■6/2　失敗しない採用の基本　採る人･採らない人を見抜く面接と適性検査の実践
参加者アンケート

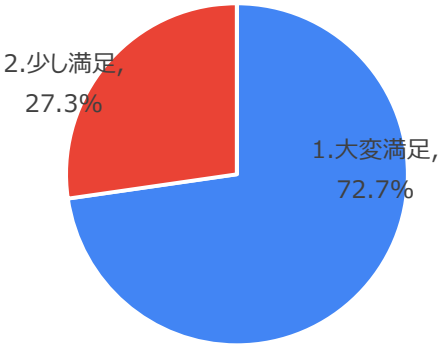
参加状況

会 場：船橋商工会議所

参加者数	24社	26名	
アンケート回収数	20社	22名	84.6%

Q1.本日のセミナーの内容はいかがでしたか？

1.大変満足	16	72.7%
2.少し満足	6	27.3%
3.どちらでもない	0	0.0%
4.少し不満	0	0.0%
5.大いに不満	0	0.0%
	22	

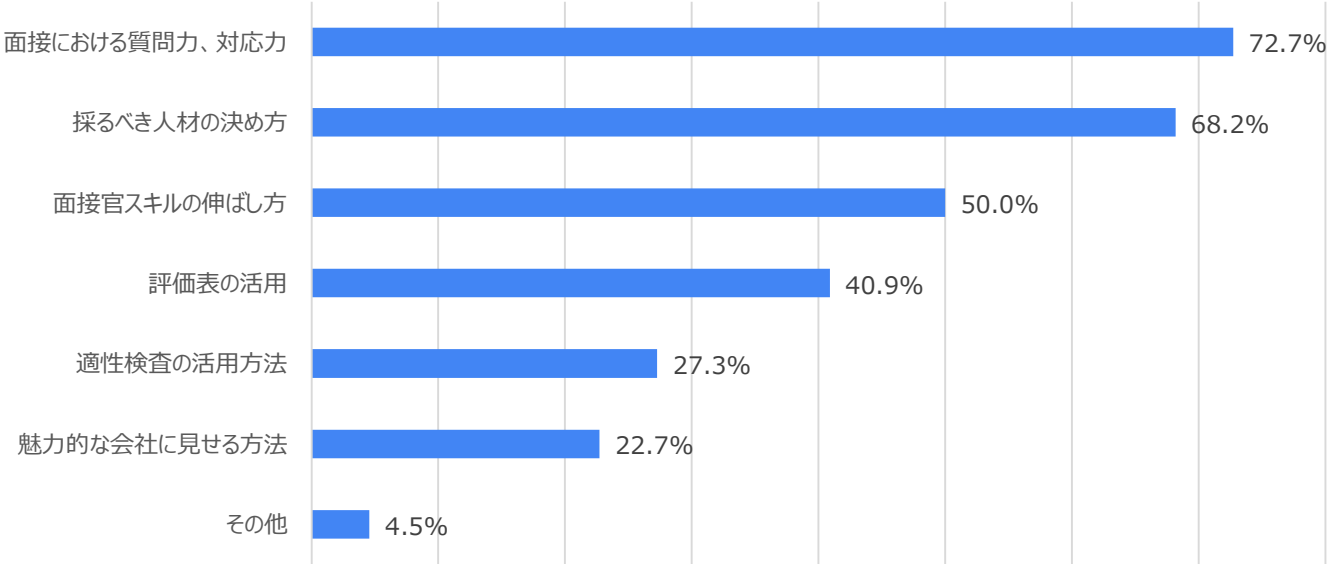


その理由をご入力下さい。

- 新しい知見が得られ、他社との交流もあった。
- 候補者体験の考え方がとても参考になりました。
- 自社のペルソナの設定方法を改めて確認できたから
- 講義でも学びがあり、他社の方とも情報交換できたので。
- 具体的な例をあげてご説明いただけたので、分かりやすかったです。
- 面接のロープレが勉強になりました。他社との情報交換も有意義でした。
- すぐやるべき事、時間をかけて検討しなければならない事の整理がついた。
- グループワークを通じて他社の選考で重要視している点など大変参考となった
- 採用担当になりたてのため、面接や採用で課題に感じていた点について、考え方の整理ができた。
- 考える時間やグループで話し合う時間を多くとってくれた所や、とてもロジカルな説明で分かりやすかった所が良かったと思います。
- 実践的
- 濃密な中身
- 勉強になりました
- とても参考になる内容で良かったから。
- 新井先生と会えて、お話し聞けたから
- 今回初めてで、様々な情報を収集出来た。

- 面接官ワークをもっと中心に行いたかったため
- 前半はすごいためになったが、後半はそうでもなかったから
- 大変勉強になりました　もう少し面接のシュミレーション時解説いれながら色々教えていただけたら面白かったなと思います。
- 取るべき人材についてよりも、面接自体の進め方や面接官としての質問の仕方について気になっていました。面接シートをご共有いただけたので、応用して活用したいと思っています。面接シートの中途採用版があればそちらも見てみたいと思いました。
- 採用の具体的なポイントが学べた
- 採用基準を作ってなかったので参考になった

Q2.印象に残った内容について、教えてください。（複数選択可）



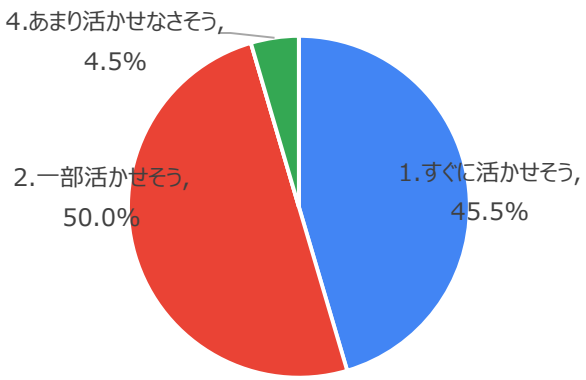
その他コメント　・面接シート

理由やご感想などご入力下さい。

- 人事配属されて間もない為、面接の仕方がわかった
- 不採用経験が無いが、考えを改めるきっかけとなった。
- 採用ペルソナがとても分かりやすく、参考になるものだと思いました。
- 具体的な例をあげてご説明いただけたので、分かりやすかったです。
- 自社でも活用できそうな表をいただけたので活用したいと思います
- 講師の方が配布頂いた文化チェックシートは実践的だと感じたため
- 適性検査の結果をAIにかけるのも面白そうなので、今後やってみたいです
- 応募者の素を引き出すためにかなり掘り下げて質問するのが印象的でした。
- 当社も適性検査や評価表を活用していますが、改めて見直そうと思いました
- 勉強になった
- 理解が深まりました
- 時間がたつのが早かった
- 上記(Q1)に示した通りです。
- 練習すれば面接も上手くなるから
- おっしゃる通りだと感じているからです。
- ぼんやり思っていたことが明確化できた
- 面接におけるスキルには興味をひかれた
- 近々に面接予定があるが、面接官経験が少なく聞くべき点等イメージが湧いていなかったため。
- 自社のペルソナの設定方法と、そのペルソナかどうかを確認する質問の方法を具体的に学べたので
- 企業ごとに求める人材が変わることやそれを面接で見抜く力を付ける必要があることを改めて感じた
- 弊社の企業の文化や価値観にはどのようなものがあるのかを言語化して、求職者にどう伝えていけばよいか？を考えていかなければならないと思いました。
- 採用ペルソナが曖昧だったため、具体的なイメージを持つことができた。また、面接時の評価表の活用方法など、自社で見直しを行っているため参考になった。

Q3.本日の内容は自社で活かせそうですか？

1.すぐに活かせそう	10	45.5%
2.一部活かせそう	11	50.0%
3.どちらでもない	0	0.0%
4.あまり活かせなさそう	1	4.5%
5.活かせない	0	0.0%
	22	



どのような点でそう思われたのかを具体的にご記入ください。

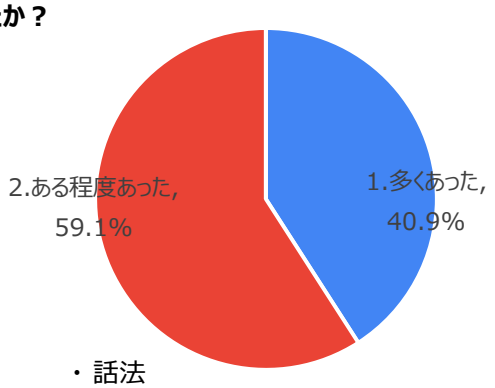
- 考えるべきことやるべきことが明確化されました
- 適性検査、構造化面接は取り入れていきたい
- 面接時の質問の仕方はただ実践すればいいだけなので。
- 上記(Q2記載)を用いて早速社風分析をしようと思ったため
- 自身が面接官をしているので、質問の仕方にすぐにでも反映したい
- ロープレは共感できたから
- わかりやすく、取り組みやすい
- 評価表、ペルソナに刺さるワードを活用します。
- Q2.記載のとおり。他部署の従業員と同席面談のため、研修資料等も共有して面接に臨みたい。
- 面接のスキルを上げるのには時間がかかるので早く始めないといけない。面接官の印象で合否が決まった板が、評価表についても早期導入が必要。

- ミスマッチを防げそうだと感じました。
- 周りを巻き込むとなるとハードルが高くなります。
- 適性検査の味方がよくわからなくなってたので、参考になった
- グループ採用をおこなっており自社でどうにもならない部分があるため
- 面接がそれぞれの我流で行われているので、情報共有にハードルがある。
- 面接が近いから
- 募集に当たっての心構え。
- 採用に携る者同士の共有
- スモールステップからとしたい
- 自分としてはすぐに活かしたいが、他部署が絡む部分や、面接スキルの向上や、方向性の統一と浸透にはもう少し時間と材料が必要だと感じた。
- 面接シート 私以外にもそのシートをみれば急遽でも対応してもらえると思いました。加えて求職者によって大幅に面接内容が変わってしまうということも防げると思いました。

- 採用ペルソナに沿って、自社の欲しい人材(新卒・中途)を分けて整理していく必要があると思いました。

Q4.今回のセミナーで、面接や適性検査に関する新たな気づきはありましたか？

1.多くあった	9	40.9%
2.ある程度あった	13	59.1%
3.どちらでもない	0	0.0%
4.あまりなかった	0	0.0%
5.なかった	0	0.0%
	22	



具体的にどのような気づきがあったかをご記入下さい。

- 自社がとるべき人物像が明らかになりました
- 改めて採用プロセスを考える機会になりました。
- 今後面接では掘り下げて質問し相手の本音を引き出したい
- 弊社では扱っていないのですが、扱うメリットや可能性を感じました。
- 社員の定着率維持改善のため、入社後の研修等を主に検討していたが、面接（選考）段階でもできることがあると感じた。
- 話法
- 論理的に考えること
- 上記(Q3)回答の通り
- STARの質問法や質問の流れなど

- しっかり分析する必要性を感じました。
- AIに適性検査分析を任せてみるという手法
- 適性検査はあくまでもメインの判断材料ではないこと
- 適性検査の重要性、適性検査が会社とのマッチングを指標となること
- 自身の質問の仕方はまだ深堀出来るところまで至っていないということ
- 情報の活用方法。
- 聞き出すということ
- 面接での深堀質問
- 面接は深堀していい
- こちらの話している時間が圧倒的に多く、求職者へのヒアリングが足りていないと改めて思いました。
- 面接における質問を具体的に、深堀りしていく進め方をしながら、スキルを高めていかないと思いました。
- 一部すでに取り組んでいる内容もあったが、過去の受験者の傾向分析はやったことがなかったため、ぜひやりたいと思う。
- 社員に検査を受けてもらって、傾向を知るという活用方法は試したいが、実施するには難しい部分もあるかなと思いました。

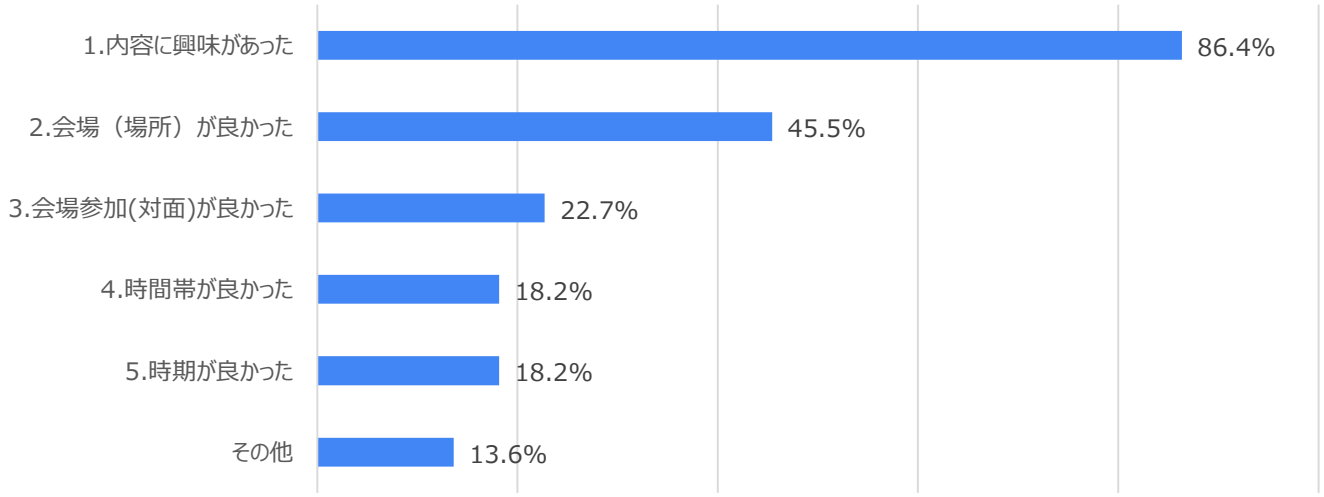
Q5.本日学んだ「採用の基本」に関して、今後自社で取り組みたいことがあれば教えてください。

- ペルソナの整理と面接時の質問の見直し
- AIに適性検査分析を任せてみるという手法
- まずは自社内で面接シートを作成してみたい。
- 複数社、複数職種における採用ペルソナの整理
- 面接官のスキルアップ、面接シートの導入と随時の見直し
- 採用ペルソナの整理
- 部下へのロープレ強化
- 質問の質を高めたいです。
- 採用プロセス野沢見直し
- 面接シート、採用ペルソナの整理
- 面接シート
- 面接シートの作成
- まずはペルソナから
- 面接質問の見直し
- 採用ペルソナの構築
- 選考フローの見直し、面接シートの作成(新卒用・中途用)
- 採用ペルソナの整理をして、面接シートの見直しや目線合わせをする。
- まずはリクルート様のグラフを役員へ情報共有をして、面接のアップデートが必要なことを伝えていきたいと思っております。
- 会社としての採用ペルソナの確立、面接シートの見直し、面接方法の見直しと分担、適性検査の傾向分析、面接時間の厳守、候補者フィードバッグ

理由などご記入ください。

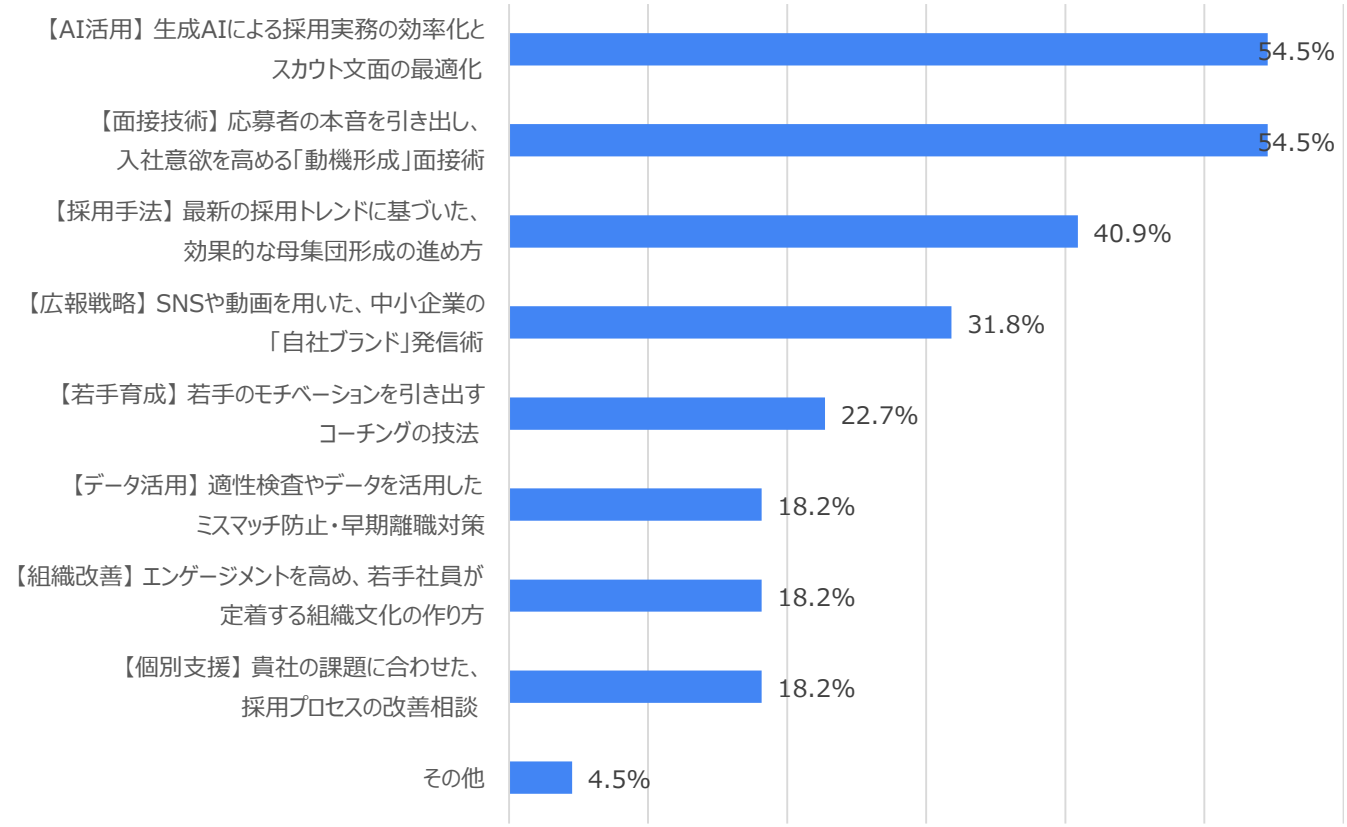
- 採用に対する考え方の再構築
- 採用基準を設けてなかったため
- 採用担当者同士の考えが違う為
- まだ未整備の会社、職種が多い為
- 一番課題だと感じている部分のため
- 時間がかかりそうなので早期の導入が必要
- 曖昧さがなくなり明示的な判断指標ができる
- 着任して日が浅いため、業務教育の一環として徹底させたい
- 面接シートの改善
- 具体的な講義だった為
- まだ完成していないため
- すぐに取り組めそうだから
- 来年に向けて準備をしたい
- 最初のステップとおもったから
- すぐに取り入れられそうだから
- より良い人材を採用するため
- 選考過程で検査を受けてもらってはいるものの、有効活用できていないので。
- 何を質問するか明確となり面接者が変わっても一定の物差しで判断が出来そう
- Webで短時間で複数名と面談する面接会があるため、活用できればと考えている。
- 自社の魅力をどのように求職者へ伝えていくのか？また、応募率を増やすための施策を考えていかなければならないと思いました。
- 自社で認識している課題解決のヒントになったことと、現状は良い候補者体験を提供できている自信がないため、すぐに取り入れて改善していきたい。

Q6.本日のセミナー参加を決めた理由を教えてください。（複数回答可）



その他コメント
- 上の者に促されたから
- 上司に勧められたため
- 新井先生の講義は非常に興味深いので

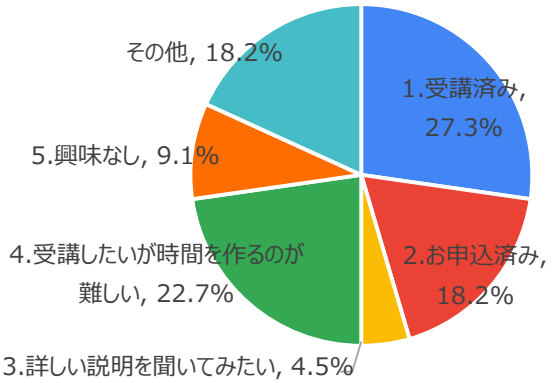
Q7.今後取り上げて欲しいセミナー／プログラムをお聞かせください。（複数回答可）



その他、聞いてみたいセミナーコンテンツなど、ご要望をご入力ください。
- 効率的な、募集方法

Q8.当プロジェクトのビジネススクール形式の講座について教えてください。

1.受講済み	6	27.3%
2.お申込済み	4	18.2%
3.詳しい説明を聞いてみたい	1	4.5%
4.受講したいが時間を作るのが難しい	5	22.7%
5.興味なし	2	9.1%
その他	4	18.2%
	22	



その他コメント

- 日程による
- 申し込み予定
- 受講を検討中
- 会社規模的に対象にならない

Q9.最後に、このセミナーや当プロジェクトに関して、ご意見やご感想があれば自由にご入力ください。

- 勉強になりました、ありがとうございました。
- 大変勉強になりました。ありがとうございました。
- （参加できないかもだけど）案内メールなどが届いたうれしい
- いつもありがとうございます。今後ともよろしくお願いいたします。
- いただいた面接シートのエクセルファイル等の元データを基に修正を行いたいと思ったので、可能な範囲でご共有をお願いしたいです。また、先述しておりますが、中途版もあれば拝見させていただきたいと思います。
- まあまあためになりました
- 今後ともよろしくお願いします。
- また来週もよろしくお願いします。