

## 【カジュアル面談実態調査】

**転職者の約3人に2人が、カジュアル面談で志望度を下げた経験あり。  
採用の入口が、離脱の要因になっている実態が明らかに。**

戦略型RPOサービスを提供する株式会社uloqo（本社：東京都港区／代表取締役：関川懸介、以下「uloqo」）は、カジュアル面談を受けた経験のある転職者934名を対象に、カジュアル面談に関する実態調査を行いました。

## 1. カジュアル面談実態調査実施の背景

少子高齢化による生産年齢人口の減少やAI・DX人材の争奪戦を背景に、2026年の転職市場は引き続き売り手市場が継続するとみられており、企業は「選ばれる側」としての採用活動が求められています。この背景から、企業が求職者と「まず会って話をすること」を優先した、選考色を排したカジュアルな対話の場、「カジュアル面談」の実施が急速に広がっています。

しかし、「カジュアルであること」が面談の質を担保するうえでの抜け道になっているケースも少なくありません。求職者の期待に応えられない面談は、採用機会を生むどころか、企業が能動的に機会を失うリスクすら招きかねません。本調査では、こうした実態を求職者の声から明らかにしました。

### ■調査結果サマリ

- ・ 転職者の65%がカジュアル面談で志望度が「下がった」経験あり
- ・ そのうち33%は「何度も」同じ経験をしている
- ・ 志望度が下がった面談の約66%が「公開情報以下」の内容
- ・ 面談担当者は人事担当者が最多（40.4%）
- ・ 志望度低下の決定的要因は、すべて採用担当者側の準備・設計・姿勢に起因
- ・ 志望度が下がった候補者の85%は「面談の質次第で入社していた」と回答

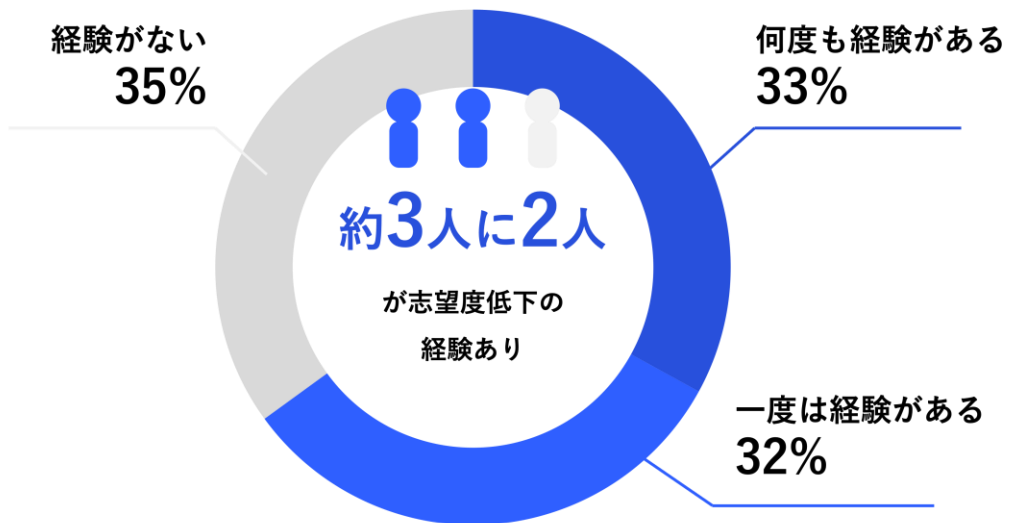
## 2. 調査結果の詳細

### ■転職者の65%が志望度低下を経験。3人に1人が「何度も経験がある」と回答。

調査対象934名のうち65.0%（607名）がカジュアル面談後に志望度が「下がった」経験があると回答。さらに、33.0%（308名）は「何度も経験がある」と回答しました。

転職活動中の3人に1人が繰り返し同じ志望する企業に対しての希望度が薄れるという事実は、カジュアル面談の質の問題が一部企業の話ではなく、市場全体に蔓延した構造的な問題であることを示しています。自由記述では、「人事担当者の現場の理解が全くされていないと強く感じた」や、「理解しようとするのではなく、評価される場と感じた」といった声も見られました。

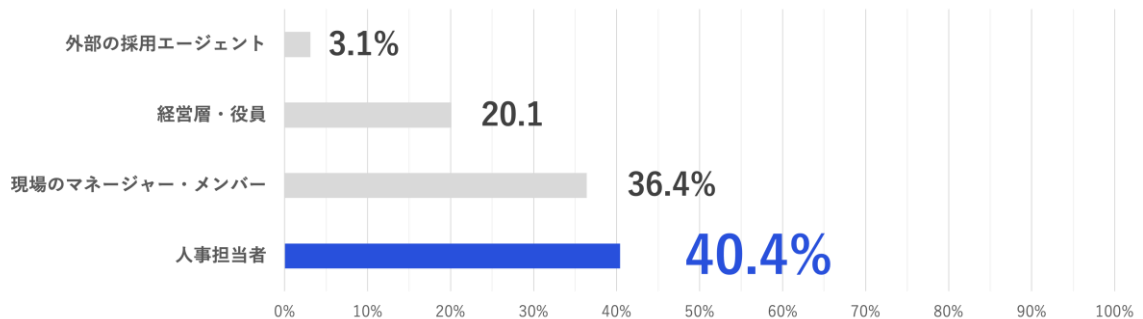
Q. カジュアル面談を通して、その企業への志望度が下がった経験はありますか？



■ 面談相手は「人事担当者」が最多、現場理解度の低さが伝わっていることが明らかに。

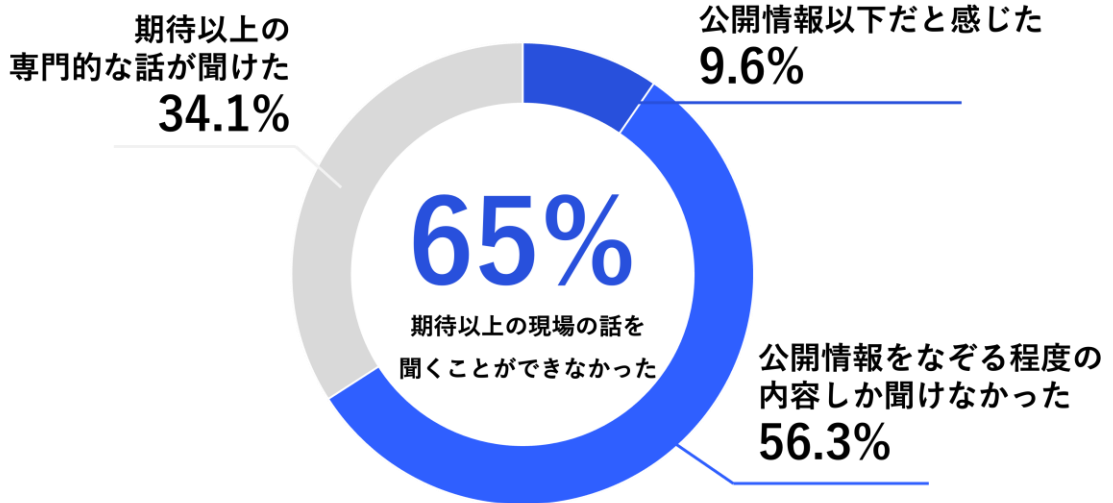
カジュアル面談で志望度が下がった経験がある方の面談相手の内訳は、人事担当者が40.4%で最多、次いで現場のマネージャー・メンバー（36.4%）、経営層・役員（20.1%）と続きます。

Q. 志望度が落ちた経験をしたときの、カジュアル面談の面談相手



また、面談相手の現場に対する理解度についてどう感じたか、という質問に対しては、65%以上の方が期待以上の情報を得られなかったと感じた経験があることが明らかになりました。

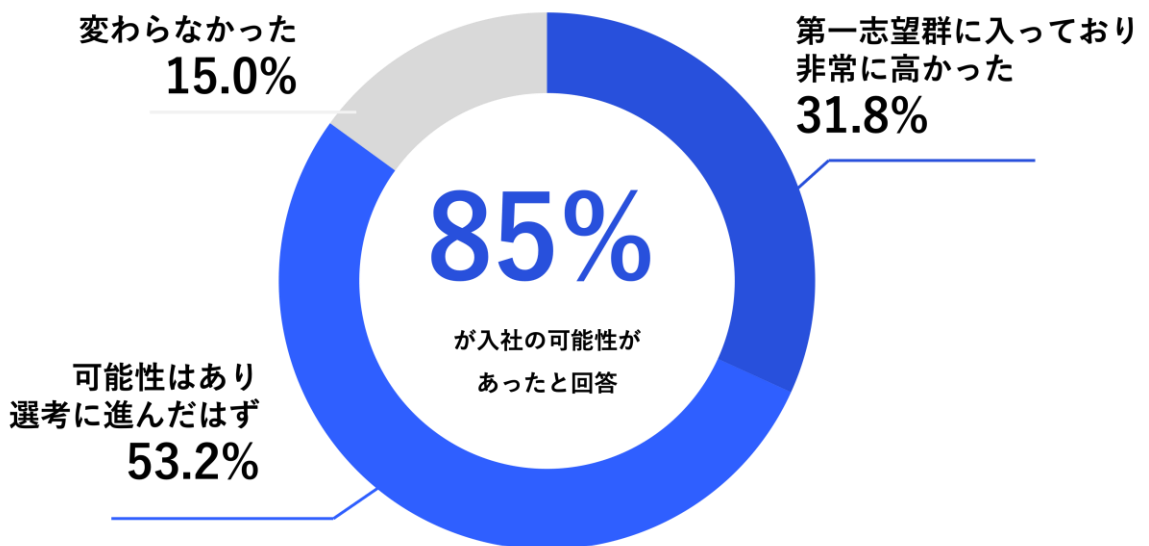
#### Q. カジュアル面談の相手の現場の理解度はどのように感じましたか？



#### ■志望度が下がった候補者の85%は「面談の質次第で入社」の可能性

志望度が下がった経験を持つ607名に、「もし面談の質が高く、現場の課題を深く議論できていたら入社していたか」（図5）を尋ねると、「可能性はあった（選考に進んだはず）」53.2%、「非常に高かった（第一志望群に入っていた）」31.8%と、合計85.0%が入社の可能性があったと回答しました。スカウト送付、求人掲載、面談設定にかかった採用コストをかけた後に、面談1回の質の低さで候補者が離脱する可能性があることは、採用難といわれる今こそ、潜在的な損失といえます。

#### Q. 面談の質が高ければ、その企業に入社の可能性はありましたか？



### 3. 担当者コメント

#### 株式会社uloqo 代表取締役 関川 懸介（せきがわけんすけ）

今回の調査は、採用の「入口」とされるカジュアル面談の構造的な機能不全を定量的に示しています。面談設定までにかけたコストが、1回の面談設計の不備によって無効化されるといった、機会損失が常態化しているということです。

実際に、65%がカジュアル面談を通して志望度低下を経験し、そのうち85%が「面談の質次第では入社していた」と回答しています。この結果から企業側はカジュアル面談を「まず会う場」として捉えている側面がある一方で、候補者側はその1回で企業を測っているということが言えます。

カジュアルな場であっても、誰が・何を・どの順序で伝えるかを設計しないまま候補者と向き合うことは、企業の採用活動において大きな機会損失を生む可能性があります。本調査結果から、組織としての設計と準備の必要性が浮き彫りになりました。



### 4. 調査概要

調査名称	カジュアル面談実態調査
調査対象	過去に転職経験のある20代～70代 男女
有効回答数	934名（男性766名・女性168名）
調査方法	インターネット調査
調査期間	2026年2月19日～2026年2月28日
調査主体	株式会社uloqo

### 5. 株式会社uloqoについて

株式会社uloqoは、日本の人手不足解消とDX推進をミッションに掲げ、デジタル領域に強みを持つ採用コンサルティング、採用代行を提供しています。企業様を取り巻く様々な採用課題に対し、

【戦略型RPO】の重要性を提唱しております。

デジタル領域・ハイレイヤー領域に強みを持つ採用コンサルティング・採用代行から、面接代行やスカウト代行、労務代行、組織開発コンサルティング、評価制度設計支援、人事ERP導入支援まで幅広く一気通貫型の支援が可能です。

〈会社概要〉

社名：株式会社uloqo

URL：<https://uloqo.net/>

設立：2016年4月1日

代表取締役：関川 懸介

所在地：東京都港区南青山5-10-2 第2九曜ビル202A

TEL：03-6824-0430

従業員数：75名

事業内容：戦略型RPOの提供、自社メディア [digireka!](#)の運用