

【ハイクラス転職におけるカジュアル面談実態調査】

年収800万円以上の44%が、第一志望の企業をカジュアル面談で“サイレント辞退”。

役職者との面談が裏目に？ハイクラス層が求めるのは「会社説明」ではなく「未来の解像度」

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、年収帯別の意識差に関する比較調査を行いました。

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しています。特に事業成長の鍵を握るハイクラス人材の獲得においては、企業側が「選ばれる」側として、候補者一人ひとりに合わせたコミュニケーションを行うことが不可欠になっています。

調査の結果、年収800万以上のハイクラス層は自身のキャリアを「投資」と捉えており、面談を単なる情報収集の場ではなく、自身の専門性がその組織でいかにレバレッジをかけられるかを見極める「確認の場」と位置付けていることが分かりました。企業側が「まずはカジュアルに」と、具体的な戦略や課題共有を欠いたまま役職者との面談をセットすることは、事前リサーチにより期待値を高めて臨むハイクラス層に対し、かえって「組織の視座の低さ」や「現場の解像度の低さ」を露呈させるリスクを孕んでいます。

本調査では、こうしたハイクラス採用特有の期待値の高さと、実際の面談現場で起きている「情報のミスマッチ」を可視化しました。役職者が面談を担当しながらも、候補者が求める「企業での貢献イメージ」を提示できず、ハイクラス人材獲得の機会損失といった、採用現場の深刻な機能不全の実態を浮き彫りにします。

■調査結果サマリ

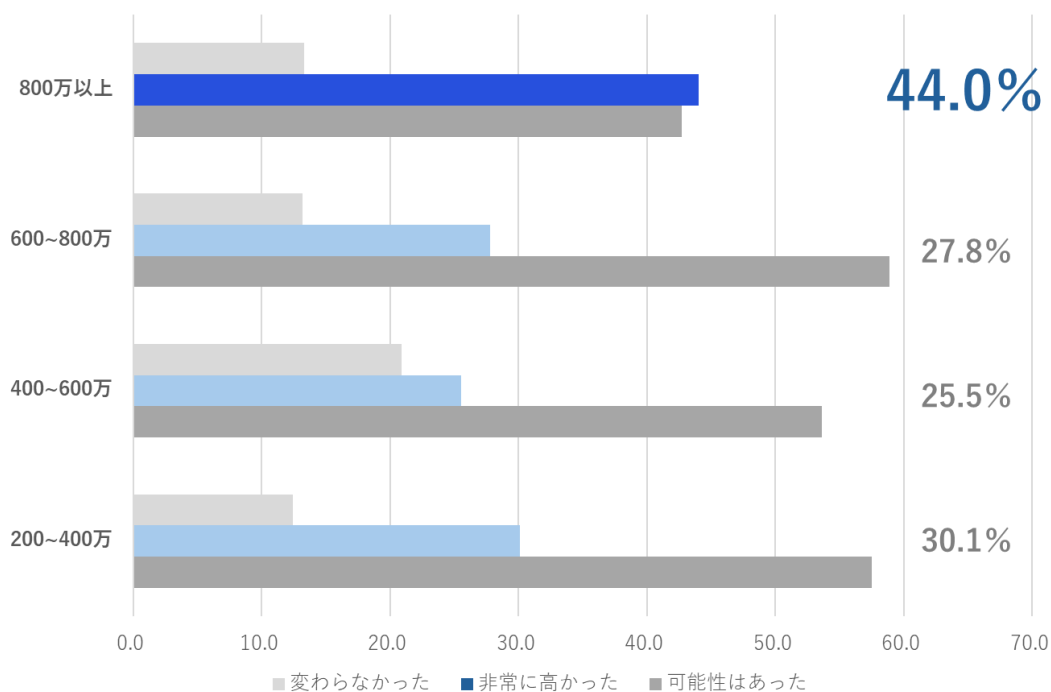
- ・ 年収800万以上の層は、44.0%がカジュアル面談時に第一志望として面談に参加
- ・ 年収が高くなるほど、経営層・現場マネージャーが面談を担当
- ・ 志望度低下の決定的要因は、担当者の専門知識不足による「スキルの乖離」
- ・ 志望度が下がったハイクラス層の86.7%は「面談の質次第で入社していた」と回答

2. 調査結果の詳細

■ハイクラス層はカジュアル面談を、「入社意思を最終確認する場」

年収800万円以上の層において、面談改善によって「非常に高い入社意欲（第一志望群）」を持っていたはずだと回答した割合は44.0%にのぼり、全体平均（31.8%）や他年収帯（400-600万：25.5%）と比較しても突出しています。ハイクラス層はカジュアル面談を、単なるカジュアルな場ではなく、入社に向けた「確認の場」として捉えています。そのため、面談で十分な対話がなされないことの、企業の損失は極めて大きいといえます。

Q.面談の内容が改善された場合の入社の可能性

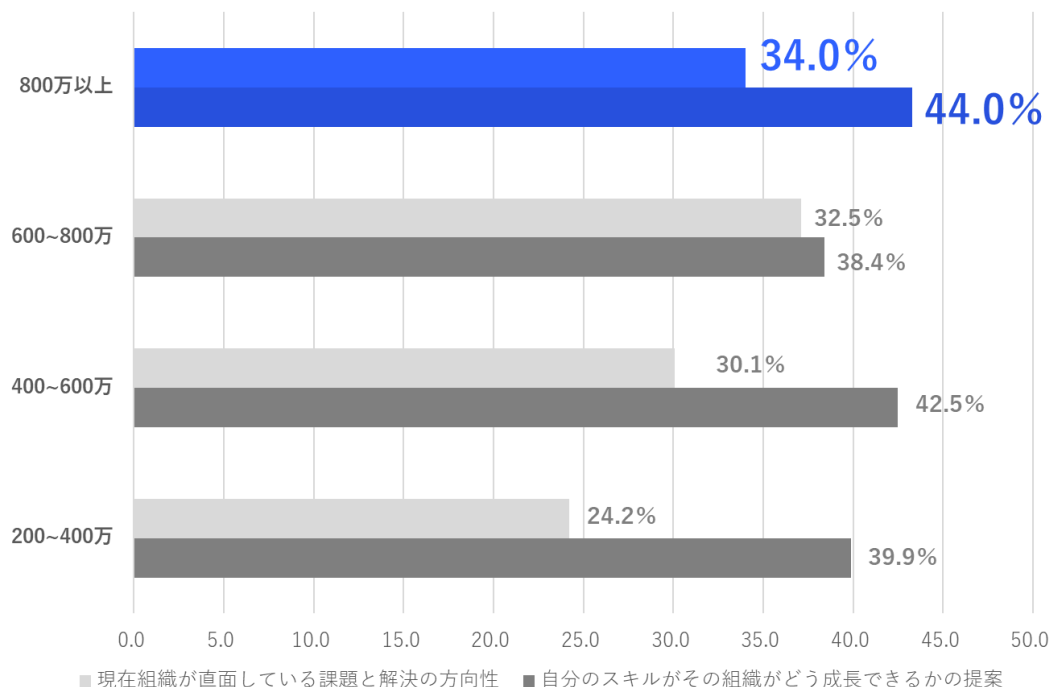


■面談内容が離脱の要因に。役職者が面談を担当しても求められる情報を提供する必要あり

年収が高くなるほど、経営層・役員（21.3%）や現場マネージャー（40.7%）が面談を担当する割合が高くなります。しかし、ハイクラス層が求めているのは、公開情報で確認できる「会社全体のビジョン」や「事業概要」ではなく、より踏み込んだ企業の実態についてです。

調査では、ハイクラス層の43.3%が「自分のスキルがその組織でどう成長・貢献できるかの提案」を求め、34.0%が「組織が直面している課題」を求めていることが分かりました。経営層が語る広範なビジョンと、候補者が求める「具体的な貢献イメージ」が、必ずしも一致していないという構造的な課題が浮き彫りになりました。

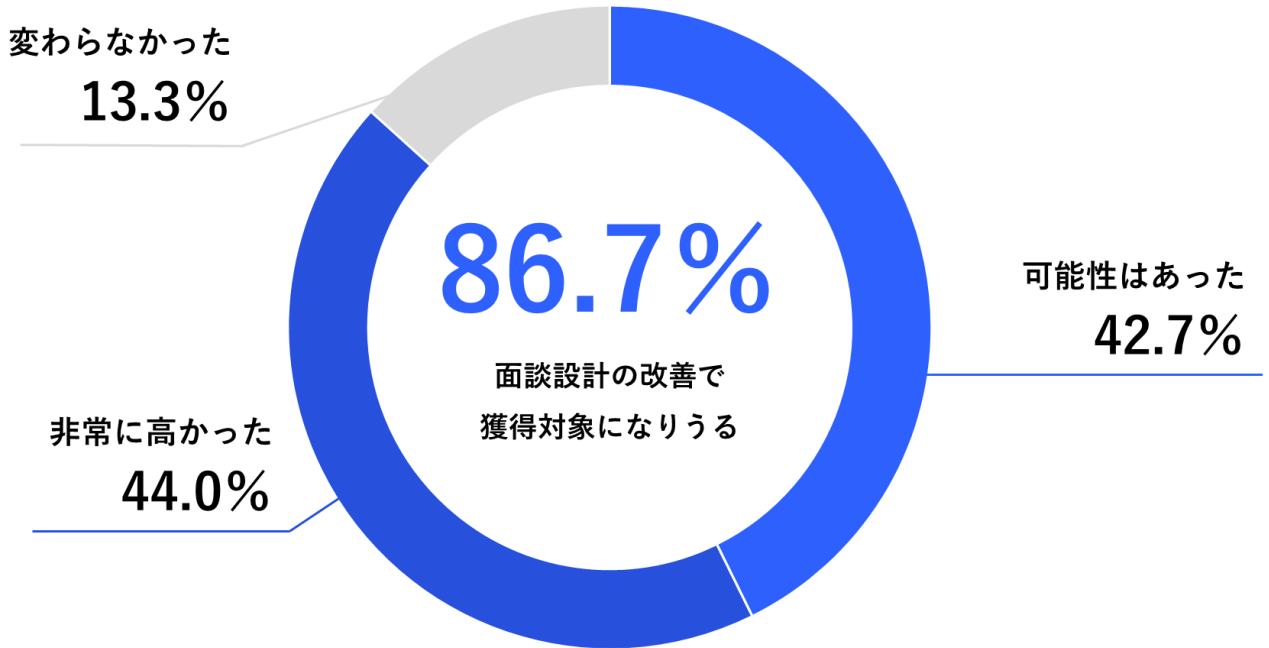
Q.面談で得たかった情報



■面談設計の改善で「86.7%」のサイレント辞退は防げるという伸び代

志望度が下がった経験を持つハイクラス層に対し、「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」を尋ねると、86.7%（可能性があった：42.7%、非常に高かった：44.0%）が入社の可能性があったと回答しました。スカウトや面談設定に多大なコストをかけた後、面談1回の「設計の不備」で候補者が離脱することは、採用難といわれる現代において大きな損失といえるでしょう。

Q.ハイクラス層の面談の質改善での入社可能性



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、ハイクラス層ほど事前の期待値が高い一方で、企業側がその熱量に応える『対話の質』を提供しきれていない現状を浮き彫りにしています。年収800万円以上の候補者が求めているのは、定型的な会社説明ではなく、自身の専門性をどう活かし、組織の課題をどう解決できるかという具体的な対話です。企業側が『まず会うこと』に終始し、候補者のキャリアに正対した提案を欠くことは、本来獲得できたはずの優秀な人材を自ら手放すことと同義です。個々の専門性に即した『戦略的提案』を通じて、候補者と建設的な対話を行う姿勢こそが、今の採用市場で選ばれるための必須条件と言えます。



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