

- エンワールド・ジャパン登録者に聞く、世代別 面接実態調査 -

転職者の8割が面接・選考内容による志望度の変化を経験

面接官・人事担当者の「人柄」が大きく影響

日本最大級のグローバル人材に特化した人材紹介会社エンワールド・ジャパン株式会社（本社：東京都中央区、代表取締役社長：金 太浩）は、外資系企業、日系グローバル企業で働くグローバル人材を対象に「中途採用における面接実態調査」を実施しました。



調査結果 概要

1. 転職者の8割が面接・選考内容による志望度の変化を経験
2. ミレニアル世代の6割で「面接官・人事担当者の人柄の良さ」が志望度に好影響
3. 志望度を下げる理由 第1位は「面接官の人柄・マナーの悪さ」、面接時のオンライン・対面形式による影響は5%以下

■解説

エンワールド・ジャパン ヴァイスプレジデント
クリス コバヤシ (Chris Kobayashi)



ここ数年、優秀な人材の獲得競争が激化し、特にエンジニア、開発者、プロジェクトマネージャーなどの需要が高いIT分野では顕著です。そのような状況下、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、多くの企業が採用したハイブリッドワークにより、この人材獲得競争は更に激化し、求職者との関わり方や応募者の採用戦略の変更も余儀なくされました。コロナ前の選考過程では、オフィスやレストランで複数回にわたり対面での面接が行われ、その中で、候補者は新しい職場になりうる場所を見学したり、おいしい食事を楽しみながら入社について会話する機会がありました。しかし、在宅勤務の普及により、企業はこれらの対面での活動を

縮小または中止せざるを得なくなり、その結果、オンライン面接が優秀な人材を効果的に集め、採用する方法の主軸となりました。当社のデータでは、優秀な人材を惹きつけ、採用するためには、面接や選考過程での印象が、非常に重要だと示しています。面接は、候補者のハードスキルやコミュニケーション能力を確認するために必要不可欠ですが、同時に面接官や採用企業も評価されていることを念頭に置いてください。面接で好感が持たれる対応や笑顔で対応ができていのか否かが、採用を成功させるか、競合に負けるかの分かれ目となるかもしれません。

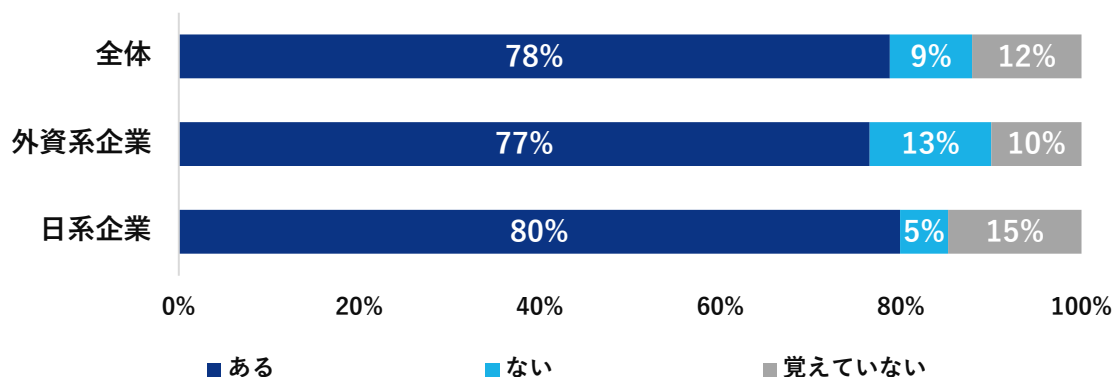
PRESS RELEASE

1. 転職者の8割が面接・選考内容による志望度の変化を経験

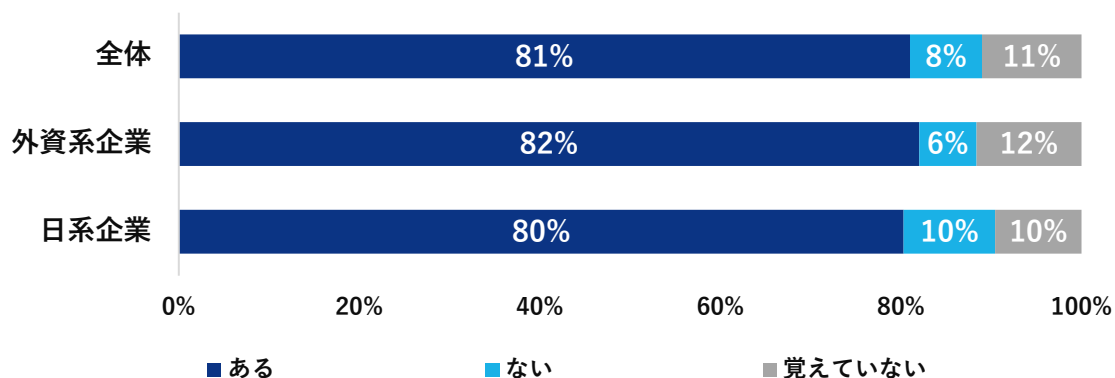
面接や選考過程における志望度、企業に対する印象の変化に関する質問では、志望度が上がった、企業に良い印象を持った経験が「ある」と答えたのは全体で78%（外資系企業社員：77%、日系企業社員：80%）【図1】、同様に経験が「ある」と答えたのは81%（外資系企業社員：82%、日系企業社員：80%）【図2】となりました。

この結果からも、企業の面接や選考内容自体が、転職希望者の志望度に大きく影響を与えていることが分かりました。

【図1】 面接や選考過程で企業への志望度が上がった、企業に良い印象を持ったことはありますか？



【図2】 面接や選考過程で企業への志望度が下がった、企業に良くない印象を持ったことはありますか？



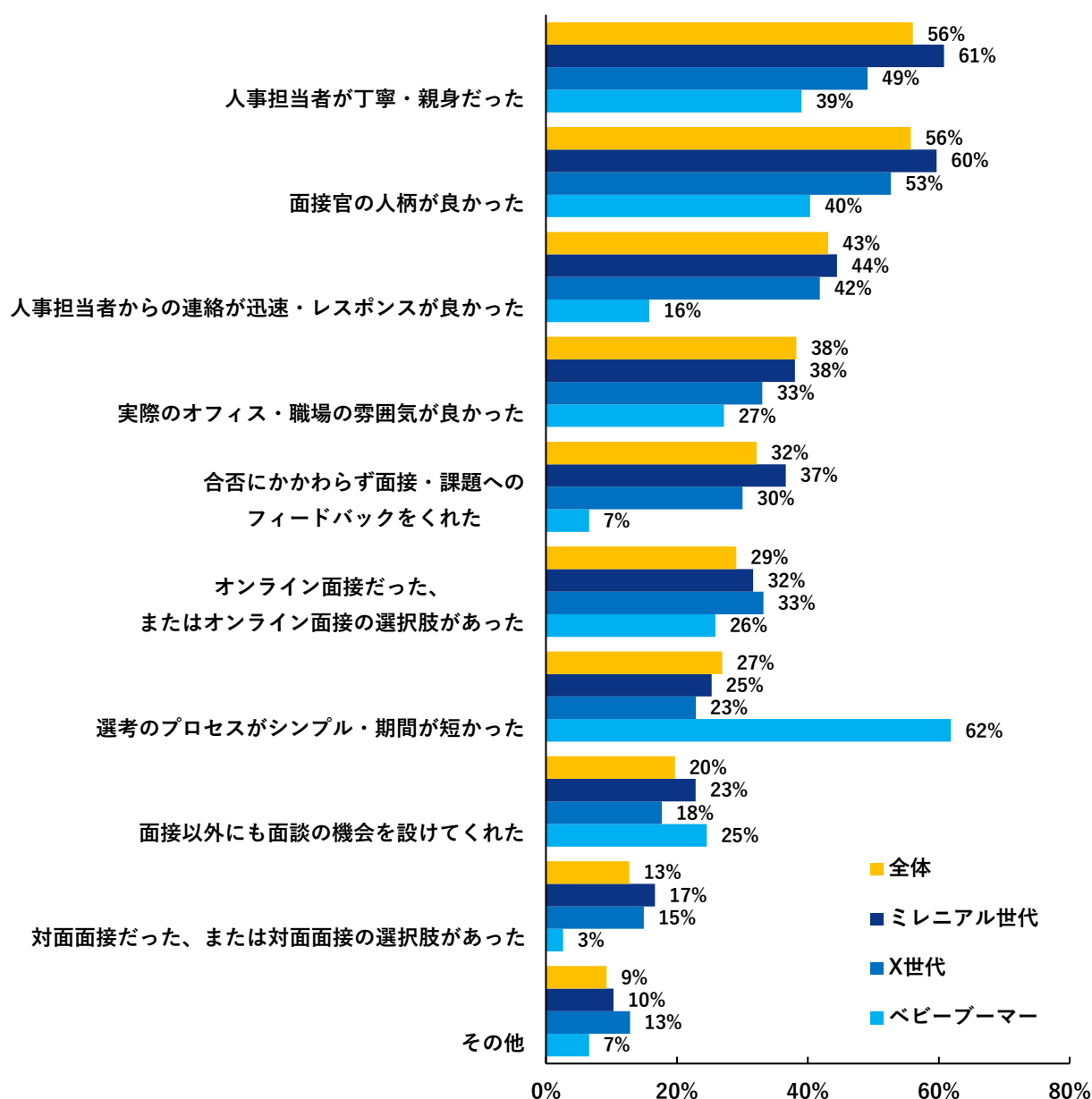
2. ミレニアル世代の6割で「面接官・人事担当者の人柄の良さ」が志望度に好影響

次に、面接や選考過程で志望度が上がった、企業に良い印象を持った経験が「ある」と回答した方にその理由について質問したところ、第1位は「人事担当者が丁寧・親切だった」（全体 56%）、と「面接官の人柄が良かった」（全体 56%）となりました。

この結果をさらに世代別でみると、ミレニアル世代、X世代では選考過程に関わる「面接官・人事担当者の人柄」に関する項目でポイントが最も高く、一方ベビーブーマー世代では「選考プロセスのシンプルさ・短さ」が重視される傾向が明らかになりました。【図3】

（※ミレニアル世代：25～39歳、X世代：40～59歳、ベビーブーマー世代：60歳以上とする）

【図3】面接や選考過程で志望度が上がった、企業に良い印象を持った経験が「ある」と回答した方に伺います。どのような点で志望度が上がった、または良い印象を持ちましたか。（複数回答可）



PRESS RELEASE

■面接や選考過程で「志望度が上がった、企業に良い印象を持った」理由、「その他」の回答
(一部抜粋)

外資系企業社員

- ポジションに求められる要件と自分の経験・スキルが合うかどうかをきちんと確認しながら面接を進めてくれた。(医療・福祉・製薬/一般社員/30代)
- フィードバックがプロフェッショナルだった。
(マスコミ・出版・広告/課長・係長・主任クラス/40代)
- 面接内容、選考が応募者の経験・能力と今後の成長を見る良い設問で構成されていた。
(IT・通信・ソフトウェア/部長クラス/50代)
- 上司となる方との会話を通して、仕事内容や期待値のほか、その人柄に魅力を感じた。
(コンサルティング/部長クラス/50代)
- 企業が商品と顧客に対してポジティブに考えている姿勢がとても印象良く感じられた。
(旅行・レジャー/課長・係長・主任クラス/50代)
- 海外本社で役員との面談後、製品のデモを見せてくれた。
(医療・福祉・製薬/経営者・役員クラス/60代)

日系企業社員

- 面接官と対等な関係で対話することができた。
(金融サービス・保険/課長・係長・主任クラス/30代)
- 何回かの面接を通して、面接官に優秀な方が多いことが分かり、モチベーションが上がった。
(医療・福祉・製薬/課長・係長・主任クラス/30代)
- 上司となる面接官が熱くプレゼンをし、自分の採用を熱望してることを直接伝えてくれた。
(IT・通信・ソフトウェア/課長・係長・主任クラス/40代)
- 選考時に課題提出があり、職務経歴書上の実績以外の実力も評価された。
(サービス/経営者・役員クラス/40代)
- 会社経営に近い立場の方と話をすることができた。
(IT・通信・ソフトウェア/課長・係長・主任クラス/50代)
- 役員の営業姿勢に共感した。(製造業・工業/部長クラス/50代)

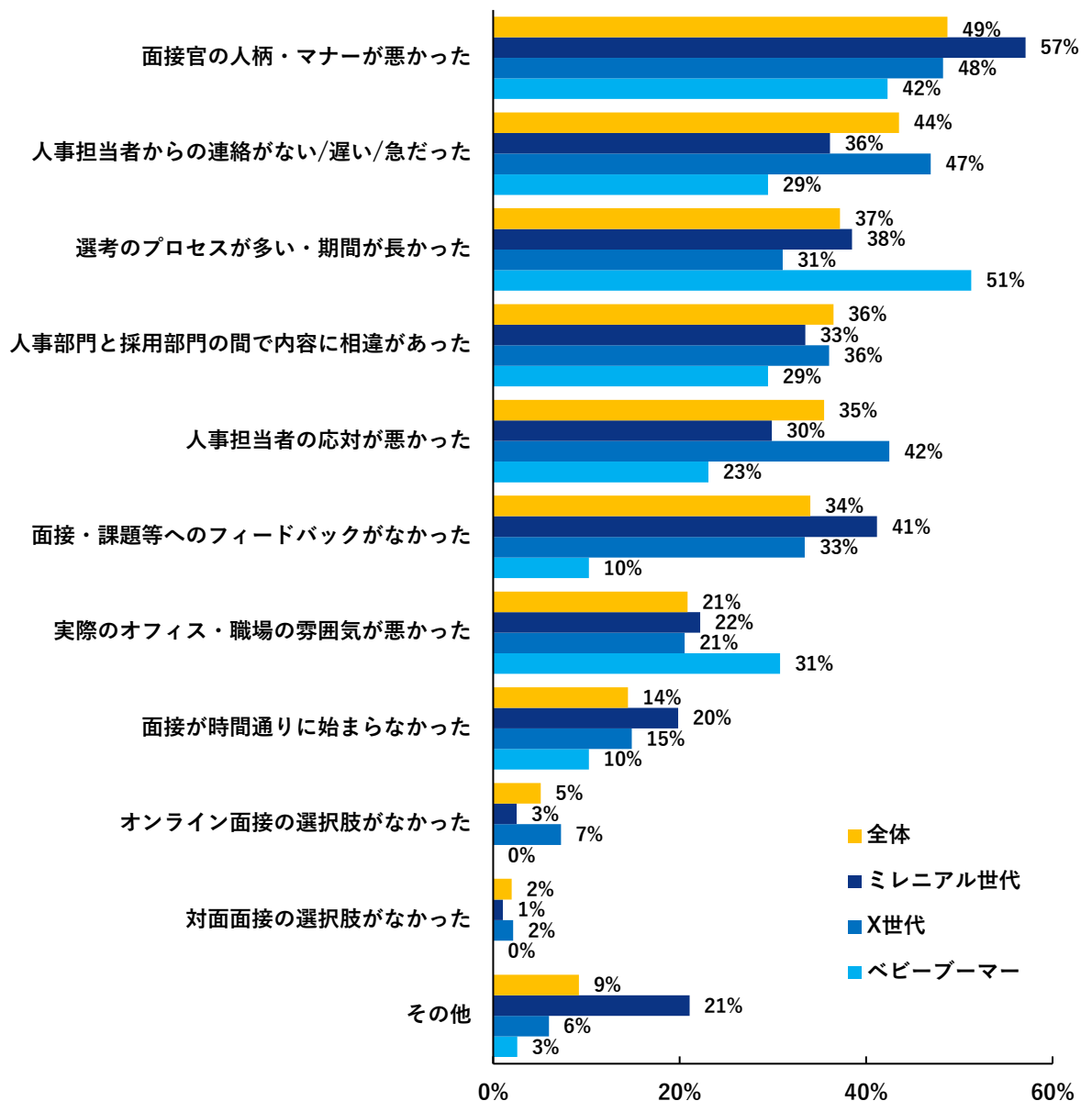
PRESS RELEASE

3. 志望度を下げる理由 第1位は「面接官の人柄・マナーの悪さ」、面接時のオンライン・対面形式による影響は5%以下

面接や選考過程で「志望度が下がった、企業に良くない印象を持った」経験が「ある」と回答した方にその理由について質問したところ、「面接官の人柄・マナーが悪かった」（全体 49%）が最も多い回答となりました。第2位以降は「人事担当者からの連絡がない/遅い/急だった」（全体 44%）、「選考のプロセスが多い・期間が長かった」（全体 37%）が続き、「選考スケジュールのスピード感やコミュニケーションへ」の不満・不安が志望度を下げる大きな要因となっていることが明らかになりました。特にベビーブーマー世代では、先の質問同様「選考プロセス・期間の長さ」に関する回答が最多となりました。

一方で、「オンライン面接・対面面接の選択肢の有無」を回答したのは全体で5%以下に留まり、志望度への影響はわずかだったことが分かりました。【図4】

【図4】面接や選考過程で「志望度が下がった、企業に良くない印象を持った」経験が「ある」と回答した方に伺います。どのような点で志望度が下がった、または悪い印象を持ちましたか。（複数回答可）



PRESS RELEASE

**■面接や選考過程で「志望度が下がった、企業に良くない印象を持った」理由、「その他」の回答
(一部抜粋)****外資系企業社員**

- すでに面接段階で自分が採用されないという雰囲気が感じ取れてしまった。
(旅行・レジャー/一般社員/30代)
- 求職票の内容と仕事内容に乖離があった。
(金融サービス・保険/課長・係長・主任クラス/40代)
- ほとんどの質問に明確な回答がなく、面接官に活力が感じられなかった。
(医療・福祉・製薬/課長・係長・主任クラス/40代)
- 無意味な質問ばかりで、面接官としてのレベルが低いと感じた。
(コンサルティング/課長・係長・主任クラス/50代)
- 選考プロセスが事前に提示されていた内容から変更された。
(コンサルティング/部長クラス/50代)
- 不必要な圧迫面接だった。(医療・福祉・製薬/経営者・役員クラス/50代)

日系企業社員

- 人事担当者から面接時に年収を下げるのは可能か聞かれた。
(マスコミ・出版・広告/一般社員/40代)
- 面接官が自社のビジネスについてきちんと考えを持ってなかった。
(IT・通信・ソフトウェア/一般社員/40代)
- 面接の回数が何度も変更になり、必要以上に条件面を確認する電話がかかってきた。
(IT・通信・ソフトウェア/課長・係長・主任クラス/40代)
- 上司に当たる人が全く面接の準備をしておらず、履歴書すら見ていなかった。
(医療・福祉・製薬/一般社員/40代)
- 猫の手も借りたいような状況が垣間見えたから。
(医療・福祉・製薬/課長・係長・主任クラス/40代)
- トップの人柄やマナーがとても悪かった。(技術サービス/課長・係長・主任クラス/60代)

【調査概要】

調査方法：インターネット調査

調査地域：全国

調査実施期間：2022年2月28日～3月6日

有効回答数：1109人

回答者所属企業：外資系企業社員 41%、日系企業 59%

回答形式：単一回答および複数回答形式

参考：「エンワールド・ジャパン ホワイトペーパー 2022」

<https://www.enworld.com/whitepaper2022-download-japanese>



エンワールド・ジャパンについて

アジア地域3ヵ国に拠点のある、グローバル人材に特化した人材紹介会社です。外資系企業・日系グローバル企業の、ミドルからハイクラスのポジションの採用／転職支援を専門としています。正社員、エグゼクティブ人材紹介、プロフェッショナル人材派遣、採用代行サービス（RPO）を通し、あらゆる方面から採用や転職に関する支援を行っています。

社名 : エンワールド・ジャパン株式会社
所在地 : 東京都中央区京橋3-1-1 東京スクエアガーデン 12階
設立 : 1999年
代表者 : 代表取締役社長 金 太浩
事業内容 : 人材紹介業、人材派遣業、採用代行業
URL : <https://www.enworld.com>

PRESS CONTACTS

〒104-0031 東京都中央区京橋3-1-1 東京スクエアガーデン12階
Email : enworld-pr@enworld.com
広報担当：井上