

# 「面接官」に関する実態調査

面接官として研修を受けたことない方は6割以上にのぼる。  
候補者の能力や適性を見極めに課題を抱える声が多い。

ー人事・採用担当者向け情報サイト『人事のミカタ』アンケートー

エン・ジャパン株式会社（本社：東京都新宿区、代表取締役会長兼社長：越智通勝）が運営する人事・採用担当者向け情報サイト『人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com/>）上で、企業の人事担当者を対象に「面接官」についてアンケート調査を行ない、面接官の経験がある人事担当者179名（179社）から回答を得ました。以下、概要をご報告します。

## 結果 概要

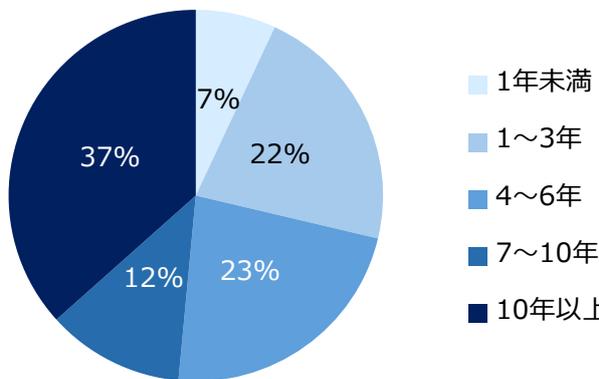
- ★ 37%の人事担当者が、面接官の経験「10年以上」。  
面接官として研修を受けたことない方は6割以上にのぼる。
- ★ 社内で面接官を担当できる社員数、ボリュームゾーンは「3～5人」。
- ★ 81%が面接官としての悩みを感じると回答。  
候補者の能力や適性を見極めに課題を抱える声が多い。

## ■ 調査結果 詳細

1：37%の人事担当者が、面接官の経験「10年以上」。  
面接官として研修を受けたことない方は6割以上にのぼる。（図1～4）

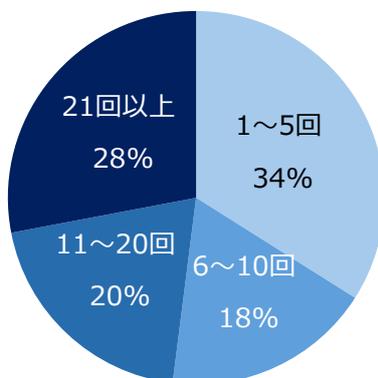
面接官の経験がある人事担当者179名に、面接官としての経験年数を伺うと「10年以上」（37%）が最多でした。1年間に面接官を担当する回数については「1～5回」（34%）が最も多く、次いで「21回以上」（28%）が続きます。また、面接官としてのトレーニングや研修の受講経験を尋ねると「ある」と回答した方は36%に留まり、研修を受けたことがない方のほうが多い結果となりました。なお、トレーニングや研修の内容として最も多かったのは「講義形式の研修・セミナー」（27%）でした。

【図1】 面接官としての経験はどのくらいありますか？

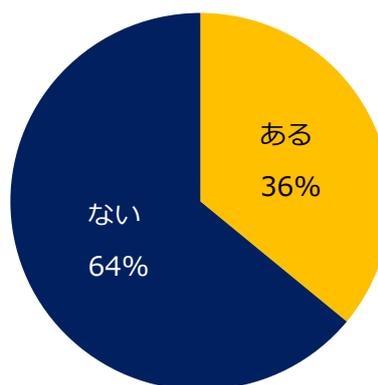


※小数点以下を四捨五入しているため必ずしも合計が100にならない。

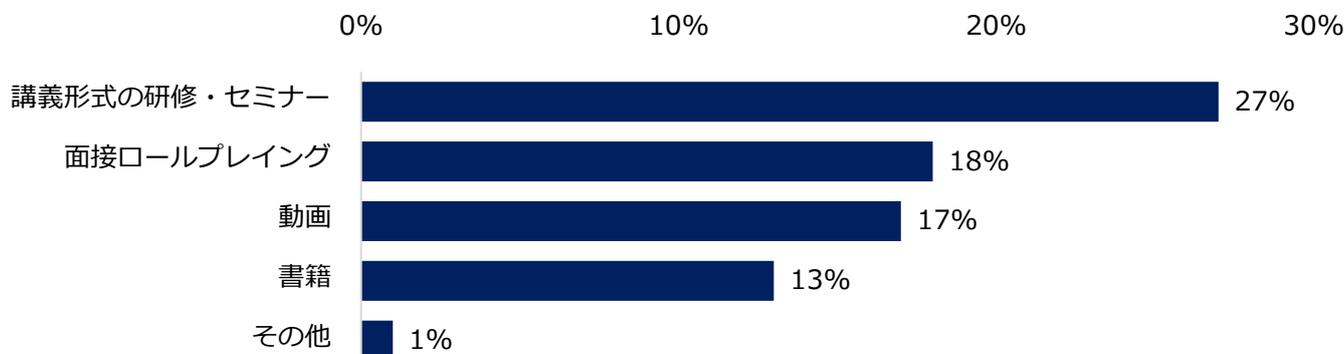
【図2】1年間で面接官を担当する回数はどのくらいですか？



【図3】面接官としてトレーニングや研修を受けたことはありますか？



【図4】面接官としてトレーニングや研修を受けたことがある方に伺います。トレーニングや研修の内容について教えてください。（複数回答可）

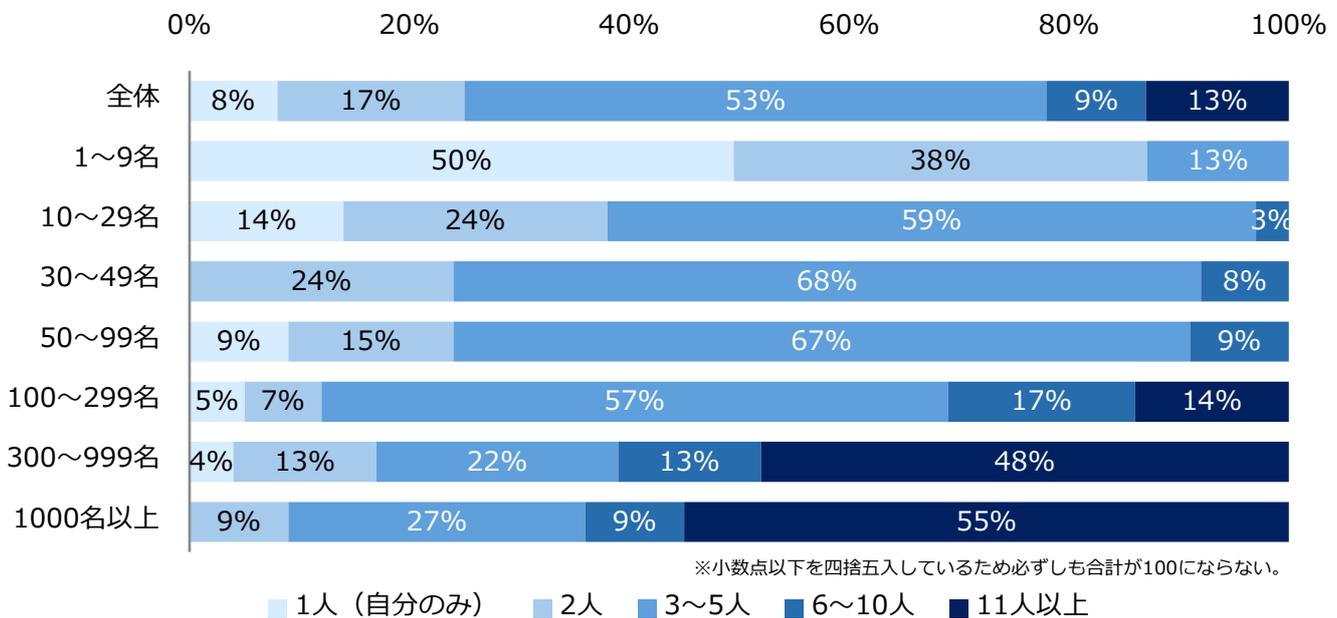


2：社内で面接官を担当できる社員数、ボリュームゾーンは「3～5人」。(図5～6)

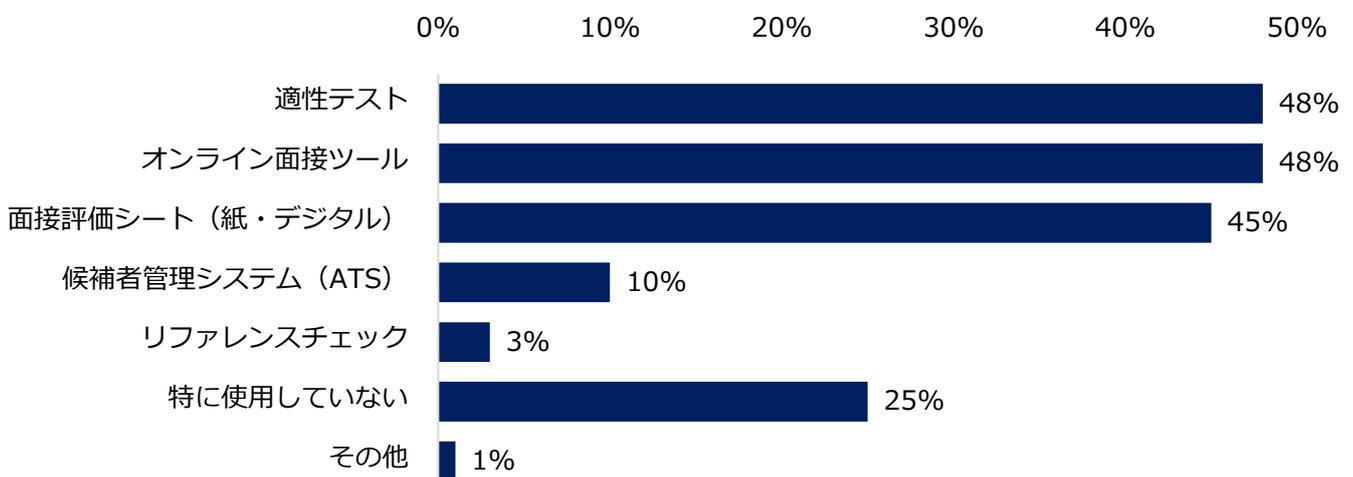
「貴社では、面接官を担当できる方は何人いますか？」と伺うと、ボリュームゾーンは「3～5人」(53%)ですが、従業員規模による違いが見られました。従業員数が1～9名の企業では半数が「1人(自分のみ)」と回答した一方、10名～299名までの企業群では「3～5人」が最多でした(10～29名：59%、30～49名：68%、50～99名：67%、100～299名：57%)。300名以上の企業では「11人以上」が最多で(300～999名：48%、1000名以上：55%)、従業員規模の大きさに比例して、面接官の人数が増える傾向にあります。

続けて、面接のサポートとして使用しているツールやシステムについても伺いました。約半数の企業が「適性テスト」(48%)、「オンライン面接ツール」(48%)、「面接評価シート(紙・デジタル)」(45%)を使用している一方、4社に1社は「特に使用していない」(25%)と回答しました。

【図5】 貴社では、面接官を担当できる方は何人いますか？



【図6】 面接のサポートとして使用しているツールやシステムがあれば教えてください。(複数回答可)

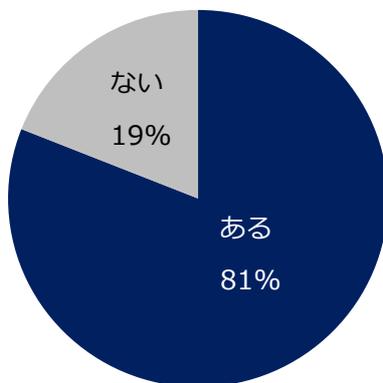


### 3 : 81%が面接官としての悩みを感じると回答。候補者の能力や適性に見極めに課題を抱える声が多い。 (図7~9)

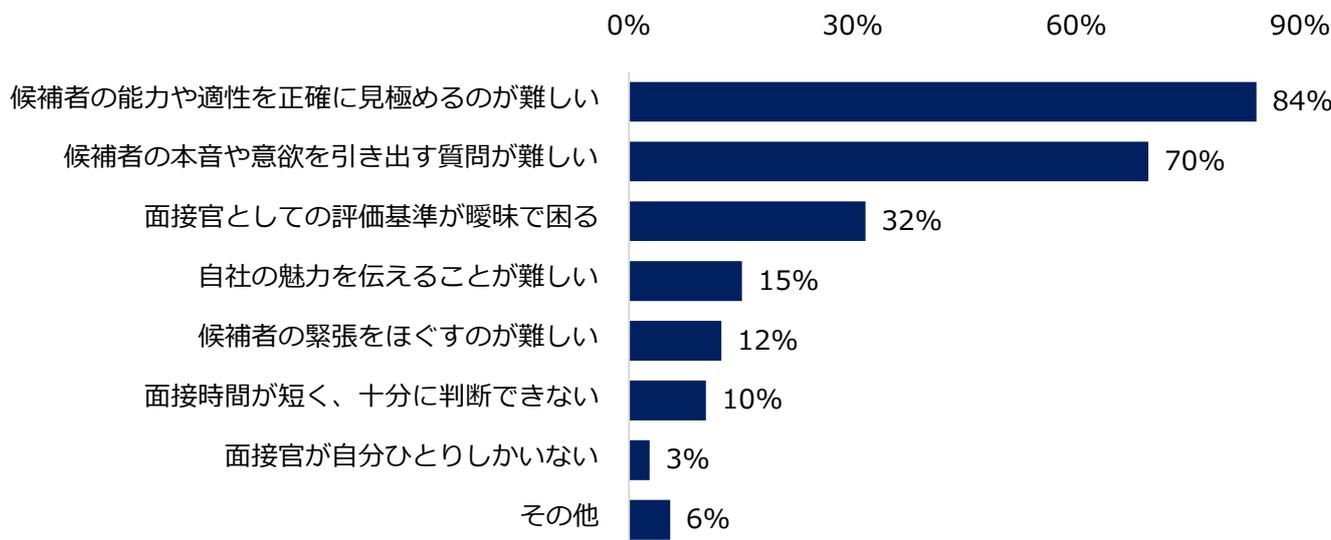
「面接官として悩みを感じることはありますか？」と何うと、81%が「ある」と回答しました。具体的な悩みについても質問すると、上位は「候補者の能力や適性を正確に見極めるのが難しい」(84%)、「候補者の本音や意欲を引き出す質問が難しい」(70%)でした。悩みの詳細についても紹介します。

続けて、面接官としての悩みがある方に実施している対策を何うと、最多は「候補者の回答を深掘りする質問を準備する」(53%)でした。やってみて良かった対策や他社の面接官に教えたいノウハウも紹介します。

【図7】面接官として悩みを感じることはありますか？



【図8】面接官として悩みを感じる方がいる方に伺います。面接官としての悩みについて、該当するものを教えてください。(複数回答可)



## Q. 悩みの詳細や、そう感じた際のエピソードについて教えてください。（業種／企業規模）

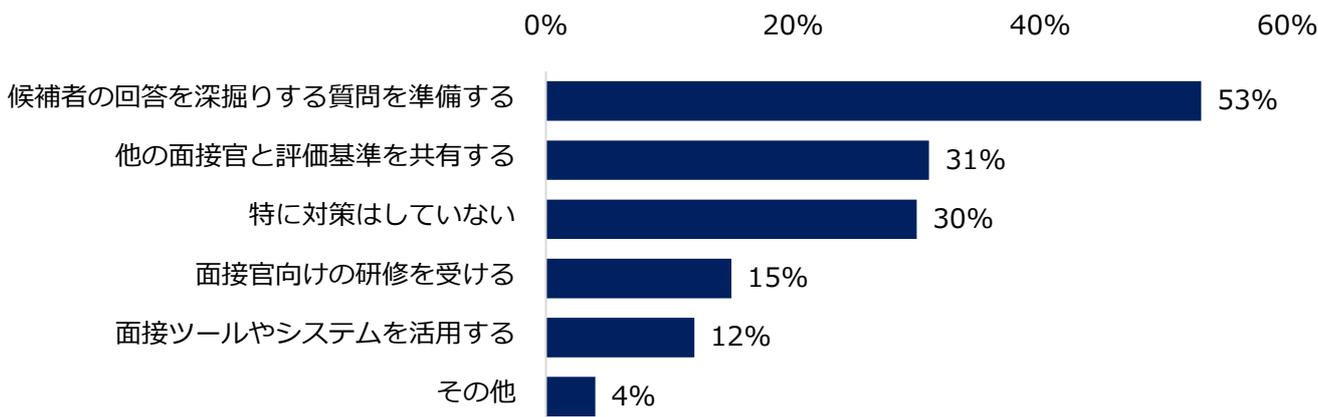
### ▼「候補者の能力や適性を正確に見極めるのが難しい」に関する課題・悩み

- ・入社後3カ月以内に退職してしまう方がいたり、面接で聞いたスキルを活かせる業務を依頼したところ、「できない」「やったことがない」などと言われることがあった。（その他／30～49名）
- ・AIによる文章作成も当たり前のように行なわれるようになっており、実際に話してみたら履歴書の内容と話がかみ合わなかったりすることも多い。（商社／100～299名）
- ・履歴書だけでは判断し難く、面接での質問も定型文的な回答をされる方が多い。  
(サービス関連／1000名以上)

### ▼「候補者の本音や意欲を引き出す質問が難しい」に関する課題・悩み

- ・ストレス耐性を判断するために何をどのように聞くべきか分からない。  
(IT・情報処理・インターネット関連／100～299名)
- ・WEB面接では、候補者の実態を掴み切れず、実際に対面で会った時に印象が異なるケースがある。人柄重視で評価する採用方針のため、1次選考のWEB面接で人物性を掴み切れないのは苦しい。  
(メーカー／100～299名)
- ・面接官の面接メモに「候補者がとても緊張していた」と記載があるのをよく見かける。面接官が候補者の緊張を解すことで、良い面・悪い面が見えやすくなるが、それができていないのではと感じる。  
(金融・コンサル関連／300～999名)

【図9】 面接官として悩みを感じる方がいる方に伺います。  
面接官としての悩みに対して、どのような対策を実施していますか？（複数回答可）



**Q. やってみて良かった対策や他社の面接官に教えたノウハウがあれば教えてください。（業種／企業規模）**

- ・ 依頼できる人がいない場合、それだけで評価が変わる可能性があるためリファレンスチェックはやったほうが良い。（IT・情報処理・インターネット関連／10～29名）
- ・ 面接ですべてを見極めることはできないので、「この人と働きたいか」だけを考えると、自ずと聞きたいことが見えてくる。（商社／50～99名）
- ・ 1次面接の動画を共有した上で、2次面接では面接官を最低2名体制かつ対面で実施することで、印象や評価の齟齬を減らすようにしている。（メーカー／100～299名）
- ・ 自己PRがどの程度のものであるかを確認するために、別のケースではどのように考えて対応するかを必ず聞くようにしている。（メーカー／300～999名）
- ・ 本題に入る前に面接官自身の失敗談を交えた自己紹介や雑談をし、候補者がリラックスして面接に臨める雰囲気づくりを心がけている。（サービス関連／1000名以上）

**【調査概要】**

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査期間：2025年7月15日～8月6日
- 調査対象：『人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com/>）を利用する企業
- 有効回答数：179社

**困ったらまずココで検索。人事・採用担当者向け情報サイト『人事のミカタ』**



「採用面接のノウハウを知りたい」「求職者への対応方法を確認したい」といった人事・採用業務を担当する方のお応えする会員制サービス。採用面接・教育・評価ノウハウや法改正情報の収集、労務系書式ダウンロード、無料セミナーの申し込み他、様々な場面でご活用いただける情報サイトです。

<https://partners.en-japan.com/>

**本ニュースリリースに関する  
お問い合わせ先**

**エン・ジャパン株式会社 広報担当**

<https://corp.en-japan.com/>

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー

TEL : 03-3342-6590 MAIL : en-press@en-japan.com