

「ミドルの面接で面接官が見ているポイント」に関する調査

上位3つは「専門知識・経験」「コミュニケーション能力」「人柄」。
コンサルタントの7割超が「生成AI」関連スキルを評価する求人の増加を実感。

－『ミドルの転職』コンサルタントアンケート－

エン株式会社（本社：東京都新宿区、代表取締役会長兼社長：越智通勝）が運営するミドル世代のための転職サイト『ミドルの転職』（<https://mid-tenshoku.com/>）上で、サイトを利用している人材紹介サービスの転職コンサルタントに「ミドルの面接で面接官が見ているポイント」についてアンケートを行ない、145名から回答を得ました。以下、概要をご報告します。

結果 概要

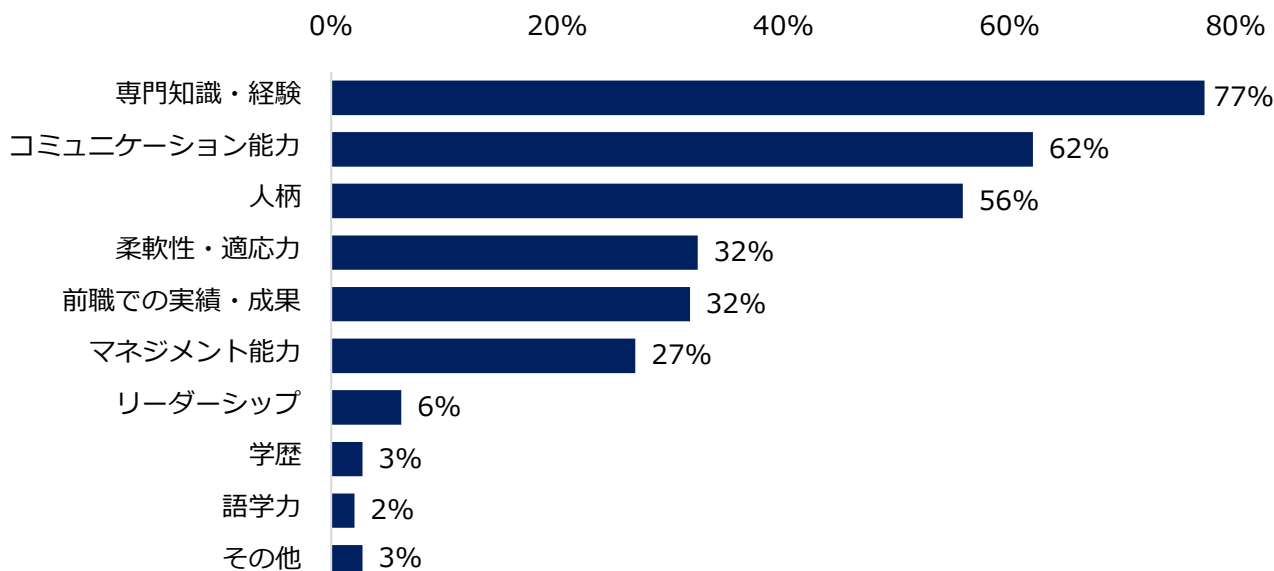
- ★ ミドルの面接で面接官が見ているポイント、上位3つは「専門知識・経験」「コミュニケーション能力」「人柄」。
- ★ 人柄・資質で見られる点は、「協調性」「誠実さ」「新しい知識・技術を学ぶ意欲」。
- ★ 生成AIスキルを評価する求人が「増えている」と回答したのは72%。
課長クラスでの増加実感が77%。
- ★ 好印象を与える行動は「転職理由と行動の一貫性」。
悪印象では「応募先企業の理解不足」。

■ 調査結果 詳細

1：ミドルの面接で面接官が見ているポイント、上位3つは「専門知識・経験」「コミュニケーション能力」「人柄」。（図1）

転職支援のプロフェッショナルである転職コンサルタントに、ミドル人材の面接で、企業が重視している点の上位3つを伺ったところ、「専門知識・経験」（77%）が最多でした。次いで「コミュニケーション能力」（62%）、「人柄」（56%）となりました。回答の背景について、具体的な声も紹介します。

【図1】 ミドル人材の面接において、企業が重視している点のうち、上位3つを教えてください。



Q. 選んだ理由や詳細を教えてください。

▼【専門知識・経験】と回答した方

- ・基本的に企業がミドル人材に求めるものは即戦力としての知識だけではなく、自社にはない知見を外部から運んでくれることなので専門知識、前職での実績は大切。
- ・経験者採用においては該当業務の経験、実績及び保有するスキルが求人とマッチしているかが一番重要。
- ・業務を遂行するには、関連部門や関係者を巻き込み、部門横断でコミュニケーションを図りながら、必要な情報を収集し、関係を構築していくことが不可欠だから。

▼【コミュニケーション能力】と回答した方

- ・ミドル層になると社内外の関係者との調整や後輩・部下への指導を求められる場面も増えるため、自身の経験を分かりやすく伝える力や、相手に合わせたコミュニケーションを取れるかも重視される。
- ・AI選考が進む時代、情緒的な感性が重要であり、他者と働く環境においても、熱を持ったコミュニケーションが人の心を動かすこともある。
そして、新たな仕事に挑戦するためには、柔軟性と適応しようとする努力が最も重要だと考える。
- ・ミドル層には、上司・同僚・部下・取引先など、さまざまな立場の人との調整力が求められる。
面接では、これまでの経験を分かりやすく伝えられるかだけでなく、質問の意図を理解して的確に回答できるかを通じて、実務におけるコミュニケーション力を見極めていると感じる。

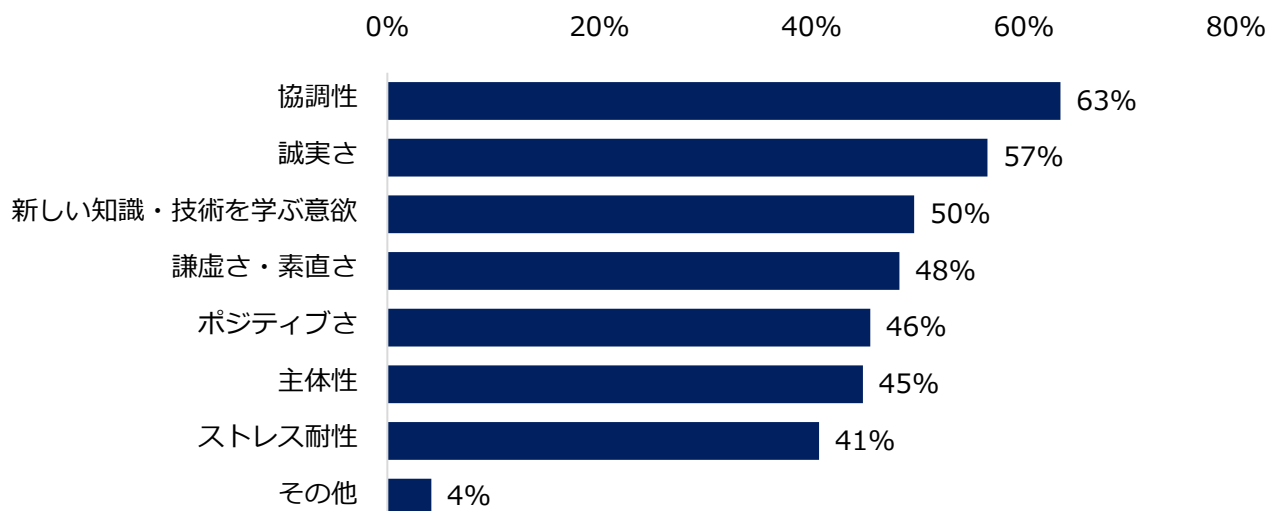
▼【人柄】と回答した方

- ・人柄が経歴をカバーする事例が多々あるため。
- ・ミドル層はプレイヤーとしてだけでなく、周囲を巻き込みながら業務を推進する役割も期待されるため、協調性や誠実さ、価値観の一致が重要視される。実際に高いスキルを持っていても、組織との相性や周囲との関係構築に不安がある場合は、採用に慎重になるケースを多く見てきた。
- ・企業として採用において絶対に失敗できないのは「採るべきでない方を採用すること」。
能力は研修や経験で伸びますが、人間性は教育で矯正することは難しい。

2：人柄・資質で見られる点は、「協調性」「誠実さ」「新しい知識・技術を学ぶ意欲」。(図2)

ミドルの面接において、企業が重視している人柄について伺ったところ、第1位は「協調性」(63%)、第2位は「誠実さ」(57%)、第3位は「新しい知識・技術を学ぶ意欲」(50%)でした。

【図2】 企業が重視する人柄・資質について、当てはまるものをお選びください。(複数回答可)



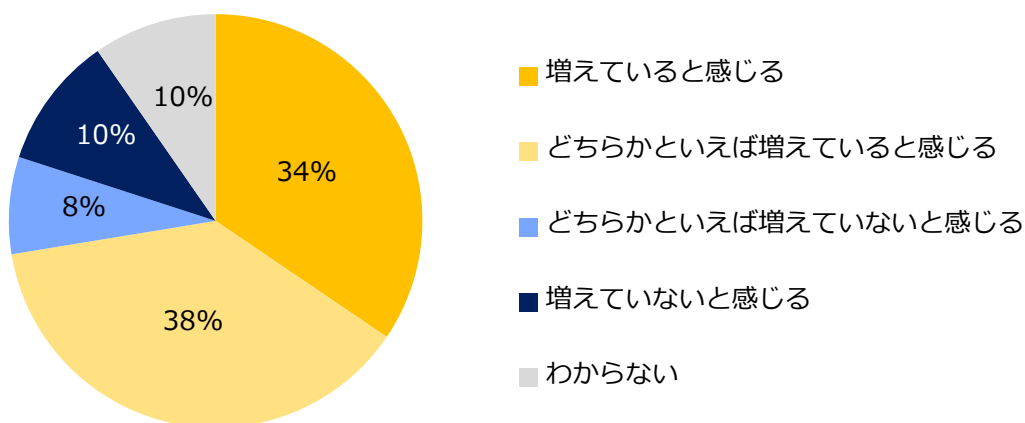
3：生成AIスキルを評価する求人が「増えている」と回答したのは72%。 課長クラスでの増加実感が77%。（図3～7）

ミドル人材の採用において、生成AIの活用度・スキルを評価する求人は増えていると感じるかを伺うと、72%が「増えている」（増えていると感じる：34%、どちらかといえば増えていると感じる：38%）と回答。

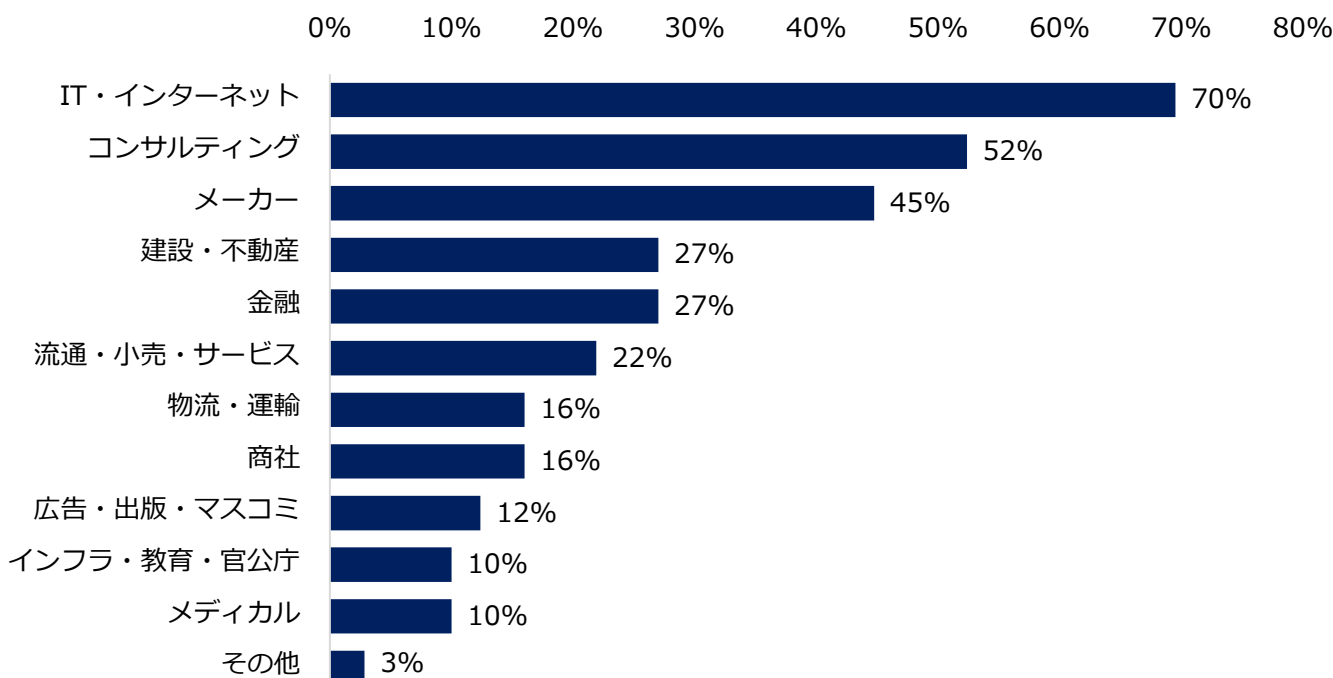
また、増えていると回答した方に、増えていると感じる業種・職種・ポジションを伺うと、業種では「IT・インターネット」（70%）、職種では「経営企画・事業企画」（49%）、ポジションでは「課長クラス」（77%）が最多となりました。業種2位の「コンサルティング」も52%となり、IT・インターネット業界に限らず、現場を管理・推進するミドル層にも生成AIの活用度・スキルの評価が広がっていることがうかがえます。

さらに、生成AIの活用に関して、具体的にどのようなスキルが評価されていると感じるかを伺うと、「生成AIを業務で使いこなす活用力」が77%で最も多くなりました。次いで、「AIを鵜呑みにせず、妥当性を検証・判断する力」（55%）、「AIを使ったアウトプットを対外的に説明できる力」（41%）が続きます。選んだ背景や、実際に生成AI活用スキルが評価や選考結果に影響したと感じる具体的なエピソードについても紹介します。

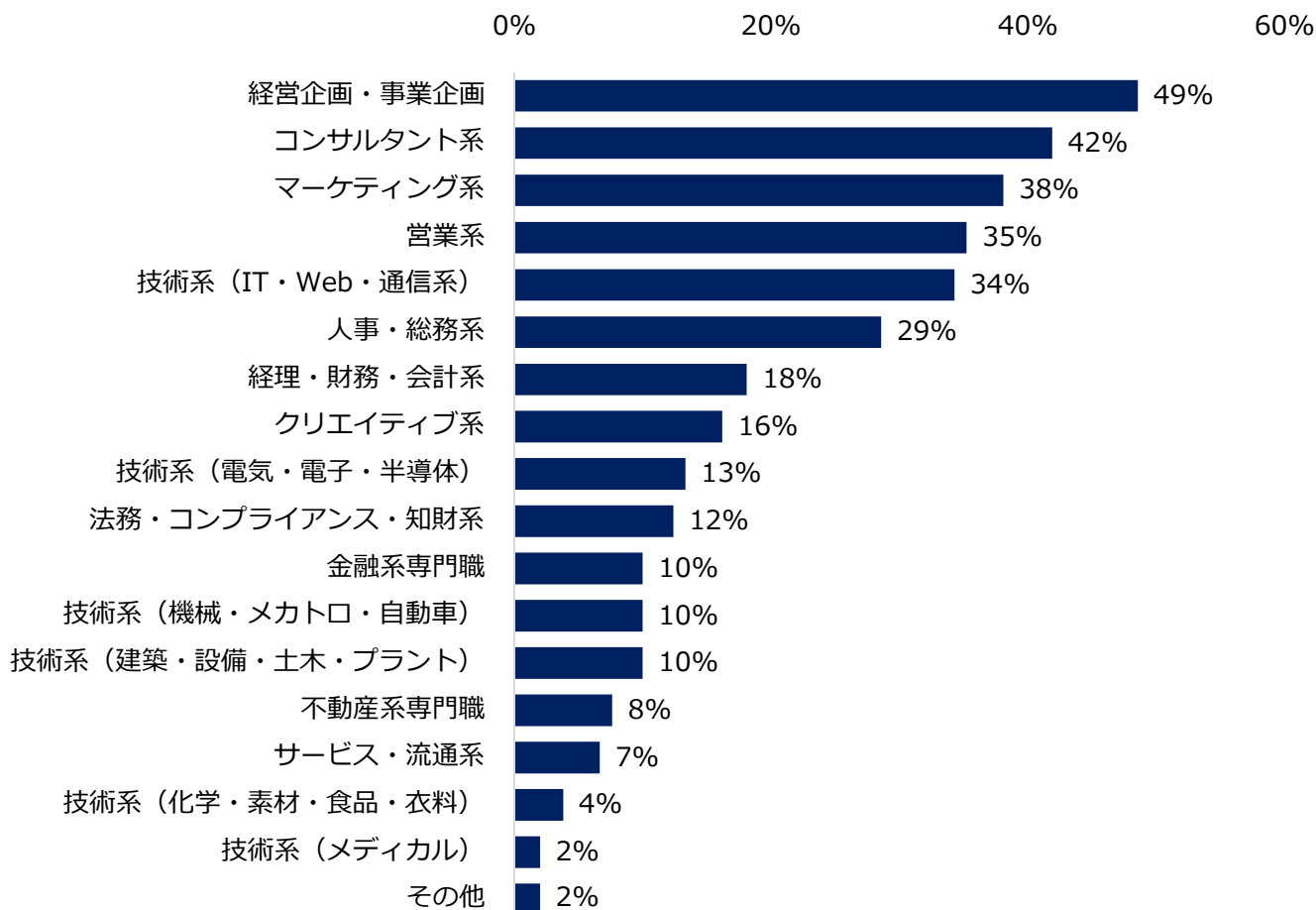
【図3】ミドル人材の採用において「生成AIの活用度・スキル」を評価する求人は増えていると感じますか？



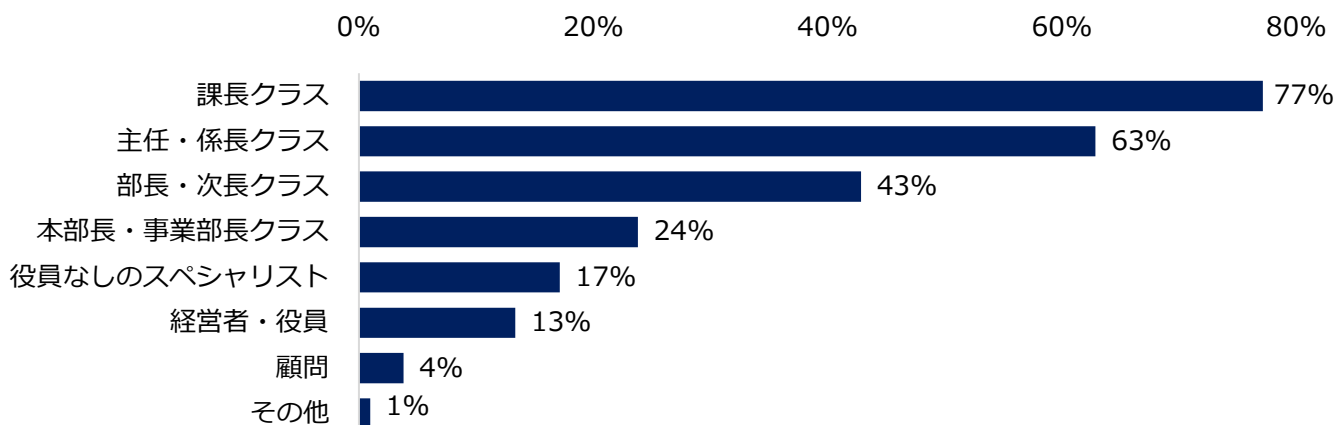
【図4】ミドル人材の採用において「生成AIの活用度・スキル」を評価する求人はどの「業種」で増えていると感じますか？（複数回答可）



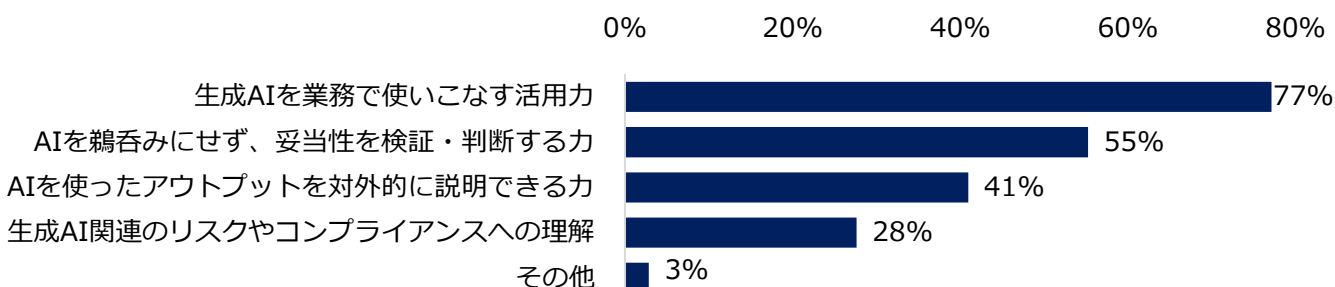
【図5】ミドル人材の採用において「生成AIの活用度・スキル」を評価する求人はどの「職種」で増えていると感じますか？（複数回答可）



【図6】ミドル人材の採用において「生成AIの活用度・スキル」を評価する求人はどの「ポジション」で増えていると感じますか？（複数回答可）



【図7】生成AIの活用に関して、具体的にどのようなスキルが評価されていると感じますか？（複数回答可）



Q. 選んだ理由や詳細を教えてください。

- ・単にAIツールを使用できること以上に、業務成果につながられるかが重要になっていると感じる。
「生成AIを業務で使いこなす活用力」については、情報収集や資料作成、分析、アイデア出しなど、AIを活用して業務の生産性やアウトプットの質を向上させられる人材が評価されていると感じる。
一方で、AIの回答には誤った情報や不正確な内容が含まれる可能性もあるため、出力結果をそのまま利用するのではなく、自身の専門知識や経験をもとに「妥当性を検証・判断する力」も重要。
また、出力されたアウトプットについて、なぜその内容になったのか、どのような判断を行なったのかを社内外の関係者に説明できることも、今後ますます求められるスキルだと考える。
- ・業務効率化や成果最大化に直結する「現場での活用力」はもちろん、生成されたアウトプットの背景や妥当性を関係者に分かりやすく説明できる「対外的な説明力」があつてこそ、ビジネスの実務で安全かつ効果的にAIを使いこなせていると評価されるため。
- ・AIは、補助業務としての活用が前提。AIの出力について、まず自らが検証し判断することが重要。
- ・現在、若手が多いのドキュメント作成や資料分析をAIに丸投げしている。こうした流れは、今後も進んでいくと考えられる。だからこそ、その直属の上長にあたる、課長・主任・係長は、一見整っているが内容がないものを見極める役目を負う。一方で部長・次長クラス以上は、既にチェックされたものを受け取る側なので今のところそれほど必要がない。
- ・業種によって求められることはかなり違うと思うが、最低でも部下がAIを利用した場合のリスクなどを認識しておく必要がある。

Q. 実際に、生成AI活用スキルが評価や選考結果に影響したと感じる具体的なエピソードを教えてください。

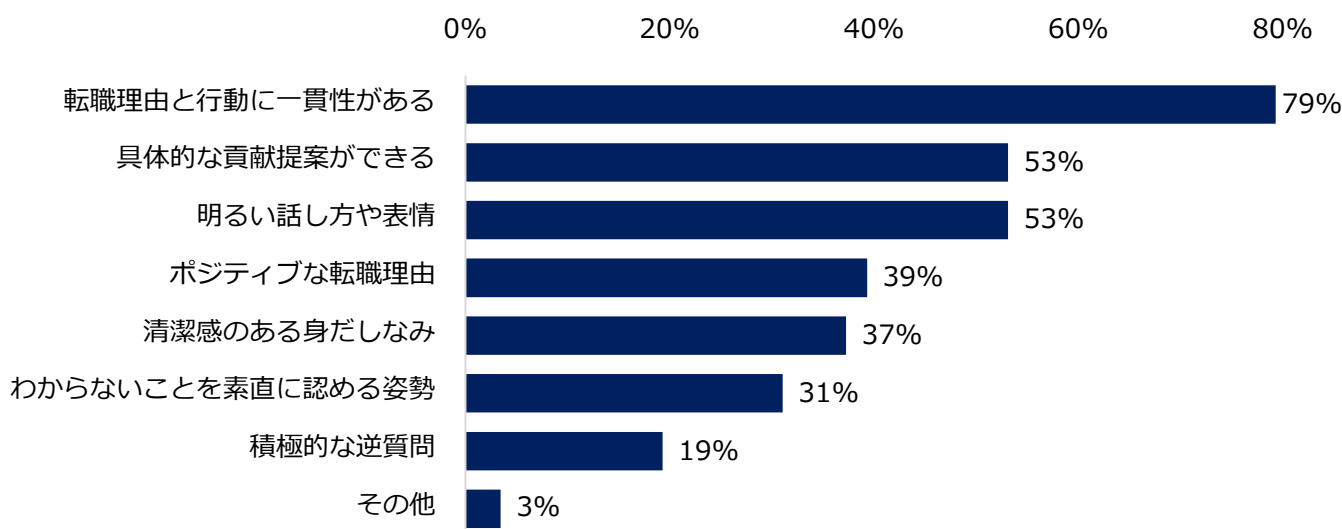
- ・ある管理職候補の選考で、「最近取り組んだ業務改善事例」を質問された際、候補者が生成AIを活用した資料作成や情報収集のプロセスを具体的に説明し、「AIの回答をそのまま使わず、複数の情報源で確認してから活用している」と話していた。面接官からは、その説明を通じて業務効率化への意識だけでなく、判断力やリスク管理能力も感じられたという評価があり、選考でプラスに働いたと聞いている。
- ・現時点では、具体的な事例は多くない。ただ、業務効率化や情報収集、資料作成などに生成AIを活用していることを伝えた際に、「新しいツールを抵抗なく取り入れられる」「業務改善への意識が高い」といったプラスの評価につながるケースはあると感じている。
AIを使えること自体よりも、出力内容を適切に判断し、自身の業務にどう活かしているかまで説明できることの方が重要だと感じる。
- ・生成AI活用スキルそのものが選考結果の決定的な要因になったケースはまだ多くないが、候補者が生成AIを単なる効率化ツールとしてではなく、自身の業務改善や成果創出に活用している具体例を話せる場合、評価につながりやすいと感じる。
例えば、「資料作成に生成AIを使っています」というだけでは評価されにくい一方で、「生成AIを活用して情報収集や資料のたたき台作成にかかる時間を削減し、その分、顧客への提案内容の検討や成果物の品質向上に時間を使えるようになった」といったように、AI活用によって実際にどのような成果や改善が生まれたのかを具体的に説明できる候補者は、業務改善力や新しい技術への適応力という点でも評価されやすいと感じる。今後は、単純に「生成AIを使えるか」ではなく、「どのような業務課題に対して、どのようにAIを活用し、その結果どのような成果を出したか」まで説明できることが、選考において重要になっていくと考える。
- ・特に係長クラスや課長クラスにおいて、生成AIの活用自体は評価されないが、生成AIの活用方法をプロジェクトとして部署に浸透させてきた経験は、とても評価される。
これは、各社が、本当は使ってほしいけど先導者がまだまだいない、と思っているからだと思う。

**4：好印象を与える行動は「転職理由と行動の一貫性」（79%）。
悪印象では「応募先企業の理解不足」（59%）。（図8～9）**

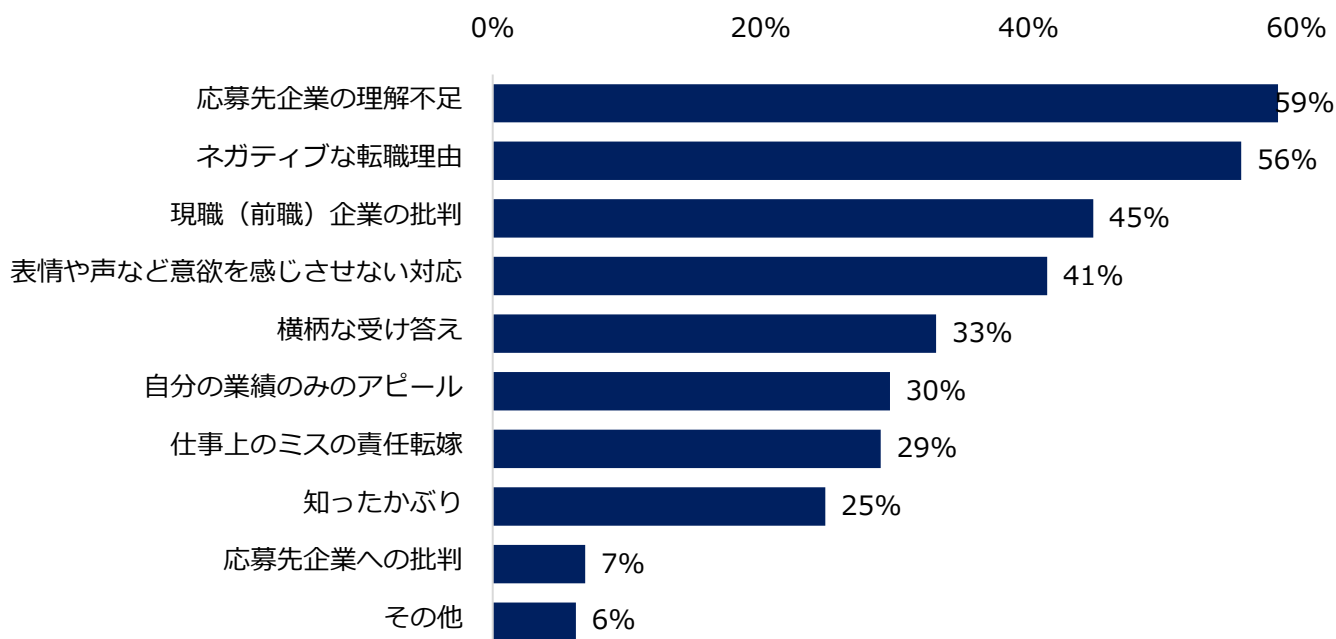
ミドル人材の面接において、面接官に好印象を与える求職者の行動を伺うと、「転職理由と行動に一貫性がある」が79%で最多となりました。次いで、「具体的な貢献提案ができる」と「明るい話し方や表情」が、いずれも53%となりました。

また、求職者がやってしまいがちな悪印象を与える行動を伺うと、トップは「応募先企業の理解不足」（59%）でした。次いで、「ネガティブな転職理由」（56%）、「現職（前職）企業への批判」（45%）が続きます。好印象・悪印象につながる行動について、印象に残っている具体的なエピソードと、ミドルの求職者が面接に臨むにあたってのアドバイスも紹介します。

**【図8】ミドル人材の面接において、
面接官に好印象を与える求職者の行動を教えてください。（複数回答可）**



【図9】求職者がやってしまいがちな悪印象を与える行動を教えてください。（複数回答可）



Q. 印象に残っている具体的なエピソードがあれば教えてください。**▼【好印象な行動】**

- ・ 好印象を与える求職者に共通しているのは、これまでのキャリア、転職理由、今後実現したいことに一貫性があり、応募先企業に対して「自分がどのように貢献できるか」を具体的に伝えられている点。例えば、「これまでのマネジメント経験を活かしたい」という抽象的なアピールではなく、「これまでの経験を活かし、このような組織づくりや業務改善に貢献できる」と具体的に話している方。
- ・ 必須要件を満たさないものの、経験や人柄、入社後の親和性の高さから、「伸びしろ」として40代の方が採用された。具体的にどのように貢献できるのか、何をしたいのか、企業側から確認されそうな懸念点について、事前に回答を準備しておいたおかげで、懸念点なしの内定通知・即決承諾に至った。
- ・ 現職企業の批判を語らず、ポジティブで前向きな転職理由を語っている。

▼【悪印象な行動】

- ・ 退職理由の質問に対して前職の批判や不満が中心となり、自身のミスについても、他者や環境のせいに聞こえる受け答えをされたケース。企業理解や熱意が乏しく、声や表情からも意欲が感じられなかったため、周囲と協調して成果を出す姿勢に疑問が残り、見送りとなった。ミドル採用において他責傾向や企業の理解不足は、非常に強い悪印象を与える。
- ・ 面接を受ける服装や態度が原因で見送りになった。現場職なのでスーツを着る機会はずなかったが、選考では服装も見られる。スーツの着こなしは改めて指導する必要性を感じた。
- ・ 経歴については申し分なく、企業側も書類段階では魅力に感じていたが、面接の場で求職者の方が応募企業の実情を伺う前に、「これをすべき」と自分の成功体験を押し付けるようなコミュニケーションをとった。
- ・ 煙草のにおいが息や服にこびりついて面接NGになった。面接前の一服は控えたほうがいい。
- ・ 転職理由の説明だけに10分ほどかかってしまい、面接官の印象が悪くなった。

Q. ミドルの求職者が面接に臨むにあたってのアドバイスをお願いします。

- ・ 志望動機の「なぜ、この会社・職種なのか」の深掘り。「これまでの経験をどう活かせるか」だけでなく、同業他社や他の規模の企業では言えない「今、その企業でなければならない理由」を明確にし、キャリアの着地点としての説得力を持たせること。身だしなみや、笑顔や声の大きさなどの土台の部分もちろん大事だが、まずは志望動機が重要。
- ・ 応募企業について、企業サイトで調べたり、エージェントとの面談で話を聞いたりして、理解すること。そのうえで、今までの経験や知識がどのように活用・貢献できるかを言えるように、面接の練習をしておくこと。面接では最低限の身だしなみは必ず整え、面接官に良い第一印象を持ってもらえるよう、気を配ること。
- ・ なぜその企業へ応募したのかをしっかりとと言えること（応募企業の魅力をきちんと理解すること）。当たり前のようで、意外と出来ない求職者の方が多い。
- ・ 自分の希望を主張しすぎず、柔軟にチャレンジする意欲が次のステップにつながることもある。幅を狭くしすぎず、トライしてみる。
- ・ これまでの成功体験だけでなく、課題をどのように乗り越えたかも整理し、自分らしい言葉で伝える。
- ・ 企業研究や事業理解などを怠らないこと。面接官の年齢や立場、経験にかかわらず相手の質問を理解し、簡潔に回答すること。

【調査概要】

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査対象：『ミドルの転職』（<https://mid-tenshoku.com/>）を利用する人材紹介サービスのコンサルタント
- 調査期間：2026年9月3日～2026年9月9日
- 有効回答数：145名

30代・40代を中心としたミドル世代専門の転職サイト『ミドルの転職』 <https://mid-tenshoku.com/>

国内最大級の「ミドル世代専門」転職サイト。20万件以上のミドル向け求人を取り扱い、経営幹部・CxO・部長クラスなど年収1000万円を超えるハイクラス求人・非公開求人も豊富です。複雑なキャリアを棚卸しするレジュメ作成アシスト機能や、ミドルの転職事情に精通した数多くのエージェント、5000件以上にのぼる先輩ミドルたちの転職体験談など、ミドル世代の“次の一歩”をサポートする機能・サービスを取り揃えました。

レポートの引用について

当社の調査結果やレポートは、事業会社様の宣伝や商業活動などでのご利用はお断りさせていただいております。

※報道や公的な調査、学術用途での引用は問題ございません。

※エン株式会社（旧：エン・ジャパン株式会社）は、2025年10月に商号変更を行ないました。

本ニュースリリースに関する
お問い合わせ先

エン株式会社 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