

「採用目的別」面接質問集

■面接の流れ（例）

- (1) アイスブレイク（雑談）
- (2) 会社側からの自己紹介
- (3) 候補者への質問……候補者の主観による「意見」ではなく、経歴や実績の「事実」を聞く！
- (4) 会社説明、事業説明
- (5) 質疑応答

POINT

■採用目的別「事実」を聞くための面接質問集

No.	採用目的	質問例
1	目標にコミットする人材を採用したい （目標達成にフォーカスし、行動してきたかを見極める）	前職（現職）で目標達成（売上、KGIなど）できたのはなぜでしょうか？
		前職（現職）で目標達成（売上、KGIなど）のために、どのような行動を取りましたか？ その行動に至った経緯は？
		「このままでは目標達成（売上、KGIなど）ができそうにない」状況に陥ったとき、あなたならどうしますか？
2	自発的に行動し、本質的な課題解決ができる人材を採用したい （「仮説→検証→修正」を繰り返し行っているかを見極める）	新規営業先（ターゲット業界・顧客）の選定は、前職（現職）では誰の仕事ですか？
		〇〇業界への拡販に成功したということですが、他の業界を攻めて失敗した体験談はありますか？
		（失敗体験がある場合）その失敗を経て、どのように改善・実行しましたか？
3	異業種から、自社で成果を上げられる人材を採用したい （「モノ売り」ではなく「コト売り」の経験があるかを見極める）	自身の活動によって顧客の課題解決に至った事例を教えてください。
		（その事例において）ヒアリングや解決策提案はどのように進めましたか？
		（その事例において）顧客の課題解決ができた要因は？
		異業種の新しい職場でも成果を上げられる自信はありますか？ それはなぜですか？ 前職での実例をもとに教えてください。

※参考

「なぜ」という問いを何度も繰り返すと圧迫面接のようになりかねないため、深掘り質問では「なぜ」を繰り返さないようにする。

「なぜ」の代わりに、上記の「理由は」「きっかけは」「原因は」「背景は」「由来は」「具体的には」などの別の表現で問い掛けて、詰問調にならないように留意することが重要。

監修：株式会社アタックス・セールス・アソシエイツ 酒井利昌