

an アン レポート report

Contents

1. **トレンドDATA** ~求職者の志向から市場のトレンドまで、求人市場の「今」をレポートします。~

面接でのチェックポイントや辞退を防ぐ方法は？
採用担当者3,000人に聞いた！「アルバイト面接で重視すること」

「anレポート」では、求職者のライフスタイル、意識の変化、また人材採用・戦力化、等の各種アンケート調査を定期的にも実施。労働統計等の資料と併せ、「トレンドDATA」として発表をしています。

株式会社インテリジェンス anレポート編集部 E-mail:an_report@inte.co.jp

1. トレンドDATA

面接でのチェックポイントや辞退を防ぐ方法は？

採用担当者3,000人に聞いた！「アルバイト面接で重視すること」

良い人材を採用するためには、面接時に応募者をしっかり見極めることが大切だ。しかし、面接を行なうにあたって、どのようなポイントを押さえて応募者を選別すればいいのか、不安を覚える採用担当者も多いだろう。

そこで、今回のトレンドDATAでは、3,000人以上の採用担当者に面接で重要視している点を聞いてみた。また、アルバイト・パート就業者に、応募したものの面接をキャンセルした理由を調査した。こちらも含めて採用活動に活かしてほしい。

！ 今月のポイント

- 採用担当者が重視しているのは、「応募者のやる気」と「明るく社交的な性格」
- 面接時に「応募者のやる気」を判断するポイントは、自己理解に基づいた上での「働く意欲・貢献する意思」を具体的に明言できるか
- 面接辞退や面接後の採用辞退を防ぐためには、応募に対する迅速な対応と面接前後における働きたくなるイメージづくりが大切

[INDEX]

- 1 採用選考で重視しているポイント
- 2 面接時における応募者のやる気の判断基準
- 3 応募者が面接に行かなかった理由

[調査概要]

(グラフ1、グラフ2)

- ◎調査期間:2012年1月25日～30日
- ◎調査方法:インターネットリサーチ
- ◎調査対象:全国5エリア(北海道、関東、関西、東海、九州)の企業で、直近1年以内にアルバイト・パート、派遣・契約社員の採用に関わったことのある人
- ◎サンプル数:3,061名(※グラフ中のn数は、各設問における回答者数を指す)

(グラフ3)

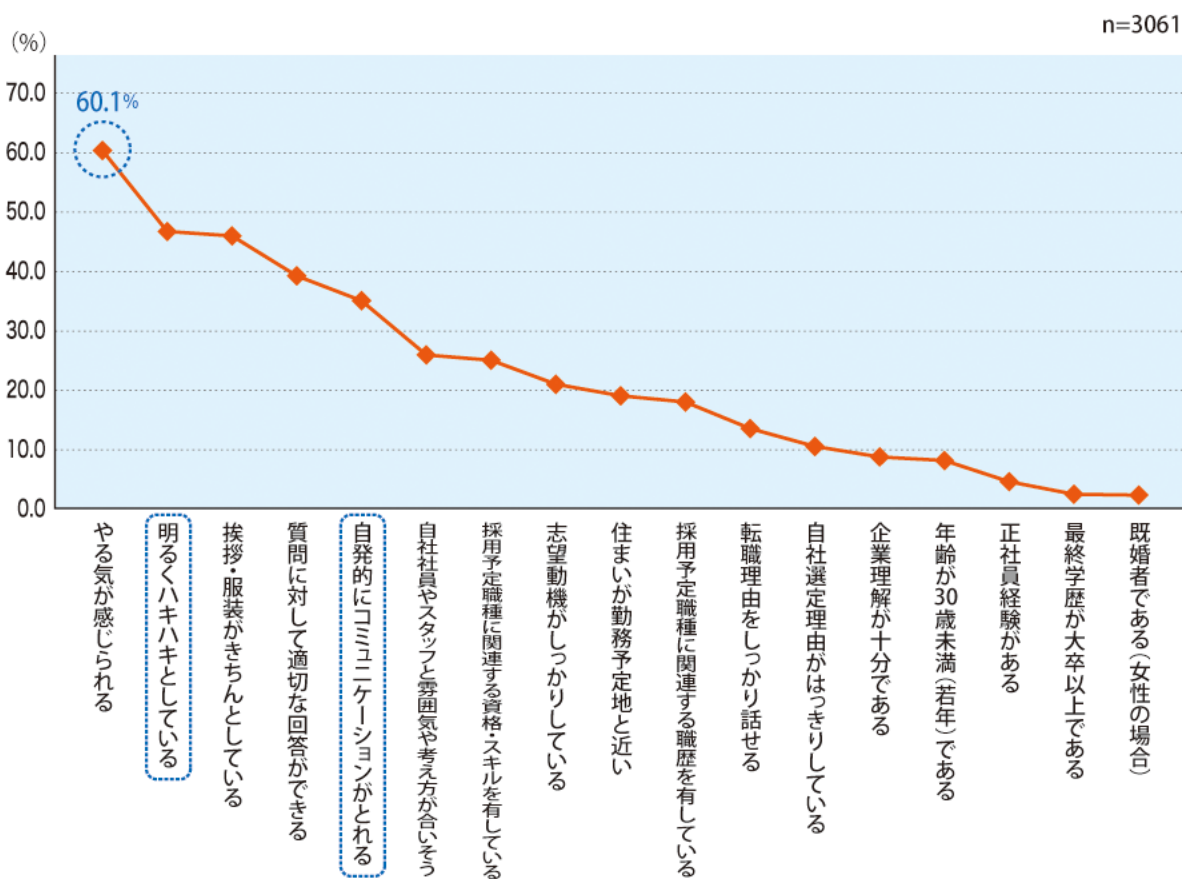
- ◎調査期間:2013年5月31日～6月3日
- ◎調査方法:インターネットリサーチ
- ◎調査対象:全国5エリア(北海道、関東、関西、東海、九州)に在住かつ、直近1年以内にアルバイト・パートに就業し、かつ面接を辞退したことのある15～34歳の男女
- ◎サンプル数:1,050名

1 採用選考で重視しているポイント

読み取れるポイント

- 「やる気が感じられる」が最も多く、60.1%の採用担当者が重視している
- 「明るくハキハキしている」「自発的にコミュニケーションがとれる」など、明るく社交的な性格の応募者を採用する傾向がある

グラフ1 非正規社員(アルバイト・パート/派遣・契約社員)選考で最も重視しているポイント



アルバイト採用は「意欲」と「人柄」を重視

採用担当者に重視するポイントを聞いてみたところ、多くの担当者が好む人物像がはっきりと見えてきた。やる気があり、明るく社交的な人材を採用したいと考える担当者が多数を占めており、年齢や経験、スキル、学歴などはあまり重視されていないことがわかった。

では、最も重視されている「やる気」の有無を、採用担当者たちはどのようにして判断しているのだろうか？

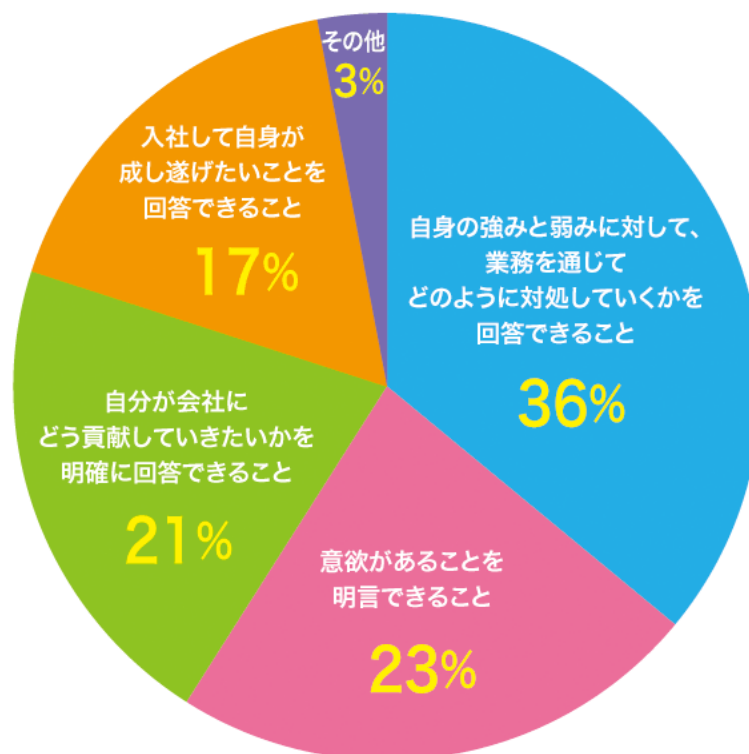
2 面接時における応募者のやる気の判断基準

読み取れるポイント

- 自分をしっかり理解した上で、具体的に「入社(入店)してからどうしたいのか」を明言できることで「やる気がある」と判断する担当者が多い

グラフ2 (派遣・契約社員の採用面接時に)どのようなポイントで応募者の意欲を測っているか(SA)

n=1207



判断基準は「自分が働く姿」をしっかりイメージできているか

調査結果は4つの回答に分散したが、採用担当者が「やる気」を判断する基準が見えてきた。担当者は、応募者が「入社(入店)後にどう貢献するのか、自分をどう活かすのか」を、しっかりイメージできているかを確認したいようだ。応募者がなんとなく応募してきたのではなく、自分が実際に働いているところをイメージして応募したことが伝わってくれば、「やる気がある」と判断する採用担当者が多いようだ。

また、意欲があることを明言できることで、「やる気がある」とみなしている採用担当者も多かった。

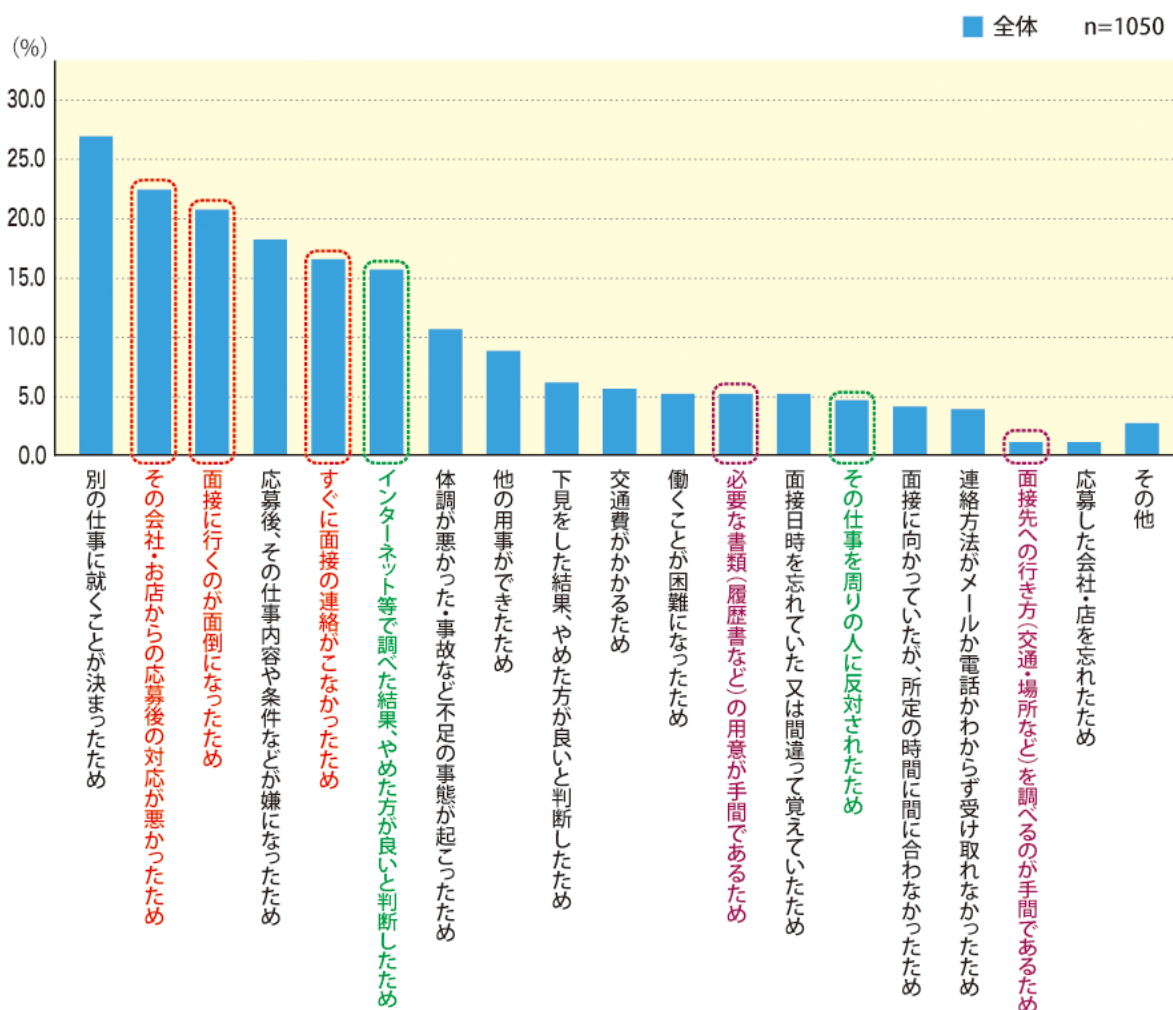
採用担当者たちが、これまでの経験から有効だと考えている「応募者のやる気の測り方」を、ぜひ自社(自店)の採用活動に活かしてほしい。面接では「採用されたらどうしたいのか? どう貢献するのか?」「自社(自店)で働くことにどれくらいの意欲があるのか?」といった質問を、応募者に投げかけてみると良いだろう。

3 応募者が面接に行かなかった理由

読み取れるポイント

- 面接を辞退した理由は、「その会社・お店からの応募後の対応が悪かった」「面接に行くのが面倒になったため」「すぐに面接の連絡がこなかったため」など、対応の遅れが原因となっている例が目立つ
- 「インターネット等で調べた結果、やめたほうが良いと判断した」「その仕事を周りの人に反対されたため」など、他者の意見に影響を受けて辞退する例も多い
- 「必要書類(履歴書など)の用意が手間であったため」「面接先への行き方(交通・場所など)を調べるのが手間であるため」など、時間やストレスがかかるのを嫌がって辞退する応募者もいる

グラフ3 アルバイトの採用面接にいかなかった理由は？ (MA)



迅速な対応と、自社(自店)のイメージや評判の把握が大切

調査の結果、特に「対応の遅れ」は面接を辞退される大きな要因となることがわかった。[過去の調査](#)によると、面接を辞退した人の約半数が、応募から面接の連絡が来るまでに辞退の意思を固めている。応募があったら迅速に連絡し、面接日を決定すると良いだろう。

また、下見の結果や周囲のイメージによって面接を辞退するケースにも注目したい。日頃から働きたくなるような良いイメージを醸成しておくことも当然必要だが、近年はインターネットなどで思わぬ悪評が立つこともある。しっかり情報収集しておき、悪評がある場合には求人原稿などで対策しておくとも良いだろう。例えば、「仕事が忙しくてきつい」というマイナスの評判が立っているようであれば、「一生懸命取り組み、スキルも身に付き、成長できる仕事です」などと訴求し、「自分の成長につながる職場」と求職者に受け止めてもらえるように工夫することができる。

さらに、応募書類の作成や、面接会場へのアクセスを調べる手間を嫌がる応募者がいることにも注意したい。応募書類の簡略化や面接連絡時のフォローによって、応募者がストレスなく面接に臨めるよう配慮しよう。

【面接辞退対策】

1. 応募にはすぐ連絡対応をとる。とりあえずの第1報が鍵
2. ネット上の噂・評判も含め、下調べされているという意識をもつ
3. 応募・面接の手順や必要書類などを簡略化

面接後に採用辞退されないために

無事に面接に至ったら、面接時には採用側も応募者に評価されているということを意識することが大切だ。[「面接官の心得①」](#)「[面接官の心得②](#)」を読み、応募者に好印象を残すためのポイントを押さえておこう。

■参考資料

面接辞退を防ぐ「応募対応ガイドブック」(ダウンロードリンクURL)