

選考移行率の高い！

カジュアル面談



CONTENTS

カジュアル面談の重要性	01
カジュアル面談の設計	02
よくある疑問	03
候補者と出会う方法	04



カジュアル面談の重要性

01

採用の現状と課題

Characteristics of High-Class Talent

現代の採用市場は、少子高齢化による労働人口の減少と、それに伴う深刻な人材不足に直面しています。特に優秀な人材の確保は、多くの企業にとって重大な課題となっています。このような背景の中で、従来の採用手法だけでなく、新しいアプローチが求められています。

従来の採用手法では転職意欲の高い顕在層にフォーカスする傾向がありました。しかし優秀な人材は、**現在の職場で満足している、市場に出なくても声がかかるがゆえに積極的な転職活動を行わない“潜在層”**に多く存在します。このような潜在層にアプローチし、転職の可能性を見出すための手法が企業には必要とされており、すでにさまざまなアプローチ手法が誕生しています。

中でも、**候補者に負担をかけず自然な形で交流する機会を創出できる方法** がカジュアル面談です。従来の採用フローに組み込むだけで、より柔軟で相互理解を重視することができ、効果的な採用活動を実現できます。



直接採用を目的としないカジュアル面談の重要性

The Importance of Casual Interviews That Are Not Intended for Direct Hiring

通常の採用活動では転職の意思が顕在化している層にしかリーチできないことが多く、いわゆる**転職顕在層は全体の25%程度**とされています。

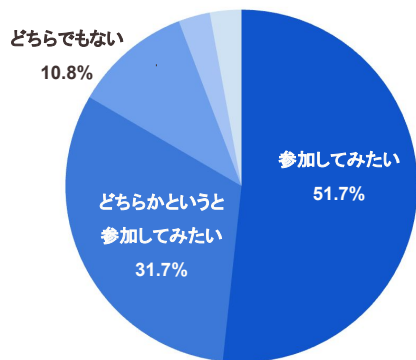
しかし、潜在的な転職希望層は約60%を占めており、**転職潜在層に広げることで候補者を約2.5倍にすることが可能**です。

カジュアル面談は直接的な採用を目的としないため、こうした潜在層にアプローチすることが可能になります。

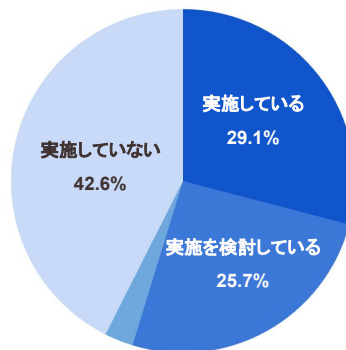
また、20代の8割以上がカジュアル面談を希望しており、この手法を導入しないことは企業の採用活動にとってディスアドバンテージとなる可能性があります。

すでに取り組んでいる企業も数多くあり、4社に1社はカジュアル面談を実施しているという調査データもあります(※)。

Q.企業とのカジュアル面談があったら
参加してみたいと思いますか？



Q.カジュアル面談を実施していますか？





AUTOHUNT

カジュアル面談の設計

02

カジュアル面談の前提

Prerequisites for Casual Interviews

カジュアル面談は、通常の転職面談と異なり、直接的な選考を前提としたものではありません。あくまで候補者と企業双方の認識を合わせ、情報を交換する場として設計されています。企業側は最終的な目的として採用を見据えていますが、候補者にとってはその通りではありません。候補者のキャリアや転職意思などを一方的に質問するような通常の面接のような姿勢はNGです。

候補者のキャリア相談や業界や職種に関する情報交換・趣味など、一見転職に関連がない事柄についてもコミュニケーションを積極的に取り、カジュアルに面談を楽しむ姿勢で取り組みましょう。そのカジュアルさが候補者との関係値を作ります。

ただし、自社に全く興味がない候補者はカジュアル面談に参加しません。

そのため、企業のアピールや採用情報の共有、候補者へのヒアリングは適切に行うようにしましょう。

また、カジュアル面談から実際に選考へ移行する割合は20%～40%が一般的です。職種やレイヤーに応じて差はありますが、選考移行率が低い場合はカジュアル面談の内容を見直しましょう。

20%~40%

適切なカジュアル面談からの選考移行率

やりがちなカジュアル面談

Typical casual interview

よくカジュアル面談でやってしまいがちなのが、面接のような進め方です。

企業側が候補者を見極めているように、**カジュアル面談では候補者側も「選考を受ける価値のある企業か」を見極めています。** 企業をしっかりと知ってもらう機会だと理解し、「選考ではなく情報提供の場である」というスタンスで進めましょう。

そして、優秀な人材こそ多くの企業からアプローチをされ、カジュアル面談を数多く経験しています。そのような優秀な人材に選考に進んでもらうには、**まずは「あなたに興味があります」という気持ちを伝え、良い印象を持ってもらうことが大切** です。

無理にその場で選考に進んでもらおうとせずに、「企業のファンになってもらう」「選考に進みたいと思えるきっかけを作る」ことに繋げましょう。

中長期的にアプローチすることで、将来的に選考を受けてもらえる可能性が高くなります。

カジュアル面談でやっていませんか？

- 自己開示をしない
- 面接のような自己紹介依頼
- 転職活動状況を詳しく確認
- 冒頭からの質問攻め

カジュアル面談の設計

Design of Casual Interviews

準備

候補者のSNSや業界情報を調査しましょう。**面談でのアイスブレイクや会話は企業の印象を左右します。** LinkedInの調査では、企業の48%がSNSでの候補者リサーチを重視しているという発表もあります。

情報交換

まずはカジュアルに会話を楽しみましょう！ その中から候補者の経歴やキャリアビジョンを丁寧に聴き出し、企業とのマッチングを探ります。自己紹介や会社紹介も欠かさず行なってください。

情報提供

募集ポジションや業界動向だけでなく、**現状の課題や組織体制など、カジュアル面談でしか聞けない情報** を必ず提供しましょう。自社で働くイメージを持ってもらえるよう魅力的な情報を用意も忘れずに！

クロージング

選考意思の確認や次回アクションを提示しましょう。 たとえお互いの意向が合わなくても、カジュアル面談のみで企業側から不採用を伝えることはタブーです。面接の場ではないことを忘れずに、面談後のフォローは必ず行いましょう。候補者の約30%が、フォローが丁寧な企業に好印象を持つというデータもあります。

準備

Preparation for Casual Interviews

まず応募情報から、候補者の経歴や職務内容などを確認し、スキルや業務実績を把握します。

また、候補者のSNS (Facebook、X、LinkedIn、Wantedlyなど) やメディア (note、GitHub、Qiitaなど) を通じ、**仕事への意識や発信内容、興味関心や趣味を理解すること**で、**面談時に親和性のある話題** を提供できるようにしましょう。

さらに、候補者が現在勤務している企業のIR情報やプレスリリースなどを調査し、**業務環境や業界内でのポジションなどを把握** しておきましょう。

準備をしっかり行い候補者の状況や趣向を理解した上でコミュニケーションを行うことで、候補者の信頼を得ることができ、円滑な面談を行うことができます。



情報交換

Information Exchange

STEP1. カジュアルに会話を楽しむ

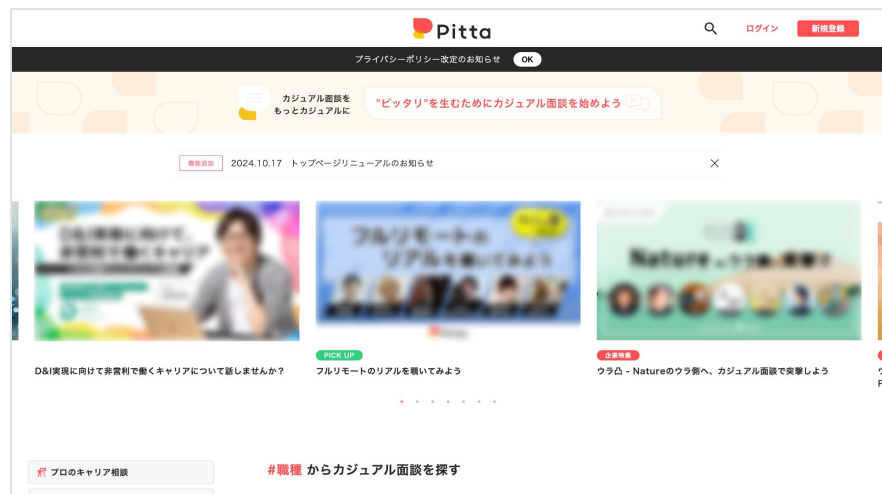
オープンに会話を楽しみましょう。

通常の面接のように堅苦しい雰囲気では候補者側も気軽に会話をしたり質問をしたりすることはできなくなってしまうです。**まずは自身から会話のタネになるようなことを話したり、自身のキャリアなどを開示するなどが有効です。**

Pittaなどカジュアル面談プラットフォームでは、特定のテーマを設定してカジュアル面談を募集することができます。

このように元々特定のテーマで話すことを前提に面談を行うのも、面談の充実度を高める効果が期待できます。

▼カジュアル面談プラットフォーム Pitta



情報交換

Information Exchange

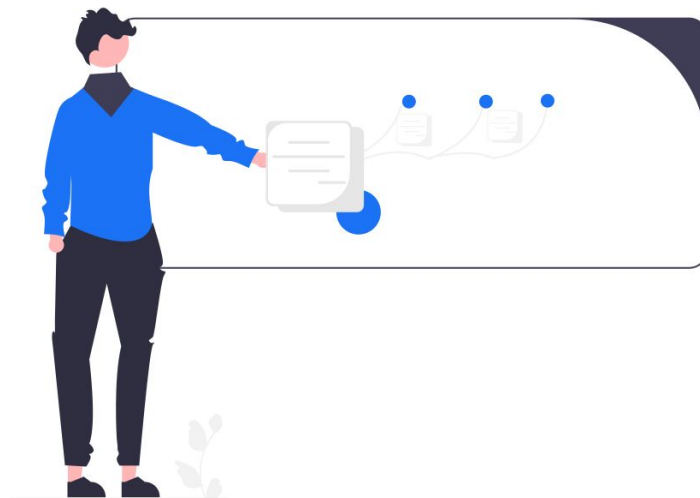
STEP2. 業界に関するトレンドや知見の交換

候補者と双方の視点から業界の最新動向や知見について情報交換をしましょう。情報交換と聞くと、採用とは関係ないものに思えますが、これはカジュアル面談の一つの目的でもあります。

情報交換を行うことで、採用の目線でも候補者の業界理解度や将来のビジョンを確認することができ、また、自社の専門性や業界の立ち位置などをアピールすることが可能です。

すぐに転職に至らない場合でも、**専門的な知見の情報を持っている企業として信頼を得ることが今後の関係値構築に良い影響をもたらします。**

自社の機密情報に当たらない範囲で、惜しみなく情報交換をする姿勢が大切です。



情報交換

Information Exchange

STEP3. ヒアリング

ある程度候補者と話しやすい雰囲気を作ることができたら、転職に関する質問をし、お互いの認識合わせをしましょう。

そもそもカジュアル面談を設定している時点である程度会社への興味がある場合がほとんどですが、自身の市場価値を知ることが目的として面談を行う候補者もいます。

候補者の温度感を把握せずに会社の訴求を行っても、候補者が得たい情報とズレが発生してしまう場合があります。

まずは転職ニーズの有無を確認し、自社が候補者に対してどのようなことを提供できるのか、また候補者が自社にマッチするのかを明確にしましょう。

転職ニーズの有無

現在の職の状況

実現したいキャリア

転職する場合の希望条件

情報提供

Information Provision

STEP4. 会社の紹介

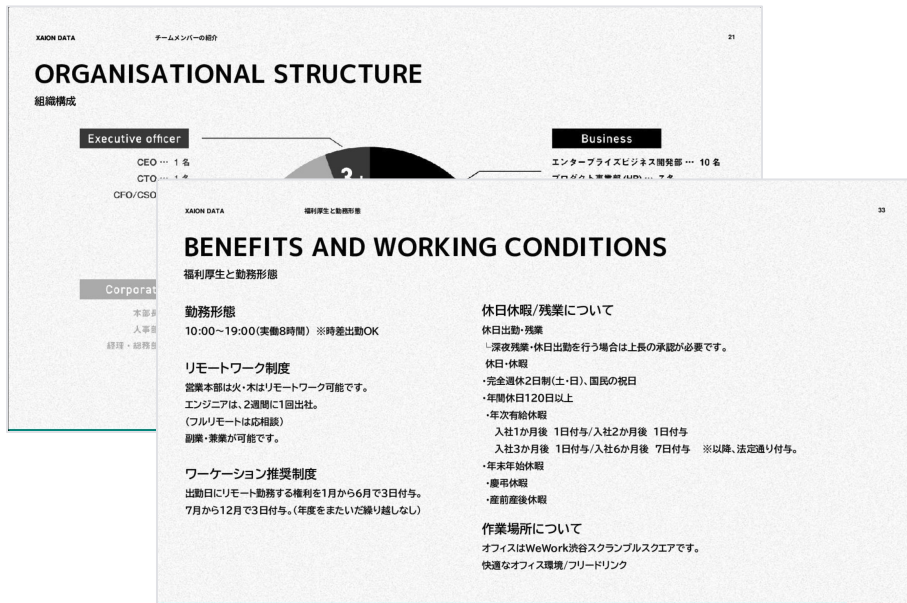
会社のビジョン、ミッション、業界での立ち位置や事業内容について説明します。特に他社と異なる特徴や強み、成長戦略、組織体制など Webを検索するだけでは得られない自社の情報を伝えることが重要です。

また、会社の労働環境や福利厚生などは外から見えていない部分が多く、候補者が特に気になるポイントです。

当たり前で訴求ポイントにならないと感じる点に関しても、訴求をしなければ外部の人間には伝わりません(制度や休日など)。

そういった情報の齟齬が起こらないよう、会社紹介資料や採用デッキを用意することをおすすめします。

▼XAION DATA会社紹介資料



クロージング

Closing

STEP5. 次回アクションの設定

カジュアル面談後は、候補者の温度感に合わせて適切なコミュニケーションを取っていく必要があります。候補者からの応募を待つのではなく、カジュアル面談後のアクションも積極的に行いましょう。

良い形で面談を終えられた方には選考への移行を案内します。
まだ興味を持ちきれていない方には、「他に話を聞きたいことはないですか?」「このポジションの人と話をしてみるのはいかがでしょうか?」などと促し、別社員や役員との面談を設定する のも有効です。

ただし、次回アクションは候補者の意思を尊重することが大切です。
採用目線での押し付けがましいコミュニケーションにならないよう、意思を確認しながら進めるように注意しましょう。

転職ニーズがあり、自社に興味を持っている場合



選考への移行を案内

転職ニーズはあるが、まだ自社に興味を持てて貰えていない場合



別社員や役員との面談の提案

興味は持ってもらえたが、転職タイミングではない場合



定期連絡、自社イベントへの参加案内

クロージング

Closing

STEP6. 中長期の関係構築

興味は持ってもらえたがすぐ選考には繋がらなかった候補者も、中長期的に関係を保つことで選考に移行していただける可能性があります。

カジュアル面談の縁をきっかけに自社とのエンゲージメントを高めていただけるよう、定期的なコミュニケーションを行いましょう。

特にネットワーキングイベントなど自社のメンバーと交流を行えるイベントは、有効な関係値を築きながら、企業文化や働くイメージをスムーズに伝えることができます。

適切なタイミングで入社を検討していただけるようアプローチしていきましょう。

▼ ネットワーキングイベント

XAION DATA(ザイオンデータ)です🌐
昨日は雷雨でしたがMiniSaturdayはこれまでで一番の盛り上がりでした⚡
😁
お足元の悪いなかご参加いただきました皆様ありがとうございます🙏
お知らせ：今月のMini Saturday満員御礼です👤
[#交流会](#) [#スタートアップ](#) [#ビール](#)





03

よくある疑問

frequently asked questions

カジュアル面談は
どの社員が担当すべき？



一番のおすすめは、現場の社員や役員です。カジュアル面談は、情報交換や実際の業務内容を知ることが目的としている人も少なくありません。そのため、**業務内容を把握している人に担当してもらいましょう**。アトラクトができるか不安な場合には、採用担当者も同席しておくといいでしょう。

カジュアル面談の時間は
どのくらいが適切？



一般的には30分～1時間です。しっかりと話せる時間を確保しましょう。1回を30分に設定し「**選考に進んでほしい候補者に対しては、その場で別の社員とのカジュアル面談を設定する**」という方法もおすすめです。より企業を知ってもらう機会を提供でき、選考意向を高めることに繋がります。

候補者のことを
聞き出す質問のコツは？



カジュアル面談では候補者のプロフィール情報を元に質問しましょう。
「**今〇〇で担当されていることを教えてください**」
「**プロフィールを拝見して〇〇が気に入りました**」
など具体的に質問をすることで、業務スキルについて深く知ることができます。



AUTOHUNT

弊社ソリューション
のご紹介

04

転職潜在層へより効率的にアプローチするために

Efficient SNS adoption

転職潜在層へのアプローチは、候補者の選定や情報収集、メッセージの個別送付、フォローアップなど、多くの工数が必要となり、採用担当者にとって負担となる ことが多くあります。

そういった手間のかかる採用活動を効率化し、**採用担当者が戦略策定や面接といった本来集中すべき業務に専念できる環境を整えることが重要です。**そこで、弊社が提供する「AUTOHUNT」をご紹介します。





ハイクラス・ハイスkill人材採用プラットフォーム

業界最大級 **780** 万人
人材プロフィール数以上

転職媒体に登録していない
優秀な人材にアプローチ

ウェブ上のSNSやメディア情報、企業の情報を収集・統合し、膨大な情報から優秀な人材を横断して検索できる人材プラットフォーム。



膨大なデータから優秀な人材を見つけ出し、SNSアプローチまでを一気通貫で実現

膨大なウェブ上の様々なデータを収集・統合し、個人プロフィールを可視化。

採用ターゲットとなる優秀な人材をピンポイントで見つけ出し、SNS上で個別最適化したアプローチを行うことが可能。

【ウェブデータ収集(例)】

オープンな情報を収集・統合 SNS/MEDIA/ 会社の公開情報 等



【統合・プロフィール可視化】

The screenshot shows a user profile for Yasuhide Sato. The profile includes the following information:

- Language Level (言語レベル)**: English, Indonesian, Chinese, French.
- Skills (スキル)**: 日本語 (Japanese), マネージメント (Management), 採用 (Recruitment), コンサルティング (Consulting).
- Summary (概要)**: 採用領域11年目 | AIスタートアップ@XAIONDATAに4人目入社 | 採用プラットフォームSaaS'AUTOHUNT'のCS立ち上げ+RPO事業責任者 | ソーシャルリクルーティングで採用支援 | 副業でキャリアコーチング | #国家資格キャリアコンサルタント #G認定 #メンタルヘルス検定2種 #HSG級 #GeoGuessr
- Experience (職歴)**:
 - 株式会社XAION DATA**: VP of Customer Success & Product Manager (2022/01 - 現在, 1年10ヶ月). 心臓臓エグゼクティブ・RPOコンサルタント、および自社採用の経験を元に自社採用プロダクトのCSとPDMを担当しております。
 - 2023/01 - 現在: VP of Customer Success & Product Manager
 - 2022/01 - 2023/0: Executive Search Director & Business Development Manager

【SNSアプローチ自動化】



The screenshot shows a message sending interface. It includes the following information:

- Message Sending (メッセージ送信)**: @メッセージ送信について
- Sending Account (送信アカウント)**: Makoto Matsuyama (LinkedIn)
- Platform Home (プラットフォームホーム)**: LinkedIn
- Message (メッセージ)**: ABターゲット① | テンプレート作成・編集
- Message Content (メッセージ内容)**: #_CANDIDATE_#様
はじめまして！
株式会社XAION DATA (https://xaiondata.co.jp/) の社員と申します。
LinkedInでは、積極的に様々な業界の方々と交流ができればと思い、申請をお送りさせて頂きました。
もし宜しければご返信いただければ幸いです。
何卒よろしくお願いいたします。
- Buttons**: 送信 (Send), 削除 (Delete), 返信 (Reply), プレースホルダーチェック (Placeholder Check)
- Footer**: 25名にメッセージを送る (Send message to 25 people)

AUTOHUNTの流れ

①母集団形成

企業・人の双方の検索条件で柔軟かつ多様な詳細検索が可能

単一のSNSでは情報が少なく、アプローチが叶わなかった候補者に対しても、探し当ておよびアプローチが可能に。

【ウェブデータ収集(例)】

【統合・プロフィール可視化】

オープンな情報を収集・統合
SNS/MEDIA/ 会社の公開情報 等

The screenshot displays a unified profile for Yasuhide Sato, located in Tokyo. The profile includes a summary, skills, and work history. The summary mentions 11 years of experience in AI, starting from a platform for SaaS 'AUTOHUNT' and CS, and roles as a project manager and business development manager. The skills section lists '英語' (English), 'マネジメント' (Management), '採用' (Recruitment), and 'コンサルティング' (Consulting). The work history shows roles at '株式会社XAION DATA' and 'Executive Search Director & Business Development Manager'.

AUTOHUNTの流れ

②候補者検索

各種公開情報を統合し、充実したプロフィール情報を表示

新規ユーザー抽出、プロフィール変更の最新順や返信率の高い順での並び替え等も可能。

企業データベースを内包することで、人のスキルだけでなく企業属性から最適な人材を検索。

【人物検索軸】

現職のポジション / 業界カテゴリー / 所在地 / 職歴年数 / 言語レベル / 現職の
在籍期間 / NGワード / 個人名 / 在籍企業・卒業大学 / 企業規模 /
フリーワード検索 / 国籍 / アクティブ度 / 推定年齢 / 転職回数 等

人物 (3,981,612) 企業 (5,274,647) 検索条件を保存 保存条件を選択 リセット

企業フィルター

☒ 法人番号 ☐ キーマン情報 ☐ 人事 ☐ 部署 ☐ 電話番号 ☐ ホームページ ☐ お問い合わせURL

求人情報

フィルターなし

企業名

企業リスト例:

- XAION DATA
- XAION DATA Finance
- XAION DATA Capital

会社名の欄に絞り込みを入れてください。

☐ 完全一致のみ対象とする

法人番号

法人番号リスト例:

- 1010401100508
- 329000101010103

入力企業数: 0 / 500

【企業検索軸】

求人情報掲載日 / 企業名 / 法人番号 / 上場・非上場 / 業界カテゴリー /
フリーワード検索 / 所在地 / 売上規模 / 純利益 / 設立年度 /
資本金 / 社員数 / 活動タグ / 分野タグ / 決算月 等

人物 (3,981,612) 企業 (5,274,647) 検索条件を保存 保存条件を選択 リセット

ポジション

よく使われるポジションカテゴリー

営業+ 事業開発+ 経営企画+ 営業企画+ カスタマーサクセス+ カスタマーサポート+ マーケティング+ Webディレクター+

WEB/UI/UXデザイナー+ 研究開発+ ソフトウェアエンジニア+ ハードウェアエンジニア+ プロジェクトマネージャー+ プロダクトマネージャー+

データサイエンティスト+ コンサルタント+ 広報/IR+ 人事+ 経理/財務+ 法務+ 秘書+

キーワードを入力してポジション名を選択してください

☐ 現在または過去 ☒ 現在 ☐ 過去のみ、現在は除外 ☐ 過去

入力ポジション数: 0 / 150

フリーワード検索 高度なクエリ検索

推測される関連キーワード

検索キーワードを入力してください

所在地

ターゲットの所在地を選択してください

推定年齢

18歳 65+歳

AUTOHUNTの流れ

③メッセージ

各種SNSを通じた一斉スカウト送信 / 送信自動化

LinkedInの場合はつながり申請、X(Twitter) / Facebookの場合はDMにて、メッセージの一斉送信が可能。

01 送信先選択(複数選択可)

Yasuhide Sato (推定年齢: 34) 日本東京都 最終情報取得日: 2023/05/21

つながり

言語 French English インドネシア語 Chinese

スキル オンボーディング エンタープライズセールス ユーザーエクスペリエンス (UX) キャリアコンサルティング

職歴 2022/11 - 現在 XAION DATA, Inc. - Vice President of Customer Success
2022/11 - 現在 - Vice President of Customer Success
2022/07 - 現在 - RPO コンサルタント

学歴 2008 - 2013 早稲田大学 WASEDA University - Bachelor's degree
2005 - 2008 私立 早稲田高等学校

Shuto Sato (推定年齢: 29) 日本東京都東京 最終情報取得日: 2023/05/21

スキル 事業開発 セールス 面談 新規事業 エンジニア採用 コーポレート採用 採用 面接 人事 (HR)

職歴 2019/02 - 現在 自営業 - Freelance Recruiter
2020/07 - 現在 XAION DATA, Inc. - HR Consultant
2019/02 - 現在 フリーランス - Back-office

学歴 2013 - 2017 早稲田大学 WASEDA University

02 プラットフォーム及び送信アカウント設定

送信アカウント 必須

プラットフォーム 必須

② SNSアカウント連携について

送信アカウント

求人ID

求人 ID / 求人名

プラットフォーム

LinkedIn

Facebook

Twitter

LinkedIn

03 メッセージ送信(分割 / 予約送信可)

70名にメッセージを送る

予約送信

分割送信

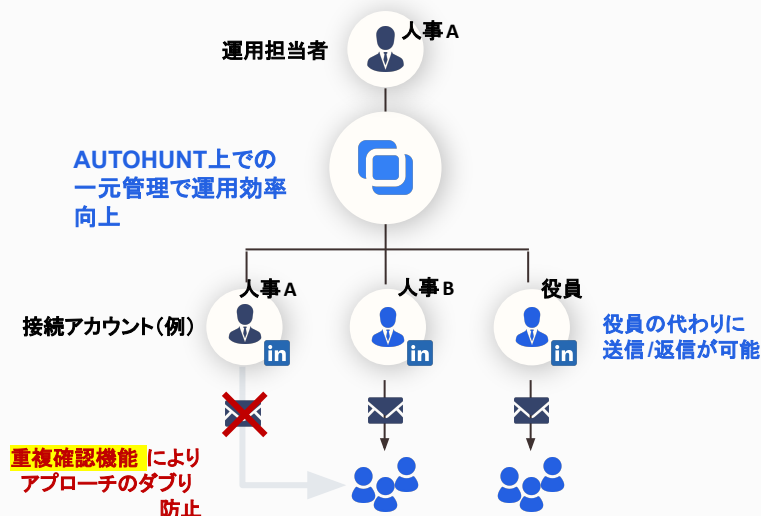
AUTOHUNTの流れ

③候補者管理

SNSアカウントの一元管理 / 自動化により、工数削減と運用の最適化を実現

自分以外のSNSアカウントを接続することで、該当アカウントでの返信対応や網羅的な追客メッセージ送信等の代替運用が可能。また、SNSごとの属人管理になりがちなソーシャルリクルーティングにおいて、チームでの運用を簡易化。
※現状はLinkedInのみ運用可能となります。

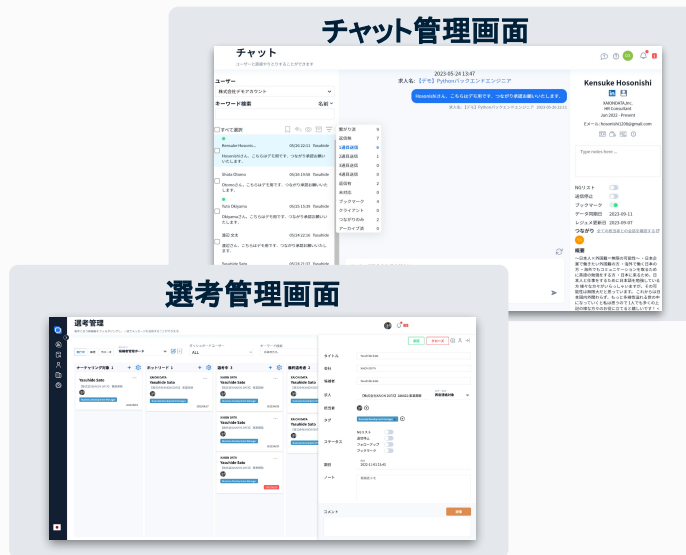
AUTOHUNTを通じて、ソーシャルリクルーティングにおける チーム運用を最適化



*企業の代表者や役員よりメッセージを送信することで返信率が向上

チャット管理画面

選考管理画面



Thank you

▼本資料やサービスに関するお問い合わせはこちら

https://www.autohunt.jp/whitepaper/service_introduction/