



×



LEADING MARK

×



STADIUM

選考の納得感をどれだけ 伝えられるかが肝

個に
向き合う
時代の

学生の選考モチベーションを上げる！

オンライン見極め術 とは？

9月16日(金) 13:00 - 14:00



提供されている著作物に係る著作権は、特別の断り書きがない限り、株式会社リーディングマーク、株式会社スタジアム、株式会社パフが保有します。
3社が提供する情報、画像、音声等を、権利者の許可なく転載、転用、複製、複写、編集、改変、販売、公衆送信などの二次利用することを固く禁じます。

本日の登壇者



株式会社パフ 営業グループ マネージャー

阿久根 美咲



株式会社スタジオム

山口 司馬



株式会社リーディングマーク

組織開発事業部／営業統括部 マネージャー

吉田 裕伴

株式会社パフとは

一人ひとりが誇りを持って働ける社会を実現するために

「顔の見える就職と採用の環境」を生み出したい。

その思いを胸に1997年の創業以来、

企業様の採用支援と学生の就職支援を行ってまいりました。

学生と企業、そして社会の三方よしを目指す、志あるコミュニティ“職サークル”を中心に

現在200社以上の企業様の新卒者採用支援をしています。

設立	1997年12月12日
資本金	86,292,500円
所在地	東京都千代田区飯田橋 1-5-9 精文館ビル6階
連絡先	TEL：03-5214-8282



株式会社パフの事業ポリシー

採用とは、自社が求めるターゲット人材に対し、
計画を立て、募集し、選考プロセスを通してマッチングを図る活動といえます。

当社は“ターゲット人材の入社”というゴールだけでなく、“**定着**”と“**活躍**”に主軸を置いて
愚直に、謙虚に、誠実に、創業時から現在に至るまで、事業活動を行ってきました。

パフが考える
“いい就職と採用”
とは？

- ①ターゲットが必要人数“**入社する**”
- ②入社した人材が“**定着する**”
- ③価値貢献できる人材として“**活躍する**”

上記を実現するために
私たちが大切にしている事業ポリシー

“顔の見える就職と採用”



「顔の見える就職と採用」を実現するために

“顔の見える就職と採用”を実現するために——。
パフは「**求職者と企業の両者が“誠実に向き合うこと”**」が不可欠だと考えています。

【求職者の行動】 顔の見える約束

「顔の見える就職」を実現するために、
パフ独自の学生向け媒体やイベントで
“**7つの約束**”を啓蒙しています。

貴社の採用活動においても、応募者に対して、
この約束を伝えるよう推奨しています。



【企業の行動】 顔の見えるアクション

「顔の見える採用」を実現するために、
“**12のアクション**”を策定しました。

当社のソリューションは、このアクションを
ベースに企画設計しています。

入社する (join)	1.  落とす採用ではなく、育てる採用を行う	2.  応募者と十分な関係構築ができる体制構築する	3.  ターゲット学生に自社を知る機会を作る	4.  学生動向を把握した行動を取る	
定着する (fit)	5.  悪いことも含めた、企業の凸凹を見せる	6.  社風や文化を感じる企業の素顔を見せる	7.  採用基準を公開する合わない人は合わないと感じる	8.  学生一人ひとりに人として向き合い、信頼関係を作る	9.  学生が自社を選ぶ理由を自分の言葉で言える状態にする
活躍する (active)	10.  人材要件を設定し、ブレのない選考を実施する	11.  理念やビジョンへの共感を作り、確認する	12.  若者の職業観を育てる		

本日の登壇者



株式会社パフ 営業グループ マネージャー

阿久根 美咲



株式会社スタジオム

山口 司馬



株式会社リーディングマーク

組織開発事業部／営業統括部 マネージャー

吉田 裕伴

株式会社スタジアムについて

“面接をもっとワクワクするものに”

“面接×テクノロジー”で候補者と面接官双方にとってHappyな面接の実現を目指しております。
当社では採用面接プラットフォーム“interview maker”を提供し「オンラインで繋がる」に加え、
面接の映像や音声をデータとして取得・活用し、面接改善をサポートしております。
累計導入社数は2,900社を突破し、選考プロセス全体にテクノロジーの適用範囲を広げ、さらなる変革を目指します。



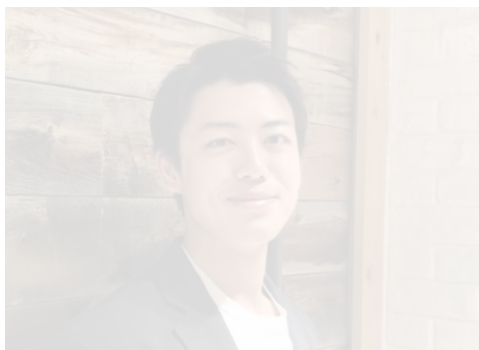
会社データ			
会社名	株式会社スタジアム	従業員	165名(2022年6月末現在)
設立	2012年8月30日	事業内容	・営業代行/ビジネスプロセスアウトソーシング ・採用面接プラットフォーム 「インタビューメーカー」の開発運営 ・高校生向け求人管理システム 「Handy」の開発運営
資本金	2,026,560,000円(準備金含む)		
所在地	東京都港区赤坂3-4-3 赤坂マカベビル6F		

本日の登壇者



株式会社パフ 営業グループ マネージャー

阿久根 美咲



株式会社スタジアム

山口 司馬



株式会社リーディングマーク
組織開発事業部／営業統括部 マネージャー

吉田 裕伴

株式会社リーディングマークについて

社名 株式会社リーディングマーク

住所 〒105-0014
東京都港区芝2-31-15
北海芝ビル6階

設立 2008年1月

資本金 14億2,004万円(資本準備金含む)

サービス HR-tech事業
- ミキワメ(採用支援事業)(旧レクミー)
- ミキワメ(組織開発事業)

取締役 飯田悠司(代表取締役社長)
戸田武志
山田桐汰

社員数 75名

メディア掲載



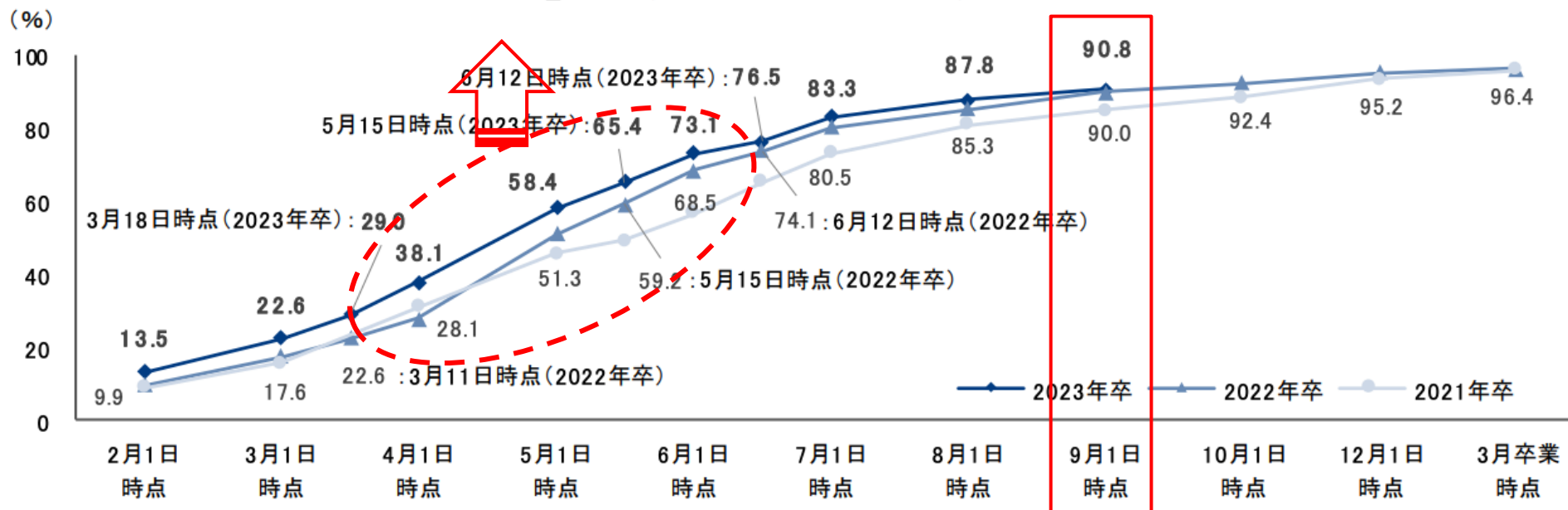
見極め(選考)に関する 学生の動向、考察

内定の早期化

- ✓ 23卒における9月時点での内定率は**90.8%**と22卒との大きな差はない(+0.8ポイント)
- ✓ 4-6月に着目し、23,22卒を比較すると、5.0ポイント以上の開きがあることから、23卒は早期で内定獲得していた

就職内定率

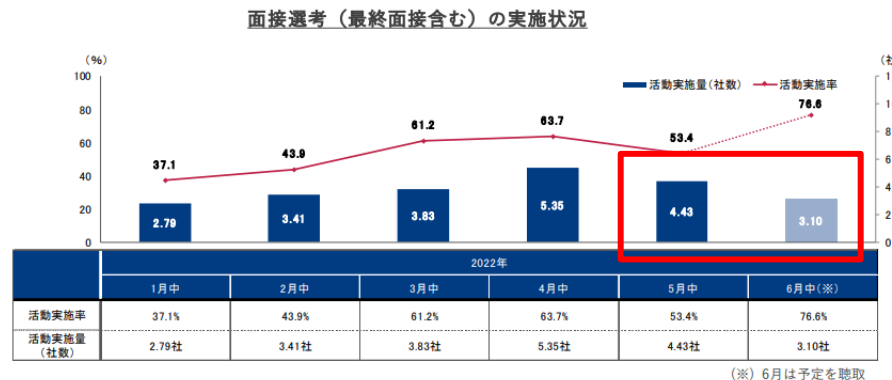
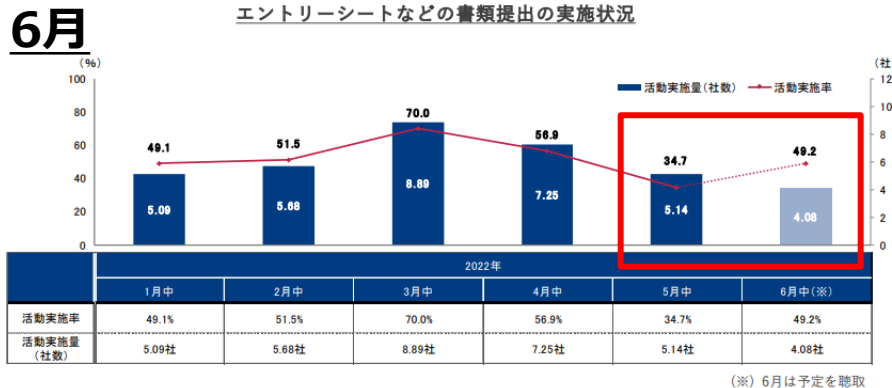
大学生_全体（就職志望者/単一回答）※大学院生除く



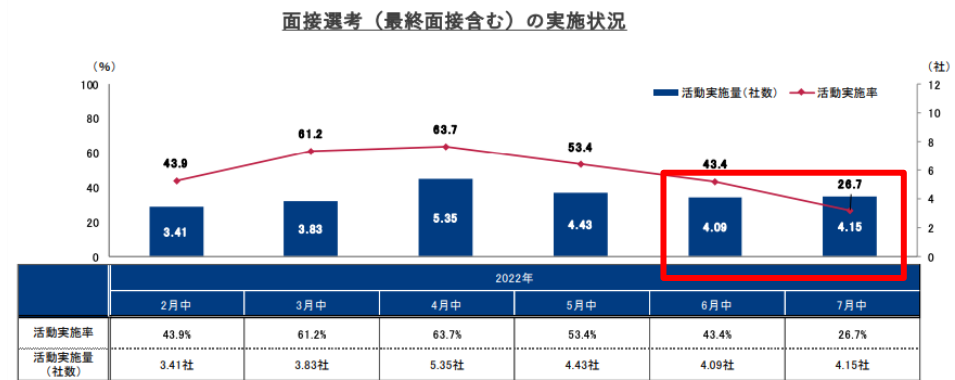
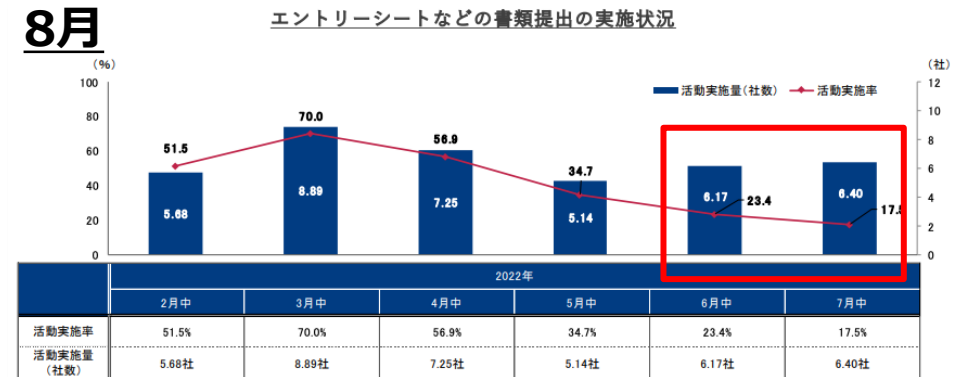
就職プロセス調査(2023年卒)「2022年9月1日時点 内定状況」

6月を待たずとも就活終了

- ✓ 就職活動量は3,4月をピークに減少傾向が予想されていたが(6月時点)、7月も同程度の値となっており、活動を継続する学生は積極的に取り組んでいる様子を確認
- ✓ 反対に活動する学生数は増加することなく、緩やかに減少(折れ線部より)



就職プロセス調査(2023年卒)「2022年6月1日時点 内定状況



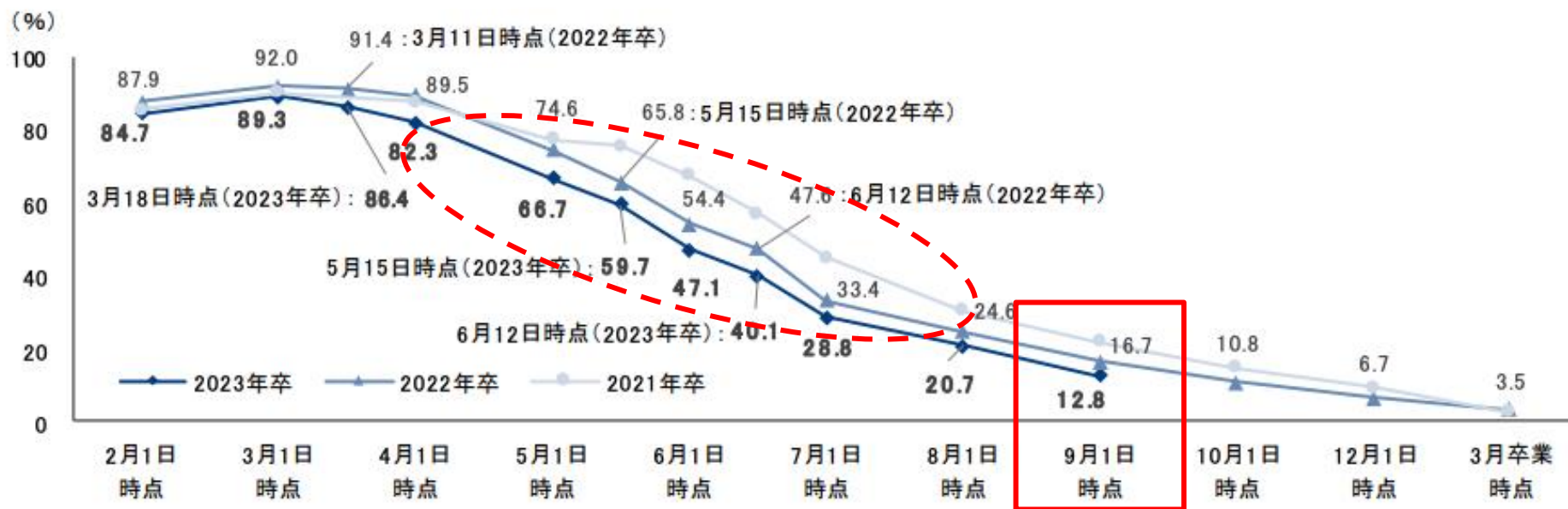
就職プロセス調査(2023年卒)「2022年8月1日時点 内定状況

3月スタートの短期決戦

- ✓ 23卒の9月時点で就職活動を実施している学生の割合は12.8%(-3.9%)
- ✓ 前年と比較し、全ての期間で数値が下回っていることから、就職活動(本選考)が短期化

就職活動実施率（全体）

大学生_全体（就職志望者/単一回答）※大学院生除く



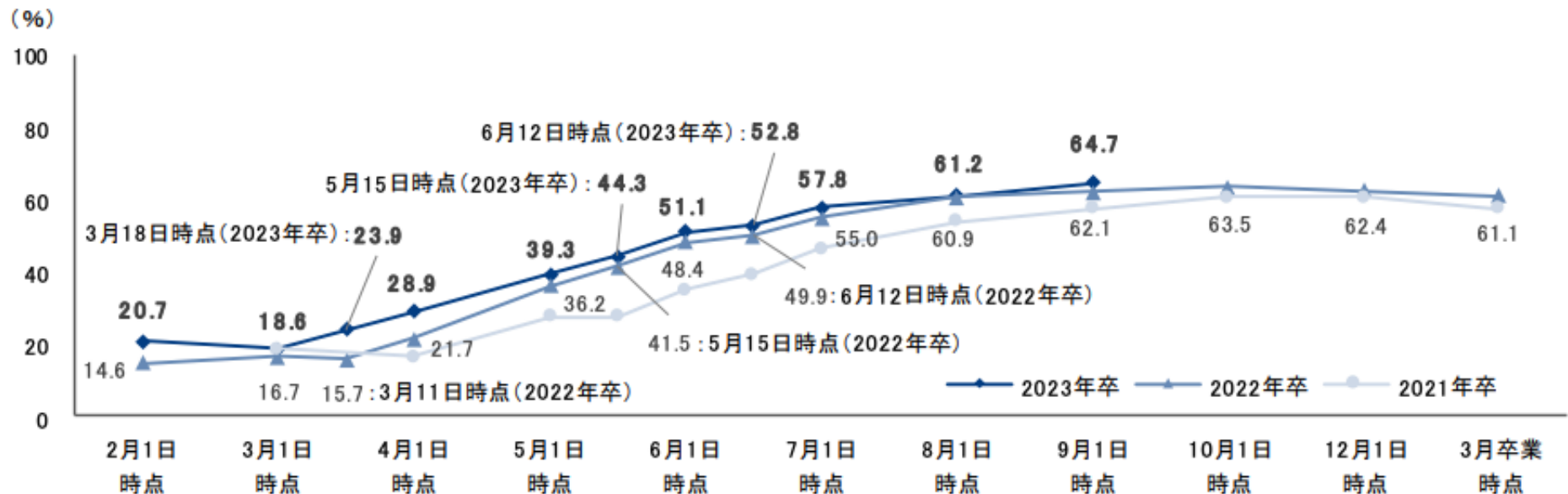
就職プロセス調査(2023年卒)「2022年9月1日時点 内定状況

内定辞退は高い数値を維持

- ✓ 辞退率の数値は前年と大きな差はなし(9月:23卒64.7%,22卒62.1%)
- ✓ 多くの企業にリーチできた分、辞退率が高い

就職内定辞退率

大学生_全体（就職志望者・内定取得者/単一回答）※大学院生除く

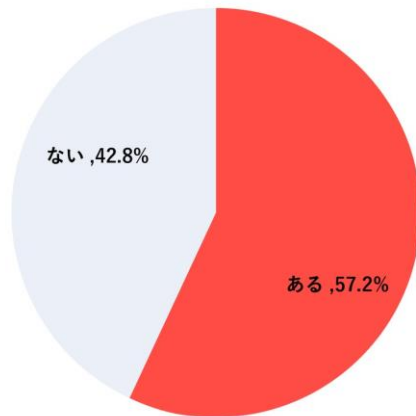


就職プロセス調査(2023年卒)「2022年9月1日時点 内定状況」

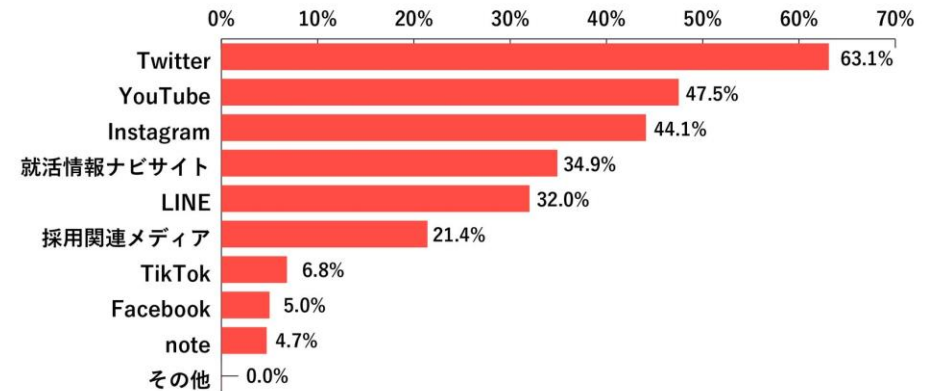
学生にとってSNSは主要な情報収集チャネル

- ✓ 事実、情報の取得先としてSNSがスタンダードになりつつあるが、発信している内容が真新しいということではない

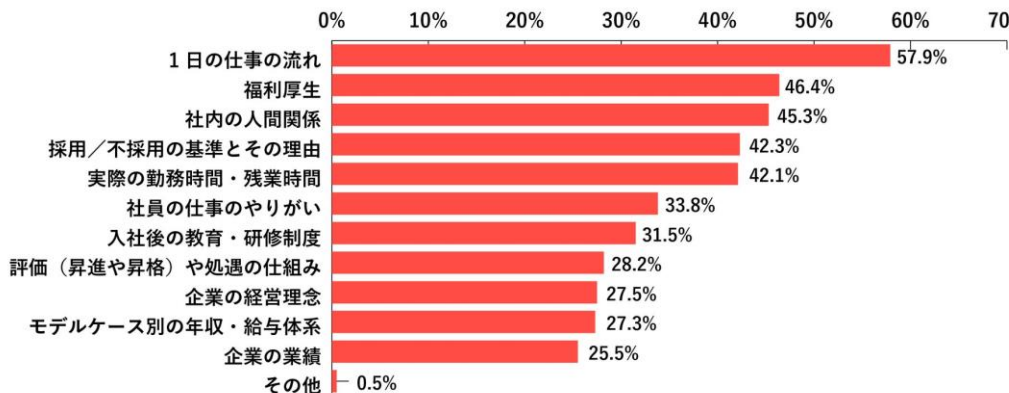
Q 就職活動において SNS で情報収集することはありますか？



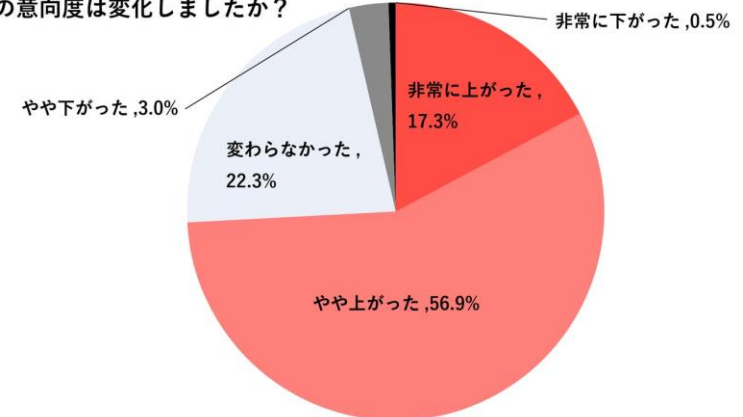
Q 企業に対して、どの SNS やメディアで就活関連の情報を発信してほしいですか？（複数回答）



Q 企業に対して、オンライン上でどのような情報を発信してほしいですか？（複数回答）



Q SNS で特定の企業の仕事内容や働き方、社風などに関する情報を見て、選考や入社の意向度は変化しましたか？



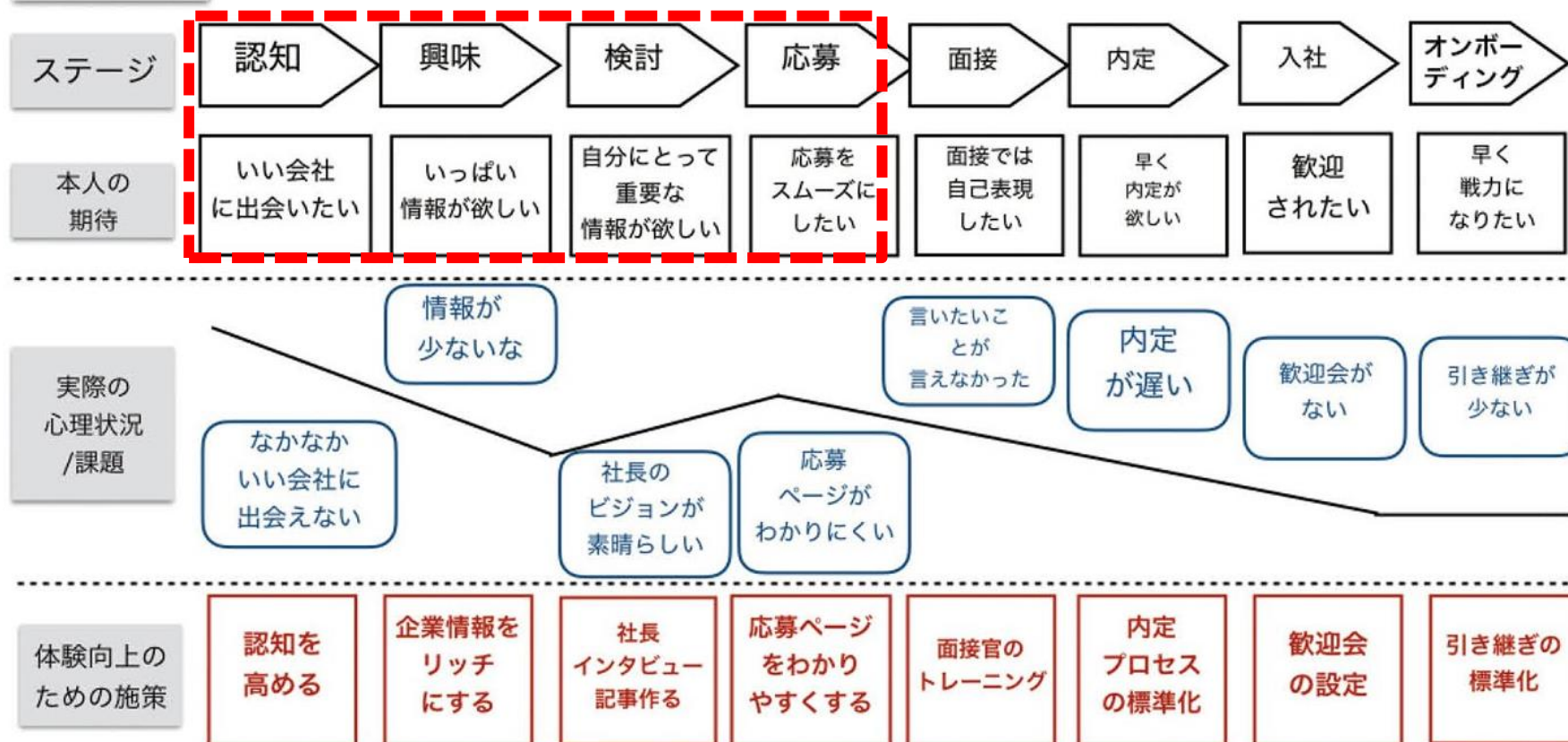
Z世代就活生のSNS活用に関する実態調査

候補者体験(CX)をどう高めていくか

CX = Candidate Experience



✓ SNSを使って取得できたらいいよね、という発想の学生が増えている



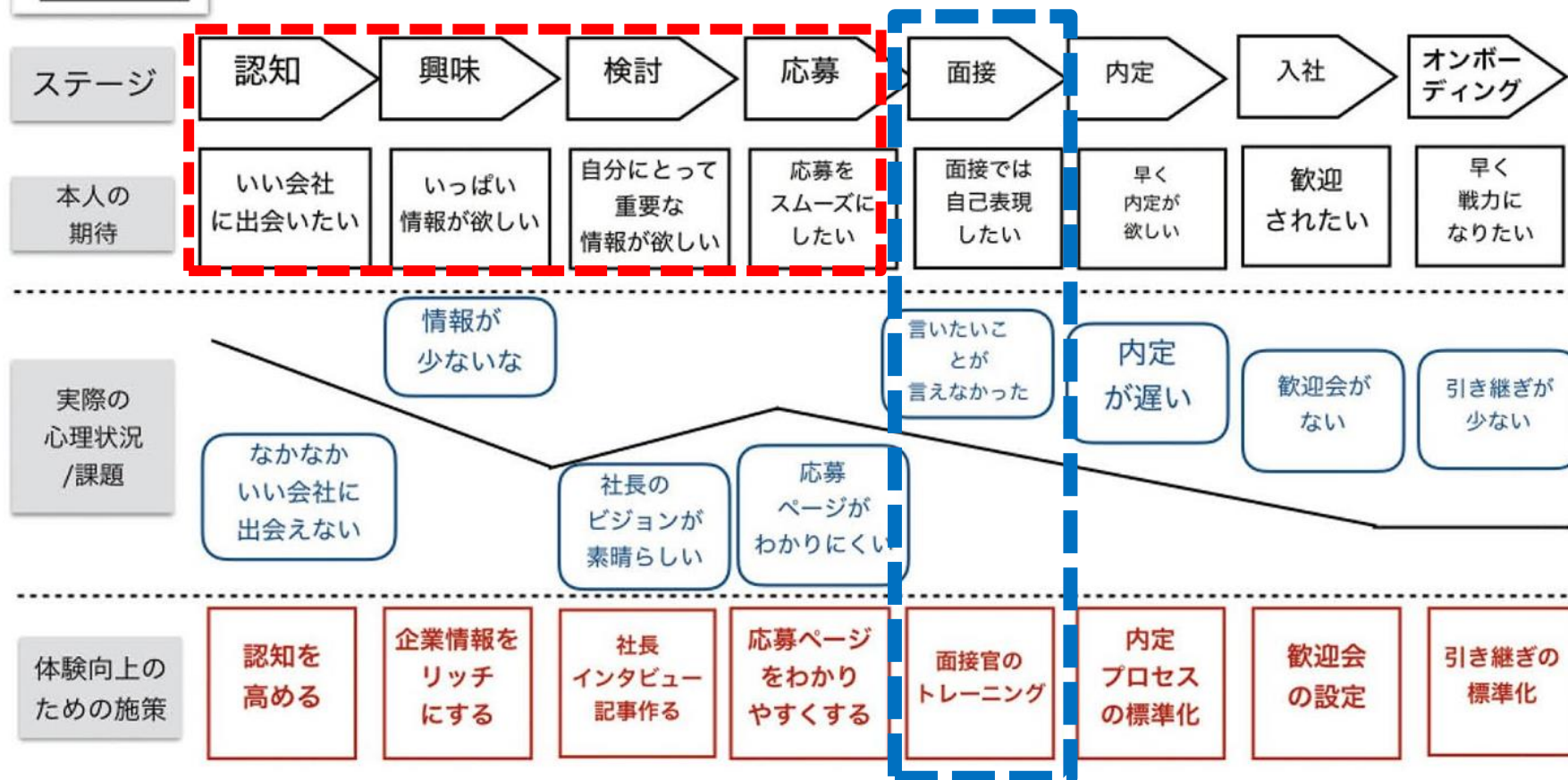
スタートアップを科学する9つのフレームワークより

候補者体験(CX)を「面接」から調査する

CX = Candidate Experience



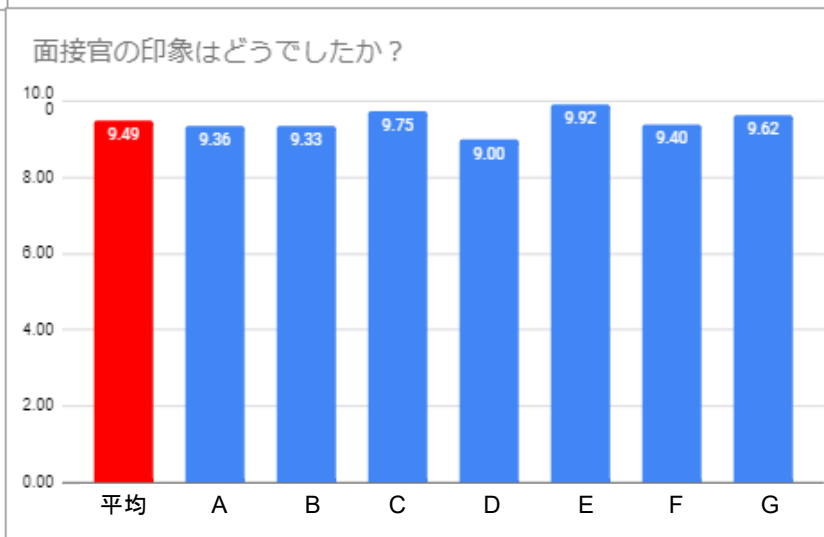
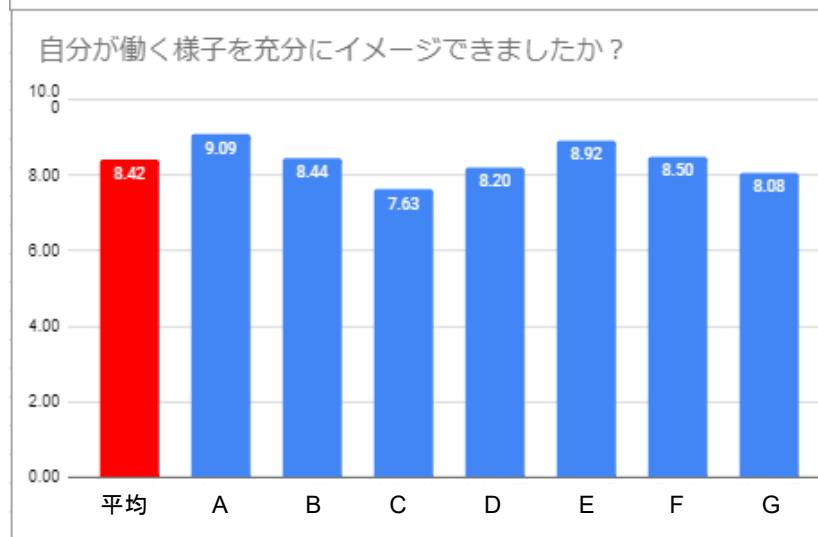
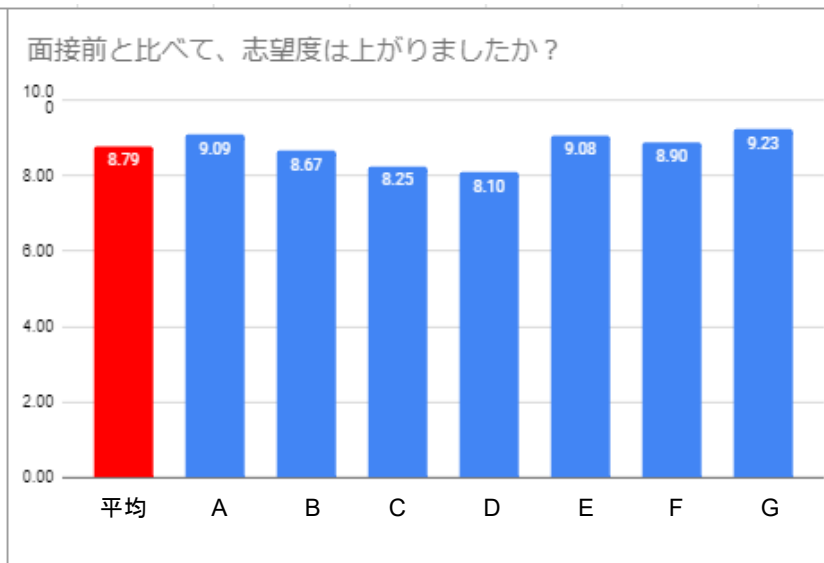
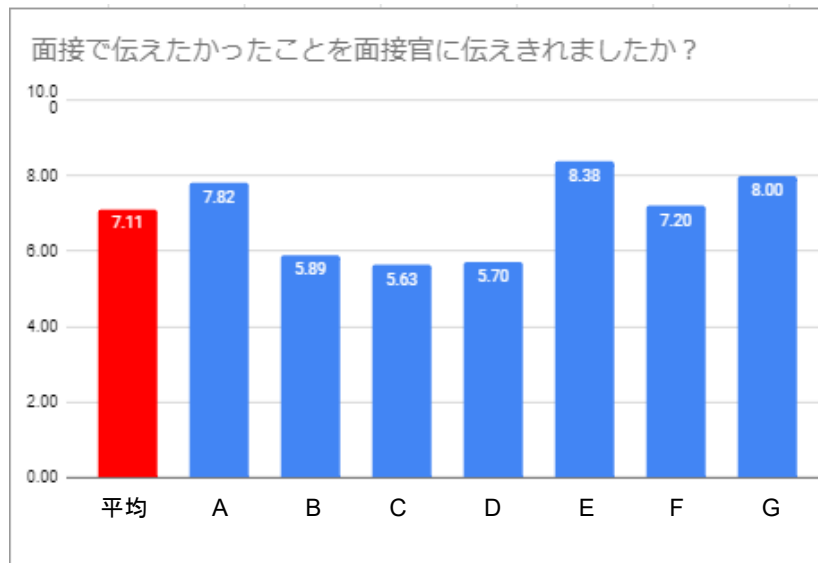
✓ SNSを使って取得できたらいいよね、という発想の学生が増えている



スタートアップを科学する9つのフレームワークより

面接後にアンケートをとった結果

✓ 面接官によって面接の満足度は異なる



見極め(選考)に関する 企業の動向、考察

早期選考の比重は、今後も高まる見込み

ただし、採用活動の早期化≠早期決着
早期に出す合否は納得感を意識し、丁寧に行うこと

選考有のインターンシップへの応募集中からも見て
取れるように、夏インターンシップからの特別早期選考参加への
学生の期待度が上がっている状況で「選考そのものの差別化」が
求められ始めている。

見極めと魅力づけを両立できる
「特別感のある選考プログラム」
の構築が重要課題に。



ガクチカのない学生を、どう見極めるのか

自己PRとしての「ガクチカ」よりも、
「再現性のある気質」を見ていけるような手法の模索

コロナにより様々な経験の機会を奪われ、語れるガクチカを持ち合わせていない学生が増えることは、企業側も
「見極めの項目が減り、判断軸を再整理する必要性」がある。

ガクチカ以外の気質や学びなどの「個人の経験から来る特性」を
どう見るかの基軸が必要。面接での
「事実ベースの差別化が難しくなる」結果、
アピールの上手さなどに左右され、
見極めの精度が落ちる可能性もある。
適性テスト重視の傾向も強まるか？



当たり前になった「オンライン選考」のこれから

オンラインによる選考が当たり前となった今、対面との違いを理解し、現場の選考官へ落とし込むことが必要！

バイアスがかかりづらく、見極めはしやすいと言われるオンライン選考だが、その分「選考中の魅力づけは犠牲にしている側面」もあり、選考における目的をより明確に設定し、現場が理解をして臨む必要がある。

各選考で見極める項目を分け、多角的に人物を評価をすることはマッチングの上で非常に重要だが、さらに「オンラインで見極めやすい項目とリアルでないと見極めづらい項目」をしっかりと分化させる必要性が高まる。



見極め(選考)に関する企業の動向考察のまとめ

単に「学生時代に頑張ったこと」を聞いていく面接から、
学生本人の再現性のある気質を見ていけるような選考手法や
新たに課題を与えて現時点の実力を推しはかれる選考手法の
検討が必要です。

バイアスがかかりづらく、見極めはしやすいと言われる
オンライン選考。各選考で見極める
項目を分け、多角的に人物の評価を
することは、マッチングをする上で、
益々重要になります。



本人の再現性のある気質を 見ていけるような選考手法

投影のみの資料が一部ございます。ご了承ください。

以下の3点の事例をお伝えします

適性検査の活用

脱面接型選考

WEB面接の録画解析からみえてくる
面接官の採用力向上事例

適性検査活用の実態

1. オンライン面接が主流となり学生の見極めが難しくなってきた
 - ⇒面接だけでは分からない性格を可視化
 - ⇒検査結果に差はあるが面接だとどの学生もよく見えてしまう・・・
2. 学生それぞれに対して丁寧な対応が必要
 - ⇒個人の性格を正しく理解
 - ⇒検査結果をよく見てもあまり個性が見出しにくい・・・
3. 面接で印象の良かった学生の入社後パフォーマンスに相違がある
 - ⇒しっかりと活躍してくれる方を見極めたい
 - ⇒検査結果上は理想通りの人材だったのに・・・

 ミキワメ で全て解決できます

ミキワメで、できること

”貴社基準”に対して候補者相性がひと目で分かる！

従来

個人性格はよく分かるが…
「うちの会社」と
マッチするか分からない



Point!

1. 受検対象者
2. 判断基準

ミキワメ

「うちの会社」との
マッチングポイントと
リスクポイントが
ひと目で分かる



従来の適性検査



うちの会社で
活躍できそうか知りたい



ミキワメ



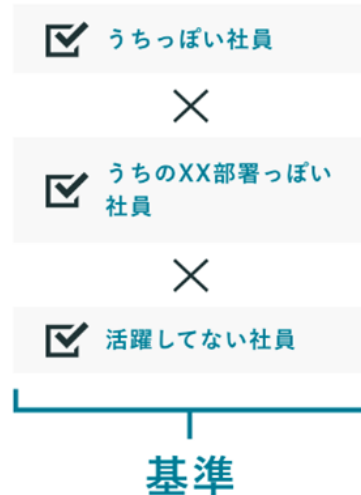
ミキワメで、できること

社員を選択し、選択された社員の特徴を
ミキワメ独自のアルゴリズムで自動抽出

1 従業員が性格検査を受検



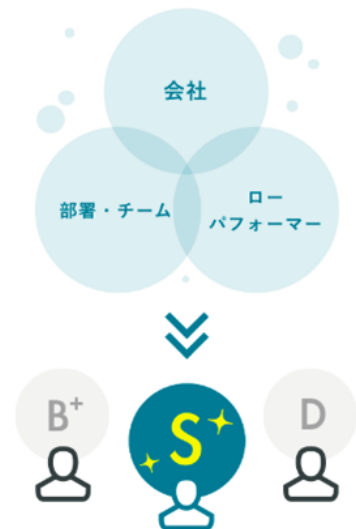
2 検査を元に基準を設定



3 候補者が性格検査を受検



活躍できる可能性を判定



ミキワメで、できること

社員を選択し、選択された社員の特徴を
ミキワメ独自のアルゴリズムで自動抽出

1

従業員が性格検査を受検

10分で完了



自社従業員

2

検査を元に基準を設定

☒ うちっばい社員



☒ うちのXX部署っぽい社員



☒ 活躍してない社員

基準

3

候補者が性格検査を受検



候補者

活躍できる可能性を判定



ミキワメで、できること

個人の特性を正しく理解できます

ミキワメ 検査結果

受験日: 2021/12/13

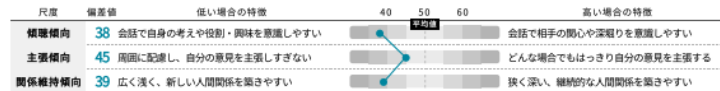
氏名

ミキワ メル (ミキワ メル)

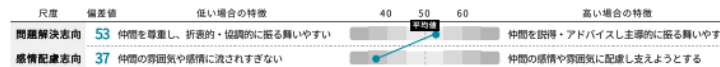
1 コミュニケーション特性

※数値の高低で善し悪しを測るものではありません

● 人間関係特性 … 会話や議論の場面で、話を聞いたり、自分の考えを伝えたり、関係を維持しようとする程度が分かります



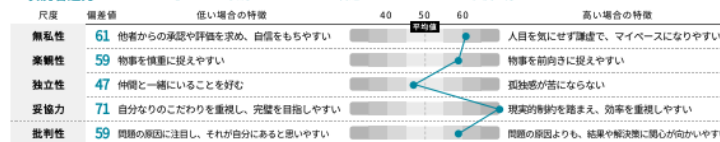
● リーダーシップ特性 … 問題解決を目指す職務遂行機能と、メンバーの感情面を支える集団維持機能のバランスの程度が分かります



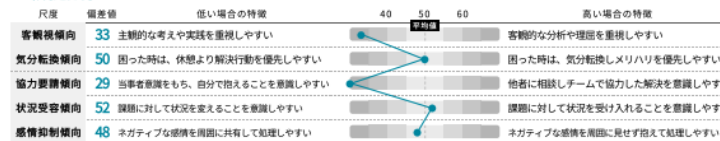
2 ストレスマネジメント特性

※数値の高低で善し悪しを測るものではありません

● 状況看通力 … ストレスを感じやすい状況において、それを看過しやすさとする程度が分かります



● 環境適応力 … ストレスを感じている状況において、どのように振る舞い、対処するかが分かります



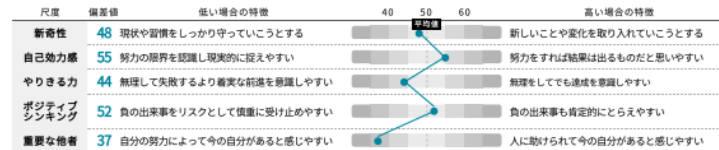
適性に関するコメント

意欲の特徴として、自分の興味関心と取り組む内容とが合致していることでモチベーションが上がりやすい。また、変化の多い少ないに関わらず、どんな環境においても、安定的に力を発揮できる。ストレスに対する感情面の特徴として、自分が精神的に辛い状況では、今の自分の状況を周囲に話し、ストレスを溜め込まない傾向にあります。リーダーシップの特徴としては、メンバーの感情に配慮するよりも、合理的に問題解決を目指すタイプです。問題発生時の傾向として、自負の感情とは切り離して客観的に問題の原因の所在を把握しようとする。そして、問題解決にあたっては、独力で解決しようとする傾向があります。

3 バイタリティ特性

※数値の高低で善し悪しを測るものではありません

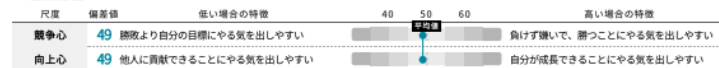
● 回復力 … 心理的に苦慮な状況でも、それにどのように対処し立ち直ろうとするのか分かります



● 活動性 … 課題に取り組むことや、他者と関わることをエネルギーの程度が分かります

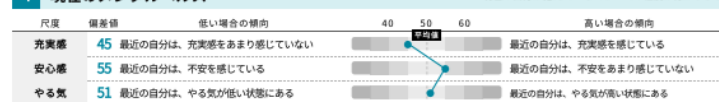


● 達成動機 … 他者と競ったり、課題や技能習得に取り組むことに関心を示す程度が分かります



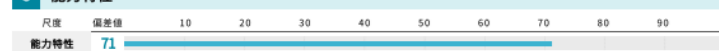
4 現在のメンタルヘルス

※現在の自身が抱えているストレスの程度が分かります



5 能力特性

※業務の基礎力である「論理的思考力」を、言語系・非言語系の問題から計測しています



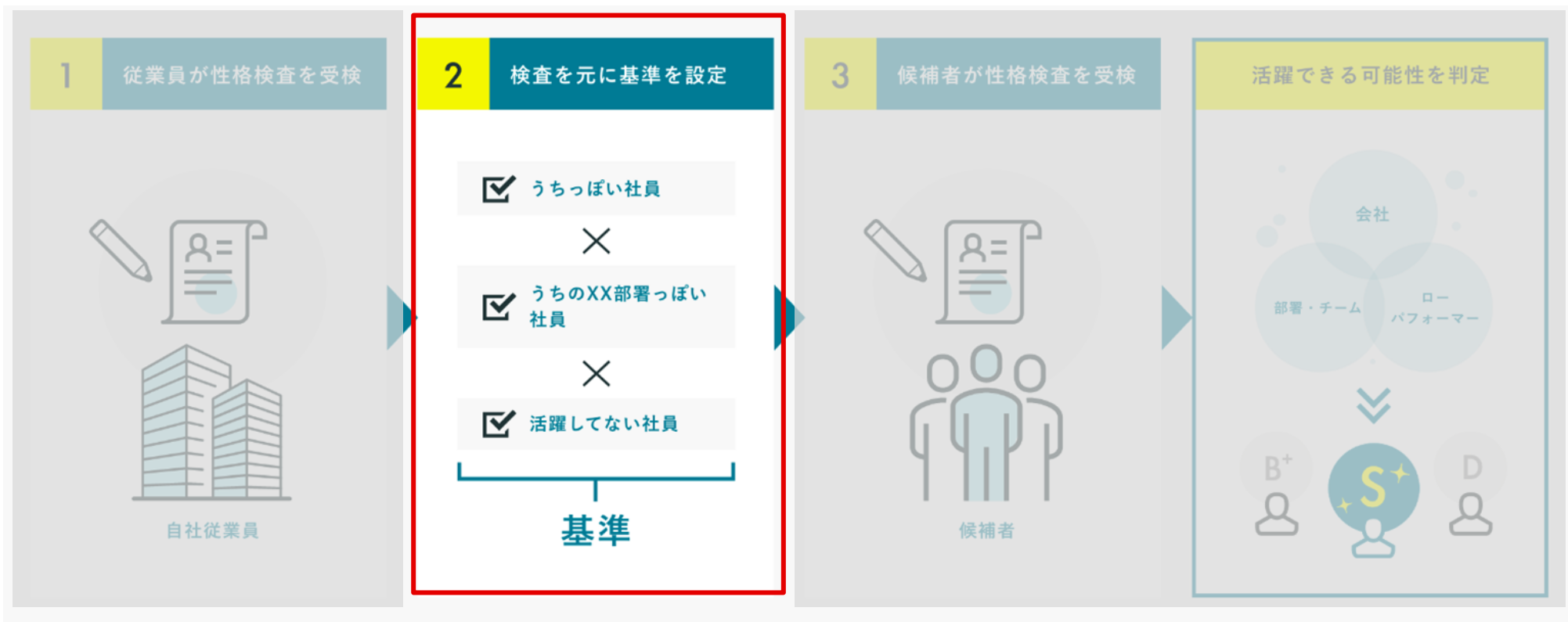
ドライブ人材
シーカー
- 探求者

任せられたことに責任を持って関心事を深く追求するシーカー。問題を常に生産的に捉え、より良い状態を模索し主体的に行動します。

- ◀ 配慮・受容的 ▶ 主張・主導的 ▶
- ◀ 慎重・内省的 ▶ 楽観・生産的 ▶
- ◀ 深化・保守的 ▶ 拡大・進歩的 ▶
- ◀ 責任・自律的 ▶ 相談・社交的 ▶

ミキワメで、できること

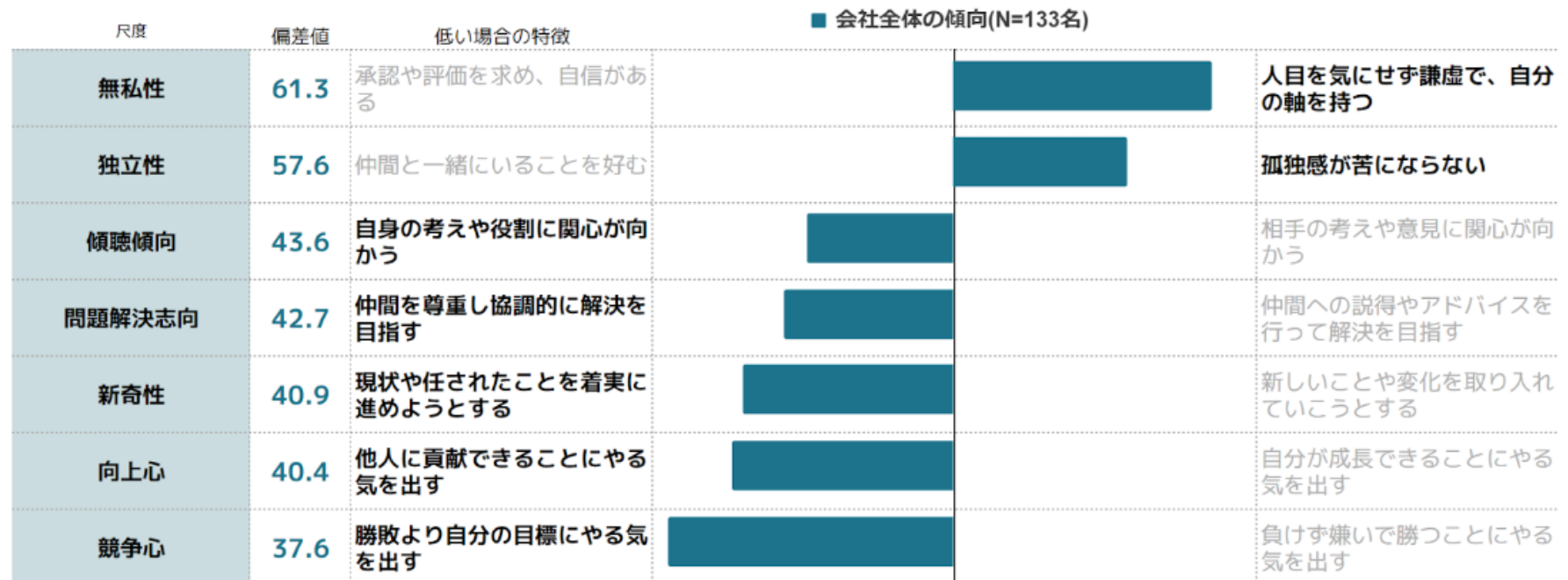
社員を選択し、選択された社員の特徴を
ミキワメ独自のアルゴリズムで自動抽出



ミキワメで、できること

企業分析をコンサルタントと実施します

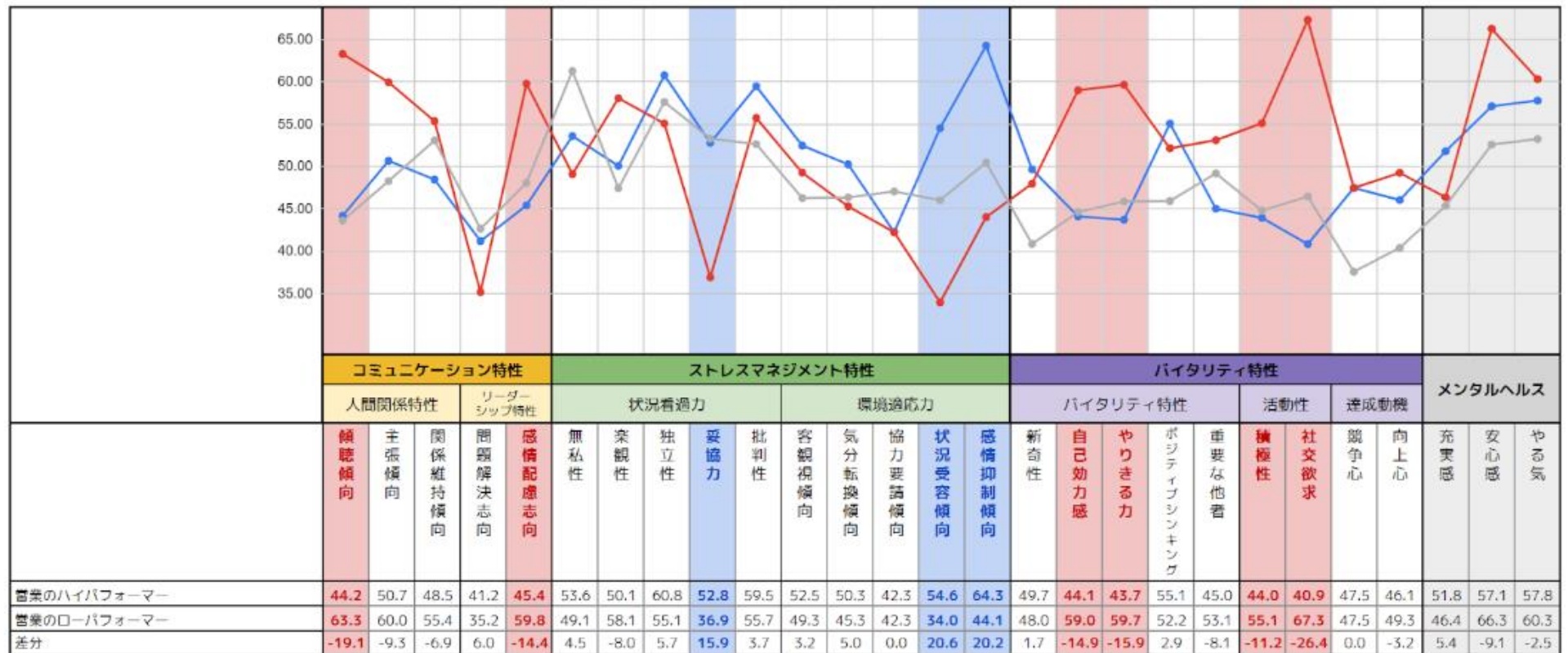
会社全体は、モチベーションが競争の有無に左右されず自分なりの目標を持って進もうとし(競争心)、ひと目を気にせず謙虚に振る舞い(無私性)、現状の確実な遂行を目指して他者貢献を意識する傾向(向上心)にあります。また、任されたことに着実に取り組み(新奇性)、自律心があり一人で長時間過ごすことも苦ではなく(独立性)、仲間の意見を尊重し協調的に振る舞う傾向(問題解決志向)も出ています。



ミキワメで、できること

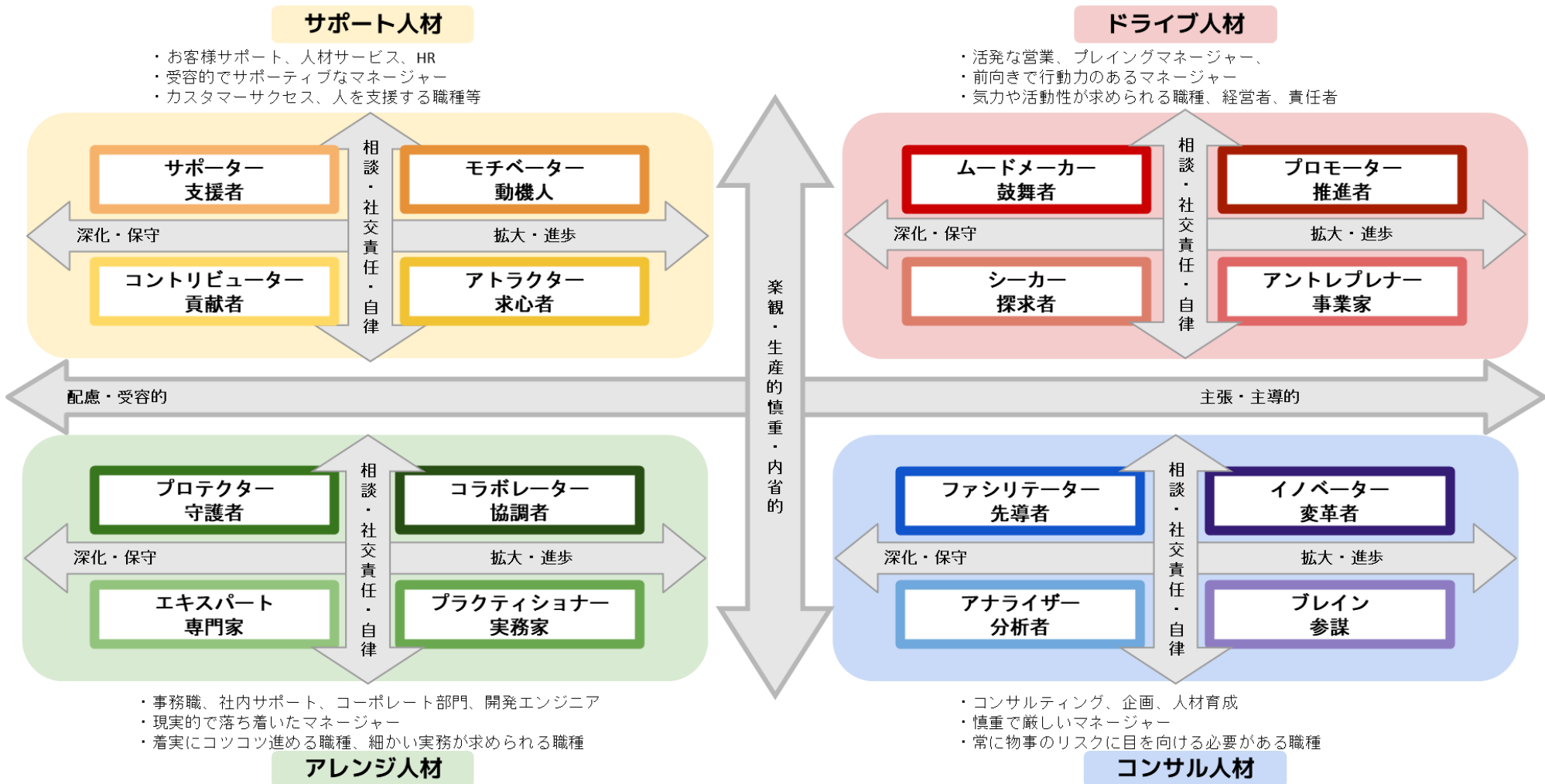
企業分析をコンサルタントと実施し
ハイパフォーマーの特性を正しく理解できます

● 営業のハイパフォーマー(N=2名) ● 営業のローパフォーマー(N=2名) ● 会社全体(N=133名)



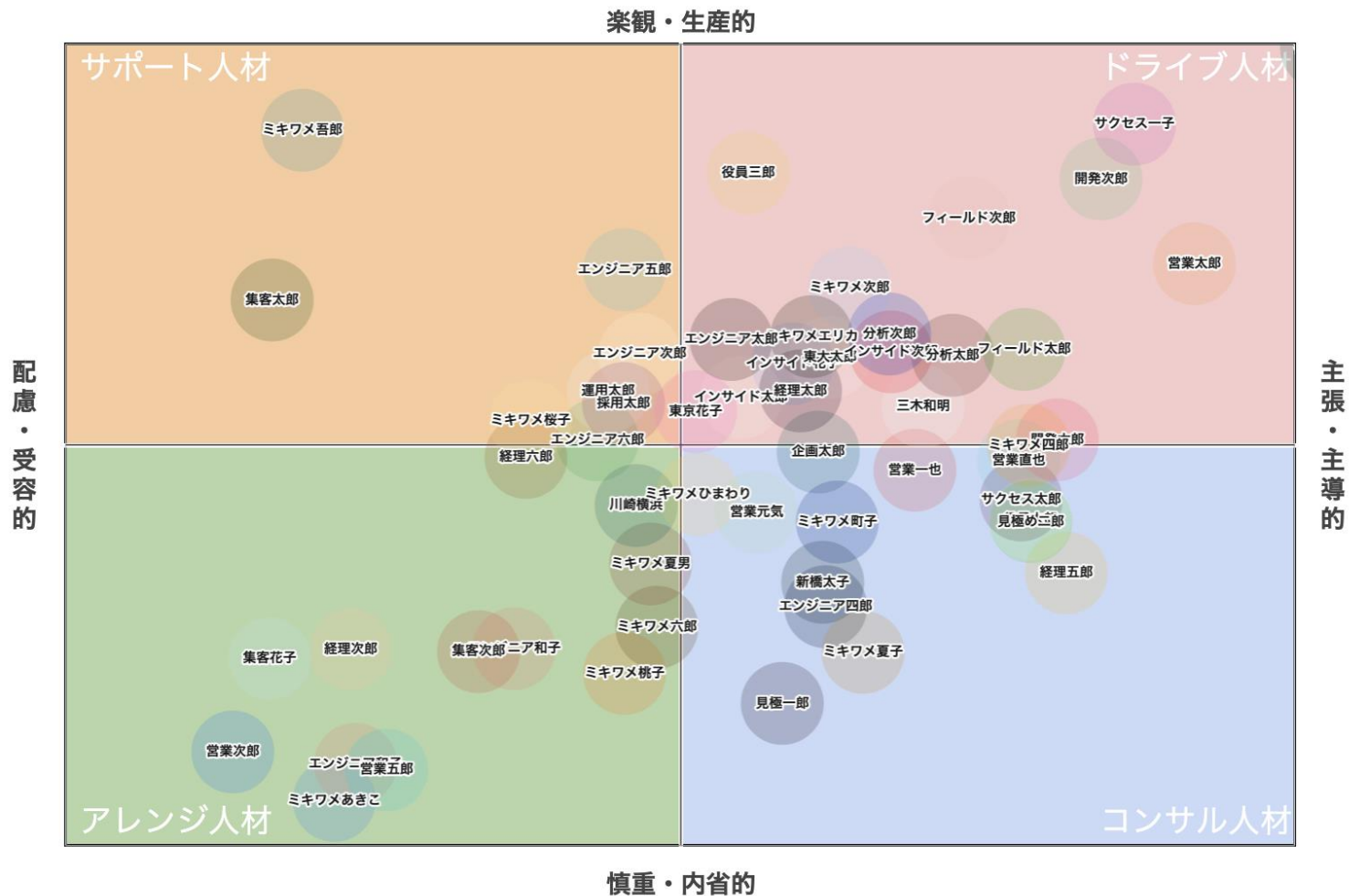
ミキワメで、できること

ミキワメ 新16タイプ分類と4つの軸の関係



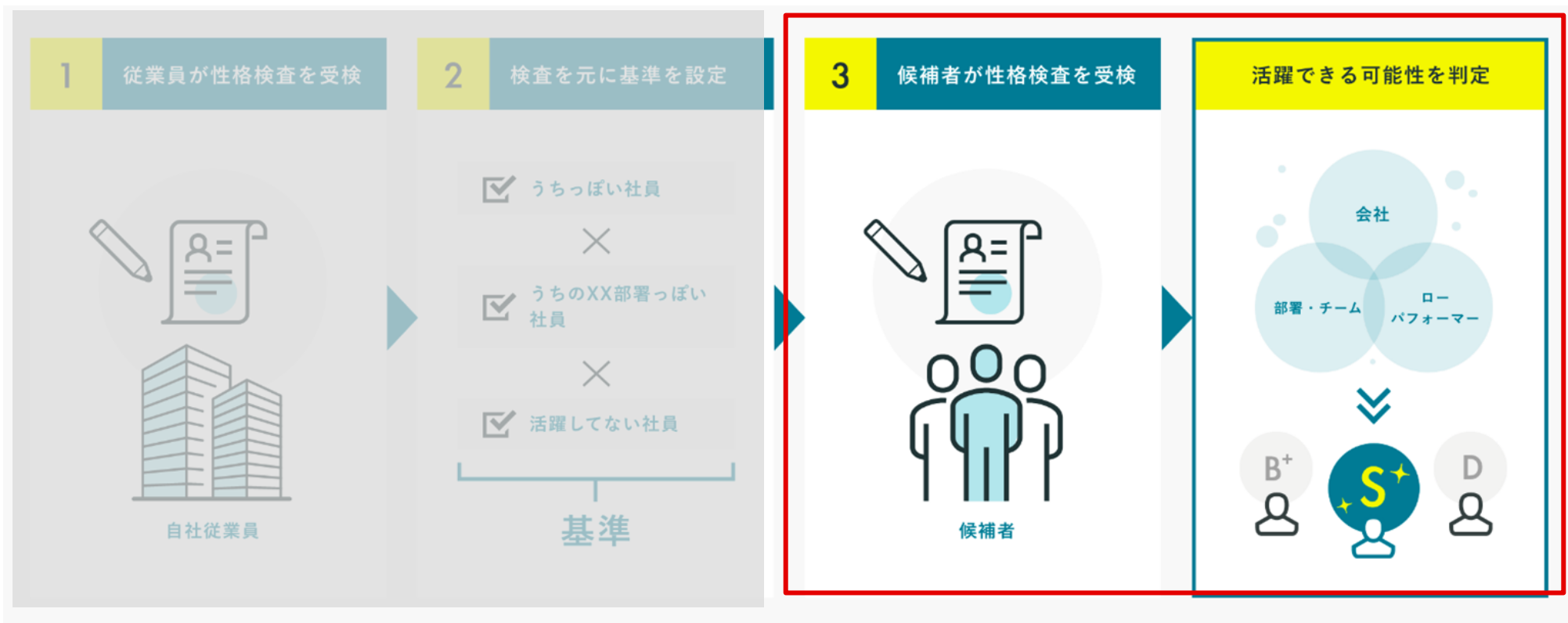
ミキワメで、できること

分析結果:全体の傾向



ミキワメで、できること

社員を選択し、選択された社員の特徴を
ミキワメ独自のアルゴリズムで自動抽出



ミキワメで、できること

採用候補者の判定をひと目で確認
→似ている社員や他部署比較もひと目で確認可能です

ミキワ メル (ミキワ メル) | 能力特性結果 偏差値 71 (言語 61 / 非言語 70)

依頼タイトル データ移行用_2022-01-20

ミキワメル × 経理部のマッチ結果

C 判定

適性がやや低く注意が必要です

組織風土との相性は悪く、チームとの相性、安定度も中程度のため注意が必要です。

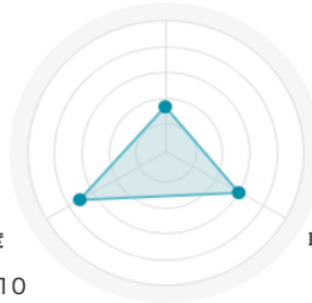
総合スコア
5.5 / 10

自社の受検者分布

受検者の数が少なくグラフを表示することができません。

組織風土

3.1 / 10



安定度

7.3 / 10

職種・チーム

6.2 / 10

似ている社員

ミキワメ太郎さん	マッチ度: A
協力要請傾向が低くなったタイプ	
営業花子さん	マッチ度: A-
自己効力感が高くなったタイプ	
営業三郎さん	マッチ度: B+
自己効力感が高くなったタイプ	
開発三郎さん	マッチ度: B+
主張傾向が低くなったタイプ	
東京花子さん	マッチ度: B+
感情配慮志向が低くなったタイプ	

他チームと適性スコア

経理部

新卒採用

営業部



ミキワメで、できること

社風・部署・ローパーフォーマーとの詳細を確認 →採用する際のリスクを明確化できます

適性スコア詳細

— 自社の適性範囲 — ミキワメさんの性格 適性あり やや適性あり 適正なし

組織風土との適性スコア スコア 3.1 / 10	応募職種との適性スコア スコア 6.2 / 10	安定度との適性スコア スコア 7.3 / 10
妥協力 ✖ 自分なりのこだわりを重視し、完璧を目指しやすい 71 現実的制約を踏まえ、効率を重視しやすい ミキワさんは現実的制約を踏まえ、効率を重視しやすい傾向にあります。自社のターゲット層をかなり上回っています。 ポジティブ面 ・1つの業務にこだわり過ぎずスピード感を持って進められる ・質より量をこなすことを重視する仕事に向いている ネガティブ面 ・業務クオリティが十分ではないのに途中で妥協してしまう可能性がある ・質が重視される仕事に向いていない傾向がある	無私性 ✔ 他者からの承認や評価を求め、自信をもちやすい 61 人目を気にせず謙虚で、マイペースになりやすい ミキワさんは人目を気にせず謙虚で、マイペースになりやすい傾向にあります。自社のターゲット層に一致しています。 ポジティブ面 ・周りから謙虚な人だと思われる傾向がある ・自分の中で明確な軸を持っている可能性が高い ネガティブ面 ・注目をされる仕事を好まない傾向がある ・自信がない人だと思われる場合がある	妥協力 ✔ 自分なりのこだわりを重視し、完璧を目指しやすい 71 現実的制約を踏まえ、効率を重視しやすい ミキワさんは現実的制約を踏まえ、効率を重視しやすい傾向にあります。自社との適性は高く懸念点はありません。 ポジティブ面 ・1つの業務にこだわり過ぎずスピード感を持って進められる ・質より量をこなすことを重視する仕事に向いている ネガティブ面 ・業務クオリティが十分ではないのに途中で妥協してしまう可能性がある ・質が重視される仕事に向いていない傾向がある
競争心 ✖ 勝敗より自分の目標にやる気を出しやすい 49 負けず嫌いで、勝つことにやる気を出しやすい ミキワさんは勝敗より自分の目標にやる気を出しやすい傾向にあります。自社のターゲット層をかなり下回っています。 ポジティブ面 ・競争環境の有無に意欲が左右されない ・周囲の人をライバル視しない ネガティブ面 ・競争に勝つことに対して意欲が低い ・競争環境下では力を発揮できないときがある	協力要請傾向 ✖ 当事者意識をもち、自分で抱えることを意識しやすい 29 他者に相談しチームで協力した解決を意識しやすい ミキワさんは当事者意識をもち、自分で抱えることを意識しやすい傾向にあります。自社のターゲット層をかなり下回っています。 ポジティブ面 ・問題に対して自分一人で解決できる傾向がある ・他人を頼りすぎて迷惑をかけることが少ない ネガティブ面 ・問題を一人で抱え込んでしまう場合がある ・人に仕事を任せることが苦手な傾向がある	ポジティブシンキング ! 負の出来事をリスクとして慎重に受け止めやすい 52 負の出来事も肯定的にとらえやすい ミキワさんは負の出来事も肯定的にとらえやすい傾向にあります。自社との適性は中程度なのでやや注意が必要です。 ポジティブ面 ・嫌なことがあっても肯定的に考えることができる ・辛い状況の中でもやる意義を見つけて頑張ることができる ネガティブ面 ・肯定的に捉えようとしすぎてストレスを溜める可能性がある ・良い面のみを見すぎて悪い面を直視しない場合がある

ミキワメで、できること

採用基準とずれがある懸念点をガイド →実体験を基にした性格の自己認知を確認できます

ミキワメ 面接ガイド

受検日：2021/12/13

ミキワ メル（ミキワ メル） | 依頼タイトル データ移行用_2022-01-20 | 職種・チーム 経理部

採用基準とずれがある懸念点

最も懸念になり得る項目のみ記載しています

性格特性	質問1	質問2	回答チェックポイント
妥協力 懸念点 基準値より高い 求められていることに対して十分なクオリティを出せなかったり、現実的過ぎて諦めやすいと思われる可能性があります。	Q.ある程度のところで妥協して進めることも重要ですが、効率を重視しすぎてしまい、もう少しこだわればよかったと後悔した経験はありますか？	YES Q.具体的にどのような状況でそのように感じましたか？また今後同じような状況があった場合は、どのようにこだわりたいと思いますか？ NO Q.適度にこだわりつつ進めるために意識していることや、工夫した経験はありますか？	OK 自分なりに懸念点が出ないための解決方法を持っている NG 自分なりの解決方法がなかったり、懸念に対する自覚が不足している OK 意識や行動の工夫が具体的で現実的であり、自覚がある NG 話が具体性に欠けていたり、懸念につながる可能性が想定・自覚されていない
協力要請傾向 懸念点 基準値より低い 人に頼れず一人で抱え込みすぎてしまったり、仕事を周囲に任せることが苦手な場合があります。	Q.わからないことを自分で考え抜いたり、責任を持つことも大切ですが、ひとりで抱え込み過ぎたり、仕事を振れずに失敗したと感じた経験はありますか？	YES Q.具体的にどのような状況でそう感じましたか？また、抱え込みすぎないために意識したり工夫できそうなことはありますか？ NO Q.適度に相談しながら進めるために工夫したり意識していることはありますか？	OK 自分なりに懸念点が出ないための解決方法を持っている NG 自分なりの解決方法がなかったり、懸念に対する自覚が不足している OK 意識や行動の工夫が具体的で現実的であり、自覚がある NG 話が具体性に欠けていたり、懸念につながる可能性が想定・自覚されていない

以下の3点の事例をお伝えします

適性検査の活用

脱面接型選考

WEB面接の録画解析からみえてくる
面接官の採用力向上事例

脱面接型選考の事例／コンサル

グループディスカッション選考



ポイント

- ワークシートに記入＆選考を受けることで自己理解が深まる
- 学生の選社基準にあがりそうな項目をテーマに設定。
- ➡企業を選ぶうえで何を重要視するのかを本気で考えるきっかけを提供すると共に、学生が陥りがちなブランド・スペックの高さで企業を評価する学生の意識改革を図る。



見極め

- 企業・仕事選びの基準(就活の軸)
- 学生それぞれの根本的な価値観



事前課題(モチベーショングラフ)を用いた深掘り選考



ポイント

- ワークシートに記入＆選考を受けることで自己理解が深まる
- 普段からのスタンスや姿勢、志向性を簡単に見える化できる
- フォーマット化させることで、選考官による見極めの精度を揃えられる



見極め

- モチベーションの要因
- 自己PRの再現性
- 仕事選びの基準(就活の軸)

[illegible]

自己PRブラッシュアップ選考



ポイント

- 選考の中で 学生に寄り添う姿勢を打ち出せる
- 学生間でのコミュニケーションを見ることができる



見極め

- 自己PRを聴いて一人一人の強みが何であるか
- 相手に興味を持ってヒアリングする力があるか
- 的確に論理的なアドバイスができるか
- 誰かのために一生懸命になれる人か
- 周りのアドバイスを踏まえて改善できる力があるか

進め方

- ①自己PR作成
自己PR作成講座＆ワーク
- ②発表＆ブラッシュアップ
3分間プレゼン、
他の学生から質問＆
ブラッシュアップ提案
- ③フィードバック
最終発表、
採用担当者からのアドバイス

以下の3点の事例をお伝えします

適性検査の活用

脱面接型選考

録画面接

録画面面接

録画面面接とは？

1. 企業があらかじめ用意した質問に、応募者が撮影・テキスト入力して回答
2. 面接前に人柄や熱意の確認ができ、人事の「会いたい人に会う」と学生の「自分らしさをアピール」の双方を実現
3. スマホ世代の3人に1人は録画面面接を経験

<確報版> 4月1日時点の就職活動調査 ～キャリアタス就活2023 学生モニター調査(2022年4月)”,株式会社ディスコ, 2022-7-4,
https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2022/04/202204_gakuseichosa_kakuho.pdf

録画面面接

なぜ録画面面接なのか？

会いたい候補者との時間を
最大化させるため

1日8時間、候補者一人との面接時間が30分の場合、面接官一人当たりの対応可能人数は12名まで

なぜ録画面接なのか？

会いたい候補者との時間を 最大化させるため

数百人との面接調整はどうしても
リードタイムが長くなり、
結果的に離脱につながってしまう。

リードタイムの短縮で離脱防止！

折角日程調整しても最初の5分くらいで
”違うかな”って方との面接が発生。
企業ブランドもあるので、雑な対応はできない。
このような面接を極力なくしたい。

採用活動のリソースを最大化！

録画面接の評価軸

録画面接の質問集を人材研究所曾和さんに監修いただき制作

難易度 × 評価軸

エントリームービー(EM)で実際に使われている設問

総まとめ



録画面接の評価軸

大項目	小項目	
コミュニケーション力	感受性	相手の理解、空気を読む
	筋道を立てて話す	論理的思考能力
	表現力	語彙力、比喩、事例・知識
論理的思考力	ロジカルシンキング	長く複雑な論理を理解し、展開することができる
	クリティカルシンキング	論理性を阻害するバイアスから自由である
主体性	自主性	自分から動く、自分の意見を重視、自信を持つ
	適応力	素直・従順、言うことを聞く、自分の中で処理しようとする
チャレンジ精神	新奇性	新しいことに臨む
	達成意欲	目標・理想、夢、志
	冒険心	リスクテイク(リスクに立ち向かえるか)
協調性	同調・順応	周囲に合わせる、適応力
	貢献意欲	利他心(自分だけが良ければ良いと思っていないか)
	チームビルディング	説得力、アラインメント
	積極性	前向き、ポジティブ思考
誠実性	勤勉・真面目	受動的な誠実性、役割をこなそうとする
	責任感・使命感	能動的な誠実性、信念に従って偽りなく生きる

録画面接の評価軸

大項目	←簡単 難しい→	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
コミュニケーション力	感受性														
	筋道を立てて話す														
	表現力														
論理的思考力	ロジカルシンキング														
	クリティカルシンキング														
主体性	自主性														
	適応力														
チャレンジ精神	新奇性														
	達成意欲														
	冒険心														
協調性	同調・順応														
	貢献意欲														
	チームビルディング														
	積極性														
誠実性	勤勉・真面目														
	責任感・使命感														

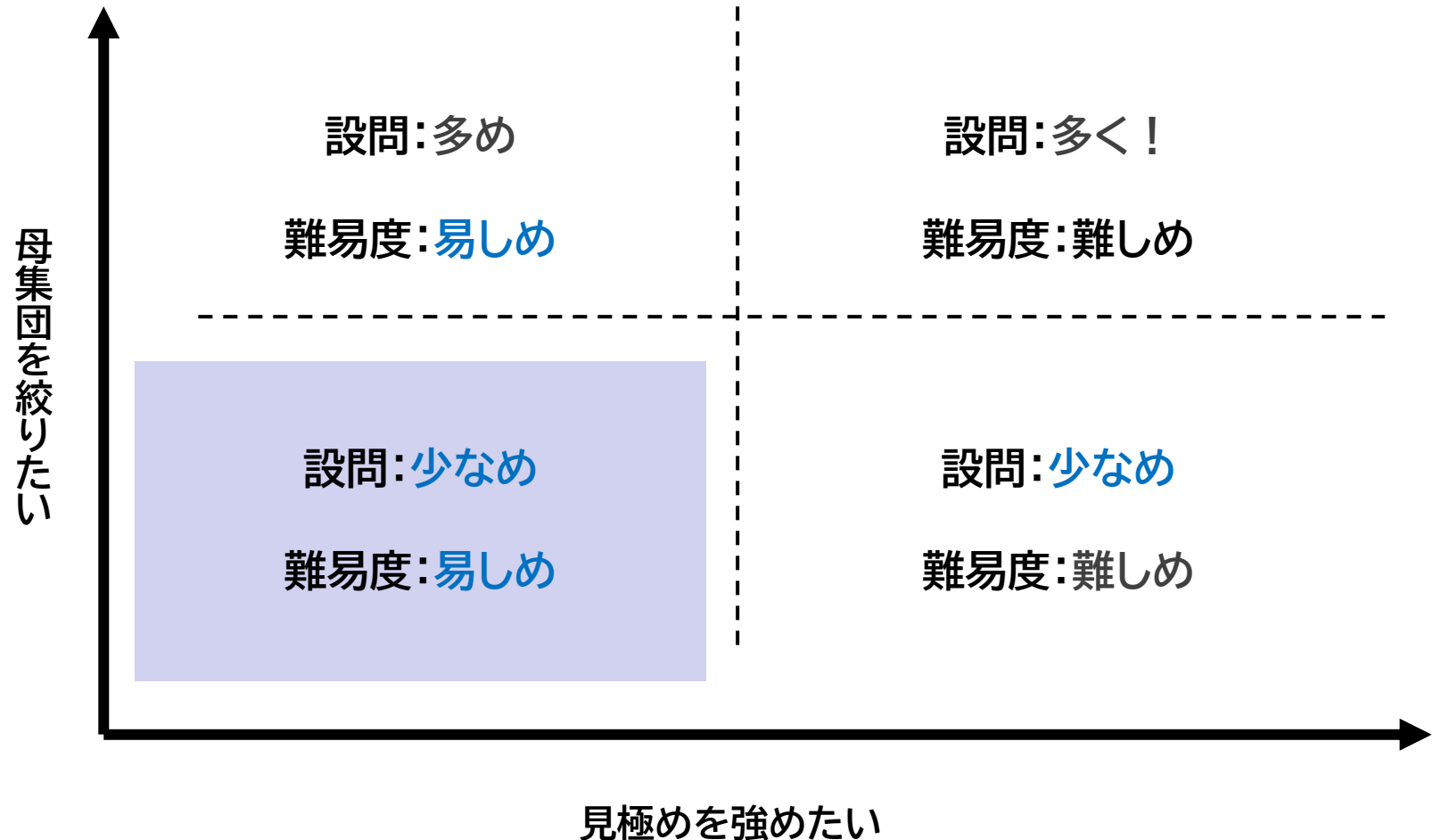
録画面接の質問について

「母集団」と「見極め精度」のバランスが大事！



録画面接の質問について

「母集団」と「見極め精度」のバランスが大事！



録画面接の質問について

設問: 少なめ 難易度: 易しめ

#1

簡単

30秒程度で、お名前、大学名、学部、
ご自身の強みをお話ください。

評価軸

- ・コミュニケーション力
 - 表現力

#3

簡単

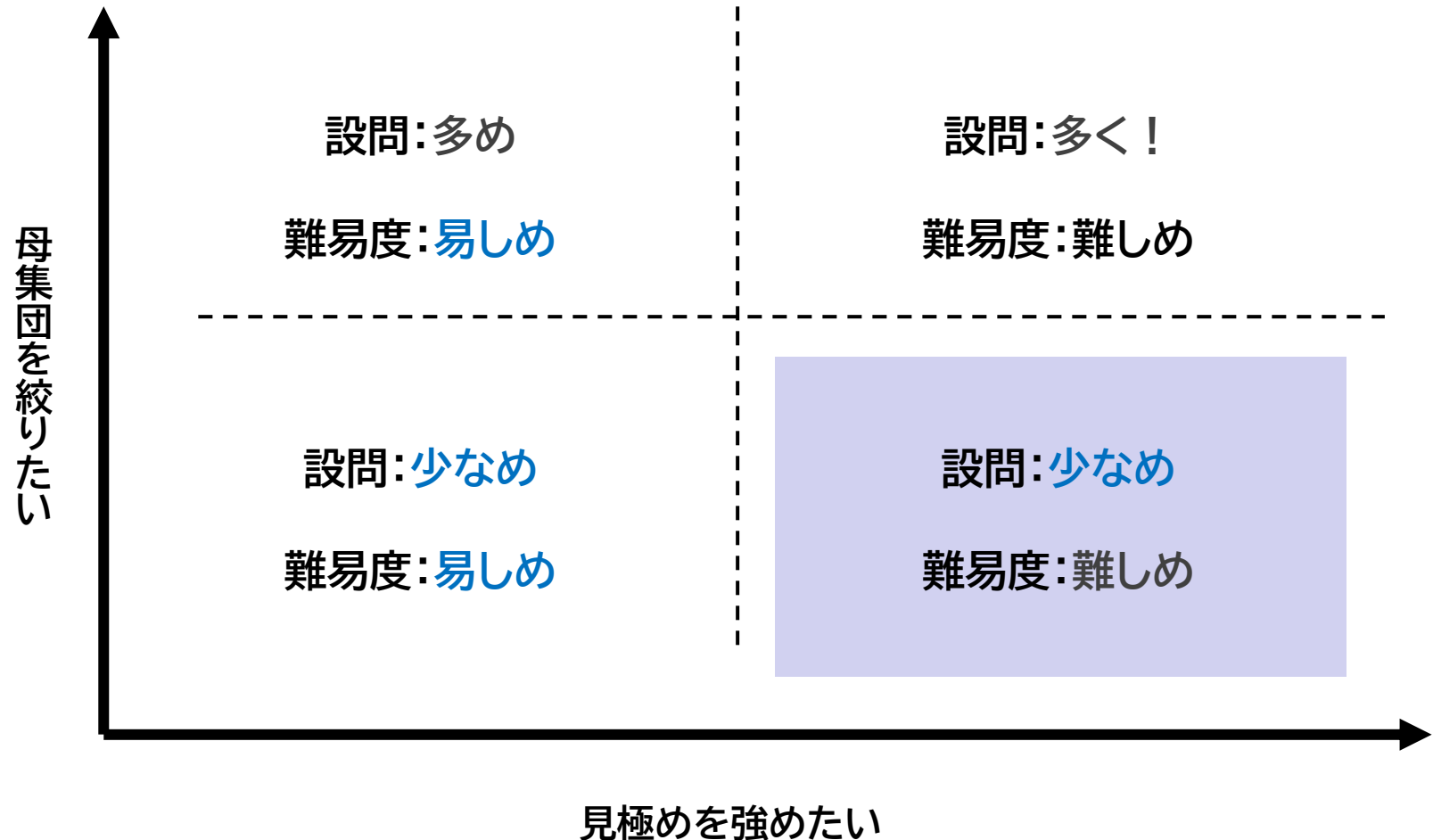
1分程度で、周囲の人から、ご自身が
どう評価されているかを、誰から、
なぜ、を踏まえてお話ください。

評価軸

- ・コミュニケーション力
 - 感受性
 - 表現力
- ・論理的思考力
 - ロジカルシンキング

録画面接の質問について

「母集団」と「見極め精度」のバランスが大事！



録画面接の質問について

設問: 少なめ 難易度: 難しめ

#7

普通

1分程度で、ご自身がチームワークの重要性を認識したエピソードをお話ください。

評価軸

- ・協調性
 - 同調・順応
 - 貢献意欲
 - 積極性
 - チームビルディング

#8

難しい

2分程度で、過去に新しい環境へ適応した方法、意識した事を、具体的なエピソードを交えてお話ください。

評価軸

- ・主体性
 - 自主性
 - 適応力
- ・協調性
 - 同調・順応
 - チームビルディング
 - 積極性

質問を考える上で大事な3つのこと

•回答時間を指定

- 応募者ごとに共通の評価がしやすい
- 応募者が回答時間に迷わない＝離脱しにくい

•できるだけ事実を聞いて評価

- 質問を工夫して、なるべくブレのない事実を

•深掘りできないからこそ「聞き方」が大事

- 人によって捉え方の変わる聞き方にしない
- 事実で答えられるような聞き方にする

試しに録画面接をやってみる！

【大前提】

録画面接はシステムを導入しなくてもできる！

合格ギリギリ層の候補者のみ録画面接などからトライする企業様もいらっしゃいます！

インタビューメーカーの場合、以下の点が特に便利です！

応募者管理

動画の管理場所・容量

セキュリティ

応募者の手間

まとめ

まとめ

単に「学生時代に頑張ったこと」を聞いていく面接から、
学生本人の再現性のある気質を見ていけるような選考手法や
新たに課題を与えて現時点の実力を推しはかれる選考手法の
検討が必要。

バイアスがかかりづらく、見極めはしやすいと言われる
オンライン選考。各選考で見極める
項目を分け、多角的に人物の評価を
することは、マッチングをする上で、
益々重要です。



質疑応答

Q&Aに質問をご投稿ください。
匿名にチェックを入れていただいて結構です。

投稿された「Q&A」には、
👍 (=いいね！)を押すことができます。



運営からのお知らせ

株式会社リーディングマーク

採用だけではなく”入社後の活躍”までをご支援



01

社内分析

- 現在の活躍社員分析
- 将来の活躍予測分析
- 部署、職種、役職分析
- 退職者傾向分析
- 組織分析（経年比較）
- 社歴別分析
- 選考フェーズごとの合格・不合格分析
- 足切りライン策定分析
- 内定者/辞退者比較分析
- クラスター分析（社員や候補者のタイプ分類）
- 他適性検査との相関分析
その他カスタム分析



02

採用

- 性格特性グラフ
 - コミュニケーション特性(リーダーシップなど)、ストレスマネジメント特性(レジリエンスなど)、バイタリティ特性(モチベーション)、メンタル状況
- 能力偏差値（言語・非言語）
- 活躍可能性判定スコア
- 採用時の懸念点
- 個人の性格特性に合わせた面接ガイド
- 似ている社員
- タイプ分類



03

配属

- 部署、職種適性
- 社員同士（上司/部下など）の性格比較
- 役職者適性



04

マネジメント

- 個人の性格特性に合わせたマネジメントガイド
- モチベーション向上
- ストレスケアのためのコミュニケーション方法/職場環境



05

運用

- 採用基準策定
- ミキワメの読み解き方
レクチャー
- 面接官トレーニング
- マネジメント/教育での活用支援

株式会社リーディングマーク

料金プラン

①ミキワメ ベース

従業員数により3万円～(税別) / 月(年間契約)

組織分析

マネジメント

人材配置

人材育成



②ミキワメ 適性検査

候補者 1受検 500円(税別)

③ミキワメ ウェルビーイング

1名 500円(税別) / 月(年間契約/50名プラン～)

ミスマッチ防止

人材発掘

エンゲージメント
分析・向上

離職率防止

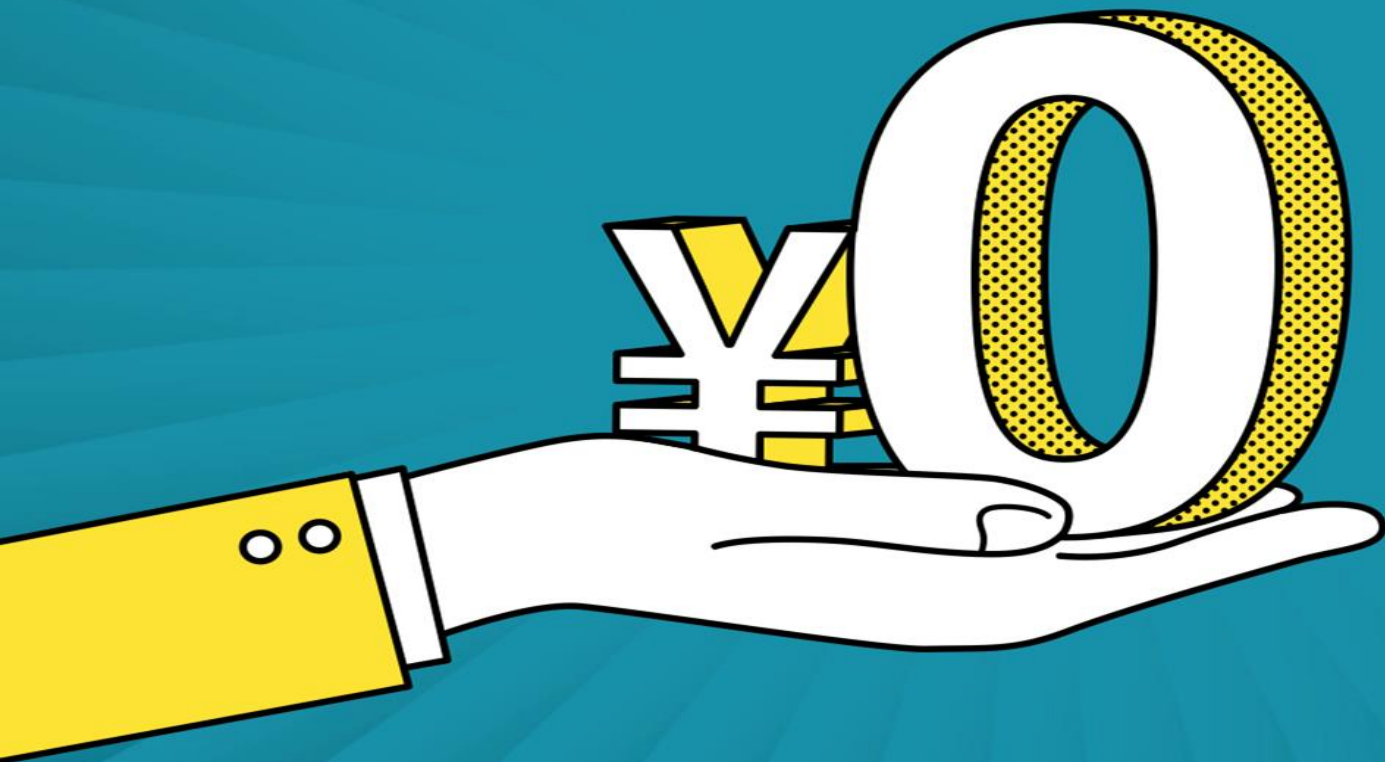
※①ミキワメベースは従業員数により価格が変更となります。(～100名:月3万円、101～300名:月5万円、301名～:月8万円)

※②ミキワメ 適性検査は月締めでのご請求となります。

※③ミキワメ ウェルビーイングのご利用には①のミキワメベースのご契約が必要となります。

※③ミキワメ ウェルビーイングは50名単位でのご契約となります。

無料トライアルキャンペーン／



トライアル期間中であればミキワメ基本プランの費用をお支払いいただく
サービスをご利用、ご解約頂くことが可能です。

株式会社リーディングマーク

詳しくお話を聞きたい方は…

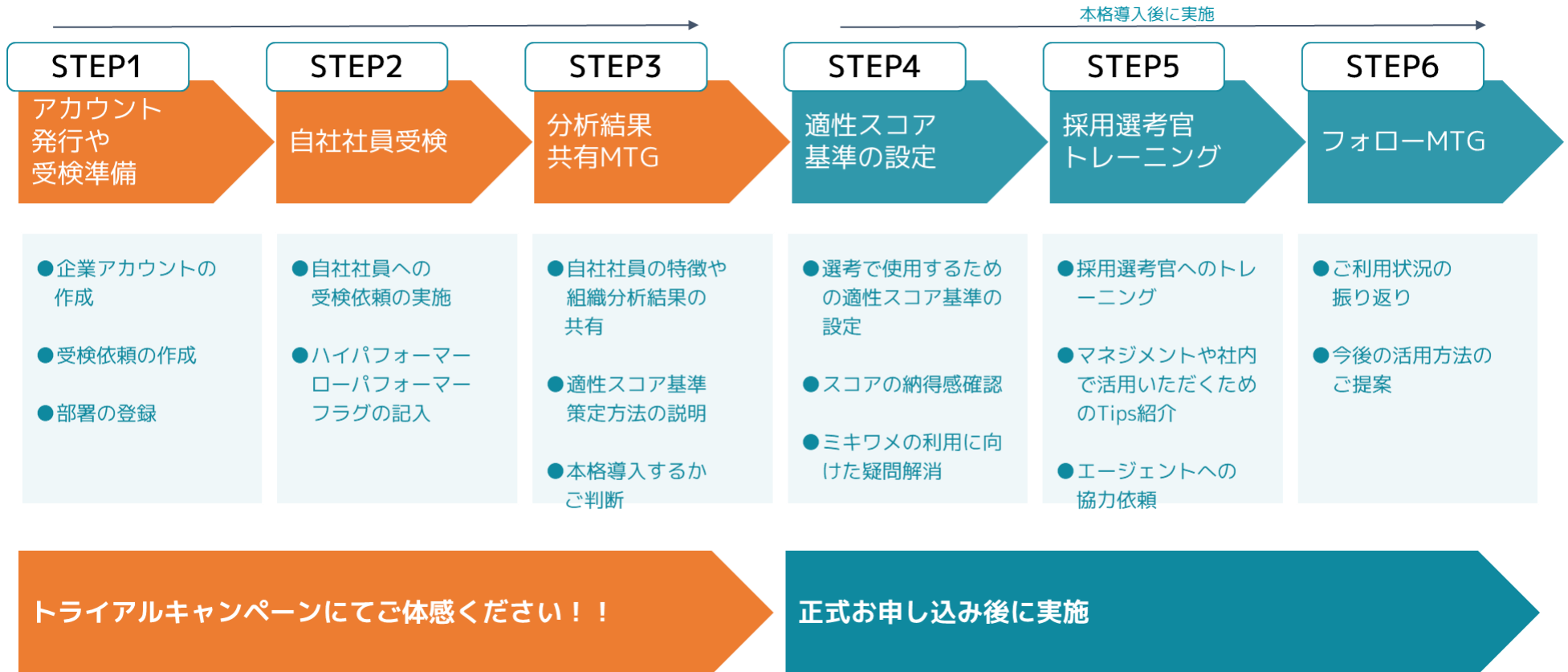
御社のお悩みをお聞かせいただき、
どのような活用ができるかご相談させていただきます！

ご相談可能内容

- 実際の画面を見せながらミキワメのプロダクト詳細を説明
- 貴社の状況に当てはめたデータを使った採用についてのアドバイス
- ミキワメの活用事例
- ハイパフォーマー分析の具体的なイメージや進め方の詳細

株式会社リーディングマーク

ご導入の流れ:全体像



株式会社スタジアム

✔ 労力・コスト削減 ✔ 選考精度向上 ✔ 採用DX

はじめてみよう

録画面接

Q.学生時代に頑張ったことを1分程度で教えてください。



フリートライアル実施中！

録画面接 **50** 回分まで無料！（自動課金なし）

株式会社パフでご支援できること

本日、事例を
お話しした範囲



株式会社パフのおすすめセミナー

理系学生約2,000名データから解説

機電・情報系採用を勝ち抜く アプローチと魅力づけの最善策

“第一想起”と“それ以外”の企業で大きく変わる！

ONLINE **9.28** 水 13:00-14:00

株式会社LabBase 荒金 良行
株式会社パフ 平原 菜子
Thinkings株式会社 森田 徹

初めてでも失敗しない
新・面接手法！

優秀な学生の見落としを防ぐ！
学業行動から見る
面接スキル習得講座

10月19日(水) 13:00 - 14:00

株式会社パフデータセンター 代表取締役 関根 誠

【ヨークベニマル様登壇】3年連続採用目標(110名)達成！

採用苦戦地域でも採用できるようになる
"仕事のリアル"を見せて採りきる！

採用事例公開ウェビナー ▶▶▶ 2022年10月4日(火)15:00~16:00

ご清聴ありがとうございました。

アンケートへの ご回答をお願いします。



回答いただいた方には、
本日の資料をダウンロードいただけます。

アンケートは以上となります。ご協力ありがとうございました！
本日の資料のダウンロードは以下から行なえます。

パフ講演資料
[https://〜〜](https://www.puff.co.jp/)