



イベントレポート

株式会社ビズリーチは人事・採用の最新成功事例が学べるイベント

「HR SUCCESS SUMMIT 2023」を7月6日に開催しました。

この資料では下記のプログラムのレポートをまとめました。ぜひ、採用活動にお役立てください。

テーマ講演

【プロフェッショナルから学ぶ】

優秀人材を口説く、採用コミュニケーションの極意

登壇者



KANEIアソシエイツ
株式会社
代表取締役社長
阪部 哲也 様



株式会社
ThinkSelect
代表取締役
志村 麻美 様



株式会社
フューチャーリンク
代表取締役
松井 健治 様



株式会社
アイ・エス・エス・
コンサルティング
代表取締役社長
関口 真由美 様

BIZREACH

Confidential

トークテーマ

- 優秀な人材とは「会社の成長に寄与する人」 P2
- レジュメをきちんと読み込んだ上でのスカウトが、候補者を動かす P3
- 面談・面接では、候補者が関心を持っていることに関心を向ける P4
- クロージングまでの情報収集が、候補者のベストな選択を導く P5
- 人事は、1通のスカウトや1回の面談で候補者や企業の未来を変えられる仕事 P7

優秀な人材とは「会社の成長に寄与する人」

関口様：みなさまこんにちは、モダレーターを務めさせていただく関口です。よろしくお願いします。本日は、人材紹介会社の代表のみなさんにお集まりいただき、採用プロセスごとのコミュニケーションの極意について皆さんのお考えをぜひお聞かせいただこうと思います。まずは、そもそも“優秀人材とは何か”からお話ししましょうか。

松井様：優秀人材を定義するなら「会社の成長に寄与する人」だと考えています。当たり前のことだと思われるかもしれません、人事と現場同士、自社の成長に寄与できる人とはどういう人かが共有されていないことが多いですね。

志村様：「事業成長に寄与する人」という定義はわかりやすく、その通りだと思います。

そして、社内の共有はもちろん、人材紹介会社のような社外の採用パートナーに共有する難しさもありますよね。

私が企業にヒアリングする際は、「その人材採用は何のためにするのか」採用

背景を教えていただきます。3~5年後に事業売上規模はどうなっていて、どんな組織を作っていくのか。今の状況と将来像との乖離を埋められる方が、その会社にとっての優秀人材になると考えています。



阪部様：優秀人材の評価の切り口は3つ、「できるか」「伸びるか」「合うか」だと思っています。「できるか」は、つまり“地頭の良さ”になりますが、それだけではパフォーマンスにつながらないケースも多いので、入社後に伸びるかは見ていかないといけない。

伸びる人は、自分が持っている能力を成果につなげられる人です。必要な成果を出すために然るべきリソースにアクセスできる人ともいえます。

優秀でもカルチャーが合わなければ、企業にも本人にも不幸ですから、環境とのフィットも大事な観点です。

レジュメをきちんと読み込んだ上でのスカウトが、候補者を動かす

関口様：スカウトをたくさんもらう人が優秀というわけではありませんから、「うちの会社だから、この人が優秀だと判断する」というマッチが大事ですね。

では改めて、「採用コミュニケーションの極意」というメインテーマに入っていきましょう。採用コミュニケーションには大きく3つ、「スカウト」「面談・面接」「クロージング」があります。それぞれの段階で大事にしているコミュニケーションについてお聞かせください。

志村様：スカウトは、ターゲットを絞るところから始まりますが、私は求人票として企業からいただく人材要件より、広めにターゲッティングするようにしています。今の組織と未来の組織の状態の乖離を埋めるための採用がしたいという背景が分かっていれば、人材要件に合っていないても該当するケースはある。候補者の可能性を広げたい、という思いがあります。

松井様：僕は逆で、すごく狭めているかな。毎月、100人のレジュメを見て1人しか送らないこともあります。選ぶ観点は、「学歴」「職歴」「コストパフォーマンス（年収に対する実績や経験）」で、相対比較していきます。

ちょっとテクニカルな話になりますが、スカウト文面の参考に最近はChatGPTを使っているんです。僕が書くと、思いが詰まりすぎてしまうけど、ChatGPTは“一般的ないい文章”を作ってくれる。熱すぎないそのトーンを参考に編集・チューニングしていくと、候補者にとってもいい温度感の文面ができるな…と感じています。

志村様：面白いですね！ 私はすごくアナログで、3段階のカスタマイズをしてスカウトを送っています。

まずは、採用ターゲット層に対して、紹介・推薦したい企業のポジション情報をすべて盛り込んだものをフォーマットとして作成します。具体的な候補者が見つかった場合は、その方の志向に合わせてどの情報を冒頭に持ってくるべきか、ほかのどの内容を削除・短縮するかを編集していきます。

最後に、その方の経験を踏まえ、どこに引かれてスカウトしているかをお伝えする文章にします。返信があった候補者には毎回、なぜ返信してくれたのかを聞いていますが、多くの方が「自分のレジュメをちゃんと読んでくれたのが伝わったから」「自分の志向に合わせた提案をしてくれていると感じたから」という声が圧倒的に多いんです。

また、最近の特徴として、「キャリアの相談ができそうな気がしたから」という声もあります。企業の採用広報力が高まって、ダイレクトリクリーティングも盛んになっているためか、「企業やポジションをどう選んだらいいのかわからない」「一緒に、選考を受ける企業を考えていってほしい」という相談が多くなっています。企業様がダイレクトスカウトを行う際にも、初回面談を情報提供の場とすることを明記し、返信のハードルを下げ、お話をする中で自社や業界について理解を深めて頂くという方法をお薦めしたいと思います。

阪部様：スカウト文面は、“魅力的な件名・タイトル”にすることも大事ですよね。「面接確約」「海外赴任のチャンスがあります」「至急案件」など、候補者がベネフィットを感じられるタイトルが、僕なりの“魅力的なタイトル”なんですが、開封率にもかなり影響があると思っています。



関口様：人材紹介会社と人事とでは、見ている観点も違うかと思いますが、皆さんには違いをどのようにとらえていますか。

松井様：人材紹介会社は客観で人事は主観というのが、大きな違いでしょう。人材紹介会社は複数案件を抱えているからこそ、比較・検討して候補者に伝えられるところが強みかなと思っています。

志村様：私は企業から、自社のダイレクトリクルーティングのスカウト文の添削相談をもらうことがあります。改善点も見つかるのですが、「企業だからこそ伝えられる点があるな」と感心することも多いです。

もったいないなと思うのは、商品説明や企業説明などが長く、候補者からすると「そこまで求めていない」というケースが多いこと。企業情報は概要だけいいと思います。

一方で、素晴らしいのは、採用背景や組織の状態をよりリアルに伝え、「こういう状態だから、こういう能力を持ったあなたが必要なんです。だから直接話がしたいんです」と書かれている文面。

これこそが企業から伝えられるメッセージだなと学びがあります。

阪部様：人事の方は、自分の会社がいいと思うからこそ、その会社の人事をやっていると思うんです。力強くアピールすることに躊躇なく、情熱的に発すれば、私たち人材紹介会社とは届き方が違うなと思いますよね。

面談・面接では、候補者が関心を持っていることに関心を向ける

関口様：「面談・面接」におけるコミュニケーションで意識していることや、皆さんなりの工夫ポイントもお聞かせください。

松井様：企業側の面接のポイントは「見極め」と「アトラクト」だと思っています。「見極め」の一つのやり方としておすすめしたいのは、「あなたは自己採点すると何点ですか」と丁寧に聞いてみること。

採用する際に自己評価が高すぎる人には気を付けた方がいいと思っているので、高い点数を出した人には何をもってそう考えているのかを探ってみるのがおすすめです。加点ポイント、減点ポイントを詳しく聞いていくと、その人の価値観が見えてくると思います。

阪部様：評価や判断、分析をしない「カジュアル面談」と、選考のための「面接」は明確にコミュニケーションの取り方を使い分ける必要があります。面談では、ジャッジせずにとにかく候補者に感情移入していきます。面接では、コンピテンシーアセスメントのやり方を参考に、具体的な行動をファクトとして集め、面接後に複数人で議論し判断していっています。



志村様：私はスタートアップの採用支援をすることが多く、カジュアル面談からサポートするケースも増えています。カジュアル面談は企業と候補者のお互いのフィット感を見る場だととらえていますが、本当はマッチしているのに企業の魅力が伝わりきらずに辞退してしまうケースもあり、とてももったいないなと感じています。

カジュアル面談は事前準備がすべて。準備段階で仮説を立て、この候補者ならどんなことを話すべきか、引き出しを複数用意して面談に臨むのが理想です。

また、オープンな場をつくるために、面談の最初に「今日のゴールはここ。こんなアジェンダで話しましょう」と説明して、候補者が安心できる空間づくりが大切です。

面談は、人事の自己紹介からスタートし、もし候補者と共通点があるのならそこから話を広げてみては。

人事担当者自身も中途入社の方なら「私も、自社のこんなところがいいなと思って転職してきたんです」などと話すのもいいと思います。

関口様：カジュアル面談は価値判断せずに企業の魅力を伝える場。候補者が知りたいポイントに沿った話をすることが大事だと改めて思いました。

松井様：そうですね。転職を決める際に大事なポイントは「事業内容」「仕事内容」「待遇」「人的環境」の4つだと思います。この4点をきちんととらえておくことが大事ですね。

阪部様：面談・面接の心構えで重要なのは、「候補者が関心を持っていること」に、関心を向けること」だと思っています。

そして、候補者がどんなことにやりがいを感じるのか、具体的なファクトから価値観を引き出し、自社でその価値観に沿った仕事の機会をサステナブルに提供できるかどうかを見ていくことが大事です。

関口様：人材紹介会社として、企業との連携がうまくいっているときは、どういうときだと思いますか。

松井様：コミュニケーションがスムーズに進んでいて違和感がないときは、うまくいっていると感じます。

違和感があるときは、目標がずれているときですね。僕らはクライアント企業の事業成長のためにいい人材を紹介したいと動いていますが、企業サイドが「上司に言われたから」などと、同じ方向を向いてないとテンションが下がってしまう。

そんな感覚で採用活動をしているんだなと、残念な気持ちになるんです。

事業成長と人の成長がリンクするようなコミュニケーションができないとうまく進みませんし、入社後の活躍にも響いてくると思いますね。



志村様：わかります。企業サイドと、横に並んで話ができる感覚があるときはいいですよね。
お見送りになる（不採用になる）ときは企業側が気を遣うのか、ネガティブフィードバックを正直に伝えてくれないところもあります。
でも私たちとしては、その会社の成長のために必要な人材をご紹介して支援をしていきたいので、なぜダメだったのか・何がよかったのかをオープンに侃々諤々（かんかんがくがく）とやりとりできたほうが、それ以降の別の方の推薦にも生きるんです。

クロージングまでの情報収集が、候補者のベストな選択を導く

関口様：クロージングにおけるコミュニケーションでは、皆さんどのような工夫をしていらっしゃいますか。



志村様：クロージングにおいてもっとも大事なのは情報収集だと思います。人の価値観や志向性は、私たちが何か言ったからといって変わることはありません。候補者が内発的に「この会社で働くことが自分にとってベストだ！」と思って決断することこそがベストですよね。
そのためにも、選考の過程において、受けている企業に対しての正直な思い、他社との比較での考えをできる限りヒアリングします。クロージングの前にヒアリングの時間を設け、候補者の転職ストーリーを具体的にイメージできるまで話を聞いていきます。
客観視できる人材紹介会社だから見える視点や、持てる情報もあるので、企業の方はうまく人材紹介会社を活用してほしいなと思っています。

阪部様：クロージングでは、ワクワク・ドキドキ感のような期待を高めると同時に、十分な安心を与えることが欠かせません。そして、「他ではなくあなたが必要なんだ」というアイデンティティフィットと、「あなたに似た経験の人が入って活躍している」というカスタマーボイスをきちんと伝えることも大事です。

松井様：クロージングのときは主觀と客觀で情報提供を分けるべきだと思うのですが、主觀は「好き」と「役に立つ」の2点が、候補者に響く言葉だなと思うんです。

「あなたが来てくれるとうれしいよ」と、「あなたが来てくれたら助かります」というのが、人の心を動かす王道パターンかなと思いますね。

人事は、1通のスカウトや1回の面談で候補者や企業の未来を変えられる仕事

関口様：ここまで「スカウト」「面談・面接」「クロージング」の観点からコミュニケーションを考えてきましたが、あっという間に時間が終盤になってしましました。最後に、来場してくださった企業人事の皆さんへメッセージをいただけますか。

松井様：今日は来場いただき本当にありがとうございました。

採用した方が事業成長をもたらすこと、そして活躍してその人自身がハッピーになることが人材紹介会社としてもっともうれしいことです。お互いにそうした機会を一つでもつくっていきたいです。

志村様：常々、人事の方はすごく重要な役割を担われているなと思っています。スカウト1通や面談1回で、企業も個人の人生も大きく変わる可能性がある、素晴らしい仕事だな、と。そこに伴走できるのはしあわせなことなので、今後も協力しながらいいご縁を作っていきたいです。

阪部様：自社のビジョンを100回繰り返し伝えていても、毎回同じエネルギーで伝えられる、ビジョンの体现者となる立場が人事だと思っています。

「候補者の変化や成長を助ける」という気概を大切に、これからも一緒に採用に携わっていきましょう。



採用にお困りの方へ

ビズリーチが貴社の 採用課題を解決します



もっと採用コストを
抑えたい…

採用コストを比較する →



入社してほしい人材が
見つからない…

登録されている人材を調べる →



ずっと採用できない
求人がある…

採用の可能性を診断する →

