



# 面接対策講座

DI エージェント

## 1. 志望動機

### ◆採用担当者の視点



「どういう軸で仕事をしたいのか」「その軸にマッチする企業をどの様に探しているか」  
をもとに、客観的に見て応募者の軸と自社がマッチしているかを判断したい!

### ◆NG 事例

#### ①共感系の志望動機のみ

「貴社の●●という理念に共感して自分もその一員に～、●●業界に関心があり～」

一見すると見栄えはいいものの、「それならなぜもっと早く応募しなかったのか?」「この業界に絞っているのか?」「同様の理念を掲げているところだけ応募しているのか?」といった深堀りにつながると答えきれなくなり、【**就職・転職の軸がなく、当社で長期就業いただけるイメージが持てなかった**】というお見送りにつながる

#### ②条件系の志望動機のみ

「自宅から通いやすく～、業務内容が経験を活かせるようで～」

「条件が合えばどこでもいいのか」という印象を受け、深堀りもされないまま、【**条件以外でマッチした点が見出だせず、当社で長期就業いただけるイメージが持てなかった**】というお見送りにつながる

### ◆志望動機作成のポイント

「御社でなければならない理由」は**自分の軸+応募のきっかけ+調べて感じたことの三段構え**で表現する!

#### ①自分の軸

前職を退職してから、～という軸で求人を探しておりました。

例)

障害を開示して安心して就業したい/一定の配慮がある環境を希望したい/●●の経験を活かしたい、●●業務のキャリアを積みたい/現職以上の待遇を叶えたい etc……

#### ②応募したきっかけ

～でしたが、エージェントから紹介され障害者枠の募集があることを知り、私の①という軸に合っていると思い興味を持ちました。

例)

御社のことは存意上げておりましたが/御社のことは恥ずかしながら存じませんでしたが、

#### ③調べて感じたこと

更に、～し、私も御社の一員として周囲の社員や顧客に貢献しながら、①の様になりたいと思い応募しました。

例)

御社の HP を拝見した際に●●という理念に共感し/社風についての記載を拝見し/障害者雇用の実績や取り組みを拝見し/●●ということのエージェントからお聞きし/調べていくうちに御社の業界の成長性を感じ/●●という事業内容に関心を持ち

## ◆注意点

一次面接において選考判断の基準はあくまで「マッチしているか否か」のため、「志望度の高低」が選考結果に影響することは多くありません。

そのため、「御社一筋です!」と伝えるメリットは少なく、また伝えたとしても論理性がなければ深掘りに答えきれずにデメリットにつながります。

大事なのは「〇〇さんは①の軸で仕事を考えていて②のきっかけで興味を持って③みたいに働きたいと思ってくれているのか」と、自身の考え方や本質的な軸を理解してもらった上で、マッチしているか否かを判断してもらうこと。

見栄えの良い志望動機を作り込み評価されたとしても、それが本心でなければ入社後のミスマッチにつながりかねません。

また、本質を理解してもらった上で選考が通過しなかった場合も気に病む必要はなく、「その会社はもともと合わなかったんだ」と気持ちを切り替え、本質的にマッチした会社と出会えるまで続けていくことをおすすめします。

## ◆応用編：「軸」が定まったら、、、

まずは志望動機から組み立ててみると、「自身をどう理解してもらいたいのか」というイメージが出来上がるかと思います。

応用編として、今度は面接で聞かれやすい一つひとつの質問を想定し、軸に沿った回答を用意しておきましょう。

Q1.今までの会社で一番自分に合っていたのはどんな環境？

Q2.得意な業務/苦手な業務は？

Q3.周囲からはどんな性格の方と言われる？

Q4.業務において大事にしていたことは？

Q5.今までの仕事で一番やりがいを感じたことは？

Q6. 今までの仕事で一番つらかったことは？

Q7.どんな人と働きたい/働きたくない？

## 2. 自己紹介

### ◆採用担当者の視点



選考結果に直結することは稀ですが、ごくたまに話し出すと止まらない人がいて、そういう方はお見送りにしてますね

### ◆NG 事例

#### 1) 1社あたりの説明が詳細に渡る

「当時は業界が●●な状況で競合他社は●●の様な方針で動いている中、私が在籍していた会社では●●の様な取り組みをしており、私を含めて●●名の部署では●●業務を中心に～」

面接の一番初めに自己紹介をお願いされた場合、まずはご経歴のみ簡単にお聞きし、もう少し詳細に聞きたい点は深掘りをしていきたいと考えているため、【聞いていない点への説明が長く、業務上コミュニケーションを取る際の現場とのミスマッチが懸念される】というお見送りにつながる

### ◆自己紹介作成のポイント

#### ☑ 自己紹介は「概略」と「時系列」の2パターン用意しよう！

自己紹介には、挨拶程度に1分以内で済ませる簡易的な概略と、経歴の順を追った職歴紹介の2種類がございます。

「まずは簡単に自己紹介をお願いします」とのみ質問された場合は概略を回答し、「履歴書に沿って今までのご経歴の概略を教えてください」と質問された場合は時系列のパターンで回答しましょう。

時系列の自己紹介については次の項目で説明しますので、ここでは概略の作成方法を解説します。

#### ☑ 概略は「(業界) + 職種 + 経験社数 + 通算年数」でまとめる！

複数の企業での就業経験を簡易的にまとめる上では、職種を基準に整理するのがベストです。

人事、総務、経理、営業職、SE、接客・販売といった職種で一括した伝え方が、最もシンプルかつ具体的な深掘りをもらいやすい形式です。

まずは大まかな職種で概略を紹介し、深掘り質問につなげていきましょう。

また、職種だけでは伝わりづらい業界特有の業務経験の場合は、業界も加えましょう。

例)

〇〇と申します。

私は大学卒業後、医療機器メーカーの海外営業を2社約5年、商社の営業事務を1社4年経験した後、障害を受傷して以降は管理部門系にキャリアチェンジし、人事労務を2社7年経験して参りました。

### 3. 退職理由

#### ◆採用担当者の視点



「今までの職歴においてどんな軸に沿って決断してきたのか、一貫性があるか」  
「周囲の状況を踏まえて、どう考えて退職という考えに至ったのか」  
をもとに、過去の職歴からどのような軸を持っている方なのか判断したい！

#### ◆NG 事例

1) 退職の経緯について、周囲の状況の説明が多い

「他の社員が●●の様な業務のみしかせず、私が●●までやる様になり～、入社してみたら●●がない状況で、周囲の社員もほとんど退職していき～」

当時の周囲の状況以上に、「その時に自分がどういう考えで退職という決断をしたのか (=当時の軸)」を知りたいため、【退職理由に環境要因や他責的な内容が目立ち、短期間での離職が懸念される】というお見送りにつながる

2) 1社あたりの説明が詳細に渡る

「当時は業界が●●な状況で競合他社は●●の様な方針で動いている中、私が在籍していた会社では●●の様な取り組みをしており、私を含めて●●名の部署では●●業務を中心に～」

まずは学校卒業後～現在に至るまでを通して聞き、矛盾を感じる点やもう少し詳細に聞きたい点は深堀りをしていきたいと考えているため、【聞いていない点への説明が長く、業務上コミュニケーションを取る際の現場とのミスマッチが懸念される】というお見送りにつながる

#### ◆退職理由作成のポイント

☑ 退職理由は **環境要因/自分の考え** で整理する！

当時のハードな労働環境や人間関係等を思い返すと、ネガティブな感情が湧き起こることと思います。

それ自体は間違いのないことでしょうし、無理にポジティブに言い換える必要もありません。

一つ考えてほしいのは、「そんな状況の中で社員全員が退職したのか/残った人と辞めた自分との違いは何だったのか」という点。

状況は同じでも、そこから何を考え決断するかは人によって異なり、面接ではその点に着目されます。

誰も「●●の状況だから辞めた」のではなく、「**本当は▲▲したかったが、●●の状況では困難だと考え、▲▲できる環境を選んだ (選ぶために退職した)**」と言い換える事ができます。

「辞めた当時の状況」を説明し、状況への理解や共感・同情は生まれても、あなたの軸や考え方への理解は進みません。

☑ **「辞めた理由ではなく、次を選んだ理由」** で伝えよう！

上記を踏まえて、いざ面接の場で伝えるべきことは、「**本当は▲▲したかったが、●●の状況では困難だと考え、▲▲できる環境を選んだ (選ぶために退職した)**」という点です。

一般的に退職理由をポジティブに伝えるべきというアドバイスが散見されますが、辞めた理由にスポットライトを当てたらネガティブになるのは当然のことで、それを繕っても嘘になりかねないため本質的ではありません。

なので、スポットライトを「入社した理由」に当てて話してみてください。

自然と、前職で叶えなかった理想とそうはならなかった現実、そして次の職場に何を求めて入社したのが前向きに話せるはずで

例)

社長がワンマンで売上だけを重視する方針で、上司もイエスマンしかおらず、経営方針が納得できず退職しました

↓そのイエスマン上司はなぜ会社に残り、なぜあなたは辞めたのか 何を実現したかったのか

より顧客に対して寄り添ったサービスを提供したいと思い上申を続けていましたが改善は難しく、転職活動を進めていく中で XX 社の社風や事業内容に惹かれて、ここならより顧客視点のサービスができると思い転職しました。

☑ **順を追った職歴紹介は 1社あたり 3センテンスでまとめる！**

もし「履歴書に沿って今までのご経歴の概略を教えてください」という質問を受けたら、経歴はシンプルにまとめつつ 1社 1社を分断せずに「次の会社を選んだ理由」でつなぎ、軸や当時の考えをわかりやすくかつ深堀りの質問をしやすい形式にまとめましょう。業務の詳細については、質問を受けた際に答えることとし、聞かれるまで詳細の説明は避けましょう。

A その会社に入社した理由→B 実際に担当した業務→C 退職し次の会社を選んだ理由→B 実際に担当した業務→C 退職し次の会社を選んだ理由……という構文に当てはめて、自身のキャリアを整理してみると……

例)

◆1社目

A 新卒では●●業界を中心に見ていた中で、ご縁があって XX社に入社しました。

B ここでは営業職として、既存企業へのルート営業を中心に●●社を担当し、●●の商材を●●の様なお客様に提案してまいりました。

C 5年ほど勤める中で、自身のキャリアが頭打ちになっていることを実感し、新規営業やより裁量を持って仕事ができる環境で働きたいと考え、2社目の YY社に転職しました。

◆2社目

B ここでは一転して新規開拓メインの営業職として、●●社を担当し、●●の商材を●●の様なお客様に提案してまいりました。

C 転職して業務内容には満足していましたが、YY社では残業が常態化しており、自身も月 80時間ほどの残業が発生していました。腰を据えて長期的な就業をしたいと考えた時に、事務職として後方支援に携わりたいという思いがあったため、3社目の ZZ社へ転職しました。

※「C 退職し次の会社を選んだ理由」は、すなわち次の会社の「A その会社に入社した理由」となるため、2社目以降は「A その会社に入社した理由」を伝える必要はありません

◆注意点

ただでさえ緊張しやすい面接の間では、話も冗長になりがち。

「端的なコミュニケーションを心がけましょう」という面接のアドバイスを目にしたことも多いと思いますが、裏を返せばそれだけ【コミュニケーションが端的ではなかった】【質問した意図と回答にズレがあった】という理由でのお見送りが実はたくさんあるということ。

伝えようと思えば思うほど話が冗長になり、残念ながら伝わらないが増えてしまいます。

面接の間では「聞かれたこと」を落ち着いて受け止めることを重視し、回答は「結論 1文+理由 1文+補足 1文 (また～という追加の理由、逆に～という反証の理由等)」で収めましょう。

面接は対話形式ですので、気になることやより詳細を聞きたいことがあった場合は重ねてご質問していただけますし、なければ答えられていた (=端的なコミュニケーション) ということ。

伝えきれなかったと感じたことは追ってエージェントから補足することができますので、ご安心ください。

## 4. よくある質問と回答例

### ①「長所/短所」や「得意な業務/苦手な業務」ってどう答えるの？

#### ◆採用担当者の視点



「自身の性格や業務に表れる特徴を把握できているか」  
「短所や苦手な業務に対して、カバーする意識や具体的な対策を打っているか」  
スキル・経験ではなく、基本的な自己解決能力が備わっているかを確認したい！

#### ◆NG 事例

- 1) 具体性がない
- 2) 短所・苦手をカバーしようという意図が伝わらない

「長所は責任感が強い点です。短所は時に思いつめすぎてしまう点です。」

「事務系の業務は得意です。電話応対や顧客対応の業務は苦手です。」

「実際の業務は入社後でも教えられるから実務経験はなくても、社会人としての基本的なビジネスマインドがあれば OK」という視点で面接に臨まれる企業様は少なくありませんが、この質問に対する回答からビジネスマインドの有無を推測し、【本人の苦手分野の業務が今後発生する可能性があり、そうなった場合に離職が懸念される】【社会人としての就業経験が浅く、配属想定部署の現状ではフォローに手が回らない点が懸念される】というお見送りにつながる

#### ◆よくある質問への回答のポイント

- ☑ 長所は「**性格+エピソード**」、短所は「**性格+カバー・対処方法**」を伝える！

長所と短所は、客観性があり、表裏一体の特徴をチョイスすることが望ましいです。

思いつかない場合は、周囲の方から褒められた経験を思い返すことでまずは客観的な長所を定め、その長所が逆に良くない結果につながってしまった経験を短所として挙げるとよろしいかと思います。

カバー・対処方法は、短所に対して自分なりにできる工夫や、周囲の方々の協力を得ることで解決できることを考えましょう。

例)

「長所は責任感が強い点で、実際に前職では上長から『任せた業務に対して責任を持って完遂してくれた』と評価をいただいたことがあります。短所は責任感が強いあまり、時に思いつめすぎてしまう点です。ただ、一人で悩んでいても中々前に進まないで、悩んだ時は家族や同僚に相談する等、抱え込みすぎないように注意しています。」

- ☑ 得意は「**実作業+適性+エピソード**」、苦手は「**実作業+適性+カバー・対処方法**」を伝える！

長所・短所との重複を防ぐためにこちらでは具体的な実務例を挙げましょう。

職種や業務名だけでは曖昧なため、「●●の様な適性を求められる～」という文言を加えることで、イメージが付きやすくなるようにしましょう。

例)

「データ入力の様な正確性が求められる業務は得意で、前職では1日に●●件程度の顧客情報の入力を担当し、ミスの少なさを評価いただいております。逆に、電話応対や顧客対応といった臨機応変さを求められる業務は苦手としております。担当する際には、よく聞かれることを事前にメモにまとめておく等、焦らずに冷静に対応できるよう工夫しておりました。」

## ②キャリアプランを聞かれたらどう答えるの？

### ◆採用担当者の視点



長期的に就業していただくにあたって、自社で用意できる環境や業務内容と、本人のイメージする“成長”がマッチするかを確認したい！

### ◆NG 事例

#### 1) “仕事を通じた自身の成長”ではない内容

「定年まで働きたいと思っています」「落ち着いて長く働きたいと思っています」「収入を上げていきたいと思っています」

キャリアプランを聞かれた際に、「環境的な要素」や「副次的な結果」のみを伝えてしまうと【キャリアアップという言葉は出たものの、軸が浅く具体的なイメージが持っていないため、長期的な就業が懸念される】というお見送りにつながる

#### 2) ステップが飛んでいる

(コソコソと取り組むタイプの一般事務求人面接で)

「将来的には企画や制作といったクリエイティブな業務に携わりたいと思っています」

目の前の業務を経験することでつながる「次のステップ」ではなく、直感的にやりたいことを伝えてしまうと【おまかせできる業務内容と、本人が将来的に希望している内容との乖離が大きく、ミスマッチが懸念される】というお見送りにつながる

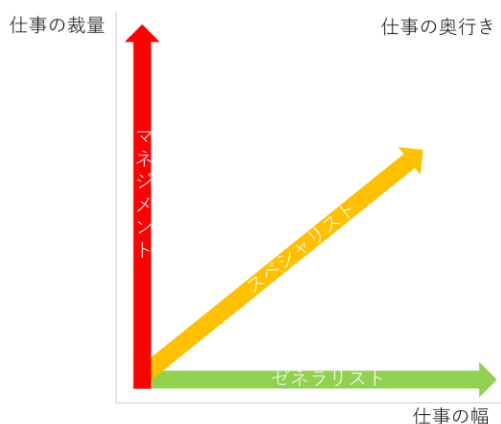
### ◆キャリアプランへの回答のポイント

#### ☑ 自身が望むキャリアを「3つの方向性」で整理しよう！

キャリアアップとは、仕事を通して成長し、次のステップへと進むことを指します。

キャリアプランを聞かれた際に、環境や待遇だけを伝えてしまうと、「希望はあっても、そこに至るまでの具体的なイメージがない」と思われかねません。

まずはキャリアを「マネジメント」「スペシャリスト」「ゼネラリスト」3つの方向性で整理し、自身がどの様な道を歩みたいかを定めましょう。



- ・複数の業務を経験し、対応できる幅を広げていきたい  
→ゼネラリスト志向
- ・一つの領域の経験を積み、専門性を磨いていきたい  
→スペシャリスト志向
- ・将来的には経験を後輩や部下に還元していきたい  
→マネジメント志向

#### ☑ ゴールに辿り着くまでのステップを整理しよう！

企業によってキャリアパスの制度や実情は様々です。

入社し任された業務を経験したあとでどのようなチャンスがあるのか、具体的なステップについてイメージが持てないまま、直感的にやりたいことだけを伝えてしまうと先述の通りお見送りとなるリスクが高いです。

事前に求人票を読み込む、会社 HP の採用情報等のページを調べるといった事前の準備を行ったり、エージェントに問い合わせたりといった情報収集を入念に行いましょう。

その上で、やりたいことやゴールだけを伝えるのではなく、「具体的にどのような経験を積み、ステップを登っていくのか」を意識してキャリアプランを組み立てましょう。

例)

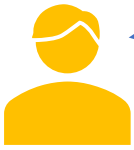
「まずはお任せいただける業務で成果を出せるように精一杯取り組みたいと思います。経験を積んでいく中で、もし機会をいただけたら他の業務にも積極的にチャレンジしていきたいと思います。そうして仕事の幅を広げていき、ゆくゆくはどんな業務でも臨機応変に対応できる事務職を目指したいと思います。」

「経験を積んでいく中で、自身からも積極的に学び、専門性を深めていきたいと思います。ゆくゆくはその領域に精通したスペシャリストとして、より難易度の高い業務にも対応できる様になりたいと思います。」

「経験を積んでいく中で、後輩や他の社員にも教えられるレベルまで業務の理解を深めたいと思います。ゆくゆくは後輩の指導や育成に携わり、マネジメントにもチャレンジしたいと思います。」

## 5. 面接当日の逆質問について

### ◆採用担当者の視点



「一次面接では選考結果に大きく影響はしないが、  
どういう質問をされるかによって、  
何を重視しているのかが分かりますよね」

### ◆逆質問のポイント

#### ☑ 共通点を聞こう！

もし何を質問すればいいか困った際は、**障害者雇用で/今検討して下さっている配属部署で「活躍している方の共通点」**を聞きましょう。

面接官からすると、まさに求めている人物像と直結しているためとても答えやすい質問です。

また、求めている人物像を直球で聞くよりも、「自身もそれに近づきたいと考えている」という前向きな意図が伝えやすく、自己PRがしやすくなります。

自分がこの会社にあるかどうかを確認したい時におすすめの質問です。

### ◆注意点

逆に、自分がマッチしているかどうかを確かめたい時に、「●●障害の方はいますか？」とピンポイントで質問をする場合は、その「いるかないか」の回答だけで判断するのはおすすめしません。

いたとしても症状や配慮、業務内容や配属先も異なるため、自分も同じ様に働けるとは限らず、逆にいないからといって自分に合わないとも限りません。

「初めての受け入れだからこそ、柔軟な理解を受けて安心して働く環境を実現できた」という転職成功事例も多数ございます。

活躍している人の共通点や、これまでの雇用実績、今後どの様に障害者雇用を考えているか等、選考を通じて情報を収集し、総合的に自身にマッチしているかを判断することをおすすめします。