【面接成功マニュアル】中途薬剤師向け

～成約率を高める面接テクニック～

ROP
Realization of Purpose

ROP
Realization of Purpose

00 | INDEX

1. 本資料の内容 1
2. 面接成功のカギ：基本フロー 2
3. 面接成功のカギ：基本フロー 3
4. 面接成功のカギ：アイスブレイク 4
5. 面接時に聞くべきポイント 5
6. 成約率を上げるコツ 6
7. 面接時の対応 7
8. NG人材の見分け方 8
9. 内定提示後の動き 9

Realization of purpose

01 ｜本資料で分かること

- 採用面接の正しい流れや方法
- 良い面接と悪い面接の違い
- 内定承諾率を高める方法
- 離職を防ぐ方法

＜本資料の監修＞

薬剤師の人材紹介会社で10年勤務。
1,000件近い面接同席経験。面接の流れや質問内容を少し工夫するだけで、成約率が大きく変わる事実を体感。

ROP株式会社
代表取締役　志社 俊典

Realization of purpose

02 ｜面接成功のカギ：基本フロー①

事前準備

求職者の履歴書・職歴を事前に確認。特に**「離職理由」**や**「希望条件」**を把握しておく。

ポイント

「求職者の背景を理解することで、面接時の質問や説明を適切にカスタマイズできます。」

面接の流れ

ヒアリング

面接の最初のステップは、求職者の**「離職理由」**や**「希望条件」**を詳細に聞くこと。

＜具体例＞

｜離職理由の背景を掘り下げる質問

例：「前職でどのような点に課題を感じましたか？」

｜希望条件の具体化

例：「今回の転職で特に大切にしたい条件は何ですか？」

Realization of purpose

03 ｜面接成功のカギ：基本フロー②

会社説明

求職者が何を求めているか理解した後に、会社説明を行うことが重要。
求職者の話を聞いた上で、**自社がどのようにそのニーズに応える**かを説明します。

例：「求職者Aさんが求める働き方の柔軟性について、当社では〇〇の制度があります。」
会社説明を単なる情報提供で終わらせず、「相手の希望を具体的にどう実現するか」という視点を加えましょう。

クロージング(質疑応答)

求職者が抱える疑問を丁寧に解消し、**面接全体を前向きな印象**で締めくくる。
例：「当社の制度や職場環境で気になる点があれば、何でもお聞きください。」

採用後フォロー

内定提示後の迅速な対応。採用理由の共有を含めて、本人と密なコンタクトを取る。
入社後も定期的にフォローアップを行う。

＜補足＞
「多くの面接官が、会社説明を先にしてしまうことが失敗の一因です。まず求職者の話を聞き、
退職理由（解決したい事）と希望条件を把握してから、それに応える形で会社の魅力を伝えましょう。」

ROP
Realization of Purpose

04 ｜面接成功のカギ：アイスブレイク

～ 何故、アイスブレイクが必要なのか？ ～

雑談で緊張をほぐすことで、**本音を引き出しやすく**なります。
事前に履歴書で自分と求職者さんとの共通点も探しておきましょう！

＜緊張をほぐすための質問例＞

「会場まではどのくらいかかりましたか？」「私も緊張してますが、〇〇さんも緊張していますか？」

「薬局内せまくてすいません、、〇〇さんの店舗はどれくらいの大きさですか？

「空調や温度は問題ありませんか？」「今日はお休みでしたか？」「迷いませんでしたか？」

「履歴書の趣味について触れる」　「普段のお休みはなにされていますか？」

「履歴書の出身地や大学について触れる」「お子さんはおいくつなんですか？」　など

＜補足＞
笑いを取る必要はなく、あくまでも準備運動くらいの感じを意識した内容を
求職者へ聞いてあげるイメージ

Realization of purpose

ROP Realization of Purpose

05 ｜面接時に聞くべきポイント

ポイント	内容
離職理由の確認	・全職歴を丁寧に聞き、離職理由が同じパターンでないか確認する （具体例） 「前職を退職された理由を教えてください。」 「その前職ではどんな課題がありましたか？」
転職先への希望	・直接的な条件だけでなく、働き方やキャリア目標も確認する （具体例） 「今回の転職で、何を叶えたいと考えていますか？」 「理想の職場とは、どのような環境ですか？」
過去の経験と入社理由	・どのように会社を選び、なぜ退職したのか背景を理解する
他社選考の進捗確認	・現在進行中の他社選考状況を確認することで、タイミングを見極める ・各社の必須確認項目は最後にまとめて確認する （異動はできるか？在宅は可能？車の運転は？など…）

Realization of purpose

06 ｜成約率を上げるコツ(会社説明)

面接では、**自社の魅力が求職者に伝わらない**と意味がありません！
また、これまでお伝えしてきた「求職者が求めていること」に対して、面接では下記の点を心掛けて、面接に取り組むことが大切です。

- ☐ 求職者の希望をヒアリングしたうえで説明ができているか
  例：「〇〇さんが求めている〇〇の条件ですが、当社では〇〇のような形でお応えできます」
- ☐ パンフレット・ホームページを活用し、ビジュアルを交えながら伝えられているか
- ☐ 職場の雰囲気や具体的な成功例を紹介できているか
- ☐ 会話を交えながら、流れ合せて会社説明ができているか
  （一方的な説明になっていないか）

Realization of purpose

ROP
Realization of Purpose

07 ｜面接時の対応

NGポイント	内容
会社説明を先に行ってしまう	・求職者が何を求めているか理解せずに、会社説明を始めると相手に響かない説明になってしまう
相手の話を遮る	・傾聴ができない面接官は、信頼を損なう可能性が高い
質問項目のみを機械的に聞く	・聞かないといけない質問ばかりになっている（質問リストを埋める事が目的になっている） ・バインダーにアンケートを挟んで、ヒアリングする行動もNG ・相手の反応に合わせた質問の順番や深掘りがない（表面的な会話で終話してしまう）
短時間で面接を終わらせる	・時間が短すぎる(20分目安)と、業界内で悪い評判が広まる可能性がある ・面接の印象だけでなく、会社の印象も悪くする可能性がある

Realization of purpose

08 NG人材の見分け方

これだけは避けたい！早期離職する薬剤師さんの特徴的な回答	
「明日からでも来れます！」という方	離職中の方で、大きな理由もない中でこのワードが出た場合は、注意が必要
見た目の清潔感が無い方	重要な場面にも関わらず清潔感が無いという事は、普段から無頓着である可能性が高く医療機関で働くには不向きな方。（また、面接に来てあげたという姿勢にも見えます）
前職の悪口が多い・退職理由が常に同じ(他責志向の方)	同じような理由で転職を繰り返す方の典型なパターン（要注意）
一方的に話をしてくる方	自己中心的な考え方が強い傾向の方が多く、トラブルを発生させるリスクが高い人の典型的なパターン
その他	店舗見学時の印象と面接時の印象が違う方も注意が必要

Realization of purpose

09 ｜内定提示後の動き

内定提示後と採用後のフォロー

「採用後、定着率を高めるアフターフォロー」

ポイント①：**内定提示は3日以内に行う**、条件提示だけでなく採用理由も伝える

ポイント②：入社後1日目や1か月後とフォロー実施、店長や管理薬剤師へのフォロー内容共有

成功する面接官のポイント

傾聴を重視する姿勢

求職者目線の会社説明

フォローアップで離職を防ぐ

採用の成否は、**面接官の準備と対応**で決まります

Realization of purpose