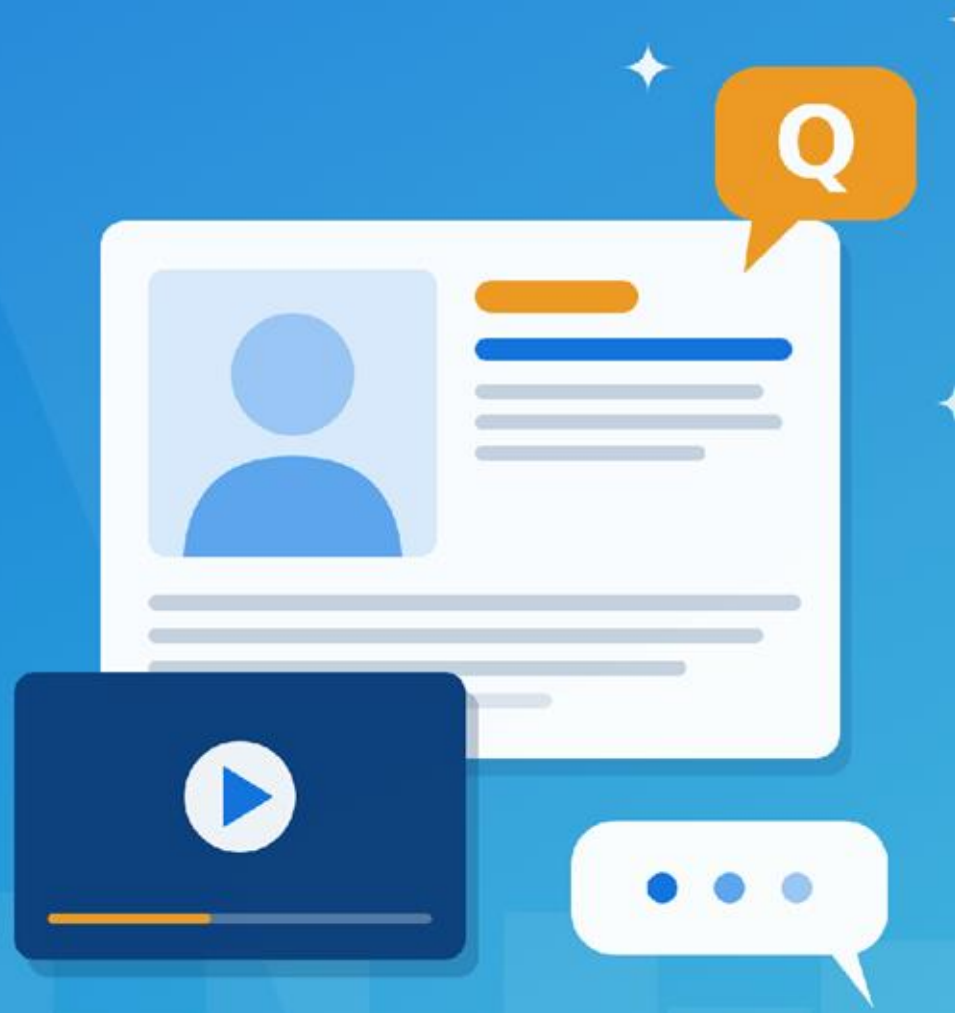
建設・製造業などの採用担当者／採用広報担当者向け

社員インタビューが「やりがいがあります」だけで終わる理由

― 仕事の魅力を引き出す質問設計ガイド

採用動画・社員記事づくりに使える実践テンプレート



よくある課題

社員インタビューが「良い話」で終わってしまうのはなぜ？

質問に回答してもらえても、候補者が自分の働く姿を想像できる情報が集まらないケースがあります。

よくある取材のやり取り（架空例）

質問　「仕事のやりがいは何ですか？」

回答　**「お客様に感謝していただけるところです」**

一見ポジティブだが、どの仕事・どんな行動・どのような変化があったか分からない。

生じやすい3つの問題

01　**質問が抽象的で、回答も抽象的になる**

02　**魅力的な言葉だけを追い、本人の経験を確認しない**

03　**『誰に何を伝える記事・動画か』が決まらず、素材を使い切れない**

本資料の結論　**良いフレーズを言わせるより、『具体的な出来事』を一緒に思い出す。**

候補者が知りたいこと

読者が知りたいのは『やりがい』という言葉より、働く自分を想像できる材料

候補者が入社後の働く姿をイメージできるよう、仕事内容や職場の雰囲気、成長の過程などを具体的に伝えることが大切です。

候補者が知りたい情報（例）

働く自分を想像できる材料

① 仕事

普段どんな業務を、誰と、どう進めるのか

② 人

困ったとき誰に相談し、どんなやり取りをしているのか

③ 成長

入社後どのような仕事を任され、どうできることが増えたのか

④ 現実

大変なことや、期待との違いにどう向き合っているのか

情報の変換例

「チームワークが良い」

▼

「急なトラブル時、誰がどう助けた？」

「成長できる」

▼

「以前できなかった仕事が、何を経てできるようになった？」

採用コンテンツは、単なる好印象づくりではなく、候補者自身が適合性を判断するための情報提供と考えます。

企画設計

質問を作る前に、『誰の何の疑問に答えるか』を決める

記事・動画の企画が決まると、社員への質問も『何となく人柄を聞く』から『必要な判断材料を集める』へ変わります。

質問設計の4項目

1	**対象読者**	未経験の新卒／経験者の中途／技術職など
2	**候補者の疑問**	入社後の仕事は？教育は？現場の雰囲気は？
3	**記事・動画で証明したいこと**	具体的な仕事／チームの支援／成長の過程
4	**取材相手**	その経験を実際に語れる社員は誰か

企画メモの記入例

読者	**施工管理に初めて挑戦する中途候補者**
疑問	**未経験で現場を任されるのでは？**
集めたい経験	**入社初期の業務、先輩への相談、段階的に任された仕事**
対象	**未経験入社から育成を受けた社員**

『語ってほしい結論』ではなく、『事実を確かめたい問い』として設計します。

質問の言い換え

抽象的な質問を『過去の具体的な場面』に言い換える

『どう思いますか？』だけでなく、『最近いつ・何が起き・どう動いたか』から聞くと、具体的な情報に近づけます。

NG	改善
「やりがいは何ですか？」	**「最近、自分の仕事が役に立ったと感じた出来事を教えてください」**
「職場の雰囲気は良いですか？」	**「忙しいとき、チームの中でどんな声掛けや助け合いがありますか？」**
「未経験でも成長できますか？」	**「入社直後に苦労したことと、それを乗り越えるまでを教えてください」**
「この会社の魅力は？」	**「入社前に想像していたことと、実際に働いて違ったことはありますか？」**

質問改善の型　評価語（良い・楽しい・成長）▶ **実際に起きた場面** ／ **本人の行動** ／ **周囲の反応** **へ置き換える**

深掘りの技術

『やりがいがあります』からエピソードを掘り起こす5段階

回答を否定せず、いつ・何をした・なぜそう判断した・何が変わった、を順に確認すると伝えられる素材が増えます。

深掘りの5段階（架空の会話例）

① 場面	「そう感じたのは、最近どんな仕事のときですか？」	▶	「納期が厳しい設備の立ち上げでした」
② 役割	「そのとき、ご自身は何を担当しましたか？」	▶	「原因を調べ、調整案をまとめました」
③ 判断	「対応を決めるとき、何を大切にしましたか？」	▶	「品質と納期の両方でした」
④ 周囲	「誰と、どう協力しましたか？」	▶	「先輩と検証項目を整理しました」
⑤ 変化	「その結果、何が変わりましたか？」	▶	「原因の切り分け方を身につけました」

編集して伝える核　**『設備の立ち上げで先輩と検証項目を整理し、原因の切り分け方を身につけた』**

⚠ 注意：ストーリーを作るのではなく、本人の実際の発言と事実に基づいて構成する。

業種別の質問例

建設・製造業で使える社員インタビュー質問例

仕事の魅力は業種によって違うため、仕事内容・判断・連携・成長を、現場に沿った質問で具体化しましょう。

建設業　施工管理・現場技術職

- Q 直近で一番判断に迷った現場の出来事は？
- Q 当日の段取りを変える必要が出たとき、誰と相談して何を優先しましたか？
- Q 未経験の後輩を支えた場面で、どんな声掛けをしましたか？
- Q 完成した現場を見たとき、担当した仕事をどのように振り返りましたか？

製造業　技能職・生産技術職

- Q 品質や安全のために、日常的に確認していることは？
- Q 設備や工程で問題が起きたとき、最初に何を確かめましたか？
- Q 周囲と協力して改善した仕事を、一つ教えてください
- Q 入社前には知らず、働いてから面白いと感じた技術は？

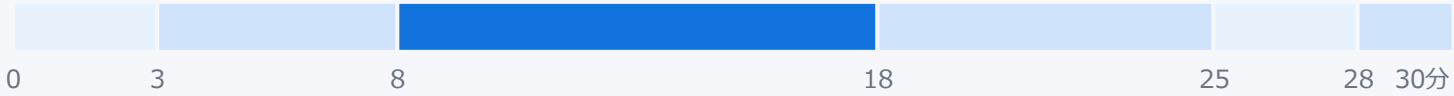
共通の追質問　いつ ／ どんな状況 ／ 自分の役割 ／ 何を考えた ／ 何をした ／ どう変わった

取材の進行

質問の順番を変えると、話しやすさも内容も変わる

いきなり『会社の魅力』を聞くより、仕事内容から入り、象徴的な場面を掘り、最後に本人の変化や価値観へ進む流れが使いやすいです。

30分のインタビュー進行例



0〜3分	趣旨・公開範囲・録音確認／雑談
3〜8分	現在の仕事・担当業務と一日の流れ
8〜18分	**最近の象徴的な出来事を1〜2件深掘り**
18〜25分	周囲との連携・入社後の変化・難しさ
25〜28分	候補者へのメッセージ（無理に美談にしない）
28〜30分	事実確認・公開前の確認事項

進行のコツ

- **質問集を全部消化することを目的にしない**
- **重要なエピソードが出たら追加質問を優先**
- **『答えにくいことは飛ばせる』と伝える**
- **取材者の感想で先回りして答えを誘導しない**

編集と展開

聞けた情報を『読まれる・見られるコンテンツ』へ変える方法

取材後は言葉をそのまま並べるのではなく、候補者の疑問に答える具体的な場面を選び、事実・本人の解釈・企業側の訴求を区別しましょう。

取材後の編集シート：5項目

1	**候補者の疑問**	何を知りたい人に届けるか
2	**象徴的な事実**	何が起き、何をしたか
3	**本人の言葉**	その場面をどう受け止めたか
4	**伝える価値**	仕事・チーム・育成の何を示すか
5	**適した形式**	記事／動画／採用ピッチ

同じ取材素材の展開例

取材素材

記事

入社前の不安→初仕事→転機→今の役割を時系列で紹介

動画

本人の声と、許可済みの現場・協働シーンを組み合わせる

採用ピッチ

『育成の進め方』の1ページに、具体エピソードを短く配置

誤認を生む切り取りを避け、発言者が語っていない成功談・成果を追加しない。

実践チェックリスト

実践：社員インタビュー制作チェックリスト12項目

企画・質問・取材・編集・公開の工程を点検すれば、抽象的な回答や手戻りを減らすための改善点が見つかります。

01 企画

- [ ] 誰に何を伝える記事・動画か決めた
- [ ] 候補者が知りたい疑問を3つ書き出した
- [ ] その経験を語れる社員を選んだ

02 質問

- [ ] 評価語ではなく過去の場面を聞く質問を用意した
- [ ] 『いつ・役割・判断・行動・変化』の追質問を用意した
- [ ] 誘導的な結論や美談を前提にしていない

03 取材

- [ ] 企画趣旨・録音・公開範囲を事前に説明した
- [ ] 象徴的な出来事を具体的に聞けた
- [ ] 不明点・公開しづらい情報を確認した

04 編集・公開

- [ ] 本人の発言と会社の説明を区別した
- [ ] 記事・動画・採用資料の活用場面を決めた
- [ ] 本人確認・肖像・機密・利用許諾を確認した

まず未チェックの項目から一つ改善しましょう。

推奨ワークフロー

成果につながる制作の進め方｜企画・取材・編集・活用をつなげる

良いインタビューは質問そのものより、企画から公開後の利用まで一貫した情報設計に支えられます。

STEP 1	STEP 2	STEP 3	STEP 4	STEP 5
読者・課題の設定	取材設計	インタビュー	構成・制作	確認・展開
誰がどんな不安を抱え、何を判断したいか	話者・質問・深掘り・撮影素材を準備	事実と本人の解釈を分け、具体例を聞く	候補者の疑問に答える順番で記事・動画を編集	本人・関係部署の確認後、採用サイト・説明会・面接前の連絡などに活用
成果物 候補者の疑問リスト／記事・動画の目的	成果物 質問シート／撮影カットリスト／事前承諾確認	成果物 録音／メモ／使用候補のエピソード	成果物 記事構成案／動画台本・仮編集	成果物 承認済みコンテンツ／利用・更新ルール

工程ごとの判断　構成を合意してから制作 ／ 公開前は事実・権利・機密を確認

まとめ

『やりがい』を聞くより、仕事の出来事を聞こう

候補者に伝わる採用インタビューは、抽象的な魅力を具体的な場面へ変えることから始まります。

本資料の要点

01 候補者の疑問を先に整理する

02 過去の出来事から聞き、
本人の判断と行動を深掘りする

03 事実と本人の解釈を分け、
読み手に伝わる順序で編集する

04 記事・動画・採用ピッチに横展開する際も
伝える軸をそろえる

最初の一歩

次の社員インタビューでは、P6の『5段階の深掘り』を1つのエピソードで試してみましょう。P10のチェックリストもそのまま活用できます。

ご相談について

シンクパートナーズでは、採用コンセプト・取材企画・質問設計から、社員インタビュー記事、採用動画、採用ピッチ等の制作までご相談いただけます。
採用の魅力を『どう言葉や映像にすれば伝わるか』という段階から、お気軽にご相談ください。

シンクパートナーズ | https://think-partners.jp/