

人事担当者のための 社員インタビュー実践ガイド

～採用サイトや求人媒体で活用できる
社員インタビュー記事制作のノウハウ～



目次・本ガイドの概要

本ガイドについて

このガイドは、採用担当者や人事部の方が、応募数増加とミスマッチ防止につながる施策実施のために社員インタビューを企画・実施し、採用サイトや求人媒体で活用できる記事に仕上げるためのノウハウをまとめたものです。

- ➡ **目的**：質の高い社員インタビュー記事の掲載により応募数増加とミスマッチ防止を実現する
- ➡ **対象となる方**：採用担当者、人事部、採用サイトや社内メディアの担当者、外部パートナーと連携してインタビュー記事を制作したい方
- ➡ **活用範囲**：企画から公開まで、インタビュー記事制作の工程をカバー

- 01** | **なぜ社員インタビューが重要なのか**
社員インタビューがもたらす具体的な効果
- 02** | **インタビュー記事の適材適所**
インタビュー形式が効果を発揮する場面
- 03** | **インタビュー記事のメリット・デメリット**
メリットを最大化し、デメリットを補うための工夫
- 04** | **事前準備のポイント**
質問設計とチーム編成のコツ
- 05** | **インタビュー当日の進行管理**
取材時間を最大限に活用するための時間配分と進行テクニック
- 06** | **オンラインインタビューへの対応**
オンライン特有の課題への対応策
- 07** | **記事化のテクニック**
魅力的な記事に仕上げるための構成づくりと編集技術
- 08** | **成功事例とベストプラクティス**
業界・規模別の活用例と、成果を高めるためのポイント
- 09** | **よくある失敗と対策**
陥りがちな失敗パターンと具体的な改善方法
- 10** | **まとめ・次のステップ**
まとめ・次のステップに向けた今後の展開案

良質な社員インタビューを自社サイトに掲載することで、応募者の質向上、ミスマッチ防止、応募数増加など、採用活動への良い影響と、企業ブランディングの向上が期待できます。

採用活動における効果



応募者の質向上

リアルな社内の声は、企業文化や仕事内容への理解を深め、自社に適した人材からの応募を増やします



ミスマッチ防止

実際の仕事環境や雰囲気や事前に伝えることで、入社後のギャップによる早期離職を減少させます



応募数の増加

社員の生の声は信頼性が高く、求職者の興味を喚起し応募行動につながりやすくなります

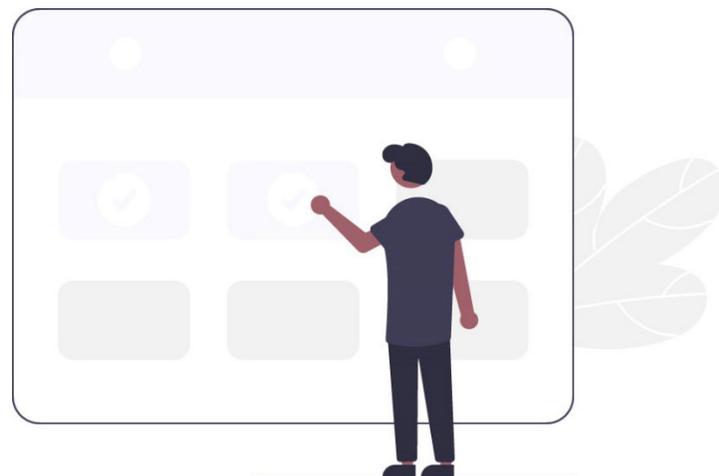
企業ブランディングへの影響

社員のエンゲージメント向上

インタビューを受けた社員自身が、インタビューを通じて自社での経験を言語化することで、仕事への理解や帰属意識が深まります

企業文化の可視化

抽象的になりがちな企業理念や価値観を、具体的なエピソードを通して伝えることができます



インタビュー形式が効果を発揮する局面があります。
企業の状況や採用課題に応じた最適な活用場面と、対象者別の具体的な活用例を紹介します。

効果を発揮する場面

-  **企業の魅力が伝わりにくい場合**
業界特性や事業内容が複雑で言葉だけでは伝わりにくい企業は、社員の経験を通して具体的に伝えることで理解を深めます
-  **社風や企業文化をアピールしたい場合**
企業理念や風土を、実際に働く社員の視点から伝えることで、求職者が自社との相性を判断しやすくなります
-  **多様なキャリアパスを示したい場合**
様々なバックグラウンドを持つ社員のストーリーを紹介することで、キャリアの多様性や成長機会をアピールできます
-  **特定職種の採用を強化したい場合**
採用強化したい職種の社員にフォーカスしたインタビューで、その職種ならではの魅力や具体的な業務を伝えられます

対象者別の活用例

新卒採用向け

若手社員の成長ストーリー

- ✓ 入社1～3年目の若手社員の経験談
- ✓ 研修制度や先輩のサポート体制の実例
- ✓ 学生時代の経験が仕事にどう活かされているかや、配属後のリアルな1日のスケジュールなど

中途採用向け

キャリアチェンジの成功事例

- ✓ 異業種からの転職者の適応プロセス
- ✓ 前職のスキル・経験の活かし方
- ✓ 入社後のギャップと乗り越え方やワークライフバランス

職種別特化

専門職のディープインサイト

- ✓ エンジニア：具体的なプロジェクト事例や開発的な環境
- ✓ 営業職：顧客との関係構築や成功体験
- ✓ クリエイティブ職：制作プロセスや成果物への関わり
- ✓ マネジメント層：リーダーシップの考え方や組織運営の哲学

読みやすさと共感性というメリットを活かしつつ、情報伝達や検索性の低さというデメリットを補う工夫が重要です。両面を理解して戦略的に活用しましょう。

+ メリット

📖 読みやすさ

会話形式の流れにより、長文になっても読者は負担を感じずに読み進められます。質問と回答のリズムがよければ、専門的な内容でも興味を持続できます。

💓 共感性・説得力

専門家や社員の直接の言葉には、一般的な記事にない説得力があります。個性や価値観が伝わることで、読者との感情的なつながりが生まれやすくなります。

💡 メリットを最大化するポイント

- ・ インタビュイーの人柄が伝わる写真を適した箇所で使用
- ・ 業界用語や専門用語は適宜解説を加える
- ・ 会話の自然なリズムを維持しつつ、冗長な部分は修正する

- デメリット

📄 情報伝達の低さ

文字数の割に伝えられる情報量が少なくなりがちです。会話の自然な流れを重視すると、簡潔に伝えられる内容でも文字数が増えてしまいます。

🔍 検索性の低さ

見出しで情報が整理された一般的な記事と比べ、インタビュー記事では特定の情報を探しにくくなります。ユーザーは必要な情報を見つけるために全体を読む必要があります。

💡 デメリットを補うための工夫

構成の工夫

トピック別に小見出しを設け、検索性を向上させる

要約の追加

インタビューの冒頭や末尾に要点をまとめる

ハイライト表示

重要な発言を引用やボックスで強調する

視覚的補助

図表やインフォグラフィックを活用する

成功するインタビューの8割は事前準備で決まると言われています。
質問の厳選とゴール共有、理想的なチーム編成が重要なポイントです。

質問設計と目的の明確化

◎ 目的とゴールの共有
「この記事で読者に何を伝えたいか」を明確にし、インタビューと共有しておくことが、成功するインタビューの第一歩です

❓ 質問の厳選
1時間の取材では3~4つの核となる質問に絞り、深掘りできる余裕を残すことが重要で

👤 適切な人選
募集職種や伝えたい魅力に合った社員を選定し、事前に質問を共有して準備時間を確保しましょう

💡 インタビュー前にチーム内で役割分担と目標を明確にし、シミュレーションしておくで安心です

最適なチーム編成



ディレクター、編集者（司令塔）

時間管理・質問項目の確認・聞き漏らしのチェックなど、インタビュー全体の進行管理を担当



ライター（対話の主役）

インタビューとの良好なコミュニケーションに専念し、自然な対話から魅力的な発言を引き出す



カメラマン（記録撮影）

インタビュー風景やポートレートなど、記事に彩りを添える写真撮影に集中

限られた取材時間を最大限に活用するためには、適切な時間配分が必要です。
進行に際しては、リラックスした雰囲気づくりと、質問の仕方にも気配りが大切です。

理想的な時間配分（Total : 60分の場合）

-  **準備時間（到着前20分）**
カメラマンは機材設定や撮影場所の検討、ライターは質問の最終確認を行います
-  **メインインタビュー（30分）**
インタビューイの集中力が高い最初の時間に、重要な質問から始めるのが有効です
-  **ポートレート撮影（15分）**
インタビューイがリラックスした状態での自然な表情を撮影。この間にライターは次の質問を整理
-  **追加インタビュー（15分）**
残りの質問や聞き漏らしの確認、新たに生まれた疑問点を掘り下げる時間に活用

リラックスできる雰囲気づくり

事前説明と緊張の緩和

インタビューの目的とタイムスケジュールを改めて説明し、「カメラを気にせずお話しください」など緊張を和らげる声かけを行いましょ。

記事の発表前に原稿チェックが可能なことを伝えておくと、安心して発言できるようになります。

実践的な質問のコツ

- ✓ 相手の言葉に応じる
- ✓ 事前に用意した質問だけでなく、インタビューイの発言から次の質問を導き、より具体的なエピソードを引き出しましょう

 **ポイント：インタビューイの発言に「なぜ？」「どのように？」と掘り下げることで具体的なストーリーが生まれやすくなります**

インタビューが、ビデオ通話などのオンラインになる場合、タイムラグや感情伝達の制約などがあるので、対応が必要です。

オンラインならではの課題



音声のタイムラグ

わずかな遅延でも発言のタイミングが合わず、会話が遮られたり間が生まれたりして自然な対話が難しくなります



感情伝達の制約

画面越しでは細かな表情変化や場の雰囲気伝わりにくく、インタビューの本音や熱意を捉えづらくなります



技術的トラブル

接続不良や音声の途切れなど、予期せぬトラブルが発生すると、インタビューの流れが中断し集中力が途切れます



ポイント：複数の関係者が参加する場合は、役割分担を明確にし、インタビュアーは対話に集中できるようにしましょう

具体的な対応策



コミュニケーションの工夫

- ✓ 相手の発言が完全に終わってから話し始める
- ✓ うなずきやジェスチャーを大きめにして反応を明確に
- ✓ 「どうぞ」と明確に発言の機会を譲る



事前準備の徹底

- ✓ 質問リストを前日までに共有
- ✓ 接続テストを実施し、機材トラブルを事前に回避
- ✓ バックアップやその他、代替え手段（電話など）の確保

取材内容を魅力的な記事に仕上げるためには、読者を引きつけるストーリー性と、いくつかの制作テクニックが必要です。

魅力的な構成案の作り方

-  **魅力的な構成案の作り方**
わずかな遅延でも発言のタイミングが合わず、会話が遮られたり間が生まれたりして自然な対話が難しくなります
-  **要素の取捨選択**
記事の目的に合致したエピソードを選び、冗長な部分や主題からかけ離れた内容は思い切って削除します
-  **見出しの適切な設計**
話題ごとに適切な見出しをつけ、読者が求める情報にアクセスしやすくする工夫が効果的です

編集のコツと強弱のつけ方

-  **強調と削除のバランス**
特に重要なポイントや印象的な言葉を強調することで、読者の記憶に残るようメリハリを付けます
-  **ビジュアル要素の活用**
インタビューイの表情が伝わる写真、業務風景、図解などを挿入し、テキストだけでは伝わりにくい雰囲気や情報を補完します



記事構成に必要な実践テクニック

取材で得た素材を魅力的な記事に仕上げるには、以下の4つのポイントを押さえることが重要です。

- 導入部分での読者の関心を引く「フック」の設置
- 専門用語の自然な解説
- エピソードとファクトのバランス調整
- 締めくくりで印象を残すメッセージ作り

※実際の制作時には、これらのポイントをより具体的に検討することがお勧めです

具体的な成果を上げた企業事例を紹介します。
業界・規模別の活用例と、成果を高めるためのポイントを見ていきましょう。

採用サイトでの成功事例

ITサービス企業A社

エンジニア採用強化のため、現場のリアルな開発環境や成長機会を社員の言葉で発信。応募数が前年より増加、選考過程での「記事を読んで応募した」という言及も多数。

【ポイント】

技術スタックや開発プロセスなど具体的な業務内容を詳細に紹介

メーカーB社

「作り手のこだわり」をテーマに、職人気質の社員インタビューを実施。製品への愛情や技術継承の取り組みを発信し、応募者の志望動機の質が向上、入社後の定着率も改善。

【ポイント】

情熱や価値観を中心にストーリーテリングを重視

地方に本社を置くC社

U・I・Jターンで入社した社員にフォーカスしたインタビューで、地方での働き方の魅力を発信。移住支援制度と共に紹介することで、都市部からの転職者獲得に成功。

【ポイント】

ライフスタイル・住環境も含めた総合的な魅力を訴求

ターゲット別活用例

新卒向け

若手社員の成長ストーリーや教育制度の実体験を中心に紹介

中途向け

キャリアチェンジした社員の経験やスキル活用事例に焦点

特定職種向け

職種特有の専門性や、課題解決プロセスへの関わり方を詳細に解説

ダイバーシティ

多様なバックグラウンドを持つ社員の活躍を紹介

インタビュー記事の成果を高めるポイント



多様な社員の声を掲載する

様々な部署・キャリア・バックグラウンドの社員を選定



ビジュアルを活用する

実際の職場環境や仕事風景を伝える写真を組み合わせる



具体的なエピソードを引き出す

抽象的な表現より具体的な経験談や数字を盛り込む



定期的に更新・拡充する

最新の社内状況を反映し鮮度を保つ継続的な取り組みが有効

読み手のことを強く意識しないと、Q&Aの羅列や、会社や部門の個性が見えない内容になりがちです。「読みたい原稿」「すいすい読める原稿」を目指すコツを挙げます。

インタビューでの落とし穴

≡ 単なるQ&Aの羅列

質問と回答を機械的に並べただけの記事は、社員の人柄や仕事への想いが伝わらず、読者の興味を引き出せません

✖ 個性が見えない汎用的な内容

「やりがいがある」「成長できる」など抽象的な表現だけで具体的なエピソードがない記事は説得力に欠けます

⚠ インタビュイーへの配慮不足

緊張させるような質問や、準備なしでの複雑な質問は、本来語ってほしい内容を引き出せずに機会を逃します

📄 原稿チェック漏れ

インタビュイーや関連部署の確認が不十分で、事実誤認や社内秘情報の公開などのリスクにつながります

改善のための対策

！ ストーリー構成を意識する

入社のきっかけ→現在の仕事→成長した点→将来の展望など、流れのある構成にして読者を引き込みましょう

！ 具体的なエピソードを引き出す

「その時どう感じましたか?」「具体的にどんな場面でしたか?」など、詳細を掘り下げる質問を用意しましょう

！ 事前準備で安心感を提供

質問内容を事前共有し、リラックスできる環境を整え、本音を引き出しやすい雰囲気づくりを心がけましょう



実践ポイントを振り返り、継続的な取り組みに向けた活用方法を整理します。

実践ポイントの再確認

- ➔ **目的設定の明確化**
採用ターゲットを意識し、何を伝えたいかを明確にしましょう
- ➔ **事前準備の徹底**
質問設計、インタビュー選定、役割分担を入念に行いましょう
- ➔ **インタビュー実施のコツ**
リラックスできる環境づくりと、話を引き出す質問スキルを磨きましょう
- ➔ **魅力的な記事構成**
単なるQ&Aではなく、ストーリーと個性が伝わる記事に仕上げましょう

社内での活用展開

- 📡 採用サイトだけでなく、SNSや社内報など複数チャネルで発信
- 📅 定期的なインタビュー実施で、社内文化の醸成にも活用
- 👥 社員研修や部門間理解促進にもインタビュー手法を応用

今後の展開案

- 1 ターゲット拡大**
役職・年次・部署のバランスを考慮した多様なインタビュー対象者の選定採用ターゲットを意識し、何を伝えたいかを明確にしましょう
- 2 メディアミックス**
テキスト記事だけでなく、動画・ポッドキャストなど複数形式での展開
- 3 効果測定の実施**
閲覧数・応募率・選考通過率など定量指標での効果分析と改善
- 4 専門家との連携**
必要に応じて、インタビュー・コンテンツ制作のプロに依頼し質を向上

About US ~ Corporate Profile ~

編集プロダクション

アーク・コミュニケーションズ



■ 制作過程の分かる事例紹介

<https://www.ark-gr.co.jp/story/>

■ 実績一覧

<https://www.ark-gr.co.jp/works/>

■ 業務内容

雑誌・単行本・ムックの企画・制作、PR誌、社内報、会社案内、業務案内などの企画・制作、オリジナル電子書籍の企画・制作、ホームページなど電子媒体コンテンツの企画・制作

■ 窓口

富樫 03-5261-2628 togashi@ark-gr.co.jp



アートディレクション・グラフィックデザイン

アーク・ビジュアル・ワークス (AVW)



■ 企業・団体の報告書

■ ホワイトペーパー

■ 機関誌等の定期刊行物

■ 教育ツール



■ 窓口

赤荻 03-5261-2792 akaogi@ark-gr.co.jp