レイヤー1：経営・ビジョン（10）

1. 今後3年で最も注力する事業領域と、その理由を教えてください。
2. 会社として「勝ち筋」と捉えている強みは何ですか？
3. 逆に、現状の最大のボトルネックは何だと認識されていますか？
4. 中期計画で最重要KPIは何で、どこに一番テコ入れしていますか？
5. 競合と比べた差別化要因は、今後どう進化させますか？
6. 市場が想定より悪化した場合、どこを守りどこを攻めますか？
7. 直近の重要意思決定で、最も難しかった判断は何でしたか？
8. 「この会社らしさ」を一言で表すと何で、なぜそう思われますか？
9. 社長／役員が採用で最も重視している価値観は何ですか？
10. 3年後に「成功した」と言える状態を、どんな言葉で定義しますか？

レイヤー2：事業戦略・収益モデル（10）

11. 主要な収益源の構造（どこで儲けるか）を改めて教えてください。
12. 現在伸びている顧客セグメントと、その背景は何ですか？
13. 価格戦略はどう設計しており、今後変える可能性はありますか？
14. LTVを上げるための最重要施策は何ですか？
15. 新規獲得と既存深耕の比重は、今どのくらいですか？
16. 解約・離脱の主な理由は何で、どう対策していますか？
17. 競合出現時に最初に守るべき顧客体験はどこですか？
18. 事業の「伸び代」が一番大きいのは、どの工程（獲得/活用/継続）ですか？
19. 今後、どの指標が伸びれば“次のフェーズ”に行けると考えていますか？
20. 最重要顧客から評価されているポイントは何ですか？

レイヤー3：プロダクト/サービス・顧客価値（10）

21. 顧客が最初に「価値を実感する瞬間」はどこですか？

22. 顧客課題の優先順位は、どうやって見極めていますか？

23. NPS/CSなど顧客満足の指標は追っていますか？改善の焦点は？

24. 既存機能で「伸びしろが大きい」と感じる領域はどこですか？

25. 直近で最も大きなプロダクト判断（作る/作らない）は何でしたか？

26. 顧客の声は、どの頻度で誰がどう集約していますか？

27. 競合比較で「ここだけは負けない」体験は何ですか？

28. 品質とスピードのバランスは、どんな基準で取っていますか？

29. 期待するユーザー行動の変化を、どう検証していますか？

30. 今後のロードマップで最も重要なテーマは何ですか？

レイヤー4：組織設計・意思決定（10）

31. 重要な意思決定は誰が最終決裁し、どう議論されますか？

32. 権限委譲の方針（どこまで任せるか）を教えてください。

33. 部門間（営業×開発×CS等）の衝突は、どう解消していますか？

34. 直近で組織として改善したルールや仕組みはありますか？

35. 優先順位がぶつかったとき、何を基準に決めますか？

36. 会議は意思決定の場ですか？情報共有の場ですか？

37. 現場の提案が採用されるまでのプロセスを教えてください。

38. 役員の方が「現場に任せる領域」と「介入する領域」はどこですか？

39. 伸びているチームの共通点は何ですか？

40. 会社として今、どんな人材の比重を増やしたいですか？

レイヤー5：配属・チーム・上司（10）

41. 配属予定チームのミッションと、今の最優先課題は何ですか？

42. チームの成功指標（KPI/OKR）は何ですか？

43. 上司の方のマネジメントスタイル（期待/フィードバック頻度）は？

44. チームの強みと弱みを、率直に教えてください。

45. 直近でチームがうまくいった事例と、その要因は何ですか？

46. 逆に、最近つまずいた事例と学びは何ですか？

47. チーム内で評価される行動は、具体的にどんなものですか？

48. 関係部署との連携で重要なポイントは何ですか？

49. 入社後最初の3ヶ月で「まずこれを達成してほしい」は何ですか？

50. チームが今、採用で最も補いたい能力は何ですか？

レイヤー6：業務内容・KPI・成果定義（10）

51. この職種の“成果”は何で定義されますか？（数値/質/プロセス）

52. 主要KPIは何で、なぜその指標を置いていますか？

53. 成果が出ている人は、日々どんな行動をしていますか？

54. 逆に成果が出にくいパターンはどんなものですか？

55. 1日の業務の割合（定例/改善/突発対応）はどのくらいですか？

56. 裁量が大きい領域と、ルールが厳格な領域を教えてください。

57. 期待される難易度の高いタスクは何ですか？

58. 早期に任されやすいプロジェクトはありますか？

59. このポジションが関わる意思決定の範囲はどこまでですか？

60. 目標未達のとき、原因分析と改善はどう進めますか？

レイヤー7：課題・リスク・火種（10）

61. 今このポジションで一番しんどい課題は何ですか？

62. 解決が進まない理由（構造/人/技術/顧客）はどこにありますか？

63. 直近で起きたトラブルから得た教訓は何ですか？

64. 今後起こりうる最大リスクは何で、備えはありますか？

65. 人員不足・属人化の懸念はありますか？

66. 優先順位の混乱が起きる原因はどこにありますか？

67. 既存のやり方を変える際の抵抗は、どこから生まれやすいですか？

68. 顧客から厳しいフィードバックが来る論点は何ですか？

69. 競合が強化してきたとき、弱点になり得る部分はどこですか？

70. 今の体制で「ここが限界」だと感じる点は何ですか？

レイヤー8：評価・昇進・成長（10）

71. 評価制度の基本設計（成果/行動/能力）はどうなっていますか？

72. 期待値調整はどのタイミングで行いますか？（四半期/半期など）

73. 昇進・昇格に必要な条件は具体的に何ですか？

74. 高評価を取る人の共通点は何ですか？

75. フィードバックの頻度と形式（1on1/レビュー）は？

76. 異動やキャリアチェンジの実績はどれくらいありますか？

77. 学習支援（書籍/研修/資格/カンファレンス）はどの程度ありますか？

78. 1年後に期待する到達点（スキル/成果）はどこですか？

79. 3年後に挑戦できる役割やポジション例はありますか？

80. 成長を阻害しやすい要因を、会社としてどう潰していますか？

レイヤー9：カルチャー・価値観・働き方（10）

81. 大事にしている価値観が、現場でどう行動に落ちていますか？

82. 「この会社に合う人／合わない理解」を一言で言うと何ですか？

83. 心理的安全性を担保する工夫はありますか？

84. 率直な意見が出る場は、どんな設計になっていますか？

85. リモート/出社の運用ルールと、例外の扱いはどうですか？

86. 残業が発生しやすい時期・要因は何ですか？

87. ワークライフバランスの実態を、率直に教えてください。

88. 会社のスピード感は、どの言葉が近いですか？（堅実/攻め/実験）

89. 失敗はどう扱われますか？（責める/学びにする/再挑戦）

90. 社内で“尊敬される人”の特徴は何ですか？

レイヤー10：最終確認（ミスマッチ防止）＋自分の貢献（10）

91. 私の経歴だと、最初に任せたいテーマは何だと思われますか？

92. 入社前にキャッチアップしておくと良い知識や資料はありますか？

93. 期待値として、最初の90日で見たいアウトプットは何ですか？

94. 私が貢献できそうな領域と、懸念点があれば率直に教えてください。

95. このポジションが採用される背景（増員/欠員/新規）を教えてください。

96. もし採用された場合、最も期待する“変化”は何ですか？

97. 今回の採用で、必ず満たしたい条件は何ですか？

98. 選考で私に足りない情報があれば、補足しますが何が知りたいですか？

99. 入社を決める上で、私が確認しておくべき点は何ですか？

100. 次のステップ（入社までの流れ）で、準備すべきことはありますか？