

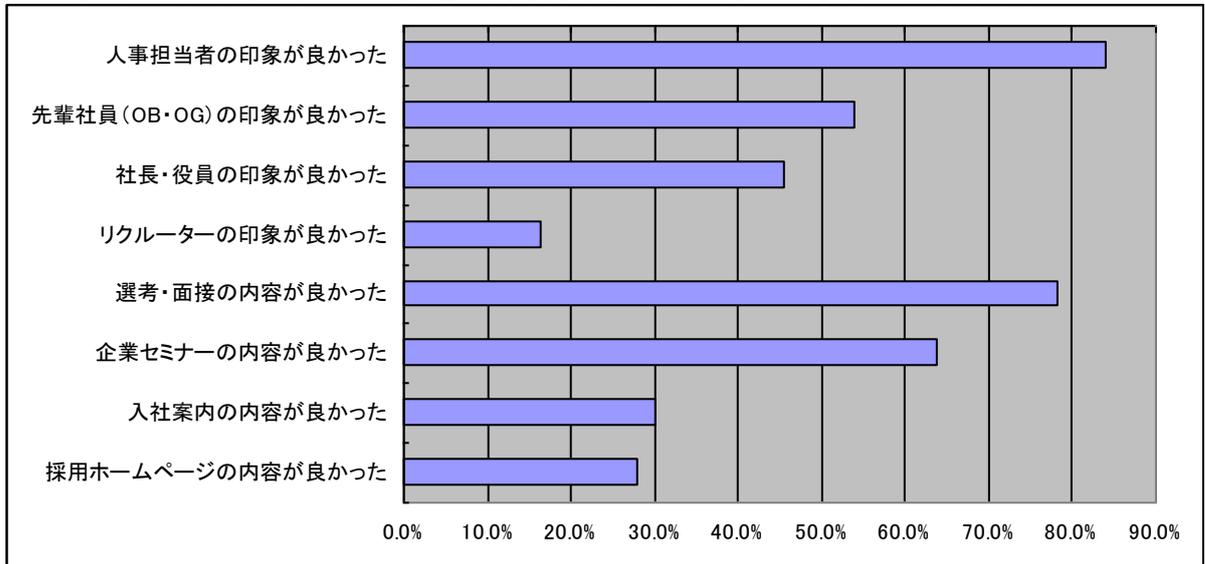


面接官トレーニング研修

● 採用面接の位置づけと心構え

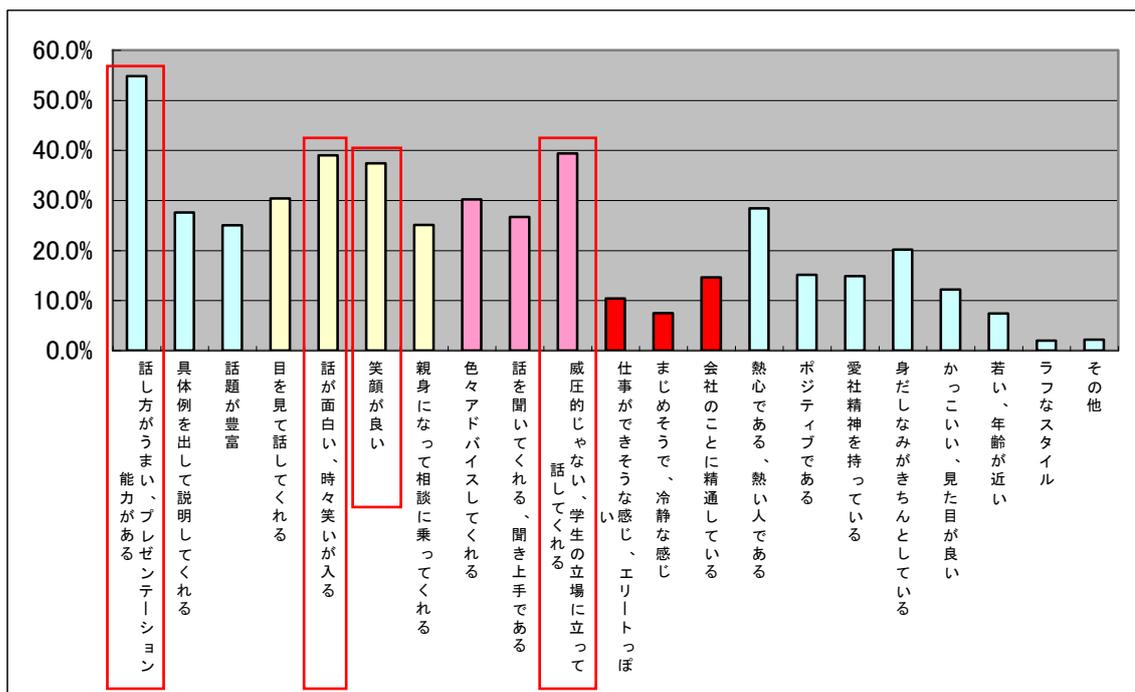
入社を決める瞬間っていつ？（受験者の視点）

これまでの就職活動で「この会社に決めた！」と思った瞬間はどんなときですか？



最後の決め手に採用面接は重要な位置づけである

受験者から見た好印象の社員の特徴



採用面接は受験者に印象（好印象・悪印象）を与える重要な局面である

面接担当者としての心構え

- 採用面接のスタイルは時代や人材市場の変化にともなって変化する
- 面接担当者は良くも悪くも企業イメージを決定付けるため、自分らしさを大切にする

面接スタイルの変化

	従来の面接スタイル	これからの面接スタイル
面接担当者の立場 (心構え)	<ul style="list-style-type: none"> 受験者よりも企業側が強い力関係である 面接担当者側に選択権がある 	<ul style="list-style-type: none"> 受験者と企業は対など (50/50) の関係である 受験者の意見や人格を尊重する姿勢が必要である
面接で重視するもの (評価基準)	<ul style="list-style-type: none"> 性格、コミュニケーション能力、しつけ (マナー) 若者らしさ、チャレンジ精神 学歴、知識、視野の広さなどの優秀さ 過去 (学生時代) の活動内容、実績 志望動機の明確さ、企業研究ができているか 潜在的な能力、将来性 	<ul style="list-style-type: none"> 過去 (学生時代) の活動における能力発揮度 顕在的な能力、将来性 求める募集要項 (評価基準) に合致しているか 企業理念、会社の価値観と合致しているか コンピテンシー (関係調整力) の高さ 人生における仕事の価値観 (キャリア観)
質問方法	<ul style="list-style-type: none"> 考え方、将来の夢などを中心とした質問 抽象的、概念的、将来的な質問が中心 一問一答方式 自己PR方式 	<ul style="list-style-type: none"> 過去 (学生時代) の実績を掘り下げていく質問 (深掘り質問) テーマを絞って会話を膨らませていく質問 (拡大質問) 行動、言動、理由などを明確にする質問 事実をベースに実績を見極める質問

● 面接形式の種類、メリット・デメリット

	メリット	デメリット	評価者の面接スキルで評価が異なる
個人面接	<ul style="list-style-type: none"> 自由に質問できる 面接日時を決めやすい 受験者からの質問が出やすい 受験者の満足感が高い 	<ul style="list-style-type: none"> 受験者が緊張しやすい 時間対選考人数が小さい 欠席者で時間ロスが起きる 	
集団面接	<ul style="list-style-type: none"> 受験者の緊張が少ない 時間対選考人数が大きい 欠席者がいても支障なし 	<ul style="list-style-type: none"> 受験者を深掘りしきれない 受験者の満足感が低い 公平に質問を振り分ける手間 	
グループディスカッション	<ul style="list-style-type: none"> 面接では見えにくいコンピテンシーが図れる 時間対選考人数が大きい 	<ul style="list-style-type: none"> 発言しない受験者の評価が難しい 受験者のレベルに左右される (評価することが難しい) 	

選考で求められるのは「見極めスキル」「選考基準の統一」

面接評価でのミスジャッジ例

【寛大化傾向】

面接官が受験者の評価を甘くする傾向で、厳しく評価することへのためらい、面接官の自信のなさなどから生じるもの。

【ハロー（後光）効果】

受験者の一部に優れた点、あるいは劣った点が見られた場合に、優れた点に合わせて劣った点も良い評価の影響を受けること。

【平均化（中心化）傾向】

評定尺度の中心（例えば「普通」）のあたり障りのない評価をつけ、評定尺度の中心に評価が集まること。

【論理的誤差】

同じような評定項目（例えば「協調性」と「責任性」）がある場合、それらの項目を同一視し、面接結果が同一であると考え、評定してしまうこと。

【対比誤差】

面接官自身の得意分野の評定は厳しく、不得意分野の評定は甘くすること。

● 効果的な面接の進め方

自己紹介からクロージングまでの流れ（一次面接時）

行程	ポイント
オープニング	<ul style="list-style-type: none"> ◇にこやかな自己紹介（あいさつ） ◇応募のお礼 ◇本日の目的説明 ◇出だしの雰囲気づくり
↓	
質 問	◇オープン質問により、自由に回答させる
↓	
判断材料の収集	◇質問に対する回答を受け止める
↓	
質 問	<ul style="list-style-type: none"> ◇回答の内容に対する質問を行い、就職観や行動特性などに関する本音を引き出す ◇1つの情報だけに偏りがないように留意する
↓	
判断材料の収集	◇配属部署に適しているかどうかの材料を収集する
↓	
見 極 め	◇材料（情報）をもとに分析・処理を行う
↓	
クロージング	<ul style="list-style-type: none"> ◇本面接の合否に関する連絡予定日を伝える ◇面接の為に来社してくれたことに対し、丁寧にお礼を伝え終了する ◇面接をしたら、翌日には合否を決定するぐらいのクイックレスポンスが大切である
↓	
採用シートへ記入	◇できる限り具体的に記入する