

新卒採用の成功と大学生の育成を考える

第11回 九州採用部勉強会

【本日のテーマ】

面接で評価するポイント

- ・ 面接の質問例
- ・ 他社の面接事例
- ・ 面接官の役割と面接手法

令和5年2月22日

株式会社GSSヒューマンソリューションズ

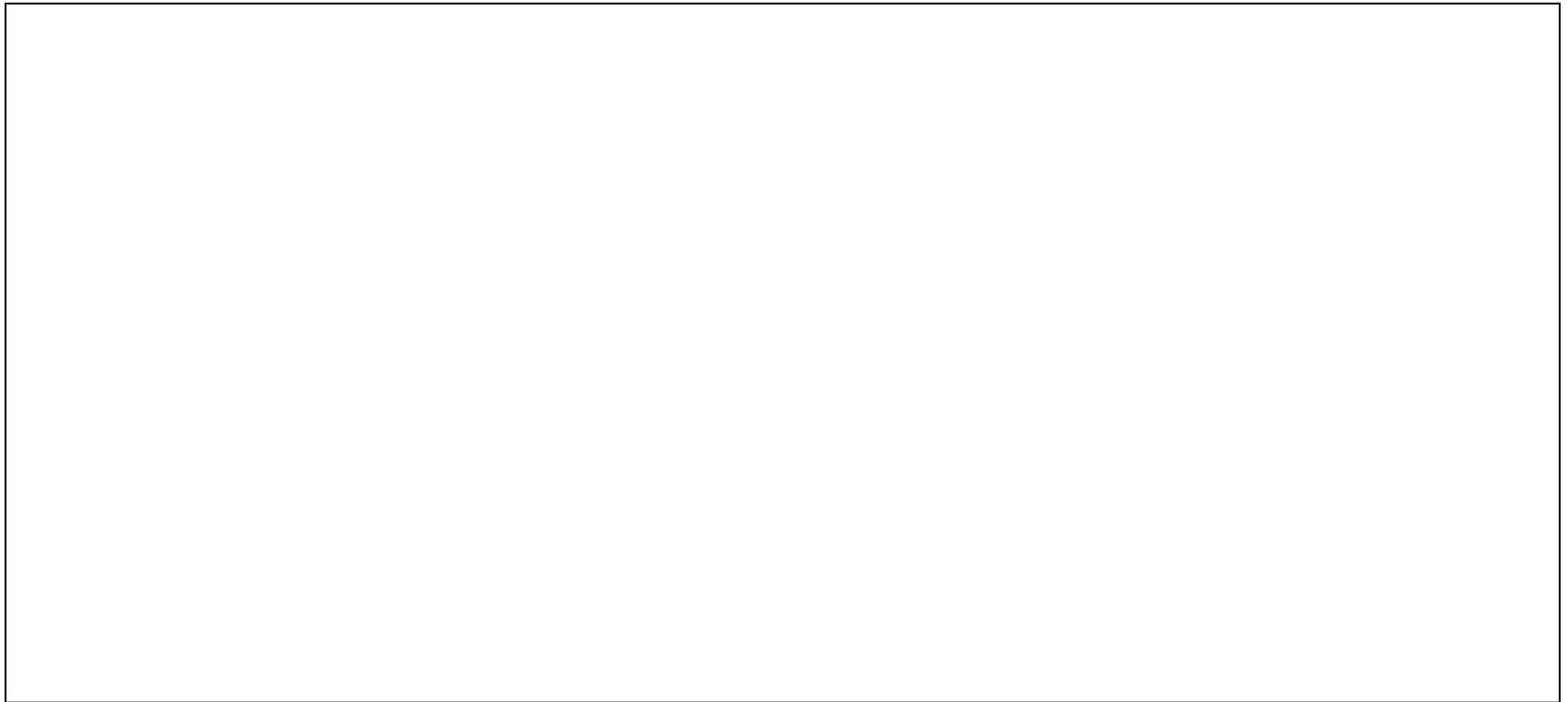
本日の内容

1. **近況のシェア**
2. 採用面接の本質
3. 他社事例のシェア
4. 面接で聞く質問例(態度能力の確認)
5. 適性職務と必要能力



近況のシェア

2月に入り採用活動も本格化してきました。最近の採用活動の近況のシェアをお願いします。



本日の内容

1. 近況のシェア
- 2. 採用面接の本質**
3. 採用面接の標準的な流れ
4. 他社事例のシェア
5. 面接で聞く質問例(態度能力の確認)
6. 適性職務と必要能力

採用面接の本質について

面接は人と人の相互作用

面接とは、面接者と被面接者が顔を突き合わせて話をしながら、その人は、どのような人なのかという情報を得ていく場です。面接者は、被面接者と勤めて対等であろうとし、その場においては、被面接者の様々な側面を受容して見ていこうとする姿勢を持つことによって、面接の場は生き生きとしてきます。



面接で大切なのは良好な場づくり

面接をゆがめるもの

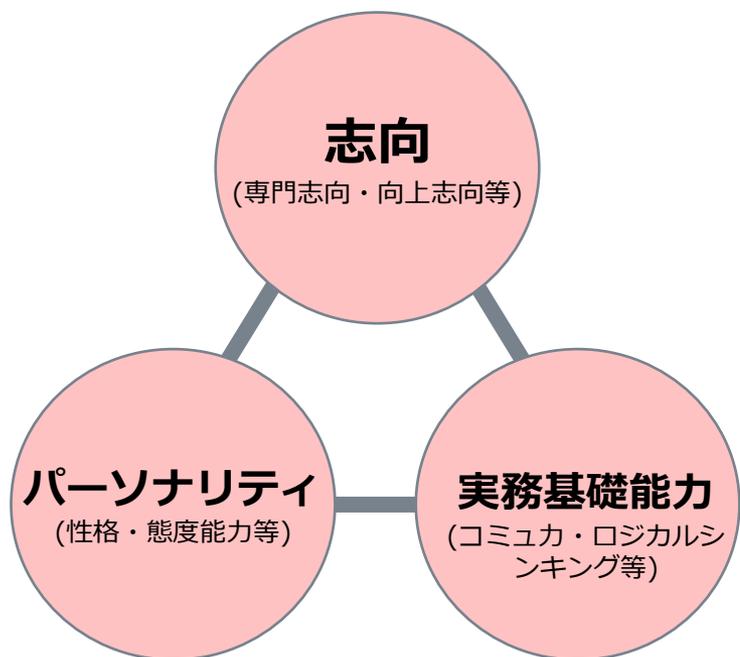
面接をゆがめるもの

- ・ 面接以外の情報によって形成された特定の構え
(出身校などによるステレオタイプなイメージ等)
- ・ 面接者の好み
(自分にとって好ましい点を高く評価。またその逆)
- ・ 特定の答えへ誘導する
(～はすごいと思うけど、キミは共感する？など)

「くもりの無い目」で被面接者の持ち味を把握しましょう

採用面接時の事前チェックポイント

面接でのチェックポイント



事前準備のチェックポイント

- ・ 求める人物像は明確か？
- ・ 評価の観点とは明確か？
- ・ 面接の目的と方法は明確か？
- ・ 評価シートは準備できているか？
- ・ 事前資料に目を通したか？

質の高い採用面接は、十分な事前準備から。

本日の内容

1. 近況のシェア
2. 採用面接の本質
- 3. 他社事例のシェア**
4. 面接で聞く質問例(態度能力の確認)
5. 適性職務と必要能力



他社事例のシェア

自社の採用面接の進め方について、グループ毎に共有していきましょう。
他社事例から学ぶ気づきがあれば、積極的に書き留めてください。

本日の内容

1. 近況のシェア
2. 採用面接の本質
3. 他社事例のシェア
- 4. 面接官の役割と面接手法**
5. 面接で聞く質問例(態度能力の確認)
6. 適性職務と必要能力

面接官の2つの役割

① 応募者の _____ → 評価

⇒採用すべき人材かどうかを見極める

② 応募者に対する _____

⇒応募者に自社についての良いイメージを与える

面接官の心構え

① よい _____ づくり

⇒リラックスして話ができる雰囲気を作る

⇒応募者のベストプレーを引き出す

② _____ を示す

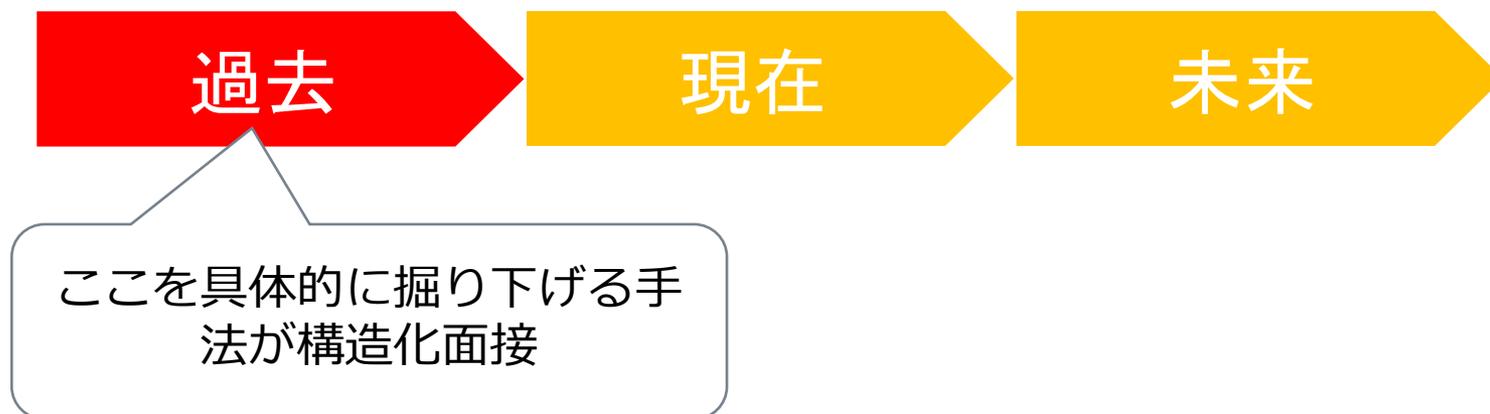
⇒非言語的行動（前傾姿勢・表情・頷き・話し方等）

⇒言語的行動（反応・伝え返し・まとめ等）

人材見極めのポイント

過去の経験について掘り下げる

応募者を見抜く質問の80%以上は過去の質問。「入社したら一生懸命頑張ります」というような未来に対する回答は信ぴょう性に欠ける。本人の過去の経験を掘り下げることで、必要能力を持っているかどうかを確認する。



構造化面接とは

構造化面接とは、被面接者の過去の具体的な行動に関する具体的事例を抽出することで、行動特性(=コンピテンシー)を抽出し、将来の行動を予測するという面接手法。

【STAR手法】

- ① どのような状況で(Situation)
- ② 何を担当し(Task)
- ③ 具体的にどのような行動を行い(Action)
- ④ どんな結果を導き出したか(Result)

人は過去の事実についてはうそをつきにくい上、一度うそをついてしまうとつじつまあわせが難しくなる、という特性もあり事実に基づいた判断ができることから、採用インタビューとして利用されている。

面接での禁止事項

- ① **禁止質問⇒本人の責任に帰せない事実**
 - ・ 本籍地や国籍に関する質問
 - ・ 家族の職業や資産、収入に関する質問
 - ・ 思想・政治・宗教に関すること（本来自由であるべき）
- ② **不当な圧迫面接**
- ③ **本人の名誉を傷つける発言をしない**
- ④ **その他、自分が言われたら傷つくと感じる一切の発言をしない**

評価偏差について

- **第一印象**

⇒最初の印象で応募者を判断してしまう。

- **ハロー効果**

⇒ある一つの行動を、他のすべての行動に一般化する

- **中央化傾向**

⇒評価の中央化（高い、低いが付かない無難な評価）

- **ステレオタイプ**

⇒偏見や先入観で、行動の評定を歪める

- **寛大化傾向**

⇒評価者全体と比較した際に高い評価段階を選ぶ

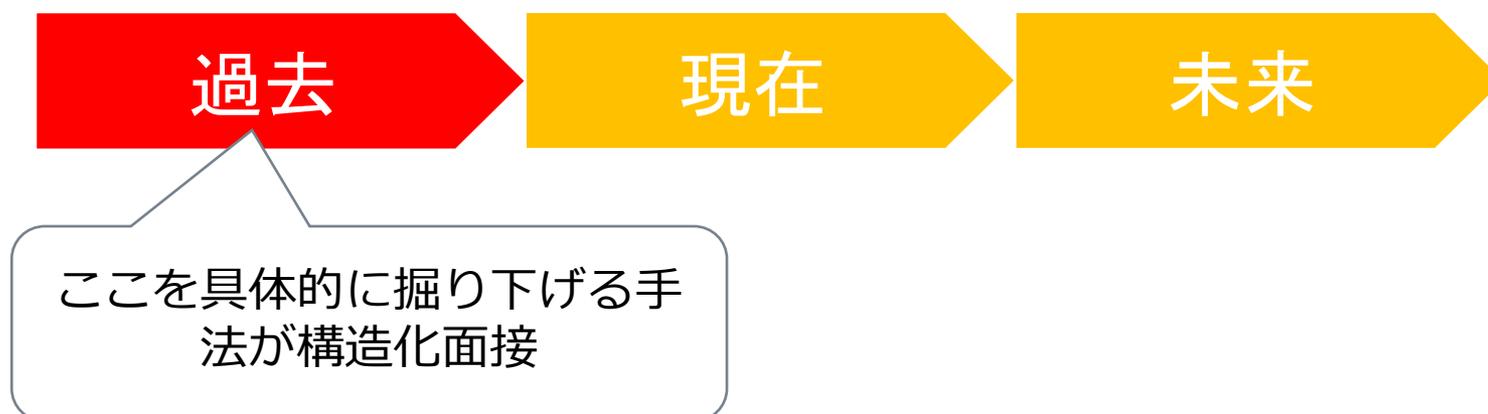
面接ロールプレイング

- ① 構造化面接ロールプレイング
- ② フィードバックと感想のシェア

【再掲】人材見極めのポイント

過去の経験について掘り下げる

応募者を見抜く質問の80%以上は過去の質問。「入社したら一生懸命頑張ります」というような未来に対する回答は信ぴょう性に欠ける。本人の過去の経験を掘り下げることで、必要能力を持っているかどうかを確認する。



面接の起承転結

起

挨拶と自己紹介を行う



承

よい雰囲気作りを行う（関係構築）



転

応募者が話しやすい話題(自己PR/学生時代頑張ったことなど)から入りその後、掘り下げる質問に入る。



結

質問や言い残したことが無いか確認し、挨拶をする（後味良く終わる）

ロールプレイ演習

● ロールプレイ演習の目的

⇒面接での「掘り下げ」を実践する

⇒フィードバックによる「気付き」を共有する

● 本日のロールプレイ演習の内容

⇒個別面接（質問演習）

ロールプレイ演習

● 演習方法

- ⇒2人1組で個別面接を行います。
- ⇒面接官役を決めてください。
- ⇒学生役（求職者役）を決めてください。

● ロールプレイングのポイント

1. 主に対象者の過去の経験を掘り下げます。
2. 話やすい雰囲気作りができていますか？
3. 話を、うなずきながら聞いていますか？
4. 過去を詳しく掘り下げることができていますか？

3. 面接ロールプレイング

- ① 構造化面接ロールプレイング
- ② **フィードバックと感想のシェア**



フィードバックと感想のシェア

求職者役側から感想をシェアし、その後、面接官役が感想をシェアしましょう。

本日の内容

1. 近況のシェア
2. 採用面接の本質
3. 他社事例のシェア
4. 面接官の役割と面接手法
- 5. 面接で聞く質問例(態度能力の確認)**
6. 適性職務と必要能力

面接で聞く質問例1-1（態度能力別）

新卒採用で確認しておきたい代表的な態度能力の面接時における質問例を挙げます。

能力	能力内容	質問例
積極性	新たな課題に進んで取り組む姿勢があるかどうか？ 対人的に押しが強いのか？ ポイント：精力的・押しが強い	学生時代にやってきたことの中で、最も挑戦したと思うことはどんなことですか？
協調性	グループの中で自己中心に陥らず、全体を考慮することができるかどうか？ ポイント：社交的・みんなの意見に従う	学生生活・または地域社会などでどんな集団に所属してきましたか？
慎重性	準備を整え、見通しを持って仕事を進めることができるかどうか？ ポイント：計画性がある・注意深い	就職活動は忙しいと思いますが、どのようにスケジュールを立てていますか？
責任感	グループの中で自分の役割を認識し、熱意を持って任務を果たせるかどうか？ ポイント：役割意識が強い・勤勉	ゼミやサークル部活などで役職に就いた経験があればどんな役職か聞かせてください
活動性	行動が現実的であるかどうか、物事に対して精力的に取り組めるかどうか？ ポイント：エネルギー・物事に打ち込む	自分では学生時代にどんなことを頑張ったと思いますか？ またどうしてそう思いますか？
持久性	物事を途中で諦めたり、投げ出したりせず粘り強く頑張ることができるかどうか？ ポイント：粘り強い・忍耐力がある	学生時代に学んだことの中で壁にぶつかってもあきらめずに続けたことがありますか？

面接で聞く質問例1-2 (態度能力別)

能力	能力内容	質問例
思考性	物事をじっくり考える態度、又は考える習慣があるかどうか ポイント：よく考える・分析的	今までの生活の中で、物事を決める時に最もよく考えたのはどんなことでしたか？
自主性	自発的に物事に取り組んだり、自らの判断で王道したりできるかどうか ポイント：自信がある・決断力がある	普段、物事を決める時に、自分の意志で決める方がですか？それとも人の意見を参考にしますか
自己信頼性	厳しい状況下でも不安や劣等感を持たずに、自信をもって物事に対処できるかどうか ポイント：楽天的・劣等感を持たない	就職活動ではどのようなことが不安になりますか？それについてはどのように対処していますか
共感性	他人と打ち解ける、面倒見が良いなど、進んで人と関わることができるかどうか ポイント：快活・世話好き	はじめて会う人と打ち解けた経験があれば、どんな風に打ち解けていったのか話してください
指導性	対人場面で積極的に行動し、人に影響を与えたり協力させたりできるかどうか ポイント：説得力がある・統率力がある	グループ活動・部活などで意見の対立をまとめた経験があればそれについて聞かせてください
感情安定性	自分の感情を態度や行動に表すことなく、気分や行動が安定しているかどうか ポイント：気分が安定している・冷静沉着	日常生活の中で腹が立った時は、どうすることが多いですか？
規律性	規律を守る、倫理観があるなど、社会人として責任と自覚のある行動がとれるかどうか ポイント：自制心がある・正義感がある	自分の感情よりも、集団の決まり事を重視して行動した経験があれば聞かせてください
従順性	優れたものに対する謙虚さがあり、助言や命令に素直に従う事ができるかどうか ポイント：優れた人に従う・謙虚	親や先生、先輩などの意見に素直に従ったことがあれば、そのことについて聞かせてください

本日の内容

1. 近況のシェア
2. 採用面接の本質
3. 採用面接の標準的な流れ
4. 他社事例のシェア
5. 面接で聞く質問例(態度能力の確認)
- 6. 適性職務と必要能力**

適性職務と必要能力

職務における必要能力の一覧です。採用要件の目安にご活用ください。

職務	内容	基準となる特性能力
営業系	営業一般	指導性/共感性/活動性
サービス系	接客業・販売員・コールセンター	共感性/感情安定性/規律性
総務・人事系	総務・人事などのスタッフ職	指導性/持久性/規律性
経理系	財務・会計などの計離職	慎重性/自己信頼性/持久性
企画系	商品企画・販売促進などの企画職	思考性/積極性/自主性
技術・開発系	技術者・エンジニアなどの研究開発職	慎重性/活動性/持久性
生産現場系	工場作業などの業務	活動性/持久性/感情安定性
情報技術系	SE・PGなどの情報技術職	慎重性/持久性/思考性
業務系	資材調達・購買などの業務	慎重性/思考性/規律性
一般事務系	一般事務職	慎重性/規律性/従順性



本日の振り返り

本日のテーマは「面接」でした。学びの気づきや、今後の取り組みなどを最後にグループでシェアしながら振り返りを行いましょう。