テーマ

企業に貢献できる人物を採用するために

「採用面接時における『人』の見方・見分け方・選び方」

ゲスト　ミサワＴＧ＆Ｓオフィス株式会社（東京三澤面接塾）

https://www.tgs-mensetsu.com/　　三澤　雅史

司　会　hrms－jp　人事労務マネジメント研究会

https://www.hrms-jp.com/　　河北　　隆

採用したい人物を見分けるには、入室から退室までの各項目の回答内容・話し方・態度などを細かく評価し、その上で面接全体を通して客観的な評価を行い人物を見極めることが良い人物の採用に繋がります。

【各項目別の見分け方】

1. 入室

初めて面接官と求職者との対面なので、ここでの印象がこれからの面接の評価に大きく影響します。

【チェックポイント】

（1）　第一ポイントは、入室時の「失礼しますという言葉とお辞儀」。

（2）　第ニポイントは、椅子の横での「名前とよろしくお願いいたします。プラスお辞儀」

（合否の見分け方）

・挨拶の基本は「語先後礼」で行うことが良いと言われています。この行動から「丁寧さと、これからお願いします」、という気持ちがどう伝わってくるか。

・「声のトーンや大きさ」、「お辞儀の角度」「顔の表情」など、これらが面

接官に良い印象を与えているか。

この入室部分の動作は「**面接マナー**」に関する部分です。この入室の評価が今後の面接の質問内容や評価に大いに影響してきます。

＊ちなみにこの時点で合否を決める面接官も多い。（マナーができない求職者は採用する対象ではない、という観点から。）

2. 自己紹介

自己紹介は、最終学歴から現在までの職歴の概要（内容）の説明を中心として話す人が多い。（自分自身を紹介）

【チェックポイント】

自己紹介として「基本的な項目が盛り込んであるか」「簡潔な内容か」「話し方がどうか」をみます。また、話の内容から「企業が求める人材かどうか」を見ることもできます。

（合否の見分け方）

・基本的な項目が含まれているか。（名前、最終学歴、職歴。）

・職歴についてはどんなことを行ってきたのかを簡潔に話しているか。その際に受ける企業で行いたい業務の部分を少し詳細に盛り込んであると志望度が高いとみることができる。

・面接最初の質問なので、「声のトーンや大きさ」「顔の表情」などから【やる気、意欲、熱意】が判断できる。

・具体的な職務内容や実績、これまでの評価などを話してくれた場合には、そこから「企業が求める人材」かどうかや「説明能力」あるかどうかのチェックが行うこともできる。

3. 退職（転職）理由

現職または前職をやめる理由を聞きたいが、自分をよく見せようとする内容で話す人が多い。

【チェックポイント】

・退職を考えたということは、その企業への不満や不平はあるはず。それがなければ転職を考えるはずはなく、その部分を話しているか。

（合否の見分け方）

・事実を話せているかどうか。ただ、事実を話してくれたとしても内容的に採用できない理由もある。

・今の企業から転職をしない、そのままこの企業に居続ける努力をしたかどうか。

・ネガティブな理由があっても、現在の気持ちが新しい仕事へ向かって

いることが感じられるか。

・過去は過去と切り替えて、新しく活躍できる転機と考えているか。

4. 志望動機

志望動機はこの企業へどうしても就職したい意欲を話すことが大事。

【チェックポイント】

この企業への就職意欲がどれだけあるのかがポイント。同業他企業ではないということがわかるかどうか。

（合否の見分け方）

・なぜこの企業へ入りたいのか、が明確か。

・そこに「やる気・意欲・熱意」が感じられるか。

・その企業の特長が明確になっているか。

・同業他企業との差別化ができているか。

・企業のどこがいいのか、どこに魅力を感じたのか。

・企業の経営方針などにも触れられているか。

・何をしたいのか、何ができるのか、は不要。ただ、志望動機として話された場合には志望度が高い、貢献度が高いと思われる内容であれば、評価することもある。

5. 自己 PR

自己 PR は何を話してもいいが、今までの経験から活かせるスキルや活かせる強みを話すことが多い。

【チェックポイント】

転職後の企業で活かせるスキル・強みなのかどうか、求める人物像・社風に合っているかどうか。

（合否の見分け方）

・そのスキルが当企業で活かせるものなのか（親和性があるかどうか）。

・活かせる場合に、どれだけ影響を与えられるものなのか。

・企業が求める人物像に合っているか。

・就職後の成長力が感じられるか。

・自己分析がしっかりとできているか（志望度の高低に関わる）。

・内容から入社意欲が感じられるか。

・わかりやすい内容で話されているか。

6.その他の質問 （上記以外に合否に影響のある質問）

・具体的な職務内容

・現職（前職）での経験から活かせること（経験やスキル）

・成功談

・達成感を感じたエピソード（苦労話を加えて）

・長所・短所

・今後のキャリアプラン

・リーダー経験（管理職採用の場合）

・苦手なタイプの人はどんな人か

【客観的な見分け方】・・（主観的見分け方であるかも）

各個別項目の見分け方とは別に、入室から退室までを客観的に見分ける仕方。

【チェックポイント】

・企業が求めている人物像に合っているか

企業によって求める人物像は違いますが、例えば回答内容から「**積極性**」「**社会性**」「**信頼性**」「**経験学習能力**」「**自己統制力**」「**コミュニケーション力**」などについてどれだけあるか、を評価します。

また、冒頭に出てきた「**面接マナー**」や「**服装（身だしなみ）**」「**話し方**」などについても評価の対象となります。

（合否の見分け方）

1.「積極性」・・意欲や行動力

・自らの考えを積極的に伝えようとしているか

・考え方が前向きで向上心があるか

・目標を高く設定し、率先して事にあたろうとしているか

・困難なことにもチャレンジしようとする姿勢がみられるか・・等

2.「社会性」・・他社理解や関係構築力

・相手の考えや感情に理解を示しているか

・異なる価値観にも理解を示しているか

・組織や集団のメンバーと信頼関係が築けるか

・組織の目標達成と活性化に貢献しているか・・等

3.「信頼性」・・責任感や達成感

・相手や課題を選ばずに誠実に対応しようとしているか

・仕事に対する気構え、使命感があるか

・自らの行動、決定に責任を持とうとしているか

・困難な環境にも最後まで取り組んで結果を出しているか

4.「経験学習能力」・・課題の認識や経験の適用

・自己の経験から学んだものを現在に適用しているか

・自己や組織の状況と課題的確に認識しているか

・優先度や重要度を明確にして目標や活動計画を立てているか

・他企業から学んだものを自己の行動や経験に適用しているか

5.「自己統制」・・情緒安定性や統制力

・落ち着きや安定感があるか

・ストレスに前向きに対応しているか

・環境や状況の変化に柔軟に対応できているか

・自己を客観視し、場に応じて統制することができるか

7.「コミュニケーション力」・・表現力や説得力

・相手の話の趣旨を理解し、的確に対応しているか

・話の内容に一貫性があり、論理的か

・話し方に熱意、説得力があるか

・話が分かりやすく、説明に工夫、根拠があるか

8.「服装（みだしなみ）」

・清潔感があるか（相手に不快感をあたえていないか）

・調和がとれているか（職場にふさわしく、違和感がないか）

・機能的であるか（効率的に仕事が進められるよう、目的に合った動きやすい服装か）

9.「話し方」

・明瞭簡潔かどうか

・結論を先に話しているか

・活舌はいいか

・聞きやすい速度で話しているか

・声の大きさは相手との距離を考慮して話しているか

・相手をしっかりと見て話せているか

まとめ

『人』の見分け方は面接官によって異なりますが、

【企業に貢献してくれる人物か】

【求める人物像に合っているか】

を意識して面接を行うことです。

その上で自分なりの評価基準を決めて面接を行うことがよい人物の採用に繋がります。

【付録】

【厚生労働省が定めた採用方針】

A.採用選考においては人権の尊重が重要です

・適性と能力のみを選考基準とすること

・相手の気持ちになってその心情を思いやること

・就職の機会均等を応募する人全員に保障すること

・必要な情報のみを収集すること

先入観、偏見などにより、特定の属性の方を排除することなく、広い門戸を開いたうえで、公正な採用選考をすることが大事

B.面接をする前に

・面接で何を判断するかを明確にしておく

・客観的に判断できる方法・基準を明確にしておく

C.就職差別になる恐れのある質問（してはいけない質問例）

・本籍・出身地

・家族情報

・住宅情報

・生活環境、家族環境

・宗教関係

・支持政党

・人生観、生活信条

・尊敬する人

・購読新聞、雑誌、愛読書

「採用」に関するお悩みごと・お困りごとは、お気軽に下記あてご相談下さい。

ミサワTG＆Sオフィス株式会社（東京三澤面接塾）

https://www.tgs-mensetsu.com/　　三澤　雅史

hrms－jp　人事労務マネジメント研究会

https://www.hrms-jp.com/　　河北　　隆

この資料の著作権はミサワTG＆Sオフィス株式会社に属します。