

【第2部】

テーマ

「なぜ採用面接のときに気が付かなかったのか？」

～採用のミスマッチを防ぐために～

採用でのミスマッチは、採用者側も求職者側もお互いに悪い結果を生んでしまいます。

そのためにはどうしたらいいのか、採用者側の立場から、求職者側の立場からお話ししたいと思います。

令和6年1月17日

ミサワTG&Sオフィス株式会社

代表 三澤 雅史

今回のテーマに関して、採用する立場と面接を受ける求職者の立場からみたいと思います。

1. 採用側の問題によりミスマッチとなる場合

(1) 考えられる原因

① 面接官の面接に対しての未熟さ・向いていない人が面接官になっている・人を見る目がない

面接官になるには、「事前の練習」と「本番の実績を積む」ことが必要です。ところがその事前練習を行わずいきなり面接官を行ったり、本番も基本的な「質問リスト」に従って行っているだけというケースが多く、練習と実践が足りないことが原因になっています。

次に、面接官に向いていない人が面接官になっていることも原因です。

更に、面接官に「人を見る目ができていない（あるいは人を見る目がない）」ことも原因になっています。この部分は役職者であってもそのような人はいます。

本来面接はこの「人を見る目」があるかどうかが一番重要なところではあります。

② どのような人物を採用したいのか、社内での情報共有の徹底がなされていない

企業が人を採用する場合には、人事面接、採用する現場の面接など複数回の面接が設定されることが多いです。ところが人事と現場の面接官に「情報の共有」ができていないため、それぞれが自分の考えに基づいて面接を行い、面接官の考えだけで評価・採用してしまうことが原因になっています。

ここで人事面接と採用現場面接について説明すると

【人事面接】とは

人事面接はその「人物を見るため」の面接です。人事の若手（課長程度）が面接官の場合には「自社の社風に一致しているか」を基準に「志望動機」「自己PR」「企業に対する理解度」「キャリアプラン」などを中心に質問をしていきます。合わせてマナー、やる気、意欲、熱意なども話し方をチェックしています。

また、最終面接は会社の役員クラス（人事部門担当）が行うことが多く、ここでは「自社の社風との一致」「自社での貢献度」など自社とのマッチング度合いをチェックしています。

以前は「入社意思確認」のため程度といわれていましたが、今は厳しくチェックするようになってきました。

【採用現場面接】とは

現場の担当者や課長（または部長）などの責任者が面接官となり面接を行います。その際にチェックしている点は、「**経験**」と「**スキル**」です。その「**経験**」と「**スキル**」が任せたい業務に即戦力としてマッチしているか、どれだけ成果を上げられるか、です。

また、仕事はチームで行うことが多く、そのチームになじめる人物か、なども見えています。

「**経験**」に関しては、「どんな行動をとって、どんな成果を上げたのか、課題があれば、それをどのように解決して成果に結びつけたのか」などを深掘りして確認します。

「**スキル**」に関しては、水準です。この評価は数字（資格）で確認されることが多いです。

(2) 改善策・・・上記(1)に対する改善策

①に関しては、事前の模擬面接練習も重要ですが、本番での実践が特に重要です。いきなり本番を一人に任せることはできないので、先輩や上司の面接に同席する、自分が面接官となっ行った様子を上司等からのフィードバックを得る、など実践を数多く積むことです。これは人事や現場どちらも共通の改善策になります。

次に面接官に向いていない社員もいます。そのような社員に面接をさせないことです。

「人を見る目」については、経験によって身につくものですが、それができない社員・役職者がいますので、そのような方にも面接官をさせないことも重要です。

誰でも面接官にするのではなく、面接官に向いている人を面接官にすることが重要です。

②に関しては、「求める人物像」の共有が最も重要です。現場に必要な「経験」「スキル」の評価は担当部署に任せますが、「求める人物像」は企業として求める人物像ですので、人事と担当部署との打ち合わせ等で共通の認識を持ち、面接に臨むことです。

2. 求職者側の問題でミスマッチとなる場合

(1) 考えられる理由

① 応募企業の研究不足

どこまで企業研究を行えばいいのかは人それぞれですが、業務内容の細部や社風などまで行っていないことが多いと考えられます。

② 自分の実力を100%以上に誇張して回答し、無理やり内定を取ろうとする

求職者の多くは内定を獲得するために、自分の実力を100%以上にして話すことが多いです。

一面接官もその話を鵜呑みにしてその内容を信用してしまうことも原因の一つです。

③ 企業を選ぶ際に「有名企業」「大企業」などの理由で選んでしまう

上記①にも関係しますが、人の心理として考えられる原因です。

④ 「安定している」という理由で選んでしまう

安定していることはとても重要です。しかし、その安定の内容までをしっかりと把握せずに選んでしまうことが原因です。

⑤ 採用者側の評価ミス（人物、経験、スキルなど）

これは上記1の採用する側の面接の未熟さや採用に対する考え方が決まっていないなどが原因です。

(2) 改善策・・・上記(1)に対する改善策

① 採用基準だけでなく、HPやその他その企業に関するあらゆる情報をチェックする

転職者の多くは「転職エージェント」を活用しているケースも多く、そのエージェントから様々な情報を得ることも大事です。直接企業へ応募した場合でも企業へ照会できますので、実際に照会することもミスマッチを防ぐ方法です。

② 自分のありのままの実力を正確に伝える

自分をよく見せたいのはわかりますが、入社後のことを考えれば「ありのまま事実」を話すことが大切です。

③ 世間体とかを考えないこと

周りの人などに〇〇企業へ勤めている、などと自慢したいこともわかりますが、その会社が行っている内容、自分のやりたいことが本当にここでできるかを考えて選ぶことが大切です。

④ 安定していることの内容をしっかりと調査すること

長期に定年まで働ける企業へ勤めることは大切です。そのために「安定」の中身をしっかりと調査することを行うことです。

企業が決算時に作成している「有価証券報告書」「総合報告書」をチェックすることが大切です。

⑤ 本当にこの会社でいいのか再考して「入社承諾」をすること

この会社へ入社したいということで応募し面接を受け、内定を獲得したときに、もう一度この会社でいいのかを再考して「入社承諾」をすることです。

3. ミスマッチの社員を採用してしまった場合の企業側の対策

(1) 試用期間を活用

試用期間は基本3か月ないし6か月あります。この期間は社員としての適性を判断できるので面接で見ることのできなかつた部分をしっかりと確認することができます。

従ってこの期間を活用してその社員の働きぶりをしっかりとチェックすることが重要です。

(2) 教育による育成の徹底

OJTや研修を活用して、社員の育成を図っていくことでミスマッチの部分の改善ができることもあるので、教育の徹底を図ることもミスマッチの改善ができます。

以上