

※ビデオで研修シリーズ※

「能力面接 キーワード面接法®」 準拠

見極める採用面接

(新規大学卒採用を中心として)

<サンプルテキスト>



有限会社オーバルマネジメント

～ 目 次 ～

タイトル	ページ
I 能力・意欲評価と面接の基本編	...
I-1. 採用面接の重要性 ～人材施策の半分を占める採用～	... 1～2
I-2. 採用で何を見るのか ～意欲と能力を評価する～	... 3～4
I-3. 意欲・能力評価の基本的な考え方 ～人は行動で人を評価する～	... 5～8
I-4. 公正・公平な評価を可能にする「評価の三角形」 ～評価基準・評価対象・評価者～	... 9～10
I-5. 評価基準を熟知する ～自分の基準ではなく、会社の基準で応募者を選ぶ～	... 11～12
I-6. 行動を把握する ～S T A Rで行動把握する。 質問至上主義を排して回答至上主義へ～	... 13～16
I-7. 正しく評価する ～評価項目を頭に叩き込む～	... 17～18

II	行動を把握する質問法	...	
II-1.	面接の概要 ～過去の行動をきき出す～	...	19～20
II-2.	面接者の姿勢 ～面接マナーと二つの質問法による質問手順～	...	21～22
II-3.	二つの質問法 ～全般をきき、個別をきく～	...	23～24
II-4.	フォロー質問で掘り下げる ～困難性に着目してSTARで掘り下げる～	...	25～30
II-5.	「①面接準備」での進め方 ～面接ガイドを作り、部屋をきれいにしておく～	...	31～32
II-6.	「①導入と意欲の評価」での進め方 ～リラックスした雰囲気を作り、考え方をきく～	...	33～36
II-7.	「②能力を評価する」での進め方 ～過去の行動をきく。行動がイメージできるまできき出す～	...	37～40
II-8.	「③きき漏らしの確認と締めくくり」での進め方 ～メモを見返し、質問を受けて、気持ちよく締めくくる～	...	41～42
II-9.	思考系の能力をきき出すポイント ～何をしたのではなく、何を考えたのか～	...	43～44
番外.	採用面接の職場練習の仕方	...	45～47

I - 3. 意欲・能力評価の基本的な考え方

～人は行動で人を評価する～

- 人を理解することとは、その人の行動を理解することであると言える
- 行動は3つある。過去の行動、現在の行動、将来の行動である
- 過去と現在の行動で能力を評価し、将来の行動を中心に意欲を評価する

① 「心理」の 根拠は「行動」 である

人は他者の何からその人を理解するのか。

心理学は「人の心の働きを知る学問あるいは人や動物の行動を研究する学問」と定義されます。人の「気質」「性格」「本性」「思想信条」「考え方」「態度」といったものを研究するのが心理学だと言えます。

では、『人の「気質」「性格」「本性」「思想信条」「考え方」「態度』といったものは何を証拠として研究するのか。

人や動物に対する心理学研究の根拠となるものはすべて人や動物の行動です。

ある刺激に対してどのような行動を取ったのか、置かれた状況の中でどう行動したのか、これらの行動データを科学的に処理することで心理学は成立しています。

心というものは見えるものではありません。しかし、心は確かにあるとされているものです。**「心がある」という部分を立証するのは人の行動です。**

心というものがあるとされているのは、人が行動するからです。

人は他の誰かの心その人が取った行動で知ります。

口先で「誠実さが大切だ」と言っている人が「約束の時間に遅れてくる」

「借りたお金を収入的には返せるのに返さない」といった行動を取っていると「あの人には誠実さが無い」といった「評価」となります。

これは人に関するすべてに言えていまして、

- ◇ 人に心がある・・・人の行動を把握して「心」を理解する
- ◇ 人に意欲がある・・・人の行動を把握して「意欲」の程度を知る
- ◇ 人に能力がある・・・人の行動を把握して「能力」のあるなしを評価する

となります。

面接者は応募者を理解して合否を決めるのが基本的な役目です。

面接者は応募者の行動を理解して、その持てる意欲と能力を評価しなくてはなりません。

そのためには、行動情報を引き出す、行動情報を観察する、といった面接時の作業を通じて積極的に行動情報を集め、評価に繋げていくことが必要です。

② 3つの行動

過去・現在・
将来

行動には3つの種類があつて、それは時系列で分類されます。

- ◇ 過去の行動：過去に取った行動
- ◇ 現在の行動：その場でなされている行動
- ◇ 将来の行動：将来に取ろうとしている行動

採用面接では「意欲と能力」を評価するために、この3つの行動を取り扱うこととなります。

採用面接者は限られた面接時間で適切に行動を収集して、評価を行わなくてはなりません。

③ 意欲・能力評価 と行動

さて、ここまですべて軽くまとめておきますと、

- ◇ 採用面接では意欲と能力を評価する
- ◇ 人が人を評価する際は行動を根拠として評価している
- ◇ 行動には過去・現在・将来の3つの行動がある

となります。

この3つを踏まえて面接者が確認する対象を明確化してみます。

意欲とはやる気です。将来の目標や狙いなどはやる気の源となります。よって、**将来の行動を確認することは意欲の評価対象としての妥当性を備えています。**

人は過去の行動を繰り返す、という行動主義心理学の学説があります。その意味では、過去にどのような意欲を持ってどう取り組んだのかは今後の行動を予測する面があります。よって、**過去の行動も意欲の評価には影響がある**と言えます。

しかし、**意欲の評価は本質的に「～をしたい、～をするつもりだ」というその人の考え方を確認する部分が主であり、回答の真実性を完全に確保することは無理**です。

よって、ある程度の誤差があるものであるということを念頭に置く必要があります。

能力はやる力です。よって、「できるかどうか」が評価の対象となります。

その場で取った行動すなわち**現在の行動はまさに「できたかどうか」であり、能力評価の対象として妥当**です。

また、「過去にできた」ということは「今もできる（はず）」となりますので、**過去の行動も能力評価の妥当な評価対象**となります。

しかし、将来の行動は「できる」ということには直結しませんので、能力を証明することはできません。**将来の行動は能力評価には適しません。**

④ 意欲・能力評価
のまとめ

今まで述べてきたことをまとめますと、以下のようになります。

<評価対象と把握する行動の種類>

評価対象	対象となる行動の種類	確認方法
意欲	● 将来の行動 ● 過去の行動	・ 将来についての考えをきく ・ 過去にどんな動機で何をしたかをきく
能力	● 現在の行動 ● 過去の行動	・ その場で取った行動を観察する ・ 過去の行動をきき出す

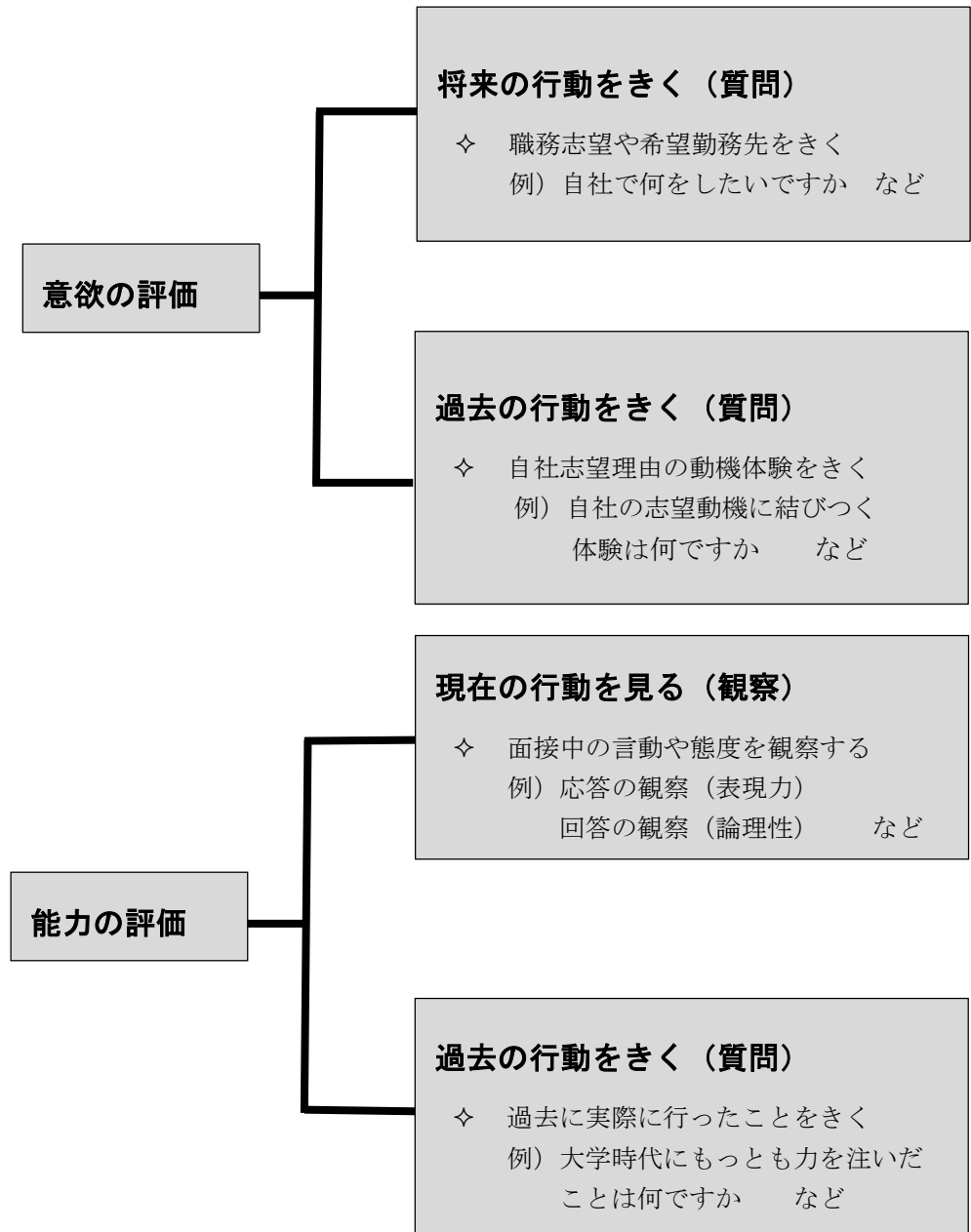
<評価対象と評価の精度>

評価対象	対象となる行動の種類	評価の精度
意欲	● 将来の行動 ● 過去の行動	「将来の行動」が入るため、どうしても完璧に行動を把握するとはならない。
能力	● 現在の行動 ● 過去の行動	行動の量を十分に把握できれば、かなりの精度で評価が可能。

面接者はこれらのことを理解して面接に臨む必要があります。

⑤ 実際の面接での意欲・能力評価

繰り返しとなる面はありますが、面接者が面接中に行うことを以下のようにまとめてみました。



2014年

「能力面接 キーワード面接法®」準拠

見極める採用面接

(新規大学卒採用を中心として)

<テキスト>

初版 2014年8月

制作・著作： 東京都西東京市田無町 2-14-9-501
有限会社オーバルマネジメント
代表取締役：藤本邦之