

# 面接官の役割を再考する

南野 真彦 株式会社新経営サービス 人事戦略研究所 コンサルタント 兼 人材紹介事業責任者

住所：京都市下京区河原町五条西入本覚寺前町830 京都EHビル6階 TEL：075-343-0770 URL：http://jinji.jp/

8月に入り、2016年度採用がピークを迎えています。新卒に限らず、中途・パート・アルバイト等、どのような採用活動においても、面接はほぼすべての企業で実施されています。それは、採用を成功させるためには、面接が欠かせない重要な選考プロセスであるからです。

## 面接官は黒字社員のスカウトマン

それでは、面接の成功とは何でしょうか？ それは、入社後定着し、活躍することで自社に利益をもたらす“黒字社員”を採用に結びつけることです。逆に、面接の失敗とは、採用や教育にかかる時間・マンパワー・費用、月々の給与等、かけたコスト未満の働きしかせず、周囲に悪影響を与える“赤字社員”を入社させてしまうことです。

よって、面接官は黒字社員を入社させる優秀なスカウトマンであり、また、赤字社員から会社を守るフィルター役でなければなりません。そのためには、面接の場において、面接官と応募者が互いに必要な情報のやりとりを行い、「相互理解」を深めることが重要です。

## 自社の情報を伝え、応募者の情報を引き出す

よく、採用活動はお見合いや婚活に似ているといわれます。「相手を判断してやろう」「見極めてやろう」という意識だけではうまくいきませんし、逆に「自身をアピールしよう」「素敵に見せよう」というだけでも当然うまくいきません。

つまり、採用活動でいうならば、

- ①自社の情報を適切に伝え、応募者の理解を促し、動機づける
- ②応募者の情報を引き出し、理解し、自社に適した人材か否か判断する

という2つの役割が面接官には求められます。

面接官向けの研修等を実施していると、①を意識している方が少ないと感じます。まずは自社の面接

官がこの2点をきちんと認識しているかをチェックしたうえで、必要な対策を講じてください。

また、多くの会社で面接によって適切な判断ができない理由の一つは、応募者を判断する材料、すなわち応募者の情報が不足しているということです。

応募者は面接において、自身のアピールしたい成果や結果、あるいは熱意等を話します。しかし、それらは応募者の一面に過ぎず、判断材料としては不十分です。そこで、必要な情報を引き出すために大事なのが「話しやすい態度」と「質問」です。

## 応募者が話しやすい面接官の態度とは

すぐに改善できるのは、「話しやすい態度」とすることです。面接の冒頭、多くの応募者は緊張しています。それに対して面接官の話し方が威圧的であったり、聴く態度が悪かったり、表情が硬かったりすると、応募者は委縮し聞き出せる情報の量が少なくなってしまいます。

よって、圧迫面接等は最もするべきでなく、面接官は応募者が話しやすいように、

- まずは自己紹介をする／●柔らかい表情で会話をする／●応募者の話にあいづちを打つ／●偉そうな態度をとらない／●目を合わせる
- 等を意識すべきです。

昨今は面接官の態度が悪かったり、聞いてはいけないとされている内容について聞いたりすると、Twitterで企業名を拡散されたり、みんなの就職活動日記に書かれたりすることもあるため、従来以上に注意が必要です。

また、目の前の応募者が将来自社の顧客になる可能性も考慮し、「不合格だったけど、印象の良い会社だった」と思ってもらえるような応対をお勧めします。

【失敗しないための採用面接マニュアル プレゼント】  
下記のサイトより無料でダウンロードしていただけます。  
<http://jinji.jp/hrm/interview/index.php>