

■面接官へのアドバイス

学生を面接する際には、どのような気持ちで臨めばよいのだろうか。
人財育成コンサルタントとして活躍する坂本敦子氏に、
面接官の心得について聞いた。

株式会社プライムタイム 代表取締役 坂本敦子氏

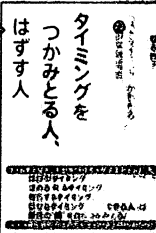


面接は企業の本質が問われる場です。まず押さえておきたいのは、採用面接は学生を「選ぶ」場であるとともに、学生から「選ばれる」場でもあるということ。面接は、お互いに「ベストパートナーを選ぶチャンス」であり、企業（組織）と学生（個人）は「対等な関係」なのです。

面接で重要なのは第一印象。学生が面接で注意すべきことは逆の立場の面接官にも求められるのです。チャンスは二度ありません。人事担当者は企業の代表として学生に接していますから、このことはすでに認識されていると思いますが、人事部のほかに部署別に面接を行うケースでは、採用に関わるすべての方々に面接のポイントが共有されているか考えてみましょう。たとえば、差別やセクハラ、女性蔑視ととられる質問は面接においては厳禁ですが、採用の常識を知らないで面接をしている人が結構いるのではないのでしょうか。「会社の採用基準や方針をきちんと理解しているか」「会社が求めていることにマッチングした学生を採用するにはどのような質問が効果的か。判断するポイントは？」等、面接に臨む前に共有しておくことが大切です。

また、企業を理解してもらうプレゼンスキルはもちろん、「聴く」スキルも必要です。一方的な質問ではなく、どんな学生かを理解するためには、相手の良い部分を引き出す聴き方が大きなポイントとなります。

ほとんどの学生は緊張して面接に臨むわけですから、そこをいかにリラックスさせるか。たとえば、面接会場の選択も大切ですが、最初の挨拶や鳥糞遺いが威圧的になれば、学生は萎縮してしまいます。逆に笑顔でむかえてあげれば、それだけで学生の緊張が解けるかもしれません。面接官もかつては学生であり、面接を受けて入社したはず。自分が面接を受ける立場で考えてみてください。企業が学生に求めるものは、学生も企業に求めているのです。



「タイミングをつかみとる人、
はずす人」
「ベストタイミング」がわかる
22の実感場面
ダイヤモンド社より2006年12月出版

獲得するのが目的であり、入社後の活躍を見据えた採用は欠かせない。そのためにも、数多くの企業のなかからせつかく自社に興味関心をもってくれた学生に対し、ちょっとした

配慮の足りなさから悪い印象をもたれてしまうだけは避けたいものだ。今、企業の採用担当者に求められているのは、ただ学生を囲い込むだけでなく、どうやって自社で働きたい

という気持ちにさせるか、その手腕とアイデアにかかっているのではないだろうか。08年度の就職・採用戦線はまもなく佳境を迎える。万全の体制で臨みたい。



..... <<調査概要>>

「2007年度 日経ナビ・就活モニター調査(10月調査)」

調査対象：2007年3月卒業予定の大学生（理系は修士課程含む）2,000人

調査時期：2006年10月1日～10日

調査方法：インターネット調査法

回答人数：1,019人

(文系男子332人、文系女子299人、
理系男子270人、理系女子118人)

「採用活動に関する調査/2006年10月調査」

調査対象：全国の主要企業5,600社

調査時期：2006年10月11日～25日

調査方法：インターネット調査法、質問紙郵送法

回答社数：1,305社