

採用選考の面接

面接の目的・基準

チェックポイント

- ★受験者の基本的人権を尊重するための学習・研修が行われていますか。
- ★面接によって判断しようとする内容があきらかになっていますか。
- ★外面的な容姿、態度等にとらわれず、客観的に判断できる方法、基準が確立されていますか。
- ★質問内容について、十分検討がなされていますか。

考 え 方

採用選考試験の中で最も重要なウェイトを占めるのが面接です。ところが、従来からの慣行によって、偏った考え方や基準で面接を行うことで問題が発生するおそれがあります。

思想や価値観、家庭環境等を聞きだしたり、調査したりするなど直接的に働きかけるような行為は少なくなりましたが、未だに面接の「流れ」のなかで知らず知らずのうちに応募者の人権を侵害する質問につながるケースが見受けられます。

採用時の面接とは、思想や価値観、家庭環境などを聞きだしたり調査したりするものではありません。

採用選考における面接の考え方について点検してみましょう。

面接の目的

採用面接の目的は次のようなものです。

①テストや資料にあらわれたデータの総合的評価

適性、能力などをテストやいろいろな資料からその判断材料を得るとしても、それぞれ部分的なデータに限られてしまいます。面接とは、それらの各資料をもとに、一定の環境の中で面接を受けるものと相対して、言語を媒介として総合的視野に立ってデータを確認し、被面接者の受け答え、反応の仕方等も考慮に入れて、個人の適性、能力などについて総合的評価を行うものです。従って、面接は学科試験やテストと全然関係がないということではなくて、むしろその集大成ともいうべきものです。

②お互いの情報交換

受験者の志望の動機、企業側への要望、就職するに際してのいろいろな条件等を聞きだすとともに、企業側の採用条件、採用後の労働条件等を説明し、相互に意思の疎通を図り、情報の交換を行うものです。

③適性、能力の判定

ペーパー等によるテストでは判定できない適性や能力、例えば会話を通じて相手の用件、意図をとらえる力（理解力、判断力）や、相手に伝えたい事項を説明、表現する力（表現力）をあらかじめ定められた評価基準に基づき、上記①、②の過程や統一的に定められた質問により判定するものです。

面接の基準

面接で何をみるかを事前に明確にしておくことが、面接の目的からみても大切です。テストの結果や応募書類に表現されている個人の適性、能力に関するデータを整理し、面接時の総合的評価のための資料を整理しておくことが必要なのは言うまでもありませんが、職務との関連において、面接で判定する適性や能力の項目や内容の設定、判定基準の統一と明確化など、筆記試験以上の事前の十分な準備が必要です。

応募者の特徴と、採用後に会社で行う仕事がマッチするかを測るために、評価者の主観のみで判断されることのない基準を構築することが重要です。例えば、「営業で外に行ってもらうので、コミュニケーションが苦にならない人材を採用したい」というように、性格特性に関する評価基準を事前に共有することが大切です。

質問内容

面接時における質問内容も、あくまで職務との関連において、本人の適性、能力を判定するという面接の目的に合致するものでなければなりません。質問内容で問題となる事項としては、前述の社用紙の場合とほぼ同じですが、この質問内容によっては、被面接者が答えづらいことを精神的苦痛の中で答えざるを得ない立場に追いつめてしまいます。そして、そのために受け

た心理的打撃が面接態度に現われ、その言動等から受ける印象によって質問に答えやすい者との比較で評価することは、真の意味で公正な選考とは言えません。

質問については、面接の目的や基準に照らして、これまでのことを考慮に入れて基本的人権の尊重ということに十分配慮しつつ、あらかじめ統一的に定めておくことが極めて大切です。

引用文献

監修：滋賀労働局職業安定部職業対策課

発行：滋賀県商工観光労働部労働雇用政策課（2025 年）『採用にあたって p 41. p 42』