

採用面接における “面接3メソッド”のご案内

～採用面接における課題をトータルでお任せください～

株式会社ライズ

採用面接に関わる場面でお困りではありませんか？

最近の面接では、いかに応募者の能力・スキルを見抜くかがポイントです。

ターゲット が不明瞭

・ウチの職場ではどんな人材が最適か明確に出来ていないんだよなあ。

面接官の スキル不足①

・最近、面接官の人を見抜くスキルが低下しているんだよなあ。

面接官の スキル不足②

・最近、面接自体どういうふうにすればいいか、わからないなあ。

採用面接に関わる場面での具体的課題とは？

最近の面接では、いかに応募者の能力・スキルを見抜くかがポイントです。

ターゲットの明確化

・職場における最適人材は職場ごとに違います。
「こういった人材が欲しい」
「うちには〇〇のスキルをもった人に来てほしい」
試験にて一定の知識を持っているだけでなく、人と接する力などを求める組織が増えています。

面接官のスキルアップ①

・面接官の対人折衝力、コミュニケーション力、（傾聴力、聴き出す力、など）、人を見抜くスキルなど採用面接の場で求められています。また、最近ではメンタル（ストレスコントロール、ストレス耐性）についての知識も必要とされます。

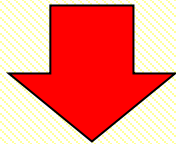
面接官のスキルアップ②

・多人数の面接を行いながらの評価は、時間との兼ね合いもありそう簡単にはいきません。
また、最近では応募者が「面接対策講座」等受講していますから、面接の場で適正な評価が出来るような体制を取ることが必要とされます。

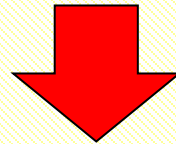
採用面接に関わる場面での具体的課題とは？

最近の面接では、いかに応募者の能力・スキルを見抜くかがポイントです。

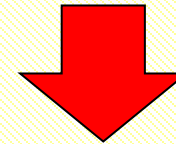
ターゲット
の明確化



面接官の
スキルアップ①



面接官の
スキルアップ②



面接3メソッド

メソッド提案①

面接マニュアル
の策定

メソッド提案②

面接官の派遣と
面接・評価の実施

メソッド提案③

面接官養成
プログラムの実施

採用面接プラン “面接3メソッド”①

提案①

面接マニュアルの策定(1)

①ターゲット設定ミーティング

御組織の人事担当部局との的確な協議にて、人材方針、人事・採用方針についてのヒアリング等を行い、「どんな人が欲しいのか」職場でのニーズを明確にし、イメージした後、具体的に表現できるようになるまでミーティングを重ね要望をおうかがいします。「公務員になりたい」「地域貢献したい」という応募者がたくさんいても、採用側がしっかりイメージしておかないと、採用基準が定まりません。

②マニュアル作成(※次ページに詳細について)

これまでお持ちのマニュアルなどを参考に、今回のミーティングにおける“ターゲット”を設定し、その具体的人材像を盛り込んだマニュアルを作成します。

③継続的見直し

3年経てば経済環境から地域の外的要因と、職場内での人事異動等により内部環境も大きく変わってきます。そこでは面接マニュアルの見直しなどが必要になりますので、3年をめぐりにマニュアルの見直しをご提案いたします。

採用面接プラン “面接3メソッド”①

提案①

面接マニュアルの策定(2)

※②マニュアル作成について

- 1、第二次試験の内容と実施方法の提案
小論文(作文)試験、面接試験の内容、キャリアシート方式等の試験内容、及びその実施方法について提案します。
- 2、小論文(作文)試験のテーマ文等の提案
複数のテーマ文を提案し、活用するテーマ文を決定頂きます。
- 3、小論文(作文)試験の採点の着眼点と採用基準の提案
- 4、面接試問シートの作成
人事方針に基づく試問内容や作文試験との関連での試問内容、専門分野等、個別の試問事項をまとめます。
- 5、その他
独自の採用基準があれば協議に基づいてまとめます。

採用面接プラン “面接3メソッド②”

提案②

面接官派遣と面接・評価の実施

採用面接を行うとしても、実際の経験がなければなかなか「面接官」としての対応が出来ません。また「人物評価」をしながら面接を行うことも難しい点があります。

そこで採用面接に豊富な経験をもち、キャリアカウンセラーなど有資格者をそろえる弊社が実際の面接にて、「面接官」を派遣し、御組織における面接官は「評価」に徹することができますし、事前打ち合わせのもと、的確な試問が可能となります。

1、面接官派遣

どのような人物が欲しいか＝ターゲットを事前打ち合わせにより設定し、面接現場では従来の方法を踏襲しつつも、弊社オリジナル「面接シート」を活用した面接を実施します。

2、評価の実施

小論文(作文)及び面接の評価は、専門職担当者が評価点数を付記した「意見書」を作成し、任命権者の採否判断に供する資料として提出します。



採用面接プラン “面接3メソッド”③

提案③

面接官養成プログラムの開催

・面接官の養成

「はじめに」でもお伝えしたとおり、自治体職員採用試験につきましては、応募者の資質から能力等を見極めて採用を決定することが重要であり、適正かつ公正な運用を求められています。

そのような中で、専門学校はじめとした面接対策講座、セミナーも数多く行われ、応募者も面接における対策などのスキルを上げて面接に臨むことが増えています。

一方で面接官となる方のヒアリング力、コミュニケーションスキル全般もより求められています。

・昨今の状況に対する面接スキルの向上のため、採用に関して20年以上にわたる実績を持つ我々が採用担当官に対して、「採用とは」に始まり、実際の模擬面接講座まで行うことができます。

・面接官養成プログラム(例)

基礎編・・・応募者の現状を知る、採用レベルの振り返り、面接官としての心得

応用編・・・コミュニケーションスキルを磨く、面接官として主体的に考察する

実戦編・・・基礎編、応用編で得たスキルを実戦で発揮する



採用面接プラン “面接3メソッド”

提案①

面接マニュアルの策定

提案②

面接官派遣と面接・評価の実施

提案③

面接官養成プログラムの開催

ご要望に応じて
①～③を選択することが出来ますし、
それぞれの内容をカスタマイズすることも可能です。
お気軽にお問合わせ下さい。