

[専門解説]



新任採用面接官ガイド

～候補人材の本質を理解する採用担当者の面接スタイルとは～

株式会社 fRee sTyle 城田 京子

◆人を見るプロとして

採用面接の業務を任されている皆さん、また新年度となりその任に就かれた人事の皆さん、こんにちは。皆さんは、言わば人を見るプロです。プロとは意図的に、しかも継続して成果を出せる人のことです。経験やカンだけで人を判断することはプロの仕事ではありません。採用で成果を出すためには専門的なノウハウが必要です。人生経験を積み、カンを磨き、自然とうまくなっていく、などという雲をつかむような話ではないのです。

この面接官ガイドでは、採用で成功する確率を高める準備の仕方、そして面接で使用する実践的なテクニックを紹介します。それを読んだあなたは、プロの仕事に一步近づきます。そして採用面接の奥深さ、面白さをより深く知り、その仕事をこれまで以上に見直すことでしょう。

構成

■ はじめに：実践テクニックを公開

I 日本の採用面接のこれまでと将来

1. 採用側と求人側との関係性
2. 採用面接の費用対効果
3. 採用面接をマーケティング活動の一環として考える

II 戦略的採用面接のデザイン

1. 3つの基本コンセプト
2. 採用面接の目的の明確化
3. 採用面接はチームワークで
4. 採用面接の下準備例
5. 採用面接のデザイン例

III 面接でのコミュニケーション・スキル

～情報を受信するために

1. 受信しやすい環境を作る
2. ラポール構築
3. 必要となる具体的なコミュニケーション・スキル
4. 面接チェックシートの準備
5. 候補者の観察
6. 受信情報の整理

■ まとめ：情報の受信を発信につなげる



城田京子（しろた きょうこ）

1961年 東京生まれ
1981年 東京女子大学短期大学部英語科卒業
2001年 慶應大学経済学部 卒業

三菱商事、KPMG、その他国際的ビジネス・シーンでエグゼクティブ・アシスタントとして活躍後、1998年BOSCHグループに入社。人事部配属後、アジア・パシフィック地域の人事総責任者となり、欧州や米国の本・支社と連携をとりながらグローバルな人事開発を展開した。また国内では管理職として部下のマネジメントを行いながら、日本、韓国、中国の各支社において人材開発プログラム、目標管理制度、コンピテンシー開発、賞与制度、その他数々の人事制度の導入と運営を実施した。なかでも採用活動においては企画から面接、フォローアップまでを通じて豊富な経験を持つ。日本における外資系企業の技術者採用は難しいと

言われているが、独自のリクルーティング手法を開発し、確実な成果を出してきた。採用面接をした候補者の数は1000人に及ぶ。

また、コミュニケーション、コーチング、リーダーシップ、面接テクニック、キャリア・カウンセリング、NLP（神経言語プログラミング）など、多くの研修を国内と海外で積極的に受け、能力開発を自ら実践している。

2003年よりコーチングをきっかけに、コミュニケーションと人材開発の世界に入り、2007年に独立し、株式会社fRee sTyleを設立。代表取締役であるとともに各種研修のトレーナー、ビジネス・コーチとして企業をまわっている。

【取得資格】・PHP認定上級ビジネスコーチ

・JCDA認定CDA（キャリア・ディベロップメント・アドバイザー）

・米国NLP協会認定NLPマスタープラクティショナー

<http://freestyle-training.com>