

# 採用面接官育成研修

## 1. 研修の目的

自社の求める要素をもった人材を客観的事実をもとにして確実に評価、採用する。

対象者：採用面接官、採用面接官候補

## 2. 研修の全体像

### 研修のゴールの共有（目的の共有）



座学（一部ロープレ含む）にて以下を学習

1. 採用面接官としての意識と考え方
2. 採用面接官に必要な面接技法（ロープレ含む）
  - 1) 面接会場の空気を作る技術
  - 2) 会話のマナー6原則
    - ① 口角
    - ② 目線の工夫
    - ③ 最適な相づち
    - ④ 短く端的な表現
    - ⑤ 理解度の確認
    - ⑥ Yes、But 話法
  - 3) 真実の追求：質問する力
    - ① 根拠の抽出
    - ② 論理的矛盾の有無を確認
    - ③ 全体思考型質問で漏れている事実を拾う



座学にて「コンピテンシー面接技法」を学ぶ

（※ コンピテンシー面接とは対象者の過去の行動を質問によって掘り下げ、その人物の行動特性を客観的事実をもとに確認する手法）



面接者、被面接者、評価者による面接ロープレ

（※ 貴自治体独自の評定票を活用して、各評価項目に対して、根拠をもった上で評価して頂きます。）



貴自治体の求める要素をもった人材を客観的事実をもとにして  
確実に評価、採用する技法を習得する

### 3. 研修内容

		内 容
9:00	<b>オリエンテーション</b> <hr/> <b>1. 採用面接官としての役割を明確にし、理解する</b> 1) 採用面接官としての意識と考え方	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 研修の目的と全体像。</li> <li>• 自己及び他者における採用面接官の役割認識を明確にし、共有します。その後、講師から正確な役割内容を伝え(皆の意見を否定せず、補足説明する形)、自身のそれとのギャップを埋めます。正確な役割認識をすることで、すべての知識技術について、その必要性を感じ、納得のもと、自発的に学ぶ姿勢が芽生えます。</li> </ul>
	<b>2. 採用面接官に必要な面接技法を習得する</b> 1) 面接会場の空気を作る認識を持つ 2) 会話のマナー6原則の実践 3) 真実の追求 ～質問する力～ ① 根拠の抽出 ② 論理的矛盾の有無を確認 ③ 全体思考型質問で漏れている事実を拾う	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 多くの面接官において、コミュニケーション能力が不足しております。面接はコミュニケーションです。コミュニケーションの基本を確認して頂きます。</li> <li>• また、現面接官の方々からもっとも多くの不安として声上がる「質問する力」を身につけて頂きます。</li> </ul>
	<b>3. コンピテンシー面接の技法</b> 1) 質問の仕方 2) 5W1Hフレーム 3) STARフレーム 4) 全体思考の実践例	<ul style="list-style-type: none"> <li>• コンピテンシー面接とは対象者の過去の行動を質問によって掘り下げ、その人物の行動特性を客観的事実をもとに確認する手法です。</li> <li>• 行動特性を把握するために、必要な要素を学んで頂きます。</li> </ul>
	<b>4. 面接者、被面接者、評価者による ～面接ロールプレイング～</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 貴自治体独自の評定票を活用して、各評価項目に対して、根拠をもった上で評価して頂きます。</li> <li>• 役として、面接官、被面接者、評価者の各1名ずつ、計3名ないし4名のグループを全参加者数分作って頂きます。</li> <li>• 評価者役の方は、セミナー内で当方からお渡しするチェックシートに、面接官役の方への『客観的評価』をつけて頂きます。</li> </ul>
16:30	<b>5. 質疑応答</b>	