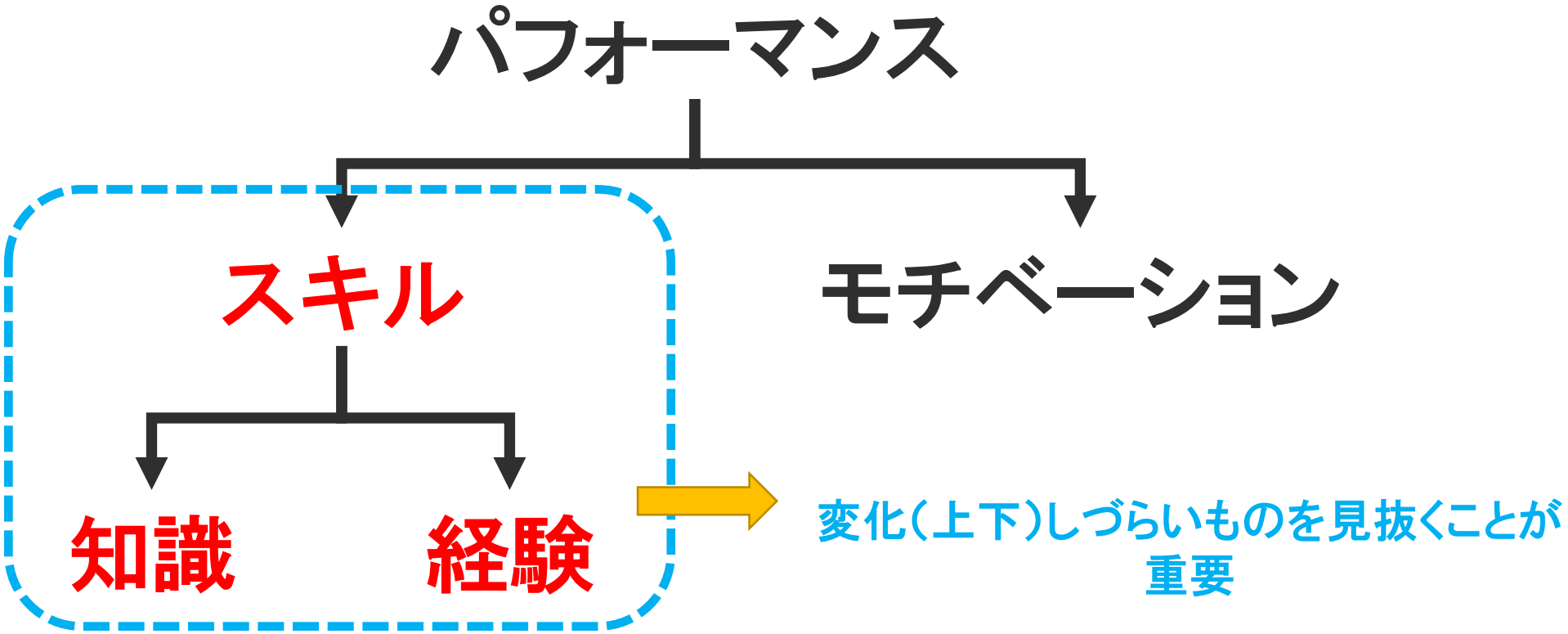
明日から使える！

採用担当・面接官

面接質問集

2020 Every Co. All Right Reserved

1-1.面接における「質問」とは

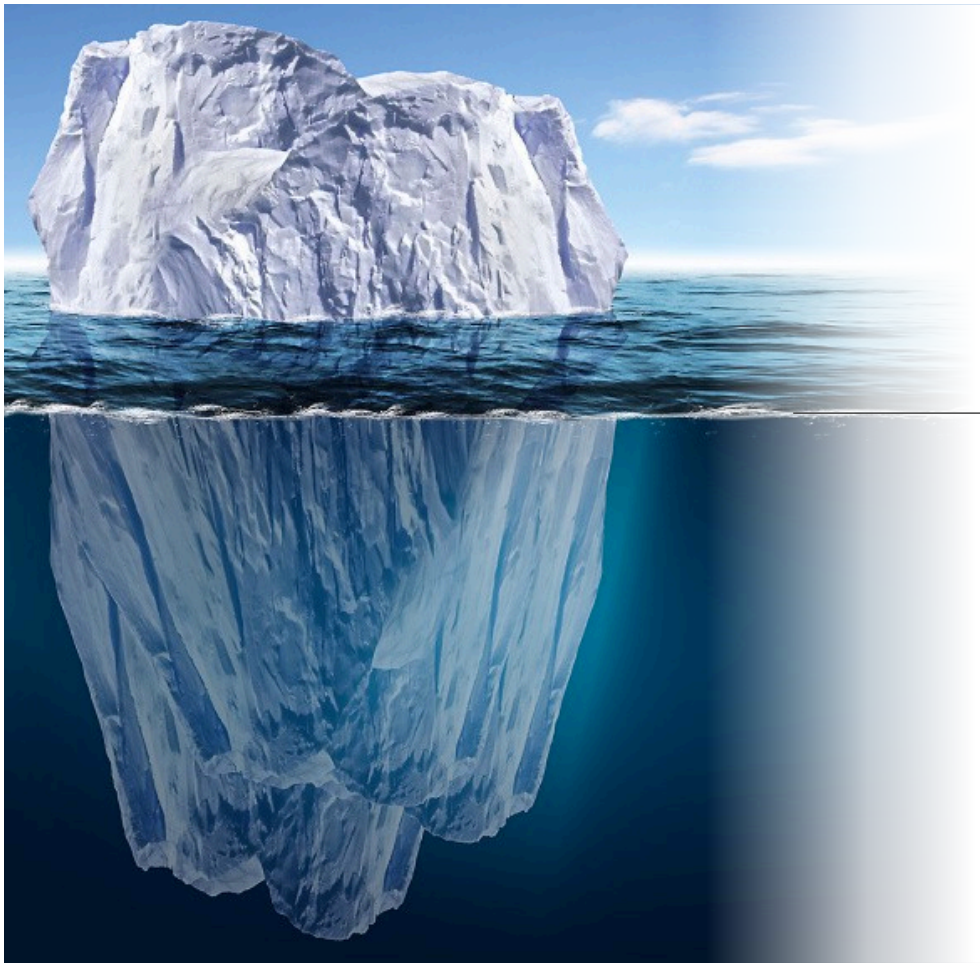


面接というのは会話（質問と回答の繰り返し）ですが、そこでなされる会話にはそれぞれ目的があります。採用活動における面接の目的は、回答の内容によってその人を深く理解し、「**自社の組織において活躍できる人材かを見抜いていくこと**」となります。

「活躍できる」という言葉が意味するものは会社の業種・業界・採用職種によってさまざまですが、集約すると「パフォーマンスが高い」ことに収斂されます。パフォーマンスは「スキル」と「モチベーション」によって決まるとされていますが、面接の質問で特に重要なのが「スキル」の確認です。何を学び、経験してきたのか、入社後の環境でも発揮できるものなのかを確認することが、面接における質問の重要な目的となります。

2020 Every Co. All Right Reserved

1-2.質問のタイプと使い分け



◆職務知識に関する質問
・・・知識の有無を確認する

◆経験に関する質問
・・・経験の有無を確認する

表層的
深層的

◆行動事実に関する質問
・・・行動特性を確認する

◆仮定状況に関する質問
・・・状況理解力・思考性を確認する

面接における質問には、有無を確認する表層的なものと、状況に応じて発揮されるものを確認する深層的なものがあります。表層的な質問は面接開始直後に聞けるような質問であり、深層的な質問はさらに応募者の能力を見極めたいとき、面接の中盤などで使われるケースが多いものです。

質問のタイプ(どこまで深掘りするか)は、採用ポジションの要件によっても異なります。以下のセッションでは、それぞれの具体的な質問例をご紹介します。

2020 Every Co. All Right Reserved

1-3-1.表層的な質問-質問例

質問タイプ	質問例
職務知識に関する質問 （知識の有無を確認する）	● XX車のファンベルトを変えるにあたって、どのようなステップを踏むのが教えてください ● マーケティングプランを立てる上にあたって、どのようなステップを踏むのかを教えてください
経験に関する質問 （経験の有無を確認する）	● BtoB向けのSaas営業に関してどのような経験を持っていますか？ ● 消費者向けの商品のマーケティングプランにおいてどのような経験を持っていますか？

表層的な質問では、求める知識や経験を持っているかをシンプルに質問します。
うち、「経験に関する質問」では、採用ポジションの業務とどの程度近い経験をされてきたのか、条件を指定して質問することが重要です。営業職であれば、チームの人数、役割、商材、顧客、商流（新規・既存）等を示しつつ質問をされると良いでしょう。

2020 Every Co. All Right Reserved

1-3-2.深層的な質問-質問例

質問タイプ	質問例
行動事実に関する質問 （行動特性を確認する）	● あなたがこれまでに一緒に仕事しづらかった人の事を思い出してください。どのようなシチュエーションで、どのように乗り越えましたか？ ● あなたがこれまでに一緒に強いストレスを感じたときの事を思い出してください。どのようなシチュエーションで、どのように乗り越えましたか？
仮定状況に関する質問 （状況理解力や思考性を確認する）	● あなたの上司が本日中にプレゼンテーションの準備を終えなくてはならないとあなたに指示を出したと仮定してください。あなたの同僚はほかの予定であなたを助けることが出来ません。あなたはそのような状況でどう対処しますか？ ● CEOは、あなたの上司を解雇しようとしているとあなたに伝えました。あなたはその上司ととても近い関係にあり、CEOはその上司のポジションにあなたを昇格させようとしています。あなたはそのような状況でどう対処しますか？

深層的な質問は、シチュエーションやケースを指定しながら実施します。
重要なことは、その質問で何を確認したいのか、ポイントを明確にしておくこと、および、それぞれの質問に対する回答を何パターンか予測しておき、どのような回答であれば高く（低く）評価するかをあらかじめ決めておくことです。

2020 Every Co. All Right Reserved

2-1.評価の観点と「質問」

	-1	0	1	2	3	4	5	6
責任感	自分の職位で遂行すべき職務の責任を放棄している	自分の職位で遂行すべき職務の責任については正しく説明できるが、本人の知識や経験不足もあり、必ずしも遂行できていない	自分の職位で遂行すべき職務の責任についてただしく説明でき、かつ円滑に業務が進捗できるようなレベルで職務を遂行している	職務の責任について正しく説明でき、かつ業務がより進捗するような行動をしている	職務のみでなく、業績の責任についても、組織目標との関連の視点から正しく説明できかつ、責任を果たすべく行動をしている	業績の責任について、常に高いレベルで果たすべく行動している	業績の責任について高いレベルで果たすのみでなく、その責任が果たされない場合について、自らを律している	業績責任について、自らの意思でその範囲を拡大して高いレベルで遂行している

これまで、応募者の過去の知識・経験・行動・思考を確認する質問例を紹介してきましたが、最初にお伝えした通り、面接の目的は「活躍する人材＝パフォーマンスが高い人材」を見極めることにあります。そのため、経験を尋ねながら、採用後にパフォーマンスを発揮する上で不可欠な要素をどの程度持ち合わせているか、観点（評価ポイント）別に確認する必要があります。

評価の観点は会社・業種・職種等によって大きく変わる部分ですが、上記はとある企業のリーダー職における「責任感」というポイントの評価項目です。何ができていれば「大変良い」「普通」「不足」の評価ができるか、が明確に整理されていると思います。

以下、新卒採用・中途採用双方でよく活用される3つの評価項目について、深め、見極めるための質問例を提示します。

2020 Every Co. All Right Reserved

2-2-1.「目標達成力・計画実行力」を見抜く質問

質問例
● あなたの経験の中で、目標達成のためのゴールや目的を設定した、具体的な状況を教えてください。 ● あなたが2つ以上の重要な選択肢の中で決断を迫られた時の事を思い出してください。どのようにあなたは優先順位付けを行い、意思決定をしましたか？ ● あなたの役割における日常的なタスクを終えるために、普段どのように業務計画やスケジュールを立てているのか教えてください。 ● あなたが組織にとって特別なイベントを主体的に取りまとめている時の事を思い出してください。どのようなことをしましたか？ ● あなたが重要な試験勉強のためにどのようにノートや他の教材を整理していたのか具体例を教えてください。 ● あなたが何かをさらに効率的に行うために再整理したときの話を教えてください。どのようなことをしましたか？ ● あなたが重要な計画を作り、失敗してしまった時の事を思い出してください。どのようにあなたは考えましたか？何をしましたか？

2020 Every Co. All Right Reserved

2-2-2.「チームワーク・リーダーシップ」を見抜く質問

質問例

- あなたの人とのかかわり方に大きな影響を与えた過去の出来事を教えてください。
- 非協力的な人との関りについて、あなたの能力を示す例として最適な具体例を教えてください。
- ある人は、辛い状況を耐え忍ぶ能力を持っていると仮定したときに、あなたのその能力を示す経験を教えてください。
- あなたの過去の経験において、あなたに否定的な意見を持っている人との仕事について教えてください。あなたはどのように乗り越えましたか？
- あなたがチームに加入したときのことを思い返してください。今日現在にも生きている教訓や学びはどのようなものですか？
- 学校や職場、家などでネガティブな状況に遭遇し、その状況を好転させた時のことを思い返してください。あなたはどのように対処しましたか？
- あなたがリーダーシップを発揮した経験の中でも、最も能力を示すことができたベストな例を教えてください

2020 Every Co. All Right Reserved

2-2-3.「意思決定・問題解決力」を見抜く質問

質問例

- あなたがこれまでに難しい決断をしてきた能力を証明する過去の経験を教えてください
- あなたがすべての必要な情報を持っていなかったとしても難しい決断をした経験を教えてください
- 例えそれが一般的でなかったとしても、意思決定をするためにあなたが立ち上がらなければならなかった経験を教えてください
- あなたが公に意思決定を発表したにもかかわらず、気持ちが変わった時の経験を教えてください
- あなたの問題分析や問題解決スキルを証明する過去の経験を教えてください
- あなたが他の2名の間に入り、問題解決を行った過去の経験を教えてください
- あなたが手に負えないと思った問題を教えてください。どのように対処しましたか。
- あなたが問題解決をするにあたって独特で創造的なアプローチをした時の事を教えてください。

2020 Every Co. All Right Reserved

5.終わりに - About Us

Well-Being for “EVERY” Worker.株式会社Everyは、HR Well-Being Companyです。

株式会社Everyは、各社のHRを“Well-Being”にしていくことで、働く全て人とビジネスゴールの実現を支援すべく、複数の事業を行っています。お困りごとがございましたら、些細なことでも構いませんのでお問い合わせください。

事業概要

HR CONSULTING & TRAINING -人事コンサルティング/研修事業	採用・人材開発・組織開発・評価報酬の領域において、日本での10年以上の実務経験と米国UC Berkeleyビジネススクールで学んだ知識を持つコンサルタントが、アドバイザリーとしてのコーチングから具体的な制度設計・各種研修の実施までをオーダーメイドで支援いたします。
HR HACKATHON -人事のプロフェッショナル育成支援	HR Professionalとして必要とされる知識・スキルを、米国ビジネススクールで教えられている内容（Strategic HRM、Digital Transformation、Design Thinking、Employee Experience、AI、Positive Psychologyなどのトレンド）を学べるオンライン学習プログラムです。
ONGAESHI -ALUMNIコミュニティ形成支援	会社とその卒業生が「Thin relation」（薄いつながり）を持つ続けられるためのアプリケーションです。人事側が行うべき退職者インタビューや事務手続きを効率化し、卒業した後の「社員紹介」や「情報交換」、「プロジェクト協業」を活性化します。
HR RPA INTRODUCTION -RPA導入サービス	PC業務を自動化する技術「RPA - Robotic Process Automation」を用い、採用や労務他、人事におけるあらゆる事務業務の効率化・コスト削減をご支援いたします。自動化はもちろん、RPA運営担当の教育にも対応いたします。

お問い合わせ・ご相談はこちらから
https://every-co.com/

※シリコンバレーでHRを学んだ代表のブログもございます

松澤 勝充 - 株式会社EVERY 代表取締役社長

神奈川県出身1986年生まれ。青山学院大学卒業後、2009年（株)トライアンフへ入社。2017年までに執行役員として組織ソリューション本部、広報マーケティンググループ、自社採用責任者を兼務。2018年8月よりHaas School of Business, UC BerkeleyがプログラムProvideするBerkeley Haas Global Access ProgramにJoinし2019年5月修了。同年、MIT Online Executive Course “AI: Implications for Business Strategies”修了。卒業後、シリコンバレーのIT企業でAIプロジェクトへ従事。2020年株式会社Everyを創業。

2020 Every Co. All Right Reserved