

## PRESS RELEASE

### ヘイズ・ジャパン、面接における難問についてコメント 面接での5つのテクニックも提案

【東京 2013 年 7 月 31 日】人材紹介会社のヘイズ・スペシャリスト・リクルートメント・ジャパン株式会社(本社:東京都港区、リージョナル・ディレクター、ジョナサン・ Sampson、以下ヘイズ・ジャパン)は、難問を使った採用面接では、候補者の本当の能力や考えを知る事はできず、むしろ、採用面接担当者の優越感を助長するだけであるとコメントしています。現在では、特に毎日面接を実施しない人達による面接では、候補者の能力を測る採用面接が主流であり、日本企業もこのような面接スタイルに戻ってきているようです。

採用面接で頭を使う難問を出すことで有名だったグーグルの人事部門シニア・バイス・プレジデントによると、このような難問では良い結果が得られなかったため、今後は面接に使わないことになったとのことです。<sup>(1)</sup>

ヘイズ・ジャパンのリージョナル・ディレクター、ジョナサン・ Sampson は次のように述べています。「企業はかつて、採用候補者の能力や技能を知るためというよりも、難問を出す企業として目立つためにこのような質問をしていました。採用面接はできる限り客観的に行われるべきであり、このような難解な質問は主観的になりがちです」。

「企業はもっと候補者の能力や対応能力を知る面接テクニックを利用すべきです。候補者の過去の行動を知れば、将来同様の状況に置かれた際その候補者がどのような行動をとるか予測することができます。そのような質問によくある形は、『このような事が起こったら、どのような行動をとりますか』、ある特定の状況を示し、『このような状況で、あなたはどのように対処しますか』などがあります」。

「候補者が職責に適しているかどうか判断するために、チームワーク、創造性、革新性、決断力、業務の理解度、問題解決能力などを測る質問があります」。

「面接官は、このような能力を見極めるために過去の対応・行動事例を知りたいのです。このような質問を使った面接は、より公正で透明性が保たれ、企業側にとっても高コストの採用ミスを防ぐことができます」。

では候補者はこれらの質問に対して、どのような準備をすればよいのでしょうか。ヘイズ・ジャパンでは面接に臨む候補者に5つのテクニックを提案しています。

- 対応能力を測る質問には、自身の技能や能力を使い成功した過去の実例を示してください。そのためには、過去の成功例をいくつか用意しておく必要があります。
- 応募中の職責で、成功するための能力を自身が保有しているか判断するために、その仕事に関する情報をできるだけ多く集めます。
- 自身の過去の成功例から、このような能力を保有していることを立証する実例を選びます。過去にどのように会社の成功に貢献したのか、また、自身が対応してうまくいった事例の状況、結果について具体的に答えられるように用意します。
- これらの準備があれば、STAR テクニック (Situation:状況、Task:タスク、Action:行動、Result:結果)を利用して質問に回答できます。最初にその状況を説明します。例えば、「成果が出せず困っていた同僚と、どのようなサポートが必要か話し合い、自身がどのように成果を改善したのか経験を同僚に伝えた。その結果、同僚は 35 パーセント成果を改善した」などです。

- 実例を挙げて成功事例を説明することが有効です。もし、成功例が無い場合は、その状況から何を学んだのか、また次回同様な状況で、どのように対処しようと考えているのか説明します。

面接では候補者の対応能力を知るために、次のような質問がよく使われます。

- 細部に気を配ることが重要だと感じた事例をあげてください。またどのようにそのタスクを正確に遂行したのか教えてください。
- 会社が今まで取り組んだことのないやり方で、チームの成果や達成価値が向上した事例を説明してください。
- チャレンジングで意欲的なタスクが与えられた時、どのように対応しましたか。
- 多くの仕事が重なり、優先順位をつけて取り組む場合、時間と目標達成の管理の仕方について述べてください。
- 問題が発生した場合どのように解決しますか。たとえば難しい顧客にはどのように対応しますか。これまでの事例を述べてください。
- 特定の目標達成に向け構成されたチームの一員になったことがあれば、その役割について教えてください。
- 困難なプロジェクトのチームを率いた経験がありますか。どのようにチームの成果向上に貢献したのか説明してください。
- 時間に余裕のないタスクにおいて、予算内で達成するにはどのようにしたら良いと思いますか。

(1) 出典: ニューヨーク・タイムズ 2013年6月19日付記事 [“In Head-Hunting, Big Data May Not Be Such a Big Deal”](#)

#### ヘイズ・グループについて

ヘイズ・グループは、グローバルな人材サービスを提供するスペシャリストの人材紹介会社です。世界33カ国\*、245の拠点において、7,800人超の従業員が経験とスキルを備えた人材サービスをグローバルに提供しています。

#### ヘイズ・スペシャリスト・リクルートメント・ジャパン株式会社について

ヘイズ・スペシャリスト・リクルートメント・ジャパン株式会社は、ヘイズ・グループの日本法人として2001年に東京で設立されました。同社は日本で唯一、東京赤坂本社、新宿支店、大阪支店の3つの国内拠点を擁する外資系人材紹介会社です。「経理・財務」、「金融」、「ファイナンス・テクノロジー」、「人事」、「ヘイズ・リソース・マネージメント」、「IT」、「保険」、「法務」、「ライフ・サイエンス」、「オフィス・プロフェッショナル」、「不動産関連」、「セールス&マーケティング」、「サプライチェーン」の13の専門分野に精通したコンサルタントが豊富な知識と経験をもとに、正社員から契約・派遣社員まで、企業の人材採用や個人のキャリアアップを支援しています。

\*日本、オーストラリア、オーストリア、ベルギー、ブラジル、カナダ、チリ、コロンビア、中国、チェコ共和国、デンマーク、フランス、ドイツ、香港、ハンガリー、インド、アイルランド、イタリア、ルクセンブルグ、マレーシア、メキシコ、オランダ、ニュージーランド、ポーランド、ポルトガル、ロシア、シンガポール、スペイン、スウェーデン、スイス、アラブ首長国連邦、イギリス、アメリカ

#### 本件に関するお問い合わせ先:

ヘイズ・スペシャリスト・リクルートメント・ジャパン株式会社 朝倉 03-3560-2813