

# 「採用していい人・いけない人の見極め方」

11月17日／産業貿易センタービル 講師：谷所健一郎氏（㈱キャリアドメイン 代表取締役）

## 1. 採用活動の本質を見直す

- ①旧態依然とした採用手法を改める
- ②「採ってやる」というスタンスを改める
- ③応募者も企業を選んでいることを認識する
- ④自社で求める人材を把握する
- ⑤学歴・全食だけで採用してはいけない

## 2. 面接官が陥りやすい傾向

- ①厳格タイプの面接官が陥りやすい誤り  
〈例〉興味を持たない内容は聞こうとしない
- ②寛大タイプの面接官が陥りやすい誤り  
〈例〉実務能力の見極めが甘いことがある
- ③熱血タイプの面接官が陥りやすい誤り  
〈例〉実務面の評価が疎かになることがある

## 3. 目に見えない応募者の人間性・性格・能力を見抜くポイント

- ①履歴書の見極めポイント  
〈例〉「志望動機欄」に応募企業独自の思いを記載している人には見所がある傾向あり
- ②エントリーシートの見極めポイント  
〈例〉学業のアピールが記載なしは要注意
- ③職務経歴書の見極めポイント  
〈例〉応募企業で貢献できる職務を記載している人は即戦力の可能性大

## 4. 回答から応募者の本質・

- 本音を見極める  
○定番の質問（志望動機、自己PR、職務経歴、退職理由）で基本情報を確認する  
〈例〉「自己PRを1分間



でしてください」、「多くの企業の中でなぜ当社を志望したか」、「今までの経験をどのように活かしたいか」等。

講義途中の模擬面接演習では、応募者役と面接官役を交代で行い、質問のポイントや答え方などを確認した。

講義の最後では、内定辞退を防ぐ方法について、内定から入社までの間のフォローが重要で、新卒であれば、先輩社員との食事会などを催すことも効果的があるとの紹介があった。

受講者からは、「事例が具体的で今後の面接に参考になった」、「応募者に興味を持って本質を引き出すことが重要だと分かった」、「応募者に選ばれている会社であることを認識することが面接官に必要なと思った」、「模擬面接は良い体験になった。社内でも共有してみたい」などの感想が寄せられ、効果の大きい研修となった。