採用面接で押さえるべき３つの基準は「相性・熱意・思考軸」

採用面接では、応募者の経歴やスキルだけでは判断できない要素が多くあります。特に、入社後の活躍や定着を左右するのは「相性」「熱意」「思考軸」という３つの基準です。

本コラムでは、採用担当者が面接で押さえておきたい３つの視点を整理し、応募者の本質を見極めるための質問方法と判断ポイントをまとめます。新卒・中途を問わず、面接の質を高めたい担当者に役立つ内容です。

「相性」を見極める３つの判断ポイント

応募者が組織に馴染めるかどうかは、入社後のパフォーマンスに直結します。ここでは、相性を判断する際に確認したい３つの観点を整理します。

価値観の一致を確かめる視点

応募者が大切にしている価値観と、組織が重視する価値観が近いかどうかは、働き方の相性を判断するうえで欠かせません。仕事で大切にしている考え方や、力を発揮しやすい環境について語ってもらうと、働き方の傾向が見えてきます。

働き方の方向性が合っているか

応募者が求める働き方と、組織が提供できる働き方が一致しているかを確認します。どのようなチームで働きたいか、どのような関わり方を理想とするかを聞くことで、入社後のミスマッチを防ぎやすくなります。

上司との相性を想定した確認

中小企業では、直属の上司との距離が近く、相性が業務に影響しやすい傾向があります。応募者の話し方や価値観を踏まえ、社内の上司像と合いそうかどうかを面接後に振り返ることが大切です。

応募者の「熱意」を見抜く面接アプローチ

熱意は言葉だけでは判断しづらく、表面的な回答では見誤りやすい要素です。そこで、応募者がどのように行動してきたかを丁寧に聞き取ることで、熱意の有無を見極めやすくなります。

成功体験を行動レベルで語れるか

達成感を得た経験を尋ねた際、行動の流れを具体的に説明できる応募者は、熱意を持って取り組んだ経験があると判断できます。どのような状況で、どのように動いたのかを自然に語れるかどうかが、取り組みの深さを測る手がかりになります。

行動の背景にある判断を言語化できるか

成功体験を深掘りする際は、行動を選んだ理由や取り組む際に工夫した点など、背景にある思考を語ってもらうことが重要です。判断の根拠が明確であれば、主体性を持って行動してきたことがうかがえます。

再現性のある行動かどうかを確認する

成功体験が偶然ではなく、再現性のある行動かどうかも重要です。別の場面でも同じ姿勢で取り組んだ経験があるかを聞くことで、入社後の活躍をより正確に見立てられます。

「思考軸」を判断する３つのアプローチ

応募者が自分の頭で考える習慣を持っているかどうかは、入社後の成長スピードに影響します。抽象的な質問では判断が難しいため、自然に話しやすいテーマから思考の深さを探る方法が有効です。

趣味や関心事から判断軸を探る

履歴書の趣味欄は、応募者の価値観や判断軸を知る手がかりになります。好きな理由や楽しみ方を語ってもらうと、思考のクセやこだわりが見えてきます。

選択理由の一貫性を確認する

趣味や関心事は自然体で話しやすいため、判断基準が表れやすい領域です。選択の理由に一貫性があるかどうかを確認することで、仕事における判断力の傾向を推測できます。

自分の意見を言語化できるか

応募者が自分の意見を持っているかどうかは、言語化の質に表れます。考えに至った背景や、他の選択肢をどう捉えているかを聞くことで、思考の整理力を判断できます。

まとめ～「３つの基準」で応募者の本質を見極める

採用面接では、スキルや経歴だけでは判断できない要素が多くあります。「相性・熱意・思考軸」という３つの基準を押さえることで、応募者の本質に近づき、入社後の活躍をより正確に見立てられます。

面接の質を高めることは、組織の未来をつくる第一歩です。次の面接から、今回の視点を取り入れてみてください。

株式会社インソース　より

【M&A速報、コラムを日々配信！】X（旧Twitter）で情報を受け取るにはここをクリック

【M&A Online 無料会員登録のご案内】6000本超のM&A関連コラム読み放題!!
M&Aデータベースが使い放題!!登録無料、会員登録はここをクリック