

BEI 面接手法

1. BEI 面接手法の目的

仕事で成果を出すためには、冰山モデルが示すように、価値観や意欲などが仕事にあっている必要がある。このような当人も意識していない要素を、採用時に明確にする手法として、BEI(Behavioral Event Interview)面接がある。これは、その人が昔行ったことを確認しながら、その時に考えたことなどを聞き出すことで、価値観や行動の特性を明らかにする手法である。

就活に於いて、エントリーシートの記入事項や、面接時によく聞かれる話題として、「学生時代に頑張ったこと、成果を出したこと」がある。この説明を中心に、知識以外の面を評価する方法を説明する。

2. 具体的な評価方法

(2-1) スキル面の評価

面接中の会話が無事流れているかどうかで、対話のスキルを評価する。そして、面接者に対する気配りが見えれば、対人関係のスキルがあると評価できる。個別には、発声の正確さ、適切なテンポ感、語彙の適切さ、要点を理解し質問に適切に答える力などを評価する。

(2-2) 価値観の評価

今までの自己の成果と言う時、当人が何を大事にしているかが見えてくる。例えば、独創性等の頭の高さを見せたいなら、「私が工夫した～」などと言う表現が出てくる。一方、人間関係を重視するなら、チームを組んで成果を出した話など、人が係わる話が出てくる。このように話題の選び方、成果の報告の中から、何を大切に思っているかの本音が見えてくる。

(2-3) 行動の特性

更に、個別行動の詳細を聞き出すことで、その作業で自分の果たした役割や、加えた工夫などを聞き出す。そこから、人間関係や行動の主体性、発想の豊かさなどを読み取ることができる。質問例と読み取れる事項を表1に示す。

表1 質問例と読み取り事項

	質問例	読み取りたいこと
1.	その時の体制と、貴方の立場はどのようなものですか？	他人と協力した作業ができていないか、そしてリーダーシップを取ったか、協力者だったか？
2.	今まで知らなかった人と協力しましたか？	新しい環境への適応性、人間関係の構築力
3.	そこで一番苦労したことは何ですか。どのように解決しましたか？	どの程度の苦労に耐えたか、また自力で答えを出したか、他人に助けを借りたか？
4.	貴方が独自で考えたものは何ですか？	独創性を確認する
5.	今考えると、別の方法はありますか？	常に反省する人間なら、新しいことを考える
6.	貴方がしたことで、恩恵を受けるのはどのような人ですか？	広い視野でお客様まで考慮しているか
7.	入社数年後の貴方はどのような仕事をしていますか？	入社後も成長する向上意欲を問う、また地に足のついていない妄想癖がないことを確認する

3. 面接の展開事例

図1に面接の展開フローと、確認状況を示す。

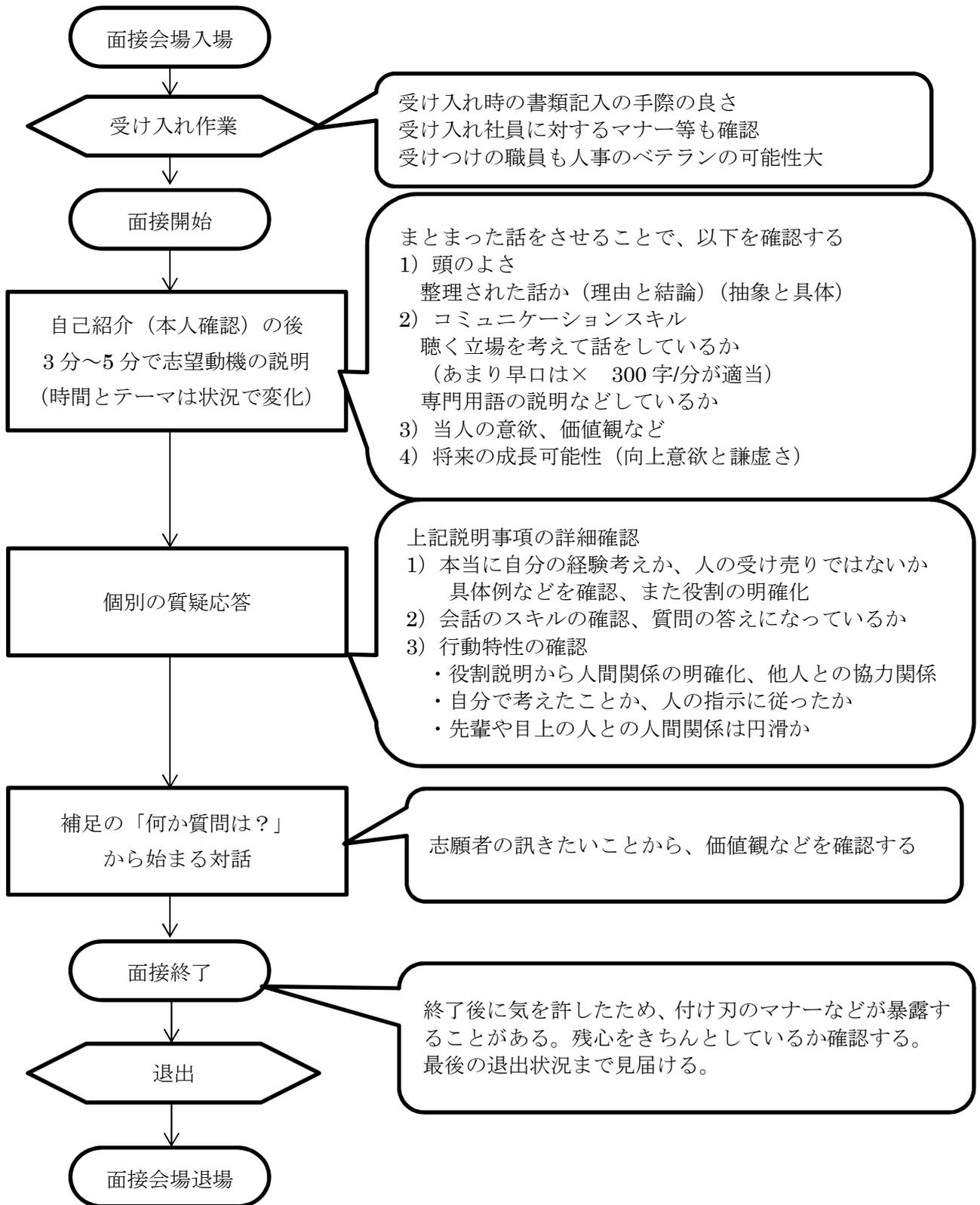


図1 面接プロセスと確認事項

そして、面接結果を記入するシートの例を次ページに示す。

書式1 面接結果記載シート

対象者				専攻			面談者			
				生年月日			相談日時			
成功体験	1.				失敗体験	1.				
	2.					2.				
	3.					3.				
成功理由1	立場									
	何をしたか									
	結果									
必要能力	知識・技術				スキル			その他		
現在なら										
成功理由2	立場									
	何をしたか									
	結果									
必要能力	知識・技術				スキル			その他		
現在なら										
備考										

4. 対話の事例と確認事項

それでは、面接の対話の中から、どのようにしてこのような強みを引き出すか、考えて見よう。

面接者：「それでは、貴方が学生時代に力を入れて、成功したと思うことについて教えてください。」

志望者：「私は、大学の PR 活動の一環として、小中学生向けの公開実験の企画を担当しました。理系の研究室と協力して生命科学の実験を見せました。前年度の公開では、5人ほどしかきませんでしたが、生徒の動きを予測し、重点的にビラ配布を行い、昨年への倍の10人に見てもらいました。」

面接者：「前年度の2倍とは大きな成果ですね。その仕事は貴方一人で行ったのですか？」

志望者：「いいえ、担当教官の XX 准教授がリーダーで、その下に院生が二人、私たち3回生が3人で行いました。ただし、ビラ配布の場所に関しては、私が前年度の生徒の動きを見て良いと思った場所を提案しました。」

面接者：「その提案は、簡単に受け入れられましたか？」

志望者：「いえ、院生の方々が、ビラを作るのが大変と言われ、3回生の1名も配るのは大変と不平を言いました。そこで、院生の方には、私の友人でイラストが好きで、ビラ作りが上手な子がいるので手伝ってもらおうと説得しました。それから、3回生の反対する子には、彼女の状況を聞き、その日の朝のバイトが絡んでいることを聞きだしました。その上で配置を考えるとすることで、説得しました。」

面談者：「そこで、准教授の先生はどうしました。」

志望者：「最初の提案は先生の前で行いました。そこで意見が分かれたので、個別に説得するように時間を費やしました。先生にはその間、きちんと報告し色々アドバイスを頂きました。」

面談者：「さて、来年同じようなことをするなら、貴方はどうしますか。」

志望者：「確かに一度やると、反省点が見えてきます。もっと写真などを工夫すべきでした。この反省は、記録しているので、来年度の学生にきちんと引き継げると思います。」

以上の対話より、判断した行動特性上の強みは以下のとおりである。

1. 対人能力 先生との報告とアドバイスの受け方、先輩への説得、同僚への配慮と説得などすべての項目で能力を発揮している。
2. 独創性 自分のアイデアを提案している点を評価する
3. やり抜く力と積極性 皆を説得して、最後までやり抜いた点を評価する。特に友人の助けを、求め力を発揮させた点を評価する。
4. 成長可能性 次年度のための改善を考えている。
5. 顧客重視 利用者である子供のことを考えている。

なお、もう少し確認したいことは、新しい人間関係を構築する力であるが、これは面接の対話などから、対話スキルと物怖じしない特性を読み取ることができる。

一方、一見成績は良いが、問題のある行動特性を、以下のように引き出している。

面接者：「それでは、貴方が学生時代に力を入れて、成功したと思うことについて教えてください。」

志望者：「私は、大学院での研究を XX 学会で発表し、表彰されました。」

面接者：「どのような内容が評価されたのですか。」

志望者：「従来にはないパラメータの組み合わせたシミュレーションを評価いただきました。」

面接者：「その研究は、一人で行ったのですか。」

志望者：「いいえ、XX 教授の指導のもと、学部生 2 人と協力して行いました。」

面接者：「学部生と先生の間で、色々と苦労されましたか。」

志望者：「そうなのです。XX 教授は細かいことまで指示されるので、それを学部生に伝えるのに苦労しました。」

面接者：「細かいことを指示する先生と、学部生の間に入って大変でしたね。シミュレーションのパラメータも先生の指示ですか。」

志望者：「はい。指示通りに動くのは大変でした。」

この面接では、対人能力はありそうだが、独創性・主体性に欠けると判定した。面接官も意地が悪くて、志望者に「対人能力の評価をされている」と思い込ませて、後輩指導で合格した、と安心したすきについて、自主性のなさを引き出している。

総合職としては、自主的な問題解決能力が必要なので、先生の指示通りの成果を自慢するようでは能力不足と判定される。

以上