

# 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、氷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、面接化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

次ページに面接の展開事例と、確認状況を示す。

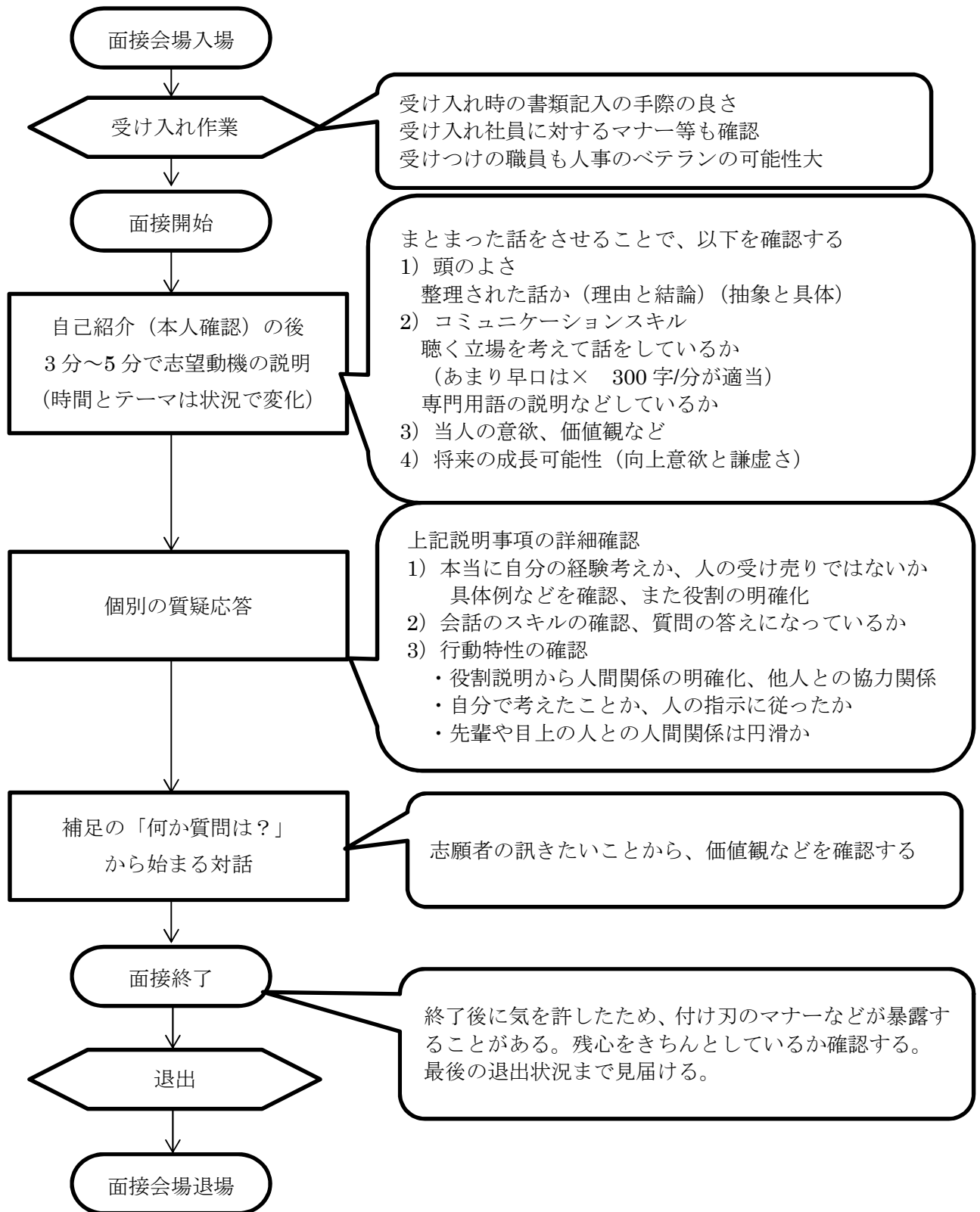


図1 面接プロセスと確認事項