

コミュ障のための

面接戦略

曾和利光

元リクルートゼネラルマネージャーが明かす、

劇薬の

面接攻略技術

開封すると内定してしまう袋緞じ!

※入社しても問題ない企業のみ、  
本書の技術を使用してください。



コミュ障のための面接戦略

曾和利光

星海社

146



SEIKAISHA  
SHINSHO



不安ですか？

就職活動に付きものの「面接」という壁。

どうやって、その壁を乗り越えたらよいのか。

考えれば考えるほど不安は募るばかり。

どうしても「見事、面接を突破して、内定を勝ち取る自分」という晴れがましい姿がイメージできない……。

ここまで読んで共感できなかった方には、本書は必要のないものでしょう。しかし少しでも「うん、わかる」「もしかして自分のことを言っているのか？」と感じたのであれば、本書はきつとあなたの就活を支える、大きな力になってくれるはずです。

面接を突破するための心構えやノウハウを解説する本は、巷間、数多く存在しています。

すでにその手の本を読んだ、という人もいることでしょう。

本書は、既存の面接指南本とは多少趣を異にする内容になっています。

ポイントは「**コミュニケーション**」の**就活生に向けて、面接を突破するための技術を具体的に、実践的に**説いている、ということです。

ここで、本書でいうところの「**コミュニケーション**」について定義しておきましょう。

**コミュニケーション**とは「**コミュニケーション障害**」を略した言葉です。

本来は精神医学用語であり、対人関係を構築しなければならぬ場面において、「他者とうまく**コミュニケーション**をとることができない」という障害のことを指しています。背景には、聴覚や発声に関わる身体の障害であるとか、**精神障害**、**発達障害**といった**脳機能**や**メンタル**に関する**障害**が存在し、改善するには**医学**や**心理学**にもとづいた**アプローチ**が必要になる**事柄**です。

ただ、近年よく耳にするようになった「**コミュニケーション**」は、それとはかなりニュアンスが異なります。もともとは**ネットスラング**として広まったとされ、「**コミュニケーション能力**」の略語である「**コミュカ**」という言葉とともに、**日常会話**において頻用されるようになっていきます。

たとえば、口下手であるとか、人見知りであるとか、引っ込み思案であるとか、緊張しが

ちで軽いパニック状態に陥りやすいとか、空気を読むのが苦手であるとか、反対に空気を読みすぎて何もできなくなるとか、主に個性や性格、行動特性に起因して、他者と円滑なコミュニケーションをとることが苦手な人のことを、「あいつはコミュ障」と評したりするわけです。

とはいえ、コミュ障の人も、親しい相手や付き合いの長い相手、自分のことを理解してくれている相手とは、緊張することもなく、良好な対人関係を築けることが多いのも、また事実。初期段階の対人関係構築や、突発的、偶発的な場面での緊急対応を苦手としているだけで、思考力や実務能力、集中力、創造性といった点ではコミュ力の高い人と変わらない……いや、むしろ突出して高い能力を備えている人も少なくありません。そして言うまでもなく、ビジネスの人材としても高いポテンシャルを備えています。

しかし残念ながら、就活の場面、とりわけ面接では、そうした**コミュ障の人は苦戦を強いられる**ことが多いのです。なぜなら、現代の日本における採用面接においては、話上手で社交性が高く、外向的に映る人物——いわゆる「**コミュカ**」に**長けた志望者のほうが高評価を得てしまう**から。

私はそうした現状に、大きな危機感を抱いています。

このままでは、初期の対人関係におけるコミュニケーションが苦手なだけで、素晴らしい

可能性や優れた実務能力を持っている人材が埋もれてしまう。企業にとっても、有能な人材を見逃してしまうことにならないだろうか。これまであまり話題にされませんでした。コミュニケーション障の就活生が正しく評価されない現状は、将来的に日本経済にとって大きな損失につながるのではないか——私は、そう考えています。

ここで、本書の構成について簡単に整理しておきましょう。

第1章から第3章では、いまの日本で行われている採用面接の実情と問題点について整理しながら、コミュニケーション障の就活生にぜひ持っておいてほしい面接の心構えや予備知識について解説していきます。

続く、第4章から第8章では、コミュニケーション障の就活生が面接を突破するための秘訣を、具体的に指南していきます。

本編で詳しく述べていますが、いまの日本で行われている採用面接は、非常に杜撰なものです。公平かつ合理的な判断ができない**“ダメ面接官”**が跋扈することにより、極めて精度の低い面接が横行しています。そうした状況において、もつともワリを食っているのがコミュニケーション障の就活生——**“面接コミュニケーション障”**のみなさんなのです。



本書を手にしてしているあなたはすでにお気づきかもしれませんが、第4章以降は**袋とじ**になっっています。

誤解していただきたくないのですが、私は決して、具体的な面接突破術——本書では「面接をハッキングする」という意味で**“面接ハック”**と言っています——を出し惜しみしたいわけではありません。

袋とじ仕様の理由は明快です。

**面接ハックを使いこなしてしまうと、どんな面接でも突破してしまうから。**

確かに、現状の採用面接は精度も低く、杜撰なものではありませんが、「その会社に合う人材か、合わない人材か」を見極めるという点では一定の機能を果たしています。しかし本書で紹介されている面接ハックを用いてしまうとどんな面接でも通ってしまうので、企業と就活生のミスマッチを誘発する可能性があるのです。

つまり本書は、使い方ひとつで劇薬にもなりうる**“危険をはらんだ面接指南本”**である、ということ。そのことを十分に理解した上で、本編を読み進めてください。

エントリーシートや筆記試験は難なく突破できるのに、なぜか毎回、面接で落とされてしまう——本書はそんな悩みを抱える**“面接コミュニケーション”**のあなたに向けて著あらかわされました。

本書で紹介されている面接ハックを武器に、自信を持ってダメ面接官にたいじ対峙し、見事、内定を勝ち取ってください。

**本当に受かってしまうから、気を付けて！**

目次

はじめに 3

第

# 1

章

# 面接はダメな採用手法

19

「面接は精度が低い」と証明されている 20

採用の常識からズレまくる日本 24

日本はジョブ型採用ではなくメンバーシップ型採用 26

心理的バイアスかかりまくりな日本の面接 29

8割がダメ面接官 31

面接 = interview = 特殊技能 34

なくせない面接 37

人間が持つ裁かれない／裁きたい心理の根深さ 41

傲慢合戦と化す面接、排除されるコミュニケーション 43

## 第 2 章 コミュニケーションでも諦めるな

49

採用難時代に求められる「ポテンシャル人材」 50

「面接ブサイク」なコミュニケーション 52

面接ブサイクその1 緊張感が高い 54

緊張感が高い↓当たり前！ 55

「面接ブサイク」その2 アピールしない、アピール下手 56

アピールしない↓誠実 58

「面接ブサイク」その3 特徴がない 61

特徴がない↓ジェネラリストである可能性大！ 63

第  
**3**  
章

面接をハッキングせよ  
77

「面接ブサイク」その4 夢を語らない 64

夢を語らない↓ハイパフォーマンスの素質アリ 66

改革されつつある採用 68

営業能力から知的能力重視へ 70

都市伝説に踊らされるな 73

就活生は待つてられない 78

いい面接官とは 79

就活生にテクニックを求めるべきではない 82

リクナビ&マイナビの功罪 84

大久保利通を真似ろ（ハッキングの発想で面接を乗り越えよ） 87

面接をハッキングする技術（なぜ面接のハッキングが可能なのか）

内定することに責任は負いません！ 92

第 4 章 コミュ障のための基本の「キ」

97

ダメ面接官を見極めろ 98

現場のスターはダメ面接官の可能性大 100

「印象」をハックせよ 102

ゆっくりとした動きを心がける 104

話をするときもゆっくりと 105

手も足も体も動かさない 108

姿勢の基本も動かないこと 109

笑顔は無理につくらなくていい 111

面接官の目を見続けるな 112

## コミュニケーション障のため面接心得

グループ面接では他の就活生を見るな 114

「緊張してます」と言葉にする 116

メモを置いて怒られない 118

話す時間は逆算する 119

初期選考はプレゼン型で挑め 120

話さないよりは話し過ぎるほうがいい 122

すぐに回答しようとするな 124

面接の質問は「あなたはどんな人ですか？」だけ 128

「面接」で評価するものは何か？ 130

「CAN8割、WILL2割」を頭に叩き込め 133

抽象的にぼかすな！ 具体的に！ 136

# コミュ障のための自己アピール

「わかりやすい」＝「面接官がイメージしやすい」 138

面接官は「すごいこと」を求めている 142

評価されるのはインプットとアウトプットの倍率 143

アウトプット＝成果ではない 145

プロセスを「楽しむ力」が評価される 148

問われているのは「意味づけ力」 150

「なるほど」か「へえ」を目指せ 153

自己アピールは「CAN」を評価する 158

ESに欄がなければ学校名は出さな 159

自己紹介では優先順位をつける 160

志望動機はいらぬ 161



自己PRを求められたら？ 162

キャッチフレーズと好きなものの紹介はNG 164

「学生時代に力を入れたことは？」は何を評価するのか 166

「ガクチカ」のポイント1 長期の話させよ 168

自分の中で長期間持っている「テーマ」を探せ 169

「ガクチカ」のポイント2 好きなことについて話すな 171

「ガクチカ」のポイント3 成功よりも失敗を選べ 172

「くを学びました」「くをして変わった」は落とし穴 174

「学んだ」「変わった」は行動までがセット 176

「ガクチカ」のポイント4 自己完結は危険 177

1人でもいいから「他人」との関わりを 178

外向性は社交性と違う 179

「協調性」や「コミュニケーション能力」を評価されそうなら？

ネガティブに話さない 183

語り方で台無しにするな 184

相手にイメージさせろ 186

第  
7  
章

コミュ障のための就職志向

難易度と知的能力を伝えるコツ

188

比重を見極め長く語りすぎない

189

勝負すべきは思考力

190

質問すべてに頑張つて答えるな

191

何が評価されるのかわからない質問をされたら？

192

「会社」と「仕事」の話は2割でしかない

196

選社基準と志望動機を判別せよ

198

「選社基準」を必ず話せ

200

事業説明はするな

201

あなたに結びついた「WHY」を言え

203

新規事業を取り上げるな

207

第  
**8**  
章

コミュ障のための  
グループディスカッション

221

就活状況はためらいなく話せ 209

第一志望でないとしたら？ 210

補論 「聞かれたことに答える」コツ 214

グループディスカッションは何を評価するのか？ 222

グループディスカッションは模擬会議 224

役割意識が問われる 226

ディスカッションの構造 228

コミュ障向きなのは「整理」と「まとめ」 230

自分の意見は付け足せ 232

転換点をつくりだせ 233

進行役をサポートせよ 235

反対意見は述べないほうがいい

サポートに徹して流れをつくれ

補論 最後の質問タイム 241

239 237

おわりに 247

第  
**1**  
章

面接はダメな採用手法

「面接は精度が低い」と証明されている

あなたがこの本を手にとったのは、就活前の面接対策のためでしょうか？ それともすでに何社か採用試験を受け、面接で落ちてしまった後かかもしれません。

気合いを入れて面接に臨んだものの、ほどなくして「お祈りメール」——「今後のご活躍を心よりお祈り申し上げます」などと締めることでお馴染みの不採用通知が、極めて事務的に届けられる。そんなことが何度も続くと、まるで自分の存在を全否定されたかのような、暗澹たる気持ちを抱く人もいることでしょう。

でも、悲観する必要はまったくありません。

なぜなら「面接」という営み自体が、多分に問題をはらんでいるから。多くの日本企業で行われている採用時の面接は、精度も妥当性も低い、**穴だらけのシステム**だからです。そんなもので、あなたの価値や可能性がまともに測れるわけがありません。

少し整理しながら説明しましょう。

まず「面接」とひと言でいっても、スタイルは大きく2つに分けられます。「構造化面接」と「フリートーク面接」です。私が本書でその問題点や対策を述べていくのは、後者のフリートーク面接になります。

ちなみに構造化面接とは、入社希望者に聞く質問が全部決められており、それにどう答え

たらどのようなに評価するかといったことが、すべてマニュアル化されています。面接官が異なっても評価は一定で、適性検査と同程度の精度があります。

一方、日本の多くの企業で行われているフリートーク面接には、そのような評価基準がありません。面接官によって出される質問も下される評価もバラバラでは、公平かつ適切な判断が安定的に行えるはずもなく、つまりはそれだけ**精度が低い**のです。

精度の問題だけではありません。神戸大学大学院准教授である服部泰宏氏の『採用学』(新潮社)によれば、**面接による採用は妥当性が低いことが科学的に証明されている**そうです。

そもそも採用試験とは、求職者が入社後にどれだけ活躍するかを予測するために行われるものです。アメリカでは、その予測がどのくらい妥当なものであったかを解析する研究も進んでいます。

そうした研究によれば、「適性検査」「グループディスカッション」「ワークサンプル(実際に仕事をさせてみること)」「面接」といったさまざまな採用選考の結果と、入社後の評価を比較検証したところ、**面接の妥当性が最も低い**ことが明らかになりました。

グーグル社の会長、エリック・シュミットらが著して話題になった『How Google Works——私たちの働き方とマネジメント』(日本経済新聞出版社)にも、それを裏づける話が出てきます。

グーグルも以前は難問奇問を出す面接を行っていました。たとえば「富士山を動かすにはどうしたらよいと思いますか?」といった奇抜な質問を唐突にぶつけ、それに対する応答で頭の回転の良さを測っていたのです。ところがその面接の得点と入社してからの成果には因果関係がないことがのちに判明し、そのような面接を廃止したそうです。

現在、グーグルではすべてのタスク（業務、任務）において、人間がなんとなく「いい」と思い込んでいる仮説をそのまま適用するのではなく、「本当にそうなのか?」をデータに基づき検証しているそうです。そして仮説が間違っていたと判明したら、最善の方法を再定義し、トライ&エラーを重ねながら精度を高めています。

その姿勢は採用にも貫かれており、構造化面接を実施したり、従業員に関する膨大なデータを収集・分析して人事や労務に活かす「ピープルアナリティクス」といった手法をいち早く導入したりしています。

ところが日本においては、採用に関してはここまで合理的に取り組んでいるのは、大企業でもほとんど存在しません。近年、フリートーク面接については「運用がものすごく難しく、妥当性も精度も低い」ことが明らかになってきているにもかかわらず、「これまで、そうやって採用してきたから」というだけで、特に改善されることもないまま続けられているのです。そんな不確実な面接であっても、中途採用ならば前職での実績といった具体的な成果を示



することができません。しかし新卒採用の学生には実績がありません。社会経験のない学生が「不確実性の渦」のような面接を乗り越えていくのは、本当に大変なことだと思います。

中でも一番ワリを食うのは、人見知りであったり、口ベタであったりするせいで他人とコミュニケーションをすることに苦手意識を持つ学生——いわゆる「コミュ障」の学生です。

というのも、**面接ではえてして外向的で、情緒が安定している（ように見える）人が高い評価を受ける傾向**があるからです。このことは『採用面接評価の科学』（今城志保著・白桃書房）といった書籍にも詳しく解説されています。

**面接は内向的で情緒が不安定なコミュ障にとって、不利な採用選考**なのです。確かに企業には営業職など、外交的で情緒が安定している人に向いている職種もあります。ただ、それだけでは組織は成り立ちません。経理や総務などバックオフィス系の職種、クリエイティブ系や企画系、研究系の職種など、内向きでオタク気質の人のほうがむしろ向いているような仕事も数多く存在します。

最近は多くの企業が「ダイバーシティ（多様性）」を掲げ、性別や人種、学歴、性格、価値観などが異なる多様な人材の活用を目指しています。しかしその一方で、面接では同じベクトルを持つ人だけが相も変わらず選ばれてしまう。そこに理想と現実の大きなズレがあるのです。

別の言い方をするのであれば、面接に落ち続けたからといって、決してあなたの人格まで否定されたわけではない、ということでもあります。あなたはただ単に、矛盾や理不尽だらけの「面接」という、かなり**高難易度なムリゲー**に放り込まれてしまっただけなのです。

### 採用の常識からズレまくる日本

採用選考の中で最も妥当性が低いとされるフリートーク面接ですが、それでは妥当性が最も高い選考方法は何でしょうか。

答えは「ワークサンプル」です。

これは実際に仕事をやらせてみて、その作業成績を評価する方法であり、たとえば出版社が編集者を採用する場合に、実際に編集作業を行ってもらうような選考方法です。

プログラミングやアートなどの職種では、数十年以上前から通常の面接ではなく、成果物を披露しつつ説明してもらい形式の選考が実施されています。このような専門的な職種では、これ以外の選考方法は他に思いつきません。未経験でも実際の仕事をやらせてみる、あるいは実際の成果物を見せてもらう。このほうが面接よりも適性を判断しやすいのは明らかでしょう。

実際に作業をするというと、「インターンシップ」を思い浮かべる人も多いでしょう。確か

にアメリカでは、大学生がインターンを経てフルタイムの仕事に就くのが一般的で、インターンシップは採用に直結するものとしてとらえられています。

しかし日本では、インターンシップは必ずしも採用に直結しません。インターンシップはあくまでも学生が「組織で働くとはどういうことか」「自分の適性は何か」を知るのが目的という位置づけだからです。

東証一部上場企業を中心に構成される一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）が提言する『「採用選考に関する指針」の手引き』にも、「インターンシップは、産学連携による人材育成の観点から、学生の就業体験の機会を提供するものであり、社会貢献活動の一環と位置付けられるものである。したがって、その実施にあたっては（中略）採用選考活動とは一切関係ないことを明確にして行う必要がある」と明記されています。仕事の適性を測るといふより、教育の一環という意味合いが強いということです。

その一方で、中小企業の中には、無給あるいは著しく低い賃金で学生を働かせているケースがあります。人手は欲しいが自社で人材育成する余裕はない、そこで**インターンシップの名の下、学生を都合よく利用している**のです。そのようなインターンシップは、人材育成や社会貢献という観点からもほとんど意味がありません。

もちろん、ワークサンプルによる選考には膨大な時間と人的リソースがかかります。現場

の社員が志望者につきつきりて指導したり、その成果物を評価したりしなくてはならないからです。

一部のベンチャー企業では、適性検査や構造化面接、ワークサンプルなど、さまざまな採用手法に切り替える改革が進んでいます。何万人という志望者が集まる大企業ともなると、全員をインターンとして受け入れるのが現実的に難しいこともあり、ワークサンプルによる選考はあまり広がっていません。ほとんどの日本の企業では、いまだに旧態依然とした面接が行われているのです。

志望者の入社後の活躍を予測するはずの面接が、実はまったく予測できていないというのは、本来あるべき状況からズレています。それどころか**日本の採用は、世界のスタンダードからズレまくっているのです。**

### 日本はジョブ型採用ではなくメンバーシップ型採用

日本の採用選考が世界とかけ離れているのは、雇用形態の違いにも関係しています。

欧米諸国では「ジョブ型」という雇用形態が一般的です。これは、まずポジションが用意されていて、それに対してふさわしい人を割り振るといふ考え方です。たとえば経理とか営業で欠員が出たら、その都度そのポジションに対して社員を募集します。

この場合、企業が求めているのは即戦力になるスペシャリストです。新卒者を採用して育成するという考えはなく、採用基準も過去の実績やそのポジションに必要な資格の有無、どこの大学で専門教育を受けたかなど非常に明確です。だから実績のない学生は、自分のキャリアをインターシップからスタートするわけです。

一方、日本の企業では世界の中でも特殊な「メンバーシップ型」の採用形態をとっています。これは別名「無限定採用」といって、営業も商品開発も人事も経理も、すべての職種で新卒者を一括採用し、入社後に適性を見極めながら仕事を割り振るといったやり方です。数年ごとに違う部署に異動するジョブローテーション制度により、定年までに複数の職種を経験する社員も珍しくありません。そのため、スペシャリストよりも、どんな業務にも対応できるジェネラリストが求められます。

こうした雇用形態の特異性もあって、面接では「総合的」な潜在能力を予測しようとする傾向が強くなってしまふ、と見ることもできるでしょう。

しかし、**すべての職種を同じ面接で採用することには、やはり無理がある**と言わざるを得ません。社交性やコミュニケーション能力が必要とされる営業マンをフリートーク面接で採用するのは理にかなっていても、人事や総務の人材をフリートーク面接の印象で判断し、採用の可否を決めてしまふのが果たして適切なのか、個人的にはなほだ疑

問です。

経理ともなればなおさらです。経理という仕事は、営業のように目標を設定してそれを達成するために邁進するまいしん「攻めの業務」ではなく、基本的には正確性や緻密さを高めることで組織を支えていく「守りの業務」です。ならば面接で評価されるようなコミュニケーション能力より、口下手でもコツコツと、正確に仕事をやり遂げる内向的な人材こそ適性があるのではないのでしょうか。

そう考えると、面接よりも実際に伝票を整理させてみるワークサンプル方式の選考のほうが、よほどの確に適性を判断できそうなものです。少なくとも面接で「アナタは5年後、10年後にどうなっていたいですか」などとキャリアプランを漠然と尋ねているだけでは、その人材に隠された本当のポテンシャルは浮かび上がってこないでしょう。

日本でも今後はジョブ型雇用が増えると言われています。そして、そのような雇用形態に転換した企業から採用方法も変わっていくでしょう。

しかしながら、大企業は抱えている事業も多く、案件ごとに適切な人材を採用してチームをつくるのは、コストの面でも手間の面でも難しいと思われれます。日本の大企業で雇用形態や採用方法の変革が進むのは、まだまだ先のことになりそうです。

## 心理的バイアスかかりまくりな日本の面接

世界のスタンダードからズレているだけでなく、本来の目的からもズレまくった面接が、日本ではいまだ横行しているのはなぜでしょうか。

それは面接官が、ありとあらゆる「**面接のNG行為**」をしているからです。世界中でさまざまな研究・検証が重ねられ、専門家たちの間で一定の合意が得られているような「面接官が面接時に押さえておくべき、基本中の基本」さえ、日本では徹底されていないのです。

以下に、面接官がやりがちな「NG行為」を紹介しましょう。

1つは「**『事実を聞く』ことが徹底できていない**」です。

面接で重要なのは「事実を聞く」こと。これは人種を超えた公正な採用が求められる国連の面接ガイドラインにも書かれている、面接の基本中の基本です。

ところが多くの面接官は、事実ではなく志望者の意見や解釈を聞いてしまいます。面接でよく質問される「あなたの強み・弱みは?」「5年後、10年後あなたはどんなになりたいですか?」といった質問は、志望者の意見や考えを聞いているに過ぎません。

こうした主観的な意見は、極端な話、その場でなんとも言うことができるもの。ましてや「○○についてどう思う?」といった質問は、完全に無意味と言わざるを得ません。なぜなら、志望者の能力や素質にはまったく関係のない質問だからです。

ところが実際はそんな質問に対して、「おっ、うまいこと言うね！」と面接官に思ってもらえるような返しをする要領のよい学生が面接を突破してしまったりします。うまい答えをとっさに返す能力が評価されるような仕事など、世の中にはほとんどないにもかかわらず、なぜか面接に限ってはテレビ番組『笑点』の大喜利のようなトンチや機転が求められるのは、まったくナンセンスでしょう。

もう1つのNGが「面接官が自分の『心理的バイアス』を重視してしまう」ことです。バイアスとは「斜め」とか「偏り」「偏見」といった意味になります。

心理的バイアスにはいろいろな種類があります。たとえば、自分の思い込みや先入観を裏付ける情報ばかり収集して、それ以外のことを排除する傾向のことを「確証バイアス」といいます。「体育会系はガッツがある」「文化系は繊細である」といった思い込みなどがそれにあたります。

その人の持つ顕著な特徴に引きずられて、その他の特徴が歪められてしまうバイアスは「ハロー効果」と呼ばれています。美人とかイケメンという際立った特徴があると、それ以外の部分が矮小<sup>わいしょうか</sup>化されてしまうのです。

自分に似ている人を高く評価し、似ていない人を低く評価する「類似性効果」もバイアスの1つです。採用において「一緒に働きたいと思う人」という点を評価軸にしている企業が



ありますが、まさに類似性効果の温床といつていいでしょう。

「(面接官が)一緒に働きたいと思う人を探りたい」ということは、裏を返せば「自分と合わない人は排除する」ということです。本来なら「こいつとは個人的に合いそうもないけど、能力があるからぜひウチに来て欲しい」とするのが正しい判断ではないでしょうか。ダイバーシティ(多様性)の推進とは逆方向の、似たようなタイプの人間だけが集まる組織になる可能性があります。

## 8 割がダメ面接官

面接官が、面接の精度や妥当性を下げる行為をしてしまうのはなぜでしょうか。それは「人事のプロ」ではない人が面接官になるからです。

面接は「人が人を裁く」という特殊な場面です。その責任を思えば、本来なら周到なトレーニングが必要になるはずですが。

では、どのようなトレーニングが面接官に必要なのかというと、自分が持っている「人に対する偏見」を明らかにし、自覚するという訓練になります。

具体的には、1人の人間を複数の面接官でヒヤリングし、質問に対する答えから、それぞれがどう思ったかを突き合わせるのです。すると「自分はこういうタイプの人材を高く評価

しがちだ」「こういうタイプの人材だと低く評価する傾向がある」といった面接官ごとの偏見が浮き彫りになります。そこで次の段階では、そうした偏見を削ぎ落としていきます。

ところが多数の応募者が殺到する大企業では、人事部のスタッフだけでは面接官をまかないきれず、一次面接に現場の社員が駆り出されることが少なくありません。多いのは入社3〜4年目くらいの若手でしょうか。トレーニングを受けていないどころか、ふだんは人事以外の業務にあたっているような社員が面接官になるわけです。

「パレードの法則」とか「2対8の法則」などと呼ばれる法則があります。人が集団になったとき、優秀な2割と平凡でパツとしない8割に自然と分かれていく——といった傾向を説明するために用いられる法則の1つなのですが、この法則にのつとると、入社3年目の社員10人を無作為に選出したら、8人が平凡でパツとしない社員ということになります。

面接官は自分の偏見や持論を検証することもしていません。そもそも自分が偏見を持っていることすら気づいていません。ましてや、自分が「平凡でパツとしない8割」に入っている可能性など考えもしないでしょう。

そんな面接官が「類似性効果」によって、自分より優秀な学生を排除し、自分と同じようなタイプを高く評価する。要するに「**ダメだけど、かわいいやつ**」を採用してしまうのです。

では、優秀なほうの2割や、「スター社員」と呼ばれるような成績トップの社員、役員や社長が面接官になれば「類似性効果」がプラスに働いて、優秀な人を採用できるのでしようか？ 少なくとも役員や社長なら、これまでに管理職として社員の評価・査定をしてきた経験がありますから、客観的な判断ができそうなものです。

ところが実際はそう簡単ではなく、やはりトレーニングを受けていないと、面接で適性な評価はできません。特に**経営者は面接が下手なケースが多い**です。たとえば「これまで採用した中でこいつは使い物にならなかった」という過去の経験から、「坊主頭と赤眼鏡をかいたヤツは採用するな」などと非論理的な判断をしてしまうのです。

このように個々のケースや偶然の一致を一般化して、多くのケースに当てはめようとすることを、心理学では「過度の一般化」と呼びます。

ビジネスには意思決定の早さが求められるシーンがあります。そんなときには、経営者は少ない情報から即座に状況判断をしなくてはなりません。たとえば判断に誤りがあり、問題が生じたとしても、その都度、軌道修正をしていけばいいという思考回路になっているので、自然と「過度の一般化」に陥りやすい傾向があるのです。

そういったタイプの経営者が面接官として直感的に採用してしまうと、いい人材を見逃してしまったり、大喜利的な“うまい返し”が得意なだけの人材を過大評価して採用を決めて

しまい、入社後、中身が伴わずに苦勞したりします。

そうした面接官のレベルの低さゆえに[あおりを受けるのが、面接が苦手](#)で口下手なコミュニケーションの学生なのです。

以上のように、面接は序盤（比較的年次の浅い現場スタッフ）と終盤（経営層）にトレーニングを受けていない面接官が担当する構造になっており、特に初期段階に登場するのは**8割がダメ面接官**と言ってもいいでしょう。

もし、あなたがエントリーシート（ES）や筆記試験は通るのに、一次面接になると落とされてしまうとか、いつも最終面接で落とされてしまうといった経験が続いているのだとしたら、それはこのようなダメ面接官のせいかもしれません。

### 面接＝interview＝特殊技能

私は、面接官は特殊技能の1つだととらえています。ただ、そのスキルはすべて体系化されていて、論理的思考力と訓練によって身につけることが可能です。

アメリカでは面接官のためのトレーニングが盛んに行われています。人種差別の問題を抱えていることもあり、「なぜ落とされたのか」「なぜ採ったのか」を客観的に説明できなければならぬからです。

一方の日本においては、面接は「神秘的な目利き」によってなされるもの、といったイメージが根強いようです。「人を見る目」は天性のもので、後から身につけられるものではないという思い込みから、トレーニングで技術を習得するという発想にならないのでしょうか。そのくせ「面接なんて人と喋るだけでしょ？ 誰かと会話するなんて、そんなの毎日やっていることだから」と、非常に安易にとらえている人も少なくありません。こうなってしまう原因について、私は「面接」という言葉自体が悪いのではないかと考えています。「面接」という言葉を分解してみると「面を接する」——つまり「人と会って喋る」だけの行為と解釈されてしまい、簡単に日常的な印象を抱かせてしまうのではないのでしょうか。対して英語では、

面接は「interview」です。インタビューとなると特殊なスキルが必要な印象になりますから、今後の就活においては「面接」ではなく「インタビュー」と表現を変えるべきなのかもしれません。

ともあれ、インタビュースキルの基本は、志望者の「事実」を聞くことが第一。そして、次に重要なのが「行動パターン」「思考パターン」を見極めることになります。これについて、私はもっと簡単に「できそうか」という言葉で表現しています。目の前で話している人材のポテンシャルを読み解くわけです。

新卒採用の学生は、基本的に実務的な実績を持っていません。そのため「学園祭でイベン

トをやって、去年1千人だった入場者を今年2千人にしました」とか「短期留学したアメリカの大学でプレゼンをやったらすごく受けて……」といった、学生時代の成果を大仰に話しがちです。

確かに「大学時代に取り組んだこと」はESや自己PRに必ず盛り込む、重要なテーマです。ただ、採用側からすれば、学生のアピールするサークル活動やバイトでの実績など、ハッキリ言って五十歩百歩。どれも似たり寄ったりで、大したことのないものばかりです。

面接官は、志望者が何か課題に直面したときにどんな「行動パターン」「思考パターン」をとるのかを探ろうとしています。つまり物事に取り組んだ「結果」でなく、物事に取り組む際の「プロセス」が見たいのです。それが再現性のあるものなら、組織の中で仕事を与えたとき、その人材がどのように取り組み、処理していくかを想像することができます。要は「できそうか」を推測できるのです。

たとえば、コンビニエンスストアでのアルバイトは平凡な経験かもしれませんが、志望者がそれを活き活きと語ることができているなら、その思考パターンに注目すべきでしょう。スター社員と評されるようなハイパフォーマンスには、まず仕事を楽しめる人が多いので、もしかするとその素質があるかもしれません。

ところがダメ面接官は、プロセスから「できそうか」を予測するのではなく、「できたこ

と」「結果」そのものに注目してしまいます。あるいは「その経験から学んだことは何ですか？」などと、面接のNG行為である「意見」や「解釈」を聞いてしまう。話のうまい学生なら、主観的なことをその場でそれっぽく語るのは得意とするところ。結果として、大喜利のような面接が横行してしまうのです。

### なくせない面接

欧米に比べると日本の人事は旧態依然として見えますが、日本の人事も「外圧」、つまり海外からの強い影響によって変わろうと努力しています。本章の冒頭で紹介した『How Google Works』に影響を受け、「グーグルに学べ！」とばかりにピープルアナリティクス（ビッグデータ解析の手法を用いて、社員の行動様式やパフォーマンスの分析を行い、人事などに活用する技術）や構造化面接について学ぶ人事担当者も増えてきました。

オンライン小売業の世界最大手、アマゾンの「AI採用」も人事関係者の間で大きな話題となりました。これは「AI」、すなわち人工知能を使って書類選考や面接などを行い採用するか否かを決める手法です。

ソフトバンクやサッポロホールディングスなど、大手企業でもAI採用を導入する動きがあります。といっても、AIを使って書類選考にかかっていた時間を短縮し、空いた時間を

面接に当てるのが主目的で、面接重視の姿勢は変わらないようです。

結局、志望者に一度も会わずに完全なるAI採用を実施したのは、私の知るところアマゾン1社だけ。エンジニアの採用において、プログラミングテストとパーソナリティテストだけで内定の可否を行い、人事担当者とは会うのは「入社交渉」のときが最初とのことでした。採用責任者によると、実際に人間が面接して判断するより社員の入社後のパフォーマンスが良く、離職率が低いという結果が出ているそうです。

ところが、2018年10月にアマゾンのAIツールが「女性差別」をしていることが判明し、AI採用はいったん取り止めとなってしまいました。原因は試供データの偏りによるもの。AIが採用すべき人物像を学習するために、アマゾンに送られてきた過去10年分の履歴書の情報を読み込んだところ、応募者の大半が男性だったため、AIが「採用すべき人材は男性が好ましい」と結論づけてしまったようです。

AIは人間がつくった文書を大量に読み込まされると、人間の脳内にある偏見や差別的な感情までも反映してしまいます。こうしたことのチェック機能を果たすのはやはり人間であり、完全に「脱人間的な選考」にシフトするにはまだまだ課題がありそうです。

また、2016年に『人事評価はもういらぬ』（松丘啓司著・ファーストプレス）という本が出版されたときは、「アメリカを代表する企業ゼネラル・エレクトロニクス社（以下、GE）が人事評価



をやめた！」と人事担当者の中で騒然となりました。

正確には人事評価を完全にやめたわけではなく、半期に一度や1年に一度の人事評価ではなく、もっと短いスパンでマネジャーから部下にフィードバックする「リアルタイムフィードバック制」に移行したようです。

報酬に関しても、部門ごとに原資となる「サイフ」を渡し、マネジャー間の相談によって社員の報酬額を決定していくという画期的な制度でした。年に一度の評価では、上司であるマネジャーが自分をどう評価しているのかわかりにくいですが、リアルタイムに、その都度フィードバックがあれば、評価や報酬への納得感も高まります。

ただし、これはGEが「自立した社員が揃い、フラットな組織を実現している企業」だからこぞできること。GEにおける上司と部下の関係は、マネジャーが部下を管理する「上下関係」ではなく、部下のパフォーマンスを上げるためのサポート役としてマネジャーが存在するという「フラットな関係」なのです。

対して、日本のほとんどの企業はヒエラルキー型（ピラミッドのように上下に序列化された階級制）の組織になっています。つまりは官僚制の組織ということ。このような組織の特徴として、指揮命令が頂点から下には伝わりやすいが、逆に下から上には伝わりにくいことが挙げられます。そのため、現場から「新しいことに取り組んでみたい」「改革をしよう」な

どと提案をしても、上にはほとんど話が伝わらず、事態はなかなか前に進みません。

このような違いを鑑みると、やはり日本企業にGEのような評価システムが根づくのはまだまだ先の話になるでしょう。採用に関しても、海外からの刺激を受けてはいるものの、今はまだ試行錯誤している段階で、新しいシステムに移行するには時間がかかりそうです。

その他の採用選考の方法としては、すでに多くの企業が採用しているSPI (Synthetic Personality Inventory / 総合適性検査) があります。これは就活・転職サイトの運営で知られるリクルートキャリアが開発した適性検査で、仕事をする上で必要となる基礎的な能力や、志望者の人柄や行動、考え方がわかるとされています。

面接よりも妥当性が高いことは証明されているものの、ネックは1人あたり5千円程度のコストがかかること。そうすると「自社の社員を面接官として駆り出せばいい。そのほうが安上がりだ」と企業が判断するのもやむを得ないかもしれません。

このように採用選考の方式はさまざま存在するのですが、どれも一長一短で完璧とは言い難く、結局は使い慣れた従来どおりの方法を用いるケースが多いのです。いまだに面接が重宝がられている理由には「これまででもそうやって採用してきたから」という、ある種の思考停止や惰性も多かれ少なかれ影響しているように思えてなりません。

人間が持つ裁かれたい／裁きたい心理の根深さ

採用手法として面接がなくならないのは、多くの企業が採用方針として掲げている「**人物重視**」が、いつのまにか「**面接重視**」にすり替わってしまったことも一因です。

多くの企業がウェブサイトの採用情報ページや説明会で「我が社は『人物重視』の採用を行っています」といったことを宣言しています。あなたも就活する中で何度も見聞きしているのではないのでしょうか。

企業としては、大学のランクや学業の成績、筆記試験の結果ではなく、人柄や人間性を重視して人材を集めたい。そのために面接に力を入れていく——とアピールしたいのでしょうか。とはいえ、人物重視を実現するために面接という手法を用いているのだとしたら、それはまったくの誤りです。

繰り返しになりますが「人物を見極める」という営みにおいて、面接という手法が不正確であり、妥当性も低いことは科学的にも証明されています。本来の意味での「人物重視」を目指すのであれば、その職種に適した採用手法でふさわしい人物を選ぶほうが理に適っているはず。しかし現実には「**人物重視**」という**大義名分を掲げて、画一的な面接という手法が相も変わらず重視され続けている**のです。

そもそも面接官自身、いくつもの面接を突破してその会社に入社してきた人たちです。単純に面接には価値があると思っけていますし、自分が通った選考方式を否定することは自分自身を否定することにもつながります。その価値観をひっくり返すことは難しいでしょう。

また、面接がなくならないのは、受ける側にも理由があります。

面接を受ける人に「適性検査とE S、どちらで落とされたら気分が悪いですか？」と尋ねると、多くの人は「適性検査で落ちるほうが、気分が悪い」と答えます。質問に対して「当てはまる」「どちらかといえば当てはまる」「どちらかといえば当てはまらない」「当てはまらない」の4択から1つ選んで答える適性検査より、自分の言葉で書いたE Sのほうが「自分をちゃんと知ってもらえた気がする」と言うのです。

どうやら人には「きちんと人の目を通して、自分という人間を判断してもらいたい」という願望、もっと露骨に言ってしまうなら「人に裁かれない」という願望があるようです。そうした心理が「面接で判断してほしい」という欲求にもつながっているのでしょう。

同様に、面接をする側にも「人を裁きたい」という欲求があります。AI採用のほうが労力もかからず、妥当性も高いとわかっていても、自分の意思や直感を試してみたい欲求が捨てられない。日本のAI採用が書類選考のみに使われ、いまだ面接は人の手で粛々と続けられているのも、そうした欲求が背景に存在するからかもしれない。

採用する側、される側の双方に「裁きたい欲求」「裁かれない欲求」がある限り、面接は今後もなくならないでしょう。ましてアマゾンのように、面接を完全に排除するほどの割り切りができる企業は、そうそう出現してこないでしょう。

### 自慢合戦と化する面接、排除されるコミュ障

AIと違い、人間が行う面接は、その妥当性と精度の低さゆえに、狙った人物像とは違う人材を採用してしまうケースも多々起こります。

ところが、そうした**ズレがプラスに作用することもある**のです。

書類選考では及第点、面接でも特に目立つところはなかったのに、なぜか社長が最終面接で妙に気に入ってしまい、社長の一声で採用決定。そんな若者が入社後、社長から目をかけてもらえたことにより、才能を開花させる……といったケースです。

これは「**ピグマリオン効果**」と呼ばれる現象なのですが、人間は期待されると、その期待に応えようと努力するようになり、結果を出すようになるという傾向があります。最初は何をやらせてもまったく使い物にならなかった若手社員が、新たに立ち上げた新規事業で能力を開花させ、大活躍し始める、といった事例は決して珍しいものではありません。

面接にこのような「**紛れ**」があつたとしても、結果的には人材の多様性を組織にもたらす

ので、決して悪いことはありません。ただ、現在の採用選考では、そうした「紛れ」の中にコミュ障が含まれることがまずありません。むしろ、完全にコミュ障を排除するシステムになっているといっても過言ではないでしょう。

では、なぜコミュ障が排除されてしまうのか。

一番の理由は、現在の採用が「人物重視」の名の下に面接を重要視するスタイルになっているからです。そのため、面接では全方位のコミュニケーション能力が求められることが多く、実務者としてのポテンシャルは大したことがなくても、コミュ力さえ高ければ面接を勝ち抜けてしまう傾向があります。これは、コミュ障にとつて高いハードルです。

面接では、質問に対して大喜利のように「うまいっ!」と思わせる、機転の利いた答えを返す学生の評価が高くなる傾向があることはすでに述べました。しかしながら、本来は「喋りが上手」コミュニケーション能力が高い」とは一概にはいえないので。口下手であっても、相手がすべてを言う前に「ああ、こういうことですね」と素早く理解したり、空気を読んだりすることができるなら、それは素晴らしいコミュニケーション能力です。

日本には「阿吽の呼吸」「以心伝心」「一を聞いて十を知る」「肝胆相照らす(心の底まで打ち解けて親しくつきあうこと)」など、コミュニケーション能力の高さを表現するさまざまな諺や四字熟語が存在します。コミュニケーションにはその人の個性が反映されており、ひとく

ちに「コミュニケーション」といつても、人によって得意なスタイルがあるということです。

にもかかわらず、現在の面接はコミュニケーションの全スタイルで対応できなければ突破できないような雰囲気になっています。グループ面接ではまわりの空気をうまく読みつつ、「サークルのキャプテン」として100人のメンバーをまとめていました」「バイトリダー」として職場の業務改善に率先して取り組んでいました」などとさりげなく自慢合戦を繰り広げる。面接官の予想外の質問にも臆することなく、大喜利のごとく機転の利いた答えを軽妙に返す。そんな全方位のコミュニケーションが重視され、どんな会話もソツなくこなせる学生が面接を突破していくのです。

対して、コミュニケーションの学生は、面接というだけで緊張してしまいます。自慢できるような成果もなく、これといった特徴のない自分に自信がないため、強気にアピールすることもできません。存分に語り尽くすことができるような壮大な夢を持っているわけでもありません。ネガティブ全開で面接に参加した結果、予想に違わず落とされてしまい、自信を失って、ますます自分を過小評価してしまいます。

しかし、自信を失くす必要はまったくありません。

そもそも面接とは、会ったばかりの知らない人に自分の人生の歩みや、自分の価値観などを根掘り葉掘り、唐突に聞かれまくるといって、**極めて異常な場面**です。そんな状況は、日

常生活どころか、シビアなビジネスの現場でも滅多にありません。うまく話せなかつたり、緊張したりするのが当然なのです。

むしろ、ずさんで穴だらけで「紛れ」が生じやすい方法であるにもかかわらず、コミュニケーション能力がない人だけを確実に切り捨てていく、面接というシステム自体がおかしいのです。

コミュ障の中には、マニアックな技術や知識を持つ人が数多く存在します。アメリカでも日本でも、こうしたマニアックな人がさまざまな革新的なサービスを作り出してきました。企業がこうした人を活用しないのは、実にもったいないと思います。

とはいえ、面接がダメだからその会社がダメ、というわけでもないことは、志望者として改めて認識しておく必要があるでしょう。面接官や人事担当者のレベルが低かったとしても、会社はおもしろい事業に取り組んでいて、あなたのやりたい仕事があるところにあるのも、また事実なのです。

だからこそ、自分の志望する会社に入ることを、面接を理由に諦めないでほしいのです。**面接という奇妙な障壁さえ乗り越えることができれば、コミュ障の学生、企業のどちらにも良い結果がもたらされる可能性は高いといえます。**

最近では、企業側にもコミュ障の学生に注目しようとする動きが徐々に出てきました。次



章では、こうした新しい動きや変わりつつある採用基準・選考方法について触れていきましよう。



コミュ障でも諦めるな

第  
**2**  
章

## 採用難時代に求められる「ポテンシャル人材」

バブル崩壊後の就職氷河期、リーマンショック後の新就職氷河期を経て、現在は「採用難時代」に突入しています。採用難とは人材の募集を行っても志望者が集まらず、企業が欲しい人材を確保しづらくなっている状況を意味します。

2019年卒の新卒求人倍率は1.88でした。求人倍率とは、仕事を探している人（＝求職者）に対して求人がどのくらいあるかの比率を表した数字です。1.88ということは、求職者1人に対し、約2件の募集があるということ。逆に企業からすれば、2人募集しても1人しか応募が来ないということです。

経済指標の1つでもあるこの新卒求人倍率は、7年連続で上昇しています。経済が上向きになり、採用が売り手市場になるのは学生にとってありがたい状況ですが、現在、小売や流通では13倍、建設は10倍と、業種によっては求人倍率が大変な数字を示しています。日本はいま、深刻な人手不足に陥っているのです。

人気の回転寿司チェーンに行くと、待ち時間の告知や呼び出しは機械が行っているのが一般的です。順番が来て席に着いたらタッチパネルで注文し、寿司はレーンに乗って自動的に運ばれてきます。こうした自動化の仕組みが普及した背景として、従来は人件費の削減などコストダウンの意図があったわけですが、昨今はむしろ人手不足の解消につながるといった

側面から高い関心が寄せられるようになりました。以前は人が担っていた仕事を機械に代わってもらい、人材不足を乗り切るといっわけです。ユニクロやGUの店舗で、商品に添えられたバーコードの読み取りや精算を客自身が行う「セルフレジ」を利用したことはありませんか？ 飲食業のみならず、小売や流通でも仕事のロボット化が進んでいます。

深刻な採用難の時代を迎えて、企業の間では「**ポテンシャル人材**」を探そうという気運が高まってきました。ポテンシャル人材とは「いまのところ表立った能力は現れていないが、潜在的な力、成長する可能性を備えている人材」を指します。

前章でも紹介した『採用面接評価の科学』（今城志保著・白桃書房）によれば、面接により「外向性」と「情緒の安定性」は評価できますが、「誠実性」や「知性」は評価できないといわれています。

また、最近注目を集めるようになった人事や組織マネジメント関連の言葉の1つに『エビデンス・ベースド・マネジメント (Evidence-Based Management ≡ EBM)』があります。EBMは、直訳すると「科学的根拠に基づいたマネジメント」という意味です。「エビデンス・ベースド (Evidence-Based)」は、もともと医学の分野で使われていた言葉ですが、近年はマネジメントの領域でも使われるようになりました。すべての決断は、批判的思考（クリティカル・シンキング）と科学的根拠の両方で行われるべきだという考え方です。

このEBMにおいても「外向性よりも誠実性の高い人材のほうがパフォーマンスは高い」とされています。つまり、**社会的でコミユカの高い人よりも、真面目で正直な人のほうが仕事の業績がよく、さらにその誠実さは面接では測れない**ということが、さまざまな研究で明らかになっているのです。

採用においてもこうした科学的なデータを基にしようという動きがあり、それに伴って採用の基準も見直されてきています。採用基準が変われば、自ずと採用選考の方法も変わってくるでしょう。これまで見落とされてきた「実務者としてのポテンシャルは高いが、コミュニケーションは苦手な人」も、採用担当者の目に留まる可能性が高まってきたと見ることもできそうです。

### 「面接ブサイク」なコミュ障たち

採用担当者たちが探し出そうとしている「ポテンシャル人材」とは、「ダイヤモンドの原石」のような人材です。すでにダイヤモンドのようにピカピカと輝き、集団の中でも人の目に留まるような優秀な学生は、人気企業で取り合いになります。そこで競争するのではなく、「磨けば光る原石」として勝負をしよう、というのが私の主張です。

その原石にあたるのが……そう、いまこの本を手に行っている、コミュ障のみなさんです。

言葉は悪いですが、採用担当者の中には「面接美人・イケメン／面接ブサイク」という言葉があります。実際の顔の美醜を指しているわけではありません。真の実力やポテンシャルに関係なく、「面接で妙に印象がよい人のことを「面接美人・イケメン」、面接で見劣りしてしまう人のことを「面接ブサイク」と呼んでいるのです。

実は近年、採用担当者はこれまで軽んじられてきた面接ブサイクの中から、ダイヤモンドの原石を探そうとする動きを強めています。

そもそも面接ブサイクには、次のような特徴があります。

- ① 緊張感が高い。
- ② アピールをしない。もしくはアピールが下手。
- ③ これといった特徴がない。
- ④ 夢を語らない。

すべての特徴を持っている人もいれば、いくつか当てはまるだけの人もいるのですが、もうお気づきですね。これら**面接ブサイクの特徴は、コミュ障の特徴に見事なまでに重なる**のです。つまりコミュ障が面接で苦戦するのは、能力がないからではなく、実物よ

りも見劣りしてしまうからなのです。

そこで面接ブサイクの4つの特徴とそれに対する従来の評価、それがポテンシャル人材採用の流れの中でどう変わってきているかをまとめてみました。自分がどれにあてはまるかを考えながら読んでみてください。

### 面接ブサイクその1 緊張感が高い

面接ブサイクの特徴は、「人前になると極端に緊張する」ことです。誰でも面接では大なり小なり緊張するもの。面接で大喜利のように機転の利いた返しができる学生も、内心ではそれなりに緊張しているはず。ただ、上手に気分転換したり、視点を変えたりして、その緊張を「集中力」に変えることができるでしょう。

ところが面接ブサイクの緊張ぶりはあまりに極端です。赤面したり、膝ひざがガクガクしたり、手が震えたり、声があわずつたりして、なかなかうまく話せません。暗記してきた自己PRもすべて頭から吹っ飛んでしまい、しどろもどろになる人もいます。

しかもその企業に入りたい気持ちが強ければ強いほど、好きな人に告白するようなもので、ますます緊張してしまいます。

このように緊張感が高い人のことを、これまで採用側は「対人能力が低い」と評価してき



ました。なぜなら、社会に出ると人前でプレゼンをしたり、初対面の人と会話をはずませたりしなければならぬ機会が多くなるからです。営業をかけたたり、プレゼンを行ったり、来客対応をするたびに、震えるほど緊張してうまく喋れないのは、確かに困ります。そんなことから採用側は、緊張の度合いが高すぎて人前でうまく話せない人には、総じて低い評価をつけてきました。

### 緊張感が高い↓当たり前！

しかし最近「面接で緊張する人は本当にダメなのか？」と、これまでの評価基準を再考し、見方を改める動きも見られるようになってきました。

すでに述べたように、面接は異様なシチュエーションです。初対面の人間に自分のことを根掘り葉掘り尋ねられ、うまいことを即座に答えなければならぬような非日常空間なので、すから、緊張するのは決しておかしなことではありません。

しかも面接官は「オジサン」たちが中心です。

会社組織には大きく分けて「事業部門」と「管理部門」が存在します。就活生の対応をする人事部をはじめ、経理や総務などの管理部門には、傾向的に人あたりのソフトな人が多いのですが、企画開発や営業といった事業部門の人、特に管理職のお偉いさんには、いかつい

雰囲気の人が少なくありません。おまけに彼らは、自分たちの放つ怖さやいかつさに無自覚なことが多いのです。日ごろ、職場で披露している鬼軍曹のような威圧的な態度をそのまま出してしまい、志望者をますます萎縮いしゆくさせているケースも少なくありません。

こうしたことを考慮し、採用側も「緊張しているからといって、すぐに不合格と判断するのは止めよう」という流れになっています。

面接では緊張して吃音きつおん気味になってしまいうけれど、語っている内容自体はまともで、理路も整理されており、説得力のある主張ができる人もいます。ペラペラと立て板に水のごとく話せることだけがコミュニケーション能力ではありません。「**緊張感が高い人**」**対人能力が低い人材**ではないという、至極当然のことを採用担当者たちがようやく認識してきたといえるでしょう。

## 「面接ブサイク」その2 アピールしない、アピール下手

私がリクルートの採用担当者だったとき、志望者の中にいわゆる一流大学のアメフト部でキャプテンを務めていた学生がいました。ふつうならば、体育会系でリーダーとなり、部員をまとめ上げた実績を堂々とアピールするでしょう。

ところが彼は、面接の席で「いや、自分がやってきたことなんて、全然たいしたことない

です」「まわりに助けられていただけです」とまったくアピールをしません。取り組みを終えたばかりの勝利力士が、言葉少なに「自分の相撲を取っただけです」と答えるような感じ  
です。

そのチームの成績から、キャプテンの彼が大きな貢献を果たしたであろうことは予想できました。人望のある人物なのだろうと想像はつくのですが、彼は面接でその証拠を与えてくれません。いくら優れた人物でもアピールをまったくしてくれなければ、採用側は評価のしようがありません。案の定、彼はいろいろな企業の採用面接を受けてきたものの、見事なまでに全部落ちていました。

このように「別にたいしたことはしていません。自分のやれることをやってきただけです」と控えめに語る姿勢は、特に生真面目な体育会系の学生にありがちです。そして実にもったいないことですが、**ダメ面接官はそうした態度を見て「そうか、あまりたいしたことしてないのか。じゃあ不合格」と額面通りに受け取ってしまうのです。**

また、面接ブサイクには、自分なりにアピールしようとするものの、下手なあまりに失敗してしまう、という人もいます。

面接の定番でありながら、実は無意味な質問の1つに「あなたの長所と短所は？」という  
があります。長所はともかく、ふつうは自分の短所など、あまり答えたくないものです。

そこでコミュニケーション能力の高い面接美人は、「私の短所は前向き過ぎることです」などと、長所を短所に言い換えてサラリとかわしたりします。

ところが面接ブサイクは、ストレートに自分の短所や弱点を答えてしまいます。中には自己PRで、面接官に尋ねられたわけでもないのに「長所に続きまして、私の短所といたしましては……」と、わざわざ欠点を口にする人もいます。

両タイプがグループ面接で同じ土俵にいたら、**弱みを出したほうが低く評価されてしまうのは当然**といえます。正直に答えたほうが負けというのは、なんとも理不尽な話ですが、アピールをするにも押しどころ、引きどころがあることは意識するほうがいいでしょう。

### アピールしない↓謙虚

どんなものにも裏と表があるように、同じ事象をポジティブにもネガティブにもとらえることができます。

それを踏まえると、アピールをしない、あるいはアピール下手な人は、以下の2つのタイプのどちらかだと考えられます。

1つ目のタイプは「**当たり前前の水準が高い**」です。

自己評価が低いタイプという見方もできますが、要するに「当たり前前の水準が高い」からこそ「自分なんてたいしたことのない人間だ」などと思ってしまうのでしょう。アメフト部の彼もそうですが、端から見たら大変な努力をして、ちゃんと結果を残しているのに「いやいや、このくらい、できて当たり前です。ぜんぜんたいしたことないです」「こんなことが評価されるわけありませんよね」くらいに考えてしまうのです。

また、「ありがちなバイト経験しか持っていないし、アピールすることが見つからない」と悩んでいた学生から相談を受けたことがあるのですが、根掘り葉掘り聞いてみると「牛井屋チェーンで3年半、週5日ですと働きながら学校に通いました」なんて言うではありませんか。本人は恥ずかしそうに語っていましたが、私は「いやいや、メチャメチャ立派じゃないか。それだけで十分すごいわ!」と感心したのを覚えています。でも、本人に、まったくそうした自覚がなかったのです。

2つ目のタイプが「謙虚」です。

20代前半の若者なんて、誰にでも欠点があって当たり前です。それを何でも隠さず口にしてしまうのは、素直で正直な人柄であることの証明でしょう。

ここ何年かで重要視されるようになった概念に「バルネラビリティ (vulnerability)」があります。もともとはIT系のシステム用語や軍事用語として使われていた言葉で「脆弱性」と

いう意味ですが、人間関係論の文脈では「弱さ」の強さ」ととらえられています。

誰にとつても弱さをさらけ出すことは怖いですし、ふつうは恥ずかしくてなかなかできません。それができるのは、**根っこの部分で自分に対する自信や自尊心がある**から。本当の意味で自分を信じていることができているので、あるがままの自分を見せることに躊躇ちゆうちゆうがありません。「自分は悪いところもあるけれど、それも含めて自分ですから！」と思っているわけです。「弱さ」を見せられることは強さでもあります

また、現実の人間関係やビジネスの場面では、自分の弱さをさらけ出すことで、ときには他者から強く信頼されるようになって、サポートを得られたり、情報が集まってきたりすることもあります。つまり「弱さを包み隠さず見せることができるのは強さであり、弱さをさらけ出すことが人生において有利に働くこともある」ということです。

自分の欠点をサラリと言えるのは、「当たり前水準」が高いから。自分のことを「まだまだです」と言えるのは「弱さの強さ」を持っているから。そう言い換えると、それだけで信頼できる人物というイメージになります。

ちなみに、先ほど例示したアメフト部のキャプテンですが、「この学生は素晴らしい人材に違いない」と確信した私は、裏から手を回して彼の評判を集めました。寄せられた声はどれも「彼はとても有能なキャプテンだった」「謙虚に努力する素晴らしい選手」「言葉は少ない

が行動に説得力のある、優れたリーダー」といった高評価ばかり。それを根拠にして、私は彼の採用を決めました。リクルートに入社した後、彼は期待どおり素晴らしい活躍をしてくれました。

### 「面接ブサイク」その3 特徴がない

適性検査のSPIは、仕事に必要な能力を測る「基本能力検査」と、その人のパーソナリティがわかる「性格適性検査」の2つで構成されています。

基本能力検査の得点は「標準得点」で示されます。これは100点満点ではなく、一番多かった点数を50とし、40から60を全体の7割のボリュームゾーンにした、いわゆる偏差値です。論理的思考力や意思伝達能力などの項目が、それぞれ偏差値として出てくるわけですが、**面接では何かが極端に突出していたり、何かが極端に低かったりする人のほうがいい評価を得る傾向があります。**

なぜならば、そういう人は特徴がわかりやすいからです。

人間は基本的に、人間を相対的にしか評価できません。たとえば、目の前にいる1人の人間を見ただけで「この人はどういう人物なのか——協調性はあるか。誠実か。責任感はあるか。それらは程度感でいうとしたら上・中・下のどのあたりに該当するか。我が社の採用枠

に入るような人材か。マーケットの中でどれくらいの実力を備えた人材なのか」といったことを判断するのは、非常に困難です。

私は2万人を超える学生に対して面接を実施し、またさまざまなタイプの面接官を育ててきましたが、私自身も含めて、絶対的な判断基準を持ち、どんな人材でも正確に評価できる目を持った面接官は、ほぼ皆無でした。

しかし、たとえば4人のグループ面接を実施して、その中で「一番協調性を持っていると思われた人は誰か」「最も発言が消極的だったのは誰か」「発想のユニークさが目立った上位2名」といった視点から相対的に選り出すのは、比較的容易なことです。

「人を評価する」という行為はたいいの場合「他の人と比べてどうか」という比較によって成り立っています。私たちは「相対評価」を用いなければ他人を判断できない、ともいえるでしょう。

ゆえに「Aについてはからつきダメだけど、Bについてはズバ抜けている」といった形で、落差（ギャップ）が大きい人ほど個性が際立ちます。「この人には、〇〇という特徴があってもおもしろい！」と印象に残り、評価につながるのです。

対して、「これといって特徴がない」「印象に残らない」「平凡」と面接で評されてしまうのは、すべての項目で偏差値50を取るような人です。冷静に考えれば、全領域で平



均点を取れているわけですから、決して悪くはありません。ただ、ギャップがないために「掴みどころがない」「おもしろみに欠ける」「凡庸」という評価になってしまうのです。

**特徴がない↓ジェネラリストである可能性大！**

しかしながら、「特徴がない」というのは、裏を返すと「**バランスがいい**」ということでもあります。

トガった人ばかりが集まる組織は、確かにクリエイティブティが発揮されておもしろいかもありませんが、メンバーそれぞれの個性が強すぎるあまり、頻繁に衝突が起きるリスクもあります。そこで組織には、トガった人たちの間で緩衝材になるような、バランスの取れた人も必要でしょう。

そして、実はそういうバランス型の人材こそ、組織に入ると「**スーパージェネラリスト**」として活躍する可能性が高いのです。

ジョブ型採用の企業であれば、際立った特徴を持つ人材を雇用するのもアリかもしれませんが。しかし日本の大多数を占めるメンバーシップ型採用の企業では、ときと場合に依じて何でもできるジェネラリストがやはり求められます。野球にたとえるなら、ピッチャーとして一流ながら守備はまったくできない人より、ファーストもセカンドもショートもサードも

無難に守ることができて、外野もソツなくこなし、その気になればキャッチャーもできるような万能型人材のほうが重宝されるということなのです。

つまり「自分は平凡で特徴がない」と思っている人は、それが強みにもなるのだ、ということをしつかりと自覚し、卑屈になることなく就活にも取り組むべきなのです。

#### 「面接ブサイク」その4 夢を語らない

面接美人は「5年後、10年後どうなりたいですか？」という質問に対して、「5年後は社内が一番のトップセールスマンになり、10年後はエリアの営業リーダーとして個人でも支社でも日本一になりたいです」とか「自分の開発したプロダクトが世界中に広まって、社史に自分の名を刻みたいです」などと壮大な夢を語ります。面接官は「それは素晴らしい。若いのだから、やはり志は高いほうがいいね」と誉めたくなるでしょう。

ところが面接ブサイクは、謙虚に「先輩に迷惑をかけないよう、いろいろと教えてもらいながら、早く一人前になれるように頑張ります」などと答えます。面接官からは「若いのに覇気がないなあ」「こいつ、謙虚なのは悪くないが、どうも元気がない。大丈夫か？」と思われ、ダメ扱いされてしまうのです。

ここで夢を語る人と語らない人の違いを、性格分析的に解説してみましよう。

適性検査のSPIでは、意欲的側面は「達成意欲」と「活動意欲」という2つの項目で評価されます。達成意欲とは、達成したいものに対するモチベーションや精神面での意欲のこと。「理想が高い」「夢がある」「志が高い」「目標が高い」といった形で現われます。

一方、活動意欲は、達成したいものに対するエネルギーやバイタリティを指します。エネルギーというとフィジカルな能力や行動力をイメージするかもしれませんが、ここでは継続する精神力も含めた体力のことを指します。本や漫画に集中して、はっと気づいたら「ああ、徹夜してた!」というようなことも含まれます。

これを5年後、10年後の夢の話に当てはめると、**夢を語る人は達成意欲が強く、夢を語らない人は達成意欲が低い**ということになります。しかし**夢を語らない人は、達成意欲は低いかもかもしれませんが、実は活動意欲が高い**可能性が大きいのです。

達成意欲と活動意欲は、どちらかが強い人もいますし、両方持ち合わせている人、両方低い人もいます。両方とも低いと「やる気がない」と判断されてしまいますが、本来この2つは「どちらが優れているほうがいい」と単純に判断されるべきものではありません。それなのに現在の面接では、達成意欲ばかりが高く評価されるようになっていきます。

「達成意欲は低くても、活動意欲が高い人」の秘めたるエネルギーは、もっと注目されてもよいのではないのでしょうか。

## 夢を語らない↓ハイパフォーマーの素質アリ

私がさまざまな企業のハイパフォーマー社員を分析する中で見えてきたことの1つに、彼らは「**小さなことで喜べる**」という共通点を持っていることが挙げられます。たとえばいうなら、高級フレンチを食べなければ満足できない人と、「高級フレンチもいいけど、牛井もウメエー！」とチェーン店の牛井で満足できる人、どちらがハイパフォーマーに多いかといえば、圧倒的に後者なのです。

高級フレンチでないと満足できない人と、牛井で大きな喜びを感じられる人が同じ職場で同じ仕事をしていたら、おそらく後者のほうがお客様に言われた「ありがとう」の言葉に、より大きな喜びを感じられるのではないのでしょうか。日々の小さな幸せを原動力にして、やる気を低コストで自家発電できるなら、どんな仕事をしていてもきつと楽しめることでしょう。結果、高いモチベーションをキープしながら業務にあたることができ、優れた業績を上げられるという寸法です。

仕事は何十年と続く長距離走です。短距離走の素質はあっても、途中で息切れして続けれなくなる人もたくさんいます。結局、組織で生き残っている人、**出世していく人は長距離を走れる人**なのです。理想に向かって一時だけ素晴らしい瞬発力を発揮できたとして

も、息が続かなければ大きな仕事を成し遂げることはできません。

これを「達成意欲」「活動意欲」の話に当てはめてみると、**達成意欲が高くて活動意欲が低い人は、夢は大きいけれどエネルギーがついていきません。**夢を語る人は理想が高すぎるため、そこに到達するまでの道のりが遠く、途中で心がポキッと折れてしまう可能性があります。

もう一方の、達成意欲は低いけれど活動意欲が高い人はどうかでしょう。彼らは本を読んでいたから知らないうちにもすごい量を読破しているようなタイプです。自分のエネルギーやバイタリティを活かして、仕事を黙々と継続する素質があります。好きなことや日常のちよつとした幸せに喜びを見出し、それをまたエネルギーに変えることができるタイプでもあります。

結局、気がついたら遠くに行っているのは、高い目標を掲げるタイプより、大きいことを言わなくても黙々と仕事を継続できるタイプではないでしょうか。つまり「**夢のない人**」「**大きな理想を語らない人**」ほど、**最終的に高い業績を上げるような、優秀なハイパフォーマーになれるポテンシャルを持っている**、ということもできるでしょう。

## 改革されつつある採用

このように面接ブサイクの中にも優秀な人がいること——キラリと光るダイヤモンドの原石が混じっていることは、企業側にもだいぶん知られてきました。過去に何度も面接美人に騙されたり裏切られたりした経験から、「面接美人には気をつける！」と断じる採用担当者さえいます。

ただ、採用側がそうした面接だけ得意な人材をどうやって見極めていくのか、といった研究は、まだまだ発展途上です。また、すべての面接官に「面接美人には気をつける！」といった意識が行きわたっているわけでもありません。

面接で人を見極める行為は、あくまでもスキルです。知識はわかったらすぐに使えますが、スキルはトレーニングでしか身につけません。たとえ面接官が「夢を語らない人はハイパフオーマー候補」「特徴がない人はスーパージェネラリストとして活躍できるかもしれない」といった**志望者の可能性について知識を持っていたとしても、実際に面接に反映できるかは別問題**です。

したがって「ポテンシャル人材採用」の波が広がるには、まだまだ時間がかかるといのが実情でしょう。ただ、面接ブサイクなコミュニケーション障に光が当たってきていることだけは確かです。

面接の精度や妥当性の低さが明らかになってきた結果、面接以外の採用を実践する企業も増えてきました。AI人事や適性検査、パーソナリティテスト、能力テスト、グループワークやインターンシップによるワークサンプルなど、面接が必須でない採用選考をとっている企業も存在します。

そんなユニークな取り組みの1つに、アクセシビリティや慶應義塾大学SFC研究所が支援している「NPO法人キャリア解放区」が行っている「就活アウトロー採用」というプログラムがあります。

これは日本の就活に対して違和感を抱いた、就職経験のない29歳までの若者に提供されているプログラムなのですが、「一般的な就活が茶番に思えて仕方ない」「こんなママゴトのような活動、やっていたらられるか」といった調子で、斜に構えている学生が集まっている印象です。「自分のようなタイプの間は、面接ではなかなか評価されない」と自己分析できている人でもあるので、ある意味、オトナ度が高い若者と言えるのかもしれませんが、そんな彼らを、ワークショップや合宿、セッションといった取り組みを通じて、企業とマッチングしていくのです。

対する求人側は「隠れた人材を発掘したい」「面接を中心とした通常の選考手法だと評価されない人にも注目したい」と考えている企業が多く、外資系コンサルティング会社やウェブ

系ベンチャーなど錚々たる企業が参加しています。

その他にも「ダイヤモンドの原石」を集めて1つの集団にさせ、そこから何かを創造させるという試みも行っており、興味を示している企業もあります。

従来の採用手法を見直し、もっと幅広く人材を集めていきたいという気運が企業の間で高まる中、面接における評価にも確実に変化が起き始めており、少しずつではありますが、コミュニケーション能力が低い人が不利にならない選考方法が広がりつつあるのです。

### 営業能力から知的能力重視へ

今、世の中の仕事全体が知性化してきています。そのため、社会人に求められる能力も以前とは変わってきました。

かつて日本の企業では、営業職が「花形」と呼ばれていました。いくら優れた商品やサービスをつくっても、実際に顧客に届けて利益を確保する人——つまり営業マンがいなければ、その会社の社員は食べていけないからです。

昔は情報ツールが現代ほど発達していなかったこともあり、営業マンが顧客のもとに足繁く通い、顔を付き合わせて情報をやり取りしながらセールスするのが一般的でした。「テレポ」といって、客にアポイントメントをとるために電話をかけまくるだけでなく、ときには



アポなしで飛び込み営業をしたりもしました。

このような時代、社員に求められていたのは、初対面の相手でもその懐にすばやく飛び込める「コミュニケーション能力」や「外向性」、そしてときには「根性」でした。

しかし今は顧客がインターネットなどを活用して自ら情報を取りにいき、商品やサービスを選ぶ時代です。営業部門が企業にとって重要な存在であることは今も変わりませんが、かつてのような泥臭いスタイルではなく、マーケティング戦略に基づいた論理的でスマートな営業手法がメインになりつつあります。消費者の求めている商品やサービスを調査してそれを製品化し、消費者が求める形で効果的に届けることが重要になり、テレアポや飛び込み営業のような非効率的な施策は少なくなりました。

私が在籍していたリクルートも、かつてはふた言目には「あいつ、営業できる？」と尋ね合うくらい、営業力を基準に人材を評価するカルチャーが根付いた「ザ・営業会社」でしたが、今ではテクノロジーカンパニーをひょうぼう標榜し、データサイエンスや新しいマーケティング手法などを積極的に推進する組織へと変貌を遂げました。それに合わせて、以前のような営業重視の採用はしなくなっています。

営業はじめ、すべての業務が知性化、効率化される中、人材に求められる能力も変わってきました。最近では、物静かで内向的な人材にむしろ注目が集まるようになりました。

全米でミリオンセラーになり、日本でも話題になった『内向型人間の時代』（スーザン・ケイン著・講談社）でも、オバマ前米大統領やマイクロソフト創始者のビル・ゲイツ、インド独立の父ガンジーら、物静かで思索的な内向型人間が社会を作り上げてきたことを看破し、内向的だからこそ秘めたるパワーがあると説いています。

そのビル・ゲイツの名言に「オタクには親切に。いつか必ず、彼らの下で働くことになるから」というものがあります。彼が言う「オタク」とは、何かの分野で卓越した知識を持つ、マニアックな人という意味です。近年は、特にプログラミングといったIT領域におけるオタクを指す「geek（ギーク）」という言葉も一般的になりました。

「GAF A（ガーファ）」とも呼ばれるIT分野で世界の市場を独占する4社——グーグル、アマゾン、フェイスブック、アップル——の創業者であるラリー・ペイジ、ジェフ・ベゾス、マーク・ザッカーバーグ、スティーブ・ジョブズあたりは、まさに典型的なギークといえるでしょう。ITの世界ではもう何年も前から内向型人間の活躍が進んでいます。もちろん「オタク（ギーク）≡コミュニケーション能力ではないかもしれないが、彼らが面接の場でウケるような高いコミュニケーション能力を持っているか」というと、少々懐疑的にならざるを得ません。

こうした昨今の流れもあり「オタク人材」が欲しいと考える会社も多くなってきました。中には採用要件の1つに「廃人性」という項目を挙げているところさえあります。日常生活

に支障をきたすほどネットゲームにはまっている人を「ネットゲ廃人」と呼ぶように、何かの領域において「廃人レベル」のハマり方をしたことがあるかどうか、という指標が「廃人性」です。

求める人材の変化によって採用基準が変化していくのは当然のこと。これまでのようなコミュニケーション能力や外向性ではなく、ある分野での卓越した知識や頭の良さ、物事に没頭できる力などが重要な基準になってきています。この流れは、明らかにコミュニケーションにとって追い風です。

#### 都市伝説に踊らされるな

就活には「面接官ウケが良いのはこういう話題だ」といった都市伝説が存在します。

たとえば「**〇〇を××倍にした話**」がそうです。

就活生は面接でよく「学園祭で入場者を2倍にした」とか「バイトのシフトリーダーになって売上を1.5倍にした」といった逸話を披露します。彼らはどうやら「2倍」「1.5倍」など具体的で派手なアウトプットが実績として必要だと考えているようです。

しかし、採用側は学生に実績や過去の栄光は求めていません。そもそも学生に「実績」と呼べるようなアウトプットなど存在するのでしょうか？

それよりも面接官は入社後、適切な機会を与えたときに成果を出せるか、いい習慣や能力を持っているかどうかに注目しています。すごいのかどうかも判然としない「1.5倍」という数字をアピールする人より、地味な努力をコツコツと続けてきた人のほうがよほど評価されます。

「東南アジアの世界遺産を全部見てきました！」とか「バックパックを担いでヨーロッパ旅行に3カ月行ってきました！」「インドに行って人生観変わりました！」といった旅行のエピソードを語る学生も、面接で大量に出現します。確かにエピソードとしてはおもしろそうですし、その場の会話としては盛り上がるかもしれませんが、実際のところ、面接官の心にはまったく刺さっていません。**旅行の体験談なんて、ただ楽しいだけで根性も地頭のよさも何も示していない**からです。

そんな学生に、たとえば「その3カ月の旅行で何を身につけましたか」などと尋ねても、たいていは「多様なモノの見方を学びました」といった答えを返してきて、話は終わりです。面接官からすると「では、それまでは画一的で偏ったモノの見方しかしていなかったの!? そんなことないでしょ」「そんなものは、もともと身につけておいてくれよ」といった感想しか持てないものです。

グループ面接で、他の学生が「海外旅行で人生観が変わった！」とか「〇〇を××倍にし

た！」などと、一見、派手なエピソードを披露していたりすると、「やばい、オレ、コンビニのバイトしかしてこなかった」なんて委縮してしまう人もいるかもしれません。

でも私が面接官なら、コンビニのバイト経験について、目をキラキラさせながら素直に語ってくれるほうが「キミ、おもしろいねえ」と反応してしまうことでしょう。きちんと自分を表現できれば、「それはスゴいなあ」と評価してもらえる部分があるのに、自分から「これはどうせウケない」などと先回りして可能性を捨ててしまうのは、とてももったいないことです。

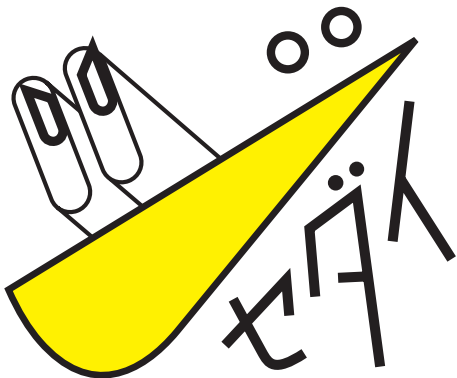
学生なので「ずっと勉強してきただけで、他には特に何も経験していません」というのもアリでしょう。サークル活動もバイトもしてこなかったのなら、対人コミュニケーションには自信がないかもしれませんが、たとえば勉強に関して自分なりにおもしろさを見つけて、1つのことを掘り下げてきたといった経験は、大いに強みになります。

**面接の場では、他の学生を意識しすぎて萎縮してしまったり、面接官がまったく気にかけていないポイントにこだわってしまったたりすることは、完全に無意味です。ましてや、そこで「自分にはアピールできないことがない」と自信を喪失する必要など、まったくありません。**

どんなにダメな面接官でも、ヨーロッパ旅行3カ月の学生と1カ月の学生を比べて、「3

カ月のほうがすごいから、こちらを採用しよう」などと判断するなんてことはあり得ません。旅自慢やバイトの武勇伝が面接官にウケる、といった就活の都市伝説に踊らされるのは、いい加減やめましょう。

君は、



何と闘うか？

<http://ji-sedai.jp/>

「ジセダイ」は、20代以下の若者に向けた、**行動機会提案サイト**です。読む→考える→行動する。このサイクルを、困難な時代にあっても前向きに自分の人生を切り開いていこうとする次世代の人間に向けて提供し続けます。

メインコンテンツ

**ジセダイイベント**

著者に会える、同世代と話せるイベントを毎月開催中！ 行動機会提案サイトの真骨頂です！

**ジセダイ総研**

若手専門家による、事実に基いた、論点の明確な読み物を。「議論の始点」を供給するシンクタンク設立！

**星海社新書試し読み**

既刊・新刊を含む、すべての星海社新書が試し読み可能！

マーカー部分をクリックして、「ジセダイ」をチェック!!!

**行動せよ!!!**