



採用ミスの8割は 「面接官の設計ミス」から始まる

～面接を再教育せよ～

組織の未来は"見極めの目"で決まる

【企業向け 採用面接改革プレゼンテーション】



目次



- 1 採用ミスが起きる本当の理由
- 2 直感頼りの面接のリスク
- 3 面接属人化がもたらす組織リスク
- 4 構造的な解決策としての"面接の再設計"
- 5 実践チェックリストと改善アクション



採用ミスの構造的要因とは

多くの採用失敗の原因は
「面接官の設計ミス」にある

⚠ "見極められない"のは仕組みの問題

❓ 誰が／どんな基準で評価するかが曖昧



構造的な問題が
採用ミスを増幅させている



よくある採用ミスの現象

理想と現実のギャップが
採用後に露わになる

 良い人材だと思ったのにすぐ辞める

 書類では優秀なのに現場と合わない

 "フィーリング採用"が戦力不足に直結



採用時の主観的判断が
ミスマッチを引き起こす



「直感頼りの面接」が抱える問題点

1 再現性のなさ：面接官ごとに評価がバラバラ

ある面接官では合格、別の面接官では不合格—採用基準の一貫性が失われる

2 バイアスの入り込み：ハロー効果、類似性バイアス

第一印象や「自分に似ている」という理由だけで評価が歪む

3 採用後ミスマッチ多発：早期離職・不適合

「感じがいい」だけで採用し、実務スキル不足・カルチャーフィット不全に



「直感」は再現性がなく
組織の採用精度を下げる



エビデンスが示す課題

経済産業省調査

 属人的な面接は採用ミスマッチの主因と位置づけられている

Indeed Japan (2022年)

 構造化されていない面接のみで採用する企業の早期離職率は1.5倍以上

SHRM (全米人材マネジメント協会)

 感覚重視の評価は採用の一貫性を壊す最大要因と明言



各種調査・データが
面接の構造化の必要性を示している



「面接官の属人化」が生む3つの組織リスク

1

採用基準の場当たり化、文化のブレ

評価基準が曖昧で、部署ごとに異なる価値観で採用が行われ、組織文化の一貫性が崩れていく

2

社内の不公平感と不満拡大

「なぜあの人が採用されたのか分からない」という声が増え、納得感のない人事決定がエンゲージメント低下を招く

3

採用ミス原因が分からず改善できない

面接のプロセスや判断基準が記録に残らず、なぜ失敗したのかの分析ができないためPDCAが回らない



属人化された面接は
組織全体の健全性を脅かす



なぜ面接官の教育が必要か？

- 👁️ 人間の印象評価は強いバイアスに左右されやすい
- 🕒 面接は「短時間・非日常」のため、精度が最も低い
- 🎯 "現場と組織の目"を養わなければ改善不可



面接官こそが採用精度を
決める最大の要素



採用精度を高める：面接プロセスを構造化せよ

【ステップ1】 評価ルーブリック整備

行動ベースの評価基準を作成し、抽象的な項目を具体的な観察ポイントに変換する

【ステップ2】 質問項目の共通化

すべての候補者に同じ質問を行い、公平性と比較可能性を担保する

【ステップ3】 面接官の評価者トレーニング

評価ロジックと判断基準を共有し、面接官の"評価思考"を育成する

1



行動ベース評価

2



公平&比較しやすさ

3



ロジックと思考育成



構造化面接の実例

◆ 課題解決力の評価ルーブリック例

評価レベル	面接での観察ポイント
★1：低い	困難に対する具体的な対処経験が乏しい
★★★3：普通	実務で課題に直面し、自ら改善策を試みた経験がある
★★★★★5： 高い	組織やチームを巻き込んだ課題解決を主導した経験がある

✔ チーム経験の統一質問例

「これまでのチーム経験で、困難な状況をどう乗り越えましたか？
あなたの具体的な役割と行動を教えてください。」



観察可能な行動に基づく評価

✗ 「協調性がある」
抽象的で主観的

✔ 「チーム内の対立を解消した具体例がある」
具体的で観察可能



明日から始める！面接設計改善チェックリスト

面接官が**選定基準**に基づいて任命されているか **優先度高**

評価基準・質問が明文化されているか

行動記録を残しているか

トレーニングが**継続**されているか

💡 チェックリストを改善会議のたびに確認し、**面接の質**を継続的に向上させましょう



面接の
構造化が
採用成功の鍵



まとめ&アクション

✓ 採用ミスの8割は「面接官の未教育」から起きる 組織課題

✓ "感じ"ではなく、"仕組み"と"判断軸"を揃えることが最重要

✓ まずは面接フローを見直し、「再教育」から一歩踏み出しましょう

→ 次のステップ

- 評価シートに「理由記入欄」を追加する
- 面接官向けに「模擬面接+フィードバック」を実施する
- 現場メンバーと「面接振り返り会」を定期開催する



採用は
組織づくりの
入り口