

就活生が他者を演じることを基本とした 「なりきり面接」の提案と効果検証

松本尚悟[†] 中村亮太[‡] 上林憲行[†]

東京工科大学[†] 湘北短期大学[‡]

1. はじめに

企業の採用選考の過程において面接は必須であり、その重要性は高い。しかし、就職活動を控えている多くの大学生は、対策を講じることのないまま面接に挑み、失敗する傾向にある。また、その理由として就活生の過半数は、面接における緊張感に対して苦手意識を抱いていることが大学生約 50 人の回答から確認できた。従来どおりの模擬面接では、面接の場の雰囲気や、緊張感の払拭を目的とした練習がなされないため、面接への苦手意識を払拭する効果が得られないと考える。

そこで、本研究では、インプロビゼーションやチームビルディング研修、なりきりといった、役に徹することから得られる緊張感の緩和と対面コミュニケーション能力の向上に着目し、これらの要素を取り入れた、学生が自我を抑制し、他人を演じた状態で面接を行う面接練習プログラム「なりきり面接」を提案する(図 1)。

2. なりきり面接の提案

2.1 なりきり面接の位置付け

本提案は、学生が自分以外の対象を演じて面接を行うことで、面接に対する苦手意識の払拭、軽減をさせるものである。

また、従来どおりの流れで面接を行うことにより、面接時特有の緊張感や面接の流れを掴むことを目的とする。また、学生同士で取り組むことにより、緊張感を持ちつつも、なりきりやすい環境での面接練習を行うことができる。

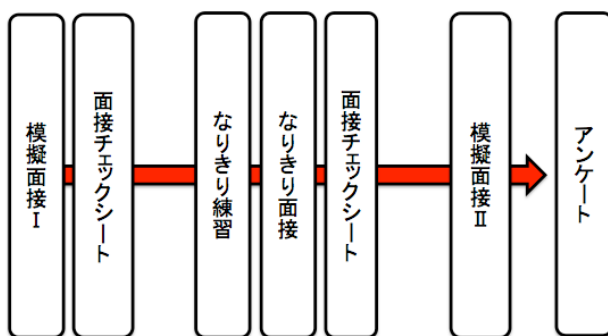


図 1 なりきり面接プログラムの流れ

2.2 なりきり面接の概要

「なりきり面接」は、面接に苦手意識を抱いている学生や、自己評価では高評価を付けるものの、他者からの評価では低評価になってしまう学生に対して実施する面接力向上支援プログラムであり、インプロビゼーションやなりきりといった、自我を出さずに面接を行うことへ重点を置いたものである。これは、インプロビゼーションやなりきりで得られる対面コミュニケーション力や自我を出す抵抗への改善策を狙いとしている。

利用者は、元気、ひょうきん、クール、熱心などから成る、計 4 通りの性格より、各自、演じやすい性格を選択し、性格に沿った練習を行う。この 4 通りの性格は、比較的ポジティブな性格になっており、クールといった冷静さを保つための性格は今回、実験的に入れたものである。

3. なりきり面接の効果検証

3.1 実験方法

従来の面接と「なりきり面接」に対して、声の大小や会話の抑揚といった非言語情報の観点から比較するため、面接を 3 回実施し、改善効果の検証を行った。大学生を対象に、従来どおりの模擬面接を 2 回、「なりきり面接」を 1 回の計 3 回実施した。また、「なりきり面接」実施後の面接評価に変化があらわれるのかについても確認するため、面接評価表(表 1)を用いて、比較検証を行った。評価実験の一連の流れを図 1 に示す。以下、表 1 の具体的な面接評価方法を述べる。

・各々、面接前に想定していたとおり、面接を行うことができたなら 2、できなければ -2、といった具合に 4 択で記入

・実験協力者、面接員役は別々に記入し、自己評価表、面接評価表として作成する

表 1 面接評価表の記入例

評価項目	評価欄			
	2	1	-1	-2
気持ち(態度)	✓			
声の大小		✓		
声のトーン		✓		
話速	✓			
会話の抑揚				✓
腕(ボディランゲージ)			✓	
アイコンタクト(ボディランゲージ)				✓
笑顔(ボディランゲージ)		✓		

“Job interview practice through pretending to be someone else”

[†] SHOUGO MATSUMOTO, [‡] NORIYUKI KAMIBAYASHI,

[‡] RYOTA NAKAMURA

[†]Tokyo University of Technology, [‡]Shohoku College

● 模擬面接 I

大学生 15 名(男:12 名 女:3 名)に、面接に対する事前練習を行わない状態で、通常の模擬面接を行った。実験環境として、実験協力者 1 名、面接員役 2 名を抽出し、個室にて面接を行い、同時に動画撮影を行った(図 2)。

面接終了後、面接内容をもとに実験協力者と面接員には、面接評価表の記入をさせた。この際面接に対するフィードバックを無くすことで、以後 2 回の面接が優位にならないよう配慮した。

● なりきり面接

模擬面接 I を行った 15 名になりきり面接の説明後、各自、一番行い易い性格でのなりきり面接を実施し、模擬面接 I 同様、実験協力者ならびに面接員には、面接評価表の記入をさせた。なりきりの内訳は以下のようになった。
元気:6 名 ひょうきん:0 名 冷静:7 名 熱心:2 名

● 模擬面接 II

なりきり面接を行った 15 名に、再度、通常模擬面接を実施した。これも模擬面接 I 同様、実験協力者ならびに面接員には、面接評価表の記入をさせた。計 3 回の面接が終了したのち、面接評価表を集計、模擬面接 I から模擬面接 II の全体評価と模擬面接 I, II の評価を比較した。

3.2. 効果検証実験結果

模擬面接 I より模擬面接 II の面接評価推移を図 3 に示す。面接採点表によって実験協力者 15 名中 13 名の面接評価が改善される結果となった。評価点が下がった者は、模擬面接 I の段階で、面接評価表においての面接評価の高い者であった。

なりきり面接を行った前後での面接評価推移を図 4 に示す。全体の評価および、非言語情報のみを比較したところ、ほぼ全ての実験協力者において模擬面接 II が模擬面接 I よりも高い面接評価を得る結果となった。



図 2 模擬面接 I (左), なりきり面接(右)風景

4. 考察

実験後アンケートでは「明るく振舞うことを意識したら、印象が良くなっていた」、「本番でも明るいキャラで面接を行った結果、言葉がスラスラ出てきていい経験となった」、「なりきりを行うことで緊張をある程度和らげることができた」といった緊張の緩和を確認することができた。反対に「演技が下手だとそちらばかりに集中してしまい、面接練習にならないのではないか」といったなりきることへの回答もみられた。

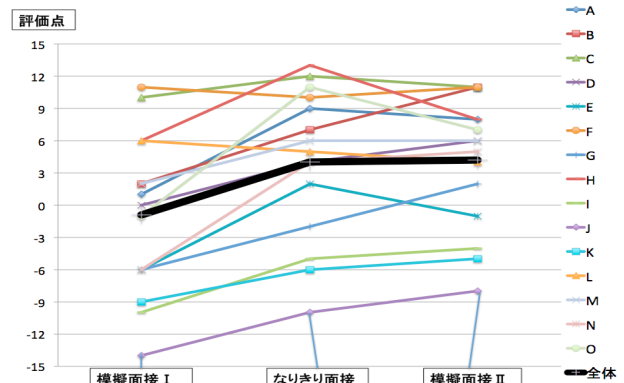


図 3 模擬面接 I から模擬面接 II の結果

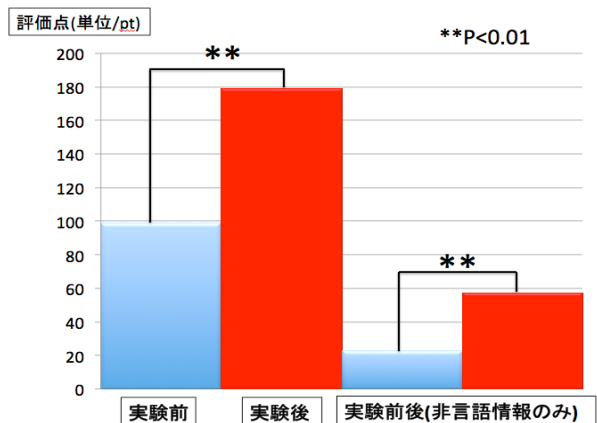


図 4 模擬面接 I, II の面接評価

今回の実験、アンケート結果を踏まえ、なりきり面接による面接力向上プログラムは、学生の気持ちならびに非言語情報の向上を確認することができた。さらに、なりきり面接は、通常の模擬面接に苦手意識を抱いている、良い面接評価を得ることが出来ない学生に対して、効果があることを確認したが、模擬面接 I の段階で面接評価が高い者には、効果が確認できなかった。

5. おわりに

本研究では、面接における緊張感を緩和するための、学生同士が気軽に実施できる、面接練習プログラム「なりきり面接」の提案を行った。また、なりきり面接に基づいて効果検証実験を行った。

実験結果、なりきり面接を用いて面接練習を行うと、面接における緊張の緩和を確認することができた。また、模擬面接に苦手意識を抱いている学生に対して、効果を発揮した。

● 参考文献

- [1] 「面接で好印象を受ける学生って？」
<https://job.mynavi.jp/16/pc/scThemeZNJ6Q/theme.html>
(2015 年 7 月 30 日)
- [2] 石原みちる:「インプロ・ワークショップが大学生の自尊感情に及ぼす影響」, (2011 年)