

# 採用面接場面における評価者間の一致度

## — 面接者の肯定的表情の呈示比率と志願者の対人不安からの検討 —

Consistency between evaluators in a mock job interview:

- A study of interviewer's positive facial expression ratio and applicant's social anxiety -

高木幸子<sup>1)</sup>、西本武彦<sup>2)</sup>

Sachiko TAKAGI<sup>1)</sup>, Takehiko NISHIMOTO<sup>2)</sup>

E-mail : sachiko-t@ruri.waseda.jp

### 和文要旨

本研究では、擬似的な採用面接場面における言語的情報および表情という非言語的情報と、対人不安の関係を検討した。目的は、擬似的な採用面接場面を第三者が観察して志願者の印象と採用見込みを評価する際、それを志願者自身の評価と比較すること、また第三者の評価に影響を与える要因とその一致度を検討することであった。結果から、対人不安の高い志願者は自身に関する評価を対人不安が低い志願者よりも低く見積もる傾向にあることが示唆された。また、第三者の評価には、疑似面接場面における言語的回答内容が影響を及ぼしていることが示唆された。しかし第三者の評価には志願者の対人不安の高低によって相違がみられ、対人不安が高い志願者に関しては望ましい回答内容であればあるほど高評価が下されるのに対し、対人不安が低い志願者については必ずしもそのような関係性がないことが示された。さらに、第三者からの評価は全体としては一致度が低くとも、対人不安が高い志願者の評価については一致度が高く、対人不安が低い志願者の評価に関する評価は一致度が低いことが明らかとなった。結論として、対人不安の高低による相違と一致度への影響は、言語的情報よりも表情のような非言語的情報のほうが大きいことが示唆された。

キーワード : 表情、対人不安、採用面接、自己呈示、評価者間一致度

Keywords : Facial expression, Social anxiety, Selection interview, Self presentation, Consistency between evaluators

### 1. 緒言

われわれの多くは、これまでの人生のどこかで、必ずといって良いほど面接を経験してきたであろう。受験や就職といった人生の転機に、またアルバイト採用試験など比較的日常的な事例においても面接はつきものである。日本社会において、特に企業の雇用場面での面接の比重は非常に大きいと考えられるが、採用基準や意義はいまだ明確になっておらず、我が国での科学的研究は非常に少ない。本研究は、実験状況として採用面接場面を取り上げ、志願者の対人不安傾向と志願者および

面接者双方の非言語的行動である表情に着目し、これらが志願者に関する第三者からの評価にいかなる影響を及ぼすかを検討していく。

### 2. コミュニケーションとしての面接

採用面接は対人コミュニケーションの一種と考えられるが、時間が限定されており、それに関わる人物の社会的立場の違いが明確で、最終的には合否が下されるという点では非常に特異な場面である。雇用主側が志願者と直接会い、知識レベルや性格、態度、考え方について質問し、人物像を

<sup>1)</sup> 早稲田大学大学院文学研究科、Graduate School of Letters, Arts and Sciences, Waseda University

<sup>2)</sup> 早稲田大学文学学術院、Faculty of Letters, Arts and Sciences, Waseda University