

第1章

まずは面接の『基礎知識』から

chapter	1	まずは面接の『基礎知識』から	P.15
section	1	基礎理解がめちゃくちゃ大事！	P.16
section	2	アピールポイントの基礎部分を紹介	P.19
section	3	面接は自分を売りこむ営業活動だ！	P.21



『第1章：まずは面接の『基礎知識』から』という
ことで、
第1節で『公務員の面接の基礎知識』について
第2節で『アピールポイントの基礎知識』について
第3節で『アピール方法の基礎知識』について
詳しく紹介していきたいと思います！
基礎部分の理解を間違えてしまうと、冗談抜きで
失敗してしまう可能性が高くなってしまいますので、
基礎は特に大事にしていきましょう！

基礎理解がめちゃくちゃ大事



1 公務員の面接試験とは？

基礎理解がめちゃくちゃ大事なので、まずは『公務員の面接試験の概要』から詳しく紹介していきます。

面接試験というのは、採用側と受験生との『**マッチングの場**』で、受験生の皆さんからすると、『面接官からの質問に答える場所』ですよね！

そして、面接官は皆さんの受け答えを見て、受験生ごとに点数(評価)をつけています。

2 面接試験は『マッチングの場』

じゃあ『どういう人が高得点(高評価)になるのか』という話ですが、基本的に『**その受験先の職員として活躍してくれそうな受験生**』が高得点(高評価)になります。

採用側は面接試験を通して、これから働く仲間を選ぶわけですから、『公務員(受験先の職員)に向いてない』と思われたり、『求める人物像』とかけ離れていたりすると、評価は低くなってしまいます。



ネコ君

なるほど。じゃあ俺たち受験生は、ただ質問に答えるだけじゃなくて『**自分は活躍できる**』『**私は公務員に向いている**』等ということを間接的に面接官に伝えていく必要があるってことだな...!!!



せんせい

そういうこと！伝え方のポイント等は、これからこの本でゆっくり紹介していくよ！
次は『**面接の形式**』について紹介しておくね！

3 面接形式は受験先ごとに様々

公務員試験と言っても試験区分や職種等がめちゃくちゃ幅広いですから、面接の時間、面接官の数、面接の回数、質問内容、評価項目...等と面接試験の形式(採用基準)は**受験先ごとに全然違います**。

国家一般職や県庁、市役所...等と**受験先ごとの特徴**を知りたい方は、私のブログを見ていただければと思います。

〔国家の人事院面接〕

- ・面接官3人
- ・面接時間15分前後
- ・面接回数1回

〔地方の面接〕

- ・面接官3～5人前後
- ・面接時間20～40分前後
- ・面接回数1～2回前後

※当然、**受験先ごとに形式は異なります**



せんせい

公務員の面接試験形式について、ザックリ紹介すると上記のようなイメージとなります。
評価基準等は受験先ごとに違いますが、『**今後、職員として活躍してくれる人を見つける場所**』ということに変わりはありません！

4 どんな質問がくるのか？

『じゃあどんな質問がくるの？』という話ですが、公務員の面接の質問は大きく3つの側面に分けられると思います。



面接の質問ポイント

- ①職員(公務員)の適性チェックの質問
- ②面接カードに沿った質問
- ③勤務条件の確認等の質問

まず、①職員(公務員)としての適性チェック質問ということで、これは主に**公務員の頻出質問**と呼ばれるものですね！
長所や短所であったり、意見の衝突であったり、クレーム対応であったりと、公務員の適性を見抜くための質問があります。

次に、②面接カードに沿った質問ということで、面接官は受験生の皆さんの面接カード(エントリーシート・履歴書等)を見て、**気になるところを深く質問していく**ということになります。要は受験生ごとに突っ込まれるポイントが違うということですね！

最後に、③勤務条件の確認等の質問があげられます。
これは単に「転勤があるが大丈夫か」「残業が多い部署に配属になっても大丈夫か」等と、**勤務条件を確認をするだけの質問**のことですね！

採用側が提供できる条件と受験生が受験先に抱くイメージとのミスマッチを無くすために、面接で確認します。



せんせい

質問内容や突込みポイントの細かい解説は第4章や第5章で行っていききたいと思います！

section

2

アピールポイントの基礎部分を紹介



せんせい

では、次は「**アピールポイントの基礎部分**」について紹介していきます！売り込み方法の基礎ということで、ココの理解がめちゃくちゃ重要なので丁寧に解説していきますね！

1 需要と供給の関係をマスターしよう！

先ほども言いましたが、公務員の面接試験は「マッチングの場」なので、『**需要**』と『**供給**』で成り立っていることになります。

仮に『**活躍してくれる受験生が欲しい**』という採用側の想いを『**需要**』側とするなら、『**私はそこで活躍したい**』と応募する受験生は『**供給**』側ということになります。





実は『需要』と『供給』が存在するので採用試験が成り立っているんですね～！
そして、ここで大事になってくるのが、『**お互いWinWinの関係**』を目指そうという考え方です！
今からこの意味を紹介してきますね！

2 WinWinの関係を目指そう！

人間の心理というのは、本当に面白いもので、人が何か判断を迫られた時、人は必ず『**メリットがある**』と感じる選択肢を選ぶんですよ～！

そして、面接試験の場合は、このメリット部分は『活躍してくれるのかどうか』ということですよ～！

数いる受験生の中で、『**活躍してくれそう(メリットがある)**』な受験生から合格していきます。



採用側も活躍できる受験生を確保できて嬉しい！
受験生も採用してもらえて嬉しい！
⇒ **お互いWinWinの関係**になれるよう面接で自分をアピールしていくってことだね！



そういうことだね！
だから「ただ公務員になりたい」という受験生を合格にするわけにはいかないんだ。そんな人を採用にしても『**メリット**』が無いからね！



例えば、3人募集している自治体に自分1人だけが応募していたとしても、『**雇うメリット**』を感じてもらえないと不合格になってしまうぞ。