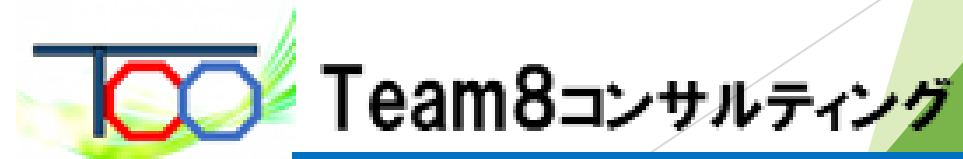


選考での質問と惹きつけ方

令和2年9月



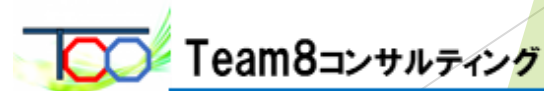
はじめに



貴社では、応募してくれた人をどのような基準、方法で選考していますか？また、入社してほしい人と出会えた時、その人をどのように惹きつけ入社してもらいますか？

応募してほしい人をイメージすることを「**求める人物像の設定**」「**ペルソナ設定**」といいます。そしてその人物像を言語化しました。

本資料では、その言語化した人材要件を、選考基準にどう結び付けるか。また、主観やイメージでの選考にならないようにするかを考えます。さらに、自社に惹きつけ、採りきる方法も合わせて検討します。



一般的な面接の質問

質問→	志望動機	職務経歴・経験	自己PR	エピソード
伝えたい求職者としての事	この会社で働きたいという意欲を最大限伝える	どんな仕事をしてきたか？ どんなスキルを身につけたか？ どんな資格を持っているか？	自分の性格や特性 得意なこと どんな活躍ができるか	これまでの経験でどのような成果を上げたか代表的な具体例を説明する
知りたい企業としての事	業界、会社の分析、職種やキャリアステップについての考え方 仕事（職業）観、志望動機の論理性や納得感	基本的な職務遂行能力	志望動機×経歴・経験による活躍の可能性	どのような状況の中で目標を設定し、どのように行動したか？ なぜ、そのように行動したか？（判断の価値観）再現性ある行動特性か？気づきはあったか？納得感はあるか？

あなたの会社（部門）が「求める人物像」を言語化できているか？

【「定着し、活躍している人材」の分析シート】

「定着し、活躍している若手人材」のペルソナ分析シート

プロフィール	年齢	
	性別	
	学校	
	学部	
	居住地	
部門内役割	仕事内容	
	部門内での役割（社外）	
	部門内での役割（社内）	
今、何に価値を感じているか？	どんな時に働き甲斐を感じるか？	
	<div style="border: 2px solid green; border-radius: 50%; padding: 10px; display: inline-block;"> 言語化 </div>	
	入社する前と入社した後で違ったこと	
	<良い点>	
	<悪い点>	
これからの会社や仕事について	将来どうなりたいか？ どの会社になりたいか？	
	あなたはどのようなキャリアアップを踏みたいか？	

【採用要件定義シート】

新卒採用要件の定義（例）

必須	会社の価値観との相性	理念・ビジョン	経営理念
		仕事をする上で再現性のある特徴	行動指針
オプション	業務上の必須スキル		思考特性
			行動特性
			<input type="radio"/> 部門 <input type="checkbox"/> 部門
			<div style="border: 2px solid green; border-radius: 50%; padding: 10px; display: inline-block;"> 言語化 </div>

今、自社で活躍している人材のペルソナ分析

経営戦略や計画実現のために必要な人材の志向や行動特性を加味する

活躍する社員から採用要件となるものを抽出する

項目	営業職	技術職	製造職
必須条件（経験・知見・資格）	<p>社内で活躍している社員を選び出し 職種別に各項目の採用要件となりそうな ものを言語化しておきます （プロファイリング） × 経営方針により項目の内容を見直す</p>		
業界・業種・職種選びの価値観（思考軸）			
得意分野・職務遂行能力（自己分析）			
仕事をする（行動を起こす）際の価値観			
社風・職場との親和性			

内発的動機となっているものを掘り起こすつもりで、人事担当者が活躍する社員のヒアリングを行います

選考時の注意点 面接シート

1ページ目

【職種: 】 面接シート	
候補者名	面接者
1 入室～面接まで ① 候補者の自己紹介 ② 面接官の自己紹介 ③ アイスブレイク 雰囲気づくり	
2 志望動機 ① 希望される業界や職種はどのように考えて選択されていますか？ _____ ② 志望される会社はどのような基準で絞り込んでいますか？ _____ ③ その中で弊社を志望していただいた理由を教えてください _____	
※チェックポイント <input type="checkbox"/> 業界、職種選びに思考の軸はあったか？ 無かった 普通 あった <input type="checkbox"/> 会社選びに思考の軸はあったか？ 無かった 普通 あった <input type="checkbox"/> 弊社への志望動機は納得感があるか？ 無かった 普通 あった <input type="checkbox"/> 働くことへの価値観、働くことへの内発的動機は一言で言うとか？ <input type="checkbox"/> 弊社にマッチしている	
3 職務経歴 ① 職務経歴や前職でのお仕事について簡単にご説明ください _____ ※チェックポイント <input type="checkbox"/> 弊社が必要としている職務経歴を有している いない 普通 いる	
4 自己PR ① ご自身が持つ職務経歴を踏まえて、弊社にどのような仕事上の貢献ができると思いますか？ _____ ※チェックポイント <input type="checkbox"/> 応募者は、弊社で活躍できるイメージができていますか？ できていない 普通 できている	

2ページ目

5 エピソード

① あなたがこれまでの仕事で最も力を入れ取り組み、成果をあげた事例を一つ教えてください
 i どのような状況（シチュエーション）のお仕事ですか？

 ii 組織の目標とあなたの目標（役割）を分けて説明してください

 iii あなたはどんな行動をとりましたか？

 iv どのような結果となりましたか？周りの反応や評価はいかがでしたか？

 v なぜ、そのような行動をとりましたか？

 vi あなたはどのようなことを学びましたか？

※チェックポイント

行動（意思決定）する上での価値観を十分引き出すことができましたか？
 できた 普通 できていない

その価値観は、「求める人物像の価値観」と合っていますか？
 合う 普通 合わない

弊社への活躍行動を再現する価値観ですか？
 はい いいえ

6 人材タイプセグメンテーション

組織の中で

個人で

成長・活躍

調和・安定

慎重

論理的

共感・感情的

行動的

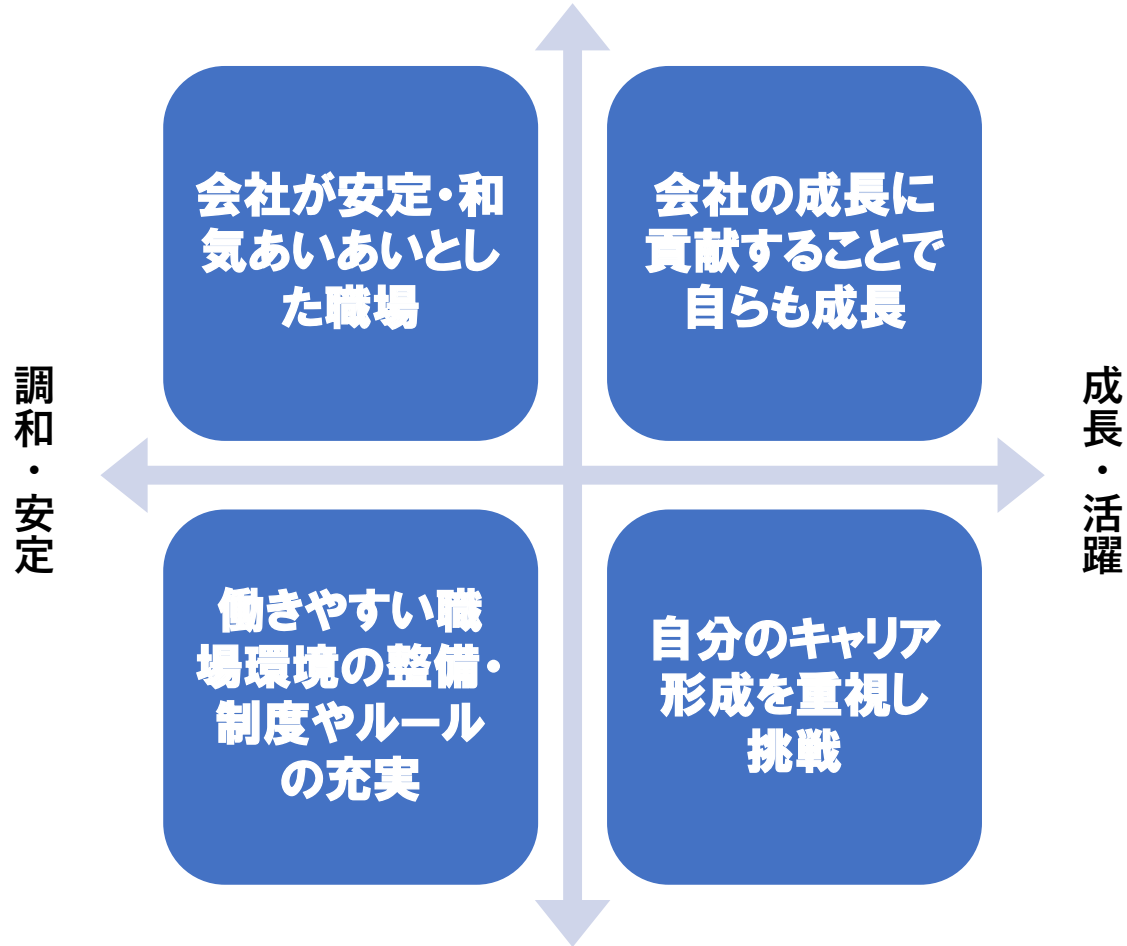
7 合否判定

内定 不採用

【社風・職場との親和性】セグメンテーション例

【働く人の志向（例）】

組織の中で



個人で

【働く人の行動特性（例）】

論理的



共感・感情的

面接で気を付けるべきこと

- ✓ 求める人物像を採用要件シートに整理し言語化する
- ✓ 採用要件シート（職業・仕事観、職務遂行上の経験、判断の価値観）を採用合否の基準とする
- ✓ 合否のプロセスを見える化するために、面接シートを活用する
- ✓ 面接シートを活用しながら面談を行う中で、求職者の価値観を引き出す
- ✓ 価値観がマッチしているにもかかわらず、自社での活躍イメージが湧いていない求職者に対して、粘り強く相互理解を心がけ共通点を見出す