

【参考】効果的な10の質問①

●学生の真の情報を掴む

質問は、以下の5つのポイントを明確にするために実施します。

1. 学生の願望の中心にあるもの
2. 自社で理想が叶えられるプロセス
3. キラーの存在(入社を反対する存在、入社を決められない要因)
4. 自社への入社意思レベル
5. 自社への魅力づけと次への方向づけ

1. 理想の人生

- ・人生において大切にしたい生き方ってどんなもの？
- ・人生で叶えたい「夢」って何？
- ・人生で叶えたい「志」って何？

人には「自分らしく幸せに心身共に豊かに生きたい」という潜在ニーズがあります。入社が人生のゴールではないですし、必ずしも人は会社に就職しなければならないわけではありません。一度しかない人生をどのようにデザインしたいか、人生において大切にしたいことを確認しましょう。そして、その人生をいかに自社で実現できるかを考えてあげましょう。

2. 選社基準

- ・最終的に入社する会社を選ぶ基準で、優先順位の高いものを3つ挙げるとしたら何？
- ・それが高い理由は何？

人それぞれ会社選びの軸があります。もしなければ、それを明確にしてあげることが大切です。いくつか選考を受けて最後に入社する企業を迷うのは、選社基準をはっきりさせていないからです。そして、なぜその選社軸なのか理由も確認します。入社していただくには、選社基準とその理由にあるものが、自社でどう満たせるかをイメージしていただく必要があります。

3. 選考状況

- ・当社以外にどこの会社を受けている？(具体的な社名や事業内容も確認する)
- ・その中で、今の時点で入社したいんあと思っている順番は？その理由は？

他にどこの会社を受けているかを訊くことは大変重要です。相手のためを考えたならば、訊かなければ客観的に相談にのってあげられないからです。具体的な社名とその業界も訊ねます。さらに現段階で自社も含めて入社したい順と、その理由を確認します。順番と理由を訊ねていく中で、先ほどの選社軸と擦りあっているかみてみましょう。擦りあっていない場合は、再度選社軸の確認をします。

4. 自社の魅力

- ・今まで弊社の選考を受けている中で、魅力に感じているポイントを3つくらい挙げるとしたら
そんなところかな？
- ・それを感じたエピソードも交えて教えてもらっていいかな？

自社の魅力は企業側から伝えるだけでなく、候補者から引き出すことが大切です。どこに魅力を感じて選考を受けてくれているかを確認できると共に、候補者自身にも再度自社を受ける理由を問いかけてもらうためです。これも選社軸と擦りあっているかを確認し、選社軸にあるものに繋がる魅力が出てこない場合は、こちらからもそれに繋がるエピソードを伝えるようにしましょう。

5. 入社後の未来

- ・もしも私たちの会社に入社したならば、どんなことを実現させたい？
- ・具体的にどんな風にキャリアアップを果たしたい？(年齢のイメージも含めて)

この問いは、入社を前提とした質問で大切なものです。もし入社をしたらどうしたいか、何ができるかを想像してもらいます。そのうえで、実現可能性を高められるような情報提供をします。「それだったら、もっとこんな風にもできるし、こんなところまでやれる」といった可能性の拡張をしてあげましょう。

学生の真の情報を掴まないと、真の動機づけはできない

【参考】効果的な10の質問②

6. 不安・懸念材料

- ・弊社で働くにあたって正直、不安や懸念に感じていることって何？

どの人材でも、不安や懸念が全くないことはありません。仮に「ありません」と答える候補者がいても、「そうはいつでも一つくらいあるでしょ」と言って必ず何か挙げてもらいます。ここで挙がるのが、選考辞退、内定辞退の原因にも繋がるので払拭できるようにしましょう。

7. 両親の反応

- ・ご両親は就活に対してはどんな風に言っているかな？
- ・ご両親は弊社のことを伝えている？どの風におっしゃっている？

本人が入社したいと思っても、ご両親の反対があると入社に至らないことがあります。また両親の賛成をもって入社してほしいというのも願いとしてあります。ですから、ご両親がどのように子どもの就職先を考えているか確認しておきましょう。反対しているようであれば、一度ご両親に説明をする場をもつことをお勧めします。

8. 志望度

- ・当社から内定が出たとして、「絶対に入社する」というのが100だとしたら今何点？
- ・その点数の理由は？
- ・最初に挙げた選考を受けている会社の中で、一番点数が高い企業はどこ？
- ・その理由は何？

数字で意思レベルを確認するのがポイントです。数字にすると相手が考えている自社の志望度が明確にわかります。仮に入社意思が100といわれたら、「逆に当社から不合格になったらどうしますか？」と訊いてみてください。そこですぐに「他に受けているところで内定が出たところで考えます」とか「自分にあう会社をまた探します」と即答するタイプは要注意です。本当に100の人は、一瞬困った表情や、どうするかすぐに出ない方は、本当に自社に入社することをまっすぐに考えてくれている証拠です。大切なことは、当社の入社意思が100になるために何が必要か、何をしてあげられるかを考えることです。

9. 就職活動の終了条件

- ・就活はいつ終わる予定？(終了する条件は？)

就職活動は何をもって終了するのかを確認しましょう。前の質問で当社の入社意思が高い場合は、当社から内定が出たら就活は終わるのか、それとも続けるのかを訊いておきます。続ける場合は、どうなったら終了するのか明確にしましょう。そして、自社にも採用終了条件があることを伝えましょう。いつまでも待つという発想ではなく、入社意思100の人材が採用目標人数に達したら終了するというスタンスを私はとります。

10. 必要情報

- ・後悔なく就活を終えるために、何か聞きたいことや要望はあるかな？
- ・弊社に入社を決めるとしたら、あとは何が必要かな？

自社への入社意思が100の場合は次の選考に向けての話し合いで大丈夫ですが、入社意思が100でない場合や他社と迷っている場合は、今後どんな情報や環境や機会を与えると、学生にとって納得のいく就活になることができるのかを一緒に考えながら提示します。現場の社員と面会や食事、新卒の場合であれば内定者と話す場など何かがあると意思決定がはつきりするかを考えます。また、他社の情報不足によって比較できない場合は、他社で何をどのように確認できるかアドバイスをします。

●MEMO

互いのミスマッチをなくすためにはそこまで聴くかというレベルまで聴いていく。そこに信頼が生まれる