

採用面接における 42の質問事例集 と よくわかる解説

株式会社ジェイック

①論理的思考能力のチェック

1) 「この成果を上げられたのはなぜですか？」

成果を上げられたポイントが自分で整理して把握できているかを確認します。時には、成果を上げていても素直に上司の指示通りに動いていただけのケースがあります。このケースですと、優秀な上司を付けないと、成果の再現性が低くなります。

また、異なる業界でも、なるほど、と納得させられるような説明能力があるかどうか、わかります。

2) 「月間の売上目標はどれくらいですか？」

「それを実現するためにはどんなことが必要でしたか？」

優秀な営業マンであれば、数値目標や数値の実績は即座に答えられるものです。また、結果指標だけでなく、プロセスに分けて考えられているかどうか、あるいは、重点思考があるかどうか、目先の活動だけでなく先を見据えた「種をまく」活動もしているかどうか、を確認します。

3) 「弊社の商品で月間100万円の売上を実現するためにはどうしたらよいと思いますか？」

経験や知識のない商品・サービスであれば、その時点での知識・見識、論理的に物事を考える力をみることができます。また、優秀な方であれば、的確な質問をしてきます。

② コミュニケーション能力のチェック

- 1) 「当社を応募した理由は何ですか？」
「それはなぜですか？」

応募理由を、端的に、かつ説得力を持った説明ができるかを確認します。更に、「なぜですか」と深める質問をすることで、説明能力・考えの深さを確認できます。

- 2) 「顧客と面談するときが一番大切なことは何ですか？」 「それはなぜですか？」

相手にどの程度重きを置いているのかを把握します。顧客の理解、顧客への貢献、顧客への役立ち、など、顧客目線の回答がOKでしょう。

- 3) 「顧客と面談しているときに留意していることを教えてください。」 「それはなぜですか？」

趣旨は、2)と同様です。2)よりも、具体的な話を聞くことができます。

①論理的思考能力のチェック

4) 「これまで、どのような転職活動を行ってきましたか？」

転職活動自体の一貫性、あるいはその活動の的確さ、から論理的に考える力を判断することができます。

5) 「日本に、〇〇は何台くらいあると思いますか？」

答えの台数は関係ありません。どう考えて、その結果を導き出したのか、を確認します。また、ベースとなる知識がないとロジックが回せませんので、どの程度の常識を持っているのが把握できます。

6) 「日本に、〇〇している人は何人くらいいると思いますか？」

この問題も、5)と同趣旨です。〇〇は、何でも構いません。野球でも、サッカーでも、囲碁でも、営業でも、何でも結構です。その答えを出した考え方のプロセスを確認します。

② コミュニケーション能力のチェック

4) 「3分以内で自己PRをして下さい。」

物事を端的に整理して説明する能力、また、相手はどう考えているのか、それに対して何をどう伝えるのか、他者志向の高さが把握できます。

5) 「他の人の立場になって物事を考えることは難しいでしょうか？」

答えは、YESでもNOでも結構です。そう考える理由を聞いてください。

6) 「自分の意見に反対意見をだされたときにはどうしますか？」

その人が、反対意見を主張する『理由・背景』を把握するという回答ならば、Goodでしょう。

③ シミュレーション能力のチェック

1) 「成績が上がらないときにはどうしますか？」

手立てと結果に繋がりがいいのか、また、複数の手立てを考えることができるかをチェックします。

2) 「明日、この商品がある会社で営業に行かなければ ならないとしたらどうしますか？」

チェックするポイントは、1)と同様ですが、加えて、他者の協力を仰ぐ姿勢があるかどうかも把握できます。

3) 「退職願いを提出しても、会社が認めてもらえないときにはどうしますか？」

事態がどのような展開する可能性があるのかを推測する力を把握できます。また、自分が想定していない展開のときにどのように対処するかの癖も見極められます。

④素直さのチェック

1) 「現在は、努力はいつか報われるとおもいますか？」

YesでもNOでも構いません。なぜ、そう思うのかを確認します。「努力する・努力しない」と「報われる・報われない」を切り離して考えている人は、Goodです。

2) 「今の自分に欠けている点は何だと思えますか？」

自分の欠点を正直に認めているのか、どうかを確認します。面接回答用に準備されていることもありますので、「本当に、その点を欠点と思っていますか？」「その欠点を直すために何かしていますか？」という深める質問を投げかけます。その回答に正直さを感じることができれば、OKです。

⑤責任感のチェック

1) 「営業においてノルマとはどう考えますか？」

どんな回答でも、「そう考えるのはなぜですか」と更に深める質問をします。会社の存続・存在や自分の給与と絡めた回答があれば、Goodでしょう。

また、面接用に回答することも十分予測できるので、「自分がノルマに3ヶ月連続で達成しないときにはどうしますか」や「3ヶ月連続でノルマを達成しない同僚のことをどう思いますか」と突っ込んだ質問をします。

2) 「ご両親の老後はどうお考えですか？」

責任感がもつとも現れるのは、自分の両親に対してです。両親に対して責任を持たない方が、顧客に対して、会社に対して責任を感じることは少ないものです。更に、その回答の実現に向けて、具体的に現時点で何をしているのか、今後何をしようとしているのかを質問することで、回答の信頼性が把握できます。

⑤責任感のチェック

3) 「自分の役割であり、自分しかできない仕事の アポイントよりも優先するものはありますか？」

価値観を確認します。質問に対して、本気で考えていけば、仕事のアポイントよりも優先することはできます。(経営者経験のある方は除きます)。

「ありません」という回答なら、「本当ですか?」「例えば、両親が危篤なら、どうしますか?」と質問を投げかけます。

⑥人生の目標のチェック

1) 「転職のきっかけは何ですか？」

人生の目標、夢との繋がりがあるのかを確認します。

2) 「尊敬している人はいますか？」 「それはなぜですか？」

自分に軸を持っている方の多くは、尊敬している人を持っています。ある程度ビジネス経験のある方の場合、仕事で関わった方(社長、上司、先輩、顧客)が尊敬対象として出てくれば、Goodです。

3) 「幸せな人生とはどんな人生ですか？」

人生観、人間観を把握できます。会社あるいは経営者の価値観と合う方が良いでしょう。

4) 「60歳の時にはどんな生活をしていきたいですか？」

30歳過ぎであれば、自分の人生を真剣に考えているかどうか、判断できます。

⑦仕事の位置づけのチェック

1) 「転職のきっかけは何ですか？」

人生における、仕事の重要性・意味あいを確認できます。

2) 「次の転職先にはどんな条件の会社を考えていますか？」

仕事に何を求めているのかがわかります。

通常、条件は複数あると思いますので、必須条件、できればあるといい条件に分けて答えてもらいます。また、必須条件は、その中で最も重要なものを質問すると、より仕事の位置づけがわかります。

3) 「10年後はどんな仕事をしたいと思いますか？」

仕事について、どの程度真剣に考えているのかがわかります。

マネジメント志向なのか、スペシャリスト志向なのか、組織志向なのか(会社・組織の中での位置づけを語る)、個人志向(自分自身が担当している仕事・能力を語る)なのかも見えてきます。

4) 「人生において仕事とはどんな意味合いがありますか？」

会社もしくは経営者との価値観が合っているかを確認します。

⑧ 貢献意欲のチェック

1) 「仕事によって何を実現したいですか？」

自分個人以外の視点である、他者・社会に関する 回答が
でてくれば、貢献意欲は高めでしょう。

2) 「仕事においてはどんな時に充実感を感じますか？」

人に役立ったとき、という回答は、貢献意欲が高い方です。
但し、人に喜ばれたとき、という回答は、評価されている
ことに充実感を感じている可能性がありますので、要注意
です。

3) 「仕事以外ではどんな時に充実感を感じますか？」

2)と同様に判断します。通常は、仕事よりも個人的な回答
が主になります。

⑨セルフモチベーション能力の チェック

- 1) 「自分の能力を高めたいとお考えですか？」
「それはどんな能力ですか？」 「それはなぜですか？」

向上したい能力が明確な方は、自分自身をコントロールしやすい方です。深める質問は、その回答の本気度を見極めるものです。

- 2) 「負けず嫌いなタイプですか？」
「具体的な例があれば教えてください。」

負けず嫌いな方は、自分を鼓舞することが得意です。言葉の端々に、競争心の高さ、敵対心の高さが現れます。但し、個としては戦力となるでしょうが、チームの和を崩す可能性があるため、その点は要注意です。

- 3) 「これまでライバル意識を持ったことはありますか？」 「それは、いつのことで誰に対してどんなことについてですか？」

記憶しているかどうかを別にして、ほとんどの方がライバル意識を持ったことがあります。傾向として、中学・高校の時代にライバルがいた方は、他者との比較により頑張ろうとするタイプが多いです。

⑨セルフモチベーション能力の チェック

- 4) 「これまで長期間にわたり努力してきたものはありますか?」「それは、いつのことでどんなことについてですか?」

継続力を把握します。なぜ続けることができたかも 質問すると、その継続力が再現性あるものかどうかわかります。

- 5) 「同じことでもコツコツと続けられるタイプですか?」「具体的な例があれば教えてください。」

4)と同趣旨です。

- 6) 「いつも何か目標をもっているほうですか?」「具体的にはどんなことですか?」

セルフモチベーションが上手な方は、目標設定が上手な方が多いです。例えば、遠い先の目標はなくとも、まずは、目の前の方を喜ばそう、今の仕事で良いものを出そう、という考え方をしている方がいます。

⑩ ストレス耐性のチェック

- 1) 「これまで仕事で大変な時期はありましたか？」
「それはどんなことですか？」
「それをどうやって乗り越えましたか？」

大変なことを乗り越えた実感のある方は、頑張りが利きます。大変さの度合いは、仕事時間・そのときの睡眠時間、身体的症状(痩せる、吐き気、胃痛、不眠)で判断します。

- 2) 「朝食は毎日食べていますか？」

朝食をしっかり食べている方のほうが、ストレス耐性が高い傾向にあります。

- 3) 「社会人になってから体重はどのように変化してますか？」

体重の変化は、ストレスと自律心の現れです。体重の大きな変化がない方が、Goodです。

⑩ ストレス耐性のチェック

4) 「朝は強い方ですか？」

朝型、あるいは朝強い方のほうが、ストレス耐性が高い傾向にあります。

5) 「これまでに人間関係で困ったことがありましたか？」

「それはどんなことですか？」

「それは最終的にどうなりましたか？」

最大のストレスは、人間関係といわれます。その経験を確認します。困ったことがない方は、自己中心的な考え方が強いタイプか、他者依存が強いタイプのいずれかの可能性がありますので、要注意です。