

人事担当者の

魅力の 作り方



第 **3** 回

人事担当者の魅力づくりのコツ①「訊く」

ヴォケイション・コンサルティング株式会社 取締役
佐藤 隆久

第1回 この時代だからこそ持っておきたい人事担当者の心構え

第2回 人事担当者の魅力で変わる採用・社内教育・人事制度運営

✓ 第3回 人事担当者の魅力づくりのコツ①「訊く」

第4回 人事担当者の魅力づくりのコツ②「聴く」

第5回 人事担当者の魅力づくりのコツ③「伝える・魅せる」

第6回 この時代だからこそ意識したい人事担当者の行動

学生が会社を見極める場

多くの企業で、人事の重要業務の1つとされている新卒採用。下の図が「新卒採用の人事面接」だとした場合、皆さんなら、2つの矢印にどのような言葉が入るイメージを持つだろうか。



私が定期開催しているセミナーへご参加いただく不特定多数の企業人事の方々へ同じ質問をすると「①＝質問・②＝回答」「①＝自社アピール・②＝質問」といった回答が多く挙がる。

新卒採用における面接とは、【企業が優秀な学生を見極める場】であり、かつ【学生が魅力的な会社であるかを見極める場】でもある。

この、ある種当たり前のことを改めて人事の皆さんに伝えると、当然のように「理解している・意識している」といった反応があるものの、【企業が優秀な学生を見極める手段を工夫して実践するこ

とに注力しているケース】が多く、学生に自社を魅力的な会社と感じてもらうために行っていることは、【自社アピールにつながる様々な情報を積極的に伝えることに終始している】ことが、私が関わりを持たせていただいた企業には多い。

皆さんは、面接という限られた時間の中で、【学生に自社を魅力的な会社と感じてもらう】ためにどのような取り組みをしているだろうか。

成長機会の提供と信頼関係

【学生に対する成長機会の提供～学生との信頼関係構築】

これは、新卒採用で結果が出ている私のクライアント企業における人事面接の実施目的。

当初は、【優秀な学生の見極めとグリップ】を人事面接の目的に、学生の過去の体験、自社への興味度合い、自分の将来に対する考え等を深掘りするような質問を投げかけることで、学生を見極め、特に採用したいと思える優秀な学生には、【自社がアピールしたい様々な情報を積極的に伝える】【面接

に同席させた先輩社員と人事担当者による不安の解消～人柄でグリップを試みる】等の面接を実施していた。

しかし、各種制度、教育体制、キャリアパス、福利厚生等の充実をアピール材料として積極的に伝えたととしても、その領域で自社以上の企業は多数あるため、他社を圧倒するほどの魅力としては伝わりづらく、また、人事担当者と先輩社員による不安の解消を通じた人柄でのグリップは、一部の学生には効果が伴うものの、「特に採用したい優秀な学生には、その効果がなかなか見られない」ということが続いていた。

「各種制度、教育体制、福利厚生等を積極的に強く打ち出すことで、優秀な学生は自社に魅力を感じると思いますか？」

「そもそも優秀な学生は、各種制度、教育体制、福利厚生等をどこまで魅力的な会社かどうかの判断の決め手にしているのでしょうか？」

「感じの良い人、不安を解消してくれる人という印象だけで、どの企業も採用したいと思うであろう優秀な学生に、一緒に働いてみ



佐藤 隆久(さとう たかひさ)

http://vc-corp.net/
ベンチャー企業での人事部長経験、女性のみが所属する会社の経営経験、コンサルティング会社での人事コンサルタント等の経験をバックボーンに、通算18年にわたり、様々な業界企業が抱える【人材の採用・定着・成長に関する問題解決】を支援し、人材開発、組織活性化を実現。自身の体験とクライアント企業での支援実績に基づく新卒採用・中途採用・教育研修のコンサルティングは、圧倒的に分かりやすく納得感があると好評を得ている。

▶モットー「関わる全ての方に分かり易く納得感ある学びと気付きを提供する」



たいと思うほどの魅力を感じてもらえると思いますか？」

——これは、私がこのクライアント企業と関わりを持たせていただいた際に投げかけた質問。

この質問をきっかけに、自分たちが「過去から継続してきたから」を根拠に面接を実施してきたこと、面接の中で、できることを限定してしまっていたこと、これらに気づき、改めて、「特に採用したい」と思う優秀な学生が何を求めているかを考え、自分たちの想いを整理し、人事面接の実施目的を【学生に対する成長機会の提供～学生との信頼関係構築】というものに再設定した。

そして、自社を魅力的な会社と感じてもらうために、人事担当者として、面接でどのようなことに注力するかを考えることとなった。

面接の意図と想いを伝える

この企業が注力することにしたものは、【訊く】いわゆる【質問】である。

この企業が見直しを図った新たな面接では、

【①話しやすい雰囲気をつくる質問】

【②学生に気づきを与える質問】

【③学生の脳を鍛える質問】

を戦略的に組み合わせることとした。

実際の面接では、【学生に自分

自身の価値観（自分自身が物事をどう捉えやすいのか・どんなことに意識が向きやすいのか等）に気づいてもらう】【学生が持っていない視点を設定し、その視点で考えて質問に回答してもらう】【面接前と面接終盤の自分との比較をしてもらう】等、②③を組み合わせた質問を通じ、自己理解の深まりや考え方の広がり、変化した自分・成長した自分を実感してもらうことにつなげた。

さらに「なぜこのような面接を実施しているか」を質問し、学生から回答を聴いたうえで、【秘めた力をすべて出し切って悔いのない就活をしてほしい～将来の成功に向け、応援したいという気持ちからこのスタイルの面接を実施している】という、面接の意図・人事担当者の想いを伝えることで、「特に採用したい」と思う優秀な学生も含めた多くの学生から、深い感謝、厚い信頼を獲得し、「凄い人事」「魅力的な会社」という印象を持たれることになった。

人事面接において、【学生を見極めること】と【学生に自社をアピールすること】は、欠かすことのできない重要なもの。なかでも、「特に採用したい」と思う学生に対する自社アピールには、必然的に力が入ると思うが、今回のケースでは、「自社アピールにつながる積極的な情報提供」や「不安の解消～人柄の良さアピール」とい

ったことは一切していないにもかかわらず、それまで苦戦していた「特に採用したい」と思う学生やその他多くの学生に、自社を魅力的な会社であると感じてもらえている。

面接という限られた時間の中で、学生に自社を魅力的に感じてもらうために人事担当者としてできることは何か？ 人事担当者自身が、学生から魅力的な人物だと感じてもらうためにできることは何か？

人事担当者には、その人ごとに異なる想いや強みがある。過去から継続してきたから、考える時間がないから、他社が実施しているから、最近の流行りだから……皆さんが実施している今の人事面接は、どのようなことを目的に、どのような想いのもと、どのような強みを活かして実施しているだろうか。

今回は、人事面接の実施目的の再設定から、【人事担当者の想い・強みをもとに注力した「訊く＝質問」という点が、学生に魅力として伝わったケース】を紹介した。会社の魅力、人事担当者の魅力を学生に体感してもらう手段は、積極的な情報提供や人柄をアピールすること以外にも存在する。

今回は、人事担当者が「聴く」という点に注力したことで、学生に魅力を感じてもらえた事例を紹介したい。