

(株)人材研究所主催:人事心理塾(第3期No2)／《ロールプレイ》

採用面談の成否を決める質問の“構成法”とは何か？
現役学生を招き、ロープレ式に新卒採用の面談方法を実演しながら考える

2019年02月22日

■講師／匠 英 一

□所属／株式会社人材研究所:顧問研究員

日本ビジネス心理学会:副会長

※ご注意:当資料は一部カットしたものを配布し視聴いただく形にしています。
全体資料は別途の形で研修後に利用できるように致します。
ただし、その場合でも著作権等の関係で配布・コピーできないもの
がありますのでご了承ください。

氏名 匠 英一 (タクミ エイチ)

所属 (株)人材研究所:顧問研究員 日本ビジネス心理学会:副会長

専門は認知行動科学を軸にした人材開発、マーケティング企画開発、組織開発などに従事。

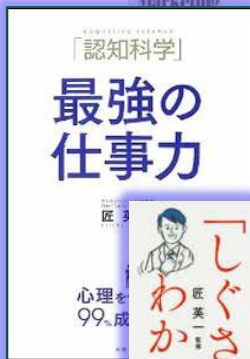
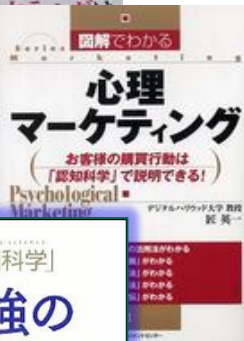
1990年に東大大学院教育学研究科を経て、同年に(株)認知科学研究所を創設。主に創造性心理とテクノストレスの応用から、アップル社、ソニー、中央職業能力開発協会などでコンサル業に従事。

1992年には精神療法の米国(財)ミルトンエリクソンの学会と提携し、東大の研究者らと日本のカウンセリング学会の「エリクソン・クラブ」を創設(事務局)。

1995年より中堅通信機器販売メーカーの(株)ヒューコムに就職後、顧客志向のマネジメントメソッド、CRM(顧客管理)ネット活用の教育をテーマとして、日本初のビジネスモデルによる事業を多数創出し、業界団体(15団体)を企画・事業化する。

現在、デジタルハリウッド大学(教授)と兼務して多数のメーカーやサービス系企業のコンサル・研修に従事。

主な著作には、「ビジネス心理学」、「認知科学:最強の仕事力」、「顧客見える化」の他50冊程あり。





日本ビジネス心理学会

Business Psychological Association of Japan

当学会は、ビジネス心理の分野としてマネジメント心理とマーケティング心理の研究・啓蒙のために資格制度を推進していきます！

個人情報保護方針 | サイトマップ | お問い合わせ

TOP

ビジネス心理検定

受験講座 セミナ-

研究会・行事

図書コーナー

学会組織

論文連載



日本ビジネス心理学会 TOP

eSelf-UPラボ

eSelf-Up Laboratory of Japan

当会は「自分をバージョンアップ」という理念のもと、学生と若い社会人のセルフマネジメント能力を向上させる会員制の学習支援サイトです。

個人情報保護方針 | サイトマップ

TOP

知力UP

感性力UP

身体力UP

文化力UP

Adviser紹介

当会概要

お問い合わせ

新しい心の科学が創る
セルフマネジメントによる自分創造



Upgrade Yourself!

eセルフUPラボ TOP

(1)目的

当会は「自分をバージョンアップ」という理念のもと、学生と若い社会人のセルフマネジメント能力を向上させる会員制の学習支援サイトです。



日本ビジネス心理学会
Business Psychological Association of Japan

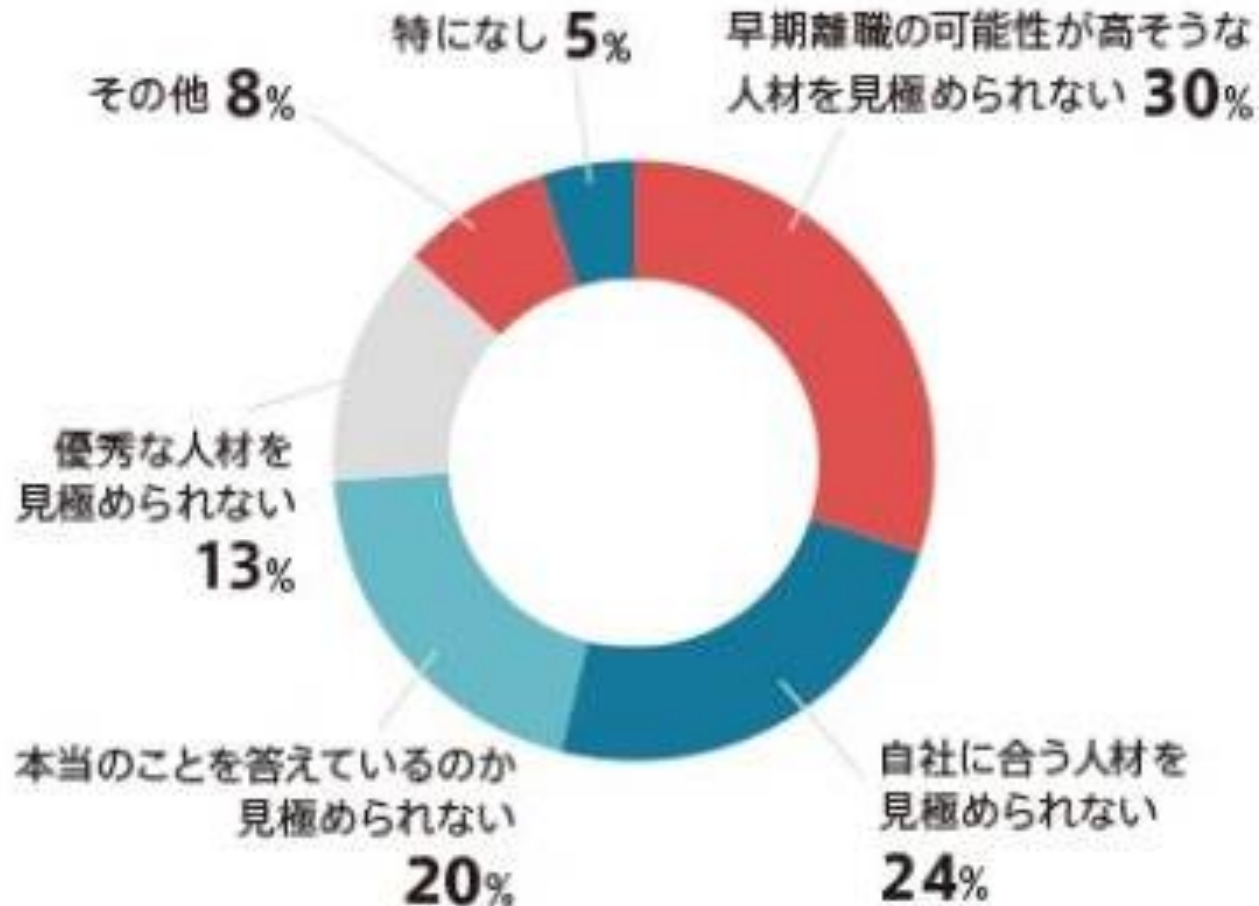


人事担当に求められるものは？

人事心理塾第3期No2資料:匠英一

引用: <http://www.itmedia.co.jp/business/articles/1809/11/news064.html>

面接において感じる悩みの内、最も当てはまるものは何ですか？（単一選択）



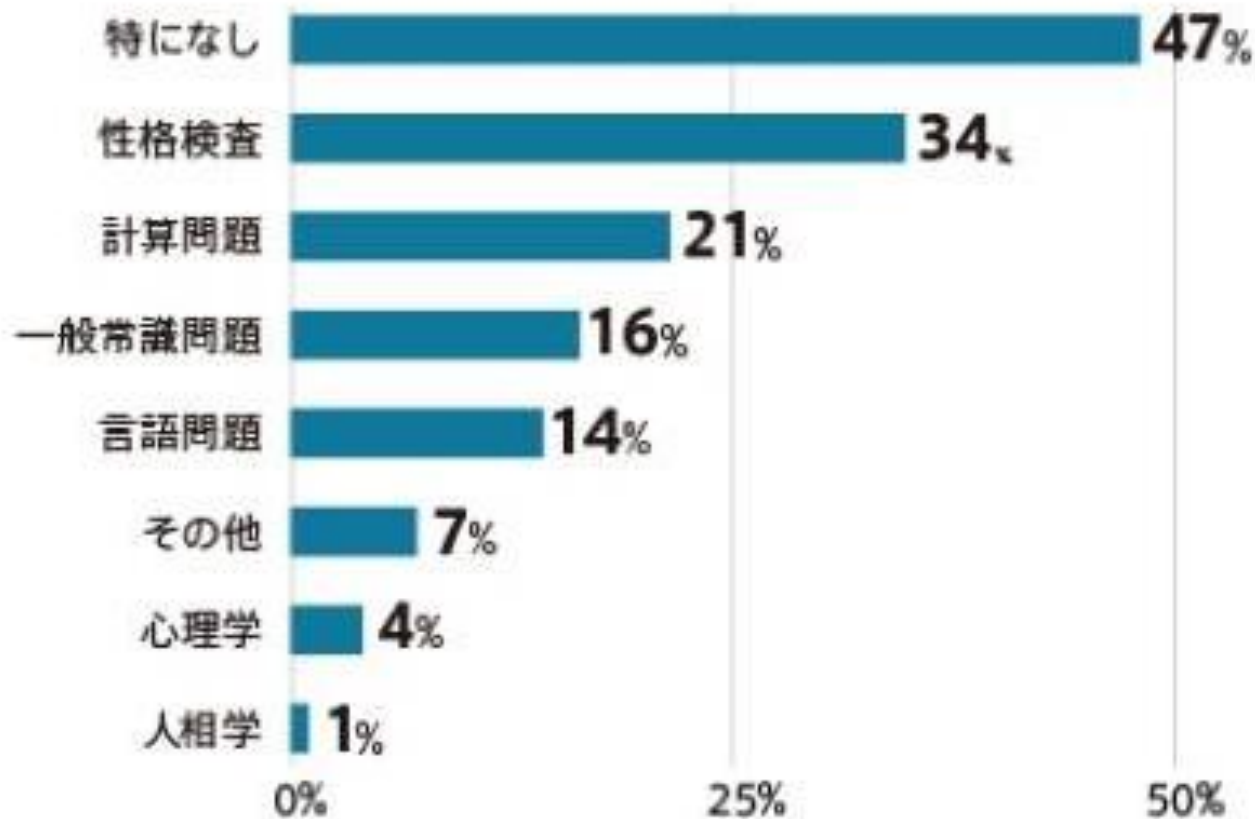
出典；人事担当者が抱える悩み = ONE調べ

人事担当に求められるものは？

人事心理塾第3期No2資料:匠英一

引用: <http://www.itmedia.co.jp/business/articles/1809/11/news064.html>

Q4.面接での質疑応答以外に取り入れている手法はありますか？（複数選択）



出典；面接に取り入れていること = ONE調べ

人事担当に求められるものは？

人事心理塾第3期No2資料:匠英一



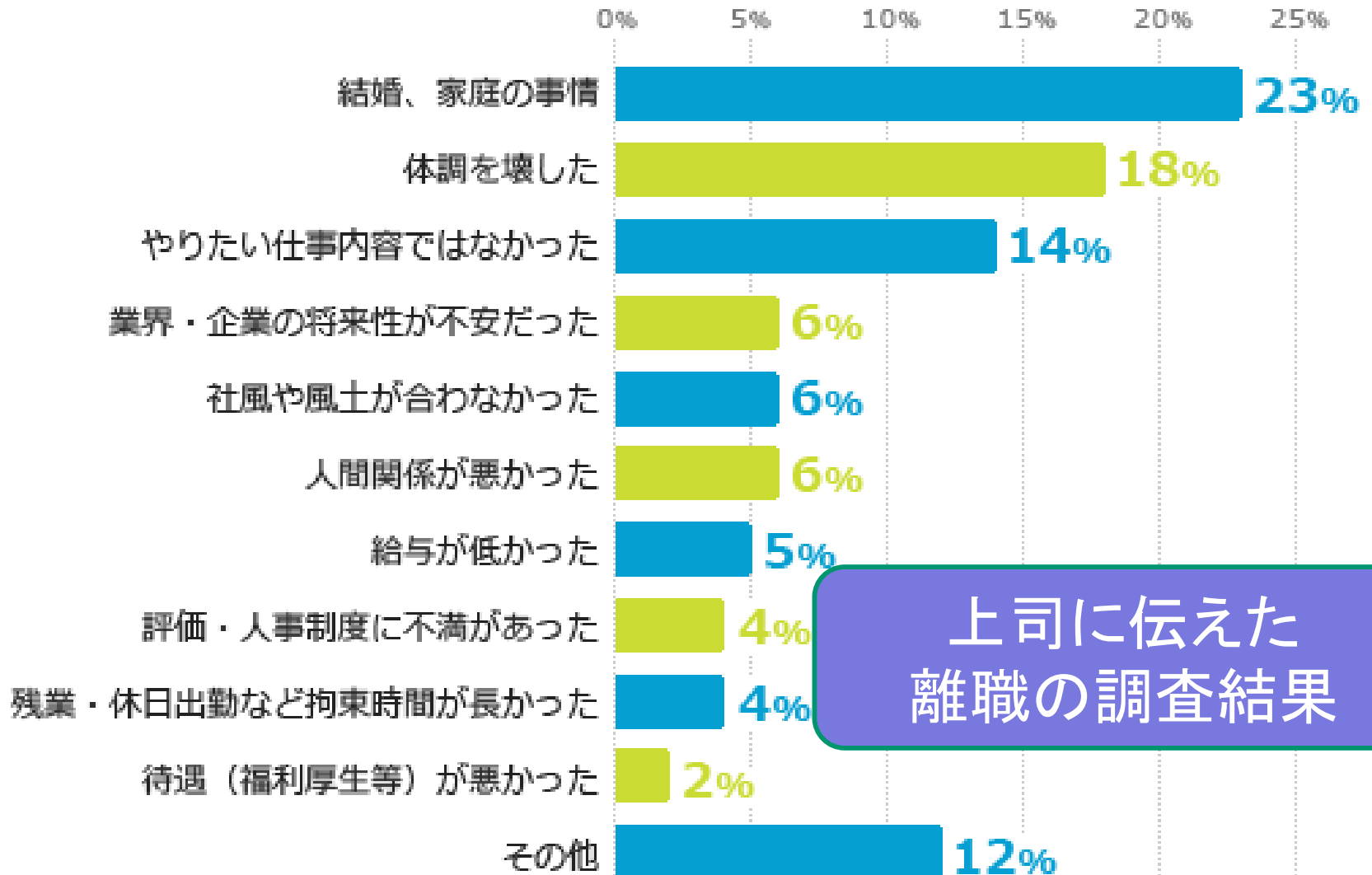
実際の離職の調査結果

引用：<https://partners.en-japan.com/special/old/160203/2/>

『エン 人事のミカタ』退職理由のホンネ、トップは”人間関係”

人事担当に求められるものは？

人事心理塾第3期No2資料:匠英一



上司に伝えた
離職の調査結果

引用：<https://partners.en-japan.com/special/old/160203/2/>

『エン 人事のミカタ』退職理由のホンネ、トップは”人間関係”

面接における質問の構成法：解決志向（SFA）の特徴

人事心理塾第3期No2資料：匠英一

解決志向（solution Focus Approach）

- ✓ 原因特定（原因探し）より**未来志向の行動・姿**とそのステップの目標作りに焦点を当てる
- ✓ 当人の**強み**を引き出しその**在りたいワークスタイル**に着目する
- ✓ 成功体験など“**例外**”に注目して**小さな成功モデル**を創る

面接における質問の構成法：キャリアアンカーの特徴

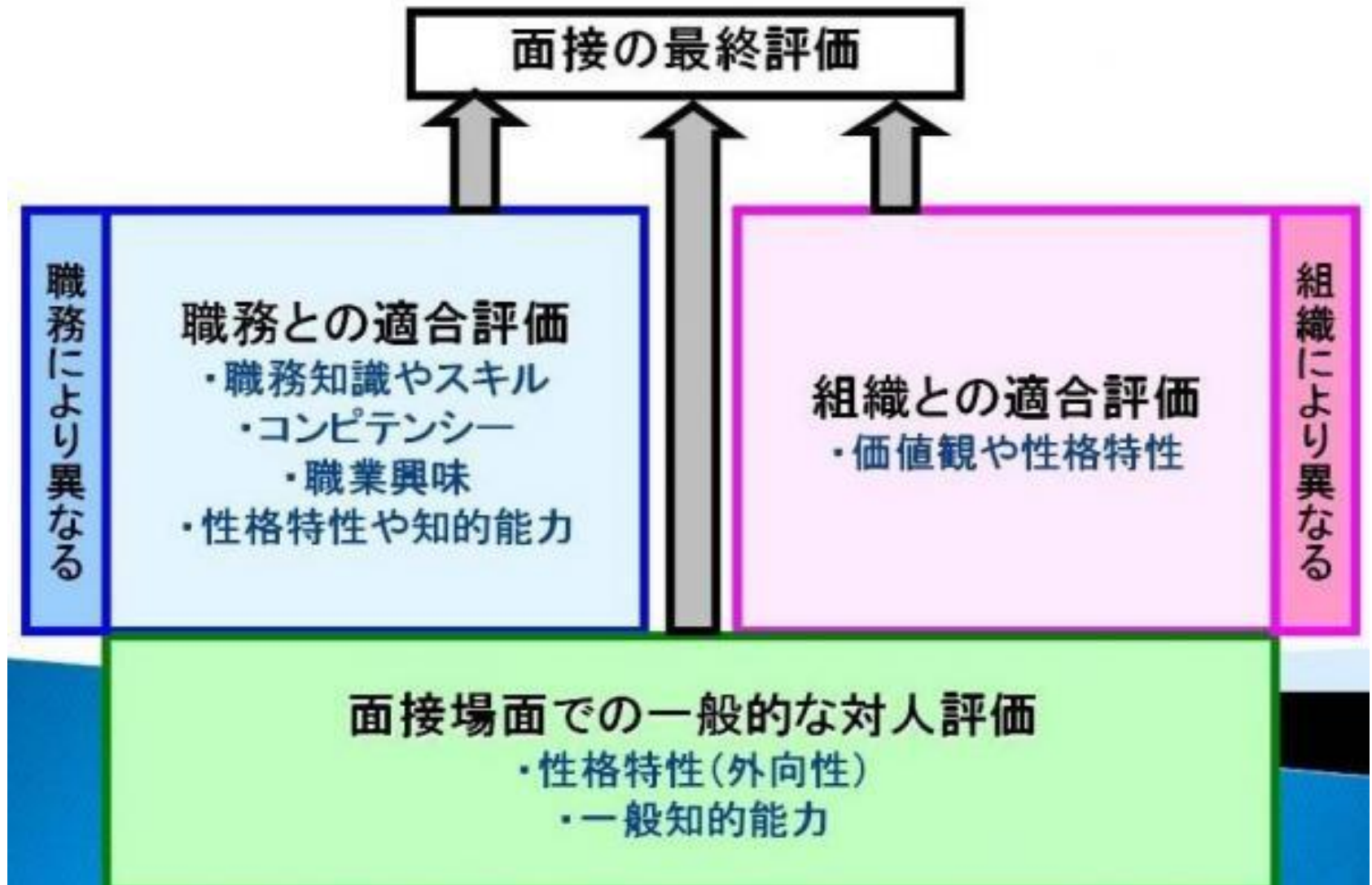
人事心理塾第3期No2資料：匠英一

キャリアアンカー（職業選択の価値観）

- ✓ 専門・職能別・・・自分の技能・専門性が高まり、活用できること
- ✓ 全般管理・・・組織の中で、責任のある役割を担うこと、
- ✓ 自立・独立・・・仕事を自分のやり方で仕切っていくこと、
- ✓ 保障・安定・・・会社の雇用保障などの経済的な安定のこと、
- ✓ 独創性・・・クリエイティブに新しいことを生み出す、会社や事業を起す機会
- ✓ 奉仕・社会貢献・・・社会に貢献したり、奉仕したりすること、
- ✓ 純粋な挑戦・・・解決困難な問題に挑むこと
- ✓ ライフスタイル・・・個人的な欲求と家族・仕事とのバランスを調整すること

面接における評価の問題: 3つのレベルの“適性”

人事心理塾第3期No2資料: 匠英一

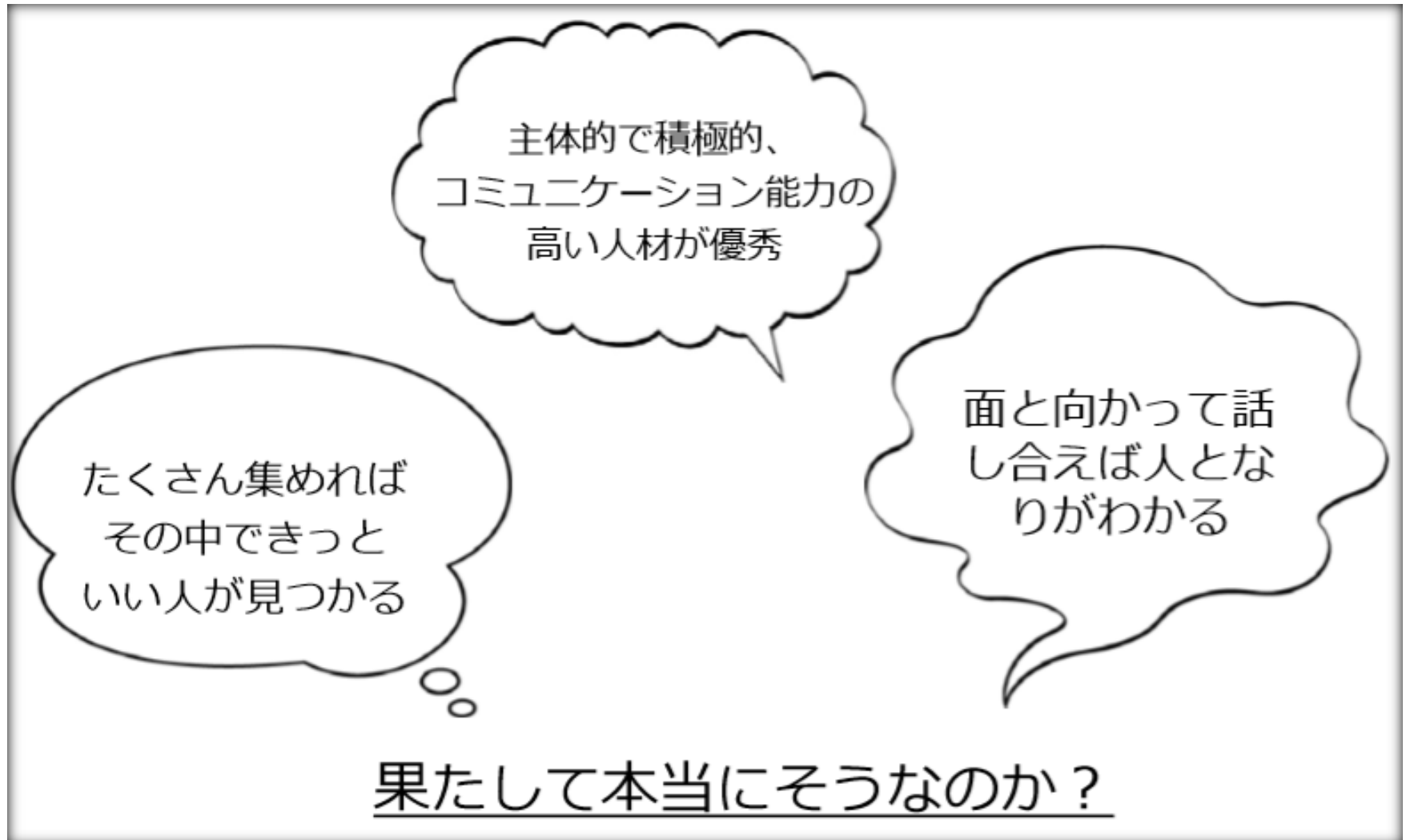


出典; https://honto.jp/article/business/saiyo_mensetsu.html

ケース分析:三幸製菓1

人事心理塾第3期No2資料:匠英一

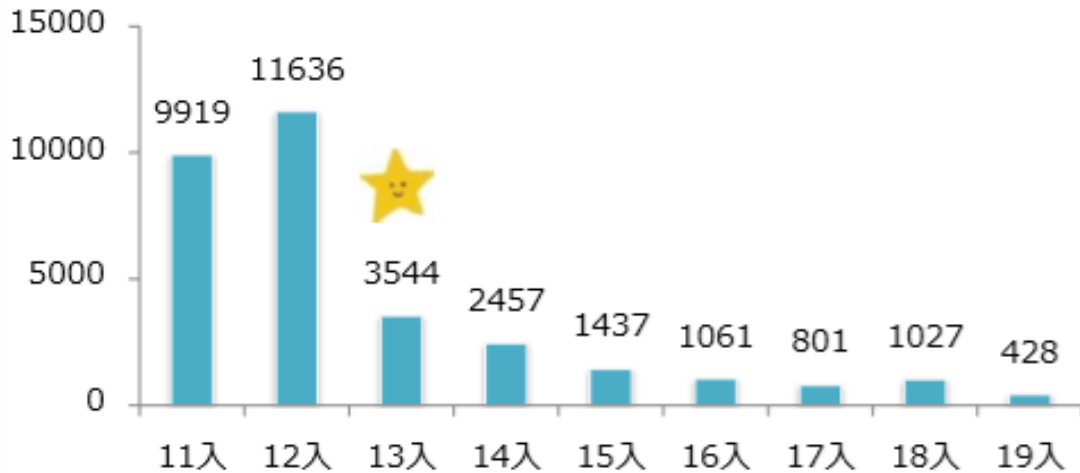
■ ※三幸製菓における採用プロセスの事例



ケース分析:三幸製菓2

■ ※三幸製菓における採用プロセスの事例

エントリー者数推移



転換点は2013年入社採用

ナビサイト離脱

ナビサイトから離れFacebookを利用した採用に移行

出前面接会

“5人集めてもらえたら全国どこでも行きます”というテーマで面接会の「注文」を受付

カフェテリア採用第一期

遠距離採用・おせんべい採用・ガリ勉採用・出前全員面接会・ニイガタ採用

カフェテリア採用第二期

日本一短いES、35の質問、カフェテリア採用（17種類）を実施

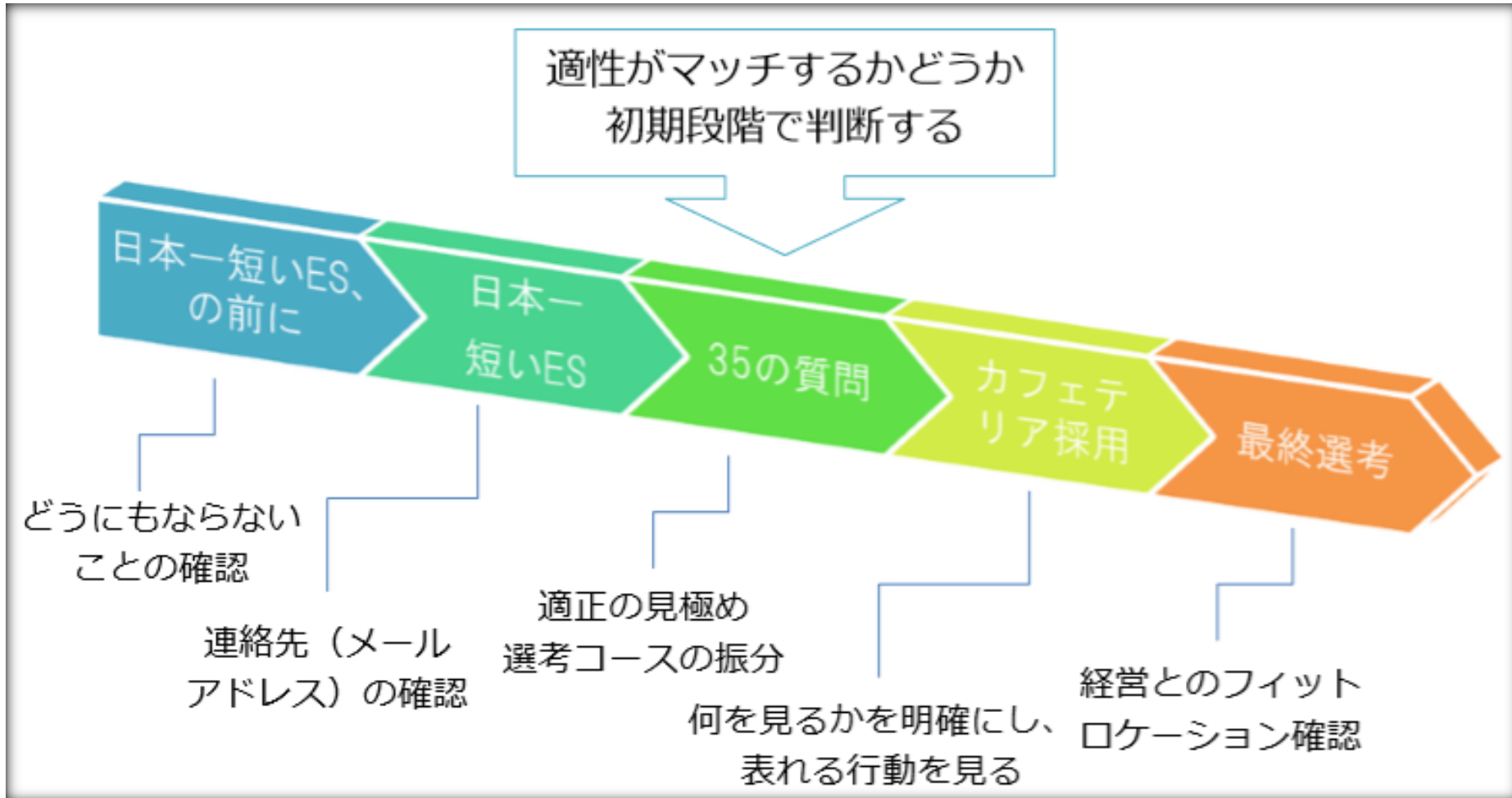
全開採用

日本一短いES、35の質問、カフェテリア採用（8種類）を実施

ケース分析: 三幸製菓3

人事心理塾第3期No2資料: 匠英一

■ ※三幸製菓における採用プロセスの事例



人と仕事と組織の相互作用の理論: Activity理論

人事心理塾第3期No2資料: 匠英一

- Activity理論では、人が目的に向かって活動するときには必ず何かの“**媒体**” (道具や仕組み)との**相互作用が働く**とみなす。

＜Activity理論(Y・エンゲストローム)のモデル図＞



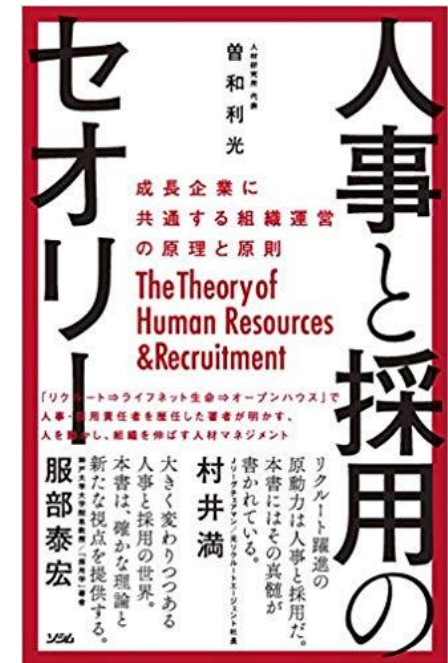
参考文献



文献A: 今城 志保



文献B: 服部 泰宏 他



文献C: 曾和 利光

END

ご視聴頂きありがとうございました!



〔認知行動科学者〕 匠 英一

連絡先⇒takuei@netlaputa.ne.jp



ビジネス心理検定のお問合わせ先

日本ビジネス心理学会

<http://www.bpa-j.org>

