

## 採用面接

昭和 50 年機械工学科卒業 合田 裕志

これまで、採用面接をはじめ面接を受けた回数を指で折ってみると片手くらいであるが、その反対側の面接する側に座ったのは、コンサルタント会社で総務をやっていた関係から、採用面接だけでも、両手両足どころか、100 人近くはこなしたと思う。

「まず、弊社を希望された動機をお聞かせください」、  
「なるほど、でも、あなたが希望していない部署に配属されたときにはどうしますか (心の声：おいおい、こんな質問ぐらいで困ったような顔をするなよ・・・ヘタレやな)」、  
「学校では、〇〇部に所属とありますが、どんな思い出がありますか」、  
「へえー、部長さんですか、それは苦勞したでしょう (心の声：学生時代に苦勞なんてあるんかいな・・・まあ、聞いてやるか)」、  
「なに、夏の合宿が台風のために当日、行けなくなった。参加者や予約した宿への連絡、新規の切符や宿の手配、そりゃ、大變でしたね (心の声：なにが大變なものか、大げさな奴やな、ネタがなさすぎや・・・)」、

とまあ、こんな感じで、学生側はこれで人生が決まるとばかりに意気込んでくるが、当方はお気楽に採用面接をこなしてきた。当時の面接マニュアルには、採用する学生を判断する視点として、

- ①プレゼンテーション力、
  - ②広い視野から現実を捉え、解決すべき課題を発見する力、
  - ③目標に向けて協力的に仕事を進める力、
  - ④場を読み、組織を動かす力、
  - ⑤課題解決のための適切な計画を立てる力など、
- どっかの本からパクったような 20 くらいの項目があった。

だが、たかが、10 分やそこらの面接でそんな面倒くさい判断項目を見抜ける訳などある筈がない。採用面接で、この学生を採る採らないのポイントは、

- ①うちの会社の仕事ができるかどうか、
  - ②職場の仲間と仲良くできるかどうか、
- この 2 点だけである。

そして、会社の将来にとっては、優秀な学生を何人採用したかどうかではなく、採用後の若手社員をいかに伸ばしていくかが、はるかに重要である。

上昇志向が強く、やる気満々タイプの若手社員と会ったときには、「おい〇〇君、支店長から聞いたぞ。君、最近、これらしいな」と言って、胸の高さあたりに右手を斜め45度の角度で挙げ、それをラジオ体操のように伸ばして見せる。会うたびに、このポーズを見せて上昇志向を刺激すると、効果抜群、その若手社員の目の色が変わってきます。

一方、あまり元気のないタイプの若手社員は、会っても目をそらそうとしますので、会った都度、肩を叩きながら、「おい△△君、飯は食ってるのか」と声をかけまくる。近づかなければ近づけない。そのうちに、徐々に私の顔を見るようになってきます。

いずれにせよ、どんな若手社員にも「会社は君たちをきちんと見てるぞ」というメッセージをひとり一人に送り続けることが、人材づくりの一步であると思う。