



評定のポイント

人が人を「あるがまま」に見るために [認知的メカニズムの再確認]

▶ ステレオタイプ

集団とその成員に対する過度に一般化された否定的または肯定的な認知をさす。気づかないほど自動的・無意識的に生起する。■ **個別具体的な事実の収集**

▶ プライミング

先行情報（話題等）に関する認知活動が後続情報に対する認知に自動的に（無意識的に）影響する。初めが良い評価だとその後もその傾向になりがち。

■ **早めに結果の見当をつけない**

▶ 知識の呪い

より知識がある場合、知識の少ない人の観点から物事を考えることが難しい。

■ **自分の学生時代を思い出す**

▶ イメージ膨張

学生が働いているシーンを、頭の中でイメージすることはその時の僅かな情報で学生のイメージが作られる。そして、そのイメージがあたかも真実の様に思えてくる。

■ **多くの先輩・上司を想像する**

▶ バーバル・オーバーシャドウイング

特に第一印象などは言語化しにくい性質のものである。言語化によって人物を矮小化させてしまう。そして、その第一印象の言葉の影響は大きい。■ **しばらく放置**

◎ 認知的バイアスの排除 = 「情報収集の貪欲さ」+ 「肯定的共感」+ 「自己認知」

掘り下げ質問（効果的に話を引き出す） 4つのポイント

① 理由を問う	<ul style="list-style-type: none">・なぜそう考えたのですか？・どのような経験からそう思ったのですか？・それは、どのような理由からですか？
② 説明を求める	<ul style="list-style-type: none">・あなたが当事者だったたらどうしますか？・それは、<u>どういうことですか？</u>・もう少し、<u>具体的に説明してください</u>
③ 疑問をぶつける	<ul style="list-style-type: none">・それは〇〇と<u>は限らない</u>のではないですか？・私はそのようには<u>思わない</u>のですが？・他に<u>考えていることは</u>ありますか？
④ 条件を付ける ※質問を難しくする ことができる	<ul style="list-style-type: none">・一番重視していることは何ですか？・それは<u>周囲と比較して</u>どの程度〇〇ですか？・<u>私にも分かるように</u>話してください。

より深い人物理解のために有効な質問手法

<p>①「クローズド質問」と 「オープン質問」</p>	<p>クローズド質問： 「はい」「いいえ」で答えられる質問で、掘り下げの切り口として使う。 「学校外で何か活動をしていましたか？」等。</p> <p>オープン質問： 説明を求める質問。5W1H、特にWhat、How、Why。 「〇〇の点を、もう少し分かりやすく説明して下さい」「なぜそう考えたのですか？」など。</p>
<p>②「組織の活動」でなく 「本人の活動」</p>	<p>所属組織（クラブなどの）全体の優れた活動実績ではなく、その中で、学生が実際に行った活動や影響などにフォーカスする。</p> <p>「あなたはどんな役割でその結果に貢献したのですか？」</p>
<p>③「思い・考え」より 「記憶・行動」の質問</p>	<p>思いや考えは、ともすると脚色や厚化粧となりやすい。具体的にとった行動の記憶を引き出す。</p> <p>「それに対して、どのような行動を取りましたか？」「その結果はどうでしたか？」など。</p>

より深い人物理解のために有効な質問手法

④「未来質問」より 「過去質問」	<p>未来質問： これからについて問う質問。往々にして、学生の考えや理想を語らせてしまい、実際にそうするかどうかは不確実。「〇〇の状況で、あなたはこうすると思いますか？」など。</p> <p>過去質問： 過去の行動、考えを問う質問。実際の行動や、その背景を引き出す質問。過去の行動・事実から予測、期待される将来の行動はより確実性が高い。「意見が衝突したとき、あなたはどうしましたか？」など。</p>
⑤エンディング時に 雰囲気を変える	<p>面接の終了を演出し、学生をホッとさせ、飾らない 〆地、を引き出す手法。</p>
⑥その他	<p>ズバリ単刀直入に聞く： 「率直に言ってあなたの本心が見えない。本当のところはどうですか？」</p> <p>反問的に問う： *視点を変えた質問をすることで、考えていることの深さや一貫性、更には考え方の柔軟性をみることができる。 「その考え方だと、あの会社の方があなたのやりたいことに向いているように感じるんですが、どう思いますか？」</p>

コロナウイルス影響下でのエピソード掘り下げ

コロナウイルス
発生以降の
面接で
起こっていること

- ・学生が当初積もうとした経験が延期・中止となり、活動が制限されて掘り下げる材料が少ない
 - ・学園祭実行委員だったが中止になり・・・
 - ・留学を予定していたが延期になり・・・
- ・コロナ以前より、学生時代の経験の多様性が限られている

面接者に
踏まえてほしい
前提

学生の「やってきたことの規模の大きさ・派手さ・わかりやすさ」にとらわれずに、
「何を考え、どういう行動をしてきたか」にフォーカスを当てる

基本質問（学生時代に挑戦したこと、新しい取り組み等）を投げかけ
まずは学生が話したいことに沿って掘り下げを行う

通常進行

エピソードから見極めが出来る場合

- ・選考要件に従い、
エピソードから見極めを行う
- ・選考要件が確認できない場合
あらためて基本質問を行う

イレギュラー進行
エピソードの見極めが難しい・
本質に迫れない場合

掘り下げ困難な場合
の
対処方法

学生が話すエピソードでの見極めが難しい場合

面接者に
踏まえてほしい
前提

学生の「やってきたことの規模の大きさ・派手さ・わかりやすさ」にとらわれずに、
「何を考え、どういう行動をしてきたか」にフォーカスを当てる

イレギュラー進行 エピソードの見極めが難しい、本質に迫れない場合

Ex. ・留学を予定していたが延期になり・・・

掘り下げ困難な場合
の
対処方法

①代替の経験や乗り越え方を聞く

1. 行動を掘り下げる

- ↳ 延期にならないければどんな経験が積めてたか？
- ↳ なぜその経験がしたかったのか？
- ↳ その代わりにどんなことしたか？ 何を得たか？

2. 内面を掘り下げる

- ↳ 延期・中止をどう受け止めたか？
- ↳ 何故そう思うようになったのか？
- ↳ 逆にこの環境だからこそ、と思えた経験は？

②空間軸・時間軸を広げる

1. 行動を掘り下げる

- ↳ 他に取組んだこと打ち込んだことはあるか？
- ↳ 大学1年・2年では何をしていた？
- ↳ 中学生、高校生時代であなたらしさを伝えるエピソードは？

2. 内面を掘り下げる

- ↳ その時何を考えて行動していた？
- ↳ 何故そうしたのか？
- ↳ その経験から今は何を学んでいる？

さいごに

ここでご紹介した手法は、非常に有効ですので、
是非、面接の場でご活用ください。



しかし一番大切なのは、面接で質問をすることではなく、
“日立システムズらしさ”に共感いただき、相思相愛となることだと考えます。



ご視聴ありがとうございました