



INOSELL
Innovation for your sales.

営業を面白くする

顧客から喜ばれ、成果を出し続ける営業職を増やすこと
それがイノセルの使命です

～あなたの市場価値を高める転職ステップ～

営業職専門面接対策ガイド

- 目次……………1 P
- 個別面接対策のゴールと仕事のやりがいの見つけ方……………2 P
- いくら面接しても内定が取れない人 ……5 P
- 企業が採用する理由 ……5 P
- 企業が採用で見極める判断基準……………5 P
- 企業があなたを知るためにこっそり見ていること……………6 P
- じゃあ面接対策ってどうすればいいの?……………7 P
- 面接事前準備編……………9 P
- 自己紹介……………9 P
- 自己紹介のネタの探し方……………10 P
- 志望動機の作り方……………12 P
- 軸分析／志望動機作成シート……………12 P
- 面接で必ず聞かれる質問集……………16 P
- 何か質問はある? からの展開は非常に大事……………17 P
- 質問を広げる方法……………19 P
- これができなければ即不合格マナーチェックリスト……………21 P

■ 個別面接対策のゴール

内定を取得することではなく、入社して活躍することをゴールとしています。

活躍するためには何が必要でしょうか？

『あなたを採用したら会社が成長する。組織力、売上拡大や組織活性化の一因となる』と思ってもらう事がゴールです。

■ 仕事にやりがいをもつ条件

アメリカのキャリアカウンセリングの礎を作ったといわれるドナルドEスーパーが提唱する仕事にやりがいを持つ条件は3つあります。

1つ。あなたの能力と転職先企業が求める能力が合致しているか（能力の一致）

→入社して2か月目に上場企業を引き継ごうと期待しているのに、個人向けの営業経験しかなく、企業の組織ルールなども理解できない人なら、即刻居場所がなくなるリスクがあります。

2つ。あなたが重要だと思っている価値観と転職先企業が持っている価値観はあなたが共感できるものか（価値観の一致）

もしあなたが顧客と信頼関係を作るにはまずはギブ&ギブの姿勢が大事だと思っているのに、企業は商談の合理化を図るため緊急ニーズのない会社にアボをとるなという価値観だったしたら…。入社後上司とぶつかり、疑問や不条理を感じながら仕事をすることになるでしょう。

3つ。あなたが興味のある仕事か（興味的一致）

人と接することが好きなのに、入社して80%の時間がパソコンに向かう仕事だとしたら、あなたの仕事の苦痛は確実に増すはず。

この3つが合致、または近いこと、これが月曜日から仕事が楽しくなる3つの条件です。

もう一つ重要な条件は環境的な制限です。

もしあなたが一人っ子で母子家庭だとして母親が介護状態になったら転勤はできませんよね。ほかにもあなたの腰が悪く重いものを持たない状態で医療機械を持ち運びする営業だったら仕事を長くは続けられないはずです。

では一つずつどのようにマッチングを考えていけばいいのかを解説していきます。

【能力の一致について】

どんな人を求めているか？という情報を取得するのでもいいのですが、人事と現場でギャップが起きやすく、主観も多分に入ります。ですので、以下の質問で業務の役割を把握することをお勧めします。

・誰と仕事をすることになるのか？

その人たちと仕事をうまく進めるコツは？

あなたが映像化できるまで深くヒアリングしましょう。

・どんな商品を扱うのか？

単価はいくらか？競合の類似商品はどれか？その競合に対する差別化のポイントは？

顧客からの引き合いでどんどん売れる商品なのか？それともコンペで勝利を勝ち取る商品なのか？

・どのように成果をあげるのか

顧客が商品を購入する決定打となる要素は何か？

価格？品質？営業マンの人間性？情報？

あなたが会社から評価されるためには入社後 1 年で求められる具体的な成果は？

そのための支援体制は？

・過去に能力不足で退職してしまった事例は？

入社して業務についていけず退職してしまった人は過去にいるか？その人はどんな業務スタイルで何が折り合わずやめるに至ったのか？性格？行動？センス？

このような質問を投げかけると、仕事内容があなたの頭の中で具体化、映像化するため、入社後のこんなはずじゃなかったというギャップをさけることができます。

【価値観の一致について】

あなたの価値観を絶対視するのもいけません。自分の成長に制限をかけるからです。合わせていくところは転職先の企業に合わせていくことが大前提です。しかし、どうしても合わせられない自分がとっても重要だと思っている価値観、これにずれがあると入社後苦しむこととなります。それを事前に回避する質問は以下。

以下の質問は枕詞に「入社してすぐに活躍したいという強い思いがあるので…」という言葉をつけ加えて質問してください。

・こういう行動は賞賛される、評価されるという事例を教えてください。

・こういう行動は叱責される、非難されるだろうという事例を教えてください。

・貴社が大事にしている行動規範、文化的なものはありますか

・こういうタイプの社員はどんなに能力が高くても必要ないという人物像があれば教えてください。

・顧客にどんな価値を提供している、またどんな価値を感じて貴社を選択されていると思いますか？

・私の配属部署の上司はどんな価値観を仕事で大事にされていますか

(直属の上司なら「〇〇様は…」と直接聞いてもOK)

このあたりを聴くことで会社が大事にしている価値観が何となく見えてきます。

そこで自分がどうしても大事にしている価値観と大きく違う回答があった場合は、あなたが許容できるレベルかどうかを深く情報収集する必要があります。

【興味的一致について】

まず、考えなければならないことは、あなたが好きな仕事のスタイルです。新しい人とたくさん出会う事より少数の人と深く信頼関係を作る事の方が好き。毎月成果が上がる低単価な商品を販売し、感謝の頻度がたくさん得られる仕事よりも1年に1回の受注タイミングでそこまで顧客関係を醸成し大きな受注をとる仕事が好き。前に出るより後ろで支えるタイプ。感覚的な仕事より根拠に基づいた仕事を好む。仕事がどんどん変化するよりも決まったルーティンを定期的にこなす方が好き…などなど

これまでの過去の経験を振り返り、どんな作業・動きだと没頭できたか？楽しかったか。

苦痛だったか辛かったかを棚卸しし、自分のことを理解することがまずは重要です。

これは自分だけではできないと思います。対話を通じて自分を発見することが望ましいと思います。理由は他人から見える自分と自分がやりたい姿に大きなギャップを抱える人がいるからです。もっとも望ましいのはアセスメントツール(適職診断など)を複数受けてみたり、キャリアコンサルタントから客観的なフィードバックをもらったり、過去の自分の経験を話しながら、両親からのフィードバックをもらったり、過去に付き合っていた人からのフィードバックをもらうと自分の興味度が意外なことにあったことに気づくこともあります。

能力、価値観の一致で出た質問の答えからも興味を持てるかどうか？は判断できる情報が入ってきます。加えて聞いておきたいところは、会社のビジョンや理念、どんな人間がいるか？です。

・私も将来貴社で幹部候補になれるよう前進していきたいので聞きたい質問なのですが、貴社の1年後、3年後のビジョンをうかがってもいいですか？

・逆に過去1年前、3年前に建てたビジョンがどんなもので、その進捗度をうかがってもいいですか？(過去は事実。未来は思い。ここに大きなギャップがあると今後のビジョン達成度に不安が生まれることもある)

・この人は社員の鏡だ、という人がいたらどんな人なのか教えてください。

・社長はどんなご経歴でどんな経緯でこの会社を創業されたのですか

・なぜ〇〇様はこの会社へ入ろうと思われたのですか？

★上記質問を通して会社の文化を知ることができ、あなたの共感度をチェックできる。

■企業の個別面接終了時のゴール

『あなたを採用したら会社が成長する。組織力、売上拡大や組織活性化の一因となる』と思ってもらう事がゴールです

■いくら面接しても内定が取れない人・・・

あなたは面接でやりたいことばかり主張していませんか？

企業にとって極論すると、貴方のやりたいことはあまり関係がありません。『採用とはあなたが中心ではなく、企業が中心だと考える採用担当者がまだ圧倒的に多いのです。その前提で準備をしていくことが重要です』

企業が採用する理由

- 1) 会社の売上を伸ばすため
- 2) 会社の売上減退を防ぐため
- 3) 組織の成長のため、若いメンバーを入れ底上げを図る
- 4) 理念共感型の人採用し、会社にロイヤリティの高い人を採用したい

e t c

おおむねこんな理由です。

企業は上記の目的を達成するために採用を行います。

では、どうやって企業は応募者を見極めるのでしょうか。

■企業が採用で見極める判断基準

企業の見極めポイントは、実は共通点があります。

以下の3つのポイントを見て、自社で活躍するかどうかを判断します。

- 1) 自社に対する意欲度が高いか
- 2) 自社で活躍できるポテンシャルを持っているか
- 3) 社風と合いそうか (組織の好き嫌いです。)

以上3つです。

そう、この3つだけなのです。

この3つをクリアすれば内定です。意外と簡単なんだと思いませんか？

そこで、この3つを判断するために、企業は応募者を以下の項目で『あなたの本質』を知ろうとします。

■企業があなたを知るためにこっそり見ていること

1) 元気さ

『はきはきしゃべっているか。元気に話しているか。明るい表情をしているか。』
出だしの30秒で、元気がなければその後何をしゃべっても採用担当者は聞いていません。

2) 準備力

あなたが希望するしないに拘らず、相手は貴重な時間を割いて面接をしています。そこに企業研究をせずに臨むのは礼を欠いた行為です。自分が志望していないから準備をしない・・・実際に訪問し、採用担当者と直接会って話を聞いてみたら魅力的な会社は五万とあります。そんな何時訪れるかわからない機会を得るためには、どんな会社にも最低限の準備は必要なのです。

HPすら見てない。志望動機がわからない。そこではやりたいことが分からない。ビジネスでも興味がない相手に商談することがあります。自分の興味度は一旦置いて、時間を取ってくれた相手に対して準備をするのは当たり前のことです。志望動機は究極つなぎ合わせればいいだけです。ほとんどの方は志望動機を作りこんでいきます。そのまま自分の素を話して志望動機ができる人は1%もいません。

『志望動機は準備し、作るものです。』

3) 会話能力と理解力

面接になった瞬間、用意された答えしか話せない人がいます。原稿を読んでいるような話、企業が深く納得することはあるでしょうか。残念ながらありえません。普段のあなたを知りたいのです。素を知りたいのです。ここは準備ではどうにもなりません。企業が求める会話能力と理解能力が高くなければ残念ながら合格することはできません。しかし、本来の自分を出せずにコチコチになっている人は、その緊張を解けば合格の可能性は上がっていきます。『普段の素の自分で会話を楽しみ、相手の企業や相手が話している事を一生懸命理解すれば、会話は弾むはずなのです。』

4) 思考パターンや、意志の強さ

新卒採用を行う会社は将来性のある若手を採用したいのです。その時に、人間を形作るもっとも重要なものがその人の意志です。意志の強さを確認するために過去の苦労話や成功体験、がんばったことなどを聞きたいのですね。

5) 質問力・気配り力

最後に何か質問はありますか？ という投げかけはおそらく多くの人が経験しているでしょう。ここからが実は重要なのですが、内定が取れない人はここで質問をしないか、質問が

浅くて終了してしまう。相手を知るために質問力は鍛えることができます。

■じゃあ面接対策ってどうすればいいの？

これからは具体的に準備するところからお話しします。

その前に、先ずあなたの頭に浮かんだ疑問点を解消しなければなりません。

「やりたい仕事が、企業に関係ないのかもしれないけど、でも自分のやりたい仕事に就きたいよ。」

あなたがやりたい仕事という軸だけではだめです。

それほど社会は甘くありません。

趣味の延長で仕事を探す。でも趣味と仕事は全く異なります。

お金を頂く必要があるのです。他人様からお金を頂く事が社会人なのです。

やりたい仕事は何？ という質問は

『あなたはどうやってお金をもらいながら、他人や社会に役に立てるのか？』

この問いに答えることなのです。

大事なので、もう一度言いますね。

『あなたはどうやってお金をもらいながら、他人や社会に役に立てるのか？』

です。

例をあげます。たとえば広告業界に志望する人がいたとします。Aさんは自分がやりたい仕事を軸に話をしています。Bさんは自分がお金をいただきながら、どのように他人や社会に役に立てるのかという視点で話をしています。その違いを理解してみてください。

Aさん

「私は昔から広告を見るのが好きでした。自分は世の中の記憶に残るCMを作りたいと思い、広告業界に入りました。そのために有名な会社とも取引をしたいですし、芸能人なども活用して、CM制作や企画とやりたいことが御社でたくさんあると感じます。」

Bさん

「広告はお客様のターゲットとする、お客様を行動させる人の感情を動かせる仕事だと思っています。そのスキルをつけて、お客様の売上アップに貢献できることがすごく面白いと感じています。その中で御社が掲げている顧客内利用高をNO1にするという理念にすごく共

感じ、自分も早く顧客の懐に入り、〇〇さんがいないとうちが回らないよ！という信頼関係を結ぶお客様をたくさん増やし、お客様の売上アップに貢献していきたいです。」

どっちがよいでしょうか。

おそらくBさんのほうが現実に即した希望になっていると思います。

AさんとBさんの違いはビジネス感覚があるかないかの違いです。

『あなたはどうやってお金をもらいながら、他人や社会に役に立てるのか？』

これを想像したか、しなかったかの違いともいえます。

なので、まず自分がやりたいことの前に、あなたがその会社にどうすれば貢献できるのかを想像するところから面接準備に入りましょう。

ではいよいよ具体的な準備方法をお伝えします。

思いの種をまいて
行動を刈り取り
行動の種をまいて
習慣を刈り取る。

習慣の種をまいて
人格を刈り取り
人格の種をまいて
人生を刈り取る

～サミュエル・スマイルズ



■ 面接事前準備編

準備チェックリスト→この準備を怠ると即不合格の場合も

- 応募企業のHPを見る。
- この企業にお金を払っている企業やお客様は誰なのか、の仮説を立てる。
- その企業ではどこが売上の主となるお客様群なのか、の仮説を立てる。
- そのお客様を奪い合っているライバル会社を想像し、仮説を立てる。
ライバル会社は大手を想像してください。事業内容をコピーして、検索してみてください。外れていてもかまいません。後でこの調べた作業が役に立ちます。
- そのライバル会社にお客様が移動しない理由は何でしょうか。応募企業のどこに価値を感じてお客様は取引をしているのかの仮説を立てる。
- 営業として訪問するお客様はどこになるのでしょうか。
- 営業として接客するお客様の窓口はどこになるのでしょうか。
- そのお客様は営業を通じてどのように注文するのでしょうか？
- 営業が他ライバル会社に負けられないためには、どんな活動や内容がポイントになるのでしょうか。

まず準備というのは仮説から始まります。

上記内容に関してすべてを準備で理解することはできません。しかし、上記のフレームを使って『仮説を立てて、それが正しかったかどうかを面接で確認するという事が大事』なのです。

■ 自己紹介

必ず聞かれる質問の中に、自己紹介があります。自己紹介は必ず準備しましょう。

自己紹介基本形

「〇〇大学〇〇学部〇〇学科 フルネーム と申します。本日は貴重なお時間を頂き誠にありがとうございます。私を理解していただくために2つのポイントがあります。

1つ目は

2つ目は

です。

今回〇〇といった理由で御社を志望させていただいております。以上です！」

こういった話し方になると相手は聞きやすいです。

途中の1～2つ目はあなたのPRポイントをまとめましょう。また話は1分以内におさめることが無難でしょう。

最後は志望理由と『以上です』という言葉で締めると引き締まります。

自己紹介例

「内野 久と申します。本日は貴重なお時間をいただき誠にありがとうございます。せっかくの機会ですので、私をもっとも力を入れ、自分の今を作っている成功体験をもとに、自己紹介をさせてください。

求人広告で3年間、東証一部上場企業からベンチャー企業までに対して営業を行っており、新規開拓社数が3年間で192社（平均は100社前後）と年間MVPも取得しました。

私が御社を志望している理由は、3つあります。顧客の売上アップを目的にトータルの提案を方針とされている点、業界特化チームを編成され、専門性を卓越できそうな点、私のこれまでの営業経験を通じて、貴社の売上拡大に貢献できそうだと感じたからです。

以上です。

この事例には自分をプラスに印象付けるために3つの大事な要素が隠されています。

- 1) エピソードが具体的であること
- 2) 続きを聞きたくなるエピソードであること
- 3) 成功体験がありながらもまだまだ成長したいという謙虚さが伝わること

この人を採用したら入社した後もがんばってくれそう、結果を残してくれそうだと感じませんか？それはなぜでしょうか。答えは『再現性』です。

過去に壁を乗り越えた、コンプレックスを克服した、という経験は仕事でも通用します。何か結果を出したときに、その結果となる原因があります。

それはその人が目の前の問題をどのように捉え、解決していったかという物語を知ることです。企業は自社で採用した後も、同じ問題にぶつかっても乗り越えてくれそうだと期待するわけです。上記の自己紹介例はあくまで、さわりではありますが、どのように結果を出したのかを聞きたくて、企業はうずうずしているはずですよ。

こういった、是非次を聞いてみたい、と求めていただける自己紹介を作りましょう。

■自己紹介のネタの探し方

基本的には苦労したこと、大変だったことを乗り越えた経験を端的にまとめることです。

営業で言えば、成果、事実、数字やエピソードが入るとさらにいいです。

話したいことを多くても2つに絞って、具体的なエピソードを思い起こし、自己紹介PRにつなげていくのです。

また、他の人が経験していないようなことほど相手は興味を持ちます。多くの企業は何十名もの候補者と同時に面談をしています。その何十人にも勝る経験であれば必ず興味をもつことは必至です。

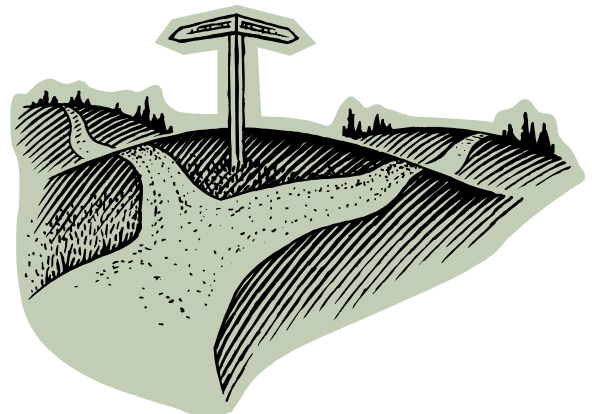
「教えてくださいな。
私はここからどっちの方へ
歩いていけばいいの」

「それは、お前がどこに行きたいか
によるな」猫は言いました。

「私はどこだってかまわないのだけど」
アリスは言いました。

「なら、どっちのほうに歩いたって同じじゃない
か」猫は言いました。

～「不思議の国のアリス」より



■ 志望動機の作り方

なぜその業界なのか

なぜその中でその会社なのか

どんな風に成長して貢献したいか

この理由を説明できれば志望動機になります。

志望動機を作るネタとしては

- ・ 経営理念
- ・ 社長ブログ
- ・ 差別化された商品や戦略
- ・ 社員の考え方
- ・ 仕事内容で成長できそうなポイント

などがあります。

あなたが興味のない業界でも前述したビジネスモデルを調べ、上記の5つを調べていく中で自分が興味を持つポイントに出会えるはずです。そのポイントを整理してください。それを志望動機につなげていくのです。

次ページで、実際に軸分析をした上で、志望動機を作成してみましょう

友よ、人生をさかのぼって
もう一度やり直すことなど、
誰にもできはしない。

ただ、今ここからスタートして新たな終わりを
迎えることは、誰にでもできることだ。

～ダン・サンドラ



■軸分析／志望動機作成シート

応募する会社毎にご記入ください（ ）

マッチングした企業の求める人物像を記入してください ※仮説でいいです。

①マッチングした企業の情報を再整理しましょう。

何を扱っている会社ですか

誰に対して

どのように

②上記を踏まえて、どんな人物を採用したいと思いますか？求める人物像をご記入ください。

マッチングした会社に高く評価されると思われる自分の強み、
長所（性格、人柄、能力、知識、実績など）を出来るだけ書いてください

マッチング先企業 への強み・長所	それに関する（証明できる）エピソード
NO.1 （上記キーワード） <div style="border: 1px solid black; width: 100px; height: 60px; margin: 10px auto;"></div>	

NO1の強みについてお聞きします。NO1に選んだ理由はなぜですか。

① マッチング先の企業が評価しそうな、これまでに打ち込んだこと、頑張ったこと、アピールできることは何ですか。(以下自己PRと重複)

② ①の理由はなぜですか。なぜ打ち込めたのか、頑張れたのか具体的に書いてください。

③ ②の結果、何を得ましたか、その後の自分に何をもたらしましたか、成長したことは何ですか。

④ 自分の強みや長所を活かし、マッチングした企業にどんな貢献をしたいですか？ 社会人になった時の夢は何ですか？ これが志望動機となります。

ここまでは、あくまで企業研究をする際に活用する“考えるフレームワーク”です。上記の情報をより精度高いものにするために、以下のアクションチェックシートもチェックしてみてください。

◆これで志望動機は完璧！活躍する内定を獲得するアクションチェックシート

□応募企業の誰に、何を、どのようにというビジネスを簡単に説明できる

□売上のメイン商品がなんなのか？仮説を立てた

□売り上げのメイン取引先がどこなのか？仮説を立てた

□求める人物像をリクナビや、マイナビ、ジェイック営業マンから聞いてイメージできた

□仮説を立てる上で事業内容、商品、仕事内容、社員などについての質問を5個以上用意した

□その会社で活躍するために、貢献するために、自分に何ができるかを整理した

□自己PRシートが作成できていて、オリジナリティのある、相手に興味を持ってもらえる内容になっている（画像、数字、エピソード、具体的な内容になっている）

真の幸福とは、自己満足によって
もたらされるものではなく、
価値ある目的を忠実にを行うことによって
もたらされる。

～ヘレン・ケラー



■面接で必ず聞かれる質問集

- 1) どんな軸で仕事を探しているか
- 2) 将来どんなことをやりたいか
- 3) なぜうちに興味をもったか
- 4) あなたの長所は
- 5) あなたの短所は
- 6) 今まで一番大変だったことはor つらかったことは
- 7) ご両親からはどんなこと大事にして育てられた？
- 8) これまでで最も頑張ったことは
- 9) 何か質問はある？

1)～9)までの質問を通じて企業はあなたの何を知りたいのでしょうか。

『あなたの良さ』

です。あなたの良さを引き出したいために質問をします。

欠点を探したいわけではありません。

そしてその良さは、『元気に、素直に、会社に貢献してもらえる人なのかどうか』を判断しているのです。

上記の質問を想定して答えを箇条書きで準備しましょう。

箇条書きが大事です。文章だと暗記口調になります。

箇条書きでこの質問にはこの引き出しをあけて話そう、この質問には別の引き出しを開けて話そうと、プレゼンの題材を引き出しに多くしまっておくことが準備として大事になります。

■何か質問はある？ からの展開は非常に大事

よく、「HPを拝見したり、別の社員の方からよく話をうかがったので質問はありません」という人がいます。これではだめです。

なぜなら質問する力は『**会話能力、想像力が必要となるビジネスで重要な力**』だからです。ここで準備が生きてきます。

仮説が事実とどう食い違ったのか、をどんどん確認していけばいいのです。

そうすることで、会社の理解も深まるし、相手も鋭い質問をする応募者という事で好印象になります。この質問から評価を一変させる展開は多くの事例があります。

また絶対に初めの段階ではいけない質問は以下。

- 1) 「教育制度はどうなっていますか」
- 2) 「福利厚生はどうなっていますか」
- 3) 「ネガティブな質問」

です。3) は分かりづらいと思うので解説します。

たとえば、

「御社はAという商品が競合会社のBという会社と比べ、価格も性能の面でも勝っている要素が少ないと思うのですが、その辺はどのように解消するのですか」

採用担当の心の声

「決めつけるなよなあ…。嫌味な聞き方をするなあ。鋭いけど、扱いづらそうだ。」

こういう、印象をもたれがちです。応募者当人は全くそのつもりがないんですね。

ただこの質問は、単純に「商品の差別化をこれからどのように進めていくか」を知りたいという意図は非常にいい質問です。これを以下のように質問を変換してみたらどうでしょうか。

「御社はAという商品が看板商品でよく店頭で見かけます。これからもこのAという商品の売上高や販売高をもっともっと伸ばしていくために、何か工夫などされているんですか」

採用担当の心の声

「よく勉強しているな。また視点もなかなかいいぞ。よし、しっかり話してあげよう」

聞きたい答えは同じなのに、受け手の感じ方は180度かわります。

同じ答えを引き出すにしても、質問をポジティブにするだけで、得られる情報と与える印象に大きな差があることを覚えておいてください。

■ 質問を広げる方法

よく数十個も質問を用意して、1つ1つ聞く人がいます。これはダメ。

それよりも**1つの質問を大きく広げる方法**が効果的です。

そのためには、1番最初の質問が大事です。

相手が答えたくて、自分の印象も上がる質問を用意してください。

大事なのもう一度

相手が答えたくて、自分の印象も上がる質問を用意してください。

加えて、YESやNOで終わる質問にしないこと、一言で終了する質問にしないことも大事です。

×「御社の業績は昨年と比較して伸びているのですか」 → 「はい」

○「御社の業績が昨年と比較して25%伸びた最も大きな要因は何ですか」→たくさん話す

*上記×はクローズドクエスチョン、○はオープンクエスチョン(=拡大質問)と言います。
面接では**オープンクエスチョンが常識**です。

最初の質問のテーマは以下から選ぶと無難です。

- 1) 社長の創業した思い
- 2) 商品の歴史、強み、競合との差別化ポイント
- 3) 仕事で成果を残す重要なポイント
- 4) サービスや商品を購入しているお客様の声
- 5) 社長のビジョン(どうしていきたいのか)
- 6) 優秀な社員とそうでない社員は何が違うのか
- 7) 経営理念に込められた想い
- 8) 仕事で最も面白いポイントは
- 9) 応募先のクライアントのストーリー
- 10) 現状の事業課題、組織課題

でも、ここで注意が必要なのは質問の仕方と態度です。

「御社の商品に対するこだわりを教えてください。」

こういうそっけない聴き方でもよいのですが、もう少し工夫ができます。

準備をしてきたのに、その準備を生かす質問に転換できるとベター。

質問には必ず**「意図+質問」**を心がけましょう。

例：営業マンとして愛のこもったプレゼンをしたい(→ここまで意図)ので、御社の商品対

するこだわりを教えてください（→質問）。意図を加えることで相手が何を応えればいいのか分かりやすくなります。

以下のような質問の仕方ならベストです。

「HPを拝見し、女性に特化した化粧品で、かつ原材料の仕入れ先を限定するなど、非常に商品に想いを込めていらっしゃると思いますが、御社の商品に対するこだわりはどんなものかを教えて頂いてもよろしいでしょうか！！ ↑↑」
テンションをあげて聞きましょう。加えて、枕詞（意図）をつけるとベターです。

そして、相手が生き生きと話したなら質問の第一関門は大成功です。

あまり盛り上がらなければ話題をかえて質問すればいいのです。なので**最初に盛り上がり**
そんな拡大質問を最低3つは用意する。盛り上がらなければ次の質問に移れるため。

次に質問に答えて頂いてからの広げ方について

実は 1 つ目の質問で面接官が生き活きと話してきたら、その質問をどんどん掘り下げて、違う話題に行かないほうが会話は盛り上がります。

①共感して、

②同じテーマを深く聞く。

大事です。

① 共感して

② 同じテーマを深く聞く。

共感言葉

へえー ええ！！ はあー！！ はい ~なんでしょうねえ すごいですね！！ オ
ウム返し それは御社ならではのですねえ 特徴的ですね！！
などなど。普段の会話もそうですよね。

ありえない会話例

Aさん「君血液型何型？」

Bさん「O型」

Aさん「兄弟いるの？」

Bさん「姉が一人」

Aさん「どこすんでるの？」

Bさん「千代田区」

Aさん「将来どうしたいと考えているの？」

Bさん「教師になりたいんだ」

Aさん「好きな人っている？」

Bさん「つうか、何なんだよ！！ 尋問すんじゃねーよ（怒）」

盛り上がる会話

Aさん「Bくんは趣味って何かあるの？」→相手が話したい話題で自分にも好印象を持ちそうな質問

Bさん「フットサルだね。」

Aさん「お！！フットサル、フットサルいいねえ。最近増えているよねえ。」

Bさん「そうそう、俺も始めたの1年前なんだけど、素人同士集まって楽しくやっているよ。」

Aさん「へえーそうなんだー。体動かすのっていいよねえ。ちなみにサッカー経験者？」

Bさん「実はおれも素人でさー。皆素人なんだけど、この間大会で優勝したんだよ。」

Aさん「まじ！！！？ すげーじゃん。練習とか真剣にやってるんだろうね。」

・・・

みたいな感じです。明らかに盛り上がっていますよね。

普段の会話なら皆さん普通にできているのに、面接になるととたんに盛り上がらない会話をしてしまうわけです。

この内容は大変効果的です。すぐに結果が表れますよ。

次は面接における基本的な確認事項を共有します。

状況を変えることができない時は
自分を変えるチャレンジに
直面している時だ！

～ビクター・フランクル



■これができなければ即不合格マナーチェックリスト

チェック□ 面接日の前に一度面接会場（面接企業）を下見しましょう。

もちろん面接会場の玄関まででOK！できれば設定面接時間と同じ時間で。

チェック□ 30分前には面接最寄駅に到着するようにしましょう。入室は5分前がマナー。

電車は遅れるものと考えて行動してください。ギリギリに到着し汗が引かない状態で

面接に臨むことは最悪！駅のトイレ等で身だしなみを再度チェックしてください。

とにかく十分な余裕を持って行動しましょう。

チェック□ 面接先電話番号、担当者名、役職名を覚えていますか？携帯TELへ登録必須。

人身事故等で“にっちもさっちもいかない”場合、一度下車しその旨を連絡します。

無断での遅刻＝有無を言わず不合格！

チェック□ 下見が叶わなかった場合、地図を持参しましょう。

迷って遅刻は不合格に直結します！

チェック□ 5分前に訪問し、内線電話で担当を呼び出しましょう。

ジェイックからの応募あること、〇〇（名前）、誰にお約束を頂いているかをしっかり伝えましょう。この時点で携帯電話はOFF。

チェック□ 背筋を伸ばし、廊下はやや端を歩き、エレベーターに乗るときは最後に乗りましょう。すれ違う人には“挨拶”を。

チェック□ 面接場所に通されたら、座らず待つようにしましょう。「どうぞ」と言われてから座る。

チェック□ 最後が大事。1階で見送られた場合2度は振り返りご挨拶、会釈を。

チェック□ 面接中は相手の眉間を見ながら会話すると、目線が落ち着きます。

面接官が複数の場合、全員に目配りを忘れずに。「ここぞ」といった正念場では相手の

目をしっかり見て訴える話し方をしましょう。抑揚をつける、淡々と話さない、

傾聴、適度なうなずき・相槌、をすることが肝心。メモは勿論OK！

チェック□ 面接中は肘をつかない。ベースポジションは膝の上。ただし身振り手振りで話すことはあなたのエネルギーが伝わるのでok

面接は、面接会場のビルに入った時点で面接がスタートしています。気は抜かずに。