



「ストレス耐性を見極める」 ～採用面接での質問チェックポイント～

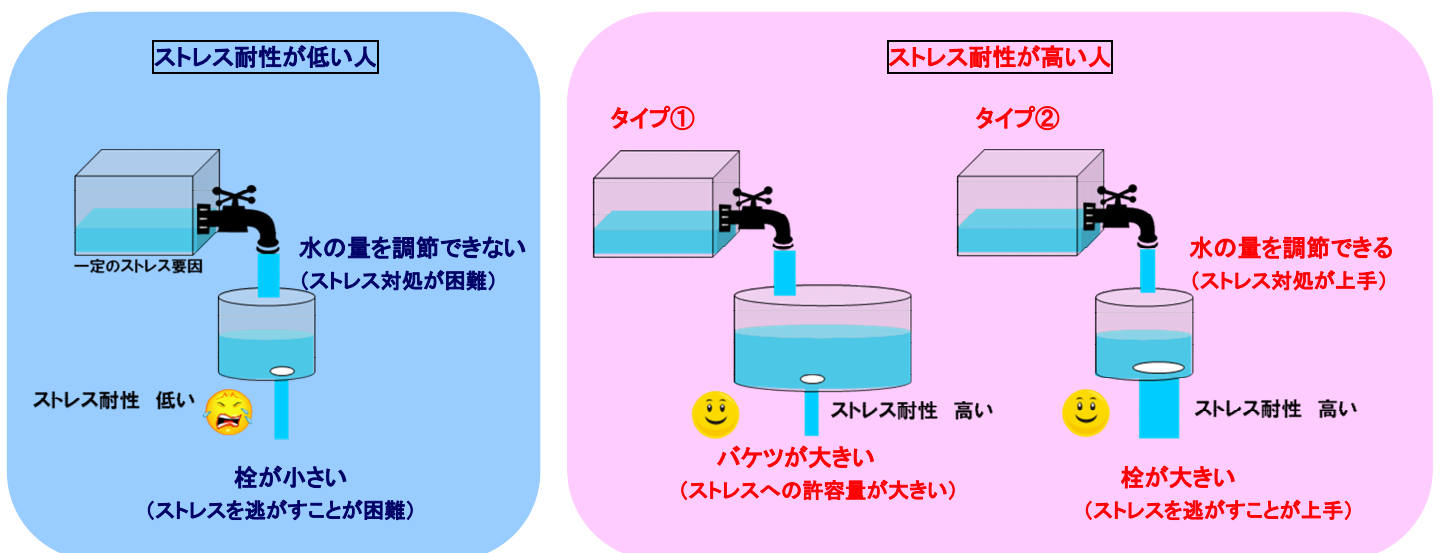


桃の節句も過ぎ、いよいよ春の訪れを感じるようになってきました。

さて今回は、昨年11月16日に地域情報化委員会が主催しました「採用支援セミナー」において、株式会社イニシアチブ・パートナーズの取締役であられる岡晴雄氏にご講演頂いた「ストレスに弱い人材を見抜く採用選考 ～戦力人材の見極め～」から内容を抜粋してご紹介したいと思います。

ストレス耐性が高い人・低い人 その違いは？

よく言われるように、同じ環境でもストレスに打ち勝てる人とそうでない人がいます。ストレス耐性が高い人と低い人で、その特徴にどんな違いがあるのでしょうか？まずはその違いを下図に紹介します。



* 蛇口の水: ストレス 水の量調節: ストレス対処 バケツ: ストレスに耐えうる容量 栓: ストレスを逃がす

ストレス耐性が高い人は、上図の通り、大きく2つのタイプに分かれるようです。

タイプ①は、バケツ（ストレスへの許容量）が大きい人です。このタイプは、多少のストレスは気にしないタフな方といえるでしょう。

しかし、たとえバケツが大きくても、何か大きなストレス（水の量）によって、バケツが一杯になる

可能性は否定できせません。

また、延々とストレスをため込んでいくと、いつかはバケツが一杯になり溢れてしまいます。

となると、タイプ②のように、ストレス対処が上手に出来る事、ストレスの逃がし方が上手に出来る事、この2点がストレス耐性を見極めるポイントといえるかと思えます。

では、そのポイントを見極めるために、具体的にどういった事を採用面接で質問・チェックしたら良いかをご紹介します。

見極めポイント1：ストレス対処が上手に出来るか？

見極めるための質問

- ・ストレス対処力が高い思考習慣を持っているかを質問する。

【チェックポイント】

《ストレス対処力が高い思考習慣とは ~5つの思考習慣~》

1. 論理的思考
起きている事実、出来事に対して、論理的に整理して考えることが出来る。
2. 多面的思考
一つの事実、出来事に対して、多様な捉え方が出来る。
3. 肯定的思考
ものごとの良い面を捉えようとする事が出来る。
4. リセット思考
変えることができない過去や他人について、悩みすぎることなく、切り替えることが出来る。
5. 自測思考
他者の評価に振り回されず、自分の物差しで自分を評価することが出来る。

《質問例》

A) 多面的思考のチェック

- ・「辛かったことや嫌だった出来事について教えてください。」
- ・応募者が経験した出来事とその感想(ネガティブな場合)に対して、「他にはどんなことを思いましたか?」、
「別の捉え方をするとどうということなのでしょうか?」

【チェックポイント】

応募者が経験した出来事に対して、複数のものの捉え方が出来ているか?

B) 肯定的思考のチェック

- ・「今までに『無駄なことをした』と思った出来事について教えてください。」
「その出来事を経験したことの中に、良い面はありましたか?」

・「嫌いな人や合わない人を思い出して下さい。どこが嫌ですか？どういうところが合わない
と思いませんか？」

「逆にその人の良い面はありましたか？」

【チェックポイント】

無駄や失敗といった、応募者がネガティブな評価を下している経験に対して、あるいは、
好きではない人間に対して、良い面を見ようとしていたか？

C) リセット思考のチェック

・「今までに最も長い間、悩んだことについて教えてください。」

「どの程度、悩んでいましたか？」

「その悩みは、どうなったのですか？(最終的にどのように処理したか)」

【チェックポイント】

過去の出来事や自分ではどうすることもできないことに対して、気持ちの切り替えが早く
出来ているか？

人の悩みはたくさんあるので、いくつかの悩みを聞きだした上で、その対処や期間に
ついてチェックし、総合的に判断する。

見極めポイント2：ストレスの逃がし方が上手に出来るか？



見極めるための質問

- ① ストレス発散方法について質問する。
- ② 応募者を支援してくれる人数、タイプについて質問する。

【チェックポイント】①ストレス発散方法について質問する

《質問例》

- ・「あなたのストレス発散方法について教えてください。」
- ・「ストレスが溜まったと感じた時は、何をして発散しますか？」

《チェックポイント》

- ・ストレスの発散方法の数と種類に着目する。(ストレス発散の内容は問わない)

《事例》

A) ストレス発散方法が少ない

例) ストレス発散が、カラオケのみの場合

→カラオケボックスに行かなければ、ストレス発散できない。それまでは、ストレスを溜めたままの状態が続く。

B) ストレス発散方法を実践するための制約条件が多い。

例) ストレス発散が、友人と長電話をする、毎週楽しみにしているテレビ番組を見る。

→ 友人の都合が悪ければ、長電話できない。また、テレビ番組は週1回。

どちらも実践できないときは、ストレスを溜めたままの状態が続く。

【理想】 いつでも、簡単に実践できるストレス発散手法を複数持ち合わせている

【チェックポイント】②応募者を支援してくれる人数、タイプについて質問する

《質問例》

- ・「嫌なことや腹が立ったときに、誰に言いますか？他には、誰かいますか？」
- ・「その人は、あなたに対して何と言ってくれることが多いですか？」

《チェックポイント》

- ・応募者を支援してくれる人数、タイプをチェックする。

《支援者のタイプ例》

- ・できない悔しさや不安を共有してくれる
- ・その人の可能性を信じて、ときに厳しく、ときに優しく励ましてくれる
- ・できるようになりたいと思わせてくれる
- ・知識や経験を基に示唆してくれる
- ・何があっても見守ってくれる

【理想】 自らの状況に合わせて、支援者タイプを選ぶことができる

いかがでしたでしょうか？

皆さまの採用面接の際のご参考になれば幸いです。

さて、2007年11月に連載開始いたしました「採用担当者向け耳より情報」ですが、今回を持ちまして一旦終了となります。今までご覧下さり、本当にありがとうございました。



*当内容は、株式会社イニシアティブ・パートナーズ取締役岡晴雄氏が昨年11月16日にご講演された採用支援セミナー「ストレスに弱い人材を見抜く採用選考 ～戦力人材の見極め～」の内容を、岡氏のご協力を得、紹介しております。