

2010/09/19

「USI：鳥居薬品株式会社への先輩訪問を終えて」

東京工業大学大学院理工学研究科
化学工学専攻 森重 皓太

鳥居薬品株式会社へ訪問してきました。全体的にとてもリラックスした雰囲気でお話を伺う事が出来ました。

まず前半では鳥居薬品さんの現在の主なお仕事はかなり詳細に教えて頂きました。今までよく知らなかった新薬の開発プロセスもかなり理解することが出来ました。他にも理念等含め様々な鳥居薬品さんの実情を知ることが出来たと思います。後半では採用面接について面接官の知りたい事等含めかなり詳細な、また、確信にせまるお話を伺う事が出来ました。

まずは、面接官は何を知りたいのか、という問いに対する答えに相当するお話がありました。面接官は被面接者の「強み」を知りたいそうです。この「強み」には「一貫性」があるそうです。この一貫性に関しては、前回講演会で籠橋さんのお話に出てきたときからずっと気になっていたので大変興味がありました。一貫性とは、その人ならではのものがあり、その人が昔から一貫してやり抜いてきているものだそうです。そして一貫性がある部分は幾度の質問により掘り下げられてもぶれないものだそうです。言い換えると、「あなたの強みはなんですか？」と聞かれて答えて、さらに掘り下げられて一貫性が保てなくなったらそれは本当の強みではないということです。以前、私はあるインターンの面接で強みを聞かれた際に前日に用意した答えを答えたら自分でも何を言っているのか分からなくなり自滅したという苦い経験がありますが、それは一貫性がなかったのでしょうか。そもそも一貫性とは何なのでしょう。

「一貫性」について考えてみたいと思います。例えば、私は平日の月曜日から木曜日は自分からお酒を飲まないようにかなり前から一貫して続けてきていますが、ここで言う「一貫性」とは恐らくそういうことではないと思います。ここでいう「一貫性」とは時系列上でも一貫性があり（ここでは「縦の一貫性」と呼びます）、複数の行動間でも共通して見られるその人の特徴（ここでは「横の一貫性」と呼びます）であるものと思います。前者は前回の講演会でも籠橋さんがおっしゃっていたので間違いないと思われます。後者に関しても、後述しますが、面接官は被面接者の1つの行動から推測した「強み」を使って、別の質問においても「この問いにはこういう答えが来るだろう」、と予測して質問するわけですから、複数の行動間で何らかの共通点がないとこの様な予測は出来ないと考えられます。すなわち「強さ」には「縦」にも「横」にも一貫性がないといけないこととなります。私の「お酒を飲まない」という行動は1つの行動でしかありえず「横の一貫性」が確認できません。また、これは物事の取捨選択を含まない行動なので、そこを掘り下げても恐らく

何も「強み」見つからないでしょう。

やはり、過去にさかのぼって複数の取捨選択を含む行動（例えば困難に当たった時の行動）を1つ、1つ考えていかなければ一貫性のある「強み」は見つからないのではないかと、思いました。余談ですが、先日の講演会の中で採用者が知りたい事でコンピテンシー（行動特性）というものが挙げられていましたが、この複数の行動から分かるある人の強みとなる部分というのはこのコンピテンシーに他ならないと思われてきました。そうすると、「強み」も「一貫性」も「コンピテンシー」も本質的には同じものの様な気がします。

また、どうして採用側が一貫性のある部分が知りたいのか、というお話がありました。採用活動では今から20~30年後に活躍できるような人を取りたいそうなので、たしかに、その被面接者のどこに一貫性があるのかは気になる場所だと思います。なぜならその人のこれまでの人生で一貫性がある事は恐らくこれから20~30年後も一貫性が保たれているだろうからです。

面接のお話の後に模擬面接をして頂きました。これは私がとても楽しみにしていたものでした。いざ始まるととても緊張すると思っていたのですが、とてもリラックスした状態で受ける事が出来ました。また、2人しか参加者がいなかったので1人にかなりの時間を割いて頂きました。さらに、模擬面接に入る時、「さて、これから模擬面接を開始します」などという前置きなくスッと入ったので、身構えることなく、よりリラックスした状態で模擬面接が受けられるように、というお気遣いが感じられました。

模擬面接ではたくさん質問して頂きました。研究の事、部活の事、バイトの事…1つの話題に対して掘り下げ、また違う話題に対して掘り下げ、といった感じでした。面接後に解説をして頂きました。私の場合は研究についてかなり掘り下げの質問がありました。その受け答えから、私は一見、1つの事をとことん追求するマニアック（実際は別のお言葉だったと思います）性を特徴としていそうで、同時に全体にも目を向け、全体でのお金などの収支を考える事を好むという特徴がありそう、との事でした。別の質問（研究以外）をするのは、別の角度（質問）からその特徴の裏付けをしようという意図があるそうです。たとえば「この特徴を持っているとすれば、こう質問したらこう答えるだろう」、と予測して別の質問をし、当たれば裏付けが得られ、違えばまた違う仮説をおく、という事を繰り返すそうです。このようにして面接官は様々な事を質問する様です。なので、自分は用意した答えを答えるのではなく、素のままの自分をさらけ出し、自分の特徴を見つけてもらおう、と考えると少しは気楽に面接を受けられるのではないかと思います。

また、模擬面接で「あなたの強みは何ですか」と聞かれました。これについては私はリラックスしていたせいもあり、「分かりません」と答えてしまいました。確かに当時、私は自分の強みというものがよく分かりませんでした。そして、自分で考え出した「強み」というものはしばしば間違っているものだそうです。しかし、面接官の立場からすればそれを一番知りたがっているわけであり、あっているか分からないなりに自分の思う「強み」とその根拠となっている自分の過去の行動は提示すべきだと思います。そうでなければ、

当の本人でさえよく分からない「強み」を探す作業をすべて面接官に丸投げしてしまう事になり、それは失礼な事なのではないかと思いました。そのために「強み」に関して自分なりに考えをまとめておいて「強み」を探す作業のヒント位は提供できるようにしておくべきだな、と思いました。また、「よく***だと人から言われます」などといった他人からの評価もかなり「強み」探しのヒントになるそうなので、色々な人に聞いてまとめておこうと思いました。

質問とその応答を掘り下げる事によってその人の強みを探し当てるという事は本当に難しいと思いました。採用面接とは何か、という非常に気になる命題が自分なりにかなり理解出来たと思います。大変有意義な時間を過ごす事が出来ました。鳥居薬品株式会社の方々、並びに Uceenet 関係者の方々に厚く御礼申し上げます。