

# 銀行やメーカー、航空、公務員試験で導入

グループディスカッション、2月は13・27日

大阪新卒応援ハローワークは2月13日と27日、グループディスカッション（以下GD）のセミナーを開く。写真1月30日のセミナー。GDは、メガバンクなどの金融、メーカー、航空、マスコミ、国家・地方公務員の採用試験に導入されており、多くの就活生から「どんな対策をすればいいのかわからない」との声を多数聞く。セミナーでは、オリジナルのテキストを用いた座学と参加者による実践でGDのポイントをつかみ、本番に生かしてもらう。時間は13日が午前10時から12時半、27日が午後3時から5時15分。



大阪新卒応援ハローワーク

## ●なぜGD

企業はなぜ、グループディスカッションを採用試験で実施しているのか。

第一は、応募者がどんな人物かを知る。第二は集団行動から本人の特性を確認するためだ。

GDは面接と違い、志望動機や自己PRを事前に準備できない。議論の流れに沿い、その場で考えまとめる必要がある。企業側からすれば、議論の過程で普段の本人があらわれ、評価の参考になる。

## 議論の過程で素の本人が分かる 自分の経験 自分の言葉で語って

例えば言葉遣いや表情、

傾聴力、攻撃性などだ。他人から自説を否定された時、どんな表情や態度をとるのか。他人の意見をしっかりと聞いているか。相手に対し攻撃的に反論するタイプか——は個別面接や集団面接では、なかなか判断できない。

このため、初対面という人間関係の中で、どう振る舞うかを判断する材料に、グループワークはうってつけなのだ。

## ●評価は

では、採用担当者は、あなたのどこを見ているのだろうか。セミナーに参加した評価者（ジョブサポーターと他の参加者）は、あなたのどこを見ていたのか。

一つ目は、思考のバランス感覚だ。独善的な考えに

陥っていないか。データや統計など客観的な事実を踏まえ、議論を組み立てているか。

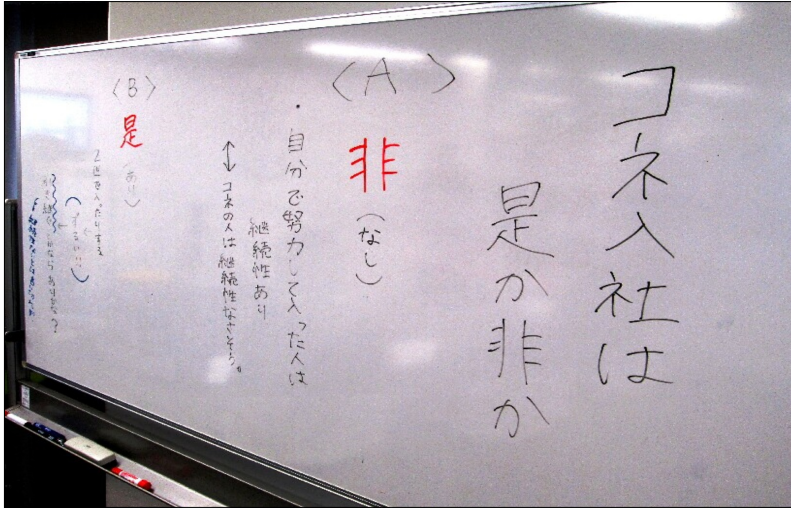
二つ目は、自分の経験に基づき、自分の言葉で話しているか。一般論や俗論、抽象的な話でなく、具体的なエピソードを交え話しているか。面接官は、あなたに新聞の社説のような内容を期待しているわけではない。

三つ目は、会議の中で人間関係をどう構築できるか。採用試験は多くの場合、参加者がみな初対面の環境でコミュニケーションを図らねばならない。その際、臆せず相手の懐に入っていける対人能力はあるか。いわばコミュニケーション能力の全般が問われている、といえよう。

近年、反知性主義ともいわれる言論が多い。学卒にふさわしく論理的な物の考え方が出来るか。評価の分かれ道だ。

GD三箇条

# 自分の役割をこなしているか 他人の役割を支援しているか 時間内に一定の意見をまとめる



## ホワイトボード 利用も有効

### 受講の注意点

- ・欠席の場合は、必ず電話でご連絡ください。
- ・遅刻は原則、認めませんのでご注意ください。
- ・セミナーでは、ディスカッションをビデオ撮影します。ご了承ください。

電話予約は06 (7709) 9455へ。

## 他流試合 本番さながら

### 評価のポイント

- ①積極かつ能動的な参加
  - ②与えられた役割の遂行
  - ③他者を尊重
  - ④とりまとめ、報告・提案への関与の度合い。
- ・ここでGDの基本的な流れについて見ておきたい。  
まず①自己紹介。みな初対

面なので話しやすい雰囲気づくりを②役割分担を決める。よくある質問だが、司会が有利ではない③テーマを共有。例えば「働く意義とは何か」と問えば、参加人数分の「働く意義」が存在する。言葉の意味内容を定義し、参加者が共通の認識を持つことが必要だ。これをせず議論が始まると、お互いの話がいつまでたってもかみ合わず、結論が出ないまま、時間切れになる恐れも④時間配分の決定。議論の時間に何分使うか、発表は何分でいいか。細かく縛られる必要はないが、配分を間違えると、議論は尻すばみで終わる⑤最終報告。個人の意見ではなく、グループ全体の意見をすくい上げ、まとめる。意見の羅列でなく、ポイントを絞った発表が心に残る。議論の何を残し何を削るか。発表者の腕の見せどころだ。議論が終わったら必ずメン

### グループディスカッションのテーマ

(テーマは企業のGDで実際に出题されたものを使用)

- 「あなたにとって働く意義とは」
- 「新幹線の車内販売で、どうすれば売上が伸びるか」
- 「日本のスポーツ選手が海外に進出していることについて」
- 「コネ入社の是非について」
- 「お客様が一番喜ぶCS (顧客満足度) とは何か」

バーとフィードバックをしよう。自分の発言や態度を振り返り、次のGDに生かそう。

GDの三箇条は①自分の役割をこなす。自分の意見を主張することにも、他人の意見に耳を傾け、グループでの役割を果たす。表情を意識し、笑顔で全員に問いかける。ホワイトボード

### ●参加者の感想

GDの概念が理解できた▼議論には積極的に参加し、発言できた▼座学で学んだことを理解したつもりでも、実践に生かすことは本当に難しかった▼参加者の講師が参考になった▼ビデオでの振り返りで自分の発言や姿勢を客観的に見ることができた▼時間は配分を含め(セミナーの時間は)ちょうどよかった。

やふせんがあれば有効に使う。

②他人の役割を支援する。これが一番大切な役割だ。グループが一体化できる環境をつくる。自分の意見を押し通すことが目的ではない。メンバーの意見を復唱したり、要約し、全員が意見を言えるよう配慮する。

③時間内に一定の意見をまとめる。

GDは素晴らしい結論、正解を出すことではない。セミナーで実践を積むことが、突破の第一歩といえよう。