

・WANT、CAN、MUST

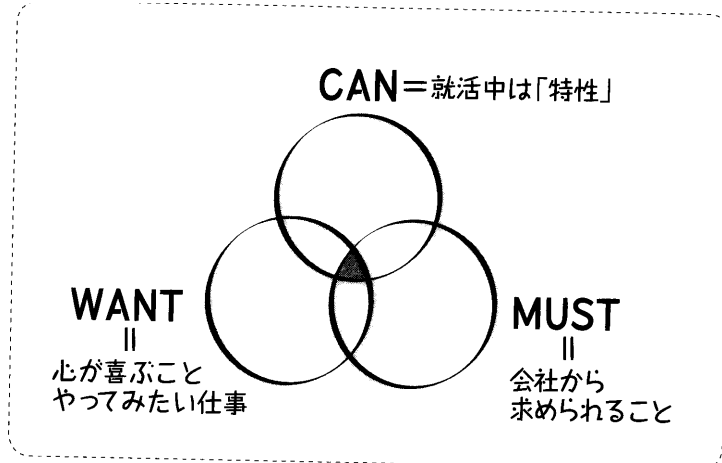
さて、入社後の幸せのために仕事選びに必要なのは、3つの重なりを見つけることだと思います。それはWANT（したいこと）、CAN（できること）、MUST（会社から求められること）の3つ。この中で、CANは、「今できる仕事」ではなく「特性」と考えると良いでしょう。

たとえば、できること（CAN）が大きくなると期待されるので、求められること（MUST）も膨らみます。もちろん、やりたいこと（WANT）との重なりも大きくなるでしょう。仕事が面白いと感じる瞬間です。

いまは知らないために興味がない仕事も、求められて（MUST）できるようになったら（CAN）、それがやりたいこと（WANT）になった、ということもあります。

また、できること（CAN）が増えれば見える世界が広がるので、やりたいこと（WANT）が新たに出てくることだってあるのです。

私自身も、就活のときには、自分がキャリアコンサルタントになり、本を書くなんて思ってもいませんでした。



自社サイトのみで募集する企業もある。

・会社の安定性は、会社規模や上場・非上場では測れない

一般的に、中小企業よりも大企業が安定していると思われがちですが、これには落とし穴があります。中小企業が不安定だと言う人のひとりにその根拠を聞くと、「設立された会社の数十%が3年以内に倒産するからだ」と言われました。歴史のある中小企業もあるのでおかしな論理です。しかも、このデータは就活においては意味がありません。設立された会社の多くは社長一人だけの企業。つまり、一般の求人情報にはほとんど出ないのです。このような実態を無視して、設立3年以内の倒産を根拠に、中小が不安定な就職先だと言うのは、矛盾がありますね。世の中に出回るデータは、トリックが多いのです。

上場企業なら安心だと思われるかもしれませんが、この10年でもかなりの上場企業が倒産、合併でなくなっていました。

上場していない優良企業もあります。上場の最大のメリットは資金調達。資金が潤沢ならば、株式市場からお金を集めなくて良いので、上場していないというわけです。また、上場すると、株主が短期的な利益を求めて経営に口出しをしてくる。ですから、長期スパンで考える会社や、こだわりの経営をしたい会社では、上場しないと明言しているところもあります。会社の安定性は、会社規模や上場・非上場では測れないのです。

・「つぶれない会社」

「つぶれない会社」を基準に就活した A さん。選んだ会社の業績が安定して見え
たのは、リストラが激しいためでした。その会社ではリストラ対象になると、まず関連
企業に転籍となり、その後、退職させられます。この方法なら親会社には、会社都合退
職（社員をクビにした）という実績は残りません。業績に対して、株主が強く目を光ら
せる上場企業で行われているケースがあるようです。

・どちらの会社の給与が高い？

次の例で、どちらの会社の給与が高いと思いますか？

A 社 初任給・20 万円

諸手当・住宅手当、各種保険完備、交通費実費
賞与 ・4 ヶ月

B 社 初任給・20 万円

諸手当・各種保険完備、交通費実費
賞与 ・4 ヶ月

一般的に、初任給には、最初に支払われる給与額（税金が引かれる前の額面）が記され
ます。この場合、A 社は、住宅手当分が上乗せされるのではなく、20 万円の中に含まれて
いる可能性が高いのです。ですから、2 社とももらえる金額は同じ。左の計算になるわけ
ですね。

A 社・初任給 20 万円（基本給 15 万円＋住宅手当 5 万円）＋交通費

B 社・初任給 20 万円（基本給 20 万円）＋交通費

また、賞与が 4 ヶ月とありましたよね。賞与とは、いわゆるボーナスのことで、給与以
外の収入を指します。賞与には〇ヶ月と記されていますが、計算は基本給の〇ヶ月分とい
うところが多いです。これを計算すると、前の例から算出した基本給により、

A 社賞与・基本給 15 万円×4 ヶ月＝60 万円

B 社賞与・基本給 20 万円×4 ヶ月＝80 万円

なんと賞与については、住宅手当がない B 社のほうが高いのです。年収で計算したら、
住宅手当のない B 社のほうが 20 万円も高くなってしまいました。

・インプリンティング

鳥は、孵化して最初に目にした動く物を親だと思いこむ習性があります。これを、イン
プリンティング（刷り込み）と言います。同じように就活生は、就職活動の初期に出会った
興味のある業界に対してインプリンティングされ、盲目的になってしまう人が多いのです。
ピンときた業界に盲目的になると、好きだと思い込んで会社研究がおろそかになります。
そのため、説得力のない志望動機しか語れません。業界を絞ったことによる、持ち駒減少
というリスクもあります。

・上位校

企業の募集告知は、上位校から行うことが多いです。ですから、上位校の学生さんなら、
自分から企業にアプローチしなくても、一定の情報を得ることができます。上位校ではな
いと思う方は、自分から情報を取りにいかなくてはなりません。

・能力重視

学歴で選考をしていた会社も、その多くが能力重視
の選考に切り替えました。20 年後の人脈に期待するよりも、純粹に仕事ができるかどうか
が重視されるようになってきているのです。それは、面接官に大学名を教えない企業が増えて
いることにも表れています。

・多くの会社の PR 表現

次の例文を見比べてください。

例文 A・工場内で機械設計をしていただきます。工場はスキー場まで、車でわずか 15 分。仕事帰りに出かける社員も多いです。夏はゴルフや BBQ が楽しめる良い環境です。
例文 B・工場内で機械設計をしていただきます。レジャー施設があるような田舎なので、非常に不便です。冬は何十センチも雪が積もるので、とても寒いです。

A も B も同じ環境を説明しています。「職場は田舎にある」「冬は雪が積もる」という事実を、プラスにとらえて表現するか、マイナスに表現するかの違いですね。多くの会社は例文 B のようには伝えないだけ。

・SPI2

SPI2 の特徴と採用における位置づけをお話したいと思います。

まずは、SPI2 の特徴から紹介しましょう。言語テスト・計数テスト・性格検査で構成されています。

言語テストでは、言いたいことを適切に伝え、言われていることを理解するために基礎となる言語力を見ています。たとえば、文章の中に適切な接続詞を入れる、仲間の言葉を探すなどの問題が出されます。

論理的思考力を見る計数問題は、一見数学のようですが、難しい公式などは含まれません。論理的に考えれば答えを導きだせる内容になっています。とはいえ、「推論」と呼ばれる問題などは、解きなれておくとスムーズです。

いずれも誤答率は計算されないの、カンでもマークシートを埋めたほうがトク。

SPI2 をはじめ、適性検査全般に言えることですが、言語・計数の能力パートは、1 回目よりも 2 回目、2 回目よりも 3 回目のほうが確実に点数はアップします。

これは、「**解き慣れ**」による**効果**です。流れを知っているだけで安心ですし、問いの意図がわかっているだけで落ち着いて解答に集中できますね。また、設問に入る前の、名前や学校名などを登録するマークシートも、慣れないうちは神経を使います。これらが、1 回目よりも 5 回目のほうが成績が良くなる理由です。

しかし、**5 回目と 10 回目の点数はほとんど変わりません**。SPI2 は国語と数学のテストに見えますが、診断しているのは言語能力と論理的思考力。学力ではなく、能力を見ているのです。これらは、短期間の勉強で伸びる力ではありません。

主な適性検査

■SPI2

日本で最も有名な適性検査です。言語・計数・性格テストで構成されています。

最初の言語テストでは、文章の中に適切な接続詞を入れる、仲間の言葉を探すなどの問題が中心です。続く計数（論理的思考力）は、難しい公式などは含まれず、論理的に考えれば答えが導きだせる問題です。同じ設定で数問続く「組問題」では、前の問題で計算につかった数値を次の問題で使うと、素早く答えを導けます。

最後は**性格検査**です。**回答時間は短いですが、人事用のレポートでは、最もスペースを割かれる部分**。性格、行動、情緒、思考、適性職務などを見られています。

■テストセンター

SPI2 のパソコン版です。ただし、ペーパーテストの SPI2 とは問題が少し違います。全国の主要都市に設けられている専用の会場に出向き、備え付けのパソコンを使って受検。結果はテストセンターに保存されます。一度受検すればその後には別の会社からテストセンターでの検査を指

定されても、一度目の結果が使用できます（再受検もできます）。一度受けたら良いので、学生さんは筆記試験の時間と交通費が助かり、企業は会場や人手を取らなくても良い WIN-WIN のシステムとして**実施企業が急増**しています。

英語検査が 09 年 1 月から登場。企業により受検が必要かどうかは異なります。

■Web テスティングサービス

インターネットがつながる場所なら、自宅でも学校でもインターネットカフェでも、自分の好きなところで受けられるのが Web テスト。

これは SPI2 の Web テスト版です。形式は同じですが、SPI2 やテストセンターとは異なる問題が出題されます。

■玉手箱／Web-CAB

玉手箱は Web テストで最も多く実施されています。3 種類の計数、3 種類の言語、2 種類の英語、性格、意欲で構成され、企業ごとに組み合わせを変えて出題されます。

また、Web-CAB は、コンピューター職に多く使用されます。玉手箱と Web-CAB の 2 つを組み合わせる場合もあります。

■TG-WEB

Web テストの中では、難解なことで有名。たとえば言語テストでは、経済や法律、先端技術などを扱った文章が多用されますし、計数テストでは、図形問題や暗号問題など、SPI2 にはない問題もあります。SPI2 のもある推論などの分野も、より難しいと言われていました。

2 種類の計数、2 種類の言語、英語、6 種類の性格で構成され、企業ごとに組み合わせを変えて出題されます。

■クレペリンテスト

作業検査法の 1 つ。一桁の数字を順番に足し算していくという、単純な検査です。

1468473985269

8842459116568

このように何行にも渡って数字が並んだシートが配られます。並んでいるふたつの数字を足して、下 1 桁の数字を間に書いていくのです。上の場合だったら、1 と 4 の間に「5」、4 と 6 の間に「0」、6 と 8 の間に「4」という具合です。1 分たったところで 2 段目に移り、また 1 分たったなら 3 段目に移るパターンを繰り返し、前半 15 分。休憩をはさんで後半 15 分行います。

これにより、性格や行動ぶり、知性までが判断できます。一時は、事務職には必須だと言われていました。SPI (SPI2 の前身) の登場により実施企業は減りましたが、今でも根強い人気があります。

玉手箱シリーズ (たまたばこシリーズ) は、日本エス・エイチ・エル社製の就職採用 Web テストである。
<http://www.shl.co.jp/>

ライスケール

性格検査部分では、自分を良く見せる傾向を知るために、嘘をついていないかどうかチェックする質問 (ライスケール) があります。たとえば「人生で嘘をついた事は一度もない」など。小さな嘘をついたことがない人はいないだろう、という前提で質問されています。

ライスケールが高いということは、「自分を良く見せる傾向が強いので、診断結果は信憑性が薄い」ということなのですが、企業によっては**不採用の決め手にするところもあり**

ます。

・自己PR； 単に学んだことを書くと、そのことができない自分をアピールすることになる次のように自己PRをされて、どう思いますか？

Aさん「〇〇建設のインターンシップで、進行管理をするプロジェクトマネージャーの仕事を体験しました。インターンを通して、服装をきちんとしなくてはならないことを学びました」

Bさん「吹奏楽サークルで、トランペットのパートリーダーを務めました。みんなの意見をまとめることの難しさを学びました」

いかがでしょうか。彼らは、何をPRしたかったのでしょうか。服装がルーズなところでしょいか。意見をまとめる力がなかったことでしょうか。

単に学んだことを書くと、そのことができない自分をアピールすることになります。自己PRは、「してきたこと」を書きましょう。

「してきたこと」を書くときにも、心がけていることや、意識的に取り組んでいることは避けてください。

「心がけている」ということは、努力されているのだと思います。成長の意欲は素晴らしいですし、その努力を認めてほしいという気持ちはわかります。しかし、無意識のうちにしていることの中に、あなたならではの特性があるはずです。心がけなければできないことよりも、無意識にしている行動や思考のほうが、就職してからすんなりと成果につながります。それが本当の強み、あなたらしさなんです。

・総合職

総合職でジョブロー

テーションがある会社ならば、「〇〇職に就きたい」と書くのは、会社の方針に反することにもなります。

GD グループディスカッション

集団討論のこと。

あるテーマについて複数で議論し、学生の発言内容や態度を採用担当官が審査していくというスタイル。一般的に、4～10人程度の学生を集めて実施されます。多い場合は、20人以上になることもあります。

テーマは、就職活動や仕事の価値観を知るもの、時事問題や業界動向について話し合うものなど、各企業の選考目的によって様々です。

GW グループワーク

シミュレーションゲームやコミュニケーションゲームをしたり、企業側が出すテーマに沿って、グループ全員で企画を考えたりします。企画の場合には、最後にプレゼンテーションすることも。

企画テーマは、「高齢者向けの旅行のプラン」や「学生をターゲットにした雑誌の販促案」「東京ドームでイベントを実施するなら、いつ、何をする？」などがその一例です。

ゲームは、その会社の営業シミュレーションだったり、レゴでつくられたオブジェを再現するものだったり。

GWは、このように楽しみながら、プロジェクトを進められる内容が多いです。

・場作りのテクニック

「GD/GWは第一声を発する！」と心に決めてのぞんでください。

それは、最初に発言した人を中心とした2~3人によって、場の空気や流れができるから。その2~3人に入っていたら、自分に近い「場」になりやすいんです。GD/GWは、短期決戦。じっくり、自分の「場」をつくる余裕はありません。第一声を発して場づくりに関わってみましょう。

しかし、こうアドバイスすると、顔がひきつる学生さんがいらっしやいます。「何を話したらいいの？ すぐに、意見が思いつくとは限らないし、むしろ思いつかないと思う」と。

そんなに難しく考えないで。「よろしくお願いします」と言って、にっこり。これでOK。もちろん、意見を思いついている人は、意見を言ってもいいですよ。

自ら、快適な「場」をつくる。実践してみてくださいね。

入社後にも「場づくり」はついてまわります。いい雰囲気かどうかは、働きやすさを決める重要要素ですから。

「雰囲気のいい職場で働きたい」という人は多いのですが、その雰囲気をつくるのは、社員1人ひとり。あなたの振る舞い、関わり方で、会社の雰囲気はつくれるんです。

「箸よく盤水を回す」という言葉があります。

たらいいっぱい張った水の真ん中を、細い一本の箸で根気よく回し続けると、まず箸の周りの水が回りはじめ、最後には、たらいの水全部が回りはじめるという意味。つまり、小さな乏しい力であっても、やり続けたら、必ず大きなものを動かす力があるということです。

新入社員だって、雰囲気を変えられるのです。

いい「場」をつくれる人になったら、GD/GWも、そして仕事もいい気分で取り組めそうです。

・面接官が聞きたいこと

100の質問

面接のイメージトレーニングをするのは良いことですが、**100の答えは必要ありません**。なぜなら、**面接官が聞きたいことは、大きく次の3つに集約されるから**です。

①**特性（あなたらしい行動パターン、思考プロセス、成功スタイル）**

②**心が喜ぶこと（頑張りの元）**

③**苦手×ストレス（弱点や、力を発揮しにくい条件）**

特性とは、あなたの特徴的な思考プロセスや行動パターン。それを活かした成功スタイルです（詳しくは、3章を参照）。

面接官は、あなたが入社して活躍できる素材かどうかを判断するために、どんなタイプの人で、そのレベルはどれくらいかを知りたいと思っています。

面接にのぞむときは、「どんな人だと思ってもらえたら成功か（どんな特性を伝えたいか）」を意識しましょう。自然と、何を話したらいいか、逆効果になる話は何かが見えてきますよ。

特性は、主に自己PRで語る内容となりますが、面接官はそれが本当かを知るために、違う切り口の質問もしてくるでしょう。「長所は？」「強みは？」「他にどんな場面で発揮しましたか？」「友人からは、どんな人だと言われますか？」——どの質問をされても、同じ。特性と、その特性を発揮したエピソードを話せばいいのです。

・・・

転職が当たり前になり、1年足らずで辞める人が17%にのぼります。また、メンタルヘルスの講師をしている友人によると、ある大手企業の社員は20%もの人が心の病だとのこと。退職したり、心の病気になったりする原因をひも解くと、仕事とのミスマッチであることが多いのです。

ですから企業側は、ミスマッチなく活躍し続けてもらえるよう、採用の際に慎重に適性を見極めようとしているのですね。

あなたが夢中になれること、充実感があること、うきうきワクワクすることは何ですか。

面接官は、あなたの心が喜ぶことと仕事との共通項を見つけ、仕事にも夢中になって頑張ってくれるかを見極めようとしています。

・・・

面接では他にも、頑張ったこと、好きなこと、ハマっているもの、幸せなとき、やりがい、マイブームなど様々な聞かれ方をします。どの質問であっても、「意見の違いを乗り越えて一体化」「新しい技をマスター」することが喜びだと伝わる話をすればいいのです。

・・・

この3つを言葉にできていれば、面接は怖いものではありません。

・1本筋が通っている

私 「次の選考に進める人と落とす人の、一番違うところはどこなの？」

T氏 「うーん、通す人は軸があるっていうのかな。いろいろな質問をしても、全ての答えに**1本筋が通っている**んだよね。話に一貫性があるから安心できるんだ。だけど落とす人は、質問ごとにいきあたりばったりで答えるから、トータルで見ると矛盾しているんだよ。これも面接マニュアルなんかが決まった答え方を用意している影響かもね」

・定番の質問

「他に応募している企業はどこですか？」

これは、昔からある定番の質問ですが、学生さんには意図がわかりづらいようですね。面接官が他の応募先を聞く理由は、2つあります。

1つ目は、会社選びのポイント（軸）を知りたいからです。私が面接官を依頼されたときにも、よくする質問です

・・・

他に応募している企業を聞く2つ目の理由は、志望順位を知りたいから。

・恋愛と面接の比較

突然ですが、就職活動を恋愛に例えてみましょう。

好きな人ができたら、その人のことを色々と知りたくなりませんか？ そして、理解が深まるにしたがって「付き合おう」とか「結婚しよう」となります。面接も同じ。面接官は、採用したら長いお付き合いになるので、様々な質問をして、どんな人なのか見極めようとしているのです。

恋愛と違うのは、時間をかけて理解し合うことができない点。しかも、「良さそうな人だから付き合ってみて、ダメなら別れよう」というわけにはいきません。恋愛よりも短い時間・回数で、確信を持てるまで学生さんのことを知る必要があります。ですから、**どんどん核心にせまってくる**のです。

・・・