

「好きなこと」はその仕事の中で見つけ、「やりたいこと」はその仕事の中で組み立てていくのが、社会人としての考えであり、就労意欲を持続させるポイントとなるのです

一流といわれる大学へ進み、人もうらやむ有名企業に入れた人だけが人生の成功者ではないのです。はたしてその人たちが、本当に幸福な人生を全うしているかといえば、疑問だらけなのです。

ではより良い就職、より良い仕事とは何なのでしょう。

親の世代の価値観からいえば、安定して多くのお金が得られる就職・仕事となるでしょう。しかし人間本来の生き方からいえば、「自分が必要とされている」仕事に就くこととなります。そしてこの生き方がいまの世代の価値観となっているのです。

とすれば、レールに設定する終着駅は、親の古い価値観で決めるのではなく、子どもと一緒に考えて、子どもがどの分野で必要とされる能力をもっているかを見つけることによって見えてきます。その能力を引き立たせる学問やスキルが得られる大学へ進み完成させることによって、その人の存在価値を明確にします。ただ「学卒のラベル」を求めているのではないのです。

その人の**存在価値が明確になれば、採用される可能性は限りなく100%に近づきます。**

なるべく早い時期に、あなたの子どもの立ち位置を確認しましょう。就職の準備に取りかかる第一歩となるからです。

立ち位置を確認するポイントは、次の5つ。

- ① 子どもは何の仕事に就きたがっているか
- ② どの分野（考える・考えを形にする・形になったものを社会に広げる）で必要とされる能力をもっているか
- ③ 子どもが就きたいと思っている職業と、生来もって生まれた適性とが一致しているか
- ④ そのための勉強や経験をどの程度積んできたか
- ⑤ その仕事に就くために不足しているスキルはなにか

どんな話題であっても、「うるさい」とか「どうしたんだ」とか、「ダメだ」とか「だからお前は」などという言葉を使わず、まずは「おお、すごいな」とか「さすがだな」と子どもの話を肯定するのです。そして説教したり解決法をアドバイスしたりせず、「次が楽しみだな」と期待している気持ちを伝えます。この言葉を繰り返すことによって、子どもから「話したい／聞いてほしい」という欲求が生まれ、抵抗なく話しかけてくるようになります。このとき親の自慢話は絶対にしてはいけません。自慢話をすることによって、結果的に子どもの話を否定することになるからです。

バブルが崩壊してまもなくの就職難のときでした。

テレビのニュースが、就職活動をしていても成果があがらない学生を取材していました。その中のひとりが怒りを込めて、カメラに向かって言ったのです。

「僕は東大を卒業するのです
なのにどうして

どの企業も僕を採用しようとしませんか？」

あなたはこの学生が、なぜ採用されないのかわかりますか？

アルバイトには社会体験ができる、金銭感覚が養われる、いろいろな仕事が体験できると

いうメリットがある一方で、仕事を軽く見てしまうというデメリットがあります。

ではアルバイト（パートタイマー）と就職（フルタイマー）では何が違うのでしょうか。

アルバイトであっても就職であっても、感覚的には仕事をして報酬を得る立場は同じと捉えられますが、アルバイトは「嫌なら辞める」無責任意識が基本にあり、就職は「嫌でも辞めない」責任意識があるところが違います。

しかしアルバイトを何カ所も経験してきた人は、無責任意識を無責任だとは理解していないので、就職できたとしても、嫌なら辞めてしまう人が多く、企業にとっては大きな問題となっています。

求人難のころとは違って就職難になれば、「給与をくれるところならばどこでもよい」との考えが基本にあり、そこへ「自分の希望」をプラスして就職先を探しています。希望通りにならないとしても「これでもいいや」と妥協して、とにかく「どこかに勤めること」が目的となっています。

これで面接する企業は、その人に魅力を感じる（採用する）でしょうか。

...

あなたが恋愛感情を抱いた相手に、自分の思いを伝えるときを思い起こしてください。

言葉や態度、贈り物など知恵を絞ってアプローチを繰り返し、相手に対して「必要性」を訴えることができたとき、やっと相手は心を動かされたのではありませんでしたか？

外見に関係なく、「あなたが必要」「あなたの役に立てる」との思いが相手に伝わったとき、その恋愛は成就するのです。

就職も同じで、求職者が応募した企業に対し、「この企業が自分の将来にとってどれほど必要」か、また「この企業にとって私はいかに役に立つ人物である」かを訴えることが、面接に合格するポイントとなります。

私はいままで1000人以上の面接に立ち会ってきましたが、履歴書をチェックしてその志望動機の欄に一番多く見られたのは「御社の将来性」という文言でした（さすがに最近では就職塾の指導の影響か、こうした文言はあまり見受けられなくなりました）。

本人は意味もなく書いているのですが、これほど採用者側をバカにした文言はありません。

この言葉は何も考えずに、空白を埋めるために書いています。

仲間や家族など、取り巻く周囲の人たちが自分の長所だと言ってくれる点を武器にすれば就職戦線なんて怖くないと思っている人たちは、ことごとく採用通知を受け取っていません。その理由は自分たちの立場でしか考えていないからです。

自分を相手の立場に置き換えることは、就職活動だけでなく、人と関わるさまざまな場面で、キャスティングボードを握るチャンスをつかむ重要なスキルです。

参考のためにふたつの事例を紹介しましょう。

ひとつは志望動機に書かれていた内容を企業が理解し、採用を決定した例です。

武田さんは世界を舞台にして経済活動をするを将来目標としていました。そこで一橋大学商学部に入り、2年生のときには休学してイギリスのオックスフォードへ留学したのです。3年後、語学力を身につけて戻ってきたのですが、もうひとつ挑戦すべき課題を残していました。それはアメリカで会計士の資格を得ることでした。

卒業の年になったため、課題を残したまま就括に入りました。

自分の将来目標に一番近づける企業として、銀行系の総合研究所にエントリーしました。志望動機の欄には「将来目標を実現させるため御社への就職を希望します」と表題し、そのために身につけてきたスキルを箇条書きにするとともに、そのスキルがどのように総合研究所の業務に活かせるかを記したのです。

武田さんは採用され研修期間を終えた後、日本に進出を希望するアメリカ企業の調査員としてアメリカへ派遣されました。スキルを活かしながら自分自身の将来目標を実現させるための第一歩を踏み出したのです。

ふたつ目は志望動機が不明確なため、採用を見送られた木下さんです。

木下さんは六大学のひとつに在学し、著名なスポーツチームの主力メンバーとして活躍していました。このチームは先輩が後輩の就職の面倒をみるのが伝統になっており、木下さんも何の不安もなく就活期を迎えたのです。

仲の良かった先輩が勤めている某自動車メーカーを訪ねて就職の依頼をし、先輩も当然のごとくその申し出を受けました。

先輩のアドバイスに従って木下さんはエントリーシートを提出しました。その志望動機欄には「**先輩の活躍する会社なので応募しました**」と書きました。

将来の夢は「先輩とともに会社を牽引できる立場になること」と書いたのです。好況期ならばなんの問題もなく、先輩後輩の関係で就職が決まったことでしょう。しかし不況期ではそう甘くありませんでした。

先輩が活躍するのは営業部。会社の方針に沿った売上は達成できていません。会社は売上向上をめざし、リストラクチャリングの一環として、余剰人員となった技術部門の社員を営業に配置換えする決定をしていました。販売専門職よりも技術部門が商品を勧めるほうが顧客に信頼されることがわかったからです。

木下さんは先輩との関係で面接まで進むことができました。

「木下さんが弊社に勤めたい理由について教えてください」

「体育会で鍛えた身体と根性で世話になった先輩を支え
会社を躍進させたいと思い応募しました」

「会社は学校の部活ではありませんので

つねに先輩と一緒に部署にいるという保証はありません

わが社が利益を出し続けるためには

どのような方向に向かっていけばよいと思いますか？」

「……」

目標なくただだらだらと過ごしてきた人は、企業にとって一番採用したくない人です。

時間をかけて準備したことが功を奏して、採用が決まりました。

佐藤さんが就職して約10年が経ちました。この間一度も会社を辞めようと思ったことがないと言います。

その理由の問いかけに答えました。

「好きな仕事に配属されなくても

与えられたその仕事を好きになればよいし
やりがいを感じなくなったら

自分で目標を設定して

それに向かっていけばよいのです」

「また、できるかどうか不安な部署に配置されても

新しいスキルが身につくチャンスと考えて挑戦を続けました

給与をもらいながら新しいスキルが得られるなんて最高じゃないですか」

「大勢の中のひとり」に属する人たちは、勤労階層の中では一部を構成しているにすぎないにもかかわらず、「大勢の中のひとり」の部署に従事する人たちは景気の動向に合わせて増減が激しいため、解雇されたり求人が減ったりすると、社会的には就職難とのイメージが広まってしまうのです。

ハローワークに求人が来るのも、そのほとんどは「大勢の中のひとり」が不足したときであり、不況によってその立場の求人がなくなると、ハローワークの職員は「不況で求人が減った」と言います。

「存在価値が求められる仕事」に向かって準備をしてきた人は、「学卒の資格があるから」と古い価値観であることに気付かない学生が、のんびりと一日を過ごしたり、遊び呆けてい

るときに、それ相当の努力を繰り返してきました。その努力の報賞として、不況であろうと必要な人材として引く手数多(あまた)になっているのです。

部署や部門に関係なく企業が必要としているのは、ダメなとき「ならばどうすればできるか」を考え行動する「能動的思考・行動力」です。

なぜならその「能動性」が、会社を元気にする源であるからです。

正社員の給与は業績の対価としての比率よりも、その組織を維持していくためにどれほど「我慢した」かに対して支払われていると考えるのが正しいのです。

「採用者の目線」にはは月つきりとしたデメリットとメリットがあります。前者は判断を誤って目的外の人を採用してしまった場合でも、一旦採用すればそれを理由に解雇できないこと。後者は、求める人が見つかったときには会社を躍進させる原動力になることです。

・・・

どの企業も、わずかであっても無駄金を使いたくありません。面接するときはシビアな感覚で応募者を見えています。

商工団体のセミナーや講演会で話すときは、数知れず体験した失敗から学んだ結果として、こんな話し方をしています。

「あなたが面談している応募者は泥の固まりだと思ってください

あなたはどの泥の中に金が隠されているか見分けるのです

それが面接です

これだと決めたら採用しましょう

採用したその日から

あなたの仕事は泥の固まりを洗うことです

早く金が見つからないか期待を込めて洗い続けるでしょう

しかしそのうちに泥は溶けてなくなり

手には何も残っていないのです

よく見分けないとこれを繰り返します

そして費用を掛けて泥を買ったと失望するでしょう

しかしまた泥を選ばなければなりません

そして同じように泥の固まりを洗うのです

それが経営者の仕事です

そのうちに金とまではいなくても

銅や鉄が見つかります

やっと泥を洗い続けた甲斐があったのです

採用とはこれほど手間と経費をかけて行うものです

しかしなるべくならば無駄な経費を使わないために

泥だけの固まりは避けなければなりません

その見分け方は応募者と面接するとき

次の15項目でチェックをすることです」

と話しています。

■採用者はここを見ている

(1)行動思考の確認は、論評して否定する／布石をするなどによって確認します。

採用側が一番嫌うのは行動を起こす前に自己弁護を行うことと、マイナス思考だからです。

- (2) 履歴書やエントリーシートをチェックする。
ポイントは筆跡とバランス、そして注意力になります。
- (3) 「求めている人」の要件が満たされているか。
「いま現在」と「将来」についてその可能性に重点を置いてチェックします。
- (4) 面接時の話に一貫性があるのかもパーソナリティの判断で重要になります。エントリーシートや履歴書、初めての訪問時の会話などすべてを通して一貫性がないと、人間性が借用できなくなりますから（どこかでごまかしがある）採用を見送ることになってしまいます。
- (5) 表情や態度に聡明さがあるかも、注意して観察します。ざっくり言えば「バカか利口か」「明るい暗いか」「横柄か慎重か」などを雑談からチェックします。筆記試験の成績がいくら良くても、ここで不採用となる人もたくさんいます。
- (6) 「聞く力」「話す力」が備わっているか。これは社会人として必要不可欠な要件になります。質問を何度か繰り返し、その答え方で簡単にわかるため、応募者にとっては気の抜けない一瞬になります。
- (7) 感情の起伏が激しいか否かも、組織の一月として働くためには確認しなければなりません。
無感動も最悪ですが、起伏の激しいのも困りものです。意識的に、応募者が不快な思いをするであろう内容を投げかけ、その反応を探ったりするのです。
- (8) 経験はあっても良し悪しになります。すなわち経験したことによって悪い習慣になる場合と、良い習慣になる場合がありますから、それを見抜くのも面接のポイントになります。
- (9) ブランドカがあるか否かは、「その人」を採用する意義を確認することです。ブランドカとは独自性であり、応募者の価値を高めます。他の誰かと同じであれば、その人を採用する必要がありません。必要としているのは頭数ではなく「役に立つ人」だからです。
- (10) 「何をやったか」ではなく「何ができるか」も重要な要素です。応募者の過去より、応募者の未来を見るのです。
- (11) 企業のライフサイクルのどの部分に適応する人なのかを知ることは適材適所の基本です。
会社やそれぞれの部署には開拓期、成長期、保全期などがあり、それぞれのどの部分で能力を発揮できるかを見極めるのです。
- (12) 応募者が大きな石なのか小さな石なのか。
適材適所の人事管理のために、じっくりと判断します。
- (13) 生木なのか合板なのか。
指導によって新しい形になりうる人か、出来上がった形があって応用がきかないのかを見極めます。端的に言えば柔軟性になります。
- (14) 指揮官なのか実戦部隊なのか。
適材適所の人事管理をするため、大局的に見ると、ここで判断を誤りますと、会社の将来にも大きな影響を与えます。
- (15) 5つの質問（182 ページ）によって面接の核心に迫ります。
応募目的が明快な人ほど入社後になにをするのかがわかっていますから、それを見極めるためです。

そして最後には「何かお聞きになりたいことはありませんか」と問いかけます。これはあなたに確認事項の漏れがないか問い合わせるチャンスを与えているのではなく、**質問能力を試している**のです。

(1) . . .

どんなことでも、どんな人でも、批判・否定するのは簡単です。

しかし実現させるためのアイデアを出すのは難しいのです。なぜならそこには「知恵」が要るからです。

批判や否定は過去との対比でできますが、知恵を出すには新たな発想を必要とします。

会社は批判や否定をする人は求めています。

(2) . . .

たとえば「最近興味を持ったことは？」との問いかけに射し、「資源エネルギーとエコエネルギーについて」と答えれば、一見まともな応答に聞こえるかもしれませんが、この答えは求められていないのです。

どの質問にも、**隠されている大切な文言があります。**

それは「応募した会社に関して」です。

エントリーシートで質問される項目

- ① 将来にどんな目標を持っていて、当社ではどんな立場をめざしたいか
- ② なぜ当社を選びましたか (①の将来目標に共通することがポイント)
- ③ 何歳くらいのとき当社を知ったか そのきっかけは (①に共通していること)
- ④ 当社の業務のどの部分に関心を持っているか
- ⑤ どの部署に就きたいか その理由は (①に共通していることがポイント)
- ⑥ 当社の将来像をどのように描いているか
- ⑦ そのイメージに近づけるためにあなたが挑戦できることはなにか
- ⑧ 当社は社会的にどのようなイメージを持たれていると思うか
- ⑨ それを改善するためにはどうすれば良いと考えるか
- ⑩ 希望勤務地はどこか
- ⑪ 学生生活の中で自慢できる「頑張り」はなにか
- ⑫ 卒論のテーマは (①に通じていることがベター)
- ⑬ 専攻分野、ゼミ研究室について (①に通じていることがポイント)
- ⑭ 保有する免許・資格について (①に通じていることがベター)

これらの書類は応募者の経歴や応募する意思を伝えるだけでなく、応募者の内面を確認するために提出をお願いするのです。

そのためにはコンピューターで作るのではなく、**自筆**で書いてほしいのです。

書いた文字には応募者の内面がすべて表れています。それが欲しいのです。

採用担当者が履歴書をチェックするときは、

- ① 記入すべきところはすべて記入し、印章が必要などころには押印され、写真が必要などころには写真が貼られているかなど、応募者の注意力を見ます。
- ② そして書かれている文字の大きさやバランスから、性格や文字を書き慣れているか (きっちり勉強してきたか) を判断します。
- ③ 書き方が「ありきたり」か、誠意がこもっているかなども見ます。

このように履歴書一通であっても、**応募者を理解する要素がたくさん含まれています。**これがPCで作られていたとしたらどうでしょうか。

機械の特徴は読み取れるかもしれませんが、応募者の内面は何一つ理解できません。履歴書を書くのですら、面倒だと思っていると解釈されても仕方ないでしょう。

PCで作られた履歴書を受け取った場合、「数打ちや当たる」式にいくつかの企業に送っている、すなわち弊社に対する熱意は薄いと判断される場合が多いことを覚えておいてください。

手で書く場合には、書き損じてはいけないとの注意力が働きます。そして「どうか採用さ

れますように」との願いを込めながら書く人が多いのです。文面をみただけでその想いが伝わってきますから、採用担当者の心を動かすことができます。

応募者に「話す力」があるのか、ただ単に「話している」だけの人なのか、面接時に判断されています。

ここで合格点を与える人の答え方を紹介します。

面接者から質問を受けたら、「〇〇とのお質問に対しお話しいたします」との前置きをしてから答えるのです。これを「復唱」といいます。

復唱はミスやトラブルを防ぐ最大の行為です。復唱をするには、「聞く能力」と「話す能力」を必要とします。

坂下さんは文学部に籍をおきながら、アルバイトでファミリーレストランの接客を、また情報処理会社で顧客のクレーム処理を担当していました。

面接に立ち会った、人事担当役員の下条さんはこの経歴を見て、

- ① 人と接することが好き
- ② 理不尽な苦情受付の経験から客とのトラブルが少ない
- ③ 接客をしていたので言葉遣いや態度は店舗で教育されている

と、3つの利点を見出して面接に臨んだのです。

しかし同時に、この3つの利点が逆に作用している場合も想定していました。

たとえば、「人と接することが好き」な場合は、事務処理能力に欠ける可能性が大きい。

また「苦情受付の経験」から、問題を他の部署に振り分ける要領はわきまえていても、自ら最後まで取り組んだことはないから、責任回避意識が備わっているかもしれない。そして最後の「言葉遣いや態度は店舗で教育されている」ことについては、その言葉や態度が慇懃無礼であったり、いま風の話し方になっているかもしれないと考えたのでした。

面接が始まってまもなく、これらの疑念は少ないと判断しました。しかし坂下さんの対応の、「そつのなさ」が気にかかったのです。

そこで接客のときや苦情処理の受付で、一番嫌だった顧客について問いました。

坂下さんは答えました。

**「どんな客であっても大切な顧客です
嫌な思い出はありません」**

この返答を聞いた下条役員は、坂下さんの採用を見送りました。

接客や苦情処理をやっていて、嫌な客がひとりもないことはありませんからです。

役員は面接記録に書きました。

「一見素直で従順に感じるが自分を作りすぎている。

接客業の経験が裏目に出ている。

業務に携わっても都合の悪いことは隠す可能性が大きい。

また本当に嫌な経験はなかったと思っているならば、

社の内外を問わず人が嫌だと思ふ言動をとりやすい。

何が嫌なのかわかっていない」

三輪さんは**商学部**に在籍しながら、庫内作業のアルバイトをしていました。

下条役員は、

- ① コミュニケーションが苦手なのではないか
- ② コツコツと粘り強い

というふたつの想定をして面接に臨みました。

もっと楽な仕事がいくつもあるのに、なぜアルバイトに庫内作業を選んだのですか？ と質問しました。当然のことでしょう。いくら不況とはいえ、もっと楽しく明るいアルバイトはたくさんあると思ったからです。

この問いかけに三輪さんは、

「最初にコンビニでアルバイトをしました

定期的に納品される商品を点検していて、**配送業務に興味をもちました**

そこで配送センターに見学を申し込み、現場を見て初めて
商品が納入されるまでにさまざまな経費がかかっていることを知りました

そして庫内作業は、物流の要であると理解したのです

この部分を改善することによって、もっと経費の削減と効率を良くすることができると
研究を繰り返した結果、いままで続けてしまったのです」

と答えました。

「わが社は流通業ではないのになぜ応募したのですか？」との問いかけには、「製造業であ
っても販売業であっても、商品が顧客に届くまでには一時的に倉庫に保管し配送をしなければ
なりません。その部分が効率よく改善されれば、利益の向上になります。どんな業種にお
いてもアルバイトの経験がプラスになると考え、自信をもって応募いたしました」

この言葉を聞いた役員は、三輪さんの応募用紙に採用と朱書きしました。

良い質問は応募者が問題を正しく理解し、解決する能力があることを面接官に伝えます。

これは応募者が「使える人」であることを面接官に理解させる、非常に説得力のある自己
アピールなのです。

良い質問は面接を有利な方向に導くことが、わかっていただけでしょう。

質問は自分の権利確認ではなく、入社後の貢献についての確認を多くしてください。

こうした質問をする人は、自分で「職場を好きになろう」「楽しい職場にしよう」との意
識が根底にありますから、採用する側はOKの決断をしやすいのです。

学校教育では「その子の将来設計」よりも「目先の成績」が優先されているため、
将来について考える機会が与えられないまま大学まで進み、就職時期を迎えてしまったとい
うのが、ほとんどの人たちのおかれている状況です。

その結果、人生の目標がないまま「とりあえず高校へ進学し」「とりあえず大学へ進み」、
卒業を迎えたから「とりあえず就職して」、その仕事場が好きじゃないから「とりあえず転
職して」というように、「とりあえず」の繰り返しでリタイアする歳になったから「とりあ
えず年金を申請」しと、「とりあえず人生」を終わらせることになってしまいます。

「とりあえず」生きて、どこに自分の存在価値があるのでしょうか。

中高生になったら将来目標を決めるということは、自分の生きている証を残すスタートラ
インに立つことなのです。