

就活 2008

巻頭インタビュー

(株)リンク アンド モチベーション

小笹芳央さん

(株)ワーク・ライフバランス

小室淑恵さん



「社会人1年目キャリア」の価値

就活の前後で変わる「企業決定の条件」

仕事のプロが挑戦！
自分がわかる職業興味検査

DATAで見る 2008年からの仕事環境

就職新時代 間違わないための就活ナビゲーション

就職に不安を感じていませんか？

就職活動中、またはこれから突入しようとしている皆さんを
応援するために、この雑誌を企画しました。

巻頭インタビューで
社会人生活約 15 年で
会社を設立した方、
10 年で独立した方を
取り上げました。

社会人 1 年生の
先輩のホンネも
聞きました。

先輩が
皆さんの就活を
バックアップ
します。

働くにあたり
最低限知っておきたい、
労働データも
取り上げました。



さあ自信を持って、一步を踏み出そう !!

私たち、雇用問題研究会も皆さんを応援します。

就活2008

CONTENTS

巻頭インタビュー これから就活に挑む若者たちへ

自分株式会社の経営者になって 投資してくれる企業を見つけ出そう.....2

(株)リンク アンド モチベーション 代表取締役社長 小笹芳央さん
——これまでになかったモチベーション改革で企業を変える

何かに、ひっかかりを感じる気持ちを見つけたら、どうか大切にしてほしい.....4

(株)ワーク・ライフバランス 代表取締役社長 小室淑恵さん
——ウーマン・オブ・ザ・イヤーを受賞し、職場復帰支援サービスで起業

「社会人1年目キャリア」の価値.....6

新人1年目にして課長職に昇進 部下を持つことで高密度な仕事を経験●中村一浩さん.....6

行動の全てが営業成績に比例していく日々 それでも人に会うことが楽しめた●吉野智子さん.....8

熱い人を探した就活のおかげで 信頼をつくっていく不動産の仕事に出会う●柏木雄介さん.....9

夢だったデザイン関連の仕事 ハードな日々が一人前へと導く●吉田絵美さん.....10

《社会人スタートを成功させる就活術》.....11

企業理念が具体的でわかりやすく 共感できる会社を見つけよう

就職コンサルタント 松下佐知子さん

就活の前後で変わる「企業決定の条件」.....12

悩んだ末に、一緒に入社する仲間のどちらと働きたいかで就職先を決定●永松研二さん.....12

若いうちの1年間は猶予期間と 企業から内定を得ながらも就職浪人を選択●高田一生さん.....14

職人になる夢を捨てきれずに再度、専門学校に入学 資格を取って、電気工事士の道へ●金子卓広さん.....15

社長面接での不合格で就職を見送る。自分探しを行ううちに独立を決意●柴山健太郎さん.....16

《自分に合う企業が見つかる自己分析術》.....17

「自己、他己、企業」の3つの視点から考え 重なる部分を見つけよう

就職コンサルタント 松下佐知子さん

仕事のプロが挑戦！ 自分がわかる職業興味検査.....18

【営業職】田中俊司さん●「銀行から歩合制の保険営業に転職 自分で行く営業スタイルに適性あり」.....19

【経営者】菅原俊哉さん●「モノづくり、研究心を突き詰めると そこに転職、独立の道が開けていた」.....20

【エンジニア】森中 勝さん●「海洋知識をIT分野に広げて成功 どんな素養にも生かし方がある」.....21

DATAで見る 2008年からの仕事環境.....22

就職環境／労働環境／将来設計

就職新時代 間違わないための就活ナビゲーション.....28

現状把握編／自己分析編／情報収集編／就職活動編

ナビゲーター●日経ナビ・日経就職ガイド編集長 渡辺茂晃さん

これから 就活に挑む 若者たちへ

自分株式会社の経営者になって 投資してくれる企業を見つけ出そう

これまでになかったモチベーション改革で企業を変える

(株)リンクアンドモチベーション 代表取締役社長 小笹芳央さん (46歳)

PROFILE

1961年生まれ、大阪府出身。早稲田大学政治経済学部卒業後、(株)リンクアンドモチベーション入社。人事部人材開発課長、組織人事コンサルティング室室長、ワークス研究所主幹研究員などを経て、2000年同社を設立し、代表取締役社長に就任。企業変革の気鋭のコンサルタントとして注目を集め、セミナー、講演、寄稿など多数。「人材流動化時代の経営技法」「次世代のリーダーシップ」「モチベーションマネジメント」「これからのキャリアデザイン」など、時流をとらえた内容が、経営者から大学生まで幅広い世代で人気を得ている。

企業の組織活性化の手法として、

新たに社員モチベーションの改革を提案し、業績を伸ばす会社がある。伸びる会社の状態を知るリンクアンドモチベーション、社長の小笹芳央氏が就活への心構えを語る。

社会に出ていないから
仕事では会社を選べない

私の就活体験は、あまり皆さんの参考にならないかもしれませんが（笑）。

当時私は1年間の浪人と1年間の留年で2年遅れており、早く社会に出たいというエネルギーは大いにあったのですが、就活に関しては正直何も考えていませんでした。

周囲に遅れながらも、あるとき、自分がいったい何を求めているの



私の
就活体験

「大きな仕事したい」と
最初は手軽な言葉に飛びつく

当初、周囲からの質問には「大きな仕事したい」という言葉でごまかし、手当たり次第に企業を回っていました。「重電機メーカーに行けば」と友人に言われ、初めて大きな仕事の意味を考え、事業内容ではなく、人を選びたいことに気づいたのです。それでも、最後まで面接に遅刻したりして、ダメな就活生でした（笑）。

か、じっくり考えました。すると、何をしたいというより、どんな人たちと、どんな雰囲気働けるのかを重要と思っていることに気づいたのです。そこから就活が一変しました。当初は証券会社や商社をまわり、まず商社の内定を得て、その後、情報誌事業を行うリクルートからも内定をもらうことができました。会社選びで考えたことは、自分はまだ社

会にも出ていないし、仕事もしたことがない、だから仕事では選べないということでした。唯一思ったのは、できるだけ早く第一線で活躍したいということです。そこで社員構成で一人前になれる目安を得ようと、社員の平均年齢を調べました。すると、商社の平均年齢は38歳、リクルートは26歳。若さでリクルートに決めたのです。

成長は突然、急激にやってくる
その瞬間を得るまでがんばる

内定後、リクルートで営業のアルバイトを経験し、比較的よい業績をあげていたのですが、入社後の配属先は予想外の人事部でした。それから人事畑を歩き、在籍した終盤には企業の組織活性化をお手伝いするサービスの新規事業を立ち上げました。そこで、社員のモチベーションを重視する経営者が、非常にたくさんいることに気づき、これは事業になると、独立を決意したのです。

これまでを振り返って、仕事との出会いについて思うことは、どんな会社に入り、どんな仕事に就くか、それはくじ引きのようなものだということです。最初から自分のやりたいことができる人はほとんどいませ



ん。入社する1社を決めたら、その選択が正解だったと思えるような歩み方をするしかないのです。

最近、第2新卒として転職を繰り返す人もいますが、キャリアアップにつながっていない人が多いようです。それは成長のブレイクスルーを体験できていないからだと思っています。

人の成長は右肩上がりでも継続的に伸びるように思いますが、実際は違います。例えていうと、逆上がりが

できるときに似ています。できない状態が続く、突然大きく飛躍する動きがくるのです。

入社してすぐに、仕事に対して違和感を覚えてしまうような人は、「逆上がりが、自分に向いていないのかも」と、前提を間違えていることが多いのです。ここで「もっと自分に向いた競技があるはず」と探し始めると、自分探し症候群におちいるだけで、キャリアアップはできません。

自分株式会社の成功は信頼残高で決まる

栄枯盛衰が激しい世の中になり、個人の仕事寿命よりも、組織や事業部の寿命が短くなってきたいます。要するに会社に頼れない時代なのです。そこで私は、企業の社員にアドバイスする際、いつも「アイカンパニー」すなわち自分株式会社の経営者になりなさいと言っています。

アイカンパニーの考え方では、働く企業は契約先と考えます。すると「ビジョン」「戦略」「競合」など、会社経営にまつわるキーワードで、自分を分析できます。そして、企業と約束した仕事を遂行することで、周囲からの信頼残高を高めていくのです。信頼があれば、仕事も、顧客も、仲間もあなたに集まってきます。そう考えると、学生にとっていい会社とは、安定度や知名度ではなく、アイカンパニーへの投資に積極的な会社だといえるのです。会社のセミナーに行けば、その会社がどれだけ個人に投資しようとしているかは感覚でもわかります。就活では、この感覚を指標に、自分を成長させられる会社を見つけてください。

■就活にのぞむ皆さんに贈る言葉

●誰にとってもいい会社なんて存在しない

会社は個人ごとの物差しでしか選べません。自己責任において選択し、正しかったと思えるようがんばるだけです。

●1つの約束を守り続けると信頼は倍増する

約束を守り続けると、周囲の評価は変わっていきます。どんな小さなことでも、守れるものを見つけてください。

●アイカンパニーでは、独立する・しないは関係ない

私も当初は、独立など夢にも考えていませんでした。会社と貸し借りのない関係であれば、その意識だけでいいのです。

これから 就活に挑む 若者たちへ

何かに、ひっかかりを感じる気持ちを 見つけたら、どうか大切にしてい

ウーマン・オブ・ザ・イヤーを受賞し、職場復帰支援サービスで起業

(株)ワーク・ライフバランス 代表取締役社長 小室淑恵さん (32歳)

PROFILE

1975年東京生まれ。日本女子大学卒業後、(株)資生堂に入社。育児休業者の職場復帰支援サービス新規事業「wiwiw (ウィウィ)」を立ち上げ、日経ウーマン・オブ・ザ・イヤー2004・キャリアクリエイト部門受賞。2005年退社後、2006年7月に(株)ワーク・ライフバランスを設立し、男女の育児・介護などの休業者の職場復帰をサポートする「armo (アルモ)」を開発。2006年「日本ブロードバンドビジネス大賞」を受賞。2007年、内閣府男女共同参画局男女共同参画会議専門委員に就任。一児の母。
<http://www.work-life-b.com/>

仕事と生活の両立を考える「ワーク・ライフバランス」に、注目が集まっている。学生時代から、これに注目し、資生堂在籍時には育児休業者支援で社内起業。その後独立してさらなるサービスを提供するワーク・ライフバランス社長の小室淑恵氏が、就活体験を語る。

大学3年生までは 専業主婦になることが夢

大学3年生までの私は、腰掛けの就職をして結婚し、専業主婦になりたいと思っていました。当時のキャリアウーマンには、女性を否定している感じがおり、そんな女性になることに抵抗感があったのです。

しかし、大学の講義で猪口邦子(前・少子化男女共同参画担当大臣)

さんに会い、子育てをしながら、バリバリ仕事をこなす美しい女性がいることを知り、考え方が変わりました。そこで女性の労働環境の先進国であるアメリカを実際に見てみたいと、1年間休学して渡米しました。

証券会社勤務で育児休業中の女性宅にベビーシッターで住み込んだのですが、そこで驚いたのは、女性が復帰したときに職級が上がっていたことでした。休業中に通信教育で証券の資格を取ったことで、出世していたのです。日本では肩身の狭い思いで取得する育児休業を、女性の特権と考え、存分に活用する姿を見て、視野が広がったように思えました。

帰国して就活に入ったときは、社会で活躍する女性の姿を伝えたいと報道記者を志望、マスコミを受験します。でも、5社も最終面接まで行きながら、1週間ですべて落ちてし



私の 就活体験

迷ったときはOB訪問 女性社員の印象が決め手

当時は超氷河期で、最初のマスコミ5社に最終面接までいきながら、すべて落ちたときはショックでした。その後の就活では、資生堂のほか、人材コンサルタント会社、広告会社などをまわり、迷ったときにはOB訪問をしました。面接も含めて、会った女性の印象を重視していましたね。

業制度など女性が働く環境が整っていたからです。また、面接者に自分が将来お手本にしたいと思えるような女性がいたことも、後押しとなりました。

ポジティブ志向への変身で 社内新規事業を立ち上げ

入社後は営業として奈良支社に配属されましたが、ここではコミュニ



ケーションの大切さを学びました。

店舗の指導法について、自分なりに改善点を見つけ、上司に意見していたのですが、最初は全然聞いてもらえません。このころノートに、仕事で不満に思う「憤りリスト」をいつも書いていたのですが、3カ月も経ったころ、ふと伝え方が悪いのでは、と気づいたのです。

そして、書き込みの横に、ポジティブな表現で書き直すようにしました。「こうだったらもっと素敵なの

に」「このやり方はもったいない」など、前向きな表現に直して、その

言い方で人に伝えるようにしました。すると、支社の人や顧客に理解してもらえるようになり、業績も伸びて、支社長賞までいただきました。

その後、社内ビジネスモデルコンテストに、学生時代から考えていた育児休業支援事業を提案して優勝し、新規事業を立ち上げます。2006年に独立し、現在は、男女の育児・介護などの休業者の職場復帰を

サポートする「armo(アルモ)」のサービスを提供しています。

どんな夢や意見でも 仕事との間に関連がある

私が学生の皆さんに伝えたいのは、普段の生活の中で「何かおかしい」「不満だ」「もっとこうしたいほうがいい」と思ったことがあれば、ぜひその気持ちを大切に持っておいてほしいということです。強く思った

ことは、将来の、自分にとっての北極星(目標)になるかもしれないのです。

内容によっては仕事と関係がないと思うかもしれませんが、どんな夢や意見でも、仕事を始めてみると何らかの形で関連していることに気づきます。そして、そのことが将来働き続けることへの大事な原動力になることもあるのです。

私も、大学生のころ、今のような自分を想像できていたわけではありません。ですが、思いを忘れず、それを機会ごとに行動に移してきたことが、今につながっていると感じます。就活では、価値観の違う人との出会いから、新たな自分を発見することもあると思います。ぜひ、視野を広く持つてがんばってください。

■就活にのぞむ皆さんに贈る言葉

●企業の働きやすさデータを参考にする

最近ではマスコミでも、企業の働きやすさに関するデータやランキングが発表されています。男性にとってもいい指標です。

●迷ったら、生涯賃金で考えてみる

特に女性の場合は、いつまで働きたいのか、その期間によって損得は変わっていきます。

●認められない悩みがあれば、表現を変えてみる人が受け入れないときは、言葉遣いがネガティブになっていることが多いです。否定には否定し返ってきません。



「社会人1年目キャリア」の価値

入社時から転職を考える新卒者も増えているが、社会人でのスタートキャリアである入社1年目はこれからの仕事人生においてもベースとなるキャリアだ。そこで、企業で活躍している先輩たちに、入社1年目の価値について振り返ってもらった。

1年目離職は11・1%（1987年）から15・1%（2004年）に増加している

入社年数が浅いうちに離職してしまいう新卒者の割合が増加傾向にある。厚生労働省職業安定局の統計によれば、社会人デビューである1年目に離職する大卒者は、1987年の11・1%から2004年には15・1%に増加。また3年以内に離職す

る大卒者は1987年28・4%から2002年34・7%と同じく増加している。入社3年目には、ほぼ3分の1の人が転職していることになる。新卒者の早期離職が増加している背景としては、景気低迷時に思うような就職ができなかった人が希望ど

おりの仕事に就くために離職するケースに加え、就職時にわからなかった会社とのミスマッチが原因になっていると推測される。現在の20代は、入社先をどのような基準で選び、社会人のスタートキャリアをどのように考えているのだろうか。

積極的に就活に取り組み

就活本の出版も手がける

中村一浩さんの社会人1年目での経験は、多くの同期の中でも、非常に特異なケースと言えるだろう。入社した企業は人材サービスのベンチャー企業で、新規事業部に配属され、入社1年目の11月には課長に昇進。

まだ新人でありながら、部下を持っていたのだ。

「新たに、企業向けの社員カウンセリング事業がスタートし、私はそこで法人営業を担当していました。そして11月には課長となり、メンバーと一緒に大手企業を中心に営業していたのです。メンバーには同期の仲間もいました」

そもそも学生時代は、コンサルタ

ントの仕事に興味を持ち、大学3年生の12月から就活をスタート。当初はコンサルティングファームにあげ、OB訪問15社、面接を受けた会社は約40社と、精力的に活動していた。

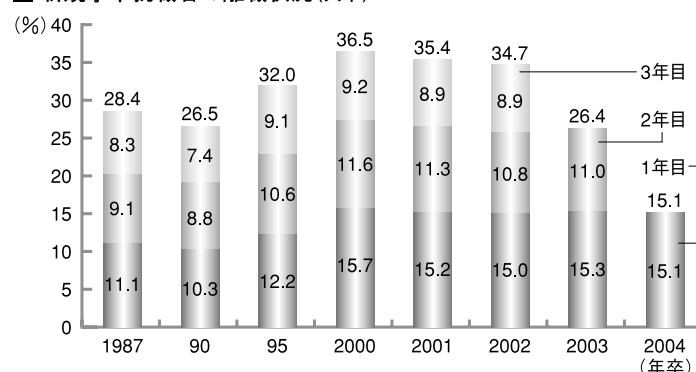
就活メーリングリストにも参加し、多くの仲間と出会い、その後、人材におけるコンサルティングが行えると人材サービス会社に内定。仲

間たちと人材ビジネス業界について後輩に紹介する就活本も企画し、全員で取材、執筆して出版までこぎつけた。

1年目の課長抜擢も 2年目には社長と対立

そんな中村さんの活動的な部分は仕事でも発揮され、管理職への昇進

■ 新規学卒就職者の離職状況（大卒）



（厚生労働省「職業安定局業務統計」より作成）



新人1年目にして課長職に昇進 部下を持つことで 高密度な仕事を経験

機械工業品商社勤務

中村一浩さん (29歳・社会人6年目)

大学の理工学部を卒業後、人材サービスのベンチャー企業に入社。新規事業部門の営業職に配属となり、入社1年目の12月には課長職に昇進。1年半勤務後、機械工業品商社に転職。現在は加工部品チームのサブリーダーとして活躍。



私の
就活体験

大学3年生の12月に就活スタート。OB訪問は15社、面接を受けた会社は40社程度。当初はコンサルティングファームに afg かれていた。就活メーリングリストで多くの仲間と出会い、本の出版へつながる。

■私にとって社会人1年目は

●部下の管理から指導する難しさを知った1年目

管理職になったのは、正直、人材が不足していたからだと思いますが、早く課長になれたことで優越感を感じたことも事実です。自分の仕事もまだ満足にできない状態の上に、部下の面倒までみたことは、大変な密度の仕事経験だったと思います。

■私からの就活アドバイス

●人が好き、雰囲気が好きといった直感を信じる

理屈で考えるよりも、社風を嗅ぎ取る感覚で接してみるといいと思います。

●就活までに、できるだけ多くの社会人に会う

就活のことを話すと「なぜそう思う?」と問答になりますが、鍛えられます。

●自分なりでいい、一生懸命になれた経験を振り返る

自己分析ではクラブでキャプテンを務めたときのことが参考になりました。

中村さんが考える社会人1年目のキャリアとは、仕事の密度の濃さからつくられる基礎力だ。「年齢を重ねていくと、守ろうとする姿勢が出てきますが、入社1年

「大学やサークルの雰囲気と同じように、会社にも必ずその場だけの独自の雰囲気があります。それが合う合わないが重要です。どんなに理屈で自分に言い聞かせても、合わない会社では踏ん張れません。そ

「自分との相性が感じられるまで、企業側に社員との面会を頼むなど、常に企業がどこまで見えているかをよく意識しておくべきだと思います」

となった。ベンチャー企業ならではの大胆な人事ともいえるだろうが、中村さんは突然管理職となり、人を動かすことの大変さを知ることになる。「少ないメンバーでの新規事業なので、人を管理しながら、同時に育てていくことが必要で、それがこなにも大変だとは思いませんでした。でも、このときの経験は自分にとっては他で得られないよい経験になっていると思います」

その後、入社2年目には社長とメンバーの教育方針で意見が対立。結果、転職を決意することになる。現

在は機械工業品の商社に入り、サブリーダーとして活躍している。「前はベンチャー企業で、何でも自ら行動を起こし、仕事は自ら取りに行くものと教えられました。その積極性は、改善点の提案や新事業の担当など、今の仕事でも十分発揮できていると感じます」

目では荒々しい現場でも、何も知らず飛び込んでいける勇気を持てます。それに失敗をしても、ある程度許されるベンチャー企業のためにもありました。ここで鍛えられた分だけ、自分の底辺部分の力はいくらも思うに思います」

基礎力を育むという意味で、入社1社目の役割は大きい。では、自分にとって有益な1年目を過ごすためには、どんな観点で会社を選ぶべきだろうか。「大学やサークルの雰囲気と同じように、会社にも必ずその場だけの独自の雰囲気があります。それが合う合わないが重要です。どんなに理屈で自分に言い聞かせても、合わない会社では踏ん張れません。そ

通常、就活前の自己分析というところ、自分の希望や欲求ばかりを分析するように思ってしまうが、社会に出たことのない学生が、分析結果を企業の要件と照らし合わせることは無理のある部分もある。特に、会社選

びで重要な社風との相性は、自分では判断しにくいものだ。

「自分との相性が感じられるまで、企業側に社員との面会を頼むなど、常に企業がどこまで見えているかをよく意識しておくべきだと思います」



行動の全てが営業成績に 比例していく日々 それでも人に会うことが楽しめた

人材広告会社勤務

吉野智子さん (26歳・社会人4年目)

大学の法学部を卒業後、人材広告会社に入社。営業職として配属され、1年目には優秀な営業成績を残し、社内での新人賞を獲得。その後、企画部門を経て、再び営業職に。

私の 就活体験

大学3年生の11月に就活スタート。エントリーシート送付は20社程度で、面接に至った会社は約10社。3月には3社の内定から、女性が活躍していること、また待遇のよさから現在の会社に決定。

問いかけと共感を軸に 話を聞ける営業を目指す

吉野智子さんの社会人1年目は、まさに営業一色だった。人材広告会社の営業配属となり、3カ月の研修を経て、実践に入る。1週間ごとに金額目標や受注件数を追いかける、まさに足で稼ぐ営業となったのだ。

「当時は、池袋地区が担当エリアとなり、100社以上を担当していました。同期の中でも営業成績はよく、年に1度の表彰では新人賞もいただきました」

このころ仕事で心がけていたことは、とにかく先方の話を聞くこと。「問いかけと共感」をキーワードに行動していた。

「今日は飛び込み営業の日、明日はライブバル媒体を使っている会社訪問の日など、一週間を色分けしながら、計画的に行動していました。この仕事で大切なことは、訪問時に悩みをヒアリングできるかどうかです。まず問いかけてみて、その答えに共感しながら、コミュニケーション

ンを深めていきます」

新規で初訪問の会社などは、インパクトを残すことを心がけていた。同業の営業が話さないような会話や言葉を考え、オリジナルの印象を残すことで、まずは顔を覚えてもらうことを目指したのだ。

「1年目に学んだことは、会社や店舗はどうやって儲けているのかといった、ビジネスや社会の仕組みがよく理解できました。そしてなにより、人に会うことが楽しかったですね。仕事をしながら『求人といえば吉野さん』と言われるようになろうと、がんばっていました」

本当の自己分析は 入社後のほうが必要になる

吉野さんが、いま自身の就活を振り返って思うことは、自己分析は就職した後のほうが、より大事なのかもしれないということだ。

「社会に出ていろんなことを知ると、もっと詳細で実際に即した自己分析ができます。学生時代に行う自己分析が初めてとしたら、1年後、2年後と続けてみると、自分が何を

■私にとって社会人1年目は

●営業の仕事にまい進した社会人入門の1年

毎日の行動が、すべて営業成績に比例するような仕事だったので、自分なりに考えながら、効率のよいやり方を探していました。毎日、人に会うことが楽しく思えたことは、幸福なのかもしれません。

■私からの就活アドバイス

●なりたい人がその会社にいるかどうかを見る

目標になるような人が見つかったら、将来像がイメージしやすいです。

●安心してしまわず、食欲に会社探しをする

短期決戦だけに油断してしまうと、すぐ終わってしまうのが就活です。

●求人広告一つをとってみても、会社の特性はわかる募集職種の中身など、ちょっと気をつけると会社がわかるヒントになります。

思っているのか、その変化もわかるのではないかと思うようになりました」

吉野さんが学生時代に行った自己分析で、人に会うことが好きという結果から、営業職を選んだことはまず成功といえるだろう。でも、営業職以外にも向いている仕事はないとはいえない。それに、日々の仕事経験から気持ちが変わることもある。そんな自分の変化を確認するためにも、継続して自己分析を行うことは意味があるのだ。

「もし入社後に転職したいと思ったとしても、それは決して学生時代の自己分析が甘かったのではないと思います。それくらい難しいものであり、大切なことなのだと思いますね」



熱い人を探した就活のおかげで 信頼をつくっていく 不動産の仕事に出会う

不動産会社勤務

柏木雄介さん (27歳・社会人5年目)

大学の外国語学部を卒業後、不動産会社に入社。仲介営業の部署に配属され、営業を約2年経験後、企画開発に異動。現在はこれまでの経験を生かしながら、マンション用地の買収に関わっている。

信頼を生むのは配慮と準備
細かな信頼を積み重ねる

柏木雄介さんが、入社1年目に覚えたことは、仕事への姿勢、営業としての姿勢だ。柏木さんは不動産会社に入社し、仲介営業の部署に配属。その相手となるのは一般個人の個人宅だけに、この点は特に重視される。「不動産売買でいちばん大切なことは、顧客から信頼されることです。そのためのノウハウを一つひとつ学んでいきました。基本は配慮と準備です。顧客の立場に立って、いま何を提供してほしいと思われるか

か、先々を考えて今から準備しておくべきことは何かなど、細かなことから信頼を得ることを覚えしました」

柏木さんは、不動産の売買契約に添付される物件の説明書である重要事項説明書に、自分なりのわかりやすい解説を別紙でつけたことがあった。また、顧客からマンションの売却を任された場合は、物件への問い合わせ状況などを、できる限り頻繁に報告したこともあった。これらの配慮が信頼を生んでいく。

ただし、先輩に怒られたこともある。物件の査定案件をためすぎて、「待っていたらダメなのだから、できないなら他のメンバーに振ってくれ」と注意を受けたことがあった。このような事務作業に加えて、マン



私の就活体験

大学3年生の11月に就活スタート。セミナー参加は約10社、面接はメーカー、商社、通信、不動産関連会社の4社。リクルーターと気が合い、またおもしろいと感じる社員が多かったことから、現在の会社に決定。

ション住民に売りませんかと勧誘するチラシを配るなど、仲介営業には地道な作業もたくさんある。種まきに始まり、成約となるまで、その過程すべてに信頼は関係してくる。「ほかにも、不動産物件の登記簿調査や、買い主へのローン手配など、不動産の仲介営業では多くの種類の仕事を経験できます。この経験は、異動した企画開発の仕事でも生かされていると感じます」

話しやすいと感じる人には自分と共通点がある

柏木さんが就活で会社を選ぶ際に重視したことは、おもしろいと思える人がいるかどうかだった。そのた

■私にとって社会人1年目は

●個人客に信頼される喜びを感じた1年
個人客に信頼される喜びは、この仕事をやってみないとわからないかもしれません。その逆で、信頼を裏切るようなことがあれば、大きな落胆も味わいます。緊張感のある仕事が経験できました。

■私からの就活アドバイス

- 納得できるまで、社員に会わせてもらう
この会社でも人事以外で会いたい職種の人がいたので、お願いしていました。
- 就活での目標を1つに絞り込んでみる
いくつも目標を持つと迷ってしまいがちになります。私もこのタイプでした。
- 社会人のタイプをたくさん知っておく
あなたが思う以上に社会にはいろんな人がいます。それを知っているだけで違います。

めに、人事部にお願いして、何人もの人に会わせてもらったそうだ。

「自分にとって、人の魅力がすべてでした。リクルーターが気に入らないと途中で帰ったこともあるくらいです。今の会社には『熱い』と感じられる人が多くて、そこに話しやすいさや自分との共通点を感じることができました」

柏木さんの就活時の目標は、どこに行っても通用する人材になれる会社に入ること。正直、会社が何をやっているかは二の次だった。

「自分がどうなっていきたいかを分析できていれば、そのタイプの先輩に出会えときには、ピンとくるものがあるはず。そのためにも就活では多くの人に会って、どんなパートナーの人たちがいるのかを早め知っておくべきだと思います」

■私にとって社会人1年目は

●忙しさのおかげで鍛えられた1年

入社1年目はずっと研修で、2年目が実質的な社会人デビューになりました。仕事はハードでしたが、逆に忙しかったことで、集中して販促に関するスキルを学べたと思います。

■私からの就活アドバイス

●やりたい仕事と自分らしい仕事は違うこともある

やりたいことばかりでなく、自分らしさについて考えることも忘れないでほしい。

●絶対行かないような会社ものぞいてみる

自分が知らないこともあるはずですし、多くの会社を見ることは勉強になります。

●周囲と自分を比べずに、マイペースでがんばる

就活に疲れたら、ぶらりと旅行でもして、気分転換するとよいと思います。

夢だったデザイン関連の仕事 ハードな日々が一人前へと導く

医薬品総合メーカー勤務

吉田絵美さん（26歳・社会人4年目）

大学の社会学部を卒業後、印刷会社に入社。1年間の研修を経て、POP部に配属。約4年間の在籍後、医薬品総合メーカーに転職。現在は販売促進部で制作物の進行管理を担当している。

企画書づくりから制作まで やりがいある販促の世界

吉田絵美さんの仕事への方向性は、学生時代から変わっていない。デザインに興味があり、大学3年生のときはデザインの専門学校に通い、DTPを勉強。Tシャツや大学食堂のメニューをデザインするなど、関連することをすすんで行っていた。

「自ら創造するデザイナーになりたいと思っていました。就活でもそれに関わる出版社、印刷会社、広告代理店などを回りました」

印刷会社に決めたのは、デザインの実務ができそうと思ったからだ。入社すると印刷の各部署を1年間で経験する研修の日々。実際に配属が決まったのは2年目で、企業の新商

品などの売り出しに必要な販売促進物を制作する部署だった。

「店頭での飾りつけグッズや、ノベルティなどを提案し、制作まで担当しました。販促物には立体も多く、スケッチを描きながら、デザインを実践で勉強できました。販促内容によって、商品価値も変わってきました、非常にやりがいがありました」

新商品情報が入ると、プレゼンテーションに参加する企画書を作成。仕事が決まれば、売り出しまでにすべての販促物を作成しなければならぬ。ただ、少ないメンバーで、複数の企画が同時に進むようになる

と、ハードさを感じるようになった。「体調にも影響が出てきて、このままでは続けていけないと転職することにしました」

自ら興味のある企業のホームページを見て、採用に応募。今度は外か

私の 就活体験

大学3年生の11月に就活スタート。エントリーシート送付20社、セミナー出席10社、面接8社。結果、7月に印刷会社から内定をもらう。学生時代からデザインに興味があり、デザインの仕事ができそうだと決定した。

らではなく、企業内での販売促進を担当している。

「採用は前社の仕事を評価してもらえました。人数が少なく、販売促進に関する経験できたことが、スペシャリストとして評価される結果につながったと思います」

やりたいことばかりでなく やりたくないことも考える

吉田さんがデザイナーを目指したのは、自分が何をしているときに楽しいか、その自己分析の結果だった。就活でもデザイナーとして働きたい旨を伝えていたが、大学は美術大学ではないため、最初の仕事はデザイナー以外でもいいと考えていた。

「デザイナー志望であっても、この仕事しかない」と決め付けると入り口を狭めてしまいます。そのような部署がある会社に入れば、徐々に近づいていけると思っていました」

また、吉田さんは就活で、自分が絶対に行かないような会社ものぞいて、方向性を確かめていたという。「なぜ行きたくないのか、その条件を見つめることも大事だと思います。嫌いだから、見ないというのは、多くの会社が見られる、学生時代にはもったいないことだと思いますね」





企業理念が具体的にわかりやすく 共感できる会社を見つけよう

就職コンサルタント 松下佐知子さん



仕方なく下げた採用基準が ミスマッチの始まり

売り手市場になったと言われる就活ですが、そのために新たな問題が生まれています。それは、採用基準の下降による企業と学生のミスマッチです。

最近では、企業の人材争奪戦となり、手広く学生を集める企業も出てきています。採用に積極的な企業では、基準を下げずに採用ができるよう、活動を早め始めるなど、学生

との接触を増やしています。

企業セミナーも、「ぜひ当社に来てください」といった歓迎トーンの内容になってきており、自己分析やゲームなどのメニューを盛り込んだり、外部の講師を呼ぶなど、学生の集客に必死です。

その結果、同業の企業に人材が集まらなくなり、基準を下げた採用が行われるようになっていきます。志望動機がいまいちな学生まで採用されることになり、ミスマッチを生んでいるのです。

自分の適性を測る軸は 「個人と組織」「運用と創造」

対する学生側も、「内定率が上昇」「売り手市場へ」といったニュースを聞くにつれて、就活に楽観的になりつつあり、安易な就職からミスマッチに拍車をかけています。

私のところにも、学生が悩んでよく相談に来ますが、多くは自分の適性をよくわかっていないことが原因

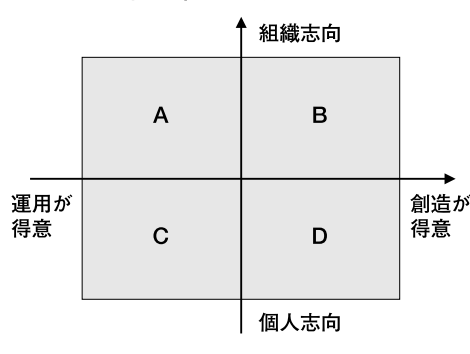
のようです。仕事の適性を考えると、自分は個人志向か組織志向か、運用と創造ではどちらが得意か、を両軸にして考えるとよくわかります。自分の志向と入社後の仕事と同じ場所に入らないと、ミスマッチになってしまいます。

よい社会人1年目を過ごすためには、自分の適性に合う会社を見つけるにはポイントがあります。

一つ目は企業理念が具体的に、共感できる内容であることです。これまで多くの人を見てきて、この点に納得して就職した人には離職者が少ないようです。何を言っているのか理解できないような理念の会社は、要注意といえます。

次はキャリアプランが見えていることです。10年後の自分がイメージできる会社であれば、仕事もがんばれます。三つ目は仕事内容が明確であることです。仕事の中身がわかっていれば、事前にジャッジすることできます。

自分と企業を当てはめ、マッチングさせる



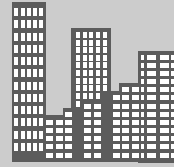
■ 自分の適性に合う企業を見つけるポイント

- ① 企業理念は具体的に共感できるか
- ② キャリアプランは見えているか
- ③ 仕事内容は明確になっているか

PROFILE

1986年日本大学芸術学部卒業。就職情報会社に入社し、採用広告の制作などに携わる。中学校教諭を経て、現在は人事ジャーナリストとして会社案内・入社案内・採用広告の制作及び大学での講演活動、採用コンサルティングを行う。特にエントリーシート対策や論文文対策に強く、講演や就職サイトでのコラムなどでの的確なアドバイスには定評がある。著書は「エントリーシート速効突破」(光文社)など、これまで共著も含め10冊を数える。

就活では油断せずに、OBや先輩社員に会って情報を集め、自分の認識と実際の誤差をなくするための努力を十分にすべきでしょう。



就活の前後で変わる 「企業決定の条件」

就活を続けていくと、企業の見え方も変わっていく。企業の新たな情報を知ったり、人に会うことで企業そのものの見え方が変わっていくこともある、自身が働くことを真剣に考えるようになり、自分からの見え方が変わっていくこともあるだろう。実際の就活は、学生にどのような変化をもたらしているのだろうか。

■ 就職先や仕事を選択する際の判断基準

重視するポイント上位

研修制度が充実している	1.12
成長企業である	1.02
休暇を取りやすい	0.67
企業倫理を重んじる社風である	0.64
土日が休みである	0.63
チームで仕事を進める	0.51
企業規模が大きい	0.51
知名度が高い	0.47
失敗に対して寛容な社風である	0.39
フラットな組織である	0.37

重視しないポイント上位

年俸制である	-1.16
ストックオプション・持ち株制度がある	-0.97
語学力が活かせる	-0.93
資格が活かせる	-0.74
利益志向の強い会社である	-0.59
就職人気ランキングが高い	-0.55
一人で仕事を進める	-0.53
大学での専攻が活かせる	-0.45
仕事の内容が決まっている	-0.43
成果主義が徹底している	-0.40

※重視する＝2ポイント、やや重視する＝1ポイント、あまり重視しない＝-1ポイント、重視しない＝-2ポイントとして集計
(2007年2月 日経ナビ・就活モニター調査、調査実施機関／(株)ディスコ)

自身へのバックアップを望み、自由度の狭さを敬遠する傾向

上のデータは、2008年3月卒業予定の全国の大学3年生に、就職先や仕事を選択する際の判断基準を聞いたものだ。2007年2月のアンケートであり、企業セミナーへの参加などを行っている時点の就活初期段階での希望といえる。

データを見ると、重視するポイントからは、研修制度があり、チームでの仕事が多く、失敗にも寛容な社風と、自身への企業からのバックアップを望む姿勢がうかがえる。逆に、重視しないポイントからは、年俸制、利益志向、成果主義など、枠をはめられ自由度を狭められることを嫌がっているように思える。

先輩たちはどのような条件で就活を開始し、どんな基準で企業を決定したのだろうか。

大学院と就職の両天秤が どちらも失敗の結果に

永松研二さんは、就活の中で刺激的な人に出会い、その出会いによって企業を決めることができた。まさに、ライブな感覚を生かし、有意義

な就活へと変えた例といえるだろう。

就活当初の永松さんは、就職と大学院への進学を両天秤で考えていた。そのため自己分析も満足に行わないまま、イメージで外資系コンサルタント会社ばかりを受験。結果はすべて不合格。また大学院も定期試

験の成績が悪く断念し、まさに「二兎追うものは一兎も得ず」の状態に

自分の嫌なところや弱点を見ようとしていませんでした」

内定の2社は、出会った人が魅力的で、選べずに苦悩

そんなころ、就活中に知りあった友人に筆記試験でばったり会い、会



悩んだ末に、一緒に入社する 仲間のどちらと働きたいかで 就職先を決定

社会人1年目 永松研二さん(23歳・情報会社勤務)

大学の法学部を卒業後、総合情報サービス会社に入社。人材広告関連の事業部に配属され、営業として勤務している。



私の
就活体験

大学3年生の10月ごろに意識し始めるが、当初は大学院と両天秤で行動していた。当初、外資系コンサルタント会社数社に応募するも、内定にいたらず。大学院への進学が難しくなり、一気に就活を始める。エントリーは10社で、内定2社。同期の仲間を比較して現在の会社を選ぶ。

就活では、企業側ばかりでなく、学生側でも見習いたい人に出会うことができる。自分の目標となってくれたり、自分にシヨックを与えてくれたり、元気にさせてくれるような人だ。

「会社に入ってからもう一緒にやりたいと思える人が同期にいたら、早々に辞める人も少なくなるはずですよ。働き始めてみて、このことの大切さを強く感じています」

話をしながら永松さんを分析してくれた。そのとき、永松さんは、ようやく自分のことが見えてきたという。「人から質問されると、自分のことを整理しながら話すことができません。そこで感じたのは、自分がまだまだ未熟だったということです。でも方向性として、成長できる環境に身を置きたいこと、プレーヤーよりも教えたり、指導したりできるコンサルティングに興味があると確認できました」

時期としては周囲より遅れていたが、ここから一気に会社を回り始め、商社と今の会社から内定を得ることができた。しかし、この2社から一つを選ぶときに、永松さんは大いに悩む。

「正直、人事の方やお会いした社員の方の印象はどちらも良くて、ま

ったく判断できなかったのです。そこで、最後はグループワークで一緒に行動した仲間と判断しました。要するに、どちらの仲間とこれから一緒に働きたいかと考え、今の会社を選んだのです」

永松さんは、新たな人に出会うごとにそこから刺激を受け、また、そこから判断材料をもらうことができた。理想的な就活といえるだろう。

就活のダメなパターンは「考えたつもり」「動いたつもり」

永松さんは今、広告営業の部署に配属され、営業として忙しい日々を送っている。

「一緒に働きたいと思った仲間は、自分も見込んだとおり、社内でも活躍しています。私も日々成長していることを実感しており、選択は間違いはなかったと思います」

永松さんは、就活におけるアドバイスとして、とりあえず手足を動かすこと、そして、その手を少しでも先に伸ばしていくことが大事という。

「今考えると、ダメな就活生のパターンは2つあると思います。一つはまったく考えないうまま、とにかく行動している人。もう一つは、情報ばかりを集めて、それで動いたつもりになっている人です。自分の場合は、出会う人によ

■ 就活前の企業の条件

- ①成長できる環境に身を置きたい。ハードに仕事ができる会社に入りたい
- ②現場仕事を経て、経験を積んだときには、コンサルティング的な仕事ができる会社に入りたい



■ 就職を決めた企業の条件

- ①就活していた仲間に、同期で一緒に働きたいと思える仲間がいた
- ②自由度が高く、成長感が得られる会社

就活をしていく中で、常に勝ち残ることの厳しさを感じていた。しかし、その厳しさをくぐりぬけてきたことで、一緒にその会社を受け、グループワークなどで一緒に行動してきた仲間の存在が大きくなっていく。その結果、同期として働くことになる仲間と就職先を選んだ。



社会人3年目 高田 一生さん（25歳・OA機器販売会社勤務）

大学の工学部を卒業後、半年間のアルバイトを経て、輸入機械商社に入社。フィールドエンジニアとして勤務。その後、OA機器販売会社に転職し、営業職として再スタート。

若いうちの1年間は猶予期間と 企業から内定を得ながらも 就職浪人を選択

サッカー関連の仕事への夢を あきらめ切れず浪人の道へ

高田 一生さんは、就活を中断した経験を持つている。大学3年生で一度就活をスタートし、内定を得ながらも、途中で方向転換をして、結局、半年のアルバイト生活の後、就職することになる。

「このときは、まだ若いし、1年間ぐらいは猶予期間と考えていて、しばらくフリーターでいいと思ったのです。焦ってはいませんでした」

高田さんは大学の工学部出身で、エンジニアになると、3年生の10月に就活をスタートさせる。当初の就職先の希望は、エンジニア職であること、名前の知れた会社であること、それにサッカーに関係する会社

であればベストと考えていた。高校までサッカーをやっており、とにかく大好きだったからだ。

セミナー参加から面接と順調に進み、夏にはメーカー系子会社から内定を得る。しかし、ここで気持ちが変わる。もっと理想に合う仕事を探そうと、内定を蹴って就職浪人をすることにしたのだ。

「高校の友人にも同じような仲間がいましたし、自分が特別だとは思いませんでした」

高田さんは、春から、サッカー関連の仕事も行っている広告代理店でアルバイトとして働き始める。しかし、11月まで在籍するも、社員登用の道がなかったことで退社を決意。ここから再度、就活をスタートする。確実に仕事を得ようと人材バンクに登録し、輸入機械商社を紹介され、



私の
就活体験

大学3年生の10月ごろに活動スタート。30社ほどのセミナーに参加し、15社の面接を受け、内定を1社ももらうも辞退。1年間は猶予期間と考え、興味のあるサッカー関連のアルバイトから就職を狙うがかなわず。その後、人材バンク紹介の輸入機械商社に入社。

誰でも28歳ぐらいまでは 自由に仕事を選び直せる

しかし、高田さんはまたもや仕事

探しをすることになる。入社した会社は、半年後に株式上場と順調に伸びていたのだが、方向転換で所属部署がなくなることになったのだ。同僚たちは

同業での独立の道を選んだが、高田さんは別の道を選択する。

「仕事は輸入機械のセッティングだったのですが、ほとんどが出張ばかりで、もう少し

■ 就活前の企業の条件

- ①エンジニア系の仕事がある
- ②名前の知れた会社である
- ③サッカーに関係のある会社である



■ 就職を決めた企業の条件

- ①エンジニア系の仕事がある
- ②ベンチャーで自由度が高い
- ③若い人が多い会社である

就活をしながらも、サッカーへの興味からサッカー関連の仕事が捨てがたく、もらっていた内定を辞退。サッカー関連の仕事がある代理店にアルバイトとして入るも、社員登用の道がなく断念。結局、人材バンクを通して、ベンチャー系の輸入機械商社にエンジニアとして入社した。

家にいられる仕事を探そうと思いましたが「転職情報誌で、実家近くのOA機器販売会社の求人を見つけ、今度は営業としての入社となる。」

「求人が営業職だったのですが、これまでも顧客とのやり取りには自信がありましたし、機械のこともわかるので、やれますと伝えました」

就活を途中で中断し、自分の意思を通じた高田さんだったが、この気持ちは今も変わっていない。

「誰でも28歳位までは、仕事を自由に選び直してもいいのでは、と思います。仕事は仕事、と割り切るのは苦手なので、これからも自分が楽しめることを基準に、仕事について考えていきたいと思っています」



社会人5年目 金子卓弘さん（24歳・電気工事会社勤務）

高校卒業後、印刷会社に入社。しかし、夢を捨てられず、一念発起して日本電子専門学校に通い、第1種電気工事士の資格を取得。その後、電気工事会社に入社。

職人になる夢を捨てきれずに 再度、専門学校に入学 資格を取って、電気工事士の道へ

一度は工場の仕事に就くも 希望とは違い、転職を考える

やりたい仕事のために、再び学校に入り直して勉強する。金子卓弘さんは、そんな方法で希望の仕事に就いた、執念の人といえる。

金子さんは高校を卒業後、印刷会社に勤務。工場で機械のメンテナンスを任されていた。機械を触ることは子どものころから好きだったが、印刷工場ではパターンの仕事ばかりで、面白くないと感じていた。

「修理でサポートする形ではなく、機械いじりを本職としてできるような仕事がしたいと思うようになりました。電気知識は価値も高そうだし、独立もしやすそう。それで電気工事士になろうと思いました」

そして、自分で学校に通えるだけのお金を貯め、日本電子専門学校に入学。2年間の学校生活が再び始まる。

「授業は楽しかったですね。学校には実践の現場で使うような機材が豊富にそろっていて、触っているだけでも楽しかった。まわりは年下が多かったので、最初は話すことにもちょっと勇気が必要だったのですが、すぐに打ち解けました」

実習では、生徒20人に2、3人の先生が付き、細かく見てもらえることもあって、スムーズに技術と知識を得ていくことができた。

会社の条件は、監督でなく 現場作業ができる職場

入学したばかりの1年次の4月に



私の
就活体験

日本電子専門学校に通い、1年次から学校の求人票をチェック。1年次修了と同時に第2種電気工事士の資格を取得。2年次に会社説明会に参加し、現場職があることを条件に会社を探す。6月には入社が決定。その後、第1種電気工事士の資格を取得。

はすでに就活も始まり、求人票をチェックする。よいところがあれば、先生にどんな会社なのかをヒアリング。その後、2年次に行われた会社説明会を経て、金子さんの入社先は2年次の6月に決まった。

「電気工事会社には、監督の仕事ばかりのところもあるのですが、私は自分の手で工事作業をやってみたいと思っていたので、その点を確認していきました」

現在、金子さんは大手電気工事会社で、現場のリーダーである職長的なポジションとなり、2〜3名のチームで仕事を行っている。仕事内容は、主にマンション建設現場で、工事用の仮設の電気設備を行う仕事

だ。

「仮設の電気工事は、工事ですぐに利用するわけで、工事結果もすぐにわかります。その点では勉強になる仕事です。以前の工場での修理仕事と違って、自分で手を動かしてモノをつくることの楽しさも感じています」

最後に、金子さんは現場職としての会社選びについて、次のようなアドバイスをくれた。

「電気工事の仕事でも、会社ごとに微妙に仕事内容は違っていたりします。現場職に就く人の場合、どんな仕事がやりたいのか、自分の形を持っているものですか、入社前にその会社の仕事内容を、よく確認しておいたほうがいいと思います」

■ 就活前の企業の条件

- ①電気工事会社である
- ②監督ではなく現場職の仕事ができる



■ 就職を決めた企業の条件

- ①監督ではなく現場職の仕事ができる
- ②第1種電気工事士の資格が活かせる
- ③会社の先輩に独立者がいる

電気工事士になるために専門学校に入学。金子さんはここで高圧の仕事ができる第1種資格を取得する。金子さんは、条件として現場職ができることのほかに、独立を目指しており、同じような先輩がいる会社を探した。



社会人3年目 柴山健太郎さん（25歳・教育ビジネス経営）

大学の理工学部を卒業後、就活を行うも希望の会社にならず、もともと勉強したいと就職を見送る。教育への興味から留学し、進学塾での講師勤務を経て、教育ビジネス経営で独立。

社長面接での不合格で 就職を見送る。自分探しを 行ううちに独立を決意

社長の指摘に反論できず 自身の未熟さを知る

就活とは自分に合う職業を見つけることであるが、柴山健太郎さんの場合は、仕事を突き詰めるうちに自ら仕事の場を作り出してしまった。現在は25歳にして、「Freewillトータルエデュケーション」という進学塾を経営している。

柴山さんの就活は、周囲の学生と同じ、普通の形で始まった。大学3年生の夏には自己分析を行い、建築学科に在籍していたこともあり、ごく自然に建築関係の会社を回り始める。その結果、大学4年生の春には不動産会社など3社から内定を得た。

また、柴山さんは高校卒業時から

少年サッカーを指導しており、教育にも興味があった。そこで学校関係の会社を受けたのだが、社長面接で不合格となる。

「それまでの就活は順調に進行していた、自分でも自信を持っていたのですが、この社長面接では、企業研究の不足を指摘され、行動力が足りないと言われたのです。正直ショックでした。その後、この社長を見返してやりたいと考えるうちに、自分が本当に何をやりたいのかを、もっと確かめるべきだと思うようになったのです」

柴山さんはこのときから、すぐに就職しなくてもいいのではないかと考えるようになる。そして、興味がある教育について、もっといろんなことを知りたいという気持ちがあることに気づくのだ。



私の
就活体験

専門であった建築関係の仕事を目指し就活を開始。数社の内定を得るも、希望の会社には不合格となり、社長を見送りたい気持ちもあり、就職を見送る。子どもたちへのサッカー指導の経験から、教育に興味を持ち、留学などを経て、塾講師を経験。最終的に塾経営で独立。

海外視察や留学、講師体験で 興味のあった教育を勉強

ここからの柴山さんは、冬眠から目覚めたように行動し始める。まず、9月に父親の友人に依頼して、教育先進国であるスウェーデンに向かい、ここで幼稚園や小学校を見学する。

「生徒たちが生き生きと学んでいました。学校の楽しさを満喫する姿を見て、日本との違いを感じました」

大学卒業後の4月には大手進学塾で講師として働き始め、1年ほど勤務。その後カナダ

■ 就活前の企業の条件

- ①20代でビジネスの基礎が学べる会社である
- ②30代で裁量が与えられ、新たな試みに挑戦できる会社である



■ 就職を決めた企業の条件

- ①教育に関連するビジネスである
- ②自分の意思で判断、行動できる環境である

当初は専門である建築関係で、ビジネスの基礎が学べる会社を選び、就活を行った。3社から内定を得たが、教育関連の企業に合格となり、気持ちが変化する。サッカー指導の経験で教育への興味が増し、さまざまな勉強を経て、自分のやり方で教えたいと塾での独立を決意。

に語学留学し、英語指導資格も取得。そして、大学を卒業して2年間を経た、2006年3月に独立する。

「大手進学塾で働いたときから、独立して自分なりの教え方を実践したいと思うようになっていました。実際に塾を始めると、親が塾に期待すること、私が子どもたちに伝えたいことに、差があることも気づきました。今はそれらを少しずつ調整しながら、理想に近づけようと思っています」

柴山さんは、就活において、時間やお金、メンツなどの制限を抜きに、自分が本当にやりたいことが何かを考えてほしいという。

「私もそうですが、自分の中に答えはありませんから、行動しながら答えを見つけてほしいと思います」



「自己、他己、企業」の3つの視点から考え 重なる部分を見つけよう

就職コンサルタント 松下佐知子さん

就活の自己分析とは 企業に向けて行うもの

企業選びの条件が揺らいでしまう人は、しっかりと自己分析ができていないことが多いようです。中には、自己分析が一方的な「自己満足のPR」につながっている人もいます。その原因は、外からの視点が加わっていないことが上げられます。入りたい企業にも求める人物像があることを忘れているのです。

会社とのマッチングを考えるときには、自分が求める要件に合う会社を探すか、会社が求める要件を自分の中から探すか、2つのアプローチしかありません。どちらにしても会社を選ぶのは自分ですが、マッチングを考えるときは会社側の視点を避けて通れません。

自己分析でよい方法は、早くから「自己、他己、企業」の3つの視点で考え、3つの視点に共通する部分を探すことです。要するに「自分が

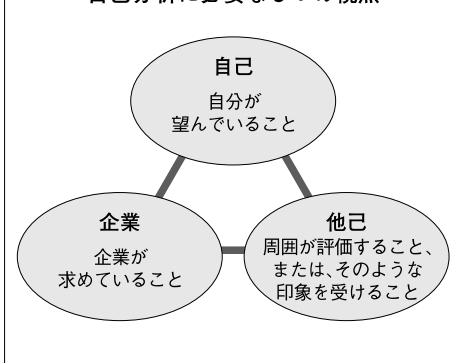
望むこと」「周囲が評価すること（または、そのような印象を受けること）」「企業が求めること」、この3点が一致する項目は、あなたにとって最も有効な武器になります。

自己分析はほとんどの人が行っていますが、他己分析はできていない人も多いでしょう。他己分析でよい方法は、初対面の人に自分の印象を聞いてまわることです。何人も数をこなしていくと、重なる印象が出てきます。その印象は企業の人事が抱く印象とおおむね一致しているものです。初対面の人自分が抱くイメージから、自己分析を展開して研究しておくことは、アピールするときに大変有利になります。

弱点の気付きから、克服への ストーリーを考えてみる

また、自己分析や自己PRでは、自分のいいところばかりを見ようとしてしまいがちですが、弱点から考えておくことも大事なことです。

自己分析に必要な3つの視点



例えば、このようなストーリーで考えてみるとどうでしょう。自分の弱点が原因で、最も失敗した日があったとします。でも自分にとっては、人生最良の日だったと考えてみるのです。なぜなら、それは自分の課題が見つかった日だったからです。それから私がどのように行動し、克服したのか、そのことを考えてみるのです。このようなストーリーは誰にでも覚えのあることだと思います。

弱点を軸にしたアピールのよいところは、印象が強くなることもあり

■企業が自己分析について判断するポイント

- 求める人物像を理解しているか
- 自ら課題を見つけられているか
- 課題を克服しているか（克服していることは必須）
- 自発的に情報を集め、考え、組み立てているか
- 説得するためのストーリーを描けているか



ますが、課題設定の能力や、ストーリーの組み立てによつては営業力の有無まで、理解してもらえることがあります。弱点を利用することは、逆説的ですが、非常に周囲からわかりやすい自己分析になるのです。

仕事のプロが挑戦！ 自分がわかる職業興味検査

自己分析で利用されている職業興味検査とは、いったいどのようなものなのだろうか。今回は、すでに社会で活躍している仕事のプロ達に、職業興味検査に挑戦していただいた。今の仕事との関係はどうなっているのだろうか。その検査結果を見てみよう。

仕事の遂行能力や適性の有無を調べる

厚生労働省編 一般職業適性検査

多様な職業分野で仕事をする上で必要とされる代表的な9種的能力（適性能）を測定することにより、個人の理解や適職領域の探索等、望ましい職業選択を行うための情報を提供。

仕事に対する興味・関心や自信の程度を調べる

職業レディネス・テスト【第3版】

自己の進路を探索し、将来の職業や生き方を考えることを援助するために開発された検査で、「職業興味」を測定するA検査と「基礎的志向性」を測定するB検査、「職務遂行の自信度」を測定するC検査から構成されている。個人を実際の職業選択へ向かわせる興味と自信との関係や、日常の興味・関心を客観的に図式化、総合的に解釈する。

具体的な職業名から興味領域を分析

VPI職業興味検査【第3版】

160の具体的な職業名を提示し、それに対する興味・関心の有無を回答することにより、6種の職業興味領域に対する個人の興味・関心の強さを測定するとともに、個人の心理的傾向を5つの領域について把握する。

仕事ぶりや作業意欲の状態を調べる

KN式クレペリン作業性格検査

左右隣り合わせの二数の加算を連続的に行うことによって得られる作業量（作業速度）や作業曲線、あるいは作業の質などの結果から各人の仕事ぶりを推測し、その作業性格や作業態度、行動特徴等、個人の性格面にかかわる特性を総合的にとらえる。

自己理解・職業選択を支援

職業適性診断システム「キャリア・インサイト」

コンピュータを使って利用者自身が職業選択の基本的なステップを経験し、適性を考慮した職業選択に向けて意識を高められるように支援するシステム。4つの側面（能力、興味、価値観、行動特性）から適性を評価し、総合評価に基づき、適職リストを作成。417職業のデータベースを検索し、キャリアプランを作成する。

志向を書き出す以外にも
いろんな自己分析がある

就活における自己分析とは、過去の自分の経験を分析し、どのような志向があるのかを把握、それを仕事探しに結びつけるものだ。ほとんどの学生が就活のスタート時期に実践している。
定番の方法は、これまでの自分について書き出してみるものだ。自分が経験してきたこと、そのときに感じたことをベースに、自分の興味、

価値観、職業観などを測り、内容によつては能力までも見ることになる。加えて、友人や両親など周囲の人に、自分がどのような人間なのかをヒアリングすることもある。
また、就活においては、自身を客観視することが重要であり、個人での自己分析に加えて、適性や興味について研究された職業適性検査や職業興味検査も利用されている。この検査にはさまざまなものがあるが、雇用問題研究会では、左のような職業適性に関する検査を提供している。

職業興味検査では、6つの
興味領域への関心度がわかる

今回は上記の検査の中から、具体的な職業名から興味領域を分析する「VPI職業興味検査」を選び、3人の仕事のプロに挑戦していただいた。
この検査は、160の具体的な職業名を提示し、それに対する興味・関心の有無を回答することで、左表のような6種の職業興味領域に対する個人の興味・関心の強さを測定するものだ。それでは、検査結果を見てみよう。

■ 興味領域尺度

RR尺度 (Realistic Scale) 現実的興味領域	機械や物を対象とする具体的で実際の仕事や活動に対する好みや関心の強さを示す
I尺度 (Investigative Scale) 研究的興味領域	研究や調査などのような研究的、探索的な仕事や活動に対する好みや関心の強さを示す
AR尺度 (Artistic Scale) 芸術的興味領域	音楽、美術、文芸など芸術的領域での仕事や活動に対する好みや関心の強さを示す
SR尺度 (Social Scale) 社会的興味領域	人に接したり、奉仕したりする仕事や活動に対する好みや関心の強さを示す
ER尺度 (Enterprising Scale) 企業的興味領域	企画や組織運営、経営などのような仕事や活動に対する好みや関心の強さを示す
CR尺度 (Conventional Scale) 慣習的興味領域	定まった方式や規則に従って行動するような仕事や活動に対する好みや関心の強さを示す

田中俊司さんは、銀行勤務を辞めて、保険会社の歩合制営業という実績勝負の世界に飛び込んだ営業のプロだ。入社して8年、常に優秀な営業成績を上げている。

大学を卒業後、就活で地方銀行を選んだのは、金融関係に興味があったこと、職場が県内に限定され転勤

与えられる営業目標より 自ら積み上げる営業が合った

「最初が事務職でしたが、途中から営業も経験しました。入社した97年ごろは金融危機が叫ばれており、仕事は大変忙しかったのですが利益は上がり、入社3年目には年収ダウンも経験しました。待遇も悪くなり、将来も見えない状況で、転職を考えるようになったのです」

そんなときに、大学の先輩が転職していた保険会社の営業の仕事につ

いて、話を聞く機会があり、歩合制であることのやりがいに興味を持つ。「最初は自分に営業ができるのか不安もあったのですが、先輩から前ならやれると言われて、その気になりました」

現在の営業先は、主に法人の経営者や医療関係のドクターなどの高所得者が中心。保険料のムダをなくすことを営業トークに実績を上げ、現在の年収は転職前の8倍となっている。

「私が仕事で心がけていることは、大きな適性ではなく、小さな適性を見つけてながら、その部分を伸ばしていくことです。伸ばすときも、自分の適性を環境に合わせるようなスタンスがいいのではないかと思います」

歩合制という未知の世界に飛び込んだ田中さんにとって、仕事への適性ははっきり見えていたわけではない。ただ、見えないまでも、対応できそうだと感じられた、その感覚も仕事への適性の一つといえそう。

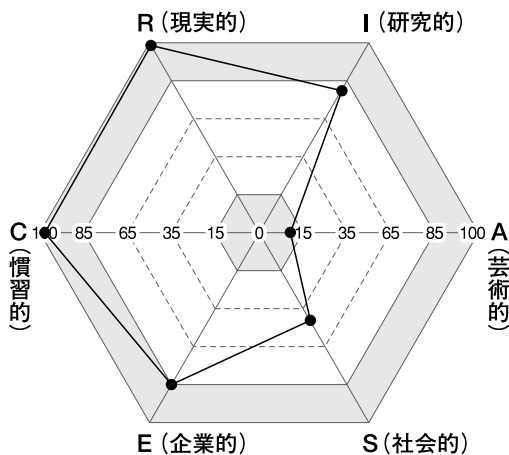
営業職

田中俊司さん (32歳・保険会社勤務)

大学の教育学部を卒業後、地方銀行に入社。24歳のときに将来に不安を感じ、保険会社に転職。フルコミッション（完全歩合）制で営業職として勤務し、優秀な営業成績を上げている。現在の年収は転職前の8倍に達している。



田中さんの職業興味判定



■ 興味パターン

1位 R 2位 C 3位 E

■ 興味が強いと思われる職業例

R 領域／植木職人(RCE)、建築大工(RCI)

C 領域／能率技術者(CRI)、

調査統計事務員(CRI)

E 領域／銀行支店長(ECI)、会計監査員(ECI)

■ 診断結果

最も興味が強いの現実的職業領域(R)で、機械や物を対象とするようなモノづくりが好きな面が出ている。また、営業的、経営者的な視点も持ちながら、定まった方式や規則に従って行動することも好きでもある。

銀行から歩合制の保険営業に転職 自分でつくる営業スタイルに適性あり

「この会社では一度契約が入ると、数年にわたって保険料が自分の収入になります。銀行時代は厳しい営業目標を持たされることもありましたが、このように日々の積み重ねが必ず収入に結びつく生活は、自分に合っていると思いますね」

大きな適性ではなく 小さな適性を見つけて伸ばす

田中さんの職業興味検査の結果からは、営業的、経営者的な視点も持ちながら、定まった方式や規則に従って行動することも好きと出ている。

この保険会社の営業は個人事業主といえる契約形態であり、営業スタイルを自分でつくっていく点は、田中さんが好む形といえそう。

「私が仕事で心がけていることは、大きな適性ではなく、小さな適性を見つけてながら、その部分を伸ばしていくことです。伸ばすときも、自分の適性を環境に合わせるようなスタンスがいいのではないかと思います」

歩合制という未知の世界に飛び込んだ田中さんにとって、仕事への適性ははっきり見えていたわけではない。ただ、見えないまでも、対応できそうだと感じられた、その感覚も仕事への適性の一つといえそう。

「これまでのキャリアを生かし、自分のやりたいことを実現すること

菅原俊哉さんは、新卒で入った大手システム会社に14年間勤め、その後、システム会社への転職の後、営業アウトソーシングやSI事業を行うIT系企業、エイ・フォースを立ち上げる。

14年間の会社勤めで システム営業のスキルを磨く

「営業に配属されたのですが、当時はまだ人数がいなくて、自分たち

を考えると、独立することが自然の流れでした」
菅原さんが就活をしていたのは1986年。そもそも子どものころからモノづくりが好きで、就活では建築関係の会社も回っていたが、当時は社会インフラをつくるシステム会社が伸びており、システムもモノづくりだと興味を持ち、入社することになる。

でコンピュータのことや、営業方法について勉強していきました。企業をシステムでサポートする営業ですから、顧客のビジネスの仕組み、儲けの仕組みを一つひとつ学んでいたのです」
しかし、親会社とのつながりがある会社であったため、徐々に組織や仕事でも息苦しさを感じるようになり、引き抜きで声がかかったとき、転職を決意。その後、より自由なビジネスを行うために現在の会社を創

「私もそうですが、仕事を続けていると、景況、組織、人事などさまざまな変化に出会います。でも、誰でもこのような変化をチャンスにして、新たな能力を加えているともいえます。自分にも未知の部分があるのだということを思いながら、仕事についても考えてほしいと思いますね」
仕事を選ぶ際には、このような許容度が必要ということだろう。

経営者

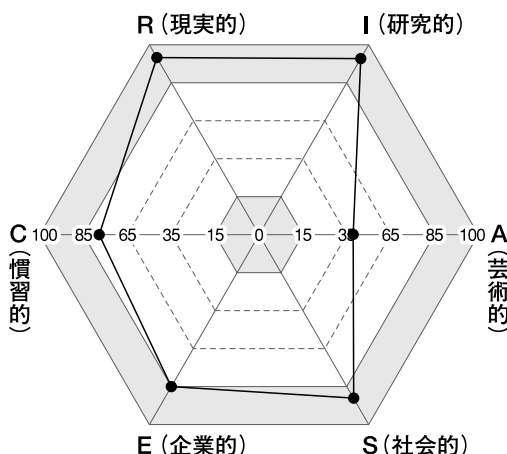
菅原俊哉さん

(44歳・エイ・フォース(株)代表取締役社長)

大学の法学部を卒業後、ITシステム企業に入社し、営業職として勤務。36歳のときにIT系ベンチャー企業に転職。39歳のときに独立し、エイ・フォース(株)を創業。



菅原さんの職業興味判定



■ 興味パターン

1位 R 2位 I 3位 S

■ 興味が強いと思われる職業例

R 領域／通信士(RIS)、林業技術者(RSI)

I 領域／生物化学研究者(IRS)、

理科教員(ISR)

S 領域／理学療法士(SIR)、人事部長(SIE)

■ 診断結果

最も興味が高いのは現実的職業領域(R)で、機械や物を対象とするようなモノづくりが好きな面が出ている。また、研究や調査などの探索的な作業にも興味があり、人に接したり奉仕したりする社会的な仕事も好むと出ている。

モノづくり、研究心を突き詰めると
そこに転職、独立の道が開けていた

業することになる。

仕事でのピンチが
新たな能力を加えていく

菅原さんの職業興味検査の結果からは、モノづくりが好きで、研究探索への興味があり、また、人に接したり奉仕したりする社会的な仕事も好むと出ている。

モノづくりや研究が好きな面は、システム開発に投影され、営業としての経験が人に奉仕する側面となつて表れているのかもしれない。

「特に経営者は、利益と社会貢献のバランスを考える場面があります。難しいことですが、だからこそやりがいがあると言えると思います」

菅原さんは、就活に向かう学生に伝えたいポイントとして、開発されていない能力の存在を上げる。

森中勝さんは、狭い領域から、徐々に適応範囲を広げていった、理想的なキャリア形成だといえる。

森中さんは、水族館の学芸員になりたいと、大学で海洋学部に入學。その後、就活では海洋調査に興味を持ち、海洋調査会社に入社する。橋や空港などの建設による、潮流への

海洋調査の専門家から IT企業へ転職

影響や潮の成分変化を分析する、建設コンサルタントといった領域の仕事だった。

しかし、6年ほどの在籍で転職を決意。入社したのは、当時まだできたばかりの、システムインテグレーション企業、応用技術だった。

「前職では仕事柄、出張が多く、年間200日にもなっていたことで職場を変えたいと思うようになっていました。応用技術では、コンピュータによる環境解析を行っており、

同様の仕事経験がある私に声がかかったのです」

転職を決めた1985年は、コンピュータによる解析が盛んになり始めた時期で、森中さんはコンピュータの利用が今後伸びると考えていた。

「私は営業面を担当することになり、営業体制づくりからスタートしました。環境などの分野は、営業先に官公庁が多く、どのようにプレゼンテーションを行うかで、売り上げが変わります。そのための必要スキ

ルを持てる組織づくりを目指しました」

その後、森中さんの予想通り、会社は順調に伸び、現在に至っている。

**専門知識を生かすにも
コミュニケーション力が必要**

森中さんの職業興味検査の結果からは、機械や物を対象とするようなモノづくりに関わる職業や、研究や調査などの研究的、探索的な職業を好む側面が出ている。まさに、これまでのキャリアそのものともいえる内容だ。

「この会社にもエンジニア、環境をキーワードに、学生が来てくれています。この検査結果のような人は多いですね。ただ、専門を生かすことばかりを考えている人が多いことが気になっています」

実際の仕事では、知識に加えて、顧客に専門領域の内容をいかにわかりやすく話せるか、そのコミュニケーション力が大事になるという。

「エンジニアといえども、営業に同行していますし、顧客に説明する場面も多くあります」

専門職といえるような仕事だからこそ、その内容を伝える力が求められる。就活では、企業側の要望を読むことも大事な作業になるようだ。

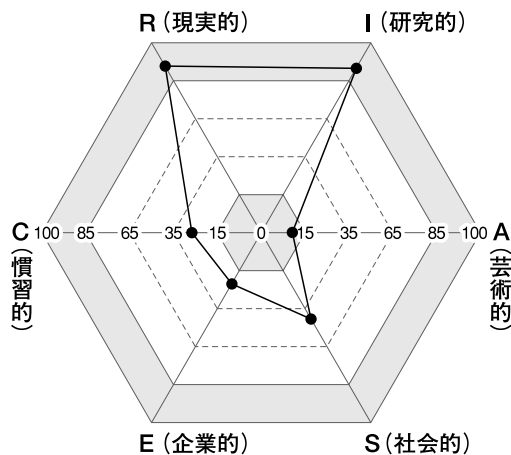
エンジニア

森中 勝さん (50歳・応用技術(株)取締役)

大学の海洋学部を卒業後、海洋調査会社に就職し、エンジニアとして勤務。30歳のときにシステムインテグレーション企業である応用技術(株)に転職し、営業部門を立ち上げる。現在は取締役。



森中さんの職業興味判定



興味パターン

1位 R 2位 I 3位 S

興味が強いと思われる職業例

R 領域／調理師(RIS)、水族館飼育係(RIS)、電機修理工(RIS)

I 領域／海洋学研究者(IRS)、獣医師(IRS)

診断結果

興味が強い領域は同程度で2つあり、現実的興味領域(R)と研究的興味領域(I)となっている。機械や物を対象とするようなモノづくりに関わる職業や、研究や調査などの研究的、探索的な職業を好む。

海洋知識をIT分野に広げて成功
どんな素養にも生かし方がある

ルを持てる組織づくりを目指しました」

その後、森中さんの予想通り、会社は順調に伸び、現在に至っている。

専門知識を生かすにも コミュニケーション力が必要

森中さんの職業興味検査の結果からは、機械や物を対象とするようなモノづくりに関わる職業や、研究や調査などの研究的、探索的な職業を好む側面が出ている。まさに、これまでのキャリアそのものともいえる内容だ。

「この会社にもエンジニア、環境をキーワードに、学生が来てくれています。この検査結果のような人は多いですね。ただ、専門を生かすことばかりを考えている人が多いことが気になっています」

実際の仕事では、知識に加えて、顧客に専門領域の内容をいかにわかりやすく話せるか、そのコミュニケーション力が大事になるという。

「エンジニアといえども、営業に同行していますし、顧客に説明する場面も多くあります」

専門職といえるような仕事だからこそ、その内容を伝える力が求められる。就活では、企業側の要望を読むことも大事な作業になるようだ。

2008年からの仕事環境

団塊世代の引退も間近となり、企業の仕事環境にも変化が起き始めている。最近の仕事関連の調査DATAから、「就職環境」「労働環境」「将来設計」の分野ごとに、これからの仕事環境をわかりやすく解説しよう。

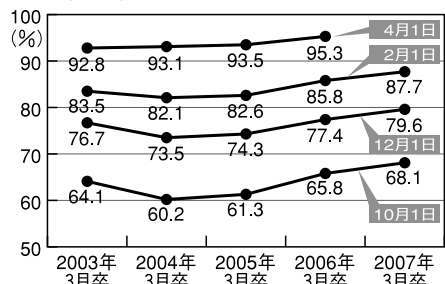
先輩たちの就職状況

景気拡大で、内定率は
引き続き上昇傾向

大卒者のうち就職を希望する人の内定率は、過去5年間、一貫して上昇傾向にある。とくに、2006年3月卒業者の就職内定率の伸びは顕著で、大卒の就職者数は過去最高の35万6000人を記録した。07年3月卒業者の最終内定率は現時点では不明だが、2月1日現在での数値を見る限りでは、前年同期を1・9ポイント上回っており、最終的には、就職希望者のほとんどが就職を果たせたと推測される。

07年2月1日現在の就職内定率は全体で87・7%、男女別に見ると男子は88・5%で対前年比1・2ポイントの上昇。女子は86・8%とやや低い、伸び率では前

■ 内定(就職)率の推移(大学)



出展：平成18年度大学等卒業生就職状況調査
(平成19年2月1日現在/厚生労働省)

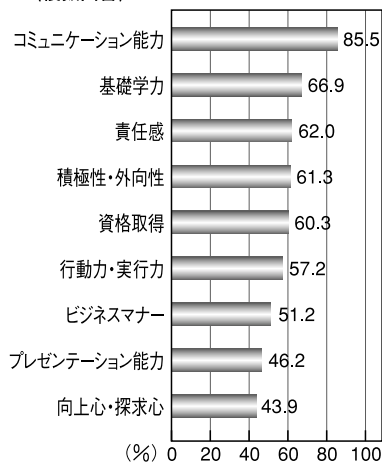
年同期比2・8ポイント増と男子を上回っている。
このように、大卒者の就職状況が好転している背景には、景気拡大が継続して労働需要が高まっていることが挙げられる。団塊世代の退職は07年度に本格化する。景気が引き続き堅調に推移するならば、08年3月卒業者の就職状況はさらに明るいものとなるだろう。

新卒者に求められる能力

最も重視されるのは
コミュニケーション能力

厚生労働省が平成16年1月に発表した「若年者の就職能力に関する実態調査」によると、大学卒業レベルの事務系・営業系職種を採用する際に重視する能力は、上位からコミュニケーション能力、基礎学力、責任感、積極性・外向性、資格取得の順となっている。

相手の話をよく聞いて正しく理解する「聞く能力」と、自分の意志をわかりやすく伝え、ときには相手を説得する「話す能力」が欠かせないわけだ。面接にあたっては、質問

■ 採用時に重視する能力・大学卒レベル
(複数回答)

出展：若年者の就職能力に関する実態調査
(平成16年1月/厚生労働省)

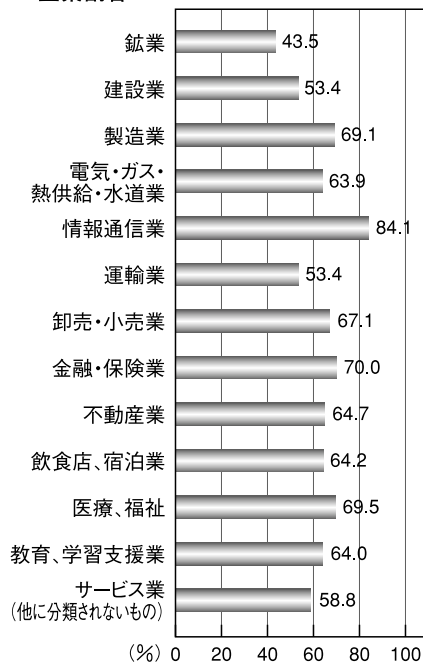
の意図をしっかりとくみ取って、明瞭簡潔に回答することだ。
同調査では、責任感や職業意識・勤労観、向上心・探求心など仕事に責任を持って前向きに取り組む姿勢を持っていることを「職業人意識」としてひとくくりにした場合、コミュニケーション能力、職業人意識、資格取得、基礎学力、ビジネスマナーの5つの能力を備えている人であれば、採用の可能性は60%を超えている。

産業別労働需要

今後3年間に若年者採用を増やす企業は全体の36%

データは、2005年10月の時点で、直近の1年間に大学新卒者を含む若年正社員（30歳未満）を採用した実績がある企業の割合を示している。これによると、情報通信業を筆頭に、鉱業を除くすべての産業で、採用実績のある企業は半数を超えている。このうち、大学・大学院卒の採用割合が高いのは、上位から金融・保険業、情報通信業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業、教育・学習支援業、建設業の6産業。それ以外の産業では、新規学卒者のうちの高卒や中途採用者の割合が高

■ 産業別・若年正社員の採用ありの企業割合



出展：企業における若年者雇用実態調査（平成17年／厚生労働省）

くなっている。
ちなみに、同じ調査で、今後3年間の採用方針を尋ねた項目もある。この中で、「若年正社員の採用を減らす、あるいは採用しない」と回答した企業の割合が20%を超えているのは、割合が高い順に鉱業、教育・学習支援業、不動産業、建設業、サービス業、卸売・小売業、飲食店・宿泊業、金融・保険業。業績の伸びが期待できないからなのか、それともこれまでの採用実績である程度充足できているからなのだろうか。鉱業と教育・学習支援業を除く6産業では、「採用を増やす」と回答した企業も3割を超えていることからすると、勝ち組と負け組の2極分化が進んでいるのかもしれない。

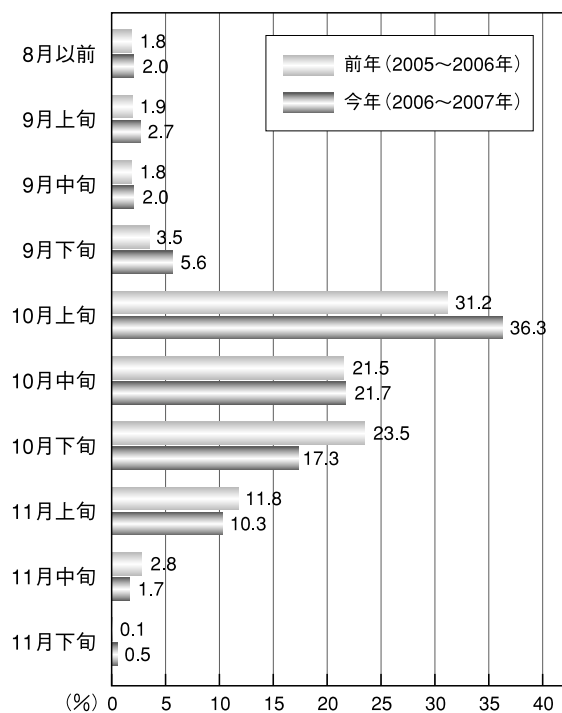
採用動向

**スケジュールはさらに前倒し
9月にも本格突入か**

リクルートの就職ジャーナル版「就職白書2006」によると、07年卒業者の採用では、約4割の企業が採用計画を下回ったという。その一方で、今年度は採用数を増やすとする企業が増えているため、競合対策から新卒採用のスケジュールはさらに早まるものと見られる。

の、07年3月卒業者を対象とした採用スケジュールでは、10月上旬までにエントリーを開始した企業は40・2%だったが、同じく08年3月卒業者対象では48・6%に上った。
就職白書では、約4割の企業が、09年卒の採用スケジュールは早まるとの見通しを持っていることも考え合わせると、今年は、9月下旬までにエントリーを開始する企業が15%から20%にまで達する可能性もある。これからは夏休みの間にどれだけ準備を進められるかがポイントとなりそうだ。

■ エントリーの開始時期



出展：日経ナビ・就活モニター調査（各年11月）、調査実施機関／(株)ディスコ

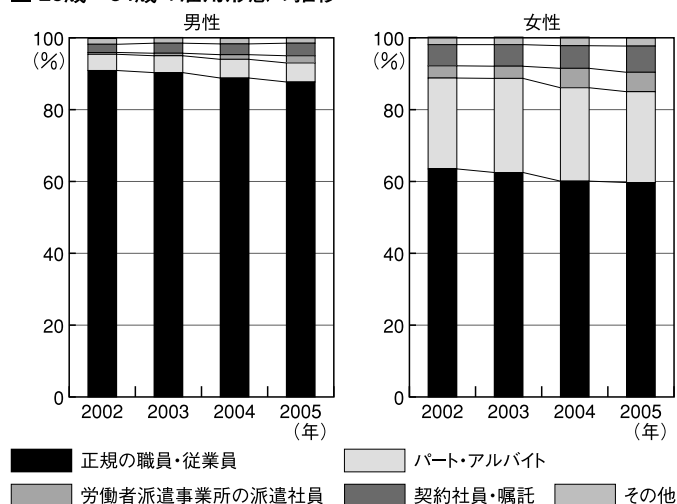
雇用形態

**男性3割、女性4割が非正規社員
多様化する雇用形態**

総務省統計局の「労働力調査」によると、パートタイマー、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託などの正社員以外の雇用形態で働く人の数は年々増加し、2005年調査では企業に雇用されて働く人の32・3%が非正規社員となった。役員を除いて、3人に1人は正社員ではない立場で働いていることになる。

ただ、景気が上向き始めた2000年以降は、非正規社員の割合の上昇幅は鈍化しており、03年以降はほぼ横ばい状態となっている。これは、大量退職を控えた団塊世代の穴埋め労働力として期待されている若年層において、少子化（06年の

■ 25歳～34歳の雇用形態の推移



注：数値は各就業形態の役員を除く雇用者（卒業者に限る）に対する割合
資料出所：総務省統計局「労働力調査（詳細結果）」

20～24歳人口はピークの94年比で26%も少ない）が現実のものとなり、若年層の労働力がひっ迫してきたことが影響している。となると、もし新卒での就活で思うような活動ができなかったとしても、リベンジするチャンスは大きく広がっていると見ることもできる。決して、就職浪人や転職を勧めるわけではないが、精神的にゆとりをもって活動することが、逆にいい結果を招くこともあるだろう。

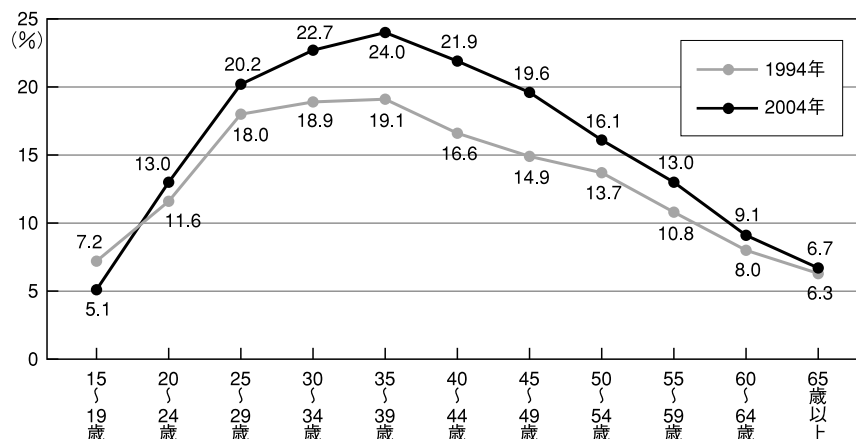
残業時間

**コスト削減の方針のもと
35歳前後の世代にしわ寄せ**

労働基準法では、原則として1日の労働時間は8時間、1週間の労働時間は40時間と定められている。週休2日制で週に5日働くとして、1日の労働時間が8時間以内であれば、この基準をクリアすることになるが、多くの企業では1日の所定労働時間を7時間程度としているため、週の労働時間は基準を下回る週35時間程度となっている。

ところが、その一方で週に60時間を超える人も少なくない。とくに、25歳から44歳までの世代では、週に60時間を超えて働く人の割合が20%を超えている。しかも、労働基準法による法定労働時間

■ 年代別・週60時間以上働く人の割合（男性）



注：休業者を除く従業員総数に占める割合
資料出所：総務省統計局「労働力調査」を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計

に短縮されてきたにもかかわらず、年を追うごとにその割合は増えているのだ。中でも、中堅どころの30歳から40歳前半の層へのしわ寄せが大きく、長時間労働を起因とするストレスを感じる人もこの年代で多くなっている。

勤務制度

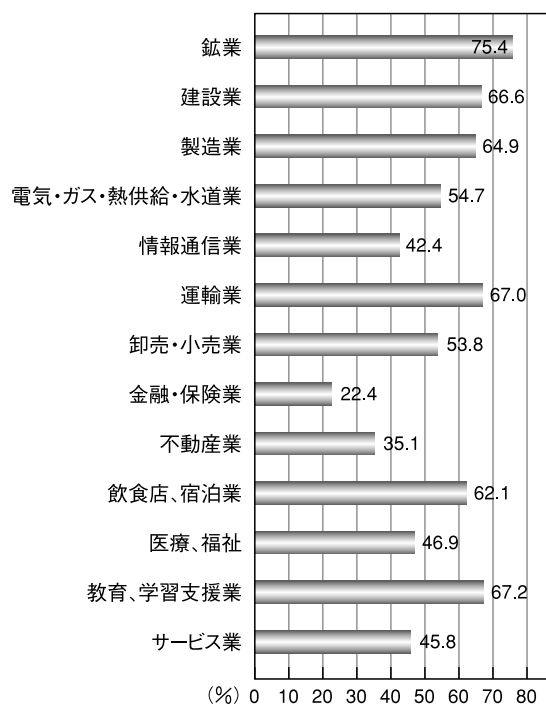
出勤退社時間を選べる制度や
繁閑に合わせた勤務制度もある

国は、労働時間管理の手法としてさまざまな制度の導入を認めている。具体的には、フレックスタイム制、変形労働時間制などだ。フレックスタイム制とは、1カ月以内の一定の期間の総労働時間を定め、その範囲内であれば、労働者が各自で毎日の始業、終業の時刻を選択して働くことができるというもの。出社を早くしたり遅くすることで通勤ラッシュを避けられるとか、仕事帰りにひと遊びで

きるなどメリットは大きいが、普及率は今ひとつで、導入割合は全体でも1割に満たないのが現状だ。

変形労働時間制は、業務の繁閑が顕著な場合に、忙しい時期には1日の所定労働時間を長くし、そうでないときは逆に短くする形で、総労働時間の短縮を図ろうとするものだ。1年、1カ月、1週間単位での変形労働時間制が認められている。この変形労働時間制を導入している企業は多く、建設業や製造業など1年単位の変形労働時間制度の導入割合は5割を超えている。

■ 産業別・変形労働時間制を採用している企業の割合



出展：就労条件総合調査（平成18年／厚生労働省）

有給休暇

年次有給休暇の消化率は
全体平均で半分程度

労働基準法は、企業に対して、「雇入れの日から起算して6カ月間勤務し、全労働日の8割以上を出勤した労働者には10日間の年次有給休暇（年休）を付与」することを義務づけている。その後は勤続2年6カ月まで年に1日、3年6カ月目以降は年に2日ずつ、勤続6年6カ月で20日になるまで増えていく。

これは、法令に定められた法定

年休だが、会

社によつては

別途、独自の

社内規定によ

る年休を付与

するところも

あり、この会

社独自のもの

は会社年休と

呼ばれている

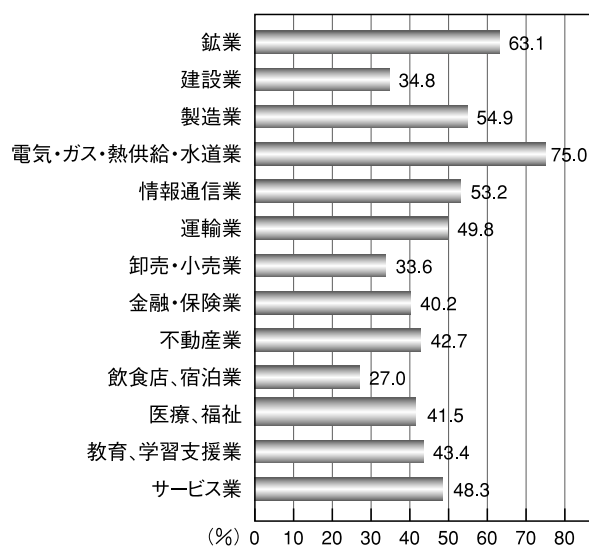
。とはいえ、

年休は労働が

義務づけられ

た日に休むこ

■ 産業別・年次有給休暇の平均取得率



出展：就労条件総合調査（平成18年／厚生労働省）

とになるので、仕事が忙しかったり、他の社員が働いているときに休むのをためらわせるような職場環境があるなどの事情で、なかなか消化しきれないのが現実。比較的に取得率の高い大企業でも、やると半分といったところだ。

産業別に見ると、公共性の高い電気・ガス・熱供給・水道業と、中小が多い飲食店・宿泊業とでは3倍近い差が生じている。職場次第とはいえ、取得率の低い業界を希望する人は、ある程度の妥協が必要となるかもしれない。

生涯賃金

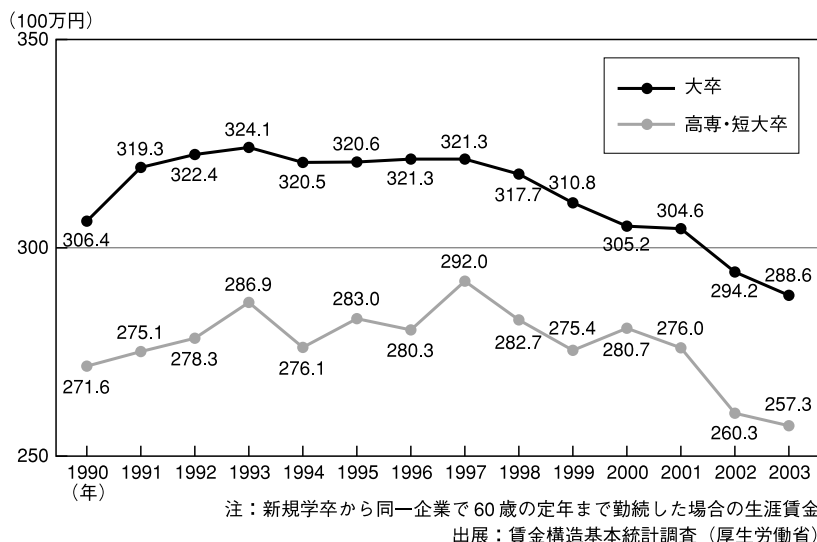
大卒男子の生涯賃金は
平均で2億9000万円

生涯賃金とは、大学や高校を卒業してすぐ就職した会社に定年退職（主流は60歳）する日までずっと勤務した場合、毎月の給与や定期のボーナスなどを積み上げたとしていくらかになるのかを計算したものだ。

厚生労働省が毎年行っている「賃金構造基本統計調査」を基に計算したところによると、産業計、企業規模計の一般労働者の生涯賃金は、大卒男子で2億9000万円、女子で2億6000万円となった。

高専・短大卒男子、高卒男子は大卒女子とほぼ同じ。高専・短大卒女子は2億2000万円、高卒女子

■ 標準労働者の生涯賃金（定年まで、退職金をのぞく）



は1億9000万円となっている。ちなみに、生涯アルバイトを続けた場合のフリーターの生涯賃金は、5200万円ほどだという。就活に身を入れて、なんとしても正社員を目指すのが得策といえうだ。

企業年金、退職金

自分で運用して受給額を増やす
確定拠出年金の導入進む

近年は、退職金をいくらもらえることになるのかは自分の才覚次第ともいえるニュータイプの年金制度（確定拠出年金と呼ばれる）を導入する企業が増えている。本来なら退職時に支給される一時金もらうか、月々の賃金に上乗せするかを、入社時に選択させる企業も出てきているのだ。

確定拠出年金とは、毎月一定額を掛け金として拠出し、運用していく形を取る。掛け金は給与とは別に会社から支給されるが、自由に使えるわけではなく、自分が指定した金融機関などに積み立ててその運用についても自分が指図しなければならぬ。うまく運用できれば受け取る

■ 企業年金の種類別支給開始時期

（単位：%）

年金の種類	計	支給開始時期		定年退職後即時	定年退職後一定期間据置き	その他	不明
		一定年齢から	60歳～				
すべての種類の企業年金	100.0	63.0	91.2	20.9	0.1	3.9	12.1
厚生年金基金	100.0	72.9	92.6	6.8	0.1	4.6	15.6
確定給付企業年金	100.0	77.2	92.2	11.9	0.1	3.1	7.6
適格退職年金	100.0	50.0	86.7	35.4	0.1	3.5	11.0
確定拠出年金（企業型）	100.0	76.4	98.7	6.3	—	5.6	11.7
自社年金	100.0	54.3	81.1	18.5	2.1	4.5	20.6
その他	100.0	74.6	99.7	3.1	—	2.2	20.1

注：「60歳～」の割合は不明を除いて算出した。

出展：民間における企業年金・退職金制度の実態（平成18年11月／人事院）

額も増えるが、失敗すると、グンと目減りしてしまうことになる。もともと企業年金は、企業が企業の責任で資金を積み立て、運用してきた。低金利が続く現状では、運用益を出すどころか原資の目減りも激しく、支給額に足りない分を企業の運転資金からおぎなうような状況に陥っている企業年金も少なくない。そこで、お金を出す代わりに、運用をそれぞれの社員に丸投げしてしまうということになったわけである。

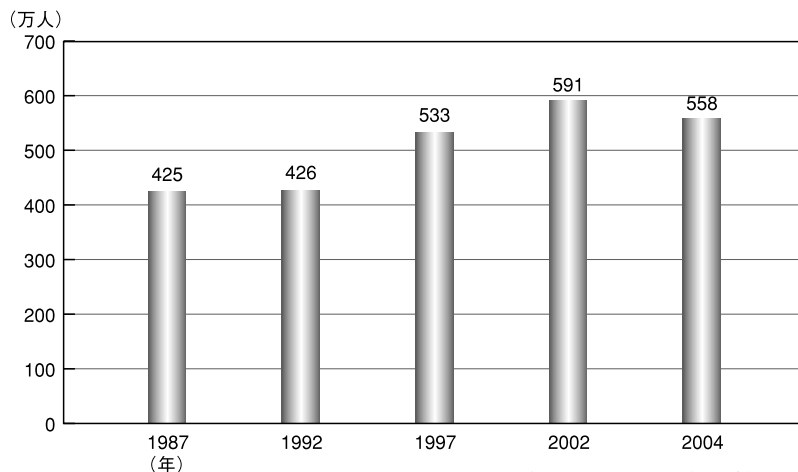
適職探しへの再挑戦

**34歳以下の転職予備軍は
約560万人もいる**

大卒者の3年目離職率は、新卒当時の求人状況に左右される。新卒当時に景気が悪い状況だと、中には不本意な就職をせざるを得なかった人もいて、やりたかった仕事へのリベンジを目指して早期退職する人が増える。逆に、好景気が続いているときにはある程度満足のいく会社選び、仕事選びができていたので、退職者の数は減少することになる。

しかし、転職の動機はそればかりではない。慎重を期して選択したはずの会社、仕事であっても、いざ就職して社会の実情を知ったり、いろんな世界を見聞するようになると、新たな事柄に興味や関心も芽生えてくる。自分が本当にやりたかったことはいまの

■ 適職を探す若年者（15～34歳の転職および就業希望者）数の推移



出展：平成18年版国民生活白書（内閣府）

会社においては叶えられないことに気づいたりもする。そこで、新しい自分の目標に向かって針路を変更する形の転職も少なくないのだ。大手でもほとんどの企業が中途採用を実施している今日、現状に納得いかない状況が生じた時は、思い切って転職するのも手だ。

育児への配慮

**育児と仕事の両立のため
労働時間への配慮が進む**

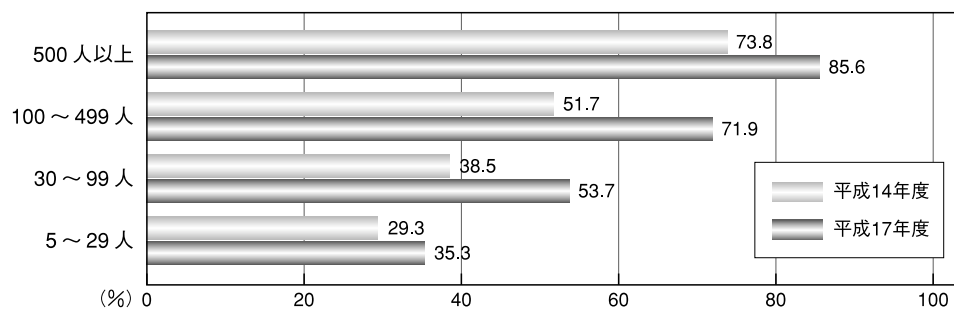
育児と仕事の両立で、本当に大変なのは仕事に復帰してからだ。そのため、05年の法改正で「勤務時間の短縮」「子の看護休暇制度」「時間外労働の制限に関する制度」などが盛り込まれている。

「時間外労働の制限に関する制度」に関するデータとしては、厚生労働省の「平成17年度女性雇用管理基本調査」がある。これによると、平成16年4月1日から平成17年3月31日までに時間外労働を行った労働者がいる事業所は66・9%（平成14年度80・0%）で、そのうち育児を行う労働者のための時間外労働の制限の規定がある事業所は39・7%（同31・6%）と、前回調査より8・1%ポイント上昇している。

規定のある事業所の割合を事業所規模別で見ても、すべての規模で、規定のある事業所の割合が上昇しており、企業による育児への配慮は徐々に進んでいるといえるだろう。

企業における子育て支援策は、

■ 育児を行う労働者のための時間外労働の制限の制度の規定のある事業所割合



注：時間外労働を行った労働者がいる事業所＝100%

出展：平成17年度女性雇用管理基本調査（厚生労働省）

出生率の増加にも直結する課題であり、早急な制度の導入と実施が求められている。企業ごとに今後さまざまな施策が行われるはずで、ぜひこれからの動向に注目しておきたい。

間違わないための 就活ナビゲーション



日経ナビ・日経就職ガイド

編集長 渡辺茂晃さん

1966年宮城県生まれ。明治大学商学部卒業後、日経事業出版社（現・日経HR）入社。雑誌編集部、日本経済新聞社産業部記者を経て、98年より就職情報誌や書籍の編集に携わる。2001年に就職ガイド編集長に就任、05年「日経ナビ2007」より日経ナビ編集長に就任。

「就活は自然に始まり、流れのなかで決まっていくもの」。そんな考えの学生も結構多いかもしれない。確かに就活には、基本パターンはあるものの、毎年異なる状況が生まれる現状では、決して必勝パターンはない。最近の学生には、就活でどんな誤解が多いのか、わかっていないことは何か。日経ナビ編集長に、間違わないための就活術を聞いた。

1 現状把握編

●就職戦線の見込み 楽観視する学生が増える

2006年11月時点で、今年と来年を比較して、学生に就職戦線の見込みを聞いたアンケートでは、楽観派が7割を超える状況になっている。

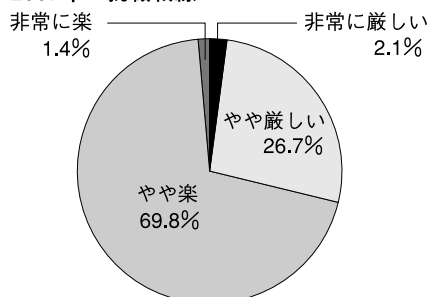
「有名大学の出身者などは、特に楽観的になっているようです。しかし、それ以外の大学生も負けず、就職企業のランクアップを目指そうとチャンスを狙っています。日経HRでは各種の就活本も発行していて、通常、楽観的な空気の中では本の売れ行きも鈍るのですが、今も売れ行きは落ちていません。それだけ、前向きになっている学生が増えているといえると思います」

ただし、実際の就活が始まると、楽観的な考えも次第に変わっていくようだ。2007年3月の就職活動の難易度調査では、5段階のうち「厳しい」「やや厳しい」と答えた人が56・8%と半数を超えており、その理由に、選考試験に落ちた経験を

●就活スケジュール 昨年より2週間前倒しの流れ

上げている学生もいる。

■2006年と比較したときの 2007年の就職戦線



(2006年11月日経ナビ・就活モニター調査より
調査実施機関／(株)ディスコ)

気になる就活のスケジュールだが、いつからスタートすべきなのか。「2007年度は4月上旬と下旬に分かれ、内定が開始しています。その一年前は4月下旬が普通でしたので、早まってきているようです。今年も2月時点で、理系の大学院生に内定が開始しており、全体として2週間ほど早まるのではと予測しています」

これまで企業間には、学生が卒業年次にならないと選考活動を行わないといった日本経団連の倫理憲章があったのだが、この憲章が形骸化するのも時間の問題といえるようだ。

■2007年度就活者の就活スケジュールアンケート

就活時期	多かった回答
就職を意識し始めた時期	10月前半が半数以上
初めてセミナー・会社説明会に参加した時期	多いのは11月後半～12月前半
志望企業を決めた時期	1月～4月前半まで分散
セミナー・会社説明会のピーク時期	2月前半
初めて内定をもらった時期	多いのは4月上旬
就職先を決定した時期	多いのは4月下旬

(2007年度日経ナビ・就活モニター調査より)

スケジュールの前倒しと比例して、リクルーティング活動も活発化している。今年、大量採用を計画している金融、メーカー系の企業では、人事部以外の社員も動員し、全社的なリクルーティングを進めている。

「資料請求があつた順に、リクルーターが接触するといった状況になってきています。そういう意味では、できるだけ早く動いたほうが、得な面は多いと思います」

2 自己分析編

●自己分析のコツ

「期間を決める」「熱中しない」

就活のスタートであり、大学3年生の秋には多くの学生が行う自己分析。誰もが初めての経験だけに、間違った方向に進む学生も多いようだ。

「就活の自己分析は、エントリーシートに書き込むネタを探すことが目的です。しかし、その方向を間違えて、性格分析になっている学生がいます。また、分析を長くいだらだらと続ける人もいますが、それでは出遅れてしまいます」

期間を決めて行う、熱中しないこ

とが分析のコツといえるが、短期間でスムーズに終わらせるためには準備も必要になる。

「面接で自分の長所を話せるようになるには、それなりの経験をしておかねといけません。行動した内容で判断するものですから、早くから日々の行動やそのときに感じたことを貯める姿勢に入っておくことが大事です。そのためにも、大学3年生の春くらいから、自己分析を意識しておくことでしょう」

●できる学生はここが違う

早くから社会に出る意識がある

自己分析を行ってみると、何を基準に自分を判断すべきか、わからなくなってしまうものだ。その迷いは誰もが経験していると思えるのだが、結果を見ると、歴然と就活上手な人とそうでない人の差が生まれている。なぜなのだろうか。

「できる学生は大学に入ったときから、社会に出ることを意識しています。そのような人は、大学での行動すべてが、就活につながっているといえるのです。そういう意味でも、できるだけ早く、自分なりの仕事の絞り込み条件を見つけられるかどうか

が鍵になります」

自分が何が好きで、どんな働き

方をしたいのか、この答えを見つめるには、やはり行動から考えるしかない。

「最もよいヒントになるのは、働く現場を見る経験です。アルバイトでも、インターシップでも、職場の雰囲気を実際に経験すると、自分に合うか合わないかが自覚できま

もし自分が遅れていると感じたら、周囲に、できる学生がいなか探して、参考にすることが近道だ。「自分よりも一歩でも進んでいる人を探して、その人の真似をしたり、話を聞いたりするだけでも、進化することはできます。身近にいなければ、ネットに書き込みをしている学生から探してもいいのです」

■就活の心境を表す「四字熟語」トップテン

	四字熟語	その心（一部）
1位	五里霧中	・自分が何をやりたいか、はっきりしない ・本当にしたいことが、就活をするにつれてわからなくなる ・情報があふれて混乱するときがある
2位	暗中模索	・就活に何が有効かわからず、手探りで進めている状況 ・出口が見えないけど、動くしかない ・自分の就活が正しいのかわからない
3位	一期一会	・会社側との出会いを大切にしたい ・毎回毎回が出会いであり、全力を注ぎ込みたい ・一つひとつの出会いを大切にしていきたい
4位	四面楚歌	・周囲がみな敵で、孤立無援 ・企業に落とされてばかりで、周囲が敵に感じる ・人事の方が味方に見えない
5位	一喜一憂	・通過すると喜び、面接で挫折を味わう繰り返し ・ある企業が進んだら、別は残念な結果と複雑な心境 ・嬉しいときもあれば、泣きたいときもあり、感情に振り回される
6位	無我夢中	・とにかくやるしかない、他の悩みは気にしないことにした ・就活のことしか考えられない毎が続いている ・自分の夢、将来、生活、やりたいことのために必死
7位	一生懸命	・今がんばらないと絶対後悔する ・目の前の壁に懸命に立ち向かっている ・ミスや準備不足でチャンスをつぶしたくない
8位	猪突猛進	・周りは見えないで前だけを見て走っています ・自分を信じて前に進み続けているから ・自分が志望する企業に向かって、ただ突き進んでいる
9位	一心不乱	・朝から晩まで説明会や面接だらけ、他のことは考えられない ・一心不乱にやっていると危ない状態
10位	四苦八苦	・最初に苦しむのが嫌と後にしたら、もっと苦しい ・とにかく苦労の連続

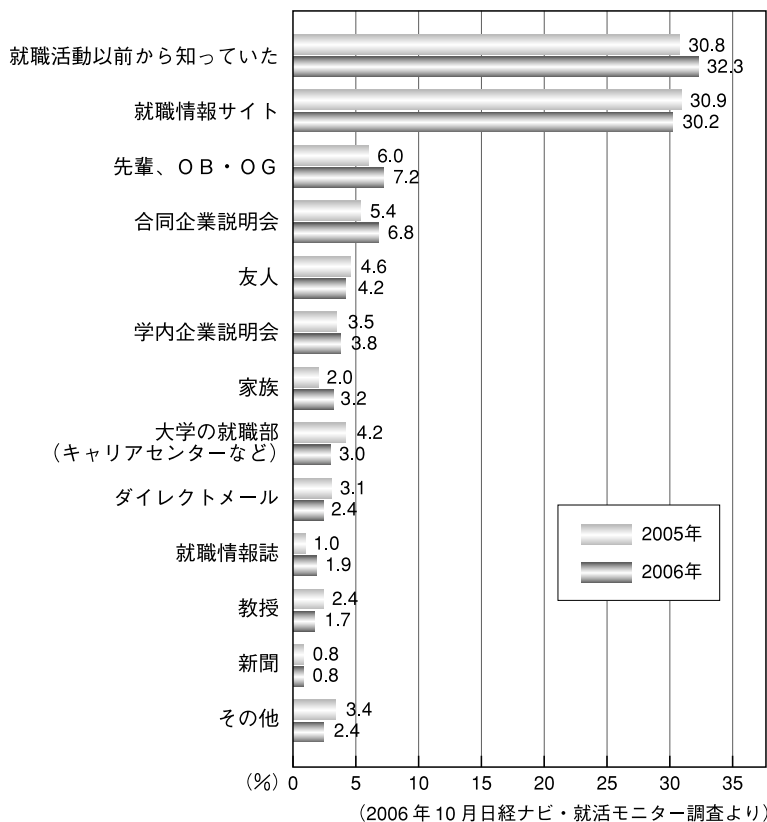
(2007年3月日経ナビ・就活モニター調査より)

3 情報収集編

●就職情報サイト 早めの登録でフルに活用

就職企業を知ったきっかけを聞いたアンケートを見ると、圧倒的に就職情報サイトがトップとなっています

■就職企業を知ったきっかけ



る。日経ナビは、学生にどのように利用されているのだろうか。

「就職情報サイトは、主に企業セミナーへの申し込みで利用されますが、最近ではインターンシップ情報を得るために、早期登録をする人も増えています。日経ナビでも、大学3年生の5月から登録を受け付け、さまざまな情報を提供しています。また、企業研究のためのコンテンツも掲載しており、特に企業ランキング情報は人気があります」

就職情報サイトはいくつも存在しているが、そのサイトしか登録していない企業もあるため、広く登録しておくことが大切だ。

また、狙いを絞った企業について詳しく調べるときは、企業ホームページが大切な情報源になる。

「最近では、大学OBや各部署の若手社員の声を掲載するなど、企業側もPRのために採用ホームページに力を入れています。企業も自社に直接引つ張れる媒体だけに、IDやパスワードの設定が必要などところも多く、学生はID等の管理だけでも大変な作業になってきていますね」

●学生間での情報交換 全体の流れを知るためにも有効

就職情報を学生間でやり取りできる就職サイトや就職掲示板、ブログも、定番のツールとなっている。

「大学や地域によって、就活への取り組みが早いところ、遅いところの差があるのですが、このようなサイトを見ると、就活全体の流れがわかるので、特にこの点はメリットが大きいと思います」

大学の就職部も、内定率アップのために就職講座

を開いたり、キャリア教育を単位に組み込むなど、新たな取り組みを行っている。

「大学によって取り組みに差がありますが、進んでいる大学では、教員と職員が一緒になって、学生に就職意識を持たせようと努力しています」

なかには、大学1年時に「就職の意識付け」、2年時に「インターンシップの紹介」と段階的に教育している大学もある。

また、就活が早まる傾向の中、各大学の4年生たちが、就活を始める3年生に就活の情報を与えたり、やり方を指導するといった姿も、よく見られるようになっている。

「就職氷河期を経て、学生間で就活について教えあう構図は、定着しているようです」



4 就職活動編

●売り手市場の採用
バブル期と違い質を重視

2006年10月に行われた企業の採用活動に関する調査（ディスコ調べ）によれば、採用活動への今年のスタンスは、「採用予定人数の確保より学生の質を優先」と答えた企業が85・9%、「学生の質よりも採用予定人数の確保」と答えた企業が14・1%となっている。

「売り手市場になってきているとはいえ、バブル時の採用と違い、企業にはこれまで行っていた厳選採用の流れができています。面接は重要な選考の場ですから、数をこなそう



とすると集団面接になります。特に2次面接では急激に増えています」しかし、肝心の面接内容は、あまり変化がないようだ。学生時代に打ち込んだことが、今も話題の中心となっている。

「面接では、話の中でその人の能力を測りながら、仕事に生かせる部分を見ていきます。このストーリーに乗った話ができない面接は、厳しいものになりますね」

●インターンシップ、OB訪問
面接対策に最も有効な手段

面接時に話す内容に困っている学生にとって、現場の事情情報が得られるインターンシップとOB訪問は利用価値が高い。

ここ最近、実施企業も増えているインターンシップだが、2006年7月のモニター調査によれば、経験した人が32・8%、応募したが選考にもれた人が18・3%と半数以上が申し込みを行っている。

「インターンシップは、企業面接で話す素材としては最も使えるものですし、その行動内容も評価されやすいものです。ただし最近では、応募も多く、選考も厳

しくなっています」

また、有効な就活の手段であるOB訪問だが、前出のモニター調査によれば、全体で平均4・5人となっており、他の活動と比較すると、あまり増えていない状況だ。

「OB訪問に消極的になる学生は、社会人を目の前にしたときに、何を聞いていいのかわからないのだと思います。しかし、先輩から聞ける会社や仕事の話は、聞いた感想だけで

も面接で話せまし、経験談のどこを強調すべきかを測る目安にもなります」

OB訪問で聞ける内容は、実際の仕事内容、その人の職業観、会社や社員の雰囲気、会社の内情など、ネットや資料では得られないものばかり。採用に積極的になっている企業側も、これまでに協力してくれ

■就職活動で困っていること

