

RCC就職レディネス・チェック

Readiness Check for Career planning ● 就活を成功させるための知恵

質問項目の解説ポイント

支援者のための

フィードバックの留意点

とにかく情報に振り回されやすいのが就活です。根拠のない思い込みにとらわれすぎて本来の自分を見失ってしまうとすれば、後悔することになります。RCC就職レディネス・チェックは、就職への心構えやこれから必要な準備を確認するためのツールです。支援者は、学生の回答を基にコンサルティングを進めることができます。ここでは、質問項目のいくつかをピックアップし、解説のポイントをあげてみました。これをアドバイスのヒントとして、それぞれの現場でそれぞれの学生に応じたフィードバックを実践してください。

① 働くことに魅力を感じている。

誰かのために何かをして、喜ばれたり、感謝されたり、役に立ったなというときに、自然と嬉しくなる。それは働く魅力の一つになり得る。

集団で何かに取り組んで、嫌な思いもしながらも最終的に結果を出し、褒められる経験をした学生たちは伸びていくが、そうした成功体験を積めていない学生も多い。途上国に行つて井戸を掘り、水が出て、現地の人に喜ばれた、といった経験は貴重な成功体験の一つではあるが、そうしたことが働く魅力になるわけ

ではない。喜んでもらえた経験として「友達の誕生日会をやって喜ばれた」と面接の場で話すのはさすがに考えものだが、自分にとっての「働くこと」の魅力をいろいろな面から考えてみる。

OB・OG訪問の際に「あなたが仕事をしていたやりがいを感じたのはどういう時だったのか」と聞いてみる。プロの仕事を紹介したテレビ番組などを見てみる。そして、「働く」ことを想像してみると、自分の価値観と優先順位に基づいた、本人にとっての働く魅力が見えてくるきっかけになるのではないだろうか。

◆ ◆ まず支援者の理解促進を

RCCは学生のためのツールではあるが、一方で支援者が自分の理解、判断を検証し直すためにも有効である。キャリアコンサルティングをする人が幅広く知識、情報を得て、客観的な状況分析をするためには、自身が思い込みや先入観にとらわれていないか不断に振り返ることが必要だろう。

RCCを使うと、支援スタッフの理解度や力量が見える。学生との個別相談で各質問項目について適切に

説明し、フィードバックできるようにしたい。大学でのFDやSDで試してみると、就職レディネスに関する各人の理解や知識がどのくらいあるかの確認ができる。

また、堅固な思い込み、先入観を持つ親は多い。自分が就職をした時代の記憶を引きずり、限られた経験、知識に基づく自分の考えを子どもに押し付けようとする。それは大学の教員の中にも見られることがある。

保護者や教員に実施し、わかっているつもりでも本当にわかっているか、客観的に確かめてみてはいかがだろうか。

⑤ 規則正しい生活を心がけ、日頃から健康管理に留意している。

学生は大人の想像以上に健康について疎い。自分の生活が不規則だと思っていないし、言われないう意識しない。

授業以外にアルバイトがあり、部活もあり、そのうえに就活があるととなると、忙しくて時間がなく、夜もなかなか寝られていなかったり食事もしちゃんと取れていなかったりすることも結構ある。

企業の説明会の前日にアルバイトでつい遅くなり、気づいたら寝坊してしまった、ということが、就活の本番に限って起きてしまう。健康診断を受けてみて初めて体調が悪いのがわかる。

女子に多いのは、ダイエットのために食事をしていないケース。1日1食とか朝食を抜いている。一人暮らしの学生の場合は、ろくに食事をしなかったり、コンビニ食ばかりで偏っていたりする。

あらためて「規則正しい」や「健康管理」とは何かを考えさせる。日頃から食生活、睡眠、適度の運動などを含めた自分の生活をきちんとできているかどうか。当たり前のようにだが、学生にとっては当たり前ではなく、個人差が大きい。

⑦ 職場見学やインターンシップは、自分の進路を考えるのに役に立つ。

「インターンシップに行ったほうがいいか行かないほうがいいか」といったら、それは行ったほうがいい。しかし、単に行くだけでいいのか。「行けばなんとかなる」「必ず役に立つ」「参加することに意義がある」というほど簡単ではない。事前・事後学習で、「なぜ行くのか」「どんなことを学ばなければいけないか」「目的をどこに設定するか」について自分自身で考えることが大切。

また、必ずしも自分が興味のある業界、企業に行ったほうがよいとは限らない。あまり興味のないところは、こうした機会でないとなかなか

見られないし、知ることもない。見に行ってみたら案外良かったり、視野が広がったりする。自分の進路を考えることにおいて役に立つ。

場合によっては直接就職意欲を上げることにつながるようなこともある。人気のあるメーカーにインターンシップに行ってみたら、「意外と泥臭い仕事をしていて、思い描いていたのと違った」ということもあるが、それは実態を知ることとであって、悪いことではない。

一方で企業にとつてのインターンシップは、場を提供すればいいというだけでなく、自社の若手社員に部下のマネジメントのシミュレーションをさせることもできる。企業、学生双方にメリットがあることが重要。

⑫ 会社訪問やOB・OG訪問の時は、必ず黒のリクルートスーツを着なければならぬと思う。

企業の採用担当者は「黒のスーツ」などとまったく言っていない。「この学生が入社してきたらどのような仕事ぶりを示すだろうか」とイメージする時に、みんなが黒のスーツだったら想像しやすいか。学生はエントリーシートから自分の個性をPRするわけだが、黒で並んでいるというのは没個性では？

相手に違和感を与えない、誤解さ

れなければ、グレーでも紺でもよいが、その会社に入ったとしたら入社後にも使えるスーツを着ては？

学生は「相応しい」とか「望ましい」ということがわからないので、むしろスーツよりもワイシャツや靴下、時計、小物などが疎かになりがち。短い靴下やスニーカーを履いたり、冬はダウンジャケットを着たりということも。男子の場合、髭を剃っていない、髪の毛が長すぎる、爪が伸びている、など。女子では、メイクが濃すぎる、華美なネイルアートや睫毛、など。



⑭ エントリーシートの作成や面接対策は、市販されている「就活対策本」が一番頼りになると思う。

キャリアコンサルタントや教員が特定の「就活対策本」を勧めることもある。学生もそれが良いと思って買う。でも「あなたを買っているということは、ほかの学生も買っている可能性があり、企業の人も買っている可能性がある」ということも考えたほうがいい。

就活に不安を持っていたり焦りを感じている学生は、誰に聞いていいかわからず、こうした就活対策本を買いに行く。そして、しばしば本に載っているワークをやるのが目的化してしまう。ワークができたから「自己分析できました」。企業の面接官も同じ本を読んでいれば同じ情報を得ているので、お互いこうしたことをやっているわけだ。

読んではいけないとは言わないが、そのまま鵜呑みにして全部正しいと錯覚してはいけない。それも1冊

だけ読んでこれがすべてだと思っはいけない。最初に読んだものが自分の基準になりがちなので注意が必要。エントリーシート対策、自己分析、業界研究…といったいわゆるノウハウ本を読むなら、「なぜ働くのか」を考えるものと必ずセットで読んだほうがいい。単純にテクニックばかり身につけるのではなく、仕事観、勤労観などのマインド面を併せて醸成していく。

採用時の集団面接の場面で、一人目からだんだん順番に顔色が悪くなっていく、なぜかという「みんな隣の人が言っちゃった」から——後で聞いてみるとみんな同じ本を読んでいた、という笑えない話のように、みんな横並びで同じような返答をする、それは果たして望ましいあり方と言えるのだろうか。

就職情報サイトの会社概要の説明文に書かれていることを面接で一言一句間違えないように暗誦する、志望動機が全員同じ、親が就活本を読んで子どもにアドバイスする……といったことも、本来のあり方からするといかがなものだろうか。

②5 「なぜ働くのか」目的や意味について自分なりに考えがまとまっている。

案外、仕事観が醸成されていない学生が多い。「働くこと」「仕事とは」については、小・中・高のキャリア教育でやってきているからわかっているかという、実際はそうでもない。アルバイトと同一視して考えてしまう学生もいる。働く目的や意味は、自分の優先順位によって決まってくるし、それは自らの価値観に基づいているはずだ。

働くということはキレイごとだけではないし、給料などお金のことと無関係ではありえないが、学生はお金についてあまり言っていないかと思っていて、感覚も乏しいので、一人暮らしなら自分の生活にひと月どのくらいお金がかかっているか、実家暮らしであれば家計全体のキャッシュフロー、どれくらいの収入があつて支出があるのか、把握させることから始めるのもよい。同時に、お金をもらうから働くのではなくて、働くことの対価としてお金をもらう、ということとを間違えないようにしたい。そして、同じ働くのであれば、自分が頑張つてやっていけるような仕事を選んだほうがいい。

②8 企業が求めている人材について自分なりにわかっている。

企業が求める人材というのは、よほど専門性、特殊性が高くない限り企業ごとにさほど違うわけではない。自ら考えて課題を設定し、チャレンジする、チームの一員として協調性をもつて仲良く頑張れる——。でも実際は、企業側も同じタイプの人間ばかり来たら困る。

学生は、企業ごとに自己PRを変えられることはしないほうがよい。

③9 内定獲得は、早ければ早いほどよいと思う。

業界や企業によってスケジュールは異なるため、早い・遅いは関係ない。なかなか内定の取れない学生には「卒業するまでに決まっていればいいんじゃない？」と言うと安心する。

1社から内定をもらうと気持ちにもゆとりが出て、肩の力が抜けてきて就活がうまく行き始め、より受かるようになったり、逆に内定が取れなくてシリアスになり、焦ってくるほど受からなくなることもある。早ければよいというものではない、とあまり深刻に考えずにマイペースで臨みたい。



変えていくと、選考が進んでいくにつれて、どの会社にもどの自己PRをしたか自分でわからなくなってしまう混乱する可能性もある。

また、盛ってはいけない。仮にそれで採用されたとしても苦しむのは自分。入社後に「あなた、あの時できるって言ったじゃない」ということも起こる。

「企業が求める人材」に合わせようとするのではなく、自分はこういう人間であるということを自分の言葉で言えるかが大切。

④1 企業説明会で、どのような情報を得たいかが、わかっている。

まず、企業の方がする話をしっかりと聞く。そのうえで、その方自身はどう感じているのかを聞いてみてはどうだろう。例えば「今の会社に入られて良かったと思うこと、キツイなと思うこと、この会社の課題を○○さんはどう思つてらっしゃいますか」。一般論、抽象レベルではなく具体的に聞く。そのため、単に「教えてください」ではなく自分なりに調べた結果に基づいて自分の考えを話したうえで聞く。事前準備により相手に対してできる話のレベルが違ってくる。

売り市場下では、自社に都合の悪い情報を出さない企業もあるだろう。業界研究、企業研究は、どれだけ比較できる材料を持っているか、いかに幅広く情報を得られるかにかかっている。先輩方は後輩に嘘はつかないだろうか、できる限りOB・OG訪問をする。

例えば、ライバル会社についての質問にきちんと答えてくれる、ホームページに載っている社長の言葉を若手の社員が理解している、といった会社は信用できるのではないだろうか。

④2 変化が激しい世の中なので、キャリアプラン(将来設計)を立てるのは無意味だと思う。

人間は計画を立てているからこそ、計画と違った時に「あの計画とは違うけれどもこれもアリだな」と考えることができる。キャリアプランを立てていけば、比較の対象があるから、「そう描いてはいなかったけれどもこの人生も悪くない」あるいは「いや、これ違う」と判断することができる。何歳で結婚して何歳で子どもも生んで、介護はどうするかなど、かなり

先まで仔細にわたって具体的なプランを立てる学生もいる。でもそうならなかった時に「こんなはずじゃなかった」と本人はショックを受ける。人生はそうならない、計画を立てておいてもその通りになんかならない、だから計画は立てなくていい、というのではなく、その通りにいかなかった人生をいかに軌道修正したり楽しんだりできるか、「これもアリだよ」と思えるようにするか。それは羅針盤としてのキャリアプランがあつてこそのことではないだろうか。

④3 自分のことを必要とする会社や組織が、きつとあると思う。

今の学生の多くは、表面的な部分だけで付き合うので、人間関係が希薄である。友達同士でもお互い傷つけ合いたくないから、文句も言わないしあまり褒めたりもしない。我慢しているように思われたくないのも、自分が頑張ったことを人に披露しない。自分のことをあまり語ることができない。自己開示が弱く、自己分析ができていない、といった傾向がある。

自己効力感、自分を認める力が弱くて、「自分なんてどうせできない」「自分はムリだ」という学生も多い。自己理解が冷静にできることが大切。すごい経験をしているから良くて、していないからダメではなく、自分のやってきたことをいかに冷静に振り返ることができ、客観的に説明できるか。それを評価してくれる会社が、自分が力を出せるところではないだろうか。

また、みんな必ずしも最初からできるわけではないし、会社側も別に完璧な人間をほしいわけではなく、「これから頑張ってくれそうだ」「うちで行けるのではないか」と可能性に賭けて採用するのだから、完璧などということを考えすぎないように注意する。

「こういうことができていないじゃない? やれてきたじゃない?」と、アピールしてもよいことがあると気づかせ、前向きになれるようにする。

キャリアプラン

□□	○○○○○
□□	○○○○○
□□	○○○○○
□□	○○○○○
□□	○○○○○
□□	○○○○○
□□	○○○○○
□□	○○○○○



④8 就活は、自己分析が完璧にできていないと進まないと思う。

新しい発見をしたり、気づきを得たり、価値観が変われば、「自分」は変わる。自己分析を完璧にする、などということはできない。自己分析のポイントは、自分のことを知らない他者に対して自分のことを理解してもらえよう、客観的かつ冷静に説明ができることとあり、そのための材料を集めること。あれもこれも理解しないといけない、と思ってもできない。

また、自己分析が内包する自分の興味や価値観と照らし合わせながら業界研究・企業研究をすることによって初めて業界・企業が理解できる。だから、「自己分析が終わったから業界研究・企業研究に入ります」ではなくて、並行して必ずセットでやる。志望動機も自己PRの一つと言える。

⑤2 企業研究をする時は、知名度にとらわれず、幅広い視点から見てみたいと思う。

大企業に比べると中小企業の情報は得にくい。採用意欲は高いが忙しくて発信できない、という企業もある。様々な機会を捉えて調べてみる。会社説明会が終わってしまった後でも、直接アプローチしてみると個別に対応してくれたりすることもある。

「B to B」企業は個人消費者に対する宣伝はしないが、数は非常に多い。知名度の点では「B to C」企業が圧倒的に高いが、みんなが知っているから必ずしも良いとは限らない。「良い企業」は時代、状況によって変わり、絶対的に良いと保証されている会社などはない。知名度ではない視点による情報の見方を学ぶことが大切。

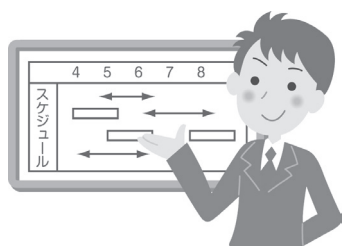
⑤④自分に最も適した進路は、
自分が一番よくわかっていると思う。

就活において重要なポイントは、いかに自分を「客観視」できるか。面接などでは、企業の人にどう見られているかが客観的に見えていなければ、対策もとれない。驚くほど学生はそれができていない。

普段から学生は自撮りしたりしているのだから、目

の前にスマホを置いて自己紹介している自分を録画してみるのがいい。

また、支援者、キャリアコンサルタント自身も、果たして自分を客観視できているだろうか。わかっているけど目の中の学生はわかっていない」ことをわかっているか、ということであらためて自問していただきたい。



スケジュールを知る、流れを理解することは、いつ・どこで・何が・どのように行われるかがわかっているということ。就活生が苦勞し大変なのは、いつまでにどこで何をどれくらいどうやってやればいいのかわからないからであって、知り得る範囲でできるだけ把握しておくことによって心理的負担も軽減される。

例えば、グラウンドに連れて行かれて、「目の前にあるグラウンドをとにかく走りなさい」と言われるのと、「目の前のグラウンドのトラックは300メートルで、これを5周、30分以内に走りましょう」と言われるのとどちらがいいかというと、大半は後者だろう。目の前にゴール設定

⑤⑤応募から内定を得るまでの
流れやスケジュールを、
一通り知っている。

されていると走っていける。いつまでに何をどのくらいどうやってやるかがわかっていればやれるが、先が見えないと不安だし恐怖感を持ってしまうものだ。

しかしながら、「先へ行っても答えなんてない、何が起こるかわからない、予測不可能な困難な時代の中でどう生きていくかということがあなたの方のキャリア形成である」ということも事実である。であれば、想定できることはしておくのが賢明であるとも言える。

RCCは、就活にあたって何がどれくらい理解できているかがわかる。全体像を把握し、ある程度の指標を持つことが、就活という課題に取り組むには大事であるし、これからの社会生活の様々な場面で必要となることだろう。

◆◆
これから社会に出るにあたって

企業社会でも、若手の社員が「上司がきちんと目標設定をしてくれない」「ビジョンを示してくれない」「上司が強いリーダーシップを持っていないのでできません」と平然と言う。確固たるビジョン・目標に向かって生きていきたいと思い、上司とはこうあるべきだという理想像に合致していないと「ついていけません」となる。自分で考えることを放棄している。

必ずしも1+1が2にならない、勧善懲悪でもないし、理不尽なこと、気持ちよく終わらないことなんて組織の中で仕事をしていけばいくらでもある。世の中の理不尽さや理想と現実の違いを学生はわかっていない。そうしたことをきちんと伝えるのもキャリアコンサルタントの仕事だろう。