

人生を拓く

転職論

どうしたら転職活動がうまくいくのか。

職務経歴書はどう書いたらいいのか。面接はどう受けると受かるのか。

今の仕事を辞めるべきか。続けるべきか。

自分には何の仕事が合っているのか。

どうやったらよい仕事に巡り合えるのか。

転職した後もうまくやれるのか。

結果を出す人との違いは何なのか。

人生を拓きたいひとのための

転職活動に成功する方法と転職した後に仕事で成功する方法

目次

第一章 はじめに

第二章 転職活動を始める前のマインドセット～転職の基準作り

転職の目的を考える ～何のために転職するのか～

転職で解決したい問題を十分に考える

意思や仕事観を持つことが大切

将来を保証するものは自らの力のみ

好きなことより得意なこと

成長している人は目標を持っている人

仕事を通して得られるもの

「会社」というものの理解 ～会社は潰れるようにできている～

成長し結果を出す人は「ギバー」

会社を選ぶときの条件

短期離職や転職回数の増加は市場の評価を下げる

派遣社員やアルバイトで正社員を目指す方

あるべき姿を描く

強みを積み上げる ～「やりたいこと」と「できること」は違う～

自分の強みを知る ～強みは好きな事や得意なことの中にある～

好きな行動を100個書き出す

書き出した好きな行動を分類する

◇プレゼント:転職のマインドセットワークシート◇

第三章 転職活動の進め方

求人情報を探す

転職活動の成功率を高める ～断られる理由をつぶす～

第四章 履歴書と職務経歴書の目的と機能、書き方

第五章 面接対策 ～面接への臨み方が、人生を拓く～

※本書は全て著作権は「転職のミカタ」にあります。無断転載は厳禁とします。

第一章 はじめに

これまで多くの転職相談やカウンセリングを行ってきましたが、多くの方が、仕事において思うような成果が出ていなかったり、思うような成長ができず、当初描いていたビジョンとはかけ離れた人生を送ることになってしまう方が非常に多くいらっしゃいます。今の職場や仕事になかなかうまくなじめなかったり、どうしても会社や仕事に不満を感じてしまう方、自分に自信を持つことができない方、仕事で結果を出せない方、上司とうまくいかない方、すぐに会社を辞めて転職を繰り返してしまう方、思うような収入が得られない方など、様々な理由で転職をしなければならず、自分自身の将来に不安を感じている方が多く、人生がうまくいっていない、生きづらいと感じている方が多いのではないのでしょうか。そのような、仕事で悩む方に読んでいただき、少しでも役に立ちたいという思いで書きました。

転職のミカタでは「履歴書・職務経歴書の作成代行サービス」や「面接対策サービス」、多くの「転職相談」、そして「求人情報の紹介や企業へのあっせんなどの転職エージェント業務」など、数多くの方々の転職のサポートをしてきました。特に、職務経歴書の作成では、1時間程度のお時間でカウンセリングを行い、その人のこれまでの仕事を通した人生のダイジェストをまとめさせていただくのがお仕事であり、どんな仕事をしてきた人がどのような成長を遂げ、成果を出して社会に貢献してきたかとか、どんな人がどんな考え方で仕事に臨んでいたために、転職を繰り返して結果的に窮地に立たされていることなど、これまで数千人の方を対象に、仕事を通した人生を拝見してきました。また、書類選考などでの職務経歴書を見てきた件数は1万件を超えます。

数多くの職務経歴書やカウンセリングを通して、切に感じることがあります。仕事で充実していない人は人生を楽しめていないということです。それは残業時間が長いから充実しないとか、給料が安いからとか、そういうことではないように思います。特に男性は稼ぐことを求められる状況の方がほとんどですし、アイデンティティを形成する場が仕事であることがほとんどです。仕事とは、豊かな人生を築くという目的のために行う大事な活動であるにも関わらず、

「ワークライフバランス」を重視して、残業の少ない会社へ、という方が増えてきています。残業をすることがいいというわけではありませんが、やりがいのある仕事に携われば、自らをスキルアップさせるために仕事に没頭し自然に残業は自ずと増えるものです。仕事が楽しければ経済面や家庭でのコミュニケーションも豊かになります。本質的には没頭したいという仕事に出会えていないのか、もしくは仕事に向きあえていないのではないかと思います。ワークライフバランスはバランスをとるものではなく、「目的と手段の違い」です。workとは目的ではなく手段です。豊かな人生を手に入れるためには、一生懸命働かなければ、豊かな人生を手に入れる力が付きません。目的のために手段を減らすということは長期的に見れば目的を失うことになります。問題なのは、手段である仕事が充実していないという事なのではないかと思います。しかし、これは本質的には仕事というものに対する考え方に問題があると考えています。もちろん、男性と女性とは考え方は異なると思いますし、男性はキャリアは長期でおそらく一生働くことが前提になると思いますし、女性の場合は家庭に入る方もいると思いますので、長期的なキャリアが前提ではない人も多いと思います。但し、仕事において充実感を感じる点については根本的には同じです。

私は、過去の自分自身の転職経験、転職エージェントや経営コンサルタント、企業における人事担当者としての採用側の経験、経営者としての経験、その他多くの職種の経験を通して職務経歴書だけでも優に1万人を超える方々の人生を見てきました。それらの多くの方々の人生を通して、こういう生き方や考え方の人はうまくいく、こういう考え方の人は結果が出せずに自分の首を絞めている、という傾向を感じ、パターンがある、と感じてきました。そのパターンは大体のケースで当てはまります。そのすべてを書き出すには相当なボリュームが必要になりますので、ここではその中でも重要であろうと考えることをお伝えすることで、転職を考え、人生を拓きたいと考えているすべての方々のお役に立つことができるのではないかと考え、まとめてみました。

このレポートでは、大きく分けて2つのことをお伝えしたいと思います。1つは、転職活動を始める前に整理しておきたい考え方について感じていることをお伝えしたいと思います。また、もう一つは、転職活動を成功させるための

進め方などについてお伝えしたいと考えています。

本書に記載する内容はあくまでも、私が沢山の人のカウンセリングを通して実感していることや自分自身の経験を通して体感している事です。また、そこには今の日本や世界といった私たちが置かれている外部環境の変化や影響が背景にある場合もあります。内容を読んで共感できない人もいますが、共感できない人否定するものではありません。それでよいという人はそれでよいと思います。ここで書いていることは、多くの方の人生の「結果や歴史」を見てきた中で実際に感じていることです。数値はありませんが、傾向というデータとして受け止めていただきたいと思います。特に面接で受かる人の特徴や受からない人の特徴については、ほとんどの場合ほぼ正解であり、多くの企業でも共通していることです。こういう人は面接で受かりません、という事に当てはまる人は実際の面接でもやはり通らないことを目の当たりにしてきています。ぜひそれらの点を参考にしていただきながら、ご自身の価値観や考え方の傾向などを照らし合わせ、自身の課題の発見にお役立ていただけますと幸いです。

第二章 転職活動を始める前のマインドセット～転職の基準作り

転職の目的を考える ～何のために転職するのか～

転職活動をはじめようと思えるようになる時には、家庭の事情などの止むを得ない事情で転職をしなければならぬという場合や、自分の成長スピードに会社の成長が追い付いてこないような場合を除いては、多くの方の転職理由が「不満」にあると思います。

契約社員や派遣社員の方の場合は契約期間満了などの契約上の問題や会社側の都合による雇用の停止ということもあるかと思いますが、ご自身も正社員とした想定で読んでいただけますと幸いです。

ほとんどの方が、入社した当初は希望に燃えて不安を持ちつつも「頑張ろう」と決意して高いモチベーションで前向きに入社したのではないかと思います。しかし、難しい仕事に向き合ったり、難しい人間関係で悩んだり、生活が安定したら出費が増えて収入が足りなくなったりすることで、徐々に自分の思い通りにならないことやコントロールできないことが増えてしまい、徐々に自信がなくなって来たり不満が高まってきてしまうのではないかと思います。元々高いモチベーションだった状態から、頑張ろうという気持ちがなくなってしまい、不満や不安を感じるようになり、「環境に問題があるのではないか?」、或いは「この仕事は私にはあっていないのではないか?」と考えるようになり、転職を考えだすのではないかと思います。元々はやろうという気持ちも高かったにもかかわらず、徐々に気持ちが覚めてしまい、自分で自分の思考の方向転換をした結果、転職し環境を変えることによってその問題を解決しようと思えるのだと思います。



仕事にも自信があって成果を出すことができ、もっとレベルの高い環境に挑戦したいという方はより大きなステージに挑戦することが最も良い対策となることだと思います。しかし、一方で、仕事での成長が実現できなかつたり、成果がなかなか出せずに評価が得られないという方や、人間関係が問題になる方というのは、環境を変えることが対策にならない場合が多いのです。特に「転職回数が多い方」に多い傾向として、職場に強い不満を感じている方や人間関係がうまくいかない方、自信の足りない方などが多いように思います。つまり、このような転職を繰り返す方々は転職すること自体は「問題の解決になっていない」という事なのではないかと考えます。

転職で解決したい問題を十分に考える

転職することが、仕事や人間関係において現状感じている問題点や解決したい悩みの解決策になっていなければ、結局は同じ問題がまた発生してしまい転職を繰り返すことになってしまいます。転職を成功させるには、「転職することが抱えている問題の解決策になっている事」であることが最も大切なことだと考えます。そこで、まず初めに、「なぜ転職をするのか」「何が問題なのか」「なぜ気持ちが覚めてしまっているのか」など、問題点の分析を行っていただきたいと考えています。

元々は採用されたことに感謝の気持ちを持ち、高いモチベーションでスタートした仕事でしたが、仕事で様々な人間関係や様々な問題に向き合うごとに、だんだんとモチベーションが下がってきたり、感謝の気持ちがなくなり、不満が多くなってしまいます。つまり、環境に問題があるのではなく、自分が新しい環境に合わせられなくなってしまって窮屈になってきてしまうのです。その時に、自分の考え方ややり方を環境に合わせて変えずに、前の会社を辞めた自分のままで、次の会社で仕事をしているので、結果的にはまた不満を感じてしまうことになるのです。つまり、環境を変えても自分が変わっていないことによって起きる問題点です。

せっかく転職によって環境を変えたのに、新しい気持ちをもって環境に合わ

せて自分を変えることなく、以前の自分のままで新しい環境で働いているのです。環境を変えても自分が変わっていないので、以前と同じように環境が窮屈になり、環境に不満を感じるようになってしまいます。

社会ではいろんな方に出会います。いろんな方々と仕事をします。会社を変えても関わる人は「人」であり、自分のやり方や考え方に合う会社に出会うというのはなかなか難しいことであると思います。つまり、「環境に適応しない」ことによって環境に不満が発生してしまうのですから、「環境に適応する」つまり「自分が変わる」ということを考えなければ何度転職を繰り返しても同じ問題を繰り返すことになってしまいます。

そこで大切なことは、不満を感じる原因となっている「問題を発生させている要因は何か」ということを十分に考えて転職に臨んでいただきたいと考えています。これはかなり根本的な問題なので、かなり深くまで自己分析をしていただきたいと思います。

- ・仕事に向き合う姿勢に問題はないか
- ・スキル不足、技術向上、努力の量に問題はないか
- ・人間関係やコミュニケーションの取り方や姿勢に問題はないか
- ・そもそもの仕事観に問題はないか
- ・そして、それらは何故なのか

このようなことを転職活動を始める前に、真剣に自分に向き合っていただきたいと考えています。

スキル不足や技術不足、努力の不足、といったことが原因で結果が出せなくなり、それが理由で評価が下がってしまったというような方は、そもそも努力が不足していたことが要因なので、転職によって会社を変えたとしても、自分が努力しなかったことへの根本要因を解決しない限りは、新しい環境でもまた同じ問題が発生します。例えば、仕事の後の飲み会や付き合いばかりに時間を取られて努力する時間を取れなかったというのなら、飲み会や付き合いに行っ

ていたことが直接の原因ですし、さらに深掘りすると、飲み会の方が優先順位が高いと自分の中で努力の優先順位が下がってしまったことによるものだと思います。言い方を変えれば「やる気がなかった」という事です。そしてなぜやる気がないのかと言え、本気になっていないという事になると思いますし、なぜ本気になっていないのかと言え、必要だと思っていない、現状の課題に対する危機感を持っていないということが原因になると思うのです。そしてなぜ危機感を持ってないかという、先のことを予測していないから、または予測できていないから、という事になると思います。結果としてやっておけばよかったといっても後の祭り、茹で上がったカエルになってしまっているのです。

また、人間関係やコミュニケーションにおいても同様です。チームの中にもかかわらず協調性が無かったり、周囲の人に協力しなかったり、目上の人に対して敬意が無かったり、報告・連絡・相談がおろそかだったりするなど、自分の仕事に臨む主体性に問題があることで、評価が下がり人間関係に問題が発生するなどもよくある話です。この場合も環境に合わせられない自分や集団生活が送れない自分に問題があり、その発生要因が解決されていないのですから、環境を変えればできるという事ではないと考えます。大切なのは「環境に合わせる事」です。とはいえ、社歴も長くなり、環境に慣れ過ぎてしまい自分の力では新しい気持ちに変われなくなってしまうという方は環境を変えるのが良い場合もあると思います。

自分の成果や評価に不満が高まってくると、自然に他者に対して不満を感じるようになってしまいます。特に上司や経営者に対する不満を感じるようになってしまいます。他者に対しての不満を感じるようになったら、要注意です。パワハラとなり、精神的にもしんどくなっているようなら仕方ありませんが、そこまでではないが、不満でストレスが溜まってしまうというような方は、「自分の問題を人のせいにする」という危険サインです。ひどい人になると、面接の場でも会社や上司の悪口や不満を延々と話す人がいます。このような方は、自分は正しい、他者が間違っているという考え方に陥ってしまいがちなので、誰に何を言われても話が聞けない状態になっています。このような方は自分が

正しいと思っているので、面接でも当然のごとく不満を話してしまうので、他者への不満などのネガティブな情報は面接官も聞いていて気分が良いものではありません。このような時は面接官は「それは大変でしたね」と笑顔で聞いていますが、心の中では「それだけ文句言っているけど、その会社を選んだのは自分でしょ?」と思って聞いています。結果として面接すら受からないという状況になってしまいます。

もしかしたら、その会社を選んだことが問題なのかもしれません。そもそも、「なんで今の会社に入ったのか」「今の会社のどこに魅力を感じたのか」ということからぜひ振り返ってみてください。問題は今の会社に入ってからと考えるよりも、その考え方に至った背景などを振り返る必要があります。会社を選んだのは「なんとなく」とか「趣味の延長で」とか、長期的なキャリアの形成ではなく、思い付きで選んでいるという人はものすごく多いことも驚かされます。ぜひ、子供時代や学生時代からどのような考えで成長してきたのか、どのような価値観で判断してきたのかということもしっかりと振り返って自分の思考特性や行動特性を自分自身で再認識していただきたいと思います。そのうえで、今の会社をどんな価値判断基準で選んだのか。明確な基準があったのか、それともなんの基準もなくとりあえず入ったのか、といったことも振り返る材料になると思います。

大事なのは抱えている問題に真剣に向き合って発生要因を分析し、自分自身の「何が問題なのか」ということを理解しているという状態であることが大切だと思います。ぜひ転職活動を始める前に振り返りを行って自己分析を行っていただきたいと考えます。

意思や仕事観を持つことが大切

仕事観にも注意が必要です。最近はやりの「ワークライフバランス」という考え方などは、特に注意が必要です。ワークライフバランスという言葉は、前述のとおり目的と手段の違いであり、ワークとライフのバランス保って、働き過ぎに注意して人生を豊かにしようという考え方なのだと思いますが、「残業

をすることが悪」「仕事だけしていると幸せになれない」というような考え方が流布してしまっているのではないかと思います。しかし、その名の通り、ワークとライフのバランスが重要なのであり、バランスは人によって異なります。特に男性においては仕事は一生の生活の糧を得るものであり、人間形成の場、多くの問題解決能力を養う場、自己実現をする場、成長する場など様々な要素を持った大切な場所であると考えます。また、「ライフ」と「ワーク」は「目的」と「手段」の関係であると考えています。男性は特にですが、多くの場合、豊かな人生を送るために、仕事を充実させることが、その実現につながるのではないかと考えています。経済的な面で言えば、長年働いて経験や実力を身に付けて、成果や生産性が向上することで、その報酬額も大きくなっていくのもであり、最初から大きなものを得られるわけではありません。また、努力の積み上げ無くしてパフォーマンスが上がるものでもありません。そのため、若いうちは頑張って努力し経験値を積み上げるということが非常に重要な要素になってくると思います。ご家庭の事情やお子様のいる方は子供の成長に寄り添いたいという方もいると思います。「子供のかわいい時期は今しかないからね」という周囲からのアドバイスに自分の判断が迷うこともあると思います。もちろんすごく重要なことですが、長期的に、将来を保証できる自分であるかが重要なポイントなのです。将来を保証できるかわからないけど、今を楽しむというのは今は良いのですが、必ず後でそのツケは自分で支払わなければならなくなりますし、将来に向けて背負う責任はどんどん大きくなります。そのツケは想像以上に膨らんでしまうものです。あなたが果たすべき責任は今も大事ですが、より大事なのは家族の将来を守ることにあります。結果に対する責任はあなたにあります。「家庭を犠牲にしたくない」という人もいますが、この考え方は、「家族の将来を犠牲にする」ということにもつながりかねません。家族の将来を保証できなかった時に、家族を優先したから、というような「できなかったのは家族のせい」にしてしまうことにもつながりかねません。短期的視野ではなく、ぜひ長期的な視野で、大切なことを予測すること、想像することも忘れないでいただきたいと思います。将来稼ぐための種は、若いうちに植えなければ稼げる花は咲かないということになるのが道理だと思います。

将来を保証するものは自らの力のみ

若いうちは特に仕事で成長することや、能力を身に付ける環境であると思います。仕事においては知識などの保有能力ではなく、知識を知恵に変えて結果につなげる発揮能力が求められます。発揮能力を養うには、多くの場数が必要であり経験が必要です。多くの経験から知ることができるパターンの多さが成功率を高めるのですから、そうなるとどうしても「量」が必要になりますので、若いうちは特に頑張って働かないと「力」が付きません。発揮能力というのは、どのような環境でも同じパフォーマンスが発揮できる能力＝再現性やノウハウ、という事になります。しかしそれは知識だけではなく、よく言われるKKDという、こういう時はこうなるだろうという「勘」、こういう時はこうなるもんだという「経験」、そしてこういうシチュエーションやこういう相手の時はこうするんだ、という「度胸」なども養ってきた結果、成果につながってきます。これらは、若いうちに力をつけることができなければ、年齢を重ねていったときに管理職など出世やキャリアアップができず、将来の収入や地位といったものが保証されなくなってしまいます。

将来を保証してくれるものは、自分の能力以外にないのです。それを会社が保証してくれるものだと思って安定企業に求めたり、プライベートの時間の充実に求める方が多いようです。プライベートというのは仕事以外の時間を指すものだと思いますので、誰にでもあるものです。だれにでも大切なものです。その使いたに価値があるのであって、その時間を得るための仕事を削ってプライベートの時間を確保するというのは、資産のある方なら問題ないと思いますが、そうでない限り、鶏と卵の関係で、鶏を食べることになってしまいます。

もちろん人によって価値観が違いますので、だれがどのような考え方をしても構いませんが、このような考え方の人は、今、目の前の満足ことしか見えておらず、気が付いたら、後輩や年下が上司になり、成長する機会を逃してしまい、ある程度の年齢になると、コストカットの対象になってしまったり、リストラの対象になったりします。このようなことは机上の空論ではなく現実的に多くの方が陥っています。貯蓄を残せずに定年退職してからもアルバイト

しなければならなくなってしまう。ならば副業をすればよいか、という問題でもなく、そもそも柱である本業を鍛えなければ、副業が増えても本業がどんどん弱くなってしまいます。結果的に生活を支える柱を失ってしまうことにつながりますし、もっと言うと人生や人間形成をする場所や機会を失う事にもつながると考えます。

このようなケースは「仕事とは」ということに対する考え方が確立していないからなのではないかと思います。もしくは、仕事の優先順位を極端に下げってしまうからなのではないかと思います。そうなってしまう原因は、仕事で成長や達成感、充実感を感じられずに、やりがいを感じなくなってしまうから、仕事以外にやりがいを求める結果なのではないかと感じています。

また、昨今の日本では、世界の中においても強い日本という時代は終わり、一人当たりGDPでもどんどん外国に追い抜かれて行っています。経済成長を続けている豊かな国から、成長しなくなった国に変貌してしまっています。わかりやすい点では人口減少や高齢化、生産年齢人口の不足などが著しく進んでいることも大きな要因の一つになっています。今の日本は「茹でガエル」状態になっています。今の日本が豊かなのは、先人達が皆が強い日本を作ることにより一丸となって命懸けで働いて築いてきた城の上にいるからであって、日本の競争力低下により将来の見通しは非常に暗くなっています。このような将来的には明るいとは言えない未来の今の日本が置かれている外部環境ということも意識しながら、将来の自分自身を支える力をつけることを考えていくことをお勧めします。

好きなことより得意なこと

また、好きなことを仕事にする、という考え方も最近増えてきた考え方ですが、これも注意が必要です。なぜかというところ、「好きなこと」と「できること」と「稼げること」はそれぞれ違うからです。ほとんどの場合、相当な準備や計画を立てている以外は、好きなことを仕事にしようと思って会社を辞めたとたん収入はなくなります。食べていけるようになる人は非常に少数で、「自分

の趣味を仕事に変える能力」を持っている人が食べていけるようになるのです。つまり、マーケティング力や営業力、経営力です。趣味が仕事になるには、そもそも世の中にニーズがあるものなのかを把握することが重要であり、趣味を商品に変える能力やそれをニーズのある人たちに届ける力、そして伝える力、そしてそれをやり続ける経営する力が必要になってきます。

別の視点で考えてみると、好きなことではなくても、長くやり続けることによってプロフェッショナルになることができるのではないかと考えます。得意ではないことでも長くやり続けることによって他の人よりも得意に上手に行うことができたなら、それは好きなこと、と言えるのではないかと思いますし、得意なことでもなければ稼げません。また、得意だとしてもニーズが無ければ稼げませんので、お金を払ってくれる買い手がいて稼げる仕事かどうか重要な要素です。

成長している人は目標を持っている人

多くの方のカウンセリングや多くの方の職務経歴書、そしてその作成などを通して感じてくることは、成果を出している方、力をつけている方、高い評価を得ている方というのは、必ず仕事に自分の「意思」「志」「情熱」「想い」「挑戦」「哲学」「成長の場」「貢献」など、強い価値観にもとづき、目標を掲げて挑戦している人が、仕事で結果を出してきているのだということです。逆に、仕事に不満を持ち、特に会社や人間関係に不満を感じている人のほとんどは残念ながら、「目標をもっていない」という方がほとんどです。このことは非常に重要なポイントです。

別の視点でお伝えしておきたいこととして、20代で頑張った人は30代で成果を出して40代、50代でもある程度のポジションや収入を確保している方が多いということです。また、若いうちに大変な仕事を経験した人はその経験した仕事が大変であればあるほど、それらを乗り越えてきた人は、年を重ねるうえで、大きなポジションや役割を担う方が多くなっています。つまり、若いうちに力をつけた人が、その力を認められてより責任の大きな役割を担い、収入

も大きくなっています。若いうちは家庭などのプライベートの充実ももちろん大切ですが、自分の将来を築くために仕事の優先順位を上げているの方が結果的に安定したポジションを築いています。仕事を「成長の場」であり、「力をつける場」として臨んできた人は、将来的に、「貢献の場」を得られているのです。社会において貢献している実感を得られることが人生においても充実感を与えてくれる要素の一つであると思います。逆に力もなく社会から必要とされず、役に立てない人は惨めな気持ちを味わうことになると思います。また、独立する人の多くも過去に積んできた経験を活かして独立している方が多く、成功している方の多くは過去に結果を出してきた事業において独立し成功している人が多いと思います。

これは原因・結果という物事の道理であると考えます。将来の結果を得ようと思ったら、今その原因を作らない限り、将来得るものはありません。将来を保証するものは今の自分の働き方であると感じています。植えた種の通りの花しか咲かないというのは道理です。

また、仕事は収入を得る場、というだけでも不十分です。「お金をもらっても嫌だ」と思うような仕事や人間関係というものもたくさんあると思います。仕事はやりがいを感じるものでは無ければなりませんし、やりがいというのは目標を持って、その達成するプロセスを通じてはじめて成長を感じることができ、その先には、多くのフィードバックがあるのだと思います。誰も必要としないものを作っても、会社からは良いフィードバックは得られませんし、経済的フィードバックは得られません。ましてや、人や世の中の役に立てていなければ自分の存在価値を感じる事が無いでしょう。役に立つことが大切であり、その役に立つ範囲の大きさがやりがいにつながるのであると考えます。つまり「貢献度」の大きさです。

貢献するには、力が必要です。「力」とは「仕事で結果を出す力」であり、「結果を出し続ける力」であると考えます。それは、知識や仕事のコツ、ノウハウなどのうまくいく方法を「再現する力」や「問題を解決する能力」が力なのではないかと考えます。「再現する力」は、何度も挑戦しなければたどり着くこと

はできませんし、「問題を解決する能力」は、多くの問題を解決することによって養われる能力です。また、問題解決能力というのは責任を背負っていなければ身に付かないものであると考えます。責任を負うためには、仕事の能力を高めて任せてもらうという事が必要になってきます。そのためにはやはり頑張っ
て沢山働く機会がその能力を養う原因になるのではないかと考えています。

人の役に立つために成長し、貢献するという事に意欲を燃やしているような「仕事観」を持つ方は成果を出しているように思います。

仕事を通して得られるもの

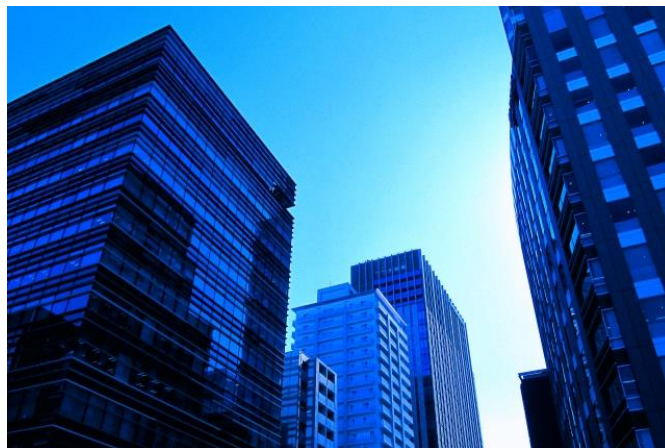
仕事において目標をもって情熱を掲げて取り組んだ結果、得られるものとして、大きな財産をいくつも作っていくことができると考えています。職業として業を営む上での生活の糧を作り出す力やその職業で培われる専門性などの職能は言うまでもなく、目標を持って取り組んだ人は成長や成果というものも生み出し評価を得ていくでしょう。その結果として昇格や昇進などの出世をつかみ取る人は多いかと思えます。そのほかにも、大きく2つの財産が身に付くと考えています。1つは、「問題解決能力」です。問題が発生するときに、どうしたら問題を解決できるのか、という場面を数多く経験することによって、特定の問題だけではなく幅広い問題の解決を経験することになると思います。問題解決能力こそが生き抜く力であり、「経営力」というものであると思います。つまり、「あるべき姿」と「現状」との開きとなっている「問題（ギャップ）」を解決するわけですから、その問題の発生要因を探して、要因の解決策を実施する能力が身に付きます。これは仕事という生きたケースを通じて日々起こる様々な問題解決に取り組むことで培われます。また、その役割として責任が大きければ大きいほど、大変な問題を解決する能力が身に付くことになるのです。仕事だけではなく、人生においてもこの力がすべてといっても過言ではありません。もう1つは人脈です。短期離職などではこの人脈が得られないということが非常にもったいないことです。人脈というのは、ただ単に一緒に過ごしていたということでは本当の意味での人脈として育ちません。やはり、同じ問題に取り組み一緒に汗や涙を流した間柄という同志的な繋がりが、退職したあと

も将来に続くまで力強い人脈としてお互いを支え、お互いの良きライバルとなり、切磋琢磨できる仲間なのではないかと思います。この「問題解決能力」と「人脈」は、仕事を通じて情熱をもって問題解決に取り組まなければ築くことができないものであると考えています。短期離職や情熱を持たずに仕事をしてしまうことによって失うこれらの「問題解決能力」や「人脈」の影響は頭で考えるより遥かに大きな機会損失となります。

「会社」というものの理解 ～会社は潰れるようにできている～

転職する際に、お金や福利厚生などの条件優先で転職する方がいます。もちろんそれは仕事で生活の糧を得る以上、当然のことであると思います。しかし、休日は何日で、残業が無くて、退職金があって、等云々。事業への関心や自分の仕事のパフォーマンスの発揮や最大限の能力の発揮を大前提とせずに、待遇優先に考える考え方も不満が生まれやすい考え方です。会社の制度は必ずしも保証されるものではないからです。

「休日は何日で、残業がありません。」と言っている、例えばコロナ禍のように産業構造や消費構造そのものが変化するような環境下においては、会社がつぶれるかもしれない時に、休んでいる場合ではない、売上が下がってきたら払える給料がなくなるかもしれないというようなときに、特に「正社員」ならば、休んでいる場合ではないという状況も起きることは想定しておかなくてはなりません。



会社というものは、従業員の給料は売上から支払われます。つまり売上げが原資です。どれだけ大企業になっても仕組みは同じです。売上げが無ければ支払いするお金もないというのが仕組みです。企業が存続する上では、売上が無くても支払いが発生するのです。人件費や家賃などの固定費というのは売上げがゼロでも発生する支払いです。支払いができなければ貯金を切り崩して支払うのは個人と同じです。支払いする貯金がなくなれば、会社は潰れます。これが会社というものの仕組みです。

そこで、従業員はまずは会社の売上や元となる信用が上がるように努めなければならないというのが義務であり、その活動の対価として、給与などの待遇があるのです。その義務と対価のバランスが保たれ正しいルールで運用されるために労働基準法などのルールがあるだけで、基本的な概念は変わりません。

また、日本では正社員、契約社員、派遣社員、アルバイトなど、雇用形態が分かれており、それに伴い責任の範囲が変わってきます。派遣社員は仕事の内容が契約によって決められたもの以外できないようになっていたり、契約していた時間以外の労働は派遣会社と交渉しなければならなかったりするため、直接雇用関係があるわけではない分、責任はありません。アルバイトも同様に正規雇用ではなく非正規雇用または臨時雇用という雇用形態で、責任の範囲は非常に小さいものになります。しかし、正社員というものは「会社側の人」であり「会社を守る人」であるのが正社員です。そこにはその「会社の人」としての責任が発生します。そのような義務と権利のギブアンドテイクの関係性を「対等」と認識している人がいますが、対等ではありません。労働者が提供する義務が先に提供されなければなりません。そうでなければ固定費倒れで、会社は潰れてしまいます。

このようなベースとなる社会人としての考え方も身に付けていないと、義務の提供を求められているにもかかわらず権利の主張ばかりをしてしまい、会社側との関係もこじれてしまう事にもつながります。また、転職における目的として「お金」という方も同様です。特に日本ではお金を求めすぎると敬遠され、「事業に興味を持っていない」という印象を与えて面接でも通りづらくなります。

すし、転職を通じて給与アップを目指す方も、自分の発揮能力の高さを証明できる根拠がない限りは、働く前に求めすぎるのもあまりお勧めできません。

会社側はその会社が大切にしている価値観を守ってもらいたいと思っており、経営理念や社是を大切にしていたり、会社によって考え方は異なります。正社員となるからには、その会社の考え方を理解、共感し、その実践を求められるでしょう。また、その実践が評価される項目になるでしょう。会社の考え方が理解できないというような不満を感じるのは、仕組みから言ったら一般的には「間違い」なので、その理解に努めるか、環境に合わせない限りは、転職によって他の会社に代わるしかありません。

ここでも、自分に発生する問題の解決策が、転職でしか解決できないのか、転職したら解決できるのかを見極めなければなりません。

また、会社の安定性や条件だけで会社を選んだ場合、仕事の面白さややりがいを感じられない、興味を持たないということにもつながる可能性もあります。そうなってしまうと、せっかく安定で選んだ会社も辞めなくてはなりません。

成長し結果を出す人は「ギバー」

成長し周囲からも認められて責任あるポジションを与えられている人というのは、先に自分の行動を差し出す「ギバー」であるという点です。自分の貢献度によって自分の評価を引き上げていく人は、自分の「主体性」によって周囲からの「信頼」を積み重ねることで、その「信頼が資産」に変わっていくのです。逆に、与える事に消極的で、先に自分が行動するのを「損」と考える見返りを常に求める「テイカー」な人というのは信頼されず、絶えず人の不満ばかりを言っている人が多いように思います。ある一定の時期や自分だけの中で成果が求められる時には欲望が原動力になる場合が多いので良いと思いますが、周囲からの評価が必要な状況や周囲との関係性が重要な組織になると、テイカーでは協調性を発揮できませんし、責任あるポジションを任せてもらえません。ギバーは人よりも多くのものを背負って行動できる人です。「も

らう事」ばかりを考えるのではなく、「与える事」によって自分で価値を作り出していける人になるのだと思います。また、「ギバー」は与えることや行動することを価値観において優先順位の高いところに置いていますので、非常に行動が早いことも特徴です。根っこには環境面のメリットを最大限に生かそうという環境に対する感謝の気持ちがあったり、環境を前向きに捉えているのだと思います。環境のせいにはせずに自分の行動によって価値を作り出し、評価を獲得していくひとがやはり成長も成功もしやすいのだと思います。

会社を選ぶときの条件

会社を選ぶときには、条件などを最優先にするのではなく、まず、これまで成長してきた会社ではなく、今後成長する可能性のある会社なのかということを見た方が良いでしょう。これは市場のニーズや時代の流れなどにより今後成長するであろう会社を選ぶ方が良いと思います。会社が儲かるか、成長するかというのは、市場の大きさや将来性、市場内のポジション、ビジネスモデルといったことが非常に大きくかかわってきます。

市場の大きさにや将来性については、小さな市場でしたら、そのシェアをある程度取ってしまっていたらそれ以上は成長や拡大はしません。市場は大きくても衰退産業であれば、市場は将来に向かってどんどん縮小していきます。今後の将来に向けて市場が伸びる可能性があれば、事業が成長する可能性は大きいでしょう。

また、非常に重要なポイントとして市場内のポジションがあります。これは同一市場内での競合企業と比較して業界何位にいるのか、ということです。業界1位というのはマーケットリーダーと呼ばれます。マーケットリーダーになると価格決定力が大きくなります。プライスリーダーとして価格を決定することができれば、収益を確保しやすくなります。また、業界NO.1企業になると、その知名度によって自動的に売れる割合が高くなります。そのため、人件費や広告宣伝費を効率的に活用できるなど、コストを掛けずに売り上げを上げやすくなるので、収益性が高くなります。逆に、市場の中で追いかけるポジションになると、価格競争を行うなど利益を削る営業手法など非効率な経営を行わなければならないので、収益性は悪化します。利益率が高いという事が従業

員に還元できる給与の原資が確保しやすくなるということになりますので、給与水準も高くなる場合があります。

ビジネスモデルという点も非常に重要です。業界の中での競争優位性があるかどうかという事です。競争優位性が高く他者がまねできないような営業構造や営業手法を行っている会社は、市場のシェアを獲得しやすいので、安定且つ、高収益、高還元ということが考えられます。このビジネスモデルという点では、経営者の能力に大きく影響してきます。経営者の経歴がどのような経歴を持っているのかということも考慮するポイントかと思えます。

これらの他に企業選びの基準としては、自分の将来を築く仕事として興味を持てる事業を行っているのか、という事業軸で考え、仕事において人生を築くという自立した気持ちでいることがまずは重要なことであり、さらに仕事のしやすい環境や経済条件などに不安を抱えなくて済むということで会社の条件を選ぶことをお勧めします。気になるマーケットにいるプレイヤー企業を探して、上場企業であれば IR 情報などをしっかりとみて会社の業績推移（損益計算書を読む知識は必要）や置かれている経営環境、市場の動向などの情報を確認する必要があります。ベンチャー企業であれば、会社のホームページ、求人情報、製品の評判、会社説明会や転職エージェントからの情報などを参考にするのもよいでしょう。まずはこれらの将来性のある会社かどうか、自分が成長できる会社かどうかを見極めていくことが大事なのではないかと思えます。会社の待遇などの条件に依存すると、依存は不満の原因になりますので注意してください。

短期離職や転職回数増加は市場の評価を下げる

自分のニーズと会社のニーズが合っていない場合や、上記のように自分のニーズの優先順位の方が高すぎて会社に不満を感じてしまうという場合も注意していただきたいのは、ニーズのミスマッチによる「短期離職」です。短期離職というのは一般的には1年以内の転職、または1年程度の転職ですが、見る人にとっては2年以内でも短期という方もいます。短期間で転職をしてしまうと、何が問題かという、「辛抱強くない」とか「ジョブホッパー」という印象を持たれてしまい、「入社してもまた短期で辞める」という印象を与えてしまうた

め、人物の行動特性に対する不信感から採用されづらくなってしまいます。ニーズが合わずにミスマッチしてしまうと短期離職になる、でも働かないといけ
ないので、またとりあえず転職して、また短期離職を繰り返す、という方も多
くいます。きっかけは会社のニーズと自分のニーズのミスマッチです。つまり、
環境に適応できなかったという事です。自分の要求や条件ありきの転職はお勧
めできず、あくまでも自分の成長につながるのか、事業や会社に興味がある、
その会社で働きたいという「想いを優先」した転職をお勧めいたします。すで
に多くの転職を繰り返してきてしまっているという人は、転職するよりも「辞
めない」ということのほうが重要です。「そもそも、何のためにこの会社に入
ったのか?」「辞めるためにこの会社に入ったのか?」を辞めたいと思った時に
行動を起こす前に一度考えてみてください。何が問題なのかを頭で理解して整
理し、「辞めない」ための努力をされることをお勧めします。

そのため、転職する際には、「自分の問題点は何なのか」「何が問題なのか」
を考え、その解決策として転職がベストな場合にのみ転職をしなくては、その
後も問題が解決されずに転職を繰り返すことになってしまいます。そこで、「転
職の目的を明確にする」ということをまず初めに向き合って考えていただきた
いと考えています。

この作業を行った結果、「転職をしない」という結論に至ることもあると思
います。当然自分に問題があると考えるなら、「問題解決能力が足りないから
問題が解決できないのであって、転職しても問題解決能力が上がるわけではな
い」と感じるのも自然であると思ひすし、だからこそ転職するという考え方も
あると思います。どちらでも真剣に向き合った結果納得して決断するならそれ
ぞれ良いと思います。

派遣社員やアルバイトで正社員を目指す方

正社員を目指しているが、正社員に慣れずに派遣社員として働いている方や短
期の派遣を繰り返して転職歴が多くなってしまっている方、アルバイトなどで
働いている方なども、同じように仕事観を身に付けることをお勧めいたします。

例えば、派遣とは、契約に基づいて決められた仕事以外しないという制度のもとで働かれています。多くの方の経歴を見てきた中で、派遣社員でも長期で何年も働いてきた方や正社員に登用されてきた方がいます。このように派遣でも正社員に成れた方もいる一方で、短期の派遣契約で契約期間満了により終了され、短期派遣を繰り返してしまう方もいます。違いは何か。社員を目指しているが社員に成れない人、短期派遣を繰り返している人の退職理由を訊くと、「契約以外の仕事を求められたから」「残業を求められたから」ということが多いのです。そもそもその条件を選択したくて選んだ雇用形態なのですから、それは当然なのだと思います。しかし、契約更新や正社員登用を望むのであれば、考え方を見直す必要があると思います。その対象企業が正社員の採用を行っていない、予定もないという会社なら仕方ありませんが、正社員募集を行っているのなら、「あなたがその対象人材として選ばれていない」というだけのことなのです。派遣社員というのは、契約書に決められたことしかやってはいけないという建前があるので、労働者は自分自身を守ることができますが、雇用側もそれを大前提として雇用しています。つまり、「用が済んだら契約終了」と考えているということです。つまり、それ以上のことを期待していません。しかし、正社員に登用されるような人は、その期待を超えて、「積極的に会社のためにお役に立てるなら何でもします」というような積極性や主体性のある方は、会社が「助かる」状況を作り出しており、「感謝される」状態を作り出しています。それは期待以上の「貢献意欲」や「責任感」を発揮していることにつながるのです。一般的な派遣社員の方々は、何かやってほしいことがある場合には、「派遣会社に訊いてください」と言われてしまうので、「扱いがめんどくさい」と思われている方が少なからずいます。そのため、貢献意欲を発揮して働いてくれる方には期待以上のインパクトを与えます。このような責任感のある貢献意欲の高い姿勢や業務態度を継続することによってその人の信頼性につながり、正社員登用などへの道も開けてくるものだと考えています。

あるべき姿を描く

転職の目的を明確にする作業を行うことで、何のための転職なのか、何があれば解決されるのか基準が明確になります。これが明確になったら、具体的に

企業探しを進めようとお考えになると思いますが、その前に、将来実現したいことをより鮮明に、明確に描いていただきたいと思います。つまり「いつまでに何を」という目標設定です。問題を解決したいという事は、今の環境にいるからであって、環境を変えるという事だけにフォーカスされてしまいます。それでは同じ問題を繰り返してしまうことにもつながりかねません。そこで、問題の解決という目的だけではなく、人生自体の目的感や目指すべき状態をより明確にするということを考えていただきたいと思います。

将来的に人生において実現したいことはどのようなことなのか。仕事においてはどのようなことを実現したいのか。どのような人生を送りたいのか。というような転職した先にあるビジョンを描いていただきたいのです。1年後、3年後、5年後、10年後、20年後、30年後、といった将来です。

カウンセリングをしていると、目標を考えたことないんですね、とか、目標に出会ったことが無いんです、という事をおっしゃる方が非常に多いのですが、考えたことが無いからこそ、考えている人との間に差が出るのです。また、目標は出会うものではなく、「決めるもの」なのです。なければつくればよいのです。

目標とは具体的であればあるほど良い、という事は言われますし、達成するゴールとしてより明確になるほど、その目標に向かう集中力も高まります。しかし、なかなか具体的に決める、あるいは定量的に決めるというのは普段から考えていないと基準が作られてこないため、作りづらいと思います。そこで、まずは、定量的な達成が測れるゴールではなく、達成した時の「状態ゴール」「ビジョン」「あるべき姿」から考えることをお勧めします。どんな状態になっていたか、どんな状態になっていたらワクワクするのか、という状態を決めるのです。例えば、20年後はどんな生活を送りたいのか。海外旅行に年に2回は行っているとか、週末は温泉付きの別荘で過ごす、お金に困らない生活をしている、とかといったことでも結構ですし、世界の貧困地域に学校を作って子供たちに教育できる環境を提供している、とか、ボランティアをしているというようなことでも結構です。具体的にどこで、どのようにという事までわか

らなくてもどのような状態になっているとワクワクするのか、というのを書き出すのです。そうすると、ではその状態を実現するにはいくら必要なのかという具体的な事も自ずとわかってくると思います。まずは、状態ゴールを人生の目標として書き出してみてください。

これが書き出せたら、今度はもう1段階上にいって、人生において自分の命を何に使いたいのか、どのようなことに貢献したいのか、ということも書き出すことができると「人生におけるテーマ」も設定できるでしょう。でもこれは簡単には出てこないと思いますので、常に考え続けることをお勧めします。

状態ゴールが書き出せたら、できる限り具体化する作業を行ってください。それを実現するためにはいくら収入や資産が必要なのか、今の給料で何年後に実現できるのか、実現できそうもなければどのように収入を上げていくのか、役職はどのポジションやどのような役割になっていなければならないのか、家族は何人になっているのか、子供が大学を卒業するのに必要なお金はいくらなのか、など、具体的に考えることで、将来のビジョンまたは目指すべき目標が鮮明になってきます。

強みを積み上げる ～「やりたいこと」と「できること」は違う～

この作業を行うことで、より精度の高い自分のやりたいことに近づいてきます。次に、その実現のためにはどうしたらよいのか、という設計を行ってください。具体的にそれを実現するために必要なキャリアはどのようなキャリアなのか、必要なスキルはどのようなスキルなのか。今のままで本当にその資産を築けるのか、それを身に付けられる会社どのような会社なのか、という事で目標となる企業をピックアップする作業を行います。

ここで注意していただきたいのは、「強みを積み上げる」ということです。どんなにやりたいことでも、新卒ならまだしも途中で転職ですから、今までの経験を活かせる環境や自分の強みを生かせる環境に挑戦しなくては、結果を出すことができません。せっかく転職をしたのに、また一から新たなスキルを身に

つけるという事を繰り返しては目標に近づくことはできません。あるべき姿に近づくためには成長していかななくてはなりませんし、得意ではないことで進むのではなく、得意なことを積み重ねていかななくては目標達成はできません。「あれもこれも」ではなく「これ」に集中してスキルを磨くのが強みを磨く方法です。ぜひ強みの階段を一段ずつ積み上げて階段を上り成長を実現していきましょう。気が付いた時には見える景色が変わっているはずです。



やりたいから、という希望だけではダメだということです。このような人は「何が問題だったのか」、「何のために転職するのか」に振り返って再度考えてみてください。「やりたい」という気持ちだけで未経験業界に挑戦するのであれば、年齢や学歴、資格や能力、転職回数などでその道はかなり限られてしまいますし、未経験の分野に挑戦するという事は、これまで一段ずつ上ってきた階段を降りることになり、これまで培ったキャリアは一旦ゼロになってしまいます。自分のキャリアを自分で価値のないものにしないように注意し、行動する前によく考えてください。

そもそも転職市場において、未経験 OK を募集する業界や会社というのは第 2 新卒なら、これから育つ余地がまだまだあるので新卒と同様の感覚で受け止めているところが多いのですが、それ以外だとするとそれなりの理由があります。例えば、人材が足りない業界であるということ。これは IT 業界におけるシステムエンジニアなどは昨今では業界の成長に人材の供給が追い付いていないということが理由であることが多いのですが、ひたすら新規開拓をする営業職などは、過酷な労働環境のために退職者が多いから、辞める前提で未経験を採りやすいから取っているという事もあります。また、未経験なら給与面で

も優遇する必要が無く人件費が抑えられるからという会社もあります。そのような理由がない限り、中途採用では経験者に来てもらった方が育成する労力やコストがかからないため、経験者の方が良いのです。未経験で採用する理由は企業側には無いんです。そのような何らかの背景や意図があることも忘れないようにしてください。

大手企業などであれば、新卒採用しか行っていないような会社もありますし、大卒以外は採用しない、或いは転職回数は2回まで、などと言った基準を設けている会社もありますし、卒業している大学はこのレベルの大学以上でないとは入れない会社なども多くなっています。つまり「やりたいこと」と「やれること」は違うという事です。

せっかく転職しても力が発揮できずに貢献できなければ、当然給料も上がりませんし、充実感もどこかへ消えてしまいます。転職したことでより力を発揮し貢献することで、成長し充実感を得るためには、自分自身の強みを生かすということが条件になります。カウンセリングを行っている、自分の強みが良くわかりませんという人は、非常に多く肌感覚ですが8割近くいるのではないのでしょうか。自分の性格や得意なこと、経験などの強みをしっかりと把握して、その強みをアピールすることが転職においては非常に重要ですし、転職の成功率、延いては転職後の成功率を高めるには最重要であると考えます。

自分の強みが活かさない環境に挑戦することはお勧めできません。特に未経験の分野に挑戦することは自分の強みを殺してしまうことになります。やりたいという気持ちだけでは失敗する確率が高くなります。「やりたいこと」と「できること」は違います。なるべく「できること」に集中した戦略的な転職を行っていただきたいと思います。そのために、まずは、自分自身の自己分析を行ってください。

自分の強みを知る ～強みは好きな事や得意なことの中にある～

転職先の企業を選ぶ際には、すでにお伝えしているように、何の考えもなくな

んとなくで進むのではなく、自分の強みの積み重ねになることにするべきだと考えています。強みに集中することによって、失敗の確率を下げ、成功の確率を高めてくれます。また、得意なことに集中することによって、得意ではないことと比較して、より早く目的地に到達できることになるのです。また、好きなことや得意なことを仕事にすることで、失敗の確率を下げるという事は壁にぶつかった時に乗り越える困難性も低くなると思います。そのためなるべく自分の強みにあった職種や業種に挑戦していただきたいと考えています。しかし、多くの方は自分の強みが何なのか、それがわからないから悩んでいるという人も多いことと思います。そこで、自分自身の強みを発見するアクションを行っていただきたいと思います。

好きな行動を 100 個書き出す

まず、真っ新なノートを用意してください。そして、あなたが実際に行ってきた、好きな事、得意な事の振り返りをしてください。強みとは好きなことや得意な事の中にあります。いつまで振り返るのかというと、覚えている限りの過去までです。たとえば幼稚園の頃は何をしているのか好きだったか、小学生の時には何をしていることが好きだったのか。楽しかったのか、といったように思い出せる限りすべての過去に行ってきた行動を書き出してください。ここで書き出すのは「行動」です。何を「しているとき」が好きなのか、楽しかったのか、上手にできたのか。時間を忘れてやってしまうようなこと、または、親や友人など周囲の人からよく褒められたことなど、100個の好きな行動を書き出してみてください。何をしているときに楽しいでしょうか。

書き出した好きな行動を分類する

書き出してきたことはどのような行動が多いのかを分類してみてください。

- ・新しい遊びを考えるのが好き
- ・論理を整理するのが好き
- ・分析が好き
- ・正確な書類作成が好き

- ・何かに没頭するのが好き
- ・人と話をするのが好き
- ・人に会うのが好き
- ・人と人をつなぐのが好き
- ・人を引っ張って行くのが好き
- ・人を勇気づけたり、モチベートするのが好き
- ・自分のことよりも人のサポートが好き
- ・何か物を作るのが好き

などというように書き出した好きなことを分類してみてください。そうするとある程度の分類ができてくると思います。

- ・コミュニケーションに関わる仕事
- ・考えて答えを見つける仕事
- ・人をリードしていく仕事
- ・人をサポートする仕事

などです。

これによって営業や接客系の人と関わる仕事がいいなとか、人をサポートする仕事がいいなとか、人に何かを教える仕事がいいなという事が見えてきます。それに合う仕事を探してみましょう。また、ものづくりが好き、などというように職種だけではなく業種も同時に傾向が見えてきます。このような作業を行って自分の得意とする分野、強みが活かせる分野を見つけてみましょう。

ゲームをしているときが楽しい、というようなことがあった時に、それを仕事にどのように分類したらよいかかわからないという場合には、その行動の何が楽しいのか、ということを掘り下げてみてください。たとえば、ゲームでも戦うゲームが好きとか、宝探しゲームが好きとか、育てるゲームが好きとか、組み立てていくゲームが好きといったようにどんなゲームをやっているときが好きなのか。また、ゲームをするときに戦い方を考えてそれがうまくいったときには楽しいというように、戦い方を企画するのが楽しいのか。このような「なぜ楽しいのか」ということもぜひ掘り下げて考えてみてください。

どうしても好きなことが見つからない、という方は、自分の弱みを 100 個書き

出してみてください。そして、それをなぜ弱みとして考えるのかを考えてみてください。なぜ弱みとして考えるのかを考えると、過去に失敗したとか、だれかと比較して得意ではないというような、意外と弱みと関係ない、自分の単なるネガティブな思考が弱みにしているという事もあると思います。また、例えば、優柔不断なところが弱み、というような場合でも、弱みだと思っていることに関わらない仕事を探せばよいと思います。優柔不断なのにリーダー職は絶対無理ですし、自発的な行動をする新規開拓の営業職なども難しいでしょう。自分の作品をアウトプットする仕事も難しいでしょう。逆に相手から電話がかかってくるコールセンターなどは良いかもしれません。自分で決断をしないで済む仕事など、嫌いなこと以外の仕事で見つければよいと思います。

◇プレゼント:転職のマインドセットワークシート◇

The worksheet is divided into several main sections:

- 転職の目的を考える** (Thinking about the purpose of job change): A table with columns for 'Year after' (6 months, 1 year, 2 years, 3 years, 5 years, 10 years, 15 years, 20 years, 30 years after), 'Age', and 'Status/Goals'. It prompts users to think about their life theme and goals at different stages.
- 転職で解決したい問題を考える** (Thinking about problems to solve with job change): A section for identifying issues and how to solve them.
- それはなぜ問題なのか、どうしてそのよ** (Why is it a problem, why is it good?): A section for analyzing the reasons behind problems or desires.
- 今の会社に入った目的は何なのか** (What was the purpose of joining this company?): A section for reflecting on current motivations.
- 外部要因 (職場要因) は何か** (What are external factors (workplace factors)?): A section for identifying external reasons for job change.
- 内部要因 (自分に原因がある)** (Internal factors (cause in oneself)): A section for identifying internal reasons for job change.
- 自分に要因があるにも関わらず** (Even with factors in oneself): A section for exploring other reasons for job change.
- 転職することが困難** (Difficult to change jobs): A section for identifying barriers to job change.
- 自分の強みを知る①** (Knowing one's strengths ①): A section for listing strengths and achievements in work.
- 自分の強みを知る②** (Knowing one's strengths ②): A section for identifying strengths in various contexts like communication, idea generation, and analysis.

>>>[ダウンロードはこちら\(Excel ファイル\)](#)

第三章 転職活動の進め方

転職の目的や、転職で実現したいこと、やりたい仕事が明確になったら、いよいよ具体的に転職活動を始めていきます。

転職活動はいくつかのステップに分けられます。大きな流れとしては

- ・ 企業に応募して
- ・ 面接を受けて
- ・ 入社する

というシンプルな考え方になりますが、実際はもう少し細かいステップに分かれます。

求人情報を探す

まず、多くの方は求人情報から探し始めます。ああいう仕事はいいな、こういう会社はいいな、と求人情報探しをネットで行います。徐々に転職熱が過熱してきて、転職エージェントに相談してみたり、知り合いに相談してみたりしながら、気になる企業が出てきたときに応募しようかという流れになるのではないかと思います。ここでは、求人情報を探す方法とその特徴について挙げてみたいと思います。

・ハローワーク

ハローワークの求人情報は厚生労働省の職業安定所が提供する求人情報のことです。

◇特徴

企業側が無料で求人募集を出すことができるので、幅広い企業の求人情報を見つけることがメリットです。一方で、無料で募集できるので、人材採用にはあまり費用を掛けたくないという企業も多いです。また、インターネットが使用できない世代の方々の応募など、多くの層の方々からの応募が多く、採用側はハローワークからの応募は期待していないことが多いです。逆に考えると穴場かもしれません。

◇ポイント

インターネットを使用できない世代の方からの応募や、ハローワークからの紹介状を添付する必要があるため、紙での応募が中心の為、企業側は封筒の開封作業や紙の手続きがあったり、選考の結果をハローワークに FAX で報告しなければならない、面倒がられることが多いです。紹介状などは、企業から回答をもらってハローワークとしての活動実績を集計するためのものですので、求職者側にも企業側にもあまり関係ありません。そのため、おススメは、ハローワークで求人情報を見つけたら、求人企業のホームページを確認して、募集していたら、窓口で相談せずに、企業のホームページから直接応募するのが良いのではないかと思います。応募の際には紙ではなくネットでの応募やメールでの応募をお勧めします。

・企業のホームページの採用情報

◇特徴

企業のホームページは穴場です。ハローワークだけで募集を出していたり、積極的な募集ではないがよい方がいたら採用します、という会社もホームページで採用情報を出しています。また、募集していなくても、良い方がいたら採用を検討する、という会社もあります。気になる会社があったら、ホームページの採用情報を確認して、メールアドレスやフォームなどから応募してしまうのが良いのではないかと思います。募集が出ていなくても、電話で人事に採用をしているか問い合わせしてみるのもよいでしょう。

◇ポイント

ホームページからの応募は、社内メールに直接応募情報が流れてくるので視認率が高くなり、選考に進む可能性が高くなります。また、採用してもコストが発生しないので優位に進められる可能性があります。

・求人情報サイトでの求人広告

◇特徴

求人情報サイトでの求人広告は、ある一定の期間に多くの応募を集めて選考をしようという手法での募集です。そのため、多くの応募の中に埋もれてしまったり、切られやすくなってしまいがちですが、企業側は緊急性が高く採用意

欲が高い状態なので、ニーズにマッチすると採用確率も高まります。

◇ポイント

求人情報は、募集期間というのがあります。大きな募集広告プランでは1か月程度の募集期間ですが、小さな枠での募集では2週間など短い場合もあります。募集期間は、企業側にとっての募集期間ではなく、媒体との広告契約期間なので、広告が応募期限切れになった場合でもまだ採用できずに募集している場合が多いので、気になる求人は企業ホームページから直接応募することをお勧めします。

・人材紹介会社（転職エージェント）からの紹介

◇特徴

人材紹介会社というのは、厚生労働省からの認可を受けた公式な転職支援事業者です。人材紹介というのは、企業から求人情報を預かり、企業に広告の代わりに求職者に求人情報を紹介し、企業に人材を紹介するサービスで、求職者の代理人として、なかなか自分ではしづらい企業へのアピールや推薦、条件交渉など幅広く対応する完全無料のサービスです。非公開の求人情報やエージェントから見て人材にマッチするのではないかという求人情報の紹介も可能です。

◇ポイント

エージェントによっては企業とのつながりがある場合などは企業への推薦力が向上します。また、面接の際には企業に関する多くの情報提供ができる場合があります。エージェントによっては面接対策などの転職活動のサポートも受けることができます。

「転職のミカタ」では転職エージェント事業を行っており、全国・全職種を対象として求人情報のご紹介や転職活動の支援を行っています。

転職活動の成功率を高める ～断られる理由をつぶす～

転職活動というのは、いくつかのフェーズに分かれており、そのどこかのフェーズで1度でも断られてしまったらその会社には入社することはできません。

そのそれぞれのフェーズでの成功確率を高めていかななくては、転職自体の成功率は上がりません。そのためそれぞれのフェーズに分けて確率の高め方をお伝えします。

◇フェーズ1：応募する求人情報を探す

「求人企業のニーズと自分の経験やスキルのマッチ度合いを高める」

このフェーズにおいては、確実に言えることは、自分のスキルや経験が企業のニーズに合っているかという事です。企業が求めている人物像にマッチしていなければ断られます。自分の経験してきた職種や業種経験が活かさない関連性のない業界や職種に挑戦するのであれば、企業側にはあなたを採用する理由がありません。これは年齢なども含みます。また、求人情報に「第二新卒歓迎」というようなワードがあれば、25歳くらいまでの方を求めているという事が判り、40歳の人を採用する可能性はほぼないでしょう。「女性が活躍しています」と書いてあったら女性に来てほしいから書いているので、男性が受けても受かりません。これまでの経験を活かすことができる求人情報へ応募することが最も成功率が高い転職方法です。

◇フェーズ2：書類選考

「ニーズにマッチしている事がわかる履歴書、職務経歴書を提出する」

書類選考は、ニーズにマッチしていなければそもそも書類選考には通過できません。受ける会社を変えてください。そして企業のニーズが自分の経験にマッチしていたら、あとは自分の経歴がどう伝わるのかという事がポイントになります。自分の経歴が魅力的に伝わらなければ書類選考は通過できません。魅力が伝わるような履歴書、職務経歴書を作成しましょう。またポイントとして、「書きすぎない」という点も注意してください。書類選考の目的は、採用することではありません。書類選考の目的は、「面接するかどうかを決めること」です。「なるほどこういう経歴なのね、会ってみていい人だったら採用しよう」というのが書類選考で、実際に会って採用するかどうかを決めるのは面接です。そのため、書類選考で伝えることと面接で伝えることを想定し、書きすぎないことに注意しましょう。書類選考を通過することができなければ、入社できる可能性は0パーセントです。

◇フェーズ3：面接

「相手が採用したい人物像を表現する」

面接での中心は、人物像の確認です。企業側が面接する目的は、良い人だったら採用しようという「採用するための人材の見極め」が面接の目的です。書類選考は会うかどうかを決めることが目的であり、面接は採用するかどうかを見極めることが目的です。それぞれに着目されるポイントは異なります。職務経歴書もどれだけ良い資料を作って高い評価を受けたとしても、面接で高い評価を得られるかどうかは別なのです。

そして、面接を通過することができなければ、入社できる可能性は0パーセントです。それにもかかわらず、面接の対策を十分にしない方が多いのです。書類選考に通過したということは、書類上は合格点には行っているという事です。しかし、面接の際には対策を十分に行わないことにより、元々合格点だったのに面接での人物評価で減点されてしまって面接に受からないという事になるのです。

書類選考は、書類の書き方や表現の仕方、見せ方で工夫することができますが、面接でよい印象を与えるのは、事前の面接に向けた準備以外ありません。面接でよい印象を与えなければ入社できません。もっと言うと、面接では「高い評価」を得なければ入社することはできません。なぜ高い評価が必要かというと、目には見えませんが応募しているのは自分だけではないのです。一つの求人情報に対して多いところでは数百名が応募しています。それらの多くの方の中から最も良い評価を得なければ、足切りされてしまい入社できないのは当然です。しっかりと面接に向けた事前の対策を行うようにしましょう。

応募する会社のニーズとのマッチング率、書類選考通過率、面接通過率それぞれのステップにおいて、確率を高めることが、転職活動成功のポイントであるといえます。

ソコンで作成した履歴書を提出することをお勧めします。パソコンで作成することでパソコンスキルがある（と認めていただける）という評価をしてもらうことにもつながります。そのほか、履歴書を作成する際には以下のポイントを押さえてください。

- ・年数は西暦で記載する

履歴書は年号で記載し、職務経歴書は西暦で記載している方が最も多い傾向です。しかし、提出する書類のそれぞれ記載方法が異なる書類というのは提出書類としては好ましくありません。また、年号表記では年数計算がしづらいため、すべて西暦で統一することをお勧めします。

- ・A4 縦 2 ページで作成する

ほとんどの履歴書は見開きで2ページで構成されています。多くの方は履歴書はA3で設定され、職務経歴書はA4で印刷設定している場合が多いのですが、提出書類としては、サイズが異なるのは親切ではありません。A4サイズがビジネスサイズですので、A4サイズで2枚になるように、印刷設定して提出してください。

- ・アルバイト歴は記載しない

左ページの職歴には通常は正社員、契約社員、長期の派遣社員を記載します。一般的に社員として勤務してきた経験と言えるようなものです。短期のアルバイトなどは書かないことが多いのですが、空白期間の説明がつけづらい時には、別枠でアルバイト経歴を記載するなど工夫して記載してください。

- ・正式名称を記載する

(株) や (有) など、会社名を省略する書き方は失礼な書き方に当たります。「株式会社」や「有限会社」など正式名称を記載しましょう。

職務経歴書の目的や機能

転職活動の武器となるのは職務経歴書です。しかし、この職務経歴書の目的

や機能を考えずに作成している人がものすごく多いように思います。ネガティブな情報も含めなんでもかんでも記載してしまうことで、逆にマイナスポイントになり、書類選考を何回出しても通らないという方もいます。

職務経歴書提出の目的とは、「あなたの経歴に興味を持ってもらい面接に進むため」ということです。つまり「書類選考通過が目的」です。書類選考に通過する職務経歴書は良い職務経歴書で、書類選考に通過しない職務経歴書は良くない職務経歴書です。但し、書類選考に通過しない理由は、それだけが理由ではなく、市場の状況やニーズに合っていない場合も通りませんので、ニーズが合っているのに通過しない、という場合のみ、職務経歴書の作りが悪いと考えた方が良いでしょう。

- ・ 職務経歴要約
- ・ 職務経歴詳細
- ・ 保有資格
- ・ スキル、活かせる経験など
- ・ 自己PR
- ・ 志望動機

これらの情報を記載するのが良いでしょう。あくまでも興味を持ってもらうことが重要です。

職務経歴要約では、これまでの経験を事実ベースでダイジェストにまとめるもので、10行以内程度の文章で、もっとも魅力的に伝わるように特徴、アピールポイントなどをまとめて表現するのが良いでしょう。

職務経歴詳細は、これまでの経験を具体的に記載する場所です。どんな役職でどんな職種で、どんな業務に携わりどんな実績を出してきたのかを記載することで、業務や能力のイメージを持ってもらうために表現する場所です。

保有資格はその名の通りですが、アピールにならない情報は記載する必要はありません。アピールにつながる資格を記載するようにしましょう。例えば、

TOEIC800点あるのに、英検3級を記載しても意味がありませんし、英語が話せないなら英検3級を書いても仕方ありません。売り込める情報はどんどん出した方が良いでしょう、売り込めない情報は無い方が良いでしょう。

スキルや活かせる経験などは、これまでの特徴や強みを表現する場所です。わかりやすく箇条書きで書くのが良いでしょう。

自己PRは、これまでの経験やスキル、仕事に臨む姿勢など自分のアピールにつながる情報をここで記載します。自己PRを記載することによって、採用側の興味をさらに高める機能があります。

志望動機は、応募する会社を志望する動機または転職する動機などを記載することで、なぜこの会社を受けたのかという事を記載します。過去現在未来で構成するのが良いと思います。志望動機には、できるだけ前向きな印象を残せるような志望動機にしましょう。

「転職のミカタ」では履歴書・職務経歴書の作成代行サービスを行っております。60分程度のカウンセリングのうえ、強みを発揮する職務経歴書を作成します。

5. 面接対策 ～面接への臨み方が、人生を拓く～

面接に通過しなければ採用される確率は0%です。 どれだけ良い職務経歴書を作成して書類選考に通過しても、どれだけその会社に入社したくても面接で合格とならなければ入社することはできません。そのため書類選考に通過したら、面接対策が重要になってきます。

なぜタイトルで「面接への臨み方が人生を拓く」と書いてあるのか。それは、高い評価をされるような人物でないと入社後も力を発揮して成果を出すことができないからです。もっと言うと、高い評価を得られる人物が高い実績を出すのです。

面接では「高い評価」を得ることがとても重要になってきます。ほとんどの面接では会議室で1対1のような候補者は自分のみで受ける面接がほとんどだと思いますが、求人広告を出しているような企業での面接は実際には数十人、場合によっては100人以上のライバルがいます。そのため、それらの目に見えないライバルよりも高い評価を得られなければ入社できないのですから、高い評価を得ることがとても重要になります。

ほとんどの企業では高い評価を得られる人材というのは共通点があります。

- ・明るく礼儀正しく
- ・清潔感があり
- ・謙虚さがあり
- ・コミュニケーション能力があり
- ・仕事に臨む姿勢が意欲的で前向きで健全
- ・自分の考えをしっかりと持っている人

このような方はどこの会社でも高い評価を得られます。なぜかというところのような方が仕事でも高い成果を出すからです。具体的には数多くの押さえるべきポイントがありますが、大切なことの一部をいくつかご紹介します。

暗くて元気のない人は採用されません

まずは、企業に応募するかどうかとは、「これから一生懸命働きますので私を雇ってください」という事の一連の活動であると思います。これから一生懸命働きますという意欲が必要なのですから、暗くて元気のない人は、意欲があるように思われません。そのような方は当たり前なことですが採用されません。

条件優先の人は採用されません

よく聞く話で「面接はお見合い」という事をよく聞きます。まさにその通りです。これから結婚しましょうというお見合いで、本人に興味を持たずに、年収やら職業やら乗っている車やら、親の職業やら、住まいは戸建てかとかそういう事ばかりを聴いていたら選んでもらえませんよね。転職活動でも同じです。条件ではなく「あなたに興味があるんです」という気持ちが伝わらなければ、一緒に働こうとはなりません。会社や事業や製品、そして仕事への興味・関心を示してください。

面接で前職の文句を言う人は採用されません

面接の場で今いる会社或いは前職の不満をたらたらと話す人がいます。このような人は採用されません。前の会社の不満、上司の不満、待遇への不満など、様々な不満を言う人がいますが、このような人は「自分は悪くない、会社や上司が悪い」というような「不満を言う人」という印象を与えます。不満というのはネガティブな情報です。ネガティブな情報というのはネガティブな印象を与えます。自社に入社しても不満ばかりいうというイメージをもたれるため採用されません。

自分のことを話過ぎる人は採用されません

面接官というのは、普段自分の仕事が忙しい方がほとんどです。忙しい中で時間を割いて面接に臨んでいますので、時間を有効に活用し良い人材に巡り合いたいと思っています。事前に履歴書や職務経歴書にも目を通して、しっかりと見極めようと思って面接に臨んでいるのですが、候補者が自分の訊いてほしい話を延々とし始めたら、「この話はいつ終わるのか」という気持ちになり、イライラしてしまいます。面接官が聞きたい話は、あなたの話したい話ではなく、自分が質問したいことの答えを知りたいのです。

面接で仕事の姿勢を評価する ～姿勢8割～

面接官というのは、面接でのコミュニケーションを通して、実際に仕事でどのようなコミュニケーションを取るのか、仕事にはどのような心構えで臨むのか、といったように、実際に仕事をしたときの様子を思い浮かべながら面接を行っています。そのため上記のような姿勢の方々は「仕事では使えない」と思われるため、採用されません。面接官が「一緒に仕事をしてみたい」「もっと話をしたい」と思ってもらえるような面接をすることが重要です。そのためにはしっかりと心構えを作って臨むことが大切であり、しっかりとした準備をして臨むことが大切です。職務経歴書に書いてある仕事のスキルや経験、レベルなどはある程度書類上で合格点が出ているから、書類選考を通過して面接に進んでいるわけですから、書類上の確認は2割程度だと思った方がよいでしょう。それよりも面接の重視するポイントは姿勢や考え方などの人物面です。思考特性や行動特性などを面接によって確認したいのです。

面接での質問への答えについても、インターネットで検索したら多くの面接で質問されるパターンが掲載されています。それらの準備ももちろん大切なのですが、それよりも大切なことは、「答える際の姿勢」です。姿勢が間違っていたら、何をどう答えても「この人と一緒に仕事することは無いな」と思われてしまいます。ここでは「テクニックよりマインド」です。マインドを大切に、準備をしっかりと行ってください。

そして、面接対策の際に準備した「高い評価を得られるようなマインド」で仕事や人生に臨むことで、仕事でも成長を遂げて成果を達成することにつながると考えています。「良いマインド」で面接に臨み、入社を勝ち取って、そのマインドで仕事に向き合い、成長や成果を勝ち取って人生を豊かにして行っていただきたいと思います。

転職のミカタでは履歴書・職務経歴書の作成代行・添削サービスの他、面接に臨む姿勢に重点を置いた90分～120分程度の面接対策アドバイスサービスも提供しています。

職務経歴書作成代行 面接対策

営業職、事務職、人事労務職、総務職等の管理系、経営企画
システムエンジニア、プログラマー、新規事業企画、製造業、機械設計、
生産管理、プロジェクトマネージャー、経営幹部、コンサルタント他

転職エージェントも転職のミカタ

<https://tenshokunomikata.net/>



※ここで記載した内容は経験や事例に基づくいち参考意見ですので、結果を保証するものではありません。

※本書の内容は予告なく変更、更新いたします。

※本書は全て著作権は「転職のミカタ」にあります。無断転載は厳禁とします。無断使用が発覚した場合は著作権の考え方に基づき費用をご請求いたします。

2021年9月12日版