

若年労働者向けガイドブック

就職支援

参考書

Employment Support Reference book

平成28年度 若年者地域連携事業

2016年 7月



佐賀新卒者等 就職応援本部

はじめに

社会人になると、これまでの学校生活とは異なり、年齢や経験、役職など様々な立場の人たちと関わりながら、社会人としての生活を送っていくことになります。

この「就職支援参考書」では、これから社会に出て働くようとする方々や、社会に出てまだ間もない方々のために、社会人として知っておいてほしい常識やマナー、仕事の基本や基礎知識、心構えやワークルールなど、働く上で知っておくべきことをまとめています。

また、働く人のための相談窓口なども紹介していますので、働く中でわからないことが出てきたとき、困ったときなどに、きっと役に立つことと思います。

みなさんの活躍を祈っています。

社会人として スタートする前に

1

- 企業が求める能力・人材 (社会人基礎力)
- 就職先の選び方
- 面接の形式 & 評価のポイント
- 面接のマナー
- 3大質問の突破法 & 実際の質問例

企業が求める能力・人材(社会人基礎力)

「社会人基礎力」とは、「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力(12の能力要素)から構成されており、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」のことです。

前に踏み出す力(アクション)

～一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力～



主体性

…物事に進んで取り組む力

働きかけ力

…他人に働きかけ巻き込む力

実行力

…目的を設定し確実に行動する力

考え抜く力(シンキング)

～疑問を持ち、考え抜く力～



課題発見力

…現状を分析し目的や課題を明らかにする力

計画力

…課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力

創造力

…新しい価値を生み出す力

チームで働く力(チームワーク)

～多様な人々とともに、目標に向けて協力する力～



発信力

…自分の意見をわかりやすく伝える力

傾聴力

…相手の意見を丁寧に聴く力

柔軟性

…意見の違いや立場の違いを理解する力

状況把握力

…自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力

規律性

…社会のルールや人との約束を守る力

ストレスコントロール力

…ストレスの発生源に対応する力

就職先の選び方

就職先を選ぶにあたって、迷った時にはどうすればよいのでしょうか。ポイントを絞って解説します。

自分を知る

自分自身を知ること何にもまして大切なことです。自分を振り返り、これからの自分について次のようなことをまとめておきましょう。

- ①どんな性格か、得意なことは、褒められて嬉しかったことは、出来る事は、など。
- ②将来活かしたい自分の個性は、やりたい事は、なりた人物像は、など。



職業を知る



自分の能力、将来の希望から考えて、どんな職業が自分に向いているか慎重に考えて決めましょう。そのためには、あらかじめ職業適性検査などにより自分がどんな職業に向いているか知っておくことも必要です。会社の有名度だけで就職先を選ぶ人もいますが、将来のためにはおすすめる方法とはいえません。

事業所を知る

どのような職業に就きたいかを決めると、今度はその職業のある事業所を選ぶこととなります。事業所の内容、特に仕事の内容、賃金の内容など、労働条件や社会保険（健康保険、厚生年金保険、労災保険、雇用保険）に加入しているかどうかなどはよく知っておく必要があります。



就職先を決める



- ①企業や仕事の情報は、学校や就活情報サイト、ハローワークなど様々な所で収集できます。自分一人で探すのが不安な人や求人情報を詳しく知りたい人は、「ヤングハローワーク」を利用しましょう。その利点は、
 - ・職業についての事情に明るく、専門知識を持ったスタッフが対応します。
 - ・たくさんの求人の中から、自分に適した求人情報の提供をしてくれます。
 - ・その他にセミナーや応募書類の添削等も行っています。
- ②縁故を頼り、就職する場合は、皆さんと事業主双方がお互いの事情をよく知っており、信頼できるときには有利な面があります。しかし縁故のみを重視して、適職への就職をおろそかにしないよう心がけましょう。



求人票の内容と自分の契約

求人票の内容は一般的な内容が記載されています。その内容が自分の契約であると勘違いしないようにしましょう。

こんな誘いに乗らないように

求人者の中には金品や義理人情で就職を誘うようなことがあるかもしれませんが、このような所には、とかく職場の内容が悪かったり、労働条件が違っていたりして、困ることが多いものです。また、求人者の家庭訪問はできないことになっているので、十分注意しましょう。



面接の形式&評価ポイント

一般的に面接には以下のような形式があり、回数は内定までに平均3~4回行われています。どの形式でも話す時間は限られているから、面接担当者の質問をよく聞いてその意図を理解し、自分の考えを自分の言葉で表現しましょう。それぞれの形式の評価ポイントを解説します。

面接の段階

面接試験の形式や回数は企業によって異なります。一般的なプロセスは、第一次面接、第二次面接、第三次面接、最終面接となります。それぞれ、試験の形式や面接官も変わり、各段階で企業の視点や選考のポイントも違います。

第一次面接

集団面接やグループディスカッションの形式が多く、自己PRや学生時代に力を入れたことなど人柄が問われる傾向があります。マナーなどの第一印象も重要です。

担当面接官

入社3年目くらいの若手の人事採用担当者や社員

面接官の視点

同僚として一緒に働きたい人材かどうかを見られる

気を付けること

挨拶や言葉遣いなどのマナーを守る

第二次面接

自己PRや志望動機などについて、より踏み込んだ質問をされます。業界・企業研究を十分にたうえでの自己PRがされているかどうか、受験者の本質が見られます。

担当面接官

課長クラスの採用担当者や社員

面接官の視点

部下として会社で活躍できる人間かどうかを見られる

気を付けること

自分の言葉で強みをアピールする

第三次面接

志望する姿勢が問われます。入社意志の強さや動機などの質問を通じて人柄、適性などを見られます。また、会社の方針に合った人間かどうかの確認がなされます。

担当面接官

部長クラスの採用担当者や役員

面接官の視点

会社に貢献できる人材となり得るか、潜在能力や将来性を見られる

気を付けること

堂々とした態度で対応し、その企業を志望する熱意を伝える

最終面接

面接の形式で評価のポイントが違う

・個人面接

学生1人に対し、面接担当者1人もしくは複数で行う、最も基本的な形式。選考がある程度進んだ段階で行われることが多く、具体的に欠ける答えだと、突っ込まれることも。



面接担当者と1対1で話すので、自分を売り込むチャンスです。自己主張が強すぎたり、自分の意思を押し通そうとしないように気を付けよう!

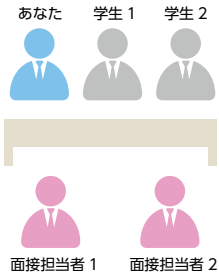
あなた



面接担当者

・集団面接

一次面接など、応募者が多い段階でよく行われる。人数にもよるが、大体1人10分くらいなので、第一印象や初めの1分くらいが大事。他の学生を意識しすぎず、自分の考えを述べよう。他の学生の受け答えを見るチャンスでもあるので、良いところは今後の参考にしよう!

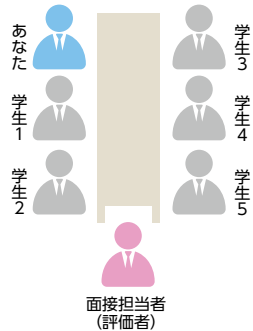


POINT

無理に目立とうとすると逆効果になることも。隣の学生と競い合っても意味がなく、あくまで回答内容が評価の対象。他の学生の回答に対する意見を求められることもあるため、他人の話もしっかり聞いておこう。

・グループディスカッション

与えられたテーマを数人の学生で討論する形式。司会や進行も学生に任される。まず、自己紹介を行い、司会や書記などの役割分担を決めることを提案しよう。事前に、自分に合った役割を考えておくことも大切。グループワーク、ディベート、ケーススタディの場合も自己紹介は必ず初めに提案しよう!

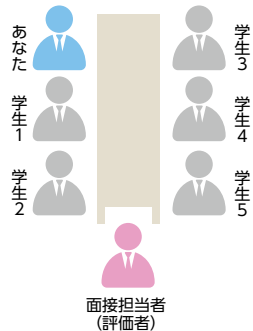


POINT

面接担当者は、積極性や論理性に加え、他人の意見を聞く謙虚さや協調性をチェックしている。周囲の意見を聞かずに自分だけ発言したり、黙り込んだりしないように注意しよう。

・グループワーク

グループワークはグループディスカッションに何か作業が加わったもの。作業はみんなで地図を作るとか、伝言ゲームをするなど、比較的気楽に取り組めるところが、グループディスカッションやケーススタディと違う点。



POINT

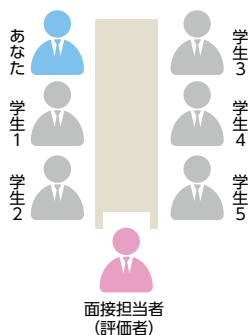
作業を伴うために協調性が大きなチェックポイントになる。全員で目的を達成するために、楽しんで話を進めることを心がけよう。テーマによっては正解が出なかったりするが、それほど気にする必要はない。ただ独自性や個性、積極性、論理的思考能力などはチェックされている。

・ディベート

「消費税率引き上げに賛成か、反対か」「プロとしてゆずれない事はお金かプライドか」など、賛否両論あるテーマや2つの意見について、論じ合う形式。



POINT 賛否どちらの意見になるかは選考の対象ではなく、自分の考えをいかに納得させられるかが評価のポイントになる。論理的な考えを組み立て、軸がブレないように話を展開させよう。また、つい「相手チームを負かそう」と思ってしまいがちだが、ケンカではないので冷静に参加しよう！

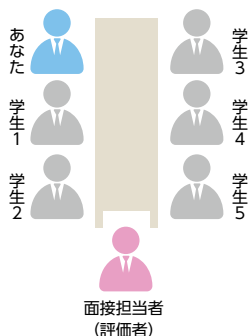


・ケーススタディ

1グループ5~6人で、「自分たちで店を持つとしたらどんな店を作りたいか」とか、商品の試作品を見せられ、「ヒット商品にするためにできることは何か」といったテーマが出題される。グループディスカッションとの違いは、メンバーのそれぞれが自分の役割を明確にし、それぞれの個性や適性を考えて結論を導くところ。



POINT 議論の過程が評価のポイントなので、自分の特技を発揮できるポジションにつくことが望ましい。

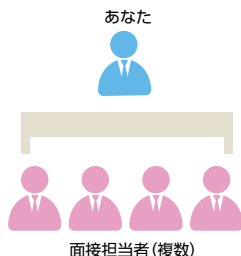


・プレゼンテーション

学生1人に対し、面接担当者は複数が通常。「当社に提案したい商品は」「社員がみんなまで参加したくなる社員旅行の企画」など、結論を導くまでの自分の考えを、筋道を立てて説明できるかどうかを見られる。専門職や研究職を希望している場合は、その知識を求められることもある。



POINT 準備資料が志望度の高さを表すと考え、積極的に自分の考えをアピールできるチャンスととらえよう。



面接のマナー

面接担当者は、限られた時間であなたはどんな人なのかを判断します。だから、話す内容はもちろんのこと、表情や話し方もわざとらしくならないように注意しましょう。まずは最低限のマナーを押さえておきましょう。

面接は基本マナーを守るところから始まる



面接前



前日のうちに、面接会場への道順や持ち物などをチェックしておこう。当日は、開始時間の10分前には到着できるように、余裕を持って出かけよう。



控え室



大声で話す、携帯をさわる、他社の書類を記入するといった行動は避け、エントリーシートを読み直すなどして、気持ちを落ち着けよう。



入室



名前を呼ばれたら返事をし、ドアをノック(3回)。応答があったら、ゆっくりドアを開け1歩入り、「失礼します」と断ってから、まっすぐ前を見て席へ進む。



着席



席まで来たら椅子の横に立ち、大学名と名前を名乗る。席には勧められてから座ろう。背筋を伸ばし、手は膝の上に。足は揃える。カバンは足元(椅子の横)に置く。



面接



面接担当者の目または口元を見ながら、簡潔にはっきり話そう。基本的には敬語を使い、無理に笑ったり、大きな声を出したりするよりは、なるべく自然に。



退室



面接終了後は椅子の横に立ち、「本日はありがとうございました」と挨拶する。ドアの前まで進んだら向き直り、再度軽く会釈。静かに開けて退室する。

役員面接までいけば内定確定？

OB・OGなどから「役員面接までいけば落ちない」と言われたことがあるかもしれませんが、しかし、役員面接こそ最難関なのです。それまでの面接との違いは、経営者としての視点。「志望動機」など同じような質問であっても、より具体的な回答にする工夫が必要。

3大質問の突破法&実際の質問例

面接でよく聞かれる質問は、エントリーシート(ES)と同じく「学生時代に頑張ってきたこと(自己PR)」「志望動機」「将来展望」の3つ。自分の体験を交えて具体的に説明しましょう。あらかじめ30秒、1分、3分など複数のバージョンを用意して練習しておく、気持ちに余裕が出ます。

1. 学生時代に頑張ってきたこと(自己PR)

ゼミやアルバイトなどどんな題材を取り上げても、そこから何を得たかという「成果」を話すことが重要。ゼミなど専門分野の内容を説明する場合は、専門知識がない人も分かるように、なるべく一般的な話に置きかえて、分かりやすく話しましょう。



実際の質問例

- 学生時代の成功体験と失敗体験は?それをどのように乗り越えたのか
- 周囲を巻き込んで何かに取り組んだ経験はあるか
- 学生時代に一番苦勞したことは何か
- これまで最も自分に影響を与えた出来事は何か
- 学生時代にチームとしてやり遂げた経験はあるか
- 自分の長所と短所は何か
- 最も印象に残った授業について



2. 志望動機

数多くの企業がある中で、なぜ自分はその企業に行きたいのか、そこで何をしたいのかをはっきり示す必要があります。他社にでも通用するような志望動機ではダメ。事前にしっかり企業研究をしておきましょう。



実際の質問例

- どんな仕事をしたいか
- なぜ金融業界を志望し、その中でなぜ銀行を選び、なぜ当行を選ぶのか
- 会社の弱点は何か
- 当社の好きな商品とその理由
- 採用のホームページを見て、印象に残ったものはあるか
- 社長の本は読んだか
- なぜ総合職を選ぶのか



3. 将来展望

実現するか否かは別として、前向きな未来像を語るチャンスと考えよう。働くことに対して長期的な視点を持っているか、どのように成長したいと考えているかなど、仕事への意欲を知るために企業は質問することが多いです。



実際の質問例

- どんなキャリアプランを描いているのか
- 自分の成長のためにこれからやりたいことは何か
- どういう社会人になりたいか
- あなたにとって仕事とは
- 将来のビジョンは
- 将来はどんな仕事をやりたいか
- 部下と上司の意見が合わない時にあなたはどうする

