

# キャリア教育事始め

— A Study of Career Education —

黒澤 清一

桐蔭横浜大学法学部

(2010 年 2 月 26 日 受理)

I アンカー (錨: 価値観、就業観) と  
いう心の羅針盤を持って、キャリア・  
デザインを始めよう!  
Let's begin 'Career Design' with human  
compass of 'Career Anchors'!

## ■ 自己 (アイデンティティ) の確立を

かつて、日本の若者たちの必読書だった阿部次郎の『三太郎の日記』の中にキラリと光る 1 行があります。「生きるための職業は魂の生活と一致するものを選ぶこと」

私たちは、いま、混迷を極め、先行きの見えない「不安の時代」を生きていますが、多くの若者たちは「自分は何者かわからない」「何をしたいのかわからない」と自分の人生の行方に迷っています。

国の方針が混迷しているいまと違って、戦前は富国強兵、戦後は経済大国と、はっきりしていたこともありますが、17 歳から 19 歳頃の青春期に、かつての若者たちは、哲学や歴史、文学などの古典をむさぼるようにして読んで、「生きるとは何か」「自分とは何者か」など自己の形成に懸命でした。かくして、当時の若者たちは、夫々、自分なりの人生観、価値観や就業観を心の羅針盤として持っていました。<sup>1</sup> それは旧制高等学校の時期に当た

りました。戦後、新制大学になっても 1~2 年次に一般教養科目が集中して、教養課程とし、東大などでは現在でも教養学部、3 年次から各専門学部に分れるようになっていますが、90 年代に入って文部省の方針で、多くの大学は一般教養乃至人間形成科目を全学年に分散することになりました。そのころから若者の本離れが始まり、近年のケイタイの普及がそれに拍車をかけ、混迷の時代の直中で自己形成や自分づくりができない若者たちが、個性尊重とゆとり教育により基礎教養と基礎学力が不十分なまま、後期子どもの時期が延び、大人になりきれずに困惑しているようです。

(注 1) 第一の誕生 (0 歳~幼児期: 自他未分別)

第二の誕生 (11 歳~14 歳の思春期: 「自我 (ego) 同一性」—ルソー、self 1 分別知、個性が芽生え、大人への反抗を繰り返す)

第三の誕生 (17 歳~19 歳の青春期: 自己 (se 99% 他者から学ぶ—ゲーテ)、self 2 無分別知、潜在意識、とくにアラヤ識が後述の「本当の自分」でユングの「集会的無意識」と見合う。)

<sup>1</sup>Seiichi Kurosawa : Faculty of Law, Toin University of Yokohama, 1614 Kurogane-cho, Aoba-ku, Yokohama 225-8502

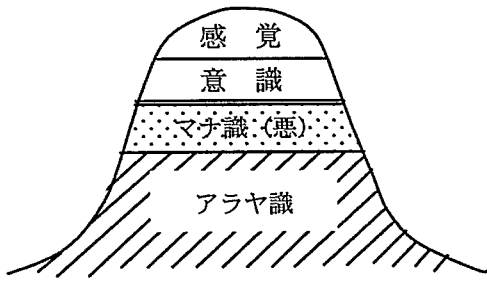


図1 心の構造（「唯識」による）

■ 三つの出会い 一人・本・「本当の自分」  
 大学はゴール・ライン（到達点）ではなく、人生のスタート・ライン（出発点）です。大学時代の三つの出会いがその後の人生に大きな影響を与えます。

第一に、人との出会い。青年期特有の心身の成長のアンバランスなどから生ずるカオスの中で大人になる道筋が見出せない若者に「自分は何者か」「生きる意味は何か」「将来やるべきことは何か」などの問いにヒントを与えてくれるメンター（精神的指導者、生涯の師）を自ら求めなければなりません。知識を教えてくれる教師は大勢いますが、直々に人生を熱く語り、生きるヒントを気付かせ、人生を開眼させてくれる師は少ないです。しかし、部活のコーチ、先輩、父親、叔父、中高や大学の先生などの中にそういうメンターは必ずいると思います。メンターとは、依存－自律－自立の段階を経て、別れの時期がきますが、師のことばや面影が、生涯にわたって、魂の成長を見守ってくれる心の羅針盤であることにいつか気付きます。<sup>2</sup> そして、親友は社会に出た後も、生涯の心の友としてお互いに支え合い、励まし合うことができます。

（注2）柔道家の山下泰裕氏は、恩師（中学の柔道部監督 白石先生）に「人生は現役を退いてからの方がずっと長い。柔道のチャンピオンには一人しかなれないが、人生の勝利者には誰でもなれる」という言葉と文武両道（勉強の大切さ）も説かれ、「社会のために役に立つ人間にならなければ」と考えが改まったと語っています。

第二に、本との出会い。中国の最高学府・清華大学では、古典八十冊読破を卒業の条件としています。私は授業のあと、「質問票」（アメリカの大学では‘one minute paper’と言います。）このごろの日本の若者たちは、質問や意見を発表することで、仲間から浮いてしまうことを心配してか、授業中に質問する学生がほとんどいないので、質問票に1～2分で授業についての質問や感想を書いてもらい、次の授業でそのいくつかを取り上げて、‘active learning method’（積極的授業参加方式—スタンフォード大学から始まって、今では全米の大学でこの質疑応答を中心とする授業が行われています。その際は、予習・復習が前提になります。）を一部採用しています。ところが、質問票には毎回誤字が続出しています（例—構議（講義）、受（授）業、履習（修）、複（復）習、成積（績）、親考（孝）行、礼義（儀）、専門（門）、経（景）気、約（役）に立つ、孝（考）える、自身（信）がないなど—ケイタイで誤字が癖になっているためか、正しい字を黒板に書いても翌週同じ誤字が繰り返されます）。<sup>3</sup> とくに「自身がない」が多発していますが、誤字が多く、自信がないのは読書しないためだと思います（轡田隆史氏は『1000冊読む！読書術』の中で「読む人」は「考える人」になり、考えてさえいればそれが「力」であり、「自信」につながる>と指摘されています）。

私は毎学期中に「一冊の本の感想文」を提出してもらっていますが、在学中に少なくとも古典百冊読破、「考える人」になり自信をつけたい人は、四百冊読破を目指して下さい（立花隆・佐藤優「ほくらの頭脳の鍛え方—必読の教養書400冊」（文春新書）参照）。<sup>4</sup>

（注3）就活の際、エントリー・シート（一流企業の場合、二万人位がエントリーするので、機械で2秒で採点されますが、99%は誤字で落とされています）に誤字を書いていると百回受けても百回落ち続けることになります。留年を繰

り返しても、二百回でも三百回でも落ち続けている学生が何人かいますが、本や新聞を読んで国語力と考える力をつければ、きっと道は開かれると断言できます。つまり、そのような「学びの習慣」(文化資本)がキャリアを開く力につながるのです。

(注4) 数年前に、裁判官補の夏期研修で読んでおくべき本として『ソクラテスの弁明』、新渡戸稲造『武士道』、マキャヴェリ『君主論』の三冊が指定されましたが、司法試験合格者のうちで最優秀のグループといわれている裁判官補たちが、これら必読の古典中の古典を学生時代にほとんど読んでいなかったことがわかり話題になりました。

第三に「本当の自分」との出会い。前述のとおり(注1参照)、アイデンティティについて第二の誕生(11～14歳の思春期)の「自我(ego)同一性」や個性(self 1)の顕在意識(心の10%)のレベルにとどまって、第三の誕生(17～19歳の青年期)の時期にメンターや親友、そして「一冊の本」と出会えないため、自我(ego)中心の自分をこわし新しい自分づくり、つまり、自己(se, self 2 潜在意識一心の90%)のレベルに開眼できないため、大人になれず、後期子どもの時期が延長している若者たちが大勢いるのが混迷している日本の現状ではないかと思えます。キャリア・デザインに取り組む際に魂の成長が未熟な段階で「自己分析」をすると自我(ego)や個性を自己と取り違え、「働くとは何か」の問いには「公」と「私」があること、「公」は「やるべきこと(need, must)、役割や使命感」であり、「私」は「やりたいこと(wants)」であることがわからず、その選択で迷うことになります。最初の就職である初級キャリアの段階では自分が何に向いているか分からないこともあります。第一志望にこだわって、100社以上も落ちまくって、文字通り「死望」してフリーターやニートになるよりも、第二、第三志望の業種や職種であっても、とりあえず仕事に就いて「石の上にも三年」という言

葉があるように、忍耐して、まず社会人としての基礎力(後述の注7参照)を身につけることです。そのうちにその仕事が面白いと思える瞬間がくればしめたものです。それでも自分がやりたいものがあれば、得意分野で1万時間の特訓<sup>5</sup>を積めば、キャリア・アップしてキャリア・デザインの第2段階である30～35歳以降にプロフェッショナルとして転職したり、自立するチャンスは必ず巡ってくることを信じて、捲土重来を期して下さい。

(注5) 1. 才能よりも1万時間の特訓—人間は自ら訓練する存在で、才能よりも1万時間(1日3時間で10年)一つのこと集中して特訓すれば、その分野で日本一になり、もう1万時間やれば世界一の成功者になり、さらに1万時間やれば歴史に名を残すことができると、若い時に父からよく聞かされました。そして、将棋の名人やスポーツ選手、実業家、学者など各分野の成功者から歴史上の人物まで、その実例が非常に多くあることもよくわかりました。

昨年5月に発行されたアメリカのビジネス書作家M・グラッドウェル氏の最新作「アウトライアーズ」(邦題「天才!成功する人々の法則」)で世界の成功者—ビートルズ、ビル・ゲイツから有名スポーツ選手までさまざま—全員に共通するのは「1万時間の特訓」を積んでいるという事実でした。また「長時間の勉強を通じて基礎を固める日本型の教育はアメリカで見直されている」と指摘。アメリカのほかフィンランド、シンガポールなど現在学力世界一の国々は皆、従来の日本の教育(江戸時代から1990年まで400年間学力世界一)を取り入れたことであることは世界の常識です。日本もアメリカ型の個性中心のゆとり教育(いわゆるカリフォルニア方式を取り入れた日本は91年以降国際競争力が第1位から転落し、現在15位以下。とくに学力の劣化は著しく、大学生の学力は現在先進国中で最下位、世界で148位。)から脱して温故知新(昔の事をたずね求めて、そこから新しい見解・知識を得ること)を図る時期がきたようです。

2. 努力直線と成長曲線—具体的な目標を持って、

コツコツと努力を積み上げていくと、すぐには結果が出ず、「もうダメだあ〜」と思ってもあきらめずにがんばると、100回100日過ぎたころから、やるのが好きになり、加速度的に成果が上がって楽しんでやりながら夢が描けるようになります。「希望」、「夢」とは、行動していくうちに見えてくることです。部活でも勉強でも、小さな成功体験を積み重ねていけば、いつしか1万時間の特訓という大きな成功につながると思います。私の経験でも、大学に入学してNew York Timesを読み出したとき、初めのうちは辞書を引く回数が多くて閉口しましたが、いつしか辞書を引かずにどんどん読めるようになりました。それは丁度100回100日を過ぎたあたりでした。

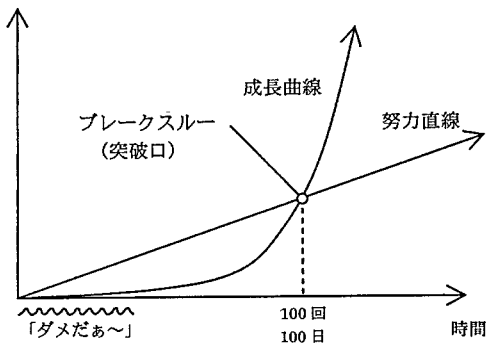


図2 努力直線と成長曲線

■ 自分の人生ドラマをどのようにプロデュースするか

—アンカー（錨：「生きるとは、働くとは何か」）という心の羅針盤を持って、キャリア・デザインを始めよう！—

人生はドラマであり、私たち一人ひとりがその人生の主人公です。そのドラマの監督、脚本、主演、すべてを自分自身でこなすことができる。また、そのように一度限りの本物の舞台を自作自演で生きていくほかはないのが私たちの人生というものです。働くとは、その人生の本番スタートです。逃げずに、積極的に実社会という修羅場の中に自分の居場所を見つけ、精一杯自分の力を出して、自分の役割を果たすことです。つまり、働くこと

は生きた証であり、キャリアとは人生そのものです。人生の仕事の側面がキャリアです。

ですから、何より大切なことは、自分の人生ドラマをどのようにプロデュースしていくか。一生かけて、どのようにシナリオを描き、主人公である自分が人生の四季のドラマを演じて（生きて）いくかということです。人生は心に描いたとおりになります。すなわち、よい思いを描いた人にはよい人生が開けてくる。悪い思いをもっていれば人生はうまくいかなくなる訳です（道元禅師も「強く願えば、必ずかなう」と言っています）。

よく「天職」という言葉が使われますが、生涯をかけてでも「自分らしい仕事」や「天職」に出会うことができれば、これは幸せなことです。あるいは、今はのちに、「ああ、これは自分の天職だったなあ」と思えば、自分の人生を肯定できるのだから十分ではないでしょうか。最終的に出会えないまま生涯を終える人が多いと思われます。出会うには、それなりの内省や行動が必要です。稲盛和夫京セラ名誉会長は、その著「働き方」の中で、天職とは出会うものではなく、自らつくり出すものとされ、今の自分の仕事に、もっと前向きに、できれば好きになるまで打ち込んでみることをすすめておられます。キャリアの評価は、他人がどう見るかは関係なく、極めて自分の心の中の問題であり、成功の姿は一人ひとり異なるのです。つまり、人生の節目ごとに、キャリア・アンカー（生きるとは、働くとは何か）<sup>6</sup> という心の羅針盤とキャリア・ビジョン（人生の夢、仕事の希望）を持って、キャリア・デザインに取り組むことが必要だということになります。

（注6） シャイン MIT 名誉教授は組織心理学の生みの親であり、「キャリア・アンカー—自分のほんとうの価値を発見しよう」（2003年）の概念を提唱したことで広く知られています。

欧米の多くの国々で、キャリア教育というもの小学校（スウェーデンでは幼稚園）段

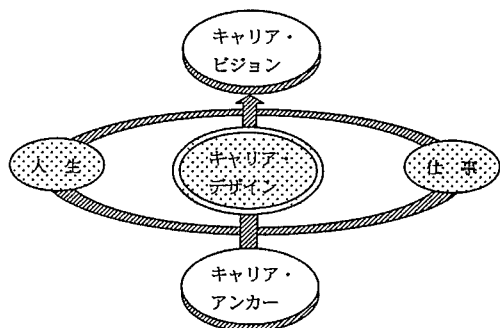


図3 キャリア・アンカー（心の羅針盤）、キャリア・ビジョン（人生と仕事の未来像）とキャリア・デザイン

階から始められています。

キャリア教育とは、将来社会に出て生活したりするために必要な力を育てるための教育であり、職業観、価値観（キャリア・アンカー）や将来の人生の夢、仕事の希望（キャリア・ビジョン）を養うための教育です。

将来をイメージすることは、学習意欲の向上という大きな成果をもたらします。不確実性の時代に、本格的な大学全入—いわゆるユニバーサル化—の段階を迎えて、偏差値などの「入口」よりも、新しい学部、カリキュラムの充実や就職状況、キャリア教育の充実など「出口」戦略が大学の魅力の差を開けており、1年次からキャリア教育をはじめめる大学が増えています。

すべての仕事に共通する力として、社会人

の持つべき「基礎力」を身につけることで、キャリアの成功を実現する基盤をつくることができます。

「基礎力」は「大人たちの持つべき能力」とであるとともに「子どもや若者たちに身につけさせたい力」です。「基礎力」は「対人能力」「対自己能力」「対課題能力」と「公德心」の四つから成ります。これらの能力は、SQ（社会的知性）、EQ（感性のIQ）、IQg（一般因子IQ）、コンピテンシー（仕事で役に立つ強み）、人間力（人間性とヒューマン・スキル）などと表現されてきたものと多くの類似点を持ちます。<sup>7</sup>

（注7）「基礎力」

「対人能力」：「相手」との関係力

—「対話力」（コミュニケーション能力）

「親和力」「協働力」「統率力」

「対自己能力」：「自分」との関係力

—「自己肯定力」（自分で考え、独立した生き方を持ち、自信創出力となる）

「感情制御力」「行動持続力」

「対課題能力」：Plan - Do - Check により

「課題」を処理する能力

—「課題発見力」「計画立案力」「実践力」

「公德心」：「社会」との関係力

— 公の精神、礼節を尊重、ルール遵守、信頼感

キャリアモデル	年齢段階	この期間の特徴	身につける能力
初級キャリア (筏下り)	新社会人 ～30代半ば まで	○ゴールを決めず短期の目標を 全力でクリアしていく。 ○偶然による仕事や人との出会 いは歓迎する。	基礎力 (対人 対自己 対課題)
プロフェッショナル (山登り)	30代半ば ～本格的なブ ロになるまで	○ゴールを明確に決めて全エネ ルギーを集中してそのゴール を目指す。 ○仕事への取り組みは計画的・ 戦略的に行い、目指す山に関 係ない仕事はしない。	専門力 (専門知識 専門技術)

図4 初級キャリアからプロフェッショナルへ

出処：『キャリアデザイン入門 [I] 基礎力編』、大久保幸夫（日経文庫）

## II 就活中およびこれから就活を始める君たちへ

Message for you on your finding employment

— 落ちたくても落ちない就活 —

### ■ 「第3の波」(大失業時代・就職氷河期) 続く

08年9月のリーマン・ショック以降、世界金融危機(「第1の波」)に始まり、昨年は世界同時不況(「第2の波」)に各国は金融・財政の緊急対策に追われました。今年に入って、これらの緊急対策の効果があって、新興国を中心に先進国も景気は回復しつつあります。

しかし、財政悪化から各国とも「出口戦略」(脱・金融財政政策)に転換する時期を探り出しているところから、企業は業況は上向しているものの、雇用に対しては引き続き慎重で、新卒採用についても量より質重視の姿勢を変えていません。したがって、「第3の波」(大失業時代・就職氷河期)は新年度以降も続くことが見込まれます。その先には「第4の波」(ドルー極支配の終焉)にそなえて、世界各国はG20を中心に新しい通貨制度の構築という大きな問題に取り組まなければなりません。

文部科学省によると、09年12月1日時点の大学の就職内定率は73.1%(前年同期比-7.4%)と調査を始めた96年以降、過去最低で下落幅も最大。10年卒は、進学も就職もせず卒業する「無業者」が6年振りに10万人を突破する見通し(昨年比5割増)。

採用市場では既卒は新卒に比べ著しく不利に扱われることが多いので、やむなく留年を選ぶ学生のために留年制度を見直す動きもあります(希望留年や授業料減額、卒業延期制度の導入など)。

### ■ 就活の時期に四つの罫にはまるな!

キャリア・デザインに取り組み、「自己分析」や「企業分析」を行う際に陥りやすい三つの罫があるとリクルートワークス研究所長の大久保幸夫氏は指摘しています。

(1) 自分が何に向いているか、何をやりたいのかわからない

キャリア教育を高校までに、遅くとも大学初年次からやってこなかった者が就活がはじまる3年次に自分が行きたい業種や職種の希望も出すことになって、「いったい自分は何がしたいのだろうか?」という根本的な疑問にぶつかります。いくら内省してみてもわかりません。興味がある仕事があるなら、まずインターンシップに行ってみるとか、アルバイトでもぐりこんでみるかして、現場を見てみるのがよいと思います。

さて、それでもやりたいものが見つからないときは、それはそれで仕方がないと割り切って、初級キャリアなのでまずは入れるところ、成長できるところという観点で会社を選べばよいでしょう。ただ、昔からそのとき一番いい業種や企業に入るなというジンクスがあります。かつて男女ともに第1位に選ばれていたJALの現状。昨年GMを抜いて世界一の自動車会社になったトヨタ自動車も1年後ほとんど全車種がリコールの対象になり、社長がアメリカの議会で証人喚問を受けている大変な事態(アメリカは訴訟社会で各業界のトップ企業をP/L法違反などで徹底的に叩く習性があるうえ、なんでも世界一でないとすまない国民性からの嫉妬があるかも…)になっています。また、経団連会長を出す企業は大企業病になりやすいといわれ、そのような大企業は避けた方がいいというジンクスが昔からあります。

(2) 「自分探し」という放浪の旅

大学時代に「働くとは何か」について深く自分なりの価値観や就業観(キャリア・アンカー)を涵養していないと、一般的な就職をやめて、モラトリアムとしてのフリーターや無業になってしまうケースがあります。あるいは、しっかりした信念もないままに専門学校に入り直したり、留学してみたり、大学院に進学してみたりすることもあります。どれも結局は、いわゆる「自分探し」のための時間稼ぎなのです。

自分など探しても見つかりません。自分は探すものではなく、つくるものだからです。「キャリア教育事始め」の「自己(アイデンティティ)の確立を」や「三つの出会い」の章で述べましたように、第三の誕生(17～19歳の青年期)の時期にメンター(精神的指導者、生涯の師)や親友そして「一冊の本」と出会うことにより、古い自分(ego)や個性(self 1)の顕在意識(心の10%)を克服して、「本当の自分(se, self 2 潜在意識一心の90%)のレベルに開眼してなければ、「自分が何者か」「何がしたいのか」がわかりません。

キャリア・デザインの視点から考えたら、迷うなら、とりあえずフリーターやニートになるよりも第二、第三志望の業種や職種であってもとりあえず正社員になって、社会人の基礎力を身につけるほうがよいと思います。それ以外の選択肢を選ぶのは将来の夢や希望(演劇、音楽、あるいはサッカー、野球などのプロ)にかなり明確な戦略がある時のみです。そのようなフリーター(「夢追い型フリーター」と呼ばれている)はごく一部で、たいいていのフリーターは自分探しか、あるいは正社員になれなくてやむを得ずフリーターになったケースだと思えます。フリーターは短期間で卒業しないと、どんどん脱出が難しくなります。フリーターの場合、月収は18歳がピークで30歳過ぎると日雇いになり、35歳過ぎると無業になり、ホームレスになる可能性が高いのです。

### (3) 安定した企業に行きたいという誤り

就活の時期になると、学生は「優秀な人材がいる成長する企業に行きたい」という志向と「安定した企業に行きたい」という志向に二極化しますが、この二極化は、就職するときまでにしっかりと対人能力、対自己能力、対課題能力と公德心の「基礎力」を磨いてきたか、そうでないかによります。それも年々「安定志向」の学生が増えていることが気がかりです。

現代のグローバル化の時代に、「安定した会社」などそもそも存在しません。いつ倒産

するかもしれないし、いつ買収されるかもしれません。公務員が最も安定していると思っ込んで、公務員志望も増えていますが、政権交代で公務員の本丸が行政改革の対象で天下りはできなくなり、幹部職員は政権交代の際は全員辞表を書くこと、スト権を与える代わりに賃金の2割カット、解雇の自由など公務員制度改革が取り沙汰されており、公務員の地位は決して安定しているとはいえなくなりました。

### (4) 就活から降りる五里霧中型

多くの学生は就活に基本的には前向きですが、上記の三つのタイプ以外に4番目に、最近では激しい競争に自信を失い、はじめから就活から降りて、フリーターでもいいという落伍グループが2割位あるところへ、キャリア教育などの準備もなく、人が受けるからと漫然と就活をやって、100社位落ち続け、20年余りの自分の人生とそこで培ってきた思想に対して企業から不合格という評価を下され、いわば自分の人格が否定されたと思っ込んで、呆然自失の状態になり、就活もやめ、大学へも来ないモラトリアム型が増えているようです。

職業情報の提供は自己理解の支援だけでなく、インターンシップや職場見学会など体験型の受講を勧めるほか、社会で活躍しているOB、OGや内定をいくつもとった4年生を講師に呼んで、就活を始める学生たちと交流することにより、自信と意欲を回復させることが就職支援のカギになると考えます。

一方、就活を乗り切るには学生の意識改革も欠かせません。リクルートワークス研究所によると、10年卒の大卒求人倍率は1.62倍。09年卒の2.14倍に比べ大きく落ち込んでいるものの、就職希望者数を求人総数が上回っています。学生の「大企業志向」「安定志向」により、少ない採用枠に志望者が殺到し、就職からこぼれおちる学生を大量に生んでいる面もあります。

## ■ 落ちたくても落ちない就活

### 1 就活の戦略

就職活動。それは自分の人生の大いなる夢への第一歩。働くとは、その人生の本番スタートです。就職活動というのは、とことん自分と向き合い、自分自身が生きてきた20年余りの生い立ちを根気強く振り返る一方、これからどう生きていきたいかを考え、10年後、20年後の自分の働く姿をイメージして見ることにより、「本当の自分」を見つける場だと思っています。そして「本当の自分」を見つけることが、まさに自分なりの人生ドラマをつくることになるのだと考えます。

就活の戦略を立てるための五つの問いは以下のとおりです。

- (1) 「自分の人生における役割、使命は何だと思うか？」  
— 「働くとは何か」の問いには「公」と「私」があり、「公」は「やるべきこと (need, must)、役割や使命」であり、「私」は「やりたいこと (wants)」ですが、本当の自分に目覚めれば、思い込みのレベルを超えた、深いキャリア選択が可能となります。
- (2) 「自分が大切にしたい価値観は何か？」  
— 自分が大切にしてきた価値観やこれからの大事にしたいことは何かについて深く考えてみましょう。
- (3) 「自分の強味 (コア・コピタンス：仕事にも役に立つ自分の長所、独自性、優位性) は何か？」
- (4) 「自分はどの働きたいのか？」  
— 具体的な職種は何なのか？
- (5) 「自分の働きたい業界や企業は何か？」  
— これら五つの問いの間に一貫性があるかどうかポイントで、戦略とは、他者との違い (意外性) をつくり出すことにあります。

### 2 面接のヒント 1

就職とは、本来自分の一生を左右する一大事です。そこで突き付けられるのは、自分の

人生をどう考えるかという真摯な問です。

多くの企業の人事部長は、マニュアル通りに面接に臨む人はいないという立場で、すべての仕事に共通する社会人の持つべき「基礎力」<sup>1</sup> を身につけているほか、

- (1) 個人としての主張や価値観を持っているか
- (2) 企業の課題を理解しているかをベースに面接試験が行われます。

(注1) 「基礎力」(詳細は「キャリア教育事始め」の(注7)参照)

「対人能力」:「相手」との関係力—「対話力」(コミュニケーション能力) ほか

「対自己能力」:「自分」との関係力—「自己肯定力」ほか

「対課題能力」: Plan - Do - Check により「課題」を処理する能力—「課題発見力」ほか

「公德心」:「社会」との関係力: 公の精神 ほか

人事部長たちが述べている理想の人物像は根源的なところではシンプルなもので、共通して「人として信頼でき、仲間としてやっていけるか」(人間性とヒューマンスキル) という、その一言に尽きると言えます。

能力やテクニカル・スキルの優秀さよりも社会人としての「基礎力」の要件をまず重視するのは、それは仲間になるうえでの基本的条件だからだと思います。

具体的な質問は、次の三つを中心に重ねられていきます。

- ① 「学生時代に何に熱中してきたのか」
- ② 「なぜ当社を志望しているのか」
- ③ 「当社で将来何をしたいのか」

これらのうち最もよく聞かれる質問は①です。どの業界でも、どの企業でも、ほぼ間違いなく聞かれます。— エントリー・シートでも、一次から六次までの面接でも毎回必ずと言っていいほど聞かれる質問です。

部活に打ち込んできた体育会の学生、サー



クル活動やボランティア活動など大学時代に一つのことにとことん没頭してきた一部の“つわもの”の学生（全体の3割）以外は皆、この質問に悩み、苦しむことになります。

この質問から、企業としてはまず「どんなことでもいい。何かに本気になって、真剣に打ち込める人材」がほしいのです。経験を通して身につけてきた能力（強味：コア・コンピタンス）が、この仕事で活かせて、この会社で本気で頑張れること、活躍することを証明してほしい。これが企業の本音であり、これこそが君たちのやるべき就職活動なのです。今からでもいいので、本気になって何かに取り組んでほしいのです。「今、本気になれなければ、本番で本気になれない」からです。あきらめないかぎり（Never give up）、人生に勝ち負けはありません。就活では点数を競う受験などの「勝ち組」ではなく、何かに本気で熱中した「価値（価値観をもった）組」の若者が求められているのです。

### 3 面接のヒント2

自律的キャリア形成の時代の就活は企業が君たちを選ぶのではなく、君たちが企業を選ぶのだと思います。弓の名人は矢を射る前に鳥を射落とすといわれます。先人たちが磨き上げた「落ちたくても落ちない就活」の金言とメラビアンの法則、「3:3:3の面接必勝法則」などを記しておきます。

Start your Branding. (自己ブランド力をもて…「得手に帆をあげよ」)

Free your mind. (自己解放…心身ともに放下して、自在の境地に)

Study to be quiet. (キャリア仮設〈自己価値による win-win の提案〉)

をキャリア・アンカー〈価値観、就業観〉やキャリア・ビジョン〈仕事と人生の未来像〉などから構築し、準備、行動、真剣のステージを経て、本番を「無心」で迎える)

「メラビアンの法則」：アメリカの心理学者アルバート・メラビアンは「向き合った相手に伝わるのは、言葉7%、話し方（口調など）

38%、表情55%」と言っています。

ソロモン・アッシュの「初頭効果」：「初対面の印象（第一印象）が悪いと会えば会うほど嫌われる」

「3:3:3の法則」：「キラキラ輝く目」3秒、「さわやかな笑顔」30秒、「この一言」3分（例—「親孝行」「何事も準備」「この笑顔で営業を」「お客様への思いやり」「BRICs」「New York Times」「ドストエフスキーの『カラマーゾフの兄弟』」などの決め技の一言)

「緊張感のなかの〈気迫〉」：ノン・バーバル・コミュニケーションの決め技

主要企業の人事部長は、皆、面接において「内定！」は最初の5秒だったと言っており、「初頭効果」（初対面の第一印象5～6秒）とほぼ一致しています。そして決め技の「この一言」または「緊張感のなかの〈気迫〉」により確信に至るのが30秒から3分後ですが、15分から20分位の面接時間で、初頭効果を逆転させることは困難だと思います。「強い就活！」（岩渡嶺司、常見陽平共著）では印象を深く残す、たったひとつの方法は、ずばり、それは笑顔とイキイキと話すことだと指摘しています。<sup>2</sup>

(注2)

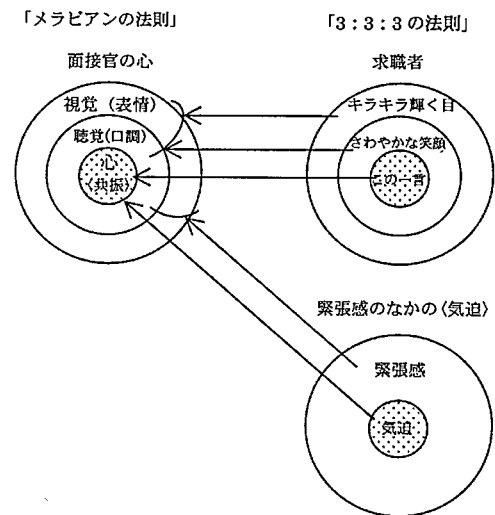


図5

「キラキラ輝く目」や「さわやかな笑顔」で心のベルトを掛ける（第一印象をよくする）とともに、「この一言」（決め技）で面接官の心をとらえて、ともに心がわくわくと共振する（また会いたい、一緒に働きたいと共感する）。

控室で腹式呼吸を2回位して、心を臍下丹田（へその下の辺りのところ）におろし（平常心になり）、「さわやかな緊張感」により心のベルトを掛ける（初頭効果で初対面の印象がよくなる）とともに、下腹の丹田に力を入れると元氣や勇氣が出て、「気迫」で面接官の心をとらえるとともに心が共振する。

本研究の実践性—とくに4、5月は就活の一番大切な時期であること—に鑑みまして、第Ⅰ部「アンカー（錨：価値観、就業観）という心の羅針盤を持って、キャリア・デザインを始めよう！」と第Ⅱ部「就活中およびこれから就活を始める君たちへ—落ちたくても落ちない就活—」を夫々「若者たちへ」（学生部）の新入生向けと全学生に向けたメッセージとして先行して紹介したことをお断りいたします。

【参考文献】

Ⅰ アンカー（錨：価値観、就業観）という心の羅針盤を持って、キャリア・デザインを始

めよう！

- 『キャリア教育の授業—フリーター・ニートにさせない』鳥居徹也（学陽書房）
- 『キャリア揺れる—迷えるあなたに贈るブックガイド 30』上西充子・柳川章彦（ナカニシ出版）
- 『生き方—人間として一番大切なこと—』稲盛和夫（サンマーク出版）
- 『働き方』稲盛和夫（三笠書房）
- 『キャリア・アンカー—自分のほんとうの価値を発見しよう』E.H. シャイン（白桃書房）（'Career Anchors - Discovering Your Real Values' by Edgar H. Schein）
- 『キャリア・ダイナミックス』E. H. シャイン（白桃書房）（'Career dynamics : Matching industrial and organization needs.' by Edgar H.Schein Reading, MA : Addison - Wesley）
- 『キャリアデザイン入門 [Ⅰ] 〈基礎力編〉』大久保幸夫（日経文庫）
- 『キャリアデザイン入門 [Ⅱ] 〈専門力編〉』大久保幸夫（日経文庫）
- Ⅱ 就活中およびこれから就活を始める君たちへ『これから就活を始める君たちへ』坂本章紀（日経文庫）
- 『強い就活！』石渡嶺司・常見陽平（文字工房燦光）
- 「就活って何だ—人事部長から学生へ—」森健（文春新書）