



WHITE ACADEMY PTA 実践NEWS LETTER

2020年9月号

お子様の就職活動に役立つノウハウを、ホワイトアカデミーPTA会員限定でお届けします

目次

目次

9月のご挨拶	1
9～10月の新卒市場の動向とやるべきこと	2
強みを伸ばす？ 弱みを克服する？	10
終わりに	19

9月のご挨拶

今年の夏はあっという間に過ぎ去りましたね。気付けばシルバーウィークも終わり、いよいよ本格的な秋の行楽シーズンの到来です！

……と言っても、今年はコロナのことを考えないといけませんし、何よりお子様の進路のことで気が気ではないと思います。

来年、本当にオリンピックをやるのか？ そんなことより、この不景気はいつまで続くのか……

これだけ先行きの不透明な時代に新卒就活を迎えるお子様のことを考えると、文字どおり、夜も眠れない状態が続くことかと思われます。

今月のニュースレターでは、そんな不安な気持ちを少しでも払拭していただけるよう、これからの季節にどのように就活に取り組んでいけばいいのかを分かりやすく解説していきます。

ホワイトアカデミーで提唱している**わらしべ長者戦略**をはじめ、**秋や冬のインターンシップにはどのように取り組んでいけばいいのか、年内に早期内定を取るためには何を準備しておけばいいのか**、といった内容を中心にお届けしていきます。

今月もニュースレターの内容を熟読し、お子様に1つでも2つでも内容をご共有いただくことで、実り多き秋を迎えるための下準備を行っていただければ幸いです。

竹内健登

9～10月の新卒市場の動向とやるべきこと

秋の気配が少しずつ感じられるようになってきた今日この頃ですが、サマーインターンも終わり、新学期も始まり、ということで、大学生にとっては節目の季節を迎えました。

今年も多くの生徒さんがホワイトアカデミーにいらっやっていますが、話を聞いていると、今年のサマーインターンは2つの意味で例年とは大きく異なる様相を呈していることが判明しました。

1 受入枠の大幅縮減

1つ目は、**インターンの実施企業数が減少**したことです。

リモートワークが導入されたことで、例年のように就活生を受け入れてインターンを開催するのが難しくなった企業が散見されます。

また、業績悪化に伴い、そもそも22年卒の採用を現時点で見送る企業も現れています。

さらに、大手企業でも軒並みインターンの参加枠が減らされており、こういった傾向を見ると、**今年度の就活は本当に優秀な学生だけを採用する超厳選志向になる**のではないかと予想されます。

これまで、何度も「これからの就活は厳しくなる」とお伝えしてきましたが、サマーインターンの実施状況を見て、それは確信に変わりました。

まずは、現実を受け入れ、その中でいかに内定を取っていくかをシビアに考えていきましょう。

2 就活生の情報感度が高い

今年のサマーインターンで見られたもう1つの異変、それは「**エントリーする学生が増えたこと**」です。

例年は、サマーインターンが終わり、秋のインターンへのエントリーが始まるこの時期になってから「よし、そろそろ就活を始めようか」と動き出す学生が多いのですが、今年は夏の時点で既に動いている学生が多いのです。

というのも、21卒の内定取り消しや内定率の伸び悩みが連日報道されており、「22卒の就活もタダごとでは済まない」というのを嫌でも察知している学生が多いことが背景として挙げられます。

学生にとって、先輩というのは得てして自分の行動のバロメーターになりがちですが、身近な先輩が内定を取れずにもがき苦しんでいる状況を見ると、ただならぬ危機感を感じるものです。

そういった背景もあり、今年のサマーインターンには例年以上に多くのエントリーが集まりました（特に大企業）。

先述のように、大企業では今年は参加枠が限られましたので、結果的にインターンに参加できなかった学生もその分増えたというのが現実です。

なぜ、大多数の学生は大手企業のサマーインターンにエントリーするのか？

ここまでの話をまとめると、大体の学生はサマーインターンにエントリーしたものの、実際に参加できたのは一部の学生だけだったということになります。

しかし、ここで1つの疑問が生まれますよね。

それは、「なぜ、大多数の学生は大手企業のサマーインターンにエントリーするのか」という疑問です。

答えは単純に、「大手企業の方が、知名度が高いから」ということなのですが、ここに就活生の陥りやすい罠が潜んでいます。

ここからは、インターンの効果的な使い方を踏まえ、そもそもインターンをどのように活用していけばよいのかという話をしていきます。

サマーインターンは就活の天王山？

お子様が大学を受験される時、「夏は受験の天王山」という言葉をよく耳にされたかと思います。これは紛れもない事実であるというのは、私も東大受験で身に染みて感じたことですが、そもそも就活では、夏ではなく**秋が天王山**になります。

その理由は後述しますが、「秋」の前哨戦であるサマーインターンでは、秋以降の就活を見据え、どのような目的でどのような企業を受ければ良かったのかを振り返っていきましょう。

就活で取り得る2つの戦略

実は、サマーインターンへの参加目的は、今後の就活で取るべき2つの戦略（トップティア戦略・わらしべ長者戦略）のうち、いずれを選ぶかで大きく変わってきます。

1つ目のトップティア戦略というのは、文字どおり、**各業界のトップ企業群のみを集中的に受ける**戦略で、極一部の超優秀な学生のみが取り得る戦略です。

この戦略を取った場合のスケジュールは次のようになります。

～6月：サマーインターンエントリー

7月：サマーインターン選考

8～9月：サマーインターン参加・**内定**

この戦略の最大の特徴は、**サマーインターンで内定を取ってしまう**ことにあります。

一部の外資系コンサルティングファームなどでは、サマーインターンを実質的な本選考と位置付けており、ここで内定を取るために1・2年生のうちからビジネススキルをトレーニングしてきた学生も中にはいるのです。

こういった学生は、10月以降は内定先の企業で内定者インターンをしたり、資格取得のために勉強をしたりする傍ら、年明けからは大手日系企業の内定も根こそぎ持っていくために就活をしたりします。

これが、就活における強者の戦略です。受験に例えると、夏の模試で東大A判定が出たので、センター試験利用入試などで早慶の合格を取りつつ東大だけ受けるといった具合でしょうか。

先ほどもお伝えしたように、これは極一部の超優秀な学生のみが取り得る戦略なので、もしかしたら、あなたのお子様には現実的ではない話かもしれません。

では、一般的な学生は、どのように就活を進めていけばよいのでしょうか？

サマーインターンの目的

ホワイトアカデミーでは「わらしべ長者戦略」という就活戦略を推奨していますが、具体的な中身は後述するとして、まず、この戦略を取る上での準備としてサマーインターンを位置付けられたかが重要なポイントになります。

一言で言うと、**職種や業界を絞る**ためにサマーインターンを活用できたかということです。

実は、就活生の大半は、「大手企業のサマーインターンに行った方が就活は有利になる」という、とんでもない誤解をしています。

そもそも、サマーインターンは年明け以後の本選考を受けるに当たって全く有利になりません。

むしろ、「インターンに参加できたからこの企業の内定は堅い」と本選考を受けて見事に撃沈し、5月から6月にかけてホワイトアカデミーに駆け込んで来る就活生は後を断ちません。

サマーインターンの目的は、あくまで、**職種や業界を絞る**ことにあります。

実際に業務を体験したり社員の話を聞いたりする中で、その職種や業界は自分に合っているのかを確かめるというのが本来の目的です。

企業もそのことを分かっていますので、例年、サマーインターンは優秀な学生の採用の場ではなく、採用活動の広報の一環として行われてきたのです。

ところが、今年はコロナの影響で採用予定数を縮減することになり、結果としてPRの場であるサマーインターンも例年よりミニマイズした企業が多かったというのが企業側から見たサマーインターンの実情になります。

サマーインターンの明暗を分けたポイント

聡明な親御様なら、ここまでお読みいただいてもお分かりかと思いますが、今年のサマーインターンの明暗を分けたのは、**大手企業以外のサマーインターン**に何社参加できたかです。

サマーインターンの目的は、自分に合った職種や業界を見つけることなので、何もあえて大企業のインターンに参加する必要はありませんでした。

同じ業界の中小企業などでもインターンを実施していた例はいくらでもありましたし、そういった企業のインターンでも、十分、職種や業界を絞ることができます。

勿論、例年以上にインターンを開催していた企業は減っていましたが、それでも、採用に力を入れており、PRの一環としてインターンを受け入れていた会社もそれなりにありました。

こう見ていくと、今年のサマーインターンを活用できた就活生の特徴は以下の3つに集約されます。

1. **大前提として、サマーインターンは職種・業界研究のためだと分かっている**
2. **そのためには、あえて大手企業のインターンにこだわる必要はないと分かっている**
3. **大手企業以外のインターンを探す情報収集力がある**

サマーインターンのエントリーが始まる6月以前からホワイトアカデミーにいらっしゃった生徒さんには、このことについて口を酸っぱくして指導していたので、皆さん、サマーインターンを終えて、どういった職種や業界を中心にエントリーするかが明確になっています。

中には、選考対策をバッチリ行った結果、大手企業のサマーインターンにも参加し、そこで出会った優秀な仲間たちと共に最新の選考情報を交換し合っているような強者もいます。

あなたのお子様はいかがでしょう？ サマーインターンに何社か参加し、既に職種や業界は絞れているでしょうか？ とりあえずサマーインターンに参加したのはいいものの、結局、職種や業界は絞れないままになっていないでしょうか？

ここからは、サマーインターンを経て、秋以降にどのような就活戦略を取っていけばいいかを具体的に解説していきます。

就活の天王山は「オータムインターン」

先ほど、就活の天王山は秋であるという話をしましたが、これをより正確に言うと、**就活の天王山は「オータムインターン」**ということになります。

理由は単純で、オータムインターン以後は、**インターンからの早期内定**の可能性があるからです。つまり、年内に早期内定を取るには、オータムインターンからの早期内定を取る必要があり、どの業界の企業のインターンに応募するかを決めるために、サマーインターンを踏まえて職種や業界を絞る必要があったということです。

オータムインターンのエントリー受付は10月から始まるので、まだ職種や業界が決まっていないというのであれば、OB/OG訪問などをして早急にこの辺りを詰めていく必要があります。

ここで、1つの疑問が生じたことでしょう。

それは、「なぜ、年内に早期内定を取る必要があるのか」ということです。

実は、この疑問に答えるのに鍵を握っているのが、今回のメインテーマである「わらしべ長者戦略」なのです。

わらしべ長者戦略の正体

「わらしべ長者」の話では、藁から物々交換をスタートし、最終的に馬や家を手にして話が終わりますが、これに内定をなぞらえたのが、この戦略のミソです。

つまり、**最初は比較的取りやすい内定を取るところからスタートし、徐々に内定のレベルを上げていき、最終的に第一志望の企業の内定を獲得する**というのが就活のわらしべ長者戦略です。実は、就活では、大手企業の選考になるほど、他の企業の内定を持っているかが重視されます。なぜなら、他の企業の内定を持っているということは、他の企業が欲しいと思うぐらい優秀な人材であるということの何よりの証左になるからです。

逆に言えば、難関の大手企業に受かるような学生は、その時点で既にレベルの高い企業の内定を数社持っているか、先述のトップティア戦略で内定を根こそぎ取りに来ているような超優秀な学生ばかりなので、そこで「内定はまだ出ていません」なんて話すと、その時点でゲームオーバーです。残念ながら、このことを知らずにいきなり大手企業の選考から受ける学生がかなりの数いますが、特に今年度のように厳選採用が予想される年は、そういった学生は内定0に終わります。

そうならないためにも、ホワイトアカデミーでは「わらしべ長者戦略」を徹底しているのです。

わらしべ長者戦略のスタートはオータムインターン

ここまでの話を整理すると、就活では、まず取れる内定を取りに行くのが第1ステップになりますが、最短で初内定を取れるのはオータムインターンからの早期内定になります。

当たり前ですが、わらしべ長者戦略を取れるのは同じ業界の企業内だけですから、オータムインターンにエントリーする時点で業界を絞っておく必要があるのです。

まずは、志望業界のうち、**どの企業がインターンを実施しているかをリストアップ**するところから始まります。

例年はマイナビやリクナビを見るだけである程度はリストアップできましたが、今年は採用を見合わせている企業も多いので、逆求人サイトなども駆使して様々なところから情報を集めたいものです。

先ほどもお伝えしたように、こういった面で表れる情報収集力は今年の就活を左右する1つの重要なポイントになってきます。

お子様がここで手間取っていないかをまずはチェックしてあげましょう。

なお、インターン先の企業はレベルの高い企業である必要はなく、極論、零細企業やブラック企業でも構いません。

むしろ、大切なのは、そういった企業から優秀な人材であると目され、確実に内定を取ることです。「まずは早期内定を取りましょう」とお伝えしましたが、そういった企業から内定を取るのも意外と簡単ではありません。

インターンに参加するための選考があり、インターンでのグループワークや質疑応答で優秀さと入社意欲をアピールして早期選考に進むよう声を掛けてもらい、そこで内定を取るためにみっちり面接対策などを積んでおく必要があります。

ホワイトアカデミーでは、こういった細かい選考対策も時間をかけて入念に行いますが、やはり、丁寧に対策をした生徒さんほど確実に内定を取っているという印象があります。

まずは1つ目の内定を取ることに注力して秋以降のインターン対策を進めていくことが、志望企業への長い、長い道のりの第一歩になります。

1社目の内定を取ってから

最後に、1社目の内定を取ってからの動きについてお話しして、この章を締め括ります。

オータムインターンで内定を取った後は、引き続きウインターインターンに参加し、そこから内定を取っていくという流れになります。

一般的に、オータムインターンは10月～11月にかけて実施されるもの、ウインターインターンは12月以後に行われるものと言われていますが、明確な区別はなく、10月以降は各企業が断続的にインターンを行なっているというのが実情です。

逆に言えば、10月以降は翌年の春までインターンと本選考が連続的に実施されるので、いよいよスケジュール管理が重要になってきます。

いつまでにどのレベルの企業から内定を取り、最終的にどのレベルの企業の内定が欲しいのかを今のうちに明確にし、そこから逆算してスケジュールに落とし込む必要があるのです。

参考までに、日系の大手企業に行きたいという場合の目安のスケジュールをご紹介します。

2020年10月～11月	オータムインターンでブラック企業や零細・中小企業に内定
2020年12月～2021年1月	ウインターインターンで中堅企業に内定
2021年2月～3月	インターン経由の早期選考で準大手企業に内定
2021年4～5月	大手企業の本選考
2021年6月1日	大手企業に内定

このように、同じ業界の企業を下から順に受けていくことで、最終的に大手企業まで辿り着ければゴールになりますが、いつまでにどのレベルの企業から内定を取っておくべきかというチェックポイントがいくつか存在するので、上記のスケジュールを参考に、お子様がスケジュールから取り残されていないかをチェックするようにしてください。

なお、準大手企業や大手企業も10月～2月にかけてインターンを行っており、例年、インターン参加者を対象に早期選考を行い、2月～3月には内定を出す企業も多いです。

こういった人気企業のインターンは本選考以上に倍率が高くなることもしばしばですが、参加できれば早期内定にグッと近付くので、できればこういったインターンに参加できるように早めに選考対策を進めていただきたいものです。

ここまでの話をまとめると、インターンにも参加しやすいものから参加が難しいものまで様々なレベルがあるので、**まずは行けるインターンに行って確実に内定を取りつつ、レベルの高いインターンにも積極的にチャレンジする**というのが王道になります。

有名企業のインターンはマイナビやリクナビから簡単に見つかりますが、今年はインターンを実施していない企業も多いので、それ以外の企業のインターンを見つけるには、**逆求人サイト**を活用したり、**大手企業のグループ会社や子会社**を当たってみたりする必要があります。

わらしべ長者戦略をスタートさせるためにも、まずは様々な媒体を駆使して確実に参加できるインターンを探すようお子様にお伝えください。

就活の天王山である秋を制するためにも、早め早めの選考対策を進めていきましょう！

強みを伸ばす？ 弱みを克服する？

これから徐々に就活が本格化してきますが、まだ比較的時間に余裕のある秋のうちが、本選考までにじっくりと能力開発をできる最後の機会になります。

そこで、今月号では、これから迎える秋のうちに、お子様の**強みを伸ばした方がいいのか？ それとも、弱みを克服した方がいいのか？** という観点から特集をお届けします。

親御様からよくいただくご依頼

「うちの子は〇〇ができないので、〇〇ができるようになんとかしてください」

このように言ってお子様をお預けいただく親御様が多いのですが、こういった親御様が多い背景には、現在の学習指導要領があるのではないかと私は考えています。

学習指導要領というのは、文科省が制定した学校での教育指導方針ですが、そこでは、「様々なことが満遍なくできるように指導する」ということが重視されています。

実際に、これまでの学校での保護者面談で「国語と数学は問題ないですが、英語の点数をもっと伸ばさなくてはいいませんか」という話をされたことがあるでしょう。

そういった大学受験までの指導方針の延長線上で就活を捉え、「うちの子は〇〇ができないので、〇〇ができるようになんとかしてください」と言われる親御様が多いのです。

社会に出てから求められるもの

では、就活でも弱みを克服することが重要になってくるのでしょうか？

これについて考える上でヒントになるのが、会社という組織の仕組みです。

会社では、様々な部署が様々な業務を担当していますが、各部署で求められるスキルも当然バラバラです。

日本では海外と違って新卒を総合職として一括採用するのが一般的ですが、入社後に約半年間の新人研修を終えて初配属された後も、数年おきにジョブローテーションと称して配置転換が行われます。

その際に重視されるのが「**職務適性**」です。

これはつまり、その仕事に向いているか、その仕事で成果を出す上で求められる強みを有しているかということですが、この職務適性が仕事をする上では重要になってきます。

逆に言えば、就活から初配属の間に、ある程度、自身の強みを把握した上で、それをきちんと人事担当者にアピールしないと、本当に自分に向いている仕事に携われない可能性が高くなるということです。

幸い、日本ではジョブローテーションがあるので、初配属先で上手く成果が出せなくても、その後の配属で自分に合った仕事を担当できる可能性はありますが、やはり、最初から自分に合っている仕事を任される方が良いに決まっています。

このように、会社では部署や担当業務によって求められる資質が様々であり、それぞれが強みを発揮できる環境で仕事をするのでベストパフォーマンスを出していると言えます。

学校では、あらゆることが満遍なくできるようにと教わりますが、むしろ、会社では、何か1つでも秀でた能力があり、それで成果を出せば、その方が評価されます。

つまり、何でも程々にできる凡人タイプより、**何か1つでも秀でたスキルを有している天才タイプの方が社会では評価される**のです。

勿論、何でも完璧にこなす秀才タイプの中にはいますが、そういったタイプはごく稀なので、まずは1つでも強みを伸ばした方が評価に繋がるということになります。

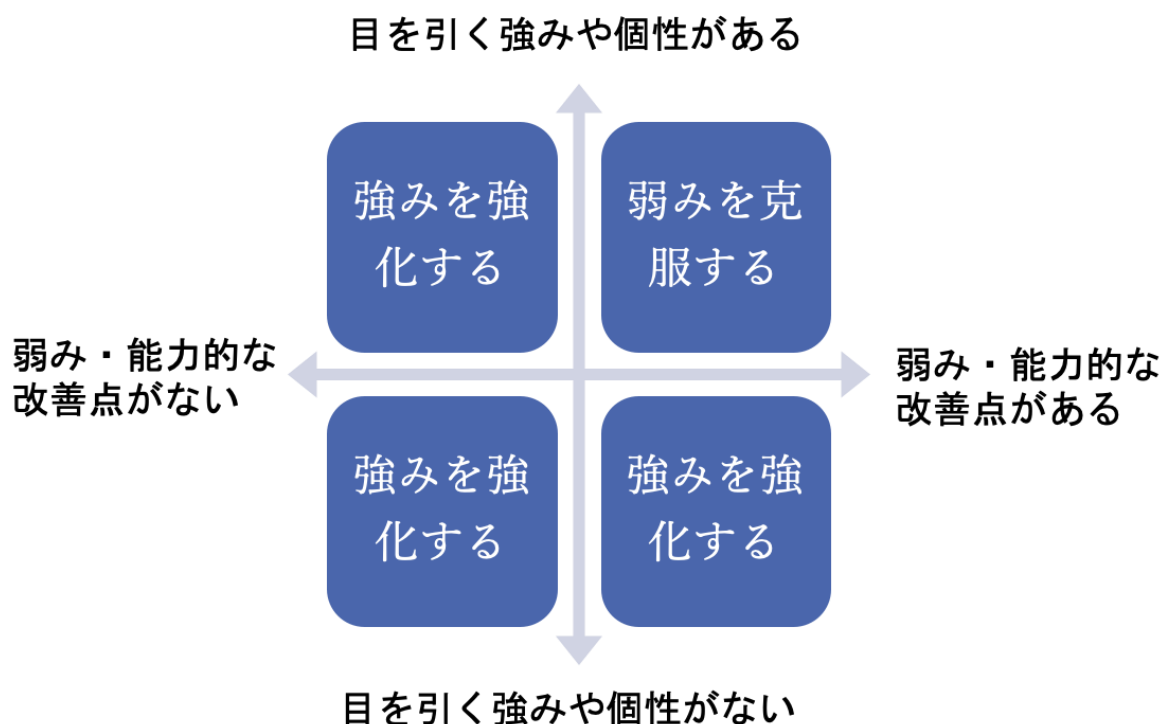
ちなみに、日系企業では、入社後数年は職能を身につける育成期間と目されているので、この間に強みを更に伸ばしつつ、実務で生きるスキルを身につけると、後々のキャリアが大きく開けてきます。

この辺りまで視野に入れた上で、就活の時点で強みを明らかにし、人事担当者が「これは！」と唸るようなキラッと光る強みをアピールできると理想的です。

強みを強化する？ 弱みを克服する？

ここまで、就活では強みが重視されるという話をしてきましたが、中には、現時点で特筆すべき強みがなかったり、能力的な改善点があったりする学生もいます。

そこで、そういった個々の状況に応じて、どのように就活を進めていけばいいのかを以下の図にまとめました。



まず、左上の「**目を引く強みや個性があり、弱み・能力的な改善点がない学生**」は、既に目を引くような経験をしている優秀な学生です。

こういった学生は既に素晴らしい素質を持っているので、あとは、それを就活で上手くアピールできるように訓練すれば問題ないと言えます。

次に、左下の「**弱み・能力的な改善点はないが、目を引く強みや個性もない学生**」ですが、「勉強はできるものの、特にパツとするような何かはない」というタイプの学生がここに当てはまります。

こういった学生の場合は、ゼミやサークル活動などで目を引くような経験をしたり、ハッカソンや長期インターンなどで実績を残したりすると、就活でのアピール材料ができます。

次に、右下の「**弱み・能力的な改善点があり、目を引く強みや個性もない学生**」ですが、こういった学生の場合は、良いところがないことに目が行き、弱みを克服することを意識しがちです。

しかし、ここまでお話ししてきたように、就活では、1つでも特異な強みがあれば、それで評価されることも十分可能なので、何か1つ目を引くような経験を積み、それで1点突破するのが良いと言えます。

最後に、右上の「**弱み・能力的な改善点があるが、目を引く強みや個性がある学生**」ですが、大学での専攻と志望業界や志望職種が一致している場合などは、ここに当てはまります。この場合は、就活でアピールするエピソードなどは問題ないので、筆記試験の点数を上げるといった、いわゆる弱みの克服が必要になります。

このように、お子様がどのパターンに当てはまるかで取るべき就活戦略が変わるので、まずはお子様がどのような状況なのかを把握していただければと思います。

ハロー効果

ここまで、強みを伸ばすことが大切であるという話をしてきましたが、就活で目を引く強みや個性をアピールした方が良い理由として、ハロー効果が挙げられます。

これは、何か素晴らしい強みがあると、他にも素晴らしい強みがあるのではないかという錯覚を与えられるという効果です。

限られた面接の時間では、弱みよりも強みの方が聞かれることが多いので、そこでしっかりと強みをアピールできれば、そのまま好印象を与えられるのです。

逆に、面接で「私には特に強みはありませんが、これといった弱みもありません」というニュアンスが人事担当者に伝わってしまうと、人事担当者は「だったら、あなたを何のために採用する必要があるの?」と誤ってしまいます。

就活を受験勉強の延長線と捉え、どの資質も及第点以上にしたところで、それでは他の学生の間に埋もれてしまい、その学生を採用する理由がなくなってしまうのです。

就職するというのは、会社での仕事を通して社会に貢献するという意味合いを含むので、何か強みがないと、極論、入社しても会社や社会に対して何の価値提供もできない人間だと目される可能性があります。

そう思われないうえにも、**何か1つでも他の学生にはないキラリと光る強みや個性を磨き、それをアピール**することが就活成功への近道です。

最低限の社会人基礎力は必須

ここまで、強みを伸ばすことの必要性をお伝えしてきましたが、そうは言っても、大多数の学生は、人事担当者が求めているレベルの頭のキレやコミュニケーション力をそもそも持ち合わせていません。

そのレベルに達している場合は、資格の勉強などをしてさらにスキルアップをした上で就活に臨むという強者の戦略が使えますが、まずは最低限、就活で求められるレベルの能力を身につけさせるというのが現実的なところかと思います。

いくら強みを伸ばしたくても、社会人としての基礎的な能力がないと、そもそもどこにも受からないので、**まともに相手と話ができる論理的思考力を鍛えると共に、相手と上手くコミュニケーションが取れるように訓練することが欠かせません。**

キラッと光る強みや個性を見つけ出すには

先ほどもお伝えしたように、多くの学生の中で採用されるためには、「この子は！」と人事担当者に思わせる、キラッと光る何かが必要になります。

まずは、**どんなに小さな強みでもいいので、強みを見つけ、それを引き出していくことが就活指導ではポイントになってきます。**

ぜひ、お子様のこれまでの人生を振り返り、「これは磨けばキラッと光るのではないか」という原石を見つけたいと思います。

また、就活指導をする上では本人の**素直さ**が重要になってきます。

こちらがどれだけ指導をしても、素直さがないと、本人は全く指導内容を吸収しません。

伸びる学生と伸びない学生の最大の違いは素直さです。

素直な子はどんどん伸びていきますし、素直でない子は全然伸びないという現実を私は毎年目の当たりにしています。

もし、お子様に素直さが足りないのであれば、まずは素直さを身につけさせましょう。

秋のうちに強みを把握させましょう

前章でお伝えしたように、秋は就活の天王山ですが、この時期に、業界のイロハを知っておくだけでなく、自分の強みを知っておくことが後々の就活に大きく響いてきます。

面接やグループディスカッションの練習といった試験対策も勿論重要ですが、その前に、まずは**自己分析をもう一度やり、自分の強みをより明確にしておく**ことが欠かせません。

そもそも、エントリーシートを書く段階で自分のことをしっかり把握しておかないと、良いエントリーシートは書けません。

面接はエントリーシートの内容を元に深掘りする機会なので、エントリーシートが不十分な内容だと、その時点で赤信号が点灯してしまいます。

まずは就活やその後のキャリアのベースとなる自分の強みを明らかにし、できる限り、それを伸ばしておくことで、その後のキャリアアップの下地を作らせておきましょう。

就活を楽しむために

就活が上手いく学生のもう1つの特徴として、**就活を楽しんでいる**ことが挙げられます。

これは、仕事ができるビジネスパーソンが仕事を楽しんでいるのと全く同じで、やはり、楽しくないことを嫌々やっても、良い成果は出ません。

仕事を楽しむには、自分の得意でやりたい仕事に就く必要がありますが、そのためには、自分の強みや職務適性を把握することが欠かせません。

就活をする際にも、人と比べて自分のできないところばかりに意識が向いてしまうと就活を大変なものだと認識してしまうので、**どんなに小さい強みでも、まずはそこに意識を向けさせ、そこから才能を開花させていく**と楽しく就活を進められるようになります。

良い企業に内定させるには、こういったマインドセットの観点からもお子様をフォローしてあげるようにしましょう。

最終面接で見られる強み

最終面接では、キラッと光る強みがあるかが特に重視されます。

最終面接では、コンピテンシー面接という、志望者がその企業に入社して成果を出せるかを測るような面接手法が取られることが多く、これはまさに、強みを意識した面接手法に他なりません。

コンピテンシー面接では、面接官は発言から話を深く掘り下げ、その発言の背景にある考えや価値観、ものの見方を見ようとします。

このように考えると、**強みを把握するだけでなく、それをどこまで自分の言葉で的確に相手に伝えられるかが、最終的な合否の分かれ目になる**と言えます。

この発言内容を踏まえ、その学生がその企業に感覚的に合うかが最終面接で判断されるので、いかに自分という人間を上手く表現できるかが採否を分けるのです。

面接官が役員会の決議の場で「この子なら大丈夫です」と太鼓判を押せるように、最終面接で自分という人間を端的に分かりやすく説明できる力を身につけさせましょう。

また、最終面接では、その会社のことをどれだけ知っているかを確かめるために、**競合他社との違い**が聞かれます。

企業研究をどれだけ本気でやっているかという点から熱意が測られるので、抜かりなく企業研究もさせておきましょう。

一次・二次面接で見られるポイント

一次面接では、前述の「素直さ」が重視されます。

仕事内容によって求められるIQのレベルは変わってきますが、どんな仕事をするにしても、素直さがないと能力は伸びません。

「この子は伸びそうだな」と判断されるためには、以下のようなポイントを意識して第一印象を良くする必要があります。

- ・相手にとって分かりやすい話し方をする
- ・他の学生が話している時も、その学生の話をちゃんと聞く
- ・好印象を与える表情を作る

「こういう新卒学生が入ってくるといいな」という人事担当者の期待値を超えない限り、一次面接突破はあり得ないので、まずは感じの良い学生であることがポイントになります。

呉々も、「私は仕事できますけど、何か？」という雰囲気醸しださないようにさせましょう。

二次面接では、現場で普段、部下に指示を与えている課長クラスが面接官を務めることが多いので、「普段、その学生と接していてストレスなく仕事ができそうか」が見られます。

これは、別の言い方をすれば、一緒に仕事をする後輩として迎え入れたいか、「この人と一緒に仕事したいな」「この人に仕事を教えてあげたいな」と思えるかが見られるということです。

具体的には、**実務に入る上で最低限求められる頭の良さやコミュニケーション力**があるかが見られます。

頭が良くないと、「この指示でこれだけ動けないのであれば、使えないな」と判断されてしまいますし、どれだけ頭が良くても、「コミュニケーション力がないな」と思われれば、その時点で仕事ができないという判断になります。

「この子なら、実務に入った後もしっかりと仕事ができそうだ」と思わせるために、頭のキレの良さやコミュニケーション力の高さが伝わるようにする必要があります。

また、二次面接ではストレス耐性も見られるので、ただその仕事に憧れているだけでは不十分で、**その仕事をしていくだけの根気や熱意**も備わっていることが面接官に上手く伝わるようにすることが欠かせません。

面接で見られるポイント

ここまででお伝えした面接で見られるポイントは、基本的には毎年変わることはありません。

年によって細かな採用方針の変化はありますが、大元の採用方針は上記のようになっているので、まずはこれをしっかりと認識し、このラインを突破できるように選考対策を進める必要があります。

また、面接では、「**あなたは人からどのような人だと言われますか？**」という、客観的な視点に立った質問もよく聞かれますが、その答えと自己PRの内容やその人の人柄が一致しない場合は不採用になりやすいです。

主観的に自分の性格や強みを把握させるだけでなく、それは客観的に見ても確かなものなのかを今一度確認するようにしましょう。

強みを面接で上手く表現するために

ここまでの話をまとめると、まず、**就活生本人の性格を踏まえ、強みを発掘する**のが第1ステップになります。

自分では気付けない部分も多々あるので、最も近くで成長を見守ってきた親御様の視点からも、ぜひ、強みを発掘していただければと思います。

強みを発掘できたら、次に、その**根拠となるエピソードを抽出**します。

良いエピソードがないのであれば、秋のうちに目を引くような経験を積んでエピソードを作らせるところから始めましょう。

資格の勉強やゼミ活動、サークルなど、エピソードのネタになるものはいくつかあるので、お子様が一番輝くエピソードを作れる舞台は何なのかを一緒に考えてあげてください。

エピソードができれば、最後に、それを**面接官に上手く伝えるように整えます**。

同じエピソードでも言い方1つで伝わり方は全く異なるので、自分を売り込む広告文として、「**キラッと光る何か**」を相手に**感じさせられるような魅力的なアピール**ができるようにしていきましょう。よく、エピソードが良ければ、どんな伝え方をしても問題ないと考えている就活生がいますが、それは非常に勿体無い考え方です。

どんなに良い商品でも、その良さが伝わらないと顧客は買わないのと同じで、どんなに優れた強みを持っていても、それが相手に伝わらなければ就活では勝てません。

もっと言えば、あなたのお子様の方が他の就活生より優れていたとしても、お子様より上手く強みをアピールできる子がいれば、その子が採用されます。

ホワイトアカデミーでは、エントリーシートの書き方や面接での細かい表現の工夫も含め、いかに**相手に自分の魅力を上手く伝えるか**というところに重きを置いて指導しています。

あなたがお子様の指導をされる場合も、ぜひ、この辺りを意識していただければ幸いです。

終わりに

今月号では、これからの時期に取り組むべきことや就活戦略についてお伝えしてきましたが、最後に、生徒さんや親御様からよく質問される「**就活での目標設定のポイント**」をお伝えして締め括ります。

就活で重要なのは、**自分でコントロールできるプロセスの目標を設定すること**です。

就活では、受験と違い、明確な採用基準はありません。

相手都合で一方向的に合否を決められる上、そもそも、フェアなルールが一切存在しません。

特に、最終面接では、相性を重視され、縁や運に左右される側面が強いです。

同じことを話していても、A社では「君、いいね！」と言われ、B社では「う～ん……」と微妙な顔をされるなんていうのはよくある話です。

つまり、就活では、大学受験と同じ感覚で「〇〇社に内定する」という目標設定をすることにはあまり意味がありません。

こういった目標を設定しても、目標がコロコロ変わり、軸がブレブレになってしまいます。

就活では、**行きたい企業群をざっくりと想定し、そこで共通して求められる能力や資質を磨くことに注力した方が良い結果が出ます。**

こういったプロセス自体を目標に設定し、目標達成のためにインターンやOB/OG訪問をするのが賢い就活のやり方です。

お子様が就活に取り組むプロセスを見守りつつ、今回のニュースレターの内容を参考にして助言をしていただくと幸いです。

それでは、また来月お会いしましょう。

最後までお読みいただき、ありがとうございました。

竹内健登

White Academy PTA実践ニュースレター

発行者：Avalon Consulting株式会社

住所：東京都新宿区西新宿3-7-1新宿パークタワーセンターN30階

電話：03-5326-3606

HP：<https://avalon-consulting.jp>