

第3章 キャリア表現インデックスの項目の作成

1 目的

面接試験における効果的な言語活動から、キャリア表現インデックスの項目を作成する。そのため、次の手順で面接試験における効果的な言語活動を把握する。

- ① 面接試験のノウハウについて書かれた本から、ノウハウに関する記述を抜き出す。
- ② KJ法により①の記述を整理して、面接試験において効果があるとされる言語活動の項目を作成する。
- ③ 職業相談業務の経験のある公共職業安定所の職員を対象に、②の項目を質問項目として、就職に対する効果を評価する質問紙調査を実施することにより、面接試験における言語活動の効果を検証する。

2 調査1：質問項目の作成

(1) 資料の収集

2009年4月27日に、アマゾン（Amazon.com）のネット販売のホームページにおいて、商品の検索で、カテゴリーを「本」とし、キーワードを「就職」、「面接」として検索した。並べ替えのメニューの「売れている順番」で検索の結果を並べ替え、以下の①～⑥の条件で上位10冊のノウハウ本を選択することにした。100冊まで調べた結果、①～⑥の条件に合う本は7冊であった（**図表3-1**参照）。

- ①面接試験に関するノウハウ本であること。
- ②離・転職者向けに書かれたノウハウ本であること。
- ③特定の業界や職種に限定されたノウハウ本ではないこと。
- ④面接での質問に対する回答例を中心としたノウハウ本ではないこと。
- ⑤著者が同じ書籍を重複して選ばないこと。
- ⑥1999年4月以降に出版された書籍であること。

図表 3-1 分析の対象となった7冊の面接試験のノウハウ本

本のタイトル	著者	出版年	出版社
転職者のための面接試験での売り込み方	菊池一志	2002	すばる舎
採用される転職者のための面接トーク術—モデル応答例付き	小島美津子	2003	日本実業出版社
転職者のための面接テクニック	オアシス インターナショナル	2006	ファースト出版
転職者のための面接必勝ルール	谷所健一郎	2006	すばる舎
転職面接 必勝法	細井智彦	2007	日本実業出版社
至上最強の転職が決まる面接の受け方	採用情報 研究会	2008	ナツメ社
面接の達人 2008 転職版	中谷彰宏	2008	ダイヤモンド社

(2) 面接試験の意味内容

7冊のノウハウ本において、面接試験の定義などの意味内容に関する記述を抜き出し、図表 3-2 に整理した。記述を抜き出す方法は次の通りである。

- ①抜き出した記述において、主語などの言葉が省略されていて意味がわかりにくい場合、その言葉を補うようにし、補った言葉を { } で括った。
- ②抜き出した記述において、ノウハウに関することと直接、関係のない記述が含まれている場合、その部分を省略し、省略した箇所を「・・・」で示した。
- ③抜き出した記述のページを記録した。

7冊のノウハウ本の全てに共通する面接試験の意味内容に関する説明は、面接試験は応募者が自分自身をアピールする場である、ということであった。具体的には、「面接試験は言葉だけでなく、全身であなたのメッセージを伝えていくプロセスといえる」(菊池, 2002)、「面接は、面接官の関心をどうやって自分に向けるかという駆け引きの場だ」(〃)、「転職面接は、『ココだ!』と見込んだと思う先に自分を売り込む“セールスの場”」(小島, 2003)、「転職面接は、自分を売り込む場」(オアシスインターナショナル, 2006)、「面接は応募者にとって、自分がどれだけ応募先企業にとって有益かプレゼンテーションする場でもある」(谷所, 2006)、「面接はプレゼンテーションの場と位置づけられます」(細井, 2007)、「面接は応募先とあなたの商談場所」(採用情報研究会, 2008)、「面接において、すべてが自己PRなのだ」(中谷, 2008) などである。

アピールする内容として、能力、意欲、人間性の3つを抽出した。職業能力に関しては、「応募者の・・・仕事の能力を判断するのが、面接の本来の目的だ」（谷所，2006）、「面接の基本は、・・・今後何が出来るか、応募先企業で発揮できる強みは何かという点だ」（〃）、「面接というのは、『商品の性能』をアピールする場面です」（細井，2007）などであり、応募先企業で何が出来るか、をアピールすることである。

図表3-2 面接試験の意味内容の説明に関する記述

	面接試験の意味内容に関する説明
菊池 (2002年)	<ul style="list-style-type: none"> ○転職するときに、必ず通り抜けなければならない関門は「面接」である（はじめにp.3）。 ○面接試験は言葉だけでなく、全身であなたのメッセージを伝えていくプロセスといえる（p.24）。 ○面接は、面接官の質問にあなたが答えるという形で進んでいく（p.26）。 ○面接は一つの通過点に過ぎない（p.54）。 ○面接は話し方を競う場でも、理路整然とプレゼンテーションをする場でもない。自分の意欲を面接官に理解してもらおうよう、ありのままの自分をさらけ出す場だ（p.67）。 ○面接は、面接官の関心をどうやって自分に向けるかという駆け引きの場だ（p.69）。
小島 (2003年)	<ul style="list-style-type: none"> ○面接は書類では伝えにくい自分のよさを評価してもらうチャンスだ（p.14）。 ○面接は最高の情報収集の場でもある（p.16）。 ○転職面接は、「ココだ！」と見込んだ応募先に自分を売り込む“セールスの場”であるが、同時に応募先を“チェックする場”でもある（p.44）。
オズワルド・カヨル (2006年)	<ul style="list-style-type: none"> ○転職面接は、自分を売り込む場であると同時に、応募先が働くのにふさわしい会社かチェックする場でもある（p.36）。
谷所 (2006年)	<ul style="list-style-type: none"> ○面接は採用試験のなかでももっとも重視される（p.4）。 ○応募者の仕事と自社に入社したいという熱意、人間性、仕事の能力を判断するのが、面接の本来の目的だ（p.4）。 ○面接は面接官から聞かれたことに対して答える場ではない。応募者と面接官との真剣なコミュニケーションの場である（p.32）。 ○転職者の面接は点数をつける面接ではない。応募者と面接官のコミュニケーションである（p.54）。 ○面接は応募者が企業に選択される場であるが、同時に応募者が企業を選択する場でもある（p.63）。 ○採用されること自体が目的ではない。面接は幸せをつかむための過程に過ぎないのだ（p.64）。 ○面接はコミュニケーションである（p.82）。 ○面接は応募者にとって、自分がどれだけ応募先企業にとって有益かプレゼンテーションする場でもある（p.120）。 ○面接の基本は、現在どのような気持で、今後何が出来るか、応募企業で発揮できる強みは何かという点だ（p.132）。 ○面接は、内定を取ることが目的ではない。入社後、長い期間過ごす企業で、生き活きと働くことが本来の目的だ（p.169）。
細井 (2007年)	<ul style="list-style-type: none"> ○面接はプレゼンテーションの場と位置づけられます（p.25）。 ○面接もある意味では、「商品の性能」をアピールする場面です（p.132）。 ○面接というものは、世界でいちばん遅れているプレゼンです（p.153）。 ○面接はあくまで「対話」であり、一方的に演説をする場所ではありません（p.176）。
採用情報研究会 (2008年)	<ul style="list-style-type: none"> ○面接は応募先とあなたの商談場所（p.32）。
中谷 (2008年)	<ul style="list-style-type: none"> ○中途採用の面接は新卒採用の面接より圧倒的に厳しい（p.21）。 ○中途採用の面接こそ本来の面接であり、新卒採用の面接は「面接のようなもの」なのだ（p.23）。 ○＜転職の面接は＞新卒の面接の時と同様に、具体的に語らなければならない（p.29）。 ○就職における面接では、なんでもかんでも正直に話せばいいというものではない（p.32）。 ○面接においては、すべてが自己PRなのだ（p.32）。 ○面接はざんげタイムではなく、自己PRタイムなのだ（p.80）。

意欲に関しては、「面接は・・・自分の意欲を面接官に理解してもらおうよう、ありのままの自分をさらけ出す場だ」（菊池，2002）、「応募者の・・・自社に入社したいという熱意・・・を判断するのが、面接の本来の目的だ」（谷所，2006）などであり、応募先企業への入社在意欲をアピールすることである。

人間性に関しては、「面接では、書類では伝えにくい自分のよさを評価してもらおうチャンスだ」（小島，2003）、「応募者の・・・人間性・・・を判断するのが、面接の本来の目的だ」（谷所，2006）などであり、自分らしさをアピールすることである。

7冊のノウハウ本の間ではほぼ共通する面接試験の意味内容は、面接試験は応募者が応募先企業をチェックする場でもある、ということであった。具体的には、「面接は最高の情報収集の場でもある」（小島，2003）、「転職面接は・・・応募先を“チェックする場”でもある」（Ⅱ）、「転職面接は・・・応募先が働くのにふさわしい会社かチェックする場でもある」（オアシスインターナショナル，2006）、「面接は・・・応募者が企業を選択する場でもある」（谷所，2006）などである。

(3) 面接試験におけるノウハウに関する記述の抜き出しと整理

2人の研究者が7冊の本の内容を吟味し、①単著であること、②面接での質問に対する回答例の解説が充実していること、という2つの基準を定め、その基準をもとに、小島美津子「採用される転職者のための面接トーク術」（2003）、谷所健一郎「転職者のための面接必勝ルール」（2006）、中谷彰宏「面接の達人 2008 転職版」（2008）の3冊を選択した。

それぞれの本について、面接試験のノウハウに関する記述を抜き出した。記述を抜き出す方法は次の通りである。

- ① 抜き出した記述において、2つ以上のノウハウが説明されている場合、それぞれのノウハウごとに記述を分けた。
- ② 抜き出した記述において、主語などの言葉が省略されていて意味がわかりにくい場合、その言葉を補うようにし、補った言葉を { } で括った。
- ③ 抜き出した記述において、ノウハウに関することと直接関係のない記述が含まれている場合、その部分を省略し、省略した箇所を「・・・」で示した。

3冊の本を併せて838箇所の記述を抜き出した。ついで、それぞれの本について、①どのような内容を、②どのように話すことが良いのか、もしくは良くないのか、といった説明のある記述を選択し、653箇所の記述に絞った。

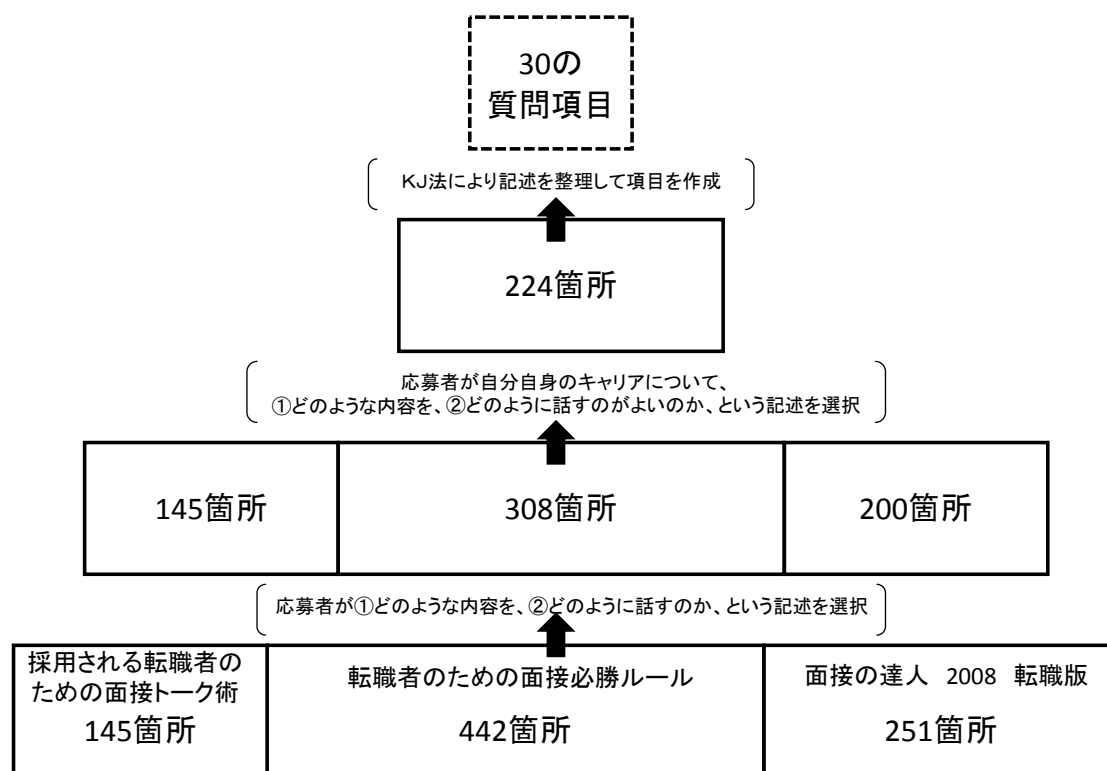
さらに次の基準で653箇所の記述を224箇所に絞った（**図表 3-3**）。

- ①内容は一緒だが、応募先企業もしくは応募者といった視点だけが違う場合、応募者の視点

から書かれた記述を選択した。

②良いこととされる記述とほぼ同じ内容が、その正反対の意味で、良くないこととして記述されている場合、良いこととされる記述の方を選択した。

③内容が同じ記述が複数ある場合、代表的な記述を一つ選択した。



図表 3 - 3 面接試験のノウハウに関する記述の絞り込み

(4) 面接試験において効果があるとされる言語活動の項目の作成

3人の研究者がKJ法により224箇所の記述を整理して、面接試験において効果があるとされる言語活動の指標を30項目作成した(資料1)。さらに、その30項目を、「仕事上の経験の説明」、「直近の仕事・可能な仕事の説明」、「希望する仕事の説明」、「仕事上の経験の解釈」、「希望する仕事への意欲の説明」、「自己概念(信念、長所・短所)の説明」、「労働条件・待遇面の希望の説明」の7つのカテゴリーに30項目に整理した(図表3-4)。

ア 仕事上の経験の説明

「仕事上の経験の説明」に属する記述は、ノウハウ本の中に24箇所あった。これらの記述は、面接試験において、応募者が過去の仕事上の経験を具体的に説明することを良いことと評価していた。

24箇所の記述を整理し、「仕事上の経験の説明」について、次の4項目を作成した。

- これまでやってきた仕事の内容を具体的に説明できる。
- ブランクの期間も含めて、これまでやってきた仕事を漏れなく説明できる。
- 第三者の納得が得られるように退職の理由を説明できる。
- 退職した仕事の不満を聞かれても冷静に説明できる。

イ 直近の仕事・可能な仕事の説明

「直近の仕事・可能な仕事の説明」に属する記述は、ノウハウ本の中に41箇所あった。これらの記述は、面接試験において、応募者が直近の仕事や現在、できる仕事を具体的に説明することを良いことと評価していた。

41箇所の記述を整理し、「直近の仕事・可能な仕事の説明」について、次の3項目を作成した。

- 直近の仕事内容を簡潔に説明できる。
- どのような仕事ができるのか具体的に説明できる。
- どのような仕事ができるのか、経験や仕事の実績をもとに説明できる。

ウ 希望する仕事の説明

「希望する仕事の説明」に属する記述は、ノウハウ本の中に24箇所あった。これらの記述は、面接試験において、応募者が希望する仕事を具体的に説明することを良いことと評価していた。

24箇所の記述を整理し、「希望する仕事の説明」について、次の4項目を作成した。

- やりたい仕事の内容を具体的に説明できる。
- やりたい仕事の内容を狭い範囲に限定せず説明できる。
- 実現が可能なやりたい仕事の内容を説明できる。
- 再就職後の生活や仕事のイメージについて、具体的に説明できる。

エ 仕事上の経験の解釈

「仕事上の経験の解釈」に属する記述は、ノウハウ本の中に36箇所あった。これらの記述は、過去や現在の仕事上の経験を解釈して説明することを良いことと評価していた。

36箇所の記述を整理し、「仕事上の経験の解釈」について、次の4項目を作成した。

- 転職やこれまでの仕事の経験について筋道を立てて説明できる。
- 仕事上のつらい経験が今の自分に役立っていることを説明できる。
- 退職の理由を夢や希望の実現など前向きな話と関係づけて説明できる。
- 退職の理由を批判や不満など後ろ向きな話を避けて説明できる。

オ 希望する仕事への意欲の説明

「希望する仕事への意欲の説明」に属する記述は、ノウハウ本の中に61箇所あった。これらの記述は、応募者が未来の希望する仕事について、その根拠を説明することを良いことと評価していた。

61箇所の記述を整理し、「希望する仕事への意欲の説明」について、次の4項目を作成した。

- やりたい仕事について、なぜやりたいのかを説明できる。
- やりたい仕事に就こうとする積極的な意欲を説明できる。
- やりたい仕事に就くための努力や活動の内容を具体的に説明できる。
- やりたい仕事に必要な知識や技術をどのようにして身につけたのか説明できる。

カ 自己概念（信念、長所・短所）の説明

「自己概念（信念、長所・短所）の説明」に属する記述は、ノウハウ本の中に21箇所あった。これらの記述は、応募者が現在の自分自身の仕事に対する信念や長所・短所について説明することを良いことと評価していた。

21箇所の記述を整理し、「自己概念（信念、長所・短所）の説明」について、次の8項目を作成した。

- 仕事に対する姿勢や信念について自分の言葉で説明できる。
- これまでの経験をもとに自分の長所を説明できる。
- 自分の長所をアピールするものに絞って説明できる。
- 自分の長所を仕事にどのように活かすことができるのか説明できる。
- 自分の短所について長所と関係づけて説明できる。
- 自分の短所に対処する方法を説明できる。
- 新しい職場で仕事に取り組むための謙虚な姿勢を説明できる。
- 職場で協調しながら仕事を進めていく姿勢を説明できる。

キ 労働条件・待遇面の希望の説明

「労働条件・待遇面の希望の説明」に属する記述は、ノウハウ本の中に17箇所あった。これらの記述は、応募者が労働条件や待遇面の希望について、具体的に説明したり、その根拠を説明することを良いことと評価していた。

17箇所の記述を整理し、「労働条件・待遇面の希望の説明」について、次の3項目を作成した。

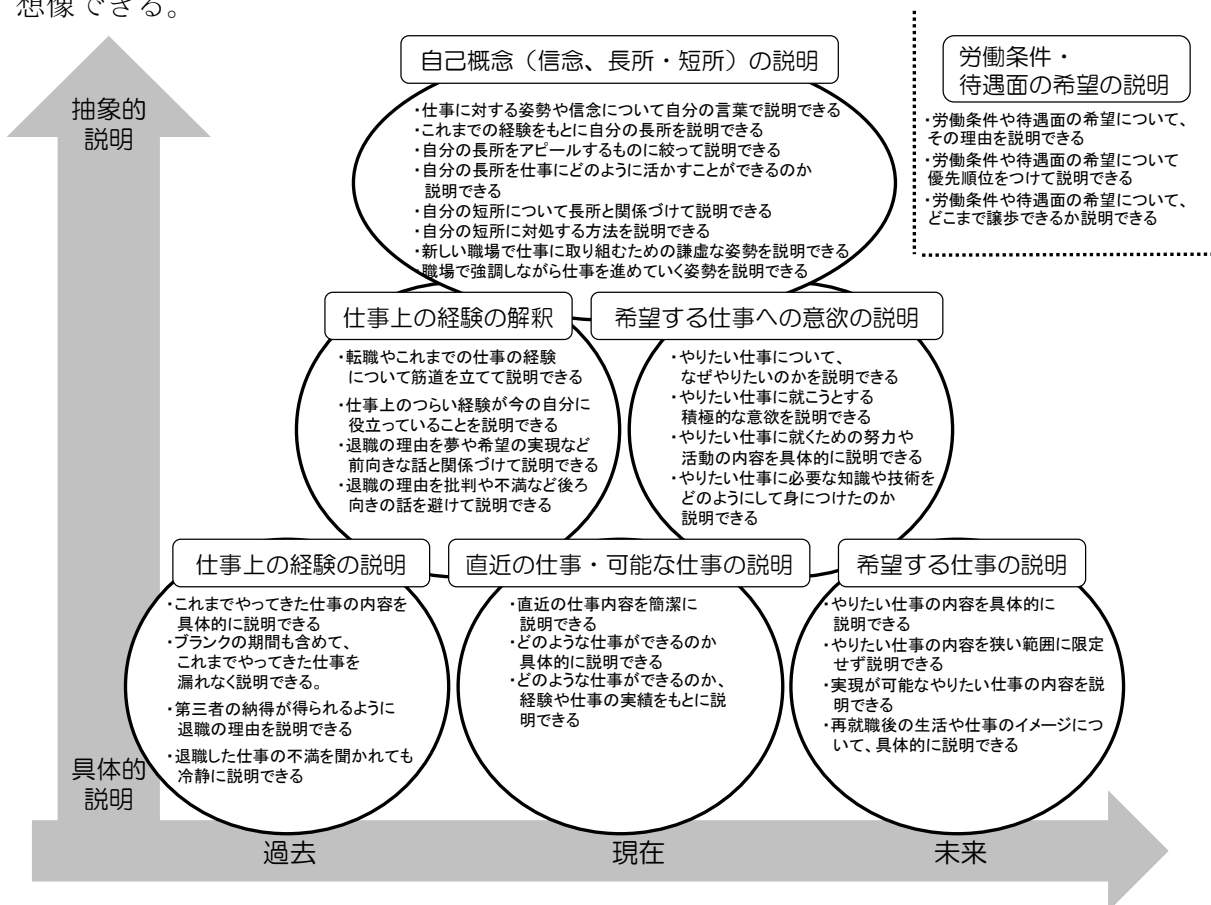
- 労働条件や待遇面の希望について、その理由を説明できる。
- 労働条件や待遇面の希望について優先順位をつけて説明できる。
- 労働条件や待遇面の希望について、どこまで譲歩できるか説明できる。

ク カテゴリーの整理

これらのカテゴリーのうち、「労働条件・待遇面の希望の説明」以外のカテゴリーは、**図表3-4**に示すように2つの軸によって整理できた。一つは、「仕事上の経験の説明」や「仕事上の経験の解釈」などの過去の仕事に関わる説明から、「直近の仕事・可能な仕事の説明」や「自己概念（信念、長所・短所）の説明」などの現在の仕事に関わる説明、そして「希望する仕事の説明」や「希望する仕事への意欲の説明」などの未来の仕事に関わる説明へ、といった過去、現在、未来の時間軸による整理である。

他の一つは、「仕事上の経験の説明」、「直近の仕事・可能な仕事の説明」、「希望する仕事の説明」などの仕事に関わる具体的な説明から、「仕事上の経験の解釈」や「希望する仕事への意欲の説明」などの事実に基づく解釈や意欲の説明、そして「自己概念（信念、長所・短所）の説明」などの自分自身についてのより抽象度の高い概念の説明へ、といった抽象度の軸による整理である。

これらの軸はキャリアを説明する際の方向性を示しているとも言えよう。「自己概念（信念、長所・短所）の説明」、「仕事上の経験の解釈」、「希望する仕事への意欲の説明」といった抽象度の高いキャリアの説明は、「仕事上の経験の説明」、「直近の仕事・可能な仕事の説明」、「希望する仕事の説明」といった具体的な経験や希望の説明を基盤としていることが容易に想像できる。



図表3-4 面接試験において効果があるとされる言語活動のカテゴリー

「希望する仕事への意欲の説明」、「希望する仕事の説明」、「自己概念（信念、長所・短所）の説明」といった未来の展望に関わる説明は、「仕事上の経験の説明」、「直近の仕事・可能な仕事の説明」、「仕事上の経験の解釈」といった過去・現在のキャリアの延長線上に位置づけることにより、説得力のある説明となることが考えられよう。

「労働条件・待遇面の希望の説明」は、上記の6つのカテゴリーほど、応募者のキャリアの説明と関係はない。応募先企業との労働条件・待遇面での交渉過程における、効果的な言語活動と行うことができる。しかし、こういった交渉過程において応募者は、有利な労働条件・待遇を引き出すための取引の手段として、自分自身のキャリアをアピールすることが考えられる。

「労働条件・待遇面の希望の説明」は、上記の6つのカテゴリーほど、応募者のキャリアの説明と関係はない。応募先企業との労働条件・待遇面での交渉過程における、効果的な言語活動と行うことができる。しかし、こういった交渉過程において応募者は、有利な労働条件・待遇を引き出すための取引の手段として、自分自身のキャリアをアピールすることが考えられる。

3 調査2：公共職業安定所における職業相談担当職員の評価

ノウハウ本から面接試験のノウハウに関する記述を抜き出して整理することにより、面接試験において効果があるとされる言語活動の項目を7カテゴリーで計30項目作成した。これら30の言語活動が、就職に対して実際に効果があるかを確かめるため、公共職業安定所における職員を対象として質問紙調査を実施した。

(1) 方法

ア 調査協力者

(独) 労働政策研究・研修機構労働大学校において、2010年5月～7月にかけて、**図表3-5**に示す4つのコースを受講する研修生146名に対して質問紙調査を実施した。

研修生は、全員が職業相談業務（高齢者、障害者を含む）を担当した経験のある公共職業安定所の職員である。職業相談業務の経験のある公共職業安定所の職員は、求人企業と求職者の間を仲介する支援を行うとともに、応募の結果を把握できる立場にあることから、面接試験における求職者の言語活動が、実際に就職に効果があるかを判断する評価者として適切と考えられた。

図表 3-5 調査対象のコースと回収数

	研修生数（回収数）
公共職業安定所課長・統括職業指導官 ¹ （5/31～6/4）	30名（29名）
職業指導Ⅰ（6/7～6/18） ²	22名（22名）
公共職業安定所課長・統括職業指導官 ¹ （6/21～6/26）	50名（50名）
職業指導ⅡA（6/28～7/18） ³	44名（39名）
	146名（140名）

イ 手続き

コースの担任を受け持つ教官にアンケート票を渡し、次の3つのことをお願いした。①朝礼の時間に研修生にアンケート票を配布し、調査の主旨を説明する。②調査への協力を研修生に呼びかける。③調査協力者は記入済みのアンケート票を教室に設置された回収箱に投函することを説明する。

アンケート票を資料2に示す。求職者の言語活動の指標の評価については、調査1で整理した面接試験において効果があるとされる30の言語活動を示し、「企業等の採用面接試験に対し、離・転職者である求職者が自分のことについて、次のような説明ができるように準備しておく、就職に効果的であると思いますか」という教示文を提示した。そして、就職にどの程度効果的であると思うかを、「そう思わない」、「ややそう思わない」、「ややそう思う」、「そう思う」、「とてもそう思う」の5段階で回答することを求めた⁴。

否定的評価の選択肢が2段階であるのに対し、肯定的評価のそれが3段階であるのは、面接試験において効果があるとされる言語活動の項目であるため、回答が肯定的評価に偏ることが予想されたからである。肯定的評価の選択肢を増やすことにより、評価の感度を上げる効果が期待される。

(2) 結果

研修生146名のうち、140名から回答を得ることができた。回収率は95.9%であった。回答に未記入がない135名の調査協力者を分析の対象とした。

¹職業安定行政の受講対象者は、公共職業安定所の課長及び統括職業指導官。

²専門研修職業指導Ⅰの受講対象者は、職業相談業務を初めて担当している公共職業安定所の職員。

³専門研修職業指導ⅡAの受講対象者は、行政経験が7～15年程度の者であって職業相談業務または失業認定業務の経験が通算4年程度以上の職員。

⁴この方法は、カナダのキャリア開発の研究者のグループであるCRWGDRC（Canadian Research Working Group for Evidence-Based Practice in Career Development）が開発した研修プログラムの評価ツールを参考している。この評価ツールのマニュアルはホームページ

<http://www.crwg-gdrc.ca/crwg/wp-content/uploads/2010/11/COMPENDIUM_EvaluationTools_EN.pdf>（2011年5月6日）に掲載されている。

ア 調査協力者の属性等

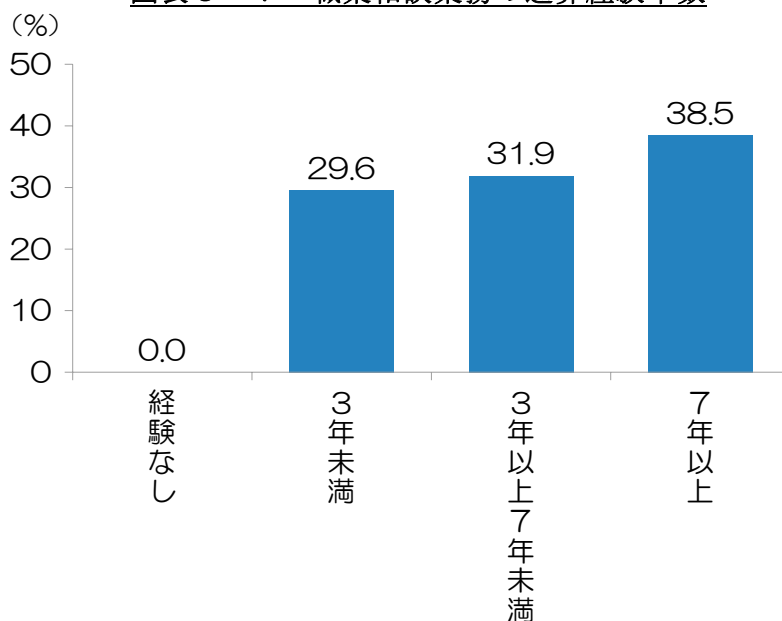
調査協力者の属性を見ると、性別は、男性が83.0%と圧倒的に多く、年齢層は30代から40代の年齢層で9割近くを占めた（図表3-6参照）。

図表3-6 調査協力者の属性

性別		年齢		調査時における職業相談業務担当の有無	
男性	112人（83.0%）	20代	6人（4.4%）	あり	107人（79.3%）
女性	23人（17.0%）	30代	51人（37.8%）	なし	28人（20.7%）
		40代	67人（49.6%）		
		50代	11人（8.1%）		
		60代以上	0人（0.0%）		
		計 135人			

調査時において職業相談業務（高齢者、障害者を含む）を担当していた者は79.3%と圧倒的に多かった。職業相談業務（高齢者、障害者を含む）の通算経験年数は6.7年（標準偏差=6.2年）であった。

図表3-7 職業相談業務の通算経験年数



通算経験年数の割合を見ると、「7年以上」が38.5%と最も多く、ついで「3年以上7年未満」が31.9%、「3年未満」が29.6%であった。職業相談業務の経験のない者はいなかった。

イ 効果があるとされる言語活動の分析

質問項目ごとの回答の割合を算出した。性別、年齢層別（20代、30代、40代、50代）、調査時点での職業相談業務の担当の有無別、職業相談の経験年数別（「3年未満」、「3年以上7年未満」、「7年以上」）に、質問項目ごとに選択肢の回答の割合を算出した（図表3-8～図表3-37参照）。以下に結果を示す。

(ア) 仕事上の経験の説明

図表3-8 これまでやってきた仕事の経験を具体的に説明できる

		全体 (人)	選択肢 (%)				
			0	1	2	3	4
			思 わ う な い	そ や う や 思 わ な い	そ や う や 思 う	そ う 思 う	そ と う て も う
全体		135	0.0	2.2	12.6	34.8	50.4
性別	男性	112	0.0	2.7	10.7	31.3	55.4
	女性	23	0.0	0.0	21.7	52.2	26.1
年代	20歳代	6	0.0	0.0	16.7	16.7	66.7
	30歳代	51	0.0	2.0	13.7	31.4	52.9
	40歳代	67	0.0	3.0	9.0	40.3	47.8
	50歳代	11	0.0	0.0	27.3	27.3	45.5
職業相談の 担当	あり	107	0.0	1.9	13.1	32.7	52.3
	なし	28	0.0	3.6	10.7	42.9	42.9
職業相談の 経験年数	3年未満	40	0.0	2.5	17.5	30.0	50.0
	3年以上 7年未満	43	0.0	0.0	7.0	30.2	62.8
	7年以上	52	0.0	3.8	13.5	42.3	40.4

図表3-9 ブランクの期間も含めて、これまでやってきた仕事を漏れなく説明できる

		全体 (人)	選択肢 (%)				
			0	1	2	3	4
			思 わ う な い	そ や う や 思 わ な い	そ や う や 思 う	そ う 思 う	そ と う て も う
全体		135	1.5	19.3	29.6	34.1	15.6
性別	男性	112	1.8	17.0	31.3	33.0	17.0
	女性	23	0.0	30.4	21.7	39.1	8.7
年代	20歳代	6	0.0	0.0	50.0	33.3	16.7
	30歳代	51	2.0	17.6	33.3	23.5	23.5
	40歳代	67	1.5	20.9	28.4	37.3	11.9
	50歳代	11	0.0	27.3	9.1	63.6	0.0
職業相談の 担当	あり	107	0.9	16.8	31.8	33.6	16.8
	なし	28	3.6	28.6	21.4	35.7	10.7
職業相談の 経験年数	3年未満	40	2.5	10.0	27.5	32.5	27.5
	3年以上 7年未満	43	2.3	18.6	37.2	32.6	9.3
	7年以上	52	0.0	26.9	25.0	36.5	11.5

図表 3-10 第三者の納得が得られるように退職の理由を説明できる

		全体 (人)	選択肢 (%)				
			0 思そ わう ない	1 そや うや 思わ ない	2 そや うや 思 う	3 そ う 思 う	4 そと うて 思 う
全体		135	3.0	16.3	28.1	34.1	18.5
性別	男性	112	3.6	17.0	29.5	31.3	18.8
	女性	23	0.0	13.0	21.7	47.8	17.4
年代	20歳代	6	16.7	0.0	16.7	50.0	16.7
	30歳代	51	2.0	11.8	21.6	33.3	31.4
	40歳代	67	3.0	22.4	29.9	34.3	10.4
	50歳代	11	0.0	9.1	54.5	27.3	9.1
職業相談の 担当	あり	107	1.9	14.0	27.1	36.4	20.6
	なし	28	7.1	25.0	32.1	25.0	10.7
職業相談の 経験年数	3年未満	40	2.5	20.0	12.5	35.0	30.0
	3年以上 7年未満	43	7.0	9.3	20.9	44.2	18.6
	7年以上	52	0.0	19.2	46.2	25.0	9.6

図表 3-11 退職した仕事の不満を聞かれても冷静に説明できる

		全体 (人)	選択肢 (%)				
			0 思そ わう ない	1 そや うや 思わ ない	2 そや うや 思 う	3 そ う 思 う	4 そと うて 思 う
全体		135	3.7	6.7	34.8	40.7	14.1
性別	男性	112	4.5	6.3	38.4	38.4	12.5
	女性	23	0.0	8.7	17.4	52.2	21.7
年代	20歳代	6	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0
	30歳代	51	2.0	3.9	25.5	43.1	25.5
	40歳代	67	6.0	9.0	38.8	40.3	6.0
	50歳代	11	0.0	9.1	36.4	36.4	18.2
職業相談の 担当	あり	107	1.9	5.6	33.6	43.0	15.9
	なし	28	10.7	10.7	39.3	32.1	7.1
職業相談の 経験年数	3年未満	40	2.5	5.0	35.0	40.0	17.5
	3年以上 7年未満	43	4.7	0.0	30.2	44.2	20.9
	7年以上	52	3.8	13.5	38.5	38.5	5.8

(イ) 仕事上の経験の解釈

図表 3-12 転職やこれまでの仕事の経験について筋道を立てて説明できる

		全体 (人)	選択肢 (%)				
			0	1	2	3	4
			思 わ な い	そ や う や 思 わ な い	そ や う や 思 う	そ う 思 う	そ と う て 思 も う
全体		135	0.7	6.7	25.2	45.9	21.5
性別	男性	112	0.0	7.1	27.7	42.9	22.3
	女性	23	4.3	4.3	13.0	60.9	17.4
年代	20歳代	6	0.0	0.0	33.3	16.7	50.0
	30歳代	51	0.0	3.9	19.6	51.0	25.5
	40歳代	67	0.0	10.4	25.4	47.8	16.4
	50歳代	11	9.1	0.0	45.5	27.3	18.2
職業相談の 担当	あり	107	0.9	4.7	23.4	49.5	21.5
	なし	28	0.0	14.3	32.1	32.1	21.4
職業相談の 経験年数	3年未満	40	0.0	2.5	20.0	42.5	35.0
	3年以上 7年未満	43	0.0	9.3	23.3	53.5	14.0
	7年以上	52	1.9	7.7	30.8	42.3	17.3

図表 3-13 仕事上のつらい経験が今の自分に役立っていることを説明できる

		全体 (人)	選択肢 (%)				
			0	1	2	3	4
			思 わ な い	そ や う や 思 わ な い	そ や う や 思 う	そ う 思 う	そ と う て 思 も う
全体		135	3.0	16.3	31.1	34.8	14.8
性別	男性	112	2.7	15.2	32.1	35.7	14.3
	女性	23	4.3	21.7	26.1	30.4	17.4
年代	20歳代	6	0.0	0.0	33.3	50.0	16.7
	30歳代	51	3.9	11.8	29.4	29.4	25.5
	40歳代	67	3.0	20.9	31.3	35.8	9.0
	50歳代	11	0.0	18.2	36.4	45.5	0.0
職業相談の 担当	あり	107	1.9	15.0	30.8	36.4	15.9
	なし	28	7.1	21.4	32.1	28.6	10.7
職業相談の 経験年数	3年未満	40	5.0	7.5	15.0	45.0	27.5
	3年以上 7年未満	43	2.3	11.6	44.2	27.9	14.0
	7年以上	52	1.9	26.9	32.7	32.7	5.8

図表 3-14 退職の理由を夢や希望の実現など前向きな話と関係づけて説明できる

		全体 (人)	選択肢 (%)				
			0	1	2	3	4
			思 そ わ う な い	そ や う や 思 わ な い	そ や う や 思 う	そ う 思 う	そ と う て 思 う
全体		135	1.5	11.1	29.6	32.6	25.2
性別	男性	112	1.8	12.5	27.7	31.3	26.8
	女性	23	0.0	4.3	39.1	39.1	17.4
年代	20歳代	6	0.0	16.7	16.7	50.0	16.7
	30歳代	51	0.0	7.8	25.5	29.4	37.3
	40歳代	67	3.0	13.4	31.3	34.3	17.9
	50歳代	11	0.0	9.1	45.5	27.3	18.2
職業相談の 担当	あり	107	0.9	12.1	28.0	32.7	26.2
	なし	28	3.6	7.1	35.7	32.1	21.4
職業相談の 経験年数	3年未満	40	2.5	5.0	22.5	32.5	37.5
	3年以上 7年未満	43	0.0	11.6	32.6	27.9	27.9
	7年以上	52	1.9	15.4	32.7	36.5	13.5

図表 3-15 退職の理由を批判や不満など後ろ向きな話を避けて説明できる

		全体 (人)	選択肢 (%)				
			0	1	2	3	4
			思 そ わ う な い	そ や う や 思 わ な い	そ や う や 思 う	そ う 思 う	そ と う て 思 う
全体		135	0.7	10.4	32.6	35.6	20.7
性別	男性	112	0.9	10.7	30.4	36.6	21.4
	女性	23	0.0	8.7	43.5	30.4	17.4
年代	20歳代	6	0.0	0.0	66.7	16.7	16.7
	30歳代	51	2.0	5.9	25.5	33.3	33.3
	40歳代	67	0.0	13.4	34.3	38.8	13.4
	50歳代	11	0.0	18.2	36.4	36.4	9.1
職業相談の 担当	あり	107	0.9	8.4	32.7	35.5	22.4
	なし	28	0.0	17.9	32.1	35.7	14.3
職業相談の 経験年数	3年未満	40	2.5	5.0	35.0	32.5	25.0
	3年以上 7年未満	43	0.0	9.3	23.3	41.9	25.6
	7年以上	52	0.0	15.4	38.5	32.7	13.5

(ウ) 直近の仕事・可能な仕事の説明

図表 3-16 直近の仕事内容を簡潔に説明できる

		全体 (人)	選択肢 (%)				
			0	1	2	3	4
			思 わ な い	そ や う や 思 わ な い	そ や う や 思 っ つ	そ う 思 っ つ	そ と う て 思 っ つ
全体		135	0.7	1.5	21.5	47.4	28.9
性別	男性	112	0.9	0.9	25.0	44.6	28.6
	女性	23	0.0	4.3	4.3	60.9	30.4
年代	20歳代	6	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0
	30歳代	51	0.0	0.0	19.6	41.2	39.2
	40歳代	67	1.5	1.5	22.4	52.2	22.4
	50歳代	11	0.0	9.1	36.4	45.5	9.1
職業相談の 担当	あり	107	0.0	0.9	20.6	47.7	30.8
	なし	28	3.6	3.6	25.0	46.4	21.4
職業相談の 経験年数	3年未満	40	0.0	0.0	17.5	40.0	42.5
	3年以上 7年未満	43	2.3	0.0	20.9	51.2	25.6
	7年以上	52	0.0	3.8	25.0	50.0	21.2

図表 3-17 どのような仕事ができるのか具体的に説明できる

		全体 (人)	選択肢 (%)				
			0	1	2	3	4
			思 わ な い	そ や う や 思 わ な い	そ や う や 思 っ つ	そ う 思 っ つ	そ と う て 思 っ つ
全体		135	0.7	0.0	5.9	37.0	56.3
性別	男性	112	0.9	0.0	5.4	36.6	57.1
	女性	23	0.0	0.0	8.7	39.1	52.2
年代	20歳代	6	0.0	0.0	0.0	16.7	83.3
	30歳代	51	2.0	0.0	3.9	35.3	58.8
	40歳代	67	0.0	0.0	7.5	41.8	50.7
	50歳代	11	0.0	0.0	9.1	27.3	63.6
職業相談の 担当	あり	107	0.9	0.0	3.7	39.3	56.1
	なし	28	0.0	0.0	14.3	28.6	57.1
職業相談の 経験年数	3年未満	40	2.5	0.0	5.0	32.5	60.0
	3年以上 7年未満	43	0.0	0.0	0.0	34.9	65.1
	7年以上	52	0.0	0.0	11.5	42.3	46.2

図表 3-18 どのような仕事ができるのか、経験や仕事の実績をもとに説明できる

		全体 (人)	選択肢 (%)				
			0	1	2	3	4
			思 そ わ う な い	そ や う や 思 わ な い	そ や う や 思 う	そ う 思 う	そ と う て 思 も う
全体		135	1.5	1.5	3.0	33.3	62.2
性別	男性	112	0.9	0.9	3.6	31.3	64.3
	女性	23	4.3	4.3	0.0	43.5	52.2
年代	20歳代	6	4.3	0.0	0.0	16.7	83.3
	30歳代	51	4.3	0.0	2.0	41.2	56.9
	40歳代	67	4.3	1.5	4.5	31.3	62.7
	50歳代	11	4.3	9.1	0.0	18.2	72.7
職業相談の 担当	あり	107	4.3	0.9	1.9	35.5	61.7
	なし	28	4.3	3.6	7.1	25.0	64.3
職業相談の 経験年数	3年未満	40	4.3	0.0	2.5	30.0	67.5
	3年以上 7年未満	43	4.3	0.0	0.0	32.6	67.4
	7年以上	52	4.3	3.8	5.8	36.5	53.8

(エ) 自己概念 (信念、長所・短所) の説明

図表 3-19 仕事に対する姿勢や信念について自分の言葉で説明できる

		全体 (人)	選択肢 (%)				
			0	1	2	3	4
			思 そ わ う な い	そ や う や 思 わ な い	そ や う や 思 う	そ う 思 う	そ と う て 思 も う
全体		135	0.7	2.2	25.2	31.9	40.0
性別	男性	112	0.0	2.7	23.2	31.3	42.9
	女性	23	4.3	0.0	34.8	34.8	26.1
年代	20歳代	6	0.0	0.0	33.3	16.7	50.0
	30歳代	51	0.0	0.0	25.5	31.4	43.1
	40歳代	67	0.0	3.0	25.4	34.3	37.3
	50歳代	11	9.1	9.1	18.2	27.3	36.4
職業相談の 担当	あり	107	0.9	0.0	25.2	33.6	40.2
	なし	28	0.0	10.7	25.0	25.0	39.3
職業相談の 経験年数	3年未満	40	0.0	0.0	22.5	27.5	50.0
	3年以上 7年未満	43	0.0	2.3	18.6	37.2	41.9
	7年以上	52	1.9	3.8	32.7	30.8	30.8

図表3-20 これまでの経験をもとに自分の長所を説明できる

		全体 (人)	選択肢 (%)				
			0	1	2	3	4
			思そ わう ない	そや うや 思わ ない	そや うや 思 う	そ う 思 う	そと うて 思 う
全体		135	0.0	5.2	20.0	43.0	31.9
性別	男性	112	0.0	5.4	20.5	40.2	33.9
	女性	23	0.0	4.3	17.4	56.5	21.7
年代	20歳代	6	0.0	0.0	16.7	50.0	33.3
	30歳代	51	0.0	5.9	9.8	41.2	43.1
	40歳代	67	0.0	6.0	29.9	43.3	20.9
	50歳代	11	0.0	0.0	9.1	45.5	45.5
職業相談の 担当	あり	107	0.0	5.6	17.8	43.9	32.7
	なし	28	0.0	3.6	28.6	39.3	28.6
職業相談の 経験年数	3年未満	40	0.0	5.0	10.0	42.5	42.5
	3年以上 7年未満	43	0.0	4.7	20.9	44.2	30.2
	7年以上	52	0.0	5.8	26.9	42.3	25.0

図表3-21 自分の長所をアピールするものに絞って説明できる

		全体 (人)	選択肢 (%)				
			0	1	2	3	4
			思そ わう ない	そや うや 思わ ない	そや うや 思 う	そ う 思 う	そと うて 思 う
全体		135	1.5	11.9	28.9	39.3	18.5
性別	男性	112	1.8	11.6	33.0	34.8	18.8
	女性	23	0.0	13.0	8.7	60.9	17.4
年代	20歳代	6	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	30歳代	51	2.0	5.9	23.5	39.2	29.4
	40歳代	67	1.5	16.4	37.3	32.8	11.9
	50歳代	11	0.0	18.2	18.2	45.5	18.2
職業相談の 担当	あり	107	1.9	9.3	27.1	42.1	19.6
	なし	28	0.0	21.4	35.7	28.6	14.3
職業相談の 経験年数	3年未満	40	2.5	7.5	22.5	37.5	30.0
	3年以上 7年未満	43	2.3	16.3	20.9	48.8	11.6
	7年以上	52	0.0	11.5	40.4	32.7	15.4

図表 3-22 自分の長所を仕事にどのように活かすことができるのか説明できる

		全体 (人)	選択肢 (%)				
			0	1	2	3	4
			思 わ な い	そ や う や 思 わ な い	そ や う や 思 う	そ う 思 う	そ と う て 思 う
全体		135	0.0	2.2	25.9	38.5	33.3
性別	男性	112	0.0	0.9	27.7	37.5	33.9
	女性	23	0.0	8.7	17.4	43.5	30.4
年代	20歳代	6	0.0	0.0	16.7	50.0	33.3
	30歳代	51	0.0	2.0	17.6	39.2	41.2
	40歳代	67	0.0	1.5	35.8	38.8	23.9
	50歳代	11	0.0	9.1	9.1	27.3	54.5
職業相談の 担当	あり	107	0.0	1.9	27.1	37.4	33.6
	なし	28	0.0	3.6	21.4	42.9	32.1
職業相談の 経験年数	3年未満	40	0.0	2.5	12.5	40.0	45.0
	3年以上 7年未満	43	0.0	0.0	27.9	39.5	32.6
	7年以上	52	0.0	3.8	34.6	36.5	25.0

図表 3-23 自分の短所について長所と関係づけて説明できる

		全体 (人)	選択肢 (%)				
			0	1	2	3	4
			思 わ な い	そ や う や 思 わ な い	そ や う や 思 う	そ う 思 う	そ と う て 思 う
全体		135	3.7	12.6	25.2	40.0	18.5
性別	男性	112	3.6	12.5	26.8	38.4	18.8
	女性	23	4.3	13.0	17.4	47.8	17.4
年代	20歳代	6	0.0	16.7	33.3	33.3	16.7
	30歳代	51	2.0	7.8	27.5	33.3	29.4
	40歳代	67	4.5	16.4	26.9	41.8	10.4
	50歳代	11	9.1	9.1	0.0	63.6	18.2
職業相談の 担当	あり	107	3.7	10.3	25.2	42.1	18.7
	なし	28	3.6	21.4	25.0	32.1	17.9
職業相談の 経験年数	3年未満	40	2.5	10.0	22.5	27.5	37.5
	3年以上 7年未満	43	4.7	7.0	25.6	53.5	9.3
	7年以上	52	3.8	19.2	26.9	38.5	11.5

図表3-24 自分の短所に対処する方法を説明できる

		全体 (人)	選択肢 (%)				
			0	1	2	3	4
			思 わ な い	そ や う や 思 わ な い	そ や う や 思 う	そ う 思 う	そ と う て も う
全体		135	0.0	16.3	33.3	41.5	8.9
性別	男性	112	0.0	17.0	32.1	42.0	8.9
	女性	23	0.0	13.0	39.1	39.1	8.7
年代	20歳代	6	0.0	0.0	66.7	16.7	16.7
	30歳代	51	0.0	9.8	25.5	49.0	15.7
	40歳代	67	0.0	20.9	34.3	40.3	4.5
	50歳代	11	0.0	27.3	45.5	27.3	0.0
職業相談の 担当	あり	107	0.0	14.0	30.8	45.8	9.3
	なし	28	0.0	25.0	42.9	25.0	7.1
職業相談の 経験年数	3年未満	40	0.0	12.5	27.5	42.5	17.5
	3年以上 7年未満	43	0.0	11.6	27.9	53.5	7.0
	7年以上	52	0.0	23.1	42.3	30.8	3.8

図表3-25 新しい職場で仕事に取り組むための謙虚な姿勢を説明できる

		全体 (人)	選択肢 (%)				
			0	1	2	3	4
			思 わ な い	そ や う や 思 わ な い	そ や う や 思 う	そ う 思 う	そ と う て も う
全体		135	0.0	9.6	29.6	29.6	31.1
性別	男性	112	0.0	8.9	32.1	28.6	30.4
	女性	23	0.0	13.0	17.4	34.8	34.8
年代	20歳代	6	0.0	0.0	33.3	16.7	50.0
	30歳代	51	0.0	5.9	21.6	35.3	37.3
	40歳代	67	0.0	11.9	32.8	26.9	28.4
	50歳代	11	0.0	18.2	45.5	27.3	9.1
職業相談の 担当	あり	107	0.0	9.3	29.0	33.6	28.0
	なし	28	0.0	10.7	32.1	14.3	42.9
職業相談の 経験年数	3年未満	40	0.0	2.5	17.5	35.0	45.0
	3年以上 7年未満	43	0.0	9.3	39.5	23.3	27.9
	7年以上	52	0.0	15.4	30.8	30.8	23.1

図表3-26 職場で協調しながら仕事を進めていく姿勢を説明できる

		全体 (人)	選択肢 (%)				
			0	1	2	3	4
			思 そ わ う な い	そ や う や 思 わ な い	そ や う や 思 う	そ う 思 う	そ と う て 思 も う
全体		135	0.0	3.0	19.3	43.7	34.1
性別	男性	112	0.0	3.6	18.8	42.9	34.8
	女性	23	0.0	0.0	21.7	47.8	30.4
年代	20歳代	6	0.0	0.0	16.7	0.0	83.3
	30歳代	51	0.0	2.0	11.8	43.1	43.1
	40歳代	67	0.0	4.5	23.9	44.8	26.9
	50歳代	11	0.0	0.0	27.3	63.6	9.1
職業相談の 担当	あり	107	0.0	2.8	18.7	44.9	33.6
	なし	28	0.0	3.6	21.4	39.3	35.7
職業相談の 経験年数	3年未満	40	0.0	0.0	5.0	40.0	55.0
	3年以上 7年未満	43	0.0	4.7	18.6	46.5	30.2
	7年以上	52	0.0	3.8	30.8	44.2	21.2

(オ) 希望する仕事の説明

図表3-27 やりたい仕事の内容を具体的に説明できる

		全体 (人)	選択肢 (%)				
			0	1	2	3	4
			思 そ わ う な い	そ や う や 思 わ な い	そ や う や 思 う	そ う 思 う	そ と う て 思 も う
全体		135	0.0	7.4	28.9	41.5	22.2
性別	男性	112	0.0	7.1	29.5	42.0	21.4
	女性	23	0.0	8.7	26.1	39.1	26.1
年代	20歳代	6	0.0	0.0	16.7	66.7	16.7
	30歳代	51	0.0	5.9	29.4	37.3	27.5
	40歳代	67	0.0	7.5	34.3	41.8	16.4
	50歳代	11	0.0	18.2	0.0	45.5	36.4
職業相談の 担当	あり	107	0.0	6.5	28.0	43.0	22.4
	なし	28	0.0	10.7	32.1	35.7	21.4
職業相談の 経験年数	3年未満	40	0.0	10.0	25.0	35.0	30.0
	3年以上 7年未満	43	0.0	0.0	32.6	48.8	18.6
	7年以上	52	0.0	11.5	28.8	40.4	19.2

図表3-28 やりたい仕事の内容を狭い範囲に限定せずに説明できる

		全体 (人)	選択肢 (%)				
			0	1	2	3	4
			思 わ な い	そ や う や 思 わ な い	そ や う や 思 う	そ う 思 う	そ と う て も う
全体		135	0.0	16.3	36.3	34.1	13.3
性別	男性	112	0.0	17.0	36.6	32.1	14.3
	女性	23	0.0	13.0	34.8	43.5	8.7
年代	20歳代	6	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0
	30歳代	51	0.0	15.7	35.3	27.5	21.6
	40歳代	67	0.0	17.9	37.3	35.8	9.0
	50歳代	11	0.0	18.2	36.4	36.4	9.1
職業相談の 担当	あり	107	0.0	15.0	36.4	34.6	14.0
	なし	28	0.0	21.4	35.7	32.1	10.7
職業相談の 経験年数	3年未満	40	0.0	20.0	30.0	30.0	20.0
	3年以上 7年未満	43	0.0	7.0	41.9	39.5	11.6
	7年以上	52	0.0	21.2	36.5	32.7	9.6

図表3-29 実現が可能なやりたい仕事の内容を説明できる

		全体 (人)	選択肢 (%)				
			0	1	2	3	4
			思 わ な い	そ や う や 思 わ な い	そ や う や 思 う	そ う 思 う	そ と う て も う
全体		135	0.7	8.1	37.8	38.5	14.8
性別	男性	112	0.9	8.0	37.5	37.5	16.1
	女性	23	0.0	8.7	39.1	43.5	8.7
年代	20歳代	6	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0
	30歳代	51	2.0	2.0	33.3	37.3	25.5
	40歳代	67	0.0	13.4	43.3	34.3	9.0
	50歳代	11	0.0	9.1	27.3	54.5	9.1
職業相談の 担当	あり	107	0.9	7.5	36.4	40.2	15.0
	なし	28	0.0	10.7	42.9	32.1	14.3
職業相談の 経験年数	3年未満	40	0.0	2.5	27.5	45.0	25.0
	3年以上 7年未満	43	2.3	4.7	44.2	34.9	14.0
	7年以上	52	0.0	15.4	40.4	36.5	7.7

図表3-30 3年後どうなっていたいのか説明できる⁵

		全体 (人)	選択肢 (%)				
			0	1	2	3	4
			思 そ わ う な い	そ や う や 思 わ な い	そ や う や 思 う	そ う 思 う	そ と う て 思 も う
全体		135	5.2	16.3	33.3	31.9	13.3
性別	男性	112	5.4	15.2	33.0	32.1	14.3
	女性	23	4.3	21.7	34.8	30.4	8.7
年代	20歳代	6	0.0	16.7	16.7	50.0	16.7
	30歳代	51	5.9	13.7	29.4	31.4	19.6
	40歳代	67	6.0	16.4	40.3	31.3	6.0
	50歳代	11	0.0	27.3	18.2	27.3	27.3
職業相談の 担当	あり	107	2.8	17.8	29.9	33.6	15.9
	なし	28	14.3	10.7	46.4	25.0	3.6
職業相談の 経験年数	3年未満	40	5.0	12.5	22.5	37.5	22.5
	3年以上 7年未満	43	7.0	14.0	30.2	41.9	7.0
	7年以上	52	3.8	21.2	44.2	19.2	11.5

(カ) 希望する仕事への意欲の説明

図表3-31 やりたい仕事について、なぜやりたいのか説明できる

		全体 (人)	選択肢 (%)				
			0	1	2	3	4
			思 そ わ う な い	そ や う や 思 わ な い	そ や う や 思 う	そ う 思 う	そ と う て 思 も う
全体		135	0.7	1.5	13.3	38.5	45.9
性別	男性	112	0.0	1.8	14.3	38.4	45.5
	女性	23	4.3	0.0	8.7	39.1	47.8
年代	20歳代	6	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0
	30歳代	51	0.0	2.0	9.8	29.4	58.8
	40歳代	67	0.0	1.5	19.4	44.8	34.3
	50歳代	11	9.1	0.0	0.0	36.4	54.5
職業相談の 担当	あり	107	0.9	0.0	15.0	35.5	48.6
	なし	28	0.0	7.1	7.1	50.0	35.7
職業相談の 経験年数	3年未満	40	0.0	2.5	10.0	27.5	60.0
	3年以上 7年未満	43	0.0	0.0	9.3	46.5	44.2
	7年以上	52	1.9	1.9	19.2	40.4	36.5

⁵ KJ法の整理では、「再就職後の生活や仕事のイメージについて具体的に説明できる」となっていたが、質問紙調査にする際、質問項目としてわかりやすくするため、「3年後どうなっていたいのか説明できる」に変更した。

図表3-32 やりたい仕事に就こうとする積極的な意欲を説明できる

		全体 (人)	選択肢 (%)				
			0	1	2	3	4
			思 そ わ う な い	そ や う や 思 わ な い	そ や う や 思 う	そ う 思 う	そ と う て 思 う
全体		135	0.0	2.2	13.3	33.3	51.1
性別	男性	112	0.0	1.8	13.4	33.9	50.9
	女性	23	0.0	4.3	13.0	30.4	52.2
年代	20歳代	6	0.0	0.0	0.0	16.7	83.3
	30歳代	51	0.0	2.0	9.8	29.4	58.8
	40歳代	67	0.0	1.5	19.4	38.8	40.3
	50歳代	11	0.0	9.1	0.0	27.3	63.6
職業相談の 担当	あり	107	0.0	1.9	12.1	33.6	52.3
	なし	28	0.0	3.6	17.9	32.1	46.4
職業相談の 経験年数	3年未満	40	0.0	2.5	10.0	25.0	62.5
	3年以上 7年未満	43	0.0	0.0	4.7	39.5	55.8
	7年以上	52	0.0	3.8	23.1	34.6	38.5

図表3-33 やりたい仕事に就くための努力や活動の内容を具体的に説明できる

		全体 (人)	選択肢 (%)				
			0	1	2	3	4
			思 そ わ う な い	そ や う や 思 わ な い	そ や う や 思 う	そ う 思 う	そ と う て 思 う
全体		135	0.7	7.4	31.1	39.3	21.5
性別	男性	112	0.9	7.1	31.3	40.2	20.5
	女性	23	0.0	8.7	30.4	34.8	26.1
年代	20歳代	6	0.0	0.0	16.7	50.0	33.3
	30歳代	51	2.0	3.9	25.5	41.2	27.5
	40歳代	67	0.0	10.4	40.3	32.8	16.4
	50歳代	11	0.0	9.1	9.1	63.6	18.2
職業相談の 担当	あり	107	0.9	6.5	31.8	37.4	23.4
	なし	28	0.0	10.7	28.6	46.4	14.3
職業相談の 経験年数	3年未満	40	0.0	7.5	15.0	40.0	37.5
	3年以上 7年未満	43	2.3	4.7	39.5	39.5	14.0
	7年以上	52	0.0	9.6	36.5	38.5	15.4

図表3-34 やりたい仕事に必要な知識や技術を
どのようにして身につけたのか説明できる

		全体 (人)	選択肢 (%)				
			0 思そ わう ない	1 そや うや 思わ ない	2 そや うや 思 う	3 そ う 思 う	4 そと うて 思 も う
全体		135	1.5	5.9	19.3	43.7	29.6
性別	男性	112	0.9	7.1	19.6	40.2	32.1
	女性	23	4.3	0.0	17.4	60.9	17.4
年代	20歳代	6	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7
	30歳代	51	0.0	5.9	13.7	49.0	31.4
	40歳代	67	1.5	7.5	25.4	43.3	22.4
	50歳代	11	9.1	0.0	18.2	27.3	45.5
職業相談の 担当	あり	107	1.9	3.7	19.6	44.9	29.9
	なし	28	0.0	14.3	17.9	39.3	28.6
職業相談の 経験年数	3年未満	40	0.0	10.0	12.5	37.5	40.0
	3年以上 7年未満	43	0.0	4.7	14.0	51.2	30.2
	7年以上	52	3.8	3.8	28.8	42.3	21.2

(※) 労働条件・待遇面の希望の説明

図表3-35 労働条件や待遇面の希望について、その理由を説明できる

		全体 (人)	選択肢 (%)				
			0 思そ わう ない	1 そや うや 思わ ない	2 そや うや 思 う	3 そ う 思 う	4 そと うて 思 も う
全体		135	4.4	15.6	36.3	32.6	11.1
性別	男性	112	5.4	15.2	33.9	33.9	11.6
	女性	23	0.0	17.4	47.8	26.1	8.7
年代	20歳代	6	0.0	16.7	33.3	50.0	0.0
	30歳代	51	2.0	13.7	41.2	25.5	17.6
	40歳代	67	7.5	17.9	34.3	32.8	7.5
	50歳代	11	0.0	9.1	27.3	54.5	9.1
職業相談の 担当	あり	107	2.8	16.8	37.4	30.8	12.1
	なし	28	10.7	10.7	32.1	39.3	7.1
職業相談の 経験年数	3年未満	40	5.0	17.5	42.5	22.5	12.5
	3年以上 7年未満	43	2.3	7.0	34.9	41.9	14.0
	7年以上	52	5.8	21.2	32.7	32.7	7.7

図表 3-36 労働条件や待遇面の希望について優先順位をつけて説明できる

		全体 (人)	選択肢 (%)				
			0	1	2	3	4
			思 わ な い	そ や う や 思 わ な い	そ や う や 思 う	そ う 思 う	そ と う て も う
全体		135	2.2	17.8	41.5	29.6	8.9
性別	男性	112	1.8	19.6	39.3	30.4	8.9
	女性	23	4.3	8.7	52.2	26.1	8.7
年代	20歳代	6	0.0	16.7	50.0	33.3	0.0
	30歳代	51	0.0	17.6	45.1	17.6	19.6
	40歳代	67	4.5	20.9	35.8	37.3	1.5
	50歳代	11	0.0	0.0	54.5	36.4	9.1
職業相談の 担当	あり	107	0.9	16.8	44.9	27.1	10.3
	なし	28	7.1	21.4	28.6	39.3	3.6
職業相談の 経験年数	3年未満	40	2.5	10.0	42.5	27.5	17.5
	3年以上 7年未満	43	0.0	18.6	46.5	25.6	9.3
	7年以上	52	3.8	23.1	36.5	34.6	1.9

図表 3-37 労働条件や待遇面の希望について、どこまで譲歩できるのか説明できる

		全体 (人)	選択肢 (%)				
			0	1	2	3	4
			思 わ な い	そ や う や 思 わ な い	そ や う や 思 う	そ う 思 う	そ と う て も う
全体		135	3.7	24.4	34.8	31.1	5.9
性別	男性	112	4.5	25.0	33.0	31.3	6.3
	女性	23	0.0	21.7	43.5	30.4	4.3
年代	20歳代	6	0.0	16.7	66.7	16.7	0.0
	30歳代	51	3.9	19.6	39.2	29.4	7.8
	40歳代	67	4.5	26.9	29.9	32.8	6.0
	50歳代	11	0.0	36.4	27.3	36.4	0.0
職業相談の 担当	あり	107	1.9	24.3	34.6	33.6	5.6
	なし	28	10.7	25.0	35.7	21.4	7.1
職業相談の 経験年数	3年未満	40	5.0	20.0	37.5	30.0	7.5
	3年以上 7年未満	43	4.7	20.9	32.6	37.2	4.7
	7年以上	52	1.9	30.8	34.6	26.9	5.8

図表3-38 言語活動に対する肯定的評価^{注1)}の割合

質問項目	肯定的評価 ¹⁾ (%)	「とてもそ う思う」の 割合 (%)
どのような仕事ができるのか具体的に説明できる。	99.3	56.3
どのような仕事ができるのか、経験や仕事の実績をもとに説明できる。	98.5	62.2
自分の長所を仕事にどのように活かすことができるのか説明できる。	97.8	33.3
やりたい仕事に就こうとする積極的な意欲を説明できる。	97.8	51.1
これまでやってきた仕事の内容を具体的に説明できる。	97.8	50.4
やりたい仕事について、なぜやりたいのか説明できる。	97.8	45.9
直近の仕事内容を簡潔に説明できる。	97.8	28.9
仕事に対する姿勢や信念について自分の言葉で説明できる。	97.0	40.0
職場で協調しながら仕事を進めていく姿勢を説明できる。	97.0	34.1
これまでの経験をもとに自分の長所を説明できる。	94.8	31.9
やりたい仕事の内容を具体的に説明できる。	92.6	22.2
転職やこれまでの仕事の経験について筋道を立てて説明できる。	92.6	21.5
やりたい仕事に必要な知識や技術をどのようにして身につけたのか説明できる。	92.6	29.6
やりたい仕事に就くための努力や活動の内容を具体的に説明できる。	91.9	21.5
実現が可能なやりたい仕事の内容を説明できる。	91.1	14.8
新しい職場で仕事に取り組むための謙虚な姿勢を説明できる。	90.4	31.1
退職した仕事の不満を聞かれても冷静に説明できる。	89.6	14.1
退職の理由を批判や不満など後ろ向きな話を避けて説明できる。	88.9	20.7
退職の理由を夢や希望の実現など前向きな話と関係づけて説明できる。	87.4	25.2
自分の長所をアピールするものに絞って説明できる。	86.7	18.5
自分の短所について長所と関係づけて説明できる。	83.7	18.5
やりたい仕事の内容を狭い範囲に限定せずに説明できる。	83.7	13.3
自分の短所に対処する方法を説明できる。	83.7	8.9
第三者の納得が得られるように退職の理由を説明できる。	80.7	18.5
仕事上のつらい経験が今の自分に役立っていることを説明できる。	80.7	14.8
労働条件や待遇面の希望について、その理由を説明できる。	80.0	11.1
労働条件や待遇面の希望について優先順位をつけて説明できる。	80.0	8.9
ブランクの期間も含めて、これまでやってきた仕事を漏れなく説明できる。	79.3	15.6
3年後どうなっていたいのか説明できる。	78.5	13.3
労働条件や待遇面の希望について、どこまで譲歩できるのか説明できる。	71.9	5.9

注1 「ややそう思う」、「そう思う」、「とてもそう思う」の割合を足したものを肯定的評価の割合とした。

(3) 小括

面接試験のノウハウ本において効果があるとされる言語活動の指標ごとに、調査協力者が、就職への効果について、「ややそう思う」、「そう思う」、「とてもそう思う」のいずれかを選択した割合、つまり肯定的に評価した割合を**図表 3-38**に示す。

全ての指標において7割以上の調査協力者が肯定的に評価していた。また、性別（男性、女性）、年代別（20歳代、30歳代、40歳代、50歳代）、調査時における職業相談の担当の有無別（あり、なし）、職業相談の経験年数別（3年未満、3年以上7年未満、7年以上）などのいずれの категорияにおいても、6割以上の調査協力者が肯定的に評価していた。つまり、調査協力者の性別や年代別、職業業務の経験年数別などの違いに関わりなく、ノウハウ本から抽出された効果があるとされる言語活動は、過半数以上の調査協力者から就職に効果があると受け止められていたことになる。

「とてもそう思う」の割合に注目すると、「どのような仕事ができるか、経験や仕事の実績をもとに説明できる」が62.2%と最も高く、ついで「どのような仕事ができるのか具体的に説明できる」が56.3%、「やりたい仕事に就こうとする積極的な意欲を説明できる」(51.1%)、「これまでやってきた仕事の内容を具体的に説明できる」が50.4%と続く。応募者が自分自身の職歴を説明することができ、その職歴を根拠として自分自身の能力を説明でき、さらに就職への積極的な意欲を説明できることが、就職に効果的であると受け止められていることがわかる。

これらの言語活動について、「やりたい仕事について、なぜやりたいのか説明できる」(45.9%)、「仕事に対する姿勢や信念について自分の言葉で説明できる」(40.0%)と続く。これらの項目は、応募者が就職への意欲について、その根拠を説明したり、仕事に対する姿勢や信念について説明するといった言語活動だが、全て40%台であり、上述した職歴、能力、意欲の説明ほど、就職に効果的であると受け止められていない。

4 考察

本章の目的は、面接試験における効果的な言語活動を把握することにあった。そのため、面接試験のノウハウ本からノウハウに関する記述を抜き出し、KJ法を活用して、それらの記述を整理して、「仕事上の経験の説明」、「直近の仕事・可能な仕事の説明」、「希望する仕事の説明」、「仕事上の経験の解釈」、「希望する仕事への意欲の説明」、「自己概念（信念、長所、短所）の説明」、「労働条件・待遇面の希望の説明」の7つのカテゴリーに整理した。

さらに一つひとつのカテゴリーごとに記述を整理し、面接試験において効果があるとされる言語活動に関する項目を30作成した。これら30項目を活用し、公共職業安定所において職業相談業務の経験のある職員を対象とし、就職に対する言語活動の効果を評価する質問紙調査を実施した。その結果、調査協力者は、性別や年代別、職業相談業務の経験年数別などの

違いに関わりなく、ノウハウ本から抽出された効果があるとされる言語活動を、就職に効果があると受け止める傾向にあることがわかった。

ところで、ノウハウ本に共通する面接試験の意味内容の説明として、面接試験は応募者が自分自身をアピールする場であり、そのアピールする内容として抽出された職業能力、意欲、人間性の3つについて、7つのカテゴリーに当てはめて考えると、就職ができた場合、職場でどのような仕事ができるのか、ということを示す職業能力が「希望する仕事の説明」に、意欲が「希望する仕事への意欲の説明」に、人間性が「自己概念（信念、長所・短所）の説明」に、それぞれ相当すると言えよう。

「労働条件・待遇面の希望の説明」を除く、これらカテゴリー間の関係は、過去、現在、未来といった時間軸と、具体的な説明から抽象度の高い説明へ、といった抽象度の軸によって整理することができた。職業能力、意欲、人間性のアピールは、比較的抽象度の高い、未来のキャリアの説明をするカテゴリーに相当することから、応募者は、職業能力、意欲、人間性をアピールするために、「仕事上の経験の説明」、「直近の仕事・可能な仕事の説明」、「仕事上の経験の解釈」といった比較的具体的であり、過去・現在のキャリアの説明を根拠としていることが考えられる。

今後の課題としては、今回の調査では、公共職業安定所における職業相談業務の経験のある職員が応募者の言語活動の効果を評価したが、採用する側の人事担当者や経営者が、応募者の言語活動の効果をどのように評価するかを検討する必要がある。また、応募者の言語活動が、実際に就職にどのような影響を及ぼすかを検討する必要がある。さらに、就職のみならず、職場適応なども視野に入れ、こういった言語活動の効果を検証する必要がある。

参考文献

- オアシスインターナショナル（2006）．転職者のための面接テクニック フォレスト出版．
菊池一志（2002）．転職者のための面接試験での売り込み方 すばる舎．
小島美津子（2003）．採用される転職者のための面接トーク術 日本実業出版社．
採用情報研究会（2008）．至上添強の転職が決まる面接の受け方 ナツメ社．
中谷彰宏（2008）．面接の達人 2008 転職版 ダイヤモンド社．
細井智彦（2007）．転職面接 必勝法 日本実業出版社．
谷所健一郎（2006）．転職者のための面接必勝ルール すばる舎．

資料 1 : 面接試験における効果的な言語活動

小島美津子「採用される転職者のための面接トーク術」(2003)、谷所健一郎「転職者のための面接必勝ルール」(2006)、中谷彰宏「面接の達人 2008 転職版」(2008)の3冊の本について、面接試験のノウハウに関する記述を838箇所抜き出し、KJ法等により224箇所の記述に整理した。以下に224箇所の記述を示す。なお、記述の最後に引用元として、小島美津子(2003)は「K」、谷所健一郎(2006)は「Y」、中谷彰宏(2008)は「N」というように示した。

1 過去のキャリアの説明

(1) 仕事上の経験の説明

ア これまでやってきた仕事の内容を具体的に説明できる

- 自己紹介では、いままでどういう仕事をやってきたかをアピールしなければならない(N)。
- {基本的に就職における自己紹介というのは、「いままで何をしてきたのか」だが、} 転職における面接において、言わなければならない自己紹介の「いままで何をしてきたか」というときは、その「いままで」は「社会人になってから」を指している(N)。
- {前職での実績を聞かれた時、} 集団作業でやっていたことが多く、個人でやっていたことがほとんどない場合 {でも、} 集団作業の中で自分がしていた役割を話す(N)。
- {「前の会社ではどういう仕事をしていましたか?」} という質問に対して、} 具体的な業務内容というものを初対面の採用担当者に説明していくということが大切だ(N)。
- {「前の会社ではどういう仕事をしていましたか?」} という質問に対して、} 「前の会社では営業をやりました」という答えで終わってしまうことが非常に多い {が、} これではわからない {ので、} その場合必ず固有名詞と数字を入れることが大切だ(N)。
- {「前の会社ではどういう仕事をしていましたか?」} という質問に対して、} こういうことをやってきたという場合は、「こういう仕事内容で、しかもこういう業績をあげてきた」ということをアピールする(N)。
- 前の会社での実績を聞かれたら、{たとえば営業だったら、こういう商品をこれだけ販売していた、というような売り上げ実績や、何人の従業員を使ってこういうことをやっていました。とか、アシスタントなら、こういうアシスタントをやっていました。など} 具体的に答える(N)。

- {転職を繰り返している場合、それぞれの会社での業績を具体的に説明}しないと、途中でいつも放り出す人という印象を与えてしまう (N)。
- {転職面接の自己紹介では、} 数字と固有名詞を入れて具体的に話そう (N)。
- {転職面接の自己紹介では、} 新卒の面接の時と同様に、具体的に語らなければいけないということだ (N)。
- {前職の仕事内容についての質問で、} 関連して組織構成や所属部署の位置付け、仕事の進め方などを聞かれることもある (K)。
- 面接の職歴アピールで心がけたいのは具体性だ (K)。
- {正社員経験のないことを質問された場合、} 契約社員：派遣社員であっても、正社員と同等、それ以上の仕事をしてきたことをアピールする (Y)。

イ ブランクの期間も含めて、これまでやってきた仕事を漏れなく説明できる

- {「前の会社ではどういう仕事をしていましたか？」という質問に対して、職務経歴の} 説明を勝手に省略してはいけない (N)。
- {「前の会社ではどういう仕事をしていましたか？」という質問に対して、} 今いる会社と、新しく受ける会社がまったく畑違いだからといって、職務経歴を省略する必要はない (N)。
- {前職での実績を聞かれ、答える時、} 業界が違うから {専門的な話になって相手はわからないかもしれないから} 事細かな話はしなくていいだろうと判断して、決して省略したり抽象化してはいけない (N)。
- {前職での実績を聞かれたら、} こういう業務にかかわっていて、その中でも自分はこういう業務をやっていた、と {具体的に説明し、} 省略してはならない (N)。
- {退職後のブランク期間中のことについて質問された場合、} 特別な事情がある場合、簡潔に整理して説明する (Y)。
- {退職後} ブランク期間がある場合、具体的に何をやってきたのか、説明が求められる (Y)。

ウ 第三者の納得が得られるように退職の理由を説明できる

- {前の会社を辞めた理由について聞かれたら、応募者は} 明確に答えられなければいけない (N)。
- {前職をすぐに辞めたことを聞かれた場合、} 業績悪化等、やむを得ない理由の場合、面接官は納得する (Y)。
- {転職に関して、誰かに相談したかを聞かれたら、} 上司であれ両親であれ、「転職した

い」という事に対して、「こういうふうな意見が出たんだけど、自分はどう思う」と相談の時のやりとりまで含めて、採用担当者に説明できなければいけない（N）。

エ 退職した仕事の不満を聞かれても冷静に説明できる

- {前の会社での人間関係上の不満を聞かれた時、} たんに、そういうのはありませんと言うのではなくて、人間関係的にはこういう状況でしたという現状を把握して、説明できるようにしておかなければならない（N）。
- {前の会社での仕事上の不満を聞かれた時、} 自分自身が納得しながら{具体的な言葉で}説明できる事が大切だ（N）。

(2) 仕事上の経験の解釈

オ 転職やこれまでの仕事の経験について筋道を立てて説明できる

- {本当は昔からこういう仕事をやりたかったんです。といったとき、面接官から} 新卒時になぜ当社を受けなかったかと聞かれた時は、「あのときは・・・」と言いよどむ{ことはせず、} やりたいことがどう変わったかを、筋道を立てて話すことだ（N）。
- {転職を繰り返していて、やりたいことが次々と変わった場合、なんの脈絡もないように見え、行き当たりばったりの印象をどうしても与えてしまって不利なので、} 今まで替わってきた仕事に、自分なりの脈絡を付けて説明できることが大切だ（N）。
- {転職回数の多さについて質問されたら、} 技術やスキルを習得する上での経験をつみたかったなど、職務や転職理由の一貫性があれば説明できるようにしよう（Y）。
- 会社をいくつも替わって{、転職を繰り返して} いる場合は、それぞれの会社で一応目的を達成して、次の目的をまた見出したことを説明する（N）。
- {転職を繰り返している場合の理由で、} 同じ仕事をするために辞めた人は、「転職」ではなく「転社」であることを説明しよう（N）。
- {職歴関連のハンディについて、転職回数が多い場合のアピールは、} やむを得ず短期退職した理由を説明し、採用選考の支障を最小限に押さえる（K）。
- {志望動機を聞かれ、} いったん別の業種に入ったけれども、やっぱり好きな仕事をやりたいと思い直したという{「心残り型」の} タイプは、単に好きだけというだけではプロとしての意識に欠ける{という} 印象を{面接官に} 与えてしまう（N）。
- {前企業と自社との優劣を問う質問をされた時、} 前企業を批判するのではなく、やりたいことが実現できるということを説明する（Y）。
- {退職後のブランク期間中のことについて質問された場合、} 応募職種につながるスキル

や知識を習得してきた、というように自主的に努力してきた経緯をアピールしよう (Y)。

- {退職後のブランクがある場合、} 言い訳はマイナス評価だと理解しよう (Y)。
- {退職後のブランク期間中のことについて質問された場合、} “転職活動のみ” では説得力がない (Y)。
- {前の会社を辞めてから、しばらくブランクがあった場合、} 目的を持ってブランクを過ごしていたと言おう (N)。

カ 仕事上のつらい経験が今の自分に役立っていることを説明できる

- {前職での経験を聞かれた時、} 苦労してきた事というのはマイナスではなくて、その人がくぐってきた修羅場を通じて最終的には「こういうことができますよ」というアピールになる (N)。
- {前職での経験を聞かれた時、} その人にとってネガティブな仕事や自分のキャリアの中ではつまらない仕事やつらい仕事が、面接においては、よりアピールできる仕事になる事が多い (N)。
- 「いままで何をしてきたか」ということを語ろうとするときに、つい今までの楽しかった経験のみを語ってしまう {が、} 前の会社で印象に残っている「一番面白かった仕事」と「一番つらかった仕事」の両方を語らなければいけない (N)。

キ 退職の理由を夢や希望の実現など前向きな話と関係づけて説明できる

- {転職理由についての質問では、} 前職場では不可能だった仕事上の目標を {理由にあげるのが基本} (K)。
- {自己PRでは} 前職 (現職) でできず、応募企業で実現したい事に結びつけて回答する (Y)。
- {前の会社での仕事上の不満を聞かれた時、} 「こういうことを今までやってきていて、こういうことをやりたいと思うんだけど、それに対して前の会社ではこういう具合にできなかった」と、できるだけ具体的な言葉で説明できる事が大切だ (N)。
- {志望動機を聞かれ、「今やっている仕事にどうも限界を感じ・・・」という「限界型」の場合は、} 「自分としてはこういう事がやりたいけど、それが今いる会社ではできないので」と具体的な話をしなければならない (N)。
- {前の会社での仕事上の不満を聞かれた時、目的がない人間に不満はないので、} 目的の裏付けがある不満を語ろう (N)。
- {退職理由が、リストラや倒産といった会社都合の場合、} 前向きに意欲を示す事が大事 (Y)。

- {退職理由が、リストラや倒産といった会社都合の場合、} 自分の意思で応募している事をアピールする (Y)。
- {退職理由で}望ましいのは、「～がしたいから」という志望動機につながるものだ(Y)。
- {前の会社を辞めた理由について聞かれたら、}「なぜ辞めたか」ではなく「これから何をやりたいか」を答えよう (N)。
- {転職理由についての質問は、} 志望動機につながる前向きな理由 {を} あげるのが基本 (K)。
- 転職のいちばん大きな理由 {として} は、「前の会社で今までやっていたこと」と「これからやりたいこと」が違っていること {を説明する} (N)。

ク 退職の理由を批判や不満など後ろ向きの話を避けて説明できる

- <退職理由>は、「今の仕事は～が嫌だから」などというネガティブなものは避けよう (Y)。
- 面接官は転職理由について「前職が嫌だから、つらいから」などではなく、志望動機につながるやりたいことの実現を求めている (Y)。
- 面接では、具体的に何をするのが問われる {ので、転職理由について、} ただ「前職が嫌だった」{とか}「自分がやりたいことを探しに来た」{という} 応募者では採用されない (K)。
- {転職を考えているのだから、仕事の話になると、当然、仕事の話の中に不満が入ってくるが、} 自己紹介で仕事の話をするときは、グチにならないように気をつけないといけない (N)。
- {退職理由で}「人間関係がうまくいかなかった」という理由は {面接官に} 組織適応力に欠けると判断されることもあるので避ける (Y)。
- {退職理由で} 前職の批判は {面接官の} 印象が悪 {く}、自社でも同様の問題が起きると考える面接官もいる (Y)。
- {退職理由が} 業績不振による解雇の場合、{退職理由を聞かれても、} 上層部が悪い、あるいは企業体質に問題があるなど、他人事のような批判的回答は避けよう (Y)。
- {前職をすぐに辞めたことを聞かれた場合、} 仕事を投げ出したわけではない事を強調する (Y)。
- {前職をすぐに辞めたことを聞かれた場合、} 前職の批判 {をすること} について、面接官は好感を持たない (Y)。
- {前の会社での人間関係上の不満を聞かれた時、} {「上司とソリが合わなかったから」という理由だとしても、} その合わなかった上司とどのように合わせる努力をしたかということアピールする事が大切だ (N)。

2 現在のキャリアの説明

(1) 直近の仕事・可能な仕事の説明

ケ 直近の仕事内容を簡潔に説明できる

- {前職の仕事内容についての質問では、} 他業界の専門用語や略語の使用は避け、長くても40～50秒程度で話せるようにしたい (K)。

コ どのような仕事ができるのか具体的に説明できる

- 中途採用の面接において言わなければならないのは {自己紹介＝「何ができるか」と志望動機＝「何をやりたいのか」の} 2つだけ (N)。
- 中途採用の面接の自己紹介では、社会人として身につけたより技術的な能力をアピールしなければならない (N)。
- {キャリアについての質問で、} 過去の経歴は職務経歴書を見ればわかることなので、入社後、自分がどのような点で活躍できるか、面接官に理解できるように話してほしい (Y)。
- {退職理由が、リストラや倒産といった会社都合の場合、業績不振によるリストラや企業倒産による退職で転職する人は珍しくないの、} 退職理由を聞かれても、} 応募企業で貢献できる“強み”をアピールしよう (Y)。
- {就職における面接では、} すべてが売り込みなのだ (N)。
- {職歴が浅い場合、} 応募企業でできること {に話を集中させる} (Y)。
- 面接は応募者にとって、自分がどれだけ応募先企業にとって有益か {を} プレゼンテーションする場でもある (Y)。
- 新卒採用の自己紹介＝「いままで何をしてきたか」 {であるが、} 中途採用の自己紹介＝「何ができるか」 {である} (N)。
- {年齢が募集年齢より高いことを指摘された場合、} 応募企業に貢献できるスキルや経験を具体的に示してほしい (Y)。
- {自己アピールについて、} 実際に何がやれるのか、それを具体的に説明できない抽象論者では、説得力がないばかりか独りよがりな無責任発言のように聞こえてNG (K)。
- {この仕事を選んだ理由は何ですか？という質問をされた時のアピール方法は、自分がその仕事に抱いている気持ちの説明 {をすること} だけでなく、自分が持っている知識：技術：経験が入社後の業務とどうリンクするのかまでを {面接官に} 説明すること (K)。
- {志望動機の質問に対し、「憧れの業界だった」など、夢やあこがれを抱くのは悪い事で

はないが、重要なのは、そこで何が} できるか {だ} (K)。

- {志望動機では}単にやりたい事を伝えるだけでなく、「～で貢献したい」というように、応募企業にとってメリットになる内容を盛り込んで、アピールしよう (Y)。
- {当社のことについて、どの程度知っているかと聞かれるのは、「情報収集能力」を見られているので、}どういうルートを使って色々調べたのかということのアピールする (N)。

サ どのような仕事ができるのか、経験や仕事の実績をもとに説明できる

- {志望動機の質問をする時、面接官は、} 具体的な経験や実績を盛り込み、本気で語っているかを読み取っている (Y)。
- {就職における面接では、自己PRも自己紹介も、「今までこういう仕事をしてきて、こういうことができる」ということを言わなければならないが、}自己PRだからといって、実際より良く見せようとするのは不可能だ (N)。
- {転職面接の自己紹介では、} 受ける会社との畑違いの経歴は武器になる (N)。
- {前職での経験について聞かれた時、}「今まで何をしてきたか」という、今までやってきた仕事の中身を通して、「何ができるか」ということをアピールする (N)。
- {「自分の“強み”」を問われる質問では、} 前職の経験から、具体的な事例や実績を盛り込みアピールする (Y)。
- キャリアの話で大切なのは、「それを {未来に} どう活かすか」だ (Y)。
- {「前の会社ではどんな仕事をしていましたか」という質問では、} 応募企業で求められた人材をイメージした上で、求められるスキルや経験を強調して回答しよう (Y)。
- {転職回数の多さについて質問されたら、} 今までの経験を、応募企業で活かせる事を説明する (Y)。
- {前職の仕事内容についての質問では、} 直近の仕事内容について話すのが基本だが、応募先の業務に関連した実務経験があれば {、直近の仕事内容じゃなくても、} そちらをクローズアップ {して答える} (K)。
- {退職理由が、リストラや倒産といった会社都合の場合、} 業績不振によるリストラや企業倒産による退職で転職する人は珍しくないので、{退職理由を聞かれても、} 今まで培ってきた職務経験に自信を持ち、アピールしよう (Y)。
- {退職理由、志望動機、今までの職務経歴、自己PR (強み) の定番質問は、} すべては「御社でこれだけ貢献できる」につなげる (Y)。
- {経験がないことを突っ込まれた時、}自分ならではの経験をあたらしい仕事に活かせることをアピールしよう (N)。
- {中途採用の面接では、} たとえ女性であれ、性格よりまずどういう仕事をしてきて、どういう仕事ができるかということの方が大切 (N)。

- {就職における面接では、} 自己紹介は、「いままでこういう仕事をしてきて、こういうことができる」ということを言わなければならない (N)。
- {志望動機を聞かれ、} いままでせっかく別の業種の仕事をしていたのなら、その別の業種でやってきたことを好きな仕事に活かすアピールの仕方を考えること (N)。
- {志望動機の質問に対し、} 応募者の多くは、志望動機を自分自身のキャリアアップと結びつけて回答するが、それだけでは不十分 (Y)。
- 面接では、職務経歴書に記載されている内容をすべて読み上げるのではなく、応募企業が求める人材とマッチングする部分を強調して説明するといい (Y)。
- {今までの職務経歴について} だらだらと経歴を並べるだけでは {面接官} に評価されるのは難しい (Y)。
- {新入社員と同じ給与額になる事の確認について、} 能力について自信を示して受け入れよう (Y)。
- {年齢制限でのハンディがある場合のアピールは、} 業務 {経験を} プラス材料として伝えていくのが基本 (K)。
- {年齢制限でのハンディがある場合のアピールは、} 業界知識の深さ {をプラス材料として伝えていくのが基本} (K)。
- {年齢制限でのハンディがある場合のアピールは、} スキル資格 {をプラス材料として伝えていくのが基本} (K)。
- 面接で {仕事上の} 失敗を聞かれたら、あなたが巻き込まれたアクシデントで、あなたがどう対応してリカバリーしたかという話 {をして、} あなたの社会人としてのリカバリー能力をアピールするのだ (N)。
- {同業種経験者への、「前の会社との違い」という問いに対し、} 前職の経験を活かして活躍する姿を面接官にイメージさせるためにも、応募先で貢献できる事を具体的にアピールしよう (Y)。
- {正社員経験のないことを質問された場合、} これまでの実績をアピールしよう (Y)。
- {前職での経験について聞かれた時、} たとえ入社して2年とか、ひどい場合には1週間 {の在職期間} であったとしても、もう大学時代の話よりは最初に入った会社での話をしなければいけない (N)。

(2) 自己概念 (信念、長所・短所) の説明

シ 仕事に対する姿勢や信念について自分の言葉で説明できる

- {自己PRに関する質問では、} 業務への取り組み姿勢や仕事における信念といった、より人間的なスタンスで回答しよう (Y)。

- {退職理由、志望動機、今までの職務経歴、自己PR（強み）の定番質問の} 回答のポイントは、具体的な事例や実績などを盛り込み、自分の言葉で話すことだ（Y）。
- {「この仕事に大切なものは何か」を問われる質問では、} 経験者は前職の実例を交えて説明する（Y）。

ス これまでの経験をもとに自分の長所を説明できる

- {正社員経験のないことを質問された場合、} フリーター経験でも“強み”はアピールする（Y）。
- {あなたの「強み」についての質問で、面接担当者は精神論ではなく、} 具体性 {のある回答} を求めている（K）。
- {給料はいくら欲しいかと聞かれた時、} たとえば、自分は勉強している本にはこれこれの金を使って、そのためにはこれぐらいの生活費でまかなっているというような、自分の金銭感覚をアピールする（N）。
- {給料はいくら欲しいかと聞かれた時、} 自己投資のお金の使い方から金銭感覚があることをアピールしよう（N）。
- {年齢制限のハンディがある場合のアピールは、} 人生経験なども {プラス材料として伝えていくのが基本}（K）。
- {長所：短所を問われる質問では、} 抽象論ではなく、自分らしい表現も工夫して {回答して} いく必要がある（K）。
- {自己PRに関する質問では、} {回答に} 具体的な事例を添えると、面接官の印象に残る（Y）。

セ 自分の長所をアピールするものに絞って説明できる

- {長所と短所についての質問で長所を} 数多くあげるのではなく、インパクトのある長所を絞り込む（Y）。
- {「あなたの強み」について質問され、} 職務全般の話を始めたりするのはピント外れ（K）。
- {自己PRに関する質問では、} 仕事に役立つ事をアピールする（Y）。

ソ 自分の長所を仕事にどのように活かすことができるのか説明できる

- {異業種出身者への応募企業に対する質問で} 職務上の“強み”を事前に整理し、応募

企業で活かせる事を、アピールしよう（Y）。

- 「自分の“強み”」を問われる質問では、} 求められている職務で“強み”を発揮できる事を伝える（Y）。

タ 自分の短所について長所と関係づけて説明できる

- {長所と短所についての質問で、} {面接官は、長所についてはそれほど問題にしないが短所については、仕事でどのような影響を及ぼすかという点で注目する {ので、} 短所はできる限り当たり障りのない長所と裏腹な回答が望ましい（Y）。

チ 自分の短所に対処する方法を説明できる

- {長所と短所についての質問で、短所を} 自覚したうえでリカバリーしていることを伝える（Y）。

ツ 新しい職場で仕事に取り組むための謙虚な姿勢を説明できる

- {有名企業や役所で勤続したキャリアがある場合、採用を尻込みさせる理由になることもあるので、} 謙虚な姿勢で一からのスタート {していくこと} をアピールする（K）。
- {第2新卒で経験が何もない場合、} 新人としてやり直す謙虚さがあることを示そう（N）。

テ 職場で協調しながら仕事を進めていく姿勢を説明できる

- {有名企業や役所で勤続したキャリアがある場合、採用を尻込みさせる理由になることもあるので、} 協調性 {をアピールする}（K）。
- {有名企業や役所で勤続したキャリアがある場合、採用を尻込みさせる理由になることもあるので、} 順応性の強調 {をアピールする}（K）。
- {年齢をとり過ぎていることを指摘された時、採用担当者は、応募者が組織になじまないのではないか、柔軟性がないのではないか、浮いてしまうのではないか、という} 3つの点において問題がないことを話す事ができればよいのだ（N）。

3 未来のキャリアの説明

(1) 希望する仕事の説明

ト やりたい仕事の内容を具体的に説明できる

- {転職の場合、前職の経験を活かして応募企業で貢献するということが前提になるので「当社ではどのような仕事をしたいですか」という質問の回答では、面接官は} 経験職種であればあいまいな表現ではなく、具体的な内容を求めている (Y)。
- {「当社でどのような仕事をしたいですか」と質問された時、} やりたい職務を具体的に述べよう (Y)。
- {志望動機を聞かれ、}「お客様に対して何か・・・」{など、}「何か」という言い方をしたら、必ずその後ですぐ、「たとえば{こういう事がやりたい}」と{具体的な自分の『やりたいこと』を} 続けなければならない (N)。
- {志望動機が}「前からその会社に入りたくて、中途採用の募集があったので、ぜひ転職したいと思った」{では、}「就社」{であり、}しっかりとやりたいことを貫くための「就職」である点をアピールしなければならない (N)。
- {志望動機の質問に対し、}「憧れの業界だった」など、夢や憧れを抱くのは悪い事ではないが、重要なのは、そこで何がしたいか、だ (K)。
- {志望動機の質問に対し、}応募したいのだから興味や関心があるのは当然{なのだから} どういう理由で事業内容のどこに興味があるか、まで言わないと意味がない (K)。
- {転職の面接で、何をやりたいかと聞かれて、} やりたいことが具体的に見えていることが、その人の意欲である (N)。
- {「当社でどのような仕事をしたいですか」と質問された時、} 具体的な回答で真剣さをアピールする (Y)。
- {志望動機の質問に対し、}「～に興味があるから」では一步足りない (Y)。
- {中途採用面接は特定の配属先を前提に進められるので、面接で} やりたいことをはっきり言わないと、前にやっていた同じ仕事をさせられる (N)。
- 何かを言っているようで、具体的にはさっぱり何も伝わってこない「ブラックボックス型」{のような、例えば}「情報サービス」「コンサルティング」「企画：営業」というような {言葉を使った} 言い方は、まったく具体性がなく、面接官には伝わらない (N)。
- {転職の面接を受ける時には、}すでに新しくやりたい事というのが具体的に自分で分かっている、その話までできなければいけない (N)。
- 中途採用の面接において言わなければならないのは{志望動機＝何をやりたいのか}(N)。
- {職歴が浅い場合、} 応募企業でやりたいことに話を集中させる (Y)。

ナ やりたい仕事の内容を狭い範囲に限定せずに説明できる

- {転職を繰り返している理由で、同じ仕事を続けていくために替わっていく場合}、あなた自身のやりたいことというのが狭い範囲に限られてしまっていて、組織人として融通性があまりにもない人だと解釈されてしまわないようにすることだ (N)。
- {希望職種以外で採用された場合を問う質問は、} 応募者がどれだけ仕事に対して柔軟性があるかを見極めている (Y)。
- {応募者の年齢が高い場合、} 柔軟に取り組む姿勢を示す (Y)。

ニ 実現が可能なやりたい仕事の内容を説明できる

- {「当社でどのような仕事をしたいですか」と質問された時、} 応募先 {の会社では} 実現不可能な仕事を {したいなどと} 回答しない (Y)。

ヌ 再就職後の生活や仕事のイメージについて、具体的に説明できる

→ 「3年後どうなっていたいのか説明できる」に変更

- {志望動機の質問に回答する際、} そこで活躍する自分の姿をイメージすると言葉や感情に信憑性が増す (Y)。
- {「10年後、どうなっていたいですか」という質問では、} 漠然としたイメージではなく、具体的な姿を語る (Y)。
- {「10年後、どうなっていたいですか」という質問で、} 面接官は応募者が、明確なキャリアビジョンを持って応募しているかをチェックしている (Y)。
- {「10年後、どうなっていたいですか」という質問では、} 目標とプロセスを語ろう (Y)。
- {キャリアについての質問に対し、} 将来のビジョンがないまま自慢話に終始していても面接官には響か {ない} (Y)。
- {「当社でどのような仕事をしたいですか」と質問された時、} 仲良く、明るくという漠然とした表現は {面接官に} 好感をもたれない (Y)。

(2) 希望する仕事への意欲の説明

ネ やりたい仕事について、なぜやりたいのかを説明できる

- {志望動議では、応募企業だからこそ入社したいという具体的な理由が求められるの

で、}「経理経験があるから経理の募集に応募した」{など}という回答では、面接官は興味を示さない（Y）。

- {この仕事を選んだ理由は何ですか？という質問をされた時のアピール方法は、}業界や業務に対する{自身の}理解の度合いを示す（K）。
- {有名企業や役所で勤務したキャリアがある場合、}採用を尻込みさせる理由になることもある{ので、}明確な志望動機をアピールする（K）。
- {志望動機の質問に対し、自分の何を生かし、どう接したいのか、まで話さないと、}動機の甘さを{面接担当者に感じさせてしまう}（K）。
- {当社の他に研究した複数の会社とは、たとえばどういう会社ですか？と聞かれたら、}それぞれの複数の会社をどういう基準で選んだか、自分のやりたいことというテーマを通じて説明できなければならない（N）。
- {「他に応募している会社はありますか」という質問では、}どこでもいいから応募しているという印象を与えないために、業界や職種に統一性を持たせる（Y）。
- {志望動機の質問に対し、}なぜその会社を選んだのか明確にする（Y）。
- {他に受けている会社を聞かれた時、会社で選んだ}「就社」ではなく{仕事で選んだ}「就職」であることをアピールしよう（N）。
- {前企業と自社との優劣を問うのは、}面接官は、応募企業だからこそ入社したいという意思を確認している（Y）。
- {当社のことについて、どの程度知っているかと聞かれた時、}集めた情報を、やりたい事と重ね合わせて述べなくてはいけない（N）。
- {なぜ当社に応募したのか？という質問の応答では、}同じ職種や条件の求人が複数ある中で、「なぜこの会社を選んだのか」を説明する必要がある（K）。
- {なぜ当社に応募したのか？という質問の応答で、}何が選択基準だったかを明確にしてもらえば、弊社の実情との間にギャップがないかも相互確認できる（K）。
- {同業種経験者への、「前の会社との違い」という問いに対し、}応募企業だからこそ働きたいという具体的な理由が必要だ（Y）。
- {同業種経験者への、「前の会社との違い」の問いに、}応募企業だからできる事を説明する（Y）。

ノ やりたい仕事に就こうとする積極的な意欲を説明できる

- {正社員経験のないことを質問されたら、}フリーター経験しかない事を悲観的に考えず、諦めずに積極的な姿勢を示そう（Y）。
- {正社員経験のないことを質問された場合、}仕事へのこだわりを伝えよう（Y）。

- {正社員経験のないことを質問された場合、}長くきちんと勤務していく姿勢を示す(Y)。
- {職歴関連のハンディについて、転職回数が多い場合のアピールは、}応募先企業への勤続意思をアピールして面接担当者に納得してもらうことで、{採用選考の支障を最小限に抑える}(K)。
- {第2新卒で経験が何もない場合、}新卒よりも仕事に対する意欲があることを示そう(N)。
- {実務未経験というハンディがある場合、}明確な志望動機と意欲をまず伝える(K)。
- {退職理由が懲戒免職の場合、}状況は厳しいと思うが、{過去の反省すべき点をきちんと認めた上で、今後の仕事への}真剣な気持ちを説明する事が、唯一の方法だ(Y)。
- {退職理由が懲戒免職の場合、}過去の事実を端的に述べて、反省すべき点をきちんと認めた上で、今後の仕事への取り組み姿勢をきちんと説明しよう(Y)。
- {「何か質問はありますか」と聞かれ}質問する{内容}は、業務を行う上での前向きなものが望ましい(Y)。
- {「何か質問はありますか」と聞かれ、}ない場合も「ありません」とワンセンテンスで終わらせず、「特にございませぬ。説明をお聞きし、より一層入社したいと思いました。」と入社への意欲をアピールする(Y)。
- {転職で給料が下がる事もままあるが、}下がったとしても、あえてその仕事をやりたいということアピールすることが大事だ(N)。
- {新入社員と同じ給与額になる事の確認について、}入社後実力を見てほしいとアピールすることで、新卒新入社員と比較し能力が高いことを示唆する(Y)。
- {応募先の雇用：契約形態で働いた経験がない場合であり、それが正社員の場合、}“就社”の意識や勤続意思{などのアピールが必要}(K)。
- {結婚したあと仕事はどうするか問われる質問では、仕事を}続ける意思を明確に伝えよう(Y)。
- {結婚の予定を聞かれたら、}結婚後も働く意思があるなら、その旨を伝えたほうが良い(N)。
- {すでに結婚している女性に対し、「家族はどういう意見か」ということを聞かれた時、}たんに「家庭にいても退屈だから」というあやふやな気持ちでは、「仕事もイマイチね」とまたすぐ辞めそうだと面接官は判断してしまう(N)。
- {結婚についての質問をされた場合、}勤続意思や応募先での将来目標などを伝え、結婚に左右されない仕事姿勢を伝える(K)。
- {結婚したあと仕事はどうするのかを問われる質問では、}仕事への意欲、熱意をアピールしよう(Y)。
- {育児との両立は可能か確認したい場合、}仕事を続けていきたいという姿勢で質問する(Y)。

- {新入社員と同じ給与額になる事の確認について、} 問題ないという回答でも、合わせてチャレンジ精神を示す (Y)。
- できないことを要求されてもチャンスととらえ、チャレンジする前向きな姿勢を示そう (Y)。
- {仕事内容のズレを感じた場合、} やりたくないというスタンス {で確認をする応募者の} 採用は難しい (Y)。
- {育児との両立は可能か確認したい場合、企業は応募者をどのように活用できるかという点に着目しているので、} あくまでも企業貢献していきたいというスタンスで質問しよう (Y)。
- {希望職種以外で採用された場合を問われた時、} 理想的な回答は、チャレンジしていく姿勢を示すこと (Y)。
- {給料はいくら欲しいかと聞かれた時、} 何に自己投資しているかを話して、やりたいことをアピールしよう (N)。
- {年齢が募集年齢より高い場合、} 前職の経験がすべてではなく、応募企業で積極的に仕事をしていく姿勢を示す (Y)。
- {年齢が募集年齢より高い場合、} 新しい事にチャレンジする姿勢を示す (Y)。
- {前の会社を辞めてから、しばらくブランクがあった場合、} そのブランク {という、広い意味での} 武者修行中にした経験を、新しい会社に入って活かすのだというアピールをすべきなのだ (N)。
- {経験がないことを突っ込まれた時、} 自分ならではの経験を新しい仕事に活かせることをアピールしよう (N)。
- {当社のことについて、どの程度知っているかと聞くのは} どれくらいその会社のことを真剣に調べているかという事で「入社への熱意」を見られている (N)。
- {第2新卒で経験が何もない場合、} いま何がやりたいのかをアピールする事で就社ではなく、就職であることを強調する (N)。
- {志望動機の質問に対し、} 応募企業で貢献したい事を {回答に} 盛り込む (Y)。

ハ やりたい仕事に就くための努力や活動の内容を具体的に説明できる

- {この仕事を選んだ理由は何ですか？という質問では、} 行動意欲の証明として、すでにスタートしている勉強などを具体的に伝えられると、経験値の低さをカバーできる (K)。
- {正社員の経験がなく} アピール材料がない場合、応募職種に必要なスキルや知識 {など} を習得できるものは自ら習得する姿勢を示す事が大切だ (Y)。
- {経験がないことを突っ込まれた時、経験のなさをクリアするために、} 経験のないものに挑戦しようという意欲を見せる {という方法もあるが、} 精神論でアピールするだけで

は物足りない (N)。

- {実務未経験というハンディがある場合のアピールは、} 将来目標はもちろん、未経験の仕事に就くために「資格を取得した」「独学で〇〇を取得した」などの行動実績をアピールする (K)。
- {実務未経験のハンディがある場合のアピールは、未経験の仕事に就くためにやってきた具体的な努力の“経験”の他、パソコンスキル等、} 応募先企業で応用できる業務知識や基礎技能 {などの“スキル面の経験”} があれば、ハンディの埋め合わせになる (K)。
- {実務未経験のハンディがある場合のアピールは、未経験の仕事に就くために「資格を取得した」「独学で〇〇を取得した」などの行動実績の他、} 応募先の業界や仕事と接点を持った“経験”も、業務への理解を示す上で効果がある (K)。
- {資格をもっていることは、} 熱意が形になっているという点で、精神論を語るより、目に見える説得力があるということなのだ (N)。
- {「なぜ異業種のこの仕事を選んだのか」の問いに対し、未経験でも、} 受け身の姿勢ではなく、自ら習得していく積極性を示す (Y)。
- {自己アピールについて、} たとえ未経験の仕事でも、応募先の教育訓練を期待するのではなく、自分なりに貢献できる点をアピールしないとNG (K)。
- {当社のことをどの程度知っていますか？という質問では、} 知ろうと努力した姿を見せることが大切 (K)。

ヒ やりたい仕事に必要な知識や技術をどのようにして身につけたのか説明できる

- {前職の仕事内容についての質問で重要なのは、志望先で役立つスキルや適性を、} どのように {身に付けたかを伝えることだ} (K)。
- {前職の仕事内容についての質問で} 重要なのは、志望先で役立つスキルや適性を、どこで身に付けたかを伝えることだ (K)。
- {「当社でどのような仕事をしたいですか」と質問された時、} 前職の経験を活かして、貢献できる職務を整理し、具体的に説明する (Y)。
- {「前の会社ではどんな仕事をしていましたか」という質問では、} 求められている能力を強調する (Y)。
- {前職の仕事内容についての質問で重要なのは、志望先で役立つスキルや適性を、} どのくらい {身に付けたかを伝えることだ} (K)。

4 労働条件・待遇面の説明

フ 労働条件や待遇面の希望について、その理由を説明できる

- {勤務条件、待遇の質問をする場合}「〇〇店に配属してもらえますか？」などというよりも、事情を話して会社の対応を尋ねる方がベター（K）。
- {新入社員と同じ給与額になる事の確認について、} 問題がある場合は、事情を説明する（Y）。
- {労働条件：待遇面での確認質問に対し、} 期待に添うのが難しい場合は、「No」という回答に加えてその理由を説明 {する}（Y）。
- すでに結婚している女性 {に対し}、「家族はどういう意見か」ということ「を聞くのは、仕事と家庭を」両立していくという事は、精神論だけではなかなか難しい問題で、時には家庭を犠牲にしなければならないことも少なくない {ので、} それについてきっちり自分の中で整理がついているかどうかを問われる（N）。
- {賃金について質問する場合、} 入社したいので何とか必要な収入を確保したい、という真剣な気持ちを伝える（K）。
- {賃金について質問する場合、} 残業手当等、諸手当関連などの詳細な質問をするかどうかは自分にとって入社必須条件になる事であれば、理由も述べて確認する（K）。
- 転居を伴う異動が難しい場合、会社の指示に従えない状況では気持ちよく仕事ができないので、現状を説明しておいたほうが良い（Y）。
- {転勤は可能かどうかの質問で、転勤に} 支障がある場合は、事情を説明する（Y）。
- {「転勤はできますか」と聞かれたとき、} たんに「本社でないと困ります」というのではなく、自分のやりたい事と関連付けて、勤務地に対する希望を述べるようにする（N）。
- {残業や休日出勤は可能かどうかの質問では、} 家庭環境などの理由で難しい場合は、事情を説明する（Y）。

へ 労働条件や待遇面の希望について優先順位をつけて説明できる

- {雇用形態について、契約社員からでもいいかと打診された場合、} 自分が何を重視しているか伝える（Y）。
- {労働条件・待遇面等の}「条件」に関する {確認} 質問の回答は、主張すべき点は主張しなければいけない（Y）。
- {労働条件・待遇面での確認質問に対し、期待に添うのが難しい場合は、} できれば企業側の希望に添えるよう努力する姿勢を示そう（Y）。

- {残業や休日出勤は可能かどうかの質問で、}面接官はできるかどうかについての明快な回答を求めている (Y)。
- {残業・出張を対応できるか質問されたら、}まず即座に「できます」と業務対応の基本姿勢をストレートに伝えてしまい、そのうえで希望条件に合う会社かどうかをチェックする (K)。

ホ 労働条件や待遇面の希望について、どこまで譲歩できるかを説明できる

- {転勤は可能かどうかの質問で、転勤に支障があり、}現在は難しくても、将来に向けて善処する姿勢を示す (Y)。
- {残業や休日出勤は可能かどうかの質問では、家庭環境などの理由で難しい場合は、}可能になるよう善処すること {を説明する} (Y)。

資料 2 : アンケート票

キャリア表現の効果についての アンケート

(独) 労働政策研究・研修機構 労働大学校
キャリアガイダンス部門

<アンケート協力のおお願い>

労働大学校キャリアガイダンス部門では、キャリア・コンサルティング技法等に関する研究に取り組んでいます。

本研究では、職業相談やキャリア・コンサルティングの効果の一つとして、求職者が自分のキャリアに関する考え方や意思決定について説明できるようになること（これを「キャリア表現」と言います）を考えています。そのため、こういったキャリア表現に関する事項を整理し、Q1に示すような項目を作成しました。

このアンケート調査では、企業等の採用面接試験に対し、離・転職者である求職者がQ1の項目に示すようなキャリア表現ができるように準備しておく、就職に効果的であると思うか、職員の皆様に回答をお願いしたいと思います。

提供頂いた情報は、職業相談の効果を測定するための質問項目の精選等に使用するとともに、個人名などプライバシーに関わることを外部に漏らすようなことは一切ございません。

お忙しい中を大変、恐縮でございますが、アンケートの趣旨をご理解いただき、何卒、ご協力をお願いします。

<回答上の注意>

1. 回答は質問に応じて、選択肢の番号に○をつけるか空欄に数字をご記入ください。
2. アンケートのQ1は次の手順でご回答ください。
 - ① 質問項目について、「そう思わない」もしくは「そう思う」のいずれかを決めます。
 - ②-1 そう思わない場合、「そう思わない(0)」か「ややそう思わない(1)」の2段階で評価します。
 - ②-2 そう思う場合、「ややそう思う(2)」、「そう思う(3)」、「とてもそう思う(4)」の3段階で評価します。

【例題】

	そう思わない	そう思う
	やや そう 思わ ない	やや そう 思 う
	そ う 思 わ な い	そ う 思 う
	そ う 思 わ な い	と て も そ う 思 う
リンゴよりミカンの方が好きだ。.....	0-1	2-3-4

就職に効果的であると思えますか？

そう思わない そう思う
 や や
 そう そう
 思 思
 わ わ
 な な
 い い

- (16) これまでやってきた仕事の内容を具体的に説明できる。．．．．． 0-1-2-3-4
- (17) やりたい仕事に就こうとする積極的な意欲を説明できる。．．．．． 0-1-2-3-4
- (18) 仕事に対する姿勢や信念について自分の言葉で説明できる。．．．．． 0-1-2-3-4
- (19) 自分の短所に対処する方法を説明できる。．．．．． 0-1-2-3-4
- (20) やりたい仕事の内容を狭い範囲に限定せずに説明できる。．．．．． 0-1-2-3-4
- (21) 転職やこれまでの仕事の経験について筋道を立てて説明できる。．．．．． 0-1-2-3-4
- (22) 新しい職場で仕事に取り組むための謙虚な姿勢を説明できる。．．．．． 0-1-2-3-4
- (23) ブランクの期間も含めて、これまでやってきた仕事を漏れなく説明できる。．． 0-1-2-3-4
- (24) 労働条件や待遇面の希望について、どこまで譲歩できるのか説明できる。．．． 0-1-2-3-4
- (25) 直近の仕事内容を簡潔に説明できる。．．．．． 0-1-2-3-4
- (26) 職場で協調しながら仕事を進めていく姿勢を説明できる。．．．．． 0-1-2-3-4
- (27) 仕事上のつらい経験が今の自分に役立っていることを説明できる。．．．．． 0-1-2-3-4
- (28) 労働条件や待遇面の希望について優先順位をつけて説明できる。．．．．． 0-1-2-3-4
- (29) 実現が可能なやりたい仕事の内容を説明できる。．．．．． 0-1-2-3-4
- (30) 退職の理由を批判や不満など後ろ向きな話を避けて説明できる。．．．．． 0-1-2-3-4

Q2. あなた自身についてお聞きします。

(1) 性別について教えてください。

1. 男性 2. 女性

(2) 年齢について教えてください。

1. 10代 2. 20代 3. 30代
4. 40代 5. 50代 6. 60代以上

(3) 現在、職業相談業務（高齢者、障害者を含む）を担当されていますか。

1. はい 2. いいえ

(4) 平成22年6月現在における、職業相談業務（高齢者・障害者を含む）の通算年数は何年ですか。経験がない場合、0年0ヵ月とご記入ください。

約 年 ヵ月

○アンケート票の記入にあたり、不明な点がございましたら、お手数ですが下記の連絡先にお問い合わせください。

【連絡先】

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 労働大学校
キャリアガイダンス部門 西村公子、榎野（かやの）潤

〒351-0023 埼玉県朝霞市溝沼 1983 番地の2

電話：(048)463-1581(内線番号 513)

FAX (048)463-1375

E-mail：jkaya@jil.go.jp

————— **ご協力ありがとうございました。**