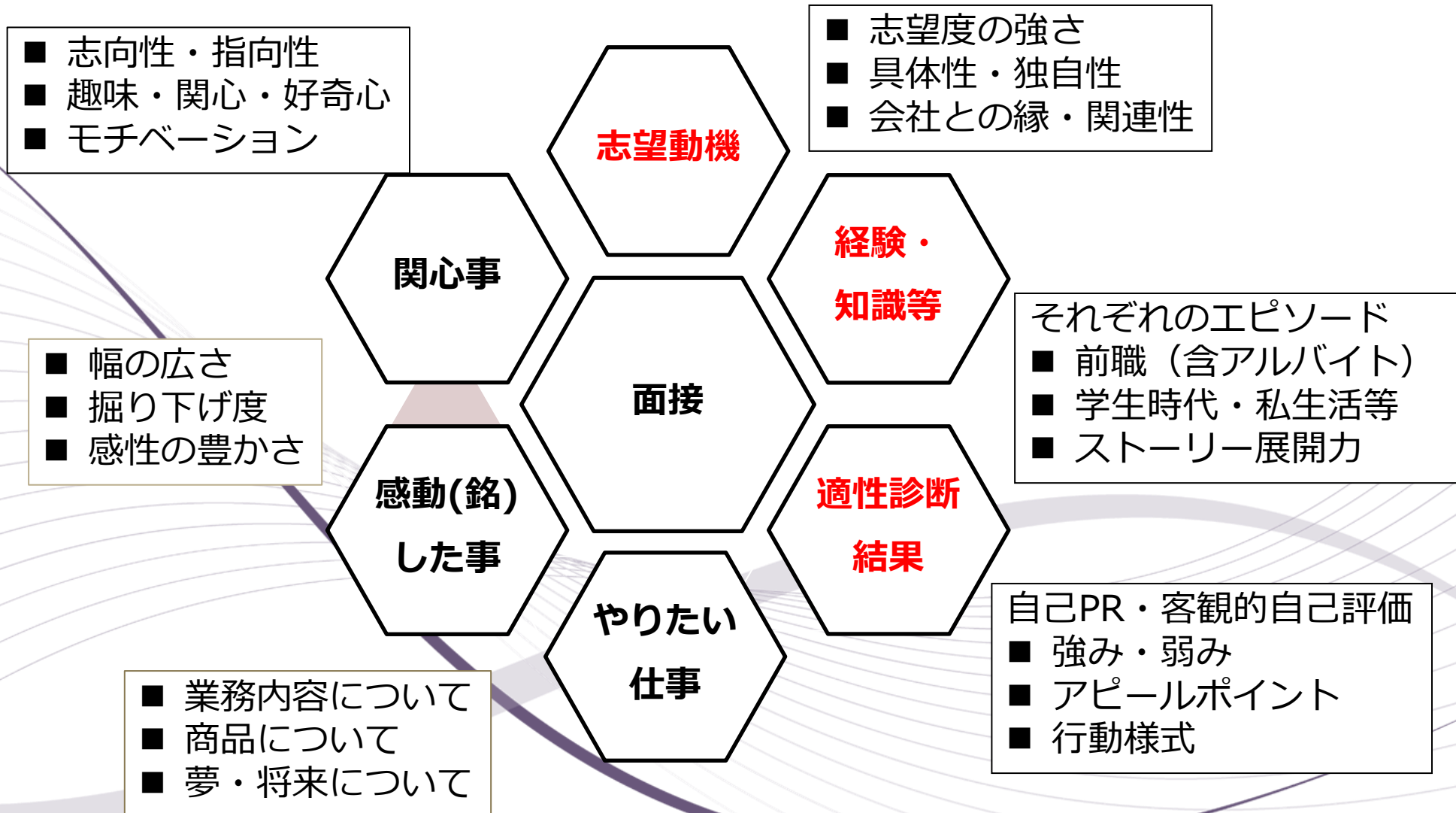


転職支援プロセス (重要要素確認セット)

一般財団法人 雇用開発センター

転職成功の概念図（重要3点セット）



アジェンダ

- 自己紹介シート（取扱説明書）
 - ・ 3点セットの準備作業として行う
 - ・ 自分について知っていることを伝える
- 重要3点セット（差別化要因(ツボ)）とは？
 - ・ 志望動機の確認（業界別、企業別、職種別書き分け）
 - ・ 業務に活かせる経験・知識（エピソード）
 - ・ 自己分析/PRポイント（性格とコンピテンシー）
- 評価されるポイント（一緒に働きたい人物か？）
 - ・ 業界・職種・会社研究が行われているか
 - ・ 仕事を通して取り組みたいことが明確か
 - ・ 自分を掘り下げ、向き・不向きを理解しているか
 - ・ 今後の成長を期待できる人物であるか

0-1. 自分の取扱説明書について⇒自己紹介

どんな時に使うか？

1. 一般的使い方

- ① 新しいメンバーが増えた時の相互理解
- ② チームの雰囲気を変えたい時の空気の一掃やきっかけ
- ③ 組織の大幅変更または新設時のキックオフミーティング

2. 応用例

- ① **キャリアカウンセリングの導入部**
- ② ジョハリの窓の説明用ツール
- ③ 新任マネージャー研修の実施前
- ④ 部門の定例行事として行う
- ⑤ 他人が作る（結成後しばらく時間が経過した場合）

ワークショップの場合

- 1. 事前に資料を配布しておく
- 2. 関係者またはチームメンバーを全員集める
- 3. 4-6人一組のチームを作る
- 4. 商品役、進行役、質問者（残り）を決める
- 5. 他のメンバーは質問をしながら、楽しく理解を深める

注記：

- ① 時間内にできる箇所だけでもよい
- ② どの欄から始めてもよい
- ③ 質問者は原則質問のみ（補足説明可）
- ④ 共働の姿勢で臨み説教や意見をしない
- ⑤ この場限りとし、外に漏らさない

0-2.〇〇さんの取り扱い説明書⇒別添

1. 商品説明		4. モチベーションが下がった時	
仕様	特技：	症状	
	経験：		
	強み：	原因	
	売り：		
用途		処置	
2. 私の上手な使い方		5. お手入れ方法	
仕事		職場	
褒め方		自分	
叱り方		その他	
3. 取り扱い注意！！		6. 備考・感想	
言葉		補足：	
行動			

注記：実際の記入・提出は別紙フォーマットをお使い下さい。

志望動機

1-1. 志望動機の記入法

- 今までの経験や知識を総動員して、志望動機を簡潔にポイントを絞って記入することが大事です。
 - 志望度の強さを自然にアピールすること
 - 具体性/独自性/意外性があること
 - 業界/会社の魅力や自分との関連性（運命性）を盛り込む
 - 応募している職種へのこだわりと将来のキャリアプランを記入
- 例えば、次のような、泣かせ視点を盛り込む
 - 過去にビジネス市場で出し抜かれたことがある
 - 本社/支社等が近くにあり、親近感がある
 - 家族知り合いなどが同じ業界におり、生き生きと働いている
 - 以前、商品サービスの提供を受けたことがあり興味があった

1-2.志望動機の記入例①

以下はコンサル会社への志望動機です。4つの視点（バランススコアカード）で整理しています。会社によって重要度が変わります。

■ 人の成長視点

- レベルの高い先輩・同僚と切磋琢磨したい
- 優れた経営者との出会いから多くを学びたい
- 業務を通じて成長し、自己実現したいという思いが強い
- 知識や経験を学んで更なるキャリアアップを目指す

■ 顧客視点

- 日本全体の景況感を産業・地域毎に俯瞰したい
- 担当企業の成長に積極的かつ能動的に関わりたい
- 顧客とのWin-Winの関係を安定的・継続的に築きたい
- 社会（または企業）に貢献したいという使命感が強い

1-3. 志望動機の記入例②

■ 財務視点

- ・ 財務諸表（PL/BS/CF）と現実のGapについて学びたい
- ・ 投資と運用について学びたい(生かしたい)
- ・ 利益の生み出し方について学びたい(生かしたい)
- ・ (個人的には) ある程度の報酬を得たい

■ 経営プロセス視点

- ・ 特定業界で埋もれることなく、幅広い業種・分野を手掛けたい
- ・ 健全な経営手法/プロセスについて学びたい
- ・ 企業の中長期経営計画づくりに参加したい
- ・ 組織力(チーム) で成果を出すコンサル手法を学びたい

1-4. 志望動機記入シート⇒別添

人の成長視点：	顧客視点：	その他（泣かせ視点）：
財務視点：	経営プロセス視点：	

SAMPLE

注記：実際の記入・提出は別紙フォーマットをお使い下さい。

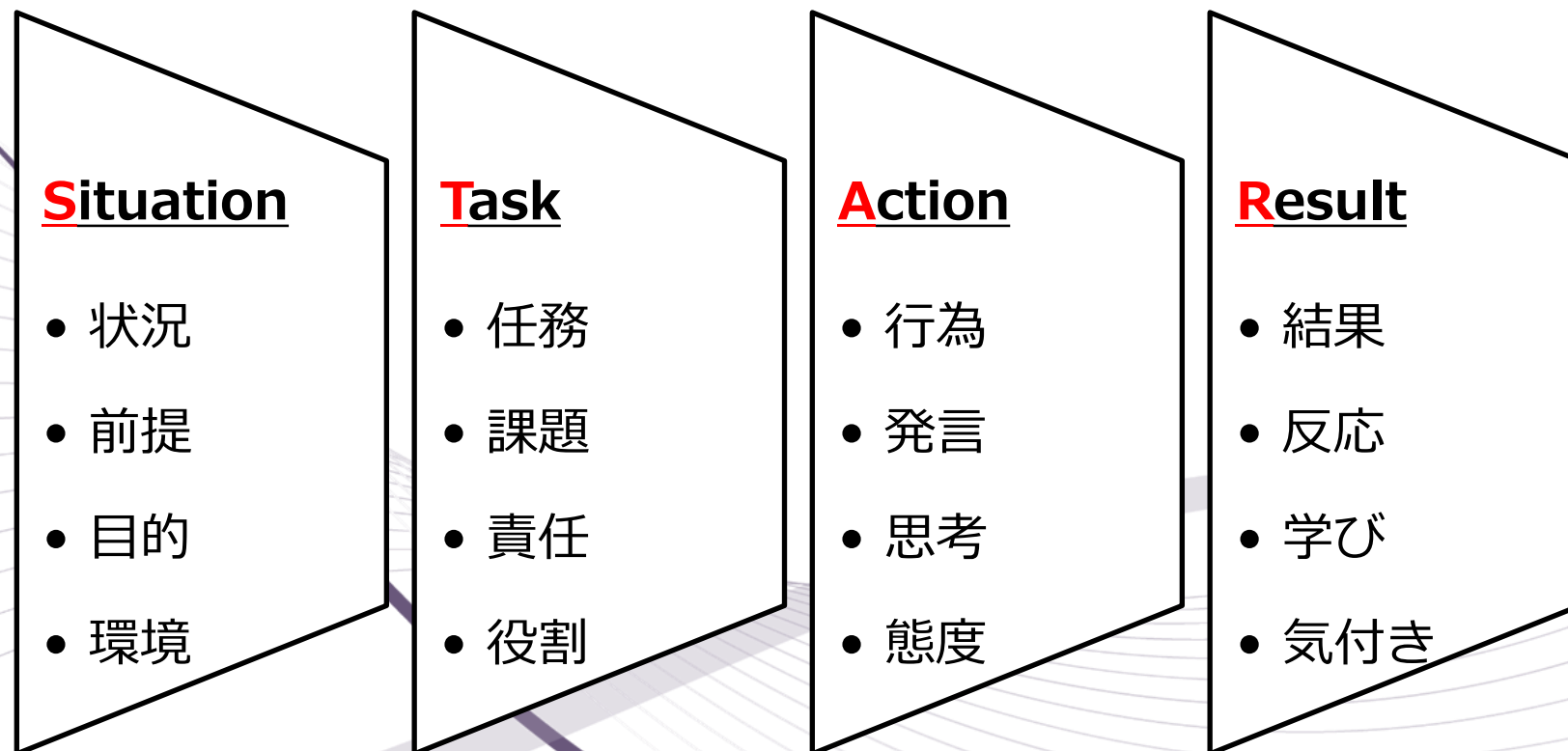
業務に活かせる経験・知識

2-1.業務で活かせる経験/知識(エピソード)

- GEで開発された手法で、STAR方式とも呼ばれます。転機となった出来事（人生の節目）、仕事での具体的な成果、資格/スキルやマネジメント経験などを整理するために使います。
- この行動記録が職務経歴書にエピソードとして上手に記入してあると、それを元に審査側は入社後の候補者の行動を予測できるため、採否の判断に大きく影響します。
- フランスの哲学者ケルト・レヴィンの説で、人間の行動Behaviorは、環境Environmentと人間性Personalityの両方の要素で決定されるという「場の理論」に基づくものです。
- 「孟母三遷の教え」では、孟子の母は、子供のために3度転居したそうですが、個人的要素だけでなく、環境的要素も大きく影響するということを知っていたのだと思います。

2-2.エピソードの記録（STAR方式）

STAR方式を活用することにより、候補者の入社後の姿を想定することができる（場の理論より）



Behavior（行動） = f (Personality（個性） x Environment（環境）)

2-3.エピソード記入用シート(STAR) ⇒別添

S T A R	項目	内容
S:Situation 状況・前提	Who? 誰が/誰と?	
	When? いつ?	
	Where? どこで	
	Why? 何故? 問題点?	
T:Task 任務・課題	What? 何を?	
	Goal? 目標は?	
	Role? 役割は?	
A:Action] 行動・発言	How? どのように?	
	Means? 手段?	
	How Much? どのくらい	
Result 結果・反応	Success? うまく行ったこと	
	Failure? 失敗したこと?	
	Learning? 学んだこと?	

注記：注記：実際の記入・提出は別紙フォーマットをお使い下さい。10件ほど相手によって使い分け、面談用に隠し玉を一つ持っておくと困りません。

自己PR

3-1. 自己PR要素①（性格因子分析）

- 応募書類を記入する際に、業務に関する部分と人柄/キャラクター部分に分けるとメリハリが付きます。そうすることで、人間としてのトータルな魅力がアピールできます。
- 会社によっては、SPIやSHLなどの適性検査を行いますが、ここではその対策も含め、簡易分析プロセスを実施、そこで得られた結果を応募書類の自己PRパートに使います。
- 以下の5項目について、自己評価をしていただきます。
 - ・ 社会性（ソーシャルスタイル）
 - ・ ストレスファクター
 - ・ 興味・関心領域
 - ・ モチベーションファクター
 - ・ 総合（人柄/キャラクター）

3-2.性格因子分析シート（1/2）⇒別添

1. 職場での社会性はどうか(ソーシャルスタイルは)?

タイプ	内容	◎	○	△	×
積極性	自らの意見や提案を出し、率先して実行に移そうとする。				
協調性	仲間と一緒に考え、協力して目標に向かうことができる。				
責任感	自分の発言や引き受けた事に対し、責任を持つとする。				
自己信頼性	自分の意思や行動に自信があり、周囲からも信頼される。				
指導性	皆から頼りにされ、意見や行動をまとめていこうとする。				
共感性	環境内の仲間と同じ立場になり、物事を考えようとする。				
感情安定性	多少の事で動揺したりせず、気持ちにムラが少なく安定。				
従順性	反抗的なところは少なく、人の意見や指導に素直である。				
自主性	自分で決断をすることができ、自発的に物事を進めようとする。				
(モラトリウム傾向)	(今の考えや生き方について、確信が持てないままに生きている。)				

2. どういう場面や事柄にストレスを感じるか(ストレス要因は)?

タイプ	内容	◎	○	△	×
対人ストレス	人とのコミュニケーションで生じるストレス。				
自標ストレス	殺しい目標や課題に対処する中で生じるストレス。				
繁忙ストレス	忙しいこと、時間・手間が足りなさそうなどに対するストレス。				
拘束ストレス	組織や職務上の制約など行動を制限されるときに感じるストレス。				
総合ストレス	総合的に精神的な負荷がかかる状況で生じるストレス。				

3. どういう興味・関心領域を持っているか(インタレストゾーンは)?

タイプ	内容	◎	○	△	×
日常周辺事型	雑多な一般的生活知識がある。物事の表面的現象を見る。				
客観・科学型	物事を分析的に考える、又はそのまま事実のみ捉える。				
社会・経済型	社会情勢、世の中の出来事に関心があり、世事に明るい。				
心理・情緒型	相手の心情を読みとり、こまやかな配慮をしようとする。				
審美・芸術型	芸術的関心が高く、世界を美的観点、でとらえようとする。				

注記： 実際の記入・提出は別紙フォーマットをお使い下さい。

3-3.性格因子分析シート（2/2）⇒別添

4. ということに意欲・やる気を出すか（モチベーションファクターは）？

タイプ	内容	◎	○	△	×
達成欲求	困難な目標にも努力し、常に自分を向上させようとする。				
自律欲求	他人に依存したり頼りきった生活より、自力で生きたい。				
求知欲求	知的好奇心が旺盛で、新しい事や珍しい事を追い求める。				
危機耐性	進境に耐え、苦しい時も我慢強くやり抜こうとする。				
勤労意欲	仕事への意欲があり、生きがいの部分として考えている。				
顕示欲求	自分が輪の中心となり、人を楽しませたり興奮させたい。				
支配欲求	人の上に立ち、他人を動かすような力関係を形成したい。				
親和欲求	仲間と競い合っていくより、穏やかな環境の中にいたい。				
秩序欲求	自己範囲内の環境や物事は、キチンと整理しておきたい。				
物質的欲望	モノを獲得し保持したい、失いたくないなど物に執着がある。				

5. 総合的にはどういう性格・パーソナリティーか？

タイプ	+/-	性格	内容	◎	○	△	×
思索型	+要因	客観性	物事を客観的に置き、冷静で客観的な発言をする。				
	-要因	内閉性	社会的意識が低い。内向し、対人接触を好まない。				
活動型	+要因	身体性	身軽であり、体を動かして活発に行動する。				
	-要因	気分性	気分の浮き沈みがあり、気分で行動する。				
努力型	+要因	持続性	九帳面でコツコツと長続きする。粘り強い。				
	-要因	規則性	発想が定型的。決まりなどを大事にする。				
積極型	+要因	競争性	勝気で負けず嫌い、外に打って出る。				
	-要因	自尊心	プライドが高く、他人の意見を聞き入れにくい。				
自制型	+要因	慎重性	見通しをつける。慎重性が身上。				
	-要因	弱気さ	元気がなく、精神的に不安定。				

注記：実際の記入・提出は別紙フォーマットをお使い下さい。

3-4.自己PR要素②（行動特性=コンピテンシー）

- コンピテンシーとは、以下のプロセスで導かれる仕事の成果を上げ続けることのできる行動特性のことです。
 - 明らかに高い業績を上げている人物を抽出する。
 - その人物が高い業績を上げるにあたって、どのようなことを感じ、考え、行動したかをはっきりさせる。
 - こうして明らかになった項目から、高い業績につながる要素を抽出し、数値化できる尺度を作り上げる。
- コンピテンシーを提唱したマクレランド教授の論文によると、人間の能力は21個の「コンピテンシー」によってほぼ説明することができるということです。
- 性格や人柄とは異なり、自分自身の意思によってコントロールでき、かつ職種、業種、戦略などに応じて柔軟に設定・運用することができます。

3-5.コンピテンシー分析シート⇒別添

項目	内容	◎	○	△	×
1. 情報指向性	経営成果をあげるために必要な情報・知識を多様に求め、業務に活かしている				
2. 分析的思考	カオス（混迷）のようにとらえどころのない現象の中から問題を発見し、解明していく緻密な思考力がある				
3. 概念的思考	分析的思考とは逆の思考方式で、ものごとを局所だけでなく大所高所からとらえることのできる思考力がある				
4. 人間関係構築力	自分が必要とする（される）人間関係を積極的に構築できる、あるいはそれを保持できる				
5. 対人感受性(デリカシー)	共感性が高く、相手の心情を正しく理解し、心に訴えかけることができる				
6. 組織感覚(役割認識)力	自分のおかれた役割を理解し、たえず組織全体のなかで、自分のやるべきことを判断できる				
7. 対人影響力	自らの立場や目標をはっきりと表明し、説得力のある言葉や行動で相手を納得させ、影響を及ぼすことができる				
8. 強制的指導力	大きな方向転換をするときなどに「うむ」をいわさず、無理矢理にでも人を引っ張っていきける				
9. 先見性	将来の方向性を見通すことができ、時代を先取りする感覚を持っている				
10. 達成指向性(本気度)	一生懸命取り組むとか、最善をつくすプロセスだけでなく、成果の達成を本気で指向している				

項目	内容	◎	○	△	×
1 1. 顧客指向性	顧客や市場に関心をもち、顧客の立場で考え、その上で自らが顧客に何を提供できるのかを考えている。				
1 2. 徹底性	大筋で良しとするのではなく、細部にも神経を遣い、完璧性にこだわり、最後まで手を抜かない				
1 3. チームワーク力	周囲と仲良くすることではなく、組織の目標達成に向けて自分の役割をまっとうできる				
1 4. リーダーシップ	畏敬の念で周囲からみられ、その人の存在によって周囲に最善の行動をうながすことができる				
1 5. 人材育成力	教育的環境を作り上げ、次世代を担うことのできる人材を育てることができる				
1 6. 組織への献身	組織がめざす目標や、要求する行動基準を理解し、その実現に貢献する				
1 7 柔軟性	状況を的確に判断し、臨機応変に行動を変えていくことができる				
1 8. 自制力	いついかなる状況でも冷静さを失わず、自分の言動をコントロールできる				
1 9. 自信	困難な課題に挑むリーダーや技術開発の専門家としての自分の能力を信じて行動している				
2 0. 自発性	他人から与えられるアメとムチで動くのではなく、自ら進んでものごとに取り組んでいる				
2 1. 専門性	特定の知識や技術を高いレベルで習得し、仕事に活かしている				

注記：実際の記入・提出は別紙フォーマットをお使い下さい。