

# 再就職にあたっての

## 希望の整理



### 1 再就職時におけるチェック事項

#### 職探しの基準を明確にする

この転職でどうしても  
実現させたいポイント(条件)  
をあげておく

有効求人倍率が0.50倍(02年2月現在)と依然厳しい状況が続ぎ、完全失業率も5%台で推移、さらに希望する職種の人が少ない、満足できる条件の求人がなかなか見つからないという最悪の再就職環境のなかで、少しでも有利な求人を見つけるのは非常に厳しいものである。しかし、厳しい状況下でも自分なりに納得がいく再就職ができるように、次の点に注意していただきたい。

まず、どうしてもこれだけという条件を挙げる。たとえば、前職ではルーティン業務であったが、開発型のコンサルティング営業がしたいとか、あるいは専門知識や技能・資格を更に活かしたいなど、職種について。また、前職では年収400万円であったがこれでは家

族が養えないのでどうしても増額を果たしたいなど、給料について。また、これ以外にも勤務地とか勤務時間などどうしても考慮しなければならぬ条件があれば挙げてみよう。そしてその中で優先順位を付けておく。この就職難の時期にあればこれやと希望条件を挙げていては、自分で選択の余地を狭めることになってしまうが、晴れて再就職してから、これは自分に合わないかと後悔することがないように、最低限の条件は挙げておくべきだ。とにかく再就職できるならどこでも、と言わざるを得ないのが現状だろうが、自分の意思表示をはっきりさせておくことも必要である。

#### 企業イメージに 惑わされてはダメ

会社選びの際に、求人募集広告のなか  
に大手の企業や花形産業があるかどうか  
でもそちらに目が向いてしまうものだ。

もちろん、大手や花形がダメというわけ  
ではないし、むしろそのほうが待遇面では  
いいかもしれない。ただし、そういうイ  
メージにだけ気を取られて肝心な内容を  
調べることを怠らないようにしてほしい。  
まずは、自分の再就職条件が満たされ  
るか。そして、経営内容がしっかりして  
いるか。どういう採用内容なのか(正社  
員ではなく嘱託社員であったり、直接部  
門ではなく倉庫に配属されることもある)  
など。また、イメージなどの体裁は非常  
によくても、実は社長がワンマンで社員  
の入れ替わりが激しいとか、ヒット商品  
があっても次に続く商品がなく経営が傾  
き始めているということもあるのだ。こ  
ういったことはどの会社を受けるにもあ  
らかじめ調べておくべき事項である。表  
の華やかな面だけでなく、裏もよく読む  
こと。表裏の落差が非常に激しいことも  
ある。

#### 内定を 勝ち取った 人達の工夫

があったからこそ何と  
か目標を貫徹できた  
ようなものです。(32  
歳・ソフトハウス)

- 転職活動を始めてすぐに、キャッシュホンを入れました。また、印象よく確実に伝言が伝わるようにと考え、家族の理解を得て、全面的な協力を取りつけました。(25歳・OA販売会社)
- 失業当初に応募書類をまとめ書き。希望会社が見つかったら、即日書類を郵送していましたが、こうした臨機応変な対応が、希望の実現につながったのだと思います。(28歳・特殊法人)
- 不況のせいで、転職活動にかける期間は長引くようになってきた。資金面も、精神面も、家族の協力があつたからこそ何とか目標を貫徹できたようなものです。(32歳・ソフトハウス)

## 再就職先選びは、生き方選び 成功の秘訣は動機の明確化

もし、現状への不満だけを理由に離職したいのなら、少し考え直してみる必要があるだろう。例えば「給料が安すぎる」という人なら、何のためにいくらのお金が必要なのかを考えてみる。そうすると「手取りで月〇万円以上」というように、

具体的な目安が見えてくる。明確な目標設定がされたというわけだ。

同様のことを仕事内容やその他のことにも当てはめてみよう。再就職先を選ぶ作業は、いわば自分の生き方を選ぶことと同じこと。動機が明確であってこそ、成功に向けてあなたの再就職活動は前向きになり、成功の確率は高まるのだ。

## 再就職を人生設計に 当てはめて考えよう

再就職の目的が明確になったら、再就職後のイメージを自分の人生設計に組み込んで整理してみよう。5〜10年程度のプランで構わない。「〇年後までに1000万円貯金する」「〇年後には数人の部下を従えてプロジェクトリーダーを務める」

「〇年後の独立を目指す」等々。つまり、これは自分らしい生き方を具体的に考える作業になる。

大目標が定まったならば、次には、その実現のために、今何をしたらいいのか、さかのぼって考える。あとは現在の課題に全力を投入すればいいというわけだ。また再就職に焦りは禁物ということも、合わせて付け加えておく。



## 再就職してどんなふうに働きたいのかを考えてみよう

活動前にどんなふうに働きたいのかを整理することは、再就職を成功へ導く基礎となるだけでなく、応募書類の作成や面接試験など、実際の再就職活動においても役に立つ。項目ごとに書き出してみると整理しやすい。

仕事内容  
・職種

「どんな仕事をしたいのか？」

例／人の役に立っている実感の得られる仕事がしたい。

社風

「どんな企業風土を望んでいるか？」

例／年功序列でなく、実力主義の風土の中で認められたい。

給与・待遇

「どのくらいの給与・待遇を望むのか？」

例／年収700万円を確保して10年後には、1000万円。

職場環境

「職場環境では何を重視するか？」

例／最新でなくてもいいが、自分専用のパソコンが欲しい。

人間関係

「人間関係で最も気にかけることは？」

例／上下関係を気にせず、自由に発言できる環境で働きたい。

業界

「業界へのこだわりはあるか？それはなぜか？」

例／最先端をいく、これから伸びる業界で働きたい。

会社の  
将来性

「将来、あなたはどんな会社で働いていたいのか？」

例／保有技術の可能性に期待。自分も成長の一翼を担いたい。

勤務地

「働きたい場所、地域は？」

例／今すぐでなくともよいが、いずれUターンしたい。

自分の  
将来

「将来、あなたは会社でどんな存在になりたいか？」

例／役に立つ存在、頼られる存在でありたい。

家族の  
将来

「将来、家族にしてやりたいことは？」

例／一戸建てのマイホームを購入したい。

## 2 進むべき方向を見定めるためのチェック事項

### 「なぜ再就職するのか」この意思固めが成功のカギ！

すぐに足下を見透かされる  
「何となく辞めたい人」

離職をしたのにはそれぞれ理由があるはず。給料が安い、仕事（職場）が自分に合わない、他にやりたいことがあるというのが自発的離職者の離職理由のベストスリーにあげられるのだが、再就職するには、まずそれを「克服する」ことを目標とすべきだ。

実際に就職活動に入ると、試験に受かることだけで頭のなかがいっぱいになり、特にそれが長期戦になってくると、何のための再就職なのかを見失ってしまう人が多いのである。

給料が安くて生活が維持できないと離職したのなら、最低いくら年収額を確保するかを、前職で自分が活かされていなかったのなら「自分は何をしたいのか」をはっきりさせることだ。何となく前の職場が嫌になった、再就職すればたぶんもっとやりがいのある仕事に就けるだろうと思っているタイプ（潜在転職希望者に多い）が、もっとも失敗しやすいのである。特にこの就職氷河期に、会社を変えれば何とかなるだろうと甘えた考えでいる人には、つらい結果しかこない。

自分の意思を明確にして「なぜ再就職なのか」「何のための再就職なのか」を頭のなかで整理しておくべきだ。そうしないと会社選びでも一貫性がない選び方をし、採用してくれるならどこでもという

態度は、面接の際にははっきりとした意思のない人間と見られてしまうからである。

再就職で自分を試そう  
なんて思っていないか？

再就職は、これまでの自分のフィロソフィを変え、新たなフィロソフィでチャレンジしていくこと。書類審査や面接などの就職試験はそのための関所だが、試験に受かったから再就職成功とはいえないのである。新しい会社でどこまで頑張れるか、どれだけ会社に貢献できるかこそが勝負となる。

面接の時にあれだけ大きなことを豪語していた割には、ちっともできないじゃないかなどと、新しい会社で言われてしまったら、バラ色のはずの新しい人生が一転暗闇に突入することになるだろう。いまや企業はどこも生き残りをかけてドラスティックな経営を行っているから、入社一年の人でも仕事への意欲がなければ会社にとって必要とされない。

だから、再就職する前に是非ともまずは「自分自身のこと」と「自分の希望する方向」を自問し、分析し、整理しておいてほしい。そしてそのことに強い意思と確信を持ってもらいたい。何社受けても合格しないとか、せっかく再就職しても長続きしない人はこれが欠如しているのである。

再就職においての自分なりの目標を明確にし、それに強い意思を抱いていない

と、必ず面接の時に見抜かれてしまう。特に集団面接だと、他の人の熱意に圧倒されて萎縮し、すっかり自信をなくしてしまうだろう。生半可な気持ちでは、絶対に成功しないのだ。厳しい就職戦線で自分を支えるのは強い意思だけである。

自分が一番よく知っているつもりでいるのに聞わず、じっくり自分と向き合う時間を持たず、思いこみや願望を本当の自分とだぶらせていたり、体裁を気にして自分の本音を聞き逃していたりすることが多いようだ。再就職はそういう意味で、自分を客観的に分析するよいきっかけとなるといえるだろう。

Q 何社受けても受からない原因はどこに？

再就職活動を始めて3カ月。5社ほど応募し、面接を受けたのですが、すべて不採用でした。技術力には少々自信があったのですが、今では自信喪失気味です。改善すべきポイントがあったら教えてください。（設計士・21歳）

A 十分な自己分析と  
会社研究がポイント

受からないと嘆く人が陥りがちな原因を考えてみましょう。まず応募先の企業に対する研究不足で、狙いどころを間違えているケースです。職種名は

同じでも、専門分野の違いから技術力のレベル以前に採用対象外になる場合もあります。求人分野、

事業内容などと照らし合わせて、求められる人材像を詳細に研究することが重要です。

最近では、相当絞った採用が行われていますので、自分のキャリアレベルと求められるキャリアレベルが合致するかどうかを客観的に検討することです。

また専門にこだわりすぎたり、「自分を採用しないとソクしますよ」といわんばかりのそぶりから、組織に順応しにくい人との印象を持たれ、失敗する人も多いようです。面接はお見合いと同じといわれるように、担当者やその会社の社風との相性の違いから、敬遠されることも少なくありません。

いずれにせよ、何社か落ちたとしても、それであなたのすべてが否定されたわけではありません。自分をよく見せようと無理に背伸びせず、自然体で臨むことが大事だといえるでしょう。

再就職  
なんでも  
相談室

# 自分の進むべき方向を見定めよう

## 仕事の経験の中から やりたいことを見つける

自分の希望を実現できる会社に勤めていたら、少くくらい給料が安くても離職しないかもしれない。やりたい仕事に就くことは再就職のもっとも重要なテーマの一つだ。では、やりたいことがはつきりしないという場合はどうか。そういう場合には、自身のキャリアを振り返りヒントを探す方法もある。まず、今までどんな仕事をしてきたのか、何を身につけてきたかを具体的に挙げてみよう。どんな

な仕事にも目的があり、過程があり、結果がある。その仕事によって得たもの、感じたもの、その積み重ねがキャリア。あなたにもあなたにしか持ち得ないキャリアがきっとある。就職してから経験したことを、小さなこともすべて書き出して、その仕事の目的や意味、そして身につけたものを考えてみよう。そこにはあらためて興味をひかれるテーマがきっとあるはずだ。やりたいことは、本人にしか分からないこと。しっかりと自問自答して自分を見つめ直し、本当にやりたいことを発見しよう。

## 仕事以外の得意なことから やりたいことを見つける

次には、仕事以外の「キャリア」を棚卸してみよう。仕事以外のキャリアの多くは、自発的に取り組んだものだから、あなたのやりたいことが反映されやすい。新しい生き方の選択肢として、趣味や特技などを生かした再就職というのも考えていいのだ。「好き」が仕事にできたなら、大きな張り合いになるに違いない。このステップは、再就職活動の流れの中でも、楽しんで取り組めるステップといえるだろう。

また、仕事以外の「キャリア」の棚卸しは、異業種再就職などのときにも役に

立つ。希望の業種が見つかって、自分の経験が目指す業界の仕事内容に生かせる点が少ない場合など、仕事以外の「キャリア」が接点となって、チャンスを広げるといったことは少なくないのだ。知識や人脈、経験、特技、人間性などをキーワードに、自分自身を振り返ってみよう。自分の持つ無形の財産（キャリア）とともに、自身の行動の傾向や、周囲の人とのかかわり方、将来のイメージなど、見えてくるものがあるはずだ。これらは再就職のための情報収集の助けとなったり、新たな仕事にチャレンジするうえで、ヒントになったり、再就職活動のさまざまな場面で役に立つことだろう。

### CHECK POINT

「自分の進むべき方向」は自分の経験の中にある。これまでたどってきた経験を振り返ってみて、これから進むべき道を検討してみよう。

#### ● 職歴（職種経験・業務経験）

- どんな職種を経験してきたか？
- どんな業務や課題を担当してきたか？
- 最も印象に残る仕事はどんな仕事？
- 業務上、喜びや感動を覚えた瞬間はどんなときだったか？
- スキル（技能・知識・技術など）
- パソコンオペレーションなど、入社後覚えた技能は？
- プログラミングや回路設計など、入社後覚えた技術は？
- 仕事の参考書としてどんな本を読んできたか？
- 仕事上、あなたが最も詳しいと思える分野は？

#### ● 経験（海外出張・研究開発ほか）

- 海外出張や社外とのコミュニケーションは？
- ものづくりへの参加の経験は？
- 主にどんな人たちとかわかってきたか？
- 大きな喜びを得た経験、つらかった経験は？
- 企業経験によって何を学んできたか？
- 実績
- どんな実績があったか？
- 会社や制度に影響を与えたことはあったか？
- トップセールスなど、事業所や全社で一番になったことはあったか？
- 何か会社で表彰されたことはあるか？

### CHECK POINT

仕事以外の「キャリア」の棚卸しのキーワードは？

#### ● 知識

- 周りの人に30分間話して聞かせられる話題は？
- 例／ゲームソフトの攻略法、株値と外国為替の動き。

#### ● 能力

- 周囲の人にはできないことで、あなたにだけできることは？
- 例／30人の物まねができる、ミャンマー語が話せる。

#### ● 人脈

- 周囲の人にはない人脈があるか？
- 例／起業家、経営コンサルタント、海外で働いている友人。

#### ● 経験

- 周りの人がしたことのないような経験は？
- 例／日本有数の山にはだいたい登った、司馬遼太郎の本を読破した。

#### ● 特技

- 他人にしてあげて、喜ばれたことは？
- 例／パソコンの通信環境を整えてあげた、専門誌の英訳をしてあげた。

#### ● 人間性

- 今まで上司や同僚、友人からどのようにほめられたか？
- 例／頭の回転が速い、何事も一生懸命、人の気持ちは分かる。

# 3 適性・適職の考え方

まずは、自分を知らることからはじめよう

まずは「適性」の持つ意味を知ろう

「あの人は、この仕事に適性がある」「私は適性に合った仕事をしたい」など、よく「適性」という言葉が使われる。この、「適性」とはどんな意味を持っているのだろうか。

日常的に、継続的に、仕事を楽しんでいくかどうか。これが適性の有無の大きな目安である。例えば、仕事自体が面白くても人間関係がうまくいかないと、毎日楽しいとはいえない。またいくら好きな仕事でも能力に合っていないれば苦痛になる。このように「毎日仕事が好きでできる」には、能力や職場の環境など、いろいろな要素が必要になる。

適性を分解すると、次の3つの要素から構成されるといわれている。

- ① 能力的適性 仕事に必要な知識や技能などが備わっているかどうか。
- ② 性格的適性 気質、性格などが仕事、職場に合っているかどうか。
- ③ 態度的適性 意志や意欲があるかどうか。

3つの適性要素ともそろっているのが理想だが、だれもが初めから備えているとは限らない。ただ適性は、生まれつきの

ての気質など変えにくい面もある半面、意欲、技能のように、自分の力で変えていくことができる面も多い。

専門家によれば、適性の8〜9割は自分の努力で変えられるという。適性は、固定的なものではなく、ある程度、自分でつくっていくことができるものだ。

## 勤める会社で職種と適性の関係は異なる

適性は変えられるとはいえ、仕事によって向き不向きがあるのも事実。

例えば、アガリ症で思っていることの半分もいえない性格では、一般的には対人関係の多い仕事には不向きだ。また、数字に強い人は経理、論理的思考能力の高い人はエンジニアに向いているなど、能力的適性で、総合的に見た場合の適性も大きく左右されることがある。

このように、職種ごとに必要な要素、逆にあまりない方が望ましい要素など様々な面がある。もちろん、同じ職種でも会社によって微妙に違ってくるし、また職場の雰囲気でも異なるので、一般論として職種ごとに、ある程度の共通する適性要素はあることを知っておきたい。

とはいえ、一般論としての職種と適性の関係が、すべての会社で当てはまるとは限らない。

例えば営業職でも、営業の方法、対象が異なれば、求められる能力、性格、態度は違ってくる。経理・財務の仕事でも、帳簿整理などの経理業務ならば、じっくり仕事に取り組むタイプの方がよいが、銀行などを相手にお金を調達する財務では、多少の外向性が必要になってくる。

仕事選びに当たっては、会社が提示する職種名だけでなく、具体的な仕事内容まで十分調べてから決定することが大切だ。

## 自分を知ることが適職探しの第一歩

会社や仕事についての知識や情報は外部から入手することができるが、「自分が何を望み、何を重視し、何を実現したいのか、また何を避けたいのか」とか「仕事を通じて何をしたいのか」などは、自分にしかわからないこと。9ページからの自問自答リストを使うなどして、一度、見つめ直してみるといい。それが、適職に出合うための第一歩だ。

### ●適材評価の3側面

| 適応次元     | 適性概念  | 諸機能                |
|----------|-------|--------------------|
| 職務適応—不適応 | 能力的適性 | 知能 知識 技能 感覚機能 運動機能 |
| 職場適応—不適応 | 性格的適性 | 気質 性格 興味           |
| 自己適応—不適応 | 態度的適性 | 意志 意欲 興味 価値観 自己概念  |

出典：大沢武志著『採用と人事測定』（朝日出版社）

# 自問自答リスト

## 1 変えたいのは仕事？ 会社？ 待遇？

(1) まず、離職した理由をなるべく多くあげてください。

| 理由 | 分類 |
|----|----|
|    |    |
|    |    |
|    |    |
|    |    |
|    |    |
|    |    |
|    |    |
|    |    |



(2) A仕事（職種）に関するもの、B会社（職場）に関するもの、C待遇に関するものに分類してみましょう。



Aが多い人……他の会社で同じ職種に就いている人の話を、参考に聞いてみましょう。

B、Cが多い人……あなたの不満は仕事でなく会社にあったようです。なるべく似た仕事で「再就職」する方がいいのでは？

## 2 あなたが目指している仕事について考えてみましょう

(1) あなたが漠然とでも「やってみたい」と思っている仕事と、それをやりたい理由を整理してください。

| やってみたい仕事 | やりたい理由 |
|----------|--------|
|          |        |
|          |        |
|          |        |
|          |        |
|          |        |

(2) 上にあげた仕事について、以下の項目を自問自答してみてください。

①仕事として毎日やっても好きでいられますか？

たまに趣味としてやるから楽しいものもあります。

②だれもが「好き」と答えるようなものを、「自分は特別好きなんだ」と思い込んでいませんか？

だれもが好きなものは、「好き」が志望動機になりません。

③そのことについて、周りの人より知識がありますか？

本当に好きでやりたいことなら、自然に研究して知識が増えているはずです。

④その仕事には、どんなつらい面があるのか考えてみましたか？

その仕事に就いている人につらいことを聞いて、それでもやりたいと思えれば本物ですが。

⑤その仕事をやりたい理由から考えて、それを実現できる仕事は、ほかにありませんか？

例えば、「いろいろな土地に行ってみたいから旅行会社に入りたい」という人は多いけれど、全国に出張できるような営業職や、長距離トラックのドライバーもいろいろな土地に行けます。

### 3 あなたの強み・弱みを確認してみましょう

|          | 自分の目<br>Q1～4は「世間一般」に近い集団として「高校時代のクラス」を想定して答えてください。 | 他人の目<br>友人に答えてもらいましょう。「Aさん」とはあなた自身のことです。昔からの友人、世間に詳しい目上の人に聞ければベストです。 |
|----------|--|--|
| Q1<br>知識 | クラスの人に30分間話して聞かせられる話題は何ですか？（例「最近売れている車について」）       | 周りの人と比べて、Aさんが詳しい分野は何だと思えますか？   |
| Q2<br>能力 | クラスの人にはできないことで、あなたにできることはありますか？（例「1週間に本を10冊読める」）   | 「自分にはできないが、Aさんならできる」と思うことは？  |
| Q3<br>人脈 | クラスの人が持っていない人脈に知り合いがいますか？（例「自動車部品メーカーの技術者」）        | Aさんの持っている人脈で、自分にはないと思う人脈は？   |



|           | 自分の目  | 他人の目                                  |
|-----------|---|---------------------------------------|
| Q4<br>経験  | クラスの人がしていないような経験は？（例「学生時代、ヒッチハイクで日本一周した」）     | Aさんの過去の経験で、「めったにできない経験だ」と思うことは？       |
| Q5<br>特技  | 他人にしてあげて、喜ばれたことは？（例「友達の壊れたテレビを直してあげた」）        | Aさんにしてもらって、うれしかったことは？                 |
| Q6<br>人間性 | 今までに、上司や同僚、友人から人柄についてほめられたことは？（例「何でも一生懸命やるね」） | Aさんの人柄について、「素晴らしい」「すごい」など感心する点は？      |
| まとめ       | Q1～Q6にあげた強みのうち、特に伸ばしていきたいと思うものは？              | Q1～Q6にあげた強みのうち、特にAさんが伸ばしていくべきだと思うものは？ |

**4** 次の中で、あなたが特に喜びを感じるものを2つ選んでください

1. 他人のために何かをして、相手から感謝されたとき
2. あるグループの一員として、みんなで協力し合ったとき
3. 自分のやったことが多くの人に影響を与えたとき
4. 自分のやったことで他人から認められたり、尊敬されたとき
5. 自分の信じること、考えることを形にできたとき
6. 新しい知識や興味ある人に出会えたとき
7. 競争で勝ったり、目標を達成したとき

**5** あなたが人一倍詳しいこと、関心があるものを5つ書いてください

1

2

3

4

5

**6** 求人情報誌の「仕事内容」欄を見ながら、上記**4**、**5**のキーワードと関連がありそうな仕事をなるべくたくさんピックアップしましょう

(職種、業種を見ると固定したイメージが浮かんでしまうので、なるべく見ないようにしましょう)

# 「適職探し」6つのカン違い

求人誌編集部に寄せられる相談を見ると、ちょっとしたカン違いで適職を見つけられない人も随分いるようだ。

そんなカン違いの代表は次の6つ。

適職探しで回り道しないために、あなたはこうしたカン違いをしていないか、最後にぜひチェックしていただきたい。

## カン違い その1

### 「やりたいか」でなく、 「向いているか」ばかり 気にしてしまう

天職に巡り合えた人たちに聞くと、「やりたい」という気持ちから新しい仕事に飛び込んでいる人がほとんど。決して、仕事に「合っている」と思ったからではない。

## カン違い その2

### 「やりたい」だけで できると思う

趣味として、好きなことを仕事にしたいと思いたい人は多い。「やりたい」が第一歩ではあるが、熱意だけではダメ。何がその仕事には必要なのか、冷静に考えてみることだ。

## カン違い その3

### 夢まで一足飛びに 行こうとする

「国際的な仕事＝海外駐在員」、「クリエイティブな仕事＝編集やデザイナー」などと、イメージだけが先行してしまうカン違い。もっと現実を見て、身近な仕事からステップアップすべきだろう。

## カン違い その4

### 適性に固定イメージ を持っている

いわゆる「〇〇タイプ」というのは幻のようなもの。実際に求められる人物像とは違うことが多い。外向的な性格ではないから「営業タイプ」ではないなどと、単純に決めつけないことだ。

## カン違い その5

### 適職と適社を 間違えている

会社を選ぶことと、適職を選ぶことは区別して考えるべきだ。「本当は事務希望だが、この会社に入るためなら営業でもいい」と考えて応募すれば、会社側は営業のための人材として選考する。たとえ入社できても、あとで苦勞するのはあなた自身だ。

## カン違い その6

### 嫌な仕事を 「適職じゃない」と思う

どんな仕事でも、多少はイヤなことがあるもの。自分に合うかどうかなど、数カ月でわかるはずがない。簡単に仕事が合わない、適職ではない、などと決めつける前に、その原因を自分でじっくり考えることだ。

# 4 企業が中途採用に求めるもの

即戦力になれることが、中途採用の強み

## 中途採用の2つのパターン

一般的に会社が中途採用を行うのは、退職者が出たための欠員補充か、業務拡大のための人員の増強のどちらかである。だから、これから受けようと思っ

ている会社がどちらの理由で募集しているのかを知ることも大切なのだ。  
欠員補充であれば、そのポストに必要な知識やスキル、経験などが具体的に要求される。また採用される人数も限定されている。この場合、採用側としては「この部署でこういう仕事をしてくれる人」を探しているわけだから、優秀でベテランの人が応募してきてもそのポストに合わなければ使いきれないという場合もあるのだ。

業務拡大や支店・営業所の増設などに伴う募集であれば、企業規模にもよるが、同時に数力所の部署で募集するなど複数の人員が求められることが多いようである。こういう企業は、たいてい経営が順調か伸び盛りだから、狙い目ののだ。採用の条件としては、最低限必要な知識や経験があげられるが、未経験者可とか、異業種からの応募歓迎という場合もある。もちろん、経験と実績のある人、やる気のある人から採用される。

ただし、たとえばコンピュータの知識に自信があるのでコンピュータ関連の会社に応募したら、財務部での募集で特別

にコンピュータの知識は必要でなかったということもある。逆に出版社での編集知識が家電メーカーの広報室で役立つということもある。応募する場合には社名だけで決めずにどういう部署でどういう職種の募集なのかも調べておくべきなのだ。

## 即戦力とされるか

企業にとつての中途採用者と新卒者との大きな違いは、社会人教育や新人研修をする必要があるかないかということである。就職氷河期に「超」の文字が付くほど、バブル崩壊以降は新卒者には厳しい就職状況が続いている。これは、企業は経営のスリム化のために一から教え込まなければならぬ新卒者の採用を控え、今の人員体制で経営の建て直しを図っているところが多いからだ。

だから、企業が欲しがっているのは、即戦力となる有能な社員つまり、ビジネスのマネーや常識をきちんと身につけており、しかも配属先では自分の経験を生かしてすぐに力が出せる人なのだ。  
もちろん、「未経験者可」として募集しているところもある。ただしこれも、中途採用である以上、社会人としての常識は身につけていて、パソコン・ワープロくらいは使えるというのを前提としているのが一般だ。

## 人事の印象を10倍良くする写真の撮り方

|       | 男性   | 女性  |
|-------|--|---|
| 肌・立体感 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● オークル系（濃いめの肌色）のリキッドファンデーションを薄く塗る</li> <li>● 顔立ちに立体感がない人はダークブラウンのシャドーを使い、指先で眉頭の下に影を入れる</li> </ul>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>● ファンデーションはいつもより厚めに顔と首に塗る。厚めに塗っても写真ではわからないので、心配なく</li> <li>● 目の下にクマがある場合はクマ隠し用のファンデーションを指で入れる</li> </ul> |
| 目     | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 目尻が下がっている人はグレーのシャドーを少し入れるだけで、印象が変わる</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● アイシャドーは薄くて明るい色を選ぶ</li> <li>● アイラインは細く、はっきりと入れる</li> <li>● できれば、ビューラーも使う</li> </ul>                     |
| 眉     | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 眉がボサボサの人は、眉の周りのムダ毛を眉バサミでカットする</li> <li>● 眉が薄い人は眉ブラシにグレーのアイシャドーで眉頭を少し濃くし、眉尻に向かってぼかすようにつける</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 眉はすっきりとかき、眉尻は下がらないように気をつける</li> <li>● 通常のメイクよりメリハリ感のある眉にする</li> </ul>                                  |
| 口     | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 唇が荒れている人はリップクリームを塗る</li> <li>● 唇の色が悪い人は肌色に近いリップクリームを指で薄く塗る</li> </ul>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 口紅は派手な色は避けて、自然で落ち着いた色で輪郭をきれいに描く。</li> </ul>  |
| 頬     | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 顔がポツチャリしてる人は頬骨の下からアゴの先にかけて、暗い色のファンデーションを入れる</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 頬紅は特に入れる必要はないが、顔色があまりよくない人は肌色に近いものを頬骨からこめかみに向かって薄く入れる</li> </ul>                                       |
| 髪     | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 顔はできるだけ出し、眉が見える方がよい</li> <li>● 後ろ髪が長かったり、髪の毛がボサボサなのは印象が悪い</li> </ul>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 前髪は目にかからないように、きちんと整える</li> <li>● ロングの後ろ髪は肩の後ろへ持っていき、広がらないようにする</li> </ul>                              |
| その他   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 日焼けで顔が赤くなった人は、ファンデーションを塗る前にコントロールカラー（グリーン）で赤みを抑える</li> </ul>   |

きくちとしみつ氏監修

# 自分の志向をきちんと主張しよう

## 採用条件が意味すること

一般的に採用条件には、年齢、経験、スキル、資格などがあげられ、場合によっては勤務先が採用場所と異なる場合は付記されていることもある。またかつては男性か女性を限定して募集することもあったが、平成11年の男女雇用均等法の改正により男女の区別はなくなった。

この採用条件をどのように読んだらよいのだろうか。たとえば「パソコンが使える人」という条件なら、仕事をコンピュータで進めていくことはすぐにわかるだろうが、にもかかわらず「これから勉強します」と応募してくる人がいる。どんなに熱意があっても「これから」の人はまず無理である。

また、年齢条件をあげているのも、職場での釣り合いを考えていることもある。たとえば、平均年齢28歳、マネージャーが32歳の部署に、いくら能力がある38歳の人が応募してきても、マネージャーより年上の人を新人として採用するわけにはいかないということだ。

ただし、会社によっては、採用条件は一応の目安としてあげているだけというところもある。採用条件に合わないが是非応募してみたいという場合には、直接電話で問い合わせしてみるとよいだろう。「とりあえず書類を送ってください」といわれることもある。

なお、採用条件や募集職種から、企業がどういった人物を欲しがっているかが分かってくるがあるので、例えば企画制作部門なら、企画書やこれまでの自分の実績を示す物（設計図や製作したCD、本など）を応募書類に同封すると熱意がかなり伝わる。

## 採用ターゲットは絞り込まれている

転職者の採用ニーズは続くとはいえ、かつてのような大量採用、採用基準の緩和といったことははや考えられない。企業は、バブル期の反省から、企業発展のために確実に貢献してくれる人材の採用へとターゲットを絞り始めているからだ。

その最も端的な採用形態が「ピンポイント採用」である。これは、採用後のポスト、ポジション、担当業務をまず設定し、それに見合ったキャリア、能力を持った人材を採用しようとするもので、まさに即戦力となる人材の採用を目指している。

そこでターゲットを絞り込んでいない場合でも、ただキャリアを説明するだけでは採用はおぼつかない。会社のためにどう貢献できるかが重要になってきているのだ。

「再就職者にとっても、会社に貢献することでより高い評価を得られれば、結果的には自分のためでもあるわけです。

やりたいことを自由にやらせてくれる会社は現実にはないので、会社から自分の理想を求めるだけでなく、こういう形で会社に貢献できるといふものを具体的に示せるかどうか、会社側にアピールするためにも、また自分がやりたい仕事を追求するためにも必要なのではないだろうか」（電子機器メーカー・人事担当）

当者）つまり、自分は何をしたいのか、何ができるのか、どういうことを志向しているのかをきちんと主張できる人であることがポイント。専門的な技術・知識を持っているだけでは武器にならないので、常に新しいものを発掘し、創造していく能力、気概を持っていることをアピールしていくことも重要だ。

## ●企業が求める具体的な能力とは（例）

| 職種          | 能力  |
|-------------|---|
| 営業経験者の場合    | 顧客の要望を聞き分ける能力<br>提案型営業の経験<br>特定の業界での人脈がある<br>製品関連知識を身につける能力<br>顧客動向を敏感にキャッチする能力<br>海外勤務経験がある<br>テレマーケティングの経験<br>営業数字の管理、分析<br>情報収集力<br>コミュニケーション能力 など |
| エンジニア経験者の場合 | データベース開発経験者<br>システムエンジニア<br>サポートエンジニア<br>ネットワークエンジニア など   |
| 金融経験者の場合    | 資産運用経験者<br>日本、海外の金融市場の知識がある<br>金融系の業務システム知識<br>金融商品知識<br>株式公開の実務経験<br>MBA取得者・トレーダー<br>金融商品開発経験<br>アナリスト・アクチュアリー など                                    |