



タイトル	面接突破セミナー
講師	NPO法人HELLOlife 岩崎 洋平 氏
収録日	2020/2/18(火)

00:00:02

みなさん、こんにちは。
お時間になりましたので、面接突破セミナーを始めさせていただきたいと思います。
よろしくお願いいたします。

00:00:13

みなさん、少し緊張されていると思いますが、私も緊張していますので、お手を柔らかにお願いたします。

00:00:23

早速ですが、本日の面接突破セミナーのねらいを見ていきたいなと思います。

00:00:32

どんなことを、みなさんに学んでいただきたいか、ということなんですけども
面接官の本音や背景を理解して面接の攻略戦略を立てられるようにしましょう。

00:00:47

みなさんはどうですかね？これから面接控えている方もいれば、まだまだこれからの方もいらっしやると思いますが

00:00:58

必ず、就活をやっていくと「面接」が待っています。実際に、面接官はどういう気持ちで質問しているのか？どんな意図をもって質問を投げってくるのか？今日ここで理解していただくことで、面接に対する戦略を立てていくことが本日の目的になっています。

00:01:18

本日のタイムスケジュールですけども、初めに今回のセミナー説明についてのお話と私は何者か？自己紹介をさせていただけたらと思います。その後に、面接の裏側について深く掘り下げていきたいと思っております。後半部分では、よくある質問の事例を用意してきましたので、みなさんの中で気になることがあれば、質問にもお答えできたらと思っております。最後にアンケートをご記入いただいて終了という流れで行きたいと思っております。

00:02:01

少しお時間が前後する可能性があるかもしれませんが、1時間ぐらいお付き合いいただけたらと思います。

00:02:10

本日、何名かご参加いただいて、この場を安心安全な場にするためのグラドルールを設けております。この3つをみなさんの頭の片隅に置いていただきたいと思っております。

00:02:29

まず、1番は「否定せず、多様性を楽しもう」全ての人が、それぞれの立場で正しいことを言っています。いろんな立場の方がいらっしゃいます。年齢、性別もそうですし、いろいろな立場の方がご参加されていますので、いろいろな意見が出てくると思います。

00:02:43

私も質問してきますので、いろいろなご意見が出てくると思いますが、そこを否定しないで、「こういう意見もあるんだなあ」と、楽しみながら聞いていただけたらと思っております。

00:02:54

2番目は、「ここでの話を外に持ち出さない」ようにしてください。質問していく中で、もしかしたらプライベートな話が出てくるかもしれませんが、その場合は、外に持ち出さないように、ここだけの話にしておいてください。（動画内の内容は大丈夫です。）

00:03:09

3番目は「このメンバーは応援しあえる仲間」です。年齢、性別は違いますが、みなさん就活していく仲間になりますので、いろいろなご意見が出てくると思うんですけどもそれを吸収していきながら、参考にさせていただけたらと思っております。よろしくお願ひします。

00:03:30

ということで、私は何者か？ということで、お話をさせていただきたいなと思ひます。私は、岩崎洋平（いわさきようへい）と申します。NPO法人ハローライフという場所があり…。皆さんご存知ですかね？大阪本町の鞆公園の近くに拠点があります。一体、何をしているかということで、お時間があれば、（Webで）検索していただけると嬉しいのですが、就業支援を行っております。

00:04:06

就活に関わるお仕事をしています。例えば、イベントで「コタツ就活」とうものを行っております。コタツに入って企業の方とみかん食べながらお話をする。そんな、ちょっと変わったイベントを開催したりとか、カウンセリングって聞くと、カウンセラーに相談というイメージがあると思ひますが、これを「お坊さんに相談」しかもお寺で…。

00:04:33

という「お寺でハレバーレ」という企画があるんですが、このような企画などを行ったりしています。また、本町の拠点でも「ハローライフスクール」を開催してまして、例えば就職活動で「行き詰まってしまった…。」とか「今後の方向性についていろいろ見つめ直したい…。」などをみなさんと勉強（共有）する機会を設けさせていただいております。興味があれば、Web検索して頂けたらと思ひます。私は、このハローライフで働いていて、さらにこのOSAKAしごとフィールドのスタッフとして働いておりますので、本日ご参加されている方の中で、「こいつ知ってるぞ」という方が何名かいらっしゃると思ひます。

00:05:15

普段は受付にいたりとか、はたらく学校の「国語」とか「道徳」ワークスタイルトランプなど（セミナーで）「見たことあるよ」という方もいらっしゃると思ひます。あとは、「美

術」履歴書写真のススめセミナーの企画とか運営やたまに、参加者と混じって一緒にワークしたりしています。

00:05:40

なので、私のことをご存知の方もいらっしゃる、始めてという方もいらっしゃると思います。そこで、私の職歴をです。この後の内容に含めて（紹介して）いきたいと思っております。

00:05:53

ご紹介させていただきますと、私は、2002年から2006年まで和食系のファミレス店で接客業をしていました。学生時代も含めてアルバイトとして働いて、そこから社員登用を目指して新人教育などをやっていました。その後、2006年から職種業種を変えて

00:06:15

私の地元は、愛知県なんです。愛知県内の自動車学校で教習指導員を約11年務めました。いわゆる「教官」の仕事ですね。（教官が）怖いイメージをお持ちの方が多いと思いますが、実際に教習所で助手席に乗っていたりとか、学科教習など、みなさん免許持ってる方なら経験があると思います。交通ルール学んだと思いますが、教壇に立って交通ルールを教えるとか、交通安全教室で地域の方と交通安全について勉強するなど、やっておりました。その後、2017年の出来事ですけれども。

00:06:57

家庭の事情になるのですが、大阪への転居をキッカケに。公務員試験に挑戦しようと頑張っただけで勉強し、一般行政で市役所など受けたのですが、失敗してしまうんですね。狭き門だということなんですけれど「なんで失敗したか？」いろいろな要因があると思いますが、その中で（私の）面接を振り返ってみると「これまずかったな」って思うことがあるんです。

00:07:27

そのこと（失敗について）もせっかくなので、みなさんにお伝えできたらと思っております。そして、2018年から現在、ハローライフで働いていて、みなさんの前に立ってアドバイスのお仕事をさせていただいています。

00:07:43

私の話はここまでにして、本題に入って行きたいなと思うのですが、今日のメインテーマです。

00:07:54

面接突破の確率を上げるために「面接の裏側を知る」ということで、こちらをご覧くださいなのですが、面接突破のための3つの鉄則というものがあります。これをみなさんに学んでほしいなと思うのですが、まず1つ目が「相手を知る」と言うところですね。

00:08:13

その相手の受ける企業が「何をみなさんに求めているのか？」というところを知らないと対策がとれませんので、ここをまず掘り下げていくことがまず1つ目。あともう1つが、やっぱり自分を知らない自分を語ることはできませんね。「自分を知りましょう」自分は〇〇な人間であるということを理解していただくことが2つ目（の鉄則）です。

00:08:38

3つ目は、対策もしっかり練らなければということで、相手に求めるスキルやパーソナリティがあることを伝える準備をしていきましょう。

00:08:48

「よくある質問事例集」を用意していますので、みなさんから質問も募ってお話ができたらと思います。では、この3つの鉄則のうちのまずは1つ目、

00:08:59

これが、結構大事なんですよ。 「相手を知る」というところから掘り下げていきたいなと思います。まず、みなさんに考えてほしいことがあるのですが、そもそも企業はどのような状態の時に採用活動をするのでしょうか？

00:09:15

みなさん、ちょっと考えてみてほしいです。 どういう状態の時に、企業は採用活動するのか？ 「人が欲しい」と採用活動をするのか？ せっかくなので、ちょっと（参加者に）聞いてみようと思うのですが、ちょっと私「わかるよ」という方いらっしゃいますか？ はい、お願いします。

00:09:33

【参加者】人が辞めてしまって、すぐにでも働いてくれる人が欲しい。

00:09:41

なるほど、そうですね。人が辞めてしまうと、その業務が回らなくなってしまいますからね。欠員が出て人が欲しい時…。

00:09:50

あと、他にどうですか？ 他にもあると思うのですが、なかなか出てこないですかね？ その他にも（会社の）事業を拡大したい時、例えば、お店であれば新店舗を出したりとか、新しく事務所を設けたりとなると、やはり人が必要ですね。

00:10:11

こういうときも採用活動をします。その企業の方針を変える時や色（社風）を変えたい。例えば、うちの会社は年配の人が多いため、新しい風を吹かせるために、若い人をどんどん入れたい。社内に（新たな）風を吹かせたり、ちょっと（会社の）方針を変えたいという時も採用活動をするところがあるんですね。

00:10:34

これをまずは知っておいて欲しいなと思います。 ということで、何が言いたいのか？ ということなんですが、採用活動をする企業は「困って」いるんですね。

00:10:45

先程、（参加者が）仰ってくださった通り、「辞めてしまったから、新たに人が欲しい」とか、「事業拡大するから、もっとたくさん人が欲しい」「若い人が欲しい」「（会社に）新しい風を吹かせたい」など

00:10:58

「困っている状態」なんです。採用によって困っている状態から解決された状態にしたいと企業は思っています。みなさんを採用することで、「解決できた」という状態にできることを企業は求めているんです。

00:11:17

はい、ここでポイントです。

00:11:19

面接での質問は、ズバリ覚えておいて欲しいのですが、「あなたは私達の困りごとを解決してくれますか？」という意図を含んでいるんです。本当に私（企業）を助けてくれますか？ということをおみなさんに聞いて（質問して）きます。例えば、「これまで大きな失敗はしましたか？」「これまでの職歴教えてください」とか「長所や短所はありますか？」「なぜ、転職を考えたのですか？」など、全ての質問には「困りごとを解決してくれますか？」という意図が含まれているということを知っておいて欲しいです。

00:11:56

これは「あるある」なんですけど、やってしまいがちな失敗で、気をつけていただきたいです。例えば、「自己PRをしてください」とよく聞かれ（質問され）ます。その時に、一方的に自分を売り込んでしまうんですね。

00:12:13

これを見てもらうとわかりやすいですね。【画面資料参照】「これもあれもできますよ！」「誰にも負けないですよ任せてくださいよ！」とアピールしたくなることがあると思うのですが、気をつけなければならないのが（自分の）言っていることが、企業が求めているものにマッチングしているかどうかなんです。

00:12:33

私が自己紹介でさせていただいた失敗事例になるんですけど、私は、公務員試験に落ちました…。その後に民間企業も何社か受けているんですけど、内定をいただいた会社もあれば、落ちている会社もあるんですね。その時のことを改めて振り返ってみると「これはアカン」ということに気づきました。

00:12:58

何故かという、私もこのお兄さん【画面資料参照】と同じで「あれもできます！」「これもできます！」と…。私は、前職で11年自動車教習所で働いていました。そこで、学科教習協議会という学科（講義）の喋りを競う大会があるんですけど、そこで賞を取ったことがあるんです。

00:13:26

あとは（他にも）交通安全教室を企画したりなど、人前に立って仕事をしていたんです。そういうこと（エピソード）を一方的に面接で喋っていたんです。相手（面接官）もその時は、興味津々に聞いてくれるので、好感触な感じがしたんですよ。なので、そのまま喋り続けたのですが、蓋を開けてみたら不合格なんです。

00:13:47

なので、「なんでやねん！いい感じで聞いてくれたのに...。」と思ったのですが、考えてみると、これって（私が話した内容は）その企業が求めていた求人内容と何一つマッチングしてないなと...。（その時の企業側からすれば、）自動車教習所で「賞を取りました」は、職種と業種によってマッチングする可能性もあるけれど、私の場合は、しなかったんですね。企業にとっては「別にそんな人は要らないんだけどなあ」という理由で、他にも（ダメな）要因があると思いますが、これも一つの要因だなと反省しています。なので「相手がどういう人材を求めているのか」というところをしっかりと、見極めることが大事なんですね。そこにマッチングするような自己PRをしていただければ、「なるほど！」という形で採用する（企業も）「採用してみよう」となるんですね。（一方的な自己PR）が落とし穴になるので十分に気をつけていただけたらと思います。

00:14:55

そして、この採用担当者（企業）は過去に失敗をしてるんです。今までたくさん面接をしています。その中で、実際に採用したは良いけれど、「この人って...。」なることが結構ある話で、実際に聞いたことがあるんですが、前職の経験に頼りすぎて全然うちのやり方に合わせようとしてくれない。

00:15:22

採用したのに全然、合わせてくれない...。これは困りますよね。あとは、面接で「これができる」と言ってたのに全然できない。ということもあるんですね。あとは、思っていた仕事（内容）と違ったのか、入社後にモチベーションをなくしている。入社したのに日数が経って「この人元気ないな」「やる気あるのかな」とモチベーションを無くしてしまっている...など（企業は）採用した後に「失敗したな」という経験してるんですね。この失敗を繰り返さないために裏の意図を隠しつつ面接で一個ずつ確認をしていきます。例えば、「前職の経験に頼りすぎて全然うちのやり方に合わせようとしてくれない」という場合については、「あなたはチームプレーで結果を出すタイプですが？それとも個人で結果を出すタイプですが？」と確認をするんですね。

00:16:31

その他に、面接では「できる」と言ってたけど、採用してみたら全然できなかった。この質問については、「企画を成功させたと書いてありますが、あなたはどの役割で何をされたのですか？具体的に教えてください。」このような聞き方をしてくるんですね。

00:16:49

あとは、「モチベーション無くしてしまっている人がいる」これを防ぐためには、このように質問してきますね。「入社後にどういう仕事がしたいですか？それは前職で何故できなかったのですか？」というように質問して確認をしていくんです。なので、意味のない質問してるわけではないんですね。面接をする人は、こういうことを隠しつつ、一つ一つ確認して行く作業をしています。

00:17:13

そこを理解していただけたらと思います。ということで、まとめになるんですが、企業がどのようなことに「困っているのか？」を事前に情報収集すれば面接官の質問の裏の意図が見えてきて、面接の突破率が上がります。

00:17:34

情報収集はもの凄く大事で、これを面倒くさいと思って、手を抜いてはいけません。ここをしっかりとやっていただきたいです。情報収集は、どうやればいいのかという話なんですけど、いろいろなやり方があります。

00:17:54

例えば、求人票の見本です。【画面資料参照】OSAKAしごとフィールド内のハローワークコーナーに求人票があります。求人票には、たくさんヒントが隠れているんですね。例えば、ちょっとわかりづらい（見えづらい）と思うんですけど、この求人票（見本）は、どんな人材を求めているか？仕事の内容見ていると「総務課にて給与とか社会保険関係を中心に事務を担当していただきます。」

00:18:25

いわゆる「総務」のお仕事ですね。事務関係ができることを売りにしていくと面接の突破率が上がってきます。

00:18:33

例えば、パソコンのスキルがある方は、パソコンのスキルを売りにしていく。（事務職の）経験が無くても「前職でミスなく〇〇な仕事をしてきました」でも全然OKです。事務職は、（特に）正確さが求められますからね。また、求人票の特記事項のというのがありますが、「社用車を運転します。」ということが書いてありますので、ここでは「私は無事故無違反です。」なども一つのアピールポイントです。

00:19:05ここで気をつけなければならないことは、この（求人票の）会社を応募するとなった時に、事務職募集ですから、事務職と関係ない話をして意味が無いんです。ただ、（前職が）畑違いの仕事で、「この求人に応募する」という場合についても（何か）共通している部分はありますので、そこを掘り下げて、相手に「伝えることができるんじゃないか」と思います。

00:19:34

このように、求人票にもヒントが隠れていますし、OSAKAしごとフィールドでは、キャリアアカウンセリングを行っていますので、カウンセラーに相談するのも一つの手段ですね。いろんな業種や職種に精通していますので、「こういう仕事してみたいんですけど...。」「どのようにアピールしたらいいですか？」という質問などに答えてくれます。

00:19:57

このようなアピールした方が採用につながるということが分かりますので、キャリアアカウンセリングを活用していただいたり、私の実体験ですが、可能であれば、どうしても入社したい会社があったら事前説明会に参加してほしいです。

00:20:17

もし無くても、チャンスがあれば、（企業に）電話をして「興味があるので説明を聞きに行ってもいいですか？」「事務所にお伺いしてもいいですか？」ダメ元で聞いて欲しいです。そこでOKが出ればチャンスです！

00:20:33

面接はみなさん緊張しますよね。面接官も緊張してるんです。しかも、初対面で短い時間にいろいろな事を聞かないといけないので、堅苦しい時間が続きます。ただし、面接の前に一回でもその企業の人と会っていれば、話が弾みます。「この間は、こんなことやあんなことを話しましたね…。じゃあ今回は面接をしていくんだけど…。」と、いう感じのちょっとノリがいい感じで面接の本題に入ることができるんですね。私が自動車学校にで入社できた時もその自動車学校（企業の）説明会に行きました。

00:21:21

かなり前の話なのですが、説明会があつてすぐに（企業に）電話しました。「説明会に行きたいんですけど…。」その後、説明会の時に社長がいて直接、聞くことが出来たんです。そして職務経歴書と履歴書を社長にお渡ししました。「すごく興味があるんです。自動車学校の教官になりたいんです。」と、お話をさせていただいた後に、またすぐに連絡をいただき「この前は、ありがとうね。お話がしたいから面接するけど…。」となって、当日を迎え、採用に繋がったことがあります。今のハローライフの説明会にも参加しています。そこで、今、一緒に働いてる仲間とも入社するに、会って話をしています。

00:22:16

なので、チャンスがあつたら「自分を売る」のも一つの手段ですからね。企業の方と直接コンタクトを取ってもらって（企業との）仲を近づける、面接の突破率が上がると思いますので、チャンスがあればやっていただけたらと思います。

00:22:39

ということで、ここまでお話をさせていただいたんですけども、「相手を知る」内容を聞いて感じていること考えていること、わからなかった、聞きたいな？ということがありますか？ちょっと時間をとりたいと思うのですが、どうでしょうか？

00:22:58

大丈夫そうですかね？

00:23:01

はい、ありがとうございます。
では、次に行きたいと思います。

00:23:06

最後にも時間をとれます。個別で質問もできますので「聞きづらいな」ということがあれば、教えていただければ大丈夫です。

00:23:13

それでは続いて、「自分を知る」について見ていきたいと思います。
やっぱり、自分を知らないとアピールできませんかね。まず、私たちが向き合ってほしいことがあるんですけども、自分のことって意外と「自分が一番よくわからない」「わかっていない」と、いうことを知っておいて欲しいです。

00:23:33

何故かという理由はこちらです。

00:23:37

就職や転職のマーケットでは、評価は「自分ではなく採用担当者がするもの」だから

00:23:42

なかなか、自分を知って難しいものではあるんですけども、こんなことを知っておいてもらえると「対策がとれるよ」ということで、ご紹介させていただきたいと思います。同じキャリアを積み上げている人の場合、年齢によって求められる「強み」は違います。ということなんですけれども、例えば（参加者に）若い方はいらっしゃいますね？

00:24:09

新卒の方は、（一般的に）即戦力ではないですよ？社会人1年生なので、素直さや前向きな姿勢で成長してくれそうだなという将来の期待値が求められているので、この素直さとか前向きな姿勢を売りにしていくと面接官に対して「惹きつけることができる」部分があるのではないかと思います。新卒と（社会人）3年以内ですね。

00:24:53

あとは、20代～30代前半ですね。社会人3年目～10年目程度の方なんですけれども、少し経験を積んできていますので、これまでの経験を活かしつつ、入社後に会社の手法とか方針に合わせられる柔軟性が求められます。ある程度、社会人経験していますからね。

00:25:12

入社した後に、その会社のやり方に合わせられる柔軟性を求められるのが、20代～30代前半で、35歳前後になってくると中堅社員ですね。経験分野での即戦力もしくは、リーダーとか管理職候補としての将来の期待値が求められます。（チームを）まとめる力が結構求められるかなあと…。

00:25:39

さらに、40代以上になってくると、専門職・職人として磨かれた能力とか管理職マネジメントをすることができる能力が求められてきます。社会人経験20年以上になってくると求められます。あくまでもここで知っておいて欲しいのは（転職する場合）次に、受ける会社が（前職と）同じ業種、職種という場合は、結構ここが大事だと思います。

00:26:21

今までの自分のスキルとか、即戦力を売りにして欲しいなと思います。ただし、中には全く畑違いの仕事、業種も職種もガラッと変えるという方は、話が違うんです。私もそうです。自動車教習所という業界から就職支援という仕事に転職しています。そこで、どうしたのか？覚えて欲しいが、畑違いの仕事、業種や職種に行く（転職する場合に）については年齢が関係ないです。

00:27:04

前の仕事（前職）で、即戦力とかリーダーとしての力を身につけていたとしてもガラッと一番最初の新卒（社会人3年まで）の部分に戻ります。何故かというと畑違いですからね。私の（面接時の）失敗談もそうなんです。私の過去（前職の）経験が生かされないですからね。

00:27:22

ここで私はどうしたのかというと、今の仕事に転職したときは、「素直さ、前向きな姿勢でどうしてもこの仕事をやりたいです！やらせてください！」と、素直な気持ちを売りにしていたので、今があるのかなあと思います。

00:27:39

ぜひ、「自分を知る」というところについて、いろいろ考えなければならない部分があると思うんですが（この内容を）参考にさせていただけたらと思います。

00:27:52

ちょっと、みなさんに質問です。

00:27:56

次のうち【画面資料参照】転職・就職のマーケットによって市場価値が高い人ってどんな人でしょうか？ということで、A・B・C・Dと4種類のタイプがあります。例えば、Aさんですが、Aさんは業界で経験があってやりたい気持ちが強い仕事に応募する人。

00:28:22

Bさんは、経験はあるけれど、熱意はあまりない人。

00:28:36

Cさんは、全く経験ないけどやりたい気持ちが強い人。

00:28:45

Dさん、経験もないし、熱意もない人。

00:28:57

（就職・転職マーケットにおいて）人気の人はA・B・C・Dどの人か？みなさん、考えてみてください。

00:29:09

1番（人気）はやっぱりAさんですね。やっぱり、経験があって「やりたい」って熱意がある人が欲しいじゃないですか。その通りで1番（人気は）Aさんです。Aさんが、やっぱり市場価値が高いです。でも、ここで知っておいて欲しいのは、次に市場価値が高い人です。多分…。悩んでる方が多いのは、BさんかCさんですね。Dさんは（人気）無いですよ。BさんかCさんだと思うんですが、（参加者に）聞いてみたいと思います。

00:29:48

Bさんだと思う人？

00:29:50

あーあ

00:29:52

Cさんだと思う人？

00:29:55

ありがとうございます。

00:29:56

意見が割れるんですね。正解は、Bさんです。

00:30:04

経験はあるけど、熱意はあまりない…。

00:30:08

Cさんと答えた人は、「えーっ」と思いますよね？熱意が無いのに…。って思いますよね。やはり「即戦力」なんです。「経験がある」ここが大事なんですね。やっぱり（企業は）即戦力が欲しいですよ。

00:30:25

でも、これはあくまで一般論です。

00:30:29

同じ分野に、またチャレンジする方は、経験をどんどん売りにしてください。ただ、経験がない…。畑違いの業種、職種に行く（転職する）場合については、「やりたい気持ち」が、すごく大事になってくるんです。

00:30:49

転職マーケットでの優位性はあくまでも一般論で、他のあなたの魅力で補うことができます。例えば、「御社への愛情なら誰にも負けません！」とか、「年齢は高いけど、柔軟にチームに合わすことが得意です！」

00:31:07

「仕事での経験はないですが、ボランティアでやってました！」というものが。もしあれば売りにしてほしいです。さっきも話をしましたが、私も畑違いの仕事から転職しました。

00:31:21

私は、経験がありませんので何を売りにしたのか？

00:31:26

ということなんですけれども、私には、ずっと一貫している部分が1つだけあるんです。それは、ファミレスの仕事から自動車学校そして就職支援、ずっと人と関わる仕事しているんです。

00:31:39

ということは、「コミュニケーションは誰にも負けません！」を私は売りにしてきました。どんな仕事でもそうですが、人と関わる部分ってあると思うんですね。例えば、「人と関わるのが苦手…。」という方でもパソコンのスキルとか（今までと）全く違う仕事（業種、職種）であっても、在庫管理していた。そこで「ミスをしなかった」とか「綺麗に整理整頓してきました」とか

00:32:08

必ず業種、職種は違って共通してくる部分は、必ず出てくるんですね。そこを一回、職務経歴書とかで確認して掘り下げて欲しいです。

「私は、ここに一貫性がある」と…。そこを売りにしていけば、面接官も「なるほどね」と言ってくれます。そこでさらに、その面接官が求めている人材とマッチングすれば採用につながります。

00:32:37

何度も言いますが、ここで、ちぐはぐなこと言ってしまうと、「こんな人はいないよ…」となってしまうからね。

00:32:44

転職される方は、職歴をちょっと振り返って、一貫性がある部分を探してみてください。

00:32:52

新卒の方であれば、今までの部活動や学校生活の中で一貫性がある、「私はこんなことやってましたよ」とう部分をPRしてみてください。

00:33:08

企業へのメッセージ、「私はこういう人材ですよ」って伝えるものが「職務経歴書」になってきます。新卒の方は、職務経歴書で書く機会がないので、履歴書になると思いますが、転職される方は職務経歴書を（履歴書と）合わせて提出するので、職務経歴書が大切になります。基本的に、転職される方は、面接の時に職務経歴書にそって質問しますからね。

この職務経歴書も、また別のセミナー（書類突破セミナーを）やってますので、受けていただけたらと思うんですけども、（職務経歴書の）内容はしっかりとまとめておいていただきたいです。

00:33:50

私の話を参考にして、一貫性のあるものにまとめていただいてもいいです。「書き方がよく分からない」という方がいらっしゃれば、私からお話もさせていただきますし、あの職務経歴書に関するセミナーを受けていただいても大丈夫です。

00:34:05

カウンセラーに見せて（見てもらう）も大丈夫です。アドバイスをいただくことができますからね。

00:34:11

（職務経歴書は）結構、大事です。これを見ながら（面接官は）質問してきますから、機会があれば、自分の職務経歴書をよく見つめて（読んで）欲しいです。

00:34:22

自分が面接官になったつもりで、つつこみどころを探して欲しいですね。

「ここってどういうことなんだろうな？」「具体的にちょっと聞きたいな？」と絶対出てくると思います。

00:34:34

例えば、「私は、ワード・エクセルの資格一級を持っています。」という場合、「何がきっかけで（資格を）とったのかな？」「普段はどういうところで、その資格を生かしているのかな？」

00:34:47

とか、「私は、営業成績トップを取りました」と書いてあった場合、私って営業トップを取るためにどんな努力してきたのかな？どんなことを周りから言われたのかな？面接官も同じことを絶対に思っているんですね。面接官も人間です。考えていることも同じです。なので、（職歴書の）つっこみどころをどんどん探していけば、何を聞かれるか準備ができます。

00:35:10

自分で「よく分からないなあ」と思ったら家族に見てもらってもいいです。友達に見てもらってもいいですね。カウンセラーに見てもらってもいいです。つっこみどころがありますので、探してください。そうすれば、「何を聞かれるか（質問させるか）」準備ができますね。ぜひ、参考にさせていただけたらと思います。

00:35:32

はい、ということで、ここまで「自分を知る」というお話させていただいたんですけども、ここまで感じたこと考えていること、質問があったりしますでしょうか？

00:35:44

はい、お願いします。

【参加者】質問ではなくて感想なんですけど、なんか結構、経歴書を書くのって凄く難しく、すごい自分目線で書くとなかなか書けなくて悩んでいたんですけど、さっき仰っていた「評価は自分ではなく採用の担当者がするんだ」と思ったら、ちょっと腑に落ちた感じで、その目線に切り替えて書かないとなあという発見をしました。

ありがとうございます。

そうなんですよね。やってみないと分からないんですけど、職務経歴書って作ってみると自分本位に書いてしまうんですね。

00:36:28

でも、やっぱり見るのは相手です。

なので、書くときに相手の気持ちになって、書いてみて欲しいですね。「相手がどう思うのか」って凄く大事だと思います。

00:36:40

なので、自分が面接官になったつもりで書いていただければ、ある程度「こんなこと聞かれるな」ってわかってきますからね。

はい、ありがとうございます。その他（質問は）どうですか？

00:36:59

大丈夫そうですかね？

00:37:02

では、さらに続けていきたいと思います。

ここで3つ目の対策ですね。面接に関する質問、いろいろな質問があるんですけども、その「対策を練っていこう」ということで、「こんな時どうする？面接でのあるある質問集」を用意しましたので、みなさん（参加者）のお手元にいろいろな質問カードがあると思うんですけど、「ちょっと聞きたいな」とう内容があれば、ぜひ、おっしゃっていただけたらご説明しますが、いかがでしょうか？

00:37:42

「あるある」です。これは聞かれるぞ！というものを寄せ集めました。

00:37:49

「どのように答えよう？」となることって結構あると思うんですよ。

00:38:02

【参加者】就職・転職活動していて、同時進行で不安になって受けているんですけど、そういう時に聞かれる「他の企業も受けていますか？どんな会社を受けてますか？」と聞かれることが多くって、どう返す（答える）のが正解なのかわからない。

00:38:30

なるほど…。

00:38:39

これですよ。【画面資料参照】「他にどんな会社を受けていますか？」という質問には、こんな本音が隠れています。

00:38:49

内定後に辞退されるが企業は怖いんですね。そういうところを聞いて、選考を急ぐかどうかを確認してるっていう部分はあるんですけども、変に隠しもおかしいですよ。

00:39:07

嘘はバレますからね。よく面接で話を盛るとか誤魔化すとか、よく聞く話なんですけど、面接官見抜いていますからね。（話を盛ると）だいたい話がちぐはぐになってくる部分で出てくるんですよ。そこで大体わかるので、正直に素直が良いと思います。

00:39:29

複数の会社を受けているのであれば、「こんな会社も受けているんです」というのは伝えてもらっていいです。

00:39:40

企業としては、内定出した後に大丈夫かな？というのを一応、確認したい意図があるだけなので…。同じ業種ですか？

00:39:51

【参加者】同じ業種です。広告系です。

00:40:00

なるほど、「どうしても広告の仕事がしたいです。」思いをアピールできますからね。

00:40:17

そこで、「ほかの会社を受けてません」と言うと、本当かよ？ってなる。「ライバル会社も求人募集してるけど、本当に受けていないのかな？ってなることがある。素直に「この会社も受けているんです」って答えてもらって良いかなと思います。

00:40:31

【参加者】ありがとうございます。

00:40:54

他には（質問）どうですかね？

なるほど、（参加者から）こんな質問が出てきました。「仕事で大きな失敗したことがありますか？」

00:41:05

失敗は誰でもありますよね？私もありますので、全然大丈夫です。私も教習所の人に車を（少し）ぶつけていますからね...。誰でも失敗することがあります。この本音は、「責任感があるのかな？」ということです。

00:41:25

最後まで責任を持って、やってくれるのかな？その後の処理を上手くやってくれるのかな？とことが聞きたいんです。失敗したことより、「失敗後に何をしたか？」「どんな行動をとったのか？」というところが大事なので、「私はこういう対処をしました。」と...。例えば、「同僚と連携をとってお客様に謝罪しました」とか、それから（失敗後に何をしたのか？）というところが大事だと思いますので、失敗をしたエピソードを恐れずに言ってもらえばいいです。誰もが失敗します。「逆に失敗がありません」という方が、おかしいですよ...。

00:42:13

素直に伝えてもらって、それからどうしたのか？伝えていただければ大丈夫だと思います。

00:42:27

はい、その他（質問）どうでしょうかね。

00:42:38

【参加者】最後に、逆質問を絶対されるんですが、面接でいっぱいいっぱい、パツと浮かばなかったり、何を聞くのが正解なのか？ということがあったのでどうしたらいいですか？

00:43:02

これもよく、聞かれますよね。

00:43:07

面接を「終えてもいいか？」という確認です。

00:43:09

面接を終わるけど、大丈夫ですか？私たちの説明などは理解できましたか？という最終確認の意味で聞いてるだけなんですね。なので、無理に質問をひねり出すというよりかは、「改めて入社希望アピール」してもらえばいいかなと思います。

00:43:40

例えば、「私はどうしても、この会社の魅力を感じてるんです。どうしても、ここで働きたいので、よろしくお願いします。」と最後の一言を添えていただくのが一番いいかなと思います。

00:43:55

やってしまいがちなのが「給与について聞きたいんですけど...。」「お休みについて聞きたいんですけど...。と聞いてしまうと、「それは資料に載ってってるでしょ」

00:44:07

「それ今聞くの？」となるんですね。この話（給与や休暇については）その前の段階（説明会）もしくは内定後の話になってますからね。

なので面接で聞く質問ではないなと思うものは避けて「自分はどうしてもこの会社に入りたいです。」「これをやりたいです。っていうことを最後の言葉として、アピールの場として使っていただけたらと思います。

00:44:36

面接の話の流れの中で、「資格がいるから」とか「いついつまでにこれやって欲しい」という話が出てくれば、その質問を入れてもいいかなと思うんですけど、無ければ自分をアピールしたらいいかなと思います。

大丈夫ですかね？ありがとうございます。

00:45:02

あと、最後もう一つぐらい質問があれば...。

00:45:13

では、私からですね、みなさんにお伝えしたいと思います。

00:45:27

「これまで人間関係で困ったことはありますか？」これもよくある質問なんですよね。

00:45:35

私も、今の仕事（会社）を含めて面接を何回か受けましたが、必ず聞かれますね。

人間関係に関すること、やっぱり仕事は人と人ですからね。

では、どうやって答えたらいいのか？

00:45:50

悩まれる方も多いと思うんですが、この質問の意図としては、「会社の中でチームで不和を起こさないか？問題解決力はあるのか？」ということを確認する本音がありますので、実際にトラブル経験があった場合については、その解決をした事例をあげて、「どのように考え

て行動したのか？」をお伝えしていただくことが良いかなと思います。人間関係ってこじれることがありますからね。

00:46:18

「上司とこんなことになってしまっ」とか、「同僚と対立しちゃっ」とかあると思うんですけど、そのままではまずいですよね。

00:46:28

どうしたらどうやって解決したのか？解決した方法「どうしたのか？」というエピソードを伝えると良いと思います。

00:46:45

相手に合わず歩み寄りとか問題解決できる能力を尋ねられていますからね。そのエピソードを伝えることが一番かなと思いますね。よく聞かれる質問なんですよ。こういう意図があることを知っておくことも大切だなと思います。

00:47:04

はい、ということで、あっという間ですけどお時間がきてしまいましたので、この面接突破セミナーを終わりたいと思うのですが、私に質問したいという方がいらっしゃれば、聞きに来てもいいですし、後から聞きたい（質問したい）って出てくると思うんですけども、たまに受付にいますので、「聞いておきたいな」という事があれば、質問していただいても大丈夫ですので、よろしく願いいたします。

00:47:37

最後になるんですけども、本当にみなさんが面接突破できることを心から願っております。面接は人と人ですので、素直な気持ちで自分の思いを伝える事が大事です。相手と（求めているものが）マッチングしていないと、面接突破が難しくなってきますので相手（企業）のことをしっかり考えた上で、相手がどういう人材を求めているのか？どうことを答えて欲しいのか？ということ振り返っていただいて、本番の面接に備えていただきたいなと思います。ぜひ、内定獲得に向けて頑張ってくださいと思います。

00:48:10

はい、ということで面接突破セミナーを終わりたいと思います。本日は、お疲れ様でした！