

福島直樹の「就活の常識を疑え！」－ 「志望動機、エントリーシートの常識を疑え！」

第六回「志望動機、エントリーシートの常識を疑え！」

たとえば次のようなエントリーシートの質問があります（今年の某メーカーの例）。

1. あなたが生きていく上で大切にしていることは何ですか？
2. あなたが就職活動をする上で、一番大切にしていること、または大切にしたいことを教えてください。

●学生の常識的な反応

エントリーシートを前にした時、ほとんどの学生はまず、質問の答を考えます。というか質問の答えしか考えないんですよ。条件反射のようにエントリーシートを書いてしまう人が多いようです。上記の質問であるなら、

「私が生きていくうえで大切にしていることって何だろう？ええと、健康管理に気をつけていることかな。健康でないと仕事でも会社に迷惑かけるし、これでいいかな」。

僕はまず、このような常識的な反応を疑うべきだと思います。

●常識を疑う 1 「そもそも、なぜエントリーシートなのか？」

昔は履歴書を使う企業がほとんどでした。エントリーシートを使っていたのは、大手マスコミぐらいのものでした。

ところが今ではほとんどの企業でエントリーシートが使われています。ということはまず「なぜエントリーシートを使うのか？」ということから考えてみてもいいと思いますよ。

その理由はいろいろあるでしょうが、次のようなことも大切なポイントだと思います。

- ・ エントリーシートでは履歴書と違い、企業が聞きたい質問を聞くことができる。
- ・ 書式が学校ごとにバラバラの履歴書に比べ、求める人物像を判断する上で比較検討しやすい。
- ・ 書式が統一されていて読みやすい。
- ・ 人材の質によりこだわった採用をする場合、履歴書では効率が悪い。

→ということは、

- 1、以前の履歴書の時代に比べ、企業の、学生を見る目が厳しくなっているのではないか。
- 2、エントリーシートの設問から、企業の求める人物像がわかるのでは。

ということが類推できるはずです。

●常識を疑う 2 「なぜこの質問をするのか？」

さらにもうひとつ疑ってみましょう。

これは番組でも何度か言っているのですが、漫然と質問の答えを考えるだけでなく、なぜこの質問をするのだろうか？質問の意図、目的、背景は何だろう？と考えてみましょう。

●常識の疑い方（考え方のプロセス）

1、エントリーシートの設定をすべて読む。またホームページ、セミナーの内容も参考にしながら、企業がどのような人物を求めているのかを類推してみる

2、自分なりに答えが見つかる。ただ安易にそれを自己PRには反映させないほうがよい。

（この企業は積極性の高い人がほしいようだ。では自己PRのアピールポイントは積極性にしよう！
というのは安易すぎるということ）

3、次に個別の質問について、「質問の意図、目的」を考えてみる。

●事例で確認

例1 白紙のスペース（A4、一枚）に自由に記入してください（文章、イラスト、写真など）。

→あなたの発想力、想像力や、パターン化された自己PR・志望動機から見えてこない価値観を知りたい。

例2 あなたが学生時代に打ち込んだこと（300字）

どのような問題、困難が発生したか？（300字）

どのように解決したか？工夫したこと（300字）

→経験に裏打ちされた課題解決能力の高い人がほしい。質問を3つに分けて聞くことで、困難を乗り越えた経験のない人は書きにくい設定になっている。

仕事でもさまざまな困難が起こるが、それを乗り越えていけるような、発想力、精神力がある人がほしいのでは、と類推できる。

●このような考え方を習慣にしよう。

このような考え方を習慣にしましょう。将来の仕事で必ず役に立つはずです。

仕事というのは、なんらかの課題解決です。そうでなければあまり価値のない仕事ということになってしまうでしょう。

顧客は自分自身の課題に気づいていないこともままあります。顧客の声を聞くことで、顧客自身が気づいていない課題や問題点に気づくためにも、このような考え方が役に立つはずです。

「そもそもなぜ～なのか？」「意図、目的は何なのか？」このように考えることは、あなたの将来への投資になるはずです。就職活動も内定を取ることより、自分の将来への投資だと考えてやってみましょう。

* 詳細は、福島直樹の「就活の常識を疑え！」で確認してください。

井田晃記