

仕事で成長したい
学生のあなたに贈る

就活術

エン・ジャパン株式会社
代表取締役会長
越智通勝

はじめに

私はエン・ジャパンという会社の会長を務めている。創業3年目から35年間、当社の新卒向け会社説明会で、私が自ら学生に語りかけてきた。

セミナーは、私が一方向的に話すわけではない。学生からの質問も受け、インタラクティブに行なう。幸いなことに、当社の説明会には毎年5000人以上が参加をしてくれるので、数え切れないほどの就活生とこれまで対話することができた。

参加してもらった学生の感想文も目を通してきた。役に立てたこと。まだまだ説明不足だったこと。学生のことが非常に理解できる。その中で、感じてきたことがある。それを今回カタチにしたいと思い、筆をとった。

学生の企業選びの基準は昔から以下のようなようだった。

「大手、有名、安定企業。残業無しで休みが多い。給料が高く、仕事が楽」

この傾向が今、ますます加速している。ここに、危機感を募らせている。会社に求めるものはとにかく楽で安定していること。仕事は我慢しながら早く終わらせて、プライベートの時間で人生を楽しむ。この考え方は私としては大変寂しいものだと思う。

なぜこうなるのだろうか。それは、仕事の捉え方の問題かもしれない、と考える

ようになった。多くの学生は働くことをネガティブにとらえている。仕事はお金のために、仕方なく我慢して行なうもの。こんな声をよく聞く。社会人になり、定年まで仕事を続けることを「懲役50年」などと表現する人もいるほどだ。まるで就職が「地獄への道」のように感じているのかもしれない。

しかし、人生の大半を占める仕事。どうせなら、プライベート人生だけではなく、仕事人生も幸せにした方が、人生全体がより充実するのではないだろうか。

就職を「地獄への道」ではなく、「天国への道」に変える。幸せな仕事人生を歩む。そのために一番大切なこと。それは「仕事価値観」だ。何のために働くのか。どのように働くのか。就活に挑む皆さんに考えて欲しい。

今、日本の仕事価値観は危機に瀕している。この原因のひとつは、私を含めた我々の世代にあると思っている。働くことの素晴らしさを皆さんの世代に伝えきれなかった。資源のない日本がこのまま働くことをネガティブに捉える国になれば、皆さんの将来が危うい。人工知能（AI）やアジアの優秀な人材が台頭してきている。このままでは、淘汰されてしまう可能性すらある。そんな不幸な目に前途ある若者を遭わせたくない。

大部分の人が人生の中で大きな割合を占めるのが仕事。どうせ行なうのであれば、自分の幸福感向上につながった方が人生は豊かになるのではないだろうか。この本がより良い就活はもちろん、より良い仕事人生を送ってもらうきっかけになれば、著者としてこれほど嬉しいことはない。

目次

第1章 就活の前に知っておいて欲しいこと ————— 05

- ・ 安易なシゴト選びだけはやめよう
- ・ 「誰に対してどんな仕事で役に立ちたいか」を考えよう
- ・ 仕事人生の幸福度は「価値観」で変わる
- ・ 仕事人生を幸せにする「I&W」仕事価値観

事例①: 「大手・有名・安定」で選んだ学生の後悔

第2章 企業の選び方で大切にして欲しいこと ————— 18

- ・ 最初に入る会社のカルチャーがその人の基準となる
- ・ 「若手ホワイト企業」を選ぼう
- ・ 身につけるべきは「どこでも通用する力」
- ・ こんな会社なら「どこでも通用する力」が身に付きやすい

事例②: 「若手ブラック企業」からの転職

第3章 内定とその先の仕事人生のために実践して欲しいこと — 29

- ・ 企業のトップや採用の責任者が、採用したい人材とは？
- ・ 志望する会社に良い評価をしてもらうには？
- ・ 出来るだけ早く社会人への準備をしよう
- ・ プロとしての第一歩は、「テイク・アンド・ギブ」の精神を持つこと
- ・ キャリアプランに拘りすぎない

第1章

就活の前に知っておいて欲しいこと

安易なシゴト選びだけはやめよう

「地獄への道」か。「天国への道」か。

その岐路は仕事の選び方にある。選択の仕方によって、行き着く先は大きく変わる。とはいえ、どのように仕事を選んでいけばよいのか。就活生が最初にぶつかる壁だと思う。

仕事選びにおいて、よく言われることが「夢を持たなければならない」ということ。就活にあたり、マニュアル本を読む。そこには、「夢を持って」と書いてある。「面接では将来の夢を聞かれるぞ」と、先輩や周りからも言われる。慌てて考えるが、まったく思い付かない。戸惑い、悩んでしまうのである。

無理もないと思う。受験勉強は大学に入ること自体が目的化してしまっているからだ。いい大学に入れば、いい会社に就職できる。まわりの社会人や親も、それ以上のことを考える機会を与えてくれない。漠然としたイメージで受験をし、大学に入学する。学生生活をエンジョイしているうちに、就活の時期になる。

心の準備は何もない。未来のキャリアへの構想もない。この状態からスタートするのだ。とまどい、悩むのは当然だ。ましてや、アルバイト以外の仕事をしたこともない。今の時点で明確な「夢」がなくてもしかたがない。

実は、社会で活躍している先輩たちでも明確な夢を持っている人は少ない。それでもイキイキと働いている社会人はたくさんいる。どんな仕事でも、必ず誰かの役に立っている。そこで懸命に働くことで、褒められたり、感謝されたりすることがある。そのような経験を積み、自信をつけていく中で、もしかしたら夢というものが見えてくるかもしれない。そうすれば、その夢に向かって邁進すればいい。

夢が最後まで見つからないこともある。だからといって不幸だということはまったくない。仕事をする中で、誰かに喜ばれ、感謝される。これだけでも十分幸せを感じることができるのだから。

一番良くないのは、夢が見つからないからといって、安易な選択をすることだ。給与や待遇は分かりやすい。比較もしやすい。だからといって、それだけで会社を選んではいけない。そのイージーな選択が地獄への第一歩となる。こういう選び方をすると仕事にコミットができない。「とにかく仕事が早く終わればいい」と考える社会人になってしまう。もっと言うと、他に良い待遇の企業があれば、すぐに転職をするような人になる。1つの会社でしっかりとした実績をあげないまま、気付いた時には、どこからも欲しがられない人材になっている。最近、そういう人が驚くほど多い。

意外と誰も言わないのが不思議だが、就職先の選択は「学校選び」よりよほど大切だと思う。学校生活は4年。大学院を含めても6年。社会人生活は40～50年だ。社会人生活は大学生生活とは比べ物にならないくらい長い。詳しくは第二章で述べるが、その長い長い仕事人生の大半を決めるのが最初の

会社だ。どこでその第一歩を踏み出すのか。それで人生は大きく変わる。就活は皆さんの今までの人生の中で、最も重要なイベントなのだ。これまで何となく大学生活を送ってきた人も、これだけは真剣に取り組んで欲しい。

まずは、「好きな仕事」より 「好きな企業」を探そう

よく、「好きなこと」を「仕事」にしろ、と言う人がいる。旅行が好きだから、旅行代理店に就職する。本やマンガ、映像が好きだから、出版社・マスコミに就職する。音楽が好きだから、音楽配信会社に就職する。このようなことだ。でも、考えてみて欲しい。旅行代理店に入ったら、「好きな仕事」が出来るのだろうか？旅行代理店に入社したい人の多くは旅行の企画を仕事にしたいと考えている。しかし、企画の仕事を担当しているのは、ごく一部の部署の人たちだ。ほとんどの社員は、窓口での個人営業に従事することになる。そのギャップからかもしれないが、旅行代理店の離職率は他の業種に比べても決して低くない。

日本企業の場合、入社してからどのような仕事に就くかは自分で決められないことが多い。希望は考慮されるが、会社の状況や本人の適性によって最終的には決められる。仮に最初に希望の職種についたとしても、数年で他の職種に変わる可能性もある。最近では、職種別採用も行われているが、あくまでも最初の配属という意味だ。変化の激しい今の時代、その職種自体が

なくなることもあり得る。「この仕事しかない」と決めつけてしまうと、仕事が変わるたびに転職しなければいけなくなる。

就職は、「仕事」ではなく、まずは「企業」で選ぶことが大切だと思う。入社した後の職種や仕事内容は変わりやすいが、企業そのものの価値観や考え方は変わりづらいからだ。日本には企業が、約 386 万社ある。一般的には知名度が低くても、優れた商品やサービスを提供していたり、経営的に優れた企業は数えきれないほどある。多くの就活生が知っているのは、コマーシャルをしている、一般の消費者に名が知れ渡っている企業だけだ。知名度などの狭い視野で企業を見ることは避けた方がいい。出来る限り、たくさんの業界や会社を見てみよう。

私なりの企業選びのポイントを伝えたい。それは「その会社は、誰に対して、どんな形で役に立っているのか」を見ることだ。人間の本当の幸せは、誰かの役に立ち、褒められ、必要とされ、愛されることにある。その会社の「役立ち方」に共鳴が出来れば、幸せな仕事人生に繋がっていく。

「どんな形で」の部分では、どのような商品・サービスを扱っているかだけでなく、その独自性も把握した方がいい。その会社ならではの特徴とは何かを突っ込んで考えるのだ。解らなければ、企業の人に「同業との違いは何か」を聞いてみよう。例えば、〇〇業界の A 社の商品は「価格の安さ」が特徴、同業界の B 社は「独自の機能」が特徴。このようなことがわかってくる。

もっと言えば、その会社は、どのような「独自の主義主張」を持っているのか

も把握した方がいい。独自の主義主張とは、「△△を解決したい、××な世の中にしていきたい」という、自社ならではの思いのことだ。例えば、鉄道会社。どの会社も「交通・輸送のインフラとして社会の役に立っている」が、他社とは何が違うのか。業界を、世の中をどのように変えていきたいのか。この部分を見るのが重要。そこに、会社の価値観や考え方が反映されている。

その役立ち方について、あなたはと思うか。「やりたい！」と思えるか。たくさんの企業を比べながらじっくりと考えてみよう。ここが企業選びにおいて、非常に大切。この軸に沿って企業を選んだのであれば、入社後にどんな仕事についても、ブレることはない。どの職種であっても、その企業の価値観や考え方が根底に流れているからだ。

自分は「誰に対して、どんな形で役に立ちたいのか」。この軸を明確にすることが、後悔しない会社選びにつながる。

仕事人生の幸福度は 「価値観」で変わる

ここからは、「仕事価値観」について伝えていきたいと思う。仕事価値観とは、仕事に関する基本的なスタンスのこと。プロとしての仕事は楽しいこと、嬉しいことばかりではない。厳しいこと、つらいこともある。そのような仕事をどう捉え、どう解釈するのか。それが「地獄への道」と「天国への道」を分ける。すなわち、どんな「仕事価値観」を持つのかで、仕事人生の幸福度は大きく変わってくる。

「言われた仕事だけをこなして、できるだけラクをしたい」という人。「多少つらいことがあっても、頑張って働いて、顧客に喜んでもらいたい」という人。この両者では仕事から得られるものがまったく違う。前者が得られるのは、多少のお金のみ。後者は、お金はもちろん、顧客からの感謝や敬意、そして成長実感などが得られる。どちらの幸福感が高いのかは自明なことだろう。

「仕事価値観」次第で、仕事の成果も変わる。取り組む姿勢が違うからだ。たとえ同じくらいの能力を持っていたとしても、仕事への向き合い方が違えば、出る結果は自ずと異なる。長期的には、得られる収入などの面でも大きく差がついてくる。

影響を与えるのはそれだけではない。あなたの周囲からの評価にも関わる。「他人や社会がどうなっても気にしない」というスタンス。「自分の収入を増やすこと」ばかりを考えている。これでは周りからの応援は得られない。それがなければ、持続的な活躍は難しくなるだろう。多くの人に共感してもらうためにも、どのような仕事価値観を持つかは非常に重要なのだ。

仕事人生を幸せにする 「I&W」仕事価値観

人間が本当に幸福感を感じるのは、他人から褒められたり、必要とされたり、愛される時である。では、どのような仕事価値観を持てば、仕事人生の幸福感を高めることができるのか？その答えになるのが『I&W 仕事価値観』だ。

『I&W』とは『Inner Calling(インナーコーリング)』と『Work Hard(ワークハード)』という 2 つの仕事価値観の頭文字をとったもの。幸せな仕事人生を送るために欠かせない仕事価値観だと考えている。

■ Inner Calling (インナーコーリング)

『Inner Calling (インナーコーリング)』は当社独自の造語であり、「人間なら誰もが持っている利他心を、意識的に呼び出す」という意味が込められている。ここでは理解を深めるために、2 つの仕事価値観と比較する。ひとつは、「Job(ジョブ)」。仕事は生活の糧、お金のためだと考える価値観。もう一つは、「Career (キャリア)」。仕事は能力向上のためだとする価値観。どちらも否定するべきものではない。ビジネスパーソンとして持っていて当然の仕事価値観だ。ただ、それだけに偏ると「利他性」や「社会性」に欠ける、という問題がある。

図1 エン・ジャパンが定義する、3つの仕事価値観の比較

仕事価値観	目的	方法	メリット
インナーコーリング	自分の人間性向上	<ul style="list-style-type: none"> 他者や社会の役に立つ 商品やサービスをより社会に役立つよう改善・革新する 	他者からの感謝・敬意と見返りとしての援助
キャリア	自分の能力向上	今の仕事で高業績を挙げる	他者からの承認・称賛
ジョブ	自分の生活の糧 (お金)	与えられた仕事はこなす	生存・安全欲求の充足

インナーコーリングは「自分の人間性向上」を目指す仕事価値観。「人間性」とは、赤の他人を思いやる心のこと。他の動植物にはない人間のみの性質だ。自分や家族のためだけではなく、他人や社会のために仕事をする。そうすることで「人間性」は磨かれる。高い人間性は人を惹きつけ、多くの人から愛され必要とされる。仕事人生が良い方向に向かっていく礎となる。言ってしまうえば「世のため人のために働き人間性を高めることは、最終的に自分を豊かにする」ということだ。

この仕事価値観のメリットは2つある。ひとつは、多くの人からの支援を受けやすくなる点。特にこれからの時代は、今まで以上に「ビジネスの社会性」が重視される。

就活生の皆さんは承知の通りかもしれないが、すでに「SDGs」や「ESG投資」など、「社会問題に配慮しながらビジネスを行なう」ことを重視する動きはかなり強くなってきている。単にお金儲けのことだけを考えている人や企業は、当然ながら応援されることはない。インナーコーリングはこうした時代背景にもフィットしており、多くの支援者を得やすい仕事価値観なのだ。

もうひとつは、長期的に続く「強いモチベーション」を持つことができる点。「多くの人からの感謝や敬意」といった精神的な報酬。「世の中をより良くする」という使命感。これらは、人が懸命に仕事に取り組み続ける動機となる。お金や能力向上のためだけでは、長期的にモチベーションを保つことは難しい。仕事における現役の長さも延びていく時代に持つべき仕事価値観だと言えるのだ。

参考：インナーコーリングの土台となった研究の紹介

インナーコーリングは当社独自の概念だが、イェール大学 経営学大学院教授であるエイミー・レズネスキー氏の「人と仕事の関係」に関する研究をベースとしている。レズネスキー氏らによって、仕事の目的は三つに分類された。JOB、CAREER、CALLING の3つである。JOBは「自分の報酬のため」、CAREERは「自分の能力・地位向上のため」、CALLINGは「社会的意義のため」に働くこと、と整理されている。

ただ、この「CALLING」は、多くの人が持つことは難しいのではないかと考えた。純粋に「社会的意義のため」に働くのは高尚すぎる、と敬遠してしまう人が多いためである。そこで「仕事の目的は自分のためでよい」という前提に立って考案したのがインナーコーリングだ。

利他的な行動をとるのは、あくまで自分のため。「結果的に自分の評価が高まるから」といった動機で問題ない。目的を「人間性向上」という自身のメリットに落とし込むことで、CALLINGより現実的で、すべての人が持ちうる利他的仕事観になると考えた。

「インナーコーリングはすべての人が持ちうる価値観である」という考え方は、人類史にも基づいている。「ヒューマン～なぜヒトは人間になれたのか～」（NHKスペシャル取材班）も参考になった。人類の祖先が絶滅の危機に瀕した、約7万4000年前。著しい寒冷化により多くの動物が死滅していく中、人類で生き残れたのは、わずか2000人だったと推測されている。彼らに共通していたのは「利他的行動」。例えば、食料を独占するのではなく、見知らぬ他人とも分かち合う。こうした気付きが苦境の中で生き抜く鍵となったと考えられる。

私たちはこの生き残った人々の子孫。共通祖先から引き継いだ、人間なら誰もが持っている、いわば利他的な遺伝子を引き出しさえすればいい。これが、インナーコーリングの根底にある考え方である。

■ Work Hard (ワークハード)

ビジネスパーソンだけでなく、アスリートや研究者など、あらゆる分野で一流とされるプロフェッショナル。これらの人が共通して持っている仕事価値観が「ワークハード」である。iPS細胞研究の第一人者である山中伸弥教授も、著書やインタビューの中で「研究者として成功するための秘訣」のひとつとして挙げている。「懸命に仕事に打ち込むこと」を大切にしている価値観のことだ。

「ワークハード (あるいはハードワーク)」といえば、日本では多くの人がブラック企業をイメージする。他に適切な表現がないかと議論を重ねたが、この言葉以上に「一流の仕事価値観」を的確に表しているものはない。そう考え、当社ではあえてこの表現を用いている。

これまでのセミナーでは、こんな声をもらった。

「私はこれまで部活に一生懸命取り組んできました。ほぼ毎日練習です。上手くなって勝つためには当たり前だと思っていました。でも、就活では『本気で仕事に取り組もう』という話は全然ありません。どこの会社も、社員に優しい話ばかりでどこか嘘っぽさを感じていました。今日『ワークハード』の話聞いて、『これだ!』と思いました。やっぱり一流になりたかったら、懸命に努力するには当たり前ですよ。初めて本当のことを言って貰えてとても好感が持てました!」

「働き方改革」が叫ばれる今、ワークハードについて言及するのは不利だと重々承知している。あえて私は伝え続けてきた。それが就活生のためだと思っているからだ。このような反応を貰えていることは嬉しい限りだ。

世界的ベストセラーとなった、教育学者のアンジェラ・ダックワース著『GRIT』。同書でも、ビジネスリーダーやエリート学者、オリンピック選手といった一流の共通点は「一万時間の集中的努力」、それも「工夫・改善を伴う意図的な実践と訓練」を行っていたことだと述べられている。

1日 8時間、365日休みなしで働き続けた場合でも、一万時間に到達するには約 3年半かかる。しかも「工夫・改善を伴う意図的な実践と訓練」は相当な集中力を要するもの。『GRIT』でも、通常は1日 3～5時間が限界とされている。仮に 1日 4時間を工夫・改善を伴う意図的な実践と訓練に費やし、年に 245日働く（120日休み）とした場合、一万時間に到達するまで約 10年間。

これからの時代は、変化が激しい。過去の成功例が「正解」として機能しない。量をこなすだけでなく、創造性が求められる。革新的なアイデアを生み出すには、一流の研究者や科学者がそうであるように、常に考え続けることが不可欠。ワークハードの重要性を意識する。改めて、大切なことだと考えている。

■ I&W 仕事価値観

これまで述べてきた「インナーコーリング (I)」と「ワークハード (W)」は別々ではなく、「I&W 仕事価値観」として捉えることを勧めている。インナーコーリングという目的のために、ワークハードを実践する。つまり他人のため、組織のため、社会のためを考え、全力で仕事に打ち込む。この相乗効果で、人や社会に与える好影響は大きくなる。結果として、得られる充実感も大きくなるといえるだろう。このような仕事価値観を持つことが、仕事人生を幸せにしていく。仕事は決して罰としての懲役などではない。人生を豊かにする素晴らしいものだと思う。

事例①「大手・有名・安定」で選んだ学生の後悔 ～大手金融機関に就職した A さんのエピソード～

先日、ある若い女性 A さんから相談を受けた。彼女は、都内の有名私立大学の法学部を卒業して、ある大手の国内金融系企業に入社した。だれもが聞いたことのある、超一流の有名企業である。

入社してしまえば、将来は安泰、給料も待遇もいい。賞与は1年目からかなり高額。就職が決まったときは、友人から「すごいね」と羨ましがられ、両親は喜んだ。本人も満足だった。

入社して 3 年が経った。何かが違うと感じはじめた。仕事はとても単調だった。特に努力して覚えることも、能力も、必要とは思えない、伝票の整理ばかりだった。大学の友人にたまに会って話を聞くと友人たちの方がはるかにイキイキと仕事に取り組んでいるように見えた。

ある友人は外資系の証券会社に入社して、営業の第一線でバリバリ活躍している。またある友人は、食品メーカーに入社して、研究開発の仕事に取り組んでいる。忙しくて大変そうだが、輝いてみえた。それに比べて自分の仕事はなんと面白みのないことか。早く処理すると「そんなに早く仕事しないでよ」と先輩から文句を言われる始末。拠点異動はあるが、やりたい仕事への職種転換は不可能に近い。ずっとこの仕事をしていくことが判った。

「はたして、わたしはこんな会社に居続けていいのでしょうか？」

これが相談内容だった。私は「仕事にコミットメントしてキャリアを磨きたいのか？プライベートを重視したいのか？」と最初に聞いた。彼女は「キャリア志向です」と答えた。

「それであれば、辞めるべきだ。そんな単純な仕事は AI の時代では生き残っていけない。何より、あなた自身が成長していけない」とアドバイスした。このような環境ではこれからの時代で生き残っていけない人材になってしまう。

企業イメージや給与・待遇だけで就職先を選んでしまうと、実際の仕事に興味が持てない、というミスマッチが起きる。自分の「動機付け要因」に沿って仕事を選べば、この女性の友人のように、大変かもしれないがやりがいを持って仕事に取り組める。数年後、どちらが幸せに働いているかは自明なのではないだろうか。

第2章

企業の選び方で大切にして欲しいこと

最初に入る会社のカルチャーが その人の基準となる

最初の会社として選んではいけないのは、「ぬるま湯」の会社だ。何を隠そう、私自身が最初の会社として選んでしまった。やっかいなのは、「ぬるま湯」の会社は「天国」に見えてしまうことだ。

私は大学卒業後に、有名アパレルメーカーに入社した。その会社は当時、婦人服のある分野において、売上ナンバーワンを誇っており、何もしなくても商品は飛ぶように売れていた。

会社の居心地は快適そのものだった。何しろ仕事は「楽」で、就業後はたっぷり楽しめる。適当に仕事をこなしながら、遊んでいられる環境だった。一見すると、天国のような職場である。しかし、楽しい毎日を過ごしているうち、ある不安が頭をもたげてきた。

「このままでは、5年後、10年後、自分はいったいどうなってしまうのだろうか？」

そこで働き続ける限り、自分が社会人のプロとして成長していける気は全くしなかった。入社3年目、私が出した結論は、その会社を辞めることだった。ちなみにそのアパレルメーカーは、私が辞めた2年後、ハードワークで知られるライバル会社に追い越され、業績は大きく落ち込んでしまった。

幸いなことに、私は当時、その「ぬるま湯」に危機感を持っていた。「このままでもいいわけがない」と考えることができた。でも、人間は決して強くはない。「ぬるま湯」の環境はその人のエネルギーや向上心をひとつたりもなくダメにしてしまう。

私が退職してから8年後、その会社に残っている同僚たちと顔を合わせることがあった。私はすでに人材ビジネスで独立していたので、つい人材価値を押し測ってしまった。

長い間、「ぬるま湯」体質の会社に浸かり、人材価値を高める努力をしてこなかった彼らを見て、「もし就職先の相談をされたとしたら、縁があった同期の仲間として何とかしてやれないか?」と思ったものの、残念ながら、企業に紹介できる自信は持てなかった。

三つ子の魂百までと言われる。最初の会社が、「楽で、単純で、頭を使わなくてよい」ぬるま湯の環境であれば、仕事とはそんなものだと思ってしまう。若いうちは想像しにくいことかもしれないが、「ぬるま湯」につかる年数が1年また1年と伸びるごとに、エネルギーはどんどん減っていく。目の輝きも無くなる。エネルギーを回復させるには相当な時間がかかる。あっという間に、手遅れの年齢になってしまうのだ。

「若手ホワイト企業」を選ぼう

ここからは実際の就職活動に踏み込んでいく。結論から言うと、就活生に勧め

たいのは「若手ホワイト企業」あるいは「ホワイト企業」である。まずは図2のマトリクスをご覧ください。左上、あるいは右上のゾーンに位置する企業こそ、あなたを成長させる可能性の高い、おすすめの企業群である。

図2 20代が選ぶべき企業を示したマトリクス



初めに断っておく。世間一般の「ホワイト企業」と、私が考える真の「ホワイト企業」の定義は異なる。私にとっては、そこで働くことで皆さんが成長でき、結果、自分の価値を高めてくれる会社のことを指す。一般的には「働きやすさ」の軸で「ホワイト／ブラック」を判断するが、本当に重要なのは「働きがい」である。働きがいを感じやすい、仕事人生を充実させやすい企業。

それが、本当の「ホワイト企業」だと思う。縦軸に「働きがい」、横軸に「働きやすさ」をとったマトリクスで整理しているのはそのためだ。

達成感や成長実感を強く感じられるか。若いうちから裁量と責任が伴う仕事を任せてもらえるか。このような職場ほど、仕事へのモチベーションが上がりやすく、思いきり仕事に打ち込める。結果として成長しやすい。若いうちは特に「働きやすさ」より「働きがい」を重視したほうがよいと思う。キャリア初期に鍛えられることが、その後の仕事人生を良いものにするからだ。働きやすいとは言えないが、働きがいのある企業を「若手ホワイト企業」（マトリクスの左上）と呼んでいるのはそのためだ。成長著しいベンチャー企業などはこの象限に位置することが多い。業務量が多い代わりに鍛えられ、成長実感を得やすい。

働きがいと働きやすさを兼ね備えた、誰もが入りたい企業は「ホワイト企業」（マトリクスの右上）と呼んでいる。当然、自信がある人はこの企業を目指してほしい。ただ、人気が高く、入社難易度は高い。その点、「若手ホワイト企業」は狙い目だ。伸びている会社が多く、いつでも人材不足。比較的入社ハードルが低い。もしかしたら最初は「地獄」に見えるかもしれない。しかし、多少、大変な思いをしたとしても「若手ホワイト企業」で力をつけておけば、将来の可能性は広がる。積極的におすすめしたい企業群である。

働きやすい代わりに働きがいが弱い企業群（マトリクスの右下）は、少々過激だが「若手ブラック企業」と名付けている。若手にとってブラック、つまり

可能性を潰す企業という意味だ。人間はラクをしたい生き物。どうしてもこのような「働きやすい」企業に惹かれる人が多いため、多少ショッキングな表現を用いたほうが効果的だと考え、この呼称にしている。

一般的に言われる「ホワイト企業」は、私の定義では「若手ブラック企業」に該当するケースが多い。仕事はラクだが、働きがいを感じづらく、力が身につきづらい。若手は単純な仕事を任されることが多く、頭を使う高難度の仕事に挑む機会が得づらい環境である。働きやすさは整っているため、「天国」のように見えるかもしれない。ただ何かのきっかけで経営が不安定化し、退職を余儀なくされたとき、他の環境では通用しない。変化に対して脆弱になってしまうため、長期的な視点に立つとオススメできない企業だ。変化の激しいこれからの時代ではなおさらである。企業選びの際にぜひ注意していただきたい。

身につけるべきは 「どこでも通用する力」

これからの長い仕事人生で活躍を続けるためには、「どこでも通用する力」を早期に身につけるべきだ。これからの時代は、キャリアの初期に力をつけられるかどうか死活問題になる。

テクノロジーの発展により、市場環境の変化は過去にない水準で激しくなっている。企業が強みとしてきたものが、テクノロジーの力であつという間に陳腐化する。旧来のビジネスモデルが機能しなくなる。こうした変化が日々生じることで、企業の

寿命はどんどん短くなっているのが実情である。

このような時代を生き抜くために、あなたがやるべきこと。それは、転職や副業・複業、起業、フリーランス化など、どんな道を選ぶことになっても問題ない「どこでも通用する力」を身につけること。それが実現できる企業を選ぶことが就活においては非常に大切だ。

※エン・ジャパンでは、この「どこでも通用する力」を「Career Select Ability (キャリア自己選択力) =CSA」と呼び、「7つの考え方 ×20の能力 ×4つの環境」の要素で整理している。どんな力を身につけるべきか具体的に知りたい方は、下記 URL に詳細がまとまっているのでぜひ参考にしてほしい。
<https://corp.en-japan.com/success/24155.html>

こんな会社なら 「どこでも通用する力」が 身につきやすい

「どこでも通用する力」が身につく会社とはどのようなものだろうか。私は、以下4つの観点で見極めることが有効だと考えている。「働きがい」の有無を外から見極めるのは難しいが、この4つの観点なら、社外からでも比較的判断がしやすいはずだ。

- 社内外の競争が激しく、成長基調で活気がある
- 20代から、チャレンジングで困難な非定型業務を求められる
- 性別、国籍、学歴、在籍年数に関係なく、正当に評価される実力主義
- 本業の商品・サービスで、自社独自の「主観正義性」を実感できる

社内外から適度なプレッシャーがあり、今の自分の実力よりも難易度の高い仕事を任せられ、成果が正当に評価される。自分の家族や親友にも薦められる商品・サービスを扱うことができ、その社会性の高さに誇りが持てる。このような環境のことを示している。過去に行なってきた調査・研究と私のこれまでの経営経験から導き出した、人が成長する職場の法則である。

■社内外の競争が激しく成長基調で活気がある

その企業が属している市場の競争が盛んであること。社員同士も競争し合い、刺激と緊張感のある環境であること。社内外の激しい競争は、必然的に社員一人ひとりへの要望度を高め、知恵を絞らせる。高い壁に挑み、工夫を重ねることで、成長スピードが加速していく。会社の業績が成長基調で、活気がある。これも重要なポイントである。挑みがいのある仕事やポストが多く生まれるからだ。ただし急激に景気が落ち込むような時は、どの会社も減収減益になって当然。アップダウンがあっても、5~10年スパンで見た時に右肩上がりであれば問題ない。

■20代からチャレンジングで困難な非定型業務を求められる

誰でも比較的簡単にクリアできる仕事では、成長は望めない。20代など若いうちから、実力以上の仕事に挑む機会が与えられる。脳に汗をかくような、創造性が必要な仕事を任せられる。これが重要だ。企業規模が大きいと「重要な仕事を任せられるのは早くて30代後半」という職場も多いが、力をつけるのには適していない。部下に対する要望度が高い上司が多いことも重要なポイントだ。管理職が、部下に気に入られるために要望度を下げている環境は望ましくない。身の丈以上の仕事にも挑戦させてくれる環境があれば、成長のスピードは上がる。

■性別・国籍・学歴・経過年数に関係なく、正当に評価される実力主義

差別なく、正当に実力で評価される会社であること。どんなに意欲があっても、仕事の成果以外の理由によって不当な評価を受ける環境では、モチベーションを維持したり、新しい仕事に挑むチャンスを得ることは難しい。たとえば仕事ぶりに関係なく、上位校出身ならほぼ確実に課長まで昇進できる学歴主義。年齢や在籍年数で役職や給与が決まったり、30歳前後まで評価にほぼ差がつかない年功序列。性別や国籍によって評価の偏りが顕著である会社は避けたほうが良いだろう。

■本業の商品・サービスで自社独自の「主観正義性」を実感できる

社会的にはまだ問題視されていない事柄を、主観的に課題と捉え、自社なりの正義を主張する。この考え方をエン・ジャパンでは「主観正義性」と呼んでいる。「主観正義性」を持つ企業で働くと「世の中のためになる仕事ができている」と実感しやすくなる。もし、自分が所属する会社の商品・サービスに「意義」「正義」を感じられなかったらどうだろう？懸命に働いている自分に矛盾を感じるのではないだろうか。自分の中でつじつまが合わなければ、成長につながるはずがない。人事や社員の方の話を注意深く聞いて欲しい。売上・利益目標の話やマーケットシェアの話ばかりだったら危険だ。

「親友・家族が仮に顧客対象であれば、自社の商品・サービスを自信を持って勧められる」。社員がこう考えているかがポイントだ。応募先の人事からだけでなく、現場の社員の方からも同様の話が出てくるかどうか。確かめてほしい。大切なことは、「本業」で主観正義性を感じられることだ。フィランソロピー（慈善活動）やメセナ（文化・芸術支援活動）といった、本業と別の形での社会貢献活動。それはまた違う話。「発展途上国に井戸を掘って

います」「地域の清掃活動をしています」「植林しています」というのも素晴らしいことだが、日々の仕事とは直接関係ないケースが多い。「日々の仕事につながる本業で」社会的な意義、主観正義性を実感できる。これがポイントだ。

たとえばエン・ジャパンの採用支援ビジネスでは「入社後活躍」へのこだわりが「主観正義性」に該当する。

「入社さえすればよい」それが業界のスタンダードだった。入社後の定着・活躍まで関与しようとするれば、手間がかかり、むしろ利益が減る。しかし本質的には、求人企業にとっても求職者にとっても「入社後」こそが重要。入社した人が企業業績に貢献し評価され、充実した人生を送る。その実現のために、目先の利益を削ってでも手を尽くすのが、当社独自の「主観正義性」だ。

「主観正義性」について述べてきたが、1点注意して欲しいことがある。理想主義になりすぎないでほしい、ということだ。完璧な「主観正義性」を持っている会社はそうそうない。自分なりの合格点をその会社に付けられるかどうかで判断してほしい。

以上、4つの観点で企業をチェックしてみることをオススメする。楽な環境ではないかもしれないが、多くの条件を満たす企業ほど「どこでも通用する力」が身につく可能性は高まるはずだ。

「先憂後楽」という言葉がある。「先に苦勞・苦難を体験した者は、後に安楽になれる」という意味だ。キャリアも同じ。若い内に「どこでも通用する力」を身に付ける努力をすれば、後々の選択肢が広がっていく。迷ったら大変な道を選ぶというのは、意外とバカにならない方法論である。

事例②「若手ブラック」企業からの転職 ～大手企業から当社に転職した B さんのエピソード～

Bさんは有名国立大学を卒業後、某超大手グローバルメーカーに入社。国際的に活躍できるビジネスパーソンを志していた。現場を大切にしている会社では、入社後まず5か月間は現場での研修。ビジネスの根幹部分について学ぶ。その後、いよいよ実務への配属である。Bさんが配属されたのは「経理」。希望通りではなかったものの、ようやく仕事ができると、その配属日を楽しみにしていた。

しかし、配属されたその日に言い渡されたのは、ここから半年間は「原則残業禁止」というルールだった。Bさんはとても困惑したという。その理由は2つだった。残業なく、毎日定時に帰っていても、先輩からの引き継ぎや仕事を教えてもらうだけで、一日が終わってしまう。自分で主体的に仕事を進めていけるようになるのは、いつになるのだろうかという焦り。

もう一つは他社にいった大学の友人との差がますます広がってしまうという危機感。友人たちはとくに現場に出て仕事をしている。これからも毎日定時に帰っていても、追いつくことなど到底できないのではないか。

Bさんをさらに落胆させたのは「うちの会社でやりたいことをするには、50代になるまで我慢するしかない」という上司の言葉だった。Bさんには途方もなく長い時間に思えた。なぜ、そこまで待たなければならないのか。

Bさんは、仕事が終わったあと、母校の図書館に直行することにした。会計やファイナンスなど、自己学習をすることで、自分を高める方向に舵をきった。ただ、それだけでは限界があった。「もっと若手からチャンスを与えてくれる環境や、チャレンジングな仕事を任せてくれる環境がある会社でなければ、自分はダメになってしまう」このような想いのもと、転職活動を開始。そして、当社に入社してくれた。今では海外子会社の経営に関わってくれている。会うたびに、イキイキと今の仕事の大変さと楽しさを話してくれる。

第3章

内定とその先の仕事人生のために 実践して欲しいこと

企業のトップや採用の責任者が、 採用したい人材とは？

入りたいと思える企業を見つけたら、気になるのが「どうすれば入社できるか」という点だと思う。ここで就職の極意を伝えたい。それは「経営者や採用責任者が採用したいのはどんな人かを考え、その考え方を身につけること」だ。簡単で当たり前のようにだが、意外と気付かない。

例えば、こういうケースにあなたはどうか？

A社に、あなたが入社して1年が経ちました。その時、B社から「ウチで働かないか？」と誘われました。B社は就活時にどうしても入りたかった第一志望の会社です。1年経った今でもその気持ちは変わりません。さて、あなたはどうしますか？

実際に私はこのケースを多くの学生に問いかけてきた。ほとんどの学生は「転職します」と答える。そこで、更に質問する。

「あなたが採用の責任者なら、そう判断するような就活生を採用しますか？」

学生は少し考えた後、うつむき加減で「…しません」と答える。これは本質を突いた質問だと思う。1年間とはいえ、お世話になった職場である。ましてや、最終的には自分の意思で選んだはずだ。いくら第一志望だった

企業からの誘いでも、そこにホイホイとついていく人は信頼できない。それがわかったのだろう。

やりたい仕事につきたい。その選択の自由を否定することはできないが、自分勝手な人を採用したいかと言われれば間違いなく「NO」であると思う。自分が経営者や採用責任者の立場に立って考えればそれは明らかだろう。

転職支援をしている当社としては、転職者が増える方が儲かる。しかし、こうした転職はスズメていない。目先では売上 UP に繋がるが、人間の生き方としては疑問だからだ。当社は転職支援サービスを運営しながらも「仕事を大切に、転職は慎重に」と言い続けてきた。安易な転職が増えることは、人と社会にとって決して良いことではない。この信念からである。

とはいえ、「やりたい仕事に就きたい」という希望はどうすればいいのだろうか。このケースは、どうするのが正解なのだろうか。数多くの学生に問いかける中で、「これは!」と思う回答があった。

「とても嬉しいお声がけありがとうございます。ただ、そのお誘いに乗ることは、今はできません。私は現在の会社に何の恩返しも出来ていないからです。この状態で辞めたら、お世話になった上司や先輩たちに合わせる顔がありません。何の実績もないまま、御社に転職しても、活躍できるとは思えません。今の会社でしっかりと結果を出した後、もう一度このお話をいただけないでしょうか?厚かましいお願いだと思いますが」

私は「素晴らしい!」とその学生を褒めた。これが、このケースに対する模範解答だと思う。「企業が欲しい人材」とは、相手の立場に立って考えられる「誠実な人」。会社のため、仲間のために「貢献したい」という気持ちをもっている人間なのだ。自分のキャリアや損得だけを考えている人は誰でも採用したくないはずだ。「自分さえ良ければいい」から「受けた恩は返す」「もらったものは、それ以上の成果で返す」に発想を変える。ビジネスのプロとしての大切な姿勢だ。

志望企業からの評価を上げ、 内定を貰いやすくする方法

志望する会社に良い評価をしてもらうためにはどうすればよいのか。就活生にとっては最も大事なことだろう。その方法を伝えたい。結論から言おう。その方法とは「志望企業をより良くするための提案を行なうこと」だ。

志望企業の商品・サービスがもっと顧客の役に立つにはどうすればよいのか、売上を向上させるにはどうすればよいのか。自分はその企業で、どう役立てるのか。

自分なりにまとめて、面接官にプレゼンするのである。企業が採用したいのは、自分のことしか考えていない人ではなく、企業に貢献してくれる人だ。このプレゼンでどれだけ相手のことを考えているのかが伝わる。

具体的にはどうすればよいのか。志望企業のことを徹底的に調べることだ。

求人広告、会社説明会、企業 HP、会社の評判が書いてあるクチコミサイト、ネット検索、業界誌・業界本、TVCMの内容、あるいは身の回りの人たち（友人や先輩、親など）の声など、ありとあらゆる情報を集める努力をしよう。

基本的な情報が集まったら、更に突っ込んで研究をしていく。例えば、志望企業が一般消費者向けの商品・サービスを扱っている場合。実際に店舗を訪れたり、商品を試すことは絶対に必要だ。その上で、消費者の立場になって「もっとこうすればいいのでは?」というアイデアを考えるのだ。その商品・サービスを利用したことがある人にインタビューしてみることもオススメだ。使い勝手や要望などを聞いてみる。自分の主観だけでなく、様々な角度からの情報収集が提案の精度を高める。同時に、志望企業だけでなく、競合に関しても同じ調査をしよう。競合と比較して、どう思ったのか。どこが良くて、どこを直せばいいのか。そのようにして集めた情報を、志望企業に伝える。これだけでも、かなり好印象を持たれるだろう。

志望企業が、対企業向けの商品・サービスを扱っている場合はどうだろうか。学生の立場からすると商品・サービスのイメージを持ちにくい。調査や提案の焦点が絞りにくい。こういった時には、OG や OB を探して「今、御社や御社の業界ではどんな問題があるのですか?」と聞いてみるのが良い。その与えてもらったテーマについて研究をしよう。稚拙でもいいので、自分なりにその企業に役立つ提案を考えてみよう。それで終わってはいけない。志望企業の競合の方に、同じテーマについて聞いてみること。競合会社がどんなことを考えているのか。ここまで把握したうえで、プレゼンをすれば、

あなたの努力は必ず伝わる。

学生ならではの視点も重要だ。志望企業が TVCM をしていたとしよう。その CM を見た感想や印象を自分の周りの学生にアンケートをする。その調査をもとに、「どうすれば、その CM がもっと若者に受けるようになるのか」をプレゼンする。これも企業からすると嬉しい情報だ。例えば、自動車業界の課題のひとつは「若者の車離れ」である。学生の車に対する意識調査は志望企業に役立つはずだ。

具体例をいくつか挙げたが、実際に企業に提案をする前に、できればして欲しいことがある。その企業の社員を探し当て、自分が作ったプレゼン内容をチェックしてもらうことだ。より精度の高い提案をすることができるし、企業への理解度も深まることは間違いない。仮に、人事にこの事実が伝わっても心配することはない。人事は逆にその熱意に感動するものだ。

そんな難しいことは……と不安に思う人もいるかもしれないが、是非、挑戦してもらいたい。あなたの想いを形にして本命の企業にぶつけてみよう。内容自体が稚拙と思われても、それは問題ではない。その姿勢が相手の心を動かすのだ。このように書いても、実際に行なう学生はほとんどいない。実行すれば、あなたの評価は確実に高まるはずだ。

出来るだけ早く 社会人への準備をしよう

様々な努力を重ね、晴れて内定。だが、就活は、内定を得ることがゴールでは無い。入社後に顧客や社会の役に立ち、充実した仕事人生を送る。これがゴールだ。このことを心に留めておいて欲しい。大学卒業と同時に、40～50年以上にも及ぶビジネスという旅がスタートする。大学生活は4年。大学院を出ても6年だ。社会人生活はその10倍以上である。出来るだけ万全な状態でスタートを切りたい。

学生のうちにすべきことは二つある。一つ目は、今の自分に足りない能力を身に付けることだ。内定先の人事の方に以下のように聞いてみると良い。

「私のどこを評価して採用して貰えたのでしょうか?」

「選考の時に、私に足りていないと思われたことは何でしょうか?」

こういった質問をして、卒業までにやるべきことを決めていこう。足りない能力に気付くためには、内定先でのアルバイトがとても有効だ。できれば、実際の仕事に触れたい。体感することで、ビジネスにおいて足りない自分の能力に気づく事が出来るだろう。内定先でのアルバイトが難しい場合は、他の企業での有償インターンでも良い。探し方がわからなければ、当社の運営する「キャリアバイト(<https://careerbaito.com>)」を利用して欲しい。

あなたに気付きを与えるインターン求人がたくさん掲載されている。

この実務の経験は、早ければ早い方が良い。ちょっとズルいかもしれないが、同期入社者に差をつけることができるからだ。入社後に携わる仕事と違ったとしても、喜んでやらせてもらおう。貴重な体験になる。

余談だが、内定先アルバイトのメリットを付け加えておく。年齢差のある人との対人関係力が高まることだ。学生時代は同じ年代の人たちとの交流が主体だ。この能力を高めておけば、入社後の人間関係で悩むことはない。意外と大事なのだ。

二つ目は、生活のリズムを整えること。最低でも入社の前1ヶ月くらいからは、社会人の生活リズムに合わせた方がよい。学生時代は昼まで寝ていたり、夜遅くまで遊んでいたりと怠惰な生活ができる。

社会人は、一般的に、毎朝9時から働かなければならない。これが社会人になってから、最初に越えなければならないハードルだ。かくいう私もそれでかなり苦労した。朝、通勤電車に乗ることだけで苦痛だった。学生時代に、ほとんど大学にいなかったつげがそこで回ってきたのだ（笑）。

プロ社会人としての第一歩は、 「テイク・アンド・ギブ」の 精神を持つこと

入社をしたらまず、皆さんに自覚してもらいたいことがある。サラリーマンも立派なプロの職業である、ということだ。

こういって、「自分にはプロとしてやっていく、特別な才能があるわけではない。目指したいのはやまやまだが、現実は違う」と多くの人がある。これはとんだ勘違いだ。スポーツ選手とかタレントとか、特別な職業の人間だけがプロではない。その仕事を本業としてお金を貰っているならば、全てプロなのだ。

では、プロに求められるものとは何か。それは「貰ったものは返す」という姿勢である。私はこれを「テイク・アンド・ギブ(Take & Give)」と呼んでいる。英語では「Pay back」とも言う。「テイク(貰う)」したものは、必ず「ギブ(与える)」するのがプロなのだ。

入社して最初の数年は、プロとしての姿勢を学ぶ「テイク」の時期だ。先にも少し述べたが、入社したら、会社から多くを学ぶことになる。社会人としての常識や生き方など、実にさまざまである。上司や先輩社員たちも、時間を割いて、仕事を教え、協力してくれる。ミスもかばってくれるだろう。

皆さんへの投資コストは想像以上に大きいと思ったほうがよい。その恩を忘れて、「ギブ」する前に転職してしまうのは、サラリーマンをプロだと思っていない人である。私も経営者の一人だから解るが、会社に利益貢献をする前に辞められると、悲しくなる。直接、関わってくれた先輩や上司も泣かせることになるだろう。報酬を受け取っているにも関わらず、期待を裏切るような人をプロフェッショナルとは呼べない。

受けた恩を返さないまま、転職をするとどうなるのか？

アメリカのシリコンバレーでは、採用時、候補者のリファレンスチェック（前職の会社に、その人の評判や働きぶりを問い合わせること）が当たり前になっている。今、日本でも普及しつつある。「テイク」したものを「ギブ」せず、辞めた人の評判は、間違いなく低い。社会人として最も大切な「信頼」を失うことになるからだ。会社に貢献せずに辞めた人間を誰が「この人を推薦する」と言ってくれるだろうか？

皆さんには人生を台無しにしてもらいたくない。社会人になるにあたっては、「入社後に受けた恩は必ず返す（Take & Give）」と心に誓って欲しい。すぐに返すことは現実的には難しいので、将来、返す決意をして欲しい。「テイク・アンド・ギブ」の精神を持って、プロ社会人の第一歩を踏み出そう。

キャリアプランに拘りすぎない

よく「キャリアプランを立てろ」という人がある。立てることに何ら問題はないが、こだわりすぎではいけない。計画に固執すると、見知らぬ可能性を逃してしまうこともある。

実は私も20代後半の頃、人生生涯プランの年表を作ったことがある。仕事、学習、人脈、家庭、財産などの項目別に分けた。自らの30代、40代、50代の理想の姿を紙に書き出したのだ。

今考えれば、その計画は、まったく実現の根拠がなかった。いつのまにかうやむやになってしまった。実際の人生は、自分で考えていたよりも、遥かに波乱万丈だった。まさか自分が世界で3000名以上を抱える上場企業の創業者になるなど、20代には想像もつかなかった。

上場にしても、もともとするつもりはなかった。むしろ、してはいけないと思っていた。1990年代後半のITバブルが反面教師だった。お金、お金で浮かっていた時代だった。ライバル会社の上場予定を知って、急いで決意をしたのだ。潰されないための対抗策だった。目の前に立ちはだかっただけの壁を懸命に乗り越えてきた。その結果、ここまでこれたのだと思う。

「計画的偶発性理論」を知っているだろうか。キャリア研究の先駆者でスタンフォード大学教授 ジョン・クランボルツ氏が提唱する理論だ。変化の

激しいシリコンバレーで発祥した考え方で、今やアメリカの主流である。

20世紀末まで、アメリカで一般的であったキャリア論は以下である。

①キャリアは自分で意図的に職歴を積み上げることで形成される。目指すべき最終ゴールを決定し、逆算して計画を立てる。その計画にこだわって実践することが良いキャリアを積むことになる。

②最終ゴールは、計画を立てる時点での自分の興味、価値観、適性、能力などから分析すれば明確になる。

「計画的偶発性理論」では以下のように考えられている。

①キャリアの 8 割は予期しない出来事や偶然の出会いによって決定される。その偶然をただ待つだけでなく、自ら創り出せるように積極的に行動する。目の前の出来事に神経を研ぎ澄ませ、偶然を意図的・計画的にステップアップの機会へと変えていく。

②最終ゴールからキャリアを逆算することは非現実的。変化の激しいこれからの時代には、想定していたゴール自体がなくなることもある。

③携わった仕事や出会った人、読んだ本などによって、自分の興味や関心、価値観は変化していく。ある時点でゴールを決めてしまうと、目の前に訪れる新たなチャンスが見えず、逃してしまうことになる。

「やりたいこと探し」に必死になり、目の前のことを疎かにする。そうすると、大事なチャンスを逃す。20代は特に「今、ここで」を大切にし、目の前の仕事で成果を出すことが大切だ。そうすることで、いい偶然と出会い、ステップアップの機会が増える。これらは多くの成功者へのインタビューから導き出された理論である。

今後10～20年で、今ある仕事の半分がAIに取って代わられると言われている。働く環境は大きく変わる。そんな時に、過去の興味・関心や計画にこだわって、変化に対応できず、流れから取り残されてしまう。キャリアプランに拘りすぎず、偶然の出会いや出来事を大切にしよう。それが幸せなキャリアへと繋がっていくのだ。

おわりに

「幸せな仕事人生を送るためにはどうすればいいのか」ここまで、私なりの考えをお伝えしてきた。みなさんに、少しでも発見があったら嬉しい。

簡単に本書の内容を振り返ってみたい。

これから社会に出ようとしている学生たち。その学生たちをネガティブな気持ちにさせているのは、仕事の捉え方だ。就職は「地獄への入り口」と考えている。「出来るだけ早く仕事を終わらせて、プライベートを充実させたい」。仕事が地獄なのであれば、このような「ジョブ仕事価値観」の人が増えるのも不思議ではない。

仕事人生を充実させる「I&W 仕事価値観」を持つにはどうすればいいのか。就活が鍵を握っている。「好きだ」と思える企業を探すことが大切だ。ポイントは「その会社は、誰に対して、どんな形で役に立っているのか」で企業を見ること。その「役立ち方」が好きだと思える企業を選んでほしい。そうすれば、その企業での仕事に打ち込める。楽しみながら、ワークハードができる。懸命にその仕事をして、誰かの役に立てば、褒められ、感謝され、必要とされ、幸福感を得られる。自分の人間性が高まっていく。多くの人を惹き付ける人間になれる。結果的に、得られる収入も増えていく。

幸せな仕事人生を歩むためには、「I&W 仕事価値観」に加えて「どこでも

活躍できる力」を身につけることが大切だ。変化の激しい時代、ひとつの企業で一生を過ごすことは難しくなっている。いかなる状況に置かれても生き残っていける力がなくては、幸せな仕事人生どころではない。そのために、最初を選んで欲しい会社は「若手ホワイト企業」である。「働きやすさ」よりも「働きがい」が大切だ。キャリアの初期に鍛えられるかどうかはその後の仕事人生に大きく関わる。「どこでも活躍できる力」が身に付く企業かどうかは、「4つの環境」の有無で見極めて欲しい。

「その企業の価値観や考え方が好きだ」と思えて、さらに「4つの環境」がある企業。これが、あなたが選ぶべき企業。このような会社が見つかったら、「就職の極意」を使って企業にアピールをしよう。「就職の極意」は「経営者や採用責任者が採用したいのはどんな人かを考え、その考え方を身につけること」だ。企業側の視点から自分を客観視してみよう。多くの気付きがあるはずだ。

どうすれば、志望企業から内定を貰えるか。それは、「その企業をより良くする提案」をすることだ。まず、徹底的にその企業のことを調べることが重要。あらゆる手を使って情報を集めよう。その上で、提案を練って、ぶつけてみる。稚拙でもいい。その努力が志望企業の心を動かすのだ。

様々な努力を重ね、晴れて内定。喜ばしいことだが、それはゴールではない。幸せな仕事人生を歩むことがゴールだ。そのためにも、学生時代から社会人になる準備をしっかりとしておこう。スタートダッシュにつながる。

入社後に大切なのは、「テイク・アンド・ギブ (Take & Give)」の精神だ。新卒社員にかかる会社側のコストはとて大きい。受けた恩を返すことがプロとしてのサラリーマンの第一歩。そのことを忘れずに、社会人生活を過ごして欲しい。

最後に伝えたのは、「計画的偶発性理論」。キャリアの8割は偶然から決定される。ある時点で行き先を定め過ぎると、目の前に訪れる新たなチャンスが見えなくなる。20代は特に「今、ここで」を大切に、目の前の仕事で成果を出すことを大切にしてほしい。そのうち、いい偶然と出会い、ステップアップの機会に恵まれる。それが幸せなキャリアへとつながっていく。

以上のようなことを本書では伝えてきた。

昨今、「ワーク・ライフ・バランスを整えよう」という掛け声がさかんだ。「仕事はほどほどに」して、プライベートを充実させよう。そういう空気が日本を包んでいるように感じる。仕事はあくまでもプライベートを充実させる手段。この考え方に私は疑問を感じる。

仕事は、単なる生活の手段ではない。もっと価値があるものだと私は思う。自分を成長させる。人に必要とされる。世の中に大きな影響を与える貴重な機会だ。仕事を「道」、すなわち「自分の成長の場」と捉える。日本人が伝統に持ってきた仕事観だ。

仕事によって誰かが喜んでくれたり、世の中をより良く変えていくことができる。

そう実感しながら、前向きに仕事に打ち込む人が増えたら、この国は、世界は、もっと良いものになるのではないかと考えている。

いま地球を見渡すと、様々な問題や変化が起きている。イデオロギーの対立、気候変動、短期主義・自国主義の蔓延、ポピュリズム、AIの台頭。

こういった問題は国や公共機関に任せておけば良いと思うかもしれない。もはや、それでは到底解決できないレベルにまで達している。解決には、国や公共機関の公益性だけに頼ってはいけない。民間で働く人が社会を良くする視点を持つべきだと思う。地球の人口の大半を占めるのは民間人なのに、このような志を持って働く人がまだまだ足りていない。ここに、私は危機感を感じている。

極論だが、世の中には2種類の人がいる。「与益者」と「受益者」だ。私たちが受けている恩恵は、誰かの血と汗と涙の結晶からもたらされている。ぜひあなたも、才能と可能性を活かして、「与益者」たる真の一流を目指してもらえたら嬉しい。それはきっと、あなたの人生を充実させ、想像以上の幸福感を与えてくれるだろう。

あなたのこれからの活躍を、心から応援している。