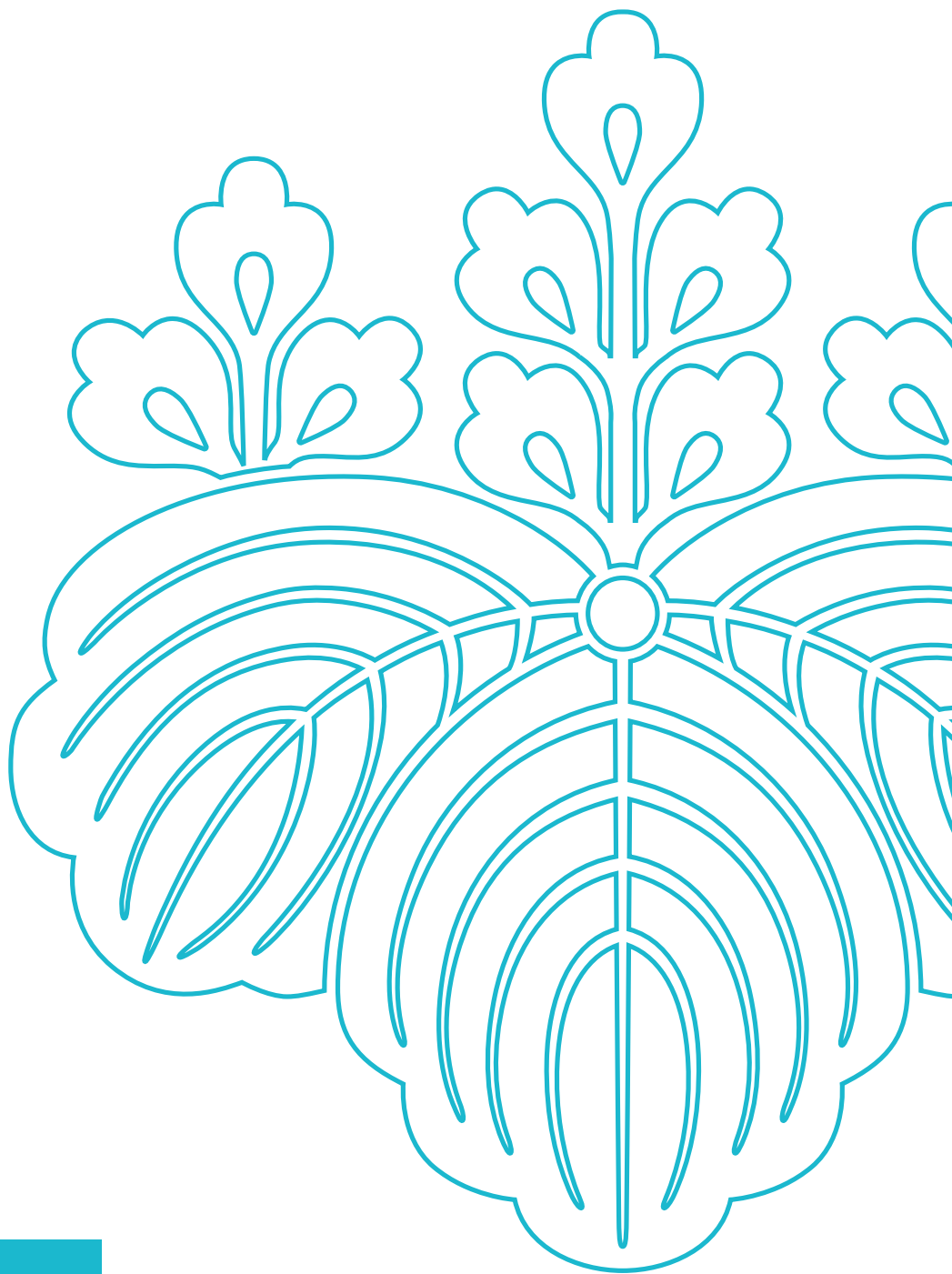


平成29年度 就職の手引



表紙デザインに込めたメッセージ

表紙のデザインは、筑波大学の校章である五三の桐の半分強を大きくアウトラインで表示し、残りは表示されていません。この表示されない右半分は、学生自身の中身そのものであり、これからの学生生活を通して作り上げ、完成させてほしいとの想いを込めています。

ようこそ！

『筑波式「行動する」就活』へ

卒業・修了後の進路に関する選択肢は、進学、企業・団体への就職や教員・公務員への就職など、実にたくさんありますが、社会人としての「はじめの一步」は1つしか選べません。さらに進路ごとに活動準備のスケジュールは様々です。

現在のスケジュールでは、3年次・修士1年次の3月に求人情報等が広報解禁となります。順次、合同・個別説明会が開催されエントリーシートや適正検査等を活用した、実質的な選考が始まります。その後複数の面接を経て、6月以降に内々定が出る流れが一般的となっています。ただし、上記のスケジュールはあくまで先輩達のものであり変更等生じる可能性もありますので、ご注意ください。またすべての企業・団体が広報解禁および選考開始のスケジュールに沿って、採用活動を進めているとは限らないため、あらかじめ希望する業界の採用活動時期について確認しておきましょう。

気を抜くと本当にあっという間に過ぎ去ってしまう期間です。アンテナを高く張って、激流にのみ込まれないように気を引き締めて動いていきたいところですが、なかには企業の採用活動（イベント）に対してただただ受動的に対応してしまったり、例えば次のような「言い伝え」をまともに信じてなかなか前に進まない学生がいたりすることも事実です。

- ☒ やりたいことが決まっていないと、就活をしてはいけない。就活しても意味がない。
- ☒ 自己分析が完璧にできていないと就活は苦勞するだけなので、絶対に前に進んではダメ。
- ☒ 適性を活かせる職業は1つしかない。転職は将来、不利になるので、企業選びは慎重に！
- ☒ 企業は早いうちからしぼらないと不利。しっかり企業研究しよう！

これらは、皆さんの行く手を阻む、まことしやかな「就活都市伝説」です。自分なりに考えながら就職活動を前に進めることは自己の成長のためにもとても重要なことですが、就職活動の現場から得られる現実をきちんと吟味して、これから始まる（この手引を見る時期によっては既に始まっているかもしれない）就職活動で、残念な状況や行く手を阻む畏に陥らないようにするために大事なことはただ1つだけ。つまり、それは「行動すること」。

『筑波式「行動する」就活』はこうやって生まれてきたのです。

筑波大学

ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター長 五十嵐浩也

ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター

キャリアサポート部門長

黄 順姫

目次

キャリアサポート部門 / 就職課はどこにあるの？

ようこそ！

イントロダクション	1
「筑波式「行動する」就活」の全体像	2
就活のギモンから探せるステージ別 Super Index	3
I 筑波式「行動する」就活ガイド～企業・団体編	
A. 環境理解～筑波式の核心	5
B. 自己理解～何のためにやるのか？	9
C. 本格活動準備～段取りと振り返りが重要	14
D. 本格活動～応募先での選考に臨む	20
E. 活動終了～次なるステージへ！	26
Appendix 1. 障がいのある学生の就職	30
Appendix 2. 持病、既往症のある学生の就職	30
Appendix 3. 外国人留学生の就職	30
II 筑波式「行動する」就活ガイド～教員編	
A. 環境理解～筑波式の核心	32
A400. 教員就職活動スケジュールと試験概要	
B. 自己理解～何のためにやるのか？	35
C. 本格活動準備～段取りと振り返りが重要	35
C100. 公立学校教員の試験対策	
C200. 私立学校教員適性検査	
D. 本格活動～応募先での選考に臨む	37
D100. 私立学校教員への就職活動	
E. 活動終了～次なるステージへ！	38
III 筑波式「行動する」就活ガイド～公務員編	
A. 環境理解～筑波式の核心	39
A400. 公務員の概要	
B. 自己理解～何のためにやるのか？	42
C. 本格活動準備～段取りと振り返りが重要	43
C100. 公務員試験の概要と対策	
C200. 国立大学法人職員等の採用試験	
D. 本格活動～応募先での選考に臨む	45
E. 活動終了～次なるステージへ！	46
IV 「行動する」就活を支援するリソースガイド	
1. 就職支援体制	47
2. ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター キャリアサポート部門 / 学生部就職課ホームページ	48
3. CARIO、SAGASU等の各種ツール	49
4. 就職資料コーナー	52
5. 新卒応援ハローワーク	53

イントロダクション

1) 筑波式「行動する」就活とは？

①「筑波式「行動する」就活」は、皆さんが行動していくためのガイドライン

「筑波式「行動する」就活」は、就職活動のなかで皆さんがいろいろなことに気づき、学び、そして成長していくための「行動ガイドライン」です。2 ページ（「筑波式「行動する」就活」の全体像）の中央にある図は、それをモデル化して表現したものです。

このガイドラインは、就職活動をプロセス的な視点で5つのステージに分け、各々のステージに基礎的な知識と実践的な知見、学内外のリソース・ツールを集約したものです。就活をこれからスタートさせようという方から就活後半で前に進めずに困っている方まで広く対応しています。

筑波式「行動する」就活～3つの特長

1. 行動から学ぶことが大事

就活は社会に出ていくための筋トレ（訓練）と位置づけましょう。訓練だからこそ行動量を増やして、そこから学ぶことが大事です。行動を増やすためには、それを助けてくれる学内・学外のリソースとツールを最大限に活用しましょう。






2. まずは知ること（環境理解）から

就活は自己分析が重要といいますが、出ていく先の社会の情報が不足しているなかで自己と向き合っても何もできません。まずは社会（仕事・業種・企業・職種など）を知ることからスタートしましょう。

3. 試行錯誤、行きつ戻りつが成長の源泉

2ページのモデル図では就活のステージがシンプルに左から右に流れていますが、実際は行ったり来たりが当たり前。試行錯誤のプロセスを最大限に活用して社会に出ていくためのチカラはどんどんつけていきましょう。

② 5つのステージとは

 環境理解 (A)	自分が目指す先にある社会（環境）についての情報を収集・理解し、自分にとってどういう意味を持つかを考えるステージ。筑波式「行動する」就活はここから始まる。ここで得た情報から全てが生まれる。軽視せず十分に取り組もう。
 自己理解 (B)	「自分」に関する様々な情報を振り返りや脚射しという手法を通じて収集し、文章化し、他者に伝えてフィードバックを受けながら「自分のカタチ」に気づいていくステージ。就活が完了した時点でひとまずの「自己理解」が完了するといってもよい。
 本格活動準備 (C)	環境理解で得られた情報とそれを活用して行った自己理解から得られた情報とを重ね合わせて探し出した自身の「就活キーワード」を応募に結実させていくステージ。いきなりここから就活をスタートさせると多くは苦戦するので注意。
 本格活動 (D)	応募先での選考に臨み、そこで得た経験から学び続け、内定を獲得するステージ。狭義では、このステージを「就活」と呼んでいることも多いが、就活の成否はこれよりも前のステージをどれだけ入念に柔軟に進めたかによることも多い。
 活動終了 (E)	就活をきっちり終えて、社会に出るための具体的な準備をスタートさせるステージ。大学生活、就職活動は長い人生の通過点にすぎない。「終わり」は「始まり」ともいえる。気持ちを新たに一歩踏み出そう。

5つのステージの詳細については本編のなかでステージ毎に「基礎知識」、「実践アドバイス」、「苦戦の時こそ基本に立ち返るコーナー」の3つのパートを設けていますので、順次、吸収していきましょう。

*なお、本編は企業・団体への就職を中心に書かれているため、各ステージの解説の随所に「企業」という記述があります。教員や公務員をメインに志望している人も、固有の試験（選考）制度を除けば基本的な活動の進め方はほぼ共通しているので、適宜、読み替えていただくとともに、しっかりと「Ⅰ企業・団体編」を踏まえた上で、固有のポイントに言及した「Ⅱ教員編」や「Ⅲ公務員編」に進んでください。

③ 学内・学外のリソース・ツール

就活のステージを進めるなかで、力強い味方になりうるのが学内外のリソースやツールです。筑波大学におけるリソースの代表は「キャリアサポート部門および就職課のスタッフ」であり、ツールの代表は「キャリアサポート部門 / 学生部就職課ホームページ」です。その他にもツール・リソースはたくさんありますが、それらを上手に使えるようになるためにも概要を理解しておくことは重要なことです。詳細は「Ⅳ リソース・ガイド」のなかで解説しますので、必要な時期に参照して活用してください。

2) 進路ごとに準備のスケジュールは異なる

① 卒業後の進路についての選択肢は多いけれど1つしか選べない

皆さんが最初にこの手引きを手にした時期は、学群生であれば3年生、院生であれば修士1年生だと思えますが、そう遠くはない未来である卒業・修了後、皆さんが活躍していける「場=進路」には多くの選択肢があります。

しかし、やりたいこともなりたいたいものもたくさんあるなかで、複数の選択肢を同時に選ぶことは事実上、不可能です。皆さんは、あるタイミングで進路を1つに選択することを迫られることになるのです。

② 進路あれこれ

では、進路を1つに絞ってしまう前に、星の数ほどある進路について考えて整理してみましょう。進路に関する選択肢は大きく以下のような5つに分類されます。

ア 進学

イ 企業・団体への就職

ウ 教員への就職

エ 公務員への就職

オ その他（起業・家業を継ぐ・資格試験の準備等）

進路を選択すること自体は決断力があれば難しいことではないですが、「こっちに進む」と決めただけではほとんどの場合、なかなか前には進みません。何故ならば、進路には皆さんを受け入れてくれる「相手」があるからです。

③ 進路ごとに準備のスケジュールは異なるので、しっかりと準備を、そして行動を

さらに大変なことに、進路の相手（受け入れ先）によって、皆さんを受け入れるための選考スケジュールや選考手続きは2ページに示したようにまちまちです。大学生活と並行しながらの準備になりますので、しっかりと計画をつくって、動きながら計画を柔軟に修正していきましょう。

特に、企業への就職活動と教員・公務員の就職活動を並行的に進めようと考えている場合は、イベントが集中・重複し、スケジュールに振り回されがちになるので、できるだけ早めに行動をイメージしておきましょう。教員・公務員を目指す場合は、試験を突破することが選考のスタートになりますので、いわゆる選考スケジュールよりもかなり早めに余裕をもって試験の準備をしていくことが望めます。行動力がカギとなります。

『筑波式「行動する」就活』の全体像

手引の上手な使い方（その1）

〈就活初心者の皆さんへ〉

「就職活動をスタートするぞ!」と意気込んだものの基礎的な用語・知識をほとんど知らない人、何をどう進めていいか方針が曖昧な人は、P1の「イントロダクション」をまず読んで、P5以降のガイドの各ステージの「基礎知識」を中心に読んでいきましょう。



手引の上手な使い方（その2）

〈就活の真っ只中の皆さんへ〉

就職活動の基礎知識はあるけれど、実際に活動（準備）に入る前に確認しておきたいことがある人は、自分がどのステージにいるかを確認した上で、P5以降のガイドの各ステージ内の「実戦アドバイス」に飛びましょう。



手引の上手な使い方（その3）

〈大学をフル活用したい皆さんへ〉

大学内外に、皆さんの就職活動や準備を手助けしてくれる資源がたくさんあります。その全貌を知りたい方は、P47以降の『IV「行動する」就活を支援するリソース・ガイド』に飛びましょう。

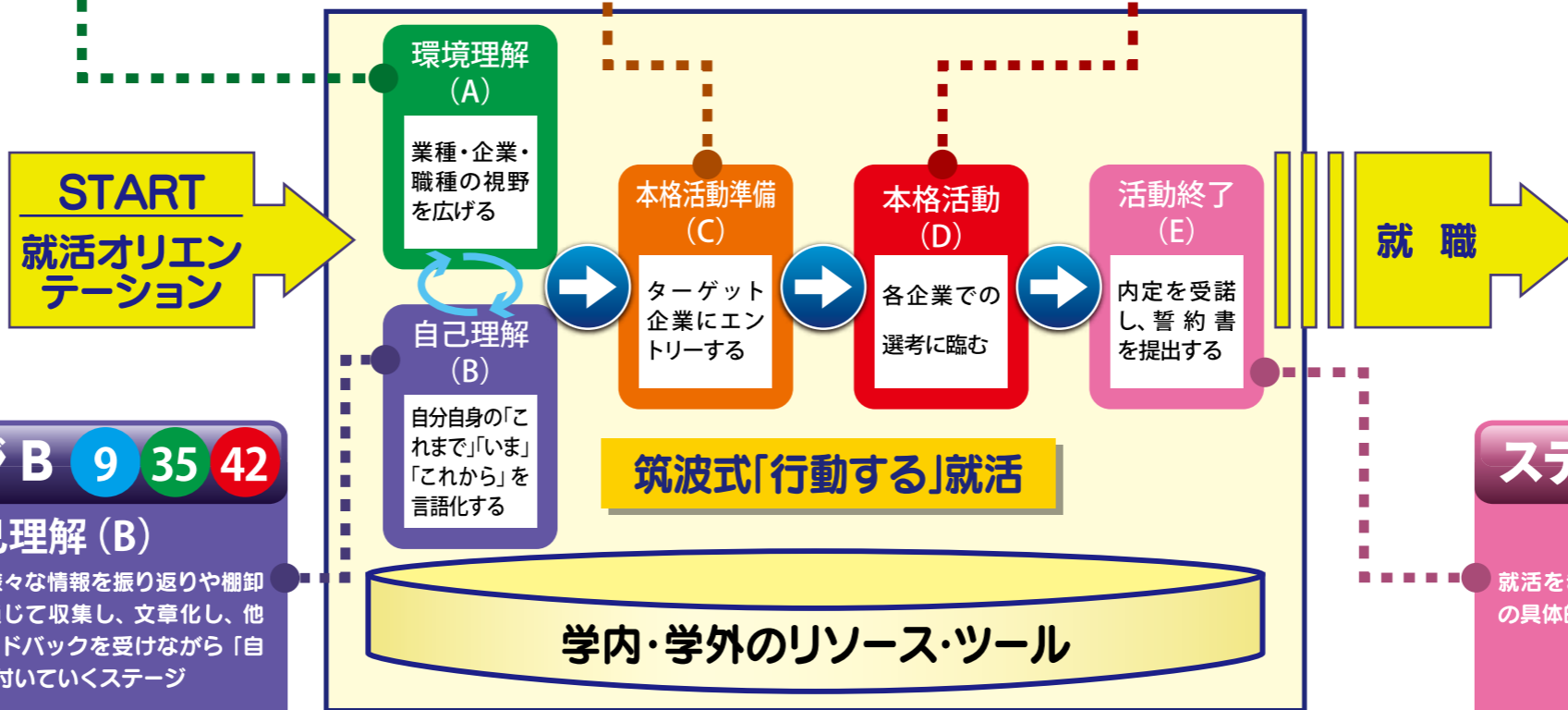
ステージ A 5 32 39
環境理解 (A)
 自分が目指す先にある社会（環境）についての情報を収集・理解し、自分にとってどういう意味があるのかを考えるステージ（筑波式の核心）

ステージ C 14 35 43
本格活動準備 (C)
 環境理解で得られた情報とそれを活用して行った自己理解から得られた情報とを重ね合わせていくことを通じて自身の「就活キーワード」をエントリーシートに結実させていくステージ

ステージ D 20 37 45
本格活動 (D)
 応募先での選考に臨み、そこで得た経験から学び続け、内定を獲得するステージ（狭義の就活）

ステージ B 9 35 42
自己理解 (B)
 「自分」に関する様々な情報を振り返りや棚卸しという手法を通じて収集し、文章化し、他者に伝えてフィードバックを受けながら「自分のカタチ」に気付いていくステージ

ステージ E 26 38 46
活動終了 (E)
 就活をきっちり終えさせて、社会に出るための具体的な準備をスタートさせるステージ



手引の上手な使い方（その4）

〈就活に苦戦している皆さんへ〉

就職活動でかなり苦戦している人、現状からなんとか突破口を作りたい人には、目先の課題よりももっと基本的な準備作業が不足していることがあります。そんなあなたに原点に立ち戻るためのお手伝いを。P5以降のガイドの各ステージの末尾「苦戦の時こそ基本に立ち返るコーナー」に行ってみましょう。



●採用選考スケジュール（目安）

	【学群3年次・修士1年次】				【学群4年次・修士2年次】															
	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
企業・団体	採用計画の策定・採用活動の準備				就職情報サイト上で求人情報公開															
	インターシップ				合同・個別会社説明会の開催															
	インターシップ				採用選考のピーク															
	インターシップ				内々定出し															
					歩留り確認															
					内定式															
教員	教員試験対策・県別試験説明会等（学内ガイダンス）																			
	教員採用試験日程公示																			
	私立学校教員適性検査																			
	教育実習																			
	最終合格者表																			
公務員	省庁等別業務説明会（学内ガイダンス）																			
	国家公務員・国立大学法人等職員・地方公務員試験説明会（学内ガイダンス）																			
	公務員採用試験日程公示																			
	国家総合一次																			
	国家総合二次																			
	官庁訪問																			
	国家一般地方一次																			
	国家一般地方二次																			
	最終合格者表																			

※各ステージの右側にある丸数字は
 ● …… 企業・団体編の該当ページ
 ● …… 教員編の該当ページ
 ● …… 公務員編の該当ページ
 となっています。

※企業・団体編は全ての進路に共通する要素が入っているので、教員・公務員の進路を希望している人も必ず読んでください。

就活のギモンから探せるステージ別 Super Index



〈基本的なギモン〉

●共通編

- 1 「筑波式」ってどんな就活? P1
- 2 就職活動のやり方がわからない P1
- 3 就職活動はいつからやればいいの? P1
- 4 自己分析って? どうすれば良いか? P1
- 5 企業、教員、公務員の就職活動は同時にできるもの? P1
- 6 就職活動に関する情報を手軽に見られるサイトは? P49
- 7 自分なりに考えながら就活を進めようと思っているけど大丈夫? P1
- 8 就活をこれから始めようと思った時、何から手をつけるべき? P1
- 9 これまでの学生生活とこれからの就職活動は関係あるもの? P5 (A100)
- 10 就職活動にはどのくらいお金が必要? P18 (C530)
- 11 この「手引」は就職活動後半でも使えるもの? P1

●企業・団体編

- 12 企業を希望しているが、どのように就活したらよいかわからない? P5
- 13 業界研究、企業研究の仕方が分からない P6 (A200)

●教員編

- 14 教員を志望しているがどう進めれば良いかわからない P33 (A400)
- 15 教員募集要項がほしい P48

●公務員編

- 16 公務員受験を考えているが、何から始めれば良いかわからない P41 (A430)
- 17 国立大学の職員は公務員なの? 企業なの? P45 (C200)
- 18 公務員の募集要項が欲しい P48

環境理解 (A) におけるギモン

●企業・団体編

- 1 業界研究とか企業研究が重要だとよく聞きますが、何をどこまで研究すればいいの? P5-8 (A100, A200, A300, A530)
- 2 企業の探し方がわからなくて困ってしまった P7 (A300), P14 (C100)
- 3 最初の就職で将来が決まると聞いたので、インターネットでたくさんの情報を集めていると、なおさら応募先企業が決定できなくなってしまった P8 (A520, A530)

●教員編

- 4 教員の世界を研究することは大切だと聞きますが P32 (A300)
- 5 どんな点について研究したら良いかわからない P32 (A300)

●公務員編

- 6 官公庁等の仕事を知ることは大切だと聞きますが P39 (A400)
- 7 どのようなことを研究したら良いかわからない P39 (A400)

自己理解 (B) におけるギモン

●共通編

- 1 やりたいことがなくて(見つからなくて)困った P10 (B121)
- 2 どのような仕事自分が適しているのかわからなくなった P10-11 (B120, B200)
- 3 インターンシップの経験は就活に有用? P7 (A300)
- 4 今まで自己分析なんてやったことがないけど間に合うもの? P12 (B510)
- 5 どのようなエピソードが人事に評価されるの? P12 (B520, B530)
- 6 どのような資格ならば就活に評価されるの? P12 (B540)
- 7 大学で頑張ってきたことがなくて困った P12 (B520)
- 8 誇れるエピソードが見つからなくて困った P12 (B520)

本格活動準備 (C) におけるギモン

●共通編

- 1 OB・OG 訪問したいのですが、どうすれば OB・OG の情報を得られるの? P16 (C180)
- 2 エントリーシートに書くことがあまりなくて、「何百字以内」といわれても余白だらけでそれ以上、無理 P17 (C300)

●企業・団体編

- 3 合同企業説明会は参加した方がいいの? P16 (C180)
- 4 エントリーシートをせっかく作成しても、送信ボタンを押せなくて困った P17 (C300)
- 5 どのくらいの企業にエントリーしたらいいの? P18 (C510, C520)
- 6 エントリーは早い方がいいと聞くけど本当? P14 (C140), P18 (C510)
- 7 説明会に参加し、他大学の学生をみていたら、就活をしていく自信がなくなってしまった P19 (C540)
- 8 「営業職への配属からスタート」ということを会社説明会でよく耳にするが、志望職種が企画なので応募先がなくて困った P19 (C540)
- 9 自己分析をこれまで一生懸命にやってきましたが、なかなか就活が進まない P19 (C920)



本格活動 (D) におけるギモン

●共通編

- 1 エントリーシートで大切なところはどの点でしょうか? P17 (C300)
- 2 個別面接とグループ面接とはどこが違うのでしょうか? P20 (D120), P22 (D310, D330)

●企業・団体編

- 3 多くの企業にエントリーしたが、どこが良いのかわからなくなってきた P11 (B200), P16 (C200), P18 (C520)
- 4 多様な業界にエントリーしたが、何をやりたいのかわからなくなった P11 (B200), P16 (C200), P18 (C520)
- 5 企業がうまくいかないので、公務員に変更しようと思うが、間に合うか? P1-2, P14 (C140), P18 (C510)

●教員編

- 6 何となく分かってはいたつもりだったが、教員を志望する理由が分からなくなってきた P32 (A300), P18 (C520)

●公務員編

- 7 公務員を目指してきたが、企業を受けてみようと思うようになった P1-2, P33 (A420)

活動終了 (E) におけるギモン

●共通編

- 1 内定をとった後、大学への報告は必要? P27 (E330, E340)

●企業・団体編

- 2 内定はあるが、第一志望は落ちてしまい、どこまで就活を続けたいか困った P26 (E100)
- 3 複数の内々定はあるが、内定辞退が怖くて、何をしたらいいかわからなくなってしまった P26-27 (E100, E200), P29 (E540)

●公務員編

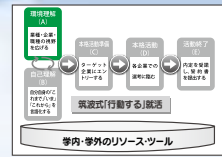
- 4 企業と公務員の複数内定を取っているが、最終的に決定できない P26-27 (E100, E200, E300)

苦戦しているときのギモン

- 1 書類選考で歯が立たないのはなぜ? P24 (D910)
- 2 適性検査や筆記試験がうまくできない、SPI 対策はどうすればいいの? P24 (D920)
- 3 グループ面接で連敗中 P24 (D930)
- 4 グループディスカッションになると苦手意識があるのか、役割がうまくできない。何が見られているの? P24 (D940)
- 5 個別面接連敗中、グループ面接はだいたい通過するのだが P24 (D950)
- 6 最終面接で必ず落ちるのだが P24 (D960)
- 7 応募先の有名企業からなかなか内定が得られず、とうとう選考中の企業がなくなった P25 (D970)
- 8 教員試験の模擬授業、論文対策の仕方が分からない P33 (A430)

学内・学外のリソース・ツールに関するギモン

- 1 どんな支援をしてもらえるの? P47
- 2 昔、やった CARIO や SAGASU は就職活動に使えるもの? P49
- 3 エントリーシートや面接対策をしたいのですが P47
- 4 身体に障がいがあっても就職は可能? P30
- 5 持病、既往症がある場合、どのように活動すればいいの? P30
- 6 外国人留学生が日本で就職活動するには特別な準備が必要? P30



I 筑波式「行動する」就活ガイド～企業・団体編

A. 環境理解～筑波式の核心



〈ゴール〉

- 社会に出た後に役立つような視点、知識、人的ネットワークの基本的な部分を獲得できている
- 就職活動の幅を広げるためのキーワードが見えている

環境理解は、筑波式「行動する」就活の第1ステージです。

世の中に出回っている就活本や就職情報サイトでは、自己分析（この手引では「自己理解」）を第1にあげていることが多いですが、自分の中に全く情報がない状態で「就職に向けて自分は何に興味があるのか？」なんてことを考えることは生産的な作業ではありません。「食材もないのに料理せよ」というのと同じです。

自分がどの領域を目指して進んでいくかを考えるにあたっては、まずは目指す先にある社会（環境）についての情報を収集・理解（環境理解）し、「それらの情報に対して意味づけ（自分にとってどういう意味かを考えること）をしている『自己（自分）』のことを理解していく（自己理解）」という手順の方が効果的です。その意味で環境理解は「行動する就活」の核心的でかつ肝心な第1ステージなのです。

基礎知識

A100. 2つの環境理解

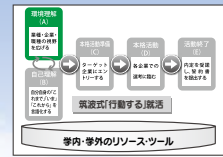
A110. 学生生活を通じた環境理解

環境とは自分の外側にあるモノ・コト・ヒト全てを意味しています。社会と言い換えてもいいでしょう。学生生活は入学してからこれまでの間に学内・学外の様々な場所で様々な人々とやりとりをしてきたプロセスであり、環境（社会）との接点のなかで様々な経験を積んできているはず。その経験で得られた視点、知識、人的なネットワークは、社会人になったときに困らないようにするための基本的な資源となります。

この手引を読んだ時点で、これまでの学生生活を漫然と過ごしてきたなあと感じるのであれば、まずは本当にそうだったのか振り返ってみましょう。きちんと振り返るといろいろなことを体験してきた、成し遂げてきたことがあるはず。本当に何も残っていないのであれば、まだ遅くはありません。後々、記憶に残るようなことに挑戦してみてください。

A120. 就職活動の準備のための環境理解

「そろそろ就職活動の準備を始めなくちゃいけない」という季節の到来を肌で感じるようになったら、環境を捉えるためのアンテナの向きを大学から出ていく先の社会に少しずつチューニングしていくことに



なります。ここからは少し行動するギアをあげて、様々な学内外のリソース・ツールやここまで積み上げてきた人的ネットワークを駆使して、情報収集と意味づけ（自分にとってどういう意味なのかを考え、表現すること）をしていきましょう。

ICT (Information Communication Technology) を搭載したツール (スマホ、PCやSNS) も最大限に活用し、インターネット上に存在する情報収集も積極的に進めていきましょう。ただし、情報の鵜呑みは厳禁。インターネットは宝とゴミが混在した山のようなもの。複数の視点から情報の鮮度や真偽を確認するという行動習慣も身につけていきたいものです。

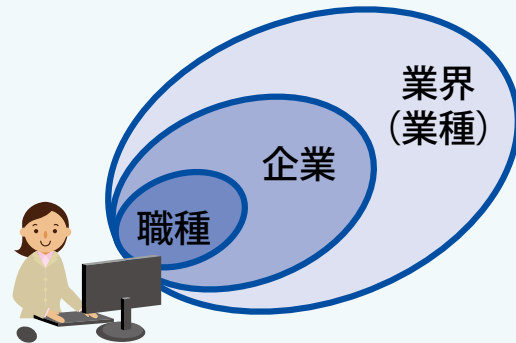
環境に関する情報収集と意味づけを続けながら、次のステージである「自己理解」を重ね合わせていくと、共通したコトバがいくつか見えてくると思いますが、これが後々の就職活動の幅を広げてくれる力ギとなります。これを「就活キーワード」と呼んでいます。環境理解はある意味、就活の終了まで細く長く続くステージですが、このキーワードは試行錯誤の末、くっきりとしたものになっていくでしょう。

A200. 環境理解の視点 (例)

以下の3つは、環境理解のための切り口となる視点です。行動のきっかけという意味では、興味・関心の強い切り口・領域からスタートしてもかまわないと思いますが、理解が深まることによって当初のイメージが変わることもよくあること。時間のある限り、興味・関心の薄い(と思っている)切り口・領域にも挑戦しましょう。食わず嫌いは厳禁です。

A210. 職種を理解する視点

- 仕事概要 (内容、誰のため、方法、タイミング)
- 必要な能力 (知識、スキル、技術、訓練、経験)
- 関係者・関係部門 (社内・社外)
- その職種へのなり方

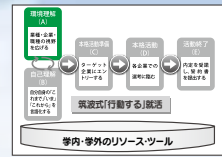


A220. 企業を理解する視点

- 企業概要 (歴史、企業理念、財務状況、従業員数、拠点、顧客、商品、競争相手、力を入れている事業・戦略、将来性)
- 制度・待遇 (教育制度、人事制度、給与制度、勤務時間)
- 仕事環境・風土 (勤務地、社内の雰囲気、食堂、服装、よく出る話題、社訓、暗黙の決まりごと、従業員同士の呼称、レクリエーション)
- 人 (社長や役員の人柄、会社の有名人、武勇伝)

A230. 業界 (業種) を理解する視点

- 業界 (業種) 概要 (構造、他の業界との比較)
- 参加している企業 (プレイヤー)
- 業界 (業種) に働く典型的な人々
- 業界 (業種) の将来性



A300. 情報収集のチャネル

① 就職資料コーナーにある図書・雑誌、インターネット上の Web サイト

本・雑誌、Web サイトなどの公開されている情報で大まかな感覚をつかみ、自分の問題意識を探っておく。特に公務員については職種がたくさんある（試験の種類が多い）ので、例えば、公務員のガイド本や各々の試験問題集の冒頭にある職種説明をみておくとよい。

② キャリアサポート部門 / 就職課が主催するイベント

例えば、就職活動オリエンテーション、就職ガイダンス（企業・教員）、公務員ガイダンス、省庁等別業務説明会、国家公務員採用試験説明会、学内企業説明会、キャリアインタビュー、逆求人セミナー等に参加する。

③ インターンシップ

インターンシップ（就業体験、教育実習など）に参加して、実際の環境、仕事を肌で感じ、そこにいる人々から話を聞く。

④ OB・OG

ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター キャリアサポート部門 / 学生部就職課ホームページ（以下、キャリアサポート部門 / 学生部就職課 HP）内にある「OB・OG 名簿検索」、「社会人メンターネットワークシステム」を参照して、個別にアポイントメントをとって話を聞く機会をつくってもらう。

⑤ 個人的なネットワーク

「知り合い」の「知り合い」の「知り合い」等、その進路を選んだ（職業についている）社会人を探し出し、話を聞く機会をつくってもらう。

■ ■ ■ 実戦アドバイス ■ ■ ■



A510. 未確認のイメージや単なる憧れだけで進路を決めつけていないか？

「〇〇社の研究所で研究者として活躍したい」「某国営放送局のアナウンサーになりたい」「担任の先生みたいな教員になりたい」「公務員として自分の故郷を盛り上げたい」・・・。

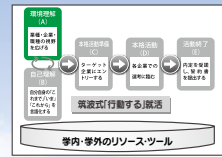
子どものときからの夢を大事にすることは、人生を豊かにすすんでとても重要なことです。そろそろ夢や憧れを「社会人としての仕事」、つまり職業に発展させていく時期が近づいてきました。

ん？・・・ちょっと待った！

あなたがその職業にもともと抱いているイメージは本当にその通りなのでしょうか？誰かに確認しましたか？確実な情報を入手し自分のイメージと比べてみましたか？インターネットで見かけた情報をそのまま鵜呑みにしていませんか？

抱いているイメージが事実とは異なっていて、かつそこから出てくる期待が大きければ大きいほど、社会に出た後で、理想（期待）と現実とのギャップに激しく混乱してしまうことも少なくありません。

また、「こういう仕事は嫌だ。自分には絶対に合わないはず。」といった食わず嫌いもいけません。これからの人生で「こだわり」はとても大事ですが、「こだわり」にとらわれていては行動の幅を自ら狭めてしまうことになってしまうのです。



必ず自分の目と耳を駆使してイメージがその通りなのか、許容できる範囲なのかを可能な限り自分の足を使って確認してください。ひょっとしたら素晴らしい発見があるかもしれませんね。



A520. 「たくさんのデータを収集した」だけでは前に進まない

特に業界分析や企業分析の場面では、想像を絶するほどの大量データをコレクターのように集めているだけの人が時々いますが、それでは活動は前に進みません。何も意味づけされていない大量の「データ」は、未調理の山盛り食材であり、それ自体すぐには食べられません（行動に結びつきません）。

行動に結びつけるためには、「データ」に自分にとっての価値を付与すること（意味づけをすること）によって、「データ」を「情報」というステージにあげておきましょう。



A530. 一歩でも前に進むためには自分なりに意味づけした「情報」になっているか

選考過程のなかで採用面接やエントリーシート（ES）など、応募者の志望動機を確認する場面が必ずありますが、あなたが就職活動の中で収集したデータを「どのように意味づけしていたのか」というプロセスとその結果＝情報」が、面接という機会やES という媒体を通じて、各進路における採用担当者の目に触れたときに初めて、「あなたらしさ」＝あなたの価値観、思考パターン（時々、能力も）が彼らのココロに届くのです。

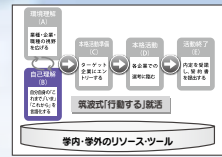
ちなみに、「情報」を役に立つ体系的な「知識」にまで昇格させるには、かなりの分析・研究が必要になるので、収集した全ての「データ」を「知識」にしようなんてことは考えてはいけません。時間がいくらあっても足りないからです。進路、業界、企業、職種の各領域のなかで、データのどの部分を「情報」にしていくのか、さらに「知識」にまで体系化していくのか、収集していくなかで範囲をきめていきましょう。

苦戦のときこそ
基本に立ち返る
コーナー



A910. 環境理解の途中から自分が何をやっているのか、何から手をつけてよいか分からなくなった

まずは切り口を例示した「A200. 環境理解の視点(例)」を参考にしながら、自分がやってきたことを振り返り、明確になったこととあいまいなことを整理してみてください。その上で、何を明らかにしようとして環境理解を試みていたかを考えましょう。また、全く手をつけていない人は、少しでも興味のある領域から「A300. 情報収集のチャネル」と「IVリソース・ガイド」を活用して情報収集をスタートしてみてください。



B. 自己理解～何のためにやるのか？



〈ゴール〉

- 自分自身の「したい」・「できる」・「大事」の見える化ができています
- 自分のコトバによる「就活キーワード（選択基準）」の見える化ができています
- 自己PR（自分のことを相手にわかるように伝えること）ポイントの見える化ができています

自己理解は、筑波式「行動する」就活の第2ステージです。

先に自己理解とは「環境理解で得られた情報を意味づけ（自分にとってどういう意味かを考えること）をしている『自己（自分）』のことを理解していくこと」と表現しましたが、これは自己理解という作業をするための材料として「環境理解」で自分の中に蓄積した情報を活用しようという意図があつてのことで、実際に、何をどう考えていくのかということまでは言及していませんでした。

改めて定義をしておくと、自己理解とは「自分」に関する様々な情報（過去から現在の自分、未来の自分）を振り返りや棚卸しという手法を通じて収集し、文章化し、他者に伝えてフィードバックを受けながら、「自分のカタチ」に気づいていく作業です。

基礎知識

B100. 自己理解の2つの視点

「自分のカタチ」を明らかにしていく作業には大きく「時間ビュー」と「空間ビュー」の2つの視点があります。

B110. 時間ビュー（自分が歩んでいる道）

時間ビューは、過去⇒現在⇒未来という時間の流れのなかで成長してきた自分とこれからさらに成長していく自分についていくつかの具体的な項目で表現していく視点です。「A110. 学生生活を通じた環境理解」で経験してきたことがこれを考えるための材料になっていきます。

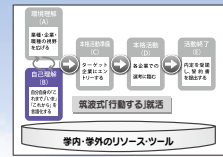
B111. 過去（社会の中で生きてきた自分）

【代表的な問い】どんな過去が自分をつくりあげてきましたか？

具体的な項目

- ア 10大ニュース
- イ 大学に入学した目的
- ウ 気持ちの推移と影響した出来事
- エ 頑張ったこと





- オ 学んだこと
- カ 苦労したこと
- キ 過去の意思決定において大事にしたこと

B112. 現在（社会の中で生きている自分）

【代表的な問い】今の自分のどんなところを伝えたいですか？

具体的な項目

- | | |
|------------------|---------------|
| ア 特技、趣味 | イ サークル、アルバイト |
| ウ 得意科目、苦手科目 | エ 専攻、研究課題 |
| オ 頑張っていること | カ 長所、短所だと思うこと |
| キ 性格、行動のパターン（くせ） | |

B113. 未来（社会の中で生きていく自分）

【代表的な問い】将来どんな自分になりたいですか？自分でありたいですか？

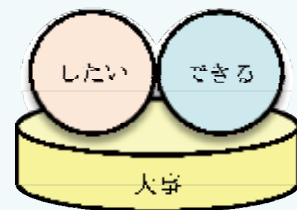
具体的な項目

- | | |
|---------------|---------------|
| ア 5年後の自分イメージ | イ 10年後の自分イメージ |
| ウ 20年後の自分イメージ | エ 夢・野望 |

B120. 空間ビュー（自分が活かされる場）

空間ビューは、時間ビューで明らかになってきた「自分のカタチ」に対して「環境理解」で得られた情報を重ね合わせながら、本格的な就職活動にむけて自分の歩をどのような領域に試行錯誤的に進めていくかを考えていくための視点です。

ここでは就職活動にむけて明らかにすべき「自分のカタチ」についての3つの具体的な切り口をご紹介します。



B121. 興味・関心（やりたいこと・好きなこと）：一言でいうと「したい」

【代表的な問い】自分が面白いと感じたり、心が惹かれたりすることは何ですか？

==「時間ビュー」で参考になる具体的な項目 ==

- | | |
|-----------|--------------------|
| * 10大ニュース | * 学んだこと |
| * 専攻、研究課題 | * 特技、趣味 |
| * 夢・野望 | * 5・10・20年後の自分イメージ |

B122. 能力・実績・経験（強み・得意なこと）：一言でいうと「できる」

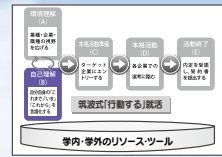
【代表的な問い】自分の強みや得意なこと（弱みや課題）は何ですか？

==「時間ビュー」で参考になる具体的な項目 ==

- | | |
|-------------|---------------|
| * 頑張ったこと | * 特技、趣味 |
| * 得意科目、苦手科目 | * 長所、短所だと思うこと |

B123. 価値観（大事にしていること）：一言でいうと「大事」

【代表的な問い】自分にとって大切なことや譲れないことは何ですか？



==「時間ビュー」で参考になる具体的な項目 ==

- * 大学に入学した目的
- * 過去の意思決定において大事にしたこと
- * 性格、行動のパターン(くせ)
- * 5・10・20年後の自分イメージ
- * 気持ちの推移と影響した出来事
- * 頑張ったこと
- * 頑張っていること
- * 夢・野望

上記の「したい」「できる」「大事」の3つの切り口において「自分のカタチ」を自分の言葉で明確に表現できるようになってくると、それは「就活キーワード」と呼ぶことができます。就活キーワードはこれから本格的な就職活動を進めていく上で出会う選択や意思決定の重要な基準となり、また企業に対して「自分のカタチ」を胸を張ってしっかりと伝えるときのメッセージの核心になります。就活キーワードはあなたの就職活動を前に進める原動力でもあり、選択の岐路に立たされたときにあなたの意思決定を支える軸足にもなるのです。

B200. 就活キーワードを探し出そう

就活キーワードは「自分のカタチ」を相手に伝えるためのメッセージが凝縮されたものであり、就職(応募)先を選択する上での判断基準となるものです。一つとは限りません。「こだわり」の濃淡はありますが、いくつかあるのが普通です。

就活キーワードは「自分のコトバ」で綴られたもの。以下のことに留意して自分なりの就活キーワードを探し出していきましょう。

B210. ありふれた言葉でお茶を濁さない

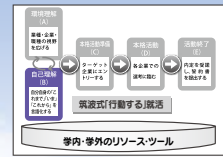
就活の現場(例えば、集団面接)で、例えば自分の特長を「我慢づよい」と表現する人をよく見かけるが、同じようなことをいっている人に出会ってしまうと落ち着かなくなる。「我慢づよい」という言葉にも、例えば「あきらめないでやりつづけるのが得意」、「逆境にも粘り強く向き合える」、「痛みにつよい」といった様々な意味合いがあり、より具体的な表現を心がけた方が「自分のカタチ」はより伝わる。

B220. キーワードの一つ、「何をしたいのか」の「何を」が具体的(狭)すぎないように

想いが強いのは大事であるが、時間軸を意識しないままで具体的すぎるのは理想形しか目に入らない「ただの片思い」。例えば将来的に商品開発の領域に関わりたいという展望を「すぐに商品開発の仕事がしたい」と言ったところで、その企業なりの育成プロセスがあるので、独りよがりなメッセージにしか受け取られかねない。

B230. キーワードの説明力を高めるために具体的なエピソードで補強を

「B110. 時間ビュー」のところで見えてくる多くのエピソード。このエピソードでキーワードを補強することにより、「自分らしさ」の現実性が飛躍的に向上していく。



■ ■ ■ 実戦アドバイス ■ ■ ■



B510. 自己分析（自己理解）に唯一の正解・完璧さを求めない

世の中にあふれている就職情報サイトや就活対策本では、自己理解のことを「自己分析」と呼んでいます。そこではあたかも自己分析に一定の正解があるように記述されていることが時々ありますが、自分のことを理解し、表現していく作業には、既に「基礎知識」で示したように何通りもの切り口（視点）があり、唯一の正解などありません。

また、ある程度まで自己分析が進まないと、本格的に活動してはいけないと思い込んでいる人も多いと思いますが、就職活動のなかで、自分自身はどんどん変化していきますので（おそらく学生生活のなかで最も成長・発達していく時期のひとつです）、「変貌をとげていく自分」を1つの窮屈な型にはめこんでしまわないように気をつけましょう（逆に自己分析に全く手をつけていない人がいたら、少しずつでも始めていきましょう）。

自己分析は「就職活動が終わった時点でひとまず終了する」というくらいのスタンスで、どんどん行動していきましょう。



B520. スゴイ経験をしていないとアピールできないというのは大きな誤解

エントリーシートの自己PRのなかで、どういふエピソードを書けばいいのか悩んでいる人の多くは、「書くに値するエピソードがない」という勘違いをしています。企業は、スポーツで優勝したとか、何かの試験に合格したとか、サークルで部長を経験したというような「スゴイ」エピソードを求めているわけではありません。エピソードを通して、その人の「人となり」を読みとっていくことが企業の目的であり、だからこそ自己PRには具体的なエピソードを求めているのです。「スゴイ」エピソードよりは、「具体的でわかりやすい、光景が頭に浮かぶような」エピソードを！



B530. 「内定をもらえるアピールポイントは何か」を考えすぎるとフリーズする

B510 で説明したように「自己分析に唯一の正解はない」とと同様で、「自己PRの受け手である企業側に自己PRと照らし合わせる正解がある」という都市伝説じみた話を真に受け、内定をもらえるアピールポイントを考えすぎて、無為に時間を過ごしてしまっている人も少なくありません。

応募しようとする企業のことや業界のことを調べ、分析することはとても重要ですが、それは自己PRの答え探しのためにやるのではなく、自分がその場で活躍できる（役に立つ）イメージを膨らませるための作業です。

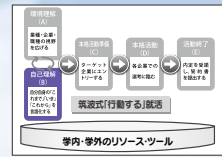


B540. 一つのアピールポイントが全ての企業に通用するわけではない

自己分析が進んでくると、自分自身がアピールしたいポイントが見えてくる人も多く、そのポイント一つを「魔法の剣」みたいに振り回していく人が結構います。でも、ちょっと考えてみてください。自己PRは決して自慢話ではなく、自分のことを伝える1つのカタチ。しかも伝える相手がいます。B530 でも述べたように、企業側にも正解はありませんが、企業毎に経営方針、事業内容、組織の文化、仕事の種類、そこにいる人々の顔ぶれも全く異なります。

であれば、他にも自分のアピールしたい「持ち味」がないかどうかを探っていくたり、一つのアピールポイントでもいくつか「伝えるカタチ」を考えていくたりしながら、志望先の企業のことや業界のことをさらに調べ、分析して、自分がその場で活躍できる（役に立つ）イメージをアピールポイントに加えた方がよりリアルに伝わるはずですよ。

また、取得した資格をアピールポイントとして振り回す人も後を絶ちませんが、仕事をするのは「あなた自身」であって、「資格」が仕事をするのではないということも肝に銘じておいてください。



B550. 適性検査や適職診断の結果を鵜呑みにしてはいけない

最近、各種就職情報サイトや同様のサービスを提供している企業があなたの就職活動に役立ててほしいという意図で、適性検査や適職診断のサービスを無料で提供している場合がありますが、既存の有料の検査もふくめて、出てきた結果報告書の言葉をそのまま受け取って、自己PRをつくりあげてしまう人がいるようです。

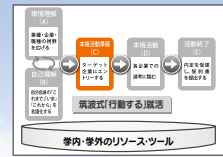
これらの情報は、あくまでも他人の言葉であって、自分の言葉ではありません。じっくりこないような結果であればなおさらです。じっくりこない時こそ、なぜ、結果に違和感があるのかを考えてみることがとても重要な自己理解につながります。検査や診断を上手に使うコツはいかに自分の進路検討に役立てられるかということでしょう。でないと「ただの占い」と化してしまうでしょう。

苦戦のときも
基本に立ち返る
コーナー



B910. 自己分析をやればやるほど「就活キーワード」が定まらなくなる

自己分析に先んじて、または並行してやってきた環境理解で得られた情報を上手に活用していますか？環境に関する情報は自分のことを理解するための切り口や素材を提供します。そんなときは「A110. 学生生活を通じた環境理解」、「A120. 就職活動の準備のための環境理解」に立ち戻ってみてください。



C. 本格活動準備～段取りと振り返りが重要



〈ゴール〉

- 応募する企業・候補となる企業が明確になる
- 応募企業ごとに就活キーワードが結実したエントリーシート（志望動機）が作成できる

本格活動準備は、筑波式「行動する」就活の第3ステージです。

本格活動準備は、環境理解で得られた情報とそれを活用して行った自己理解から得られた情報とを重ね合わせていくステージですが、それは自己理解の最後に探出した「就活キーワード」を使ってターゲットとなる企業を探索して応募の準備を進めていく流れ(C100)と「就活キーワード」を検証してブラッシュアップしていくという流れ(C200)が並行的に進んでいくプロセスになります。

本格活動準備のゴールは就活キーワードが結実したエントリーシートを作成することです。

基礎知識

C100. ターゲット企業の探索から応募準備まで

環境理解と自己理解の作業がある程度、進んでいる場合（＝仮でよいので「就活キーワード」が探し出されている状況）は、この段階にくると、いっきに行動が加速化していきます。ここでは、その状態にあることを前提にやるべきことを順番に示していきます。

C110. 「キャリアサポート部門 / 学生部就職課 HP」の掲載情報を再確認する

「キャリアサポート部門 / 学生部就職課 HP」上で得られる情報とは、企業情報、求人情報（求人票：企業が本学に対して正式な求人依頼をする際に作成する書類）、ガイダンス・セミナー情報などですが、詳細は P48 を参照のこと。

C120. 就職情報会社の就職情報サイトへの登録・活用状況を確認する

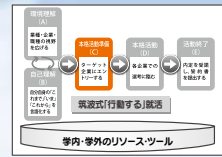
多様な情報チャネルを確保するという観点では、いくつかの就職情報サイトには必ず登録しておきたいところですが、サイト毎に特徴があるので、見比べてみて、自分のほしい情報が多そうなサイトを登録しておきましょう。

C130. 「環境理解」ステージで実施した方法と収集した情報を再度、確認する

OB・OG など、情報収集のための人的リソースの確認を通じて、その他に情報収集源がないかということも確認しておきましょう。このあたりは「行きつ戻りつ」が原則です。

C140. 就職活動計画を作成する

就職活動と授業（研究）、アルバイト、サークル活動などの折り合いをうまくつけていかないと、就職活動本番に入って立ち往生することもありますので、このあたりのスケジュール調整から練習をしていきましょう。



C150. 「就活キーワード」を検索キーに候補企業を探す

就職イベントや情報ソースをフル活用し、ターゲット企業を探すための「就活キーワード」は複数、あるはずですが、それぞれの優先順位付けをしながら、検索キーとして活用していきましょう。就活キーワードが自分なりの言葉になっている場合は、サイト上で検索してもなかなかヒットしないこともありますので、キャリアサポート部門 / 就職課や周囲の人々に助けをもらって、ニュアンスの近い言葉を用意しておくといでしょう。

C160. 候補企業へプレエントリー（必要ならば説明会エントリーも）する

収集した情報は自分なりの方法で地道に整理・分類していかないと、いざというときに、あまりにも大量で未整理の情報の山から、必要な情報を抜き出すことは至難の業です。入学時にもらったCARIOなどを使ってひとまとめにしておきましょう。

このあたりから実質的に「就活キーワード」の検証とブラッシュアップがスタートするはずですが、一度、決めたものを変えることに抵抗があるかもしれませんが、求人情報や企業情報への理解が深まることで、これまでのキーワードに違和感が生じたら、勇気をもってキーワードの変更・取捨選択を行ってください。

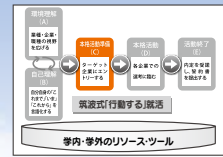
C170. 自分なりのまとめ方で情報を集約しておく

「段取り八分」という言葉があるとおり、この時期にこれまで収集した情報とこれから先の流れが俯瞰できるようになっていると、活動が本格化してから、スケジュールに追われずにすみます。

応募しようと思えるターゲット企業の情報が収集できると、通常は、いくつもの企業説明会、応募、選考のスケジュールが集中・重複してきますが、全ての時間を就職活動に投入することは非常に難しいことです。何故ならば、広報解禁となる3月は春休みシーズンではあるものの、すぐに新学期が始まりますし、その他にもアルバイトやサークル活動等々、忙しい大学生活の上に就職活動が重なってくる構図になっているからです。

このため、本来的に個々人で使用している手帳に加え、就職活動に特化した情報を集約する「就活ノート」を作ることをお勧めします。

段取りで大事なことは、今の状況が一目でわかることです。一目で自分の活動状況がわかるような形式を自分なりに考えてみましょう。



C180. OB・OG 訪問や企業説明会に参加し、情報の追加入手と確認を行う

インターネットを駆使した情報収集、イベントへの参加、人に会うことが錯綜してくると、既に活動本番と変わらないくらいの忙しさだと感じる人も多いと思いますが、この後は本格活動とこの準備活動が並行して進んでいきますので、もっと忙しくなります。という意味でも、段取りは重要です。

【OB・OG 訪問のポイント】

OB・OG 訪問とは、企業・団体に勤める自分の大学の卒業生・修了生を訪問することを通じて、就職活動とその準備に必要な情報を収集する活動の総称です。

〈OB・OG 訪問の3つの目的+1〉

- ①自己理解の促進（特に、やりたいことの探索・確認）
- ②内定に近づくための生の情報収集・貴重なアドバイスをもらうこと
（人事が納得する志望動機や自己PRの作成ポイント、選考情報や選考を突破する秘訣など）
- ③採用選考の第1段階（OB・OG がその企業のリクルーターを担当している場合）
- ④長期的な人的ネットワーク
（結果として、内定がとれなくても、その機会を人脈に転じ、将来に繋げる意識を持つこと）

〈OB・OG 連絡先の情報源〉

- ①キャリアサポート部門 / 就職課
- ②ゼミ・研究室の教員
- ③クラブやサークルの先輩
- ④アルバイト先の店長や先輩

〈OB・OG 訪問がリクルーター面接の場合もあり〉

リクルーター面接とは、人事に代わって採用選考の初期段階を任される若手社員が、彼らの出身校の学生を担当する仕組み。自らアクションを起こさない限り、リクルーターは現れないと思った方がいい。

なお、リクルーター制度導入の有無は企業により異なり、全員にリクルーターがつくということはない。あくまでも各企業の判断によることを覚えておこう。

C200. ターゲット企業探索活動の振り返りを通じた「就活キーワード」の検証・ブラッシュアップ

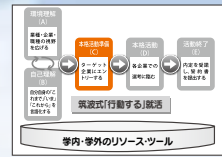
就活キーワードの検証・ブラッシュアップの作業は、「認識した環境」と「理解した自分」を重ね合わせる作業の繰り返しです。以下の詳細なステップを示しておきます。

C210. リアル企業情報と就活キーワードのズレを言語化する

ターゲット企業探索過程を振り返り、ここで得た企業・求人情報と自己理解の最後に探し出した「就活キーワード」とを見比べて、両者の相違点を言語化（文字化）していきます。

C220. 就活キーワードを再定義する

改めて「就活キーワード」が自分にとってそのどんな意味であったのかを突き詰めていき、キーワードの意味合いを再定義し、適宜、キーワードの修正、追加等を行います。



C230. 再定義したキーワードに基づき、継続的にターゲット企業探索活動を進めていく

C240. 継続的に常に就職活動の振り返りとキーワードのブラッシュアップを意識していく

「就活キーワード」は選考過程で企業側の人々と触れ合う中でも変化していくことも多いので、継続的な振り返りでブラッシュアップをしていきます。これが「あなたらしさ」あふれるエントリーシートの核となっていくでしょう。

C300. エントリーシートを書いてセルフチェック

エントリーシートを書いたら、第三者にみてもらうよりも前に、自分自身で確認することができるはずです。以下(C310-370)は、その際のセルフチェックポイントです。セルフチェックが終わったら、他者に見てもらうことが重要でしょう。家族や友人など、多様な目から確認をしてもらいましょう。また、必要に応じてキャリアサポート部門/就職課でも対応していますのでご活用ください。

また、完璧を期そうとセルフチェックしすぎて、なかなかエントリーシートを提出できないままにいる人もよくみかけますので注意しましょう。

〈エントリーシートのチェックポイント〉

C310. 記述された内容から人物像が浮かび上がってくるか？

相手に「ぜひ会ってみたい!!」と思わせるためには、まずリアリティが必要。

あなた自身が行動したことや感じたことが書かれているか？

※エピソードは事象の大きさが重要なのではなく、自身の成長の瞬間や段階を表現することが重要である。それだけに、〇〇的、〇〇性などの抽象的な表現は避けて、具体的な表現や誰にでも理解できるような表現を心がけよう。

エントリーシートに書くことがあまりないという人は自己理解に遡って、いろいろな角度から自分のことをコトバにするという作業に立ち戻ること。

C320. 筋が通っているか？

タイトルと内容が一致しているか、「特徴－説明－根拠」等の整合性がとれているか。

相手は大量のエントリーシートを読む立場。読み手に親切なお文章になっているか。

C330. 志望動機が「その会社で働くこと」を前提にした内容になっているか？

消費者目線で書かれている志望動機では、本気度が伝わらない。

「好き」がきっかけでもいいが、働くこととの関連づけを明確にする。

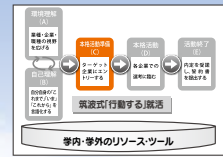
C340. イメージ先行になっていないか？

不十分な企業研究にもとづく記述では“志望度が低い”という印象になりがち。

その企業についての情報収集を可能な限り十分に行った上で記述すること。

C350. 志望動機と自己PRとが関連づけられているか？

なぜこの会社に入りたいのか？その動機が自己PRと重ねられているか。



C360. 各設問の意図に合致した内容になっているか？

C370. 自分のコトバで表現しているか(抽象的なコトバや借りてきたコトバになっていないか)？

■ ■ ■ 実戦アドバイス ■ ■ ■



C510. 応募準備作業での落とし穴チェック

- 自分のペースを省みずに、無理な就職活動計画を立ててしまって、結果として体を壊してしまう(就活は新しい環境。心身ともに負荷がかかることに注意)。
- 応募(エントリー)は量だけが大事だと思いこんでしまう(それ以上に質も追求しよう。また、説明会シーズン開始から選考の時期までは非常にあわただしいので、スピードも大事。環境理解と自己理解とをいかに結晶化させるかが応募の質とスピードに関わってくる)。
- 余裕がなくなって慌ててしまう(困ったこと悩んでいることがあれば、早めにキャリアサポート部門/就職課を訪れて、相談すること)。
- 就職情報サイトは使い勝手も含めて多種多様。欲張ってたくさんのサイトを全て同様に使って、大量の情報に溺れてしまう(優先順位づけをした上で活用すること。逆に1つに絞ると偏った情報に流されることも。また、マスコミ、体育会など業界に特化したサイトなどもある)。
- 就職情報サイトから届く大量の各種メール情報の区別がつけられなくなり、重要なお知らせや企業からの連絡を見逃してしまう。
- 教員、公務員も併せて志望する場合で筆記試験対策準備の時間がとれず、どっちつかずの状態になる(教員・公務員の筆記試験対策は範囲が広くボリュームも多いので、準備に時間がかかる一方で、実際の就職活動と時期がずれているので、後になってスケジュールが確保できずに悔やむことも多い)。



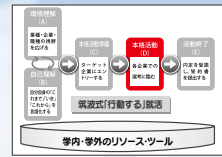
C520. 環境と自分との重ね合わせにおける落とし穴チェック

- 企業や仕事に対するイメージ先行(単なる夢、憧れ、消費者目線)に終始してしまっている(現実的な検討ができなくなる)。
- 収集した情報の理解が進まず、志望理由があいまいなままである(「なぜ、他の企業ではなくて、この企業なのか?」という問いに答えられない)。
- 自己に関する情報と企業に関する情報とが関連づけられていない(自分なりの意味づけができず、説明が借りてきた言葉のまま)。
- 有名企業に絞ったエントリーに終始する(有名企業は自分だけでなく誰でも知っている企業。手持ち不足の状態になる前に、自分自身にとって「とっておき」の企業を発掘しよう)。
※「重ね合わせる」とは、その環境の中に自分がいることを前提に、自分がそこで活かされる(または生きていく)姿がイメージできて、他者に伝わるように自分の言葉で表現できるかどうかを検討することです。



C530. 就職活動にかかる費用の手当て

株式会社ディスコの調査によると、16卒の就職活動の平均費用の中で最も大きいものでは、交通費で約7万5千円、次に大きいものはリクルートスーツ代約4万2千円となっています。その他にも証明写真代やクリーニング代など様々な支出があるため、全て合わせると平均費用は16万2千円



となっています。尚、Uターン・Iターン希望の学生は交通費や宿泊費の面で更に費用が上乗せされます。就活中に困らないために、事前準備の段階で費用面についてもしっかり考えておきましょう。

C540. 企業説明会で遭遇する事あれこれ

〈説明会に参加している他大学の学生をみていたら自信喪失してしまった人へ〉

説明会やグループ面接等で「押しの強い(積極的に見える)」他大学の学生を目の当たりにしたときに、引け目を感じてしまう人が少なくありません。

大切なことは、じっくり構えて、伝えるべきことを伝えるという姿勢です。見ている人は見えています。

〈志望職種と企業が募集している職種とが違うのでエントリーできないと思っている人へ〉

企画職を志望しているのに、「営業職への配属からスタート」と明示してくる企業に失望して、エントリーをあきらめる学生は少なくありません。必ず各企業がどういう意図で、入社後の立ち位置を示しているのか質問を通じて理解を深めましょう。

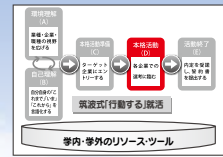
苦戦のとき
基本に立ち返る
コーナー

C910. エントリーシートのお題の意図が理解できず、何を記入したらよいかわからない

エントリーシートの題は、自己PRか志望動機に行きつくことが多いですが、それでも推察しづらい場合は、早めにキャリアサポート部門/就職課に相談してください。

C920. 環境と自分の重ね合わせがうまくいかず、就活キーワードが自分らしくならない

自己分析だけをどれだけ深く進めても、就活キーワードがいっとうに自分らしくならないのは、自分と重ね合わせる環境、つまり企業の生の情報から上手に特徴を抽出できていない可能性が高いと思われます。そんなときは、勇気をもって環境理解ステージの、「A510. 未確認のイメージや単なる憧れだけで進路を決めつけていないか?」、「A520. 「たくさんのデータを収集した」だけでは前に進まない」、「A530. 一歩でも前に進むためには自分なりに意味づけした「情報」が必要」に戻ってみてください。



D. 本格活動～応募先での選考に臨む



〈ゴール〉

- 選考経験を積み重ねるごとに志望（選択基準）がさらに明確になり、面接での言動が自然体になっていく
- 志望度の高い応募先企業から、内定（内々定）通知を受ける

本格活動は、筑波式「行動する」就活の第4ステージです。世の中ではこのステージを狭義の「就活」と呼んでいたりもしますが、この手引をここまで読んできてお気づきのとおり、就職活動は本格活動だけを頑張ったところで前に進めるほど生易しいものではありません。このステージのなかでうまくいかないと感じたら、その原因の多くは以前のステージでやるべきことをやらなかったからということだと思ってよいでしょう。本格活動のゴールは志望度の高い応募先企業から、内定（内々定）通知を受領することです。

基礎知識

D100. 本格活動における2つの選考

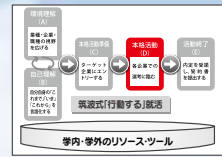
選考ステップの刻み方は企業によって実に様々ですが、基本は「一次選考」→「二次選考」→「三次選考」→・・・→「最終選考（役員面接）」というふうに進んでいきます。そのなかで選考の形態として、次のような非対面選考、対面選考を使い分けているのが実態です。

D110. 非対面選考の特徴

- 企業の担当者とは、直接対面しない形式での選考方式の総称で、具体的には、書類選考、適性検査、筆記試験といったものがある。
- 応募者が多い場合に対象者数を絞る際の手段として使われることが多い（適性検査については本格活動の終盤で実施する企業もある）。

D120. 対面選考の特徴

- 企業の担当者と、直接的に対面した形式での選考方式の総称で、具体的には、グループ（集団）面接、グループディスカッション、個別面接、最終（役員）面接といったものがある。
- 企業が学生に対して、内定（内々定）を出すまでの面接（対面選考）の回数は、企業によって、様々（非対面選考でどれくらい母集団を絞り込むか、面接各段階の目的〈観点・選考基準〉をどう設定するかで変わってくる）。
- 企業は出来る限り個別面接で選考したいが、限られた期間で大量の応募者を選考する必要に迫られて、グループ形態の手法を初期段階で活用してくると理解しよう。



D200. 非対面選考のポイント

ここでは、書類選考、適性検査、筆記試験の3つについて、チェックポイントを列挙しておきます。

D210. 書類選考のポイント～書類の内容

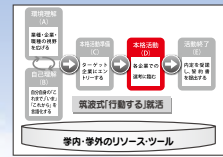
- 提出書類は、面接の参考資料としても使われるケースがあることをよく認識した上で完成させているか？
- 読み手の立場になって書いているか（「わかりやすさ」がイチバン）？
- 「会ってみたい!」と思わせる内容になるよう意識しているか（自分自身の気持ち・思いを書く）？
- 丁寧に書いているか（字の巧拙ではなく、「丁寧さ」が相手に伝わるように書く）？
- 提出日（投函日）の日付を基準に、年齢等は提出時点の情報を書いているか？
- 履歴書に貼付する証明写真についても配慮しているか（スピード写真を使わずに、写真館等の専門店がお勧め）？
- 不意にはがれても先方に気づいてもらえるように、写真の裏側には、名前を書いてあるか？
- 書類の日付は、基本的には提出日（郵送の場合は投函日）になっているか？

D220. 適性検査のポイント～受験時の留意点

- 受験番号や氏名等を確実に記入しているか？
〈能力適性検査〉
- 順番に解くのか、できる問題からでよいのか確認しているか？
- 設問内容を熟読し、落ち着いて取り組んでいるか？
- 集中力を持続させる、自分なりの方法を見つけているか？
- 自宅でのWebテストでも真剣に臨んでいるか？気を抜いていないか？
- 緊張度が高くて、なかなか実力が発揮できない場合は、自分なりのリラックス方法を見つけているか？
- 回答欄のずれや複数回答に気をつけているか？
〈性格適性検査〉
- 自分の気持ちに正直に答えているか？

D230. 筆記試験のポイント～受験時の留意点

- 受験番号や氏名等を確実に記入しているか？
- 筆記試験が何を評価することを目的として実施されているか問題全体を見渡して考えているか？
- 順番に解くのか、できる問題からでよいのか確認しているか？
- 設問内容を熟読し、落ち着いて取り組んでいるか？
- 集中力を持続させる、自分なりの方法を見つけているか？
- 緊張度が高くて、なかなか実力が発揮できない場合は、自分なりのリラックス方法を見つけているか？
- 文字は下手でも丁寧に書いているか（誤字脱字は厳禁）？
- 回答欄のずれや複数回答に気をつけているか？
- 時間が余ったら、漏れがないかどうか必ず見直しているか？



D300. 対面選考のポイント

ここでは、グループ(集団)面接、グループディスカッション、個別面接、最終(役員)面接の4つについて、チェックポイントを列挙しておきます。

D310. グループ(集団)面接のポイント

〈面接直前〉

- 選考は、学生にとって、不慣れな場所で行われることが多く、途中で迷ってしまう可能性もあるので、時間に余裕をもって行動しているか？
- 身だしなみ(ヘアスタイル・スーツ・靴)、姿勢、マナー(特に自信のない箇所)はチェックしているか？
(第三者にみてもらおう)

〈面接本番〉

- 持ち時間が限定的なので、第一印象や初めの数分はとても大事であることを意識しているか？
- 他の人の言動(発言・所作)に惑わされない。自分は自分という意識を保っているか？
- 他の人の発言の時も、見られている意識をもち、気を抜かないでいられるか？
- 悪い癖を意識し、出さないように気をつけているか？(客観的に自分を見る習慣をつける)

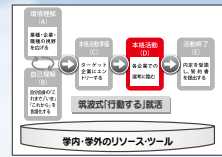
D320. グループディスカッション(GD)のポイント

- 自分が臨むGDのテーマ(ゴール)や進め方を理解しているか？
- その場その場で異なるGDの選考基準を理解しようと努めているか？(以下、基準例)
 - 他者の意見に耳を傾け、正しく理解できているか？
 - 自分の意見や考えを、他者に、わかりやすく伝えられているか
 - うなずき、あいづちができていないか？
 - グループの人を名前で呼んでいるか？(指定されていない場合を除く)
 - 発言の少ない人に、意見を促すなどの気遣いができているか？
 - 様々な意見をまとめられるか？(まとめようとしているか)
 - GDの場の雰囲気を良好に保てるか？(保とうとしているか)
 - 役割(司会、タイムキーパー、書記等)を全うしているか？(役割だけに固執せずに、意見を述べているか)
 - 全員で合格するぞ!という意気込み(協働の精神)で臨んでいるか？
 - たとえ役割が無い場合でも、会議が皆で進めるもの。「影のリーダー」としてグループをサポートする心構え、大きな流れをつかむ意識を持っているか？

D330. 個別面接のポイント

〈面接直前〉

- 身だしなみ、姿勢、マナーをチェックしているか？(例:イスに座る位置、手の位置、背筋、足の開き具合、敬語の癖、面接は家を出た瞬間から帰宅する瞬間までという意識)
- 控室(待合室)で面接に来た学生同士、大声で話さないように気をつけているか？(既に面接はスタートしている)



〈面接本番で一般的にみられていること〉

- コミュニケーション能力：レスポンスの良さ、的確な返答、自然な表情・目線、言葉遣い・態度。
面接は会話（コトバのキャッチボール）であることを意識しているか？
- 志望度（やる気・熱意・就業意欲）：業界概要、自社の事業内容・仕事内容への理解度・関心度・納得度。
これらの要素が明確になっているか？
- 性格や価値観に代表される「自分らしさ」：自社にフィットしているか（一緒に仕事している姿がイメージできる）が伝わるように意識しているか？
- 社会人になるための心構え：しっかりと働けるか。すぐに辞めたりはしないか。これらの要素に気をつけているか？
- 仕事内容の理解度：学生の希望と仕事の内容が一致しているか？
- 気になる条件、理解している（いない）事業・仕事内容（「逆面接」や「逆質問」で引き出されることが多い）は明確になっているか？

D340. 最終（役員）面接のポイント

- 「入社したい」気持ちを今まで以上に表現できているか？
- 研究や専攻をはじめとした「勉強」に関する質問が意外と多いので、これまでのまとめを行っているか？
- 時事問題や一般常識に関する質問をする傾向も多いので、グループディスカッションの練習などを通じて準備できているか？
- 企業や業界の展望についての考えを求められることもあるので、最新情報を確認しているか？
- 態度やマナー・言葉遣いを中心にチェックする役員も多いので、再確認できているか？
- 結論から話す練習をしているか？

■ ■ ■ 実践アドバイス ■ ■ ■



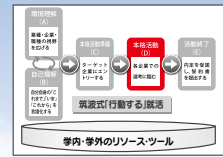
D510. 非対面選考（書類選考・適性検査・筆記試験）の落とし穴チェック

- 選考前にあれこれ考えすぎて、行動が停滞してしまう（時間だけが過ぎていく）。
- 自分自身を、必要以上によく見せようとして、記入内容に整合性がなくなる。
- 選考後（書類提出後）の振り返りを怠り、次のチャンスにむけての改善もままならず、失敗を繰り返す。



D520. 対面選考（各種面接）の落とし穴チェック

- 企業研究、自己PRや志望動機の整理が不十分なまま、その場に臨んでしまい、言いたいことがいえずに終わる。
- 事後の振り返りを怠り（就活ノートなどへのまとめ）、必要な追加練習をせずに、失敗を繰り返す。
- グループ（集団）面接において、他の応募者の雰囲気へのまれ、萎縮してしまう。
- グループディスカッションの場で自分を目立たせようとするあまり、流れや雰囲気を壊してしまう。
- 個別面接の場で、自分の言葉で発言ができず伝えたいことが言えないまま終わってしまう。
- 最終（役員）面接で、志望に関する覚悟があいまいなまま臨んでしまい、「弊社は第一志望か？」という問いかけに自信を持って答えることができない。



**苦戦のときこそ
基本に立ち返る
コーナー**



D910. 書類選考で歯が立たないのはなぜ？

- 「D510. 非対面選考(書類選考・適性検査・筆記試験)の落とし穴チェック」を念のために確認した後に、「D210. 書類選考のポイント～書類の内容」を確認しましょう。

D920. 適性検査や筆記試験がうまくできない。SPI 対策はどうすればいいの？

- 「D510. 非対面選考(書類選考・適性検査・筆記試験)の落とし穴チェック」を念のために確認した後に、「D220. 適性検査のポイント～受験時の留意点」と「D230. 筆記試験のポイント～受験時の留意点」をチェックしましょう。

D930. グループ面接で連敗中。突破口は？

- 「D520. 対面選考(各種面接)の落とし穴チェック」を念のために確認した後に、「D310. グループ(集団)面接のポイント」をチェックしましょう。
- 自己PR、志望動機に自信がない場合は、「C520. 環境と自分との重ね合わせにおける落とし穴チェック」の穴に落ちていないか確認しながら、さらに戻りたいと思ったら、「C200. ターゲット企業探索活動の振り返りを通じた「就活キーワード」の検証・ブラッシュアップ」、そして「B200. 就活キーワードを探し出そう」へ。

D940. グループディスカッションになると苦手意識があるのか、役割がうまくできない。何が見られているの？

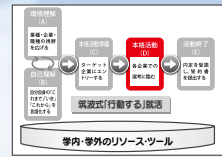
- 「D520. 対面選考(各種面接)の落とし穴チェック」を念のために確認した後に、「D320. グループディスカッションのポイント」をチェックしましょう。
- 自分らしさをどのように生かしてグループに貢献するかが不明瞭な場合は、「C520. 環境と自分との重ね合わせにおける落とし穴チェック」の穴に落ちていないか確認しながら、さらに戻りたいと思ったら、「C200. ターゲット企業探索活動の振り返りを通じた「就活キーワード」の検証・ブラッシュアップ」、そして「B200. 就活キーワードを探し出そう」へ。

D950. 個別面接連敗中。グループ面接はだいたい通過するのだが

- 「D520. 対面選考(各種面接)の落とし穴チェック」を念のために確認した後に、「D330. 個別面接のポイント」をチェックしましょう。
- 志望動機等が明確になっていない場合、「C520. 環境と自分との重ね合わせにおける落とし穴チェック」の穴に落ちていないか確認しながら、さらに戻りたいと思ったら、「C200. ターゲット企業探索活動の振り返りを通じた「就活キーワード」の検証・ブラッシュアップ」、そして「B200. 就活キーワードを探し出そう」へ。

D960. 最終面接で必ず落ちるのだが

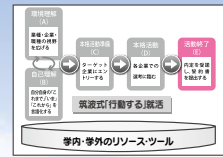
- 「D520. 対面選考(各種面接)の落とし穴チェック」を念のために確認した後に、「D340. 最終(役員)面接のポイント」をチェックしましょう。



- 自分の軸がぶれてしまうと感じている場合は、「C200. ターゲット企業探索活動の振り返りを通じた「就活キーワード」の検証・ブラッシュアップ」を再確認し、さらに戻りたいときは、「B200. 就活キーワードを探し出そう」へ。

D970. 応募先の有名企業からなかなか内定が得られず、とうとう選考中の企業がなくなった(手持ち不足状態)

- まずは「C140. 就職活動計画を作成する」で例示したような応募先をリスト化したスケジュール管理表を整理して、応募検討中のまま放置してしまっている企業がないかどうかを確認するとともに、「C520. 環境と自分との重ね合わせにおける落とし穴チェック」を再度、確認しましょう。



E. 活動終了～次なるステージへ！



〈ゴール〉

- 納得できる企業に入社を決定する

活動終了は、筑波式「行動する」就活の最終ステージです。企業から内定を取得したら就活はそれで終わりではありません。いったん内定が取得できると、人によってはいくつもの企業から内定通知が来て、選択に悩んでしまうとか、内定は取得したものの、就活キーワードと照らし合わせていくと、まだ他社に応募したくなってくるとか、気持ちの区切りがつけられないケースには事欠きません。

ここでは、就活をきっちり終えさせて、社会に出るための具体的な準備のスタートが切れるようになるためのポイント、そして、その時点での就活キーワードがどうなっているのかということについても示していきましょう。

基礎知識

E100. 現時点での活動状況の棚卸し

ここでは、内定（内々定）を取得した企業に対してそれを受諾するかどうかの検討に入ることになります。以下はそのための検討ステップです。ちなみに、内々定と内定の違いについては、「E510. 内々定と内定との違いはどこにある？」を参照してください。

E110. 企業別の選考スケジュール、活動の進捗状況、本気度等の情報をまとめて一覧表にする

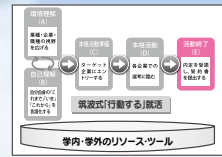
「C170. 自分なりのまとめ方で情報を集約しておく」で例示した「就活ノート」を参考にすること。

E120. 状況の棚卸しを通じて4つの分類に企業群を整理して今後の活動に対する意思決定をする

- 既に選考が終了した就活先企業：これまでに作成した資料、収集した情報をファイリングする。
- 継続中の就活先企業：活動を終了（中断）させるか、継続させるか、じっくり考える。
- これから選考が始まる応募候補企業：新規に応募するかどうか、じっくり考える。
- 応募候補企業以外で、これから選考が始まる企業：新たに探索した上で、新規に応募するかどうか、じっくり考える。

E130. 内定（内々定）を取得した企業に対してそれを受諾するかどうか検討する

受諾の意思表示は多くの場合、「誓約書」の提出が該当する。



E200. 誓約書提出の是非の検討

ここでは、内定（内々定）を取得した企業に対して誓約書を提出して内定先の一本化を図ることになります。以下はそのための検討ステップです。

E210. 誓約書の提出期限をしっかりと確認する

入社する意思がないのに誓約書を安易に提出してしまうのは無責任。また、後で取り消すことは、先方に迷惑をかけることにもなるし、心身ともに相当の負担がかかることでもあるので優先度の高い他の応募先が選考中の場合、状況的に可能であれば提出期限をできるだけ延ばしていただけるよう交渉してみる。

E220. 誓約書の提出の是非を検討する

複数企業に誓約書を提出している状態に陥らないように注意しながら、提出の是非を検討する。

E230. 誓約書を提出し、内定先を一本化する

既に誓約書を提出した企業にやむをえない事情で内定の辞退を申し出るようになった場合は、「E520. 誓約書提出後に内定辞退はできるのか?」を参照すること。

E300. 就活の実質的終了の是非の検討

ここでは、就活を終了させるかどうかを検討することになります。以下はそのための検討ステップです。

E310. 一本化した内定先企業の情報について、わかったこと、今後確認したいことを整理する

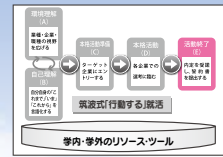
E320. これまでの就活の流れを振り返りながら、気づき（今後の自分に活かせること）を整理する

E330. 就活終了の儀式Ⅰ

これまでの就活での気づき、思ったこと、感じたこと、社会人となる来年4月以降にどんな気持ちを大事に頑張るかという思いを、以下のような1枚のシートにまとめる。

E340. 就活終了の儀式Ⅱ

就活終了をキャリアサポート部門 / 就職課に報告し、進路進捗状況届の入力を行い、お世話になった人々にも報告する。



E400. 次のステージへ進む準備

ここでは、次のステージ、つまり社会に出ていくために必要なステップを紹介します。

E410. 内定式に胸を張って参加する

内定式は企業があなたを受け入れたということとあなたが企業を受け入れたということを双方向で確認するためのイベント。そこで出会った人々は貴重な財産であり、その後、何か悩んだときは、内定者や内定先企業の先輩などにも相談に乗ってもらおう。

E420. 4月入社にむけて、必要と思われる準備を開始する

入社に必要な準備のための勉強・経験、卒業・修了のために必要な勉強・研究、学生時代にしかできない経験等。

※自分の就活経験を振り返る機会として、経験を後輩に伝える機会として、「就活サポーター」になって、キャリアサポート部門 / 就職課のお手伝いをするのも選択肢の1つ。

■ ■ ■ 実戦アドバイス ■ ■ ■



E510. 内々定と内定との違いはどこにある？

採用試験に合格すると、企業では直接本人に電話、Eメール等で内々定の通知を行います。この内々定の状態は、全国の大学側（通称：「申合せ」）と企業側（通称：「倫理憲章」）の取り決めにより、卒業・修了学年の10月1日以降、所定の手続きを経て正式に「内定」とすることになっています。

「内々定」は正式な内定通知に先立って「内定と理解してもらってよい」「採用の予約をしたい」という遠回しの表現で採用の意図を口頭で伝えることを指しているため、労働契約の「承諾」の意思表示とまではいえず、労働契約成立前の状態という解釈になります。

内々定の状態から「内定」の状態になるための所定の手続きとは、一般的には、採用内定通知書が交付されたり、誓約書（入社同意書・承諾書）が提出されたりすることが必要とされています（他には、入社日の通知、勤務場所の通知、研修の案内などが該当します）。内定の時点で労働契約が締結されたものとみなされます。

ちなみに、実際は10月1日より前に、優先順位の拮抗する志望企業の選考途中で、既に内々定もらった企業への誓約書の提出期限が来てしまうという事態に遭遇し、そのことに思い悩んでしまう人も多いのですが、この場合は、きちんとスケジュールを整理した上で、その旨を正直に話し、提出期限を延ばしてもらおうことをお勧めします。どう理解していいか、対処していいか迷う場合は、キャリアサポート部門 / 就職課に相談してください。

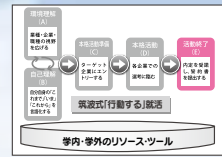


E520. 誓約書提出後に内定辞退はできるのか？

誓約書提出後の内定辞退は、できる限り避けたいものです。とはいえ、そう決断せざるをえないことがあるかもしれません。

誓約書のやりとりは、学生の入社意思を固めるという意味がありますが、基本的に法的な拘束力はありません。とはいえ、誓約書提出後の内定辞退においては、内定のやりとりが契約であることを自覚しておくことも重要です（そういう意味で、誓約書の提出に際しては、自分の気持ちをしっかりと確認して、最終決断だと思えることが大事です）。

著しく信義を欠く内定辞退については、損害賠償責任に問われる可能性がありますので、注意し



ましよう。採用活動には多額のコストがかかっていますので、一方的に、メールや電話で、辞退の連絡をすることは望ましいことではありません。例えば、大学や教員から紹介・推薦を受けている、あるいは推薦書が発行されている場合は、企業との今後の関係悪化も懸念されるので、必ず、関わった方に事前に相談しましょう。

その上で、やむをえないことであれば、誠心誠意、心をこめてお詫びしに向向くことになります。社会人になるための第一歩ともいえるでしょう。

また、理由が明確でないまま内定を辞退することは後悔を生むことにもなりかねないので、事前に、キャリアサポート部門 / 就職課に相談してください。

E530. 一元的な就活状況管理ができていないことによる落とし穴チェック

- 内定を取得しても、選考中の他社とのかねあいが気になり、どのようなアクションをおこせばよいか考えられない。
- 練習だと思って1社目の内定を取得したが、当該企業への就職活動に集中しすぎて、本命の志望企業の応募に乗り遅れる。
- 内定取得後の誓約書提出を躊躇したまま、締切日を迎える。

E540. 複数の内定先の比較基準が未整理なことによる落とし穴チェック

- 内定先に対する自分としての優劣が見極められず、内定辞退に躊躇する。
- ガッツフィーリング(勢い・気合い)で、ある企業に誓約書を出したものの、友人の就活状況・内定先情報を聴けば聴くほど、自分の選択への疑問が募り、内定ブルーに陥る。

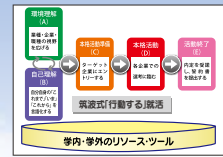
E550. 労働法規に関する知識不足に伴う落とし穴チェック

- 内定先とのやりとりをついつい先延ばしにしてしまう。
- 内定先からの過剰なリクエスト(法規制に抵触するものも含む)に、いわれるがままの対応をしてしまう。

苦戦のときこそ
基本に立ち返る
コーナー

E910. 学校推薦・教員推薦を受けて得た内定を辞退することは可能か?

- 学校推薦・教員推薦を受けて内定を得た後も、その企業よりも志望度の高い企業への就職活動を続けて内定を取得し、先に受けた内定を辞退するかどうかで悩む人が稀にいます。原則は、「E520. 誓約書提出後に内定辞退はできるのか?」の通りですので、決断に迷う場合は、事前に、キャリアサポート部門 / 就職課に相談してください。



Appendix 1. 障がいのある学生の就職

障がいの程度・内容にもよりますが、障がいのある学生の就職の場合、一般的な選考ルートとは異なる形式で選考が行われることがあります。

このことから、情報収集が内定への鍵となるため、情報収集先としての次の専門機関を紹介します。

○東京新卒応援ハローワーク

〒163-0721 新宿区西新宿 2-7-1 小田急第一生命ビル21階

TEL 03-5339-8609 URL <http://tokyo-hellowork.jsite.mhlw.go.jp/kanren/>

その他近隣の新卒応援ハローワークについてはリソースガイドの「5. 新卒応援ハローワーク」(P53)を参照してください。また、キャリアサポート部門/就職課にも求人情報が届くことがありますので、キャリアサポート部門/就職課やアクセシビリティ部門に相談することをお勧めします。

Appendix 2. 持病、既往症のある学生の就職

これまでにかかった大きな病気(既往症)や現在、かかっている病気(持病)のことが不安で、就職活動を逡巡してしまう人も少なくありません。履歴書にも記入欄があるものが多いので、正直に書くべきかどうか、面接の場で伝えるべきことなのかどうかということが頭を悩ませます。

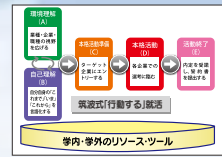
重要なポイントは、日常生活に支障がないかどうか、業務にたえられるのかどうかということになってきますので、早めに担当の医師に相談して、現状の確認や就職活動における留意点へのアドバイスをもらった上で、それでも心配がぬぐいされないようであれば、キャリアサポート部門/就職課に相談することをお勧めします。

Appendix 3. 外国人留学生の就職

外国人留学生の就職活動は、基本的には日本人学生と同様です。しかし、卒業後に母国又は諸外国にて就職する場合と、日本に滞在して日本国内の企業に就職する場合では、活動の時期や企業等の採用方法が異なります。

近年、日本の企業においても海外への事業展開のため、外国人留学生を採用する企業も増加傾向にあります。日本での就職活動は、諸外国と比較すると、大変早い時期から始まりますので、早めに情報収集して、キャリアサポート部門/就職課や専門機関でのアドバイスを受けるようにしてください。

キャリアサポート部門/就職課では“外国人留学生のための学内企業説明会”も行っています。外国人留学生を積極採用する企業の採用担当者が来学し、企業情報や外国人留学生の採用方法等の情報も提供しています。講座やガイダンスの日程等の詳細は、キャリアサポート部門/学生部就職課 HP (P48 参照)の“留学生の皆様へ”やキャリアサポート部門/就職課掲示板に随時掲載しますので、確認してく



ださい。またこちらのシステムから、キャリアサポート部門 / 就職課に届いた外国人留学生採用企業等の求人情報も検索できます。

日本の企業に就職する場合は、就労資格取得のため、就労ビザへの変更手続きが必要となりますので、詳細は、法務省のホームページ等で確認してください。

外国人留学生向けの就職支援・情報提供機関の代表的な専門機関を以下に紹介します。

○東京外国人雇用サービスセンター

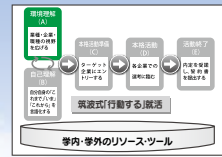
〒163-0721 新宿区西新宿 2-7-1 小田急第一生命ビル21階

TEL 03-5339-8625 URL <http://tokyo-foreigner.jbsite.mhlw.go.jp/>

○特定非営利活動法人 国際留学生協会

〒102-0084 千代田区二番町 9-10 タワー麹町4F

TEL 03-3239-0663 URL <http://www.ifsajp/>



II 筑波式「行動する」就活ガイド～教員編

教員への就職活動と企業・団体へのそれとは大きな流れという意味では違いはありません。

ただし、教員という職種採用でもあるため仕事内容に関する理解の深め方、就職活動(選考) スケジュールや選考過程の重きの置き方については相当、異なるので、A. 環境理解と C. 本格活動準備を中心に「企業・団体編」とは異なるポイントを解説しておきます。

したがって、記述が少ない部分については「企業・団体編」も必要に応じて参照しながら、活動を進めていきましょう。

A. 環境理解～筑波式の核心



〈ゴール〉

- 社会に出た後に役立つような視点、知識、人的ネットワークの基本的な部分を獲得できている
- 就職活動の幅を広げるためのキーワードが見えている。

基礎知識

A100. 2つの環境理解

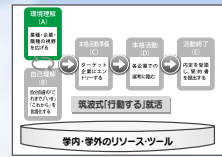
A200. 環境理解の視点(例)

A300. 情報収集のチャネル

「教員」という仕事を志望しているあなたは、教員養成課程や教職志望者への就職ガイダンス等で、教員の仕事をとりまく社会・経済環境や政治環境(政策)に関するトピックスや変化、仕事に従事する「場」としての学校の状況、教員という職種内容に関する理解を深めてきたことでしょう。何故、教員になりたいかという動機は、ここで理解した情報が起点になるものです。

この手引をみた時点で、「教員」という仕事をとりまく環境理解が不十分な場合は、できるだけ早く情報の収集・整理に着手しましょう。

環境理解の詳細は、「I 企業・団体編」の「A. 環境理解」(P5-8)を参照してください。



A400. 教員就職活動スケジュールと試験概要

A410. 学群3年次生・修士1年次生(目安)

- 10月～3月 ●教員採用試験対策講座
 - 教員採用試験の内容や対策、教育現場の出来事、教員の心構え等を学びます。
- 11月 ●就職ガイダンス(教員)
 - 教職をめざす者の心構え、教員採用試験に向けての全般的な指導
 - 現・元校長等が自己PR・志望動機作成も含めた受験指導
- 1月 ●就職ガイダンス(教員)
 - 場面指導・模擬授業形式試験の意義・目的と対策
 - 現・元校長等が場面指導、模擬授業などの受験指導
- 1月～4月 ●教員模擬試験(業者テスト) 5回実施
(東京都型、茨城県型、埼玉県・さいたま市型、千葉県・千葉市型、神奈川県・横浜市・川崎市型、相模原市型、全国型3回)
- 3月 ●教職受験対策研修会(茗溪会主催)
(論文指導、面接・討論対策指導)

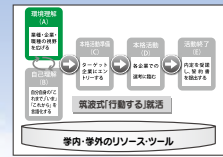
A420. 学群4年次生・修士2年次生(目安)

- 3月 ●教育実習オリエンテーション
 - 教育実習参加希望者を対象に実習時の諸注意等が行われます。
 - ※教員希望者は、キャリアサポート部門/学生部就職課 HP より「進路希望調査票」の登録をしてください。
- 4月 ●定期健康診断受診(保健管理センター)
- 教員採用試験日程公示
- 4月～8月 ●教員採用試験直前対策講座
 - 教員採用試験を突破するための実践的な受験指導を受けられます。
- 5月 ●教育実習の開始
- 6月～7月 ●フォローアップ講座(集団討論)
- 教員採用一次試験
- 8月 ●教員採用二次試験
- 10月～3月 ●受験先により異なりますが、この頃から最終合格者が発表になります。
- 11月～3月 ●進路先が決定したら「進路内定届」をキャリアサポート部門/学生部就職課 HP へ入力をしてください。
- 「教員採用試験受験報告書」をキャリアサポート部門/学生部就職課 HP へ入力をしてください。

※就職ガイダンスや模擬試験の日程等については、キャリアサポート部門/学生部就職課 HP で確認してください。

A430. 公立学校教員試験の概要

教員採用試験の内容としては、各県等により多少の違いはありますが、筆記試験、論文・作文、実技試験、面接試験、適性検査、模擬授業などで、これを一次と二次に分けて行っています。最近では、筆記試験よりも実技や面接を重視する傾向にあります。



①筆記試験

筆記試験は第一次試験で課せられ、一般教養、教職教養、専門教養の3部門からなります。

一般教養は、自然科学、人文科学、社会科学の3分野について、教員として最低限必要な一般知識の理解度をみるものです。

教職教養は、教員として必要な教育に関する知識理解をみるもので、教育法規、教育原理、教育心理、教育史、学習指導要領などがあります。

専門教養は、自分が教える教科、科目についての専門知識をみるもので、志望する校種、教科によってその内容は異なります。

②論作文試験

論作文試験ではつかみにくい表現力、指導力、協調性、教職への熱意、人間性などをみるものです。

テーマは「理想の教師像」「教師の使命と責任」といった教師論に関するもの、学校教育、家庭教育のあり方を問うもの、登校拒否の児童・生徒の指導に関するものなど幅広いものです。字数制限 800～1500 字、時間は 50～90 分の範囲で行われることが一般的です。

③実技試験

【中・高等学校の場合】

- 音楽、美術、保健体育、家庭、技術、書道などの教科では、すべての県で、何らかの実技テストが実施されています。
- 全受験者に対して体育テストを実施している県もあります。
- 英語では、近年実技テストを課す県が多くなっており、その内容は、リスニング、ディベート、ディスカッション、英語面接、インタビュー等です。

④面接試験

従来は個人面接が主流でしたが、最近はこちらに集団面接が加わっています。人物重視の選考を優先したいという採用側の意向のあらわれとみることができます。

個人面接はすべての県が実施していますが、ほとんどが二次試験で行われています。志望動機、教育にかける情熱、最近の教育問題などについて問われます。

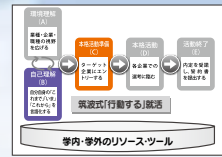
集団面接は、ほぼ半数の県が一次面接で実施しています。県によっては、初めに1分程で自己PRをさせたり、模擬授業や板書をさせたりするところもあります。

多くは、与えられたテーマについて考えのまとまった人から挙手をして、指名を受けて発言するやり方と、受験者の中から司会者を選び、受験者同士が討論を行うという形式です。

⑤適性検査

責任感、自制心、指導性、協調性、外向性、謙虚さなど、教育者としての性格特性について検査するものです。筆記試験や面接試験と異なり、ある程度客観的に、教員という職務に必要な要件を個人が備えているかどうか判定することにその特徴があります。

※卒業生が入力した「教員採用試験受験報告書」をキャリアサポート部門 / 学生部就職課 HP から確認できます。



B. 自己理解～何のためにやるのか？



〈ゴール〉

- 自分自身の「したい」・「できる」・「大事」の見える化ができています
- 自分のコトバによる「就活キーワード（選択基準）」の見える化ができています
- 自己PR（自分のことを相手にわかるように伝えること）のポイントの見える化ができています

基礎知識

B100. 自己理解の2つの視点

B200. 就活キーワードを探し出そう

自己理解については、教員固有の論点はありません。詳細は、「Ⅰ 企業・団体編」の「B. 自己理解」(P9-13) を参照してください。

C. 本格活動準備～段取りと振り返りが重要

〈ゴール〉

- 応募する学校が明確になる
- 応募する学校・自治体ごとの試験対策ができる

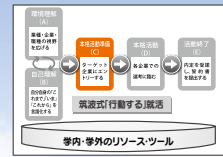
基礎知識

C100. 公立学校教員の試験対策

①実施状況を把握する

自分の受験する県については、常にアンテナを張り、いつでも試験が実施され、その出題傾向はどのようなものであるかについての情報を整理しましょう。試験問題を開示している一部自治体については、就職資料コーナー（P52）に問題を配架していますので活用してください。

なお、具体的な内容は、文部科学省の「公立学校教員採用選考 http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/senkou/1243155.htm」や各都道府県市等の教育委員会ホームページで確認してください。



②自分の弱点を把握する

具体的な試験対策を立てるためには、現時点での自分の得意、不得意分野を把握する必要があります。自分の弱点を知るには、過去に出題された試験問題などを実際に解いてみるとよいでしょう。模擬試験等も活用してください。

③学習スケジュールを立てる

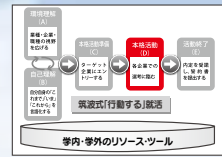
志望自治体の実施状況、傾向を把握し、現時点の実力が分かったら具体的な学習スケジュールを立てましょう。採用試験の範囲は、広範囲に及ぶため効率的な学習が必要です。学習スケジュールについては、例年11月～2月頃にかけて教員養成セミナー・教職課程等の情報誌で特集されています。（情報誌は、資料コーナーで閲覧できます。図書館でも貸出可能です。）また、卒業生が入力した「教員採用試験受験報告書」をキャリアサポート部門 / 学生部就職課 HP から確認できます。

C200. 私立学校教員適性検査

私立学校の教員を目指す場合は、公立学校のように全県レベルでの統一試験が必ずしもあるわけではありません。基本的には各校が独自に採用していると考えてよいでしょう。

なお、私立学校教員適性検査は採用試験ではないので、合格・不合格の判定は行われません。この検査は、各私立学校が採用時の参考資料とするために実施しています。

※検査日程は、各協会のホームページ等でご確認ください。



D. 本格活動～応募先での選考に臨む

〈ゴール〉

- 選考経験を積み重ねるごとに志望（選択基準）がさらに明確になり、面接での言動も自然体になっていく
- 志望度の高い学校・自治体から、内定（内々定）通知を受領する

基礎知識

本格活動については、「Ⅰ 企業・団体編」の「D. 本格活動」（P20-25）も参照してください。

D100. 私立学校教員への就職活動

イ 教員の推薦

私立学校は、それぞれ独自の校風や教育方針を持っているので、公立学校教員試験とは異なる方法で採用されることが多くあります。したがって、その私立学校とつながりのある教員の推薦は強力と言えます。学校によっては筆記試験を行うこともありますが、面接試験だけというケースが多いようです。

ロ 求人票による応募

私立学校から大学に送られてくる「求人票」により応募することができます。ただし、この場合は公募なので、筆記試験、面接試験等で選考されます。

※本学に送付される求人票は、キャリアサポート部門 / 学生部就職課 HP から確認できます。

ハ 個別訪問

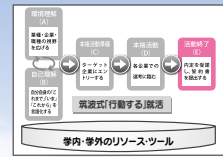
一般企業の会社訪問と同じで、自分に合致しそうな学校を選び、電話や手紙等で採用の有無を問い合わせ、アタックしてみます。訪問する場合は、事前に予約をとり、履歴書、成績証明書等を持参するとよいでしょう。

ニ 私学協会の名簿に登載

東京都の場合、東京私立中学高等学校協会に「履歴書委託制度」があり、私学教員適性検査実施教科以外の教科で、都内の小・中・高校に就職を希望する者の履歴書を預かり、就職の窓口となっています。各県によっていろいろ実情が異なりますので、各都道府県の私学協会に問い合わせるとよいでしょう。



就職資料コーナー



E. 活動終了～次なるステージへ！



〈ゴール〉

- 納得できる学校・自治体の教員になる

基礎知識

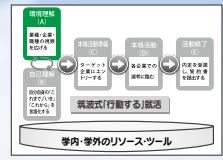
E100. 現時点での活動状況の棚卸し

E200. 誓約書提出の是非の検討

E300. 就活の実質的終了の是非の検討

E400. 次のステージへ進む準備

活動終了については、教員固有の論点はありません。詳細は、「Ⅰ 企業・団体編」の「E. 活動終了」(P26-29)を参照してください。



Ⅲ 筑波式「行動する」就活ガイド～公務員編

A. 環境理解～筑波式の核心

〈ゴール〉

- 社会に出た後に役立つような視点、知識、人的ネットワークの基本的な部分を獲得できている。
- 就職活動の幅を広げるためのキーワードが見えている。

基礎知識

A100. 2つの環境理解

A200. 環境理解の視点(例)

A300. 情報収集のチャネル

環境理解の詳細は、「Ⅰ 企業・団体編」の「A. 環境理解」(P5-8)を参照してください。

A400. 公務員の概要

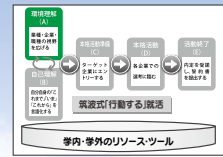
A410. 公務員とは？

公務員は、勤務する機関や仕事の内容別に、様々な種類に分かれています。それぞれの試験によって、試験問題、難易度、出題科目も異なります。

なお、具体的な内容は、人事院の「国家公務員試験採用情報 NAVI (<http://www.jinji.go.jp/saiyo/saiyo.htm>)」や各都道府県等のホームページで確認してください。

公務員試験の種類と特色

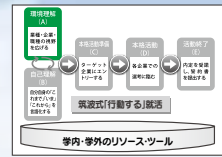
試験名	主な勤務先	仕事の内容	申込用紙請求先
国家総合職	内閣府等各省庁の本省が中心	主として政策の企画立案等の高度の知識、技術又は経験を必要とする業務に従事。	人事院地方事務局(所)
国家一般職	内閣府等各省庁の本省および出先機関	主として事務処理等の定型的な業務に従事。	人事院地方事務局(所)
皇宮護衛官	皇宮警察本部	天皇皇后両陛下・皇族各殿下の護衛と皇宮・御所等の警備に従事。	人事院地方事務局(所) 皇宮警察本部
法務省専門職員(人間科学)	少年鑑別所、刑事施設、少年院、地方更生保護委員会、保護観察所	矯正心理専門職、法務教官、保護観察官として、送致された少年の身柄を保護し、安心して審判が受けられるよう心情の安定を図るとともに専門知識を駆使して生活指導やレクリエーション指導、観護業務、教化指導などの業務に従事。	人事院地方事務局(所) 法務省各矯正管区 地方更生保護委員会
財務専門官	全国の財務局、福岡財務支局	主として国の予算及び決算、国有財産の管理等並びに金融機関等の検査等に従事。	人事院地方事務局(所) 各財務局(支局)
国税専門官	全国12の国税局(国税事務所)および税務署	国税調査官、国税徴収官、国税査察官として税金に関する調査・徴収などを行う。採用国税局管内で異動。	人事院地方事務局(所) 各国税局(国税事務所)



食品衛生監視員	全国の主要な海・空港の検疫所	輸入食品監視業務、試験検査業務、検疫衛生業務に従事。	人事院地方事務局(所) 小樽、大阪、福岡検疫所、 厚生労働省検疫所業務 管理室
労働基準監督官	全国16の労働基準局 および労働基準監督署	工場や事業所などに立ち入り、労働条件が労働関係法にあっ ているか監督・指導を行う。異動は全国規模。	人事院地方事務局(所) 各労働基準局(監督署)
航空管制官	全国航空交通管制部 および空港	飛行機の航行、空港での離着陸に際して必要な情報を無線や レーダーで提供するなどの業務を行う。	人事院地方事務局(所) 航空保安大学校
外務省専門職員	外務省本省および在外公館	本省勤務と在外公館勤務とを交互に繰り返す。	外務省人事課採用班
裁判所(事務官) 総合職・一般職	全国の裁判所	総務課、人事課などの事務、裁判の付随業務に携わる書記官 の補助を行う。書記官になるための制度がある。	各高等裁判所、地方裁判 所、 家庭裁判所
裁判所(家庭裁 判所調査官補) 総合職	全国の家庭裁判所	審判や調停に役立てるため、裁判所が受理した事件の事実関 係や、関係者の生活状況などの調査を行う。	各高等裁判所、地方裁判 所、 家庭裁判所
衆議院事務局 総合職・一般職	衆議院事務局	一般事務ならびに議会運営および調査に関する事務に従事。	衆議院事務局庶務部 人事課
参議院事務局 総合職	参議院事務局	本会議、委員会の運営事務(資料の作成、政党・省庁との連 絡調整)、国政調査事務、その他一般事務に従事。	参議院事務局人事課任 用係
国立国会図書館 総合職・一般職	中央館、国会分館 および支部図書館	国会議員の立法その他に関する調査研究活動の補佐や一般国 民へのリファレンスサービスを行う。	国立国会図書館総務部 人事課任用採用係
自衛隊 一般幹部候補生	陸・海・空自衛隊	将来の幹部自衛官として採用され、国民の生命(財産)を守 る業務、災害派遣、国際貢献等に従事。	茨城地方協力本部
都道府県職員 市役所職員	各地方自治体の本庁 および出先機関	民政・衛生など住民に直接かかわること、総合的なプロジェ クトやイベントなどさまざまな行政に携わる。	各人事委員会・人事課等

A420. 公務員就職活動スケジュール

月	主要行事	3年次生・MC1年次生	4年次生・MC2年次生
4月	春学期授業開始(4/13)	省庁等別業務説明会(3月まで随時) 公務員ガイダンス〔公務員試験の概要〕	定期健康診断受診 (保健管理センター) 〔国家総合職公務員採用一次試験〕
5月		〔公務員試験対策講座開設〕(5月～3月)	〔国家総合職公務員採用二次試験〕
6月	春ABモジュール期末試験 (6/27～7/3)		〔国家一般職公務員採用一次試験〕 〔地方公務員採用一次試験〕
7月			公務員ガイダンス〔フォローアップ講座〕 〔地方公務員採用二次試験〕 〔国家一般職公務員採用二次試験〕 官庁訪問開始(総合職)
8月	春ABCモジュール期末試験 (8/2～8/8) 夏季休業(8/10～9/30)		
9月			
10月	秋学期授業開始(10/2)		〔進路進捗状況届〕の登録 (キャリアサポート部門/学生部就職課HPから入力) 公務員採用試験受験報告書の登録 (キャリアサポート部門/学生部就職課HPから入力)
11月			
12月	秋ABモジュール期末試験 (12/20～12/26) 冬季休業(12/27～1/8)	公務員ガイダンス〔国家公務員採用 試験制度等〕	



1 月			
2 月	秋ABCモジュール期末試験 (2/5、2/9、2/13～2/15) 春季休業 (2/17～3/31)	公務員採用試験日程公示 公務員採用模擬試験 〔国家総合職・一般職、地方上級ほか〕	
3 月	卒業式・修了式 (3/24)	公務員ガイダンス 〔面接・官庁訪問・集団討論〕	

- ※ ①() 内の日付は平成29年度の学年暦(学群)によります。
 ②ガイダンスには、年次を問わず参加できます。
 ③大まかなスケジュールです。全体の流れを把握しておいてください。

A430. 公務員採用試験のシステム

公務員になるには採用試験に合格しなくてはならないのはもちろんですが、民間企業の就職試験と違うのは、合格＝採用ではない点です。「採用候補者名簿」に登載された候補者から、各官庁が採用者を選んで決定するというのが原則的なシステムです。

また、平成27年度から国家総合職試験で外部英語試験の活用が始まりました。活用される英語試験は、TOEFL (iBT)、TOEIC、IELTS、実用英語技能検定(英検)の4種類です。英語試験のスコア等は、最終合格者決定の際に、総得点に加算されます。詳しい内容については、「国家公務員試験採用情報NAVI」で確認してください。

①第一次試験

第一次試験では、教養と専門の択一式試験が行われます。職種によっては、論文試験や専門記述試験も第一次試験で行われます。この教養と専門の択一式試験の総合点で、一次合格者が決定されます。この場合、教養・専門それぞれが一定以上の得点であることが最低条件で、それを通過している受験者の中で総合成績によって順位を決め、上位から採用予定数の約2～3倍程度の人数を第一次合格者として発表します。

②第二次試験

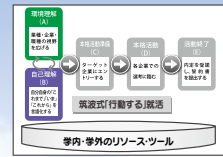
第二次試験は、第一次試験合格者に対してのみ実施されます。職種により、専門記述試験や総合試験(小論文形式)などを実施するものと面接試験のみ実施するものなどがあります。

最終合格者は、第一次試験と第二次試験の総合評価、成績によって決まりますが、第一次試験で実施された論文試験の評価はここで加味されます。

③採用候補者名簿

ほとんどの公務員試験の場合、合格者は得点順に採用候補者名簿に登載されます。この名簿の有効期限は1年間です。ただし、国家総合職、国家一般職(大卒程度)、国税専門官、労働基準監督官は3年間です。

採用候補者は、その期間中採用される資格を持っています。



④ 国家総合職・一般職の官庁訪問

国家総合職・一般職の受験者には、採用までのプロセスの間に「官庁訪問」があります。これは、民間の会社訪問と同じ意味合いを持っており、実質的な採用面接の場となります。平成 29 年度においては国家総合職の場合、最終合格発表後から開始となり、面接を重ねるにつれて受験者が絞り込まれ、内々定が出されます。

希望する省庁の事業や活動状況等を調べて、疑問点を質問できるように準備してから官庁訪問をしてください。事前に人事担当者のアポイントメントをとってから訪問してください。

国家総合職・一般職の最終試験合格は、即採用を意味しません。合格者は、各官庁が実施する面接試験に合格しなければなりません。

国家一般職の場合、国家総合職と大きく違う点は、第一次試験合格後に各地域ごとに「官庁業務合同説明会」が開かれる点です。そこでは各省庁の説明が一度に聞け、個別説明会の参加予約もできます。そして、合同説明会の翌日から本格的な訪問開始となります。

B. 自己理解～何のためにやるのか？



〈ゴール〉

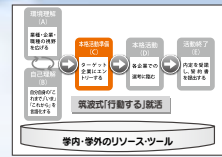
- 自分自身の「したい」・「できる」・「大事」の見える化ができています
- 自分のコトバによる「就活キーワード（選択基準）」の見える化ができています
- 自己 PR（自分のことを相手にわかるように伝えること）のポイントの見える化ができています

基礎知識

B100. 自己理解の2つの視点

B200. 就活キーワードを探し出そう

自己理解については、公務員固有の論点はありません。詳細は、「Ⅰ 企業・団体編」の「B. 自己理解」(P9-13) を参照してください。



C. 本格活動準備～段取りと振り返りが重要

基礎知識

C100. 公務員試験の概要と対策

①基礎能力試験

基礎能力試験は、公務員としての業務を遂行するに当たって必要な一般的な知識を持っているかどうかをみるための試験であり、ほとんどが多肢選択式で行われます。基礎能力試験の出題内容は、次のとおりです。

	出題分野	主な出題内容
知識	自然科学 人文科学 社会科学	数学、物理、化学、生物、地学。 日本史、世界史、思想、文学・芸術、地理。 法律、政治、経済、社会。
知能	文章理解 判断・数的推理、空間把握 資料解釈	現代文、古文、漢文、英文等の文章の理解能力を判定する問題。 条件・数字等を手がかりとして原因・結果等を判断する判断推理、数の理解・数的なものを見方を判定する数的推理、空間図形に関する空間把握の問題。 表やグラフ等の資料を読み取り解釈する問題。

〈基礎能力試験の準備ポイント〉

- イ 知能分野を優先的に勉強する。
- ロ 問題集などで多くの問題を解き、解答のコツ、パターンを覚える。
- ハ 知識分野については得意分野を中心に勉強し、確実に得点源となる科目を増やしていけるように努力する。

②専門試験

各試験区分に応じて、公務員として必要な専門知識、技術などの能力を判定するため、択一式や記述式で実施されます。

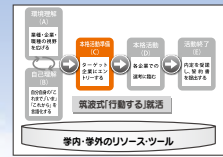
国家総合職・一般職、地方上級の行政(事務)系など、受験者の多い一般事務職で出題される科目はおおよそ次のように分けられます。

- イ 行政系科目：政治学、行政法(学)、社会学、国際関係、国際法など
- ロ 法律系科目：憲法、行政法、民法、商法、刑法、労働法など
- ハ 経済系科目：経済原論、財政学、経済史、経済政策、経済事情、国際経済学など

その他に統計学、経営学、英語などが出題されるものもあります。これらは、各試験によって出題科目、出題数等が違うので、事前によく調べておくことが肝要です。

〈専門試験の準備ポイント〉

- イ 過去の出題傾向を分析して的確を絞る。どの科目を重点的に勉強するかを考え見極めなければならない。
- ロ 過去の試験問題を解いてみて、頻出問題は必ず押さえる。
- ハ 基本書と問題集を併用して勉強する。



ニ 必要に応じて他学類聴講等も利用する。

ホ 技術系の専門試験については情報量が少なく、問題集や参考書の数も少ないので、先生や先輩から情報を収集する。

ヘ 記述式の試験に関しては、実際に書く練習をして自分の不足する知識、弱点を把握する。

※卒業生が入力した「公務員採用試験受験報告書」をキャリアサポート部門 / 学生部就職課 HP から確認できます。また、国家公務員の OB・OG をお探しの方は窓口にて紹介可能です。

③論文試験

論文試験は、一般常識・課題に対する理解力、文章表現力、問題意識、論理性などをみるものです。近年は、論文試験が重視される傾向にあり、特に地方公務員試験においては、多くの自治体が上級試験において論文試験を実施しています。

〈論文試験の準備ポイント〉

- イ 時事的な問題、社会性の高い問題が多く出題されるので、日頃から新聞やニュースなどに興味を持ち、知識を高める。
- ロ 必要な知識を自分の頭の中で整理して、うまく相手に伝えるよう心がける。
- ハ 時間内にまとめたり、決められた字数内で書く、ということを実際に練習しておく。

④人物試験

人物的に、試験の対象となっている職務に適しているかどうかを判定しようとするものであり、筆記試験では評価できない人格的側面、仕事に対する意欲、適性等が問われます。多様な人材の確保という見地から、近年特に重視されています。

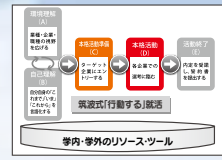
人物試験の形式は、個別面接、集団面接、集団討論などです。

個別面接は、受験者 1 人に対して面接官数人が 15 分程度で行うことが多くあります。

集団面接は、5 ～ 10 人くらいの受験者に対して面接官が複数で対応するもので、時間は 30 ～ 60 分程度です。主流は個別面接ですが、地方公務員試験では、個別面接とは別に集団討論を実施するところもあります。

〈人物試験の準備ポイント〉

- イ 誠意ある態度が示されているか。
- ロ 態度・マナーはきちんとしているか。
- ハ 質問の内容を理解しているか。
- ニ 言葉遣いは適切であるか。
- ホ 声は聞き取りにくいがないか。
- ヘ 意欲的であるか。



C200. 国立大学法人職員等の採用試験

国立大学等（国立高等専門学校や大学共同利用機関等を含む）は平成16年度に法人化し、国の行政機関の一部ではなく、個々に独立した機関になりました。

国立大学等法人の職員は、非公務員型となり国家公務員ではなくなりましたが、給与、健康保険や年金等については国家公務員の制度が準用され、労働条件については、労働基準法が適用されています。

詳細は、国立大学協会ホームページの「国立大学法人等職員をめざす方へ」（<http://www.janu.jp/univ/employment/>）を確認してください。

D. 本格活動～応募先での選考に臨む

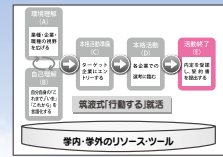


〈ゴール〉

- 選考経験を積み重ねるごとに志望（選択基準）がさらに明確になり、面接での言動も自然体になっていく
- 志望度の高い自治体から、内定（内々定）通知を受領する

基礎知識

本格活動についての公務員固有の論点は本格活動準備とあわせてポイント解説してありますので、前項の「C. 本格活動準備」と基本的な論点として「Ⅰ 企業・団体編」の「D. 本格活動」（P20-25）を参照してください。



E. 活動終了～次なるステージへ！



〈ゴール〉

- 納得できる機関・仕事に進むことを決定する

基礎知識

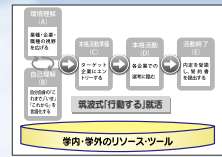
E100. 現時点での活動状況の棚卸し

E200. 誓約書提出の是非の検討

E300. 就活の実質的終了の是非検討

E400. 次のステージへ進む準備

活動終了については、公務員固有の論点はありません。詳細は、「Ⅰ 企業・団体編」の「E. 活動終了」(P26-29)を参照してください。



IV 「行動する」就活を支援するリソースガイド

1 就職支援体制

①ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター キャリアサポート部門 / 就職課

全学的な就職対応組織として、スチューデントプラザ内にダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター キャリアサポート部門 / 就職課が設けられ、学生の皆さんのキャリア形成の支援やキャリア相談を行うとともに皆さんの就職活動全般に係る就職支援を行っており、主な支援内容は次のとおりです。

- ア 各種就職ガイダンスの実施
- イ 就職資料コーナーの設置
- ウ 学生個々に対する就職相談

分からないこと、疑問に思っていること何でも結構です。気軽にキャリアサポート部門 / 就職課をお訪ねください。



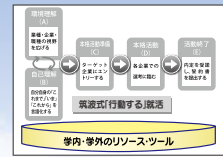
②各学類・専門学群及び研究科

就職については、まず、クラス担任や指導教員に相談することが考えられます。また、各学類、専門学群及び研究科等には、就職支援（キャリア支援）担当教員が配置されていて、進路相談や就職相談に取り組んでいます。

また、組織によっては、就職ガイダンスの開催や就職資料室の整備などを行っています。

③平成 29 年度就職支援（キャリア支援）担当教員一覧

就職支援（キャリア支援）担当教員は年度の途中で交代することがありますので、ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター キャリアサポート部門 / 学生部就職課 HP で確認してください。



2 ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター キャリアサポート部門 / 学生部就職課ホームページ

<http://syushoku.sec.tsukuba.ac.jp/career/>

本学では、皆さんが就職活動の際に必要な各種の就職情報や本学に届け出なければならない各種届出は、「ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター キャリアサポート部門 / 学生部就職課 HP」を使って効率的に行えるようになっています。

こちらは、各企業から本学への求人情報や就職ガイダンス情報等必要な各種就職情報を迅速にお知らせすることにより、皆さんの就職活動を支援するものです。皆さんからの進路希望届や進路進捗状況届などの各種届出は、このホームページから入力することになっています。

求人情報の閲覧や各種届出には、ユーザー名(学籍番号9桁)とパスワード(統一認証パスワード(TWINSと同じ))が必要となります。パスワードが不明の場合は各図書館または学術情報メディアセンターにて再発行してください。

以下に、このホームページにより収集できる就職情報や皆さんからの各種届出の内容を紹介するので、皆さんの就職活動のツールとして大いに活用してください。

就職情報…………… 企業等求人情報、各種ガイダンス情報、外国人留学生就職情報、学内企業説明会情報、OB・OG名簿、内定レポート、私立学校教員求人情報、教員採用試験情報、公務員採用試験情報、教員・公務員関係活動報告書、進路統計など

就職支援ツール…………… つくばキャリアポートフォリオ(ワークシート)、自己成長診断システム、社会人メンターネットワークシステムなど

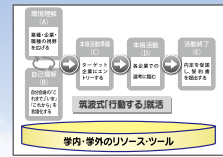
各種届出…………… 進路希望届、進路進捗状況届、企業内定レポート、教員試験受験報告書、公務員試験受験報告書など

さらに、本ホームページには「就職支援メール配信システム」と「OB・OG登録システム」を装備しており、皆さんの就職活動を強力にバックアップする体制を整えています。

皆さんの就職活動はこのホームページにログインし進路希望を登録することから始まります。

このホームページを皆さんが積極的に活用され、その結果によって各種データの蓄積が進めば、さらに強力な後輩への就職活動支援ツールに成長させることができます。

進路希望届を入力して、このホームページを積極的かつ有効に活用してください。



4 就職資料コーナー

本学では、スチューデントプラザ 2 階に資料コーナーを設けており、学生が自由に利用することができます。

資料コーナーには、次のような資料等が揃えてありますので、十分に活用することを勧めます。

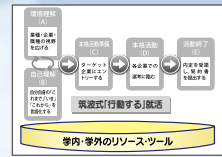
	内 容
企 業 関 係	OB・OG 名簿（窓口で閲覧）
	企業・団体主催セミナー案内
	図書・雑誌
	就職活動全般
	自己分析
	エントリーシート対策
	SPI 対策・テストセンター対策
	一般常識対策・Web テスト対策
	面接対策
	業界研究
四季報	
就職情報誌	
就職関係雑誌	
Uターンガイド	等
	各種情報サイト情報

	内 容	
教 員 関 係	県別教員採用試験問題	
	私立学校求人票・非常勤講師等求人票	
	私学適性検査問題集ファイル	
	私学学校案内	
	図書・雑誌	
公 務 員 関 係	教職関係図書	
	教職課程	
	教員養成セミナー	等
	OB・OG 名簿（国家公務員のみ、窓口で閲覧）	
	公務員採用試験要項ファイル	
	省庁、試験研究機関案内ファイル	
	国家公務員採用試験問題	
	図書・雑誌	
	公務員採用試験シリーズ	
	「試験区分別、科目別、他」	
公務員試験オールガイド		
国家試験・資格試験全書		
受験ジャーナル	等	
進 学 関 係	他大学大学院生募集要項 (送付のあったもののみ)	



就職資料コーナー





5 新卒応援ハローワーク

求人（仕事情報）を見るには？

「大卒等就職情報WEB提供サービス」(<https://job.gakusei.go.jp/>)あるいは「ハローワークインターネットサービス」(<https://www.hellowork.go.jp/>)のホームページから閲覧できます。

※ハローワークの窓口では、インターネット上では公開していない求人も用意されています。より幅広い求人を見たい場合は、新卒応援ハローワークの窓口を活用してください。

茨城県及び東京都の新卒応援ハローワーク

名 称	住 所	TEL	開庁日・時間
水戸新卒応援ハローワーク	〒310-8509 水戸市水府町1573-1 水戸公共職業安定所付属庁舎1階	029 (231) 6244	平日 8:30～17:15
土浦新卒応援ハローワーク	〒300-0051 土浦市真鍋1-18-19	029 (822) 5124	平日 8:30～17:15
東京新卒応援ハローワーク	〒163-0721 新宿区西新宿2-7-1 小田急第一生命ビル21階	03 (5339) 8609	平日 10:00～18:00 第1・3土曜 10:00～17:00

メ モ

A series of horizontal dotted lines for writing, spanning the width of the page.

－ 平成29年度 －

就 職 の 手 引

編集・発行 筑波大学ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター
キャリアサポート部門/就職課

平成29年5月

