★障害のある方が

就労するための心構え★



作）柴原　　清

埼玉県支部　副代表奥田　注：

柴原さんは公益社団法人日本てんかん協会兵庫県支部の代表をされています。　<https://www.hyogo-vplaza.jp/c2/profile.html/uid/44290/>

柴原さんの好意で埼玉県支部のホームページに掲載させていただきました。2019年2月4日

≪障害のある方が就労するための心構え≫

～　目　次　～

1. [障害のある方が就労するための心構え](#心構え１)
2. [障害のある方で就職を成功されている方からのチェックポイント](#心構え２)
3. [面接のときによく質問される事項](#心構え３)
4. [長く働き続けるために必要なチェックポイント](#心構え４)
5. [実際に積極的に障害者雇用をされている事業所からのアドバイス](#心構え５)
6. [何のために働くか〈アンケートより〉](#心構え６)
7. [障害のある方が働く様々な就労](#心構え７)

1. [仕事におけるビジネスマナーの基礎知識①](#心構え８)
2. [仕事におけるビジネスマナーの基礎知識②](#心構え９)
3. [コミュニケーションについて](#心構え10)
4. [自己分析・自己ＰＲについて](#心構え11)
5. [自己ＰＲのポイント](#心構え12)

※就労情報！

障害のある方が就労するための心構え　①

　（柴原　　清）

　※この度、社会福祉法人三田谷治療教育院受託の、阪神南障害者就業・生活支援センターの就労支援担当で採用が決まり、４月２日から働き始めています。その関係で障害のある方が就職

　　するに対しての心構えや様々な情報が得られそうなので、子午線にも情報提供させてもらいたいと思いました。

第１回目として『障害のある方が就労するための心構え』と題して、事業所の人事担当者から採用したい障害者、採用したくない障害者としての意見を聞かせてもらった生の声を反映させてもらいたいと思います。

【事業所の人事担当者から聞かせてもらった採用に関するポイント】

1. 自己管理がしっかりと出来ているか？

⇒採用されると、評価を得るために必要以上に頑張る方も多いようです。確かに、一生懸命

頑張る姿勢は大事ですが、自分の限界を超えて無理される事も有り潰れてしまう方も少な

くないようです。自分の体調管理もしっかりと出来ている人が望まれているようです。

1. 他の社員へ笑顔で挨拶できるか？報告,連絡,相談等基本的なマナーが備わっているか？

⇒健常者とも笑顔で挨拶できコミュニケーションが図れ、協調性を持つことが大事です。

また、人事担当者が困られているのは、体調不良で休む時にも、連絡なしの無断で休まれ

ることも多いようで、仕事に穴をあけられると大変困るようです。体調不良は仕方がない

ので、必ず上司にその連絡が出来る人が望まれているようです。

1. 仕事に取り組む姿勢。目標をもって仕事しているか？

⇒仕事の能力というよりも、仕事に取り組む姿勢が大事です。どうしても依頼心が多く

なると他人任せと判断され責任回避となる為、良い印象は受けません。解らなければ

どんどん遠慮せずに、上司に聞いて相談する人が望まれているようです。

1. 毎日、公共交通機関で定時に出社できるか？

⇒仕事をするためには、事業所で働く以外に朝晩の通勤時間も大事なポイントです。朝の満員電車で疲労感を感じてしまい、なかなか万全な体調で仕事をすることが難しい場合も

多いようです。毎日、公共交通機関で定時に出社できる最低の体力がある人が望まれているようです。

1. 休日には、楽しみや趣味を持ち、気分転換できているか？

　⇒仕事となると、どうしても人間関係などで気を遣い、ストレスを感じる事も多いようです。

　　特に障害のある方は、ストレス解消がなかなか出来ていない方も多いようで、１人で悶々

　　　　とされている方も少なくありません。その為には、休日には、仕事以外の趣味や楽しみを

持ってストレス発散し、新たな気分で週明けの仕事に携われる方が望まれているようです。

障害のある方が就労するための心構え　②

※就労情報！

　（柴原　　清）

　※前回は、【事業所の人事担当者から聞かせてもらった採用に関するポイント】を報告

　　させてもらいましたが、第２回目としては、事業所に働かれている障害のある方から

成功体験に対してのチェックポイントをまとめてみました。

【障害のある方で就職を成功している方からのチェックポイント】

1. 仕事の話を支援者や主治医といっぱい話して、良き相談者を持ってるか。

⇒働くにあたり、誰でも不安は付きまといます。そこで会社以外でも、仕事の事では

支援者に、体調の事では主治医に何でも相談できる体制を確立していれば孤立しない

で済むし、的確なアドバイスをもらう事も多く、心強い味方となってくれます。

1. 疲れたときや、しんどいときにはっきりと上司に伝えられるか？

⇒どうしても長時間の作業となると、疲れがでることも多いので、その時に、無理して

　働き過ぎると、体調を壊したりすることもあり、逆に会社に迷惑をかける場合もあるので

　仕事場の上司とは、よくコミュニケ―ションを取って自分の性格を解ってもらい、疲れた

　ときやしんどいときには、はっきりと勇気をもって言える関係作りが大切です。

1. 自分の服薬管理や規則正しい生活がきちっとできるか

⇒どうしても夜遅くまでテレビを見ていたり、睡眠不足など不規則な生活をしていると

仕事にも影響し、良い成果は生まれません。規則正しい生活や服薬管理の徹底も仕事

の１つです。生活リズムが整っているからこそ、充実した仕事ができるのだと思います。

自己管理をしっかりとすることが大切です。

1. 自分自身をゆっくり見つめ、｢できる事｣｢できない事｣を見極められるか

⇒自分がどれだけ出来るのかが解らず、自分の能力以上に頑張ってしまうことで体調を

崩されることもよくあるようです。自分の障害特性を上司の方に良く解ってもらい

導いてもらえるような環境づくりをつくることが大切です。

1. 何か、趣味でもいいから没頭できるものを持っているか

　⇒誰でも、楽しみがあるから頑張ることが出来るのです。休日は,仕事を忘れて趣味など没頭

　　できるものでリフレッシュすると、週明けの仕事をする意欲がまた湧いてくるようです。

※就労情報！

障害のある方が就労するための[心構え　③](#心構え３)

　（柴原　　清）

　※前回は、【障害のある方で就職を成功している方からのチェックポイント】を報告させて

　　もらいましたが、第３回目としては、よく面接で質問される内容をまとめてみました。

【面接のときによく質問される事項】

1. 簡単な自己紹介をして下さい。

⇒自分の長所、短所を簡潔にまとめる。

　　長所は、仕事に活用できそうな内容でまとめ、短所に関しては、そうならない

ように努力している姿勢もＰＲする。

1. 自分の障害について説明して下さい。

⇒障害者枠での応募であればこの質問は必須です。プライバシーにもかかわることなので、まともな企業であれば、「答えられる範囲で」という前置きがあると思います。

1. 何か配慮して欲しいことはありますか？

**⇒配慮してほしい点については、絶対に正直に伝えましょう。ここ**をごまかして採用され

ても、後で自分が辛くなるだけです。**配慮できること、できないことは、企業によって全く異なります。**なので、あまり先入観にとらわれずに、正直に話してみることをおすすめします。

1. 何かあったら相談する相手はいますか？

⇒会社であれば必ず人間関係に悩む時があります。相談する相手がいるかいないかでかなりの差があります。誰か１人でも言える相談相手を持っておきましょう。

1. 何を重視して転職活動を行っているか？

⇒応募者の仕事に対する価値観を問うための質問です。嘘を言う必要はありませんが、応募企業のホームページ等から情報収集を行い企業の求める人材と差がないかを確認しておきましょう。

1. 前職を辞めた理由は何ですか？

⇒「前職（現職）の業務内容」と同じく、職歴があるなら100％聞かれる想定でしょう。企業側にとっては、「離職リスク」を見極めるうえでの最重要事項なので、ここをクリアにしておかないと採用は望めません。でも「人間関係が原因の退職」という理由で、あまり良い印象は与えられないでしょう。

1. これまでの仕事で大変だったことは何ですか？それをどう乗り越えてきたのですか？

⇒色々な事で頑張って乗り越えたことを、具体的にエピソードとして話しましょう。

1. 何か弊社に対して質問はありませんか？

⇒最後に必ず聞かれる質問です。別にありませんはＮＧ。事前にインターネットで応募する企業の事を調べておいて前向きな質問や働く場所での年齢比率や男女比率でもＯＫ。

会社に対して興味を持ってもらっていると解ってもらえば好印象を与える事でしょう。

※就労情報！

障害のある方が就労するための心構え　④

　（柴原　　清）

　※前回は、【事業所の人事担当者から聞かせてもらった採用に関するポイント】を報告

させてもらいましたが、第４回目としては、長く働き続けるために必要なポイント

をアンケート集計よりまとめてみました。

【長く働き続けるために必要なチェックポイント】

|  |
| --- |
| ★１　就労者が思う　『長く働くために必要な事』　は？ |
| 1. 相談できる人が居る
 | １８．１％ | ⑥　プライベートな支え | ８．８％ |
| 1. 体調管理・生活管理
 | １７．０％ | ⑦ 会社内で相談が出来る | ７．０％ |
| 1. モチベーション（姿勢）
 | １２．９％ | ⑧スキルアップできる職場環境 | ４．７％ |
| 1. コミュニケーション
 | １１．７％ | ⑨ペース配分（休める） | ４．１％ |
| 1. 充実感
 | ８．９％ | ⑩ジョブコーチ支援 | ４．１％ |
| ⑪その他 | ２．３％ |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ★２　職場の困りごとや悩みの相談者は？ |  | ★３　ジョブコーチ以外の支援で必要な事は？ |
| ①ジョブコーチ | ７２．３％ | 1. 通院時に医療関係者と相談
 | ６１．４％ |
| ②職場関係者（上司や同僚） | ４６．５％ | 1. 事務所のスタッフと相談
 | ５９．４％ |
| ③医療関係者 | ３８．６％ | 1. 友人と相談
 | ３４．７％ |
| ④家族や親戚・縁者 | ３６．６％ | 1. 就職者の集まりに参加する
 | ３１．７％ |
| ⑤事務所のスタッフ | ２９．７％ | 1. 生活面での支援がある
 | ２４．８％ |
|  |  | 1. 役所などの行政で仕事相談
 | １２．９％ |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ★４　企業でどのような配慮や工夫があれば長く働けると思いますか？ |  | ★５　精神障害者を雇用する際の配慮について（企業側からのアンケート） |
| 1. 業務量・業務内容に対する配慮
 | ３３％ | 1. 業務のマニュアル化
 | ２０％ |
| 1. キーパーソンの配置
 | ３０％ | ②　業務量・業務内容に対する配慮 | ２０％ |
| 1. 支援機関との連携
 | ２３％ | ③　通院に対する配慮 | １４％ |
| 1. 相談員や社内ジョブコーチの配置
 | １４％ | 1. 相談員や社内ジョブコーチの配置
 | 11％ |
| åãäººãã¡ã®ã¤ã©ã¹ã | 1. コミュニケーションの配慮
 | ８％ |
| 1. キーパーソンの配置
 | ３％ |
|  | 1. 支援機関との連携
 | ２％ |
|  | 1. その他
 | １７％ |

※就労情報！

障害のある方が就労するための心構え　⑤

　（柴原　　清）

　※前回は、【長く働き続けるために必要なポイント】を報告させてもらいましたが、

第５回目としては、実際に積極的に障害者雇用をされている事業所からのアドバイスを

掲載しました。

【採用時の着眼点】

〈選考で重視しているポイント〉

★１位⇒コミュニケ―ション能力

　⇒仕事は１人でするものではなく、仲間と一緒にするため、協調性のある方が求められます。

　※会社のルールを守れる。正当な理由なく欠勤や遅刻等をしない

　※挨拶がきちんとできる。　※身だしなみがきちんとしている。※報・連・相が出来る。

　※同僚と協力して助け合いながら円滑な運営に努める。

★２位⇒自己理解度

⇒自分は何をやりたいのか？　自分の出来る事や得意は何か？　動機やこだわり等。

※自己管理が出来る。　※体調面や精神面を含め、悩みがある場合は必ず相談をする。

★３位⇒仕事に対する熱意

⇒仕事に取り組む姿勢、情熱を面接官に伝える事が大事。

※就業意識の高さや人柄を中心に、一緒に働くことを想定しながら選考しています。

※私語をしない。悪口を言わない。

※分からない事があれば、必ずメモを取る。

　　　〈働く上で先輩からのアドバイス〉

　　　　　　★まずは、自分のやりたい事を見つける。

　　　　　　　⇒自分は何が好きなのか？何が得意なのかを見つける。

　　　　　（好きじゃない、嫌な仕事ばかりでは自分自身が疲れてしんどくなってしまいます。

　　　　　　自分を守るためにも、自分自身を研究してみてください。）

　　　　★踏み出す勇気をもつこと。

　　　　　⇒新しい事を始めるときには、不安が付きまといます。だからといって何もしない訳に

　　　　　　いきません。訓練を積み重ねて自分い自信を付けて色々な事にチャレンジして下さい。

　　　　　★失敗しても引きずらないこと。

　⇒新しい仕事となると、失敗は付き物です。失敗は決して悪い事でなく、学ぶチャンス

　　　です。失敗しても「次はこうしよう」と考えを転換させることが大切です。

※就労情報！

障害のある方が就労するための心構え　⑥

　（柴原　　清）

　※前回は、【採用時の着眼点】を報告させてもらいましたが、

第５回目としては、「何のために働くのか」をアンケートより抜粋したものを掲載しました。

【何のために働くのか？】

★１位　≪収入を得るため≫　６６％

　⇒特に２０歳代では９０％が収入を得るためと回答していて、社会貢献や

　　自分自身のスキルを高めるという意識が他の年代に比べ、低くなっている。

　　また、男性では６０％が収入を得るためと回答しているのに対して、女性では８３％

　　が収入を得るためと回答している。また、障害の有無にかかわらず、収入を得る為に

　　働くという目的を持っている人が多い・

★２位≪仕事を通じて社会に貢献するため≫　１５％

　　　　⇒この回答は、２０歳代にはほとんど見られず、４０歳代及び５０歳代以上では、「収入を得るため」に次いで２番目に多くなっている。また男女別では、男性が１９％に対して女性は７％にとどまる事から、社会貢献という目的は男性に顕著な傾向といえる。

　　★３位≪自分の能力や人間性を高めるため》　１３％

⇒ここで、特徴的なのは、世代別でみると３０歳代の約３割がこれを働く目的としている点。３０歳代は、収入目的よりも自分自身の成長や活躍の場を求めて働く意識が強い現状である。

★４位≪人間関係を豊かにするため》　２％

⇒僅かであるが全体の２％が「人間関係を豊かにするため」と回答。また世代別では３０歳代と５０歳代の人達に見られ、２０歳代と４０歳代では、ほとんどいないという結果となっている。

※また次回は、「障害のある方が働く様々な就労」について掲載します。

※就労情報！

障害のある方が就労するための心構え⑦

　（柴原　　清）

　※前回は、【何のために働くか】を報告させてもらいましたが、

第７回目としては、「障害のある方が働く様々な就労」を掲載しました。

【一般就労と福祉的就労】

「一般就労」とは、企業や公的機関などに就職して、労働契約を結んで働く一般的な就労形態です。それに対して、そのような働き方が難しい障害者の就労を総じて「福祉的就労」と呼んでいます。

「一般就労」と「福祉的就労」の大きな違いは、障害者の職場における位置づけです。【「就労継続支援Ａ型事業」と「就労継続支援Ｂ型事業」】A型とB型の大きな違いは、「雇用契約の有無」です。A型事業には雇用契約があって、毎月定められた賃金が支払われますが、B型事業には雇用契約はなく、行った作業に対する工賃だけが支払われます。

Ａ型のメリット・・・雇用契約を結ぶので最低賃金が確保できる

Ａ型のデメリット・・事業所の質によるバラツキが大きい。短時間労働を強いられる場合がある。

B型のメリット・・・体力的に職業生活を送るのが難しい重度の障害者でも働ける可能性がある。

　　　　　　　また年齢制限もなし。

Ｂ型のデメリット・・工賃は極端に低く、生活を補助するだけの収入を得ることはできない。

※また次回は、「仕事におけるビジネスマナーの基礎知識」を掲載します。

障害のある方が就労するための心構え⑧

※就労情報！

　（柴原　　清）

　※前回は、【一般就労と福祉的就労】を報告させてもらいましたが、

第８回目としては、「仕事におけるビシネスマナーの基礎知識①」を掲載しました。

【仕事におけるビシネスマナーの基礎知識①】

1. 企業が求める人物像（６つのプロ意識）
	1. 顧客意識・・会社はお客様で成り立っています。常に顧客を想定し顧客の要望を実現する

　　　　　ように努力しましょう。

* 1. コスト意識･･一人ひとりのコスト意識の積み重ねが会社の経費節減につながります。
	2. 原価意識･･会社を運営する上ではかなりの経費がかかっています。効率よくいきましょう。
	3. 協力意識･･職場では誰も役割を持っています。お互いに協力し合っていきましょう。
	4. 改善意識・・仕事のやり方は１つではありません。改善のための工夫をしましょう。
	5. 時間管理意識・・時間当たりの生産効率を高めるために常に、時間を意識・確認しましょう。

２）マナーとエチケット

　★マナー・・社交上のこころ　相手に対して自分が取るべき態度や配慮

★エチケット・・社交上の型や常識的なルール、他者への思いやりに基づく行動の規範

３）第一印象の重要性

　※第一印象とは、初対面の相手に与える最初の印象です。

人の五感のうち、視覚⇒５５％　聴覚⇒３８％　言葉⇒７％で相手の印象が決まります。

（印象を司る５つのポイント）

1. 表情・・・笑顔の効果は、相手に親近感を与えます。また精神的なゆとりを感じます。
2. 動作や姿勢・・時、場所、場合によっての使い分けが必要。心を傾ける事も大事。
3. 挨拶・・・挨拶は心を開いて相手に迫っていくという意味があります。明るく大きな声で。

　　　挨拶は会話のきっかけにもなり、相手に対する基本的な礼儀です。

1. 身だしなみ・・服装や身だしなみはその人の表れでもあります。明るく清潔な服装である事

　　　　　　落ち着いた印象を与えるものを心掛けましょう。

1. 話し方・言葉遣い・・相手によって、尊敬語、謙譲語、丁寧語を使い分けましょう。

　　　　　　　　業界用語、社内用語、専門用語は接客時には避けましょう

　　　　　　　　人権にふれる表現、差別的な表現、人定的特徴の表現は避けましょう。

　　　　　　　　余計な言葉「あの～」「一応」「え～と」は多用しないこと。

　　　　　　　　相手会社の商品やサービスをけなすことや、他人を中傷しないこと。

※次回は、「仕事におけるビジネスマナーの基礎知識②」を掲載します。

障害のある方が就労するための心構え⑨

※就労情報！

　（柴原　　清）

　※前回は、【仕事におけるビシネスマナーの基礎知識①】を報告させてもらいましたが、

第9回目として「仕事におけるビシネスマナーの基礎知識②～話し方・言葉遣い～」を掲載しました。

【仕事におけるビシネスマナーの基礎知識②～話し方・言葉遣い～】

1. 企業での話し方・言葉遣い

・尊敬語・・相手に敬意を込めて用いる言葉

・謙譲語・・自分の事をへりくだって、相手に敬意を表す言葉

・丁寧語・・相手に失礼にならないように丁寧に話す言葉

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 基本形 | 尊敬語 | 謙譲語 | 丁寧語 |
| する | なさる | いたす | します |
| 言う | おっしゃる | 申し上げる | 言います |
| 行く | いらっしゃる | 参る。伺う。 | 行きます |
| 知る | ご存じ | 存じる　承知する | 知ります |
| 食べる | 召し上がる | 頂く | 食べます |
| 見る | ご覧になる | 拝見する | 見ます |
| 伝える | お伝えになる | 申し伝える | 伝えます |
| 居る | おいでになる | おる | 居ます |
| 来る | いらっしゃる | 参る | 来ます |

1. 間違った敬語表現

|  |  |
| --- | --- |
| 間違った言葉 | 正しい言葉 |
| おっしゃられる | おっしゃる |
| おいでになられました | おいでになりました |
| 〇○様でございますね | 〇○様でいらっしゃいますね |
| ご苦労様でした | お疲れ様でした |
| 〇○部長様 | 〇○部長　 |
| お召し上がりになる | 召し上がる |
| 参られる | おいでになる |

※次回は、「コミュニケーション」を掲載します。

障害のある方が就労するための心構え　⑩

※就労情報！

　（柴原　　清）

　※前回は、【仕事におけるビシネスマナーの基礎知識②～話し方・言葉遣い～】を報告させてもらいましたが、第１０回目として「コミュニケーション」を掲載しました。

【コミュニケーション】

社会人になると、苦手な人とも関わる必要が出てきます。上司、先輩、お客様との関係づくりに、好き嫌いは言っていられません。その一方で、会社を辞める理由として最も多いのが「人間関係」だと言う事も事実です。

1. コミュニケーションでの話し方

・「わかったつもり」「伝えたつもり」「聞いたつもり」は禁物

・まず時系列にして話をする。（伝えたい事が２つあります。１つは〇〇で、最後は〇○です。）

・「あれ」や「これ」といった指示語は、ミスが出るもとです。ビジネス上はなるべく避けましょう

　　 ・自分に関心があることは、相手も同じだと決めつけないようにしましょう。説明不足の原因

　　　となります。特に仕事の話は、相手に知識があるか、理解できるかが重要です。

　 ・好き嫌いなどの感情が入ると、無意識に態度や話し方に出てしまうもの。誰に対しても同じ

ように接することを心掛けましょう。

1. コミュニケーションでの聞き方

・相手が話しているときは、あいづちを打ったり、うなずいたりしながら聞く。

・話が途切れたときに、質問するのも良いでしょう。

・相手から言われたことを復唱しながら、要点をまとめ対応しましょう。

・相手の言葉に共感の想いを示すことで、ぐっと距離が縮まるでしょう。

・相手の目をしっかりと見て傾聴を心掛ける。

・テクニックよりも、最も重視する事は、相手の立場に立って関心をもっと聴くこと。

・否定的な受け止め方をせずに、相互理解を示し、受容することが大切。

　※自分本位でなく、相手の事を考え「コミュニケーション」は「リラックス」して話が出来るように、まず相手に安心の場を作る事が大切。

　※コミュニケーションがうまくとれている事は、相手とうまくキャッチボールができている事です。相手の方

　　と適度な距離があってこそ、うまくコミュニケーションが取れるポイントです。

※次回は、「自己分析・自己ＰＲとは」を掲載します。

※就労情報！

障害のある方が就労するための心構え⑪

　（柴原　　清）

　※前回は、【コミュニケーション】を報告させてもらいましたが、第１１回目としては、面接を受ける際の自己分析についてまとめたものを掲載しました。

【自己分析・自己ＰＲとは？】

『自己分析』は、(1)自分自身の特性を理解し、自己PRの材料を発見すること。（2）その材料を、志望する企業に対して、より明確にアピールすることです。言い替えれば、「自分広告」を編集・作成する作業になります。これまでの自分を振り返り、自分の強みや能力、価値観を再認識することが、上手な自己PRを作成するための第一歩となります。就職活動において、自分をPRする機会はとてもたくさんあります。自分を振り返り、上手な自己PRをすることで面接・面談を成功させましょう

○過去の自分を振り返る・・・中・高校生の頃、興味を持っていたことや、好きだったこと、打ち込んでいたことなどを思い出してみましょう。今までは、自分でも気づかなかった自分のことを発見することができます。

○現在の自分を考える…今現在、自分が打ち込んでいることや、家族や学校の友人とのこと、また、集団の中での自分の役割などを書き出し、自己PRができる材料を揃えていきます。

○自分の生活を把握する…自分の性格を客観的に把握するために、自己チェックシートなどを使って、自分の性格を把握しましょう。

○第三者に自分の性格を把握してもらう…自己分析は客観的な視点も重要です。両親や、友人、知人などに協力してもらい、自分はどういう人間なのかを探っていきましょう。

○自己ＰＲポイントをまとめる…自分と第三者の両方の意見をふまえ、自分の長所・短所をまとめましょう。そして、短所の部分には、今後どのように改善していきたいのなどの目標を付け加えましょう。

○自己ＰＲを作成…自己分析を行ってできた内容を元に自己PRを作成していきましょう。

※次回は、「自己ＰＲをするためのポイント」を掲載します。

※就労情報！

障害のある方が就労するための心構え⑫

　（柴原　　清）

　※前回は、【自己分析、自己ＰＲとは？】を報告させてもらいましたが、第１２回目としては、【自己ＰＲのポイント】についてまとめたものを掲載しました。自分をしっかりと理解し、志望する企業にアピールしていきましょう。

【自己ＰＲのポイント】

○アピールポイント**・・**まず自己分析シートから、最もPRしたいポイントを考えましょう。

○**アピール材料・・**アピールポイントを裏付ける材料(打ち込んだ事・取り組んだ事)を選びます。

○目的意識・**・**なぜそのことに打ち込んだのか、理由、目的をしっかり考えておきましょう。

**○**具体的なエピソード**・・**何に、どのように取り組んだのか、また、どんなことを経験したのかなど、具体的なエピソードをあげると、よりよいPRになります。

○その経験から得たこと、成長したこと・・そのことに取り組んだことによって、何を得たのか、何を学んだのかを考えておきましょう。

○その経験をどのように活かしたいか・・経験から学んだことを、どのように活かしていきたいのか、社会人になったときに、どう活かしていけるのかを考えてみましょう。

【**自己ＰＲの表現上のチェックポイント！】**

**1）「積極性」「協調性」「忍耐力」等の抽象的表現だけで終わらせないようにしましょう。
2）打ち込んだものが何であるかよりも、目的意識や、動機が重要です。
3）その経験を通して、どのようなことを学び、自分がどう成長したのかを伝えましょう。
4）自分のイメージが伝わりやすいように、「キーワード」を使うのも効果的です。**