

公務員講座 面接のヒント

面接対策を始める方のためのアドバイス集



資格★合格クレール

はじめに

公務員試験における面接の重要性は、皆さんもご存じだと思います。しかしながら、面接対策と言っても具体的に何をすればよいのかわからないとお悩みの方も多く、結果的に着手が遅くなってしまうことも少なくないようです。

この「**面接のヒント**」は、面接対策をしたいと思いながらも、やるべきことがわからなくて迷っている方に向けて、考え方や取り組み方の手がかりをご用意しています。

面接ではどんな点を評価しているのか、自己分析や志望先研究は何をすればよいか、エントリーシート、面接カードの記入について、本番での伝え方、話し方から緊張とのつき合い方。そして、よくある質問への対応や先輩合格者の面接対策アドバイスなど盛りだくさんの1冊となっています。

順番通りに読み進めていただいても、気になるテーマから目を通していただいても構いません。ヒントが欲しいと思った時のアドバイス集だとお考え下さい。

また、巻末には「面接対策ライティングシート」を掲載し、自己分析しながら書き込みを進められるようにしていますので、目を通すだけでなく自分に関する情報を整理するためにお使いいただければと思います。

それでは、一緒に面接対策を進めていきましょう！

★クレアールでは、受講生の皆様に「論作文・面接ハンドブック」という冊子をお送りしていますが、こちらでは面接の流れや質問内容、マナーなどの一般的な内容を記載しているため、ハンドブックとこの「面接のヒント」を併せてご活用いただければ幸いです。

クレアール面接アドバイザー：谷岡

[目 次]

面接対策イントロ	P4
ヒント 1 いつから面接対策をはじめればいいのか？	P5
ヒント 2 面接対策って何をやればいいのか？	P6
第 1 章 「人物評価編」	P7
ヒント 1 面接ではどんな人が合格できる？	P8
ヒント 2 人物評価の 3 大要素について	P9
ヒント 3 面接における評定項目について	P12
第 2 章 「自己分析編」	P23
ヒント 自己分析の進め方	P24
STEP1 自分の歴史や経験を書き出す	P25
STEP2 自分に関する「特徴」を言語化する	P26
STEP3 他者の視点を参考にする	P27
第 3 章 「志望先研究編」	P39
ヒント 1 志望先研究の目的と方法	P40
ヒント 2 合格者から学ぶ「私の志望先対策」	P41
第 4 章 「ES・面接カード編」	P47
ヒント 1 エントリーシート・面接カードの重要性	P48
ヒント 2 エントリーシートと面接カードの提出方法	P50
ヒント 3 構成→書き出し→推敲→修正が基本！	P55
ヒント 4 ES・面接カードの記入前に気をつけること	P56
ヒント 5 志望動機の構成	P57
ヒント 6 志望動機作成における NG ポイント	P58
ヒント 7 ガクチカの作り方	P59
ヒント 8 自己 PR	P64
ヒント 9 印象的なエピソードがないという方へ	P66
ヒント 10 「求められる人材」と「自分」の接点を意識する	P67
ヒント 11 文章表現 よくある記入上の注意点	P69
ヒント 12 伝わる文章のヒント	P70
ヒント 13 特別区のエントリーシートについて	P75

ヒント 14	ES・面接カードの記入後に気を付けること	P77
ヒント 15	[番外編]社会人受験生へのアドバイス	P79
ヒント 16	深掘りの質問を想定して準備する	P82
ヒント 17	「コミュニケーション能力」について	P83
ヒント 18	さまざまな分岐点で意思決定の理由づけをする	P84

第5章 「実践編（伝え方・話し方）」

ヒント 1	元あがり症が教える「あがり」の解消法	P88
ヒント 2	聞かれたことに対して答える	P92
ヒント 3	わからないことを聞かれた時の対応について	P93
ヒント 4	面接では、「勝者」になるより「笑者」になろう	P94
ヒント 5	台本を作るのはOK、でも丸暗記はNG!	P95
ヒント 6	PREP法を使って簡潔に伝える	P96
ヒント 7	自分では気づかない「意外と見られていること」	P97

第6章 「頻出質問編」

ヒント 1	質問の実例	P102
ヒント 2	公務員と民間企業の違いについて	P105
ヒント 3	ストレスに関する質問	P106
ヒント 4	あなたの苦手な人はどんなタイプ?	P108
ヒント 5	1分間で自己PRをしてください。	P109
ヒント 6	失敗したことはありますか?	P110
ヒント 7	クレーム対応について	P111
ヒント 8	自己紹介をしてください	P112
ヒント 9	二次面接と三次面接の違い	P115

第7章 「面接対策Q&A編」

第8章 合格者が語る「私の面接対策編」

まとめ 面接対策で大事なことをおさらいしましょう

付録「面接対策ライティングシート」	P141
-------------------	------

面接対策イントロ	いつから面接対策を始めればいいのか
ヒント1	

学習スタートのタイミングには個人差がありますが、どんな場合でも**面接対策はできるだけ早めにスタートしておくこと**をおすすめします。

理由の1つは、思った以上に時間がかかるからです。

・一次合格発表日から二次試験（面接）までの期間について

※日程は直近の年度におけるものですので変更されることがございます。

■本試験スケジュール

国家一般職（大卒）	一次合格発表	6/26	二次試験	7/10～26
裁判所一般職（事務官）	一次合格発表	5/30	二次試験	6/10～7/8
東京都Ⅰ類B（行政一般方式）	一次合格発表	5/31	二次試験	6/14～27
特別区Ⅰ類	一次合格発表	6/14	二次試験	7/8～18

ご覧のとおり、一次合格発表から面接まで2週間から4週間程度しかありません。

その間に十分な時間を使って対策を立てることは非常に困難といえます。

また、試験シーズン中は面接対策と並行して併願先の筆記試験対策を進めることがあるため面接対策だけに集中できない可能性もあります。（特別区では出願時に面接カードをオンラインで提出するため、一次試験前に面接の準備をある程度済ませておく必要があります）

もちろん、一次試験対策を進めている間も決して余裕があるわけではないと思いますが、早めに始めておくことで無理なく少しずつ準備ができることは確かです。

早めに面接対策を進めるメリットは、「**対策に時間が確保できる**」ということだけではありません。**モチベーションアップ**という側面でも大きな効果が期待できます。

公務員の仕事内容や志望先の特徴について調べることを通して、やりたい仕事のイメージと合格後のビジョンが明確になるのです。

そして、そのビジョンがあなたにとって大きな目的意識を与え、日々の学習に強い動機づけをもたらしてくれます。

それは、苦しくなった時に乗り越えられる原動力にもなるはずですから、面接対策は一次試験対策においても役に立つと言っていいでしょう。

「**模擬面接＝面接対策**」—このようにお考えの方も多いのではないかと思います。

もちろん実践的な練習は必要ですが、面接は「**準備が8割、練習が2割**」と言ってもいいほど準備が大切です。つまり、**練習だけでは対策をしたことにならない**のです。

「**模擬面接＝面接対策**」ではなく「**準備＋模擬面接＝面接対策**」であるとお考え下さい。

では、準備は何をすればいいのか。その手順についてお話しします。

[面接対策の主な流れ]

1. 自己分析を行う
2. 受験先について調べる
3. エントリーシート・面接カードの準備をする
4. 質問を想定し、回答を準備する
5. 面接の練習をする

大まかにはこのような流れがおすすめですが、必ずしもこの通りにやらなければいけないわけではありません。先に受験先を調べてから自己分析を進めていただいてもいいと思います。

ただし、最初から模擬面接を受けるという手順はおすすめできません。

準備なしで面接の練習を繰り返しても、その場の態度や回答内容までしか評価されないことや、質疑応答の雰囲気慣れることで終わってしまい、表面的な対策で終わってしまうこともあるとお考え下さい。

それでは、自己分析の前に**どんな人が面接で合格できるのか、どのような視点で評価されているのか**をお話ししておこうと思います。

自己分析の進め方をすぐに知りたいとお考えの方は、次章「自己分析編」からご覧いただいても構いません。

第 1 章

人物評価編



人物評価編	面接では、どんな人が合格できる？
ヒント1	

「面接はどんな人が合格できるんでしょうか？」というご質問をいただくことがありますが、私はこのように答えています。

「一緒に働きたい」と思ってもらえる人が合格しています。

当たり前すぎて拍子抜けするかもしれません。では、どうすれば一緒に働きたいと思ってもらえるでしょうか。

「そんなの、優秀な人じゃないですか？」と思う人もいそうですが、必ずしも優秀であれば採用されるわけではありません。ざっくりまとめると、以下の3点においてバランスよく評価される人が、一緒に働きたいと思ってもらえる人材といえます。

1. 人柄

面接というと、おそらく一番伝わりやすいのは「人柄」です。態度や表情からわかるものだけでなく、どのような思考・性格・行動傾向を持つのか。“人となり”が見られています。

2. 適性（能力）

「適性（能力）」は、その仕事に向いているか、与えられた業務を遂行する力があるかを判断するための質問が行われます。

3. 意欲（熱意）

採用されたら最後までこの仕事を続けてくれる人かどうか、その「意欲（熱意）」が問われています。

面接で聞かれる質問、あるいはエントリーシート、面接カードに記入する項目のほとんどが、上記3点のいずれかを評価するためのものと考えてもよいと言えます。

面接対策にあたって、これからさまざまな質問への回答を準備することになりますが、その時に「この質問によって何を評価しようとしているのか」がわかっているれば、的を射た回答ができると思います。

人物評価編	人物評価の3大要素について
ヒント2	

1. 人柄

「人柄」だけでは漠然としているので、もう少し具体的な内容をお伝えしておく必要があります。面接で見られている「人柄」として代表的なキーワードを挙げると、主に以下の**7つ**があると思います。

【人柄を表す7つのポイント】

1. **誠実さ**…正直で信頼感を持つことができる。
2. **清潔感**…きちんとした身だしなみができている。
3. **責任感**…自分の役割を自覚し、それを実行しようとする。自己管理できる。
4. **社交性**…周囲の人たちと円滑なコミュニケーションが取れる。
5. **共感力**…他者の立場や感情を理解し、配慮できる
6. **柔軟性**…変化に適応し、多様な価値観や文化を受容できる。
7. **安定感**…自身の感情をコントロールできること

これらは社会人として「**備わっていてほしい最低限の素養**」といえますが、このどれもが高水準であることよりも、「著しく低い」と判断されないことが大切です。

むしろ、面接においてはもっと大事なことがあります。

それは、「人柄」を見せることです。

面接に対して試験モードで臨んでしまうと、評価が下がらないように事実と異なる話をしてしまうことや、どこからか引用してきたテンプレ回答をする人がいますが、これは要注意です。

面接は「**正しい答えを口頭で回答できるか**」という試験ではありません。これから、**一緒に働く仲間として迎えてもよい人か**を判断しているのです。

試験だからといって、本当の自分ではない人物を無理に演じてしまうと、面接官から「**この人の本音がまったく分からない**」「**どんな人なのか判断ができない**」と思われてしまいます。

2. 適性（能力）

「**適性（能力）**」は、「この仕事に向いているか、この仕事をしていくうえで必要な能力は備わっているか」ということです。

仕事には向き、不向きがありますが、少なくとも「向いていない」と思われることがないよう
にしておく必要はあるでしょう。

能力は、「職務能力」ですが、どのようにして職務能力を評価しているのでしょうか。

近年の人物試験では「**コンピテンシー面接**」が導入されていますが、コンピテンシーとは、
「**高い業績を上げる職員に共通してみられる行動特性・思考**」で、これを人物評価に取り入れた
試験とされています。

面接官が主観に基づいた判断をしてしまうと、個人の好き嫌いや漠然とした印象によって合
否が左右されることになります。

そのため、客観性の高い評価基準を設け、受験生の「職務能力」を適切に判断しようという動
きが取られるようになったのです。

皆さんもご存じの「**ガクチカ（学生時代に力を入れて取り組んだこと）**」は、社会人としての
経験がない学生に対して、部活やアルバイトなどのエピソードについて深く掘り下げた質問を
しながら、**与えられた役割や直面する困難に対して、どのように考えて行動し、成果を出すこ
とができるか**を図るために行われているコンピテンシー型の人物評価方式と言えます。

また、その他にも公務員として求められる職務能力を判断するために「**ストレス耐性**」や「**対
人スキル**」などを測るような質問もあります。

人柄や意欲を示すことができたとしても、職務能力を示すことを考えないで面接に臨んでし
まい、「**適性があるのかわからない**」と判断されたことが敗因となるケースもあります。

人柄と同じことが言えますが、自己分析を通して**自分自身がどのような職務能力を発揮でき
るのかを事前に準備しておく**ことで、適性をアピールすることは十分できるとお考え下さい。

3. 意欲（熱意）

人物評価3つ目の要素は「**意欲（熱意）**」ですが、これが一番大事ではないかと思います。人柄がよく、職務能力も高い人物だと評価されても、意欲が低いと判断された場合は不採用となってしまう可能性が高いからです。

採用側はできるだけ長く働いてほしいと考えているため、ミスマッチのない人材に内定を出すことを何よりも重視しているはずです。

しかし、受験者の中には複数の試験を併願している人も多く、いい人材だと思って内定を出しても辞退される可能性があります。

また、辞退しなかったとしても、働きはじめてすぐに「思っていたのと違う」と、早期に退職してしまうこともあるため、こうしたことがないように**面接で受験生の意欲・熱意が本物かどうかを確認している**とお考えください。

志望動機や採用後にやってみたい仕事を聞くのは、受験者の意欲を知りたいという意図があるわけですが、逆に言えば、これらをしっかり考えて準備しておくことによって、そこで働きたいという熱意をアピールできるのです。

■採用される人物像 まとめ

一緒に働きたいと思ってもらうには「**人柄**」「**能力**」「**意欲**」の3点が大切というお話をしましたが、これらについて共通することとして「**見せること**」が挙げられます。

何しろ面接官はあなたのことをまったくと言っていいほど知りません。知らなければ評価のしようがないのです。

ぜひ、あなたがどのような人物であるかを伝えるようにしてください。

人物評価編	面接における評価項目について
ヒント3	

これまでお話をしたような3つの要素を知っていただいたうえで、より具体的に人物評価のポイントについてお話を進めていきます。

「個別面接評定票」の評定項目を解説

国家公務員の採用試験では、「個別面接評定票」を使って人物評定を行っています。次ページに再現したものが掲載されていますが、ここに書かれた項目と着眼点について優・普通・劣という評価を行っていることがわかります。

地方公務員の採用試験においても、評価項目には多くの共通点があるため、ぜひ採用側の視点を参考にしながら面接対策に臨んでいただければと思います。

個別面接評定票の評価ポイント

【評定項目】

- 積極性（意欲・行動力）
- 社会性（他者理解・関係性構築力）
- 信頼感（責任感・達成力）
- 経験学習力（課題の認識・経験の適用）
- 自己統制（情緒安定性・統制力）
- コミュニケーション力（表現力・説得力）

個別面接評定票の評価ポイントは、このようなものが挙げられます。それぞれについて解説をいたしますが、ここだけでも面接で求められている大事な要素が詰め込まれていますので、ぜひご一読ください。

評定項目		着眼点	評定	
積極性	意欲	○自らの考えを積極的に伝えようとしているか	優 普通 劣 └──────────┘	
	行動力	○考え方が前向きで向上心があるか ○目標を高く設定し、率先してことに当たろうとしているか ○困難なことにもチャレンジしようとする姿勢が見られるか		
社会性	他者理解	○相手の考えや感情に理解を示しているか		優 普通 劣 └──────────┘
	関係構築力	○異なる価値観にも理解を示しているか ○組織や団体のメンバーと信頼関係が築けるか ○組織の目標達成と活性化に貢献しているか		
信頼感	責任感	○相手や課題を選ばずに誠実に対応しようとしているか	優 普通 劣 └──────────┘	
	達成力	○公務に対する気構え、使命感はあるか ○自らの行動、決定に責任を持つようとしているか ○困難な課題にも最後まで取り組んで結果を出しているか		
経験学習力	課題の認識	○自己の経験から学んだものを現在に適用しているか		優 普通 劣 └──────────┘
	経験の適用	○自己や組織の状況と課題を的確に認識しているか ○優先度や重要度を明確にして目標や活動計画を立てているか ○他者から学んだものを自己の行動や経験に適用しているか		
自己統制	情緒安定性	○落ち着いており、安定感があるか	優 普通 劣 └──────────┘	
	統制力	○ストレスに前向きに対応しているか ○環境や状況の変化に柔軟に対応できるか ○自己を客観視し、場に応じて統制することができるか		
コミュニケーション力	表現力	○相手の話の趣旨を理解し、的確に応答しているか		優 普通 劣 └──────────┘
	説得力	○話の内容に一貫性があり、論理的か ○話し方に熱意、説得力があるか ○話が分かりやすく、説明に工夫、根拠があるか		

[プラス評定項目]

- | | |
|----------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> 問題発見能力 | <input type="checkbox"/> リーダーシップ |
| <input type="checkbox"/> 企画力 | <input type="checkbox"/> バランス感覚、視野の広さ |
| <input type="checkbox"/> 決断力 | <input type="checkbox"/> 創造性・独創力 |
| <input type="checkbox"/> 危機への対応力 | <input type="checkbox"/> 高い倫理性、社会的貢献への高い意欲 |
| <input type="checkbox"/> | |

判定	[自由記入欄]	[対象官職への適格性]
		A B C D E

個別評定項目の着眼点とポイント

■積極性（意欲・行動力）

- ・自らの考えを積極的に伝えようとしているか
- ・考え方が前向きで向上心があるか
- ・目標を高く設定し、率先してことに当たろうとしているか
- ・困難なことにもチャレンジしようとする姿勢が見られるか

・自らの考えを積極的に伝えようとしているか

「自らの考え」—この言葉は面接において非常に重要なキーワードと言えます。

面接では「あなた自身の考えを述べてください」「あなたの言葉で話してください」など、自分自身の意見や考えを聞き出すことがあります。

また、行動や経験だけでなく、「なぜそうしたのか」という理由を聞くことも多く、これは事実の説明よりも、どういった考えに基づいたものかを知るための質問と言えます。

- ・考え方が前向きで向上心があるか
- ・目標を高く設定し、率先してことに当たろうとしているか
- ・困難なことにもチャレンジしようとする姿勢が見られるか

面接の中で、「あなたが今までに力を入れて取り組んだこと」について聞かれることが多いのは、具体的なエピソードを通して、これらの「**向上心**」「**目標意識**」「**挑戦する姿勢**」を評価したいと考えているからです。

これは公務員として採用されてから、さまざまな課題に対して積極的に取り組んでいける人物かどうかをチェックしていることがわかりだと思えます。

これから「ガクチカ」を作ろうとしている方は、ぜひここに挙げられているポイントを意識してエピソードを掘り起こしていただき、そこに自らの考えを盛り込んでいくことをおすすめいたします。

■社会性（他者理解・関係構築力）

- ・相手の考えや感情に理解を示しているか
- ・異なる価値観にも理解を示しているか
- ・組織や団体のメンバーと信頼関係が築けるか
- ・組織の目標達成と活性化に貢献しているか

公務員の仕事は特にチームプレイを要求されます。

チームの一人ひとりが積極的に考え行動しながら、組織の一員として周囲と協力し、円滑な人間関係を築けるかどうか問われています。

面接において定番化されている「**チームとして取り組み、達成感を得られたこと**」という趣旨のエピソードトークに対しては、ここに書かれた視点で質問されています。

また、「意見が合わない人とどのように接するか」「苦手なタイプの人とどのように接しているか」といった質問も、すべて他者との関わり方が問われているため、あなた自身の社会性を言語化しておく必要があります。

最後に「**組織の目標達成と活性化に貢献していけるか**」とありますが、これは「チームのリーダーとしてメンバーを率いた」ということでなくても構いません。

組織のために何ができるか、それはリーダーではなくても考え、行動できるものですから「縁の下での力持ち」的な立場でもよいのです。役職や立場にとらわれずに自分らしい貢献のしかたを思い出してください。

人物試験では個別面接だけでなく、集団討論やグループディスカッションを行うことがありますが、これはまさに「**チームプレイの実技試験**」のようなものです。

自分の意見を通すことよりも、グループでお互いに意見交換をして協力して課題解決を目指すことが大事ですね。

■信頼感（責任感、達成力）

- ・相手や課題を選ばずに誠実に対応しようとしているか
- ・公務に対する気構え、使命感はあるか
- ・自らの行動、決定に責任を持つようとしているか
- ・困難な課題にも最後まで取り組んで結果を出しているか

公務員として、また社会人として責任を全うできるかどうか問われている項目です。

・相手や課題を選ばずに誠実に対応しようとしているか

やりたいことしかやらない、人によって態度を変えるといったことなく、与えられた仕事に対して責任感を持って取り組むことが大切です。社会性の項目にあった「苦手なタイプの人とどう接するか」や「やりたくない仕事はあるか」「(やりたい仕事を聞いた後で) 希望の部署に配属されないこともあるが大丈夫か」という質問などは、このような意図があるのではないでしょう。

・公務に対する気構え、使命感はあるか

これは仕事への理解も問われていると思われます。どのような仕事をするのか、ということだけでなく、公務員に求められるものは何か、どのような姿勢で職務に当たるべきかといったことを自分なりに考えておく必要があります。

想定質問としては「公務員に求められる資質はどんなことだと思いますか?」「理想の公務員とは?」「公務員としての使命感は何だと思いますか?」といったものが挙げられます。

・自らの行動、決定に責任を持つようとしているか

公務員に限らず、一人の社会人として大切な姿勢ですが、これを評価するための質問としては「これまでの人生で大きな決断を迫られた経験はありますか? その際、どのように考え行動したのですか?」「失敗の許されない状況に直面した際、それをどのように解決に導いたか」「ミスをしてしまったときにどのように対処しますか?」「目標達成のためにどのような努力をしますか」といったものが挙げられます。

・困難な課題にも最後まで取り組んで結果を出しているか

思った通りにならない状況でも、粘り強く取り組んで結果を出すことのできる力、いわゆる「課題解決力」の評価ということになります。

エントリーシートや面接カードに「力を入れて取り組んだこと」という項目があった場合は、困難な課題にも最後まで取り組んで結果を出した経験を記載しましょう。

「ガクチカ（学生時代に力を入れて取り組んだこと）」は、まさにこの着眼点から評価を行うためのもので、面接において非常に重要な役割を担っています。

■ 経験学習力（課題の認識・経験の適用）

- ・ 自己の経験から学んだものを現在に適用しているか
- ・ 自己や組織の状況と課題を的確に認識しているか
- ・ 優先度や重要度を明確にして目標や活動計画を立てているか
- ・ 他者から学んだものを自己の行動や経験に適用しているか

これまでに経験したことの中で何か学びを得られたこと、といきなり聞かれると具体的な話をするのは難しいため、「**学びを得た経験**」を言語化しておくことが重要ということになります。

なぜなら、面接では大学生活、サークル活動、アルバイト、ボランティア、社会人としての職務経験など、さまざまな経験について、「そこから学んだことは何かありますか？」という質問が頻繁にあるからです。

また、「今まで力を入れて取り組んだこと」や「困難を乗り越えた経験」など、成長につながるような経験は多くの学びにつながるとは思いますが、こうしたポジティブな経験だけでなく、一見ネガティブに思えるような経験も学びにつながっています。

面接で「**失敗談**」や「**挫折した経験**」について聞かれることがありますが、これらは「学びを得た経験」そのものと言えます。

「**人生の価値は失敗しなかったことよりも、失敗から立ち上がったことにある**」—こんな言葉がありますが、学びや成長につながる失敗経験は説得力に満ちているとお考え下さい。

■自己統制力（情緒安定性・統制力）

- ・落ち着いており、安定感があるか
- ・ストレスに前向きに対応しているか
- ・環境や状況の変化に柔軟に対応できるか
- ・自己を客観視し、場に応じて統制することができるか

・落ち着いており、安定感があるか

面接官がこのような評価をしていると思うと「落ち着かないと評価が下がる」「絶対に緊張してはいけない」という強迫観念に襲われてしまう人がいるかもしれませんが、そこまで堅苦しく考える必要はありません。

緊張していても本番に飲まれず、落ち着いて話すことができれば問題はありません。

また、「安定感」については「感情の安定」とも言い換えられます。

面接官から横柄な態度を取られたり、意地が悪く思えるような質問を受けることがあっても不機嫌な態度を示したり、泣いてしまうようなことなく、最後まで安定した態度で乗り切ってください。

・ストレスに前向きに対応しているか

面接ではストレスとの向き合い方について、かなりの頻度で質問されます。

公務員の仕事はストレスを感じることも多いため、ストレス耐性を重視しているとお考え下さい。

ストレス耐性については、「第6章 頻出質問編（ヒント3）」でも触れますが、ストレスを感じるかどうかではなく、ストレスを感じる場面やストレスを感じた時の対処法について、具体的に聞かれることを想定した準備が必要となります。

・環境や状況の変化に柔軟に対応できるか

職務において求められる柔軟性や適応力を確認するための評価項目と考えられます。公務員の業務は多岐にわたるため、急な政策変更や新しい問題への対応が必要になることが多く、その際に適切に対応できる人物が求められています。

地方公務員の場合は部署異動も多く、環境の変化に対する適応力はより一層必要とされているのではないのでしょうか。（こだわりが強いタイプの方は、ネガティブなイメージを与えないよう、柔軟性も併せ持っていることをアピールしましょう）

・自己を客観視し、場に応じて統制することができるか

自分の考えや主張したいと思うことが周囲の人たちと食い違ってしまったとき、どのように考えて行動するかが問われています。

他者の立場や考えを理解し、歩み寄ることができるか、自分の欲求を抑制できるかを見られていると思えば、求められていることは想像に難くありません。



■コミュニケーション力（表現力・説得力）

- ・相手の話の趣旨を理解し、的確に応答しているか
- ・話の内容に一貫性があり、論理的か
- ・話し方に熱意、説得力があるか
- ・話が分かりやすく、説明に工夫、根拠があるか

・相手の話の趣旨を理解し、的確に応答しているか

人とのコミュニケーションにおいては「話す力」だけではなく「聴く力」も大切です。日常生活でも、人からの質問の意図と違う回答をしてしまうという“掛け違い”はよく見られるものですが、面接の本番ではこうしたことがないように気を付けなければいけません。

・話の内容に一貫性があり、論理的か

これは面接での回答だけでなく、面接カードに記入する時も含めて非常に大事な視点といえます。

一貫性がなく論理的でない話には、以下のような特徴があります。

- ・話が矛盾している（因果関係が成立しない）
- ・必要な情報が欠けている（説明不足）
- ・不確かな推測が含まれている（根拠のない憶測や偏見に基づいている）

このような文章は伝えたい内容を正しく伝えることができず、「何がしたいのかわからない」「なぜそうなるのかわからない」「話が分かりにくい」という印象を与えてしまいます。伝えたいことを正しく伝達する上では、自分に対して常に「一貫しているか」「論理的か」という視点をもっておくことを心がけましょう。

・話し方に熱意、説得力があるか

話の内容だけでなく、受験生の熱意や意欲も含めて評価されています。
では、どのようにして熱意、説得力を持たせることができるでしょうか。

① 自分の言葉で話す

面接には絶対的な正解がないため、自分の回答が正しいかがわかりません。

そのため、準備をしても不安になるのも当然と言えます。

しかし、その不安からネットや参考書に書かれている「回答例」をそのまま拝借してしまうと、一時的な安心と引き換えに「**自分の言葉で話していない人**」という印象を面接官に与えてしまうことになります。

たとえば「コミュニケーション力」「責任感」など、面接の中でよく見られるフレーズですが、安易に使うのは危険です。もちろん、そうした言葉を一切使ってはいけないということではないのですが、面接官は数多くのエントリーシートに目を通し、受験生の話をしているため、よくあるフレーズに対して飽き飽きしていることも事実です。

同じ言葉でも自分なりの解釈でかみ砕き、それをわかりやすく伝えることが「**その他大勢の一人**」にならないために必要だとお考え下さい。

② 根拠を明確にする

話の説得力を持たせるために大事なことは「**根拠を示す**」ことです。

「私はコミュニケーション能力があります」と言われても、なぜそう言えるのか根拠がないと信憑性に欠けます。

面接で回答することについては、常に「なぜ？」という質問が返ってくることを想定しておくべきでしょう。

③ 表情や話し方、態度

「私はここで働きたいです」という気持ちを、表情も変えずに淡々と棒読みしている人がいたらどう思うでしょうか。熱意があるとは見られないはずです。

人間の気持ちは表情や話し方、態度に現れるものです。もちろん、大声を張り上げて涙を浮かべながら熱弁されても困りますが、落ち着いた態度の中で熱意を表現することを忘れないようにしてください。

・話がわかりやすく、説明に工夫、根拠があるか

わかりやすく話すことは「言葉のキャッチボール」において「相手に取りやすいボールを投げること」と言えます。

自分が考えたこと、見たこと、経験したことは自分にとって高い解像度で記憶されているものですが、他者が同じように理解できているわけではありません。

たとえば、社会人の方が職務経験のアピールをするとき、その業界の人にしかわからないような話をしてしまうと、面接官は受験生の職務経験をどう評価すればよいかわからなくなってしまいます。

また、面接において「結論から話す」ということが大切であると言われてますが、これは聞き手に「これから伝えたいこと」の全体像を見せてから詳細を伝えるという説明の工夫とも言えます。**大事なことは聞き手の立場に立って考える**ということです。

■プラス評価項目について

6つの評価項目のほかに、「問題発見能力」「企画力」「決断力」「危機への対応力」「リーダーシップ」「バランス感覚、視野の広さ」「創造性・独創力」「高い倫理性、社会的貢献への高い意欲」などが、プラス評価項目として記載されています。

これらについては「優・普通・劣」という評価がついていないことから、6つの評価項目と異なり、プラスの人物評価を受けることができる要素として捉えられます。

自己分析を進めるうえで、「何をアピールすればよいかわからない」と思ったときは、これらのキーワードでエピソードや行動傾向を検索していくとよいでしょう。

第 2 章

自己分析編

自己分析編	自己分析の進め方
ヒント1	

ここから「自己分析編」のスタートですが、はじめに自己分析の目的をお話しさせていただきます。

自己分析の目的は「自分に関する知識を整理し、言語化すること」といえます。

面接は、**自分を売り込むためのプレゼンテーション**といわれます。

自分（商品）を採用側（買い手）にアピールするうえでは、“商品知識”が必要です。自己分析は、商品に関する分析を通して、知識をつけることだとお考え下さい。

また、自己分析を進めるうえでは、自分の考えや行動、特徴などを正しく相手に伝えるための「**言語化**」が大事です。

この「面接のヒント」の中でも、“**言語化**”は**最重要テーマの一つ**です。なぜなら、あなたのことを知らない面接官に対してあなたという人物を伝える手段は、「エントリーシート」「面接シート」に書かれた内容と、面接での質疑応答だけであり、限られた字数と時間であなたの「人柄」「適性」「意欲」を適切な言葉で表現しなければならないからです。

そう考えると、言葉の持つ重みがお分かりいただけるのではないのでしょうか。

■自己分析のステップ

自己分析の進め方としては、「**一度アウトプットしてみる**」「**視点を変えて見直す**」「**他者の視点を参考にする**」といった流れがおすすめです。

本章では、自己分析の進め方を以下の3ステップでお話ししていきます。

[自己分析のステップ]

STEP 1. 自分の歴史や経験を書き出す

STEP 2. 自分に関する特性を言語化する

STEP 3. 他者の視点を参考にする

STEP1. 自分の歴史や経験を書き出す

① 自分史を書き出す

これまでの人生を振り返り、それを時系列に整理しておく、情報の保管場所がわかるようになります。あまり細かく作る必要はないので気楽に書き込んでください。

[自分年表のサンプル]

経歴	期間中の主な活動など	印象的な出来事
●●保育園		
●●市立●小学校 …年4月1日入学 …年3月31日卒業	・バスケットボールクラブに所属（3年～6年）	・絵画コンクール入賞（4年生） ・自転車を盗まれた
●●市立●中学校 …年4月1日入学 …年3月31日卒業	・バスケットボール部所属 ・2年次にクラス委員長	・足を骨折した（3年生） ・ギターを始めた（2年生）
●●県立●高校 …年4月1日入学 …年3月31日卒業	・軽音楽部所属 ・体育祭で応援団	・親友が高校を退学した ・英検準2級取得 ・卒業旅行に京都へ
●大学●学部 …年4月1日入学 …年卒業見込み	・大学2年次にイギリスに短期留学 ・アルバイト：居酒屋 ・文化祭実行委員	・簿記検定2級取得 ・バイト先でクレーム

思い出したら後から書き加えていく

■経歴

主に学歴や職歴を書く欄です。空白期間がある場合も書いておくようにしましょう。

■期間中の主な活動など

それぞれの期間でどのようなことをしていたか書き出してください。アルバイトや部活でなくても構いません。（趣味のサークルやボランティア活動、習い事など）

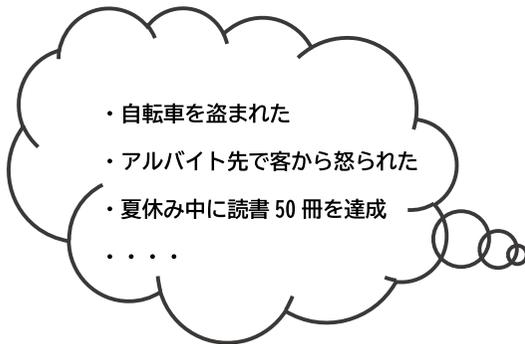
■印象的な出来事

期間中に印象に残ったエピソードをメモ書き程度で書いておきましょう。この中から印象的なものを深掘りしていくことになりますので、ここにまとめておくようにしてください。

② 印象的なエピソードを書き出す

「自分年表」に書いた印象的な出来事について、深掘りしていきます。

まずは印象的な出来事について、具体的にどんなことが起こったのか、自分にとってどのような影響を与えたのかということを考えてください。



以下のような「エピソードメモ」に概要を書き込んでおくと、経験の整理がしやすくなります。自分年表に書いていなかったようなことも、思い出したらどんどんアウトプットしてエピソードをストックしましょう。

【エピソードメモのサンプル】

エピソードタイトル：クレームの電話に 2 時間対応した	
いつ頃	大学 3 年生
なにがあった？	バイト先（弁当屋）でクレームの電話を受け、2 時間対応した
この話の要点、自分に与えた影響など	店側の落ち度もあったが、何度も同じ話を繰り返し、それに対してひたすら話を聞いたところ、最終的に納得してもらえた。
何を伝えたいか	冷静に対応できること、粘り強く話を聞けること



- 思いつくまま何でも書き出す！
- 後から思い出したらどんどん追加する

③ ひとりブレストをする

自分年表やエピソードメモの作成は、ある程度整理された方法ですが、もっとフランクな自己分析の方法があります。それが「ひとりブレスト」です。

ブレストとは、ブレインストーミングの略で、これは企画や課題解決などの場において、グループで自由な発想をもとにした意見交換を行う「集団発想法」です。

これを自己分析用におこなうのがひとりブレストということです。

まずは小さなメモをたくさん用意して、自分に関することをとにかく思いつくまま書き出しましょう。普段から考えていることや口癖、好きなものなど、一人だからこそ自由に書いていただいても結構です。ひと言のキーワードでも、自分が後でわかればいいのです。

④ 記録から記憶を呼び起こす

物心ついてから現在に至るまでの記憶をすべて思い出すのは不可能に近いと思います。

そこで、記憶の奥底に眠っている情報を呼び起こすための「きっかけ」を使ってみるのはいかがかと思います。

たとえば子供の頃からのアルバムや卒業文集、日記などがあればそういったものを見ることで、記憶の扉が開くということもよくあります。

最近おすすめしているのは Google ストリートビューです。地元を離れて暮らしている人や、何度か転居している人など、かつて住んでいたまちに足を運ぶのが難しければストリートビューで「オンラインまち歩き」を試してみましょう。

きっかけは何でもよいので、たまにこのようなことをしていると、思いもよらないタイミングで忘れていた記憶を呼び起こせることがあります。



STEP2. 自分に関する「特徴」を言語化する

自分の歴史や経験をアウトプットしたら、自分の特徴を言語化していきます。

「長所とか短所のこと？」と思う人もいそうですが、最初から振り分けてしまうよりも、まずは客観的な視点で特徴を挙げてみることから始めましょう。

いきなり長所や短所を挙げてしまうと、普段から気になっている短所ばかり思い浮かんだり、長所がなかなか見当たらない…ということがあります。

特徴を言語化する手順としては、最初に「**普段の行動や自身の傾向**」といった特徴を挙げていき、それを多面的に見ていくことをおすすめします。

① 自分の特徴を知る

性格診断ツールは就活サイトや転職サイトでも無料で提供されているため、こうしたものを使っていただいてもいいと思いますが、せっかくですのでこの本でも性格分析のための「**特徴分析表**」をご用意いたしました。

これは、「あなたの性格は〇〇です」という診断をするものではなく、自分自身が当てはまると思う傾向について、それらが長所・短所に置き換えると、どのようなことかを一覧にしたものです。

【特徴分析表の使い方】

- ① 「当てはまる傾向や特徴」を見て、該当するものを選ぶ
- ② 同じ行のポジティブ SIDE 見る。
- ③ ネガティブ SIDE を見て、思いあたるものを選ぶ
- ④ 同じ行のポジティブ SIDE を見る
- ⑤ ポジティブ SIDE を見て、思いあたるものを選ぶ
- ⑥ 同じ行の「当てはまる特徴や傾向」を見る

なお、ネガティブ SIDE に書かれていることは、それぞれの特徴が悪い形で顕在化した場合に見られる傾向として挙げています。

したがって、「**負けず嫌いな人間は嫉妬深い**」といった決めつけをするものではないのでご注意ください。

[特徴分析表]

当てはまる傾向や特徴	ポジティブ SIDE	ネガティブ SIDE
思い立ったらすぐに行動する	活動的、積極性、バイタリティ	慎重さが足りない、せっかち
行動するまでに時間がかかる	思慮深い、慎重	消極的、優柔不断
細かいことが気になる	繊細、感受性が豊か、気配り	心配性、悲観的、神経質
細かいことは気にならない	大らか、寛大、楽観的	無神経、鈍感、感受性が低い
目立つことが好きではない	控えめ、サポート好き	印象が薄い、暗い
長年続けていることがある	粘り強い、持続力がある	変化に対応するのが苦手
集団行動ができる	協調性、社交的、調整力、気さく	長いものに巻かれる、八方美人
集団行動が苦手	独立独歩、自分の価値観を重視	協調性に欠ける、社交性が低い
物事に動じない	冷静、感情に流されない、論理的	冷たい、共感性が低い
映画や小説に感情移入しやすい	感受性が高い、共感性	感傷的、感情に流される
事前に段取りを決めたい	計画的、論理的、慎重	融通が利かない、アドリブに弱い
無駄なことはしたくない	効率的、合理的	コスパ偏重、損得だけで判断
人をまとめることが多い	リーダーシップ、自発的	独善的、独りよがり
アイディアマン	独創的、企画提案力、創造性	思いつきで行動しやすい
こだわりが強い	探求心、粘り強さ、責任感	頑固、非効率的、柔軟性に欠ける
新しいものに興味を持ちやすい	好奇心旺盛、柔軟	移り気、落ち着きがない
物事を続けられるタイプ	粘り強い、集中力、一貫性	諦めが悪い、変化が乏しい
人の意見に耳を傾ける	素直、柔軟、臨機応変	自分の意見がない、自信がない
自分の意見を通すことが多い	交渉力、折衝力、意志が強い	頑固、わがまま、強引
負けず嫌いなところがある	向上心、努力家	嫉妬深い、諦めが悪い
自己主張をしないタイプ	温和、協調性、自己統制力	大人しい、存在感がない
世話好きなタイプ	面倒見がいい、サポート上手	お節介、過干渉
話をするのが得意	話し上手、論理的	おしゃべり、空気が読めない
聞き役に回ることが多い	聞き上手、傾聴力	自分の意見がない、話下手
一度決めたら最後までやる	責任感が強い、粘り強い	引き際が悪い、しつこい
曲がったことが嫌い	正義感が強い、倫理観が高い	独善的、自己主張が強い
自由な人だと言われる	柔軟性、開放的、自己肯定感	適当、自分勝手
色々なことを引き受ける	責任感、マルチタスク、	一人で抱え込む、相談下手

ここに挙げたもの以外にも、自分自身の行動や考え方などについて、「よく見れば〇〇」「悪く言うと〇〇」のように視点を変えていくことをおすすめします。

② 長所・短所をピックアップする

「長所と短所は表裏一体」と言われることが多いせいも、長所と短所を裏返しにして挙げている面接カードを目にすることがよくあります。

しかし、人の特徴は1つしかないということはないので、長所と短所はそれぞれ別の特徴から言語化してもいいと思います。

それを踏まえながら、長所と短所それぞれについて、書き出しのポイントをお話します。

■長所を書く時のポイント

長所を挙げる時に大切なポイントとして、以下の3点が挙げられます。

- POINT 1. 仕事で活かせること
- POINT 2. 具体的な根拠があるもの
- POINT 3. ネガティブな側面も見ておく

POINT 1. 仕事で活かせること

長所を挙げる時は、志望先で採用された時に職場で活用できるイメージを持ってもらうことが大切です。

また、長所はあなたがやりたい仕事を実現するための「適性（能力）」として活用できるものだから、「自分の●●といった長所を活かして○○（やりたいこと）を実現したい」という「長所の使い道」を説明できるようにしておくといいでしょう。

POINT 2. 具体的な根拠があるもの

長所が発揮されたのはどのような場面か、具体的なエピソードを伝えることで説得力をもたせられます。

ただし、その経験についてはできるだけ長く（または多く）発揮されているものを出すようにしましょう。

たとえば、「困っている人に親切な対応をしたことがある」と、「困っている人がいたら常に声をかけている」という表現の違いを見ても、印象は変わってくるはずです。

POINT 3. ネガティブな側面も見しておく

面接で長所を話していると、面接官から長所に対してネガティブな感じを含んだ質問を投げかけられることがあります。

「あなたの長所は人の話に耳を傾けるということですが、人の意見に左右されてしまって自分の意見が言えないということはないですか？」

このように返されてしまうと、せっかく出した長所を否定されたような気になってしまうかもしれません。このような時には慌てずに対応すべきでしょう。

「はい、人の意見は素直に聞く姿勢を大切にしていますが、自分の意見もきちんと伝えるように心掛けるようにしています」

または

「はい、昔は人の意見に押されてしまうことがありましたが、お互いに率直な気持ちを伝えることが大事だと気づき、今はきちんと話し合えるようになりました」

こういった切り返しによって長所をフォローできます。

長所については、ポジティブな側面だけ見ってしまうと足元をすくわれることもあるので、あらかじめ「特徴分析表」などを使って、「こう見られる可能性もある」ということを予測しておくことをおすすめいたします。



■短所を書く時のポイント

短所を挙げる時のポイントは以下の3点です。

POINT 1. 仕事に差し支えないもの

POINT 2. 具体的な根拠があるもの

POINT 3. 克服する努力を言えること

POINT 1. 仕事に差し支えないもの

長所とは逆に、仕事を進めるうえで支障がないようなものを挙げておくことが大切です。

「感情的なところがある」「すぐに思い詰めてしまう」といった短所を挙げてしまうと、これだけでマイナスな印象を与えてしまいます。

POINT 2. 具体的な根拠があるもの

長所と同様に、短所も具体的な根拠を示すことが必要です。その短所がどのような場面で現れたのかを話せるようにしておきましょう。

POINT 3. 克服する努力を言えること

短所を話した後で、「**短所を克服するための努力は何かしていますか?**」という質問を受けることもあります。短所についてはどう向き合っているかを話せるようにしておくことも大切です。

短所の中には改善できるものもあれば、改善が難しいこともあります。

もし「真面目過ぎるところがある」という短所を挙げた時は「もう少し柔軟な捉え方ができるように心掛けています」といった改善の意識をつけ加えておくことがおすすめですが、短所の性質によっては「短所ではあるが、自分の個性として受け止めるように心掛けています」という回答でもいいと思います。

また、短所の捉え方においてはもう一つ注意すべき点があります。

それは、短所をきちんと開示することです。

ある受験生が面接で短所を話したときに、最後に「この短所については、努力して克服しました」という言葉で締めてしまったのです。

これに対して面接官から「すでに克服しているのであれば、短所とは言えないのでは？」と返されてしまったそうです。

「短所＝ネガティブなものだから、なるべくフォローしなければいけない」という気持ちが強く働きすぎてしまい、短所を正直に開示できていないという印象を与えることになってしまったのです。

誰にでも短所はあり、それは一生直らないものかもしれません。

しかし、その短所とどう向き合っていくかが大事なことです。短所を挙げた場合は受け入れていくのか、改善できるよう努力しているのかを伝えればいいとお考え下さい。

プチヒント 「スキ」があれば、人は「好き」を感じる？

みなさんの周囲に、誰からでも好かれるタイプの人が一人はいるのではないかと思います。こういう人の特徴ですが、「誰よりも優秀」というイメージとは結び付かないことが多いのではないのでしょうか。(むしろ欠点の方が目立っていることもあります)

いわゆる「愛されキャラ」—。なろうと思ってなれるものではないのですが、面接対策において、こういう人物から得られるヒントがあります。

もし、同じグループの中に欠点や隙がまったく見当たらないように思える人がいたとして、その人に対して好感を持つかどうかはわかりません。むしろ、「その人の本当の姿がわからない」—。このように感じてしまうか、近寄りがたい印象を受けることもありそうです。

これから同じ組織ではたらく仲間を見つけるための面接ですから、面接官は受験生の素の部分を知りたいと考えています。

そうした時に、自分の欠点や弱点を素直に開示できると、少なからず面接官に対して安心感を与えられますので、聞いている人がクスッと笑ってしまうような失敗談があれば話していただいてもいいと思います。

③ 強み、弱みを分析する

自己分析をするときは、「長所・短所」だけでなく、「強み・弱み（得意・苦手）」という2つの側面で整理しておくことをおすすめします。

長所・短所については、どちらかという性格的な特徴を挙げる人が多いのですが、能力的な特徴については、長所として扱っていいのかわからなくなってしまうことがあるからです。

たとえば、「計算が得意」「暗記が得意」「ITスキルが高い」など、高い能力があったとしても、これらは長所として挙げていない人が多いのではないのでしょうか。

逆に「計算が苦手」「暗記が苦手」ということを短所に挙げることはないと思います。

また、面接の中で「あなたの苦手なことは何ですか」と質問されることがあったときに、深く考えずに短所を言ってしまうと「心配性なところですよ」と、質問の意図に沿わない回答をしてしまうことになります。

このようなことから、性格的なものを長所・短所としてとらえ、能力的なものを「強み・弱み（得意・不得意）」として整理することで、より客観的な分析ができると思います。

【分析の例】

	長所・強み	短所・弱み
性格的	・温厚で冷静:クレーム対応で発揮した ・継続して取り組める:3年以上●●をしている	・慎重すぎるどころ:ゼミの発表が期限寸前 ・心配性:提出物出してから不安になる
能力的	・図案のデザインが得意:パワポ資料作り ・暗記が得意:一度会った人の名前を忘れない	・人前で話すのが苦手:緊張しやすい! ・字が苦手:丁寧に書くように心掛けたい

長所・短所と同様に、強みは「仕事で活かせる能力」、弱みは「仕事に差し支えないこと」を意識しておくといよいでしょう。

ただし、最初はあまりそのことにとらわれず、自由に思いつくことを書き出して分析しながら、あとから精査していけばよいとお考え下さい。

分析の例では、キーワードと併せて具体例を簡単に書いておくことをおすすめします。ここまで整理できていれば、あとで取り出しやすくなります。

STEP3. 他者の視点を参考にする

自分自身を客観的に見るだけでなく、第三者の視点を取り入れることで自分への理解が広がると考えられます。

そのために効果的な方法の一つとして「他己分析」というものがあります。

■「他己分析」とは？

「他己分析」とは、自分のことを知っている周囲の人（家族や友人など）に、自分をどのように見ているかを教えてもらう手法です。

客観的な視点から自分という人間の特徴を知ること、「自分はこんな風に思われていたんだ！」と驚くこともありますし、自分と周囲の評価が一致していれば「思い込みではなく、客観的に見てもこのような特徴がある」という確信にもつながります。

他己分析の方法としては、あらかじめ質問項目を決めておくことをおすすめします。対象となるのはご家族、友人など、なるべく自分のことをわかっている人たちがよいでしょう。

[他己分析用のアンケート項目例]

- ・長所または短所はどんなところだと思う？
- ・（家族以外）第一印象はどうだったか
- ・改善すべき点はあるか？
- ・どんなタイプだと思っているか
- ・持ち味はどんなところだと思う？
- ・何か印象に残っている自分の言動はあるか？ など

他己分析をする時は、他人の評価にネガティブなコメントがあっても怒ったり落ち込まないようにすることが大切です。



自己分析をしても、なかなか自分の強みを見つけられない方がいると思いますが、それには主に2つの理由があります。

理由の一つ目は、「**強みはあるのに評価されたことがないから**」だと言えます。

たとえば、人より勉強ができる、運動ができる…といった強みを持っている人もいますが、これらの強みは人と比較する機会があるから自分がすぐれていることを自覚できるのですが、人から評価される機会がないと、強みであることに気づけないのです。

もう一つの理由は「**自分が評価を受け入れていないから**」です。

こんな経験はないでしょうか。誰かから「すごいね」「上手だね」と褒められても「いやあ、そんなことはないです」「全然ダメですよ」など、謙遜して誉め言葉を流してしまう。

自分の強みには「**先天的なもの**」と「**後天的なもの**」があり、生まれつき得意なことは、自分にとって「**できて当たり前**」に感じるものではないでしょうか。そのため、人から評価されても自分自身が強みだと受け取ることができないのです。

強み、というと「**努力して身につけたものでなければならない**」と考えてしまうこともあります。もともと得意なことにも十分価値があります。ただ、後天的なもの比べると自分で気づきにくいという性質があります。

この点を踏まえて、「**もしかするとこれは強みでは？**」と思うことをどんどん掘り起こしていくことが大切です。

強みでなくても、あなたが夢中になれるものや、日常的に行っていることの中にもあるかもしれません。

