

就職活動 自己分析 テキスト

目標設定力



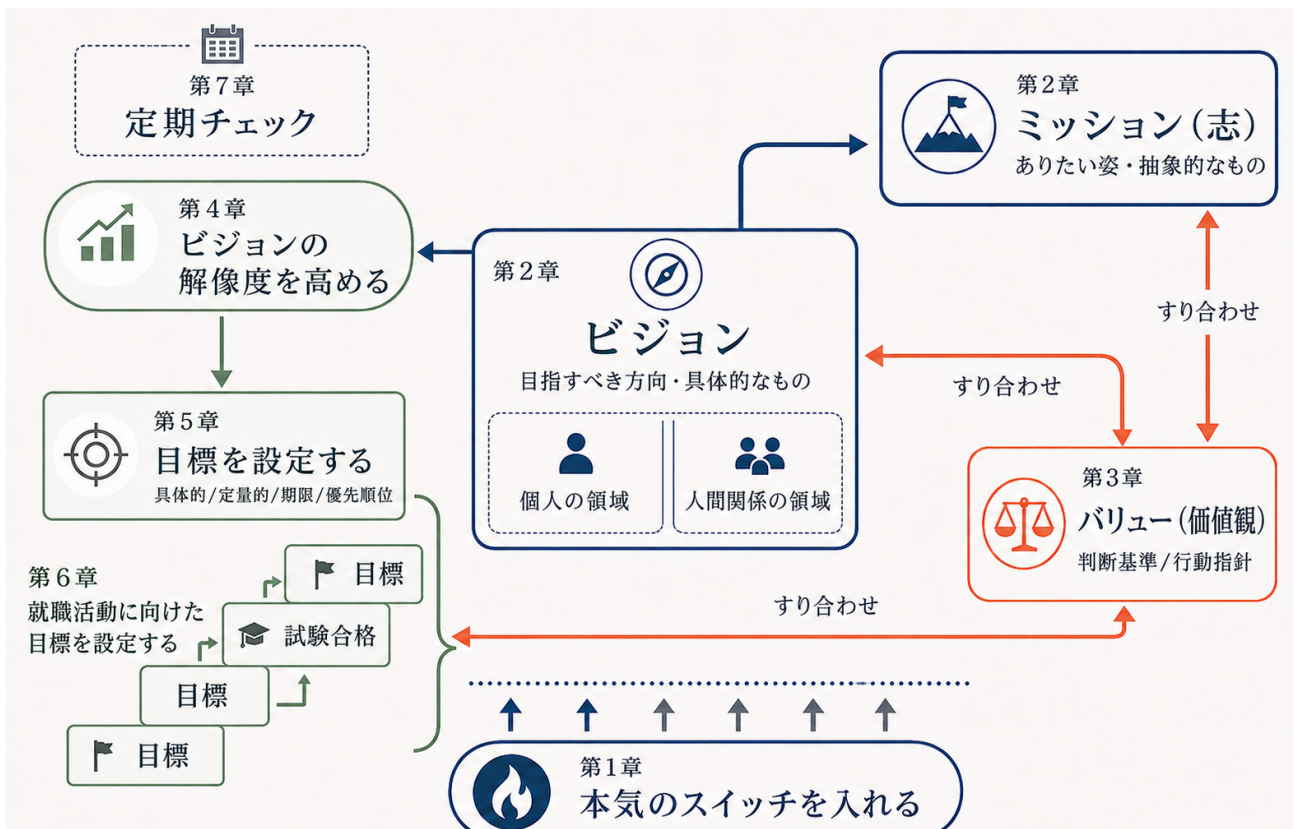
目標設定力〔就活版〕

目次

目次	2
目標設定力の概念整理図	4
はじめに	5
第1章 本気のスイッチを入れる	
「人の可能性」は無限であることを知る〔重要度★★★〕	7
「ラーニングゾーン」を目指す〔重要度★★★〕	8
「高い視座」を持つ〔重要度★★★〕	
第2章 ミッション(志)・ビジョン	10
「ミッション」の重要性〔重要度★★★〕	10
ミッションの見つけ方〔重要度★★★〕	13
ビジョンの立て方〔重要度★★★〕	14
① 個人の領域(自分の可能性をどう広げたいか)	14
② 人間関係の領域(家族、仲間、社会との繋がり)	14
第3章 バリュー(価値観)	17
バリューとは〔重要度★★〕	17
バリューの確立:①「本物のバリュー」と「偽物のバリュー」を見極める〔重要度★★〕	19
バリューの確立:②バリューを言語化して選択する〔重要度★★〕	20
バリューの確立:③バリューの優先順位を決定する〔重要度★★〕	21
ミッション・ビジョン・バリューの一貫性の検討〔重要度★★〕	22
【Column「会計士のRole Model #1」大庭崇彦氏(テトラワークス代表取締役)】	24
第4章 ビジョンの解像度を高める	25
「ビジョンの解像度を高める」ことの効果〔重要度★〕	25
1. ドリームリストをつくる〔重要度★〕	27
2. ゴールイメージを文章にする〔重要度★〕	29
3. 未来の自分から現在の自分に手紙を書く〔重要度★〕	31
4. ドリームビジョンボード(コラージュ)を作る〔重要度★〕	32
【Column「会計士のRole Model #2 藤田耕司氏(一般社団法人日本経営心理士協会代表理事)」】	34
第5章 目標を設定する	35
目標を設定する意義〔重要度★★〕	35
目標を明確化する〔重要度★★〕	36

第6章 就職活動に向けた目標を設定する	38
期日目標とルーティン目標〔重要度★〕	38
目標に「バッファー」(余裕)を持たせる〔重要度★〕	39
差し出す「代償」を明確にする〔重要度★〕	41
【Column「会計士のRole Model #3 作田隆吉氏(オーナーズ株式会社)」】	43
第7章 定期チェック	44
目標を定期的にチェックすることの効果〔重要度★★〕	44
ミッション・ビジョンと目標の整合性を検証する〔重要度★〕	45
バリューと目標の整合性を検証する〔重要度★〕	46
チェックルールを作成する〔重要度★★〕	
① 一貫性	47
② 難易度	47
③ 実行可能性	47
修正・改善・再調整〔重要度★〕	48
おわりに	50
参考文献一覧	51

目標設定力の概念整理図



はじめに

論文式試験の合格発表から監査法人の内定まで、わずか4週間ほどしかありません。大手4法人の協定では、11月の合格発表から面接申込が始まり、12月頭には内定が通知されます。発表後は法人主催の採用イベントがほとんど行われないため、実質的な勝負は、論文式試験が終わってから合格発表までの約3ヶ月間で決まります。

もっとも、合格していれば多くの人の進路は決まります。「就職活動のために自己分析を」と言われても必要性を感じにくいのは、そのためです。ただ、問題はそこではありません。流れのまま決まった進路で、10年、20年と歩き続けてしまうことです。

最初の1社は、キャリアの大事なスタートです。どこへ向かうかを決めないまま走り出すと、キャリアで大事なスタートダッシュができないだけでなく、数年後に「なぜここにいるのか」に答えられなくなります。

ミッションを考えるのは、単に就職活動のためではありません。この先の長いキャリアで迷わない軸をつくるためです。就職活動は、その軸をはじめて言葉にする、またとない機会です。

軸が定まれば、面接で問われる「なぜこの道に進みたいのか」「なぜこの法人・この会社なのか」「10年後どうなっていたいか」にも、自分の言葉で答えることができます。面接対策は、そのあとで間に合います。

なお、合格後の進路は監査法人だけではなくありません。FASやコンサルティングファーム、事業会社の経理・財務、一般の新卒就活など、多様な選択肢があります。本テキストは監査法人の定期採用を主な題材としますが、「自分の軸で進路を選ぶ」という考え方は、どの道を選ぶ場合にも同じように役立ちます。

本テキスト「目標設定力」は、もともと公認会計士試験の合格に向けて、ミッション(志)・ビジョン・バリューを言語化し、目標へ落とし込む方法を体系化したものです。

この方法論は、そのまま合格後の就職活動に使えます。具体的には、次のとおりです。

- ・ビジョン(第2章): 志望動機の骨格。「将来～を実現したい、だからこの道を選ぶ」
- ・バリューの優先順位(第3章): 法人研究で「何を見るか」「説明会で何を質問するか」の基準
- ・ゴールイメージ(第4章): 面接の「10年後どうなっていたいか」への回答
- ・目標の逆算(第5章・第6章): 内定後に何を身につけるかの計画

複数の内定を前にして迷ったときも、決め手になるのは条件の比較ではなく、自分の定めたミッション・ビジョン・バリューの優先順位です。

その出発点になるのが、あなた自身の動機です。「内発的でポジティブな動機」は人それぞれですが、ご自身に最適な動機を見つけるには、以下の問いから始めることをおすすめします。

- ・自分はどう生きたいのか？
- ・どう生きれば心から満足できるのか？

この問いで「夢」を明確にし、そこから「ミッション」を立ててみてください。

例えば、パナソニック創設者松下幸之助氏はこう語っています。

「志を立てれば、事はもはや半ば達せられたと言ってよい」

試験合格が「ミッション」ではなく「目標」であったように、内定もまた「目標」にすぎません。その上位にある「自分はどう生きたいのか」「会計士としてどんなキャリアを歩みたいのか」が明確になっていれば、進路や法人を選ぶ軸も、志望動機も、キャリアビジョンへの回答も、すべて一貫したものになります。

また、学習において反復するのが大事なと同様に、目標も一度設定したら終わりではありません。目標は何度も見返して、必要に応じて更新しなければ効果が薄まっていきます。むしろ目標の設定よりも、目標を見返す作業の方が大切だと言ってもよいでしょう。

CPAの企業理念は「人の可能性を広げ、人生を豊かにする応援をします」。

就職活動は、キャリアの入口にすぎません。本テキストが、皆さんが「選ばれる」就活ではなく「選ぶ」就活を実現し、納得のいく第一歩を踏み出す助けになることを願っています。

【この教材の使い方】

「目標設定力」は、動画・テキスト・ワークブックの3点セットです。①～③の順に使うことで、考え方が自分の言葉になっていきます。

	内容	使い方
①動画	ミッション・ビジョンを決めるうえで、大事にしたい普遍的な考え方	まず視聴し、土台となる考え方を知る
②テキスト (本書)	就職活動にあたって考えるべきことをまとめた読み物	読みながら、自分に当てはめて考える
③ワークブック	テキストの内容に沿った設問と記入欄	実際に書き出し、自分の答えを形にする

第1章 本気のスイッチを入れる

「人の可能性」は無限であることを知る〔重要度★★★〕

目標設定の具体的な技術やプロセスを論じる前に、まずは大前提として、「人の可能性」について確認しておきたいと思います。

私たちは目標を設定する際に、無意識のうちに過去の経験や常識にとらわれ、「自分にはこの程度しかできない」と勝手に限界を設定してしまいがちです。しかし、本来、人間の想像力や達成できることのスケールに限界はありません。

よく「人は脳の潜在能力の数%しか使えていない」と言われていますが、これは私たちが「自分自身で勝手に能力にブレーキをかけてしまっている状態」の例えだと言えます。あなたの能力に制限をかけているのは、他でもないあなた自身です。**明確にイメージできるものは実現できるのです。**

時間、才能、能力のすべてがすでに自分の中に十分に備わっていると仮定をし、周りの環境や人脈にも恵まれ、どんなチャンスも確実にものにできる「まったく限界のない自分の姿」を思い描いてみてください。なれるもの、できること、手に入るものに一切の制限をかけずに思考することで、あなたの潜在能力は最大限に引き出されるのです。

本当に心の底から達成したい「ミッション」を設定するためには、「人の可能性は無限である」という認識をもってスタートしていきましょう。

「ラーニングゾーン」を目指す〔重要度★★★〕

次にもう一つの前提条件となる「心構え」について触れておきます。それは、自らの人生に対して「本気のスイッチ」を入れ、自分の「可能性」を信じ、その可能性を「広げる」ことにコミットするという覚悟です。

仮に、今の自分に安心できる「コンフォート(快適)ゾーン」内に留まることをベースにして、次章以降で説明するミッション、ビジョン、目標の設定に進んだとしましょう。そうすると、快適ゾーンから抜け出すことを恐れ、簡単に達成できる低い目標を設定したり、高い目標を設定したとしても、本気で追わないことになり、いつまで経ってもミッション、ビジョン、目標に近づかない結果になってしまいます。

そうすると、せっかくミッション、ビジョン、目標を設定しても意味がなかったということになりかねません。主たる要因は「**本気のスイッチ**」が入っていないことです。ミッションを設定するよりも先に、多少背伸びをして「ラーニング(学び)ゾーン」を目指すことにコミットすることが重要です。

ラーニングゾーンとは、無理をしてキャパオーバーになるパニックゾーンとは異なり、未知の領域ではあるものの、取り組むことで確実に能力を高められるゾーンです。例えば、1年間のパフォーマンスをいきなり2倍(200%)、3倍(300%)にすることは簡単ではありませんが、1.25倍(25%アップ)であればチャレンジできる範囲と言えるでしょう。ただ、その25%成長を5年積み重ねると $1.25 \times 1.25 \times 1.25 \times 1.25 \times 1.25 = 3.05$ 倍になるのです。

このラーニングゾーンを目指すという決断が先にあれば、偽りのない本心からのミッション、ビジョン、目標の設定に至り、その結果、設定したミッション、ビジョン、目標を何が何でも達成したいと思えるようになります。

なお、3つの定義や特徴は以下の通りです。

概念	定義	特徴
コンフォートゾーン	慣れ親しんだ、安心・安全な領域	居心地はとても良いが、新しい刺激や挑戦がないため、現状維持となり成長は期待しにくい
ラーニングゾーン	未知の知識やスキルを積極的に学ぶ領域	失敗への不安は少しあるものの、自分の能力の枠を広げることで、パフォーマンスが向上しやすくなる
パニックゾーン	自分の能力やキャパシティを大きく超えてしまった領域	思考停止に陥ったり、自信を喪失してしまったりするため、学習や成長にはつながらない

「高い視座」を持つ〔重要度★★★〕

もう1つの前提条件として、「視座(物事を見る視点)」というテーマについても触れておきます。私たちの生きる世の中は極めて広く、そして人生は長いものです。この広い世の中や長い人生を、低い視座のままで歩もうとすれば、自分が進むべき道を誤るリスクが高いだけでなく、周りの人にも迷惑をかけてしまう可能性があります。だからこそ、自らの視座を少しずつ高めていくことが重要です。

視座は「どんなに高めても高めすぎることはない」と言えるくらい、人間の認識には大きな拡大の余地がありますし、視座を高くすることで、物事をより正確に判断できるようになります。

なお、高い視座を持つことの第一歩は、「自分の欲求を満たす」ことから構いません。決して自己犠牲を強いるものではありません。

自分自身の欲求が満たされて初めて、周りの人々のことに目が向き始め、他者への貢献を考えることができるようになります。このように、最初は自分自身の価値観や個人的な欲求、次に家族、そして仲間、自分が属する大学や組織、業界、日本、さらには世界全体へと、その視座を段階的に広げていければ問題ありません。仮に、世界全体に貢献していても、自分や家族が過度な負担をしていたら、あなたは幸せですか？まずは身近な方の欲求を満たし、徐々に広げていってください。

一方、視座が低いまま設定されたミッションは、達成したとしても真の充足感をもたらしません。例えば「毎月100万円稼ぐ」といった金銭的な目標を立てても、そのお金の先にある「本当に得たいもの」が明確でなければ、行動し続けるモチベーションは湧きませんし、いざ稼げたとしても真の充足感は何もありません。

これは合格後の進路選択においても同様です。なぜその道・その法人を選ぶのかを考えたとき、「低い視座」の場合、初任給や知名度といった目先の理由に終始してしまい、監査法人就活という短期決戦の中で進路を選び切る決め手を見失ってしまいます。一方、「高い視座」を持つことができれば、「どんな会計士になりたいか」から進路を選ぶ理由を明確に導くことができ、心の底から納得できる選択につなげることができるのです。

この節のPoint !

- ・制限を取り払い「自分の可能性は無限である」と認識することが目標設定の大前提である
 - ・少し背伸びをして確実に成長できる「ラーニングゾーン」への挑戦を決断する
 - ・自己の欲求を満たした上で周囲や社会へと段階的に視座を高めることが、強靱なミッションの構築に繋がる
-

第2章 ミッション(志)・ビジョン

(※以下「ミッション(志)」の表記は「ミッション」に統一)

「ミッション」の重要性[重要度★★★]

合格後の就職活動という短期決戦を乗り越えるためには、面接テクニックや情報収集術を学ぶよりも先に、確固たる「ミッション」を定めることが重要です。そして、それは「本気」かつ「高く」設定することが極めて重要です。

例えば、自分の軸を持って本気で進路を選ぼうとしている人が就職活動に臨む場合と、「みんなが受けるから」という軽い気持ちの人が臨む場合で、同じ就職活動にならないのは明白です。説明会での質問の質も、面接で語る志望動機の説得力も、まったく違うものになります。

どれだけ、心の底から本気で取り組み、また高いミッションを持てるかで、その後の行動が変わってくるのです。

「はじめに」でも触れた松下幸之助氏も「志を立てよう。本気になって、真剣に志を立てよう。生命をかけるほどの思いで志を立てよう。志を立てれば、事はもはや半ばは達せられた」と述べており、ミッションを本気で立てることが重要であると説いています。

また、幕末の思想家吉田松陰も、「志を高く、しっかり持っていれば、目指す学問を究めることができる」と門下生に説きました。その結果、彼の門下生の一人でのちに初代総理大臣となる伊藤博文は、大日本帝国憲法の制定に尽力し、近代国家の建設という難事業を果たすことになりました。

ここで注目すべきは彼らの功績の大きさよりも、「ミッション」が果たした役割です。

「ミッション」は不変です。本気のミッションを高く掲げれば、軸がブレることなく、ミッションに向かって行動を続けることができます。これは合格後の就職活動においても同様です。本気かつ高いミッションを設定していれば、合格発表から内定までの短期決戦の中でも決して軸がぶれることなく、限られた情報の中で一貫した進路選択や志望動機を貫くことができるようになります。

多くの人が志半ばで挫折してしまうのは、「ミッション」を本気かつ高く設定していないことが大きな原因です。最終ゴールがぐらついていれば、そこに至る過程もすべてがぐらつきます。そんな中立てた計画も、当然のように完遂することはできません。半端なミッションからは半端な結果しか生まれないのです。

とはいえ、本気かつ高いミッションを設定するのに躊躇する方もいらっしゃるでしょう。それは、コンフォートゾーンから出ることへの不安が影響しているのかもしれませんが。確かにコンフォートゾーンから抜け出すのは勇気がいることです。ただ、コンフォートゾーンにいることは幸せとイコールではありません。自分自身が心から望む幸せは、現状とイコールではないはずです。むしろコンフォートゾーンを抜けた先にこそ、自身の望む幸せの姿があるはずです。

また、コンフォートゾーンを抜けた先に、自身の可能性の広がりもあるはずです。可能性が広がれば広がるほど、ミッションに近づくことができます。人の可能性は「無限」です。自分の可能性をどこまで広げることができるか。可能性を広げた先にどんな未来が待っているか——

そんなワクワクするような思考ができるようになるのも、本気で高く掲げたミッションがあればこそです。

全ての出発点であり、最終結果に強く影響を及ぼすもの。それが「ミッション」です。

ここで、「ミッション」「ビジョン」「目標」の定義を整理します。

概念	定義・特徴
ミッション	ありたい姿・人生の終着点 抽象度が高い ミッションを達成することで、心の底から満足できることが大切
ビジョン	目指す方向性を具体化したもの
目標	ビジョン達成のための階段（マイルストーンゴール）であり、その道の途中にあるチェックポイントとして機能するもの

就職先の内定は「ミッション」や「ビジョン」ではなく、「目標」であることに注意してください。ミッション（ありたい姿）とビジョン（方向性）が定まれば、目標である「内定」を獲得する意義や、どの進路・法人を選ぶべきかの基準が明確になります。監査法人か、FASか、事業会社か——進路そのものも、ミッションから導かれる選択です。また、就職活動中の迷いや周囲の動向に流されそうになった際の「選択基準」にもなります。

内定のさらに上位に存在する「ミッション」を鮮明に描くこと——これこそが、短期決戦の就職活動を自分の軸で走り抜き、真の自己実現を果たすための絶対的かつ最大の推進力となるはずです。

この節のPoint！

- ・「本気」かつ「高い」ミッションを定めることが重要
 - ・ミッションを定めることが、就活の先にある長いキャリアで迷わないための軸となる
-

【具体例(偉人たちのミッション)】

偉人たちのミッションを以下にまとめました。ミッションは壮大である必要はありませんので、参考程度にご確認ください。

個人名	何をやった人か	人生ミッション
松下幸之助	松下電器産業(現パナソニック)創業者	「水道哲学」の実現。世の中に電気などの物資を、水道の水のように豊かつ安価に提供することで、社会全体の生活水準を根本から豊かにする。
吉田松陰	幕末の思想家・教育者(松下村塾)	困難を乗り越えるための「志」を貫くこと。国家や人々のために行動するという信念を持ち、教育を通じて日本の未来を担う人材を育成する。
ローズ・ケネディ	米国大統領(ジョン・F・ケネディ)の母	家族の領域において素晴らしいミッションを持ち、「世界のリーダーとなる子供たちを育てること」を自らの生涯の使命とした。
マザー・テレサ	カトリック修道女	「人生を人々の心のために捧げる」決心のもと、社会的な使命として献身を实践し、多くの人々から応援される生き方を全うした。

ミッションの見つけ方〔重要度★★★〕

関連ワーク: ワーク1「ミッションを見つける」(ワークブックP3)

本気かつ高いミッションを発見することは、今後の人生における「羅針盤」と「設計図」を得ることと同義です。では、どうすれば「ミッション」を発見できるのでしょうか。それは、自分自身の内なる声に従って、「**自分はどう生きたいか？」「どう生きたら心から満足できるのか？**」という根源的な問いに向き合い、「**願望**」を明確にすることで、ミッションを導き出すことができます。

ここで、このプロセスで注意すべきは、自身の過去の経験に縛られないことや、他者からの評価や世間の常識に流されないことです。

例えば「他の人はどういうミッションなのか？ミッションとはどういうものが良いのか？」と、周りを気にしてしまうと、永遠に答えは出ません。また、過去の経験に振り回されても未来は開けません。他人と過去は変えられませんが、自分と自分の未来は変えることができます。**人の可能性は無限です**。あなたの可能性を縛るものは何もありません。**大切なのは、何の制約もない状態で、自分の「内なる声」に耳を傾けることです**。

また、ミッションを「社会的な使命」や「立派な大義名分」と取り違えてしまうことがあります。もちろん世界平和や社会貢献といった高い志を抱くことは尊いことですが、多くの人にとってのミッションはもっと個人的なものです。自分を犠牲にしてまで大義を背負う必要はありません。「自分はどう生きたいのか？」「自分はどう生きたら心の底から満足した人生を送れたと言えるか？」という視点が、個人的な「願望」を明確にし、その「願望」こそがミッションを見つけるための重要なヒントになるのです。

ミッションが明確になったとき、法人研究やエントリーシートの作成、面接準備といった地道な作業は、単なる「内定のための作業」という枠を超え、あなたのミッションを実現するための「手段」となり、就活における推進力を一段と強めることができます。

この節のPoint !

- ・ミッションは自分の過去や他人からの評価を気にせず「自分はどう生きたいか」を制約なく問い続けて導く
 - ・社会的な使命よりも、まずは自分が心から満足できる個人的な願望を掘り起こすことが鍵
 - ・ミッションが定まれば、法人研究や面接準備の労力も「ミッションを実現するための手段」となり、就活への推進力が格段に高まる
-

ビジョンの立て方[重要度★★★]

関連ワーク: ワーク2「ビジョンを描こう」(ワークブックP5)

前節では「ミッションの見つけ方」について見てきました。

しかしミッションは「会計のプロフェッショナルとして世界に貢献したい」「今までにない新しい価値を創造したい」など抽象度が高く、すぐに行動に落とし込むことは容易ではありません。そこで必要になるのが、「ミッション」をより具体化する「**ビジョン**」を**明確にする**作業です。

本来、人生は一つの要素だけで構成されているわけではなく、複数の重要な領域(分野)から成り立っています。ここではビジョンを明確にするために、次の2領域に分けて考えてみましょう。

① 個人の領域

② 人間関係の領域

なお「お金の領域」も重要ですが、お金は上記の①と②の「結果」あるいはそれらを達成するための「手段」という側面が強いので、本節では参考情報にとどめます。

① 個人の領域(自分の可能性をどう広げたいか)

まず考えたいのが、「**限られた時間と命を、私は何に使いたい**か」です。ここでは、公認会計士としての専門知識やスキルを磨くことにとどまらず、「**自分の可能性をどこまで広げたいのか?**」を制限なく思い描いてください。

- 監査・税務に加えてコンサルティングやM&A支援へ領域を拡張したい
- 海外企業を担当できる語学力と国際会計の知見を身に付けたい
- 起業してまったく新しいビジネスモデルを世の中に提供したい

人には無限の可能性ががあります。制限が一切ない場合、心の底から満足するのはどういう状態になった時なのか? ミッション実現のために、自分の可能性をどこまで広げていきたいのか? すべて、個人的なことで構いません。

制限を外して描いたビジョンは、日々の就活準備を支える大きなエネルギーとなるはずです。

② 人間関係の領域(家族、仲間、社会との繋がり)

人間は本質的には集団に属し、他者と関わり合い、支え合って生きる生き物です。そのため、他者との豊かな関わりの中にこそ、深い幸福を見出します。たとえ、①の個人ビジョンの達成をしたとしても、家族や周りの人と不仲だったり、人間関係が希薄だったりすれば、心からの満足感は得られないでしょう。

つまり、次に考えたいのが以下の問いです。

「①で掲げたビジョンが実現したときに、誰とどのような関係を築き、どんな価値や影響を分かち合っていたいか？」

「個人」→「家族」→「仲間」→「社会」と影響の輪を広げられれば、自己重要感と幸福度は一段と深まります。

影響の範囲	ビジョンの例
家族	家族とどんな関係を築き、家族にどんな影響を与え、どんな雰囲気の家族でありたいかを考える 【具体例】 ・パートナーと海辺で穏やかな家庭を築く ・子供たちに多彩な体験を提供し、多くの可能性を与える ・「自分と一緒に家族でよかった」と言ってもらえるような、深い絆を結ぶ
仲間	仲間に対してどんな影響を与えたいか、仲間とともに何を成し遂げたいかを考える 【具体例】 ・得意な財務知識を活かし、仲間の起業プランを毎年複数件、実現に導く ・テック領域の仲間と組んで開発した会計AIサービスを全国へ展開する
社会	世の中で変えたいことや取り組みたい社会課題を考える 【具体例】 ・3年で100万人の高校生に「お金の授業」を届け、リアルな金融リテラシーを広める ・全国の中小企業1,000社と、学生のアイデアや最新テックをマッチングして、地域経済を底上げする

以上3つの視点から「〇年後の自分」を鮮明に想像してみてください。

監査法人の最前線で活躍している姿でも、公認会計士として独立している姿でも、まったく違う本来自分が行きたかった業界で切磋琢磨している姿でもかまいません。

将来、あなたは誰と一緒にいて、どのような関係性を築き、どんな方法で自己実現を果たしているのでしょうか？

明確なビジョンは、あなたを行動へと駆り立てる最良の地図になります。

【参考(私の理想とするライフスタイル〈お金の稼ぎ方、使い方〉)】

ビジョンを実現するための基盤として「お金」は不可欠です。なぜなら、富をどのように、どれだけ蓄え、その富を社会にどう分配するかは、人生の目的を構成する重要な要素だからです。ただし、お金はあくまでも自分のライフスタイルを実現するための手段であり、目的ではないため、本節では参考として位置づけます。

今から〇年後、あなたはどんな仕事を通じていくら稼ぎ、どんな家に住み、どんなライフスタイルを送り、稼いだお金はどのような使い方をするのでしょうか——具体的に自問してみてください。

人は、目先のことに关しては高い関心を払う一方、将来のことになればなるほど関心が薄れがちだと言われます。そこで、現状の能力や制約をいったん脇に置き、心から望む理想のライフスタイルを思い描いてみましょう。

人生の財政面におけるビジョンを明確にすれば、個人と人間関係の領域と相互に作用し合い、その実現に向けて力強く前進できるはずです。

この節のPoint !

- ・ビジョンは、抽象的なミッションを具体化した設計図
 - ・ビジョンは、個人(自分の可能性)と人間関係(家族→仲間→社会)の2領域に分けて制限なく描く
 - ・〇年後の自分を鮮明に想像すると、ビジョンは行動へと駆り立てる最良の地図になる
-

第3章 バリュー(価値観)

(※以下「バリュー(価値観)」の表記は「バリュー」に統一)

バリューとは[重要度★★]

第2章では、キャリアの礎となる「ミッション」を発見し、「ビジョン」を描きました。しかし、これらの「ミッション」「ビジョン」が自身の内面にある「バリュー」と矛盾すると、達成に向けた歩みは強いストレスを伴い、実現は困難になります。そのため、バリューも明確にした上でミッション・ビジョンとすり合わせる事が重要です。

バリューを一言で表現するなら、「物事の是非や優先順位を決める判断軸」です。ミッション、ビジョン、目標が定まっても、ビジョンや目標の達成に向けての手段は無数にあります。だからこそ、ミッション・ビジョンに直結する行動の取捨選択は極めて重要です。この選択がミッション・ビジョンの実現に近づく選択になっているだけでも、大きく前進できます。要するに「能力」や「才能」よりも大切なのは「判断軸」に沿った行動を取れるかどうかです。

【Column「人は1日に何回意思決定をしている？」】

私たちは、1日のうちに数多くの意思決定をしています。ケンブリッジ大学Barbara Sahakian教授の研究によると、人は1日に最大35,000回の決断(意思決定)をしているそうです。ミッション・ビジョンの実現に関わる行動に関して、正しい選択をより多く取ることができれば、その実現に大きく近づくことが実感できると思います。

さらにいくつかの研究結果を紹介します。

- 人が1日に使用する単語の数は、無意識に取捨選択された約16,000語(アリゾナ大学とテキサス大学の合同研究)
- 食べるもの・場所といった食事に関する事柄だけでも、人間は1日に226.7回の決断(意思決定)をしている(コーネル大学のJeffery Sobal教授らの調査)
- 車を1マイル(1.6km)運転するにつき、200回(意思決定)を超える決断をしている(米国労働安全衛生局の報告)

人間は、心の中のバリューと矛盾する生き方や目標設定をしてしまうと、無意識のうちに強いストレスや不満を感じ、否定的な感情や悲観的な思考に深く陥ると言われています。

例えば「家族との時間」や「心の平穏」を最優先のバリューとする人が、それに反するミッション・ビジョンを課した場合、達成は困難になります。

これは合格後の進路選びでも同様です。監査法人か、FASか、事業会社か。進路選びに唯一無二の正解は存在しません。したがって、自分のバリューに合った進路・法人・部署を選ぶことが、入所・入社後に力を発揮するうえで大事になります。例えば「家族との時間」や「心の平穏」を重視する方であれば、ワークライフバランスや勤務場所を丁寧に確認する必要があります。

ただ、ここで注意すべきなのが「時間軸」の捉え方です。短期的には「バリュー」に沿っていないように見える選択でも、中期的には「バリュー」に沿っている場合もあります。特にキャリアの選択においてはその点に留意してください。

具体的には最優先のバリューが「家族との時間」や「心の平穏」であっても、キャリアの初期には繁忙期のある部署で経験を積む選択が合理的な場合があります。一時的にそれらのバリューの優先順位を下げたとしても、専門性を確立することで中長期的には「家族との時間」や「心の平穏」を獲得しやすくなるからです。

その一方で、バリューと大きく乖離した環境を選び、心身を損なってしまっては本末転倒です。

このように、短期的な視点と中長期的な視点のバランスをとることが大事になります。

この節のPoint !

- ・バリュー = 物事の是非や優先順位を決める判断軸。まずミッション・ビジョンと齟齬がないか確認する。
 - ・人は1日最大35,000回決断する。バリューに沿った選択を重ねれば目標達成への大きな推進力になる。
 - ・短期ではバリューに沿わなくても、中期的にはバリューに沿うケースもある。
-

バリューの確立: ①「本物のバリュー」と「偽物のバリュー」を見極める[重要度★★]

自分の本物のバリューを見極め、それを言語化していくプロセスにおいてまず注意すべき点があります。それは、親や学校、社会など外部から刷り込まれた「偽物のバリュー」を、自分自身のバリューだと取り違えてしまうことです。

私たちは日常生活の中で、無意識のうちに目標設定を迫られる場面が多々あります。例としては、学生時代に両親や教師から「将来は何になりたいの?」と問われる場面、社会人として組織から目標提出を求められる場面などです。さらに、メディアが取り上げるカリスマや成功者の言葉に触れ、「彼らのようであれば成功しない」という思い込みを抱くことも少なくありません。しかし、スティーブ・ジョブズのような成功者を模倣しても、それは単なる表面的なコピーに過ぎず、自身の本質的な個性やバリューに基づかない行動には必ず無理が生じます。

このような「他人のバリュー」を参考にして、自らのバリューとして据えてしまうと、いつまで経っても本当の意味で心は満たされません。心理学における「選択理論」でも指摘されているように、人間の行動は外部からの刺激や強制に対する受動的な反応(外的コントロール)によって決定されるべきではなく、自らの内なる欲求を満たすための自発的な選択であるべきなのです。

では、自分の中にあるバリューが「本物」か「偽物」かを、どのように見分ければよいのでしょうか。その最も有効な基準は頭に浮かぶ「言葉」です。ある目標や行動に対し「～しなくてはいけない」「～すべきだ」という言葉が出てくるなら、それは他人からの期待や社会からの押しつけであり、あなたが本当に望むことではありません。一方、「どうありたいか」「どう生きたいか」という問いに対して「こうありたい!」「こう生きたい!」という純粋な欲求から自然と湧き上がるものは、あなたの魂が心から求める「**本物のバリュー**」といえます。

バリューにも絶対的な正解はありません。他人に話した時に全く共感されなかったとしても、自分が「こうありたい!」「こう生きたい!」と強く思えるものであれば、それは立派なバリューとして成立します。

「多数決に従わぬ唯一の正当な理由は、人の良心である」という言葉が示すとおり、世間の常識よりも自分の良心に従うことこそが正しい道なのです。

バリューの確立:②バリューを言語化して選択する[重要度★★]

関連ワーク:ワーク3「他者の行動を通じて自分の大切にしているバリューを考える」(ワークブックP7)

関連ワーク:ワーク4「バリューのキーワードを選ぶ」(ワークブックP7)

「本物のバリュー」と「偽物のバリュー」を見極める視点が得られたら、いよいよ「本物のバリュー」を明確な言葉として言語化します。

まず、ご自身の内面と対話しましょう。「どのような行動を取る人に敬意を抱くか」「どのような行動を取る人は許せないか」を観察すると、人生で譲れないバリューが如実に表れます。

このプロセスを経て、心にぼんやり浮かび上がってきた感覚を、明確な単語へと変換します。以下の代表的なキーワードの中から、人生において、そして公認会計士としてのキャリアにおいて最も大切にしたいと感じる言葉を複数選択してください。直感的に「これが私だ」「これこそ私が求めている状態だ」と魂に響くものを、いくつでも構いませんので選び出しましょう。

【バリューのキーワード】

カテゴリー	キーワード
人間関係・社会性・貢献	信頼、貢献、仲間、応援、尊敬、公平、共感、一体化、調和、やさしさ、愛、いたわり、援助、思いやり、感謝、謙虚、献身、家族
達成・成功・影響力	富裕、立派、権威、活躍、強さ、勝利、コントロール、リーダーシップ、達成感、完璧、最善、極める、努力、積み重ね
誠実さ・規範	誠実、真実、正直、透明性、ちゃんとする、正しい、正義、一貫性、完全、真理
内面・精神的安定	安定、落ち着き、バランス、ゆったり、忍耐、健康、健全、希望、純粋、素直
挑戦・行動力	好奇心、刺激、チャレンジ、冒険、自由、勇気、情熱的、勤勉、真剣
創造性・表現・成長	創造、表現、自分らしさ、自己表現、自己成長、教える、学び、向上心
感情・悦び・美意識	喜び、美、朗らか、優雅、笑い、感動、ポジティブ

バリューの確立:③バリューの優先順位を決定する[重要度★★]

関連ワーク:ワーク5「バリューに優先順位をつける」(ワークブックP8)

上記のワークを通じて抽出・選択した複数のバリューは、すべてが同等に重要というわけではありません。絶対的に優先したいものもあれば、相対的に重要度の低いものもあります。したがって、「自分が何者か」「人生において何を本当に望むか」を明確にするには、これらのバリューに優先順位を付けることが有効です。

「どれも大切だから順位なんてつけられない」と感じるかもしれません。しかし、「ミッション・ビジョンを実現するためにどれが必要か」という基準で重要度をランクづけしてみてください。そうすることで、あなた独自の「確固たる判断軸」が生み出されるのです。

このランク付けを行うことで、今後の人生において「どちらの道に進もうか」という選択の岐路に立った時や、短期決戦の就職活動において「複数の進路・法人のうちどちらを優先するか」「リクルーターや社員に何を確認すべきか」などの選択をする時に、迷うことが減ります。つまり、優先順位の高いバリューは「最終的な目的」に近づくためのブレない判断基準になるのです。

優先するバリュー	キャリアの軸と、就活での活かし方の例
健康・最善・努力	10年後も心身の余裕を保ちながら第一線に立ち続ける、そんなキャリアを軸にします。その姿から逆算して、法人比較では研修制度や繁忙期の働き方を重点的に確認し、説明会や面接には万全の体調で臨めるようスケジュールを組みます。
仲間・忍耐・謙虚	信頼できる仲間と支え合い、将来は自分が後輩を育てる側に回る、そんなキャリアを軸にします。その姿から逆算して、就職説明会ではチームの雰囲気や先輩の後輩の育て方を重点的に確認し、受験仲間とも情報を共有しながら準備を進めます。

この節のPoint !

- ・「～すべき／しなければ」は偽物のバリュー、「こうありたい！」と思える欲求が本物のバリュー
 - ・本物を見極めたら、敬意を抱く行動・許せない行動を手がかりにキーワードを選択
 - ・抽出したバリューに優先順位を付けると、進路・法人選びやキャリアの選択時に迷わず判断できる
-

ミッション・ビジョン・バリューの一貫性の検討[重要度★★]

関連ワーク: ワーク6「ミッション・ビジョンとバリューに一貫性を持たせる」(ワークブックP9)

上記のワークを終えたことで、あなたは人生の目的である「ミッション」、その具体的なイメージ像である「ビジョン」、そして内面的な判断軸である「バリュー」の3つを確立することができました。

このミッション・ビジョンの「目指したい自分」と、バリューから見た「現状の自分」の間にズレが生じることがあります。このズレを放置すれば、内発的な動機づけは徐々に失われ、最終的には就活準備の停滞を招きかねません。

したがって、このミッション、ビジョン、バリューの3要素は一貫している必要があるため、意識的にズレを調整し、一貫性を保つようにしましょう。

この調整方法としては次の3つが考えられます。

① ミッション・ビジョンをバリューに合わせる	例えばミッション・ビジョンでは「億万長者」を中心に描いていたのに、バリューでは「家族・安定・ゆったり」を選んだ場合、両者の間にはズレが存在します。その時、ミッション・ビジョンをバリューに合わせて、よりマイルドなものに変更することが考えられるでしょう。
② バリューをミッション・ビジョンに合わせる	例えば、現状のバリューでは「家族・安定」が最上位にあるものの、ミッション・ビジョンでは「世界を変える起業家」を目指しているとします。この場合、ミッション・ビジョンを実現するために、「挑戦」「成長」といったバリューを意識的に取り入れ、優先順位を上げることが求められます。
③ ミッション・ビジョンとバリューの双方を調整する	①②の方法を組み合わせるハイブリッド型です。ミッション・ビジョンを少しマイルドにしつつ、バリューも達成に必要な要素を意識的に組み込むことで、双方のズレを解消し、より高いレベルでの調和を目指します。

特にファーストキャリアの選択のように、人生の土台を作る重要な選択をする場合には、上記の3つの調整方法のうち、②のアプローチ、すなわちバリューをミッション・ビジョンに合わせるという方法を推奨します。なぜなら、ミッション・ビジョンは「ありたい姿、目指すべき方向性」という最上位の概念だからです。

バリューが、真に成し遂げたいミッションの実現を阻害している場合、そのバリューに固執することは自己実現の妨げとなりかねません。ミッション・ビジョンに挑戦し続けるために、あえて「挑戦」や「忍耐」といった新たなバリューを意識的に受け入れ、判断軸の優先順位を書き換えることが有効です。

もちろん、この「バリューの書き換え」は、決して容易なことではありません。なぜなら、これまで培ってきた判断軸を変えるには、自己との深い対話や痛みを伴うからです。しかし、人生の目的を真に実現しようとするならば、この自己変革のプロセスは避けて通れません。真の自己変革とは、時としてこれまでの自分のバリューの更新を伴いながら「ミッション・ビジョン・バリュー」の調和を図り、それを指針として第4章以下で説明する目標設定と定期チェックを実行することで成し遂げられるものなのです。

この節のPoint !

- ・ミッション・ビジョンとバリューの間に生じたズレを放置すると就活準備への動機づけが失われるので、一貫性の調整が不可欠
 - ・ズレの調整方法には、ミッション・ビジョンをバリューに寄せるか・バリューをミッション・ビジョンに寄せるか・双方を調整するかの3パターンが存在する
 - ・大きな決断に臨む場合は最上位概念であるミッション・ビジョンの実現に向けて、自身のバリューを書き換える自己変革が求められる
-

【Column「会計士のRole Model #1」大庭崇彦氏（テトラワークス代表取締役）】

1. 挫折からの柔軟な目標転換:「経済界のプロになる」

大庭氏は元々プロのサッカー選手を本気で目指していましたが、大学2年時にその道を断念するという大きな挫折を経験。しかし、そこで立ち止まることはありませんでした。「プロになった同期たちに違う方面で見返してやりたい」という反骨心を原動力に、公認会計士資格を取得し、「経済界のプロ」となるという新たな高い目標を設定しました。

2. 自身のバリューを目標に結びつける:「企業を育てる教師になる」

大庭氏は長年、IPO（新規株式公開）支援の分野で圧倒的な実績を残してきました。彼がIPO支援を目標に掲げた背景には、「教師になりたい」という昔からのバリューがあります。「出来が悪い子の面倒を見て、ぐれないようにしてあげたい」という教師像を企業支援に置き換え、「非上場という大人になる前の会社が、上場して大人な会社になっていくプロセスをサポートする」ことにやりがいを見出しました。

3. 「10年スパン」で区切るマイルストーン設定

大庭氏のキャリア形成で最も特徴的なのは、「10年スパンで何かに本気で取り組み、また10年経ったら別の何かに本気で取り組む」という期間を区切った目標設定です。

30歳の時	自分の成長に物足りなさを感じ、監査法人から独立してコンサルティング会社を創業。
40歳の時	「石田三成が徳川家康に戦いを挑んだのが40歳。それに比べれば自分の挑戦はたいしたことはない」と奮起し、テトラワークスの創業と、地元静岡での監査法人設立という2つの挑戦を開始。
50歳に向けて	「上場後も成長するための支援（時価総額向上の支援）」や「地元への恩返し（地方発企業の育成）」を掲げ、40代でムーブメントを起こすことを目標にする。

4. 目の前の仕事における短期目標:「期待値+1」

大きなビジョンだけでなく、日々の業務における目標設定も秀逸です。大庭氏は、「求められているものが50だったとしたら51以上のものを提供する」というルールを自分に課しています。独立当初、人がやりたがらない困難な仕事であっても「必ずやり遂げる」という目標を持って引き受け、期待以上の成果を出したことで、強固な信頼関係と次の仕事の依頼を勝ち取っています。

▽国見代表との対談記事・動画はコチラ！



<https://cpass-net.jp/column/jwxihmzq/>



第4章 ビジョンの解像度を高める

「ビジョンの解像度を高める」ことの効果〔重要度★〕

関連ワーク: ワーク7「ビジョンの解像度を高める4つのアプローチ」(ワークブックP11)

第2章および第3章を通じて探求・構築してきた「ミッション・ビジョン」を言語化し、「バリュー」を明確にし、すり合わせまで行いました。しかし、現段階ではまだあなたの強力なエンジンとして機能するには不十分です。合格後の就職活動という短期決戦、そしてその先の長いキャリアの中で常に機能させ、現実の行動レベルへと引き上げるためには、「**ビジョンの解像度を高める**」プロセスが極めて重要になります。

なぜ、ビジョンの解像度を高めることが重要なのでしょうか。理由は大きく3つあります。

① ミッションは不変、ビジョンは可変

ミッションは不変で、あるべき状態であり、抽象的なものであるため、多少ぼんやりしても問題ありません。一方、ビジョンはミッションを具体化したものです。具体的で鮮明であることが重要です。その**解像度が高まるほど、やるべき事が明確になります**。

② 脳の選択的知覚

私たちの脳は、日々膨大な情報を受け取りますが、すべてを均等に処理するわけではなく、**自分が設定した目標に必要な情報だけを選択的に探す「選択的知覚」という機能を有しています**。例えば「赤いスポーツカーが欲しい」とはっきり紙に書くと、脳は終始その車を意識し、行く先々で赤いスポーツカーを見つけることができるはずです。

合格後の就職活動においても同じメカニズムが作動します。内定というマイルストーンと、その先にあるキャリアの中で活躍する未来の自分の姿を具体的にイメージすれば、脳は法人研究や面接準備に必要な有益な情報を、説明会や座談会の中から継続的に引き寄せるようになるのです。さらに、目標達成後の自分をイメージしてワクワクするといった充実感は、日々の就活準備において前進し続ける強力な原動力となります。

③ 潜在意識を書き換えるトリガーになる

ビジョンの解像度を高めることは、私たちの「潜在意識」を書き換えるための強力なツールとなります。潜在意識とは普段は自分で自覚していない「無意識」の領域のことですが、ビジョンが明確になり、そのイメージが具体的にできればなるほど、無意識のうちに(潜在意識レベルで)ビジョン実現に向けた行動をとるようになります。つまり、常に頑張っているビジョンを意識しなくても、潜在意識レベルでビジョン実現に向けて思考し、行動するようになるので、ビジョン実現の可能性は格段に高まります。

合格後の就職活動という短期決戦を勝ち抜くには、ただ漠然と「内定が欲しい」と念じるだけでは不十分です。脳がはっきりと認識し、意識がその方向に向くレベルで言語化・可視化するプロセスが重要となります。

以下では、納得のいく進路決定という結果と、その先にある壮大なビジョンを、あたかも現実であるかのように脳に錯覚させるレベルで「可視化」し、潜在意識を完全に書き換えるための4種類の実践ワーク【ワークブック・ワーク7】をご紹介します。ご自身に合った方法を選択してください。

- ① ドリームリストをつくる
- ② ゴールイメージを文章にする
- ③ 未来の自分から現在の自分に手紙を書く
- ④ ドリームビジョンボード(コラージュ)をつくる

この節のPoint !

- ・ビジョンは具体的であるべきであり、解像度を高めるほど取るべき行動が明確になる
 - ・内定後のキャリアの姿を鮮明にイメージすることで、脳が働き就活に必要な情報を無意識に引き寄せることができる
 - ・未来の姿をあたかも現実であるかのように脳に錯覚するレベルの解像度で可視化して頻繁に触れることで、潜在意識がポジティブに書き換えられ、就職活動とその後のキャリアを支える強力なエンジンとなる
-

1. ドリームリストをつくる〔重要度★〕

人生全体を通じた願望を言語化する「ドリームリスト」を作成するという方法もあります。

就職活動、そしてその先の長いキャリアを支えるためには、「どうしても実現したい」という強い「欲求」や「憧れ」が不可欠です。紙に「やりたいこと」「欲しいもの」「叶えたい夢」を、すべて書き出す作業は、自分の世界を広げ、就活準備を続けるエネルギーを生み出します。

いざ書き始めると、5～10個くらいはスラスラと書けると思います。しかし、数を重ねるにつれて、「自分は本当は何を望んでいるのだろうか？」と筆が止まり、思考が硬直するという壁に突き当たるはずです。実はこれこそがこのワークの真の狙いであり、限界まで深く考え込む過程で、脳の奥深くに眠っている潜在記憶が刺激され、「本当のビジョン」が引き出されるのです。

アイディアが枯渇したら、ぜひ「青空思考」を活用してみてください。澄みきった青空を見上げた時のように、何でもできる気分になって、数年後の自分を思い描き、完璧な自分の姿を想像してみてください。「もし時間やお金の制約が一切なかったら何をしたいか」「もし絶対に失敗しないと保証されていたら、何に挑戦するか」と自問自答し、心の中にある願望を棚卸してください。

また、ここで書き出す内容は、決して社会的に立派なものである必要はありません。「タワーマンションに住みたい」「南の島で1ヶ月のんびりしたい」等、世間から見れば俗っぽい欲求であっても問題ありません。大切なのは、自分が心からワクワクし、感情が強く動くかどうかです。

ただし、その問いの後に、以下の問いも続けてみてください。

「それだけで、本当に心の底から満足できるだろうか？」

人間は本質的には集団に属する存在であり、他者との豊かな関わりの中にこそ深い幸福を見出します。「タワーマンションに住む」「南の島で1ヶ月過ごす」という夢を叶えても、それを家族や友人と分かち合わなければ、喜びは半減してしまうのではないのでしょうか。周囲と幸せを共有できるビジョンを描けてはじめて、本当の満足感と自己重要感が得られるのではないのでしょうか。

なお、どうしても「やりたいこと」が思い浮かばないときは、逆のアプローチとして「やりたくないこと」や「絶対に避けたいこと」をリストアップするのも有効な手段です。なぜなら、「一生満員電車には乗りたくない」「お金のことで我慢する生活は嫌だ」といった強い拒絶感の裏側には、あなたが本当に求めている理想の姿が隠されているからです。

【具体例】

物質的・経済的な夢

- 月収150万円、年収3,000万円を実現する
- 100坪の豪邸を手に入れる
- ポルシェなどの高級車を手に入れる
- 資産1億円を貯める

経験・ライフスタイルの夢

- スーパーカーを運転する
- クルーズ船で世界一周旅行に行く
- 海が見えるカフェを開いて、自家製ケーキを出す
- 早期リタイア(FIRE)を実現して、海外に移住する

家族や他者への貢献の夢

- 親をハワイ旅行に連れて行く
 - お世話になった人に、突然「ありがとう」を言いに行く
 - 昔お気に入りだった場所に、家族で行く
 - 子どもに最高の教育環境(海外留学など)を提供する
-

2. ゴールイメージを文章にする〔重要度★〕

この方法は、目標が達成されたまさにその瞬間を文章に落とし込む方法です。

就職活動を例に挙げれば、「合格発表後、自分の軸で選び抜いた第一志望の就職先から内定通知を受け取った瞬間」、あるいは将来「CFOとして自社の株式上場の鐘を鳴らした瞬間」などです。

① 3つのP方式による自己宣言

ゴールイメージを文章化する際に効果的なのは「3つのP方式による自己宣言」、すなわち「**Personal** (個人的)」「**Present** (現在形)」「**Positive** (明確で肯定的な文体)」でゴールイメージを書くことです。

【具体例】

「私は(Personal)、公認会計士として、経営者から真っ先に相談される存在になっている(Present)。数字の裏側まで見通す力で、クライアントの重要な意思決定を支えている(Positive・Present)。その第一歩として、〇〇年12月、自分の軸で選び抜いた進路を歩み始めている(Present)。」

あなたを「私」と呼べる人間は、世界に一人だけです。よって、「私は」というPersonalな主語から書き始めることで、自分事として意識することができます。

また、「〇〇している(Present)」と断言することで未来の出来事を「今起きている現実」として脳に認識させることができます。「～したい」「～になりたい」といった未来への願望よりも、ゴールへの意識を強く持つことができるでしょう。

さらに、否定形ではなく、肯定形で書くことも重要です。これは、不安や恐怖といった思考は、潜在意識に深く定着しやすいという厄介な性質を持っているためです。さらに、人は人生の中で、周囲からおおよそ148,000回もの「否定的な言葉(無理だ、ダメだ等)」を浴びているという研究があり、脳は初期状態で「限界」を感じやすい設定になっています。この強固なブレーキを外すには、意図的に強い肯定の言葉を浴びせ続ける必要があるのです。

② VAK理論に基づき描写する

ゴールイメージを現実のものとして脳に錯覚させるためには、ゴールが達成された光景を「五感」を使ってイメージし、記憶に定着させるやり方も効果的です。

ここで、VAK理論とは人の情報処理や学習スタイルを、視覚(Visual)、聴覚(Auditory)、体感覚(Kinesthetic)のタイプに分類し、それぞれのタイプに応じた学習・目標設定を行うべきとする理論です。

視覚タイプは「目」で見て覚えることが得意なタイプ、聴覚タイプは「耳」で聞いて覚えることが得意なタイプ、体感覚タイプは「体」を動かして覚えること、または実践を通じて身体的な感覚を掴むことが得意なタイプです。

自分自身がどのタイプに該当するかを正確に把握しておくことは学習や目標設定において大切になりますが、どのタイプであれ、ゴールイメージを文章化する際に、五感を伴う内容を入れることで、現実にはまだ達成していない目標であっても、**達成したときの最高の感情を「疑似体験」することができ、そのイメージを現実のものとして錯覚させることができるのです。**

【具体例】

「203X年、私は自分のチームを率いて、大型案件の最終報告会に臨んでいる。会議室に響く『ありがとう、本当に助かりました』というクライアントの声(聴覚)、隣で大きくうなづく後輩の成長した横顔(視覚)、報告を締めくくった瞬間の、静かに拳を握る確かな手応え(体感覚)。自分の軸で選ぶことを徹底した就職活動が、確かにこの景色につながっている。」

③ イメージ言語

イメージ言語とは、作成したゴールイメージ(目標)を一言で表すために極限まで凝縮した言葉のことです。これは、紙に書かれた詳細な情景を最初から最後まで丹念に読む代わりに、その一言を口に出すだけで全体のイメージが瞬時に湧き上がるような短いキーワードやフレーズを作っておくという手法です。短いため、いつでもどこでも簡単に口にすることができ、繰り返し目標を確認できるという利点があります。

このイメージ言語には、「**共通言語**」と「**感覚言語**」の二種類があります。

共通言語	誰もが理解できる言語 ex. 私は〇〇年12月、自分の軸で選び抜いた第一志望の法人から内定を得て、日本経済を支える監査のプロフェッショナルへの第一歩を踏み出す
感覚言語	自分自身の心と魂に深く突き刺さる、自分だけが理解できればよい言語 ex. 俺はできる・あの最高の景色を必ず見る

就職活動、そしてその先のキャリアを切り拓くためには、作り上げたゴールイメージを、実戦で使える鋭利な武器へと研ぎ澄ます必要があります。ご自身の「本当の自分」から湧き上がるイメージ言語を見つけ出し、それを心に携えましょう。たった一言のイメージ言語が、いかなる困難な状況下でもあなたを納得のいくキャリアという真の目標へと導く、最強の羅針盤となります。

3. 未来の自分から現在の自分に手紙を書く〔重要度★〕

次に紹介するワークは、プロフェッショナルとして成功を収めた「未来の自分」から現在の自分に手紙を書く——「未来からの手紙」です。

就職活動から入所後のキャリア初期にかけては、「自分はプロフェッショナルとしてやっていけるだろうか」という自己肯定感の低下や先の見えない不安が生じやすい時期です。自己肯定感を高く維持し、前進し続けるには、将来の成功した自分との心理的なつながりを構築し、「未来の自分はちゃんと成功しているから、今の努力は無駄にならない」という安心感と自信を自分に注入する「未来の自分から現在の自分に送る手紙」の作成が効果的です。

具体的なワークの手順としては、まず①**数年後の日付を設定し**、②**際限のない未来の自分を思い描きます**。前述の「青空思考」を活用し、澄みきった青空を見上げたときのように、「何でもできる」という感覚で、完璧な自分を想像してください。そして、もう一つのポイントは③**既に成功を実現した過去形で描写すること**です。

以下の具体例を参考にしてみてください。

【具体例】

「2033年9月1日。今日は、私が中心となって監査と上場準備を支援し続けてきた〇〇社の、念願の上場記念パーティー。会場を包む割れんばかりの拍手の音と、社長から『先生がいてくれたからこの日を迎えられました』と涙ぐみながら固く握手を交わした時の手の温もりは、一生忘れることができないだろう。ふと、数年前、合格発表を待ちながら法人研究と面接準備に走り回った日々を思い出した。あの時、不安に押しつぶされそうになりながらも、決して準備の手を止めなかった過去の自分に、心からの敬意と『ありがとう』という言葉を贈りたい。あの時のおかげで、今の私はこんなにも人に感謝される最高の景色を見ているんだ。」

①日付を設定するのは、単なる「妄想」を行動を伴う現実の「目標」へと変換するためです。明確な日付を定めることで、脳は無意識のうちに「いつまでに何をすべきか」というスケジューリングを行い、日々の学習行動に強い切迫感と集中力をもたらすのです。

また、②**際限のない未来の自分を思い描く**のは、「この完璧な未来をつくるには、今の自分に何が起こればいいのだろうか？」「何がどう変わればいいのか？」と自問自答することで、現状にとらわれない理想から逆算することができ、選んだ進路のさらに先にある本当に向かうべきビジョンが見えてくるからです。

さらに③「**過去形**」で書くことで、脳に目標達成の瞬間を「疑似体験」させることができます。現実にはまだ目標が達成されていないにもかかわらず、脳内では報酬物質であるドーパミンが放出され、その達成した最高の気分を「いま、ここ」で前倒しで噛みしめることができるのです。そして、この快楽をもう一度得ようとして、日々の準備や仕事を自律的に継続できるようになるのです。

4. ドリームビジョンボード(コラージュ)を作る〔重要度★〕

最後に紹介するのは「ドリームビジョンボード(コラージュ)」の作成です。人間は言語化された論理的な情報だけでなく、映像やイメージといった視覚情報からも強い刺激を受けます。特にイメージ優位型の人にとって、写真や絵を使って自分の夢や理想像を視覚化することは、極めて効果的なアプローチとなります。公認会計士資格等の大きな挑戦をする際に、目標を紙に書いて自分の部屋に貼る行為は、まさにこの視覚化の強力な効果を狙った典型例です。

具体的な作成手順はシンプルです。

インターネットの画像検索や雑誌の切り抜きなどを駆使し、あなたの感情が強く揺さぶられ、ワクワクするような写真や画像を徹底的に集めましょう。公認会計士として活躍する理想のオフィス風景、手に入りたいアイテム、住みたい家、憧れの海外の景色など、現状の制約や一切の妥協を排除して選び抜いてください。また、生成AIで画像を出力するのも一つの手段でしょう。

次に、少し大きめの用紙を用意し、その中央に「なりたい自分」や「人生で実現したいこと」を象徴するキーワードを力強く書き込みます。そこから放射状に、集めた写真や言葉をパズルのように配置して貼り付けていくと、あなたの内に秘められた無数の夢や願望が、一枚のボードの上に具体的なビジョンとして視覚化されるのです。

なお、ドリームビジョンボードは作成して終わりではありません。日常の中で常に見える場所に置くことも大切です(自分の部屋の壁に貼る等)。



ここまで、ビジョンを明確化するための4つの方法を紹介してきました。これらの方法でビジョンの解像度を高めてきましたが、ビジョンは作成するだけで終わりにしてはいけません。ビジョンは繰り返し見直すことで真の効果を発揮します。

ビジョンを見直す作業を行うと、視覚と感情を伴う言葉の反復によって、潜在意識は「すでに目標は達成されている」と錯覚し、強い信念を形成します。すると脳は、その信念と現実との強烈なギャップを埋めるために、選択的知覚をフル稼働させて必要な知識をスポンジのように吸収し始めます。さらに、その過程で絶えず分泌されるドーパミンが「学ぶこと＝快樂に向かう行為」とすると脳をプログラミングするため、苦しいはずの期日が迫った業務やプレッシャーがかかるプレゼンが、自律的で心地よい行動へと変容していくのです。

この節のPoint !

- ・ビジョンの解像度を高める意義: ①ミッションは不変だがビジョンは具体性が要 ②選択的知覚が働き必要情報を自動収集 ③潜在意識を書き換え行動エンジン化
 - ・ビジョンの解像度向上の4ワーク: ①ドリームリスト ②ゴールイメージ文章化(3P宣言+VAK+イメージ言語) ③未来の自分からの手紙 ④ドリームビジョンボード
 - ・ビジョンは繰り返し見直してこそ効果大
-

【Check ! CPAメソッドフレームワーク】

「合格後、どんな会計士になりたいのか」これを今の段階で言語化することで、就職活動の軸が定まり、面接で語る言葉に説得力が生まれます。

CPA会計学院では、CPAメソッドフレームワークという学習コンテンツをご用意しております。メソッドフレームワークはPart1～3から構成されていますが、このうち、Part1のワークを通じて、自分がどんなキャリアを歩みたいのかを深掘りすることができます。ぜひ本ワークを実践しましょう！

受講生専用サイトの上部バナーをクリック

CPAから受講生の皆様へ
生涯支援への取組み

詳しくはこちら

目標達成の技術を習得する！
必ず実践！CPAメソッド
フレームワーク

詳しくはこちら

トピックス



【Column「会計士のRole Model #2 藤田耕司氏(一般社団法人日本経営心理士協会代表理事)」】

1. 受験生時代から「合格後の差別化」を目標に構想する

藤田氏は大学時代に見た「企業のドクター」というポスターに惹かれて会計士を目指しました。そして見事合格し監査法人に入社しますが、日々の監査業務をこなす傍ら、なんと「受験生時代から構想していた、経営者と士業が集まる異業種交流会」を立ち上げました。その目的は「知識の幅を広げ、他の会計士との差別化を図る」こと。

2. 手段を目的化しない:「真の目的」を意識した目標設定

藤田氏が仕事をする上で最も重視していることが、「目的を意識し、最適な時間の使い方をする」ことです。彼は「売上や利益を伸ばし、お金を稼ぎ、組織を拡大する」といったビジネスの成長はあくまで目的を達成するための「手段」に過ぎないが、多くの人がそれを「目的」と勘違いしていると警鐘を鳴らしています。手段を得ることが目的化してしまうと、本当の目的を見出せないまま時間を使ってしまい、後で取り返しのつかない後悔をすることになります。

3. 日々の目標設定:質の高い「3つの努力」と「49対51の法則」

大きな目標だけでなく、日々の行動における目標設定も藤田氏は工夫してきました。藤田氏は、努力には「①実行努力(数をこなす)、②改善努力(PDCAを回す)、③革新努力(新たなチャレンジをする)」の3つがあるとしています。多くの人は①の量をこなす努力しかしていませんが、藤田氏は③で新たなことに挑み、うまくいかなくても②で粘り強く改善していく「努力の質」にも着目をして目標を設定しています。また、対人関係においては「自分のメリットが49、相手のメリットが51」になるように、価値を提供するよう心がけています。

4. 逆境を跳ね返す「ブレない信念に基づく目標」

藤田氏は監査法人時代から行っていた「心理学を絡めた経営コンサルティング」の成果に着目し、それを体系化して「経営心理士」という新たな資格を創設しました。創設当初は「会計士が心理学を教える?意味が分からん」と否定的な言葉を浴び、非常に辛い思いをしたそうです。それでも自分の道を信じ続け、今では当時否定していた人々も講座を受講するほどの大成功を収めています。

▽国見代表との対談記事・動画はコチラから！



<https://cpass-net.jp/column/career01/>



第5章 目標を設定する

関連ワーク: ワーク8「目標を明確化する」(ワークブックP16)

目標を設定する意義〔重要度★★〕

第4章までの取り組みにより、キャリアのゴールイメージと、その先にある人生のビジョンも明確になったと思います。この想いを現実の成果へと結実させるためには、現在の自分と短期・中期・長期の目標地点との道のりを定めて、進んでいく必要があります。

単なる「夢」に浸り非現実的なままで終わらせるのか、あるいは実現させるのか。その実行への転換こそが、短期決戦の就職活動において自分の軸で進路を決め切り、キャリアの第一歩を踏み出す者と、なんとなく説明会に足を運ぶだけで終わる者を隔てる分岐点となります。

目標達成の可否は、努力の量や才能だけでなく、その前段階における「目標設定」の精度でおおよそ9割が決まると言われています。

では、なぜ目標設定がより良い成果を出すために重要なのでしょうか？

① 自動達成メカニズム

脳の自動達成メカニズムとは、ささやかな目標でも壮大な目標でも、**ひとたび目標を明確に設定すれば自動的にそれを達成しようとする、脳に組み込まれた能力のこと**です。

つまり、曖昧な願望が具体的かつ明確な目標へと変換されたとき、人間の脳は初めてフルパワーで動き出すことができるのです。

② 選択的知覚

選択的知覚とは、①のメカニズムを正しく機能させるために、**脳内にアンテナが張り巡らされ、目標を達成するために必要な情報を引き寄せる機能のこと**です。

人間の脳には、日々膨大な量の情報が流入しますが、脳の容量の限界からそのすべてを処理することはできません。そのため、脳は「自分が必要としている」と認識した情報だけを選択して知覚するという機能を持っているのです。

脳の①と②の機能をまとめると、あなたが明確な目標を設定した瞬間、「自動達成メカニズム」のスイッチがオンになります。すると、そのシステムが目標に到達するための具体的な手段として、「選択的知覚」をフル稼働させます。その結果、日常の膨大な情報の中から、それまで見過ごしていた目標達成に必要な「専門知識」「チャンス」「ノウハウ」などを無意識のうちに次々と引き寄せるようになるのです。

逆に「なんとなく頑張る」「どこかに入れればいい」といった抽象的な目標だと、脳はどの情報を重要とみなしてよいか判断できず、限られた準備期間の中で方向感覚を失い、いたずらにエネルギーを消耗してしまうのです。

下記の節では、そのための実践的な目標設定の技術を体系的に解説していきます。

この節のPoint！

- ・目標達成の可否は目標設定の精度で9割が決まる
- ・具体的かつ明確な目標を設定した瞬間に、脳は目標に向けてフルパワーで動き出す
- ・自動達成メカニズムにより、膨大な情報の中からキャリアのゴールに近づくために必要な情報やチャンスを引き寄せる

目標を明確化する〔重要度★★〕

目標とは、ビジョンを実現するための階段（マイルストーンゴール）であり、その道の途中にあるチェックポイントとして機能するものです。

ビジョンと目標の具体例は以下の通りです。

ビジョン	年収3,000万円を稼ぎ、海外の海が見えるタワーマンションの最上階に住んでいる。M&Aの最前線で世界中の優秀なエグゼクティブたちをさらなる成功に導くため、成約まで伴走する。週末は家族や仲間と乾杯しながら、経済的自由と誇りに満ちた日々を送っている。
目標(10年後)	外資系コンサルのパートナーとして数十億円規模のクロスボーダーM&Aを次々と成約させるとともに、強固な資産ポートフォリオを築き上げている
目標(5年後)	シンガポールに駐在し、ビジネス英語を駆使して、世界中のCFO100名と強固な人脈を築く
目標(2年後)	自分の軸で選り抜いた第一志望の監査法人金融部門で、監査チームの一員として最前線の経験を積み始めている

また、「本当の目標を見つけること」と「目標を明確にすること」には、根本的な違いがあります。潜在意識に深く刻み込んだ壮大なビジョンを現実のものとするためには、頭の中の抽象的な願望を「今日やるべき具体的な行動」へと変換し、目標を明確化するプロセスが欠かせません。なぜなら、単に目標を掲げただけで行動が伴わない場合には達成に至らないからです。

目標を明確化し、行動に直結させるためには、以下の4つの要素が必要です。

具体的	誰が見ても解釈がブレない表現にすること AさんとBさんで解釈が違う目標は「具体的」とは言えない
定量的	達成できたかどうかを客観的に確認できる「具体的な数字」に落とし込むこと
期限の設定	短期(数ヶ月)、中期、長期(1年以上)それぞれの目標に期限を設定する これにより、限られた準備期間でもモチベーションを維持しやすくなる
優先順位付け	どの目標から取り組むか順番を決めること

また、「12月に内定を得る」という通過点の目標を掲げるだけでなく、「その先のキャリアでどこへ向かうのか」「どんな納得感で就活を終えたいか」という達成水準を考えることと、その目標を細分化することも大切です。なぜなら、複数の内定の中から自分の軸で選び切ることを目指す場合と、どこか一つに引っかければよいと考える場合で、やるべきことは大きく変わりますし、大目標を細分化しないと、残された準備期間でやるべきこと、日々やるべきことが不明確になるからです。

目標を細分化する際は、単に結果だけを求める「結果目標」だけでなく、それをいつまでに達成するかという「期日目標」、そして日々の具体的な行動レベルに落とし込んだ「ルーティン目標」を設定することが求められます。このように、大目標達成までのプロセスを綿密に練ってから行動することで、無計画に進めるよりも、結果的に最短ルートで目標を達成できるようになります。

就職活動においても目標設定力は極めて重要です。良い就職先に入りたいという抽象的な願望を具体的な行動へと変換するプロセスが不可欠であり、それは単に目標を立てるだけでは結果はついてきません。目標の設定に「具体的」「定量的」「期限の設定」が揃っているか、常に意識しましょう。

この節のPoint !

- ・抽象的な願望を今日やるべき具体的な行動に変換しなければ目標達成には至らない
 - ・目標の明確化には具体的・定量的・期限の設定の3要素が不可欠
 - ・大目標を結果目標・期日目標・ルーティン目標に細分化することで最短ルートでの達成が可能に
-

第6章 就職活動に向けた目標を設定する

関連ワーク: ワーク9「期日目標とルーティン目標を設定する」(ワークブックP17)

期日目標とルーティン目標〔重要度★〕

ビジョン達成に向けた目標には様々なものが考えられますが、ここではキャリアのゴールに向けた最初のマイルストーンである「納得のいく進路決定」に焦点を当てていきます。監査法人でも、FASでも、事業会社でも、進路がどこであれ考え方は同じです。

就職活動の準備において、特に重視すべきなのが「期日目標」と「ルーティン目標」です。

日々の準備を「期日目標」と「ルーティン目標」に分けて整理することで、自分が今やるべきことが明確になります。

期日目標とは「いつまでに何を終わらせるか」の目標で、3段階の設定を推奨します。合格後の就職活動を例にすると、

- ・長期目標: 12月中旬、自分の軸で選び抜いた進路を決め、キャリアの第一歩を踏み出す
- ・中期目標: 10月末までに志望動機の初稿と法人比較表を完成させるなど
- ・短期目標: 1週間で2法人の説明会・座談会に参加するなど

となります。

次に、ルーティン目標です。ルーティン目標とは「繰り返しやる、やり続ける」ことに重点を置いた目標を指します。

そして、ルーティン目標を実践する上で最も重要なカギが「習慣化」です。行動の習慣化こそが、目標達成に向けた成功の鉄則となります。

就活準備を始めたばかりの頃は法人研究に向かうだけでも強い意志の力が必要かもしれませんが、「習慣化するまで法人研究を続ける」と決めて継続することで、いつの間にか無意識のうちに準備を始められるようになります。

「人間は同じ行動を21日間続けると、習慣化する確率が飛躍的に高まる」という心理学的なデータがあります。そのため、学習の初期段階では、長続きしない「120%の努力」で息切れするよりも、「50%の努力」で確実に達成できることを毎日続けた方が、結果的に習慣化に結びつきます。最初は決して無理をせず、確実にできる行動から実践していくこと——これこそが強靱な準備習慣を作るための第一歩となります。

また、ルーティン目標を生活の中に組み込む際には、優先順位を決定する必要があります。優先順位の高い行動は必ずルーティンに組み込むというルールを設けてください。「毎日30分は法人・企業研究にあてる」「週に1回は就活の軸を見直し、想定問答を声に出して練習する」といったように、納得のいく進路決定に向けて現在、最優先でやるべきタスクを準備計画に含めて、必ず実行するようにしましょう。ルーティンを実行した後は、それをやりっぱなしにするのではなく、毎日必ず1分でも振り返りを行う時間

を作りましょう。この日々の「小さな達成感」と「自己評価」の積み重ねこそが、第7章で解説する「チェック(自己評価)機能」へと繋がり、あなたの就活の精度を飛躍的に高める、強力な推進力となるのです。

この節のPoint !

- ・目標は「いつまでに終わらせるか」の期日目標(最終・中期・短期)と「毎日やり続ける」ルーティン目標に分けて整理する
 - ・ルーティン目標達成の鍵は習慣化であり、小さく始めて毎日継続することが重要
 - ・ルーティン実行後は振り返りを行い、小さな達成感と自己評価を積み重ねることが就活の精度の飛躍的な向上につながる
-

目標に「バッファー」(余裕)を持たせる〔重要度★〕

就職活動において、当初立てた計画が寸分の狂いもなく進むことはまずありません。なぜなら、準備を進める中で、以下のような想定外の事態が生じるのは、ごく当たり前のことだからです。

- ・合否への不安による準備の停滞
- ・急な体調不良
- ・仕事や学業の予期せぬ繁忙
- ・面接日程の急な変更や併願先との調整

ここで多くの就活生が陥りやすいのが、「**完璧主義**」の罠です。

計画を緻密に立てすぎると、たった1日の遅れでも強い自己嫌悪に陥り、準備そのものを投げ出してしまふ危険性があります。行動を先延ばしにしたり、途中で挫折したりする人の多くは、深層心理にこの「完璧主義」と、それに伴う「失敗恐怖」を抱えています。だからこそ、最初から「**予定通りにいかなくてもリカバリーできる前提**」で計画を立て、行動することが不可欠なのです。

ここで例えば「毎日5時間就活準備をする」といった極端な計画は、多くの場合すぐに破綻します。予期せぬトラブルが起こることを前提とし、準備計画にはあらかじめ「**バッファー(余裕)**」を持たせておきましょう。

実際にバッファーの具体的な作り方は人それぞれですが、代表的な例は以下の通りです。自分に合った方法を見つけましょう。

- ① あえて80%程度の量で計画を立てる(やりたいことを詰め込みすぎない)
- ② 1週間で1日は予定を入れない日を作る
- ③ 1日の中で、1時間は予定を入れない時間を作る

特に②と③のように、空白時間を設けておけば、予定通りにタスクが終わらなかった場合でも、そのバッファの時間を使って遅れをリカバリーできるため、全体の計画が崩れにくくなります。

また、計画の実行段階では、時間のバッファを設けるだけでなく、**心のバッファを持つておくことも大切です**。なぜなら、心に余裕があつて初めて、定期的に進捗を客観的に評価し、計画を柔軟に見直す仕組み（PDCAサイクル）をうまく回すことができるからです（心に余裕がないと、計画からズレたときに自己否定に陥ってしまい、冷静な振り返りができなくなります）。

設定した目標に向かう過程で壁にぶつかったり、行動が停滞したりした場合には、「よりよい方法があるのでは？」と冷静に考え、準備の進め方や計画そのものを柔軟に見直す姿勢が求められるのです。

さらに日々の準備計画を立案する際にも、この「心のバッファ」の考え方を応用し、以下のような「2段階の目標」を設定しておくことをおすすめします。

- ・Must(最低限の目標):これだけは絶対にやる
- ・Want(理想の目標):時間と体力があればここまでやる

状況に応じて「Must(最低限)」だけでも死守することで、「今日も準備を継続できた！」という自己効力感(自信)が保たれます。

短期決戦を勝ち抜くには、こうした心のバッファから生まれる「心理的柔軟性(レジリエンス)」を備えた計画が必要です。予期せぬ障害や自己のコンディションの波をあらかじめ計画の一部として取り込み、目標の水準やアプローチの選択肢に幅を持たせることが重要です。

この節のPoint !

- ・不安の伴う準備期間では完璧主義や失敗恐怖による挫折を防ぐため、遅れをリカバリーできる前提で計画を立てることが不可欠
 - ・計画量を80%に抑える、空白時間を設けるなど、時間的バッファを設けることで全体の計画崩れを防止
 - ・心のバッファとして「Must」と「Want」の2段階目標を設定し、最低限の達成で自己効力感を維持しながら柔軟に計画を見直す姿勢が重要
-

差し出す「代償」を明確にする〔重要度★〕

準備計画にバッファを持たせても、1日が24時間であることは変わりません。準備にあてる時間は、いま何かに使っている時間から持ってくるしかありません。だからこそ、何を差し出すのかを先に決めておく必要があります。

ここでまずお伝えしたい重要な視点は、「長い人生のトータルで考える」ことです。論文式試験を終え、遊びたい気持ちを抑えて就活するという代償は確かにありますが、その先のキャリア全体で得られるものと比べれば、大きすぎる代償ではないはずです。

これを踏まえた上で意識してほしいのが、「代償の先払い」です。成果が出てから時間を空けるのではなく、先に空ける。到達できるかどうかは、この順番を守れるかどうかで変わってきます。

とはいえ、3ヶ月間、遊びも趣味もすべて断つ必要はありません。完全に断つ計画は、まず続きません。決めるべきなのは「何を、どこまで後ろにずらすか」です。

- ・友人と会う回数を、週1回までと決めておく
- ・趣味に使う時間を、面接が終わるまで短くしておく

この時期には、特有の迷いもあります。「どうせ落ちていたら、この準備は無駄になるのではないか」——これを言い訳にすると、少し面倒なことが出てきただけで手が止まります。ただ、ここで言語化した軸とキャリアビジョンは、結果がどうであれ自分に残ります。この準備の結果、公認会計士試験に合格したいという気持ちが強くなり、来年の合格可能性を格段に高めてくれるかもしれません。長い人生、この準備が無駄になることはありません。

また、法人・企業研究や自己分析に「面倒くさい」と感じる瞬間は何度も来るでしょう。ですが、この面倒に向き合う労力も、差し出すものの一つです。同じところで面倒だと感じている就活生は少なくありません。だからこそ、そこで手を止めずに軸の言語化を続けられるかどうか、その後のキャリアの差に直結します。

「代償を喜んで払う」という強烈な覚悟を、潜在意識にまで深く落とし込むためには、自分が立てた目標や計画をただ機械的にこなすのではなく、あなたのミッション・ビジョンを思い出し、強い感情を込めて自分自身に言い聞かせる必要があります。

とはいえ、最初は苦痛に感じるかもしれない代償の先払いも、日々の活動での小さな成功体験を積み重ねていけば、やがて活動そのものが楽しくなってきます。遊びの制限などの苦しい自己管理も、やがて確かな達成感へと変わっていくはずです。

自らが望む未来のために、何を「差し出す」のかをあらかじめ明確に決断しておくこと。これこそが日々のあらゆる誘惑に対して迷いなく「No」と言い切り、机に向かい続ける強靱な「克己心(こっきしん: 自分の甘えに打ち勝つ心)」を育む最大のカギとなるのです。

この節のPoint !

- ・限られた準備期間で進路を選び取るには、「代償の先払い」を覚悟しなければならない
 - ・面倒くさいという感情は、ライバルに差をつけるための代償を支払っていると認識すべき
 - ・自身のミッションやビジョンを踏まえ、予め何を差し出すかを明確に決めておくことが、日々の誘惑を断ち切り克己心を育む最大の鍵となる
-

【Column「会計士のRole Model #3 作田隆吉氏(オーナーズ株式会社)」】

1. 10年後の理想像から「足りない要素」を逆算して掛け合わせる

作田氏は「10年後に自分がどうなっていたかをイメージし、自分に足りていない要素を考えながら行動する」ことの重要性を語っています。彼自身、グローバルな仕事をしたいという目標から、最初は英語を全く話せなかったにもかかわらず毎日英語の勉強を積み重ね、監査法人で自ら海外出張の機会を掴みに行きました。さらに、「投資家や経営者の視点での数字の見方」を身につけるため、M&Aに強みを持つデロイトへ転職しています。

2. キャリアを4つのフェーズに分ける「段階的な目標設定」

作田氏のキャリア形成で特徴的なのは、目標を以下の4段階に明確に分解して進んできた点です。

1. プロフェッショナルとして、高いクオリティで案件をこなす
2. グローバルな仕事を高いクオリティでこなす
3. 自分で仕事を取る(フロントポジションを経験するためロンドンへ駐在)
4. ゼロイチで事業を作る(プロフェッショナルファームにおける集大成)

3. 自身の「軸」をアップデートし、心を奮い立たせる目的を見つける

作田氏は20代から30代半ばまでは「個人のスキルを磨くこと」を軸に目標を立て、プロフェッショナルとして一通りの経験を積みました。しかし、その後「残りの10年以上の時間を何に使うか」を真剣に考えた時、新たな軸を「中小企業の生産性向上や事業承継といった社会課題」に設定します。M&A領域のパートナーとして年収1億円を稼ぐ道もありましたが、社会課題という「自分を奮い立たせる何か」に向かって仕事をしたいと決意し、起業の道を選びました。

▽国見代表との対談記事・動画はコチラから！



<https://cpass-net.jp/column/q0xjhpa5/>



第7章 定期チェック

目標を定期的にチェックすることの効果〔重要度★★〕

目標達成には、定期的な「チェック(自己評価)」が不可欠です。なぜなら、チェックを通じて「理想と現実のズレ」にいち早く気づくことができれば、それを単なる「失敗」と捉えずに、次への「振り返り」や「計画の修正」のヒントに変えることができるからです。

目標達成のPDCAサイクルでは、この「C: Check(検証)」が特に重要とされています。チェックで見つけた改善点をその後の行動に反映することで、目標を達成できる可能性は格段に向上していきます。また、この目標達成のPDCAサイクルを高速回転することができるようになれば、目標を達成できる可能性はさらに高まります。ここで、定期的なチェックを行うことには、具体的に以下の3つの効果があります。

① 着実な進歩と自己管理能力の向上

自分でコントロールできる「行動目標(例:今日は法人研究シートを1法人分埋める)」を細かく客観的に評価することで、日々の進歩を確実に測ることができます。

② リスクへの備え(失敗への健全な向き合い方)

過去の失敗を分析する中で「無駄な行動」や「失敗の習慣」に気づき、今後の困難を事前に予測する「リスク管理の視点」を併せ持つことができます。

③ ネガティブ感情へのブレーキ

冷静な自己観察を行うことで、計画が遅れたときに陥りがちな「自分はダメだ」といった否定的な自己暗示にストップをかけることができます。

日々の行動を客観的に評価・検証できなければ、成功も人間的成長も望めません。チェックは、できなかった過去を責めるのではなく、未来の道を照らすための前向きで建設的な作業であり、壮大な目標を「現実」に変える技術なのです。

この節のPoint !

- ・定期的なチェックは理想と現実のズレを計画修正のヒントに変える、PDCAサイクルの要
 - ・客観的な自己観察により、自己管理能力の向上・リスクへの備え・自己否定の抑止という効果を得て目標を現実へと導くことができる
-

ミッション・ビジョンと目標の整合性を検証する〔重要度★〕

チェック(自己評価)のプロセスにおいて、最初に行うべき根本的な作業は、「ミッション」と「ビジョン」が自分の本心と一致しているかを検証することです。

就職活動が続けていると、設定した軸がいつの間にか、周囲の動向や就職先の知名度、一時的な感情などに流された「偽物の軸」にすり替わっていることがあります。だからこそ「これは本当に自分の心の底から望んでいるものか？」を定期的に問い直す必要があります。

もし目標に対して少しでも違和感や迷いを覚えるなら、それはあなたの心の奥底で静かに囁いている本心からの大切なメッセージであり、決して無視してはいけません。「本当に今のまま進んでよいのか？」という鋭い問いかけを自らに対して繰り返し行うことが求められます。

「ビジョン」が自分の本心と一致しているかを確かめる手法として、以下の2つが有効です。

①「なぜそれをしたいのか？」を深掘りし、夢の土台となる「ミッション」を再確認する

就職活動における目標は、あなた自身が個人的に強く望んでおり、それを達成することを考えると胸が躍り、嬉しくなるほど強く求めているものでなくてはなりません。人生の真の目的は、あなたが心から望むことをやっている延長線上にしか現れません。

② 目標を紙に書き出し、それを読み返したときの自分の「感情の動き」を観察する

本当に心から強く望む目標であれば、紙に書いたものを見ただけで達成している状況をありありとイメージでき、胸が躍るような高揚感が自然と湧き上がってくるはずです。もし、頭では理解していても心が全く動かないのであれば、それは一見具体的な目標のように見えて、実は行動を促す力を持たない、単なる「絵に描いた餅」になってしまっている可能性が高いと言えます。

納得のいく就職活動には、限られた時間の中での集中的な準備と、個人的な時間や楽しみの犠牲が伴います。だからこそ、その目標が、差し出す代償と引き換えにしてでも手に入れたいものなのか、ミッション・ビジョンと整合しているかを、このチェックの段階で深く問い直さなければなりません。他の誰かのためではなく、「自分が本当に望む目標」だと確信できたとき、その揺るぎない思いこそが、短期決戦の就職活動を最後まで走り抜く最強の原動力となるのです。

この節のPoint！

- ・就職活動の過程で目標が偽物にすり替わる危険があるため定期的にミッションやビジョンが本心と一致しているか検証する
 - ・目標の背景にある理由の深掘りや紙に書き出した際の感情の動きを観察し、心からワクワクする本物の目標であるかを見極めることが重要
 - ・時間や楽しみという代償を払ってでも手に入れたいと確信できる目標を設定してはじめて就職活動を自分の軸で走り抜くことができる
-

バリューと目標の整合性を検証する〔重要度★〕

ミッションとビジョンが本心と一致しているかを確認した次に不可欠なステップは、現在設定している目標や日々の準備計画が、あなたの「バリュー」と一致しているかを定期的に検証することです。

ミッション・ビジョンと同様に、目標もバリューと合致していることが重要です。日々の行動がバリューと矛盾するようであれば、無意識のうちに強いストレスや違和感を抱くことになるからです。準備を実際に進めてみて、違和感を覚えたなら、立ち止まり、計画を修正してみてください。その際、今の進め方の何が嫌なのかを、「自分のバリューとズレている部分はないのか？」という視点で考えることが、軌道修正の大きなヒントになります。

また、バリューは決して不変のものではなく、経験を通じて変化し、時間とともにアップデートされていきます。そのため、現在の優先順位を正確に把握するために、定期的に時間を取り、バリューの再評価を行うプロセスを繰り返しましょう。そして、常に最新のバリューを明らかにし、あなたにとって「本当に重要なこと」に従って目標を立て直していく必要があります。

日々の行動の「重要度」とは、単に緊急性が高いということではありません。あなたのミッション、ビジョン、バリュー、そして優先順位の高い目標の達成に「直結しているかどうか」を意味します。

進路や法人を比較する中で、「自分が本当に大事にしたいバリューはどれか？」を自問してみてください。それが明確になれば、進路選びの目的がはっきりし、本当に進みたい道へと自然と導き出されます。

自分自身のバリューの優先順位を見出し、それと完全に調和した決断を下し続けること——これこそが就職活動、そしてその後のキャリアにおける迷いや挫折を防ぐカギとなります。

この節のPoint！

- ・目標や日々の準備計画が自身のバリューとズレていると無意識のうちにストレスや違和感を生むため、定期的な検証と計画の軌道修正が不可欠
 - ・バリューは経験とともに変化するため、定期的に優先順位を再評価し最新のバリューに基づいて目標を立て直す
 - ・日々の行動の重要度をバリューや目標に直結しているかで判断し、それらと完全に調和した決断を下し続けることが挫折やスランプを防ぐカギ
-

チェックルールを作成する[重要度★★]

関連ワーク: ワーク10「定期チェックルールの作成」(ワークブックP21)

設定した目標が、本当に日々の行動レベルにまで正しく落とし込まれているかを、以下の3つの観点からチェックしましょう。

① 一貫性

キャリアのゴールと、その通過点である内定、そして今日の行動目標の間に、論理的な一貫性が保たれているかを確認します。

計画作りとは、「ありたいキャリア」という大きなゴールから逆算し、「いつまでに」「何をやるか」という具体的な「小さなタスク」へと分解していく作業のことです。

だからこそ、大きなゴールである「ありたいキャリア」、合格発表までの期間を分割して立てられた「中間目標」、就職先の情報を確認するといった「日々の目標」が一直線に繋がっており、それぞれが目標達成のための重要な一ステップとして機能しているかを評価しましょう。

② 難易度

設定した目標の水準が、現在の自分にとって高すぎず低すぎない、適切なレベルであるかを確認します。

目標を達成できない人の多くは、自分の実力を顧みず、いきなり達成不可能な高すぎる目標を立ててしまう傾向があります。高すぎる目標を設定すると、行動が伴わず、単なる「絵に描いた餅」に終わってしまう危険性があります。

最適な計画とは、今の自分がギリギリ達成できるかできないかの「ゾーン」内に設定されているものです。「少し背伸びをして頑張れば手が届く」という挑戦的な水準に目標を設定することで初めて、達成をイメージした際のワクワク感と、それに向けた具体的な行動を引き出すことができるのです。

③ 実行可能性

設定された計画が、「今すぐ取り組める」具体的な行動レベルにまで細分化されているかを確認します。もし目標が「頑張る」「良い就職先に入る」といった抽象的な状態のままだと、行動への落とし込みが不十分であり、実際の行動に移すことが難しくなります。

「面接で高く評価される」といった結果目標は、自分では完全にコントロールすることは難しいため、「毎日30分は法人・企業研究にあてる」「今週は2つの説明会・座談会に参加する」といった、自分が確実に実行できる行動目標」に注目することが重要です。

さらに、計画を立てて満足するのではなく、実行した行動に対して適切な評価や改善を行う「PDCAサイクル」が日々の準備にしっかり組み込まれているかどうか、併せて確認しましょう。

ここまで紹介した3つの観点から、定期的に自分の計画を見直してみてください。もし「ズレ」や「無理」が生じていると感じた場合は、次項を参考にしながら計画を柔軟に修正(アップデート)していきましょう。

この節のPoint！

- ・キャリアのゴールから今日の行動目標に至るまで、論理的な一貫性が保たれているかを確認する
 - ・今の自分が少し背伸びをしてギリギリ手が届く挑戦的な水準に目標が設定されているかを確認する
 - ・確実に実行可能な具体的な行動目標に細分化され、PDCAサイクルが組み込まれているかを確認する
-

修正・改善・再調整〔重要度★〕

前項までのプロセスを通じて、ミッション、ビジョン、バリュー、そして日々の準備計画の妥当性について検証してきました。

しかし、これらのチェックの一連の作業は、決して「過去の行動を反省し、計画通りに進まなかった自分を責めて落ち込むため」のものではありません。それは、キャリアのゴールへ向けた「次の行動」を最適化し、目標を達成できる可能性を高め続けるための、極めて前向きで建設的なプロセスであることを忘れてはいけません。

ここで、目標をチェックし、その後修正・改善・再調整する際に、意識すべき点を以下にまとめます。

1. 「できたこと・できなかったこと」を冷静に分析する

目標設定におけるPDCAサイクルを効果的に回すためには、まず「できた行動」と「できなかった行動」をリストアップし、「なぜそれができたのか」「なぜできなかったのか」を冷静に検証しましょう。このとき、他人の評価や周囲の就活状況といった外部の基準に一喜一憂するのではなく、まず自分自身で自分の行動を正しく評価するために、素直な自問自答を行う姿勢が求められます。

客観的な検証が終わったら、次に「もっとよいアプローチはないか」を考え、目標や計画の「再設定」へと移ります。短期決戦の就職活動において、目標を確実に達成できる人は自らの行動に対する「修正力」を持っています。一方、目標を達成できない人は、計画に少しでも狂いが生じると修正することを放棄し、そのまま諦めてしまう傾向があります。

実際に行動してみて違和感を覚えたり、計画通りに準備が進まなかったりした場合には、焦らずに一旦立ち止まり、計画を柔軟に修正することが重要です。具体的には「そもそも設定した目標の水準は適切だったか」「日々のタスクの量に無理はなかったか」と問い直し、今の自分のコンディションや準備の進み具合に合わせて計画内容を作り変える必要があります。

2. 「失敗」を「貴重なデータ」に変える仕組みづくり

就活準備の過程で生じる「失敗」や「停滞」に対する認識を根本から改めましょう。これらは決して自己を否定するための材料ではなく、未来の成功に向けた「貴重なデータ」に他なりません。過去の失敗を

分析することで、今後想定される課題を予め洗い出し、解決策を事前に用意しておくことが可能になります。

こうした日々の自己評価と計画の修正を機能させるためには、月に一度、数週間に一度といった定期的なスパンで「目標のチェックと更新の日」をルールとして設定し、目標を修正・更新する仕組みをスケジュールに組み込むことをおすすめします。準備がうまくいかなかった時にそれを単なる「失敗」と捉えるのではなく、冷静な「振り返り」や「計画の修正」によって、準備の流れを自律的に整えることが重要です。

合格後の就職活動という短期決戦は、最初に立てた計画をただ盲目的に遂行するだけで乗り切れるものではありません。日々の行動から得られた客観的なデータに基づく絶え間ない自己評価と、それに伴う柔軟な目標や計画の再設定の反復こそが、納得のいく進路決定、そしてその先のキャリアへの最短ルートを切り拓くための重要な要因です。

【Column「合格者アンケート」】

25年度論文式試験の受験生901名(合格者726名、不合格者175名)を対象としたアンケート調査から、以下のデータが判明しています。

- ・「答練・模擬試験の解き直し」を徹底した人は合格しやすさが2.8倍上昇
- ・「勉強方法の見直し」を高頻度(1日～数日ごと)で行った人は合格しやすさが2.5倍上昇

徹底的な「チェックの意識」が得られる成果にいかに影響を与えるか、お分かりいただけるはずです。

この節のPoint !

- ・チェック作業は次の行動を最適化して目標を達成できる可能性を高め続けるための前向きで建設的なプロセス
 - ・できた行動とできなかった行動の原因を冷静に分析し、自分のコンディションに合わせて計画を柔軟に作り変える修正力が求められる
 - ・失敗や停滞を未来の課題を解決するための貴重なデータと捉え、定期的に目標を修正更新する仕組みをスケジュールに組み込むことがキャリアのゴールへの最短ルートとなる
-

おわりに

ここまで、目標設定のための体系的な自己変革プロセスを伝えてきました。

「ミッションの発見」→「ビジョンの描写」→「バリューとの調和」→「解像度の向上」→「目標設定」→「日々の計画」→「定期的なチェック」

ここまで10のワークを通じて、自分のミッションを言葉にし、ビジョンを定め、バリューに順位をつけ、目標を今日の行動にまで落とし込んできました。書き出したノートを読み返してみてください。そこに書かれているのは、誰かの受け売りではない、あなた自身の言葉のはずです。

就職活動が始まれば、思うように準備が進まない日も、周りの動きに焦る日も来ます。先に進路を決めた友人がまぶしく見えることもあるでしょう。

そんなときは、このノートに戻ってきてください。他人と比べる必要はありません。判断に迷ったら、自分で書いたミッション、ビジョン、そしてバリューの優先順位が答えを出してくれます。

論文式試験後に遊びの誘惑を断って自己分析にあてる時間は、辛いかもしれません。しかし、この時間を「心から望むキャリアの一步目を自分の手で選ぶための先払いなのだ」という意識で挑みましょう。その毎日の積み重ねが、「この道は自分で選んだ」と言い切れる結果につながっていきます。

そして、ここで身につけた目標設定の技術は、就活が終わったあとも活用できます。入所・入社した先で最初の壁にぶつかったときも、数年後にキャリアを選び直すときも、その後のプロフェッショナルとして真の自己実現に向かうための「**一生涯の武器**」となるはずです。

私たちCPA会計学院は、皆さんの就職活動とその先のキャリアを徹底的にサポートします。

皆さんの内なる可能性が開花され、輝かしい未来を掴み取られることを心から祈っています。

参考文献一覧

- 青木仁志『超一流の書く習慣』、アチーブメント出版、2019年
- アンソニー・ロビンズ『アンソニー・ロビンズの運命を動かす』（本田健訳）、三笠書房、2014年
- 池努『トップ1%のアスリートだけが使っている目標設定の技術』、ギャラクシーブックス、2018年
- 伊藤賀一監修『折れない志』、リベラル社、2023年
- 倉持淳子『これだけ！SMART』、すばる舎リンケージ、2014年
- 嶋津良智『目標を「達成する人」と「達成しない人」の習慣』、明日香出版社、2014年
- 田中美和子『目標設定：未来の自分へのラブレター』、2026年
- 武内教宜『ダイエットは「目標設定」が9割』、ごきげんビジネス出版、2017年
- ドクター・ジョン・F・ディマティーニ『ザ・ミッション 人生の目的のを見つけ方』、ダイヤモンド社、2012年
- ナポレオン・ヒル『成功哲学』、きこ書房、1998年
- ナポレオン・ヒル『携帯版 思考は現実化する』、きこ書房、2005年
- 西剛志『「やりたいこと」のを見つけ方』、PHP研究所、2023年
- 原田隆史『成功の教科書 熱血!原田塾のすべて』、小学館、2005年
- 平土井俊『「自分を変えたい！」と思っている人のための「目標設定の教科書」』、2023年
- ブライアントレーシー『ゴール』（早野依子訳）、PHP研究所、2006年
- 本田健『人生の目的』、大和書房、2014年
- 松下幸之助『道をひらく』、PHP研究所、1968年
- 松橋良紀『あなたも必ず実現できる！ 目標設定の鉄則』、マガジンハウス、2011年
- 水真涼『本当の使命のを見つけ方』、ミッションパブリッシング、2025年
- 水野敬也『夢をかなえるゾウ1』、文響社、2020年
- 八木仁平『世界一やさしい「やりたいこと」のを見つけ方』、KADOKAWA、2020年
- リチャード・H・モリタ『マイ・ゴール』、イーハトーヴフロンティア、2000年
- リチャード・H・モリタ、アーサー・R・ペル博士『目標設定練習帳 新装改訂版』、イーハトーヴフロンティア、2006年
- レバランド・サトシ『「ラストミッション」のを見つけ方』、ヒカルランド、2024年