

漫画「銀のアンカー」に学ぶ  
就活脳の作り方（3）

辻 秀一

集英社インターナショナル ウェブ立ち読み

第3章

”就勝つ“の極意  
17の脳

『銀のアンカー』×『フロー理論』＝『就勝つ』

17項目にわたる、この勝利の方程式を見ていきましょう。

『銀のアンカー』のいくつかの場面を実例にして、

登場人物たちがいかにライフスキルを高め、

フローな状態を作り出すことによって、

就活成功に向けて、いかに進んでいけばよいか。

具体的に分析、アドバイスしましょう。



つまり  
面接とらうのは

徹底的に  
自己否定される  
ことなんだよ

# 1 《理屈より実践》

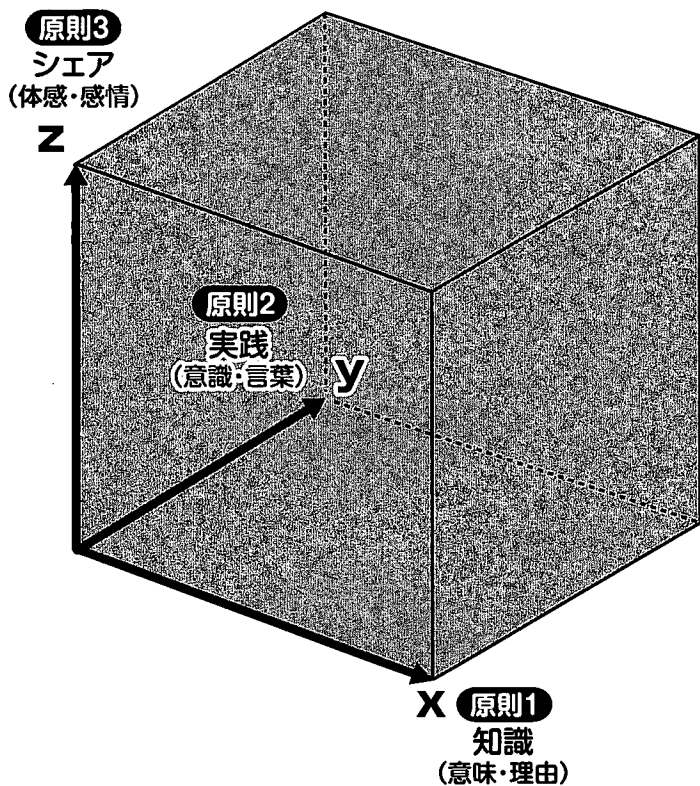
さて、いよいよ実際の就職活動に向けて、「銀のアンカー×フロー理論」による辻メソッドに基づく最強のアドバイスを展開していきます。人生の勝利を手に入れるためのあなたの就職活動が始まります。それは、どのようにして始まるのでしょうか。考えること？ 調べること？ 違います。具体的な第一歩を踏み出すことで就活はスタートするのです。

まず行動を起こすこと。このことの大切さは、すでに何度か述べました。大学3年になって就職活動を始めた北沢千夏は、白川にはじめて会ったときに、「女子アナになりたい」と、自分の夢を語ります。「内定の可能性、あると思います」と白川に言われて本気で女子アナを目指すことを決めた千夏は、さっそく女子アナになるための登竜門・アナウンスセミナーに応募します。それを見た白川は、就活の目標が定まっていないうちに田中に向かってこう言います。

「普通の学生は、信頼できる人がアドバイスしたからといって、あんなふうには即行動を起こしません。必ず懐疑的になったり不安になったり、もっと詳しく説明を求めたりします。ところが彼女は違う。行けと言ったらゴーです。思ったら即行動の瞬発力を持っている。そこが彼女の最大の魅力。行動を起こすための理由や裏づけを考えてはいけません」

そう。「行動を起こすための理由や裏づけを考えてはいけません。ノンフロー状態を作り出すものは脳の認知機能であり、行動を起こすことを躊躇させたり、否定的な（かつ合理

## 「ライフスキル」を磨く三原則



心をフロー化させる「第二の脳」を作るには、  
「知識」「実践」「シェア」が必要

的な)理由を見つけて、行動しない自分を作り出すのも同じ認知機能。そして、フローになるとは、この認知機能の縛りから解放された「揺らがず・とらわれず」の状態になることなのです。しかし、それだけではありません。ここでは、さらに踏み込んで「ライフスキルを磨く3原則」について解説したいと思います。

ライフスキルを身につけるとは「習慣化する」ことだと先に述べましたが、それはつまり、いつでも・どこでも自分の心をフロー化できるよう自動化し、再現性を高めていくことです。ライフスキルとは、文字通り「スキル」訓練によって得られた機能」なのです。

また「行動を起こすための理由や裏づけを考えてはいけない」と言いましたが、それはライフスキルを習慣化し身につけていく上でも同じです。ライフスキルとは「ただ実践する」「そうすれば必ず心がフロー化する」というもの。それこそが存在価値なのです。つまり「どうして?」「なぜ?」を外側に求めてライフスキルを議論する必要はないということ。「これは心をフロー化するために必要な脳の機能なのだ」と素直に受け止めていくことが重要なのです。そこに理由はいらぬのです。

ライフスキルを磨く3原則とは、まず「知識」、そして、その知識を行動することで習慣化していくこと、すなわち「実践」、そして、知識を得て実践することで生じた体感や感情を言葉にし、誰かに話す、つまり「シェア」すること。この「知識」「実践」「シェア」の3原則をセットにすることで、ライフスキルが「脳のスキル」という形で身につくのです。



ところが  
彼女は違う  
「行けと言ったら  
ゴー」です

思ったら即行動の  
瞬発力を持っている  
そこが彼女の  
最大の魅力

大学3年になって就職活動を始めた北沢千夏。白川義彦にはじめて会ったとき、「女子アナになりたい」と言います。姉の冬美は「遅すぎる、無理」と大反対。それでも千夏は、白川の「内定の可能性、あると思います」という言葉を信じて走り始めます。いっぽう、田中雄一郎は目標がまったく定まらない。そんな田中に白川は「就活はまず動くこと、アクションを起こすこと」と説きます。 図第1巻・4話「アクション」

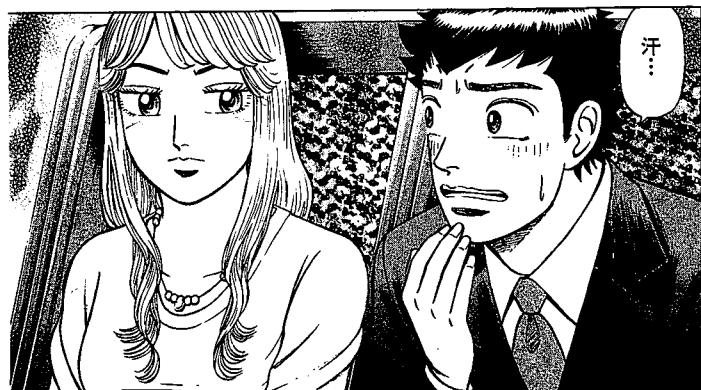
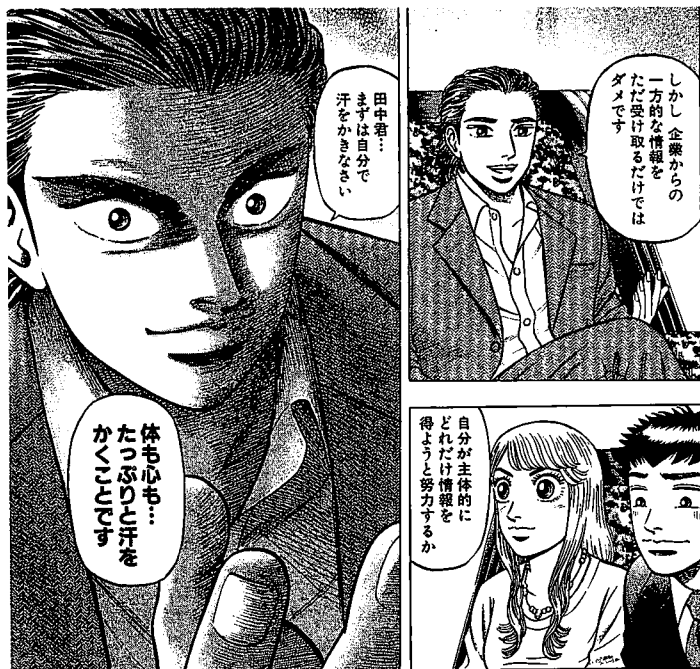
まず、知識はどんなことにも当然、必要なものです。自分の心をフローな状態にすることも、フロー化のメカニズムという知識がなければ不可能です。しかし、大切なのは「知っている」ということと「スキルを身につけた」ということは、まったく別の話だということ。

白川に「就活はまず動くこと、アクションを起こすこと」と言われ、OB訪問がどれだけ就職活動において重要かを説かれた田中雄一郎でしたが、結局、OB訪問のステップをすっ飛ばして、ネットで見つけた人材派遣会社の企業セミナーに参加してしまい、そこで会社側の演出にまんまと乗せられてしまいます。頭の中ではOB訪問の大切さを認識していながらも、結局、実行に移さない。これでは「知らない」と同じです。

フロー化のメカニズムを知っているだけではフロー化は起こらないという当たり前のことを改めて認識してください。

そこで必要になるのが、2つめの原則「実践」です。思い出してください。いま、あなたが身につけているスキルはすべて、実践することであつたものになつたはずですよ。自転車で乗れることも、ピアノが弾けることも、あなたが得た知識を行動に移して訓練（実践）したからこそ、いつでも・どこでもそれができるようになつた、つまりスキル化したのです。「知識」と「実践」はまったく別ベクトルのものだと、しっかり頭に刻み込んでください。

そして、3つ目の原則「シェア」。自転車やピアノの例を挙げたように、知識と実践がすでに何らかの形でみんながやっているものであるのに比べると、このシェアは耳新しいものに聞



結局OB訪問に行かず、ネットで見つけた人材派遣会社の企業セミナーに参加してしまった田中。彼がOB訪問しないことを見越していた白川は、田中が「でも、企業セミナーに参加しました。とても活気のある会社でした」と報告すると、「企業セミナーは単なるパフォーマンス。田中君、まずは自分で汗をかきなさい」と厳しく言い放ちます。 図第3巻・19話「汗」

こえるかもしれませんが。シェアとは、知識と実践によって得られた感情や体感を他者に伝え、分かち合うということです。これがなぜ大切かというと、人間の脳の仕組みは、言葉にして誰かに話すことでより強く印象化されるようにできています。評論家の小林秀雄は「人にうまく伝えられないものは、やがて自分でもわからなくなる」と言っています。逆に、誰かに話しておいたおかげで忘れずにすんだという経験は誰にでもあるでしょう。つまり、シェアによって、フロー化につながる「プラスなもの」がより確かなものとなり、脳のなかにスキルとして形成されていくのです。

白川と大学生たちのネットワークが大きくなってきた頃、ある日、白川が面接官となり模擬試験をやることになりました。直接面接指導をしてもらえると聞いて大学生たちは喜びますが、白川は、その前に「皇居を一周、走ってこい」と、彼らに命じます。

白川に「皇居を一周、走ってこい」と命じられた学生たちは理不尽さを感じながらも、一緒に走ります。そう、彼らは文字通り体感をシェアします。この共通の体験を彼らが振り返って語り合うとき、白川が伝えようとした就活の極意は、ひとりで体験して、その体感を誰にも伝えずにいる状態よりはるかに強く印象化されるのです。

このように解説してくると、ライフスキルというものが、自己啓発を促す書籍やセミナーから単なる情報を得ることとは違うものだとわかるはずですが、それらの書籍やセミナーの多くは、いま挙げた3原則でいえば「知識」のみにフォーカスしています。そして知識は、得ただけで



面接指導の前に皇居一周を命じられる大学生たち。「スーツに革靴では…」と文句を言う彼らに対し、白川は「クライアントとの約束の時刻が迫ってるのに渋滞でクルマが進まない。そんなときどうしますか?クルマを降りて走るんだよ!スーツ姿では走れないと言うヤツは就活なんてやめちまえ!!」と厳しい声を上げます。■第7巻・52話「皇居一周」

は1カ月後にそのほとんどが忘れられ失われてしまうのです。

知識は実践とシェアによってスキル化する。行動を起こすことがいかに大切かということです。実践するのはそれ自体がライフスキルですが、今後ほかのライフスキルを身につけるためにも重要なキーワードとなるものだとこのことを、頭にたたき込んでおいてほしいと思います。

## ●《就勝つ》実践のポイント①

漫画『銀のアンカー』のなかでも北沢千夏、田中雄一郎は同じく就活中の他大学の学生たちと定期的に会い、情報交換（そして自分が就活で得た体感をシェア）していますが、これは非常に大切。インターネットでの情報収集をすべて否定するわけではありませんが、企業のオフィシャル・ホームページはキレイゴトばかりだし、就活コミュニティの匿名情報を信じきってしまふことは危険ですらあります。ネットだけでなく、フェイス・トゥ・フェイス（Face to Face）のリアルな勉強会で情報をシェアすることが就活の成功には欠かせません。

アクション1

知るとやるは違う！  
どんなことも  
実践したら  
体感を大事にしよう。

## 2 《自己批判より自己啓蒙》

就職活動で企業に提出するエントリーシートには必ず自分の「長所・短所」を書き込む欄があります。志望する企業に対して自分を紹介し、アピールする第一歩と言っていいでしょう。しかし、じつは、自分で自分の長所・短所を客観的に把握することは難しいもの。そして、ここにも脳の認知機能が介在しています。

エントリーシートを書くためのレッスンとして白川義彦に「自分の長所と短所を書いてみなさい」と言われた北沢千夏と田中雄一郎ですが、ふたりの書いたものは似たり寄ったり。しかも、短所の欄に「生真面目である」「ひとつのことに執着しすぎる」「気を使いきる」とありました。これらはいずれも裏を返せば長所です。白川に「短所はないと言っているようなもの」と指摘されると、千夏は「就活関連本には『自分を最大限アピールしろ。自己否定はネガティブな印象を与えるから控えろ』って……」と反論します。それに対して白川は至極当然のことを言います。

「だから面接会場は自分をよく見せようとする人で溢れ返るのです。面接官、特に人事担当者は、そんな学生に1日何百人も会ってうんざりしています。

企業が求める人材とはズバリ、部下として使えそうなヤツ。プラスの面とマイナスの面、ふたつ重なり合っているのが人間。そのことを自分で客観的に認識できる人が『部下として使え

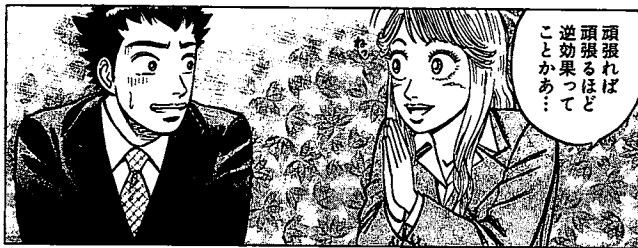
『そんなヤツ』、つまり社会で求められる人材なのです」

私が「長所・短所を客観的に把握することは難しい」と言ったのは、認知の脳では白川の言った「プラスの面とマイナスの面、ふたつ重なり合っているのが人間」ということを受け入れるのが苦手だからです。

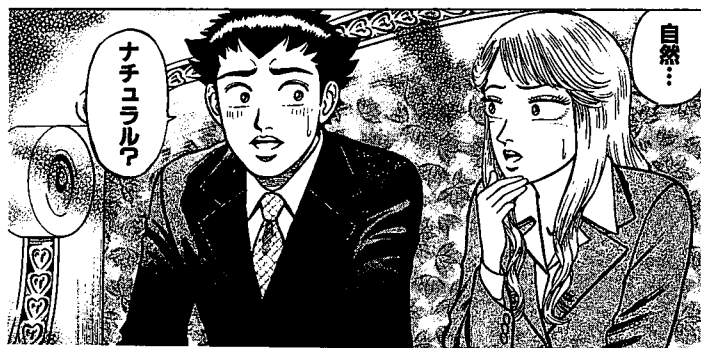
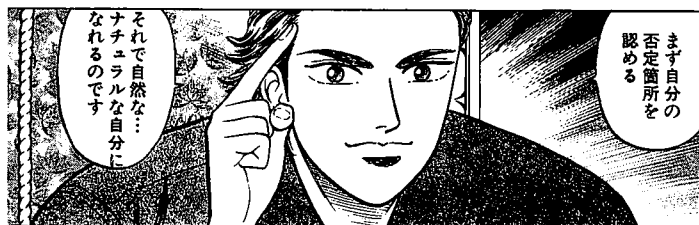
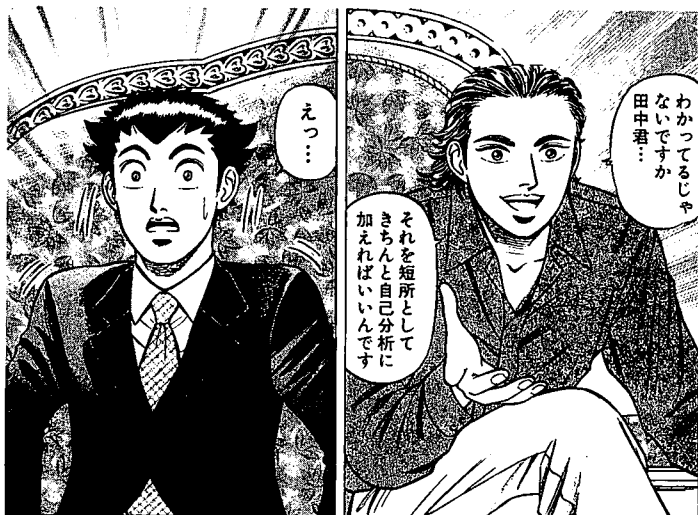
認知機能は、自己を分析して長所・短所と意味づけしながら、それらを個別に挙げていくことには適していても、長所も短所もひっくるめた「自分丸ごと」を受け入れること（自己受容）には不適なのです。また、千夏の言う就活関連本に書いてあることを鵜呑みにして「自分を最大限にアピールしよう」ということを念頭に置いた状態で、自分の長所を挙げた脳と同じ認知機能で自分の本当の短所を知ることが不可能と言ってもいいでしょう。それが人間の脳というもの、特に認知機能の正体なのです。

では、本当の短所を知るために、自分を丸ごと受け入れるために、どうすればいいのか。

白川の話聞き、田中はフウとため息をつきながら「自分をよく見せようとするのは逆効果といわれても、僕みたいに特徴のない、目立たない人間はどうすれば……。背も低くて、身体も細いし、顔も幼い……。と眩みます。ところが、それを聞いた白川は「わかっているじゃないですか。それが君の欠点ですよ」と言います。このとき、田中は脳の認知機能から離れ、素直に自分を受け入れていたのです。



北沢千夏と田中雄一郎に自分の長所と短所を書かせてみた白川義彦。ふたりの答えは似たり寄ったり。しかも、短所の欄に「生真面目である」「気を使いすぎる」など裏を返せば長所ととれる答えを書いていました。これに対し白川は「まず自分の否定箇所を認める。それによってナチュラルな自分になれるのです」と指摘します。 圖第2巻・11話「自己分析 その2」



つまり、このとき田中はフロー状態に近づいています。「背が低い、身体が細い、顔が幼い」とネガティブに聞こえることを言っていますが、前にも述べたようにフロー理論はポジティブ・シンキングとは違います。どうポジティブに考えようが、背は高くならない。変わらないものは変わらないこととして受け入れ、その状況に即した最適・最高・最良のパフォーマンスを發揮する、それがフロー状態になるということです。

自分を受け入れられないでいるということは、本当の自分を知らないということです。自分を知らなければ、自分の最高のパフォーマンスは發揮できません。

そもそも長所や短所というのは後からつけた意味づけにすぎません。人にはいろいろな側面があります。まずはそれらをすべて受け入れるというライフスキルが重要なのです。そもそも、すべてがダメ、最悪などという人はいない。「どんな人も皆、素晴らしい」のです。でも、もっとよくなることができる。そう考えることがライフスキルを習慣化し身につける上では大切なのです。

「欠点を含めてそれが自分だ」とまずは自己受容しましょう。欠点があるからダメではないのですから。つまり、そのためには欠点を自分で把握できていなければなりません。脳の認知機能を離れ自分を丸ごと受け入れる、自己受容することがそこには求められるのです。

自分を丸ごと受け入れ、欠点を的確に把握できる人間は当然、企業が求める人材でもありません。それは、仕事とはつねに最初から巧くいくものばかりではなく、巧くいかないときにはそ

の問題点を洗い出し改善していくことが必要だからです。そして、自分が一生懸命にやっている仕事ほど、自分の欠点を客観的に把握するのが難しいのと同様、問題点を見つけにくいのです。だからこそライフスキルが必要になるのです。「自己受容」のライフスキルを身につけた人間は、企業にとって非常に大きな価値を持った存在なのです。

### ●《就勝つ》実践のポイント②

「エントリーシートの短所の欄に『優しすぎる』とか書いてあるとムツとする」。これは実際に採用の現場にいる企業の人事担当者の言葉です。それは、質問に対する答えになっていないのと同時に、企業の側からはそれ以上、何も言うことがないからです。その短所を、どう仕事に活かしていこうと考えているかが大事。それを一言、短所の欄に書き加えることです。たとえばマスコミ志望なら「飽きっぽい」という短所も「つねに新しい刺激を求める」という形で仕事に活かすことも可能なのです。短所の欄に、もう一言、書き込むことを企業は求めています。

素直に自分の  
すべてを見つめ、  
カッコつけずに  
書き出してみよう。

### 3 《理由より思い》

理由と思い……。理由というのは、言い換えれば「外的要因」。そして思いは、その人の「心のなか」にあるもの。

つまり「理由があるから、やらない」というのは、自分の外部にある状況に揺らぎ、とらわれている明らかなノンフロー状態なのです。

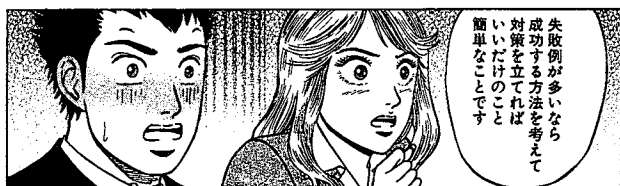
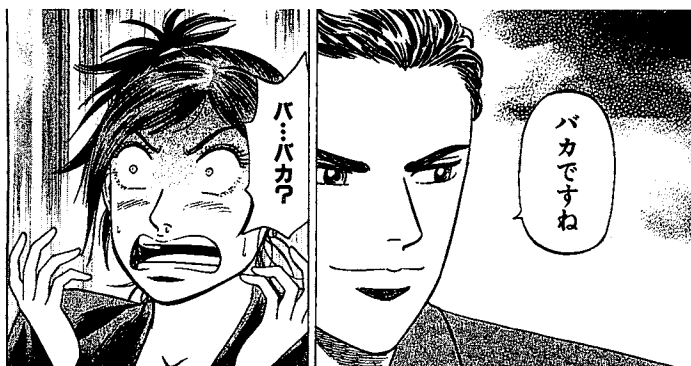
北沢千夏から「女子アナになりたい」という夢を聞く少し前、白川義彦は千夏と田中雄一郎に「好きなものを仕事にすると失敗します」と言いました。いっぽうで千夏には、「女子アナを受けてみなさい」と言う。そして、この矛盾を千夏の姉・冬美が指摘すると、こう答えました。「矛盾があるから行動しない、こういう人間をバカ正直というんです。失敗例が多いなら成功する方法を立てればいいだけのこと」「大切なのは自分の気持ちに正直に行動すること。最後はこういう人間が勝つて笑うのです」

白川義彦は、じつにいいことを言っています。

「失敗例が多いなら、成功する方法を考えて対策を立てればいい」

まさにフロー理論の考え方そのもので、状況に即した最適・最高・最良のパフォーマンスを發揮するということです。

不利な条件となりえる要素が、たとえ本当にあったとしても、そのことが「やらなくてもい



「好きなものを仕事にすると失敗します」と言う。いっぽうで、千夏には「女子アナを受けてみなさい」と言う。この矛盾を千夏の姉・冬美が指摘すると、こう答えます。「矛盾があるから行動しない、こういう人間をバカ正直というんです。失敗例が多いなら成功する方法を考えて対策を立てればいいだけのこと」 圖第1巻・3話「夢」

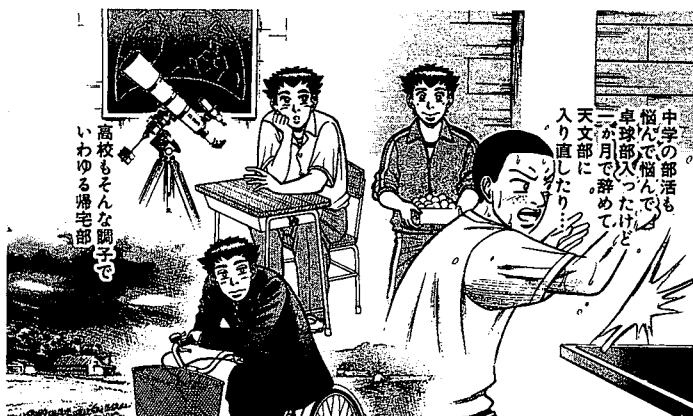
い」理由にはならないのです。田中雄一郎は「自分には熱意がない」と思っています。しかし、考えてみれば熱意のない人間を採用してくれる企業などどこにもありません。彼に本当に熱意がなかったとして、それが彼が就職しなくていい、働かなくてもいい理由になるでしょうか？否、やるしかないのです（のちに田中も「就職するということ、働くということ、それは生きることだ」と気づきます）。

やるしかないのなら、白川の言うように「成功する方法を考えて対策を立てる」ことです。ライフスキルの機能に「認知」の理屈は必要ありません。通常、私たちが獲得するスキルは、語学のスキルでもスポーツのスキルでも、身体を通じて「外部」へアウトプットするものです。しかしライフスキルは違います。

自分の内側に存在する心の状態に働きかけるものです。ただ、脳の認知機能に支配されて日常生活を送っている私たちは、外向きの「脳の使用の方に慣れきってしまった」状態にいます。意識を内側に向け、たとえば「思い」を大切にすると、それを習慣化していくというのもフロー化につながるライフスキルなのです。

そして、この「思い」を自分の志望する企業にどう伝えるかは、就活の成否を決める大きな鍵でもあります。

相変わらず自己分析で立ち止まってしまっている田中。「熱意」がないと思いついて、悩んでしまっています。これに対して、白川は、企業に熱意を示すのは簡単なことだと言います。「何



就活における三種の神器と呼ばれる人柄・熱意・可能性のうち「熱意」が自分にはないと思い込み、悩んでいる田中。子どもの頃、プラモデルを買うのに3日も悩んだ、高校時代も、そして大学に入ってから、と。これに対して白川は、企業に熱意を示すのは簡単なことだと言います。「何でもとにかく一番であることです」と。 圖第2巻・13話「三種の神器」

でもとにかく一番であることです」と。

たとえば、エントリースシート。実際に、ある企業ではエントリースシートが到着した順にいくつかの箱に分け、「早かった組」からより多くを残し、「遅かった組」からはどんどん落とす。

白川はこう説明します。「企業が出す答えは実に単純明解。募集直後にすぐ送ってくる学生は入りたいという熱意がある……と判断しているから。我が社が第一志望と思われるから」。単純な方法が熱意を伝える有効策なのだと言います。

いっぽうで、「面接の場面で「うちが第一志望ですか？」と訊かれたとき、本当の第一志望がほかにある場合、多くの人が答えに悩むのが現実でしょう。フロア理論の視点から言えば「受けている企業は、どこも第一志望」、少なくとも「第一志望グループ」なのです。迷ったり罪悪感を抱く必要はありません。「はい。第一志望です」と答えればいい。そもそも頭のなかで序列を勝手に決めているのは脳の認知機能なのです。

リアリズム（現実主義）とロマンチズム（理想主義）は決して対立するものではありません。ロマンを実現するためにリアリズムがある。理想なき現実主義、現実のための現実主義などというものは成立しません。白川の言うように自分の夢を実現するために「成功する方法を考える」「対策を立てる」ことこそが本当のリアリズムで、立ち止まって理由をみつけ、やらないでいることがリアリズムではありません。

その意味でフロア理論もリアリズムです。まず思い（心の状態）を大事にする、そして外部

要因・状況を「やらない理由」にするのではなく、状況に即した最適・最高・最良のパフォーマンスを発揮していくためのもの。そして、この「思いを大切にす」というのも心をフロー化するための重要なライフスキルなのです。理由より思い、このことを習慣化していただく。

思いを大切にし、自分の受けたいと思う企業を受けること。それは就活の第一歩です。そして、第一歩を踏み出さなければ二歩目もなく、内定ゲットというゴールにたどり着くことはできないのです。

### ●《就勝つ》実践のポイント③

白川は「熱意を伝えるには1番になること」と言いましたが、実際にはもっとスゴイアピールの仕方もあります。ある大手企業の人事部長を約半年間、会社の玄関口で待ち伏せし続けた学生は、みごと内定をゲットしました。人事部長が「このガッツがあれば営業職で結果を出せる」と考えたのは容易に想像がつかます。しかし、もっと基本的なところで、ビジネスシーンでは「顔を覚えてもらうこと」が何よりも大事なのです。自分が入りたいと思った企業だけでOB訪問を1社で100人やったという例もあります。

アクション3

思いを大事にし、  
思いを言葉にし、  
思いを実行して  
みよう。

漫画「銀のアンカー」に学ぶ 就活脳の作り方  
辻 秀一 著

発行・集英社インターナショナル 発売・集英社  
定価 1,260 円（税込）  
ISBN 978-4-7976-7210-7

ウェブでのご予約・ご注文は [こちらにどうぞ!](#)