

職業研究

VOCATIONAL RESEARCH——2005

●編集・発行

社団法人 雇用問題研究会

<http://www.koyoerc.or.jp>

●2005年11月1日発行

特集●大学生の職業意識と キャリアガイダンス

若年者／大学生のキャリア開発(形成)と支援

—産業社会から見た課題と提言—

横山哲夫 組織・心理開発研究所

大学改革—改革の手順とノウハウ

—獨協大学における全学総合講座の実践—

伊藤爲一郎 獨協大学経済学部教授

獨協大学

キャリア教育の導入事例

—今、問われるキャリア教育—

近藤章雄 ソニー学園 湘北短期大学 キャリアサポート課 課長

湘北短期大学

VPIを活用して職業選択支援

—亜細亜大学キャリアセンターを訪ねて—

亜細亜大学キャリアセンター 部長 岩崎孝二さん

亜細亜大学

「気づき」を通じた自立支援

—立教大学キャリアセンターを訪ねて—

立教大学キャリアセンター 事務部長 加藤敏子さん

立教大学

若年者に対する職業意識の啓発について

—学生職業総合支援センターの業務概要—

佐原史枝 学生職業総合支援センター 統括職業指導官

学生職業総合支援センター

連載講座●誌上セミナー VPI職業興味検査

キャリアカウンセリングCaseStudy キャリアガイダンスにおけるVPI職業興味検査の活用

DataRoom JILPT 研究トピックス／研究・調査から

スクールカウンセラー風便り

キャリア用語辞典①【キャリア】



職業研究

VOCATIONAL RESEARCH — 2005

特集●大学生の職業意識と
キャリアガイダンス



CONTENTS	●巻頭言	若年者／大学生のキャリア開発(形成)と支援 —産業社会から見た課題と提言— 横山哲夫 組織・心理開発研究所 3
	獨協大学	大学改革—改革の手順とノウハウ —獨協大学における全学総合講座の実践— 伊藤爲一郎 獨協大学経済学部教授 5
	湘北短期大学	キャリア教育の導入事例 —今、問われるキャリア教育— 近藤章雄 ソニー学園 湘北短期大学 キャリアサポート課 課長 10
	亜細亜大学	VPIを活用して職業選択支援 —亜細亜大学キャリアセンターを訪ねて— 亜細亜大学キャリアセンター 部長 岩崎孝二さん 18
	立教大学	「気づき」を通じた自立支援 —立教大学キャリアセンターを訪ねて— 立教大学キャリアセンター 事務部長 加藤敏子さん 22
	学生職業総合 支援センター	若年者に対する職業意識の啓発について —学生職業総合支援センターの業務概要— 佐原史枝 学生職業総合支援センター 統括職業指導官 26
	●連 載	連載講座●誌上セミナー VPI職業興味検査 29 キャリアカウンセリングCaseStudy キャリアガイダンスにおけるVPI職業興味検査の活用 36 DataRoom JILPT 研究トピックス／研究・調査から 39 スクールカウンセラー風便り 43 キャリア用語辞典①【キャリア】 44

職業研究 2005

●2005年11月1日発行

●編集・発行

社団法人 雇用問題研究会 <http://www.koyoerc.or.jp>

〒104-0033 東京都中央区新川 1-16-14
TEL 03-3523-5181 FAX 03-3523-5187

若年者／大学生のキャリア開発（形成）と支援

—産業社会から見た課題と提言—

横山哲夫 組織・心理開発研究所



首題についての私見を5つのポイントにまとめてみた。読者の知見を得たい。

1 学校「キャリア教育」の遅れがもたらしたもの

産業社会人のキャリア支援者の立場を自分の職業的居場所と決めながら、併せて4つの大学で非常勤講師を務める機会も得た。自立的、個性的な学生との数多くの関わりを楽しみ、心強く思った反面、成り行き任せの学生の支援には力及ばぬことを嘆いた。いまの流行用語などを使って「何をしたいかわからない」若年者／大学生への感想を求められたりするときは、「社会人も同じことを言いますよ」と突き放してしまう。「自分が本当に何に向いているのかわからない、何をしたいのかわからない。どうすれば……」という社会人の相談は後を絶たない。当面の主訴は別のところにあっても結局そこへもどってゆく。

最初のポイントとして、これまでの「日本の学校教育におけるキャリア教育」の不在／遅延について言わざるを得ない。キャリアの概念そのものが日本では不在、ないしは不明確であったためとはいえ、民主主義の核心である「個の尊重」を学生の「キャリア教育」に正當に活かす展開がなせられなかったのだろう。学生も社会人も“わからない”ことの悩みの起因は同根、“教わっていない”ことにあるのではないか。社会に“出そびれている”学生も、社会に出た後も“わからないままにいる社会人”のいずれも、自己責任の部分もあるが、やはり不憫である。半分以上の責任は教えなかった方にあるのではないか。中・高校でのカリキュラム改定があったとのことであり、大学でのキャリア教育も年々急速に重視されてきているようだが

ら先行きは明るいと思う。個人の自己理解と内的価値（内的キャリア）重視のキャリア教育の推進を大いに期待したい。遅れをとりもどすコミットメントを行政と現場の両方に期待する。

2 組織と仕事の情報を自己の「内的価値」で聴く

学生の就社／就職、つまり社会に向けての第一歩の選択は、外的基準に基づいていることが多い。例えば、企業・団体組織のより大きな安定度、より広い知名度、より高い初任給、より少ない残業などの外的な労働条件に向かっていることが多く、せいぜい仕事選択の自由度（向き不向きは不明としても）の問題がこれに次ぐ程度か。自己の内的価値に目を向け、耳を澄ますことはキャリア教育の基本であろう。例えば：組織的“隠ぺい体質”や“法に触れても売り上げ第一”の社風（その中に自分はいられるか）：女性の人事登用に実質的な差別の有無（自立的女性が就社／就職前に知るべき重要な条件）：障害者雇用の実態（経営者の社会的責任の感度と人間観の表れ）などである。組織で働くことを自己成長の場と考えるキャリア観があれば、社会に向けての第一歩が自身の内的価値（内的キャリア）を貶める第一歩とならないようにすべきだろう（これらの情報の事前検索、確認はいまどき難しいことではない）。要は、仕事（組織内ジョブ）を提供する組織自体の風土、直接的には経営者、幹部の価値観、人間観を問題にしているのだ。これは仕事そのものの自分にとっての意義、意味を考えると併せて、重要なキャリア開発の基本テーマであり、自身の内的キャリア開発の成否の要因となる。

また仕事を狭義のジョブに限定せず、広義の仕事

（ワーク）はジョブ以外のあらゆるボランティア・ワークや、社会的、教育的、文化的な活動／貢献を含むことを認識できれば、ジョブとワークの両立、調和を考えた生き方、働き方を目指すことにもなるはずだ。そのような多様な生き方を考えることが許容される時代である（筆者の旧勤務先の上司達は大学非常勤講師というワークを明快に支持してくれた）。ただし現状では社員のそのような多様な生き方に不快感を抱く経営者・管理者の方が未だ多いことを知っておこう（これも調査可能）。

3 人間理解力（コミュニケーション力が中心）がキャリア開発のカギ

ヒューマンスキルを対人能力と表現するのは好ましくない。自分に目を向ける視点がなく、専ら他者といかにうまくやるかのニュアンスがよくないと思う。「人間理解力」の方が良い。人間理解力は自己理解に始まって他者理解に向かい、自他の関係理解へと進む。相互交流で相互の理解の成立をめざす。言い換えれば、人間理解力はコミュニケーション力が中心、コミュニケーション力は傾聴力とアサーティブな表現力で成立する。情報のぶつけ合いがコミュニケーションと誤解されるほど、コミュニケーションの理解は遅れている。現状では多くの有用な外国（主として米国）の研究、啓発の実績から学ぶしかないが、よい材料に事欠かない。「ジョハリの窓」、「ソーシャル・スタイル」、「エンカウンター・グループ」、「交流分析」、「アサーション」、「SL理論」などなど、行動科学とカウンセリングをベースにした、文化差を超えた多彩な研究実績がある。これをより迅速・広範に普及させたい。生活／仕事現場でのキャリア開発の進展のカギを握るのは人間理解力である。キャリア教育の不可欠な部分として、コミュニケーション中心の人間理解力に、特に学生の目を向けさせたい。是非。

4 学生用キャリア開発ワークショップの示唆

前述の「本当は何をしたいのかわからない」という社会人は内的キャリアを重視した集中的な合宿形式のワークショップで自分なりの答えを考えることができる（NPO日本キャリア・カウンセリング研究会の

HP＝<http://www.npo-jcc.org>参照）。一連の自己理解を深めるための分析作業を中心に、中長期キャリア開発事例の検討、キャリア面接事例の検討、独自のグループワーク、短・中・長期のキャリア目標設定と行動計画の作成などからなり、キャリア開発の内的側面を重視した自己探求を進める。合宿中に個別のキャリア・カウンセリングを受けることもできる。合宿自体がカウンセリング的雰囲気になっている中での個別カウンセリングは顕著に有効性を増すことが実証されている。

このワークショップの成果を踏まえて、同研究会は学生・若年者対象のキャリア支援を積極的に進めている。特にグループワークの工夫、進展とともに、「話せない、書けない、わからない」と予想されがちな学生／若年参加者が、次第に当初の戸惑いから脱し、他者との相互理解を成立させてゆくコミュニケーションのプロセスは、参加学生のみならず、支援スタッフにとっても感動的、示唆的である。本稿冒頭にも引用した悲観的な学生／若者一般論の底の浅さを思わせる。ちなみに、これらの例示は一つの具体的先行事例にすぎない。諸機関による社会人対象の試行はいろいろ行われている。検索をお奨めする。

5 支援担当者自身のキャリア開発に熱意を

キャリア開発支援の担当者、つまり他者のキャリアに影響を与える立場にある人が、自分自身のキャリア開発についてはあまり考えていないことをよく見受けられる。自分自身のキャリア開発を真剣に考えない人が他者のキャリア開発支援を果たすのは難しだろう。自分自身の内的価値の確認のプロセスを経験しない人が他者の内的プロセスへの理解を持てるとは思えないからだ。

来談者は支援者との対話を通じて支援者自身の問題を感じとってしまうかもしれない。キャリア開発支援者としての内的資格を欠くことになると思う。そのような方には社会人向けの、内的キャリア重視のキャリア開発ワークショップへの参加をお奨めして筆を擱くことにする。

引用・参考文献

「キャリア開発／キャリア・カウンセリング」 横山哲夫編著
生産性出版

大学改革—改革の手順とノウハウ

—獨協大学における全学総合講座の実践—



伊藤爲一郎 獨協大学経済学部教授(前キャリアセンター所長)

1 21世紀委員会の設置

桑原学長(2000年4月～2004年3月)は、学長就任に際し「大学の理念として将来に向かって如何なる大学像を志向すべきか」ということを基本的モチーフとする「獨協大学21世紀委員会」(以下委員会)設置の提言を行った。

委員会最終答申(2001年3月30日)は21世紀初頭の社会状況を以下のように展望している。

①流動的で複雑化した不透明な時代、②地球規模での協調・共生と国際競争力が求められる時代、③少子高齢化時代の到来と産業構造・雇用形態の大きな変化の時代、④職業人の再教育など生涯学習需要の増大する時代、⑤豊かな未来を拓く学術研究の進展の時代。

2 獨協大学が目指す将来像

(1) 現状と課題

大学進学希望者の全入時代の予想を上回る早い到来は、大学進学希望者にも、また、社会にも魅力ある大学としてその存在価値をアピールできることを求められている。

高等教育の大衆化と少子化に直面した今、単に生き残りのための改革ではなく、大学教育の新しい局面を見据えた改革とする必要がある。

一方、近年の情報化社会の進展による新しい質の学生成成と、新しい授業形態の模索も求められている。

(2) 基本理念の再定義

獨協大学には「大学は学問を通じての人間形成の場である」とする建学の理念があるが、これを礎とし、

「21世紀の実社会に貢献しうる国際人の育成」を第一に掲げた。

情報化社会の進展は学生に、社会人としてバランスのとれた国際的教養と新世紀の情報テクノロジーの駆使を必須条件として求めている。

このため、深い自己理解と真の国際社会に通ずるグローバル・スタンダードを有し、合わせてプラクティカルな専門知識を備えた学生を輩出させるべく諸制度の改革を行う。

この点で「スペシャリストを養成するのか、あるいはジェネラリストを養成するのか」という命題については、二者択一的選択ではなく、その両者を兼ね備えた人材の育成を目指している。

このために編成されるカリキュラムは学部により重点が異なるが、「全学的なカリキュラム」の構成は、プラクティカルな専門性を習得するための専門教育を縦軸とすれば、横軸には「学際的総合教育」を置くこととする。

すなわち、本学の特色でもあり、また一定の社会的評価も得てきた国際性豊かな人材の育成、あるいは将来人類社会が直面する諸課題について地球環境、平和・人権、生活・健康、言語・情報・コミュニケーション、世界認識といった枠組みから実社会を俯瞰し、地球的課題の解決に向かって行動しうる力を与えることを主眼とする。

獨協大学はこの目標に向けて、(1)カリキュラム改革、(2)学習・教育・キャリア支援体制の充実、(3)施設設備の充実、(4)社会に向けての開放、以上4点を改革の視点とし、新たなる獨協大学の創造を目指す。

3 基本理念の実現に向けて

(1) カリキュラム改革においては、以下のような4つのカテゴリーを視点とした改革が行われた。

- ① 各学部の専門領域を深く探求する「学部・学科科目」
- ② 社会で活躍できる資質を身につける「キャリア教育・資格講座」
- ③ 国際化・情報時代を生きるための「外国語習得・情報技術習得」
- ④ 目標設定、グローバル・スタンダードの修得を涵養する「導入教育・全学共通カリキュラム（クロス・カリキュラム）」

専門教育の独立尊重は他大学との比較競争において、実質的な競争に耐えうる学科専門教育の質的向上を意図する。また、各カリキュラム間の相互乗り入れも視野に入れた柔軟な運用を行う。

(2) 学習・教育・キャリア支援体制の充実では、教育重視の観点から、学部・学科・コースは学生の目標達成に向けてのガイドラインを策定し、総合的・系統的な履修プログラムをカリキュラム内教育あるいはカリキュラム外教育として用意する。さらにキャリア支援の核としてCareer Development Programme (CDP) 強化を図る。

4 教学内容の質的改善・教学内容を通じての理念の実現

獨協大学は「獨協大学が目指す将来像」に示される全学的な理念「21世紀の実社会に貢献しうる国際人の育成」を学内に明確にし、受験生（選択者）と社会（評価者）とに自らの理念とそれを実現するためのプログラムを提示しなければならない。それによって、ある意味では偏差値等にかかわらず、本学の理念に関心のある、やる気のある学生の選択を促し、社会的評価を獲得できるからである。

この理念の実現を支える最大の要素は教学内容である。「全学的カリキュラム」は、各学部・学科の教育目標に応じた独自のカリキュラムの総合であるが、同時に、それを超えて本学の理念実現に沿った形で全学的に推進すべきものである。

したがって、ここでは全学的規模で展開すべき要素

を取り出し、それらの将来的なあり方、その支援体制を提言する。これらの諸要素が学部カリキュラムの中で有効に機能しうるためにも、その意義と実行・支援体制が明確にされていなければならない。

5 カリキュラムの構成プログラム

下図で示されたカリキュラムの構成プログラムのなかで核となるのは学部・学科の専門科目であることはいうまでもないが、ここでのテーマと関連の深い、「導入教育・全学共通カリキュラム」・「キャリア教育・資格講座」をとりあげる。

(1) 「導入教育」

ここでいう導入教育は3つの課題を含んでいる。

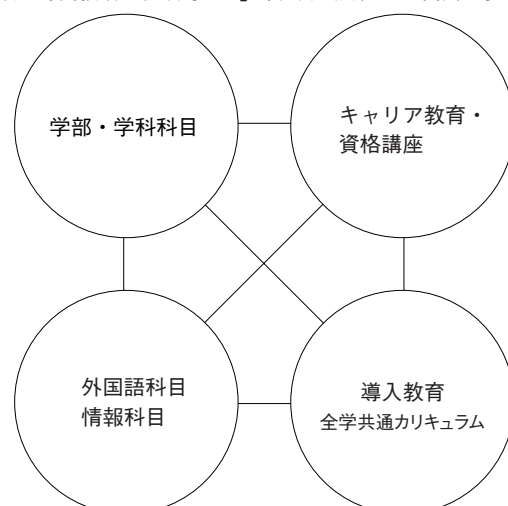
① 基礎力の養成

第1は基礎学力の養成である。大学以前の教育の質的变化により、特定分野での基礎的知識、技能の習得が十分なされていない時にそれを補う必要がある。いわば中等教育の補完的位置づけを担う必要がある。ことに重要であるのは大学での学習への参加の仕方を習得させることであり、そのために少人数の演習を設け、ノートの取り方、レポートの書き方、教室内でのコミュニケーションのとり方を教える必要がある。これは大学における学生の理解を助けひいては勉学意欲を喚起することとなる。

② 動機付け教育

第2は学部・学科の提供する教育への動機付けである。今後必ずしも明確な志望、学習目標、将来像を持ち得ず、漠然とした「外国語」「経済」「法律」といっ

「各学科の専門領域を深く探求する」「社会で活躍できる資質を身につける」



「国際化・情報時代を生きるための基礎を培い、学際的な視野をはぐくむ」

たイメージを結んでいるに過ぎない新入生に対する初期の動機付けである。したがって、専門内容についての導入的説明を行う科目の必要性は明らかである。

③ 大学生活への導入

これら2つの機能を超えて、「導入教育」はより広範に大学生活を送る際の素養を身につけさせる教育の端緒でなければならない。学園内モラルに始まる学生生活全般の説明に始まり、入学後の早い段階から将来像を構想させる必要がある。

また学内の諸活動を通じて社会性を育成させ最終的には社会へと架橋する大学生活期間のキャリアアップの基礎と位置づけられる。

(2) 「全学共通カリキュラム(クロス・カリキュラム)」

次に「全学共通カリキュラム」はこの延長上にある。

① 実践的知識への転換と獲得

「全学共通カリキュラム」の第1の形態は、上記の「導入教育」科目を入学初期にあって学部・学科に限らず聴講し、専門教育の違いに限定されない学的方法や問題設定の学際性・共通性を学ぶことから始まる。

② 年次配当

学部・学科の専門的な学習をよりグローバルに広げ、実践的に理解を深める科目であるから、下学年の学生に配当するのみではなく、履修条件を組み合わせるなどして、上学年においても履修を促す。

③ 担当者

旧教養部のようにこれを専ら担当する教員を置かず、全学から担当者を出す。

④ 授業形式

積極的に学外の講師を招聘し、総合講座形式で複数の教員が担当する授業、複数の教員が同一のコマの中で協力をして授業を行うなど、授業方法の工夫と改善を行う。

⑤ 授業構成

授業科目は時代に即応して科目内容等を見直すことができるように柔軟に組織する。縦軸に「現代世界の課題」、横軸に「技術・方法論」を設定する。以下はその一例である。

「現代世界の課題」	「技術・方法論」
・平和・国際関係	・問題発見・問題解決
・人権と差別	・批判的・歴史的思考
・環境と開発	・学習・体験
・世界の諸地域	・調査・実験

- ・産業と社会
- ・外国語・情報技術
- ・現代生活と健康
- ・表現研究（日本語）
- ・言語と人間

こうして作成されたマトリックスのコマの一つ一つに具体的な科目を充てていくが、ここの科目名称は現代世界の課題に即したものとする。

(3) 「全学共通カリキュラム委員会」の設置

「全学共通カリキュラム」は、かつての「教養」概念、「教養部」教育とは異なっている。まずその差異と新たな意義が明確にされて実現される必要がある。専門教育のタイトな体系の中でステージアップを果たせず、体系の中で自らの関心を特定できない、あるいは動機付けの弱い学生が増えてきた時に、このカリキュラムこそが、彼らに身近で具体的かつ、近い将来に彼らの直面する問題を提起し、思考・想像を促し、討論に参加させることを通じて、大きく成長させる可能性を持つ。また広く社会に開放し、社会人も含めて実施していくにも適した内容であることは、言をまたない。

こうした「全学共通カリキュラム」の意義をより深め、魅力あるカリキュラムを作り出し全学的な調整と円滑な運営を行うために、教務委員会の下に「全学共通カリキュラム委員会」が設置される。

6 キャリア教育・資格講座

社会で活躍できる資質を身につけるための教育は、「社会に貢献できる国際人の育成」を実現していく上で、欠かせない要素である。そのような教育は、従来から、学部学科のカリキュラムにおいて、また、そのほかに大学が提供するプログラム等として学生に提供されてきた。今後も、キャリア教育・資格講座は、質的にも量的にもいっそうの充実・発展が求められる。キャリア教育はとりわけ①学生への動機付けに始まり、効果的なプログラムの提供、資格の取得や試験の合格にとどまらず、その先の具体的な就職までをも視野に入れ、また、②学部・学科のカリキュラム等と有機的関連性を保ちつつ、広範かつ体系的なシステムとして構築されていくことが望ましい。

全学総合講座が構想された背景と理念、概要を「21世紀委員会最終答申」に依拠しながら説明してきたが、「広い教養基盤の上に高い専門性を持った国際人の養

成」のために様々なプログラム・工夫がこらされている。

7 「キャンパスライフと仕事」

キャリアセンター（当時就職部）の責任者であった私も「キャンパスライフと仕事」という全学共通カリキュラム授業のコーディネーターとして参画することを考えた。就職戦線が目前になってはじめて就職を考える学生・視野が狭いがためにチャンスを失う学生・語学にこだわりすぎる学生、キャリアセンターを訪れるそんな学生たちを毎日のように見てきた。教室・演習等で、知的関心の薄い学生・基礎学力水準の低い学生と接触する機会が多くなってきていた。

このような学生たちに少しでも早く、できれば入学当初から将来どのように生きていくのか、どのような仕事をもって社会に貢献するのか、そのような問題意識を学生が持って、将来像を意識しながら充実したキャンパスライフを送らせるような新しいカリキュラムが作れないか検討に入った。

入学のできるだけ早い段階から将来の生き方・キャリアを意識させるのが第1の目標であり、全学総合講座を通じて学部学科科目の学習意欲向上に架橋することが第2の目標であった。

対象を主に新入生とした。労働問題の専門家である桑原学長をはじめ経済学部と同僚たちにも指導とアドバイスを受けた。講義内容の案を持って行き学長に相談に乗ってもらいと、学長からはもっともっと実用的なものにしたほうが良いというコメントをいただいた。今度はキャリアセンターの職員からアドバイスを受けて修正を重ねた。

仕事・職業を切り口に自分の未来の夢を描き、その目標に向かってキャンパスライフを豊富なものへと工夫する。そのようなキャリアデベロップメントを支援する授業科目（次頁表を参照）を手探りで始めたのが実情であった。学内の専門家には知恵を借りただけでなく、講義も担当をお願いしたが快く引き受けてもらえることとなったのでアカデミックな部分は骨格が固まった。キャリアセンターの職員・同窓会の協力を得て学外のバラエティーに富んだ講師陣もそろえる目途が立った。

一方で、全学共通カリキュラム委員会に対してキャ

リア支援の授業科目を単位付きですることが果たして可能であるのか相談に行った。講義の目標、内容、授業計画、講師陣等を決定して趣旨を説明した。幸い委員会の審査をパスして、春学期から日中のゴールデンタイムに全学総合講座「キャンパスライフと仕事」の開講が承認された。

2003年4月から「全学共通カリキュラム」が多くの困難を克服して発足した。キャリアデベロップメントと学習計画を意識的に考えるように誘導するカリキュラムを内容とする授業が認められた背景を考えてみると、委員会答申が出るまでに学部・学科の代表が委員会で議論をし、それを学部・学科に持ち帰ってさらに議論を重ね、問題点や疑問があればもう一度委員会で議論するというような長く慎重な審議の過程で「キャリア支援の重要性」が次第に理解されるようになったものと考えられる。

学長を先頭に大学全体を巻き込むような改革の議論が行われたからこそ前進できたのであろう。

できるだけ多くの学生に個性的な講師陣の講義を聞かせたいということで半期完結科目とした。新入生を中心に1年間約900人の学生が受講している。3年生の受講希望者が非常に増加してきたが別のメニューが求められているということであろう。充実したキャンパスライフを考えるきっかけを掴んでもらい、ひいては卒業後の将来も構想してもらえたら嬉しいことである。

学習意欲の低い学生・基礎学力の積み上げが必要な学生に、仕事あるいは職業観の育成を通して自分の将来と自分の属する学部学科の講義・演習との関係を意識させ、学習意欲をかきたてることができれば嬉しいことである。

第一志望の大学に落ちて入学以来半年ずっと泣き泣き獨協大学に来ていたという女子学生から、この授業に参加したお蔭で笑顔を取り戻し、キャンパスライフをエンジョイしています、という話を聞かせてもらって、こちらまで同じような楽しい気分となる。

全学総合講座は幸い学生たちに好評のようであるが、これは講師陣の熱意のこもった講義と有能な支援スタッフのお蔭であると感謝している。

全カリ（春・秋）	全学総合講座「キャンパスライフと仕事Ⅰ」	コーディネーター	伊藤 爲一郎
講義目標		授業計画	
「生きる力」を強くすることがねらいです。「自分らしい生き方」を発見するにはどうしたらよいか考える時間です。国際競争の激化、情報化の進展、産業構造の変化など日本の経済・社会をとりまく環境の変貌によって、就職・雇用情勢は大きく変わり、大学に求められる人材についても変化が起きています。一方でせっかく就職したのに、3年以内に離職する若者が3割にも達するという結果が出ています。その主な理由は、学生の職業意識の未熟さにあります。就職という人生でもっとも重要な選択を適切に行うには冷静な「自己分析」が必要です。「キャンパスライフ」の内容が問われるのです。この講義は、皆さんが個性にあった生き方をデザインし充実した学生生活を送れるよう支援するものです。		第1回 オリエンテーション 講義の目的、進め方などの説明 第2回 企業で働く（企業が学生に求めるもの） 第3回 公共部門（教員・公務員・NPO）で働く 第4回 男女共同参画社会（男女共同参画社会を推進する） 第5回 労働市場と雇用はどのように変化してきたか。 第6回 ベンチャー企業を起業する 第7回 正社員とフリーター 第8回 仕事と適性（仕事をどのように選ぶか） 第9回 自己理解・自己表現 第10回 社会の求める人材とは 第11回 活躍するOB・OG 第12回 キャンパスライフと仕事 パネルディスカッションを予定 （講義の順番が変わることがあります）	
講義概要			
生きていくためには何かの仕事に就かなければなりません。どのような生き方をしたいかによって、選択する職業も違ってきます。どのような生き方が考えられるか、具体的な職業を例にとりながら多様な生き方があることを示します。選択のヒントを与えます。目標を達成するために何が必要か、その手順を実践的に考えてみます。目標を持ってキャンパスライフをおくるためのスキルを磨くことができるように工夫されています。			
受講生への要望			
将来どのように生きていくかイメージしてみましょう。最初はぼんやりとしたものしか浮かばないかもしれませんが。キャンパスライフの目標を見つけるために、辛抱して講義に出席しているとだんだんはっきりとしてくるでしょう。卒業時のはっきりとした将来像が楽しみです。			
評価方法			
レポートは必要に応じて提出してもらいます。レポートと出席状況（10回以上出席のこと）を総合して評価します。			
テキスト、参考文献			
テキストは使用しません。必要に応じて資料を配布します。講義の中で参考文献を紹介します。			

キャリア教育の導入事例

—今、問われるキャリア教育—



近藤章雄 ソニー学園 湘北短期大学 キャリアサポート課 課長

1 大学生の就職観と現状

(1) キャリア・ミストたち

就職に苦勞する学生は、伝えるものが何もない学生と、伝えるスキルを持たない学生とに分かれる。

就職活動時期に入った学生に「就職はしたいか」の質問に対し、ほぼ全員が『就職はしたい!』と答える。出口の見えない経済の行方や、雇用形態の変化などを敏感に感じ取っている学生たちである。しかし、その就職活動にリアリティー（現実感）は感じられない。自分は何者で、どこに向かおうとしているのか。また、夢と現実の中で悩み、苦しんでいる。何が真実で、それが自分の助けになってくれるのか、考え、自問自答する。就職はしたいが、「駄目ならフリーターでもいい」と、いとも簡単に結論を出してしまう。学生たちにとって、「働く」ことはフリーターでも同じ意味をもち、フリーターも今や職業の一つの選択肢となっているのである。

就職は、夢と現実を融合させる活動であるが、①夢と憧れだけを追いつづける学生。働くことについて、現実を見ようとしない「憧れ、記念受験組み」、②意欲を持って活動していたが、二～三度の挫折で「もういいや」と簡単に諦めてしまい、「なりたい自分からわからない」と自分の将来のビジョンを描けずに立ち止まってしまう「諦め、投げやり組み」、③就職をするつもりはあるけれど、まったく活動をしない、動かない・動けない学生。話を聞きアドバイスを受けて「なるほど、そうですね」と言って求人票や企業のパンフレットを食い入るように見るが、何もしない「馬耳東風組み」など、具体的な行動に移せない学生が増えて

いる。自分の進路を自分で決められない。職業選択も「今見えている世界」だけで将来について考えられず、「今は楽しければいい」と簡単に言っただけで、花が好きだから、花屋さんに就職すると言った具合で、就職先も自動販売機からポロンと缶ジュースが出てくる（自動販売機症候群）ように考えている。二言目には、「～してくれない」と他人のせいにする。社会に出ることの不安から、「できない」、「しない」理由を並び立てる。常に受身で指示待ち人間ではあるが、反面、他人から評価されることを嫌う。自分に自信のない、現代の若者像が浮かび上がってくる。本来一番親身になって考えてくれるはずの保護者は、就職は本人の問題であるから「子どもに任せている」と関心を示さない。

表面的には仲のいい友達同士であっても、相手を傷つけたくないと遠慮から個人の領域には立ち入らない、希薄な関係で成り立っている。学生たちは真剣に相談できる相手を見つけれず、霧の中で漂流をしている「キャリア・ミスト（霧）」たちがキャンパスに溢れている。

キャリア支援は、単なる就職支援といった狭い範囲ではなく、メンター（自分のキャリアにアドバイスやチャンスを与えて、キャリアの歩みを支援し励ましてくれる人）としての役割を担っている。

就職をすることは、実はさほど難しいことではない。「就職することが難しい」のではなく『就職を勧めること』が難しい時代になってしまっていることが問題なのである。

(2) フリーター・ニートの台頭

内閣府の調査では、2001年で417万人。ニートも

2002年で85万人（就職を希望しない42.1万人、就職を希望するが活動をしていない42.6万人）に上っている。

呼び方は別にして、フリーター・ニートという人種が急に出現したわけではなく、昔も働かない若者は存在していた。問題はその数の多さである。働くものが減少すれば、税収が減り年金などの社会保障の支えが減ることから、深刻な社会問題となっている。UFJ総研の試算では、フリーターの年収は正社員の4分の1程度で、生涯賃金では1億5,000万円以上も差がつき、結婚する率も正社員の半分（20～34歳の5年後の有配偶率：正社員43.6%、フリーター22.0%）に止まることが指摘されている。

2 大学の出口評価

卒業後の進路（出口）は、もはや就職担当の職務領域を越えている。広く社会から評価される人材を育成し、社会に役立つ教育が標榜されていることから、大学評価の物差しが偏差値重視から出口（就職）評価に変わりつつある。実学を唱える大学は多い。

しかし、その成果は社会で役立つ十分な能力を学生が獲得してこそ、大学を卒業したと言えるのではないか。学生一人ひとりが、社会人としての能力、資質が身についているのかが問われている。それは受身的なマニュアル人間ではなく、主体的に失敗を恐れず行動できる人間である。

大学関係者に必要なものは、学生の卒業後の進路に対する熱い情熱と、「就職させる」という意思の強さが、実際の就職を可能にする。大学教育としてキャリア教育（人間形成教育）が、評価の対象となっていることから、大学の差別化を図る意味でキャリア教育への取り組みが広がりを見せている。

就職状況	就職希望率	就職率	
		就職者÷ 就職希望者	就職者÷ 卒業者数
大学	66.3%	93.5%	62.0%
国立	44.8%	94.0%	42.1%
私立	76.5%	93.4%	71.5%
短期大学	76.7%	89.0%	68.3%
高等専門学校	56.7%	98.5%	55.8%

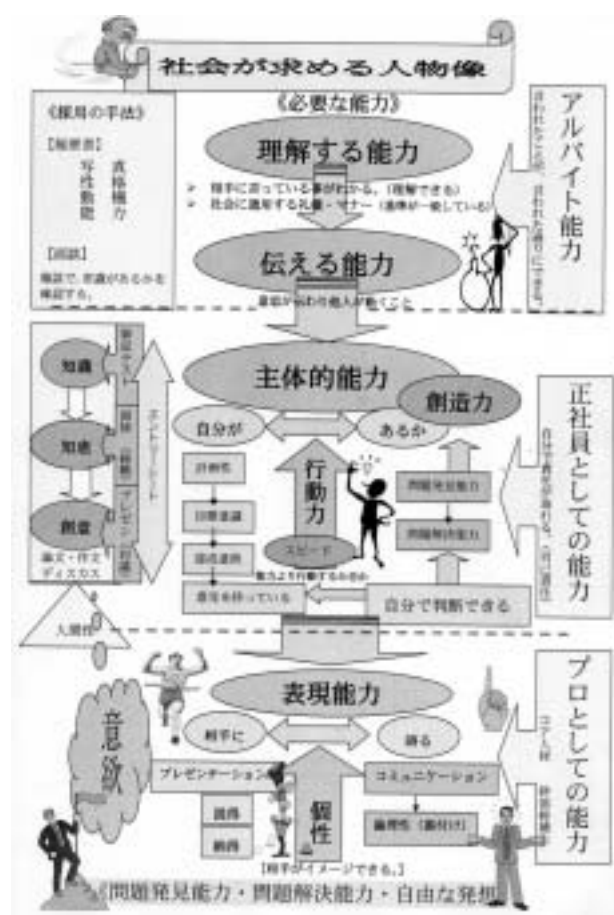
平成16年度 文部科学省・厚生労働省発表による「就職状況調査」データより

3 大学教育としての学ぶキャリア

大学教育の成果（到達点）は卒業後の進路の行方であり、多くの学生にとっては就職そのものである。

資格講座に関する情報は溢れている。しかし、「生き方」や「キャリア・デザイン」といった視点で仕事や職業を考える場があまりにも少ないのも事実である。

キャリア教育は、人間力（人間として生きる力）・人財力（人材：社会から必要とされる人）を育てる教育で、人間形成教育としての「人生の生き方」、「人生に対する心の構え」であり、「職業を中心とした人生設計」である。キャリア教育は、人間として人生を歩むための基礎的能力と位置づけられる。専門教育はこのキャリア教育の上に成り立つものであると考えられるので、大学教育は、知識だけではなく学生一人ひとりの個性、感性（内面的エネルギー）を際立たせることから、大学側の都合ではなく、学生の立場から学生サービスとしての視点で行うことで存在意義を持つ。学生の卒業後の進路についてのキャリアは、人間力・人財（人材）力の育成であり、学生の将来、未来そのものである。



4 キャリア教育への取り組み

(1) 自分基準を探す

今までの教育は成功することばかりを教え、挑戦したり、失敗したりすることの自由を奪ってはいないか。学生には無理だと決め込んで、夢や希望を潰してはいないか。答えには正解が必ずあり、正解を暗記することばかりで、考えることをせず人と同じ画一した行動をとれば安心をしていたのではないか。

電車の中で化粧し、パンをほおばることに違和感を持たない若者が増えている。私的な場所と公的な場所の区別がなく、「携帯を持ったサル」と揶揄される。相談に来る学生は、挨拶もせず、自分を名乗らず、要件も言わず、いきなり「あの～この前のですね～」と始まる。マナー以前の人との距離感を考える環境がない。サラリーマン家庭が増え、酔っ払って帰ってくる父親像しかなく、働く意味など考えたことがない。

自分基準とは、自分のいいところを、他人との比較による相対比較ではなく、自分の考え方の絶対値を探すことである。つまり、林檎は林檎、蜜柑は蜜柑であって、その特徴は比較するものではない。そんなことをすれば、林檎は林檎ではなく、蜜柑は蜜柑ではなくなってしまうからである。

だれでも人は生きる価値があり、人間としての尊厳がある。進路について自分で決めることができるし、いつでも自分で変更することができる。

そして、働くことについても、親に寄生することなく自分の食い扱いは自分で稼ぐことで、まずは生活の糧を得ること、人と関わることで、自分の可能性に気づき、それを発揮すること、自分の居所を見つけること、そして何よりも自分自身が人生の主人公になることについて自分基準で考えることである。

(2) キャリア教育は体験型

キャリア教育は、答えを探すのではなく、失敗から学び、正解のないプロセスから個性を引き出す勇気づけの学習である。作業を通し受動から、能動・参画へ、そして「わかった」から「できる」「できた」へ変換することを学ぶ体験型である。

キャリア教育を担当する教職員は、カウンセリング理論を学び専門的知識に裏付けられた経験者であることが望まれる。また、学生の適性を判断する上でVPI職業興味検査、職業レディネス・テスト、一般職業適

性検査などのツールを使って、気づかせることも効果的である。

このようなアセスメントを利用することにより、今まで思い込みをしていた、自己認識や価値観が客観的に分析され、新たな自己の特性に気づき、見方が変わってくる。このようなアセスメントの活用も大事な体験であるので、実施方法を熟知し解説についても、フォローできる能力が必要とされる。



5 自己理解の支援（自立と自律）

「自立」には、経済的自立と精神的自立がある。

自立することは他人に頼らず生活することで、現在の若者に課せられた社会的責任でもある。しかし、単に生活ができていればいいのか。暮らしていればいいのか。というとそんな単純なものではない。「人はパンのみに生きるにあらず」、ただ指示されたことを「やらされている」仕事からは、喜びも達成感も感じられない。アルバイト、パートにはおのずと限界があり、人生を生きる拠り所にするには不安定で心もとない。

「自律」とは、社会的な規範は遵守しながらも、更に自分基準を作り実行する。自分が自分らしく生きる

ためのルールである。私はなぜ働くのか、働く意味について、「私」という主語をつけて考える。そこには、人間の役割は決して一つではないことを知り、生まれて死ぬまでの年代によって社会的役割(職業上の役割、家族としての役割、地域の中での役割)がある(スーパー(Super,D.E.)のライフ・キャリア・レインボー)自分の価値観(人生哲学)に基づいた、人生設計が描かれ、進学や就職、結婚、転職、死別など人生の節目(いつも考えている必要はない)で、これからどんな風に生きていきたいのか、自分を信じて方向を(私が)決めれば、新たな希望も湧いてくるのである。

自律するとは、自分を自分で律しながら進んでいく人生の道筋である。

しかし、最近の学生は依頼心が強い。学生相談をしていると、エントリーシートや、履歴書の志望動機、自己PRについて、まったく書けない学生が多く、添削どころではない。白紙の状態から材料を聞き出しながら作ったとしても、所詮面接で質問され、バレてしまう。支援者としての我々にとって、「してあげること」がすべてではない。そうでないと依存的傾向の強い学生たちに翻弄されてしまう。自律を促す意味からも支持的、指導的態度を取ることも必要である。「してあげないこと」で嫌われ役を、意思をもって演じる強さがキャリア教育には重要なポイントとなる。安易な選択ではなく、自分にとっての意思決定であり、意思決定には責任が伴う。そこに、自律という意味を見出して欲しい。

『人生の軸足を決めずして、仕事の軸足は決まらない!』

6 何がキャリア教育か?

(自己肯定感と職業知識)

(1) メンタリティーと職業知識

ステップ1：自分自身を知る、自分探し

自分自身が何者かがわからない。

自分は、どこに行こうとしているのか、わからない。

目指す目標がわからなければ、前に進めない。

ステップ2：主体は自分

そして、自分への“気づき”とは、主体が「常に自分である」ことに気づくことである。

自分が主体的に考える、学ぶ姿勢を身につければ、

自分が主体的に行動に移すことができる。

他人は変えられないし、過去も変えられない。自分が主体となって変えられるのは、自分自身と自分の未来である。人に頼らず、自分の足で立って歩むことである。……だから自分なのである。

ステップ3：主体的に行動する

意識が変われば、考え方が変わる。考え方が変われば、行動が変わる。行動が変われば、環境が変わる。結果として、行動に移すことができるようになることが、この教育プログラムの狙いであり、目的である。

イメージの「なりたい自分」と現実の「やれる自分」のギャップを埋める自己肯定感を育てる4つの支援。

1. 啓発的経験の支援
2. 意思決定の支援
3. 達成意欲の支援
4. 適応力の支援(責任、主体性・積極性・協調性、創造力・コミュニケーション能力・行動力)

(2) 職業知識

日本標準産業分類では、1,269種の職業。

「13歳のハローワーク」の本では、514種の職業が紹介されている。

初めは趣味であった、ネイルアーティストが生活の基盤を築ければ、職業として成り立つのである。このように、職業は絶えず生まれ、また無くなっていく。ホテル業といっても様々な仕事が存在する。ましてや、一般事務職といった仕事を説明することは至難の技である。しかし、学生は、事務職は机にしがみついてパソコンをたたっている地味で忍耐力のいる仕事だと思っている。営業はノルマがあるからやりたくない仕事の筆頭である。この程度の知識であることに驚かされる。まずは、広く社会の仕組みを知ることから始めなければキャリア教育は進まない。



7 グループ・アプローチ (構成的グループ・エンカウンター、体験学習)

進路指導・就職指導は、「ガイダンス」という形で大勢の学生を集めて行われるが、どうしても一般論で終わってしまうことが多い。筆記試験対策・面接対応・小論文指導、情報提供など実務的なテクニック指導に終始し、学生個人に対応するメンタル（やる気、意欲など）な部分についての高揚や継続は難しい。将来ビジョンやキャリア・デザイン、ライフ・プランなど考えて欲しいことが、どうしても表面的になり理解が浅く相手に伝わらない。聞いている学生も、どこか冷めていてお説教にしか聞こえてこない。集中力も途切れ私語も多くなり、回数を重ねるたびに参加学生が減少することから、ガイダンスが成立しなくなっている。

そこで、学生一人ひとりに焦点を当てた個別相談（カウンセリング）が、特に脚光を浴びている。個々の学生が抱えている不安や悩みは十人十色であるから、傾聴することによって問題点を洗い出し、明確化することにより、気づかせ、解決策を考えさせる。あるいは引き出してあげる援助を、個別相談で行うことが効果的であるとの考えからである。しかし、まだ日本におけるカウンセリングの歴史は浅く実務者が少ない。また、現実的には、時間的、物理的、費用的にもおのずと限界がある。

そこで注目したのが、集団で行うガイダンスと個別相談（カウンセリング）の間にある、グループの活用である。いわゆる、「構成的グループ・エンカウンター」「体験学習」と呼ばれるものである。人は、人と人との関係で成長する。人の間ではじめて人間である。



子供の頃『よく遊び、よく学べ!』と言われた。「よく学べ」が勉強より前に来る。“遊ぶこと”、すなわちイキイキ、ドキドキ、ワクワクすることこそが、豊かな人生のスタートラインであるように思う。学ぶだけでは得ることができない“感動”を、学ぶ前に遊びは提供してくれているのである。グループの体験から学ぶエンカウンターとは、自己・他者・集団との出会いを意味する。グループ・エンカウンターは、グループの仲間とホンネとホンネが交流することにより自己を見つめ、他者との違いを、作業（体験）を通して自らが“気づく”体験型学習である。

構成的グループ・エンカウンター、体験学習は、エクササイズ（課題実習）が用意され、グループ討議が効率よく行われるよう準備されていることから、限られた時間内で実施することができる。

小人数のグループでの参加型であるため、自分で考え、相手を理解し、相互に納得するプロセスを共有することができる。エクササイズは、コミュニケーション能力（聴く、表現する、発表する）、リーダーシップ、協調性の意味を探り、価値観（興味、関心、こだわり）について、自己を見つめ直す作業である。

一見ゲームのように見えるが、シェアリング（振り返りによる分かち合い）により、心の交流が起こる。エクササイズとシェアリングを通して、「今・ここで」起こったことを感じ取り、自己に気づくことが自己成長につながる。

心理的に障害を持った人たちに行うエクササイズもあるが、一般的には健康で健全な人たちに予防的に行われるケースが多く、グループというオープンな場面設定で、安全で安心できる環境で実施される。グループサイズも5～6人から40～50人ぐらいまで自由度があり、限られた時間で実施できることが大きな利点である。

8 職業観を育てる、キャリア教育の仕組み

(1) インターンシップ

社会から求められる能力を現実の企業の中で実際に体験し、発見することができる社会体験教育で、平成5年から開始し既に1,000人以上の学生が企業実習体験をしている。接客や、販売、製造、事務など、自分がやってみたいと思っている職業について自分で考

え、選択し、判断する実体験の場である。

平成16年度は、春休みに128人の学生が体験をした。

学 科	短期 (1~2週間)		長期 (6週間)		単 位
	受講生	事業所	受講生	事業所	
情報メディア学科	—	—	9	5	なし
総合ビジネス学科	59	32	2	2	1単位
生活プロデュース学科	51	32	7	7	2~4単位
合 計	110	64	18	14	

平成16年度実績一覧

9 ショーホー SHOHO

SHOHOとは、^{しょうほく}SHOHokuとSOHO、及び商法を合成してできたものであり、Shohoku Hands-on Office (小さな実践的擬似会社) の略語でもある。

その活動は、何かをやりたい人に自己実現の場を提供するものであり、小さな擬似会社の性格を持ったプロジェクト活動である。学生たちが主体的にPlan—Do—Seeのマネージメント・サイクルを実行し、企画—実践—評価を繰り返し、リーダーシップ、協調性、コミュニケーション力 (報告・連絡・相談) を体験的に学び、挫折と達成感のなかから企画力、表現力、折衝力、プレゼンテーション力を身につける。企画・製作のプロセスで発生するコストを把握し、計画と実施後の乖離ならびに採算性 (費用対効果) について考察し、社会人として必要な課題発見と問題解決の基本的資質を育むプロジェクト・チームである。

プロジェクトとしての成立条件は、①達成目標は明確か、また達成可能なものか。②創造的で学内外から評価されるものか (大学と地域・社会と繋がっているか)。③有益性があるか (自分以外の人に役立つか)。



④一人ではできないグループ活動か。⑤計画的で実効性があるか (いつまでに、何を、どれだけやるのか)。⑥主体的であるか (やる気、意欲、意思があるか)。などにより選定される。

そこで、具体的には挫折したこと、悩んだこと、苦しんだことをどう乗り越えたか。

学生の残した結果だけではなく、努力の過程で失敗から学ぶ体験が重要である。起こってしまった過去を学ぶのではなく、「これからについて考える」体験の場であることを狙いとしている。

*このSHOHO活動は平成15年度 文部科学省“特色ある大学教育プログラム”に選定された。

10 現実理解のステージ (リアリティ・ショック) (やりたいことと、できることのギャップ)

(1) キャリア・コンサルタントによる模擬面接会

昨年12月に厚生労働省の委託事業「大学におけるキャリア・コンサルタントの活用事例」の一環として、実施された。今回の試みは企業人事担当者による模擬面接会ではなく、援助者であるキャリア・コンサルタントが行う模擬面接会で、キャリア・コンサルタントならではの、学生を落とす面接ではなく自信に繋げる、勇気づけの面接会であった。また、面接後もグループ・フォローをしっかり行うことや、他の面接グループが見学できるようにするなど、いろいろな角度から自分を見つめなおす機会を作り上げた。

参加学生：194名 (情報メディア学科：56名 生活プロデュース学科：74名 総合ビジネス学科：64名)
1学年の実に40%が参加した。



*キャリア・コンサルタントによる模擬面接会ならびにグループ・ワークは、大学におけるキャリア・コンサルタントの活用事例として、厚生労働省の委託事業として実施された。

(2) 企業ウォッチング

事務職についての実感をもたない学生が、会社（ソニー厚木TEC）を訪問し、職場を見学する。働いている姿や仕事内容を自分の目で見ることにより、学生とは違う社会人の働く姿を目の当たりにして、職業意識へと繋げる。廊下をすれ違う社員と挨拶を交わし、肌で感じ取る会社の雰囲気 realism が現実感に繋がる。

(3) 学内合同企業面接会

5月連休明けに就職活動の集大成として、平成17年は学内に111社（2日間の合計）の企業が参加して「合同企業面接会」を行った。面接会と銘打っているには、それなりのこだわりがある。場面設定は企業ブースを設けた企業説明会形式ではあるが、その場で内定を獲得する、企業と学生との真剣勝負の出会いの場である。

今年は、12社から、指名された学生（内定を出したい、応募して欲しい、説明会に参加して欲しいなど）が27名出た。

就職は、「誰がするのか？」を常日頃から問い掛け、社会への架け橋として、「合同企業面接会」という短期目標を設定し、企業人事担当者の当日受付から司会進行、会場スタッフ、ブースアシスタント（補助社員）、また、5月の連休を返上して学生が作った感謝のお土産（SHOHO活動）、お客様の見送りなど一連の行動を学生主体で実施する。

現時点では、将来ビジョンや目的が見つかっていなくてもいいことにしている。それは、将来像が決まっ

ていないから、進む業界、職業がわからないと言って、立ち止まってしまう学生がいるからで、ビジョンや目的を作ることそのものを目的としていないためである。受ける企業が決まっていなくても就職活動のプロセスを身につければ、今後継続的に自ら学習していくことができる。自己の価値観（アイデンティティー、これだけは譲れない、我慢できないと思うもの、自己の尊厳、プライド）、方向性（好きなこと、興味、関心）、スキル（能力、技術）を、あれこれ悩んでいることを、実際の企業採用担当と向き合ったときに、人との触れ合いを感じ取れるのである。そして、「人にしてもらったこと」に対し、感謝を述べ、感謝を形にして伝えることの喜びを知ることにより大きく成長していくのである。

(4) 進路ガイダンス

どこの大学でも行われているガイダンスであるが、最近、授業の90分間が、もたない学生が増えてきているという。そこで、90分のガイダンスを4部構成にした。パワーポイントによる（自己分析、業界知識、職業研究、テクニック、マナーや採用情報提供）説明、また、映像メッセージ（ビデオ鑑賞）を見て考えさせる。毎回配られる就職ノートや自己の振り返りとして、50文字メッセージを書くなど工夫を凝らし、退屈することなく身につけることを基本に組み立てている。

エピローグ

学生のキャリア支援プログラムは、教職員の熱い情熱と愛情が必要であり、なによりも相互理解と協力関係が築かれていないと難しい。

ここ数年、大学に対し外部企業からのキャリア教育の売り込みや、講師派遣の依頼が盛んに行われている。キャリア教育は大学教育の一環であるとの認識に立つと、安易に外部プログラムに頼ることは危険であると考え。キャリア教育はこれからの人生の歩み方であり、生き方そのものである。大学が人間形成の場であることを考えれば、その教育は、個々の大学が理念に基づき行うべきであり、指導の中核は大学教職員が主導権を発揮することが望まれる。キャリア教育を推進するにあたり、内面的な支援を行えるカウンセリングの専門的な知識と、職業についての幅広い情報と先見性に基いた行動力が教職員に求められる。



キャリア教育の推進者は、単なる学生サービスの領域ではなく、専門職であるとの認識に立つ必要がある。大学内での対応が遅れ、外部委託に頼っているのは大学の独自性は失われ、社会からの支持も失われかねない。社会に適応し役立つ人間に育てるためには、キャリア教育なしに大学の専門教育はもはや成り立たないのではないかとも思える。

今まで、大人と同じ恩恵を受けてきた学生が、働くことによって生産者あるいはサービスの提供者として、社会人の義務を果たす。決して安易にフリーターを作ってはならない。なぜなら、『仕事は、人生の学校』でもあることから、多くの教えと学びがあるからである。そのための導入部分に大学教育のキャリア教育が位置づけられることから、指導者は専門的知識と経験に加え、強い意思を持つことが必要であり、決して魂のない専門家になりさがってはならない。

＊厚生労働省委託事業 中央職業能力開発協会による「キャリア・コンサルティング導入・展開事例に係る調査研究」（平成17年3月）のなかで事例として詳しく掲載されている。



VPIを活用して職業選択支援

亜細亜大学キャリアセンターを訪ねて

亜細亜大学キャリアセンター 部長 岩崎孝二さん
聞き手 編集部

エンプロイアビリティの環境に対応して キャリア形成支援

亜細亜大学は経営学部、経済学部、法学部、国際関係学部、大学院3研究科および短期大学から構成され、東京の郊外武蔵野市に位置する。学生数は6,519名（大学院除く、大学5,895名／短大624名、2004年5月1日現在）。

同大学では2005年1月、キャリアセンターを発足させた。これは社会の変化に対応し、従来の就職部の目的と機能を改変し学生たちに対してより効果的なキャリア形成支援を行うことを目的としたものである。

日本的な雇用関係が変わりつつあることは以前から指摘されていたが、特にバブル崩壊以後、企業は社員の受け入れに際して、いっそう高い基準を設け、即戦力となるような質の高い学生を歓迎するようになった。また、これまで終身雇用を前提として多くの企業は、新入社員たちに対し多大な時間と資金を投入して自社で職業人としての教育を行ってきたが、最近は個々人が自力で自らのキャリアを積むことが求められるようになった。さらに激しく変化する経済の動きの中で絶えず企業の存続が問われ、また業態変更などが日常化し、労働者の能力は現在勤務している企業内においてだけではなく、労働市場においての評価も重きをなすようになったのである。働く者は絶えずエンプロイアビリティ（雇用される能力）を高めておかねばならない。

こうした社会環境の中では、「学生たちが入社すること」が主目的になりがちだった従来の就職部の活動では十分な対応ができない。亜細亜大学キャリアセンターは、これまでとは異なるコンセプトとメニュー内容で学生たちをサポートしている。同センターの岩崎孝二部長はその目的と役割について次のように語る。

「就職部というのは、就職年次つまり3年生から4年生にかけての学生を対象に会社に入ること＝就職支援に主眼がありました。しかし、こうした従来の就職部のあり方では社会の変化に対応したサポートはできません。キャリアセンターの役割は4年間全期間を有効に使い、学生たちに対する就職支援にとどまらず、「職業というフレーム」を通して、彼らが豊かな人生が送れるような意識を形成することにあります」

低学年から充実したキャリア形成支援

亜細亜大学キャリアセンターの大きな特色の一つが、学生たちに対し1年生のうちから充実したキャリア形成支援を行っていることだ。学生たちは入学するとキャリアセンターから配布された「キャリアデザインガイド1 ジョブマップ (JM)」を手にする。このガイドブックはキャリア形成の必要性やそのための心構えがわかりやすく記述され、日本の代表的職業の紹介のほか、数種類のチェック・チャート、ワークノートや「キャリアデザインロードマップ」等が掲載され、実用性にも富んでいる。また、キャリアガイダンス、

新入生オリエンテーションゼミ、キャリアデザイン講座など低学年向けの授業やガイダンスのテキストとしても用いられる。

このほか1年生の後半に、全学共通のキャリア科目として「人生と進路選択」が開講される。これは人生と職業との関わりを考え、自分のキャリアデザインを描くためのモチベーションを高めるために行われるもので、講師は同大の教員のほか外部の専門家が務め、正規の授業科目としてカリキュラムに組み込まれ、2単位が設定されている。

「人生と進路選択」の受講者は講義終了後、課題レポートの提出を義務付けられている。ちなみに平成15年度の「人生と進路選択」の講義には次のようなテーマが設定された。

- ・講義の目的と学生キャリア
- ・カレッジプランとライフプラン
- ・ライフデザインとキャリアデザイン
- ・人生と職業
- ・社会（産業）の仕組み
- ・仕事の生きがい論
- ・ボランティア活動と人生
- ・企業文化とエチケットマナーの基本
- ・女性の就職と労働問題
- ・企業が期待する人材像
- ・職場の法律
- ・就職・進路の指針

こうした低学年からのキャリア支援について、岩崎部長はその意味を「早くからキャリア支援を行うことで、自らの人生に対して真剣に考えるようになりますし、職業意識を醸成することにも役立ち、3・4年生になったときにより明確な目的意識を持った就職活動ができるようになるでしょう。若年者の早期離職やフリーター、あるいはニートが社会問題になっていることを考えると、このような取り組みの必要性はいっそう高まるのではないのでしょうか」と話す。

主なキャリア支援プログラム—— キャリア形成支援から実践的プログラムへ

キャリアセンターが実施する主なキャリア支援プログラムを年次生ごとに見てみよう。1・2年生のキャリア形成支援から3・4年生の実践的な就職活動支援

へとプログラムの力点が移っていく。

【1年生】

- ◆ 新入生キャリアガイダンス…「キャリアデザインガイド1 ジョブマップ (JM)」をテキストに活用し、学生生活の目標設定やグランドデザインを描くことを支援するキャリアガイダンスを実施
- ◆ 「職業ハンドブック OHBY」を活用したキャリアガイダンス…自分の特性を把握し、長所・短所を自覚しながら学生生活に取り組む機会を与えるとともに、興味・関心から職業選択の方向性を探る
- ◆ 就職基礎能力の修得…厚生労働省が提示している就職基礎能力のガイドラインを参考に、その基準に達しない学生に対してキャリアアップテストとしてコンピテンシー診断および就職対策WEBテスト（就職基礎学力を測るSPIテスト）を実施

【1～2年生】

- ◆ CACGS (Computer Assisted Career Guidance System) / 「キャリア・インサイト」の活用ガイダンス…コンピュータによる職業選択や職業適性診断システムの意味や利用法を説明し、職業選択に対する意識を高める
- ◆ キャリア・デザイン講座…「学生生活のグランドデザインを描く」「自分史をフィールドワーク」「仕事って、働くって何だろう」「職業マッチングチェックチャート」「仕事・職業について調べてみよう」「大学生の社会見学」の6種類のプログラムを用意
- ◆ 職業興味検査の実施…VPIによる職業興味検査、職業レディネス検査を実施
- ◆ キャリア科目「キャリア・インターンシップ」…学外での職業体験を通して社会人になる自覚を身に



亜細亜大学キャリアセンター 岩崎孝二部長

つけ、その後の大学での学びに対する意欲を高めることがねらい

【3・4年生】

◆ **キャリアガイダンス**…「キャリアデザインガイド 2・Jump up Note」を活用した自己理解の支援やキャリア講演会、業界セミナー、企業説明会、職業適性検査、OB・OG懇談会、ビジネスマナー講習会、エントリーシートと履歴書の添削、就職活動に対する個人相談など、より実践的なメニューで学生たちの就職活動を支援

◆ **キャリアプランニング講座**…「キャリアデザインの必要性」「自分を知る」「自分の職業観を知る」「なりたい自分を知る」「アクションプランの作成」「就職活動の具体的な方法」の6種類のプログラムを用意

◆ **就職活動中の学生が抱える諸問題解決へのアドバイス**…進路未定者、就職未内定者に対するガイダンス、キャリアアドバイザーによる個別指導やホームページを通じた情報提供、キャリアサポーターと名づけられた就職内定者による助言などのプログラムを用意

以上のメニューのほかにも国家公務員採用試験説明会や企業が求める人物像をテーマに企業経営者による講演会、インターンシップガイダンスやインターンシップ体験など、多彩なプログラムが用意されている。

またキャリアセンターでは学生からのキャリア相談を随時行っている。主な相談項目は次のとおりである。

- ・キャリアって何？
- ・キャリア・デザインの描き方
- ・学びとキャリア
- ・仕事を知るには
- ・職業興味を知るには
- ・資格の意味
- ・インターンシップって何？
- ・職業基礎能力とは
- ・いつから準備するの？
- ・企業は何を求めるの？
- ・自己分析はどうするの？
- ・業種について
- ・JOB MAP WEBの使い方
- ・その他（公務員、留学、ボランティア、編入等）

独自に能力のガイドラインを策定し 支援プログラム作成の基礎とする

このようなキャリア支援プログラムの基礎となっているのが「Asia University Career Development Guidelines 能力および指標—亜大生」である。これは日本の大学にキャリア形成およびキャリア選択に関する体系的なガイドラインがないことから、全米職業情報調査委員会（NOICC：National Occupational Information Coordinating Committee）発行の「全米キャリアデベロップメント・ガイドライン」を参考に、キャリアセンターで作成したものである。

「Asia University Career Development Guidelines」はキャリア・デベロップメント・ガイドラインを「自己認識」「教育的・職業的探索」「キャリア・プランニング」の3分野に分け、各分野に必要な「能力」を提示し、さらにそれぞれの能力に必要なガイドラインを設けている。各分野で提示されている能力は以下のとおりである。

◆ 自己認識

能力1：ポジティブな自己概念がもたらす影響を理解する

能力2：効果的な行動を維持するスキル

能力3：成長と発達の影響について理解する

◆ 教育的・職業的探索

能力4：教育の発達度とキャリア・プランニングの関係について理解している

能力5：仕事や学習に対して積極的な態度が必要であることを理解する

能力6：キャリア情報を探し出し、評価し、解釈するスキル

能力7：職を探し、確保し、変えるためのスキル

能力8：社会のニーズや機能が仕事の性格や内容にどのように影響するかを理解している

◆ キャリア・プランニング

能力9：意識決定のスキル

能力10：人生の役割の相互関係を理解する

能力11：変化し続ける男女の役割について理解する

能力12：キャリア・プランニングのスキル

CACGSを積極的に活用

キャリアセンターではコンピュータによる支援システムCACGS（Computer Assisted Career Guidance System）を導入し、学生たちの適性診断や職業選択に積極的に活用している。「キャリア・インサイト」や「OHBY」などはその代表的なものだ。学生たちはキャリアセンター内のパソコンルームでこれらのソフトを利用できる。またキャリアセンターのホームページからウェブ上でキャリアアップテストにアクセスすることができ、コンピテンシー診断やSPIテスト、一般常識テストを無料で受検することができる。

このようなキャリア形成や職業選択の支援ソフトの導入について岩崎部長は次のようにその効果を話す。

「学生の中には自分の職業的な適性について自分で判断できない者も少なくありません。また最近の若年者の早期離職率の高さを考えると、個々人の適性に見合った職業に就くことがいかに重要かがわかります。例えば「OHBY」は430種類もの職業を網羅し、個々人の職業的な興味や適性を的確に示してくれます。ゲ



ーム感覚で簡単に操作でき、学生たちの関心も高いツールです」

「VPI 職業興味検査」を導入し、効果をあげる

キャリアセンターでは早くから「VPI職業興味検査」を導入し、学生たちの職業選択に大きな効果をあげている。

岩崎部長は導入のいきさつについてこう語る。

「『VPI職業興味検査』は、これまで職安行政などでは広く活用されていましたが、大学や短大などの高等教育機関では利用者は少なかったと思います。しかし、私たちは学生たちの的確な職業選択に役立つツールは何かについて検討を重ねた結果、『VPI職業興味検査』を導入することを決定しました。これはマッチング理論で高い評価を得ている職業心理学者のジョン・L・ホルランドが開発したもので、日本版も数多くの職業が網羅されていて学生に対する職業選択を支援する際に大きな効果を発揮するとの結論に達したのです。事実、その診断結果は学生たち自身の職業との関わりの中での自己理解や適性把握はもちろんのこと、われわれの指導においても大きな助けとなっています」。

さらに次のように付け加える。

「キャリア形成支援や就職支援においては、学生たちのそれぞれの個性や特性に応じた取り組みが大切で、私たちは今後さらにきめ細かな指導をしていく方針ですが、『VPI職業興味検査』『厚生労働省編一般職業適性検査』をはじめ職業選択やキャリア支援ツールは大変心強い味方だと確信しています」



亜細亜大学キャリアセンターの就職支援サイト「JMWジョブマップウェブ」」。学生たちはIDとパスワードを入力して、コンピテンシー診断を受けることができる。

<http://jmw.asia-u.ac.jp/sennyu/>

「気づき」を通した自立支援

—学生の未成熟化と企業の人材受け入れ姿勢のドラスティックな変化に対応して—

立教大学キャリアセンターを訪ねて

立教大学キャリアセンター 事務部長 加藤敏子さん

聞き手 編集部

立教大学は現在、文学部、経済学部、理学部、社会学部、法学部、観光学部、コミュニティ福祉学部の7学部および大学院11研究科から構成され、東京都豊島区と埼玉県新座市に二つのキャンパスを有する。学生数は約15,000人、代表的な都市型中規模大学として知られている。建学以来「リベラルアーツ」を標榜し、キリスト教精神に基づく教育を展開してきた。

立教大学では2002年、従来の就職部に代えてキャリアセンターを発足させた。最近でこそ、方々の大学で「キャリアセンター」という名称のセクションが設立されているが、同大学の場合、相当に早い時期のスタートであったといえよう。

このキャリアセンターの発足にはどのような背景があるのだろうか。

この発足に準備段階から関わり、その創設に努力した現在同センター事務部長を務める加藤敏子さんは、学生の未成熟化を指摘する。加藤さんは1980年代就職部での業務に従事した後、90年以降学生相談所で学生を対象としたカウンセリング業務に携わり、99年就職部に戻り、再度就職支援活動を行った経験を持つ。加藤さんは次のように語る。

「カウンセリング業務に携わっていたころから、近年の学生の『未成熟化』を強く意識するようになりました。自立して社会との関わりの中で自己を確立することができず、またコミュニケーション能力もはなはだ心もとない学生が著しく増えたのです」。

このような現象は現在ではむしろいっそう顕著になった。ちなみに同大の「学生相談所領域別来談者比率」

を見てみると、「対人・心理」が「進路」や「学業」を抑え、圧倒的な割合を示している（2003年：対人・心理90.2%、学業5.0%、進路2.5%／2004年：対人・心理89.9%、学業4.5%、進路1.7%）（数値はいずれも延数割合）。この領域比率は、国・公立、他の私立大学でもほぼ同様であり、どこの大学でも手一杯の状況で対応に追われている。

こうした事実から加藤さんは大学が学生たちの成長支援とともにキャリア形成を積極的に支援する必要性を痛感したという。

また加藤さんは近年の学生の「自信のなさ」についても注目している。

「最近はある活動や課題をやり遂げるだけの能力が自分にあると信じる自己効力感（self-efficacy）が低いか、持てない学生が多く見受けられます。これではキャリア形成も就職も思うようにいきません。大学はそこに焦点をあてて、学生たちをサポートする必要があります」。

このような学生の質の変化の一方で、人材受け入れに対する企業の考え方も大きく変わりつつある。かつては新入社員に対し社内教育によってそれぞれの社風に沿った人材を育成することが主流であった。しかし、近年はグローバルスタンダードに見合った企業経営を標榜し、激しい競争に勝ち残ることが中心的な命題となり、新人採用についても高い基準を設けて少数精鋭の自立した人材を求めるようになった。それだけに企業は優秀な人材を争って求めるようになり、その基準に達しない大多数の学生にとって自分たちが望む就職

は困難さを増している。

学生の未成熟化と人材受け入れに関してドラスティックに変化した企業の姿勢——このギャップをいかに埋めるかが大学にとって大きな課題となった。このような課題に対しては従来の就職支援では対処できず、新たなプログラムを実施する必要がある。立教大学キャリアセンターはこのような問題意識によって生まれた。

正課授業「仕事と人生」を通して 学生に「気づき」を引き出す

同センターは一朝一夕に誕生したのではない。そこには課題を発見し、それに対処するために「前史」がある。

加藤部長は早くから、アンケート調査で「4年の就職時ではなく、在学中に女性の進路（仕事・生き方・歴史）等勉強できるカリキュラム」を必要とする女子学生が8割近くを占めたことに着目し、就職支援にとどまらないプログラムによる「個の確立」した学生を育てることの重要性を指摘している（『立教大学 職員紀要』第5号、1987年）。

そのような加藤部長の問題意識が結実したものが、センター開設前の2000年から開講された「仕事と人生——キャリアの展望を切り開くために」と題された全学共通のカリキュラムである。これは文部科学省の規制緩和によって、自由に一般教育科目が構成できるようになったことを受けて、導入されたものである。その目的は、低学年から学生たち自身が自分のキャリアデザインを考えることの大切さを意識づけることである。このような取り組みを行った大学は当時、ほとんどなかった。

その導入に際しては、教官たちの間で従来の講義形式や内容を重視する傾向が強く、反対意見もないわけではなかった。しかし、これからの大学のあり方や学問の目的などを議論する中で、次第にキャリアデザイン科目が必要だという共通認識ができた。その後教員と職員が協働して準備が進められた。加藤部長によれば教職協働という同大の伝統の結果だという。いまでは「仕事と人生」は正課授業としてカリキュラムの中に定着し、同大学の大きな特色となっている。学生たちにも好評で、「仕事と人生」の成果がキャリアセン

池袋キャンパス（文・経・理・社・法）学部

回	内 容
第1回	問題提起
第2回	働くということ
第3回	就職の実態
第4回	組織と個人
第5回	ホワイトカラーのキャリア形成
第6回	雇用市場の動向
第7回	男女雇用均等法の実施
第8回	正社員と非正社員の間
第9回	企業が求める人材 (1)
第10回	企業が求める人材 (2)
第11回	キャリアを磨く
第12回	就職内定者の体験談・総括

武蔵野新座キャンパス（観光・コミュニティ福祉）学部

回	内 容
第1回	問題提起／働くということ
第2回	就職の実態
第3回	企業が求める人材
第4回	これからの社会の「仕事像」
第5回	多様な働き方 (1) ／ジェンダーと仕事
第6回	多様な働き方 (2) ／職業としてのNPO
第7回	多様な働き方 (3) ／外資系企業で働く
第8回	多様な働き方 (4) ／キャリア開拓と経営
第9回	多様な働き方 (5) ／転職とキャリア形成
第10回	多様な働き方 (6) ／国際協力の現場で働く
第11回	総括・討論（学生参加のパネルディスカッション）



立教大学キャリアセンター 加藤敏子事務部長

ター発足の大きな要因となった。

「仕事と人生」の講師は学内だけにとどまらず、外部から企業人や研究者を招く。またキャリアセンター職員は年度ごとの企画・立案に関わるほか、「就職の実態」などの科目の講師を務める。

「仕事と人生—キャリアの展望を切り開くために」の講義は池袋と武蔵野新座の両キャンパスで実施され、2005年度は前ページの表のような内容となっている。

加藤部長は「仕事と人生」の目的は「気づくこと」と話す。

「学生たち一人ひとりが自分の人生が職業と深い関係を持つことに気づいてほしい。それに気づけば社会と関わりを考えるようになり、視野も広がるでしょう。自分の生き方との関わりで学問の面白さに気づくことにもつながる。私たちが考えるキャリアとはそのような『気づき』を通して自立した人間に成長することです」。

多彩なプログラムで 学生たち一人ひとりへ成長支援

キャリアセンターのキャリア形成プログラムは主に入学時から3年次前期に向けた「進路支援」と3年次後期から卒業までを主な対象とした「就職支援」に大きく分かれる。2005年度の主なプログラムは右のとおりである。

プログラムには多くのグループワークが取り入れられていることがわかる。これはグループ構成員たちがお互いに働きかけを行うことで、キャリア形成に関す



◆進路支援プログラム（入学時から3年次前期）

- …キャリアを自己決定できる学生の育成を目標とする
- ・学生生活の充実って何「個人相談」（進路・就職）
- ・授業「仕事と人生」
- ・ガイダンス…新入生対象キャリアガイダンス／1・2年生対象キャリアガイダンス
- ・講演会…大学で学ぶ意義を考える／「Catch Your Dream—夢への挑戦」／社会が求める人材のテーマで3回実施
- ・「働くステージを知る」シリーズ…様々な職業で実際に働いている人の話を聞く
- ・「試験制度を知る」シリーズ…各種試験制度を知るとともに、合格体験や資格に基づく仕事の内容についても聞く
- ・実践講座…コミュニケーション講座／プレゼンテーション講座
- ・企業見学会
- ・インターンシップ…説明会・実習・報告会から構成され、単に職場実習をするだけでなく、事前ガイダンス・事後研修を実習し、インターンシップの意義に気づかせることに重点が置かれている

◆就職支援プログラム（3年次後期から卒業まで）

…具体的な進路を学生自身が選択できるようにサポート

【3年次秋：10～12月】

- ・とことん親身です！「個人相談」（進路・就職）
- ・就職ガイダンス…3年次7月、10月、1月の3回実施
- ・自己分析グループワーク
- ・エントリーシートグループワーク
- ・内定者を囲むグループワーク
- ・立教オリジナル業界セミナー
- ・OB・OG懇談会（複数回）
- ・対話型企業研究ミニセミナー
- ・女子学生セミナー
- ・内定者企画1「模擬面接」
- ・内定者企画2「女子セミナー」
- ・内定者企画3「エントリーシート講座」
- ・立教経済人クラブ共催シンポジウム
- ・マスコミ就職各種プログラム
- ・公務員セミナー
- ・福祉職セミナー
- ・教職特別セミナー
- ・一般常識・模擬適性検査
- ・マナー講座

【3年次冬：1～3月】

- ・企業研究セミナー
- ・OG・OBによる採用試験対策

【4年次】

- ・最後の最後まで「個人相談」（進路・就職）
- ・学内合同企業セミナー（複数回）
- ・これからの就職活動対策ガイダンス
- ・未内定者就職支援グループワーク

る「気づき」を与えると同時に、他者との関わり合いの中で昨今の学生に欠如しているコミュニケーション能力や自己効力感の醸成を目的の一つとしているからである。また女子学生に特化したプログラムが組まれていることも特色の一つである。これは男子学生に比べて厳しい就職状況にある女子学生に対し、いまだ歴然とある男女差別の現実を見据え効果的な支援を行うためである。

このほか、同大にはキャリア形成に対する支援機能として4年生の就職内定者がボランティアとして組織化され、後輩たちに対して相談などの支援活動を行う「立教キャリア塾」、卒業生たちが彼ら自身のキャリアアップや在校生への支援活動を行うために結成された「立教ビジネスクリエーター塾」などがある。これらは学生・卒業生がキャリアセンターと協同でキャリア形成・就職支援活動を行うユニークな組織である。

「私たちが目指しているのは様々なプログラムを通して、学生たち一人ひとりが自立した人間として成長することを支援することです」（加藤部長）

きめ細かな個人相談体制で最後までサポート

キャリアセンターで行われる個人相談は「とことん親身です！『個人相談』『最後の最後まで『個人相談』と名づけられているが、この名称のとおり、学生の一人ひとりにきめ細かな相談を行い、そのキャリア形成や就職活動をサポートしている。キャリアセンターの相談コーナーは曇りガラスで仕切られたブース形式となっていて、プライバシーを保ちながら相談でき、年間延べ約6,500件もの相談を受けている。

また未内定者への対応も充実しており、励ましや情報の提供を内容とする一斉メールの実施やキャリアコンサルタントを活用したグループワークによるきめ細かなカウンセリングや指導の試みなどが行われている。

キャリアセンターの存在がいかに就職に苦勞している学生の支えとなっているかは、学生から同センターに寄せられた手紙からうかがうことができる。やっとの思いで内定を得た女子学生は次のように書いている。

「キャリアセンターへは資料を見に立ち寄る程度でした。しかし今はキャリアセンターの存在にとっても感謝しています。困った時に助けがあるという精神的支えとなっていたことは確かです。また時々メールが送られてくると就活が長引いて不安な時でも、まだ大丈夫という安心感が得られました」

立教大学は今年5月には、埼玉県で職業訓練指導員として活躍していた小島貴子さんを大学教育開発支援センターに日本の大学で初めてのコオプ・コーディネーターとして迎えているが、企業のニーズを把握しつつ学生個人の希望や資質を見極めながら連携して人材を育成することにいっそう力を入れ始めている。

今後立教大学では、キャリアセンターのこれまでの取り組みを基礎に、より拡充を図るとともに、学部ごとに特色のあるキャリア科目をカリキュラムとして組み込む意向だ。これは学部とキャリアセンターが数年間にわたる話し合いの結果も含めて実現するもので、漸次来年度から実施に移される予定である。



立教大学キャリアセンターのホームページ。プログラムやインターンシップに関する最新の情報を閲覧できる。またここからアクセスできる「立教大学就職情報ナビゲーション」には求人情報や卒業生のアドバイスや体験談などが掲載されている。

<http://www.rikkyo.ne.jp/grp/career/index.html>

若年者に対する職業意識の啓発について

—学生職業総合支援センターの業務概要—

佐原史枝 学生職業総合支援センター 統括職業指導官

当センターでは、学生及び若年者（専修学校卒以上で30歳未満）を対象とした、就職活動に対するさまざまな支援を実施しています。

まず、当センターで運営しているホームページ上からクラブ会員登録をすることにより、それらのサービスを受けられます。会員登録することにより個別のIDとパスワードを取得し、全国の学卒求人情報を自宅のパソコンから検索できます。

その他、「六本木ジョブパーク 就職フェア」の開催、企業の説明会、インターンシップの募集、業界ガイダンス、適性検査やグループワークの実施、就活セミナーの開催など、各種情報について収集ができる一方、個別相談の予約、模擬面接、応募書類の添削など、就職活動に役立つ支援も受けられます。これらの情報の一部はセンターからもメールにより情報を希望する会員にお知らせしています。

当センターと学生の最初の接点は、翌年度卒業予定者等を対象に実施する秋の「就職活動準備フェア」で、学生にとっては初めての就職活動をスタートさせるための支援として様々な講座を組んでおり、たくさんの学生が参加しています。

「就活スタート講座」「自己分析体験セミナー」「エントリーシート対策講座」「業界探検セミナー」「創業サポート講座」「グループディスカッション」「Uターン就職ガイダンス」「障害学生就職ガイダンス」など内容は盛りだくさんです。

また、同時期、卒業年次の学生については、リクナビやHP等からの応募により早々と内定がとれている学生もいますが、まだ就職活動が続いている学生も多く、少し疲れてしまっている学生もいます。

センター学卒求人は4月以降の公開であるため、春から翌年2月にかけて当センター主催による「六本木ジョブパーク 就職フェア」を開催し、卒業年次の学生や、すでに卒業した若年者に広く参加を呼びかけています。

最近の経済状況の好転により、求人状況も改善されセンターに申し込まれる都内の求人は増加しており、企業の採用意欲が増していることを反映して、就職フェアに参加を希望する企業は定数1日48社を大幅に上回り、5倍前後の倍率で抽選により決定しています。

しかしながら、残念なことに当センターの利用者は年々減少しており、初めて訪れる利用者に聞いても、「学生の時にこのような公的機関があることを知らなかった」という若年者がほとんどであり、まだまだ知名度が低いと言わざるを得ない状況です。

原因の一つには、インターネットの急速な普及により、学生の就職活動は自宅等でパソコンを検索することから始まるようになったことです。

また、当センターの名称からのイメージでは、卒業生がはたして利用できる場所なのかという疑問をもち、敷居が高く感じているのではないかと想像できます。

このため、センターでは積極的に都内近県の大学を訪問し、まずは就職担当事務局から学生に周知していただくよう願っています。また、リーフレットなどにより、卒業者の支援、職業相談、職業紹介も併せて実施していることなどを、学生が先輩から後輩に、順々に伝えていってもらえるようなシステムをなんとか作りたいと考えております。そのためには、当センターを利用する学生及び若年者が「行ってみたら良い

ところだった」と思うような、ほんと安心してできるような場所として、暖かく迎えたいのです。

1 学生職業総合支援センターを訪れる若年者

当センターの日常業務である予約によるブース内での相談は、適職相談担当のカウンセラー2名と業界相談担当のアドバイザー5名、職員4名で対応しています。

傾向としては、適職相談を主に受けているカウンセラーの予約が先に埋まることが多く、会員の希望日を先に送るなど調整させていただいています。

その原因としては、若年者の希望する相談内容を見れば一目瞭然、「自分にはどんな仕事に向いているのか?」「どうやって就職活動に取り組んだらよいのか?」「何を選んだらよいのか?」「自己PRができない」などの不安や、内定が取れないための自信喪失により、一時的に目標を失ってしまうため、なにか拠り所を求めて、思い切って相談の予約をするのだと考えられます。

予約はインターネットからはもちろん、電話や窓口でもできます。

電話や窓口での予約の際、何か言い出しにくそうに申し込んで来られる方は初回の方で、「ここで本当に相談してもらえるのだろうか?」「どんな相談が受けられるのだろうか?」というような、遠慮がちであったり、相談内容をうまく説明できなかったりと、様々な反応を見せます。

これまでの就職活動、あるいは学生生活において、自分自身を否定されたと感じることや、挫折感を味わうことに耐性がないため、そのような状況に直面することを極度に怖れているように見えます。

また、早い時期に内定したものの、早期に離職する若年者もいます。入社時に思い描いていたものと現実とのギャップがあまりにも大きかった方、他方では問題のある企業が採用基準を甘くし、多くの学生を採用し、その企業の考え方について来られる者だけが残ればいいという考えで、大量離職者を出すという実態もありました。

そのような離職者の中には、精神的ダメージを受けている場合があり、初回の面談では表面的にはわからないこともあることから、予約相談において初回は特

に気を配り、相談者が話しやすい雰囲気を作ることを第一目的としています。

1回につき1時間の枠は、相談を受けてみると短く感じられる方もいるようですが、これまでの就職活動での後悔や将来に対する不安について充分話すことで、ある程度の道筋をつけることができ、おおむね満足し、次のステップに進もうと意欲を表明する方がほとんどです。

2 センターでの支援の流れ

カウンセラーとの相談に入る前に、提案として「VPI職業興味検査」を受けることを勧めています。

毎週2回、定員8名で実施し、終了後結果の見方をカウンセラーが解説します。その時の結果を見ながら相談することがより効果的であるからです。

その後、目指す業界や職種の方向性が決まれば、次の段階として業界アドバイザーに業界相談を予約して受けることをお勧めします。一歩進んで業界研究、職業研究の仕方や、その業界に入るために何が必要か、どんな人が向いているかなど、アドバイザーとともに就職活動の対策を立て、最近の現状や条件、労働環境などの解説と求人情報、企業情報の収集方法などについて説明します。

企業選択の段階になったら、応募書類の作り方、添削、模擬面接を何度か繰り返し実施します。もちろん一度で自分のやり方をみつけて応募していく方もいますが、自己PRの部分でうまく表現できない場合が多いようです。

そのような方には「自己分析 グループワーク」に参加することを勧めています。就職したいという、同じ目的を持った若者同士が10数名集まり、カウンセラーが進行役となって、グループの自主性を尊重しながら、お互いの価値観の違いを認識し、違っていても構わないと認めることから、自分自身を客観的に評価でき、良いところも見つけてもらい、自分自身について皆の前で話すことができるようになることを目指します。最後に模擬面接で、面接官の役を交代でやることにより、相手の立場にたって考えることを体験します。

実施回数は少ないですが、貴重な体験を得られるものと、当センターにおいても若年者の職業意識啓発に効果が期待できる内容と自負しています。

個々の支援の内容については、別図により解説いたしました。個々の内容を詳細にというわけにはいきませんが、支援メニューについて簡単にわかりやすく図解してあります。

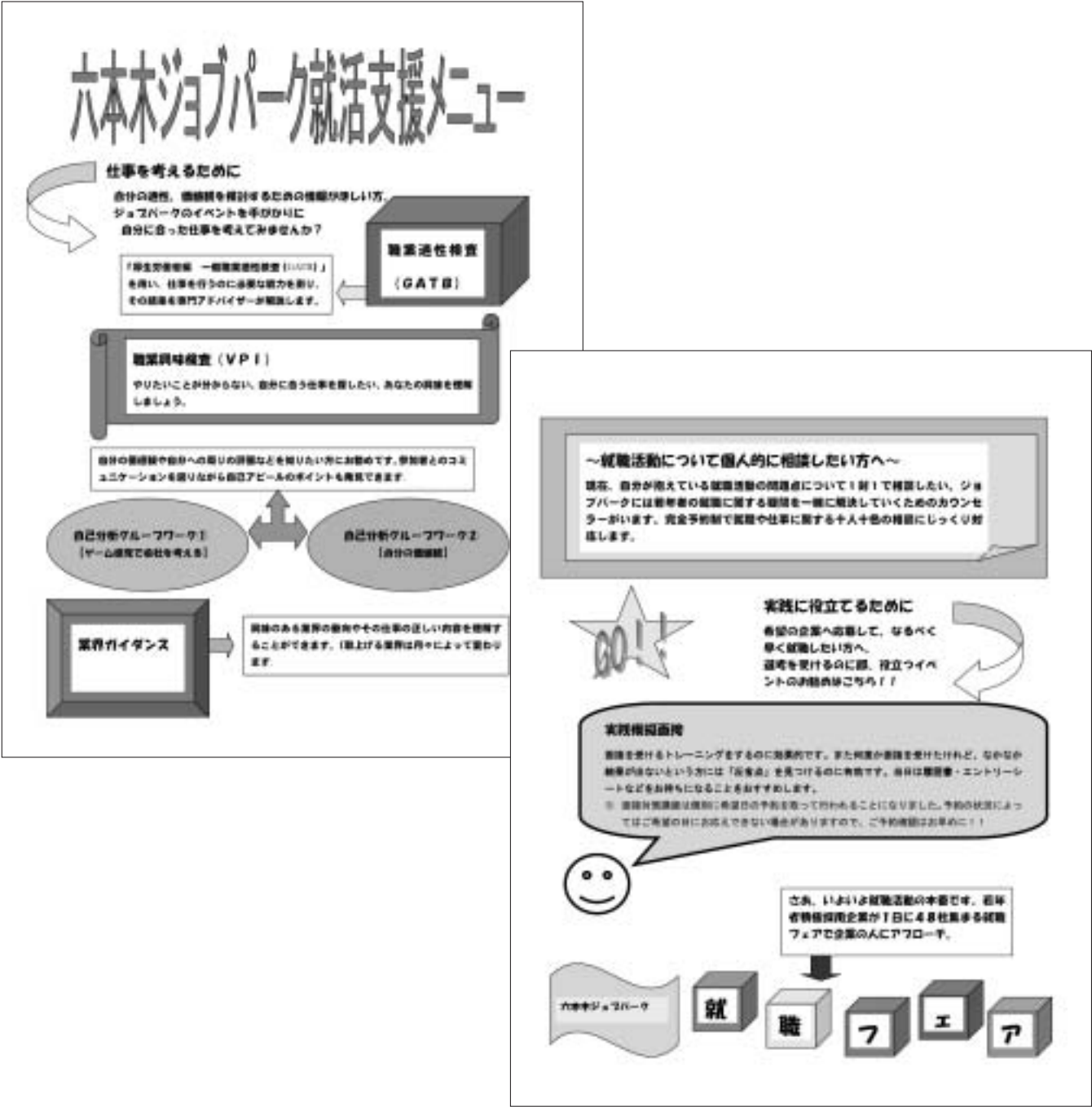
学生等若年者には、これらの支援メニューを利用していただき、まず行動することから就職活動が始まることを伝え、自分からどの支援を受けるか考えて、選んでいってほしいと思います。

最後には自分に自信を持って、面接に臨み、二次、

三次、最終面接と相談しながら進み、結果として就職を決めることができれば、本人はもちろんセンタースタッフ全員の喜びでもあります。

就職の報告をもって、センターを訪ねてくださる方も少なからずいて、うれしそうに今後の抱負などを語ってくれます。

そのような時、初めて相談に来た時と比べて、随分大人になったと、喜ばしく、まぶしく見え、帰っていく背中が頼もしく思えるのです。



VPI職業興味検査

Vocational Preference Inventory

本間啓二

日本体育大学助教授

大学生と職業選択

昭和60年に当時の労働省が、大学生の職業指導に乗り出す、という大きな記事が出ました。それは、ちょうど学生職業センターなどもできた時期です。なぜ大きな記事になったかという、労働省が、中学生や高校生の職業指導をすることは、当たり前のことであり、大学生や短大生、専門校生は専門のコースを歩んでいるわけだから、それぞれ学校に任せていたわけです。それが、労働省がわざわざ乗り出すというのですからニュースになるわけです。その当時から中学生や高校生だけでなく大学生に至るまで労働省はいろいろな形で支援していく体制を作ってきました。

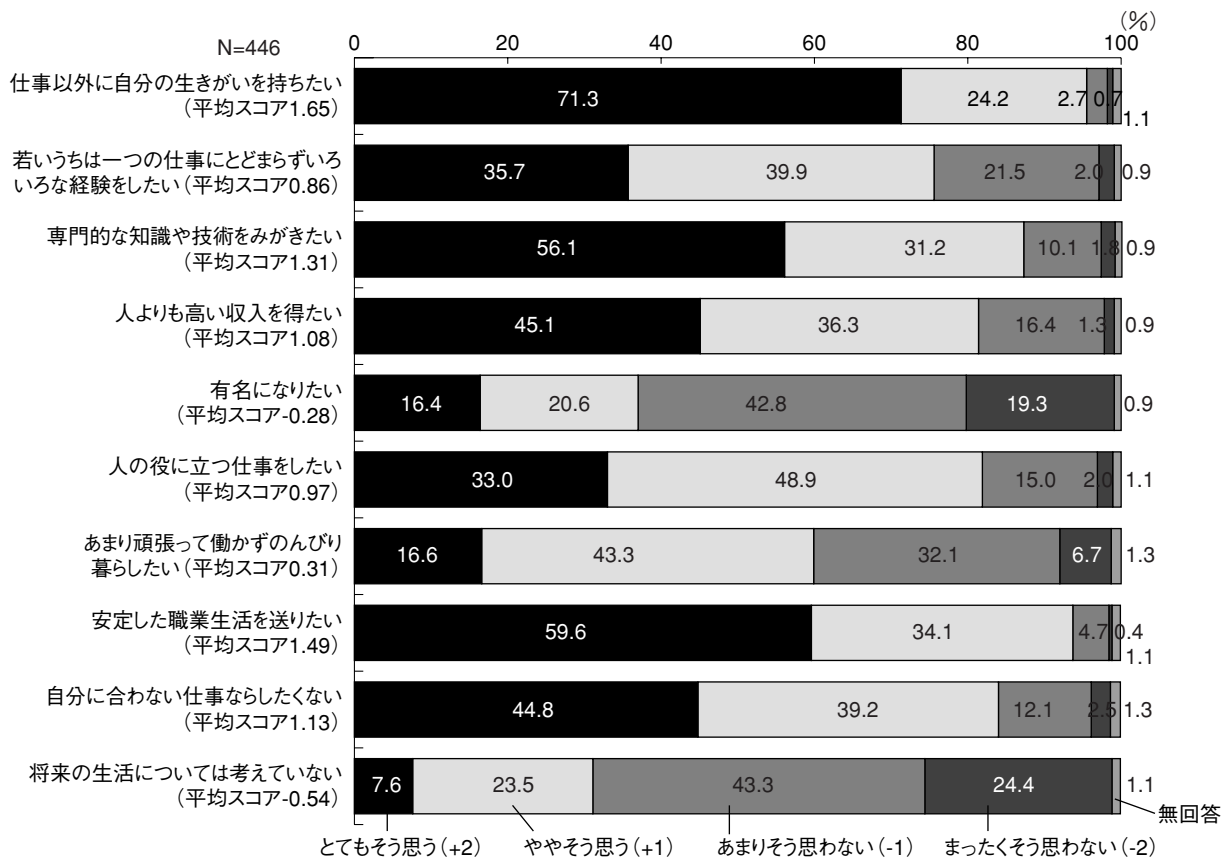
学生職業センターを作って、そこでの職業指導のツールの1つとして、VPIも開発・公表されました。なぜ、大学生にまで職業指導・ガイダンスが必要かという、離転職の問題があるからです。新規学卒者で就職して3年もたつと、高校生で約50%近く、短大生で30%前後、大学生で25%前後が辞める傾向があります。

離転職がすべて悪いというわけではありません。キャリアアップしていく場合や個人的理由もあります。しかし、調査してみると就職する前にもう少し考えておけば防げたような離転職が割と多いのです。

なぜ辞めたのか？ 最近の調査では「労働条件に納得がいけない」といった理由のほかに、「仕事が自分に合わなかった」「自分の将来展望がもてない」「仕事がつまらない」といった理由が目につきます。就職する前にもう少し職業についての指導をしておけば結果は違っていただけないのでしょうか。

将来の職業生活について、「仕事以外に自分の生きがいを持ちたい」「安定した職業生活を送りたい」が特に高い値を示しています。続いて「専門的な技術を磨きたい」「自分に合わない仕事ならしたくない」が高く、「とてもそう思う」と「ややそう思う」を足した項目では、「人の役に立つ仕事をしたい」が挙げられます。

全体として、学校での進路指導が、本来の意味での進路指導になっていません。進路指導と称しながら、実は就職指導や進学指導になってしまっている現状があります。本来は職業を選びます。さらに言い換えれば、生き方を選ぶのです。それを支援していくべき指導が、会社を選ぶ、あるいは進学する学校を選ぶ指導となってしまっています。



日本労働研究機構（2002年）「高校卒業後の就業状況に関する調査報告—卒業7～8カ月目の状況」

図1 「あなたは将来の職業生活についてどのように考えていますか」（高卒者）

会社を選ぶことと職業を選ぶことは違います。日産に行くのかトヨタに行くのかというのが会社を選ぶことであって、自動車の設計技師になるのか、デザイナーになるのかは職業選びなのです。この職業を選ぶ指導というのが十分なされていない。VPIの開発時からそういう問題を労働省の研究者も指摘していました。

VPI開発

VPI職業興味検査は、渡辺三枝子先生がアメリカでホランド理論の研究をされて持ち帰ったもの。VPIの研究は、当時、雇用職業総合研究所（労働政策研究・研修機構／JILPT）の副所長だった吉谷二郎先生が中心となって進めたものです。

『生涯にわたるキャリア形成と職業指導』の中に、職業指導の問題を指摘しています。古いパンフレットの中に、本の一節が載せてあります。「漸く大学に進んでわが世の春をうたうのも束の間、そろそろ自分の就職や将来のことを考えなければ、という頃になると、職業ならぬ企業に関する情報が他人の手によって山のように用意されてしまう。学生は、いったい自分のできる、あるいは取り組んでいける職業は何か、自分はどうのような生き方をしたいのか、といった課題を未解

決にしたままで、業種や企業の選択に巻き込まれてしまうのである。」これは大学生の職業指導について書いたものです。

どのような職業を選ぶのか？ どのように生きていくのか？ ということを考える暇もなく、そういう指導を受けずに、どの会社に行くか、どの学校に進学するのかを決める。それを進路指導と称している。だから離職率の問題が起きてくるわけです。

ちょっと古いですが、リクルートの有名な調査で、花長風月というのがあります。自然の美しさを表現した言葉に似ていますが、ここでのチョウは鳥ではなく長いという字。これは大学生が会社を選ぶ基準のことで、花は花形企業、長は長期休暇、風は社風が良いか、月は月給が良いかといった条件ばかり。では、そういう企業に入った学生は辞めないかという、やっぱり3割程度は辞めてしまう。この会社選びの基準には会社の雰囲気とか、待遇とか、そんなものばかりで、ここには仕事の条件がありません。

良いと言われる会社に入った場合でも、その仕事が自分に合っているか、やりがいを感じられるか、自分が生かされていると感じられるか、それが重要です。毎日どんな仕事をするのか？ この花長風月の中に

は、それが入っていない。そのため、会社に入り、仕事をして見たが、どうもやりがいが感じられない、自分に合っていない、ということで離転職をする。条件的に見て「いい会社だ」と思っていたのに辞める。では、辞めた人はどんなところに行くのか。次に入ったところは花形企業でもない、長期休暇もなく、社風もどうかわからない。月給も高くないかもしれないが、そこで生き生きと働けるとか、仕事が自分に合っていると感じている。自分のやりたかった仕事だと実感している場合が多い。問題はそこでどんな仕事をするか。いわゆる職業の選択が大事なのに、実際には企業の選択ばかりが優先されてしまっています。

VPIは職業の選択です（ボケーショナル・プリファランス）。ここに出てくるのは職業名です。会社は出てきません。日産だとかトヨタ、NTTとかJTBCとかを選ぶ検査ではありません。

「このテストを受けたら、どんな会社を受けたいのかがわかるんですか」といった問い合わせが来ますが、VPIは会社の選択ではなく、職業の選択のツールとして開発されたものです。

今は職業という言葉が嫌われてしまっています。かつて職業高校と呼んでいましたが、今は専門高校と呼ばれています。さらに、最近ではキャリアという言葉がよく使われるようになりました。キャリアというと少し幅が広がります。キャリアガイダンスというように、職業以外のキャリアも含まれるので、生き方と訳した方がいいのではないのでしょうか。社会の中でどのように生きていくのか。これから先、どのように生きていくのか。どのような生き方を選んでいくのか。未だに、一流校に入って、一流企業に入ると、きっと幸せになると信じている人がいます。一流企業に入っても取締役になっても幸せになるとは限りません。大きな会社に入っても、厳しいリストラがあり、会社のために一所懸命頑張ってきたのに、肩をトントンと叩かれて、そろそろ次の人生を考えてみてはどうですか、と言われたりする。有名な学校へ入ったり、有名な会社に入ったからといってハッピーになる確約はもうありません。かつての終身雇用、年功序列といった集団主義経営、雇用管理が木っ端みじんになり、今はまさに、一人一人のキャリアが評価される時代、個立の時代になったわけです。入ってしまったらおしまいではなく、そこでどのようなキャリアを形成していくかが

大切なのです。それには一人一人への個別の指導が必要。大学や短大、専門学校へ行けば、それなりの進路が決まっています、エスカレーター式に会社へ入れる時代ではなく、いろいろな形でのカウンセリングやガイダンスが必要だと言われています。そのための相談機関もあり、学生職業センターも各都道府県に設置されています。そこでのツールとして、VPIが数多く使われているわけです。

ホルランドの職業選択理論

VPIはアメリカのホルランド博士の職業選択理論に基づいて作られています。ホルランド博士は当時ジョージ・ホプキンス大学の教授で職業心理学者でした。その後PARという会社に勤めました。PARは、アメリカの労働省の公益法人で、労働省の様々な出版物を出しているところです。そのテスト開発の責任者・ホルランド博士の職業選択理論に基づいて作ったのがこのVPI職業興味検査です。

このVPIは日本だけではなくヨーロッパ各地でも使われています。

ホルランド博士の理論は、今でもトレンドリーで人気があります。一昔前ではロナルド・E・スーパ博士の職業発達理論が全盛期でしたが、今はアメリカの学会の論文ではホルランド博士の引用が最も多いようです。詳しく知りたい人は『職業選択の理論』（絶版）を読んでみてください。少々難しいですが、夜眠れないときに読むのに良いでしょう。

ホルランド理論のアプローチ（仮説）とは、第一に「同じ職業に就いている人々は、類似したパーソナリティ特性とパーソナリティ形成史を示すものが多い」というもので、つまり医者や医師のような性格があり、似たような人たちが集まっているというもの。第二に「人間の行動は、個人のパーソナリティとその人の住んでいる環境との相互作用の産物である」というもので、この考え方は一般的に受け入れられている考え方です。式で書くと、 $B = F(P \times E)$ となります。人間の行動ビヘイビアBはパーソナリティPとエンバイヤメントE（環境）との相互作用であり、Fは関数ということになります。

例えば、不登校では、昔はちょっとしたことで学校に行けなくなるようなユニークなパーソナリティの問題だと言われていました。ところがないところはない

し、数多い学校もあるというように地域に偏りがあることがわかりました。このようなことから不登校はパーソナリティの問題だけでなく、環境の問題が大きいと言われるようになってきました。今では、不登校は誰でも起こりうる問題で、パーソナリティがそんなにユニークでなくても状況が厳しくなれば誰にでも起こりうる、とされています。

過労死の問題もそうです。かつて過労死は本人のせいにされていました。「死ぬまで働く性格だ」、「働き中毒だ」、と言われてきましたが、実はそうではなく、個人と環境との相互作用によるものだというのが、今は一般的な考え方になっています。

このホランド理論の2つの仮説から出発して、様々な検証が行われた結果、結論が4つ出ました。1番目は、「我々の文化圏において、大多数の人は、現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的の6つのパーソナリティ・タイプのうちの1つに分類される」、2番目は、「我々の生活する環境には、現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的の6つの種類がある」、3番目は「人は、自分の持っている技能や能力が生かされ、また自分の価値観や態度を表現でき、かつ、自分の納得できる役割や課題を引き受けてくれるような環境を探し求めている」、4番目は先ほどの仮説の2番目と一緒に「個人の行動は、その人のパーソナリティとその人を取りまく環境との相互作用によって決定される」というものです。

例えば現実的（R）タイプの人は、自分の特長を生かされる環境を探し求めている。Rは、物を作ったり現実的な実態のある仕事。Rの人はRの環境を探し求めている。芸術的（A）タイプの人はAの環境が居心地がいいわけです。また、相互作用ですから、Rの人がRの環境にいと、よりRっぽくなる。だから、仮説の1番目のように同じ職業に就いている人は、類似したパーソナル特性とパーソナル形成史を持つものが多いわけです。

この理論に基づいてVPIが作られています。いろいろな職業名のリストを作り、好きな仕事や関心のある仕事に○を付ける。そうすると、Rのタイプの人は、たぶんR領域の仕事を選ぶだろうし、R領域の仕事を選ぶ人は、たぶんRのタイプのパーソナリティだろうとわかります。いろいろな職業名のリストから選ばせると、自分のタイプにあった職業に○を付ける。どんな

タイプの職業名に○を付けたかを調べると、自分のタイプがわかる。自分のタイプがわかったら、そのタイプの環境を求めているわけですから、自分がこれから進んでいく環境の予測ができ、進んでいく方向が定まる。方向がわかれば支援しやすく、職業選択していきやすい。VPIは160の職業名が書いてあり、関心のある職業名を選ぶようになっています。

VPI職業興味検査の解釈

■ホランドの6類型

パーソナリティのRIASECの6タイプと環境の6タイプは同じものです。

R型は現実的興味領域（Realistic Scale）で、これは「物、用具、機器類、動物などを、明瞭で、順序よく、系統的に取り扱うことが求められ、また、その機会の多いことで特徴づけられる環境」のこと。現実的というよりも物や用具を扱うといったことからすれば実体的といった方が正しい。

I型は研究的興味領域（Investigative Scale）で、これは「観察と記号を操作した、体系的で創造的な調査研究を、物理学、生物学的現象、または文化的現象について行うことが求められ、また、その機会の多いことで特徴づけられる環境」のことで、記号を見たり、理屈を考えること。

A型は芸術的興味領域（Artistic Scale）で、「曖昧で、自由な系統立っていない活動と芸術的形式や作品を取り出す才能を持つことが求められ、また、その機会の多いことで特徴づけられる環境」のこと。

S型は社会的興味領域（Social Scale）で、これは「情報提供、訓練、発達、治療、啓蒙のために、他人を扱うことが求められ、また、その機会の多いことで特徴づけられる環境」のことで、対人的仕事、人を相手にすること。

E型は企業的興味領域（Enterprising Scale）で、これは「組織等の目標を達成する目的で、他人を扱うことが求められ、または、その機会の多いことで特徴づけられる環境」のことで、経営とか、放送局で番組を作ったりとか、イベント、文化祭をやるなど、手配、準備、計画、人と交渉・折衝したりして、目標に向かって実践する、ということ。

C型は慣習的興味領域（Conventional Scale）で、これは「明確に、順序だった、体系的なデータの処理、

例えば、記録の保存、資料のファイリング、コピー、あらかじめ決められている計画に従って文書にまとめたり、数値データにまとめること。OA機器、コンピュータの操作などが求められ、その機会の多いことで特徴づけられる環境」のことで、慣習的というよりも、あらかじめ決められていることをきちんとそのとおりに行うといった意味からすれば定式的というべきですが、ホランドはやり方が定まったという意味で、慣習的と訳すことに決めています。

■傾向尺度

傾向尺度とは、その人なりの考え方や選択の傾向のことで、5つの傾向に分類してあります。

Co尺度は自己統制傾向（Self-Control Scale）と呼ばれ、この尺度が高いと自己統制を必要とするような仕事や活動への関心が強く、用心深く、慎重で、衝動的に行動することは少ない。この得点が極端に高い場合、過度の自己抑制や受動的・消極的な傾向を示すことがある。職業のリストで7番の項目を横に見ていくと

47, 87, 127, 17, 57, 97, 137, 27, 67, 107, 147, 77, 117, 157。（7, 37は違う）

今の職業名に共通しているものは何でしょうか。これは消防士や花火師などの危険を伴う仕事の集まりです。そういう仕事に対して面白そうだな、やってみようかなと思うかどうか。この尺度が高い人は慎重派、

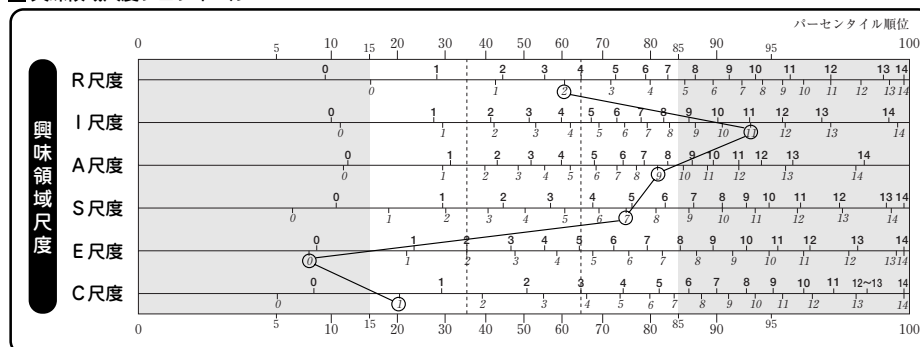
低い人はリスクを考えないというか、思いきってやっていくタイプ。ちょっとぐらい危なくてもやるハイリスク・ハイリターン型か慎重型かで進路選択が変わってきます。

Mf尺度は男性—女性傾向（Masculinity-Femininity Scale）と呼ばれ、男性の場合でこの尺度が高いと男性的と呼ばれている仕事や活動を好み、伝統的な性役割に対する同調性が高い。女性の場合でこの尺度が高いと伝統的な性役割にあまり関心がなく、また、とらわれず、性役割より、個性の発揮に価値を置く。Mf得点が低い人の傾向では、男性の場合は伝統的な性役割にあまり関心がなく、また、とらわれない。女性の場合では、伝統的な性役割に対する同調性が高い。

St尺度は地位志向傾向（Status Scale）と呼ばれ、この尺度が高いと社会的評価の高い仕事や活動を好み、社会的威信や地位を重視し、自信に満ち、情熱的で、社交的であり、表現力に恵まれている。この得点が高いからといっても、必ずしも権威主義的傾向が強いということではありません。つまり、St（ステイタス）は専門性、地位や名声、権力への関心の高さで、先生と言われる仕事や何々家と呼ばれる仕事を選んでいるわけです。

Inf尺度は稀有反応傾向（Infrequency Scale）と呼ばれ、職業に対する見方がどの程度常識にとらわれず、ユニークであるかを示す尺度です。この尺度が高いと

■興味領域尺度プロフィール



■傾向尺度プロフィール

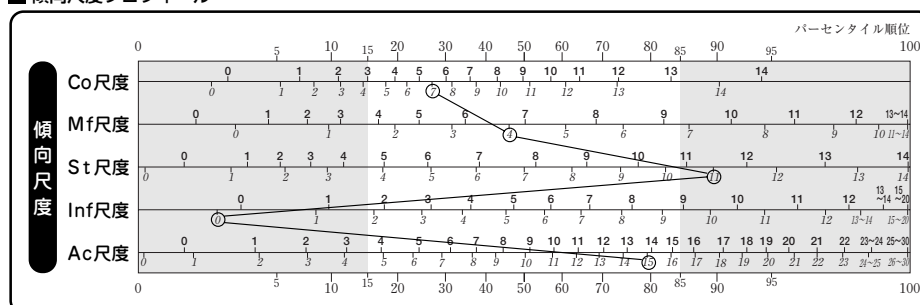


図2 ある高校生の例

一般にだれでも好む仕事にはあまり関心がなく、また自分を取り囲む社会の一般的価値観とは異なった価値観を持つ傾向がある。また、対人的仕事とか社交的活動をあまり好まない傾向があり、受検者が回答を故意にゆがめようとした場合に、この得点が極端に高くなることがあります。Inf得点が低い人の傾向としては、社会的評価を重視し、自分の能力やパーソナリティを肯定的に評価し、要求水準が高い。

Ac尺度は黙従反応傾向（Acquiescence Scale）と呼ばれ、どのくらい多くの職業を好んだかを示す尺度であり、この尺度が高いと様々な種類の仕事や活動に対して、幅広い関心を持ち、自信があり、積極的で社交的である。この得点が極端に高い場合、自己理解が不足していたり、判断力や洞察力に問題が見られることがあります。受検者が検査結果を故意にゆがめようしたり、よく考えずに回答したり、回答法を誤ったりした場合に、この得点が極端に高くなったり、低くなったりすることがあります。

■結果の解釈

職業の興味を見る時に大事なものは、分化しているかどうか？好き嫌いがはっきりしているか？です。はっきりしている人は選択しやすく、分化していない人は進路選択しにくい。分化していない人のプロフィールは、あまり凸凹がない。25歳過ぎると大抵ははっきりと分化してくるものです。

全体に高くて分化していない場合は、あれもイエス、これもイエスの回答で、職業に対する興味が全般的に高く、あれこれやりたいといった傾向が見られます。この場合には絞り込む指導が必要です。

全体に低くて分化していない場合は、あれもノー、これもノーの回答で、職業に対する自信がない。または職業に対する理解不足で職業名でイメージできない場合があります。この場合には職業レディネス・テストが向いています。また、進路情報が不足していたり、進路や職業について考えていなかったり、自分の将来や職業について考えることに消極的な場合が考えられます。

中央で分化していない場合には、選択の仕方がまちまちであったり、曖昧な場合が多く、中にはカタカナ職業ばかりを選択したりするなど職業の理解不足が考えられます。

プロフィールはパーセンタイル順位で表わされま

す。これは低い方から何番目かを意味しています。85以上が高いと判断し、15以下が低いと判断します。パーセンタイル順位の高い項目から3つを選びます。

これをホランドコードといい、3つの組み合わせで見ます。組み合わせからは120ありますがワークシート（結果の見方・生かし方）には60しかありません。全ての組み合わせを載せているわけではなく、代表的な組み合わせだけを載せています。

掲載してある職業名にもいろいろあります。45番に知事があります。職業安定所の職員は知事なんて求人はないと言いますが、これは職業名を使った刺激語テストで、職業名からイメージされる職業環境を刺激としてテストが構成されています。その職業に「就けるか」、「できるか」ではなく、「興味・関心があるか」の反応を見ているのです。以前も受講者から「若い者にやらせるのに危ない仕事が多すぎる」「偉そうな仕事が多い」といった意見が出ていました。VPIでは実際にその職業に就けるかはわかりません。職業世界と自分との職業興味の面でのマッチングを図るためのツールですから。

■ホランドの職業選択理論の日本人への適応に関する研究

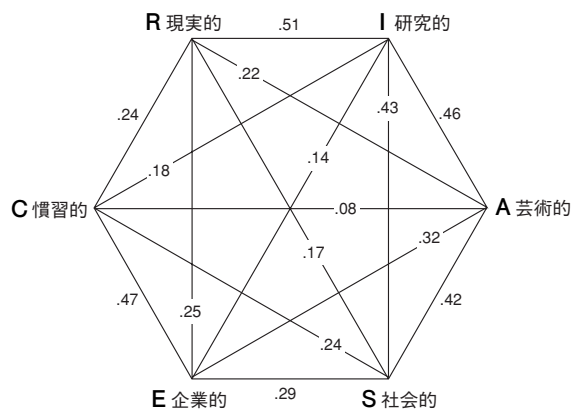
ホランドの仮説は実は六角形になっていますが、隣同士は近い関係で、対角線同士は遠い関係にあります。Rのタイプ（技術系）とSのタイプ（対人系）が遠い関係にあり、芸術タイプAと、何でもきっちり書類にして整理しておく慣習的・定式的タイプCは、相対するタイプではないでしょうか。こういった構造がホランドの6類型にはあります。

データを取って相関係数をとってみると、隣同士の相関は高く、対角同士の相関は低く出ています。相関は、0はなくて1に近いほど関係があり、マイナスは逆の相関のことです。右がアメリカの図で現実的と研究的が0.46、一番高いのが慣習的と企業的の0.68です。対角線は比較的低い。日本はどうかというと、個々の数値はアメリカの方が高いものもありますが、全体として構造的には日本の方が当てはまっているようです。

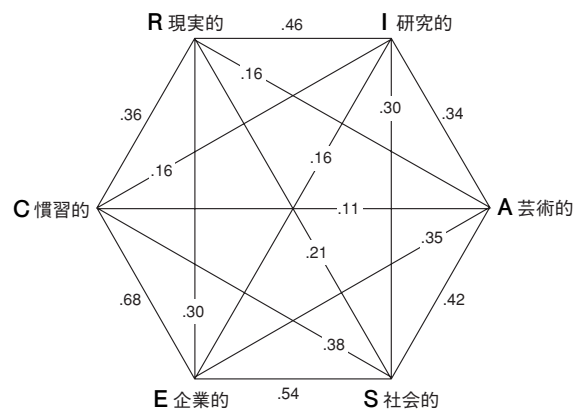
■結果の活用

VPIの特徴は実施しやすく、時間がかからず、難しくなく、簡単にできる、といったことが挙げられます。大勢で、例えば100人ぐらいでやるとしたら、各自自

6 パーソナリティ・タイプ間の相関関係 (n=1323)



米国人における 6 パーソナリティ・タイプ間の相関関係



出典：Holland, J. L., Whitney, D.R., Cole, N. S., and Richards, J. M., Jr. An empirical occupational classification derived from a theory of personality and intended for practice and research. ACT Research Report No. 29. Iowa City: The American College Testing Program, 1969

6 尺度間の内部相関係数 (n=1323)

尺度名	R 現実的	I 研究的	A 芸術的	S 社会的	E 企業的	C 慣習的
R 現実的	1.000					
I 研究的	0.506***	1.000				
A 芸術的	0.220***	0.460***	1.000			
S 社会的	0.166***	0.434***	0.417**	1.000		
E 企業的	0.254***	0.142***	0.317***	0.286***	1.000	
C 慣習的	0.238***	0.176***	0.076***	0.237***	0.474***	1.000***

P<.01 *P<.001

図3 VPIが測定するもの

分のペースで実施する自由速度法ではなく、全員一緒に実施する強制速度法でやるといいでしょう。回答時間は、早い人は3分ぐらいでやってしまっ、遅い人は30分ぐらいかかってしまいます。ですから、160の職業名を1つずつ読み上げていくと、みんな一緒に始めて一緒に終わり、一斉に採点させ、プロフィールを作ることができます。そして、自分のプロフィールを持って帰らせる。検査が終わった後で、それぞれの尺度、分化、ホランドコードについて、少し解説してあげると良いでしょう。

VPIの実施によって、刺激の効果が生じ、職業選択への動機付けとなります。将来の職業について考えてほしいといっても何か材料がなければできません。きっかけが必要です。世の中にどんな職業があるのか、どう考えていったらいいのか、といった考えていく手だてや道筋を示すことができます。分類を知って、自分の特長と分類と結びつけて考えていけるようになり、自分と親和性がある職業を知ることができる。受検者は占いみたいな感覚で面白がってやります。

実施時期については、そろそろ職業について考えてほしいといったころに実施するのが良いでしょう。あまり早すぎても良くありません。また、職業情報の提供としても使えます。わからない職業について調べて

みよう、といったような使い方であれば高校生でも使うことができます。しかし、中学生や高校生では「システムアナリスト」、「ソーシャルワーカー」などの職業名だけで、ある程度の職業のイメージがわからないとすると○は付けられなくなってしまいます。そうすると無印ばかりになってしまいます。そういった場合にはやはりレディネス・テストがいいわけですね。レディネス・テスト（VRT）は中・高生向けに作ってあります。大学生でも使っているのですが、VPIとは刺激語の数が違います。VPIでの「インテリアデザイナー」はVRTでは「部屋の照明や壁のデザインをする」となっています。VPIとVRTの違いは、職業名と仕事の説明の違いです。高校生でも職業名で内容がだいたい理解できる人はVPIを実施できます。しかし、開発では大学生をターゲットに研究開発していて、標準化も大学生で、「結果の見方・生かし方」の職業例も大学生用に構成されています。

また、キャリア・カウンセリングでの活用も大切です。多くの検査の中でも興味検査は初めてのころに実施しやすく、進路への動機付けやカウンセリングで使いやすいといった特徴があります。若者達へのキャリア支援の1つとして、多くの現場でVPIを活用していただきたいと願っています。

キャリアガイダンスにおける VPI 職業興味検査の活用

興味領域尺度が低位のプロフィールを示した高校3年A君の事例

スクールカウンセラー 山田弘美

1 経緯

保健室に胃部不快感を訴えて来室したことがきっかけで、A君の声優志望の悩みがわかり、養護教諭が相談室のカウンセラーにリファー。A君との5回の面接（第3回にVPIを個別式で実施）および保護者と担任・カウンセラーとの面接（第4回）を経て、進路実現に至り短期で終結。

2 概要

- ① クライアント：高校3年生 男子(18)
- ② 主訴：父親に希望の進路について伝えられない。
- ③ 家族構成：父(58)、母(55)、兄(20)
- ④ 成育歴及びキャリア歴

企業を経営する父、専業主婦の母、有名大学に通う兄との4人家族。末っ子として育ち、地元の小中学校に通う。入学した高校は第一希望ではなかったが、高校生活ではのんびりと過ごし、3年次1学期まで落ち着いた生活態度であった。学校生活では担任との信頼関係は築けていないまま、3年次のクラスでは大学への一般受験組が少なく、就職・推薦入学で進路決定す

る者が多い状況であった。

⑤ 相談の経緯

高校3年生の11月、保健室に胃部不快感・不眠を訴えて自ら来室。保健室で休養後、教室に戻る際に養護教諭から『3年生なのだから進路などの悩みがない人なんていないよね』と言われたことがきっかけとなり、A君の声優志望の悩みが語られた。本人の希望で養護教諭が相談室のカウンセラーに連絡、面接となった。

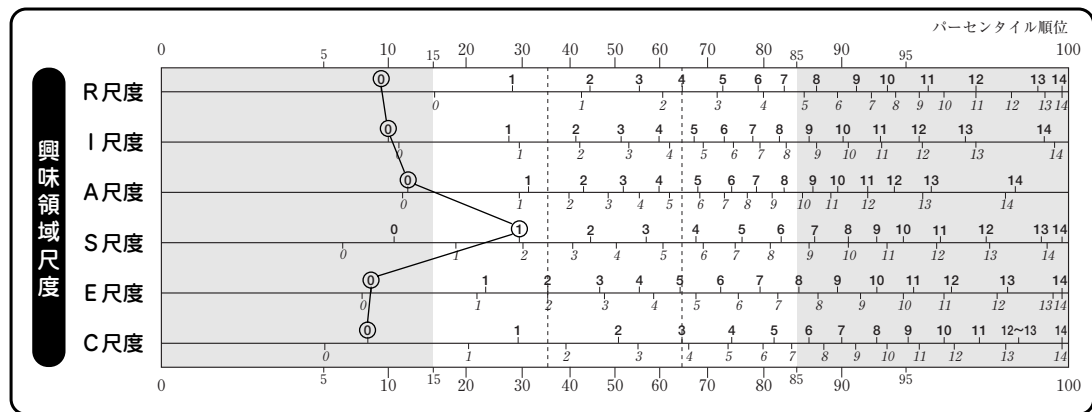
⑥ 見立て

父親との葛藤を抱え、その陰性感情が男性担任教師にも投影、不信感が募っていた。しかも3年11月の時点で進路が未決定であることの焦燥感と、高校生活への後悔で、不安定な心理状態であったため、父親に論理的な志望理由を説明し説得する自信がなくなり、ストレスが身体症状として現れた。パーソナリティは、控えめで自己統制力は強く礼儀正しいが、主観的な傾向で感受性が鋭い面に加え、自己肯定感の低い傾向が見られた。

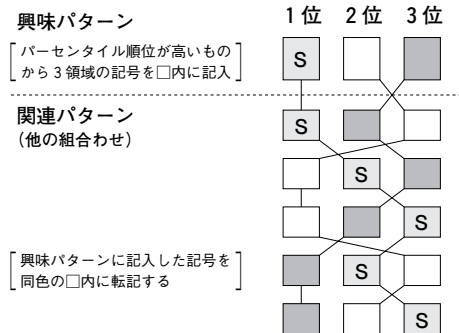
⑦ 心理検査の結果

◆ 興味領域尺度プロフィールの得点は極端に低く（RIAEC尺度粗点0、S尺度粗点1）、選択した項目のほとんどがNである。このことは希望進路が決定しており職業興味に限られていること、意志の強い

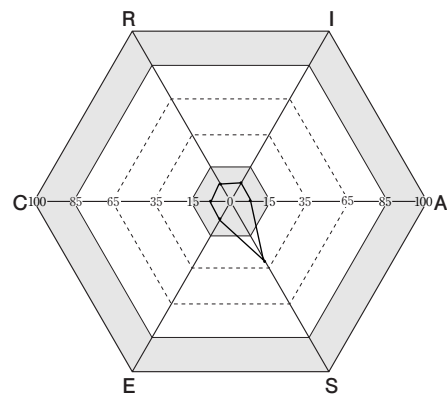
■興味領域尺度プロフィール



■興味パターン

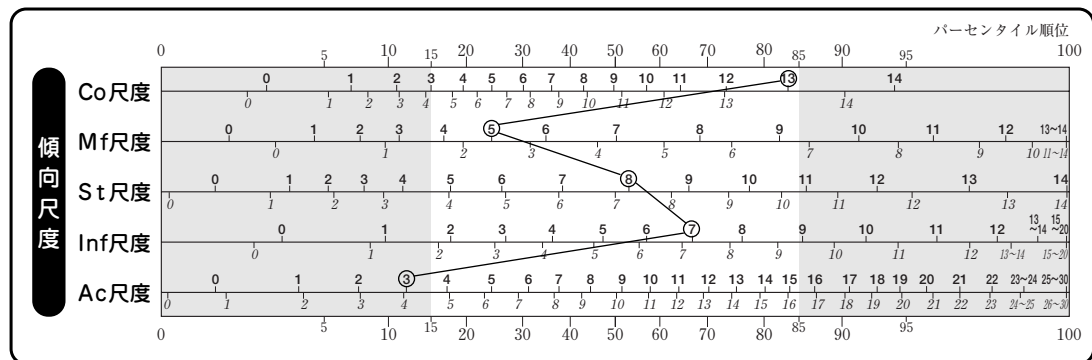


■興味の六角形



[各領域のパーセンタイル順位をグラフ内に記入し、線で結ぶ]

■傾向尺度プロフィール



ことを示している。面接の中で、受験直前まで父親に言い出せず、この希望進路を否定されることへの不安が語られたことはAc尺度の低さ（粗点3、12パーセンタイル）やCo尺度の高さ（粗点13、84パーセンタイル）とも一致する（St尺度粗点8、Mf尺度粗点5）。

- ◆ 検査用紙の「Y」選択項目は、4シナリオライター・18タレント・29幼稚園教員・35犯罪心理学者・50小説家・87オートバイ・レーサー・124カウンセ

ラー・149保育士の8項目を選択。このホランドコードの頻度はS尺度8・A尺度7・E尺度3・I尺度3・C尺度2・R尺度1であった。

- ◆ ワークシートの「⑩希望する職業等の職業コード」では心理学研究者・通訳・俳優・保育士・カウンセラー・声楽家の6項目を選択。ホランドコードの頻度はS尺度6・A尺度6・E尺度4・I尺度3・C尺度1・R尺度0であった。

上記の2つの優位なホランドコードから考えると、

希望進路である声優（ホランドコードAES）は納得がいく。

3 面接の過程

① 第1期「父親との葛藤」（第1回～第2回）

父親への不満を口にはするが、反発の裏側には父への承認欲求があり、一面では父親にかなわないと感じていた。兄は父親の望む進路を選択したが、A君は声優育成の専門学校進学希望である。説得できずにいるので父親は大学進学を勧めること、担任の指導力への批判などを話す。しかし、大学への進学は自分を甘やかすことになると考え、専門学校への体験入学も参加し、行きたい気持ちが高まっていた。この面接において両親や兄弟との葛藤も言語化でき、本人の希望進路への意志が強いものの、助言を進んで聞く様子が見られたため第3回目の面接においてVPI職業興味検査を実施することを提案。一度広く選択肢を広げ、検査のプロセスと結果から考察しようと提案し承諾を得た。

② 第2期「自己のテーマを発見」（第3回）

大学・短期大学在学生を標準化したこの検査を高校生に実施。職業名を目にし、事実に沿って考えるという客観性のある自我状態に働きかけるを試みる。実施時間は約15分、その後、A君とカウンセラーでプロフィールを描き、ワークシートへの記入・フィードバックを行った。Y選択職業のホランドコードを分析をすることにより、職業興味は社会的興味・芸術的興味が優位で一貫性があることを伝え、A君は安心した表情をみせた。さらに「言葉と子どもというテーマも見えてきそうな感じは？」の問いかけで、自ら「子ども好きだからやりたかったんだよ、声優は！」と志望理由の再発見ができ心から納得していた。しかし、自ら一人で父親に伝える自信がなく、三者面談が終了していないこともあって、A君の希望で担任と父親およびカウンセラーが話し合うこととした。

③ 第3期「父親像の転換と将来の展望」（第4回～第6回）

担任が父親と相談室に来室。父親は、A君に対する思いを語る。父親がただ反対しているのだと担任が誤解していたことを謝罪すると、父親と担任は意気投合。父親は「父親と自分は違うという気弱で自信のないA君」に寂しさといらだちを感じる一方で、何とか接し

たいと誘っていた。父親はA君の抱く父親像とのすれ違いを認識し、本人の希望を重視することを承諾。ところがこの父親との面接中、父親の一方的な態度が心配で、A君は保健室前に待機していた。養護教諭より連絡を受け、その場で面接。

面接の経過を話す中で「父親としての思いがあり反対していた」こと、担任と父親が意気投合したことなどを伝え、A君は安心した表情となり、自分で父親を説得すると力強く約束、下校した。

その後第一希望の専門学校に合格し、父親ともうまういっているが、声優として学んだら、将来の安定のことも考え、保育士の資格を取ると決意。そして卒業式の日、晴れ晴れとした表情のA君は別れの挨拶をしていった。

4 考察と課題

相談室に自ら来室する生徒のほとんどは、VPI検査の項目（124カウンセラー）Yへ○を付ける。A君もまた○を付けていた。そんなときは気が引き締まる思いである。

この事例ではVPIの結果はそのままでは利用できなかった。もし結果から得られたプロフィールだけに注目したならば、さらに、自己肯定感を下げてしまうことになっただろう。また、担任とは異なり、カウンセラーは日頃接しているわけではないので、このVPIから得られる情報と目の前にいる彼をつなぎ合わせることの大切さをあらためて実感した。

そして父親との葛藤を克服したA君は、さらに職業理解を客観的にを行い、保育士という具体的な目標を見つけていた。検査用紙にもワークシートにも保育士は選択されているので、すでに彼の進路は決まっていたのかもしれない。

この事例もそうだが、相談のきっかけは養護教諭の発達という視点と生徒との信頼関係が功を奏す。だからこそ彼は、養護教諭に信頼を置き、何度も保健室に足を運んでいる。駆け込み寺的存在の保健室は、生徒の情報源だ。担任の先生にもご協力いただいた。学校というシステムの中でその機能をうまく利用しながら生徒への支援をこれからも考えていきたい。

近年、産業構造の変化とグローバル化の進展、終身雇用の崩壊や雇用形態の多様化を背景に「企業頼みの職業キャリアからの脱却」、「個人主体のキャリア形成」が謳われるようになってきた。この個人とキャリア重視の社会風潮の中でキャリアの中核となる職業選択と職業キャリアの発達についてあらためて社会の注目が集まっている。

残念なことに我が国における職業関係の研究は、完全雇用・人手不足が達成された高度成長期を機にして社会・行政の関心が薄れその発達は停滞した。その後あらためてその必要性が認識されるにいたったが、その間のギャップは大きく、一部を除いて欧米先進諸国に比して大きく水を開けられるにいたっている。その中であって従来から職業関係を扱う数少ない研究機関として実績を積み重ねてきた労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」という）における職業関係の研究についてその現況を報告したい。

ちなみにJILPTにおける職業研究は、現在「総合的職業情報データベースの開発」と「ホワイトカラーを中心とした中高年離職者等の再就職支援プロジェクト」の二大プロジェクトを主軸として行われている。

1 総合的職業情報データベースの開発プロジェクト

労働市場において各人各様の個性・ニーズを持った求職者と職要件を満たすマンパワーを求める求人者を結びつける「カギ」が職業情報である。米国のO*netなど先進諸国の先行例も踏まえて、我が国における総合的な職業情報データベースの要件を検討し、行政や社会での利用を目指して実用システムの研究開発を行っている（仮称：キャリアマトリックス）。内容的には、①職業経験の乏しい若年層を中心とするガイダン

スシステム、②在職経験を有する求職者に対する想定スキル評価等を含むガイダンスシステム、③求人企業が的確な求人を可能にする求人要件支援システム、④総合的職業情報探索システム、などからなり、求職者がセルフヘルプで利用できるだけでなく、キャリアコンサルタント等による高度な専門的支援をサポートするシステムを目標としている。

既にパイロット版についてはインターネットによる実験的運用を一部のハローワークや公的就職支援組織等で行い、システム面を中心とするフィージビリティを確認しており、17年度においては拡大試験機関に対する試験運用を通じてシステムと情報内容についての一層の改善を図るとともに、システムに搭載する職業情報コンテンツと数値情報についての収集・開発や関係者に対する技術支援体制の整備を進めることとしている。17年度においては試験運用に向けて第一次実用試験版を開発している。

本システムはこれまでも、パイロット版、第一次実用試験版等を各年度に作成し、関係者に示し意見等を収集し、第一線の職員等による試験的運用も行ってきた。17年度には公共職業安定所等に、部分的に公開し業務等で試用されることを予定している。18年度中には一般公開を予定しており、インターネット経由で利用可能となる。また、行政職員の専門的関連業務を支援する機能も、一般公開する機能とは別に開発を進めている。

2 ホワイトカラーを中心とした中高年離職者等の再就職支援プロジェクト

中高年ホワイトカラー離職者等の就職困難者に対する再就職支援について、グループエンカウンター、インターネットによるサイバーカウンセリング等の様々な技法・テクノロジーを活用して新たなカウンセリング技法及びシステムを開発している。17年度は、前年度における個人実験と働くことの特性調査等の成果をいかながら、自己理解支援のためのインベントリーを試作する。また「中高年版のキャリア・インサイト」（仮称）の試行版を開発する。さらに、16年度に開発した職業相談逐語記録解析ツール「逐語くん」（仮称）を使って中高年求職者を対象とする職業相談のモデルを検討する。

3 関連個別研究

上記2プロジェクトのほか、主な関連研究として以下のようなものがある。

●労働大学校における研修技法等に関する研究

ハローワークにおける職業紹介やキャリア・コンサルティング場面での実践能力やノウハウの効果的な習得のため、職務分析教材を始めとする新しいAV技法を用いたDVD教材や研修システム等についての研究開発を行う。(石井徹ほか)

●需要拡大分野への就職促進のためのマッチング方策に関する研究

ITや介護等、近年急速に労働需要が拡大している職業分野においては、技術革新や介護保険システムの変化等によって仕事内容の変化が著しく第一線におけるマッチングに問題が生じている。これらの職種についてどのようなスキルや特性が求められているか、求人と求職の双方が適確な情報を得て円滑なマッチングが可能となるよう、その職務内容や職能要件等を精査して職業紹介第一線での求人・紹介機能の向上を支援するツールを開発する。(松原亜矢子ほか)

●公的職業紹介に対するニーズ等に関する調査研究

経済社会構造の変化と勤労者意識の変化を背景に求人・求職の両面から労働市場における円滑な需給調整が求められている。このため公的紹介サービスに対するユーザー・ニーズについて調査研究を行う。

(吉田修・松本真作ほか)

●再就職のためのカウンセリング技法の研究

ハローワークにおける職業相談・職業紹介の効果的な推進のためには優れた専門性を有する担当者の養成が求められている。このため16年度において開発した職業相談・職業紹介逐語記録作成・解析システム「逐語くん」にもとづき職業相談事例の収集、分析等を通じて職業相談・職業紹介において効果的な発問・応答技法等について研究を行う。(梶野潤、松本純平)

●「職業レディネス・テスト」の改訂に関する研究

「職業レディネス・テスト」は、若年層に対する職業指導においてアセスメントツールとして広く使用されているが、平成元年の改訂以後16年が経過しており、さまざまな問題点の指摘がある。このため、現行の質問項目、尺度の構成、換算点の見直しといった観点を基本とした、大幅な改訂を行う。

(室山晴美、松本純平ほか)

●「中高年版キャリア・ガイダンスシステム」の開発に関する研究

ハローワークや相談機関において中高年の再就職をより一層効率的に支援することができるシステムとして、既に開発した18歳～34歳程度の若年求職者向けのガイダンス・システム「キャリア・インサイト」の実

績をもとに、30歳代後半以上の求職者を対象としてパソコンでの適性評価、職務経歴の作成、キャリアプランニングを実行できる中高年版キャリア・ガイダンスシステムの開発を行う。併せて中高年齢者の管理機能を自己評価できるインベントリーの開発、関係キャリアカウンセリング事例の収集等を行う。

(室山晴美、松本純平ほか)

●若年者向け職業情報OHBYの改訂に関する研究

14年度に完成した「中高生版職業ハンドブックOHBY」は高校生を中心に中学生から大学生まで広く活用されているが、教育機関・相談機関への普及につれて収載職業の拡大をはじめとするその情報内容の増補・更新、さらにインターネット化に対する強い要望が出てきている。このために17年度においては現行430職業の職業キャリア情報の質・量両面の充実・更新を図るとともにシステムの改良、インターネット化によるアクセス性の向上を目指して18年度をめどに改訂・開発を進める。

(石井徹、吉田修、久保村達也ほか)

●若年者職業ガイダンス実施者に対する支援に関する研究

近年ニーズの高い若年者を対象とした職業ガイダンスについて、それを実施する者を支援するためのガイドツールを開発する。(松原亜矢子ほか)

●キャリアシミュレーションゲーム

最近の若年層の就業問題の根底には、若年者が自信を持てず決断をためらって具体的なキャリア選択へと踏み出せないという状況がある。これら若年者に対しては、適性等に関する自己理解や職業理解等だけではなく自信を持ってそのキャリアの模索を行えるような発達支援が必要でありその緊要度も大きい。このため、若年者が自分のキャリアの一步を踏み出しやすくなるための、仮想的なキャリア人生についての選択シミュレーションツールの試作・試行を目指して開発研究を行う。

(深町珠由ほか)

●学校教育段階のキャリア形成支援における公共職業サービス機関の役割

現在、若年職業問題に対する対策として学校教育段階からのキャリア形成支援の必要性が注目されている。

若年者のキャリア形成促進のために学校教育と連携して公共職業サービス機関が果たす役割とその進め方について実態調査を通じてその方策を検討することを目的とする。

(下村英雄ほか)

労働政策研究・研修機構において行われた職業関係の研究・調査等の中から2005年1月～8月に発表された主要なものを紹介する。

1 報告書

(1) No.23 「職業訓練受講生の意識と再就職行動—職業訓練と求職活動—」 奥津眞理

職業紹介機関から再就職促進のために職業訓練の受講を指示された失業者が実際に、どのようにその機会を受け止め、求職活動に結びつけていったかを把握するため、職業訓練受講生（訓練期間6カ月～1年）の求職行動と意識を調査し、その結果をもとに、失業者の早期就職のための職業能力開発及び職業紹介を通しての支援のあり方を探った。調査対象とした受講生のうち就職未内定者には、①情報の入手チャンネル数が少なく、利用が低調、②専門相談支援者の利用が低調、③受講期間中に自己理解及び職業理解の変化が乏しい、という共通性があり、これについて改善の働きかけを行い就職促進の効果をあげることなどを提言している。

(2) No.27 「個人のキャリアと職業能力形成—進路追跡調査35年間の軌跡—」 小杉礼子^{ほか}

今から35年前の1969年当時の中学3年生が現在50歳前後になるまでの職業と人生のキャリアを築いてきた68名の足跡をパネル調査をふまえたインタビューにより追ったもの。その結果、個人の職業キャリアは、①一度の選択で運命的な形を決定づけられているので

はなく、②社会や組織の影響を強く受けながらも、③適性・能力や家庭の経済事情、その他の個人的要件をもとにした日常的な職業的行動選択を繰り返す行うことで“その人らしさ”が現われその個人のものとして形成されていく、などが把握された。

(3) No.28 「新規学卒採用の現状と将来—高卒採用は回復するか」 佐藤博樹（東大）・原ひろみ^{ほか}

企業の人事・労務担当者を対象とする調査に基づき、高卒採用の実態と高卒採用の増加・復活の可能性について分析し、①20歳前から自社内で育成を始め、企業固有の技術や業務の担い手となることを高卒者に期待している企業が新規高卒採用を積極的に行っている、②高卒労働市場は縮小傾向だが、高卒採用を継続しようとする企業も少なくない、③高卒者の能力がより向上し、高卒者の活用に対する企業の理解度が高まれば高卒者の新規採用が増加する可能性がある、等の知見を得た。

(4) No.35 「ホワイトカラー有料職業紹介事業の運営と紹介業務従事者に関する事例研究」 西澤 弘

民間職業紹介事業（人材紹介会社）の事業運営と紹介業務従事者（コンサルタント）に関する事例研究。

近年、規制緩和やIT等で大きく変化している人材紹介会社のマッチングやコンサルタントの働き方についての調査では、①業務効率重視の紹介会社はマッチングを組織レベルの仕事ととらえ、コンサルタントの個人的な能力に依存する紹介会社では、個人レベルの仕事とみている、②コンサルタントは、個人事業主的コンサルタントと組織人としてのコンサルタントの2つの類型に分かれ、前者は業務請負契約のもとで業務を遂行し、経験・スキル・知識の総合力である「職人技」のレベルによって評価される。後者は、組織の中でキャリアを磨き、目標値の高さやその達成度によって評価される、③コンサルタントの業績格差は大きく、業績格差は能力格差でもあり、その格差はコンサルタントに対する動機づけ（業務管理の徹底や報酬による誘因）では縮小できず、能力開発に正面から取り組むことが求められる、などの知見が得られた。

(5) No.37 「若者就業支援の現状と課題—イギリスにおける支援の展開と日本の若者の実態分析から」

小杉礼子^{ほか}

就業への移行が困難な若年層に焦点をあて、その意識や行動の実態を把握・分析するとともに、英国の最

近の施策の運営実態と評価状況を調べ若者就業支援策に必要な施策の方向を考察した。その結果として、①学校外の就業支援組織と学校との連携の推進、②就業支援組織の支援の質を高める仕組みの確立、③相談担当者の対応力を高める仕組みの確立、④若者支援に対する若者自身の参加の促進、⑤包括的な移行支援に向けた検討、⑥持続可能な公的支援の仕組みの確立、⑦学校在学段階の若者への支援の充実、を提言している。

2 ディスカッション・ペーパー

(1) 「中高年齢者の職業適性評価—管理行動機能行動目録（試案）の作成—」

DSP 05-006 島田睦雄

企業が中高年齢者を採用する場合は一般的に「即戦力」として雇用するため、中高年齢者の職業適性評価ではその職業的実績を評価することが重要になる。この研究ではホワイトカラーの職業的実績を評価する職業適性検査の開発を目指し、ホワイトカラーの職業でどのような課業や職務が重要かを明らかにし、それらの遂行水準の個人差を評価する心理学的検査方法を「管理機能行動目録」（試案）として開発した。そして「遂行機能」、「情報処理」、「対人関係」の3領域に対してそれぞれ具体的な場面を想定した質問を通して回答者の特徴的な行動パターンを把握してその職務遂行能力、さらには職業的実績を評価する可能性を示した。

(2) 「中高年齢者の職業適性評価—管理行動機能行動目録の妥当性の基礎的検討—」

DSP 05-007 島田睦雄

中高年齢者のための職業適性評価法として開発した「管理機能行動目録（試案）」についてその妥当性を検証した。実験的に設定された問題解決場面で被験者の行動と管理機能行動目録による測定結果との対応関係を検討したところ、両者の間に密接な関連が認められ、管理機能行動目録の妥当性は高く、個人が問題解決場面へどのように対応するかを測定する道具として十分信頼しうる尺度になるとの結果を得た。

(3) 「職業カードソート技法とキャリアガイダンス—カード式職業情報ツールの開発—」

DSP 05-10 下村英雄・吉田 修・石井 徹・菰田孝行

1枚1枚のカードに職業名や関連情報を記した職業カードソートを用いてガイダンスを行う職業カードソート技法は、諸外国ではキャリアガイダンス技法の1

つとしてその有効性が知られている。しかし日本ではハンディに活用できる標準的なカード式職業情報ツールが開発されていないこともあって十分に普及していない。本研究では若年層対象の職業情報ツールとして広く普及している中高生版職業ハンドブックOHBY（JILPT）をベースに職業画像情報を含むカード式職業情報ツールの試作版を作成し、そのキャリアガイダンス効果について実証的な検討を行った。その結果、職業カードソート技法は自己理解と職業理解を同時に深めるうえで効果のある技法であることが示された。特に大学低学年におけるキャリアガイダンスのような状況では高い効果が見られるなど、17年度における改訂によりさらに完成度の高いツールとなるものと期待されている。

(4) 「作動記憶と職業適性検査の関係についての実験的検討」

DSP 05-13 長縄久生

中高年離職者の再就職にあたって大きな障害となっているのが加齢による認知機能低下である。これへの対応として「作動記憶」と諸種の知的作業との関連について職業適性検査を用いて分析しその有効性に関しての一定の知見を得た。

3 調査シリーズ

「第二新卒者の採用実態調査」 No.3

近年、新規学卒の一齐就職が困難になってくる一方で、即戦力を求める企業による既卒者の採用が注目を集めている。この調査では15年4～6月に「卒業後概ね3年以内の者」（企業調査）などに対するその採用実態を調べた。その結果、①正規社員を採用した企業の半数は第二新卒を採用しており、第二新卒の労働市場は一定程度存在している。②第二新卒の採用は「新卒枠」と「中途採用枠」に二分しており、それによって採用方法・応募条件が分かれている。③第二新卒の評価は「新卒なみ」が最も多く「新卒より優れている」がこれに次いでいる——などが見られた。

「上記報告書等の入手方法」

JILPTのホームページ <http://www.jil.go.jp/> から無料でダウンロードすることができる。この他にJILPT広報部から冊子版を有料配布している。詳しくは上記ホームページを参照されたい。

スクールカウンセラー風便り

第 1 回

金屋光彦

1 このコーナーの趣旨

「スクールカウンセラーとは何か?」、「スクールカウンセラーは、いったい学校で何をやっているのだろうか……?」

オフィスなどで仕事をしておられる方々には、スクールカウンセラーの存在とその働きは、まだ知られていないところも多々あるでしょう。スクールカウンセラーが初めて学校に配置されたのは平成7年、文部科学省がスクールカウンセラー活用調査研究委託事業としてスタートしたのが始まりです。今年度で全国の公立中学校約1万校にほぼ配属されたところです。

このコーナーは、スクールカウンセラーの現実の姿を描写し、そのアイデンティティの核心に迫るのを狙いとしています。具体的には、さいたま市等でスクールカウンセラーとして働く私の、現場レポートでもあります。

2 スクールカウンセラーの位置と役割

中学校は、言うまでもなく教育の場です。それは、先生と生徒が織り成す営みで、主役はあくまで生徒と先生で、両者が繰り広げる中等教育がうまく展開されていくために、カウンセラーは黒子で関わっていきます。具体的には、先生と生徒との関係を良好に保ち、保護者の学校への信頼感を高め、先生や生徒の持つ資源や潜在力が十分に発揮され、教育が学校やその地域文化に即した形で展開されることに力を注ぎます。それがスクールカウンセラーの立場であり、それを誤って、カウンセラーが主役になったり、自分との関係そのものが目的化してしまうことは、避けねばなりません。

スクールカウンセラーは、常に縁の下の力持ちとして、“目立たずに仕事をして、それで効果抜群だった”、というのが、理想の仕事の仕方です。家に閉じこもっていた不登校の子がようやく教室へ戻ることができたというケースで、スクールカウンセラーが大きな役割を果たしたとしても、その成果は担任教師や生徒本人の努力として、位置づけていくのです。

「どこからともなく現われて、風のように去っていく」みたいな存在が、スクールカウンセラーの理想の在り方だと、私は思っています。

3 スクールカウンセラーは誰になるのか?

スクールカウンセラーはどんな人がなっているのかというと、埼玉県の場合、①精神科医、②臨床心理士、③児童生徒の臨床心理に関して高度に専門的な知識及び経験を有し、学校教育法第1条に規定する大学の学長、副学長、教授、助教授または講師（常時勤務を有する者に限る）の職にある者の3つの中で、どれかに該当する人となっています。それが採用される際の受験資格ですが、実際には、大多数が臨床心理士の資格で採用になっているのが現状です。

4 具体的業務

具体的な業務としては以下の6つがあります。

- ① 生徒のカウンセリングを行う
- ② 先生のコンサルテーションを行う
- ③ 保護者のカウンセリングを行う
- ④ 他の機関（児童相談所や医療機関）との連携
- ⑤ 相談員のケーススーパービジョンを行う
- ⑥ 必要に応じて研修講師や講演を行う

さいたま市の場合、常時さわやか相談員がいて、生徒対応を行ってくれるので、①のケースは軽度の発達障害はじめ難しいケースを担当することになります。軽度発達障害がある児童生徒は、普通学級で教育を行う特別支援教育がスタートしていますが、それに係わることもスクールカウンセラーの大事な仕事です。学習障害（LD）やアスペルガー症候群とか注意欠陥多動性障害（ADHD）などは、少年事件などで話題になったりもしたので、お聞きになったことがあるでしょう。

著名な俳優トム・クルーズも、学習障害があったのは有名な話です。彼の場合は、“読む”という認知機能に難があり、「bとd」や「pとq」の区別がつかなかったり、文章を読む時は、行を飛ばしてしまったりしたそうです。そのために彼は、高校はLDのための特殊な学級で学んでいました。でも、彼は俳優になるという夢を持ち続け、台本を覚える時は、できるだけそのシーンを絵として思い浮かべ、ゆっくり読むようにして覚えてきたといえます。

次回からは、具体的なケースをご紹介しますと思っています。

キャリア

「キャリアって何だろう？」とある大学で尋ねたところ、某男子学生が「仕事のできる人のこと」と答えてくれた。英和辞典を開くと、経歴、生涯などのほか、一生続けていく専門職というのが確かにある。公務員の上級職を日本ではキャリアと呼び、有能でバリバリ働く女性を、キャリアウーマンと称した。

しかし、梅澤正氏によれば、キャリアという用語に当てはまる概念は、元々、日本語にはないという。木村周氏は、キャリアとは、「人が生涯を通じて関わる一連の労働や余暇を含むライフスタイル」といい、職業心理学の世界では、発達、自己概念、能力・特性などを重視した内容になる。一方、組織心理学や社会学の立場では、「組織において階級の上昇を示す外的キャリアと、個人の自己概念を表わす内的キャリアを合わせた概念」といった組織との関連における個人の職業上の移動や役割を意味するのが多い、と説明する。

キャリアという言葉は、浜口恵俊氏によれば、ラテン語の「競争路」が語源だという。また、キャリアという英語は、もともと道路や競走馬のコースを意味するフランス語から発しており、「疾走する」という動詞の意味を有し、同義語として「進む」「前進」「轍」とがあり、キャリアには、時間的経過と流れ、前や後ろや横に進む動きが含まれていると、渡辺三枝子氏は指摘する。

キャリアは、1950年頃、アメリカで職業生活を中心としたワークキャリアとして提起された。キャリアには、仕事を中心としたワークキャリアと、仕事をはじめ生活全般を含むライフキャリアとに分けて考えられる。

1876年に、スーパーがキャリアの概念を修正して以来、それまで狭義のキャリアの意味として職業上の経歴や履歴を表す概念として使われることが多かったキャリアが、次第にライフキャリア、つまり、職業以外の役割を含めたトータルなものとして、現代では認識されつつある。

「人生を構成する一連の出来事。自己発達の全体の中で、労働への関与として表現される職業と、人生の他の役割の連鎖、青年期から引退期にいたる報酬・無報酬の一連の地位。それには学生、雇用者、年金生活者などの役割や副業、家業、ボランティアなども含まれる」とキャリアを定義づけたスーパーは、人は生涯を通して、子供、学生、職業人、配偶者、家事遂行者、親、余暇を楽しむ人、市民、という8つの役割があると述べて、ライフキャリアの1つのモデルを示した。その考え方は今も生きている。

以上のことから、キャリアの概念をまとめると、次のようなものになるであろう。

【個人の固有の生き方を、職業や組織上の身分や地位の変遷、あるいはさまざまな社会的活動上の役割の組み合わせ、さらに、その個人にとって意味のある人生イベント等で表現された、生涯にわたる経験の連続過程のことである。個人のキャリアが独自で豊かなものになるためには、その個人が持つ確かなアイデンティティと、どう生きれば悔いのない死を迎えられるかといった明確な人生ヴィジョンが不可欠である】

また、キャリアは職業と同義語で使用され混同されることも多いが、藤本喜八氏が「職業がある時点で生計をたてるために行うことであるのに対して、キャリアは一定期間占める職位の先後連鎖関係である」と述べたように、本来は別のものである。キャリアは、職業とは違い、個人や個人の経験と独立しては決して存在しないところにもその特徴がある。

組織主導から個人主導のキャリア形成に移行しつつある今、個々のキャリアの真価が今まさに問われようとしている。それは、キャリアの終焉を迎える時、個人の心の中ではっきりすることであろう。

(文責 金屋光彦)