職業研究

VOCATIONAL RESEARCH——2006

●編集・発行
社団法人 雇用問題研究会
http://www.koyoerc.or.jp
●2006年10月20日発行

特集●若者のキャリア・アイデンティティ確立のために

若者はキャリアをどう築くべきか？
―学校から職業（企業）への移行
中田研一郎　青山学院大学客員教授

自分らしく働くこと／自分らしく生きること
劔持　勝　キャリア・カウンセラー

元気な企業はここが違う
深田　稔　深中メッキ工業株式会社　専務取締役／札幌学院大学客員教授

職業安定機関におけるキャリア支援業務
黒瀬美幸　マザーズハローワーク天神（福岡中央職業安定所 天神出張所）子育て支援連携推進員

職業レディネス・テスト［第３版］の開発
室山晴美　独立行政法人 労働政策研究・研修機構　主任研究員

キャリアカウンセリングCase Study　大学生と職業興味
―VRT 職業レディネス・テストを活用した実践事例

連載講座●誌上セミナー　GATB 厚生労働省編一般職業適性検査

Data Room　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②【キャリアデザイン】

Book review●廣川　進『失業のキャリアカウンセリング　再就職支援の現場から』

職業研究

VOCATIONAL RESEARCH 2006

特集●若者のキャリア・アイデンティティ確立のために

【キャリア】とは、職業や組織をはじめとしたさまざまな社会的活動上の役割と、その個人にとって意味のある人生のイベントなどを含む、生涯にわたる経験の連続のことです。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人生の明確なヴィジョンが必要です。自らのアイデンティティを確立するためには、社会の中に自分の居場所を決め、社会との関わりの中で価値を創造していかなければなりません。数々の困難や試練が個人を成長させ、キャリアの中でさらにアイデンティティが深く確かなものとなっていきます。

CONTENTS

社会（企業）が求める能力

若者はキャリアをどう築くべきか？　―学校から職業（企業）への移行　3
中田研一郎　青山学院大学客員教授

企業、学校、家庭、地域から

自分らしく働くこと／自分らしく生きること　10
劔持　勝　キャリア・カウンセラー

わが社の人材育成法

元気な企業はここが違う　16
深田　稔　深中メッキ工業株式会社　専務取締役／札幌学院大学客員教授

職業安定機関におけるキャリア支援業務

職業安定機関におけるキャリア支援業務　20
黒瀬美幸　マザーズハローワーク天神（福岡中央職業安定所 天神出張所）子育て支援連携推進員

●連　載

キャリアカウンセリングCase Study　大学生と職業興味
―VRT 職業レディネス・テストを活用した実践事例　25

連載講座●誌上セミナー　GATB 厚生労働省編一般職業適性検査　31

Data Room　JILPT 研究トピックス／研究・調査から　40

スクールカウンセラー風便り　45

キャリア用語辞典②【キャリアデザイン】　46

書　評

Book review●廣川　進『失業のキャリアカウンセリング　再就職支援の現場から』　47

アセスメントツール

職業レディネス・テスト［第３版］の開発　48
室山晴美　独立行政法人 労働政策研究・研修機構 主任研究員

職業研究 2006

●2006年10月20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

■誌上講座　　■社会（企業）が求める能力

若者はキャリアをどう築くべきか？

―学校から職業（企業）への移行

青山学院大学客員教授　中田研一郎

なかた　けんいちろう●エム・アイ・アソシエイツ株式会社シニア・ディレクター。イノベーションズ代表。元ソニー㈱人事センター リソースマネジメント部および東アジア人事戦略部統括部長。一橋大学法学部卒業後、ソニー㈱入社。80年ソニー・アメリカ赴任（米国法務担当）、88年法務部次長、89年通商部統括部長、92年 ソニー・ヨーロッパ赴任（法務・知的財産担当Director）、99年知的財産部統括部長、01年人事センター・エレクトロニクス人事戦略部統括部長を経て、04年ソニー・ニューマンキャピタル㈱執行役員。ソニーにおける人事の構造改革に着手し、人事制度全般にわたり改革を実施。採用部・研修部・人事情報システム部、Business Process Outsourcing部等の統括部長を兼務で歴任。06年４月より青山学院大学経営学部客員教授、06年５月より中国清華大学継続教育学院顧問に就任。
著書に「ソニー　会社を変える採用と人事」（角川学芸出版）。

日本の企業はようやくバブル崩壊以来10年以上にわたった長いトンネルを抜け、史上最高益を出す会社が続出して急速な回復を示しています。これに呼応して大学生の就職戦線も氷河期を脱して各社とも大幅に募集人員を増加させています。就職を目指す学生にとってはありがたい変化ですが、実際に就職活動をしている学生や今から就職活動の準備をしている学生にとっては、いくら就職事情が好転したと言われても個人のレベルでは不安になり、悩んでいる人が大半ではないでしょうか。したがって、これらの学生に対し、就職活動に当たって基本的に考えておくべきことを整理し、徒に不安になって空回りすることがないようアドバイスをしてみたいと思います。ただし、どうやったら就職試験に受かるかというテクニカルなアドバイスをするわけではありません。やはり単なる表面的なテクニカルな問題というよりは、根本的にはこれから社会に出ていろんな仕事をするときに、人生いかに生きていくかという点をはずして会社の業務というものもないわけですので、この一番根本的なところも含めて考える必要があります。

1　働くこととは

「働くこと」とは何でしょうか。『働くこととは、経済的に自立し、仕事の責任を負うことにより、自らのアイデンティティを確立し、社会の中に自分の居場所を決め、社会との関わりの中で価値を創造すること』と私は定義しています。

「経済的に自立」することがまず前提となります。親のスネをずっとかじったままでは、やはり働いているとは言えません。経済的に自立というのは大事なことです。次に仕事の責任を負うことにより、自らのアイデンティティを確立する。責任を負うということとアイデンティティの確立というのは、密接な相関関係があります。責任を負わない仕事は単なる労働です。ある領域に関して自分の責任を負うことによって、自己を確立する。自分が自分であることを証明する。これがアイデンティティの確立です。

「社会の中で自分の居場所を決める」――たった１人の仕事というのはありません。社会の活動の中において仕事はあるのであって、森の奥の誰とも接触しないところで、何かを作っている―それは趣味であって仕事とは言えないのです。社会との関わりがあるから仕事なのです。

「自分の居場所を決める」――自分は何をするのだということを明確にして、人に影響を与える。人から影響を受ける。その影響関係が仕事を成り立たせるわけです。

「結果として価値創造をすること」――仕事というのはプラスの価値とマイナスの価値があります。ライ

ブドアは粉飾決算により社会から非難を受けました。企業価値を世界一にすることを目指してきたのですが、株式市場への上場が廃止になり企業価値は大幅に下がってしまいました。価値創造はやはり絶対条件ですが、悪知恵では駄目です。法律に触れるようなことというのは、当然にして価値創造にならずマイナスの価値になってしまいます。

したがって、何か自分ですることはいいが、究極はそれが社会のためにならないと仕事にはならないということです。

2 アイデンティティを確立するためのkey

「アイデンティティを確立する」ためにはどうしたらいいか。それには自己変革、わかりやすく言うと成長することです。自分というものが変わり続けていく。よい方向に変わり続けていく。これが仕事をする上で非常に大事です。会社に入って一安心ということはあり得ず、そこから自分が成長していかないと自分の満足感というものは得られません。肉体は自然に成長しますが、人間の精神や内面というものは自然には成長しません。むしろ放っておくと退化さえします。強い意志と努力、かつ思索、それを重ねて自己の内面の充実を図らないと、人間の精神は堕落します。「小人閑居して不善をなす」という言葉どおりになってしまいます。

自分の内面を鍛える方法の１つに読書があります。通勤電車の中で朝、眠そうな目で漫画本を読んでいるサラリーマンが大勢います。漫画が悪いとは言いません。漫画は立派な文化で、日本は世界に誇る漫画文化を持っています。しかし、１カ月の間で読んだ本が漫画や雑誌しかないというような状況で、果たして仕事をする上で必要な「本質を見極める目」や「論理展開力」が身に付くかという問題があります。今の時代は若い世代で本を読む習慣が弱くなりつつあります。携帯電話の画面はずっと見ているけれども、本当に内容の充実した300ページの本を本気で読んでいるだろうか。それぐらいの本を軽々読むだけの気力と精神力と知力がなくて、会社で仕事ができるのだろうか、非常に疑問です。

１回大きな山を登った人は、小さい山は簡単に登れます。小さい山しか登ったことがない人は、アルプスにはすぐには登れません。学生時代に読書の力をつけることはとても大事なのです。おそらく人生においてその力をつけることのできる限られた期間だといっても過言ではありません。

「精神の成長なくして達成はなく、達成なくして幸福なし」――精神的に自分が一生成長し続けない限り、やはり物事の達成というのはなかなか難しいのです。また、物事を達成したことの喜び、幸福感、これがやはり仕事の醍醐味なのです。したがって、元を正せば自分が成長しない限り、なかなか仕事の充実感は得られません。自分の成長がないと、上司が悪い、会社が悪い、部下が悪い、同僚が悪いと一生言い続けて終わることになります。仕事を通して自分を知り、その知った自分の意思の反映として仕事をしていく。その仕事と自分のその循環作業の中に、人間としての成長があるのです。

仕事といっても最後は根本の人間で全部決まります。自分の人間としての土台がなければ、一見才気があり、頭がよくても５年後、10年後、必ずしも成功するとは限らない。企業活動は過酷な競争の中にありますから、軟弱な精神、人間性の中では自分が崩れてしまいます。困難な仕事に直面したときに、自分がそれに耐えられるだけの中身をつくらなければいけない。そのスタートが学生時代であり、今なのです。

アイデンティティを確立するためのもう１つのヒントは何か。それは、「仕事に困難はつきものですが、困難に直面して決して逃げないこと」です。仕事に困難がつきものとはどういうことか。困難ではないことは、仕事とは言わない。居眠りしていても楽々できるような仕事は、仕事とは言いません。すなわち、会社に入る、あるいは自分でビジネスを興し、何かやろうとしたその瞬間から困難があります。自分がやりたいと思い提案しても、そう簡単に自分のやっていることを周りの人が賛同してくれるわけではありません。アイディアはすばらしいからぜひやりたい。でも、それをしようと思ったらお金がかかる。予算が足りない。あるいはアイディアはすばらしいけれど、１カ月以内に実施しないと意味がない。しかし１カ月以内に実施できるのか、その保証はない。これらはすべて困難です。その当然にある困難に対して、自分がどういうス

タンスで仕事をするのか。これが実はその人の成長を決めます。大事なことは、仕事の困難に直面して決して逃げないことですが、これが難しいのです。

会議で何々をしようという新しい提案をします。そうすると10人ぐらいの会議ですと、10人中８人か９人からは、提案に対して様々な問題点の指摘があり、反対意見が出ます。つまり、一番簡単なことは問題点を指摘することなのです。なぜならば、仕事というのは問題点の山ですから、提案に対して問題を指摘することほど簡単なことはないからです。問題点に対して建設的な意見を述べる人は、10人に１人いたらいいほうです。10人に１人は建設的な意見を述べて、残りの９人は、様々な問題点を並べたてる。では、その違いは何なのか。その人の性格なのか、頭の良し悪しなのか。それはその人の心の姿勢なのです。問題点の指摘も大事ですが、それに終始する人は成長しません。誰が何と言おうと、これはこうすればできるという発想を持ってチャレンジする人が成長します。「逃げないということは困難にチャレンジをし続けること」です。十中八九できないかもしれない、でもやってみよう。しかも、チャレンジを継続することが大事です。少しチャレンジしてすぐに諦めてはチャレンジしたことにならない。「継続は力なり」とは徹してチャレンジを続けるということです。その精神の中に実は成長というものがあるわけです。逃げているか、逃げていないかということは他人には見えません。でも、自分の胸に問うてみれば、自分にはわかっています。難しいほうを選ぶ、易しいほうはやらない。これはとても難しいことですが､これに挑戦する人が結果として成長します。

大事なことは、自分が実行すること、コミットメントした内容について、自分は全責任を負って人のせいにしない。何事かをすると決めたら、役割分担とかいろいろありますが、最終的には、誰が何と言おうとやってしまう。結果を出す。結果が出るまでしつこく粘る。これが大事なのです。それをするとしないでは何が違うか。上司は部下を持つと、「この人は成長するな、この人は成長しないな」ということが、一緒に仕事をしてみるとわかってきます。結論としては逃げる人は使えません。なぜ、使えないか。逃げる人は結局仕事ができないからです。上司は本当に任せた仕事を責任持ってやってくれる人を使います。自然にそういう人には仕事が集中していきます。結果、信頼感が高まり、よって、その人はどんどん成長していきます。

逆もまた真です。逃げる人、要領よく立ち回る人、こういう人には上司は大事な仕事を任せません。なぜならば、その人が仕事をした振りをして、仕事の期限がきても、よく見てみると、実は手抜きがある。そうするとその結果は全部上司にはね返ってきます。そういう人を使うと上司は突然結果責任をとらなければいけない。したがって、そういう人には重要な仕事は出しません。重要な仕事を依頼されない人は成長するチャンスを逃すのです。

それを30年間やってしまうとどうなるか。やっぱりそういう人はリストラ対象になる可能性が高くなります。大事なことは若いときから自分に任された責任、あるいは自分が自ら進んでやりたいと言ったことを徹底的に食らいついてやることです。それでは必ず成功するかといえば、成功しないほうが多いのです。仕事とはそもそも困難なのだから、五分五分か、七対三で失敗するかもしれない。でもそれでいいのです。なぜならば、結果として成功しなくても、そのようなチャレンジをする人は、周りの人の信頼を勝ち得て、自分を応援してくれる良い人が身の周りに集まってきます。仮に良い結果が出なくても、失敗が成功の次の原因をつくる。逆に「口だけで、言うけれどやらない人だ」という評価をされている人は結果を出せません。

なぜそうなるかというと、仮に100を狙ったものが30ぐらいで終わったとしても、誰が何をしているか、人間は自分のことはわからなくても人のことはわかるからです。「あの困難な中でたった１人頑張っている、やっぱりあの人はよくやっている」ということが本人は言わなくても人に伝わるのです。そうすると、「あの人をちょっと応援してあげようかな」と思うのが人間なのです。いろんな人のサポートがない限り仕事は達成できません。特に企業の組織においては、たった１人で仕事をすることはあり得ないのです。どんなプロジェクトでも５人、10人の人の協力が必要です。大勢の人の意見を集約して一定の方向に引っぱっていくには、信頼関係を築かなければできません。役職が上だからといって人はついてきません。命令では人は動かないのです。何についてくるのか。それはそのリーダーを見て、あの人の言っていることは正しい、あの

人を応援しようと思うから人はついていくのです。

会社に入って課長とか部長になって、ああこれで良かったと思ったら大間違いです。そこからが大変なのです。部下を引っぱっていけるか。おだてたからといって人は動くものではありません。その人の人間性でしか動かないのです。だから、若いときから人の批判と評論家ばかりしてきた人は、上司になったときにも自分のことは棚に上げて部下の批判ばかりしてしまう。しかし部下を批判しても始まりません。部下をどうやって引っぱっていくか、中身が問われるのです。その時に、若いころから自分で全責任を持ってアイデンティティを確立した人には、人はついてくるのです。なぜか。いい人が周りに集まり応援したくなるのです。そうすると、何か仕事をしようとするときに、会社の中に、良い人脈ができます。飲み屋で仲良くすれば人脈になると考えるのは勘違いです。馴れ合いの人脈では仕事の困難に直面して、一緒になってリスクを負うようなことはできません。

逆に要領よく困難を避けて立ち回り、仕事をした振りをするような人は同じことを繰り返します。部下に仕事を依頼すると、困難を避けて仕事をした振りをする人がいます。大変多いのです。わからないと思うかもしれませんが、上司には全部見えてしまうものなのです。ですから、仕事をするときに、自分が何かつまらない仕事をやっているなと思ったら、原因をほかに求めては駄目です。原因はすべて自分にある。それが自分のアイデンティティを確立する上で一番大事なことです。環境と自分、どっちが原因か。環境が悪いから自分が駄目なのか。自分が駄目なのは誰のせいなのか、自分のせいなのです。つまらない仕事をしていたら、つまらない仕事しかもらえない自分が問題なのです。自分にはそんな能力はないと思って逃げる人が多くいます。しかし自分でそう決めつけたら事態は開けません。心がけで人間はいくらでも成長できます。頭の良し悪しなんて紙一重です。大学に入るときはペーパーテストの偏差値で序列が決まります。会社に入ったらそのような偏差値はありません。その人がどういう姿勢で仕事をして、具体的にどういうアウトプットを出せるか。それがその人の会社における偏差値なのです。結果として頭は悪いよりは良いほうがいいのですが、頭がよければ仕事できるかというと必ずしもそうではありません。頭の良い人は要領よく仕事をするけれども、逃げるのが上手な人も多いのです。だから、頭が良ければ信頼されるかというと、それほど物事は単純ではありません。入社3年目ぐらいまではそれでいいかもしれませんが、本当に自分が責任を持って仕事をするときには、仕事というのは人物によって動いていくのです。

要領よく立ち回って、上司にわからないように仕事をした振りをしておく、それを本質にした人というのは、結局責任逃れを常にしているわけですから、その責任逃れが人の信頼感を失わせ、結果として負けます。それを繰り返すと負け癖になります。負けると腐ります。ネガティブスパイラルに入ります。そうすると愚痴の人生になります。愚痴の人生に難しい定義はいりません。常に人と組織の悪口を言っている人がいますが、それが愚痴の人生です。すべて自分以外が悪く、自分だけが正しいということを口に出さないと精神のバランスがとれないのです。そうなってしまうと会社で楽しいことは何もなくなります。

3 社会で求められている能力

「社会で求められている能力」とは、「アイデンティティを確立してセルフマネージメントのできる人間として、不確実な状況でリスクテイクし、目標にコミットし、挑戦するプロセスに、自分だけではなく、人を巻き込んで動かせること」ということになります。セルフマネージメント、つまり自分を自分でコントロールし、人に依存しない。自分が自分の足で立って、他人に依存しない。組織に依存しない。自分が自分で立つ、これがセルフマネージメントできる人間で、今の会社の人事においてはこのセルフマネージメント型の自立した人材像が強く提唱されています。

ですから、自分のアイデンティティを確立し、自分が自分という車のドライバーズシートに座ってハンドルを持つ、これが大事なのです。ことが順調に進まないと、他人や環境のせいにしたくなりますが、他人は関係なく自分の問題として受け止めることが大事なのです。

なぜリスクテイクすることが条件なのかは、リスクテイクの逆の前例主義を考えてみるとよくわかります。

役所の窓口に行くと前例がないから駄目だと断られることがよくあります。役所に限らず、会社においても前例主義で反対されることがよくあります。新しいことに反対する一番簡単な方法は、前例がないと指摘することです。前例がないからと反対をするのなら、それは資本主義ではなくなってしまいます。

民間の利益を追求する組織においては、すべてリスクを取ってチャレンジするところに利益の源泉があります。技術、商品、サービス、何であれ、リスクを取らない限りマーケットの競争には勝てません。リスクを取って変化を作っていく。その変化のダイナミックレンジが大きいほど、成功すればその利益も大きくなる。創業者利益として最初にやった人が一番利益をたくさん取る。イノベーションを先にやった人が一番利益を勝ち取る。イノベーティブな人間がイノベーションを起こすのです。保守的な人間がイノベーションを起こしたことは、あまりありません。どういう人がイノベーションを起こせるか。それは前述の「自分のアイデンティティを確立した人」だけです。

そういうセルフマネージメントのできる人間を信頼感によって結びつけられる人が、リーダーです。リーダーの一番大事な仕事は、その組織を構成する人間をいかに信頼感で結びつけられるかということです。リーダーによりその組織の団結力は決まります。100人の組織があっても、心がバラバラでは物事は達成できません。たとえ半分の50人であっても、信頼感で結びつけられた組織は強力です。それを担うのは組織の責任者であるリーダーです。リーダーが悪いと組織は駄目になります。どんな優秀な人間を集めても、資格要件を充たさないような人が組織のリーダーになると、その組織はいずれ衰退をしていきます。組織の根本は信頼感です。組織の構成員がお互いに信用できる、尊敬できる、そういう組織が一番強いのです。１人ひとりが依存関係ではなくて、自立しセルフマネージメントできる人間から構成された組織は最強力なのです。

4 これからの大学生のあるべき姿

これから就職活動する大学生に対して、次の言葉を送りたいと思います。

You can fit yourself to the work by FIT.

FITのFとはFreedom、IとはIntelligence、TとはTime。

学生時代に学生は３つの大きな財産を持っています。それは自由・頭脳・時間です。ポケットにどんなにお金がなくても、学生はこの財産を使い活用する機会を持っています。学生は実は財産家なのです。しかし、この財産は１つの大きな特徴を持っています。タイマー付きなのです。今が大学３年生あるいは修士課程の１年ならあと１年弱でTime is upなのです。そうするとこの自由と頭脳と時間の中身が完全に変わります。

まず自由は社会に出ると何が起こるか。社会というのはルールとしがらみがあります。ルールとしがらみのない仕事、社会、組織は存在しません。社会に出るということは、不自由な世界に入るということです。

しかし、不自由すなわち不幸ではない。それは、自分次第なのです。不自由な世界において、いかにして自分で自由な世界をつくっていくか。これはひとえに自分の仕事の実力にかかっているのです。仕事の実力のある人は、自分でコントロールできる部分がたくさん増えていきます。逆に仕事の実力がない人は、人からコントロールされる部分がどんどん増えていきます。そのときに不自由の度合いが大きい人は楽しくないわけです。やはり、仕事をする以上は自分の考え、自分のアイディア、自分がやりたいことをしていくことが楽しいことであり、やり甲斐であり、達成感です。100の仕事のうち100を人の命令とコントロール下で仕事をしたときは、自分の充実感は限りなく希薄になります。新入社員は仕事の力がまだ十分にありませんから、大きな不自由からスタートしていきます。その中でいかにして自分の自由度を高めていくかが課題なのです。

仕事の自由度を高めると、仕事は大変面白くなります。どんどんチャレンジをしていく。チャレンジのハードルが最初は低い。陸上競技の高飛びでバーをだいたい５センチか10センチ上げていきます。５センチといえばほんのわずかですが、これをクリアできるかどうか、結構きわどい。仕事も同じです。いきなり２メーターを超えるような跳躍ができるかといえば、それはできない。

ではどうするか。仕事というのは自分１人でできるものではありません。そうすると仲間が必要、協力が必要です。どうやって得られるか。それは同僚・上司、あるいは部下が自分を信頼してくれるから仲間ができるのです。逆はどうでしょう。「彼の言うことはちょっと信用できないから話半分に聞いておこう」ということになると、その人は仲間の協力は得られません。同じ仕事を２人でやり、３人でやるのと、１人でやるのとは、スピードも完成度も異なります。人の協力を得られない仕事というのは、必然的に質も悪く、時間もかかりいろんな面でネガティブになります。

ではどうすれば人の信頼を得られるか。そうするとまた議論が循環して、自分がどんな人間かによって決まる。だから人のせいにできない。自分のことを信頼してくれないときに誰のせいなのか。信頼しない相手が悪いのか、信頼されない自分が悪いのか、答えは明らかです。自分なのです。自分のアイデンティティを確立して、セルフマネージメントできる人間になったとき、必ず援軍があり、友軍があり、サポーターがあります。そのときにチームで仕事をしたときには、非常にダイナミックな活動ができます。人間すべてオールラウンドプレーヤーで何でもできるという人はいません。例えば自分はアイディアマンだが、実行プランをなかなかつくれない。逆にプランをつくるのは上手だけれどアイディアはあまり出せない。プランもつくれないけど、馬車馬のような馬力があって、最後やるというときには一気に走れる、こういういろんなタイプがいます。

プロジェクトにおいては、PDCAサイクルといってplan、do、check、actionを回していくことが必要です。かつ、それは１人ではなくてチームを編成して行うので、前述のバーが少しずつ高くなって３人プロジェクト、10人プロジェクト、30人プロジェクト、50人プロジェクト、100人プロジェクト、1,000人プロジェクトなど、どこまでバーを上げることができるかが問われます。100人のプロジェクトと10人のプロジェクトでは、難易度が全く違います。難しいプロジェクトを成功すると達成感は大きいものです。プロジェクトの達成感は偉くなることを目的として得られるものではありません。結果としてそういうプロジェクトを本当に回すことができる人間は、そうそういるものではありません。その会社にとってのその人材は、極めて重要な人材であり、簡単にできない仕事をする希少価値の人材です。

地位とか名誉とかお金は追うものではなく、後ろからついてくるものです。地位と名誉とお金を追いかけている人は、陽炎のようにお金も逃げていく。地位も逃げていく。社内の派閥騒動を見て、あの派閥にくっついていけば偉くなれるのではないかというのは陽炎を追っていることになります。自分の中身が何もないのに地位を追っている。それでうまくいって社内ポリティクスの中を生き残り、高い地位を得ることがあるかもしれない。しかし、誰がその人に本音でついていくでしょうか。あの人はいろんな人におべっかを売って、派閥の仕組みの中であのポジションを得たということは、全員がわかっています。誰もそういう人を尊敬しません。たとえ役員になったとしても楽しくないでしょう。自分の胸の内では、自分が役員になったのはなぜかがわかっています。自分の実力で役員になったわけではないということは、誰から言われなくても自分でわかっています。そうすると楽しくないのです。仕事をし、働くということの意味は、結局自分が自立して価値創造することにありますから、正道、王道を歩まなければいけない。邪道や覇道では駄目です。邪道で一時の繁栄、一時の成功はおさめても、長い時間、かつ自分の本当の心の充実というものは得られません。

したがって、学生時代にある自由と時間と頭脳をフルに活動させて、目指すべきは自己確立、アイデンティティの確立ということが大事なのです。学生は、自分の持つ自由を存分に楽しんで、今の時間に寸暇を惜しんで学び行動をしていただきたい。

頭脳は若い時代に鍛えておかないと、歳とともに急速に衰退します。これは生理学的に人間の頭脳のピークは18歳ぐらいと言われており、毎日脳細胞は死滅していきます。しかし、それに比例して能力が落ちるかというと人によります。若いときに、前述の本格的な本をしっかりと読んだ人は大丈夫ですが、それをやっていない人は、衰退のスピードはとても速いのです。脳というのは鍛えておかないと駄目になるのです。若いときに鍛えておかないと40歳ぐらいで一念発起して

何かやろうとしても、もう脳細胞はもたないのです。今の時代はインターネットの検索エンジンを使ってどんなことでも瞬時にして答えを探すことができるようにみえます。しかしそれだけに終始していると、思索という一番大事な思考プロセスがコンピュータに代行されてしまうので自分の思索力は一向に深まりません。知識を知恵に転化させる脳の回路が形成されないのです。検索エンジンの便利さは思索力の劣化というリスクを増大させていることを自覚しておく必要があります。

若い時代に脳をどれだけ鍛えるか、それは時間との競争です。

時間は二度と戻らない。学生時代というのは、インプットの時代。会社というのは、アウトプットの場です。十分なインプットがなければアウトプットも限られます。だからこそ大学時代の有り余る時間を有効に使って学ばなければいけない。何を学ぶのかといえば、基礎、原理、原則を学ぶのです。学問とは何かと言えば、原理、原則、物事の根本を理解するということです。それを理解すると応用することができるようになります。

これはスポーツでも何でもそうですが、基礎がなくて突然すばらしいことができるということは世の中に存在しません。学問というのは、最初はそんな面白いものではないのです。なぜならば、自分の知識が不十分なため、面白いと感じられるレベルに達するのにとても時間がかかるからです。学生が、いろんな授業に出ても授業がつまらないと思うことが多いと思います。それはどうしてかというと、自分の知識や思考のレベルが低いからです。自分のレベルが高いと、つまらなそうな話をしている教授の話も面白く感じられるのです。自分のレベルによって面白いか面白くないかは決まるのです。自分が知識豊富であり、その領域で、あるレベルに達していれば、非常にその授業は面白くなります。

社会に出たときに自分に問題意識、課題意識が芽生えたうえで学問をもう一度すると、学問というのは限りなく面白いものなのです。それがＭＢＡで学ぶ意味でもあります。経済の基本がわかれば、新聞を読んでも面白くなり、また、経済の動きに関して自分の考えを持つことができるようになります。

学問は厳と存在し、大学で教えている教授はその道で高いレベルを達成している人です。ですから、講義を面白くするためには、最初は一見面白くなさそうな本でも頑張って読む、これしかないのです。学問に王道はないと昔から言われていますが、徹してやれば面白くなるのです。

最後に、出典がわからないのですが、昔、私が手帳に書き留めていた次の言葉を送ります。

Do not lament your yesterday.
Life is in you today.
And you forge your future.

「過去を悔いることなかれ、人生は、ただ今にあり。明日の自己を鍛えよ」というような意味です。中国ではそれを何と言っているか。「機不可失。時不再来―機失うべからず、時ふたたび来たらず」（北宋旧五代史）

今、大学で学んでいる、この瞬間しか皆さんは生きている時はない。今の瞬間に何をしているかが未来を決する。それをよく理解して、何をすべきか考えるだけではなくて、行動することが大事です。行動の中に自分というものが見えてきます。一番見えないのが自分です。自分の背中は見えない。自分を知りたかったら、行動してみたらわかります。アクションに対してはリアクションがあります。リアクションは自分の影です。でも、大事なことは明日に向かって撃って出なければいけないということです。過去を振り返って悔いても何の意味もありません。明日に向かって行動していくことが大事です。

ある諺に、「太陽に向かって歩けば影はあなたの後ろに行く」と。逆をやっては駄目なのです。太陽に背を向けて歩いたら、影だけを見て歩くことになる。希望がない。皆さんは若いのだから、希望に燃えて情熱を持って太陽に向かって歩く。これがforge your futureということです。

自分らしく働くこと／自分らしく生きること

キャリア・カウンセラー　剱持　勝

1 はじめに

キャリアという言葉が社会で使われるようになって久しい。

キャリアの定義については後に譲るとして、キャリアが単に働くことだけでなく、生きることを含めた広義に捉えられるようになっていることは嬉しい。

今回、私の経歴・経験に着目してか、キャリアに関して企業サイドから書いてほしいとの原稿依頼をいただいた。私は一昨年まで民間企業に37年間籍を置き、人事・総務・営業・商品開発・経営企画等と幅広く仕事を経験させてもらった。そして採用・教育も担当した。その後、勉強してきたことを活かしハローワークでの若年者ジョブサポーター（１年間)、キャリアに関する研修講師、カウンセラーとして少しお役に立てているかと喜びを感じている。そんな中で感じてきたこと、考えていることを（かなり独り善がりに）述べさせていただこうと思う。

お読みいただく主に学校関係の方々が何か１つでもヒントを得ることがあったり、共感していただければ幸いである。

2 キャリアとは

キャリアの意味

キャリアを辞書で引くとまず「経歴」と出てくる。キャリアという言葉が使われるようになっても、研修等で受講生に尋ねると「経歴」と答える方が多い。もちろん間違っているわけではないが、経歴というとどうしても過去のもの・仕事に関連するものという響きが強くなってしまわないだろうか。

ところでキャリアの語源は「キャリエール／馬車の轍（わだち)」と言われる。馬車が向こうから近付いて来て、そして去って行く場面をイメージしてもらうと、そこには「轍」が見えるのではないだろうか。この馬車はどこから来てどこへ行くのだろうか――キャリアが過去のことだけでなく、将来のことも含めて捉えるもの・考えるものとイメージしてもらえるだろう。

私はキャリアを「その人（自分）らしい生き方・働き方」と定義している。経歴という、言い方を変えれば、過去中心の見方から将来も含めて働くこと・生きることを考えることが大切になってきている。いわゆる「狭義のキャリア」から「広義のキャリア」の捉え方が必要になっているのだろう。

そして前述の「自分らしく生きる・働く」ためには、どうしたら良いのかがキャリア教育の主要テーマになることは言うまでもない。

私はキャリアを説明する際に「働くこと・生きることは車の両輪」「Only 1 のキャリア（誰と比べるものではない自分だけのもの）」という言葉も使っている。

キャリアを考える重要性

かつて、働く人々は企業や組織から雇用やある程度の将来を保障されていたが、今は保障などないと言えるほど頼りないものになってしまった。

一方、そんな中で１人ひとりが自分らしくキャリア（その人らしい生き方・働き方）を考え、実現させること、すなわちキャリア開発・キャリアデザインすることが求められている。キャリアは１人ひとり違うものであり、企業・組織も今や金太郎飴を育成しようとしたり、望んだりしていない。すなわち、それぞれ違うキャリア＝オリジナルなキャリアについては誰も決めてくれないし誰も与えてくれないのだ。キャリア開発・キャリアデザインについては自分で考え、取り組まなければならない。キーワードは「自主・自立・自己責任」であり「自分らしさ」である。

環境変化が大きい中で生き、働き、学ぶことで変化を続ける自分自身のキャリアを考えること、考え続けることが極めて重要になる。そして、キャリア（自分らしく生きる・働く）を考えるには「自己理解（自分は何者なのか）」、さらに「働く意義・生きる意義」の理解が前提となる。子供たちにはぜひとも「自分を知ること」「働くことの大切さを理解すること」、そして「１人ひとり違うこと、違う良さを持っていること」をキャリア教育として学び、体験して身に付け、まさに自分のキャリアと取り組んでほしい。

3 企業が求める人材

即戦力を求めているのか

新卒を採用するに当っては「否」と言いたい。確かに一部業務・役割においては狭い範囲ではあるが「スキル」の面で即戦力となることは可能であろう。しかし一般的に企業は新卒には即戦力を求めていない。労働市場には即戦力がたくさん存在し採用することが可能であるのだから……。ではなぜ新卒採用を行うのか。

日本の企業には「企業の文化・風土」を大切にする伝統が残っており、何色にも染まっていない人材を育て上げたいとの考え方がある。一方、企業での育成期間は短くなっており、できるだけ早く本人の適性や可能性を見極める必要があるので、その分リスクを伴うこともあるだろう。チャンスを与え、期待にどれだけ、どのように応えたかで、次のステップへ移行することになる。また、再チャレンジの可能性も残している。環境変化が早く大きいことから、対応もそれに伴ってスピードを要求され、時にドラスティックになることもある。

そのような状況において、生徒・学生の方々には就職を目標としてあまり強く意識しないでほしいと私は思う。企業・組織は自分のキャリアを実現する可能性のある場の１つだと考え、過剰な期待や思い込みはしないことである。その場をいかに活かすかは働く人の問題・課題である。チャンスは必ずあること、キャリアの目標も不変のものではなく、環境変化の大きい中では節目で見直すものであることも理解してもらいたい。そして常に「自分は何者であって、何をしたいのか」を見失わないことである。

採用に当たってのポイント

私が仕事をさせてもらった企業での事例を中心に述べたい。

特に大切にしていたポイントは「対人スキル／コミュニケーション能力」「自己理解の進み具合」「積極性／目的意識の明確さ」等である。これは企業の、そして生徒・学生の専門分野を問わず、程度の差はあっても要求されるものと思われる。もちろん、仕事を行うための基礎的な学力及び専門知識・技能は問われるだろう。

ではどのようにして確認するのだろうか。

まず学力については入社後期待している仕事によっても異なるが、基本的なことを理解しているかを知る必要がある。仕事をするための知的適性を、仕事・期待レベルに応じて確認することになる。特に専門性を要求する場合には、その分野の基礎がしっかり理解できているかが問題となる。いわゆる筆記試験でも問うが、面接の中で専門的なことをやり取りして確認することが有効である。理解のレベルは聴き手にわかりやすく説明できるかどうかで確認する。やり取りの中で

話をより専門的にすること、応用的に横に拡げることも可能になり、力を確認することができるようになる。

最も重視する「対人スキル／コミュニケーション能力」はどのように確認するのか。面接での確認が基本になるが、「個人」「グループ（集団）」の両方で行うことが多い。特にグループ面接では、どれだけ他人の話を聴けるか、自分の意見を聴き手を考慮してわかりやすく語ることができるかを見る。グループ面接が面白いのは、併せて役割意識や企業側の意図を的確に捉える目的意識を見ることも可能だからである。いずれにせよ「対人スキル」では人の話を聴き、自分の言葉で語ることができることがポイントになる。

「自己理解」については、エントリーシート等でもある程度見ることが可能かと思われるが、私は個人面接を通して見ていた。「志望動機」を改めて問い、その中で自分をどのように活かしたいと思っているのかを確認する。「性格・行動に関する長所・短所」についても必ず質問した。併せて「質問はありますか？」の問いも、面接が企業と受験者双方にとって確認の場であることから有効である。

企業・業界研究を補うもの、処遇や業績に関するもの、教育・研修に関するもの等さまざまなものが出てくる。環境認識を深めてどのように自分を活かしたいと思っているのか、すなわちこの場に臨む意識が見えてくる。

企業側は質問を受けてさらに話を深めようとするだろう。また学校生活における勉強以外のこと（クラブ活動、ゼミ、ボランティア、アルバイト等）から、人との関わり、社会性、積極性、活動性を窺うことができる。

アセスメント・ツール（性格検査等）の活用も面接を補完するものとして有効である。

採用試験を相対的なレベル確認に使うか、それとも企業としての絶対的なレベル確認を目的として行うかで状況は変わってくるのだろう。しかし採用試験の結果は人間そのものの評価ではなく、あくまでも企業・組織の都合・物差しによるということを先生にも生徒・学生にも肝に命じてもらいたい。

4 企業におけるキャリア教育

背景・現状

終身雇用・年功序列という日本的かつ、ある面素晴らしい制度が崩壊した。

そんな中、企業での教育体系も変化している。職能教育は現場で、その周辺を固める勉強はいわゆる自己啓発で行うように仕向けている。そして、自己啓発を支援する制度を多くの企業が持っている。

また、大企業ではキャリア教育を通して、環境の変化を認識させその中で自主的・自立的に自分自身のキャリアを考える機会を与えている。かつては存在した、いわゆるキャリアパターン（それなりの努力をして仕事をしていれば、ある程度の昇進・昇格・昇給が実現された）はどこかへ行ってしまったことを、特に若手に対しキャリア教育を通して理解・意識してもらっている。働く人にとっては、企業の置かれている状況・考え方を理解し、受け入れ、自分なりの自主的・自立的な対応をすることが期待されているのである。

一方、キャリア教育と併せてマネジャークラスを中心に「メンタルヘルス」「聴くことの重要性」を認識してもらう機会を作っている企業は少なくない。自分らしいキャリア（働き方・生き方）開発に前向きに取り組むには健康な心身（特にメンタルヘルス）は不可欠のものである。これは個人にも組織にも求められている。そこでマネジャークラス・先輩には、まず健康な組織・環境作りが求められる。部下や後輩のキャリア開発・育成にできればモデル（背中）を示し、求められればアドバイスできることが期待されているのである。

併せて不可欠なのが「聴く力・姿勢」である。部下や後輩の言葉に耳を傾け・肯定的に聴くことである。受容することで内なる力を引出し、気付きを深める手伝いをする。まさに「カウンセリングマインド」であろう。

具体的な内容・事例

企業におけるキャリア教育の主な対象は「30歳前後」「50歳前後」になっていると思われる。30歳前後には「働く」によりウェイトをかけ、50歳前後には仕事も頑張るが「生きる」によりウェイトをかけて取り組んでもらう。

骨組みとしては、「環境認識」～「自己理解」～「キャリアの方向性・イメージ作り」～「目標・実行計画作成」であり、すなわち自分は何者なのか／どのような夢を描き／いかにして実現するのか――を考え

てもらう。これは企業・組織が環境認識を深め、経営ビジョンを打ち立て、そして目標・実行計画を策定する手順と全く同じである。

特に重点を置くのが「自己理解」を深めることである。そのポイントは「価値観・好み」「強み・持味」「役割・期待」を切り口に進められる。その進め方は「自分と向き合う」～「文章にする」～「言葉にする」～「仲間と共有する」～「フィードバックを受ける」～「気付きを深める」のサイクルで仲間と相互に影響を与え合う形になる。これは「自己開示」し「仲間の話を聴き、受容する」ことで実現する。

その上で、自分は何をしたいのか、どのように生きたいのかを考える。すなわち、研修を通して自己理解を深め自分らしいキャリア（生き方・働き方）を考えて、そのための第一歩を踏み出してもらう。しかし、ややもすると研修だけで終わってしまう可能性／問題があるので、企業が呼びかけフォローアップすることも行われてきている。各人が自分のキャリアを意識して節目で見直すことが最も大切なことなのである。

カウンセリングで見えたもの

上記キャリア研修時に「キャリア相談」として話を聴く。

自分から進んで参加する人もまだ漠然としているものの、将来に向けて「生き方・働き方」を考える良い機会と捉えて取り組んでいる。相談時には改めて自分と向き合い、思いを語り、聴いてもらって気付きを深めてくれるようだ。自分の気持を語ること、聴いてもらうことの意味・重要性を改めて感じる。

一方、企業と契約して行っている「何でも相談室」のカウンセリングでは、主に仕事上の悩みを持っている20代の方々と出会い、「イメージしていた仕事と違う」「人間関係がうまく行かない」等の話を聴くことが多い。就職時の企業・仕事研究も大切だろうが、そもそも「自分は何をやりたいのか」「何のために働くのか」等に関する心の準備不足を感じる。

また、コミュニケーション・スキルが不十分であったり、自己肯定感が低い等の問題・課題が見えてくるケースにも出会い、支援・フォローしている。

5 学校に期待すること

学校では16年間学んだものの、教育学も勉強せず学校とは十分な接触がない私が、甚だ生意気なことを述べるのをお許しいただきたい。

学校では何を学ぶのか、何を学んだのか

私が何を学んだのかに関連し基本的なことを述べる。

① 社会に出て必要な基本的な知識・技能を習得する

いわゆる「読み・書き・算盤（そろばん）」を身に付け、働くことに対応できるようにする。

もちろん学ぶ人の意欲と能力に応じて、より専門的な知識・技能の指導を行う。

② 物事の原理・原則を理解し、論理的な思考を身に付ける

物事を順序立てて考え、自分なりの結論を見出す力を付ける。

③ 学び続けることの大切さを知り、それを身に付ける

生きること・働くことも勉強の連続であることを知り、常に謙虚に学ぶこと、学び続けることの基礎を築く。「学ぶこと」は生きること、働くことと同じように辛いこともあるが、反面楽しいこともたくさんあることを含めて知り、かつ身に付けてもらう。

④ 友達を作る

勉強・遊び・喧嘩・クラブ活動・ゼミ等を通してたくさんの仲間に出会い、時に競い合い、励まし合って人間関係の基本を学びつつ「友達／宝物」を手にする。

子供たち（と言っても年齢を始めとして対象は極めて広い）が学ぶ小学校から大学で、それぞれの役割があるのだろうが、基本的なところは変わらないのではと思う。子供たちの精神的・肉体的な成長・発達に合わせてプログラムが組まれているものと思われるが、教育とは究極的には個人に対応して行われるものだと思う。１人ひとりの特質に着目し、性格、基本的能力、体力等に合わせて行い、そしてその良さに気付かせ、さらに伸ばすものだろう。

学校でより力を入れてほしいこと

① １人ひとりの良さを認め気付かせること

勉強が得意な子、体育が得意な子、物作りが好きな子、喜んで奉仕する子、優しい子……等々それぞれに

良さ・得意なものを持っているだろう。そのことを認め、伝えて、本人に気付いてもらう。改めて「減点主義でない視点」がどうしても必要になる。

②　公徳心を身に付ける

権利より義務が優先すること、約束を守ること等いわゆる社会的な躾を家庭から受け継いで厳しく教育してほしい。そして「マナー」についても優しく、厳しく教え、身に付けられるよう指導してもらいたい。家庭で行うべきことがなされていないとの声が聴こえるようだが、学校でも改めて力を入れ、そして愛情を持って取り組んでもらいたい。それには先生が率先垂範することも欠かせないことだろう。

③　働くことの意義を理解し・体験する

働くことは生きるためには必須のことであり、人間として基本的な役割であることをまず教えてほしい。辛く大変な面もある一方で、世の中・他人の役に立つ喜びがあることを、できる限り生の声を聴くとともに体験を通して学んでほしい。

④　コミュニケーション能力を身に付ける

人は他人との関わりなしには生きることも働くこともできない。まず他人の話を聴き、そして自分の考えを相手にわかりやすく伝えることを身に付けてもらいたい。子供たちのレベルに応じて、グループワーク（演習・課題研究等）を通しても学ぶことができるだろう。

経済界のトップが改めて「公徳心」の大切さを呼びかけている。経済活動の中では、ややもすると「金」だけが１人歩きしてしまい、ルールが無視されている状況が見えることを憂えているのだろう。知識やスキルだけで仕事をする、成果だけが注目される傾向を見直す良い機会になってほしいと思う。常に働く人が主役であり「働く意義」が置き去りにされないことを願っている。改めて「人間教育」「家庭・学校におけるキャリア教育」の重要性を感じる。

学校と家庭の連携

子供たちが「人間としての在り方に気付き、学び、働く」ために家庭との連携は不可欠だ。さらに学校が中心になって家庭～学校～社会・企業の連携が必要になる。私は「キャリアの原点は家庭にある」と思っている。

まず子供たちの良さに着目し、それを学校と家庭とで共有してほしい。将来前向きにキャリアを考え、取り組むために必要な「自己理解を深め」「自己肯定感」を持つには、本人が自分の良さを周りからも認められて知ることが不可欠である。家庭で始まったキャリアを学校が引き継ぎ、連携して育ててもらいたい。

そしてさらに、学校はやや存在の希薄になっている父親を引っ張り出してほしい。最近は子供が少ないにもかかわらず父親の関わりが足りないと指摘されている。特に「働く意義」について学び、考えるには父親（特に頑張っている父親）の存在が必要である。もちろん、個別の対応が必要な場合は、父親のいない子供たちのために先生、地域の方々の協力を得て対応するような配慮が望まれる。

子供たちは家庭での手伝いに始まり、学校での当番などいろいろな役割、クラブ活動、アルバイト等を通して働く喜びや意義を感じ、考えるようになるだろう。

学校で見たこと・感じたこと

■中学

学校から依頼されて授業として「働くってどんなこと」と題して「働くことの意義／働くことを通して社会の役に立つ喜び」等について話した。

思いのほか静かに聴いてくれたことに加えて、先生の指導・フォローがあってのことと思うが生徒たちがこの機会を通して「自分が将来やりたいこと」等を考え文章にしてフィードバックしてくれたことをとても嬉しく思った。

■高校

若年者ジョブサポーターとして主に就職支援にて先生・生徒と接した。

学校による進路指導・就職指導の違いを、それに関連した生徒の意識の差を感じた。結果として就職内定率・定着率にも影響を及ぼしていた。高校における就職指導をキャリア教育の中にどのように位置付けて、どのように取り組んでいくか問題が多いようだ。一方、先生方と未だ課題の多いキャリア教育に関して情報交換・意見交換できたことは有意義であった。

■大学

ある大学でキャリア開発の講義の中で行われたキャリアカウンセリングに協力した。

民間企業で長く仕事をした講師が担当するもので、社会人学生が活き活きとグループワークに取り組む姿

にも出会った。カウンセリングでは学生が作成したキャリアシートを基に行った。限られた時間だったが、学生は自分と向き合い、思いを語り、質問を受け、自己理解を深める機会になっていたようだ。学校でこのような機会があることを嬉しく思った。

改めて社会的連携の必要性

「家庭で育まれ、学校で学び、良さを伸ばし、社会へ出て働き、貢献する」――そのためには学校が中心となって、家庭と地域と企業等と連携を図ることが必要である。

学校には積極的に働きかけてほしい。

企業は社会的な役割から、そして人材育成の視点から協力を惜しまないだろう。働く意義を伝え、体験の場を提供することに積極的に取り組んでくれることを期待する。

地域にはいわゆる団塊の世代の、仕事をやり遂げ、さらに自己実現を目指している方々がたくさんいるだろう。その方々の多くはやり遂げた仕事に強いプライドを持っている。他にも協力を惜しまない地元の先輩たち（自営業者等）がいるだろう。特に高校・大学になると先輩たちとの素晴らしいネットワークが存在し、むしろ活用してもらいたいと願っている人材が多くいる。その方々に特に「働くことの意義」や「仕事を通して得たこと」を熱く語ってもらうことは子供たちにとって極めて有意義なことと思う。これらのネットワーク構築は、学校によっては独自に進めることが難しく、限界があるものと思われる。地元自治体等との連携で取り組むことを考えてもよいだろう。

将来を担う子供たちの育成は、まさにすべての大人たちの責任であり、役割である。

6 おわりに

人はどうありたいのだろうか。

「自分は他から認められたい。受け入れられ大切にされたい。同時に自分自身を認め、他の役に立つ存在でありたい」というのが原点であろう。

これを実現するためには、家庭や学校でいわゆる自己肯定感を養い、そして働くことの意義・大切さを学び身に付けることだと思う。

本稿の結びに、私のキャリアに関連することを２つ述べたい。

１つは「Planned Happenstance／計画された偶然性」ということである。

キャリアに関連してよく使われる言葉であるが、キャリアの夢・目標とするものを達成するには偶然と思われるような出会いがあるということだ。しかし、それは決して偶然ではなく、夢や目標を意識しそのために努力しアンテナを張っていた結果であろう。アンテナを張るというのは、先生や先輩や仲間にその夢を話し共有化することで情報提供を受けたり、世の中の動き・情報から夢に関連するものを素早く的確にキャッチする力が働くことである。

私が企業を卒業し自由の身になって、直ちに研修・カウンセリングに携わることができたのは、それまで勉強を続けて基礎を作ったこともあるが、何と言っても主に勉強を通して得たネットワーク（人脈）によるところが大きい。声をかけていただき、チャンスをいただき、私のセカンドキャリア（夢）は実現した。まさに「計画された偶然性」である。

もう１つは私のキャリアを考える原点になる父との関わりである。

父は私の進学・就職・結婚等の節目ではいつも「どうするのだ？　お前はどうしたいのだ？」と声を掛けてくれた。私が「自分で決めたい。こうしたい」と言うと、必ず「ではそうしなさい」と言ってくれた。

そんな中、父の言葉で耳に焼き付いているものがある。私がおよそ平凡な企業人として仕事をしている時、父が「俺はお前には学校の先生が一番向いていると思っていた」と言った。今でも両親は私のことを一番よく見て、信頼して、理解してくれていたと感謝の気持ちとともに思い出すのである。

最後に「学び続けることでしか、キャリアの陳腐化は防げない」という言葉を、自分自身も含めてすべての働く人に贈りたい。

元気な企業はここが違う

深中メッキ工業株式会社　専務取締役
札幌学院大学客員教授　深田　稔

1 はじめに

デフレ脱却、景気回復。

最近よく耳にする言葉である。われわれ中小企業にはあまりピンと来ない。そもそも戦後、好景気がなぜ続いたのか？

現在出生率低下、人口減少が叫ばれているが、1950年から2000年まで、日本の人口は毎年100万人増え続けた。つまり毎年100万人都市が１個以上増えたことになる。いわゆる「作れば売れる」時代が55年間続いたのである。そして、この恩恵は、全企業がおしなべて経験したものである。

しかし、これからの50年間で4,000万人人口が減少する。毎年80万人減少する計算になる。景気が戻れば同じようなことが起こると信じている経営者も多いが、もう二度と起こらないのであることを認識し、雇用し、人材育成をして経営していかなければならない。

2 人材確保

中小企業にとって、人は機械以上に大切なものである。「企業は人なり」とはよく言ったものだ。近所の町工場などを見ると、入り口に「従業員募集」と張り紙がしてあるのを目にする。

当社はメッキ業を営んでおり、同業者の従業員の平均年齢は55歳以上くらいだと推測するが、当社は28歳である。同業者はもとより、他業種の経営者から、なぜ若い従業員ばかり集まるのかよく聞かれる。答えは簡単。どこよりも努力しているからである。もちろん一部上場の大会社ではないので、新聞や雑誌に大きく掲載する余裕などない。また掲載したところで集まるはずもない。でもいい人材が欲しい。しかも若く、やる気のある……

私が幼少の頃から、父が従業員を募集する際は、よくハローワークにお願いをしていた。私も現会社で最初に募集した時はそうだった。時期はバブルの真っ最中。入社したと思ったら１カ月どころか、１週間で退職する者が何人もいて驚いたものだ。

そのうち、なぜこうも簡単に辞めてしまうのかと考えるようになった。３K、給料、福利厚生……

たくさん思いついてしまう。それと１つ。安易に人材を確保しようとし過ぎたのではないか？という疑問も湧いてきた。そこで求人広告雑誌に掲載してみることにした。今いる若い従業員は何で当社にいるのかヒアリングを実施したところ、和気藹々、楽しい、やりがいがある、などの答えが多数を占めた。自分の会社となると、近視眼的になって、よく見えなくなってし

まう。和気藹々、働きやすい職場、未経験者大歓迎、そして当社で製造しているメッキも、某Ｆ－１のエンジン部であったり、世界の60%以上のシェアの電子部品など、胸を張るべきものが結構あった。それらを併せ、掲載してみたところ物凄い反響で、優秀な人材を確保できたのである。

その過程で学んだこと。それは工夫と努力。失敬な話だが、私が大学生の頃、登録さえすれば、出席しなくても必ずＡがもらえる一般教養があった。勉強嫌いの私は当然登録に行った。30人募集のところ400人くらいの応募があり、大教室で抽選になった。出席カードに自分の学籍番号と名前を書き、投票箱みたいなものに入れ、教授が引くというものだった。このまま普通に入れたのでは、ただの確率でしかない、そう思いその薄いカードをクシャクシャにし、さらに元に戻して引きやすくし、箱に入れた。なぜだか絶対の自信があった。結果は……見事引かれ、登録することができた。何も知らない友人や後輩などは「運がいいな」と冷やかしてきたが、私は堂々と「君達は引かれる努力をしたのかい？　僕はこういう努力をして入れたんだ」と言うと感心した者、ずるいと言う者もいた。能力がない者でも、それなりの努力と工夫で太刀打ちできる、その頃からそう思っていた。

雇用する側はされるほうのことはあまり考えない。考えてはいけない面もあるが、やはりある程度は考慮しないとならないと思う。

何度か面接しているうちにあるケースに出くわした。

同じ高校の同級生が２人面接に来た。本人達は知らない者同士、知っていたのは私だけ。１人は公共の求人募集を見て、もう１人は求人広告雑誌を見て来たのである。前者は面接時にＴシャツとＧパン。後者はスーツにネクタイ。偶然かもしれないが、この時思ったのは、工夫である。多分２人とも新卒ではないので、他の会社も何社か受け、落ちて当社の面接に来たのであろう。同じ高校であれば、極端に学力のレベルの差はないと思う。ではなぜ、Ｔシャツとスーツの違いが起きるのか？

それはまず、当時はあまりお金を出して求人広告雑誌を買う人がいなかった。でも後者はわざわざお金を出して買った。前者はなぜ落ちたのか振り返ってみない。面接で周りの人がどのような格好で来ているのか関心がない。後者はその反対である。最初はきっと中小企業の面接だからとＴシャツを着て来たのかもしれない。しかし周りはスーツであった。彼にあったものは反省と工夫。

これをものづくりである当社に当てはめてみると、当たり前のことをそのまま継続するのではなく、「改善」をしようとするのではないか？　不良品を出してしまった時にその原因をきちんと追究し、再発しないように工夫するのではないか？　そんなふうに思わせたのであった。事実、後者はその後、社員に採用し、現在も中心的な存在にまで成長し、客先の信頼も厚いのである。

次に重要視するのは、素直さである。自分の信念に頑なのはいいが、人の話を聞かない昔の職人気質は要らない。だから当社は経験者を一切採用しないのである。わずかでも経験があると、指示通りに仕事をせずに、我流で行ってしまうケースが多い。指示も誤りは当然あるだろうが、たいてい相談もせずに我流でやると、不適合品が製造されるのである。

大企業やＩＴ関連の業種には特に当てはまらないかもしれないが、当社ではそのような理由で未経験者しか採用しない。当然、一人前になるまでの日数や労力は大変なものであるが。

3 教育

新入社員が入社するとすぐにトレーナーを付ける。これは技術的なことや日常的なことの相談を気軽にできる相手を探さなくても済むようにだ。

OJTトレーニングを実施し、社内の規律や技術的なことまで面倒を見させ、最初の１カ月は毎日感想や疑問を１枚の紙に書かせ、提出させる。それをトレーナーが見てその内容についてコメントし、さらに私がコメントをし、本人に戻すのである。

特に最近の若者は言葉で言うより文字にしたほうがコミュニケーションが得意であるからだ。10代までになると、仕事上の悩みや疑問などを携帯のメールに送ってくる者もいる。近くに居てもだ。そういう者にはメールで指導するように心掛けているのである。

私は大学で経営学を教えているが、最近、生徒の多くは授業中に質問をしてこない。ある時パソコンのメールアドレスを教えると、もういいってくらい質問攻めにあい、また授業の感想などもご丁寧にいただくの

である。最近の若者は往々にして直接の言葉より、そのようにコミュニケーションを取るようである。

次に「こうしなさい」とだけ言っても従業員は納得しない。「何でこうしなきゃならないのか？」仕事をしていくうちに疑問を持ったまま仕事をすると思ったことでもそのまま続けてしまったりということもあるので、「この仕事、この作業はこれをこうするために行うものだ」と意味を説明し納得してもらってから実際に行ってもらうと、「もっと簡単に、もっとよくするには」と自分なりに工夫をするようになるのである。

さらに「もう一人前で任せられる」と思う一歩手前で任せるようにしている。まだ完全に仕事を把握していないので、更に勉強や研究をするだろうし、多少の不安も抱えることになるだろうが、何より「このレベルで仕事を任せてくれた」という喜びややる気、信頼関係が生まれてくるからである。

そして、わずか15名の会社ではあるが、入社したらすぐに全員に名刺を作って渡すことにしている。われわれのような零細企業のワーカーの多くは名刺など持っていない者がほとんどだが、営業もワーカーも同じ大切な社員であるとの会社側の意思表示にもなる。モチベーションも上がるのだ。

それと毎月１回、教育訓練を兼ねて勉強会とテストを実施している。内容は技術的な分野から日常的な常識の範囲の分野までにわたる。時にはゲーム形式も取り入れている。電話の取り方や挨拶の仕方、敬語の使い方など、できていると思っていても実際にできていないことも多い。

気をつけなければならないこと。褒めることと叱ることだ。良い結果などを出して褒められないのは、経営者がきちんと社員の行動を見ていない証拠だ。良いことをしなくても、褒めるポイントは多数ある。例えばいつも明るく挨拶をする従業員。気が乗らない日や体調が悪い日があっても、必ず笑顔で挨拶する者。できそうでなかなかできるものではない。精神的に安定した大人である。朝礼でみんなの前でよく褒める。

反対に気分屋でろくに挨拶できない者。自分の精神状態や健康状態を他人に知ってもらいたいという甘えが残っている精神的に成長してない者もいる。こういう人間に限って人に厳しい。このような者に対しては私は特に厳しい。

次に、注意する時。例えば、よく遅刻してくる従業員に対し、それを是正させるにはその話し方が重要になってくる。「何でお前は遅刻ばっかりするんだ？なぜ、なぜ？」品質問題を解決する際にはこの「なぜなぜ」は重要だが、このような場合は良くない。なぜかと言えば、このような聞き方をすると、「血圧が低くてすぐに起きられない」などと相手は言い訳だけを考え、本来の原因を追究しようとは思わないからだ。このような聞き方をしても生産性は向上しない。

ではどのように聞いているか。「遅刻しないようにするには、どうすればいいのか？」と相手に考えさせる聞き方をする。すると「もっと早く寝るようにします」とか「お酒の量を減らします」など現実的な答えが返ってくるのだ。重要なスキルである。

そして、注意の仕方。ミスを叱る際は横並びで話すようにしている。これは正面を向くのは動物にとって、「対決」の姿勢であり、叱られるほうも感情的になり、横のほうが安心して話を聞けるからだ。逆に自分のしたミスや罪をあまり認識していない者には正面を向いて叱るようにしている。

われわれ経営者も特に従業員の教育や接し方等は、日々勉強をし、この流れの速い時代に遅れないようにしなければならない。

そこで墨田区が主催している若手経営者のビジネススクール『フロンティアすみだ塾』をご紹介したい。

今期で３期目になるが、かなりの盛り上がりを見せている。ＭＢＡや中小企業大学など、経営者が学ぶ場は多くあるが、時間の制約などがあり、毎週平日に通ったりするのもかなり負担になる。しかし、学ぶ場を求めている若手経営者、後継者が多いのである。プログラムは自己啓発から企業戦略まで多岐にわたっている。1975年頃、つまりプラザ合意の10年前から、この

中小企業の町「すみだ区」は工場数が減少し始め、この30年間で半減した。（参考資料）

そこで現状の企業で後継者を育成しようとこの塾はできたのである。私は運営母体であるすみだ次世代経営研究協議会の会長をし、積極的に講義に参加している。

4 企業が求める人材

技術系も、専門知識をしっかり身に付けさえすればいい、というものではない。私の周りの優秀な技術系の人間は、いろいろな分野に興味を示し、専門分野に活かしている。よく学生から「自分は文系だから、数学なんて特に必要ない」と言われるが、その時はこういうふうに言うのだ。「数学はものすごく論理的な一面がある。例えば証明問題。論理的に問題を証明し、途中まで合っていれば点数ももらえるではないか」と。数学は○か×かというイメージだが、逆に寛容なところもある。このようにバランスよく学問を理解し、自分の知識にしたい。

次に常識を身に付けていること。「常識」とは何だ？と逆に質問をされるかも知れないが。

個人的には、「しつけ」や「常識」は家庭で実施していただきたいが、最近はそうも言ってられないので、高校までの間に、ある程度学校でも時間を割いてでも身に付けさせていただきたい。重要なことだ。

最後に、先述したが「素直さ」「辛抱強い」「よく考える」を身に付けた者。この３つを身に付けていれば、絶対に企業で伸びていくし、必要とされるはずである。頭のいい人間ほど、仕事ができる人間ほど、人の話をよく聞き、素直だ。

5 学生諸君に贈る

私は勉強が嫌いだ。高校までは希望通りの学校に入学できたが、さすがに大学は余力では入れなかった。一流とは言えない大学で、就職も大変だった。

「当社は～大学でないと入れません」とか「ＯＢのほとんどは～系の大学です」などと門前払いを受けた。その時初めて、自分の大学は一流ではなかったのだと認識した。しかし、疑問も湧いてきた。なぜなら大学は入学した時のレベルであって、それから４年間も修行してきたわけだから「同年代には絶対に負けない」というなぜか自信みたいなものがあったのだ。

どなたがおっしゃっていたのか忘れたが「日本の発展はハンデから始まる」のだ。

例えば臨海工業地帯。資源を輸入に頼っている日本は臨海にコンビナートを作り、その周りに工業地帯を作り、またそこから輸出する。非常に効率の良いシステムである。

また、華道を例にとると、外国のように一面広大なお花畑がない日本では１本１本の花がとても貴重である。それらを大切にするので、華道が発展した。

自分に劣等感を持っている人がいれば、その人こそ、発展する可能性があるのだ。「～だから～ができない」「～がないから～ができない」などと思いがちである。自分の現状を人や物のせいにしてはいないだろうか？～がなかったから、足りなかったからこそできた物、こと。ご自分の周りにないだろうか？

小さい泉が淀まない理由。それは水が絶えず流れてきて、そしてまた流れていくからだ。変えられることは変える努力をしよう。変えられないことは受け入れ、水に流そう。さもないと君達の心の水も淀んでしまう。それが「水に流す」ことだ。

そして簡単に諦めないでほしい。前述のとおり、今、私は企業経営のほかに、大学で客員教授をしている。幼少の頃から「先生」になりたいという漠然とした希望があったが、いつしか消えた。しかし、その「思い」は消えることなく、現在形を変えてその夢は実現した。タイムラグはあるだろう。ツキもあるだろう。しかし、その「思い」は持ち続けてほしい。必ずいつか、その夢に近づける、少なくとも私はそう信じている。

忘れてほしくないのは「たらいの法則」。大きいたらいに水をいっぱい張る。自分のことだけしか考えず、自分に水を引き寄せようとすると、かえって水は跳ね返って相手のほうに行ってしまう。逆に「自分はいいから」と相手のほうに水をやると水は自分のほうに集まってくる、という法則。社会では大波になって戻ってくるのである。

われわれ社会人も若人に夢と希望を与えられる社会を築いていかねばならない。そのためにも、われわれこそ、もっともっとアグレッシヴに頑張らなければならない、そう思う。

職業安定機関におけるキャリア支援業務

マザーズハローワーク天神（福岡中央職業安定所 天神出張所）
子育て支援連携推進員　**黒瀬美幸**

1 はじめに

「マザーズハローワーク天神」は、子育て中の方（子供さんを伴って）“**も**”気軽に利用できるハローワークとして本年４月１日にオープンしました。20代から60代のさまざまな年代の方が日々400名前後、就職活動についての情報収集や相談に来所されます。

福岡市の中心部に位置し、公共交通機関その他の公的機関も隣接する利便性にも恵まれた、いわば就職活動中の方の“オアシス”的存在だと私は認識しています。もちろん、広くて明るいスペースのみならず、保育施設の情報及びセミナーや面談会の情報も、求人情報と併せてパンフレットや掲示板などでわかりやすく随時ご案内しています。

事業概要

○就職実現プランの作成
○探しやすさを考えた求人情報の公開
・自己検索機（通称タッチパネル）に加えて女性が応募しやすい７職種の求人については162冊のファイルを整備しています。
・官公庁等の求人を掲示
○キッズコーナーと授乳室を設置
○職業相談・事業所へ紹介
○応募書類の添削

実施セミナー

○パートタイマー職業教室
・パートで働く場合の法律や保険・税金・扶養などについて専門家が解説
○仕事探しセミナー
・自己分析の仕方や模擬面接など
○仕事はじめセミナー
・さまざまな理由で退職後ブランクがあり、働き始めることに躊躇している参加者と講師が、同じ目線で会話のキャッチボールをしながら不安を解消し一歩踏み出して前向きに「働くこと」を考えられるように支援しています。
○就職活動＆応募書類セミナー
・就職活動の流れと現状の厳しさを（事例）紹介、同時に「自己理解」「職業理解」を促進しながら応募書類の記載方法を指導しています。

2 セミナーを通して「キャリア支援」を実施

マザーズハローワーク天神を訪れる約７割前後の方は、いわゆる子育て世代です（20代から40代前半）。

この年齢層は、キャリア教育が充実する以前に社会へ送り出された年代で、バブル期に就職時期を迎え、

幸運（？）にも労せずして複数の内定を得た世代が多分に含まれているように感じます。

したがって、ブランク後の再就職に関してもどこかのん気で受身的な態度が否めません。とはいえ嘆いてばかりいられません。この世代は、経済の基盤となるべく潜在能力（働く力）を持ち、時代を担う次世代の子供の親たちという現実もあるのですから……。

「働くということ」「社会人として生きるということ」等一連のキャリア教育を受けるチャンスを逸してきた方たちに職業選択に至るまでの過程を解説しつつ、進路選択の手がかりとしてのセミナー（ライフキャリア支援）を実施、講師として甚だ未熟ながら参加者と共に育っていきたいと決意して毎回演壇に立っています。

3 実施セミナーの概要

現在実施中のセミナーの中から主に「再チャレンジ」「キャリア支援」を主題に掲げたものから下記の２セミナーを紹介します。

⑴ 仕事はじめセミナー

対象者としては、

① 出産・育児などの退職者で再就職を希望される方
② 経験不足や技能不足等で働く事に不安がある方
③ さまざまな要因（例えば人と付き合うのが不得意）が払拭できなくて働く事を躊躇している方
④ 働きたいけど就職活動を何から始めたら良いのかよくわからない方

が多く参加しています。

セミナーの進行として、レジュメ（資料①）ＰＤＣＡ方式で少しずつ具体的に状況把握＆認識（本人に働き始めるための問題点に気づいてもらう）。

また、アピールポイント発見シート（資料②）等を記載しながら、キャリアの置き換えの手法を解説（キャリアの置換、ボランティアやアルバイト経験の中からも職務能力を発見して自信に繋げていきます）。

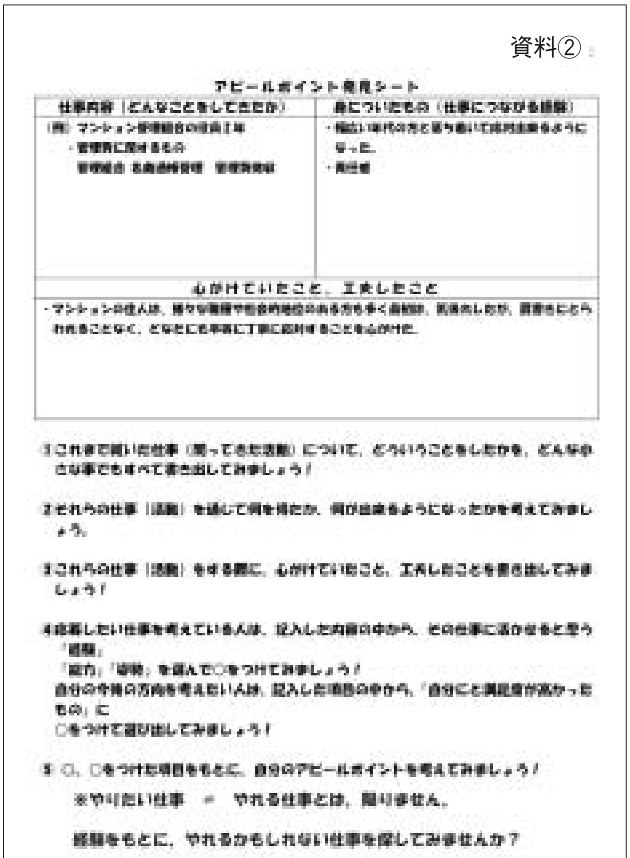
⑵ 就職活動のながれ＆応募書類セミナー

「仕事はじめセミナー」の参加者より「自己理解」が進み目前に面接などを控えている方が主な参加者となります。セミナーの全体像は資料③で説明していますのでご参照下さい。

ここでは、就職活動を通じて「自分を育てること」の大切さとともに良好な人間関係を保つためのヒント

資料①

資料②



資料③

などを少々心理学的要素を加味しながら、進行していきます。

なぜメンタルな要素まで？と疑問を持たれる方も多いかと予想されますが、７・５・３と言われる離職率は、若年者だけの現象ではなく、社会人の離職率もそれに近いものがあるという現実があるからです。

要因の多くを占めるのが､ヒューマンスキルの不足､人との接し方が不器用なため辛い立場になり辞めざるを得ない状況に追い込まれる……。

「働くこと」を躊躇する方が、不安材料として挙げる例として最も多い原因ではないでしょうか？

本年６月12日付け労働新聞にて中央職業能力開発協会が発表した「メンタルヘルス対処に重心」という記事の中でもキャリアコンサルティング研究会（座長桐村晋次法政大学教授）がキャリアコンサルティングに必要な能力体系のなかの１つ、基本的知識に追加される要件としてメンタルヘルスの具体的保持・増進の方法や意義、ストレス理論などを提言されています。

参考までに他の３つの要件について紹介しておきます。

■社会的意義に対する理解

■相談実施において必要なスキル

■包括的な推進、効果的実施に係る能力

キャリア支援業務は、医師や臨床心理士の領域まで踏み込むものでは断じてありませんが、専門家や専門機関に適切にフィードバックするための交通整理役をするための基本的なメンタルヘルスの知識は必須のものとなっていると感じます。私は、不安材料を整理、解決するための情報を提供して自信や希望を取り戻す手助けをするのもセミナーの意義だと考えています。

もちろん､「就職活動実践セミナー」ですから、具体的な統計なども例示しながら進行をしていきます。

例えば、下記に示した統計は、福岡県商工会議所連合会 雇用・就業相談部が平成17年２月実施したアンケート調査結果の抜粋で､「年代別にみた企業が求める人材」というものです。全国レベルの統計ではありませんが、企業主側の視点が大枠でつかめるものだと思いますので以下に参考までに付記しておきます。

●企業が採用するに当たっての問題点(複数回答あり)

29歳以下（若年者）

１位	熱意・意欲がない	42.9%
２位	根気・忍耐力がない	41.6%
３位	協調性がない	23.4%
４位	実行力・行動力がない	21.6%
５位	業務遂行能力が劣る	21.3%

30歳～44歳（一般）

１位	技能・知識が不足	31.0%
２位	実行力・行動力がない	24.4%
３位	柔軟な発想がない	22.9%
４位	熱意・意欲がない	19.2%
４位	業務遂行能力が劣る	19.2%
５位	協調性や組織への順応力がない	15.1%

応募動機記載に際しては、上記統計や地場企業採用事例などを適時紹介しながら、志望先に応じた書類を作成指導していきます。ここでは、求職者自身の**「納得感」**を重視した指導になります。**職業選択＝人生選択**とも言えること。１日24時間の多くの時間を共有することになる勤務先（業務内容はもとより職場環境など)は､本人の納得なくして就職しても定着には結びつかないと危惧されるからです。希望条件との折り合い地点をある程度の幅を持ちながら探索していきます。

4「ハーフアンサー」

就職活動の流れを説明する際にさまざまな局面を乗り切る１つの考え方として「ハーフアンサー法」という手法を紹介します。本来は、対立した相手と和解する手法ですが、就職活動だけでなく就職した後も働き続けるために基本となりうる考え方の１つだと思い、セミナーでは参加者同士の意見交換の場として有効に役立てたいとできるだけ身近な事例を取り入れながら紹介しています。

１番目に問題点を明確にする、２番目に協力者へ呼びかける、３番目のステップは、固定観念や先入観に囚われないで柔軟な考え方をする、４番目のステップとして完璧な答え（ベストアンサー）ではなく、はじめは納得できそうな答え（ハーフアンサー）を見つけてそこから出発してみませんかと提案、その時の考え方として「ヤマアラシのジレンマ」というドイツの哲学者の寓話を紹介しています。（資料④）

生きてきた経験（失敗も成功も含めて）と自分が興味のあること（仕事）であれば、働く能力は自分で開発できるということ、完璧な就職条件を目指してピンポイントで目標を設定するのではなく、選択肢の幅を広げてみませんか？と丁寧にお話しいたします。

資料④

「ヤマアラシのジレンマ」

全身が針で覆われたヤマアラシ。そんな2匹のヤマアラシが寒の中で寒さに震えています。お互いの体温を暖めあおうとしますが、相手の針が自分の体にささります。近づきすぎると相手の針が刺さって痛い、遠ざかりすぎるとあくまりが、感じられずに寒さに震える。この2匹のヤマアラシはどうすれば痛い思いをしなくてすむでしょうか。どうすればお互いに暖めあうことが出来るのでしょうか。

その答えは「最大限の譲もり」と「最小限の痛み」があるような、相手との距離をさがすことであると言われています。

自分が譲もりを得たいのなら、ある程度の痛みは我慢しなければならない。試行錯誤を繰り返しながら、つまり相手とのコミュニケーションを取りながらお互いに納得できるような距離を探すのが一番の解決策です。

完璧な答え（ベストアンサー）ではないが、解決できそうな魅力を持った答えを「ハーフアンサー」と言います。考えられる範囲で最も有効そうな案ですばず、動き出して始めようというのが、ハーフ アンサー法の基本的な考え方です。

5 セミナー参加者の反応について

○就職や人生の転機の発想（選択肢）がたくさんあるのだと知り安心しました。（30代の育児中の方）

○学生の時に職業について全く考えないで就職してしまい、これでいいのかと迷って短期間で退職してしまいました。セミナーを通して職業と生き方を同じくらいに大切に考えて、今できることを始めたいと思いました。（第二新卒の方）

○就職に関して職務の幅を広げることは、自分自身の幅を（人間としての）広げることにもつながると思いました。（20代後半の女性）

セミナー参加者の共通の反応としては、ほっとされた様子で笑顔を取り戻されることです。

社会人となってからの就職活動は、「孤独」や「焦り」との戦いという側面を持っているように感じます。

落ち込んだりへこんだりしながら就職活動をしている仲間（？）がたくさんいることを認識し、セミナーを通じて焦る必要はない、自分の経験を最大限に活かし柔軟な発想で活動をしていけば、必ず働く場所は見つかると信じていただけるような内容のセミナーにしたいと工夫を重ねています。

6 おわりに

私のキャリア支援業務との「出会い」及び取り組み姿勢について紹介しておきたいと思います。

平成13年１月末、職業能力開発支援アドバイザーとして（独）雇用・能力開発機構福岡センター八幡職業能力開発促進センターに採用され職業訓練受講生に“自己啓発セミナー”（就職支援セミナー）と個別就職相談を担当することになったのがこの業務との出会いです。訓練終了を目前に真剣に就職活動をする方たちに寄り添い支援をしながら、私自身もライフキャリアについて真摯に向き合うようになっていきました。その後、職場は“ヤングジョブスポット天神”に移り、雇用総合相談員として10代から30代の若年者の就職支援業務を担当しました。そこで出会った若者たちは、

働きたいと思っているのに、何から始めたらよいのかわからない、何を手がかりに自分を見つめたらよいのか知らない、キャリアミストのごとく悩み・苦しみ・迷っていました。この子たちは、真剣に耳を傾け相談に乗ってくれる信頼できる大人を探しているのではないか（実際に大人と話したかったけど、自分の周囲には信用できる大人がいなかったとの声をたくさん聞きました)。そうであれば、親たち（大人）にもキャリア教育が必要なのではないかと考えていた時に、現職とめぐり会い子育て支援連携推進員として採用されました。若年者支援の活動については、現在も地元の若者達を支援したいと集まったＮＰＯ法人福岡県キャリアコンサルタント協会の仲間たちと地道な活動をしています。

就職相談員として多くの方と接してきて思うことは、冒頭に紹介したように、キャリア教育（職業観教育）を受けるチャンスを逸して社会に出てしまったために自己理解・職業理解と聞いても漠然としたイメージしか湧かない求職者の多さです。したがって、就職活動に際して求人票を見ても給料と休日をざっと見るくらいで応募してしまい、なかなか採用に至らないというケースが多いという現実があります。

嘱託職員として私にできる“キャリア支援”って何なのか？　常に自問自答しながら日々の業務を努めています。たどり着いた結論は、私自身が年齢や学歴の壁に阻まれ再就職をあきらめかけた経験やその時の乗り越え方を自己開示、経験を最大限武器（？）として活用して、常に求職者の立場（同じ目線で）を忘れずに職業選択に際しては新鮮かつ有効な情報を提供し続ける努力をすることではないか。また、日々の業務の中でも１人ひとりの求職者の方に誠実な対応をし続けることだと考えました。未熟な知識を補いたいと学び始め、出会った(社)雇用問題研究会主催のキャリアケース研究会、日本キャリア教育学会の先生方との出会いを大切に育てながら、これからも誠実に相談支援業務に携わり続けたいと願っています。そしてセミナー等を通して、「自分で自分をあきらめないこと」「他人と比較して焦らないこと」「自分には無理かなと思っても、あえて挑戦する勇気を持つこと」の大切さを伝えていきたいと考えています。

BOOKS ●好評発売中　■お申込みは、ＦＡＸ、お電話、ホームページで

若者のための キャリアプランニング

―すばらしい未来を拓くために―

■宮崎冴子（宇都宮大学教授）　著

A4判　56ページ／定価525円（税込）　ISBN4-87563-232-0

あなた自身について考え、理解し、未来をキャリアデザインしてみましょう

若者のフリーター、ニート、早期離職者等の増加が問題となるなど変動する現代社会の中では、学校時代の成績や偏差値のみにとらわれることなく、「どのような生き方をしたいのか」「自分にとって何が必要なのか」など、将来の生き方を考えた進路選択をするために、「そうなりたい自分」「こうありたい自分」に向かって「キャリア形成・能力開発」をしていくことが重要です。

本書は、勤労観・職業観の醸成に役立てていただくことを目的として、大学・短大、高等学校、教育訓練機関等におけるキャリア教育の基礎テキストとして、また「自分さがし」をしている若い方たちの手引書として作成しました。

■発行所　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

連載● 2

キャリアカウンセリング
Case Study

大学生と職業興味

VRT 職業レディネス・テストを活用した実践事例

熊本学園大学 大山佳三

1 はじめに

本稿では、平成16年に看護学科２年生を対象に実施した職業レディネス・テスト（以下VRT）の結果を振り返り、その中から見えてきたことについて述べます。

2 看護学科でのVRT実施

⑴ VRT実施のきっかけ

筆者は、非常勤で看護学科２年次に開講されている社会科学系一般教養科目を担当しています。その科目の時間を使い、VRTを実施しました。当初の講義予定には入れていなかったのですが、履修者との雑談の中で、「看護師に向いているのかどうか、不安になることがある」との声が聞かれたため、VRTの実施をクラスに提案してみました。

⑵ なぜVRTなのか

クラスに提案する前に、何人かに聞いてみたところ、はっきりとした不安感を抱いている人はごくわずかだと推測できました。しかし、何ともいえない漠然とした不安を多くの人が持っているように感じられました。

看護師に向いているかどうか、つまり、看護師としての適性には、能力や性格、興味関心のほかにいろいろな要素があります。能力は学科のカリキュラムで判断できます。筆者が講義の範囲内で行うことができる不安の解消策は、興味検査の実施でした。『VPI職業興味検査』は設問が職業名であるため、看護学科の学生には回答しづらいと思い、同じ考え方に基づき作成されているVRTを実施することにしました。

⑶ VRTの概要

VRTは、「『自己理解を通じて職業探索へ、職業探索を通じて自己理解へ』を理念として、中学生・高校生をはじめとする青少年の進路（職業）発達を促すことを目的とした用具」です（『新版　職業レディネス・テスト手引』より引用）。

ホランド理論に基づき、職業興味と職務遂行の自信度、基礎的志向性を測る検査です。自己採点が可能で、結果はプロフィールとしてグラフに描くようになっていることも特筆すべきことです。

質問は職業・仕事の内容を簡潔に記述した一文で、「部品を組み立てて機械をつくる」などのように、平易な表現となっています。このような質問に対し、「やりたい」「どちらでもない」「やりたくない」の３択で回答することにより職業興味を測定し、また、「自信がある」、「どちらともいえない」、「自信がない」の３択で回答することにより職務遂行の自信度を測定します。

ホランド理論では、職業や仕事と職業の視点で捉えた個人の個性を職業領域の組み合わせで表します。『Dictionary of Holland Occupational Codes』は、アメリカにおける職業について、その特徴をこの３領域で

表した辞典です。

6つの職業領域とは、次のものです。

①現実的職業領域（R…Realistic）

機械や物体を対象とする具体的で実際的な仕事や活動の領域

②研究的職業領域（I…Investigative）

研究や調査のような研究的、探索的な仕事や活動の領域

③社会的職業領域（S…Social）

人と接したり、人に奉仕したりする仕事や活動の領域

④慣習的職業領域（C…Conventional）

定まった方式や規則、習慣を重視したり、それに従って行うような仕事や活動の領域

⑤企業的職業領域（E…Enterprising）

企画・立案したり、組織の運営や経営などの仕事や活動の領域

⑥芸術的職業領域（A…Artistic）

音楽、美術、文学などを対象とするような仕事や活動の領域

（ ）内のアルファベットは、それぞれの領域を英語で表した際の頭文字です。

VRTを受けた人の特性や職業をこれらの職業領域の組み合わせで表すと、個性と職業をいわば共通の言語で語ることができるようになります。つまり、自分の個性がRIAで表され、ある職業も同じくRIAで表されるとしましょう。この場合、人と職業は同じまたは非常に近いと考えることができます。しかし、ある職業がSECで表される場合には、人と職業の間には似ている部分が少ないと考えることができます。これは仮説例ですが、ホランドコードを使うと「自己理解を通じて職業探索へ、職業探索を通じて自己理解へ」という、双方向で個性と職業を考えることができます。あくまでも参考程度ですが、先に紹介した辞典では、Nurse、General Duty（看護師）がSIA、Nurse Assistant（看護助手）がSERとなっています。

⑷ VRT実施の手順

VRTについて前述のような説明を行い、看護実習後に成績には関係ない短いレポートを提出することを条件として、強制ではなく希望者だけが受けることとしました。レポートの内容は、実習したことについてホランドコードを使って考えてみることと、VRTの結果についての感想としました。

看護実習2週間前の講義1コマ（90分）を使ってVRTを実施し、実習後の講義1コマでレポート作成と相談会を行いました。

VRTは『新版　職業レディネス・テスト手引』に従いながら、次のような手順で実施しました。

① VRTの目的・受検に際しての注意事項の説明
② 回答
③ 自分の結果（上位3領域）を予想
④ 自己採点とグラフ作成
⑤ プロフィールの見方の解説と質疑応答
⑥ 結果と予想の比較

①では、看護の仕事にこだわることなく回答することを強調しました。

②では、問題文を読み上げる方法を採ったため、回答終了のバラツキはありませんでした。

③は『手引』にはなく、不安解消の対策として加えた項目です。この際、6つの職業領域について再度説明を行っています。

⑥は看護実習のグループで集まり、話し合ってもらいました。

3　VRTの結果集計・分析

⑴ 予想と結果のズレについて

受検者72名について、上位3つの職業領域を集計しその割合を計算したところ、76.4%の人でS（社会的職業領域）が上位3つの中に入っていることが示されています。以下、割合の高い順に、R（現実的職業領域）が66.7%、I（研究的職業領域）が56.9%、E（企業的職業領域）が38.9%、A（芸術的職業領域）が34.7%、C（慣習的職業領域）が29.2%となっています（表1）。

一方、上位3位までに入ると予想された職業領域については、回答の割合が高いものの順に、Sが89.5%、Cが57.9%、Aが49.1%、Rが40.4%、Eが31.6%、Iが22.8%でした（表2）。

結果と予想で人数が異なるのは、レポートに予想を明記しなかった人が15名いたからです。

順位にかかわらず3位までに入れば予想と結果は同じとして、予想を明記した57名を予想と結果で共に3

表1　上位3位までの割合：結果（%、N=72）

	R	I	A	S	E	C
1　位	36.1	23.6	6.9	30.6	8.3	1.4
2　位	20.8	22.2	12.5	25.0	11.1	6.9
3　位	9.7	11.1	15.3	20.8	19.4	20.8
合　計	66.7	56.9	34.7	76.4	38.9	29.2

表2　上位3位までの割合：予想（%、N=57）

	R	I	A	S	E	C
1　位	10.5	10.5	15.8	52.6	0.0	10.5
2　位	10.5	7.0	14.0	24.6	19.3	21.1
3　位	19.3	5.3	19.3	12.3	12.3	26.3
合　計	40.4	22.8	49.1	89.5	31.6	57.9

位までに入った職業領域の個数で、次のように分類してみました。（　）内は受検者72名に対する割合です。

①　3個　11名（15.3%）
②　2個　5名（48.6%）
③　1個　10名（13.4%）
④　0個　1名（1.3%）

①の11名は、レポートで不安やそれに類似する言葉・表現は使っていませんでした。

②は3位までに入ると予想した領域の1つだけが、結果では4位以下となったケースです。予想から外れた職業領域と結果で新たに3位までに入ったそれの得点の間には、有意な差は見られませんでした。このことから②に分類された人には、不安や不安のようなものはないと推測していましたが、2件のレポートで不安を持っていたことを示唆するような表現が見られました。「…」は中略、カッコ内は筆者の要約や加筆事項です。

「予想と結果の第1位が同じ（S領域）だったことにほっとしている」

「予想と結果を比べてみて、私自身どういうものに興味を持っているのか、どのような職業が向いているのか意外とわかっているのだということがわかった。…これはとてもうれしい…。たまに自分は向いていないかもしれないと考えるときもあったが自信をもって進むことができるような気がする」

③は、1領域が予想・結果ともに、4領域が予想または結果で3位までに入ったケースです。この4領域の得点は、高いレベルか普通レベルの範囲内に収まっていました。2人が、自信のないことや苦手なことは興味がないと考えていた、もっとがんばって苦手なことをなくそうと思う、とレポートしていました。

予想と結果が全く異なるケース④に該当する1名は、予想がASC、結果がRIEでした。このことについてレポートで「大学に入る前は、ただ看護師になりたいという夢を持っていただけだったが、実際に今こうして、看護師になるために技術的な面をさまざま学習していることにより、このような結果が出た」と分析しています。また、設問45「患者の体温や血圧を測ったり、入院患者の世話をする」には、「やりたい」と回答しています。

⑵　設問45への回答とS領域（社会的職業領域）得点のレベル

設問45は「患者の体温や血圧を測ったり、入院患者の世話をする」で、看護師の仕事を記述しています。

社会的職業領域は、『新版　職業レディネス・テスト手引』で次のように解説されているように、看護の仕事と密接な関係を持っています。

人と接したり、人に奉仕したりする仕事や活動の領域。

この得点が高い人は、次のような傾向を示す可能性が高い。

＊人に教えたり、人を援助したりすることに強い関心をもつ。
＊人と一緒に活動することを好む。
＊人の気持ちを理解したり、いろいろな人と親しくなる力に恵まれている。

この職業領域には、例えば、次のような職業が含まれる。

学校教育・社会教育関係の職業、社会福祉の職業、医療・保健関係の職業、各種の対人サービスの職業、販売関係の職業

そこで、設問45への回答種別ごとにS領域の得点レベル（高い、普通、低い）で分類して、レポートから彼らの考えたことを探ってみます。（72名をS領域の得点レベルで分けると、「高い」が44名、「普通」が26名、「低い」が2名でした。）

設問45への回答は、「どちらともいえない」が12名、「やりたくない」が1名でした。他の58名は「やりたい」と回答し、S領域の得点は高いレベルまたは普通

レベルでした。

「やりたくない」と回答した１名は、S領域の得点は普通レベルで、「そもそも私は看護師になる気はない」とレポートで明言しています。

「どちらでもない」と回答した12名のS領域の得点レベルは、２名が「低い」、７名が「普通」、３名が「高い」でした。

以下は、S領域の得点レベルが「低い」であった２人のレポートから抜粋です。

（職業領域はIACの順で高く、情報に対する志向性は非常に高い。）

人と接すること、皆でワイワイ何かをするということよりも、黙々と何かに打ち込んでする方を普段から好んでいる。…A領域は最近興味を持ちはじめて、バイトの関係で…影響している。

興味を持ったものとして、自分で集めた情報をもとに症状を分析していくという作業である。例えば患者さんが普段より口数が少ないと感じれば脱水の可能性または精神的な負担がかかっているなど考えていくことである。

基礎的志向性の分野で対情報がダントツに得点があったのでデータをもとに考えをまとめたり、整理したりする作業を好む傾向にあると思った。

（職業領域はIRAの順で高く、基礎的志向性は全て普通レベルで、突出するものはない。）

患者さんの情報の分析や解釈をすることは好きで、昔の将来の夢は画家になることだった…計算が苦手なこと、最近本当に看護師になりたいのか、看護師に向いているのか悩んでいた…（IAが高く、SCが低かったことは）納得した。

カルテからの情報収集…ケアに対する患者さんの反応などから、患者さんの行動・言動の意味を深く追求していくこと、情報を関連づけて看護上の問題を抽出すること、…必要なケアを導き出し看護計画を立てることがとてもたいへんだったがおもしろいと思った。

ケアを拒否される患者さん…に対し実習初日からどうしたら安楽な入院生活が送れるか、少しでも心を開いてくれるか考えていた。…ケアをする時は患者さんに負担がかからないように…羞恥心を与えないように…いつも気をつけていた。…ケアへの拒否もなくなり少しずつ心を開いてくれるようになった。その時のうれしかった気持ちや心が温まるような気持ちから、私は人と接するのが好きということを実感した。…この発見のおかげで…看護師に向いているかということよりも目の前にいる患者さんに対して『看護をしたい、安全・安楽な生活が送れるようにしてあげたい』という気持ちが大切だと思った。そして看護師になりたいと思った。

次に、S領域の得点レベルが「普通」であった７名のうち５名は、６領域の得点がすべて普通レベルです。これは興味が分化していないと解釈できます。レポートからの抜粋です。

看護の仕事で興味のあるものにもないものにも結果で１位になったI領域がでてきた。（I領域の得点は普通レベルなので、興味分化が起きていないと考えられる。プロフィールのグラフで）山と谷がはっきりしていなかったので参考になるのか少し疑問。

（C領域の得点は低いが、他５領域の得点は全て普通レベルにあるので）自分が知らない自分がまだ隠れているのでしょう。

（S領域の得点がやや低めの普通レベルだったが）看護にとって大切な人と接したり、人に奉仕したりする仕事が上位項目に入っていたことや、実際に実習に行って、そのような項目の仕事に興味を持てたことで、自分は看護師に向いていると思った。

最後に、S領域の得点レベルが「高い」であった３名のレポートからの抜粋です。

EとSが高いので、チーム医療に自分の力を発揮できるかもしれない。

興味が持てたものは、患者さんとのコミュニケーション、清潔活動への援助、散歩で、逆に興味があまり持てなかったものは食事介助、看護師への報告、実習記録を書くことであった。…患者さんと話をしたりしながら食事介助を行えば、興味が持てていたかもしれない。…ホランドコードで強く興味を示した領域が、実習中にも興味を持っている…興味が持

てなかった分野でも、視点を変えて見れば、興味が持てる可能性があるということがわかった。

興味を持った業務は、患者さんとのコミュニケーションの部分だった。欲しかった情報を患者さんの口から実際に聞くことができたときはやはり嬉しかった。…興味がないがやってみようという思いを持っていろいろなものに挑戦していきたい。

（S領域が1位になった結果を見て）自分では人と接することはあまり得意ではないと思っていましたが、…思い込みすぎなところがあり、…看護の仕事は、実は向いているかもしれないという気持ちを持ちました。

4　VRTの結果とレポートから見えてくること

レポートを読んでの率直な感想は、「たくましい」「頼もしい」でした。前に進むための、看護の仕事へ向かっての積極的な理由付けをしている人がほとんどでした。また、その中で視野を広げようと努力していることも感じ取ることができました。

未知のモノに遭遇すると誰しも不安を抱きます。職業については、能力や興味があるのかないのか、有りまたは無しとする場合の基準は何か。このような事柄を明示できないことから、不安が出てくるのではないでしょうか。興味の有無やその程度は、仕事と自分の個性を自らの言葉で語ることが重要です。経験に基づき自分の言葉で語ることにより、外から与えられたものではなく、内発的な動機付けが可能になります。自分で自分の進む道を決めることにつながるからです。ほとんどの人がそれを行っていました。レポートからいくつかを紹介します。

（Sが予想に反して低いことについて）看護現場でのコミュニケーションは、情報収集を目的としている。情報収集という目的があれば、人と接することはできる。同じ領域に属する仕事や活動であっても、興味が高いものと低いものがあるということがわかった。仕事にはいろいろな側面があるので、看護師の様々な仕事にも興味が高い低いということは当然起こりうる。どの分野が劣っているのかではなく、自分のなかでどの分野に興味が高いのかに着目して、それを強みとして活動していくことができる。

（上位3位はRIC。興味の持てた仕事との関係について）患者のベッド周辺の環境整備やバイタルサインを測ることはRとCの領域で、アセスメントはIの領域の仕事に当てはまると思う。

看護の仕事には、面白いと感じること・面白くないと感じることが人それぞれだが、あると思う。看護師になると決めたうえで、そのようなことは言っていられない。

（EAIが上位3つのであることに関連して）看護計画の立案や、病院自体の組織の運営・経営に、とても関心があり、興味がある。音楽療法やリハビリテーションなどは芸術的な要素を活用して…

（Sと予想したが、結果はICRが上位3位）実際に看護について専門的に勉強しているため現実味をおび、興味はなく、看護とは別の分野の職業にその時は興味を抱いていたのではないかと考えられる。（職務遂行の自信度を測る）C検査でS領域が3位に入ってきたのは、実際に看護について専門的に勉強しているので私自身のなかで興味という段階ではなく、専門的に勉強しているという自信があるからS領域が（上位3位に）入ってきた。…会話などでの介入より…救命救急や手術室などC領域やI領域の分野の仕事に興味を抱いた。

自分の興味がSの社会的領域が強いということを知り、もっと興味をもち、努力すれば私の目指す看護師になれるという自信に繋げることができた。

（上位3つがRIAで、Sの得点レベルは普通）患者さんによって、会話によるコミュニケーションができない方や、…それぞれにあったコミュニケーションに…あまりうまく関わりきれていないと感じた。それを補うために、その日起こった出来事や、患者さんが求めている情報などを事前に調べ、早く親しみを持ってもらおうとしていた。これは研究的領域の活動で社会的領域の活動を補おうとしていたと考

えられる。

予想とは多少違ったものの納得のいく結果が出た。…（Iが3位になったという）全く予想もつかない結果は、…（大学入学後）看護という専門分野を勉強しだし、患者さんの病態等を分析したりすることが多くなり、今までと違った生活スタイルになったことから言えると思う。

（結果でSが2位になったことについて）S領域は低いほうだと考えていました。…初対面の人とは話せないからです。…人と接することが「苦手」であって「嫌い」というわけではない…

看護師といっても患者様の直接的な援助だけでなく、物品や情報の管理など様々な仕事があり、私には物を相手とするような仕事が好きなことがわかった。

興味が持てなかった仕事も、患者さんにより良い看護を提供するために工夫することを考えれば興味が持てる仕事に変わることがわかった。

真剣に職業を考えているので、不安を持った人もいます。

（R領域の得点レベルが低かったことから）看護師は器具やたくさんの薬品などを扱い、そのことが人の命を左右するので、看護師になりたいという強い思いが薄れ、自信がなくなっていた。実習で、人が喜んでくれることに自分も喜びを感じることが確認できた。自分の就きたい職業に苦手な分野も含まれているが、あきらめるのではなく、努力して乗り越えていけばいい。

新たな自己を発見したとするレポートもありました。

表面化されていなかった私の興味を引き出してもらった気がした。…納得できる結果だった。…理学療法と作業療法の先生が…（個々の患者に合わせてリハビリを行っていることに）感心し、…患者様と同じ目線で見ることのできる療法士の職に興味をもった。この考えは…（3位であったSの）人と接すること、（1位であったIの）探索的、という項目に当てはまると思う。…この結果から、もう一度自分が本当は何がしたいのか、またどんなことが向いているのかなどを考え直そうと思う。

5　おわりに

「看護師としての適性があるのか」という不安の解消を1つの目的としてVRTを実施しました。不確かさがあれば、不安を抱くのは人の常です。しかし、不確かさへの対処法を持っていたり、不確かさの正体を知っていれば、不安を小さくすることは可能です。ホランドコードを使って個性と職業や仕事を語れることが、不安解消の有効な手立てになることを示すことができたと思います。

しかし、VRTやVPIを実施すればそれで十分ということではないと考えています。興味検査で人の特徴がわかり、同じ特徴を持った職業のリストを得たら、何らかの体験に基づきそれを確認することが大事です。実習やインターンシップ、ジョブシャドウなど、いろいろな方法が考えられます。

このことは、職業体験を職業経験にすると言い換えることもできます。ここでは、体験を「実際に何かをすること」、経験を「体験を自身の中で意味付ける／位置付けること」と使い分けています。体験しただけでそれを消化していないと、次の機会にその体験を生かすことができません。体験した職業をVRTやVPIの興味検査を使って経験にすることにより、より効用の高いキャリアデザインが可能になるのではないでしょうか。

これは現在職業に就いている人にも当てはまることだと思います。それに加えて、職業経験を語れる有職者が増えてその職業経験を語ることで、「頼もしい」若年世代がより一層頼もしくまた頼りになるのではないでしょうか。

拙文に対するご批判やご意見などをお寄せいただければ幸いです。

メールアドレスは、ohyama@kumagaku.ac.jp です。

GATB 厚生労働省編 一般職業適性検査

General Aptitude Test Battery

山形時雄
社団法人雇用問題研究会

GATBの構成

適性検査の背景になる理論は、特性・因子理論といって、個人の特性と職務に必要な要因を合理的に結びつけていくものです。例えば、経理事務に要求される要因としては、計算や数理能力が優れていて、丁寧に間違えず、きっちり仕事をこなしていくことなどが挙げられます。デザイナーでは図形処理が強いなど、その職務をこなしていくのに必要な要因があります。このように個人の特性と職務の持つ要因とが一致すると仕事がうまく進み、うまく合うかどうかが適性という考え方です。単純、明快でいかにも合理主義的な考え方ですが、これが適性検査の基礎であり、テストの構成そのものがそうなっています。これは世界各国で実施されていて、GATBと呼ばれています。

この検査では幅広くいろいろな職業の適性をみますが、芸術家、タレント（特殊な才能）といった特殊な適性はみることができません。GATBのGはジェネラルであり、一般的・総合的といった意味です。Aはアプティチュードといって、能力としての側面の適性のことです。Tはテスト、Bはバッテリーで、テストが組み合わさったものです。この中には11種類の小さな検査があり、他に器具を使う検査が 4 種類あります。15種類の小さな検査（下位検査・サブテスト）が組み合わさってバッテリーを構成しています。つまりブドウのようなもので、粒が寄せ集まって房ができているといったイメージです。

GATBの開発

GATBは、アメリカが1934年から10年かけて開発したものです。1934年というと第 1 次大戦と第 2 次大戦の間で、アル・カポネの時代です。当時のアメリカ合衆国大統領はルーズベルトで、ニューディール政策によって大きなプロジェクトが動いた時代です。

そのプロジェクトによってGATBが開発されました。適性検査の検査用紙を作るのには10年もかかりません。何に時間をかけたのかというと、ほとんどが職務分析です。ワシントンの本部に200人、地方に約450人の職員を配置して、米国の 2 万の事業所において 7 万5,000の職務について職務分析を行い、 5 万人の労働者の協力を得てでき上がったものです。

職務分析の結果に基づいて、職務の所要適性能の類

似性から７万5,000にのぼる職務を20個（現在は40個）の類似職務群に分け、各類似職務群の要求している所要適性能を整理して、測定評価の必要性があると認められる適性能を10種（現在は９種）選定し、これらを検査するたくさんの下位検査（サブテスト）をテスト・テスティングして最後に15種の下位検査に限定しました。この15種の下位検査のうち、11種は紙筆検査であり、残りの４種の下位検査は２種類の器具で行う器用さの検査であること、また、７万5,000の細分化した職務のそれぞれに適する個人を検出しようとせず、これを大きく仕分けをして、わずか20種（40種）に要約したことが、この適性検査の特色であり、人の適応性を大いに考慮に入れているところが実際的といえます。職務分析には莫大な予算がかかるので民間企業では作ることができず､国が作るしかないことから、我が国でも労働省が作っていて、著者は厚生労働省職業安定局となっています。

日本での開発

日本でのGATBの開発は、昭和24年にGHQのサゼッションにより労働省が着手しました。アメリカで開発したので、日本でも活用してみてはどうかといったものでした。データの提供を受け、労働省の心理職員により約２年で開発し昭和27年に公表されました。初作品のGATB―Ⅰは５年後の昭和32年に改訂になりました。昭和30年には、事業所向けのGATB―Ⅱが発表されました。事業所用は職務の側から個人をみるもので、GATB―Ⅰと内容は同じだが、ねらいや目的が違います。個人側からみるときには、なるべく幅広く適性をみて、その人に向いている仕事をたくさん出すことが必要ですが､事業所向けはその必要はありません。経理事務の適性を見る場合には、経理事務に必要な適性だけを調べればいい。だから、下位検査を大きく、より精密にできる利点があります。

GATB―Ⅱは昭和62年に事業所用として、GATB―Ⅰは昭和58年に進路指導用として改訂され、さらに平成７年に進路指導・職業指導用として改訂されました。現在は、コンピュータ判定に頼らずに簡単に自分で結果の整理と評価ができる「自己採点用紙」と、結果を自己分析し職業とマッチングするためのワークシート「結果の見方・生かし方」が開発され、中学・高校生だけでなく、大学生や社会人にも活用できるように進められています。

９つの適性能

GATBが測定する適性能は９つあり、15種類の下位検査からできていて、このうち11種は紙筆検査で、４種は器具検査です。

知的能力G（General Intelligence）は、情報を取り入れて、頭の中で加工して新しい情報を生み出す力であり、情報を整理して犯人を見つけだす推理小説を読むときに使われる推理力のことです。人を相手にする仕事は臨機応変に対応する能力が必要であるため、この能力が高い場合には販売・サービスなど対人的な仕事や調査・研究、企画・開発、営業、教育・福祉などが適性職業として挙げられます。

言語能力V（Verbal Aptitude）は、文章を読んだり書いたりする能力で、著述・編集、報道、広告・宣伝、営業、教育・福祉、法務関係など難しい文章を理解する仕事や対話を中心とする対人的な仕事に必要とされます。

数理能力（Numerical Aptitude）は、計算を正確に早く行うと共に数的推理力といった応用問題を推理して解く能力のことです。計算を中心とした技術的な仕事や数的な推理力を使う仕事で、調査・研究、工学技術、測定・分析、情報処理、経理・会計、商品管理やコンピュータ関係の仕事などに必要とされます。

書記的知覚Q（Clerical Perception）は、文字や記号の比較弁別力で一般的な注意力もこれに含まれます。この能力が必要な作業としては、印刷物の校正、帳簿の記載やチェック、表の作成などが挙げられ、職業としては、事務全般や巡回してあるべきところにあるべき物があるか、鍵がかかっているかをチェックする警備・保安、運転・監視などや看護、対個人サービスなど注意力、気配りの必要な職業が挙げられます。

空間判断力S（Spatial Perception）は、立体的、構造的に物を判断する能力で、設計図を理解したり造形的な仕事に必要とされます。この能力が必要な作業としては、工学技術、製図、情報処理、デザイン美術、建設工事、熟練技能などが挙げられ、大工の仕事や立体的に綺麗に盛りつける調理師、図面を見てそのとおりに作る旋盤などの熟練技能、プログラムとプログラムとの関係を構造的に理解するシステム・エンジニアなどの職業があります。

形態知覚P（Form Perception）は、書記的知覚と同じ知覚（Perception）であり、形、図形などのイメージデータの比較弁別力のことで、裁断、切断、切除、貼り付け、取り付け、接合、組立などの作業に必要とされます。形態知覚の優れている人はジグソーパズルの組立が早く、形や図柄を見て素早く見つけ出すことができます。

運動共応K（Motor Coordination）は、目と手の共応で迅速に正確な動作を行うコントロール力のことで、キーボードの操作など素早い繰り返し作業を行うOA機器オペレータ、簡易事務、機械操作、加工・組立などに必要とされます。

指先の器用さF（Finger Dexterity）は、器具検査でみますが、指先の巧緻性、細かい物を正確に扱う能力のことで、加工・組立、美術・工芸や小さな物の機械操作など精密作業に必要とされます。。

手腕の器用さM（Manual Dexterity）は、腕や手首を使って物を巧みに扱う能力のことで、ハンドルやレバーを操作したり、道具を巧みに扱う作業に必要とされます。手腕の器用さが優れている人はレバーとかハンドルがいっぱい付いているブルドーザやクレーンなどの建築機械をうまく操作することができます。この能力が高い場合には、ハサミや櫛、鍋、釜、包丁などを巧みに扱う散髪や調理の仕事や大工などのように道具をうまく使う仕事が適性職業として挙げられます。

適性検査の理論

適性検査の考え方は、基本的には特性・因子理論によって構成されています。アメリカのテキストにはペグセオリーといって、丸い杭が丸い穴に入った図が載っています。人間にはいろいろな人がいて丸い人や四角い人がいます。仕事にもいろいろあって、丸い仕事や四角い仕事がある。丸い人は丸い仕事に、四角い人は四角い仕事にといった考え方です。これは1930年代の理論で、マッチング理論とも呼ばれ、今では古くて堅いモデルと言われています。それは、丸い人はあくまでも丸く、四角い仕事はあくまでも四角いと固定的に個人の特性と仕事の要因を考えていたところによります。今では、人間は能力開発や意欲によって変わっていくことができ、仕事も働く人の特長に合わせて変えていくことができるといった考え方が一般的になっています。人も能力開発によって職務能力を高めたり広げたりすることができ、職務も職務の再点検（ジョブリデザイン）によって、要求する職務能力も変化していきます。適性をある程度、柔軟に発達的に見ていくことができます。

マッチング理論は今では古いと言われていますが、当時では画期的で新しい理論でした。それは、それ以前の理論に比べてです。マッチング理論が生まれる前の理論としては、1910年代にF・W・テーラーの「科学的管理法」による能率主義の理論が中心でした。

20世紀初頭のころ、アメリカでは工業化が進んできた時代でした。ピッツバーグに大きな製鉄所ができたり、デトロイトにフォードが流れ作業の自動車組立工場を設立した時代でした。テーラーは生産効率を高めるための能率を提唱し、能率よく仕事をすることがこの時代の最先端となりました。テーラーは、溶鉱炉に石炭をくべる仕事の中で、スコップの大きさを問題にしました。大きすぎると重く、小さいと回数が多くなるので能率が悪く、科学的に調べて合理的な大きさを決めたわけです。また、テーラーは鉛筆を持ったり置いたりする仕事では、尖った方をどちら向きに置く方が能率がいいかを考えました。尖った方を手前にした方が能率がいいとわかり、能率のいい作業手順を示すようになります。能率のいい作業を示すことは今では当たり前のことですが、能率を優先すると人間性が無視される傾向が生まれてきます。この時代にこのことを早くから鋭く指摘したのがチャップリンで、映画の「モダン・タイムス」の中では、食事まで流れ作業となり、人間性の喪失を風刺した作品となりました。

ペグセオリーのように人間性や個性を重視する考えはこのような時代背景から生まれてきました。人間の個性と職務の要因の一致をみますが、今はより人間を重視するようになってきています。流れ作業でもある程度１人で組み立てることで単調な作業でも仕事への達成感がもてるような作業工程を工夫するようになっています。

その後、個性をより幅広く、発達的にみていくといったことからドナルド・E・スーパーは、職業適合性（Vocational Fitness）を提唱しました。これは、能力（Ability）と人格（Personality）に分けられ、特にスーパーは人格の側面を強調しました。人格（Personality）は、適応（Adjustment）としてEPPSテストでみる欲求（Needs）やYGテストでみる特質（Traits）などが

あり、VPI職業興味検査の傾向尺度で測定するような価値観（Value）、 職業レディネス・テストなどで測定する興味（Interest）、態度（Attitude）があります。能力的側面も適性（Aptitude）と技量（Proficiency）の２つに分けました。技量は後から獲得したもので、学力（Achievement）と技能（Skill）があります。適性（Aptitude）は、もともと持っている個性としての能力のことで、知能（Intelligence）や空間視覚化（Spatial Visualization）、知覚の速さ・正確さ（perceptual Speed-Accuracy）、精神運動機能（Psychomotor）などがあります。（図１）

日本ではGATBの著作者は厚生労働省です。アメリカでも労働省が作っているように、どこの国でも、国家プロジェクトで作っています。国費を投じて作るためには意義がないとできません。役に立たないものは作れないわけです。

なぜ適性検査が用いられるのかというと、まずは、職業との適性を客観的に調べることができることを挙げられます。採用試験においても面接だけでは客観性に限界があります。評価の尺度には個人差があり、人はその人なりの見方で評価してしまうものです。先入観があると正しくものがみえない場合もあります。人間が人間を見るのは案外頼りないもので、客観的に見ることは難しいものです。ですから面接と適性検査を併用している場合が多いわけです。

次に予測性があります。予測性は、適性検査の重要な部分です。これから勉強していくことが、身に付くかどうかを予測していきます。これが今まで勉強したことがどれだけ身に付いたかを調べる知識試験と違うところです。

適性とは、職務遂行に必要な知識・技能を身に付ける基盤となる能力のことです。例えば、アイスクリームのコーンカップが適性で、アイスクリームが職務遂行に必要な知識・技能とします。コーンカップが大きいとたくさんアイスクリームが入る。小さなコーンカップには少ししか入らない。しかし、コーンカップがいくら大きくても少ししか入らない場合があります。本人が一生懸命勉強しない。本人の能力に応じた教育・訓練を受けることができなければ能力は伸びないわけです。小さなコーンカップに大きく盛り上げることはできますが、やはり限界があります。人は言語能力、数理能力、空間判断力など、ほかにもたくさんのコーンカップを持っています。その中で大きなコーンカップを見つけてアイスクリームを盛り上げていく、というのが適性検査の考え方です。

最後に、適性検査の活用のねらいとして公平性があります。我が国は能力主義の社会で、能力のある人にはより大きなチャンスが与えられます。大学入試試験

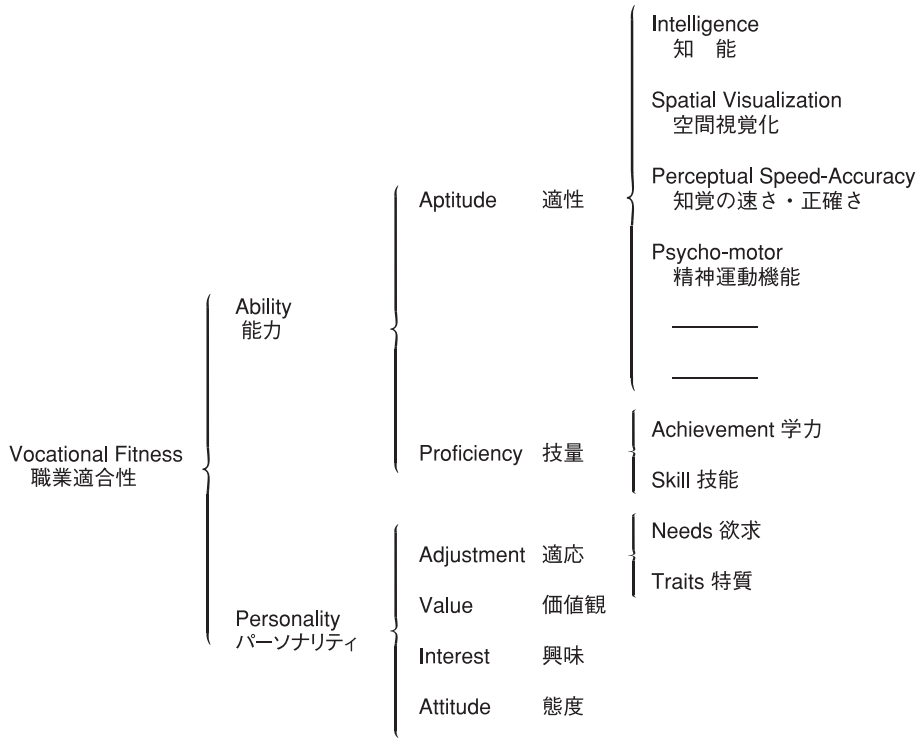


図１　職業適合性の用語

表１　GATB適性能と訓練結果の相関

科　　目	適性能	知能	言語	数理	書記	空間	形態	共応	指先	手腕
構造物鉄工科	学科成績	.73	.53	.74	.52	.67	.77	.29	.57	.59
	実技成績	.63	.38	.61	.32	.62	.74	.22	.64	.42
機械科	学科成績	.77	.64	.62	.29	.82	.45	.46	.56	.44
	実技成績	.59	.46	.43	.13	.76	.59	.56	.72	.53
自動車整備科	学科成績	.54	.50	.37	.27	.29	.08	.12	−.24	−.07
	実技成績	.37	.31	.07	.13	.36	−.01	.21	−.24	−.06
電気工事科	学科成績	.75	.67	.64	.50	.66	.59	.49	.33	.15
	実技成績									

資料出所：久保賢「職業能力開発（職業訓練）校での職業適性検査の活用」職業研究（社）雇用問題研究会, 1994

の多くは、能力試験を行っています。成績のいい人から順番に入っていくわけですが、昔は家柄、身分で制限されていた時代があり、イギリスでは今でも特定の階級の人しか入れない学校があるそうです。このような公平な選抜に最後まで問題になるのが、能力・適性による選抜です。年齢、性別、学歴ではなく、その仕事に適性があるか､能力があることが条件となります。

予測性についての検討ですが、長崎の職業技術訓練校で入学時にGATBを実施し、その後の学科成績と実技成績との相関をとってみました。表によると構造物鉄工科（元造船科）の空間判断力、形態知覚の相関が高い。機械科では、空間判断力が0.82と圧倒的に高い予測力を持っていることがわかります。相関係数を二乗すると決定係数といって予測率になります。相関係数が0.7あると決定係数は0.49となり、約50%の予測率となってしまいます｡入学時の適性検査の結果だけで、その後の学科試験や実技試験の結果を50%予測できるということです。その人のもともと持っている能力で50%決まるということは、残りの要因を全部合わせてもあと50%しかないわけで、先生がうまく教えたか、本人が意欲を持ってやったか、教材がいいか等を全部ひっくるめても同じくらいということになります。（表１）

検査結果の解釈と活用

適性能得点の意味

GATBは下位検査ごとに解答の数（粗点の大きさ）が違います。しかし、それでは各適性能の比較はできません。そこで、粗点を標準的な数値に換算し、適性能間の大きさの比較ができるようにしてあります。GATBの標準得点は平均が100で標準偏差が20になっていて、ちょうど、偏差値の２倍の大きさとなります。

プロフィールの見方

図２　適性能別下位検査ウェイティング

結果の見方での中で大切なのは、プロフィールの見方です。適性能の評価段階から適性職業群への“H”“m”“L”の評価は個人の適性と職務群を結びつける１つの手だてとして考えるもので、大事なのはプロフィールの凸凹の部分です。アイスクリームの話のように、人間にはいろいろな能力の構造を持っていて、それぞれの特徴を持っている。能力が高ければ高いほどいいというものではない。単純に高いとか、低いとかではなく、その特徴を見ることが大切です。プロフィールの凸の部分、つまり１人ひとりの卓越性を見ることが大切です。

適性能の因子的解釈

人間の知的能力は、大きく３つの能力に分かれると言われています。人間の知的生産活動には言語・イメージ・運動性の３つの媒体を用います。ゴルフに例えて考えれば、ゴルフの上達は知的生産活動ですが、言語能力の優位な人は、「ゴルフ上達法」などの本を買ってきて読む。イメージ的能力の優位な人はスウィン

グの図解集やビデオを見る。運動機能の優位な人は本やビデオではなく、打ちっ放しにいって振ってみる。このように人は自分の得意な能力を生かして知的生産活動を行っているわけです。

下位検査による考察

GATBは、15種類の下位検査で９つの適性能をみます。適性能は下位検査が組み合わさってできていますが、その割合には違いがあります。主成分分析で解析して配分を作っていますが、換算表はこういった配分になるように作られています。下位検査の組み合わせは料理の調理で説明するとわかりやすいのですが、言語能力で言えば、語彙の検査が材料で文章完成検査が調理法ということになります。同じように計算や平面図判断が材料で、算数応用や立体図判断が調理法です。適性能のG（知的能力）は調理法ばかりを集めたものと言えます。また、P、K、Fは50%ずつ同じウエイトとなっています。M（手腕）は、差し込み検査が20%に比べ差し替え検査が80%と偏っていて、信頼性に問題があります。

表２　下位検査別平均誤答数

N＝1,899

下位検査	平均回答数	平均正答数	平均誤答数	誤答率（%）	累積95%値
検査１（円打点）	88.65	88.23	0.42	0.47	3
検査２（記号記入）	43.74	42.87	0.87	1.99	5
検査３（形態照合）	16.33	15.68	0.65	3.98	3
検査４（名詞比較）	45.12	40.31	4.81	10.66	12
検査５（図柄照合）	16.22	15.20	1.02	6.29	4
検査６（平面図判断）	13.16	11.43	1.73	13.15	6
検査７（計　算）	17.48	16.09	1.39	7.95	4
検査８（語　意）	17.86	16.49	1.37	7.67	4
検査９（立体図判断）	15.82	12.72	3.10	19.60	9
検査10（文章完成）	29.46	27.41	2.05	6.96	7
検査11（算数応用）	10.46	7.97	2.49	23.80	6

職業とのマッチングについても、例えば、経理事務はN（数理能力）の中でも、計算能力の高い方が適していますし、システム・エンジニアは、逆に算数応用の高い方が適しています。（図２）

誤答の考察

次に誤答の問題があります。答えを間違えた場合には誤答の分だけ引く方法も考えられますが、そうすると厳しくなりすぎてしまいます。適性検査では、個人の適性をなるべくポジティブにみたいもので、どれだけできないかではなく、どれだけできたかを重視して非正規解答をなるべくおおらかにみていくようにしています。しかし、誤答をみないと、甘くなり過ぎてしまいます。スピード検査なので、誤答を気にしないで手早くやった方がたくさんできるわけです。誤答の多い人は自分の能力を過大評価している可能性があり、誤答の少ない人は逆に過小評価している可能性があります。誤答数が、累積95%値以上の人は全体の5%しかいないわけで、これ以上は明らかに結果が、その個人を過大評価していると言えます。これは、短い時間の中で実施するスピード検査にはどうしても起こる問題です。（表２）

個別診断の検査もあります。WAIS知能検査（ウエイスクラー研究所作製のアダルト・インテリジェント・スケール）です。GATBとの違いは、個別診断検査であり、時間制限があまりありません。例えば、「知識」では、「ゴムは何から採れますか」と質問して本人が答えるまで待っています。「算数」は、問題を出してすべてできるまで時間を計測し、早くできると得点が高くなります。検査は個別に行われ１人２時間くらいかかります。その結果とGATBの結果との相関係数が表になっています。（表３）

表3　GATBとWAISの相関係数

N＝90

GATB ＼ WAIS	知識	理解	算数	類似	数唱	単語	符号	完成	積木	配列	組合
G 知　的	.536	.146	.708	.444	.402	.351	.413	.248	.507	.390	.282
V 言　語	.467	.057	.619	.397	.471	.340	.421	.104	.367	.271	.120
N 数　理	.424	.044	.742	.283	.449	.183	.447	−.007	.299	.139	−.046
Q 書　記	.355	.014	.605	.273	.452	.187	.532	.101	.359	.209	.030
S 空　間	.317	.227	.302	.321	.171	.224	.281	.478	.623	.415	.510
P 形　態	.249	.181	.304	.358	.345	.179	.404	.459	.638	.499	.455
K 共　応	.275	.172	.112	.202	.168	.114	.506	.294	.261	.140	.145
F 指　先	.097	.224	.144	.238	.088	.128	.516	.366	.415	.447	.266
M 手　腕	.048	.086	.050	.074	.125	.047	.524	.370	.263	.389	.182

資料出所：上坂武、佐藤昌子「ＧＡＴＢの解釈と活用」日本教育心理学会論文集, 1986

「積木」の検査は、図形を見せて積木で作らせるものです。１つ作るのに何秒かかるか計りますが、空間判断力を見ているとテキストには書いてあります。GATBにも空間判断力の検査がありますが、やり方がだいぶ違います。本当に同じ能力を見ているのでしょうか？　GATBは、書いてあるものから１つ選ぶだけです。両方実施したデータを集めて比べてみると相関係数が0.623あり、心理学では強い関係があると判断され、テキストに説明されているとおりであることがわかりました。他の項目もそれぞれに相関が高く出ていますが、おかしな結果が表れているのが、「符号」と言われる検査です。WAIS知能検査の符号は、90秒の間に符号をいくつ書き写すか、という単純なものです。これが書記的知覚と相関が0.532と高い値であることは納得できますが、「運動共応」、「手腕の器用さ」、「指先の器用さ」にも共に相関が高い値となっています。スピードと単純な比較弁別の相関が高いのはわかりますが、「知的能力」と「言語能力」、「数理能力」が共に0.4以上の相関が出ています。心理学では0.4以上では相互に関連性があると判断します。単純な符号を写すことが、「知的能力」、「言語能力」、「数理能力」と相関があるものなのか。それは、GATBのシステムそのものが、要するに早いもの勝ちということで、いくら知的能力をみると言っても、その基盤には短い時間でたくさんやった方がよい点を取ってしまい、反対に慎重に１つずつやっている人は高い点が取れないといった、時間制限制の検査にはどうしてもつきまとってくる問題があります。GATBの利便性をとるか、WAISの正確さを求めて丁寧に１人２時間かけてやるかの違いで、障害があったり、アルツハイマーなどの方が知能検査として時間とお金をかけて病院で専門家に実施してもらう場合と、進路指導として利便性を優先して大勢に対して一斉に実施する場合が考えられます。

誤差

弱点その１として、標準誤差の問題が挙げられます。８点、10点、12点を足すといった加算評価のことです。測定には誤差がつきもので、何回計っても、どうしてもある程度の誤差が出てきます。特に心理学的な測定の誤差は大きく、人間の能力を測るのは難しいものです。検査を使うときには、測定誤差がどれくらい出るのか知っておかなければなりません。例えば、G（知的能力）は＋８の加算点ですが、標準誤差は8.32で、検査を２回実施して２つの測定値の間の相関係数を信頼性係数としてみると0.83となります。M（手腕の器用さ）ではこの信頼性係数が低く、特に差し込み検査では信頼性が低い結果となり、標準誤差も14.42と大きくなっています。今日やったテストを明日やっても全く同じ点が取れるとは限りません。１日の間に能力が変化したとは思えないので、その差は誤差と言えます。

加算点は、100点取った人もたまたま調子が悪かったためで、108点取れたかもしれないから、あと８点足してみようとしたもので、適性能によっては、10点、12点と標準誤差に応じて設定してあります。しかし、この考え方は、よく考えてみるとおかしいものです。誤差とは、＋にも－にも働くことが考えられます。100点の得点を過少評価しないために108点を加算しましたが、過大評価しないためにも８点マイナスして92点にする減算点も必要なのではないかといった意見です。統計的に考えればおかしいことですが、なるべく適性を前向きに見ていこう、過小評価は何とか防ぎたいが、過大評価した面は何とか大目に見ていこうと考えています。

加齢による影響

検査は、加齢の影響を受けやすいもので、年齢の高い人は不利になります。特に、Pの形態知覚は、著しく加齢の影響を受けやすく、時間制限制の検査は必ずこのような結果が出てきます。新しいものを獲得していく能力は０歳からみるみる高くなっていき16歳からカーブが緩やかとなって、ピークが18歳～22歳となり、この後は漸減していきます。しかし、能力には様々なものがあります。問題処理能力は、それまでの知識や経験が役立つもので、年齢が高くなるほど、知識、経験の総量は積み重なっていきます。問題の処理能力は、能力と知識・経験を足したもので、年齢が高くなると能力は低くなりますが、知識や経験が積み重なるために全体としての処理能力は高くなります。

適性検査は能力の側面しか見ません。年齢の高い人を能力だけで評価するのは適切ではありません。特に、S、Pは35歳くらいから下がり始めます。「器用さ」はある程度の年齢までは残っていますが、「知的能力」、「言語能力」は下がってきます。しかし、中高年は知識・経験だけでいいのか？　今までの知識・経験が役

表 4　年齢段階別適性能得点の平均と標準偏差

年齢 N		17-18 269	20-24 879	25-29 723	30-34 359	35-39 318	40-44 182	45-49 66	50-70 45
G 知的	平　均	84.35	97.61	100.23	99.38	93.07	86.51	79.80	71.58
	S　D	27.99	28.25	27.75	26.58	25.19	21.31	20.58	26.73
V 言語	平　均	87.41	99.87	102.55	100.74	97.21	93.62	87.56	76.04
	S　D	26.93	26.03	26.39	25.63	23.57	20.58	21.94	23.23
N 数理	平　均	88.21	96.81	97.03	98.76	98.57	95.14	91.65	88.38
	S　D	27.61	25.66	26.05	25.23	24.82	23.79	22.19	23.81
Q 書記	平　均	90.21	99.49	99.36	99.63	93.26	86.66	79.98	67.76
	S　D	27.11	26.03	27.89	25.55	25.65	23.67	23.97	29.42
S 空間	平　均	83.72	88.75	90.72	90.19	82.78	77.24	74.20	66.00
	S　D	23.92	24.16	23.80	24.15	23.49	21.06	22.75	25.87
P 形態	平　均	85.72	89.35	87.42	83.86	76.44	69.95	67.70	56.84
	S　D	25.07	25.24	24.11	24.18	21.37	19.33	21.64	19.57
K 共応	平　均	73.41	84.62	87.25	87.92	91.11	84.93	82.80	74.87
	S　D	29.67	26.94	28.02	28.53	27.62	24.95	25.13	28.54
F 指先	平　均	89.43	95.20	96.34	96.51	97.36	96.36	92.12	77.18
	S　D	24.37	24.54	23.91	24.10	23.91	21.58	20.53	20.63
M 手腕	平　均	85.70	89.26	91.23	92.97	96.92	95.13	93.00	77.47
	S　D	26.07	25.92	25.38	24.62	24.45	21.95	21.41	22.06

資料出所：職業適性研究会報告より, 1994（職業適性相談所来所者のデータより集計）

に立たない仕事に就かなければならない時に適性評価をしなくてはならないわけです。

GATBは中学生、高校生で標準化してありますが、年齢段階別にも平均得点と標準偏差が示してあります。（表 4 ）

このようなデータばかり公表してしまうと、高齢者は能力が低いので賃金も安くていい、定年延長はしなくてもいい、となってしまいます。GATBの中高年齢層への活用は様々な場面が考えられるために、今後も検討課題としてとらえていく必要があります。

練習効果

人間の優れた特性で、同じことを繰り返すとだんだん上達してくるのが練習効果と言われ、クレペリン作業性格検査で測定される「慣れ」の恒久化したものです。ゴルフが上達するといった技術を向上させていくのもこの練習効果のおかげです。しかし、能力を測定する試みにとっては、これが邪魔になります。テストを 2 回受けたら 2 回目がよくなるといったことが考えられます。GATBでも 5 ～10%の練習効果としての上昇率が出てきます。これでは公平性や信頼性の点からも問題があると言われてしまいます。しかし、知識試験と比べると著しく少ないと言われています。知識試験は、 2 回実施すると50%～100%の上昇率がすぐに出てきて、 2 回目は測定不能となってしまいます。ところが、GATBは簡単な検査ばかりが並んでいて、もう一度検査しても、答えを覚えている人はいません。点数が少し増えると言っても、答えを覚えているからではなく、慣れているという問題だけで、上昇率があるとしても、測定はできます。この検査は10%程度の誤差があるといって加算点を加えていますが、誤差のほとんどがこの練習効果のことです。この練習効果を利用して、一所懸命に練習させても生徒のためにはなりません。仮にうまくいって入社試験を突破しても、過大評価されて入った本人は大変になります。それよりも、もっと早く実施して、能力・特性をとらえて、本来の進路指導・キャリア教育に使う方がはるかに役立ちます。

有効な活用

個性と職業を結びつけていく場合に、個性は能力だけでなく総合的に見ていく必要があります。頑張れば何でもできる、どんな職業にも就ける、と言う人もいますが、頑張れば何でもできるということは、できなかったらその人が頑張らなかったということになってしまいます。頑張るのなら、もっとできそうなところを頑張ることが大切です。何でもオールマイティにできる必要はありません。学校での教育、特に義務教育

の基礎を作る段階では､特別にできないのは困ります。しかし、職業の世界では、卓越した部分が大切です。適性検査を見て、低いところを何とか伸ばすようにしたい、高い得点を取るようにしたいと目指すことは無理ではありませんが、低い能力を伸ばすよりも、他の高い能力をより伸ばしていった方が、職業という観点からは望ましく、ここが学力の考え方との違いです。

能力検査の活用は難しいものです。能力は個性の重要な部分であり、職務を遂行していく、仕事に満足する上で、重要な側面です。しかし、能力に対する特定の価値観があると、能力の高いものが人間として価値がある、という考え方が横行してしまいます。能力も個性の１つであって、背が高いか低いかと似たようなものです。背の高い人ほど人間の価値が高いというわけではない。能力だって高ければいいというわけではない。高い方がいいという人もいますが、大切なのは自分の能力に応じた仕事に就くということです。能力の高い人は、難しい仕事に取り組み、その能力を発揮してもらうもので、それを人間の価値と結びつける考え方には問題があります。

人間の価値という観点から特性をみた場合、言語能力が高い、数理能力が高い、あるいは学力偏差値が高いといった能力よりも重要で必要な特性はたくさんあります。例えば、美しいものを美しいと感じる心、他人に対する思いやり、勤勉・勤労の習慣など、挙げていったらいくらでもあります。職業の世界でうまくやっていくためには、勤労・勤勉や責任を果たすことの方が重要な要素です。能力が重要でないわけではありませんが、それぞれの能力に応じた仕事があり、それらの仕事を一生懸命にやっている人たちがいます。自分の特性を生かせる、自分らしさを生かせる仕事であればいいわけで、複雑な仕事やホワイトカラーの仕事の方が価値が高いというものではありません。いろいろな仕事には、それぞれの喜びや苦しみがあって、それぞれの特性を必要としています。そういった価値観や職業観が前提にないと能力検査を活用することはできません。

DataRoom 資料室

JILPT●研究トピックス

近年、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改めて社会の注目が集まっている。わが国における職業・キャリア関係の実証的研究は、完全雇用・人手不足が達成された高度成長期を機に、社会の関心が薄れ一時停滞した。最近、その必要性が改めて認識されるにいたったが、その間のギャップは大きく、欧米先進諸国に遅れをとるに至っている。

その中にあって職業関係を扱う希少な研究機関として数多くの成果を積み重ねてきたのが旧職業研究所の流れを引く労働政策研究・研修機構（JILPT）であり、そこでの職業関係研究の現況について報告する。ちなみに現在、JILPTにおける職業研究は、「総合的職業情報データベースの開発」「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。

なお、これらの職業関係研究を担当する2部門は、行財政改革により、平成15年に厚生労働省の労働研修所がJILPTに移され、新たに「労働大学校」となったのを機に、その研究部門としての性格も持つようになった。そして17年9月に東京都練馬区上石神井から労働大学校のある埼玉県朝霞市溝沼に移転し、現在ではハローワーク職員との「研究＝研修」連携の深まりを通じてキャリアガイダンス面での成果があがりつつある。

1　総合的職業情報データベース「キャリアマトリックス」開発プロジェクト

現在、職業情報は、職業分類、職務内容・特性から就業要件・資格、キャリアにいたる広範なものを含み、労働市場におけるマッチング、キャリアガイダンス、アセスメント、能力開発、賃金管理など労働各分野における共通基盤として重要な役割を果たしている。この分野においては欧米に比してわが国の立ち遅れが目立ち、人的資源の十全の活用と個々人の職業キャリア開発を推進する上での障害となってきた。このため厚生労働省の要請に基づき12年度から総合的職業情報データベース「キャリアマトリックス」の開発を進めてきたところである。

内容となる職業情報は、職業従事者の9割を含む500余職業について、実態調査に基づき職務内容・特性・就業要件から労働条件、関連情報までを収録しインターネットで提供する。また、関係スキル・知識・興味・価値観など各職業固有の特徴について数値で表示し、診断テストも備えて適職探索・職歴チェック等を支援する。

これにより、キャリアマトリックスは、

① 学生・社会人など個人や企業、キャリア専門家が手軽に利用できるサービスツール

② 若年の適職探し、中高年の再就職、キャリア開発への支援とセルフガイダンス

③ 人材紹介・派遣、教育・能力開発などのサービスでマッチングから自己啓発、進路指導までを可能にする職業情報基盤の提供

④ スキルや職務特性、個人要件の数値情報等各種情報に基づき多次元検索などにより自由で効果的な適職・転職を可能にする「共通基準・共通言語」

として公共的情報インフラとしての役割を果たすこととなる。

本システムは17年度まで、各種試作版を作成し、職業紹介・相談機関、学校等の関係者による試験運用を行ってきており、18年9月4日より次のサイトから一般公開を行っている。

http://cmx.vrsys.net 及び http://cmx.hrsys.net

今後は最新・広範・正確で信頼できる情報システムを目指し、内容充実に努めるとともに、企業の人的資源活用・能力開発支援を含むシステムの構築を図っていくこととしている。

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、新たなカウンセリング技法及びシステムを研究開発することを通して雇用安定等に関わる政策遂行業務に資するものである。

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さまざまな技法・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する。

17年度は、前年度からの個人実験の成果を生かしつつ自己理解支援のためのインベントリー等を試作するとともに、「中高年版のキャリア・インサイト」（仮称）のプロタイプ版を開発した。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した。

18年度においては、「自己理解支援のためのマニュアル（仮称）」、「中高年者向けのキャリア・インサイトMC（Mid Career）」、「中高年求職者向け職業相談ガイド（仮称）」を作成する。またキャリア・インサイトについても連携機関における利用状況・利用データ等の収集分析を行い改善につなげることとしている。

3　関連個別研究

上記2プロジェクトの開発研究の他に主な関連研究として以下のようなものがある。

⑴　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の教材や技法について研究開発を行う。18年度においては、職務分析用ＡＶ教材として新たな職種についてＤＶＤ教材を作成する他、教育工学的な視点から研修形式・技法等についての予備的研究を行う。

（石井徹・上市貞満ほか）

⑵　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

近年急速に労働需要が拡大しているＩＴや福祉介護の職業分野においては、技術革新や介護保険システムの変革等によって職務内容や資格等の変化が著しく第一線における求人・求職内容の把握が困難となり、マッチングに支障を生じている。18年度においては、これら職種についてどんなスキルや特性が求められているか、関連職務内容・職能要件・チェックポイント等を精査し、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、関連情報ツールを作成する。（横田裕子・松原亜矢子ほか）

⑶　公的職業紹介に対するニーズ等に関する調査研究

現在、経済社会構造の変化等を背景に求人・求職の両面から個別ニーズに対応し、かつ効率的な労働力の需給調整が求められている。このため前年から実施してきた公的職業紹介サービスに対するユーザー・ニーズについての調査研究を取りまとめる。

（吉田修・松本真作ほか）

⑷　職業ガイダンス実施機関に対する支援に関する研究

現在、緊要の課題となっている若年者自立支援について、前年度に引き続き高校・職業相談関係者向けに職業ガイダンスに係る情報資料「就職スタートブック」「職業ガイダンスブック」「就職サポートブック」「就職サポーターのワークブック」を作成する。併せて関連ガイダンス支援サイトを運営する。（横田裕子ほか）

⑸　キャリアシミュレーションツールに関する研究

若年者が将来への展望をもてず、キャリア選択に踏み出せないという問題に対して、若年者がキャリアの模索を行い、キャリアの第一歩を踏み出しやすくするため、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開発を目ざして開発研究を行う。

（深町珠由ほか）

⑹　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・分析等を行い、職業相談事例集の作成を行う。

（樋野潤、松本純平ほか）

⑺　「職業レディネス・テスト」の改訂に関する研究

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「職業レディネス・テスト」については、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て改訂版を17年度に作成しており、18年度においては標準化データの整理、カードソート方式の試行、活用事例収集を行い改訂版の完成を目指す。（室山晴美、松本純平ほか）

⑻　「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ためのシステムとして、前年度に引き続き、既開発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」を基盤として、中高年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ガイダンスシステム・α版の開発等を行う。

（室山晴美、松本純平ほか）

⑼　職業紹介業務へのキャリアコンサルティング技法の活用の調査研究

ハローワークにおいてキャリアコンサルティングの技法・知識を活用するために必要な能力・スキルアップ方策を調査研究し教材を開発する。

（松本純平、吉田修ほか）

⑽　若年者向け職業情報OHBYの改訂に関する研究

「中高生版職業ハンドブックOHBY」は、高校・中学において標準的な職業情報ツールとして広く活用されているが、収載職業の拡大・充実やインターネット化についての要望が出てきている。このため18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・改訂を準備するとともにシステムの改良、インターネット化等について検討を行う。

（石井徹、吉田修、久保村達也ほか）

⑾　ＨＲＭ尺度の研究開発

職場、組織、仕事等に関しての従業員の意識に関する基盤尺度として効果が確認されているＨＲＭ尺度について行政・企業等の担当者が平易に使用できるweb版・紙筆版を整備する。（松本真作）

⑿　学校段階のキャリア発達支援のためのプログラムの研究

フリーター、ニート等若年層の不安定就労・非就業問題に対する自立支援において学校段階でのキャリアガイダンスの重要性が改めて注目されている。このため18年度においてキャリア教育学会との共同研究として発達支援のためのプログラムと関係評価等の研究を行う。（下村英雄・吉田修ほか）

⒀　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

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、諸外国ではその有効性が知られている。本研究では若年層対象の職業情報ツールとして普及しているOHBY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を開発し、自己理解と職業理解を同時に深めるうえで効果が示された。18年度においてはさらに完成度を高めるとともに公開に向けてマニュアルを開発する。（下村英雄ほか）

DataRoom 資料室

JILPT●研究・調査から

労働政策研究・研修機構が行った職業・キャリア関係の研究・調査等の中から2005年9月～2006年７月に発表された主要なものを紹介する。

1　報告書

⑴　No.66　中高年求職者の再就職支援のためのツール等の開発（中間報告）　松本純平・室山晴美ほか　2006.6

中高年離職者の再就職支援サービスの充実・強化のため、活用できる新しいツールを開発するプロジェクト研究の中間的なとりまとめである。この研究では、①自己理解を支援するための新たなツールの開発、②キャリア・プラニングを支援するための新たなガイダンスツールの開発、③職業相談を的確にするための技法開発、という３つのテーマを設定し、それぞれのテーマに対応して、①では「管理機能行動目録」、「『作動記憶と短期記憶』測定評価ツール」、「『心の硬さ』尺度」、②ではキャリア･インサイトＭＣ版（コンピュータを使ったキャリア・ガイダンスシステム）、③では「職業相談逐語記録作成・解析システム」、などのツールやシステムを開発している。

⑵　No.57　職業紹介における職業分類のあり方を考える―「労働省編職業分類」の改訂に向けた論点整理―　西沢弘　2006.5

公共職業安定機関で求人・求職を受理する際に用いられる「労働省編職業分類」は、平成11年の改訂から

6年以上が経過している。この間の経済社会の変化に伴い職業も変化し、現実の求人職種や求職者の希望職種の中には、職業分類に位置づけにくいものもある。

「労働省編職業分類」は元来ハローワークでの職業区分の基準として作成されているが、現在では大別すると3つの役割（①職業安定行政における実務用具、②行政施策、③職業紹介業務における職業分類の基準）を担っている。本報告では、このうち①の役割に焦点をあて、「労働省編職業分類」の来るべき改訂に向けて問題点と課題を整理している。また分類と現実との食い違いを把握するため、ユーザー（ハローワークの求人・求職窓口の職員）に対するヒアリング調査及び質問紙調査を実施し、問題点を整理している。

⑶　No.51　現代日本人の視点別キャリア分析―日本社会の劇的な変化と労働者の生き方―　奥津眞里・堀有喜衣ほか　2006.4

「学校から職業への移行」、「転職・失業とキャリア形成・職業能力形成」、「職業資格、研修、自己啓発などの職場を離れた活動とキャリア」などの各テーマについて現在50歳前後のかつての「進路追跡調査」（1970年から約10年にわたり実施）対象者へのインタビュー調査などをもとに分析を行った。

政策への示唆として、①若者に学歴向上や技能習得のための教育訓練の「セカンド・チャンス」を与える仕組、②学卒後まもない「七・五・三」離職をキャリアの探索期とみなして支援する仕組、③個人の問題意識に対応し目的が明確な Off-JT教育訓練、④労働者個人の主観的な思いをすくいあげるキャリア研究と施策、⑤個人の生活圏に注目した地域雇用活性化、の必要性などを指摘している。

2　ディスカッション・ペーパー

⑴　中高年齢者向け職業適性診断システムにおける行動特性尺度策定の試み　深町珠由　2006（予定）

中高年齢者向けキャリアガイダンスシステムの開発にあたって行動特性尺度の策定について検討し、中高年齢者が再就職するにあたり、新環境での適応が重要である点に注目し、自己理解の一助となる尺度を考案している。尺度の特性値データは、中高年齢者を対象としたアンケート調査により、因子分析を用いた尺度構成の結果、「基礎的性格・思考特徴」「職場イメージ特徴」「得意とする対人関係業務」という3種類の尺度を策定し、相談機関専門家によるユーザ評価を行った。

⑵　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　下村英雄・菰田孝行　2006（予定）

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が必要となっている。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した。

3　調査シリーズ

⑴　No.16　大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果Ⅰ　―大卒採用に関する企業調査―　松本真作　2006.4

大卒採用・就職の実態を正確に把握するために2004年度に行った大卒採用に関する企業調査の結果をとりまとめたものである。主な調査結果は次のとおり。

①　学生からの資料請求は 10月以前に始まり、2月がピーク。セミナーや会社説明会は2、3月に山がある。採用内定を最初に伝えた時期は4月下旬にピークがあり、技術・専門職では5月中旬も多い。

②　採用面接前の絞りこみでは、紙筆適性試験、履歴書、エントリーシートが重視されている。

③　採用面接は15分から30分、2・3回が多い。

④　採用方針について、9割近くが「水準の確保を重視」と回答、「人数の確保を重視」の2倍程度。

⑤　求める人材で多いのは「エネルギッシュで行動力のある人」、「協調性・バランス感覚がある人」。

⑥　大卒採用の問題点のトップは「人材確保の競争が年々激しくなっている」。

⑦　今後の希望・要望として「廉価な就職情報サイト、エントリーサイトがあると良い」「大学によるキャリア教育、就職支援の充実が必要」などがあがっている。

⑧　「インターネットでの応募受付」は現在も6割以上が実施しているが、今後、実施あるいは今後拡大するものとしても最上位にきている。

⑵　No.17　大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果Ⅱ　―大学就職部／キャリアセンター調査・大学生のキャリア展望と就職活動実態調査―　　小杉礼子ほか　2006.3

大卒就職・採用の実態を把握するため2005年度に大学調査・大学生調査を行った。主な調査結果は次のとおり。

［大学調査］

① 保護者向けセミナーや就職情報の保護者送付を行う大学は２～４割。大学４年の10・１月・卒業各時点での進路未決定者への指導・相談等の実施は、私立ではどの時点も約90%、国公立では50～60%程度。

学生の就職行動の変化では９割以上の大学が「インターネット情報に頼りすぎるようになった」と指摘。半数以上が「就職活動状況が把握できなくなった」、「OB・OG訪問をしなくなった」、「就職活動を途中で止める者が増えた」と。

② 大卒無業者やフリーター増加の原因では、「職業観、職業意識の欠如」、「働かなくとも生活していける」、「コミュニケーション能力が低い」との回答が多い。「正社員求人の減少でやむをえない」や「自分探し」として積極的に評価する声は非常に少ない。

［大学４年生調査］

③ 就職活動で最も多いのは就職支援サイト登録、次いで企業説明会・セミナーへの出席。OB・OGに連絡を取る人は少なく、約半数は企業に資料請求をしていない。

④ 就職活動をしておらず、卒業後進路が未定または迷っている者の71%が一度は何らかの就職行動をとっている。未内定で就職活動をしていない者では大学院・編入希望者が44%、留学・専門学校が7%と半数が就学を目指す。

⑤ 企業の採用面接では、結果の伝達に時間がかかったり結果を知らされない、スケジュールが予め示されないため面接の日程に振り回されるなど、採用面接の方法に配慮を求める声が多い。

⑥ 就職活動費用（衣装・交通費等）への保護者の援助は６割超。地方学生は交通費の負担や就職活動と生活費捻出アルバイトとの両立困難、など経済的負担大。

⑦ 正社員への就職内定者に比べ未定者の相談は不活発、先輩や教職員・カウンセラーへの相談割合も低く、迷っている学生は誰にも相談しない傾向あり。

4 研究開発成果

⑴ 総合的職業情報データベース「キャリアマトリックス」二次実用試験版

ハローワークや高校・大学などでのモニタリングを踏まえて一次実用試験版を改良し、システム改善、職種追加登載等を行った。

⑵ 中高年版キャリア・ガイダンスシステム（プロトタイプ版）

キャリアインサイトの中高年版について各種の検討を行うためのプロトタイプを作成した。

⑶ 職業レファレンスブック

現行の労働省編職業分類（ESCO）について主要職業1000種について職務内容を簡明に解説したもので、一種の職業辞典ともなっている。

B5判 356頁 ¥1500　2005.8

⑷ 就職支援の手引き

大学の就職部やキャリアセンターに新たに配属された関係職員やカウンセラー向けに就職相談・就職指導を簡明に解説。　A4判125頁　2006.3

［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。

（JILPT　労働大学校　教授　吉田　修）

スクールカウンセラー風便り

第２回

金屋光彦

1 思春期・青年前期の子どもとの接し方

７月の暑い夏の日、じっとしていても汗が噴き出る中学校の体育館で、保護者の方々対象にお話をした。テーマは「親としての子どもとの接し方」である。

最初は扇子を動かしたり、ハンカチで汗をぬぐったり、お母さん方も落ち着かない。しかし、だんだんと話を進めていくうちに、そのざわついた動きが止まり、こちらの話に集中してくる――。

最近こういったテーマでの講演以来が多くなった。ある地区の成人学級主催で行った「反抗期の対処の仕方」というテーマでの講演会では、40名定員のところ、100名以上集まり、急遽広い会場に変更して実施したこともあった。

熱心に会場に来られる保護者の方々には、理由がある。中学校時代は、反抗期という。発達心理の世界では自己主張期というが、私たち大人から見ると、今までいい子だった我が子が、何かと反抗してくる言動が目立つ、そんなところから、第２反抗期と呼ぶ。この時期の我が子への対処、つきあい方をどうしてよいのかわからない保護者が増えているのである。

2 親子殺傷事件と家庭内暴力

116件。これは2004年に親子間で起きた殺人及び未遂事件の数である。この年の殺人事件（未遂含）の約１割にも達する。自分のお腹を痛め、寝ないで夜泣きの相手をしながら苦労して育ててきた我が子に殺される、こんな不幸なことがあるだろうか？

それに関連して、家庭内暴力も増えている。平成12年度に急増して以来毎年１千件を超えている。この家庭内暴力は日本独特とも言われる。

熱心に保護者が会場へ足を運ぶ背景には、子育てを孤立無援の中で行っている心細さと同時に、この不安が強いのも、想像に難くない。

3 パーソナリティ障害の時代

かつて、フロイトが生きた時代は「ヒステリーの時代」と言われた。現代は「人格障害の時代」である。「普通のこどもが凶悪犯罪を犯す」「すぐ切れる」と言われる今、その背景には、このさまざまなパーソナリティの障害が潜んでいるケースも少なくない。

神戸で起こった児童殺傷事件の中学２年生は、行為障害と診断された。人格障害といえば、境界性人格障害が問題になるが、学校では回避性も目立つ。何か問題が起こる。特に級友との人間関係でのトラブルが発生すると、そこときちんと向き合わず、そこから遁走する。つまり回避することで問題解決を図る、というケースがあまりにも多い。彼らは回避する、という解決方法しか知らないかのようである。人間関係は人間関係でしか解決できない、問題が生じたら、一番会いたくないその人と向き合っていくしかない。

4 現実原則と生きる力

好き嫌いで行動を決める彼らに、嫌なことでも必要なことはやっていくのが大切だ、それが自分のためになるのだ、という価値観を持って、生きる力を育てなければならない。

しかし、この現実原則の力を育てるには、周囲の環境はあまりにも不利である。モノにあふれ、便利至極の日本社会では、注意してかからないと、我慢や待つこと等の耐性が育ちにくい。さらに、バーチャルなもの、ゲームやアニメ等に浸りすぎると、現実と想像との区別がつきにくくなる。現実自我がしっかりある大人はリアルな世界に戻れるが、それが育つ前にバーチャルな世界に浸りすぎるといかに危険か、親も私たちも知る必要がある。

数年前、栃木の中学校の１年生がバタフライナイフで女性教師を廊下で刺し殺した。当時人気俳優がテレビ番組で、このバタフライナイフをかっこよく扱っていた。長崎で小６の女子児童が同級生に殺害された時、映画「バトルロワイヤル」の場面の影響が指摘された。犯罪も模倣の産物と言われる。人間はどこかで行動指針の場面を見聞し、学習しているものだ。特にテレビや映像の影響は大きい。

最近でも母親を殺した大阪大生事件があった。彼は小・中・高と優等生だった。そういう普通の児童・生徒・学生が親を危める。現代の病理は深い。

【キャリアデザイン】

キャリアデザインとは、未来の自分の姿をデッサンすることである。それは夢と希望に満ちた心躍る自分であり、心からなりたいと願う自分である。それはまた、自分の興味や能力と価値観という自らの特性を生かし切った自己実現の姿と言ってもよいだろう。

また、キャリアデザインという言葉は、すでにメジャーになりつつある。法政大学では、すでにキャリアデザイン学部が設置され、キャリアデザイン学会という学会までできた。

デザインと聞くと、われわれは建築デザインとか、インテリアデザイン、ファッションデザインなどが、頭に浮かぶ。ひと頃問題になった建築設計に関する耐震構造偽装事件。地震に耐えられる鉄筋鉄骨の本数が実際には不足し、建築基準法で定められた構造になっていなかった事件である。建築の設計デザインでは、鉄骨や鉄筋の数まで詳細に記入し、完成時には、実際に目にすることができ、手にすることもできる現実の形になる。

ところが、キャリアデザインの場合は、マンションやビルというモノを作るハードな建築設計デザインとは違い、「働き方」「生き方」という人間のもつソフトのデザインである。あまりに精緻な計画はいらない。精緻に設計しても、そうならないことが多いだろうし、挫折感も覚え、何より面白くない。キャリア心理学のクルンボルトも、「計画された偶然性」という1999年に発表された論文の中で、キャリアが形成される決定要因として、その８割は偶然の出来事だと論述している。（そういえば、私が記者になったのも、思いがけずカウンセラーの道に入ったことも、まさに偶然だった。）

キャリアデザインは大まかでいい。ただし、その方向はしっかり決める必要がある。自分の興味や能力、価値観等を生かす精度の高い方向で選択決定せねばならない。そのためには、Ⅰ. キャリアビジョンとⅡ. キャリアゴール、それに伴うⅢ. アクションプラン（行動計画）の三部構成で、キャリアをデザインする必要がある。

まず第一には、キャリアビジョンである。これは、自らの人生をどのような方向に進んでいくのか、進路という意味合いが強い。出港する船にたとえれば、世界のどの地域のどの国を目指すのかを吟味検討するのである。どこの国へ行くと自分の生き方が実現できるのか。統制が厳しく貧しい国の現状から逃れたい人は、自由で豊かな国アメリカを目指すのかもしれない。言い方を変えれば、どの世界に自分を捧げるか、どの分野で人生を展開するか、ということである。産業界か、教育か、医療福祉か、それともスポーツの世界か、360度全方位を眺めながら、目指す分野を決定するのである。

アメリカ大リーグで活躍するイチローは、小学６年生の卒業時に、すでにキャリアビジョンとその時点でのキャリアゴールを、文集の中で明確に語っている。

「僕はプロ野球の選手になる。西武か中日に指名され、契約金は１億円が目標である」。後に彼は目標どおり日本プロ野球のドラフトにかけられプロの野球選手になった。ただし、ドラフトでは４位だったので、１億円はもらっていなかったはずだ。

彼はこのキャリアビジョン等を達成するために、行動計画を立て、確実に実行していくのである。それは、夕食前の３時間のキャッチボールを中心とした練習、夕食後はバッティングセンターへ行き、３セッション（１セッション50球）行った。それも、１年360日に及んだという。ここまでアクションプランが実行されれば、今日の自分と未来の自分とが結びつき、最も主要なキャリアビジョンやキャリアゴールの達成を信じる力も、一層湧いてくるであろう。

（文責　金屋光彦／参考文献「キャリアデザイン概論」社団法人雇用問題研究会 刊）

BOOK 書評 review

榧野　潤　独立行政法人 労働政策研究・研修機構　職業相談・就職支援研究担当 副主任研究員

廣川　進著

失業のキャリアカウンセリング

再就職支援の現場から

■Ａ５判　230頁
■定価3,570円（税込）
■2006年６月刊
金剛出版

この本は、キャリアカウンセリングを勉強し始めた方から、実際に現場でキャリアカウンセリングをされている方、さらには自分自身が人生の転機や危機にある方を対象としており、そういった方々に具体的で現実的に活かせるヒントを提供することをねらいとしている。

実際に、キャリアカウンセリングやキャリアの危機に関する様々な研究の紹介とともに、面接調査や事例研究の結果や、巻末には著者自身がキャリアの危機を脱した経験が書かれてあるなど、キャリアカウンセリングの現場や現実の生活で役立つようなアイディアやヒントがぎっしりと詰まっている。

この本は、そういった意味でキャリアカウンセリングのよい手引きと言えるが、それだけではない。筆者のキャリアカウンセリングに関する主張がしっかりとなされているのである。それは、失業という経験を人生の転機・危機と捉え、転機・危機のカウンセリングはキャリアとメンタルの両方を見極めつつ行わなければならない、ということである。よって、心理面でのケアができるキャリアカウンセラーの養成が大切であり、失業者のメンタルヘルス対策やカウンセリングの事例研究など、臨床心理学の「個の視点」からの地道なアプローチが今、求められているという。

この「個の視点」からのアプローチとは、失業を「重大な対象の喪失」と捉え、それによる人生の転機・危機の「語り」を聴くことで心理的援助を行うことである。

では、その危機とは何だろうか？　それはアイデンティティの危機であるという。このことは、リストラで失業した人たちを対象とした面接調査から明らかにされる。具体的には、「長年親しんだ会社を離れ、組織から否定されたような気持ちを抱きながらアイデンティティが揺らいでいる」ことであり、「過去・現在・未来に対する否定的な認知を余儀なくされる」ことである。

つまり、失業は人生の転機・危機であり、その問題はアイデンティティの危機にある。失業者はその転機･危機を語ることにより、アイデンティティの危機を脱することができる。

著者のこういった考え方を理解して、事例研究をまとめた実践編を読むと、とても興味深い。カウンセラーである著者が現場で試行錯誤しながら、自分自身のキャリアカウンセリングの技術や考え方を検討していく過程が伝わってくるからである。

例えば第９章の事例Ａでは、面接の逐語記録とともに、著者がクライエントの思考や行動の傾向を把握していく過程が説明される。著者がクライエントの左遷という経験を挫折と捉え、クライエントに伝えるが、挫折ではないと否定される。それを心の平静を保つためのクライエントの防衛であると解釈し、深く追求することを止める。こういったキャリアカウンセリングの過程におけるカウンセラーの心の動きがざっくばらんに書かれてあり、とても参考になる。

また、実践編には現場で役に立つ知識がたくさん書かれてある。例えば、第９章の「キャリアカウンセラーが対応に苦慮するケース」では、メンタル疾患を抱えるクライエントに関するトラブルの事例が説明され、そういったトラブルへの組織の対応が６つにまとめられている。それらは、①担当者が一人で抱えない、②迅速な対応を取る、③精神科医療の専門家、場合によっては弁護士などにケース対応の相談ができるネットワークを作る、④トラブルの内容・程度によっては、対応窓口を担当者に代えて、上司などにする、⑤組織の側がチームとして一丸となって同じ対応をする、⑥クライエントの得意なコミュニケーションのチャンネルに乗らない、であり、まさに現場ですぐに使える知識と言えよう。

実践編の事例のなかで使われた様々な手法は、第10章で、①傾聴、②語りを聴く、③自分史年表、④イメージの力、⑤学習、⑥アセスメントにまとめられており、第11章の「リフレーミング」を加えると７つになる。私はこれら７つの手法が現場において関連性を持ちながら実践されていると思った。また、著者のキャリアカウンセリングの考え方と密接に関係しているはずであり、無いものねだりかもしれないが、それらの説明があればよかったと思う。

この本のなかでも特に実践編は読み応えがある。著者は、今の日本のキャリアカウンセリングにとって必要なのは理論だけでなく、技術のレベルの検討であると強調する。実践編を読めば、技術のレベルでの検討とはどういうことかが具体的にわかるだろう。

職業レディネス・テスト[第3版]の開発

VOCATIONAL READINESS TEST

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
主任研究員　室山晴美

1　はじめに

「職業レディネス・テスト」は、昭和47年に公表されて以来、中学校・高等学校での進路指導、また、職業相談機関での職業指導において、生徒、求職者の自己理解を深め、職業意識を啓発するための道具として活用されてきた。初版の公表後、平成元年に改訂があり、第2版（「新版職業レディネス・テスト」）が発行され活用されてきたが、それから今日に至るまでの間、中学校、高等学校の進学率は年々上昇し、就学期間も長期化するなど教育の場の状況も大きく変化した。また、情報化技術のめざましい発展に伴い、多くの職業、職場において、情報化、自動化が進み、職業の世界も大きく様変わりした。こういった教育、社会生活の変化が、中学生、高校生の進路選択や職業選択の考え方に大きな影響を及ぼしている可能性は高い。また、検査そのものについても、各尺度の項目を構成している職業の表現が的確ではなくなったり、理解されにくくなっていることも想定される。

そこで、平成16年から改訂のための作業に着手し、このほど第３版が完成した。第３版は第２版までの基本的な理念、すなわち「自己理解を通じて職業探索へ、職業探索を通じて自己理解へ」という理念は継承しつつも、新しく収集したデータで尺度の見直しを行うなど信頼性を高めることを心がけた。加えて、若者向けの進路指導、職業指導のツールとして使いやすい検査になるよう工夫を重ねた。本稿では、職業レディネス・テストの内容と新しく完成した第３版の特徴を紹介したい。

2　「職業レディネス・テスト（Vocational Readiness Test）」の内容

「職業レディネス・テスト（以下VRT）」の「職業レディネス」とは、職業的発達における準備の程度を示す概念であるが、一言でいえば「個人の根底にあって、将来の職業選択に影響を与える心理的な構え」と定義することができる。VRTは、主に中学生、高校生を対象として、職業に対する興味や自信といった「職業志向性」と日常生活の中で個人の行動の特徴を示す「基礎的志向性」の２つの側面から、「職業レディネス」を把握する検査である。

⑴　構成

VRTは、「職業興味」を測定するA検査、「基礎的志向性」を測定するB検査、「職務遂行の自信度」を測定するC検査で構成されている。「職業興味」と「職務遂行の自信度」は、アメリカのホランド博士（Holland,J.L.）による職業興味の６領域の枠組みで整理する。「基礎的志向性」は、対情報志向（Data）、対人志向（People）、対物志向（Thing）の３つの枠組みで整理する。職業興味の６領域とDPTの示す内容を表１に示す。

⑵　実施方法

検査は、問題用紙に書かれた質問項目を読み、それに対して回答用紙に答えを記入するという紙筆検査の回答形式をとる。制限時間はなく自分のペースで回答する。結果を整理するために、回答後採点し、プロフィールを描くという作業を行う。中学生、高校生でも自己採点が可能である。検査の実施時間の目安は40～45分程度である。

表１　検査結果の整理の枠組み

A検査、C検査：職業興味（Hollandの職業興味の６領域）	
現実的興味領域（Realistic）	機械や物を対象とする具体的で実際的な仕事や活動を好む
研究的興味領域（Investigative）	研究や調査などのような研究的、探索的な仕事や活動を好む
芸術的興味領域（Artistic）	音楽、美術、文芸など芸術的領域での仕事や活動を好む
社会的興味領域（Social）	人に接したり、奉仕したりする仕事や活動を好む
企業的興味領域（Enterprising）	企画や組織運営、経営などのような仕事や活動を好む
慣習的興味領域（Conventional）	定まった方式や規則に従って行動するような仕事や活動を好む
B検査：基礎的志向性	
対情報志向（Data）	知識、情報、概念、データなどを取り扱うのを好む
対人志向（People）	人と直接関わっていくような活動を好む
対物志向（Thing）	機械や道具など、物を取り扱うことや戸外での活動を好む

３　改訂の方法

⑴　改訂の方針

VRTの改訂に際し、従来活用されてきた第２版の開発に携わった研究者の他、VRTを熟知し、実施経験の豊富な大学や高校の先生方で構成される委員会を組織した。委員会の中を、手引き部会、尺度部会、ワークシート部会に分け､各チームで作業分担しながら､それぞれの作業の結果を全体会で報告し、改訂の方針や内容について検討するという形式で進めた。様々な議論の結果、改訂の方針として決定されたことをまとめると次の４点に集約される。

①　検査の構成については、第２版と同様の枠組みとする。

②　A検査、C検査については項目の差し替え、B検査については尺度を新しく作成する。

③　自己採点方式は踏襲する。

④　第２版の「結果票・結果の見方」を全面的に改訂し、生徒自身が作業し、一定レベルの解釈ができるワークシートを新たに作成する。

⑵　調査の実施

尺度に関しては、新たな調査項目を含めた調査票を作成し、2回の予備調査を実施した。その後、平成17年に全国の中学校、高等学校を対象として、検査の基準を作るための標準化調査を実施した。まず、学校基本調査（平成16年度）に基づき、次の手順で対象校を選定した。

■中学校

①　全国を「北海道・東北」､「関東」､「東海・中部・北陸」､「近畿」､「中国・四国」､「九州・沖縄」の６地域ブロックに分ける。

②　学校のタイプを生徒数300人以上、300人未満の２群に分ける。

③　全国で6,000サンプル収集を目指し、Bの分布に基づきブロック別に学校数を決定する。

■高等学校

①　中学校と同様に全国を６地域ブロックに分ける。

②　学校のタイプを学科により７群（「普通科進学率70%未満」､「普通科進学率70%以上」､「農業・水産」､「工業・情報」､「商業」､「家庭・看護・福祉」､「その他・総合」）に分け、学校数・生徒数分布を作る。

③　全国で8,000サンプル収集を目指し、Bの分布に基づきブロック別､学校タイプ別に学校数を決定する。

ブロック別、学校タイプ別学校数を基に厚生労働省・文部科学省の協力を得て、該当する学校の推薦をいただき、推薦校に関して、原則各学年1クラス全員を対象とした調査の実施を依頼した。最終的に中学校38校、高等学校62校の協力が得られ、中学生約11,000名、高校生約17,000名のデータが集められた。調査対象校の内訳は表２のようである。

⑶　ワークシートと手引きの作成

ワークシートについては、生徒が授業時間内に作業することを念頭において、３つの基礎的ワークと１つの発展的ワークで構成されるスタイルとした。尺度の中身とワークシートが完成した段階で手引きをまとめる作業に入った。従来のVRTの利用者が引き続き利用することを念頭におき、これまでの利用者が違和感を持つことがないように、できるだけ第２版の手引きのスタイルを踏襲しながらも、新しいデータを加えるなどして使いやすい手引きになるよう書き直しを行った。

４　VRT第３版での主な改訂点

⑴　尺度の改訂

職業志向性を測るA検査（職業興味)、C検査（職務

表２　調査対象校の内訳

学校・学科タイプ		中学校（38校）		高校（62校）						
		300人未満	300人以上	普通進学率70%未満	普通進学率70%以上	農業・水産	工業・情報	商業	家庭・看護福祉	その他・総合
地域	北海道・東北	3	3	5	4	0	0	0	1	0
	関　東	4	6	6	6	1	1	4	2	1
	東海・中部・北陸	4	4	4	2	1	2	1	0	1
	近　畿	2	4	4	1	0	1	1	1	0
	中国・四国	3	1	2	1	0	0	0	0	0
	九州・沖縄	1	3	4	2	1	1	0	1	0
合　計		17	21	25	16	3	5	6	5	2

遂行の自信度）および基礎的志向性を測るB検査の内容に関しては、以下のような改訂を行った。

① A検査（職業興味）とC検査（職務遂行の自信度）の改訂

A検査では具体的な職務内容を記述した54項目を使って、職業興味を測定する。例えば、「ペットの犬の毛をカットしたり、洗ったりする」という項目に対し、「やりたい」、「どちらともいえない」、「やりたくない」の３件法で回答する。C検査では職務遂行の自信度を測定する。A検査と同一の項目に対し、それをうまく行う自信があるかどうかを３件法で回答する。A検査、C検査は、具体的な職業についての知識や理解がある程度備わっていることが回答の前提となる。項目の内容が具体的な職業名と直結しているためである。

従来の第２版についてはA検査とC検査の項目に表現が古めかしくなっている部分がある、今の中学生や高校生が身近に感じられる新しい職業についての記述を入れたほうがよいという指摘を受けることがあった。また、これまでに集めてきたデータを分析してみると、項目によってはその項目が分類されているRIASECの興味領域とは違う領域に関連が高い場合があるということがわかった。そこで、改訂にあたっては、差し替えの候補となる18項目を追加し、72項目で調査を実施した。この結果、第２版で使用していた54項目のうち、12項目に変更があった。10項目が新規に追加され、興味領域が変更となったものが２項目ある。結果の整理の枠組みとして、ホランドによる職業興味の６領域を使う点は踏襲した。

② B検査（基礎的志向性）の改訂

第３版の開発にあたってB検査をどうするかについてはかなり議論を重ねたところである。基礎的志向性の測定をやめて職業志向性のみを測定する方向への変更も検討した。しかし、中学生、高校生については職業への興味が十分に育っていない場合も多いので、日常生活での興味関心をとらえることは、個人の特徴を知る上で重要な手がかりを提供するという点で意見がまとまり、基礎的志向性の測定を維持することとした。ただ、B検査の問題内容や回答方法は大幅に見直すこととした。

第２版のB検査では、「旅行を思いついたら、まず…」という文章に対して、３つの選択肢があり、そのうち自分に最もあてはまるもの、最もあてはまらないものをそれぞれ１つずつ選ぶという方法で回答させていた。それに対して、第３版では、「学校の宿題でわからないことは参考書で調べる」など、日常生活に対する具体的な行動について記述された短い文章があり、それについて「あてはまる」か「あてはまらない」かのいずれかで回答させる。それに続く結果の整理では、第２版と同様に、DPTという３つの志向性に関するプロフィールを作成させる。ただし、第２版より発展させた点として、DPTそれぞれの尺度の中身を複数の下位尺度で構成したことがあげられる（表３）。下位尺度の結果の整理は、ワークシートの特別集計（WORKプラス）で行うが、DPTだけで見るよりも、個人の特徴がより詳細に把握できるようになっている。

⑵ ワークシートの内容

従来のVRTでは、採点して各尺度の粗点を算出した後には、「結果票、結果の見方」を使って粗点をもとに職業興味の６領域と基礎的志向性のDPTに関してプロフィールを描いて作業が終了し、詳しく解釈をするための作業は特に用意されていなかった。第３版では、授業時間内に中学生、高校生が自分で結果の整理をしながら解釈を深められるようなワークシート（A4サイズ見開き６ページ分）を開発した（図１）。

ワークシートの中身は以下のような４つのワークで

表３　B検査DPTを構成する下位尺度の内容

基礎的志向性（DPT）	下位尺度
D　対情報志向	D1　情報を集める
	D2　好奇心を満たす
	D3　情報を活用する
P　対人志向	P1　自分を表現する
	P2　みんなと行動する
	P3　人の役にたつ
T　対物志向	T1　物をつくる
	T2　自然に親しむ

構成されている。

① WORK1：A、B、C各検査のプロフィールを作成し、それぞれ興味や自信が高い領域や志向性を確認する（図２）。

② WORK2：職業興味の分化度や興味と自信度の関連をそれぞれの領域に関して確認する（図３）。

③ WORK3：A検査の職業興味の結果とB検査の基礎的志向性の結果の両方から、得点の高かった領域に関連する職業名を確認する。さらに、その中で興味をもった職業名をチェックする（図４）。

④ WORKプラス：A検査の職業興味とB検査の基礎的志向性に関して特別集計を行い、それぞれの特徴を詳しく検討する（図５）。

とりわけWORK３では、これまで手引きの中でしか記述されていなかった具体的な職業名との関連づけができるようになったので、利用者にとっては自らの興味や志向性に関連する職業にたどり着けるという意味で極めて有効であるし、これを素材として職業に対する視野を広げることも可能であろう。

さらに、WORKプラスは発展的な内容であるためオプションで用意されているワークであるが、基礎的志向性の内容を下位尺度に分解して検討することができるので、自らの行動の特徴を具体的に理解するために役立てることができる。例えば「対人志向性が高い」といっても、人との関わり方にはいろいろなやり方がある。Pの対人志向の場合、下位尺度には、「自分を表現する」、「みんなと行動する」、「人の役にたつ」という特性が含まれるが、Pの得点が高くてもこれらのすべてが高いとは限らない。例えば「みんなと行動する」と「人の役にたつ」は高いが、「自分を表現する」は低いということもあり得る。下位尺度に関する得点を見ることによって、その人のもつ対人行動の特徴をより詳しく検討することができる。

図１　ワークシート「結果の見方・生かし方」

図２　WORK1：プロフィールの作成

図３　WORK２：プロフィールの分析

⑶　換算表等の変更

第２版では、換算表の種類は男女別のみで、中学生と高校生については特に区別せず同じ数値を使っていた。しかし、第３版の作成にあたり、各領域の平均値に関して中学生、高校生の値を比較したところ、統計的に意味のある差が検出された。そこで、換算表を中学生、高校生以上用の２種類にわけ、その中でそれぞれ男女別に換算点を確認する形式をとるようにした。

また、第２版では標準得点として、尺度毎に母集団の粗点平均値を50、標準偏差を10に換算した数値を用いていたが、第３版ではパーセンタイル順位を採用した。パーセンタイル順位とは、個人の得点が基準集団の中で、どのあたりに位置づけられるかを明らかにするものである。例えばパーセンタイル順位が80の時は、100人の得点を並べた場合、個人の得点が低い方から数えて80番目にあたることを示す。偏差値を使う表現に比べて、自分の得点がほぼ同年齢の人たちで構成される大きな集団の中でどのあたりに位置するかを感覚的に理解しやすい。

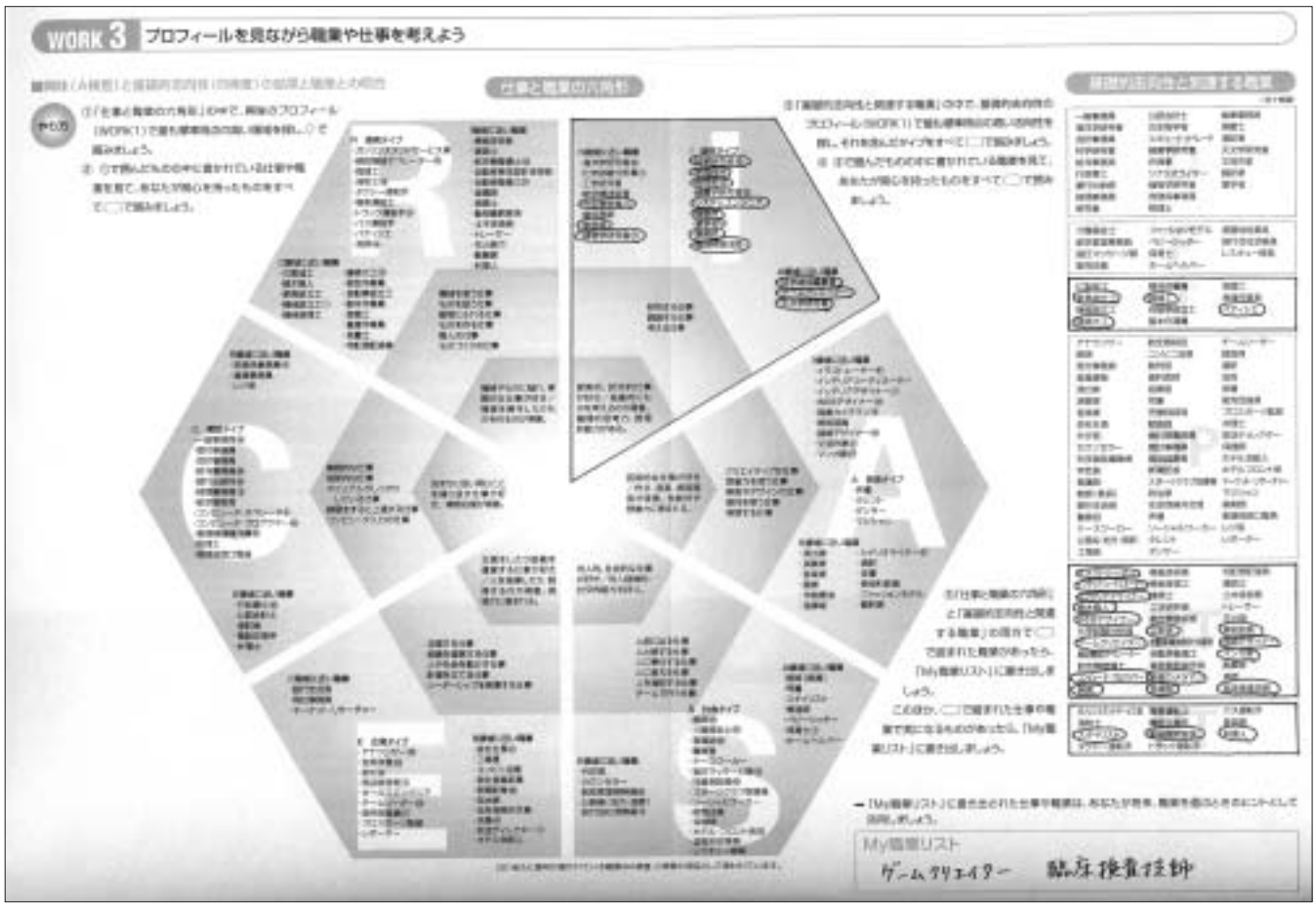


図４　WORK３：A検査、B検査と職業や仕事との関連付け

5　おわりに

以上、VRT第３版に関して主な変更点を中心に検査の内容を紹介したが、最後にVRTの特徴と利用上の留意点について触れておきたい。

⑴　VRTの特徴と活用の可能性

近年、いわゆるフリーターの増加や早期離職者の増加を踏まえ、若者に対する職業意識の啓発やキャリア教育の重要性が指摘されている。学校教育や職業相談機関でも若者の自己理解を促し、職業選択を自ら行う力を育成するための支援策が具体的に検討されている。

VRTは、職業に対する興味や自信を測定したり、日常の行動傾向から自分の特徴を把握するというアプローチをとるため、受検者の心理的な抵抗も少なく、実施後にネガティブな影響を与える可能性も少ない。中学生、高校生を対象として開発されているため、わかりやすい表現で作られており、職業への関心があまり発達していない大学生等の若者に実施することもできる。そういった意味で、幅広い対象者に安心して使える検査であり、学校や若年向けの相談機関において生徒や求職者の自己理解を促し、職業意識を啓発するツールとして広く活用できる可能性を持っている検査である。特に第３版ではワークシートを付加したことによって、受検者が自分自身で一定レベルの解釈を行うことができるようになったことが大きな強みであろう。

WORK もう一度回答用紙を見てさらに分析しよう

図５　WORKプラス：A検査、B検査の特別集計

これまでのところ、進路先や職業選択の方向付けを目的とした進路指導や職業相談の中での活用という使い方が多かったようであるが、それにプラスして、具体的な進路を決定する時期よりも早く、自分自身について考えてみる機会を与えるという意味で実施してみることもよいと思う。生徒の自己理解を促し、職業への興味を刺激するという点で有効ではないだろうか。

⑵　利用上の留意点

VRTに限らず心理検査を使う際には、様々な利用上の留意点がある。ここでは、特に１つの点を強調しておきたい。それは、VRTで得られた結果を固定的に解釈しないということである。VRTの場合は、中学生、高校生を主な対象として開発されているが、この時期の生徒は心身ともに発達の途上にあり、検査で測定されたその時点の職業興味や志向性は、将来に向けて変化する可能性が高い。そういった可能性を前提として結果は解釈すべきであり、得られた資料は今の時点での興味や志向性を反映した暫定的な資料としてみなす方がよい。固定的な解釈を避けるためには、得られた結果について、実施者である教師やカウンセラーが、検査を受けた生徒や求職者の感想を聞いたりするなど、一緒に話し合いながら解釈していく姿勢が重要であると思われる。

参考文献

1　松本・室山・舘・安達・上市・本間・笹・杉森・亀井・山形（2004）　「「職業レディネス・テスト」の改訂に関する研究Ⅰ―改訂の経緯」　日本進路指導学会第26回研究大会論文集,104-105.

2　室山・松本・舘・安達・上市・本間・笹・杉森・亀井・山形（2004）　「職業レディネス・テスト」の改訂に関する研究Ⅱ－新しいB検査の作成に向けた予備調査の実施と結果―」　日本進路指導学会第26回研究大会論文集,106-107.

3　松本・室山（2005）　「「職業レディネス・テスト」の標準化調査の分析Ⅰ　－標準化調査の概要」　日本キャリア教育学会第27回研究大会論文集,71-72.

4　室山・松本（2005）　「「職業レディネス・テスト」の標準化調査の分析Ⅱ　－新しいＢ検査の信頼性と高校生の基礎的志向性の検討－」　日本キャリア教育学会第27回研究大会論文集,73-74.