

# 職業研究

●編集・発行  
社団法人 雇用問題研究会  
<http://www.koyoerc.or.jp>  
2010年4月10日発行

2010 春季号

特集

## アセスメント・ツールによる自己理解

—効果的なキャリア・ガイダンスのために—

**巻頭言** キャリア・ガイダンスにおけるアセスメント・ツールの効用

こころとキャリアのカウンセリングオフィス結(ゆう)代表 山本公子

●厚生労働省編一般職業適性検査 [GATB]

厚生労働省編一般職業適性検査 (GATB)の活用

自由ヶ丘学園高等学校

●職業レディネス・テスト [VRT]

キャリア教育におけるアセスメント・ツールの活用

秋田県大館市立第一中学校

●VPI職業興味検査

学生職業総合支援センターにおけるVPI職業興味検査の活用

学生職業総合支援センター

**連載** わが社の人材開発 株式会社宇野澤組鐵工所  
しごとインタビュー 声優・ナレーター 大本真基子さん  
「仕事」をサポート キャリア形成促進助成金  
企業研修の現場から 山田尚登  
キャリアセンター通信 神戸大学／熊本県立大学  
キャリア指導の現場から 千葉吉裕  
スクールカウンセラー風便り 金屋光彦  
キャリアカウンセリングの現場から 栗田 稔



### 特集●アセスメント・ツールによる自己理解 —効果的なキャリア・ガイダンスのために—

社会の経済環境・産業構造等が大きく変化し、雇用失業情勢が厳しさを増す中、教育現場や就職支援機関においては、将来の自立／自律を支援するキャリア教育の充実、個人主導のキャリア形成への一層の支援が求められています。

個性に応じた職業を選ぶ＝「人と職業のマッチング」を図るには、自己を理解することが第一歩であり、キャリア教育、キャリア形成支援では一人ひとりの自己理解をサポートすることが非常に重要になってきています。

職業に関係する能力・適性、興味などを客観的・科学的に把握することができるアセスメント・ツールは、正しい理解のうえで適切に活用すれば、自己理解～職業探索に大いに役立ちます。

今回の特集では、アセスメント・ツールを効果的に活用している事例等を紹介するとともに、その意義、効用を探ります。

学校をはじめ教育機関や就職支援機関等でのキャリア教育、キャリア形成支援の参考としていただければ幸いです。

## CONTENTS

特集 アセスメント・ツールによる自己理解	<b>巻頭言</b> キャリア・ガイダンスにおけるアセスメント・ツールの効用 3 こころとキャリアのカウンセリングオフィス結(ゆ) 代表 山本公子
	<b>GATB</b>
	厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)の活用 自由ヶ丘学園高等学校 6
	厚生労働省編一般職業適性検査とは 8
	社会人にGATBを受けていただきました 9
	<b>VRT</b>
	キャリア教育におけるアセスメント・ツールの活用 秋田県大館市立第一中学校 10
	職業レディネス・テストとは 12
	社会人にVRTを受けていただきました 13
	<b>VPI</b>
学生職業総合支援センターにおけるVPI職業興味検査の活用 学生職業総合支援センター 14	
VPI 職業興味検査とは 15	
社会人にVPIを受けていただきました 16	
連載	<b>わが社の人材開発</b> 17
	長い目で人を育てるとい方針の下、きめ細かな人材育成制度を設置 株式会社宇野澤組鐵工所
	<b>しごとインタビュー</b> 18 声優・ナレーター 大本真基子さん
	<b>「仕事」をサポート</b> 20
	キャリア形成促進助成金 厚生労働省職業能力開発局育成支援課
	<b>企業研修の現場から 2-1</b> 21
	若い人材の育成と「仕事」観 食品メーカー人事部長 山田尚登
	<b>キャリアセンター通信</b> 22 神戸大学／熊本県立大学
	<b>キャリア指導の現場から⑦</b> 24
	児童・生徒は学校にとってお客様か？ 東京都立晴海総合高等学校 相談部教諭・キャリアカウンセラー 千葉吉裕
<b>スクールカウンセラー風便り 第9回</b> 25	
不登校の子どもがゼロになるまで ～小学校SCと中学校SCとの違いを探る～ 東京都スクールカウンセラー(臨床心理士) 金屋光彦	
<b>キャリアカウンセリングの現場から 17-1</b> 26	
仕事に対する“意識”を高める(社会人編) ハローワーク、定時制高校 就職支援相談員 栗田 稔	

職業研究 2010 春季号 2010年4月10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



# キャリア・ガイダンスにおける アセスメント・ツールの効用

興味



能力

適性



このころとキャリアのカウンセリング  
オフィス 結(ゆう) 代表

山本公子

## 1 キャリア・ガイダンスの 重要性の高まり

この春、大学のキャリア相談室では、卒業ギリギリまで就職活動が続ける学生の相談にまじって、内定が出ていない学生が就活留年の相談に来るといふ、異例の事態となりました。

留年してでも大手企業に入社したい、あるいは公務員試験その他資格試験の準備をするという安定志向の学生、学費を抑えるため半年休学してアルバイトをしながら就職活動をするという学生、大学院進学の原因が就職の先延ばしという学生、など様々でした。

平成22年3月大学卒業予定者の就職内定率は80.0%と過去最低となり(2月1日現在)、高校生の平成22年1月末の就職内定率も81.1%と厳しい状況です。また、景気は回復局面に向かっているものの、正社員増につながらず、23年度の大卒採用を増やす企業は一部であり、採用は低迷との報道がなされています。

このように産業・社会状況が激変し雇用が流動化していく中で、教育現場や就職支援機関では、個人の自立を支援するキャリア教育(Career Education、キャリア・ガイダンス)の充実が求められ、様々な年齢層に行われるキャリア形成支援やキャリア・カウンセリン

グへのニーズが高まっています。

めまぐるしく変わる社会・雇用環境の中では、「こうしていけば将来このように安定したキャリアが築ける」ということが予測できなくなっています。そのため、個人は自らのキャリア構築力をつけること、新しい状況に適応しつつ、継続的に学び続けていくこと(学習やキャリア開発)が必要になってきます。

本稿では、学校等教育機関のキャリア・ガイダンス担当者や職業安定・職業相談機関の担当者をはじめキャリア・コンサルタント、キャリア・カウンセラー等がガイダンスを行う際に活用できるアセスメント・ツールについて述べます。

## 2 キャリア・ガイダンスにおける アセスメントとは

### (1) アセスメント・ツールの利用場面

アセスメントは「査定する、評価する」という意味です。キャリア・ガイダンスでは、その人がどんな人か、どんな課題があるかなどをアセスメントして、相手に伝えることを行います。(木村周『職業研究2010冬季号』3-4頁キャリア・コンサルタントの能力④個人とグループの評価 参照)アセスメントの方法としては、面接

注：キャリア・ガイダンスは“進路指導”と訳されることもあるが、ここでは広くとらえる。キャリア・カウンセリングと区別しないで用いる場合も多い。区別する場合、キャリア・ガイダンスの方がより包括的・体系的。キャリア・カウンセリングは、個人面談や、個人やグループへの支援の意味合いで使われる。

や行動観察、そしてアセスメント・ツールの利用（適性検査、チェックリスト、ワークシート、C A C G S 等）があります。

キャリア・ガイダンスにおける6分野（6ステップ）は、①自己理解、②仕事（職業世界）理解、③啓発的経験、④キャリア選択の意思決定（カウンセリング。自分と仕事の統合）、⑤方策の実行（意思決定したことの実行）⑥追指導・仕事への適応ですが、アセスメント・ツールは、そのうち①、②、④でよく利用されます。

生徒、学生、若年者の相談で多いのは、「自分が何に向いているのかわからない」「適性を知りたい」「希望する仕事に適しているか」という①自己理解や、「仕事の就き方を知りたい」「資格や訓練について知りたい」という、②仕事理解であり、適性検査等が利用されます。

大学生では、エントリーシート、自己PR、面接の受け方など、就職活動そのものの相談も多くあります。それがうまくできない原因が、自己分析をなおざりにして進めているような場合には、自己理解のステップに戻ります。

ある女子学生は、「エントリーシートをどう書けばいいか」「緊張して上手に話せない」と相談に来ました。複数のアセスメント・ツールを利用しつつ、自己分析を繰り返してもらいました。彼女は違う会社を受けるたびに、エントリーシートを作り直して来ました。そして、ある日「かなり多くの企業を受けましたが、ようやく内定がもらえました」と報告にやって来たのでした。「徹底的に自己分析をしたので、最初は面接の受け答えに自信がな

かったけれど、どの方向からどんなふうにかつたけれども、自分の言葉で説明できるようになりました」「アセスメントを受けてよかったです」と自信を持って語ったのが印象的でした。

## (2) アセスメント・ツールの種類と使い方

アセスメント・ツールは、自己理解や適性理解をサポートする際に、能力・適性、職業興味、価値観などを多面的に把握したり、職業理解を促したりする目的で用いられます。

### インフォーマル・アセスメント

検査は堅苦しい、使いづらいと感じる場合、チェックリスト、ワークシート、カード(OHBYカードほか)等標準化されていないインフォーマル・アセスメントが利用できます。

チェックリストには、「価値観」「働き方、人生観」など様々あり、カウンセラー自身が作成してもよいのです。自由度が高く、グループ指導で、個人作業とグループの話し合いとをセットにして効果を上げるような使い方ができます。

### フォーマル・アセスメント

心理検査の多くは、標準化されている「フォーマル・アセスメント」です。

知能検査(WAIS-IIIほか)、性格検査(YG性格検査、東大式エゴグラムほか)、作業性格検査(KN式クレペリン作業性格検査ほか)等があり、個人の心理的な特性をとらえます。

職業適性検査は、それに加えて「自己理解と職業理解、およびその統合を図ること」ができ、検査結果からその人に適した職業の探索ができます。また「職業分類表」(職業世界のマップ)が用意され、職業情報を得ることができます。

代表的な適性検査としては、能力適性：G A T B (厚生労働省編一般職業適性検査)、職業興味：V P I 職業興味検査、V R T (職業レディネス・テスト)などがあります。

適性検査の特徴をまとめると次のとおりです。

①理論的枠組みに基づいている、②標準化され、客観的な評価ができる、③全体の中の個人の相対的な位置がわかる、④職業とのマッチングや職業探索ができる、など。

メリットとして、①比較的短時間で、集団に実施できる、②学業とは違った視点で客観的に評価できる、③職業や進路の方向性をアドバイスしやすい、④クラスや学校全体の傾向を知って指導に生かせる、などがあげられます。

### C A C G S (Computer Assisted Career Guidance System)

コンピュータ、インターネットを利用した総合的なツールです。職業情報も豊富で、マッチングが簡単にできるメリットがあります。

年齢別に、中学生・高校生向けの「OHBY」、大学生や一般向けの「キャリア・インサイト」、ミッドキャリア層(35歳から60歳代)向け「キャリア・インサイトMC」、また、インターネット上の総合職業情報データベースとして「キャリアマトリックス」などがあります。

### その他

ここでは深く触れることができませんが、キャリア・ガイダンスでは、心身にハンディキャップをもつ方への支援や、心の健康(メンタルヘルス)問題も重要な課題です。

例えば、不登校、心の病、いじめ、暴力などの被害者や当事者であっても、心の問題を

ケアしつつも、将来のキャリア発達をふまえた支援が大切と考えます。

また、働く人生は40年以上あります。生き生きと働き続けていく上で、メンタルヘルス問題は重要です。過重労働や職場の人間関係等のストレスが心身にダメージを与え、心身の病気がうつ病などにかかり、休職や退職する人が増えています。自殺者が年間3万人を超す状況が続くなど、メンタルヘルス対策は国・企業の双方で重点課題になっています。

メンタルヘルスケアに利用されるツールとしては、「OS-職業ストレス検査」等があります。

### (3) アセスメント・ツールの選び方と効果

#### アセスメント・ツールの選び方

- ① アセスメントツールは、目的、適用年齢、準備状態、使用場面などによって、適切に選びます。使いこなせるよう習熟して正しく実施しなければなりません。
- ② 詳しく結果が出ればよいというわけではなく、その人自身が理解できてキャリア形成に役立てられること。例えば、職業世界の情報がわかりやすく示され、自分の特徴が生かせる職業分野がわかること。ワークシートがあり、学習につながる。次の職業研究や就職活動などに展開しやすいことなど。
- ③ 結果に対して、個人が希望を持てるように、表示や解釈法が工夫されていること。
- ④ 低コストであること。大人数に、気軽に実施できること。

#### アセスメント・ツールの効果

- ① 客観的に自分を見ることができる。気付

きがあり、視野が広がる。自己理解が深まり、進路や職業選択について考えるきっかけになること。

② 進路・職業情報によって、適した方向性が示され、考える動機付けとなること。

③ 自分の特性や職業能力について現実的に考えやすくなること。

④ 「結果が目に見える形になる」ことで、漠然としていたものが明確になる。状況が変わったときは、結果も変化するのでわかりやすいこと。

### 3 結果のフィードバックと活用

以上、アセスメント・ツールについて説明してきましたが、最後にキャリア・ガイダンスの相談場面でのフィードバックと活用について注意点を述べます。

- ・各検査の効果と限界を知っておくことが大切です。検査で人間全体をみることはできず、断片的な情報になります。決めつけをせず、検査時の状況、環境や個人的背景などを含めて考えます。
- ・結果はある時点の状態を反映したもので、今後変化し、発達していく可能性があります。生涯発達の観点でみていくことが大切です。

- ・相談場面では、結果をわかりやすく提示し、説明しながら強みや良いところに気づかせ、弱みは課題としてとらえます。個性を生かせるような進路や職業の方向性などを説明します。そして、本人の考え方や感想を聴きながらよく話し合います。日ごろの学習成果、学校や日常生活の様子、家族の希望や考えなどをあわせて、総合的に判断していく必要があります。

あります。  
 ・頭在的・潜在的な資質を生かして、自らなりたい自分に向けて進んでいけるように、選択肢の中から「自らが選択した」という気持ちになれるようにカウンセリングを進めます。

キャリア・ガイダンスの基本は、人が人を支援することです。カウンセリングにも、ツールの活用にも、人間性が反映されます。キャリア・コンサルタントをはじめキャリア・ガイダンスに携わる方は、必要な能力を意識し、知識や経験を積み、自己研鑽していくことが求められます。それを踏まえて、アセスメント・ツールを正しく活用していただくことで、個人の可能性が広がり、新しい扉が開いていくかもしれません。キャリア・ガイダンスのツールとして広く取り入れられることを期待します。

## Profile

やまもと・さきこ ● 京都府立大学卒 (福祉学科・児童福祉)。労働省 (現厚生労働省) ・大阪府で心理専門職として職業適性相談等の労働および福祉の分野で勤務。2005年、こころとキャリアのカウンセリングオフィス結 (ゆう) を開設 (<http://www.toct.zaq.ne.jp/bpaam207/cocoro-you/>)。シニア産業カウンセラー。現在、関西大学他の大学 (院) でキャリア関連科目の講義、キャリアデザインアドバイザー、学生相談等を担当。その他、生活福祉自立支援カウンセリング、公的機関や企業のメンタルヘルス、ハラスメント研修、キャリア形成支援の講演等も行う。主な著作に、「改訂キャリアデザイン概論」(共著)、「産業カウンセリング辞典」(分担執筆)がある。雇用問題研究会主催の夏季キャリア・カウンセリングセミナー (大阪会場) の講師も務める。

厚生労働省編一般職業適性検査

厚生労働省編一般職業適性検査 (GATB)の活用

自分に合った「職業選び」のために

自由ヶ丘学園高等学校 教務部進路指導主任 笠間陽弘

1 自己理解・職業理解の促進

生徒一人ひとりに合った進路を選ぶためには、個人の持つ諸特性と希望する進路がどれくらい適合しているの

かを考える必要があります。しかし、近年の傾向として、「やりたいことがわからない」「何をしたらいいのか考えられない」などと訴える生徒が多くなってきたように感じます。そのようなこ

とから、まずは自己をよく知り、次に職業を理解することから生徒一人ひとりが明確な進路目標を持つことへとつながっていくことが重要なことだと考えています。

自己理解では、自分の個性を理解したうえで、自分は将来何をしたいのかということが明確にしていくことが、社会との関わりを考える第一歩になります。そして、さらに自己理解を深め、職業意識を啓発していければいいのではないのでしょうか。



2 厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)利用の経緯

本校では10数年前から同検査を活用しています。導入当初は就職希望者も3割近くおり、少しでも検査に慣れることを目的として実施しました。当初は検査自体に慣れることを目的としていたため、多くの生徒が検査結果をながめるだけで終わって

しまっていたように感じます。しかし、ながめて終わりというだけでは不十分です。職業の世界の成り立ちを知るとともに職業世界を探索し、検査結果から自分の特徴はどのような点にみられるのかをよく考えることが必要です。また、自分の将来について、どのような働き方・生き方をしたいのかを展望することも大切です。このような作業を通して得られる「気づき」から自己理解・職業理解が

促進され、「なりたい自分」探しへとつながっていきますので、現在では、「自分に合った進路選び」をするために、まず職業観を高めることと、自分に適した職業や業種を考えることを目的として、このGATBを活用しています。

3 現在の実施状況

GATBは2年生を対象として2学





期が始まってすぐに、進路実現の年となる3年生へのステップとして実施し、適性や能力を的確にとらえて現実的な進路決定へと結び付けていきます。

適性検査の大きな特徴は、職業世界についての情報が提供され、いわば職業世界の「のぞき窓」であることです。これを活用することによって、職業世界の理解促進だけでなく、自分の進路適性を理解することが可能になると思

います。

#### 4 検査判定結果の活用

検査判定結果は先に述べましたが、

ながめて終わりとまらないよう、ロングホームルームの時間を進路学習の時間として利用して振り返り学習をしています。検査判定結果表は、本校独自の「進路ノート」(写真へ貼付して、キャリアパスを考えます。職業知識を涵養するために、1年次から興味や関心に沿って将来どんな職業、生き方があるのかを学び考えられるようにしています。この一連の流れの中で生徒は、各自のキャリアパスを再確認し志望校や志望先を絞り込んでいきます。また、三者面談において

検査判定結果を保護者に直接返却して、ご家庭での進路に対する意識も高めてもらおうと呼びかけを行っています。校内での活用はもちろんですが、二者面談での活用により学校と家庭との距離感を少しでも縮め、進路指導に対するご理解・ご

協力をいただくことで進路実現をより確実なものにしたいと思っています。

#### 5 検査の効果

進路学習の時間に行う振り返り学習

での様子を見ると、まだ作業的な学習の色彩が強く、検査の最大限の活用には難しさを感じますが、取り組みそのものはとても真剣であり、GATBでは、得意な面も不得意な面も含め、客観的に自分の能力や適性の特徴を理解することができてきているのではないかと思います。希望する進路を決めることは、将来の職業選択が絞られることになりませんが、文系・理数系、工業系やその他の分野のどれに向きそつかなど、様々な進路選択に活かすことができるツールではないでしょうか。

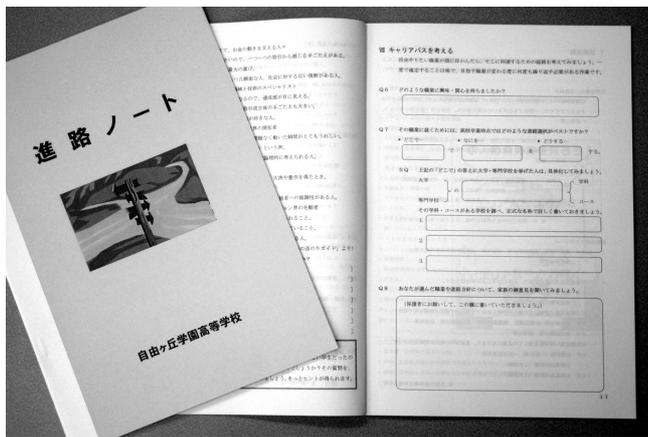
#### 6 適性に合った進路へ

就職指導において、生徒の希望職種

と適性が必ずしも一致しているとは限りません。1年次より職業観からの進路選択を促してきたものの、いざ進路先を決定するとなると現実的に考えられず、自分の理想で選択してしまがちです。むしろ、適性から職種をきちんと決定する生徒のほつが少ないよう

にも感じます。適性とのギャップが大きいほど就職内定率が低いことは、近年の高校生の就職事情に顕著に表れているのではないのでしょうか。そんな生徒をいち早く抽出し、個別に再度GATBを実施し対応したことは、非常に効果があったと実感しております。

いかに検査判定結果を活用し、自分を再認識させ、自分の適性に合った進路先に促してあげられるか、気持ちを切り替えさせられるかがとても難しい点でもあります。それは大切なことで、GATBの効果が発揮される場面だと思っています。



多様な職業分野で仕事をするうえで必要とされる代表的な9種の能力(適性能)を測定することにより、個人の能力特徴の理解の促進や適職領域の探索等、望ましい職業選択を行うための情報を提供することを目的として作成された。

■適用対象：中学2年生以上(13~45歳未満)の生徒・学生・求職者

厚生労働省編一般職業適性検査(進路指導・職業指導用)

# GATB

General Aptitude Test Battery

## GATBの特徴

GATBが測定している適性能とは、「これからその職業に就くための訓練や教育を受け、必要な経験を積んでいったとき、先々、その職業でうまくやっていくことができるかどうかという潜在的な能力」と言うことができます。潜在的な能力ですから「将来の可能性」を予測しているとも言えます。このような検査をAptitude Test(適性検査)と言います。これに対して、「現在」ごだけのことができるかを調べるのが、Achievement Test(学力検査)やSkill Test(実技検査)のようなProficiencyの検査(アチーブメント・テストと総称される)です。

GATBでは、個人の持つ9つの適性能レベルを測定します。また、その結果と職業の世界を結び付けるために、職業と能力の関係を表した一覧表(職業領域別適性職業群一覧表)が用意されています。

仕事をするうえで必要とされる能力の種類により、職業を40のグループに分類し(適性職業群)、それぞれに必要な適性能レベル(所要適性能基準)を定めています。

この基準により、職業指導や進路指導において、多様な職業の中から、個人の能力上の持ち味を生かす職業を探索することができます。

GATBは11種類の紙筆検査と4種類の器具検査があり、合計15の低位検査(Sub Test)が組み合わさって構成されています。紙筆検査と器具検査の複合であることがGATBの大きな特徴でもあります。

## 適性能の意味とプロフィール

(左表参照)

各適性能の意味をよく理解しておくことがGATBを活用するためのポイントです。個人のプロフィールを解釈し、検査結果を説明するときにも、それぞれの適性能がどんな意味なのかを知っていなければなりません。

### ● 9つの適性能(潜在能力)

機能	適性能	内容	作業の例
認知機能	G 知的能力	一般的理解力、推理、判断力、応用力	状況を分析判断する、工夫したり、新しいアイデアを出す
	V 言語能力	言語的な理解力、文章読解、表現力	文章を読み書きする、言葉で伝達したり、説明を理解する
	N 数理能力	数的な処理能力、計算力、数的推理力	各種計算、集計作業、数量管理・分析、金銭管理などを行う
	Q 書記的知覚	文字、記号などデジタルデータの比較弁別、一般的な注意力	印刷物の校正、帳票の記載やチェック、表の作成作業などを行う
知覚機能	S 空間判断力	立体的、構造的な理解力、図面から実物をイメージする力	設計図を理解したり作成する、造形的な作業を行う
	P 形態知覚	形、図形などイメージデータの比較弁別力	裁断、切断、切削、取付け、貼付け、接合、組立等の作業を行う
運動機能	K 運動共応	目と手の共応、迅速で正確な動作を行うコントロール力	キーボードの操作、素早い繰返し作業を行う
	F 指先の器用さ	指先の巧緻性、細かい物を正確に扱う能力	精密作業、小さい物を指先で取り扱う作業を行う
	M 手腕の器用さ	腕や手首を使って物を巧みに扱う能力	ハンドルやレバーを操作する作業、道具を巧みに扱う作業を行う

## 適性職業群の考え方と適性能類型

GATBは個人の特性と職業の側の要因を関係づけてみるようになっていきます。職業といっても実に多種多様で、その一つひとつについて、個人の特性と関係づけていくのは不可能なことです。そこで職業を、その職業が必要としている適性のパターン(類型)によって分類しようという考えに立つて、職業を適性能の類型別に分類したのが適性職業群(Occupational Aptitude Pattern)です。次のような類型例があります。

GVN	法律、経営など、いわゆる文系の専門的な職業
GNS	同じく理系の専門的な職業
GVQ	事務、教育、編集などの職業
GNQ	販売、経理などの職業
GQK	OA機器オペレータなど機械事務の職業
GQM	看視、看護などの注意力が必要な職業
NSP	製図、測定などの職業
SP	デザインなどの職業
SPM	機械工作、造形の職業
SPF	手工技能の職業
PKM	組み立て、加工の職業
KFM	機械操作の職業

プロフィールのパターンは職業だけでなく、進路選択の参考にもなります。例えば文系、理系という分け方もあります。

文系 GVN または、GVQ  
理系 GNS

もちろん、これはプロフィールパターン(類型)を解釈するときのおおまかな目安であって、そのパターンでなければ相応しくないというものではありませんが、個人の能力特徴として将来の職業選択の重要な情報でもあります。

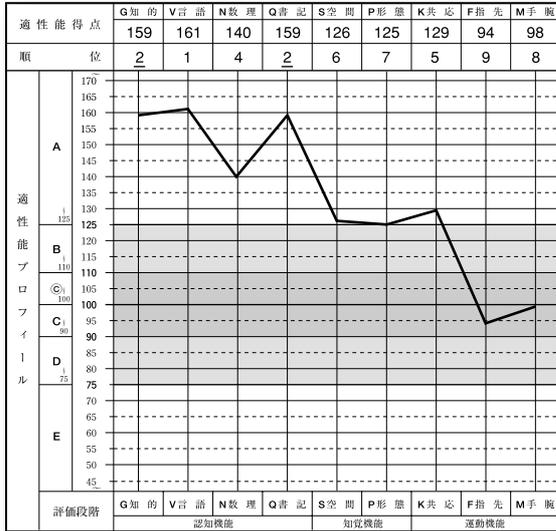
今はできなくとも学習や訓練によって将来でできるであろうという潜在能力ですから、特に若年者では、将来の進路や職業の可能性を広くとらえる意味で、適性能の把握は大変重要なものと言えます。

厚生労働省編一般職業適性検査

コピーライター

●社会人にGATBを受けていただきました

■適性能得点と評価



(株)プランダム  
コピーライター  
丸山智子さん (28歳)



大学の法学部政治学科を卒業後、出版社での編集業務を約1年経験。不動産広告制作会社に移り、アシスタントを経てコピーライターに。3年勤務の後、本年3月より現在の会社にコピーライターとして勤務。

大学時代、学園祭の実行委員を務めた丸山さんは、宣伝活動などに携わるうち、言葉によって人に楽しさを伝えることの魅力を知り、コピーライターとして働きたいと就職活動に取り組んだが、就職難の買い手市場の年でもありほとんど全滅。「卒業後5月になってやっとある出版社に入りました」編集プロダクション業務も行っていたその会社では、編集を中心に取材や原稿執筆などの仕事をしますが、丸山さんのやりたいコピーライターの仕事とは違っていた

た。1年後、やはり希望の職種に就きたい気持ちで募り、不動産関係専門の広告制作会社にアルバイトとして入り、1年半のアシスタントの後コピーライターとなる。そして経験を積む中で、他業界のライティングへの意欲も高まっていたところに、会社事情も重なり退職。そついった中でも丸山さんは自己研鑽を続けていた。「コピーライターの講座などには通っていました」そしてこの3月、広告代理店である(株)プランダムに入社。コピーライティング、企画づくり等にあ

たっている。 「私自身、社会人として5年ほど経験してきて思うのですが、キツイ仕事でも、好きなことなら頑張れるのではないのでしょうか。また、これまでのすべての経験は何らかの形で現在につながっていて、無駄なものはないかと思えますね」 小さい頃は手製の壁新聞を自作したり、最近ではブログに書いた趣味の演劇評が知人の目に留まり、寄稿を依頼されたりしているという丸山さんは、言葉を推敲して文章を書くことで人に伝えるという仕事が根っからお好きなよう

丸山さんの  
職業適性  
判定

●得点が高く出ている適性能

- 1位：V 言語能力
- 2位：G 知的能力/Q 書記的知覚
- 4位：N 数理能力

●適性能が活かせると思われる職業例

- VGQ：新聞記者、コピーライター、インストラクター、教員 等
- VGN：マーケティングリサーチャー、イベントプランナー、人文科学系の研究者 等

コピーライターの仕事に必要とされる、言語的な理解力や言語を使いこなす「言語能力」、新しいアイデアを生み出すのに必要な「知的能力」が高く、「文字や数字の理解力が特に優れている」という特徴が見られる。仕事を通して、それらの能力にますます磨きがかかると思われ、また「数理能力」も高いため、将来的には企画等、職域を広げていける可能性も秘めている。

小さい頃は手製の壁新聞を自作したり、最近ではブログに書いた趣味の演劇評が知人の目に留まり、寄稿を依頼されたりしているという丸山さんは、言葉を推敲して文章を書くことで人に伝えるという仕事が根っからお好きなよう

職業レディネス・テスト

# キャリア教育における アセスメント・ツールの活用

秋田県大館市立第一中学校教頭 小笠原茂人

## 1 本校のキャリア教育

本校では平成18年度から「もって生まれたものを深く探って強く引き出す生徒の育成」を教育目標に掲げ、キャリア教育の趣旨を全教育活動に敷衍させ取り組んできました。キャリア教育

推進の柱として「体験」「表現」「情報」「検査」の4つを据えています。アセスメント・ツールは主として「情報」と「検査」に関係しますが、本校のキャリア教育の全体像をつかむために、「体験」と「表現」について述べておきたいと思います。

学年創作発表、12月の個人結晶レポートという一連の調査活動や表現活動の中で深められ、体験の省察によりキャリア発達を促そうとしています。

## 2 「情報」と「検査」における アセスメント・ツールの活用

職業理解や自己理解のために「職業レディネス・テスト」(以下「VRT」)や「キャリア・インサイト」や「OH BYカード」を使用しています。

### (1) アセスメント・ツール利用の経緯

平成18〜20年度の取り組みで「体験」と「表現」を中心としたキャリア教育の考え方が職員の間にかなり浸透したことを受け、21年度から本格的に職業理解のための情報ツールや自己理解のための検査ツールを導入することしました。学区内にある秋田職業能力開発短期大学校(以下「職能短大」)の職員の方々を講師としてキャリア・インサイトの教員研修及び生徒へのガイダンスを実施しました。職能短大からは、労働政策研究・研修機構(以下「JILPT」)の研究刊行物を紹介してもらいましたが、その中でVRTの分化度や「進路成熟尺度」(日本進路指導協会、1999)や「進路課題自信

尺度」(坂柳・清水、1990)によって職業意識の発達や自己肯定感の向上をとらえる手がかりを得ました。JILPTを2度訪問し、それらのツールについて理解を深める中で、更にOH BYカードの存在も知りました。平成21年度に秋田県教育委員会が新規事業として起こした「チェンジあきた教育プロジェクト事業」に「自立心と進取の気概を育むキャリア教育」をテーマに掲げて応募し認められたことにより、「体験」「表現」「情報」「検査」を一体的かつダイナミックに展開する中で、アセスメント・ツールを本格的に活用したキャリア教育を推進することができるようになりました。

### (2) 各種ツールの活用

① キャリア・インサイト\*  
3年生に進級する前後(3月〜4月)に活用。職業興味調査等から入り具体的な職業についてテキスト情報を得ます。これは、5月の修学旅行における東京での1日職場体験学習先の下調べにもなっています。ガイダンスは職能短大で行い、その後のキャリア・インサイトの使用は総合的な学習の時間に本校のコンピュータ室で行いました。



「体験」と「表現」はセットです。「キャリア教育の基底」という本校独自の考え方に基づき、将来どのような道に進もうとも中学校時代に5つの体験(役割・協力体験、探求・創造体験、勤労・交流体験、表現体験、達成・感動体験)をしっかりと積んでおくことが、実社会をたくましく生きていくうえで自分の支えになると考えています。年間の主要な学校行事はこれら5つの体験を積み重ねます。中でも各学年が5月に行う職場体験学習は6月のグループレポート発表会、9月の学校祭の

\*編集部注：キャリア・インサイトは、大学生向けに開発されており、中学生に使用した場合の結果についての信頼性は保証されていませんが、そのことを理解し、先生の指導の下で使用することが望まれます。



② VRT

3年生全員(約170名)を対象に、職場体験学習前の5月、職場体験をグループレポートにまとめた後の7月、職業興味等について個人研究レポートを作成した後の12月にVRTを実施しました。判定等は雇用問題研究会に依頼。結果票を学級活動の時間でワークシートに転記。基礎的志向

性について着目するとともに、適性があると思われる職業群に関心が深まるようになりました。また、3回の分化度の変化も見よ

性としてしました。

③ キャリアマトリックス

②で明らかになった職業群で示された具体的な仕事内容について、興味や疑問を持ったものをキャリアマトリックスを活用して調べる学習活動を行いました。(写真)

④ OHBYカード

11月にJ-LPTの職員を講師に招きOHBYカードの校内研修会を開きました。上記の①③は個人学習の形態が中心となりますが、OHBYカードの場合は、個人学習とグループ学習の両方をおりまぜながら活気ある授業が期待できます。実際、12月にOHBYカードを用いて校内授業研究会を行った折には、カードの絵柄を見てその仕事を「選択する」「考え中」「選択しない」に分けていくときの一人ひとりの集中

●VRTのA検査とC検査の各回の分化度の平均値

職業志向性	H21.5	H21.7	H21.12
A検査 興味	11.44	10.99	11.56
C検査 自信	11.3	10.36	11.27

●進路課題自信尺度の推移

自信尺度	H21.5	H21.7	H21.12
教育的進路課題	9.1	10.5	11.1
職業的進路課題	9.1	10.4	11.0
人生的進路課題	9.9	10.6	10.9

(3) 各種ツールを活用した効果

① VRTにおける職業興味の分化度(6領域(RIASEC)のうち最も得点の高いものと低いものとの差の向上)  
 ・全体として他の調査より高い数値  
 ・職業興味がしだいに明確化  
 ② 進路課題自信尺度\*による自信度の低いグループの向上  
 ・各項目について自信度が向上

(4) 生徒の声

・職場体験や個人研究が効果的に影響

●「今からあまり限定しないで」と説明があったので、広い視野をもっていろいろな職業に目を向け、それぞれの職業の良さや楽しさを見つけていけたらいいと思う。

3 今後へ向けて

自分自身の在り方や生き方を働くことと関係つけて考えるキャリア教育を全教育活動で展開していくうえで、アセスメント・ツールは生徒にとっても指導する側にとっても、充実した学習活動を提供するとともに実践の手応えを評価できる有効なものです。活用や検査そのものが目的化しないように、広角的・重層的・継続的な取り組みを通じて、子どもたちが自己理解を深め、自立心や自己肯定感が向上するように努めたいと思います。

\*進路課題自信尺度:中学生くらいの若者の進路選択に対する自信を「教育的」「職業的」「人生的」の3側面の各4項目で測定。1項目ごとに「自信がある:5点」～「自信がない:1点」まで5段階で評価。数値が高いほど自信が高くなる。

職業レディネス・テスト

VRT

Vocational Readiness Test

6つの職業領域（現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的）への興味・自信と3方向の日常行動特性（対情報、対人、対物）から、職業興味、基礎的志向性と職務遂行に関する自信度の特徴を知ることができる。

■適用対象：中学2年生以上の生徒・学生

VRTの特徴

職業レディネス・テストの「レディネス」とは、「準備（用意）ができていること」という意味です。このテストが主に対象とする中学生、高校生の職業的発達における準備の程度を示す概念であり、VRTでは、「職業に対する興味の傾向」「職業に対する自信の傾向」「日常生活に対する興味の傾向」を3つの検査からとらえます。

職業経験の少ない若年層を対象としているため、単に職業興味の特徴だけをとらえて職業とのマッチングを行うのではありません。職業興味の発達という観点から、また、興味と自信との関係などから総合的に個人の特徴をとらえようとする意図を含んでいることから、「職業レディネスを測るための検査」とも言えます。

個別でも集団でも実施可能で、実施時間は自己採点を含めて約40分程度、「結果の見方生かし方」を活用したワークが約40分程度と、中学校、高等学校の授業で活用できるようになっています。

発達段階に応じた活用法

職業知識の乏しい中学生でもイメージが持ちやすいように、VPRのように職業名ではなく、「仕事の内容やどんなことをするのか」といった設問（54問・A、C検査）と、「日常生活の行動特徴」に対する設問（64問・B検査）で構成されています。

このように、身近な内容で職業について意識し、考えながら、興味や可能性を広げることを前提にワークシートを活用して結果の解釈を進めていくようになっています。

ワークシートの活用法

「結果の見方生かし方」（ワークシート）では、単に結果と職業の照合を行うのではなく、職業の世界をイメージできるように6つの職業領域（ホルランドの6類型）で表すことにより、

職業理解へとつながるよう工夫されています。中学生や高校生では、職業に対する知識がまだまだ希薄であり、社会にどんな職業があるのかを知ることがとても重要なことです。また、この時期の職業興味は、様々な経験や活動によって大きく変化していく可能性を秘めていますから、結果を固定的に解釈せず、将来を見据えたときにどのような段階にあるかという視点を重視します。例えば、進路選択への関心や意欲を高めるため

●VRTの構成

A検査 職業興味（6領域についての興味）	職業志向性
C検査 職務遂行の自信度（6領域についての自信）	
B検査 基礎的志向性（日常生活における志向性：対情報、対人、対物）	

●6つの職業領域（J.L.ホルランドの6類型）

R：現実的職業領域	機械や物体を対象とする具体的で実際のな仕事や活動の領域
I：研究的職業領域	研究や調査のような研究的、探索的な仕事や活動の領域
A：芸術的職業領域	音楽、美術、文学等を対象とするような仕事や活動の領域
S：社会的職業領域	人と接したり、人に奉仕したりするような仕事や活動の領域
E：企業的職業領域	企画・立案したり、組織の運営や経営等の仕事や活動の領域
C：慣習的職業領域	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

VRTでできること

この検査の特色を要約すると、  
① 生徒が職業に関する自分のイメージをチェックしたり、進路選択への関心を高めることが期待できる。  
② A検査では、職業興味を測定することにより、具体的な職業場面における自己の興味を理解できるよになっている。  
③ B検査では、職業興味を明白に表明できない生徒に対しても、日常の生活行動・意識についての質問を通して、興味の方向を引き出すことができる。  
④ C検査では、職業・仕事に対する自信の程度を測定し、職務遂行の自信度という観点から自己の職業観を理解できるようになっている。

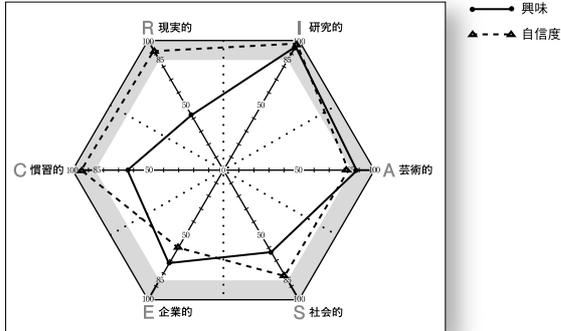
次頁の社会人の方による検査事例では、「自分の好きなことをやっているという気持ちがあるのに、前向きに仕事に取り組んでいると思いません」という感想が、興味の強い職業領域と自信がある職業領域が一致している結果によく表れています。

システムエンジニア

●社会人にVRTを受けていただきました

職業レディネス・テスト

興味(A検査)と自信(C検査)の六角形



基礎的志向性のプロフィール

基礎的志向性	標準時点	0	10	20	30	40	50	60	70	80	85	90	100	
D 対情報志向	99	[Profile bar showing high score]												
P 対人志向	89	[Profile bar showing high score]												
T 対物志向	99	[Profile bar showing high score]												

山口さんの職業レディネス判定

●興味強い職業領域

- 1位: I 研究的職業領域
- 2位: A 芸術的職業領域
- 3位: E 企業的職業領域

●自信がある職業領域

- 1位: I 研究的職業領域
- 2位: C 慣習的職業領域
- 3位: R 現実的職業領域

興味が高いのは、研究や調査などのような活動をするIの研究的職業領域(例:研究者、学者)と音楽、美術、文芸など芸術的な活動をするAの芸術的職業領域(例:ミュージシャン、デザイナー)。

自信の傾向は全体として高いが、組織を動かすような活動である企業的職業領域が若干低く出ている。基礎的志向性はD(対情報志向)、P(対人志向)、T(対物志向)ともすべて強い。

水河期の再来とも言われる昨今の厳しい状況の中で就職活動をする人たちに、山口さんは「後悔しないために、まず行動することです。職業選択・企業選択には人それぞれ基準があると思いますが、やはり自分の好きなこと、やりたい仕事かどうかを基準にしたほうがよいのではないのでしょうか」とアドバイスしてくれた。

(株)サンビプロダクトセンター  
クロスメディア部 担当リーダー  
山口雅広さん (29歳)

大学で電気電子工学を専攻。卒業後、(株)サンビプロダクトセンターに入社、印刷物のDTPによる電子組版や情報処理等のプログラム、システム開発に携わる。現在7年目。



もともと数学や理科などの科目が好きだった山口さんは、大学も理系に進学。卒業時は就職氷河期だったが、幅広く就活を行い、比較的早期に内定が決まったという。「自分の好きな種類の仕事ができそうな会社をいろいろと受けましたが、この会社は情報処理だけでなく美的要素も関係するという点で、私のやりたい分野に合っているとと思いました」

山口さんは小学校時代、担任教師から「きみはパソコンで絵を描くような仕事が向いているのでは」と言われたことを覚えている。またパソコンがそれほど一般に広まっていなかった時代だが、パソコン(「情報処理」)＋絵画(「美的センス」というのは、今考えると自分の好きな分野を端的に表していたと感じるという。会社選択にあたって山口さんの方向性を決めたのは、情報処理と書物やアートなどへの興味だったようだ。

職業レディネス・テストの結果を見てもそれは顕著に表れている。山口さんの興味が高い職業領域として、研究的領域(I)と芸術的領域(A)の得点が特に高い。I領域に近いA領域の職業としてはインテリアデザイナーやWEBデザイナー、A領域に近いI領域の職業としてはゲームクリエイターなどが挙げられる。山口さんの感想は「自分の思っていたとおりの結果でした」。

現在の仕事は、自動組版システム構築やデータ処理のためのプログラムミングなど。顧客からの様々な要求に対応しなくてはならず、常に失敗への不安もつきまとい、ストレスはかなりのあるという。「でも、自分の好きなことをやっているという気持ちがあるので、前向きに仕事に取り組んでいると思います」

VPI 職業興味検査

# 学生職業総合支援センターにおける VPI 職業興味検査の活用

学生職業総合支援センター 統括職業指導官 田口房代

## 1 センターの概要

当センターは、新卒者の氷河期と言われていた平成11年12月に、大学院、大学、短大、高専、専門学校等の学生とこれらの学校を卒業した20歳代の方に対する就職支援を行う公的機関として開設しました。各都道府県に設置されている学生職業センター・学生等職業相談窓口の中核として、新卒者等若年者の特性に応じた就職支援を行っています。

## 2 センターの支援内容

### (1) 就職関連情報の提供

センター内には、インターネット接続PCが24台設置されており、当センターはもとより全国の学生職業センター・学生等職業相談窓口で受理した学卒求人が閲覧できるようにしています。また、「クラブ会員登録」を行うことにより、自宅のPCから同じように求人情報を閲覧したり、面接会やセミナー等のイベント情報も収集することができま。

### (2) 職業相談・職業紹介

センターには専門のアドバイザーが配置されており、予約相談を中心に、適職相談、業界相談や、学卒求人及び大都市圏の中途採用求人の紹介を行っています。また、若年者の人材確保に悩む企業を中心に訪問開拓を行う人材コーディネーターとアドバイザーとが連携し、企業訪問時に把握した情報を基に個別の求人紹介を行うなど、きめ細かな相談・紹介を行っています。

### (3) 就職面接会の開催

求人申込み企業と就職希望者との出会いの場として、当センターを会場とした面接会や、外部施設を利用した合同面接会を開催しています。21年度の

合同就職面接会では、昨今の厳しい雇用情勢を受け、第1回、第2回とも約2500人もの学生が参加し面接に臨みました。22年度についても同様の面接会を開催する予定です。

### (4) 職業意識啓発事業

面接対策セミナー、職業適性検査、グループワーク、マナーセミナーや、大学3年生等を対象とした就職活動準備セミナー等、就職に役立つセミナーを開催しています。

### (5) 採用内定取消しへの対応

学生等に対し、当面必要となる対応等を説明する等の支援を行うほか、採用内定取消しと認められる事案については、管轄するハローワークへ通報し適切な対応をとることとしています。

## 3 VPIの活用について

一般的には、就活の初期段階において自己分析を行い、自己理解を深めた上で就活を行っていくやり方が、その後の就活をスムーズに進められると言われていますが、センターを利用する学生等の中には、自己理解が不十分なまま就活を始めている方が多数見受けられます。

具体的には、自己理解が不十分なまま就活を行った結果、自分の適性や能力に合わない企業に応募し続け、不採用が続く自信を無くしているケースや、インターネット等情報が氾濫する中で情報過多の状況に陥り、自分が本当に何をやりたいのかわからなくなっているケース、様々な理由から就活をまったく行っていないケースなどが見受けられます。

そこでセンターでは、そのような方を主な対象として、VPI職業興味検査を「(4) 職業意識啓発事業」のメニューの一つとして実施しています。

実施方法としては、限られたスタッフで効率的に実施するため、週1〜2回、実施時間は90分間、定員10名で集団的に実施しています。

① どのような職種に進めばよいか方向性がわからなくなっていた方が、実施したことにより、自分の進むべき方向が見えてきた。

② 自分の思っていた方向性と検査の結果が一致していたため、自分自身の中で進む方向性の再確認をすることができ、自信を持つことができた。

最近の傾向として、大学3年生が、自己理解の一つとして「何かテストを受けたい」という理由から検査を受けていくケースもかなり見られます。

検査は、集団的に行いますが、検査結果の見方についてはその場で個別に解説を行っています。

また、その場で終わりとするのではなく、その後の個別相談の入り口として位置づけ、窓口相談時にアドバイザーとその結果を見ながら、今後の就活の対策を立て、求人情況の説明や企業情報の収集方法など職業相談に活用しています。

### ●VPI実施状況

20年度		21年度	
回数	参加人数	回数	参加人数
62	251	67	284



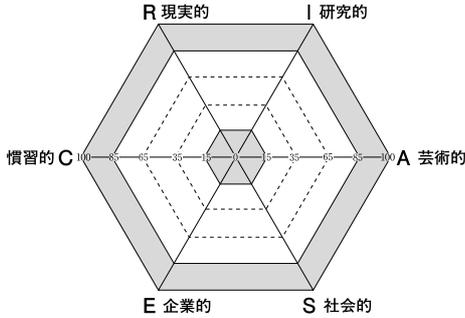
160の具体的な職業に対する興味・関心の有無を回答することにより、6つの興味領域（現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的）尺度と5つの傾向（自己統制、地位志向など）尺度から、職業興味や職業認知における心理的特徴をとらえることができる。

■適用対象：大学生・短大生を中心とする若年者

## VPI 職業興味検査

### Vocational Preference Inventory

#### ●興味の六角形



また、20～30代の若者を対象としたハローワークや職業相談機関での就職支援の場面でも利用されています。

また、20～30代の若者を対象としたハローワークや職業相談機関での就職支援の場面でも利用されています。

### VPI の特徴

VPIの特徴は実施しやすく、短時間で結果が得られることです。VPIは160の刺激語として用意された職業名に対して、興味や関心の有無を回答することにより、6つの職業興味領域に対する興味、関心の強さをみています。結果はホランド理論に基づく6類型(R・I・A・S・E・C)で表されます。

また、興味のほかに、心理的傾向を測る5領域の傾向尺度が用意されています。その人なりの考え方や選択の傾向のことで、職業の見方(職業認知)における特徴が把握できるようになっています。

適用範囲は、専門学校生、短大生、大学生を対象としています。実施から結果の解釈まで約90分と、大学などの1時間の中で実施できることがVPIの大きな特徴であり、キャリア・ガイダンスの現場で多く活用されています。

### ホランドの職業選択理論

VPIは、アメリカの心理学者J・L・ホランドの職業選択理論に基づいて作られています。ホランド理論のアプローチは、1つは「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者が多い」というもので、わかりやすく言うと、教師には教師らしい共通したパーソナリティ特性があり、似たような人が多く集まっているというものです。

次に「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交互作用によって決定される」というもので、同一職業の従事者の生活歴には共通性が見出されることから、教師はますます教師らしくなっていくというわけです。

この2つの仮説から導き出された4つの結論があります。

- ① 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 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 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捜し求めている

- ④ 個人の行動は、その人のパーソナリティとその人をとりまく環境との交互作用によって決定される

というものです。

### 結果の解釈

VPIは、関心のある職業名を選ぶことにより、自分のタイプが明らかになります。そのタイプの職業環境を求めているわけですから、これから進んでいくべき環境の予測ができます。進むべき方向がわかれば支援しやすく、職業選択もしやすくなります。

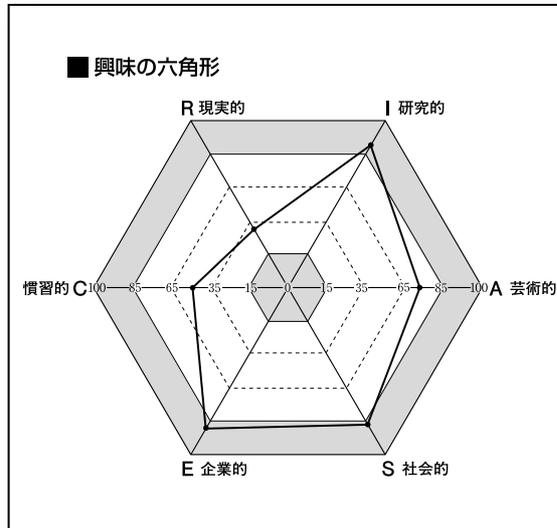
VPIの結果を見る時に重要な視点は、分化しているかどうか、好き嫌いがはつきりしているかどうか、です。「分化したプロフィール」とは領域によって山と谷が生じているプロフィールのことです。

「理解する(分かる)」ということとは「分ける・分類する」ということであり、自己理解、職業理解が進んでいけば、好き嫌いが明確化され、職業選択もしやすくなります。ですから、一般的に職業的な成熟は、分化したプロフィールとして表れます。

このようにプロフィールの特徴から、職業に対する理解度をみることが出来ます。理解不足が考えられるような事例(例えば、全体的に高くて分化していない場合や、全体的に低くて分化していない場合など)では、実施することによって刺激的効果や気づきが生じ、職業選択への動機づけとなります。

また、職業の世界はどのようになっているのか、興味の特徴を把握することで、自分の特長を生かせるような職業世界を知ることが出来ます。

## 営業職・役員

 VPI職業興味検査  
 ●社会人にVPIを受けていただきました
奥岡さんの  
職業興味  
判定

## ●興味が高い職業領域

- 1位: I 研究的職業領域
- 2位: E 企業的職業領域
- 3位: S 社会的職業領域

## ●興味が高い3領域の職業例

- I E S : 生理学研究者、薬剤師、大学学長  
 E I S : 精密機械セールス員、セールス・エンジニア  
 E S I : システム・アナリスト、人事課長、セールス・マネージャー

システムエンジニア (IEC) という職業から次第に興味の高いE(企業的職業領域)やS(社会的職業領域)領域の職業で活躍されるようになった経緯がうかがえる。

現在の奥岡さんが役員として経営者の視点も備えることと企業の興味領域が強いことは一致しているし、社会的領域への興味の強さは、営業職に生かせる要素であると言える。

「若い頃に受けたらもう少し違った結果だったのかもかもしれません」

結果は、1 研究的、E 企業的、S 社会的の興味領域尺度が高かった。3 つともパーセンタイル順位が85以上を示し、「ソフトウェアを開発する会社の役員・営業職」という立場にそれぞれちょうど当てはまる興味領域であると言える。

「若い頃に受けたらもう少し違った結果だったのかもかもしれません」

現在の奥岡さんが役員として経営者の視点も備えることと企業の興味領域が強いことは一致しているし、社会的領域への興味の強さは、営業職に生かせる要素であると言える。

 (株)テクニカルエンジニアリングサポート  
 取締役 管理本部 本部長  
 奥岡 彰さん (46歳)

短大で情報処理工学を学び、卒業後、ソフトウェア会社でプログラマー、SE等として勤務の後、32歳で現在の会社に入社。SEの仕事をした後、数年にわたり企画、営業、総務、人事等の職務を兼務してきたが、管理本部長である今は、営業部門の統括的役割を担う。



高校時代、環境分野や理科系のほかに興味があったという奥岡さんは、当時まで新しかったコンピュータの世界に惹かれる。情報処理工学を学んだ後、ソフトウェア会社に就職してプログラマー、システムエンジニア (SE)、システム構築などを経験する。しかし、「やってみたかったことでしたが、やってみるとどうも自分は向いていないような気がしたんです」

そして数年後、営業、開発、先方の現場のそれぞれの間を調整しながら自分の考えをクライアントに提案していくという仕事をした28歳の時に、やっと自分なりの確

かな自信を持てたという。それはクライアントの現場常駐のSEであったが、単にSEの仕事だけではなく、様々な要素が関係する中でマネジメント能力や企画力が求められる面があった。

フリーのSEの期間を経て、(株)テクニカルエンジニアリングサポートに入社。SEだけやるのはあまり向いていないと感じる一方で、経験を積んだ奥岡さんはやがて管理職としてマルチな役割を果たしていくことになる。社員40数名の規模であることもあって、様々な仕事に取り組んだ。クライアントの多様なニーズに対応するもの

を提案する企画的仕事や、わかりやすく相手に説明して納得してもらい次の依頼につなげていく営業組織を内部から支える総務、人事など。

昔から「企業は人なり」と言われ、それは企業間競争の激化、産業構造の変化等、社会の激しい変化の中でますます切実なテーマとなっています。昨今の厳しい経済状況において、企業はいま、人材をいかに獲得し、いかに育成して企業の活性化、業績向上に結びつけているのか。日々人材開発に取り組まれている担当者の方にお話を聞きます。

## 長い目で人を育てるという方針の下、 きめ細かな人材育成制度を設置

### 株式会社 宇野澤組鐵工所



本社所在地：東京都大田区  
事業内容：真空ポンプ、ロータリ・ブロワ、  
気力輸送装置、脱気装置の製造・販売  
従業員数：約200名

#### 低コストで 効果的な採用活動

宇野澤組鐵工所の創業は明治32年と古く、100年以上にわたってポンプとブロワの専門メーカーとして業務を展開してきました。

同社は毎年、数名の理系学部・大学新卒者を採用し、生産・技術部門に配置しています。採用活動では新卒者を対象とした人材紹介サービスや合同面接会を利用し、少ないコストで効果的な採用活動を行っています。入社希望者にはまず会社・工場を見学してもらいます。その上で入社への意志が確認できれば、一般常識試験、一次面接（主として総務部長が担当）、二次面接（総務部長を含む各部門の部長が担当）を経て、社長に内定を推薦するという段取りで、採用が決定されます。また工場の現場に配置する高校新卒者は、近隣の工業高校から推薦された者を採用しています。

伊藤芳取締役総務部長は採用のポイントについて「成績ばかりではなく、明るく元気で、周囲とコミュニケーションができるかどうか重要」と語ります。

#### 職能向上のための 様々な制度を用意

宇野澤組鐵工所では、全製品が受注生産によるものです。多品種・少量の「ものづくり」だけに技術者・現場担当者には高度な技術と技能が求められ、会社として人材の育成・開発に大きな力を注いできました。同社の人材開発・

育成制度の一端を紹介しましょう。

● **定年退職者による若手従業員の指導**：定年（60歳）退職者を継続雇用し、彼らを指導者としてこれまで培ってきた高い技術・技能をOJTによって若手に継承しています。

● **資格取得の奨励**：新入社員は入社半年を目途に5トン未満のクレーン運転資格と玉掛け作業の資格取得を義務付けられています。ほかに、各種技能検定の受検を奨励し、合格者には奨励金が給付されます。いずれも費用は会社が全額負担します。

● **職能資格制度の設置**：技能の向上を図るため、J（ジュニア）1・3、S（スペシャリスト）1・4までの職位を設けています。各職位には滞留年数があり、J3から順次高い職位に上がっていきます。高い職位に上がることでできるかどうかは現場からの推薦に基づき、各部門長をメンバーとする査定調整会議で決定されます。それぞれの職位は給与と連動していて、技能向上の意識づけがなされるようになっていきます。

また、インターンシップでは、毎年総務部門と技術部門でそれぞれ大学生1名を受け入れています。総務部門でインターンシップを担当し、学生を指導する総務課係長の瀧澤和美さんは、「学生さんの職業意識は様々で、それぞれの特性に見合った指導を心がけています」と話します。

インターンシップやデュアルシステムを受け入れについて、伊藤取締役総務部長は「特に総務部門の日常業務はどうしても単調になりがちですが、イ



ンターンシップという「刺激」を受け入れることで、職場が活性化します」と会社にとつての効用を指摘します。同社はこのような人材育成の取り組みが評価され、平成17年度の「東京都中小企業ものづくり人材育成知事大賞 奨励賞」を受賞しています。

#### わからないことを

「わからない」と言える土壌が大切」という考えです。

「わからないことをわからないままにしておいては、企業として大きな損失です。若手が気兼ねせず『わからないから教えてください』と言える土壌があつてこそ、人は成長し、企業も発展するのです」（伊藤取締役総務部長）。

同社で一人前と呼ばれるまでには、およそ10年かかると言います。長い眼で人を育てるという方針の下で定着率はとても高く、近年はよほどの事情がない限り退職者はいません。

## 声の持つエネルギーを突き詰めたい

大本さんは、声で表現するという仕事に大きな魅力を感じ、声優の道へ進みました。現在は声優としてだけでなく、声の持つ可能性を大きく広げようと様々な方面で活動しています。

●声優・ナレーター 大本眞基子さん

おおもと・まきこ●岡山県倉敷市生まれ。京都の美術系短期大学を卒業後、声優を目指して上京し、大手声優プロダクションが主宰する養成所に入る。その後、同じプロダクションに15年間あまり在籍。「星のカービィ」シリーズのカービィ役、「コレクター・ユイ」の春日結役ほか、多くのアニメ作品で声優を務める。一昨年からフリーとなり声優のほか、声を軸とした様々な方面で活躍。聞く者に安らぎを与えるという「1/fゆらぎ」の声を持つ。ブログ (<http://tinowa.cocolog-nifty.com/mugendai/>) で日々の活動を綴っている。



### 精神的な表現の限界に挑戦できることに可能性を感じて

——どんな思いから声優を志そうと思ったのですか。

大本 私は子どものころから暇さえあれば絵を描いていました。言葉で表せないものを表現するのが好きだったんです。「声優」という職業を知ったのは中学2年生のとき。「これだ！」と思いました。声のお仕事は、年齢や性別に縛られることなく幅広い表現ができます。例えばそれが宇宙人であろうと、小さな子どもであろうと、実際にこの世に存在しないようなカービィみたいな丸いキャラだつて演じることがができます。このように声の表現は、あるときは「顔出しの演技」以上に、いろいろな疑似体験ができるし、テンションの振り幅がものすごく大きい。精神的な表現の限界に挑戦することができるということに、とても大きな可能性を感じました。

ほかに「媒体」として「声」の持つ力はすごいと思います。思いを凝縮した「声」には、真実を伝える力がある。例えば自分が落ち込んでいるとき、「元氣出しなよ。大丈夫だよ」と人に言われても響かなかつたことが、物語の中の登場人物の「感情」を通すと、「そ

うか！」と気付くことがある。それは、間接的に、客観的に、そのキャラクターの生き様に自分を重ねることができるところから。その役が生きていて、うそのない「感情」が湧きあがって溢れ出たものだから、聞いた人の心にすっと入っていくのだと思います。たとえ「演じる」という疑似体験でも、「感情」にはうそはない。声には、言葉にできないニュアンスを伝える力がある。それは言葉だけでは伝えられないエネルギーです。私はそうした声の持つエネルギーを、突き詰めていきたいと考えています。

——声優になろうと上京し、養成所に入られますね。そこではどのようなことを学ばれたのですか。

大本 1年間、発声の練習やアテレコの実習のほか、日舞や洋舞、舞台稽古など様々なことをやりました。日舞や洋舞などは、あまり声優とは関係がないのではと思われるかもしれませんが、まずいい俳優、役者であることが前提です。全身で「表現する」ことが、声の芝居にも深みを与えます。

——お仕事では、どんなことに留意されていますか。

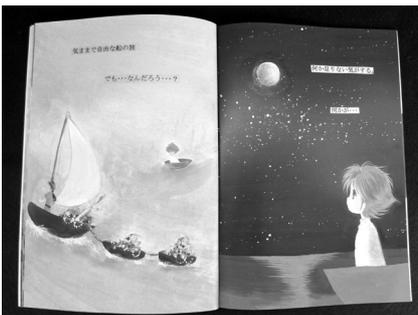
大本 声優という仕事は、一人ではできません。例えばアニメーションの場合、原作者や監督、脚本家、作画監督、音響監督、作曲家、そして声を担

当する役者など、多くの人が関わって「一つの作品」を作り上げていきます。それだけに現場の人間関係がとても大切で、円滑なコミュニケーションを欠かすことはできません。

役者が台本を読みこんで役づくりをしても、必ずと言っていいほど現場で変わります。監督の意図や演出の方向性、そして絵の表情や、セリフの口バク、テンポなどで、想像もしていなかった方向に変更することもあります。また登場人物同士の掛け合いの中で、セリフのニュアンスが変わることも度々です。最終的なキャラクター像は、自分の「解釈」が現場の様々な「意図」と出会い、精神的な化学反応を起こして生まれてくる、スタッフ全員の「子ども」のようなものです。

役者がどんな役を担当するかは、ほとんどの場合、オーディションで決まります。そして選ばれたメンバーが、半年なり1年なりの間、スタジオの中で一緒に仕事をすることになります。「良い現場」とは、自分の役割を認識し、生かしつつ周囲の人たちも生きるような、自由にエネルギーを交換し合える所だと思っています。現場の雰囲気は、そのまま作品の楽しさになって表れます。それぞれが、生き生きのびのびとして支えあう、そんなチームワークをつくられたら最高ですね。

●「しごとインタビュー」のバックナンバーがウェブサイトで見られます。  
(社)雇用問題研究会ホームページ <http://www.koyoerc.or.jp/sigoto.html>



大本さんは絵本も手がけ、声と同じように「絵はダイレクトにエネルギーを伝えることができる」と語る。これは大本さんが絵本作家としてつくった『ぼくの旅』の一節。『ぼくの旅』の注文はe-mail (voice1-f@nifmail.jp)、Amazon で受け付けている。

役に自分を投影し  
「声」といつ命を吹き込む

「お仕事やりのやりがいや面白さはどんなところにありますか。」

大本 役づくりをするとき、「この人は何を考えているのだろうか?」「どんなふうになってきたのかな?」「どんなときに幸せを感じるんだろう?」と考えながら、だんだんその役に近づいていきます。もしかしたら遠い過去、宇宙のどこかでこんなことがあったのかもしれない…こんな経験をしたことがあるのかもしれない…。リアルな感情が芽生えてくると、そんなふう感じることもあります。そしてなぜ今、自分にこの役が来たのか? と考えると、その役にとっても「縁」を感じます。

私が声を担当したキャラクターを、子どもたちが気に入ってくれて、お手紙をいただくことがあります。大人に

わかってもらえない子どもたちの世界で、つらいことや悲しいことを体験した彼らとそのキャラクターが「友達」になれたと思うと、とてもうれしいですね。間接的だけど、不思議な心のつながりに幸せを感じます。

——声優という仕事はそれぞれの場面に応じていろいろな声を出さなければならぬと思うのですが…。

大本 確かに役柄やそれぞれの場面によって声は変わります。でも、声色だけを変えても、役は薄っぺらになってしまいます。一人ひとり「別々の命」だから個性がある。だから役に對して、「あなたは私を通して何を表現したいの?」と向き合います。声色だけを変えても「命」は生まれません。「声」をつくるんじゃない。「命をつくる」のです。——最近では声優以外の分野でも活躍ですね。

大本 ボランティアの読み聞かせや、各種の朗読会、箏演奏者との声と音の響きあいのコラボレーションも行っています。また、ボイスヒーリングのCDも出す予定です。声を軸にしてあげてつながり、広がりがある仕事ができるようになりました。「音」にはエネルギーを感じて伝える無限の可能性がある。私はいろいろな媒体を通してエネルギーを届け、みなさんを少しでも元気にするお手伝いができたら



アニメのアテレコ体験会にて。子どもたちといっしょにアテレコを行い、彼らに声優という仕事の一部を知ってもらう。

いいなと思っています。——多くの若者が声優という職業に憧れているようです。彼らにアドバイスをお願いします。

大本 本をいっぱい読んで、いろいろなことに感動できる感性を磨くことだと思います。そして能動的に、楽しんで何でも体験してみる。たくさん「素敵だな」と思うものを見つける。役者にとつて役に立たない経験なんて一つもありません。様々な役もあつて好き嫌いもあるかもしれないけれど、たくさん本を読み、いろいろな経験をする。ことで様々な性格や感じ方があるということがわかる。すると、一人ひとりを受け入れることがもっと簡単になる。「共感」できなければ、「演じる」ことはできません。演じるということは、「感動」を最大限にふくらませて表現すること。何でも偏見なく受け入れ、

いろいろなことに感動できる感性を磨いて、いつも心が震えている状態に自分を持つていくことが、役者にとつては大切なんじゃないかと思っています。

——自分がどんな職業に向いているかわからないという若者が増えているようです。どんなふうにお考えですか。

大本 「失敗したらどうしよう」と思うと、自分のやりたいことがわからなくなりますが、「やりたいこと」というのはきつと世界に無数にあつて、まだ知らないだけだと思う。失敗も成功も「新しいことを実験した」という点で「大成功」だと思っています。私たちがここに生まれてきた意味って、いろいろなことを「考え」、「試す」ためだと思えます。世界を巨大なおもちゃ箱だと考え、ワクワクする方向へ進んでいけばきつと宝物が見つかると思えます。

## キャリア形成促進助成金

従業員の自発的な職業能力開発を国が支援します。

厚生労働省職業能力開発局育成支援課

従業員が自らの職業キャリア形成のために自発的に職業能力開発<sup>(※)</sup>を行うにあたって、事業主が就業規則等により(を設けて)以下の制度による支援を行った場合

(※) 職業訓練、教育訓練、キャリア・コンサルティングの受講又は職業能力検定の受検

事業主が行う支援の内容	
I 経費負担制度	職業能力開発に要した受講料等の一部又は全部を負担した場合
II 時間確保制度	職業能力開発のための勤務時間の短縮等の措置を講じた場合
III 休暇制度	職業能力開発のための休暇(年次有給休暇とは別の休暇)を付与した場合
IV 長期休暇制度	職業能力開発のための長期休暇(年次有給休暇とは別の連続3ヶ月以上の休暇)を付与した場合

従業員の自発的な  
職業能力開発の実施

事業主が負担した経費と支払った賃金の一部及び制度の導入(利用)に対して、**キャリア形成促進助成金**をご活用いただけます。

\* 事前に申請し認定を受けることが必要となります。

キャリア形成促進助成金はこの他に企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進のため、その雇用する労働者を対象として、目標が明確化された職業訓練等の実施、職業能力評価を推進する事業主に対しての助成メニューがあります。

### ★お問い合わせについては

独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センターまでどうぞ  
いいこよう

**ナビダイヤル** 0570-001154(全国共通)

- 最寄りの独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センターに自動転送されます。
- ご利用時間は9:00~17:00(土日祝日は休業)です。○携帯電話・PHSからはご利用になれません。
- NTT回線以外の方は一部つながらない場合があります。○通話料金はお客様負担となります。



食品メーカー人事部長  
山田尚登

プロフィール  
やまだ・ひさと ●電気メーカー人事部長、人事労務コンサルタントを経て、現在は食品メーカー人事部長。人事、労務、研修など一貫して人事畑を歩む。心理カウンセラーでもある。中学、高校のスポーツクラブの後援会役員もつとめ、子供たちとの交流も多い。

# 若い人材の育成と「仕事」観

人事労務の仕事に携わって30年以上自分は成長しているのだろうか、と考えることがある。

まだまだ未熟な私が、日々の仕事から感じとった思いを、拙いながらもお伝えすることができれば幸甚である。

さて、いつだったか、買い物客に付きまとう販売員に対してお客様は「見ただけ〜」という台詞のテレビCMがあった。販売員に就いている方たちは、そのCMを見て、自分も気をつけようと思ったに違いない。一方、消費者には「そんな販売員がいる店舗はスタッフの教育がなっていない」という思いがインプリントされたかもしれない。あれは、商品の宣伝だったのか、企業イメージのPR広告だったのか、制作のコンセプトをぜひ知りたいと思ったものだ。

一般に、販売（商取引）というのは、商品と現金の交換である。この交換に人間の欲求などというものがなければ、生活に必要な最低限のものは自動販売機にお金を投入するだけで商品が出てくるような仕組みにしておけば商取引は完了する。しかし、実際は違ふ。

お客様（購入予定者）にはニーズ（欲求）があり、そのニーズに応えられる品物でなければ現実にはお買い上げいただけない。しかし、その場、その時に、「買う」という欲求の充足を予定して店舗に来たのか、あるいはまさしく「見に来た（下調べ）」だけなのか、個々人でまったく異なるだろう。自動販売機で対応するには限界があるということだ。

来店する行動の目的は、急ぎ必要な物、諸条件（価格や機能など）が揃うなら買いたい物、など十人十色だろう。

そういうお客様に、その場で購入意欲を持たせることができるか否かが「販売職の能力」ということもできる。販売の仕事というのは誰でもできそうで実は難しく、自動販売機では対応できない仕事なのだ。

販売（営業）の仕事に就く社員には、「売る」ことが仕事であること、リピート（再来店・再購入）していただく接客が重要であること、等々の販売スキル向上の教育を絶えず行っている。もちろん、商品知識を身につけることは必須となる。決して押し売りではなく欲求充足のための購入意欲を増幅させることが接客の基本となるのだから。

「大学まで出してやったのに売り子か」という親御さんがいる。そう考える親御さんには、販売の仕事というのはとても難しく、やりがいの持てる仕事であることを理解していただく必要があるし、「仕事に上下はない」ことも理解してほしい。同時に、社会に送り出す教育現場の指導者には、「仕事とはなんぞや」という哲学を指導の中に積極的に取り入れていただきたいと考えている。どのような仕事であっても、一人ひとりの適性や興味の方向によって仕事を決め、仕事を通して社会性を身につけ、人間の魅力を高めることがとても重要なのではないかと思っている。一言でいうなら、人格形成のために仕事に就くのである。ホワイトカラーとブルーカラーの2色しかないわけではない。

ある大手企業で採用にかかわったときのこと。入社時の研修も終えてピカピカの新社員たちに配属発表した。実は、その場で泣き崩れる新人がいる

のだ。

理由は、配属先の事業所が本社ではなかったというもの。夢に胸を膨らませて入社し、発表された配属先を聞いた瞬間、「本社でなければ、この会社は大手であっても私の配属された事業所は大手ではない」というなんと奇妙な情けない理由。思わず、こんな子採用しなければ良かった、と思ってしまう。

また、企画部門なら大手に入社した気分になれるが、他の部門ならその気持ちは萎えてしまう。大手企業か中堅企業かという区分だけでなく、職種についても新人たちの思いは萎えてしまうことがあるのだ。

もちろん仕事の種類に優劣などない。専門的な知識を要する仕事もあれば、体力勝負の仕事もある。要するに、個人が選択する仕事に就くために必要な能力が備わっているかが重要なわけである。仮にそれらをひと括りに広義のスキルとしよう。スキルは学校教育の中で磨かれることもあるし、社会に出るから磨かれることもある。学校教育の現場で、ぜひとも「仕事」について考え、学ぶ時間を作っていたきたい。

教科の知識だけではなく、「職業観」という素地を少しでも考える場を経験させていただけただけなら、企業規模の大小や職種を問わず、企業での教育もやりやすい。そして定着率も高まると思うのだが……。

若い人材を育成するために重要なのは、学校教育の場と企業教育の場が川の流れるようにつながり、働くことに目的や夢を描けるようにすることだと考えている。



# ネットワーク型のキャリア支援



神戸大学キャリアセンター長  
国際文化化学研究科 教授  
**内田 正博**

## 多彩なキャリア支援行事

11月4日、国際文化化学部のAさんは、自学部が昼休みに開催する先輩内定者たちの就活体験発表を聴く。その後別のキャンパスに移動、キャリアセンター主催の国家公務員官庁業務説明会に参加、その合間に、法・経済・経営学部のゼミ幹事の連絡組織である六甲台学生評議会主催の「業界セミナー」にも顔を出す。翌5日は、キャリアセンター担当の全学キャリア科目（職業と学び―キャリアデザインを考える）を聴講する。この日は「マルチ主婦の実践―食と農で起業！ NPO法人の設立と運営」と題する卒業生講師の話で大いに元気をもらった。それが終わってから、工学部同窓会主催の「業界研究―化学・バイオ系」で関心ある企業の人事担当者の話を聴く。翌6日は、発達科学部で開催された「自己分析の進め方」を聴き、その後はまた、この日も開催されている六甲台学生評議会の「業界セミナー」に参加した。

以上、たまたま2009年11月初旬のキャリアイベントカレンダーから、一人の学生のスケジュールのかたちで学内の各種関連行事を抜き出してみたものである。なお、そのイベントカレンダーに掲載されたものを数えてみたが、学内各就職支援組織が開催する行事は昨年11月だけで、じつに36回もあった。

## ネットワーク型

こうしたことが可能なのも、神戸大学のキャリア支援がネットワーク型で展開しているからである。このような神戸大学の就職支援のあり方は、ボトムから、しかも数人の学生たちの就活に対する危機感から始まった。学生による就職活動支援組織「O'zone」の発足である。これがキッカケとなり、学生部厚生課（当時）や大学生協、そして2学部の就職委員会を含むさまざまな就職支援ネットワークが立ち上がった。02年の秋のことだ。このネットワークの特色は、教員、職員、学生、生協職員、同窓生等の身分を問わず互いにフラットな関係を保ち、学生のキャリア支援向上という目的のために、各自自発的に活動しながらも緩やかに連携・協働するということにある。

年ごとにネットワークがメンバーを加えながら発展を遂げるなか、07年6月、神戸大学にもキャリアセンターが誕生した。こちらはもろろんトップの判断から生まれたが、このキャリアセンターによって、それまで要にあたる組織を持たなかったネットワークは、情報共有の拠点となるハブ組織を持つことになった。キャリアセンターはそれ自体決して強力な中央組織ではないが、自主的に活動を行う学内各組織と連携協力のネットワークを構築しながら、神戸大学全体としては、すでに述

べたように、かなり活発にキャリア・就職イベントや各種支援活動を展開しているといつてよい。

ネットワークを形成する学内各組織は、キャリアセンター、各学部・研究科の就職委員会、各同窓会、大学生協、六甲台就職情報センター、学生団体、東京オフィス、留学生センター、学生ボランティア支援室、連携創造本部などである。なかでも、大学生協キャリア支援チームとの緊密な連携協力は見逃せない。ちなみに、08年度の場合、キャリアセンターの主催行事数は約25回だったが、神戸大学全体では約170回に達した。

## 進化するキャリアセンター

他大学と比べれば弱小組織にすぎないが、ネットワークの拡大とともに、学内各組織との連携協力を得ながら、キャリアセンター自身も年々進化している。支援範囲も、当初は主に学部3年生だけだったが、すぐに1、2年生対象ガイダンスも実施、やがて留学生センターと協力して日本企業に就職を希望する外国人留学生のために合同企業セミナーを開催、昨年は大学院生対象のキャリアガイダンスにも取り組んだ。また、個人相談のニーズの高まりを受けて、09年度からキャリアアドバイザー（非常勤）の増員も図った。全学キャリア科目についても、10年度から1科目新規開講する。

# 熊本県立大学のキャリア支援



熊本県立大学キャリアセンター長  
文学部日本語日本文学科長・教授  
**山崎 健司**



熊本県立大学

熊本県立大学は、「大学は『未来のわたし』を創る場所」との理念を掲げ、キャリアデザイン教育と就職活動等の支援とを体系化した取り組みを推進しています。その特徴の一つは、自らがキャリア意識を高めていくツールとしてポートフォリオ（熊本県立大学では「キャリアアフォリオ（Career Portfolio）」と呼ぶ）を導入しているところです。キャリアアフォリオの全学生への普及などにもセンターは取り組んでいます。

## センターの運営体制

キャリアセンターは、キャリアデザイン教育と従来の就職支援とを有機的に接続し、学生への総合的なキャリアサポートを提供する組織として平成21年4月に発足しました。現在、下記メンバーで運営しています。このメンバーによるキャリアセンター運営会議を定期的に開催しており、その場で大学のキャリアデザイン教育とキャリアサポートとが同時に議論され企画・立案されています。

- ・センター長
  - ・キャリアコーディネーター
  - ・各学部のキャリアデザイン教育を担当する教員（3名）
  - ・各学部のキャリアサポートを担当する教員（3名）
  - ・センター職員と就職アドバイザー
- この他に、学生アドバイザー（「キャンパス・キャリアエンジェル（Campus Career Angel: CCA）」と呼ぶ）制度も導入し、センター内で学生目線での学生サポートを行っています。さらに、Webサイト（<http://puk-c.jp/pc/>）により、タイムリーに



キャリアセンターでのCCAによる相談活動

## センターの具体的取り組み

情報提供していくサービスもセンター職員の手で運用しています。

### ① キャリアデザイン教育システムの企画と立案

キャリアデザイン教育に関しては、キャリア形成論（1年次必修）の内容を企画しています。平成21年度は「大学での学びとキャリア」をテーマに初年次教育に関するシンポジウムもセンター主催で実施しました。さらには、キャリアデザイン教育に関する教職員研修もセンターが企画・実施しています。

本学では学外での活動もキャリアデザイン教育にとって重要であると強く認識しています。このためにインターシップには従来から積極的に取り組んできました。現在、全国でも8位の参加率を誇るまでになり（大学ランキング2010（朝日新聞社発行）による）、終了後は、企業関係者を招き学生たちによるインターシップ報告会を公開で開催しています。

### 普及

② キャリアアフォリオ（CF）の全学的普及  
学生が入学時から卒業後の自分を思い描き、その実現のためにどのよう

な知識を習得し、また経験を積むべきかを考えていくためのツールとしてCFを位置付け、全学的に導入しています。センターとボランティアの学生団体との協働の体制を構築し、その中で学生目線に立つCFの改良に継続的に取り組んでいます。CFの広報活動はこれらの学生たちの手によって行われています。

### ③ 就職支援

就職支援セミナーの開催、資格取得講座の運営等の業務を担当するとともに、全教員との連携を密にして学生の進路動向の把握に努めています。

学生向けの就職支援情報は、前述したWebサイトから随時提供するとともに、就職情報検索Webを開設し、本学に寄せられた求人情報及び企業情報、学内セミナーの情報等をインターネットまたは携帯で検索閲覧できるようにしています。

学生への個別支援は教員による3年次個別面談やキャリアセンターのアドバイザー制度によって対応しています。が、今後は卒業したCCAとの連携を深め、さらに一般の卒業生と在学生との間のネットワークを構築し、在学生への就職支援につなげることも計画しています。



キャリア形成論授業風景

# 児童・生徒は学校にとってお客様か？

東京都立晴海総合高等学校 相談部教諭・キャリアカウンセラー

千葉吉裕

「お客様は神様です」。三波春夫の有名な言葉です。しかし、三波春夫の真意を離れて、客の立場を祭り上げて、サービスを提供する側を見下すクレーマーを作り出す言葉になってしまいました。

ビジネスの世界で顧客第一主義を理念に掲げる企業はたくさんあります。では、学校にとって、児童・生徒、その保護者はおお客様でしょうか。仮にお客様だとしても、顧客第一主義を貫けるのかと言え、これは無理です。学校の存在意義は、良き社会人を育てることと、児童・生徒、学生の成長を支援することです。ですから、子供たちや保護者が、欲求のままにやりたいことや、やりたくないことを要求してもすべてを認めるわけにはいきません。子どもたちの行動によっては、叱ったり、注意したりしなくてはいけない場面だっただくさんあります。子供たちをお客様だとしたら、「お客様に対して、指導するとは何様だ！」と逆にお叱りを受けてしまいます。教員の役割は教育ですから、もちろん叱ることだってありますし、注意することだってあります。このように、その機関の事業、その従事者の任務を考えて行動しなければならぬし、勘違いしている人には説明をしなければなりません。

ばいいのであれば、広いグラウンド、体育館も、芸術関係の諸設備も必要ありませんから、土地も売り、校舎も縮小し、各地方自治体の教育予算も大幅に削減できるでしょう。教育行政を司る人々が、教育の本質を理解していれば、「受験対策」に偏向した施策を断じておはす方がありません。入試にしても、学校で学ぶ内容があつて、その到達度を測ることが目的でした。入試が一人歩きし、入試に合わせて学ぶという、手段と方法が逆転してしまう現象が生じてしまったのです。

このような誤解が生まれたのは、最近のことではありません。すでに半世紀前から、日本の教育問題として取り上げられるほど根が深く、解決に時間を要しています。昭和29年11月15日に、文部省中央教育審議会から発せられた「大学入学者選考およびこれに関連する事項についての答申」の中で、「大学によつては収容人員に対し、10倍・20倍の入学者志願者が殺到しているばかりでなく、その入学者のうち前年以前の高等学校卒業生がその6割を占めるといふ憂慮すべき事例もある。かような状態にあるので、いきおい一部の高等学校が受験準備学校となる傾向を生じ、特に第3学年の教育は、はなはだしく攪乱される実状にある場合も少なくない。高等学校卒業生の年齢はだいたい18歳であるが、いかに学力が優秀であっても、この年輩の者が、いわゆる有名

校を志願するため中央に集中し、そのため、受験準備校の増加となり(例えば、東京都認可のものは24校ある)、さらに予備校入学のため競争試験を要するものがあるというがごとき傾向は、これを放任することを得ないものと考えられる。」と記されてあります。受験準備学校からの脱却は、戦後の教育課題の一つだったのです。受験準備学校化した学校で、教育を受けた人になれば、それこそが教育だと勘違いしてもおかしくないでしょう。

現在、大学受験は著しく緩和されました。多様な人材を育成するよう制度が変わってしまった今日、一部の大学に受験生が集中していたものが、カリキュラムやスタッフなどを総合的にみて、学校を選ぶ時代になり、分散現象が進んだのです。過熟した入試を経ずして入学できるようになり、学びたい人が、学べるようになりました。このようなかで、受験対策としての学びは過去の物になろうとしています。学校は、良き社会の形成者を育成するという理念に基づいて、社会で求められる知恵や技能を身につけさせること、それが学校に求められた使命です。したがって、児童・生徒、その保護者は、学校のおお客様ではありません。言うなれば、児童・生徒は学校に研磨のために預けられたダイヤモンドの原石です。すると、預けた主がお客様で、お客様は社会とついでついでになるべきです。

## 不登校の子どもがゼロになるまで ～ 小学校SCと中学校SCとの違いを探る ～

東京都スクールカウンセラー（臨床心理士） 金屋光彦

2008年度の全国小中学校での長期欠席者（30日以上）の不登校児童生徒数が減少し、特に小学校の減少率が目立ったこと、私の勤務する都内の小学校での不登校児童数も、昨年秋になり幸いゼロになったことは、前回報告させてもらった。

長年中学校でスクールカウンセラー（以下SC）を務めてきたが、小学校は私自身初めてだった。東京都が臨床心理士を小学校SCとして本格派遣するのも初めてのことで、小学校ではどういう動きが求められ、どのようなやり方が有効なのか、最初は手探り状態というのが正直なところだった。

小学校と中学校との違いを知る手がかりになる準拠枠は2つある。人間の発達が個人の条件と環境との相互作用であることから、発達と組織との2つの軸、すなわち、発達の観点からみれば学童期と思春期、組織形態のレベルでいえば担任王国と教科別担当制という点だ。さらに、この個人と組織のスタンダードな相違と同時に、個人と組織の独自性という個人および組織内差と言われる観点も重要となる。

私が赴任したK小学校の学区内には、大きな児童養護施設がある。この児童養護施設から通う児童は約20名おり、生育環境に恵まれない中から、発達上いろいろな障害や性格の偏りを示したり、感情覚知の未分化や、それに伴う内面と表情との乖離と感情表出の困難が見られたり、さらには、爆発的な感情表出やそれに伴うアクティングアウト、運動共応の未発達など、さまざまな学校生活での不適応行動を誘発する個人傾向が散見される。将来の安定した社会生活への危惧を抱かせる場面も少なくない。

私の専門がキャリア心理、職業心理でもあることから、将来の職業的自立の観点から、子どもたちを見ていくことも重要と考えている。約20年以上関わってきた青少年の職業自立支援の活動を通して得たものと、学童期と思春期の援助である小中学校SCとしての経験は、職業自立の困難

はどこにあるのか、その本質を示唆するものとして、学校現場や家庭での子どもたちのあり方に、教えられてきたところも多い。

私は中学校勤務の間SC職務に関する知識やスキルを蓄積してきた。それらが、小学校ではどのように機能してくれたのか？ それを明確化してみたいと思う。

小学校へ赴任した当初、最も強く感じたことは、小学生の持つ途方もない可愛らしさであった。特に低学年の子どもたちの愛くるしさは、半端ではない。「こんにちは」と声かけすると一瞬ニコリとし、「この人誰かしらん」とランランと好奇の目を向けながら、小さな脚で近づいてくる風情には、正直まいてしまった。キラキラと輝く純真な小さな命が集うその姿は、まことに眩しかった。こんなに牧歌的でヒューマンな魅力ある場が、今の殺伐とした閉塞社会にまだ残っていたのかという、素朴で新鮮な驚きにも似た感動を覚えたのであった。そうして私は、小学校へ通うことがとても興味深くなり、純真で魅力的な子どもたちに会うことが、毎週楽しみにもなっていた。

そんな中で、会ったのが5年生のA君だった。彼は3年生の2学期に転校してきた。最初は登校できていたが、4年生になって不登校に陥る。私が赴任した5年生になって、勇気を出して学校へ来てみたのだが、教室には怖くて入れず、隣の空き教室や掃除道具入れに隠れたりして過ごしていたのだった。

おびえたような表情をしたA君は、なかなか向き合ってくれず、彼とのコミュニケーションは難渋した。途中、掃除道具が飛んできたりもしたが、次第にSCは脅威でないことが伝わり、少しずつ口を開いてくれるようになっていった。その中で、彼がなぜ教室を避けるのかの理由としてわかったことは、教室へ行っても「どうせ悪口を言われるだけだ」と思っていることだった。（つづく）

# 仕事に対する “意識” を高める (社会人編)

栗田 稔

ハローワーク、定時制高校 就職支援相談員  
(2級キャリア・コンサルティング技能士)

私は、現在都内のハローワークと埼玉県内の定時制高校で、キャリア・コンサルティングとして「社会人」と「高校生」の就職支援を行っています。対象者は10代の学生から70代の高齢者の方まで幅広く、相当ハードではありますが、多くの方達への就職支援ができ、大変やりがいを感じています。

現場での就職支援は、どれだけ本人に仕事への高い「意識」を持ってもらえるかにかかっています。都内のハローワークという場所柄、外国人の相談者も多く、私の職業経験が映画会社・ITメーカーでの営業・企画・宣伝のプロデューサーだったこともあり、プログラマー、デザイナー、芸能関連で入国している多数の中国人、韓国人、米国人の方達へも就職支援を行っています（もちろん日本語ですよ）。彼らは、日本人よりも目的を持って就職をしようとする「意識」が高く、そのために仕事のスキルアップやキャリアアップへの「意識」も高いのが特徴です。

そのような外国人に対して、一般的な日本人はどつでしよう。残念ながら、社会人・学生ともに、いまだに「就職」ではなく、安定した会社へ入社する「就職」を希望しているのが現状です。こ

れでは、近い将来、優良な企業の社員は、ほとんど外国人になってしまいうでしよう。

それでは、どのようにして、求職者に仕事への「意識」を高めてもらえるように支援を行えばよいのでしょうか？ 一部（特に若年者に多くみられます）の求職者は、就職や転職をするにあたって、会社をみると、「将来性」よりも「安定していきそう」、仕事は、「キャリアアップや貢献できるか」ではなく「努力しないで済むそう」「面白そう」といった点を重視します。自分で自身の将来や会社を伸ばそうという攻めの意識よりも、一生、会社を守ってもらおうという受け身の意識のほうが強いです。就職をするにあたって、現実的な市場分析や自己分析（自分の商品価値）、企業・業界等の分析や調査を行わずに、求人票の会社名や給与・賞与だけを見て応募しているため、このような求職者は、いつまでもミスマッチが続いて長期失業者になってしまうのです。

ハローワークの早期再就職支援センターで、担当制による個別支援を行っていた時の事例を紹介しましょう。30代の男性に、初回の面談時に希望している職種の人票を持ってくるよう電

話でお願いしたところ、持ってきた求人票は未経験職の「一般事務」でした。今までの職歴は「製造のライン業務」と「集配のドライバー」で、実務ではほとんどパソコンを使用したことがありません。もちろん、求人票に記載されているパワーポイントやアクセスがどういうもののかも知りません。

「なぜ、この求人を持ってきたの？」  
「お茶出しと、電話対応ぐらいなら自分でもできそうだから」

「応接室でのお茶の出し方分かります？」  
「……。」

彼のような求職者に、皆さんはどのように対応されますか？

今回は、この男性がどのようにして仕事に対する「意識」を高め、本人がやりがいを持てる仕事を見つけ、再就職を果たしたかを紹介します。



キャリア・カウンセリングに必須のアセスメント・ツールの有効活用をマスターする

# キャリア・カウンセリング セミナー

## Career Counseling Seminar

### 基礎理論コース

東京・福岡・大阪 開催

KN式クレペリン作業性格検査/VPI職業興味検査/職業レディネス・テスト(VRT)/厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)/キャリア・インサイトMC

上記各検査を正しく、有効にご活用していただくため各種検査の理論・実施方法・活用の仕方などを解説するセミナーです。ご希望のコースを自由に組み合わせて受講できます。ただし、キャリア・カウンセリングコース

は、「VPI&VRT」及び「GATB」コースを受講された方が対象となります。

**対 象**●中学・高校の進路指導担当者、大学・短大・専門学校のキャリア指導・就職指導担当者、公共職業安定機関の担当者、職業相談・就業援助機関等の担当者、産業カウンセラー、キャリア・カウンセラー、キャリア・コンサルタント及びそれらの資格取得を目指している方

開催	日程	内 容	講 師	受講料
● 第 2 回 東京	5月13日(木)	キャリア・インサイトMC	山形時雄、日吉恵子 雇用問題研究会	5,000円(資料代別途)
	22日(土)	VPI&VRT	〃	6,000円(資料代を含む)
	29日(土)	GATB	〃	6,000円(資料代を含む)
● 第 3 回 福岡	7月25日(日)	キャリア・インサイトMC	山形時雄、日吉恵子 雇用問題研究会	5,000円(資料代別途)
	26日(月)	VPI&VRT	〃	6,000円(資料代を含む)
	27日(火)	GATB	〃	6,000円(資料代を含む)
	28日(水)	キャリア・カウンセリング	〃	6,000円(資料代を含む)
● 第 4 回 東京	8月 3日(火)	キャリア・インサイトMC	山形時雄 雇用問題研究会	5,000円(資料代別途)
	4日(水)	KN式クレペリン	本間啓二氏 日本体育大学 教授	6,000円(資料代を含む)
	5日(木)	VPI&VRT	〃	6,000円(資料代を含む)
	6日(金)	GATB	〃	6,000円(資料代を含む)
	7日(土)	キャリア・カウンセリング	〃	6,000円(資料代を含む)
● 第 5 回 大阪	8月17日(火)	キャリア・インサイトMC	山本公子氏 <small>ゆう</small> ころとキャリアのカウンセリングオフィス結 代表	5,000円(資料代別途)
	18日(水)	VPI&VRT	〃	6,000円(資料代を含む)
	19日(木)	GATB	〃	6,000円(資料代を含む)
	20日(金)	キャリア・カウンセリング	〃	6,000円(資料代を含む)

### 応用演習コース

6/12-13 会場●社団法人雇用問題研究会 会議室

心理検査を実践臨床場面で幅広く活用できるキャリア・カウンセラーやキャリア・コンサルタントの養成のため、VPI職業興味検査や厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)の活用の実際を、さまざまなケーススタディにより実践的に学び、キャリアデザインという観点からの活用も考察していきます。講義と演習をバランスよくおこなわせ、個人ワークとグループワークを立体的に援用しながら、実感を伴う体験的内容で構成された講座です。

**対 象**●当会主催のキャリア・カウンセリングセミナー「基礎理論コース」のうち「VPI&VRT」コース及び「GATB」コースを修了された方

(VPI職業興味検査と厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)のプロフィールを持参していただきます。お持ちでない方はご連絡ください)

**講 師**●臨床心理士 金屋光彦氏 **受講料**●12,000円(税込み・資料代を含む) **開催日**●2010年6月12日(土)、13日(日)

\* 会場、日程、お申込み受付等、詳しくはホームページでご確認ください。

●お申込み・お問い合わせは

**社団法人 雇用問題研究会**

普及促進部

〒104-0033 東京都中央区新川1-16-14

電話 03-3523-5182

FAX 03-3523-5187

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

「職業研究」ホームページ <http://www.koyoerc.or.jp>

アンケートにご回答くださると、図書をプレゼント!

雇用問題研究会では、ホームページ内に「職業研究」ページを開設しております。2004年以降の本誌バックナンバーをPDFファイルでご覧いただけますので、ぜひご覧ください。

編集部では、今後の誌面作りに役立つため読者の皆様の声をお待ちしております。アンケートフォームにてご意見・ご感想をお寄せください。お寄せいただいた方には当会発行の図書をプレゼントいたします。



## キャリア・コンサルティング 理論と実際

カウンセリング、ガイダンス、コンサルティングの一体化を目指して

木村 周 著

ロングセラー『キャリア・コンサルティング』の内容を継承しながら、昨今のキャリア形成支援の制度的環境整備の状況を反映、また最新の研究成果、産業・経済的動向や関係労働施策等を盛り込み、全面的に見直しを行いタイトルを改めた最新版。

●A5判 ●368 ページ ●定価 2,730 円 ●ISBN978-4-87563-252-8



## キャリア・コンサルティング実践学

科学的キャリア形成支援のススメ

渡部昌平 著

「知識・スキル」のその先の目標（＝哲学）の持ち方を説きながら、各領域におけるキャリア・コンサルタントに求められる役割・能力を明らかにする。キャリア・コンサルタントが「データ」を使いこなすための科学的実践学。

●A5判 ●80 ページ ●定価 735 円 ●ISBN978-4-87563-253-5



キャリア教育リーダーのための

## 図説 キャリア教育

仙崎 武・池場 望・下村英雄・藤田晃之・三村隆男・宮崎冴子 編著

キャリア教育に関する統計、調査、モデル、プラン、報告等に、総勢55名の研究者、実践者による論説を付して、現場ですぐに役立つ図表として編集。

『教育再生のためのグランド・レビュー キャリア教育の系譜と展開』の姉妹編。

●A4判 ●238 ページ ●定価 2,940 円 ●ISBN978-4-87563-254-2