

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7月10日発行

2010 夏季号

特集

技能検定

—モノづくりの技能者育成—

巻頭言 技能検定制度を活かした技能者育成

株式会社デンソー技研センター 技能研修2部技能評価室長 美奈川邦彦氏

活用企業に聞く ヤマギシリフォーム工業株式会社

技能士の社会的評価がもっと高まってほしい

代表取締役社長 山岸純一氏

自分の評価が会社の評価に

品質管理部(1級建築塗装技能士) 斎藤松江氏

制度の概要 技能検定 ～誇れる技能は一生モノ～

厚生労働省職業能力開発局能力評価課

論考 技能検定制度の意義の再評価

職業能力開発総合大学校 能力開発専門学科講師 新井吾郎

工業高校では 技能検定を目標にしたハイレベルな実践教育

東京都立田無工業高等学校

連載 社会人にVPIを受けていただきました

しごとインタビュー 染め師 根橋秀治さん

わが社の人材開発 オー・エイ・エス株式会社

企業研修の現場から 山田尚登

キャリアセンター通信 九州大学／関西大学

スクールカウンセラー風便り 金屋光彦

キャリア指導の現場から 千葉吉裕

キャリアカウンセリングの現場から 栗田 稔



特集●技能検定 ―モノづくりの技能者育成―

経済のグローバル化と企業間競争の激化の中、製造現場の海外移転による産業の空洞化が懸念される一方、製造業の現場においては、いかにして高度な技能・技術を有する人材を確保し育成していくか、また少子高齢化に伴いこれまで育んできたモノづくりの技能と技術をいかに継承していくかという課題への取り組みが求められています。

「技能検定制度」は、労働者の有する技能を一定の基準によって検定し、技能士としてこれを公証する国家検定制度であり、モノづくりの現場に働く人の社会的な評価を向上させ、技能習得意欲を増進させる役割を果たしています。

今回の特集では、製造業の現場や教育現場における事例紹介を中心に、技能検定制度によっていかに技能者を育成し、競争力の向上、企業の発展に効果的に活かしていくことができるのかを探ります。

CONTENTS

特集	技能検定	モノづくりの技能者育成	巻頭言 技能検定制度を生かした技能者育成 3
			―デンソーの技能を伝承してゆく風土―
			株式会社デンソー技能センター 技能研修2部技能評価室長 美奈川邦彦氏
			活用企業に聞く ヤマギシリフォーム工業株式会社 6
			技能士の社会的評価がもっと高まってほしい 代表取締役社長 山岸純一氏
			自分の評価が会社の評価に 品質管理部(1級建築塗装技能士) 斎藤松江氏
			制度の概要 技能検定 ～誇れる技能は一生モノ～ 8
			厚生労働省職業能力開発局能力評価課
			論考 技能検定制度の意義の再評価 10
			―労働者・教育訓練・企業を結ぶ社会システムの中心として―
連載	モノづくりの技能者育成	職業能力開発総合大学校 能力開発専門学科講師 新井吾郎	工業高校では 技能検定を目標にしたハイレベルな実践教育 12
			―工業高校における技能検定への取り組み―
			東京都立田無工業高等学校
			社会人に VPI を受けていただきました 14
			しごとインタビュー 16
			染め師 根橋秀治さん
			わが社の人材開発 18
			研修で手厚く新人をフォローし、定着を図る オー・エイ・エス株式会社
			企業研修の現場から 2-2 19
			7割向けの研修…? 食品メーカー人事部長 山田尚登
連載	モノづくりの技能者育成	九州大学／関西大学	キャリアセンター通信 20
			キャリア指導の現場から⑧ 22
			プロとは?
			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
			スクールカウンセラー風便り 第10回 23
			いろいろな個性が生きる環境 ～A君の支援から見てきたもの～
			東京都スクールカウンセラー(臨床心理士) 金屋光彦
			キャリアカウンセリングの現場から 17-2 24
			仕事に対する“意識”を高める(社会人編)②
			ハローワーク、定時制高校 就職支援相談員 栗田 稔



技能検定制度を活かした技能者育成

―デンソーの技能を伝承してゆく風土―

株式会社デンソー技研センター
技能研修2部 技能評価室長 美奈川邦彦氏



世界大手の自動車部品メーカー「株式会社デンソー」は、1949年トヨタ自動車から分離独立し、日本電装株式会社として設立されました（96年に現社名に変更）。モノづくりを支える技能教育を体系的に実施し、技能評価の制度として国家技能検定・社内技能検定を積極的に取り入れていることで有名です。デンソー及びそのグループ企業の技能・技術研修を担うのが「株式会社デンソー技研センター」です。

同社の技能研修2部技能評価室の美奈川邦彦室長にお話をうかがいました。

（聞き手 編集部）

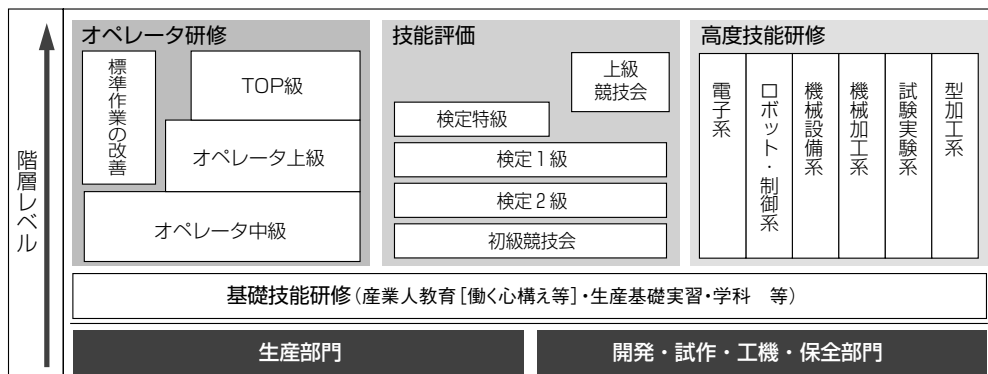
デンソーでは、技術革新や環境変化に的確に対応できる高度な技能を持つた人材を育成するため、技能研修・評価制度を体系化しています。当センターは、デンソー本社のみならず、仕入先も含めてデンソーグループ企業全体における人材育成・社員能力のレベルアップを行うという理念のもと、理論と実践による「実学一体教育」を通して、モノづくりをリードする人材を育成しています。技術革新のスピードが加速しているうえ、現場の多忙さ等によって各職場でのレベルアップが難しくなっている中でOff-JTの部分をここで集中して効果的・効率的に引き受けているわけです。

当センターでの研修は、職能や階層に合わせて段階的にカリキュラムがあり、年間計で約6千名を対象に行っています（図1）。

技能検定への取り組み

デンソーは、1959年から「技能検定」に取り組んでいます。今から50年以上も前の話ですが、会社の先人た

図1 技能研修・技能評価体系



ちは、「モノづくりは『技能と技術』の両輪で進めていかななくてはならない。良い人を採用して社内できちんと

育成し『技能と技術』の水準が上がったかどうか確かめていかなければならない。そして、技能者の能力伸展は公平に評価され適正に処遇されるべきである」と考えたのです。技能の面については、その水準がきちんと上がったかどうかを客観的に確認するために、国家技能検定を活用しました。その後、国家技能検定で設けられていない職種について1972年に「社内技能検定制度*」を立ち上げ、技能者全員が「検定資格」を持つことが可能となり、自分の持っている技能の「あかし」が目に見えるようになりました。

次の世代に技能を伝承してゆく風土

現在、国家技能検定は23職種、社内技能検定は31職種を設けています。この2つの検定（以降、技能検定という）を合わせてデンソー技能系のすべての単位職能が網羅できます。今では技能者の92パーセント以上がどちらかの検定資格保持者です。職場にいる新入社員以外のほとんどの技能者は検定資格保有者と考えてよいと思います。ですから、技能検定は「取るのが当たり前」のことなのです。

すべての技能職場において技能検定と人事制度はリンクしており、昇格要件の1つともなっています。また、身近な先輩が受けることで、後輩が「次は私が受検する番だ」と自覚するようになります。

当センター以外にもデンソーの製造部門の各職場には、「技能伝承道場」と呼ばれる職場内教育体制が整えられていて、「技と心」両面



を次の世代に伝承していきます。「技（わざ）」は技能者として高い水準の技能を身につけることであり、「心」は礼儀・5Sをはじめ良いモノをつくるこだわりなどの精神です。技能伝承道場では、技能検定1級の合格者（身近な先輩）が指導者となって技能検定の指導をします。そうすると生徒側の社員は、「私も合格したい」とか「私もあのようになにに教えられる指導者になりたい」と思うようになります。「技能検定に合格するぞ」という意欲がどんどん出てくるわけです。逆に指導者となる人も、人に教えることの難しさ・楽しさを学んでいきます。技能検定の1級に合格することが最終目標ではなく、合格したら立派な技能者になり、その認め

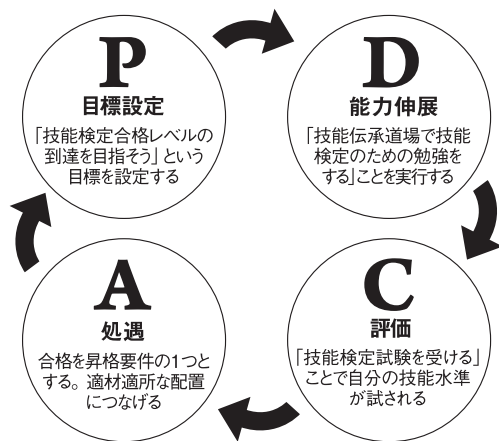
られた技能を次の世代に伝承してゆく。そして、その人たちを立派な技能者に育てることがデンソーの風土となっています。

人材育成サイクル

デンソーは計画的な人材育成を進めるために、図2のような4つのステップ（PDCA）から成る人材育成のしくみを持っています。われわれが「人材育成サイクル」と呼んでいるものです。

技能検定を例に説明しますと、
P（目標設定）…「技能検定合格レベルの到達を目指す」という目標を設定する
D（能力伸展）…「技能伝承道場で技能検定のための勉強をする」ことを実行する
C（評価）…「技能検定試験を受ける」ことで自分の技能水準が試される

図2 人材育成サイクル



*編集部注：1985年に労働省による社内技能検定認定規定に基づく認定第1号。

A（処遇）…合格を昇格要件の1つとする。適材適所な配置につなげる

このように「人材育成サイクル」を継続的に回すことにより、技能者一人ひとりが目標を持ち積極的に能力拡大が図れるシステムとなっています。技術革新の激しい現在では、技能者に求められる職務能力も常に変化しており、「人材育成サイクル」を回す中で計画的な育成を図ることが特に重要であると考えています。

デンソースピリット

デンソーにはデンソースピリットというモノづくりに必要な価値観・信念があります。これは創業以来継承されてきたもので、「先進」「信頼」「総智・総力」の3つの柱で表されています（図3）。

技能検定もそのスピリットを内包しているのではないのでしょうか。「先進」のなかに挑戦というキーワードがあります。技能検定の2級に挑戦することは、入社して初めて通る難関です。「頑張ればできる」といった成功体験につながるよう指導者も受験者に真剣に向き合います。次に「信頼」にはカイゼンというキーワードがあります。受験者が現状より少しでも良いモノづくりを目指して、教えられた加工工程に固執するのではなく、自ら考え改善していく精神です。そして、「総智・総力」の中には人材育成というキーワードがあり、技能者として立派に成長して、今度はその技能を後輩に伝承していくのです。

技術者が5年から10年先の製品を企画し、技術者がその想いをカタチにする。

技能者の活躍するフィールドはいろいろあります。そのすべてのフィールドに共通するのは、モノづくりの想いを実際に製品化して世の中に出すということです。ただし、いくら想いがあったとしても裏つけされた技能がなければカタチになりません。その技能水準を何で裏つけるのか、何によって評価するのかといえば、技能検定であると位置づけられるのです。

海外拠点での技能検定制度

デンソーも海外へ進出していますが、使う設備、作る製品が同じならば、そこで働く現地の人の技能レベルも日本人と同等にしていける必要があると考えています。

まずは要素技能の習得を目標とした技能検定を立ち上げ、段階的に技能レベルが引き上げられる制度の充実を目指して、東南アジア圏を皮切りに展開しているところです。

今後ますますグローバル化の加速が予想されます。どこの国や地域であっても、作られるデンソー製品の品質は素晴らしいとお客さまから言っていただけ信頼を揺るぎないものにするために、彼らの能力をきちんと評価し、技能水準の維持向上を図っていききたいと思っています。そして、技能検定を通じて自己の成長を実感でき、雇用の安定にもつながる施策を目指して海外拠点に根付かせることが、今後の私の課題です。

図3 デンソースピリット

株式会社デンソー

本 社 愛知県刈谷市昭和町1-1
（その他：製作所8、工場1、研究所1）
設 立 昭和24年12月16日
従業員 連結120,812名、単独38,597名
事業内容 自動車部品の研究・開発・生産

株式会社デンソー技研センター

本 社 （デンソー工業技術短期大学校・技能研修本部）
愛知県安城市高棚町新道1
技術研修所（技術研修本部）愛知県大府市横根町名高1-11
設 立 平成13年4月2日
従業員 174名
事業内容 デンソー工業技術短期大学校、技能研修、技術研修、技術・技能評価、グループ会社指導

先進

先 取

創 造

挑 戦

デンソーから驚きや感動を提供する

信 頼

品質第一

現地現物

カイゼン

お客様の期待を超える安心や喜びを届ける

総智・総力

コミュニケーション

チームワーク

人材育成

チームの力で最大の成果を発揮する

’05年4月制定

ヤマギシリフォーム工業株式会社



技能士の社会的評価がもっと高まってほしい

「塗装」の歴史とともに歩んだヤマギシリフォーム工業株式会社の山岸社長は、東京都塗装工業協同組合の理事長などを歴任、業界の発展にご尽力されてきました。ご自身でも1級建築施工管理技士などの資格を持ち、技術専門校での講師も務め、現場を熟知し、技能の重要性を理解する経営者です。



ヤマギシリフォーム工業株式会社
代表取締役社長 山岸純一氏

当社は、塗装をはじめ改修工事施工を重点事業とする専門工事会社です。初代山岸が創業したのは嘉永年間、創立は大正6年ですから今年で創立93年になります（会社設立は昭和22年）。

マンシヨンの大規模修繕工事などでの改装・改修をメインの事業としており、社員は約100名、現在建築塗装技能士は1級が4名、2級が2名おります。その他防水施工関係で数名おりますので、技能士は延べ10名ほどです。

職人を社員として直接雇用していた形から協力会社への外注中心へと転換を図ったため社内の技能士は減っているのが現状ですが、技能を持ったスタッフを一定数保持していなければいけないという意識はあります。

私は東京都塗装高等技術専門校で講師をした経験もありますが、当社でも新入社員はそこへ入校させて基本的な技能を身につけてもらいます。

技能検定については、1回目の受検料は会社が負担し、合格すれば1年間手当を支給することになっています。最近では女性の受検者も増えていますね。

社内で技能士が増えるのは喜ばしいことだと思っていますが、技能者の社会的地位の向上が図られなければならないとはかねがね思っていました。

技能士の評価が建築施工管理技士*といった国土交通省の資格ほどではないのは少々残念な気持ちもあります。

技能を持った人間は、現場を管理する立場からいっても役立つわけですが

ら、社会的評価として管理技士と同じようなレベルになればもっとプラスになるのではないのでしょうか。

当社では、1級、2級合わせて30数名の建築施工管理技士がおりますが、1級施工管理技士のように技能士についても一定以上の規模の現場には必ずいなくてはならないとか（法的にルールづけるのが必ずしもよいとは思いませんが）、なんらかの地位向上策が講じられてもよいでしょう。せっかく腕を磨いているわけですから、もう少し報われてもよいのでは、と思いますね。

当社はマンシヨンなどの大規模改修工事の仕事が多いのですが、比較的小規模の戸建て住宅の現場などでは、管理技士と技能士と両方の資格を持っていると非常に強いのではないのでしょうか。

ですから、技能士の社会的認知を上げていくためにわれわれ自身でも盛り上げていきたい。

例えば、技能五輪などでも「建築塗装」職種を入れてもよいのではないかと思いますね。

* 建築施工管理技士：国土交通省が実施する、建設業法第27条に基づく技術検定「建築施工管理技術検定試験」により、「建築一式工事の実施に当たり、その施工計画及び施工図の作成並びに当該工事の工程管理、品質管理、安全管理等工事の施工の管理を適確に行うために必要な技術」が検定される。合格すると「施工管理技士」を称することができ、一般建築業、特定建築業の許可基準の一つである営業所ごとに置く専任の技術者、建設工事の現場に置く主任技術者及び監理技術者の有資格者として認められ、経営事項審査における技術力の評価において計する技術者数にカウントされる。

自分の評価が会社の評価に

1級建築塗装技能士である斎藤さんは、長年塗装の仕事に従事され、今年度建設マスター（優秀施工者国土交通大臣顕彰者）としても顕彰されたベテランです。



ヤマギシリフォーム工業株式会社
品質管理部 斎藤松江氏
(1級建築塗装技能士)

私は塗装職人として35年以上働いてきました。ヤマギシでは先代からお世話になり、現在は品質管理部に所属しています。

入社時は技能士資格を持っていませんでしたが、何か免許のようなものがあつたほうがよいと思い、平成3年に1級建築塗装の技能検定を受け、合格しました。

受検前に2日間ほど塗装組合で講習を受けましたが、現場で培ってきたもので十分対応できた感じですね。

「技能検定のための勉強を」というよりは、基本的に現場で勉強して身につけたものが検定でも通用するということか、生かせるのだと思います。

やはり技能検定を受けてよかったと感じるのは、仕事においてお客さんの対応が違ってくるからです。例えば、改善の提案などをする場合、それまではこちらの話を受け流していたような場面でも耳を傾けて聞いてくれるようになったりします。

1級技能士という、仕事の専門家と認めてくれるのでしょね。

また、嬉しいことに私への指名で仕事の依頼がくることもある。もちろん私の技能そのものを認めてくださって依頼されてくるわけですが、技能が公

的に証明されることの利点はやはりあるのだと思います。

今は若手に対して指導、アドバイスなどもしていますが、塗装業界も技術の変化や高度化が激しくて、材料にしても昔とは様変わりしている部分もある。ついていくのはなかなか大変ですが、一度身につければ必ず役に立つ基本技能というものもあるわけです。身につけようと努力するかどうかは個人のやる気、意識の持ちようによりますが、やればやっただけの見返りはあると思うので、技能の向上を怠らずに仕事をしていってほしいですね。

そして、技能者というのは自分の評価が会社の評価になる部分が大きい。「自分のために仕事をする」というのが、みんなのため、会社のためにもなるんです。自分の目標に向かっていけば会社のために役立つ。それは技能者冥利に尽きるのかもしれない。



ヤマギシリフォーム工業株式会社

本社所在地●東京都品川区南品川4-2-36

代表取締役社長●山岸純一

創業●嘉永年間／創立●大正6年3月

設立●昭和22年3月／資本金●1億円

建設業事業許可種目●建設、土木、塗装、防水、大工、とび・土工、屋根、タイル・れんが・ブロック、鋼構造物、舗装、内装仕上、水道施設、管、左官、石、鉄筋、板金、ガラス、熱絶縁、建具

営業種目●集合住宅改修工事（外壁改修工事、各種防水工事、鉄部塗装工事、内部改修工事、設備関連工事、調査・診断業務）、商業施設改修工事（外壁改修工事、設備関連工事）、官公庁関連施設改修工事（橋梁鉄骨・鋼橋塗装工事、建築関係総合改修工事）等



技能検定

「誇れる技能は一生モノ」

厚生労働省職業能力開発局能力評価課

1 技能検定の概要

技能検定は、職業能力開発促進法に基づき、労働者の有する技能を一定の基準によって検定し、これを公証する国家技能検定制度です。技能検定は、労働者の技能習得意欲を増進させるとともに、労働者の雇用の安定、円滑な再就職、労働者の社会的な評価の向上に重要な役割を有しており、ひいては我が国の産業の発展に寄与しようとするものです。

昭和34年に実施されて以来、年々内容の充実を図り、現在136職種について実施されています。技能検定の合格者は累計で400万人を超え、確かな技能の証として職場において高く評価されています。

2 技能検定の実施機関

技能検定は、次の2つの方式で実施さ

れています。

① 都道府県方式

都道府県方式の技能検定は、建築大工など124職種あり、厚生労働大臣が定める技能検定実施計画に従って、都道府県知事が実施しており、試験問題等の作成は中央職業能力開発協会が行っています。また、受検申請書の受付け、試験の実施等の業務は都道府県職業能力開発協会が行っています。

② 指定試験機関方式

指定試験機関方式の技能検定は、ファッション・デザイン・プランニングなど12職種あり、厚生労働大臣が定める技能検定実施計画に従って、指定試験機関が試験問題の作成、試験の実施等を行っています。

3 技能検定の等級区分

技能検定には、特級、1級、2級、3級に区分するもの、単一等級として等級を区分しないものがあります。それぞれの技

都道府県方式の職種

分類	職種	分類	職種
建設関係	造園、さく井、建築板金、冷凍空気調和機器施工、石材施工、建築大工、枠組壁建築、かわらぶき、とび、左官、れんが積み、築炉、ブロック建築、エーエルシーパネル施工、コンクリート積みブロック施工、タイル張り、配管、厨房設備施工、型枠施工、鉄筋施工、コンクリート圧送施工、防水施工、樹脂接着剤注入施工、内装仕上げ施工、熱絶縁施工、カーテンウォール施工、サッシ施工、自動ドア施工、バルコニー施工、ガラス施工、ウェルポイント施工、建築図面製作、塗装、路面標示施工、広告美術仕上げ	一般機械器具関係	機械検査、機械保全、産業車両整備、鉄道車両製造・整備、内燃機関組立て、空気圧装置組立て、油圧装置調整、縫製機械整備、建設機械整備、農業機械整備、木工機械整備、テクニカルイラストレーション、機械・プラント製図
		食料品関係	パン製造、菓子製造、製麺、ハム・ソーセージ・ベーコン製造、水産練り製品製造、みそ製造、酒造
		衣服・繊維製品関係	染色、ニット製品製造、婦人子供服製造、紳士服製造、和裁、寝具製作、帆布製品製造、布はく縫製
		木材・木製品・紙加工品関係	機械木工、木型製作、家具製作、建具製作、竹工芸、紙器・段ボール箱製造、畳製作、漆器製造、表装
窯業・土石関係	ガラス製品製造、陶磁器製造、ファインセラミックス製品製造	プラスチック製品関係	プラスチック成形、強化プラスチック成形
金属加工関係	金属溶解、鋳造、鍛造、金属熱処理、粉末冶金、機械加工、放電加工、金型製作、金属プレス加工、鉄工、工場板金、めっき、アルミニウム陽極酸化処理、溶射、金属ばね製造、仕上げ、金属研磨仕上げ、切削工具研削、製材のこ目立て、ダイカスト、金属材料試験	貴金属・装身具関係	時計修理、貴金属装身具製作
		印刷製本関係	製版、印刷、製本
		その他	園芸装飾、ロープ加工、化学分析、印章彫刻、塗料調色、義肢・装具製作、舞台機構調整、工業包装、写真、産業洗浄、商品装飾展示、フラワー装飾
電気・精密機械器具関係	電子回路接続、電子機器組立て、電気機器組立て、半導体製品製造、プリント配線板製造、自動販売機調整、光学機器製造、複写機組立て、電気製図		

指定試験機関方式の職種

職種
ウェブデザイン
キャリア・コンサルティング
ファイナンシャル・プランニング
知的財産管理
着付け
金融窓口サービス
レストランサービス
ビル設備管理
情報配線施工
ガラスフィルム施工
調理
ビルクリーニング

能の程度は次のとおりです。

●特級：管理者または監督者が通常有すべき技能の程度

●1級及び単一等級：上級技能者が有する技能の程度

●2級：中級技能者が有する技能の程度

●3級：初級技能者が有する技能の程度

なお、3級の技能検定は、若年者が、早い段階からキャリア形成に取り組んで能力・適性を自覚すること、我が国の産業を支える優れた技能労働者として育成されること等を目的として、訓練校、専門学校、専修学校等に関連する技能を学ぶ訓練生・在学生でも受検できるものになっています。

(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/class3/index.html>)

4 技能検定合格者に対する特典

試験は学科試験と実技試験からなり、両方の試験に合格した者を技能検定の合格者としています。特級、1級及び単一等級の合格者に対しては厚生労働大臣名の、2級及び3級の技能検定の合格者に対しては都道府県知事または指定試験機関名の合格証書が交付され、技能検定合格者は「技能士」と称することが出来ます。なお、都道府県が実施する職種の技能検定合格者には、技能士章が交付されます。

また、技能検定合格者には、他の国家試験の受検や資格取得に際して特典が認められる場合があります。

(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/syokunou/ginou/aramashi/goukakushi.html>)

5 技能検定のキャリア形成への活用

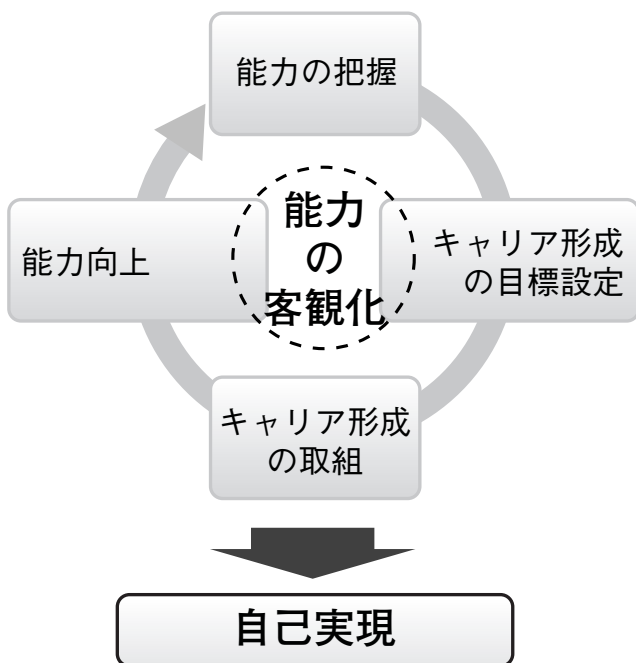
技能検定によって、個人の技能を客観的に評価されるため、自分がどれほどの技能を有しているのか把握することができます。自分の能力を知ることによって、自分の能力に応じた

次のステップへと目標設定ができ、技能習得意欲が増進します。

6 おわりに

都道府県方式職種の後期試験は、9月27日より受検申請を受け付けます。指定試験機関方式の職種も、今年度中にこれから受検できるものもあります。皆様のキャリア形成にぜひお役立てください。

キャリア形成



都道府県方式職種の試験日程(平成22年度)

	前 期	後 期
申請受付期間	4月5日～ 4月16日	9月27日～ 10月8日
実技試験	6月中旬～ 9月中旬	12月上旬～ 平成23年2月下旬
学科試験	7月下旬～ 9月上旬	平成23年1月下旬～ 2月上旬
合格発表	8月27日★ 10月1日	平成23年3月15日

★金属熱処理及び写真を除く3級職種が対象

技能検定制度の意義の再評価

—労働者・教育訓練・企業を結ぶ社会システムの中心として—

職業能力開発総合大学校
能力開発専門学科講師
新井吾朗

1 技能検定は資格ではない？

(1) 資格・技能検定の曖昧さ

「技能検定は資格ではない」。こういう意見を聞いて、みなさんはどう感じるだろう。「そうだよ」と感じる人、「え？どういこと？」、「技能検定は資格の一つだよ」と感じる人は、資格はその資格を取得することで仕事や作業に従事するなんらかの排他的な地位を得るが、技能検定は排他的な地位を得るほどの力はないと評価し、技能検定と資格は別ものと考えているのだろう。また、「え？どういこと？」、「技能検定は資格の一つだよ」と感じる人は、技能検定で排他的な利益が得られないということに驚きを感じたり、そもそも資格が排他的な地位を目的とするものではないと考えていて、能力の程度を公証する上では技能検定も資格も変わらないだろうと考えているのではないだろうか。このように日本では、技能検定や資格の意味が曖昧に使われている。

(2) 様々な技能検定

本誌の読者が技能検定と聞けば、職業能力開発促進法（以下「能開法」という）に規定される技能検定を思い浮かべるだろう。しかし日本には、様々な技能検定が存在している。例えば、道路運送車両法では、自動車整備士の技能検定を規定している。これは、自動

車整備の向上を図るために行うとされており、自動車分解整備事業を経営するための認証を受けるときに一定数以上の自動車整備士がいなければならないとされている。

また、文部科学省（以下「文科省」という）が後援する技能検定も多数存在する。実務技能検定協会が実施するトレーシング技能検定や、あるいはフランス語教育振興協会が実施する実用フランス語技能検定試験などである。これらの技能検定は、文科省の省令「青少年及び成人の学習活動に係る知識・技能審査事業の認定に関する規則」（平成18年に廃止）に基づいて認定されていた技能検定である。文科省はこの省令に基づき、青少年や成人に対する学校教育や社会教育を推進する上での目標となったり、学習の成果が評価されることを期待して技能検定を認定していた。

以上、能開法以外で定められている技能検定を紹介したのは、それぞれの存在意義が、種類によって異なることを示したかったからである。文科省が後援する技能検定は学習の目標になること、学習したことが評価されることが存在意義であり、自動車整備士の技能検定は自動車整備事業が適切に行われることを担保することがその存在意義であった。

2 技能検定の意義

(1) 職業能力開発促進法に立ち返る

では、ここで本題に戻り、能開法に規

定される技能検定の意義を確認しておこう。

厚生労働省は、技能検定の意義を次のように説明している。「技能検定は、労働者の有する技能を一定の基準によって検定し、これを公証する国家検定制度であり、労働者の技能と地位の向上を図り、ひいては我が国の産業の発展に寄与しようとするものであって、……」。技能検定は、労働者の技能習得意欲を増進させるとともに、労働者の雇用の安定、円滑な再就職、労働者の社会的な評価の向上に重要な役割を有するものです」。

この説明は、能開法に定められた能開法の目的、技能検定（職業能力検定）の定義などを組み合わせてわかりやすく表現している。しかし、技能検定を何のために実施するのかについては、やや曖昧に表現されている。技能検定は何のために実施するのか？「労働者の有する技能を一定の基準によって検定する」ためか？そうではないだろう。「労働者の技能と地位の向上」のために実施するのか？これも、正確な表現ではない。「労働者の雇用の安定、円滑な再就職、労働者の社会的な評価の向上」のために実施するのか？これが、能開法の目的を最も正確に表現している。技能検定を実施することや労働者の技能を向上すること（＝教育訓練の実施や自己研鑽）は、「手段」であって目的ではない。その目的は、「労働者の雇用の安定、円滑な再就職、労働者の社会的な評価の向上」（以下「職業の安定と地位の向上」という）なので

ある。

(2) 企業が技能検定に取り組む意義

では現在、技能検定が存在することで職業の安定と地位の向上は実現できているのだろうか。この評価にも様々な立場が存在するだろう。技能検定は賃金に連動していないから、労働者の地位の向上に役立っていないという見方もあるだろう。他方で、技能検定を目標に従業員が能力を高めることで企業の競争力が維持・向上されているからこそ、その企業がその地域に存在でき、雇用が守られている。したがって、技能検定は職業の安定に役立っている、という見方もできるだろう。このように見ると技能検定の意義は、個々の労働者にとつて就職に有利であるとか、給与が高くなるというような直接的な恩恵をもたらすということだけでなく、企業や産業の競争力向上に寄与することでその企業や産業の業績が高まり、それが労働者に還元されるというモデルまでを想定して検討しなければならない。ここまで想定しようとするとき、技能検定の実施から労働者への利益の還元までにはかなり距離がある。現実の企業などの取り組みを検討すると、その関係はやや不明瞭になる。つまり、技能検定を実施することと企業や産業の業績の向上、労働者への業績向上の還元の関係が不明瞭になる。このような状態で技能検定の意義をいくら議論してもかみ合わない。

では、皆さんが所属する企業や産業、

行政が技能検定に取り組む意義をどう考えればいいのか。それは、技能検定に取り組む組織それぞれが決めなければならないことである。先に例示した、技能検定に取り組むことによる従業員の能力の高まりが企業の業績を向上させるというモデルも、技能検定に取り組むと企業の業績が高まるような経営上の戦略があるからこそ結果が出る。そういった戦略を持たずに技能検定に取り組んでも、業績を向上させることはない。ここで言いたいことは、技能検定そのものには、直接的にも間接的にも「職業の安定と地位の向上」を図る機能は備わっていないということである。それは技能検定への取り組みⅡ教育・訓練の実施Ⅱ労働者の能力の高まりが、企業や産業界に業績の向上をもたらす、それが労働者に還元されるという、経営上あるいは行政上の戦略に組み込まれて、はじめて機能する。技能検定に取り組む意義は、技能検定に取り組むこととするそれぞれの組織がこうした位置づけで活用する戦略を持つことによつて生まれるのである。



3 技能検定の存在意義を再評価する

(1) 労働者と企業を結ぶ社会システム の中心としての技能検定

最後に、技能検定に取り組むことが企業の業績を高め、労働者に還元されるモデルに、技能検定がどのように組み込まれるのかを示したい。労働者の能力が企業の業績を高めるためには、

①業績に結びつく労働者の能力が明らかにされ、②その能力を労働者が習得できる教育・訓練がなされ、③技能検定などの資格で能力を有していることを公証し、④能力が公証されている労働者に役割を担ってもらうことで企業の業績を向上し、⑤業績向上の果実を能力が公証されている労働者に還元する、という関係を構築する必要がある。ここでいう業績に結びつく労働者の能力とは、コンピテンシーや狭隘な成果主義でいわれる能力ではない。長期的な技能の蓄積によつて生まれる、他国や他社、他業界にまねできない製品やサービスを効率よく提供する競争力に必要な能力のことである。

具体的なサービスとして、上記の①は厚生労働省による職業能力評価基準、職業能力体系、経験能力評価基準、経済産業省によるITスキルスタンダード、経理・財務サービススキルスタンダード、社会人基礎力などがある。②は公共職業能力開発施設が提供する在職者訓練をはじめとする公私の教育訓練がある。③も能開法に基づく技能検定をはじめとして、各種の資格制度が提供されている。④⑤は産業界や企業などの資格取得者に対する適切な職域への配置やそれに見合った報酬の提供が考えられる。このような各種のサービスの中で技能検定などの資格は、教育訓練の目標となり、労働者の活用や処遇の基準となる。その意味で技能検定は経営戦略の中心であり、各サービス間の共通言語なのである。

(2) 技能検定の意義を再評価すべき

企業などの組織は自社の経営戦略に基づき、技能検定などの資格を中心に、各サービスを組み合わせることで戦略を構築することになる。しかし、このことに真剣に取り組んでいる企業ほど、それがどれほど大変なことかもご存じだろう。現在の日本で、上記のサービスを各企業の都合に合わせて組み合わせる作業はあまりに効率が悪い。日本には各種のサービスが整っているにもかかわらず、それらを組み合わせる利用しやすさ、とたんに使い勝手が悪くなる。それは各サービスが、組み合わせる利用することを前提として設計されていないからだ。技能検定の意義を能開法まで遡れば、技能検定のような資格を制度の中心に置き、教育訓練・企業の業績向上・労働者の評価が強い連携のもとに運営されるべきものであることを再認識させられる。その意義は気高く今日の日本の教育・訓練、働き方、働かせ方の仕組みを再編する中心的な理念として、再評価されるべきものである。

あらい・ごろう●職業訓練大学校卒。公共職業訓練施設で養成訓練・離職者訓練・在職者訓練に携わった後、国際研修協力機構で企業が外国人研修・技能実習生を受け入れる際の研修計画づくりなどの支援業務、中央職業能力開発協会では技能検定の試験問題作成業務を担当。その後、現職。職業訓練指導員のための指導技術、内外の資格制度について研究、教育、執筆。日本産業教育学会理事。日本教育工学会会員。近著に「職業訓練における指導の理論と実際9訂版」、「大学だけじゃないもうひとつのキャリア形成—日本と世界の職業教育—」などがある。
(<http://www.uitec.ac.jp/~araigoro/home.html>)

東京都立田無工業高等学校

技能検定を目標にしたハイレベルな実践教育

工業高校における技能検定への取り組み

3級技能検定は、平成5年度に新設されました。

厚生労働省では、3級技能検定の実施職種を順次拡大しており、若年者の技能離れの防止、技能労働への定着を通して、将来のモノづくりを担う若年技能者を育成するとともに、若年者の職業意識の啓発を図り、職業に関する適性の早期発見、就業についての動機付け、雇用機会の拡大、キャリア形成に取り組んでいけるよう支援していくこととしています。

専門高校の建築科では、建築大工、とび、配管、内装仕上げ施工など7職種で受検が認められており、3級合格者は、在学中であっても2級の受検資格が与えられます。

現在まで多数の技能検定合格者を輩出してきた都立田無工業高校は、実践的な技能教育で知られています。

田無工業高校は昭和37年創立。東京都の北西部に位置し、武蔵野の豊かな自然に囲まれたゆとりある環境の中にあります。機械科、建築科、都市工学科を有し、全校の生徒数は460名ほど。各学年各科1〜2クラスと、生徒一人ひとりの能力を伸ばすきめ細かい少人数教育を実践しています。卒業生の約6割が就職しています。

当校では、指導の重点項目として「資格取得者、技能検定の合格者数を増やすための指導を徹底する」と掲げているとおり、毎年数十名の生徒が技能検定を受検し、合格しています。建築科では、とび作業3級で19年度に30名、20年度に19名の生徒が合格、2級でも19年度に1名、20年度に2名の合格者が出ています。

「技能検定受検は生徒の任意です。1年間のテーマを生徒が自分で選ぶ『課題研究』（週3時間）科目の時間に技能検定の実技試験対策ができます。それに加えて放課後の『建築同好会』としての部活動で技能検定に対応した実習が行えるようになっていきます」（建築科・丸山悟教諭）

今年は25名（2年生）の生徒がとび3級に、3名（3年生の3級合格者）がとび2級に挑戦する予定です。

「受検する生徒は、実技試験にはほ

んど合格しますね。学科試験については過去に出題された問題にあらかじめ当たっておき勉強する必要があります」

広い敷地を生かし、当校の施設・設備は非常に充実しています。屋外実習場には同時に4人が作業できる足場材料とスペースを完備。設備は少しずつ揃えてきたとのことですが、実習によって技能を学ぶ生徒たちにとっては恵まれた環境と言えます。

実技試験の課題への対策として、指導教員が課題の図面を見て工程マニュアルを作成、指導システムを確立し、授業で段階を踏んで指導していきます。生徒は手順を頭に入れ、自然に作業の動きができるようにし、試験の2カ月ほど前からタイム計測しながら実習を行います。

「技能検定は、授業でやっていることがどこまで習得できているのかがレベルとして明確にわかる、という点が良いですね。また、学習に具体的な目標として設定することができる。受検するのはのちと『大工になりたい』と



建築科・工藤一俊教諭



3年生の課題研究「とび作業」の授業

いつて入学してきた生徒や『せっかくこの高校に入ったので資格をとってきたい』という生徒などいろいろです。ただ、合格すると明らかに本人にとって自信になります」（丸山教諭）

また、3年生の課題研究「とび作業」を指導する建築科・工藤一俊教諭は、生徒にとって技能検定を受検すること自体が勉強になる、といいます。

「周りの受検者は社会人ばかり、言い換えればプロの職人さんばかりですから、プロの技を間近で見ることができるよう。大変刺激になるわけです。また、高校時に、2級なり3級の資格を取っている人は、会社に入った時に、取っていない他の新入社員とはスタート地点が違います。基礎ができているからです。そして2・3級を取った人は当然1級を目指します。目的意識も芽生えてきますし成長も著しいのです。企業の方もそういった点はわかって採用してくださっていると思いますね」

資格手当が設けられている企業では新規採用者にも支給されます。田無工業高校の技能検定合格者への評価は確立しているようです。

技能士を目指す方を応援します！

技能検定学科試験問題解説集

公表された学科試験問題について、解答を付けて解説

新版学科試験問題解説集[1・2級]

No. 1	機械保全(機械系保全作業／電気系保全作業)	定価●¥2,625
No. 2	配管(建築配管施工法／プラント配管施工法)	定価●¥3,150
No. 3	塗装[改訂版](木工塗装作業／建築塗装作業／金属塗装作業／鋼橋塗装作業／噴霧塗装作業)	定価●¥3,150
No. 4	型枠施工	定価●¥1,575
No. 5	鉄筋施工	定価●¥2,100
No. 7	内装仕上げ施工(プラスチック系床仕上げ工事作業／カーペット系床仕上げ工事作業／鋼製下地工事作業／ボード仕上げ工事作業／カーテン工事作業)	定価●¥3,675
No. 8	冷凍空気調和機器施工・熱絶縁施工	定価●¥2,625
No. 9	仕上げ(治工具仕上げ法／金型仕上げ法／機械組立て仕上げ法)	定価●¥2,625
No.10	機械・プラント製図(機械製図手書き作業／機械製図CAD作業／プラント配管製図作業)	定価●¥2,310
No.11	機械検査	定価●¥2,100
No.12	機械加工(普通旋盤・タレット旋盤・立旋盤作業／フライス盤作業／ボール盤作業／横中ぐり盤・ジグ中ぐり盤作業／平面研削盤・円筒研削盤・心なし研削盤作業／ホブ盤・歯車形削り盤・かさ歯車歯切り盤作業／数値制御旋盤・数値制御フライス盤・数値制御ボール盤・マシニングセンタ作業)	定価●¥3,150
No.13	造園	定価●¥2,100
No.14	金属プレス加工	定価●¥2,100
No.15	金属材料試験(機械試験法／組織試験法)	定価●¥2,730
No.16	鉄工(製缶作業／構造物鉄工作業／構造物現図作業)	定価●¥3,150
No.17	建築板金(内外装板金作業／ダクト板金作業)	定価●¥2,730
No.18	工場板金(曲げ板金作業／打出し板金作業／機械板金作業／数値制御タレットパンチプレス板金作業)	定価●¥3,150
No.19	めっき(電気めっき作業)・ダイカスト(コールド・ホットチャンパダイカスト作業)	定価●¥3,150
No.20	半導体製品製造(集積回路チップ製造作業／集積回路組立て作業)	定価●¥2,835
No.21	電子機器組立て	定価●¥1,890
No.22	電気機器組立て(回転電機組立て作業／変圧器組立て作業／配電盤・制御盤組立て作業／開閉制御器具組立て作業／回転電機巻線製作作業)	定価●¥3,150
No.23	電気製図(配電盤・制御盤製図作業)	定価●¥1,890
No.24	油圧装置調整	定価●¥1,680
No.27	農業機械整備	定価●¥1,890
No.29	表装(表具作業／壁装作業)	定価●¥2,310
No.30	建具製作(木製建具手加工作業／木製建具機械加工作業)	定価●¥2,100
No.31	左官・タイル張り	定価●¥2,625
No.32	建築大工・畳製作	定価●¥2,730
No.33	防水施工[前期実施](ウレタンゴム系塗膜防水工事作業／アクリルゴム系塗膜防水工事作業／セメント系防水工事作業／シーリング防水工事作業)	定価●¥2,940
No.34	防水施工[後期実施](アスファルト防水工事作業／合成ゴム系シート防水工事作業／塩化ビニル系シート防水工事作業／改質アスファルトシートトーチ工法防水工事作業)	定価●¥3,360
No.35	とび・かわらぶき	定価●¥2,625
No.36	サッシ施工(ビル用サッシ施工作業)・ガラス施工(ガラス工事作業)	定価●¥2,835

特級学科試験問題解説集

第101集	機械加工・仕上げ・プラスチック成形	定価●¥3,150
-------	-------------------	-----------

1級、2級学科試験問題解説集

第4集	金属熱処理(一般熱処理作業／浸炭・浸炭窒化・窒化処理作業／高周波・炎熱処理作業)	定価●¥2,310
第7集	切削工具研削(切削工具研削／超硬刃物研磨)・放電加工(形彫り／ワイヤカット)	定価●¥2,630
第11集	建築図面製作(建築製図／建築透視図)・テクニカルイラストレーション	定価●¥2,100
第18集	建設機械整備	定価●¥1,575
第27集	婦人子供服製造(婦人子供注文服・既製服)	定価●¥2,416
第37集	石材施工(加工／石張り／石積み)・製材のこ目立て・ガラス製品製造(ガラス製品成形、理化学ガラス機器成形)	定価●¥2,100

(定価は税込です)

お申込み・お問い合わせは

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

電話 03-3523-5181 FAX 03-3523-5187

社会人に

VPI 職業興味検査

VPI を 受けていただき ました。

水道機工(株)

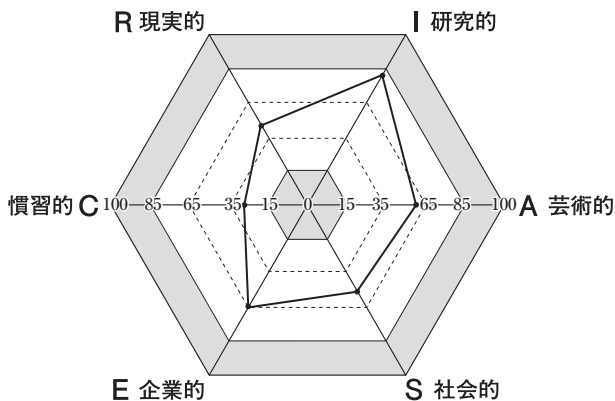
研究開発部 主査

青井健太郎さん (33歳)

大学および大学院で環境工学を学ぶ。学生時代は野球部に在籍。2001年水道機工株式会社に入社。水質センターに配属され、5年後に研究開発部所属となり現在に至る。組合活動では副委員長を務める。



興味の六角形



青井さんの 職業興味 判定

● 興味が強い職業領域

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

IとEは、興味領域としては対極にあるため、両立する職業はとても少ない。

青井さんの職務は「研究開発」（I領域の職業）であるが、一方、組合活動に3年間従事し、この2年間は副委員長としても活躍されているとのこと、こちらはE領域に該当する。全く性質の異なる仕事に携わっていることで、興味領域の広がりが見られる。

青井さんが「環境」を意識するようになったのは高校生の頃、ある途上国の水上生活者の様子をテレビで見ることがきっかけだった。地元でも公害問題がわりと身近にあったこともあり、「地球環境をよくすることに役立つ仕事に就きたいと漠然と思うようになりました」。

大学の環境理工学部に進み、大学院修了時に教授に相談して紹介されたのが水道機工株式会社だった。同社は水処理施設・設備・装置等の設計・建設・製造・メンテナンスを行う水処理の総合エンジニア

ニアリング企業。「水をきれいにする」ことで、持続可能な循環型社会の構築に貢献する、という企業理念に青井さんは自ずと共鳴できた。

最初に配属された水質センターでは水処理プロセスの設計に5年携わり、その後研究開発部へ移り、濾過装置の膜処理等の研究開発を行う。高レベルの技術を開発していくには根気よくトライアル・アンド・エラーの実験を繰り返す必要があるが、それは全く苦にならないという。今年で入社10年目だ。「現在の仕事は自分に合っている

と思いますし、やりがいも感じています。将来的には機器の設計や営業のほうにも興味があるので、やってみたいですね」

VPIの結果では、研究的職業領域への興味がやはり最も強かったが、企業的職業領域も高く出たのは、労働組合の活動で役員を務めていることが関係しているのかもしれない。活動では会社側の視点が必要とされるという。逆に最も低かったのは慣習的職業領域。「古い慣習を打破していくのが開発という仕事、みたいな面がありますから、この結果は納得できますね」

今回VPI職業興味検査を受けていただいての感想は、「VPIを通じて自分自身を振り返ることができ、また新たな気持ちで業務に取り組めるような気がします」。

青井さんが就職した年も氷河期と言われたが、昨今も採用状況は厳しい。

「就職活動は大変だと思いますが、大企業だからという理由で志望するのではなく、妥協しないで自分でやりがいの感じられそうな企業を目指してほしい。当社は社員200人ほどですが、責任ある仕事を任せられ、幹部との距離も近いなど、この規模ならではの面白さを感じます」

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

ホルランドの 職業選択理論

VPI職業興味検査はJ・L・ホルランドの職業選択理論に基づいて作られています。ホルランド理論は、

- ① 同じ職業に就いている人は、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。
- ② 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の産物である。

というものです。

このホルランド理論の仮説から導き出されたのが以下の4つの結論でした。

- 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探し求めている。

●6つの興味領域（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

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

VPIで用いられている職業名は、個人の興味や価値観、能力、知識、自己理解の程度、対人関係などを投影させる、よい刺激材料として用意されています。関心のある職業名を選ぶことで、自分のタイプが明らかになり、その結果、これから進んでいくべき環境の予測ができます。

傾向尺度

VPIでは、傾向尺度といって、その人なりの考え方や選択の傾向を5つの尺度で分類しています。

- ① 自己統制傾向(Co尺度)・・・自己の衝動的行為や考えをどの程度統制しているかを示す尺度。高いと、用心深く、衝動的に行動することが少ない。
- ② 男性-女性傾向(Mf尺度)・・・男性でこの得点が高い場合、伝統的な男性役割に対する同調性が高く、反対に低い場合、伝統的な男性役割にあまり関心がない。女性でこの得点が高い場合、性別役割にとらわれず、個性の発揮に価値を置く。男性と女性では解釈が異なる。
- ③ 地位志向傾向(Si尺度)・・・社会的威信や名声、地位や権力などに対して、どの程度強い関心を持っているかを示す尺度。得点が高い場合、社会的評価の高い仕事や活動を好む。
- ④ 稀有反応傾向(In尺度)・・・職業に対する見方がどの程度常識にとらわれず、ユニークであるかを示す尺度。得点が高い場合、社会の一般的価値観とは異なった独自の価値観を持つ傾向がある。低い場合、常識的であることを示す。
- ⑤ 黙従反応傾向(Ac尺度)・・・どのくらい多くの職業を選んだかを示す尺度。この尺度が高いと、多くの職業に関心を持ち、自信があり、積極的で

社会的である。低い場合関心が限定されている。

傾向尺度からは、被検者の職業の見方（職業認知）における特徴を把握することができます。興味領域尺度と併せて解釈することで、職業認知の特性、自己認知の特徴や行動特性を知ることができます。例えば、受検者が好む興味領域や、逆に好まない職業領域と自己認知とがどのような関わりを持つのかを考察することで個人の特徴をより深く理解することができます。

VPIを支える 理念

私たちがあつた職業を選ぶとき、単に労働機能や技能の集合としての職業を選ぶのみならず、生き方や生活様式、生活環境を選んでいくわけですね。つまり、職業の選択は、個人の動機付け、知識、パーソナリティ、能力などを反映する表出行動でもあります。例えば、ある人がパイロットという職業に就く場合、単に航空機を操縦することだけを意味するのではなく、パイロットという独特の生活パターンや社会的役割、社会的地位などを受け入れることも意味しています。このように、ある職業に対する好みの程度は、その職業についての知識のみならず、自己理解の程度や価値観など、個人のパーソナリティをも反映するものです。

結果の活用

VPIの実施によって、将来の職業を考えるためのよい刺激的効果が得られます。また、個人が自己及び自己の環境をどのように捉えているかについての情報を提供します。その結果、職業選択への動機付けとなります。職業の世界はどのようなものか、興味の特徴を把握することによって自分の特徴と興味領域を結びつけて考えることで、自分と親和性のある職業を知ることができるのです。

仕事に「これで十分」はない、 常によりよいものを目指す

根橋秀治さんは40年以上も東京染小紋の染色に携わり、その技術は高く評価され、現代の名工にも選ばれています。お話からは自分の仕事に対する揺るぎない矜持が伺われます。

● 染め師 根橋秀治さん

ねばし・ひでじ●東京都生まれ。代々染物を家業とする家に生まれる。父の仕事場を遊び場として少年時代を送り、高校卒業後、本格的に東京染小紋の染色に取り組む。1級染色技能士、東京マイスター、伝統工芸士の資格のほか、職業訓練指導員の免許を持つ。第54回全国小紋友禅染色競技会経済産業大臣賞のほか、多くの賞を受賞。平成21年度現代の名工に認定。(有)千和多染工代表取締役。



工程のほとんどすべてを一人で担う

——代々、染物を家業とされていたそうですね。

根橋 私で5代目になります。祖父の代まで長野で藍染を家業としており、半纏や布団皮などの染色を手がけていました。父が上京し、神田川沿いに工場を建て、東京染小紋の染色を始めたのです。私が生まれたのはその工場の建て前の日でした。父の仕事場が遊び場であり、小学校4年生の時には、跡を継いで染物の仕事をしようと考えていました。高校は色染化学科に進みましたが、染色の実際というよりも、染料を化学的な視点から学ぶことが中心でした。

——どのようにして染色の仕事を選んだのですか。

根橋 本格的に仕事を始めたのは、高校を卒業してからです。もちろん仕事の基本は父から教わりました。小さい時から父の働く姿を見て育ち、ある程度のことはわかっていましたので、自分で一人前になるように努めました。

——染色の世界で一人前になるには、どのくらいの期間が必要なのでしょう。

根橋 少なくとも10年程度はかかると言われています。私も10年くらいで一通りの仕事ができるようになり、20歳代の後半から30歳前後にかけて、たくさんのご注文をいただき、それを当

り前のようになしていました。

しかし、この仕事の深さを理解し、私自身が本当に満足できる仕事ができるようになったのは、30歳代の後半から40歳にかけてのころです。高校を卒業して本格的にこの仕事を始めてから20年が経っています。

——東京染小紋の染色工程を簡単に教えていただけますか。

根橋 普通、「しごき染め」と呼ばれる技法によって行います。専門の職人が模様を彫った型紙を受け取り、どんな色にするか考えます。色が決まったら、糯粉(もちこ)と米ぬかを混ぜて蒸し、練り合わせた元糊に染料を入れて色糊を作ります。このとき自分が考えた色にするため、慎重に調整します。

その後、絹でできた真っ白な生地を長さ7メートルあまりの板に貼り、その上に型紙を載せてへらを使って防



細心の注意を払いながら型付けを行う。長板の上に貼った生地に型紙を載せ、その上からへらで防染糊を置いていく。

染糊を置いていきます。こうして型紙の彫り抜かれた模様が生地に糊付けされ、色付けされる部分と区分けされるのです。この仕事を「型付け」と言います。その後、生地を板に貼ったまま糊を乾かす「板干し」へと移ります。そして地色の色糊をへらで色付けする「しごき」に取り掛かります。「しごき染め」の名前はここから来ています。さらに染料を生地に定着させるための「蒸し」と続きます。これらの作業が終わったら、糊や余分な染料を落とすために水洗いをして、乾燥させて仕上げとなります。

私はこの一連の作業を一人で行うようにしています。外注などで分業化すると、納得できるような色付けができない場合が多いからです。一通りのことはできているのですが、何かが足りない。われわれはそうした状態を「面

倒見が足りない」と言います。
 ― お仕事で最も注意されていらっしゃるのどのようなことですか。

根橋 型付けのときですね。生地は一反13メートルあまりの長さがあり、その全てにズレやムラがないように型付けを行います。型紙はズレないように、ちよつとよくいくらいに湿らして仕事にかかりますが、和紙でできているので乾きが早い。型紙の水分が少なくなるとズレが生じやすくなります。また型紙の乾きはその日の天気や湿度、温度にも左右されます。だから仕事をする部屋は、湿度など一定に保つようになっています。

着物の染色にこだわり、伝統に培われた技を生かしていきたい

― 喜びややりがいを感じられるのは



どのようなときでしょうか。

根橋 自分が染色した着物が、お召しになった方にピタッと合ったときですね。人によって合う着物はそれぞれです。そもそも着物は誰にでも合うというものではありません。着物の柄や色によって合う方が決まっていると言えるでしょう。まるで着物一枚一枚が、身につける方を選んでいくかのようです。それだけに、見事にその着物がお客様に合ったときは、本当にうれしくなるのです。

また、水洗いを終えて、糊や余分な染料が取れて、思い通りの色を出せたときもこの仕事をしていてよかったと思いますね。

― 厳しさや難しさはどのようなところにありますか。

根橋 この仕事はこれで十分だとい



染色の際に用いるへらと刷毛。型紙は手漉きの和紙を数枚貼り合わせたもので、模様が彫り抜かれている。

うことがありません。もっとよくしようと思ひ、手を加えるとかえって失敗してしまつということも少なくありません。振り返ってみるとよりよいものを求めては失敗するという繰り返しです。

「ほかにないものを作ってほしい」とよく言われますが、それが一番難しい。ほかにないものはそんなに簡単にできるものではないということを、日々感じています。

― 従来の「しごき染め」だけでなく、様々な技法を行っていらっしゃるようです。

根橋 例えば「引き染め」です。この技法で染めると、生地の裏まで染料が染みこむため、より深みのある色に仕上がります。「しごき染め」が糊をベースとした染料を使うのに対し、「引き染め」では水をベースとした染料を使います。また染色するとき「しごき染め」はへらを使いますが、「引き染め」は刷毛を使います。「引き染め」では、染める前の準備がとても重要です。なかでも、染料が生地にゆっくり染みこむために行つ「地入れ」と呼ばれる作業はとても大切です。布糊と大豆をすりつぶした液を刷毛で生地に引いていくのですが、これで仕上がり具合が左右されます。

ほかにもいろいろな技法を試みていますが、それもお客様の様々な要望に応えようと思つからです。いつも同じ

やり方をしていては、お客様の要望に応えることはできません。

― 近頃は着物以外にも携帯電話のケースなど伝統的な染色をほどこした様々な小物がありますが、

根橋 私も、そうした小物を手がけてはどうかと言われたことがあります。しかし、私は着物の染色にこだわりたいと思っています。着物の染色は昔から職人たちが技を磨き、培ってきた伝統工芸なので、それを絶やしたくないのです。

― 近年、若者の仕事に対する意識が希薄化していると指摘されています。なかなか仕事に就けなかったり、就職してもすぐに辞めてしまつという傾向があるようです。彼らへのアドバイスをお願いします。

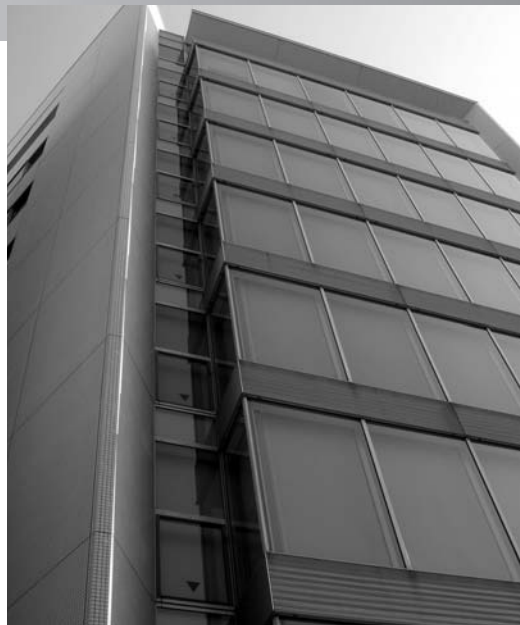
根橋 いったん就いた仕事はまずは続けることが大切ではないかと思ひます。はじめのうちは仕事のやりがいや喜びも見つけれず、厳しさに出会つて挫折してしまつこともあるでしょう。しかしそつした中でも歯を食いしばつて頑張り、仕事を続けて初めて見えてくるものがあります。それは仕事のやりがいであったり、深さであったり、あるいは苦しさや厳しさを乗り越える知恵です。これまでの自分を振り返つてみても、はじめのうちは何となく仕事をしていました。しかし、やがて仕事に対する自覚が生まれ、やりがいや喜びを感じるようになりました。

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。

研修で手厚く新人をフォローし、定着を図る

オー・エイ・エス株式会社

本社所在地：東京都千代田区
事業内容：システム開発、ITソリューション
従業員数：255名



面接を重視し、自主性と積極性をポイントに選考

オー・エイ・エスは、昭和49年に設立され、流通業や官公庁、金融業などのシステム構築を中心に業務を展開し、またパッケージソフトウェアの開発も手がけています。

同社は業績によって人数に増減はあるものの、理系・文系を問わず、就職情報サイトを活用して毎年新卒者を採用しています。また様々な合同説明会や学校が主催する学内の企業説明会などへも積極的に参加しています。

最終的な会社説明会は、職場見学を兼ねて自社で行うようにしています。それについて、石黒和憲管理本部課長は「たとえ応募人数が少なくとも、必ず社内での会社説明会を行い、学生のみなさんに職場を見てもらいます。職場の雰囲気を感じ取っていただけるとともに、目と目を合わせて話をすることで、当社が強く印象づけられるようです」と話します。

選考は筆記試験（適性検査・作文）、一次面接（システム部門の複数の幹部が担当）、二次面接（社長と管理本部部長が担当）という流れで行われ、内定者が決定されます。一次面接は、ミスマッチによる早期退職を防ぐため、業界や会社のことをきちんと調べてきたか、またコンピュータやシステムや



面接は、ミスマッチによる早期退職を防ぐため、業界や会社のことをきちんと調べてきたか、またコンピュータやシステムや

ソフトウェア開発に向いているかどうかをテーマとなります。二次面接は、人となりを判断することが中心となります。二次面接を社長とともに担当する原稔業務本部部長は、「自分を客観的に把握できているか、また自分の考えを自身の言葉で話すことができるかどうかなど自主性と積極性が問われます」とポイントを語ります。

内定時から仲間意識を醸成し、研修を活性化

オー・エイ・エスでは、入社前に入社後の3日間のマナー研修を経て、専門の外部機関で1カ月半にわたる技術研修を受けます。この技術研修を終えると、より業務に直結するポジションで研修を受け、各部門に配属されます。

また入社1年後と2年後にはフォローアップ研修が行われます。1年後のフォローアップ研修では、一人ひとりが自分はこの間どんなことをやってきて、どのような課題があり、それをどのように解決したかを同期入社社員の前で語ります。また後輩を迎えるに当たっての心構えなどについても学びます。2年後のフォローアップ研修では、先輩からの指示にどのように応えたかなどを軸に、自身のスキルアップを目指します。「新入社員は、様々な不安にとらわれます。同期入社仲間と現状を話すことで、自分の立場を確認でき、将来への展望も開けるようになります。こうして不安は軽減されます。また、中途退職を防ぐことにも役立ちます」（石黒課長）。

インターンシップを導入し、学校との緊密な関係を築く

オー・エイ・エスでは10年ほど前から、インターンシップを受け入れていきます。インターンシップが今ほど認知されていなかった早い時期からの取り組みは、学生たちにできるだけIT業界について知ってほしいという思いによるものです。また、学校の先生をはじめ、就職担当者や緊密な関係を築くことにも大きく役立っています。「インターンシップは採用活動を進めるにあたって、とても有意義」（石黒課長）。

当社では毎年、15〜18人ほどの学生を2回に分けて受け入れています。学生たちは、インターンシップ用に用意された設計・プログラミング・テストの工程で、コンピュータシステムを構築する課題が与えられます。最低2人の社員が指導に当たり、業務で一人が欠けても支障がないような体制がとられています。また学生たちは、日報を書くことが義務付けられ、その日1日何を学んだか、また疑問や質問事項も記入し、指導担当者たちはそれを読んで所見を記します。こうした日報は本人はもちろん、学校に対してもインターンシップの内容がよくわかると好評です。

企業研修の現場から

vol.2-2



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。

7割向けの研修…？

新卒入社の新社会人は職場環境に慣れた頃だろうか。それとも学生から社会人への大きな変化にとまどっている頃だろうか。そろそろ人事担当者はフォロー研修を実施する頃だろうか。

何年か前のことだが、研修担当者が企画したフォロー研修プログラムの説明を受けた時のことを思い出した。

担当者は、「どうせ受講者の約3割には研修の効果は期待できないのだから、6〜7割の人に理解してもらえば良いほうだ」と言う。「ならば、君の企画は3割ばかり手を抜いたのかい？」と尋ねたところ、「いや、そういうわけではありませんが」と言っていた。

ご存知の方も多いと思うが、働きアリのなかでも約2割のアリが実は働かない怠け者だと何かの本で読んだ。2割の働き者のアリ、6割の平凡なアリ、2割の怠け者のアリがいるらしい、とそのときは単純に知識として理解したが、人間もそうなのか。周囲を見渡すと確かにそんな気がしなくはないが、研修担当者が6〜7割を前提として企画してよいものか。

確かに、研修中、眠たそうにしている者もいれば目を輝かせている者もある。全員に一律的に教育するのは無理なのかもしれない。高校や大学でも授業中に居眠りする者はいるし、私自身、会議中に居眠りしそうになることもある。しかし、私が言いたいのは、計画段階で7割向けの立案が担当者の仕事

としてよいのか、ということである。教師が7割の学生向けに講義をしていたら、いわゆる3割のおちこぼれを計画していることになりはしないだろうか。

企業では能力重視の時代から成果重視の時代へと変わってきたからといって、研修効果（成果）は7割の者でOKなどという結果を見通したような仕事をしようとするだろうか。やはり目標は10割。そんな気持ちで仕事に取り組みたいものだ。しかし現実には10割は無理だろうな、などと堂々巡りの発想をしてみよう。

そういえば最近、ある会社の役員がPDCAを声高に言い始めた。ある管理職は、「今さらPDCAなんて、ずっと昔に学んで当然知っているよ、幼稚園じゃあるまいし」と言っているに留めない様子。おそらく仕事の進め方の基本として中堅社員時代に学んだことなのだろう。果たして、その知識は仕事に活用してきたのだろうか。もしかすると、研修中、居眠りでもしていてPDCAの言葉を記憶しただけで実務に生かしていないのではないだろうか。学校教育の場では、教師はなんとかして全員が理解できるように教えるのが前提。一方、企業内研修の場では、本来、受講者が自分の成長のために積極的に学ぼうとする意欲と姿勢が前提。つまり、どちらかというと教える側が能動的に行動する学校教育と、学ぶ側が能

動的に行動する企業内研修とは前提に違いがあるはずだ。この前提の違いに気づかずに、企業内研修では怠けるであろう2〜3割を差し引いた7割に向けた企画をしてしまう担当者もいるし、実際にその時怠けていた者がPDCAなんて今さらという反応をするのかもしれない。

横道に逸れるが、このPDCA、そんなの基本中の基本だよ、と言う管理職もいた。そういう管理職にPDCAの説明を求めると「プラン」「ドゥ」「チェック」「アクション」と答えるに違いない。では、「プラン」とはどういうことか、と尋ねると、「計画を立てることだよ」と。「アクション」を尋ねると、「アクション」はアクションだよ、英語知らないの？」と言ってしまう。これも、ある本を読んだなるほどと感じたことだが、「学校では知識を学び、社会に出たら知恵を学ぶ」らしい。実は今、PDCAの知識も覚えられない管理職に向けて研修を計画している。若い社員が先輩や上司に相談したときに、きちんと知恵へと導いてくれる先輩や上司であってほしいし、新人たちが早く一人前になるためにも、先輩や上司が基礎知識や知恵を授けてくれる存在であってほしいと願うのは私だけではないだろう。

新人たちはどしどし先輩社員や上司を質問攻めにくれていたら頼もしいのに、と思う。



博士人材に力を入れた キャリア形成支援・就職支援



九州大学キャリア支援センター
副センター長

古川勝彦

九州大学では、毎年約5割の学部卒業生が修士課程へと進学する。一方就職を選択した学部卒業生及び修士課程修了者の就職率は過去3年間90%を超えている。この一方で、博士後期課程修了者の就職率は70〜80%台で推移している。

このような背景の中、そして昨今の経済不況が深刻化する中、本学では学部学生（低年次）から博士課程学生、さらにはポストドクターに至るまでを対象とするキャリア形成・自己啓発支援・就職支援を、多様な方法により実施している。

1 学部学生から修士課程学生までに対して

4キャンパス（箱崎・大橋・筑紫・伊都地区）に就職相談員を配置して、エントリーシートの添削等の書類対策や自己PR・面接対策、進路選択相談等、就職活動全般にわたる指導・支援をきめ細かく行う「就職相談」、就職活動の意識付けや実践的な就職活動に関する助言を与える「就職ガイダンス・セミナー」、企業の採用担当者を集中的に招いて開催する「学内企業セミナー」を毎年実施している。

このほか、将来の就職を見据えて、学生の自己啓発支援として、話し方の実践演習、敬語やビジネスマナー、自己PRの方法等を伝授する「自己表現能力育成プログラム」、英語力の向上、TOEICの点数アップを目指して夏季集中コース（2日間）及び6週間コースを提供する「英語コミュニケーション能力育成プログラム」等を実施し、学生の能力向上を支援している。

これらの事業や求人情報、就職情報提供企業からのイベント情報の提供等には、就職情報室及び本学ホームページ等を活用するほか、企業向けの就職案内冊子、学生向けの就職指導冊子、就職内定

を得た学生との連携企画「就職活動体験談集」の編集・発行等、多様な方法により就職活動を支援している。

2 博士後期課程学生及びポストドクに対して

本学のみならず日本国内で社会問題ともなっている「博士号を取得したものの、大学の研究職に就くことも民間の会社に入社することもできない」という問題、いわゆる「ポストドク問題」の改善・解決に向け、本学では、特に博士課程学生及びポストドクター（以下、「博士人材」）の支援に力を入れている。「博士人材」への支援こそ本学の特徴」と言っても過言ではない。

本学では、①平成18年度から「キャリア多様化・若手研究者活躍プラン事業」、②さらに平成20年度からは「イノベーション創出若手研究人材養成事業」を展開している。

①では、博士人材を対象に、統合的能力向上プログラム、キャリア設計に関するカウンセリング及び求人・求職マッチング等のサービス提供をキャリア支援センターで行い、博士人材の統合的能力向上並びに高度な専門性を活かす場の拡大を図っている。これにより、これまで教員等個々にあつた若しくは顕在化していなかった博士人材の求人・求職情報を集約、閲覧できる仕組みが構築できた。また、キャリア相談・カウンセリングを行う理系・文系各1名のカウンセラーの配置により、個々の状況・希望・適性に応じたキャリア設計を支援する体制も整備できた。本事業開始以降4年間の成果として、本センターを通じて199名（理系164名、文系35名）の博士人材が産業界等に就職している。この就職先の内訳を見ると、専門分野と異なる分野・領域への就職が数多く見られる。このことは、本センターの機能が、博

士人材の活躍の場を拡げることに関与していることを示している。本センターでは、さらに「地域社会のリーダー人材」を養成するための「ソーシャルコミュニケーション養成講座」及び「地域政策デザイン講座」等の企画・実施を開始した。

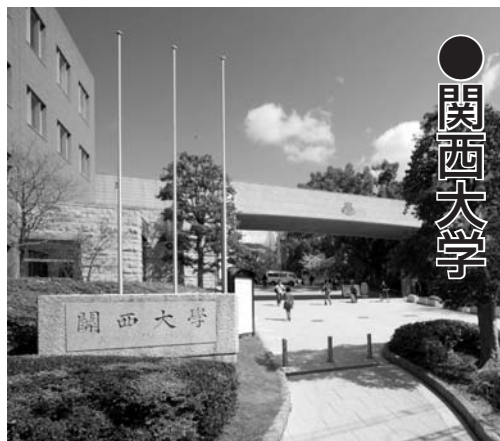
また②では、イノベーション人材養成センターにおいて博士人材を異文化・異分野・異業種との交流の場に参加させることにより、イノベーションを創出する研究開発リーダー候補者を養成し、就職に直結させることを目標とする。本プログラムでは博士号取得者コース（以下「PDコース」と博士後期課程在籍学生コース（以下「DCコース」）を設置し、産業界を牽引してきた開発先進者を講師に招いての座学研修、直接企業の現場における3カ月間の長期研修「国内外企業研修」をはじめとする実践型のプログラムを実施。これにより、高度な研究開発能力・国際性のみならず、企業で働き活躍するために備えておくべき心構え、「志」（リーダーとしての資質、開発マインド）を高めることを教育・支援し、研究開発・ビジネスリーダーを多数輩出することを目指している。過去2年間の事業で、PDコース8名、DCコース13名が受講を修了。PDコースの6名は企業に研究・事業開発リーダー候補として入社、DCコースの13名は、現在各自研究室で博士号取得に向けて研究に取り組んでいるが、指導教員からは概ね「受講前に比べて意欲的に研究に取り組むようになった」との高評価を得ている。本事業の今後の展開については、プログラムの効果測定（企業評価等）を通じて、ブラッシュアップを図っていく、博士人材の企業研究・事業開発リーダー育成システムとして、学内外に定着を図ることとしている。

自律的に考え行動する「考動力」を備えた人材育成を目指して



関西大学キャリアセンター
事務局長
吉原健二

千里山キャンパス正門



● 関西大学



関西大学キャリア教育プログラム (K-CEP) 概念図

関西大学では、学生のキャリア形成・就職活動支援を展開するためにキャリアセンターを組織している。当センターの事業については、学長の信任職であるキャリアセンター所長のもと、各学部専任教員から選出されたセンター主事とセンター所長推薦のキャリアデザイン担当主事、そしてわれわれ事務管理職者によって構成されるキャリアセンター主事会で協議し、センター全職員が一丸となって文字通り就職協働による学生及び卒業生の就業支援に努めている。

「大学の前に・大学とともに・大学の後に」によるキャリア教育の展開

① 大学の前に
本学では、本学学生を主な対象とした支援を中心に、多様な年齢層にキャリア教育を発信する「関西大学キャリア教育プログラム・K-CEP (Kansai University Career Education Program) (概念図参照)」を構築し実行している。

② 大学とともに
本学では、次代を担う社会人養成のために、もはや大学内のキャリア支

援だけでは不十分と認識し、毎年夏休み期間を利用して小・中・高校の教員を対象にキャリア教育研修を実施している。キャリア教育の重要性やアプローチの技法についての講義と傾聴やアサーショントレーニングを取り入れたプログラムを提供している。

③ 大学とともに
本学学生に対しては、次のように「キャリア支援V段階システム」を構築して4年間にわたるキャリア形成支援を展開している。

① STEP Iの「キャリア意識の啓発」は、主に1・2年次生を対象に、ワークキャリアとライフキャリアの観点から学生自身がキャリアデザインを描く意識啓発のため、入学者全員に「キャリアデザインブック」の配布を行い各学部の導入教育と連関させている。

② STEP IIの「キャリアデザイン科目」は、正課教育としてキャリアデザイン(働くこと)・Ⅱ(仕事の世界)・Ⅲ(私の仕事)を1年次生の後期から2年次生にかけて順次開講している。さらに、これらの内容を補完する正課外の取り組みとしてキャリアアブラニングセミナーを年間を通じて実施している。

③ STEP IIIの「インターンシップ(事前研修・実習)」は、インターンシップという社会的場面を体験する機会を提供し、社会的規範に基づいた異世代との実践的コミュニケーションを通じて社会的常識を涵養し人間力養成の一助とすることを目的としており、本システムのコアプログラムとして位置づけている。

④ STEP IVの「インターンシップ事後研修」は、インターンシップの実習成果を学生自身の進路選択に繋げるために2種類の事後研修を実施している。一つは実習生、受入企業担当者、本学教職員、一般学生が出席する事後報告会であり、もう一つはワークシートを用いて実習成果を言語化することによって自己の振り返りを行って職業選択に導くフォロー研修である。

⑤ STEP Vの「就職活動の誘い」は、3・4年次生を対象に就職模擬試験・模擬面接・東京ツアー・学内企業研究会などの具体的な就職支援からなる広義の事後指導を多種・多様に展開している。

⑥ 大学の後に

いかに大学においてキャリア支援システムを充実させても、利用しない学生や、就職後何らかの事情により離職・転職を希望する者が出てくる。そこで、平成17年度からキャリアセンター内に「卒業生就業支援室」を設置して、概ね卒業後5年程度までの卒業生を対象に支援を展開している。

景気に左右されない職業選択力を育む

さらに、進路に関する学生一人ひとりの相談に丁寧に応えるために、従来のスタッフに加えて就職専門相談員を増員配置するとともに、年間千社を超える企業の協力によって学内で業界・企業等の理解を深める行事などを開催し、厳しい雇用環境を跳ね返すような学生を鼓舞するための力強い取り組みを実行している。

学生の自律的考動力を促す全員体制での学生相談対応

これら一連の支援システムを下支えしているのが、学生一人ひとりの悩みに向き合うキャリアカウンセリングの機能である。本学では、いち早く平成13年度からキャリアデザインルームをキャリアセンター内に設置して、キャリアデザインアドバイザー(カウンセラー)による実質的なキャリアカウンセリングを展開している。

本学では上述のような取り組みをしているが、あくまでも学生が自律して考動することによって自分の将来を開拓することを本旨としている。そのため我々は、学生自身が自己の課題に気付き、解決に向かうための能力を涵養するために、正課教育と正課外教育を有機的に連携させて実施することが重要と考えている。

キャリア指導の現場から ⑧

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

プロとは？

6月は、教育実習の季節。多くの学校で、教員の卵が教壇に立つ。生徒との年齢の近さ、平凡な日常に出現する真新しさ、そして、一生懸命さから、たいてい実習生は生徒の人気者だ。この実習を通して、教師になりたいという思いも高まるものである。しかし、教育実習生はプロではない。教員免許の所持、採用試験の合格、その職業で得る所得だけが、教員のプロとアマチュアの境ではないと私は考えている。

医師の職業を考えれば、日々進展する科学技術の中で、新しい治療法や治療薬について絶えず学び続けなければならない。医師の仕事は、人の健康や命に関わり、専門的知識と技量を強く求められる。教師の仕事も、子ども達の発達と成長に関わる仕事であり、責任ある仕事である。情報化社会の進展や脳科学の解明などにもなって、教育の方法や質、内容なども適切に変えていく必要があろう。また、子ども達が生きる社会も大きく変化しているのだから、変化する社会についても知る必要がある。教師も日々学び続けなければならないことは、医師と変わらない。医師や教師に限らずあらゆる職業で、社会の進展に合わせる必要があり、その技量を鍛えていくことがプロではないだろうか。

知識社会の顕在化によって、インターネットで容易に専門的な知識を得られる時代になり、教師より生徒のほうが知識

を持っていることが起きている。さらに、知識は次々に刷新され、その量は加速度的に増殖している。このような知識社会の到来に、一教師では全く歯が立たない事態が生じている。この変化に対して、教える内容、教える方法の転換が必要だ。平成18年に文部科学省より公表された「小学校・中学校・高等学校 キャリア教育推進の手引き」の中で、キャリア教育を推進する指導者養成にあたり、「インストラクション能力（受講者に応じて効果的かつ明確に教授する能力）」「コンサルテーション能力（生徒の指導・援助に関わる担任、保護者等に対して援助する能力）」「コーディネート能力（組織内、外の活動や関係を目的に沿って効果的に働くよう調整する能力）」の能力育成をうたっている。今、学校は開かれ、学校外の専門家と連携しながら、教育を展開していくことが望まれているのだ。時代の変化は、教師の役割も変えようとしている。教師のプロとして生きることが、決して易しいことではない。

話は変わるが、参議院選挙があった。様々な人たちが、立候補し当選して、議員になった。議員の専門性とは何なのか。多数の国民が思っているようなことを、代表として発言することがプロの仕事なのか。政治家は、より良い社会を作ることがその使命である。社会は非常に複雑で、国民が簡単に理解できるものではない。しかも、変化していく。教育、労働、産業、

経済、外交、福祉、医療、科学技術、文化、安全、税金、軍事、法、環境……、社会で起きている事象を分類していくと、非常に多岐にわたっていることがわかる。社会のことを一人の政治家が知っていることなどありえない。一政治家の知識や勘だけで対応したのでは、良い社会など作れるわけがない。政治家は、周りに多くの専門家を配したチームの代表であり、知恵を絞り良い社会の実現のために交渉を重ねていくことが仕事だと考える。時に、国民の考えとは異なっていたとしても、国民を説得していくことだって必要な場合だってあろう。背後にブレインの存在の見えない政治家に、国家を預けることに不安を覚える。事業仕分けで、歯切れ良く事業を潰していく場面に喝采をあげた人々がいる一方で、物知り顔で専門外のことを平気で発言した政治家を苦々しく感じた人々もきっと多いと感じている。政治家は、広いネットワークを持ち、短期間で専門的な知識を理解できるようでなければならない。グローバル化した知識社会では、堪能な語学力を持ち、内外の情報を読み解き、分析できる力も期待したいものである。

知識社会の顕在化は、あらゆる職業の専門性を変えることとなる。そのような時代にあつて、プロとして生きることが、崇高な使命感と、たゆまぬ努力が欠かせないと改めて自分に言い聞かせるのであった。

いろいろな個性が生きる環境

～ A君の支援から見てきたもの ～

東京都スクールカウンセラー（臨床心理士） 金屋光彦

「この学校で一番うれしかったことは、みんながとても親切にしてくれたことです……」

平成22年3月の卒業式、体育館の壇上から、級友や在校生、保護者や先生方の前でそう言ったA君の声が、屋内体育館のすみずみまでかろやかに響いた。卒業証書を手にした彼の晴れやかな表情には、教室に入れずに隣の空き教室で落ち着きなくさまよっていた2年前の彼の姿は、もうどこにもなかった。

「どうせ悪口を言われるだけだ」とあれほど嫌っていたクラスへの思いが、「みんながとても親切にしてくれた」という肯定的な認知へと変容できたのである。

週1回は別の学校にある通級指導教室へ通っていた彼には、特別支援が日常的に必要なレベル、対人関係はじめ学校生活上の困難を生得的に抱えていた側面があった。通級指導教室の先生は「通常学級でみる児童ではなく、特別支援学級で面倒をみるのが適当である」という見解だった。そのことを告げられた保護者が心を痛み、担任教諭と連携しながら、SCは保護者カウンセリングを継続して行った。

A君が不登校を克服し教室へ普通に通えるようになり、望ましい認知へと変容できたのは、担任の先生の辛抱強い適切な対応をはじめ、この学校が持つ文化風土の力も大きかった。それは、「いろんな子がいていいんだ」という文化である。一人ひとりの児童に、学校スタッフ全員が目をかけ手をかける手作り文化といってよい。

この学校の学区内には、大きな児童養護施設がある。そこから通う子供たちも多く、彼らは一様に個性豊かである。幼い頃から苦労しているせいか、他者の悲しみや苦しみに共感でき、人への思いやりが人一倍育っている子どもたちも少なくない。このいろいろな個性が混在するという環境は、実は今後の社会を考えるとときに、教育上極めて重要な環境要因であるといつてよい。

なぜなら、子どもたちが、将来学校生活を終えて職業生活へ入っていく頃には、ますます国際化が進んでいるからである。韓国や中国、フィリピンはじめ、アジアの国々の

人たち、ヨーロッパやオセアニア、それに未来の大国と言われるブラジルやロシアの人たち等、民族や国籍が違い、風習も考え方も違う人々と、一緒に働いたり暮らしたりする日々が、当たり前の日常になっていくだろう。そういった多彩な世界の人々と働く人生、大人の生活が将来待っているのであれば、小学生の時からいろいろなタイプの仲間と接するのは、極めて大事な体験となる。

さいたま市も、平成17年から「人間関係プログラム」を、市内の全小中学校で導入した。これは、児童生徒とのコミュニケーション能力の育成をベースに、英会話をセットにして行い、将来の豊かな国際人を育てるのが目的である。企業もさまざまな個性を人材として求めている。企業が学生に求める資質の第1位は、毎年決まって「コミュニケーション能力」である。

そういう観点からも、さまざまな個性が集うこの学校は有利である。子どもたちも「変わっているし、ときどきムカつくけど、まあいいか」と付き合い、互いに面倒をよくみている。異質なものを排除せず、折り合いをつけ仲良くやっていこうとする姿勢は、大いに称賛されてよい。そういう雰囲気の中で、2年間彼の担任だったH先生の粘り強い指導も、素晴らしかった。

普通なら注意が入る場面で、「温かく無視」してくれた。また、昨日の彼を今日の彼が少しでも超えられたことを喜んでくれ、彼も大切なクラスの一員だという一貫した態度、さらに、他の級友たちと常にA君とを結びつけ、良い関係となるように働きかけてくれた。どれも値千金の担任H先生による特別支援の姿だった。

担任王国の小学校では、先生の姿勢が子どもたちのモデルになる。そのH先生の態度を模範に、クラスみんなとA君との関係が温かさを持ってつながっていった。そうやって過ごした5、6年生の2年間、彼は普通の児童、目立たない普通のクラスメートになることができたのである。

卒業式で語った彼の言葉が、そのことを如実に物語っていたのだった。

仕事に対する“意識”を高める (社会人編) ②

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)

前号で紹介した30代男性で、前職と全く違う「一般事務」の求人票を持参してきた相談者が、どのように仕事への「意識」を高めて再就職を果たしたか、その対応を紹介します。

相談者が今まで経験した職種と全く違う仕事を希望している場合は、前職での精神的なダメージも想定されますので、まずは前職での仕事内容だけではなく、本人の感情や気持ちもよく確認します。相談中にラポールが取れると、人間関係などの問題も自ら話してくれます。そして、相談者が希望している職種、今回は「一般事務」でしたが、その仕事内容、求められるスキル、就労条件、雇用状況等を相談者が理解できるように説明します。その結果、前職では就労条件が最初と変わってきつくなり、ストレスがたまって職場の人間関係がうまくいなくなり退職したが、仕事内容には全く不満がなかったこと、「一般事務」はその反動で希望しただけだったことが分かりました。ただ、次にどのような仕事を探したらよいか自分では分からなかったため、キャリア・コンサルタントによる個別支援の依頼をしたとのことでした。

相談者が客観的に仕事を振り返れるように、まずは、彼の高校時代からの経歴から話してもらいました。工業高校を卒業後どのように仕事を選んだのか、やりがいや失敗したこと、楽しかったこと、身に付けたスキル、今後どうしたいか、それらのことを相談者

がコンサルタントを「信頼」して話してもらえようとするのが、仕事への「意識」を高めるための重要なポイントになります。なぜならば、相手を「信頼」することで、相談者も再就職に対して真剣に取り組み、仕事に対しての「意識」が出てくるからです。その結果、「機械を操作する仕事をした」、「仕事を通じてキャリアアップをしていきたい」、「正社員で長く勤務できる仕事に就きたい」等、やりたい仕事、明確になってきました。

そこで、30代からでもキャリアチェンジができるいくつかの職種をピックアップして、それぞれの仕事内容が具体的に分かるように、ハローワークの求人票で、仕事内容・資格・給与や休日等の就労条件、雇用状況等の説明をしていきました。その中からは是非この仕事をやってみたいと相談者が強く希望したのが「ビルの設備管理」でした。この仕事に就きたいという「意識」が高まってきたため、それ以降の面談時には自ら求人票を持参して、「どのようにしたらこの仕事に就くことができるのか」、「資格はどのようにすれば取得できるのか」等、積極的な質問をするようになってきました。

「ビルの設備管理」の仕事は未経験では採用されないこと、資格は独学では取得が難しいこと、雇用形態は一般的には契約社員が多いこと、ただし30代の場合正社員への登用の可能性があることを説明しました。この仕事に就

くためには「職業訓練校で6カ月勉強する」ことが、時間はかかるが確実な方法なので、訓練校で受講するか、相談者に確認をしたところ、是非トライしてこの仕事にかけてみたいという返答でした。

仕事への「意識」が高まると、人は次に「行動」に移ります。早速訓練校に応募して、受験科目の「一般常識問題」の勉強を積極的に行い、無事合格を果たしました。そして、訓練期間中にボイラー・危険物取扱等の必須資格も取得しました。訓練終了後、契約社員でしたが、希望していたビルの設備管理会社へ再就職することができました。

その後、2年間無遅刻無欠勤で請負先のビルで真面目に勤務していたところ、ビルのオーナーから会社へ「一生懸命仕事をしている」と連絡が入り、3年目に正社員へ登用され、今は主任として年上の部下の指導や、オーナー対応まで任せられているそうです。

今回は、仕事への高い「意識」を持ったことで、再就職するための「行動」を起し、就職後もキャリアアップのための「意識」を常に持って頑張っている社会人を紹介しました。

次回は、就職難のなか、定時制高校の生徒達がどのように仕事への「意識」を持って就職活動を行ったかを紹介します。

2010 G A T B S e m i n a r

人材の採用・配置のための 職業適性検査セミナー

GATB（事業所用）を効果的に活用するには

事業所での採用・配置等に有効なアセスメント・ツール「厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）」を正しく、効果的にご活用していただくためのセミナーです。基礎理論を中心に、検査の実施方法・活用の仕方などを解説します。

主 催

社団法人 雇用問題研究会

日 時

- 9月30日（木）13:30～16:30
- 11月18日（木）13:30～16:30

受講料

5,000 円（税込）資料代別途

●資料代

- GATB 手引 1,200 円（税込・セミナー特価）
- GATB(T版)用紙 300 円（税込・セミナー特価）

会 場

社団法人 雇用問題研究会会議室（東京）

対 象

- 採用・選考のための検査をお探しの人事・総務等採用ご担当者
- 導入を検討している上記ご担当者
- 既に導入し、更に理解を深めたいとお考えの上記ご担当者

内 容

- 1 GATB（事業所用）の概要・理論
 - 2 検査用紙の種類と器具検査
 - 3 紙筆検査の実施法
 - 4 下位検査の進め方
 - 5 結果の整理と解釈
- ①採点の留意点②結果の整理③結果の解釈と活用

講 師

社団法人 雇用問題研究会 山形時雄、日吉恵子

定 員

20 名（定員になり次第締め切ります。）



GATB: General Aptitude Test Battery 厚生労働省編一般職業適性検査（事業所用）

事業所内の雇用管理のさまざまな場面でご利用いただくことを目的に研究・開発され、一人ひとり異なる能力と職業との適合性（マッチング）を客観的に測定する科学的用具として、わが国で広く活用されている検査です。

■測定するもの

仕事を遂行する上で必要な知識や技能を身につける基盤となる能力

■検査からわかること

- ①能力面からみた個人の特徴
- ②個々の職業との適合性

■検査の活用場面

採用選考……

採用職種を遂行する際に必要な基盤となる能力の有無を測定することができます。

配置……

新入社員の能力特徴を生かした配置先を検討する際に活用できます。

再配置……

従業員の能力適性を生かせる職種を、あらためて幅広く検討するために活用できます。

能力開発……

従業員個人が自己の能力特徴を理解することを促進し、学習計画を立てたり、キャリアプランを作成するために活用できます。

●お申込み・お問い合わせは

* 日程等変更することがありますので、詳しくはホームページでご確認ください。

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>

OSI

職業ストレス検査 (第2版) Occupational Stress Inventory

原著者 Samuel H. Osipow, Ph. D. / Arnold R. Spokane, Ph. D.
著者 岡山大学教授 田中宏二 / 筑波大学教授 渡辺三枝子

この OSI 職業ストレス検査は、米国のカウンセリング心理学者 Osipow, S.H. (オハイオ州立大学教授) と Spokane, A.R. (レーハイ大学教授) 両博士によって開発された職業ストレス検査 (Occupational Stress Inventory: OSI) を原版としていますが、単なる翻訳版ではなく、田中宏二教授と渡辺三枝子教授が、日本人のさまざまな職業に就いている職業人への適応についての研究を重ね、日本版として新たに開発したものです。

(所属は開発当時のものです。)

働く人の職業ストレスを診断 メンタルヘルス・チェック用ツールの決定版

ワークシート(結果の見方・対処の仕方) ■1セット(1名分) ————— 735円
①質問用紙
②回答・採点用紙
③結果の見方・対処の仕方
■手引 ————— 1,050円

「心の健康診断」のためのアセスメント・ツール

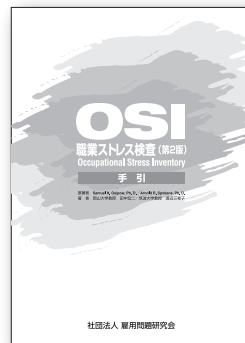
OSI 職業ストレス検査は、働いているすべての方に適用できる職業ストレス検査で、メンタルヘルスの維持・推進と快適な職業生活の援助を目指しています。第2版では新たに「結果の見方・対処の仕方」を用意し、ワークシート式の採点処理により、自己診断・自己理解がしやすくなりました。検査は20〜30分というわずかな時間で行うことができ、集団でも個人でも実施可能です。

■個人のために利用する方法

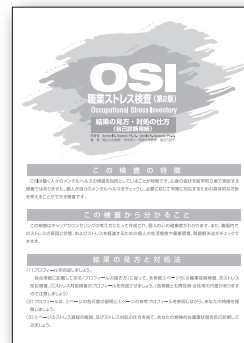
①キャリアカウンセリング②教育・研修プログラム③問題の早期発見④治療

■組織・職場の評価のために利用する方法

①組織・職場風土の評価②企業内研修プログラム③定期的な健康診断



■手引



■結果の見方・対処の仕方



■質問用紙

●メンタルヘルス対策サポートツール

OSI 職業ストレス検査 セミナー

OSIは、職業ストレスをチェックすることにより、就労者が心身の健康を増進し、快適な職業生活を送れるようサポートするためのツールとして開発されました。職業経験のある18歳以上の方であれば、どなたでも適用可能であり、検査の実施は個別でも集団でも行えます。検査を正しく理解し、より効果的に活用していただくため、現在利用されている方はもちろん、これからの導入をお考えの方、メンタルヘルス対策に有用なツールをお探しの方は、この機会にぜひご参加ください。

- 対象者
- ・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
 - ・企業の人事労務担当者等
 - ・医療機関、就業支援機関、教育・研究機関関係者
 - ・メンタルヘルスに関心のある方 等

■日 時 2010年9月21日(火)
13:30~17:00(受付開始12:30~)

■場 所 中野サンプラザ(中野駅前)

■定 員 58名(定員に達し次第締め切ります。)

■内 容

OSI職業ストレス検査の理念と効果的活用
第1部：メンタルヘルスとOSI職業ストレス検査
第2部：OSI職業ストレス検査の効果的な活用
(活用機関の事例発表も予定しております。)

■講 師

第1部：田中宏二 岡山大学副学長
第2部：渡辺三枝子 立教大学大学院特任教授

■受講料

8,000円(資料代含む・税込み)

■主 催

社団法人雇用問題研究会

*当会ホームページからお申込みいただけます。

お申込み・お問い合わせは

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

電話 03-3523-5181 FAX 03-3523-5187

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

キャリア・カウンセリングは、進路選択に限らず「生涯にわたるキャリア形成の支援活動」として幅広い分野で注目されています。当会ではキャリア・カウンセリングに欠かせない個性理解のための各種アセスメント・ツールを発行し、全国の中学・高校・短大・大学及び専門学校、職業安定機関、職業相談・就業支援機関等でご利用いただいております。これらのツールを正しく、有効に活用していただくために、キャリア・カウンセリングセミナーを開催しております。(日程、会場等詳しくはホームページで)

基礎理論コース

対 象	●中学校・高等学校の進路指導担当者、スクールカウンセラー ●大学・短大・専門学校のキャリア指導・就職指導担当者 ●職業安定・職業能力開発機関の担当者 ●職業相談・就業支援・教育相談機関等の担当者 ●キャリア・カウンセラー、キャリア・コンサルタント、産業カウンセラー及びそれらを目指している方
コース	内 容
キャリア・インサイトMC	キャリア・インサイトMCは、ミッド・キャリア層(30歳代後半から60歳代)を対象とした、コンピュータによる職業適性診断システムです。再就職を考える人が自分のキャリアを見直したり、新たなキャリアを構築したりするために、適性評価、職業情報の検索、適性と職業との照合、キャリア・プランニングというキャリア・ガイダンスの一連の流れを経験できます。その機能と活用について、実際にPCを操作しながら習得します。
KN式クレペリン	KN式クレペリン作業性格検査は、2数の加算を行うことによって得られる作業量や作業曲線、作業の質などの結果から、個人の性格面にかかわる特性を総合的にとらえようとするものです。この検査を実習し、コンピュータ判定結果の読み方等を説明します。また、各種の性格検査について概説し、個性理解について考えます。
VPI及びVRT	VPI職業興味検査は、大学・短大・専門学校生(30歳代前半までの社会人への適用事例もあります)のキャリア・カウンセリング用の、ホランドの職業選択理論に基づく検査です。その実施と活用について説明します。職業レディネステスト(VRT)は、中学・高校生(それ以上の若年者への適用事例もあります)の職業への興味・自信の方向性をキャリア発達の観点から捉えようとするものです。その実施、採点及び活用について説明します。
GATB	厚生労働省編 一般職業適性検査(GATB)は、多様な職業分野で仕事をする上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、自己理解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します。その実施方法と採点の方法を説明します。また、職業適性の理念や結果の解釈について説明します。
キャリア・カウンセリング	キャリア・カウンセリングの観点から、上記の各種ツールの総合的な解釈を考えます。また、ツールを活用したカウンセリングの考え方や進め方について、事例をあげて説明します。受講生によるグループワークを取り入れた実践的なコースとなっています。

※ご希望のコースを自由に組みあわせて受講できます。ただしキャリア・カウンセリングは、「VPI及びVRT」及び「GATB」コースを受講された方に限ります。詳しくは当会のホームページをご覧ください。http://www.koyoerc.or.jp/semina_2.html

応用演習コース

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及びVRT」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)のご自身のプロフィールを持参していただきます。※プロフィールをお持ちでない方はご連絡ください。
内 容	アセスメント・ツールを実践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、職業レディネステスト(VRT)や厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)の活用について、受講者ご自身の検査結果も含めて様々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も考察していきます。講義と演習、個人ワークとグループワークを織り交ぜた、体験・参加型の講座です。

社団法人 雇用問題研究会 〒104-0033 東京都中央区新川 1-16-14 ●電話 03-3523-5182 ●<http://www.koyoerc.or.jp>

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

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の記事をPDFファイルでご覧いただけます。また、アンケートフォームにて本誌へのご意見・ご感想をお寄せいただいた方には当会発行の図書をプレゼントしております。

新発売!

効率的な採用選考を
完全サポート

RAT 職業基礎能力診断テスト

[採用選考・適正配置用]

RAT

Requisite Abilities Test for work

RAT 職業基礎能力診断テスト

測定される基礎能力

一般的課題解決能力
G:[General]

職務遂行に必要な課題解決に共通する一般的な基礎能力を意味します。総合的な評価基準として活用することができます。



1 言語課題解決能力
V:[Verbal]

言語的な理解力、文章読解力、言語的表現力など、語意や文章を介して課題解決する能力です。

2 数理課題解決能力
N:[Numerical]

数的な推理能力、計算力など、数理的に推理して課題解決する能力です。

3 照合課題解決能力
D:[Discrepancy]

文字や数字などを照合して差異を見出す力、一般的注意力など、文字形態に対する敏感度から知覚的に課題解決する能力です。

4 空間課題解決能力
S:[Spatial]

平面図から立体形を推理したり、3次元で物事の構造を把握する力など、空間的な判断・推理で課題解決する能力です。

RAT 職業基礎能力診断テストは、上記の尺度から診断した個々人の特徴を
「結果一覧表」「個人結果票」でご報告いたします。(通常3日間)

RAT 職業基礎能力診断テストでは、職務遂行に必要な課題解決に共通する一般的な基礎能力である「一般的課題解決能力」を測定します。また、さまざまな職業に必要なとされる4種類の課題解決能力「言語課題解決能力」「数理課題解決能力」「照合課題解決能力」「空間課題解決能力」を測定できる、「採用選考」に最適なテストです。受験者の能力を多面的に捉えるとともに、個人の将来の職務とのマッチングを探ることができます。

●個人結果票



●結果一覧表

●対象者：高校・高専・専門学校・短大・大学等の卒業見込者、既卒者等

●所要時間：テスト時間60分(配付・説明・回収の時間を含めると約70分)

●1セット1名分(問題用紙・解答用紙およびコンピュータ判定)

1,500円

●Cセット1名分(RAT+CETIのC検査)

2,600円(通常価格3,400円のところ)

RATは個人の持つ能力面のみを測定します。パーソナリティ面の測定もご希望になる場合は、Cセットのご利用をお勧めします。CセットはRATとCETIのC検査がセットになっており、CETIのC検査は職業興味、性格特性、行動特性といったパーソナリティ領域を測定し、将来のリーダーとしての役割を果たすために必要な思考特性、リーダーシップ特性等も把握できます。

本テストは、企業が採用選考をするときに使用するツールとして開発されたものであり、個人または学校等教育機関の方は購入できません。

料金は、問題用紙をご返却いただいた後、ご利用になった実数でご請求いたします。実施後は使用・未使用にかかわらず全数ご返却いただきます。

お申込み・お問い合わせは

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 電話 03-3523-5181 FAX 03-3523-5187