

職業研究

●編集・発行
社団法人 雇用問題研究会
<http://www.koyoerc.or.jp>
2011年1月31日発行

2011 冬季号

巻頭言 新しい時代に対応するキャリア教育の推進と充実

文教大学名誉教授 日本キャリア教育学会名誉会長 仙崎 武

高校のキャリア教育は今

石狩翔陽高等学校におけるキャリア教育への取り組み

北海道石狩翔陽高等学校 総合学科推進部長 鈴木広基

浦和実業学園高等学校 就職指導『温故知新』

～伝統ある就職指導と就職指導革新～

浦和実業学園高等学校 就職指導主任 田口純平

コミュニケーション能力とは

共同体としての日本型組織とコミュニケーション能力

三菱UFJリサーチ&コンサルティング組織人事戦略部(東京) チーフコンサルタント 名藤大樹

企業におけるコミュニケーション能力

コミュニケーションは経験です

株式会社エスワイシステム関東事業部営業部人材開発グループ 部長代理 齋藤久嗣氏

連載 しごとインタビュー 保育園園長(保育士) 大日方亮子さん

わが社の人材開発 株式会社小田急ビルサービス

企業研修の現場から 山田尚登

キャリアセンター通信 明治大学(生田キャンパス)

NEW 職業能力開発の現場から 神奈川県立産業技術短期大学校

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



高校のキャリア教育は今●景気の先行きが不透明な中、大卒者の就職内定率が過去最低となるなど厳しい就職環境が続き、教育機関におけるキャリア教育の充実が一層求められています。今、高等学校ではどのようにキャリア教育に取り組んでいるのか、ご寄稿いただいた2校の事例を紹介します。

コミュニケーション能力とは●企業が求める人材要件としてしばしば挙げられる「コミュニケーション能力」の概念は、企業によっても様々である上、学生の認識ともズレがある場合が少なくありません。関心が高いとともに実際は様々なとらえ方がなされている、人材マネジメントにおける「コミュニケーション能力」とは何なのかを探ります。

CONTENTS

巻頭言	新しい時代に対応するキャリア教育の推進と充実	3
	文教大学名誉教授 日本キャリア教育学会名誉会長 仙崎 武	
高校のキャリア教育は今		4
	石狩翔陽高等学校におけるキャリア教育への取り組み	
	北海道石狩翔陽高等学校 総合学科推進部長 鈴木広基	
	浦和実業学園高等学校 就職指導『温故知新』	
	～伝統ある就職指導と就職指導革新～	
	浦和実業学園高等学校 就職指導主任 田口純平	
コミュニケーション能力とは		8
	共同体としての日本型組織とコミュニケーション能力	
	三菱UFJリサーチ&コンサルティング組織人事戦略部(東京)チーフコンサルタント 名藤大樹	
	企業におけるコミュニケーション能力	
	コミュニケーションは経験です	
	株式会社エスワイシステム関東事業部営業部人材開発グループ 部長代理 齋藤久嗣氏	
しごとインタビュー		12
	保育園園長(保育士) 大日方亮子さん	
わが社の人材開発		14
	研修センターを中心に、企業理念を体現する人材の育成を目指す	
	株式会社小田急ビルサービス	
企業研修の現場から 2-4		15
	自己理解・職業理解を深めて就職活動を	
	食品メーカー人事部長 山田尚登	
キャリアセンター通信		16
	明治大学(生田キャンパス)	
New 職業能力開発の現場から		17
	高度実践技術者(テクニシャン・エンジニア)を育成する	
	神奈川県立産業技術短期大学校	
キャリア指導の現場から⑩		18
	日本がつぶれる?	
	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12回		19
	子どもたちの心と疲れ	
	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 17-4		20
	仕事に対する“意識”を高める(高校生編)②	
	ハローワーク、定時制高校 就職支援相談員 栗田 稔	

連載



新しい時代に対応する キャリア教育の推進と充実



文教大学名誉教授(臨床教育学)
日本キャリア教育学会名誉会長

仙崎 武

我が国における中央教育審議会の公的文書で、キャリア教育の意義・必要性が初めて謳われたのは、平成11年の「中教審（いわゆる接続答申）」においてであった。

以降の経緯は、数多の研究・実践報告で明らかにされている通り、中央省庁の行政施策や教育界・民間団体等の自助努力も手伝って、いまキャリア教育は、*“花盛り”*である。

本稿では、紙幅の都合上、学校におけるキャリア教育に焦点を絞り、その現状、課題と今後の在り方を簡潔に述べることにする。

1 キャリア教育の発端と推進

振り返れば、キャリア教育は、70年代初頭から80年代半ばまで、全米的規模で展開され、その動向や展開事情は逐一我が国にも伝えられてきた。しかしながら、往時の我が国の学校進路指導は偏差値依存一辺倒、時の行政・学校も対岸の動きには無頓着・無関心で、言うなら*“馬耳東風”*の感があつた。

その中でかつての中教審答申（平成11年）や文科省による「キャリア教育推進会議（報告）（平成16年）」を契機として、初等中等教育での先導的実践が始動、文科省から中教審への諮問（平成20年）も手伝って、我が国でのキャリア教育は、初期の「啓発期」、その後の「試行期」を経て、今、漸く「普及期」に差し掛かろうとしている。

こうした趨勢の下、先に発表された「中教審答申（案）」（平成22年11月末）では、発達段階に即した体系的キャリア教育の推進方策として、各学校での指導方針、指導内容・方法、教師の教育力、校内実施体制、推進上の要点や高等教育、生涯学習、学校外教育との協力体制等に至るまで、キャリア教育に係る総合的・包括的なビジョンとデザインが明示されている。

しかし、これらの大綱的指針や問題解決方策は、いわば行政側による「処方箋」であり、書物では「目次」に過ぎない。その処方や目次をどう消化・発展・創造するのか否かは、あけて推進拠点となる学校・教師側の教育責任に帰することを忘れてはなるまい。

2 キャリア教育の充実と期待

キャリア教育の推進・充実に当っては、昨今の子ども・若者の職業行動を巡る諸課題の解決を避けて通れない。最近刊行された『平成22年版 子ども・若者白書』（旧青少年白書を改題）を見ると、例えば、不登校、学力低下、上級学校への不本意進学、中途退学、大学進学の易化、高・大卒者の超就職難、学卒者の早期離転職、職場不適応等々に関する数々の課題の山積み状態が続いている。

こうした教育課題に対処すべく、早くから学校のエデュカティブ活動の全体を通して、進路指導の基本やキャリア教育の

理念・モデルを先取りし、開拓的实践に取り組んで、顕著な成果を収めている学校も決して少なくはない。

数多の国公立小・中・高校の研究報告や実践記録を読むと、そこにほぼ共通する教育実践や指導内容は、大要次のようである。

その大半が、中央省庁、地方教育委員会や関係団体などからの、キャリア教育推進に関する研究指定による実践であるが、その主な取組みとしては、学校の教育方針への位置付け、校内教育組織・指導体制の改編、教科・科目の再編・統合、カリキュラム・指導計画の策定、必要な教材資料の工夫・開発、指導方法・評価の実施と改善、個別・集団対象のキャリアカウンセリングの計画的実施、地域でのインターンシップ、保護者の理解と協力、学校間の協力・連携等々がある。

昨今の我が国では、政治・経済や産業・雇用面の構造的変化の影響から社会全体の不透明・不確実性が高まっており、巷間、先行きの漠然とした不安感・閉塞感が漂っている。

この際、近々の「中教審答申」を『暗夜の一燈（佐藤一斎）』として、朝野を挙げて国家的教育課題に対峙すると共に、近未来、新時代を担う子ども・若者に向けたキャリア教育のいっその充実を願ってやまない次第である。

石狩翔陽高等学校における キャリア教育への取り組み

北海道石狩翔陽高等学校
総合学科推進部長

鈴木広基

1 本校の概要

本校は道都札幌の北に隣接する石狩市にある。平成13年4月に普通科から総合学科に学科転換した。1学年8クラスからなる大規模校で、生徒940名のうち65%が石狩市外（そのほとんどは札幌）から通学し、男女比はおおよそ35%対65%である。普通科目に加え、特に商業・情報系と福祉系の専門科目が多いという特色がある。

卒業後の進路はおおよそ大学・短大が2〜3割、専門学校が5〜6割、就職が1〜2割であるが、不況の影響もあり、近年「進路未決定者」の増加が目立ってきている。

生徒の様子は、総じて素直で落ち着いている反面、自分の苦手なことに挑戦するような気構えに欠ける生徒が多い。たった1回の挑戦で就職をあきらめてしまうケースも見られ、キャリア教育を重視する総合学科として大きな課題となっている。進路を決めた生徒に対しては、いかに目的意識を持つて高校生活を過ごさせ、各自の進路

先に繋げさせられるかを目標に、日々試行錯誤を続けている。

なお、本校のキャリア教育は、進路指導部と総合学科推進部（以下「推進部」）の連携により行われている。進路先に関する具体的な情報提供、ガイダンス、講習、面接指導等は進路指導部が主催し、総合学科の必修科目でありキャリア教育の中心ともいえる「産業社会と人間（産社）、1年次」および「総合的な学習の時間（2年次・総合学習）3年次「課題研究」」指導の企画・立案を推進部が行っている。推進部ではこれらを通し、生徒の「意識面からのキャリア教育」を行っており、今稿はこの視点によるものであることをご了解いただきたい。キーワードは「課題認識能力」の育成である。

2 「キャリア」教育とは 〜キャリア教育実施の経緯〜

スーパードットによると「キャリア」とは「生涯において個人が果たす一連の役割、およびその役割の組み合わせ」とある（下村英雄『キャリア教育の心理学』より）。人間の究極の幸せが「人

に愛されること、人に褒められること、人の役に立つこと、人に必要とされること」であり、その少なくとも後者3つを職業が提供してくれるのであれば（坂本光司『日本でいちばん大切にしたい会社』より）、前述の目的意識あるいは「キャリア意識」を高める教育の最大の狙いは「自分が将来、世の中において、どのような役割を果たせるのかを『自分自身で認識した課題点』から、どれだけ捉えさせられるか」、そしてそれが「今勉強していることとどのような繋がりがあるのかをどれだけ意識させられるか」ということになる。

2〜3年次の時間割を、約160もの選択科目から自分で選び作成する本校において、この意識は重要であり、学科転換以来多くの実践が行われてきた。以降、この観点でのキャリア教育について、特に最近のものを簡単に紹介する。

3 キャリア教育のプログラム

①1年次「産社」（2単位）

学習指導要領によれば、この科目の狙いは、「望ましい勤労観、職業観の育

成」「社会の変化についての考察」「生き方や進路についての考察及び各教科・科目の履修計画の作成」とある。教科書需要数を教育委員会に提出するため、遅くとも8月末には2〜3年次の時間割を決めさせる必要があるが、前期3単位・後期1単位で実施しているが、入学したばかりの生徒に対して将来の進路を見据えて科目選択をさせることには、特に明確な進路希望を持たない生徒に対して難しさを感じている。

そこで本校では「自分が大切にしたい科目は何か」という視点で生徒に選択科目を考えさせている。科目間のバランスをとること（例えば芸術分野への進路を考える生徒に対しても、英・数など普通科目の履修を検討させるなど）は、生徒の進路希望がしばしば変化することを考えれば大切であるが、極端に言えば「一生懸命にさえ取り組めば、どのような科目でも、あらゆる進路に役に立つ」のである。野球部の練習に一生懸命取り組んだ過程で身につけたものは、プロ野球選手にならずとも人生において大きな意味を持つことと同様である。「大切にしたい科目なのだから一生懸命取り組もう。そうすれば自分の進路に何らかの形で必ず繋がる」ということを生徒には意識させたい。

また、「必要・不必要」という考え方で科目選択をさせるのは（大学受験等を考えればどうしてもそのような指導になりがちであり、現実的にそれが必要な面もあるが）、危険である。世の中の事象すべてに意味があり、その意味に込めるため、そもそもすべての職業

や学問がこの世に存在していることに気づかせてこそ、本当の「職業意識の涵養」に結びつくのではないだろうか。「コンピュータが好きだが情報関連企業からの求人がない」とあきらめる生徒に「なぜ好きなのか」を徹底して問答し、その興味対象の本質的な意味(役割)に気づかせるとともに、ありとあらゆる業種・職種にICT技術が深く関わっていることを理解させるような「カウンセリング的キャリア教育」が、今後ますます重要になるだろう。

産社ではこの他に、新聞スクラップ課題や、職業調べ、ライフプランの作成等を行わせているが、その根底にある狙いは「世の中の『課題』を自身の視点で認識し、その解決にあらゆる方法で貢献している『職業』との結びつきを考え、さらにそれが自分の得意なことや進路希望とどのような繋がりがあるのかを考え続けよう」である。

さらに「進路適性検査(今年度からGATB)」「進路別ガイダンス」「社会人講話」「企業・上級学校見学会」「上級学校出前授業」等なども進路指導部と連携しながら行っているが、大規模校である本校では全体的な指導にとどまっている感が強い。しかし、このようなメニューを実施する際も、必ず前述の「狙い」を意識させる発問からなるワークシートをそのつど生徒に記入させ、評価をして返却したものをフアイリングさせている。

②2年次「総合学習(総学、1単位)」および3年次「課題研究(2単位)」

前述の産社の狙いを達成するには

3年間を通じた継続的な指導が必要であり、本校では総学や課題研究においても継続指導を行っている。逆に言えば、3年次で取り組む課題研究に向けて、その練習を産社・総学で反復していくとも言える。

紙面の関係で詳細は割愛するが、本校の課題研究は「自分自身で課題を認識し、そこから研究テーマを個人ごとに設定し1年間かけ研究を行い発表する」というものである。特に「課題認識」に重点を置き、新聞記事のスクラップ課題や「あしたをつかめ(NHK)」「ルビコンの決断(テレビ東京)」「ガイアの夜明け(同)」などの各種メディアも視聴させながら、また産社・総学とも「生徒向け通信」を発行するなどして「普段見過ごされている世の中の違和感(大西泰斗他『16歳の教科書より』)」に気づかせ、大切に育てていく。

「自分で課題を認識できる能力・姿勢」は生涯にわたり必要であり、「それがどんな小さなことでも」自分の得意なことを生かし、その解決に関わることができるとことを漠然とでも実感できた生徒は、ある種の自信を持って「社会・職業」というものに立ち向かっていけるのではないだろうか。その「自ら立ち向かう姿勢」を継続することによってのみ、「キャリア」は蓄積される。

4 実施体制

①担任の先生役割

産社の指導では科目選択指導を中心

に行っているが、個人面談等で多忙を強いられる。副担任も協力するが、あくまでサポート的な業務にとどまざるをえない。本校ではキャリア・カウンセラーが不在のため、担任の負担をどのように軽減していくかが課題である。

②進路指導部の役割

「進路未決定者(いわゆる「ゼロ回受験者」も含む)」をなくそうという目標のもと、例えば1年次に対して「科目選択相談週間」を設定し、大学受験のシステムや昨今の就職状況、専門学校の傾向等の情報提供やアドバイスを行っている。しかし、このような担任の先生以外の指導を自ら積極的に受けようとする生徒は少数であり、これにいかにか全体的な取り組みにしていけるかが課題である。

また、前述したような「進路別ガイダンス」「企業・上級学校見学会」などでは、外部機関との連絡・調整等で推進部と密接に連携を図りながら行っている。

5 生徒・卒業生からの反応、感想

「キャリア意識」を育てる指導については数値的な検証がしにくいし、その効果があったとしても社会に出て5年後10年後に気づくことかもしれない。本校でも観点を絞った設問によるアンケート調査は整備されていないが、本校でのキャリア教育の総まとめともいえる課題研究を終えた3年生の感想を最後に紹介する。

△平成21年1月22日実施 3年生対象アンケートより▽

質問16「課題研究を通して学んだこと、得たこと、今後の人生で役に立つこと」

○課題研究という機会が、調べる力・発表する力などが養えました。これらはこの世界に行っても必要とされることなので、この機会を得てよかったと思います。

○課題研究で学んだことは、「疑問に思わなければ始まらない。そしてその疑問を調べて、そこで生まれた新しい疑問をまた調べて……を繰り返していくことがとても大切」で、人間的に成長できるんだなっことを学びました。

○自分の将来の目標に関係することを、たくさんさんの時間をかけて調べること、よりその職業に魅力を感じるようになった。進路に関するテーマ設定をしたため、論文を完成させてみて、全体的に学べたし、得ることができました。

○計画して実行に移すことは、大変だと感じた。でも、課題研究で好きなことを研究できるのは、これから社会に出ても必要で、学ぶ姿勢が身につけてきたと思う。

○日常生活の中で疑問に思つこともこんな風に調べたりする機会はないから、何かについて長い時間を使って研究し、その結果、自分の納得のいく答えを見出すことができたのは、学ぶこともたくさんあつて勉強になったと思う。

○課題研究を通して、一つのテーマをより深く研究していくことの難しさを学びました。知っているようで知らなかったことが調べていくうちにたくさん出てきて、さらに興味を引かれたことがあった。自分の進路にも関係していることなので、この学んだことを大学へ行っても活用し、さらに深く知りたいと思いました。

○課題研究を自分の進路や夢と関係のあることに繋げることができたら、きっとその1年間はとても充実したものになると思います。

浦和実業学園高等学校 就職指導『温故知新』

「伝統ある就職指導と就職指導革新」

浦和実業学園高等学校
就職指導主任 田口純平

1 浦和実業学園高等学校について

本校は埼玉県南部に位置する私立学校で、『実学に勤め徳を養う』という校訓の下、実学教育を中心としています。全校生徒数は併設する中学校を含め2400人を超え、普通科、商業科の2学科を設置した高等学校です。

本校の就職指導としては学年と進路指導部、就職指導との連携を高め、生徒一人一人の意思を尊重し、就職指導に取り組んでいるため、創立以来内定率100%を達成しております。各企業に対し実学を体得し、実社会で実践できる人材を輩出しております。

2 就職指導におけるキャリア教育

① 就職指導革新、キャリア教育『内定後研修』

●『内定後研修』——実施のきっかけ
生徒達は自信と不安が入り混じった気持ちの中、一生懸命自身の就業に対する意欲をアピールし内定を頂きます。内定を頂くと、生徒は涙を流して

喜びます。しかし「内定を頂いた後が大切な時期である」という言葉を生徒全員に私は伝えます。

大学生の場合、内定後は内定式や企業研修などさまざまなプログラムを内定企業から受け取り、就業意欲を自身で高めていきます。しかしながら高校生の場合、各企業が内定者を企業へ呼び、研修を実施することができないという約束があります。多くの高校生は内定を頂いただけで満足し、社会人意識を育成されることなく就業します。しかしそうした場合、就業意欲が薄れ、高校生の気持ちのまま就業してしまいます。

仕事というのは学生と違い、人間関



係の構築から新しい環境への対応、新しい知識の導入と、劇的に生徒の社会は変化します。しかし就業意識の薄れた状況で入職した場合、仕事に対応できずに自信を失くし離職してしまう、または仕事に対応できないストレスで退職してしまうという状況があります。生徒達が、そして企業が、満足する就職はできないものだろうか。そう考えた結果、私が導き出したのが『内定後研修』でした。

●『内定後研修』——実施までの挑戦

私が就職指導総括責任者に着任した3年前、実情を鑑み、いざ『内定後研修』を実施しようとしても、一体何から始めたらよいのかわからず、途方に迷いました。というのもこの指導は大学を含め、どの学校でも実施されていないプログラムだったからです。内定前に資格を取るための指導や、就職に向けてのマナー指導は学校で実施されています。これはキャリア教育が各高校や大学に浸透した大いなる結果であると思います。しかし内定後に必要な能力を身につけ、卒業するといった観点に注目したところは一つもなかったのです。

先行事例がない状況で私が考えたのが、「各企業の人事担当者に直接話を聞き、入職までに必要な能力とは何か調査し、独自でテキストを作成しよう」というものでした。

内定後について少し補足しますと、大学生の場合、内定後の指導は各企業が実施します。内定式や研修など就業前の1年間をじっくりと使い、社会人としての自覚を芽生えさせ、入職に向けたプログラムを企業は作成していきます。しかし高校生の場合、学業が最優先されます。そのため各企業が入職前に生徒への指導を基本的にはできないという倫理憲章が存在します。そこで高校内で放課後を使い実施することでその問題を解決し、生徒達が就業意欲を高める指導はないかと考えました。

●『内定後研修』——各企業の協力

研修を実施するにあたり、就業までに必要な能力とは何か、内定企業を訪問し、本校の就職指導における試みを一社一社説明して歩きました。内定後研修を始めて早3年、現在では延2000社以上の人事担当の方々に相談をしております。

人事担当者に話を聞くと、新入社員についてのさまざまな問題点が表れてきました。たとえば「今年、大学卒で入社した新入社員に多いのだけど、電話を取り次ぐことができない、あるいは伝言メモが残っていない、一体何を伝えているのか全く分からないんだよね」など、聞けば聞くほど我々社会人が当たり前に知っているとと思っている



ことが全くわかっていない高校生内定者、大学生内定者が多いことに気づかれます。

各企業人事担当者が悩んでいる、能力不足で仕事に取り組めない人材を育成するための一助になればと意見を反映し、テキストを作成しました。『内定後研修』のテキストはすべて手作りです。作成したものに對し私自身、自信がもてないこともあり、各企業に持参して1年1年改訂していきました。

今では研修内容を伝え、テキストを持参すると、「多くの高校や大学を知っているけど、この取り組みは聞いたことがない」「ここまでテキストを作り、実施しているなんてびっくりした」という声を聞き、また相談をしていた各企業からは、「できあがって私もうれしい」「人事部全員に回覧した」などの声もあり、私も完成した成果を実感するとともに感動を覚えました。

●『内定後研修』——本校独自のキャリア教育 研修内容とは

マナー研修といっても、実際お金をかけて学校に指導者を呼び実施すればよいと考えるでしょう。しかしながら3年間生徒達を指導してきた教員だからこそ生徒一人一人の個性を理

解しています。私は外部への依頼をせず、テキストを自分で作成し指導しました。

さて『内定後研修』の内容ですが、企業が求める人材像を鑑みると、一般の社会人マナーをただ単に実習し、教える形式だけでは何も伝わりません。そこでテーマを「形ではなく心を伝えるマナー」とし、生徒へ指導することに決めました。

「心を伝えるマナー」とは何か、一例を述べますと、3回目に実施する言葉遣いの対応の中で、「コピーをお願いすると上司に問われたとき、どのような対応をとるべきか」というシミュレーションをします。生徒は「かしこまりました」という言葉を知っており、口々に答えます。しかしながらそこで終わってしまう。

指導内容としては「この場合、何時までに、何部コピーが必要か。またホチキス止めをするのか、配布すべきかどうかなど、相手が仕事をする上で心地よくなるような説明、聞き方が必要だ」ということを伝えます。「かしこまりました」という言葉は挨拶程度、その先まで見据えた仕事こそ高校生に必要な心遣いであるということを指導し、単に敬語を使えばよいという形式的な指導ではない心遣いの大切さを伝えます。

●『内定後研修』——生徒の評価

生徒は『内定後研修』を受講する際、知らなかったことに對し初めて知る喜びを得ているようです。「知らなかつ

たことが多く、楽しかった」という感想を口々に述べます。「知を得る喜び」がそこにあるわけです。

就業後に話を聞くと、『内定後研修』で覚えた挨拶を研修に生かしたので自分に自信がついた」と内定者が述べ、また企業も『内定後研修』の成果は明らかに出ています。高校卒ですが、大卒よりも挨拶ができ、意欲的に仕事に取り組みます。大卒生にハッパをけなさないけませんね」という評価を頂いています。保護者からも「全国で初めての取り組みでびっくりしている。子供が帰ってからこんなことを覚えたよと実践するんです。楽しい、早く社会に出たい。就業してもこの気持ちは続くでしょうね」という評価を頂き、私もうれしい限りです。

②何十年も続く生徒へのフォローアップ 伝統指導

本校の就職指導の成果として、本校を卒業し就業した者は、離職率が低いことが挙げられます。これは『内定後研修』を導入する前から、伝統的な指導を通じて生徒に對するフォローアップを欠かさなかったからです。

本校では就業したらそれで終わりではありません。就業後に就職担当が企業訪問をし、就業した生徒の様子、仕事内容の確認、企業側の要求について保護者との面談など、就業後のフォローアップを欠かしません。これは伝統的な本校の就職指導で、代々就職指導主任が受け継いでいるものです。

このフォローアップは生徒にとって

も喜びのようで、就業後に会った際に、いつ先生が来るのかと楽しみにしていましたという声を聞きます。

キャリア教育、就職指導の結果として

本校の就職指導におけるキャリア教育が、生徒そして各教員に浸透しているエピソードをお話します。

一昨年、雇用状況が厳しい中、女子生徒が企業より内定を頂きました。企業から内定に関する連絡があった後、私はすぐさま職員室に駆け込み担任に伝達しました。「〇〇内定です」と私が伝えた瞬間、職員室から「おおっ、やった」という歓声。さらに多くの3学年の教員が私に握手を求めてきました。私も笑顔で握手に応えました。

一人の生徒の内定に大きな喜びの声が上がるのは、まさしく3年間苦勞し、指導してきた先生方のキャリア教育に関する成果といえるのではないでしょう。本校の教員が真剣に就職指導に向き合い、そして生徒の将来を案じ、結果が出たことを喜ぶ。このような光景は就職だからこそ現れたものであると感じます。

就職指導の責任者として、私は「生徒の一生を背負っている責任」というものを痛切に感じております。だからこそ内定後研修や就業後も3年間フォローアップを怠らないわけです。

本校では今後も生徒のため、保護者のため、企業のために伝統の指導と革新の指導を融合させた進化した就職指導を続けてまいります。

共同体としての日本型組織と コミュニケーション能力

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング
組織人事戦略部（東京）
チーフコンサルタント

名藤大樹

問題意識

この原稿を依頼された際、編集部から次のような二つの問題意識を頂いた。それは、企業の人材採用において最も重視される「コミュニケーション能力」という概念に、企業と学生の間に認識のズレがあるというもの、更には、「コミュニケーション能力」についての認識には企業人の間でもズレがあることは少なくない、というものである。この問題意識に筆者も同感である。

これから「コミュニケーション能力」を語る筆者自身の仕事経験について触れておきたい。私の主な仕事は民間の日本企業を中心とした各種組織の人事制度・組織風土・人材育成課題に対するアドバイスで、経営幹部・人事部キーパーソンなどと議論をして制度を作っていくことが日々の仕事である。

仕事柄、複数の企業に第三者として関わり、今まで70社近くのお付き合いをさせていただいた。このため、経営側に立った企業組織の論理はよく知っている。加えて、第三者として関わるという立場の特徴から、個々の企業を「客観化」「相対化」して見る思考法が習慣となつている。こうした経験を持つ私の「コミュニケーション能力」についての認識もまた、ある種独特なものなのかもしれないが、経験に基づき今の日本企業の現実に即した検討を

してみたい。

日本の組織は大半が「共同体的特徴が強い組織」

企業外の教育者、キャリアアカウンセラー、採用支援業者等が発信するコミュニケーション能力と、企業内の人間が期待しているコミュニケーション能力は、ある部分で大きくずれ違っている。そのずれの違いの根底には、日本人が作る組織が、21世紀の現在においても、共同体的な色彩を強く残している、という現実がある。

更に詳しく説明する。組織の性格を説明する社会学上の概念として、ゲマインシャフトⅡ伝統社会的な共同体、ゲゼルシャフトⅡ機能組織という概念がある（図表1）。

日本の組織（厳密に言えば正社員・正職員）は今でも「ゲマインシャフト

図表1 ゲマインシャフトとゲゼルシャフト

ゲマインシャフト	ゲゼルシャフト
信頼にみちた親密な共同生活	相互に独立した人間たちの単なる併存
全人格的な関係	全人格ではない、限定的な関係
家族共同体	会社組織

（弘文堂『社会学事典』より筆者作成）

ト」的な色彩を強く持っている、というのが私の実感である。日本の企業は1990年代後半から成果主義・株主重視経営といった洗礼を受けた。しかし、それでもこの特徴は根強く残っている。むしろ、この特徴の強固さが、成果主義や株主重視経営を押し返したようにも見える。

私の専門は人事管理・人材育成であるが、コンサルティング先の企業を見ても、図表1での分類では左側に当てはまる特徴を強く残した企業がかなり多い。組織行動論の分野では、組織に所属する人間を動かすものとして、制度と風土という二つが挙げられる。制度面において、新卒定期採用、正社員中心主義、職務と期限を定めない長期雇用契約といった各種の特徴は、批判を受けつつも今でも強固である。風土面でも程度の差はあれ、「本質的には画一的行動様式を好む」「会社と個人の高い一体化度を求める（例えば社員寮の復活などはその典型例だろう）」といったスタイルを採る企業が多い。

もちろん、上で説明した組織の二類型はあくまで、説明のための枠組みである。現実にはどの組織も、両面の特徴を併せ持っている。ただし、共同体的な色彩がかなり強い、という点が日本企業の特徴なのである。

日本企業Ⅱゲマインシャフト論は、昭和の後半頃には盛んに学会やマスコミで議論された。しかし、2000年代に入ってから、あまり表立って議

論されていない。なぜ議論が下火になったのだろうか。興味深い論点である。仮説は幾つか考えられる。例えば、そうであることが既にコンセンサスとなり、議論の必要がなくなった、という可能性はある。あるいは、「そうであることを認めたくない、大っぴらに言いたくない」から語られない、とも考えられる。いずれにしろ、最近はこの議論はあまり行われない。

共同体において必要なコミュニケーション能力

共同体に求められるコミュニケーション能力は、機能組織に求められるそれとは異なる。共同体においては、「協調性」「年長者を立てる」「文脈・空気を読み取る」「ウチと外を使い分ける」「情緒的要素を切り落とさない」「仕事だけでなく、全人格的な交わりを行う」といったコミュニケーションが必要だ。一方で、機能組織では、「言語力」「上下関係にとらわれない闊達な議論」「短期的なアピール力」「論理の裏打ち」「誰が言うかよりも、何を言うかを重視」といった意味合いでの能力が必要となる。この二つは同じコミュニケーション能力と言っても似て異なるものである。

「表立って語られない」 共同体的側面

日本の組織の実態が「共同体」的色彩がかなり強い、のであれば、日本

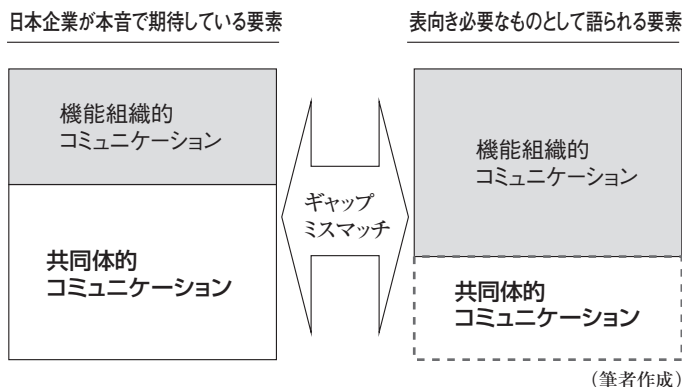
企業が（タテマエではなく）本当の意味で求めているコミュニケーション能力は、共同体メンバーとしてのものがある、ということになる。しかし、この日本の組織が本当に求めている能力は、採用等の現場でどれだけ強調されているだろうか。

キャリアアカウンセラーや学校の就職課が発するメッセージには「共同体で必要なコミュニケーションスキルを身につけなさい」という要素が、あまり含まれていないように思う。そもそも高等教育機関は、日本の伝統的な共同体メンバーを育てることよりも、むしろ、西洋的な近代個人を育てる場所、として自己を規定している（と私は理解している）。したがって、そこで奨励されるコミュニケーション能力は、機能組織において必要なものとなるのが一般的である。ビジネスに関わる新聞・雑誌も、同じく会社を「機能組織」とみなし、それに必要なコミュニケーション能力を奨励していることが多いように思える。

他方、会社側も、自らがそうしたドロドロした共同体的な部分を強く持っていることをあまり積極的に伝えていない場合が多い。企業に所属する人間は「タテマエ」では、あたかも会社は「機能組織」であるかのように話すが、実際には構成員には、共同体のメンバーであることを強く期待している。極端な場合には、採用の募集広告には、機能組織に必要なコミュニケーション

能力だけを強調し、面談でこっそりと共同体メンバーとしてのコミュニケーション能力を見極める、ということをしている場合もある。

図表2 コミュニケーション観のギャップ



誤解のないように述べておきたいが、私は、日本の組織に共同体的側面が強いことについて、良いことでも悪いことでもなく、価値中立的な現実であると考えている。日本人の組織には強みがある、とよく言われる。その強みは、この特徴に支えられていたと考えられている。しかし「強みがあった」からといって将来も、このままで良いかは別問題である。いずれにしろ必要なことは、関係者が現時点のこうした特徴を直視し、より率直に、求職者に対し

て語ることはないだろうか。

「良い」大学から「良い」企業へ就職した若者たちが、入社して間もない段階から悩み葛藤する姿を写真した『仕事漂流』（稲泉連、2010年、プレジデント社）というノンフィクションの好著がある。私はこれを「企業を、機能的組織だとピュアに信じて就職した若者が、入ってから初めて組織の共同体的現実気づき、苦悩するケース」として受け止めた。「そんなギャップは昔からある」という意見もあるかもしれない。しかし、組織には共同体的側面がある、ということの伝え手・語り手が社会全体の中でかなり少なくなってきたという現状が、このギャップを近年一段と大きくしているような気がしてならない。もし仮に、共同体であることを、無意識的に「劣ったこと」として、語りがたらない、というような性向が我々にあるのだとしたら、そのことこそ見直す必要がある。現実に向き合い、必要なコミュニケーション能力を語り直すことが「ギャップ」解消の出発点である。

名藤 大樹（なとう ひろき）
三菱UFJリサーチ&コンサルティング
組織人事戦略部（東京）
チーフコンサルタント

一橋大学商学部卒業。一橋大学大学院商学研究科経営学修士コース修了。組織人事戦略の分野で民間企業、官公庁等に対するコンサルティング業務に携わる。テーマとしては、賃金・評価などの人事制度の再構築に加え、組織開発、人材育成なども手掛けている。

コミュニケーションは経験です

株式会社エスワイシステム

株式会社エスワイシステムは、ソフトウェアやシステム開発、コンサルティングを主な事業とする、IT業界とともに成長してきたベンチャー系企業。1991年に設立以来、未経験者歓迎の採用方針をとり、人材育成にも熱心に取り組んでいる。関東事業部営業部人材開発グループの齋藤部長代理に、「コミュニケーション」をどのようにとらえているかを伺った。

—— 御社の採用・人材育成方針について伺えますか。

2011年度～12年度の採用は、システムエンジニアを中心に新卒と中途併せて40名ほどの予定です。

選考にあたっては、経験者の場合は即戦力として経歴を重視し、その上で2回の面接により決定します。新卒あるいは未経験者の場合は、志望動機・熱意・意欲などを見るために、エントリースシートから筆記試験、適性検査、3回の面接など、多面的に人物を評価するようにしています。

基本的に学歴・学部、経験不問で募集しますが、「入社3年でプロジェクト・リーダーになること」を人材開発の指針に掲げていますので、そのために必要な能力・意欲を持っているかどうかの評価の基準になります。また、当社では2020年までに売上高100億円を達成するという経営目標があり、それを実現するにはさらに核となる幹部を早急に育成して体制を強化しなければなりません。やる気・実力によって年齢や勤続年数にかかわらず役職への登用も大胆に行います。

技術に関しては、未経験者でも一から学べ、段階に応じて成長できるように研修制度を充実させていますが、意欲の高い人はおおむね自己啓発してどんなスキルアップしていますか。そういう社員には相応のレベルの高い仕事を用意しますし、社の方針として入社1年目でも「やってみる」と厳しい仕



株式会社エスワイシステム 関東事業部
営業部人材開発グループ 部長代理

齋藤久嗣氏

事を任せ、その中で早期の成長を促すことにしています。

—— 面接をしていてどういうことをお感じになりますか。

面接で見るポイントは、「話が簡潔にまとまっているか」ということです。受け答えが冗長で要領を得ないのは、質問の意味を理解していないかったり、自信がなかったりすることの表れです。

マニュアルどおりに答えているとすぐわかりますが、残念ながらマニュアルすら読んでない人もいます。面接に臨む時に何も準備してきていない。なにかしら準備するというのは意欲の表れですから、それがこつちに見える人はたとえその場で緊張しすぎてしまっている場合でも、それなりに評価します。

また、今の大学生は一言前と違ってあまりサークル活動をしないうえ、生活スタイルが変わっていますね。学校行つて、バイト行つて、あとは家でゲーム、とか。学園祭にも活気がない。コミュニケーション能力も応募者の潜在能力として見る

ことで評価したいと思っています。
—— 仕事をする上で対外的にはどのようなコミュニケーション・スキルが必要とされますか。

当社では2つのキャリアコースを設け、各人の希望・適性に応じて選択できる制度を取り入れています。「管理者コース」では、管理職として部下を指導し組織を引っ張っていくリーダーシップが求められますので、そのためのコミュニケーション能力が必要ですが、潜在能力、素地を備えていれば、本人が仕事をしたい中で発展させていきます。もう一つの「スペシャリストコース」は、研究開発、システム開発に専任するコースで、専門技術が大切です。職人的であつていい。交渉などの場面では営業と連携する。それぞれ個人の特性によって進んでいけるようになっていきます。

一方、当社には「3SE」という考え方があります。次のような3つの要素を兼ね備えた技術者を目指そうということです。

①システムエンジニア(System Engineer)・・・情報システムの提案、設計、運用、維持を行う技術者。

②サービスエンジニア(Service Engineer)・・・情報技術力の上に、基本的人間力による高いサービスを提供し、より高い顧客満足度を得られる技術者。

「サービス業」の意識、クライアントに対する誠実さ、マナー、「コミュニケーション能力を持つ」ということです。

③セールスエンジニア(Sales Engineer)・・・

株式会社エスワイシステム
 設立(創業)●1991年
 資本金●7,050万円
 売上高●24億3,800万円(2010年7月期実績/連結)
 従業員数●184名(単体/2010年4月現在)
 418名(グループ連結/同)
 本社●愛知県名古屋市中区
 東京事業所●東京都中央区
 大阪事業所●大阪府大阪市
 事業内容●Web系アプリケーション開発、制御系システム開発、ネットワーク運用・保守、サーバー構築、ハードウェア修理、評価業務等、自社パッケージ・コンピュータ機器販売、システムコンサルタント業務 等



情報技術だけでなく顧客への提案、販売活動にも積極的に関わり、営業戦略を立案できる技術者。

現場に常駐している時にクライアントから受け取る情報を営業と連携して次の仕事につなげていくという営業的視点を備えることです。ちょっとした会話から情報を得るとか、プレゼンでアピールしたり、地道に交渉して商談を進めたり、といった人それぞれの特性・やり方を生かしてもらえばいい。

以前は、やはりスペシャリスト・タイプが多かったですが、われわれはサービス業であるという自覚を持って、挨拶などのマナーから大切にしよう、と。今ではクライアントから非常に評価されています。

——社内コミュニケーションの面はいかがですか。

もちろん人事考課では、連絡、相談、報告などの基本的なビジネス・スキルも評価の対象としています。

それから月に1度、社員全員が集まる「全体会議」を開いています。エンジニアは現場で常駐していることが多いので、部署内の連携、横のつながりがなかなかない。そのままだと派遣会社と同じになってしまうかねないので、皆で集まって意思の疎通、意識の統一を図っています。

また、美化委員会、部活委員会、ISO委員会など20以上の「委員会」があり、テーマに沿って社員が集まり活動することで、部署横断的な社内コミ

ュニケーションがとれます。

当社では親睦行事も盛んで、新入社員歓迎会、夏季イベント(バーベキュー大会等)、社員旅行、忘年会などを行っています。

——国際的な採用も積極的に行っていますね。

中国、ベトナムなどの当社現地法人で採用し、1年間現地で日本語を含め研修後、来日し日本で3年勤務します。それを繰り返して、いずれは帰国して現地法人の幹部に登用します。お互いが文化の違いを理解した上で、どういった人間なのかわかるようにしていく。一緒に仕事をしていれば、「同じ釜の飯を食った」仲間としてコミュニケーションがとれるようになる。試行錯誤の部分もありますが、現地での仕事を進める際には2カ国語に長けた人間がいるわけですから、特にブリッジエンジニア(仲立ち)を頼む必要がなくスムーズに進めることができます。

——最近よく「コミュニケーション能力」が人材要件として挙げられますが、どのように思われますか。

コミュニケーション・ツールが多様化し、組織のあり方も変わってきていることは確かだと思っています。あるIT企業でのことですが、隣同士に座っている社員でも連絡・伝達をすべてメールで済ませ、チャット状態になっているという話を聞いたことがあります。やはりそれはどうかと思いますね。

今のコミュニケーションというのは、

確かにメールやツイッターなどさまざまな手段があり、ツールとしてうまく使いこなしていけば便利ですが、その分フェイス・トゥ・フェイスの場面が減ってきていますよね。その結果、生で対面した時に適切にコミュニケーションできる人とならない人が二分化しているような気がします。あまり経験をしていない人はやはりスキルが磨かれず、TPOに合わせた対応などが苦手になる。

例えば、ずっとフリーターをしていて応募してくる方の中に、ほとんどビジネス・マナーのない人がいます。それは経験の機会がなかったからだろうと思うんです。でも経験していけばマナーは身につけていきます。コミュニケーション・スキルも経験により向上していきます。ですから「コミュニケーションは経験である」と思いますね。逆に言えば、経験が与えられないことが問題でしょう。

当社でも「3年でリーダー」と指針を示すことで、未経験だったとしても意欲のある人は、入社してから自分で貪欲に知識・技術を吸収して進んで資格を取ったり、難度の高い仕事の経験を積んでいったりして、どんどん伸びていっています。既存の社員も「うかつかしていられない」と刺激されます。

私としても、社員が自己啓発し、よりキャリアアップしていけるしくみを整えていきたい。そして会社としては、スキル・志を高めた人にはその成長に見合ったレベルの高い仕事をする機会を用意していくことが大切だと思っています。

命を預かる 大きな責任を自覚し、 子どもの成長をサポート

大日方さんは、人間成長にとって重要な意味を持つ幼児期を支える仕事に携わりたいと保育士を志しました。現在は保育園の園長を務め、よりよい保育環境の実現を目指し奮闘しています。

● 朝霞どろんこ保育園 園長(保育士) 大日方亮子さん

おおひなた・りょうこ ● 東京都生まれ。短大卒業後、保育関係の専門学校に進み、保育士となる。幼稚園教諭を経て、(株)ゴーエストが運営する自然体験型保育園「メリー★ポピンズ」に保育士として勤務。後に同社の関連企業である社会福祉法人どろんこ会が運営する「朝霞どろんこ保育園」開設と同時に園長に就任。その後、出産休暇を経て復職。



人間の成長にとって
大切な幼児期に関わりたい

—— 短大卒業後、保育関係の専門学校に進み、卒業と同時に保育士の資格を取得されていらっしゃいますね。どんな思いから保育の仕事に携わりたいと考えられたのですか。

大日方 短大では保育とは直接に関係ない学科で学びました。しかしもともと保育の仕事に就きたかったので、専門的な知識を身につけようと専門学校に進んだわけです。

なぜ保育の仕事に就きたかったかといえば、人間が成長する上で最も大切な時期である幼児期に関わりたいたと考えたからです。自分が関わることで、その子どもたちのよりよい成長を少しでも手助けできたら…そんな思いがありましたね。

子どもたちがいつそう楽しくなる
ように工夫を重ねる

—— 専門学校で学べたことが実際のお仕事に役立ちましたか。また、ギャップのようなものはありませんでしたか。

大日方 専門学校で学んだことで役立ったのは、子どもたちの前で歌うとか、あるいは絵本を読むとかといった保育技術ですね。子どもたちの興味を呼び起こし、楽しんでもらえるにはどんなことが大切かを習得できたのは、

保育士として仕事を進めていく上で大きな収穫だったと思います。

ギャップもありました。当たり前のことですが、机の上で教科書で学んだ内容と自分の目の前にいる子どもとは全く違います。一人ひとりが個性を持ち、日によって体調も違う。それぞれに見合った接し方が必要です。またお子様を私たちに託してくださる保護者様への対応もとても大切です。学校で学んだ知識だけでは、そうしたことに十分に対処するのは難しい。

仕事を通し、経験を積む中でより適切な対処法が培われてきます。経験が自分を成長させる…これは保育に限らず、どんな仕事にも言えることなのではないでしょうか。

—— 「朝霞どろんこ保育園」では保育士はどんなお仕事をするのか、教えてください。

大日方 私たちは「『にんげん力』を育てる保育園」を目標としています。その一環として野外体験を重視し、毎日子どもたちを連れてどろんこ農園で、いっしょに畑仕事をします。収穫物を



朝霞どろんこ保育園の園舎。園庭には遊具を置かず、小高い山を設けるなど、子どもたちが自分で遊びをつくりだすことを目指す。

使って料理もします。

またコミュニケーション力を培うため、園外ですれ違った人とは挨拶を交わすことを約束し、商店街ツアーなどを企画して地域の人々との交流にも力を入れています。

園庭には遊具を置かず、自分たちで遊びをつくりだすことに重点を置いています。このとき保育士は「遊びのリーダー」となり、実際に遊び方を見せることで、子どもたちの遊び方を引き出すようにしています。もちろん歌を歌うこともあれば、絵本を読み聞かせたり、体操をすることも。ほかに

も排泄の介助など、子どもたちの身の周りの世話もします。

さらに保護者様との情報の交換も重要だと考えています。例えば、保育士はお子様をお預かりするとき、その日の朝のお子様の様子を伺い、体調を確認します。またお迎えに来られたときは、園での様子をお伝えします。

子どもたちが帰ったら清掃と明日の準備をし、季節に応じた飾りつけなどを行います。ほかに書類の作成などもあります。

——お仕事の中ではどんなことを心がけていらっしゃいますか。

大日方 子どもたちがケガなどしないように、細心の注意を払うことは言うまでもありません。子どもたちが「明日も保育園に来たいな」とあるいは「保育園は楽しい」と思ってくれるような環境をつくりたいと常々考えています。

そのために、さまざまな遊びや畑仕事などの中で楽しんでもらえるような工夫をします。またどんな飾りつけをしたら楽しんでもらえるのか、行事をいつそう盛り上げるにはどうすればよいかなど、思いをめぐらします。

成長する子どもたちに 間近で接する喜び

——お仕事のやりがいとはどんなところにあるのでしょうか。

大日方 日々、成長する子どもたちの



朝霞どろんこ保育園では、子どもたちが生き物と接することが重要だと考え、ヤギを飼っている。園児たちは餌やりなど動物の世話をする。

姿に接することができるということですね。本当に子どもたちは、1日1日成長するのです。昨日のAちゃんは今日のAちゃんではありません。例えば、昨日、鉛筆を持てなかった子どもが、今日は鉛筆を手にして何かを書くことができる。お座りができなかった子どもがきちんとできるようになる。そのような成長は数え上げたらきりがありません。

そついつ子どもたちの成長する姿を見たとき、人間にとってきわめて大切な時期を託されたという責任感を改め

て自覚するとともに、この仕事のやりがいと喜びを感じます。

——厳しさはどんなところにあるのでしょうか。

大日方 厳しさというよりも気になっていることなのですが…。近年、青少年の犯罪が目立ちます。そつしたニュースを目にするにつけ、お預かりしている子どもたちが健やかに育ってくれることをいつそう強く願わずにはいられません。そのために私たち保育士はどんなことができるのか、考えさせられます。

保育士と母親の2つの視線で 子どもを見守る

——ご出産の後、育児休暇を取られて復職されたと同いました。今の日本では出産を契機に仕事を辞める女性が多くありません。復職にはどんな思いがあったのですか。

大日方 確かに出産をきっかけに仕事を辞める女性が少なくないのは事実でしょう。しかし、一方で結婚や出産の後も女性がキャリアを積むことは大切であるという認識は広まっているので

はないでしょうか。

私は、この保育園の開設以来園長を務めてきました。その間、保護者の方々からはさまざまなご意見をいただき、よりよい保育園をつくることと努力してきました。これからもうそつすばらしい保育園をつくる責任があります。何よりもお預かりした子どもたちを見守る責任があります。

——母親となられ、仕事に対する意識に変化はありますか。

大日方 これまでは保育士としてプロの目線で子どもたちに接してきました。しかし母親となり、お母さんの立場がよくわかるようになりました。それからはプロの目線に加えて母親の目線で子どもたちを見ることができるようになったと思います。

——保育士を目指す若者にアドバイスをお願いします。

大日方 保育士とは命を預かる職業なのだという意識をしつかり持つていただきたいと思います。同時に今後社会を担っていく子どもたちが、人間として成長するのにきわめて大切な時期を託されたことに対する大きな責任を自覚していただきたいですね。

そして実際の仕事では、子どもたちが自らの生きる力を育んでいけるようなサポートをぜひお願いしたいと思います。

研修センターを中心に、 企業理念を体現する 人材の育成を目指す 株式会社小田急ビルサービス

本社所在地：東京都渋谷区

事業内容：ビル総合管理 / 建設工事 / プロパティ
マネジメント / 地域冷暖房運転管理 / 食品リサイ
クル事業 / 店舗営業・各種サービス / 水処理事業
従業員：769名

研修機関を設け、 人材を育成

小田急ビルサービスは、小田急グループのビルメンテナンス会社として1966年に設立され、実績を重ねてきました。現在はビル総合管理を中心に、上記「事業内容」のようさまざまな業務を展開しています。

小田急ビルサービスは「快適空間」の創造を企業理念としており、これを実現できる人材像として「知識と技術力を伸ばせる人」「お客様の視点で発想できる人」「だから信頼できる人」の3項目を挙げています。

同社には研修機関として小田急ビルサービス研修センターがあり、技術力・能力開発の面から先述の3項目に適う人材の育成をサポートしています。またOBS職業訓練校があり、建築物設備管理科と建築物清掃管理科の2学科を設けてスキルアップを図り、ビル管理業務のサービス向上に努めています。

新人たちをきめ細かに フォロー

新入社員は研修センターで12日間、にわたり、会社の概要や業務の内容、ビジネスマナーなどのレクチャーを受け、現場を訪問して仕事の基礎を学びます。新人研修について総務部次長兼教育担当課長でOBS職業訓練校校長を兼務する松井邦彦さんは次のように語っています。

「各部署に配属されると、勤務地が離れていたり仕事の性質から交流が難しくなります。それだけに新人研修は同期の仲間意識を醸成するのに大切な意味を持っています。センターのス

タッフたちも、研修前に顔と名前を覚え、彼らに対してフェイス・トゥ・フェイスの対応を心がけています」

配属後のフォローとして、センタースタッフたちが年一回、各部署を訪れ新人たちとマンツーマンで話し合いを持ちます。

「新人たちは、職場にまだ慣れていないこともあってさまざまな悩みを抱えています。親身になって彼らの相談にのることで、早期退職の防止にもつながります。今後はカウンセリング機能も充実させていきたいと考えています」(松井さん)。

研修センターではこのほか、中堅社員や職場リーダーを対象とした階層別研修や資格取得を目指した研修も実施されています。会社で認めた資格を取得した場合には報奨金が授与されるほか、資格手当も支給されます。

各部門でも独自のOJT教育が行われます。各部門ではそれぞれの職務に応じた教育計画とカリキュラムを作成して、所属者たちのいっそのスキルアップを目指し、「快適空間」の創造ができる人材の育成に努めています。

スキルアップのための 新たな試み

これまで新人研修に際して講師たちがそれぞれ個々の考えに従って教えていたので、内容やレベルの均一化に課題がありました。そこで、新人研修を担当する中堅社員を対象に「T・W・J」(監督者訓練・仕事の教え方)を取り入れた研修を実施し、効果を上げています。

また仕事の合間をぬって研修センターに向き、研修を受けるのは社員たちの負担感にもつながります。そこで、担当者が

各職場に向いて研修を行うなど、社員たちの負担軽減を図る工夫も行われています。総務部に所属し、研修センターの専任教師とOBS職業訓練校副校長を兼務する西川明夫さんは、「例えばAED(自動体外式除細動器)研修では、スタッフに機器を持参して各職場で研修を行っています。このようにできる限り社員たちが負担を感じないような研修を工夫すること、いっそのスキルアップが可能になると思います」とその効用を指摘します。

松井さんは、研修の目指すべき方向について次のように話しています。

「今後のビルメンテナンスは日々の業務をこなすことはもちろん、多様化するお客様のニーズを的確に把握し、コストや環境を考慮したサービスを提案することが重要になってきます。私たちはそうしたことができる人材の育成を目指し、研修機能のいっその充実を図りたいと考えています」。





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。

自己理解・職業理解を深めて 就職活動を

私は研修であっても採用であっても、人材を長期的な視野で育成し成長させることが企業の発展だという観点でおこなってきた。昨年末から私の勤務する会社では中途採用を実施しているが、この採用でも、数年後に当社で活躍してくれる社員をイメージしながら面接している。そういう面接は応募者には失礼かと思うが、ある意味楽しい。私と袖振り合った人材が「活躍しているよ」という評価を耳にするとき、この仕事をしていてよかったと思える。

さて、先日、中途採用募集に応募してきた男性と面接した。履歴書には大学卒業後2年間の空白があった。難しい資格試験に向けての勉強期間だという。残念ながら目標は果たせずにある会社に就職。その会社では新卒新入社員の入社に合わせて新人研修に参加させてくれたが、1年後には景気悪化による人員削減により希望退職に応じたという。その後2年間、再び資格試験へ向けてアルバイトしながら勉強に励んだらしい。そして再び断念。まもなく再就職したものの自分の本当にやりたい仕事は何か、自分の適性に合う仕事は何かを考えるようになり、在籍したままでは本気になれないと思い退職して就職活動しているという。

大学卒業後の6年間に2年弱という社会人経験では、企業の立場から見ると中途採用の対象とするには難しい。たとえ新卒採用レベルと割り切って受け入れるにしても年齢的に厳しいと考えるだろう。日本的といえばそれまでだが、経験や実績を年齢相応に期待してしまうのが採用担当者だろうし、また、社会人経験は短くとも年齢相応の処遇を期待してしまうのが大半の転職希望者ではないだろうか。応募者に期待する職務と成果を明確にし、応募者はその期待に動機付けられるなら年齢や経験にこだわる必要はないのだが、と感ずる。だからといって、誰でもよいわけではなく企業は年齢やこれまでの経験・実績を面接や適性検査その他の試験により確認し応募者を選別する。採用された者にかかる人件費はコストであり、コストを抑えようとするれば経験や実績をそこそこの年齢の若い人を採る。

一方、応募者は自分自身のことをよく理解して就職活動しなければならぬ。だが、案外と無頓着な人もいる。まずは自分の保有する能力や適性、経験から培われた専門知識や技術、技能、自身の生活スタイル、自身に関係する諸条件など、いわゆる自己理解なくして

職業の選択はできない。とくに新規卒卒者は、加えて仕事の内容や必要な資格、労働条件などの職業理解として職業そのものも知らなければならぬ。これらの理解を深めるには職業適性検査や職業興味検査などによって測定する方法があるが個人で検査するには難しい。公共職業安定機関や職業紹介機関、教育機関でキャリアガイダンスを受けてでも自己理解・職業理解を深めて就職活動をおこなってほしい。

採用する側とされる側、双方の思いが一致したとき採用できて就職できる、つまりマッチングしたといえる。

就職希望者にとって厳しい環境が続いているが、ぜひとも自己理解を深めて頑張してほしい。企業規模の大小や、ネームバリューの有無に自分の適職があるとは限らないのだから。

私の勝手な思いを本稿に寄せて1年、今回が最後となります。私自身まだまだ未熟であり、こんな拙文をお読みいただいた諸氏には心から感謝申し上げます。機会があるなら、各方面の皆様とお会いしてぜひともそれぞれの現場の声をお聞かせいただけたら、と念じております。皆様の今後の更なる活躍を祈念申し上げます。

本学の就職キャリア支援と理系の取り組み



明治大学 就職キャリア支援部
生田就職キャリア支援事務長

中山真一

明治大学
(生田キャンパス)



本学では、2007年度に行われた事務機構改革で、就職キャリア支援センターのもと、就職支援とキャリア教育を一体化し、就職キャリア支援を強化したの続き、2008年には和泉キャンパスに就職キャリア支援事務室を設け、和泉地区の学生の利便性を高めた。

さらに2009年4月に行われた事務組織の見直しにより、就職キャリア支援部が設置され、文系学部は就職キャリア支援事務室、理系学部には生田就職キャリア支援事務室が設置され、各キャンパスに事務室を置くことにより、より積極的に就職キャリア支援を実施する体制を整えた。

本学の就職キャリア支援とは

本学は、「入口から出口まで」の一貫した支援体制を構築し、キャリア支援と就職活動支援の二つを柱として各種行事・講座などを実施している。

キャリア支援では、2005年度から学部間共通総合講座（キャリアデザイン関連講座）を開講し1年次からのキャリア教育を導入し、また、2004年度から続いている全学版インターンシップにおいて、①就業体験を通じた学習目的の明確化と学習意欲の喚起、②高い職業意識を持った職業人や創造的人材の育成、③産業界や地域社会との交流と相互理解を基本理念として、多くの学生を企業・団体に派遣している。

そして、新たな試みとして、就職キャリア支援センターの教員スタッフ

が中心となり、出口支援から見た教育プログラムの開発を行っている。これは、2007年度から「就職キャリア支援プログラム」を産学連携教育プログラムの課外講座として開講し、社会や企業で求められている自ら課題を発見し解決する力や、他者に働きかけ仕事をやっていく力、また、自己の特性を理解し主体的に自らのキャリアを切り拓いていく力等の、社会人として必要となる基礎的な能力の養成を図っている。本講座は、実際のビジネス現場で使われている教材やケーススタディ等を用いた実践的な能力の養成を目的としている。

就職活動支援としては、「就職は挑戦である！」をモットーに手作りのきめ細かな支援を行っている。3年生・院生1年の9月下旬に行う就職・進路ガイダンスを始めとして、手作りの各種支援行事を行っており、学生が直面している問題や進路選択全般について「フェイス・トゥ・フェイス」を重視した専任職員による対面式の個別支援に力を入れている。

理系の取り組み

生田キャンパスにある理系学部では、生田就職キャリア支援事務室が事務局となり、理工学部就職指導委員会、農学部就職担当委員会がそれぞれ設置されており、教員と職員が一丸

となつて各種行事や講座の企画・運営及び学生への支援を行っている。

理系の就職活動支援の特徴として、理系学生は論理的思考能力が高いと言われながら、話下手のために面接試験などで実力を発揮できずに終わるケースが多い。そのため、「会話力」の向上を目指し、グループディスカッション（他大学とも合同で実施）や面接対策を多く開催している。

また、多くの学生が研究開発を含む技術職として働くことを目指していることから、現場での臨場感やそこで働く方々の話を聞き、自分で働くことをイメージさせるため、ご協力をいただける企業の工場や事業所で「見学会」を実施している。

一方、キャリア支援としては、前述のキャリアデザイン関連講座として理系に特化した「キャリア形成支援講座」を設置しており、各業界の一線で活躍されている技術者をお招きし、①学生が将来設計について考えるヒント、②自分なりの社会観・仕事観を持つ一助となることを目的として開講している。

理系では、学部・専攻により希望する進路が異なることから、学部・専攻の特色を踏まえた就職活動支援やキャリア支援が必要であり、今後の成果や実績を踏まえながら、さらに深化した学部・専攻別の支援行事やキャリア支援を実施したい。

高度実践技術者 (テクニシャン・エンジニア) を育成する

依然として厳しい雇用情勢の中、産業界からは、より現場に直結した技能・技術を備えた即戦力としての人材が求められている面もある。わが国の技術教育・技能訓練を担う職業能力開発施設は、職業能力開発促進法で規定されている職業訓練のための施設。

今回から、それらの施設を紹介しながら、いまだのような教育訓練が行われ、いかに就職へとつなげているかを探りたい。

神奈川県立産業技術短期大学校

設置・運営●神奈川県
所在地●横浜市旭区中尾2-4-1
設立●平成6年／開校●平成7年
学科●生産技術科・制御技術科・電子技術科・
産業デザイン科・情報技術科
定員●各科とも40名、1学年合計200名
訓練期間●2年

離転職者を主対象とした訓練(普通課程等)を行う職業能力開発校に対して、同校は新規卒業者を対象とした2年間の訓練(専門課程)を行っている。学生のほとんどが高校を卒業してすぐに入学してくる人たち。横浜市の中央部、旭区にある同校を訪ねた。

○高度実践技術者の育成を目指す
相庭吉郎校長に同校の基本理念を伺った。

「本校は、神奈川県の先進的産業を支える実践技術者(専門的な知識と、ものづくりの幅広い高度な技能・技術を持ち、豊かな創造力と行動力を兼ね備えた課題解決型の人材)を育成し、産業発展に寄与するために設置されました。今日まで16年にわたり実践的な教育を進め、多数の即戦力人材を送り出してきました。」

実習機械は学生1人1台という環境を用意しています。実習を重視した実・学の融合した教育システムにより『高度実践技術者(テクニシャン・エンジニア)』を育成しており、企業から高い評価を受けています。

本校の教育理念や訓練システムをさらに強力に推し進めて、産業界から必要とされる人材を育てていき、日本のものづくりを支える「翼を担っていきたい」



同校は、創立以来2000名を超える即戦力を産業界に送り出している。

○教育方針

卒業生の就職先企業から高い評価を得ている理由は、教育方針にある。

「本校は県立の横浜高等職業技術校を母体とし、長年にわたり、優秀な即戦力人材を社会に送り出すという教育方針の下に人材育成を行ってきました。製造業の基盤となる5科構成で、短大校に移行してからそれは引き継がれています。」

2年間の課程で一般大学の4年分に相当する量の勉強をしなければなりませんので、座学・実験・実習の連続になり、カリキュラムは非常に密度が濃いです。まず「手を動かす」という教育ですね。高度実践技術者とは、手を動かせる技術者だと

言えると思います」(渡部信司指導課長)

森敬子情報技術科副技幹は、「私が担当している情報技術科で言えば、朝から晩まで授業です(笑)。かなり幅広い内容で授業を行っており、「通りのことは学んで卒業していきます。基本ができているので、入社後の研修期間が通常の新入社員が半年かかるころ、本校の卒業生は3カ月で終わることもあります」

高度実践技術者として送り出すための

充実した実習訓練によって、現場に対応できる実力が身につく。

○就職支援体制

同校は密度の濃い授業に加えて、手厚い就職支援体制を誇る。渡部指導課長は「就職支援に関しては、授業を教えている担当教員が二人三脚で学生を指導しています。それ以外に、併設している人材育成支援センターのキャリア・コンサルタントの有資格者によるコンサルティングを受けられるようになっています。」

また、本校には産業技術短期大学校職業能力開発推進協議会という組織があり、本校の活動を応援してくれる270社くらいの企業が加入しています。いわば本校にとつてのサポーター企業で、本校の学生を何年も続けて採用してくれている企業もあります。推進協の企業には本校OBがいるということで就職する学生側の不安も解消できます」と話す。

このように、学校及び企業の強力なバックアップ体制もあって、毎年ほぼ100パーセントに近い就職率となっている。

○ものづくりの総合教育・訓練機関

また、「本校は学生の教育だけでなく、企業向けにオーダー型の社員教育訓練も実施しており、『人材育成・教育訓練』の専門機関としても活動しています。神奈川県のものづくりの総合教育及び訓練機関としての役割も果たしています」と渡部指導課長が話す。よつに、県別工業生産額がわが国第2位である神奈川県のものづくり産業の一角を支えている。

キャリア指導の現場から ⑩

日本がつぶれる？

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

⑩

2010年11月4日、広く世界の投資家に読まれているイギリスのフィナンシャル・タイムズ紙に、あと5年で日本は財政破綻に陥るといふ記事が掲載された。その根拠に、かつて10数%あった日本の貯蓄率が現在2%まで落ちており、貯蓄をしないアメリカの貯蓄を下回ってしまったことがあげられている。この報道に続き11月10日、財務省より9月末の政府債務が908兆8617億円となり、過去最高を更新したという発表があった。なんと、GDP比は173%という数値だ。果たして、日本は持ちこたえることができるのだろうか。

すでに財政破綻をした国を見れば、多くの失業者、切り捨てられる福祉、インフレと、厳しい現実に向き合っている。そして、職にありつけない若者は、海外へと職を求めて移動しているという。5年後、日本がこのような現実に向き合っていないことを切に願うばかりだ。ただ、我々教員は、樂觀的にこの予想から目をそらすわけにはいかない。これが現実になっただけでは間に合わないからだ。今、教えている子供たちが、破綻した状態の中でも自立できるようにすることは、今の教育に与えられた重要な使命ではないだろうか。

先日、本校の生徒向けの進路説明会でこの話をした。我が国の税収と歳出と債務を次のように例えた。

「1万円も友だちから借金をしている輩が、家から400円の小遣いをもらって借金を返すこともせずに、さらに借金して、1000円のランチを食べている状態、これが日本の財政。借りたものを返すのは常識。この国って危ないと思わない？」

生徒は危機意識を持ったようだ。5年後という、高校生が大学に進学し、就職活動をする頃。その頃、大学生の就職が回復しているなどと樂觀してはいけない。最悪の事態を想定して、今から準備をしておくよう伝えた。

では、どのような備えをすればよいのだろうか。他国の教育と日本の教育を比べると、今や日本の教育は、世界の中でもお粗末な状態。他国は、ネット社会を見据えて、個人個人の資質の向上より、集団での高いパフォーマンスを出せるような教育を始めている。まして、暗記競争の試験など論外。ネットで検索すれば、たちどころにわかってしまうことを時間をかけて暗記しているのは、時間の無駄。日本の大学に入るのに必要だというなら、そんな大学に行かなければいい。

他国の大学と日本の大学を比べてみれば、その現実を痛感させられる。他国の大学では、どのようなことを、誰から、どのような方法で学んでいるのか、そして、どのような力を身につけているのか、リサーチし、その若者たちに負けない能力

を身につけておく必要がある。ベンチマークは、インド工科大学、香港大学、シンガポール国際大学、高麗大学、延世大学等々。調べてみるとわかるが、積極的に英語での授業が導入されており、もはや、アジアでビジネスツールの英語を話せないのは、日本くらいになっている現実を理解することができる。こんな教育の違いで、世界で通用する人材になれるわけがない。現実には、日本の企業も日本人以外の採用を増やしている。能力のない日本人はいらないというわけだ。

「グローバル社会で活躍できる人材をめざせ！」これが、今回の進路説明会で、生徒に伝えたメッセージである。グローバル人材になるためには、語学力、コミュニケーション能力、異文化理解、職業的専門性、地域的専門性、クリティカルシンキング、表現力などを磨いておく必要がある。よく世間では、「どこで」「学んだか」を気にする傾向があるが、「何を」「どのように」「どのような実績のある人から」「学んだか」が重要。どの大学の出身かより、能力をしっかりと身につけているかが世界では問われるのだから、どのような力を身につけたいかを考えて学校選びをする必要がある。

これらのことは、日本が破綻しなくても、現代を生き抜くためには、必要なことだと思つ。皆さんはどつ思われますか？

東京都スクールカウンセラー（臨床心理士） 金屋光彦

イギリスの児童精神科医ウイニコットが「混乱の時代」と呼んだこの思春期を、無事に乗り切ってほしいと、彼らの壊れやすく、疲れ気味の心と向き合いながら日々思うのである。

仕事に対する“意識”を高める (高校生編) 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)

定時制高校は4年制のため、企業への応募は4年生の9月から始まりですが、遅くとも3年生の終了時には就職か進学を決めておく必要があります。4年生になってから就職や進学をしたいと言っても、入学金や欠席日数などで手遅れになるからです。特に問題になるのは、欠席日数の多さです。前回記したように、定時制の生徒は、家庭や環境など様々な問題を抱えていて、中には昼間週6日アルバイトをしている生徒もいて、仕事疲れで学校を休むことが多くなっています。

私の担当する定時制高校では、3年生の10月頃からキャリア支援を開始するため、早めに進路の目標設定ができるので、学校を休まず出席する努力や、親と相談して、入学のために貯金をするなどの対策を行うことができます。また、本人の気持ちと親の希望が一致しないケースもありますが、早くからサポートを行うことで、本人・親・担任教師の認識が共有化され、学校で行われる三者面談で意思統一ができるため、目標に向けての行動も早くから起こすことができます。高校生の場合、親の協力と理解が一番重要となります。

問題は、就職希望の生徒達です。本人の希望と定時制に来る求人に大きな開きがあるからです。いまだ、定時制生徒の就職先は、パチンコ・カラオケ・飲食など少数の業界・職種に限られていました。これは定時制に来る求

人がこれらの業界・職種に限られていたからです。これではアルバイト先と同じです。せっかく、本人達が興味のある業界や職種、給与や将来性など詳細な説明を3年生の時からして、生徒もやる気になっているのに、いざ就職活動しようとしても、このような状況では、定時制の生徒は夢も希望もなくしてしまいます。別にこれらの仕事が悪いわけではなく、明確な目標(将来自分の店を持つなど)があれば全く問題はありませんが、そうでない場合は、定時制の生徒には最初から職業を選ぶ選択肢がありません。

そこで私は、全日制に来る求人票から生徒達に希望する企業を選んでもらい、会社見学も見学時に見落としがないように、独自に作成したチェックシートを持って行き、仕事に必要な要点を確認していきました。生徒達も自分が働くイメージがだんだんでき上がり、自分から仕事内容について企業の担当者に質問をするなど積極的な行動を起こし、採用担当者に顔を覚えてもらえたことで、本番の面接時にもよい印象を与えることができました。

進学組も、就職組も希望先が決まったら、そこに合わせた面接や試験対策をしていかなければなりません。試験では、全日制の生徒がライバルになるわけですから、定時制の生徒の利点をアピールしない限り、成績や欠席日数などで負けてしまいます。幸い企業で採用も担当していた立場から、就職希

望の生徒には、どこをアピールしていけば企業側から評価を得られるか、ポイントを絞った指導を行いました。また、早めに準備をしていたことで、進学や就職に対して高い「意識」を持っているため採用側に入學・就職への意欲が伝わり、欠席日数の多さをカバーすることもできました。

当然、不採用の連絡も入ります。本人は頑張っただけに相当ショックを受けますので、励まし、慰めながら次の応募先を探していきますが、まだ年齢的に若く繊細なので、傷つけないように細心の注意を払いながら進めないと、この時点で投げ出してしまいます。高校生を支援する場合、この時点でのサポートが一番難しいかもしれません。とにかく本人にあきらめの気持ちを持たせないことです。

おかげさまで、今年度も進学・就職希望者は、ほぼ全員入学・就職が決まりました。また、嬉しいことにフリーターでもよいと言っていた生徒達も、就職や進学を希望し始めたため、卒業までに全員進路が決まるよう支援を続けていく予定です。

今後は「教育現場」「企業」と「家庭」が今以上に協力し合って、個々のキャリア育成をしていく必要があると感じています。それらの橋渡しとしてキャリアコンサルタントが力になればと考えています。

2017 GATB Seminar

人材の採用・配置のための 職業適性検査セミナー

[導入編]

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

2月24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

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 普及促進部 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>

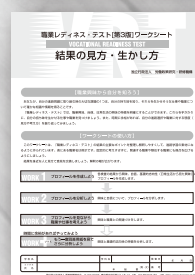
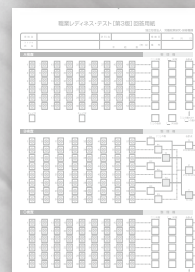
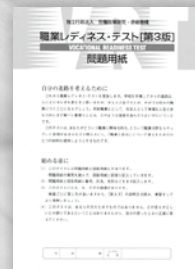
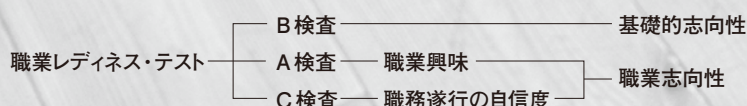
VRT

職業レディネス・テスト [第3版]

VOCATIONAL READINESS TEST

職業レディネス・テストは、1972年の公表以来、学生・生徒の進路指導、職業指導のためのアセスメント・ツールとして、全国の中学、高校、専門学校、技術専門学校、短大、大学等で広く活用され、好評をいただいております。2006年に改訂[第3版]が完成しました。

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性を知ることができます。



将来の職業や生き方を考えることを促す
職業への準備度
チェックツール

結果の見方・生かし方 (ワークシート)

「結果の見方・生かし方」(ワークシート)は、WORK1、2、3、WORKプラスという4つのワークで、授業時間内に学生・生徒が自分で結果の整理をしながら解釈を深めることができます(A4判/6ページ)。

コンピュータ判定

コンピュータ判定結果は、個人別検査結果票とクラス別検査結果一覧表の2種類のデータを提供します。個人別検査結果票を基に、「結果の見方・生かし方」を完成させ、さらに具体的な職業への理解を深めていくことができます。

- 問題用紙 160円
(平成23年3月末まで150円)
- 回答用紙(高校生以上用/中学生用) 30円
- 結果の見方・生かし方(ワークシート) 80円
(平成23年3月末まで70円)
- 手引 1,300円
(平成23年3月末まで1,260円)
- コンピュータ判定料 240円
(アドバイスシート付き)

[消費税込み]

お申込みは、FAX、お電話、ホームページで

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 03-3523-5181 ●FAX 03-3523-5187 ●ホームページ <http://www.koyoerc.or.jp>

キャリア・コンサルティ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

Career Consulting Seminar

*従来の「キャリア・カウンセリング セミナー」を名称変更しました。

キャリア・コンサルティング セミナー

基礎理論コース

●平成23年3月28日(月)～4月1日(金)
●会場：社団法人雇用問題研究会 会議室

申込み
受付中!

キャリア・コンサルティングにおける個性理解や進路指導・職業指導等のためのアセスメント・ツールである、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、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の各検査およびシステムを正しく、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します。ご希望のコースを自由に組み合わせて受講できます。

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

講師●日本体育大学教授 本間啓二氏(3/28～3/31) (社)雇用問題研究会 普及促進部長 山形時雄(4/1)

会場●(社)雇用問題研究会 会議室(東京都中央区新川1-16-14 アクロス新川ビル・アネックス3階)

KN式クレペリン

KN式クレペリン作業性格検査

●3月28日(月) 10:00～16:00

受講料●6,000円(税込み・資料代を含む)

KN式クレペリン作業性格検査は、二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&VRT

VPI職業興味検査、職業レディネス・テスト

●3月29日(火) 10:00～16:00

受講料●6,000円(税込み・資料代を含む)

VPI職業興味検査は、大学・短大・専門学校生のキャリア・カウンセリング用の、ホランド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(第3版)は、中学・高校生以上の方の職業への興味・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

●3月30日(水) 10:00～16:00

受講料●6,000円(税込み・資料代を含む)

厚生労働省編一般職業適性検査(通称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種的能力(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・コンサルティング

●3月31日(木) 10:00～16:00

受講料●6,000円(税込み・資料代を含む)

キャリア・コンサルティングの観点から、上記の各種検査の総合的な解釈を考えます。また、検査を活用したコンサルティ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。(VPI&VRT及びGATBコースを受講された方が対象です。)

キャリア・インサイトMC

職業適性診断システム CAREER Insites MC

●4月1日(金) 13:30～16:30

受講料●5,000円(税込み・資料代別途)

キャリア・インサイトMCは、2007年に公表されたミッドキャリア層(おおむね30歳代後半から60歳代)のためのコンピュータ適職診断システムです。その機能と活用について、実際にパソコンを操作して習得していただきます。
*資料代●CD-ROM: 2,800円、手引き: 1,040円(セミナー特価)

アセスメント・ツール入門

●無料●原則として毎週水曜日

必ず事前にご予約ください。

各種アセスメント・ツール、心理(適性)検査の理念、活用方法等の概要をご説明いたします。
「キャリア教育を進めたいが、何から始めたらいいかわからない」「適性検査、アセスメント・ツールとはどういうものか知りたい」「アセスメント・ツールを利用してみたいが、導入方法や何を選んでいいのかわからない」など、初歩的な疑問等について、個別にご相談に応じます。

●お申込み・お問い合わせはホームページで

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 2011 冬季号 アンケートにお答えください。

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

「職業研究」編集部

「職業研究」編集部では、今後の誌面作りに役立てるため、読者の皆様の声をお待ちしております。

雇用問題研究会のホームページ内「職業研究」ページにあるアンケートにご記入の上、ご送信ください。

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。

(締切等詳しくはホームページでご確認ください) → <http://www.koyoerc.or.jp>

「職業研究」ページでは、2004年以降の本誌バックナンバーの記事もPDFファイルでご覧いただけます。

図書を
プレゼント!

RAT 職業基礎能力 診断テスト

対象者 ●大学・短大・高専・専門学校等の卒業・修了(見込)者
実施時間 ●約70分

■1名分 ————— 1,500円
■Cセット(RAT+CETI-C) ——— 2,600円

Requisite Abilities Test for work

職務遂行に必要な課題解決に共通する[一般的課題解決能力]を測る

Requisite Abilities Test for work

様々な仕事を遂行するために、あるいは採用後に実施する職業訓練等で効果をあげるために必要と考えられる基礎能力のうち、重要と考えられる課題解決能力を測定するツールとして、2010年に発表した最新のテストです。企業等が採用選考時に基礎的知識や能力の観点から応募者を選抜する際や採用後の人材開発において能力特性を把握するために役立ちます。

■課題解決の特徴を捉える多面的かつ多様な設問

言語、数理、照合、空間の4種類の課題領域に関連する設問72問で構成。各課題領域の解答状況から、受験者の領域ごとの課題解決能力を測定し、能力特徴を捉えることができます。設問はスピードよりも思考力を重視。受験者の能力を多面的に捉えるとともに、将来の職務とのマッチングを探ることができます。

■結果のご報告

診断はコンピュータにより迅速に行い、解答用紙到着後3日程度でご提供。

セティ CETI

対象者 ●大学・短大・高専・専門学校等の卒業・修了(見込)者
実施時間 ●CETI-A(言語的能力)：約40分
CETI-B(数理的能力)：約40分
CETI-C(パーソナリティ)：約40分

1名分料金
■CETI-A、B、C ————— 2,600円
■CETI-A、B ————— 1,900円
■CETI-C ————— 1,900円

Comprehensive Employability Test and Inventories

基礎能力(言語、数理)とパーソナリティ(興味・関心、性格特性、行動特性)を把握

Comprehensive Employability Test and Inventories

個人が職場で与えられた職務を十分に遂行するためには、能力的側面に加え本人の仕事への興味・関心、意欲・態度、人間関係対処などパーソナリティの側面も重要です。採用・配置する職種にかかわらず要求される個人のエンプロイアビリティを、A、B、Cの3つの検査により能力的側面(言語的能力、数理的能力)とパーソナリティ的側面(職業興味・関心、性格特性、行動特性)から多角的・総合的に診断します。

■基礎能力

入社後の可能性を示唆する基礎能力を言語的能力と数理的能力の2つの側面から測定します。

■パーソナリティ

個人の職業的興味・関心の度合い、性格・行動の一般的傾向を把握します。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といった個人特性も測定します。

厚生労働省編 一般職業適性検査 (事業所用)

対象年齢 ●15歳～45歳
実施時間 ●T版(7適性能)：約60分
S版(4適性能)：約40分

実施に便利な
指示音声無料提供
サービス開始!

■検査用紙 T版 ————— 380円
S版 ————— 330円
■手引 ————— 1,500円

General Aptitude Test Battery

職務に応じた適材適所—— 潜在能力としての多様な適性能を測定

General Aptitude Test Battery

事業所内の雇用管理の様々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ツールとして、わが国で50年以上にわたり広く活用されている検査です。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を測定し、①能力面からみた個人の特徴②個々の職業との適合性がわかります。今後の可能性をおさえた適材適所の採用選考のほか、配置・職種転換、教育訓練のためのツールとして役立ちます。

■検査実施用指示音声 NEW!

実施者が行う被検者への指示(教示)を実際の検査時間どおりにナレーションで収録した指示音声ファイルを無料で提供いたします。実施者は指示、読み上げ、時間の計測をする必要がありません。

■人材の採用・配置のための職業適性検査セミナー[導入編]

正しく効果的に活用していただくためのセミナーも実施しております。

(価格は税込です)

●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>