

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7月31日発行

2011 夏季号

キャリア教育における自己理解と職業理解 —職業レディネス・テストの活用—

卷頭言 職業レディネス・テストの薦め

日本体育大学 教授 本間啓二

キャリア教育における自己理解と職業理解

自分の興味を探る 自己理解に最適なツール

早稲田大学 教育・総合科学学術院 教授 三村隆男氏

CSWの職場体験のための事前学習として位置づける

上越市立春日中学校 校長 佐藤賢治氏
上越市立雄志中学校 教諭 田中哲也氏

「自分の良いところ」を伸ばしていくために、まず「自分」を知る

立教池袋中学校・高等学校 教務部長 原 真也氏

進路全般に使えるパーソナリティ検査

東京都立晴海総合高等学校 キャリアカウンセラー 千葉吉裕氏

職業レディネス・テストから始まった就職活動

—VRTを二度実施して、就職に結びつけた事例—

ハローワーク、定時制高校 就職支援相談員 栗田 稔

連載 しごとインタビュー イラストレーター 松原シホさん

わが社の人材開発 山下マテリアル株式会社

企業研修の現場から 五十嵐 久

キャリアセンター通信 国際教養大学

職業能力開発の現場から 新潟県立上越テクノスクール

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 伊東真行



●キャリア教育における自己理解と職業理解 ー職業レディネス・テストの活用ー

非正規社員の割合の増加、大学新卒者の就職率の低迷など、厳しい雇用情勢が続く一方、若者の職業意識、勤労観の未熟さや早期退職傾向も指摘されるなど、教育現場における早い時期からのキャリア教育が求められています。働くことの意義や大切さを理解し、将来の社会的・職業的な自立に必要な意欲・態度や資質、能力を養うためにも、中学・高校での取り組みは、いっそう重要になっています。

「職業レディネス・テスト」(VRT)は、職業に対する興味・関心と職務遂行の自信度を測定することで自己理解と職業理解を促すアクセスメント・ツールです。カリキュラムにうまく活用すれば、キャリア教育、キャリア形成支援に大きな効果が期待できます。

CONTENTS

| | |
|--------------------------------|---------------|
| 巻頭言 職業レディネス・テストの薦め | 3 |
| 日本体育大学 教授 本間啓二 | |
| 自分の興味を探る 自己理解に最適なツール | 4 |
| 早稲田大学 教育・総合科学学術院 教授 三村隆男氏 | |
| CSWの職場体験のための事前学習として位置づける | 6 |
| キヤノンスクール 上越市立春日中学校 校長 佐藤賢治氏 | |
| 上越市立雄志中学校 教諭 田中哲也氏 | |
| 先行校の「良い」という評価が広がる | |
| 上越市教育委員会学校教育課 指導主事 藤田賢一郎氏 | |
| 「自分の良いところ」を伸ばしていくために、まず「自分」を知る | 8 |
| 立教池袋中学校・高等学校 教務部長 原 真也氏 | |
| 進路全般に使えるパーソナリティ検査 | 10 |
| 東京都立晴海総合高等学校 キャリアカウンセラー 千葉吉裕氏 | |
| 職業レディネス・テストから始まった就職活動 | 12 |
| —VRTを二度実施して、就職に結びつけた事例— | |
| ハローワーク、定時制高校 就職支援相談員 栗田 稔 | |
| | |
| しげとインタビュー | 14 |
| イラストレーター 松原シホさん | |
| わが社の人材開発 | 16 |
| 常に学び続けることで、企業としての評価を高める | |
| 山下マテリアル株式会社 | |
| 企業研修の現場から 3-2 | 17 |
| 創業者を支援するための教育 | |
| 創業への熱意と信念 | 中小企業診断士 五十嵐 久 |
| キャリアセンター通信 | 18 |
| 国際教養大学 | |
| 職業能力開発の現場から | 19 |
| 成果を生み出す職業能力とコミュニケーション・スキルを | |
| 新潟県立上越テクノスクール | |
| キャリア指導の現場から② | 20 |
| 運動すると、賢くなる!? | |
| 東京都立晴海総合高等学校 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14回 | 21 |
| いちばん会いたくない人に会う | |
| 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 18-2 | 22 |
| 方向転換とキャリアカウンセリング | |
| ライフデザイン・カウンセリングルーム 伊東眞行 | |



職業レディネス・テストの薦め



日本体育大学 教授

本間啓二

「職業レディネス・テスト」は、昭和47年（1972）に中学生・高校生の職業的な発達の準備度を測定する検査として公表され、進路指導用として中学校・高等学校で広く活用されるようになった。平成元年（1989）には、改訂版としてホランドの職業選択理論の考え方を導入した第2版「新版 職業レディネス・テスト」が公表された。その後、産業構造の変化や科学技術の進展、情報化技術の発展などにより職業世界の構造も大きく変化していることと、中学生や高校生の職業選択の考え方も変化していることから、第3版に向けた改訂作業が平成15年（2003）から進められた。

改訂にあたっては、現状の中学生・高校生の基準データの作成と検査を構成する尺度の見直し、結果を解釈するためのワークシートの開発が研究の中心となり、平成18年（2006）に「職業レディネス・テスト第3版」として公表するに至った。

【改訂の要点】

・尺度の改訂・A検査（職業興味）とC検査（職務遂行の自信度）については、54項目のうち10項目を新規に追加し、2項目が興味領域の変更となつた。B検査は、検査内容を全面的に作り直した。

・換算点の変更・全国の中学生10,996名、高校生17,104名の協

高校生が結果の整理と解釈ができるワークシートを開発した。内容は、WORK1～WORK3の基礎ワークとWORKプラスとした発展ワークの4つで構成されている。

【検査の特色】

(1) A検査から測定される職業に対する興味の傾向を、ホランド理論の六角形に配列した職業構造の図から分かりやすく説明できるようにしたこと。

(2) B検査において、日常の生活行動・意識や態度の面から生徒の基礎的志向性を探索できるようにし、生徒の態度・行動観察の指針としても活用できるようにしたこと。

(3) A検査とC検査の結果を同じプロフィール上に表すことで、職業に対する興味と職務遂行の自信度を対照することができる、職業に対する自己の構えを深く理解することができるようになしたこと。

(4) 検査結果を進路学習の教材として活用できるようにワークシートが工夫されていること。

【職業レディネス・テストの活用】

キャリア教育の基本的な目標は、生徒の社会的・職業的自立に向けて必要

な基盤となる能力や態度を発達の段階に応じて育てていくことにある。また、進路指導においても、生徒自身が自らの進路を選択し、決定することができるよう援助することが求められている。

学習指導要領においても教育課程として、特別活動の領域にある学級（ホームルーム）活動の内容に「(3) 学業と進路」として、進路適性吟味（理解）、職業情報の活用、望ましい勤労観・職業観の形成（確立）、主体的な進路の選択決定と将来設計などの進路学習の項目が示されている。つまり、生徒の進むべき進路に関する情報の理解を促進させるとともに、生徒自身の自己への理解を深め、職業適性への理解が図られなければならないわけである。

進路指導の理念でもある生徒の個性を尊重し、その伸長を図っていく教育には、生徒の進路への選択行動に向かう条件や状態を把握し、そのうえにたった指導が重要である。

本検査は、個人が特定の職業分野に進んでいく要因やその心理的構造を理解するためのツールであり、教師自身にとつても学業だけではない生徒理解の側面が深まり、進路適性を踏まえた適切な進路指導の実践が期待でき、個性を尊重し伸長させる進路指導の充実に貢献できるものである。

自分の興味を探る 自己理解に最適なツール

早稲田大学 教育・総合科学学術院 教授 三村隆男 氏に聞く

アセスメント・ツールの活用

キャリア教育の中心となる活動は「自己理解」といつて過言ではありません。

職業レディネス・テスト（VRT）は、主に自分の興味はどういう傾向にあるかを測定する検査であり、自己理解に大いに役立つツールです。個人の「興味」をみる「興味検査」ですから、「適性検査」のように「能力」を測るものではありません。自己理解を図る方法は数多くありますが、その中でも非常に有効なもの一つだと思います。

VRTなどのアセスメント・ツールで測定できることは、もちろん個人のすべてではありませんが、一つの真実です。例えば、円錐の立体を特定の平面で切ったときに現れる断面は、正円、橢円、放物線、三角形…などいろいろあるように、VRTの判定結果は「興味」という角度で切ったその人の断面図といえます。

VRTは、ホランドの優れた理論である「R-I-A-S-E-C」の枠組みに基づいています。人間のバーソナリティ・タイプは多彩であり、6つしかないわけではありませんが、便宜上、R-I-A-S-E-Cの6つのタイプに分類することで非常に説明しやすくなるのです。そして、検査結果を使ってワーキシートを仕上げる過程で、興味、自信、基礎的志向性に基づき自らのキャリア・ビジョンを構築していくことが

できるツールになっています。また、このテストで多くの職業名に触れることで、「自分がいかに職業のことを知らなかがわかるという効用もある。その気づきは、「職業探索」を始めるきっかけとすることができます。

アメリカなどではキャリア教育にアセスメント・ツールを使うのは当たり前のことで、日本ではそこまで一般化していないのは残念ですね。

その理由の一つは、先生たちの間に「検査不信任」があることだと思います。検査の判定結果が配られて終わり、というのでは、自分の検査結果と期待していた自己像とにズレがある場合、生徒は不安感をもつたままです。挙句、自分で合理化して「検査は当てにならない」という誤解をもつてしまつ。

先生たちは過去に自分が生徒としてそういった経験をした記憶があると、検査が信用できないのです。やはり検査の結果に疑問や不安を感じている生徒に対しては、きちんと説明し、力のセリングして次のステップに導いていくことが大切で、そのための環境づくりも求められますね。

そのようなフォローができるようになります。そのためには、まず先生は自分でテストをやつて、自分のプロフィールを読み取つてみると必要です。自分でやって初めて初めて生徒に実施できる。セミ

ナー等の研修会にも積極的に参加するといい。

よくないとと思うのは、学校、先生がキャリア教育のカリキュラムを業者に丸投げすることです。自己理解の大切さを理解し、先生自身がそれを生徒に教えていく環境を整備していくべきです。2時間使ってVRTを実施すれば、生徒一人ひとりが自分の「これから取り組む仕事」を探索する姿勢を作るきっかけとなり得るのですから、ぜひ自分でやつてほしい。

例えば、上越市の中学校で行われているように、「キャリア・スタート・ウォーク」の職場体験の前にVRTを行う、という形でセットにしてキャリア教育のプログラムを組むことで、一層効果は上がると思います。

早稲田大学では、私が担当する教職課程の科目の一つである「教育基礎総論」（教育学原論）で、VRTを使っています。キャリア教育での自己理解の

みむら・たかお●1953年石川県生まれ。埼玉大学教育学部卒業、東洋大学大学院文学研究科修士課程（教育学）修了。埼玉県立高校教師を24年務め、2000年上越教育大学講師、02年同大助教授を経て、現在早稲田大学教育・総合科学学術院教授、高度教職実践専攻主任。全国のキャリア教育実践地域、実践校への指導・援助を行っている。著書等に『インターンシップが教育を変える!』(共訳)、『キャリア教育と道徳教育で学校を変える!』(編著)、『新訂キャリア教育入門』、『小学校キャリア教育実践講座』など多数。



重要性を教えるためにやらせるわけですが、学生自身の気づきも大きいですね。教師としての自己理解という側面もある。自分でいうのもなんですが、人気の高い講義になっています。

検査結果の活かし方を考える

注意すべき点としては、じっくり考える生徒と即断する生徒によって回答に時間差が出てくることです。判断にかかる時間は人さまざまで、早い子は15分で済みますが、遅い子だと30分くらいかかる。遅い子が焦ってやつてしまい、まだの子はゆっくりマイペースでやらせるという方法もあります。

それと、やはり結果をどう読み取ればよいか、ですね。

興味と自信の高さが違っていた場合は、その意味を考えないといけません。自信は経験値に基づくものです。例え

ば、E領域の興味は高いが自信が低いという場合、本人は集団でのとりまとめがうまくたり、積極的に行動するタイプではあるけれど、生徒会に参加し役員をしていたりすると、生徒会のメンバーはEのレベルが高い人が多いので自信が低くなってしまった、という例もあるわけです。

また、A領域への興味が高いのに自信が低い場合、美術の好きな生徒が自

分の絵画作品を酷評されたことがありますた時など、その経験の記憶が影響して自信が低く出ることもあり得ます。

基本的には「興味」で判断するとよいでしょう。「自信」は経験を積むことで、今後高めることもできますから。

本人の希望と検査結果が乖離している場合も、「あきらめなさい」と否定してはいけない。検査結果は、「あな

たが希望する職業に就いている多くの人の興味はこのあたりにある」ということであって、「あなたの興味領域もその職業に活かせることがある」ことを教えるのです。また、職業理解が片寄っている可能性もあるので、「理解の仕方が一面的かもしれないから、もう一度その職業を調べてみよう。一つの仕事には多様な要素がある。知識が少なかつたことによる誤解やギャップだつたことがわかるかもしれないよ」とアドバイスします。

学校全体での導入で キャリア教育の体系を構築

ワークシートのプロフィールを作る過程で友達と見せ合いながら、自然と話すこともあります。適性検査と違つて「興味検査」なので、数値が低くても劣等感をもたないであります。自分のプロフィールを見せ、人のものを見ることで自己理解が深まりますから、グループ・ワークのツールとして使います。生徒は一人で自分の結果を見ていると不安なので、不安を

解消しようとして人に話す、それはピア・カウンセリングの効果があります。結果を残し、進路ポートフォリオとして1年次、2年次、3年次と記録していくこと、変化を観察すると、分化度が変化していくことがわかります。自己理解が深化することで、興味が分化していくのです。

キャリア教育用ツールは多数出されていますが、玉石混淆で使い勝手がよくないものも多い。VRTは標準化された信頼性の高い検査ですし、非常に使い勝手がよい。学校全体で導入して進路指導の体系に位置づけて継続すれば、そのデータは積み上げられて、ま

キアリアは、語源が「轍」ということからもわかるように、自分の「過去」が根本にある。自分というのは過去から成り立っています。過去が自分の興味や自信を作っているわけです。それを見つめることによってこそ、将来を形作ることができます。VRTはそのための材料を提供してくれる、優れたツールです。

VRTは、日本の子どもたち、若い人たちを変えていく力があるツールだと思います。

さに学校の財産になります。学校全体のキャリア教育、進路指導の体系を構築していく時の、組織作りのツールともなる。

VRT ● Tips 職業レディネス・テスト Vocational Readiness Test : VRT

職業レディネス・テスト (VRT) は、①職業に対する興味の傾向 (その仕事をやってみたいか)、②職業に対する自信の傾向 (その仕事をうまくやる自信があるか)、③日常生活における志向性 (日常の生活行動や意識がどのような方向をされているか)、を A、B、C の3つの検査で測定することで、進路選択・職業生活への準備状態 (職業レディネス) を把握するもの。キャリア教育に不可欠な自己理解と職業理解に効果が期待できる。

アメリカの心理学者 J.L. ホランドによって類型化された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、職業興味と職務遂行に関する自信度、基礎的志向性の特徴がわかる。

- ・学生・生徒の進路選択への関心・意欲を高めるため
- ・就職希望者が就職先を絞る手がかりとして
- ・進学希望者が進学先を検討する手がかりとして
- ・職業情報学習の材料として
- ・教師の生徒理解・指導方針作りに役立てるため

と、幅広く利用できる。

1972年に公表されて以来、全国の中学校、高等学校、職業相談機関等で広く活用され、06年には2万8千人分のデータ分析を基に第3版が開発され、新たにワークシートも作成された。

ワークシート「結果の見方・生かし方」では、標準得点を基にプロフィールの作成などを行い、「仕事と職業の六角形」から類似する職業を具体的に調べながら、職業に関する自分のイメージをチェックしたり、社会にどんな職業があるのかを知ることのきっかけとすることができます。

中学活用事例

キャリア・スタート・ウイーク

CSWの職場体験のための事前学習として位置づける

上越市立春日中学校 校長 佐藤賢治 氏

上越市立雄志中学校 教諭 田中哲也 氏

—職業レディネス・テストを導入されようになつたのは、どのようないきさつからでしょうか。

佐藤 VRTの導入は、行政からのツツ

ブダウンではなく、「上越市キャリア・

スタート・ウイーク実行委員会」の参

加組織である上越市中学校長会の「V

RTをやるべきだ」という声から始まりました。実行委員会は、主に「キャリア・スタート・ウイーク」の職場体験を進める「上越『ゆめ』チャレンジ事業」の支援機関です。

田中 上越教育大の二村隆男助教授(現・早稲田大学教育・総合科学学院教授)が、上越市のいくつかの中学でスクールカウンセラーを歴任され、各校でキャリア教育についての指導・アドバイスをされたのです。それで、キャリア教育を進めるには、自己理解をしながら職場体験に向けて学んでいく過程でVRTを実施するのがよい、ということになりました。職場体験を成功させるための力がにもなっています。職業に興味・関心をもたせ、自分を知るきっかけになる。これから職場体験に臨む生徒たちにうつづけのツールであると思います。

—どのように実施・活用されていますか。

田中 2年生の夏、職場体験でどういう職場に行くかを決める前に実施します。VRTで事前学習をし、職場体験をし、そして事後学習をやる。そうした一連の流れを生徒たちは理解しています。

佐藤 VRTを受けることから職業へ

の興味・関心が芽ばえ、深まつています。中2の時点では生徒の知つてゐる職業モデルは限られているので、広げていくには非常に有効です。そして自分の特性が見えてくる。職場体験の業種を選ぶのにVRTの結果が参考になります。

田中

やはり自己理解が一番大事です。生徒たちもそういうことが好きですか
ら、喜んでVRTを受けていますね。「私は何タイプ?」という、自分のことを知りたい気持ち。学校生活でリーダーとして活躍している生徒が、興味も自信も低くて、グラフ全体が小さいというケースもあります。担任が見てわからなかつたこともVRTで見えてくる。雄志中では、職場体験のための2年時と、実際の進路決定のための3年の6月時と2回実施しています。結果がどう変わっているのかも興味深いところです。

佐藤

「時間がなくて」という先生がいましたが、自分で実際にやってみて2時間あれば結果の解釈まで終わることがわかり、納得します。やはり先生が自分でやってみないとダメ。本校では学級担任が必ず自分で一度やることになっています。

田中

職場体験が中学3年間の総合学習の流れの中で位置づけが明確になつてゐることが、キャリア教育の成否を決めます。そして、VRTは職場体験の準備として位置づけられています。職業の世界を知らないで職場体験を行つてもしようがない。生徒もそれがわかつて

いるので興味をもつてやれるのです。3年間の見通しを立てた中で実施することで、より一層効果が上がり、有効に機能させられる。突発的・単発的にやってもあまり期待できません。

—これからの課題は。

田中 学校現場ではいろいろな検査・テストなどがあり、それらを学級担任がいかに資料として教育・相談・キャリア・カウンセリングに生かしていくかが課題ですね。いいことをたくさんやつているのに、それらがつながつてないために効果を上げられていない、というのではもつたいない。

佐藤 検査をやって、やりつ放しといふこともあるかもしれないですね。

田中 結果のデータを活用できれば、統計として取りたい。学校全体、時系列での変化など、多様な活用法があるような気がします。

雄志中では、職場体験の事前学習として「職業新聞づくり」を行つていま



田中哲也 氏



佐藤賢治 氏

「自分の良いところ」を伸ばしていくために、まず「自分」を知る

立教池袋中学校・高等学校 教務部長 原 真也 氏に聞く

立教池袋中学校・高等学校の キャリア教育

立教池袋中学の多くの生徒は立教池袋高校に進みますので、中学・高校の6年間を通じていかに自分のキャリアを考えていくかという視野でキャリア教育に取り組んでいます。

VRTは中学3年の時期に実施しています。高校に上がる時の一つのハードルを前にして、中学生活を振り返るとともに、「将来のことを考える」ことを促すのです。中1、中2は自分の周囲の友達づくり・仲間づくりがメインテーマで、将来のことはまだまだという感じですね。

高校1年では、毎年5月に一週間のキャリア学習プログラムに沿って、職業を通してその人がどんな価値観・人生観をもっているかを感じ、発見するためのイベントを開催します。

その内容は、立教大学の教授による「大学とはこういうもの」という話であったり、専門家から高校時代に準備をしておくことのレクチャーを受ける、講演を聴くといったものです。

ほかにはOBや保護者の協力のもとに、自分が就くかもしれない業種・職種に就いている人へインタビューをし、後日、グループごとにプレゼンテーションをして体験を共有するといったものです。

このインタビューは、生徒には得るものが多いと思います。社会のいろいろ

ろな大人ががんばっているということを知るのは、やはり非常に意義が大きいと思いますね。

高校2年では、立教大学全10学部の内容の説明会があります（3年時にもあります）。大学キャンパスで行われ、各自で聞きたい学部に行きます。これ以外の機会でも、オープンキャンパスには積極的に参加するように薦めています。

そして、高校3年になると、希望により大学の講義を受けることができます。受講可能な講義リストが大学からきて、そこから選択しますが、受講すると高校はもちろん、進学後、大学の取得単位になります。付属校なので、このように大学の「知の環境」を活用できるメリットがありますね。

生徒はほとんど立大へ進学するので、受験して他大学へ行ったりする選択肢に配慮したプログラム、授業のカリキュラムはありません。センター試験対応や理数系クラスなどのコース制も設けていません。

VRTの活用

VRTは、結果を見て自分で考えることを含め、LHRの時間を3～4時間限使って実施しています。結果については、本校で作成した独自のシートも使って各自考えさせています。さらに、親に結果を見せ、仕事について話し合いの時間を持つように指導します。親は一番身近な人生の先輩ですし、中3くらいの時期は親とあまり話さなく



この段階では、「仕事」とか「職業」を考えるよりは、「自分を知る」ほうが先ではないかと思います。それは「他人を知る」ことにもつながり、人間関係をつくっていく基礎となります。ですから、グループワークをしながらVRTの結果を周りの人間に見せます。自分の結果を「自分はどう思うか」と同時に「他人はどう思つか」を知ることができます。「自分を知る」ためのツールとしてVRT



立教池袋中学校・高等学校
所在地●
東京都豊島区西池袋5-16-5
生徒数●
中学:402名、高校:388名
(2011年5月1日現在)
1896年設立。2000年、立教中学校から中高一貫6年制の立教池袋中学校・高等学校となる。「キリスト教に基づく人間教育」を建学の精神とし、約9割の生徒が推薦により立教大学に進学する。

Tは最適だと思います。
ただ、結果は現時点のあなたの興味・関心であって、それで決定してしまうものではない、ということを生徒に伝えることは大切です。成長していく経験をしていけば、興味・関心が変わつてくる可能性もある、人は変化していくものだと。「一度勤めたら終身雇用」でなくて、人生を通して「職業」「仕事」を考えていく時代でもあります。

VRT ● Tips ■ J.L.Hollandによる

職業興味領域 6つのタイプ

R ealistic

現実的職業領域

機械や物体を対象とする具体的で実際的な仕事や活動の領域。この得点の高い人は、次のような傾向を示す可能性が高い。

- ・機械や物に対する関心が高い。
- ・機械を操作したり物を作ったりすることが好きで、そのような能力に恵まれている。
- ・対人的な仕事をあまり好まない。

●建設機械オペレーター、消防士、建築大工、航空機整備士等

C onventional

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。この得点の高い人は、次のような傾向を示す可能性が高い。

- ・事務的な仕事を好む。
- ・規則や習慣を大切にする。
- ・自分がリーダーシップをとるより、他の人の指示に従って活動することを好む。
- ・さまざまな状況に対して順応的、協調的である。
- ・几帳面で、粘り強い。

●一般事務員、經理事務員、行政書士、コンピュータ・オペレータ等

E nterprising

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。この得点の高い人は、次のような傾向を示す可能性が高い。

- ・新しい計画を立てたり、事業を企画したり、組織作りをしたり、組織を動かすような活動を好む。
- ・他の人に従うよりも、自分がリーダーシップをとることを好む。
- ・積極的で、指導性、社交性に恵まれる。

●会社社長、商店経営者、ホテル支配人、商社営業部員等

I nvestigative

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。この得点の高い人は、次のような傾向を示す可能性が高い。

- ・抽象概念に強い関心をもつ。
- ・論理的にものごとを考えたり、数理的に処理することを好む。
- ・人を指導したり、統率したりすることはあまり得意でない。
- ・ものごとを一人で成し遂げることを好み、グループ活動をあまり好まない。

●科学研究者、学芸員、化学試験分析員、薬学者等

A rtistic

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。この得点の高い人は、次のような傾向を示す可能性が高い。

- ・音楽、美術、文学等に強い関心をもつ。
- ・独創性や想像力に恵まれる。
- ・規則や習慣よりも自分の感性を大切にする。

●声優、ダンサー、イラストレーター、作曲家等

S ocial

社会的職業領域

人と接したり、人に奉仕したりする仕事や活動の領域。この得点の高い人は、次のような傾向を示す可能性が高い。

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

●介護福祉士、看護士、ホテル・フロント係、カウンセラー等

の一つとしてのテストであることを生徒に理解させる必要があります。高校卒業後すぐに就職という生徒はほとんどいないこともあり、あまり「職業」に偏ったキャリア教育ではなく、自分の特性を知ったうえで大学に進学し、さらに自分の良いところを伸ばしていくようになればよいと思つてい

ます。ゆくゆくはそれらを積極的に社会の中で發揮して社会に貢献できるようになるために。

進路全般に使える パーソナリティ検査

東京都立晴海総合高等学校 キャリアカウンセラー 千葉吉裕 氏に聞く
(全国高等学校進路指導協議会事務局長)

ホランド理論はパーソナリティ測定に有用な、優れた理論です。ホランド理論に基づいた、きちんとした興味検査といえば、やはりVRTということになります。

VRTはパーソナリティ・テストです。R-IASECの上位2つの興味領域の強さ、関係を見れば、だいたい本人の性格がわかりますし、教師にとっては非常に面白い分析が可能なツールですね。〔ホランド占い〕参照…本誌08年秋季号より)

中高生は「自分とは何か」という意識を常に抱えているものですが、その問題に応えるものだといえますから、生徒は喜んでVRTを受けます。当たる／はずれる、という感覚で面白がっている。生徒全体に話をした後、希望者には個別にカウンセリングしますと、大勢の生徒がやって来ます。パーソナリティをいい当てると生徒は感嘆しますね。このツールで生徒とのラポール形成ができ、教師への信頼度も高まるのです。

個別にカウンセリングを行う際は、プロフィールだけではなく回答用紙を見て、どの質問項目にどう答えているかということに戻ってみることも有効です。

例えば、E（企業的）が高ければ経営学部とか、C（慣習的）は商業系、簿記、ビジネス系の専門学校とか。また、I（研究的）が低い場合は、大学の「学問然」とした教育だと本人は面白を感じないかもしれないのに、もつと実践型の教育機関を勧めたりします。進学先、学部の選択のためにも有効です。パーソナリティ測定、自己理解ができるツールだということです。

いわゆる「進路希望」といって答えさせると、後でまったく変わってしまうこともあります。たとえば、こういった「興味・関心」で選択させると、さほどブレがなく、進路選択のミスマッチが減ると思います。

VRTは、自己理解に使



東京都立晴海総合高等学校
所在地●東京都中央区晴海1-2-1
生徒数●717名（2011年7月現在）

1996年、都で初の総合学科として開校。幅広い選択科目を設け、普通教育と専門教育を総合的に行う。科目の系列は、情報システム、国際ビジネス、語学コミュニケーション、芸術・文化、自然科学、社会・経済。教育目標は、①自立心や主体性を培い、自己責任能力を育てる②感性を磨き、創造力・思考力・表現力を育てる③コミュニケーション能力を高め、共に生きる姿勢を育てる。



ホランド占い

(職業研究2008秋季号 p24より抄録)

千葉吉裕

(～前略) 私が生徒から信頼を得るために見つけた方法が、「あなたのことをあなた以上に理解している」と感じさせる占い師の手法です。といって、疑似科学なマジックの手法ではなく、正真正銘の理論に基づいた方法です。ここでは、その手法の一端を紹介させていただこうと思います。

活用するツールは、職業レディネス・テスト。この検査は、「ホランドの職業選択理論」に基づいて作成されています。職業が冠についているので、職業選択のみに活用するツールと思っている人がいますが、それは大間違い。進学指導から、友人との人間関係まで診断できてしまうという優れものです。被験者には記入済みの「回答用紙」と「結果の見方・生かし方」を持参させます。「結果の見方・生かし方」のプロフィールを見て、現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的のいずれかが高いか見ます。その際、回答用紙を見て、高い項目に「〇」がたくさんついているのを確認します。「一」がついて高くなっている場合は、言い方を少し和らげ断定的にならないように注意します。

最初の言葉かけは、生徒に大きく響くので、たいへん重要です。企業的が高い場合「負けず嫌いでしょう」、社会的なら「寂しがり屋でしょう」、芸術的なら「友達との会話の言葉で、話を変えてしまうことはない?」、慣習的なら「ノートはきれいに書こうと心がけていない?」、現実的なら「時々一人になりたい時があるでしょう」、研究的なら「ちゃんと筋を通して説明してと思う時はない?」などと声をかけるわけです。さらに細かくプロフィールを読み解き、性格や行動パターン、興味と診断し、興味をもちそうな情報を提供していきます。誌面の都合で細かくお伝えできないのが残念ですが、職業レディネス・テスト〔第3版〕の手引が参考になります。ただし、占い師の手法は掲載されていませんので、悪しからず。

この手法を伝授した方々からは「本当によく当たります」というお褒めの言葉をいただき、生徒たちからは、「街角の占い師として食べていますよ」とお墨付きまでいただいてしまいました。

卒業後の進路や履修科目などの選択決定は、高等学校に課せられた重要な使命です。この選択決定の際、世の中のことについてあまり知らず経験も少ない高校生から希望を聞き、その申し出に沿うだけの選択決定では成功しません。教師が選択決定のための理論を理解し活用することは、相談活動の中で欠かせない知識と能力です。そして、それらを活用し信頼を得た教師の言葉は、子どもたちを大きく成長させていくと考えられます。多くの人にこの手法を活用していただければ、多くの高校生の悩みは解消することになるでしょう。(後略～)

VRT ● Tips

ジョン・L・ホランド

John L. Holland, 1919 – 2008

今日、若者の職業支援に携わるカウンセラーをはじめ、進路指導や職業指導に関わりをもつ人々にとって、ホランド理論は身近な存在だ。職業レディネス・テストで使われている6つの職業領域もホランド理論に基づいている。

人のパーソナリティタイプがわかれば、自ずからその人の興味を生かせそうな職業領域や職業例の情報を得ることができるという、現在では広く知られる理論を確立したアメリカのカウンセリング心理学者、ジョン・L・ホランド。世界にその名を知らしめることになる「VPI職業興味検査」を開発するに至る背景を探ってみよう。

現在、わが国の大学生をはじめとする若者の進路指導や就職ガイダンスの用具としても広く活用されているVP1の原版は、1953年の初版から改訂が重ねられた1978年版を原版としている。

ウェスタンリザーブ大学で心理学を教えながら、職業カウンセラーを3年程勤めていたホランドは、「職業興味とパーソナリティとが非常に関連深い」ことに気づく。そして、さまざまな職業選択理論の中でも、職業選択および職業発達の主要な影響要因として特にパーソナリティタイプに着目する。人と環境の交互作用を強調する彼は、職業の選択がパーソナリティの表現でもあり、ある職業環境にいる人々には、共通したパーソナリティとパーソナリティ形成史を示しやすいと考えた。

この仮説に至る背景として、ホランド自身の職業経歴が伏線のように見てとれて興味深い。第二次世界大戦時、軍隊での入隊時の面接官の職に就いていたホランドが着目したのが、「一人ひとりの職業経歴には多くの規則性がある」ということだった。そこからホランドは、「その規則性は数個のタイプに分類できるであろう」という大胆な仮説を立てる。それが、ホランドのパーソナリティ・タイプ(6類型)となる。

この仮説は、後にメリーランド州の復員兵病院の職業カウンセラーとしての職務経験の中で、さらに強固なものとなっていく。カウンセラーとして「もっと使いやすい検査を開発したかった」ホランドは、1953年、ついに「VP1職業興味検査」の初版を公表する。1957年から63年にはNMS社の調査研究部でリサーチャーを、1963年から69年まではACT社(アメリカのテスト開発の公益企業)でテスト開発の研究者を務める。

その後、ジョンズ・ホプキンズ大学で教鞭をとりながら、59年に職業選択と適応に関する理論を初めて発表して以来の目標でもあった「実践する人々の役に立つ理論」の完成を目指して、さらに研究は続けられた。そして、科学的批判にも耐えうるものを作成しようというホランドの研究目標は、やがて「職業選択の理論」(Making Vocational Choices)として結実する。

実践ツールとしての「最も使いやすい検査開発」と「実践する人々の役に立つ理論構築」に一生を捧げたホランドは、「VP1職業興味検査」とともにその名を今日に残しているが、そこから垣間見えるホランド像には、IタイプとEタイプを併せもつパーソナリティが感じられてならない。

職業レディネス・テストから始まった就職活動 ～VRTを二度実施して、就職に結びつけた事例～

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

1 定時制高校における「職業レディネス・テスト」の位置づけ

アセスメント・ツール（心理検査）の最大の課題は、結果をどのように活かすかです。残念ながらほんどの場合、検査を実施した後のフォローがなく、結果を活かしていないのが現状だと思われます。

私が担当している定時制高校（定時制は4年制）でも以前は2年生時に「職業適性検査」を行っていたのですが、その後のフォローが全くなく、ただの行事になっていました。そこで私が担当するようになつた2年前から、「職業レディネス・テスト」（VRT）を3年生時に一度実施をした後、4年生の就職活動時期にもう一度実施（約6ヶ月後）をするようにして、ただの行事から、進路に結びつけるツールとして活用するようになりました。

全日制の生徒と違い、定時制の生徒の中には特殊な事情を抱えた者が多く、自分を表現しなかつたり、将来を悲観してなげやりになつている生徒が多く、そのため、3年時の一回目の検査では、全体数値が低く、特徴がられないケースが多くみられます。しかし、その後キャリア・コンサルタントから就職支援を受けることで、就職に対する意識や、職業理解が高まり、二度目の実施では、自分の特性を表すようになります。

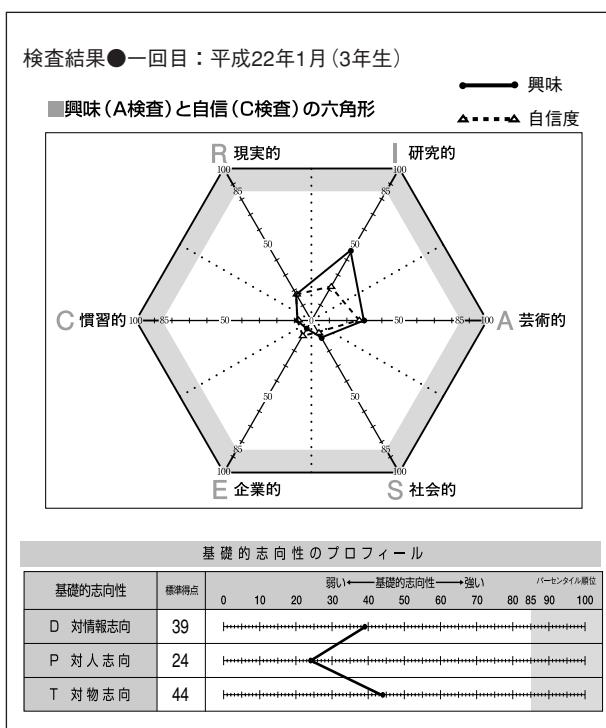
今回は、家庭の事情もあってか全体の数値が低く、分化[※]していなかつた

女子生徒Aさんの就職活動事例を紹介します。

2 一回目の実施

3年生の初回面談時に、卒業後の進路希望を生徒全員に確認しますが、約半数の生徒は全く未定のため、とりあえず仕事や進学に興味を持つてもらうきっかけ作りをするのにVRTを実施しました。

Aさんは、進路相談には全く興味がなく、面談時もほとんど話をしてもうえませんでした。しかし、VRTは受けてみるということで1月に実施をしました。結果はA検査（職業興味の傾向）、C検査（職業に対する自信の傾向）とともに数値が低く、分化していない結果となりました。ただ、両検査とともにAの芸術的領域にだけは○印をつ



3 二回目の実施と就職活動

一回目の実施以降、面談時にさまざまな業界や職種内容、働き方などを具体的にわかりやすく説明をして、Aさんが興味をもつそうな業界や職種と一緒に探し始めます。私が興味をもつて、少しずつ私は対して心を開くようになり、プライベートな話や相談も受けれるようになります。やがて、少しずつ私は対して心を開くようになり、プライベートな話や相談も受けれるようになりました。また、新規の求人が出るまで、興味をもつた職種の前年度の

かけていたので、家でのことや興味をもつてのこと、趣味などを聞いてみると、家でキーボードを弾いている時が一番楽しく、また授業中は漫画を読んでいました。これが後に就職をする時の決め手になります。

一回目に数値が低く分化しない結果が出るのは、キャリア・コンサルタントや担当教師に対して、心を開いていないのも一つの大きな原因と考えられます。そのため、4年生の就職活動時期までに生徒との信頼関係を築いていくのも、コンサルタントや担当教師の重要な役割だと考えられます。

* 分化：プロフィールの山と谷がはっきりしていることは、興味や志向性が分化していることを意味し、それだけ職業への準備性がでていると解釈される。

求人をもとに、給与や休日、福利厚生など細かい説明することで、Aさんは、業界や職種によって就労条件が違つとも理解していきました。

高校の場合は7月に新卒の求人が出ますので、この時期に一回目の検査を実施します。一回目の実施から半年経つだけですが、この時期の高校生は精神的に・人間的にもこちらが驚くほど成長していきます。一回目では進路が決まっていなかつた生徒もほとんどが就職か進学かの進路を決め、適性検査も積極的に受けるようになります。Aさんも一回目では全体的に数値が上がり、分化するようになりました。また偶然ですが、B検査の数値は一回目と同じ数値が出ました。

域の職種の求人ではなく、それ以外の領域から、就労条件や勤務地などを検討して選びました。高校生の場合は1社ずつしか受けることができないので、受ける順番を1番目「食肉加工の製造」、2番目「出版物の流通管理」、3番目「印刷物の製版・加工」、4番目「老人ホームの介護職員」に決めました。私たちの話や説明だけでは仕事内容を具体的にイメージできないため、積極的に会社訪問や説明会に参加して、働き方や仕事の内容をAさんなりにイメージしていきました。

全曰制への求人で受けるので、残念ながら3番目までの会社は倍率が20～30倍という高倍率のため、アルバイトをしながら通学をして、欠席も多い定時制の生徒には不利で、不採用となつてしましました。ただ、Aさんは会社

ことにしました。数値の高い（研究的）・A（芸術的）の領域から出版の編集関連やイラストレーター、Rの現実的領域からは製本作業・食品製造、また、Sの社会的領域は数値が低かつたのですが、Sの領域からも選ぶことにしました。これはAさん自身が人見知りをする性格で、販売や接客には向いていないという思い込みで低い数値になりましたが、B検査（日常生活での興味の傾向）のP（対人志向）に興味を示し、人の役に立ちたいという気持ちが結果に表れていたので、Aさん

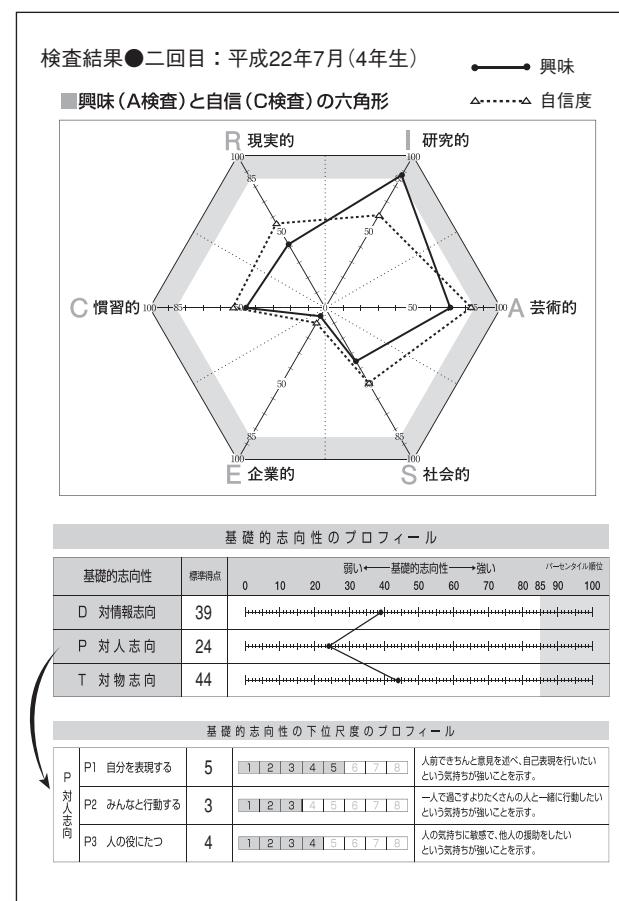
が興味を示した介護関連も選んで求人を探してみました。

の会社では介護施設の職員になりたい
という思いがあつて、面接時に仕事へ
の意欲をアピールできなかつたということ
でした。

希望した施設の介護職員の求人は、
大手の介護会社のため、一次面接は渋
谷の大会場で行われ、当日は就職がま

だ決まりない大学生も多数参加してお
り、Aさんはまず不合格だと思い込み、
終了後大変落ち込んでいました。し
かし、介護施設の職員になりたいとい
う素直な気持ちが面接官に通じたので
しょう。一次面接は通り、二次のWE
Bテストを学校で受けることになりました。
した。大手の会社では、高校生までW
EBテストを受けるのかとショックを
受けましたが、内容は適性検査が中心
だということなので、素直な気持ちで
受けるようアドバイスをした結果、見
事に採用となりました。

職業レディネス・テストの数値では
5番目のS領域の職業でしたが、仕事
の内容では1番目のA領域の職業に関
連する音楽や本の朗読など、本人の好
きなことをS領域の職業でも活かすこ
とができ、また、人の役にも立てる職



4
あと

種に就けたことで、Aさんも親も納得ができた就職だつたようです。

Aさんのように、高校生が受ける職業レディネス・テストでは、全体の数値が低く分化しないケースが多くみられます。この結果だけで就職や進学に興味や意欲がみられないと判断してはいけないことがわかります。

まだ若く多感な年齢のため、その時の家庭生活・学校生活や本人の精神状態によって数値は大きく変わります。

また、分化した後のフォローも大事で、領域ごとに職業が記載されていても、仕事の内容をみると、比率は違うがすべての領域の適性が含まれているということを理解したうえで進路指導をすることが大切ではないかと思われます。

試行錯誤を繰り返しながら満足できる作品を目指す

現在、フリーのイラストレーターとして活躍する松原さんは、かつて絵の道に進むことをあきらめたことがあります。しかし、自分に合った道を求めて再び絵の世界に戻りました。フリーの立場で働く厳しさの中で、イラストレーターとして実績を重ねています。

● イラストレーター 松原シホさん

まつばら・しほ ● 東京都生まれ。高校生時代に美大に進もうと専門の予備校に通うが途中で方向転換し、早稲田大学政経学部に入学。同大卒業後、派遣やアルバイトで働きながらセツ・モードセミナーに学ぶ。現在、フリーイラストレーターとして本の装丁や雑誌の表紙画、CDのジャケット画など多方面で活躍中。



回り道をしながら、イラストレーターの道に

— 美術とは関係がない政経学部の出身ですね。

松原 イラストレーターとしては珍しい経験かもしれません。実は絵を描くのが好きで、高校生時代には美大進学を専門とする予備校に通っていました。

そこに通う生徒たちは美大進学を目指しているだけに、絵のセンスも抜群で素晴らしい才能の持ち手ばかりでした。

松原 私なんかとてもかなわないと思い、方向転換したのです。たまたま政経学部に合格したということで、特に深い考えがあつたわけではありません。

— どのような学生時代を送られたのでしょうか。

松原 目指していたものとはまるで違う方向に進んだだけに、大きなギャップがありましたね。高校生時代には友人たちと文学や映画、あるいは美術などについて語り合っていましたが、大学ではそうした話をすることはほとんどなくなってしまいました。自分にとってはなかなか厳しい大学生活だったと思います。

就職を考える時期になると、映画の配給会社に入りたいと思うようになりました。就職活動では実際に配給会社で働いている方のお話を聞きしたのですが、「映画が好き」というだけではやっていけない厳しい現実を思い

知らされました。今から考えるとその厳しさは当たり前のことだつたのかもしれません。しかし、そのときは私が映画に抱いていた「夢」を碎かれてしまつたように感じ、配給会社だけではなく、企業に就職するという意欲をなくしてしまいました。

— そこで、一度はあきらめた絵の道に進もうと思われたわけですね。

松原 はい。もう一度、絵を学ぼうとセツ・モードセミナーの夜間部に通いました。セツ・モードセミナーは「セツ」という愛称で知られる美術学校で、日本におけるスタイル画の草分けである長沢節先生によって設立されました。私が通っていたころは先生がまだご存命で、いつしょにティンサンなどを描きました。それはどうも幸せだったと思います。やはり自分には絵を描くことが合っていると実感する日々を過ごすことができました。

昼夜はアルバイトや派遣などで働き、夜に「セツ」で学ぶという生活が2年あまり続きました。

— 松原さんに限らずほとんどのイラストレーターは、フリーで仕事をして

いますよね。特に新人の場合はたいへんなのでは…。

こうした営業は新人でなくとも必要です。フリーのイラストレーターで営業をせずに継続的に仕事が入ることはほとんどないと言えるでしょう。実は私は今でも営業が苦手です。ときどき友人のイラストレーターから「もっと積極的に営業をすべきでは」と忠告されます。

— 実績を積めば、自分をアピールし



愛用のパソコンに向かい、イラストを描く。松原さんは「満足できる作品が出来上がるまで試行錯誤の連続」と語る。

松原 確かに実績を積めば「ネクシヨンが広がり、紹介してくださる方も増えます。しかし、実績どいつも見えればきりがありません。自分では、ワープロ上に上がったと思つても、ほかの方から見ればまだまだということもあります。自分の実力に対する判断と、他者の評価を絶えず意識して仕事を進めていくことが必要です。

イラストレーターは
共同作業者の一人といつ自覚
——イラストを描くとき、どんなことを心がけていらっしゃいますか

松原 私の作品は確かに使われる一つの要素であるということですね。一つの要素であることで、初めて成り立つものと言つてもよいでしょう。例えば雑誌の表紙に使われることもあれば、連載されている記事の挿絵として掲載されることもあります。イラストレーターは画家とは違い、自分の作品で自己主張するわけではありません。編集さんやデザイナーさんがどのようなイラストを求めているのかを常に意識して、仕事をする必要があります。



松原さんが表紙のイラストを描いたNHKラジオの語学番組『実践ビジネス英語』のテキスト。

長く続けること
見えてくるものがある
——イラストレーターを目指す若い方に、アドバイスをお願いします。

松原 私がイラストレーターになろう

あるいはライターさんたちとの共同作業によって出来上がるものです。私の仕事は、そうした共同作業の一部です。だから自分の仕事が遅れてしまつと、ほかの共同作業者に迷惑をかけてしまいます。私はそういうことは絶対にし

てはいけないと、締め切り厳守を自分に課しています。今まで約束の期日に遅れたことは一度もありません。遅れたことは一度もありません。

——お仕事で面白さややりがいを感じるのはどんなときでしようか。

松原 やはり思い通りの絵を描くことができたときですね。イラストレーターの中には、初めからイメージが浮かぶ方もいますが、私は違います。試行錯誤をしつつ、作品を完成させていきます。自分でもどんな作品になるか、それだけに予想以上の出来栄えだった

——厳しさを感じるのはどんなときですか。

松原 先ほども申し上げましたが、イラストレーターという職業上、フリーランスをすることが多い厳しさがあります。会社に勤めている方と違つて、決まった収入があるわけではありません。突然に仕事が打ち切られることもあります。また、病気になつたとしても、ほかの方に自分の仕事を代わつていただくことも難しい。イラストレーターとして仕事を続けていくには、そのような厳しさを覚悟しなければなりません。

SHIHO MATSUBARA
illustration



松原さんのホームページ「SHIHO MATSUBARA illustration」(<http://www.shiho.co.uk/>)。松原さんの作品を一覧でき、ブログ「松原シホのものすごくゆるいBlog」もリンクされている。

としたことは、必要な情報を探すことがとてもたいへんでした。いかに意味のある情報を探し出せるかが、仕事を決める上でキーポイントでもありました。今はインターネットの普及もあって職業に関する情報があふれています。いつたんイラストレーターにならうと決めて、ほかの仕事がより魅力あるものに思えて決心が揺らいでしまうこともあります。イラストレーターという分野に限つても無数の情報があり、自分がどのような作風で描くべきか迷うことがあります。会社に専念できないこともあります。このような環境では、情報を取り扱う能力も必要とされるのではないか。私の場合は、自分にマッチングするものは何かを軸に、情報を取捨選択しています。

いつたんイラストレーターにならう、できるだけ長く続けていたいと思います。始めるほどより続けることのほうがたいへんでしょう。しかし、どんな仕事でもそつだと思うのですが、2~3年程度では本当の面白さはわかりません。長く続けることで、初めて見えてくるものがきっとあるはずです。

わが社の人の材開発

常に学び続けることで、
企業としての評価を高める

山下マテリアル株式会社

本社所在地：東京都品川区
事業内容：プリント配線板用資機材販売、プラスチック成形材料の販売、プリント配線板の設計・製造・実装
従業員数：144名（平成23年4月現在）



プリント配線板分野で
商社とメーカーの2つの機能を持つ

山下マテリアルにはエムシーカンパニーとサーキテックカンパニーの2つの事業部門があります。

エムシーカンパニーはプリント配線板の販売、サーチケット成形材料の販売、サーキュラーケーブルの販売、プリント配線板の設計・製造・実装・組み立てを事業内容とし、主力商品は「フレキシブル基板」と呼ばれるプリント基板で、携帯電話・デジタルカメラ・液晶テレビ、LED表示機のほか、医療機器にも利用されています。

新人たちの成長を促す きめ細かな研修とフォローアップ

同社では、就職活動サイトの利用のほか、近隣大学が催す企業説明会にも参加して募集を行っています。

キテックカンパニーで行われます。社長が会社の概要や経営方針、ビジョンを説明し、学生たちと質疑応答が行われます。説明会の後、一般常識を問う筆記試験があります。さらに1次・2次面接が行われ採用が決定します。総務部次長の石川智章さんは選考のポイントについて「積極性のほか、当社の社風になじみ、できるだけ長く勤めてもらえるかどうかを重要視しています」と話します。

新入社員は、まず3泊4日の合宿研修に参加。入社式や自己紹介の後、経営方針や会社概要、給与規定や社会保険、各部門の事業などに対する説明のほか、グループディスカッションが行われます。また「行動規範」の暗唱

階層教育研修では
外部セミナーを積極的に活用

山下マテリアルは階層教育研修にも力を入れています。2泊3日で行われる中堅管理講習をはじめ、社員た

力をその階層にします。また「T/W層教育研修の一環」といいます。これらニューは固定的な強化していきたいれるなど、必要にます。同社は社員た姿勢の重要性を説いています。これらは相手企業の技術者とも対等に顧客の難しい要望を基本としており、営業担当者は議論することが求められるからです。

石川次長は同社の人材開発に対する姿勢について「たとえあるレベルに達したとしても、そこに留まることなく学び続けることで、より高いポジションを得ることができます。ひいては、それが、わが社に対する評価を高めることにつながるのです」と話しています。



企業研修の現場から

vol.3-2

【創業者を支援するための教育】

創業への熱意と信念



中小企業診断士

五十嵐 久

プロフィール

いがらし・ひさし●大学卒業後、公的中小企業支援機関で人事教育研修部門や中小企業の資金調達・経営支援業務などに従事。現在は、主に創業を志す人のための創業者教育をはじめとした創業者支援に取り組んでいる。人材育成研修コンサルタント養成講座修了。中小企業診断士、産業カウンセラー、GCS認定コーチ。

創業者の教育も、基本的に企業内教育と大きく異なるものではありません。前号でも触れましたように、今やビジネスパーソンも、「経営者マインド」が求められています。しかしながら、そもそも創業者（経営者）の育成など可能なのだろうかという疑問があります。もちろん、経営者として必要な基本的スキルについては、本を読んだり、先輩経営者の話を聞いたりして身につけることはできますが、成功している多くの創業者に共通するものとして、事業にかける熱意とか意欲、信念といったマインドに関わる部分が大きいという声を耳にします。

一橋大学大学院教授菅野寛氏は、その著書『BCG（ボストン・コンサルティング・グループ）流経営者はこう育てる』（日経ビジネス人文庫）の中で、「経営者に必要な能力は、先天的に与えられた「資質」ではなく、後天的に習得可能な「スキル」である（中略）。ビジネスパーソンは、そうなりたいという強烈な意志さえあれば、経営者としてのスキルセットを身につけることができる。そのうえで、チャンスをつかんで努力すれば、

経営者になることは可能である」ということを言っています。

先日ある会合で、哺乳瓶を販売しているA社のY社長の話を伺う機会がありました。A社は、赤ちゃんが飲みやすいように少しカーブを描いた形の哺乳瓶を開発・販売して成長を続けている会社です。

それまで普及していた通常の哺乳瓶は、赤ちゃんがミルクを飲む時に横にならないと飲みにくいため、赤ちゃんにとっては負担が大きく、中耳炎などの病気を抱えている赤ちゃんにとっては耳のためにもよくありません。Y社長はご自身の子育て体験の中で、そのような赤ちゃんのために絶対に必要なものだと強い信念のもと、試行錯誤を繰り返しながら製品化にこぎつけたと言います。

また、私がお手伝いしているS社のY社長は、起業前に勤めていた会社の海外赴任先で、たまたまが、鍵を持たずにドアの開け閉めをしているのを見て、電子錠というものの可能性を感じ、「これは必ず世の中のためになる」と確信し、多くの人に使ってもらいたいと思いつても過言ではないからです。

この二人の社長に共通しているのは、ゆるぎない信念です。強い思いがあるから、多くの困難があっても乗り越えることができたものと思われます。

いわゆる「起業家精神（アントレプレナーシップ）」と言われているものです。起業家精神とは、いかなる環境、条件の中においても自らの限りなき可能性を最大限に發揮して道を切り拓いていこうとする精神のことです。

創業を志す以上、社会に對して何を訴え、何を提供したいのかが明確でないとうまくいきません。企業経営者にとって最も大切なことは、内外に向けてビジョン（将来のありたい姿）とミッション（企業が果たすべき役割・使命）を明確にすることです。このことが事業を継続発展させていくうえで不可欠です。そのため、創業者のためのセミナーなどでは、その熱い思いを語ってもらい、そのことにどれだけ多くの人に共感してもらえるかということを重視しています。

まず家族や友人・知人など身近な人に共感してもらえないようでは、事業としての成功はないと思つても過言ではないからです。

グローバル人材育成に向けた キャリア開発センターの 役割と取り組み

国際教養大学キャリア開発センター長
国際教養学部教授

源島福己



○国際教養大学

GAP YEARとはイギリス等の英連邦諸国を中心として発達した体験学習推奨制度で、主に高校卒業後大学に入学する前に学生が入学を延期して、この間にアルバイトやボランティア活動等を行うものである。

現在この制度を入学前の段階で取り入れているのは、日本では国際教養大学（A-IU）のみだと考えられる。本学のGAP YEAR活動期間は半年間で、学生の入学は9月としている。また入試では本人の行動計画やその狙い等を直接で確認し、審査した上で学生を選抜している。これまで29人がこの制度を利用して入学した。今年も14人が選ばれ、入学までにさまざまな社会体験を行う予定である。

キャリア開発センターでは、入学予定者との入学までの連絡、計画のサポート、発表会の開催、レポート管理、単位認定等の支援を行っている。毎年多くの学生が前半アルバイトで資金を稼ぎ、後半で外国に渡航し何らかの仕

本学は全科目英語で授業を行い、教養科目に特化した教育の中で寮生活や1年間の海外留学と単位取得を義務付けている。そのうえで豊かな教養、異文化交流体験、幅広い視野と英語及びその他の外国語の高いコミュニケーション能力を持ち、将来グローバル社会で活躍する人材の育成を目指している。

キャリア開発センターでは、この観点からキャリアデザイン授業以外に、キャリア教育に関わる次のような支援を行っている。

1 GAP YEAR

GAP YEARとはイギリス等の英連邦諸国を中心として発達した体験学習推奨制度で、主に高校卒業後大学に入学する前に学生が入学を延期して、この間にアルバイトやボランティア活動等を行うものである。

現在この制度を入学前の段階で取り入れているのは、日本では国際教養大学（A-IU）のみだと考えられる。本学のGAP YEAR活動期間は半年間で、学生の入学は9月としている。また入試では本人の行動計画やその狙い等を直接で確認し、審査した上で学生を選抜している。これまで29人がこの制度を利用して入学した。今年も14人が選ばれ、入学までにさまざまな社会体験を行う予定である。



インターナシップは選択科目で、期間は2週間～3ヶ月以内、3単位を授業科目として認定している。キャリア開発センターでも受入先の発掘や受入条件交渉等のサポート、終了後のレポート管理や単位認定を行っている。この開発センターでも受入先の発掘や受入条件交渉等のサポート、終了後のレポート管理や単位認定を行っている。これまで学生の自己認識、職業理解、職業選択能力等を高めるうえでインターナシップの果してきた役割も大きかった。その一例を紹介したい。

去年、ある企業の人事部長さんが突然アポなしで訪問され、センター内の応接室に入つてこられたが、驚いたことに、その部長さんは自社が今回面接して内定を出した女子学生のプレゼン

事、ボランティア、外国語の研修等を複数組み合わせて行っているが、その内容はインターナシップ科目として単位認定される。

過去にはインド、豪州、米国、カナダ、ハワイ、台湾、フィリピン、タイ等の国でボランティア活動や職業体験をして入学した学生がいる。

2 インターンシップ

インターナシップは選択科目で、期間は2週間～3ヶ月以内、3単位を授業科目として認定している。キャリア開発センターでも受入先の発掘や受入条件交渉等のサポート、終了後のレポート管理や単位認定を行っている。これまで学生の自己認識、職業理解、職業選択能力等を高めるうえでインターナシップの果してきた役割も大きかった。その一例を紹介したい。

去年、ある企業の人事部長さんが突然アポなしで訪問され、センター内の応接室に入つてこられたが、驚いたことに、その部長さんは自社が今回面接して内定を出した女子学生のプレゼン

テーションに遭遇されたのである。

その時の学生のプレゼンのタイトルは「Protection and Conservation of Sea Turtles」であった。彼女は米国留学中の夏休み期間に単身メキシコに出かけて、現地で1ヶ月間寝泊まりしながら世界中から集まつた若者と協力し、ウミガメの産卵の支援と卵の保護を行うプロジェクトに参加してきた。その経験を自らが採ってきた写真を交えながら実に手際よく自信を持って語つてくれた。私とその部長さんはその時、まさにその情熱と行動力があつたればこそ彼女は企業からの採用内定が採れたのだと確信した。

昨今日本企業のグローバル人材採用が進展する中で、日本人学生は今や就職活動において一つは日本人学生同士、もう一つは外国人学生との二重の競争に晒されている。英語力はすでにグローバル化時代を生き抜く必須の条件であり、日本人学生に求められる能力やスキルの要求レベルはますます高度化している。

しかしもと学生に期待されているのは、何か困難な目標に取り組んだ、他者と真剣に触れ合つた、互いに協力して問題を解決し目標を達成した体験等であり、それが言語、教育内容、文化、生活条件等が大きく異なる環境の中で行われたのであればさらに望ましいと考えられる。

GAP YEARと海外でのインターナシップ体験は本学の学生の成長を促し特徴を形成するものとして、当センターでも今後支援を強化していくたい。

運動すると、賢くなる!?

東京都立晴海総合高等学校 キャリアカウンセラー

千葉吉裕

ほとんどの高校で、考査前、部活動を制限しているようですが、考査で悪い成績を取らなかったための配慮なのでしょう。部活動の時間を勉強時間にあてたり、学業成績が良くなるだらうといふ考え方が根拠だと、想像します。

運動部の練習は、放課後の時間のみならず、土曜日、日曜日と、くとくとになるまで行つことがあります。家に帰つて疲れ果てて、机に向かう時間も少ない我が家子の姿を見て、我が子の将来を、とても不安に感じている保護者も少なくないと思します。そんな心配から、部活動を考査前だけではなく制限し、机に向かう時間も増やしたり、わざと賢くなるだらうとする考え方をもつ保護者もいることでしょう。

しかし、高校で長く教鞭をとつてこようとしてくとくとにならぬほど部活動してくる生徒に、勉強面でわざと結果を出す生徒が多いと感じてます。机に向かっていふ時間は短いはずなのに、難しく述べて試に合格したり、校内で優秀な成績を修めたりする感じがあるのです。

近年の学習メカニズムの脳科学研究の進展とともに、脳の発達に、運動の影響があるといつうことが学校現場にも知られるようになりました。人間の中で最も大きな筋肉である大脳筋を使うと、脳幹が刺激され、脳が活発になるのだらうです。高齢者のボケ防止に散歩が効果的であるといつうのと聞づいたりなのでしょう。

しかし、特にスポーツは、脳を使いまわす。身体のバランスを整えなければなりません。身体の動きや、敵の動きを瞬時に判断しないと、先を読まなければなりません。天候や風向き、太陽の位置、運動場の状態などを判断し対応しなければなりません。相手の心理状態を考え、戦略を立てることだってあります。空間判断力や、運動共応、手腕の器用さ、指先の器用さも求められます。スポーツは、脳を発達させるのです。

たとえば、「ループ」は、緊張とリラックスをコントロールしなければなりません。多くの観衆の前で、プレーするひとを考えてください。

世界的に活躍してこられたアーティストは、学校に通つてこたる時間も少ないだろうし、机に向かつてこたる時間も多くはないはず。だけれど、彼の話は、とても心に響いてきます。しかも、語学力に長けてこいる人もたくさんいます。頭がよくなるためには、ただ机に向かつておるだけではいけないのでしょうか。

昔から、「文武両道」と言われるようになに、学問をするためには武芸で鍛えられた体力や精神力が必要で、武芸をするためには学問が必要です。その伝統的な教育観を受け継ぐ知徳体を一体化した日本の教育は非常に優れていると思いますが、皆さんは、いかが思いますか。

これは、脳の中の神経伝達物質やホルモンの分泌と、脳波で説明できるようですが、心身のコントロールは、簡単に会得でもあるものではありません。トップ

いちばん会いたくない人に会う

東京都スクールカウンセラー（臨床心理士）**金屋光彦**



東 日本大震災に関して、この4月に文科省から派遣要請の話をいただいた。兄が被災したこともあり、現地へ赴きたい気持ちが強い中、各教育委員会の推薦と理解が得られて、ようやく赴任が可能となった。今、緊急派遣スクールカウンセラーとして、5月から7月までの日程で、被災地宮城県気仙沼市の高校に詰めている。

未曾有のダメージを受け、必死で耐えつつも健気に生きている現地の子どもたちや先生方の心に、じっくりとゆっくりと寄り添う日々である。

*

この大震災が起こったその日のことだった。私が勤務する中学校の3年生だったAくんが、友情が復活した級友たちと一緒に、私のところへ別れの挨拶に来ようとしていた。

彼はあることをきっかけに級友たちとの仲が急速に悪くなり、2学期から学校を休むようになった。SCは、この解決のために担任教諭や学年主任らとコラボレーションを行い、彼への継続カウンセリングと、級友たちやAくんの保護者に対しての働きかけを行った。

彼に強い愛情を向ける保護者は、「息子がクラスへ行けないのは、級友たちが息子を無視したり締め出そうとしているからだ。早く指導してもらいたい」等と主張し、学校側を批判する態度を示していた。この保護者との対応が、夜9時過ぎまでかかったこともあった。

決裂した級友関係修復のため、SCはAくんとの面接で判明した幼馴染のBくんに、昼休みの廊下や教室で声をかけ、Aくんがクラスの仲間と再び関係を修復できる方法を、一緒に考え探ることを試みた。

Bくんは、このSCの働きかけに初めは困惑の表情を浮かべ、あっさり「ぼく一人ではどうにも、今は無理」といってきたりした。しかし、接触頻度が重なるにつれて、次第にBくんが本来持っている思いやりの心、素直な心が出てきて、SCと本気になってこの問題を取り組み、力を貸してくれるようになっていった。

一方、個別カウンセリングを続けていたAくんは、Bくんらの動きを知っていく中で、それまでの否認や合理化といった防衛的な態度が薄れていった。そして、現実を少しづつ直視するようになっていった。そうして、「絶対に会いたくない！」とあれほど拒否していたBくんたちと、SCの立ち会いの下、勇気をふるって向き合うことを決意したのだった。

緊張の再会の場面、Aくんはなかなか顔を上げることができず、言葉もほとんど出てこない。沈黙がちにもなり、SCはファシリテーションの必要性を感じた。級友の一人、腕力が強く頑なな態度を示していたCくんが、合唱祭で最優秀指揮者として表彰された話題を取り上げたりしながら、場づくりに努めた。そうして、昼休みの終了を告げるチャイムが鳴り、その場を去るBくんやCくんたちに對してAくんは、「じゃ、また」と一言だけいい、右手を軽く上げて應えた。

この和解のイニシエーションがきっかけとなり、彼らの心が急速に変化した。互いを許す心が生まれ、Aくんを受け入れ、クラスの一人としてまた共に歩もうとする空気が、クラス全体に広がっていった。あとは、Aくんが勇気をふるって教室へ戻るだけであった。

それ以後、彼らの友情はさらに深まっていった。彼らは、自らの力で、人間関係の問題を解決したのだ。われわれ周囲のソシャルサポートを借りながら、人間集団の葛藤を解決したのである。その結果、己に対する信頼（自信）を深められたと同時に、他人（社会）に対する信頼感も、いっそう育まれた。このトラブルによって、彼らは成長できたのである。

人間関係の問題は、人間関係で解決するしかない。そのことを最初に意識させられた体験は、私の記者時代に遡る。それは、20代の若い人向けの月刊誌の記事を取材している時のことだった。軍人将校を経てある大企業の社長を歴任されたOさんは、人間関係の葛藤を解決する秘訣をこう話してくれた。

「一番会いたくない人に会う、それがもっとも有効な解決策です」

Aくんは、このことを実行したのだ。時期が熟しタイミングも良かった上に、担任はじめ3年生の先生方の粘り強い働きかけもあって、事態は急速に好転していった。

取材させてもらってから長い年月が経つが、今は他界されたOさんから教えられたこの言葉は、私の中で、そしてAくんはじめみんなの中で、今も生き続けている。

方向転換と キャリアカウンセリング



伊東眞行

ライフデザイン・カウンセリングルーム
(臨床心理士、2級キャリアコンサルティング技能士)

●システムエンジニアからの 方向転換を考えているBさん

Bさんは高等専門学校を卒業し、一社会社に入社して13年になります。この数年、慢性的な残業に強い疲労を感じるようになつてきました。また、契約先との予算面での交渉など、営業的な仕事にはストレスを感じるといいます。

Bさんは、40歳位で左遷される人の目の当たりにしたとき、自分の将来が見通せなくなり、このままこの会社にいてよいのだろうか、と疑問が出てきました。

社長は、激しい競争の中での生き残りをかけて、社員に効率化のはっぱをかけます。納得のいく仕事をしたいといふBさんは、この会社にだんだん違和感を覚えるようになつてきました。

また、いずれ、若い人の教育や管理など、マネージメントの役割を任せられる可能性があります。専門職志向の強いBさんは、そのような想像をするだけで、憂鬱な気分になるのでした。

Bさんは、転職するなら独身で33歳の今しかないという思いが、次第に強くなるとともに、法律の専門職である「士業」に目が向くようになつてきました。Bさんは「家庭の事情もあり大学に進学しなかつたけれど、国語や社会も得意だったので、大学の法学部に

はあこがれをもつていた」といいます。法律関係の資格をいろいろ調べてみたところ、社会保険労務士に最も興味をもつようになりました。仕事の内容が身近に感じられるし、すぐ独立できるようになつてきました。また、契約先との予算面での交渉など、営業的な仕事にはストレスを感じるといいます。

ただ、理科系の学校を出て、一々業界で仕事をしてきた人間が、法律関係の仕事へ転職するのがあまりに突飛で非現実的ではないかと不安になり、キャリアカウンセリングを受けに来たとのことでした。

システムエンジニアとして中堅になつて、スマートにマネージメントの役割へと移行していく人もいますが、Bさんのようにその役割に抵抗を感じたり、自信をもてない人も少なからず見受けられます。

システムエンジニアが転職する場合、同じ業界を選ぶことが一般的ですが、方向転換して全く別の業界に転職する場合もあります。

Bさんも畠違いの仕事・資格を考えていることへの不安があり、専門家に意見を聞いてみたいという思いになつたようでした。

カウンセリングの中では、まず現状の悩みを傾聴し問題を分析した上で、システムエンジニア継続の可能性を模索しました。また、Bさんの興味や能力などの適性と社会保険労務士の仕事との関連について検討しました。その中で、Bさんから社会保険労務士とシステムエンジニアとは分野は違うが、

求められる能力に共通性があるという話が出ました。すなわち、①ルールや法則をもとに論理的思考力を活かす仕事であること、②コミュニケーション力を活かし、顧客の状況をつかみ提案する仕事であること、などでした。

カウンセラーからは、社会保険労務士はマネージメントの要素もあるので、そのことも考慮する必要があることを助言しました。また、Bさんが自分自身でよりリアルに判断できるよう、社会保険労務士に、直接仕事の実情を聞いてみるよう提案もしました。

この相談を通じて、Bさんは漠然と考へていたことが、あながち非現実的ではないという安心感を得られるとともに、今後自分が考えたり準備したりすべきことについてヒントを得たようでした。

キャリアカウンセリングはいくつかのステップを踏んで進んでいきます。自己理解、仕事理解、啓発的体験、意思決定、方策の実行、新しい仕事への適応、などです。Bさんは自己理解、(希望の)仕事の理解はある程度は進んでいましたが、より具体的な仕事の情報や、啓発的経験が乏しかったために、意思決定がしにくかったのかもしれません。

Bさんのような大きな方向転換をめざすケースでは、クライエントとともにこれまでのキャリアを総括し、キャリアカウンセリングのステップをより丁寧に確認していく協同作業が重要であるといえるでしょう。

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

キャリア・コンサルティング セミナー

個人主導のキャリア形成が求められる中、それを支援するキャリア・コンサルティングの重要性は、社会でも広く認められつつあります。それとともにキャリア・コンサルティングに不可欠なアセスメント・ツールも一層効果的な活用が期待されています。雇用問題研究会では、当研究会で発行している各種アセスメント・ツール、心理(適性)検査を効果的にご活用いただくために、セミナーを開催しております。各種ツール、心理検査等の理論・実施方法・活用方法等を解説いたします。(日程、会場等詳しくはホームページで)

基礎理論コース

大阪会場●8/23(火)~8/26(金)

| | |
|-----|---|
| 対 象 | <ul style="list-style-type: none">中学校・高等学校の進路指導・キャリア教育担当者、スクールカウンセラー大学・短大・専門学校のキャリア支援・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・コンサルタント、キャリア・カウンセラー、産業カウンセラー及びそれらを目指している方 |
| 講 師 | <p>山本公子(やまもと・きみこ)氏 </p> <p>●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 http://www.tcct.zaq.ne.jp/bpaam207/cocoro-you/ 元・大阪府総合労働事務所職業カウンセリングセンター総括主査。現在、大学講師のほか、 公的機関・企業等のキャリア及びメンタルヘルス支援等に幅広く活躍中。</p> |
| コース | <h3>内 容</h3> <p>キャリア・インサイトMC</p> <p>大阪●8月23日(火)</p> <p>VPI及びVRT</p> <p>大阪●8月24日(水)</p> <p>GATB</p> <p>大阪●8月25日(木)</p> <p>キャリア・コンサルティング</p> <p>大阪●8月26日(金)</p> |
| | <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>キャリア・コンサルティングの観点から、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。</p> |

※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・コンサルティングは、「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/school/seminar.html

応用演習コース

東京会場●9/10(土)~9/11(日)／大阪会場●10/22(土)~10/23(日)

| | |
|-----|--|
| 対 象 | 当会主催のキャリア・コンサルティングセミナー「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。 |
| | <h3>内 容</h3> <p>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・コンサルタントやキャリア・カウンセラーの養成のため、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。</p> |

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

好評受付中!
お申込みはお早めに

「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。



職業レディネス・テスト [第3版]

VOCATIONAL READINESS TEST

職業への興味・関心を通じて
「自分自身」を考えることをサポート

対象 ■ 中学・高校・高専・専門学校・短大・大学・職業訓練校・職業相談機関等
編著 ■ 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

● 検査の構成

● B検査 基礎的志向性

● A検査 — 職業興味 — 職業志向性

● C検査 — 職務遂行の自信度 —

● 価格[税込]

● 問題用紙 ¥160

● 回答用紙 [高校生以上用／中学生用] ¥30

● 検査の見方・生かし方[ワークシート] ¥80

● 手引 ¥1,300

● コンピュータ判定[アドバイスシート付] ¥240

6分類のパーソナリティ・タイプで自己理解

R ● 現実タイプ I ● 研究タイプ A ● 芸術タイプ S ● 社会タイプ E ● 企業タイプ C ● 慣習タイプ



お申込み・お問い合わせは ■ 社団法人 雇用問題研究会