

# 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—

### 巻頭言 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

キャリア・スタートガイド

#### 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 伊東眞行



### ●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—

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

<b>巻頭言</b>	<b>職業レディネス・テストの薦め</b>	3
	日本体育大学 教授 本間啓二	
	<b>自分の興味を探る 自己理解に最適なツール</b>	4
	早稲田大学 教育・総合科学学術院 教授 三村隆男氏	
	<b>CSWの職場体験のための事前学習として位置づける</b>	6
	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	
	<b>先行校の「良い」という評価が広がる</b>	
	上越市教育委員会学校教育課 指導主事 藤田賢一郎氏	
	<b>「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</b>	8
	立教池袋中学校・高等学校 教務部長 原 真也氏	
	<b>進路全般に使えるパーソナリティ検査</b>	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	
	<b>職業レディネス・テストから始まった就職活動</b>	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	
<b>連載</b>	<b>しごとインタビュー</b>	14
	イラストレーター 松原シホさん	
	<b>わが社の人材開発</b>	16
	<b>常に学び続けることで、企業としての評価を高める</b>	
	山下マテリアル株式会社	
	<b>企業研修の現場から 3-2</b>	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
	<b>キャリアセンター通信</b>	18
	国際教養大学	
	<b>職業能力開発の現場から</b>	19
	<b>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</b>	
	新潟県立上越テクノスクール	
	<b>キャリア指導の現場から⑫</b>	20
	<b>運動すると、賢くなる!?</b>	
	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	
	<b>スクールカウンセラー風便り 第14回</b>	21
	<b>いちばん会いたくない人に会う</b>	
	東京都スクールカウンセラー (臨床心理士) 金屋光彦	
	<b>キャリアカウンセリングの現場から 18-2</b>	22
	<b>方向転換とキャリアカウンセリング</b>	
	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、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った。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

力による標準化調査により新たに規準を作成し、換算表を中学生、高校生以上用に分け、換算点をパーセンタイル順位で男女別に表した。

・ワークシートの開発…中学生、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、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、進路適性の吟味（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ことにも、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、そのうえにたつ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、教師自身にとっても学業だけで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」といっ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、楕円、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、ホルランドの優れた理論である「RIASEC」の枠組みに基づいています。人間のパーソナリティ・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ク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、「自分はいかに職業のことを知らないか」がわかるという効用もある。その気つきは、「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すが、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」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、生徒は不安感をもったままです。挙句、自分で合理化して「検査は当てにならない」という誤解をもってしまう。

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、カウンセリングして次のステップに導いていくことが大切です。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するために、まず先生は自分でテストをやって、自分のプロフィールを読み取ってみることが必要です。自分でやって初めて生徒に実施できる。セミ



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。

ナー等の研修会にも積極的に参加するとい

います。よくないと思うのは、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、ぜひ自分でやってほしい。

例えば、上越市の中学で行われているように、「キャリア・スタート・ウィーク」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を使っていきます。キャリア教育での自己理解の

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。判断にかけ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。遅い子が焦ってやってしまつと意味がなくなってしまうので、落ち着いた環境でできるようにするためには、例えば、休み時間の15分前くらいにやって、終わった子は出て行つてよいし、まだの子はゆつ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つたり、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つてしまった、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った時など、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」と否定してはいけません。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」ということであつて、「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。知識が少なかったことによる誤解やギャップだっ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、自然と話をすることも意味があります。適性検査と違って「興味検査」なので、数値が低くても劣等感をもたないですみます。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えます。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年次と記録していき、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、玉石混濁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、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

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。

キャリアは、語源が「轍」ということからわかるように、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る。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。

## 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 (日常生活行動や意識がどのような方向をさしているか)、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、基本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ためのきっかけとすることができる。



## 中学活用事例

キャリア・スタート・ウィーク

# 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・テストを導入されるようになったのは、どのようないきさつからでしょうか。

佐藤 VRTの導入は、行政からのトップダウンではなく、「上越市キャリア・スタート・ウィーク実行委員会」の参加組織である上越市中学校長会の「VRT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・ウィーク」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 上越教育大の三村隆男助教授(現・早稲田大学教育・総合科学学術院教授)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とって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、職場体験でと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、深まっています。中2の時点では生徒の知ってい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ったことも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っていることが、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に行ってもしょうがない。生徒もそれがわかって

いるので興味をもってやれるのです。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リ、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っているのに、それらがつながっていないために効果を上げられていない、というのではもったいない。

佐藤 検査をやって、やりっ放しというところ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、多様な活用方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」を行っています



田中哲也氏



佐藤賢治氏

## 先行校の「良い」という評価が広がる

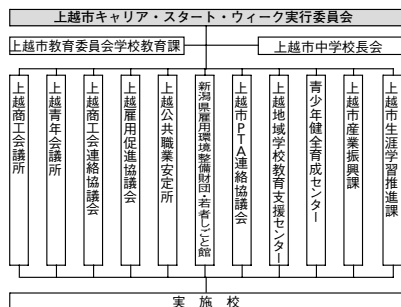
上越市教育委員会 学校教育課  
指導主事 藤田賢一郎氏



文部科学省が推進する「キャリア・スタート・ウィーク」の職場体験を進めるために、上越市では、地域のさまざまな機関が連携する「上越市キャリア・スタート・ウィーク実行委員会」を推進組織としていますが（図参照）、その支援機関の一つである上越市中学校長会による部会の席で、田中先生が職場体験の事前学習としてVRTを実施することの意義を、自らの実践を踏まえ力説されました。

VRTは今年度、市立中学22校すべてで利用されるようになりました。市教委で必ず使うようにといったわけではなく、学校長の評価に基づいて、あくまでも各校が実施を決めています。先進的に行っていた学校の知見が広がり、良いという情報が共有されたことが大きいですね。

職場体験を「なんとなく楽しそうなイベント」で終わらせてしまうのではなく、生徒たちの気持ち、動機づけをしっかりとすることが重要です。子どもたちは「いずれ自分が働くことになるんだ」という意識をなかなかもちにくいものですが、VRTを事前学習に位置づけ、その上で職場体験することによって、それを理解し実感しやすくなるのではないのでしょうか。何年も継続し、実施希望校が100%になったというのは、VRTに対する理解が深まっているし、広まっていることの表れだと思いますね。



「自分の興味・関心のある職業について記事にしてみる。1年時から意識をもたせるようにしているの、3年の進路希望調査で「進路を決めていない」という生徒は少ないです。VRTは、高校を決める一つの指標となっていますね。生徒たちはVRTや職場体験などのキャリア教育の一連の活動を「自分の将来を考える活動である」と自然に受け入れるようになってきていると思います。

中学時では「狭める」のではなく「広げる」進路指導をするべきです。VRTをやることで職業の世界が「広が

る」。教師はそういう指導をしていかなければいけない。VRTの結果を見て、「君はここが向いているからこっちだな、そっちはムリ」という決めつけをしてはダメです。生徒にいかに対応するかについて理解しておく必要があります。キャリア教育、キャリア・カウンセリングの重要なポイントです。

佐藤 VRTは、「キャリア教育」のた

めのツールであることが明らかになってきた。VRのほうはわかりやすいかもしれない。「職業」レディネス・テストだと就職希望者のための就職指導用と思われる。VRは現場

で使う先生の理解を深めること。

——VRTの良さとは何でしょうか。

田中 やりやすいところでしょう。生徒が自分でやって自分で結果を出して自分で分析・判断し、理解できますから。佐藤 職業を知ることができる。生徒の職業についての狭い知識を広げられます。田中 「RIASEC」のタイプ分類は良いですね。全体にシンプルにできていて、わかりやすい。ワークシートも使いやすく、とても親切によく作られています。あまり知らなくてもそれとおりにはやっていけばできてしまう。そして、ワークシートに自分で書き込んでいって想像し、考えていくことが大事です。「自分はここが得意だったんだ」などと希望をもってもらえるといい。生徒は、自分の将来に関わることを知りたいと思っているのです。

佐藤 今の子どもたちは視覚優位なので、ワークシートでグラフ化され目で見える形にされることで、いつそう理解が深まるのではないのでしょうか。

### 上越市立春日中学校

所在地 ●新潟県上越市春日野1-9-3  
生徒数 ●563名（2011年7月1日現在）  
上杉謙信の居城、春日山城跡近くに位置し、「心豊かで、確かな学力を持つ、活力ある生徒の育成」を教育目標とするとともに、生徒の自己有用感・自己肯定感の育成に取り組む。

### 上越市立雄志中学校

所在地 ●新潟県上越市下池部 707  
生徒数 ●197名（2011年7月1日現在）  
旧高田市街の東部、高田平野のほぼ中央、周囲に田畑の広がる農村地帯に位置し、校区が広いためほとんどの生徒が自転車通学する。「知性を高め、豊かな心をもち、たくましく実践する生徒の育成」を教育目標とし、キャリア教育の推進に力を入れる。

## VRT ● Tips

## 基礎的志向性 ● 3つの方向性

### Data Orientation

対情報関係志向

- D1 情報を集める D2 好奇心を満たす  
D3 情報を活用する

各種の知識、情報、概念などを取り扱うことに対して、個人の諸特性が方向づけられていることを示す。

・言葉、数字、記号等でものごとを表現したり、それらを取り扱う仕事や活動（例えば、記号の比較照合、文書作成、計算、整理分析、判断解釈等の作業を含む仕事や活動）への志向性  
●創造的な著述・音楽関係の職業、研究調査関係の職業、生産工学関係の職業、翻訳・編集関係の職業、計算・経理関係の職業、文書整理・管理関係の職業

### People Orientation

対人関係志向

- P1 自分を表現する P2 みんなと行動する  
P3 人の役にたつ

主として人に直接かわかっていくような活動に対して、個人の諸特性が方向づけられていることを示す。

・人と交渉したり、援助したりする仕事や活動（例えば、奉仕、教授、指示、説得、相談、助言、情報の伝達・交換、監督、交渉等を含む仕事や活動）への志向性  
●販売関係の職業、看護・医療関係の職業、福祉関係の職業、教育関係の職業、対人サービスの職業、法律関係の職業

### Thing Orientation

対物関係志向

- T1 物をつくる T2 自然に親しむ

直接、機械や道具、装置などのいわゆる物を取り扱うことに対して、個人の諸特性が方向づけられていることを示す。

・自分の手でものを作ったり、機械や道具を操作したり調整したりする仕事や活動（例えば、生産作業、運転操作、制御、監視、調整等を含む仕事や活動）への志向性  
●手工芸関係の職業、機械・装置運転関係の職業、生産技術関係の職業、芸術作品創作関係の職業、動植物関係の職業

# 「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

ろな大人ががんばっているということを知るの、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）。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、大学の取得単位にもなります。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



なったりする生徒も多いので、親子の会話のきっかけとすることもできます。卒業前、高校に進む際に全員と面接します。事前に、「中学3年間で何が一番印象に残っているか」「どこにもっと力を入れればよかったと思うか」「どういう高校生活をしたいか」について文章を書かせて、それを基に面接をしますが、同時にVRTの結果も資料として使っています。

## 自分の良いところを社会で 発揮するために

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「他者を知る」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の結果を周りの人に見せます。自分の結果を「自分はどうか」と同時に「他人はどう思うか」を知るのです。「自分を知る」ためのツールとしてVR





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は最適だと思っています。  
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  
るな経験をしていけば、興味・関心  
が変わってくる可能性もある、人は変  
化していくものだ、と。一度動めたら  
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  
りますし。」

でも、やはり検査結果に生徒は一喜  
一憂していますね。「これで職業が決  
まってしまうのではないか」とか「そっ  
ちに誘導されていってしまうのではな  
いか」と思ってしまう生徒の中には  
います。まず、「今の自分を知る」材料

## VRT ● Tips

■ J.L.Holland による

## 職業興味領域 6 つのタイプ

### Realistic

#### 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。  
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

### Conventional

#### 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している。
- ・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、経理事務員、行政書士、コンピュータ・オペレータ 等

### Enterprising

#### 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

### Investigative

#### 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

### Artistic

#### 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。
- ・独創性や想像性に恵まれる。
- ・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

### Social

#### 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、看護師、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けるようになればよいと思ってい

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

# 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。RIASEC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、その問題に込めるものだとはいえませんが、生徒は喜んでVRTを受けます。当たらず／はずれる、という感覚で面白がつている。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いう、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。

本校では5月に1年生全員に実施します。高校1年生のこの時期は生徒自身の意識も深まり変化していく頃なので、半年後の秋に別の方法で確認すると、分化が見られてきます。何にでも

興味をもっていた段階から、「これが好き、それは嫌い」というように、生徒の変化・成長によって職業が絞り込まれてくるわけです。

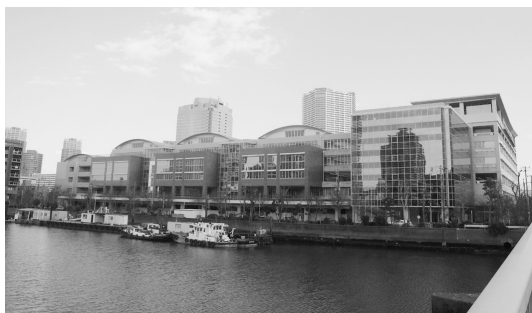
「職業」レディネス・テストという名称なので職業を決めるためにしか使えないと思うかもしれませんが、もちろん進学にも使えるものです。学科とパーソナリティの関係、職業と学校との関連を先生が理解していれば、もっと活用されると思います。

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、「学問然」とした教育だと本人は面白さを感じないかもしれないので、もっ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ので、職業を選ぶためのもの、就職希望者専用といった誤解はちよつと残念ですね。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」といつて答えさせると、後でまったく変わってしまうこともありますが、こういう「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。



えますし、総合学科の場合は科目選択に使えるし、進学する学科を考えるためにも非常に有効です。本校では10年以上活用し続けています。「これは面白いツールである」という先生の理解が進めば、より幅広く普及するのではないのでしょうか。

## 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、疑似科学的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きます。

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。職業が冠に付いているので、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たものです。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、慣習的のいずれが高いか見ます。その際、回答用紙を見て、高い項目に「○」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」、社会的なら「寂しがり屋でしょ」、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」、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けますよ」とお墨付きまでいただけてしまいました。

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VPI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興兵病院の職業カウンセラーとしての職務経歴の中で、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「VPI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・ホプキンス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構築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、「VPI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。残念ながらほとんどの場合、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った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カ月後）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、自分を表現しなかったり、将来を悲観してなげやりになっている生徒が多く、そのために、3年時の一回目の検査では、全体数値が低く、特徴が表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<sup>\*</sup>していません

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ってもらうきっかけ作りをするのにVRTを実施します。

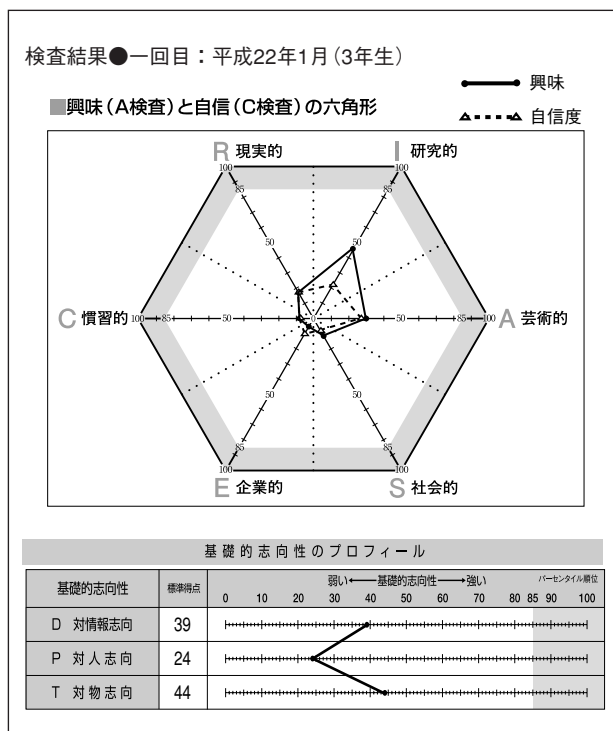
Aさんは、進路相談には全く興味がなく、面談時もほとんど話をしてもらえませんでした。しかし、VRTは受けてみるということで1月に実施をしました。結果はA検査（職業興味の傾向）、C検査（職業に対する自信の傾向）ともに数値が低く、分化していない結果となりました。ただ、両検査ともにAの芸術的領域にだけは○印をつ

けていたので、家でのことや興味をもっていること、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ると話してくれました。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。

## 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



んが興味をもちそうな業界や職種と一緒に探していきます。やがて、少しずつ私に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るようになりまし

\* 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き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っても理解していききました。

高校の場合は7月に新卒の求人が出ますので、この時期に二回目の検査を実施します。一回目の実施から半年経っただけですが、この時期の高校生は精神的・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っ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さんも二回目では全体的に数値が上がリ、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。

この結果をもとに、数値の高い領域から、まずは興味のある職業を選び、それに近い求人があるかを探していくことにしました。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ったのですが、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の結果に表れていたため、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。

残念ながら高校生の求人には、A領

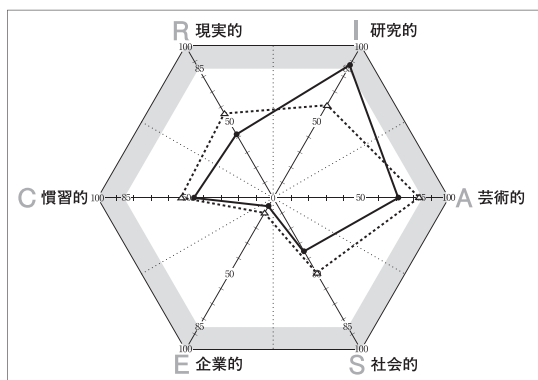
域の職種の求人はなく、それ以外の領域から、就労条件や勤務地などを検討して選びました。高校生の場合は1社ずつしか受けることができないので、受ける順番を1番目「食肉加工の製造」、2番目「出版物の流通管理」、3番目「印刷物の製版・加工」、4番目「老人ホームの介護職員」に決めました。私からの話や説明だけでは仕事内容を具体的にイメージできないため、積極的に会社訪問や説明会に参加して、働き方や仕事の内容をAさんなりにイメージしていききました。

全日制への求人では受けるので、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、不採用となっていました。ただ、Aさんは会社訪問や会社説明会に参加した中で、4番目に順位づけをしていた「老人ホームの介護職」を一番やりたい職業だと思ったそうです。なぜなら、施設での仕事は入居者の介護をするだけではなく、レクリエーションの時間もあり、そこではピアノを弾いて歌を一緒に歌ったり、絵本を読んだり、Aさんの好きなことが仕事の一部としてあることが分かったからです。3番目まで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っ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

検査結果●二回目：平成22年7月（4年生）

■興味（A検査）と自信（C検査）の六角形



基礎的志向性のプロフィール

基礎的志向性	標準得点	弱い←基礎的志向性→強い	パーセンタイル順位
D 対情報志向	39	.....	.....
P 対人志向	24	.....	.....
T 対物志向	44	.....	.....

基礎的志向性の下位尺度のプロフィール

P 対人志向	項目	得点	下位尺度	説明
P 対人志向	P1 自分を表現する	5	1 2 3 4 5 6 7 8	人前でちゃんと意見を述べ、自己表現を行いたいという気持ちが強いことを示す。
	P2 みんなと行動する	3	1 2 3 4 5 6 7 8	一人で過ごすよりたくさんの人と一緒に行動したいという気持ちが強いことを示す。
	P3 人の役に立つ	4	1 2 3 4 5 6 7 8	人の気持ちに敏感で、他人の援助をしたいという気持ちが強いことを示す。

種に就けたことで、Aさんも親も納得ができた就職だったようです。

## 4 まとめ

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が、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、比率は違います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學。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ご出身ですね。

松原 イラストレーターとしては珍しい経歴かもしれません。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主ばかりでした。私なんかとてもかなわないと思います、方向転換したのです。たまたま政経学部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。大学ではそうした話をするのはほとんどなくなっていました。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もお聞きしたのですが、「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ったのかもしれない。しかし、そのときは私が映画に抱いていた「夢」を砕かれてしまったように感じ、配給会社だけでなく、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、いっしょに「デッサン」などを描きました。それはとて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きますよね。特に新人の場合はたいへんなのでは…。

松原 学校を卒業したばかりの新人に、すぐにイラストレーターとしての仕事があるはずありません。しばらく



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。

くの間はアルバイトや派遣で働きながら、出版社などに電話をして自分の作品を見ていただけないかとお願いすることを続けました。つまり営業ですね。何の紹介もなくお願いしなければならず、とても緊張しました。私の場合、しばらくするとさまざまな機会を通して人間関係ができて、仕事をいただけるようになりました。

こうした営業は新人でなくても必要です。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。

——実績を積み上げ、自分をアピールしやすくなりますね。



松原 確かに実績を積みあげればコネクショ  
ンが広がり、紹介してくださる方も増  
えてきます。しかし、実績といっても上  
を見ればきりがありません。自分では  
ワンステージに上がったと思っても、  
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、他者から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う自覚

——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 私の作品は何かに使われる一つ  
の要素であるということです。一つ  
の要素であることで、初めて成り立つ  
ものと言ってもよいでしょう。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。

雑誌は、編集さんやデザイナーさん  
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うと、  
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。

——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ょうか。

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、  
最後までわからないこともあります。  
それだけに予想以上の出来栄えだつた



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。

ときはとてもうれしく  
なります。

また出来上がった雑  
誌を見て、私の作品を  
とても素敵に使って  
くださったと思うこと  
があります。そんな時  
は「こんなに格好よく、  
おしゃれに使ってくだ  
さったのだ」とデザイ  
ナーさんなど、ほかの共  
同作業者への感謝の気持ちで一杯になりま  
す。

——厳しさを感じるのはどんなときで  
しょうか。

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  
で仕事をするに伴う厳しさがあり  
ます。会社に勤めている方と違って、  
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  
ある。また、病気になったとしても、  
ほかの方に自分の仕事を代わって  
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らま  
せん。

## 長く続けることで 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

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。

としたところは、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。いったん  
イラストレーターになろうと決めても、  
ほかの仕事がより魅力あるものと思え  
て決心が揺らいでしまつこともあるで  
しょう。イラストレーターという分野  
に限っ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  
もあると思います。あふれる情報の中  
で、仕事に専念できないこともあるか  
もしれません。このような環境では、  
情報を取捨選択する能力も必要とされ  
るのではないのでしょうか。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。

いったんイラストレーターになつた  
ら、できるだけ長く続けていただ  
きたいと思えます。始めることより続ける  
ことのほうがたいへんでしょう。しか  
し、どんな仕事でもそうだと思うので  
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つとあるは  
ずです。

# わが社の人材開発

## 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用資機材およびプラスチック成形材料の販売、サーキテックカンパニーは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。

会社説明会は工場見学を兼ねてサー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次の面接が行われ、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」の暗唱テ

ストも実施されます。行動規範は「社員が日々実践すべき行動・思考様式」として設定されたもので、「基本の徹底」「スピード重視」「当事者意識」「向上心」「使命感」の5項目からなり、分かりやすい言葉でまとめられています。

新入社員は合宿研修が終わると、3カ月間の工場実習に参加します。この実習期間中、週に一度、新人たちと年齢が近い先輩たちとの面談会が設けられ、ここではプライベートを含め、どんなことを話してもかまいません。

「新人たちは慣れない環境の中で緊張を強いられています。年齢の近い先輩たちと気軽に会話することで緊張がほぐれ職場になじみ、それが定着にもつながります。またコミュニケーションの訓練にもなります」（石川次長）。

新人たちは、さらに6カ月後、1年後にも研修を受けます。こうした一連の新人研修の中で、同社が力を入れていることのひとつがコミュニケーション力の養成です。石川次長は「新人たちもやがて成長し、後輩たちを教える立場になります。コミュニケーション力があれば、相手が理解しやすい教え方ができます」と語ります。

また同社ではプリント配線板製造技能士や電子機器組立技能士などの資格取得を推奨しています。残業時間を利用し、それぞれ分野で一級技能士の資格を持つ社員が講師となり、資格取得を目指す社員たちを指導しています。

#### 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者講習をはじめ、社員た

ちをその階層に見合ったさまざまな外部の研修やセミナーなどに派遣しています。また「T・W・I監督者訓練」も階層教育研修の一環として取り入れられています。これらの階層教育研修のメニューは固定的なものではなく、今後強化していきたい分野を新たに取入れるなど、必要に応じて変更しています。

同社は社員たちに常に学び続ける姿勢の重要性を説いています。例えば営業担当者であっても専門的な技術に通じていなければなりません。同社は顧客の難しい要請にも応える受注生産を基本としており、営業担当者は相手企業の技術者とも対等に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せん。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。







五十嵐 久

中小企業診断士

## プロフィール

いがらし・ひさし ●大学卒業後、公的な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。

## 【創業者を支援するための教育】 創業への熱意と信念

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」ということを言われています。

先日ある会で、哺乳瓶を製造販売している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N社長は、起業前に勤めていた会社の海外赴任先で、たまたま目にした韓流ドラマの主人公たちが、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起業を決意しました。

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発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、社会に対して何を訴え、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、そのことと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言っ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  
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外国語の高いコミュニケーション力を持ち、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面接で確認し、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

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ン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

インターンシップは選択科目で、期間は2週間～3カ月以内、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ン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ってきたが、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カ月間寝泊まりしながら世界中から集まった若者と協力し、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ってくれた。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。

しかしもつ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った、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ン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きたい。



# 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

設置・運営 ●新潟県  
所在地 ●上越市藤野新田333番2  
立 ●昭和21年  
学 科 ●普通課程：自動車整備科、メカトロニクス科、ビジネス  
スタッフ科  
短期課程：溶接科、木造建築科、CAD科  
その他委託訓練あり  
訓練期間 ●普通課程は2年（ビジネススタッフ科のみ1年）  
短期課程は6カ月（木造建築科のみ1年）

新潟県には、現在、公共職業能力開発校として新潟市、上越市、三条市、魚沼市に県立テクノスクールが設置されている。

今回は、戦国時代に上杉謙信の城下町として栄えた地である春日山に程近い「上越テクノスクール」を訪ねた。

○コミュニケーション・スキルを重視  
土田秀信校長に同校の基本理念ならびに事業内容について伺った。

「本校は、上越地域の拠点校として『人材養成』『再就職支援』『学習企業支援』を総合的に実施し、上越地域の産業を支える人材の育成と供給を図ることを目的に設置されました。訓練は、普通課程訓練、短期課程訓練、委託訓練に分かれています」

普通課程訓練は、主に新規卒卒者を対象に、職業に必要な基礎知識、技能を習得させ、若年技能労働者を育成するための訓練で、自動車整備科、メカトロニクス科、ビジネススタッフ科が設置されている。

短期課程訓練は、求職者を対象に再就職に必要な基礎知識、技能を習得させ、再就職を促進する訓練で、溶接科、木造建築科、CAD科が設置されている（施設内訓練。ほかに委託訓練あり）。木造建築科の在校生は、若年者が多い傾向にあるという。

このほかに離職者、再就職者のための訓練としてビジネスパソコン、介護ヘルパー、ＩＴ関連の訓練などを民間職業訓練機関等に委託している。

「テクノスクールの指導方針として『わかる』『できる』『動ける』の3本

柱を掲げています。学科授業で知識・技能を理解し、実習で技能を身につけ、そして学んだことを生かし、自ら考え、判断し、動くことができるようになる。そうすることで始めて、しっかりとした成果を生み出す仕事ができ、信頼を得ることができるわけです。

また、各訓練とも知識や技能だけでなく、各訓練とも職業意識を持つてもらうためにコミュニケーション・スキルを習得してもらうことを重視しています」

「応募倍率は、学科によって異なりますが、毎年ビジネス関係の訓練の人气が高いですね。また、受講者の就職支援については、当校の職業訓練支援員が相談にのり、サポートをすることはありますが、基本的には委託先が行っています」

○就職支援体制  
新潟県は、人材派遣会社に委託し、各校に就職支援員を常駐させる取り組みをしている。

「現在、当校には就職支援員1名が常駐しており、各科の指導員に就職指導のレクチャーをしたり、ハローワークとの連携の下で就職先企業の開拓を行ったりしています。指導員も支援員と協力しながら企業にアプローチすることにも、訓練生の就職活動を支援しています」

就職状況については、「リーマン・ショック時は、企業の求人が激減し大変でしたが、その後、求人倍率を見てわかるように、雇用情勢は回復してきました。ここ数年の普通課程の就職率は100%近い数字となっています」

○委託訓練  
委託訓練の受講者選考はテクノスクールで行っている。

「県内のほかの3校でも同じようなイベントを開催していますね。本年は、地域の業界団体や企業に声かけをして、例年よりもっと少し規模を拡大して開催する予定です」

地域に根ざした能力開発校としての存在を、アピールする機会ともなっているようだ。

## ○今後の課題

「かつての高度経済成長時代とは異なり、同じ訓練をして同じ能力を身につけさせ、企業へ送り出す、というシステムでは成り立たない時代です。今は、企業ごとに求められるものが違ってきます。大量生産的な仕事は海外へ移っているの、就職していきなり難しい仕事を求められることが多くなってきた。そういった状況にいかに対応していかかが今後の課題だと思います」

土田校長のそのような認識は、公共職業訓練、職業能力開発の今後のあり方にも深く関わってくるものではないだろうか。



# 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、検査前、部活動を制限しているようです。検査で悪い成績を取らない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ら、学業成績が良くなるだろうという考えが根拠だと、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、へとへとになるまで行つてことがあります。家に帰って疲れ果てて、机に向かう時間も少ない我が子の姿を見て、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います。そんな心配から、部活動を検査前だけではなく制限し、机に向かう時間も増やしたら、もっと賢くなるだろうという考えをもつ保護者もいることでしょうか。

しかし、高校で長く教鞭をとっていると、へとへとになるまで部活動している生徒に、勉強面でもよい結果を出す生徒が多いと感じています。机に向かっている時間は短いはずなのに、難しい入試に合格したり、校内で優秀な成績を修めたりすることがあるのです。

近年の学習メカニズムの脳科学研究の進展にともない、脳の発達に、運動の影響があるとい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腿筋を使うと、脳幹が刺激され、脳が活発になるのだそうです。高齢者のボケ防止に散歩が効果的であるといつても同じことなのではないでしょうか。

しかも、特にスポーツは、脳を使いまです。身体のバランスを整えなければなりませんし先を読まなければなりません。味方の動きや、敵の動きを瞬時に判断しなければならぬこともあります。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。

さらに、スポーツは、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、プレーすることを考えてください。

例えば、ゴルフで、勝敗に関わるようなバットを打たなければならない場面。サッカーのPK戦で、ゴールをはずせば負けてしまう場面。野球で、9回裏2アウト満塁一打逆転のバッターボックスに立っている場面。どれも、とても緊張する場面です。しかし、筋肉が強ばったのではないプレーはできません。といって、リラックスしすぎて集中力を欠いてはいけません。筋肉はリラックスさせ、脳は集中した状態を作らないといけないのです。

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。この心身のコントロールは、簡単に会得できるものではありません。トップ

アスリートたちが、ここ一番という場面で最高のパフォーマンスを出せるのは、このコントロールを会得しているからなのでしょう。

先日、東京大学理科三類を卒業し、臨床研修をしている前任校の卒業生と話す機会がありました。医療現場は非常に過酷で、寝る時間もなく急患に対応しなければならぬとのこと。どんな状態でも対応するためには、集中力と体力が不可欠。「それを養っていたのは、高校時代の部活です」と、自信をもって答えていたのが印象的でした。脳のコントロール、これは、機の勉強だけでは難しいのではないのでしょうか。

世界的に活躍しているトップアスリートは、学校に通っている時間も少ないだろうし、机に向かってる時間も多くはないはず。だけれど、彼らの話は、とても心に響いてきます。しかも、語学力に長けている人もたくさんいます。頭がよくなるためには、ただ机に向かってるだけではいけないのではないのでしょうか。

昔から、「文武両道」と言われるように、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。皆さんは、いかが思いますか。



東京都スクールカウンセラー（臨床心理士） 金屋光彦

\*

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(33歳)は、システムエンジニアから社会保険労務士に転職するのは突飛でしょうか?と相談にきました。

Bさんは高等専門学校を卒業し、IT会社に入社して13年になります。ここ数年、慢性的な残業に強い疲労を感じるようになってきました。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を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つ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、社員に効率化のはつばをかけます。納得のいく仕事をしたいというBさんは、この会社だんだん違和感を覚えるようになってきました。

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さ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す。

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ってきました。Bさんは「家庭の事情もあり大学に進学しなかったけれど、国語や社会も得意だったので、大学の法学部に

はあこがれをもっていた」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、すぐ独立できなくても、転職に生かせそうな気がするといいます。

ただ、理科系の学校を出て、IT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は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ことでした。

システムエンジニアとして中堅になって、スムーズ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さんも畑違いの仕事・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ったようでした。

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いますが、

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もので、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に、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さんは漠然と考えていたことが、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さんは自己理解と、(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、クライア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	●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	山本公子(やまもと・きみこ)氏 ●こころとキャリアのカウンセリングオフィス結 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。	
コース	内 容	
キャリア・インサイトMC  大阪●8月23日(火)	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。	
VPI及びVRT  大阪●8月24日(水)	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  大阪●8月25日(木)	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・コンサルティング  大阪●8月26日(金)	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。	

※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。
-----	--

### 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・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。

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

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

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

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

**R**  
Realistic

**I**  
Investigative

**C**  
Conventional

**A**  
Artistic

**E**  
Enterprising

**S**  
Social

お申込み・お問い合わせは ■ 社団法人 雇用問題研究会