

# 職業研究

●編集・発行  
社団法人 雇用問題研究会  
<http://www.koyoerc.or.jp>  
2012年7月31日発行

2012 夏季号

特集

厚生労働省編一般職業適性検査

## GATBを活用したキャリア形成支援

- 厚生労働省編一般職業適性検査 (GATB) とは  
使っていると良さ、有用性がわかってくる  
就職に柔軟性をもたせるのにも効果的  
自分と向き合った就職活動を促す  
職業的自立へのステップに向けた手がかりに
  - 職場適応支援におけるGATBの活用と課題  
～学習障害を診断された事例から～
- 雇用問題研究会 普及促進部  
白梅学園大学・白梅学園短期大学  
帝京大学宇都宮キャンパス  
総合電子専門学校  
あだち若者サポートステーション  
近畿大学 教職教育部准教授 向後礼子

連載 しごとインタビュー ブランド企画マネージャー 渡辺広明さん  
わが社の人材開発 株式会社VOYAGE GROUP  
企業研修の現場から 石井 潔  
職業能力開発の現場から 埼玉県豊高等職業訓練校  
キャリアセンター通信 東北学院大学  
キャリア指導の現場から 千葉吉裕  
スクールカウンセラー風便り 金屋光彦  
キャリアカウンセリングの現場から 藤掛弘美



厚生労働省編一般職業適性検査

### ●GATBを活用したキャリア形成支援

米国のGATBを原案とし、日本の実情に合うよう翻案して昭和27年に公表された「労働省編職業適性検査」は、以来50年以上にわたり研究・改訂が重ねられ、「厚生労働省編一般職業適性検査」(GATB)として現在も広く利用されています。能力の面からみた個人の特性を科学的・客観的にとらえることができるアセスメント・ツールです。

今号では、GATBとはどのような検査なのか、どのように活用することができるのか、また、実際に学校等の現場でどのように使われているのか、について探りました。ぜひキャリア形成支援、GATB活用の一助としてお役立てください。

## CONTENTS

特集  
GATBを活用したキャリア形成支援

厚生労働省編一般職業適性検査 (GATB) とは 雇用問題研究会 普及促進部 3

### ●活用事例

使っていると良さ、有用性がわかってくる 8

白梅学園大学・白梅学園短期大学 学生部進路指導課長 西野 輝氏

就職に柔軟性をもたせるのにも効果的 9

帝京大学 理工学部教授・FD 委員会委員長・学生相談室相談員 横山明子氏

帝京大学宇都宮キャンパス キャリアサポートセンター課長 川澄 真氏

自分と向き合った就職活動を促す 10

総合電子専門学校 就職情報センター室長 坂田 誠氏

総合電子専門学校 キャリアアドバイザー 武田智美氏

職業的自立へのステップに向けた手がかりに 11

あだち若者サポートステーション 総括コーディネーター兼運営責任者 長谷川晃氏

職場適応支援における GATB の活用と課題 12

～学習障害を診断された事例から～ 近畿大学 教職教育部准教授 向後礼子

しごとインタビュー 14

ブランド企画マネージャー 渡辺広明さん

わが社の人材開発 16

企業文化を軸とした採用と人材育成で、他社との差別化を図る

株式会社 VOYAGE GROUP

企業研修の現場から 4-2 17

人材育成は、企業戦略

東京都職業能力開発協会 人材育成コンサルタント 石井 潔

職業能力開発の現場から 18

真のプロフェッショナルを育てる 埼玉県豊高等職業訓練校

キャリアセンター通信 19

東北学院大学

キャリア指導の現場から⑩ 20

今はまだ存在しない職業に就く

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18回 21

学校のホメオスタシス

～被災高校での不登校支援の在りようを考える～

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 19-2 22

相談者の「安全」を目的とした支援

うつ病で休職～退職し、再就職したケース

株式会社セーフティネット 相談部マネージャー 藤掛弘美



### ●表紙写真

白梅学園大学・白梅学園短期大学における  
キャリア支援

(進路指導課・西野 輝 課長)

職業研究 2012 夏季号 2012年7月31日発行

●編集・発行

社団法人 雇用問題研究会 <http://www.koyoerc.or.jp>

〒104-0033 東京都中央区新川1-16-14 TEL 03-3523-5181 FAX 03-3523-5187

# 厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)とは

社団法人 雇用問題研究会 普及促進部

厚生労働省編一般職業適性検査(通称GATB: General Aptitude Test Battery)は、  
 いろいろな職業分野において仕事をすすめるうえで必要とされる9種の能力を測定します。  
 能力面からみた個性の理解、適職領域の探索などに役立ちます。望ましい職業選択を  
 行う手がかりとすることができ、この検査は、正しく理解したうえで活用すれば、学校、  
 ハローワークや就業支援機関等での進路指導、職業指導、キャリア形成支援等の場面で、  
 大きな効果を発揮します。

**1** その人の資質・才能に  
 合った仕事に

ザ・リッツ・カールトン・ホテル・  
 カンパニーのサイモン・クーパー社長  
 は、従業員の採用、配置、育成について、  
 次のように述べています。

「会社が常に良い方向に変化してい  
 くには、企業価値を正しく理解してい  
 る従業員が必要です。我々は非常に多  
 くの時間とエネルギーを費やして、リ  
 ッツ・カールトンとの相性を見極めな  
 がら採用しています。」

採用した後は『従業員方程式』で配  
 属を考えます。それぞれの才能と仕事  
 をマッチさせ、見合った職種に就かせ  
 るのです。四角い杭を四角い穴に、丸  
 い杭を丸い穴に入れるように、才能の  
 ある人をその才能に合った仕事に配属  
 していくのです。次に、教育など、そ

の人に對して投資するべ  
 き内容を考えます。適性  
 に合った教育をすること  
 で、従業員の個人的な成  
 長が実現します。方程式  
 の解の『G』は『Growth』  
 (成長)です。リッツ・カ  
 ールトンで働くことによ  
 る、個人的な成長を意味  
 しています。」<sup>1)</sup>

$$(T + F) \times I = G$$

Talent	Fit	Investment	Growth
資質	適材適所	投資	成長

**2** 一般職業適性検査  
 (GATB)の理論的背景

1) 『日経ビジネスマネジメント 逆境を乗り越え  
 る経営』(2008、日経BP社)

クーパー氏の言う「四角い杭を四角  
 い穴に、丸い杭を丸い穴に」という表  
 現は、もともとは職業指導の祖・パー  
 ソンズ(Parsons, F.)<sup>2)</sup>の言葉として  
 知られています(図1)。特性・因子理  
 論の原型となる考え方を提唱した彼は、

- 次の3つの仮説を立てました。
- ① 個人は、必ず他の人とは異なる能  
 力または特性をもっていて、それは  
 測定可能である。
  - ② 個人の能力・特性と職業に求められ  
 るスキルが一致すればするほど、個人  
 の仕事における満足度は高くなる。
  - ③ 個人は、自分の能力・特性に最も  
 相応しい職業を選択する。

さらに、この仮説に基づき、個人の  
 キャリア選択には次の「3段階プロセ  
 ス」が必要だと考えました。

- ① 自己の性格、適性、能力、興味、  
 関心、希望などに関して明確に理解す  
 る。
- ② 仕事の内容、条件、報酬、求めら  
 れる能力、メリット・デメリット等  
 の知識・情報を得る。
- ③ 上記①、②を合理的に推論して自  
 分に最もマッチした仕事を選択する。

こうした「人には個人差、職業に  
 は職業差があり、両者をマッチングさ  
 せるのが大切」というパーソンズのマ  
 ッチング理論は、現在のキャリア・カ  
 ウンセリングの基礎をなしたものであ  
 り、GATBをはじめ多くのツールや  
 手法もこの理論に基づいています。

人と職業のマッチングを規定する条  
 件として、スーパー(Super, D.E.)<sup>3)</sup>  
 は職業適合性という概念を示しました  
 (図2)。

職業適合性は、職業との関係におい  
 て個人の特性の要素を分類した概念で  
 す。自己理解にはそれらの要素を知る  
 ことが必要になりますが、その中の一  
 つとして「適性」があります。それは、  
 後から獲得された能力である「技量」

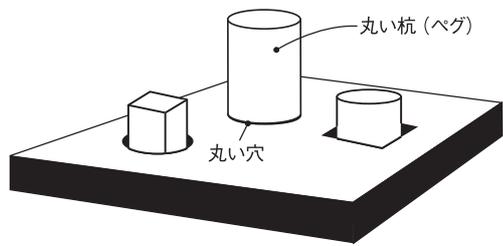


図1 パーソンズのペグ理論

に対して、もともと持っている生得的、潜在的な能力です。GATBは9適性能（紙筆検査では7適性能）を測定することにより、この「適性」の能力面から見た適職領域を探索することを目的としています。

よって、個人の特性に合った職業を選ぶためには、ここで測定される適性のみでなく、他の検査や資料により得られる個人の体力、健康、性格、価値観、欲求等を含む個性全体を総合的に評価するように努める必要があります。また、訓練や教育によって能力開発することは可能であり、職業適性といっても将来にわたってまったく不変であるとは限りません。GATBは個人の将来の職業的成功の可能性を予測するための手段の一つであると考えることが大切です。

2) パーソンズ (Frank Parsons 1854-1908) : アメリカの教育者・弁護士。1905年にマサチューセッツ州ボストンで市民局の中に職業指導局を設置、若年者の職業指導にあたり、職業指導の祖と呼ばれる。著書に『Choosing a Vocation』。

3) スーパー (Donald E. Super 1910-1994) : アメリカの心理学者。米英の各大学で教鞭を執りキャリアに関する数々の研究を残す。人の一生の役割を研究した『Life-Career Rainbow』（キャリアの虹）理論が有名。日本にも数回来日し、進路指導・キャリア教育に多大な影響を与えた。

### 3 GATBの概要

GATBは、我が国の職業適性検査

表1 測定される適性

機能	適性能	該当検査	内容	作業の例
認知機能	G 知的能力	9 立体図判断 10 文章完成 11 算数応用	一般的理解力、推理、判断力、応用力	状況を分析判断する、工夫したり、新しいアイデアを出す
	V 言語能力	8 語彙 10 文章完成	言語的な理解力、文章読解、表現力	文章を読み書きする、言葉で伝達したり、説明を理解する
	N 数理能力	7 計算 11 算数応用	数的な処理能力、計算力、数的推理力	各種計算、集計作業、数量管理・分析、金銭管理などを行う
	Q 書記的知覚	4 名詞比較	文字、記号などデジタルデータの比較弁別、一般的な注意力	印刷物の校正、帳票の記載やチェック、表の作成作業などを行う
知覚機能	S 空間判断力	6 平面図判断 9 立体図判断	立体的、構造的な理解力、図面から実物をイメージする力	設計図を理解したり作成する、造形的な作業を行う
	P 形態知覚	3 形態照合 5 図柄照合	形、図形などイメージデータの比較弁別力	裁断、切断、切削、取付け、貼付け、接合、組立等の作業を行う
運動機能	K 運動共応	1 円打点 2 記号記入	目と手の共応、迅速で正確な動作を行うコントロール力	キーボードの操作、素早い繰返し作業を行う
	F 指先の器用さ	器具検査3・4	指先の巧緻性、細かい物を正確に扱う能力	精密作業、小さい物を指先で取り扱う作業を行う
	M 手腕の器用さ	器具検査1・2	腕や手首を使って物を巧みに扱う能力	ハンドルやレバーを操作する作業、道具を巧みに扱う作業を行う

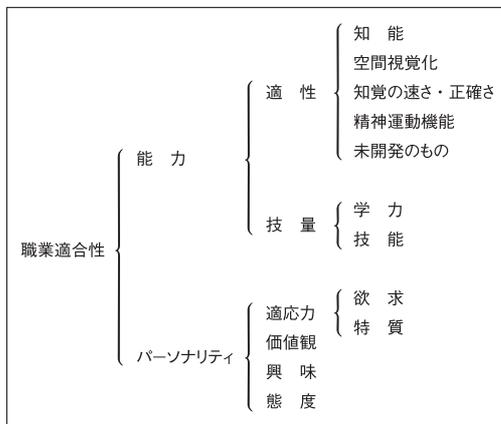


図2 スーパーの職業適合性の概念

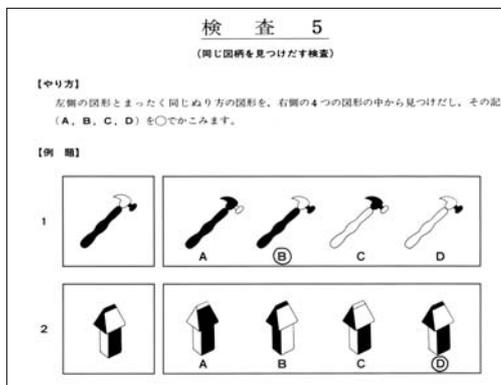


図3 問題見本

### GATBを活用しています

○高知市立朝倉中学校(高知県) 川田人史教諭

生徒に将来の職業を見通して進路選択をしてもらいたいと思いい、他の教材も使ってみましたが、これが最も良いと感じ、使い続けています。

具体的な職業例があがっているのが良いですし、生徒も自分だけでなく職業に適性があるか考える上で興味深い資料だと関心をもって検査を受けています。

○江東区立大島中学校(東京都) 古市陽介教諭

高校選びも含めて将来を見据えた進路選択に役立っています。

どの高校に行くかを決めるのも、偏差値と内申書で行けるところとだけでなく、職業を意識し、将来のことを考えて選んでほしいですが、GATBはそのきっかけになっていると思います。

○神奈川県立寒川高等学校(神奈川県) キャリアガイダンスグループ 松下則之教諭

就職希望者を対象に、意識づけのために実施しています。普通の授業形式で進路指導、キャリアガイダンスをやっても生徒はなかなかピンと来ないようですが、3年生になってGATBや模擬面



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てあるので、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。

### ●結果の整理

- ① 検査用紙で各検査の採点をし、粗点を算出する。
- ② 粗点を結果記録票に転記し、換算点、適性能得点を算出する。
- ③ 適性能プロフィールを描く。
- ④ 評価段階・加算評価段階を記入する。
- ⑤ 評価段階・加算評価段階を適性職業群整理票に転記する。
- ⑥ 評価段階・加算評価段階を各適性職業群の基準と照合する。
- ⑦ 照合の結果をH、m、Lに○印を付けて表す。

なお、コンピュータ判定も利用でき、結果の整理には便利です（オプション／ページ参照）。

## 4 結果の解釈

### ●適性能プロフィールの見方

各検査から得られた粗点を、集団の中でどの位置を表す数値（標準得点）に換算することで、内容や設問数が異なる検査から得られた適性能間の比較をすることができるようになっています。標準得点で表されたものをGATBでは、適性能得点といいます。換算点を求めるための換算表は、中学生用と高

校生以上用が用意されています。

適性能得点を折れ線グラフで表したものが適性能プロフィールで、結果の特徴を視覚的にとらえることができます。相対的に優れた性能は山をなし、そうでないものは谷をなしています。個人の結果の中で山と谷がどのように表れているかを全体的に見ることで、個人の特徴をとらえます（図4）。

### ●適性職業群の照合結果の解釈

適性能得点と適性職業群の所要適性能基準とを照合し、各適性職業群ごとにH、m、Lで評価します。

H：適性職業群の所要基準を満たしている。その職業に就いたときうまくやっっていける可能性が高い。

m：加算点を加えれば適性職業群の所要基準を満たす。その仕事は、努力次第でうまくやっっていける可能性が高い。

L：加算点を加えても適性職業群の所要基準を満たしていない。その仕事をうまくやっっていくには、相当の努力が必要である。

所要基準は、多数の職業一つひとつについて職務分析を行い、従業者に必要な性能分析を行った結果を比較検討し、理論的標準的基準として設定されたものです。企業の職務内容や労働力の需給関係等によっても変化しますし、ある適

性能が低くても、他の高い適性能がそれを補つこともあります。照合結果は弾力的に解釈することが大切です。

基準は、職業指導・進路指導において、多様な職業の中から個人の能力上の持ち味を活かす職業を探索するためのものなので、特定の職業や職務の不適合者を発見・排除するためのものではないことに留意する必要があります（図5）。

## 5 個性を活かす職業選択に

自分の不得意な能力が求められる仕事をやるよりも、得意な面を發揮でき、さらにその能力を伸ばしていくことができるような職場に就くことは、職業を選ぶときに望ましいと言えます。数多くの職業の中から自分がどれを選んだらよいのか、悩む人は少なくないはず。進学する際に学部・学科を選択することも、その後の職業選択につながるもの。GATBを正しく使えば、個人の持ち味（丸い杭）を、適した職業（丸い穴）で活かすことができるようにするために、役立てていくことができるでしょう。

### ●参考文献

- 1 厚生労働省職業安定局「厚生労働省編一般職業適性検査手引」（社雇用問題研究会）
- 2 木村 周「キャリア・コンサルティング理論と実際」（社雇用問題研究会）

## 厚生労働省編一般職業適性検査

### 進路指導・職業指導用 Q&A集

GATBに関する基本的な質問や疑問に対して、専門家による解説をQ&A形式で簡明にまとめた、実施・活用にあたっての実用的なハンドブック。正しい理解と適切な実施で、GATBをキャリア・ガイダンス、キャリア・コンサルティングにいっそう効果的に活用できます。

## GATB Q&A



職業適性検査研究会 編  
B5判 92ページ  
定価 840円(税込)  
ISBN978-4-87563-854-4  
2011年8月 初版発行

●お申込みは 社団法人 雇用問題研究会 ●電話 03-3523-5181 ●FAX 03-3523-5187  
●ホームページ <http://www.koyoerc.or.jp>

検査用紙



手引



検査実施用指示CD



日本心理検査協会  
教育・心理検査倫理要綱(要約)

【基本理念】

- 日本心理検査協会会員は、心理検査を刊行するにあたり、人権の尊重、個人情報保護の趣旨を十分に理解・尊重し、学術的に認められた妥当性、信頼性のある検査を刊行いたします。また、刊行後も必要に応じて、検査の見直し、改訂を行います。
- 検査用紙は学校、研究所等の機関並びに専門家以外には販売いたしません。また検査の信頼性を保持するために、見本用紙及び未使用・使用済み用紙とも散逸しないよう、使用者において責任をもって管理してください。したがって受検者には、使用済み検査用紙は返却いたしません。
- 会員社及びその普及者は、検査用紙及び判定結果の管理について、個人情報の保護の趣旨から特に、秘密の保持、用紙の適正管理等、厳正に行います。
- 【検査用紙のご使用にあたって】
- 検査用紙の使用者は、正確な検査結果が得られるよう、実施手引に従って正確に実施してください。
- 使用者は個人情報保護の趣旨を尊重され、併せて、検査の正しい理解と活用を図るため、本協会及び会員各社が開催する研修会へのご出席をお勧めいたします。

日本心理検査協会会員社  
社団法人雇用問題研究会

## コンピュータ判定

判定には多少日数がかかります。  
詳しくはお問い合わせください。

コンピュータ判定では、①個人結果票②クラス一覧表の2種類のデータに加え、自分に合った仕事の世界を探するためのワークシート「結果の見方・生かし方」を提供。自分の職業適性のより深い理解、進路選択や職業選択に役立てることができます。

### ■個人結果票

#### ●適性能得点と評価

- ・9つの適性能について、個人の適性能得点、評価、プロフィールが表示されます。
- ・適性能得点は、中学生、高校生等それぞれの集団における個人の位置を示すよう統計処理された標準得点で表示されます。
- ・プロフィール欄には、各適性能の得点がグラフで表示され、個人の能力・特徴が一目で捉えられます。

#### ●適性能の解釈

- ・プロフィールの特徴、適性能の水準、バラツキの程度がコメントで表示されます。
- ・適性があるとみられる職業群の番号が「理科系」「文科系」「その他」に分けて表示されるので、学科、学部を選択を考える際に活用できます。

#### ●適性職業群との照合

適性職業群とは、さまざまな職業を、その職業が必要としている適性能のパターンと水準によって40のグループに分けたものです。

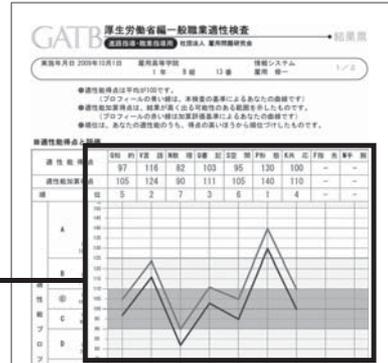
個人の適性能得点と所要適性能基準とを照合して、40の適性職業群について、

H: 基準を満たしている

m: 基準をほぼ満たしている

L: 基準を満たしていない

の照合結果が表示されます。

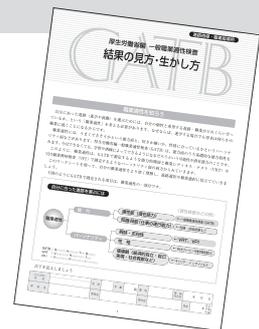


### ■クラス一覧表

- ・適性能得点及び適性職業群の照合結果をクラス別の一覧表で示し、平均点が表示されます。
- ・クラス全体の状況を把握でき、得点に大きなバラツキがあったり、全体の得点水準が低いなど、個別の対応が必要な生徒がわかります。

### ■ワークシート「結果の見方・生かし方」

- ・得られた結果から、被検者の能力的な自己イメージを形成し、成功しやすい職業を発見することができます。
- ・検査の結果から高く示された適性能を生かすことのできる職業にはどのようなものがあるか、その可能性を知ることができます。  
〔結果の見方・生かし方〕は判定結果のご返却時にご提供します。



# 使っていると良さ、有用性がわかってくる



## ●白梅学園大学・白梅学園短期大学

東京都小平市小川町1-830

白梅学園大学：子ども学部、短期大学保育科、発達臨床学科、家族・地域支援学科

白梅学園短期大学：保育科

と活用されているのがGATBということになりますね。

大学では3年の春、短大では1年の秋に実施。進路ガイダンスの中で全員に受検させています。

GATBは言語・非言語領域の問題のバランスが非常にいいんです。進路指導の責任者としてぜひ学生に受けさせたいものだと感じています。

入学した学生の基礎的な能力を、ある程度知ることができます。われわれとしては、学生が就職

人間の価値を最高度を実現しようとする「ヒューマニズムの実践」を建学以来の精神とする白梅学園。大学子ども学部、短期大学保育科ともに「子どもを中心とした人間全体を学ぶ教育」を展開しています。保育、幼児教育分野で歴史と伝統があり、保育現場を中心に多数の卒業生を輩出している白梅学園でも、進路指導にはGATBが必要であるといえます。

## 進路指導に欠かせないGATB

本学では、20年以上前、短大しかなかった時代からGATBを利用しています。他の検査もいろいろやりましたが、進路指導でず

選考に臨んで他大学の学生と競い合う時に、この学生は何ができるのか、何ができないのか、というのを把握したい。それをチェックするにはびったりです。年次ごとにチェックしていくと、今年の学生は言語領域がいいとか数理がいいといったようなことがわかる。大学と短大、また学科によってもはつきり違いがわかります。問題の中身は変わらないので、同じ尺度で学生の能力を比較できるわけですね。就職の結果を見ても、関連性が見られます。

GATBの結果については、基本的に「いいところを見つけなさい」と学生に言います。弱点ばかり着目してもしょうがないので、



学生部 進路指導課長  
西野 輝氏

自分の強みはどこかを理解しようという指導をします。

本学は複数の資格取得を目指すカリキュラムとなっており、ガイダンス実施の回数・時間も限られているので、短い時間で効率的に進路指導をするためには、GATBは欠かせないものです。学生の能力をとらえるのに非常に適しています。間違いなく今後も活用していくと思います。

ハローワークの求職者や中学生、高校生にも活用されているのも、汎用性、応用性が高いからでしょうし、教員志望の学生たちは、将来自分が実施する側になることもあるでしょう。

## 自分で作る「ワーク」を

私は、就職活動の時間をもっとゆったりと取ってあげたいといつも感じています。大学生となると、やはり自分で考えて行動するというのが大切です。限られた時間で就職活動させることは、マニュアル化しやすいものになってしま

う。就職先選びにしても、与えられたものに手を出すようなことはやめてほしい。自分の人生をきちんと考えながら、自分のために働く環境を選ぶような就職活動をしてもらいたいと思っています。本学の学生は4年になっても実習があるなど、学業と就職活動の両立が難しいので、心配なところではありますね。

先日、汐見稔幸学長が学生に向けて「働くということ」というテーマに講演をしたのですが、その中で「レイバー (labor) ではなく、ワーク (work) を目指しなさい」と語りました。「レイバー」は「させられる」という使役的な語感があるが、「ワーク」には作品という意味もある。自分で作っていくものだから、こだわりがなくはない。これでいい、ではなくてずっと続いていくもの。自分の意思で選んで楽しみをもって働いていくことが大切なんだ、と。子どもを指導する側になった時に、100人の子どものがいたら対応は100通りある。「ワーク」という意識があれば、自分で工夫して対応していける教師・保育士になれるでしょう。

GATBも「ワーク」を目指すためのツールです。進路指導の仕事をしているとGATBの良さがわかってきますね。本当に助けられています。

# 就職に柔軟性をもたせるのにも効果的



理工学部教授(教育学博士)  
FD委員会委員長 学生相談室相談員  
**横山 明子氏**

理工学部の横山明子教授は、キャリア関連の授業(1~4年生)を受けもつ一方、学生相談室での相談も担当し、進路問題について悩んだり、どうしていいかわからないという学生への支援も行っています。

## 自分のよい面に気づく

横山 GATBは、各学年に設けられたキャリアデザインの授業の中で、授業では1コマで検査を実施、もう1コマを採点・フィードバックにあてています。ワークシートをやってもらい、自分で職業について調べ、どういった分野が自分にとって得意なのか、結果を振り返ってレポートしてもらいます。自分の適性が高かった職種に具体的にどういった仕事があるかを細かく調べ

実施しています。また、個別にキャリアサポートの中で、あるいは進路に関わる相談の中で使っています。進路相談等の中での個別実施は、かなり以前からやっていたのですが、集団実施を始めたのは昨年からです。今まで興味検査を使っていたのですが、興味だけで選んでも実際何ができるのかわからないので、能力のほうも見たいと考え、結果がはつきり出るのはわかりやすくいいです。どのへんが得意でどのへんが苦手か。学生にフィードバックする時は優れた面を言いますが、私のほうでは学生の不得意分野も見えています。興味があつて行きたい分野が不得意分野、という学生の場合、カウンセラーと相談して対応します。普段の授業、成績などではわからない面を見たりするのにも役立ちますね。



## ●帝京大学宇都宮キャンパス

栃木県宇都宮市豊郷台1-1

理工学部(機械・精密システム工学科、航空宇宙工学科、ヒューマン情報システム学科、バイオサイエンス学科、情報科学科)、医療技術学部(柔道整復学科)、経済学部(地域経済学科)

実施しています。また、個別にキャリアサポートの中で、あるいは進路に関わる相談の中で使っています。進路相談等の中での個別実施は、かなり以前からやっていたのですが、集団実施を始めたのは昨年からです。今まで興味検査を使っていたのですが、興味だけで選んでも実際何ができるのかわからないので、能力のほうも見たいと考え、結果がはつきり出るのはわかりやすくいいです。どのへんが得意でどのへんが苦手か。学生にフィードバックする時は優れた面を言いますが、私のほうでは学生の不得意分野も見えています。興味があつて行きたい分野が不得意分野、という学生の場合、カウンセラーと相談して対応します。普段の授業、成績などではわからない面を見たりするのにも役立ちますね。



宇都宮キャンパス  
キャリアサポートセンター課長  
**川澄 真氏**

横山 学生は自己理解がなかなかできずに、就活時にエントリーシートに書く自己PRに苦労しますが、適性検査や興味検査から探っていくのがいいのではないのでしょうか。GATBは、自己発見できるツールです。

## 就活でつまづかないために

今年度は、自分の興味や優れたところなどをもとに、自己PRをつくることにつなげていければと考えています。そのためには、できるだけ自己理解と職業理解の両方を並行してやっていきます。普段の自己理解から、自分にでき

ることにつなげています。GATBは、自分の能力的な面を確認するわけですが、良いところを自分で発見できる。成績が芳しくなくて自己評価が低い学生でも、「自分はこういうところが良いんだ」という気づきにつながります。苦手なところより、良いところをもっと伸ばす、ということが大切です。低年次では職業について興味を持つ入り口にもなります。

より広い視野で仕事を探してみることにつながるためにも、GATBは有効だと思えます。例えば、バイオサイエンス学科で、「総合的に考えた結果、私は研究職に行きたい。それがすべてです」という学生がいました。能力的にも適性がありますし、自己理解としては合っている。でも現実にはその仕事の求人がない。その時に、「営業とか販売なら求人があります」と勧めても、本人の決定がかたくなすぎて、「それは自分のやる仕事ではない」と。それで就職の機会を失って、結局決まらなまま卒業していく。

求人には結構いろいろな職種がありますので、いかに柔軟に考えられるかが課題です。その入り口として、GATBを用いてこういう仕事は得意そうだとわかったら、その中で自分がやりたい仕事は何だろうという方向にもつていけます。

「普段から自分の得意なことは何なのか考えなさい」「興味ある職業、仕事を、手探りでいいから探してごらん」と言ってもなかなか難しいですが、GATBによって、考える手がかりの一つが提供されることはとても有意義だと思えます。

専門学校活用事例

総合電子専門学校

自分と向き合った就職活動を促す



就職情報センター  
室長

坂田 誠氏

**ファイードバックは  
ていねいに**  
坂田 1年生の秋、最初の就職方



●学校法人湘南ふれあい学園 総合電子専門学校

神奈川県相模原市南区上鶴間本町3-18-27  
情報デザイン科(コンピューターグラフィック、グラフィックデザイン)、情報システム科(ゲームプログラミング、システム・Web開発、ネットワーク、オペレータ・ヘルプデスク)、医療マネジメント科(医療秘書・医療情報)

総合電子専門学校は、少人数教育により学生と教職員の距離が近いのが特色。学生についての情報を教職員間で共有し、適切なサポートができる体制をとっています。昨年度初めてGATBを導入しました。

「ビジネス系はG(知的)とかV(言語)、デザイン系の学生はS(空間判断)やP(形態知覚)の数値があまりに低いと、苦手だということに気づかせて、このままだとかかなり苦戦する、という話をする。あるいは、少し足りないのだから、どついう会社なら行けそうなのか、仕事の内容でもこつちだと難しいかもしれないけど、こつちのほうならやれるかな、とか。」

坂田 この学生には強い言い方で大丈夫だけれど、この学生だと落ち込んでしまうということもあ

イダンスで全員を対象にGATBを実施しました。学生は、きちんとまじめに取り組んでいましたね。判定結果をいただいでから、アドバイザーの武田を中心に個別面談により、ファイードバックをしました。

武田 結果の見方を勘違いされてしまうと恐いので、そのフォローが大事です。自分の行きたい方向と、適性に合わせている学生に対しては、「どついう会社がいいのか」という話ができるんですけど、逆の場合、「こついう結果が出ているけれども、それではどつうすればいいか」ということになります。

GATBの利点

坂田 GATBの良さというところ、信頼性でしょうね。結果を見てみるとやはり納得できる。今秋にまた実施する予定でおります。

武田 「職業適性の要素はいろいろあるけれども、これはパーソナリティではなくて能力なんだよ」と説明しやすいですし、結果のファイードバックの時に、プロフィールのグラフのラインもわかりやすいです。こついう職業の時はこちらだけ必要、こついうことを伝えます。こついう能力が苦手じゃないかな、こついうことも話せる。



キャリアアドバイザー  
武田智美氏

坂田 本校では、教員が学生一人ひとりのことを熟知しています。1学年70〜80人くらいの少人数教育の中で、「ダメな子でも立派にする学校」を目指しています。い

い学生もたくさんいますが、彼らは放つておいてもちゃんとできる。今の18、19の子にどついうところが足りないかを把握し、それに対応するかどついうのはどこでも共通の課題だと思つうんですけども、どつう解決できるかが、それぞれの学校の特徴であり、勝負どころだと思ついます。

1年生の最初に言つんです。「学生時代に何も打ち込んだことがないとESにも自己PRが書けない。こつこで打ち込むものを作るんです」と。書けるようになる、その姿勢を促していくことが一番重要ではないかと思ついますね。

武田 今年はまず面談をやつて、GATBをやつて、その後また面談をしたんですが、こつ数年の学生に比べると自分とちゃんと向き合つていたと感じます。GATBのおかげもあつたのか、自分を見据えたいうえで企業研究をして、自分はこの会社でちゃんと働いていけるのかを調べているなと思ついました。

坂田 今年は例年に比べて内定が早いですね。学生のフットワークがよくなつて、相談にもよく来るようになつています。相談の仕方やタイミングもわかつています。GATBがきつかけだったのかもしれないませんが、自分の進路もそれだけ明確になる。それが就職率にも結びついている、こついう傾向が生まれていますね。

# 職業的自立へのステップに向けた手ごかりに



総括コーディネーター兼運営責任者  
(NPO法人青少年自立援助センター)  
長谷川 晃氏

サポート事業は、若年無業者等の自立支援を目的としています。

## 「自分探し」のヒントとして

サポートの来所者は、それぞれに課題をもっていますが、あだちサポートでは、就職活動の準備をし、自立へ向けて踏み出すことを支援するために、GATBを活用しています。



## ●あだち若者サポートステーション

東京都足立区千住1-4-1 東京芸術センター 8F  
全国116カ所にある地域若者サポートステーション（愛称「サポステ」）は、ニート等の若者の職業的自立を支援するため、個別的・継続的な相談、各種セミナー、職業体験など、総合的な支援を行う。足立区では、厚生労働省と足立区の委託を受け、NPO法人青少年自立援助センターが運営。利用対象者は、義務教育終了後の15歳から30代までの若者。

来所する若者の特徴として、「選ぶ」とか「決める」といったことがなかなかできない子が多い。自己理解ができていなくて、自分探しを主体にしなければならぬ子が多いためです。そういう時に、このGATBを使うと本人の強み・弱みがわかるので、自分の向いていそうな職種を絞り込ませるとか、逆に自分が行きたい職種があるのであれば自分に何が足り

ないかというのを見つけさせる。仕事探し・自分探しのヒントとして活用させていただいています。GATBのセミナーは人気がありますし、自分のことを理解するきっかけが早めできれば行動を促すことにもなるので、毎月やっています。

来所される方は、ハローワークや就労支援機関、自治体関連施設等でチラシを見て、あるいは最近ではホームページを見て来たという方が多くなっています。

あだちの特徴としては、カウンセリングだけでなくセミナーを多くやっていることですね。集団行動の中で自分に何ができるかを見つけさせるという面を一つのテーマとして、自分のことを知るテスト系、コミュニケーション系、就活・アルバイト（アルバイトを始めための活動）、ボランティア、定着支援などのメニューの中で、それぞれ階段式にレベルを変えてセミナーを設定しています。利用ニーズに合わせて変動もします。

## 「職業レディネス・テスト」とセットで

GATBは、スタッフにも全員受けさせています。自分の特徴を理解したうえで相手に接することにもなる。プログラムとしては、1日目（2時間）は検査の実施と「結果の見方・生かし方」（ワークシート）のWORK2まで。2日目（2時間）はその結果を元にWORK3を作っていきます。簡単

本当はもっと早く、社会に出る前の中学・高校の段階で気づきがあるといいでしょうね。早い段階で自分の方向性をつかんだったり、自分の足りないものを吸収したりしてきたら、今のこういった社会環境でも何とかがんばっていきけるのではないかと。時代的にも以前だったら社会全体でもう少し受け入れてくれて育ててくれた環境があったと思うんですね。今は企業側が受け入れられない状況になっている以上、そこに早く適応できるように学生生活である程度身につけたり、考えを深めたりしたら、だいぶ違うと思うんですけども。



ただ、これを受けることで答えが出るものだと思います。勘違いしないように注意しています。

アンケートを見ると、「自分の考えていたとおりだった」という人もいれば、「真逆だった」と答える人もいますが、受けてみて「ダメだった」という人は少ないですね。「今回の検査結果で得たものを今後の就活に活用していきたい」というように、やっぱり自分の進み方、道や考え方の参考にしたいたいという声が多いです。

# 職場適応支援におけるGATBの活用と課題

## ——学習障害を診断された事例から——

近畿大学教職教育部 准教授 向後礼子

### 1 はじめに

障害の有無にかかわらず、就労支援において個々人の職業適性を把握するための活動は重要である。なお、職業適性には「作業が速く正確に遂行できるか」だけでなく、「興味・関心があるか」「意欲があるか」「自信があるか」などさまざまな側面が含まれる。

こうした点を踏まえたうえで、ここでは、職業適性のうち、作業遂行のスキル（能力的な側面）を検討する際に多く活用されている、厚生労働省編一般職業適性検査（以下、「GATB」）を用いて職場適応支援を行った事例を通して、支援の実際と利用の際の課題について検討する。

### 2 事例から

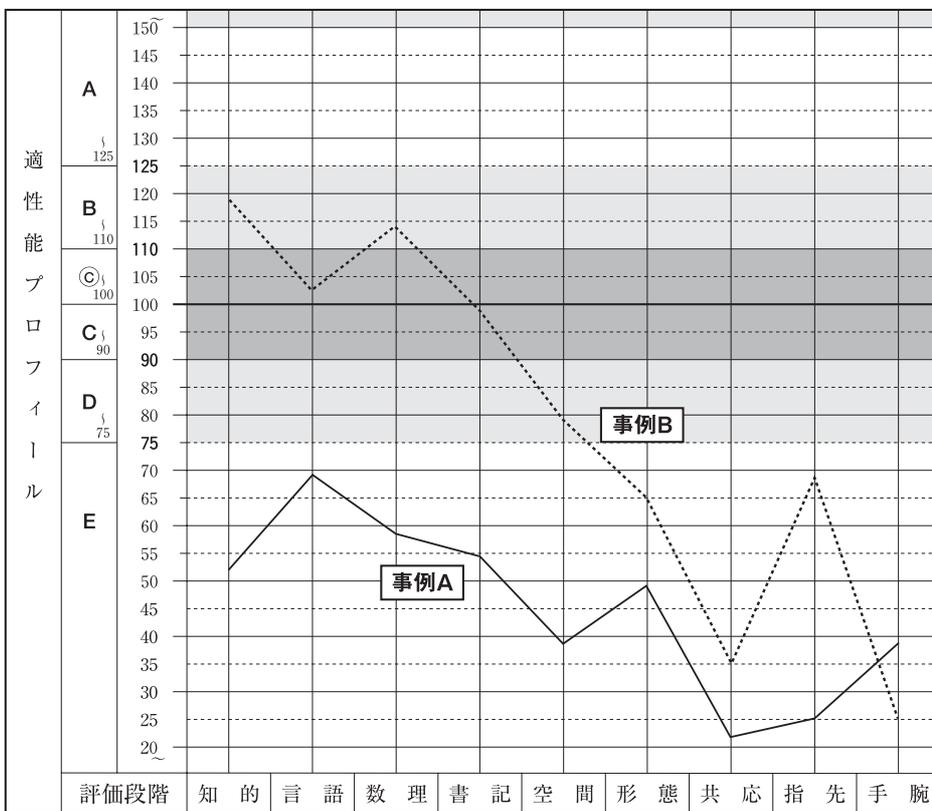
通常の教育歴があり、卒業後「一般扱い」の就職をした2事例。両事例と

も職場適応支援のためにGATBを利用した事例である。

なお、事例Aは、離転職の経験を経て、障害者雇用による職場適応を検討することとなったが、事例Bでは「一般扱い」の就労において配置転換による雇用継続を図ることとなった。

#### ●事例A

高校卒業後、学校紹介により検品の仕事に就く。作業遂行が難しく、離職。その後、職業安定所の紹介で製造に関わる仕事等に就くが、数カ月で離職。学校在学中に学習障害の診断があったことから、職業相談を開始。学校時代にも体育や図画・工作などの課題で、うまくいかないという思いを抱えていたが、職業選択においては、学習障害の診断があることも、特性についても検討されていなかった。



(注) 実際の評価票では40以下は表記されない。

図1 事例A / 事例Bのプロフィール

## ●事例B

大学卒業後、不器用さは認識していたものの「やりたいこと」を重視して希望の仕事に就く。しかし、手指を使う作業が多く、作業遂行の精度・速度共に十分ではなかった。また、徐々に対人関係面でもうまくいかないと感じることが多くなつた。ただし、巧緻性を要求されない仕事であれば、「できる」可能性が高いことから、まずは配置転換の可能性が検討された。

なお、自らの特性について学習障害を疑い、卒業後に診断を得ていた。

両事例共に、学校在学中から不器用さに関する自覚はあったという。しかしながら、職業選択において、不器用さはもとより、その他の学習障害の特性が十分に考慮されたとは言い難い。特に事例Aでは、学校紹介であったが、困難の現れ方についての検討が十分ではなかったと言えよう。確かに、在学中の活動において不器用さは数値化されにくい。そのため、他者との比較が難しいと考えられる。加えて、GATBの結果からは、作業指示の理解にも支援が必要であることが示唆された。また、事例Bにおいて遂行可能な業務

への配置転換が可能となったのは、配置可能な業務が存在していたことよ

つて。したがって、こうした業務再設計が困難な場合には、離転職も視野に入れた支援が必要となる。

(\*両事例とも、個人情報保護の観点から、本質を損なわない範囲で修正を加えた。

### 3 GATB 職場適応支援における

―就労準備性をめぐって―

今回の2事例に関して、特に事例Aに関しては、相談の中で作業遂行上の課題だけでなく「基本的労働習慣」「対

人スキル」などの点でも課題があるこ

とが明らかとなった。GATBによる評価は、主に「作業遂行のスキル」「速度と精度」に関する部分の評価であり、職場適応支援の観点からは、図2に示す、より多面的な就労準備性をめぐる課題<sup>(1)</sup>について、検討がなされなければならない。

#### ●引用文献

(1) 向後礼子(2012)「発達障害のある人の就労をめぐる課題への取り組み―学校時代の課題との関連を考える―」『発達』129号、26～32頁、ミネルヴァ書房

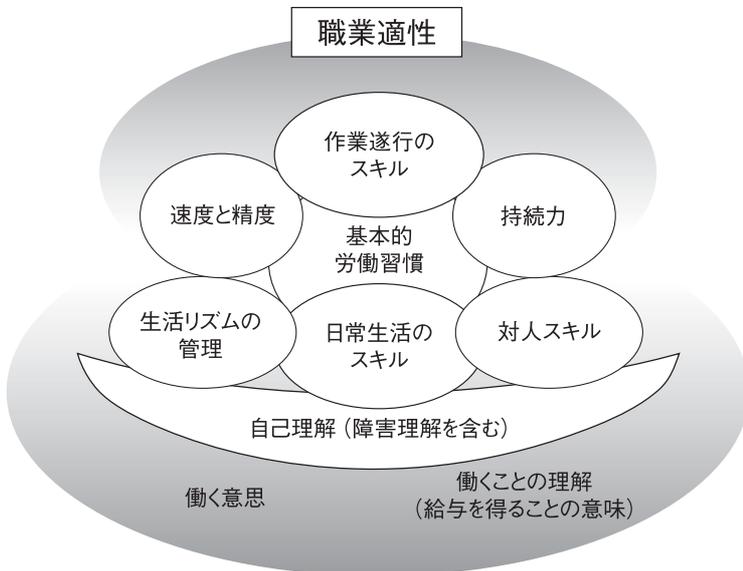


図2 就労準備性をめぐる課題

進路指導・職業指導用

## 厚生労働省編一般職業適性検査

GATB  
General Aptitude Test Battery

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



●お問合わせ・お申込みは

社団法人 雇用問題研究会

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

- 検査用紙 …………… ¥250
- コンピュータ判定 …………… ¥300  
「結果の見方・生かし方」付き
- 手引 …………… ¥1,000
- 検査実施用指示CD …………… ¥400
- Q&A集 …………… ¥840  
[税込]

## バイヤーの視点を生かし メーカーサイドから アプローチする

渡辺さんは大学卒業後、それほど希望していなかった小売り業界に就職します。しかし、バイヤーとなり、それを天職と感じるようになりました。現在は、バイヤーとしての経験を生かし、化粧品の商品開発に携わっています。

●ブランド企画マネージャー 渡辺広明さん

わたなべ・ひろあき●静岡県生まれ。大学卒業後、(株)ローソンに入社。横浜地区の店舗で店長を務めた後、スーパーバイザーを経てバイヤーとなる。バイヤーとして、15年あまりの間に600種類あまりの商品開発を手掛ける。現在、化粧品メーカー(株)pdcのマーケティング本部ブランド企画チームマネージャーとして、消費者にアプローチする。発展途上国の学校建設や教育活動を支援するNPO「MEKOGA」で理事を務める。



### 「コンビニバイヤー」として 多くの商品開発を手掛ける

「まず、やってみよう」を意味する「やらまいか精神」がモットーだそうです。

渡辺 私が生まれ育った浜松は、ホンダやヤマハ、あるいはスズキ、河合楽器など、世界に冠たる企業の創業地、「やらまいか精神」が根づいている地域です。私もバイヤーとして多くの商品開発に携わってきましたが、その折々で自分にも「やらまいか精神」が宿っているのを感じました。

——渡辺さんは長くコンビニバイヤーとして活躍されました。もともと小売り業界に就職しようとお考えだったのですか。

渡辺 私が大学生だったころは、バブルの最盛期でした。私自身も消費する一方で、「売る」という仕事に就こうとは思っていませんでした。できれば浜松に戻り、モノづくりを業務とする企業に就職したいと考えていたのです。

しかし一方で、出身大学のネームバリューなどに関係なく、自分の力を発揮できる企業



資料を読み込み、商品開発に向けてさまざまな角度から検討を重ねる。

はどこか、ということも心に留めていました。そこで新入社員は全員が同じスタートラインに立てると聞いた、コンビニエンスストアをチェーン展開するローソンに入社したのです。

当時、コンビニは新しい業態で、今後成長するという期待感もありましたし、新分野にチャレンジするんだという意気込みもありました。

——入社後、バイヤーになられるまでの経緯を教えてください。

渡辺 入社後3年半ほど、店長を務めました。その間、「誰にも負けないぞ」との思いで必死で働きましたね。「店長の仕事を極めるんだ」と自分に言い聞かせていました。その後、スーパーバイザーとなり、店舗を訪問してオーナーたちに経営や店づくりのアドバイスをする、という仕事に携わりました。やがてバイヤーとなり、これは自分の天職だと思えるようになりました。

コンビニバイヤーの仕事を一言一言なら「いち早く情報を仕入れ、商品化し、人々に広めていく」ということです。もともと私は活字マニアで、新しい情報を仕入れることが大好きでした。コンビニバイヤーはカテゴリーを問わず、多くの商品を手掛けます。

当時、コンビニが大きく成長した時期で、メーカーさんの相当な地位の方と度々お会いする機会があり、いろいろな世の中の動きを教えてくださいました。そうしたことも含めて世の中のトレンドを知り、メーカーさんと協力して、消費者に受け入れていただける商品を開発していく。とても面白く大きなやりがいを感じました。バイヤーとして、日用品を中心に600種類くらいの商品を手掛けました。

### 新しい発想で

### 新たな取り組みを試みる

——現在は化粧品メーカーに在籍し、ブランド企画チームのマネージャーというお立場です。仕事に対する意識に変化があったのですか。

渡辺 バイヤーの仕事はとてもやりがいがありました。さらに消費者に歓迎される商品を開発するには、このままではだるうかという思いが募ってきました。国内の消費市場は縮小する一方で、経済はグローバル化しています。こうした環境の下では、小売りの立場だけでは太刀打ちできないので

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



ブランド企画チームの部下たちとミーティング。部下は全員が女性だ。渡辺さんは彼女たちに「お客様視点を忘れず、枠にとらわれない発想をする」ことの重要性を説いている。

あります。バイヤーとしての小売り側とメーカー側の境界は低くなってきています。私も会社から、「今までにない新しい発想で取り組んでくれ」と言われています。メーカーもお客様にどのように入客させるのかについて、新しい方法を模索していると言えるでしょう。

——バイヤー時代は、どんなことを心がけていらしたのでしょうか。

渡辺 バイヤーの元には、多くの業者が「店に置いてほしい」というようなものを持ち込んできます。しかし、

です。年代によっても違つてしょう。つまりモノづくりの立場からお客様にアクセスしてこそ、いつそう魅力的な商品を生み出すことができると思つたのです。

——バイヤーとして培つた視点を、メーカー側から生かそうとしていらつた

渡辺 その通りです。小売りもプライベートブランドをつくるなど、従来の立場を超えた新しい方法を構築しつ

はないか、より深くメーカーの考え方や立場を知ることが大切だ、と考えるようになったのです。

本などから得られる知識や情報だけでは限界があり、実際にその場に自分を置かなければならない。そして国の枠を超えて消費者にモノを届けるというビジネスを展開するには、やはりメーカー側からのアプローチが必要となります。例えば洗顔料にしても、国や地域で、受け入れられるものは違つはず

机上の交渉だけで決めると現場を忘れた「かつこよさ」に終始してしまいがちです。私はできるだけ外に出かけ、ジャンルを問わずいろいろな売り場を見て、またさまざまな立場の人の話を聞くことを心がけていました。

バイヤーにとって最も大切なのは、お客様視点を忘れないことなのですが、これが難しい。いい商品を作ることは当然必要ですが、細部にこだわり過ぎると、お客様が求めるものとかげ離れてしまいます。お客様の嗜好が自分の考えていたものと合わず、売り上げに結びつかない場合もあります。

そのような中で、バイヤーはどのようにしてお客様視点を忘れないようにするのかを、いつも心しておく必要があります。私は出張したときに高級ホテルにもカプセルホテルにも泊まりました。またファーストフードでも、高級レストランでも食事をしました。このように行動に幅をもたせることで、お客様視点を忘れないように心がけていました。

発想が業界の枠に縛られてしまうことを避けようと、あえて業界誌も読みませんでした。

### 就職活動では

#### 幅広いアプローチを

——バイヤーとして、面白さを感じる

のはどのようなときでしょうか。

渡辺 自分が手掛けた商品が期待した

売り上げを示したときは、もちろんうれしいですよ。しかし何よりもうれしいのは、その商品をお客様が買ってくださる姿を拝見したとき、あるいは使つてくださっている場面に会つたときですね。少しでもお客様の豊かな生活づくりのお手伝いができると思つと、とても幸せな気分になります。

——厳しさはどのようなところにあるでしょうか。

渡辺 今の時代、消費者の嗜好性が多様化し、同じ人でも高級なものとならないものを使い分けています。そのような環境で、多様なニーズにどこまで応えることができるのか、消費者の心をいかに捉えるかは本当に難しいですね。

——多くの学生が就職活動に苦労していると言われています。彼らへのアドバイスをお願いします。

渡辺 自分が希望する業界や企業に就職するために、目標をもって活動することは確かに大切です。しかし、それで本当に自分に合った仕事に就けるかどうかはわかりません。私のように希望する職種とは全く異なる仕事に就いて、天職に出会うこともあるのです。就職にはさまざまなアプローチの仕方があります。一つの価値観にとらわれず、できるだけ多くの人の話を聞いて、幅広い就職活動をしてほしいと思います。それが自分の可能性を広げることにつながるのではないのでしょうか。

# わが社の人材開発

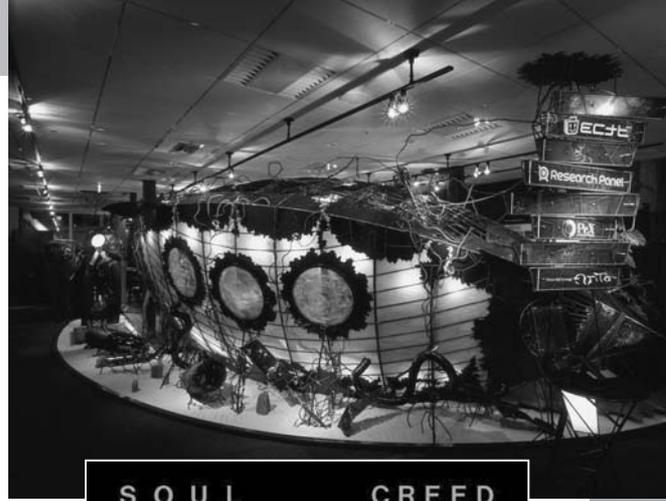
## 企業文化を軸とした 採用と人材育成で 他社との差別化を図る

株式会社 VOYAGE GROUP

本社所在地：東京都渋谷区

事業内容：インターネットを活用したメディア事業、アドテクノロジー関連事業、リサーチ事業、スマートフォン関連事業

従業員数：約280名（グループ会社含む）



**SOUL**  
VOYAGE GROUPの魂

**360°スゴイ**  
creating a fantastic world

あらゆる事業も得意な、社内も社外も、日本を問わず、ユーザーもパートナーも、社員も顧客も、ワクワクもドキドキも、白ジツツもエキセントリックも、選手も観衆も、テクノロジーもクリエイティブも、便利も快適も、それは、いまでもどこから。

**CREED**  
VOYAGE GROUPの信条

挑戦し続ける。  
自ら考え、自ら動く。  
本質を追い求める。  
圧倒的スピード。  
仲間と夢を成す。  
すべてに情熱を注ぎ、  
真っ直ぐに、誠実に、  
夢と志、そして情熱。

### 専門部署を設け、企業文化により 組織を活性化

VOYAGE GROUPはインターネットを活用してさまざまな事業を展開しているIT企業です。現在は、価格比較サイトやポイント交換サイトなどを運営するメディア事業、広告関連のアドテクノロジー関連事業、オンライン調査などを行うリサーチ事業の3分野を中心に、スマートフォン関連事業も手掛けています。

同社は「人を軸にした事業開発会社」を標榜し、「人」こそが事業展開の要であると考えています。社員たちは同じ船に乗り、同じ方向を目指す乗組員にたとえられ、「クルー」と呼ばれます。クルーたちの行動指針として「CREED」があり、「挑戦し続ける」「自ら考え、自ら動く」「本質を追い求める」「圧倒的スピード」「仲間と事を成す」「すべてに情熱を注ぐ」「真っ直ぐに、誠実に」「夢と志、そして情熱」の8つの項目で構成されています。

このような理念の下で、しっかりとした企業文化を形づくるのが大切だと、2010年7月にコーポレートカルチャー室が設立されました。同室のカルチャーエバンジェリストの宮野さんは、企業文化への考え方について次のように話します。

「次々と新しいサービスが現れるわれわれの業界の中で、他社とどのような差別化を図るのかを考えたとき、企業文化の大切さに思い至りました。それは組織の活性化につながり、他社に負けない競争力も生み出すと考えています。採用活動や人材育成もこうした考えの下に行っています」

### 充実したインターンシップと 自主的に開かれる勉強会

そうした採用活動の1つがインターンシップです。昨年は「Fellow」（新規事業開発プログラム）、「Rescue」（ものづくり実践プログラム）、「Stand」（体感型ビジネスプログラム）、「Sunrise」（大規模サービスプログラム）の4種類のインターンシップが実施されました。例えば「Fellow」は1週間で本場に新規事業を立ち上げることを前提としたプログラムで、優れたプランは実際に事業化される可能性があります。「Stand」は無人数を舞台に1泊2日の合宿形式で行われるもので、さまざまなミッションをどう乗り越えていくかが問われます。

「インターンシップは特に力を入れており、いずれのプログラムも学生たちに本気で取り組んでもらえるものと自負しています」（宮野さん）

新卒採用の募集は総合職とエンジニア職に分けて実施され、グループワークと面接によって選考が行われます。選考過程では、多くのクルーたちがかわり、学生たちと接するようになっています。

「優秀な学生の採用に向け、全社を挙げて取り組んでいます。また学生たちは多くのクルーたちと接することで、多面的に当社を観察できます」（宮野さん）

内定の最大のポイントとなるのは、同

社の企業文化に共感できるかどうか、同じ価値観を持てるかどうかという点とです。

内定者たちは入社前に内定者懇談会や内定者合宿に参加し、エンジニア職にはインターンシップ研修会が用意されています。その後、社員総会や内定式、内定者合宿を経て入社に至ります<sup>(\*)</sup>。

新入社員たちは入社後は約1カ月間の新人社員研修のほか、エンジニアを対象とした基礎研修を受講します。また10月には1年目のフォローアップ研修が行われます。このほかエルダー制度があり、新人一人について一人の先輩社員がサポーターとして彼らのさまざまな相談に応じています。

新入社員たちは、OJTを中心に仕事に習熟していきます。キャリアアップ（CU）制度やキャリアアチェンジ（CC）制度があり、クルーたちが次のステップに進むことをバックアップしていきます。

またさまざまなテーマについて、自主的な勉強会が数多く開かれています。そのテーマに詳しいクルーが講師を務め、新しい勉強会も次々と現れています。このようにクルーたちは自らの研鑽に余念がありません。



(\*) 昨年の実施内容。常に改善しているため、必ずしも毎年同じ形ではありません。

企業研修の現場から

vol.4-2



石井 潔

東京都職業能力開発協会  
人材育成コンサルタント

プロフィール

いしい・きよし ●大学卒業後、マーケティング・リサーチ企業にて調査の企画・実施、その後メーカーで人事、経営企画、商品企画等マーケティングに従事。2005年より現職、並びに企業研修や大学等での授業を行ってきた。消費生活アドバイザー、THP心理相談員、産業・組織心理学协会会员。

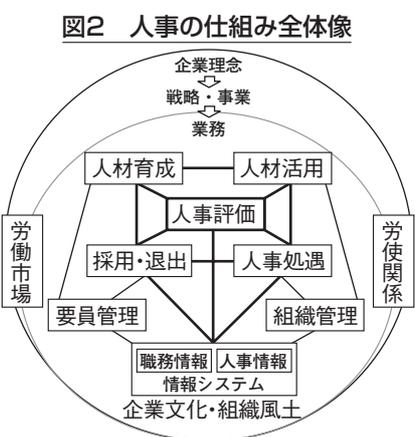
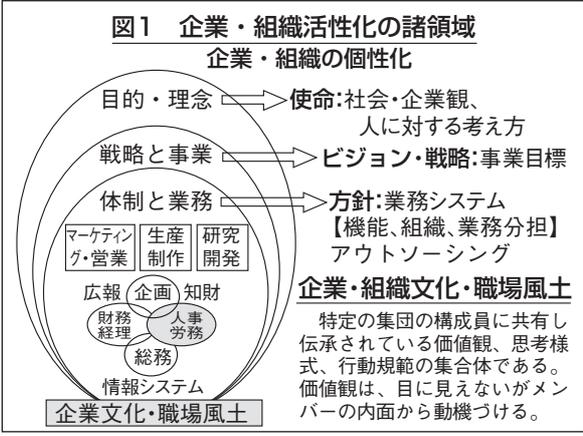
# 人材育成は、企業戦略

今回は、企業における人材育成の位置づけなど、基本的なことについて考えてみましょう。

そもそも企業は学校や大学と異なり、教育機関ではありません。なのに、企業において、人材育成が議論され、様々な施策が試みられています。なぜなのでしょう。

企業の目的は、「人」、「物」、「金」、そして「情報」を社会から調達し、その活動によって、調達した資源の総価値より、より大きい価値をもたらす商品を仕立て、社会に提供することにあります。近年は、社会に受け入れられる商品だけでなく、「企業市民 (Corporate citizen)」と言われるように、企業も社会の良き一員として、地球環境にも貢献する活動なども求められています。

企業数は日本だけに限っても400万に及び、各々の企業が自・他の利益、短期の視点から考えをめぐらして活動をしています。激変する環境の中において、企業経営は、暴風と荒波の中で、目的地を目指してバランスを図りながら航海しているヨットのような感じです。企業が成果を上げるためには、図1のような領域が絡んでいます。社会動向を読み、誰を顧客として、どういう期待に、どのような方法で、他社より優位に立てていくかが課題です。それには、自社の存在意義 (使命) に照らし、戦略・事業、体制・業務のタテの整合性を取りながら、マーケティング、研究・開発、生産・制作、広報・企画、知財・財務・経理、人事・労務、総務、情報システム、企業文化・職場風土



「Do」の連携を基に、絶え間なく改善・改革を進め、着実にマネジメントサイクル (Plan → 実行 [Do] ↓ 検討 [See]) を回していくことになります。

企業における人事の全体像を図2に示しました。人材育成には、人事機能の中でその企業の、人に対する考え方が端的に表れます。給料を払ってプロに仕事をしてもらっているのだから、教育とか育成とかはおかまじい、必要な時に必要な人材を採用していけばよいとする考えもあれば、逆に商品を作る前に人材育成を、という考え方もあります。自社の発展のために、数年後の自社の姿をイメージして、どのような人たちのどのような関係において実現できるかを、経営全体 (図1)、人事全体 (図2) を念頭に置きながら、社会環境、業界での位置など様々な要因と関係性を考慮し、優先させる重要課題を設定して展開することになります。ですから、人材育成の議論は多様であり、企業戦略の一環であるのです。

企業における人材育成は、一人ひとりの個人の成長それ自体が目的ではなく、基本的には組織全体の能力向上が課題であり、知識・技能の向上だけでなく、自主的な気付きや相互啓発により、人材が育つ組織風土づくりが重要と私は考えています。

社員に事業企画をさせ、可能性のある企画には、企画者本人を年齢が若くても事業責任者にする企業も出てきました。これは、変化の激しい時代の経営のリスクヘッジでもありますが、経営ができる人材の育成を狙ったものでもあります。学校教育をモデルにした研修体系がいまだ多くの企業で見られますが、ここから脱皮して、再構築が必要と考えます。

職業能力開発  
の  
現場から

# 真のプロフェッショナルを 育てる



## 埼玉県豊高等職業訓練校

開 校 ● 1969年4月  
所 在 地 ● さいたま市南区松本1-12-3  
認定職業訓練校 ● 職業能力開発促進法に定める基準に従い埼玉  
県知事より認定  
運 営 主 体 ● 埼玉県豊商工業共同組合

### ○全国初の全日全寮制

日本古来の伝統的な床材であり、生活文化に深く根付いている豊。埼玉県豊高等職業訓練校は、豊の仕事の技能と技術を継承する人材の育成を目的に設立された。同校は全国初の全日全寮制を導入。訓練期間は3年で、修了生はすでに600人を超える。

校長の山下栄志さんは、「先代の校長が、豊技能士の養成と伝統技能を残すため、自宅を開放して夜間の職業訓練所をつくったのが当校の始まりです。夜間から全日の訓練に移ったのは、訓練所の設立から3年経過した頃、先代の校長が『技術だけではなく、教養を兼ね備えた人材を育成するには全日全寮制が必要』と考えたためです。また、技術を修得するには少なくとも3年は必要です。短期の訓練で身につくものではありません」と話す。

教育方針は「心・体・技」。技能士であるとともに良き社会人であれという願いが込められている。

### ○技術の修得には

とにかく同じ作業を繰り返す

訓練生は中学校卒業生から社会人経験者と幅広いが、高校の卒業生が一番多い。1年生は寮生活で社会人としての心構えと、豊工作法や建築構造などの学科や基本実技を学ぶ。2年生になると寮を出て、訓練校の指導員が在籍している各事業所で応用実技や機械操作を修得する。2、3年生は、特定の日に訓練校に登校して集合訓練を実施。主に2級技能検定の合格に向けた実習訓練を行う。

訓練生は修了時に「技能士補」と認定され、修了後に2級技能検定を受検する際に学科試験は免除される。家業の豊店を継ぐ修了生も多いが、10年近い修業を経てから独立する人もいる。現在の在校生は10人。内訳は1年生4人、2年生3人、3年生3人。寮では交代で日直も務める。訓練は9時から5時まで。現場では8割から9割が機械作業、残りが手作業になる。手縫い作業の時は力が入りやすい正座で行う。

「訓練生は今まで正座をする機会があまりなかったでしょうから、初めの方は大変そうです。また、包丁を使って豊の藁を切り落とす作業があるので、これには力の入れ具合が大切です。訓練生は腕が未熟なので、力の加減が分かりません。何回やってもうまく落とせなくてイライラしてきます。切り落とすの技能をきちんと身につけておかないと先へは進めませんから、指導員は厳しく、時にはなだめながら、『とにかく回数をごなさなければだめなんだ』と何べんも訓練生に言っているんです」（山下校長）

訓練校の大事な行事として、埼玉県の小学校で実施されている授業「技の教室」への参加がある。

「ものづくりの大切さを子どもたちにアピールする絶好の機会です。訓練生と指導員が一緒になって、豊座布団の作り方などを教えます。子どもたちに教えることによって、訓練生もいい勉強になります」（山下校長）

○自分自身が納得できるものづくりを  
最近の訓練生の傾向として、「こつ



したい」という強固な意志が薄れているように感じます。精神面で弱い面があるので、何かイレギュラーなことが起きたときなど、それをバックアップするように心がけています」と話す山下校長。

最後に、豊技能士にとって大事なことは何かと伺った。

「先代の校長は『売れる豊より喜ばれる豊を作れ』とよく話していました。売れる豊であれば値段を安くすればいい。多少粗悪品でも売れるでしょう。そうではなくて、本物の豊、技術に裏打ちされた本物を作っていかなければいけません。うわべだけの、みとくれだけのものばかりを作っているのは、やがて豊産業も衰退していきます。

我々は技術の継承者の一員なので、自分自身が納得できるものを作ることが大事であり、訓練生にはプロとは何かと一口に目覚めてほしいと思います」

# 東北学院大学における キャリア形成及び就職支援

●東北学院大学



東北学院大学 就職部  
就職課 課長

土田 恵介

東北学院大学の歴史は、1886年にキリスト教伝道者の育成を目的に開校された私塾「仙台神学校」にさかのぼる。現在は、各学部に大学院各研究科を設置し、文学部、経済学部、経営学部、法学部、教養学部、工学部の6学部15学科で、キャンパスが3つに分かれる学生数12,000名の総合大学である。学生のほとんどが東北出身者であることから、より地元に着した就職支援も展開している。

就職支援は、「学生生活の目標と自分の力を見つめなおす」1,2年次と、「将来の進路を決め、活動する」3,4年次に分けて行っている。それぞれのキャンパスに就職課(係)を置き、専任スタッフ15名、非専任スタッフ4名の19名体制で支援を行っている。

## ■1,2年次(低学年層)からの取り組み

1 1年生の入学時に、高校と大学の学び方の違いや、大学で身に付けた「学び」の力を元に、未来を見据えたキャリアデザインについて指南する「キャリアサポートブック」なる冊子を学生全員に配布し、基礎セミナーなどで活用を図っている。

2 他地方大学同様に、就職希望者は地元志向や公務員志向が高いことから、1年次の夏休みから公務員講座を開講し、早い段階からの準備を支援している。(平成23年3月卒業者の公務員実績163名)

3 コンピテンシーテストと職務適性の検査を無料で実施し、また同時に力

イダンスを行っている。自分の強み・弱み及び適性を認識することにより、今後の学生生活の過ごし方を考える気づきを促している。

4 各業界で活躍している社会人を講師に招き、「トークイベント」を秋に10回開催している。ここでは、単なる講演ではなく、学生からの質問時間を多くとり、より働くことへのイメージを促している。

5 既に各学部のカリキュラムでは各学部独自のキャリア教育科目が開講されているが、平成25年度からはさらにカリキュラムの改正を行い、全学部共通科目名でキャリア教育科目が導入される。ここでは、シラバスや担当教員について、就職部がコーディネーターを行う計画である。

## ■3,4年次(高学年層)対象の取り組み

1 就職部主催のインターンシップを、3年次の夏休みに実施している。受入企業・事業所数は毎年100社を超え、応募者も650名前後と多く、マッチング後に就労体験をするのは250名前後である。申込者は課題テーマの申込書はもちろんだが、職業適性検査を受け、事前研修会も数回実施してインターンシップに参加している。

2 外部講師によるエントリー添削講座と面接対策講座の双方を行っている。学生への窓口支援は大学職員が行うのが基本方針であるが、各企業のエントリーシート提出は2月から

3月、面接は4月から5月に集中するので、専任スタッフだけでは対応が難しい。そのため、外部講師を延べ350名招聘し、きめ細かい支援を行っている。

3 学内での合同セミナーと単独セミナーの開催。学生、企業の双方に負担がかからず、内定に結びつきやすいセミナー(説明会)を地元企業中心に多く開催している。

4 学内での業界研究講座、企業研究講座も25回程度行い、学外での合同セミナーを1月と9月に開催している。1月の参加企業は400社である。

5 SPI適性検査を2回、無料で実施している。公務員講座は1,2年次に引き続き開講し、就職ガイダンスも年10回開催している。

6 すべての学部ではないが、就職スタッフと就職担当の教員が3年次の1月に学生面談を行い、今後の方向性の確認やアドバイスをを行っている。

高校生の大学選定の基準として、卒業後の就職先は大きな関心事であり、大学が入学後にどのようなサポート体制をとっているかが評価対象となっている。東北学院大学では、キャリアカウンセラーの配置や地元中小企業家同友会、中小企業団体中央会などと連携を図りながら、きめ細かい支援を行っている。

# 今はまだ存在しない職業に就く

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

2011年8月7日のニューヨークタイムズ紙でキャシー・デビッドソン教授(デューク大学シジョン・ホープ・フランクリン人文科学研究所)が語ったインタビューは、巷で話題になっています。「2011年度にアメリカの小学校に入学した子どもたちの65%が、大学卒業時に今は存在していない職業に就くだろう」という予測です。

これからの約15年にたくさんのお職業が出現し、これまでの職業は淘汰されたり、新興国へ移転されたりすることによって、現存する職業に就く人は激減することになるだろうという予測です。

今から15年前の1990年代後半を思い出してみると、その頃話題になっていたのが、インターネット、携帯電話、PHS、プリクラ、犬型ロボットAIBO、MDプレーヤー、家庭用ゲーム機などでした。15年経った現在、PHSやMDプレーヤーの利用者数は激減、インターネットや携帯電話は、活用の範囲を飛躍的に広げました。これからの15年間で起こることは、さらに加速した変化が繰り返られることではないでしょうか。

学校では子どもたちに自分の将来の生き方や生活について夢や希望を持たせ、その夢や希望を実現するために進路計画を立てさせることがあります。将来設計という項目です。これだけ大きな変化が予測されてしまうと、目標を立てて、それを実現させるために、何かを準備し続けることは端から無理とつぶやいてしまいがちになります。

では、子どもたちに、夢や希望を持たせることは無意味なのでしょうか。いいえ、決してそうではありません。目標なしに鍛錬することは難しく、成長するために目標設定は大切です。目標を設け実現に向け努力し、能力を高めていきます。ただし、能力を活かす場は、夢見たフィールドとは限りません。能力を他へ転用することはできません。能力を工夫すればよいのです。また、目標に向けて進路情報を収集することによって、新たな希望に出会うことと違ってあります。暫定的な目標として、将来目標を立てさせることは重要だと思います。

では、どのような能力を身につければよいのでしょうか。その答えは、平成23年1月31日に文部科学省より公表された「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」(中央教育審議会答申)の中に書かれてあります。その答申では、分野や職種にかかわらず、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる「基礎的・汎用的能力」を明確化し、学校教育の中で、意識的に育成していくことを求めているのです。

専門的な知識や技能が非常に速いスピードで陳腐化する今日、その変化に素早く対処できるしなやかさは欠かせません。「基礎的・汎用的能力」は、変化の激しい社会の中で、しなやかに対応するための基本となる能力です。具体的には、「人間関係形成・社会形成能力」「自己理解・自己管理能力」二課題

対応能力「キャリアプランニング能力」の四つの能力です。これらの能力を工夫された教育を通じて達成することを期待しています。

いつの時代も未来を予測することは困難を極めました。何が生き残り、何が消滅し、何が出現するのか、正確に言い当てられる人はいないでしょう。そのような時代に、絶滅しない方法は、ダイバーシティ、多様性しかありません。それは地球上の生物の40億年の変遷が物語っています。地表温度が変わったり、大気成分が変わったりしても、新しい環境に適応する生物が現れ、進化し、その生物の出現で環境が変わり、また、新たな生物が出現、繁栄するということを繰り返してきました。生命が絶えることなく、つながり続けたのは、生物種が均一ではなかったからです。個性重視が強求められるのはそのような理由からです。

子どもたち一人ひとりが個に応じた専門的知識、技能を備え、多様な集団になることが、激変する社会を生き抜く唯一の対策です。その個性化を図るうえで、能力育成が、「基礎的・汎用的能力」なのです。

自己の個性理解に努め(自己理解・自己管理能力)、計画的に個性を伸長し(キャリアプランニング能力)、状況把握をし(課題対応能力)、集団の中で自己を活かしていく(人間関係形成・社会形成能力)。予測不能な時代に生き残るために、これら能力育成をめざすキャリア教育をより一層推進、充実させてほしいと願っています。

## 学校のホメオスタシス

### ～被災高校での不登校支援の在りようを考える～

東京都スクールカウンセラー（臨床心理士） 金屋光彦

#### 1 被災地での先生方の姿

突発的な事が起こった時、心は激しく揺れ動きます。それとは反対に、何でもない普段の自分で居られる時ほど、安心感を覚える瞬間はないでしょう。

被災地の高校支援を行う中で、学校自体が持つ潜在治癒力、すなわちホメオスタシスの強さに感嘆させられたのは、昨年5月の赴任当初でした。震災発生の約2カ月後、GW明けになってようやく一学期がスタートします。先生方が最初に取り掛かった仕事は、臨時便を出してもらえよう、バス会社と交渉することでした。通常でも多忙な年度替わりの時期に、震災によるダメージからの修復作業が重なり、先生方の負担は多大なものがありました。校舎が津波で損壊し、3つの高校での分散運営せざるを得ない過酷な環境下で、安心の礎となる学校の日常を維持しようと、緊迫感著しい中、奮闘された先生方の姿は、とても凛々しく美しくさえありました。

#### 2 有事での不登校支援

これまで不登校支援の知識と技法は、多くの先人たちの経験知から数多く蓄積されてきましたが、自然災害を被った有事の不登校支援は、平時とどのような違いとなって現れるのでしょうか？

災害は、その家庭が持つソーシャルサポートとしての機能を著しく損ないます。甚大なるダメージと共に、周囲の環境悪化と行末の過大な不安が重なり、家族や家庭自体がやむなくストレッサーに変容していくケースも少なくありませんでした。この有事の不登校支援の在りようとは、一体どのようなものか？ 実際のケースを通して、このことを考えてみたいと思います。

##### ■ケースの概要

津波で家屋が損壊し、親類宅に避難していた高校1年生のAさん。中学校1、3年時に不登校を経験しています。学校スタート時から不定愁訴（頭痛と気持ち悪さ等）が頻繁で、早退や欠席も目立ちます。被災で交通機関も制限され、朝4時半起床を強いる通学も負担で、このままでは長期欠席になるとの懸念から、養護の先生を通してスクールカウンセラー（以下SC）につながりました。

初回時、青い顔で来談。家屋が津波で壊れ、8人家族、狭い親類宅の離れで避難生活していると語ります。計6回

の面談の中で、初期対応としてSCのできる限りの処置を施しました。リラクゼーション、不登校の背景となった負の体験の想起、ユーモアを活用した過去との和解作業と肯定的な意味づけも行い、体験認知の再構成を図ったのです。

約1カ月半後、本数が少なく1時間も早く登校してしまう臨時交通機関、それがかえって級友との関係構築を促進します。部活動への適応も果たされ、学校生活のリズムも出てきました。この期に及び「学校が楽しくなってきた」という言葉が、面接で語られます。居場所ができあがったのです。笑顔も見られるようになって、不登校の危機は去っていきました。

#### 3 まとめ

被災地支援が通常時支援と異なるのは、学校の日常自体が、大きな安心感をもたらすリソースとなる点でしょう。大切な肉親や友人知人との別れをはじめ、住み慣れた街並みと自宅流出等の大きな喪失感を抱える中、狭く不便で気詰まりな避難所や避難先での生活は圧倒的にストレスフルであり、被災した現実がシリアスに迫りくる空間です。それに比べ、奥行きある学校それ自体、圧倒的な解放感があります。

日々の授業も大きな力を発揮します。英語や体育等の教科教育の学習に集中する、このHere and nowな時空に意識を埋没させることは、瞑想はじめリラクゼーションの基本でもあります。さらに、学校のさまざまな場面で展開される語りや交流、部活動は、落ち込みや息苦しさから、生徒たちの心を解放してくれます。「学校来るとほっとする、帰るとめっちゃ落ちる」、そういう表現を生徒たちはしていました。

これら学校が持つホメオスタシスの機能が、大きな回復の力になったのです。それを可能にしたのは、自らも被災者である事を顧みず、学校の日常形成に奔走された先生方の献身であったことはいまでもありません。

このケースでは、それに加えて、ラポール形成されたカウンセリング空間が二重の安心構造として働き、その中で、不登校の要因となった負の体験、まだ燻ぶり続ける相手への憎しみ等の負の感情、これら忌まわしい過去との和解作業も、Aさんは根気強く続けます。そして、「楽しく高校生活を続けたい」という思念も重なって、登校を可能にしたといえるでしょう。

# 相談者の「安全」を目的とした支援



藤掛弘美

株式会社セーフティネット 相談部マネージャー  
人材紹介会社再就職支援事業部 スーパーバイザー  
産業カウンセラー

## うつ病で休職～退職し、再就職したケース

今回は二つめの「A」相談者の「安全」を目的に支援するをテーマにケースのご紹介をしたいと思います。

日本では、100人に3～7人という割合で、これまでうつ病を経験した人がいるという調査結果があります。さらに、厚生労働省が3年ごとにやっている患者調査では、うつ病を含む気分障害の患者さんが、近年急速に増えていることが指摘されています。

平成8年には43・3万人だったうつ病等の気分障害の総患者数は、平成20年には104・1万人と9年間で2・4倍に増加しました。うつ病に罹患しながら就業している人の人口も増加しており、企業側も心の健康づくりに取り組んでいます。

Bさん（男性・独身）は、国立大学大学院で理系の博士号を取得した、大変優秀な研究家肌のまじめな青年です。28歳で大手メーカーから請われて就職をし、入社後すぐに開発部署のプロジェクトマネージャーに抜擢され、チームを統括する立場になりました。

1年後、取りまとめ、折衝役の負荷や残業時間の長さから眠れなくなり、心療内科を受診したところ、「睡眠障害」と診断を受けます。半年間受診継続し服薬を続けながら、責任を果たそうと働き続けたものの、徐々に体調が悪化し、「自分は役に立たない」「居な

くなりたいたい」など自己肯定感の消失が起き、意欲も低下し、とうとう主治医から「うつ病です。休職してゆっくり休みなさい」と言われました。

Bさんは、プロジェクト半ばで職責を離れる自責の念と闘いましたが、どうにも布団から出られなくなり、止むを得ず会社に診断書の提出をして休職に入りました。そして1年間の療養後、復職を果たします。しかし、半年で再燃してしまい、自らの判断で早期退職を希望しました。

初回面談にいらしたのは、退職後半年を経過した時期でした。

「僕はうつ病です。服薬もしていますが、主治医からは就業の許可をいただいています」「もう再発はしたくないので、うつ病と開示して就職したいです」と話されました。

学生から社会人になったばかりでのリーダー役は、知識はあっても本当に負担の大きいことだったと思います。当時感じた負荷を吐き出すように話を聞かせてくださいました。

残業量や人との折衝、成果、一人暮らし、責任感、相談相手が居なかったことなど、要因は複合的だったことが分かりました。何が減り、何があつたら違った結果になっていたかを話し合い、安全に働くためにはどうしたらよいかをテーマに探っていきました。

4カ月間、継続面談を行い、健康状

態のアセスメントを取りながら、Bさんにとって「安全に働く」範囲や職種の違いをして応募を行ったところ、数社を受けて採用となりました。「僕はうつ病を経験しています」と面談で開示したそうです。

社長面接では「研究者の多いうちの職場はうつ病経験者が数名います。負荷をかけずに調整をしながら働いているので、無理をせず、あなたの技術を發揮してください」と言われたと嬉しそうに報告がありました。1年以上経過しますが、再燃したという報告はありません。

現在、企業で就業中の社員の中にはうつ病経験者、服薬をしながら就業している人は多く見られます。企業側は安全配慮義務を遵守し、従業員の安全を図る義務があります。それと同時に、労働力の提供は従業員の義務ですし、健康を維持することは自己責任の範囲だと思っています。

雇い主側の要求する労働力を提供しつつ安全に働くには、工夫や調整、自己管理が必要でしょう。多くのうつ病のクライアントと面談してきましたが、自己理解を深めることで行動パターンを変えたり、再発を回避する努力や工夫、環境調整をしたりすることで安全に働くことが可能だと思えます。自分を理解し、セルフコントロールができることが鍵なのではないでしょうか。

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。

## 基礎理論コース

対象	<ul style="list-style-type: none"><li>●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</li><li>●大学・短大・専門学校のキャリア支援・就職指導担当者</li><li>●職業安定・職業能力開発機関の担当者</li><li>●職業相談・就業支援・教育相談機関等の担当者</li><li>●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</li></ul>
コース	内 容
キャリア・インサイトMC	キャリア・インサイトMCは、ミッド・キャリア層(30歳代後半から60歳代)を対象とした、コンピュータによる職業適性診断システムです。再就職を考える人が自分のキャリアを見直したり、新たなキャリアを構築したりするために、適性評価、職業情報の検索、適性と職業との照合、キャリア・プランニングというキャリア・ガイダンスの一連の流れを経験できます。その機能と活用について、実際にPCを操作しながら習得します。
KN式クレペリン	KN式クレペリン作業性格検査は、2数の加算を行うことによって得られる作業量や作業曲線、作業の質などの結果から、個人の性格面にかかわる特性を総合的にとらえようとするものです。この検査を実習し、コンピュータ判定結果の読み方等を説明します。また、各種の性格検査について概説し、個性理解について考えます。
VPI 及び VRT	VPI職業興味検査は、大学・短大・専門学校生(30歳代前半までの社会人への適用事例もあります)のキャリア・カウンセリング用の、ホランドの職業選択理論に基づく検査です。その実施と活用について説明します。職業レディネス・テスト(VRT)は、中学・高校生(それ以上の若年者への適用事例もあります)の職業への興味・自信の方向性をキャリア発達の観点から捉えようとするものです。その実施、採点及び活用について説明します。
GATB	厚生労働省編 一般職業適性検査(GATB)は、多様な職業分野で仕事をする上で必要とされる代表的な9種の能力(適性能)を測定することにより、自己理解や適職領域の探索等、望ましい職業選択を行うための情報を提供します。その実施方法と採点の方法を説明します。また、職業適性の理念や結果の解釈について説明します。
キャリア・コンサルティング	アセスメント・ツールを活用したキャリア・コンサルティングの考え方や進め方について説明します。また、各ツール(VPI、VRT、GATB)の結果の解釈について、事例研究を通して学びます。受講生によるグループワークを取り入れたコースとなっています。 <ul style="list-style-type: none"><li>●「VPI&amp;VRTコース」及び「GATBコース」を修了された方が対象です。</li></ul>

※ご希望のコースを自由に組み合わせて受講できます。ただしキャリア・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。

応用演習コースもあります。(基礎理論コースの「VPI及びVRT」及び「GATB」コースを受講された方が対象となります。)

●開催日程、会場等詳しくはホームページでお知らせいたします。お申込みもサイト内専用フォームからできます。

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

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 ●FAX 03-3523-5187

## 夏季号限定 読者プレゼント

### 厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)の本

抽選で各10名様に、今季号の特集にちなんだGATB関連図書をプレゼントします。雇用問題研究会のホームページ内「職業研究」ページのアンケートにご記入いただき、ご希望の図書どちらかをチェックの上、ご送信ください。

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

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。

●「職業研究」ページでは、2004年以降のバックナンバーがPDFファイルでご覧いただけます。



◀ 労働省編一般職業適性検査(GATB)の誕生を顧みて (佐柳 武) (非売品)



厚生労働省編一般職業適性検査 [進路指導・職業指導用] Q&A集 ▶

# RCC 就職レディネス・チェック

2012年  
4月新発売

Readiness Check for Career planning ● 就活を成功させるための知恵

## 将来の自分のキャリアと就職の意味を考える就職活動サポートツール

- 「就職」への気づきを得られる
- 就職活動へのモチベーションをアップ
- 自分のキャリア形成について考えるきっかけに
- 自分では気づかない「思い込み」に気づく
- 就職活動に必要な行動を促す

### ■ 対象

- ① これから就職活動を開始する学生(大学3年生、短大1年生等)
- ② 大学1、2年生(キャリア教育に役立ちます。)

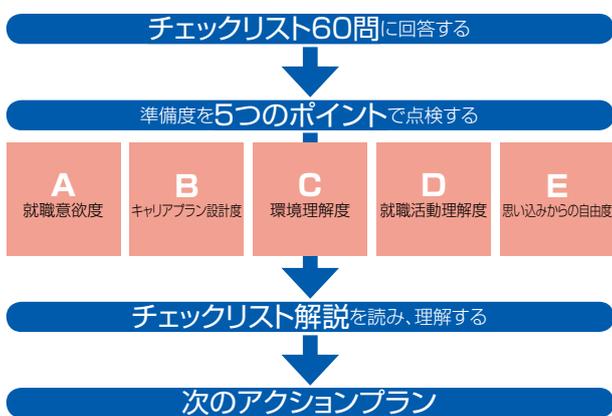
### ■ 所要時間

回答、採点で10分程度(実施後に解説を加えるか、各自よく読んで理解する)

### ■ 活用場面・活用方法

就職ガイダンス、個別面談、グループワーク、インターンシップ効果測定、キャリア教育、保護者会の資料 etc.

### 構成



「就職レディネス・チェックリスト」で、60の質問に「はい」と「いいえ」で回答。結果は、就職の実現のために大切な

- A: 就職意欲度
- B: キャリアプラン設計度
- C: 環境理解度
- D: 就職活動理解度
- E: 思い込みからの自由度

の5つのポイントの分類で得点化されます。ワークブックで結果を整理し、基準点を目安にして自分の準備状況をチェックします。各項目の解説を読んで理解を深め、結果を振り返り、「次のアクションプラン」で、就活での次の活動目標を立てます。

### 商品概要

#### 1名分

- ワークブック (1部)  
B5判 / 24ページ
- 回答・採点用紙 (2部)  
B5判 / 1枚目が回答用紙、  
2枚目が採点用紙の複写式

#### ■ ワークブック 1部



#### ■ 回答・採点用紙 (複写式) 2部



#### 実施ガイド (指導者用) 指導者1名につき1部



#### 価格

- 1セット: 20名分
- 税込
- セット単位での販売のみとなります

4セット  
まで

■ 1セット ..... ¥8,400  
(1名分あたり ¥420)  
(ex. 60名分: 8,400×3=¥25,200)

5セット  
(100名分)  
以上

■ 1セット ..... ¥6,300  
(1名分あたり ¥315)  
(ex. 120名分: 6,300×6=¥37,800)

**新発売記念  
特別キャンペーン  
実施中!**

- 期間限定ですので、お早めにお申込みください。

2セット以上お申込みの場合、  
初回のみ1セット無料サービス  
(20名分)

\*初回のみ、学校のみ対象とさせていただきます。

**期間:2012年9月30日まで**

お申込み・お問い合わせは

社団法人 雇用問題研究会

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

〒104-0033 東京都中央区新川1-16-14

電話03(3523)5181 FAX 03(3523)5187