

職業研究

●編集・発行
一般社団法人 雇用問題研究会
<http://www.koyoerc.or.jp>
2012年10月31日発行

2012 秋季号

特集

RCC就職レディネス・チェックを活用した 就職支援プログラム

RCC就職レディネス・チェックとは

立教大学大学院 特任教授 渡辺三枝子氏

活用事例

成城大学

事務局 就業力育成支援室主任・キャリア支援部キャリア支援課 主任 長尾 繁樹氏

専修大学

キャリアデザインセンター事務課・キャリアカウンセラー 堀野賢一郎氏

湘北短期大学

事務局（前・キャリアサポート部部长） 近藤 章雄氏

連載

しごとインタビュー パン職人 斉藤浩基さん
わが社の人材開発 東京エレクトロン株式会社
企業研修の現場から 石井 潔
職業能力開発の現場から 埼玉県立川口高等技術専門校
キャリアセンター通信 神戸学院大学
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



大学・短大における 特集●RCC就職レディネス・チェックを活用した就職支援プログラム

大学生等の就職活動サポートツール「RCC就職レディネス・チェック」のリリースに合わせ、その理念と実施方法を解説し、事例発表を交えながら、現場での就職支援プログラムへの活用法を探った「大学・短大キャリアセンターでの就職支援者のためのRCC就職レディネス・チェックを活用した就職支援プログラムセミナー」が開催されました。

今号では、その内容の一部をご紹介します。

CONTENTS

特集

● RCC 就職レディネス・チェックとは	3
立教大学大学院 特任教授 渡辺三枝子氏	
● 活用事例	
成城大学	8
成城大学 事務局 就業力育成支援室主任・キャリア支援部キャリア支援課 主任 長尾 繁樹氏	
専修大学	10
専修大学 キャリアデザインセンター事務課・キャリアカウンセラー 堀野賢一郎氏	
湘北短期大学	12
湘北短期大学 事務局（前・キャリアサポート部部长） 近藤 章雄氏	

連載

しごととインタビュー	14
パン職人 斉藤浩基さん	
わが社の人材開発	16
グループ共通の理念と教育制度で、人材を育成	
東京エレクトロン株式会社	
企業研修の現場から 4-3	17
企業・職場の活性化を図る「組織開発」	
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
生きた技術をもった職業人となるために	
埼玉県立川口高等技術専門学校	
キャリアセンター通信	19
神戸学院大学	
キャリア指導の現場から⑩	20
本を読もう	
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19回	21
スクールカウンセラーは、何する人ぞ？	
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 19-3	22
「諦めず」支援の方法を探す ～障がいを受け止め、できる仕事をみつけたケース～	
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

成城大学「就活スタート講座」（平成24年度）でのRCCの活用

Information

平成 24 年度地域別最低賃金額

厚生労働省

各都道府県の平成24年度地域別最低賃金額は、以下のとおりです。
最低賃金とは、最低賃金法に基づき国が最低額を決めるもので、使用者は最低賃金以上の賃金を労働者に支払わなければなりません。

都道府県名	時間額 【円】	都道府県名	時間額 【円】
北海道	719	滋 賀	716
青 森	654	京 都	759
岩 手	653	大 阪	800
宮 城	685	兵 庫	749
秋 田	654	奈 良	699
山 形	654	和歌山	690
福 島	664	鳥 取	653
茨 城	699	島 根	652
栃 木	705	岡 山	691
群 馬	696	広 島	719
埼 玉	771	山 口	690
千 葉	756	徳 島	654
東 京	850	香 川	674
神奈川	849	愛 媛	654
新 潟	689	高 知	652
富 山	700	福 岡	701
石 川	693	佐 賀	653
福 井	690	長 崎	653
山 梨	695	熊 本	653
長 野	700	大 分	653
岐 阜	713	宮 崎	653
静 岡	735	鹿児島	654
愛 知	758	沖 縄	653
三 重	724	全国加重平均額	749

特集 大学・短大におけるRCC就職レディネス・チェックを活用した就職支援プログラム

RCC就職レディネス・チェックとは

(抄録)

講師 渡辺三枝子氏
(立教大学大学院 特任教授)



今春リリースされたRCC就職レディネス・チェックは、本誌2012年春季号でご紹介したように、大学生等が就職活動に臨む前に、将来の自分のキャリアと就職の意味を考えるためのサポートツールです。就職についての気づきを得、モチベーションをアップさせ、自分では気づかなかった「思い込み」に気づいて、必要な行動を促すきっかけとすることができます。

去る8月31日、開発者の一人である渡辺三枝子氏を講師にお迎えし、本ツールを活用した就職支援プログラムセミナーを開催いたしました。セミナーでは、開発段階でトライアル実施にご協力くださった大学の中から成城大学、専修大学、湘北短期大学の担当職員の方による活用事例のご報告もいただきました。

RCCの開発の目的、構成、実施方法、活用事例、効果等についてご理解いただくための参考として、このセミナーの概要をご紹介します。(構成：編集部)

RCCは、この4月にリリースしたばかりです。発行所の雇用問題研究会では必ずこうした研修会をやって、開発者が何を意図してこれを作ったか、目的をきちんとご理解いただきます。

どんなものでも必ずターゲットがある、つまり、だれのために、何のために作って、どう使えば効果がある、ということがあります。だれにでも、いつでも、どこでも役に立つというものではありません。ぜひ皆さんもこういったセミナーで、ご自身が実施してみても、自分の大学、クライアントにどういうふうな役に立つか、あるいは立たないかをご判断いただければと思います。

●なぜRCCを開発したか

RCCは、高校を卒業して何らかの高等教育機関を経験し、そこを終わって産業界に移っていくところの学生が、主なターゲットです。

最近、キャリア教育という言葉が大変流行しています。さらに、就業力育成事業とか、産業界のニーズに対応した教育とか、大学1年時からのキャリア教育などといったことに関心が集

まっています。他方で、就職率が大きく取り上げられています。就職率だけで大学が評価されがちです。それは残念な現象ですが、就職指導が「真価」を発揮しなければならぬのも事実です。それにもかかわらず「キャリア」という言葉の導入が起きてから、「就職支援」が軽視されるようになったという皮肉な現実があります。教育機関の責任として「大学から社会への移行」をどう援助するかを考え直さねばならない時です。

環境変化が激しい時代だからこそ、真の就職支援がキャリア支援に不可欠だと思えます。キャリア・ガイダンスといっても、単にイベントを並べるだけではその役割は果たせません。

学生は今やインターネットに頼り、その情報を信じて就職活動をしている。情報を理解し、判断し、評価する力が育っていないければ、情報におぼれ、不安全感をもち、ただ疲労するだけではないか。

そのような現状分析に立って私たちは、キャリア支援となる就職支援を助けるために、RCCを作ることにしま



した。

学生にとって一番現実的な問題は就職指導だ、という原点に戻らなくてはいけない。就職支援が昔より非常に難しくなってきたのは、いろいろな情報があふれすぎているからではないでしょうか。肝心な、本来、教育機関としての大学でやろうとしている就職指導が、周りの情報に動かされてしまっているというのではないのでしょうか。学生たちが自身がさまざまな情報を得てしまっているし、保護者は保護者で思い込みがたくさんある。

学生たちはそういう環境の中で、就職に向かっている準備態勢が本当にできていくのでしょうか。大学が提供する就職支援、キャリア・ガイダンスなどを、どれだけうまく利用できているのでしょうか。それらは、学生のニーズに合っているのでしょうか。まず、学生はどのような状況にいるのか、現状を把握すると同時に、学生が自分自身で社会に出

て行くという大きなステップを前にして、不安の最中にいるということを冷静に見ていける援助も必要ではないか。

RCCの目的は、まず学生が自分の就職レディネスをチェックするのを助けます。また、就職に向かつて大学が提供するさまざまな資源を使っていくように動機づけ、意欲を喚起する。ただ「やりなさい」「ガイダンスに出なさい」と言うだけでなく、出られやすくする一つのきっかけを作るという目的をもちます。

もう一つは、大学がせっかくいろいろやっている就職支援、キャリア支援の中身が、学生の現状にフィットして、効果的にできるようなプログラムを作っていくために、学生の現状をきちんととらえる一つの資料、視点を提供します。

RCCは従来の自己理解用の心理検査ではないことをまず指摘したいと思っています。また、チェックリストそのものはとても簡単なものです。しかし、きちんと「ピーライト」がありますから、「こんな簡単だったからキャリア・ガイダンスのテキストの中に部分的に使って、うちで作ればいい」といったものではないかもしれません。マニュアル通りに使っていただいたいと思います。

●RCCの実施

それでは、早速実施してみたいと思

います。ご自分の思っているとおり答えてみてください。

(受講者がRCCを実施)

よろしいでしょうか。ワークブックは学生一人ひとりに手渡され、チェックリストに答えて得点が出たら、この後、自分で解釈していけるように必要な情報も含まれています。5ページの文はぜひ、読み上げてください。それから先のページには、学生が自分で解釈していけるくらいの情報が入っています。キャリアセンターの方々がこれを読み上げていくのださっても結構です。これに何か付け加えて説明していただく分には一向に構いません。

回答用紙は2部あります。絶対に2回やらなくてははいけないというわけではないですけれども、理想としては2回以上です。

基準点とは、20点を満点とした時に、大方の学生に達してほしい目安となる点のこと。最初から満点である必要はない。まず、自分の現状を知ることが目的なので、最初は高くなっていいのです。キャリアガイダンスや相談、インターンシップ等を通して、成長していく自分を、得点が基準点に近づくことで確認し、納得することが望ましい。ここに、学ぶことの意味も経験できるはず。RCCはキャリア・ガイダンス等で学ぶことへの動機づけを助ける道

具です。テストではありません。

●各尺度の意味

就職意欲度

今は低いけれども、いろいろな話を聞いているうちに意欲が高まる。意欲がないんだったら、ないところから始めて、大学が提供する資源を使ったら具体的にどう高まったかが、このチェックリストでわかってくる。回答用紙を見れば、自分はどこに○をつけたか、どこが変わったかを自分で知って、「あの授業のあの話を聞いたから」とか「先輩のあの話を偶然聞いたことで自分の考え方が変わったな」とか、自分の変化を自分で見つけていくことで意欲を高めていくことができます。

キャリアプラン設計度

最初はキャリアプランを描けていない人が圧倒的に多いんです。3年生の始めでも。だからキャリア・ガイダンスをやるわけですから。低くてもいいんだけれども、これから一歩一歩高めていきましょう、と。

環境理解度

多様な情報源から情報を得ているか、というのは重要です。インターネットからも得ているけれども、先輩からも授業・先生方からも、親からも得ている。いろいろな情報を得て、それを自分の中で統合していく。それは大学生だったらできなければいけないだけ



れども、現実にはネットの特定のサイトからしか見てない、企業情報も行きたない企業のことしか知らない、だからミスマッチが起きてしまつ。

「自分の職業情報、知識って確かなの?」「もつといろんな角度から見るとどうなるの?」——これが実はキャリア・ガイダンスで先輩を呼んで来たり、企業の人の話を聞くというプログラムを入れていく理由のはずです。

思い込みからの自由度

当初は「都市伝説信仰」と呼びたかつたんですが、本来の目的を明確に示すために「思い込みからの自由度」としました。学生をみていると、一般的通念を批判なく受け入れることで、就職活動に支障をきたし、不自由になつて

いる場面が多いので。

安定した職業生活を送りたいというのはわかるけど、「大企業＝安定」が本当かどうか考えてみる。いろいろな角度から幅広くものごとを見る。これは重要な就業力になるんです。

社会人が驚くようなことを学生が信じている。もちろん、ここにあげたこと以外にもあるかもしれません。これは絶対ではありませんけれども、「それは思い込みではないか? 10年前は正しかったけれども、これからも正しいか?」と、皆さんの職場で考えてみていただいてもいいと思います。

例えば、就職してすぐに辞めちゃう学生が増えてきたと言われていますが、昔から学生は辞めていたんです。しかし、辞める理由が変わつてきた。最近目立ってきたのは、「この会社では自己実現ができない」「自分の興味が活かせない」「やらせてくれると言ったことをやらせてくれない」とかいふ理由で1カ月か2カ月で辞めてしまつ学生が多くなった。

なぜそんなことが起きてしまったんでしょう。だいたい、就職して2カ月くらいで「自己実現」できるような、そんなちつぽけな「自己」なんですか。大学生の時に一生の「興味」がわかるんですか。就職してみても新たな興味を見つけるかもしれない。それはわからない、わずか2カ月で。これは、「自己

分析」だ、「興味」だ、とキャリア支援を進めてきたわれわれの責任だと思ひました。

多くの大学では学生が「自分の関心のあること、人気のある講座には出るが、本当に必要な講座には出ない」とか「本当に必要な学生はキャリア・ガイダンスを利用しない」と悩んでいきます。キャリア・ガイダンスが一連の流れとなつてることが大切ですから、全部に出席することに価値があるのに。RCCはキャリア・ガイダンスへの動機づけを高める役目をもっています。だから、ワークブックの裏表紙にスケジュール表を貼らせておいて、キャリア・ガイダンスとこの中身とを比べて、今日のこのガイダンスは自分の課題のどこと関係するかと考えさせる。大学のプログラム全体を見るようにして、参加を促す仕組みになつていきます。

●活用場面、方法

1 キャリア・ガイダンスでの活用

まずはキャリア・ガイダンスに学生が参加する動機づけが必要。そのために入学時のオリエンテーションで「就職活動」の全プログラムを紹介したり、ゼミや授業でRCCを実施させてもらったり、教員の理解を深めるためにRCCを教員に紹介したりなど、いろいろ工夫が必要ですが、何よりも「キャリア・ガイダンスはつまみ食いでもいい」

という通念を払拭することです。

特に企業説明会というのは、自分の行きたいところの企業の情報だけを聞くのではなく、大学が用意した企業すべての説明会に出ることに意味があるんです。知らないことがあるんですから。なぜいいのか、なぜ嫌なのかは、思い込みに基づく場合が多いんです。業界を広げ、比較してみることで自分の行きたい企業のよさが見えてくることもあるわけですから。

そのためにいろいろな業界の説明会があるプログラム全体に出ることで、いかにメリットであるかを最初に伝える時に、チェックリストをやつて意欲を喚起する。そのような教育的な支援を、自信をもつてやつていく必要があると思います。

2 個人面談で

「どこに行きたいの?」と言っても、「行きたいところも何もない」など、うまく答えが出ないのであれば、「試しにこれやってみない?」と言って、RCCをやってもらふ。そして、その答えを見てもいいんです。出てきた結果だけじゃなくて、姿を見ていると、どこでこの人が躓いているのかわかります。一番点数が低かったところからでも説明をしていくことで、就職活動がどうだったのか、だんだん焦点を絞りながら話しくすしていく。

ただ、これを個人面談の最初からや

ることは避けてください。何でもテストから入ろうというのは、気をつけたほうがいい。すでにこれを受けている学生が持ってきたのであれば、その理由や感想から聞いてもいいし、いままで大学の就職の資料をどのように使っていたかを聞いてもいい。就職課の方々が、60項目の中で、うちの学生にとってはこの項目がポイントだと思ふものをいくつか選んでおいて、その点から聞いていくというような準備態勢も必要でしょう。

学生から「エントリーシート(EES)を見てください」と言われてEESの中身を見てみると、何だかよくわからないものになっている。その時にRCCをやってみてもらって「思い込み」が強ければ、EESの本来の目的に合ったことは書けないかもしれない状態もあるでしょう。例えば「EESには大学の授業のことは書かない、アルバイトとか仕事に関わることを書く」とか「人がやったことのないことを書くべきだ」という思い込みのある学生が多いんです。いわゆる「EESの書き方」を鵜呑みにしています。企業の人事の方からよく聞きます。「みんな同じこと書いてくる」と。面接もそう。だいたい用意された、厭(あ)きるくらい同じ視点からの内容が多い。安全な道を通ろうとして、マニュアルに従うことが安全だと思ひ込んでいる。RCCの思ひ込み

尺度をご覧になると、注意点、就活のこれからの進め方・方向性を具体的に話してあげることができると思ひます。就活の支援は、学生に寄り添ってばかりだできませんからね。

3 授業

キャリア教育とか、キャリアデザインなどの授業については、大学によって捉え方が違い、またプログラムのあり方も学生の状況によって中身は変わってきますから、ここで「いつやればいい」と一概には言えないですけれども、少なくとも私はこのRCCは1年生にやる必要はないと言ひます。例えば2年生の時に、キャリア教育の担当の先生が、これを使ってお話しになればいいですし、ワークブックだけを使つて職員の方が説明、3年時の就職活動、キャリア・ガイダンスにつなげていく。

あるいは、就職課(キャリアセンター)の存在を知ってもらふ。情報だけじゃない、相談もいろいろな援助もするところだという情報提供をする材料に使う。これをきっかけにいろいろな角度から自分を見ていかなければいけない、ということは、2年の終わりにくらしいのキャリア教育の授業でやってもらつてもいいと思ひます。

4 個人で活用する

これは、Webでも提供されます。学生が自分で自分をチェックしてみた

い場合、やりたい時に自分でやって自分で結果が得られる。それを持って就職課に来て、必要だったら早めに相談する。主体的に行動できる学生さんたちにはそれがいいと思ひます。

Webの一つのメリットは、全体の集計が提供されるので、プログラム企画に役立てられます。例えば、思ひ込みの点が全体的に低い(自由度が低い)場合には、「現状を伝えられるような人と呼んできて話をしてもらふ」というように、プログラムをチェックし、どこがうまくいっているか、どう変えていくか、検討する資料になることです。もしかしたら、学部の違いもあるかもしれない。特徴をつかむことで、支援の必要な内容を決める、といったことができるでしょう。

5 保護者会

大学での保護者への説明会で、可能であれば保護者にやつてもらつてもいいです。保護者の思ひ込みというのは、かなり時代遅れの場合が多いですし、大学が何をやっているかも知らないので、例えば「うちの大学では学生さんにこういうものをやっています、ちょっと皆さまやつてみてください」と簡単に説明してやつてもらふ。大学の指導の仕方をわかつてもらうことと、保護者たちに、「お宅のお子さんに対して、30年前の考え方を言わないで、もっと大学が提供しているものを利用して基

準点に近づくように援助してみてください」と言つて、保護者自身が、自分のレベルがどの程度かを見てもらうということがあつてもいいかもしれません。

キャリア支援とかキャリア教育というのは、大学内での位置づけがすごく違うでしょう。ですから、皆さんが大学の教員とか経営者に、こういうものを通して、「うちの学生は意欲はあるよ」だけ、情報が欠けているよ」だとか「全体的に意欲を上げるようなプログラムを、このように入れていきたい」とか「先生方のご協力を仰ぎたい」というように、大学の中での進路指導、就職支援の位置づけを明確にして、より効果的にしていかなければならない。就職課が情報を発信し、教員と一緒に考えていく時に、こういうものが一つのつなぎ役になるかもしれません。

よその大学のものを真似したり、どこか有名どころが作ったプログラムをもってきたりしても、あまり意味がないんです。学生が違ふんですから。だから、自分のところの学生の課題を見つけて、自分たちなりに「こういう支援をしてみよう」と考えるために、そして情報を共有するために、RCCが役に立つのではないでしょう。RCCは、いわゆる客観的なテストではなく、学生個人にとっての教材として使われる時、良さを発揮します。

RCC
Readiness Check for Career planning

就職レディネス・チェック Web版

●就活を成功させるための知恵

学生用画面

対象人数分のIDとパスワードを発行します。
チェックリストは、自分の変化(成長)を確認するために、期間を空けて2回実施できるようになっています。(有効期間は原則として1年間です。)

●チェックリストに回答
60問の質問に「はい」と「いいえ」で答えます。1ページ10問で5ページ、普通10分以内には答え終わります。

●チェックリストの結果
結果が表示されます。5つのポイントごとに20点満点で棒グラフに表され、期待されるレベル(基準点)に達しているかどうかわかります。2回目を実施した際は、各ポイントの得点がどのくらい上がっているか、変化(成長)を確認できます。

●5つのポイント、各項目の解説
就職を実現するために必要なことが5つのポイントにまとめられており、①各ポイントの解説、②該当項目への自分の回答状況、③各項目の解説、の3つを重層的に確認しながら検証することができます。

●次のアクションプラン
自分の状況を点検してみた結果を振り返り、自信の持ったことや今の課題を整理します。そして、どこに焦点を当て、何から取り組むか、次の活動目標を具体的に立ててみます。

管理者用画面 (学校側)

学生が実施したチェックリストとアンケートの結果は、リアルタイムで常に最新の情報を見ることができ、個人結果と集団の集計結果の2つの方法で把握できます。
集計データは、CSVで提供され、保存・加工が自在です。現状の課題の把握や対策の検討に役立ちます。

個人結果

●チェックリスト
入力したIDに該当する学生について、チェックリストの結果がポイントごとに表示されます。

●回答内容
チェックリストの各項目ごとに回答内容が表示されます。

●次のアクションプラン
次のアクションプランの記入内容が表示されます。

集団の集計結果

●チェックリスト
ポイントごとに、集団の平均が表示されます。実施者全体のほか、男子のみ、女子のみの平均や学部ごと、学年ごとの平均を表示できます。
全項目への回答を含む全員の結果についてのCSVファイルが表示されます。

クリップボードにコピーして、別のファイルにペーストすれば、データを自在に加工したり保存したりできます。

●回答内容
チェックリストの各項目ごとに、集団の平均が表示されます。実施者全体のほか、男子のみ、女子のみの平均や学部ごと、学年ごとの平均を表示できます。

●成城大学

3年生の少人数講座における RCC就職レディネス・チェックの 実施について (抄録)

事務局就業力育成支援室主任

キャリア支援部キャリア支援課主任(兼任)

長尾繁樹氏



私は、成城大学において、キャリア教育の正課科目を担当する就業力育成支援室と、正課外の、いわゆるキャリア支援、就職活動支援等のプログラムを運営する、キャリア支援部の二つの部署を兼任しております。キャリア支援部は専任職員が私を含め7名、ほかにキャリアアカウンセラーが3名、私はカウンセラーとしての仕事もしながらマネジメントもするという形になっています。

今回は、RCCの開発段階でパイロットケースとして実施しました。キャリア支援部による3年生向けの就職活動のスタート講座で行いましたが、これは「ミニ講座」という少人数講座です。本学では、就職活動の支援体制として「マスから個へ」の展開を行い、少人数教育ならではの良さを大事にしており、このミニ講座はまさにその特徴的なものです。

■平成23年度の実施

昨年10月下旬に、ミニ講座の4コース(各コース最多10名)、計38名の学生に対してRCCを実施し、またそれ以外に私のほうで、個別相談の際に数名の学生に使ってみました。

この「就活スタート講座」は、就職に関する考え方や情報を与え、自らモチベーションを上げていくきっかけを作るための講座です。1講座2コマの構成で、1コマ目は就職活動に必要な準備ということで「仕事観の醸成」と「就職情報の獲得」をテーマにしており、2コマ目では、自分自身を客観的に見るこの実践ということで、最後にこのアセスメントを実施しました。

事後のアンケートでは、多くの学生から「何点ぐらい取ればいいのか」という質問がありました。その他の感想としては、「環境理解度が一番低いから、よく世間のことを学ばないといけないなと思った」「企業についての知識が不足しているため、今後業界研究をしっかりやりたいと思った」などがありました。これは10月に実施し、その後、冬にかけて実際に企業の方々にお願いしてお話を聞く機会を作っていました。それらにもしっかりと参加したいと思ったという声も寄せられ、われわれの狙いが、ある程度学生にも伝わったのかなと感じました。

それから、カウンセラーと結果の分析をしました。傾向としては、将来を見据えて働く意欲はもっている一方で、目標に到達するための方法、具体的な情報をあまりよく知らないようでした。

「就職意欲度」に関して比較的確かりした回答が多かったのは、1コマ目で、仕事観や「内定が就職のゴールではない」ということについて、レクチャーやディスカッションを通して、彼らが理解度を上げていたからかもしれない。

このスタート講座へは、「とにかく就職活動がとて不安」だから参加してきている学生がほとんどでしたので、現時点で不足している力テゴリーを理解する良い機会になりました。質問項目についても、学生が今まで言語化できていなかった、もやもやした不安などを可視化し、自覚することができたのではないかと思います。この講

座後に、キャリアアカウンセラーの個別相談を受けに来た学生も多数いました。

一方、われわれがファシリテーターとして実施するにあたって、理解度が大きく左右すると感じました。どれくらい理解したうえで、実施方法、力テゴリーの中身、アセスメントの効果などを学生たちに伝えていけるかが鍵になるのではないかと、前述したように、点数に左右される学生が多いので、よく説明してフォローアップすることが重要です。

それから、3年生だけではなく、例えば少し遅れてスタートした4年生や、2年生の後半ぐらいから動いている学生もおりますので、他の学年に実施することも有効かもしれません。

■平成24年度の実施

24年度は、同じく「就活スタート講座」で実施しましたが、3コマに拡大し、夏休み中に設定して1日で終わる形にしました。また、講座を受ける前にRCCを渡し、事前課題として自分でやってきてもらいました。

まず1コマ目の最初に、RCCをやってみた感想を学生同士でシェアしました。そのうえで、キャリアアカウンセラーから解説を加えて、理解の促進を図りました。また、講座の終了後に再度このシートを配付し、もう一度実施するよう指示しました。そして、全員に対して個別面談し、各自に合った支援を展開するというフォローアップにつなげました。

ディスカッションでは、学生同士が「僕はここが高かった」とか「私はこ



平成24年度実施風景

もつていたことや、学生の指導に当たって考え



のほうもデモ版で試行をしてみました。学生から「スムーズでやりやすい」と概ね好評でした。

このところがよくわかっていなかった」と、お互いにフォローしあう関係性ができ、グループダイナミクスがうまく活用できたように思います。

全体の所感としては、やはり学生はスコアを意識しますから、しっかりと解説する必要があります。また、スムーズな就職活動への移行には非常に有効だと感じています。一方、これを継続的に振り返る資料として、どのように機能させられるか、例えば実施のタイミングなどは、今後またやりながら見ていきたいと思います。

今後は、ほかにもどのようなガイダンスやセミナー、講座で活用すれば、どのように変化するかといったことも調査して、より相関関係を明確にしていきたいと考えています。マスのガイダンスよりは、どちらかというと、少人数の講座のほうが目が届きますし、よいと思っています。ちなみにWebのほうもデモ版で試行をしてみました。学生から「スムーズでやりやすい」と概ね好評でした。

必要があるところに関して再認識できたという意味で、とてもよかったと思っています。

「質疑応答」

質問 学生がスコアを意識しすぎしてしまうケースがあるので、その解説が必須とのことでしたが、点数をそんなに意識しなくてもいいことを伝えるときに、何が一番重要ですか。

長尾 「何で僕だけ2点なんですか？」と過剰反応した学生がいました。彼には「今の段階で仮にスコアが思ったより低かったとしても、今日の講座を受けることによって、これは先入観だったとか、自分の思い込みだったんだなということがわかれば、それを自分なりに克服すればいいんですよ」と話しました。これはテストではなく、あくまでも現状の理解度とか、自分がどう思っているかを測る一つの指標に過ぎない。著しく低い場合は、後で個別にフォローアップが必要かと思えますけれど、幸いそういった学生はあまりいませんでした。

渡辺 もし、例えば○が二つしかなかったら、どこどこには付けていたのか。それについては自分が納得できているわけですね。納得できないほうが残り10以上ありますけれど、「この1個1個について自分は何の程度知っているか」を、項目に戻って考えさせる。出席者全員に「自分が○をつけたかったところについて、どの程度どのように理解しているか」「何がわからないか」という課題を出す。「数字というのは、あなたが今、自分でわかっていると思った部分だけけれど、残りはこれからわかっ

ていけば上がるものだから」と言って、質問項目の自身について問いかけていくこともできると思います。

質問 23年度に38名で実施されたというのですが、その学生の方々の追跡調査の結果とか、就職活動する中でこういうところが他の学生と違ったとか、差し支えない範囲で教えていただければ有り難いのですが。

長尾 現在4年生になっているその38名の追跡調査をしたところ、ほとんどの学生は就職が決まっていました。そのうち半分以上の学生は、早期（4、5月）の段階で内定を獲得していました。

RCCを受けたことによって、わかっていることとわかっていないことが明確になり、自分なりにどの部分に注力すればいいかを考えて、そこからキャリアカウンセラーに相談に来るケースが多くありました。また逆に、まったく来なくなった学生もいましたが、それは自分の中で、ある程度咀嚼をして理解が進んだからと考えています。

質問 私どももキャリア支援センターの複数のスタッフによって、グループでやろうと考えているんですが、やっぱりスタッフの個性やこれまでの経験によって、解説の仕方などにも結構差が出てくるのではないかと考えています。ファシリテーターのある程度の標準化とか、ガイダンス時にファシリテーター間で気をつける点などについて教えていただければと思います。

長尾 23年度は、最初に私ともう1人のカウンセラーの2人で実施したのですが、実際に講座をやるような形で、2人が受講者、片方がファシリテーター

役で。おっしゃる通りに、それぞれスタッフの特性がありますので、「特にどの部分を一番強調して言いたい」とか「ここはダメなんだよ」といったことが出てきます。

私はその個性は大事にされていいと思っていますが、一方で、例えば先ほどのように、実際にやった時にスコアが低くて動揺する学生をどのようにカバーするか。同時に10数名の学生にやった場合、一人の学生が動揺すると、それに影響されて周りの学生も動揺していったりすることがありますから。

「後でその部分をしっかり解説しますよ」とか「どの部分が足りなかったのかも一回確認しようね」と、しっかりとフォローアップができるような状態作りができていれば、おそらく、どのような方でも対応はできると思います。これは、何度か受けられると、また見えてくると思うんです。1回だとたぶん難しい。例えば「今度はあえてこのスコアを低くしてみよう」とか、少し操作をしながら、それに対してどのように解説するかというところを、お互いにグループでやってみるといいのではないのでしょうか。

渡辺 今のご説明のとおりで、カウンセラー間で相互に勉強する機会を作らないと、どのチェックリストでも使いこなせません。日頃からお互いに「この言葉だけは避けよう」とか「こう言うとうわかりやすいよね」と、やりあったほうがいいと思います。ファシリテーターとしてきちんとできている人のところに観察しに行ったら勉強し、少しずつペアで教えたりすれば、力をつけるのによいでしょう。

●専修大学

専修大学キャリアデザインセンターは、学部教育と連携しながら大学と社会の円滑な接続、学生の人生設計のサポートをする組織で、就職課とは別になっています。インターンシップや各種講座、キャリアアカウンセリングなどを行っています。

今回のRCCへの取り組みは、学部のインターンシップ科目（単位として認定）の事前・事後教育で実施するものです。

インターンシップ科目におけるRCC就職レディネス・チェックの実施について

(抄録)

キャリアデザインセンター事務課
キャリアアカウンセラー
堀野賢一郎氏



■対象と目的

対象は、経営学部のインターンシップ科目の履修者25名で、ほとんどが3年生（3名が2年生）です。実施したのは6月の末で、8月のインターンシップの前でした。事後教育は、インターンシップで学んだことのまとめや体験談の発表、企業の方からのフィードバック後の12月に実施する予定です。

RCCを実施するに当たって当初期待していたのは、まずインターンシップで学ぶ視点を、各自が明確にすることです。明確にすることによって目的意識がさらに上がり、インターンシップに行つて何に取り組みべきかを整理できるでしょう。それから、事前・事後で行つて自分で自分の成長度合いを自分で把握できるのではないかと、何らかの成長を実感できるのではないかと。三つめは、教職員側が現状を把握し、学生がどこに問題を抱えているのか、どういつタイムイングで何をやるのが効果的なのかを調べて、シラバス等に反映するということだと思います。

■タイムテーブル

90分の授業の中で時間の割り振りですね（表1）。まず10分ほど説明をして、それから質問紙への回答10分、集計・ワークブック記入20分、ここまででいたい40分程度。個人差があつて、非常に慎重な子はじっくり読んでやりますので、ワークブック記入のところで吸収する形で、ここまでで足並みを揃える。

その後、3〜4人のグループを作り、グループ討議です。自分のワークブックに書いたものを見せ合つて、それぞ

れどんなことを感じたかを話し合つてもらいました。これはなかなかいい話し合いが行われていました。その後、代表者が全員に向けて発表する。それに対して3人の先生からコメントをいただく。その後で、新しい気づきの部分を反映してもらうために、さらに修正してワークブックに書き込む時間を20分取りました。そして、アンケートを取つて終わり、という流れです。

■アンケート

アンケートですが、次のような結果でした（表2）。
1 就職レディネス・チェックは自分の現在の状況を理解するために有効でしたか？

主なコメントとしては、「もつと就職活動に関する情報を知つておいたほうがいいですね」とか、「自分がいかに就職活動に対して向き合えてなかったかということに改めて気づいた」

表1 タイムテーブル (実施日:2012年6月19日(火))

時間	内容
14:50-15:00 (10分)	趣旨説明
15:00-15:10 (10分)	質問紙回答
15:10-15:30 (20分)	集計・ワークブック記入
15:30-15:45 (15分)	グループ討議 (3〜4人1組)
15:45-16:00 (15分)	代表者発表・教員からのコメント
16:00-16:20 (20分)	ワークブック修正・アンケート記入

表2 アンケート

1 就職レディネス・チェックは自分の現在の状況を理解するために有効でしたか？

回答結果 (名)	はい	いいえ	どちらでもない
	23	0	2

・コメント
もっと就職活動に関する情報を知っていたほうが良かった。現在の自分の状況を客観視できるだけでなく、各設問と擦り合わせることでより多くの気づきがあった。今やるべきことを考えるのに役立った。

2 今回の結果を受け、インターンシップ実習中に活かしたいと感じたことは何ですか？

・コメント
事前の情報収集に対する積極性が足りないようなので、きちんと下調べをしたい。企業や業界についての知識を広げようと思った。インターンシップでは専門知識だけでなく、仕事とはどういうものか考えようと思った。インターンシップ先での人との関わりはすべて大事にしたい。将来につながる何かをそこから得たい。

3 今後、就職レディネス・チェックを活用したいと思いますか？

回答結果 (名)	はい	いいえ	どちらでもない
	21	3	1

・「はい」のコメント
現在と今後の意識の変化が知りたい。現実を自分の目で確かめて、さまざまな見方ができるようになりたいから。
・「いいえ」のコメント
1回で現状がわかったので、2度やる必要はないと思った。質問を覚えてしまったから。

「た」ということがありました。それから「各設問と擦り合わせることで、多くの気づきがあった」。数字だけで何点をクリアしているから、というよりも、どこが自分はズレていて、どこが準備できていたかを検証できたという感想ですね。これによって、今、何をやらなければならないのか考えるのに役立ったと思います。

同じ10点の子が2人いたとしても、それぞれ取り組むべきところは違ってくる、というのを実感しているということが言えるのではないのでしょうか。

2 今回の結果を受け、インターンシップ実習中に活かしたいと感じたことは何ですか？

「事前の情報収集が足りないのので、きつちり調べたうえで行きたい」「企業・業界について知識を広げたい」「インターンシップでは、仕事とはどういうものなのかを考えたい」また、意外だったんですけれども「そこで関わる

人との出会いは全部大事にしたい、将来につながるものをそこから得たい」というかなり前向きな感想が出てきました。「働いている人がどんなキャリアプランをもって今の仕事にあたっているのか、ということも聞いてみたい」というのもありました。

3 今後、就職レディネス・チェックを活用したいと思いますか？

「はい」のコメントは、「自分の成長度合いがどれくらい変化したのか知りたい」「自分が実際にインターンシップに行ってみると感じたことと擦り合わせて、きちつと見れていたのかを検証したい」というような感想がありました。「いいえ」の場合には、「1回めで現状がわかったので、2回やらなくてもいいんじゃないか」「設問を覚えてしまった」という感想でした。

■成果

こうした事前指導での成果ですが、最初の目的である、学生がインターンシップ中に何を学ぶかを明確にするということに関しては、非常に前向きな意識の変化と興味が広がったという印象をもちました。これからの意識の変化と成長を学生が把握する、事後指導での検証が必要になってくるでしょう。

われわれ教職員側からの学生の状況の把握と教育効果としては、事前学習で何をやってたのかわかってきました。集計した結果、「環境理解度」と「就職活動理解度」の低い学生が多いというのが、今回実施した学生の特徴でした。こうした実施者としての気づきが、3年生以下の学生に対するアプローチ方法の見直しにつながりそう

です。

就職活動のやり方・プロセスがわからないということについては、特にこれを実施した3年生の6月くらいには、キャリアアカウンセリングでも秋に向けて何をしたらいいのかという質問が実際非常に多いので、このタイミングで何をやっていいのかを考えるうえでも裏づけが取れたように思います。

また、グループ討議の時に、私は特に「何について話さない」とは言っていないですけれども、あるグループが質問の45「企業や職業について調べよ」を挙げて、どっちが優先だと思っかを話し合い、全体発表をしてくれました。「自己理解が優先か、仕事理解が優先か」のようなことは、それぞれ考え方の違いが出てきますし、いいも悪いもないという面がありますから、非常に深まる。これを学生のほうに「考えなさい」と振るよりも、自然発生的に生まれてきたということに私は非常に興味をもちまして、大学と社会を結ぶ時の一つの接点のような役割を果たすツールになりうると思いました。

最後に課題と改善点ですが、時間配分については90分だと少し足りないかな、と。グループ討議が非常によかったもので、有効活用という意味ではこれにあと20分くらい割いてもよいかなという気がしました。

事後指導の時に、グループ討議にもっと時間を取るとすれば、どこに論点を設定してどこを深めていくかを、あらかじめ教職員のほうで押さえておいて、そこについて話し合ってもらおうという仕組みが必要かもしれません。

これをより役立てるために、ほかのキャリアデザインセンターあるいは就職課の行事に結び付けていかなければいけません。本学では、就職相談、学生相談と比べてキャリアアカウンセリングの件数がだいぶ少ない。このツールを使うことで、学生をキャリアアカウンセリングに誘導できますし、多人数のセミナーやガイダンスで活用すれば、個別の軽微な相談を減らすことになるのではないかと思います。

「質疑応答」

質問 グループ討議では、「お題」は特に与えなかったのですが、具体的にどのよう指示されたのでしょうか。

堀野 「これを受けることによって自分の意識をどんなところにもったかを、それぞれ3〜4人でシェアして、違ってくるところ、あるいは一致したところについて話をしてください」としか言っていないですね。あるグループでさっきの設問について踏み込んだ議論をしたのは、学生が自主的に選んでそれを話していたということが特徴的だったということです。

質問 この後の事後指導のところで具体的にどのような形で行われるのか、目的、落としどころなどをどのようにお考えなのか、教えていただいてもよろしいでしょうか。

堀野 自分がインターンシップで何を学んだか、何を得たかは、みんな違うわけです。単純に点数で見ることにはあまり重きを置かず、できるだけ多人数でシェアをして一人の学びを全員に広げていくようなことにつながればいいですね、ということを担当の先生方と、今、話しているところです。

のためには、事後指導についてはこちらのほうで論点を設定しなくてはいいんじゃないか、という話になっています。

質問 事後のほうですが、個別カウンセリングなどはお考えになっていないですか。

堀野 これは授業なので、「これを使ってカウンセリングを受けることも有効ですよ」という紹介程度になってしまっていますね。われわれのほうで全部自主的に企画して作るプログラムであれば、それを必須にして必ず受けるようなプログラムもできるかなとは思っています。

渡辺 今いただいているご質問はみんな非常に重要なポイントで、RCCの使い方、さらには大学のキャリア支援のあり方に踏み込んでいくものだと思います。

グループワークは、実施したことを自分で振り返ってそれを他者に話していくことであって、意見や考え方の違う他者がいて、同じ事象についても人はみな異なる体験をするということに気づいていく。それを通して、自分をまた知る機会になる、まさに自己理解をお互いに深めていく。ですから、特別なテーマを決めなくても、自分の結果を見てどうだったのか、それぞれ言いたいことを自分の責任で選ぶ。すると、ある学生が設問の45を取り上げると、その言葉が刺激になってみんながそれについて考える、と。ここに共同作業の価値が出てくる。みんなが自分を振り返るすごくいいチャンスになっていると思います。

●湘北短期大学

短大1年生全員を対象とした 就職ガイダンスにおける RCC就職レディネス・チェックの 実施時の解説について

(抄録)

事務局(前・キャリアサポート部部长)

近藤章雄氏



湘北短大では120～130人のマスのガイダンスで実施しました。いろいろな形でやり方はあると思いますが、きつかけ作りとして非常に有効であると思っています。

RCCというのは、実施は10～15分です。問題は、やりつ放しにしないということですね。解説をどうしていくかということが非常に重要ではないか、と考えました。

学生は最初、何だかわけがわからないで来ます。ざわざわしていますので、「これはテストですよ」と最初ちょっと脅かしをして、「真剣にやろうね」「自分の人生、もしかしたら変わるかもしれないよ」「手抜きはナシ」というふうに言っている。で、ちょっと治まったところで、「やっぱり就活って、コミュニケーション能力だ」とか聞いているかもしれないけど、私が思うには、『素直さ』じゃないかな。言われたことに對して『え、それ、私がやるの?』って言う人採用される? まず言われたことをやってみようよ、そこから始めようね」という心の構えを最初に言っておきます。素直さ。

皆さん、ちょっと立っていただけますか。協力していただきたいのですが、『素直さ』を。

ここにもすごい大きな坂が目の前にある。そこに丸太がころがってくるんですね。そうすると、そのままだと怪我をしますから、飛ばなければいけない、と仮定をします。協力してください。

私が丸太になります。「丸太が来た



立ち上がり、丸太を飛び越える準備...

ぞ〜」ところがつてきますので、素直な気持ちで怪我をしないように、自分の身をどう守るか、それは飛ばしかなので、飛んでいただく。いいですか。「丸太が来たぞ〜」「丸太が戻ってきたぞ〜」「ころころころころ...」

お座りください。こんな形でやります。学生の場合、もう少し時間かけないと素直にやらないんですけれども。まず気持ちを素直にもっていくというところから話を始めていきます。

学生は何から始めたらいいのかわからないし、自分は何の仕事に向いているのかわからない。「つぶれない会社に入りたいんです」「楽しい仕事したいんです」というようなことを言う。でも社会は厳しくて、採用側は、学力、適性、人柄、社会性、やる気、実行力、意思の強さ、積極的態度、コミュニケーション能力(伝える力、聴く力、論理性)を求めている。学生が思っている就活とギャップがあるんだと思います。

そんなことに気づいてもらうため

に、RCCは四つの側面から見えていきます。プラス「思い込み」を入れて、全部で五つになります。「こういう内容になっています」と丁寧に説明を最初にします。そしてこのチェックリストは、いい悪いを判定するものではなく、就活の準備度を測るものだから成績表とは違います。活動の取り組み方を考える「きつかけ」にするんだよ、と伝えるところがポイントになります。決して評価するものではありません。

じゃ、RCCって何かというと、「どこがわかっていないのか」を探るもの。学生はやりたいうこととできること、二つに分かれるんですけれども、非常に自信過剰の学生も、逆に実際の能力よりも自信の低い学生もいます。やりたいこととできることのギャップというものを、うまくこのRCCを使って埋めていく、気づかせていくということが重要だと思っています。

A 就職意欲度

就職意欲度のところで素晴らしいのは、第1問で「働くことの魅力は何か」(働くことに魅力を感じている)と聞いている。「働く」というのは、どんなこと?」じゃないんです。魅力なんです。この第1問からすぐ話に入れる。あなたにとっての「働く魅力」です。『仕事とは何か』と、学問的なこと聞いているのではない。「働く魅力って何だろう」と問いかけると、話に入りやすい。

でも、25問のところでは、「なぜ

働くのか」と聞かれるので、目的や意味について自分なりに考えがまとまっていると、言葉として答えが出てくるんですがね。「働くとは」と学生に聞くと「それは生活するためですよ」と返ってくる。確かに正しいですよ。また他の学生は「経済的自立です」と。そのとおりなんですが、「それって（マズローの欲求5段階説で言うところ）基本的欲求じゃないの?」と問いかける。正解かどうか、正しいかどうかということではなくて、もう少し掘り下げてみる必要がないだろうか、と。

B キャリアプラン設計度

学生の会社選びというのは、どちらかというと誰でも知ってる会社を選ぶんですよ。人に伝える時に、「あ、それ知ってる」と言われる会社。知らない会社はあまり選ばない。そして、「この会社はこういう会社」と説明できる会社を選ぶ傾向があります。そこには、安定化志向もあると思います。じゃあ、条件を下げれば内定は取れるだろうか、確率や可能性は上がるだろうか、しかし、人生設計は確率や倍率ではないということくらいは学生はわかっている。ならば、考えなければいけないことは何なんだろうか、決めなければいけないことは何か、「人生のハンドルは自分で握ること」「柔軟な考えをもち、決めつけないこと」だね。こういうところからどんどん投げかけをしていきます。そして、「やりたいこと」と「できること」。単なるあそこをステップアップしていくた

めの人生設計、キャリアプランというのは非常に重要になってくる。

C 環境理解度

学生は、ニユースは結構見てたり、わかっているつもりなんです。でも、きちんと理解していて、話せるか。また、例えば「プライダルに関わりたい。人の幸せの門出の現場に携わりたい」と望んでも、少子高齢社会です。から憧れだけでは職に就くことはできません。結婚式場を経営しているのが、実は葬儀屋さんだったりすることも珍しくはない。世の中を客観的に見れば、亡くなればみんな坊さん呼んで葬式をやるでしょ。だから、街中にセレモニーホールがたくさんできた。結婚式は今、地味婚じゃないですか。世の中の環境を考えることは、職業を選ぶときにはとても大切なことです。

D 就職活動理解度

就活ってどんなこと? テクニクで就活がクリアできればいいですよ。そうではないですよ。単純に外見からは見えないもの、志望動機、やる気、実行力。ここがマニュアルになっているから、エントリーシートが面白くない。そこに気がつければ、自分の内面の表現を工夫することができ、ESの書きぶりも変わってくるんじゃないのかな、というような投げかけをしています。

学生がアルバイトでできることは限られている。でも、社会人の仕事は世の中を変える可能性がある。世界の

人々の生活を、文化を変えるかもしれない、あなたの考えが世界標準になる日が来るかもしれない、これが採用側の期待です。だから、答えではなく、あなたの考えを述べること。
まあ、いろいろあるけど、前向いてポジティブに頑張っていきましょう、われわれは応援しますよ、と。

「質疑応答」

質問 私短大の教員なんですけれども、マスで120〜130人くらいで実施された後のシェアなどを、どのようにしていたかを教えていただきたいのですが。

近藤 ガイダンス終わった時に、声かけですね。会場でやりとりしていた時に、気になることを言ったり気になるそぶりをしたりする子、下向いて関心を示さない子などに意識して声をかけますし、人数の多い時には、例えば読ませるところを当てておきます。いきなり当てる、なんか自分だけ被害者みたいに思うので、「当てるよ、ここだよ」とガイダンスの前に言っておくんです。そうすると素直にすっと入っていくし、知らない人は知らないの。「あの子、結構ちゃんと読んでるじゃん」とかって。いきなりやるのではなくて、仕組んでいく。今回は90分完結、マスのガイダンスだったので、グループでのシェアというのはしていません。

質問 実施時期についてですが、短大に入学されて1年生の時からこれをやるとなると、「就職サイト」「業界」「自己分析」などという言葉が、ある程度ガ

イダンスを進めた段階でないと、ちょっと難しいのかなと思ってしまふのですが、どの時期に、どのあたりまでやった段階でやるか、最初にある程度の単語の説明をしてから取り組むのか、そのあたりを教えてくださいませんか。

近藤 ステップ・バイ・ステップでいければもちろんいいんですけども、今回はこのRCCの試行テストのお話があり、10月のガイダンスの中に組み込んだのが実態です。

短大は2年しかありませんが、1年の前期にやるのはちょっとどうかと思います。夏休み、9月の後期が始まる前に、グループでのワークショップを終日やるんです。アサーションのよきな人間関係の体験学習をメインに。まずそこをやって、座学のガイダンスに入っていくのに活かしていく。言葉についてはわからなければわからないなりに、みんなに聞いたり、話のやりとりの中で共通の理解をさせていくような形でやっています。

渡辺 本日に学生さんというのはいろいろですので、まず自分の大学の学生の特徴をきちんと（といっても全部をきちんとは無理でも）把握して、その特徴を反映した使い方から入っていくということでしょうけれども、「うちの学生にとって社会に出るためには何が一番必要か」というところのコンセンサスを得る話し合い、意見交換を関係者の中でしておいて、「では、難しい言葉は解説しとこうか」と、前もって説明しても構わないのではないかと思います。

お客様の「おいしい」の一言が、大きな励みとなる

斉藤さんは、「お客様第一」を常に心がけ、地元の方々に喜ばれるパン作りにいそしんでいます。自分の店をもち、お客様の声を直に聞くことで、パン作りという仕事に対する喜びとやりがいがいっそう大きくなります。

●パン職人 斉藤浩基さん

さいとう・ひろき ●1971年東京都生まれ。付属高校から大学に進学するが、途中で調理学校に入学。調理学校卒業後、フランス料理店に勤務。パン作りが自分に合っていると考え、パン職人を目指し修業を積む。2008年6月、東京・江東に自分の店として“Vough Vough's Bread”（ヴォー ヴォーズ ブレッド）を開く。



さまざまなパン屋で働き修業を重ねる

——調理学校のご出身ですね。もともと調理にご関心があつたのですか。
 斉藤 当初から調理という分野に進もうと決めていたわけではありませんが、将来は自分で技術や技能を身につけて、何らかの仕事をしよつと考えていました。私の両親は理髪店を営んでいて、その働く姿を見ながら育つたせいか、企業に就職してサラリーマンになるという考えはありませんでした。また単身赴任がいやだったというのも、サラリーマンになろうとしなかった理由の一つですね。



自分が育った地元で店をもちたいと“Vough Vough's Bread”を開く。店の前は緑道になっていて、特に春は桜が見事。店内には70品目あまりのパンが並ぶ。特に砂糖以外に蜂蜜などを使った、少し甘めの食パンの人气が高いという。

中でしたが、さまざまな選択肢の中から調理学校へ進むことを選んだわけですね。

——調理学校を卒業後、フランス料理店で働いていらつしやいますね。
 斉藤 調理学校の研修でフランス料理店に行きました。そのとき「フランス料理つておもしろいな」と思ったんですね。ただ、実際に働いてみると帰りがとても遅くなつてしまひ、自分の時間がほとんどとれません。これは辛かつたですね。また、いらつしやるお客様も畏まつてしまつたような方が多く、庶民の中で育つた自分とは合わないなと感じていました。

——そうした中で、「もしパン屋なら、そうではないのでは…」と考えるようになりしました。パン屋の朝は早いけれど、夜は自分の時間がもてるのではないかと、お客様とも身近に接することができると。その後、4つのパン屋で働きました。中にはパン作りや販売の方法などがそれまでとは全く違う場合があり、戸惑うこともありましたが、今から考えるとそれも修業の一環だったのではないかと思います。

お客様の声が大きな励みになる

——そして自分の店をもつわけですね。
 斉藤 この店を開いたのは2008年の6月です。妻が「私もお店をやりたい」と背中を押してくれたので、前に踏み出すことができました。自分一人だけだったら、踏み切りがつかなくなかつたかもしれません。

●「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>

——自分のお店をもつてよかったと思われるのはどんなことでしょうか。

斉藤 今、およそ70品目のパンを作って販売しています。どのパンも心を込めて作ってはいますが、「本当にお客様に喜んでいただけるのだろうか」という一抹の不安もあります。何よりもうれしいのは、お客様から「おいしかった」という一言をいただいたときですね。

自分のやり方が間違っていなかったという自信にもなりますし、やりがいにもつながります。時には厳しい声をいただくこともあります。いずれにしても、お客様の声に直に接することができるというのは、とても励みになります。

——パン屋さんの朝は早いと聞きますが…。

斉藤 朝は午前3時から仕事に取りか



パンの生地あんに餡を詰める。お客様がどんな声をかけてくださるか期待しつつ、一つひとつの作業を丁寧に、そして手際よく進める。生地は前日に仕込んでおく場合が多い。

が蒸発して硬くなってしまう、味が損なわれます。私はできるだけ長く本来のおいしさを味わっていただくこと、水分を多めにしてパン生地を作っています。また焼くときも、できるだけ水分が保たれるように工夫しています。こうすることで焼き上がりではなくとも、モチモチ感のあるパンをお客

様に提供できます。

失敗が許されない

パン作りという仕事

——お仕事の厳しさやご苦労はどんなところにありますか。

斉藤 パンは焼き上がるまで、早いものでも1時間半はかかります。食パンなどは4時間くらいかかります。これだけ長く時間がかかるため、前もって作り始めないと、手際よくお客様にご提供できません。このことは、注文を受けてから料理を作り始める多くの飲食店と大きく違います。かといって、作り過ぎると、朝焼いたパンを夕方まで売ることになったり、売れ残ったりしてしまいます。

こうしたことを避けるために、その日の天候や気温などを考慮しながら、どれだけのお客様が来店して下さるか予想しなければなりません。最近では天候の急変が多く、大変です。また近年は夏の猛暑が多く、冷たい麺類などを食べたくなるという傾向があり、売り上げに影響してきますね。

パンを作るときは、いろいろな材料を配合しますが、その計量には十分注意をしなければなりません。配合の割合を間違えたら取り返しがつきません。パン作りは失敗が許されない仕事といえるでしょう。

——休みの日にはパンの食べ歩きをしていらっしゃるのか。

斉藤 最近はいろいろなパン屋さんがあり、パン職人は腕によりをかけて作ったパンを店頭に並べています。そうしたパンを見ているだけでも楽しくなります。また、食べてみるとさまざまな発見があり、勉強になります。他店のパンを食べ歩くことで、新商品の開発にも役立ちます。

——近年、若者の職業意識の希薄化が指摘されています。どのようにお考えでしょうか。

斉藤 確かにそうした傾向があると思います。この店を運営していくうえで、課題の一つがアルバイトの確保です。今、働いている人は一生懸命やってくれていますが、かつては採用してもなかなか定着しませんでした。アルバイトといっても仕事の質を落とし、お客様に不快な思いをさせてしまうことは許されません。そんな思いから私が厳しく指導するせいか、いったん採用したアルバイトもすぐに辞めてしまいい、たいへん困りました。こちらは一人前に育てたいと考えて接していたのですが…。

近年は、インターネットなど仕事を探ささまざまな手段があります。また、テレビゲームなど実際の生活を忘れるのめり込んでしまう遊びもあります。それだけに仕事に対する向き合い方に、ある種の気楽さがあるように思えてなりません。

わが社の人材開発

グループ共通の理念と教育制度で 人材を育成

東京エレクトロン株式会社

本社所在地：東京都港区

事業内容：半導体製造装置事業、FPD（フラットパネルディスプレイ）
製造装置事業、太陽光パネル製造装置事業、電子部品・
情報通信機器事業

従業員数：（本社）1,259人/（グループ）10,490人（2012年4月1日現在）



さまざまな取り組みの基軸となる 「TELバリュー」

東京エレクトロン（TEL）には、日本および欧米・アジアの各地に、製造・開発拠点を含め、さまざまな関連会社があり、TELグループとして事業を展開しています。同社は、競争が激しく絶え間なく技術革新の波が押し寄せる半導体業界にあつて、最先端の技術製品と最良のサービスを提供する、リーディングカンパニーとしての地位を確立してきました。

TELグループ社員が共有する価値観・行動規範として、「TELバリュー」と呼ばれる企業理念があり、「Pride（誇り）」「Challenge（チャレンジ）」「Ownership（オーナーシップ）」「Teamwork（チームワーク）」「Awariness（自覚）」の5つの項目で構成されています。

人材開発センター副参事の鎌田修さんは、「TELバリューは、社員と経営のトップがともにTELの成長の原動力であった『TELらしさ』を見つめ直し、未来に向けての指標として、まとめたものです」と話します。

TELグループでは「TELバリュー」を実現するため、人材の採用や育成に取り組んでいます。そこには多様なポテンシャルをもった人材による社内活性化と、適材適所の配置、チャレンジ精神を醸成するための業務選択と、モチベーションを高める仕組み、自ら学ぶ教育システム、会社と個人の成長をリンクさせたキャリア意識の形成といった特色があります。

TELグループでは近年、毎年150～250人前後の新人を採用してい

ます。人事部スタッフینگグループのグループリーダー宮島剛さんは「募集に当たっては学部や専攻を不問にしていますが、エンジニアの採用に主眼を置いているため、内定者は理系出身者が多くなります。また近年は、外国人留学生や女性の採用にも力を入れており、多様性をもった人材が刺激し合うことで、社内を活性化したいと考えています」と話します。

μワークと一体感が形成されることも狙っています」と語ります。「TEL UNIVERSITY」のもう一つの特色が、次世代の経営幹部を育成するための早期選抜教育で、その狙いは「基礎力のボトムアップと選抜での引き上げとを併せて、組織力そのものを高める動きへとつなげていく」（加藤さん）ことにあります。

チームワークの形成とスキルアップ、 経営幹部の育成まで含んだ教育制度

「TELバリュー」を実現するために用意されているのが「TEL UNIVERSITY」と呼ばれる教育体系で、「TELを知る」「プロになる」「組織力を高める」「経営を担う」「世界を学ぶ」の5つの柱から構成されています。それぞれの柱に応じて、新入社員を対象とした導入教育や、プロとしてのスキルを身につける専門教育、あるいは組織力やマネジメント力を高めたり、次世代の経営幹部としての力を培うプログラムなどが組み込まれています。また、世界に通用する人材を育成するための語学力強化や、異文化理解のためのプログラムも備えられています。

「TEL UNIVERSITY」では、入社後3年間はTELグループの全社員が共通の教育を受け、最先端の技術者として育成されます。人材開発センター主事の高藤庄司さんは「グループ共通で教育を展開することで、全体としてのレベルアップを図るとともに、チー

ムワークと一体感が形成されることも狙っています」と語ります。「TEL UNVERSITY」のもう一つの特色が、次世代の経営幹部を育成するための早期選抜教育で、その狙いは「基礎力のボトムアップと選抜での引き上げとを併せて、組織力そのものを高める動きへとつなげていく」（加藤さん）ことにあります。

ほかに

ほかに自分の配転希望やキャリア形成について、アンケート形式で申告する「キャリア自己申告アンケート」や「OPEN JOB」と呼ばれる社内公募制度、優秀社員賞などがあります。かつて「キャリア自己申告アンケート」によって部下を受け入れた経験をもつ人材開発センター副参事岩淵訓行さんは「社内での人材の流動化を図り、適材適所を促進することにつながることを実感しました。希望する仕事をすることで、本人のモチベーションも高まります」と話します。

東京エレクトロンのリーディングカンパニーとしての地位は、充実した人材開発制度によって育成された、高いスキルをもった社員たちの活躍と、彼らがつくった夢と活力に満ちた企業風土があればこそのもので

企業研修の現場から

vol.4-3

企業・職場の活性化を図る「組織開発」

東京都職業能力開発協会
人材育成コンサルタント

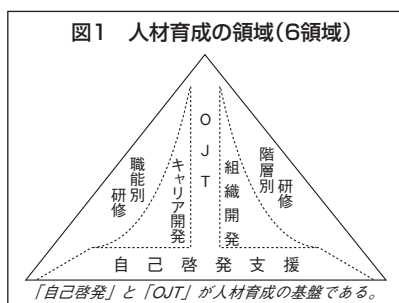
石井 潔



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、その後メカで人事、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。

図1 人材育成の領域(6領域)



企業が必要とする人材の能力は、大別すると営業、技術、経理など各々の専門職務能力と、組織としての成果を高めるマネジメント能力の2つの領域があります。そして、それらの能力を開発する企業内教育の方法としては、「自己啓発」、「OJT (On the Job Training)」、「研修 (Off the Job Training)」の3つがあると考えられています。

私は、これら育成する能力領域と方法を組み合わせて、全体を図1のように整理してみました。こうすることで内容と方法が一覧でき、人材育成の諸施策を有機的に展開しようとしたのです。

この図では、すべての能力開発は、自ら伸びようとする「自己啓発」が土台であり、企業の人材育成施策は、それを支援すると位置づけました。そして、日々の職場での上司や先輩が、仕事を通じて育てる「OJT」を大黒柱としました。図の左側は専門職務能力育成で、右側はマネジメント力を育成する領域としています。専門職務能力育成では、時間的広がりで会社の将来・個人の生涯の視点から育成的異動などを行う「キャリア開発」を位置づけました。一方マネジメント力育成では、企業・職場全体の場

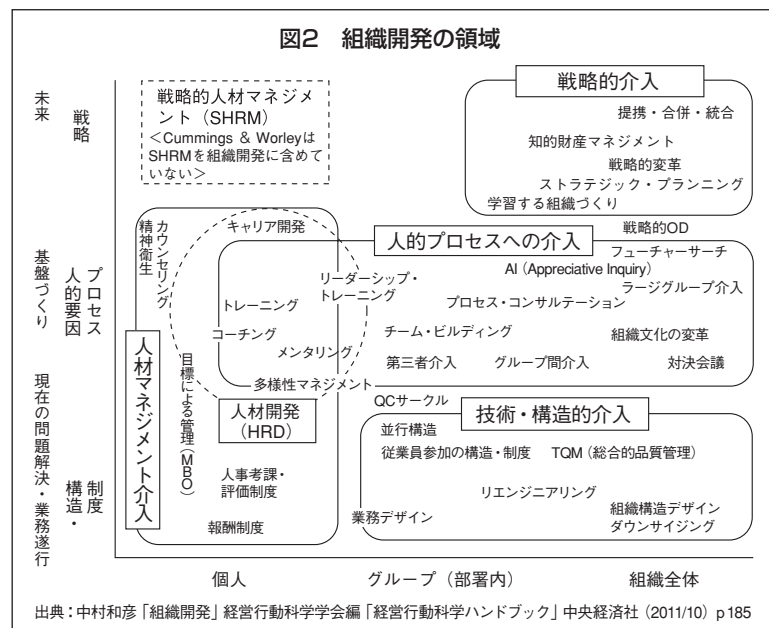
空間的広がりで活力ある集団づくりを図る「組織開発 (Organization Development)」を位置づけました。さらに、これらの効果を高めるために、補完的にOJT・JITの「職能別研修」、「階層別研修」を位置づけたのです。

「自己啓発支援」、「OJT」、「研修」については、さまざまな試みや展開が各企業で行われ、また、それらの紹介も多くなされています。ここでは「組織開発」についてみておきましょう。

「組織開発」とは、文字通りに理解すると組織の能力向上を図るということになり、組織体制のあり方をイメージされるかもしれません。しかし「組織開発」は、そのような組織構造などのハード的側面ではなく、組織が効果的に活動するためのコミュニケーション等のプロセスに焦点を当てたアプローチです。一言でいえば、従業員がイキイキと働ける健康な職場・企業づくりです。

1960年代、米国で行動科学の研究が活発になり、産業界でも活用されるようになりました。日本では、1970年代に、「センシティブディトレーニング」、「職場ぐるみ訓練」等がブームのようになりましたが、その後は下火になっていま

図2 組織開発の領域



した。

近年、激しい経営環境の変化の下で、新たな理論・方法も生まれ、企業変革の有効なアプローチとして活用されてきています。「組織開発」をどの範囲まで含むか、議論もあるようですが、図2が参考になると思います。

「組織開発」のアプローチは、人事・人材開発スタッフの仕事の範囲を超える面もありますが、常に広い視野から社内外をみて、先を読み、自社の取り組むべき課題を明らかにして、それに相応しい方法で関係部門と連携を図りながら、組織の活性化を図ることが肝要と考えます。

出典：中村和彦「組織開発」経営行動科学学会編「経営行動科学ハンドブック」中央経済社 (2011/10) p185

生きた技術をもった 職業人となるために

職業能力開発
の
現場から



埼玉県立川口高等技術専門校

創 立 ● 1952年10月「埼玉県川口公共職業補導所」開所
所 在 地 ● 埼玉県川口市青木4-4-22
訓練コース ● 情報処理科／2年、空調システム科（デュアルシステム）／1年、ビル管理科／6ヵ月

○実践的な学習内容で、
現場で使える技術を身につける

川口高等技術専門校は、上記に示す4科の職業訓練のほかに、在職者を対象とした技能講習などを開いている。情報処理科と空調システム科は訓練生の約8割が高校の新卒者。情報処理科は、プログラム設計やネットワークに関する知識を、空調システム科は、エアコン設備の据付け工事やビルの設備などを学ぶ。

情報処理科は時代を反映してか応募者が多いが、空調システム科は応募が比較的少ない。ただし、空調を専門にしている大学や専門学校が少ないため、企業からは多くの求人が寄せられる。

「冷凍機械責任者など、空調技術に関わる国家資格の合格率が極めて高いのが当校の特徴です。空調システム科は設置から30年近くの実績があり、試験対策のノウハウなどが豊富にあります。」

最近ではエコキュート、いわゆる大気の熱を利用してお湯を沸かすという、環境に配慮した給湯システムが普及しはじめました。このシステムにも空調の技術が応用でき、エコキュートに携わる修了生も増えています」と同校訓練担当部長の関根理作さんは話す。

機械科の訓練生は30代前半くらいまでが多い。8ヵ月間専門校で機械加工などを学び、その後4ヵ月間は企業実習となる。ビルの保守管理者をめざすビル管理科は、再就職をめざす中高年齢者が多いが、この年齢層の

就職は厳しい。

「40代、50代は就職先がなかなか見つからないのが現実です。そこで当校では、資格試験に特化した学習カリキュラムを組んでおり、半年間の学習で、電気工事士やボイラー技師など複数の資格が取れるよう指導しています」（関根部長）

訓練内容は、指導員を企業研修に出す、実際に働いている修了生の声を聞くなどして、常に見直している。訓練生は実践的な学習や、豊富な実習用機器に触れて技術を身につける。同校はこれまで実力ある修了生を数多く送り出しており、企業の信頼も厚い。

「今、企業は技術者を一から育てる余裕がありません。基礎をしっかり押さえた人が欲しいという声はよく聞きます」（関根部長）

○地道な努力が大事

鑄物の町として知られる川口市。川口市は東京都心に近いため、大手企業を目指す訓練生が多いが、地元の鑄物工場や、それらを加工する工場などに就職を希望する訓練生も増えてきた。

就職支援は、履歴書の書き方から校長を交えての面接指導、ジョブ・カード(*)の発行、キャリア・コンサルタントへの相談など、きめ細かい。2年制コースでは、1年次に3～5日くらいの期間でインターンシップを設けている。ごく短期間だが、インターンシップが終わると訓練生の顔つきが変わってくるという。

企業は採用したい人材として、コ



ミュニケーション能力を求めることが多いと訓練担当課長の田口次郎さんは話す。

「どんな仕事をするにも共同作業は必ずあります。授業では、グループで作業を進める課題も出すようになっています」

最後に専門学校をめざしている人へのメッセージをいただいた。

「技術、資格を身につけていれば、たとえ次の仕事を見つけないことになっても、そう難しいことではないと思います。企業が知りたいのは、会社のためにあなたは何かができるのか。実践的な技術を身につけて仕事をしてもらいたいと思います」（関根部長）

「華々しい世界ではないかもしれませんが、技術というものは自分の生活を下支えしてくれます。真面目にやっていたことは報われます。技術を身につけると地道に努力している人を育てていきたいと思います」（田口課長）

(*)ジョブ・カード制度は、求職者の職務経歴や学習歴、職業訓練の経験、免許・資格などを「ジョブ・カード」と呼ばれる書類にとりまとめ、就職活動やキャリア形成に活用する制度。2008年にスタートした。

神戸学院大学の キャリア支援の取り組み



神戸学院大学 キャリアセンター
キャリア支援グループ グループ長

生田 哲朗

●神戸学院大学



1912年（明治45年）神戸市兵庫区に設立された「私立森裁縫女学校」を前身に、「学校法人神戸学院」は今年創立100周年を迎えました。歴史が未来を創る、先人が築いた100年を糧に「成長・飛躍」の未来を目指しています。

現在は法学、経済、経営、人文、栄養、薬学、総合リハビリテーションの7学部、8大学院、学生数一万人超、3キャンパスを擁する総合大学です。

「真理愛好・個性尊重」を建学の精神として、元氣な大学を教職員・学生・保護者が連携して実現しており、地元企業を中心に、多くの人材を輩出しています。

学生のキャリア支援は本学の重点項目として、全学協力体制のもとでキャリアセンターが中心になって推進をしています。

■3、4年次の就職支援

本学の就職支援プログラムは、3年次の5月に開催する就活の準備会からスタートします。年間5回の就職ガイダンスをベースメーカーとして、必要な時期に必要な事項を具体的なツールを示しながら説明します。

就活に必要な履歴書・ES対策や面接対策スキル等セミナーは、10月以降毎週開催し、11月末までに二応の仕上げを目指します。特に面接やグループ討議模擬演習を3ステップで行い、実践力を高めています。

また企業との接点を重視して、業界研究や同窓会を活用した企業人との就職相談会、3年次の12月から継続して、複数回の学内合同説明会や個別面談会を開催しています。学内合同説明会は単独で開催するだけでなく、他大学や関係機関と連携して開催し、学生と企業の接点強化を行っています。

本学のキャリア支援では、就活に必要なスキル習得だけでなく、自らの未来は自分で創りだせるキャリアコンピテンシー・志の養成を目指しています。

■自主、チャレンジをベースとした新たな取り組み

昨年12月から当時の3年次生を対象に、業界・地域の優良企業を目指し、本学の就活をリードする学生を養成する「就活塾」を開講しました。入塾には、応募者を対象に筆記試験とエントリーシート、及び面接で選考を行いました。Logoonのグループ機能を活用して、塾内の情報共有を積極的に進め、メンバー相互に支え合い、啓発する場を創り上げました。各種講座でのスキルアップだけでなく、就活をともに戦い、成果を喜び合い、苦しいときにも支え合う仲間ができたことも大きな効果を及ぼしたようです。

今年9月末には、この就活塾一期生が中心となって、多くの内定した4年生を集め、3年次生に向けた体験談・就活相談を行う会「繋ぐプロジェクト」が開催されました。

■キャリア教育（就業力講座）の開設

「夢」をもって入学する学生が、その「夢」・自分のキャリアを実現していくためには、大学生活を充実させ、多くの豊かな経験の中から学び、成長していくことが何より重要です。そのため、キャリアデザインに関する基礎知識の習得とともに、大学生活を通じて多くの出来事を引き寄せ、いかに成長していくかを学ぶ就業力講座を、全学共通教育科目として年次ごとに体系化しました。

1・2年生の就業力講座では、キャリアデザインに関する基礎知識や考え方を講義や体験学習を通じて学びます。3年次には、業種の異なる複数の企業から提示いただいた実際の企業課題を、参加学生が自ら情報収集、ディスカッション、報告書作成、プレゼン等、一連の活動を通じて解決策を提案する就業力講座を開講しています。

この講座は今年度からスタートしましたが、多くの学生が熱心に楽しく、また時には厳しいディスカッションを行っている姿が印象的でした。受講満足度も高く、これから就職活動に向かう3年次生にとって、社会そのものや社会人に求められる能力を理解するとても良い機会になったと思われるます。

学生には大学生活を通じて多くの学びを得てもらいたいと考えています。

本を読む

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

「読書の秋」。

陽が短くなり、夜も野外で過ごすには涼しくなってきました。屋内で灯火のもと、読書でもしませんか。しかし、最近の子どもたちは、家に帰ってから、やることに事欠かない状況。お稽古ごと、ゲーム、インターネット、メール、テレビ、DVD、お勉強……。さて、趣味に読書をしているという高校生はどれほどいるのか心配になってしまいました。

その心配とおり、今、本を読まない生徒が多く、読書の推進が求められているのです。ただ、このことは、最近に始まったことではないようです。読書に関する調査をインターネットで調べてみると、ここ数年で急に読書をしなくなったわけではありません。この子どもたちの未読を解決するため、子どもたちに読書習慣を身につけさせるようさまざまな取り組みが行われています。しかし、多くの人を巻き込むようなムーブメントになっていないのが現状です。

一つデータを紹介しましょう。平成23年9月2日、文部科学省から、『国民の読書推進に関する協力者会議』報告書』が発表され、その中に、国民の読書の現状などが示されています。世界の高校生を対象に行われたPIISA調査(2009年)によれば、「趣味で読書をするのではない」という回答は、OECD平均の37.4%に比べ、日本は44.2%と多く、日本の高校生が自主的に読書を行っていない実態が明らかになっています。数学や理科のリテラシーの結果から学力低下などで、国際比較

でしばしば示されるPIISA調査ですが、知的関心が乏しいのでは、学力などあがるはずがありません。理科や数学のリテラシーを伸ばすために、もっと入試問題を解けるような勉強をさせようとしても、肝心の学が意欲が低くでは、どうしようもありません。

「子どもの読書活動の推進に関する法律」という法律をご存じでしょうか。平成13年12月12日に施行された法律で、国や地方自治体は、子どもの読書活動の推進に関する施策を策定し、実施する責務を負っています。国やそれぞれの地方自治体から、子どもたちに本を読ませるよう指針が示されており、文部科学省の「子どもの読書活動推進ホームページ」に、策定状況などが紹介されています。

この法律では、保護者の役割も明文化してあります。「第八条 父母その他の保護者は、子どもの読書活動の機会の充実及び読書活動の習慣化に積極的な役割を果たすものとする。」というように、子どもたちに読書習慣を身につけさせなければならぬのです。

さあ、子どもたちに読書を勧めようではありませんか。国も、自治体も、学校も、保護者も、みんな、本を読む環境を整備しましょう。

高等学校では、読書環境を整備するために、学校図書館の充実を図っています。教育の基準が示される学習指導要領には、「主体的な学習態度の確立と学校図書館の利用」と例示して、学校図書館を活用するよう促しています。その例示の解説には、「生徒が、学び方

を学び、勉強することの楽しさを実感したり、自分にふさわしい学習方法を見出し、学習の悩みを克服するなどして、学習に意欲をもって取り組むよう、また、学校図書館を積極的に活用する」と記されています。

この文言通り、ある学校の図書館には、いつも生徒が一杯で、自主的に勉強しているとのこと。とてもいいことではないかと思われるかもしれませんが、しかし、未読率も高く、図書貸出し件数も少ないとしたら、どうでしょうか。図書館を受験勉強の自習室として利用しているのです。進学校を自称する学校に、このような高等学校が時々見受けられます。言うまでもなく、学習指導要領の意図は、生徒の読書環境の充実です。自習場所の確保ではありません。

かつて大学進学志望の生徒が、読書を趣味とするのは当たり前だったと思います。しかし、今、読書もしない生徒が大学に進学する時代になってしまいました。大学に不勉強な学生が増え、もっと勉強してこいと訴える大学教員がたかさんいます。高校生はその言葉に答えるように、学校図書館を利用して、一生懸命、受験勉強をしていることを是非、理解してほしいと思います。一点刻みの点数で、少しでも得点できるように努力している高校生が大勢いるのです。果たして、これで賢くなるのでしょうか。

さあ、皆さん、読書をしましょう。高校生の手本になるように。そして、賢い日本を作りましょう。

スクールカウンセラーは、何する人ぞ？

東京都スクールカウンセラー（臨床心理士） 金屋光彦

1 増え続けるカウンセラーの学校配置

「スクールカウンセラーは、何をする人ですか？」

今でも、たまにそういう質問を受けることがあります。学校でスクールカウンセラーは何をしているのか、本来何をなすべき人なのか？ 今一度、考えてみたいと思います。

平成18年に、全国の中学校約1万校へのスクールカウンセラーの配置が実現し、今は小学校と高校への配置拡大が進んでいます。

東京都でも2008年から小学校配置が本格的に始まり、都立高校では昨年度からスクールカウンセラーの配置校が、それまでの60校から100校へ一挙に増えました。平成7年に154校の調査委託事業として始まったスクールカウンセラーの学校配置が、短期間にこれほど拡大したのは、それだけスクールカウンセリング業務へのニーズが高く、かつ、そのニーズや期待にスクールカウンセラーが応えてきた実績が評価されたからだといえるでしょう。

2 スクールカウンセリング業務の特徴と使命

いうまでもなく学校は教育の場であり、その主役は先生と児童生徒です。この教育という尊い営みが円滑に行われるために、スクールカウンセラーは臨床心理という専門的立場から介入支援するのですが、あくまでスクールカウンセラーはわき役であり、黒子とってよいでしょう。

学校に相談室やカウンセリングルームはありますが、職員室にいる時も多く、また時には生徒児童の家庭訪問を行うこともあります。相談室での1対1のカウンセリングより、教師とのコンサルテーションの場面の方が多いのが、スクールカウンセリング業務のまず第一の特徴といえるでしょう。

また、学校の相談室は精神科クリニックではありません。よって、学校内の相談室やカウンセリングルームでは心理治療は行わないのが通常です。学校や教育の目的がそうであるように、成長モデルの枠組みで、スクールカウンセリング業務は行われるのです。すなわち、生徒児童が抱える心理的問題が、たとえば現在多く散見される、うつ状態、あるいはパニック障害や対人恐怖といった神経症レベル等であったとしても、あくまで、不登校やいじめ等として表現される学校不適応行動の克服のために心理援助を行うの

が学校臨床の考え方になります。

前出の対人不安や神経症等の症状が、スクールカウンセラーの介入によって軽減したということが、たくさん起こります。それは、心理治療を行った結果ではなく、先生や保護者と協力連携して、子どもたちの十全な学校生活への適応促進を目的としてやった結果といえます。つまり、結果的に心理治療的であったというにすぎないのです。

最近、いじめ自殺が社会問題化しています。われわれスクールカウンセラーにとって、最も避けるべき状態といえます。なぜならば、スクールカウンセラーの最大の使命は、破綻防止にあるからです。自らの命を絶ってしまう自殺。あるいは、他者の命を殺め、自らの社会的生命や連続性を断ち切ってしまう事件。こういった取り返しのつかない事態を未然に防ぐことこそ、スクールカウンセラーに課せられた最も重要な職務といえるでしょう。

3 学校で培うべき最も大切な心

人は外的刺激によって、内的な発達が促されます。学校はさまざまなストレスがかかってくるところです。授業中は静かに集中することを求められ、いろいろなタイプの同級生や先輩たちとの良好な関係維持にも、心を碎かなければなりません。

さらに、どうしても授業がわからない、数学の問題がどうしても解けない、鉄棒の逆上がりが何度やってもできない等、壁にぶつかって大きな欲求不満がかれらを襲います。でも、それらのストレス体験が、結果としてかれらの心の足腰を鍛え、強くしていきます。そうして、いつかできなかった問題が解けた！ 泳げるようになった！ 苦手な先輩や敵だった同級生とも仲良くなれた！ というレベルに達することができます。その時「ぼくもやればできるんだ」という職業生活で最も大事な自己効力感を、得ることができるのです。「今日の自分」が「昨日の自分」を超えたこの時こそ、キャリア形成の力が培われ、明るい未来が開けていく時だといってよいでしょう。

そういう心を子どもたち全員が持てるようになるため、先生や保護者の方々と信頼関係を築き連携をとりながら、スクールカウンセラーは、学校の縁の下で力持ちとして日々奮闘し続けるのです。

「諦めず」支援の方法を探す ～障がいを受け止め、できる仕事をみつけたケース～



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

三回目の「A」は「諦めず」支援の方法を探す」をテーマにお話をしたいと思います。

ご相談者は活動期間が長くなると「目」「肯定感」が下がることがあります。何度も応募書類を作成し、面接に出向き、謝絶が続くと「自分は社会から求められていない」と悲観的に思えるのは当然のことです。そんな時、よき理解者、支援者の存在は就職活動において大きいと思います。

また、就職活動は、健常者であつても負担の大きい出来事です。まして身体障がいのある方であれば、さらに負担が大きいことは想像がつきます。悲観的、否定的になりがちなど利用者を支え、働く力、活動する力を失わずに二人三脚で支援ができればと思います。

Cさんは、40代の男性で、奥様と中学生の息子さん2人の4人家族です。大学卒業後、メーカーに就職。技術一筋で20年以上勤務経験がありました。30代後半に「うつ状態」を経験されましたが、3カ月の休職期間を経て復職後は順調に勤務していました。

「その時の経験で、働き方や考え方を変えました」と話され、実際、少年野球チームのコーチや町内会の世話役をするなど、社会貢献もしながら仕事をされています。

面談開始から4カ月以上経過しても面接で落ちることが続いたCさんの担当コンサルタントが、「うつ病の再発ではないか？」とスーパーバイザーの

私のところに相談に来ました。

すぐにCさんと面談を行いました。確かに体は傾き、猫背です。歩き方も踵が上がらず不安定さが見受けられます。言葉は不明瞭で声も小さく、話の聞き取りにかなりの集中力を要しました。けれど、抑うつ感を感じられず、生活のリズムも保たれ、明るく前向きな気持ちで、早朝の少年野球チームのコーチもなさっています。

体のことを少し細かく伺うと、四肢が思うように動かず、食物の誤嚥、発声の困難、転倒などが起きていて、体がいふことをきかず、就職に結びつかない悔しさを語られました。メンタル失調の可能性より、むしろ体の異変を想定しました。「まずは健康状態を上げていきましょう」と、Cさんが受診しやすい大病院を一緒に検索し、受診を強く勧めました。それから3カ月後、Cさんは奥様に伴われ、足に装具を着け、杖について現れました。神経系の難病に罹っていたそうです。

早期発見の感謝の言葉とともに「主治医に障害年金受給を勧められました。本音は社会に参加し続けたい。がんばる姿を子どもに見せたい。でも、今の厳しい社会情勢の中、もう働くことは諦めるしかないですね」と語られました。

本当に諦めるしかないのでしょうか？ 働く意欲があり、動かせる両手があります。担当のコンサルタントと連携し、ハローワークの障害者支援コーナーに相談に行き、専門家の意見

をお聞きしました。また主治医の意見、病院の作業療法士のアドバイスなどを参考に面談を重ね、Cさんの知識、スキルの延長で、家庭でもできる仕事はないか、一緒に考えました。

Cさんは、足りないスキルを職業訓練コースで学び、自宅でできるパソコン作業の仕事を3カ月かけてみつけた。仕事が決まり、ご挨拶に見えたときにCさんから、「手が動かなくなるまで働きます。そしてその後は、またできることを探します。僕のことを諦めないでいてくれてありがとう」と、うれしい言葉をいただきました。

もちろん、この仕事だけでは家族を養うのは難しく、身体障害者手帳を取得、障害年金も受給。奥様も仕事をみつけれられました。「夫が家に居てくれるので安心して働けます」と笑顔で語られた表情から、家族を支えていくという強い覚悟が感じられ、感動したことを覚えています。

Cさんは難病に罹患した事実を受け止め、前を向き、できることを探しました。奥様からの報告では少年野球のコーチも続けられているそうです。

就職支援に自分一人のスキルや知識だけでは足りないと思ったとき、諦めずに他の専門家の意見を聞き、別の支援の方法を探す努力をする。ご相談者より先に諦めない。ご相談者が「本当は」どうしたいのか、「思い」に耳を傾ける。そんなことを学ばせていただいたケースでした。

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。

基礎理論コース

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
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。 ●「VPI&VRTコース」及び「GATBコース」を修了された方が対象です。

※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>

一般社団法人 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

読者プレゼント

本誌読者の方に、当会発行のキャリア教育や職業能力開発関連図書をプレゼントいたします。雇用問題研究会のホームページ内「職業研究」ページにあるアンケートにご記入いただき、ご希望の図書1点をチェックの上、ご送信ください。(応募者多数の場合は抽選とさせていただきます。)

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

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。

取り上げてほしいテーマ、企画等ございましたら、ぜひお寄せください。

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

キャリア教育、
職業能力開発
関連図書を
プレゼント!

就職レディネス・チェック

● 就活を成功させるための知恵

● 編著 就職レディネス・チェック開発委員会

● 監修 渡辺三枝子
立教大学大学院 特任教授

松本純平

独立行政法人労働政策研究・研修機構 労働大学校 特任研究員

● 対象 これから就職活動を始める大学生、短大生、専門学校生、大学院生等

就活スタートをサポート

- 「就職」への気づきを与えます
- 就職活動へのモチベーションをアップさせます
- 自分のキャリア形成について考えるきっかけになります
- 自分では気づかない「思い込み」に気づくことができます
- 就職活動に必要な行動を促します

ペーパー版

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
- チェックリストは、自分の変化(成長)を確認するために、期間を空けて2回実施できるように、回答・採点用紙が2部ついてきます。

■ ワークブック 1部



■ 回答・採点用紙 (複写式) 2部



■ 学生用画面



- 対象人数分のIDとパスワードを発行します。
- チェックリストは、自分の変化(成長)を確認するために、期間を空けて2回実施できるようにになっています。(有効期間は原則として1年間です。)

■ 管理者用画面 (学校用)



セット単位での販売のみとなります。

1名単位でお申込みできます。

4セットまで

■ 1 セット(20名分) ……¥8,400
(1名分あたり●¥420)
(ex. 60名分: 8,400×3=¥25,200)

■ 1 名分…¥420

99名分まで

5セット (100名分) 以上

■ 1 セット(20名分) ……¥6,300
(1名分あたり●¥315)
(ex. 120名分: 6,300×6=¥37,800)

■ 1 名分…¥315

100名分以上

価格はいずれも税込です。

お申込み・お問い合わせは

一般社団法人 雇用問題研究会

〒104-0033 東京都中央区新川1-16-14

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

電話03 (3523) 5181 FAX 03 (3523) 5187