

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>
2013年10月31日発行

2013 秋季号

特集

ホランドの職業選択理論

RIASEC
—職業世界の六角形—

職業選択はパーソナリティの表現です

—訳者に聞く『ホランドの職業選択理論』—

筑波大学 名誉教授 渡辺三枝子氏

職業レディネス・テストの大学生等への適用について

大学生等に向けた実施のためのガイドブックと職業リストの作成

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 副統括研究員 室山晴美

職業レディネス・テスト (VRT) の今日的意義と大学・短大での活用

一般社団法人 雇用問題研究会 普及促進課

連載 しごとインタビュー

ヒーブ/ライオン株式会社 杉本美穂さん

わが社の人材開発 千葉共同サイロ株式会社

企業研修の現場から 文川 実

職業能力開発の現場から

港湾職業能力開発短期大学校横浜校

キャリアセンター通信 京都産業大学

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 鷺見典彦



特集●ホランドの職業選択理論 —職業世界の六角形—

RIASEC

わが国のキャリア教育に多大な影響を与えたアメリカの心理学者「ジョン・ホランド」。彼の最大の業績は職業選択理論の構築であり、パーソナリティ検査の開発と RIASEC の英頭文字で代表される職業世界の6分類の考案である。

教育現場のみならず、社会人への適応にも広がりを見せ、アメリカから始まり、ヨーロッパ諸国、わが国を含めたアジア諸国と世界中に広まった彼の職業選択理論について俯瞰するとともに、RIASEC を取り入れた代表的なアセスメント・ツールである職業レディネス・テストの有効性などについても紹介する。

CONTENTS

特集

ホランドの職業選択理論

連載

職業選択はパーソナリティの表現です —訳者に聞く「ホランドの職業選択理論」—	3
筑波大学 名誉教授 渡辺三枝子氏	
ジョン・L・ホランド	7
職業レディネス・テストの大学生等への適用について 大学生等に向けた実施のためのガイドブックと職業リストの作成	8
独立行政法人 労働政策研究・研修機構 副統括研究員 室山晴美	
職業レディネス・テスト (VRT) の今日的意義と大学・短大での活用	10
一般社団法人 雇用問題研究会 普及促進課	
『ホランドの職業選択理論—パーソナリティと働く環境—』より	13
しごとインタビュー	14
ヒープ/ライオン株式会社 杉本美穂さん	
わが社の人材開発	16
社員の意識改革ときめ細かな研修制度で人材を育成	
千葉共同サイロ株式会社	
企業研修の現場から 5-2	17
アサーション・トレーニング (2)	
1級キャリア・コンサルティング技能士 文川 実	
職業能力開発の現場から	18
港ヨコハマで港湾・物流業界の担い手を養成	
港湾職業能力開発短期大学校横浜校	
キャリアセンター通信	19
京都産業大学	
キャリア指導の現場から②⑩	20
プレゼンテーションスキルを高めよう	
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22回	21
特別支援と教育現場	
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 20-2	22
選択肢は常にオープンにしておく	
さぬき若者ステーション 総括コーディネーター 鷲見典彦	



●表紙写真

子育てママを対象に、「ちょこっと掃除のコツ」について講義する杉本美穂さん (写真提供：ライオン株式会社)

Information

平成 25 年度地域別最低賃金額

厚生労働省

各都道府県の平成 25 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、使用者は最低賃金額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	734	滋賀	730
青森	665	京都	773
岩手	665	大阪	819
宮城	696	兵庫	761
秋田	665	奈良	710
山形	665	和歌山	701
福島	675	鳥取	664
茨城	713	島根	664
栃木	718	岡山	703
群馬	707	広島	733
埼玉	785	山口	701
千葉	777	徳島	666
東京	869	香川	686
神奈川	868	愛媛	666
新潟	701	高知	664
富山	712	福岡	712
石川	704	佐賀	664
福井	701	長崎	664
山梨	706	熊本	664
長野	713	大分	664
岐阜	724	宮崎	664
静岡	749	鹿児島	665
愛知	780	沖縄	664
三重	737	全国加重平均額	764

職業研究 2013 秋季号 2013年10月31日発行

●編集・発行

一般社団法人 雇用問題研究会 <http://www.koyoerc.or.jp>

〒103-0002 東京都中央区日本橋馬喰町1-14-5 TEL 03-5651-7071 FAX 03-5651-7077



職業選択は パーソナリティの表現です

— 訳者に聞く『ホランドの職業選択理論』 —

筑波大学 名誉教授 渡辺三枝子氏

アメリカの職業心理学者ジョン・ルイス・ホランドは、職業選択の理論構築とその理論を土台としたキャリア支援用のアセスメントの開発により、進路指導およびキャリア・カウンセリングの世界において多大な影響を与えてきた。中でも、彼の提唱した「個人と、職業界を含む社会環境はともに同じ六つのパーソナリティ類型で分けられる」という六角形モデル、いわゆるR-I-A-S-E-Cモデルは、国際的に広く知られている。

アメリカ労働省の職務分析・職業分類をはじめ、わが国の「職業レディネス・テスト」(以下、VRT)やキャリア・インサイト他、各種のキャリア・カウンセリング用ツールに取り入れられたホランドの理論について、このたび刊行された彼の著作『ホランドの職業選択理論—パーソナリティと働く環境—』の訳者の一人である、筑波大学名誉教授 渡辺三枝子氏に話をうかがった。

— 本書の翻訳の経緯を教えてください。

ホランド博士は研究者であり、現場で働くカウンセラーでもありました。自身のカウンセラーとしての経験から着想を得て、多くの実証的研究と理論的検討を重ねたうえで、職業選択理論を構築していきました。そして、亡くなるまで現場において、より有効な理論とするために実証研究を重ね、改訂していきました。

キャリア支援を支えるキャリア発達
の理論家として日本で最も影響力のあるドナルド・スーバー博士も、退職後、
一カウンセラーに戻り、実践を続ける
と同時に、個人を取り巻く社会環境の
変化を直視し、キャリア発達の理論研
究を続けました。ホランドはスーバー
博士とは異なる視点で職業行動の理論
を提唱しましたが、カウンセラーとし
ての経験から、理論を構築し続けたこ
とは同じです。ホランドは、理論の構
築が目的ではなく、青年期の若者
の進路指導・カウンセリングに役立つ
ことを目標にしていたと言ってもいい
でしょう。

ホランドは多くの研究論文は残して
いますが、著作としては『Major
Vocational choices』1冊で、その
1冊を2回改訂しました。改訂のた
びに、ホランド理論を検証した多様な研
究者の論文を精査し、職業選択の理論
を検証し続けました。

私どもは、原著の第2版を翻訳し『職
業選択の理論』という題名で1990
年に世に出しました。ホランドは第3
版を1997年に出版しました。第2
版と第3版の出版の間に、世の中は情
報化時代に移行し、産業構造は急速に
変化し、さらにグローバル化も進みま
した。「個人と環境との相互作用」を
理論的枠組みとしている彼の理論は、
そのような社会環境の変化の中にあっ
ても、世界中でますます受け入れられ
ています。かなり普遍的な理論のよう

にも思えます。

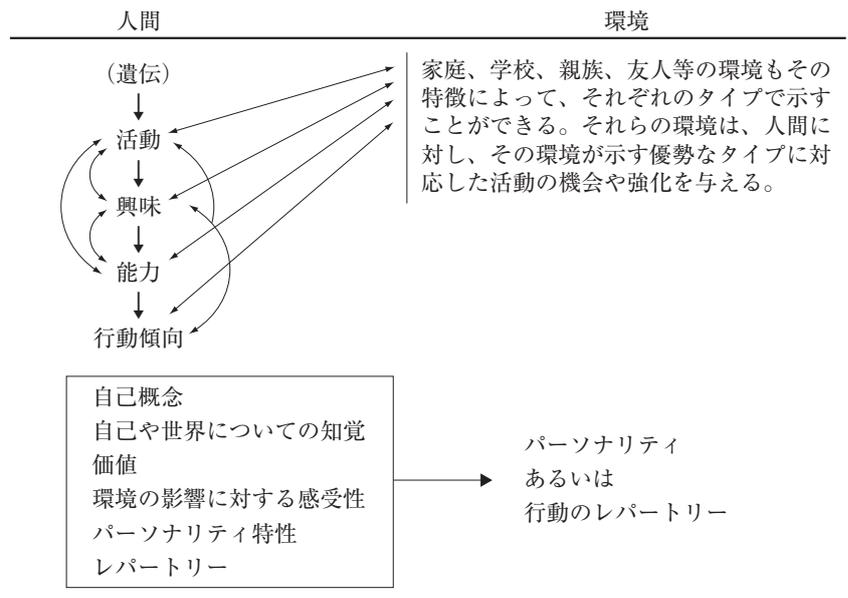
いずれにしても、今一度、ホランド
の理論家としての研究過程を追跡し、
その後、多方面で行われてきた研究成
果を知ることが、ホランドの理論とア
セスメントの活用に関わったものとし
ての責任ではないかと考え、第3版の
翻訳作業にとりかかりました。

彼は惜しくも2008年に亡くな
り、第3版が最後の改訂版となったた
め、今回の翻訳版が最後になります。

— 第3版で改訂されたのは、どのような
ところでしょうか。

理論自体は変わっていません。どち
らかというと実証研究の結果「R-I-A
S-E-C」の6類型論は強固になったと
言ってもよいでしょう。原著第2版出版
後の12年間にわたる実証研究を掲載し
(第6章)、その研究結果を受けて、新
たに理論的に検討され、改訂された点
をまとめたところが特徴です(第7章)。
ホランド理論に基づいたアセスメント・
ツールは世界中で使用されるようにな
りましたから、アメリカ以外の世界各
地での研究もかなり進んでいます。そ
こから、ホランド理論の世界での適応
可能性を示していると言えます。

実践上の応用(第9章)には、新た
に「キャリア介入およびキャリア・チェ
ンジの理論」が加えられています。今
まさに、わが国でもキャリア形成が叫
ばれています。今まで、主に学生を
中心とした若年者への適応として考え
られていた彼の理論が、アメリカにお



注：発達とは通常、活動から行動傾向へと進む。子どもが好む活動は、乳幼児期に特有な、粗大かつ拡散した活動から出現する。両端に矢印の付いたループは、パーソナリティ・タイプの発達に様々な仕方があることを示している。また、我々の仮定では、遺伝的素質の個人差は活動の選択、強化への好みに対して、影響を及ぼすと考える。例えば、身長、性、運動の巧みさ等はスポーツの選択や、その選択したスポーツでの役割等に影響を与える。

図1 パーソナリティ・タイプの発達についての仮説

出所：ジョン・L・ホランド（渡辺三枝子・松本純平・道谷里英 共訳）『ホランドの職業選択の理論—パーソナリティと働く環境—』雇用問題研究会、2013、p34。

いても社会人への適応が増えてきました。それに対しても検証を加えて、研究成果を紹介していますね。

—— 学者・研究者としてのホランドについて、どのように伝えたいと思いますか。

日本では、ホランドを特性因子論家として紹介する方もいますが、彼はそれを否定し、類型論に立つことを強調しています。また、図1は、パーソナリティ・タイプの発達について描いた図ですが、キャリア発達の視点が明白

です。それらが日本では十分に伝わっていないので、この本がそれを伝える役割を果たせればと思っています。

わが国ではキャリア・ガイダンス、キャリア・カウンセリングの分野で、キャリア形成支援の土台としてキャリア発達理論が大変注目されています。その中で、ホランドの理論は大きな意味をもっていると思われま

すが、国のキャリア支援では、スーパー博士のキャリア発達理論を理論的枠組

みとしてきたことはご存知の通りです。そして、最近、必要となってきた成人の生涯キャリア支援では、1980年代に発表された「ライフ・キャリア・レインボー」がよく引用されます。これは社会経済的環境の変化を反映して、カウンセリングの現場でキャリア発達を支援するために役に立つ枠組みだと思います。その点、ホランドはアセスメントだけで、本来の理論について正確には伝えられてきていないことを残念に思います。

私は、初等・中等教育段階のキャリア発達支援には、図1に示したホランドの発達理論は非常に役に立つと思います。ホランドは教育のもつ役割に関心をもっていたからです。「興味がどのように育つか？」はキャリア教育で重要なテーマのほうです。このことはVRTの活用にも深く関係していると思います。ですからこの本は、研究者だけでなく、学校の先生、キャリア・カウンセラーやキャリア・コンサルタントといった、キャリア支援にかかわる実践家全ての方に読んでいただきたいですね。

—— この本には、ホランドがリントンやフォーラー、ギルフォードといった、その当時に代表する一流の学者の理論や意見に影響を受けた旨が記述されています。

彼の偉いところは、他者の理論を徹底的に研究し、取捨選択したところだと思えます。心理学だけではなく文化人類学や社会学はもちろん、知能構造

論まで研究し、それを自分の理論の構築に使ったところですね。ですから逆に、彼の理論に対する他の学者からの「パーソナリティについての著者の考えの説明が見受けられない」とか「キャリア・カウンセリングの理論が欠けている」といった批判や反論もあります。ホランドはそうした批判や反論に真摯に応えていて、第7章や第9章に記述しています。

こういう学問的な姿勢もわれわれは学ぶところが大きいと思います。

—— 職業選択理論がキャリア・カウンセリングやキャリア・ガイダンスの場において広まった理由は何でしょうか。

ホランドはカウンセラーとして青少年や成人と実際に関わりながら、多くの事例を分析し、理論を構築していきました。ホランドが最も重視したのは、個人のために働く実践家（キャリア・カウンセラーや教育者）が理解し、利用できるような理論を構築することでした。その理論がカウンセリングの現場で、より有効に働くように、さらに事例を分析し理論を強化していったからこそ、広まったのだと思います。

—— 理論を何度も見直していますね。

良い例が、職業領域を表すRIASECの並びの順番です。図2を見てくださ。理論構築当初は、時計回りでRISECEAの順番で並んでいたのですが、研究の結果、現在の並びに変えたわけですね。これは重要な変更で、簡単に言えば「R 現実的領域」と、隣

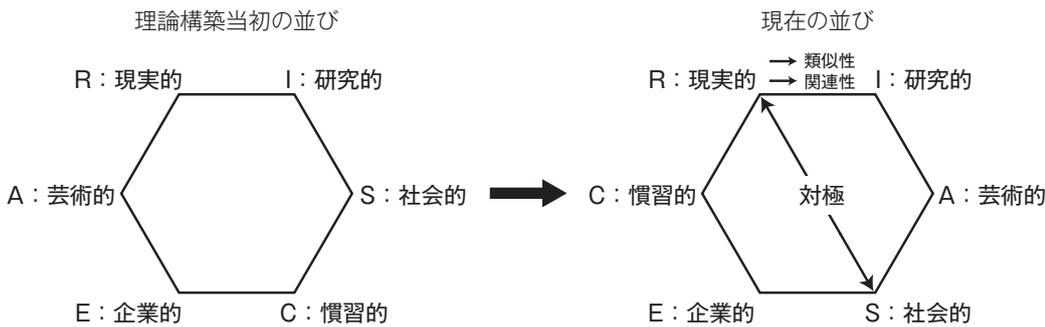


図2

り合った「I 研究的領域」とは類似性・関連性が強く、逆に「R 領域」と対極にある「S 社会的領域」との類似性・関連性は弱いという概念が、ここで確立されたわけです。

この本の序文には「研究者によつて検証されておらず、実践家からも無視

されるような概念構成を付加するより、少数でもいいので、積極的な研究歴に基づく概念構成および考えを採用し続けたいと願つてきた」と書かれています。こういう姿勢だからこそ、社会に広く受け入れられたのだと思います。

——アメリカでは、この理論が職業選択におけるゴールド・スタンダードと呼ばれていますね。

決して誇張ではないと思います。彼の理論を使用したツールは、ざっと見ただけで『ONETにおける職業分類』^{(*)1}、『コンピュータによるDISSCO OVER システム』^{(*)2}、『ストロンク・キャンベル職業興味検査』^{(*)3}、『ホランド職業コード辞典』、『CPS』、『VPI』、『SDS』等があります。特筆すべきは、ホランドの開発したツールより、はるかに前からあった、大学生対象の定番のアセスメント・ツールである「ストロンク職業興味検査」(初版は1927年)を、1971年にキャンベルが改訂する際に、ホランド理論の6類型分類を全面的に取り入れて、『ストロンク・キャンベル職業興味検査』としたことで、これは画期的なことだと思います。

——ホランド理論に基づいて作られているアセスメント・ツールは、日本を含め、わかっているだけで26カ国で出版され、利用されています。

前版の『職業選択の理論』では、ホランド理論を基にしたツールを用いて、カナダやオーストラリア等、アメ

リカと比較的似ている文化圏の国のみにおけるホランド理論の妥当性が検証されました。今版では、さらに広範囲のヨーロッパや、アジア、南米等、アメリカとは文化圏の異なる国々でも、その妥当性と有用性が検証され、支持を得ています。

また、原著第2版から第3版が出版されるまでに10年以上の歳月が流れ、その間に産業構造も大きく変化しました。職業の名称は同じでも実際の仕事内容には変化が見られます。にもかかわらず、さまざまな国や地域で有用性が認められているのは、ホランド理論が類型論を採用しているからだと思ひます。パーソナリティ・タイプと

環境モデルを、6類型という大きなくくりで見ること、普遍性を獲得できただけではないでしょうか。

例えば看護師という職業を例に取ると、仕事の内容は以前とは変わってき

ホランド理論の基本的概念は、次のようなものです。

- 1 私たちの文化圏において大多数の人は、
R 現実的、I 研究的、A 芸術的、S 社会的、E 企業的、C 慣習的
の6つのパーソナリティ・タイプのうちの1つに分類される。
 - 2 現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的という6つの環境モデルがある。
 - 3 人は、自分の持っている技能や能力が生かされ、価値観や態度を表現でき、自分の納得できる役割や課題を引き受けさせてくれるような環境を求める。
 - 4 人の行動は、パーソナリティと環境との相互作用によって決定される。
- (『ホランドの職業選択理論—パーソナリティと働く環境—』 p11-14)

ホランド理論の背景には、以下の6通りの理念があります。

- 1 職業の選択は、パーソナリティ表現の1つである。
- 2 職業興味検査はパーソナリティ検査である。
- 3 職業のステレオ・タイプは、心理学的・社会的に確かで、重要な意味を持つ。
- 4 同じ職業に就いている人々は、似たようなパーソナリティ特性と発達史を有している。
- 5 同一の職業群に属する人々は、似たパーソナリティを持つので、様々な状況や問題に対して、同じように反応したり、特徴のある対人関係を構築するであろう。
- 6 職業的な満足、安定性、業績は、個人のパーソナリティとその人の働く環境との一致度によって決まる。

(同書p19-24)

ていると思います。医師の世界と同じで、職務はどんどん細分化されていますね。しかしその仕事に就く人のパーソナリティ、つまり興味や価値観は共通していると思うのです。「人の役に立ちたい」「病人のお世話をしたい」というように。それは類型論だから適用できるのだと思います。

彼がこの理論を最初に発表したのは1959年ですから実に50年以上も前です。それから延々と研究され、使われ続けているのですから。

——日本におけるホランド理論の広まりは？

VRTを例に説明しますと、私たち研究者が、新版を作成する際に取り入れました^(*)。彼の理論が、学童期の子どもたちのキャリア発達・職業発達を援助する目的に適していると思つたからです。VRTがユニークなのは、仕事の内容を表す項目に対して、興味の有無、自信の有無を回答する形式となつており、単なる興味検査にとどまらない点です。

——VRTは、現在改訂3版となり、大学・短大・専門学校生にも活用の方が広がっています。

(8～9頁「職業レディネス・テストの大学生等への適用について」大学生等に向けた実施のためのガイドブックと職業リストの作成」参照)

ここでアメリカの状況をお話ししますと、ホランドが当初作成した、職業名に対して「興味がある」「興味がない」を回答するテスト(VPI職業興味検査)

査)に、ある時期から大学生でも回答することができなくなつてきたのです。これには、キャリア発達・職業発達の総体的な変化が大きく影響しているわけです。ですから仕事の内容を短文で表して「好き」「嫌い」を回答するテストをホランドは作成しました。つまり日本のVRTと同じですよ。

アメリカでは、今は働き方で「好き」「嫌い」を選択するテストのほうがはるかに広まっています。日本でも同じように、仕事の内容を表す短文に「好き」「嫌い」で回答するVRTの大学・短大での使用が増えているというのは、当然だと思えますね。

コンピュータを使用したガイダンスシステムは、アメリカでは前述のDISCOVERがありました。日本では独立行政法人労働政策研究・研修機構が若年者向け適職診断システムの「キャリア・インサイト」を作成した際に、ホランド理論を取り入れました。

——ホランド自身の職業選択はどうだったのですか？

面白いエピソードがあります。ホランドは、自分ほどの職業領域が一番高いのだからかと考え、自分の開発したテストを受けてみたそうです。するとA領域、つまり「芸術的領域」が一番高かった。ホランドは子どもの頃はピアノニストになりたかつたそうで、まさにこの結果はその通りだと思つたということです。しかし、ピアノの練習を積むうちに、ピアノニストになる能力は

ないことに気づいたそうです。それ興味にとどめよう、と。

結果的に彼は心理学者になりました。そして、給料を貯めて初めて買ったものは、ヤマハのグランドピアノだったそうです。音楽家に興味があつても、能力、いわゆる適性がなかつたので断念したそうです。大学での仕事に疲れて帰宅したときでも、必ずそのピアノを弾いて、明日への活力にしていたのです。

職業選択には必ずしも興味だけではなく、能力やチャンスも必要ですよ。キャリア発達理論の観点からも、この話はカウンセラーの皆様はうなずけるのではないのでしょうか。

なお、この話には続きがあつて、ホランドの娘さんは子どもの頃からそのグランドピアノを弾いていて、音楽の仕事に就いたそうです。

——ホランドが亡くなったときに、アメリカの心理学会が表明した追悼文のタイトルは「六角形は世界を旅する」でした。最後に一言お願いいたします。

実は、彼の職業選択理論をきちんと勉強しようとする人はあまりいません。VRTや「キャリア・インサイト」や、他の職業興味検査等でも彼の理論は盛んに利用されているにもかかわらず、です。読者の方には、ホランドの理論を理解して、少しでもキャリア支援に役立てていただきたいと思います。また、研究者にはホランドの研究者としての姿勢を学んでほしいですね。

*1 『ONETにおける職業分類』(戦前からあるアメリカ労働省の職業名辞典のインターネット版)・アメリカ労働省では、職業を能力面だけでなく、機能面から捉えられるようにする動きが1950年代からあり、当初はData(対データ)・Person(対人)・Things(対モノ)の3面から考えていた。しかしホランド理論の広がりとともに、RIASECという六つの職業領域の考え方を取り入れるようになった。

*2 『DISCOVER』・アメリカで開発された、キャリア・ガイダンスを支援するコンピュータ上のシステム(CACGS)。1960年代に開発され、ホランド理論に基づいて作成されている。

*3 『ホランド職業コード辞典』・アメリカ労働省の『職業名辞典』掲載の職業環境を、ホランドの6類型を基にした職業コードに分類したものだ。

日本では職業名に6類型のコードを付加した簡易版のリストが完成した(本誌8～9頁「職業レディネス・テストの大学生等への適用について」大学生等に向けた実施のためのガイドブックと職業リストの作成」参照)。

*4 渡辺氏は、職業研究所(現・独立行政法人労働政策研究・研修機構)在籍時、職業レディネス・テスト(VRT)の開発に携わった。

雇用問題研究会では、『Making Vocational Choices』第2版の邦訳『職業選択の理論』(1985年刊・絶版)に続いて、第3版の邦訳『ホランドの職業選択理論』を発刊いたしました。

また、VRTの普及のためのセミナーも実施しています。

ジョン・L・ホランド

(John L. Holland, 1919-2008)



Photo : Bill Rettberg

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、ホランド理論はとても身近な存在です。職業レディネス・テストや職業興味検査で使われている六つの職業領域もホランド理論に基づいています。

人のパーソナリティ・タイプがわかれば、おのずからその人の興味を活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(RIASEC キャリア・ディベロップメント・モデル)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「ホランド理論」の確立に至る背景を探ってみましょう。

ウエスタンリザーブ大学で心理学を教えながら、職業カウンセラーとして3年ほど勤めていたホランドは、「職業興味とパーソナリティが非常に関連深い」ことに気づきます。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的主要な影響要因として、特にパーソナリティ・タイプに着目しました。

人と環境の相互作用を強調するホランドは、職業の選択がパーソナリティ

の表現であり、ある職業環境にいる人々は、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のです。

この仮説に至る背景には、ホランド自身の職業経歴がありました。第二次世界大戦当時、軍隊の入隊時における面接官の職に就いていたホランドは、「一人ひとりの職業経歴には、多くの規則性がある」と考えました。そして「その規則性は数個のタイプに分類できるであろう」という仮説に至るのでした。「RIASEC」のパーソナリティ・タイプ(6類型)の誕生です。

この仮説への確信は、後にメリーランド州の復員兵病院で職業カウンセラーとして仕事をする中で、さらに強固なものとなっていきました。

実践家の役に立つ「最も使いやすい検査を開発したい」と考えていたホランドは、1953年、「VPI職業興味検査」の初版を公表します。57年から63年にはNMS社の調査研究部でリサーチチャーを、63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、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たとき

からの目標でもあった「実践する人々の役に立つ理論」の完成を目指して、さらに研究を続けました。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)として結実します。

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、「ホランド理論」とともにその名を今日に残しています。そこから垣間見えるのは、I(研究的)・A(芸術的)・E(企業的)タイプのパーソナリティであり、最も相反するタイプを併せ持ったホランドだからこそ生み出すことができた「理論と検査」と言えるのかもしれませんが。

なお、ホランド理論を基に日本で開発された「職業レディネス・テスト(VRT)」や「キャリア・インサイト」は、近年、大学・短大等で広く使われるようになりました。職業理解があまり進んでいない若者には、職業名ではなく仕事の内容を表す項目を使ったVRTが活用しやすいでしょう。

大学生等に向けた実施のためのガイドブックと 職業リストの作成

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 副統括研究員 室山晴美

はじめに

職業レディネス・テスト（以下V R T）は、職業的発達における準備の程度（レディネス）を職業興味、職務遂行の自信度、日常生活の基礎的志向性から総合的に捉えることを目的として開発された検査である。職業興味、職務遂行の自信度については、アメリカの研究で、Engelmannの職業興味6領域（RIASEC）、日常生活の基礎的志向性については三つの志向性（対情報、対人、対物・DPT）を用いて尺度が構成されている。

主な対象者は中学校、高等学校（それに準ずる学校を含む）の在学生（13歳～18歳程度の者）であるが、職業の理解や知識の不足などの理由により、成人向けの検査の適用が難しい場合には、20歳前後の者であっても適用が認められている。ところが、近年、大学などの高等教育課程に在学する学生に対して、V R Tを実施したいという希望が増えてきた。大学生向けの職業興味検査を実施しても、うまく結果が得られない学生が多くなったことが主な理由である。

大学生等にV R Tを実施する場合には、結果の整理にあたって、便宜的に高校生で標準化された換算基準を適用するが、これまでのところ20歳前後の者にV R Tを実施して、特に本人の自己イメージと一致しなかった等の問題等へのV R Tの実施が今後増えてくる

可能性があれば、検査の信頼性の問題や解釈上の留意点などを、データに基づいて実証的に検討しておく必要がある。

そこで、大学、短大、専門学校生にV R Tを実施し、高校生の換算基準を適用した場合の信頼性等を検討したうえで「職業レディネス・テスト」第3版¹⁾、大学、短期大学、専門学校等での実施のためのガイドブック²⁾と「大学生等のための職業リスト」を作成した。

本稿では、この二つの資料の概要を紹介し、大学生等へのV R Tの活用の有効性を考えてみたい。

■「大学、短期大学、専門学校等での実施のためのガイドブック」について

このガイドブックは、大学生等へのV R Tの適用に関する信頼性の検証をしたうえで、実施や解釈上の留意点をまとめたものである。現在のV R Tの手引の補足資料として作成した。信頼性の検証には、大学、短大、専門学校生4898名分のV R Tのデータを用いた。

職業興味、職務遂行の自信度、日常生活の基礎的志向性の各尺度の平均値を、学校別、男女別に算出した結果、大学、短大、専門学校生の男女ともに、高校生と比較して全体的に得点は高めとなり、特に大学生が最も高い（図1、図2）。そのため、大学生等にV R Tを実施し、高校生の換算基準で結果の

プロフィールを描いた場合には、プロフィール全体がやや高め（右寄り）になっている可能性を理解しておく必要がある。

他方、V R Tでは、「結果の見方・生かし方」というワークシートにおいて、職業興味、職務遂行の自信度、日常生活の基礎的志向性に関してプロフィールを作成し、その上位領域を使って、解釈や職業との照合等を行う。そこで、大学生のデータで大学生用の仮の換算基準を作り、個人の粗点を大学生の仮換算基準と高校生の換算基準の両方で換算し、上位領域の一致度を調べた。両方の基準で作成したときのプロフィールの上位領域が一致すれば、個人レベルの結果の解釈を誤る可能性は低いと考えられるためである。

検討の結果、職業興味と職務遂行の自信度に関して、高校生の換算基準を用いて得られた1位の領域は、大学生の仮換算基準を用いても1位となる割合が高く、二つの換算基準で大きく異なる結果が得られる可能性は低いことが確認された。

また、基礎的志向性については、対人（P）、対物（T）に比べて対情報（D）志向が大学生で高校生よりも高めであるため、三つの中では対情報志向が1位となる割合が高くなった。ただ、ワークシートでの職業との照合では、例えばD志向が1位だった場合、Dを含むすべての組合せ（D、DT、DP）から職業を調べるため、特に大きな問題はないという結論に至った。

■「大学生等のための職業リスト」について

VRTでは「結果の見方・生かし方」のWORK3を使って、受検者の興味や自信、基礎的志向性に合致した具体的な職業名をIoanandのRIASECの6領域や、基礎的志向性のDPT別に調べる事ができる。ただ、現在のWORK3に掲載されている職業名は、中学生、高校生でもよく知っているようなものが多いため、大学生等、専門的な分野で学ぶ学生にはやや物足りないリストであることも否めない。

そこで、現在のVRTのワークシートに掲載されている職業名のほかに、大学生等の利用を意識して、RIASECの領域ごとに職業名を追加したものが「大学生等のための職業リスト」である。追加する職業名の選択にあたっては、一般の職業情報のデータベースに掲載されているような職業名や職務内容で、WEBの職業情報データベースから検索できるような職業名をできるだけ入れるように配慮した。職業リストはRIASECのほか、DPT別にも整理されており、いろいろな検索ができるようになっていく。

■VRTの大学生等への活用に向けて

VRTは、中学生でも理解できる内容であることを意識して開発された検査であるので、質問項目となっている職務内容の記述がわかりやすく、仕事

の内容をイメージしやすい。実際に大学生に実施してみると、答えやすかったという感想も多く、自己イメージとの一致についてもよい反応が返ってくる。

また、学科別に興味や自信を分析してみると、専門分野の特徴に関連する

RIASECの領域の平均値が高くなっており、当然のことかもしれないが、個人の興味、自信と選択される専門分野には関連があるという事実を改めて確認する思いである。

今回、「ガイドブック」に記載した通り、VRTを大学、短大、専門学校

で実施するための信頼性は確認されたので、今後は、実施上の留意点などを理解していただいたうえで、大学生等の進路や職業選択の支援のためのツールの一つとしてVRTを活用していただければ幸いである。

図1 学校別の各尺度の平均値 (男子)

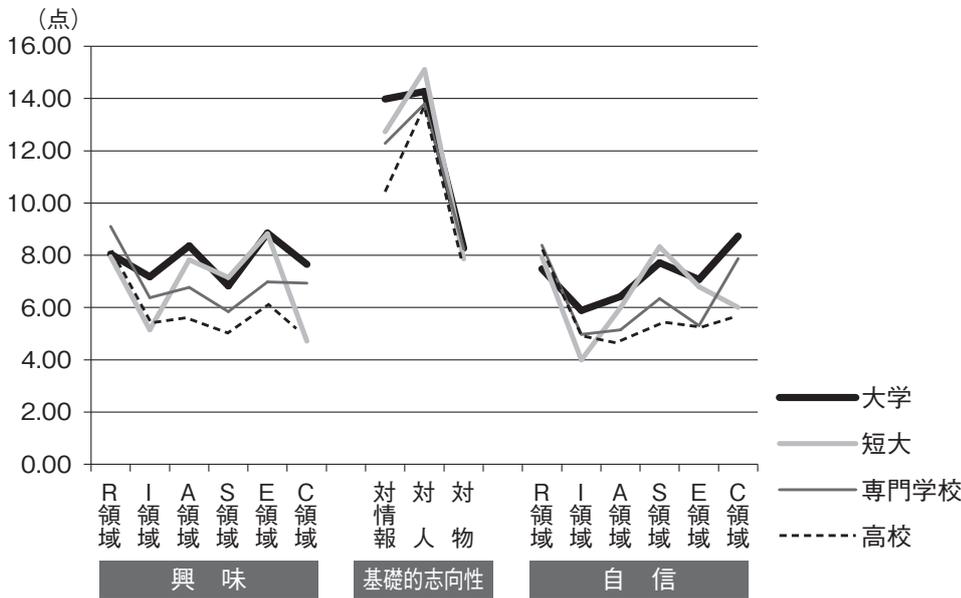
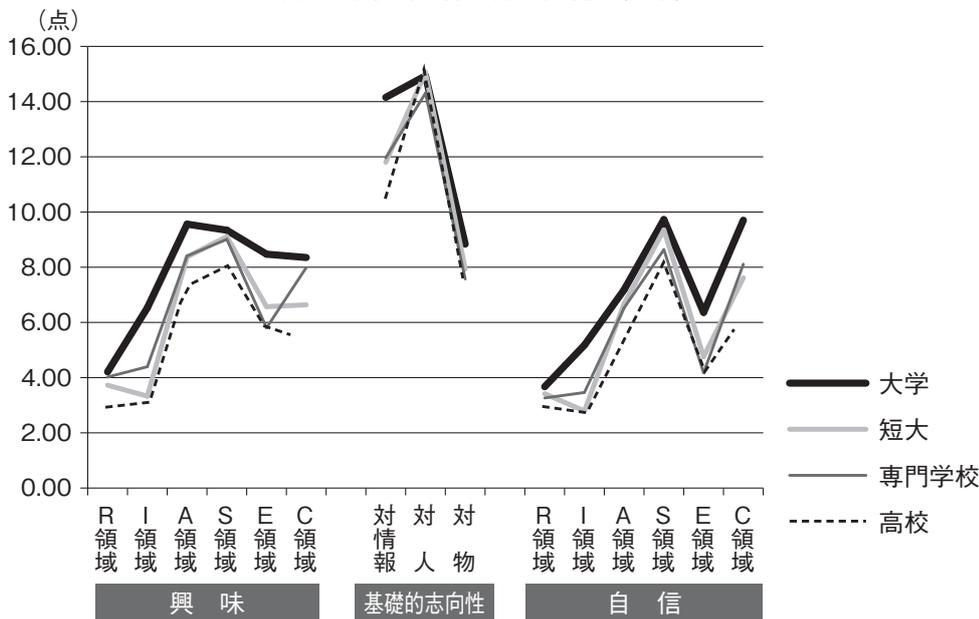


図2 学校別の各尺度の平均値 (女子)



職業レディネス・テスト (VRT) の今日的意義と大学・短大での活用

はじめに

さまざまな形で、人は生涯にわたって職業と関わりをもって生きていきます。特に中学生・高校生の時代は、「自己の進路を探索し、将来の職業や生き方の大きな方向を決定する課題を担った時代」と言えます。実際、この時期にあつて、こうした課題をどのように解決していくかが、その後の職業選択や職業生活、ひいては生き方そのものに重要な影響を与えていくこととなります。

また、生徒・学生にとつては、将来の職業やキャリアと関連することになる進路選択という課題に、初めて向き合う極めて重要な時期でもあります。ところが、この時期の課題解決が先送りされた結果、将来のビジョンを何ももたないまま、大学等へ進学する若者が増えています。そのため、大学等になつてあわてて対策に追われているのが、昨今のわが国の状況と言えるのではないのでしょうか。もちろん大学等もその対策として、本誌連載「キャリアセンター通信」でご紹介しているように、学内・学外でのさまざまなキャリア支援プログラムに熱心に取り組んでいます。学生にとつて職業理解・仕事理解の重要性が増しているからです。その理解の一環として自己理解系の検査である「職業レディネス・テスト」(以下、VRT) が実施されることが多くなってきました。こうした背景を踏まえて、VRTのより良い活用のために、補足資料として「大学、短期大

学、専門学校等での実施のためのガイドブック」と「大学生等のための職業リスト」(以下、「職業リスト」) が作成されましたので、本来のVRTの意義とともに、大学等での活用について考えてみます。

■進路選択と大学生の現実

VRTの理論的背景である職業レディネスとは、職業的発達における準備の程度を示す概念です。そこには態度的な側面と能力的な側面の二つが含まれていますが、VRTで測定するのは、どちらの方向に興味・関心が向いているのか、また、職務遂行の自信度からは、できそうかできそうでないか、自信があるかないかといった、主に態度的な側面です。VRTは、単に、職業興味の特徴だけを捉えて職業とのマッチングを行うものではありません。大学期における進路選択では、卒業後にどのような進路をとるか、具体的には、就職するのであれば、どのような就職先を選ぶのかを決めることになります。

ここでの課題は、自分自身のさまざまな特徴を自覚して、将来の進路や職業について自らが選択できるようにすることです。自己と向き合う経験や職業探索からは、その後のさまざまな場面で遭遇するであろう、進路決定に関わる課題に取り組む態度やスキルが身につきます。そして何よりも自分の長所に気づき、十分な動機づけをもった選択行動につながるはずです。

また、具体的な職業選択行動におい

ては、解決課題に対する課題の認知の程度、意思決定のパターン、個人のパーソナリティ、個人の能力特性などが関与しています。選択行動には偶然とか、たまたまそうだったというのではなく、そこにはいろいろな心理的構えが現れます。この仕事が好きとか嫌いとか、やりたいとかやりたくないとか、できそうかできそうでないかなど、自分の行動パターンや自分の心理的構えに合わせて選択行動が現れてくるものです。

選択には理解が必要です。自己理解と職業理解を促すのはそのためです。人は理解する(分かる)ことで、選択(分ける)行動に移行できるのです。自己理解を促しながら、次の課題である就職レディネス^(*)についてもサポートせざるを得ない大学生の姿が透けて見えます。

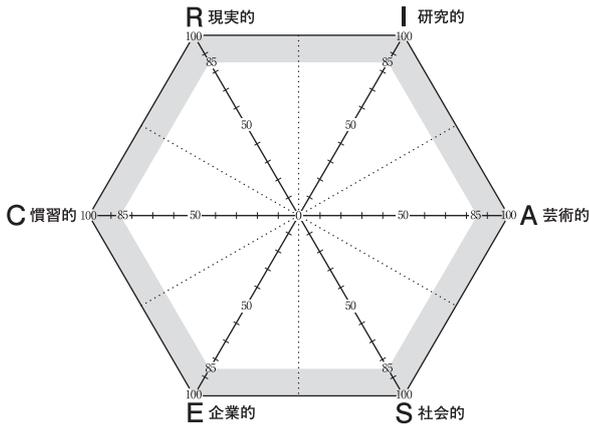
■VRTの特色

VRTの特色を要約すると、次のようになります。

生徒・学生がABCの3検査に回答することにより、職業に関する自分のイメージをチェックしたり、進路選択への関心を高めることが期待できます。各検査を個別に見ると、

①A検査(興味)では、職業・仕事に対する直接的な好みによる職業興味を測定することで、具体的な職業場面における自己の興味を理解できる。

②B検査(基礎的志向性)では、職業興味を明白に表明できない生徒・学



職業興味の6類型 (RIASEC) の特徴

R 現実的領域	機械や物を対象とする具体的な活動をするのが好き (例: 技術者、機械オペレーター)
I 研究的領域	研究や調査などのような活動をするのが好き (例: 研究者、学者)
A 芸術的領域	音楽、美術、文芸など芸術的な活動をするのが好き (例: ミュージシャン、デザイナー)
S 社会的領域	人に接したり、奉仕的な活動をするのが好き (例: 教員、販売員)
E 企業的領域	新しい企画を考えたり、組織を動かすような活動が好き (例: 放送ディレクター、会社経営者)
C 慣習的領域	定まったやり方にしがって、手堅い活動をするのが好き (例: 事務員、会計士)

生でも、日常の生活行動・意識についての質問を通して、興味の方向を測定することができる。

③C検査(自信)では、各種の職業・仕事に対する自信の程度を測定し、職務遂行の自信度という観点から自己の職業観を理解できる。

A検査(興味)とC検査(自信)の結果を同じプロフィール用紙上で対照することによって、本来の職業興味と経験から裏つけられた自信度から、よりダイナミックに職業志向性を捉えることができます。

例えば、興味と自信に差がある場合、その背景を探ることが重要です。自信は経験に基づくものですから、興味が高いのに自信が極端に低い場合には、①その領域にあたることで何か失敗し

た経験はなかったか、②その領域において相対的にレベルが高い集団にいたことで、自信をなくしてはいないか、または、③経験不足、などを探ってみるとよいでしょう。このような背景を自覚することで積極的に経験を積んでいくよう促します。

また、A検査とB検査(基礎的志向性)の対照からは、職業そのものに対する関心と日常生活での興味の方向を総合した個人の特徴を捉えることができます。一般興味やがて職業興味へと進化していくことは大いに期待できることであり、VRTのおもしろさは、

その両方を見ることができるところにあります。発達の職業興味を捉えることで、柔軟に個性理解を進めることができるのです。

■結果の見方・生かし方(ワークシート)の活用

「結果の見方・生かし方」(ワークシート)がこの検査のもつ一つの特長です。ここでは単に結果と職業の照合を行うだけではなく、職業の世界をイメージできるように六つの職業領域(ホルランドの6類型)で表わすことで、自己理解と職業理解(環境理解)へとつながるよう工夫されています。

この六角形は、職業の世界の6大陸ともいべき地図であり、これから職業世界に船出する若者にとっては、VRTから明らかになった自身のパーソナリティ特徴と職業の世界を結びつけてくれる、羅針盤の役目を果たしてくれるものです。職業経験の少ないこの時期の若者は、職業に対する知識がまだまだ不足しているため、社会にどんな職業があるのかを知ることがとても重要です。また、この時期の職業興味は、さまざまな経験や活動によって大きく変化していく可能性を秘めていますから、結果を固定的に解釈せず、将来を見据えたときに、どのような段階にあるかという視点を重視していきましょう。

例えば、進路選択への関心や意欲を高めるための啓発的活用例としては、VRTで明らかになった自身のパーソナリティ特徴と「仕事と職業の六角形」

および「職業リスト」の職業を関連づけながら、類似する職業や職業環境を具体的に調べることで、職業理解が進みます。この職業理解が進むことで、興味・関心のある職業がより一層明確に絞り込まれていきます。

自身のパーソナリティ特徴がどのような職業環境で最も活かされるかを想像(イメージ)しながらワークを進めていくことで、大学生にとって極めて重要な就職意欲や環境(職業)理解といった就職レディネスを大いに刺激し、次の課題に挑戦するためのエネルギー源になってくれるはずです。また、「職業リスト」はこうした大学生にも相応しい職業を網羅していますから、就職の目標を具体的に描くうえで大切なキャリアプランを設計するための手がかりが得られます。

■自立的な選択ができるように

「キャリア形成は選択の連続である」と言ったのはドナルド・E・スパーです。人生は選択が積み重なってできていく。今の世の中、選択肢なんか多いと言われかねません。だからといって、自分が生涯をかけて人生を選択していくというキャリアの学習をしなくいいいわけはありません。

また、選択するためには適切な情報が必要です。「職業リスト」によって、大学生のための適切な情報が加味されましたが、重要なことは、何を基準にして、どういう視点に立って、何を手がかりとして選択していくのか、ということなのです。

『ホランドの職業選択理論 —パーソナリティと働く環境—』より

「ホランドの職業選択理論」は9章構成となっており、1章から4章までが理論、5章・6章が実証研究、7章・8章が理論の改訂そして9章が理論の応用となっている。ここでは1章～5章そして9章のポイントの一部を抜粋して紹介する。

第1章 理論の紹介

「本理論においてまず念頭に置いていることは、職業行動を説明することであり、青年や中高年の職業選択や転職、職業的満足感の達成を援助するのに役立つ、具体的で実践的な示唆を提供することである。

6つのパーソナリティ・タイプ（R・I・A・S・E・Cタイプ）と、対応する環境モデル、そしてそれらの相互作用からなる類型論は、職業経歴や職業的満足、業績、そして職業的介入を理解する手法であると同時に、個人と職業に関する情報を組織化し、解釈する手法でもある。」

第2章 パーソナリティのタイプ

「環境からのストレスに対するその人の特徴的な反応は、パーソナリティ・パターンから予測できる。例えば、現実的（R）タイプの人には人を援助したり、教えたり、管理したりするような、人に関わらなければならない事態にストレスを感じる。慣習的（C）なタイプの人の場合、あいまいな課題や問題（例：言い訳を考えたり、ごまかしたりする）に対処することが下手で苦になる。また、芸術的（A）タイプの人には、すでにやり方が決められているルーチン・ワークをしなければならないときに、困難を感じるのである。」

第3章 環境モデル

「人の行動は、パーソナリティと、その人が生活し、働いている環境の双方に依拠しているからこそ、パーソナリティ・タイプは環境に関する情報によって補足されなければならない。この課題に応えるため、われわれの文化に共通する社会環境と物理的環境の両方の特徴を表現する6つの環境モデルを提唱してきた。その環境モデルはパーソナリティ・タイプに対応する。」

第4章 環境における人間

「パーソナリティ・タイプと環境モデルに関する構成化を用いれば、人が特定の環境に所属した場合に何が起こるかを記述し、理解することができる。例えば、一生を通じた人のキャリアや発達には、「人—環境の相互作用」と、年齢を重ねるにつれ増えていく経験の連続として、視覚化することができる。」

第5章 実証的根拠（1959–1984）

「1959年から84年までの研究は、対象文献が400を越えているので、非常に重要な研究に限って、それらを詳細に論評する。個々の研究については正確にその研究の長所と短所を明らかにし、実証のあいまいな部分を指摘しようと努めた。その際、明らかに本理論に沿い、かつ妥当な実験計画をもち、規模も大きい研究で得られた結果に焦点を当てた。」

第9章 実践上の応用

「あらゆる年齢の人が職業選択・決定や職業上の課題に取り組むのを援助するために開発された幅広い活動を『キャリア支援（career assistance）』と呼ぶ。キャリア支援とは進路指導、キャリア発達、キャリア・カウンセリング、選抜、配置（組織内外）、職業講座、ワークショップ、および退職準備などのどれか、特別プログラムなどにおける目標策定および、それに向かった専門的な働きかけを含むものである。

さまざまな問題が渦巻いているこの領域の中で、ホランド理論は、キャリアに関する共通の問題を説明したり、キャリアに関わる実践を改善したり、ビジネス＝産業界においてキャリア支援を提供したりするうえで、いくつかの有効な用具を提供する。」



生活者と企業のパイプ役を担い、 両者にプラスとなるものを目指す

杉本さんはライオンに入社以来、生活者の視点を仕事に活かそうと考え、さまざまな商品の開発に携わり、お客様に役立つ情報の発信に努めてきました。仕事のポジションは変わっても、その姿勢は変わりません。

●ヒープ/ライオン株式会社 杉本美穂さん

すぎもと・みほ ●東京都生まれ。大学卒業後、ライオン株式会社に入社。「女性営業職のバイオニア」としてスタートを切り、後に企画開発に移る。生活者の視点を商品開発に活かすことを心がけ、さまざまな商品を開発。現在、ライオン株式会社「お掃除マイスター」として活動。一般社団法人日本ヒープ協議会本年度代表理事。平成23年度消費者支援功労者表彰「内閣府特命担当大臣表彰」受賞。消費生活アドバイザー。

生活者の視点を仕事に活かそうと
ライオンに入社

——ライオンという家庭で使われる日用品を扱う会社に入社されたのは、どんな思いからですか。

杉本 私が大学を卒業し、入社したのは1986年です。雇用機会均等法元年にあたり、男性と同じような仕事の機会をどのように女性に与えるか、多くの企業が試行錯誤していました。

私はそのような中で企業研究をしながら就職活動をしました。大学で心理学を専攻していたこともあって、生活者の声を調査するような仕事をしたかと思ひ、調査会社や日用消費財のメーカーを中心に就職活動をしていました。

私も日々の暮らしの中で歯磨きや洗剤などを使っています。そのような日用品を扱っている会社なら、生活者として私が感じていることを仕事に活かせるのではないかと考えて、ライオンに入社しました。

——営業職からのスタートですね。

杉本 当時、一般的に営業職は男性の仕事だと考えられていました。「女性営業職のバイオニア」とされ、上司か

らは「女性ならではの営業の仕事をもっと自分できり上げてほしい」と求められましたし、私自身もそう思っていました。

そこで生活者の視点、つまり使う側の視点からの売り場づくりができないかと提案し、またお客様に共感していただけるような情報の提供も心がけました。店頭で直接お客様に当社の商品をお勧めすることも経験しました。そうするとお客様からさまざまな質問があり、生の声をお聞きすることができず。そうしたお客様の声からニーズを探るようになりました。

営業職として仕事をしたのは4年ほどです。その間に結婚をし、子どもを産み、仕事も続けました。

——営業職の後、商品企画のお仕事に就かれたようですね。

杉本 商品企画の仕事でも、生活者の視点を活かすという姿勢は変わりません。そこでは当社商品をお使いになれる方にとっての使いやすさと、達成感を重視したもののづくりを心がけました。



学会で、生活者視点の商品・サービスを生み出すライオンの生活者研究について講演

例えば、社会で環境対応が求められる中、生活者が貢献できることとして省資源・ゴミの減量に着目し、環境対応容器、つまり詰め替え用の商品を企画しました。この詰め替え用は業界に先駆けて導入したもので、今では市場に定着しています。

また、忙しい主婦たちが簡単にきれいに洗濯ができるように、部分洗剤のシリーズも企画しました。汚れに合わせた効果的な中身だけでなく、容器にもこだわり、例えば泥汚れ用のヘッドにブラシをつけるなど、工夫しました。

●「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。
(雇用問題研究会ホームページ) <http://www.koyoerc.or.jp/sigoto.html>



住まいのお掃除方法の講義で、浴室のカビとり剤の安全な使い方を
実演中の杉本さん（ライオン 暮らしラボにて）

ひと手間かけることで、「汚れが落ちる」という達成感を味わう、使い手の満足を大切にしました。これらの部分洗剤は発売して16年ほど経っていますが、当社のロングセラー商品となっています。

ほかにも多くの商品の企画に携わりましたが、いずれもお客様の声に接し、また自分の生活者の視点を活かしながら商品化に結びつけたものです。

「お客様の味方になる」を心がけて仕事と向き合う

——杉本さんのように、企業の中で生活者視点を活かしたお仕事に携わる人

をヒーブと呼ぶわけですね。しかし、日本ではヒーブという職業は必ずしも広く周知されていません。ヒーブについてご説明いただけますか。

杉本 ヒーブの語源はアメリカの家政学会の分科会で使われた「Home Economist」 Business の略称「HEEB」にあります。アメリカでは企業で働く家政学士を指していましたが、日本では家政学士に限らず、「生活者と企業とのパイプ役として企業の消費者関連部門で働く女性」と位置づけており、日本ヒーブ協議会はその団体です。

ヒーブの使命は、生活者と企業の双方を理解し、新しい価値を創造・提供することで、生活者の利益と企業の健全な発展に寄与することです。

日本ヒーブ協議会の会員企業は日用消費財を扱うメーカーのほか、家電や自動車、保険会社など業種も多岐にわたります。日頃、会員同士の情報交換で挙げられるのは、これだけ情報がある中で、生活者と企業の認識のギャップ。その課題にどのように取り組むか、さまざまな角度からアプローチしています。

——企業、あるいは一業界を超えた情

報発信を行うことで、お客様からの信頼をいただくと考えています。

——お仕事の中ではどんなことを心がけていらっしゃるのでしょうか。

杉本 これまでも、そして現在の仕事においても、私が最も大切にしているのは「お客様の味方になる」ということです。

もちろん企業ですから、千差万別のすべてのお客様のご要望にお応えするのは難しい。そうした中で、「これだけぜひ実現したい」と私が考えたものについては、どのように上司や経営陣を説得し、納得させることができるかがポイントです。思いの強さだけで説得するのは難しく、お客様と会社の双方の利益になるかどうか、さまざまなシミュレーションをしながら試行錯誤しつつ企画を立ててきました。

そして今は「お掃除マイスター」として活動しています。これは「オーラルケアマイスター」「お洗濯マイスター」「ヘルスケアマイスター」とともに新たに設けられたポストで、「企業の顔」として生活者に役立つ情報を発信し、その暮らしの質の向上に貢献する役割を担っています。

——世帯構成が大きく変わる中で、生活

者の暮らし方も価値観も変化しています。そんな今どきの生活者の暮らしを研究し、理解しながらお客様に役立つ情報をつくっています。

——近年、就職しても短期間で会社を辞めてしまう若者が多いと指摘されています。彼らにアドバイスをお願いします。

杉本 どんな小さなことでも構わないから「自分だからこそできるんだ」というものを見つけてほしいですね。そしてそれが少しでも部署や会社や、あるいは社会に役立っていると思えることが大切です。そうすると仕事をしていても楽しくなります。その小さなことを積み重ねているうちに、自分の得意分野ができてきます。

そしてもう一つ、人とのネットワークをつくることです。悩んだとき、迷ったときに、自分の考えをぶつけることができる。自分では当たり前と思っていたことがそうではない、ということに気づくことがあります。アドバイスやアイデアをもらえることもあります。そしてまた、自分が成長でき、働くことの楽しさ・充実感を味わえるのではないのでしょうか。

社員の意識改革と きめ細かな研修制度で人材を育成

千葉共同サイロ株式会社

所在地：千葉市美浜区

事業内容：港湾運送業、倉庫業、貨物利用運送業

従業員数：38名（平成25年10月現在）

規制緩和の中、 新ビジネスを開始

千葉共同サイロは昭和42年に設立されました。サイロ事業を営み、小麦や大麦、とうもろこしなども扱っています。中でも小麦の取扱量は日本最大を誇ります。

小麦の輸入は国家管理の下にあり、その物流を担う同社の業務には、多くの規制がありました。しかし近年、その規制が緩和され、企業は独自性を発揮できるようになりました。同社ではこうした中で国内の他港向け回漕（サイロスルー）という新ビジネスを開始し、内航船積込設備を新たに備えました。

内藤常男さんは、平成21年に同社の代表取締役社長に就任。当時を振り返り「決められたことをその通りにやればいい」という意識が蔓延してしまっていた。国家管理の下にあったために、それで大きな問題はなかったのですね」と話します。

内藤さんは「それではいけない」と社員の意識改革に取り組みました。そうしたとき、規制が緩和され、工夫次第でビジネスの拡大が図れるようになりました。

「社員の意識改革も進み、モチベーションの向上も顕著です。規制緩和は当社にとって好機到来と言えます」（内藤社長）。

多彩な人材育成制度

社員の意識改革のために、トップとして内藤さんが実施した主な施策は、次のようなものです。

●経営理念・行動指針の策定
「個人の尊重、自由闊達、自己成長」

「競争力のある高品質な物流サービスの提供」を経営理念として掲げました。

「個人の尊重」をわかりやすく言えば、「社員の一人ひとりを熱く見守る」ということ。それがモチベーションをアップさせ、自由闊達な意識の醸成と自己成長の促進につながります。

もう一つの理念は物流会社として顧客満足を実現するため、十分なサービスを提供するという当社の事業姿勢を示したものです」（内藤社長）。

行動指針は10力条からなり、1番目には「挨拶励行」が掲げられています。ほかの項目も会社を活性化するために大切な事柄であり、社員たちの行動の基本となっています。

●制度面の充実化

「生え抜き社員の執行役員就任」、「育児・産休制度の充実」、「女性事務職の総合職への職掌転換」、「嘱託再雇用制度の見直し」を行い、働きやすい職場の実現と社員の仕事に対する責任感の醸成を目指しました。

「総合職への職掌転換に際しては、とまどう女性たちと話し合いを重ね、「壁に当たったら一緒に解決しよう。私は絶対に逃げない」と言いました。それで彼女たちは総合職になることを決心してくれました」（内藤社長）。

●社員教育の拡充・徹底

外部研修や社員講師勉強会、プロジェクトチーム（PT）を結成して課題の解決を図る取り組みなどのほか、各方面で活躍している方を講師として招く「チバキョウカレッジ」も実施しています。その運営のほとんどは社員が担っています。このような多彩な人材の育成方法について熊沢徹さん（参事・内部監査室総括リーダー）は次の

ように話します。

「チバキョウカレッジ」では社員の人間としての見識を広めるとともに、社員が運営を担うことで、コミュニケーションスキルの向上などにも役立っています。またそのユニークさからマスコミにも取り上げられ、それが社員の自信を培っています。またPTはさまざまな部署の人間から構成されているので、全社的な視点で課題の解決に取り組みます」

同社の研修制度の特色の一つが社員一人ひとり個別に研修計画が策定されることです。策定後も月に1度、幹部社員がミーティングを開いてレビューし、研修の成果をより確かなものにしていきます。また賞与の査定においても、通常の業務での成績のほか、社のイベントや研修の際に果たした役割なども加味することになっており、社員の研修に対する意欲をさらに高めています。





1級キャリア・
コンサルティング技能士

文川 実

プロフィール
ふみかわ みのる ●キャリア・カウンセラー、経営コンサルタント。大学卒業後、マーケティング企画会社勤務を経て1998年より現職。専門領域は、キャリア開発、組織開発(OD)。1級キャリア・コンサルティング技能士(厚生労働大臣認定)、キャリア開発カウンセラー(JICD認定)、中小企業診断士(経済産業大臣登録)。キャリア・コンサルティング技能士会(関東甲信越支部)幹事。

前号から、最近、企業の研修でもますます注目を浴びている「アサーション・トレーニング」について紹介させていただきます。今回は、トレーニング冒頭の第1セッションのご説明をいたします。

第1セッション 「アサーションとは」

トレーニングの第1セッションでは、人の自己表現スタイルを三つに分けることを通して、アサーションとは何かを学びます。

我々の自己表現スタイルは、①攻撃的なスタイル、②非主張的なスタイル、③アサーティブなスタイルに分けることができます。攻撃的なスタイルとは、自分の考えや気持ちはハッキリ言うものの、相手の考えや気持ちは軽視したり無視したりして、自分の言い分を押しつけてしまう方です。短期的には自分の要求が通りますが、次第に周囲に敬遠されるようになり、安定的な人間関係を築けなくなってしまう。非主張的なスタイルとは、自分の考えや気持ちは置き去りにして表現しないために、結果的に、自分の人権を自分で蔑ろにしてしまう方です。言いたいことが言えなかったという気持ちや積み重なることで怒りの感情が蓄積され、それが他者に向かうと突然の過度な攻撃的行動(いわゆるキレルというのはいわゆる)に表れますし、自分に向かうと心身症やうつ状態などになることもあります。

アサーティブなスタイルとは、この二つのどちらでもないもので、自分の気持ちも大切にしながら、相手の気持ちも理解して歩み寄ろうとする態度が生み出すあり方です。周囲には相手を大切にする人だという印象を与えるので、ますます良好な人間関係が保ちやすくなり、いつも余裕と安心感をもって他者と接することができるようになります。

「アサーティブになれない原因の一つ 感情に気づくことの難しさ」

攻撃的なスタイルの人と非主張的なスタイルの人は、表現方法そのものは真逆に見えますが、実のところ、原因は共通していることも多いのです。というのは、どちらも、不安定で防衛的な気持ちを抱えている場合があるからです。自分を守らなければいけないという不安が強すぎるために、先制的にアグレッシブに振る舞ったり、闇雲に葛藤を避けようとして、言いたいことを飲み込んでしまうわけです。

もちろん、アサーティブになれない原因は他にもいろいろあるのですが、自分の感情に目を向け、それをちゃんと取り扱おうとすることは、さわやかな自己表現のための重要なポイントです。言葉づかいや言い回し方というスキルさえ身につければ、「コミュニケーションがうまくいく、なんてことはないのです」。

ところで、感情に目を向け、それをちゃんと取り扱おうとすることが大切

だ、などと言うと、「ビジネスシーンでは、感情なんて邪魔なものだ」とお叱りを受けることもあります。私はまったくそうは思いません。「お客さんが喜んでくれて嬉しい」とか「今回は残念だったから、次は何とかしたい」などという台詞は感情を表すものです。日常生活でもビジネスシーンでも、人と人が深く関わりながら過ごしたり、何かを成そうとするとき、互いが感情を伝え合い、わかり合おうとすることが不可欠であり、それこそアサーションの基本的な姿勢です。

ちなみに、前回ご紹介したように、アサーション・トレーニングには、ビジネス版もあるのですが、ビジネス版の特徴の一つは、「感情とアサーション」というセッションに大きく時間を割いている点です。このセッションは、①感情を表す言葉を、できるだけたくさん書き出す、②書き出した言葉を「よく表現する一めつたに表現しない」などに分類する、③グループで見せ合いながら、思い浮かぶ場面や経験などを踏まえてディスカッションする、という手順で行うのですが、実際にやってみると、自分自身の特徴や傾向などが明らかになり、自己表現の前提となる自己理解が深まるようです。企業研修では珍しい内容ですが、ディスカッションも盛り上がり、終了後のアンケートでも気づきがたくさんあったと回答する方が多いセッションです。

参考文献「アサーション・トレーニング」平木典子、日本・精神技術研究所

職業能力開発
の
現場から

港ヨコハマで 港湾・物流業界の担い手を養成



港湾職業能力開発短期大学校横浜校

設置・運営●独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
所在地●神奈川県横浜市中区本牧ふ頭1番地
訓練コース●港湾流通科・物流情報科・港湾ロジスティクス科
訓練期間●2年

港湾職業能力開発短期大学校横浜校（以下、港湾横浜校）は、全国に2校ある港湾職業能力開発短期大学校のうちの1校（もう1校は神戸校）である。「港湾カレッジ」の愛称で呼ばれ、港湾・物流業界特化型の職業能力開発施設である。

○基本理念

港湾横浜校は、神奈川県総合高等職業訓練校横浜港湾労働分校として昭和47年4月に開校。設立以来40年間で1400名以上の卒業生を送り出し、貿易立国日本を支えてきた。

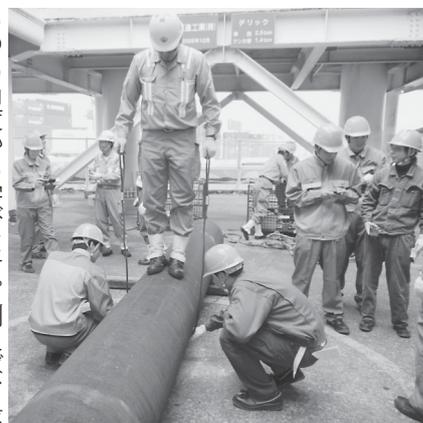
大江康二学務課長は、同校の理念について「本校は、機構・関係行政機関・業界団体が三位一体となり、港湾・物流産業における技術革新に的確に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた、物流管理技術者の育成を教育訓練の基本理念とし、業界の発展に寄与することを目的としています」と話す。

卒業生の多くは、地元横浜を中心に日本各地の港湾・物流企業に就職し、グローバル化時代の今日、海外の営業拠点にも派遣され、海陸の内外物流と海外貿易の基盤人材として活躍している。

○実践に即した教育・訓練、最新鋭の設備環境

港湾横浜校は、国際貿易港横浜港の本牧ふ頭に位置し、最高の教育・訓練環境にあり、学生は港湾物流の最前線の動きを直接目にする事ができる。訓練課程は3科設置されている。それぞれの科の特色についてうかがった。

物流情報科の波多江茂樹教授は「本科は『物流管理』『自動化技術』『情報技術』を3本の柱として、『物流』をあら



らゆる角度から学びます。例えば、最新鋭の物流システムのコンピュータソフトを導入し、卒業後、即戦力として活躍できるよう教育しています」と語る。

港湾流通科の特徴として、小田切稔教授は「本科は『港湾・貿易実務』『荷役技術』『情報処理』を3つの柱として理論と実践のカリキュラムが構成されています。例えば、フォークリフトの技能講習や玉掛け作業、移動式クレーンの操作を授業に取り入れて、国家資格が取れるように教育しています。また、全国でも数台しかない、陸から船へ積載貨物を積み替える荷役作業に用いられる巨大な揚貨装置を使用して、実践学習をしています」

港湾ロジスティクス科は日本版デュアルシステムと呼ばれる訓練で、「港湾流通・ロジスティクス・荷役・通関などの教科を座学で学ぶだけでなく、港湾企業における企業内実習、いわゆるインターンシップ（1カ月）・就労型実習（3〜6カ月）により、港湾物流の実務を学び、企業ニーズに即応した実践力を身につけます」（小田切教授）

○港湾カレッジの今後

近年、我が国の貿易港はその地位が

低下している。国は京浜港と阪神港の2港を、国際拠点港の再興を目指した「国際コンテナ戦略港湾」に指定し、集中的に施設整備を進めている。「産業のグローバル化を物流面から支えていくには、多くの優秀な人材を育成し、送り出さなければなりません。本港湾カレッジへの港湾業界・物流業界からの期待をひしひしと感じています」（波多江教授）

○受験生へのメッセージ

学生の就職は、実学融合による教育訓練と専門アドバイザーによるキャリアアカウンティング等の手厚いサポート、また港湾・物流業界で活躍している多数のOBの強力なバックアップにより、常に100%近くを維持している。

最後に大江課長は、「本校の学校見学に来られる生徒さんを屋上にご案内すると、クレーンやコンテナトラックが所狭しと動き回る横浜港が一望できる光景に感嘆します。そして、絶対、港湾・物流業界の第一線で活躍したいと思うようです。日本全国から、明確な目的意識をもつ、大勢の情熱ある若者をお待ちしています」と結ばれた。



進路・職業選択に向けて 多彩なプログラムで 「根幹的な実力」を養成



京都産業大学

京都産業大学 共通教育推進機構

事務部長

林 誠次

学びを深める座学と実践科目

本学では、2003年からキャリア形成支援教育を推進し、これまでの10年間、社会の流れを的確に把握したうえで、プログラムを構築、実践している。あわせて、その教育は独立したものではなく、学部学科で行われる専門教育・教養教育を柱に、キャリア教育科目を初年次から開講し、学内（On Campus）と学外（Off Campus）での学びを交互に進め、理論と実践を融合させている。専門教育と協働した「コア教育」を全学展開し、社会と密接に連携した即戦力を養うプログラムとしている。

その体系的キャリア形成支援教育科目のスタートは、1年次生約2000人が春学期に受講する「自己発見と大学生生活」ここで新入生は、充実したキャンパスライフを送る心構えを養う。インターンシップも1年次から開講。「スタートアップ・インターンシップ」では、地元・京都の中堅企業・団体へのインタビュ調査などを通して、働きがいや魅力をレポートにまとめ、短期のインターンシップを体験する。

2年次以降のインターンシップも、多様なプログラムを用意。大学独自のもの等、2週間〜1カ月の6つのプログラムを約210人が受講し、カナダ・オーストラリア・ニュージーランドなどの海外インターンシップも実施している。これらは、世界をフィールドにしている企業や団体への理解を深め、将来の進路をグローバルな視点で考えるきっかけとなっている。

産学連携の人材育成プログラム

「O/OCCF・PBL（オン／オフ・

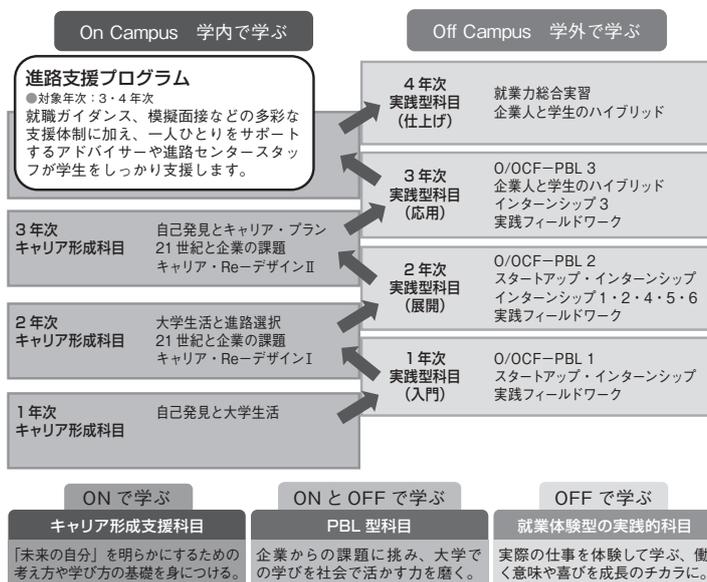
キャンパス・フュージョンプロジェクト・ベースド・ラーニング」と「企業人と学生のハイブリッド」も注力しているプログラムの一つで、企業や団体等が大学教育に参画して、協働で人材育成を推進している。

1〜3年次生が継続して受講する「O/OCCF・PBL」（約360人受講）では、企業・団体から提示された課題の解決を目指す。1年次でチームワークをつけ、2年次で課題に取り組み、3年次で実社会での応用までチャレンジする。このプログラムは、2008年から2年連続して経済産業省の社会人基礎力育成事業に選定され、他のプログラムとあわせ、2010年には文部科学省の就業力育成支援事業にも採択された。

「企業人と学生のハイブリッド」は2〜4年次生が受講し、学生3人が協力企業の若手社員1人と協働して、プロジェクトマネジメントに携わるとい構成のプログラム。期間は4カ月間で参加企業は約10社。学生は社会人と一緒に働くことでビジネスをリアルに体験し、責任感や遂行力を養い、参加する企業の若手社員は、自らの課題を、学生を動かして解決していく。こうしたさまざまな

オン（学内）とオフ（学外）で学ぶ

実践志向型キャリア形成支援プログラム（イメージ）



まな教育プログラムの目的は、「明るく、元気、やる気もち、社会で主体的に生き抜くための、根幹的な実力」を備えた人材を育成することである。これら実践系科目履修者は就職率が*高く、また就職後もその多くが明確な将来ビジョンをもって社会で働き、活躍している。

学生の主体的な進路・職業選択に向け、キャリア形成支援教育プログラムと連動させながら、就職支援プログラムを展開している。

（*）根幹の実力とは、ヒューマンスキル、折衝能力・豊かな人間的能力、コンセンサススキル、概念的論理的能力、テクニカルスキル、技術的・実践的能力の三つのスキルをいう。

プレゼンテーションスキルを高めよう

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

2020年、東京でオリンピックが開催されることが決定しました。「雇用の創出」「海外から来日される方々とコミュニケーションするための能力の育成」「世界に映像を配信する新たな技術の開発」「パラリンピック成功に向けての、福祉への意識向上」など、さまざまな効果が期待されます。もちろん、良いことばかりではないでしょうが、次世代を担う若者にとっては、チャンス到来だとワクワクしてきます。

さて、2020年夏季五輪招致は、上手なプレゼンテーションを見る機会になりました。5月、ロシア・サンクトペテルブルクで開かれた「スポーツアコード会議」、9月、アルゼンチン・ブエノスアイレスで開かれた「国際オリンピック委員会総会」でのプレゼンテーションは、繰り返しテレビで放映されました。気持ちを前面に出す身振り手振りを交えながら、英語、仏語で訴える姿は、これからの時代を象徴するものでした。笑顔で熱い思いを込めたスピーチは多くの人々に強い印象を与えました。自信のこもった強いメッセージは、不安を払拭し、大きく期待を高めました。

かつては、プレゼンテーションスキルは、活動家や政治家、宗教家、経営者など一部の人たちに求められる能力でした。しかし、今日、プレゼンテーションスキルは、すべての社会人に求められる能力になってしまったので

す。就職活動では、どのようなスキルを培い、そのスキルをどのように実践し、どれだけ企業に貢献できる人物なのかを訴えます。

また、日々の生活で、物事を頼んだり、気持ちを伝えたりするのも、プレゼンテーションです。「愛の告白」だって、プレゼンテーションの一つです。相手に自分の思いが伝えられなければ、プレゼンテーションの意味はありません。効果的なプレゼンテーションができるように知識を学び、実践、練習を繰り返し、成果を試す機会を増やすことが求められます。

東京都では、平成25年度都立高校入学者選抜から、推薦入試を実施するすべての都立高校で集団討論を課すことになりました。自分の考えを相手に的確に伝えるとともに、相手の考えを的確に捉え人間関係を構築することは、これからの時代に欠かせない能力と考え、導入されることになったようです。今年の高校の新生徒には、中学生のとき、入学試験対策も兼ねて、授業の中で集団討論を経験した生徒もおり、プレゼンテーションで重要な「自分の考えを的確に伝える力」を育んだ生徒が入学してきています。

また、今年8月31日、各都立高校から代表1名以上が選出され、国立私立の高校の生徒も加わり、ビブリオバトル（書評合戦）首都圏大会予選が盛大に行われました。ビブリオバトルとは、立命館大学情報理工学部准教授 谷口

忠大氏によって考案された本の書評を述べ合うゲームです。発表参加者が読んで面白いと思った本を持って集まり、順番に一人5分間で本を紹介し、それぞれの発表後に参加者全員で、その発表に関する質問を3分行います。

すべての発表が終了した後に「どの本が一番読みたくなかったか？」を基準とした投票を参加者全員で行い、最多票を集めたものを「チャンプ本」として決定します。プレゼンテーションの出来が勝敗を決める力ギになるわけです。集まった参加者は各学校の代表者だけあって、プレゼンテーション巧者でした。大会を参観し、高校生のプレゼンテーションスキルが向上したことを痛感させられました。このイベントをきっかけに、効果的なプレゼンの仕方を学ぶ生徒も増えるのではないかと期待されます。

グローバル化が進んだ社会で活躍するためには、プレゼンテーションスキルを磨く必要があります。プレゼンテーションについて学ぶ機会を一層増やすことが求められています。幼い頃からプレゼンテーションを実践する機会が少ないために、プレゼンテーション下手と揶揄される日本人。次世代を担う若者たちは、そのようなことを言われることはないでしょう。全国各地で、プレゼンテーションスキルを身につけられる学習の場が増えることを期待したいと思います。

特別支援と教育現場

東京都スクールカウンセラー（臨床心理士） 金屋光彦

1 教育現場で最も避けたいこと

学習や生活の面で特別な支援を必要とする児童生徒が、6.5%（文科省、2012）の割合で通常学級に在籍することは、前回指摘しました。その中で、教育現場の者が最も気をつけるべきことは、対応を間違えた結果、いじめや不登校を生じさせ、取り返しのない破綻を招くことです。いじめ自殺は、その最悪の結果と言えるでしょう。

普通のことができず、不可解な行動からトラブルも多いアスペルガー症候群の生徒に対し、ある教師が「いじめられるようなことを本人がしている、自業自得だ!」と立腹しながら指導していました。いじめを生むような行為は本人の障害による表出行動であり、本人自身もコントロールできずに苦しんでいる所です。そこに強い指導を入れても効果はないでしょう。それどころか、自尊感情を傷つける、先生の忌み嫌う態度がかえって周囲の生徒のいじめを誘発する等、さまざまな弊害を招いてしまい、逆効果になりがちです。

いじめや不登校を生じさせないよう配慮し、かつ本人も周囲もその障害を乗り越えて成長できるように促すところに特別支援があり、先生の腕の見せ所でもあると言えるでしょう。スクールカウンセラーは、臨床心理という側面からこの特別支援がうまくいくよう黒子として援助していくのです。

私の勤務高校でも、ある時期広汎性発達障害を持つ生徒に対して、いじめ現象が生じていました。本人も「もう限界、しんどくて学校休みたい」と自信を失い、教室へも入れなくなっていました。そこで、担任教師と連携し、最も攻撃的ストロークを浴びせていた生徒数人と面接を実施したのです。その一人S君の話の聴いてみると、彼自身も強いストレスを家庭環境等から受け、不安定な心理状態を抱えていることが明らかになりました。

S君との面接を続ける中で、ストレスとの付き合い方の技術を伝え、ストレス軽減の環境調整等を進めると同時に、発達障害を持つ彼への理解と適切な対応を依頼しました。それを、S君は快く受け容れてくれました。その後、二人の関係は改善され、逆に何かあると彼をかばってくれる最大のサポーターになっていったのでした。

特別支援は、学校全体で行うべきものです。私の勤務高校は幸い意識が高く、「ケースから学ぶアスペルガー症候群に関する理解と対応」のテーマで教員研修を実施できた結果、当該生徒への指導場面でストレスを感じる事がなくなったと語る先生が増える一方、積極的に面倒を見られる先生も出てくるようにもなりました。

2 自尊感情の傷つき

米国俳優のトム・クルーズ氏が読字障害を持ち、高校時代特別支援を受けていたのは有名な話です。この学習障害を併発するアスペルガー症候群の子どもたちの中には、板書された内容を見ながら同時にノートに書く、いわゆる供応運動が苦手な生徒も多く、何度指導しても上達せず、いらいらした教師は、「なぜできないんだ」とさらに強く指導しがちです。大声や怒鳴り声による教師の注意は、騒々しいだけで多大な苦痛を感じる過敏な彼らには、もはや理解不能です。このような通常の強い指導は彼らの心を傷つける一方、熱心な先生程消耗してしまうという悪循環に陥りがちです。

この子どもの自尊感情の傷つきは、いろいろな二次障害を生みます。不登校やいじめをはじめ、特にADHDの子にも生じる反抗挑戦性障害や行為障害等が問題になります。

また、自閉系の子どもたちにはうつ傾向を招きがちです。私が関わったアスペルガー症候群の中学生T君は、小学校時代のいじめや担任の強い指導の繰り返しから、入学当初「どうせぼくなんか」が口癖で、自己評価が著しく低下したうつ状態を示していました。

スクールカウンセラーは、そういった事態にならないよう彼らへの理解を促し、「問題の外在化」等さまざまな臨床心理的対処方法を提案しながら、支援を進めていくのです。

3 大切なこと

心理臨床家が参考にするDSM-IV（精神疾患の分類と診断の手引き）が19年ぶりに改訂され、改訂版のDSM-5ではアスペルガー症候群の表記がなくなり、上位カテゴリーの広汎性発達障害も自閉症スペクトラム障害という名称に統一されました。

心理支援者にとって大切なことは、その子の実態を正しく理解し、生きるのを助けることです。手引きはあくまで参考にとどめ、現場での彼らの在りようを取り巻く環境全体をよーく観察し、心理検査も活用しながら、適切なアセスメントを通して精度の高い見立てをたて、一人ひとりに沿った支援を実行することと言えるでしょう。

アスペルガーの子どもたちも、みなそれぞれです。彼らそれぞれが持つ生きづらさに共感しつつ、それらが自分らしさに変容できるよう援助する。また、それぞれの得手強みを職業レベルまで培い、やがて彼らが社会で働く喜びを共にシェアできる日が来れば、スクールカウンセラーとしてもこの上ない喜びと言えるでしょう。

選択肢は常にオープンにしておく



す み
鷺見典彦

さめき若者サポートステーション 総括コーディネーター
2級キャリア・コンサルティング技能士
香川県青少年問題協議会委員
香川県青少年育成支援スーパーバイザー

B君は、大学卒業後、未就職のままニート状態となっていました。来所時の主訴は「面接がうまくいかない」でした。インタビュー面談では、言葉のキャッチボールができず、突然違う話題になってしまっ等、「コミュニケーション能力に課題があることがわかりました。さらによく聴いていくと、働きたい職業は特にないが、営業がしたいとのことでした。」

自己理解のためキャリア・インサイトを実施したところ、能力の自己評価について、強弱がなく、全ての項目で高いことがわかりました。本人は、何でもできると思っっているようでした。現状を理解し、今後の支援計画を立てるために、B君とこれから取り組む課題について共有を図りました。その結果、「コミュニケーション能力の向上と、さまざまな体験に参加し、自己の気づきを得ることが当面の課題となりました。」

●コミュニケーション能力向上の支援

ジョハリの窓を学び、他者からのフィードバックを受けると、自己開示をすることにより未知の窓が開かれるしくみを理解したうえで、傾聴トレーニング、アサーション・トレーニングを行いました。そして、会話の間や空気をつかむために、「茶道と心」セミナーに誘導し、挨拶や礼儀作法等の演習を何度も実習しました。

声を出したり、話の内容を伝える訓練として「絵本のよみ愛」セミナーを受講し、本の内容を声の強弱と表情を使って伝えることができるよう取り組みました。それらの集大成として、幼稚園で園児に読み聞かせを行い、高評価を受けることで自信にもつながりま

した。自分の考えをまとめたり要約できるようにするため「新聞を読もう」セミナーを受講し、これらの取り組みにより、来所時よりも「コミュニケーション能力が大きく向上しました。」

●さまざまな気づきの体験

具体的な仕事のイメージをつかみ、職業選択の幅を広げるために、できるだけ多くの職場見学に参加することから始めました。当初は営業職にこだわっていましたが、製造業の仕事現場を見るうちに、あまり「コミュニケーション能力を必要としない物づくりにも、興味をもつようになりました。」

簡単な事務仕事の体験をしたところ、落ち着きがなく、言われたことが理解できないという新たな課題が見つかりました。本人も事務や営業系の仕事は難しいと感じるようになり、関心があった食品製造業のジョブトレーニングに参加することにしました。ジョブトレーニングにあたっては、気づきという十分な効果を得ることができるよう「就業体験準備シート」「就業体験エントリーシート」「就業体験マナーシート」を活用し、事前準備を入念に行い、ジョブトレーニングの目標設定を明確にできるようにしました。

ジョブトレーニング先企業では、事務系の仕事体験で課題となった「言われたことが理解できない」ということはなく、落ち着いて作業ができました。また、わからないことは自ら聞くことができ、採用可の評価を得ることができました。

ジョブトレーニング後の発表会では、満面の笑顔でホワイトボードを使って仕事内容を説明したり、採用さ

れた場合の目標も明確に発言できるようになっていました。それから3年が経ち、今では職場を任されるまでに成長しています。十数通りの製造工程を覚え、自分で仕事の段取りをして、職場が必要とされる人になっていきます。

●選択肢は常にオープンにしておく

B君のように、就労経験がないままニート状態に陥っていたり、職業能力形成機会に恵まれていなかった場合、社会でのコミュニケーション能力が低下していたり、自分が何に向いているのか、職場で求められる能力や働き方がわからない場合が多くあります。

また、夢のような職業を希望していたり、特定の仕事に固執していることでもあります。積極的に動けるようになり、行動範囲が広がれば、予期せぬ出来事に遭遇することも多くなります。B君の場合、食品製造の仕事に出会うことが予期せぬ出来事でした。

キャリア・コンサルティングにおいて、将来の職業生活設計を立て、これに即した職業選択を行おうとしていても、偶然的の出来事により、キャリア・コンサルティングの過程とはまったく違った職業に出会うことがあります。そしてその職業に就き、天職のように働いているB君がいます。

基本的な支援ができていれば、予期せぬ職業に遭遇し、それを選択することも可能とする幅をもつことも大切だと思えます。キャリアの選択肢は常にオープンにし、職業的スキルは学べるものという前提で仕事に取り組み、偶然を必然に変える取り組みの連続が、キャリア形成をしていくことではないかと思っっています。

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。 ■次回は平成26年3月を予定しています。

基礎理論コース

対 象	<ul style="list-style-type: none">●中学校・高等学校の進路指導・キャリア教育担当者、スクールカウンセラー●大学・短大・専門学校のキャリア支援・就職指導担当者●職業安定・職業能力開発機関の担当者●職業相談・就業支援・教育相談機関等の担当者●キャリア・コンサルタント、キャリア・カウンセラー、産業カウンセラー及びそれらを目指している方
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。
VRT	職業レディネス・テスト(VRT)は、「自己理解を通じて職業探索へ、職業探索を通じて自己理解へ」という理念のもと、若者(中学・高校生をはじめ、大学生・社会人などにも適用事例があります)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。ホランドの職業選択理論を踏まえて、その実施と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(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。 ●「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、「VRT」及び「GATB」コースを受講された方に限ります。

●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 <http://www.koyoerc.or.jp> 〒103-0002 東京都中央区日本橋馬喰町1-14-5 ●電話 03-5651-7072

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つため、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。

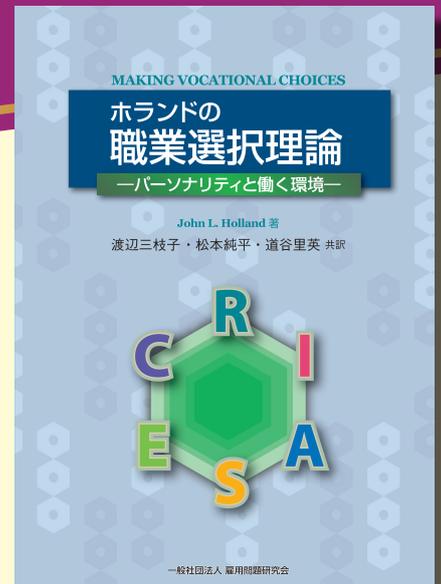


ホランド本人が自らの理論を詳説した唯一の著作
「Making Vocational Choices」第3版の邦訳

John L. Holland 著 渡辺三枝子・松本純平・道谷里英 共訳

ホランドの 職業選択理論

—パーソナリティと働く環境—



A5判 374 ページ / 定価 3,675 円 (税込)
ISBN978-4-87563-264-1
2013年8月 初版発行

「職業レディネス・テスト」等、
数多くのアセスメント・ツールの理論的背景

キャリア教育、キャリア形成支援の現場で、現在も多大な影響を与え続けているホランド理論の「RIASEC」によるパーソナリティ・タイプ。

ホランド理論が、いかに「キャリア」の世界を鮮やかに解き明かすものであるか、そしてキャリア・カウンセリング等、実際の支援場面で、いかに確かな効果を発揮するか——その理論と枠組み、背景をあますところなく詳解。

生涯にわたるキャリア発達への支援が求められる今、キャリア支援者、教育関係者必携の名著。

目次

第1章 理論の紹介

理論の概要 / 本理論の背景とルーツ / 終わりに / 要約

第2章 パーソナリティのタイプ

パーソナリティ・タイプの発達 / パーソナリティ・タイプの構造化 / パーソナリティ・タイプの評価 / パーソナリティ・パターンの下位タイプ / タイプと予想される行動 / 要約

第3章 環境モデル

モデルの構築 / モデルの構造化 / 環境の評価 / 内的関連 / 予想される影響 / 要約

第4章 環境における人間

定義と過程 / 理論の応用 / 要約

第5章 実証的根拠 (1959-1984)

パーソナリティ・タイプ / 環境のモデル / 人間と環境 / 国際間の比較研究 / 解釈的要約

第6章 最近の顕著な実証研究 (1985-1996)

パーソナリティ・タイプ / 環境のモデル / 人-環境の相互作用 / 国際比較研究 / 解釈的要約

第7章 理論的な検討と改訂

信念および興味の多様性 / 一貫性、分化度、同一性 / 明確化と定義 / 職歴 (人生歴) / 個人別のキャリア理論 (Personal Career Theory) / 要約

第8章 分類体系

開発の経過 / 妥当性 / 要約

第9章 実践上の応用

キャリア支援 / 社会科学 / 教育 / ビジネスと産業界 / 要約 /

参考文献

お申込み・お問い合わせは

一般社団法人 雇用問題研究会 <http://www.koyoerc.or.jp>

〒103-0002 東京都中央区日本橋馬喰町1-14-5 電話 03-5651-7071 FAX 03-5651-7077