

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>
2014年6月1日発行

2014 夏季号

特集

キャリア・インサイトを活用した キャリア・ガイダンス

巻頭言 「キャリア・インサイト」の活用

—キャリア教育、就職支援、キャリア・コンサルティングの一体化のために—

日本産業カウンセリング学会特別顧問・元筑波大学教授 木村 周

キャリア・インサイトの活用に向けて

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 統括研究員 室山晴美

活用事例 キャリア・インサイトの活用—大学等における実践例—

こころとキャリアのカウンセリングオフィス結 代表 山本公子

活用事例 求職者支援におけるキャリア・インサイトの活用 ハローワーク横浜(神奈川県)

キャリア・インサイト 構成と機能

編集部

連載 しごとインタビュー 熟処理技能者 文珠川拓実さん

わが社の人材開発 株式会社ヒロハマ

企業研修の現場から 文川 実

職業能力開発の現場から 東京建築カレッジ

キャリアセンター通信 高千穂大学

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●キャリア・インサイトを活用したキャリア・ガイダンス

「キャリア・インサイト」は、利用者自身がコンピュータを使いながら、職業選択のための適性評価、適性に合った職業リストの参照、職業情報の検索、キャリアプランニングなどを実施できる総合的なキャリアガイダンス・システムです。

キャリア・ガイダンスに必要な基本的なステップを、利用者が一人で経験できるような内容で構成されています。ただ、利用者が自分一人で使ってそれで終わり、ではなく、キャリア・インサイトで得られた情報をキャリア支援のための資料として、支援者が説明やアドバイス、個別相談等を行うことが、「より効果的なキャリア・ガイダンス」となるはず。今号をそうした活用へのヒントにしてみたいかがでしょうか。

CONTENTS

特集
キャリア・インサイトを活用したキャリア・ガイダンス

「キャリア・インサイト」の活用 —キャリア教育、就職支援、キャリア・コンサルティングの一体化のために— 日本産業カウンセリング学会特別顧問・元筑波大学教授 木村 周	3
キャリア・インサイトの活用に向けて 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 統括研究員 室山晴美	4
活用事例 キャリア・インサイトの活用—大学等における実践例— こころとキャリアのカウンセリングオフィス 結 代表 山本公子	6
活用事例 求職者支援におけるキャリア・インサイトの活用 ハローワーク横浜（神奈川県）	8
キャリア・インサイト 構成と機能 編集部	10

連載

しごとインタビュー 熟処理技能者 文珠川拓実さん	14
わが社の人材開発 能力開発のために重層的な制度を構築し、社員のモチベーションをアップ 株式会社ヒロハマ	16
企業研修の現場から 5-4 アサーション・トレーニング（4） 1級キャリア・コンサルティング技能士 文川 実	17
職業能力開発の現場から 伝統建築から現代技術まで —建設業の未来を担う若者が、働きながら本物の家づくりを学ぶ— 職業能力開発短期大学校 東京建築カレッジ	18
キャリアセンター通信 高千穂大学	19
キャリア指導の現場から② 未熟な学生にどう対処するのか 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	20
スクールカウンセラー風便り 第24回 PCAGIP～注目される新しいスタイルのケース検討法～ 東京都スクールカウンセラー（臨床心理士） 金屋光彦	21
キャリアカウンセリングの現場から 20-4 相手の枠組みに合わせ、行動につなげる 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	22

職業研究 2014 夏季号 2014年6月1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 日本橋 K ビル 2 階
TEL 03-5651-7071 FAX 03-5651-7077



●表紙写真
職業能力開発短期大学校 東京建築カレッジ
江東実習場での木造工作実習

「キャリア・インサイト」の活用

—キャリア教育、就職支援、キャリア・コンサルティングの一体化のために—



日本産業カウンセリング学会特別顧問
元筑波大学教授

木村 周

キャリア・ガイダンスのための統合的なCAGS（コンピュータ支援ガイダンス・システム）「キャリア・インサイト（統合版）」が開発されました。

自己理解、職業理解の支援は、キャリア・ガイダンスの基本です。今日我が国社会は、少子高齢化、技術革新、国際化の嵐の中で、今までにない構造変化に見舞われています。特に、学校教育、就職支援、働く人の職業能力開発の分野において、生涯を通じたキャリア形成支援が求められています。

学校教育におけるキャリア教育、学校から働く世界に移行する就職支援、職場に入ってから職業能力開発支援を、義務教育から職業生活引退後まで、生涯を通して求められています。すなわち、「働くことを通じて、人生如何に生きるか」がすべての人に求められています。

自己理解はキャリア・ガイダンスの出発点です。

自己理解は一般に、自己自身を分析し、それを統合するプロセスをとりまします。分析とは自分をいくつかの視点から見つめ、観察、検査、測定、評価し、各視点ごとに観察された自分の特徴を描写することです。

統合とは、分析された自分の特徴を全体として描写することによって、それまで漠然としていた自己像を明らかにして、自分の言葉で表現することです。

キャリア・インサイト（統合版）では、能力、興味、価値観、行動特性の四つのアセスメント・ツールが利用でき、設問に回答すると、それぞれの特性についてのプロフィールが作成され、コメントとともに表示されます。

自己理解と一体となった職業理解が、キャリア・ガイダンスには絶対必要な分野です。

人は知らないことを選択できません。また、知らないことよって動機づけられません。そのため、職業理解のための職業情報は、キャリア・ガイダンスには不可欠な要素であり、また、職業情報は、正確、最新であり、活用しやすく、ステレオタイプでないことが求められます。

キャリア・インサイト（統合版）では、474の職業について、「職業名から」、「仕事の分野から」、「資格情報から」、「能力の特徴から」、「興味の特徴から」、の五つの検索方法により検索できます。個別職業としては、職務内容のほか、関連する能力、興味、資

格等についての情報が提供されます。

キャリア・コンサルティングとは、働く人に対するキャリア・ガイダンスのことで、平成13年に「職業能力開発促進法」で定められ、企業や就職支援の世界で実施されています。それは「労働者とその適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう、個別の希望に応じて実施される相談その他の支援」と定義されています。これは、まさに働く人に対する進路指導、職業相談そのものです。

キャリア・インサイトは、18〜34歳の若年求職者、大学、専門学校などの在学生、卒業生向き（EC）と、35〜69歳の職業経験のある人を対象にしたもの（MC）で、今日の「生涯を通じたキャリア形成支援」に最もふさわしい、長年にわたる科学的研究、客観的なデータに基づき作成された対話型、コンピュータ支援型の洗練されたガイダンス・システムです。

先行き不透明な今日、我が国の若年、中年、高齢、老年期のすべての働く人のキャリア形成のために活用されることを希望します。

キャリア・インサイトの活用に向けて

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 統括研究員 室山晴美

① はじめに

キャリア・インサイトは、利用者がパソコンを使って自らの適性を調べたり、職業情報を検索したり、適性に合致した職業を検索したり、進路に関する情報を入手できるように支援するキャリアガイダンス・システムである。キャリア・インサイトの最初のバージョン (U★Sites2000) は、18歳から34歳程度の若年者向けのシステムとして2001年に公表され、その後2004年に改訂版としてキャリア・インサイトが開発された。さらに2006年には35歳以上で就業経験のある者を対象としたミッド・キャリア層向けのシステムであるキャリア・インサイトMCが作られた。

そして、キャリア・インサイトの公表から10年が経過した2014年、新しいキャリア・インサイトが公表された。

このシステムは、若年版のキャリア・インサイトとキャリア・インサイトMCの両方が一つのシステムの中で利用できるように作られている。キャリア・インサイトを導入している職業相談機関では、年齢や経験がさまざまな求職者がシステムを利用することが多いため、二つのシステムのメニューを別々に用意するよりは、一本化することで利便性を高められると考えて開発した。

利用者は、システム利用時の最初に

行う「受付・登録」で、若年版のシステム (ECコース) とMC版のシステム (MCコース) のうち使いたいコースを選択することができる。

図はECコースを選んだ時に表示されるメインメニュー画面である。用意されている基本機能の構成は従来のキャリア・インサイトと同様であるが、今回の開発では開発年の古い若年版のキャリア・インサイトの内容を中心に見直しを行い、検査の基準値を新しいデータで作成し直したほか、適性評価の職業興味と行動特性に新しい尺度を追加するなど機能面での充実を図った。また、質問項目の表示等も大きく見やすくなり操作性の点でも改良されている。

② キャリア・インサイトの特徴

従来、適性検査といえば、紙と鉛筆で行う質問紙タイプのものが主流であった。そのため、相談現場の担当者からは、検査を実施する時間や場所が確保できない、採点や結果の整理に手間がかかる、解釈が難しくうまく活用できないという意見を聞くことが多かった。求職者から検査を受けたいという要望が出ていても、限られたスペースと時間という制約の中で、検査実施は難しいというのが現場の本音であったと思われる。

そういった状況の中で欧米では1960年代からコンピュータ支援型のキャリアガイダンス・システム

(CAGS) の研究が進み、アメリカのDiscoverやSIGI、イギリスのPROSPECTなどの代表的なシステムが開発され、活用が広がった。CAGSを活用すれば、検査の実施や採点作業にかかる手間と時間が節約できるし、適性に関する情報と職業に関する情報の照合という労力のかかる作業を効率的に処理することが可能となる。

キャリア・インサイトも欧米のシステムにならって利用者が一人で使うことができるCAGSとして開発された。したがって、検査の実施や採点にかかる手間と時間を短縮し、キャリアガイダンスの効率化を図ることができ、利用者が大きな特徴である。さらに、利用者自身がパソコンを操作しながら自分のペースで質問への答えを考えて回



図 ECコースのメインメニュー画面

答していくため、検査に対して能動的に取り組んでいるという意識を作りやすいこと、パソコンを用いるので質問紙法の検査よりは堅苦しい雰囲気がなく、気軽に取り組みることができる点なども好ましい特徴としてあげることができよう。

一方、これまでのキャリア・インサイトの普及と活用状況を踏まえて検討した上で指摘しておきたいことは、システムを使って適性評価が自動的に行えるからといって、利用者の進路や応募すべき職業までが自動的に決定できるわけではないという点である。

システムを使って得られた結果や情報は利用者の個性を表現するデータであり、それらの資料を使って現実の就職先を検討するためには、相談担当者の支援が不可欠である。システムを効果的に活用するためには、担当者が相談の流れの中にキャリア・インサイトの活用をうまく組み込み、利用者の職業選択に役立てられるような説明、解釈、アドバイスをを行うことが重要な条件となる。

③ 職業相談現場でのシステムの活用

このようなことから、キャリア・インサイトの普及にあたっては、職業相談機関や教育機関など、システムが利用される現場での有効な使い方を検討する必要がある。

そこで、統合版の開発に際し、システムの基本的な機能が完成した段階

で、全国の公共職業安定所や相談機関等の利用希望施設にシステムの試行運用をお願いし、利用開始から約半年後にシステム運用に関するアンケートを提出してもらった。アンケートには、システムの活用状況、具体的な活用方法、周知の方法のほか、利用者や担当者からの意見・感想を尋ねる項目を用意した。

現在、57カ所の施設からアンケートが回収されている状況であるが、以下に回答の一部を紹介しよう。

1 どのような求職者に有効か

試行運用を実施した施設には、若年者や中高年で失業中の人、転職を考えている人などさまざまな利用者が訪れている。

その中でキャリア・インサイトを使った有効だった人に関する回答をみると、共通して多かったのは、やりたいう仕事が見つからないなど、応募職種が絞り込めていない人、応募職種に一貫性がない人、職種を絞り込み過ぎて選択範囲が狭まっている人、現職での適性に迷いがある人、自己理解や職業理解が十分でない人（新卒者に多い）、同じような職種に応募し続けているがなかなか採用に結びつかない人、不採用が続く方向性を見失っている人、という内容であった。

また、本来の性格や緊張からあまり流暢に話せないタイプの人や言葉の少ない人の場合にも、キャリア・インサ

イトの活用は有効なようだ。

2 どのような点で有効であったか

応募する職業や職種がはっきりしていない求職者の場合には、適性評価の結果を参考にして自分自身の個性を理解しながら応募先を検討することができるといった意見があった。

また、職業理解が不足している場合には、世の中に多種多様な職業があることに気づいてもらうという効果もあるようだ。システムの利用によって、それまでは気がついていなかった自身の特徴がわかり、応募する職種を替えたりうまく就職できたというようなケースもみられた。

利用者からは、じっくりと自分のペースで検査を受けることができたことで、自分自身の振り返りに役立ったという感想も得られている。

3 有効な使い方について

多くの施設が予約によって、キャリア・インサイトの利用希望を受け付け、キャリア・インサイトを利用前の面接、利用後の個別相談とセットで活用していた。特に利用後の説明は重要であり、適性評価の最後や総合評価で提示される職業リストについては、実際の求人には含まれないような専門職が表示される可能性があるため、利用者が戸惑ったり落胆することがないように、十分に注意して説明する必要がある。

アンケートでも、現実的な就職先と

しては考えにくい職業名が表示されたとき、それをどのように説明するかは多くの施設の担当者が難しいと感じている様子が読み取れた。

一方で、利用者に対して、キャリア・インサイトの利用前に、実施の目的として自分の個性の特徴を調べ、それを理解するために使うという内容をよく説明しておけば、利用後に納得がいかない等の感想をもたれるケースはほとんどないという意見もあった。

④ おわりに

以上、キャリア・インサイトの活用について職業相談機関からのアンケート結果を踏まえて紹介したが、最初に開発されたキャリア・インサイトはもともと大学、短期大学、専門学校等に在学する学生などの若年求職者層への適用を想定して開発されたシステムであるため、教育機関での進路指導や就職指導での活用状況の把握も今後、進めていきたい課題である。

ここ数年、キャリア・インサイトを導入する教育機関も少しずつ増えており、統合版についてもいくつかの大学での試行運用が進行中であることから、大学等の教育機関のキャリアセンターや就職課における就職支援場面の活用、さらに、キャリア教育の中での学生の自己理解に生かすためのツールとしての活用等、さまざまな活用方法について継続的に資料を集め、紹介していきたい。

キャリア・インサイトの活用

—大学等における実践例—

こころとキャリアのカウンセリングオフィス^{ゆう}結 代表 山本公子

① はじめに

「職業適性診断システム キャリア・インサイト」は、若年層（EC）から中高年齢層（MC）まで幅広く利用できる総合的なガイダンス・システムとして、相談に活用しやすいツールである。筆者の場合、主な活用場面は、①大学における学生や大学院生を対象としたキャリア・コンサルティング、②大学院の臨床心理科目で、アセスメントツールの一つとして導入、③カウンセリングルームへの来談者（大半が職業経験のある成人）のキャリア・コンサルティングである。ここでは①②での活用方法、事例を紹介する。

② 大学におけるキャリア・コンサルティングでの活用

学生（大学院生、既卒生を含む）のキャリア相談（個別相談）は予約制で、就職や進学といった進路や生き方まで幅広く対応している。就職活動に関わるものが大半であり、適性理解に関わるもの、エントリースシート、自己PR、面接対策等就職活動の進め方、就活の悩みなど、メンタル面の問題、大学院進学等がある。

「自己PRの書き方」といった就活ノウハウを求めている場合でも、自身の職業に対する考え方、適性や価値観の理解といった基本を確認し、できる

だけ自己理解を深めてもらう。また、学生は職業経験が少なく、将来の可能性を探ることになるので、職業適性の把握はワークが大きい。

相談では必要に応じて、能力、職業興味、性格、価値観等、各種の適性検査やチェックリストを利用している。ペーパーテストは相談枠約50分の中では実施・採点・整理に時間がとられる。また、インターネットを使うツールは相談個室内で利用できない。

● 個別相談での利用方法

キャリア・インサイトを組み込んだノートパソコンは、相談室内に持ち込んで簡単に実施できる。実施後即結果が得られるので、一緒に画面を見ながら説明をし、感想を聴きながら、じっくり相談を進めることができる。

相談時間内では、「適性診断コーナー」を利用することが多い。

15分あれば、適性評価（能力興味・価値観・行動特性）を一つワンポイントで行ってアドバイスできる。

約30分あれば、あまり悩まずに答えられる学生であれば「能力の評価」「興味の評価」「総合評価」まで行い、フィードバックすることができる（時間のかかる学生であれば、無理せず自分のペースでもらうか、ペーパーテストを持ち帰り、じっくり取り組んでもらう。そもそも検査より傾聴を優先す

ることもある）。

結果プロフィールは視覚化され、コメントもあるので、おおよその方向性がわかりやすい。学生の納得感が高まりやすく、相談後には「方向性が絞れた」「自信につながった」「新しい面にも目を向けた」といった肯定的な感想が多い。

示された職業例の内容を知らない場合も、職業名をクリックすれば、コンパクトな職業情報が得られ、併せて関連する興味領域と能力の特徴、関連する資格情報も得られるのは便利である。学生が知らなかった職業名であっても、自分の興味パターンに合えば「知らなかったけど、それも考えてみよう」と視野が広がることもある。

● 事例

文系学部の4回生女子。「昔から本が好きで文章を書くことに興味がある」と出版・広告関係でエントリ。しかし就職活動で出版社の人に直接話を聞いたことで変わっていく。

「漠然と思い描いていた、本好きなのとは違う。事務的な作業が多く、向いていない。他人のスケジュール管理や指示はできそうにない。また、編集の仕事は直接読者に喜ばれるわけではないが、直接喜ばれることをしたい」とそうして仕事を一つひとつ理解し、現実に落とし込めた。それからは、「人



図 1

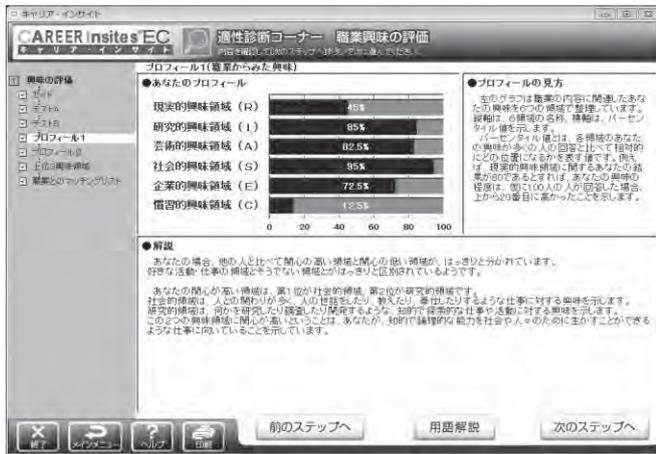


図 2

と接する、自分に興味がある、手を使う」ことで、自然派化粧品、食品（添加物のない）、体にいいもの、エステなどリラクゼーションできるもの、人材会社等に希望を変更していった。

キャリア・インサイトECは適性や方向性の確認として、能力、興味、価値観、行動特性、総合評価まで、2回に分けて行った（結果例は、図1、2）。結果ははっきりした傾向が見られ、クライアントの目指す方向性と合っていた。

能力の評価（図1）は、ボランティア&サポートが1位で、職業例には美容部員、エステティシャン等がある。職業興味の評価（図2）は、S社会

的、I研究的、A芸術的の順になり、C慣習的は最下位で、事務的作業を好まないことが改めて示された。

職業マッチングは、1位と3位の領域で美容部員、エステティシャン、絵本作家が、2位と3位の領域で雑誌編集者、作家、デザイナー等の職業が示された。なお、1位S社会的と4位E企業的の領域の職業例に「キャリア・カウンセラー」等がある。

基礎的志向性のプロフィール（詳細）では、「人の役に立つ」が満点であり、反面「自分を表現する」が非常に低く、「人に指示するのは苦手、ノーが言えない」とのこと。また、行動特性では「個人プレー、改革、組織人、リーダー、

スベシヤリスト、負けず嫌い」の特徴が示された。

彼女の感想は次のようだった。

「興味と自信が客観的にわかった。エントリーしている人材分野や化粧品など、この方面でよいとわかった。価値観や行動特性では、自由がよいことや、多くのことをするよりも一つのことをやりたいと思った。落ち着いてできること、ゆっくり、きっちり向き合う特徴があると前からわかっていたが、当時は仕事と結びつけてなかった。就活をしていて、自分の揺るがないところ、本当の性格、自分にとって大切なものは変わらないと感じることができた」

フィードバックでは一緒に結果を見ながら話し合っ、よいところを引き出すことや、その人ならではのストーリーを将来に向かって作り上げられるよう支援することを心がけた。彼女が自己理解を深め、目指す方向に自信を高め、就活を頑張ろうと思えたことを確認し、その回の相談を終えた。

③ 専門職向け講義での活用

臨床心理各論（ライフキャリアの支援）の講義において、キャリア・インサイトの学習を取り入れている。キャリア・カウンセラー用のツールは初めてという人が多いが、キャリア・インサイトは、前もっての知識なしで直感的に扱えるので、まず体験してもら

う。比較的短時間で、職業適性を調べ、キャリアプランを考える一連のキャリア・コンサルティングプロセスを体験することができる。

大学から直接進学した人と、社会人経験を経て入学した人がいるので、ECとMCを比べることができた。了解を得て、結果プロフィールを見せて話し合った。プロフィールは視覚化され、特徴がわかりやすく比較しやすいので、このようなグループワークにも適している。心理職やカウンセラー希望ではあるが、働く場の希望は、産業界、若者キャリア支援、子ども対象と異なっている。

結果には各人それぞれの興味、価値観、職業や人生経験が反映され、本人の気づかない面や、ふだんの印象と違う面も現れた。自分の特性をはっきりと認識し、職業と結びつけて考える機会はありませんので、客観的な結果を踏まえて、将来どんな場でのよう働きたいか、方向性や将来の可能性を考えてもらう機会になった。

④ おわりに

以上、キャリア・インサイトの活用の一部を紹介した。使い方やワークを工夫して相談への効果を高めることができるのではないかと考えている。簡便でありながら、意義深い使い方ができる。皆さんも気軽に試して、魅力ある使い方を発見していただきたい。

活用事例

求職者支援における キャリア・インサイトの活用

ハローワーク横浜（神奈川県）



ハローワーク横浜本庁舎

ハローワーク横浜（横浜公共職業安定所）では、従来、求職者支援に若年者版とミッド・キャリア版の両方の「キャリア・インサイト」を利用してきた。昨年夏からは統合版を使用し、職業相談業務に役立てている。

実際にどのように活用し、どのような効果が感じられるか等について、職業相談企画部門の藤松俊樹統括職業指導官と土屋秀樹上席職業指導官にお話をうかがった。

——統合版を実際にどのように使われていますか。

基本的に予約制です。本庁舎の隣のビルにある職業相談のフロアの就職支援相談コーナーに設置しており、求職者の方が職業相談窓口にお寄りになったときに、「職種が定まらない」「目標設定がうまくいかない」という場合、キャリア・インサイトを希望されれば予約していただく、あるいは空いていればその場で使用していただけます。

また、当所で配布している職業相談窓口の利用案内（パンフレット）で紹介されていますので、それをご覧になって使いたいと希望された方が、申



ハローワーク横浜
職業相談企画部門
統括職業指導官
藤松俊樹氏



ハローワーク横浜
職業相談企画部門
上席職業指導官
土屋秀樹氏

し込みされることもあります。結果の振り返りを含めて1回あたり60分、1日6名までとされています。

利用にあたっては、まず簡単に操作方法、趣旨を説明してご了解いただきます。あとは自分で実施し、結果をプリントアウトして持って来ていただいで、私どもが解説しながら個別相談を行う、という流れです。

——キャリア・インサイトは多機能ですが、やはり適性診断コーナーをよく使われますか。

そうですね。時間が60分という枠がありますから、適性診断コーナーと総合評価コーナーの一部がメインです。キャリアアップランニングは、その後の予約が入っていないで時間に余裕があればやっていただけますが、フィードバックは行っていません。

——対象者はどのような方が多いのでしょうか。

主には、職業選択において混乱している、不安がある、自信をなくしている、確信を得たいと思っている、といっ

た方にお勧めしています。

職業相談の窓口に来られたときに、どんなところに問題を抱えているのかについて聞き取りをして、その方にキャリア・インサイトが有効だろうと判断した場合に、「時間があればどうですか」と勧めますが、職種選択だけではなくてさまざまな不安の要素をおもちだったりすると、もう少しじっくりお話を聴いたうえで、必要があればそういったツールを利用する選択肢もあるというお話をします。

——受けた結果について説明・相談していく中で、若年者の場合の特徴などをお感じになることはありますか。

「何をやってほしいのかわからない」という方が多い印象です。職種が決められない。興味が拡散して傾向が見えない、あるいは職業興味が全体的に非常に低い方など多いと思います。

結果を振り返るときに最初に「こういう検査をやったことありますか」と聞くんですが、「こんな感じのものはあると思う」という方が多い。だから、学校でもアセスメントはやっていると思うんですが、中にはやりっぱなしということもあるのかもしれない。ツールについて先生方の知識不足で十分な解説ができていない場合もある。そうすると生徒の記憶にも残りにくいのではないのでしょうか。

興味の面などは、大学、高校といわず中学の段階で、「自分がどんなタイプなのか、どんな特性をもっているのか」という自己理解の取り組みをしていると、その後の進路も明確な目的を



ハローワーク横浜本庁舎隣の横浜平和ビル庁舎2階では、職業訓練校業務と個別職業相談業務を行っており、キャリア・インサイトはここで利用できる。

もって進めるのではないかと思うんですけれども。

求職活動の機会にキャリア・インサイトをやってみて、初めて気づきを得るといったこともあるわけです。

——中高年者の場合はいかがですか。

「この方向でいいんだろっか」というときに、「いいんだ」と確認し、自分で納得するために受ける方が多い気がします。この方向で固まってはいるから、その先ももう少し細かい仕事内容などを詰めていきたいと思って受けてみる。客観的な評価をもらって安心するという面もあるかもしれません。

でもまあ、中高年の方は多少自分の中で操作して回答しているかもしれないと思うこともありますけれどね。

「本当はこういう仕事はやりたくないんだけど、今までやってきたし…」みたいなことも、やっぱり考えてしまっているのではないのでしょうか。

——全体として利用者の方はそのような感想をもたれますか。

「すっきりした」とか「面白かった」と満足して帰られる方が多いですね。

申し込みは平均して月に30件くらい、コンスタントにあります。

若い方なんかは「検査」というと興味をもたれるんですよ。「相談」に対して抵抗があったり、うまく自分の思っていることをしゃべれないとか言いたくない、という方にとっては、入口、とっかかりとして入りやすい。パソコンが使えれば抵抗なく自分のペースで気軽にできるというのがこのツールの長所でもあります。

キャリア・インサイトを利用しようと思った理由や現在悩んでいることなどを聞きつつ、そこにリンクさせながら結果を解説していると、「そうなんですよ、そこで困ってるんです」というように問題点がクローズアップされてくるので、焦点を絞った相談ができます。

——実施後の説明・解説は、やはり大切ですね。

それは不可欠ですね。全員に必ず振り返りをしていただいています。結果プロフィールの見方、言葉や数値の意味を解説します。やりっぱなしで帰ってしまうと、画面に出てくる職業名や、「興味」「能力」などの言葉を独りよがり解釈してしまう恐れもあります。

適性診断という「能力」は客観的なものではなくて自信度ですから、経験のあるものに高い評価が出る。それが自分の能力だと思ってしまうと、かえって選択の幅を狭めてしまうこともありえます。

「どっしてこれに自信があるんですか」と聞いて、本人が自分のことをわかっているのかどうか探る。それで、

自己開示されることもあります。

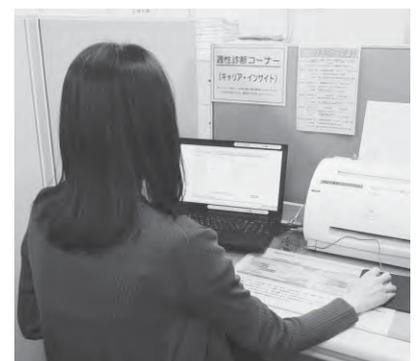
興味の面では、「そついつのに行こうか、こついつのに行こうか悩んでいるんですね」、あるいは「ここどこが問題のように見えますけど、いかがですか」と問いかけてみると、だいたい「そうなんですよ」と返してくださいます。

自分の思っていたことと結果が乖離しているというのはあまりないようですね。最初に、「回答はできるだけ考え込まずに、感覚的に答えてください」と言っているのに、皆さん素直にやってくれていると思うんです。本人のことが結果として正確に反映される、妥当性・信頼性の高いツールだと思います。

職業興味はR-I-ASECの6類型で結果が示されますが、本人の求職票を見ながら、前職のこついつのところはどうだったかと具体的に聞きます。販売職だったら、品出しはどうだったか、接客、お金の計算はどうだったか、と個別に聞いていくと検査の結果の形に近いところが見えてきたりしますね。

「今まで苦手だった、嫌だった理由がはつきりした」と言われる方もいらつしやいます。必ずしも興味が高いからその職種に行かないのではなくて、原因がはつきりすれば、自分が興味のないものは興味がないんだと受け入れて、具体的な求人に対して「なかなかこれだけの仕事はない」と割り切つて考え、楽しんでいこうと思つたり、悩まないでその仕事に向かっていたりする、というケースもあります。

解説の後に、継続して支援したほうがよいと思われる方に対しては、担当者



原則として予約制による実施だが、空いていればその場での申し込み・実施も可能。

者制による相談を勧めます。——求職者支援ツールとして、キャリア・インサイトをどのようにお感じですか。

キャリア・インサイトは、求職者が目標設定していくためのとっかかり、自己理解の入口の道具ですから、どういった人にこれをやってもらったらいいのか、GATBなど別のツールの場合も含め、所内研修で意識の共有を図っています。せつかく信頼性・妥当性のあるツールですから、対象として意味のある人に実施したい。そうすれば有効性の高い事例も増え、それを来所者の皆さんに知ってもらうことで、より広がっていくのではないのでしょうか。

ハローワーク横浜におけるキャリア・インサイト活用状況(平成25年度)

EC (若年者用)			MC (ミッド・キャリア用)			計
10代	20代	30~34歳	35~39歳	40代	50代	
10	167	64	29	55	26	10
(件)						

職業適性診断システム

CAREER Insites®

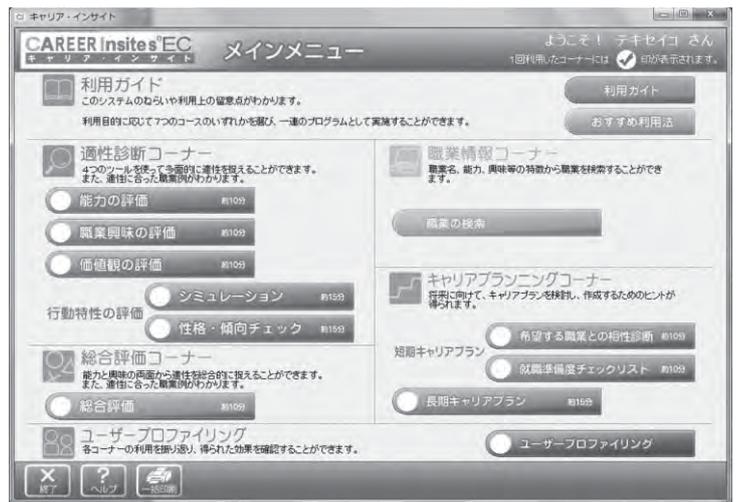
キャリア・インサイト

Instructive Navigator for Self Identification & Trait Evaluation System

構成と機能

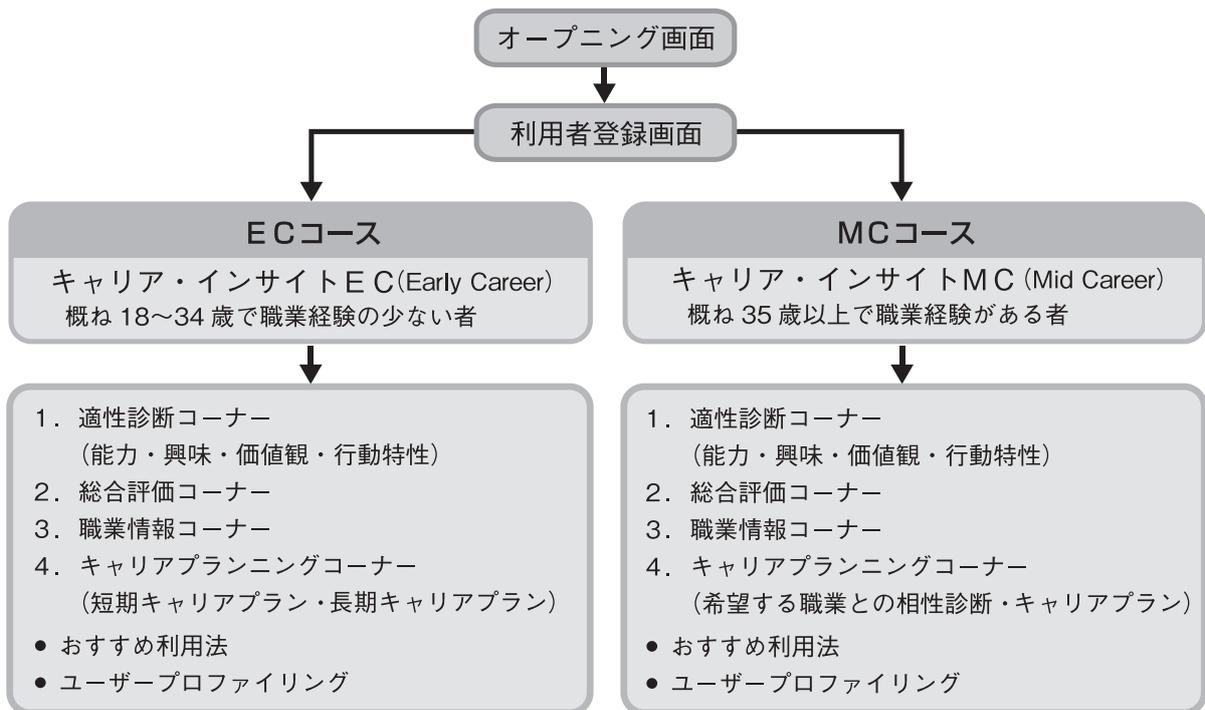
キャリア・インサイト（統合版）は、概ね34歳以下で職業経験の少ない利用者向けのシステムとしてキャリア・インサイトEC（Early Career）が、35歳以上で職業経験がある利用者向けのシステムとしてキャリア・インサイトMC（Mid Career）が用意されています。若者向けの「ECコース」とミッド・キャリア向けの「MCコース」の二つのシステムは、年齢、職業

経験によって利用者自身が選べるようになっていきます。また、インストール時に管理者がどちらかを選択して、片方だけを使うようにすることもできます。ここでの説明では、便宜的にECの画面を例として使用しています。（ECとMCの違い、前バージョンと統合版の違い等について、詳しくは当研究会ホームページをご覧ください。）



メインメニュー

●キャリア・インサイトの全体構造



利用にあたって

■利用記録を残す

利用者がシステムを初めて使う時は、新規登録で利用者情報の入力を行います。「利用記録を残す」選択をすれば、途中でやめて次回使う時に、自分の結果を再度呼び出して前回の続きから始めることができます。その場合はパスワードを登録します。

■印刷する

キャリア・インサイトでは、パソコンにプリンターが接続されていれば、各コーナーで得られた結果を印刷することができます。コーナーごとでも最後に一括でも可能です。

■使う機能を選ぶ

キャリア・インサイトには多くの機能が用意されていますが、必ずしもすべての機能を使う必要はありません。すべて利用すると1時間以上かかりますので、目的に合致した機能を選択して使うことができます。

なお、メインメニューにある「おすすめ利用法」でコースを指定すると、機能が組み合わされたプログラムが自動的に進行します。

構成と各コーナーの機能

全体構成は、メインメニューに示されたとおりです。1回利用するとメニューにチェック印が入ります。各コーナーの主な機能は以下のとおりです。

適性診断コーナー

能力、職業興味、価値観、行動特性という四つのアクセスメントツールが利用でき、設問に回答すると、それぞれの特性についてのプロフィールが作成され、コメントとともに表示されます。

■能力の評価

54項目の活動や作業についての自信の程度を「自信がある」「自信がない」までの5段階で回答します。

結果は、リーダーシップ、ボランティア&サポート、プランニング、スポーツ&エクササイズ、リサーチ&アナライズ、コンピュータ&アカウント、ハンドメイキング、アート&クリエイティブという八つの側面から、自信の程度が

チェックされ、プロフィールが作成されます。

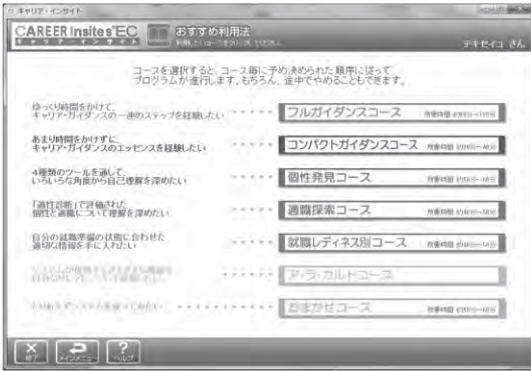
その後、上位三つの自信の高い能力について474個の職業データベースとの照合が行われ、適職リストが作成されます。

ここでの能力評価は、客観的に測定された真の能力水準を示すものではなく、利用者自身の自己評価に基づいたものであることに注意が必要です。

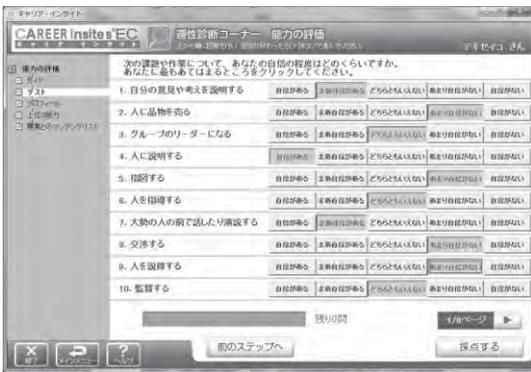
(ただ、開発過程でその関係を分析・検討したところ、自己評価であっても真の能力のレベルを反映している可能性が高いと考えられる結果が見られました。)

■職業興味の評価

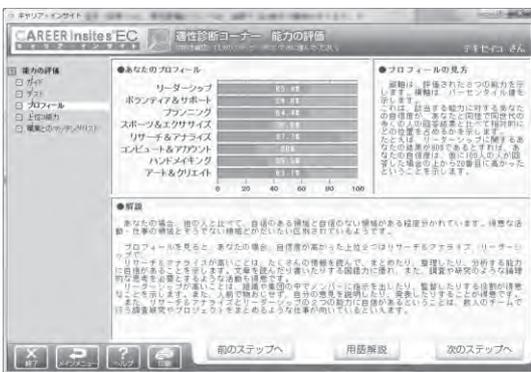
職業に関連する活動や作業に関する30項目について、「やりたい」「どちら



おすすめ利用法



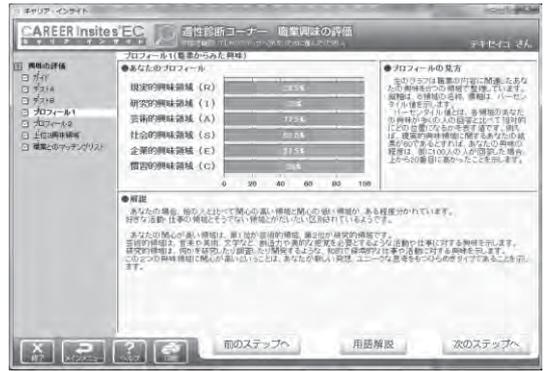
能力の評価 回答画面



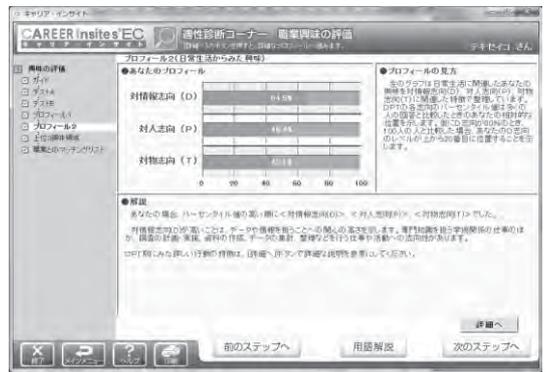
能力の評価 プロフィール



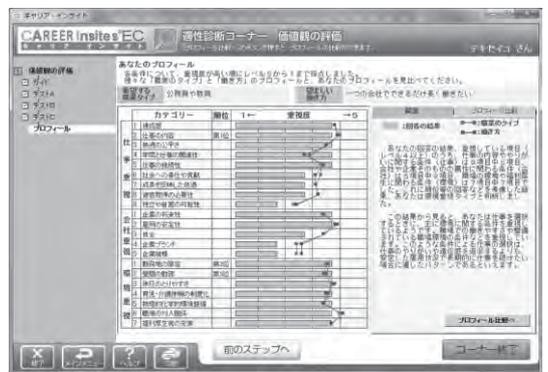
能力の評価 能力プロフィールに合致した職業リスト



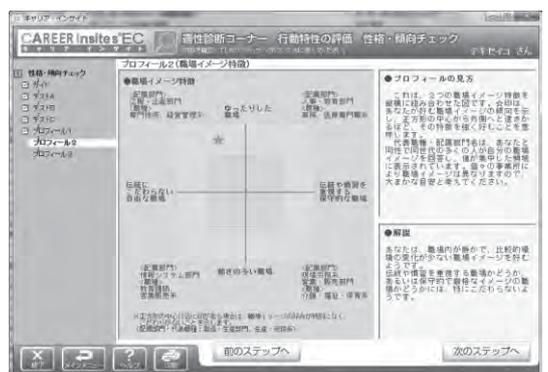
職業興味の評価 興味領域のプロフィール



職業興味の評価 基礎的志向性のプロフィール



価値観の評価 プロフィール



行動特性の評価 好きな職場イメージの特徴のプロフィール

ともいえない」「やりたくない」の3段階で回答します。

結果は、職業レディネス・テスト等と同じく、アメリカの職業心理学者ホルランドによる職業興味の6領域に対する興味の程度（現実的領域、研究的領域、芸術的領域、社会的領域、企業的領域、慣習的領域）および日常生活の三つの基礎的志向性に関する関心の程度（対情報志向、対人志向、対物志向）を用いてプロフィールが作成されます。

基礎的志向性では、三つの各志向性を構成するさらに詳しい要素を見ることでできます（ECとMCでは構成要素が異なります）。

そして、職業興味の上位3領域を使って適職リストが作成されます。

価値観の評価

職業を選択する時に、求職者がどのような条件を重視しているのか、希望する働き方や職業のタイプはどのようなものかを調べます。

結果は、①職業選択の際に考えなくてはならないさまざまな条件に対する重視度のプロフィール、②仕事重視、会社重視、環境重視という視点から見た時の利用者の特徴、③希望する職業のタイプ別、望ましい働き方のタイプ別価値観プロフィールの比較、の三つの側面から評価されます。

また、利用者が選択した職業および働き方のタイプと同じタイプを選んだ人たちの各条件に関する平均値（あらかじめ集められた基準データに基づく）を自分の結果と比較することができます。

行動特性の評価

職務を行う時にどのような行動をとりがちなのか、という仕事に関連した行動傾向や考え方や、感じ方を把握するためのツールです。

ECでは、シミュレーションと性格傾向チェックという二つの評価ツールがあり、MCでは性格・傾向チェックのみがあります。

シミュレーションでは、民間企業に就職後の4年目を想定し、会社内で起こるさまざまな場面面でどう行動するかを回答し、行動特性の傾向を調べます。結果は、個人プレーチームプレー、保守改革、自由人組織人、フォロアーリーダー、スペシャリストジェネラリスト、マイペース負けず嫌いという六つの軸で整理され、プロフィールが作成され、五つの職群との

照合結果が表示されます。

性格・傾向チェックは、基礎的な性格特性・思考特徴、好きな職場イメージ、得意とする対人関係業務等について調べます。

基礎的な性格特性・思考特徴は、ECでは、ストレスへの耐性、変化への欲求、自信のある態度の三つの観点から特性が表示され、MCでは、それらに加えて、経験への肯定感という観点があります。

好きな職場イメージは、上側が「ゆったりした職場」、下側が「動きの多い職場」となっている縦軸と、左側が「伝統や慣習を重視する保守的な職場」となっている横軸の組み合わせで示されたプロフィールで、自分の好む職場環境が視覚的に理解できるように



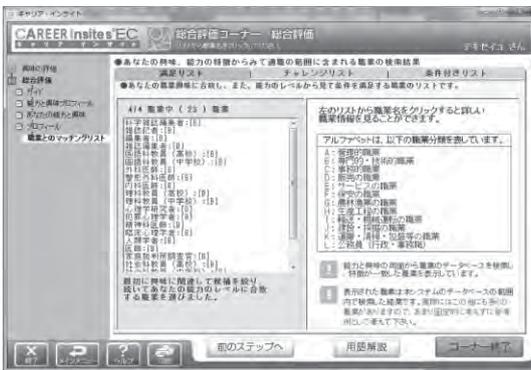
総合評価 能力と興味の総合評価のプロフィール

能力と興味の二つの適性を総合的に見た場合の個人の特徴と、職業とのマッチングが実施されます。満足リスト、チャレンジリスト、条件付きリストという3種類の観点から職業のリストが作成されます。

このコーナーを利用するには、適性診断コーナーで能力の評価と職業興味の評価の両方をあらかじめ実施しておく必要があります。

総合評価コーナー

得意とする対人関係業務は、対人接触への意識、対人応対への自信、電話でのやりとり、という三つの視点からプロフィールが描かれます。



総合評価 3つの職業リスト

ECでは、短期キャリアプランと長期キャリアプランに分かれています。

キャリアプランニングコーナー

個別職業としては、職務内容のほか、関連する能力、興味、資格等についての情報が提供されます。これは、適性診断や総合評価で職業適性との照合をする際に用いられる職業のデータベースとして活用されます。

職業情報コーナー

474の職業について、「職業名から」、「仕事の分野から」、「資格情報から」、「能力の特徴から」、「興味の特徴から」の五つの検索方法により検索できます。



職業情報

キャリア・インサイトを使って最後に何が自分にとって得られたのか、理

ユーザープロフィール

機能で構成されています。

MCでは、「希望する職業との相性診断」とECの「長期キャリアプラン」にあたる「キャリアプラン」の二つの機能が構成されています。



キャリアプランニング 長期キャリアプラン

- ① 自己理解 (適性について理解した)
- ② 職業理解 (職業について理解した)
- ③ 自己理解と職業理解 (自分の適性に合った職業がわかった)
- ④ 意思決定 (就きたい職業が決まった)
- ⑤ 行動計画 (希望する仕事に就くために何をすればよいかわかった)
- ⑥ 実行
- ⑦ 就職

解できたのかを利用者自身が振り返るためのコーナーです。

システム利用後の感想や使い方に關する11の質問に対して、回答します。結果として、システム利用後のまとめの画面が表示されます。

この画面には、フローチャートで職業選択のプロセスが示されており、以下の各ステップについて、利用者がどの程度満足したのかがわかります。

*「キャリア・インサイト 利用の手引」(独立行政法人 労働政策研究・研修機構)より

自分の「腕」が品質を決める… そこに面白さを感じ、 責任を全うする

文珠川さんは、全く違う分野から転職し、金属熱処理の仕事に携わるようになりました。これまで努力を重ねて腕を磨き、金属熱処理の仕事にこそいそんできました。その技能は各方面から高く評価され、45歳という若さで平成25年度「現代の名工」に認定されました。文珠川さんはそこに満足することなく、日々精進しています。

● 熱処理技能者 文珠川拓実さん

もんじゅがわ・たくみ ● 1968年兵庫県生まれ。幼少時に東京に移る。商業高校卒業後、大手レストランに就職。同レストランを退職後、株式会社上島（かみじま）熱処理工業所に入社。現在、同社製造部係長。特級金属熱処理技能士。平成23年度東京都優秀技能者（東京マイスター）、平成25年度「現代の名工」に認定される。その優れた熱処理技術で「下町ボブスレー」として話題になったボブスレー製作にも携わった。



料理の道から金属熱処理へ

——現在の仕事に就かれるまでの経緯を教えてください。

文珠川 私は商業高校の出身です。高校卒業後は大手のレストランに勤めました。料理に関心があったのでレストランに就職したのですが、2年あまりで辞めてしまいました。それというのも職場の実態が私の思いとは大きく隔たっていたからです。私は料理を覚えるには厳しい修業が必要だと覚悟していたのですが、そのレストランはほとんどがシステム化されていて、料理の技術をきちんと身につけることはできないのではという思いが日増しに強くなっていったのです。

アルバイトをしながら次の仕事を探しているときに、たまたま新聞に載った上島熱処理工業所の求人広告を目にしたのです。

——料理とは全く違った分野の職種ですね。

文珠川 しかも私は工業関係はとても苦手という意識がありました。事実、中学校のときの技術の成績はあまりよくありません。それでも応募したのは求人広告にあった「やる気次第」という言葉に魅かれたからです。不安がなかったわけではありませんが、ともかく応募してみようと思ったんです。21歳を過ぎたころでした。

——全く未知の分野に踏み出されたこと

いうことですね。実際の仕事に就かれて、それまでの自分の思いとの隔たりはありませんでしたか。

文珠川 厳しい仕事であることは覚悟していましたが、そのようなことで悩むということはありませんでした。むしろ、自分が考えていた通りの仕事でした。

確かに技術系の分野は苦手だったけれども、ものづくりが嫌いだったわけではありません。むしろ好きでした。料理の道に進もうと考えたのも、広い意味でのものづくりだったからかもしれません。

仕事に集中し

期待通りの製品をつくる

——金属の熱処理には、大きく分けて「焼ならし」「焼なまし」「焼入れ」「焼戻し」の四つの種類があるそうですね。

文珠川 ええ。入社後2年あまりは先輩社員の指導を受けながら、焼入れの仕事に従事し、熱処理の基本を教わりました。今は焼戻しを担当しています。——焼戻しという仕事の面白さややりがい、どのようなところにあるのでしょうか。

文珠川 焼戻しというのは、焼入れ後に硬いけれどももろくなった金属の粘



焼戻しは温度と時間の管理が重要で、気を抜くことができない。

りを強め、靱性を高めていく仕事です。見た目には焼入れのような派手さはないけれど、製品の仕上がりを決める重要な役割を担っています。一つひとつの製品は大きさも形も違います。また用途によって求められる硬さも違う。お客様から求められる硬さにするには、どのような温度でどれくらいの時間をかけて焼戻しをすればよいのか、私が決めます。この「自分で決める」ということが面白いのです。この仕事に就いた最初のころはいろいろな温度にすれば指定された硬さになるのかわからず苦労しましたが、今ではほとんどの場合、ぴったりと合うようになりました。それがやりがいでもあります。

*金属熱処理とは、加熱と冷却を組み合わせることで金属素材の形を変えずに、その用途に見合うように性質を変化させること。金属熱処理には大きく分けて「焼ならし＝通常の状態にする」「焼なまし＝軟化させる」「焼入れ＝硬度を高める」「焼戻し＝粘りを強め、靱性を高める」の4種類がある。焼入れ後の金属は硬いがもろくなっているため、焼戻しによって靱性を高める。



文珠川さんは、後輩の指導をする際には、一つひとつの工程についてその必要性を説明するようにしている。

——厳しさはどんなところにありますか。

文珠川 高温の金属を扱う仕事なので、夏は大変ですね。また、焼戻しの時間をどのように確保するかも苦労するところですね。先ほど申し上げたように、焼戻しは焼入れの後の工程です。そのため焼入れの進捗状況によって、焼戻しの時間帯も変わってきます。最も適した時間に焼戻しをするため、場合によっては土曜や日曜に出勤することもあります。しかし、それがつらいということはありません。この仕事が好きだからです。

——仕事ではどんなことを心がけていらっしゃいますか。

文珠川 とにかく集中して仕事をするということです。仕事をしているときは呼

びかけられても気づかないくらいです。「集中していなかつたなあ」と思ったら、どこかに問題がないか念入りに確認することが癖のようになっています。自分では「絶対大丈夫」と思っても、何回も確認します。

焼戻しでは温度と時間の管理が大切なのですが、そこで手を抜いてしまうと必ず結果に現れます。自分の不注意で万が一にも品質を落としてしまえば、会社の評価につながってしまい、その命運を左右しかねません。そういう意味では「製品のひとつひとつが常に試されている」といっても過言ではありません。

——会社では技能士の育成に力を入れ、資格の取得を強く推奨しているようです。

文珠川 私も入社して間もなく、資格取得のために先輩からの指導を受けました。また外部の講習会にも参加させてもらいました。こうした勉強が資格取得には大変役に立ちました。そうして金属熱処理技能士の2級と1級の資格を取りました。正直、勉強は好きではありませんが、自分なりに必死にがんばり検定に備えました。その後、さらにレベルアップをしようと考え、特級の資格も取りました。

「面白い仕事」に出会うことで 幸せになれる

——平成25年度「現代の名工」にも選ばれましたね。

文珠川 正直、いささか戸惑いました。授賞式に参加したら、ほかのみなさんを見るからに「名工」という雰囲気をもった方ばかりでした。私は45歳で、「名工」と呼ばれるにはまだまだ若輩ではないかという思いがあります。しかし、せっかくの機会ですからこれを励みとしてさらなる精進をしていきたいと考えています。

——後輩を指導するときは、どんな点に注意していらっしゃいますか。

文珠川 「これをやってくれ」というだけではなく、なぜその作業をしなければならないかを説明するようにしています。熱処理の一つひとつの作業にはそれをしなければならないきちんとした理由があるのです。それを理解し

てもらったことで、その作業の大切さがわかり、技能も身につくと考えています。

——近年、若い人たちの就職がなかなか難しくなっているようですし、面白い仕事と出会うという経験も少なくなっていると感じます。そのような環境の中にある若者へのアドバイスをお願いします。

文珠川 先ほど申し上げたように、私は転職し、その結果として「面白い」「好きだ」といえる仕事に出会いました。そういう意味では幸運だったのかもしれません。ただ、厳しい環境の中でも面白い仕事に出会うための努力は必要ではないでしょうか。

しかし、入社数カ月で辞めてしまうのは感心しません。その仕事が本当に自分に合っているかどうかを見極めるには少なくとも1年や2年かかるのではないのでしょうか。同じ会社で数年後に面白い仕事に出会うかもしれないし、同じ仕事でもある程度の時間が経ってからやりがいを感じるようになる可能性もあります。

私はそれまでとは全く違う分野に進むことで、面白いと思える仕事に出会うことができました。どのようにして仕事の面白さと出会うかは、人によっても違いますが、環境によっても異なるので一概にはいえなと思います。ただ面白い仕事に出会うことで、人は幸せになれるということは確かです。私がそうですから。

能力開発のために 重層的な制度を構築し、 社員のモチベーションをアップ

株式会社ヒロハマ

本社所在地：東京都墨田区

事業内容：缶パーツ一式、その他付属品一式、関連機器の製造
従業員数：125名（平成26年5月現在）

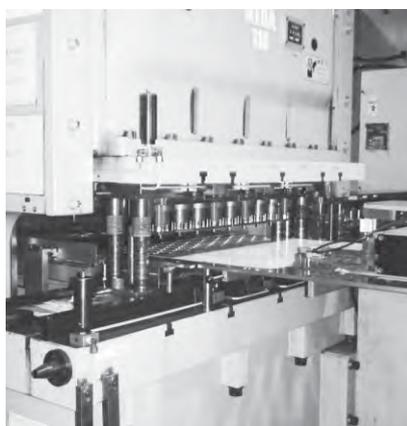


千葉工場

経営理念・人事理念を掲げ 社員教育の方向性を明確化

ヒロハマは昭和22年に創業、缶パーツのメーカーとして国内市場の6割余りを占める業界のリーディング・カンパニーです。現在、国内では2営業所（東京・大阪）、2工場（千葉・大阪）のほか関連工場・関連会社があり、中国とインドにも拠点を設けています。同社は社員教育に熱心なことで知られ、「キャリア支援企業2013 厚生労働大臣表彰」を受けています。ヒロハマは経営理念の中に「一人一人の持つ全ての能力を、共にベストの形で花開かせよう」と謳い、それを実践できる人材を育成するために次のような人事理念を掲げています。

- 一 社会人としては、常識や高い倫理観を持ち、周りの方々に絶えず感謝の気持ちを持ちつつ、職場の仲間や家庭・家族を大切に、よき働き掛けをしていきます。
- 一 企業人としては、勉学に励み、公正・透明で良識ある行動を自ら率先して行い、会社を通じ社会に貢献します。



さらにこの人事理念を具体化する指針として社員育成方針が定められています。

- ・ チャレンジ精神旺盛な社員を育成します。
- ・ 販売の本物のプロ・製造の本物のプロを育成します。
- ・ 人間的に魅力ある社員を育成します。

こうした経営理念・人事理念、社員育成方針を掲げた成果について、代表取締役社長の本多三郎さんは「自ら学ぶという風土が社内にできました。また対外的にも企業としての考えを明確に示すことができ、定期採用が可能になりました」と話します。

ヒロハマでは新人を募集する際はその年度の採用計画を立て、採用コンセプトを明確にしています。応募者たちは工場を見学し、筆記試験と二度の面接を受けます。

「学生さんたちには会社をよく見てほしいと言っています。わが社にはさまざまな仕事があり、自分に合ったポジションがきっとあるはず。一度配属になったらそこで生涯を過ごすわけではなく、自分が活躍できる新たな仕事を見つけてほしいのです」（本多社長）

特色ある職能資格制度と 自己申告制度

ヒロハマの人材育成の大きな特色の一つは職能資格制度です。これはそれぞれの仕事について「資格要件表」があり、等級に応じた資格要件が定められているものです。この「資格要件表」の等級は人事考課に反映されます。上級へ進む場合はその資格要件を満たしているかどうか、担当上司が個別に面

談します。

「各等級の要件を具体的に示し人事考課と連動させたことで、社員の『自ら学ぶ』というモチベーションは確実に上がりました」（本多社長）

自分に見合った職場に異動するための自己申告制度もあります。これは毎年2月、社員が「自己申告書」に現在の仕事に対する自己評価や過去1年間の目標と成果、今後1年間の目標、今後の異動などについて記入して、所属長に提出し、それに基づいて社長・会長・部門長と個別に面談するものです。

「人は自分に適した仕事でこそ、大きく成長します。自己申告制度はその実現を図るものであり、同時に社員一人ひとりと幹部との間で会社が目指すべき方向性のすり合わせを行うという意味もあります」（本多社長）

ほかにも地位やポジションに応じてさまざまな職業能力開発の機会が設けられています。例えば中堅以上の社員を対象とした外部講師による個別指導、係長以上を対象としたマネジメント講習会などです。また有志によるチームごとの自主的な勉強会があったり、毎年3月を「通信教育強化月間」としたりと、自ら学ぶ多くの機会が用意されています。

ヒロハマでは各事業所が独立して業績を出すようにしていますが、各事業所・各課の担当者は年間計画の実現状況・課題を週単位に落とし込んで、その結果を毎週、社長に報告しています。本多社長はこの方法について「絶えず計画を確認し機会損失を発生させないために設けた制度で、社員教育の一環であると考えています」とその目的を語っています。



1級キャリア・
コンサルティング技能士
文川 実

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。

アサーション・ トレーニング(4)

この連載の第1回目でもご説明したように、アサーション・トレーニングの標準的なカリキュラムは2日間で構成されていて、1日目がアサーションの基本的理解を目指し、2日目が具体的なスキルの習得を目指す内容になっています。

今回は、その2日目の概要をご紹介します。

第4セッション ～ 日常会話でのアサーション

アサーション・トレーニングでは、便宜上、「コミュニケーションの場面を、① 日常会話の場面、② 課題解決の場面、の二つに分けて考えます。前者は友人や同僚とのやり取りなど、関係づくりや関係維持に関するものであり、後者は仕事の遂行や交渉事などに関するものです。

言い換えると、具体的なタスクがないシーンとあるシーンでの自己表現のことなのですが、面白いのは、人によって得意不得意が分かれることです。可能であれば、自分にとってどちらが不得意かを理解して練習してみるとよいのですが、このセッションでは、具体的なタスクがないシーンを想定したロールプレイ(パーティでのやり取りなど)を行い、日常会話をアサーティブに進めるコツを体得します。

第5セッション ～ 課題解決場面でのアサーション

5番目のセッションでは、DEESC法をグループワークで学びます。DEESC法とは、課題解決場面でのアサーションの方法で、以下の四つのパートに分けてセルフワークをするものです。

① D (describe) 描写する) : 問題として取り上げたい状況や相手の言動を客観的に描写する。

② E (express) 表現する) : ①に対する自分の気持ちを冷静に表現する。

③ S (specify) 提案する) : 相手に取ってほしい行動や解決策などを提案する。

④ C (choose) 選択する) : ③に対して、断られた場合などの代案を示す。

以下に一例を挙げてみます。延々と続く会議に疲れてしまい、少し休憩を挟みたいと感じているような状況を思い浮かべてください。

① D : 会議が始まってから5時間経ちました。

② E : 私は疲れてしまって、話に集中できず困っています。

③ S : 15分ほど休憩を挟みませんか？

④ C : (断られてしまった場合) では、あと1時間ぐらいで、今日は切り上げませんか？

DEESC法をうまく使うポイントの一つは、DとEを区別しながら、両方ともしっかりと伝えることです。Dは自分も相手も一緒に理解できることを改めて確認することで、話し合いの土台をつくるために必要です。Eはこちらの気持ち(「困っている」「何とかしたい」など)を伝えることで、相手に耳を傾けようとする気になってもらうために不可欠なものです。もちろん、そのときに、批判的、攻撃的なニュアンスが入らないように気をつけなければなりません。

そして、二つめのポイントは、Sでの提案を、できるだけ具体的に難しすぎないものにするということです。例えば、「ただ「休憩を挟みましょう」と言うよりも「15分ほど休憩を挟みましょう」と言ったほうが、相手もいっそう耳を貸しやすくなるでしょう。

また、Cについても考えておくことがアサーションには大切です。第一回目

目で述べたように、アサーションとは「自分も相手も大切にしたい自己表現」だからです。自分も相手も大切にしたいというのは、必ずしも、たった一度のやり取りで終わらせようとするものではありません。相手には相手の意見や考えがあるから、最初の提案だけではYesと言ってもらえないことは大いにあり得ると覚悟してやり取りすることが、アサーションの基本的な姿勢なのです。

第6セッション ～ 非言語上のアサーション

最後のセッションでは、非言語レベルでのコミュニケーションの要点や感情表現に関わる内容をレクチャーします。

感情表現というと、一般に、怒りの感情をどのように取り扱うかに苦慮することが多いと思います。怒りというのはネガティブな感情で、それに目を向けないようにしたり、フタをしたりして表現しないようにするほうがよいと思われている方も多いのですが、実はそうではなく、怒りが発生するメカニズムなどを知っておきながら、適切に伝えることが大切なのです。ここでは、そのためのポイントなどもお伝えするようにして、トレーニングの全体を締めくくります。

結びにかえて

1年間にわたり、企業研修の現場で注目を浴びているアサーション・トレーニングについてお伝えしてきました。アサーションは、お互いが「違い」を認め合いながら、より良い関係をつくっていくための考え方や態度です。これからも、多くの企業でアサーション・トレーニングが行われ、多様性が活かされる職場が増えることを期待しつつ、筆を置きたいと思えます。

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

伝統建築から現代技術まで

—建設業の未来を担う若者が、働きながら本物の家づくりを学ぶ—



職業能力開発短期大学校 東京建築カレッジ

設置・運営●職業訓練法人東京土建技術研修センター
所在地●池袋校舎：東京都豊島区池袋 1-8-6
江東実習場：東京都江東区北砂 1-15-12
訓練コース●高度職業訓練専門課程 居住システム系建築科
訓練期間●2年

建設業の熟練技能者の高齢化や退職が進み、事業所の親方や先輩が見習の若手を教えるような徒弟制度が徐々に難しくなっている中、建設労働組合が職業訓練施設で技術、技能を継承し、後継者を育てようとして設立されたのが、職業能力開発短期大学校東京建築カレッジだ。

○さまざまな仲間たちと学ぶ

職業能力開発短期大学校東京建築カレッジ（以下「カレッジ」）は、1996年に創立された。東京土建一般労働組合を母体とし、組合員の事業主によって設立された職業訓練法人東京土建技術研修センターの高度職業訓練専門課程である。

定員は20人で、通常授業は毎週金曜と土曜。建築の仕事に携わりながら建築技術者・技能者を志す18歳以上の若者が、2年間ここで集合訓練を受ける。新卒でまだ職場が決まっていない場合などは、12万人の組合員を擁する東京土建一般労働組合が就職先を紹介する。割合としては高校新卒者が多いが、何年か見習で現場を経験してきた若手、建築士資格をもつ設計者、大学で技術を学んだ人、他分野から転身して新たにものづくりの技能職を選んだ人など、さまざまな経歴・背景をもつ研修生が、ともに教え合い、助け合いながら技能・技術の習得に励む。

「今は18歳から47歳までの年齢層の在校生があり、女性もいます。多種多様な人間が仲間として一緒に学ぶことは、実際の仕事の現場での助け合いにも活かされます。まずは挨拶励行を徹底します」（近藤初雄事務局長）

○本物の家づくりを習得するためのカリキュラム

木造建築技術を基本として、木材の加工はもちろん、計画、設計、構造、

設備、施工、材料、測量など、建築に必要な全工程を網羅したカリキュラムが組まれている。施工系、計画系、構造系、情報系について、専門教科科目、専門実技科目、専門総合科目を通じて学ぶことにより、建築のスペシャリストを育成することを目指す。

カレッジでは、基本理念として「建設労働者の技術、技能、教養、文化を向上させ、建設業と社会の発展に寄与すること」を目的としている。近藤事務局長は、「いずれは棟梁のような人材に育ってほしい、というのがわれわれの目標です。棟梁は、計画、それを実行する技能・技術はもちろん、ものづくりの組織を経営、運営し、新しい人材を育成する能力をもたなければなりません」と話す。

池袋校舎では、学科科目のほか、材料実験、建築CAD、製図の基礎などを学び、江東実習場では、自分たちの手で本物の家を作る「実習棟」のスペースと、材料を加工したり道具の手入れをする実習場、安全衛生や施工法を学ぶ教室が置かれている。実習場で鑿や鉋の手入れや、矩尺の使い方など大工仕事の基礎を学びながら、継ぎ手、仕口工作の実習で自ら刻んだ材料で2階建ての本物の家を作る実習を1年間かけて行う。

専門総合科目では、1年時に埼玉県飯能の秩父宿泊研修での西川材産地見学や、川崎市の日本民家園見学がある。2年時には奈良へ行って伝統木造建築を見学する宿泊研修や、林業実習で下草刈り体験も行い、現地では棟梁や職人の方からの講義もある。

そして、卒業制作では2年間の総仕上げとして、自分たちでテーマを決めた作品づくりに取り組む。

また、技能五輪全国大会や、全国建設労働組合総連合が主催する青年技能

競技大会へもカレッジの研修生、卒業生が出場し、これまで入賞者を何人も輩出している。

○地域に根ざすカレッジ祭

「東京建築カレッジ祭」は、技能文化祭として毎年秋に開催され、上棟式、子ども工作教室、作品販売、餅つき、包丁研ぎ、模擬店などを行っている。地域の方々に人気で、楽しんでもらいながら、カレッジの存在をアピールできる機会となっている。

「子ども工作教室はたくさんのお親子連れで賑わいますし、『指導員の先生の研いだ包丁はよく切れる』と、カレッジ祭を待ちわびている方もいらっしやいますね」

*

建設現場の若年入職者の減少が進む中、カレッジでは、いかに家づくりの技能を継承していくかという課題への対応に組合全体で取り組んでいると言える。近藤事務局長は、「業界を取り巻く状況は厳しい面もあります。国は技能者減少の対応策を進めています。さらに建設技能者育成の軸となっている職業能力開発の施策を抜本的に強化してほしい。衣食住の「住」の未来を担う若者たちのためにも」と力を込めた。



上棟式

諦めさせない就職支援の実現

● 高千穂大学



新1号館完成予想図（平成27年完成予定）



高千穂大学 学務部次長
就職支援課担当

渡邊 均

1 本学の就職支援について

1903年に開学した高千穂学園は、創立以来今日まで理事会・教授会・事務局職員・同窓会・父母の会が一体となって、学生一人ひとりを家族のように支えていく「家族主義的教育共同体」という学園文化に基づいた教育を実践している。それは就職支援においても同様である。すべての就職支援行事には事務職員だけでなく就職委員会の教員が携わり、ゼミナールにおいても就職支援課の利用促進を進めるなど、全学的に就職支援に取り組んでいる。

2 教員と就職支援課との連携

特に本学の特徴として挙げられるのは、教員と就職支援課との有機的な連携である。具体的には、支援行事での出席状況を定期的にゼミ教員に伝え、ガイダンスの参加促進につなげている。就職支援課で聴取している学生相談内容を、「求人naviシステム」により教員も閲覧できること等の活動、さらには、学生の内定状況を教員と就職支援課が共有し、未内定者への支援強化を図っている。

このことにより、約8割を占めるゼミナール所属学生の状況把握をすること、ゼミナール未所属学生に対する支援に積極的に取り組むことができ、全体的な底上げにつながっている。

3 企業との関係強化

本支援課が近年、力を入れているこ

とは、企業との太いパイプ作りである。長期にわたりお世話になってきた企業との関係強化はもちろん、新規企業開拓にも積極的に取り組んでいる。

その具体例として、学内合同企業説明会の開催回数を増やし、本学学生に関心の高い企業と学生との出会いの場を多く設けている。また、4年生に対しては早期から学内個別企業説明会を実施しており、卒業時までの1年間継続的に企業と出会う場を提供している。

昨年度の個別企業説明会の実施企業数は72社に上り、そのうち43名が内定をいただいた実績がある。

4 きめ細やかな4年生の並走支援

ゴールデンウィークを過ぎたころになると、序盤で精力的に活動してきた学生に就職活動への疲労が見え始め、活動を一旦休止する学生が目立つようになる。そのため、ここからが一人ひとりのきめ細やかな就職支援が大切になってくる時期であり、本学の就職支援の強みが発揮される。

まず本学では、履歴書は就職支援課にて配付をしているため、配付状況によって個々の活動状況を把握できる。そこで、積極的に行動していた学生が停滞していた場合には、学生を呼び出してその原因を探り、解決を図る方策をとっている。

また、面接が苦手な学生には積極的に面接練習を呼びかけ、書類が通らな

業を中心に活動している学生には視野を広げるアドバイスをしている。

さらに、これまで活動をしてこなかった学生に対しては、まずは書類を作成するところから始め、学内の個別企業説明会を就職活動のスタートにするよう誘導している。このことは、学内の個別説明会では常に職員とも関わりをもつため、信頼関係を構築しやすく、就職支援課に来る習慣が身につくことに役立っている。そこから学生の希望や適性に応じて求人紹介等支援を継続している。

そして課題となっている「顔を出さない学生」への対策としては、まずその学生のゼミ教員へ連絡をする。それでも来課しない場合にはゼミナールや所属部活動等から友人関係を探り、友人と一緒に連れて来るよう促す。また、並行して「未内定者支援」を父母向けに積極的にアプローチすることによって、ほとんどの学生を把握することが可能となっている。

上述のように対象学生全員を就職支援課へと呼び込み、それぞれに応じた支援を教員とともに密に連携して実施することによって、多くの学生の内定取得につながっている。

今後多くの企業と関係を深め、教員と事務組織の連携もさらに強化し、就職を希望する学生全員が希望する進路につけるよう、全学一体となって厚い就職支援に取り組む、社会に有為な人材を輩出していきたくと考えている。

未熟な学生に どう対処するのか

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

多くの大学で、「初年次教育」というものが行われている。その目的や内容、方法はさまざまで、大学ごとに学生の実態を踏まえて行われているようだ。平成20年12月、中央教育審議会より答申された「学士課程教育の構築に向けて」の中で、初年次教育の充実が求められており、その中の参考資料に、初年次教育で何を重点化しているかが示されている。

それによると、初年次教育では「レポート・論文の書き方」「コンピュータを用いた情報処理や通信の基礎技術」「プレゼンテーションやディスカッションなどの口頭発表の技法」「学問や大学教育全般に対する動機付け」「論理的思考や問題発見・解決能力の向上」「図書館の利用・文献検索の方法」などが重視されている。大学教育を受ける学生に欠かせないスキルと態度を入学当初に身につけさせることによつて、効果的に成長を促し、大学へ適応させよつという試みである。

しかし、改めてその内容を見れば、高等学校の教育で行われている内容だ。高等学校の教育は文部科学省から示される学習指導要領に沿って行われており、国内のすべての高等学校はこれに従っている。現行の学習指導要領では、言語活動の充実が求められており、レポート・論文を書かせることや、発表の学習の機会を促進することになっている。情報も必修科目として全員が学んでおり、情報活用の実践能

力や倫理的な態度などを身につけている。ホームルーム活動の中では、将来に対する動機付けを喚起することになっているし、図書館を積極的に活用することになっている。

大学教員にすれば、入学してくる学生の実情を見ると、以前に比べ、学習意欲も乏しく、目的意識も希薄化しており、人間関係を構築する能力も低い。対応策を考えなければならぬほど厳しい現状があるのだろう。学生を指導する苦勞の多さが、初年次教育導入の背景にあると推察される。高等学校で初年次教育に類する教育が行われていると思っていない大学教員も多いのではなからうか。

問題の解決には原因の追及が欠かせない。以前に比べて異なることを考えれば、18歳人口の減少と入試の多様化により、推薦入試やAO入試で入学する学生が増加していることがあげられる。このことによつて、大学に入りやすくなり大学教育を受けるために必要な能力、態度を備えていない学生を受け入れるようになったから、このような問題が生じているという考えが一般的である。

しかし、いわゆる難関大学という大学でも、同様の問題が生じており、これまで大学に入学することのできなかった学生が大学に入ってくるようになったという考えは、的を射ているとは思えない。一般入試で入学する学生が多い大学でも起こっている現象なの

で、一般入試での入学者の割合を増やせば解決できると思えない。学生が未熟になっていることが問題なのであって、学力が低下しているからこのような現象が起こっているとは考えられない。

未熟さの原因は、高等学校での教育が適切に行われていないためなのか、子どもたちの発達に問題があるのかはわからない。しかし、深刻な問題が起こっていることは疑いようがない。この問題は、初年次教育の充実だけで解決できるわけではなく、高校教育の改善、子どもたちの発達を促す家庭教育や地域の教育のあり方も見直す必要がある。

初年次教育の重点内容は、高等学校の学習指導要領の特別活動に記されている内容に一致する点が多く、大学で初年次教育を充実させればさせるほど、大学の高校化につながってしまう。単位制高校など社会人が入学してくる高校もあるがそれはとても希であり、高校に入学してくる社会人はほとんどいない。大学が高校のようになってしまえば、社会人に魅力のない大学になってしまうのだろうか。世界の大学と比べて、社会人の在籍者が少ないと言われる日本の大学はますます社会人が入りにくくなるのではないだろうか。

大学が高校化しないように、まずは、高校で、生徒の発達を考えながら、教育の改善をしていくことがよいと私は思うが、いかがだろうか。

ピカジップ PCAGIP

～注目される新しいスタイルのケース検討法～

東京都スクールカウンセラー（臨床心理士） 金屋光彦

1 新しいケース検討の手法

多忙を極める学校現場で、新たな事例検討法が注目されています。PCAGIP（ピカジップ）と呼ばれるもので、私の勤務する都立高校で実施したところ、86.7%の先生方が「満足できた」と回答されました。

その具体的感想をみると、「ニュータイプの研修形式で革新的で良いと思います」、「意見をすべて書きとめて、情報を共有してフィードバックする形式はこれまでなかったので、とても新鮮でよい手法だと感じた」等、ラディカルで新鮮だった印象を持たれた記述が目立ちます。

「全員が参加したことはすばらしいことであるし、教員が問題を一人で抱えることなく、みんなで課題解決を図っていくことが大切であると認識した」

「生徒の問題行動と状況について、各先生との間で共通認識が持てた」

「それぞれの先生がどのように感じ考えていたのかが分かり、良かったし安心した」

「こういう機会情報を共有し、先生方が一つになることが大切だと思いました」

このように、情報の共有を通して、先生方のリレーション作り、一体感の醸成も、PCAGIPの目的の一つです。

さらに、「経験のある先生方から貴重な意見を交換できて有意義だった」という感想から、先生方が持つ資源、特に経験豊富な個人技に優れた生徒指導の手法を伝承する点でも、効果がみられました。

2 教員のメンタルヘルス向上に

このPCAGIPという新しい事例検討法には、先生方のストレスを軽減するという狙いもあります。最近精神疾患で休職される教師が急増し、身体疾患以外の病気で休職された教師の1.7倍にもなっていることは、前回お伝えしたところです。ストレスの多い教員生活の中で、職場風土をより信頼と安心が漂うものにし、ストレスを軽減を図るうえで、このPCAGIPが役に立つのです。

組織風土の違いで、働く人たちが受けるストレスは、大きく変わります。第一生命経済研究所が行った調査（20歳～59歳までの全国の会社員、有効回答763）によると、

職場のストレスが少ない職場は、「上司と部下との人間関係に温かみと信頼感があり、わきあいあいと活発で、チームワークがよい」となっている一方、ストレスの多い職場では、これらの要素が圧倒的に少なく、「上の立場の意見には異を唱えにくく、事を荒立てないことが最優先され、他人に無関心で交流も少ない」という特徴が指摘されています。

3 大きな破綻の未然防止にも

10年以上SCとしてさまざまな学校へ行く中で、私自身も思い当たる節があります。

保護者の学校信頼度が高く、不登校やいじめも少ない落ち着いている学校は、職員室の雰囲気は明るく活気があり、先生間の人間関係も良好で、協力連携もよく機能しています。たとえば2年生の生徒が暴れているとの緊急事態が起こると、職員室にいる先生方全員で現場へ直行し、対応に当たるのです。

ところが、問題の多い学校は、2年生担当の先生だけが現場へ行き、他の先生方は「また2年生かよ」等と、批判的な態度を示したりします。管理職と教員との意思疎通も滞りがちで、先生同士の連携や協力関係も乏しい様子が見えがえます。生徒児童の問題行動は、学校全体で取り組むという雰囲気が欠けると、先生方のストレスが高まるだけでなく、いじめ自殺等の私たちが最も恐れる悲劇を生むリスクも高まります。

2006年とその翌年に、東京都の新任教師が相次いで自ら命を絶つという痛ましい事件がありました。自殺には必ず深刻な孤立感があります。これらの新任教師は周囲の支援が得にくい環境に置かれ、ほぼ孤立無援の状態だったことがうかがえます。

学校で起こる事態は、学校スタッフ全員の問題ととらえて対処する。その中から培われる一体感や連帯感は、教師ばかりでなく生徒児童にとってもとても大切です。子どもたちは師範でありモデルである先生の姿をみて、育っていくからです。このPCAGIPスタイルによるケース検討会は、この大切な雰囲気を培うのにとっても役に立つのです。この有益なPCAGIPの具体的な内容は、次回お話しします。

<つづく>

相手の枠組みに合わせ、行動につなげる



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

二ト状態にある若者は、就労経験がない、もしくは少ないために、興味や価値観等の特性を仕事に結びつけ、職業イメージをもつことが困難であり、これが若年者向けキャリア・コンサルティング現場において最も課題であると感じていることの一つです。

D君は高校を中退後、2年間の引きこもり期間を経て独学で高卒認定試験に合格、大学に進学したものの3年生から不登校となり、6年かけて大学を卒業しました。

大学在学中にほぼ独学で簿記2級の資格を取得し、卒業後は未就職のままニト状態となっていました。アルバイト経験はありませんでした。サポステには保護者と来所し、主訴は「どんな仕事に就いたらいいかわからない」でした。インタビュー面談ではほとんど保護者が話し、その間、D君は俯いたまま話すことはありませんでした。

私はD君の経緯から、課題発見力・実行力・主体性等について優れている点のフィードバックを行いました。しかし、D君の表情は暗いまま自信の回復は感じられませんでした。保護者には、支援の時間をいただきましたこと、次回の面談からは可能であればD君だけで来所してほしいことを話し、D君も同意してくれました。

● 枠組みを探す

2回目以降の面談は、D君が一人であそびました。できなかったことには触れず、高卒認定試験、大学受験、簿記2級資格試験に取り組んだときのことを詳しく聴きました。

努力して道を切り開いてきたにもかかわらず、自己肯定感が低く、自分のことを「大したことはない」と思っているように見えた。今まで一番頑張ったことを質問すると、「ありません」と

いう答えが返ってきます。私が「ちょっとだけでも、どんなことでもいいから頑張ったことない？」と重ねて聴くと、暫く考えた後、申し訳なさそうに「トランプのネットゲーム」と答えました。大学に行けなくなった頃、開き直って1日中ネットゲームをやっていたそうです。順位は、全国で最下位だったにもかかわらず、何千人という中で勝ち抜き、3位まで結果を残すことができたと言います。その時のD君は、明らかに話がしやすそうでした。

私は、学生や職業人のライフロールで話をするのをやめ、余暇を楽しむ人というライフロールの枠組みで話をすることにしました。

● 枠組みを拡大する

余暇を楽しむ枠組みに合わせ、どうやって順位を上げていったのか詳しく聴きました。すると、全国トップクラスの人がどうしてそのカードを手放すのか疑問をもち、その手法を観察し、対戦するグループの中でどうやって味方を作っていくのか等を調べ、試行錯誤のうちに順位を上げていくことができたようになったことがわかりました。私は、そこから考える力、前に踏み出す力、チームワークを引き出し、D君にフィードバックしました。

● 枠組みを置き換える

スパーのライフ・キャリア・レインボーを示し、人生にはさまざまなライフロールがあり、その組み合わせがキャリアであることを説明しました。ライフロールは相互に作用し、余暇を楽しむライフロールは職業人のライフロールに活かすことができることを自身の虹(ライフ・キャリア・レインボー)を例に挙げて話しました。

D君は人生の虹は人それぞれで違う

こと、人の虹と自分の虹を比較することに意味はないことに気づきました。他者の人生を生きる必要のなくなったD君は、表情が明るくなり積極性が出てきました。

● キャリア・コンサルティングに移行する

余暇を楽しむ人と職業人の二つのライフロールを関連づけたうえで、VRTカードを活用した職業興味検査を実施しました。結果は、1が7枚、EとCが4枚でした。調査研究的指向と自分で企画管理しこつこつ行う領域の職業に興味があることがわかり、ネットゲームから得た自身の特性が職業興味検査結果の裏づけとなりました。その結果、「わからない、できない」という認知が「わかりかけた、できるかもしれない」に変わりました。

その後のD君は、自身の持ち味を整理し、過去にできたことの振り返りを通して、どのような環境であればできそうなかについて、考えることができるようになりました。関心が薄かった職業についてもタウンページを活用し、興味をもつて調べようになっています。

私は、サポステでの活動を通して、D君は必ず就職できると信じています。就職すれば、それが新たな始まりとなり、再び支援が必要となることもあるかもしれませんが、人生は無駄はなく、どんな経験でも必ず活かすことができます。過去の点と点をつなげ、今行っていることがどこかにつながると信じていく中で、人生の虹は形成されていくのかもしれない。

最後になりましたが、大変お世話になりました編集部の方々、温かく見守っていただいた読者の皆様から感謝いたします。ありがとうございました。

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	キャリア・インサイトは、利用者自身がコンピュータを使いながら、職業選択に役立つ適性評価、適性に合致した職業リストの参照、職業情報の検索、キャリアプランニングなどを実施できる総合的なキャリアガイダンスシステム(CACGS)です。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)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。

2014 今後の予定 ●お申込み受付中です。

- キャリア・インサイト講習会(新潟)……………7月4日(金)
- キャリア・コンサルティング セミナー「基礎理論コース」(東京)……………8月4日(月)～8月8日(金)
- キャリア・コンサルティング セミナー「基礎理論コース」(大阪)……………8月27日(水)～8月30日(土)

●開催日程、コース、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。



信頼性・妥当性の高い、機能の豊富な コンピュータによるキャリア・ガイダンスシステム

■自己理解・適性評価を支援するコンピュータ・システム

「キャリア・インサイト」は、利用者が自分でパソコンを使いながら、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るシステムです。従来利用されてきた若者向けの「キャリア・インサイト」、ミッド・キャリア層を対象とした「キャリア・インサイトMC」が統合され、ECコースとMCコースを利用者が選択できるように改訂されました。利用者の年齢や職業経験の有無にかかわらず、職業を選ぶにあたって、自分自身の職業適性を評価し、職業との相性という観点から自分の個性を見つめ直すことができます。各適性評価ツールは、多くのデータに基づき統計的な検証を経た信頼性・妥当性の高いもので、安心して使うことができます。

■キャリア・ガイダンスのための統合的なCACGs(Computer Assisted Career Guidance system)

- ・4つの側面(能力、興味、価値観、行動特性)から適性を評価
- ・総合評価に基づき、適職リストを作成
- ・474職業のデータベース検索
- ・キャリア・プランニングの作成援助

■コンピュータならではの対話的ガイダンス機能

- ・ユーザー自身が短時間で、適性、職業情報をチェック
- ・迅速な採点処理、情報検索、プリントアウト
- ・ユーザー登録による記録の保存、再利用が可能

■使いやすく、わかりやすいシステム

- ・「おすすめ利用法」により、利用者のニーズにあったコース選択が可能
- ・ナビ機能により、今どこを利用しているかを表示
- ・一括印刷機能を使って、最後にまとめてプリントアウト



定価(税込)

- CD-ROM 1枚4,320円
- ライセンスのみ1,296円
(複数台のパソコンで利用の場合、1台につき)
- 手引.....1,620円

利用対象

- EC
18歳～ 34歳程度で正規の職業経験が比較的短期間の若年求職者。大学、短大、専門学校等の教育機関の在学生や学校卒業後、非正規の仕事の経験はあるが正社員としての経験が短い人など。
- MC
35歳～ 69歳程度で職業経験がある方。

原則として官公庁・公共職業安定機関、大学・短大・専門学校等の教育機関、国または自治体の事業の受託団体等に提供します。それ以外の方は、ご購入には当研究会のキャリア・インサイト講習会の修了者である必要があります。詳しくはお問い合わせください。

キャリア・インサイト講習会

キャリア・インサイトの基本的機能について、実際にパソコンを操作して習得していただきます。

- 受講料 9,000円(税込み・資料代を含む)
- 資料 キャリア・インサイト 手引き
キャリア・インサイト CD-ROM

詳しくは当研究会ホームページをご覧ください。
お申込みもホームページから受け付けております。

主な内容

- システムの概要
キャリア・インサイトとは／CACGsとしてのねらい 他
- 構造
導入と登録／全体の構造
- 個別機能
各コーナーの機能
- その他の機能
一括印刷機能／運用管理者補助機能
- 使用上の留意点
利用目的の適切さ／クライアントへの適用可能性／システム利用の環境と体制の適切さ

今後の予定

- 新潟
7月4日(金) 13:00～16:00
会場：Winスクール 新潟校
- 東京
8月8日(金) 13:30～16:30
会場：雇用問題研究会 会議室
- 大阪
8月30日(土) 13:30～16:30
会場：PCカレッジ 東梅田校