

職業研究

2015

秋季号

特集 アセスメントのプロフィールから

——VRT、GATBを活用したキャリア教育、キャリア形成支援のために

キャリア・コンサルティングにアセスメント・ツールをどう生かすか

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

VRT、GATBの結果プロフィール事例

[職業レディネス・テスト] [厚生労働省編 一般職業適性検査]

- 専門学校を卒業後就職、7カ月で退職、再就職活動に悩む
- 漠然と商社を志望していたが、公務員も考え始めた大学4年生
- 家電量販店に入社して2年、今の仕事は苦手で転職を考えている
- 自分がどういう仕事に向いているかよくわからない高校3年生

■ TOPICS

大学生のための『キャリア教育プログラム集』

■ 連載

しごとインタビュー カメラマン 岩尾克治さん

わが社の人材開発 株式会社千代田設備

企業研修の現場から 小野田博之

職業能力開発の現場から 新潟市高等職業訓練校

キャリアセンター通信 日本文理大学

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 八巻甲一



特集

アセスメントのプロフィールから

——VRT、GATBを活用したキャリア教育、キャリア形成支援のために

キャリア教育やキャリア形成支援を効果的に行うためには、アセスメント・ツール（心理検査）の活用が役立ちますが、それはキャリア・コンサルタント（カウンセラー）がアセスメントの結果をどのように見てどのようにフィードバックするかにかかっています。

今号では、職業レディネス・テスト（VRT）、厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）の結果プロフィール例を集めてみました（編集部アレンジによる事例）。あなたならどうフィードバックするでしょうか。



●表紙

技能五輪に向けて鉄管部分の接合調整の課題練習に取り組む株式会社千代田設備・田中雄人（ゆうと）さん（平成21年第47回技能五輪全国大会優勝者）
（株式会社千代田設備 提供）

読者アンケート＆当会発行図書プレゼント！

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。WEBアンケートへご協力いただいた方に、ご希望の図書を差し上げます。詳しくはこちらにてご覧ください。

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

QRコードからもアクセスできます。
（一部の携帯電話は対応しておりません。ご了承ください。）



特集

巻頭言

キャリア・コンサルティングにアセスメント・ツールをどう生かすか
結果の解釈と伝えるポイント——VRT、GATBの場合

こことキャリアのカウンセリングオフィス結 代表 山本公子 3

VRT、GATBの結果プロフィール事例

[職業レディネス・テスト] [厚生労働省編一般職業適性検査]

■専門学校を卒業後就職、7カ月で退職、再就職活動に悩む 4

■漠然と商社を志望していたが、公務員も考え始めた大学4年生 6

■家電量販店に入社して2年、今の仕事は苦手で転職を考えている 8

■自分がどういう仕事に向いているかわからない高校3年生 10

TOPICS

大学生のための『キャリア教育プログラム集』 12

連載

●しごとインタビュー

さまざまな経験で培った技術を作品に生かす

岩尾克治さん カメラマン 14

●わが社の人材開発

社員一人ひとりが成長することで会社も成長する

株式会社千代田設備 16

●企業研修の現場から 7-1

キャリアを考える「場」をつくる (1)

ーキャリア開発ワークショップとの出会いー

小野田博之 有限会社キャリアスケープ・コンサルティング 代表 17

●職業能力開発の現場から

長年にわたり地域の技能の向上に寄与する

新潟市高等職業訓練校 18

●キャリアセンター通信

地域をフィールドに培う「人間力」で豊かなキャリアを切り開く

日本文理大学 19

●キャリア指導の現場から ㉔

現役高校生に迫る危機に対処しよう

千葉裕吉 東京都立晴海総合高等学校 キャリアカウンセラー 20

●スクールカウンセラー風便り 第29回

いじめと全員面接

金屋光彦 東京都スクールカウンセラー（臨床心理士） 21

●キャリアカウンセリングの現場から 22-1

自分の人生を設計する

八巻甲一 株式会社日本・精神技術研究所 キャリア開発カウンセラー 22



『企業内キャリアコンサルタントの寺子屋』

企業内キャリア・コンサルタントのための、学びとネットワーキングの場が誕生しました。全国の主要都市で開催！企業内で活躍されるキャリアコンサルタントの皆さん、ぜひご参加をお待ちしております。参加は無料です。

札幌 10/25 (日) 仙台 11/21 (土) 名古屋 10/2 (金)
大阪 10/16 (金) 広島 11/7 (土) 福岡 12/12 (土)

<http://www.nipponmanpower.co.jp/cp/hr/occ/> TEL: 03-5294-5041

株式会社日本マンパワー

第50回キャリアカウンセラー養成講座 『無料説明会』 全国で開催！



こころとキャリアのカウンセリングオフィス結(ゆう)
代表

山本公子

キャリア・コンサルティングに アセスメント・ツールをどう生かすか 結果の解釈と伝えるポイント——VRT、GATBの場合

キャリア・ガイダンスでは、カウンセリングとあわせて、適性検査などのアセスメント・ツールを用いて、個人の特性を多面的に把握します。自己理解や適性理解を促したり、カウンセラー(コンサルタント)が個人をよりよく理解し、その人に合った適切な支援を行うため等に利用されます。

アセスメント・ツールは能力適性面とパーソナリティ面(職業興味、性格、価値観等)を組み合わせていますが、職業適合性を考える場合、職業興味と能力適性の二側面が基本となります。総合的適性診断ツールであるOHBY^(※)やキャリア・インサイトもこの方法をとっています。

ここではVRTとGATBを例として、結果の解釈やフィードバック、支援していく際に気をつけるポイントについて述べます。

各検査について、手引等をよく読んで理論的背景や構造、効果と限界をよく理解しておきます。フィードバックではワークシート等を利用して見やすい結果票を作ります。できればクライアント自らが採点して結果票を作成すると納得感が増します。クライアントの気持ちや考えを聴きながら、平易な言葉でわかりやすく説明します。解釈は控えめにします。

VRTは興味の強い領域、興味と自信、基礎的志向性の特徴など、元の問

題に戻ったりしながら説明すると、イメージできやすいようです。

GATBは点数の高低にあまりとらわれず、プロフィールの凸凹で得意な領域や苦手な領域、生かせそうな職業群を伝えます。希望に添いつつ得意な適性能力を組み合わせて生かしていくようにします。知識や技能、経験等も考慮します。

VRTとGATBの検査結果の方向性が違う場合は、無理に絞り込まず、興味と能力の両方に広げて見るようにします。まず、興味から見ていくと無理がないでしょう。

カウンセリングの中で強みや良いところに気づかせ、それを裏づける体験やエピソードが引き出せると自己効力感が高まります。興味を持った進路や職業について調べるなど、次のステップに繋げることもあります。

検査結果は適性や進路についてのある程度客観的な情報です。漠然と思っていた進路が自分に合っていると自信につながります。それまで気づかなかった分野に可能性が広がる効果もあります。今までの人生、学校生活、職業生活、家庭生活、環境や個人的背景など、できるだけ全体像を見ながら、未来志向で一緒に考えましょう。

希望の進路に適性が出ない場合の対応は、臨機に考える必要があります。自分でもやはりそこは苦手だ、向いていないと納得できる場合は、適性

のある別分野や、同じ分野でより易しい職業に目を向けられる場合もあります。一方、希望にこだわる場合、その意思が強ければ、今後努力して、知識や技能を高め、納得できるまでやってみるという場合もあります。

検査の結果はそのときの状態を反映したもので、今後、クライアントの学習や経験によって変化し、発達していきます。可能性や生涯発達の観点で見えていきましょう。

最終的に進む道を決めるのはクライアント自身です。自らの資質を理解し、よりよい意思決定ができるように、カウンセラーは信頼関係を元に協同作業を進めていきます。

カウンセラーは自己研鑽を積み、人間性を高め、良い支援を目指す責任があり、傾聴他のカウンセリングスキル、様々な知識を学び、実践経験を積むことが求められます。

アセスメント・ツールの理解と活用もそのひとつです。習熟してくると、検査をしない場合も、相手をよく観察し、適切な質問をして、その人の特性をおよそ理解できるようにになります。人の心理を客観的に捉え深く理解する力がついてくると考えられます。

より質の高い効果的な支援のために、多くの方にアセスメント・ツールを活用していただきたいと願っています。

——VRT、GATBを活用したキャリア教育、キャリア形成支援のために

編集部でアレンジしたいいくつかのプロフィール事例を挙げてみますので、一緒に考えていただければと思います。

Aさん 男性 21歳

デザイン関係の専門学校を卒業後就職。3カ月前に退職。求職活動を始めようと思うが、どうしたらいいかわからない。

■新卒時の就職について

学校の紹介でアパレル系のテキストスタイルの会社就職。ここでは営業とデザインを担当した。しかし、人と接することは苦手であり、営業でお客様と向き合うと思うように話せず、営業は苦痛だった。自分のデザインのコンセプト、意味するところを言葉にしなればならず、何をポイントとして説明したらよいのか、いつも戸惑っていた。相手に自分の意図をきちんと伝えられたと思ったことはない。

一方、デザインの才能についても限界を感じていた。テキストイルのデザインは独特で、具象的なビジュアルに親しんできた自分としてはピンとこなかった。流行やクライアントの好みにも左右されるし、時代に即し多くの人がよいと感じるものを作れるだろうかかと疑問を感じていた。7カ月で退職。あまりよい経験とは思えなかった。

■退職後

退職した後はアルバイトをしたが、現在は何もしていない。実家に親と同じで経済的には困らないが、このままではいけないと思い来所した。

印刷関係のDTPの仕事に興味はあるが、一方、デザイン関係の仕事に

VRT

Vocational Readiness Test

職業レディネス・テスト



職業レディネステスト(VRT)は、

①職業に対する興味の傾向(その仕事をやってみたいか)

②職業に対する自信の傾向（その仕事をうまくやる自信があるか）

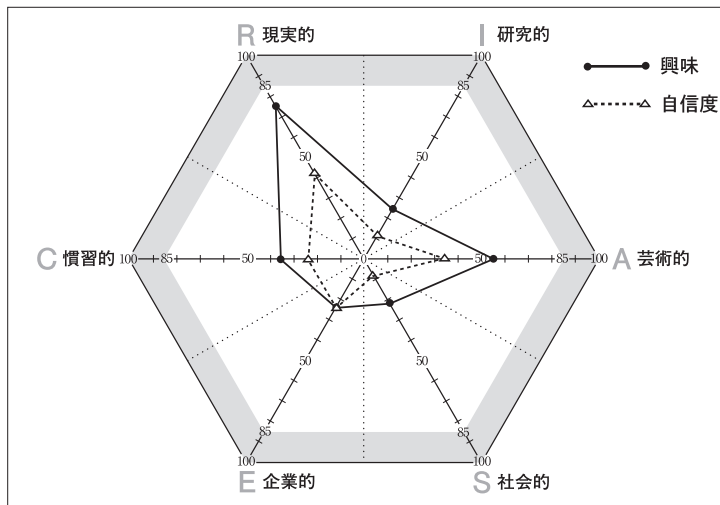
③日常生活における志向性（日常生活行動や意識がどのような方向を指しているか）

をA、B、Cの三つの検査で測定すること、進路選択・職業生活への準備状態（職業レディネス）を把握する。

キャリア教育に不可欠な自己理解と職業理解に効果が期待できる。

VRT 結果プロフィール

■興味 (A検査) と自信 (C検査) の六角形



■VRTの結果について

興味領域については、Rの現実的領域が75パーセンタイルと比較的高かったが、その他の領域はA以外いずれも非常に低かった。回答用紙を確認してみると、「どちらともいえない」は特别多いほうではなく、ほとんどが「やりたくない」であった。これは、就職への意欲の不足に起因するのか、唯一高かったR領域に関連する「一人でこつこつとする仕事を好む傾向が強い」ことに起因するのか、確かめたほうがよいと思われる。興味があると語ったDTPオペレーターの仕事はR領域で、結果と合致していた。

は就きたくないという気持ちもあり、迷っている。

■中学・高校時代

小学生の頃から漫画を読むのが好きで、なんとなく漫画家にあこがれていた。

中学2年くらいから自分でも描くようになり、兄や妹には喜んで見せていたが、友人に対してはどうも恥ずかしい、けなされるのがいやなので見せたことはなかった。

美術の授業は楽しかったし評価もよ

く、漫画やイラストを描いて生きてい

ければいいなと思ったが、現実を考

えると無理だろうなという気持ちは

もっていた。高校を卒業してデザイン

の専門学校に進んだのは、少しは関係

のありそうな分野だろうと考えたから

で、具体的にどういう仕事をイメージ

していたわけではない。

■VRTの自分の結果を見て

VRTを受けているとき、あまり気が進まなかった。「やりたい」か「やりたくない」かで答えるのは難しく、ど

れをやってもうまくできないように思えた。



「どれをやってもうまくできないように思えた」との言葉から、できそうかどうかで答えていたことが想像される。A検査では、あくまでも「やりたいか」「やりたくない」かで回答し、できそうかどうかは考慮しなくてよい。Aさんのように前職で自信をなくしているような場合は、このようなバイアスを取り除いて実施することが重要である。

本人自身が「人と接するのは苦手」というように、面談中もうつむき加減で恐る恐る話している様子だった。

Aさんは就業していた7カ月間のことを話しながらなかった。職業生活の中で、何か大きな衝撃を経験し、それからまだ立ち直れないでいるように思われた。それは過去の生活に触れることを極端に恐れている様子からも推察されたし、検査結果の極端な低さにも反映しているように思われる。唯一、興味が75パーセンタイルと高かったR領域にしても、自信が42パーセンタイルと低かった。

検査結果を早急に解釈しようとせず、少し時間をかけても来談者が安心してカウンセリングと向き合い、話してみたいという気になり、相談を継続できる状態をつくることも大切と思われる。

アメリカの心理学者J・L・ホラン

ドによって類型化された六つの職業

領域 (現実的、研究的、芸術的、社

会的、企業的、慣習的)への興味・自

信と三方向の日常行動特性 (対情報、

対人、対物) から、職業興味と職務

遂行に関する自信度、基礎的志向性

の特徴がわかる。

・学生・生徒の進路選択への関心・意

欲を高めるため

・就職希望者が就職先を絞る手がかりとして

・進学希望者が進学先を検討する手がかりとして

・職業情報学習の材料として

・教師の生徒理解・指導方針作りに役

立てるため

と、幅広く利用できる。

個人の結果プロフィールでは、標準

得点としてパーセンタイル順位が

用いられており、個人の尺度ごとの

粗点 (各検査の回答を集計して得ら

れる得点) が、基準集団の中でどの

あたりに位置づけられるかを明らかに

にすることができ、個人の特徴がわ

かるようになってくる (平均が50、

1標準偏差が20になるように換算さ

れている)。

1972年に公表されて以来、全

国の中学校、高等学校、大学、職業

相談機関等で広く活用されている。

大学で

Bさん 女性 23歳

大学文学部4年生
就職活動中

就職活動に入る前までは漠然と商社に勤めたいと思っていた。しかし、商社で自分がどのような仕事をするのかまったくイメージがわからず、迷いだした。また、女性が一生続けられる仕事となると公務員もよいのではと思い始めた。どちらにするか進路に迷っている。

■商社を希望した理由

商社というのは「花形職場のイメージ」だったので、なんとなくそこに入りたいと思っていた。が、そこで具体的に何をやってみたいかを思い描くことはできない。OLと言えば商社という通俗的な先入観だったかもしれない。

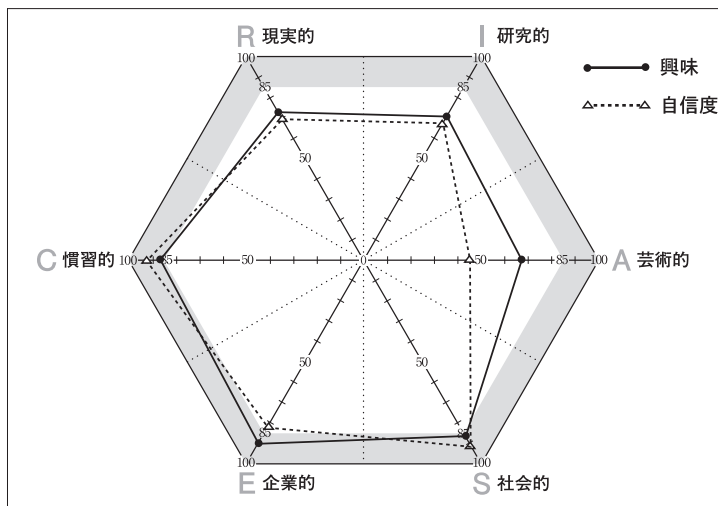
■公務員がよいと思った理由

これからは女性も一生仕事をもつべ



VRT 結果プロフィール

■興味(A検査)と自信(C検査)の六角形



■VRTの結果について

興味領域では、全体的に比較的高い。自分の興味が明確になっていないようである。職業理解が進んでいない可能性がある。C検査の得点も概して高い。

■学生生活

大学の文学部に進んだのは、特に深く考えたわけではない。高校時代に数学が苦手だったので文系なら何でもい

きであり、自立した将来を考えたい。公務員は一生続けられると思う。公務員の仕事の内容についてはあまり考えてみなかった。公務員の仕事にもいろいろあるだろうし、具体的なイメージはわからないので、正直好きかどうかわからない。

GATB

General Aptitude Test Battery

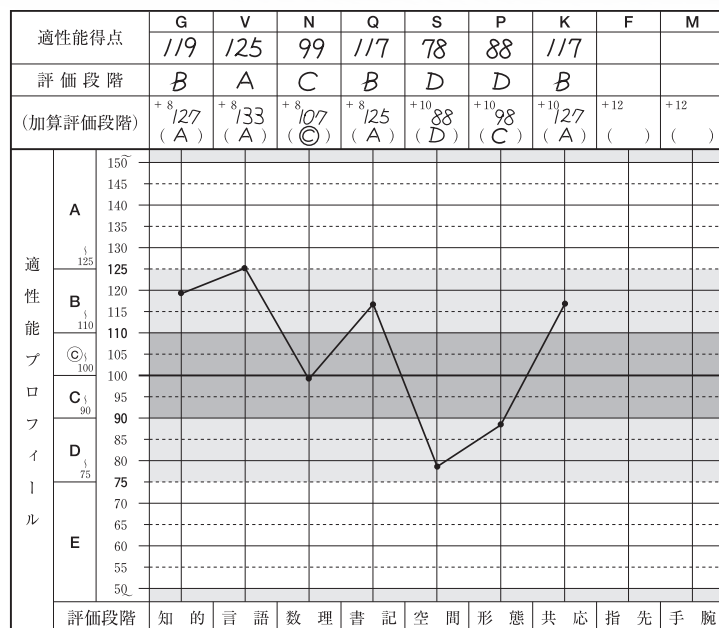
厚生労働省編
一般職業適性検査



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うえ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、個人の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することを目的として作成された。

15種類の下位検査(うち11種類が紙筆検査Ⅱ筆記検査、4種類が器具検査)から次の九つの適性能が測定され、さらに13領域40適性職業群に編成され、設定された基準と、個人の適性プロフィールを照合するこ

GATB 結果プロフィール



■GATBの結果について

知的 (G)、言語 (V)、書記 (Q)、共応 (K) が比較的高く、空間 (S)、形態 (P) が低めという結果だった。事務関係の職業群の所要基準は満たしていた。

した。
学生生活は、あまり勉強はしなかったが、イベント関連のサークル活動が楽しくて、自分なりに充実していたと思う。

■VRTの自分の結果を見て

回答しているときは、ほとんどの職業に関心をもったし、やればできそうだと思えた。それは、仕事の内容について理解していないからだろうか……。具体的にそれがどのような課題に対してどのような作業をする仕事なのか、そのためにどのような知識や技

能、技術が必要とされるのか、といったことについてはほとんど考えたことがないし、イメージすることもできないことは確かである。

本人は、「市役所職員と気になるいくつかの職業情報をよく調べ、その職業が求めている能力」についても確認してみたいと後日、GATBの実施を希望した。

■GATBの自分の結果を見て

職業、仕事によって求められる能力が異なり、自分の潜在能力に合ったものがあるということを知った。どの仕

事がどのような能力を必要としているのかを調べながら、自分に合った仕事を探索していきたい。

Nさんはこれまで、根拠のはっきりしない思い込みや漠然としたイメージにとられ、信頼できる職業情報に接する機会がなかったようである。

自分で「これではいけない」と思ったものの、職業理解が未熟であるため、一生続ける仕事＝公務員という発想となったと思われる。

まずは、市役所職員を手がかりにして職業について調べて理解をしていくこと。

希望する職業や職種について具体的に知ることは重要である。「どんな仕事をするのか」「どのような特性が要求されるのか」「自分に適しているのか」などをよく考えないままに、安易に業界や企業名だけで選択した就職は、「こんなはずではなかった」という後悔につながりやすい。

例えば市役所職員の仕事の場合、

- ①何をどのようにするのか
 - ②どのような課題や作業内容から成り立っているのか
 - ③必要な資格、知識、技能はあるか
 - ④責任の程度はどうか
- などについての情報を得て、知ることが大切である。

とによって、幅広く適職を吟味することができる。

●測定される適性能

【紙筆検査】

G―知的能力

V―言語能力

N―数理能力

Q―書記的知覚

S―空間判断力

P―形態知覚

K―運動共応

【器具検査】

F―指先の器用さ

M―手腕の器用さ

個人の結果プロフィールでは、標準得点として適性能得点が用いられており、個人の尺度ごとの粗点（各検査の回答を集計して得られる得点）が、基準集団の中でどのあたりに位置づけられるかを明らかにすることができ、個人の特徴がわかるようになっている（平均が100、1標準偏差が20になるように換算されている）。

米国家労働省が作成したGATBを原案に、昭和27年に我が国労働省が翻案して公表。以来60年以上にわたり改訂が重ねられ、進路指導・職業指導の場で広く信頼され、利用されている。

就職支援機関で

Cさん 男性 25歳

大学経済学部卒
家電量販店入社2年目

今の仕事は不本意で就職した。自分にとっては一番苦手なものとの認識が強く、転職を考えている。その前に自分の適性について検討したい。

■新卒時の就職活動について

新卒時の就職活動ではもともとメーカーを希望していた。今思えば深く考えていたわけではなく、会社のイメージとして代表的なのがメーカーだった、という感じ。活動中に周りがほとんど就職を決めていくのを見て焦ってしまい、成り行きで決めて今の家電量販店に入社した。

■現在の仕事について

パソコン売り場で販売を担当。パソコンにはそれほど興味はない。お客さんからはさまざまな質問があつて対応しきれないと思うこともしばしばで、毎日店に立つのを苦痛に感じている。先輩を見てみると、自分はずくづくお客さんを相手に臨機応変に対応することとは苦手だと思う。

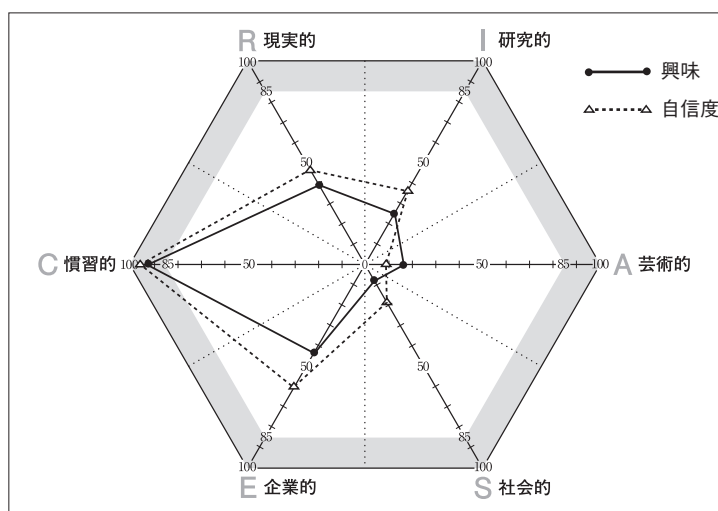
接客以外にも、店頭での商品の陳列（ディスプレイ）などの仕事もあるが、最も苦手である。工夫しながら見る人にわかりやすく、きれいに並べるということができない。感覚的、創造的な仕事は向いてないと思う。

■好きな仕事

マニュアルどおりに、じっくりと取り組める仕事のほうが好き。売上伝票

VRT 結果プロフィール

■興味 (A検査) と自信 (C検査) の六角形



■VRTの結果について

興味領域でのKさんの特徴は、C領域のみが90パーセンタイル以上と突出して高く、その他は非常に低いこと。ルールに従って行うような定型的な仕事に興味が高いということで、対人的な仕事（S領域）や創造的、感覚的な能力や関心を求められる仕事（A領域）にはあまり興味はないようである。一方では、組織で働き、企画を考えたりすることには興味も自信も一定程度ある（E領域）という結果であった。

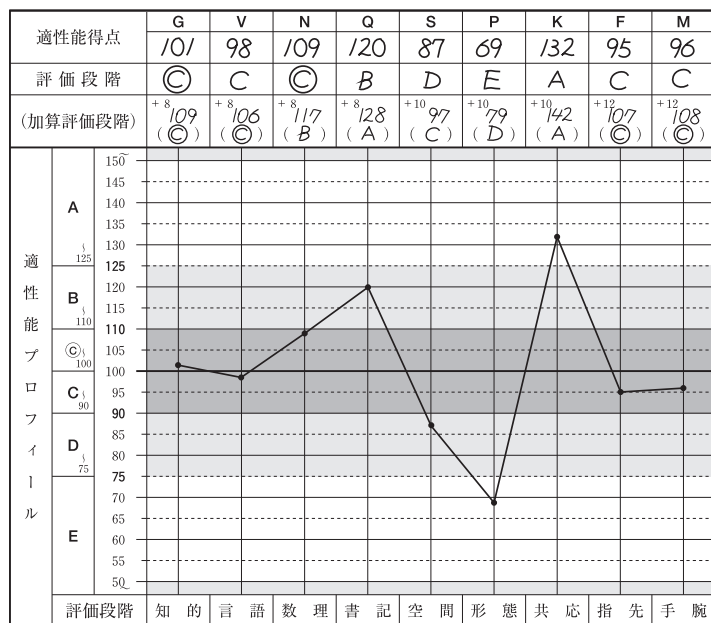
■VRTの自分の結果を見て

決まったやり方に従って、手堅い活動をすることを好むという傾向は、自分の思っていたことと一致するので、納得でき、安心した。転職に向けて準備したい気持ちになってきた。

Cの領域にある仕事では、会計事務員、経理事務員、税理士、公認会計士などが気になった。

先日、インターネットで国税専門官という仕事があるのを見て、興味を引かれた。きちんと決まったことをしていく仕事で、自分に合っているのでは

GATB 結果プロフィール



■GATBの結果について

GATBの結果では、Kさんが希望する経理・会計の職業群の基準（G:90、N:90、Q:100）を満たしていた。書記的知覚（Q）が比較的高い特徴をもっており、VRTのC領域への関心の強さと併せて考えると、経理事務の職業は向いていると言える。公認会計士は法務、財務の仕事となり、所要適性能基準も高くなり（G:125、V:125、N:100）、試験にも合格する必要があるので、すぐに就くのは難しいと思われる。また、プロフィールには直接出てきていないが、各検査の回答に遡って個別に見てみると、間違い（誤答）が少なく、丁寧な取り組みをしていることが察せられた。

ないか。試験を受けて合格しなければならぬが、そのためにこれから準備を始めて勉強することは、苦にならない。そう、今から勉強して国税専門官試験に合格するとは思えないので、まずは、とりあえず別の道で就職することも考えたい。企業規模にこだわらずに経理事務の求人を探してみたり、会計事務所などに入って、資格の勉強をするというのでもいいかもしれない。

本人は、国税専門官、会計士などを目指すという方向での計画をより具体的にするため

に、「能力面も確認しておきたい」との希望を述べた。次回、GATB（厚生労働省編一般職業適性検査）を行うこととなった。

■GATBの自分の結果を見て

やはり公認会計士などは難しいかもしれないが、経理の仕事は合うと思うので、よかったと思った。勇気づけられた。求職活動をしていく励みになりそう。



Kさんはやや心理検査に期待をしすぎている傾向が見られた。「GATBで測定できる範囲では適性がある」ということで、これで何でもわかるわけではなく、いろいろな面から職業適性をとらえていく必要があることを伝える。Kさんの場合は、VRTでの職業興味も合致しており、経理の仕事への意欲もあるので、方向性としてはよいと思われる。

後で、「転職するとなるとちょっと不安なので、客観的なデータの裏付けが欲しかったのかもしれない」と述べた。

プロフィールや適性職業群の基準を満たしているか否か以外にも、職業への意欲や興味、価値観や環境への適応力などさまざまな要素があるので、希望する仕事と関連づけて多角的に考えてみることを促す。

●フィードバックのヒント

山本公子

相談支援にアセスメントを取り入れることで、その人の全体像や直感的な印象を生かしつつ、客観性を高め、相談の信頼性を増すことが可能になる。結果が思いがけないものであったとしても、一つずつの回答の積み重ねには、そのときの本人の一面が表れている。

どういう主訴や目的をもって、どんな気持ちで相談に来たか、問題に回答しながら、考えていたこと、結果をどう思ったかなど、心の内は面談で話し合い、尋ねていく。

4事例の結果には、彼・彼女の志向性や能力特徴が表れている。本人自身も結果説明を受けて、改めて自分のことを考え、気づきがあったようである。

●Aさんは、就職支援を急がず、当分話し合いを続け、気持ちを整理していく方針が立てられるかもしれない。●Bさんは商社というイメージ先行から、本来の自分に合った方向に一步を進めた。力のある人なので職業情報を得ることで、より現実的で納得できる選択に進めそう。●Cさんのケースでは経理・会計への志向性や適性（標準的なレベル）が示され、本人の考えが支持された。●Dさんは「人と一緒に何かしたい、チームで目標に向かう、旅行好き」等が結果に反映された。Eの高さは、リーダーシップ性の表れかもしれない。さらに聴いて、強みの発見や将来の可能性につなげられるかもしれない。

高等学校で

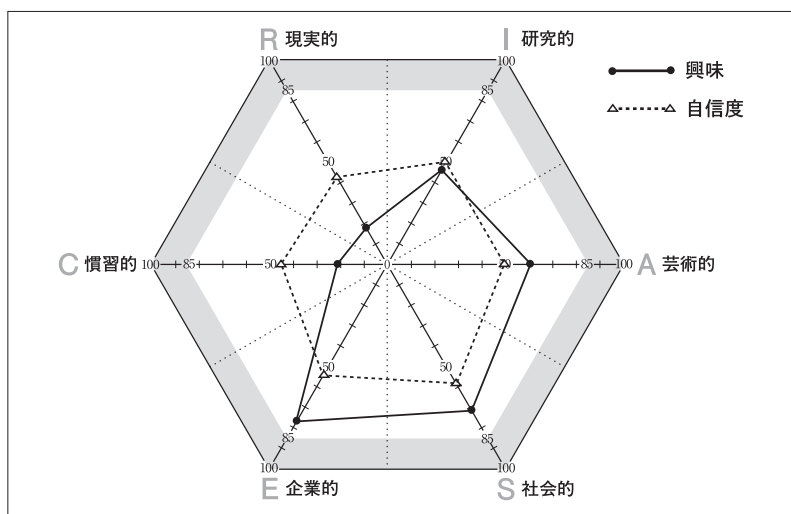
Dさん 女性 18歳

高校3年生

高校新卒女子の就職先としては、事務職や販売職が多いようだが、自分がどちらに向いているかわからない。そのほかにも適職があれば考えてみたい。

VRT 結果プロフィール

■興味 (A検査) と自信 (C検査) の六角形



■VRTの結果について

検査の所要時間が約40分と比較的長く、A検査、C検査で「どちらともいえない」が約3分の1と多く、話からも、職業知識の乏しさが推察された。Eさんの興味は、E領域が一番高く、次いでS領域で、CとR領域が目立って低かった。興味は分化しているといえる。E領域への興味が高いことは、本人の自己分析と一致している。人々に接することの多い環境の中で、規則や慣習にとらわれずに自分のアイデアや計画をどんどん打ち出していく仕事を好む傾向があるといえる。基礎的志向性 (B検査) のプロフィールからも、対人志向の強さがみられる。将来成長してリーダーシップを発揮する方向に行くことも考えられる。

興味の高かった「E: 企業的領域」と「S: 社会的領域」に属する関連職業の中から、特に関心の高いものをいくつか選び出し、仕事の内容などについて調べてみるよう促す。

Eさんは、特に関心をひかれたという「旅行会社添乗員」と、A検査の「22ホテルで、宿泊客の受付や、案内などのサービスをする」に○をつけたこともあり、「ホテルフロント係」について、いま求人情報の有無や求められる能力なども含めて具体的に調べている。

Eさんの興味が比較的低かった「R: 現実的領域」と「C: 慣習的領域」に属する職業分野の仕事の内容と職業例について、どのように感じるかを尋ねてみると、「不器用なので機械いじりや物を作るのは好きではない。また、事務的な仕事は必ずしも嫌いではないが、あまり関心はない」と答えた。

職場や仕事を探すに当たっては、「結果の見方・生かし方」のWORK3、「仕事と職業の六角形」を利用して、興味領域についてもう一歩踏み込んでみることを勧める。

漠然と思ってはいたが、検査結果から少しはつきりした。いつも大勢の人の中にいることが好きだし、人を観察したり、見知らぬ人と出会うことも楽しい。

■自己分析

空港とかホテルなどのような雰囲気が好き。自分の性格については、いろんな人と一緒に何かをしたい傾向があり、自分が良いと思ったことは何でもどんどんやっていくタイプだと思う。

■高校生活

ダンス部で毎日練習に明け暮れていた。集団による表現とかチームで一つ



の目標に向かっていくことの面白さがあった。

旅行が好きで、修学旅行やダンス部の合宿も毎回すごく楽しんでいたし、ときどき友人同士で旅行していた。時間とお金に余裕があればいろいろな海外にも行ってみたい

■VRTの自分の結果を見て

VRTの結果は、自分の性格をよく表していると思う。また、空港やホテルのような華やいだ雰囲気が好きだと



厚生労働省編 一般職業適性検査のコンピュータ判定

雇用問題研究会では、便利なコンピュータ判定処理サービスを行っています。採点・換算・整理の手間を省き、見やすくわかりやすい判定結果を提供いたします。

コンピュータ判定には【ベーシックコース】【プラスコース】の2コースがあります。

判定結果の厳正な管理とプライバシー保護（個人情報の保護と秘密保持）に万全を期しておりますので、どうぞご活用ください。

採点・整理の手間のない
便利な
コンピュータ判定

ベーシックコース

330 円（1 名分・税込み）

判定結果は、個人別検査結果票とクラス別検査結果一覧表をご提供。適性得点により、**自分の結果が他者と比べて、どの位置にあるか、職業が必要とする基準（所要適性基準）を満たしているかどうか**がわかります。

プラスコース

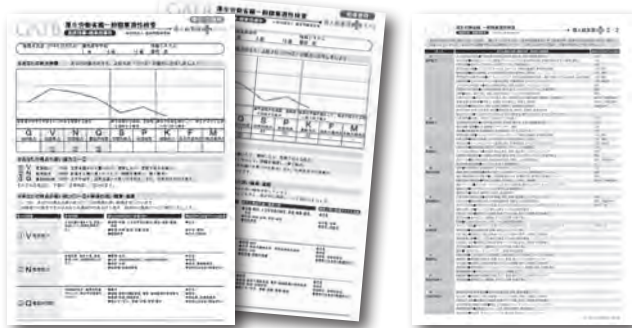
400 円（1 名分・税込み）

ベーシックコースと違い、他者との比較や所要基準との照合をせずに、**自分の中の得意な面を知り、職業探索につなげていきやすいシンプルなお結果票**をご提供します。

得点の目盛りの表示がないので、本人にとって、過度に他人との比較にこだわることなく、自分自身の特徴を理解し、将来について考える材料とすることができます。



ベーシックコースの結果票に加えて、以下がプラスされます。



個人結果票プラス—1/2
(前:学生・生徒用 / 後:指導者用)

個人結果票プラス—2/2
(学生・生徒 / 指導者用 共通)



結果の見方・生かし方

※スタンダードコース、プラスコース共通

検査の結果で高く示された適性能を生かすことのできる職業にはどのようなものがあるか、その可能性を知り、成功しやすい職業を発見することができます。生徒・学生が自身でワークを行うことで、能力面での自己イメージの形成・理解を促します。

●手引—1,100円

進路指導の実際に即して、本検査を活用する方法を具体的かつ詳細に解説しています。初めてご利用の際は、手引をよく読み、理解していただく必要があります。

手引を使用しての自己採点も可能です。

採点盤、検査実施者用検査用紙付。



●Q&A—864円

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

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

入門者から専門家まで

キャリア支援のスキルアップなら日精研!!

カウンセリングのスキルアップに

10/8~11/5

「ヘルピングスキル」

講師: 遊佐 安一郎 (長谷川メンタルヘルス研究所)

10/9~10/30

「働く人の心理学」

講師: 岡田 昌毅 (筑波大学大学院教授)

連絡先

(株)日本・精神技術研究所
東京都千代田区九段南2-3-27 あや九段ビル2階 TEL 03(3234)2965

スーパービジョンでスキルを磨く

10/2

「スーパービジョン入門」

10/10~12

「キャリア・カウンセリング グループ・スーパービジョン」

講師(スーパーバイザー): 平木 典子 (統合的心理療法研究所)

その他、
キャリア講座多数

詳細は

日精研 キャリア

検索

「職業研究」を
見たという方
は1000円割引

厚生労働省が 「大学生のための 『キャリア教育プログラム集』」 を開発、公表

厚生労働省では、キャリア教育プログラムの導入や拡充を図ろうとする大学等のために、職業情報やキャリア・コンサルティングのツールやノウハウなどを活かしたキャリア教育のためのプログラムを開発し、公表した（平成26年度「キャリア教育プログラム開発事業」）。

開発されたのは、プログラム集のほか、付随するワークシート、インタビュー集、各大学の事例集。各大学の状況に応じて、アレンジして使うこともできる。いずれも下記の厚生労働省のホームページからダウンロードが可能。

大学生のための 「キャリア教育プログラム集」

主として大学生を対象に、大学でキャリア教育を行う指導者用に作成したプログラム。「職業興味の理論と解釈」「職業レディネス・テストを使った自己理解」「職業の中の仕事を探す（課業分析を通じて）」「キャリア・シミュレーション（失業や長時間労働などの困難への対処シミュレーション）」など、計34本のプログラムが用意されている（図表1）。

1プログラム当たりの所要時間が90分を目安に作成されており、大学の授業1コマで講座を設定しやすくなっている。プログラムの組み合わせは自由

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouryoku/career_formation/career_consulting/career_kyouiku_programs/index.html



図表1

A. 自己理解 (12 本)

テーマ
職業興味と自己理解 1 (理論と解釈)
職業興味と自己理解 2 (職業レディネス・テストの実施)
職業興味と自己理解 3 (職業レディネス・テストの結果を使ったグループワーク)
VRT カードを使った自己理解 1 (興味)
VRT カードを使った自己理解 2 (自信)
VRT カードを使った自己理解 3 (結果を使った分析)
OHBY カードを使った自己理解の深化 1 (OHBY カードの実施)
OHBY カードを使った自己理解の深化 2 (OHBY カード実施後の発表)
働くための能力、興味、価値観を知る (キャリア・インサイト 1)
働く時の行動特性や性格・傾向を知る (キャリア・インサイト 2)
職業への興味や能力から適職を探す (キャリア・インサイト 3)
将来のキャリア・プランを考える (キャリア・インサイト 4)

B. 職業理解 (11 本)

テーマ
職業の中の仕事を探す (課業分析を通じて)
職業 (アルバイト等) の職務分析
職業インタビュー
職業の世界を知る (ハローワーク・インターネットサービスの活用 1)
職業調べ (ハローワーク・インターネットサービスの活用 2)
様々な働き方について学ぶ (TOKYO はたらくネット・ポケット労働法)
資格・免許について学ぶ (資格サイトの活用)
社会人インタビュー情報から学ぶ 1
社会人インタビュー情報から学ぶ 2
社会人インタビュー情報から学ぶ 3
社会人インタビュー

C. その他 (11 本)

(労働市場、労働法、ワークルールほか)

テーマ
ディスクジョッキーへの悩み相談 (事例を使った課題解決)
学生相談ケーススタディ
就労相談ケーススタディ
職業生活での様々な問題を考える (キャリアシミュレーション・プログラム)
労働問題アドバイザーになろう (アルバイト)
労働問題アドバイザーになろう (就職問題)
ワーク・ルールについて学ぶ (TOKYO はたらくネット・ポケット労働法)
就職率、離職率や労働市場について学ぶ
就職のための求人情報と応募書類について知る
学生用ジョブ・カードについて知る
職業訓練について学ぶ

図表2

[illegible]

【A-2】職業興味と自己理解2（職業レディネステストの実施）

[illegible]

にできる。

グループワークやアクティブラーニングの方法を取り入れ、コミュニケーション能力や基礎的・汎用的能力の向上を図ることを目指したものとなっている（図表2）。

大学生のための
「キャリア教育プログラム集」に
付随するワークシート

プログラム集のそれぞれのプログラムに対応しており、印刷してそのまま授業で使えるようになっている(図表3)。

◆若手・中堅・ベテラン社員への
インタビュー集

プログラム集で教材として活用する。「事務」や「営業」など、抽象的で大学生が理解しづらい職業や、「介護」「商社の仕事」など、今後ニーズが高まると考えられる職業について、各3世代（若手・中堅・ベテラン）の社員に行ったインタビュー。

【事例職業】

- ① 一般事務の仕事、② 営業の仕事、③ 介護サービスの職業、④ 情報処理・通信技術者、⑤ 製造技術者、⑥ 商社の仕事

大学における
キャリア教育プログラム事例集

職業情報を提供しつつ仕事理解を促したり、自己理解、ワークルールの

図表3

B-1 資料①		B-1 資料②	
【ワークシート1】 以下の問いに1つずつ回答を記載していきます。その結果を、可能な限り簡潔かつ、「事実と自分の意見」を明確に示すこと、論議の趣意を明らかにしながら表現することが大切です。		【ワークシート2】 仕事内容（職業）の分析	
課題① 職業と職務・職業 職業とは、社会の中で一定の役割を担うことを指します。職業と職務は、必ずしも一致するとは限りません。		職業名 〇〇 〇〇人〇〇科 〇〇に属する職業と見られる職業②について、それぞれ説明する。	
職業名 (Job) 〇〇人〇〇科 職務名 (Occupation) 〇〇人〇〇科		仕事内容（職業） 一	
職業とは、社会の中で一定の役割を担うことを指します。職業と職務は、必ずしも一致するとは限りません。		1. この職業について5つ以上の内容を挙げてください。	
		① 〇〇 ② 〇〇 ③ 〇〇 ④ 〇〇 ⑤ 〇〇	
職業分析 ワーク・アップ 以下の職業群から職業名と一致する。		職業分析	
① 販売店員 ② 銀行員 (窓口係) ③ 経営者 ④ 建築業者 ⑤ システムエンジニア (ソフトウェア開発) ⑥ 実業家 ⑦ 家庭教師 ⑧ 政治家		① 〇〇 ② 〇〇 ③ 〇〇 ④ 〇〇 ⑤ 〇〇 ⑥ 〇〇 ⑦ 〇〇 ⑧ 〇〇	
職業名 〇〇人〇〇科、その職業に当てはまる1つ以上の内容を挙げて、職業名と一致するものを記入する。		① 〇〇 ② 〇〇 ③ 〇〇 ④ 〇〇 ⑤ 〇〇 ⑥ 〇〇 ⑦ 〇〇 ⑧ 〇〇	
職業分析 ワーク・アップ 以下の職業群から職業名と一致する。		職業分析	
① 販売店員 ② 銀行員 (窓口係) ③ 経営者 ④ 建築業者 ⑤ システムエンジニア (ソフトウェア開発) ⑥ 実業家 ⑦ 家庭教師 ⑧ 政治家		① 〇〇 ② 〇〇 ③ 〇〇 ④ 〇〇 ⑤ 〇〇 ⑥ 〇〇 ⑦ 〇〇 ⑧ 〇〇	
職業名 〇〇人〇〇科、その職業に当てはまる1つ以上の内容を挙げて、職業名と一致するものを記入する。		① 〇〇 ② 〇〇 ③ 〇〇 ④ 〇〇 ⑤ 〇〇 ⑥ 〇〇 ⑦ 〇〇 ⑧ 〇〇	
職業分析 ワーク・アップ 以下の職業群から職業名と一致する。		職業分析	
① 販売店員 ② 銀行員 (窓口係) ③ 経営者 ④ 建築業者 ⑤ システムエンジニア (ソフトウェア開発) ⑥ 実業家 ⑦ 家庭教師 ⑧ 政治家		① 〇〇 ② 〇〇 ③ 〇〇 ④ 〇〇 ⑤ 〇〇 ⑥ 〇〇 ⑦ 〇〇 ⑧ 〇〇	
職業名 〇〇人〇〇科、その職業に当てはまる1つ以上の内容を挙げて、職業名と一致するものを記入する。		① 〇〇 ② 〇〇 ③ 〇〇 ④ 〇〇 ⑤ 〇〇 ⑥ 〇〇 ⑦ 〇〇 ⑧ 〇〇	
職業分析 ワーク・アップ 以下の職業群から職業名と一致する。		職業分析	
① 販売店員 ② 銀行員 (窓口係) ③ 経営者 ④ 建築業者 ⑤ システムエンジニア (ソフトウェア開発) ⑥ 実業家 ⑦ 家庭教師 ⑧ 政治家		① 〇〇 ② 〇〇 ③ 〇〇 ④ 〇〇 ⑤ 〇〇 ⑥ 〇〇 ⑦ 〇〇 ⑧ 〇〇	
職業名 〇〇人〇〇科、その職業に当てはまる1つ以上の内容を挙げて、職業名と一致するものを記入する。		① 〇〇 ② 〇〇 ③ 〇〇 ④ 〇〇 ⑤ 〇〇 ⑥ 〇〇 ⑦ 〇〇 ⑧ 〇〇	
職業分析 ワーク・アップ 以下の職業群から職業名と一致する。		職業分析	
① 販売店員 ② 銀行員 (窓口係) ③ 経営者 ④ 建築業者 ⑤ システムエンジニア (ソフトウェア開発) ⑥ 実業家 ⑦ 家庭教師 ⑧ 政治家		① 〇〇 ② 〇〇 ③ 〇〇 ④ 〇〇 ⑤ 〇〇 ⑥ 〇〇 ⑦ 〇〇 ⑧ 〇〇	
職業名 〇〇人〇〇科、その職業に当てはまる1つ以上の内容を挙げて、職業名と一致するものを記入する。		① 〇〇 ② 〇〇 ③ 〇〇 ④ 〇〇 ⑤ 〇〇 ⑥ 〇〇 ⑦ 〇〇 ⑧ 〇〇	
職業分析 ワーク・アップ 以下の職業群から職業名と一致する。		職業分析	
① 販売店員 ② 銀行員 (窓口係) ③ 経営者 ④ 建築業者 ⑤ システムエンジニア (ソフトウェア開発) ⑥ 実業家 ⑦ 家庭教師 ⑧ 政治家		① 〇〇 ② 〇〇 ③ 〇〇 ④ 〇〇 ⑤ 〇〇 ⑥ 〇〇 ⑦ 〇〇 ⑧ 〇〇	
職業名 〇〇人〇〇科、その職業に当てはまる1つ以上の内容を挙げて、職業名と一致するものを記入する。		① 〇〇 ② 〇〇 ③ 〇〇 ④ 〇〇 ⑤ 〇〇 ⑥ 〇〇 ⑦ 〇〇 ⑧ 〇〇	
職業分析 ワーク・アップ 以下の職業群から職業名と一致する。		職業分析	
① 販売店員 ② 銀行員 (窓口係) ③ 経営者 ④ 建築業者 ⑤ システムエンジニア (ソフトウェア開発) ⑥ 実業家 ⑦ 家庭教師 ⑧ 政治家		① 〇〇 ② 〇〇 ③ 〇〇 ④ 〇〇 ⑤ 〇〇 ⑥ 〇〇 ⑦ 〇〇 ⑧ 〇〇	
職業名 〇〇人〇〇科、その職業に当てはまる1つ以上の内容を挙げて、職業名と一致するものを記入する。		① 〇〇 ② 〇〇 ③ 〇〇 ④ 〇〇 ⑤ 〇〇 ⑥ 〇〇 ⑦ 〇〇 ⑧ 〇〇	
職業分析 ワーク・アップ 以下の職業群から職業名と一致する。		職業分析	
① 販売店員 ② 銀行員 (窓口係) ③ 経営者 ④ 建築業者 ⑤ システムエンジニア (ソフトウェア開発) ⑥ 実業家 ⑦ 家庭教師 ⑧ 政治家		① 〇〇 ② 〇〇 ③ 〇〇 ④ 〇〇 ⑤ 〇〇 ⑥ 〇〇 ⑦ 〇〇 ⑧ 〇〇	
職業名 〇〇人〇〇科、その職業に当てはまる1つ以上の内容を挙げて、職業名と一致するものを記入する。			

理解を行っている、あるいは各種ツールを活用するなど、学生の適切な職業選択につながるような、独自の工夫のあるキャリア教育プログラムを導入している六つの大学へのインタビュー調査。

プログラムの配当年次・学期・総時間数・授業の構成などのほか、その背景となるキャリア教育についての考えや方針も紹介している。

【大学事例】

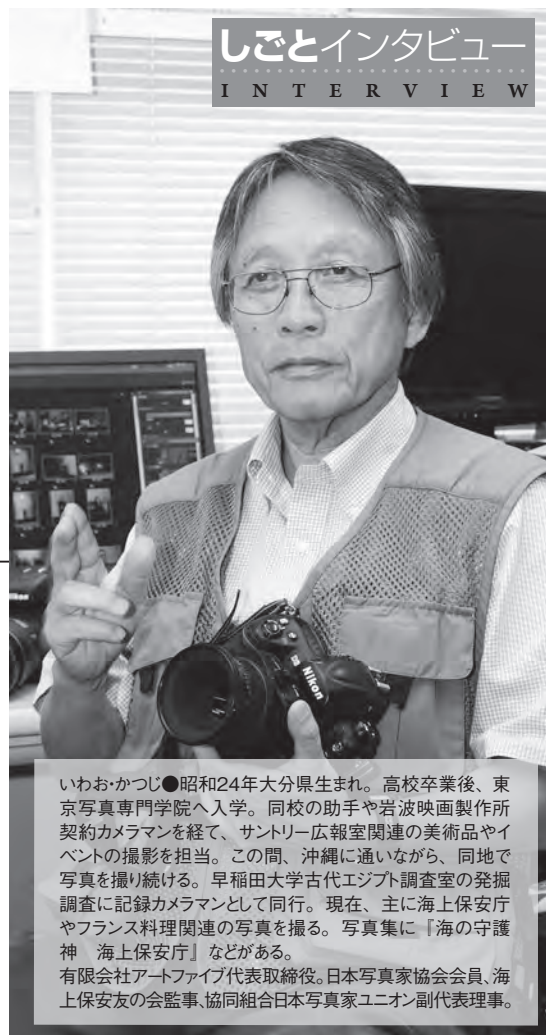
宇都宮大学、広島大学、法政大学、京都産業大学、関西大学、九州産業大学

[illegible]

さまざまな経験で培った 技術を作品に生かす

岩尾さんは、カメラマンとしてさまざまな分野の写真を撮ってきました。そこには常にカメラマンとしての技術を高める努力を怠らず、テーマとなる被写体を追い求める姿勢があります。

カメラマン 岩尾克治さん



いわお・かつじ ●昭和24年大分県生まれ。高校卒業後、東京写真専門学院へ入学。同校の助手や岩波映画製作所契約カメラマンを経て、サントリー広報室関連の美術品やイベントの撮影を担当。この間、沖縄に通いながら、同地で写真を撮り続ける。早稲田大学古代エジプト調査室の発掘調査に記録カメラマンとして同行。現在、主に海上保安庁やフランス料理関連の写真を撮る。写真集に『海の守護神 海上保安庁』などがある。
有限会社アートファイブ代表取締役。日本写真家協会会員、海上保安友の会監事、協同組合日本写真家ユニオン副代表理事。

カメラマンになろうと決心し 写真の専門学校へ

——なぜカメラマンになろうと思われたのですか。

岩尾 高校卒業後、大学受験に失敗し郷里で暮らしていました。将来について考えようとしていた時期に、大学に進学した友人たちが郷里に帰ってきて、自分がかかわった学園紛争について語ります。私はその姿を見ながら「あんなに必死に受験勉強をして大学に入ったのにどうして？」と思わざるを得ませんでした。

「大学に行ってもしかなかったがいかもしれない。何か別な道を探そう」と考えるようになり、カメラマンになろうと決めて、東京の専門学校に入学した

のです。

——もともと写真に関心があったのですか。

岩尾 何かを表現してみたいという気持ちはありましたね。しかし写真への関心が強かったわけではありません。ただ、おじがカメラ好きだったり、写真が豊富に掲載された雑誌を読んでいて「こんな世界もあるんだ」と思ったりはしていました。また、オートフォーカスのコンパクトカメラを使っていた「写真っておもしろそう」という漠然とした思いはありました。そうしたことが無意識のうちに写真の世界へ進む素地をつくっていたのかもしれない。

写真というのはシャッターを押せば、後は化学反応でフィルムに像が残るので、今から始めてもそれほど才能やセンスは関係ないのではという思いもありました。

——専門学校に入学してからのことをお聞かせください。

岩尾 自分で写真の道に進もうと決めただけに専門学校時代は必死に勉強し、卒業後は母校の助手となりました。将来はここで講師として生徒たちに教えるという道もあったのですが、それは自分のやりたいこととは違うなと思いました。それで1年ほどで学校を辞めて、沖縄に行ったのです。

沖縄は日本が抱える問題が凝縮されたような場所です。それだけに撮り

たいと思う被写体がたくさんある。私は政治的なテーマではなく、いろいろな問題を抱えながらも日常生活を送る人々に関心がありました。沖縄では、港湾や建設現場での労働、地元新聞社の暗室マンなど、いくつかの仕事を掛けもちして生活の糧を得ながら、写真を撮っていました。

組織のノウハウを自分に取り込む

——その後、記録映画や教育映画で有名な、岩波映画製作所で仕事をされるのですか。

岩尾 沖縄で知り合った方が紹介状を書いてくれ、契約サブカメラマンとして岩波映画で仕事をするようになりました。岩波映画では造船所や製鉄所など、重厚長大な産業施設を中心に写真を撮りました。自分がそれまで撮ってきたものとは全く違う被写体ですし、カメラや機材もあまり扱った経験がなかったものが多かったですね。空撮も経験しました。

岩波映画には4年ほど在籍し、その後サントリー広報部の仕事をしている会社の契約カメラマンとなりました。そこではサントリー美術館が所蔵する美術品、サントリーが主催するゴルフ大会やジャズフェスティバルなどのイベントの撮影を担当しました。

——かなり幅広い分野で活動されたの



▲フランス料理の写真も長く撮り続けている。



ですね。

岩尾 そうした経験で培ったカメラ技術や機材の扱い方、人との交渉力などは今でもとても役に立っています。学校ではたくさんのかたを学ぶ必要があるけれど、それを仕事の中でどのように役立てていくかは、社会の中でいろいろな経験をしながら身につくものだと思います。会社という組織の内部にはいろいろな技術やノウハウが詰まっています。それを自分の中に取り入れ、身につけるためには必死に努力するほかありません。

一方で私は沖縄へ何度も足を運び、写真を撮り続けました。そして銀座ニコンサロンで「沖縄の混血児はいま」という私にとってはじめての写真展を開きました。

ライフワークと出会えた幸せ

——ずっと海上保安庁に関連する撮影をされていらっしゃいますね。

岩尾 もう40年近くになります。最初に取材に伺ったのは、現在の対馬海上保安部でした。海上保安庁の職員が数人で違反船に飛び移るなど、命がけで仕事をしていると知って衝撃を受け、その仕事を多くの人に伝えたいと強く思いました。そして常時連絡できる場所をもたなければと考え、事務所を開設しました。

当初は船長やヘリのパイロットに何

をどのように伝えて撮影したらよいのか、何もわかりませんでした。それでもしばらく取材に通っているうちに撮影のポイントがわかるようになり、現在まで続けています。自分の撮影技術が生きるテーマと出会い、ライフワークと呼べるようになったことはとても幸せです。

——ピラミッドなどの発掘調査隊に同行されたとうかがいましたが…。

岩尾 早稲田大学の古代エジプト発掘調査隊に同行し、撮影しました。1年のうち1カ月半ほどエジプトに滞在するということが5年あまり続きました。世界各地の大学からも発掘調査隊が来ており、その成果を発表する際にどれだけのいい写真を掲載するか、競争しているような状態でした。そうした中で自分は世界を相手にしていると実感しましたし、いい写真が撮れたと自負しています。

——お仕事ではどんなことを心がけていらっしゃいますか。

岩尾 現場に行ったときに、すでに仕事はほとんど終わっているものだと思います。つまり現場に行く前にさまざまなシチュエーションを想定し、できる限り細かくシミュレーションをするわけです。もちろん現場はシミュレーション通りに進むわけではありません。しかし、しっかりシミュレーションをすれば、何か問題が起きても素早く適切に対処できます。

——クライアントからの依頼と自分が撮りたいものの間にギャップがあつて、悩んでしまうということはありますか。またギャランティについてはどのようにお考えですか。

岩尾 私の場合、自分で企画を立ててスポンサーを説得することが多いので、そのようなギャップはほとんど感じたことはありません。内容にかかわらずギャランティの安さをアピールして仕事を得るというやり方もあるかもしれませんが、私はそうしたことをしたくありません。自分の技術や写真のセンスを正當に評価していただけるように努めています。そうして相手から信頼を得たほうが、仕事も安定すると思いますね。

——カメラマンを目指す若い人たちにメッセージをお願いします。

岩尾 まず自分の特性がどこにあるかを知ることが大切です。そしてそれを知ったら、あきらめずにがんばること。そうすれば自然と自分の進むべき方向性が示されると思うのです。また、世界を相手に仕事をしてほしいと思っています。そうすることでカメラマンとして得られるものはとても大きい。実際、日本の写真マーケットは決して広くはないので、世界を相手にすることで、カメラマンとしてだけでなく、写真作家などカメラを使って作品をつくる職業の可能性も広がるはずですよ。

社員一人ひとりが成長することで 会社も成長する



1965年創業の千代田設備は、住宅、ビル、施設等の水廻りをはじめとする衛生設備、空調設備などの設備工事を行うスペシャリスト集団です。創業以来50年にわたり、仕事は外注に頼らず社員が担っています。

お客様に喜ばれるために技術・技能のみならず人格や人間性を含めた人材育成に取り組み、厚生労働省から2014年度キャリア支援企業表彰を受けました。

技能向上のための教育訓練制度

同社では、積極的に技能士や関係資格取得に挑戦するため、若手、サブリーダー、リーダー等階層別の勉強会、研修会が体系的に行われています。

企業内職業訓練校である千代田テクニカルスクールでは、新入社員が1年目に取れる資格は取ることを目標に、基本技能・専門知識を習得します。

「以前は若手にはベテランをつけて教育していましたが、つく人によって伸び方が違ってしまふ。集合研修で基礎から教育するための施設です」(業務部部长・山崎直喜氏。以下同)

また、同社は礼儀や人間性を大切にしており、全体朝礼は、接客姿勢を身につける場ともなっています。

水道配管施工会社としては社員数が非常に多いのは、外注を使わず社員が直接施工する形をとっているからです。

「礼儀正しい職人は、お客様に安心感を与えます。それが当社の強みになっていますね」

社員成長支援制度

社員が多くなり、従業員一人ひとりになかなか目が届かない状況になりつつあった2005年、「社員が成長することによって会社も成長する」ことを目的に「社員成長支援制度」がスタートしました。技能検定や資格を含め職務に求められる基準を、評価・待遇と関連づけて包括的に体系化したのです。

制度の中心は「成長シート」です。これは職種・階層別に勤務態度、知識、技能、重要業務、成果の四つの項目で構成されています。各項目は細分化され5段階で評価されます。項目の重要度によってウェイトが掛けられ、項目ごとの点数が出ます(例・評価4×ウェイト3=12点)。まず本人が自己評価を行い、次は上司評価、その次に部下をもつ全ての管理者によって評価検証が行われ、点数が決定します。結果は上司が本人にフィードバックする。これを半期ごとに繰り返し行います。

「各部署の各職種には熟練者もいるし、中途採用者もいれば新入社員もいる。『おれはこれだけやっているのに、何で給料が上がらないんだ』という声や、一方で『あの人は年上で給料をたくさんもらっているけど、仕事は自分のほうがやっている』の声に、会社が求める社員像と基準、そして処遇やルールを示してやるのが重要になりました」

満点は100点。90点以上がS評価、80点以上でA評価。昇格や賞与、昇給

に反映されます。年度初めに目標を立て、そのためにどうするかをシートに書いて提出します。導入当初は、社員も管理職もなかなか大変だったと山崎部長は話します。

「どういう資格、能力、意識が必要かを明確にし、可視化したわけです。それまではシートを書くこと自体なかったし、書いたからどうなんだと、反発もありました。点数で評価されることに抵抗を感じる人も多かった。回数を重ね、今は会社の制度として定着し、社員の定着率や資格取得意欲も高まりました」

技能競技大会

千代田設備では、自分の技能が対外的にどれだけ評価されるか確認するため、技能競技大会に参加しています。長年熱心に取り組む、今まで24名の優勝者も出ています。22歳までの社員は技能五輪に、1級技能士は技能グランプリに挑戦することができます。

「周りの社員もチャレンジしている姿を見て刺激を受けますし、経験者も見守りつつ指導する。技能検定試験や資格試験の練習の場になって来てアドバイスするなど、とてもいい社風の一つだと思います。優勝経験者から教えてもらえる環境があるのは幸せですよ」

技能競技大会への参加は、技能訓練の機会であるだけでなく、厳しい修練による人間形成にもつながる人材育成、社員教育の一環として位置づけられています。

キャリアを考える「場」をつくる (1)

—キャリア開発ワークショップとの出会い—



小野田博之

有限会社キャリアスケープ・コンサルティング 代表

おのだ・ひろゆき●経営人事コンサルタント、キャリア・カウンセラー。大学卒業後、新聞社記者、ソフトウェア会社人事教育部等を経て、現職。内的キャリアを自覚した個人と社会的ミッションを自覚した組織の成長、発展の支援を目的とした経営コンサルティング、組織開発／キャリア開発、キャリアをテーマとしたグループワーク、カウンセリング等を行っている。

社会に出て初めて受けた研修は新入社員研修でした。社内を「取材」して回ったり、カブに乗って朝刊を配ったり、一軒ずつ購読依頼して回ったりと新聞社ならではのものでした。今も懐かしく思い出されます。いつまでも心に残る研修——皆さんにはどのようなものがあるでしょうか？

私にとって「キャリア開発ワークショップ・CDW」は転機となったものです。受講したのはもう四半世紀前。「キャリアの研修に行きます」というと「リストラですか？」という返事がほとんどだった頃です。

日々の忙しさを脇に置く

駅からマイクロバスで小半時、太平洋を望める研修所は社員の保養施設も兼ねていて、プールやテニスコートもありました。2泊3日、広めの個室が提供され、ナイフとフォークで食事をいただくその施設は、普段のバタバタした生活から距離を置ける場でした。最初には長いレクチャーがあつた後は、ひたすらワークシートを介して自分と対話をする時間でした。夕食後は、ほかの参加者との対話や自身の振り返りなどに充てられます。過ごし方は自分で決めてよく、まさに「自分のことを丁寧に、真剣に、そして自分自身で考える」設計でした。

キャリアアカウンセリングも受けられます。そのとき、カウンセラーが口にした一言で、私の仕事人生は大きく変わるのですが、初めて出会ったカウンセラーとの一時間弱の対話でそこに思いが至ったのは、こうした場だったことも影響しているでしょう。

だれが幸せにしてくれるのか？

このワークショップは米国石油メジャーの日本法人で開発されました。開発の経緯を尋ねたところ、日本オリジナルとのことでした。なぜか？ 本国では自分のキャリアを考えるのは当たり前前で、むしろ、それらが会社から示されるものであり、それを受け容れるものだとしている日本人社員の考え方に、当時の日本人のトップ（もちろん米国人）が疑問を感じたとのこと。

キャリアを考えないということは、自分はどうだったか「幸せ」なのかを考えていないということです。「こういう生き方がシアワセなのだ」と示されるので、「そうか、これがシアワセというものなのだ」と思っているに過ぎません。

「では、会社がなくなったらどうするつもりなのか？」というのがトップの危機感だったそうです。自分らしいキャリアを生きるなら、その「物差し」が必要で、それを考えようとする、この形になったというわけです。

個と組織、社会との共生

これだけでは「自分さえ良ければ」と自己中心的になりはしないかという懸念が生まれます。しかし、さらに考えを深めると、自分らしいキャリアを生きようとするとき、そのステージは職場、そして会社、ひいてはこの社会しかないということに行き当たります。自分らしく生きるには、職場や会社、そして社会もよくなっていなければならぬという思いに至ります。

す。そもそもこの豊かな場が会社によつて提供されているのだという事実がその納得感を高めます。

キャリアの考えどき？

ところで、私は派遣してくれた上司にとっても感謝しているこのワークショップですが、自分のキャリアを考えるにはこれしかないのでしょうか？

そもそも、これまで自分のキャリアについて考えたことがないという人はいらっしやらないのではないのでしょうか？ 例えば就職・転職、異動、昇進など自分の転機に出会ったとき、あるいは友人の就職や結婚という人生の節目を耳にしたとき……ふと「このままでもいいんだらうか」と考えはじめたりはしませんか？ 車内の吊り広告を見て「もしかしらたら違う人生もあるのでは」と思ったりしたことはありませんか？

そう考えると敢えて場をつくらなくても、日々の中で考えればよいのではないかという思いも浮かびます。

しかし、いつまでも思いふけていくわけにもいかず、電車が駅に着けば降りなければなりません。実際には現実と呼び戻され、そうした思いや考えは曖昧な断片のまま記憶の隅に埋もれてしまうのです。そして、急な意思決定を迫られて右往左往したり、逆にないまま日が過ぎて気がつけば「ああ、あのときもつと考えておけば」と遠い目でつぶやいていたりするのではないでしょうか。

ではどうしましょう？ この「企業研修の現場から」というスペースで「キャリアを考える『場』」ということについて一緒に考えてみたいと思います。



新潟市高等職業訓練校

長年にわたり 地域の技能の向上に寄与する

設置・運営●職業訓練法人新潟市職業訓練協会

所在地●新潟市東区藤見町1-18-5

訓練科目と期間●普通課程:塑性加工科建築板金コース(2年)、木造建築科建築大工コース(2年)、建築設計科二級建築士受験対策コース(1年)、電気工事科第二種電気工事士養成コース(1年)、送配電科第三種電気主任技術者受験対策コース(1年)、電気工事科第一種電気工事士受験対策コース(9カ月)／短期課程:一級技能士コース造園科、同配管科、同塗装科、第二種電気工事士筆記試験対策、同技能試験対策、第一種電気工事士筆記試験対策、同技能試験対策、溶接科(アーク溶接特別教育)



新潟市高等職業訓練校は、昭和37年に新潟市共同職業訓練所として設立され、昭和44年に現校名に改称された。同校は設立当初、新潟市内では地域業界団体を運営母体とした職業訓練校として無二の存在であった。

運営主体は、当初新潟市共同職業訓練協会であったが、昭和45年同協会が新潟県から職業訓練協会として設立認可を受けた後は、新潟市職業訓練協会として運営を行っている。

訓練内容は、主に訓練協会会員企業の従業員を対象とした長期課程訓練と短期課程訓練を行っている。

長期課程訓練は、1年制と2年制を設け、塑性加工や木造建築、電気工事などの分野をカバーし、授業は平日夜や土曜日に行われている。

短期課程訓練は、概ね3カ月の期間

で、造園、配管、塗装などの一級技能士検定の学科習得講習を夜間行っているほか、2日から4日間の日程で、表具、鉄筋、塗装、建具などの技能向上訓練や、第一種・第二種電気工事士試験事前講習を土日に行っている。

生徒の年齢層は18歳から50代まで幅広く、専門知識・技能の習得を目指して訓練に励んでいる。

「詳しいアンケート調査などは実施していませんが、生徒からもわかりやすい授業だという評判を得ています」(事務局長・塩田徹郎氏)

新潟地域職業訓練センター

新潟市高等職業訓練校には新潟地域職業訓練センターが併設され、ともに新潟市職業訓練協会が運営を行っている。同職業訓練センターでは、新潟県立テクノスクールから受託している離職者を対象にした公共職業訓練(第二種電気工事士資格取得コースやパソコン操作資格取得コース)、地域市民のための趣味講座(パソコン、村上堆朱、漆芸、水彩画、編物教室など)を実施している。

就職支援

訓練協会では、新潟県立テクノスクールから受託している離職者を対象にした公共職業訓練の訓練生に対して就職支援を行っている。

支援内容は、ハローワークの就職情報提供やテクノスクール担当者、訓

練協会の担当者、訓練協会が提携しているキャリアコンサルタントの三者で訓練生の適性等の情報を共有しながら就職支援を行っている。

就職実績は地域の中小企業の採用状況を反映してかなり厳しいというが、第二種電気工事士資格取得コース修了生は、電気関連企業への就職を多く果たしている。

今後へ向けて

昭和37年から、新潟市高等職業訓練校は、職人が技能を身につけ、その技能を向上させる訓練施設として、長年建設業界の人材育成、技能訓練に寄与してきた。

しかし、昨今、訓練協会の会員である地元の中小的建設関連企業は、新規採用を抑制する一方、熟練技能者を求める傾向にあり、訓練を受けようとする人の数も減少しつつあるという。

塩田事務局長は、訓練協会会員企業に対しても、さらにさまざまな媒体でPRに努め、同校の有効利用を促したいと話す。

「現在、当施設は訓練協会会員企業及び建設関連団体の職業訓練や地域の方々のための市民講座などに広くご利用いただいています。以前のように多くの方から当施設を利用していたかどうか、今後更に新潟市内でも有数の充実した設備をもつ当施設の優位性をさまざまな機会でもPRをしながら、当施設を元気にしたいと思っています」

地域をフィールドに培う「人間力」で豊かなキャリアを切り開く



日本文理大学
人間力育成センター長
吉村充功



本学は大分県の県庁所在地である大分市の東部に位置する、工学部と経営経済学部を有する学生数約1,700人の地方私立大学であり、2017年には前身である大分工業大学の創立から50年を迎える。建学の精神は創立以来一貫して受け継がれる「産学一致」であり、地域産業の発展に貢献する人材育成を使命としてきた。

現在の教育の柱である「人間力の育成」は、「産学一致」のもと、急激に変化する産業界や地域社会のニーズを捉え、創立40周年となる2007年に教育理念を再編した際に掲げたもので、本学教育改革の拠り所となっている。

1 キャリア教育の考え方と支援体制

本学のキャリア教育は、学生たちの個性と学習歴の多様化に対応し、2003年に導入した。本学では「キャリア就職」と限定的に考えるのではなく、「キャリア」生き方そのものと定義し、『キャリア教育』とは、自分の人生全体を考え行動するための「生き方教育である」と位置づけている。そのため、進路指導の観点はもちろん、大卒者に求められる能力である「コミュニケーション能力」や「問題解決能力」なども、課外活動を含む大学教育全般で担うこととした。その支援組織として、同年に、入口側として人間力育成センターの前身となる「基礎学力支援センター」を、出口側として「進路開発センター」を設置した。

2 人間力育成センターにおけるキャリア教育

本学では「人間力」を「こころの力」「社会人基礎力」「職業能力」「専門能力」からなる力と定義している。専門能力を除く力を育成するうえで重要な役割を果たすのが、2007年に設置した「人間力育成センター」である。

センターでは、全学共通の「社会参画」関連授業（1・2年・必修）の企画・運営を行っている（授業は学科教員が担任を兼ねて担当）。本科目はアカデミックスキルの修得、自己分析などの（狭義の）キャリア教育、自治体と連携した学部混成ワークショップなど、多様な組み合わせで構成している。また、近年重視しているのが「企業取材実習」である。これは、県内各企業に依頼し、全学生がいずれかの企業を訪問する。半日の研修では担当者説明と職場見学・取材を行っており、将来の仕事に対する具体的なイメージを早期につけることにつながっている。

また、センターには学生活動拠点を設置しており、自由に活動できる体制を整えている。ここでの活動は正課外活動化されており、ボランティア、里山保全、地域貢献プロジェクト活動など多様である。センターには常駐の若手教職員がおり、いつでも相談、指導を受けることができる。本センターの存在は、学生の居場所づくりとしても重要で、正課科目と連動したプログラムによって、「人間力」の幅を広げている。

3 進路開発センターにおける就職サポート

進路開発センターは、行き先開拓だけでなく、学生にキャリアをつけるため、さまざまな就職サポートプログラムや個別指導を展開している。各自のキャリアプランに合わせ、一般常識SPI・論文文対策の各種講座、ビジネスマナーなどを身につける実践講座、ニーズの高い資格や公務員試験の対策講座などを正課内外で実施している。

また、近年では地域企業と連携したインターンシップにも力を入れている。そのほかにも「就活支援バス」「学内合同企業セミナー」「OB・OG相談会」など、学生自身が満足できる進路を決定できるようサポートしている。

4 地域で活躍できる人材の育成に向けて

本学はこれまでの人間力教育を発展する形で、昨年度、文科省「地（知）の拠点整備事業（COC）」に採択された。キャンパスと地域を学びのフィールドとした活動を通じて、学生たちは社会人基礎力といったスキルを獲得するだけでなく、地域で起きている問題を「他人事」から「自分事」に変化させ、主体的な学びにつながり、専門分野に対する興味や「趣味」の領域から「社会的役割」に変化するなどの効果も出始めている。今後はCOCの取り組みを通じて、諸問題を抱える地域で活躍できる人材の育成に取り組みたいと考えている。

現役高校生に迫る危機に 対処しよう

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

本校では、高校2年生への進路指導を大きく変えている。

なぜならば、高校2年生が、ストレートで大学卒業まで進むと、2020年度が大学卒業年度になるからだ。2020年は、ご存じのように、東京五輪が行われる年である。2020年7月24日午後8時から、白紙撤回され、これから建設が進められることになる新国立競技場で、オリンピックの開会式が行われる予定になっている。そして、多くの競技が行われた後、8月9日の午後9時から新国立競技場で閉会式が行われる。少しの間があつて、8月25日にはパラリンピックが始まり、9月6日に閉幕する。

さぞや、五年後の夏は盛り上がりつつあることだろう。街には外国人を含め人がどっと繰り出し、大変な賑わいに、ホテル、商業施設、交通機関、歓楽街は、好収益を上げ、雇用も増え、賃金も上がり、好景気に喜んでいることと予想する。

しかし、暑い夏が終われば、秋がやって来る。オリンピック・パラリンピックの賑わいがない出に変わる頃、たくさん訪れていた外国人は帰国してしまい、祭りの後の静けさが東京を包むことになる。五輪景気で創出された雇用もなくなり、雇止めになる人が大量に出てくる。オリンピック・パラリンピックの期間に活躍した人たちは、経歴を活かし次の職へと移っていきけるだろうが、スキルを十分に培うことができない人は安定した職を得ることが難しいのではないだろうか。

現在高校2年生の生徒たちは、大学卒業の年にこのような事態を目の当たりにする。その夏は、企業も学生も就職活動どころではない。しかも、秋にグローバル対応してきた人が雇止めになる。新卒採用にするか、中途採用にするか、迷いそうだが、多くの企業は、新規一括採用ではなく、年齢や国籍にこだわらず、適性、能力、経験、技能に応じた採用を秋以降に行うと思われる。なぜならば、そのほうが、優秀な人材を採用することができるからだ。どこの大学を卒業したかよりも、オリンピック・パラリンピック期間に何をしてきたかが重視されるだろう。企業は、オリンピック・パラリンピック開催期間に、就職活動している学生よりも、それまでの間にボランティアをしていたり、働いたりしている学生のほうを採用するのではないかと予想する。

この事態は、劇的な変化をもたらすと予想している。長年続いてきた日本的な雇用が崩壊し、海外で一般的「職務を限定したジョブ型雇用」に急変すると考えられる。理由は、中途採用が増えれば、新卒採用を前提とした給与体系を変えざるをえないこと、外国人の採用を増やせば、もはや日本的な雇用慣行では対応できないこと。そして、国内の雇用が縮小したら、海外で働くことになる、海外の雇用慣行に従うことになること。すでに一部の企業ではグローバルマネジメントが行われていることを踏まえれば、突然変わるといふよりは、変わっていなかった企業が

追隨する形になると考える。

職業研究2014冬季号の「ポスト東京オリンピック・パラリンピックに向けて」でも記したが、サービス産業化が進めば、サービス産業では一般的な「職務に応じたフラットな賃金制度」に変わることになり、定期昇給で賃金が上がっていく日本的な雇用慣行を変える追い風になる。現在、国会で審議されている「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行されれば、職業生活と家庭生活を両立できるように、長時間労働を強いる日本的な雇用慣行ではなく、ジョブ型雇用に変わることになる。また、「ブラック企業」「非正規社員」、「追い出し部屋」「サービス残業」「年長フリーター」などの問題も、もとを正せば、日本的な雇用慣行に根ざしており、その解決を進めれば雇用慣行を変えるきっかけにもなる。ジョブ型雇用に変われば、厚生労働省が進めてきたジョブカードも、功を奏することになる。すでに変化対応の布石は打たれている。

多くの高校の進路指導は、新規一括採用を前提とした難関大学を目指した指導だ。どこの学校を卒業したかではなく、職業能力を問われる海外の採用に変化してしまつたら、就職できない卒業生が街に溢れることとなる。その当事者になる可能性が高い高校2年生の進路指導は、大きく検討せねばならない。しかし、多くの高校では旧態依然とした進路指導が行われている。果たして、日本の高校は大丈夫なのだろうか？

東京都スクールカウンセラー（臨床心理士）

金屋光彦

いじめと全員面接

1 全国で続いたましい事件

いじめは、人の集まる所であれば常に起こりうる現象です。それは、日常的に人間関係がある中で、力のアンバランスを背景として繰り返し行われるという特徴を持ちます。働く職場では、パワハラ、セクハラはいうに及ばず、最近ではマタハラやパタハラが社会問題化しているところでは。

7月5日、岩手県で中学2年の男子生徒（13歳）が、自宅近くの駅から電車で飛び込みました。また、近隣の山形県でも、2014年1月の始業式の日、中学1年の女子生徒（12歳）が、山形新幹線にはねられ死亡しました。どちらも、いじめを苦にした自殺でした。

2011年10月滋賀県大津市で発生した中学2年の男子生徒（13歳）のいじめ自殺事件。この事件はご承知のように大きな社会問題になり、これを受けて「いじめ防止対策推進法」が2013年9月から施行されたことは、みなさんご記憶にあるでしょう。

ところが、この法律の施行以後も、いじめによる自殺が後を絶ちません。2014年1月、長崎県で中学3年の男子生徒（15歳）が悪口等の精神的暴力を苦に自殺。その1カ月後の2月には、広島県立高校1年の男子生徒（16歳）が、所属する野球部でのいじめに耐えきれずに、自ら命を絶ちました。これらのケースでは、いずれも学校側は、いじめに気付いていませんでした。

前出の岩手県のケースでは、担任教諭との生活記録ノートに、ずっと暴力が続いていることや、もう限界、死にたい、といった記述も見られました。また、広島県立高校のケースでは、いじめのアンケートを、年2回実施されてもいたのです。

しかし、いじめを早期に発見し早期に解消する、という望ましい解決にはつながらないまま、尊い若い命が失われてしまいました。誠にいたましく、学校現場で支援に携わる者の一人として、最も避けたい破綻が、このいじめ自殺です。

2 誰もを不幸にするいじめによる破綻

自殺する際には、「視野狭窄」と呼ばれる状態に、追い込まれているといえます。これは、その問題を解決するには、自殺するしかないと思ひこ現象です。

生あるものとして、誰もが本来は生き続けることを望むものです。しかし辛く耐え難い状況が続く中で、辛抱

も限界に至ると、早く楽になりたいという思いも強くなり、死を選択するのです。そこには必ず孤立と絶望感が存在します。SOSを発している中で、「誰もわかってくれない、誰も助けてくれない」という思いで、彼らの傷ついた心はいっぱいになっているのです。

親よりも子どもが先に逝ってしまう、これ以上の親の悲しみはないといわれます。親ばかりでなく、彼らの友人や仲間も大きなショックと喪失体験を味わいます。また、彼らに関わった教員はじめ学校スタッフも、大きなダメージを受けます。社会からの信頼も、著しく損なわれてしまうことも避けがたいでしょう。

いじめていた者たちも、心境はいかなるものでしょうか？ いじめ防止対策推進法が施行された2カ月後、福岡県で高校3年の男子生徒（18歳）が、自宅近くのマンションから飛び降りました。彼はその足元にタブレット型のパソコンを残します。その中には、「絶対許さない」との言葉と共に、彼をいじめ続けた男子生徒数名の名が、明記されていました。

これら加害者である男子生徒たちは、その後学校から停学処分を受けます。それ以上に、彼ら自身、「若い仲間の命を死に追いやった」という重い十字架を背負って、長い人生を生きてゆかなければならないでしょう。

いじめによる破綻は、被害者ばかりでなく周囲の多くの人たちが傷つき、不幸にしていくものといえるのです。

3 いじめの構造と破綻防止のために

学校のいじめは、7割近くがクラスで発生します。

その周辺には、必ず観客と傍観者がいます。いじめを面白がってはやし立てる観客は論外ですが、見て見ぬふりをする傍観者が最も多く、彼らはいじめに暗黙の支持を与える容認者とみなされます。調査データによれば、傍観者の多さといじめ被害の発生数とは、高い相関関係を示しているからです。

いじめは早期発見、早期解消が重要です。いじめが発生した時、本人ははじめ周囲がどう声をあげるか、が問われます。さらに、いじめを生まないクラスや組織をどう作っていくか、いじめを起こさない人にどうしたら成長できるか、これら未然防止につながる視点こそ、最も大切だといえるでしょう。

東京都では、いじめによる破綻防止のために、昨年度から都内の全公立小、中、高校で、スクールカウンセラーによる全員面接を、スタートさせたのです。（つづく）

自分の人生を設計する



八巻甲一

株式会社 日本・精神技術研究所
心理臨床・教育事業部 キャリア開発カウンセラー

私は所属する組織内にある「キャリア・カウンセリングルーム」に來談される方たちの相談を担当しています。そうした来談者の中から、仕事の選択や働き方についての考え方を大きく変えることが求められる今の時代において、働くことを通じて自分の人生を豊かで意味のあるものにしようと奮闘する人々を紹介したいと思います。

このコラムでもしばしば言及されているように、働く世界の状況が今世紀に入ってから急激に変化しつつあります。前世紀のように一つの組織（企業）に所属していれば、安定して豊かな人生を送れる時代ではなくなりました。

現代のキャリア・カウンセリングの理論的リーダーの一人であるサビカスは「学校を卒業して就職することや転職することは会社依存するということより、個人に依存する度合いが大きくなっている」とその変化を説きます。そして「人生を個別に設計することが21世紀の一般的な特色になっている」と言い、自分の人生は自分が設計することがこれからの生き方になるだろうと述べています^(※)。

安定した組織に入り、職と収入を得ることは今でも多くの人にとって魅力的なことですが、そうした組織の中で働くのかは（それはそのままどう生きるのかと重なるのですが、だからこそ）個人に問われる時代になったということです。働く意味や自分らしい生き方の獲得には、自分で自分の人生を設計することが求められるというわけですね。

Aさん（仮名）はある公的機関に勤める40歳を目前にした女性です。このまま今の仕事を続けていくこと

にやりがいを持って、いつそ転職したほうがいいのかと迷った。来談で話をうかがうと、Aさんが担当する業務は、利用者へのサービスの向上を考えると組織としてもっともってできることがあるのに、周囲が彼女の考えになかなか賛同してくれないということでした。

Aさんからみれば、上司も周囲の同僚も業務の改革には消極的で「それほどいいや」という雰囲気である。ある人がいないと、その仕事への姿勢はまるでお役所仕事だと批判的でした。こうして不満を抱える日々が続いていて仕事への意欲も低下しがちということでした。

Aさんは、自分の能力が人々の支援に直接繋がるような仕事をしたいのだと言い、大学では法律を学び、弁護士になるのが夢でした。残念ながら希望する職種に就くことは叶わなかったのですが、その気持ちは今も失くしていないと言います。むしろ、今の年齢になって、これからの職業人生を考えた時、このままで終わりたいくない、自分を活かす仕事をしたいと以前より強く意識するようになったと言います。

Aさんが今の組織で利用者へのサービスの向上を考えたなら、できることはいろいろあると考えたのは、こうした以前の「人の役に立ちたい」という思いがあったからでした。

キャリア・カウンセリングでは「内的キャリア」を重要視することは言うまでもないことですが、Aさんにとって「人々の支援になるようなことをしたい」という思いは、働くうえでの理念であり、同時に「内的キャリア」として価値のあるものと言えるでしょう。ひとしきり周囲への不満を語った

後、Aさんは自分がどういう思いからそうした期待を周囲にし、それが叶わなくて不満になっていったかに気づいたようでした。

2回目の面接の時に、私はあらためて今の職場で何ができるか、Aさんの思いは本当に実現可能性がないのか、考えに同調する仲間はいないのかなどを問うてみました。

「もし、今の組織で働き続けるなら周囲や上司に自分から変革を働きかけていけないといけないし、そうしないと自分がいられないという気がします。ただ、それもエネルギーの要ることとで本当に頑張れるかなあと思う。使命感でやるのは苦しいです。でも大事なのは自分がそうしたいかどうかですよ」と言い、「これまででもそうでしたが、自分の進路の選択に悔いはないんです。だから今回も自分が決めないと、と思います」と言って面接を終えました。

「迷ったらまた相談に来ます」と言って帰る姿からは、Aさんは自分らしい生き方をしていくための決意表明をしたのだと感じました。その選択がAさんにとって決して楽な道ではないことは明らかです。しかし、自分の「内的キャリア」や価値観がはつきりするならば、人はその方向に動き出すことも確かです。私はAさんの選択に感動しながらも、それが「自分の人生を設計する」ための確かな一歩になるに違いないと確信していました。

※引用文献

M・サビカス「サビカスキャリア・カウンセリング理論」（自己構成）によるライフデザインアプローチ（監訳・日本キャリア開発研究センター）2015年、福村出版、P4～5

キャリア・コンサルティング セミナー

基礎理論コース 2015

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。

本セミナーでは、当研究会発行の【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、理論や実施方法、活用方法等を解説します。

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

●お申込みは
ホームページ
からどうぞ

会 場

雇用問題研究会 会議室(東京都中央区日本橋馬喰町1-14-5 日本橋Kビル2階)

コース

内 容

VRT

11/12(木)
10:00~16:00

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、大学生など)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。米の心理学者J.L.ホル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

11/13(金)
10:00~16:00

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、そして職業適性の理念や結果の見方について説明します。

キャリア・コンサルティング

11/14(土)
10:00~16:00

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。

●受講料 VRT、GATB、キャリア・コンサルティング 各コース 8,000円(税込・資料代を含む) ※ご希望のコースを自由に組みあわせて受講できます。

キャリア・インサイトの機能と活用

キャリア・インサイト講習会

職業適性診断システム

CAREER
Insites®

キャリア・インサイト

●大阪会場：2015年10月17日(土) ●東京会場：2015年10月22日(木)

●受講料 9,000円(税込・CD-ROMと手引代を含む)

改正安衛法のストレスチェック義務化に対応する

生き生きした職場作りのための ストレスチェック導入講座

アセスメントを使った新たなメンタルヘルス対策

日 時 2015年10月28日(水) 10:00~16:00

講 師 臨床心理士 金屋光彦氏 受講料 6,000円(税込み・資料代を含む)

対 象 企業、団体、病院、教育機関等のメンタルヘルス担当者、人事総務担当者、経営者及び経営コンサルタント、企業内カウンセラーの方 等

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。

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



キャリアカウンセリング協会が主催する学習講座のご案内

キャリアカウンセリング協会(CCA)は、日本初の「プロ(専門家)としてのキャリアカウンセラー」を養成・評価できる一連の体系化を目指し、活動しています。

キャリアカウンセラーの皆様がプロであり続けるために必要な知識を学習していただくため、標準レベルキャリアコンサルタント以上の資格をお持ちの方にご受講いただける講座を開催しています。

カウンセラー発信で大学のキャリア支援の改革を目指す！課題発見型ワークショップ
大学カウンセリング担当者向けワークショップ

相談ケースを題材に最適な問題解決を考える思考技術の習得を目指す
ケースによる問題解決基礎講座

※その他、渡辺三枝子先生や一流の講師陣が登場する講座もございます。



●TEL 03-3591-3569

●詳細・お申込みは **キャリアカウンセリング協会** で検索

特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会(研修担当)

キャリア教育のための アセスメント・ツール



職業 適性	能力	適性能(潜在能力)	→ 厚生労働省編一般職業適性検査 [進路指導・職業指導用] (GATB)
		知識・技能(仕事の遂行能力)	
	パーソナリティ	興味・志向性	→ 職業レディネス・テスト (VRT)
		性格	→ KN式クレペリン作業性格検査

厚生労働省編一般職業適性検査

進路指導・職業指導用

GATB
General Aptitude Test Battery

- 問題用紙 …………… ￥280
- コンピュータ判定セット
 (「結果の見方・生かし方」付き)
 ベーシックコース …………… ￥330
 プラスコース …………… ￥400 **NEW**
- 手引 [改訂2版] …………… ￥1,100
- 検査実施用指示CD …………… ￥400
- Q&A 集 …………… ￥864

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

対象 中学・高校・高専・専門学校・短大・大学
職業訓練校・職業相談機関等

実施時間 45分程度(紙筆検査のみ)

何が 測定 されるか	機能	適性能		左記の9種の適性能(紙筆検査では7種)を測定し、「その職業に就くための訓練や教育を受け、必要な経験を積んでいったとき、先々その職業でうまくやっていくことができるかどうかという潜在的な能力」を把握します。
		G	知的能力	
		V	言語能力	
	認知機能	N	数理能力	
		Q	書記的知覚	
		S	空間判断力	
	知覚機能	P	形態知覚	
		K	運動共応	
		F	指先の器用さ	
	運動機能	M	手腕の器用さ	
				※器具検査が必要



職業レディネス・テスト [第3版]

VRT
VOCATIONAL READINESS TEST
独立行政法人 労働政策研究・研修機構 編

- 問題用紙 …………… ￥160
- 回答用紙 …………… ￥30
 (高校生以上用/中学生用)
- 「結果の見方・生かし方」… ￥80
 (ワークシート)
- 大学生等のための職業リスト… ￥50
 (大学・短大生用)
- コンピュータ判定 …………… ￥270
 (「アドバイスシート」付き)
- 手引 …………… ￥1,300

職業に対する興味・関心と職務遂行の自信度を測定することで自己理解を促す

対象 中学・高校・高専・専門学校・短大・大学
職業訓練校・職業相談機関等

実施時間 40～45分

何が 測定 されるか	職業興味／職務遂行の自信度		基礎的志向性	
	R	現実的職業領域	D	対情報関係志向
	I	研究的職業領域	P	対人関係志向
	A	芸術的職業領域	T	対物関係志向
	S	社会的職業領域		
	E	企業的職業領域		
	C	慣習的職業領域		

職業興味を6つの職業領域について測定、基礎的志向性を3つの方向性によって測定、職務遂行の自信度を6つの職業領域について測定します。

KN式クレペリン作業性格検査

KN
[進路指導用]
KN Kraepelin Test

- 問題用紙 …………… ￥70
- コンピュータ判定 …………… ￥330
- 手引 …………… ￥1,100
- 検査実施用指示CD …………… ￥400

連続加算作業の作業速度や作業曲線、作業の質などから仕事ぶり、作業性格を測定

対象 中学・高校・高専・専門学校・短大・大学
職業訓練校・職業相談機関等

実施時間 40～45分

何が測定されるか 作業性格や作業態度、行動特徴等、個人の性格面に
関わる特性を総合的にとらえます。

(表示価格はすべて税込です。)