

職業研究

2016

No. 1

特集 職業レディネス・テストでパーソナリティを探る

職業レディネス・テストを活用した自己理解

日本体育大学体育学部 教授 本間啓二

事例

総合学科高校での

系列・科目選択、進学の際の学部・学科選びに

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

商社の営業職志望からIT業界SEに方向転換

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

「目に見える形」になることで、
「しごと」への方向性を探る手がかりに

さがみはら若者サポートステーション 総括コーディネーター 織田鉄也 氏

職業レディネス・テスト 教員研修の事例

早稲田大学大学院教職研究科 教授 三村隆男

連載

しごとインタビュー 産業用機械組立工 ^{いい}井 武敏さん

わが社の人材開発 平岩塗装株式会社

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 東京都菓子学園

キャリアセンター通信 武庫川女子大学

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

職業レディネス・テストで
パーソナリティを探る

自己理解と職業理解は、キャリア教育、キャリア形成支援を進めるうえで最も重要なポイントです。

進学や就職の方向性について意思決定するために、「自分とは何か」「仕事とは何か」「世の中にはどのような職業があるのか」を考え、検討するには、アセスメントをうまく活用することが非常に効果的です。

職業レディネス・テスト (VRT) は、アメリカの職業心理学者ホランド (J.L.Holland) の職業選択理論に基づいた6つのパーソナリティタイプを使って、自分の興味や職務遂行の自信度などを測定するアセスメント・ツールです。能力検査ではなく、自分のパーソナリティを探り、職業への準備度 (レディネス) を把握するものです。

VRTを有効に活用するためには、教師、カウンセラーやコンサルタントなどのキャリア支援者が、正しく結果を解釈し、その生かし方を本人に適切にフィードバックする必要があります。

今号では、そのための手がかりとしていただくよう、現場での事例や論考を集めました。



●表紙

パン・菓子製造科 パイづくりの実習
(東京都菓子学園 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いません。ご了承ください。)



特集

巻頭言

職業レディネス・テストを活用した自己理解

日本体育大学体育学部 教授 本間啓二 3

事例

総合学科高校での

系列・科目選択、進学の際の学部・学科選びに 4

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

商社の営業職志望からIT業界SEに方向転換 6

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

「目に見える形」になることで、
「しごと」への方向性を探る手がかりに 8

さがみはら若者サポートステーション 総括コーディネーター 織田鉄也 氏

職業レディネス・テスト 教員研修の事例 10

早稲田大学大学院教職研究科 教授 三村隆男

連載

●しごとインタビュー

細心の注意を払いながら、産業機械を組み立てる

井 武敏さん 産業用機械組立工 14

●わが社の人材開発

「人こそすべて」との考えに基づき、
充実した人材育成制度を構築

平岩塗装株式会社 16

●企業研修の現場から 7-3

キャリアを考える「場」をつくる (3)

— 語りを支える「聞き手」—

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

“美しく、美味しい菓子作りの職人”を養成

東京都菓子学園 18

●キャリアセンター通信

女性の未来を拓く場所

武庫川女子大学 19

●キャリア指導の現場から 29

共創の「知」

千葉吉裕 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31回

いじめめ その3

— 怖いのは、正義に乗ったいじめ —

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 22-3

外的キャリアについて考える

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

●お知らせ

「職業研究」は2016年は年3回の発行になります。

2016年 No.1 (3月発行)、No.2 (7月発行)、No.3 (11月発行)

引き続きご愛読いただきますよう、よろしくお願いいたします。



日本体育大学体育学部
教授

本間啓二

職業レディネス・テストを 活用した自己理解

人が自分と向き合ったり、自分を
知ることが必要となる場合の多くは、
困ったことに遭遇したときです。重要
な決断をしなくてはならなくなったと
きに様々な情報を収集していきます
が、その中に、自らに関する情報も収
集し、適切な意思決定の判断材料とし
ています。自分はこれまで同様の問題
にどのように対処したか、どのような
価値を優先し事を進めてきたか、など
改めて自己理解を深化させ、結論へと
近づけていきます。

進路の選択は人生の中でも重大な意
思決定の場面です。慎重になり、迷
い、不安になっていくことは当然のこ
とだと思えます。人生は養育される立
場から自立する立場へと段階を踏んで
進んでいきます。進路指導は、そのプ
ロセスを支援することではないでしょ
うか。

職業レディネス・テストは、職業経
験のない、人生経験の未熟な若者に向
け、職業世界の側面から自己理解を進
めることができるように、職業興味の
視点から科学的に検証されたパーソナ
リティ検査です。しかし、中学生、高
校生の時期における職業興味は、様々
な活動や経験によって大きく変化する
可能性があるため、検査結果を固定的
に捉えたり、結果で判定しようとする
ことは避けなければなりません。

職業レディネス・テストは、職業に
対する興味、関心を測るとともに、そ

の職業に関する職務遂行の自信度
についても捉え、総合的に解釈を行いま
す。また、興味や自信がどの程度分化
しているか、全体的なレベルはどうか
という観点からの解釈も行い、生徒の
職業興味の発達という観点からその全
体像を理解するような視点も含んでい
ます。

どのような検査であっても、使い方
を間違えたり、いい加減な使用の仕方
をすると効果を失うどころか、マイ
ナス効果が現れてしまいます。検査実
施前には、これから将来の進路を考え
ていくことが重要であり、段階的、計
画的に自分の進路選択を進めていく手
順の一つとして検査があることを解説
しておくことが重要です。医療の世界
に説明と了解の上で治療を進める考
えが、インフォームド・コンセントとし
て推進されていますが、適性検査等も
同様に十分な説明と了解の基に実施す
る必要があります。

職業レディネス・テストでは、検査
の実施や集計、「結果の見方・生かし方」
の実施も全て生徒自身に行わせること
を原則としています。一連の実施過程
を経験することで、自らの職業に対す
る志向性に気付き、プロフィールの解
釈や職業世界の理解を深めることがで
きます。さらに職業興味以外の日常の
行動傾向からも自分の特性を知ること
ができるなどのキャリア・ガイダンス
機能を持った学習教材といえます。

「結果の見方・生かし方」のWORK 1
には、表紙と同様に氏名欄があります。
この理由は、教員がこの頁のコピーを
取って生徒の進路情報、生徒理解や三
者面談などの資料として使うことを考
えて設定してあります。「結果の見方・
生かし方」自体は生徒自身が持ち帰り、
家庭で進路を考える資料として活用す
るためです。ここでのプロフィールは
85 パーセントイル順位以上に網掛けが
あり、得点が高いことを示しています。
15 パーセントイル順位以下は低いと解
釈しますが、低いことを悪く解釈する
可能性があるため、網掛けを入れてい
ません。WORK 2 では、高い得点と
低い得点の差を計算して、分化の程度
を見ます。興味領域としては好きな領
域と嫌いな領域の差が大きいことがよ
く、分化が大きいと職業的志向性が明
確になっていると解釈しています。引
き続きWORK 3 や時間内にできなけ
れば宿題とするWORK プラスがあり
ます。

結果の解釈に関しては、生徒自身の
経験や判断などと比較したり、確認す
るなどして、自己理解を深めるため
に活用します。結果を押しつけるよう
な返却をしてはいけません。結果はグ
ループで共有することも可能ですし、
ジョハリの窓の手法を取り入れて、さ
らに友人からの見立てを入れるなど、
活用の幅を広げることが大切です。

(職業レディネス・テスト「第3版」改訂委員会
ワークシート部会委員)

事例1

高等学校での 進路指導

総合学科高校での 系列・科目選択、 進学の際の学部・学科選びに

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

■総合学科高校における

「職業レディネス・テスト」の活用

総合学科とは、普通科、専門学科に加え、平成6年度に創設された学科です。大きな特色は、幅広い選択科目が用意され、その中から生徒自ら科目を選択し、学ぶことができるシステムを備えていることです。ほとんどの学校では、1年次に、総合学科の必修科目「産業社会と人間」という科目が設けられています。その科目を通して、自己理解を深め、将来活躍する未来社会を思い描き、ライフプランを立て、自己の進路への自覚を深めていきます。キャリアビジョンを持つて、主体的に科目を選択することで、意欲的な学習を行うことができるわけです。

このように、総合学科では、選択の機会が設けられているため、「職業レディネス・テスト(VRT)」は自己の特性を把握するアセスメント・ツールとしてたいへん役立ちます。

■系列・科目選択の場面での活用

やみくもに科目を選択してしまうと、体系だった学びができなくなることから、総合学科には「系列」と呼ばれる選択科目群があります。本校では、2年次から「情報システム」「国際ビジネス」「語学コミュニケーション」「芸術・文化」「自然科学」「社会・経済」の六つの系列のうち、いずれかを選択し、学ぶことになります。

5月、「産業社会と人間」の授業の

中で、1年生全員にVRTを実施し、全体に対して解説を行います。10月、系列・科目選択の検討時期に再度、希望者にVRTを実施し、その結果をもとに面談活動を行っています。

VRTが優れている点は、検査時間が短く、自己採点で結果を出せるため、面談の直前に検査したもので判定できることです。どのような意図で回答したのかを聞きながら判定できるので、プロフィールの微妙な読み取りも可能にしてくれます。高校生用のほかの興味検査は、回答用紙を業者に送り、数週間後に結果票が送られてきて、判定の仕組みがブラックボックス化しており、結果がしっくりこなかったり、逆に検査をしなくてもわかるようなものだったり、活用できないことがしばしば起こります。

VRTは性格を読み取ることもできるので、日常あまり意識のない生徒の行動パターンや好みなどをプロフィールから読み取ることもできます。生徒には「占い師」のようだと驚かれます。

■学部・学科選びでの活用

高校卒業後の進路選択指導は、高校教師にとって重要な仕事の一つです。

VRTは、名称から誤解されることが多いのですが、就職指導でしか使えないと勘違いしている高校教師は少なくありません。四年制大学・短期大学・専門学校の学部・学科の特徴を理解していれば、VRTのプロフィールから、

どの学部・学科に興味を持つか判断することが出来ます。それぞれの学部・学科の卒業生が就職する主な職業を調べることによっても、判断することができます。

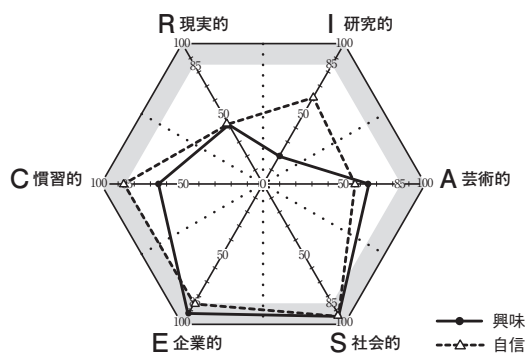
例えば、「R 現実的」が高ければ、農学部・工学部・工芸学科・調理学科など、「I 研究的」が高ければ、医療理工系など、「A 芸術的」が高ければ、芸術学部・文学部・演劇学科など、「E 企業的」が高ければ経営学部や歴史学科など、「C 慣習的」は法学部、商業系・簿記・ビジネス系など、興味を持ちそうな学部・学科の学校案内などを見て、自分の興味とのフィット具合を確認させます。高校生は、知っている世界が狭いため、自分が興味を持てそうな学部・学科を見つけることにたいへん苦労します。

事例① 看護師を希望するAさん

彼女は、小学校時代の入院経験がきっかけで、看護師を希望するようになった高校1年生の女子生徒で、面倒見もよく、頑張り屋で、友人からの信望も厚く、心優しく、人気者だ。彼女は、小さいときからの夢を実現したいと、2年次から、生物・化学・数学Ⅱという科目を取りたいと希望していた。

VRTを実施したところ、「S 社会的」「E 企業的」がともに高く、「I 研究的」「R 現実的」が低いというプロフィールになった。「I 研究的」が低いことから、

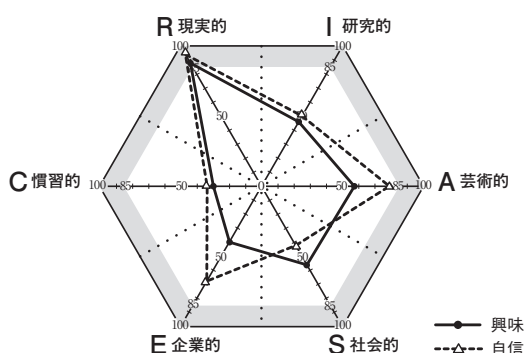
事例① VRT 結果プロフィール



理系科目への興味が心配されたので、生物や化学は好きかと尋ねたところ、あまり好きではないとのこと。看護師になる夢はあきらめられないと言って、嫌いだも頑張りと言っている。

しかし、看護師を続ける限り、理科について学び続けなければならず、知識を持っているかいないかで患者の生死を分かつことにもなりかねない。そのような重大な責務があることを話した。サービス職や販売職、福祉系の職業なども提案し、しばらく考えたいと返答。数日後、ここで看護師をあきらめるのは心残りなので、2年次で、理科を学んでみて、苦手意識を確認したいと申し出てきた。看護師以外の職業についても調べてみて、将来の進路を探究してみると、前向きに話していたのが印象的だった。2年次の時間割は、理系科目だけにならないよ

事例② VRT 結果プロフィール



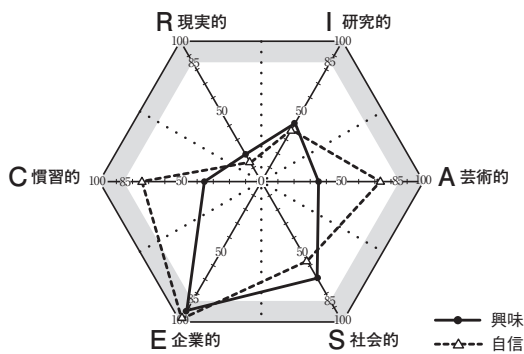
うに配慮しながら、作成することにした。理系科目が嫌いにもかかわらず、「社会的」の高い生徒で看護師を目指すケースはよく見受けられる。看護系に進学したあと、ミスマッチに気づくこともあり、VRTの実施により、ミスマッチを未然に防ぐのに活用することができる。

事例② プライダルコーディネーターを希望するBさん

グランドスタッフに就きたいという友人と一緒に相談に来た1年生のBさんは、結婚式の華やかさに憧れてプライダルコーディネーターに就きたいと語っていた。

VRTを実施したところ、「S 社会的」「E 企業的」も高くはなく、「R 現実的」が高いという結果になった。「工芸や、

事例③ VRT 結果プロフィール



栽培、飼育に興味が出ているんだけど」と話したところ、実は仏像を見るのがとても好きで、鎌倉までよく足を運ぶことがあるという話になった。伝統工芸系の専門学校のパネルレットを見せたところ、興味を持ち、体験入学に行ってみたいと言いつ出した。体験入学などに参加するうちに、プライダルコーディネーターに就きたいという話は全くなくなった。

当初、商業科目を中心にビジネス系の科目を選択するつもりだったが、最終的に美術工芸の科目を中心に選択することになった。

憧れの職業について、表面的な職業イメージだけで職業を選ぶことは、中学生・高校生の時期にしばしば起こる事象である。自分の興味分野を適切に表現できる生徒のほうが少ないように感じられる

裁培、飼育に興味が出ているんだけど」と話したところ、実は仏像を見るのがとても好きで、鎌倉までよく足を運ぶことがあるという話になった。伝統工芸系の専門学校のパネルレットを見せたところ、興味を持ち、体験入学に行ってみたいと言いつ出した。体験入学などに参加するうちに、プライダルコーディネーターに就きたいという話は全くななくなった。

当初、商業科目を中心にビジネス系の科目を選択するつもりだったが、最終的に美術工芸の科目を中心に選択することになった。

憧れの職業について、表面的な職業イメージだけで職業を選ぶことは、中学生・高校生の時期にしばしば起こる事象である。自分の興味分野を適切に表現できる生徒のほうが少ないように感じられる

事例③ 服飾系の専門学校を希望するCくん

くらいだ。本人だけの主張を鵜呑みにすることなく、客観的な検査結果をもとに判定することはとても大切だと感じている。また、頭の中でイメージするだけでなく、実際に体験したり、インタビュしたりすることによって、自己理解を深め、進路情報を適切に活用できるようになるものである。

服飾デザインや縫製技術についてしっかり学びたいと言っていたCくん。服飾販売に強い関心があるとのことだった。

VRTを実施したところ、「R 現実的」「A 芸術的」が低いというプロフィールになった。「E 企業的」が高いので、経営系が向くことを伝えると、将来、アパレル系の店舗を持つことが夢で、そのため、服飾デザインや縫製技術について知っておくと、きつと役に立つと考えたとのこと。「E 企業的」が高いことから、戦略的思考性を備えているために、服飾系の専門学校を志望してしまっただけだ。四年制大学の経営学部を学校案内を見せると、服飾系の専門学校より興味を持てそうな講座が設置されていると話していた。オープンキャンパスに赴き、最終的には経営学部への進学を決定した。

生徒一人ひとりの進路希望には本人の理由はあるものの、その理由に対して妥当な進路希望なのか相談を通して検討していく活動はとても大切な指導である。

事例2

大学での キャリア カウンセリング

商社の営業職志望から IT業界SEに方向転換

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

Aさん(21歳女性) 大学商学部4年生

■商社の営業を目指して

大学のキャリアセンターに来所したAさんは、きちんと整った文字で相談票を記入。おだやかで控えめな印象だが、実は頑張り屋。最も厳しいゼミに所属し、学生が自主的に研究を進め、企業との共同研究で成果をあげた。また、プレゼンテーション大会ではチームをまとめ、部門賞をとった。部活は会計学関係でサブリーダーをしていた。

商社の営業の仕事に就きたい。お客様とお客様の間に立ち、相互に情報を提供することによって新しい価値や製品を生み出す仕事に面白みを感じたから。大きなお金を動かすことや仕事の達成感が数字で見えるのも魅力。

本当は総合職としてやりくりしたいが、あまり体が丈夫ではないので無理な働き方はしたくないため、一般職も考えている。

自分の強みは課題を発見し、計画的に改善することができることだと思う。個別指導の学習塾でアルバイトをしていて、小学生から高校生まで教え、新人講師の教育もしていた。塾生のモチベーションを上げるという課題があったときは、まず子どもたちにアンケートをとって要因を分析し、頑張る気持ちになれるよう、出席ポイントやギフト制度、周知の方法を改善するなど複数の提案をして、実際に出席率、塾生のやる気、利用者数などをアップさせる成果をあげた。

■持ち駒がなくなつて モチベーションが落ちる

可能性を探るためGATBを実施

十分に力のありそうなAさんだが、選考が進んでいなかった。金融系には興味がなく、インテリアやファッションに興味があり、繊維関係にこだわっていた。繊維、生地、服地、紳士服まで、魅力があると思う商社を選んで、営業職や総合職でエントリーした。書類は通っても、一次面接がなかなか通らない。業界を広げ、一般職にも応募したがうまくいかない。

エントリーシートの添削にも来室。話を聞いて、テーマをゼミ中心からアルバイトを入れたり、内容を整理して文字数を減らしたり、具体的エピソードを入れて自分らしさを表現するようにしてもらった。しかし、モチベーションが落ちている様子が見てとれたので、可能性を探るためにGATB(厚生労働省編一般職業適性検査)を実施する。

結果は全体に優れており、認知機能は数値以外の評価段階はAで、とりわけ言語能力が高かった。知覚機能、手腕や指先の器用さを含む運動機能とも、普通からやや良い範囲だった。その結果、適性職業群の照合では、自然科学系の専門職、医師等だけが「L基準を満たしていない」ほかは、すべての職業群に適性ありとなった。Aさんは、幅広い職業に十分な可能性ありと出たことで、少し自信が持てたよう。活動範囲を広げたいと述べた。

■IT業界のSEE職に出会う

食品業界で好きなブランドの関連会社の説明会に出たところ、SEEの募集

だった。SEに興味はなかったが、話を聞いていたらできるかもと思えた。「お客様の要望を聴いて形にする、課題を解決していくような仕事で、コミュニケーション能力が大事」と言われた。それは、自分がゼミ活動や塾講師の仕事でやっていることなので、できるのではないかと興味が湧いた。

夏に来たときは、「2社で内定がとれ、本命の会社は最終の結果待ち」と報告がある。

内定の1社はSEだった。ITの知識は入社してから研修があるが、SEは理系の人が多い。会社から「スキルがないのに文系を採るのは、バランスの良い人を求めているから。必要なのはコミュニケーション力。お客様の話を聴いて問題を見つけ、理系の人との間に立って、双方に伝えていく能力が求められる」と言われた。

その後、AさんはそのIT企業に入社が決まる。

■就職活動の振り返り

商社は企業としての魅力があり、仕事が面白いと思ったが、全く通らなかった。SEに変更したら、内定がとれるようになった。

商社営業に興味を持ったのは、考えて情報を結びつけて、課題を解決していくところ、海外で仕事ができそうだし、勉強して向上できるということだった。商社のグループデイスカッションでは、自分から発言して、積極

的に動いたつもりだが、結果が出なかった。あとで思うと、周りで商社に採用された人は、積極的に人に関わっており、自分とは違っていた。

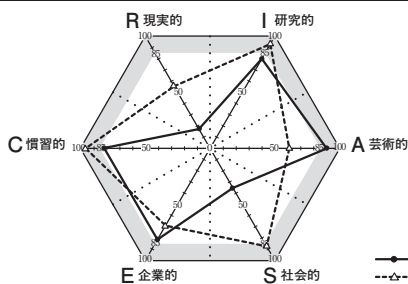
VRTのプロフィールから

A検査(興味)は強弱がはっきりして「A芸術的」「E企業的」「C慣習的」「I研究的」が強く、「R現実的」「S社会的」が弱かった。しかしC検査(自信)では、強いところは「C慣習的」「I研究的」「S社会的」となった。

「S社会的」は自信と興味の差が大きく、Aさんも「人間力に自信がある」という。自信の高さは、塾での教える経験、ゼミ経験の積み重ねなどに裏付けられているようである。

Aさんは「S社会的」と「P対人志向」がこんなに低い、そういうところが商社が

VRT 結果プロフィール



VRT 基礎的志向性のプロフィール

基礎的志向性	標準 得点	弱い ← 基礎的志向性 → 強い	パーセンタイル順位
D 対情報志向	98		
P 対人志向	30		
T 対物志向	89		

VRT 基礎的志向性の下位尺度のプロフィール

基礎的志向性(DPT)	○の数	○の数だけ棒グラフを塗りつぶしましょう。	解 説
D 対情報志向			
D1 情報を集める	7		たくさんの情報を集めたいという気持ちが強いことを示す。
D2 好奇心を満たす	8		物の中や社会的しくみに對して好奇心が旺盛で、知りたい気持ちが強いことを示す。
D3 情報を活用する	6		集めた情報をきちんと整理し、順序立てて管理し、有効に活用したい気持ちが強いことを示す。
P 対人志向			
P1 自分を表現する	2		人前できちんと意見を述べ、自己表現を行いたいという気持ちが強いことを示す。
P2 みんなと行動する	4		一人で過ごすよりたくさんの人と一緒に行動したいという気持ちが強いことを示す。
P3 人の役にたつ	7		人の気持ちに敏感で、他人の援助をしたいという気持ちが強いことを示す。
T 対物志向			
T1 物をつくる	5		道具や機械を使うような物づくりを好む気持ちが強いことを示す。
T2 自然に親しむ	7		自然の環境の中で動物植物を観察したり、身体を動かすことを好む気持ちが強いことを示す。

GATB 適性能プロフィール

適性能得点	G	V	N	Q	S	P	K	F	M
	133	161	116	131	97	105	113	95	96
評価段階	A	A	B	A	C	Ⓒ	B	C	C
(加算評価段階)	+8 (141 A)	+8 (169 A)	+8 (124 B)	+8 (139 A)	+10 (107 Ⓒ)	+10 (115 B)	+10 (123 B)	+12 (107 Ⓒ)	+12 (108 Ⓒ)
適性能プロフィール									
A	150	145	140	135	130	125	120	115	110
B	110	105	100	95	90	85	80	75	70
C	105	100	95	90	85	80	75	70	65
D	100	95	90	85	80	75	70	65	60
E	95	90	85	80	75	70	65	60	55
評価段階	知的	言語	数理	書記	空間	形態	共応	指先	手腕

分析し、解決方法を考え上手に指導できそう。それが対人スキルの自信の高さにつながっているようである。

興味では「A芸術的」が最高で、縦横関係の業界を選んだことや、趣味が、映画鑑賞や料理、旅行で、書道も長年習っていたことと関連しているよう。

自信が「C慣習的」「I研究的」「S社会的」であったことについて、Aさんは、大学進学するとき、生活の心配がなければ日本史を学んで「学芸員」になりたかった、でも、それでは就職できないだろうと、勉強がしつかりできて、就職に困らない商学部を選んだと堅実な考えを述べた。

就職後については次のように回答しており、人生に対する考え方も堅実で安定を求めていることが現れている。

組織の中で専門性を持って長く働き

たい。自分の望むライフスタイルは、安定して不安のない生活、文化的な生活、よい上司に恵まれること。望む生活を実現するために働きたい。私生活を犠牲にしてまで仕事をしたいとは思わない。

■Aさんの良さを見いだした人事担当

内定を得た会社では数回選考があり、毎回担当していた人事の女性がいた。実はその人がAさんを強く推してくれた。Aさんは控えめで淡々としているので、実はばりばり働きたいという熱意が伝わりにくい。数回会って、観察し、さりげない会話などから、Aさんの聡明さ、秘めた熱意や頑張りといった良さを見いだしたのである。Aさんと人事担当者は共通する特性があるかもしれない。

組織の中で専門性を持って長く働き

事例3

若者サポート
ステーションでの
個別相談における
導入事例

「目に見える形」になることで、 「しごと」への方向性を 探る手がかりに

さがみはら若者サポートステーション
総括コーディネーター（社会福祉士）

織田鉄也氏



全国にある「地域若者サポートステーション」（愛称：サポステ）は、15〜39歳の若者を対象とした職業的自立を支援する施設で、厚生労働省が認定した団体・組織が事業を受託して運営している。「自分に自信がなく働くことが不安」「ハローワークで求人票を見ても、自分がどの方向に行ったらいいのかわからない」といった人とその家族を主に支援しており、個別相談をはじめ、仕事体験、就職セミナーなどのサポートプログラムが用意されている。

さがみはら若者サポートステーションでは、キャリア・カウンセラー、精神保健福祉士、社会福祉士などの専門相談員が継続的な個別相談を行っていく中で、職業レディネステストを利用している。

総括コーディネーターで社会福祉士の織田鉄也氏に話をうかがった。

■曖昧なものが アセスメントで可視化される

さがみはらサポステでは、本人の就労に向けての方向性を探っていく手立ての一つとして、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）を利用しています。

VRTは、相談員が個別に行う面談の中でも実施しています。サポステに来る方は、「自分は何がしたいのか、何に向いているのかわからない」というように、自立の方向性が見えていない方も多く、それを考えていくための何か「形」がほしい。VRTは目に見える形で検討材料が得られる、ということが一番のメリットですね。非常に助かっています。

結果については、ほとんどの方が納得されています。自分の興味・関心、自信度ですからね。ただ、自分の方向性が自分でわかっていないと思っていて、単純に納得はできないという方は、もの足りなさを感じたりすることもある。結果が全領域で非常に低く出てくることもあります。それは不登校、引きこもり経験のある方などの場合、職業がなかったり浅かったりするので、しょうがないと思います。そのため、結果は本人の納得感を得たり、参考にするためだけに留めるということもあります。

VRTは、高校などでも行われていることは多いと思うんですが、サポステに来られる方の場合、中退されていたりサポポート校に通っていたりして、こうした検査を受けるのは初めてという方も多く、不登校の人だと、実施された日に学校に行ってなかったということもあります。

■適切なフィードバックが大切

検査結果で出てくる職種や職業名が、必ずしも実際に本人が目指している職種とつながっているわけではない場合もあるので、それを踏まえてどうすればいいのかを相談場面でフォローする必要があります。本人に現実的にフィットする、就けそうな仕事名が出てくるといいと感じることもあるという相談員もいます。

出てきた結果をどう膨らませていくかというのは、相談員の課題でもあります。膨らませるための参考材料、職業情報の資料などがあるとよいですね。例えば、この仕事が具体的にどういう仕事なのかを本人とともに確認し、この仕事の経験を1年、2年と積んでいく中で、ほかにもっとこういう方向も含めて広がっていくこともあるんじゃないかと。それぞれの仕事の中にある広がりみたいなものをいかに豊かにフィードバックできるか。

サポステでは、すぐに正社員で就職



さがみはら若者サポートステーション
神奈川県相模原市緑区橋本6-2-1
シティ・プラザはしもと6階
「総合就職支援センター」内
TEL:042-703-3861
ホームページ: <http://parasute.jp/>

さがみはらサポステは、JR・京王線橋本駅からすぐのビルにあり、市内在住でなくても利用できる。働くことや自立に悩みを抱える15歳から39歳までの若者に対し、個別相談と各種プログラムによるさまざまな支援を行う。

■個別相談

面談は1回1時間。相談員が丁寧に話を聞きながら、状況に合わせて本人や家族と相談のうえ、課題やニーズの整理、目標の設定、支援計画づくり等を段階的に進めていく。担当相談員との個別面談の中で、各種プログラムへの参加を計画する。

■各種プログラム

●キャリア形成プログラム

仕事に直接結びつくようなプログラムで、仲間たちと一緒に就労を目指して活動する。

- ・職業適性検査
- ・就労準備ワークショップ
- ・ビジネス基礎講座

●アクティビティ交流プログラム

すぐに「就労」に向けて動き出すのが難しい人のための、まずは何か興味を持った活動をしてみて、それを通して仲間作りや交流をしていくプログラム。

- ・働くためのカラダづくり
- ・社会参加体験1（アートワーク）
- ・社会参加体験2（ボランティア）

●社会体験プログラム

いろいろな分野で働く人から「仕事や人生の話」を聞き、働くことや社会に出ることを間接的に学んだり、実際にさまざまな社会体験をしてみるプログラム。

- ・「働き方」発見講座
- ・若者支援特別講座

●就農体験プログラム

農場で土と作物を相手に身体を動かして働くことで、「生きる力」を取り戻す。地域の人たちとともに暮らし・生きる体験をするプログラム。

（内容は平成27年度プログラム）

するというのはなかなか厳しくて、アルバイト・パートからということが多いので、その場合だったらこういう進み方があるといったアドバイスも含めて、ですね。

C検査（自信）の結果が低く出て、A検査（興味）の値は比較的普通に出るという方は少なくないです。これまでの失敗・挫折経験などにより、C検査の値が落ちるというのは、見立てるうえで一つのポイントになってきます。

また、RIASECの尺度に傾向があまりはつきり出ないで、DPTのほうに顕著に出るケース。「対情報」はすごく高いんだけど、「対人」、「対物」は極端に低いという方もいたりします。VRTは、基本的にはRIASECを中心に設計されているので、DPTだけだと少し苦しいところもあるん

ですが、はつきり結果が出ている部分でこの落差をうまくフィードバックすることが大切です。

そうした方たちに対して、VRTやGATBは大きな推進力になる反面、フィードバックの仕方を間違えると、「自分はこうなんだ」と絶対視してしまうおそれがあります。検査はそうしたものだと思いますが、頭でっかちになりがちなのに、この情報でますます頭でっかちになっても困る。

そこは、検査結果をどう見るか、活かしていくかを相談員が正しく適切に伝える必要があります。

■まず一步を踏み出すために

不安で経験値がなく、内向きな発想、考え方をとりがちなのは、どうしても全体から一つを選ぶとする。世の中に数多ある職種の中から一つに絞り込むという発想をとりがちなんです。一つに絞り込むための自己理解や、絞り込んだ一つの仕事に必要なスキルや能力を獲得する、という感じですね。

私たちは逆のメッセージを伝えていく必要があると思っています。「少しでもとつきやすいものから手をつけてみないと、次は見えてこないよ」とか、「経験やスキルなどは、やってみてその中でトライ・アンド・エラーで身につけていけばいいんだよ」と。そうしないと、身動きがとれなくなってしまうのです。

安心感がないとなかなか次の一步が踏み出せないというときに、VRTはその安心感を得るためにも役立てることができまますから、有効に活用していきたいですね。



サポステスタッフ

VRT 職業レディネス・テスト

VOCATIONAL READINESS TEST

教員研修の事例

早稲田大学大学院教職研究科

教授

三村隆男

はじめに

キャリア教育を進めるうえで職業レディネス・テスト（VRT）の有効性は高いが、優れたツールになるかどうかは、その活用にかかっている。

ここでは、VRTを活用する教員向けの研修会の在り方について触れる。優れた教育プログラムや教材は多いが、それを使いこなすための研修プログラムの開発は遅れているからである。

導入として

職業レディネス・テストと聞くと、高校の先生によっては、「うちは進学校だから、就職の準備は必要ない」と早合点する先生がいる。そのためVRTの機能を端的に示した「役割興味検査」と表現すると受け入れられやすい。また、検査結果は、立体をある方向から切った断面図のようなもので、立体そのものを正確に表現することはできないが、立体のある部分の特徴は示している、との説明が受け入れられやすい。キャリア教育でVRTを活用する場合、興味の位置づけを明確にすべきである。図は、スーパの職業適合性を示すが、この図を通して、興味はパーソナリティに属することを理解してもらう。2011年、中央教育審議会答申「今後の学校におけるキャリア教育・

表 研修会用シート

表 研修会用シート

以下の特長に夢中になって取り組んだこと、やっていた楽しかったことなど表紙内に書いてください。
例えば、「夢中でプラモデルを作った」「お手伝いで必ず買物に行った」「何でも分けて楽しんだ」「時間の経つのも忘れ、まじまじと」などで結構です。

	取り組んだこと、やっていた楽しかったこと	A検査の結果
【小学時代】		
【中学時代】		
【高校時代】		
【大学時代】		
【社会人時代】		

キャリア教育の目標について

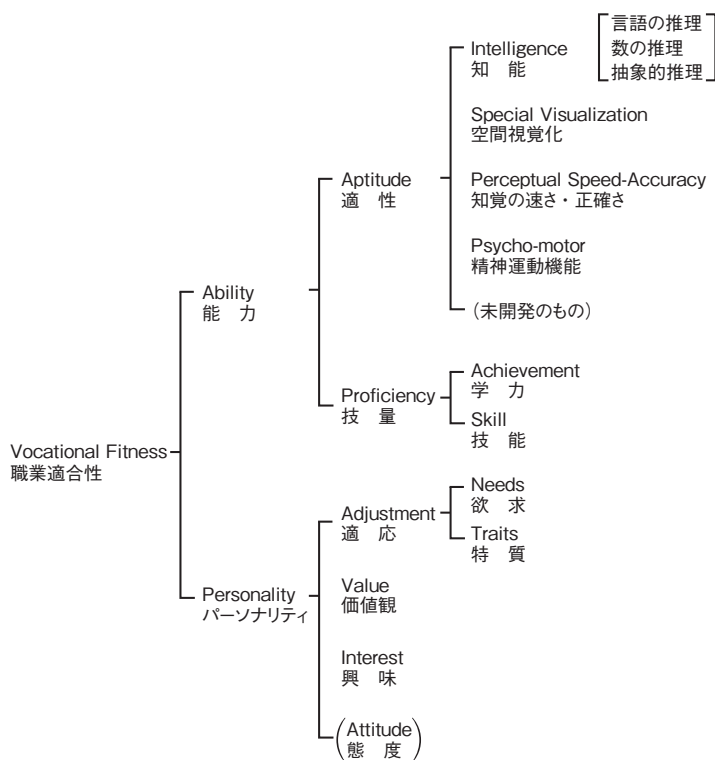


図 職業適合性 (Super, D. E. (1969))
進路指導研究セミナー報告書 (日本職業指導協会)

職業教育の在り方について」では、キャリア教育を「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」と定義した。この中の「能力や態度」は、図中の「能力とパーソナリティ」に相当する。つまり、興味を知ることはキャリア教育における態度を育成することにつながる。

展開事例

■目的

研修会の目的は、次の二つである。

① 職業レディネス・テストの意義を教師が実感すること。

② ①に基づき手順を理解し、より効果的な活用を自ら創意工夫すること。

これらを実現するために研修会用シート(表)を使用する。シートは、教師がこれまでの自分の足跡を振り返り、自らが熱心に携わった行動を通し、その背景となった興味について考察できるように作成されている。

■手順

1 VRT実施に先立ち、太線の部分を記入してもらう。各時期に夢中になって取り組んだこと、時間を忘れて集中したことなどを思いっくだけ記入してもらう。行動レベルなので

「訳もなく没頭したこと」を「何でも思いっくだけ」と指示するとさまざまの記憶がよみがえるようで、記入の数が増える。

2 「結果の見方・生かし方」のワークを順序通り実施する。シートの右上にあるA検査の上位3位までが情報として必要なので、研修会の時間が限定されている場合はA検査のみでも所期の目的は達成することができ

る。

3 A検査の結果をシート右上に記入し、それぞれの上位三つのパーソナリティタイプ(興味)が過去の行動の背景として認められるかどうかの考察を、右側の空欄に端的に書いてもらう。この気づきが目的の①を達成するために重要である。

「泳ぐのが好きだった」との記述に対しては、「泳ぐというのは孤独な作業ですよね、孤独がよかったのでしょうか」「泳ぐことは水という道具を使って推進すると捉えることもできますよね」「泳ぎは決まった行動を繰り返すことによって進んでいきますよね」といった、行動とその背景にある興味とを類推する(意味づける)気づきを起こす言葉かけをしていく。

このような作業を進めていくと、さまざまな気づきを起こし、無意識の行動が興味という動機づけや意

味づけと関連していることを実感する。

実感しはじめると「この検査はよく当たりますね」との声が聞こえてくる。ここですかさず「占いではありません。科学です」と理論と実践との融合がいかにかキャリア教育の実践では重要かを認識してもらう。

4 空欄の記述が終了したらグループで次の手順でシェアリングをする。

○ シートを回覧し相互で閲覧。この場合、無言で記述を読み取るようにする。

○ 一人1分でシートの記述を順に発表する。特に、VRTの結果と関連する内容については簡潔な説明を行う。

○ その後ディスカッションに入り、それぞれの発表を聞いた際の、意見や感想を述べ合う。

ディスカッションを通し、VRTで示されるパーソナリティタイプへの理解が深まる。

過去の経験は固有のもので、ここでの議論は大変盛り上がる。各自の発表は生徒を指導する場合のケース・スタディにあたり、ここでは指導の工夫が創出され、②の目的が達成される。

5 各グループで学んだこと及び疑問として残ったことについて発表し、全体のシェアリングとする。

最後に、自己理解の欄を記入して終了とする。

この研修で重要なことは、VRTが興味検査であることを確認することである。興味検査と適性検査を混乱して使っている場合も多く、図の職業適合性では、興味はパーソナリティに類型化され、適性は能力に類型化される。根本的に異なるのである。興味はそのときの行動背景となるが、可変性も併せもっている。この特徴には生徒からの相談についても柔軟に対応できるというメリットがある。

おわりに

VRTはキャリア教育を推進するうえで非常に有用な教材であるが、指導する教師の理解に大きく左右される。現在、公立中学校の職場体験実施率は98・4%、公立高等学校のインターシップ実施率は79・3%で、体験活動による職業理解が進められている。

VRTはその名の通り職業理解にとつても優れているが、今回の教員研修での使用は、その本質である役割興味を明らかにすることで、職業理解の基盤を形成することを意図している。こうしたVRTの活用は、役割取得が主な小学校のキャリア教育との連携の可能性をも示唆している。

職業レディネス・テストでわかること

興味・自信の6タイプと基礎的志向性の3タイプ

A 検査
職業興味

C 検査
職務遂行の
自信度

B 検査
基礎的
志向性

現実的職業領域

機械や物体を対象とする具体的で実際の仕事や活動の領域

建築士、造園師、消防士、航空機整備士 等

R Realistic

研究的職業領域

研究や調査のような研究的、探索的な仕事や活動の領域

研究者、システムエンジニア、学芸員、薬剤師 等

I Investigative

慣習的職業領域

定まった方式や規則、習慣を重視したり、それに従って行うような仕事や活動の領域

一般事務員、経理事務員、行政書士、コンピュータ・プログラマー 等

C Conventional

芸術的職業領域

音楽、美術、文学等を対象とするような仕事や活動の領域

イラストレーター、WEBデザイナー、演出家、作曲家 等

A Artistic

企業的職業領域

企画・立案したり、組織の運営や経営等の仕事や活動の領域

営業部員、マーケット・リサーチャー、アナウンサー、新聞記者 等

E Enterprising

S Social

社会的職業領域

人と接したり、人に奉仕したりする仕事や活動の領域

介護福祉士、看護師、教師、カウンセラー 等

D 対情報志向

各種の知識、情報、概念などを取り扱うことに対する志向性

- D1 情報を集める
- D2 好奇心を満たす
- D3 情報を活用する

P 対人志向

主として人に直接かかわっていくような活動に対する志向性

- P1 自分を表現する
- P2 みんなと行動する
- P3 人の役にたつ

T 対物志向

直接、機械や道具、装置などのいわゆる物を取り扱うことに対する志向性

- T1 物をつくる
- T2 自然に親しむ

結果は自己採点orコンピュータ判定で
**職業レディネス・テスト
実施の流れ**

申込み/お届け

ホームページの申込みフォーム、お電話、FAX等でご注文ください。1部単位からお申込みできます。

用紙の配付、必要事項の記入

筆記用具を用意し、問題用紙と回答用紙を1人1部ずつ配付、学年、組、氏名等を記入します。

検査の説明

問題用紙の表紙に記載された検査の目的、趣旨等を読み上げます。

1コマ
(約50分)

検査の実施

個人差がありますが、実施の所要時間は約40分です。

自己採点・換算

回答用紙の指示に従って採点・換算します。

コンピュータ判定 ★次ページ参照

回答用紙を送付してください。(判定期間は約3週間)

1コマ
(約50分)

ワークシート作成

プロフィールを作成し、感想を記入します。

4つのワークで自分で結果を整理し、6職業領域に示された職業を具体的に調べながら、解釈を深めます。生徒が職業に関するイメージをチェックしたり、社会にどんな職業があるのかを知るきっかけとすることができます。

●パーソナルレポート(個人結果票) A3判

VRT 職業レディネス・テスト ●パーソナルレポート

I あなたの職業への興味と自信

興味 3つでみたい仕事 (3段階)
自信 5つまできそうな仕事 (5段階)

※興味が高い位、自信が高い位は「仕事内容」に「職業内容」に近い仕事が多いです。

あなたへのアドバイス

あなたは、興味のある職業の方向性がだいたいはっきりしています。Aタイプの得点も最も高いRタイプにあたるので、本当にやりたい仕事が含まれているようです。AタイプやIタイプも同じくらいの得点を示していますので、本当にやりたい、関心のあるタイプはここからよく調べて研究しましょう。一方、職業に対する興味と自信とのバランスを見てみると、一番興味が高い職業タイプと自信が一番強い職業タイプが違います。自信が一番強い職業タイプの中にも自分がやりたい職業がないか、確認してみましょう。

検査日: 2016年5月10日

雇用高等学校 普通 1年 3組 7番 雇用 美咲

II あなたの日常生活での興味のタイプ あなたのふだんの行動や気持ちから見た興味の方向 (3段階)

興味のタイプ	得点	傾向
情報 (Data) 知恵や情報、データに関わる活動	62	
人 (People) 人と直接関わる活動	37	
物 (Things) 機械や道具などの物を使う活動	96	

くわしくみてみよう

興味のタイプ	1	2	3	4	5	6
D1 情報を集める						
D2 好奇心を満たす						
D3 情報を活用する						
P1 自分を表現する						
P2 みんなと行動する						
P3 人の役にたつ						
T1 物をつくる						
T2 自然に親しむ						

「物」と関係の深い職業例・進路

タイプ	興味と関係の深い職業例・進路
物にかかわる仕事	自動車組立工、建築大工、製菓工、パティシエ ◆
物と情報の両方にかかわる仕事	機械技術者、建築士、システムエンジニア、プログラマー ◆ 臨床検査技師 ◆ ゲームクリエイター、原簿デザイナー ◆
物と人の両方にかかわる仕事	運転手 ◆、消防士、美容師 ◆

●職業一覧表 A3判

●クラス別結果一覧表 A4判

●学年集計表 A4判

2016年4月より
中学・高校生用に、パーソナルレポートと職業一覧表の提供を開始いたします。
ぜひご利用ください。
詳しくは雇用問題研究会までお問合わせください。

キャリア支援者に役立つ事例検討

PCAGIP 法を学ぶ ～入門から実践まで～

創案者から学ぶチャンス! 申込はお早めに――

日時: 3月19日(土) 10:00~17:00

講師: 村山 正治 (九州大学名誉教授)

受講料: 18,000円(税込)

3月以降も開催決定

5月14日(土)、または
7月30日(土)
10:00~17:00

PCAGIP法とは

カール・ロジャーズが提唱した
“パーソン・センタード・アプローチ”
を基にした事例検討法。
カウンセリング力を高めたい方、
指導者を目指す方におすすめです。

「職業研究」見た方は1000円割引

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

その他、アサーション
など人気講座多数!

詳細は 3月19日 PCAGIP

検索

細心の注意を払いながら、産業機械を組み立てる

井さんは、長く産業機械の組み立てに携わり、その確かな腕は「現代の名工」として評価を受けるほどのものです。お話からは「自分の仕事」に対する情熱と誇りが感じられます。

産業用機械組立工 井 武敏さん



いいえ、とし●昭和23年大分県生まれ。農業高校卒業後、実家で農業に従事。その後、神奈川県川崎市で土木関連分野のダンプカー運転手を経て、化学プラント工事の仕事を経験。後に山九重機工株式会社に入社し、現在、同社工事部工事主任。高度熟練技能者、一級仕上技能士。平成27年度の卓越した技能者（現代の名工）に選ばれる。

さまざまな現場に出向き
産業機械を組み立てる

——現在のお仕事に就かれるまでの経緯を教えてください。

井 私 は農業高校を卒業し、実家で農業に従事しながら、町役場でも臨時職員として働いていました。そんな中、あるとき近しい人からのアドバイスもあって、若いうちに都会での生活を経験したいと考えるようになり、神奈川県川崎市に出てきたのです。

当初は土建関係の仕事でダンプカーの運転手をしていました。しばらくして化学プラントの工事に携わる人を知り合い、この仕事に就きました。私が22歳のときでしたね。

——それまで経験がない仕事ですよね。戸惑いはありませんでしたか？

井 私は農業高校の出身ですが、機械いじりが大好きでした。この仕事に就いたのも、そうした機械いじり好きが高じた結果かもしれません。好きでなければ、いい仕事はできないのではないかと思いますね。

ただこの仕事は石油精製工場の蒸留塔など、高い所に登らなければならぬ場合があります。仕事に慣れるまでしばらくの間はともこわかったですね。蒸留塔は40〜60メートルくらいの高さがありますから……。

——お仕事はどのようにして覚えたのですか。

井 先輩たちがどんなふうに仕事をすればよいのかを丁寧に教えてくれたので助かりました。よい先輩たちに恵まれ、感謝しています。また早く一人前になりたいと自分でも努力しました。

——産業機械の組み立てといっても、一般の人たちにはなかなかイメージできません。お仕事の内容を教えていただけますか。

井 私たちの主な仕事場は実際に機械が稼働するさまざまな現場です。その現場で設計図通りに種々の部品を組み合わせて、産業機械を組み立てるのです。例えば浄水場や下水場で使われる脱水機関係のプラントを組み立てる場合

もあるし、発電所で使われる機器の入れ替え工事を行うこともあります。また組み立てるだけではなく、個々の部品をどのようにして現場に搬入することも考えなければなりません。種類によって大きさはさまざまですが、中にはレーン敷いて運び込むような巨大なものもあります。

私たちは産業機械を現場に備え付けるための段取りや搬入、実際の組み立て、後片付けまで一連の作業をすべて担うわけです。

15〜16人くらいが一つのチームとなつて仕事をすることが多いですね。平均すると一つの現場で2カ月間くらいはかかります。一つの仕事が終わると、別な現場に移ります。私も全国各地の現場に出かけて、仕事をしています。

——一口に産業機械といってもその種類はさまざまで、組み立ての方法も同じではありませんよね。

井 その通りです。機械の種類も現場の状況もそれぞれ違うので、パターン化はできません。だから基本的なことを踏まえつつも臨機応変な対応が必要です。

確かな精度が求められる
ごまかしがきかない仕事

——お仕事では100分の何ミリとい



▲熱交換器のチューブバンドル入替工事。チューブバンドルとは熱交換を行う細い管を束ねたもの。井さんは「自分たちが組み立てた機械が問題なく稼働したときが最高の喜び」と語る。



▲発電所での熱交換器（重量80トン）の入れ替え工事。井さんたちはチームとして細心の注意を払いつつ、作業をする。

う単位で測ることが出来るダイヤルゲージを使うそうですね。大型の機械を組み立てるときにもそれほどの精度が必要なのですか。

井 一般の方々は大型の機械の設置にはそれほど精度は必要ないのでとは思っていらっしゃるかもしれませんが、そんなことはありません。大型の機械でもダイヤルゲージを使って確かな精度で機械を組み立てなければなりません。

そうしないと機械を稼働したときに振動が発生して、いろいろな支障が出てきてしまいます。この仕事では絶対にごまかしがききません。

——お仕事のやりがいや喜び、あるいは厳しさを感じるのはどんなときですか。

井 一番喜びを感じるのは何と云っても組み立てた機械が何の問題もなく稼働したときですね。そのときはそれまでの苦労が報われたという思いがこみあげてきます。かつてと比べると格段に道具がよくなったので、作業もずいぶんやりやすくなりました。昔はコロと呼ばれる丸太を敷いて大きな機械を移動していました。

これまで仕事自体にそれほど厳しさを感じたことはありません。ただ暑さと寒さはこたえることがありますね。暑いときに熱を使わなければならぬときもあるし、寒いときに手袋をせずに素手で部品を扱わなくてはなら

ないときもある。手袋についているホコリなどが精度を必要とする部品に付着してしまうと問題が起きてしまいうすからね。

得意分野を一つでも見つければ可能性が広がる

——若手の人材育成にも熱心に取り組んでいらっしゃるそうですね。どんなふうに指導していらっしゃるのですか。

井 一つは現場で実際に仕事をしながらの教育です。あることを一度教えたらできるだけ自分でやってもらうようにしています。私はその様子を観察しながら、もし問題点があったら、修正するように注意します。

若手が一人前に成長するには自分を取り組むということが大切なんです。自分なりに努力したり、うまく仕事が出来たときにはほめるように心がけていますね。人はほめられてこそ成長すると考えているからです。

また常々、機械に傷をつけないように十分注意してほしいと言っています。それが小さな傷であってもお客様への印象はよくありません。自分もお客様も満足してはじめて「いい仕事が出来た」と言えるのですから……。

そのほかにも当社で設けている職業訓練校で講師として若手を教えることもあります。

私は自分のもっている技術や技能はすべて若手に伝えたいと思っています。だって同じ仕事をするなら、みんな協力し合って仕事をしたほうがずっと楽しいじゃないですか。独りよがりにならずに仕事をしたほうが、スムーズに運びます。

——このごろはいったん仕事に就いても、短期間で辞めてしまう若者が少なくありません。その原因の一つに、仕事とどのように向き合うかわからないということがあるようです。このような若者へのアドバイスをお願いします。

井 そうした若者は自分の可能性を見つけられず、仕事も思うようにいかなくなつて、うんざりしてしまうということがあるのではないのでしょうか。そうならないためには、何でもいから自分が得意とすることを一つでも見つけると効果的だと思いますね。その一つの得意なことが軸になって可能性が広がり、やがて仕事の楽しさも感じるようになるのではないかと思います。

また最近の若者は同じ世代だけ集まる傾向があるようで、残念に思います。たまには自分のおじいさんくらいの世代と付き合ってみたら、それまでとは違う世界を知り、新しい知識にも接することが出来るのではないのでしょうか。それが仕事にも反映するのではないかと思うのです。

「人こそすべて」との考えに基づき、 充実した人材育成制度を構築



新人が一人前となるための 環境を整備

平岩塗装はさまざまな大型建築物の建築塗装、橋梁や鉄塔などの鋼構造物塗装、建物の改修工事塗装、コンクリート劣化防止工事などを業務とする企業です。同社は東京タワーの塗り替え工事を50年以上にわたって受け持ち、その技術力には定評があります。また人材教育も高く評価され、平成27年度「東京都中小企業技能人材育成大賞知事賞」の建設・建築部門で優秀賞を受章しています。

平岩塗装では、毎年ハローワークを通して高校卒業予定者を対象に新人を募集し、作文と面接によって選考します。平岩敏史代表取締役社長は採否のポイントについて、「技術や技能は入社後に先輩社員から十分学ぶことができます。大切なのは自分を鍛え、成長しようとする根性と忍耐力です」と語る。

あらかじめ職場の環境に親しんでもらうために、高校生を対象としたインターンシップも実施しています。また平岩社長は、地方出身の入社予定者の親元に出向き、どんな会社かを説明するようにしています。

「私がご挨拶させていただき『責任をもってお子様をお預かりする』とお話することで、親御さんにも安心していただけます」（平岩社長）。

新入社員が東京でアパートを借りる場合、家賃の8割を会社が負担してい

ます。昨年は社員寮となる建物を購入しました。

新人は、ふだん現場で先輩社員の指導を受けながら仕事を覚えていきます。さらに全ての新人が、東京都塗装工業協同組合が運営する東京都塗装高等技術専門校（本誌2013年夏季号参照）に派遣されます。彼らは技術専門校に週1回、2年間通いますが、この時間帯は出勤扱いとし、費用は会社が負担します。

「技術専門校では数多くある塗料の種類や特性、法律に関係することなど、塗装に関する幅広い知識を身につけることができます。そうした知識はすぐには役に立たなくても、将来、本人はもちろん会社にとっても強みとなります」（平岩社長）。

多彩な取り組みで 人材の育成を図る

平岩塗装では毎年年度初めに教育・訓練計画を立てています。この計画は外部講習を中心にプログラムが組まれ、年度ごとに受講者を選び派遣しています。受講者は受講後に受講記録を作成し、会社に報告します。また塗装技能士2級・1級、土木や建築の施工管理技士2級・1級などの資格取得にも力を入れており、外部講習、資格取得とも必要な費用は、会社が負担します。さらに合格が難しいとされる1級土木施工管理技士の資格取得者や建設マスターの顕彰を受けた社員には報奨金を授与し、特別昇給を行うようにしています。

こうした取り組みのほかに、年に4回、社員勉強会が開かれます。ここでは塗料メーカーなどから講師を招き、さまざまなテーマの講習が行われます。また平岩社長自身が講師となり、社会人としてのマナーや一般常識などを講義します。

「社員たちが社会人としても恥ずかしくない人間として仕事に向き合うことを期待しています。ひいてはそれがお客様からの信用を得ることにつながります」（平岩社長）。

仕事の内容は所属する部門によって異なります。同社では部門間の異動を行い、特定分野に偏ることなくさまざまな仕事を経験させて、社員の多能工化を図っています。平岩社長はその意図について「仕事の種類にかかわらず必要な人員を確保できるので、東京タワーの塗装工事など、大規模な仕事にも対応できます」と話します。

同社がとりわけ力を入れているのが安全教育です。年に1回開かれる安全大会では、社員はもちろん協力会社の現場担当者も対象として安全をテーマとした講習が実施されます。このほか年4回、職長など現場のリーダーに安全教育を行う、事業主講習会が開かれています。

このように、人材教育に努めることについて平岩社長は「わたしたちの仕事は機械に置き換えることができません。『人こそすべて』と考えてこそ、明るい展望が描けるはず」と話しています。

キャリアを考える「場」をつくる (3)

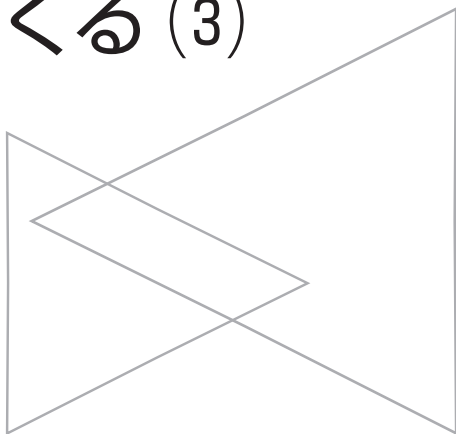
—語りを支える「聞き手」—



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。



先回、キャリアを考える場で、自分のことについて理解を深めてからグループで話すことの大切さを説明しました。キャリアについて「語る」ことは、ふだんのグループ・ディスカッションとは異なる意味があります。

このように、私たちが現実だと認識しているものはそう見えているだけで、別の世界観に則つてみると、全く違って見えてしまうのです。社会構成主義とはこのような考え方といえるでしょう。

きちんと聞く場をつくる

自分の物語を丁寧に考察し、語れるようにするならば、焦らせたり、雰囲気を感じさせたりすることなく、落ち着いて話せる場をつくるのが大切です。語りによって自分の世界を構築していくのですから。

キャリア・カウンセリングの領域にも、社会構成主義という考え方が広がってきました。詳しい話は専門書に譲るとして、ごく簡単に説明するならば、「人は自分が認識したように世の中、社会を捉え、その文脈の中で生活している」という考え方、世界観といえるでしょう。

キャリア・カウンセリングでも同様のことが起こります。

「上司には恵まれず、部下も自分勝手なやつばかり。自分一人で苦労してきた……」と話していたのが、自分のことを見つめ直し、語っているうちに、「そういえば前の上司は親身で今もメールで様子を聞いてくれる。部下のAさんは会議でも援護する発言をしてくれていた。自分だけでやってきたわけではないんですね……」といったように変化するのです。

一方で、カウンセリングをしていて思うのは、わたしたちは自分の話をきちんと聞いてもらうという体験がとて少ないということです。十分に自分の気持ちや思いを口にする時間や場所がないのです。そもそもふだんの会話はそんなに丁寧に聞いていません。暇がないということもありますが、会うごとにそんなに内面を話されては、聞くほうも疲れてしまいます。

キアヌ・リーブスの現実離れた派手なアクションシーンが印象的だった「マトリックス」という映画がありました。天才ハッカーの主人公は起きているのに夢を見ているような感覚に悩まされ、「今生きているこの世界は、もしかしたら夢なのではないか」という漠然とした違和感を持ちます。

自分がどれほど不幸かを証明するかのよう、そうした場面や出来事を紡いで物語にしていたのが、カウンセラーと話すうちに、そのほかの事実が掘り起こされ、違った見方に気づき、それに合うように新しい場面や出来事が再構成されるのです。語るという行為を通じて新たな物語がその人の中に立ち現れるとでもいえるでしょうか。

聞いてもらえたという感じは、出来事にまつわる感情も含めて、話し手の物語をまるまる受けとめてもらえたと思うときに湧いてくるものです。キャリアを考える場では、話すことや話す内容に関心が向きがちですが、聴き合えるようにすることも大切です。聞いてくれる場があること、聞いてくれる人がいるからこそ、自分の思いや考え方を丁寧に話せるからです。

やがて彼は「白ウサギについていけ」というメッセージに導かれ、人類の現実には直面します。ハッカーとして生きている世界はコンピュータシステムによってつくられた仮想現実であり、実際はそのシステムの動力源としてカプセルの中で培養されているのが人類の本当の姿であるということを知ります。かつて現実だと思っていた世界はシステムがカプセルの中の人類に提供している幻想だったのです。

この映画に戦慄するのは、この話があくまでも映画の中の話であって、現実とは違うと否定しきれないからです。私たちは眠っているのかもしれないのです。

キャリアを考える場が、発言が活発なグループワークであればよいというわけではないというのは、こうした面があるからです。

“美しく、美味しい菓子作りの職人”を養成



東京都菓子学園

設置・運営●東京都洋菓子組合
所在地●東京都豊島区北大塚2-29-5-401
訓練課程と科目●パン・菓子製造科
訓練期間●1年



東京都菓子学園は、昭和44年5月に職業能力開発促進法に基づき、東京都の認可を受けて「東京都洋菓子学園」として開校。昭和52年3月、「職業訓練法人東京都菓子学園」として設立され現在に至っている。

JR大塚駅から徒歩5分のところにある同校を訪ねた。

基本理念

東京都菓子学園は、東京都洋菓子組合が母体となり、学園育英会の支援、東京都からの補助金を受けて運営されている。

副学園長の和知珠世氏は、同校の教育訓練の理念について、「現在、菓子作りの情報が満ち溢れています。ですが、基礎をおろそかにしてはこれらの情報を正しく理解し、整理することはできません。本校が基礎を大切に、繰り返し指導する理由はそこにあります。

受講生に合理的・科学的な製菓理論・技術の教育をして、立派な職業人・社会人として育て、今まで開校から47年間で、2,000名近くを送り出しています」と語る。

教育・訓練の特徴

同校の受講生は、東京都洋菓子組合、東京都菓子学園育英会会員の従業員が中心。菓子製造の現場を取り巻くさまざまな事柄に対応できるよう、カリキュラムが組まれている。また、菓子作りということでフランス語の授業が

あるのも特徴である。

実技は「見て、聞いて、触れて、嗅いで、味わって」五感を駆使して習得するものとの考えで授業を行っている。教室の天井は、講師の手元が遠くからでも見やすいように鏡張りになっている。

学園の講師で現代の名工でもある寒川正史氏は、「お菓子作り」というと、テクニクばかりに目が向けられがちですが、素材や道具にも気を遣わなければ一流の職人にはなれません。また、安全面・衛生面は食品業界としても最重要です。授業では、そこも徹底的に教えていきます」と語る。

講師を始め、支えるスタッフも材料・道具を抱えてフル回転で受講生を指導する。

「お菓子作りに正解はないのです。学んでいくうちに疑問が湧いてくる、それを一つひとつ自分で解明していくことが、一流の職人になる道です」（寒川氏）

修了者（技能照査試験合格者）には、東京都知事よりパン・菓子製造技能士補の資格が交付され、2級検定試験受験に際して学科試験が免除となる。

受講生の声

在校中の受講生（第47期生）の石川暁絵さんは、「私はもともと別業種で働いていましたが、大好きな菓子作りを仕事にしたいと思い、菓子製造業に転職しました。基礎から勉強したいと思っていたところ、職場の菓子店から

東京都菓子学園の紹介があり、ここに入学しました」と話す。

授業は原則として平日の午後5時30分から始まるので、仕事との両立にはかなりの努力を要する。

「もちろん両立の大変さは覚悟のうえでしたが、職場の方々の協力なしには成り立ちませんので、本当に感謝しています。第一線で活躍されている先生方の素晴らしい技術を間近で見ることは今までにない経験で、どのような質問にも丁寧に答えていただき、疑問に思ったこともすぐに解決できます」

学園について、「働きながら学ぶということで、自身の成長と自信につながりました。学園で学んだたくさんの方を今後の仕事に活かして、菓子職人としてまい進していきたいです」と語った。

学園の使命

菓子は、作る人の心を素直に反映する、と和知副学園長は言う。

「オーブンの中で菓子が焼けてくる様子は神秘的です。美しく、美味しい菓子作りは魅力的で、私たちはこの魅力を多くの人に伝えていくのが使命だと思っています」。

これからも、受講生には学園での教育・訓練を通して確かな技術を身に付けてもらい、それぞれの職場で、わが国の製菓産業の発展に貢献してほしいと思います」

女性の未来を拓く場所

武庫川女子大学
キャリアセンター センター長
共通教育部 教授
内田正博



1 武庫川女子大学について

全国的にはあまり知られていないが、本学は、学生数からみて日本最大の女子大学である。

学部は文学部（日本語日本文学科、英語文化学科、教育学科、心理・社会福祉学科）、健康・スポーツ科学部（健康・スポーツ科学科）、生活環境学部（生活環境学科、食物栄養学科、情報メディア学科、建築学科）、音楽学部（演奏学科、応用音楽学科）、薬学部（薬学科、健康生命科学科）、看護学部（看護学科）の6学部14学科、さらに短大は、日本語文化学科、英語キャリア・コミュニケーション学科、幼児教育学科、心理・人間関係学科、健康・スポーツ学科、食生活学科、生活造形学科の7学科を擁し、2015年で学部在籍数は8,455人、短大は1,665人、また6研究科の大学院もあり、学生数は合計1万名を優に超える。

前述の大学のほかに、附属の中学校・高等学校および幼稚園・保育園、さらにアメリカ分校、東京センターほかを抱える総合女子教育機関である。

1939年、公江喜市郎（こうえきいちろう）によって創設された武庫川学院は、爾来、社会の各分野で活躍する有為な人材を輩出し、卒業生の総数は18万人以上。関西有数の女子大として知られ、武庫女（むこじょ）の愛称で親しまれている。

2 キャリアセンターと各学科

キヤッチフレーズ「学問を究め、女

性の未来を拓く」資格と就職に強い大学」にみられるように、武庫川女子大学は資格系の学部・学科が比較的多い女子大である。それらの学科は資格取得が即卒業後の進路につながる。ところから、学科の教育課程そのものが職業教育の性格を併せ持つが、他方、全学生が参加する春の体育祭、秋の文化祭、丹嶺学苑における宿泊研修を実施するなど「全人教育」を推進している。

そんな中であつて、主として一般企業や公務員志望の学生への就職支援を担うキャリアセンターは、全学の就職支援状況を俯瞰し、大学および短大の全学生の進路状況を報告する役割を担うとともに、各学科と連携を図り、できる範囲でキャリア・就職支援を行っている。

そうした連携を可能にしているのが、キャリアセンターの委員会組織である。4名の教員とキャリア支援課長からなるキャリアセンター常任委員会および、常任委員メンバーに各学科選出の委員を加えたキャリア対策委員会があり、各々毎月1回委員会を開催し、キャリアセンターからの情報提供と各学科からの状況報告など、全学の就職状況および就職支援に関する情報共有の場を設けている。

また、特筆すべきは、担当学科を割り当てられたキャリアセンターのキャリア支援課職員が、各学科担当教員と連携しながら必要に応じて支援し、とくに年度末近くになれば、職員が担当

学科の未内定の学生への求人情報の提供や就職相談を働きかけ、大規模大学でありながらも、きめ細やかな個別指導を行っていることである。そうした積極的な個別支援が功を奏し、武庫川女子大学の2014年度の就職率は大学98.8%、短大は99.1%の好成績を残している。

3 キャリアセンター、リニューアル！

2015年11月27日に移転・リニューアルしたキャリアセンターは、12月19日には約200名の出席者を得てオープニング・セレモニーを盛大に挙行了。

当初は豪華な設備に驚嘆するばかりだったが、その中に込めた学院の出口教育強化への熱い思いを背に、キャリアセンターは大きく変身しようとしている。

まずはスタッフの笑顔と挨拶の徹底。そして、オープニングほかのイベントの司会を1、2年生が担当したように、内定者の活用を含めて、学生の活躍を推進する。さらに、学生の自立と「主体性・論理性・実行力」（教育推進宣言）を涵養しつつ、共通教育のキャリア関連科目と連携し、下級生へのキャリア意識の覚醒を図る。さらに、学生が社会との接点を意識するよう企業人や社会人との交流の場を設けるなど（上・左写真）、女性の未来を拓く場所として、新しい器に相応しいキャリア支援の新しいカタチへの取り組みや模索を始めたところである。

共創の「知」

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

ビジネス社会では競争が激化している。ビッグデータと人工知能を掛け合わせた新たなアイデアが、旧来のシステムを次々に駆逐し始めた。フィネットクによる融資や資産運用、顧客ニーズに合わせた流通、車の自動運転、医療における予防サービス、エネルギーを最適制御する住宅など、これまで競争優位の企業が新たな技術を開いた企業に短期間で追い落とされていく。とてもリスキーな時代だ。これは一企業の問題ではない。我が国の高付加価値部門を一気に失いかねない危機的状況に直面している。

すべての企業は、どこよりも早く新しい技術を創造したり、起こりうるリスクを予測し対処したりしなければ生き残ることができない。そのためには、専門分野を横断した新しい「知」を創造するシステムが求められている。答えない課題を発見し、時間をかけずに、チームで力を合わせ、最善の答えを出すことが求められているのだ。先にも述べたように、これは一企業の存亡の問題ではなく、我が国が将来に向けてさらに発展し、繁栄を維持していくための重大な課題だ。

「知」を創造する効果的なチームのメンバーには、年齢・性別・国籍・文化・専門性の違いなどダイバーシティが求められる。メンバーは卓越した専門性を活かし、知の収集・加工・分析・発信などを巧みにこなすICT技術を備え、チームの議論を活性化する態度を備えることが欠かせない。そのようなメンバーを育成する必要がある。

その育成の取り組みの一つに、2013年に始まった文部科学省の留学促進キャンペーン「トビタテ！留学JAPAN」がある。今、このキャンペーンに関心を持つ高校生が急増している。このキャンペーンは、官民協働で将来活躍できる人材を育成していくという海外留学支援の取り組みだ。この取り組みによって、異文化に対する感受性が高められ、異文化の知識を増やし、異文化にどっぷり浸かる機会を持つことができる。

これにより、異なる価値観の人々と議論する能力を育成することができ、異文化とは他国の文化だけではないが、若いうちに他国の文化に浸ることと多様性を受け入れるきつかけになることは間違いない。

個の能力・態度を育成するだけでは、存亡の危機を回避することはできない。現代社会においては、大量の情報が出現・蓄積されていき、それを短期間で処理しなければならぬ。この事態に対処するためには、集団の力で、情報技術を活用しながら解決する以外にありえない。

そのためには、チームメンバーは主体的・協働的に取り組まざるを得ない。このような組織で活躍できるよう、今、学校現場では「主体的・協働的に学ぶ学習（いわゆる「アクティブ・ラーニング」）」という手法を取り入れた活動が盛んになりつつある。

平成26年11月20日、文部科学大臣が中央教育審議会への「初等中等教育における教育課程の基準等の在り方につ

いて」という諮問の中で、小中高へのアクティブ・ラーニングの導入について明言している。そして、平成27年12月21日に中央教育審議会から「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて」という答申の中で、これからの時代の教員に求められる資質能力の一つとして、「アクティブ・ラーニングの視点から学習・指導方法を改善していくために必要な力」をあげている。

これまで、記憶を中心とした「知」の修得が持て囃されていたが、今は、検索によって知ることができる「知」ではなく、今はまだ存在しない「知」をいかに生み出すかという課題に挑戦し始めたのだと思う。学校は、「知」を教わる場所ではなく、「知」を生み出す場所に変わり始めている。教師による一方的な伝達方式によって教えられる「知」も、アクティブ・ラーニングの手法を取り入れ、共創のシステムの中で学んでいくように変わろうとしている。

こんな大胆な教育改革は、私の記憶にはない。昨年5月14日の教育再生実行会議第七次提言、その提言を受けて、文部科学省中央教育審議会が議論され12月21日に答申、そして、平成28年度文部科学省予算では、「新しい日本のための優先課題推進枠」として計上。このスピーディーな対応に驚かされる。この対応の背景にある危機感を国民全体で共有しなければならぬと考えている。

東京都スクールカウンセラー（臨床心理士）

金屋光彦

いじめ考 その3

一怖いのは、正義に乗ったいじめ—

1 正義の味方とは

いじめは、力のアンバランスで生じる関係の病である。強い者や大多数の者が、少数や弱い立場の者に対して、苦痛を与え続ける行為といえる。一方、正義の味方であるヒーローは、正しく生きる弱い者を助ける、あるいは、おのれの利益のため弱いものを食い物にする悪い強者をやっつけるというのが、おきまりの構図だった。

ところが、正義の行いと信じ切っている行為の中に、実態はいじめになっている恐ろしい現象が、現実の人間社会ではよく起こるのである。

2 最近の事件から

2014年2月、広島県立高校1年の男子生徒がいじめを苦に自殺した。彼は野球部員だった。

入学当初からけがや病気で練習を休むことがあり、それをとがめられていた。

「なぜ休むのか、本当の理由は何か？」と問いただす他の部員の態度に、彼は心を痛めていた。

この高校は2011年に、甲子園に出場したくらい有望な野球部である。

練習を休むこと、それは通常の社会的価値判断からいえば、いいことではないだろう。大概のスポーツ部で奨励されることは、練習の熱心さであり、雨の日も風の日も、少々体調不良のときでも、休まず練習に参加することが尊ばれる。

その規範にのっとり、彼になぜ休むのか、と執拗に迫る他の部員たちは、無意識に多少の正義感にもかられていたはずである。監督やコーチもそのような態度を示せば、それらの行為は次第にエスカレートしていく。

「なぜ休むのか、大事な練習を！ 甲子園にみんなと行きたくないのか、休めばそれだけみんなから遅れるぞ。関係プレーやサインプレーも覚えられんぞ……」等、練習を休む非を、さまざまな正義の思いを錯綜させながら、彼に迫っていったことは想像に難しくない。

こういった望まれる規範を前面に出し、「みんなが迷惑している」として、本人をいじめ抜く現象は、珍しいことではない。特に、この野球部が、練習を休むことを厳しく戒めるような風土が強ければ、なおさらである。

この構造が恐いのは、責められている側が、練習を休んだという良くない行為を犯したという負い目があり、それに反論できず、言われっぱなしになりがちなところである。

3 批判叱責でなく、支え合う風土こそ重要

練習を休んだことを、責めるばかりではなく、そのことをカバーし合うような雰囲気や風土があれば、その後の展開は違っていただろう。

「昨日やった関係プレーを、始まる前に少し復習しよう。昨日休んだAには特に、みんなで教えてやってくれ」等と、監督やキャプテンが指示してやり、みんなで教え合い支え合うことがあったなら、良き正義の集団として、機能していったはずである。

彼も野球が好きで野球がやりたくて入部してきた大事な部員である。練習にも出て、みんなと一緒にプレーしたい、うまくなりたい、みんなにも迷惑かけたくない、思っていたであろう。病気やけがで練習に出られない者は、弱者なのである。

4 規範やルールにのっとったいじめは日常茶飯事

その後、彼に対する態度は、練習を休むことを責めるばかりですまなくなっていく。

うその集合場所をLINEで伝えられたり、練習を休んだ翌日に、彼のロッカーが荒らされ教科書がなくなっていたりしたこともあったという。やらかした部員たちは、これらの行為をひどい苦痛を与えるいじめなどとは思わず、逆に、大事な練習を休む患者部員に対して、正義のお仕置きをしているくらい感覚だったのかもしれない。

そうして、彼は2月になったある日、野球部をやめた気持ち吐露し、自殺を遂げるのである。

自殺には必ず強い孤立感があるというが、彼もその思いは強かったに違いない。

いじめの加害者が、その行為を正当化しやすいのが、この規範やルールといったものから生じるいじめである。

「給食を一つも残さず食べる」というクラス目標の下、どうしても食べられない食物の前で、みんなの白い批判の目にさらされながら、立ち尽くす子どもたち。その圧力に屈し、無理に食べ、発熱して倒れた児童が私である。給食を全部食べて残さないにこしたことはないが、望ましい規範や目標は、行き過ぎれば毒になり、いじめにもつながる。

いじめる加害側は、望ましい正義の側に立っているの、その攻撃は容赦のないものになりがちだ。ここが、正義に乗ったいじめの恐ろしいところである。

外的キャリアについて考える



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（JICD認定）

私はサッカー観戦が好きで、テレビでJリーグの試合中継などときどき見ます。先日は、オリンピックの最終予選を兼ねたU-23アジア選手権での日本チームの活躍を大いに楽しみました。

彼らは得意なことであり、好きなことを職業にしている集団です。闘争心や価値をそれぞれ明確に持ち合わせていることでしょうし、それが「内的キャリア」として重要になっていることは前回のコラムで触れたことです。

今回は、一方の「外的キャリア」について考えてみようと思います。サッカー選手としてオリンピックに出たい、欧州の有名クラブに入ってサッカーをしたいなどはわかりやすい「外的キャリア」です。こうした「外的キャリア」がサッカーへのモチベーションにもなることでしょう。

では、われわれキャリアカウンセラーの世界の、多くの対象者である給与生活者の場合は、具体的に「外的キャリア」はどのように語られるでしょう。また、それにどう対応するのがいいのでしょうか。

Cさんは日本の大手企業に勤める20代後半の営業マンです。数年前に約1年間ヨーロッパのある大きな都市でビジネスの研修を受けたことがありました。そのときの働き方や評価のあり方が日本と大きく違うことに大いに魅力を感じて帰国したと言います。彼の今の悩みは、そうした海外で営業マンとして活躍することにチャレンジしたい

のですが、なかなか踏ん切りがつかないでいるので、どうしたらいいかということでした。

Cさんが感じた魅力はこうです。ビジネスの現場は実力主義で、個人としての成果が良ければ給料という形で直接反映されると言います。また、その報酬額も日本では想像できないほど高額で、出世も実力優先なので、若くても多くの部下を持つことが可能と言います。高額な報酬も出世も魅力と語ります。厳しい世界だが自分が仕事のできる人として認められれば、仲間として尊敬し合い一体感を感じることができる職場だったとも言います。

インターナショナルな出会いがあり、グローバルな世界を意識しながら働ける環境で、ビジネスマンとしてチャレンジしたいと熱を込めて語るのでした。ただ、実力主義の世界は当然リスクも大きく、成績が悪ければ辞めなければならぬのも現実でした。それを現地で肌で感じてきただけに、軽い気持ちでは海外に行くことに踏み切れないのです。

少しでも高い給料が得られる職種や職場を選択したり、出世に価値を置く働き方がもちろん悪い訳ではありません。むしろ、多くの野心ある若いサラリーマンの目指すところと言っても過言ではないでしょう。

ここで取り上げたいのはCさんが目指す野心の先にあるものが「外的キャリア」ということです。

Cさんは面接が進む中で、逡巡させ

る大きな要因は営業職として外国で活躍するだけの語学力が備わっていないことが大きいと気づきました。英語が喋れるだけでは通用しないのだと言います。

「今さらながらですが、海外で活躍するには自分にとっての武器が必要です。もう一つの外国語を少なくとも会話レベルでは不自由しない程度に身につけてから（海外行きを）決断しようと思います。そういう気持ちになりました」と、気持ちの整理がついたことを喜んで面接が終わりました。

私は面接を終え、Cさんが退室された後に大きなことをしなかったことに気づきました。Cさんの「外的キャリア」を大事にしたことは良かったのですが、「海外でのチャレンジの先にある出世と高額の報酬は、あなたにとってどういう意味・価値があるのですか？」と「内的キャリア」に係わる質問をし損なったことです。

彼の文脈は「外的キャリア」重視でしたので、もしかしたら即答できなかったかもしれないかもしれません。それでも尋ねる意味はあったと思います。なぜなら、彼にとって海外で働く意味や価値を考えることは、今抱えている逡巡をもう一つ別の視点から捉える機会になったことでしょうし、それがキャリアカウンセリングの目指す支援だと思えるからです。

※参考文献

「時代を拓くキャリア開発とキャリア・カウンセリング 内的キャリアの意味」2007年、NPO法人日本キャリア・カウンセリング研究会

キャリア・コンサルティングに必須のアセスメント・ツールの有効活用をマスターする

キャリア・コンサルティング セミナー

個人主導のキャリア形成が求められる中、それを支援するキャリア・コンサルティングの重要性は、社会でも広く認められつつあります。それとともにキャリア・コンサルティングに不可欠なアセスメント・ツールも一層効果的な活用が期待されています。雇用問題研究会では、当研究会で発行している各種アセスメント・ツール、心理(適性)検査を効果的にご活用いただくために、セミナーを開催しております。各種ツール、心理検査等の理論・実施方法・活用方法等を解説いたします。この機会にぜひご参加ください。

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	定員各18名	内 容
KN式クレペリン 3/28(月) 10:00～16:00		KN式クレペリン作業性格検査は、連続する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、各種の性格検査を概説し、個性理解について考えます。
VRT 3/29(火) 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 3/30(水) 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解釈について説明します。
キャリア・コンサルティング 3/31(木) 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。
キャリア・インサイト講習会 4 / 1(金) 13:30～16:30		キャリア・インサイトは、コンピュータによる職業適性診断システムです。主に18歳から30歳代前半の学生や職業経験の少ない若者を対象とした「ECコース」と、主に30歳代後半から60歳代のミッド・キャリア層を対象とした「MCコース」があります。その機能と活用について、実際にパソコンを操作して習得していただきます。

■講師：3/28(月)～31日(木)本間啓二氏(日本体育大学 教授)、4/1(金)雇用問題研究会 普及促進課

※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。

KN式クレペリン、VRT、GATB、キャリア・コンサルティングを今回すべて受講した場合は、KN式クレペリンの受講料が4,000円になります。 [価格は税込]

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 ストレスチェック講座

OSI職業ストレス検査を活用したメンタルヘルス対策

日 時 2016年4月27日(水) 10:00～16:00

講 師 臨床心理士 金屋光彦氏

受講料 8,000円(税込・資料代を含む)

対 象 企業・団体等のメンタルヘルス担当者、人事総務担当者、
コンサルタント、カウンセラーの方 等

●会場：いずれも雇用問題研究会 会議室。詳しくはホームページでご確認ください。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



Global Career Development Facilitator™

厚生労働大臣認定 キャリアコンサルタント養成講習 申請中
GCDF-Japan キャリアカウンセラーは日本のスタンダードな
キャリアカウンセラー養成トレーニングプログラムです

東京・大阪・福岡にて 授業体験ができる無料説明会を開催！

●TEL 0120-048-840 ●詳細・お申込みは GCDF 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 GCDF-Japan 事務局



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

- 検査用紙 …………… ￥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
- 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	
認知機能	G	知的能力	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。
	V	言語能力	
	N	数理能力	
知覚機能	Q	書記的知覚	
	S	空間判断力	
	P	形態知覚	
運動機能	K	運動共応	
	F	指先の器用さ	
	M	手腕の器用さ	
			※器具検査が必要
			※器具検査が必要

GATB
コンピュータ判定
プラスコース
好評受付中

職業レディネス・テスト [第3版]

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 編

VRT
VOCATIONAL READINESS TEST

- 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
- コンピュータ判定
 中学・高校生用 …………… ￥340 **NEW**
 (職業一覧表付き)
- 大学生用 …………… ￥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
職業興味/職務遂行の自信度	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	

中学・高校生用
コンピュータ判定に
「パーソナルレポート」
提供開始

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

- 検査用紙 …………… ￥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。)