

職業研究

2016

No. 3

特集 木村 周氏 ロングインタビュー



- 現場を知る
- 雇用政策との関わり
- 職業研究と職員研修
- 大学人として社会人教育
- キャリアコンサルティング



キャリアコンサルティングと歌声喫茶

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 主任研究員 下村英雄

■連載

しごとインタビュー 機械式腕時計組み立て・修理 平賀 聡さん

わが社の人材開発 株式会社松下産業

企業研修の現場から 堤 宇一

職業能力開発の現場から 東京建具高等職業訓練校

キャリアセンター通信 早稲田大学

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 渡部昌平

特集 木村 周氏 ロングインタビュー

木村 周氏 (83)は昭和32(1957)年に労働省に入省、行政のさまざまな職場で経験を積まれた後、大学院での社会人教育、学会での活動、そしてキャリアコンサルティングの制度整備などに多くの功績を残されてきました。

今回はこれまでのご自身の歩みを振り返っていただくとともに、長年のご経験を踏まえてこれからのキャリアコンサルティングについての思いを伺いました。



特集

巻頭言

キャリアコンサルティングと歌声喫茶
独立行政法人 労働政策研究・研修機構 主任研究員 下村英雄 3

人と仕事

木村 周氏 ロングインタビュー 4

- 現場を知る
- 雇用政策との関わり
- 職業研究と職員研修
- 大学人として社会人教育
- キャリアコンサルティング

連載

●しごとインタビュー
「仕事では妥協しない」姿勢を貫き、機械式高級腕時計を組み立てる
平賀 聡さん 機械式腕時計組み立て・修理 14

●わが社の人材開発
ワーク・ライフ・バランスを積極的に推進し、各種研修制度を整備
株式会社松下産業 16

●企業研修の現場から 8-1
企業における人的投資の位置付けとその目的
堤 宇一 NPO法人学習分析学会 副理事長 17

●職業能力開発の現場から
設立から60年、1000人を超える建具専門職を養成
東京建具高等職業訓練校 18

●キャリアセンター通信
「自ら考え、自ら動く」主体的に人生を切り拓く人材の育成に向けて
早稲田大学 19

●キャリア指導の現場から ⑪
教育はエンターテインメントビジネスに学ぼう
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33回
悲しみの手編みマフラー
-いじめ考 その5-
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 23-1
社会構成主義を理解・実践する
(1)語りを引き出す~そのために質問する
渡部昌平 秋田県立大学 総合科学教育研究センター 准教授 22

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。)



■ 地域別最低賃金額が改定されました

詳しくは厚生労働省ホームページをご確認ください。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumchiran/



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
主任研究員

下村英雄

キャリアコンサルティングと 歌声喫茶

木村周先生は、新宿に残る歌声喫茶に、今も足しげく通う。

私は20年ほど前にはじめて連れて行ってもらったが、その時の衝撃は忘れがたい。アコーディオンやタンバリンを持つリーダーが歌詞を先導し、店内にいる老若男女、障害者の方などいても、みなで同じ歌を一齐に歌う。40年も50年も昔にタイムスリップしたかの光景に、私はすっかり飲み込まれた。店内で先生に買っていたいただいた歌本にも興味を惹かれた。革命歌や労働歌があり、ロシア民謡もあった。私は、歌の意味や背景をいろいろと調べ、いろいろなることを学んだ。

例えば、ロシア民謡「トロイカ」には、歌詞が二つあることをご存じだろうか。有名なのは「雪の白樺並木、夕日が映える」から始まる歌詞である。冬の夕方、軽やかに疾走する3頭立ての馬車の歌だと一般には思われている。

しかし、この歌は、本来、馬車の手綱を取る若き馭者の嘆きの歌だと言ふ。この若者は、大好きだった恋人を金持ちの地主にとられてしまったのだ。「去年のことだよ、好きになったのは。そこへ地主の奴めが横槍を入れた。クリスマスも近いのに、あの娘は嫁に行く。金につられて行くなら、ろくな目にあえぬ。馭者は鞭持つ手で涙をおし隠し、これでは世も末だと悲しくつぶやく」

これがトロイカの原曲の歌詞なのだ。そうだ。

木村先生は、筑波大学を退官後、キャリアコンサルティング制度の整備と普及、確立に精力を傾けられた。その情熱は、この分野の金字塔たる著作「キャリアコンサルティング 理論と実際 4訂版」(雇用問題研究会刊)に結実している。

現在、キャリアコンサルティングには、多くの人が様々な思いで関わっている。ただ、根底には、職業や仕事に悩み苦しむ人を手助けしたいという思いが、均しくあるはずである。そして、そのさらに奥深くには、人々を苦しめる労働問題、社会問題への関心があつたはずだ。

金持ちの人間と貧しい人間がいて、そこにいかんともしがたい格差がある。無論、それを社会全体の問題だと言ってしまうは、まったくその通りだ。しかし、人は、ふつう、社会の矛盾をもっと具体的に個人的な問題として思ひ知る。

トロイカの原曲の歌詞が悲しいのは、ひとえに娘が金持ちのもとへ走ったこと、おそらくはその娘も貧しく、それが金のためだったとしても致し方ないこと、そして貧しい自分には何もできず、全て飲み込んで娘を見送らざるを得なかったことによるだろう。

豊かさや貧しさの格差は、こうしてどこまでも個人的な問題として1人の労働者に感じ取られていく。キャリアアコンサルティングの本質とは、働く者が遭遇する社会の大きな矛盾や摩擦

を、あえて一人の個人の問題として引き受け、その解決の手助けをすることだと言えよう。

ただ、それゆえ、個人的な問題を、改めてその背後の労働問題、社会問題に還元し、捉え直していく視点も重要となる。個人の懊悩の背後に、根深く解きたい社会の問題が横たわっている。だから、キャリアコンサルティングに関心を持つ我々の実践は、日々、より大きな社会の問題に少しづつ関わっている。このことに常に自覚的である必要がある。

働くことに伴う様々な格差や不平等を強く意識し、それを是正する機能を強調する考え方が、今、先進諸国で盛んに論じられている「社会正義のキャリアガイダンス論」である。最近のトピックではあるが、50年前の歌声喫茶の頃から核となる部分は何ら変わっていないのだ。

ちなみに歌声喫茶で歌う木村先生の横顔は、必ずしも、酔客が楽しげに放歌するという印象を与えるものではない。木村先生はとても真剣に真摯に歌う。貧しい若者がいて、その夢がより良い社会に変革することだった時代、同じく青年だった木村先生も、あるいはその夢を共有したのかもしれない。その情熱が、歌にも、キャリアコンサルティングにも現れるのだと考えるべきであろう。

歌声喫茶で、万巻の書よりも多くのことを私は学んだように思う。



木村 周氏

ロングインタビュー

木村 周●人と仕事

わが国のキャリアコンサルティングの歴史とともに歩み、主導してきた木村周氏。労働省(現・厚生労働省)での職業安定行政の現場業務に始まり、雇用政策との関わり、職業研究や職員研修、筑波大学大学院での社会人教育、キャリアコンサルティングの制度の確立等、多くの仕事に尽力されてきたこれまでの人生を振り返り、さまざまな節目で考えてこられたこと、そして今お考えになっていることなどを語っていただきました。

- 現場を知る
- 雇用政策との関わり
- 職業研究と職員研修
- 大学人として社会人教育
- キャリアコンサルティング

出生から大学卒業まで

私は昭和8(1933)年7月、宮城県仙台市に生まれました。父は小学校の教師で定年後に郷里の桃生郡大塩村の村長を務めました。娘が5人いましたが私のすぐ上の姉を産んだ時に産後の肥立ちが悪く先妻が亡くなってしまった。そして母と再婚し、私が生まれました。母は結婚当時は小学校の音楽教師でしたが、ハリストス正教会の牧師の娘だったため、私も小学校の頃は毎週教会に通っていましたね。

■中学、高校時代

昭和21(1946)年5月27(1952)年 中学・高校は仙台一中、仙台一高で中高一貫の6年間でした。ちょうど新制高校の発足した時で、軍隊にいた若者も帰ってきて高校に入ってきましたし、戦後の食べるものも何もない中での過酷な生活でした。弁当はだいたいサツマイモ1本。暖房用に火を焚く薪の代わりに木造の教室の窓の枠を使ってしまう、ほとんど窓枠がなくなっていた。でも教師は怒らなかつた。徹底して戦後民主主義の教育で、自由の気風がありましたね。菅原文太は高校の同級生で、当時から彼は「おれは俳優になる。映画を見に行くので今日の授業は出ません」なんてことをやっていました。先生も「そうだ、映画のほうが大切だ」と言ったりしていた。ヘンな人間がいろいろいました。

■大学時代

昭和28(1953)年5月32(1957)年 大学進学については、仙台一高では東北大学の教育学部ならだれでも受かると言われていましたが、私は見事に落ちてしまい、翌年東京教育大学に入学することになりました。教師になるというはずっと教職に



大学入学時



就いていた父からそう言われていましたし、私もそのつもりでした。ところが大学に入って3カ月くらい経ってから教師にはなれないということがわかったんです。教育大の心理学科というのは教員養成の学科ではなくて、心理学、教育学などの学問をやるところで、他学部で単位を取らないと教員免許はもらえないわけです。

ただ当時の教育大には小保内虎夫、長島貞夫、辰野千寿といった錚々たる面々の心理学者がいて、心理学がだんだん面白くなってきたんですね。お金がないから学生になろうとは思わなかったですが、心理学で生きていこうと思うようになった。

大学2年くらいの際には「歌声運動」に参加し始めました。ぴったりハモると気持ちいいですね。ロシア民謡が好きで、いまだに時々歌声喫茶に出かけることがあります。

学生時代に大変よかったと思うのは、仙台育英会が設置した県出身者のための学生寮「五城寮」で4年間生活したことです。

ここで決定的に私が出来上がった。今はもうなくなりませんが、品川の青物横丁にありました。舎監が山梨勝之進先生という元海軍大将で後に学習院の院長だった人で、寮と一緒に住んでいたんです。人格者でしたね。その先生が毎日のように訓示と云いますか、われわれ学生に対して世界のさまざまな話をしてくれるんです。また、いろんな先生を呼んできて話してもらったこともあった。当時寮生は50人ほどいてほしいみんな貧しかったですが、そこでの多様な大学の多様な学生との出会いというのも非常によかったと振り返ってみると思えますね。

現場を知る

それで公的機関では文部省、労働省、法務省だけが心理職を募集していたので、結局労働省を受けて入ったのです。

「心理職は現場の職安で相談業務などをやる、本省に帰ってもえらくはなれない」と言われ、「それでもいいです」と言って入りました。私は現場が嫌いではないし、窓口業務にも不満はなかったんですが、福岡に4年10カ月いた（他にこんなに長く一つの現場に勤務した人はいません）というのは、本省で「あいつは現場でああいうことをやらせておけばいいんだ」みたいなことを言われていたのかもしれない。やっとなり異動するという時に「ここを離れたくないでしょうけれども、4年10カ月経ちましたんで…」と人事の人に言われました。別に私は離れたくなかったわけではないんだけど（笑）。

それぞれの地域で職業安定行政の現場を知ったということが私の原点です。それら

を振り返ってみましょう。

水戸公共職業安定所

昭和32（1957）年〜34（1959）年

まず必ずどこかの県の職業安定所に配置されるわけですが、最初に勤務したのは水戸の職安です。茨城県職業安定課併任でした。職安では学卒係として一般職業適性検査（GATB）を中学でやったり、職業講話の補助をしたりしました。

実はこの頃、後に妻となる長島ますみがアルバイトか臨時職員で仕事をしていてここで出会っています。

職安では学卒業務と失業対策事業がメインで、学卒部門では学校への求人求職交流会、集団就職の引率、大卒に対する就職支援といったことをしていました。

長野県社会部職業安定課

昭和34（1959）年〜36（1961）年

次に長野へ異動し、初めて職業指導官という専門官として赴任しました。ここでは、GATBを標準化する時期でしたので県内の企業で検査を行った結果をまとめて国に送ったり、集団就職する中卒者の受け入れと送り出しなどをしました。長野にも出て来たことのない中学生と親が、それこそ水盃を交わして東京などの中小企業での住込みで働きに行った時代です。

私の前任の職業指導官が吉谷二郎氏で、入れ替わりですから私が行ったときはもういなかったんですが、今でも強烈に覚えているのは、机を開けた時にもすごく分厚い資料が出てきたことです。「2年半、おれはこういうことをやった」という、研修時の資料やGATBの結果のデータなどで、それほどのものを引き継ぎでもらったことはその後もありませんでした。

私的なことでは、長野にいた時に結婚を



自宅前で母と（大学時代）



友人たちと蔵王山熊野岳に登山（大学3年）



東京教育大学グラウンドで（大学2年）

しました。ある日茨城県の職業安定課の係長から電話がかかってきて、「長島さんのお父さんが来て『うちの娘とのことはどうなってるんだ』と言われた」と。お父さんは女子高の校長だったこともあり、「ご飯食べに來い」と言われればすぐにお宅に行っていましたし、仲が良いと誤解されたりしいのです（笑）。茨城の係長も来るというんでちゃんと説明しなきゃいけない、それでまあ彼女も悪い人じゃないし行き掛かり上しようがないからこの際結婚しようかと。

■福岡県労働部職業安定課

昭和41（1966）年～44（1969）年

そして福岡に行くわけですが、当時は石炭鉱業が崩壊し石油に代わっていく時期で、職業安定行政の非常に大きな転換期でした。炭鉱離職者、中高年齢者に対する就職促進の措置として黒手帳（炭鉱離職者求職手帳）の発給、徹底した職業指導、初めて行われた広域職業紹介などに取り組みました。

失業保険と就職促進手当が給付される黒手帳の有効期間は3年で、もらった求職者は再就職がかなわないと3年間毎週職安に来ていた。黒手帳がほしい人たちも徒党を組んで「所長に会わせろ」と職安に押し掛けてきましたが、階段のところで職員が体を張って止める。それが週に何回もありました。

この頃母と父を続けて失くし、精神的には不安定な時期でした。妻は福岡と仙台を往復しながら子育てもあり、大変だったと思いますね。

■群馬県商工労働部職業安定課

昭和48（1973）年～49（1974）年

40歳の時に群馬で初めて地方管理者（職

業安定課長）になりました。当時は地方事務官制度で、都道府県庁の中に職業安定課があり、県内の職安などの管理をしており、私は人事、予算、県内の職業安定行政の指導監督全般と雇用対策、県議会の対応などをしました。ここには1年しかいませんでしたが、簡単に言うとかクビになったんです。その頃国鉄などで公共企業体等労働組合協議会（公労協）によるスト権獲得のためのストライキが行われていて、全国的な労働組合の運動になっていました。三公社五現業の職員や公務員には団結権、団体交渉権はあつたけれどもスト権を獲得しようという闘争が地方の県庁などにも拡がっていた。労働省も神経質になっていて、ストをやれば何らかの処分をしなくちゃならないと考えていた。

群馬県庁で県の組合が封鎖して建物に入ることができなかった日は、近くの公園に安定課の職員を集めて私が一人ひとり検認しました。「今日は庁舎が開いてないから帰ってよい」と。国にもそのように報告をした。一方で県内の安定所は12所あつてそこがどうだったかというところ、各所長から「ストはありませんでした」と報告があつたので国にもそのまま報告したんですね。そうしたら直ちに本省から呼び出しを受けまして、行ってそのとおりに申し述べたところ、「これを見なさい」と群馬の地元の新聞を出された。見るとその一面にですよ、職安の赤旗が掲げられた写真が載っていたんです。「これはどういうわけですか」と言われましたが、所長から「ストはやっていない」と報告を受けているし、やっているのを見ているわけではないので、私は「やった」なんて言えない。40分くらいいしほられてやっと帰されたんですが、1カ月後に異

動を命じられた。つくづく公務員、行政というものは理屈だけではないんだと思いたね。

群馬では管理職ですからいろんなことがあつて、連日遅くまで仕事で夜10時前に帰ったことはないですね。私の席は赤城山のスロープがすべて見える位置で、憂鬱な時、心配事が多い時は一人赤城山を見ていたという記憶があります。

■高知労働基準局

昭和60（1985）年～62（1987）年

労働基準局長として高知に赴任しましたが、ここで初めて労働基準行政というものに出会いました。職業安定行政は基本的にはサービス行政ですが、労働基準行政は監督行政なんですね。法律的にも罰則を伴うものが多く、職員の立ち位置、考え方もまったく違う。雰囲気も違う。

意思決定は局議ごとに局長が判断しなければならず、ゆっくり考えてというわけにはいかなかったですし、最低賃金審議会の設置と運営なども苦勞しましたね。労使交渉が夜中まで行われた。

■雇用政策との関わり

中央での労働省勤務では、国の雇用政策と関わります。前述の地方勤務や出向を挟んで次のような経歴になりますね。

■労働省職業安定局雇用安定課、業務指導課

昭和36（1961）年～39（1964）年

当時は佐柳武氏が課長でした。仕事は職業指導・職業紹介の企画・指導業務です。職業指導カラーライドの作成やGAT Bの標準化作業など、主に各種テストや職務分析、職業分類、職業情報などの開発・作成、普及ですね。



結婚式（1960年／於・私学会館）

年号	西暦	木村周氏年譜	雇用政策・職業安定行政の動き	社会の動き
昭和8年	1933	宮城県仙台市に生まれる 父・元小学校教師、のち桃生郡大塩村村長 母・てるみ元小学校音楽教師		
20年	1945			終戦。連合軍による日本占領政策始まる／財閥解体、農地改革、食糧難、メーデー復活、新憲法公布など
21年	1946	仙台第一中学校入学		
24年	1949	宮城県立仙台第一高校入学		
28年	1953	東京教育大学教育学部心理学科入学 宮城県学生寮「五城寮」に入寮		
32年	1957	労働省入省 水戸公共職業安定所学卒係・茨城県民生労働部 職業安定課併任	全国的に学卒業務が確立／全国求人求職交換会、就職難から求人難へ／集団輸送始まる ／大卒に対する就職支援など	
33年	1958		職業訓練法公布	スバル360(軽自動車)／岩戸景気(～36年)
34年	1959	長野県社会部職業安定課職業指導官		
35年	1960	長島ますみと結婚	身体障害者雇用促進法施行	全学連デモ国会突入／夕張炭鉱ガス爆発／カラーテレビ発売、国民所得倍増計画
36年	1961	労働省職業安定局雇用安定課、業務指導課	雇用促進事業団設立	三井三池炭鉱離職者対策
38年	1963			黒部ダム完成
39年	1964	国立国会図書館調査立法考査局	労働研修所設置	東京オリンピック／東海道新幹線(東京-大阪)開通
40年	1965			朝永振一郎氏ノーベル賞受賞／みどりの窓口
41年	1966	福岡県労働部職業安定課職業指導官兼課長補佐 長女誕生	雇用対策法公布 渋谷人材銀行開設	石炭鉱業崩壊の始まり／飛行機事故相次ぐ (羽田沖、富士上空、松山沖)
42年	1967	母死去	第一次雇用対策基本計画	
43年	1968	父死去		川端康成氏ノーベル賞受賞
44年	1969	次女誕生	新職業訓練法公布	学生が東大安田講堂占拠
46年	1971	労働省職業安定局失業対策部企画課	中高年齢者等雇用促進特別措置法制定	
47年	1972			浅間山荘事件、沖縄返還
48年	1973	群馬県商工労働部職業安定課職業安定課長	全国勤労青少年会館(中野サンプラザ)開館	第一次オイルショック
49年	1974	労働省職業安定局労働市場センター業務室室長補佐	改正雇用対策法(60歳の定年延長)施行	
50年	1975	労働大臣官房国際労働課課長補佐	雇用保険法施行	景気後退・完全失業者100万人／沖縄国際海洋博
51年	1976		身体障害者雇用促進法及び中高年齢者等雇用促進法の一部改正(障害者雇用率制度の義務化、雇用納付金制度導入、高齢者雇用率の設定)	ロッキード事件・田中角栄前首相逮捕／日本初の静止気象衛星「ひまわり」打ち上げ成功
52年	1977	本州四国連絡橋公団離職者対策担当課長	雇用保険法の一部改正(雇用安定事業の開始)／特定不況地域離職者臨時措置法公布	日本赤軍が日航機ハイジャック
53年	1978		特定不況地域離職者臨時措置法公布	成田空港開港／日中平和友好条約調印
54年	1979	雇用促進事業団職業研究所第一研究部第一研究室長、職業研究部次長	雇用保険法の一部改正(雇用開発事業の創設)	英国サッチャー政権誕生／東京サミット／第二次オイルショック
55年	1980		全公共職業安定所再編整備実施(現在の窓口体制の基礎が確立)	
58年	1983	労働省労働研修所主幹(副所長)		
59年	1984		雇用保険法の一部改正(再就職手当制度、高齢者求職者給付金制度の創設)	グリコ森永事件
60年	1985	高知労働基準局労働基準局長(単身赴任)	男女雇用機会均等法公布(86年施行) 職業能力開発促進法施行	つくば科学万博
61年	1986			チェルノブイリ原発事故
62年	1987	雇用促進事業団雇用職業総合研究所職業研究部長	地域雇用開発促進法	国鉄分割民営化
63年	1988		総合的雇用情報システム全国開通	リクルート事件
平成元年	1989	筑波大学助教授	雇用保険法の一部改正(パート労働者への適用)／公共職業安定所の愛称が「ハローワーク」に	労働組合「連合」発足／ベルリンの壁崩壊
3年	1991		中小企業労働力確保法公布／地域雇用開発等促進法一部改正(雇用環境整備地域の創設等)	湾岸戦争
4年	1992	筑波大学教授(大学院教育研究科夜間修士課程)	障害者職業センターオープン／介護労働者雇用管理改善法公布	
5年	1993		外国人労働者の雇用・労働条件指針策定	「Jリーグ」スタート／皇太子御成婚
6年	1994		高齢者雇用安定法一部改正(65歳までの継続雇用等)	
7年	1995		雇用保険トータルシステム開通 育児休業法一部改正(介護休業の追加)	阪神・淡路大震災／地下鉄サリン事件
9年	1997	筑波大学退官／「キャリア・カウンセリング 理論と実際、その今日的意義」上梓	週40時間制への全面移行	三井三池炭鉱閉山
13年	2001		総合雇用対策(雇用の安定確保と新産業創出)	アメリカで同時多発テロ
20年	2008	日本産業カウンセリング学会会長		
22年	2010	「キャリア・コンサルティング 理論と実際」上梓	雇用保険法改正(適用範囲の拡大等)	
23年	2011			東日本大震災
27年	2015		改正労働安全衛生法施行(ストレスチェック制度義務化)	北陸新幹線開業

■国立国会図書館調査立法考査局

昭和39(1964)年～41(1966)年

ある日佐柳課長に呼ばれて、九州への異動を言われました。でもその時母が病気で寝たきりでしたので、「ちょっと困ります」と答えた。異動に対して困ると言ったのは後にも先にもこの時だけです。それで佐柳さんが意を酌んでくれて国会図書館に行くことになったんです。ここでは諸外国の立法、雇用政策の調査・研究、国会議員に対するレファレンスなどをしました。レファレンスというのは、「この本を見せてくれ」と議員から言われて巨大な書庫の中から探し出してくるわけですね。

■労働省職業安定局失業対策部企画課

昭和46(1971)年～48(1973)年

私が筑豊に赴任していたということもあつたんでしょう。ここでは炭鉱離職者の雇用対策・職業指導の企画立案を行っていました。失業対策事業、緊急就労事業、産炭地域開発などに関する仕事ですね。

■労働省職業安定局労働市場センター業務室

昭和49(1974)年～50(1975)年

リアルタイムで求人・求職をマッチングさせる職業紹介システム関連の業務です。

■労働大臣官房国際労働課

昭和50(1975)年～52(1977)年

OECD担当課長補佐に任命され、生活も一変してしまいました。OECD(経済協力開発機構)の労働力社会問題委員会というところから各国に分厚いペーパーが送られてきてそれに返事をしないといけない。まず「begin」の部分を見つけてざっと目を通し、どの局に回したらいいか判断する。ここで横文字を読むのが速くなりましたね。第45回OECD労働力社会問題委員会へは政府代表として出席しました。

また、来日した各国の大臣や政府関係者と労働大臣、審議官との面会時の回答用メモの作成をしました。これはツラかったですね。重要なメモですから審議官からの要求も厳しかったです。

この頃は家内と仲が悪くなってしまいました。OECDの本部はパリにあって日本とは7時間の時差があるので、夜の12時まではだれか一人は国際労働課にいないといけない。毎晩家に帰るのは1時半頃でしたから。

■本州四国連絡橋公団

昭和52(1977)年～54(1979)年

本州と四国を結ぶ橋ができること、連絡船関連などで失業者が出るので離職者対策で労働省からも人がほしいということで、離職者対策担当課長として出向しました。

■職業研究と職員研修

■雇用促進事業団職業研究所

昭和54(1979)年～58(1983)年

職業研究所では第一研究部第一研究室長、職業研究部次長でしたが、各室長、研究員がそれぞれいますからそれらの研究をとりまとめ労働省へ報告したり、大蔵省への予算要求のための説明などをしました。予算も研究所へ直接配分される時代でした。部長の吉谷さんはあまりしゃべるのが好きなタイプではなかったので、私が対外的な調整・説明役を引き受けていました。

私も関わった「若年労働者の職業意識に関する追跡研究」という研究はかなり大掛かりで貴重なものだったと思いますね。中学卒業後の17歳、20歳、23歳、26歳と追跡調査をするので時間もかかる。松本純平氏などがずっと携わっていました。(青



年期の職業経歴と職業意識・若年労働者の職業適応に関する追跡研究総合報告書」(1988)にまとめられています

また、職業動向研究というのは、職業研究所設立時から必ずやることになっていたので、職業がどのように変化していくかについての研究です。職業の静態的研究、技術革新と職務内容の変化といった動態的研究、労働力の産業別・地域別・職業別動向の分析などの労働力的研究、量的側面や職業移動の研究等々、非常に重要なテーマです。(「日本人の職業経歴と職業観」(1979)にまとめられています)

それから職業紹介・職業指導研究では、職業レディネス・テストなどの用具、技法の開発と人と職業の結合メカニズムの解明という二つの柱がありました。職業相談技術、就職指導技法などを含め、今のキャリア・ガイダンス、カウンセリングにつながる分野ですね。

この頃(1980年)、全国の公共職業安定所の再編整備が実施され、現在の形の窓口体制の基礎が確立しています。



公務員宿舎の前で妻、長女、次女(1971年)

■労働省労働研修所

昭和58(1983)年～60(1985)年

主幹(副所長)として、中央、地方労働行政職員の教育研修の企画、実施と労働研修所の運営に携わりました。ちょうど建物 が新築されて朝霞へ移転したんですが、同 時に研修体系も新しくなったんですね。現 在の研修コース、実施内容・方法等の基礎 が出来上がりました。

「職業指導の理論と実際」という職業指 導専門研修のテキストは、私が書いていま す。これは毎年更新しながらずっと続いて きましたね。講義もいまだに3本ほど担当 して話をしております。

■雇用促進事業団雇用職業総合研究所

昭和62(1987)年～平成元(1989)年

職業指導研究部長として再び職業研究所 に来た時に、研究所と日本進路指導学会の 共催で「キャリア・ガイダンス国際セミ ナー」が開催されました(昭和63年)。ロ ン・ヘルト氏(ペンシルベニア州立大学教授) らが基調講演、高梨昌氏(雇用職業総合研 究所所長代理/信州大学教授)が総括報告 を行い、分科会では各国から発表が行われ ました。

■大学人として社会人教育

■筑波大学

平成元(1989)年～9(1997)年

その後私は行政を離れ、筑波大学の教員 として大学院教育研究科の夜間修士課程を 担当することになりました。平成元年に学 校教育法が改正され、「高度の専門性を有 する職業人」を養成するための大学院を設 置する方向が打ち出されました。昼間働い ている社会人を対象にしたもので、筑波大

では当初、教育研究科カウンセリング専攻、 経営・政策科学研究科経営システム専攻、 企業法学専攻の三つでスタートしました。 第一期から応募者が押し寄せ、私のコース は倍率が54.9倍、入学選考も大変でした。 給料は研究所の時のちょうど半額だった ですね。退官する頃に同額くらいになった (笑)。しかし、ここで私は多くの働く人に 出会い、以降の人生を決定づけられたわけ です。

コースの教育目標は「現場の問題を発見 し、それを解決するための研究をし、研究 の成果を現場にフィードバックする」こと としました。それができる人こそ「高度の 専門性を有する職業人」である、と。学術 的にそれを実践することがここの目標で した。

①家族・福祉②学校教育③産業の3領域 において、事例研究、課題研究、ロールプ レイ、体験学習、アクションリサーチなど の方法により教育・研究を進め、現場の問 題解決のための実践的アプローチやフィー ドバックに力点を置きました。

「いつでも、どこでも、誰でもが学べ、や り直しのきく社会」をいかに実現できるか ということをずっと私は考えてきました。 人は働くことによって初めて学ぶことができ、 と思うんですね。逆に言うと、働くこ となくして学ぶことはできない。社会人 が学ぶ夜間大学院は、まさにそうした教育 機能を果たしている場であると思います。

■キャリアコンサルティング

■筑波大学退官後

筑波大学の退官後は、拓殖大学、東京成 徳大学大学院、学習院大学などで非常勤講

師として講義したり、日本産業カウンセリ ング学会(会長/現特別顧問)、日本キャ リア教育学会(理事)、産業・組織心理学 会(会員)などでの学会活動や関係団体の 講演、執筆活動(著書「キャリアコンサル ティング 理論と実際」改訂版等)などを してきました。

現在も、労働政策研究・研修機構(JILPT)ではリサーチアドバイザーとして 研究指導、研究評価を行っているほか、労 働大学校でのハローワーク現職職員の教育 (職業指導専門研修、テキストの作成、カ リキュラムの検討)、全国でのキャリアコ ンサルティング技能士(1級、2級)の研 修などもしています。評議会特別顧問とし てキャリアコンサルティング協議会、理事 として日本スクールカウンセリング推進協 議会の仕事もしていますね。

平成14(2002)年に設置された厚生 労働省の「キャリア・コンサルタントに係 る試験のあり方研究会」の座長のほか各種 委員会の委員も務めてきました。筑波大退 官後の19年間はキャリアコンサルティン グとともに生きてきたことになりました。

わが国のキャリアコンサルティングを考



ハナミズキ近影



筑波大学退官時に修了生が記念植樹してくれ たハナミズキの前で修了生たちと



筑波大学最終講義

えた時に、その特徴として4点ほど挙げる
ことができます。

キャリアアコンサルティングの中身はキャ
リア・ガイダンスとカウンセリングとい
ことで、基本的にはアメリカで出来上が
て成長してきたという歴史的背景があり
ます。まず重要なのは、それらの歴史と関
わりをもっているけれど、それは日本のもの
だということです。日本のものとして法律
先行でできてきたわけです。職業能力開発
促進法の下ですね。

二つめに、理論もスキルも多様であるこ
と。法学、経済学、心理学、教育学、社会
学などをはじめさまざまなものを含んで非
常に幅が広い。

三つめとしては、もともと企業の中の働
く人のキャリア形成支援で始まりました
が、民間あるいは公的な就職支援機関、学
校教育などに多様に拡がっていった今日に
至ったということ。

四つめは、ネットワークを作ったり協力
したりといった、組織など環境への働きか
けを含んだ拡がりをもっているということ
です。一対一のカウンセリングというもの
よりもっと広い範囲の幅がある。

■キャリアアコンサルタントに求められること
先ほども述べました目指すべき「いつで
も、どこでも、誰でもが学べ、やり直しの
きく社会」の実現に向けて、キャリアアコ
ンサルタントは先頭に立って活躍してもら
いたいですし、それができると私は確信して
います。そのために当面の課題、何をすべ
きかを考えると、次のようになります。

1 雇用の場の確保と現場力再構築に貢献
すること

援であるから、個人の支援に徹すればよ
い」との風潮が強い気がありますが、それ
は違うと思います。キャリア・カウンセ
ラーやキャリアアコンサルタントは率先し
て社会を変えたいという意欲をもって「環
境への介入」をしなければならぬ、と
思うのです。求人開拓のような部分にも
無関係でいるわけにはいけません。

「現場力の低下」も広く指摘されてい
ますが、キャリアアコンサルタントは「働
く人にとって快適な職場づくり」に積極
的に貢献すべきでしょう。

2 中小企業と地域に活動を拡げること
従来のキャリアアコンサルティング活動
は、どちらかといえば大企業をモデルと
して作られてきたきらいがあります。し
かし、本社で作成された人材育成制度
も、それが具体的に実行されるのは地域
の支店、営業所、工場などの現場であっ
て、成果はその地域の現場の実行者にか
かっています。中小企業は地域活動と密
着していますから、「キャリアアコンサル
ティングの原点は中小企業にある」と
言ってもよい。トップが自ら資格を取っ
て推進しているところもあります。小規
模だと一人ひとりの顔が見えるし、社員
にも声をかけやすい。

3 障害者、高齢者、メンタルヘルス不全
者、外国人労働者などに対する活動を強
化すること
これらの人々に対するキャリアアコンサ
ルティングは、それ以外の人々に対する
ものとはまったく違う考え方や手法が求
められます。それを自覚していなければ
ならない。そして、キャリアアコンサル
タントは、労働基準法、労働安全衛生法な
どに関連して労働基準行政や医療、介護

福祉等の関係者と適切な連携を図る必要
があります。その上での確かな支援をする。
4 「公」の視点を自覚し、「労働の人間化」
に貢献すること

「公」(public)の視点による支援とは、
官であろうと民であろうと、個人と組織
の真ん中に立って双方を支援することに
です。組織のためとか社長のためではない。
そして、「労働の人間化」は内外の長年
にわたる研究・実践で次の6条件の下で
の働き方であるとされています。

- ① 労働の内容に手応えがあること。単
に忍耐を要するというだけでなく、適
当な変化があること。(変化)
- ② 仕事から学ぶことがあること。継続
的に適量な量の学習があること。(学
習)
- ③ 自分で判断する余地があること。自
分の責任で決められること。(自立性)
- ④ 人間的なつながりがあること。同じ
職場の人々が互いに他人を認め合う関
係にあること。(他人との協力関係)
- ⑤ 仕事に社会的意義があること。自分
の労働と社会をつなげて考えられるこ
と。(社会的意義)
- ⑥ 将来にとってプラスになること。何
らかの意味で良き将来につながるこ
と。(成長)

キャリアアコンサルタントは、個人と組織
にこれらを実践させ、快適な職場をつくる
ことに貢献する人です。

いかに死ぬかということ

柳田邦男というノンフィクション作家
が、自殺した次男の「いろいろ恰好のいい
こと書いているけど、お父さんはほくのこ



日本進路指導学会第18回研究大会で実行委員長挨拶
(1996年)



筑波大学教員OB会で
國分康孝氏と(1996年)

年号	西暦	キャリアコンサルティング関連施策
平成12年	2000	「今後の職業能力開発のあり方研究会」報告 (中央職業能力開発審議会が今後の職業能力開発施策の在り方について建議、「キャリア形成」を施策の柱に位置づけ)
13年	2001	職業能力開発促進法改正 (労働者の職業生活の設計に即した自発的な職業能力開発の促進、職業能力評価制度の整備等、労働者のキャリア形成を支援する方向の打ち出し) 第7次職業能力開発基本計画(平成13～17年度) (キャリア・コンサルティング技法の開発、キャリア形成に係る情報提供、相談等のための推進拠点の整備、キャリア形成支援を担う人材育成、企業内におけるキャリア形成支援を推進するための情報提供、相談、助成金の支給等を進めることとし、キャリア形成促進のための支援システムを労働市場のインフラとして位置づけ) 労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関する指針(キャリア支援に関する事業主指針) キャリア・コンサルティング研究会設置
14年	2002	「キャリア・コンサルティングに係る試験のあり方研究会報告書」(「キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力要件」を策定) キャリア・コンサルタント5年間5万人養成計画スタート 「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」報告書を取りまとめ キャリア・コンサルタントに係る能力評価試験のあり方や養成カリキュラム等を取りまとめ キャリア・コンサルタント能力評価試験制度(標準レベル)がスタート
15年	2003	「キャリア・コンサルティングの効果的普及のあり方に関する研究会報告書」
16年	2004	「キャリア・コンサルタントの資質の確保のあり方検討会」
17年	2005	キャリア・コンサルティング協議会設立 「熟練キャリア・コンサルタントに係る調査研究」
18年	2006	「キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系の見直しに係る調査研究報告書」 (キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系) 「キャリア・コンサルタントの資質確保体制の整備に係る調査研究」 「キャリア・コンサルティング導入・展開事例に係る調査研究」 第8次職業能力開発基本計画(平成18～22年度)(職業キャリアの段階に応じたキャリア支援)
19年	2007	「キャリア・コンサルタント制度のあり方検討会報告書」 キャリア・コンサルティング協議会「キャリア・コンサルティングに関する実態調査結果報告書」
20年	2008	ジョブ・カード制度がスタート 2級キャリア・コンサルティング技能検定(熟練レベル)がスタート
21年	2009	「「指導レベル」キャリア・コンサルタントに求められる能力要件・評価の枠組みに関する研究会」 キャリア健診事業がスタート(企業と従業員双方から状況を把握し、「企業のキャリア形成支援」と「従業員の主体的キャリア形成」をともに促進)
23年	2011	第9次職業能力開発基本計画(平成23～27年度) 1級キャリア・コンサルティング技能検定(指導レベル)がスタート
24年	2012	「学生用ジョブ・カード」を開発 「キャリア支援企業表彰」がスタート(従業員の自律的なキャリア形成を支援する企業を表彰)
28年	2016	キャリア・コンサルタント国家資格化

とどう思っているの？」との言葉に返事をすることができなかつたと述べています。彼に比べられなかつたのは本当に現場の立場に立たなかつたからだ、そこにいなながら向き合わずに自分は何もできなかった、と述懐しています。その思いに、常に現場が重要であると考えてきた私はとても感銘を受けました。

83歳になった今の私のテーマは「どうやって死ぬか」。死に方というのが究極のキャリア選択ですね。

いかに死ぬかが重要だと言っても、死ぬことに対して自分が何か考えをもたないといけないわけですが、「うちで死ぬ」ということは決めていません。そのために、病院に行つて延命措置をしてもらうことは避けたいと思っています。

家内は、外で倒れて病院をいくつかたらい回しにされてから入院し、点滴を受けて20日間生きていました。それを見ているからですね。

死ぬことについても「自分らしく」というのは、キャリアコンサルティングに通じるものでしょう。自分らしく死ぬためにはいかに死を迎えたらよいか考えています。

でも、日野原重明先生は、「百歳を過ぎるまでは人生苦しかった。百歳超えてから楽になった」と言われていたので、百歳にならないとわからないこともある、それまではよくよしとしてもしょうがないのかもしれないと思ったりもしますね(笑)。



●ご意見・ご感想をお寄せください。(ホームページから「アンケート」をご利用ください。)
木村先生へのメッセージは、ご本人にお渡しいたします。
http://www.koyoerc.or.jp/occupational_research.html

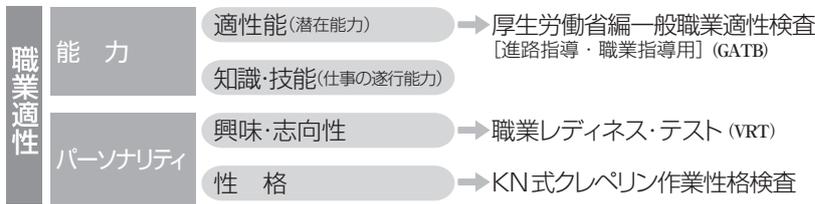


仙台一高の同級生たちとのテニス同好会で(2007年)



第7回日本産業カウンセリング学会で会長挨拶(2002年)

キャリア教育のための アセスメント・ツール



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
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
- 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種的能力(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る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。	
	認知機能	G		知的能力
		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	

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
- 回答用紙
(高校生以上用 / 中学生用) …… ¥270 **1名分セット**
- 「結果の見方・生かし方」
(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
中学・高校生用(職業一覧表付き)…………… ¥340 **NEW**
大学生用(アドバイスシート付き)…………… ¥270
- 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

- 検査用紙 …………… ¥70
- コンピュータ判定 …………… ¥330
- 手引 …………… ¥1,100

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。)

ビジネス・キャリア[®] 検定試験 過去問題集

解説付き

新刊の
ご案内

BUSINESS CAREER

人事・人材開発 2級 3級

A5判/382ページ
定価 2,808円 (本体 2,600円)

木谷 宏 ● 監修
ビジネス・キャリア[®]検定試験研究会 ● 編著

過去に出題された問題から100問をピックアップ。
問題、解答、出題のポイント、解説を収録。
テキストと併用しながら学習できる、
ビジキャリア合格のための受検者必携書。



ビジネス・キャリア[®]検定試験過去問題集【解説付き】 第一弾
以下続刊予定

ビジネス・キャリア[®]検定試験(ビジキャリア)は、技能系職種における技能検定(国家検定)と並び、事務系職種に従事する方々が職務を遂行する上で必要となる、専門知識の習得と実務能力の評価を行うことを目的とした中央職業能力開発協会(JAVADA)が行う公的資格試験です。

ビジキャリアは、厚生労働省が定める事務系職種の職業能力評価基準に準拠しており、人事・人材開発・労務管理、経理・財務管理から、営業・マーケティング、経営戦略、さらには、生産管理、ロジスティクスまで、全8分野の幅広い職種をカバーしていることから、さまざまな目的に応じた自由度の高いキャリア形成・人材育成が可能であり、多くの方々に活用されています。

本書は、過去にビジネス・キャリア[®]検定試験で実際に出題された問題から各試験分野の等級ごとに100問をピックアップし、正解を付して解説を加えたものです。

ビジキャリア2級・3級合格を目指す方は必携の過去問集です。

お申込みは、ホームページ、FAX、お電話で

一般社団法人 **雇用問題研究会**

〒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

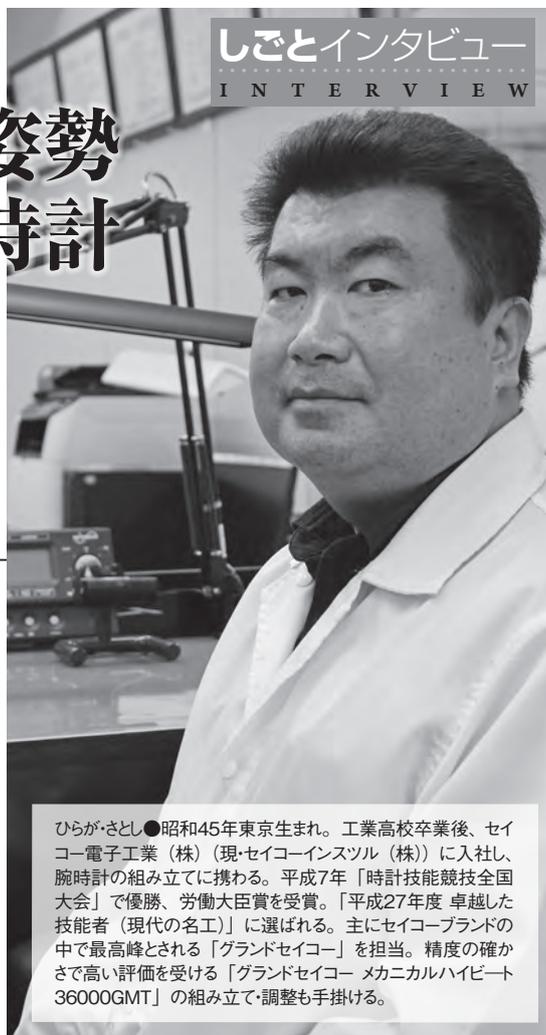
●電話 03-5651-7071 ●FAX 03-5651-7077

●ホームページ <http://www.koyoerc.or.jp>

●一般の書店での取り寄せ、Amazon等のネット書店でのご注文もできます。

「仕事では妥協しない」姿勢を貫き、機械式高級腕時計を組み立てる

平賀さんは、機械式腕時計の組み立てで高い評価を受けている「現代の名工」です。その高い技能は「仕事では妥協しない」という姿勢に裏打ちされ、世界的に信頼が厚い機械式高級腕時計を生み出します。



ひらが・さとし ●昭和45年東京生まれ。工業高校卒業後、セイコー電子工業(株)(現・セイコーインスツル(株))に入社し、腕時計の組み立てに携わる。平成7年「時計技能競技全国大会」で優勝、労働大臣賞を受賞。「平成27年度卓越した技能者(現代の名工)」に選ばれる。主にセイコーブランドの中で最高峰とされる「グランドセイコー」を担当。精度の確かさで高い評価を受ける「グランドセイコー メカニカルハイビート 36000GMT」の組み立て・調整も手掛ける。

機械式腕時計組み立て・修理 平賀 聡さん

配属された部門で、
仕事の面白さを見つける

——機械式腕時計の組み立てという仕事をなさっていますね。機械にはもともと興味があったのですか。

平賀 子どものころから機械に触れることが好きでした。父が機械関係の仕事をしていて、その姿を見て育ったからかもしれません。

——現在のお仕事に就くまでの経緯を教えてください。

平賀 私は工業高校に進み、電気を専攻しました。将来も電気関係の仕事に就きたいと考え、セイコーインスツルの前身であるセイコー電子工業に入社しました。半導体部門への配属を希望したのですが、実際に配属されたのは、

クォーツ式腕時計の組立部門でした。

自分の希望とは違う仕事に就くことになったけれど、そこで面白さを見つけようと思えました。「石の上にも3年」という言葉がありますが、まずは3年間しっかりと仕事をしようと決意を新たにしました。そうしたら子どものころの「機械が好き」という思いがよみがえり、楽しく仕事ができましたね。

クォーツ式腕時計の組み立ての仕事に就いて3年ほど経ったときに、機械式腕時計の組み立ての生産を再開することになり、そちらに移りました。

組み立てる人間の腕次第で
良し悪しが決まる機械式腕時計

——クォーツ式腕時計と機械式腕時計の組み立てには、どんな違いがあるのですか。

平賀 機械式腕時計は、組み立てる人間の「腕」によって精度が左右されるということでしょうか。機械式腕時計にはとても小さな部品がたくさんあります。細心の注意を払いながら組み立てないと、ちよつとしたことでそうした部品を傷つけたり、つぶしてしまったりということになりかねません。またそうした部品同士の咬み合わせが数ミクロン違っただけでも精度に影響します。自分では同じように組み立てているつもりでも、測定機にかけてと精

度に差があるのがわかります。

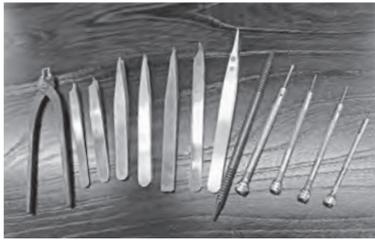
私が担当している機械式腕時計ブランドセイコーの高級品は、確かな精度のカギとなるヒゲゼンマイの調整などいくつもの難しい工程があり、精緻な仕事が必要られます。

——そのようなたいへんなお仕事を、どのようにして覚えられたのですか。

平賀 腕の確かな先輩たちいろいろなことを教えてもらいました。自分ではきちんとできたつもりでも、測定機にかけてと精度に問題がある。ある先輩は測定機に現れた曲線を見ただけで、どこがまずかったのがすぐにわかるのです。先輩に指摘されたことをやると、精度が確かなものになるんです。正直「すごい!」と思いましたね。

いまから振り返ると、先輩たちから教えてもらったことを、くり返し自分で確かめたということが、大切だったんじゃないかという気がしています。ある問題が起きたときには、一度目は先輩に訊くけれども、再び同じようなことが起きたら自分で対処するようにしました。振り返るとそうしたことを積み重ねていまの自分があるのだと感じますね。人に訊くのは確かに早く対処できるけれど、それはかりだとその技能がなかなか自分の身につかない。一見回り道のように思えるけれども、自分で経験するということが、仕事を覚えるためには近道なんだということを痛感します。

——「自分も一人前になった」と思え



▲仕事で使う道具も自分で使いやすいように調整する。微妙な調整に顕微鏡を使うこともある。こうした数々の道具はいわば「平賀仕様」ともいえる。

▲組み立てには忍耐力と集中力が求められる。平賀さんは「腕を磨くには先輩から教わったことを自分で経験して確かめることが大切」と語る。

るようになるまでにどのくらいかかりましたか。

平賀 3年ほどでしょうか。あるとき先輩が気づかなかった不具合を私が見つけ、直したことがありました。先輩から「よくやった」とほめられて、「自分もある程度のことではできるようになったかな」と思いました。

自分で組み立てた機械式腕時計がきちんと動いたときは、うれしかったですね。機械ではなく生き物が時を刻んでいるように思えて、とても感動しました。

時間をかけずに 基準以上の仕事をする

——お仕事ではどんなことを心がけていらつしやるのでしょうか。

平賀 一言で言うなら「妥協しない」ということです。これはいつも先輩から言われていたことでもあります。「このくらいでいいだろう」と思って自分で組み立てた腕時計を先輩に確かめてもらうのですが、幾度となく突き返されました。そうした中で先輩からは「いまは勉強中なんだから自分で完全に納得できるまでしつかり仕上げろ。そうせずに途中で妥協したらお前はそれ以上伸びない」と言われ、妥協せずに仕事に向き合う姿勢を叩き込まれました。そして満足のいく仕事を、時間をかけずにできるだけ早く仕上げるこの大切さも学びました。基準以上のものを早く仕上げるというのは、ひい

てはお客様の満足にもつながるといふことですね。

——お仕事の面白さややりがいは、どんなところにありますか。

平賀 同じ部品を使って同じ時計を組み立てているんだけど、出来具合が微妙に違うのが機械式腕時計です。まったくやり直しをせずに一発で期待通りの精度になる場合もあれば、何度やっても思うような精度にならない場合もあります。自分では同じように作業をしているつもりなんだけれども、ちよつとした手加減でまったく違ったものになってしまう。そうしたときに、いかにきちんとした精度にするかが腕の見せ所で、やりがいを感じますね。基準にはある程度の幅がありますが、そのぎりぎりの所ではなく、はじめから基準の最高値を目指すようにしています。それもあまり時間をかけずにやるように心がけています。

デパートなどで機械式腕時計の分解・組み立てを実演して、直接お客様と接して「いい時計だね」とお声をかけていただいたときは、とてもうれしいですし、やりがいに結びつきます。もしそういう場でお叱りをいただいたら、自分の反省点としてこれからの糧にしたいと思っています。

——お仕事で「難しいな」と感じるのとはどんなところでしょうか。

平賀 それまで誰も扱ったことのない新製品を担当するときですね。自分なりに考えて組み立て、調整するのです

が、誰も扱ったことがないだけに難しさがありますね。それでも新しいことにチャレンジするという高揚感があります。

——後進の指導にもあたっていらつしやるようですが、どんなことを心がけていらつしやいますか。

平賀 同じことを教えても、ある人はすぐにわかるけれども、別の人はなかなか理解ができないという場合があります。そんなときは、同じことを違った角度から伝えようと努めています。話し方を変えることで伝わる場合もあるのです。正直に言えば人に教えることの難しさを実感し、自分でも教え方を勉強している最中です。

——腕時計の組み立ての仕事をしたいという若い人たちへのアドバイスをお願いします。

平賀 この仕事はとても細かい作業で、忍耐力と集中力がないと続けることができません。

それから人とのコミュニケーションも大切です。私はよい先輩たちに恵まれ、いろいろ教えてもらい、またわからないことを訊くというコミュニケーションができました。忍耐力と集中力に加え、コミュニケーションなど人の付き合いを重ねていくことも必要なので、こうしたことは仕事だけではなく、プライベートでも培っていくことができます。そうしたふだんからの心がけが、仕事にも生きてくるのです。

ワーク・ライフ・バランスを積極的に推進し、 各種研修制度を整備



本社社屋
(地中連続壁工法)

「人」に関するすべてを担う ヒューマンリソースセンターを設置

松下産業は大型ビルやマンション・住宅などの新築・改修等、建設事業を中心に、地中連続壁工事(上記イラスト参照)などの土木事業も手がける企業です。昭和34年に創業、以後時代の変化に柔軟に対応し、成長を遂げてきました。

松下和正代表取締役社長は常々、近江商人の「三方よし(売り手よし、買い手よし、世間よし)」にあやかっつて、「四方よし(社員よし、顧客よし、地域よし、協力会社よし)」を提唱し、企業としての社会的価値の向上にも力を入れています。同社は人材育成の充実にも取り組み、平成28年度「東京都中小企業技能人材育成大賞優秀賞」を受賞。さらに、「文京区ワーク・ライフ・バランス推進企業」二期連続認定。「平成26年度東京都がん患者の治療と仕事の両立への優良な取組を行う企業表彰」の優良賞を受賞しています。

松下産業では平成25年に取締役会に直属するヒューマンリソースセンターを立ち上げました。同センターは、採用活動や教育・研修・自己啓発などの人材育成にとどまらず、福利厚生や人事評価や昇給・昇格、配属・ローテーションの判断、社員の子育て・介護支援施策の構築、健康管理の推進、リタイア後を視野に入れたライフデザインの設計など、「人」に関するあらゆることを一元的に担っています。また、家族に対するサポートも行います。

同センター長の齋藤朋子さんは「弊社は創業以来、社員だけでなく家族に対する支援を行ってきました。ヒューマンリソースセンターはそうした伝統を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスをより積極的に推進すべきと考えて設置されました」と話します。

年代と等級に対応した 研修制度で人材を育成

松下産業では最終学歴に関係なく、建築や土木を学んだ者を対象に新入社員を募集しています。募集は主に各種就職ナビサイトの活用や、学校訪問などによって行われます。応募者にはまずインターンシップに参加してもらうようにしています。このインターンシップは、施工管理を中心に、仕事の現場を体感してもらうことを目的に実施されるものです。

「実際の仕事では、さまざまなアクシデントが起こります。それらに臨機応変に対応し、納期に遅れないようにする大切さを学んでもらいます」(齋藤センター長)。

入社希望者に対してはWeb上で適性検査、建築関係の試験、複数回の現場見学、現場員との懇談の上、面接を行い、採否が決定されます。面接について統括部長の伴博之さんは「まず人間性を見ますね。それから現場でチームの一員として問題なくやっていけるかどうか採否の大切なポイントです」と話します。

新入社員は1カ月間の「新入社員研

修」を受けたのち、さまざまな現場に配置されます。さらに1年間にわたり、月に1度本社でさまざまなフォロー研修を受けます。

また年齢や等級に応じて「中堅社員キャリア交流研修」や「管理職研修」、「管理者基礎研修(eラーニング)」、「上級管理職研修」などの研修制度が設けられています。

そうした研修制度の一つ「OJTトレーナー研修」は、20歳代後半から40歳代半ばで、これから会社のキーマンとなるような社員を対象にオープンカフェ形式で行われます。一人ひとりが抱える悩みやポリシーを語り、共有することで、統一した方向性を醸成することに大きな効果がありました。また自己啓発を奨励し、資格取得のための費用支援も行っています。

同社には「個人カルテ」と呼ばれる自己管理表があります。これは自分のキャリアを「見える化」したもので、これまで経験してきた仕事内容の種類が色分けされ、自分にとって足りない分野はどこかが一目でわかり、今後のキャリア形成に効果があります。また配属の公平化や技術を平準化して、会社として偏りのない仕事を遂行することにも役立っています。

齋藤センター長は「当社の技術者に対して、確かな技術力に加え、高い人間力を求めています。そうした意味でもヒューマンリソースセンターの役割はさらに大きくなるでしょう」と語っています。

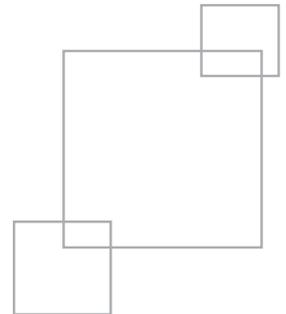
企業における 人的投資の位置付けとその目的



堤 宇一

NPO法人学習分析学会 副理事長

つつみ・ういち●NPO法人学習分析学会 (<http://jasla.jp/>) 副理事長。熊本大学大学院社会文化科学研究科教授システム学博士課程前期修了。専門テーマは「教育効果測定」「インストラクショナルデザイン」。現在、(株)日立総合経営研修所に勤務しながら産業人教育の品質向上を目指し、講演、執筆、コンサルタントとして活動中。著書に「教育効果測定の実践」(編著)、「越境する対話と学び」(共著)など。



企業活動における人材育成の位置付け

企業は社会に貢献し役立つ製品やサービスを提供することを目的に組織化され市場に存在する。そのため企業組織内での最優先活動は、生産やサービス行為であり、残念ながら人材育成ではない。しかし企業は現状維持を死守するだけでは、企業間競争に勝ち残れない。自組織の製造力や技術力、業務ノウハウといった競争力の源泉を高める必要に迫られる。高い競争力を用いて、より優れた製品やサービスを提供し、市場での存在力を高めていく。企業競争力を高める活動の一つが投資活動であり、それらは目的により研究開発投資、技術投資、設備投資、IT投資などと呼ばれる。人材育成は、経営資源であるヒトに対して実施される人的投資である。

人的投資の目的と企業が求める能力

人的投資の実施目的は一般に次のものが挙げられる。一つは組織的問題解決能力の強化である。移り変わる市場ニーズ、多様な競争相手、市場は一瞬たりとも留まることがない。市場で選りすぐられ続けるには、様々な難問にチャレンジし、他社を上回る創造的な製品

やサービスを生み出す組織的問題解決能力は欠かすことができない。また、単なるアイデアを商品やサービスとして世に送り出すには、新しい技術と最先端の技能が求められる。二つ目の目的は技能や技術の陳腐化の阻止である。その他には、優秀人材の定着が挙げられる。技術職や専門職人材の企業選びの基準として、最先端の技術を学べるを挙げる人が増えている。技能や技術向上の支援活動は既存社員の生産性アップだけにとどまらず、優秀人材の定着や確保に大きな影響力を持つようになっていく。

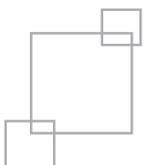
次に、企業が人材に求める能力を検討してみよう。大別すると二つに分類できるだろう。一つは、「人格的に優れた、より広い視野で行動できる能力」(例：決断力、好奇心、リーダーシップ、論理思考力、問題解決能力など)、もう一つは、「職務を高いレベルで遂行できる能力」(例：業務知識・業務ルール、資格、専門知識、操作技術など)である。

この二つの能力は、例に示す通り性質が異なる。質の違う能力は、学習ゴールや開発方法が異なる。前者は生涯にわたり磨き続けていく能力、後者は必要基準が設けられている能力と呼べるだろう。生涯をかけ開発していく能力、

言い換えると「到達点のない能力」は、日々の仕事を通じて学ぶ。長い時間をかけ、多種多様な人と関わり、様々な経験や体験というインフォーマルな学習を通じて、自己の成長と共に開発されていく。もう一方の「到達点のある能力」は、遂行する業務内容や役割に応じて求められる知識やスキルとして明確化しやすく、学習事項や学習時間が見積りやすい。研修などのフォーマルな教育施策を活用し効率的、効果的に獲得していく。

以上のように企業での最優先事項は、生産やサービスを提供することである。しかし、より競争力のある商品やサービスを提供するための活動として、人的投資が行われる。開発される能力は、到達点のあるものと到達点のないものに分類でき、それぞれの獲得方法は異なるのである。

今回はフォーマル学習の典型である研修に焦点を当て、研修に期待できる効果について検討していこう。



設立から60年、 1000人を超える 建具専門職を養成



東京建具高等職業訓練校

設置・運営 ● 東京建具協同組合
所在地 ● 東京都千代田区神田東松下町42
訓練課程 ● 木材加工系木工科（普通課程）
訓練期間 ● 2年



建具とは、「戸、障子、襖」など屋内に取りつけて、開口部をふさいだり開けたりする道具で、その建具を製作する建具師を養成するのが東京建具高等職業訓練校である。

同校は、東京建具協同組合が母体となり昭和31年に設立され、昭和33年に東京都知事の認可を受けて認定訓練校となった。その後、昭和45年に名称を「東京建具高等職業訓練校」と変更し、現在に至っている。

J R 神田駅から徒歩3分のところにある同校を訪ねた。

基本理念

事務局長の稲村末松氏は、同校の教育訓練の理念について「建具師とは、もともと細工師と呼ばれ、かんや、のみなどを用いて手加工するスペシャリストです。そのスペシャリストを養成するため、実技では2年間を通して基礎訓練を行います。マニュアルではなく、実学重視の指導です。手加工を中心にその伝統を徹底して学び、2年間の訓練で、高度な猫間（雪見）障子が作れるようになります。古の知恵を真摯に受け止めたうえで、新しいものを作るという理念で訓練をしています」と語る。設立から本年度で60年、1000人を超える建具のプロフェッショナルを全国に送り出している。

教育・訓練の特徴

「プロフェッショナルの教育」を貫

くため、講師や指導員にプロ中のプロが多い。

「例えば刃物の講義は、東京で代々続く刃物店の社長が詳細に知識と知恵を伝授する、といった具合です」（稲村事務局長）。

また60年の歴史があるので、親子二代にわたる修了生も増えている。

「教育・訓練の重要性を認識している親が、子どもを訓練校に送り出すという良い循環が形成されています」（稲村事務局長）

現在、全国で唯一の建具訓練校となっており、他県からの訓練生も受け入れている。入校資格が「東京建具協同組合加盟事業所の従業員」となっているため、同校では他県からの入校希望者に対して、同組合加盟事業所の紹介も行っている。

修了者（技能照査試験合格者）には、東京都知事より建具製作技能士補が付され、2級技能士試験において学科試験が免除になる。

訓練生の声

現役訓練生の亀谷麻美さんは、入校の動機について「私は、大学を卒業する際、何かモノを製作するという職人の世界に入りたかったのですが、親に反対されて一般企業に就職しました。しかしどうしても憧れを捨てきれず4年で退職。その後のヨーロッパ旅行で家具や建具に魅せられて、帰国後、木工を学びたいと思うようになり、その

とき東京建具高等職業訓練校の存在を知りました」

まず職業能力開発センターの木工技術科で木工の基礎を学び、株式会社山二建具に採用され、同時に訓練校にも入校した。

訓練校での教育・訓練については、「現役の建具職人の先生方に直接、疑問をおぶつけることができるのはとてもありがたいと思いますし、まさに『生きた』授業を受けているのだと実感します」

将来の目標は「訓練校で建具の知識・技能をしっかりと学んで、速く美しい仕事のできる職人を目指し、ゆくゆくは古い建具や家具の修繕などもこなせるような腕を磨き、徐々に世の中に残るようなものを作っていきたいです」と語る。

訓練校の使命

稲村事務局長は、「この神田の地で、現代の名工・友國三郎氏（本誌2016年No.2「しごとインタビュー」参照）をはじめとする最高の講師陣により、教育訓練を行っています。私たちは、訓練生に確かな技術を身につけてもらい、わが国の建設業の発展に貢献してほしいと思っています」

また、行政に対しては、「厳しい環境の中で、懸命にがんばっている中小企業の実態を知っていただき、認定訓練に対するさらなる支援も強くお願いしたいですね」と語った。

「自ら考え、自ら動く」 主体的に人生を切り拓く 人材の育成に向けて

早稲田大学キャリアセンター長
佐々木ひとみ



1 大学時代に得るべき能力

早稲田大学には、授業・課外活動こそ学生生活の最も大切な活動であるという大前提があり、本センターもこの前提に従い、各種事業を展開している。近年、大学生活において「就職すること」が目的化してしまっているような混乱がみられることは、憂慮すべき状況と感じている。

本キャリアセンターでは、これからの変化の激しい時代に向かう学生たちが大学時代に得るべき力とは、「生涯をかけて自己の能力を磨き、社会活動を通して社会に貢献するとともに自己成長を図ることのできる能力」であり、学生時代はその力の「土台づくり」をする時期と考えている。その力を「人間力」と呼び、学生時代に夢中になれるものを見つけ、どっぶり取り組み、粘り強くやり抜くこと、また多様な人々と交流し、多様な価値観を理解することなどを通して人間的力量を大きく広げることが重要であり、その支援を行うことが本センターの大きな役割の一つと理解している。

2 全学で鍛える「人間力」

学生が自立した社会人として世に出るために必要な素養や地力は、大学で

の教育・研究や課外活動など、本来的な学生生活の中で培われる。その意味では、キャリア形成支援はキャリアセンターだけが担うものではなく、大学全体の多様な機会を通じて育まれるものである。本学は伝統的に、学業のみならず課外活動も人が成長する場として捉え、学生が多様な能力を発揮して学生生活を充実させることを支援する風土がある。その中で、キャリアセンターは低学年の学生に対しては「学内のガイド役」となり、学内のあらゆる成長の場を学生に積極的に紹介し、学生個々が自己の志向に適した活動を選択できるような支援を行っている。また他方で、キャリアセンターは学部や学内の各教育組織、学生支援組織と連携し、学生一人ひとりが主体的に学習や学生生活の充実に取り組み、その過程で培った地力・人間力を十分に活用し、自立した独自の活動として就職活動（企業選択）ができるよう環境整備を図っている。

3 学生の個性に合わせたキャリアセンター支援事業

就職活動学年の支援は、行事・情報提供・個別相談の3機能から構成される。情報だけあれば後は自分でやりたという学生には正確で公平な情報を

提供し、いろいろ相談をしながら進めていきたい学生には繰り返し個別相談で対応するなど、本学学生の持つ多様な個性に応じて活用できるような体制を整備している。中でもキャリアセンター職員が強く意識している点は、学生一人ひとりが自らの手で、自分らしく、自分ならではの進路選択を行うための支援をすることである。学生が「自分で選ぶ」まで我慢強く見守り、寄り添うことはたやすいことではない。ときには学生やご家族から「答え」を教えない姿勢にご批判いただくこともある。しかし、今後も「自ら考え、自ら動く」主体的に人生を切り拓く人材を輩出するために、キャリアセンターの役割を果たしていきたい。



教育はエンターテインメントビジネスに学ぼう

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

日本のエンターテインメントビジネスはアメリカに比べ、遅れていると言われている。しかし、近年、日本のエンターテインメントビジネスも、その遅れを取り戻すかのように、様々なサービスの充実を進めており、新たな取組が話題になっている。

エンターテインメントと言っても幅広く、娯楽、スポーツ、ギャンブル、ホビー、ゲーム、音楽、アニメーション、映画、パークや遊園地、芸術、芸能…、分類しようにも難解だ。総じて、エンターテインメントは、製品を取引するというより、感動、驚き、喜び、成長、達成、充実といった心に働きかけるものが圧倒的に多い。製品ならば、機能的や利便性、デザイン、品質や安全性などを高めることで商品価値を上げることができ、エンターテインメントの場合、無形の商品というところがくせ者で、満足度を上げるアイデアを生み出すのは容易なことではない。さらに、人というのは、やっかいなもので、「快樂順応」という高揚させる刺激にすぐ慣れてしまうようにできている。そのため、ヒットしたのも、すぐに飽きられてしまい、より刺激の強いものを求めるようエスカレートしがちである。エンターテインメントビジネスが、意外性、新奇性を追求する傾向にあるのはそのためであろう。新しいものを次から次へ創作することは決してやさしいことではない。単に観たり聴いたりするだけだった

ものを、参加型体験を取り入れることで成功している事例が話題になっている。映画の応援上映、スポーツ観戦の観客参加型のファンサービス、観客参加型の劇、ボランティアツアー。テレビも、ニコニコ動画を真似るように、SNSを利用した視聴者からのコメントを流す番組なども出てきている。この成功のポイントには消費者、視聴者という受け手側に、主体性を与えることではないだろうか。

「東と西」「自然と人工」「男と女」「大人と子ども」「官と民」「使用者と労働者」と、二つの対立構造で、語られることが多かった昔、「私作る人、僕食べる人」というCMもあった。しかし、時代は変わり、みんなで作って、みんなで食べるというのが当たり前の時代になったように感じる。対立構造からボーダレスへの変化だ。

教育も、生涯学習社会が顕在化し、学ぶ人と教える人の境がなくなっている。「亀の甲より年の劫」と年長者の経験知は、若輩をしのぐと言われてきたが、多文化社会、技術革新が進む中、しかもスキルや知識が多岐にわたるようになると、そうとも言い切れなくなっている。年齢にかかわらず、互いに学ぶべきことは多々あり、年長の「教師」が若輩の「生徒」を教えるという構図は過去のことになろうとしている。互いに教え合い、学び合う関係が自然な関係になっていく。学習者に主体性を持たせることは、今、現場で重

視されていることの一つだ。

エンターテインメントビジネスにおいても、教育においても、受け身から主体性を持たせる方向に進んでいる。一方的に与えられるよりも、自ら能動的に働きかけるほうが、顧客満足度も高いし、学習においては、学習成果および充実感も高まる。

これまで、教育では、「学び」を「勉強」というように、強いられる学びで、修行のようなイメージが強かったように感じる。より高度なことを学ぼうとすれば、難しいのは当たり前、難解なことを解決するのは苦労することであり、勉強などそもそも面白いはずがないという固定観念で捉えているように思う。楽しい面白い学びでは、深い学習ができないと考えていた面は否めない。

しかし、教育界においても、学習者参加型、教師学習者一体化という学びの方法が登場してきている。エンターテインメントビジネスが進化するようになり、教育も急速に進化するのではないだろうか。

「むずかしいことをやさしく、やさしいことをふかしく、ふかいことをおもしろく、おもしろいことをまじめに、まじめなことをゆかいに、そしてゆかいなことはあくまでゆかいに」という井上ひさしの言葉がある。この言葉はそのまま教育にも当てはめることができるのではないだろうか。

東京都スクールカウンセラー（臨床心理士）

金屋光彦

悲しみの手編みマフラー

—いじめ考 その5—

1 4年連続最多のいじめ認知件数と止まらない悲劇

全国の小中高で認知したいじめ件数は、およそ22万件、そのうち小学校は約15万件で4年連続過去最多を記録した（文部科学省2015）。

「このままじゃ“生きジゴク”になっちゃうよ」の遺書を残して自殺した東京中野区の鹿川君事件（1986年）以後も、いじめによる児童生徒の悲劇は絶えない。

それは、「友達がたくさんできたらいいな」の思いを胸に、群馬県へ転校してきてから、まる2年が経った2010年秋の出来事だった。小学6年の女子Aさんが、いじめを苦に自殺したのだ。首をつった自室のカーテンレールには、手編みのマフラーが下がっていた。Aさんの命を奪ったそのマフラーは、母親へプレゼントをするために、Aさん自らが編んだものだった。

愛知県から転校してくる前、近所で一番の仲良しだった幼なじみは、「Aちゃんがいじめられていたなんて、信じられない」と驚く。Aさんは、「妹を泣かせたのは誰？」と立ち向かうこともあった妹思いの心優しい少女だった。

Aさんの母親がフィリピン人だったことから、「近寄るな」、「くさい」などの言葉の暴力を受け、給食時は一人ぼっちで食べることが続いていた。5年生時の作文に「1学期は、あんまり楽しくなかったです。理由は、心に傷つくことを言われたからです。（中略）でも、全員と遊ぶとなぜか楽しくなるんです」と記していた。

「いじめの中心になる子が何人かいて、他の子は何をされるかわからないので、逆らえない。クラスはバラバラ」と同級生の一人は語る。Aさんのクラスは「授業にならない時がある」ほどの学級崩壊状態だった。

「お父さん、お母さん、転校したい」、「どんなに遠くの学校でも歩いて行くから」と何度も訴えていたAさん。心痛めたAさんの父親は、学校に何度も改善を申し入れたという。しかし、クラスの人間関係や空気は改善されないうまま、秋の校外学習の時期を迎えるのだった。

「明日は社会科見学がある、出てくれるかな」と担任からの電話に応じ、Aさんは勇気を奮って参加した。しかし一部の同級生から、「なんでこういう時だけ来るの?」「普段はする休み?」等の言葉を浴び、泣いて帰宅した。この2日後、彼女は自ら命を絶つのである。

2 いじめを誘発する強者蛮行の大人社会

いじめは人間関係の病である。

教室の空気を支配する強い児童生徒が、「からかい」、「陰口」、「モノ隠し」、「仲間外し」に「嫌がらせ」といったい

じめを、スケープゴートの一人に執拗に繰り返す。そして、周囲の者にもそれを強要する。「弱きを助け、強きをくじく」、それがかつてのヒーローだった。また、「弱者への施しを喜びをもって行える人格者」、それが人の上に立つ権力者のあるべき姿であり、お金持ちの正体だった。だが、今はどうであろうか？

経営上の失敗を大勢の社員切りで乗り切り、自らは居残る経営者。中小企業が製造する部品の納入価格を一方的に切り下げ、価格下落の帳尻を合わせようとする大企業、職場で蔓延する新入社員や非正規労働者へのパワハラとセクハラ、初めて10万円の大台を超え、過去最多を記録した児童虐待の数、そして、今年7月に神奈川県で起こった知的障害者施設での痛ましい殺傷事件。これら強い立場の者による血も涙もない蛮行は、今や日常的に見られ、半ば常識化しつつある。

いじめの発生率が高い教室の特徴として、「正しいことが通らない」、「正直者が馬鹿を見る」、「先生が児童生徒におもねる」といった傾向があることは、種々の調査で判明している。大人社会にはびこる規範、人道、思いやりといったものの軽視や衰退は、教室でのいじめを誘発する空気を生んでいる。

3 受容・尊重・連帯の生き方を！

島国の日本は同質社会と言われ、村八分のいじめは昔からあった。だが、「異質は排除する」というのは、時代錯誤の空気である。15年前、フィリピンはじめ異国の母親を持つ児童生徒は、既に珍しくなかった。母親は日本語も不自由で、私自身、不登校支援のカウンセリング場面で、意思疎通に苦労したことを思い出す。

今は、中国や韓国はじめ、あらゆる世界の異国の人たちと、あたりまえに生活し仕事をする時代だ。英語という共通言語で異国社員とビジネスする日本の会社ユニクロや楽天のように、異質を認め尊重し合い、その中から共通価値や目的を見つけて連帯する。排除・批判・対立ではなく、受容・尊重・連帯という関係性を優位に置く生き方こそ、今、私たち大人に求められている。それが、学校いじめを誘発している悪魔の空気を、元からしばませる強力な処方箋にもなるのだ。

「やっぱり友達っていいな」……。亡くなったAさんのノートに残された、人気者の転校生を描いた自作漫画の主人公は、そうつぶやいていたという。でも、その思いは、最後までかなわなかった。私たちは、心優しい一人の少女の命を、決して無駄にしてはならない。

社会構成主義を理解・実践する

(1) 語りを引き出す～そのために質問する



渡部昌平

秋田県立大学
総合科学教育研究センター
准教授

カウンセリングで修士号を取得してから労働省に入省し主に職業安定行政で15年勤務し(うちハローワーク4年、労働局2年)、いまの職場に転職して6年目になりました。大学での主業務は低学年向けのキャリア教育ですが、就職ガイダンスや就職支援などのほか、小中高教員研修や中高生向け職業講話、企業講演・研修などもお手伝いしています。最近では社会構成主義あるいはナラティブ・アプローチと呼ばれる理論・技法を如何に効果的・効率的に用いるか、また研修でどうやって伝えるかということに腐心しています。

近年、サビカス「キャリア構築理論」やマクMahon&パットン「コンストラクティビスト・アプローチ」などの社会構成主義アプローチが、日本でも紹介導入され始めています。これら社会構成主義アプローチは、従来のキャリア・カウンセリングとどう違うのでしょうか。

私は、これら技法は現在の問題や過去の問題の原因に焦点を当てたのではなく、未来の「あつて欲しい姿」に焦点を当て、そこから現在や過去を再構築するところに違いがあると考えています。その目的のためにクライエントの語りを引き出す質問等を重視し、結果として相談が早期に効果的・効率的に終結するのではないかと考えています。

一例をご紹介します。
大学生のAさんは就活につながるインターンシップの面接で落とされ、相

談にきました。相談内容を意識すると「自信が持てないので、うまく自分を表現できない」「選考では人を押しつけてでも自己主張しないとイケないの、できない」ということのようにです。よく話を聞いてみると、完璧主義から来る不安と、もともとAさんが持っている内向性が自信のなさを形成しているようでした。

上記のような状況が分かったとしても、不安や内向性に焦点を当てて相談することはしません。本人の希望は「自己理解を深めて、選考に通るようにしたい」ということです。弱さの原因を探るといっても、持ち続けたい人生観や強みのほうを一緒に整理して行きました。

サビカス「キャリア・ストーリー・インタビュー」などの質問を通じて、Aさんは優しさを大切にしていることが分かりました。相談を通じてAさんは「相手を傷つける意見は言いたくない」という自分の優しさに気づき、「自分の素直な気持ちを言いたい」という気持ちを認めることができました。また完璧主義や内向性から生じる不安や自信のなさに気づき、内向的な自分でも人とうまくやってきたという「例外」を発見することができました。さらに「情熱を持って仕事をする人が好き」「新たな出会いや体験が好き(これは内向性の例外でもありません)」「マイペースが好き(これは内向性にも通じています)」という新たな自分の資源

にも気づき、認めることができました。結果として「選考時に課せられる作文は、この相談のおかげで100%通過」することができたそうです。Aさんは無事、第一志望の企業から内定を得ることができました。

社会構成主義アプローチは構造的な質問等の形式を持っており、ややもすれば職人的あるいは勘に頼るカウンセリングを、構造化しやすいうように感じています。ある意味、初学者でも理解しやすいように感じています(一方で傾聴を重視されるベテランから「それでいいのか」と疑問を投げかけられることも少なくないのですが)。

ここまで読んでいただいで、解決志向アプローチやナラティブセラピー、あるいはポジティブ心理学や実存主義との類似性を感じた方もいらっしゃるかもしれません。また、社会構成主義アプローチにも課題や限界は当然にあります。次回以降、失敗事例も含めて(？)、理論・技法の整理や課題・限界について、いま感じていること、考えていることをお伝えしようと思っております。

※引用文献

- ・渡部昌平(2016)「社会構成主義キャリア・カウンセリング技法を用いた学生に対するメール相談」産業カウンセリング研究、17(1)、45-54頁
- ・渡部昌平(2016)『はじめてのナラティブ/社会構成主義キャリア・カウンセリング』(川島書店)
- ・渡部昌平編(2015)『社会構成主義キャリア・カウンセリングの理論と実践』福村出版

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。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 3/27(月) 10:00~16:00 受講料 8,000円 (資料代込み)		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 3/28(火) 10:00~16:00 受講料 9,000円 (資料代込み)		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 3/29(水) 10:00~16:00 受講料 9,000円 (資料代込み)		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種的能力(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 3/30(木) 10:00~16:00 受講料 9,000円 (資料代込み)		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 3/31(金) 13:00~16:00 受講料 9,000円 (CD-ROMと手引代込み)		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：3/27(月)～30日(木)本間啓二氏(日本体育大学 教授)、3/31(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 2017年1月27日(金) 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



キャリアカウンセリング協会 (CCA) 主催 学習講座のご案内

CCAは、「プロ(専門家)のキャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント」の養成、スキル向上、指導者養成までを、体系的に行っている専門機関です。

■国家資格を目指すなら

厚生労働大臣認定キャリアコンサルタント養成講習

GCDF-Japanキャリアカウンセラートレーニングプログラム



■国家資格取得後は(知識や技能の維持・向上)

厚生労働大臣指定 国家資格更新講習 15講座

その他、学習講座多数ご用意

■さらなる技能向上のために(指導者を目指す)

【CCA】スーパーバイザー養成・認定プログラム

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

TEL **03-3591-3569**

キャリアコンサルティング 理論と実際

4訂版

カウンセリング、ガイダンス、コンサルティングの一体化を目指して

木村 周 著



キャリアコンサルティング、キャリア・カウンセリングを学ぶ多くの人にロングセラーとして読まれてきた『キャリアコンサルティング 理論と実際』の4訂版。

広範にわたるその諸理論を紹介・解説した第1部と、実践に即した具体的方法について包括的に詳説した第2部より構成。

4訂版では、平成28年に実現した「キャリアコンサルタントの国家資格化」に対応したほか、学校における進路指導・キャリア教育や理論、メンタルヘルスや改正労働安全衛生法のストレスチェック制度、新ジョブ・カード制度等について大幅加筆・修正。

キャリア
コンサルタント
必携！

2016年5月 4訂版発行
A5判 382ページ
定価 2,808円(本体2,600円)

ISBN978-4-87563-267-2

お申込みは、ホームページ、FAX、お電話で
一般社団法人 雇用問題研究会

〒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
●電話 03-5651-7071 ●FAX 03-5651-7077
●ホームページ <http://www.koyoerc.or.jp>
●一般の書店での取り寄せ、Amazon等のネット書店でのご注文もできます。