

# 職業研究

2017

No. 1

## 特集 ビジネス・キャリア<sup>®</sup> 検定試験の活用

### ビジネス・キャリア<sup>®</sup> 検定試験の意義

県立広島大学 経営専門職大学院 教授 木谷 宏

### 事務系職種従事者の能力開発と人材育成

～ビジネス・キャリア<sup>®</sup> 検定試験の活用～

中央職業能力開発協会 能力開発支援部 ビジネス・キャリア試験課

#### 企業事例

汎用的な知識を身につけることで自信になる  
～「ビジキャリアで自己啓発」を支援～

横河マニュファクチャリング株式会社

自発的に学習する風土の醸成のために

～ビジキャリア合格を昇格要件として活用～

日本乳化剤株式会社

#### 連載

しごとインタビュー 演出家 山田淳也さん

わが社の人材開発 イーソル株式会社

企業研修の現場から 堤 宇一

職業能力開発の現場から 東京都板金高等職業訓練校

キャリアセンター通信 神奈川大学

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

### ビジネス・キャリア<sup>®</sup>検定試験の活用

「ビジネス・キャリア検定試験」(ビジキャリ)は、事務系職種に従事者が職務を遂行する上で必要となる知識の習得と実務能力の評価を行うことを目的とした試験です。事務系の職務が幅広く網羅され、職務・能力レベルに応じて区分されており(8分野4等級42試験)、必要な知識を段階的・体系的に学ぶことができます。

「ビジキャリ」は、仕事に必要な知識、技術・技能、職務遂行能力を、業種別・職種別に整理した「職業能力評価基準」(厚生労働省が策定)に準拠した公的資格試験であり、中央職業能力開発協会により実施されています。

ビジネスパーソン能力の開発と人材育成に、ビジキャリがどのように活用でき、どのような効果が期待できるのか、事例を交えて探ります。

## 特集

### 巻頭言

ビジネス・キャリア<sup>®</sup>検定試験の意義

県立広島大学 経営専門職大学院 教授 木谷 宏 ————— 3

事務系職種従事者の能力開発と人材育成

～ビジネス・キャリア<sup>®</sup>検定試験の活用～

中央職業能力開発協会 能力開発支援部 ビジネス・キャリア試験課 — 5

### 企業事例

汎用的な知識を身につけることで自信になる

～「ビジキャリで自己啓発」を支援～

横河マニュファクチャリング株式会社 ————— 10

自発的に学習する風土の醸成のために

～ビジキャリ合格を昇格要件として活用～

日本乳化剤株式会社 ————— 12

## 連載

### ●しごとインタビュー

観客に心が震えるような体験を提供したい

山田淳也さん 演出家 ————— 14

### ●わが社の人材開発

社員の定着と働きやすさの実現を基本に人材育成

イーソル株式会社 ————— 16

### ●企業研修の現場から 8-2

研修が対応できる範囲

— 研修の効用と限界を考える —

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

若い技能者を養成して64年

東京都板金高等職業訓練校 ————— 18

### ●キャリアセンター通信

神奈川大学の就職支援について

神奈川大学 ————— 19

### ●キャリア指導の現場から ②

2030年の社会と子供たちの未来

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34回

命輝くフォトグラフ — いじめ考 その6 —

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 23-2

社会構成主義を理解・実践する

(2)社会構成主義を平易に理解する

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。)





県立広島大学 経営専門職大学院  
教授

木谷 宏

# ビジネス・キャリア<sup>®</sup>検定試験の意義

## ■三つの視点から

ビジネス・キャリア検定試験の意義は、三つの視点から考えることができます。

### ①国としての視点

「国力」という言葉があります。何をもって国力とするかというと、人口、GDPなどさまざまな指標があるでしょうが、私は、その国で働く人々一人ひとりの職業能力の総和こそがまさに国力なのではないかと思えます。実際にそれをどうやって集計するかは、また別の話になりますが、重要なのは、人々の職業能力を高めていくことが国力の向上につながるということです。

個人の職業能力とはどういうものかを定めた国の基準として、厚生労働省の職業能力評価基準があります。ビジネス・キャリア検定試験（ビジネス・キャリア）は、その基準に準拠して、働く人々の、あるいはこれから働こうとする人々の職業能力を高めていくためのわかりやすい基準になっていますし、実際に合格という形で個人の能力を判定することができます。

### ②企業にとつての視点

実は5年ほど前に私も関わった調査研究では、「過去10年間を振り返って従業員の育成は十分だったと思うか」との質問に、YESと答えたのはわずか3割強でした（約200社の企業から回答）。残りは不十分だったということです。

企業の人材育成は従来、主にOJT

の形で行われてきましたし、今でもそうです。ただ、事務系職種の人には体系立った育成の仕組みとしてのOJTはほとんどなかった。先輩や上司の仕事を見よう見まねで、あるいはそのつど指導を受けながら、育ててもらった。いわゆる教科書に書いてあるような、製造現場でのOJTとは程遠いなあ、というのが事務系の人の実感です。企業にとつても事務系の人材育成、職業能力開発は難度の高い課題である、ということです。

そうした中でビジネス・キャリアはきちんと国の基準にも沿っていますし、8分野42試験と包括的に事務系の職種を網羅している、日本で唯一の体系的な試験ですので、企業にとつても活用する意義は高いと言えます。製造現場の技能職種では、国家検定制度である技能検定がかなり浸透して活用されていますが、それと同じように活用すれば、同じような成果を感じていただけるのではないのでしょうか。

### ③個人にとつての視点

今日において、キャリア開発の責任は個人にあり、一人ひとりが自分のキャリアを開発していかなければならないことは、働く人々も企業も認めるところです。

「キャリアアップ」という言葉は、年収や社会的地位が上がることで、上昇志向と誤解を受けかねません。働く人々に必要なのは「スキルアップ」です。向上心をもって自らの職業能力を高めていく。一人ひとりがプロフェッショ

ナルになるということです。

ビジネス・キャリアは分野が幅広いことに加え、段階的にレベルを設けてあります。エントリーレベルのBASIC級から、3級、2級、1級という体系に沿った形で職業能力を高めていくことは、スキルアップのために非常に有効です。

以上三つの視点からの意義をお話ししましたが、さらに言えば、これからはこの三つをミックスさせていくことが大切です。

概して、施策的な支援を背景にして主に国が人材育成の主体となっていてるのがヨーロッパ、個人に基点を置いて自己責任で職業能力を発揮させているのがアメリカで、日本の場合、人材育成は企業を中心として行われてきました。しかし、国、企業、個人と、どれか一つに任せるということではなくて、個人が基点となりながら企業と国がしっかりとバックアップしていくことこそ、まさにこれから求められるのではないのでしょうか。

## ■企業の導入・活用の仕方

教育訓練は、①職場での業務を通じてのOJT、②職場を離れた形でのOff-JT、③自分の描くキャリアに応じて自ら行う自己啓発、という分類がされてきました。ところがOJT、Off-JTは「場所」、自己啓発は基点となる「人」という異なる軸によって分けられていて、今言われているのは、この三つを統合、融合していく、いわゆるハイブリッド教育の重要性で



す。三つあるいはそれ以外のものを組み合わせながらハイブリッドな形で人材を育成していく。Eーラーニング、アクションラーニングなど、新しい手法もいろいろ出てきています。

企業における教育のあり方は一律ではありません。業種や規模、事情や課題も違うわけですから。ただ、一から教育体系やプログラムを作ることには企業にとって大きな負担になります。すでにできているもの、それも国の基準に沿ったビジネスマンを最大限活用すれば、かなりの負担軽減ができるでしょう。

具体的には、自社の従業員のさまざまな職種とビジネスマンの部門をマッチングさせながら、ビジネスマンのBAS I C級から1級までのレベルを当てはめていく。そして、社内の資格制度などに紐づけたり、各職種の職務基準書の中に能力要件として「ビジネスマン〇〇分野〇級」と入れ込んだりといったことも可能です。

### ■従業員の学習のポイントと企業の支援

まずはテキストを十分に活用することですね。BAS I C級、3級、2級とテキストがあります。5年ごとに改訂され、法令等の改正についてもアップデートされています。また、過去問題集(解説付き)も順次刊行されていますので、それも活用できます。

社員同士の勉強会などもよいと思います。例えば始業前や昼休みに何人か

でテキストを使った勉強会を開き、会社がそれを応援する。

自己啓発の部分で、会社が従業員に与えることができるもの、あるいは従業員が会社から提供してもらいたいものとしては、次の四つがあります。

#### ①経済的な補助

試験を受ける時に、可否は別として会社が費用を一部補助すれば、個人にとっても有難いですし、合格したら全額負担する、としてもよいでしょう。

#### ②時間的な補助

例えば、近々試験があるので、少し業務を軽くして勉強に充てたい、という方もいらっしゃるでしょう。そうした時に、会社が少し融通を利かせて時間的な支援することは従業員にとってお金よりも有難いものです。

#### ③情報の提供

今の時代、職業能力開発や自己啓発に関する情報は巷に溢れています。従業員は情報の渦の中で何を選んだらよいかわかっています。自分で切り開くと言われても、なかなかよい情報にアプローチできていないのではないのでしょうか。企業は従業員に対して良質な情報を提供できます。公的な資格試験としてビジネスマンがある、と言えるわけです。

#### ④学習風土の醸成

みんなが勉強する風土ですね。息抜きも時には必要ですが、会社は仕事をする場ですから、緊張感をもって社長も含めた全員が能力開発を行う風土が

大切です。ラーニング・オーガニゼーション、つまり学習する組織へ変わっていく、会社はそうした風土を作って、従業員に提供しなければいけません。1級もありますから、経営者や管理職の方も「従業員を育てるために」というだけでなく、自らもこれにチャレンジする気概をもっていただけでもよいのではないかと思います。

### ■広く共通する一般的知識を

成果を生むための「能力」のベースには「性格・気質」があり、そこは自分では変えられません。しかし、その上にある「意欲・態度」は、成長欲求や達成意欲のように、あとから育成・向上することが可能です。さらにその上に、「知識・スキル」があり、それらが適切に「行動」に反映された時に、成果を生む確率が高まっていくわけです。

知識・スキルは二つに分けられます。一つはどんな会社、組織でも必要な知識(一般能力)、もう一つは「うちの会社だけに」必要な知識(企業特殊能力)です。ビジネスマンでカバーしようとしているのは、一般能力にあたるころの一般的業務知識です。働く人々は、まずは一般的業務知識を身につけることが必要であり、その上にその業界、その会社でしか通用しない特殊な知識・スキルという専門性を身につける必要があります。

企業は一般能力を高めるためにはお金を使わず、企業特殊能力を高めるように行動する、そうすれば人はほかの

会社に移らないだろうから、という説は有名です。個人としては、企業特殊能力に偏重するのではなく、一般能力、一般的知識を高めていく努力もしないといけない。

逆に言いますと、企業はそこを高めるのはあまり得意ではなかったということですね。「うちの会社のための知識」はいくらでも提供できたけれども。そういう意味ではビジネスマンは会社を助けている、と言えるかもしれません。

私が教えている県立広島大学の経営専門職大学院は、社会人のビジネススクールで、今30人ほどの学生が学んでいます。多様な年齢、職業の人たちが、みんな貪欲に勉強して、必死になって自ら職業能力を高めています。ビジネスマンも、自分のキャリアを切り開いていくため、目の前の仕事のレベルを上げていくため、成果を生む確率をより上げていくために、働くすべての人々のニーズに合致しているのではないかと思います。

女性がスキルアップを目指すためにもよいと思いますし、大学生が就活の前に関心のある分野のBAS I C級の勉強をし、合格するということは企業に対してアピールポイントになるのではないのでしょうか。また、今仕事を探していたり非正規で働いていて正社員登用を目指す方にとっても、一つの武器になっていくのではないかと期待しています。

(談)

# 事務系職種従事者の能力開発と人材育成 ～ビジネス・キャリア<sup>®</sup>検定試験の活用～

中央職業能力開発協会 能力開発支援部 ビジネス・キャリア試験課

## 1 はじめに

中央職業能力開発協会（JAVADA）は、職業能力評価の専門機関として、職業能力開発促進法に基づき昭和54年に設立された厚生労働省所管の公的団体である。

特に、職業能力評価の分野においては、国家検定である「技能検定」をはじめ、JAVADAが独自に行う「コンピュータサービス技能評価試験」「ビジネス・キャリア検定試験」（ビジネス・キャリア）など、製造系部門から事務系部門まで幅広い職種に対応した試験を実施し、多くの企業に活用いただいている。

また、このほか、職業能力評価基準の整備・普及、キャリア形成支援ツールの提供を通じたキャリア形成のサポート、日本のものづくり産業を支える技能者のレベル向上、技能伝承と技能尊重機運の醸成を図るための技能競技大会等の実施、国際協力の推進等、各分野において、国、業界団体、企業、都道府県職業能力開発協会等と連携して事業を実施している。

ここでは、事務系職種に従事する人々の能力開発と人材育成にあたり、今注目が高まっている「ビジキャリア」についてご紹介したい。

## 2 ビジネス・キャリア検定試験について

### ■創設の背景

ビジキャリアは、企業によりその内容がまちまちであり、その標準化が難しいといわれていた、いわゆるホワイトカラー層に必要な知識を段階的・体系的に習得することを支援する制度として、平成5年に当時の労働省（現厚生労働省）がスタートさせた事業である。当時は、「ビジネス・キャリア制度修了認定試験（ビジネス・キャリア・ユニット試験）」と呼ばれ、労働大臣が認定した教育訓練講座による「学習成果の確認試験」と位置づけられ、平成6年に第1回目の試験が実施された。

このビジネス・キャリア制度修了認定試験は「ユニット試験」の呼び名のとおり、学習単位を細分化（ユニット化）することで、必要な知識を段階的・体系的に学べる仕組みとして、多くの教育訓練機関、企業等で活用されてきたが、その後、より企業実務に即した評価試験とすべく制度の見直しが行われ、細分化されたユニットを大括り化するなどして、平成19年度に「ビジネス・キャリア検定試験」にリニューアルされ、現在の試験体系となった。

さらに、平成22年度には、ホワイト

カラー層の職業能力の標準化・体系化について国による一定の役割は果たせたとの観点から、JAVADAが独自事業として引き継ぎ、現在に至っている。この間、これらの制度を通じた受験者数は延べ約50万人となり、企業規模を問わず幅広い業種の企業等に活用いただいている。

### ■試験の特徴

ビジキャリアの特徴は、何といっても職業能力評価基準に準拠した「公的資格試験」であるということ、そのカバーする職種範囲が広いことにある。人事、経理といった間接部門と呼ばれる職種に留まらず、営業・マーケティング、経営戦略、さらには、ロジスティクス、生産管理まで、いずれの企業においても欠くことのできない職種を幅広く網羅しており、その試験の数は、8分野4等級42試験（平成29年度実施分）にのぼる【表1】。特定の職種を対象とする検定試験は数多く存在するが、これだけのラインアップを揃えた包括的な試験は他に類をみないだろう。

もう1点、ビジキャリアを特徴づけているものに「学習重視」が挙げられる。ビジキャリアは、検定試験と称するものの、そのねらいは学習にある。実務においてこなせている仕事であっても、なぜそれを行うのかといった目的や根拠を知ることによって、日常業務への

■表1 試験区分一覧（平成29年度）

試験分野	試験区分			
	BASIC 級	3 級	2 級	1 級
人事・人材開発・労務管理		人事・人材開発 労務管理	人事・人材開発 労務管理	人事・人材開発・労務管理
経理・財務管理		経理（簿記・財務諸表） 経理（原価計算） 財務管理	経理 財務管理（財務管理・管理会計）	
営業・マーケティング		営業 マーケティング	営業 マーケティング	営業・マーケティング
生産管理	生産管理	生産管理プランニング  生産管理オペレーション	生産管理プランニング（製品企画・設計管理） 生産管理プランニング（生産システム・生産計画）（加工型・組立型） 生産管理プランニング（生産システム・生産計画）（プロセス型） 生産管理オペレーション（作業・工程・設備管理） 生産管理オペレーション（購買・物流・在庫管理）	生産管理
企業法務・総務		企業法務 総務	企業法務（組織法務） 企業法務（取引法務） 総務	
ロジスティクス	ロジスティクス	ロジスティクス管理 ロジスティクス・オペレーション	ロジスティクス管理 ロジスティクス・オペレーション	ロジスティクス
経営情報システム		経営情報システム	経営情報システム（情報化企画） 経営情報システム（情報化活用）	経営情報システム
経営戦略		経営戦略	経営戦略	経営戦略

- 標準テキスト（発売元：株式会社 社会保険研究所）  
<http://www.shaho.co.jp/shaho/shop/bc>
- 過去問題解説集（発行元：一般社団法人 雇用問題研究会）  
<http://www.koyoerc.or.jp/publication/businesscareer.html>

理解が深まり、さらに応用力や実践力が身につくことで、より高い成果が期待されることとなるであろう。ビジネスキャリアでは、こうした日々の仕事の「裏づけ」となる知識を習得することができよう、1級試験を除く全試験ごとに「標準テキスト」を用意している。

また、昨年9月には、標準テキストで習得した知識の確認、演習のための「過去問題解説集」シリーズが新たに発刊され、その第1弾「人事・人材開発2級・3級」も好評を得ている。2級・3級それぞれ過去に出題された100問について、正解と解説、標準テキストとの対応表がついているので、受験対策としてだけでなく、標準テキストによる学習を効果的なものにし、知識のさらなる定着に大いに役立つものとなっている。詳しくは、上記ホームページを参照されたい。

### ■試験の体系

試験は、前期試験（10月）と後期試験（2月）の年2回、47都道府県において一斉に実施される。

受験資格は特になく、3級から2級へと段階的に受験しながらその知識を深めていくことももちろん、例えば、人事担当者が「人事・人材開発3級」を受験後、「労務管理3級」、「総務3級」と関連職務の知識を習得していくこともできる。あるいは、将来に向けた

キャリアパスを念頭に、新たな知識の習得のために、現在の担当職務とは異なる試験を受験していくことも可能である。

8分野4等級42試験を一つのキャリアマップとしてみることで、担当職務に留まらないきめの細かい、かつ、自由度の高いスキルアップが実現できる。

### 3 職業能力評価基準と ビジネス・キャリア検定試験

#### ■職業能力評価基準の体系

厚生労働省では、少子高齢化の進展とともに労働力人口が減少する中で、持続的な経済成長を維持していくには、働く人々一人ひとりの能力が最大限に発揮でき、その能力が適正に評価される社会基盤づくり―能力の見える化―が必要であるとして、平成14年度から「職業能力評価基準」を策定している。

職業能力評価基準とは、仕事をこなすために必要な「知識」と「技術・技能」に加えて、「成果につながる職務行動例」（職務遂行能力）を、業種別・職種別に整理したものであり、製造業をはじめ、建設業、卸売・小売業、サービス業等において54業種が策定されている（平成28年5月現在）。そして、このような専門業種に横断的な職業能力



■表3 出題形式等

等 級	出題形式	出題数	合格基準	試験時間	受験料(税込)
1 級	論述式	3 問	試験全体としておおむね 60% 以上かつ問題ごとに 30% 以上に正答	150 分	10,000 円
2 級	5 肢択一	40 問	出題数のおおむね 60% 以上に正答	110 分	6,990 円
3 級	4 肢択一				5,660 円
BASIC 級	真偽法	70 問	出題数のおおむね 70% 以上に正答	60 分	3,000 円

■表2 受験の目安

等 級	受験対象者として想定される方
1 級	実務経験 10 年以上 (部門長、ディレクター相当職を目指す方) ※受験される試験区分の分野について、その 2 級に合格している方又は同等の能力を有している方
2 級	実務経験 5 年程度 (課長、マネージャー相当職を目指す方)
3 級	実務経験 3 年程度 (係長、リーダー相当職を目指す方)
BASIC 級	学生、就職希望者、内定者、入社して間もない方 (これから専門知識を学ぶ方)

として「事務系職種の職業能力評価基準」が別に策定されており、これがビジネスキャリア 8 分野の基礎となっている。

職業能力評価基準では、仕事を「職種」→「職務」→「能力ユニット」→「能力細目」→「職務遂行のための基準」→「必要な知識」に階層化し、それらが「全体構成」(様式 1)、「能力ユニット」(様式 2)、「職業能力評価基準」(様式 3)の三つの様式で整理されている【図 1】。

職種と職務の一覧を示す全体構成(様式 1)は、仕事の全体像を把握するためのインデックスであり、ビジネスキャリアの分野・試験区分に相当する。次に、能力ユニット(様式 2)では、職務内容にかかわらず、共通して求められる職業能力を共通能力ユニット、担当職務個別に求められる職業能力を選択能力ユニットとして設定しており、担当職務に応じて共通能力ユニットと選択能力ユニットを組み合わせることで、求める(求められる)職業能力を「見える化」している。最後に、職業能力評価基準(様式 3)では、Plan-Do-See といった仕事の基本サイクルに沿って設定された能力細目ごとに、成果に結びつく典型的な職務行動例(職務遂行のための基準)が記述されている。そして、そのような職務行動をとるうえで「必要な知識」項目

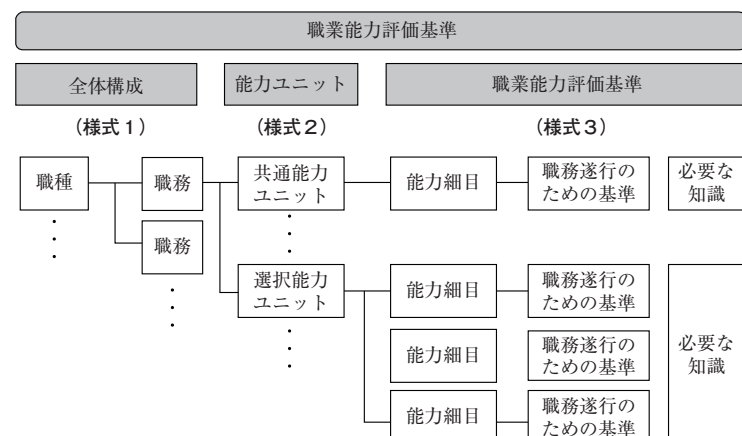
の一部が、ビジネスキャリアの試験範囲と対応している。

### ■ビジネスキャリアによる能力開発体系

平成 5 年の国による制度創設から、企業実務に即した試験体系へと変遷を遂げてきたビジネスキャリアであるが、その根底にあるものは「能力開発」であり、「適正な能力評価」である。試験を単なる検定試験に留めず、成果を意識した知識の習得(インプット)、試験による評価(アウトプット)、仕事現場での成果(アウトカム)までの能力開発全体を捉え、各フェーズに必要なツール等を位置づけることにより、さらに、職業能力評価基準に準拠することで効果的・効率的な人材育成を可能にさせている。こうした能力開発体系の中で、重要なウェイトを占めているのが、標準テキストである。

ビジネスキャリアが対象とする事務系職種は、一般に、製造系部門における職種に比べて、能力や成果への貢献度を定量化しにくい、利益や生産性に直接結びつけにくい、能力開発・専門性向上のツールが少ないとの声を聞くことが多い。このため、事務系職種の能力開発や人材育成は、企業内に限定される知識の習得等に留まってしまう傾向が強いといえるが、標準テキストでは、職務遂行の裏づけとなる知識が体系的に整理されているため、日々の仕事の

■図1 職業能力評価基準の枠組み



意義や目的、それを超えた知識の必要性に気づかされる。実際に、ビジネスキャリア活用企業においても、『OJTではカバーできない知識の習得が必要であった』、『企業の成長には、一企業人として必要な知識を身につけておく必要がある』、『多様な顧客ニーズに対応していくうえで、さらなる知識向上が必要である』との声を聞く。

『知らなくても仕事はできるかもしれない、しかし、知れば視点が変わり、仕事の仕方が変わってくる。そして、その積み重ねが、成果や生産性に結び

ついてくる』、これこそが長年「ビ  
ジ  
キ  
ャ  
リ」が必要とされ、使われ続けて  
いる理由である。

なお、ビ  
ジ  
キ  
ャ  
リ受験にあたっては、  
企業自らが申請者となつて従業員  
の受  
験をまとめて「一括申請」できる。  
この  
場合、試験ごとに出題領域別の得  
点  
状況を、全国平均と自社平均とで示  
した「リーダーチャート」が提供さ  
れる。  
自社の強みと弱みを客観的に把握  
する  
ことで、次なる課題への取り組みに  
生  
かす貴重な情報になるとされる。

#### 4 第10次職業能力開発基本計画 について

厚生労働省では、職業能力開発促  
進  
法に基づき、職業訓練や職業能力  
評  
価など、職業能力の開発に関する基  
本  
となるべき計画（職業能力開発基  
本  
計画）を策定することとしており、  
昨  
年4月には、以降5年間にわたる  
職  
業能力開発策の基本方針を示した  
「第10次職業能力開発基本計画」  
（第10次計画）が公表された。

この第10次計画は、人口減少社会  
の  
中で、経済を持続的な成長軌道に  
乗  
せるための「生産性向上に向けた人  
材  
育成戦略」と位置づけられ、①生  
産  
性向上に向けた人材育成の強化、  
②「全員参加の社会の実現加速」に  
向  
けた職業能力底上げの推進、③産  
業  
界のニーズ

や地域の創意工夫を活かした人材  
育  
成の推進、④人材の最適配置を  
実  
現するための労働市場インフラの  
戦  
略的展開の四つの方向性が定めら  
れ  
ている。

J  
A  
V  
A  
D  
Aでは、職業能力開発促  
進  
法に基づき設立された団体として、  
第10次計画に基づく国の施策に呼  
応  
して事業を行っている。ここでは、  
第10次計画の方向性を踏まえた  
ビ  
ジ  
キ  
ャ  
リの社会的使命、特に、第1「生  
産  
性向上に向けた人材育成の強化」  
及  
び第2「全員参加の社会の実現  
加  
速に向けた職業能力底上げの推進」  
に  
ついて触れたい。

第1について、ビ  
ジ  
キ  
ャ  
リ活用企業  
の  
状況をみると、その活用の目的は、  
①技能系職種と同様に事務系  
職  
種の従業員についても能力の定  
量  
化を測ること、②自社の仕事理  
解  
だけでなく、一企業人として求  
め  
られる知識を習得させること、  
③主体的に学習する環境をつ  
く  
ることにあり、その効果として、  
生  
産性向上のための学習等の必要  
性  
が認知されてきた、評価・処遇の  
公  
平性が高まったとの評価が得ら  
れ  
ている。  
この点においては、ビ  
ジ  
キ  
ャ  
リが生産性向上に向けた人材育成の  
強  
化にあたり、一定の役割を果たし  
て  
いるといえる。

第2については、平成27年度に  
ス  
タートさせたB  
A  
S  
I  
C級がその役割

の一部を担っている。1級・2級・3  
級  
がすでに実務に従事している者  
を  
対象としているのに対し、B  
A  
S  
I  
C級  
は、学生、就職希望者、内定者、  
入  
社して間もない者を対象に、現在、  
ロ  
ジスティクスと生産管理の2分野  
に  
おいて実施されている。

いずれの分野も仕事の範囲が  
広  
く、専門化が著しいため、2級・3  
級  
では、職務に応じた体系的な知  
識  
の習得・評価ができるように「管  
理  
又はプランニング」と「オペレー  
シ  
ョン」に区分されている。このた  
め  
、B  
A  
S  
I  
C級標準テキストでは、  
生  
産管理を例にすると、3級にお  
け  
る「生産管理プランニング」と  
「生  
産管理オペレーション」の標準  
テ  
キストをベースに、仕事の全体像  
の  
把握とともに、職場でのコミュニ  
ケ  
ーションを円滑に図れるよう、  
仕  
事を行ううえで必要となる基本的  
用  
語やコンセプトなどの基本的知  
識  
を学べる構成となっている。

すでに企業においては、新入社員  
研  
修の教材として、3級受験に  
向  
けた基礎学習として、若年層に興  
味  
を持つてもらい、活躍の場を  
広  
げるツールとして活用いただ  
い  
ている。今後は、学生や新入社員  
だ  
けでなく、女性、不本意や非正規  
労  
働者等の幅広い層を対象として  
活  
用されるよう普及に努めてい  
き  
たい。

#### 5 おわりに

J  
A  
V  
A  
D  
Aでは、ビ  
ジ  
キ  
ャ  
リをもっと多くの方々に知って  
い  
ただき、かつ活用していただける  
よ  
う、都道府県職業能力開発協会の  
協  
力を得て、全国的な普及促進を  
展  
開している。ちなみに平成28年  
度  
のビ  
ジ  
キ  
ャ  
リ申請者数は、制度創設  
以  
来の最高人数となった。  
特に、企業申請のうち、新規  
企  
業申請社数は前年度比約1.5倍  
と  
なり、事務系職種における能力  
開  
発・人材育成の必要性和重要性  
が  
うかがえる。

今後さらに経済社会環境が  
変  
化し続けていく中で、企業の競争  
力  
を維持し高めていくのは、やはり  
「ヒ  
ト」である。一人ひとりの職業  
能  
力を高めていくとともに、個々の  
職  
業能力が最大限に発揮され、その  
総  
和が企業の生産性につながる  
て  
いくような取り組みが不可欠  
と  
ある。それには、製造系職種  
だ  
けでなく、事務系職種も含めた全  
社  
横断的な能力開発・人材育成を  
根  
気よく継続的に行っていくことが  
必  
要である。その際、すでに  
体  
系化されている「職業能力評価  
基  
準」と「ビ  
ジ  
キ  
ャ  
リ」、この二つの公  
的  
ツールを活用しない手はない。  
特  
に、ビ  
ジ  
キ  
ャ  
リについては、本誌  
に  
おいて企業事例が紹介されている  
の  
で、その効果や成果を参考に、  
是  
非、活用いただきたい。



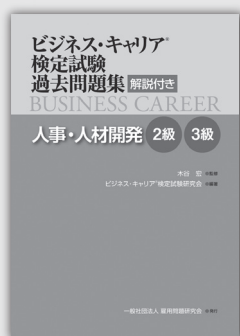
# ビジネス・キャリア<sup>®</sup> 検定試験 過去問題集

解説付き

BUSINESS CAREER

ビジネス・キャリア<sup>®</sup>検定試験研究会 ● 編著

## 人事・人材開発 2級 3級

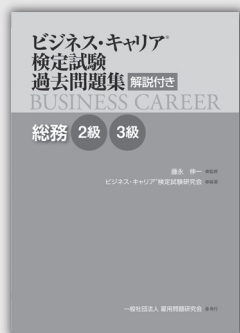


A5判／382ページ  
定価 2,808円 (本体 2,600円)  
木谷 宏 ● 監修

好評発売中!

過去の出題から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験者必携書。

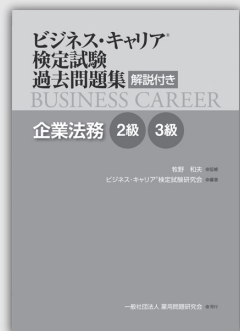
## 総務 2級 3級



A5判／396ページ  
定価 2,808円 (本体 2,600円)  
藤永伸一 ● 監修

4月中旬  
発刊予定

## 企業法務 2級 3級



A5判  
定価 3,456円 (本体 3,200円) [予価]  
牧野和夫 ● 監修

近刊

以下続刊

発行

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。

# 汎用的な知識を身につける ことで自信になる

## 「ビジキャリで自己啓発」を支援

横河電機の生産機能の中核を担う横河マニュファクチャリングは、従業員数約1200名、東京・武蔵野市の本社のほか、あきる野市、甲府市、長野県駒ヶ根、金沢市などに事業所を有する、「ものづくり」の企業である。主に製造業の現場で生産設備として使用される計測・制御機器、電気・計装制御盤などの精密製品の製造、生産技術、購買、修理校正、物流などの業務を行っている。2013年度からビジネス・キャリア検定試験を導入している。同社の人財総務部人財企画課長・黒川のぞみ氏にお話をうかがった。

### ■ビジキャリ導入の経緯

**黒川** 当社では3年前から給与体系や人事制度が新しくなったことに伴って、教育体系も見直しを行いました。その中で自己啓発支援をより強化していくため、自己啓発のインフラの一つとしてビジネス・キャリア検定試験を導入し、社内での展開をスタートさせました。

当社はものづくりの会社ですので、生産現場に携わる社員の割合が高いわけですが、その技能育成の面に関しては、国家検定制度である技能検定を昔から活用し、会社として合格者に対し受検料の補助や報奨金の支給の形で支援していました。一方で事務系、いわゆる間接部門系の社員の自己啓発支援に関しても何か導入したいと考えていました。社員が学ぶ風土、自発的に学習する風土をしっかりと作っていきたいという思いがあつて、自己啓発支援の強化につながるものを検討する中で、ビジキャリがヒットしました。

ビジキャリには幅広い分野があり、また客観的なスキルの評価ができる、という点が決め手だったと思います。

新人事制度の設計にあたり、職業能力評価基準を参考にさせていただいた経緯もあり、中央職業能力開発協会

さんには信頼感がありました。それで2013年から会社として奨励し始めました。

——ビジキャリ以外に何か導入されたことはありましたか。

**黒川** 例えば輸出入関係の部署であれば貿易実務の資格など、部門固有のものには部署ごとに上司が命令して受験させて受検料を会社がもつということはあったと思いますが、全社的に行ったのは間接系ではこれが初めてです。同時に生産技術者向けにCPE資格試験を導入しました。

——導入されてから社員の方にはどのように周知されましたか。

**黒川** 導入当初には会社全体に広報しました。また、年に2回の試験実施時には業務連絡の形で周知をして受験者募集を行い、会社経由で法人申込みをしています。

### ■活用状況

——実際にどのように活用されているのでしょうか。

**黒川** 新しい人事制度では、期待する姿をより明確に示すため一般、中核、基幹という三つの職層でそれぞれ目指すべき資格やスキル、知識、経験などを職種別にガイドラインという形で示しています。その中でビジネス・キャ



人財総務部人財企画課長  
黒川のぞみ氏

リアも、例えば「この職層であれば労務管理の3級を持っていてほしい」など具体的に定めています。いろいろな他の資格とともにビジキャリについても指標となっています。

年に2回、上司との面談があります。このガイドラインを示しながら積極的にビジキャリを勧めるケースもあるかと思っています。

また、新任で管理職になった段階で「人事・人材管理または労務管理と経理の3級は受験して合格するように」という指標を会社で出しています。それにより、マネージャーになるにあたって必要なベース知識を効率よく学べると考えています。

中には、業務とは直接関係のない科目を受けたり、毎年違う科目を受けたという地道なチャレンジも見られます。こうしたチャレンジは継続してもらいたいと思いますね。



横河マニュファクチャリング株式会社  
 代表取締役社長 ● 真鍋嘉利  
 設立 ● 2005年11月  
 本社所在地 ● 東京都武蔵野市中町2-9-32  
 事業内容 ● 電気機械器具製造  
 従業員数 ● 1,199名 (2017年1月1日現在)  
 売上高 ● 294億9,100万円 (2016年3月)



YOKOGAWA

横河マニュファクチャリング株式会社

今度スタートした生産管理のBAS

IC級なども、テキストを少し拝見すると、製造会社としては一般的な生産管理の知識が網羅されていて、内定者や新入社員などに勉強させるのに適当な内容ではないかと思いました。今後入れていってもよいかもしれません。

——社員の方の受け止めはいかがですか。

黒川 一人ひとりヒアリングをしたことはありませんが、やはり汎用知識を身につけることで自信になるといことだと思っています。業務直結で役に立っているというよりも、一般的な知識をしつかりもれなく学習できる。それから、テストですから客観的な評価ですよ。自分がそこに至っているのか至っていないのかわかる。

やはり自信なんだと思います。私自身も勉強して人事・人材開発2級に合格しましたが、広く人事・人材開発の一般的な理論を学んだ、という実感を持っています。

——導入後3年経って、ある程度定着はしている感じでしょうか。

黒川 社内で知らない人はいないと思いますが、意欲的に受ける人とそうでない人の二極化はあるようです。やはりきっかけがないと、ただ広報が回ってきただけで「受けようかな」とはなかなかいかないかもしれません。上司

とのやりとりも一つのきっかけだとは思いますが、きちんと専門知識・技能・スキルのガイドラインを示しながら面談して、こういうことを積極的に勧めるかどうか、上司によって温度差はあるかもしれません。

### ■より効果的な活用に向けて

黒川 当社の人材育成の大きな柱は、選抜型のリーダー育成と、対象層全体に行う階層別教育です。特に30歳代以下の若年層教育に力を入れています。さらに、今後は自己啓発支援も強化拡充したいと考えており、インフラの一つであるビジネスマンもチャレンジを活性化させたいですね。

業務も忙しい中で、ビジネスマンも強制力がないと勉強して試験を受けようというところまでなかなかドライブがかかりにくいのかなとも思います。やはり何かきっかけや背中を押すようなものがないと難しい、というのが自己啓発の課題ですね。

例えば評価制度と結びつけて昇格要件にして、これに受からないと管理職になれない、次に進めないとすれば、必死になってやるかもしれません。それは自発的な勉強とは違うものですね。

自ら学ぶという意識をたきつけるに

はどうすればよいか、模索中です。

あるいはまた、合格者の記事を社内報に載せて、良かったという事例を紹介するというのもいいかもしれません。今は合格したことを知っているのは本人と人事だけです。

——今後ビジネスマンに望むこと、期待することはありますか。

黒川 1級は相当難しいようですね。部長クラスがさらにその上を目指すとかなどのレベルだと感じます。そのクラスだと忙しさもあり、また今まで培ってきたスキルや経験が蓄積されているので、あらためて勉強しようという気になるのは難しいかもしれません。2級も結構難しいので、準2級や準1級などができるといいかもしれません。今のターゲットは3級、2級で、それに受かるとさらに上を目指すということがなくなってしまうので、ターゲットが細分化されるといいですね。

要望としては、受験申し込みの手続きをWebでできると、私たちは楽になると思います。理想を申し上げると、管理者画面から自社の受験者のデータをダウンロードできるようにすれば、その情報を吸い上げて分析したり広報しやすくなる気がします。

引き続き活用させていただきますので、より便利になると嬉しいです。



# 自発的に学習する風土の 醸成のために

## ビジキャリ合格を昇格要件として活用

日本乳化剤は、アルコール類を酸化エチレン、酸化プロピレンと反応させて界面活性剤や化成品などを製造する化学会社。製品の種類は数多く、洗剤や塗料用溶剤、ブレーキ液ほか様々な用途で使われている。

東京の本社には管理本部、営業本部、企画開発部があり、川崎に技術研究本部と生産本部があるほか、鹿島工場、大阪営業部がある。ビジキャリを昇格要件の一つにしている同社の管理本部総務企画部の上田部長補佐と加賀美主任にお話をうかがった。

### ■ビジキャリ導入の経緯

上田 当社では、例えば入社1年目で習得しなければならない知識が具体的に「見える化」できているとは言えませんでした。そんな中、本屋でビジキャリの存在を知りました。テキストを読んだところ、ビジネスの基礎的知識を確認できる試験であり、「この職種で何年の経験があればどういうことを習得しているべきか」をはっきりさせることができると思いました。

担当業務の専門知識・スキルの習得はもちろん、事務方として幅広い基本的な知識・スキルを習得してもらうことを狙いとして、まずは自部署で受験することにしました。その後、他の管理本部や営業本部にも受験を勧め、当初の狙いである基本的なビジネス・スキルの習得という一定の成果を確認しました。

当時、人事制度の見直しに取り組んでおり、これからは頑張った人が評価されるように、若くても優秀な人は昇格できるようにすることも必要ではないかと考えていました。ビジキャリがビジネスの基本的なスキル習得の尺度として有効だということがわかったの

で人事制度刷新とともに全社の昇格要件にしようということになりました。

### ■昇格要件として取り入れる

—どのような形で昇格要件の一つとして使われているのでしょうか。

上田 最初は検定試験の合格等を昇格要件には取り入れていませんでしたが、去年の4月からビジキャリを全社的な昇格要件の一つに定め、取得必須にしました。

当社では3、4、5と等級が上がっていくのですが、昇格要件として定められた条件を満たし、かつ上位等級で相応しい活躍が期待できる者が昇格できるといいうゆる入学方式をとっています。例えば、5等級を基幹職候補生と位置付けており、当然労務管理のマネジメント業務のスキルをもっていないといけないので、4等級にいる間に「労務管理3級」を取得してもらいます。そうしないと上に上がりません。

—ビジキャリとは別に、人材教育制度の中で通信教育などもされていますね。

上田 以前、トップから「社員の基礎的ビジネス・スキルをより向上させるべき」という指摘もあり、重点教育としてやっていく必要があるということ

で、2014年頃から通信教育を始めました。当初は「どうして今更」といった社員の抵抗はありましたね。こちらは「自分でできていると思っていても、完全ではない部分はあるのでは」と説得していききました。

ロジカルライティングによる文章力やコミュニケーション、交渉のノウハウなど基礎的なスキルについては、一般職の通信教育がほぼ終了する段階です。それらを階層別教育の研修の中で肉付けしていくことになります。

ビジキャリについても、過去にそうした制度的な前例があまりなかったため、導入への社員の抵抗は多少ありましたが、今は積極性もかなり見られています。新入社員に対してもいい方向が示せています。

ビジキャリの良い点は、試験だということですね。通信教育だと受講すれば終わってしまうので、どうしても惰性的になる面があります。

加賀美 通信教育は期限に間に合わせることに重きが置かれます。試験だとそれに向けて頑張つて、合否の結果が出ますので、やる気につながります。

上田 試験を受ける以上は落ちたいと思う人はいない。必然的に勉強するよ

## 日本乳化剤株式会社

代表取締役社長●田中雅一

設立●1953年5月

本社所在地●東京都中央区日本橋小舟町4-1

事業内容●界面活性剤並びに化成品の製造及び販売

従業員数●361名(2016年6月10日現在)

売上高●202億円(2016年3月)

## 日本乳化剤株式会社

管理本部総務企画部  
主任 加賀美 生氏管理本部総務企画部  
部長補佐 上田 剛氏

うになる、という好循環が生まれます。  
——ビジネスの導入によって、社員の方が変わってきたと感じることはありますか。

上田 ありますね。個々にそれが仕事にどう生かされたかという効果を測定するのはなかなか難しい面もありますが、自分で勉強しようという文化がいつそう醸成されてきました。長い目で見れば、間違いなく良い方向に変わってきています。

試験は年2回ですから、習慣づいてきます。試験前はテキストとにらめっ

こしているような感じですが、習慣になることであまり違和感もなくなってきました。

加賀美 当然私も受けていますが、自然に受け入れられている感じになってきましたね。

上田 内容は基礎的なことですが、知らないこともある。社員はテキストを机の中に入れていて、仕事をしていて「そう言えばテキストのあそこに何か書いてあったな」という時に読み返すことがありますね。

——会社としては社員の方にどのように支援をされていますか。

加賀美 1回目については会社で全額費用を負担して、2回目以降は受かったら費用を支給しています。当然社員は「なるべく1回で受かる」という気持ちももっています。テキストは各自で買って、会社に請求します。

結果は上長経由で本人に知らされ、経営層にも報告されます。不合格だったら、上司は「次がんばれよ」と。

### ■今後の課題

上田 成功体験を積み重ねる、つまり「こういうことをやっていたら、業務としてこういう成果が出た」とつながって

いくと本人も納得します。

例えばビジネス文書の作成に際し、「あそこで勉強したように、こう書けばよりわかりやすくなるな」と実務を通して肌で感じたことにより、前にも増して自発的に学習していく気になった、という人もいます。地道に展開していくことが大切ですね。

一つ心配しているのは、こうした昇格要件を設けたことで、昇格にこだわらない人が出てきた時にどのようにやってもらうかということです。今は暫定期間なので、もっていかなくても他の条件を満たしていれば昇格の候補にはしているのですが、暫定期間を過ぎた時に、昇格を目指さないという人に、なかなか「受けて」とは言いづらいです。

あくまで自分自身の成長のために取り組むものであり、そこを理解してもらいたいですね。この先10年20年あるのに「もういいや」となってしまうと、本人にとっても会社としてもそれはいいことではない。自分で向上心をもってやっていく、という風土を今以上に作っていくことが大切だと思っています。

# 観客に 心が震えるような体験を提供したい

山田さんは、かつてパフォーマーとして世界各地でダンスや演劇を中心に活動していました。現在は、さまざまなアートを組み合わせたライブ・エンターテインメントの演出を多く手掛け、世界的にも高く評価されています。

## 演出家 山田淳也さん



やまだ・じゅんや●昭和51年、群馬県生まれ。高校卒業後上京し、演劇集団円で演劇の基礎を学ぶ。平成10年渡米し、パフォーマンスグループ66b/cellのメンバーとしてニューヨークを中心にダンスや演劇などを披露。後に世界各地でパフォーマンス活動を行う。帰国後、ファッションショーのプロデュースを業務とする会社DRUMCANに参加し、多くのファッションショーを演出。その後独立、平成14年、David J.PRODUCTIONを設立。舞台をはじめさまざまなイベントの演出を手掛け、世界に向けて日本文化の発信に力を注ぐ。

### パフォーマーから 演出家へ

——かつてご自身もパフォーマーとして舞台に立たれていたと伺いました。もともと身体で何かを表現することが好きだったのですか。

山田 母方の実家が旅館を営んでいて、小さいころから人と接する機会が多かったことが今の自分をつくりあげてきたのかなと思います。その旅館には、当時はめずらしかったカラオケのセットがあり、それを使いながらしゅっちょう好きな歌を歌っていました。

5歳ごろだったでしょうか、町内のクリスマス会でバンドの演奏をバック

に歌ったこともありました。はじめは恥ずかしがっていたのに、いざスポットライトを浴びると思い切り歌い出したことが記憶に残っています。それがとても気持ちよかったですね。とにかく目立ちたがり屋で、高校のときは文化祭の実行委員長も務めました。

——その後、どんな歩みをされたのですか。

山田 高校の3年間はずっとラグビーをやっていました。大学に入っても続けようと思っていましたが、腰を痛めてしまい、その思いはかないませんでした。でも東京に行きたいという気持ちが強くなり、都内の製菓専門学校に入学しました。昼は学校に通って勉強しながら、夜はいろいろな場所に出入りにしていました。とにかく東京の夜はとても面白く、私はその虜になってしまいました。

そんな中で芸能関係の人たちと知り合い、「俳優になりたい」と考えるようになったのです。そして俳優の基礎を学ぶために劇団に入りました。でも次第に「果たして俳優が自分の進むべき道だろうか」という思いが強くなり、世界に目を向けて仕事をするにはできないだろうか考えるようになったのです。そんなとき、たまたま声をかけてくださった方がいてニューヨークに渡りました。

——ニューヨークはさまざまなアーティストが集い、刺激し合うところで

山田 音楽、映像、写真などジャンルを問わず、多くのアーティストと出会いました。とにかく吸収するものがたくさんありましたね。彼らがアートについて真剣に議論したり、作品づくりのために活動している姿を見るにつけ、大きな刺激を受けました。そしてそれが自分の血や肉となっていくことを確かめるという日々でした。

一方、パフォーマンスグループのメンバーとしてパーティなどでダンスを披露し、大きなイベントにも参加しました。やがてニューヨークだけでなく、世界のあちこちで自分たちのパフォーマンスを披露するようになりました。

20代前半はこんなふうに、世界中を旅しながらそこで出会ったことをインプットし、それを自分の中で消化してエンターテインメントとしてアウトプットする……つまりステージでパフォーマンスを披露するという経験を積みました。

——やがて日本に戻ってこられたわけですね。

山田 日本に戻ってきたものの、どのようにして生活していこうかと悩んでいたときに、縁があつて飛び込んだのがファッションショーの企画やイベントをする会社でした。当時、ファッション業界はとても華やかな世界でした。パ



「infinity」の舞台。さまざまな日本の伝統芸能を登場させて、独自の演出で日本文化を世界にアピールする。



山田さんが総合プロデューサーを務め、「エディンバラ・フェスティバル・フリンジ」で上演された「THE SAKE」の舞台。舞台は最高評価の星5つを獲得した。

リコレにも連れて行ってもらい、目を見張るような体験をしました。しばらくしてこの業界での私のステータスも確かなものになっていったと思います。ただ一方で、もともと演劇をやっていたせいか、ファッションショーを手掛けるだけではあきたらなくなりました。東京ガールズコレクションのメインディレクターを務めたのはそんなときでした。

これを契機にさまざまな要素がからみ合う複合的なライブ・エンターテインメントの演出やプロデュースも手掛けるようになりました。新たに自分が目指すものが見えてきたと感じましたね。演出家としてのスキルが上がったということも実感しました。そんな思いの中で、きやうりばみゆばみゆやAKB 48などのライブの演出を担当したわけです。

**お客様にご満足いただけるよう  
あらん限りの力を尽くす**

——演出やプロデュースと一言でいってもその内容はたいへん幅が広いですね。その中で、最も心がけていらっしゃるのどのようなことでしょうか。

山田 お客様は日常では味わうことができないような時間を過ごしたいという思いで、お金を払ってステージを見て来てくださる。私はその思いに応え、来てくださった方に、心が震えるよう

な体験をしていただけるステージにしなければならぬと考えています。そのために、自分の持てる力をあらん限り注ぎ込んで、一つの作品をつくり上げるのです。作品をつくるときは、いつもお客様目線に徹することを心掛けているといえるでしょうね。

ほかの演出家がどうこうというより、自分はどういう作品をつくり上げたいのかが大切だと考えています。つまり敵は外ではなく、自分の中にあるんだということ意識しているのです。それが「演出家・山田淳也」の評価にもつながってくると思っています。

また作品づくりには多くの人が関わります。それぞれが気持ちよく仕事をするためには何が必要か、いつも気にかけていますし、いいステージをつくるためには彼らと十分にコミュニケーションをとることも大切です。作品づくりに関わる人たちの思いが、ちょっとしたでもずれてしまったら、思うような作品はできません。

——世界最大級の演劇祭といわれる「エディンバラ・フェスティバル・フリンジ」への参加など、日本を世界に向けて発信することにも「熱心ですよ」。

山田 独立したときから自分のワールドは世界だと考えていました。そうではなくて面白くありません。「エディンバラ・フェスティバル・フリンジ」では「THE SAKE」という日本酒をテーマとした作品で参加し、高い評価をい

ただきました。

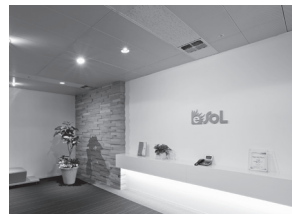
私は伝承されるべき日本の伝統文化、光景、産業、観光などをエンターテインメントにして、海外に橋渡ししたいと考えています。「THE SAKE」の公演を終えた後、さらに日本を凝縮して伝えたいという思いが強くなり、歌舞伎や狂言、和太鼓、日本舞踊、民謡、津軽三味線、尺八など日本文化の最も華やかな要素を盛り込んだ「infinity」というステージをつくりました。

——近ごろの若い人たちは、何が好きなのか、どんな仕事をやりたいのか、自分でもわからないという声をよく聞きます。彼らへのアドバイスをいただけますか。

山田 とにかく外に出て、どんなことでもかまわないからトライしてみることが大切ではないでしょうか。そうした行動がそれまでの殻を破り、自分を変えらるることにつながっていきます。ときには挫折もするでしょう。そうして何かを体験し、人との関係を築いていく。

スマホ一つでどんな情報でも簡単に手に入る現代では、自分で実際に体験するということが少なくなっています。これは決して望ましい状況ではありません。実際に何かを体験してこそ、自分のものになる。その積み重ねが自分をつくり上げていくのではないのでしょうか。そうして自分が本当にやりたいことが見つかるのだと思います。

# 社員の定着と働きやすさの実現を基本に人材育成



## 企業理念に基づいた 明確な人材育成方針

イーソルはコンピュータやその周辺機器のソフトウェアとハードウェアの研究・開発・販売を中心に、その開発の受託、技術者の派遣のほか、これらの業務に関するコンサルティングを行っている企業です。取引先はカメラや自動車、電機、コンピュータ、食品などの大手メーカー、大学など広範囲に及びます。その技術は高く評価され、宇宙探査機にも用いられています。同社の設立は昭和50年、独立系のソフトウェア開発企業では老舗的な存在といえるでしょう。

同社は人材教育に熱心に取り組んでいることでも知られ、厚生労働省が従業員の自律的なキャリア形成支援について他の模範となる取り組みを行っている企業を表彰し、その理念や取組内容などを広く発信することで、キャリア形成支援の重要性を普及・定着させることを目的に実施している「グッドキャリア企業アワード2016イノベーション賞」を受賞しています。同社の人材育成方針の前提にあるのは、「『eSOL Spirit』を体現する人材を育成」と「人材価値向上・社員満足度向上」という二つの目的です。企業理念である「eSOL Spirit」の軸は「『楽しいチャレンジ』を生きる」というコア・スピリットで、新人研修やキャリア研修のほか、さまざまな機会を通して社員への浸透が図られています。

こうした目的のもと、平成23年からは次のような人材育成方針を掲げています。

- ・長期雇用を前提とした育成計画
- ・定着と組織コミットメントの向上を、人材育成を通して実現
- ・社員一人ひとりのキャリア自律・自己啓発の後押しを重視し、一人ひとりが会社とともに成長する
- ・企業理念の浸透、「世界中で活躍する世界トップクラスのテクノロジーカンパニー」を担う人材の育成に注力

## さまざまな施策で 社員のキャリアアップを支援

イーソルではエンジニアとなる人材を文系・理系を問わず募集していますが、管理部人材開発担当課長の澤田綾子さんは「選考は面接を中心に行われ、将来エンジニアとして活躍する資質や素養があるかが採否のポイントとなります」と語ります。

新人の教育は1月の内定者研修から始まり、入社後は3カ月間のOff-JTによる技術研修、その後半年間のOJT研修と続きます。技術研修では「コンピュータとは何か」という基礎から始まり、それぞれの進捗状況によって課題が出されるなど、一人ひとりの力量に対応した教育が行われています。配属から1年間は、OJTを担当する先輩社員とは別に、他部門の先輩社員がメンターとなって定期的な面談が行われ、新人に対してさまざまな角度からのサポートができるような体制となっています。

キャリア開発においても充実した制度が用意されています。入社2～3年目・5年目・10年目に行われる年次別のキャリア開発研修は「節目研

修」と呼ばれ、自分のキャリアを振り返り、それを踏まえた今後の課題と取り組みが検討されます。また年1回の自己申告と、年3回の上司との面談を通して、キャリア開発を側面からサポートするとともに、社員各人のさまざまな要望を把握する機会となっています。

また社内の知見や各種情報、ノウハウなどを共有するために「Dojo(道場)」や「Terakoya(寺子屋)」と呼ばれる取り組みも行われています。これはさまざまな分野で優れた知識やスキルを持つ社員が講師となり、テーマに応じたセミナーを行うものです。ほかにも外部研修や自己啓発に対するさまざまな支援制度があります。例えば「カフェテリア研修」は希望者が業務時間内に会社費用で社外研修を受講できる制度です。

また人事課においては、公正な評価を図るため、その基準を公開しています。ここでは等級ごとの人材イメージと評価のポイント、昇格・降格の基準などを社員に提示しています。

さらにメンタルヘルスの推進や、ライフワークバランスの確立に向けたさまざまな施策が整備されています。

こうした人材育成制度や働きやすさの実現に向けた取り組みについて、澤田課長は「社員の定着を図るとともに、さまざまなライフイベントに直面しても、いきいきと貢献意欲をもって働き続けてほしい、という考え方に基づいて策定されています」と話しています。



# 研修が対応できる範囲

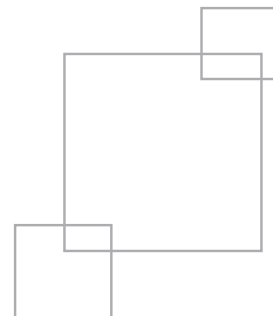
## — 研修の効用と限界を考える —



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。



### ■行動エンジニアリングモデル (Gilbert's Behavior Engineering Model, 1979)

	情報領域 (Information)	装置領域 (Instrumentation)	動機領域 (Motivation)
職場環境要因	情報 (Data)	道具 (Instruments)	インセンティブ (Incentive)
個人要因	知識・スキル (Knowledge)	資質 (Capacity)	動機 (Motives)

人材を育成し、よい組織風土を醸成することで、業務の生産性や競争力を高め、ひいては今よりもたくさん人の利益を上げたことと望んでいることも容易に推測で

だ。人材を育成し、よい組織風土を醸成することで、業務の生産性や競争力を高め、ひいては今よりもたくさん人の利益を上げたことと望んでいることも容易に推測で

研修は、なぜ実施されるのか  
まず、経営者や管理者は、研修実施によってどんな状態を作りたいと考えているのかを想像してみよう。すぐに思い浮かぶのは、社員の業務スキルを高めたい、ビジネス知識を強化したい、部下のやる気を高めたい、などの期待であろう。もう少し範囲を拡大すると、組織内のコミュニケーションをより密にした、活力のある組織にしたいという目論見もあるはずだ。

さて今回は、フォーマル学習の典型である「研修」に焦点をあて、研修の効用と限界を考えていこうと思う。

前回は、企業での人材育成(人的投資)の位置付けとその目的を概観した。また、人材に期待される能力の特徴や性質の違いを検討した。この違いは獲得方法にも影響し、インフォーマルな学習とフォーマルな学習という獲得機会の違いを確認した。

このように期待成果や現象のことを「パフォーマンスを高める」と表現できるだろう。研修の実施によって経営者や管理者らは「組織業績や社員個人のパフォーマンス向上の実現」を期待しているといえるだろう。

### 個人のパフォーマンスを低める原因

次は視点を変えて、社員個人のパフォーマンスを低める原因や影響要因を検討してみよう。業務遂行に必要な知識やスキルの不足は、パフォーマンスを低める。知識やスキルがあっても体調不良や気力不足では、パフォーマンスは高まらないだろう。職場の人間関係がギスギスした状態では高いパフォーマンスを期待しづらい。また業務環境もパフォーマンスに影響を与える。古い業務ツール、現状と乖離の大きいルール、その上、未整備な作業方法で仕事をさせておいて、高い業務パフォーマンスを期待するのは虫が良すぎる。公正な評価の仕組みや報奨制度の存在の有無も、パフォーマンスに大きな違いを生むだろう。

このように、パフォーマンスに大きな影響を与える要因は様々挙げることが可能だ。その中において、研修は一施策でしかないことが分かる。業績と行動の関係を調べ、体系化した研究に「Human Performance Improvement (HPI)」がある。この領域で著名な研究者のThomas Gilbertが提唱した「行動エンジニアリングモデル(1979)」は、図のように影響要因として「情報(Information)」「装置

### 研修が対応できる範囲

以上のように、研修はパフォーマンスの向上を目指し実施される。しかし、パフォーマンスに影響を与える要因は、HPIの研究成果が示すように多々存在し、今回、我々がフォーカスする「研修」は知識やスキルを習得させる一方策でしかない。パフォーマンスの低減原因が疲労や体調不良、あるいはお粗末なマネジメント体制であるなら、研修は役に立たないのである。研修の効用と限界を無視しては、上手に使いこなすことができない。



# 若い技能者を養成して 64年



## 東京都板金高等職業訓練校

設置・運営●東京都板金工業組合  
所在地●東京都板橋区小豆沢2-27-9  
訓練課程●建築外装系建築板金科（普通職業訓練の普通課程）  
訓練期間●2年



建築板金のプロフェッショナルを養成する東京都板金高等職業訓練校は、昭和28年に前身の「板金技能者養成所」として開設され、昭和43年の東京都板金工業組合設立によって認定訓練校へ。その後、昭和53年に名称が「東京都板金高等職業訓練校」となり、現在に至っている。

同校は、東京都内の事業所が加盟している東京都板金工業組合が母体となり運営されている。東京都板橋区にある同校を訪ねた。

### 基本理念

建築板金の仕事は、屋根、雨樋、厨房用金物や、神社仏閣の飾り金物等の製作・設置など、活躍の場はさまざまである。校長で、「卓越した技能者（現代の名工）」でもある米本春雄氏は、同校の教育訓練の理念について「私たちは、実学一体訓練」という理念に基づき、訓練を行っています。徹底した実技訓練をきめ細かく行い、さらに座学で基礎的な知識を習得してもらいます。そうすると、板金形状の複雑化や、

以前は主材料が鉄板、銅板だけだったのが、アルミニウム板、ステンレス鋼板といった素材の多様化という、板金業界を取り巻く大きな環境変化にも対応できるようになります」と語る。

また、最近の建設業界では技能検定をはじめとする資格保有の重要性も強調されている。

「工事発注の際に、技能者の資格保有の有無を確認する顧客が多くなっています。当訓練校修了生が種々の資格を取得できるよう、丁寧かつ厳格な教育、訓練を心がけています」（米本校長）

設立以来、東京のみならず全国に1500人を超える若い技能者が巣立っている。

### 教育訓練の特徴・取得できる資格

基礎実技、専攻実技、基礎学科、専攻学科の実学一体の養成訓練を実施しているが、実技の全てを訓練校で指導するのは時間的に不可能なので、各事業所が毎日の作業の中で訓練を実施する分散実技を取り入れている。

また、社寺見学や空港でのジャンボジェットの機体見学といった、合同研修も盛んに行われている。

取得できる資格は、溶接法を修了した者には、卒業時にガス溶接技能講習修了証及びアーク溶接特別教育修了証が、また労働安全衛生法に定められた自由研削特別教育及び低圧電気取扱業務特別教育を修了した者には、特別教育修了証が交付される。

さらに、卒業時に行う技能照査試験の合格者には、東京都知事より技能士補の称号が授与され、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

2年の訓練修了を間近に控えた田口

和紀さんは、「私は、祖父が創立した板金会社社に勤務しながら、この訓練校で学びました。やはり同世代の仲間と切磋琢磨しながら教育・訓練を受けたことでかなり成長したと思います」と語る。将来については「ここで徹底的に基礎を学びました。今後この知識・技能をしっかりと活かして、この業界全体を盛り上げてさらに活躍したいです」と力を込める。

### 訓練校の使命

事務局の石田修巳氏は「私たち東京都板金工業組合は、板金技能者の後継者を養成するための専門機関として、この板金高等職業訓練校を運営しています。ここでは、JR東京駅の復元工事も手がけた米本校長をはじめ、プロフェッショナルの講師を迎えて教育訓練を行っています」

実は米本校長も同校の修了生であり、64年の歴史の中で親から子へ、子から孫へと基礎技能の継承が続いている。

「これから訓練生に、基礎技能を徹底的に教え、少しでも立派な板金技能者として社会に送り出したいです。ここ何年か、板金業を含めて建設業界全体は就労者不足が叫ばれています。それを解消したい。将来の技能者を夢見る若者たちの入校を、是非お待ちしております」（石田氏）

# 神奈川大学の就職支援について



神奈川大学  
就職課課長  
佐藤 健司



## 神奈川大学について

神奈川大学は、1928年に創立され、88年の歴史の中で卒業生は21万人余にのぼる。横浜キャンパス、湘南ひらつかキャンパスを合わせ、大学7学部、大学院9研究科、附属中・高等学校を含め学生生徒数は約2万人の総合大学である。

創立者米田吉盛は「質実剛健」「積極進取」「中正堅実」を建学理念に抱え、大学の教育の中で、何よりも「人間教育」を重視した。これは、今日の「社会人基礎力」の養成にも相通じるものであるが、この伝統をさらに発展させるべく、2006年には「キャリア形成科目」を正課に取り入れ、2008年からは「海外インターンシップ」も開始した。

この正課であるキャリア教育と就職課で実施する就職支援プログラムを合わせ、MY VALUEプログラムとして、学生が主体的に活動するようキャリア支援を行っている。

## U・Jターン支援

創立者米田吉盛は全国の優秀な人材に勉学の機会を与えるべく、給費生制度を設けた。全国主要都市での給費生試験制度は、戦前から実施している。

こうした伝統から、本学は全体の4割が東京都、神奈川県以外の出身者で、首都圏にある大学の中では、地方出身者の割合が高くなっている。地元志向への強まりと地方創生が掲げられる中、U・Jターンに力を入れるべく、現在15県と就職支援協定等を結んでいる。地元企業の求人、セミナー・ガイダンス情報の発信、企業情報、父母懇談会での講演など連携を深めている。

また、出身地に戻ってのインターンシップ実施希望者のための、U・Jターンインターンシップガイダンスや就職相談会も開催し、各県の就職担当者による学内での相談の機会を設けている。神奈川で学び、地元に戻って活躍する人材の育成にも努めている。

## ピアサポーターによる支援

学生による学生のための支援として、ピアサポーター制度を設けて4年になる。自主的に集まった内定者が3年次生以下の後輩学生の就職相談や就職セミナーを開催するが、就職課はそのサポート役で、彼らには基本的なルールを教え、あとは見守る形を取り、何かあればアドバイスする体制である。

内定学生の自主性に任せているので、年によって支援に個性があるが、

夏休み中に前年のピアサポーター（新社会人）も参加して打ち合わせが行われる。10月から本格的に就職資料室に常駐し、卒業の間際まで後輩たちの面倒を見て、「生きた情報」を後輩たちに伝えている。

活動としては個別の就職相談のほか、内定者による座談会やUターン就職の経験談はもちろんのこと、公務員・エアラインといった業界セミナーまで、多岐にわたる。レジュメやPPの作成など企画から運営まで、全て学生たち自身で行っている。後輩への支援をすると同時に、彼ら自身の授業では得られない学びにもなっている。活動の終わりには、報告書を作成し、次年のピアサポーターに引き継がれる。

## 就職課の支援

就職課では、MY VALUEプログラムに沿って、多岐にわたる支援プログラムを実施しているが、学生が主体的に行動できるよう「ピアサポーター」の活動のように、何よりまず一歩を踏み出す手助けをし、そこから多くを学び取り、主体的な行動へと結び付けていくことを重視している。

自らの進路は自分で答えを出し、責任を持って進んでいけるよう支援するのが就職課の役割と考えている。



# 2030年の社会と子供たちの未来

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

平成28年12月21日、文部科学省中央教育審議会から、「幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について」が答申されました。この答申を受けて、幼稚園、小学校、中学校は平成30年度から、その答申に沿った教育を先行実施または全面実施、高等学校は平成31年度から、先行実施します。学校教育に直接関わっていない人は、あまり興味を持ってない話かもしれませんが、今期の改訂は、教育現場だけではなく、社会全体に大きな影響を与えると予想しています。

学校教育は、将来を見通して十年ごとに大きく改編されます。何をどのように変えるのかを検討するために、文部科学大臣が中央教育審議会に対して諮問し、長期間にわたって有識者が議論し、答申をまとめていきます。その際、多くの調査結果や、現場の視察、国際比較、関係団体からのヒアリングなどを踏まえてエビデンスを整えて、議論されます。

一方、答申後は、その答申に基づいて、学習指導要領が改編され、学校は、その学習指導要領に基づいて、教育課程を編成し、校長をはじめとする教職員は、保護者や地域と協力しながら、答申の理念を実現していくことになるわけです。学校は、「教科書」を「使って勉強するところ」だと思っている人が少なくありませんが、「教科書」で「教育を行うところ」であって、単に知識を伝授する場所ではありません。教科書は、教育を行う一つの道具でしかあり

ません。大学入試問題が教科書に沿った内容を元に作成されるため、教科の内容に焦点化しがちですが、教育の目的は、子供たちが将来、社会で活躍し、よき人生を創造できるようにすることです。

教育は、多くの人が体験したものを伝統芸能のように継承していく「過去志向」ではなく、「未来志向」で行われています。平成26年11月に下村博文文部科学大臣（当時）の諮問では、冒頭、「今の子供たちやこれから誕生する子供たちが、成人して社会で活躍する頃には、我が国は、厳しい挑戦の時代を迎えていると予想されます。」と述べています。大きな社会の変化を予想し、厳しい環境の中でも生き抜ける子供たちを育てるために、「新しい時代に必要となる資質・能力」を検討し、育成する方法について論じています。

この諮問を受けた答申では、「2030年の社会と子供たちの未来」という章を立て、2030年頃の社会を見据えようと努めています。その章には「インターネットや人工知能による情報技術の飛躍的な進化」と、「グローバル化が進展する社会」について記されています。複雑で予測困難な時代が到来し、そうした変化は、子供たちの職業選択や人生選択に大きく影響することになります。ともすると、不安になってしまいうえですが、この変化を前向きに受け止め、自信を持って自分の人生を切り拓き、よりよい社会を創り出していくような態度を身につけることの大切さを強調しています。

この新しい教育を受けた子供たちが社会に出るのは、早くとも5年以上先の話ですが、予想される変化はすでに到来しており、我々の生活を少しずつ変え始めています。新しい教育の実施を待つよりも、現行の教育を受けている児童生徒も、先取りできることは先取りしながら新しい時代にあった教育を行っていくべきだと思います。また、多くの人たちが新しい時代を想像し、新たな時代の準備を多くの人が進んですべきではないでしょうか。ビジネスの世界では、年齢の差より能力の差が重んじられます。「新しい時代に必要となる資質・能力」は、子供たちだけに求められるものではなく、これから時代を生きる上で欠かせない資質・能力となるでしょう。次の世代に追い越されないように、危機意識を持って、対処することが重要です。

新しい教育を受けた人材が登場すると、社会では「新人類」と揶揄されがちです。しかし、これまで静かに黙って知識を記憶することが多かった古い教育ではなく、対話による参加型授業の中で、新しい事物を創造したり探究したりしながら知識を活用する授業を受ける新人類は、揶揄されるよりも羨ましがられる存在になるのではないのでしょうか。

どのような背景で、どのように教育が変わろうとしているのか、是非、教育関係者以外の方も、文部科学省のHPに掲載されている答申を読んでみてください。



東京都スクールカウンセラー（臨床心理士）

金屋光彦

# 命輝くフォトグラフ

## —いじめ考 その6—

### 1 13歳の命

「突然でごめんなさい。ストレスでもう生きていけそうにないです」

「いじめてきたやつら、自分でわかると思います。もう、二度といじめないでください」

青森市の中学2年生だった葛西りまさん（当時13歳）が、苦しい心の叫びをこう遺書に残し自ら命を絶ったのは、2016年8月の暑い夏の日のことだった。

りまさんはこの年、青森県黒石市で行われた夏祭り「黒石よされ」の写真コンテストで、市長賞に選ばれたモデルである。肩越しに拡げた真っ赤な和傘をバックに、踊る喜びにあふれる笑顔、そこに浮かぶ朱い口元、額に巻いた赤いハチマキも鮮やかに舞うその姿には、13歳の命の輝きがはじけている。軽やかさと艶やかさとも滲む写真の主人公は、この10日後に鉄道自殺を遂げるのである。

### 2 年々高くなる若年層の自殺率

2012年まで毎年3万人を記録した自殺者数が、2万1,764人（2016）までに急減した。ところが、中高生の自殺者は343人（2015）を数え、これは前年比10%増の過去最多だった。

さらに15～24歳までの自殺率でみると、日本は2000年以降先進主要国（G7）の中で、毎年最も高い数値を示している。他の欧米諸国が年々減少傾向なのに反し、日本は逆に上昇の一途を示しているのだ。これは、一体なぜだろうか？

私が推測するに、その背景の第一は、日本の若年層が持つ自尊心や自己肯定感の低さがあると思う。国際比較の自尊心の調査をみると、ここ最近ずっと日本の青少年たちが欧米諸国の若者に比べて、最も低い結果となっている。また、東京都の調査によると、学年が上がるにつれて自尊心は徐々に下がり、中学2年前後で最低レベルに至っている。この日本の若者の自尊心の低さは、一体どこからくるのだろうか？

この若年層の自殺の多さや自尊心の低さに大いに関係してくるのは、いじめの問題である。なぜなら、いじめというものは、いじめられる者の自尊心を激しく損うばかりでなく、いじめる者も、自尊心の傷つきを負っている場合がほとんどだからである。

### 3 いじめの様相

葛西りまさんの父親は、いじめがなくなり、このような悲劇が二度と起こらないことを願って、実名公表に踏

み切られた。また、りまさんが映る写真コンテスト受賞も、一度取り消されたが、多くの心ある市民らの抗議等によって、当初の決定通り市長賞が受賞されたのだった。

りまさんへのいじめは、中1の6月頃から始まったという。

彼女は、中1で生徒会の会長を務める一方、バレーボール部で活動するも途中からは美術工芸部へ移った。この間に受けた言葉の暴力は、ひどいものだったようだ。

「お前を見ると目が腐る」、「オカメ、見捨てられて当然、嫌なら死ね」等といった暴言や、LINEでもあらぬ噂をたてられ、人格攻撃もされていたという。このような「罵り」「中傷」の類のいじめが、1年以上の間執拗に続けられたのだった。

長期にわたる悪口が自殺の原因とみた青森県警は、「容姿や人格を否定する言葉の暴力によって、りまさんの名誉を傷つけた」として、児童相談所に非行（触法）の事実を通告した。加害生徒たちが家裁送致になるかどうか、今その判断が待たれている。14歳未満は刑罰を問えないための異例の措置だが、事態の悪質さと深刻さを物語っているといえよう。

いずれにせよ加害生徒たちは、りまさんの死と向き合い、自らの行為とその意味を、深く内省する必要がある。彼らは、自らが犯した言葉の暴力の重なりによって、一人の少女の心をズタズタに切り裂き、生命さえも奪ってしまったという重い目を、一生の重荷として背負いながら生きていかなければならない。

### 4 遺書のつづき

「家族へ。先立つ不孝を許してください。もう無理です。特別虐待があったわけでもない（中略）。文章めちゃくちゃでごめんなさい。

みんなに迷惑かけるし、悲しむ人も居ないかもしれないくらい生きる価値本当にないいし、綺麗な死に方すらできないけど、楽しい時もありました。本当に13年間ありがとうございました。～」

心優しい美しい少女は、生き抜くことがかなわなかった。

いじめ自殺は誰をも不幸にする。浮かばれるものは、誰一人としていない。このいじめによる悲劇は、今も全国各地で発生し止まる気配は見えない。これを防ぐ有効な手立てが、今喫緊に求められている。

# 社会構成主義を理解・実践する

## (2)社会構成主義を平易に理解する



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

前回に引き続き社会構成主義です。社会構成主義には「とつつきにくさ」があるように感じます。どうにか分かりやすく理解できないものでしょうか。

社会構成主義では「我々は客観的事実の世界に生きているのではなく、経験に意味づけをして自らのストーリーを作り、そのストーリーに従って人生を送る」と考えます(図1)。社会構成主義カウンセリングでは、クライエントの「そのストーリー」を未来の適応に向けて再確認・再構成するプロセスを重視します。

「そのストーリー(ドミナント・ストーリー)」はその時点では適応的であったかもしれませんが。しかし変化の時期には、問題や障害として顕れるかもしれません。その時に現在の問題や

いろいろなエピソードがあるはずが

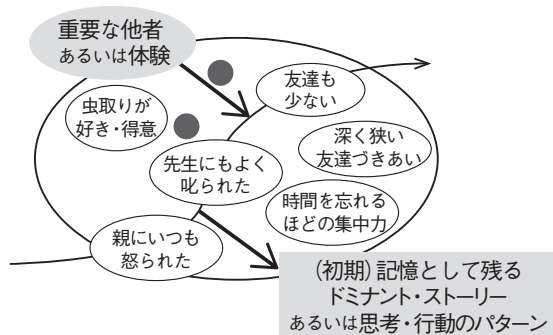


図1 ドミナント・ストーリーに縛られるクライエント

「あつて欲しい未来」から再構築

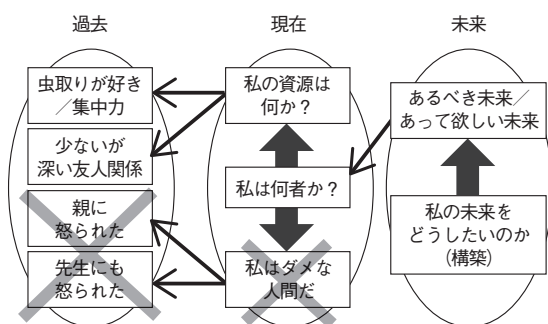


図2 社会構成主義アプローチのイメージ

過去の問題の原因に焦点を当てるのではなく、未来のあつて欲しい姿をイメージして現在・過去を再構築していくのが、社会構成主義カウンセリングであるというふうに認識しています(図2)。「今、自信がないから何もしない」ではなく「未来に自信を持ちたいから今、何かをする」、「将来が不安で今、何もできない」ではなく「将来に不安がないように、今何かをする」と考えていくのです。

「つらい生活環境だった」(ネガティブな環境)は、「そんな環境でもやってきた」(ポジティブな能力)かもしれません。コンプレックス(ネガティブな資源)は、同時にモチベーション(ポジティブな資源)かもしれません。クライエントにとって何が大切で、何が大切でないのか? 何が使えるのか? ほかにも方法はないのか? そう問うていくのが、社会構成主義カウンセリングだと考えています。実は日常生活ではドミナント・ストーリーからはみ出した価値観や人生観が積み出していることも少なくありません(図3)。

ですからキャリア選択の場面では「尊敬する人(ロールモデル)」「好きなテレビ番組・雑誌」「好きな言葉・モットー」などの質問を通じて、本人が大切にしている仕事観・人生観を引き出すことが重要なのです。

※引用文献

・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

一方で日常の行動では?

「ドミナント・ストーリー」と異なる思考・行動も

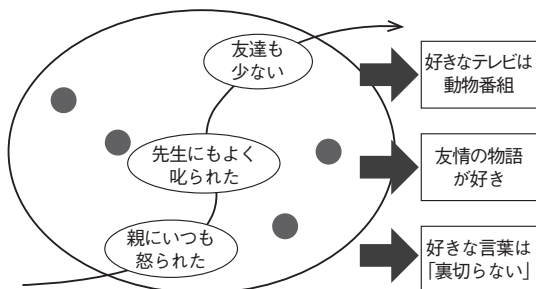


図3 日常の行動では?

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。日程、会場等詳しくは当会ホームページをご覧ください。

## 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
<b>VRT</b> 5月25日(木)	受講料 9,000円 (資料代及び税込み)	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。
<b>GATB</b> 5月26日(金)	受講料 9,000円 (資料代及び税込み)	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)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。
<b>キャリア・コンサルティング</b> 5月27日(土)	受講料 9,000円 (資料代及び税込み)	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。

※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。

## キャリア・インサイト講習会

CAREER Insites®  
Instructive Navigator for Self Identification &  
Trait Evaluation System

- 東京会場 5月11日(木) 13:00-16:00 会場●雇用問題研究会 会議室 受講料●9,000円 (CD-ROMと手引代及び税込み)
- 大阪会場 6月24日(土) 13:00-16:00 会場●大阪産業創造館 パソコン実習室 受講料●9,000円 (CD-ROMと手引代及び税込み)

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対象の「ECコース」と、主に30歳代後半から60歳代のミッド・キャリア層対象の「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。

## 今夏にセミナー開催予定

開催日程等決定次第、ホームページにてお知らせいたします

OSI職業ストレス検査は、改正労働安全衛生法によるストレスチェック制度に定められたストレスチェックの実施にご利用いただけるだけでなく、キャリア面談の際などのカウンセリング場面やメンタルヘルス・セミナーにも広く活用できます。職業性ストレス簡易調査票(57項目)に比べ、より詳しくアセスメントできるため、改善ポイントが明確になり、今後の対応を検討するのに役立ちます。

●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

※第8期 5/20(土)開講 お申込み受付中

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**



# RAT-II

Requisite Abilities Test for work

職業基礎能力とパーソナリティを測定する  
人材採用のためのアセスメント

## RAT 職業基礎能力診断テスト-II

# いまの採用選考に 満足していますか？

## 面接だけではわからないこと

面接だけでは、個人の能力面、パーソナリティ面を客観的に把握することは困難です。

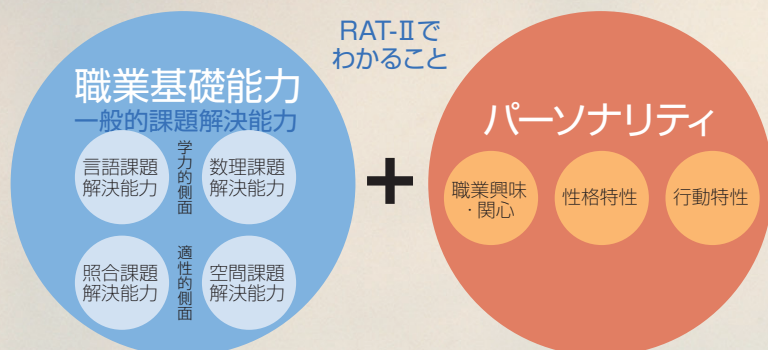
能力やパーソナリティなどの個性と仕事とのミスマッチを避けるためには、アセスメントを使った客観的アプローチが必要です。

RAT-IIは、仕事で必要となる基礎能力を学力的側面と適性的側面から見ることができ、加えてパーソナリティを測定できる採用選考用に開発されたテストです。

評価結果は偏差値で表示され、全国平均との比較ができます。

高校、専門学校、短大、大学等の卒業見込者、既卒者等、幅広い対象者に実施することができます。

結果は、迅速にコンピュータ判定を行い、得点、評価、順位をわかりやすく表示した「評価一覧表」と「個人結果票」によりご報告いたします。



初期費用・基本料金なし  
能力+パーソナリティで  
1名分**2,000円**(本体)

### 価 格

●1名分料金 **2,000円**+税

- 問題用紙、解答用紙(能力テスト、パーソナリティテスト)
- コンピュータ判定(個人結果票、評価一覧表)
- マニュアル、実施ガイド(ファイルダウンロード)

1度に100名以上判定ご依頼の場合、10%OFFの1,800円となります。

●能力テストのみの場合

1名分料金 **1,200円**+税

\*用紙発送料は一律 780 円を申し受けます。

\*判定料は開封された問題用紙の実数でご請求いたします。

\*判定料の請求書は判定後ご送付いたします。

### お申込み・お問い合わせ

●ホームページ <http://www.koyoerc.or.jp>

●電 話 **03-5651-7072**

RAT 職業基礎能力

検索

発行所

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2F  
<http://www.koyoerc.or.jp> 電話03-5651-7071