

職業研究

2017

No. 2

特集 RCC就職レディネス・チェックの活用

——就活を自分のものにするために——

「RCC就職レディネス・チェック」活用の今日的意義を考える

筑波大学 名誉教授 渡辺三枝子

導入・活用事例

- 関東職業能力開発大学校
- 浜松学院大学

実施事例

大学キャリアセンターにおける実施事例

質問項目の解説ポイント

—支援者のためのフィードバックの留意点—

連載

しごとインタビュー とび職(工) 山 寛さん

わが社の人材開発 株式会社ディスコ

企業研修の現場から 堤 宇一

職業能力開発の現場から iワークかしわ(柏工業専門校)

キャリアセンター通信 京都造形芸術大学

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

RCC就職レディネス・チェックの活用 ——就活を自分のものにするために——

就職活動への取り組みは、学生に課された最後の課題です。

就活をめぐる情報が交錯する中で、本来主体的な活動だったはずのものが、別のものに左右され影響され、あげくに振り回されてしまうとしたら、誰にもメリットはないでしょう。もちろん就活は相手のあることです。相手にいかにアプローチし、いかにそのための準備をするかといった一連の取り組みを、自分の課題解決、学習、成長の機会として体験していく——それを援助するためのツールが「RCC就職レディネス・チェック」です。有効に活用すれば、他の誰のものでもない「自分のキャリア」に向き合うファーストステップとすることができでしょう。



●表紙

京都造形芸術大学アートプロデュース学科キャリアイベント
(京都造形芸術大学 提供)

卒業生による自身の学生生活や就職活動、現在の仕事内容などについてのプレゼンの後、学生からの質問・相談を交えたディスカッションが行われる。

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

「RCC就職レディネス・チェック」活用の今日的意義を考える
筑波大学 名誉教授 渡辺三枝子 3

導入・活用事例

関東職業能力開発大学校 4

浜松学院大学 5

実施事例

大学キャリアセンターにおける実施事例 6

質問項目の解説ポイント
— 支援者のためのフィードバックの留意点 — 8

連載

●しごとインタビュー
とび職を「自分の仕事」にできた喜びと誇り
山 寛さん とび職(工) 14

●わが社の人材開発
労働生産性向上と雇用管理改善の好循環を継続
株式会社ディスコ 16

●企業研修の現場から 8-3
研修の企画・設計の方法
— インストラクショナルデザイン(1) —
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
地域に根ざして47年、技術者・技能者を多数輩出
iワークかしわ(柏工業専門学校) 18

●キャリアセンター通信
芸術教育とキャリア教育の接点を模索した10年の中で
京都造形芸術大学 19

●キャリア指導の現場から ③
Society 5.0
千葉吉裕 東京都立晴海総合高等学校 講師 20

●スクールカウンセラー風便り 第35回
燃えあがるいのち 爆発 — いじめ考 その7 —
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 23-3
社会構成主義を理解・実践する
(3)他の技法との比較
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



筑波大学 名誉教授

渡辺三枝子

「RCC就職レディネス・チェック」 活用の今日的意義を考える

本誌が「RCC就職レディネス・チェック」を特集する機会に、RCCの開発に着手した経緯を紹介させていただきたい。開発に2年をかけ、公表から5年を経た今、RCCの今日的意義を考えることは開発者の責務であり、その開発過程を振り返ることは、現在、目の前の学生の就職指導に役立つ用具であり続けるために必要であると思うからである。

開発チームはそれまで職業レディネス・テスト(VRT)やVPIの開発に携わり、多くの教育機関の就職・キャリア支援担当者及び学生との接触を重ね、大学の就職、キャリア支援が直面する課題を垣間見続けてきた。学生にとって就職の準備は、産業界との接点だけを意味するのではなく、入学時点からの大学生活全体を通して積み重ねられた種々の経験が土台となっていることをわれわれは実感した。そして、就職活動も大学生としての諸経験も共に自己の内で統合させる援助をすることが、大学としての就職支援に不可欠であるという仮定のもとで、個々の学生が、大学での諸経験を通して就職活動時に必要となる能力や態度の獲得と関連付けられるような用具や資料を作成すべきである、という結論に達した。こうして、最終的に現在のRCCの構想ができた。

後にWeb版も開発したが、その背景には、RCCは、学生自身が自分の課題を見つけ、目標を定めて努力す

ることで成長の過程を認識できる使用方をするためには、複数回RCCに回答して、成長の軌跡を自分で認識できる構成が望ましいし、学生自身が在学中に複数回アクセスできる工夫がほしい、という大学関係者からの要望があった。「大学生という存在は個別な存在であるが、教育機関を離れて社会で自立的に生きる状況に移行する時期に在るという現実はずべての学生に共通する」というキャリア発達理念を基盤とするとき、すべての大学、大学の学生が在学中にRCCに複数回アクセスすることで、自分の課題に気づき、大学が提供する援助を効果的に活用する動機付けとなり、かつ自分の成長を認識できる手段となる。複数回利用できることは、RCCの重要な特徴といえる。

こうした現実的な議論を踏まえて決定されたのが「RCC就職レディネス・チェック」である。RCCに取り組むことで、学生が、就職活動を通してキャリア発達を促す力と態度を育てることができ、なぜなら、RCCの各項目は自立的に社会に生きるための情報そのものであるからである。言い換えれば、学生は、RCCを通して、自己の状況を理解するだけでなく、就職後も役立つ情報や課題解決行動を見つけるのに役立つ情報を獲得できるからである。

このような思いで開発されたRCCも、公表後5年が経過した。その間、大半の大学では、就職指導部(課)名

をキャリアセンターへ変更し、さらに、カリキュラムの中に全学生、大学院生対象にキャリア教育という授業を創設した大学も少なくない。他方、就職希望学生は、企業面接の解禁日の度重なる変更や急速に売り手市場化したといわれる日本経済界の変動等、自分達の努力の及ばない変化に立ち向かわなければならぬ現状に置かれている。このような予想不可能な環境の変化は、RCC開発時よりも一層激しくなっていくと想像される。

他方で、本稿を執筆している今、巷では就職活動中の学生だと一目でわかる、20年程前と変わらないリクルートスーツに身を包んだ若者が行き交っている。彼らの前では変化する社会の流れは一瞬止まっているかのような錯覚に陥ってしまう。しかし、これも若者の生きる現実であることに気づいたとき、あらためて教育機関における就職支援の現代的価値を考えざるを得ない。そして、若者の現実を直視すれば、RCCの今日的意義は変わらないう。大学等の就職支援・キャリア支援担当者の協力を得ながら、構成項目等の検討は継続したいと考えている。

なお、RCCは当初、一般の教育機関を対象にしていたが、若年者の就職支援に非常に大きな役割を担う職業訓練校や地域若者サポートステーションなどの就労支援施設においても、非常に役立っていると伺っている。開発者としてうれしき限りである。

導入・活用事例



関東職業能力開発大学校

設立●1983年（小山職業訓練短期大学校） 2001年（関東職業能力開発大学校）
 専門課程●生産技術科・電気エネルギー制御科・電子情報技術科・建築科
 応用課程●生産機械システム技術科・生産電気システム技術科・
 生産電子情報システム技術科・建築施工システム技術科
 キャンパス●栃木県小山市
 学生数●約400名

お話し 援助計画課 能力開発総合アドバイザー 太田 清氏
 学務課 就職支援アドバイザー 福富幸夫氏

主に高等学校卒業生を対象に基本から高度な技能・技術までを体系的に習得する2年間の専門課程と、これに続くさらに高度な技術・能力を養う2年間の応用課程があり、約8割の学生が専門課程修了後に応用課程へと進む。

RCC導入のきっかけ

太田 4年間ではなく、専門課程の2年で社会に出る学生もあり、進路指導、キャリア教育が大変重要です。本校ではキャリア相談室を設置して学生をサポートしていますが、RCCは販売開始初年度から継続して活用しています。雇用問題研究会で開かれた第1回RCCセミナーに参加して、渡辺三枝子先生の講義を聞いてすぐに導入を決めました。「学生が『就活』に取り組む体験を、成長するための学習の機会とする」というコンセプトに惹かれました。支援者側がいくら「就職」とか「キャリア」について強調しても、最終的には学生本人の気づきや決断が最も大切です。RCCはその部分にスポットを当てている点が非常に魅力的でした。福富 就活は、学生にとって初めての経験ですが、RCCを実施することにより、自分にとって「就職」とは何かを考え、「就活」にきちんと向き合うことを通して、自分の人生と職業、キャリアプランについて考えるきっかけとすることができそうです。それこそがまさにキャリア教育ではないでしょうか。

1 回目は、専門課程の1年次にキャリア形成論の授業の中の「就職」とはじめ講座で全員が受ける。2 回目は、3年次の応用課程の職業能力開発体系論の中で実施、そこで

早めの気づきこそキャリア教育のカギ

関東職業能力開発大学校

関東職業能力開発大学校は、厚生労働省が所管し、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する職業訓練施設。実践技術者の養成を目的とする同校では、RCCを継続活用して就職支援を行っている。

学生の成長を見ることが出来る。

個別面談と学科別支援

太田 五つのポイントをチェックしますので、就職に対する基本的な考え方を確認し、気づきを得るのに大変有効です。特にチェックリストの第1問「働くことに魅力を感じている」に着目しています。この答えが、その後の大学生活の過ごし方を考える材料になります。社会に出る前に、社会に出て働くという前向きに捉えられるようにすることがキャリア教育の重要な目的の一つだと思います。ですから1年次に全員に受けてもらうのです。

福富 RCCセミナーの際に湘北短大の近藤氏が言われた「就活とは素直になること」という言葉を引用させていただき、学生に丸太の転がる動きに対応するアクションをさせます。「丸太が転がってくるぞー、ジャンプしてください」ですね（本誌2012年秋季号12ページ参照）。そうしてRCCを実施すると、学生は皆素直に回答してくれて、モチベーションも上がっていきます。

本校は技能・技術を習得する理工系大学校なので、将来のキャリアプランができていない学生が多いのですが、明確でない学生もいます。RCCの結果から、一人ひとりのキャリアに対する意識を把握し、その後の支援を必要とする学生もいますので、RCCの回答結果は役立ちますね。

やりっ放しではなく、結果に応じた支援が重要ですので、われわれが必ず一人ひとりと面談して就職に対する意識を確認しています。また、専門課程の4学科では就活への取り組み方は

それぞれ違います。RCCのアンケート部分を含め、学科ごとに学生の全結果を一覧にして、点数を明記し、グラフを作成したうえで各学科の教授にフィードバックしています。それを学科別の進路指導に役立ててもらっています。

就活を意識する10

福富 ワークブックには、就活に必要なことがほぼ網羅されています。全て読んで内容を理解すれば、就活にあたり何を知る必要があるかがわかる。

また、各学校によって就職ガイダンス等のイベントのスケジュールは違うため、裏表紙の空白に自校の予定表を貼って活用できる、とのことでしたので、本校では学生に「就活等活動計画」という計画表を貼り付けてもらい、常に就活を意識させています。学生はこのワークブックを見る度に自然と目に入るの、意識を維持できます。

RCCには、キャリアセンタールの活用についての設問項目がいくつかあります（本校では、「キャリア相談室」と読み替えています）。これは、まさにわれわれ支援者が願っていることです。学生が進路や就職で悩んだり何かあったら、すぐに相談に来てほしいのです。これらの設問は、支援者からのメッセージであり、同時に学生だけでなくわれわれへのメッセージでもあると思います。

太田 本校の平成28年度就職率は、専門課程・応用課程とも100%でした。企業からの高い評価は、RCCの活用をはじめ業界研究、学内会社説明会、面談等の総合的な就職支援の賜物と考えています。教員・職員一丸となつて、今後とも学生に対して就職支援を続けていきたいと思っています。

浜松学院大学

設立●2004年

学部●現代コミュニケーション学部(地域共創学科・子どもコミュニケーション学科)

キャンパス●布橋キャンパス・住吉キャンパス

学生数●438名(2016年5月現在)

お話 学生支援グループ長 天野弘美氏

浜松学院大学の現代コミュニケーション学部は、現場に立脚した能動的な学びを重視し、子どもコミュニケーション学科では、時代や地域のニーズに応えられる教育者や保育者の養成を目指す。

RCC導入のきっかけ

天野 静岡新卒者就職応援本部(静岡労働局・ハローワーク・静岡県・静岡県中小企業団体中央会)が、2015年に卒業予定の大学(院)生・短大生・高専生・専修学校生等を対象とした「大学生等合同企業説明会」を開催した際に、就職活動への取り組みを測定するツールとしてRCCを使用していました。その後RCCを推奨される機会もあり、導入することを決めました。

本学では1年次から、将来の目標や社会人像に向かって4年間をどのように過ごせばいいのか、自分自身のキャリアを自分でデザインし人生設計できるように、段階的指導を実施して、自己の考える力、目標に向かってチャレンジする姿勢を養成しています。教員と学生支援グループが共同して運営する授業「キャリアデザインⅠ・Ⅱ」を3年次に設けており、その中で4月にRCCのペーパー版を実施しています。

RCC利用のねらい

天野 3年次の4月というのは、これから就職するにしろ進学するにしろ、学生はまだまとまった時期です。RCCを実施することにより、キャリアというものを具体的に意識づけしてもらい、自己理解を深めてもらうことが重

就活を始めるための最初のステップ

浜松学院大学は静岡県浜松市に位置し、現代コミュニケーション学部(地域共創学科と子どもコミュニケーション学科)の2学科を有する。RCCを就活のステップ、自己理解ツールとして実施している。

浜松学院大学

●学生の感想から

「大学で実施をしてくれなければ、受ける機会は無かったと思うので、受検できてよかった。受検をして、自分の長所、短所がよくわかった。2回目の実施は自分で取り組んでみようと思う」

「就職するにあたって必要な心構えとは何で、自分にどれだけ備わっているのかを確認できた。思い込みが自分を不自由にすることに気づいたので、先入観をなくして広い視野で就職活動に取り組みたい。このツールはとても役に立った」

「自分が就職に対して意欲的だったことがわかり、不安が和らいだ。このチェックを受けることができ、とてもよかった」

「今まで漠然としたイメージでしかなかった将来が、いよいよ現実になることを実感できた」

「進路に迷っていたので就職意欲が低いという結果が出たが、自分の足りないところを意識的に改善し、自分がどうしたいか今後じっくり考えたい」

きめ細かなサポート

天野 本学では、就職活動をサポートするための就職支援室を設置し、個々の学生の希望を踏まえて、専任スタッフが学生一人ひとりの個別指導に重点を置き、希望の職業に就けるようきめ細かく指導するとともに、不安や悩みの相談にも応じています。将来進みたい方向性を確認する個別面談の初回を7月に行いますが、4

月に実施したRCCは、学生の就職に対する意識づけに効果が大きく、就職支援をする側としても自己理解・職業理解の導入に大変役立っています。

浜松学院大学は、週刊東洋経済「本気で強い大学2017」の「3年間就職率ランキング文・人文系部門」で、全国第5位に選ばれた。地域に密着した少人数教育は、就職支援においても一人ひとりに合わせたきめ細かなサポートにつながっている。その結果、毎年高い就職率を達成している。

天野 RCC就職レディネス・チェックをはじめ、外部講師を招いたマナー講座や面接対策講座、ロールモデルを招いた職業理解、さらには教養試験対策を中心とした基礎学力向上講座や一般常識講座など、採用試験対策も実施しています。今後もスタッフ一同、全力で学生の就職支援に取り組んでいきたいと思っています。

RCC就職レディネス・チェック

Readiness Check for Career planning ● 就活を成功させるための知恵

大学
キャリアセンター
における

実施事例

就活はしなければいけないと思いながら、
どうしたらよいかわからず、漠然と不安。

Aさん
経済学部
3年生男子

AさんのRCC結果のプロフィール



1回目の実施

Aさんは、何もできていない現状に不安を感じ、キャリアセンターに相談に訪れた。

就職活動を始めなければならぬ時期であることはよくわかっていますが、具体的に何から始めたらよいのかわからないのです。「就活は大変だ」と耳にしますが、何が大変なのかわかっていません。気持ちばかり焦ってしまっていて不安が募ります。

「卒業後は就職しなければならぬ」「就職活動をする必要がある」ことは理解している。意欲も高い。しかし、やりたいことが決まっておらず、自身のキャリアプランが組み立てられていない。また、具体的な働き方や仕事についてもイメージが持てていない。視野が狭く先入観もある。何かしなければならぬとはわかっているが、具体的に何をしたらよいかわかっていなかった。

まずは、「働くイメージ」を具体的に想像し考えることから始めるために、参考になる本を読むことを勧め、貸し出す。併せて自己理解、就職活動に際しての視野の拡大と現状把握を最初の課題とし、定期的な来所を促す。それに沿って活動できるように就活の全体像を具体的に説明した。

また、社会にも興味を持つことを意識して、日常的に新聞を読んだり、ニュース番組を見るよう勧めた。

その後の状況

その後Aさんは自身のキャリアプランについて具体的に考えるとともに、新聞やニュースのチェックを日課とした。また、自己理解を進めるために、自分の学んでいることや置かれている状況を理解・把握するよう努めた。加えて、インターンシップにも参加し、働くことの可能性や視野を広げることに取り組むが、定期的に面談を受けた。

2回目の実施

3カ月後、Aさんは2回目のRCCを実施。結果を見ると、五つのポイントいずれもかなり高い得点を示しており、面談でも前向きな姿勢が感じられた。

初回面談を受けてから3カ月の間に、カウンセラーの方のアドバイスに従って少しずつ活動を進め、自身のキャリアプランについて具体的に考えられるようになってきた。また、ニュースに接するようになったことで、社会のことが少しずつ見えてきた気がします。ほかには自分の課題だった自己理解を進めるために、自分の学んでいることや置かれている状況を理解・把握するよう努めました。RCCを受けたことで、自分の中で「漠然としていた不安」が一体何なのかを少し見ることができ、そこをきっかけに活動をスタートすることができました。

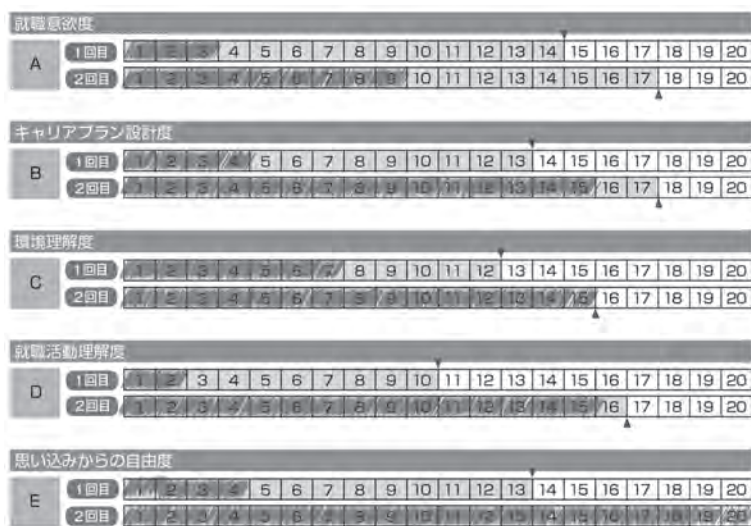
一人で悩んでいても不安は払拭できなかったでしょうし、キャリアセンターに相談に来てよかったと思います。

現在Aさんは、引き続き自己分析を深めるとともに企業研究・業界研究に取り組んでいる。

就職への実感が湧かずに出遅れる。 やりたいことの幅が狭い。

Bさん
文芸学部
4年生女子

BさんのRCC結果のプロフィール



1回目の実施

Bさんは、周囲が就職活動を開始していた時期も本当に就職しなければならぬのかと自問自答しており、結果として就職活動に取り組んでいなかった。4年生になり、さすがに切羽詰まって就職活動を始めなければならぬと仕方なくキャリアセンターを訪問。しかし、就職活動の具体的な内容を知らず、自己理解もまったくできておらず、働くことについても後ろ向きであり、意欲も醸成されていない。

就活に取り組まずに気づいたら4年生になっていました……3年生の時から周囲の友人たちは、インターシップをやったり就活をしていましたが、私はなんとなくやる気にならなかったというか、就職したいのかがわからなくて、4年生になるまではこれといった活動はしてきませんでした。

「なんで就職しなければいけないんだろう」と3年生の時には考えていました。実は今もその考えは変わっていません。でも、さすがに4年生になると、友人たちは皆スーツを着て就活していますし、親も心配そうです。ゼミの先生からも「就活があるからゼミはこの期間は自主参加にします」と言われて、「ああ、みんな就活なんだな」と……。周囲を見渡すといつの間にか就職活動本番という様子になってきて、さすがに不安になってきました。

でも、今から就職活動すると言っても、何をすればよいのかまったくわかりませんし、やりたいこともわかりませんし、そもそも働きたいと考えているわけではないので、どうしたらよいのかわかっていません。

どうしても働くならば、これならやってもよい、興味はあるという仕事はあるのですが、それともうしたらよいのかはまったくわかりません。

就職活動の流れ、具体的な取り組み内容を理解し、就職意欲を醸成するため、まずはビデオ教材の連続視聴から始め、キャリアセンターで定期的に面談を行うこととした。

その後の状況

自己分析、業界・企業理解、OB・OG訪問、企業説明会への参加と、活動内容を具体的に決めて同時並行して取り組んだ。

Bさんは、思い込みを極力排除するために、先人観をなるべく持たずに多くの方から話を聞くようにした。

2回目の実施

3カ月後に2回目のRCCを実施。いずれも得点は高くなっており、特に就活をめぐる思い込みはかなり減じたようだ。Bさんは次のように話した。

カウンセラーの方からアドバイスをいただいて、働くことを考えたり、自分についての理解を深めてみました。

少なくともキャリアセンターに来る前は、何をしたらよいのかわかりませんでした。ここにきてやる事が明確になったのと、活動をする際もアドバイスをしてもらえることがわかって、多少不安が解消されました。

RCC就職レディネス・チェック

Readiness Check for Career planning ● 就活を成功させるための知恵

質問項目の解説ポイント

支援者のための

フィードバックの留意点

とにかく情報に振り回されやすいのが就活です。根拠のない思い込みにとらわれすぎて本来の自分を見失ってしまうとすれば、後悔することになります。RCC就職レディネス・チェックは、就職への心構えやこれから必要な準備を確認するためのツールです。支援者は、学生の回答を基にコンサルティングを進めることができます。ここでは、質問項目のいくつかをピックアップし、解説のポイントをあげてみました。これをアドバイスのヒントとして、それぞれの現場でそれぞれの学生に応じたフィードバックを実践してください。

① 働くことに魅力を感じている。

誰かのために何かをして、喜ばれたり、感謝されたり、役に立ったなというときに、自然と嬉しくなる。それは働く魅力の一つになり得る。

集団で何かに取り組んで、嫌な思いもしながらも最終的に結果を出し、褒められる経験をした学生たちは伸びていくが、そうした成功体験を積めていない学生も多い。途上国に行つて井戸を掘り、水が出て、現地の人に喜ばれた、といった経験は貴重な成功体験の一つではあるが、そうしたことが働く魅力になるわけ

ではない。喜んでもらえた経験として「友達の誕生日会をやって喜ばれた」と面接の場で話すのはさすがに考えものだが、自分にとっての「働くこと」の魅力をいろいろな面から考えてみる。

OB・OG訪問の際に「あなたが仕事をしていたやりがいを感じたのはどういう時だったのか」と聞いてみる。プロの仕事を紹介したテレビ番組などを見てみる。そして、「働く」ことを想像してみると、自分の価値観と優先順位に基づいた、本人にとっての働く魅力が見えてくるきっかけになるのではないだろうか。

◆ ◆ まず支援者の理解促進を

RCCは学生のためのツールではあるが、一方で支援者が自分の理解、判断を検証し直すためにも有効である。キャリアコンサルティングをする人が幅広く知識、情報を得て、客観的な状況分析をするためには、自身が思い込みや先入観にとらわれていないか不断に振り返ることが必要だろう。

RCCを使うと、支援スタッフの理解度や力量が見える。学生との個別相談で各質問項目について適切に

説明し、フィードバックできるようにしたい。大学でのFDやSDで試してみると、就職レディネスに関する各人の理解や知識がどのくらいあるかの確認ができる。

また、堅固な思い込み、先入観を持つ親は多い。自分が就職をした時代の記憶を引きずり、限られた経験、知識に基づく自分の考えを子どもに押し付けようとする。それは大学の教員の中にも見られることがある。

保護者や教員に実施し、わかっているつもりでも本当にわかっているか、客観的に確かめてみてはいいかだろうか。

⑤ 規則正しい生活を心がけ、日頃から健康管理に留意している。

学生は大人の想像以上に健康について疎い。自分の生活が不規則だと思っていないし、言われないう意識しない。

授業以外にアルバイトがあり、部活もあり、そのうえに就活があるととなると、忙しくて時間がなく、夜もなかなか寝られていなかったり食事もしちゃんと取れていなかったりすることも結構ある。

企業の説明会の前日にアルバイトでつい遅くなり、気づいたら寝坊してしまった、ということが、就活の本番に限って起きてしまう。健康診断を受けてみて初めて体調が悪いのがわかる。

女子に多いのは、ダイエットのために食事をしていないケース。1日1食とか朝食を抜いている。一人暮らしの学生の場合は、ろくに食事をしなかったり、コンビニ食ばかりで偏っていたりする。

あらためて「規則正しい」や「健康管理」とは何かを考えさせる。日頃から食生活、睡眠、適度の運動などを含めた自分の生活をきちんとできているかどうか。当たり前のようにだが、学生にとっては当たり前ではなく、個人差が大きい。

⑦ 職場見学やインターンシップは、自分の進路を考えるのに役に立つ。

「インターンシップに行ったほうがいいか行かないほうがいいか」といったら、それは行ったほうがいい。しかし、単に行くだけでいいのか。「行けばなんとかなる」「必ず役に立つ」「参加することに意義がある」というほど簡単ではない。事前・事後学習で、「なぜ行くのか」「どんなことを学ばなければいけないか」「目的をどこに設定するか」について自分自身で考えることが大切。

また、必ずしも自分が興味のある業界、企業に行ったほうがよいとは限らない。あまり興味のないところは、こうした機会でないとなかなか

見られないし、知ることもない。見に行ってみたら案外良かったり、視野が広がったりする。自分の進路を考えることにおいて役に立つ。

場合によっては直接就職意欲を上げることにつながるようなこともある。人気のあるメーカーにインターンシップに行ってみたら、「意外と泥臭い仕事をしていて、思い描いていたのと違った」ということもあるが、それは実態を知ることとであって、悪いことではない。

一方で企業にとつてのインターンシップは、場を提供すればいいというだけでなく、自社の若手社員に部下のマネジメントのシミュレーションをさせることもできる。企業、学生双方にメリットがあることが重要。

⑫ 会社訪問やOB・OG訪問の時は、必ず黒のリクルートスーツを着なければならぬと思う。

企業の採用担当者は「黒のスーツ」などとまったく言っていない。「この学生が入社してきたらどのような仕事ぶりを見せようか」とイメージする時に、みんなが黒のスーツだったら想像しやすいか。学生はエントリーシートから自分の個性をPRするわけだが、黒で並んでいるというのは没個性では？

相手に違和感を与えない、誤解さ

れなければ、グレーでも紺でもよいが、その会社に入ったとしたら入社後にも使えるスーツを着ては？

学生は「相応しい」とか「望ましい」ということがわからないので、むしろスーツよりもワイシャツや靴下、時計、小物などが疎かになりがち。短い靴下やスニーカーを履いたり、冬はダウンジャケットを着たりということも。男子の場合、髭を剃っていない、髪の毛が長すぎる、爪が伸びている、など。女子では、メイクが濃すぎる、華美なネイルアートや睫毛、など。



⑭ エントリーシートの作成や面接対策は、市販されている「就活対策本」が一番頼りになると思う。

キャリアコンサルタントや教員が特定の「就活対策本」を勧めることもある。学生もそれが良いと思って買う。でも「あなたを買っているということは、ほかの学生も買っている可能性があり、企業の人も買っている可能性がある」ということも考えたほうがいい。

就活に不安を持っていたり焦りを感じている学生は、誰に聞いていいかわからず、こうした就活対策本を買いに行く。そして、しばしば本に載っているワークをやることで目的化してしまう。ワークができたから「自己分析できました」。企業の面接官も同じ本を読んでいれば同じ情報を得ているので、お互いこうしたことをやっているわけだ。

読んではいけないとは言わないが、そのまま鵜呑みにして全部正しいと錯覚してはいけない。それも1冊

だけ読んでこれがすべてだと思ってしまうのはいけない。最初に読んだものが自分の基準になりがちなので注意が必要。エントリーシート対策、自己分析、業界研究…といったいわゆるノウハウ本を読むなら、「なぜ働くのか」を考えるものと必ずセットで読んだほうがいい。単純にテクニックばかり身につけるのではなく、仕事観、勤労観などのマインド面を併せて醸成していく。

採用時の集団面接の場面で、一人目からだんだん順番に顔色が悪くなっていく、なぜかという「みんな隣の人が言っちゃった」から——後で聞いてみるとみんな同じ本を読んでいた、という笑えない話のように、みんな横並びで同じような返答をする、それは果たして望ましいあり方と言えるのだろうか。

就職情報サイトの会社概要の説明文に書かれていることを面接で一言一句間違えないように暗誦する、志望動機が全員同じ、親が就活本を読んで子どもにアドバイスする……といったことも、本来のあり方からするといかがなものだろうか。

②5 「なぜ働くのか」目的や意味について自分なりに考えがまとまっている。

案外、仕事観が醸成されていない学生が多い。「働くこと」「仕事とは」については、小・中・高のキャリア教育でやってきているからわかっているかという、実際はそうでもない。アルバイトと同一視して考えてしまう学生もいる。働く目的や意味は、自分の優先順位によって決まってくるし、それは自らの価値観に基づいているはずだ。

働くということはキレイごとだけではないし、給料などお金のことと無関係ではありえないが、学生はお金についてあまり言っていないかと思っていて、感覚も乏しいので、一人暮らしなら自分の生活にひと月どのくらいお金がかかっているか、実家暮らしであれば家計全体のキャッシュフロー、どれくらいの収入があつて支出があるのか、把握させることから始めるのもよい。同時に、お金をもらうから働くのではなくて、働くことの対価としてお金をもらう、ということとを間違えないようにしたい。そして、同じ働くのであれば、自分が頑張つてやっていけるような仕事を選んだほうがいい。

②8 企業が求めている人材について自分なりにわかっている。

企業が求める人材というのは、よほど専門性、特殊性が高くない限り企業ごとにさほど違うわけではない。自ら考えて課題を設定し、チャレンジする、チームの一員として協調性をもつて仲良く頑張れる——。でも実際は、企業側も同じタイプの人間ばかり来たら困る。

学生は、企業ごとに自己PRを変えられるようなことはしないほうがよい。

③9 内定獲得は、早ければ早いほどよいと思う。

業界や企業によってスケジュールは異なるため、早い・遅いは関係ない。なかなか内定の取れない学生には「卒業するまでに決まっていればいいんじゃない？」と言うと安心する。

1社から内定をもらうと気持ちにもゆとりが出て、肩の力が抜けてきて就活がうまく行き始め、より受かるようになったり、逆に内定が取れなくてシリアスになり、焦ってくるほど受からなくなることもある。早ければよいというものではない、とあまり深刻に考えずにマイペースで臨みたい。



変えていくと、選考が進んでいくにつれて、どの会社にもどの自己PRをしたか自分でわからなくなってしまう混乱する可能性もある。

また、盛ってはいけない。仮にそれで採用されたとしても苦しむのは自分。入社後に「あなた、あの時できるって言ったじゃない」ということも起こる。

「企業が求める人材」に合わせようとするのではなく、自分はこういう人間であるということを自分の言葉で言えるかが大切。

④1 企業説明会で、どのような情報を得たいかが、わかっている。

まず、企業の方がする話をしっかりと聞く。そのうえで、その方自身はどう感じているのかを聞いてみてはどうだろう。例えば「今の会社に入られて良かったと思うこと、キツイなと思うこと、この会社の課題を○○さんはどう思つてらっしゃいますか」。一般論、抽象レベルではなく具体的に聞く。そのため、単に「教えてください」ではなく自分なりに調べた結果に基づいて自分の考えを話したうえで聞く。事前準備により相手に対してできる話のレベルが違ってくる。

売手市場下では、自社に都合の悪い情報を出さない企業もあるだろう。業界研究、企業研究は、どれだけ比較できる材料を持っているか、いかに幅広く情報を得られるかにかかっている。先輩方は後輩に嘘はつかないだろうか、できる限りOB・OG訪問をする。

例えば、ライバル会社についての質問にきちんと答えてくれる、ホームページに載っている社長の言葉を若手の社員が理解している、といった会社は信用できるのではないだろうか。

④変化が激しい世の中なので、
キャリアプラン(将来設計)を
立てるのは無意味だと思う。

人間は計画を立てているからこそ、計画と違った時に「あの計画とは違うけれどもこれもアリだな」と考えることができる。キャリアプランを立てていけば、比較の対象があるから、「そう描いてはいなかったけれどもこの人生も悪くない」あるいは「いや、これ違う」と判断することができる。何歳で結婚して何歳で子どもも生んで、介護はどうするかなど、かなり

先まで仔細にわたって具体的なプランを立てる学生もいる。でもそうならなかった時に「こんなはずじゃなかった」と本人はショックを受ける。人生はそうならない、計画を立てておいてもその通りになんかならない、だから計画は立てなくていい、というのではなく、その通りにいかなかった人生をいかに軌道修正したり楽しんだりできるか、「これもアリだよ」と思えるようにするか。それは羅針盤としてのキャリアプランがあつてこそのことではないだろうか。

④自分のことを必要とする
会社や組織が、きつとある
と思う。

今の学生の多くは、表面的な部分だけで付き合うので、人間関係が希薄である。友達同士でもお互い傷つけ合いたくないから、文句も言わないしあまり褒めたりもしない。我慢しているように思われたくないのも、自分が頑張ったことを人に披露もしない。自分のことをあまり語ることができない。自己開示が弱く、自己分析ができていない、といった傾向がある。

自己効力感、自分を認める力が弱くて、「自分なんてどうせできない」「自分はムリだ」という学生も多い。自己理解が冷静にできることが大切。すごい経験をしているから良くて、していないからダメではなく、自分のやってきたことをいかに冷静に振り返ることができ、客観的に説明できるか。それを評価してくれる会社や、自分が力を出せるところではないだろうか。

また、みんな必ずしも最初からできるわけではないし、会社側も別に完璧な人間をほしいわけではなく、「これから頑張ってくれそうだ」「うちで行けるのではないか」と可能性に賭けて採用するのだから、完璧などということを考えすぎないように注意する。

「こういうことができていないじゃない? やれてきたじゃない?」と、アピールしてもよいことがあると気づかせ、前向きになれるようにする。



④就活は、自己分析が
完璧にできていないと
進まないと思う。

新しい発見をしたり、気づきを得たり、価値観が変われば、「自分」は変わる。自己分析を完璧にする、などということはできない。自己分析のポイントは、自分のことを知らない他者に対して自分のことを理解してもらい、客観的かつ冷静に説明ができることである。そのため材料を集めることができない、と思ってもできない。

また、自己分析が内包する自分の興味や価値観と照らし合わせながら業界研究・企業研究をすることによって初めて業界・企業が理解できる。だから、「自己分析が終わったから業界研究・企業研究に入ります」ではなくて、並行して必ずセットでやる。志望動機も自己PRの一つと言える。

⑤企業研究をする時は、知名度にとらわれず、
幅広い視点から見てみたいと思う。

大企業に比べると中小企業の情報は得にくい。採用意欲は高いが忙しくて発信できない、という企業もある。様々な機会を捉えて調べてみる。会社説明会が終わってしまった後でも、直接アプローチしてみると個別に対応してくれたりすることもある。

「B to B」企業は個人消費者に対する宣伝はしないが、数は非常に多い。知名度の点では「B to C」企業が圧倒的に高いが、みんなが知っているから必ずしも良いとは限らない。「良い企業」は時代、状況によって変わり、絶対的に良いと保証されている会社などはない。知名度ではない視点による情報の見方を学ぶことが大切。

⑤4 自分に最も適した進路は、
自分が一番よくわかっていると思う。

就活において重要なポイントは、いかに自分を「客観視」できるか。面接などでは、企業の人にどう見られているかが客観的に見えていなければ、対策もとれない。驚くほど学生はそれができていない。

普段から学生は自撮りしたりしているのだから、目

の前にスマホを置いて自己紹介している自分を録画してみるのがいい。

また、支援者、キャリアコンサルタント自身も、果たして自分を客観視できているだろうか。わかっているけど目の中の学生はわかっているか、ということをあらためて自問していただきたい。



スケジュールを知る、流れを理解することは、いつ・どこで・何が・どのように行われるかがわかっているということ。就活生が苦勞し大変なのは、いつまでにどこで何をどれくらいどうやってやればいいのかわからないからであって、知り得る範囲でできるだけ把握しておくことによって心理的負担も軽減される。

例えば、グラウンドに連れて行かれて、「目の前にあるグラウンドをとにかく走りなさい」と言われるのと、「目の前のグラウンドのトラックは300メートルで、これを5周、30分以内に走りましょう」と言われるのとどちらがいいかというと、大半は後者だろう。目の前にゴール設定

⑤9 応募から内定を得るまでの
流れやスケジュールを、
一通り知っている。

されていると走っていける。いつまでに何をどのくらいどうやってやるかがわかっていればやれるが、先が見えないと不安だし恐怖感を持ってしまうものだ。

しかしながら、「先へ行っても答えなんてない、何が起きるかわからない、予測不可能な困難な時代の中でどう生きていくかということがあなたの方のキャリア形成である」ということも事実である。であれば、想定できることはしておくのが賢明であるとも言える。

RCCは、就活にあたって何がどれくらい理解できているかがわかる。全体像を把握し、ある程度の指標を持つことが、就活という課題に取り組むには大事であるし、これからの社会生活の様々な場面で必要となることだろう。

◆◆
これから社会に出るにあたって

企業社会でも、若手の社員が「上司がきちんと目標設定をしてくれない」「ビジョンを示してくれない」「上司が強いリーダーシップを持っていないのでできません」と平然と言う。確固たるビジョン・目標に向かって生きていきたいと思い、上司とはこうあるべきだという理想像に合致していないと「ついていけません」となる。自分で考えることを放棄している。

必ずしも1+1が2にならない、勧善懲悪でもないし、理不尽なこと、気持ちよく終わらないことなんて組織の中で仕事をしていけばいくらでもある。世の中の理不尽さや理想と現実の違いを学生はわかっている。そうしたことをきちんと伝えるのもキャリアコンサルタントの仕事だろう。

RCC 就職レディネス・チェック

有効活用
のために

Readiness Check for Career planning ● 就活を成功させるための知恵

対象 主に大学生、短大生、専門学校生

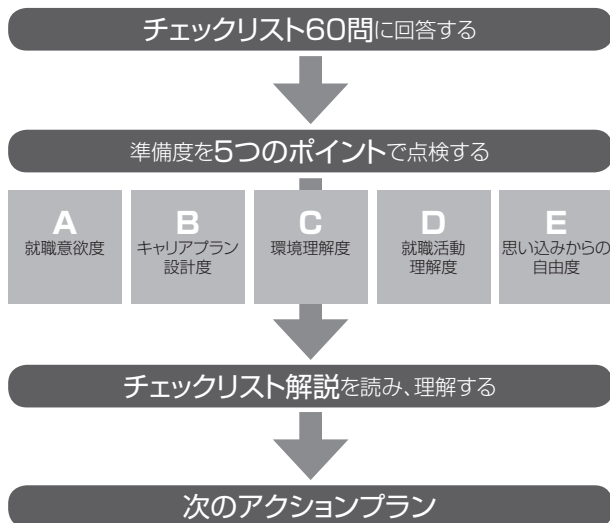
■ 編著 就職レディネス・チェック開発委員会
■ 監修 渡辺三枝子／松本純平

目的 就職活動への準備状況を客観的に把握し、今後の活動に活かす

効果

- 就活について漠然と感じている不安の明確化
- 就職に向けての準備の筋道の理解
- 就活に関する根拠のない思い込みへの気づき
- 就職に向けてのモチベーションを高める

流れ 回答時間は7分程度、回答後すぐに学生が自己採点



活用場面

- 就職ガイダンスにて集団で実施
- キャリア教育の授業での実施
- インターンシップ参加前後での実施
- 個別面談時の実施

プログラム例	30分	
	①	②
	① RCC実施の目的の説明	② 回答用紙右側のアンケートの記入
	③	④
	③ チェックリスト60問実施	④ 採点とワークブックへの記入
	⑤	⑥
	⑤ 得点の見方の説明	⑥ 解説やグループワークを行う
		○ ワークブックを活用して解説 「就職意欲度」「キャリアプラン設計度」「環境理解度」「就職活動理解度」「思い込みからの自由度」の5つのポイントの説明や質問項目に関する説明を行う
		○ グループワークを実施 RCCの結果や質問項目をテーマに設定し、グループワークを行う
	⑦	⑧
	⑦ ワークブック「次のアクションプラン」の記入	⑧ まとめ 回答用紙[A]提出

60の質問項目は、キャリアセンターの職員やキャリアコンサルタントにとっては、「わかっていて当然」「できて当たり前」と感じる内容でも、学生にとっては新鮮で、未知な内容も多くあります。
(学生の感想より)

■ 60問の質問に答えながら、自分が今まで考えてこなかったような質問があり、これから考えていきたいことを発見できました。
■ 項目で、『そうか』と思ったことが意外とありました。こういう考え方や行為を新たに発見できたので良かったです。

2回実施ができるため、1回目の実施後から2回目までの変化(成長)を確認することができます。就職ガイダンスのキックオフ時に1回目を実施し、就活が本格的にスタートする時期に2回目を実施すると、ガイダンスを中心に準備してきた自身の成長が確認でき、自信にもつながります。

実施後のサポートツールとして「ワークシート」もご利用いただけます*。ワークシートを使用し、60問それぞれについての自分の考え方や行動に対する理解を深め、また準備のできていない質問項目については、できるようになるためのアクションプランを具体的に検討します。

*ご利用には、条件があります。

「実施して終わり」ではなく、実施した結果をその後どのように活かすかが大変重要です。RCCを集団で実施した場合は、可能なかぎり個別面談につながるしくみを作っておくと、RCCの結果をもとに今後の就活の方針、行動計画を学生とカウンセラーとで作成し、進捗を確認しながら就活の準備を進めることができます。いきなり個別面談を開始する場合と比べ、課題が明確であるため、個々の課題に即した具体的な目標を効率よく立てることにもつながります。

職業興味検査

VRT 職業レディネス・テスト

J.L.ホランドによるパーソナリティ・タイプに基づく自己理解ツール

RCCと
組み合わせ
て活用

RCCの就職への準備度をチェックする5つのポイントのうち「キャリアプラン設計度」は、[自分が持っている様々な資源(興味、能力、知識、体力など)を客観的に評価し、「就職」の目標を具体的に描いているか、将来を見据えたキャリアプランを設計することに前向きか]をチェックするもので、そのポイントが低い場合は、自己理解、自己分析がもっと必要であることが示唆されています。→VRTを実施

■ 編著 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

1名分料金(税込)

● 問題用紙	…(270円)	…320円
● 回答用紙(高校生以上用)		
● 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(単品50円)		
● コンピュータ判定料	270円	
● 手引	1,300円	

とび職を 「自分の仕事」にできた 喜びと誇り

とび職は工事現場の花形と呼ばれています。とび職がいなければ大規模工事は始まることも終わることもできないからです。山寛さんは、はじめからとび職を目指していたわけではありませんが、お話からはとび職を「自分の仕事」と呼べるようになったことへの喜びと誇りがうかがえます。

とび職(工) 山 寛さん



やま・ひろし ●昭和47年、東京都生まれ。父が塗装工であったことから、建築関係の仕事に感心を持つようになり、高校の建築科に進む。高校卒業後、向井建設株式会社に入社。入社以来25年あまり、とび職の仕事に従事。同社に人材開発部が発足すると同時に同部に移り、後進の指導に当たる。現在、同社人材開発部人材育成課係長。

求められた以上の仕事ができるようになって感じた手応え

——とび職というお仕事に就かれるまでの経緯を教えてください。

山 私父は塗装工の仕事をしています。私は中学生の夏休みなどに、父と一緒に現場へ行つて、その仕事を手伝っており、それがきっかけで建築という仕事に関心を持ち、高校の建築科に進みました。

将来も建築分野に進みたいと考えていましたが、当時は、とび職という仕事に就こうとは思っていませんでした。「とび職は工事現場の花形」という漠然としたイメージはありましたが、とび職が具体的にどんな仕事をするのかを知ったのは、向井建設に入社してからです。

——戸惑いのようなものではありませんでしたか。

山 高い場所での仕事には少し怖さを感じましたね。また、先輩のとび職の方々の雰囲気や言葉づかいになかなか慣れることができず、厳しい指導を受けて落ち込んでしまうこともありました。

——そうした状態から抜け出すまでにどのくらいかかりましたか。

山 だいたい4～5年くらいでしょうか。その頃から仕事を安全に効率よく進めるために、自分なりの工夫を提案し、それを先輩たちが受け入れてくれるようになりました。それがきっかけで、とび職という仕事の面白さを感じるようになりました。それまでは先輩から言われたことを、言われた通りにただこなすだけでしたから……。

自分の工夫で先輩が求める以上のことができるようになったと思えるようになり、仕事に対する手応えも感じるようになりました。

工事現場はとびに始まりとびに終わる

——とび職という仕事は具体的にどんなことをするのか、一般の人にはよくわからないかもしれません。

山 とび職の仕事の基本は、大規模なビルなどの建設工事現場で足場を組み立て、いろいろな職種の人たち

が、それぞれの仕事を安全に効率よくできるようにすることです。足場はさまざまな職種のたくさんの職人さんたちが利用します。特定の職種の人だけが使いやすいというのでは、足場としての条件が満たされていません。

さらに職種に応じて足場を少しずつ組み替える「盛り替え」という作業が発生します。そのため、作業が始まる前からいろいろな状況を考える必要があります。工事現場におけるさまざまな仕事の基礎づくりと、それに携わる人たちの安全確保が足場組立の仕事と言えるでしょう。また「鉄骨とび」という、巨大な鉄骨を現場に搬入し、クレーンでそれを吊り上げ、所定の位置に柱や梁として組み込んでいく仕事もあります。

そのほか、安全確保のために工事現場の周囲を塀で囲む「仮囲い」をするのも、われわれの仕事です。仮囲いや、外部から見える足場は「現場の顔」とも言われ、一般の人々のその建築物に対する印象の良し悪しに大きな影響を与えます。実はきれいな「仮囲い」でないこと、その工事現場の中もきれいでないことが多いと言われていて、とび職はこういうところにも注意を払わなくてはなりません。さらに工事の最後「仮囲い」を解体して工事が終わることから、工事現場の仕事は「とびに始まり、とびに終わる」と言われ

技能五輪全国大会の出場選手を教育する山さん。
一人ひとりの習熟度を見極め、目標を与える。



実際に仕事をするときは、安全を確保するためさまざまな装備を装着する。そのためにある程度の体力は必要だが、山さんは「体力は後からついてくる」と語る。



ることもあります。

——そうしたお仕事の中で、どんなときに喜びややりがいを感じますか。

山 長い時間をかけて大きなものをつくり上げることに携わっているんだ、ここで自分は重要な役割を担っているんだという思いがありますね。それが喜びであり、やりがいでもあります。それにとび職の仕事はチームプレーであり、1人だけでは絶対にできないものです。そうした中で培った仲間意識は私の財産であり、先輩・後輩を問わず困ったときにはすぐに助けてくれます。無事に仕事を終えた後に、そうした仲間からかけられるねぎらいの言葉を聞くと、大きな充足感が込み上げてきますね。

また自分がとび職として携わった建物が完成し、家族と一緒に訪れて食事をしたときなどはとてもうれしくなりますし、ちよつと誇らしげな気持ちにもなりますね。

**だれも奪つことができない
自分に蓄積された「腕」**

——現在は、人材開発部に所属して後進の教育を担当されていますね。

山 私は人材開発部が発足すると同時に異動しました。現在、私の大きな仕事は新入社員の教育です。4月に新入社員たちを静岡県富士宮市にある全国規模の職業訓練施設「富士教育訓練センター」で、社会人としての心構えや

マナー、必要な技能などを集中的に教育しています。

新入社員のほとんどは高卒者で、現場経験は全くありません。いわばゼロからのスタートです。

教育を進めていくと、同じ新入社員でも習熟度にばらつきが出てきます。そんなとき私が心がけているのは、習熟が遅れている新入社員に合わせて、みんながボトムアップできるようにすることです。習熟が遅れている者はなかなか自分で目標を設定できません。そんな新入社員には達成しやすい目標を与え、繰り返し訓練させます。そして彼がどれだけ努力したかを周囲にアピールするのです。それがやがて、彼の自信になっていくはずだと確信しています。

——御社には「伝説のとび」と言われた国重徳美さんがいらつしやいましたね。国重さんから教わったことはありますか。

山 新人のころ、同じ現場で国重さんの仕事ぶりを遠くから見たことがあります。私にとつては神にも近い存在で、とてもあんなふうにはなれないと思っていました。

私が国重さんと直接かわるようになったのは、亡くなる数年前からです。国重さんが、新入社員の教育をされていたのですが、後に私がその担当になり、教育で疑問に思ったところは何度か電話で尋ねました。また国重さんが、当社の技能五輪全国大会の出場選手たちを指導する様子を傍らで見ている、

どういふところに重点を置いているのかも学ばせてもらいました。たいへん厳しい方でしたが、寝食を惜しまず若者に向き合う姿から、後進に対する深い愛情を感じましたね。

——とび職を目指す若者へのアドバイスをお願いします。

山 とび職という仕事には限りがなく、絶えず勉強して腕を磨かなければなりません。でもそうした努力の中で、知識や技能が自分の中に蓄積されていく。私がつとび職の仕事に就いてよかったと思うのは、その知識と技能は個人の中に蓄積されていて、誰もそれを奪うことはできないということです。まさに「自分の技能」であり、「自分の仕事」なのです。私のこれまでの職業人生の中で、そう実感できたことが一番の幸せと言えらると思います。とび職を目指す若い人たちにはそのことを伝えたいと思います。

最近の若者は、いったん仕事に就いても短期間で離職してしまったり、少しづつと、その道をあきらめてしまふ傾向があるように思います。私は新入社員を教育するうえで、「つまづくことの大切さや、失敗から学ぶことがいかに大切か」を話しています。

また、仕事を選ぶときに少しでも好きな部分を見つけるようにすると、長続きするかもしれません。そうすると、その仕事の中により大きい楽しさや、やりがいを見つけることができるのではないかと思います。

労働生産性向上と雇用管理改善の好循環を継続



ミスマッチの防止に向け独自の取り組み

ディスコはもとも砥石メーカーとして1937年に創業され、現在は半導体製造装置メーカーとしての地位を確立しています。半導体をはじめ電子部品向けの切断、研削、研磨の技術は高く評価され、世界のトップシェアを誇っています。国内には本社のほかに工場を含め五つの拠点があり、世界各地に現地法人や支店・営業所を設けています。

このたび同社は、厚生労働省が労働生産性の向上と雇用確保・雇用環境の改善を両立させることを目的に企業・職場を表彰する「第1回 働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」の最優秀賞を受賞しました。

同社には「DISCO VALUES」と呼ばれる企業理念があります。

これは「価値観の立脚点」「企業としての目指すべき方向性」「経営の基本的なあり方」「経営実務におけるあり方・考え方」「従業員の行動指針」という五つの大きな分野で体系化されており、同社の活動はすべてこの理念に基づいています。

ディスコは新規採用に際し、エントリーした学生を対象に、会社説明会(併せてグループディスカッションを実施)、一次面接、二次面接を行い、採否を判断します。新規採用の基本にあるのは「ミスマッチを防ぐ」という方針です。同社ではこの基本方針

に基づき、「求める人材」「求めない人材」を設定し、ホームページに掲載しています。同社広報室広報チームリーダーの岩瀬大介さんは「こうすることで学生さんたちは自分の適性と弊社が求める人材像をすり合わせることで、ミスマッチの可能性が小さくなります」と語っています。

二次面接の直前に行われる「Career Discovery Program」もミスマッチを防ぐための施策です。これは学生自身が関心のある部門の社員にインタビューし、生の声を聞くというものです。

「学生さんたちが社員と直接に接することで、弊社のありのままの姿を知ることができ、ミスマッチを防ぐことにつながります」(岩瀬さん)

新入社員は、約1カ月の本社研修で座学を中心に社員や社会人としての基本的知識やマナーを学びます。

また英語によるグループディスカッションが行われます。この後、生産現場を肌で知するため、広島工場で研修を受けます。工場研修後は仮配属となり、OJTによって先輩たちの指導の下、仕事を覚えていきます。

このほかにも同社のコア技術をより深く学ぶためのアプリケーション研修、入社1年後に今後の自分を展望し、必要なスキルを把握するためのフォローアップ研修が行われます。

個人の収支を明らかにして「自分の仕事」として意識づけ

ディスコでは階層別・テーマ別の教育プログラムや自己啓発のための支

援制度が設けられています。

ユニークなのは「Wii会計」と呼ばれる社内通貨の導入です。2003年に導入された「Wii会計」は部門別採算制度で、「改善すべき行動」に「痛み課金」、「賞賛すべき行動」に「Wii報奨」が与えられ、部署ごとの採算性が明確になりました。

さらに2011年に「個人Wii」を導入、これは従業員個人単位の仕事への収支が明らかになるよう工夫されています。ここでは自分の基本的人件費は支出として計上され、またあらゆる仕事はWiiによって値づけられています。

例えば新しい仕事が発生すると、社内オークションが行われ、落札者が担当になりますが、レベルが高く、困難な仕事ほどWiiは高額になります。

個人に貯えられたWiiは、業務用の備品購入や出張交通費などの経費として、上長の承認なしに利用できます。また、熟練社員に教えを受けるときにもこの個人Wiiが活用されます。

「個人Wii」の導入によって社員一人ひとりが生産性の向上を意識し、自らの意志で働くことを意識づけられるようになりました」(岩瀬さん)

このほか同社では、働きやすい環境を実現するために自分で異動先を選択したり、ライフスタイルに合わせて勤務地が選べる制度もあり、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みにも力を入れています。

研修の企画・設計の方法

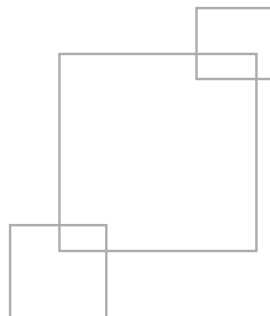
ーインストラクショナルデザイン(1)ー



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。



初回は、企業での人材育成の位置付けとその目的を概観し、人材に期待される能力の特徴や性質の違いを検討した。そして第2回では、HPI (Human Performance Improvement) の考え方を紹介しつつ、研修の効用と限界について議論した。

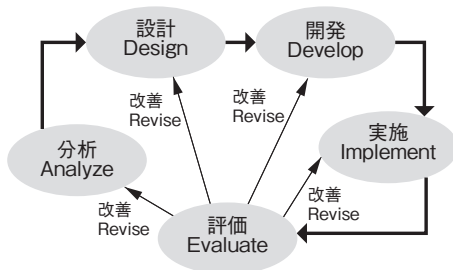
さて、残り2回では、有効な研修を開発するための理論「インストラクショナルデザイン」(Instructional Design)以下、IDと表現する) をご紹介しよう。今回はIDの定義やコアとなる考え方を論じ、最終回では、研修設計の中で最も重要となる「学習目標」について紹介していく。

インストラクショナルデザインとは

研修を含むインストラクションの目的をシンプルに表現すると、人々の学習を支援することといえるだろう。IDとは、学習を支援する行為や活動を設計、組み立てることである。教育工学者の鈴木克明熊本大学大学院教授は「教育活動の効果・効率・魅力を高めるための手法を集大成したモデルや研究分野、またそれらを活用して学習支援環境を実現するプロセス」であるとIDを定義している(2005)。研究成果や実践からの知見を用い、教育活動をデザインすることで「偶発的な学習」から「意図的な学習」を実現しようとするのがIDなのである。

企業研修での開始挨拶の常套句に「何か一つでも、参加者の皆様が持ち帰ってくださいれば主催者として幸せです」という言葉は、IDを用いずに研修が提供されているという証拠なのである。もちろん日本の心謙譲の美德が込められていることは十分承知して

■ ADDIE モデル*



いるが。IDを用いて提供される研修では「明日17時の研修終了時には、皆さん全員が○、△、×の三つのことができるようになっていきます。それでは充実した時間をお過ごしください」という挨拶になるだろう。

インストラクショナルデザインの「ADDIEモデル」

では具体的にどのような工程を踏み、教育活動の効果・効率・魅力を高めようとしているのかを見ていこう。

コアとなる枠組み「ADDIEモデル」をご紹介しよう。ADDIEとは「Analysis: 分析」「Design: 設計」「Development: 開発」「Implementation: 実施」「Evaluation: 評価」の五つの要素から構成されるプロセスを意味し、各要素の頭文字をとり「アディエ」と呼ぶ。この五つの工程をキチンと実行することで効果的な教育や研修が提供できるようになる。

各工程を簡単に説明しよう。分析(Analysis)工程は、どんな問題が生じているのかを把握し、その問題は教育や研修という施策で解決できるのか。学習者は教育施策に参加すること、どんな能力が開発されるか、どんな知識やスキ

ルを身につけるかを定義する工程である。五つの工程の中でも取り分けてこの工程が重要といえる。分析工程での誤りを、残りの工程で挽回するのは大変難しい。

次の設計(Design)工程は、分析工程で描いた青写真を具体的計画に落とし込む工程である。学習目標を明確にし、学習項目を洗い出し、どのような学習活動で展開するのか、その詳細をプランニングし設計図を描いていく。そして、このプランニングと設計図に沿い、時間割や教材、シート等を製作する工程が開発(Development)工程である。

そして次の実施(Implementation)工程は、実際に教育を実行する工程になる。参加者全員が分析工程で設定した学習目標に到達するように支援し、研修を建設的な学びの場として維持・強化しなければならない。

最後の評価(Evaluation)工程は、参加者の学習達成度、教材の評価、実施工程での不具合の確認などを行い、より有効性の高い研修へと改善を図る工程である。これらの工程を一つひとつに仕上げていくのである。

以上のように、ADDIEを厳格に実行することによって研修の有効性を高め、意図的な学習を実現しようとするアプローチがIDなのである。研修が人的投資としての機能を果たすには、研修講師の話法や知名度に依存するアプローチでは困難であるといわざるを得ない。

さて、次回最終回は研修設計で最も重要な役割を持つ「学習目標」について論じ、本連載を締めくくろうと思う。

地域に根ざして47年 技術者・技能者を多数輩出



iワークかしわ(柏工業専門校)

設置・運営 ●職業訓練法人 柏地区共同職業訓練協会
所在地 ●千葉県柏市明原3-20-16
訓練課程 ●木造建築科、専修建築科、電気工事科、建築CAD
トレース科
●短期訓練科:建築CADトレース科、建築大工科、パ
ソコン科、簿記3級取得+パソコン会計科
訓練期間 ●木造建築科のみ2年、ほかは1年または6カ月



iワーク柏(柏工業専門校)は、職業訓練法人柏地区共同職業訓練協会が昭和45年4月に設立した歴史と伝統のある訓練校である。

設立以来、柏市を中心に建築・土木分野において多数の技能者を育成している。また、各種訓練や講習を実施し、一級建築士・二級建築士・土木施工管理技士・建築大工技能検定合格者等を多数輩出している。

千葉県柏市にある同校を訪ねた。

訓練校の理念

校長で一級建築士でもある岡本^{ただし}氏は、同校の教育訓練の理念について「本校の設立はちょうど大阪万博の年です。『今後わが国において技術・技能の発展がますます重要性を増していくので、皆で認定職業訓練校を設立し、各事業所の従業員の能力開発・技術向上を図ることを目的として訓練を行おう』との考えが、背景として柏の行政および事業団体にあったと思われる。現在でも私たちは、産業社会が求める職業人としての有為な技術者養成という理念に基づき、教育訓練を行っています」と語る。

教育訓練の特長・取得できる資格

理事の高井綾子氏は、「本校の最大の特長は、全員現職の企業人である優れた講師陣による親身な指導と、少数精鋭の教育ということがあげられます」と語る。

実は高井理事ご自身も建築CADのエキスパートで、現役の会社経営者である。

「情報化社会に伴い、多様な短期訓練を開催して、基礎・実践・資格試験の受験対策レベルまでスキルを身につけることができるパソコン講座を実施しており、資格試験合格率も高い水準を保っています。」

また本校は、CADやパソコン関連資格試験の認定校(受験会場)となっており、慣れた環境で資格試験に臨むことができ、安心です。幅広い能力開発の場として、地域の皆様に活用していただいております(高井理事)

取得できる資格は、木造建築科の課程修了により、一級建築士受験資格として、必要実務経験年数が最短の2年以上に短縮となり、専修建築科では、二級建築士試験受験、電気工事科では、第二種電気工事士、建築CADトレース科では、厚生労働省認定CADトレース技士受験資格が与えられる。

修了生の声

訓練校の運営に携わっている事務局の有井^{ありいゆきこ}幸子さんは、同校の修了生でもある。

「私は、子育てが一段落した時に、さらなるスキルを身につけたいと思い、本校に入校しました。元々CADは学んでいたのですが、さらにPCのソフトウェアをここで学びました」
有井さんは現在、CADの授業で高

井理事の補助もしている。将来について「私は、先生方の親切な教育・訓練によりたくさんの知識・技能を身につけることができました。今後は、私が若い訓練生を育てるほうにまわり、一人でも多くの優秀な人材を社会に送り出したいです」と抱負を語った。

訓練校の使命

iワーク柏は、柏市、柏地区共同職業訓練協会、事務局の三位一体で運営されている。

「私は、この柏市で生まれ育ちました。訓練校では可能な限り地元の皆様、教育・訓練を通じて、我々の持っている技術と技能を伝えて、貢献できればと思っています(岡本校長)」

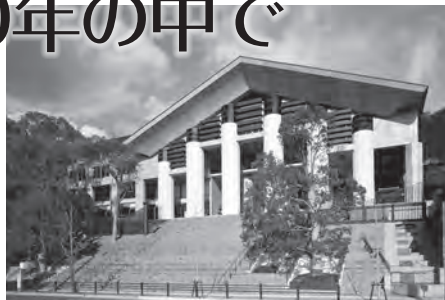
地元貢献としては、ものづくりのすばらしさや大切さを大人から子どもまで幅広く体験してもらう「おとなも子どももDIY講座」を開催し、現役の講師陣が教えている。

次年度から新たな訓練科目をスタートさせる計画がある。

「今、社会では内装・左官・板金とすべてできるゼネラリストの職人が求められています。本校でもその職人を養成するため「リフォーム科」の開設備をしています。ゼネラリストを目指す皆さん、ぜひ本校の門を叩いてください。私たちは最高の講師陣を揃えてお待ちしております(岡本校長)」

芸術教育とキャリア教育の接点を模索した10年の中で

京都造形芸術大学
キャリア支援グループ長
範國将秀



1 減少する美術系志願者

「美術は、募集定員は大きく変わらないものの志願者を減じ続けていたが、撤退期に転じた」リクルート社発行の雑誌「カレッジマネジメント」（2015年190号13ページ）はそう記述している。

同誌によると美術系統志願者は1996年から2012年の16年間で約4万人から約1万6000人に60%程度減少した。理由はさまざまだろう。少子化、中等教育における「美術」の時間の減少等々。しかし本学はこの状況と向き合い続けるなかで、原因の重要な一つは「出口がないこと」だと考えた。2005年頃のことだ。

2 創造力と人間力

2007年4月、本学は、教育目標である育成する人材像として「創造力」に加えて「人間力」を備えること」を掲げた。そして新カリキュラムの力点を初年時教育に置いた。進路指導の強化であれば3、4年次に手をつけるべきだが、その程度でこ入れで解決する問題だとは考えなかった。当時卒業時点で半数近くがニート、フリーターという実情があったからだ。

施策は二つ。一つは夏休みに1年生全員がシャッフルされた小グループ単位で巨大な「ねぶた」を作る、というもの（写真右）。絵を描く者もマンガ

を描く者もただひたすら紙とハリガネに向かい合った。

もう一つは「プロジェクト」と呼ばれる産学連携活動。行政や企業から依頼された商品企画や課題解決を、数カ月かけて1年生が中心に行う。これには約半数の学生が主体的に参加するようになった。これらの取り組みは翌年「教育GP（質の高い大学教育推進プログラム）」に採択された。そして成果は彼らが卒業する4年後に表れた。週刊ダイヤモンド誌は「正味の就職率前年度増加率（学生数2000人以上の大学）」の全国1位に本学を挙げた（2011年12/10号41ページ）。こうして進路指導の土台ができた。

3 キャリアデザインセンターの強化

次に私たちキャリアデザインセンターの強化が行われた。

まず所属の専任職員全員に標準レベル（管理職は熟練レベル）のキャリアコンサルタント資格試験合格を課し実現した。人事異動があるので無駄なようだが、異動先でもキャリアアカウンセリングスキルは有用だとの判断が働いた。また保健センターと協働してキャリアアカウンセリングが行えるよう組織連携した。

こうして直接支援体制を整えた上で、キャリア授業プログラム開発を教養科目担当教員と私たち、教職共同で

行った。「キャリア教育専門人材育成事業」（厚生労働省委託）プログラムやRCC就職レディネス・チェックをカリキュラム内で取り入れるなどブラッシュアップし、現在では全1年生が100人を越える社会人と対話し続ける「ロールモデル研究」、2年次には履修必修のアクティブラーニング型キャリア科目、各学科専門科目内での「プロフェッショナル研究」、3年次にはインターシップ連動型科目やSPI対策科目を置くなど、キャリア授業の合計開講コマ数は30を越えた。

また、全3年生が7月にこれまでの制作物などをA4サイズの小冊子にまとめ、その約800枚を一面に敷き詰め展示する「わたしのアーカイブ展」を、全13学科とキャリアデザインセンターが共催。学長（尾池和夫）発案の「マンガ履歴書展」と合わせ、芸術制作と就活を直結させる試みを定着させた。一方で「担当制」による専任教員による進路指導が制度化されるなど、教職共同でのさまざまなキャリア支援が実り、2010年に55.2%だった進路決定率（就職・進学）／卒業生は2017年3月卒業生で89.7%となった。同年4月入学の志願者も増加に転じた。

今後もキャリア教育に熱心に取り組む教授陣とともに、学生支援により一層力を入れていきたい。

Society 5.0

東京都立晴海総合高等学校 講師
(元キャリアカウンセラー)

千葉吉裕

狩猟社会、農耕社会、工業社会、情報社会に続く新たな社会づくりが提案されている。大量生産・大量消費に支えられた工業社会、個人が情報を利用できる量・質が大きく広がった情報社会、時代は次のステージへと進展するというわけだ。

世界を見渡せば、ドイツが「インダストリー4.0」と称して、情報技術を駆使した製造業の効率化を目指す技術革新を進めており、中国は「中国2025」、アメリカは「先進製造パートナーシップ」など、物の生産をインターネット経由で最適化する「第4次産業革命」と言われる戦略が世界で進められている。ただ、中心は「ものづくり」の最適化をめざすものであつて、新たな産業の創出にはまだまだ不十分である。

そこで、日本が打ち出したのが、2016年に提案された「超スマート社会」の実現（Society 5.0）である。2017年5月30日、経済産業省は「新産業構造ビジョン」をとりまとめ、Society 5.0実現に向けたロードマップを発表した。製造・生産現場における高度化・効率化はもちろんのこと、ヒトの移動・モノの移動、健康・医療介護、「新たな街」づくりまで多岐にわたる分野について記されている。

このプランは、持続可能な社会を創造し、豊かな社会の構築をめざしている。世界をリードするこの戦略を実現するためには、人材の育成が不可欠である。2017年3月31日に幼稚園、小学校、中学校の学習指導要領も発表され、教育改革も連動して行われようとしている。今期の学習指導要領の改訂は、未来社会を創造する人材育成を踏まえて策定されている。

大きく変わろうとしている時代を生き抜ける能力の獲得、変化に対応できる態度の育成は欠かせない。この壮大なイノベーションを推進する情熱と才能を開花することも重要である。激動の中では不確実性も高まるであらう。タフな精神力、辛抱強さも備えなくてはなるまい。また、この改革が進めば、世界からも優秀な才能を持った若者が今以上に多く集まる一方で、日本の技術でグローバルな課題を解決するため、世界に飛び出すことにもなる。となれば、国内においても国外においても、グローバルに活躍することが期待され、そのためには、誰とでも交渉できるネゴシエーション力を備えた語学力を持たなければなるまい。今、学校現場で広がりを見せているアクティブラーニングも、日本と異質な文化の中で交渉できるようになることを理想

として考えると考えられる。

Society 5.0では「つながり」がキーワードになる。「もの」と「もの」、「ヒト」と「機械やシステム」、「企業」と「企業」、「生産」と「消費」、「リアル」と「デジタル」というように、最先端の科学技術を用いた様々なつながりから新たな付加価値を創出しようという試みだ。つながるためには、「なぜ、つながる必要があるのか」「つながると、何が得られるのか、また、つながると、解決できるのか」「どのように、つながればよいのか」「つながるためには何が必要か」など全体を俯瞰しながらマネジメントする力も必要になってくる。

つながる力、俯瞰する力を養うためには、教室の中で、静かに話を聴くだけの授業ではこの力は身につくまい。教室を出て、自然や社会の中で、様々な体験をし、その体験を通して、自分や自分を取り巻く環境を理解し、問題を発見し、異文化や異年齢の人との交流を通して、他者理解の力を高め、相手が感じていることを感じることでできる共感する力を育むことが大切だ。

新しい時代を生きるための知識や技能を備え、変化する社会や世界を理解するための思考力、新しい時代を生きるための実践的な力の養成が学校現場では急務になっている。

東京都スクールカウンセラー（臨床心理士）

金屋光彦

燃えあがるいのち 爆発

—いじめ考 その7—

1 世界の芸術家・岡本太郎氏へのインタビュー

「死という最もきびしい運命に直面した時こそ、いのちが燃えあがるのだ。ぼくらは、この瞬間瞬間の日常でこそ、そういう生き方をするべきなんだ。人生は爆発だっ！」

眼を大きく見開いた岡本太郎氏は、興奮気味にそう断言した。若者向け月刊誌の記者時代、南青山にある私邸（現・岡本太郎記念館）で取材中、心に響いた言葉である。

2 全員面接時での子どもたちの変容

今現在、日本の若い人の自殺が止まらない。2015年には中高生の自殺が過去最高になった。子どもたちもそれがわかっているのか、東京都内小中高で4年前から実施してきた全員面接の際、相談しやすい環境づくりの背景を尋ねると、「いじめや自殺が、多いから」と答える子どもたちが、今年はめっきり増えた。

いじめは仲間内で起こる。悪口、中傷など言葉の暴力で、人は死に至ることがある。前回触れた葛西りまさんも、2016年11月に自殺した新潟県立高校1年の男子も、心無い言語暴力の繰り返しによって、死に追いやられたケースだった。

「9月中旬から今に至る平日は、生き地獄のような毎日でした。（中略）、本当はもっと生きたかったけど、もう生きていける気がしません」（新潟県立高校1年生の遺書）

エスカレートしながら執拗に続くいじめ。自分より弱い者をいたぶることで、己の心をいやす卑劣で情けない加害者。一方、自尊感情をひどく傷つけられ、自分の価値さえ疑い始めた被害者は、「解決し楽になるには死ぬしかない」という視野狭窄へと追い込まれていく。

このような苦境の中で、岡本太郎氏が語るいのちの燃えあがりを体験した著名な指揮者がいる。

3 NHK交響楽団終身正指揮者 岩城宏之氏のいじめ体験

岩城氏は、父親の転勤で転校が多く、病弱だったこともあり、どこの学校でもいじめられてきたという。その彼が、小学4年生の時、卑劣ないじめに爆発した。

「いじめは毎日続いて、だんだん暴力の度合いがエスカレートしてきた。（中略）、ぼくを地べたのコンクリートの上に土下座させ、何かをあやまれという。＜何か＞はいつもいいがかりで、とにかくありとあらゆることをいじめっ子は思いつく。いつもあやまってばかりいたが、一人がぼくの頭の毛をつかんで、『こうするんだよ！』と地面のコンクリートに叩きつけた。とても痛かった。突

如、ぼくは爆発した。一瞬の狂気で何もわからなくなった。体の強いやつらを四、五人相手にしていることや、ぼくが病弱なこと、転校したてのこと、京都弁でいじめられていることなど、すべてのことを超越してしまった。ムチャムチャ腹が立ったのだ。いきなり立ち上がって、ぼくの額をコンクリートにたたきつけたやつの顔の真ん中を全力の拳で突いた。（中略）、ぼくの全力の手加減なしの拳を、まともに目と目の間に受けたそいつは、仰向けにひっくり返った。ぼくはその上に馬乗りになって、そいつの後頭部を何回もコンクリートにたたきつけた。そいつは気絶したようだった。周りの悪童どもは、か弱いぼくの突然の豹変にびっくりして、ただ茫然と見下ろしていた。…」（岩城宏之著「いじめの風景」）

これ以後、4、5人グループによるいじめは、ぴたりと止まったという。

「窮鼠猫を囓む」という諺がある。また「窮すれば通ず」ともいう。この岩城氏が示した心意気を、今の子どもたちにも、ぜひ持ってもらいたいと思う。

4 ほんものの自己愛とSOSを出す勇気を持とう

しかし、現実には、過酷ないじめにもじっと耐え、周囲の子どもたちも、同調圧力に屈し見て見ぬふりをしてしまうのが大部分である。では、どうすればいいのか！

「度が過ぎていて、もう我慢ならない」と岩城氏がそのスピリットを爆発で現わしたように、自らの苦痛を表明することが重要だ。自分の思いを表現することは、基本的人権でもある。何より、自分が自分の助けや味方にならないで、どうするのか！ である。

また、深刻ないじめを防ぐためには、ぼくたち大人が、本物の自己愛を身につける必要もある。なぜなら、自分を大切に扱って初めて、周囲の人も大切に扱うことができるからだ。いじめの子の多くも、粗末に扱われた過去を抱えている。また、声をあげられる子どもは自尊感情が高く、その親も高いことがわかっている。

未来に生きる子どもたちが自らのいのちを絶つ現象は、社会における最悪の兆候といえる。いじめは、どこの学校でもどの職場でも起こりうる関係の病である。

重要なのは、破綻を招く前の対処だ。まず勇気を持って声をあげる。また自力で解決できない場合は、病気の際医師に頼るように、専門家の力を借りることも大切だ。今年の全員面接でも、このことを子どもたちに一生懸命伝えている。

社会構成主義を理解・実践する

(3)他の技法との比較



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

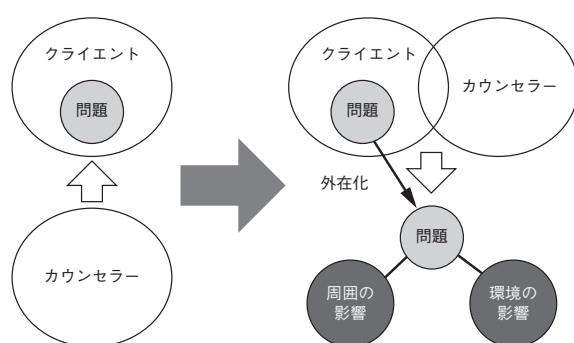


図 外在化の概念図

社会構成主義キャリア・カウンセリングは解決志向アプローチやナラティブ・セラピーと類似しています。一つの理由として、これらアプローチが全て社会構成主義を前提としていることが挙げられます。

例えば解決志向アプローチでは、現在の問題や過去の問題の原因ではなく、未来の問題解決に焦点を当てます。機械の世界と異なり、人間の世界では過去の問題の原因が分かったとしても、その原因が解決できないことも少なくないからです。例えば問題を起こす少年の家庭に問題の原因があったとして、解決は容易ではありません。ただ相談の際には、問題をクライアントの中にあるもの（＝クライアントは問題の責任者／加害者）と捉えるのでは

なく、問題は周囲や環境との相互関係の結果である（＝クライアントもまた問題の被害者）と考えます（図）。そうすることで、クライアントが問題と共に立ち止まることを避け、解決に向けての治療同盟が作りやすくなります。例えば先ほどの少年の例で言えば「家庭に問題があっても、（学校で問題は起こしているが）頑張って学校には来ている」という資源を見つけやすくなるかもしれません。

この際、クライアントは「自分が悪い」「責められる自分」という感覚が薄れることから（責められるべきはあくまで「問題」、自らの問題に立ち向かいやすくなり、解決に向けた行動を起こしやすくなります。「問題の原因を探す」のではなく「解決した未来」をイメージしながら問題に対処していく解決志向アプローチは、クライアントの抵抗や落ち込みも少なく、短期的に問題解決がしやすい技法です。このためブリーフセラピー（短期療法）とも呼ばれます。そして問題解決のために「ミラクル・クエスチョン」や「例外探し」「スケールリング」などの技法を用います。

ナラティブ・セラピーでも外在化技法が用いられます。近年では「症状に名前をつける」等の典型的な外在化技法には取って代わらず、その出来事（問題）の自分にとっての意味や影響を質問することで、結果的に問題を外在

化し、異なる視点に気づかせることが多いようです。

社会構成主義キャリア・カウンセリングも、こうした技法にとっても似ています。クライアントの弱みに焦点を当ててではなく、仕事観・人生観や強みに焦点を当てて、このためクライアントが積極的に相談に乗ってきやすく、効果的・効率的（短期）に相談が終結しやすい、などの点です。また、頑張ったこと・楽しかったことなどの「例外探し」を行うことも類似しています。最近では、私もキャリア・カウンセリングでスケールリング技法を活用させていただいています。例外探しやスケールリングを用いることで、「自信や経験が全くない」のではなく、埋もれていた何らかの小さな成功や実績が見つかりやすくなるように感じています。

社会構成主義キャリア・カウンセリングを効率的・効果的に理解・実践するに当たっては、社会構成主義の基礎を大まかに理解した上で、解決志向アプローチなどの類似した技法との「類似点」「相違点」を探すのも有効な方法であると感じています。

※参考文献

・渡部昌平編（2017）『実践家のためのナラティブ／社会構成主義キャリア・カウンセリング』福村出版
・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

大学・短大キャリアセンターでの就職支援者のための

RCC就職レディネス・チェック

を活用した就職支援プログラムセミナー

大学等関係者
向けセミナー

2017年9月8日(金) 13:30-16:30

好評受付中

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

就職活動サポートツール「RCC 就職レディネス・チェック」は、学生が自分の就職活動への取り組み状況(準備度)を客観的に点検し、モチベーションをアップさせたり、行動を促すことで、今後の活動に活かすことを目的としています。就職のためのステップである「就活」という課題に取り組む体験を、知恵を身につけ、成長するための学習の機会とする、という考え方に基いて開発されました。このツールを、大学・短大でどのように活用できるかを学び、就職支援プログラムとの関連や、効果的な活用方法について考えます。

RCC就職レディネス・チェック ●監修 渡辺三枝子／松本純平



日時

2017年9月8日(金)
13:30-16:30

対象

大学・短大のキャリア支援・就職指導担当者及び相談業務担当者
ハローワーク等相談機関の相談業務担当者

講師

雇用問題研究会 普及促進課

会場

雇用問題研究会 会議室

定員

16名

受講料

6,000円(税込み・資料代を含む)

内容

- 1 開発の目的
- 2 RCCの実施と解説
 - ・実施と採点、ワークブック記入
 - ・尺度の解説
- 3 RCCの活用方法
 - ・活用場面とそのポイント
- 4 RCCの活用について
 - ・事例発表：成城大学
「就職支援におけるRCC就職レディネス・チェックの活用」
*RCCを活用したワーク形式の講座の一部を体験することができます。
 - ・質疑応答
 - ・RCCと他の支援ツールとの組み合わせ
VRT／GATB

*内容は変更することがございます。

●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

更新講習
(技能)

【CCA】領域別技能講習(大学キャリアカウンセラー)

大学キャリアカウンセラー(キャリアコンサルタント)対象の大学活動領域に特化した研修

日時 ● 8月9日(水)・10日(木) 9:30-18:00

講師 ● 筑波大学名誉教授 渡辺三枝子 先生 ・ CCA認定トレーナー 網野千文 先生



詳細・その他学習情報は学習専用サイト **CCAラーニング&トレーニング** 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

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。



就職レディネス・チェック

●就活を成功させるための知恵

ペーパー版

Web版

●対象 これから就職活動を始める大学生、短大生、専門学校生、大学院生等

●監修 渡辺三枝子／松本純平

就活スタートをサポート

- 「就職」への気づきを与えます
- 就職活動へのモチベーションをアップさせます
- 自分のキャリア形成について考えるきっかけになります
- 自分では気づかない「思い込み」に気づくことができます
- 就職活動に必要な行動を促します

ペーパー版

■ワークブック 1部

■回答・採点用紙(複写式) 2部

■実施ガイド(指導者用)
指導者1名につき1部



セット単位での販売のみとなります。

4セットまで

■ 1セット(20名分) ¥8,640
(1名分あたり●¥432)
(ex. 60名分: 8,640×3=¥25,920)

5セット(100名分) 以上

■ 1セット(20名分) ¥6,480
(1名分あたり●¥324)
(ex. 120名分: 6,480×6=¥38,880)

Web版

■学生用画面

■管理者用画面(学校用)



1名単位でお申込みできます。

99名分まで

■ 1名分 ¥432

100名分以上

■ 1名分 ¥324

デモ版画面をご覧ください。
ご希望の場合は、お問い合わせください。

価格はいずれも税込です。