

職業研究

2017

No. 3

特集 若年者の自己肯定感を高めるために

こころのエンジン

東京都スクールカウンセラー・臨床心理士 金屋光彦

自己肯定感とセルフエフィカシーを高める

— 子どもの意欲や動機づけを高める行動科学的アプローチ —

国際基督教大学 上級准教授 清水安夫

インタビュー

なぜ勉強するのか

川崎市立稲田中学校 教諭 齋藤 茂 氏

実社会につながった学びを

神奈川県立瀬谷西高等学校 教諭 黒崎洋介 氏

「受け身」から脱して、自らの将来を見据える

エイチアイイー教育社 代表／HIEプレップスクール 塾長 久米功彦 氏

「できること」への気づきと就職レディネス

あだち若者サポートステーション 統括コーディネーター 望月甲子男 氏
相談員 (GATB担当) 三森徳子 氏

連載

しごとインタビュー 臨床検査技師 迫屋 舞さん

わが社の人材開発 株式会社アトム精密

企業研修の現場から 堤 宇一

職業能力開発の現場から

東京都立城東職業能力開発センター 台東分校

キャリアセンター通信 千葉経済大学

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

キャリアアカウンセリングの現場から 渡部昌平



特集

若年者の自己肯定感を高めるために

中学・高校等教育現場や就職支援機関の現場の方から、今の若者の傾向の一つとして「自己肯定感が低い」との声がしばしば聞かれます。

自己肯定感の低さが自信や意欲の欠如につながっているとすれば、本人の未来にとって好ましいことではありません。個人的要因のみならず家庭や社会等の環境的要因もあるでしょうし、あるいは若者が自分の未来に不透明さや限界、不安などを感じていることも背景にあるのかもしれません。教師や支援者は「いかに自信とやる気を持たせるか」に苦心しているようです。子どもたち、若者の自己肯定感を高めるためにはどうしたらよいか、その現状と対策を探ります。



●表紙

ヘリウムフープ

(千葉経済大学 中嶋ゼミ提供)

人差し指を輪にそえた状態で、水平を保ったまま地面まで下げていくワーク。全員の心を一つにしないとうまくいかず、何十回目かでやっと成功する。チームビルディングの一環として、毎年初回ゼミ時に行うアイスブレイク。

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

こころのエンジン

東京都スクールカウンセラー・臨床心理士 金屋光彦 3

自己肯定感とセルフエフィカシーを高める 4

ー子どもの意欲や動機づけを高める行動科学的アプローチ

国際基督教大学 上級准教授 清水安夫

インタビュー

なぜ勉強するのか

川崎市立福田中学校 教諭 齋藤 茂 氏 6

実社会につながった学びを

神奈川県立瀬谷西高等学校 教諭 黒崎洋介 氏 8

「受け身」から脱して、自らの将来を見据える

エイチアイエー教育社 代表／HIEプレップスクール 塾長 久米功彦 氏 10

「できること」への気づきと就職レディネス

あだち若者サポートステーション 統括コーディネーター 望月甲子男 氏
相談員 (GATB担当) 三森徳子 氏 12

連載

●しごとインタビュー

診断や治療の基礎を担うという自覚のもと、検体検査に向き合う

迫屋 舞さん 臨床検査技師 14

●わが社の人材開発

スキルの「見える化」を図り、新人教育に生かす

株式会社アトム精密 16

●企業研修の現場から 8-4

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(2)ー

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

わが国の製靴業を世界的なブランドへと羽ばたかせたい

東京都立城東職業能力開発センター 台東分校 18

●キャリアセンター通信

少人数教育を活かしたキャリア形成支援

千葉経済大学 19

●キャリア指導の現場から③④

学習指導要領は「学びの地図」

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36回

ホネの黙殺と少女少女殺人事件

ー自己肯定感を考える その1ー

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 23-4

社会構成主義を理解・実践する

(4)社会構成主義アプローチの課題と限界

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



東京都スクールカウンセラー・臨床心理士

金屋光彦

こころのエンジン

1 日々接する高校生の今

私が勤務する都立高校は文武両道、盛んな部活動を通して、面倒見の良い先生方が生徒を育てている。廊下で会うと、キラキラした瞳を向けて自ら挨拶する生徒が非常に多い。生きる原動力である自己肯定感の強さも、彼らと向き合うたびに感じてきた。だが、最近その様相が変わってきている。

恒例の1年生全員と行う面接では、「全国レベルの大会で優勝したい」といったわくわくする希望を語る生徒が、毎年相当数いた。が、今年はそういう抱負は余り聞かれず、「部活を3年間続けられたらいい」「赤点取らずに無事卒業できれば」といった表現が目立つて増えた。彼らの誇るこころのエンジンが、めっきり小型化してきた印象だ。

2 自己肯定感と日本の若者たち

人生の各ステージで、自己肯定感が最も底を打つのが思春期だが、日本の中高生の自己肯定感が、ここ数年先進諸国の中で最も低いことは、各種調査で示されてきた。

「自分は自分でいい」「自分はできる」といった肯定的な自己概念を抱く者は、試練にも積極的に立ち向かう。たとえ挫折しても必ず立ち上がり、成長や生きがいの糧にしていく。レジリエンス（自己復元力）も十分である。

一方「自分は駄目だ」「何やっても無理」といった否定的な自己概念を抱く者は、回避傾向も強く、一度挫折すると

無気力になりがちだ。

現在N E Tの若者が57万人を数え、前年より1万人増えた(H28)。また四年制大学卒業業者約56万人のうち、無業者で卒業した者が4.4万人にのぼる(H28・3)。人手不足の産業界で新卒の就職状況も良好(有効求人倍率1.74人)の中でのこの実態である。

職業移行という節目の試練を乗り越えられず、就活の失敗から家に閉じこもる。あるいは、いじめなどの体験から人間不信や対人不安が強く、逃げられない人間関係である職場に参加できない若者も多い。が、彼らはみな「普通に生きて、働きたい」と異口同音に語る。その焦燥感は強い。

彼らの心理には、人にも自分にも信頼感を持てずに迷う自己肯定感の脆弱さがあり、それが社会参加の大きな壁となっている。学校生活の段階で、いかにして揺るぎない自己肯定感を育てるかは、喫緊の課題だ。では、どうしたら育つのだろうか？

3 すでにあるもの・リソースを見よう

百点満点で55点の成績のわが子に、親は何と反応するのだろうか？

「55点しかとれず、半分も間違えた。塾にも行かせているのに」だろうか？ 「この55点は、日曜日も頑張った成果だね。四捨五入すると100点だ」と伝えたら、子どもが受ける印象はまるで違ってくる。すでにあるもの(資源)を肯定的に認める見方を、リソースの見方といい、自己肯定感の高い人

は、この見方をいろいろな場面で展開することができる。

また自己肯定感の高い子は、その親も自己肯定感が高く、その逆も真であることがわかっていく。

さらに、自己肯定感の高い人は、人からしてもらったことに感謝し、されて嫌だったことは許す心で生きている。低い人はその逆で、他者の過失や欠点に注目し、愛を忘れて批判する。

かつてNHKの調査で「大人になりにたくない」中高生がこの20年間で増加したという報告があった。今もそれは変わらない。子どもたちの自己肯定感の低さは、われわれ大人の在り方にこそ、その要因があるのかもしれない。

4 望まれる生き方

子どもたちは、喜びをもって共に居てくれる大人を見て、自分の存在価値を実感する。また、自分の気持ちや本音をわかってもらえて、自分は自分でいいんだという安心感を得ることができる。さらに、自分らしさを認められ、達成できたことを褒められ、「ありがとう」と人から感謝される体験を通して、やればできるという自信や自分も生きている価値があるという思いを持つことができる。

批判を称賛に、競争を協力に、対立を連帯へと変える生き方こそ望まれる。互いを受け容れ、違いを認め、励まし支え合う。何よりいのちの不思議さに驚き、何でもない日常を歓びをもって生きる。揺るぎない自己肯定感も、そこから育まれていくのだろう。

自己肯定感とセルフエフィカシーを高める

— 子どもの意欲や動機づけを高める行動科学的アプローチ —

国際基督教大学 上級准教授

清水安夫

しみず・やすお ● 東京学芸大学大学院修士課程、東京工業大学大学院博士課程修了（博士・学術）。現在、University of Groningenで在外研究中。専門は教育心理学、健康心理学、応用健康科学。日本学校メンタルヘルス学会副理事長、日本精神衛生学会理事、日本ストレスマネジメント学会理事。

最近、学校現場の先生方から、やる気がない子、すぐにものごとをあきらめてしまう子どもが多くなり、そのような子どもたちは概して、自分に自信がなく、意欲に欠け、おとなしく、自己肯定感が低いという話をよく聞く。いつの時代でも、このようなタイプの子どもはいるもので、当然、教師の心配の対象となる。いわゆる意欲的で辛抱強い子どもよりも、やる気や意欲の低い子どもの方が目立ち、教師の関心が集中しやすいのも確かである。ただ、ベテラン教師が長年の経験を通して、このようなタイプの子どもたちが増加していると感じている以上、その背景要因と対応策を探る必要がある。

現在まで、このような「やる気・意欲・辛抱強さ・自信・自己肯定感」などをキーワードに、心理学の分野では研究が行われてきた。その中でも、犯罪者や非行少年などは、概して自己肯定感が低いことから、自己肯定感と犯罪や非行との因果関係が考えられている。また、いじめの体験者、犯罪被害者、家庭内暴力（DV）や児童期に虐待やネグレクトを体験した者、自殺願望の強い者も自己肯定感が低いことから、自己肯定感に基づく心理的サポートなども検討されている。このように、現代人の精神的な健康や生活の質を考える上でも、自己肯定感は重要な概念となっている。

最近の子どもの自己肯定感を表す良い例として、独立行政法人国立青少年教育振興機構（2015）⁽¹⁾による、日本・アメリカ・中国・韓国の4カ国の高校生を対象とした自己肯定感

に関する調査報告がある。これら4カ国の高校生の自己肯定的な感情を持つ者の割合が、日本（72・5%）、中国（56・4%）、アメリカ（45・1%）、韓国（35・2%）の順序であったことから、日本人高校生の自己肯定的な感情認知が4カ国中で最も高いとの提言がなされている。また、本調査では、自己肯定感における他の要因との比較検討も行っており、例えば、野外体験（野菜や果実の栽培や収穫、虫捕りや動物の飼育、キャンプや登山）の多い者は、4カ国とも自己肯定感、正義感・思いやり行動、自主自立意識などが高く、反対に自己否定的な思考が低いことを示している。自己肯定感を高める要素として、様々な問題解決に応じた自己の意思決定行動が有効であると言われている。野外活動では、予測困難な問題への対処が必要なため、それらの経験が子どもたちの自己肯定感を高めていると推測される。ただし、野外活動体験の4カ国比較においても、日本の子どもの体験率は低い状況にあるため、今後、何らかの手段による機会の増加が望まれる。

ところで、自己肯定感と似た用語として、自尊心や自己有能感、そして、自己効力感（self-efficacy）という用語がある。いずれも自己認知に関する重要な心理学用語であるが、自己肯定感と自尊心は、どちらも英語では self-esteem（前者は self-affirmation と訳される場合もある）であり、類似した内容で構成された概念であると捉えられている。ここでは、最後に提示した自己効力感（self-efficacy）：以

後、「セルフエフィカシー」⁽²⁾について、最近の子どもたちの問題との関係において考えてみたい。セルフエフィカシーとは、「ある状況下において必要とされる適切な行動を自分で選択し、実行する能力を個人が持ち合わせているかという可能性の認知」を示すもので、自分の行動に対する見込み感や達成への信念を意味している。例えば、子どもが学習へのセルフエフィカシーを高く感じている場合、勉学に熱心に取り組む可能性が高くなり、そのための努力を惜しまず、失敗や難しい場面に遭遇しても諦めないことが想定される。このセルフエフィカシーは、スタンフォード大学の心理学者であるバンデューラの提唱する社会的認知理論によって体系化され、動機づけ（モティベーション）や継続性（アドヒアランス）との正の相関も示されていることから、現在では、認知行動療法や行動変容理論の中核を占める重要な概念となっている。また、セルフエフィカシーを向上させる方法についての研究も進んでおり、カウンセラーや教師にとって活用しやすい有効な概念だと言える。

そこで、具体的なセルフエフィカシーを向上させる要因であるが、①達成体験（小さな成功体験の連続）、②モデリング（他者の成功体験や理想的な行動の観察）、③言語的説得（他者から褒められるなどの好意的なフィードバック）、④生理的な気分の高揚（気分感情のポジティブな高揚に伴う身体的な変化）、⑤イメージ体験（自分や他者の課題達成や成功のイメージ化）

などが挙げられている。そのため、教師や親は、子どもに「成功できるような課題を与え、模範となるモデルを提示して観察させ、課題遂行時の理想をイメージさせ、できた時には褒める」という一連のプロセスの中で成功や伸長を実体験させることが有効だと考えられている。その子にとって、少しだけ背伸びしたら達成できるような課題を見極められること、上手に褒めることが、良い行動モデルを提示できることが、教師や親の腕の見せ所というわけである。某予備校がCMや広告で大々的に宣伝している「スモールステップ方式の学習カリキュラム」などは、セルフエフィカシーを高めながら学習意欲を促進させる典型的な方法であり、同様に「できる」という感覚を子どもの中に養うことは、学校の授業や部活動でもできることである。

このセルフエフィカシーを応用した行動変容理論の一つに、ロードアイランド大学の心理学者であるプロチャスカのトランスセオレティカルモデル (Translational Model for Behavior Change: 以後、「TMM」)⁽³⁾がある。図1に示すように、TMMでは、①行動変容ステージ、②変容プロセス、③セルフエフィカシー、④意思決定のバランスの四つの要素が相互に関係しながら、人間の行動変化を捉えている。例えば、子どもに運動習慣をつけさせたい場合、その子の運動への興味関心がどの程度なのか(レディネス…準備段階)、どれくらいの運動課題なら遂行できる見込み感を持っているのか(セルフエフィカシー)、運動に対して

のメリットとデメリットをどのように見ているか(意思決定バランス)を理解し、各要因への効果的な働きかけにより、行動変容を図るわけである。つまり、教師や親が、行動変容ステージを見極め、各子どものレディネスに応じた対応、セルフエフィカシー向上のための工夫、運動することへの「メリットを強く意識」させて「デメリットへの意識を低下」させる働きかけにより、その子の運動への意欲・動機づけの向上を通して、運動の習慣化が期待できる。教室での学習活動や部活動、家庭学習などを促進させるためには、TMMのような行動科学の基礎理論を教師や部活動指導者、そして親が十分に理解して応用するのが理想的である。

一方、学校現場での現状を見ると、未だに他者との競争原理を利用する方法が深く浸透している。例えば、「期末試験の得点の上位10名を返却時に発表する」「スポーツテストの順位表を教室内に掲示する」「隣のB校より

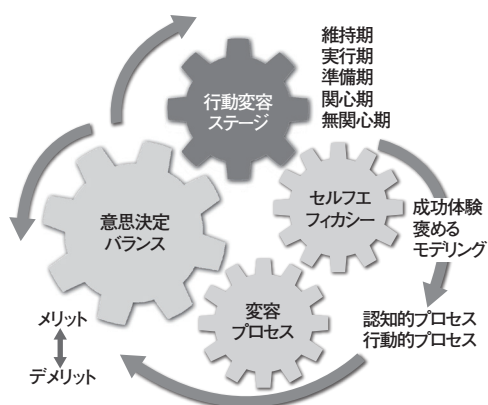


図1 トランスセオレティカルモデルのイメージ

も全国模試の平均で勝つ！」を学校の標語にする」「ライバルのB校野球部には絶対に勝つ！」と部室の黒板に大きく書いておく」などは日常茶飯である。子どもの伸長を期待した相対的な比較は、鼓舞(刺激・奮起(反応))という指導側・被指導側にもわかりやすいという特徴がある。しかし、勉強やスポーツで、兄弟姉妹や仲の良いクラスメイトと比べられた経験は、多くの人の心に苦い思い出として刻まれている。特に、勉強でもスポーツでも、上位にランクされる子どもは、「成功し、褒められ、気分が高揚する」というセルフエフィカシー向上の機会に恵まれ、さらに伸びる様子が見られることから、教育的な成功事例として認識されやすい。その一方で、下位にランクされる子どもは、いつまでたっても「成功体験が得られず、褒められたり、喜びを実感する経験もなく、むしろ失望感を体験する」ため、セルフエフィカシーの向上機会が失われる。それどころか、失望・無力を学習してしまう学習性無力感^(注1)に陥ってしまうこともある。特に、ネガティブな体験の繰り返しは、クラス内にヒエラルキーを作り、子ども同士の間に劣等感・嫉妬心が生まれ、人間関係が悪化することが懸念される。そうになると、学校やクラスへの帰属意識も低下し、学校はつまらない場所となり、いじめや不登校の問題へとつながることもある。

これらの問題の改善策として、上述した行動科学の理論を応用した学校での対応が考えられる。子どもたちの習熟度・興味関心(レディネス)に応じ

たグループやクラスの編成など、環境適応に配慮した対応、他者や他集団との相対評価を基準とした競争原理やフィードバックの活用ではなく、「前回よりどれだけ伸びたかを示す」という個人内の変化(伸びしろ)に着目した評価やフィードバックなどは、子どもたちのセルフエフィカシーを高める可能性が高い。また、最近注目されている課題解決型学習 (Project Based Learning)、参加型学習 (Active Learning) などは、教師と子どもたちの対話の機会が増え、セルフエフィカシーを高めるための介入機会の促進にもつながる。大きな枠組みは変えられなくても、ちょっとした教育方法での工夫により、クラスの雰囲気や子どもたちのやる気が変わる可能性がある。子どもたちの意欲の向上が、教師の意欲も高め、教育現場がやる気と活気に満ちた創造的な場へと変わる相乗効果が期待される。

【引用文献】

- (1) 独立行政法人国立青少年教育振興機構 (2015) 「高校生の生活と意識に関する調査報告書」日本・米国・中国・韓国の比較」
- (2) アルバート・バンデューラ (本明寛・野口京子 監訳) 「激動社会の中の自己効力」 Prochaska, J. et al. (2008) The Translational Model and Stage of Change. Health behavior and health education: theory, research, and practice. John Wiley & Sons.
- (3) Prochaska, J. et al. (2008) The Translational Model and Stage of Change. Health behavior and health education: theory, research, and practice. John Wiley & Sons.

(注1) 学習性無力感とは、「長期にわたってストレスを回避できない環境に置かれた場合、その状況から逃れようとする努力も行わなくなってしまう」という現象。

なぜ勉強するのか

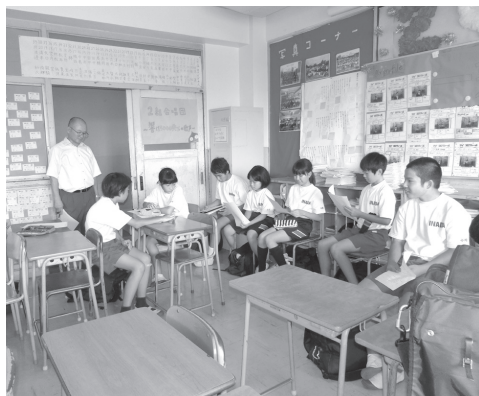
インタビュー

川崎市立稲田中学校
教諭

国家資格キャリアコンサルタント／CDA

齋藤 茂氏

中学校



■自信を持ってない生徒たち

中学校で子どもたちを見ると、どうも自分に自信を持ってない生徒が増えてきているように思うのです。自信がないから、主体性を持って、言われたことかしようにとしない「指示待ち人間」になる。中学生は学童期から青年期への移行期にあり、自分の興味の対象や価値観などが明確化されていないと、混乱した状態のままアイデンティティの確立がうまくいきません。

移行できないまま学童期に留まっている生徒が多いような気がします。

学校の教科というのは、基本的に自分たちが知らなかったことを知って、いく時間であるはずですが、授業をやっているにもかかわらず、驚きを感じられない。私は数学を教えています。最初「初めて知ったんだからもっと驚いて」と思っています。中学校は高校入試のための予備校のようで、いい点数、いい評価を取ればそれでいいというようになって

きている。

■学校生活の現状

クラス内の係にしても、生徒たちは分担されたことだけやればいい、できればやりたくなくて、「あの子はやらないのに、なんで自分がやらなくちゃいけないの？」と言うわけです。やらなくていい理由を探している。いろんなことをやることは自分の可能性を広げることにつながるのに、やったら損をすると考えてしまう。

部活動では、小学校までは準備されお膳立てされたお客さん状態でやってきたので、ギャップが大きいようです。活動すればいいだけじゃなくて、準備やバックアップをする人がいなければできないことをわかってほしい。

「委員会とか部活はミニ社会だよ」と何度も繰り返し言っています。生徒たちは「やりたくない」「やっても損だ」と思っています。学校生活の中でいろいろ経験することで、自分が何に興味を持てるのかがわかってくるようになる。緑化委員会や草花の世話をするうちに「植物を育てたりすることっていいな」と気づいたり、整備委員会で「何か修理するのが面白い」と思ったり。あるいは、自分が不得意なことに気づくことにもなる。すべて得意だということはないし、そうである必要もない。それは経験していかないとわからないし、「仕事」をイメージすることもできないですね。企画みたいなことが

好きなら、「じゃあ企画って何なの？」と具体的に知っていくきっかけになるのが職業レディネス・テスト(VRT)だと思います。

■家庭環境の多様化

家庭も変わってきています。両親はだいたい共働き。シングルペアレントも珍しくない。学習は塾任せ。塾に行っているけど安心する。行つてないと「行つてないからできないんだ」という言い訳をする。学習意欲の低い、家庭学習をしない生徒が増えている。少しの宿題でも、「塾に行くから時間がない」などと言ってやっけてこない。一方で、環境ゆえに家庭学習がしたくてもできない、という子もいる。自分の机がなく、食卓でしかできない。昔より家庭環境は多様です。

■自信、自己肯定感を持たせるために

できる子は心配ないのですが、おとなしい子、家で勉強できない子たちは気になります。委員会でも部活でも何か自信になることがあれば、「やろう」という気になってくれるのではないかと思います。有能感を持つためには、少しずつ「自分もできるじゃん」という小さな成功体験をさせ、褒め、それを積み重ねることです。ちょっとしたことで、その自信が自己肯定感につながります。頑張ればできるかもしれないと思わせる。

自己肯定感を持ってない場合、以前の校内暴力のように暴れることはなくなってきたんですが、学校に来なくなる子が多くなってきました。休めば休むほど勉強はわからなくなる。そうすると家でゲームでもやってたほうがよくなってしまう。

■VRTの導入

VRTは、まずは勉強の動機づけのために使いたいと思って導入しました。「今授業でやっている勉強も、実は将来仕事に就く時に役立つんだ、そのために勉強しているんだ」ということは折にふれて言うようにしているんです。「いずれ仕事に就くのだから自分の好きな仕事、興味のある仕事、できそうな仕事に就いたほうがいい。そのためにはどうしたらいいか。今のままでできるか」と。あるいは「ものを考えるには、まず基礎としての知識を得て、理解することが必要であって、今はその知識・理解の段階にあるんだよ」と。なぜ勉強するかをわかっていれば、頑張ることもできる。学習意欲が高まってくれば小さい成功の積み上げが自信になってくるでしょうし、いろんなことに興味が湧いてくるでしょう。中学生はまだ幼く不安定ですから、なんとか自信、自己肯定感を持てるようになってもらいたい。

VRT導入後は、教科のテストの点数ばかり気にするような感じではなく、なってきた気がします。VRTでは、

「ああ、こういう職業、仕事があるのか」というのがわかり、意識するようになります。

担任の先生が行う3年時の三者面談では、実際はほとんど高校進学の話ですよね。どこの高校にするか、まずは偏差値という感じ。将来何をしたいかという話は「それはとりあえずちょっと置いといて」となってしまうんです。

今回は、2年生での職場体験学習の前に実施しました。まず「なぜ勉強するのか」という話を全体でやり、それから検査実施、その後自己採点・集計、RIASECの六角形を作るワークをして、振り返り、みんなで話し合う、という流れですね。今後は、1年と3年の二度実施してもいいかもしれません。二度の結果の違いを比較すると興味深いです。成長しているはずですから。やっぱり一生懸命やると、興味も能力も変わると思います。成長を実感して自信につなげ卒業してほしい。

VRTの実施後のアンケートでは、「自分の思っている職業と同じもので良かった」「違うものもいんだと思えた」、あるいは「いろんな人がこんなふうに思っているのがわかって良かった」というものがありました。

VRTは、「自分はどういうものに興味があるな」という自己理解のきっかけとなり、「それを将来仕事に結びつけていくには、もっと勉強しなきゃだめだな」と気づいて、学習意欲につ

ながっていく。自分でキャリアの気づきを得るために非常に良い検査ですね。

職場体験は、実際に受け入れていただく事業所との連絡や、生徒同士の組み合わせ、「行かない」という生徒に「楽しいから行こうよ。まず行ってみよう」と説得したりと、いろいろ大変なんです。「仕事をするって大変なんだよ。簡単にはお金は稼げないんだよ」ということをわかってくれればいいかなと思います。行ったら行っただけ子どもたちの目の輝きは違いますよね。授業の目とは全然違う。

■教師の意識改革

子どもたちにはキャリアの話をするんですが、一方で先生方にもっとキャリア教育の大切さ、必要性を理解してもらおうように私が努力をしなければいけないのかもしれない。

「齋藤先生はあ言ってるけど、なんでこんなことしなきゃいけないんだ、忙しいのに」と思っている先生もいると思いますよ。あるいは悩んでいる先生も。VRTに出会うまで自分もずっと悩んでいましたから。中学校は高校の予備校であって、余計なことしても無駄じゃないかと。でも、学校には無駄なもの一つもない。生徒自身にとってチャンスがいいたるところにころがっているのだから、進んで「はい、やります」とやれば、その中で自分のいいところが見つけられる。でも実際

は、まずは目の前の宿題とか「怒られるから」といったことに気が向いてしまう。それに気づかせるのが先生の役割でもあると思うんですが、先生方の心になかなか入っていけない。やっぱり難しいですね。

でも、何人かの先生に「研修でキャリア教育について話を聞きました」が、齋藤先生がいつも言っているのはこういうことだったんですね」と言われたことがあります。VRTも他の先生、学年主任の先生にメリットを説明し、校長の了解を得て、それで「じゃあやみましょうか」ということになったわけです。

■期待

自信のない子が多い、と申し上げましたが、本校の生徒たちは結構いろんなことを一生懸命やっているといます。部活も掃除も真面目にやるし、挨拶もする。私が顧問をしている水泳部でも、全国大会に行けない部員も、「自分は関係ない」とはならないで、苦しいけど頑張ろう、一緒に練習し応援していこう、という雰囲気がありますよね。委員会の活動でも一生懸命やってくれている。なので、もう少し負荷をかけてもできそうな、と期待しているんです。そのためにも、勉強や学校での様々な活動の動機づけがうまくいって、より自信をもってくれれば、と願っているところです。

実社会につながった 学びを

インタビュー

神奈川県立瀬谷西高等学校
教諭
シチズンシップ教育・キャリア教育担当

黒崎洋介氏

高等学校



■学びからの逃走

学習院大学の佐藤学教授は「子どもたちが学びから逃走している」と指摘しています。今かなり多くの子が学ぶことから逃げている、と。授業中に居眠りしたり私語に走ったりするだけではなく、勉強時間や読書数が減少し、全体的に学ぶことから逃げてしまっている、と。確かに私もそれは感じています。学びからの逃走、意欲のなさがない「良い成績→良い大学→良い会社」

という大きな物語がなくなってしまうことが一つはあるだろうと思うんです。昔はそれがあったからこそ先生も授業ができたんでしょうけれど、今は一部の生徒にしか通用しない。二極化しています。中堅校以下の生徒たちだとそれは全然通用しませんね。何のために学ぶのかというところを明確にしていけないと、逃げたまま戻って来ないですね。

今はスマートフォンを通して結構何でもできてしまって、面白いことがたくさんある。学びに向かう力、学びへ

の意欲をどう意味づけるかという課題は非常に感じています。

佐藤教授によれば、昔は「学ぶ意欲の時代」で、頑張れば頑張るほど将来の安定は確保できたけれども、今は「学ぶ意味の時代」で、頑張って学ぶ意味を彼ら自身がわからないと学ばない、と。われわれ教員としても意味を提示していかないといけない。

昔はみんな大きな流れに乗っていたけど、今はそのシステムから降りてしまいうほうがいい感じになっちゃったりする。あまり上のほうの成績ではない子は、ヤンキーとまではいなくても、学校文化から降りちゃって地元の子たちとたむろしているとかアウトサイダー的な子たちとつるむとか。それで何不自由ないし、スマホがあれば困らない。今ここで満足している。やはり意欲の格差はあって、意欲が高い子は勉強も頑張るし、部活も頑張るんです。

大学も全入時代で、AO入試や推薦で入る子が多い。直前に少し小論文の練習をしてそれで入っちゃう、みたいな。そうすると、「こんなものか」と子どもたちは思っていますよね。今一般入試の割合はすごく低いですがね。楽なほう楽なほうに逃げちゃうんですよ。頑張ることをしなくなる。

昔と違う学力が求められているはずなのに、大学がそれをきちんと評価して入学させるわけでもない。一生懸命覚える、知識を蓄えるという学力観から、いかにその知識を使って自分の意

見を述べたりプレゼンしたりできるかという学力観になってきていますが、それは決して悪いことではないと思います。しかし、例えば高校の3年間それを積み重ねてきたら、それを評価してくれるような大学入試でないと駄目なのではないでしょうか。

■キャリア教育とシチズンシップ教育

学びへの意欲がない、学ぶことから逃げている、自分はこんなもんでいいや、というところから、いかにして意欲や自己肯定感を作っていくか。それはやはり、キャリア教育とシチズンシップ教育によってだろうと私は思っています。キャリア教育は自分のこれまでとこれからを描くことであり、シチズンシップ教育は自分と社会のあり方を考えていくことで、二つはセットで捉えるべき理念です。会社員などとして労働者になっていくと同時に社会の一員にもなっていくのだから、自分のことだけ考えているのではなくて、社会の中に生きている自分という視点も必要です。学校教育の理念としてキャリア教育とシチズンシップ教育を位置づけていくことが大事だと思います。今学んでいることに何の意味があるのかということに、これまでの学校教育は答えられてこなかったという気がします。なんとなく「将来の受験に役立つからこれやりなさい」とか、「これをやらないと進学できないからやりなさい」という、ある意味「脅し」

によって教育が進められてきたのではないか。学ぶことに自分が働くとか社会に参画するという意味合いを結びつけていかないといけない。

それをいかに具体化していくかというのが今後の課題でしょうね。教室の外に出て、例えばインターシップを拡充させていく、あるいは教室内で模擬的なものをうまく使ってやっていく、といった取り組みなどですね。今、神奈川県立高校のインターシップは3日間くらいで短いので、もう少し長期的に、企業が課題を与えて企画を出させるといったことをしていないと、「お客さん」で終わってしまう。

前任校の湘南台高校では、シチズンシップ教育で選挙の模擬投票などを行っていました。体験してみると投票は意外に簡単なものとわかったと。じゃあどうして実際の選挙では投票率が低いんだろう。投票率を上げるためにはどうすればよいかを考える。そして、例えばその提案を地元の選挙管理委員会にプレゼンする。そうした仕事に携わっている大人に自分たちの考えを提案してダメ出しを喰らう、とか。インターシップもそのようにしていけばどうか。学生にウケるカップラーメンを開発して」「こんなじゃ全然駄目だ」「しかもそのプレゼンはいったい何だ」みたいに言われたりするのが大事なのではないでしょうか。そうすると、「プレゼンの勉強をもっとしないといけない」とか「そもそも企業っ

てどういふところなんだろう」と思っ
て真剣に学びに向き合うようになる。
教育が実社会から切り離されすぎてい
るのは問題です。

■意欲とインセンティブ

昔は「良い大学、良い会社」がイン
センティブとして働いていたんでしょ
うけど、今はそれがなくなっている、
というか見えにくくなっていますか
ら、学びに向かう意欲が湧かない。新
しいインセンティブとして何を作って
あげるか、ということですね。

一方で、格差社会という現実がある。
新しい学力観と言われ、思考力、判断
力、表現力が大事です、といった時に
気をつけないといけないのは、高い所
得やステータスの親の子たちは取り組
むし、取り組む力も持っているの、
そうした子たちが一層評価されていく
ことです。そうでない子たちの「負の
再生産」のようなことが起こるのはよ
くない。生まれてくる環境は選べない
ですし、本人がどうすることもできな
い面がありますよね。

それを教育で何とかしようというの
はおこがましいかもしれないですが、
ど、普通科高校重視の教育をどうして
いくか、ということですね。例えば農
業高校が人気だというのは、学ぶ意味
も見出しやすいからでしょう。普通科
高校ができる範囲での教育政策がキャ
リア教育だったんだろうと思います。
「総合的な学習の時間」も、本来は

自分でテーマを設定し、自分で情報を
集めて、自分で考える、という時間で
す。湘南台高校のシチズンシップ教育
では、社会の課題について自分なりの
考えを持ってみよう、それを友達と
ディスカッションしてみよう、という
ところに重きを置きました。今後、瀬
谷西高校でもキャリア教育とシチズン
シップ教育を理念にして学校づくりを
進めたいと考えています。

また、教科の内容がどう社会につな
がっているのか、実社会の職業や産業、
政治・経済などを題材として考えてい
く。そこを切り口にしていく。学びの
内容が外に社会とつながっていること
を体感させるしかないでしょうね。

■若者文化の今

今はスマホ一つあれば、面白いこと
がホントに多いですからね。ゲームや
LINEをはじめとして。そうすると
授業、勉強には目が向かない。休み時
間はみんなスマホを使っている感じで
すよね。家でも部屋にこもっちゃえば
わかりませんから親も注意できない。
社会に対する広い視野を持つというこ
とがなかなかできなくて、消費者とし
ての存在だけが肥大していく。

教育学者の広田照幸日本大学教授
は、しばしば若者文化は悪く捉えられ
るが、彼ら自身のアイデンティティの
形成には役立っているとおっしゃって
いますが、やはりもう少し実社会にも
目を向けたほうがよいのではないかと

とも言われています。

「学校という装置によって大人の社
会から隔離され、消費主体としてのみ
彼らは実際の社会に接している」「学
校では大人として振る舞うことが猶予
され、彼らが大人の世界を実感してい
くのは専ら消費市場を通してである」。
だから「消費とは違うやり方で若者た
ちにもっとリアルな社会に触れさせる
必要がある」と。

教師としては、勉強か部活か行事か、
どれかに頑張ってくれればいいと思っ
たんですけど、どれも中途半端で、意欲
がない、という子はやっぱりかなりい
る。いかに実社会につながった教育を
実践していくか、ですね。

「頑張る」というのが偏在している、
一部に片寄っているのが問題ですね。
一部のエリート校では頑張ろうという
意識はいまだにあるんだけど、そうで
ない学校では意欲が薄い。ますます格
差社会になってしまっているんじゃないか
と心配ですね。それを解決していくため
には、家庭や社会の問題もあると思い
ますが、教育の場で何かするとしたら、
頑張ろうという意欲を作ること。その
ためにはインセンティブが働くような
ものを用意していく。具体的には、キャ
リア教育とシチズンシップ教育によっ
て実社会に目を向けさせるということ
ですね。働く大人、社会の中で課題の
解決に頑張っている人たちに触れさせ
る、一緒に活動させるところまででき
ればいいんじゃないかな。

ほうが向いているし、合っているのではないか？」というアドバイスをしたんです。

自信が持てない、受け身の子たちは、PDCAのP（プランニング）ができません。今、社会でも新入社員なんかが多いのではないかとと思うのですが、本当にノー・プランなんです。「段取り八分」と言われるように、計画で物事が大方決まってきたものの、プランニングをしようとしません。塾生には、それは「設計図なしで家を建てているようなもの」「海図なしに航海に出るようなもの」だと言っています。

「とりあえずあの島に行きたい」としたら、「天候調べたの？」と言うと「調べてない」「どのルート通って行くの？」と言うと「いやあ、その時の気分で」と。「台風来てるよ」と言う「あ、そうなんですか」。気がつく」と全然違った島に着いている。ですから、まずは計画の重要性を伝える。

志望先を決める際はよく調べ、知ることが必要ですが、実際は「敵を知り己を知り」ではなく「敵も知らず己も知らない」で、やみくもに手足を出しているだけ、というのが現状かもしれません。

今の子はこれだけ情報の多い世の中で磨かれて生きてきていますから、しっかりリードさえしてあげればすごく賢い子も多い。ポテンシャルは高いんだだけでも、それを発揮できていな

いとしたら残念なことです。

■成功体験と褒めること

それと、やはり成功体験を積ませることだと思いますね。それは小さな成功体験でもいい。褒めてあげること。それと「怒る」ではなく「叱る」こと。褒めることと叱ることのメリハリですね。今は親御さんとLINEで連絡を取り合うことも多いんですが、「今日、塾長にすごく褒められた」と喜んで帰ってきた」とメッセージをいただくこともあります。私は無意識に褒めていて、そうだったっけ？と思うながら、でもそれってとても大事なことです。心から褒める。今の中学生、高校生は、われわれなんかより感性ははるかに鋭いですから、わざとやっている、形だけでやっているとすぐ見透かされます。本心から褒めないと駄目です。やはり、成功体験がないと自信にはなりません。公教育にせよ民間教育にせよ、成功体験を積ませてあげられないほうが悪いのではないかと。

自信がない状態が続くと、できないことが「当たり前」になってしまうですよ。学年で生徒が100人いたとして、学校のテストの成績を尋ねると、「ビリじゃないですよ、99番だから後ろに一人いますよ」と。「負けたくないという気持ちはないの？」と聞いても、それがいいんですよ。人が良いのかもしれませんが、競争意識がな

くて、最初から負けてるといふか、土俵に上がろうとしない。いつも戦わずして負け。そういう自分を受け入れてしまう。

■職業適性検査、興味検査の導入

受け身の子が能動的に学習に取り組めるように、あるいは学部学科のミスマッチを起こさないようにきちんとした選択をするきっかけ、手がかりとして何かよい方法はないかといういろいろ探したあげく、厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）と職業レディネス・テスト（VRT）に行き着きました。

われわれは経験上、この子は学部学科はこういう系統がいいんだろうなと想像できますが、検査ではだいたいその想像の範囲内の結果が出ます。まるっきり違った結果ということはあまりない。われわれの経験と勘で思っていたことが客観的に測定され、表されるということです。

高1・高2生中心に希望者を対象に行っていますが、三者面談でGATB、VRTの話をすると、親御さんは必ず「ぜひそれをやってほしい」と言われますね。子どもたちも「興味深いので、ぜひやる」と。自信、興味、基礎的志向性と能力適性を見て、職業群と照らし合わせながら、面談で「タイプとしてはこういう学部・学科があるよ」「可能性としてはこういうのもあるよ」という話をしていきます。

過去の塾生で高校3年の夏まで学部学科が決まっておらず「入れるんだっただどこでもいい」という子がいたんですが、VRTの結果を見た時に、スポーツトレーナーとか柔道整復師という仕事が出てきたんですね。サッカーをやっていた子なんです。中学校に入学したくらいの頃は、そういう分野にすごく興味があって、それをいったん忘れていたけれど、この結果で思い出したと言っています。それでお盆明けくらいに、その分野に進むと決めました。彼は文系だったので、そこから理系科目も少しやっていきながら、大学の柔道整復師のコースを目指した。最終的にはAO入試でその大学に合格しました。その後、妹さんも塾に来るようになった関係で、面談の時に親御さんがお兄さんの話をされて、「高校ではこの塾に来るまで全然勉強していません、大学受験でもさほどしていません、大学に入ってから一生のうちで一番と思うくらい勉強している」と言われていました。柔道整復師のコースでテーピング理論などを学んでいるとのこと。こういうケースは結構あります。

教育の原点はフェイス・トゥ・フェイス、寺子屋方式だと私は思っています。膝付き合せて、ぬくもりを感じながら、叱ったり褒めたりしながら、やっていきたいですね。

「できること」への気づきと 就職レディネス

インタビュー

地域若者
サポート
ステーション

あだち若者サポートステーション
総括コーディネーター

望月甲子男氏

相談員 (GATB担当)

三森徳子氏



あだち若者サポートステーション

地域若者サポートステーション(愛称:「サポステ」)は、働くことに悩みを抱えている15歳～39歳までの若者に対し、キャリアコンサルタントなどによる専門的な相談、コミュニケーション訓練などによるステップアップ、協力企業への就労体験などにより、就労に向けた支援を行う。全国で173カ所設置されており、無料で利用できる。あだち若者サポートステーションは厚生労働省と足立区の委託を受け、NPO法人青少年自立援助センターが運営している。
東京都足立区千住1-4-1 東京芸術センター 8F
TEL●03-3882-4307
開所時間:月～土曜日 10:00～18:00
HP●<http://www.ayss.jp>

■「自分はできていない」と思う

三森 なかなか自信を持ってないという利用者の方は多いですね。学生時代に成功体験が少ないようです。

不登校だったために、本来学校生活で得られるトライ・アンド・エラーの経験がないままにきている方の中にはいらっしやいますが、登録してここに通ってくるうちに、当初よりもすごく表情がよくなったり、自分のできること気づいていたりして、自分の感じる事が多いです。でも、それを伝えると「いえ、全然できてないです」と言う。傍目からはとてもできていたり熱心に取り組んだりするように見える部分もあるのに、自分ではそれがすごいこととは思っていない。成功体験といってもそれほど大袈裟なものではなくて、ちょっとした「できた感」でいいと思うんですけれども。

生活リズムが乱れている方も多いので、サポステに通うことでリズムづくりから徐々にできていきます。それも成功体験の一つですから本人はあまり気づかないんですけど、そこは周りが伝えるようにしていますね。

利用者としては、卒業の時に就職活動をしなかった、進路を決められなかった、あるいは「そこから逃げちゃった」と言われる方、学生時代からのアルバイトを続けたり、長く有期雇用の

仕事を続けてきたが、「正社員になりたい、どうしよう」という方、また学生時代のアルバイトも含めて仕事経験のない方などがいらっしやいます。人間関係でつまづいてなかなか立ち直れずにひきこもっていたということもあります。

あだち若者サポートステーションでは、他の参加者とロールプレイングなどのグループワークを行い、振り返って「この部分はできていたからまたチャレンジしていく」といった様々なセミナーを用意しています。場慣れ、人馴れするところから始めて就職までの段階を踏めるような形で作っていますね。

望月 サポステの利用期間は半年を目途にしていますが、人それぞれです。1～2カ月で就職が決まる方もいらっしやいますし、6カ月で終わりというわけでもありません。平均すれば3カ月くらいでしょうか。年齢層は20代前半が一番多いですね。

三森 だいたい週1～2回、無理のない範囲で好きなプログラムを利用していただながら、スタッフとの相談やキャリア・カウンセリングを絡めてサポートしていきます。

■コミュニケーションの苦手意識

三森 コミュニケーションが苦手とい



社会人講話のセミナー



<いいことし隊>ボランティア活動で商店街の清掃を行う

う方は目立ちますね。実際話してみると話せるように見えるのに、苦手意識は強い。人の数が多くなると極端に苦手意識が出る方もいらっしゃいます。それと、同世代に対する苦手感ですね。このスタッフはだいたい自分より年上なのであまり緊張しないで話せるけれど、同じくらいの年齢の人は苦手だ、雑談ができない、など。

コミュニケーションセミナーは、話すこと、聴くことのポイント、コツをレクチャーしながら、実際にやってみる。グループワークを一对一とか2〜3人で、テーマを決めて話す形ですね。仕事場でのコミュニケーション、ビジネス系の報告・連絡・相談や指示の聞き方なども織り込んでいます。

望月 皆さんが意識しすぎという面もあるのではないのでしょうか。たまたまうまく人間関係が構築できなかったことを自分のせいに行っている。本当は別の要因があるのに、自分がコミュニケーションできないから駄目なんだと思っている。皆さんと話しながら、私はそのように感じることもあるんですよね。

三森 話すのがあまり得意ではないからといって、仕事ができないわけではないかもしれません。最低限のやりとりは必要ですけれども、こつこつやる仕事もありますから、苦手なところをできるところでカバーするように、どのような仕事がいいか相談しながら考えていきます。うまくしゃべれるとかコミュニケーション

ケーションできるという側面が評価されがちですが、本人がそこにとらわれすぎていることもあるかもしれません。

あまり自信がなかった方でも、就職して実際に働いているところを見るとすごくいい表情になっている。サポステに来所した当初の表情を知っているスタッフからすると、実際に働く、社会に出ることと得られるものはやはり大きいと感じます。

■ GATB、キャリア・インサイトの活用

三森 どういう方向に進んだらいいのかわからない、という利用者が多いので、やはり何かヒントがほしいんですね。職種、業種に関してほとんど知識を持っていない、自分で調べることもできていない。自分がどのような仕事をしたらいいのか、何も基準がないという初期段階に厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）を実施すると支援に役立ちます。隔月でGATBセミナーを2日間行っていますが、個々に行うキャリア・カウンセリング、本人の得意・不得意の気づきという点でプラスになっていると思います。スタッフやキャリア・カウンセラーとの面談の場面で、なかなか客観的なデータがないので、客観視できる材料としてすごく助かっています。

キャリア・インサイト（コンピュータによる職業適性診断システム）も、能力だけではなく興味や価値観、行動特性の診断ができますので、やったことのない人はやったほうがいいですよ、という話をしています。パソコンが空いていれば利用できるようにして、パソコンでできると言うところ「じゃあ、やってみます」という人が多いですね。

どちらもやった後に結果の数値やグラフだけぱっと見たままやりっ放しにならないように、カウンセラーとともに振り返りをするようにしています。GATBの結果で出た得意・不得意の傾向は「だいたい自分が思っていた感じだった」という方が多いです。ただ、数値が平均よりも下の範囲にある人の場合、それを見て少し落ち込む方もいらっしゃるのですが、キャリア・カウンセラーとの個別の相談の中で「あまりこれだけにこだわらずに」「自分の得意なところに目を向けましょう」という話をしてフォローしていきます。

望月 そうしたツールを利用しながら相談支援でコミュニケーションし、セミナーや職場体験によってモチベーションを上げ、社会に出る準備をしていた。その中で利用者の方の自己肯定感を少しずつ高めていければと思っています。

診断や治療の基礎を担う という自覚のもと、 検体検査に向き合う

迫屋さんは臨床検査技師として、日々たくさんの検体と向き合っています。いつも胸にあるのは確実かつ迅速に検査して、医師の診断や患者さんの治療に役立とうという使命感と情熱です。

臨床検査技師 迫屋 舞さん



さこや・まい ● 1990年、鹿児島県生まれ。高校生のときに将来は臨床検査技師になろうと考え、臨床検査技術を学べる大学に進学。大学4年生のときに臨床検査技師国家試験に合格する。現在、東邦大学医療センター大森病院臨床検査部臨床検査技師。

臨床検査技師について調べ、 自分に向いていると判断

——なぜ臨床検査技師という職業に就こうと思われたのですか。

迫屋 高校生のとき、今後の進路について思いを巡らし、いろいろな情報を集めていました。そうしたなかで、将来は医療関係の仕事に就きたいと思うようになりました。私の周囲でも看護師など医療系の職業に就こうと考えていた女子は少なくありませんでしたね。おそらく資格を取得して仕事に就きたいと思っていたのではないでしょう。

私は、数ある医療系の仕事のなかでも臨床検査技師に向いているのではと

思いました。よく調べてみると、一口に臨床検査技師といっても、検体検査や生理機能検査など異なる分野があり、それぞれ検査する項目も多岐にわたることがわかりました。それで臨床検査について大学で勉強しつつ、自分が向いている分野を見極めることができるのではないかと考えたのです。

——それで臨床検査について学べる大学を選んだのですね。自分が抱いていたイメージと大学での講義や実習とでは、隔たりのようなものはありませんでしたか。

迫屋 大学の講義や実習で学ぶことがたくさんあって、正直大変でした。でも、自分が抱いていたイメージとそれほど大きなギャップは感じませんでした。ほぼイメージ通りだったといえるかもしれません。

ただ、大学に入って臨床検査技師にはほんとうにいろいろな分野、さまざまな仕事があるのだなと改めて知りました。そんななかで臨床検査技師を目指し、私なりに一生懸命に勉強しました。大学4年の2月に臨床検査技師国家試験を受験、3月に資格を取得しました。

自分の検査した検体のデータが 診断や治療の基礎となる

——迫屋さんは現在、どんな仕事をさ

れているのですか。

迫屋 私は臨床検査部で検体検査を担当しています。たとえば採血された血液を測定器にかけて、タンパク質や酵素、電解質などの数値を測り、データとして医師や看護師に伝えるのです。これらは通常の検診でも測定する検査です。ほかにもガンの診断に大切な腫瘍マーカーなどの検査を行うこともあります。

臨床検査技師には、検体系のほかに生理機能検査や病理検査などがあります。採血を行うこともあります。心電図や脳波の測定、呼吸機能や超音波などの検査を行う生理機能検査や採血を行う際には、直接患者さんと接する機会もあります。

——検体系の臨床検査技師の役割というのは、縁の下のようなところがあつて、なかなか一般の人からは見えにくいですね。そんなお仕事でやりがいを感じるのはどんなときでしょう。

迫屋 たしかに検体系の臨床検査技師の仕事は裏方的なところがあります。私が担当している検体系の場合、臨床検査技師が患者さんとかかわることはほとんどありません。それでも私の検査した検体のデータが医師の診断や患者さんの治療に役立っていると実感したときは、大きなやりがいを感じます。それは私に限らず、多くの臨床検査技

▼糖分析装置

検体となる血液や尿などのグルコース（ブドウ糖）の濃度（血糖値）を測定する。



▲血液ガス分析装置

呼吸機能や代謝機能に異常がないか、血液のなかに溶けている酸素や二酸化炭素など血液ガスの濃度を分析する。



▲生化学自動分析装置

血液や尿などに含まれる糖やコレステロール、タンパク、酵素などの測定を行う。

さまざまな分析機器を駆使して、診断や治療の基礎となるデータを抽出し、すみやかに医師や看護師に伝える。

師が、そこに自分の仕事の意味を見出しているのではないだろうか。診断や治療の基礎を担っているという自負があります。

——お仕事の難しさや大変さを感じるのとはどんなときですか。

迫屋 検査する検体数が多いということもあって、患者さんだけじゃなく、医師や看護師と直接向き合ってやりとりすることがあります。そのため患者さんの生活環境など、隅々まで知って検査し、データを医師や看護師に伝えるということがなかなかできません。そこが少し心残りですね。

確実に検体を検査し 迅速にデータを伝える

——お仕事では、どんなことを心がけていらつしやいますか。

迫屋 やはり送られてきた検体をしっかりと検査し、正確なデータを出して少しでも早く医師や看護師に伝えるということです。そのデータはどんな病気を診断したり、治療方法を考えてたりするときのベースとなるものからです。

——臨床検査技師というと、一人で検体に向かってコツコツと仕事をするというようなイメージがあります。しかし近年は、臨床検査技師の仕事においてもチーム医療の重要性が指摘されて

いるようですね。

迫屋 はい。チーム医療は医師を中心にして看護師や薬剤師、臨床検査技師、栄養士など医療に関係するスタッフが協力し合って、一人ひとりの患者さんを治療するということです。チーム医療では、それぞれの分野の専門家が専門的な知識を持ち寄ることで、より有効な治療を行うことができます。そこでは臨床検査技師も検査をするだけでなく、ほかの医療スタッフとコミュニケーションを図り、よりよい治療を目指すのです。

——臨床検査技師にはどんな資質や自覚が必要なのでしょう。

迫屋 当然ですが、根底には自分の仕事は患者さんの命にかかわることがあるんだという強い使命感和自覚がなければなりません。それを前提として、私が担当する検体系でいえば、検査する検体数がとても多いので、てきぱきと確実に検査をする手際の上さが求められます。手際よく検査をしなければ、それだけ診断や治療が遅れてしまいますから。もちろんそこにミスがあつてはなりません。迅速かつ確実に仕事をする能力が求められるということでしょう。根気強さや集中力も必要ですね。私たちの仕事は細かい作業の連続ですから。

また注意深さも大切ですね。たとえば同じ患者さんでも、再び検査すると

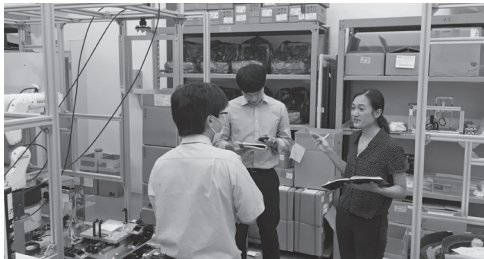
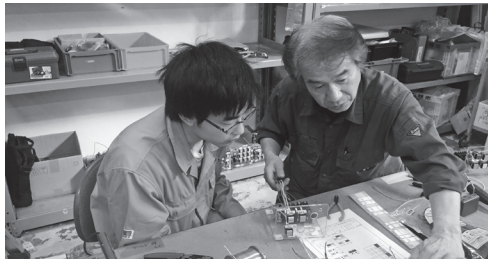
以前と比べ数値が異常に上がっている場合があります。その原因は測定器の不具合など測定する側にあるのか、あるいは病気によるものなのかを見極めなければなりません。そんなときは自分なりにいろいろな可能性を考え、上司とも相談して原因を突き止めます。場合によっては再検査することもあります。

——先輩としてこれから臨床検査技師を目指す後輩に対してアドバイスをいただけますか。

迫屋 できるだけいろいろな経験を積んでほしいと思います。先ほど申し上げたようにチーム医療の大切さが指摘されている現在、コミュニケーション力や情報の発信力が求められます。とくに生理機能系の臨床検査技師の場合は、患者さんと直接かわるので、コミュニケーション力はとても重要です。

コミュニケーション力や発信力は専門的な分野の勉強だけではなく、さまざまな経験のなかで培われるものではないでしょうか。いろいろな経験を積みめば視野の広さも養われます。広い視野で多角的なものごとを見えるということも、チーム医療には大切だと思います。もともとコミュニケーション力や発信力は臨床検査技師だけではなく、どんな仕事にも必要なものかもしれないですね。

スキルの「見える化」を図り 新人教育に生かす



インターンとして 新人を受け入れる

アトム精密は昭和56年に設立、現在は産業用設備・生産設備の開発・設計から製造・加工、組み立て、据え付けまでを一貫して担える強みを発揮し、高い信頼を得ています。業務の中心となるのは搬送や検査、洗浄の機器で、その技術力の高さには定評があります。平成26年には熊本県に九州工場を開設し、災害時のバックアップを万全にして、顧客に迷惑をかけないような体制を整えました

また従業員教育に対する取り組みでも高い評価を受け、「平成29年度東京都中小企業技能人材育成大賞」の大賞を受賞しています。

人材教育に熱意のある一瀬康剛いちのせやすたか代表取締役は、地元の大学で開かれる評価委員会に参加し、企業の声を届けています。人材を募集する際にはハローワークを利用するほか、評価委員を務める大学からの紹介を受ける場合もあります。また同社では少子高齢化を見据え、外国人の雇用にも積極的で、現在、韓国・タイ・フィリピンなどの出身者4名が働いています。

新人を採用する際には、まず3ヵ月から半年程度の期間、インターンとして受け入れることを基本としています。

「インターンとして働いてもらえば、当社のよさや社風などしっかりと理解してもらえるので、社員となつてからも問題は起こりにくいと考えています」（一瀬代表取締役、以下同）

スキルをレベル分けして、 新人の指導担当を決める

アトム精密では、職種ごとに必要とされる要件をレベル1（スタッフ）、レベル2（シニアスタッフ）、レベル3（スペシャリスト）と区分けした「職務別職業能力体系図」を作成し、職種ごとに秀でている社員を一目で判別できるようにしています。

さらに社員一人ひとりの技能を3段階で評価した「スキルマップ」を作成しています。この「スキルマップ」では前年からレベルアップした項目を色分けして、努力の成果が一目でわかるような工夫もされています。

「職務別職業能力体系図」と「スキルマップ」はリンクしていて、新人教育においても利用されます。この二つの体系によって、これまでその時々で行っていた新人教育がシステム化され、「誰が何を教えたらいいか」がしっかりと把握できるようになりました。

「新人を教育する際にたまたまその現場にいた先輩が、その時々の方で教えていたのでは、十分な教育成果は上がりません。それぞれの職種で高いレベルを持った社員が指

導すれば、なぜそうすることが大切なのかという根拠を示すことができ、新人たちの仕事に対する理解も深まります」

また新人の指導には主担当と副担当の2人を充てています。これはたとえ1人が自分の仕事が多忙であるときも、新人の教育がおろそかにならないようにするためです。

新人たちは約1年かけて、さまざまな仕事を体験し、本人の意思を確認したうえで、最も適性がある部門に配属されます。

同社では3ヵ月ごとにレビュー会を開き、各部門の管理職が参加します。ここでは過去3ヵ月の目標の到達具合を報告します。もし目標が達成できていない場合は、どこに問題があったかを検証し、次の3ヵ月はどう取り組むかが話し合われます。

「わたしは過去を振り返り、反省したうえで前に進むということが大切だと考えています。反省せずに進むと同じ失敗を繰り返してしまう可能性が高くなりますから」

アトム精密はダイバーシティ経営を標榜し、外国人の積極的採用に加え、事実上、定年制を廃止して高齢者を嘱託として再雇用しています。また女性の活用にも積極的で、幼稚園や保育園の夏休みなどには、子どもを会社に関連してきてもかまわないという方針を掲げています。

研修の企画・設計の方法

— インストラクショナルデザイン(2) —



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。

第3回では、インストラクショナルデザイン (Instructional Design: 以下、IDと表現する) の前半戦として、IDの定義と研修の作り込みプロセスである「ADDIEモデル」と各工程での実施事項の概要を説明した。今回は後半戦として、研修設計の中で最も重要な「学習目標」についてご紹介しよう。

「意図的な学習」を実現するための鍵

前回、教育活動の効果・効率・魅力を高めるための研究分野で、意図的な学習を実現しようとするのがIDであると紹介した。米国の教育工学研究者R・メーガー (Robert F. Mager) は次の3つの質問 (1974) を提唱し、教育設計における重要点を指摘した。

- ・ Where am I going? (どこへ行くのか?)
- ・ How do I know when I get there? (たどりついたかどうかをどうやって知るのか?)
- ・ How do I get there? (どうやってそこへ行くのか?)

これらの質問に的確に答えられる教育設計を試み、教育の質保証を実現する。学習者各々が興味・関心のレベルや問題意識にまかせ、好き勝手に学ぶ状態から、教育提供側の明確な教育意図をゴールとして、学習者全員がそこに到達する状態へと導く。そのような学習観を持つIDにとって、最も重要な鍵が「学習目標」といえる。学習目標の存在によって、学ぶべき内容、学習のさせ方、学習時間が定まり、意図的な学習を実現する環境を整えることができるのである。明確な学習目標の設定が研修の成否を決することになる。

明確な学習目標がもたらす3つの効用とその作り方

明確な学習目標がもたらす効用から

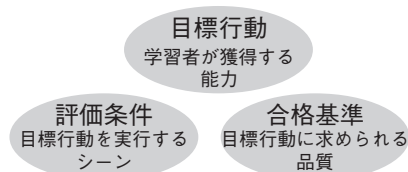
検討していこう。学習目標の明確性は「何を教えるべきで、何を教えずにいいのか」というガイドラインを提供する。このガイドラインは、研修設計や実施時に欲張りすぎて、あれもこれもという詰め込みを防止させる。研修における無理・無駄を減少させるという効用が最初に挙げられる。学習目標は研修終了時点での学習者の知識レベルやスキルの習熟具合を表示したものであり、到達地点を示している。2つ目の効用は、学習者のゴール達成度を判定し、教育効果の有無を見極めるといふ機能が挙げられる。そして3つ目は、提供される教育の必要・不要を判断する情報を学習者自身に提供するところが挙げられる。

読者の皆さんの中にも、耳当たりのよい言葉や表現が並ぶ案内を参考に出席した研修が、自分の期待内容やイメージと大きく異なっていたという苦い経験をお持ちの方々が多数いらっしゃるのではないだろうか。明確な学習目標は、何ができるようにするのか、どんな内容が行われるのかという見通しを提供する。本場に必要研修かどうかを判断できるという効用は、学習者にとって最大のメリットといえるだろう。

さて、そんなメリットをもたらす学習目標の作成方法へと話題を変えよう。明確な学習目標であるための必須の要素がある。それは「目標行動」「評価条件」「合格基準」3つである。

目標行動とは、研修によって開発される能力を学習者の行動で描写したものである。多くの研修パンフレットには「…を理解する」という表現が使われている。「理解する」という表現は、理解する内容やレベルが不明確で、提供側が意図する理解と学習者が思う理解との間に差異を生じさせる。そのような齟齬を排除するために、学習者の

■学習目標を明確化するための3要素



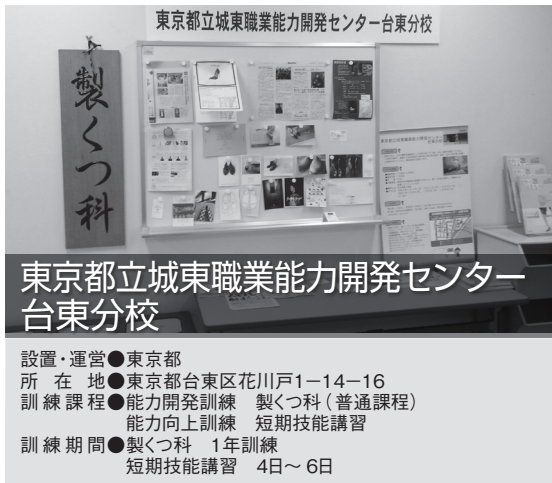
行動で書き直すのである。例えば「…説明できる」と記述することで、この研修が学習者に求める能力が、説明内容の適切性であることを伝えられる。

次の評価条件とは、開発される能力をどのようなシーンで活用するのか、どんな道具を用いて遂行するのかを示すことである。先の「説明できる」という行動目標を「資料を見ながら」実行するのと「資料を見ながら」行うのとでは、期待される難易度が異なってくる。この条件が示されることで、学習内容を詳細に検討する動因を發動させる。

最後の合格基準は、目標行動として求められる能力の出来栄を示す。説明内容の適切性の判断ポイントを検討してみよう。「重要用語を正確に用いている」「決められた順序に従って説明している」「制限時間に厳守している」「参加者の質問に適切に回答できている」など様々な合格基準を設定することが可能。以上のように作成方法は、目標行動をどんなシーンで用い、それがどの程度の要求水準であるのかを文章化することである。

さて、本連載は今回で終了する訳だが、読者の皆さんの中で、もっと詳しくIDを知りたいという方は、筆者らが運営する学習分析学会 (<http://jasla.jp/>) にコンタクトしていただきたい。あるいは、筆者自身にお問い合せいただくのもOKである。この度の連載が皆さんの人材育成業務に少しでも役立つことを切に願っている。

わが国の製靴業を 世界的なブランドへと 羽ばたかせたい



東京都立城東職業能力開発センター台東分校
設置・運営 ● 東京都
所在地 ● 東京都台東区花川戸1-14-16
訓練課程 ● 能力開発訓練 製くつ科（普通課程）
能力向上訓練 短期技能講習
訓練期間 ● 製くつ科 1年訓練
短期技能講習 4日～6日



日本で唯一の「製くつ科」設置の 公共職業訓練校

東京都は、全国の革製履物製造事業所の32・6%が集積していて、さらに台東区は東京都の事業所の38・7%が所在し、地場産業となっている（平成26年経済センサスより）。

東京都立城東職業能力開発センター台東分校は、「製くつ科」を設置する全国で唯一の公共職業能力開発施設である。昭和47年7月に台東区橋場に東京都立足立高等職業訓練校台東分校として開設。平成13年4月に現在地に移転。その後、平成19年4月に現校名となる。浅草・浅草寺から徒歩2分、「浅草保健相談センター」3・4階にある同校を訪ねた。

訓練校の理念

訓練校の理念について井口憲一校長は「本校は、世界の靴づくりを東京からリードしよう」というキャッチフレーズで教育・訓練を行っています」と語る。

求職者に対しては、紳士靴と婦人靴両革靴の製造について、型紙から製甲、底付けまで一貫した製造工程の知識や技術・技能の習得訓練および修了後の就職を支援している。また、在職者には製造工程別に多様なコースの能力向上訓練（キャリアアップ講習）を行い、知識や技術・技能の向上を支援している。「この台東地域および皮革関連産業

における、人材育成確保や技能の評価等への取り組みを支援するなど、製靴業の地位の向上および振興も図っています」（井口分校長）

教育訓練の特長・取得できる資格

課長代理の鈴木恵津子氏は、「本校の1年訓練の前半は、基本技術を徹底的に学びます。具体的には、デザイン・型紙から底付けまで、製靴の基本技術・技能を実際に何十足も製作することにより習得します。」

また後半は、各種応用デザインの型紙、製甲の技術を習得し、各種靴製法による底付けの技法習得など技能の高度化ならびに、商品企画から機械生産までの一連のプロセスを実践形式により習得を目指しています」と語る。

製甲用アーム型ミシンは、生徒一人に一台用意されており、かかと整形機や、つま先釣込機といった多種多様の外国産底付け機械も用意され、充実した設備環境が整っている。校外学習として、製靴関連事業所、皮革工場、展示会など、現場の見学も行っている。

浅草寺横という立地条件の良さも手伝って、入校生定員20名のところに100名を超える応募者が殺到する。「講師陣は、本校の修了生を始め、製靴業界の一流の方々に来ていただきたいです。また生徒は、だいたい男女半々で目的意識が高い人ばかりなので、訓練は熱気にあふれています」（鈴木氏）。

取得できる資格は、課程修了（技能照査試験合格）により、技能士補が与えられる。

生徒の声

現在46期生で級長を務める廣瀬友和さんは「私は、繊維メーカーに勤務して営業をしていましたが、モノを一から作るという仕事にアコがれ、本校に入学しました」と入校の動機を語る。

現在、わが国の製靴産業は、工賃の安い東南アジア産に押され気味で、さなるブランド化が求められる。

「素晴らしい先生方の指導の元で、一緒に入校した仲間と切磋琢磨して製靴業を一から学んでいます。今後は、この訓練校で学んだことを活かして、少しでも付加価値の高い良い靴を製作して世界に向けて送り出したいです」と廣瀬さんは抱負を語った。

訓練校の使命

生徒の中には、芸術大学卒業生も在籍していて、卒業後はイタリアやフランスといった海外に活躍の場を移している者もいる。

「ヨーロッパの高級ブランドは、ほとんど靴や革製品の製造からスタートしています。ですから修了生には、海外の有名メーカーのように、ぜひとも世界で通用する日本産のブランドを確立するようにとエールを送って、送り出しています」と井口分校長は熱く語られた。

少人数教育を活かした キャリア形成支援



千葉経済大学 経済学部
准教授
中 剛



1 沿革

千葉経済大学は1学部2学科を擁す単科大学であり、「片手に論語、片手に算盤」を建学の精神とし、人間性や実学を重視した教育を行ってきた。2018年には学園創設85周年、大学開学30周年を迎える。

2015年度以降、一年次から所属できる「キャリア別コース制（7コース）」を設置し、現在の学修と将来の就職との繋がりを「見える化」することで、効率的な学習を促している。総学生数が約1000人という小規模大学ならではの「顔が見える」関係を活かして、学生一人ひとりの志望や個性に応じたきめ細かな指導を実践している。学生全員の「顔と名前」が一致する距離感に加え、教員とキャリアセンタ―職員の密な連携により、多様な学生に対する適切なキャリア形成支援を展開している。

2 学生の特徴に応じた 就職支援の在り方

本学の学生は70%以上が地元就職で内定先を決める。にもかかわらず、彼らにとって地元企業は、案外近いようで遠い存在である場合が少なくない。それは、地場産業等の地域のビジネス環境に関する基礎知識が欠如していることに起因する。知名度の高さ以上の

優良企業に出会えるか否かは、本人のフットワーク（行動力）と人的ネットワークが鍵になる。

特に、一学年が250人程度の本学では、学生と教職員の関係構築が決定的に重要になることもある。例えば、（キャリアセンター側が）就職活動状況を正確に把握できている学生であるほど、よりタイムリーな支援が可能となる。中には、キャリアセンターを「居場所」とし、「心の拠り所」になっているような学生へのフォロー・リファーマ制が即座に機能するのは、少人数教育の強みが発揮されている所以であろう。

3 実践的なオリジナルプログラム

毎年9月下旬、3年次生の「親子」を対象とした「親子就活スタートアップセミナー」を開催し、大学と保護者による就活の支援体制を築いている。こうした「外堀を埋める」戦法も過干渉になると逆効果であるため、保護者宛てレター（「お願いしたい四カ条」）を送付しながら、慎重に行っている。

また、いち早く就活モードに切り替えてもらうべく、体験学習型の「就活体験講座」「企業訪問」「未内定者に対する三者面談」等を随時開催している。これらの就活イベントは隣接する短期大学部と共同開催である場合が多く、少人数教育同士の相乗効果によって早

期の就職意識化に寄与している。

4 コース制を基盤とした 教育実践に向けた課題

本来、就職支援を含むキャリア形成支援は全学的に実践すべきものである。就職支援は正課授業と連動させることで、一層効果が期待できる。進路・目的意識の重圧は過度な不安や現実逃避のリスクと隣り合わせである。

現状では、本学学生にキャリアの自律を促進させることは必ずしも容易ではない。自らの進路に対して、主体的に意思決定をする経験が乏しかった者も存在する。彼らに対して、いかに職業能力の「見える化」を推し進め、キャリアの自律をどう促せばよいのか。大学における職業能力評価や職業教育の手法（教育力）のさらなる進化が求められる。これは第一段階の学内における課題である。

その上で、「本学での学びが一般的スキルとして会社の仕事（課業）に大いに役立つ」という次の段階に到達したときに初めて、地方（地域ニーズ）に求められる職域に特化した人材育成への貢献が認められるのではなかろうか。そこに、学生一人ひとりに寄り添ったキャリア別コース制を中心とした少人数教育の質保証、ひいては一地方における小規模大学の真価が問われているように思われる。

学習指導要領は「学びの地図」

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

学習指導要領の改訂が進んでいる。平成29年3月、幼稚園、小学校、中学校、特別支援学校（幼稚園及び小学校・中学部）の学習指導要領が改訂され、平成30年3月、高等学校、特別支援学校（高等部）の学習指導要領が改訂される予定になっている。

「学習指導要領」と聞いても、一般の人にはあまりなじみがないのかもしれないが、学校の現場にとっては、教育の指針となる重要な文書であり、改訂内容を現場の教育に反映させるべく、読み込むこととなる。「学習指導要領」は単に告示されるだけでなく、学校教育法施行規則によって、教育課程を編成する際に、学習指導要領の指針に沿って教育課程を編成するよう決められており、学習指導要領を逸脱した教育は行うことはできないしくみになっている。

学習指導要領は、ほぼ10年に一度改訂されるのだが、その改訂には多くの時間を費やし、議論を積み重ねて完成を迎えることになる。今回の改訂でも、平成26年11月20日、文部科学省中央教育審議会に当時の下村博文文部科学大臣が諮問し、約2年の議論を経て、平成28年12月21日に、「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」という答申がまとめられ、その答申をもとに、文部科学省中央教育審議会初等中等教育分科会に数多くの教育課程部会が設置され、半年ほど

の時間をかけて、学習指導要領が改訂される。告示までの間には、案が示され、広く意見を募り、それら意見に対し検討し、その回答も公表される。委員会や部会での議論や、会議で配付された資料についても文部科学省のHP上に公表されており、議論の透明化が図られている。

今期の改訂された学習指導要領は、これまでの学習指導要領と、かなり書きぶりが異なっており、量も多く、それぞれ詳しく書かれているのが特徴だ。平成20年3月に改訂された小学校学習指導要領が104ページだったものが、今回は、170ページと大幅に増えている。増えたのには理由がある。その理由が学校以外の皆さんに大きく関わる話なのだ。結論を先に言えば、教師以外の皆さんに読んでもらうことが書きぶりを変えた理由である。

平成28年9月21日の中央教育審議会の議事録に、無藤隆委員の発言として「子供たちの未来を実現するために教職員だけが分かっているということではなく、保護者、そして地域、もっと広く日本社会の構成員のそれぞれが学校教育の重要性和、学習指導要領が目指すところを理解し、共有してほしいということであります。社会総掛かりで学校教育を良くしていく、高めていく、その協力をお願いするためにも、学習指導要領を広く、分かりやすく提示していく必要がある。今回『学びの地図』という例えを使っておりますが、

現場の教員に十分に理解してもらったための伝達、研修について、従来以上に広げる必要があると思いますが、それとともに保護者、地域の方々への理解をいろいろな形で図りたいということがもう一つ、学習指導要領の実現、具体化に向けての要望となっております。」と記されており、学習指導要領が単に学校だけで読まれるものではなく、日本全体で教育を良くするムーブメントを起こす資料という期待が述べられている。教育を受ける側の子どもたちも、難しいとは思いますが読んでほしいという願いもある。

読み手を意識しているとはいえ、専門用語も多く、学校関係者以外はわかりにくい箇所が多々ある。「読みにくい、わからない」という感想が聞こえてきそうだが、わからない所は、学校の教職員に聞いてもらえればと思う。学校教育は、教職員だけで行えるものではなく、保護者を始め、地域の協力・支援なしには進められないほど、今、高度化多様化しており、多くの知と、様々な専門的な技能を必要としている。是非、多くの人に学校教育に関わってほしいと思う。きっと、関わることで、新たな発見があったり、地域社会を考える機会になったりするのではないだろうか。

どのように学校教育に関わろうかと考える意味でも、学びの見通しを示している「学びの地図」としての学習指導要領を活用してほしいものである。

東京都スクールカウンセラー（臨床心理士）

金屋光彦

ホネの黙殺と少年少女殺人事件

—自己肯定感を考える その1—

1 ある手記

「僕の人生で本当のことを言えるのは、これから何度あるだろうか……」

これは、ある中学生が記した卒業文集の書き出しである。僕で始まるこの文の作者を、女性と思った人はいないだろう。この作者A子（当時16歳）は、長崎県内の進学高校へ入学した2014年の7月、中学の同級生を、一人暮らしをしていた部屋で惨殺、首と手首も切断した。冷蔵庫の中には、猫の生首も入っていたのだった。

一人の高校生の命が奪われ、一人の高校生が殺人犯に成り果てたこの事件。決して許されない犯行だが、殺人者A子は、自分が自分として生きられず、健全な自己肯定感を育むことができなかった犠牲者ともいえるのだ。A子は常に、父親の意に沿う子どもになるように、いわば、自分とは違う別の人間になるよう、強いられた日々を送っていた。その一つの証が、この卒業文集での書き出しの「僕の～」だったのである。

2 生きる上で最も大切なもの

私たちが、生きていく上で最も大切なものは自己肯定感である。自分のあるがままの心と身体、そして今の在り様を、価値あるものとして認める。この基本的自己肯定感こそ、生きる原動力になる。

「自分は駄目だ」「何やっても無理」「存在価値はない」という否定的な自己概念を持った者は、楽しく生きること、生き抜くことも難しい。それは、大人も子どもも変わらない。この自らが抱く自己概念が、肯定的に保たれているかどうかによって、私たちは、自らの言動はじめ、人間関係の広がり、迎えるキャリアから運命までもが、決定的な影響を受けるのだ。

3 理想的エリート家族に横たわっていた深い病理

A子の家は、周囲から理想の家族といわれていた。早大卒の父親は、長崎県内で最大規模といわれる法律事務所を構え、いずれ市長選にも出ると噂されていた敏腕弁護士。A子の学校のPTA会長もやり、スケートの国体選手としても有名だった。市の教育委員を務め、人格者といわれた母親は東大卒、兄は当時東京の有名私立大在学中だった。高台の豪邸に住み、何不自由なく暮らし成績優秀だったA子。だが、非の打ちどころのない裕福なエリート家族という輝かしい表の顔の裏には、深い家族病理が横たわっていたのである。

A子が小学生の頃、誰かに将来の夢を聞かれた時「お花屋！」と答えると、すかさず父親は「違うでしょ、お医

者さんでしょ」と訂正、母親は「家では好きな職業も言うてはいけないのよ」と、親しかったA子と同級生の母親に嘆いたという。妻が外出する際も「何のために、どこへ行くのか」と伝えてからでないと、外へも出られなかったとされる。すべて、父親が思い通りに管理する中で、A子の言動も父親が支配し、すべては彼の意向に沿うものが認められ、それ以外は排除される構造が、A子の家庭を貫いていたのだった。

このように自分のホネや個性や主体性を抑圧されている環境では、自己肯定感が育まれるのはきわめて難しい。「自分は自分でいいんだ」という最も大切な基本的自己肯定感が、A子の内面に根付かなかったのも、容易に理解できよう。この積年されてきた病理は、よくできた母親が病死（2013年10月）した翌年、殺人事件として一挙に顕在化するのである。

支えだった母親を亡くし、傷心の日々を送るA子にまわす、父親は20歳年下の若い女性と翌年5月に再婚する。「お母さんが亡くなってすぐお父さんが新しい女の人を連れてきた。お母さんのことはどうでもいいのかなあ」とA子は幼なじみにつづやいたという。父親はまた、同年2月にA子の戸籍を移し、祖母の養子にし、戸籍上、A子と父親は親子でなくなる。この戸籍変更の翌月の3月、A子は夜中に金属バットで父親を襲い、頭に大けがを負わせている。父親は「スケートでころんだ」として入院し、翌月、「留学するための準備」という名目で、A子を近くのマンションに引っ越しさせているのだ。

父親は一事が万事、自分の体裁が最優先、A子の心に全く共感せず、心理的虐待ともいえる対応を繰り返していた。亡くなった母親も、「いつまでも子どもと向き合おうとしない旦那とは、やっていけない、早く別れたい」と、生前同級生の母親に吐露していたという。

4 少年少女のこころの叫び

このA子のケースに触れて、かつて酒鬼薔薇聖斗という、神戸の中学生だったB少年が起こした殺人事件（1997）を、思い出す人も多いだろう。B少年は長期間被っていた心理的虐待により行為障害を発症していた。A子も同様の障害に陥っていたのは間違いのないであろう。

B少年が神戸新聞社へ送りつけた犯行声明、「もしボクが生まれたときからボクのままであれば…」「今までも、そして透明な存在であり続けるボクを、…」これらと冒頭のA子の文面の中に共通した心理、すなわち圧倒的に低い自己肯定感が読み取れるだろう。それは、長い間、自分が自分として生きてこれなかったこころの叫びでなくて、何であろうか～！

社会構成主義を理解・実践する

(4)社会構成主義アプローチの課題と限界



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

社会構成主義キャリア・カウンセリングには課題や限界はないのでしょうか。もちろんある、と考えています。(社会構成主義に限ったことではありませんが)社会構成主義でも「ない袖は振れません。すなわちクライエントにとって知識が少ないこと、経験が少ないことは自信が持てません。知識・経験があっても、不安や自信のなさがあると消極的になり、前面(会話)には出てきません。「親に言われたから」「みんながやっていたから」という経験は、受身を自覚するクライエント本人にとっては語れるものではないのです。このため、就職支援の場面ではクライエントの語りを質問等で「引き出す」だけでなく、場合によっては相談の中で「宿題を出す」などの形で行動の支援を行っていく必要があります。

宿題の例として、Bさんの事例をご紹介します。「やる気が続かない」というBさん。聞いてみると「プレッシャーがあればやる」とのことでしたので「目標を紙に書いて貼る」「周囲に目標を宣言する」「机に貼ってある好きなミュージシャンの絵を見て頑張る」とにしました。この1回の相談で完結してしまいました。

失敗事例(?)もご紹介します。「インターンシップで食品企業に興味を持ち業界研究をしているが、本当にやりたいのか自信が持てなくなってきた」と相談に来た学生Cさんの事例です。

未来の選択への悩み・不安だろうと判断し、現在の悩み・不安には全く触れずに、未来の選択につながる興味・

関心を確認していききました。すると「食べるのが好き」なので「食品関係に興味」を持ったとのこと。引き続き過去・現在の資源(食べることにまつわるエピソード)を探索したところ、「甘いものが好き(特にシュークリームが好きだそうです)」「最近ではコーヒーマも好き」「定年後は喫茶店をやりたい」など重要と思われる興味や関心が表出されました。クライエントの過去・現在の資源と未来の希望が明確になり、その中に過去・現在・未来が一貫した方向性(「喫茶店に関連した食品関係企業を目指す」)を30分強で見出すことができました。

相談者は「これは上手かった」と思っていました。実はCさんは後日別の就職担当者を訪問していました。担当者は私が相談したことを知っていたため、Cさんの了解を取った上で再度相談者に回してくれました。Cさんは「食品以外にも『人間関係がよい会社』に魅力を感じ、迷っている」とのこと。改めて食品以外にも含めた現在・過去の資源を探索し、「食べるのが好き」「料理を作るのも好き」「学園祭では装飾係を頑張った」あるいは「中高の部活や大学生活での人間関係の努力」などの資源が出てきたため、「食品関係を含めてつくることが好き」「人と仲良くするのが好き」「頑張り・探求が好き」と整理し、就活を継続しました。その後、Cさんは履歴書やエントリーシートへの書き方の相談を含め10回程度来談し、食品会社から「人間関係がよい会社」「研究職にも興味」など方

向性がフラフラ揺れつつも、結局、食品製造も行う小売業者に就職を決定しました。

本事例ではクライエントの現在の「不安傾向」をより意識して支持的に相談をする、あるいは価値観の明確化のために宿題を出す等の対応をしてもよかったのかもしれないと感じています。現在はクライエントの納得度・満足度をスケールリングなどで確認してから相談を終結するようにしているので、この当時は自分自身の感覚でクライエントの内面を想像して終結を判断していたため、このような結果になったと思っています。

社会構成主義キャリア・カウンセリングは構造的な質問等を多用するため、効果的・効率的な技法ではありませんが、単に相談の早期終結を目指すためのものではなく、クライエントの内なる人生観・仕事観や資源を十分に掘り起こすことに注力すべきであること示した(相談者にとっては)反省事例であったように思っています。クライエントの声(あるいは不安の意味)をもっとしっかりと引き出すべきだったと反省しています。悩み多きクライエントの全てが、ごく数回のカウンセリングで問題解決できる訳ではないのです。

※参考文献

・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
・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 ほか

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



日時

2018年1月26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。

キャリアコンサルティングのための OSI職業ストレス検査 活用講座



日時

2018年2月2日(金)
10:00-16:00

対象

キャリアコンサルタント有資格者(相談機関、組織・企業、自営の方等)、企業の人事・研修担当者、保健師 等

講師

臨床心理士 金屋光彦氏

会場

雇用問題研究会 会議室

定員

18名

受講料

9,000円(税込み・資料代を含む)

内容

第Ⅰ部

- 1 ストレス検査がキャリアコンサルティングに
必須な理由と背景
- 2 OSI職業ストレス検査の概要
- 3 被検者体験 実施と採点
- 4 結果プロフィールの見方
「ロールプレイ演習」
- 5 OSIによる組織診断

第Ⅱ部

- 1 OSI活用面接時におけるパーソナル演習
支援すべきフォーカス(焦点)の定め方等
- 2 OSI具体的なケースにおけるグループ演習
(ロールプレイとシェアリング)
- 3 OSI活用の実際
- 4 OSIのまとめ

*講義とグループワーク等の演習を組み合わせた構成になっています。

*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



Global Career Development Facilitator™

—東京・大阪・名古屋・福岡にて開催—

GCDF-Japan キャリアカウンセラートレーニングプログラムは、
厚生労働大臣認定キャリアコンサルタント養成講習・
米国CCE,inc. 認定養成講座です

『専門実践教育訓練給付指定講座』(最大70%給付)

●TEL 0120-048-840 ●詳細・お申込みは **GCDF** で検索

特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会 GCDF-Japan 事務局





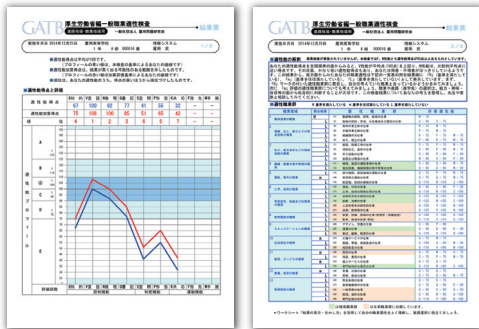
厚生労働省編一般職業適性検査

進路指導・職業指導用

GATB
General Aptitude Test Battery

●編著
厚生労働省職業安定局

多様な職業分野で仕事をする上で必要とされる代表的な9種の能力(適性)を測定、現実的な職業選択を可能に



コンピュータ判定ベーシックコース結果票

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)

測定されるもの

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

価格

コンピュータ判定とも
●ベーシックコース
1名分 610円
●プラスコース
1名分 680円

- 検査用紙…………… 280円
- コンピュータ判定料
ベーシックコース …… 330円
プラスコース …… 400円
- 手引…………… 1,100円(実施者用)
(採点盤・検査実施者用付)
- Q & A集…………… 864円

*定価表示はすべて税込価格です。

発行 一般社団法人 雇用問題研究会

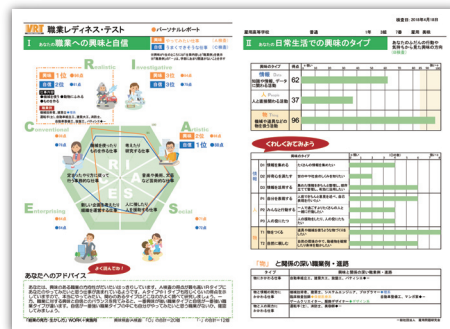
職業レディネス・テスト

[第3版]

VRT
VOCATIONAL READINESS TEST

●編著
独立行政法人 労働政策研究・研修機構

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し、進路探索を援助



コンピュータ判定結果票(中学・高校生用)

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

測定されるもの

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

中学・高校生用価格

1名分
270円

- 問題用紙
- 回答用紙(中学生用/高校生以上用)
- 結果の見方・生かし方(ワークシート)
- コンピュータ判定料 …… 340円
- 手引…………… 1,300円(実施者用)

大学生用価格

1名分
320円

- 問題用紙
- 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(単品の場合: 50円)
- コンピュータ判定料 …… 270円
(アドバイスシート付き)
- 手引…………… 1,300円(実施者用)
(大学等での実施のためのガイドブック付き)