

職業研究

2018

No. 1

特集 キャリアコンサルティングの現在

キャリアコンサルタントのミッションとは

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 主任研究員 下村英雄

厚生労働省におけるキャリアコンサルティング関連施策

厚生労働省人材開発統括官付 キャリア形成支援室

インタビュー

理化学研究所における研究者のキャリアサポート

国立研究開発法人 理化学研究所 人事部キャリアサポート担当 須藤龍彦 氏

就労移行支援事業所における障害者の就労支援

株式会社LITALICO 東京本社 LITALICOワークス 事業部 サービス企画 河野鮎子 氏

大学生のキャリア支援

東京都市大学 等々力キャンパス キャリア支援センター 課長 小坂橋孝雄 氏

連載

しごとインタビュー 瓦葺き職人 藤井禎夫さん

わが社の人材開発 トラスコ中山株式会社

企業研修の現場から 名藤大樹

職業能力開発の現場から 東京表具内装職業訓練校

キャリアセンター通信 愛媛大学

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利 金屋光彦

キャリアカウンセリングの現場から 北山四郎



特集

キャリアコンサルティングの現在

キャリア形成が組織主導から個人主導へと移行し、キャリアの自律が求められる中、キャリアコンサルティングは企業や就職支援機関、教育機関など幅広い分野で行われ、普及しつつあります。「キャリアコンサルタント」が平成28年4月より国家資格となり、今後その機能と役割のいっそうの充実が期待されているところです。

今号では、最近の関連施策の概要の解説とともに、キャリアコンサルティングに関わる仕事に携わる方々がそれぞれの現場で今どのような課題に取り組み、支援を行い、その役割を果たしているかについてご紹介します。

特集

巻頭言

キャリアコンサルタントのミッションとは
独立行政法人 労働政策研究・研修機構 主任研究員 下村英雄 ————— 3

厚生労働省におけるキャリアコンサルティング関連施策
厚生労働省人材開発統括官付 キャリア形成支援室 ————— 4

インタビュー

理化学研究所における研究者のキャリアサポート
国立研究開発法人 理化学研究所 人事部キャリアサポート担当 須藤龍彦氏 ————— 8

就労移行支援事業所における障害者の就労支援
株式会社LITALICO 東京本社 LITALICOワークス 事業部 サービス企画 河野鮎子氏 ————— 10

大学生のキャリア支援
東京都市大学 等々力キャンパス キャリア支援センター 課長 小坂橋孝雄氏 ————— 12

連載

●しごとインタビュー
「基本に忠実」な仕事を心がける
藤井禎夫さん 瓦葺き職人 ————— 14

●わが社の人材開発
既得権益や既成概念と無縁の環境で、モチベーションを高める
トラスコ中山株式会社 ————— 16

●企業研修の現場から 9-1
複眼で考える「人材育成」
(1) 企業内人材育成担当者が成果を出すために忘れてはいけないこと
名藤大樹 三菱UFJリサーチ&コンサルティング チーフコンサルタント ————— 17

●職業能力開発の現場から
千数百年続く技能の継承と発展に尽力
東京表具内装職業訓練校 ————— 18

●キャリアセンター通信
「正課外活動」としての就職支援
～地域を創る人を育てる～
愛媛大学 ————— 19

●キャリア指導の現場から ㊥
子どもたちの「心の在り方」を取り戻せ
千葉吉裕
東洋大学経営学部 非常勤講師／公益財団法人 日本進路指導協会 理事・調査部長 ————— 20

●スクールカウンセラー風便り 第37回
物語を紡ぐ人は、誰？
— 子どもたちの自己肯定感を考える その2 —
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 24-1
若年者を「一人にしない」ために
(1) 意欲はあるが、就活を始められない学生への支援
北山四郎 国家資格 キャリアコンサルタント／2級キャリアコンサルティング技能士 ————— 22



●表紙（トラスコ中山株式会社提供）
ボス（責任者）を目指す社員対象の「ボスチャレンジ・コース研修」。必要なスキル・考え方を学ぶことで、次期ボスとしての自覚が芽生える。

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。)





独立行政法人 労働政策研究・研修機構
主任研究員

下村英雄

キャリアコンサルタントの ミッションとは

キャリアコンサルタントのミッションとは何か。いろいろな考え方があると思うが、私は、「困っている人を助ける」ということ以上のことはないと思う。何に困っている人を助けるのかと言え、もちろん、仕事や職業について困っている人を助けるのだ。では、なぜそれを一対一の個別相談をベースに行う必要があるのか。ここには若干の論点がある。3点に整理して述べたい。

第一に、現代社会では、働く人のニーズは極めて多様である。そのため事前に用意した一律の制度では対応できない場面が生じる。例えば、夫が海外に転勤することになったとする。妻の会社には配偶者に同行するための休業制度が用意されている。しかし、妻の希望は休職ではない。夫の赴任先と同じ場所にある海外の事業所で働きたいと考えているのだ。この場合、誰にどう話をすべきなのか――

これは、企業で働くベテランのキャリアコンサルタントの方から聞いた実際の事例を改変したものである。一律の制度から外れた個別のニーズは個別に対処せざるを得ない。一義的には、そのためにこそ一対一の個別相談が必要となる。

ただし、多様性をうまく活かすことが、組織の活性化や生産性の向上に結びつくという言い方もできる。キャリアコンサルティングとは、個々の労働者の多様性の問題に対処し、本人に

とって望ましい形で支援すること、最終的には社会経済の発展に寄与することなのだと見えよう。

第二に、個別のニーズへの対応は企業の内部にとどまらない。企業の外側にも多様なニーズを抱えた人々がいる。その多様な人々の就労支援に関わっているキャリアコンサルタントも多い。

例えば、今年度、実施した調査では、うつ病患者、精神障害者、発達障害者、難病患者、高齢者、若年不安定就労者、少年受刑者、刑務所出所者、犯罪被害者、生活困窮者、ひとり親、留学生、外国人、LGBTなど、おもに公的機関で働くキャリアコンサルタントを中心に、実に様々な人々を対象に、就労支援およびそれに関連する活動を行っていた。学校で活動するキャリアコンサルタントにも類似の傾向を指摘できるだろう。

こうして従来、「地域領域」と呼ばれていた活動領域が地域の様々なニーズを取り込む形で、いわば「福祉領域」とも言うべき活動に拡大している。これも現在の重要な動向である。

第三に、その際、多くの人と異なる多様なニーズを抱える個人は、基本的には「少数派」なのだという認識も重要である。

少数派であるということは、それだけで心身ともに圧迫を感じ、孤独、怒り、屈辱、憂鬱といった悪感情を抱きやすい。それ故、自尊心を失い、結果

的にメンタルに失調を来しやすい。クライエントは、多数を対象とした一律の枠組みの中には収まらないニーズを抱え、困っているからこそ、キャリアコンサルタントを訪れる。

自分で何とかできる人間はキャリアコンサルタントの前には現れない。自分でもそれなりに頑張ったが、全くうまくいかず、もはや自分では解決できないと悟り、困り果てて相談に訪れる。

一対一の個別相談が真に必要なのは、この局面である。そして、困り果てた人の相談に対応する際、やはり求められるのは「傾聴」「受容」「共感」といった伝統的なカウンセリングの基礎スキルということになるだろう。

もちろん、環境への働きかけ、ネットワーキング、コーディネートション、アドボカシー、組織開発など、キャリアコンサルティングにまつわる新しい議論はたくさんある。ここでは、そういう話をするべきだったのかもしれない。

しかし、キャリアコンサルタントを目指す多くの人の動機は、根本的には、「困っている人を助けたい」という思いにあったと思う。だからこそ、カウンセリングのようなことにも興味を持ったし、そのために苦勞して勉強もした。私は、その初心こそが、キャリアコンサルタントにとって本質的であり、いつの時代も変わらぬ普遍的なミッションであると思うのだ。

厚生労働省における キャリアコンサルティング 関連施策

厚生労働省人材開発統括官付
キャリア形成支援室

キャリアコンサルタント 登録制度

1 キャリアコンサルティング

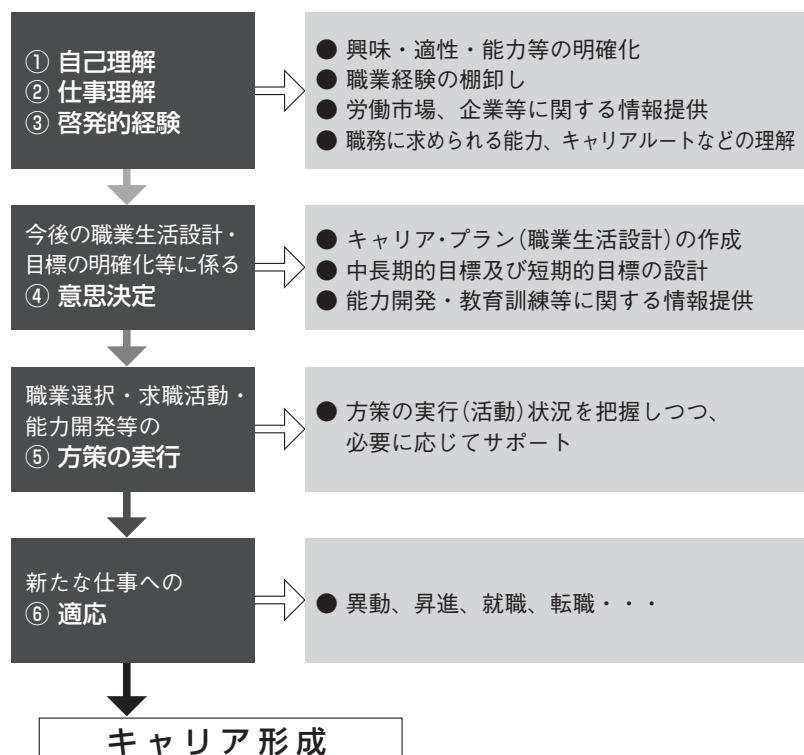
キャリアコンサルティングとは、労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うことを指します。これにより、労働者は自分の適性や能力、関心などに気づき、自己理解を深めるとともに、社会や企業内にある仕事について理解することにより、その中から自身に合った仕事を主体的に選択できるようになることが期待できます。

(下図参照)

2 キャリアコンサルタント

こうしたキャリアコンサルティングを行う専門家が「キャリアコンサルタント」です。キャリアコンサルタントは、平成28年4月に国家資格となりました。登録制の名称独占資格なので、キャリアコンサルタントとして活動するにはキャリアコンサルタント名簿に登録しなければなりません。また、5年ごとに更新講習を受講する必要があります。これは、知識・技能の維持を図るためのもので、知識講習8時間以

■図 キャリアコンサルティングの流れ



職務経験や教育訓練の受講等を積み重ねていくことによる、
段階的な職業能力の形成

上と技能講習30時間以上の受講が必要です。

キャリアコンサルタントは、企業、需給調整機関(ハローワーク等)、教育機関、若者自立支援機関などの幅広い分野で活躍しています。守秘義務・信用失墜行為の禁止が課されているため、労働者は安心して相談することができます。平成30年1月末現在で登録者数は3万2520人です。

3 キャリアコンサルタントになるには

キャリアコンサルタントになるには、キャリアコンサルタント試験に合格し、キャリアコンサルタント名簿に登録することが必要です。

- ① 受験資格
- (1) キャリアコンサルタント試験

厚生労働大臣が認定する養成講習を修了した方に受験資格(※)が与えら

■表 キャリアコンサルタント試験日程

実施回	試験区分	試験日程
第8回試験	学科試験	平成30年5月27日(日)
	実技(論述)試験	平成30年6月9日(土)・10日(日) キ 平成30年6月2日(土)・3日(日) 日
	実技(面接)試験	
第9回試験	学科試験	平成30年8月26日(日)
	実技(論述)試験	平成30年9月1日(土)・2日(日) キ 平成30年9月8日(土)・9日(日) 日 9月15日(土)・16日(日) 日
	実技(面接)試験	
第10回試験	学科試験	平成30年11月25日(日)
	実技(論述)試験	平成30年12月8日(土)・9日(日) キ 平成30年12月1日(土)・2日(日) 日
	実技(面接)試験	
第11回試験	学科試験	平成31年2月24日(日)
	実技(論述)試験	平成31年3月2日(土)・3日(日) キ 平成31年3月9日(土)・10日(日) 日
	実技(面接)試験	

れます。講習時間は合計140時間以上で、現在17の講習が認定されています。専門実践教育訓練給付金の支給対象となる講習もあります。一定の条件を満たす雇用保険被保険者の方又は被保険者であった方であれば、給付割合は最高7割(平成29年12月31日以前に受講を開始した方については、給付割合は最高6割)ですので、ぜひご活用ください。

(※) 養成講習の修了以外にも労働者

の職業の選択、職業生活設計又は職業能力開発及び向上のいずれかに関する相談に関し3年以上の経験をする方等も受験することが可能です。

② 試験の構成

キャリアコンサルタント試験は学科試験と実技試験で構成されます。学科試験については、四肢択一のマークシート方式で50問出題されます。100点満点の70点以上で合格です。

実技試験は論述試験(事

例記録を読み設問に回答する記述式)と面接試験(受験者がキャリアコンサルタント役となり、キャリアコンサルタントのロールプレイ等)があり、150点満点の90点以上で合格です。

③ 今後の試験日程

国家資格キャリアコンサルタント試験の平成30年度の日程は上表のとおりです。

(キャリアコンサルタント試験は、厚生労働大臣が登録したキャリアコンサルタント協議会及

び日本キャリア開発協会の二つの登録試験機関が行います。学科試験及び実技(論述)試験は、両機関で同一日です。実技(面接)試験は機関により異なり、試験日程の末尾の**キ**は「キャリアコンサルタント協議会」、**日**は「日本キャリア開発協会」がそれぞれ実施するものです。)

ジョブ・カード

平成20年度に制度がスタートしたジョブ・カードは、平成27年10月に、個人のキャリアアップや、円滑な就職等を促進することを目的に「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして見直し、職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)の規定に基づき、国がその様式を定めるとともに普及・促進に努めています。

ジョブ・カードは、労働市場のインフラとして、一般の求職者(在職者)学生など幅広い方を対象に、キャリアコンサルティング等の支援のもと、求職活動、職業能力開発などさまざまな場面で用いることができます。また、電子化することによって、これまでの職業経験や職業能力などの情報を蓄

積・管理しやすくなったことから、求職活動時等にその情報を自らが抽出・編集して職業能力証明に活用するなど、活用の幅が広がることが期待されています。

現在、ジョブ・カードの利便性の向上を図るため、様式を見直し、利用者等のニーズに応じた編集を可能とすること等を検討しており、平成30年4月の施行を目指しています。この見直しを見据え、ジョブ・カード制度の周知・広報用パンフレット・リーフレット・ポスター等のリニューアルを行うほか、ジョブ・カード制度の説明や活用好事例をまとめた動画の作成を行うこととしています。今後は、これらの周知・広報媒体やジョブ・カード制度総合サイト等を活用し、ジョブ・カードの役割や活用方法、活用メリット等についてさらに積極的な周知・広報を行い、より一層ジョブ・カード活用が進むよう取り組んでいくこととしています。

■ジョブ・カード制度総合サイト
<http://jobcard.mhlw.go.jp/>

なお、ジョブ・カードの作成支援は、キャリアコンサルタントまたはジョブ・カード作成アドバイザーが行うこととしていますが、このジョブ・カード作成アドバイザーを養成するジョブ・カード講習は平成30年度末で終了

予定です。ジョブ・カード講習の実施については、オンラインのほか全都道府県で講習を開催しています。講習の受講を希望される方は、平成30年度中に受講してください。

■ジョブ・カード講習

<https://www.job-card.jp/>

セルフ・キャリアアドック

1 セルフ・キャリアアドックとは

セルフ・キャリアアドックとは、企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせ、体系的・定期的に従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組（仕組み）のことです。

従来の主な人材育成施策は、組織の視点に立ち、組織にとって必要なマインドやスキル、知識の獲得を目指すという観点から行われてきました。これに対して、セルフ・キャリアアドックは、企業・組織の視点に加えて、従業員一人ひとりが主体性を発揮し、キャリア開発を実践することを重視・尊重する仕組みです。この仕組みでは、中長期的な視点で従業員一人ひとりが自己のキャリアビジョンを描き、その達成の

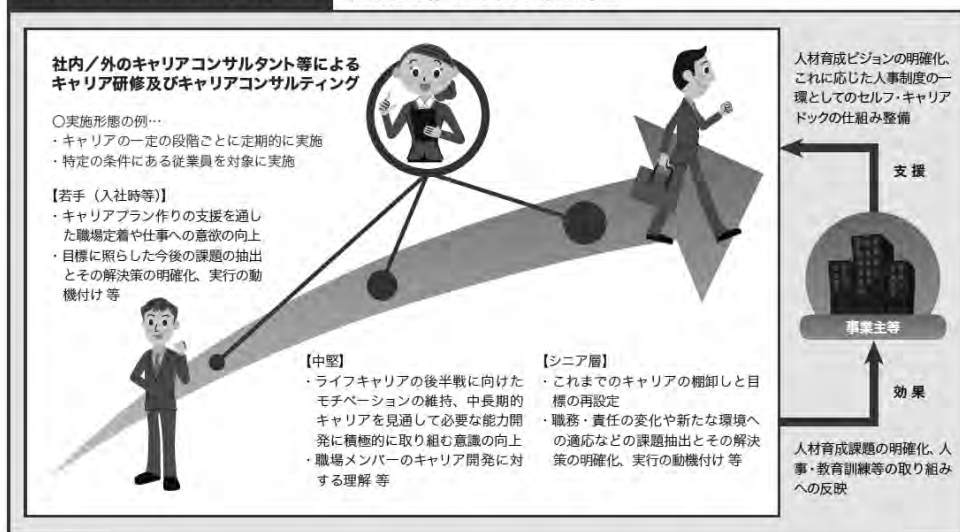
ために職業生活の節目において、自己点検やキャリア形成に向けた取組の見直し等を行います。

2 セルフ・キャリアアドック導入で期待される効果

セルフ・キャリアアドックの導入によ

セルフ・キャリアアドックの実施イメージ

職業生活の節目でのキャリアコンサルティングの実施による従業員の主体的なキャリア形成の促進



り、各従業員にとっては、キャリアの目標を明確化し、仕事の目的意識を高め、計画的な能力開発に取り組むことにより、仕事を通じた継続的な成長を促し、働くことの満足度の向上につながります。企業にとっても、人材の定着や従業員の意識向上が、組織の活性化につながり、生産性の向上への寄与等の効果が期待されます。

また、労働者の属性ごとに次のような効果も期待されます。

◆新卒採用者の定着率向上

仕事への向き合い方・取り組む意欲などのマインドセット、キャリアパスの明示などを通じて、職場への定着や仕事への意欲を高めていくことが期待されます。

◆育児・介護休業者の職場復帰率向上

仕事と家庭の両立に関わる不安を取り除き、課題解決を支援するとともに、職場復帰プランを作成することにより、職場復帰を円滑に行うことが

期待されます。

◆高齢層社員の活性化

職業能力や適性といった個々人が保有する多様な力への自己理解を深めることにより、ライフキャリアの後半戦・セカンドキャリアに向けて、積極的な職業生活を設計していくことが期待されます。また、上司や管理職として抱えている課題の解決も支援していきます。

3 セルフ・キャリアアドックの普及に向けて

厚生労働省では、セルフ・キャリアアドックの普及に向け、平成28年度より2か年でさまざまな企業の課題に応じた効果的なセルフ・キャリアアドックの導入モデルを構築するために、14の企業において、セルフ・キャリアアドックに取り組んでいただき、その成果や課題の検証を行いました。その結果を踏まえて、具体的な取り組み方をまとめた「セルフ・キャリアアドック」導入の方針と展開」を作成、公表しています。導入をご検討の際は、ぜひ活用ください。

■セルフ・キャリアアドック導入支援サイト
<http://selfcareerdock.mhlw.go.jp/>

今後、セルフ・キャリアアドックのさらなる普及のため、導入を希望する企業に対して訪問などによる導入前から

導入後までの一貫した相談支援や技術的支援を実施する予定です。経営者・人事部門など従業員のキャリア形成にかかわるご担当者の皆さま、こうした支援もご活用いただき、ぜひセルフ・キャリアドックの導入をご検討ください。

グッドキャリア 企業アワード

1 グッドキャリア企業アワード とは

厚生労働省は、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組を行っている企業の取組内容や、具体的な効果等を広く発信、普及することにより、キャリア形成支援の重要性を社会に広め、定着を期すことを目的に、グッドキャリア企業アワードを実施しています。

2 表彰の種類

・大賞（厚生労働大臣表彰）

従業員の自律的なキャリア形成支援について特に他の模範となる取組を総合的かつ継続的に推進し、その成果が顕著である企業等を表彰します。

・イノベーション賞（人材開発統括官表彰）

自社における重要課題に取り組むため、労働者の自律的なキャリア形成支援について、対象者、取組手法等を重点化してキャリア形成支援を展開し、人材育成、ひいては企業経営上の具体的な成果に結びつけるなど、特に他の模範となる取組を推進し、その成果が認められる企業等を表彰します。

3 平成29年度の受賞企業

（50音順・企業情報は平成29年11月時点）

大賞（厚生労働大臣表彰）

4社

オムロン太陽株式会社

（大分県別府市、電気機械器具製造業、従業員数64人）

◇評価のポイント

障がいの有無にかかわらず個々に寄り添った成長の支援

川相商事株式会社

（大阪府門真市、労働者派遣業、従業員数290人）

◇評価のポイント

社内スクールの運営を柱とした非正規社員の正規転換の推進

大同生命保険株式会社

（大阪府大阪市・東京都中央区、生命保険業、従業員数3542人）

◇評価のポイント

個々のキャリアの把握と「見える化」

によるチャレンジと能力発揮の支援

株式会社千葉興業銀行

（千葉県千葉市、銀行業、従業員数2226人）

◇評価のポイント

個々の従業員とのコミュニケーション機会の充実による自主性を重んじたキャリア開発支援

イノベーション賞

（人材開発統括官表彰）

5社

秋田製錬株式会社

（秋田県秋田市、非鉄金属製造業、従業員数201人）

◇評価のポイント

自己効力感を高めるキャリア支援による若手従業員の定着実現

有限会社ウエルフェア三重

（三重県伊勢市、老人福祉・介護事業、従業員数107人）

◇評価のポイント

充実したステップアップ制度による「個の向上」を大切にしたキャリア支援

島根電工株式会社

（島根県松江市、電気工業業、従業員数380人）

◇評価のポイント

若手の成長意欲に応えるきめ細かな

キャリア支援

社会医療法人財団董仙会

（石川県七尾市、医療業、従業員数1355人）

◇評価のポイント

技能向上・業務成果発表・キャリアチェンジ機会の提供による職員の成長支援

トラスコ中山株式会社

（東京都港区、機械器具卸売業、従業員数2511人）

◇評価のポイント

従業員主体の職掌選択制度やジョブローテーションによる自律型人材の育成

受賞企業については、表彰式を行うほか、厚生労働省ホームページや公式サイト「グッドキャリア企業アワード」、好事例集、日経ビジネスオンラインなどで、企業名や取組事例を広く公表します。従業員の自律的なキャリア形成を支援するための取組を行っている企業や法人の方は、来年度の応募についてぜひご検討ください。

■グッドキャリア企業アワード

<http://career-award.mhlw.go.jp/>

■好事例集

http://career-award.mhlw.go.jp/prize_list.html

理化学研究所における研究者のキャリアサポート



インタビュー

国立研究開発法人 理化学研究所
人事部キャリアサポート担当

須藤龍彦氏

国家資格 キャリアコンサルタント
GCDF-Japan キャリア・カウンセラー
博士(医学)

●理化学研究所 (理研)

1917 (大正6) 年創立。日本唯一の自然科学の総合研究所として、物理学、工学、化学、計算科学、生物学、医科学など幅広い分野において、基礎研究から産業界と連携した最先端の応用研究まで広く行われている。
本部：埼玉県和光市広沢 2-1

●研究者からキャリア支援の道へ

私は大学院で博士の学位を取得した後、幸い定年制研究員として理化学研究所に職を得て、20年あまり基礎医学の研究に取り組んできました。そして、4年ほど前にその研究室が閉鎖となり、今のキャリアサポートの仕事に移りました。以前から大学院生やポスドク(ポストドクター、博士号を持つ任期付き研究者)の相談に乗ったりしていましたし、もともと興味もあり、声を掛けていただいたのでこっちに行こう、と。周りの研究者からは大きな転身のように見られるのですが、自分の中では次はこの仕事だと思い、スムーズで

●理研の特徴

したね。珍しい経歴でしょうが、キャリアサポート担当に一人くらい研究から来た人間がほしいということもあったようです。

理化学研究所には総勢3500人ほどの職員がいますが、そのうち定年制の約600人以外は任期制で、年間400人ほどが外に出ています。研究者が約3000人おり、学生時代からあまり自分のキャリアという概念もないまま研究室に来てずっと研究を続けてきたような人たちの集団です。90年代に文科省が行った「大学院生倍増計画」や「ポストドクター等1万

●現在の仕事内容

人支援計画」によって、大学院生、博士号取得者が増えたにもかかわらず大学等のアカデミアのポジションが減っているの、行き場所がなくなっている、ポスドク等の若い研究者はかなり厳しい状況に置かれています。昔はポスドクをやっていると、なんとなくどこかの助手のポジションなどの話が来ていました。今は大量にポスドクが生まれてしまったので、育つてどこかへ出ていくという場所がないのです。90年頃までは理研の研究者もみんな定年制で、心配することなくずっといられました。その後新たな制度が始まって組織が拡大し人数も数倍になり、一変しました。任期が更新されず終了すれば、出ていかないとけない。科学の進歩が早いので、組織に流動性が必要であり、年長者ばかりでなく若い人を入れて新陳代謝をしなければいけない、という事情があります。

相談したいという人に対して「どんな悩みを持っているか」「どんな解決をしたいのか」などについて個別面談を行うほか、入所期にはキャリアを考えるキャリア開発セミナー、転出期には書類の添削、また就活支援としてアカデミアに行くためにどんな準備をしたか先輩の話を聞くイベントや面接セミナー、少し年齢が上の方向けにライ

●研究者へのキャリア支援

フランチセミナーなどを企画、開催しています。理研は各地に拠点があり、すべてここでカバーする形なので、出張相談も行います。組織上は人事部の中にキャリアサポート担当がありますが、部屋は独立しています。

若いポスドクは自分で一生懸命就職活動すれば、サポートを受けて結構希望のところに入れます。一方で年齢が上がるとやはり難しくなります。でも、40代後半になっても特別な技術を持っている、その技術が必要としている企業を見つけて、成功する例もあります。研究室が閉鎖になって家族を抱えてどこか探したいという人に、そういうところが見つかった時はこちらも嬉しいですね。

それと、研究者はいわゆる普通の就活をしてこなかったという人も多いので、やり方の指導をする必要があります。学部卒業の時の就活も1、2社くらいちよつとやったら止めちゃって「修士行っちゃおう」とか、修士を終わってまた少し就活やってみようかなくて「じゃあ博士行こう」みたいな感じだった人もいます。その延長線上で10年20年やってきてしまっている。本気で就活をした経験がないわけです。また、理研の研究者でなくなることへの負い目もあるので、キャリア相談



に来ることへの敷居が高い。博士号を取って、家族からも「いずれ教授になるんでしょ」と思われ、それを背負っているところもあり、相談を躊躇するんでしょ。

最終的には本人の気づきしかないですね。自律しないといけない。

でも、好きなようにやることを許してくれる家庭環境で生きてきていて、「4月から仕事しないのに大丈夫なの？」と思う感じの人もいます。給料の希望も高くないし、「好きなことができたらいいな」と夢を見ているような。

私たちのところに相談に来て気づくこともあります。気づいてしまったのであわてて来るといふケースもあります。「今は研究していて毎日楽しくて健康だからいいけど、病気になるたりに自分に何かあったりした時に、両親はどうなるんだらう」と急に思い、「○年後の自分を考えたら怖くなった」と。やはりライフイベントが大きいですね。家族、子どもができたりすると、「父親としてこれじゃいけない」「好き

なことがやりやっているのでなく、食えることをやらなきゃいけない」と気づく。独身だったり、奥さんも働いていて「あなたは好きなことやっていたらいいわよ」と言ってくれる環境だったりますと、なかなかきつかけはないですね。世間でも研究者に対しては、それなりの年齢になって正社員じゃなくても、「研究者だからしょうがない」と見られるところがありますし。

●やりがい、難しさ

困っていた人がにこやかに出ていくと、やはり嬉しい。それこそ研究者が一生懸命取り組んだ仕事で論文になった時の喜んだ顔を見るのと同じです。

難しいところとしては、やはりどうやって気づきに誘導するか。常に悩ましいですね。理研が大学と違うのは、集団のメンバーが多様である点です。大学の学生はいろいろな背景を共有している部分がありますが、ここはバラバラで、若いほうは大学4年生、上のほうは40、50歳の人がいるわけですし、ここに至るまでの背景も違う。年齢も出身大学も家族構成も違う、極めてヘテロ（異質）な集団です。一般企業のような、集団としてある基準に揃えるための人材育成なども多くはありません。むしろ私は、「一人ひとり違っていい、細かいことはわからない」という前提でカウンセリングをしているんですけれども、大学などと違って、個人によって気づきに至る過程も多様であるということでしょうね。

感じるのは、話し相手がいないんで

すよ。自分の気持ちを吐き出す相手がない。その相手として私たちが役に立てるのではないか。私たちが答えを提供できないとしても、彼らが話しているうちに自分で矛盾に気がついた、「ああ、そうだったのか」と思ったりということがあります。元来、カウンセラーやコンサルタントは、そういう役割なのかもしれません。テニスの練習の時の「壁」のように。球は正確に返ってこないかもしれないけど、向こうまで拾いに行かなくて済む。

それと、研究室のボスからすれば、期待される若い優秀なボスドクに出ていかれたくないという気持ちがあるんです。理研では、研究室のボスにかなりの裁量権があり、それぞれ意見が違って総意を形成するのは困難です。私たちはボスドクの人たちの将来を心配してメーリングリストなどで情報提供をしたり、キャリア支援のイベントを行ったりするんですが、「うちにとってはメリットがない」「そんな余計なことはするな」という声もあがるといった難しさもあります。

「その研究室に忠誠を誓っている」みたいな人もいますが、本人が自分で考えて「これでいい」と思っているのならそれでいい。でも、考えずに「これしかない」と思っているのなら、「本当にそれでいいのか」と考える機会が必要でしょう。自分の人生ですから。

●キャリアコンサルティングで大切なこと

キャリアコンサルタントになるため

だけに勉強してもなかなか難しいと思います。いろいろな経験をしてきたほうが、いろいろな引き出しがある。カウンセリング、コンサルティングというのは、単に人だけではなくて、その人のキャリアを見ないといけないので、クライアントと同じ土俵に上がれるような知識が必要かもしれません。

今の私たちのチームはバランスがよいと思っています。民間企業の人事部の経験のある人がいて私がいて、欠点というところがうまく組み合わせられる。クライアントである研究者がこれから世の中に出ていくことを考えると、世間の常識をよく知っている人が必要です。そして同時に研究所の中の事情を知っている人間がいるということですね。チーム構成としてその両者が混ざっていることが大事だという気がします。

●今後に向けて

やはり、一人でも多くハッピーになつてもらいたい。途方に暮れる人が出ないようにしたいですね。一つひとつコツコツと件数を重ねていくしかないですけれども。

私自身を振り返ってみても、誰かに育ててもらってきたという思いがあつて、次世代というのは意識します。この仕事は、次世代にいい状態でバトンを渡すことをサポートする、ということかなと思ってやっています。困っている人を助けたい。そのために、ちょっとした勇気だったり覚悟だったりを与えられればいいのかな、と。

就労移行支援事業所における障害者の就労支援



インタビュー

株式会社LITALICO 東京本社
LITALICOワークス 事業部
サービス企画

河野 鮎子氏

精神保健福祉士
2級キャリアコンサルティング技能士

● LITALICOワークス

株式会社 LITALICO が運営する就労移行支援事業所。就労移行支援事業所は、障害者の一般企業への就職をサポートする通所型の福祉サービスで、LITALICOワークスでは、就職準備、企業インターン、就職活動、職場定着等の就労サポートを行う。全国に 66 拠点がある。

● SEE から就労支援へ

前職では S E (システムエンジニア) をしていました。その時、一緒に働くプロジェクトメンバーの中にメンタルヘルス不調になってしまった人がいるのですが、業務量や責任の度合いは多少違えど、同じような職場環境にいて、どうしてそうなる人とならない人がいるのだらうと思いました。また、自分がきちんと知識を持っていたら何かしらの情報提供ができたのではないかと感じました。それで「きちんとした知識を得たい」「勉強したい」と精神保

● 入社後の仕事内容

健福祉士の専門学校に行きました。転職するつもりだったわけではないんですが、実習で精神科の病院や地域の福祉施設にうかがって、社会復帰しようとする方の現場を間近で見て、直接的に支援したいと思い、今の会社に就労支援員として入りました。

入社後約3年間、センターと呼ばれる現場で利用者の支援をしていました。1年前にセンターの利用者が使う訓練のツール、プログラム、テキストの作成・開発をする部署に異動しまし

た。

例えば、スケジュール管理が苦手な方に、例題的なものを難度別に作って、自分の予定を書き込んでもらうような訓練ツールの作成、聴覚優位や視覚優位など対象者の認知特性に応じたプログラムやアンガー・マネジメント関連のプログラム開発などを行っています。年度の初めにセンターに勤務しているスタッフや就職された利用者の方にアンケートをとってニーズ調査をし、どのようなものが必要なかを把握して、計画を立てて進めていきます。

就労移行支援の対象者は、精神障害、発達障害の方たちが7〜8割くらいですが、発達障害の方は程度や種類が様々ですね。同じ診断を受けていてもコミュニケーションが苦手な方、同じミスを繰り返してしまう方、時間の管理が苦手な方など多様です。現場で支援員をしていた時は、その方に合わせて会社で用意しているツールを少し工夫したり、場合によっては社内の未就学児の福祉サービスで使っているツールを活用したりしていました。

● 印象に残る支援事例

支援員の仕事の中で印象に残っているのは、発達障害の診断を受けていて

場面緘黙の症状があった方です。特別支援学校を卒業後、弊社を利用されてきました。私自身聞いたことはあっても、場面緘黙の方に接するのは初めてでした。応募するために企業に連絡しても「緘黙というのはいちよつとよくわからない」と言われたり、発話が難しいので電話応対が必須だと厳しかったりして、就労支援2年の期限が迫っているという時期でした。週に2、3社応募しても書類選考が通らないという状態が1年以上続いていましたが、本人は一般就労を強く希望されていました。

家族面談なども行いながら、まずは企業に就職した時にやれることを、通勤や体力を含めて確認するために企業での実習を行いました。普段はセンターに5〜10分遅刻していたのに、企業に行ったら意識が変わるのか毎日遅刻せずに行ける。業務では納得できない手が止まってしまうことがあり、仕事だからしないといけないという葛藤の中で、1〜2時間話し合うこともありました。私が話したことに対して携帯電話や小さなホワイトボードの文字で返してもらった。そういうやりとりをしている中で、3カ月目くらいだったか、本人が声を発した瞬間があった

んです。それっきり話はしないんですが、自分でもびつくりしたようでした。伝えたいという気持ちが先行したのだと思います。私もだんだんと表情などで気持ちがわかる時が増えていきました。本人のやれることや可能性を一緒に探しながら歩んでいくと、人って成長するんだなと感じました。

結局、その方は利用期限ぎりぎりまで一般就労されました。パソコンも得意な方で、機密情報のデータ入力の仕事でした。「緘黙で言葉を発しないので、機密情報を漏洩しないということは確実に守れる」と。たまたまタイミングが合ってマッチングしたのかもしれないが、企業様の受け入れる幅、見方や多様性の部分も広がっているのではないのでしょうか。

●心がけよう

キャリアコンサルティングというのは、聴くだけでは進んでいかない。その先、選択肢を提供する、一緒に考えてクライアント本人から選択肢を出してもらう、タイミングによってはクライアントの背中を押すなど、臨機応変に具体的展開を図っていく必要があります。課題は何かを理解するにしても、本人が発していることを全部鵜呑みにするのはなく、その先、その裏、その奥を包括的に見るという部分が基本的に必要だと思います。障害の有無や職歴にかかわらず、学生でも社会人でも、必ず対等に、フラットに物事をとらえるということは意識しています。対象者がどなたでも、自分自身が経験を重ねていくうちに、なんとなく慣れみみたいなものを持ってしまわないように気をつけています。



現場で支援している時は、目の前にいらっしやる利用者の方に合わせて、ということができたんですけれども、今の仕事では利用者の方すべてが見えるわけではなく、どういう方がいらっしやるのか考えながら、ターゲットを誰にするのかある程度絞っていかなくてはいいけない。実際使ってみてどうだったかなど現場のスタッフからフィードバックをもらったり、私自身がセンターに行つて、使っている方にお声掛けさせていただくこともあります。

同時に、均一性を保つ必要もある。

どの方に提供しても一定程度の効果をもたせられるようにしてはいいけない。そこが難しいところです。

●やりがいと苦労

支援員の時は、利用者が変わっていく様子を目の当たりにできるので、こちらとしては面白さ、楽しさを感じていました。難しいのは、正解がないこと。それがその人にとって良かったのか、別の人が担当していたらもっと良い方向に進んでいったんじゃないか、と思うこともあり、何が正しいか「答え合わせ」ができるものではないということですね。

本人の進みたい方向と一緒に歩みを進めていく、本当に必要なものを伝えていくといった中で、ときにもう少し時間があつたら、と感じたりもしました。私自身の主観で、ご本人にとってどうなのかは別ですが。

今の部署では、作ったプログラムやツールに対して、「評判良かったですよ」とか「こうしたほうがもっといい」という反応をもらえると、プラスであるマイナスであれば、「使ってもらえてる」と感じるの嬉しいですね。

●キャリアコンサルティングの今後

就労支援をする中で思うのは、「キャリア」というのは「働く」ことだけではないということ。キャリアを「人生」ととらえると、「働く」は一部であつ

て、その人が何をしたいのか、どういう人生を歩んでいきたいのかということを見て、そこから働くということを考えていく。こういうことをしたいから、例えば一人暮らししたいから働いてお金を稼ぐとか、そうした視点で働くことを一つの手段を得ることとしてとらえる。就労支援からもう少し大きな枠で、キャリア支援として考えていこう、と。

人生も含めた支援というのは、日々通所していただいて会える頻度が高いからこそできる、時間をかけた支援だと思います。

私としては、障害の有無を問わず、職場定着など就職後のキャリア形成支援を含めて、対象者の方たちが安心して意欲を持って働いていけるようなキャリア支援をしていけたらと思っています。

社会においても、企業が制度としてキャリアコンサルティングを取り入れていくと同時に、企業の中という枠にとられずに、働く人一人ひとりが自分の人生を歩んでいく長い道のりの中で、タイミングに合わせてキャリアコンサルタントを活用して自分のこれまでとこれからの確認ができるようなものになっていけばいいと思います。そのためには、活用する価値がある、価値を見出せるような存在になっていかないといいけないですね。

大学生のキャリア支援



インタビュー

東京都大学 等々力キャンパス
キャリア支援センター 課長

小坂橋孝雄氏

国家資格 キャリアコンサルタント
日本キャリア開発協会認定 CDA
(キャリア・デベロップメント・アドバイザー)

●東京都大学

武蔵工業大学と東横学園女子短期大学が統合され、2009年に東京都大学と改称。世田谷キャンパスに工学部、横浜キャンパスに知識工学部、環境学部、メディア情報学部、等々力キャンパスに都市生活学部、人間科学部がある。在学者数は、学部合計で約6,800名（2017年5月現在）。

●旅行会社から短大の職員へ

大学を卒業して最初は旅行会社に入りました。入社7年目に海外研修で半年間アメリカに行き、そこで「働き方っていろいろあるんだな」と感じ、憧れてしまいました。海外で働きたいと思い海外へ行って「自分探しの旅」みたいなことをやったり、東京で半年ほどフリーターをしていました。30歳の時に、大学職員の募集があったので、応募しました。学生教育関係の仕事に自分でも興味があった気がします。こうして短大の職業指導室（当時）で働く

●キャリア支援の歩み

ことになりました。偶然ですがハマりました、この仕事に。1992年、バブル経済の終わりの頃です。

当時、短大生の就職は非常に良かったです。一流企業に一般事務職の正社員で入れました。学生が企業説明会に行ったら、「君、気に入ったから内定」なんていう時代だったんです。現場では、学生も企業採用担当者も列をなしていました。ところが1年経ってバブルが崩壊したら、誰も来ない。採用しないから企業は来ないし、求人がない

から学生も来ない。そういう時代が続きました。「椅子に座ってないで、企業を訪問して挨拶して来い、卒業生がどんなところで働いているのかしっかりと見て来い」と上司に言われ、訪問しましたが、誰も相手にしてくれないんです。採用がないんですから。

そのうち金融危機が来た。雇用形態も多様化してきました。正社員一般職が派遣や契約に変わっていく時代だったんでしょ。一般職で就職を希望していた短大生にとっては受難の時代です。「わあ、これは大変だ」と今までのやり方がもう通用しなくなり、どうしたものか、もつと違う支援のやり方があるのかなと考えていた時に、CDA（キャリア・デベロップメント・アドバイザー）というものを知り、2001年に資格を取りました。

学生一人ひとりが自分というものを見つめる、自分で自分のキャリアを作っていく、それを第三者的立場で話を聞いて一緒に考える仕事として、キャリアアカウンセリングの手法を取り入れられました。

●現在の仕事

新学部ができて1期生から支援できた現在の大学には7年前に着任しまし

た。社会科学系の学生のキャリア支援に取り組んでいます。教授陣主導のキャリアデザインの授業やPBL（課題解決型学習）的な授業があります。例えば「渋谷の街をこれからどう開発していったらいいのか、みんなで調査して考え、提案してください」といったプロジェクト型の授業です。実際に自分たちで調査して企業の人と会ったり、グループで話し合いをして発表する。職業理解・計画実行能力・コミュニケーション能力など、学生がすごく鍛えられる。

この授業体験をキャリア支援センターでは学生に振り返らせて、キャリア支援にもつなげます。そのプロジェクトの中にいた自分はどんな自分だったのか、それを客観視するために、学生と一緒に振り返る。それを仕事というものにつなげながら相談に乗っていく。授業でどんな経験をしたのかを振り返り、言語化する。インターンシップにしても、きちんと振り返りをさせることで、職業的な自己概念を明確にするのにすごく効きますね。

一方で他大学でもそうでしょうが、課題は、本当に就職関連の講座を聴いてほしい学生が来ないこと。言わなくてもわかるような学生は来る。そうし

た学生は自分でできるし、実際もうやっている。講座でいろんな話をしてもらって自分なりに吸収している。講座が就職活動に活かせない、つながらない学生もいます。自己分析や履歴書が、講座でやったことと全く違うものになってしまふ。個別に何度も話し合いながら少しずつ自己と社会・仕事をつなげていきます。

●卒業生の支援

就職活動ほど学生を成長させるものはありません。自分を見つめること、仕事を知ること、将来の自分を描くこと、そういうことを学生に本当はもっと早くやってほしいと思うんです。でも、どんなに準備をしつかりしてもその時にならないとわからないことがたくさんある。活動をしながら変化したり、

見えてくる自分もある。終わった後に結果が出ればすごく自己効力感を持てるし、教員の先生は「就活を経験すると学生の授業への取り組みがすごく積極的になる」とよく言われます。やってみていろいろわかってくる。就職活動という「L I V E」でしか気づかないものもあると思うんです。「社会に出る前に、活動をする前に、大学1年から、準備しておけば」という意見が正論ですが、現場では、活動中にしか気づかないものもあるのでは、とふと思ったりします。

短大の時からやっているのは、卒業

生のキャリア支援です。最初は来る人だけやっていたんです。ITバブルの時に「小板橋さんに紹介してもらって入社したら潰れた」とか文句言われて、「じゃあ相談に乗るから来て」と。相談に乗っているうちに、仕事をしてみていろんなことがわかってきているので、深いところまで話ができると思いますね。「キャリアコンサルティング」をしていると実感しました。自分が将来どんな仕事をしていきたいのか、キャリアプラン、10年20年後どうかと言ったって、実際は学生にそんなのわかるのか、みたいな部分も正直ある。

短大時代には「卒業しても何かあったらいつでも来いよ」と声をかけていると徐々に相談者も増えていき、それで正式にキャリア支援センターとして卒業後の支援をすることになりました。相談者がなぜ来るかというところ、キャリアの相談をしたいと思った場合、人材紹介会社は「お金を取られるんじゃないか」と思っている人が多い、ハローワークもなんとなく行きづらい、会社の人事は「評価が下がるんじゃないか」と懸念がある、とりあえずまず思ったことを気軽にしゃべれるのは就職活動でお世話になった大学、ということになるでしょう。報告・相談等合わせて年間150人くらい来ます。3年、5年、10年ぶりに来る人もいます。悩みがあつて来るわけでしょうから、来るのがいいことなのかどうかはわからないですが、こちらも「ちゃんと選択できたんだろうか」「その後どうだったんだろう」という心配もあるので、来てくれていいよという気持ちです。

卒業生に関しては職業紹介というよりは、自分の将来をどうするのか、今後どのようにキャリアを設計していくのかを考える。まずはここへ来て好きなことをしゃべるといことが役に立つのではないかな。話を聞いて、本人の方向性がしつかり決まってきたら、必ずしもその会社を辞めなくてもいいかもしれないし、必要に応じて人材紹介会社やハローワークに行つて転職・求職活動すればいい。この仕事はネットワークがすごく大事だと思えますね。

また、その人のフィルターを通した情報ですが、私たちとしては勤務先のリアルな情報が入ってくる。よく大学生の3割が就職して3年で辞めると言われ、それが悪いこと、失敗という見方が根底にあるような気がするんですが、すべてがそうではない

だろうと私は思いますね。やはりやってみないとわからないという人はたくさんいる。やってみてわかることもたくさんある。自己分析、職業研究をしてもうまくいかないことだってあるじゃないですか。しつかり就職活動をして自分で納得して入ったんだけど、それでも合わないと言つて辞めた人も多く見えました。プラス志向の移動も結構あるのかなと思います。

●労働の人間化

卒業生に向けて、キャリアドック的な機会を大学で作れたらいいですね。状態が悪い時だけじゃなくて、その時点での自分のキャリアを客観的に診断するものとして。

木村周先生が「労働の人間化」ということを言われていましたが、非常に共感しました。私たちはこういう職場を作り上げていけないといけないし、この基準を大切にして学生に職業を紹介できたらいなと思います。「公」の視点を自覚し、『労働の人間化』に貢献すること(本誌2016 No.3, p10)。ここにある六つの項目(①変化、②学習、③自立性、④他人との協力関係、⑤社会的意義、⑥成長)は、私自身この仕事がそうであったと、振り返ってみると感じます。六つとも当てはまる。だからずっと続けたい仕事でもあります。この大学に80歳までアルバイトで学生相談をやっていた方がいましたが、憧れの存在でした。



「基本に忠実」な仕事を心がける

藤井さんは瓦葺き職人として、社寺を中心とした歴史的建造物の屋根の修復にも携わり、その仕事は高い評価を受けています。そこには職人としての誇りが息づいています。

瓦葺き職人 藤井禎夫さん



しごとインタビュー
INTERVIEW

ふじいさだお ●1957年、埼玉県生まれ。高校生時代はスピードスケートの選手として活躍。高校卒業後、瓦葺き職人の認定訓練校へ進む。同校卒業後、現代の名工・加藤亀太郎氏に師事。現在は有限会社フジイ瓦工業代表取締役。社寺建造物を中心に多くの歴史的建造物の屋根の修復に携わる。東京都優秀技能者。一級かわらぶき技能士、瓦屋根工事技士、(一社)全日本瓦工事業連盟瓦屋根診断士などの資格を持つ。

思いがけず進んだ道
やがて「いい仕事がしたい」
と思うように

——瓦葺き職人になれたいきさつを
教えていただけますか。

藤井 高校生時代、わたしはスピードスケートの選手で、国体やインターハイにも出場していました。そんなこともあって、将来は体育の教師になろうと考えていたのです。ところが体調を崩し、大学の入学試験に失敗してしまいました。

今後、どうしようかと考えていたときに、運送会社を経営し、瓦を取り扱っていた叔父が「瓦葺き職人にならない

か」と声をかけてきたのです。叔父によれば、その当時は景気がよかったこともあって、瓦葺き職人の実入りは相当なものだということです。

——それで関心をもつようになったというのですか？

藤井 いや実はそうではないのです。私はサラリーマンの息子で、職人の世界なんて全く知りませんでした。また伝え聞く職人の様子なども、正直あまり好きではなかったのです。

でも遊んでいるわけにはいかないと考え、そのころ設立された瓦葺き職人養成の認定訓練校に進んだのです。その訓練校の訓練期間は2年間で、全寮制でした。生徒たちの多くは瓦葺き職人の息子で、私とは全く違う環境で育ってきた人たちだったこともあり、その言動には違和感がありました。

——当初はあまり乗り気ではなかったようですね。

藤井 はい。そうはいっても、それまで知らなかった瓦葺き職人の世界に次第に興味をもつようになりました。子どもがまったく知らなかった大人の世界を垣間見るようなものでしょうか。

また訓練校で講師を務めていた腕のいい瓦葺き職人の仕事の現場を見せてもらっているうちに、「自分もあのよう

になったのです。訓練校を卒業し、現代の名工にも認定された加藤亀太郎さんに弟子入りし、そこで10年あまり修業をしました。

独立するのはその後です。

——独立したてのころは、たいへんではありませんでしたか。

藤井 仕事をいただくのに苦労しましたね。こちらはほとんど何の実績もないのですから、やむをえません。そうしたなかでたどり着いたのが、社寺の建造物の瓦葺きの仕事でした。

社寺建造物の瓦葺きは一般家屋と比べ、とても高い技術が必要なので、街の工務店さんが担当するのはなかなか難しいのです。わたしはあえてそこに入り込んだのです。

現寸図通りに瓦を葺くために
さまざまな工夫を

——仕事の流れを教えてください。

藤井 まず受注するにあたって、図面を見ながら金額が折り合うかどうかを検討します。これはどんな仕事でも同じでしょう。お寺の瓦葺きの場合は、それぞれの宗派によって瓦に入れる寺紋が違うので、それも考える必要があります。もちろんどんな瓦を選ぶのかも大切です。



▲現寸図を縮小して製本したもの。



▲寺社の瓦葺き屋根は、場所によって勾配も違い、ねじれもある。しっかり瓦を葺くためにはさまざまな工夫が必要であり、腕の見せ所でもある。現寸図通りに瓦を葺くことができれば一人前である。

◀現寸図を作成する藤井さん。
現寸図は瓦葺き工事の基本となる大切なもの。

受注した後は、大工さんや設計士さんと綿密に打ち合わせをし、現寸図と呼ばれる実際の寸法の図面を書かなければなりません。一口に杜寺の瓦屋根といっても、さまざまな勾配があり、どのように瓦を配置するかを十分考え、現寸図を書くのです。

現寸図ができたなら、その通りになるように、瓦を葺いていきます。瓦の葺き方もどこも同じというわけではありません。場所によって勾配も違うし、ねじれもあるので、さまざまな工夫が必要です。また雨漏れの心配がないように、雨水の流し方も考えなければなりません。

——現寸図が基本になるんですね。

藤井 現寸図を書くときは、どのような勾配をつけ、どんな瓦をどう配置するかなど、これから瓦葺きをする屋根のイメージができています。

現寸図は、昔は職人の勘に頼ってきたことをデータ化して、それを一枚の紙に凝縮したものといえるでしょう。それを見てここをこうすれば、こんな屋根になるということがわかるわけです。

——そうした仕事のなかで、どんなことを心がけていらっしゃいますか。

藤井 ひと言でいえば、基本に忠実に仕事をすることですね。瓦葺き

の仕事は見た目の良さを追うあまり、えてして基本を忘れがちです。

例えば基本を忘れると雨が漏れやすくなってしまう。雨が漏れてしまうような葺き方は絶対にしてはいけません。また基本をはずれた工事をする、長くもたせることはできません。

「基本に忠実に……」瓦葺き職人にとつて、これが一番大切だと思いますね。

歴史的建造物の保存に携わる誇りと喜び

——どんなところにやりがいや面白さを感じていらっしゃいますか。

藤井 お寺や神社の建物は、これまでさまざまな修理を経ながら残されてきた、歴史的建造物です。これまでの瓦葺きの職人が精魂を込めて行った仕事を私が受け継ぐ。そして私の仕事を次の世代の職人が受け継いでいく。

こうして何百年もその建造物は残っているのです。そうした仕事に携わっていることに誇りと喜び、そしてやりがいも感じます。

——仕事で難しさや厳しさはどのようなところにあるのでしょうか。

藤井 この仕事はどうしてもお施主さんとわたしたちとの間に、元請さんが仲立ちとして入ってきます。そのため、

私たちとお施主さんとの意志の疎通が円滑に進まないときがあります。そんなときは、工期が遅れないようにするために苦労しますね。

また現寸図ができたからといって、だれもがそれに基づいて仕事ができるわけではありません。現寸図通りに仕事をする技術が必要ですが、その習得には人によってばらつきがあります。経験年数がそのまま腕の確かさを保証するというわけでもありません。現寸図通りに仕事ができるようになる、瓦葺きの仕事は楽しくて仕方がありませんね。

——これから瓦葺き職人を目指す人へのアドバイスをお願いします。

藤井 私の原点は、先輩たちの見事な仕事ぶりを見て「おれもあんなふうには瓦を葺いてみたい」という思いを抱いたことです。

より高い技術を身につけたい、より確かな腕をもちたいという強い思いが、本人の成長につながります。いつまでもどうなりたいかという仕事に対する将来図を描き、それに向かってまい進してほしいと思います。瓦葺き職人として評価されたいなら、より上を目指すという姿勢が大切ではないでしょうか。

既得権益や既成概念と無縁の環境で、モチベーションを高める



「気づき」を軸に 研修カリキュラムを構築

トラスコ中山は、機械工具や物流機器、環境安全用品をはじめとした工場用副資材の卸売のほか、自社ブランドの開発を主な業務とする卸売商社です。166万点ものアイテムを取り扱い、お客様が「必要なときに」「必要なものを」「必要なだけ」届ける物流機能が強みの一つです。

同社は人材教育にも力を入れ、「自覚に勝る教育なし」という考えに基づき、「TRUSCOステージ・トライアル」と呼ばれる人材育成カリキュラムが設けられています。

社歴に応じた階層別研修や、自律型のさまざまな研修が用意されています。このカリキュラムについて、経営企画部人材開発課長の木村隆之さんは「教えるということではなく、自分に足りない仕事力や人間力は何かを気づかせる、ということを軸にカリキュラムが構成されています」と話しています。

モチベーションを高める ユニークな自律型研修

トラスコ中山は、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組を行っている企業等」を表彰する「グッドキャリア企業アワード2017」で、次の3点が評価され「イノベーション賞」

を受賞しています。

① 職掌の選択

「キャリア(海外・国内)」「エリア(勤務地を限定した支店勤務)」「スペシャリスト(経理や情報システムなど専門的な知識が必要な職掌)」「サポート(主に内勤業務)」「ロジス(ロジスティックス/物流センターでの勤務のほか、支店などで商品管理や配送などを担当)」の各職掌があり、キャリア形成に応じて、従業員自らが選択可能な制度をとっている。

「エリアからキャリア、あるいはキャリアからエリアといった選択ができ、自分のステージや目標とするキャリアアップに見合った職掌を選択できる制度です」(木村課長)

② ジョブローテーションと人事異動

ジョブローテーションや定期的な人事異動を行い、一人の社員にさまざまな仕事を体験させる。

この制度では、例えば営業部長だった人が経理部長に、営業部長だった人が情報システム部長にというように、それまでの経験や職域に関係なく横断的な異動が行われます。

「いろいろな経験をすることで、広い視野や多角的な視点が醸成され、一人の社員のなかに多種多様な蓄積ができ、どんな仕事でもこなせるようになります」と木村課長はこの制度の目的を語ります。特定の仕事に秀でていても、それが永久的に活かせるとは限りません。そこには

社員にできるだけ長く、やりがいと充実感をもたらしながら活躍してもらうには、いろいろな仕事を体験しておく必要があるという長期的な就業をサポートする意図があります。

③ 「白紙の部屋研修」の実施

公募によって選ばれた社員には30万円が支給され、1カ月間通常の仕事を離れて、さまざまな角度からイノベーション事業を研究し、経営陣にプレゼンテーションする。

木村課長はこの研修について「このプレゼンテーションではコスト管理や収益性、成功率などが問われます。当事者にとっては難しい研修です。しかし、この研修を受けた人はほかの人と比べ、自律成長が格段に速いのも事実です。プレゼンテーションされた内容を実際に事業化するかどうかはもちろん重要ですが、ベンチャー精神を醸成するという目的もあるのです」と話しています。

同社の人事制度の基本にあるのは「チャンス&フェア」という考え方で、その仕事に長く従事することで生まれる既得権益や、従来の既成概念が通用しない制度の下でチャンスを与え、常に人材の新陳代謝を図っていく。それが高いモチベーションを生み出し、企業の競争力を高め、ひいては安定した雇用につながっていくのです。それはこうした独自のキャリア形成制度に裏打ちされています。

複眼で考える「人材育成」

(1) 企業内人材育成担当者が 成果を出すために忘れてはいけないこと



名藤大樹

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング
チーフコンサルタント

なとう・ひろき●三菱UFJリサーチ&コンサルティング、コンサルティング事業本部チーフコンサルタント。一橋大学商学部卒業。一橋大学大学院商学研究科修了。2017年 MIT Sloan Executive Certificate (Management & Leadership) 取得。1998年に同社の前身である三和総合研究所に入社以降、組織改革・人事制度改革（評価・報酬等）・人材育成の領域を中心にコンサルティング経験を重ねている。現在、同社のコンサルタント採用・育成を統括している。

筆者は、組織人事コンサルタントとして、これまでの数十年社の人材育成に外部の立場で関与してきた。また、近年は勤務する会社の人材育成も担当している。組織の外部、内部の双方の立場から人材育成を経験し、この分野での経験は10年以上になる。いわゆる「専門家」である。しかし一方で、「人材育成担当」という業務はとても難しいものであることも自覚しており、迷いや悩みを抱えながら日々業務に当たっている。今回から4回にわたり、そんな経験の中で感じていることを紹介していきたい。読者の皆さんの思考の材料にしたいだければ幸いだ。

第1回は、企業（組織）内の人材育成担当者が成果を出すために忘れてはいけないこと、について考えてみたい。

近年、特に大都市では、企業を超えた人材育成担当者同士の繋がりは大きく増えた。インターネットによる情報流通の進展や交流イベント、勉強の機会などは筆者がこの世界に入った15年ほど前に比べると大幅に充実している。そうしたイベントに参加すると、そこで出会う人材育成担当の人々には一定の傾向を感じる。私見ではあるが「前向きな良い人」「勉強好きな人」「人間の性は善であること信じている人」が多いように思う。

筆者は天の邪鬼なのか、あるいは、「経営コンサルタント」であろうとしているからか、しばしばある想いが頭に浮かぶ。それは、人材育成担当者に

こうした人々が配置されていることは「経営」という視点から見た時には良いことなのだろうか？ という想いだ。

色々考えてみた結果、次のように思う。前述のようなタイプの人々が人材育成を担うこと自体は悪いことではない。そうした人々同士で交流することむしろ素晴らしいことだ。ノウハウや悩みを共有することができる。しかし、経営的な観点で成果を出そうとするならば、人材育成担当者は「同族同士での交流」から脱皮して、違う種族の人と交わることが重要になる。

課題や悩みを同じくする仲間との交流を否定するものではない。人材育成の業務には多くの専門知識・スキルが必要とされる。それらは個別企業に蓄積された秘伝のタレの部分もあれば、研究活動や体系化活動の成果として、人材育成業界として共有・蓄積されてきた普遍的なものもある。後者を積極的に学ぶことは極めて大事だ。社外に出て勉強し、交流することは多いに役に立つ。

しかし、人材育成業務を「経営」として意味のあるものとするためには、「成長」「勉強」に高い優先順位を置いていない自組織内の人々を動かす必要がある。経験上、大抵の組織ではこうした人の方が多数派であるのが現実だ。こうした「一般的な人材育成担当者傾向とは」異なる思考パターンを持つ人々をどうやったら動かせるか、という課題に逃げずに向き合っ

いくことこそが、人材育成担当にとって重要だと思う。

当然のことだが、育成の対象となる人々の考え方や想いを十分に理解することはとても重要だ。数字目標に追われ続ける営業スタッフ、パワハラは必要悪だと考える現場の管理職、できる限り新しいことの勉強などしたくないと思っている中高年、こうした「人材育成担当者の傾向」とは異なる人々の気持ちを深く理解することを軽視してはいけない。

また、「経営者視点での判断」も常に意識する必要がある。育成担当者が育成を頑張ろうとするときほど、これを見失いがちになる。多くの経営者にとって、人材育成はあくまで業績を上げるための手段であり目的ではない。企業（組織）内の立場で人材育成に取り組むなら、このクールの認識を忘れてはいけない。もちろん、人材育成そのものを目的として歩む「教育の専門家」としてのキャリアは存在しており、企業側からそちらへ転じて充実した仕事を為している人も筆者は沢山知っている。しかし、企業内で人材育成に取り組むなら、手段と目的の混同を起さないような意識が必要だ。

多くの人材育成担当者は「良い人」で仕事熱心だ。だからこそ「自己満足」に陥ることを避け、違う視野・論理を持つ人と交わることで、効果的な仕事を成し遂げて欲しい、と自戒を込めて思う。



東京表具内装職業訓練校

設置・運営 ● 一般社団法人東京表具経師内装文化協会
 協会所在地 ● 東京都台東区東上野4-10-14
 訓練場所 ● 東京都立中央・城北職業能力開発センター 板橋校
 訓練課程 ● 建築内装系表具科（普通課程）
 訓練期間 ● 表具科 2年訓練

千数百年続く技能の 継承と発展に尽力



訓練校創立から半世紀

表装とは、書蹟や絵画などに織物や反物の生地である裂地や紙などを、のりを使って補い、掛軸、額、屏風、襖、衝立、巻物、冊子などに仕上げる作業をいう。その作業をする職人のことを表具師または経師と呼ぶ。

この表具師を養成するのが、東京表具内装職業訓練校である。東京都内で表具・経師・内装業を営む198事業所が所属する一般社団法人東京表具経師内装文化協会が運営している。協会は昭和21年に「東京表具組合」として発足、昭和41年4月に東京表具内装職業訓練校を開校した。

訓練は東京都立中央・城北職業能力開発センター板橋校で行っている。

訓練校の理念

東京表具経師内装文化協会会長で訓練校校長でもある石井弘芳氏は、「本校は、千数百年続く技能の継承と発展に貢献」という理念で教育・訓練を行っています」と語る。

表具の材料は和紙、裂地、水、のりとシンプルだが、水やのりを伸ばす際の刷毛さばきなどには、非常に高度な技術が必要となっている。

近年、生活様式の変化に伴い、和室が減っているため、床の間に飾っていた掛軸、額なども少なくなっている。

「今の若い人は襖と言ってもわかりません。ですから掛軸や屏風を紹介する

展示会で、作品を展示しています。例えば、襖は紙を幾重にも張り合わせてできているため、空気中の水分を吸ったリ吐いたりして、フィルターの役目を果たしています。このような表具のもつ機能についても紹介しています。伝統的な手法で作られた表具には、目には見えない素晴らしさが隠れています。訓練を通してこの素晴らしさを後世に伝えていかなければと思っています」（石井校長）

教育訓練の特徴・取得できる資格

協会副会長で副校長でもある清水達也氏は、訓練内容について「工作法技能（掛軸・襖・額・屏風・内装）・色彩・意匠図案等について学びます。表具では裏打ちから始まって掛軸の製作。襖の授業では、組子を組むところから完成まで。2年次になると屏風の製作も行います。内装では、近年ますます複雑になっている接着剤や下地の使い分け、シックハウス対策などの授業も行っています」と語る。

メーカーに向向いての実演講義や京都・奈良への研修旅行など、校外学習も充実している。

「神社・仏閣などで、普段は見ることが難しい国宝級の表具、障壁画なども拝見させていただいています」（清水副校長）

卒業後は、2年間の訓練課程を修了（技能照査試験合格）することにより、技能士補が与えられ、技能検定2級の学科試験が免除となる。

訓練生の声

訓練修了を間近に控えた51期生の加藤奈那子さんは「2年間はあっという間でした」と語る。加藤さんは大学在学中、街中を歩いていて掛軸を見かけ、これを作る仕事がしたいと入校した。

「素晴らしい先生方の教えにより、最高の技術を学ぶことができました。また、作業には失敗が付きものです。そういう時でも、一緒に学んでいる仲間がくれる技術的なアドバイスに助けられました。横のつながりということでしょうか。彼らと情報交換もできました」

今後は「この訓練校で学んだことを基にして、現代の生活に溶け込むような作品を作っていきたいです」と抱負を語った。

訓練校の使命

石井校長は同校の1期生でもあり、石井三太夫表具店の15代目、清水副校長はオルク有有限会社で表装の普及、伝承に努めている。石井校長は、特に日本の歴史的文化財の修復にもかかわっていて、1000年を超える遺産の保存に情熱を傾けている。

「この業界を守り抜くだけでは衰退していきいます。これから発展させていくという気構えをもって訓練校を運営し、できるだけ多くの技能者を日本全国へ送り出していくことが、われわれの使命だと思います」（石井校長）

「正課外活動」としての就職支援 ～地域を創る人を育てる～



愛媛大学
教育学生支援部 就職支援課
課長 岡 靖子



愛大学生コンピテンシー



<https://www.ehime-u.ac.jp/overview/competency/>

愛媛大学では、「学生中心の大学」「地域とともに輝く大学」「世界とつながる大学」の創造を基本理念とし、自ら学び考え実践する能力と、次代を担う誇りを持つ人間性豊かな人材を社会に輩出することを目指している。

1 正課外活動としての就職支援

本学では、「学生が卒業時に身につけていることが期待される能力」として「愛大学生コンピテンシー」を定め、正課の授業や研究活動だけではなく、大学生活全体を通して学生が知的に成長し、人間としてトータルに成長できるよう教職員挙げて支援している。

学生にとって就職活動は、学生生活を通じ身につけた知識や経験を社会で試す、社会人に向けての第一歩となる重要な正課外活動である。

就職支援課では、就職活動は学生が社会に巣立つ過程で、人間的に大きく成長できる機会ととらえ、職業的に社会的に自立できる支援を行うよう心がけている。具体的には愛大学生コンピテンシーのうち「自立した個人として生きていく能力」や「組織や社会の一員として生きていく能力」を身につけることができるよう、個々の学生への

支援に努めている。

2 個別支援の強化

就職支援としては、情報提供を目的とした大人数のガイダンス、知識として得たことをアウトプットする少人数のセミナー、個別相談など、学生のニーズを踏まえ支援に取り組んでいる。きめ細やかな支援が行えるよう、厳しい財政事情の中、外部資金の獲得や校友会との連携など、支援体制の充実に努めている。

また、インターネットにより容易に情報収集ができる今日だからこそ、本当に必要な情報を取捨選択できる能力を磨くための支援も重要であると考えている。

セミナー等への参加は、就職支援課の窓口で直接足を運び、申込用紙に記入することを条件とし、取寄して直接やり取りする機会を設けるようにしている。就職支援課に足を運び、職員に相談したり会話を交わしたりする経験は、社会人として必要なマナーや応対を学ぶよい機会となるのではないかと期待している。

3 働くことの理解

仕事だけではなく、家庭や私生活とのバランスがとれた働き方を求める今の学生にとって、就業形態は就職先を選ぶ上で重要な要因である。また、企業を選ぶ視点として「職場の雰囲気」「社員の雰囲気」を重視する傾向がアンケート調査でも確認できる。

このため、現場のリアルな情報を得ることのできる機会として、社会で活躍する卒業生と就職活動中の学生との「座談会」を実施している。これは、単なる就職情報収集の機会としてではなく、「先輩」から「後輩」に仕事や生

活面での体験や考えを伝えていただくことを目的として開催している。「今担当している仕事をどのようにして身につけたのか」「職場の上司や同僚との関係はどうなっているのか」「今後のキャリアについてどう考えているのか」など、先輩からのリアルな情報は、職業生活をイメージするために大いに役立っているようである。

様々な情報が容易に入手できる時代だからこそ、今後さらに直接対話により職業への理解を深めるような支援を充実させていきたいと考えている。

4 地域で活躍できる人材育成

本学は、平成27年「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）」に採択され、県内5大学・短期大学、県、16市町、経済団体、企業等と連携し、地域で活躍する人材育成と地域への定着促進に取り組んでいて、地域志向キャリア形成センターを設立し、学生に地域の産業・企業の魅力を伝えるような様々な取り組みを行っている。

授業では、地域の状況や課題を理解し地域の活性化策を考察する「愛媛学」や社会人として身につけておくべき資質・能力の修得を目指したキャリア教育「社会力入門」を一年次の必修科目として設定する等、キャリア形成に役立つ科目を複数用意している。また、インターンシップや県内の事業所研究のためのバス支援事業を通じて、職業の選択肢を広げる取り組みも実施している。さらに、平成28年度には、愛媛県内定住促進のための奨学金制度も創設し、拡充にも努めている。

このように、愛媛大学では、地域で活躍する人材の輩出に向け様々な取り組みを行い、その充実にも努めている。

子どもたちの「心の在り方」を取り戻せ

東洋大学経営学部 非常勤講師

公益財団法人 日本進路指導協会 理事・調査部長

千葉吉裕

古いモノがなくなり、新しいモノが次々に生み出される時代、新しいコトに挑戦する人材が求められています。しかし、今の子どもたちは、失敗を怖れ、チャレンジ精神が低いという印象を持つ人は少なくありません。小さい頃は、失敗を繰り返しながら、能力を伸ばし、いろいろなことができるように成長してきたはずなのに、いつからか、失敗を怖れ、保身的な行動を取るようになることがあります。そんな子どもたちが増えてきてしまいました。なぜなのでしょう。

この疑問に答える研究をしている学者がいます。スタンフォード大学のキャロル・ドウェック教授です。彼女が書いた「mindset」という本は、日本語にも訳され、「やればできる!」の研究」という副題をつけて出版されています。TEDでも、登壇し考えを披露しているのです、動画でご覧になった方もいるのではないのでしょうか。

彼女の研究を読めば、日本の子どもたちのチャレンジ精神が失われたのは、学校・家庭・受験産業によって、マインドセット、つまり、心の在り方を作り変えられてしまったからのようです。

成績による序列化を繰り返し、概ねの順位に変動がなくなる経験を積み、能力は生まれながらに決まっていると思ってしまうようになってしまっています。「褒める子育ては子どもを伸ばす」という考えに賛同する真面目な親は、事あるごとに褒め称えます。褒め

ることが悪いことではなく、何を褒めるかが重要です。「よく頑張ったね」と努力したことを褒めるのと、「賢いね」「頭がいいね」と、能力を褒めるのでは、子どもに対する影響は全く違います。良い成績を取った時にその出来を褒め、悪い成績を取った時には、怒ったり辱めたりする場合もあるでしょう。成績によって褒めたり怒ったりする大人の反応によって、成績で条件づけられた子どもは、悪い成績を取るようなテストを避けるようになり、うまくできない時は言い訳をすることが多くなるようです。そればかりか、学ぶことによって内容を深く理解したり技能を身につけたりするのはなく、良い成績を取るためのテクニックだけを身につけてしまうことになります。

受験産業の模擬試験は、能力は測れると思ひ込ませ、模擬試験で良い成績を取ることだけで、自己を成長させることができると思ひ込んでしまう子どもたちが増えてしまっています。受験勉強ばかりしていると、能力は多様であることを忘れてしまいがちです。筆記試験で問われる問題を解ける力が、万能な力と信じ、受験科目以外の教科・科目を軽視したり、学校では身につけることができないう資質を伸ばす機会を逸してしまったりします。

新たなコトにチャレンジすれば、うまくできないことが当然起こります。対処することができなかった時、自己を伸ばす学びの機会と考えるか、それを失敗と捉え自己の能力が低いことを

さらす機会と考えるか、この価値観が人の行動を決めてしまうわけです。受験勉強ばかりしていて他の能力を伸ばしてこなかった子どもたちは、新たなコトに対する対処能力が乏しく、うまくできないことで自尊心が傷つくならば、新たなコトをやらなければよいという振る舞いをしてしまうわけです。

人生はうまくできないことの連続です。だから、人生は学びの連続であり、生涯にわたって成長し続けるのが人生です。うまくできない時を学ぶ機会ととらえ、新たなコトにチャレンジする心の在り方はとても重要です。キャロル・ドウェック教授は、心の在り方は一度身につけてしまっても変えることができると言っています。良い成績を取ることや、勝負で勝つことが成功ではなく、学び、向上していくことこそが人生の成功の鍵だということに気がつくことが大切だと言っています。能力は、生まれながらに決まっているものではなく、努力によって伸ばすことができるのです。

変化の激しい時代、変化に対応できるしなやかな心の在り方が欠かせません。チャレンジ精神の乏しい子どもたちが増えた背景には、子どもたちの褒め方、能力の多様性を理解し能力を伸ばす学びの機会を提供など、子どもたちを取り巻く大人の振る舞いがあります。

もう一度、子どもに対しての行いを振り返ってみていただけたら幸いです。

東京都スクールカウンセラー（臨床心理士）

金屋光彦

物語を紡ぐ人は、誰？

— 子どもたちの自己肯定感を考える その2 —

1 プロローグ

「ぼくたちは、なぜ学校へ行き、なぜ勉強する必要があるのですか？」そう子どもたちに聞かれたら、みなさんはどうこたえるのだろうか…？

四半世紀以上携わってきた思春期支援を振り返るに、未だ思春期は謎の多い季節である。私たちは誰もがみな自分の人生をひたむきに生き、自分の物語を日々紡いでいる。その物語が本格的に始まるのは、思春期からだ。自我に目覚め、己モードの魂がくっきりと宿る頃から、本当のライフストーリーが、独自の命を吹き込まれてスタートするのである。

その物語の調べを奏でる者は、もちろん私たち自身。だが、自分の物語なのに、誰かほかの人が織り成すのだったら、一体どんなことが起きるのだろうか？

2 破綻した思春期

それは、今から10年前の2008年7月、暑い夏の夜更けに起こった。川口市に住む私立中学3年生のA子（当時15歳）が、就寝中の父親（同46歳）を包丁で刺し、死亡させたのである。

A子の家族は、父と母（同49歳）と、小学6年の弟（同12歳）の4人家族。その日A子は英会話の補習を無断欠席し、家にいた。製菓会社勤めの父親は休暇日で、弟と3人でスーパーへ出かけ食材を購入する。そして、父と2人でチキンカレーを作るのである。そこへ仕事から帰った母親が合流し、4人仲良く夕食を食べた。そうして事前に録画していた番組を一緒にリビングで観た後、それぞれの部屋へひきあげたという。絵にかいたような一家団らん。だが、それからわずか数時間後に、悲劇が起るのである。

「その日のA子に変わった様子はなかった」と母親は語る。「家族仲は一般の家庭と変わらず、良かったと思う。娘は悩みを話すことはなく、動機に思い当たることはない」とも述べている。

また、同じマンションの住民は「夫婦仲も悪くなく、家族で買い物によく出かけていた。A子ちゃんと弟がキャッチボールをする姿も時折見かけた」とA子の家族に対する周囲の評判は、良いものばかり。また、彼女自身についても、小学校時代の同級生がこう証言する。

「物静かで誰にでも親切な子。人に怒ることを見たことがない。まさかの思いでいっぱいです」。また同じ私立校の女子生徒も「おとなしくて人当たりの良い子でした。みんな何でこんなことになったのかわからない、と言ってます」

家族の評判もA子の評判もすこぶる良かった家庭での破綻事件、なぜこんなことが起こったのだろうか…？その解くカギの一つが、「娘は悩みを話すことはなく、動

機に思い当たることはない」と母親が語ったところにある。

3 事件の真相

殺人未遂容疑で逮捕されたA子は、こう供述する。

「父親とは普段から会話はなかった。両親から勉強しろと言われ、うっとうしい思いと反感があった。勉強は好きではなかった」。

私立中学受験を迎えた小学6年生当時、塾の成績が落ちた際、父親に厳しく叱責された。事件後母親は、勉強や生活にうさかったのは、父親よりむしろ私と自分を責めていたという。

製菓会社に勤める父親の影響からか、中2まで「夢は薬剤師」と語っていたというA子。3年生になって成績が落ち、この時も両親から厳しく叱責されていたという。犯行当日は保護者会があり、悪かった期末試験の成績を、親に知られてしまう怖れもあったようだ。

「数週間前から何もかも嫌になって、すべてを終わりにしたいと考えていた。人間関係につかれた」とも語っている。こういったA子の揺れ動く傷ついた心に、両親は全く気づいていなかったのではないかと、思う。

4 誰もが物語を紡ぐ主人公に～

わが子の成績が、優秀であってほしいという親の願望は、よくあるものだ。

だが、日々A子の両親は、彼女を見ていたのではなく、成績ばかりを見ていたのではないかと、もっと言えば、親の願望に彩られた良い子の姿を、A子の中に探し求めているのではないかと。それが見えている間は、A子を受け容れることができたのだろう。それは、A子自身を愛していたというより、自らの願望を愛していたにすぎない。

子どもは自分を産み育ててくれた両親から、愛されたいと心から願っている。どんなに虐待されても親を悪くは言わず、親を喜ばせようと期待に沿う行動を優先しようとする。だが、子どもも思春期に入る頃から、本格的に自分で自分の物語を紡いでいかねばならない。

親の意に沿わない成績不良も、子どもにとっては大切な人生だ。それは、いろいろなことを示唆し、何より子ども自身が心を痛めている。その痛みを一緒になって感じてあげるのが、親であり家族であるはずだ。成績良好のわが子しか受容できないのであれば、その子の人生は親の人生の断片にすぎず、子ども自身の物語は展開していかない。そこには自己肯定感が育つ土壌を見つけることさえ、難しいだろう。

A子が終わらせたかったのは、父親の命ではない。終わらせたかったのは、自分で自分の物語を紡ぐことを邪魔する、親の願望に支配された生き方だったといえるだろう。

若年者を「一人にしない」ために

(1)意欲はあるが、就活を始められない学生への支援



北山四郎

国家資格 キャリアコンサルタント
2級キャリアコンサルティング技能士

現在、私は大学のキャリア支援課で学生の方々に就職支援を行っています。学生の方々の相談を大別すると、二つの傾向があると感じています。一つは、精神的な部分を課題とする相談、もう一方は、ノウハウ、テクニク的な相談です。

そこで、本コーナーでは、代表的な質問を例として、日頃私が行っている支援のスタンスをお話しし、同じように若者支援を行っている方の参考になればと考えます。

「何がやりたいかわからない」「何をどうしたらよいかわからない」

ポイントとは、就労意欲がある場合とそうでない場合で、今回は就労意欲がある場合にスポットを当てます。

1 相談者の特徴

・情報不足で職業イメージがわからない。しかも「やりたいこと」を見つけてからでないと就職活動ができないと考えている。

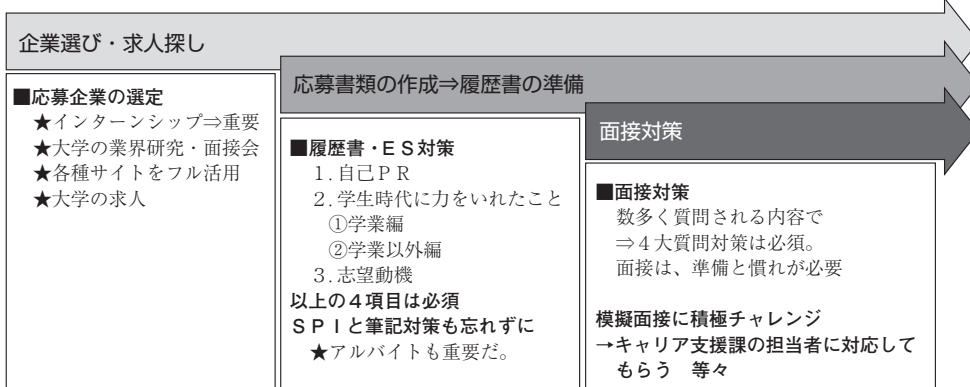
2 このような学生への対応

・じっくり話を聴き、焦る気持ちを受け止め、動けない理由を明確にすることが肝要です。

・具体的には、「世の中にはたくさんの仕事がある」と情報提供を行いたいが、「適職は一つではない」「やってみないとわからない」というメッセージを伝え、まずは「知る」ことを支援します。

このような事例で大切にしているのは、活動へのきっかけ作りです。私は、「就職活動は何かから始めてもよい」と日

図 就職活動に必要な行動の3本柱



頃学生に話をしています。やるべきことは、①世の中を知る(業界・企業・職種研究)、②自分を知る(自己分析・学業やアルバイト等を通して、自分の持ち味を知る)、③伝え方を練習する(自分が企業で活躍できることを伝える面接練習)です。

一方、こんな質問を投げかけます。「では、絶対にやりたくないことはあ

りますか」という質問です。実はこの質問には、不思議なことに多くの学生から「……だけはやりたくない」と回答が返ってきます。実は、それなりに仕事観は持っているというのが見えてきます。大切なのは、次の行動への意識付けで、このような時、私は動機付けツールを活用します。これらに類するものは、ネット上でも各種のアセスメントがあります。私は、VRT^(注)をよく参考ツールとして活用しますが、この検査の良いところは、自身で採点ができ、それによる気づきが、動機付けの後押しとなっている点です。出てきた答えで、ホランドのRIASECの形やD(Data:情報)・P(People:人)・T(Thing:物)に対する関心度がわかります。

私が過去に支援した学生で、就職先との検証をすると、S(社会的領域)やP志向の強い人は、営業系や販売系の仕事に多く就いており、職業興味理解に少なからず役立っているようです。結果はどうあれ、少しでも方向性が見えてくれば、「関連ある職業から企業を見てみましょう」と学生を促します。そして、必ずこう伝えます。「まずは、やってみよう。一緒に就職活動をしていこう」と。大切なのは「学生を一人にしない」気持ちだと確信しています。

次回は、コミュニケーションが苦手、情報過多編と就労意欲がない場合の対応をご紹介したいと思います。

(注) VRT:職業レディネス・テスト。職業に対する興味・関心及び職務遂行の自信度について測定する検査。

木村 周氏
特別セミナー

キャリアコンサルティングと アセスメント・ツールの活用

「厚生労働省編一般職業適性検査」の活用を通して



元筑波大学教授
日本産業カウンセリング学会特別顧問
木村 周氏

きむら・しゅう●1933年宮城県生まれ。
1957年労働省入省。労働研修所主幹、高
知労働基準局長、雇用職業総合研究所職
業指導研究部長等を経て、1992年筑波
大学教授(心理学系)。厚生労働省キャ
リア・コンサルタントに係る試験のあり方
研究会(座長)ほか関連委員会の委員を
歴任。日本キャリア教育学会理事。日本産
業カウンセリング学会特別顧問。

申し込み
受付中

講師 **木村 周氏**

日時 **2018年6月1日(金) 10:30~16:30**

場所 中野サンプラザ 研修室5(東京都中野区中野4-1-1)

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)

受講料 9,000円(税込み)

定員 30名

テキスト 『キャリアコンサルティング 理論と実際』(4訂版)をご入手のうえ、必ずご持参ください。

講師に、木村周氏(元筑波大学教授/『キャリアコンサルティング 理論と実際』著者)をお迎えし、キャリア
コンサルティング概論およびキャリアコンサルティングのためのアセスメント・ツールの活用
について学びます。

前半では「キャリアコンサルティングとは何か」についての概論の講義、後半ではキャリアコン
サルティングに有効なアセスメント・ツール「厚生労働省編一般職業適性検査」(GATB)の効
果的な活用法や結果の見方のポイント等についての講義とGATBの検査結果の事例を使った
ロールプレイ演習を行います。

「GATBの活用事例を知りたい」「GATBの結果のフィードバックを学びたい」という方にも役
立つ内容であるとともに、「キャリアコンサルティング」の意義をより深く理解し、実践のための
ヒントを得ることができる講座です。

内容

- キャリアコンサルティング概論 **講義**
- アセスメント・ツール活用の意義 **講義**
- GATBの結果の見方のポイント **講義**
- GATB結果事例を使ったロールプレイ **演習**
 - ロールプレイA ・出産・育児のため退職し、離婚後再就職を目指すシングルマザー
 - ロールプレイB ・定年後に同じ職場での再雇用か新たな仕事に進むか迷う59歳
 - ロールプレイC ・就活に悩む大学3年生

*内容は変更することがございます。
*お申込みが最少実施人数に達しない
場合、開講を中止することがあります。

●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のキャリアコンサルタント更新講習

東京・名古屋・大阪・福岡 各講座エントリー受付中！

LINE@はじめました。お友だち募集中！

Webに
アクセス！

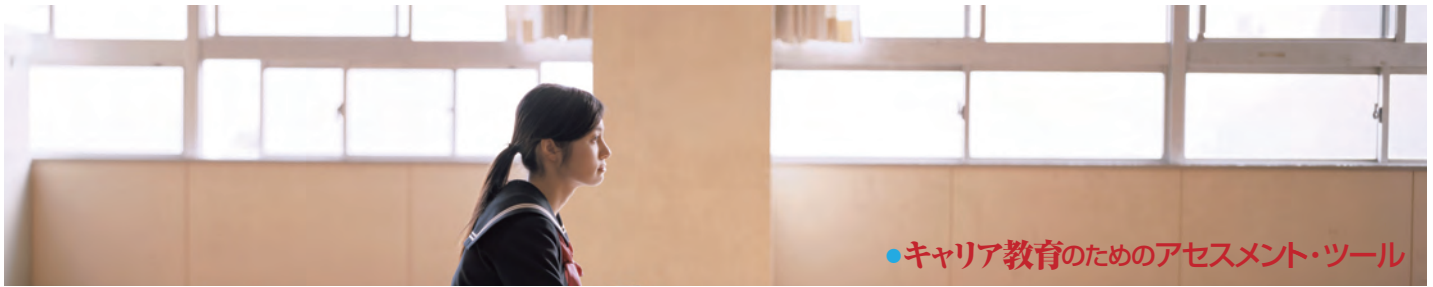


CCA主催更新講習情報は学習専用サイト **CCAラーニング&トレーニング** で検索

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。





●キャリア教育のためのアセスメント・ツール

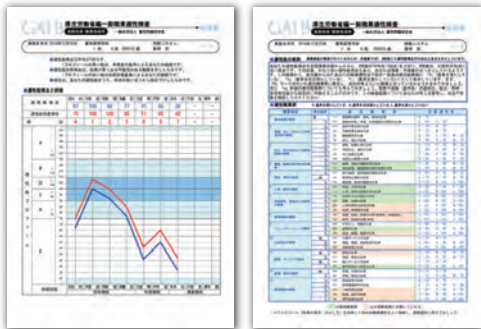
厚生労働省編一般職業適性検査

進路指導・職業指導用

GATB
General Aptitude Test Battery

●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(適性能)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	適性能
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

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・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
コンピュータ判定とも 1名分 610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
コンピュータ判定とも 1名分 590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)