

職業研究

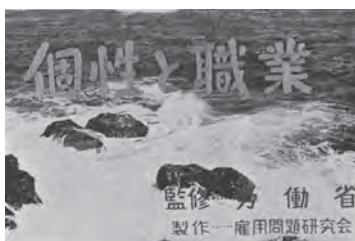
2018

No. 2

特集 雇用・職業・キャリアをめぐるこれまでの歩みから

r e t r o s p e c t i v e

職業訓練／心理検査／TWI／図書等



■連載

しごとインタビュー 浚渫現場監督 安田 純さん

わが社の人材開発 株式会社千葉興業銀行

企業研修の現場から 名藤大樹

職業能力開発の現場から 東京都立城東職業能力開発センター

キャリアセンター通信 相模女子大学

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 北山四郎

特集

雇用・職業・キャリアをめぐる
これまでの歩みから

r e t r o s p e c t i v e

職業訓練／心理検査／TWI／図書等

昭和23(1948)年創立以来70年にわたり、雇用問題研究会では職業訓練用教科書、進路指導・職業指導用心理検査、事業所用心理検査、TWI監督者訓練用資料などの発行をはじめ、人々の職業生活の向上・キャリアの支援に寄与するための事業を行ってきました。

今号では、それらの分野における戦後これまでの歩みを、当会の保管資料を交え振り返ってみました。雇用や職業、キャリアの様々な支援等に関する官民の動向や変遷の一端を顧み、その歴史と未来を考えてみるきっかけにいただければ幸いです。

(特集ページ中に画像のある教材、検査、図書等はすべて当会発行のものです。)



●表紙

職業指導カラスライド(昭和32年～42年)より。
元のスライドは総天然色(カラー)。様々な産業を含む職業情報、自分の個性や適性を考えるためのヒントなどの素材がスライド化されており、投映しながら教師が解説をする視聴覚教材の一つとして中学・高校等で使われた。

特集

雇用・職業・キャリアをめぐるこれまでの歩みから

r e t r o s p e c t i v e

職業訓練	4
進路指導用心理検査	6
事業所用心理検査	8
TWI	10
図書等	12

連載

●しごとインタビュー

社会基盤の整備に貢献する「^{しゅんせつ}浚渫」への情熱と誇り

安田 純さん 浚渫現場監督 14

●わが社の人材開発

人材開発室を設置し、キャリア開発支援を強化

株式会社千葉興業銀行 16

●企業研修の現場から 9-2

複眼で考える「人材育成」

(2) 教育研修の「周辺要素」に気を配ることで本来の狙いを最大化しよう

名藤大樹 三菱UFJリサーチ&コンサルティング プリンシパル 17

●職業能力開発の現場から

公共職業訓練と企業支援を体系的に実施

東京都立城東職業能力開発センター 18

●キャリアセンター通信

地域とつながり、地域で学ぶ

生涯学び続けることのできる大学へ

～「夢をかなえるセンター」誕生～

相模女子大学 19

●キャリア指導の現場から ③⑥

インクルーシブ教育

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38回

仲良しに起こった不可解な悲劇？

—子どもたちの自己肯定感を考える— その3 —

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 24-2

若年者を「一人にしない」ために

(2) コミュニケーションが苦手な学生への支援

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

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。

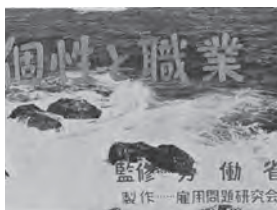
(一部の携帯電話は対応していません。ご了承ください。)



雇用・職業・キャリアをめぐるこれまでの歩みから

r e t r o s p e c t i v e

職業訓練／心理検査／TWI／図書等



就職、スキルアップのための 技能の習得を目指して

職業訓練 Vocational Training

●職業訓練の目的

職業訓練は、職業に必要な技能の習得・向上のために、離職者、在職者、新規学卒者、特定求職者等を対象として行われる。

就職というゴールを目指す失業者、求められる技能や知識が変化・高度化する中で新たな技能の習得やスキルアップを目的とする在職者、学校卒業後に就職する前に実践的な職業能力を身につけてから仕事に就きたいと考える学卒未就職者など、受講者によってそれぞれ目的は異なる。

職業訓練を受けるための施設は、現在、職業能力開発促進センター（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」）が設置・運営）、職業能力開発大学校（同）、都道府県立の職業能力開発校、障害者職業能力開発校（国が設置し、都道府県と機構が運営）のほか民間による認定職業訓練校などがあり、職業能力開発促進法の規定に基づき行われるが、それ以外に事業主等が独自に行うものもある。

●戦後復興～高度経済成長へ

戦後の混乱期には復員者、引揚者を含め多くの失業者が溢れた。戦時体制下では、職業紹介所（今の公共職業安定所）に付設された職業補導所で主に軍事的要請に従った技能者養成のための職業訓練が実施されていたが、戦後は失業対策として行われた。職業補導所は1949年職業安定法改正時に公共職業補導所、58年職業訓練法制定時

に一般職業訓練所となった。

戦後しばらく失業対策中心だった公共職業訓練は、職業訓練法では養成訓練課程（新規学卒者向け）も積極的に位置付けられた。また企業内訓練も奨励され、技能検定制度が創設される。

60年代以降、高度成長期には工業化が進む一方、高校進学率は急速に上昇し、製造業などでは技能労働者不足となる。中卒者中心だった訓練校の養成訓練でも高卒者の割合が増えた。

職業訓練へのニーズは、産業社会環境によって変動する。技能者不足の時には技能者養成訓練、厳しい雇用情勢下では離職者訓練、高齢化社会が進めば中高年齢者の職業能力の開発・向上のための向上訓練や能力再開発訓練、技術革新が激しく必要とされる技能が変化・高度化する中ではそれらに対応できるような在職者訓練を含めた職業訓練がそれぞれ求められてきた。

●現在～未来へ

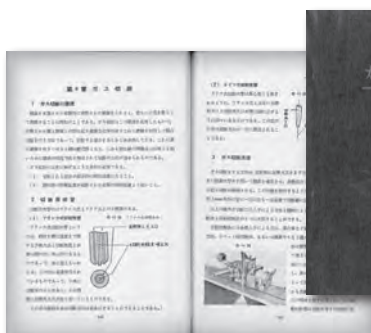
職場のME化、OA化の進展等を経て、第三次産業へのシフトや急激なIT化の進展等による産業構造の転換に伴い、職業訓練はホワイトカラー層へも範囲を拡大していく。技術の変化のスピードが激しい現在、労働者が変化に対応し求められる技能・知識を身につけていくためには、生涯能力開発、自己啓発、個人主導のキャリア形成といった視点を持ちつつ、行政、企業、個人が有機的に協力・連携しながら取り組む必要がある。職業訓練の今日的発展が期待されるところである。



●職業訓練教材「商業簿記」
労働省職業訓練局 編
昭和45年



●職業訓練教材「活版印刷」 労働省職業訓練局 編 昭和42年



●職業補導教材「ガス溶接」 労働省職業安定局 編 昭和31年

archive
アーカイブ
から

現在発刊中の職業訓練教科書

雇用問題研究会で

●普通学科教科書

実用数学

●専門学科教科書（共用教科書）

生産工学概論

安全衛生

電気工学概論

機械工学概論

製図用文字練習帳一改訂新版一

●専門学科教科書（専門学科教科書）

材料力学

機械材料

機械工作法

機械測定法

機械製図 基本と応用

NC工作概論

NC工作機械 [1] - NC旋盤 -

NC工作機械 [2] - マシニングセンター

空気圧シークエンス制御 (シリーズ1)

空気圧シークエンス制御 (シリーズ2)

板金板取り展開図集

金型工作法

電気応用

電気製図

電子工学

電気機器

電気材料

電気工事

送配電及び配線設計

電気理論

電子測定法及び試験法

電気関係法規

木工材料

木工用機械

木工製品設計

建設機械 [I] - 内燃機関の構造及び整備法 -

建設機械 [II] - 構造・整備法 基礎編、検査法編 -

建設機械 [III] - 構造・整備法 実際編 -

構造物鉄工 [I] - 鉄骨構造編 -

構造物鉄工 [II] - 鉄鋼材加工法編 -

鑄造法

木造建築の基礎用語

塗料

塗装系デザイン概論

建築塗装法

木工塗装法

金属塗装法

印刷・製本概論

デザイン概論

●実技教科書

配管実技教科書

木材加工系実技教科書

木造建築実技教科書

ブロック施工実技教科書

タイル施工実技教科書

測量実技教科書

電気工事実技教科書

塗装実技教科書

塑性加工実技教科書

溶接実技教科書

構造物鉄工実技教科書

自動車整備実技教科書

機械加工実技教科書

●職業訓練の主な出来事

年	法律・施策・できごと	内容等
1946(昭和21)	日本国憲法公布	
1947(昭和22)	労働省創設 労働基準法 職業安定法 経済緊急対策	技能者養成規定（企業内訓練向けの基準）／徒弟制度の弊害排除 職業補導（失業者に対する知識・技能の教育・訓練） 職業補導施設拡充計画
1948(昭和23)	職業補導の手引（「職業安定行政手引」所収）	補導種目として「製図、鍛冶工、機械工、機械器具組立修理工、印刷工、漆芸工、大工、タイピスト、筆耕、洋裁師、陶工、義肢工」が例示／職業補導施設434カ所、530種目、定員4万人
1949(昭和24)	ドッジライン 職業補導必携	失業者増／インフレ進行／新規中卒者の職業補導所への入所者増
1950(昭和25)	朝鮮戦争勃発 技能者養成指導員指導書	
1951(昭和26)	産業教育振興法 職業補導の根本方針	公共職業補導所の対象が新制中学卒業者中心に
1952(昭和27)	職業補導提要	
1953(昭和28)		中小企業の共同養成施設の運営経費の補助金交付開始／技能測定（この年から9回実施）
1957(昭和32)		事業内職業訓練実施事業所数22,751所／養成訓練の訓練科は製造業（金属機械、衣服、家具、食料品、紡績等）、建設業が多い
1958(昭和33)	職業訓練法 駐留軍関係離職者等臨時措置法	公共機関による職業補導と企業内教育としての技能者養成の統合／●公共職業訓練：一般職業訓練所（都道府県）、総合職業訓練所（国（労働福祉事業団））、身体障害者職業訓練所（国が設置、都道府県が運営）、中央職業訓練所（国（労働福祉事業団））●事業内職業訓練：養成訓練（中卒程度対象の2～3年の基礎的訓練）、再訓練・追加訓練（中堅技能者対象の知識・技能向上訓練）、監督者訓練（TWI等、管理監督技術の特別訓練）
1959(昭和34)	炭鉱離職者臨時措置法	技能検定開始（5職種）
1960(昭和35)	国民所得倍増計画	新規労働力に対する養成訓練の拡充強化
1961(昭和36)	雇用促進事業団設立	
1965(昭和40)		高校進学率上昇 昭和30:51.5%→昭和40:70.7%（→昭和45:82.1%）
1966(昭和41)	雇用対策法	「職業訓練の充実」の規定
1969(昭和44)	(新) 職業訓練法	中卒者中心から生涯職業訓練制度へ（企業内訓練と公共訓練の訓練基準が統合される）／養成訓練・向上訓練（養成訓練修了者対象のより高度な訓練）・能力再開発訓練（離職者対象）・再訓練（能力再開発訓練修了者対象）（～平成4）
1971(昭和46)	第一次職業訓練基本計画（～昭和50）	技能労働者不足／専修訓練課程（中卒者）から高等訓練課程（高卒者）中心へ
1973(昭和48)	オイルショック	
1974(昭和49)	失業保険法が雇用保険法に	在職者訓練の拡大
1975(昭和50)	職業訓練法施行規則改正	職業訓練のカリキュラム基準の弾力化、離職者の職業訓練の機動的実施／職業訓練短期大学校・技能開発センターの設置
1978(昭和53)	職業訓練法改正	養成訓練は普通訓練課程と専門訓練課程に／単位制訓練（モジュール訓練）導入／生涯職業訓練（技能労働者から第三次産業を含む全労働者を対象とした離職者・在職者・中高年齢者等の訓練）役割分担●都道府県：養成訓練、向上訓練、能力再開発訓練●国（雇用促進事業団）：向上訓練、能力再開発訓練、短期大学校での高度技能者養成
1981(昭和56)	第三次職業訓練基本計画（～昭和60）	産業構造の転換、技術革新の進展、高齢化社会への移行等を踏まえた生涯職業訓練体制の整備、ホワイトカラー層の再教育訓練
1985(昭和60)	職業訓練法が職業能力開発促進法に	企業内訓練（OJT含む）の援助強化、短期課程の追加
1991(平成3)	バブル崩壊	求職者増加・就職難
1992(平成4)	職業能力開発促進法改正	普通職業訓練と高度職業訓練に再編される
1997(平成9)	職業能力開発促進法改正	労働者の自発的な職業能力の開発向上の促進、応用課程の開設等
1998(平成10)	教育訓練給付金創設	
1999(平成11)	雇用・能力開発機構設立	
2003(平成15)	若者自立・挑戦プラン	
2011(平成23)	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構	

●参考文献 田中萬年「わが国における公的職業訓練とそのカリキュラムの歴史的展開に関する研究」1995
逆瀬川 潔「職業訓練の変遷と課題」『帝京経済学研究 37（1・2）』帝京大学経済学会 2003

職業適性検査、職業興味検査 による自己理解と職業探索

進路指導用
心理検査
psychological test

●進路指導のための心理検査

どういう仕事をして生きていくのか、何の職業を選べばよいのかについて考える時に学生・生徒、あるいは求職者等が手がかりとすることができ、自分自身が得意で、何が好きかということだろう。職業適性検査、職業興味検査はそれらを測定し自己理解を助け、自分に合った仕事を探索するのに役立つ心理検査として学校や職業訓練校、就職支援機関などで長年にわたり活用されてきた。

心理検査が現場で活用されるためには、同じ条件下で同じ被検者に実施すれば結果のぶれが生じないという信頼性と、測ろうとするものを測れるという妥当性を備えていることが必要であり、実験により多くのサンプルを集めて統計をとり、検証・基準の作成・最適な設問の選択等を行う標準化作業を経て開発される。

過去、様々な心理検査が開発、公表されてきたが、我が国で代表的な進路指導・職業指導用検査として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)が挙げられる。

●厚生労働省編一般職業適性検査

アメリカでは戦前から心理学者により心理検査の研究が行われており、米国労働省が職業適性検査 General Aptitude Test Battery (GATB)を開発・公表していた。日本の労働省は戦後GHQを通じてその提供を受け、

使用許可を得る。そして日本版に翻案・改編し大規模な標準化実験を行い、完成を見たのが労働省編一般職業適性検査である。多角的に職業適性が測定でき(9適性能)、改訂を経ながら現在に至るまで長期にわたって学校や職業安定所等で広く使われている。

●職業レディネス・テスト

職業レディネス・テストは、職業に対する興味・自信(職業志向性)と日常生活での個人の行動の特徴(基礎的志向性)を測定し、自己理解を促す。職業志向性はアメリカの心理学者ホルランドによる職業興味領域の6類型(RIASEC)で、基礎的志向性は対情報(Data)、対人(People)、対物(Thing)の3類型(DPT)で、それぞれ整理される。6類型の尺度が導入されたのは改訂された新版からである。

●個人の特性と職業のマッチング

アメリカの心理学者スーパーは、職業との関係から見た個人の特性について、能力のみならず価値観や興味等のパーソナリティを包含した職業適合性(Vocational fitness)という概念を示している。人と職業とのマッチングには、双方の特性の把握が必要であり、その支援のために職業適性検査、職業興味検査や性格検査などの心理検査が開発されてきた。そうした検査による人の特性の測定・評価においては、結果を絶対視しないこと、検査を理解した検査実施者による正しい実施と解説・アドバイスなどが大切である。



●厚生労働省編一般職業適性検査
[改訂新版] 手引
平成25年



●労働省編一般職業適性検査
[改訂新版] 手引
平成7年



●労働省編一般職業適性検査
[改訂新版] 検査用紙
昭和58年



●労働省編一般職業適性検査
[改訂新版] 手引
昭和58年



●労働省編職業適性検査
実施手引
昭和27年

archive
アーカイブ
から

雇用問題研究会で 現在発行中の 進路指導用心理検査

厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)〔進路指導・職業指導用〕
職業レディネス・テスト (VRT)
KN 式クレペリン作業性格検査 〔進路指導用〕
職業適性診断システム キャリア・インサイト
障害者用 就職レディネス・チェックリスト



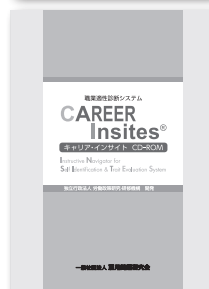
●厚生労働省編一般職業適性検査 (GATB)
〔進路指導・職業指導用〕
検査用紙



●職業レディネス・テスト (VRT) 〔第3版〕
問題用紙



●KN式クレペリン作業性格検査 〔進路指導用〕
手引



●キャリア・インサイト
CD-ROM

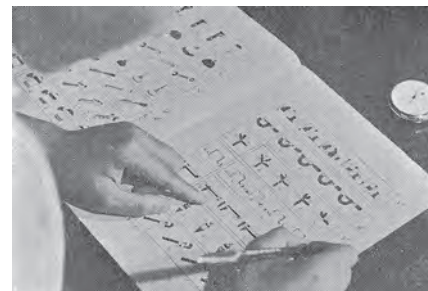


●障害者用 就職レディネス・チェックリスト
(ERCD)

●心理検査 (進路指導用) の主な出来事

年	できごと	心理検査の公表等
1927 (昭和2)		SVIB (ストロング職業興味検査: 米/ストロング)
1929 (昭和4)	世界大恐慌	
1933 (昭和8)	米ニューディール政策	GATB開発開始 (米)
1943 (昭和18)		MMPI (ミネソタ多面人格目録: 米/ハサウェイ&マッキンリー)
1944 (昭和19)		GATB完成 (米): 協力事業所約2万所、検査対象労働者約5万人、調査分析職務約7万
1945 (昭和20)	第二次世界大戦終戦	
1947 (昭和22)		GATB初版発行 (米) 田中ビネー知能検査
1952 (昭和27)		労働省編一般職業適性検査 (GATB)
1953 (昭和28)		VPI (職業興味検査: 米/ホランド)
1957 (昭和32)	スーパー “キャリアの虹”	
1961 (昭和36)	米ニューフロンティア政策	
1963 (昭和38)	米職業教育法	
1969 (昭和44)	職業研究所創設 スーパー “職業適合性”	
1970 (昭和45)		SDS (米/ホランド)
1971 (昭和46)	マーランド “職業教育から キャリア教育へ”	
1972 (昭和47)		職業レディネス・テスト (VRT) 初版
1973 (昭和48)	オイルショック ホランド “職業選択の理論”	
1977 (昭和52)	米キャリア教育奨励法	
1983 (昭和58)		GATB (進路指導用) 改訂新版
1989 (平成元)		新版・職業レディネス・テスト (VRT)
1990 (平成2)	日本労働研究機構発足	
2000 (平成12)		米O*NET 運用開始
2001 (平成13)		インサイト2000
2002 (平成14)		職業レディネス・テスト (VRT) 第3版
2003 (平成15)	労働政策研究・研修機構 発足	
2006 (平成18)		キャリアマトリックス (～平成23)
2010 (平成22)		VRTカード
2014 (平成26)		キャリア・インサイト統合版

米国GATBを元にした一般職業適性検査は、それまでにない画期的な職業適性検査として戦後我が国で普及する



●新版 職業レディネス・テスト 手引
日本労働研究機構 編
平成元年



●職業レディネス・テスト 問題用紙
雇用職業総合研究所 編
昭和47年



●職業レディネス・テスト 手引
雇用職業総合研究所 編
昭和47年

●参考文献 佐柳 武「労働省編一般職業適性検査 (GATB) の誕生を顧みて」2011
JILPT資料シリーズ No.88「仕事能力把握に向けた新たなアプローチ」2011 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
JILPT資料シリーズ No.169「職業能力の評価」2016 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

採用ツールとしての 職業適性検査

事業所用
心理検査
psychological test

●採用選考の難しさ

自社が本当に求める人材を的確かつ効率的に、かつ過不足なく採用することは、容易なことではない。

将来を視野に入れながら現時点で組織が必要とする人物像、人材要件を明確化したうえで、応募者の能力や思考・行動特性、性格などをできる限り正確に測定・評価し、その要件にどの程度合致するかを判断しなければならぬからだ。加えて、人手不足の状況ではそもそも募集の苦労も大きいだろう。

「自社が求める人材」といっても単純とは限らない。採用後に配属される（可能性のある）部署での職務遂行に必要な能力を重視するか、あるいは普遍性・汎用性が高い一般的な論理的思考能力や言語能力のほうが重要なのか、またその職場で継続しやすい性格や価値観、社風に合っているか、いわゆる相性をより重視するのか。それらの要素をどう配分して評価の優先順位を決めるか。将来多かれ少なかれ事業内容や社員が従事する業務が変動していく可能性もあるだろう。社会・経済情勢、経営状態も採用計画に影響を与えうる。

●職業適性検査を採用に活用する

企業の採用選考（新卒／中途）の場面において、面接だけでなく応募者の能力やパーソナリティなどを測定・評価する適性検査が実施されるのは、人材要件への合致度を公平・公正で客観的な評価に基づいて把握するための一

つのツールとしてであろう。自社が求める職場でのパフォーマンスを期待できる基礎的な条件を備えているかどうか等を見るためである。特に能力面においては、面接のみによる評価が困難な要素について数量化された情報が提供されることのメリットは大きい。

●賢く使うために

適性検査が何を測っているか、つまり検査結果の数値が何を意味しているかを知るためには、言葉による尺度の定義よりも、被検者本人の過去の検査結果と現在の実際のパフォーマンスを照らし合わせることが参考になる。検査が測定しているものがすべてが職務遂行に必要能力すべてを測定できるわけでもないが、同じ検査を継続して使い、被検者の何人かが入社しているのであれば蓄積される過去のデータは、検査結果の数値と職務遂行能力との関係を何らかの形で表すものであると言え、人材マネジメントに有効活用できる資料となりえる。

採用・配置のための適性検査は世の中に数多く存在し、企業で広く使われている。用途も様々であり、それぞれ特徴があるが、結果の中には豊富な情報が含まれているものである。過去のデータ・経験の蓄積を複数の多様な切り口から分析・解釈してみたり、面接との併用によって相補的・多面的な評価に役立てたりすることで、それらを無駄にせず、人材マネジメント全般に一層賢く利用することができよう。



●労働省編一般職業適性検査
(第二) 第II部 検査用紙
昭和30年



●労働省編一般職業適性検査
(第二) 第I部 検査用紙
昭和30年



●労働省編一般職業適性検査
(第二) 実施手引 序文
昭和30年



●労働省編一般職業適性検査
(第二) 実施手引
昭和30年

archive
アーカイブ
から

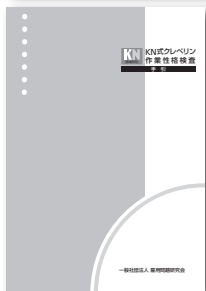
雇用問題研究会で

現在発行中の 事業所用心理検査

厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）〔事業所用〕
KN式クレペリン作業性格検査〔事業所用〕
RAT 職業基礎能力診断テスト - II
CETI
パーソナリティテスト
OSI 職業ストレス検査



●厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）
〔事業所用〕
手引



●KN式クレペリン作業性格検査〔事業所用〕
手引



●RAT職業基礎能力診断テスト-II
マニュアル



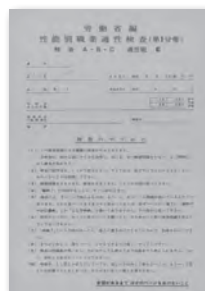
●CETI
マニュアル（左）
●パーソナリティテスト
マニュアル



●OSI職業ストレス検査〔第2版〕
検査用紙

●心理検査（事業所用）関連の主な出来事

年	できごと	心理検査の公表等
1945(昭和20)	第二次世界大戦終戦	
1950(昭和25)	朝鮮戦争勃発	
1954(昭和29)	神武景気（～昭和32） 高度経済成長の始まり	
1955(昭和30)		労働省編一般職業適性検査（第二）
1957(昭和32)		YG性格検査
1958(昭和33)	岩戸景気（～昭和36）	
1960(昭和35)	所得倍増計画	
1963(昭和38)		リクルートテスト（リクルート）
1964(昭和39)	東京オリンピック	
1965(昭和40)	いざなぎ景気（～昭和45）	DPI（ダイヤモンド社）
1972(昭和47)		労働省編性能別職業適性検査（DAT）
1973(昭和48)	オイルショック	
1974(昭和49)		総合検査SPI（リクルートマネジメントソリューションズ）
1982(昭和57)		V-CAT（日本能率協会）
1985(昭和60)		SCOA（NOMA総研）
1986(昭和61)	バブル景気（～平成3） 男女雇用機会均等法	FAST（産業能率大学総合研究所）
1987(昭和62)		CETI／労働省編一般職業適性検査〔事業所用〕 T版・S版
1988(昭和63)		GAB（日本SHL）
1991(平成3)	バブル崩壊／就職氷河期	
1994(平成6)		TAP（日本文化科学社）
1995(平成7)		HCi-ab（ヒューマンキャピタル研究所）
2000(平成12)	2000年3月大卒者のうち 無業者が22.5%に	
2002(平成14)		SPI-II
2006(平成18)	「社会人基礎力」（経済 産業省）	
2007(平成19)	非正規雇用労働者の割合 が3分の1を超える	
2008(平成20)	リーマンショック	
2009(平成21)	大学進学率が50%を超える	
2011(平成23)	東日本大震災	RAT職業基礎能力診断テスト
2012(平成24)		SPI-III
2017(平成29)		RAT-II



●労働省編性能別職業適性検査
検査用紙（第1分冊）
昭和47年



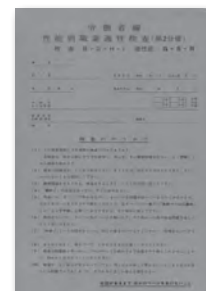
●労働省編性能別職業適性検査
実施手引
昭和47年



●労働省編性能別職業適性検査
検査用紙（第4分冊）
昭和47年



●労働省編性能別職業適性検査
検査用紙（第3分冊）
昭和47年



●労働省編性能別職業適性検査
検査用紙（第2分冊）
昭和47年

●参考文献 リクルートワークス研究所「『新卒採用』の潮流と課題」 2010
木村文勝「厳選採用時代の人材採用戦略」／松本純平「採用ツールとしての適性検査」『職業研究』2010 秋季号

戦後日本の産業に導入され、 効果を上げた監督者訓練

TWI
監督者訓練

Training Within Industry

TWI (Training Within Industry) は、第二次世界大戦時に米英で開発された企業内監督者訓練システムであり、戦後日本に持ち込まれ製造業を中心に拡がり定着した。現在でも行われており、次の三つのプログラムからなる（日本では「J S」を加え四つ）。

J I : Job Instruction (仕事の教え方)
J M : Job Methods (改善の仕方)
J R : Job Relations (人の扱い方)

●TWIの歩み

アメリカでは、第二次大戦により軍需産業で短期間での生産力の増強が国家レベルで急務となり、多くの未経験労働者の生産性向上のための職業訓練を目的として、政府によるTWI監督者訓練プログラムが始まった。

戦後、連合国軍総司令部(GHQ)は、日本の産業の復興、企業の再建には企業経営の民主化・近代化や職場秩序の確立が必要であると考えた。そのためには事業所の第一線監督者の体質改善と職業訓練が有効だとし、日本の労働省は1951年にTWIの専門家を来日させるなどし、指導員トレーナーの養成、TWIプログラムの普及が図られた。

51年に改正された職業安定法施行規則では、労働省には監督者訓練特別指導員と指導員、都道府県には指導員と職場補導員が置かれることとされ、その後、製造業を中心に民間事業所へのTWIの普及が急速に進み、定着していった。

55年に日本産業訓練協会が設立さ

れ、実施・普及の主体は労働省から民間へと重点が移っていく。

90年代以降、アメリカで主に「トヨタ生産方式」(TPS)の研究成果に基づいた生産管理手法「リーン生産方式」が注目され製造現場などで普及したが、TPSがTWIを源流の一つとしているとの指摘は多い。戦後アメリカで衰退していったTWIが日本を經由して本国で再発見されたとも言える。

●TWIの方法

TWI監督者訓練は、生産現場等における第一線監督者及び候補者(職長、班長、リーダー等)を対象に、監督者に必要な五つの条件(仕事の知識、職責の知識、教える技能、改善する技能、人を扱う技能)のうち三つの技能の向上を目的とし、企業規模、業種を問わず適用できるものである。

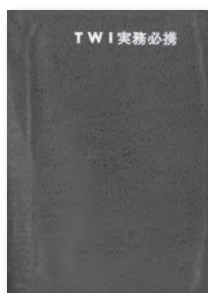
三つのプログラムには次のような共通事項がある。

- 4段階法に基づく(JIの例)①習う準備をさせる②作業を説明する③やらせてみる④教えた後をみる
- 理論よりも実践を重んじ、主に受講生の実習・実演によって行われる
- 講習会の構成は、2時間の講習を5回(計10時間)、1クラス最大10人まで

各プログラムは標準化され、マニュアルとして手引が用意されており、トレーナーが10時間講習の中で遵守すべきこと、やるべきことがすべて書かれている。作業分解シートやカードなど訓練資料も決まったものが使われる。



●監督者訓練読本
近藤英一郎 著
昭和45年



●TWI実務必携
労働省職業訓練部監修
昭和35年



●TWI活用の手引 人の扱い方
労働省職業訓練局監修
昭和48年



●TWI活用の手引 改善の仕方
労働省職業訓練局監修
昭和48年



●TWI活用の手引 仕事の教え方
労働省職業訓練局監修
昭和48年

archive
アーカイブ
から

雇用問題研究会で

現在発行中の TWI監督者訓練資料

●JI 仕事の教え方

手引〔改訂版〕／追指導手引

No. 1 仕事の教え方カード（紙製）

No. 2 観察シート

No. 3 作業分解シート

No. 4 作業分解例

No. 5 訓練予定表用紙

No.11 追指導カード

電気コード／キーンセット

TWI 活用の手引〔改訂増補版〕

仕事の教え方 指導員手引

仕事の教え方 訓練資料（A）

仕事の教え方 追指導養成員手引（3時間用）

仕事の教え方 追指導養成員手引（16時間用）

【実地検定用資料（10時間用）】

No. 1、2、3、4、5

TWI 活用の手引〔改訂増補版〕

【実演材料】

電気コード／キーンセット

●JM 改善の仕方

手引〔改訂版〕／追指導手引

No. 1 改善の仕方カード（紙製）

No. 2 現在方法配置図

No. 3 新方法配置図

No. 4 現在方法作業分解シート

No. 5 新方法作業分解シート

No. 6 未記入作業分解シート

No. 7 見本提案シート

No. 8 未記入提案シート

No. 9 提案用作業分解シート

No.21 追指導カード

銅板（紙製）／黄銅板（紙製）

作業分解チャート

ホッチキス／取付具／ゴム印

TWI 活用の手引〔改訂増補版〕

改善の仕方 手引指針書（リーダー用）

改善の仕方 指導員手引

改善の仕方 追指導養成員手引

【実地検定用資料（10時間用）】

No. 1、2、3、4、5、6、7、8、9

作業分解チャート

銅板・黄銅板

TWI 活用の手引〔改訂増補版〕

【実演材料】

ホッチキス／取付具／ゴム印／銅板・黄銅板

●JR 人の扱い方

手引〔改訂版〕／追指導手引

No. 1 人の扱い方カード（紙製）

No.11 追指導カード

TWI 活用の手引〔改訂増補版〕

問題取扱票

人の扱い方 指導員手引

人の扱い方 追指導養成員手引

人の扱い方 追指導養成員手引（3時間用）

【実地検定用資料（10時間用）】

No. 1

TWI 活用の手引〔改訂増補版〕

問題取扱票

●JI・JM・JR 共通

訓練計画の説明と計画設定の手引

TWI 実施計画

TWI トレーナー実務必携

●TWI 関連の主な出来事

年	できごと	TWI関連の動き等
1919(大正8)		職業教育の専門家Ch.アレンが20年以上の経験からまとめた「The Instructor, the Man and the Job」を公表、後のTWI「仕事の教え方」の基となる
1939(昭和14)	第二次世界大戦始まる	
1940(昭和15)		米国防会議の諮問委員会によりTWI発足
1941(昭和16)	日本軍が真珠湾攻撃、米が参戦	
1942(昭和17)		「仕事の教え方」プログラムが完成 米中央政府機関のWar Manpower Commission（戦時労働力委員会）の訓練局内にTWI本部設置
1943(昭和18)		「人の扱い方」、次いで「改善の仕方」プログラムが完成
1944(昭和19)		「訓練計画の進め方」完成
1945(昭和20)	終戦	War Manpower Commissionの活動が終了
1948(昭和23)		労働省がGHQからTWIの資料提供を受ける
1949(昭和24)	ドッジライン	
1950(昭和25)	朝鮮戦争勃発	TWI資料日本版の初版発行 日本での第1回TWIトレーナー養成講習会 職業安定法施行規則に職場補導員（TWIトレーナー）の規定が設けられる この年、10時間講習受講者:15,975名、TWI採用事業所:137事業所
1951(昭和26)		米TWI社の専門家が来日、トレーナーの養成、計画設定、追指導訓練等にわたり指導 職業安定法施行規則に監督者訓練指導員等の規定が設けられる 労働省職業安定局内に監督者訓練課が新設
1952(昭和27)		「TWI研究」誌創刊
1954(昭和29)		年末時点での延数は、監督者訓練指導員:66名、監督者訓練員:4,425名、訓練を受けた監督者数:339,378名
1955(昭和30)		日本産業訓練協会発足
1958(昭和33)		職業訓練法
1973(昭和48)		「TWI活用の手引」（JI、JM、JR）、「TWIトレーナー実務必携」発行
1976(昭和51)		TWI資料 改訂版発行
1986(昭和61)	今井正明「KAIZEN」米で出版	
1996(平成8)	James P. Womack & Daniel T. Jones「Lean Thinking」	



●仕事の教え方 手引〔改訂版〕



●改善の仕方 手引〔改訂版〕



●人の扱い方 手引〔改訂版〕

●TWI活用の手引
仕事の教え方
〔改訂増補版〕●TWI活用の手引
改善の仕方
〔改訂増補版〕●TWI活用の手引
人の扱い方
〔改訂増補版〕

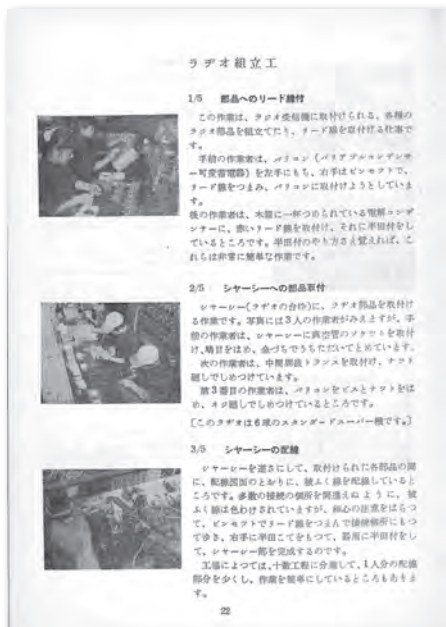
●TWI トレーナー実務必携

●参考文献 厚生労働省職業能力開発局 監修「TWIトレーナー実務必携」一般社団法人雇用問題研究会 1973

大塚 忠「ドイツから見た日本職業訓練制度史論:TWI監督者訓練法の与えた影響」『関西大学経済論集』2013

佐々木 享「近代日本の職業教育・職業訓練の経験に関する研究の概観」『職業と技術の教育学』第17号 2006

バトリック・グラウブ／ロバート・ロナ著 成沢俊子訳「TWI実践ワークブック」日刊工業新聞社 2013



●職業指導カラスライド
監修 労働省／製作 雇用問題研究会
昭和32年～42年

カラスライド付属の使用要領の冊子。スライドを投映しながら画面に合わせて教師が解説するためのシナリオが掲載されている。
(左)「第I輯 わねらの職業」
(下左から)「第IV輯 私たちは就職する」「第V輯 個性と職業」「第VI輯 就職一年生」

archive
アーカイブ
から

図書等
出版物



●職業補導教材 公民
労働省職業安定局 編 昭和30年

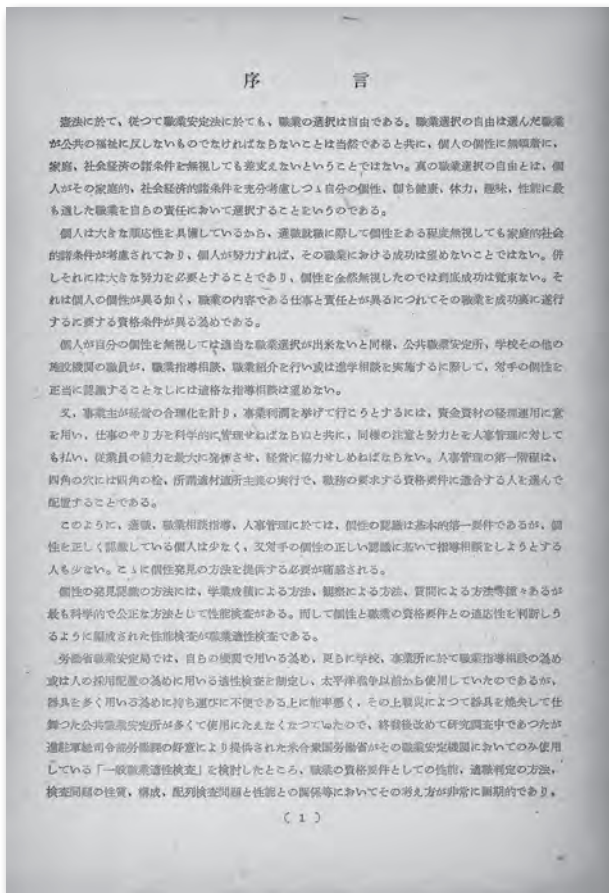


●職業補導教材 物象
労働省職業安定局 編 昭和31年

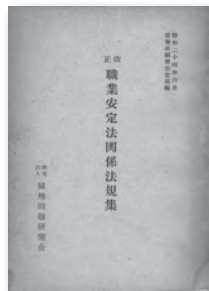
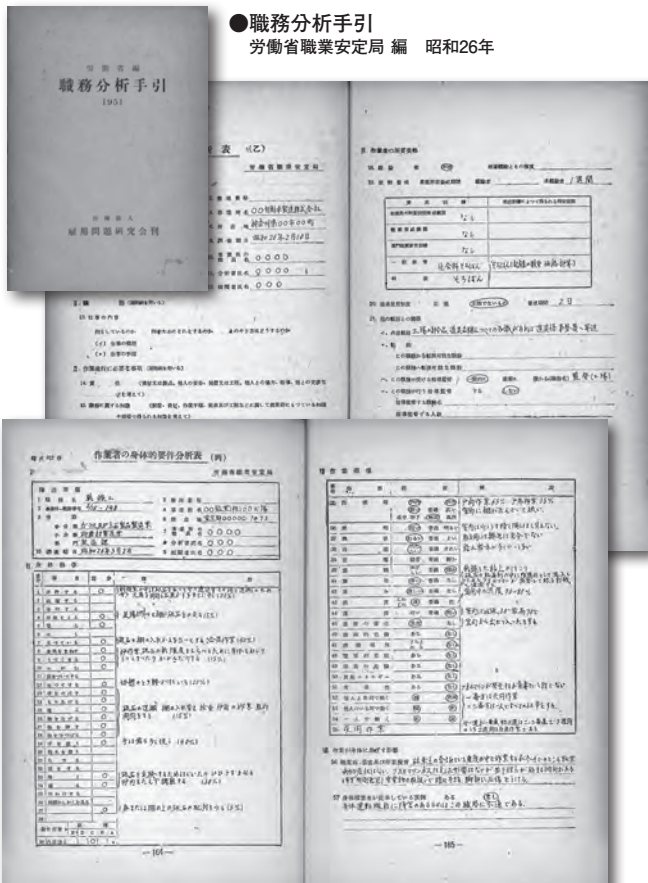


●実技教科書 電気機器修理 (右上)
労働省職業訓練局 編 昭和33年
●職業補導教材 塗装 (下)
労働省職業安定局 編 昭和30年

●労働省編職業適性検査 実施手引 労働省職業安定局 序言・冒頭部 昭和27年



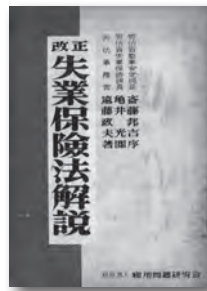
●職務分析手引 労働省職業安定局 編 昭和26年



●改正職業安定法関係法規集 労働省職業安定局 編 昭和24年



●雇用対策法とその施策の展開 有馬元次 昭和43年



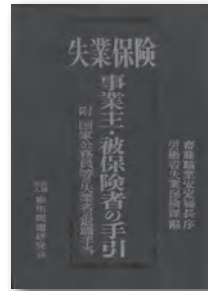
●改正失業保険法解説 遠藤政夫 昭和24年



●職業に関する十一章 新井 巖 昭和29年



●産業奉仕とこれからの職業指導 近藤貞次 昭和23年



●失業保険 事業主・被保険者の手引 労働省失業保険課 編 昭和25年



●学卒市場白書 昭和51年度版 労働省職業安定局 編 昭和51年



●技能検定学科試験問題解説集 築炉 監修 中央技能検定協会 昭和50年



●全国高等学校便覧 昭和48年版 監修 労働省職業安定局 昭和48年



●現代職業能力開発セミナー 課題と展望 現代職業訓練研究会 編 平成3年



●全国大学・短大・高専便覧 1989年版 監修 労働省職業安定局 平成元年



●教育の聖者 ベスタロッチ —その業績・遺蹟巡礼— 成瀬政男 昭和54年



●いま一度、見直してみませんか「採用と選考」 労働大臣官房参事官室 編 平成11年



●障害者雇用の制度と実務 伊藤敏士 平成5年



●林業雇用管理ハンドブック 労働省職業安定局地域雇用対策課 編 平成5年

社会基盤の整備に 貢献する「浚渫」への 情熱と誇り

安田さんは、河床や港湾の海底の土砂をすくい取って、社会基盤の整備に貢献する浚渫の仕事に従事しています。お話からは一般にはあまりなじみがないながら、社会に欠くことができない仕事に対する情熱と誇りがうかがえます。

浚渫現場監督 安田 純さん



やすだ・じゅん ● 1981年、岐阜県生まれ。岐阜工業高等専門学校環境都市工学科卒業後、「海の土木」である浚渫の仕事に魅力を感じ、株式会社小島組に入社。先輩社員にOJT形式で仕事を学び、現場監督となる。現場監督として浚渫船に乗り、国内各地で河川や港湾の浚渫事業の指揮をとっている。

「海の土木」の壮大さに惹かれて
浚渫の仕事へ

——「浚渫」という仕事に就かれるまでの経緯を教えてくださいませんか。

安田 わたしは高専時代に、環境都市工学科で社会基盤整備や国土を守る防災などを学んでいたのですが、将来は土木や建築関係の会社就職しようかなと考えていました。それも漠然としたもので、正直なところ、将来についてしっかりとした目標を持っていたわけではありませんでした。

そんなときに先生から「こんな選択肢もあるよ」と教えていただいたのが「海の土木」と呼ばれる浚渫という仕事でした。そこには自分が土木という仕事に抱いていたイメージとは全く違う世界があるように思ったのです。何かとても壮大な感じがして、人とは違う

仕事ができるのではないかと、そんな思いがだんだん強くなって、浚渫を事業の大きな柱としている小島組に入ったわけです。高専時代の同級生で浚渫の仕事に就いた人は、ほかにいなかったと記憶しています。

——実際に仕事に就かれて、自分の抱いていたイメージとのギャップのようなものは感じませんでしたか。

安田 最初に思ったのは、学校で勉強したこととはほとんど関係がないということでした。それは驚きとともに、ある意味新鮮でしたね。はじめての仕事は河川の浚渫で、最初に浚渫船に乗ったときはとても緊張しました。また仕事には学生時代には感じなかった大きな責任があるのだなと思いましたね。

河床や海底の土砂をすくい上げ
治水や流通の円滑化に貢献

——「浚渫」は、一般にはあまりなじみがないように思います。仕事の内容について簡単に説明ください。

安田 浚渫をひと言でいうと浚渫船を使って河床や海底に堆積した土砂を取り除く仕事です。浚渫船には種類によって、土砂を取り除くためのショベルや海底を掘る掘削機、土砂を吸い上げるポンプなどが装備されています。

河床の土砂を取り除く主な目的は治水対策です。河床を掘り下げて水位を低くし、洪水が発生しても氾濫しないように安全に下流に流すようにするわけです。

海底の土砂を取り除くのは、船がスムーズに航行できるように、港湾の安全を確保することを目的としています。船の停泊地や岸壁の整備と維持管理も広い意味で浚渫といえるでしょう。海で行う浚渫をひと言でいえば、港を守ることで物流の円滑化に貢献する仕事です。発注者となるお客様は、国や自治体など河川や港湾の管理者が多いですね。

——どのように仕事を覚えていくのですか。

安田 仕事は先輩である現場監督からOJT形式で教えてもらうのですが、独り立ちして現場で監督の仕事ができるようになるまで、3〜4年ほどかかりますね。

また専門性の高い仕事をこなすには、土木施工管理技士などの国家資格が必要になります。土木施工管理技士の資格は1級と2級に分かれ、1級の資格を持っていると監理技術者として、施工計画の作成、工程管理、品質管理、技術管理などの職務を担うことができます。

4000万円以上の仕事を請け負う場合には、監理技術者を配置しなければならぬので、1級の土木施工管理技士を配置できれば、より大きな金額の仕事を受注できます。

——独り立ちしてご自分が現場監督となったときはいかがでしたか。

安田 自分のひと言ひと言で船が動き、作業が行われるわけです。それだけにそれまでとは全く違う責任の重さを痛感しましたし、大きなプレッ



▲浚渫作業



▲船上での測量作業



▲小島組特注世界最大のグラブ浚渫船「五祥」

シャーもありました。でもその仕事を終えたあとには、確かな自信が生まれたと思います。

——浚渫船にもさまざまな種類があるようですね。

安田 ええ。主に河川や水路などの浚渫に使われるのがバックホウ浚渫船です。わたしが初めて乗ったのがこのバックホウ浚渫船でした。また二枚貝のように開閉して土砂をすくい上げるグラブバケットを持ったグラブ浚渫船もあります。当社には世界最大のグラブバケット容量を持つグラブ浚渫船「五祥」があります。

それに加えて当社は所有していませんが、浚渫地と埋立地をパイプラインで結ぶポンプ浚渫船もあります。これはカッターで海底を掘削し、その土砂をパイプラインに流して埋立地に運ぶというものです。わたしはバックホウ浚渫船とグラブ浚渫船の現場監督の経験があります。

——それぞれの浚渫船によって、仕事を遂行するうえでのポイントに違いはあるのでしょうか。

安田 どの浚渫船にも共通しているのは、あまり深くならないようにきれいに掘って土砂をすくい取るという点です。しかし、船の種類によって仕組みが違いますし、当然仕事のポイントも違ってきます。

例えば浅瀬で作業することが多いバックホウ浚渫船は座礁しないように十分注意することが必要ですし、グラブ浚渫船の場合は安全のために、波に気をつけなければなりません。

——仕事で心がけていらっしゃるのどんなことでしょうか。

安田 まず発注者様にはできるだけ早くレスポンスをするということですね。相手から求められた以上の対応をすることが、信頼をいただくことにつながるからです。また自分が心配する以上、チームのみんなが気持ちよく仕事ができるように心がけています。

社会基盤づくりの一翼を担っているという自負

——「浚渫」のどんなところにやりがいを感じていらっしゃいますか。

安田 人々が安心して生活できるようにするための、社会基盤づくりの一翼を担っているんだという大きな自負があります。また仕事を間違えずに円滑に進めるためには、発注者や同じ作業をするチームのメンバーとのコミュニケーションは欠かせません。そうしたコミュニケーションを取りながら、一体感を醸成し、自分の配分で船が動いていくときに感じる高揚感は格別です。一つの現場が終わったあとの達成感、何ものにも代えがたいですね。

とくに元請の仕事は、顧客からの評価に直結します。高い評価を得たときはやはりうれいすね。

——仕事の厳しさはどんなところにありますか。

安田 もちろん仕事を進めるためには大きな責任が伴います。しかし、いまはそれを重圧ではなく、ほどよい緊張感ととらえるようにしています。

浚渫の仕事でどうしても避けることができないのは、気象などの自然条件にかかわる制約です。止むを得ないことではありますが、気象によってやりたいことができない、というもどかしさを感じることもあります。例えば海上での仕事は、波が高くなれば中断せざるを得ません。また浚渫船も種類によって比較的素早く移動ができるものもあれば、時間がかかる船もあります。

そうしたことを踏まえ、このときはどんな天候になるか、あるいは気象はどう変化するかには十分な注意を払い、仕事にかななければなりません。さらに港湾によって、波が高くなりやすかったり、それほどでもなかったりなど、それぞれ特色があります。そうした港湾の特性を把握しておくことも大切です。

——浚渫の仕事について、若い人たちに伝えたいことはありますか。

安田 浚渫は、自分の考えをしっかり持っていれば、先頭に立ってやれる仕事だと思っています。自分でやり方を工夫し、より確かな方向性をつくりあげていくという面白さがあります。またわたしたちの業界もICT(情報通信技術)の重要性が叫ばれていて、若い人たちの力がますます重要になってきています。

浚渫という仕事には社会基盤を整備するという重要な役割があり、社会にとつてなくてはならない仕事です。日本は海洋国家であり、河川もたくさんあります。だから浚渫の仕事は尽きることはないのです。

人材開発室を設置し、キャリア開発支援を強化



本人が選ぶ 新入行員育成プログラム

千葉興業銀行は、千葉県千葉市に本店を置く地方銀行で、金融面から地域経済の活性化を担っています。

同行は、能力開発支援に大きな力を注いでいることでも注目され、「グッドキャリアアワード2017」において、地方銀行として初の「大賞（厚生労働大臣表彰）」を受けました。

千葉興業銀行では、人材の募集活動を行う際、さまざまな企業説明会に参加して学生とコンタクトをとっています。採用選考への応募は、企業説明会への参加が条件となります。

同行の新入行員育成プログラムの特色の一つが、採用時に本人が「総合涉外コース」と「個人涉外コース」のどちらかを選択することです。同行では、男女の別なく活躍できるように、総合職と一般職の区別を設けていません。新入行員は、それぞれのコースで専門的な知識やスキルを身につけ、その後のキャリアアップを図っていきます。

従業員の「本気」に 応えるために

千葉興業銀行は財政基盤安定化のために、2000年に公的資金の注入を受け、店舗の縮小と人員の削減を図りました。そうした背景の下、再生への道を模索し、たどり着いたのが「人材重視の経営」でした。なかでも「女性・若手の登用」と「専門性の高い人材の育成」は、キャリア開発支援における中心的な取り組みとなり

ました。この取り組みを強力に推進するため、各部門のスペシャリストを集め、2002年に16名体制で人材開発室を新たに設け、一定の成果を収めました。

しかし次第に、人材重視の目玉とされた女性や若手の間から、新・人材開発システムに対する不安が広がり変革が進まず、環境への変化に対応できないという壁もありました。その結果、モチベーションの低下や退職者の発生という事態も招きました。

これについて人事部人材開発室調査役の加藤陽介さんは「良かれと思っただけの実施した能力開発プログラムでしたが、組織の立場から見た「彼らはこうしたいはず」という先入観が先に立ち、従業員一人ひとりに焦点を当てたものではありませんでした」と語っています。

こうした反省を踏まえ、2004年、改めてキャリア開発支援の拡充が図られました。そこで掲げられたのが「従業員の自主性を重んじたキャリア開発支援の強化」と「従業員の『本気』に對し、『本気』で応える人事体制を目指す」という二つの大きな方針です。

この方針の下で、人事部と「正社員・パートタイム労働者」を問わず、個々の従業員とのコミュニケーション機会が数多く設定されました。例えば従業員からのさまざまな相談を受けるため、銀行内外に五つの相談窓口を設置しています。

またCDP（キャリア開発プログラム）面談は、半年に1回全営業店舗・本部部署を対象に行われるほか、内

定者全員にも実施されます。

「特に若手は自己分析が必ずしも十分ではないと思います。自らを掘り起こして、自分の強みに気づき、これからのキャリア形成に役立ててほしい」（加藤調査役）。このほか、入行時を含め、キャリア形成のそれぞれの節目に対応したキャリア開発研修も開催されています。

自己啓発のための支援にも積極的に取り組んでいます。自己啓発資格取得奨励金制度のほか、さまざまな分野の通信講座の提供、業務知識の習得や資格試験対策などを目的とするEラーニングのシステムも導入されています。

また、同行のキャリア開発支援体制の特色の一つが、パートタイム労働者を対象とした制度が整備されていることです。正社員への転換も制度化されており、Eラーニングの講座は、パートタイム労働者も受講できます。

こうした取り組みの結果、従業員のモチベーションがアップし、主体的なキャリア形成意識が生まれてきました。銀行業務検定試験の合格者や資格取得者も大幅に増え、パートタイム労働者には働く意欲の向上が見られ、勤続年数も長くなるという効果も現れています。

これらの実績を踏まえて、加藤調査役は「われわれにはこれまでの取り組みのなかで、人材開発のノウハウが蓄積されています。また、新人からその後のキャリア形成支援まで、専門性の高い社員がしっかりサポートする体制が構築されています」と語っています。

複眼で考える「人材育成」

(2) 教育研修の「周辺要素」に気を配ることで本来の狙いを最大化しよう



名藤大樹

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング
プリンシパル

など・ひろき●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。

人材育成にある程度深く関わる人は、教育が行われる場はさまざまな要素の集合体として成り立っていることにお気づきだろう。当然ながら、教育の中心は、中身(コンテンツ)、講師、教育の手法、受講生などだ。これらを効果的にするための努力が最も重要なこととは言うまでもない。しかし、会場・食事・BGM・周囲の環境、ひいては、ノベルティグッズに至るまで、実に多様な周辺の要素もまた「教育」に少なからぬ影響を及ぼす。特に中心となる要素がある程度の水準に達した後は、周辺要素が差を分けることも多い。今回はこうした教育の周辺要素に焦点を当てて考えてみたい。

効果的かつ受講者からも好評を受ける研修の背後には、周辺環境を含めてトータルでプロデュースしている事務局(コーディネーター役)がほぼ必ずいるものだ。一般的には光が当たりにくい役割かもしれないが、良い教育を実現するためには、周辺への目配りはとても重要な仕事である。

教育に特化した機関(例:学校)では、こうした周辺要素の重要性が理解されている例が多い。筆者は、日米双方のビジネススクールを経験したが、こうしたノウハウや環境整備においては欧米のビジネススクールには一日の長があることを実感した。教員とは別に、各種の教育環境を整える専門家が雇用

されており、予算等の資源を与えられていることが明らかであった。教室のセッティングやキャンパスの環境はおろか、キャンパスへ向かうアプローチの通路から計算された演出がなされている例すらある。

企業内人材育成に目を転じると、いわゆる「大手企業」「歴史のある人事部」にはこうした周辺環境に関する総合的なノウハウやインフラに厚みがあることが多い。一方で、当事者の人事担当者の皆様が、意外にそのこと(恵まれた諸環境があること)に気が付いていない例も少なくない。思い当たる方はぜひ見直していただくと同時に、それらが時代に合わせた内容になっているか確認してほしい。

スタートアップ企業や予算が潤沢でない企業では、教育の「周辺環境」まで贅沢に揃える余裕はないかもしれない。しかし、悲観する必要はない。お金をかけずとも、受講生や講師を「その気」にさせ、教育効果を上げる工夫ができる余地は往々にしてある。

ポイントは「教育目的に照らしての一貫性・整合性」を起点として「もてなしの心と技術」を発揮することである。教育の提供側として、「もてなしの心と技術」を学ぶためにはどうするか。一流とされる教育機関に、自ら受講者側として参加するのはもちろん効果的な方法だ。加えて、少し教育からフィードルを広げ、異なる視点から考えるこ

ともおすすしめしたい。キーワードは、「対人サービス」「ライブ(リアルタイム)」「エクスペリエンス(経験)」「エンターテインメント」「精神性」などだ。古いお寺はどのように参拝客を導いているのか。伝統ある劇団はどのように観客を乗せていくのか。人気娯楽施設はどのように顧客体験を盛り上げているのか。こうしたことを体験し、観察することから研修運営、環境整備のヒントが見えてくる。また、能楽の開祖、世阿弥の記した『風姿花伝』など、人の心を動かす芸術家がまとめた書籍なども研修運営を考える上でヒントになることが多い。

筆者自身もこうしたことから学び、具体的に実践していることはいくつもある。「参加者に対して、自分たちが尊重されていると感じられる小さなサプライズを仕掛ける」「照明や音量を適宜意図的にコントロールする」「受講生に意味を説明できるBGMを選ぶ」といった工夫だ。そして、これらは必ずしも多額の費用を必要としな

い。教育研修における周辺環境の工夫を通じて、「良い教育の場を実現しよう」という事務局の熱意が、受講生や講師に伝わっていく。このことが、参加者皆の心理状態を良いものとし、本来の目的である教育効果の発揮を強力に後押しするはずだ。



東京都立城東職業能力開発センター

設置・運営●東京都
所在地●東京都足立区綾瀬5-6-1
訓練課程●能力開発訓練:木工技術・電気工事・若年者就業支援(塗装コース)・アパレル/パタンナー・実務作業・溶接・住宅内外装仕上・建築設備施工・電気設備管理・介護福祉用具・ビル管理・エンジニア基礎養成・ジョブセレクト
訓練期間●2カ月～1年

公共職業訓練と企業支援を体系的に実施



旧亀戸技術専門校と 旧足立技術専門校が統合

東京都立城東職業能力開発センターは、都内城東地域(台東区、墨田区、江東区、荒川区、足立区、葛飾区、江戸川区)の人材確保・育成の拠点として、公共職業訓練と企業支援を体系的に実施している。

もといずれも60年以上の歴史がある旧亀戸技術専門校と旧足立技術専門校で、平成27年4月に統合して開設された。JR常磐線・東京メトロ千代田線綾瀬駅から徒歩8分の場所にある。

センターが目指すもの

同センターの理念について訓練課長の百野衛太氏は「公共職業訓練については、ものづくり人材を育成する『ブレイヤー』。企業支援については、地域の人材力を高める『推進役』として教育・訓練を行っています」と語る。

公共職業訓練としては、求職者、離転職者向けに、ものづくり及び施設設備系中心の科目で、業界が求める技術・技能の革新に対応した訓練を実施し、求職者の就職を目指す。また在職者のための短期的な能力向上訓練も行っている。

企業支援としては、地域における中小企業等の人材育成・確保に関する相談・情報提供とともに、企業・業界団

体等との協働・連携による取り組みを進めている。また、技能継承や職業能力の向上をめざして「人材育成プラザ」を併設、教室・実習場等施設設備の貸し出しも行っている。

「城東地域は、この地域で生まれ育ち、そして就職したいという方が多いので、ぜひともその願いをかなえるべく、常に産業界の最新のニーズに目を配りながら職業訓練を実施しています」(百野課長)

新たな取り組み「ジョブセレクト科」

同センターでは、職業訓練における新たな取り組みとして「ジョブセレクト科」を開設した。「今まで働いたことがない方」「就業経験が浅い方」「自分がやってみたいことを探している方」向けの訓練で、期間は2カ月。製造業・施工業の代表的な基本作業を通じて、働くために必要な知識と、社会に必要な知識を学習する。

最初の1カ月は、機械・建築・電気・設備・塗装・介護などの実習が主体。2カ月目は社会人マナー・文書作成・パソコン基礎を中心とした内容である。

「訓練修了後、唯一、連続入校ができる科目です。希望者は、さらに東京都で実施する訓練に応募することが可能です。また、当センターの一部の科目では、ジョブセレクト科修了後1年

以内は、入校選考で学科試験が免除となります」(百野課長)

取得できる資格は、1年訓練は課程修了(技能照査試験合格)により、技能士補が与えられ、いくつかの科で2級技能検定試験の学科試験が免除となる。その他、第二種電気工事士やガス溶接技能講習修了証、介護職員初任者研修修了証明書といった資格取得が可能である。

修了生の声

最初に「ジョブセレクト科」に入校、後に「建築設備施工科」に連続入校して学び、現在は株式会社平井設備に勤務する間仁志氏は、「私は、空調工事の仕事を辞めて、半年ほどアルバイトで過ごしていました。このままではまずいと思い、家から近く、費用も安く、半年で職に就けるとのことで、ここを選びました。ジョブセレクト科で様々な科目を体験した結果、やはり空調関係の勉強をしたいと思うようになり、続けて建築設備施工科を選びました。」

ゼロからのスタートの人が多くですが、就職するというゴールが一緒なので、助け合いながら訓練ができと思っています。就職支援体制も非常に充実していて、先生も親身にアドバイスをしてくれますので、難しく考えずに、とりあえずやってみてください」と語った。

地域とつながり、地域で学ぶ 生涯学び続けることのできる大学へ ～「夢をかなえるセンター」誕生～

相模女子大学 就職支援課

課長 澤藤 桂



1 夢をかなえるセンター

本学では、学生の主体的な学びへの支援を充実させることを目的として、2018年3月に「夢をかなえるセンター」を新設した。

1900年に設立された日本女学校に始まり、今年で創立118年を迎える本学は、1965年から相模原市とともに市民大学のプログラムを開設するなど、長きにわたって地域社会との連携事業に力を入れてきたが、今後さらに地域連携の取り組みを充実させるとともに、それらのプログラムを就職活動支援にも関連付けた取り組みとして発展させる。

近年、「見つめる人になる。見つかる人になる。」というスローガンを掲げ、学生の発想力の育成に力を入れてきたが、その学びを将来の夢につなげるための支援体制が明確化されたと言える。

多くの大学では、「キャリアセンター」といった名称の組織で職業教育や就職指導が行われているが、本学ではキャリア形成そのものを「社会との関わりの中で積み重ねる全ての経験を通して、社会と自分自身をしっかりと見つめ、自らの進む道を見つけ出し、人生を前向きに生きていくこと」であると定義している。そのため、「自分の世界を広げる場」や「自分の人生を考える場」など、様々な学びの場を提供するとともに、就職支援のスタッフだけでなく、教職員が一体となって学生のキャリア形成を支援するために、このセンターが設置された。

運営体制としては、地域連携、学園

連携、国際交流などを所管する「連携教育推進課」、職業教育、就職指導、進学支援を所管する「就職支援課」、そして、資格取得支援や社会人向け教養講座などを所管する「生涯学習支援課」の三つの課が中心になってプログラムを開発している。

本学には地域連携活動や学園連携活動など、他大学にない独自の課外活動プログラムが用意されており、産学連携も含めた地域連携活動では、北海道から福岡県まで全国各地へ学生が出勤し、農業体験や伝統文化体験、女性の働き方研究などの取り組みを行っている。また、学園連携活動では、幼稚部から大学までがひとつのキャンパスに設置されている利点を活用して、国際教育や日本伝統文化教育、食育・健康教育、ICT教育などを、学園全体で連携しながら実施している。

2 「地域と交流する場」と「支援を受ける場」を一元化

センターのある場所は、もともとは学生食堂や喫茶室、ホールなどが設けられていた建物で、ここは学生と地域の人々がともに考え、発想し、夢に向かって行動するためのスペース、いわゆるラーニングcommonsとして生まれ変わっている。電子黒板や貸し出し用PC、可動式ホワイトボード、Wifi環境の整備などを行うとともに、社会の様々な場面で活躍している「働くオトナ」をアドバイザー等として迎え、さらにこれらの活動を支援する各部署を建物の一階に設置した。

「地域の人々と交流する場」と「支援を受ける場」を一元化することで、効

果的かつ効率的に地域との連携活動を推進することができ、さらに、飲食が可能なスペースにラーニングcommons機能を整備したことで、地域の人々が集いやすく、自由に語り合える雰囲気を作られるため、学生にとっても主体的に学修に取り組むことができるようになった。

また、地域の人々からの要望も取り入れ、ユニバーサルデザインの設備として車椅子の方にも対応できるテーブルなどを設置した。

3 今後も地域とつながり続ける

全ての卒業生にとって、本学で積み重ねた経験と身につけた知識が、就職活動時だけでなく、卒業後何年経過しても前を向いて生きていくための拠り所であり続けるとともに、本学が「地域とつながり、地域で学ぶ、生涯学び続けることのできる大学へ」とさらに進化するため、様々な学びの場をこれからも提供し続けたい。



インクルーシブ教育

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

2016年7月、神奈川県立の知的障害者福祉施設「津久井やまゆり園」で、入所者19人を刺殺し、入所者・職員計26人に重軽傷を負わせる痛ましい事件がおこった。事件は未だ記憶に新しい。犯人は障害者の命を軽んじ、障がい者の生存の意味を否定する言動を繰り返しているとのこと。犯人の障がい者に対する極端な差別意識に嫌悪感を抱く人はきつと多いに違いない。しかし、「働かざる者、喰うべからず」と言われる裏に潜む、働けない人間を排除するような考えは、重度障がい者への生存を否定する考えと根本的には同じではないだろうか。

『母よ！殺すな』という名著がある。脳性麻痺者である横塚晃一氏が口述筆記で記した本である。この本は、1970年5月、横浜で起きた重度脳性麻痺の女兒を母親が絞殺した事件を取り上げている。障がい児の介護疲れによる殺人を理由に、地元町内会が母親の減刑嘆願署名運動をするなど、当時、世の風潮は「可哀想な母親を救え」という論調だった。しかし、それに対して、横塚晃一氏は障がい者の立場から異議申し立てをし、真つ向から、反対した。

「重症児『殺されてもやむを得ない』とするならば、殺された者の人権はどうなるのだ」「障害児は殺されるのが幸せか」と挑んだのだ。

高度成長時代、勤労を美德とする

価値観は正当化されていた。今も、大きくは変わらないかもしれない。1965年に厚生大臣の私的諮問機関として、「心身障害者の村（コロニー）懇談会」が設置され、重度障がい者を持つ親族の要望に応え、援護対策として全国に多くの施設が作られることになる。ここに、物言わぬ障がい者の意見はない。これを横塚氏は、働けぬ障がい者の隔離政策だと論じている。障がいの種類や程度によって、それに合わせた支援をするという名目で、障がい者を隔離することを当然とする価値観を持っていたことに気づかされた。ともに学びたいという思いがあれば、障がい者にとって、コロニーは収容所に監禁されるのと変わらない野蛮な行為である。

横塚氏の意見に触れて、「働く」という行為を正当化することで、「働けない」という人を蔑むように見たことはないかと自問してしまう。望ましい勤労観の育成を掲げた教育は、健常者中心の考え方に陥っていないか考える必要がある。「津久井やまゆり園」の事件の犯人が、そのような価値観形成によって障がい者を蔑むようになったのでなければよいのだが。教育は、「善を身につけるしくみであって、犯罪者を生むようなことがあってはならない。

障がいの有無にかかわらず、すべての人が不安や怖れもなく、共生できる

社会の実現を教育は目指さなければならぬ。その実現を目指す世界の潮流の中で、新学習指導要領に「インクルーシブ教育（inclusive education）」の実現が読み取れる。inclusiveとは、「すべてを包み込んだ」という意で、「包括的」と訳すのがよいかと思う。障がいの有無にかかわらず、一人ひとりに配慮しながら、みんな一緒に学ぶ教育だ。そもそも、すべての子どもは多様であり、すべての子どもたちのための教育「Education for All」をスローガンに教育の充実が世界的に図られるようになって四半世紀以上が経つ。十数年前から、インクルーシブ教育という名称が一般化するようになっていく。すべての人の基本的な人権を守り、すべての子どもの教育を受ける権利も奪ってはならない。他国の例では、特別支援学校をなくすという徹底した試みもあるが、日本ではそこまでは至っていない。今次改訂された学習指導要領では「特別な配慮を必要とする児童（生徒）への指導／障害のある児童（生徒）などへの指導」という項目が追加された。

教育現場では、多くの創意工夫が求められ、苦勞も多いだろうが、インクルーシブ教育によって実現される共生社会は、様々な人が生き生きと活躍できることになり、差別と偏見をなくすることにつながる。教育の力によって、痛ましい事件が二度と起こらぬ社会になってほしいと願うばかりである。

東京都スクールカウンセラー（臨床心理士）

金屋光彦

仲良しに起こった不可解な悲劇？

— 子どもたちの自己肯定感を考える その3 —

1 プロローグ

破綻の多くは一つの原因からは起こらない。精神疾患も、複数のストレッサーと葛藤の積み重なりによって発症する。種々の負荷が、ある時重なるように個人を襲い、その個人の耐性限度を超えたとき、破綻は起きるのである。

特に自我の強度・柔軟性がまだ十分でない少年は、環境要因（ストレッサー）の影響をもろに受ける。子どもの問題行動の真相は、彼らを取り巻く環境である学校、家庭、地域、ネット社会等、そこで展開される関係の在り様をしっかりと見ていかないと解けない。

東京都小中高における暴力行為の件数が110件増加し、2,370件になった（2016）。特に小学校での増加が著しく、前年比1.5倍。中高生の自殺が過去最多の水準が続く今、この未然防止とともに、暴力による破綻も防ぎたい。その観点から、ある小学校で起こった暴力事件を振り返る。それは、暴力が殺人の域まで至った信じがたい事件だった。

2 破綻の概要

2004年6月1日、長崎県佐世保市のO小学校で、小6の女子児童A子（当時11歳）が、仲良しだった同級のMさん（当時12歳）を、カッターナイフで頸動脈を切断し、殺害した。傷の深さは10センチに達し、Mさんはほぼ即死状態だった。

A子は、時折Mさん宅を訪れ、父親や兄（当時中3）とも面識があった。二人は友達だったと見ていた父親と兄は、なぜ殺人まで至ったのか、理解できなかった。

「大人しい普通の子」「絵が得意な、成績の良い女子児童」と見られていたA子に一体何が起こったのか？ 殺害後に接した関係者も、「ネットの掲示板で嫌なことを書かれたから～」というA子の殺害理由に首を傾げていた。“そんな理由で殺人までするのか”という疑問である。ましてや仲良しの友達を？ である。白昼小学校で女子児童が起こした惨殺事件でもあり、当時全国を震撼させた。A子を知る子どもも大人も、みな理解に苦しむ破綻だった。

3 家庭裁判所のA子とその環境への考察

大人しい普通の子A子と残忍な事件とが結びつかないことから、長崎家庭裁判所は、少年事件では異例の3月に及び精神鑑定を行った。その結果、障害とみなすものはないが、著しい情緒的遅れがあり、共感能力に乏しいことが指摘された。また家裁は、「自分の欲求や感情を受け止めてくれる他者がいる、という基本的安心感が希薄で、他者との愛着形成が難しかった」「A子の表現でき

ない思いをくみ取られることはなく、怒り寂しさ悲しさといった感情は未分化で、適切に処理されないまま抑圧されていた」とも指摘した。

4 事件前後の様子

A子の異変は5年の3学期、A子の生きがいだったミニバスケットを辞めた直後から起こった。中学受験をすすめる親は、成績が下がれば退部、とA子に告げていた。ミニバスを続けたいA子の同級生は「A子の成績を下げてください」と担任に懇願したこともあるという。その願いむなしく、A子は退部させられる。A子自身は「お母さんに辞めさせられた」と言っていたという。その頃からA子の視線は宙に浮き、些細なことで逆上し出す。カッターナイフを振り上げて男子を追いかける、髪の毛をひっぱり殴る蹴るの暴力が目立つようになる。表情は異様な程怖く、場違いな怒りが噴出したのだ。それは、人格障害の兆候を示していたのではないかと推察される。

5 A子の家族と養育環境

A子は5人家族、両親のほかに母方の祖母と、5歳上の姉が居た。姉は両親に可愛がられ、妹のA子が泣いた時あやすのは、いつも祖母だったという。ある親類は、「絶対的な父親とそれに従う母親、姉を可愛がり、妹には無関心だった」と証言する。母親は、A子の誕生後半年で働き出す。また、彼女が2歳の時、父親が脳出血で倒れ、A子は一人テレビを見て過ごすことが多かったという。

A子はあまり泣かない子だったといわれる。が、乳幼児の唯一の意思表示は泣くことである。空腹や排せつ、寒さをはじめ、怒りや寂しさなどの感情も、泣くことで必死に表現するのが乳幼児だ。それに応じないまま放置し続けると、子どもはしまいに泣かなくなる、意思表示をしなくなるのである。米国の研究でも、同様の報告がされている。

「はっきりノーと言えず、自己主張のできない子」と両親はA子の性格をこう表現する。しかし、自己肯定感の低さを示すそれは、A子の意思を11年もの間、無視しぞんざいに扱ってきた結果ではなかったのか？ 抑圧されてきたA子の意思や感情、そしてその怒りは、自我が独立する思春期を迎え、当然親に向かうはずだった。だが現実には同級生たち、とりわけクラスのマートめ役で頼りがいのあるMさんに向かったのはなぜか？ 心を許していたMさんを残忍な方法で殺害した深い謎、それはA子自身も気づかない心の闇だったともいえるだろう。

（つづく）

若年者を「一人にしない」ために (2)コミュニケーションが苦手な学生への支援



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

■図 ワークシート

学生時代に取り組んだこと。(学業編)	
ESの作成の秘訣⇒箇条書きで整理して書く 面接での掘り下げ質問対策にもなる!	
学業で取り組んだ内容で、あなたの取り組み姿勢と発揮できた成果を具体的に話すこと。 - どのような場面(状況)で、どんな力を使って行動したか、具体的に表現。 - どのように、学びや研究を掘り下げ、解決していったか。力のヒント⇒社会人基礎力を参考にしてみよう。 - ただ、一生懸命ではなく、具体的にどんな力を使って取り組んでいったかを話すと効果的。 - ゼミ活動や大学の授業をテーマにする場合には、大学のシラバスに沢山のヒントあり。	
ゼミナールで【	】することを目的として
【	】に取り組みました。
例 ゼミナールで地元多摩地域の活性化を目指し、地域の高齢者と子供たちの交流イベントに取り組みました。	
1. 【状況を詳しく・内容を具体的に】	
【場面・状況】具体的な数字を盛り込むと相手にイメージしてもらいやすい。	
2. 【大変だったこと】ポイントは⇒課題発見力である。	
取り組んだことに対して、どのようなことが課題であったかを明確にする。	
3. 【どう改善していこうと思ったか】ポイントは⇒主体的取り組みと行動力を表現・・・①PLAN	
- こうすれば、よりよい結果がえられる。こんな点に改善が必要等。ポジティブシンキングをベースに。 - 行動したあとの経過はどうだったか。問題なく進められたか。改善は必要でなかったか・④ACTION	
4. 【解決・克服していくために、あなたは、どう努力したか】。課題発見+主体性+行動力	
- 上記3つの力以外にはどんな力を使ったか【 】する力】・・・②DO - 掘り下げる力、向上心、目標設定等はどうだったか・・・⇒それに対する③CHECK	
5. 【何を学んだ】【経験から身に付けたこと】	
- 上記の中で、一言で、相手にに対して身に付けた能力や、得たスキル等を確認しておこう。 - 希望している職種でいかにポイントに照準を合わせる	
6. 【その他】	

今回は、就労意欲はあるが、コミュニケーションが苦手な若者への対応について、お話をさせていただきたいと思います。今号が読者の方々のお手元に届く頃には、もう「自信がなくなってしまう」と、自分を見失いかけてしまっている若者の相談者が来られているかと思えます。「職に就く」という目標より、「内定」が欲しいと切実に思っている学生の偽らざる気持ちであると思います。このような時こそ、私たちカウンセラーは、若者の気持ちをしっかりと受け止め、それに対して、どこに問題があるのかを見極め、的確に対応することが肝要であると思います。

就労意欲はあるが、「コミュニケーションが苦手」な若者の問題点

多くの場合、面接で落ち続けてしまうというケースが見られます。つまり、面接力に問題がある場合です。ポイントとして、「話す内容の把握」と「話し方」に問題があるものです。代表的なものとして、次のようなケースがあります。

1 話す内容が整理されていない。少し掘り下げられると、頭が真っ白になってしまふ。

2 話す内容を箇条書きで整理し、記憶に留める。

3 そもそも気持ちが入っていない。

内容に深みがなく、言葉のキャッチボールができていない。

⇒気持ちについては、生き生き話すこと。そして、相手を意識した「話しかけ」相手が頷いてくれる話し方や(間)を大切にするように指導する。

3 癖があり、その癖がネックとなり、評価されない。面接となった途端に構えてしまい、ロボット口調となってしまう。

⇒親しい友人と話す時をイメージさせることで、構えをなくし、親しみやすく自然体で話すことを意識づける。

P D C A サイクルと動画の活用

さらに、1の解決策として、私は図のような資料を使って、代表的な質問に対する掘り下げシートで内容を確認させ、それぞれの質問に対して、話し方のアドバイスもしていきます。

・話す内容の検証

ポイントは、P D C A サイクルを中心に進めることです。学生の腑に落ちるように、一緒に確認していくと、自己理解も進み効果があります。

・話し方についての検討

ベストな方法は、やはり、映像に撮って見せることです。これには、スマートフォンや動画撮影機能をフル活用します。「百聞は一見に如かず」の諺通り、大きな気づきに結び付きます。

「話しかけ」については、友人と会話する時のようにフランクな会話で練習をします。まず「言葉のキャッチボール・会話」を優先させ、「面接は会話」であることに気づいてもらいます。

就職相談に来る学生は、必ず「就職」をしたいという気持ちを持ってきます。その心の芽が育つ方向性を、ぜひ的確に支援していきたいものです。

「情報過多で身動きが取れなくなっている」、「就労意欲がない」若者の対応については、次号以降で取り上げたいと思っています。

キャリアコンサルティングに必須のアセスメント・ツールの有効活用をマスターする

キャリア・コンサルティング セミナー

個人主導のキャリア形成が求められる中、それを支援するキャリアコンサルティングの重要性は、社会でも広く認められつつあります。それとともにキャリアコンサルティングに不可欠なアセスメント・ツールも一層効果的な活用が期待されています。雇用問題研究会では、当研究会で発行している各種アセスメント・ツール、心理(適性)検査を効果的にご活用いただくために、セミナーを開催しております。各種ツール、心理検査等の理論・実施方法・活用方法等を解説いたします。

基礎理論コース

対 象	●中学校・高等学校の進路指導・キャリア教育担当者、スクールカウンセラー ●大学・短大・専門学校のキャリア支援・就職指導担当者 ●職業安定・職業能力開発機関の担当者 ●職業相談・就業支援・教育相談機関等の担当者 ●キャリア・コンサルタント、キャリア・カウンセラー、産業カウンセラー及びそれらを目指している方
受講料	各コース 9,000円
定 員	各コース 18名
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(東京都中央区日本橋馬喰町1-14-5 日本橋Kビル2階)
コース	内 容
VRT 11/15(木) 10:00~16:00	職業レディネス・テスト(VRT)は、「自己理解を通じて職業探索へ、職業探索を通じて自己理解へ」という理念のもと、若者(中学・高校生、大学生など)の職業への興味・自信の方向性をキャリア発達の観点から捉えようとするものです。米の心理学者J.L.ホルンドの職業選択理論を踏まえて、その実施と活用について説明します。
GATB 11/16(金) 10:00~16:00	厚生労働省編 一般職業適性検査(GATB)は、多様な職業分野で仕事をする上で必要とされる代表的な9種の能力(適性能)を測定することにより、自己理解や適職領域の探索等、望ましい職業選択を行うための情報を提供します。その実施方法と採点の方法、そして職業適性の理念や結果の見方について説明します。
キャリア・コンサルティング 11/17(土) 10:00~16:00	アセスメント・ツールを活用したキャリア・コンサルティングの考え方や進め方について説明します。また、各ツール(VRT、GATB)の結果の解釈について、事例研究を通して学びます。受講生によるグループワークを取り入れたコースとなっています。 ●「VRTコース」及び「GATBコース」を修了された方が対象です。

●お申込みは
ホームページ
からどうぞ

※ご希望のコースを自由に組みあわせて受講できます。ただし「キャリア・コンサルティング」は、「VRT」及び「GATB」コースを受講された方に限ります。

キャリア・インサイトの機能と活用

キャリア・インサイト 講習会

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

●2018年12月6日(木) ●受講料 9,000円(税込・CD-ROMと手引代を含む)

●開催日程、コース、会場等、詳しくはホームページでお知らせいたします。お申込みもサイト内専用フォームからできます。
<http://www.koyoerc.or.jp>

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



専門実践教育訓練給付指定講座 受講修了・資格取得で最大70%給付

GCDFトレーニングは、国家資格「キャリアコンサルタント」とグローバル資格「GCDF-Japan キャリアカウンセラー」の取得を同時に目指せる厚労大臣認定養成講習です

～ 東京・大宮・横浜・名古屋・大阪・福岡で開講 ～

●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





●キャリア教育のためのアセスメント・ツール

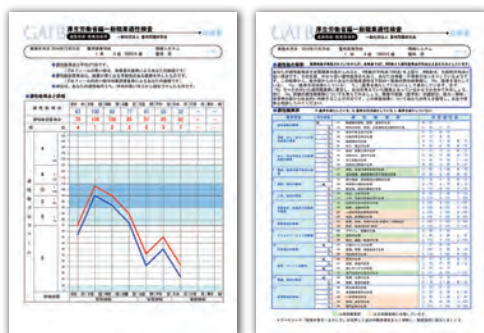
厚生労働省編一般職業適性検査

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

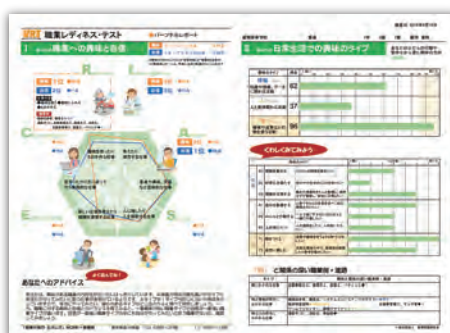
職業レディネス・テスト

[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

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
運動機能	K 運動共応
	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

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)