

# 職業研究

2019

No. 2

## 特集 ● GATB、VRT をいかに活用するか／高校生編

厚生労働省編一般職業適性検査(GATB) ●自分は何が得意なのか能力的特徴を知る  
個人結果プロフィール  
生徒と担任教師の面談事例から

職業レディネス・テスト(VRT) ●パーソナリティ・タイプを手がかりに職業を探る  
個人結果プロフィール  
生徒と担任教師の面談事例から

### ■連載

わが社の人材開発 コネクシオ株式会社

企業研修の現場から 田沼泰輔

職業能力開発の現場から 埼玉県立熊谷高等技術専門校 秩父分校

キャリアセンター通信 東北公益文科大学

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 佐藤寿子



**特集****GATB、VRTをいかに活用するか  
／高校生編**

高校生は、自分の生きている時代や環境——世の中はどうなっているのかを理解し、その中でこの先自分がどのような仕事をし、どのように生きていったらよいのかを考え、不安や期待とともに様々なことを感じながら、悩んだり迷ったりする時期にいます。

価値観が形成されつつある途上にあり、同じ年齢でも生徒一人ひとりが違った段階にいて、違った環境に置かれ、それぞれの個性も多様です。

高校生のキャリア教育、進路指導は、まずは本人の自己理解と職業理解をサポートすることが大切です。そのための材料を提供するものとして、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)は、長年定評のあるツールです。

今号では、GATBとVRTを実施し、フィードバックする際の具体的な事例を、いかに現場で活用して生徒への指導・支援に役立てればよいかを考えていただく参考としてご紹介します。あなたが担任教師・支援者だった場合、どのように検査の結果を捉えてどのように生徒に伝えるか、考えてみてください。



表紙写真●東京都立小松川高校における「『職業調べ』発表会」同校ではキャリア教育の一環として、社会人による講演会や職業レディネス・テスト(VRT)の実施のほか、1年の夏休みにグループごとに興味のある職業人にインタビューし、2学期に全員で「職業調べ」の発表会を行う。生徒が主体的に運営し、各グループの発表にも工夫が凝らされている。(写真は昨年度の様子／小松川高校提供)

**特集**

GATB、VRTをいかに活用するか／高校生編 ————— 3

●厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)  
自分は何が得意なのか能力的特徴を知る ————— 4●職業レディネス・テスト(VRT)  
パーソナリティ・タイプを手がかりに職業を探る ————— 8**連載**●わが社の人材開発  
様々な人材育成施策を構築し、  
社員のエンプロイアビリティを高める  
コネクシオ株式会社 ————— 16●企業研修の現場から 10-1  
人材マネジメントのパラダイムシフトに向けて  
(1) 経営課題解決のためのプラットフォームとして「経営人材育成研修」を位置づける  
田沼泰輔 株式会社ダイバリティ総合研究所 代表 ————— 17●職業能力開発の現場から  
設置から58年 秩父地域の公共職業能力開発施設  
埼玉県立熊谷高等技術専門学校 秩父分校 ————— 18●キャリアセンター通信  
就職支援からキャリア教育へ  
～全てを知ったうえで自分の進むべき道を決めるために～  
東北公益文科大学 ————— 19●キャリア指導の現場から ㉓  
主体性を育む  
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41回  
天使が悪魔に変わるとき  
—子どもたちの自己肯定感を考える その6—  
金屋光彦 東京都スクールカウンセラー (公認心理師／臨床心理士) ————— 21●キャリアカウンセリングの現場から 25-1  
好きを仕事にすること  
佐藤寿子  
専門学校日本デザイナー学院／日本写真芸術専門学校 学生課キャリアセンター  
2級キャリアコンサルティング技能士／国家資格キャリアコンサルタント ————— 22**読者アンケート＆当会発行図書プレゼント!**

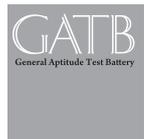
編集部では、今後の誌面作りに役立てるため、読者の皆様の声をお待ちしております。WEB アンケートへご協力いただいた方に、ご希望の図書を差し上げます。詳しくはこちらにてご覧ください。

<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。)



## ● 厚生労働省編一般職業適性検査 (GATB)



GATBは、認知機能、知覚機能、運動機能11種類の尺度により多面的に能力適性(適性能)を測定し、個人の個性を能力面から把握することができる。妥当性、信頼性があり、標準化されているため全体の中の個人の相対的な位置がわかるようになっている。学業とは違った視点で生徒を客観的に評価でき、職業や進路の方向性をアドバイスしやすい。

測定された能力適性の結果は、職業領域、適性職業群の所要基準と照合され、高い適性能と関係の深い仕事がかかるので、職業とのマッチングに基づいた職業探索ができる。

フィードバックする面談の場では、まず検査の結果をわかりやすく伝える。プロフィールの山と谷で得意・苦手な領域を指摘し、自分の強みや良いところに気づかせるようにする。それを裏づける体験やエピソードが引き出せると自己効力感が高まる。そして、個性を活かせそうな進路や職業の方向性などを説明する。

その際、本人の感想や考え方を聴きながら、日頃の学業、部活動や日常生活の様子、家族の希望や考えなどを合わせて、総合的に判断していく。希望に添いつつ得意な適性能を組み合わせて活かせるような職業群を示すようにする。

点数の高低にあまりとらわれず、個人差よりも個人内差(本人の中での能力ごとの高さの差)を重視するよう心掛けることがポイントである。

4～5ページに個人結果プロフィール、6～7ページに面談内容の事例

### ■ スーパーの職業適合性の概念

職業適合性	能力	知能
		空間視覚化
		知覚の速さ・正確さ
	適性	精神運動機能
		未開発のもの
		学力
技量	技能	
	欲求	
	特質	
パーソナリティ	適応力	
	価値観	
	興味	
		態度

## ● 職業レディネステスト (VRT)



VRTは、①職業に対する興味の傾向(その仕事をやってみたいか)、②職業に対する自信の傾向(その仕事をうまくやる自信があるか)、③日常生活における志向性(日常生活行動や意識がどのような方向を指しているか)をA、B、Cの3つの検査で測定することで、進路選択・職業生活への準備状態(職業レディネス)を把握する。キャリア教育に不可欠な自己理解と職業理解に効果が期待できる。

例えば、検査結果を見てそこに書かれた職業名に触れることで、「自分はいかに職業のことを知らないか」に気づき、自分の興味に合わせた職業探索へと進むきっかけとすることもできる。

興味と自信の高さが違った場合は、その意味を考える。自信は経験値に基づくもの。例えば、興味が高いが自信が低いという場合、何かの経験の記憶が影響して自信を失っていることもあり得る。

また、本人の希望と検査結果が乖離している場合、職業理解が一方的で偏っている可能性もある。一つの職業には多様な仕事がある。一つの仕事には多様な要素がある。知識が少なかったことによる誤解やギャップだったかもしれない。

テスト結果が見える形で示されることで、漠然と思っていた進路が自分に合っていると自信につながる。それまで気づかなかつた分野に可能性が広がる効果もある。学校生活をはじめ環境や個人的背景等、できるだけ全体像を見ながら、未来志向で一緒に考えていく。

8～9ページに個人結果プロフィール、10～11ページに面談内容の事例

### 特集

# GATB、VRTをいかに活用するか

## 高校生編

人と職業のマッチングを規定する条件として、スーパー(Super, D. E.)は職業適合性という概念を示した。職業との関係において個人の特性の要素を分類した概念であり、自己理解のためにはそれらを知る必要がある。能力の中の一つとして「適性」、パーソナリティの中の一つとして「興味」があり、それらを測定するのが、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)である。

テストでわかること

知的能力／言語能力／数理能力／書記的知覚  
空間判断力／形態知覚  
運動共応／指先の器用さ／手腕の器用さ

● GATB  
個人結果票プラス  
1/2  
(指導者用)

GATBで測定される能力は9種類  
(紙筆検査のみの場合は7種類)。  
それぞれどのような能力なのか理解  
する (p7表参照)。

折れ線グラフの山は得意な能力、谷は苦手な能力を示している。  
特に得意な能力について注目する。  
個人結果票の指導者用には、グラフの縦軸の目盛りが表示される  
が、学生・生徒用では非表示。他の人の結果と比べて自分の能力  
が高いか低いかわかるためのものではなく、自分の中でどの能力が  
高いかわかるためのものである。

武くんのGATBの結果では、Q (書記的知覚)、N (数理能力)、M (手腕の器用さ) の順  
に得点が高い。120、109、108といずれも100点以上で、高校生の平均点を上回っている。  
他にもG (知的能力)、K (運動共応) は平均点以上。

指導者用には、得点 (適性能得点)  
が表示されるが、学生・生徒用では  
非表示。

自分の得点の高い上位3つの能力  
は何か、それがどのような能力なの  
かを把握する。

自分の高い能力をどのような仕事  
の中で活かすことができるのか、能力  
と仕事とを関連づけて考える。

「得意な能力を仕事に活かす」という視点で職業や進路について考  
えるために、得点の高い能力①～③に関する仕事内容、職業分野、  
主な進路について確認する。  
関心のある職業については、その職業に就くためのステップを詳しく  
調べる。

大学、短大、専門学校等への進学にあたって、職業分野と関連  
する学部等の種類を主な進路として便宜的に「理系」「文系」「デ  
ザイン系」「福祉系」「保健医療系」「(学部にはあまり関連が  
ない職業分野)」に分類して表示されている。

## 自分は何が得意なのか 能力的特徴を知る

仕事をするには、学習・訓練等で必要な知識や  
技能を身につけなければなりません。そのため  
の基盤となる能力を測定する厚生労働省編一般  
職業適性検査(GATB)。適性能が高いと、早  
く高いレベルまで身につけることのできる可能  
性が高いと言えます。高校1年の男子生徒の事  
例で、どのように活用されるのかを見てみます。

# 武くん (高校2年男子) のGATBの結果

# GATB

## 厚生労働省編一般職業適性検査

指導者用

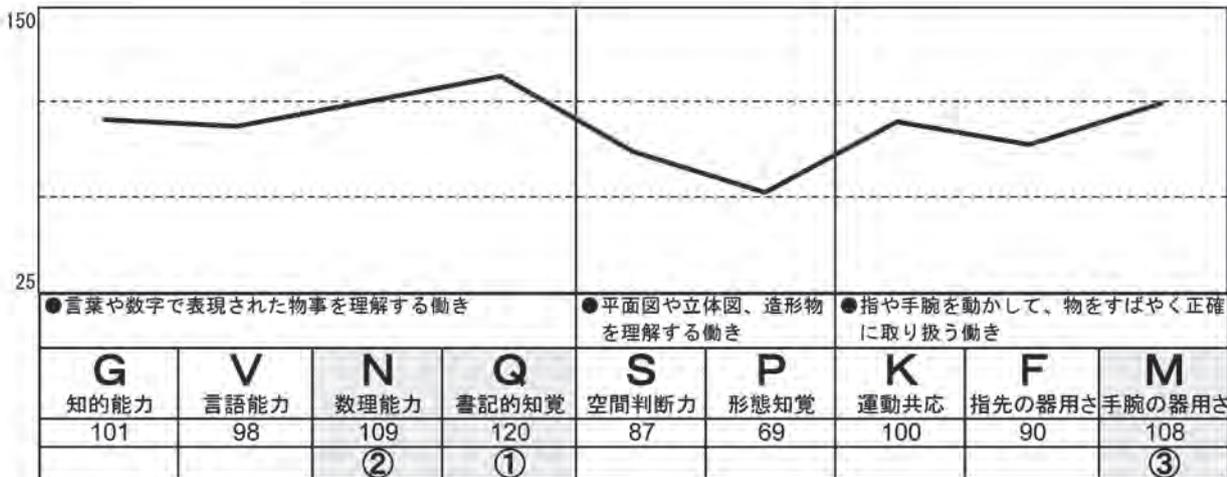
進路指導・職業指導用

一般社団法人 雇用問題研究会

個人結果票 **プラス** 1/2

実施年月日 2019年6月20日 雇用高等学校 普通  
1年 A組 16番 雇用 武

### あなたの能力特徴 あなたの能力のうち、上位3位 (①~③) の能力に注目しましょう



### あなたの得点の高い能力①~③

- ① **Q** 書記的知覚 → 文字や数字、記号の違いを見つける能力。また、日常生活での注意力。
- ② **N** 数理能力 → 計算を正確に速く行ったり、問題を推理し、解く能力。
- ③ **M** 手腕の器用さ → 物を置いたり、持ち替えたりするなど、手腕や手首を上手に動かす能力。

それぞれの能力は、下表の「仕事内容」に活かせます。

### あなたの得点の高い能力①~③と関係の深い職業・進路

ここでは、あなたの得点の高い能力①~③と関係の深い職業を記しています。この検査では測定できないあなたの興味や性格なども考え、総合的に進路について検討しましょう。

能力の種類	仕事内容	能力と関係の深い職業分野	職業分野に関連する主な進路
① <b>Q</b> 書記的知覚	印刷物の校正、帳票の記載やチェック、表の作成作業などを行う。	<ul style="list-style-type: none"> <li>●事務</li> <li>●機械・装置の運転・監視、電気・機械設備の保守管理</li> <li>●養護・看護・保健医療</li> <li>●個人サービス、警備・巡視、警察・保安</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆文系</li> <li>◆理系</li> <li>◆福祉系、保健医療系</li> <li>◆学部にはあまり関連がない</li> </ul>
② <b>N</b> 数理能力	各種計算、集計作業、数量管理・分析、金銭管理などを行う。	<ul style="list-style-type: none"> <li>●経理・会計</li> <li>●工学・技術の開発・応用、自然科学系の研究</li> <li>●測定・分析</li> <li>●航空機・船舶の操縦</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆文系</li> <li>◆理系</li> <li>◆理系、保健医療系</li> <li>◆学部にはあまり関連がない</li> </ul>
③ <b>M</b> 手腕の器用さ	ハンドルやレバーを操作する作業、道具を巧みに扱う作業を行う。	<ul style="list-style-type: none"> <li>●動植物の採取・飼育・栽培、加工・組立、切削加工・造形、据付機関・建設機械の運転、車両等の運転、理容・美容</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆学部にはあまり関連がない</li> </ul>

# 医療分野に関心、理系に傾く

秋の面談での話

県立高校普通科1年生 男子

武くん(仮名)

## ●テニスの部活に打ち込む

中学1年からテニスが続いている。小学生の時はずっと近所のチームで野球をやっていたが甲子園に憧れてたりした。中学でテニス部に入ったのは、野球部がなかったから。校庭の広さの問題だったらしいけど、入学時は悔しく思った。結構強打者と言われてたのに。これで甲子園の夢はなくなったな、と。でも、テニスもやってみると面白いもんで、だんだん熱中するようになって。練習にも真面目に頑張ってる。取組んだし、2年の時に市の大会でベスト8まで進んだ。高校でも迷わずテニス部に入った。

## ●医療の仕事

中3の時、テニスの練習中に足を骨折してしまった。しばらく通院したが、その時の病院の医師、看護師の対応がいまだに強く印象に残っている。それまで病気もケガもほとんどしなかったが、なかったこともあって不安だったが、看護師さんはどうすれば患者が安心してきるかわかっていて、自然に温かく接してくれた。また、医師がケガの状態や今後の進め方などをわかりやすく説明してくれたので、自分で理解・納得して治療を受けられた。信頼できる専門家という感じだったし、率直に感謝の気持ちが生じた。多少日常生活に不自由が生じたけれど、治るまで前向きに通院を続けられたのではないかなって思っている。

そこで医師や看護師に感じたのは、

おそらく「プロフェッショナル」ということだと思うが、その時その場面で必要とされていることを最も適切に提供できるということ、それはそうしなければならぬという厳しさを伴うわけだけど、やっぱりそれがプロだな、と。そして、日々の仕事そのものが患者に感謝されることに直結する。

それで医療分野に関心を持った。さすがに医者は無理だけど、医療関連の仕事はいろいろあるみたいなので、知りたいと思うようになった。

考えてみると、テニスって相手の嫌がる場所に球を打つのが基本で、いかに裏をかか、いかに打ち負かすかっていう競技。より意地悪になれたほうが勝ち。対戦競技は全部そうなのかもしれないけど。なんか医者と患者の関係というのが対極にあるみたいな気もして、正直、練習中に時々冷めた気分になることもある、最近。

## ●得意科目など

得意な科目は数学。暗算なんかはわりと楽にできるし、筋道立てて考えて問題を解くというのがいい。明快でいいまな部分がないというか。自分では理数系に向いてるのかなと思いつ、6月の進路希望調査では理系を選択した。

好きな科目は、体育とか生物。練習すれば上手くなる、ある程度結果が出る、というところが体育にはあるから。水泳やマラソンなどより、好きなのは球技系。生物も対象がはっきりしているというか、生き物はモノとして目に

見えるからわかりやすい。国語は嫌いじゃないけど、例えば文学作品の解釈なんて人それぞれのはずなのに、試験で「彼はその時どう思ったか」みたいな問題が出ると、正解なんてあるのかわかって気がしてどうも苦手。

社会の科目なんかも、歴史とか制度、システムっていうのは、過去にあった、あるいは今実在してるのかもしれないけど、どうもカタチのない概念の世界の話みたいで、あまり得意とは言えないかな。実体が確かなもののほうが好きなんだと思う。

## ●GATBを受けてみて

検査は結構な集中が必要で、疲れた。でも、結果を見ると納得できる気はした。書記的知覚というのは注意力みたいなものらしく、自分でもどちらかというと几帳面タイプだと思うし、細かいところに気がつくほう。よく注意深く観察しているね、と言われたりする。ガサツなのは嫌いだし。

数理能力が高いつて出たのは嬉しい。大学に進学するつもりだが、理系の学部へ傾いてきたかな。

実験したり、計算・集計して数値化されたデータを分析するとかいった勉強には興味がある。

医療関係の仕事には、通院していた病院の医師・スタッフの親切さが有難かったという経験があったから関心を持ったわけだけど、数理的な面を活かせる職業がないかなどについても知りたい。

担任教師から

●GATBとは

GATB：厚生労働省編一般職業適性検査は、普段の学校の試験などでは知ることのできない個人の能力を、9つの違った側面から多角的に測定し、今まで気づかなかった自分の能力面の特徴を知ることができる。それぞれの能力と職業とが関連づけられているので、進路選択の手がかりになる。

測定される能力（適性能）は、学習や訓練によって後から自分で身につけられる学力や技能とは違い、潜在能力である。

ある仕事を行うには、学習したり訓練するなどしてその仕事に必要な知識や技能を身につけなければならぬ。それらを身につけるための基盤となる能力が適性能であり、適性能が高いと、早く高いレベルまで身につけることができる可能性が高いということだ。

●武くんのGATBの結果

GATBの結果では、Q（書記的知覚）、N（数理能力）、M（手腕の器用さ）の順に得点が高く、いずれも100点以上で高校生の平均点を上回っている。他にもG（知的能力）、K（運動共応）は平均点以上。

1位のQ（書記的知覚）は、印刷物の校正、帳票の記載やチェック、表の作成作業などを行う際に必要な能力であり、日常生活での注意力もこの能力に該当する。関連する職業分野には事務、機械・装置の運転・監視、看護・保健医療、警備、保安などがある。

●GATBで測定される適性能

<b>G</b>	知的能力	説明・教示や諸原理・諸概念を理解したり、推理し、判断したりする能力。一般的な学習力。
<b>V</b>	言語能力	言語相互の関係および文章や句の意味を理解し、それを有効に使いこなす能力。
<b>N</b>	数理能力	計算を正確に速く行うとともに、応用問題を解き、推論する能力。
<b>Q</b>	書記的知覚	文字や数字を直感的に見分け、違いを見つけ、校正する能力。文字や数字に限らず、対象をすばやく知覚する能力。
<b>S</b>	空間判断力	立体形を理解したり、平面図から立体を想像したり、考えたりする能力。物体間の位置関係とその変化を正しく理解する能力。
<b>P</b>	形態知覚	物体あるいは図形を見比べて、その形や陰影、線の太さや長さなど細かい差異を正確に見分ける能力。
<b>K</b>	運動共応	データ入力等、眼で見ながら、手で迅速な運動を正しくコントロールする能力。
<b>F</b>	指先の器用さ	組立作業などに必要な指先の器用さ。小さいものを巧みに取り扱う能力。
<b>M</b>	手腕の器用さ	ハンドルやレバーを巧みに操作するなど、物を取り上げたり、定められた位置関係で正確にすばやく持ち替えたりするなどの、手腕や手首を巧みに動かす能力。

2位のN（数理能力）は、各種計算、集計作業、数量管理・分析、金銭管理などを行う際に必要となる能力である。関連する職業分野には経理・会計、工学・技術の開発応用、測定・分析などがある。

科目では数学との関連が高い。武くんの数学の成績がよいことは頷ける。3位のM（手腕の器用さ）は、ハンドルやレバーを操作する作業、道具を巧みに扱う作業を行う際に必要な能力である。関連する職業分野には加工・組立、造形、理容・美容などがある。体育の中でも、マラソンや水泳より球技が好きだというのは、Mが高いからかもしれない。

●興味のある職業との関連

中学時代、ケガで長期間通院した際に感じた医療関係者への有難さが印象に残っていて、医療系の仕事に興味があるという武くん。

保健医療系の仕事としては、Qに関連する職業例には「作業療法士」「薬剤師」などがあり、Nに関連する職業例には「臨床検査技師」「診療放射線技師」がある。

職業名を聞いて、第一印象はどうだろう。イメージだけではなく、実際はどのような作業、仕事で成り立つ職業なのか探ってみてはどうだろうか。

そろそろ文理を最終的に決めなければならぬので、これらを大学の進路を決めるヒントとし、これらの職業の仕事内容や求められる能力についてさらに調べてみてはどうか。

# 職業レディネス・テスト



● VRT  
パーソナルレポート  
(個人結果票)

検査日: 2019年9月18日

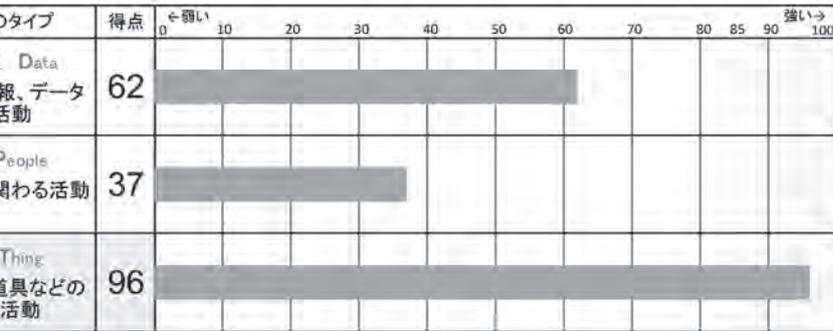
普通 1年 3組 7番 雇用 美咲

テストでわかること

職業興味  
職務遂行の自信度  
基礎的志向性

## 日常生活での興味のタイプ

あなたのふだんの行動や  
気持ちから見た興味の方向  
(B検査)



日常生活での行動や気持ちから見た興味の方向を情報、人、物の3タイプに分類、得点が棒グラフにより表示される。

## 詳しくみてみよう

興味のタイプ	←弱い	0	1	2	3	(○の数)	4	5	6	7	8	強い→
情報を集める	たくさんの情報を集めたい	[Bar chart showing score 4]										
好奇心を満たす	世の中や社会のしくみを知りたい	[Bar chart showing score 2]										
情報を活用する	集めた情報をきちんと整理し、順序立てて管理し、有効に活用したい	[Bar chart showing score 6]										
自分を表現する	人前できちんと意見を述べ、自己表現を行いたい	[Bar chart showing score 6]										
人と人など行動する	一人で過ごすよりたくさんの人と一緒に行動したい	[Bar chart showing score 4]										
人の役にたつ	人の援助をしたり、人の役にたきたい	[Bar chart showing score 4]										
物をつくる	道具や機械を使うような物づくりをしたい	[Bar chart showing score 8]										
自然に親しむ	自然の環境の中で、動植物を観察したり身体を動かしたい	[Bar chart showing score 4]										

情報、人、物の3タイプのさらに細かい内容の特徴を把握できる。

## 興味と関係の深い職業例・進路

タイプ	興味と関係の深い職業例・進路
情報に関する仕事	自動車組立工、建築大工、旋盤工、パティシエ◆ー
物づくりに関する仕事	機械技術者、建築士、システムエンジニア、プログラマー◆理系 臨床検査技師◆理系 自動車整備工、マンガ家◆ー
人と人に関わる仕事	ゲームクリエイター、服飾デザイナー◆デザイン系
自然に関わる仕事	運転手(士)、消防士、美容師◆ー

一般社団法人 雇用問題研究会

興味が最も強いタイプと関係の深い職業例を記載。別紙「職業一覧表」と併せ、職業の世界を知ることにつながる。

# パーソナリティ・タイプを 手がかりに職業を探る

自分がどんな職業に興味を持ち、どのような職業分野ならやっていく自信があるかなどについて、ホランドの職業選択理論に基づくパーソナリティ・タイプの六角形で示し、「職業と自分」について考える材料を提供する職業レディネス・テスト(VRT)。高校1年の女子生徒の事例で、どのように活用されるのを見てください。

日常生活での興味のタイプでは、①物（機械や道具などの物を扱う活動）②情報（知識や情報、データに関わる活動）③人（人と直接関わる活動）の順に興味が強いくわしく見てみると、特に「物をつくりたい」という気持ちが強く表れている。

（高校1年女子）  
美咲さんのVRTの結果

職業の世界を6つのタイプに分類、興味と自信の得点が六角形で表示される。興味と自信の1位には、該当する仕事内容と職業例、関連する学部等の種類が記載される。



美咲さんの興味の高いタイプは、①Rタイプ（機械を使ったりものを作る仕事）、②Aタイプ（音楽や美術、文芸など芸術的な仕事）、③Iタイプ（考えたり研究する仕事）の順。Rタイプ、Aタイプは得点が85点以上と、他の高校生と比較してもかなり高い。興味の高いタイプへの自信は強く、興味と自信に大きな差が出ていない。

# 趣味のケーキ作りから 自分について考えてみる

秋の面談で話

私立高校普通科1年生  
女子

美咲さん(仮名)

## ●いつかは就職するのだから

自分が就職するということを今はあまりリアルにイメージできないし、正直まだピンと来ない。でも、いずれ働かなくてはいけないのだし、それで生きていくことになるのだとしたら、やはり自分に合った仕事をしたという気持ちはある。

3年前に父が病死してからは、母と弟と私の三人暮らし。母は結婚前からの仕事である看護師をしながら家事もこなしている。高校入学後は、私もできるだけ家のことをするようになった。始めは何か部活動をやるかどうか迷っていたけど、中途半端にしかできないだろうと思って結局入らなかった。

でも、料理部とかお菓子研究会なんかがあったら入ったかもしれない。料理したりお菓子を作ったりするのが好きなんだ。趣味なんだろうね。楽しんで料理していれば、自分ちの食事の用意と一石二鳥だし。嫌々やっていると苦役っぽい仕事になるけど、私は苦にならないからラッキーだった。

家事もしかたなくやっているとツライよね。私も掃除は嫌いだから。こないだなんかおばあちゃんが来て、かなり念入りに掃除してくれていった。たまに寄ったと言ったのは、あれはホントは掃除しに来たんだ、きつと。

就職すると思ったら、それと同じだと思うんだ。面白くないけど、毎日しようがないからやる、っていうよりは、少しでも楽しい気分でできるほうがい

いでしょ？

## ●近所の洋菓子店

もともと美味しいものを食べるのは好き。グルメってわけじゃないけど、だいたい高いお金払って美味しいのは当たり前じゃないですか。テレビなんかで見るとさあ。まあ、うちの場合が高い金払えないけどね。自分である程度まで美味しいものを作ることは可能なんだということに気づいた時は、結構嬉しい驚きだった。うちの母が過剰に褒めるからかな。

小学生の頃から、母が近所にあるお菓子屋さんのショートケーキを買ってきてくれてよく食べて、それが好きでね。だんだん他の店のいろんなお菓子も口にする機会が増えてくるようになって、やっぱりそこが一番美味しいと思った。

もつといういろいろ食べ比べてみれば、上には上があるんだろうけど。今は休みの日にあちこちの店に足を運んで、各種のケーキを買ってみている。味やデコレーションに店の個性が出るので、それぞれの特徴の違いを感じられて面白い。

## ●ケーキ作りにはまる

自分で作るようになったのは、中学に入ってから。最初はあの店のケーキにどれだけ近づけるかやってみたかった、というのが動機。土台のスポンジ生地をうまい具合にふんわり焼き上げるのと、イメージどおり綺麗にデコレーションできるかがポイントだけ

ど、ちょっとした工夫を思いついたらすぐ試してみたくなるんだよね。新しい店で見つけた珍しいケーキなんかにも刺激受けたりする。

母はいつも、すごく美味しいと言って食べてくれる。弟もわりと楽しみにしているふう。近頃は夕食も私が作ることもあるけど、なかなか好評を得ていると自分では思っている。

## ●VRTを受けてみて

職業レディネス・テストは、世の中にはいろいろな仕事がありそうだなと思えて、なかなか興味深かった。

RとAとIが高いという結果が出て、自分でもなるほどと思った。「物」とか「何かを作る」ことに対するこだわりというのは、やっぱりあるような気がするし。

自分自身、何が好きかとか得意かとかいうのを手がかりにして仕事を決めるというか、将来の方向を探っていく、というのが望ましいのかなと漠然とだけ感じた。そういうものと世の中の職業、仕事がどう結びついているのかとか、社会で働いている人はそれぞれ実際に何をしているのかという部分とか、私が知らないことはまだまだたくさんあると思った。

母の仕事についても、一般的な看護師というイメージや大変そうという印象だけで、内容についてはほとんど知らないの、今度話を聞いてみようと思う。中学で職場体験というのがあったけど、もう少し実際の仕事をリアルに感じられるものがあつたらいい。

担任教師から

●VRTはどんなテストか

興味・関心というのは、人それぞれの個性を反映し、表すものであり、価値観、態度などとともに、パーソナリティを形成する要素の一つであると言われている。どんな仕事に興味を持ち、何の職業を選択するかは、その人のパーソナリティと深い関係がある。

アメリカの心理学者ジョン・L・ホランドは、そうした考え方に基づき、パーソナリティタイプをR・I・A・S・E・Cという6類型に分類し、人が働く環境にもその6類型のモデルがあるとした。

「同じ職業環境にいる人々は共通するパーソナリティを持つ傾向がある。人は、自分の持っている技能や能力が活かされ、価値観や態度を表現でき、自分の納得できる役割や課題を引き受けさせてくれるような環境を求めている。実際は人間には多種多様なタイプがいるが、6つに分類することで職業選択の際のヒントに活用できる」と考えたわけである。

職業レディネス・テストは、その6類型及び3つの志向性の尺度を用いて、職業興味、自信、日常生活の興味の特徴を把握するテスト(下表参照)。

●美咲さんの結果を見てみると

美咲さんの興味の強いタイプは、①Rタイプ(機械を使ったりものを作る仕事)、②Aタイプ(音楽や美術、文芸など芸術的な仕事)、③Iタイプ(考えたり研究する仕事)の順。R、Aは

●職業興味と自信

<b>R</b>	現実的職業領域	機械や物体を対象とする具体的で実際のな仕事や活動の領域
<b>I</b>	研究的職業領域	研究や調査のような研究的、探索的な仕事や活動の領域
<b>A</b>	芸術的職業領域	音楽、美術、文学等を対象とするような仕事や活動の領域
<b>S</b>	社会的職業領域	人と接したり、人に奉仕したりする仕事や活動の領域
<b>E</b>	企業的職業領域	企画・立案したり、組織の運営や経営等の仕事や活動の領域
<b>C</b>	慣習的職業領域	定まった方式や規則、習慣を重視したり、それに従って行うような仕事や活動の領域

●日常生活の興味(基礎的志向性)

<b>D</b>	対情報関係志向	各種の知識、情報、概念などを取り扱うことに対して、個人の諸特性が方向づけられていることを示す。
<b>P</b>	対人関係志向	主として人に直接かかわっていくような活動に対して、個人の諸特性が方向づけられていることを示す。
<b>T</b>	対物関係志向	直接、機械や道具、装置などのいわゆるモノを取り扱うことに対して、個人の諸特性が方向づけられていることを示す。

得点が85点以上と、他の高校生と比較してもかなり高い。

自分の手で材料を使ってケーキを作り上げたり、料理をするのが好きということが、Rタイプの高さに表れている。また、いろいろなケーキを食べ比べたり、デコレーションを研究し(Iタイプ)、視覚的・造形的にきれいなケーキを仕上げようとする(Aタイプ)という美咲さんの他の側面も結果に表れている。

興味の強いタイプへの自信は強く、総じて興味と自信に大きな差が出ていない。これは、美咲さんが家でケーキ作りをしているように、今まで自分の興味のあることを実際に経験してきたからと考えることもできそうだ。

日常生活での興味のタイプでは、①物(機械や道具などの物を扱う活動)、②情報(知識や情報、データに関わる活動)、③人(人と直接関わる活動)の順に興味が高い。くわしく見てみると、特に「物をつくりたい」という気持ちが強くと表れていて、その興味が活かせる職業例として「パティシエ」も表示されている。

●幅広く職業について知ろう

美咲さんは高校1年生なので、まだ発達の過程にあり、これからの学校生活や家庭生活での様々な経験で、興味の方向性が変化する可能性も含んでいる。パティシエだけに限定したり、固定的に考えたりせずに、より広い視野で職業を考えていく姿勢を持っていくのもよいだろう。

# GATB 厚生労働省編一般職業適性検査

General Aptitude Test Battery

進路指導・職業指導用

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

実施所要時間●50分（紙筆検査のみの場合）

\*器具検査実施時は9種

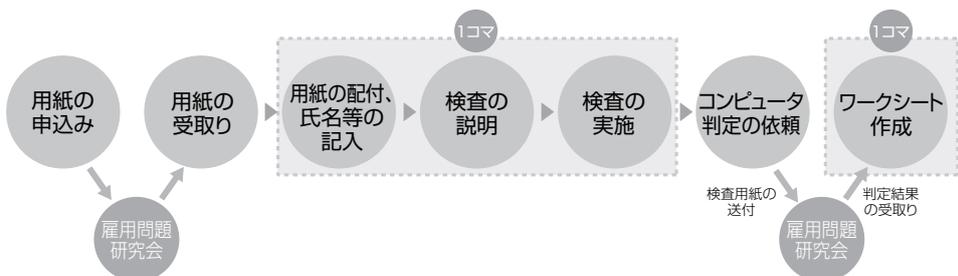
- 学校の授業や学力試験では見えない7つ\*の能力の特徴を測定
- 自分の得意な能力を活かせる職業を探るために

●検査でわかること



F、M：器具検査が必要

●ご利用の流れ



●料金（税込） プラスコース（中学・高校生対象）の場合

\*2019年10月1日～

検査用紙+コンピュータ判定 1名分 ■720円

- 検査用紙……………300円
- コンピュータ判定料……………420円

（「GATB判定解説マニュアル」付き） ●手引……………1,210円

ベーシックコース（大学生・社会人対象）の場合 コンピュータ判定料…380円

●検査用紙・手引等



●コンピュータ判定 結果資料 プラスコースの場合

生徒用資料	●個人結果票プラス 1/2	●個人結果票プラス 2/2	指導者用資料	●個人結果票プラス（指導者用） 1/2	●個人結果票プラス 2/2
				●クラス一覧表	●学年集計表

# VRT 職業レディネス・テスト

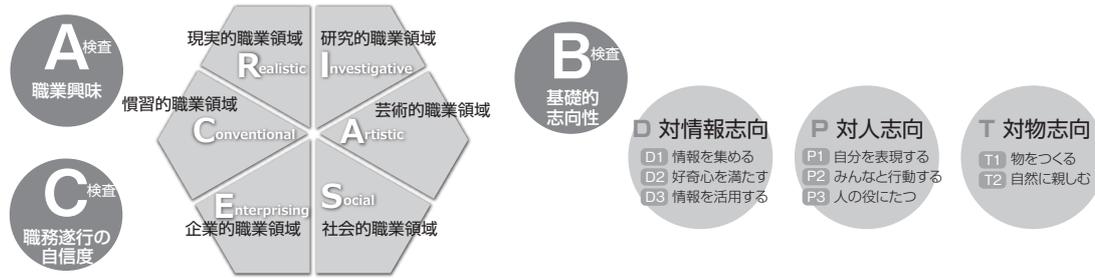
VOCATIONAL READINESS TEST

■編著 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

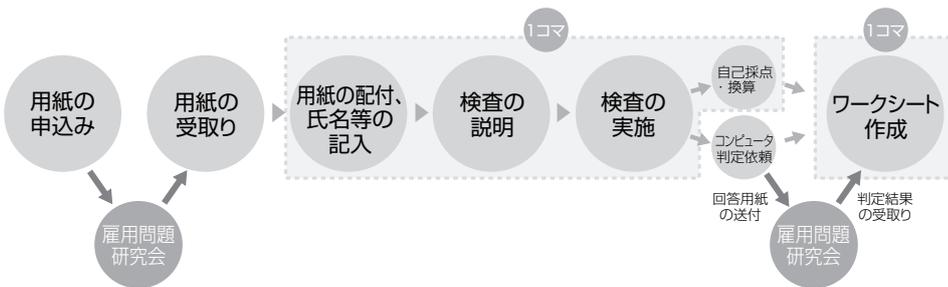
対象●中学・高校・高専・専門学校・短大・大学・職業訓練校・職業相談機関等  
実施所要時間●40~45分

- 6つのタイプの職業分野への興味・関心、自信を測定
- 「自分のやりたいこと」、職業の世界を考えるきっかけに

●検査でわかること



●ご利用の流れ



●料金 (税込)

\*2019年10月1日~

コンピュータ判定とも 1名分 ■640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
- コンピュータ判定料 340円

300円

●手引……1,430円

●検査用紙・手引等



●コンピュータ判定 結果資料 中学・高校の場合







# RCC就職レディネス・チェック

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

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

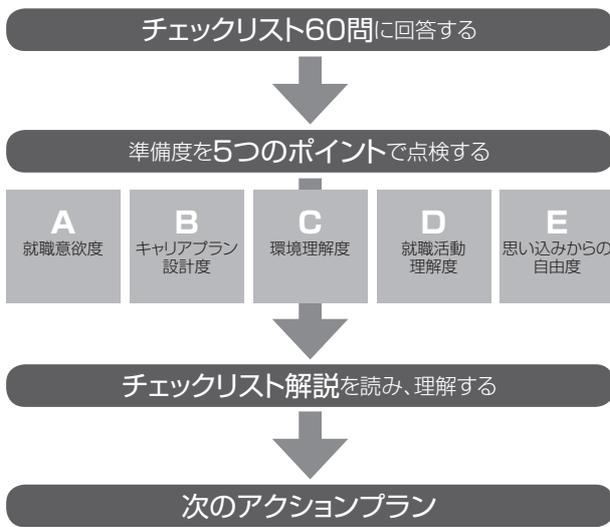
**対象** 主に大学生、短大生、専門学校生

**目的** 就職活動への準備状況を客観的に把握し、今後の活動に活かす

**効果**

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

**流れ** 回答時間は7分程度、回答後すぐに学生が自己採点



**活用場面**

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

**プログラム例**

ペーパー版の場合

30分	① RCC実施の目的の説明	30分の場合
	② 回答用紙右側のアンケートの記入	
30分	③ チェックリスト60問実施	60分の場合
	④ 採点とワークブックへの記入	
	⑤ 得点の見方の説明	
	⑥ 解説やグループワークを行う	
	⑦ ワークブック「次のアクションプラン」の記入	
	⑧ まとめ 回答用紙[A]提出	

**価格**

●ペーパー版 (セットのみ)	4セットまで	1セット(20名分)	9,240円	@462円(1名分あたり)
	5セット以上	1セット(20名分)	6,930円	@346円(1名分あたり)
●Web版 (1名単位可)	99名まで	1名分	462円	
	100名以上	1名分	346円	

税込(2019年10月1日より適用)

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

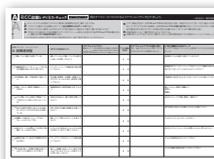
■60問の質問に答えながら、自分が今まで考えてこなかったような質問があり、これから考えていきたいことを発見できました。  
■項目で、『そうか』と思ったことが意外とありました。こういう考え方や行為を新たに発見できたのでよかったです。

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

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

\*ご利用には、条件があります。

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



### ●ワークシート

RCCの結果をもとにして、さらに今後の就職準備のために自分のすべきことを整理できます。実施後のサポートツールとしてご利用ください。

ペーパー版は1セット(20部)以上購入の場合、Web版は20名分以上お申込みの場合に、無料でダウンロードしていただけます(PDFファイル)。

# 様々な人財育成制度を構築し、 社員のエンプロイアビリティを高める



## ヒューマンスキルと実務的スキルを 両輪にして能力アップ

コネクシオ株式会社は、携帯電話の販売や各種サービスを提供する会社です。伊藤忠商事株式会社の100パーセント出資によって1997年に設立されたアイ・ティー・シー ネットワーク株式会社を前身とし、2013年に現在の会社名となりました。全国各地に支社・支店及びキャリア認定ショップがあり、それぞれの地域で携帯電話の販売やサービスを提供しています。

同社は、携帯電話が現在のようになり普及する以前から、市場が大きく拡大することを見込んで企業活動を続け、大きく成長しました。その成長のベースとなったのが「人」という点です。同社は社員を「人財」と呼んでいます。「社員のEA（エンプロイアビリティ）を高める」というポリシーです。「EA」とは、労働市場において雇用されるに値する能力という意味で、社員たちは常に自らの能力を高めることが大切です。同社の研修プログラムは「コネクシオカレッジ」と名づけられ、EAを磨き、高めるために様々なプログラムが用意されています。

採用活動は、本社と支社で各地域の担当を分けて実施しています。選考のポイントについて、人材開発部長の三宅由夏さんは、「人間性を最も重要視しています。私たちの仕事は、個人のお客様であれ、法人のお客様

であれ「人」を相手としています。そこでまず問われるのは人間性です。か」と語ります。

新入社員は社会人としての心構えや企業理念などを学ぶほか、同期新入社員同士の交流を図るために合宿研修が実施されます。その他にも接客の基礎、サービスプラン、販売提案の基本を学ぶ「初期配属前研修」を受講します。2年目も「入社後フォロー研修」があり、自分のスキルを高めるための指導を受けることができます。各店舗には1人以上のトレーナーが配置され、責任をもってスタッフのスキル向上を図っています。もちろん、それぞれの階層や役職に応じた研修プログラムも用意されています。

同社の人財育成の考え方について、人材開発部コネクシオカレッジ推進一課主査の北村晶子さんは、「私たちは「根と葉」という言葉で仕事に必要な能力を表します。「根」とはその人の人格や取り組み姿勢を示し、「葉」は実務上のスキルを表しています。この「根と葉」が両輪となってこそ、EAを高めることができると考えています」と話します。

## ユニークなメンター制度と 昇格登用とリンクした自己研修

コネクシオは、「社員の自律的なキャリア形成に取り組み企業」として「グッドキャリアアワード2018」（厚生労働省）でイノベーション賞を受賞しています。評価のポイントとなったのは、「社内SNSを活用した

メンター制度」と「昇格・登用制度と学習の連動によるチャレンジの促進」です。

同社では以前からメンター制度があり、新人のフォローをしてきましたが、新人とメンターの勤務形態が異なったり、職場全体で情報が共有されないなどの問題がありました。そこで、従業員向けSNSを導入し、同じ組織のメンバーが（職場が離れていても）相談・フォローに参画できる環境を構築することで、こうした問題の解消を図りました。新人とメンター双方からの月報が人事部門に提出されるので、早期に問題を把握するように努め、対策を立てるようにしています。「職場全体で新人をフォローする体制ができ、メンター自身も成長しています」（北村さん）。

メンターとなる社員にも戸惑いがないよう、あらかじめ本社でオリエンテーションを実施し、その役割や意味、目的などのレクチャーを行っています。

また、同社は100科目以上のeラーニング講座を用意しており、正社員・非正規社員に関係なく利用することができ、職能資格ごとに科目が設定されており、それを修了することが昇格や正社員登用にチャレンジする要件になっています。こうした制度によって、eラーニングの一人あたりの年度修了科目数は1.0科目（2016年度）から5.0科目（2018年度）に増加しました。自己研鑽を促進する環境が着実に根づいてきています。

# 人材マネジメントのパラダイムシフトに向けて

## (1) 経営課題解決のためのプラットフォームとして「経営人材育成研修」を位置づける



### 田沼泰輔

株式会社ダイハチリテティ総合研究所  
代表

たぬま・たいすけ●2005年、企業内大学「博報堂大学」（通称）創設メンバーの一員として初代キャリア開発部長就任。同社の人材育成・キャリア開発に携わる。2012年、株式会社博報堂DYアイ・オー代表取締役社長に就き障害者雇用を推進。2019年5月株式会社ダイハチリテティ総合研究所を創業。米国CCE Inc.認定GCDF-Japanキャリアカウンセラー・全国重度障害者雇用事業所協会理事・事業構想修士（専門職）。

企業の人材育成に、初めて携わったのは2005年。当時勤めていた博報堂が、人材育成にさらに注力することをトップが標榜し、そのシンボルとして企業内大学「博報堂大学」（通称）を立ち上げた。その創設メンバーの一員として、新設されたキャリア開発部の初代マネージャーに就いた。新卒時から広告ビジネスのフロントラインで働いて20年あまり。まったく門外漢の領域に携わることになり、大げさかもしれないが、46歳にして人生初の大きなトランジションであった。

あれから14年。人材育成というテーマは、徐々に経営課題のど真ん中に位置づけられるようにシフトする。そしてまさに今、わが国の人材マネジメントのパラダイムは、大きな変革期を迎えている。人材育成が企業・組織の経営へ及ぼす影響力は、さらに大きくなっていくことは明らかだろう。

連載を受けるにあたり、拙い経験の中から筆者が注目するテーマに関し、思うところをお伝えすることで、これからの人材マネジメントのパラダイムシフトに向け、何らかのヒントとなるような問題提起ができればよいと願う。今回は「経営人材育成」を扱う。

博報堂DYホールディングスでは、グループ傘下企業の経営人材育成をテーマに「経営創発プログラム」を長く主催している。グループ各社の役員から次世代リーダー候補まで、例年選抜指名型で30名程度の受講者を集める。2007年に試作版を実施して以来、毎年継続的に開催され、今年で13

年目を迎えるようだ。筆者は試験運用から5年ほど事務局の一員として企画運営に携わった。

このプログラムは、ユニークな特徴をいくつか有する。一つは、サービスマン（VPC）\*をベースとした経営哲学を、開校以来一貫して踏襲していること。VPCは、従業員力（ES）が顧客満足（CS）を育み、CSが利益を生むという価値の連鎖を効果的に循環させる管理を提唱する。プログラムでは、この理論に基づく経営管理の在り方やアプローチを考察する。ESは、従業員満足と訳され、ともすると会社で働くことの満足度向上に力点が置かれることがある。実はそれだけではなく、従業員が価値を生み出す源泉として、いかに機能してもらうかという観点で、能力開発やキャリア開発の意味合いも含まれる。キャリア自律の考え方などの親和性も高いと解釈することができよう。

二つめの特徴は、実例に基づくケース・メソッドを中心としたプログラム編成である。初期は内外のビジネススクール等で活用されているケースを使用し運営していた。その後、段階的に同グループ各社における実例を選びオリジナル・ケース化し、展開するようになっていった。デジタル化、グローバル化など業界の新たなビジネス潮流から、リーダーシップ、人材管理、財務管理等々、およそグループを取り巻く現実業務や経営管理にまつわる卓大な課題について、全方位で扱っている

ようだ。

三つめは、プログラムにトップが自ら中心的存在としてコミットしている点である。プログラムに対する求心力は当然高まる。さらに研修施策の域を超え、多岐にわたる効果を生み出す場としても機能していると筆者は観る。グループが抱える経営課題の共有と学びの場。あるいはグループ各社の経営者間のネットワークや一体感形成、ロイヤルティ醸成の場。そしてグループ全体の企業文化形成の場。さらには経営人材としての逸材発掘の場等々。

M&Aが常態化した昨今、異種異文化の企業の集合体であるグループ経営を推進していく上で、何らかの経営人材育成施策を打つのであれば、単なる研修で止めてはいけないということ。この事例は示唆する。グループが抱える多様な経営課題解決のための戦略的アプローチの一環として捉えること。すなわち経営管理のための重要なプラットフォームの一つとして位置づけることで、マルチプルな効果が期待できる。混沌とした時代の中で、起きていくイマを参加者間で共有し議論を尽くす。その結果、部分最適に嵌るのではなく、全体最適に向けた価値合理的判断能力を磨く鍛錬の場として活きた研修になっていく。

今回は、筆者が目下最も注力する「障害という特性がある人材の育成」をテーマに扱う。ここにこそ、これからの人材マネジメントのパラダイムシフトに向けた重要な示唆が含まれていると考えている。

## 設置から58年

## 秩父地域の公共職業能力開発施設

## 熊谷高等技術専門校 秩父分校

設置・運営 ● 埼玉県  
所在地 ● 埼玉県秩父市上町3-21-7  
訓練課程 ● 普通課程 電気設備管理科  
短期課程 介護サービス科  
訓練期間 ● 普通課程 1年  
短期課程 6カ月



## 旧秩父高等技術専門校

埼玉県立の公共職業能力開発施設は、中央・川口（本誌2012年秋季号参照）・川越・熊谷・秩父分校・春日部の高等技術専門校と職業能力開発センターの7校体制である。熊谷高等技術専門校秩父分校は、秩父地域の人材確保・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。

元々は昭和36年に埼玉県秩父職業訓練所として設置され、以来、埼玉県立秩父専修訓練校、埼玉県立秩父高等技術専門校と名称変更を経て、平成21年4月に熊谷高等技術専門校と統合し、現校名となった。

西武鉄道・西武秩父駅、秩父鉄道・御花畑駅から徒歩16分の場所にあり、武甲山の麓の風光明媚な土地で、広々とした施設の中で訓練を実施している。

## 訓練校の理念

同校の理念について、副校長の加藤隆志氏は「技術革新の進展が著しい産業界では、高度な知識、技術を身につけ、豊かな人間性と社会性を持ち合わせた人物を求めています。当校では、職業能力開発促進法に基づく職業訓練の実施と並行して生活指導にも重点を置き、積極性・協調性のある人づくりを目指しています。責任感が強く、情豊かな、職場で信頼される技能者の育成に努めています」と語る。

訓練科は、求職者、離職者向けに、電気設備管理科と介護サービス科の2

科を設置している。

「熊谷本校は自動車整備科・建築科・機械科の3科設置なので、すみ分けができています」

在職者訓練の技能講習も盛んに行われており、平成30年度、技能向上訓練は16講座、オーダーメイド型技能講習は6講座行われた。

## 教育訓練の特長・取得できる資格

電気設備管理科は、建物の受電設備からコンセント回路まで、電気工事に関する知識・技能を習得し、第二種電気工事士の資格取得を目指している。また、空調設備に関する知識・技能や、防犯設備や消防設備などの建物の安全管理に関する設備の習得も目的としている。

「現在、太陽光発電システムが広く普及しています。施設としての導入や原理、仕組みを学習して、施工技術・技能及び電気系統、建築システムのメンテナンス技術の習得にも取り組んでいます。また、電設工業展等への参加も積極的に行い、電気設備工事業界の最新技術の情報収集も行っています」

介護サービス科は、高齢者や身体障害者の心身の状態を理解し、健康・医療・福祉制度や政策を習得し、幅広い社会常識を養うことを目的としている。実務者研修課程に必要な対人理解・対人援助の基本的な視点と理念、職業人としての姿勢・知識・技術を一体的に習得する。

「当校は介護福祉士実務者養成施設

の認定を受けており、将来、施設の中心となって活躍する人材を育成しています。おかげさまで修了生の評判は非常に良く、週に一度「良い訓練生はいませんか」とコンタクトしてくる施設の採用担当の方もいます」

資格は、「電気設備管理科」では、在校中に安全衛生特別教育修了証（アーク溶接）が取得できる。目指せる資格は第一種・第二種電気工事士等があり、課程修了（技能照査試験合格）により技能士補の称号が与えられる。

また「介護サービス科」では、訓練修了者に実務者研修修了証が与えられ、目指せる資格には介護福祉士等がある。

## 入校希望者へのメッセージ

「ここでは、教科書だけでなく先生の実体験を交えた授業で実践的に学ぶことができ、仲間たちと成長を実感する毎日です。介護職は多くの人と触れ合える魅力的な仕事です。当校で学んで『あなたなら』と言われる介護福祉士を目指せます。」（介護サービス科訓練生 倉林さおりさん）

「当校で学ばれている方は、社会人経験が豊富で、第2・第3のキャリアを求めてスキルを身につけようとしている方、親が介護職で働いていて自分も働きたいと志願してくる方等、様々なサポートしますので、早期就職を目指している方の入校をお待ちしています」（加藤副校長）

# 就職支援からキャリア教育へ ～全てを知ったうえで自分の進むべき道を 決めるために～

東北公益文科大学

キャリア開発センター長 松尾慎太郎



## 1 本学の概要

本学は、「尊重し調和へ」を基本理念とし、公益社会を実現していくために、人材育成像として、「グローバルな視野を持ち、地域の人々とともに、地域社会が直面する、経済、行政、福祉などの課題に、リーダーシップを持って果敢に取り組む人材」を掲げ、2系6コースのカリキュラムを作成し、教育活動を進めている。

## 2 本学のキャリアサポートプログラム

本学では、一人ひとりの社会的職業的自立に向け、必要な基盤となる知識の獲得と態度の醸成を通してキャリア発達を促すため、1年次と2年次にキャリア科目を必修化し、様々なキャリアサポートプログラムを展開している。

1年生を対象にした「キャリア入門a」では、自分のキャリアについて、より主体的に考えられるようになることを目標としている。大学生となった今こそ、改めて大学での学びと進路選択について考え直し、大学とはどのような場なのか、大学で何をどのように学ぶのか、ということについての理解を深めてもらう。「キャリア入門b」では、職業興味と自己理解に基づき、大

学生生活を充実させるためのアクション・プランを立てることを目標としている。職業レディネス・テストを通じ、職業興味と自己理解を深め、身近な先輩学生による講話を通じ、大学時代をどう過ごすかについて考えてもらう。これらの授業を通じて、学生が自ら立てたアクション・プランに基づき、学内外の様々な活動に主体的に参加できるようにすることが望まれる。

2年生を対象にした「キャリアと人生a」では、働き方・働く環境についての知識を身につけ、働く自分のイメージを形成することを目標としている。労働統計などのキャリア形成に関するデータに基づき、会社で働くことについての正しい知識を身につけ、県内企業で働く職業人による講話から多様な業界業種についての理解を深め、社会で求められている力をどのようにして獲得するかを考えてもらう。「キャリアと人生b」では、卒業後のキャリア・プランを立てる際に必要な知識・視点を理解したうえで、主体的に自分のキャリア・プランを立てられるようになることを目標としている。ライフ・イベントや働き方、ワーク・ライフ・バランスについて理解したうえで、金銭感覚を伴ったキャリア・プランについて考えてもらう。これらの授業を通じて、ワーク・キャリアに

とどまらず、ライフ・キャリアについても展望する機会を設けている。

3年生を対象とした「就職セミナー」についても単位化し、就職活動に向けての実践的スキルの育成を行っている。また、本学オリジナルの就職手帳の配付や3年生全員を対象にした個別面談の実施など、学生一人ひとりが納得のいく進路を実現するためのサポートを行っている。

## 3 これからの就職支援とキャリア教育

人生100年時代と言われる中、終身雇用は限界を迎えつつあり、新卒一括採用に加え、ジョブ型雇用を念頭においた採用も含め、複線的で多様な採用形態への移行が図られようとしている。これまで誰も経験したことのない時代において、学生たちに豊かに自分らしくキャリアを積み重ねてもらうためにも、就職支援にとどまらないキャリア教育が重要であると考える。

「人生100年時代の社会人基礎力」で示されている「何を学ぶか」、「どのように学ぶか」、「どう活躍するか」という3つの視点について、学生自身が卒業後も考え続けられるように、確かな知識の獲得と主体的な態度を醸成するキャリア教育に今後も取り組むたい。

# 主体性を育む

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

今、教育界では、改革が進められている。社会が急激に変化する中で、予測不能な未来社会を生き抜けるように教育を改める必要がある。

緩やかな変化の時代には、社会のトレンドも大きくは変わらず、過去の成功事例を真似していれば、致命的な失敗をすることもなく、一生を過ごすことができた。しかし、破壊的な技術革新が短期間に生じるようになり、変化のスピードも増している。しかも、衛生の向上、食糧の効率的な生産、医療技術の進展、社会保障制度の確立などにより、健康で長生きできるようになった。変化の中を長く生き抜くためにはどうすればよいのか。

自然界に学べば、環境変化への対処として、多様化が図られる。遺伝的に均質な生物は、環境が変わると絶滅してしまうので、環境に変化が起ると、交配をして、遺伝的に多様な子孫を残すことが知られている。偶然の中で、新たな環境に適合した者が生き残るという持続的なシステムを生物界は備えており、このシステムを備えていたから地球環境が激変しても、約40億年、生命を生き継ぐことができたわけだ。多様な人材がいることで、危機を乗り越える技術や奇想天外なアイデアが出現する可能性が高まり、変化に対応できるはずである。

では、日本の教育は、多様な人材を生み出すことができるのだろうか。

全国の小学校、中学校、高等学校普通科の時間割を比べてみれば、ほとんど差がない。個性尊重と言いつつも、画一的な教育が行われている。これは、日本全国津々浦々、均質な教育内容が保証されており、効率的に教育を浸透させることができる、世界に秀でた制度である。義務教育である小学校、中学校は、基礎的な知識及び技能を習得させるので、地域や学校ごとに差異が生じることは好ましくないかもしれない。しかし、高等学校はもっと多様でなくてはならない。高校生は、自我に目覚め、興味関心も分化し、個性が伸長する。高校生の多様な能力・適性を伸長するためには、画一化された教育では十分対応できない。また、時代の変化を考えれば、たくさんの選択科目を用意し、子供たちが学びたい科目を自由に学べるようにすることが大切である。

では、なぜ高等学校は画一化された教育になってしまうのか。その一番の要因が大学入試である。入試科目を見れば、一部の教科科目に絞られているため、その得点で合否が決まるとなれば、受験科目で一点でも高い点数がとれるよう、受験科目中心の画一化された時間割になってしまふ。受験に関係のない科目などやらなくてもよいというのであれば、できる限りやらなくて済ませようという論理がまかり通ることになる。また、中学生も、中学生の

保護者も、大学進学を意識した教科・科目を設置した高校を選びがちになってしまふ。社会が求めている人材は多様であるにもかかわらずだ。

そこで、今、「大学改革」、「高校改革」、「大学と高校との接続改革」の三位一体の改革が進められている。現高校2年生が受験する令和3（平成33）年度大学入学者選抜から、大学入試が大きく変わる事となる。

その変革のポイントは、すべての入試で受験生の主体性を評価するということだ。得点だけで合否を決めるのではなく、「こうしたい」、「こうなりたい」、「こうありたい」という願いや期待をもった「主体」を評価することになる。中学生や高校生の時から、将来のビジョンをもって、自分の学びをデザインし、体験活動や学校外の学びに積極的に取り組み、そのビジョンに沿った進学先を選択している受験生を受け入れようというわけだ。暗記型の知識で高得点が取れた大学入試センター試験を大学入学共通テストに改め、知識や技能を活用する力を測る入試に改めようとしている。これまでの制度が一変するので、「改革」なわけだ。

令和2年4月から、子どもたちの主体を確立するのに効果が期待される「キャリア教育の学びを記述、振り返るポートフォリオ教材『キャリアパスポート』」が、すべての小中高に導入される予定になっている。

東京都スクールカウンセラー（公認心理師／臨床心理士）

金屋光彦

# 天使が悪魔に変わるとき

## — 子どもたちの自己肯定感を考える その6 —

### 1 欲望と生き方

わたしたちの行動の源は、欲望である。様々に抱く欲望を、法に背かず、他の人々と折り合いをつけながら、どう満たしていくのか!? そこに、その人独自の生き方が現れる。生きる難しさや楽しさ・喜びといった人生の妙味も、そこにあるといえるだろう。

だが、他人の命を自らの欲望を満たす道具にした悪魔の所業が、神奈川県座間市で発生した。その始まりは、今から2年前の夏の終わりだった。

### 2 2か月間に若者9人を殺害

2017年8月末、「死にたい」とツイッターに投稿した21歳の女性が、返信してきた男の自宅アパートに招かれ、性的暴行の上、惨殺された。その後わずか2カ月間に、同じ手口で15歳から26歳までの計9人が次々と殺害された。3人の女子高校生の尊い命も奪われ、高校でSCを行う者として決して見過ごせない事件だった。

彼が卑劣なのは、SNS上で「死にたい」と助けを求める若い女性に対し、「一緒に死にましょう」などと言葉巧みに誘い、近づいたところにある。逮捕後「会ってみると本当に死にたいと思っている人は、一人もいなかった」と供述した。「死にたい」という表明は、「現実が耐えがたい程辛い。助けてほしい」との切実な叫びにほかならない。

### 3 信じられない

犯罪史上類のない凶悪犯となった白石隆浩容疑者（当時26歳）だが、彼を知る小学校の同級生や担任は、異口同音に「信じられない!」と全国新聞紙上で語る。

「得意なゲームでも勝ちを譲ってくれる気遣いをするので、仲の悪い子はいなかった」、「表情が柔らかく、大きな声であいさつのできる、かわいい子だった」

彼は逮捕時、顔全体を両手で覆った。「あの両手の下に、本当に僕らの知っているたかちゃんの顔があるのだろうか? 何があったか知りたい」

### 4 理想の家庭が崩壊

彼の家庭は、自動車関連業の父と専業主婦の母、2歳下の妹の4人家族。人気ゲームが揃い、毎日のように訪れる友人に、母親はお菓子を出し、家族全員が笑顔で接してくれたという。「理想的な家庭だった」(小学同級生)。

だが、中学1年で部活をやめ、帰宅後はますますゲームにのめり込む。注意する父親とたびたび衝突し、強制的に父親がプレーカーを切った際には、怒りをあらわにしたという。また、19歳の時、多額のパチスロ資金を母親にせびり、以後関係が断絶した。彼が「綺麗で料理もうまい完璧な人」というこの母親は、彼が高校在学中に妹を連れて家を出、後に父親と離婚する。

### 5 恐ろしいゲーム脳

日本初のネット外来を2011年に立ち上げた国立病院機構久里浜医療センターの樋口進院長が、東京都のSC連絡会で、依存の実態を話してくれたことがある。

「ネット依存になると、脳の前頭前野の機能が落ちて、欲望や感情のコントロールが難しくなります。自分勝手な言動も目立ち、親とのいさかきも増えます」

### 6 アイデンティティ拡散も加わる

高校卒業後数年間スーパーで勤務した後、彼は新宿で風俗人材紹介の仕事をしていた。この時、会社が職業安定法違反で摘発され、彼も逮捕される。そして執行猶予付きの有罪判決を受けたのだった。

保釈後、実家に帰った彼はゲームに没頭、「ゲームばかりするな」と厳しく父親に叱られる中で、「生きていても意味がない」と吐露するようになる。自己肯定感も圧倒的に低下し、彼はこの時、アイデンティティ拡散の状態だったといえるだろう。

この状態は、目標を欠く暴発的な行動に出やすい。その上に、欲望が制御できないゲーム脳になっていた彼には、危機介入的な待たなしの支援も必要だったと考えられる。

### 7 悪魔の心に化する前に——

犯行の1年後、東京立川拘置所で、彼はある雑誌インタビューでこう答えた。

「犯行の理由は、ただただ金銭欲と性欲を満たすため。(中略)被害者の方たちは、最初から欲望の対象で、自分の家族や友人などとは別次元として自分の中で線引きしているので、殺したことへの後悔や遺族に対する申し訳ない気持ちとかは、一切ないです」

微笑みながら語る白石に反省の色は全く見えない、と記者は記している。心理的防衛機制が働いているとしても許容しがたい態度で、まさに悪魔の心である。

「この件では家族に迷惑をかけた。戻れるなら、スーパーのベーカリー部門で働いた時代に戻ってやり直したい」とも語った白石。気遣いのできる優しい心が、悪魔の心に化する前に、ゲーム障害やアイデンティティ拡散状態への適切な支援が必要だったといえる。

今や中高生の93万人がスマホ依存(5年前より41万人増加)とされ、欲望の暴走による破綻を招くリスクは高まっている。またネット依存に陥った者は、自己肯定感が低いことは調査で明らかになっている。

そして何よりこの事件は、今の社会の現実が、本当に心豊かで信頼するに足る世界であるかを、厳しく問うているともいえるだろう。

# 好きを仕事にすること



佐藤寿子

専門学校日本デザイナー学院 / 日本写真芸術専門学校 学生課キャリアセンター  
2級キャリアコンサルティング技能士  
国家資格キャリアコンサルタント

私は一般企業を経て教育機関でキャリア支援を始め、現在は専門学校のキャリアセンターに在籍しています。社会との橋渡しを末席ながら関わらせていただくことは、やりがいが多い反面、スムーズに社会へ移行するために何ができるか考えながら日々、試行錯誤しています。

## ■「好きを仕事」に「power」をいれても…

好きなことは、強みであると同時に弱みになることもあると感じています。大切なもので勝負するため挫折を経験することがあるからです。アイデンティティと結びつきが強いため、途中で現実逃避してしまう学生もいます。ここからが大切です。

「働く」を考えると、自らの適性や能力を見つめること。自己都合ではなく、企業側や利用者の立場に立って考えること。そして、なぜデザインや写真といった専門分野、クリエイティブ業界を志望するのか。これらを踏まえた上で、自分の良さをどう生かして社会に貢献できるか一緒に考えていきます。加えて、入学の経緯なども聞き、自分の選択で歩んできたことに気づきを促します。

## ■クリエイティブ専門職の就職活動とは

履歴書など応募書類に加え、ポート

フォリオが必須です。クリエイティブ業界へのパスポートであり、自ら能力や意欲を入れてアピールする作品集です。企業は3分程度で判断します。ただ、思うままに作るだけでは通りません。学校課題だけでなく、志望先に合わせた作品や自主制作などを入れて工夫を凝らすことが重要です。これが、クリエイターとして働くチャンスにつながることになります。

## ■Aさんの場合

今春に卒業したAさんはゲーム業界への志望が高い学生でした。目指す姿を実現するために、入学後すぐにインターンシップに参加するなど意欲的でしたが、ポートフォリオ制作に苦戦していました。応募先である企業からの辛口アドバイスで、自信を失うこともありました。そんな彼女に私はいつも話に来られる雰囲気や安心して話せる場作りを心掛け、思いを受け止めながら行動の後押しをしました。

その後、ある企業への出会いで気持ちが高まった彼女は、ポートフォリオを大幅に作り直し、質の高いものを完成。この武器を手にして、積極的な活動を続け卒業直後、内定を獲得。彼女の粘り強い姿勢が志望業界へのチャンスをつかみ取りました。

そして現在、新人イラストレーターとして、必要なスキルを少しずつ身につけ、様々なことに取り組み、新たな

目標に進んでいます。これから就職活動を始める後輩へ向けたメッセージの中で「就職活動は厳しい現実との戦いですが、頑張っていれば結果は見えてくるもの」と語っている彼女の姿を見て、確かな成長を感じました。

## ■様々な「好きを仕事」に「power」

正社員として専門職に就く学生がいる一方、経済的自立のため一般企業等に就職をして制作活動と両立する学生やフリーランスなど、様々な形で進路を決める学生もいます。大切なことはどのような形態であっても、続けることです。これがプロへの第一歩だと感じています。

ポートフォリオの一例



# 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

申込み受付中!

社会の急速な変化とともに働く環境も厳しさを増し、メンタルヘルスへの対策が喫緊の課題になっています。労働安全衛生法が改正され、希望する従業員を対象に「ストレスチェック」の実施も義務づけられました。働く人のストレスを把握し、評価することは、社員の心の健康を維持し、働きやすい職場環境を作るために必要であるだけでなく、一人ひとりが現在の働き方を見つめ直すことで、自分自身のキャリアを考えるためにも非常に重要であり、キャリアコンサルティングに不可欠なものであると言えます。本講座では、ストレス測定ツールである「OSI 職業ストレス検査」をキャリアコンサルティングの中で効果的に活用する方法を、講義と演習を通して学んでいきます。



## 日時

2019年11月1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

公認心理師/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

9,500円(税込・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要な理由と背景
- 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。

## OSI 職業ストレス検査

Occupational Stress Inventory

■原著者 Samuel H. Osipow, Ph. D./Arnold R. Spokane, Ph. D.

■著者 岡山大名誉教授 田中宏二/筑波大名誉教授 渡辺三枝子

OSIは、働く人の職業ストレスを診断し、職場環境の改善を援助するメンタルヘルス対策のためのストレスチェック検査です。職業選択理論で名高い米国の心理学者ジョン・L・ホランドに師事したカウンセリング心理学者Spokane, A.R. (リーハイ大学教授)とOsipow, S.H. (オハイオ州立大学教授)両博士によって開発された職業ストレス検査(Occupational Stress Inventory: OSI)を原版とし、岡山大田中宏二教授と筑波大渡辺三枝子教授が、日本人のさまざまな職業に就いている職業人への適応についての研究を重ね、日本版として新たに開発したものです。「職業ストレス源の認知→ストレス反応→ストレス源・ストレス反応への対処」という連鎖を包括的に測定する総合的なストレス検査です。

●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

好評  
配信中

## [CCA] キャリアコンサルタント向け知識講習 (Web)

1対1の対人支援にとどまらず、組織開発・組織活性化、人事との協業といったテーマを真正面から見据えたWeb学習(厚労大臣指定キャリアコンサルタント更新講習)です。実践に基づいた講師陣の知見や豊富な事例が、実際のキャリア支援の現場で役立てられることを強く意図しています。

講師: 慶應義塾大学名誉教授 花田光世先生 武蔵大学客員教授 北浦正行先生 ほか



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

特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会 研修担当 Tel 03-3591-3569

CCAは、「プロ(専門家)のキャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント」の養成、スキル向上、指導者養成までを、体系的に行っている専門機関です。



# ビジネス・キャリア<sup>®</sup> 検定試験 過去問題集

## 解説付き



# BUSINESS CAREER

過去の出題から100問をピックアップ\*。問題、解答、出題のポイント、解説を収録。（\*を除く。）  
テキストと併用しながら学習できる、ビジキャリア合格のための受験者必携書。

編著 ● ビジネス・キャリア<sup>®</sup>検定試験研究会

好評発売中

## 営業 2級 3級

A5判 / 298ページ / 定価 2,600円 (本体) + 税  
宮内洋喜 ● 監修  
ISBN978-4-87563-705-9

新刊

## 人事・人材開発 2級 3級

A5判 / 382ページ / 定価 2,600円 (本体) + 税  
木谷 宏 ● 監修  
ISBN978-4-87563-700-4

## マーケティング 2級 3級

A5判 / 344ページ / 定価 2,600円 (本体) + 税  
庄司真人 ● 監修  
ISBN978-4-87563-709-7

新刊

## 労務管理 2級 3級

A5判 / 380ページ / 定価 2,600円 (本体) + 税  
廣石忠司 ● 監修  
ISBN978-4-87563-703-5

## 生産管理プランニング 2級

A5判 / 330ページ / 定価 2,400円 (本体) + 税  
渡邊一衛 ● 監修 \*150問収録  
ISBN978-4-87563-707-3

新刊

## 総務 2級 3級

A5判 / 396ページ / 定価 2,600円 (本体) + 税  
藤永伸一 ● 監修  
ISBN978-4-87563-701-1

## 生産管理オペレーション 2級

A5判 / 344ページ / 定価 2,400円 (本体) + 税  
渡邊一衛 ● 監修 \*150問収録  
ISBN978-4-87563-708-0

新刊

## 企業法務 2級 3級

A5判 / 590ページ / 定価 3,200円 (本体) + 税  
牧野和夫 ● 監修  
ISBN978-4-87563-702-8

## 生産管理 プランニング オペレーション 3級

A5判 / 374ページ / 定価 2,600円 (本体) + 税  
渡邊一衛 ● 監修 \*プランニング100問、オペレーション100問収録  
ISBN978-4-87563-706-6

新刊

## 財務管理 2級 3級

A5判 / 398ページ / 定価 2,600円 (本体) + 税  
山田庫平・清松敏雄 ● 監修  
ISBN978-4-87563-704-2

以下続刊予定

発行

一般社団法人 雇用問題研究会

〒103-0002 東京都中央区日本橋馬喰町1-14-5 日本橋Kビル2階

● 電話 03-5651-7071 ● FAX 03-5651-7077

● ホームページ <http://www.koyoerc.or.jp>

● お申込みは、ホームページ、FAX、お電話で。一般の書店での取り寄せ、Amazon等のネット書店でのご注文もできます。