

# 職業研究

2020

No. 2

## 特集 ●これからのキャリア教育の課題

キャリア教育の新たな課題 —今後あらためて問われるもの—

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

Post COVID-19のキャリア教育の新たな展開

早稲田大学大学院教育学研究科 教授 三村隆男

これからのキャリアデザインに向けて

—激変する社会に応じた職業選択のために—

帝京大学理工学部 教授 横山明子

これからの時代のキャリア教育の課題

秋田県立大学 総合科学教育研究センター 准教授 渡部昌平

ポスト・コロナショックの学校における「希望」としての  
キャリア・シチズンシップ教育

神奈川県立瀬谷西高等学校 教諭 黒崎洋介

### 連載

しごとインタビュー 電動機組立・調整工 相馬 純さん

わが社の人材開発 東京電工株式会社

企業研修の現場から 田沼泰輔

職業能力開発の現場から 奈良県立高等技術専門学校

キャリアセンター通信 愛知工業大学

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** これからのキャリア教育の課題

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の世界的な感染拡大は広く社会環境に影響を与えており、今後も世の中に大きな変化をもたらすものと考えられます。

産業社会、ビジネスや仕事の現場においても、事業のあり方や勤務形態などが様々に制限を受け、今後の企業活動の方向性や人々の働き方があらためて問い直される機会ともなりました。

いまだ不透明なことも多い段階ですが、キャリア支援はそうした社会の変化や課題と密接に関わっています。今号では、学校等教育機関や就職支援機関等の現場におけるこれからのキャリア教育、キャリア形成支援において何が求められ、何が重要になるのかというテーマを中心に寄稿いただきました。



表紙写真●瀬谷西高校でキャリア・シチズンシップ教育の一環として行われる模擬投票のための党首討論会の様子(神奈川県立瀬谷西高校提供)

**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、読者の皆様のお声をお待ちしております。WEB アンケートへご協力いただいた方に、ご希望の図書を差し上げます。詳しくはこちらにてご覧ください。

<http://www.koyoerc.or.jp>

QRコードからもアクセスできます。  
(一部の携帯電話は対応していません。ご了承ください。)

**特集****巻頭言**

キャリア教育の新たな課題—今後あらためて問われるもの—  
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

Post COVID-19のキャリア教育の新たな展開

三村隆男 早稲田大学大学院教育学研究科 教授 \_\_\_\_\_ 4

これからのキャリアデザインに向けて  
—激変する社会に応じた職業選択のために—

横山明子 帝京大学理工学部 教授 \_\_\_\_\_ 6

これからの時代のキャリア教育の課題

渡部昌平 秋田県立大学 総合科学教育研究センター 准教授 \_\_\_\_\_ 8

ポスト・コロナショックの学校における「希望」としての  
キャリア・シチズンシップ教育

黒崎洋介 神奈川県立瀬谷西高等学校 教諭 \_\_\_\_\_ 10

**連載**

## ●しごととインタビュー

人との関わりを大切にして、よりよいモノづくりを目指す

相馬 純さん 電動機組立・調整工 \_\_\_\_\_ 14

## ●わが社の人材開発

「目標による管理」で、各ステップでのキャリアパスを明確にし、  
社員個々人の成長を図る

東京電工株式会社 \_\_\_\_\_ 16

## ●企業研修の現場から 10-4

人材マネジメントのパラダイムシフトに向けて  
(4)相互依存から相互自律へ!

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

人生百年時代のキャリアチェンジを支える職業訓練を提供  
奈良県立高等技術専門校

\_\_\_\_\_ 18

## ●キャリアセンター通信

低学年からのキャリア教育と就職指導で  
自ら考え行動できる学生を育てる

愛知工業大学 \_\_\_\_\_ 19

## ●キャリア指導の現場から②

すべてテレビで学んだ

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44回

コロナ騒動に東日本大震災を思う

—子どもたちの自己肯定感を考える その9—

金屋光彦 東京都スクールカウンセラー (臨床心理士 / 公認心理師) \_\_\_\_\_ 21

## ●キャリアカウンセリングの現場から 25-4

支援者自らが変化に対応しながら、問い続けること  
佐藤寿子

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



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

# キャリア教育の新たな課題

—今後あらためて問われるもの—

休校になった娘はタブレットで動画を見ながら塾の算数の授業を受けている。ママは扉一枚を隔てた隣の部屋でパソコンに向かってウェブ会議に参加している。パパは次々と会議が中止になり、メールやらチャットやらいろいろなアプリを使って誰かとやりとりをしている——

新型コロナウイルスによる大混乱のなか、多くの人が、自宅で、パソコンの画面を通じて世の中とつながった。パソコンを閉じれば数秒で家庭に戻れる光景は、新しいようで、職住が接近した昔の働き方にむしろ近い。店をやっている家は壁一枚を挟んだところが仕事の間であり、生活の間だった。家に作業場を持つ職人の働き方も同じだ。我々は、新型コロナウイルスの拡大に脅え、その猛威に抗いながら、仕事の間と生活の間が密着する働き方をあらためて発見する形となった。

古今東西、キャリア教育の一つの理想は、ともすればバラバラになりやすい「働くこと」「学ぶこと」「生きること」の間隙を可能な限り埋めることだ。だから、学ぶことを主とする学校では、働くことを混ぜ合わせようと職場体験や職場見学を行う。既に働いている社会人にはリカレントに学び続けることを推奨する。もちろん、よく学び、よく働くのは、より良く生きるためだ。これらがバラバラになる時、人は生きる意味を見失い、心身に失調を来す。

今回、期せずして「働くこと」「学ぶこと」「生きること」が重なり合う時間を体験して、自らの仕事やキャリアの意味を深く考え直した人は多いだろう。それは、本来的なキャリアのあり方にわずかに触れた瞬間でもあったのだ。

一方、このコロナ禍によって新たなキャリア教育の課題も浮かび上がった。

第一に、ITスキルの問題だ。幼い頃から情報機器に囲まれて育った今の子供達はツールを使いこなすこと自体に心配はない。重要なのは、抽象的な情報やデータをもとに具体的な物事を作り上げる力だ。情報機器で電子的に形作られた様々な文字列やデータから具体的な形をありありと想像し、インターネット上のコミュニケーションで物事を話し合い、決断し、次なる行動に向かっていく。このプロセスは、いわゆるモノづくりとはだいぶ異なる。仕事がどんどん抽象的で、バーチャルなもの、手にとって触れないものになるなか、抽象と具象を往還する働き方を、キャリア教育ではいかに取り上げ得るだろうか。

第二に、いっそう難しい問題は、あらためて具体的な形あるものをどう考えるかだ。どれほどオンラインで物事が進もうと、ラストワンマイル、体に着するもの、形を必要とするものはなくならない。例えば、子供は完全にオンラインで学ぶことができるだろう

か。仮にできたとして、人との接し方や人間関係はどのように学ぶのか。その先の愛着的なもの、性的なもの、家族的なものは、オンラインでどう実現するのか。最後まで具体的な形あるものとして残るのは、人間関係、特に親密な他者や家族であろう。キャリア形成と家族形成の問題は常に表裏一体の関係にある。今後、親密な人間関係はどのように取り結ばれ、人のキャリアに影響を与えるのか。

第三に、ここまでの話には、オンラインの働き方を容易に実現できる層と実現できない層の格差の問題も見え隠れする。海外の文献は特にインフラの問題を重視する。パソコン、スマホなどの情報機器、WiFiなどの通信環境、自宅で仕事ができる部屋・場所のいずれも費用がかかる。家庭環境に伴う情報インフラの不均衡を、どの程度までキャリア教育の枠内で考えるべきか。学校で一律にタブレットを配り、ウェブ会議のシステムで話し合いをさせればよいのか。情報格差をキャリア教育で補うとはそういうことなのか。

キャリア教育は、一般に思われている以上に、世の中の動向を敏感に感じながら、その形を少しずつ変えていく。この社会的な大混乱によって、我々は何を経験したのか。それはキャリア教育にどう影響を与えるのか。キャリア教育に関心をもち大勢の人と引き続き議論していく必要があるだろう。

# Post COVID-19の キャリア教育の新たな展開

早稲田大学大学院教育学研究科  
教授

## 三村隆男

### COVID-19が教育に もたらしたもの

COVID-19がもたらしたものと  
して世界中に広がった「Cap for Careers  
の動向に注目したい。特に3月、英国  
で行われた取り組みは、YouTube  
にも動画があり、多くの視聴者を感じ  
動させた。私にとってこの動きは、単  
に医療業務従事者への賞賛や感謝にと  
どまらず、医療というキャリアで果た  
された役割に対する畏敬の念と捉える  
ことができる。この場面でキャリアそ  
のものに対する捉えが大きく変化する  
のを感じた。

学校教育（ここでは、小学校、中学校、  
高等学校を指す）におけるCOVID

19の影響は計り知れない。まず3カ  
月近くの学校の休業、その間のオンラ  
イン授業の浸透が生んだ教育格差、そ  
して「主体的・対話的で、深い学び」と  
されるアクティブ・ラーニングの自粛  
などが、マスクなどで指摘されてい  
る。また、教師が配膳した品数が限定  
された給食を、分散登校で半数になっ  
た生徒たちが席を離して無言で黙々と  
食べている中学校の様子など、新たな  
日常の異様な様子も報告されている。

職場体験、就業体験などの体験活動  
を中核としているキャリア教育である  
が、令和2年度は多くの学校で、職場  
体験は中止または大幅に縮小され、職  
業人を招聘した授業も中止の学校が多  
く、重要な職業理解の機会に赤信号が  
ともっている。自粛に伴う経済活動の  
停滞で業績が悪化した事業所側の事情  
もあり、文部科学省の「平成30年度職  
場体験・インターンシップ実施状況等  
結果（概要）」（文部科学省）で示され  
た中学校職場体験実施率97・7%、高  
等学校就業体験（インターンシップ）  
実施率84・9%は、令和2年度では大  
幅な減少が予想され、その回復にはだ  
いぶ時間かかると想定される。

不確定の要素が多く存在する中で、  
テーマに迫ることには困難を伴うが、  
ここでは、2020年度から新たに小  
学校で開始される学習指導要領に基  
き、Post COVID-19の中で構築  
される学びとキャリア教育の在り方  
について考えていきたい。

### 中央教育審議会答申と学習指導要領

学習指導要領におけるキャリア教育  
について言えば、小学校、中学校そ  
して高等学校の12年間を通し、学校  
教育において正式に認知されたのは、  
2017年に告示された小学校及び中  
学校学習指導要領の告示においてであ  
る。すでに前回の2009年の告示で  
キャリア教育が明記された高等学校学  
習指導要領とつながったのである。学  
習指導要領の告示前に、その方針を示  
す2016年の中央教育審議会答申  
（以下、2016年答申）では、「子供  
たちに将来、社会や職業が必要となる  
資質・能力を育むためには、学校で学  
ぶことと社会との接続を意識し、一人  
一人の社会的・職業的自立に向けて必  
要な基盤となる資質・能力を育み、キャ  
リア発達を促すキャリア教育の視点も  
重要である」とキャリア教育の重要性  
を指摘している。この中で「学校で学  
ぶことと社会の接続を意識して」に注  
目し、さらに答申で新たに登場した「主  
体的・対話的で、深い学び」における、  
幅広い意味をもつ「深い学び」を追究  
する。

創造したりすることに向かう」学びと「深い学び」を特定している。

キャリア教育における体験的な活動が難しくなる中、通常の各教科等の授業を通して「見方・考え方」を働かせ、知識を相互に関連付け、様々な方法を通して思いや考えを創造する「深い学び」を社会とつなぐ方策について米国カリフォルニア州で行われている「Linked Learning」(以下、LL)の実践から学ぶこととする。

### Linked Learning 「つながる学び」の実践

米国では2006年に連邦政府が改正したカール・D・パーキンス法により登場したキャリア・テクニカル教育(以下、CTE)の改善策として、LLは、米国カリフォルニア州に登場する。CTEが拡大する中で「中等後教育の進学に特化した教育活動をする」ことで、職業的な知識や生きたための技能を身に付けず生徒を卒業させてしまっている「CTEと中等後教育への進学教育を分けて行うことで、暗黙のうちに格差を助長している」との批判があった。

まず、CTEであるが、カリフォルニア州の場合、同州の職業を15業種(セクター)に分け、それぞれの下位に57の職業分野(パスウェイ)を設置している。このパスウェイが学校の教科の学びを「つなぐ」のである。LLには新たなコンセプトとして、college and

career readiness 及びequityが含まれた。前者は、進学が就職が指導が二分されている批判に対し、「誰もが、中等後教育を受け、仕事に就く準備ができていく」というもので、著しく高度化していく職業では、学校で学んだ知識や技能では太刀打ちができなくなるため、就業したのちさらに学びに入り、仕事に還元できる人材を育成するのである。後者は、教育格差に対峙するため、教育の機会をあらゆる場面で公平、公正が必要との考え方である。

LLが開始されてから7年後、多様な教育効果について報告書が発行された<sup>1)</sup>。調査は認証されたLLプログラムのLLプログラムの生徒2万831人、及び伝統的な高校教育を受けた生徒2万1646人で合計4万7538人を対象に実施された。結果は、特に不利益を被りやすいサブ・グループ(成績不振者、第二言語としての英語学習者、アフリカ系米国人、ラテン系米国人、女子など)において、LLは中退、単位の取得、卒業率などで他のグループと比較し有意に好結果をもたらした(表1)。equityが言質されていると言える。

### 米国のLL実践から今後のわが国のキャリア教育の在り方を考える

LLの代表的なものにMedical (Health Care) パスウェイがある。そこで生徒は、教科と連携した高度な医

療技術に触れる。多くの高校には、地域の寄付によって購入したアナトマイ・ジ・テーブルが設置され、高校生が理科や体育とつながる解剖学を学ぶ。設置されるパスウェイは、地域で求められる人材に影響を受けている。こうし

表1 サブ・グループにおける統計的な有意及び有意傾向の検討

	全体	成績不振者	第二言語として英語学習者	アフリカ系アメリカ人	ラテン系アメリカ人	女子
学校生活への関与						
中退*	▲	▲	▲	○	▲	▲
進学における成功						
単位の取得	▲	▲	▲	▲	▲	▲
卒業(中)	▲	▲	○	○	▲	▲
大学進学への準備						
大学入学に求められるものの準備	▲	▲	▲	△	▲	▲
大学入学に求められるものの完遂	○	算出できず	○	○	○	○
大学入学のための GPA	○	△	○	○	△	○
中等後教育への入学	○	○	▽	○	○	○
4年制大学への入学	○	▲	△	▲	○	○
中等後教育における継続性*	○	○	算出できず	○	○	○

\* 中退の肯定的結果とは中退率の低下を意味する。

\*\* 中等後教育で、1年から2年への進級を果たした。

▲ 統計的に有意に肯定的な結果を示した。p < .05

△ どちらかといえば有意に肯定的な結果を示した。p < .10

○ 変化なし。

▽ どちらかといえば有意に否定的な結果を示した。p < .10

たパスウェイで育った人材がCOVID-19の渦中で医療業務従事者として献身的に地域に尽くしたのである。「つながる学び」の中核に職業を位置付け教科学習をすることは、すなわち、その専門性を社会でどのように貢献するかを学ぶことにつながるのである。話題を医療に限定したが、COVID-19は今後、医療業務や介護業務従事者の育成が不可欠であることを示した。

「やりたいこと(仕事)を探す」キャリア教育はすでに終焉を迎えたようである。今後は、社会が自分に対して何を求めているか、そのために自分がどのように応えることができるかを模索するキャリア教育を「深い学び」を通して実現する時代が訪れたのではないだろうか。そうでなければ、次のパンデミックに世界は持ちこたえられないであろう。

1) SRL international (2016). *Taking Stock of the California Linked Learning District Initiative Seventh-Year Evaluation Report*. Revised August 2018 to reflect updated graduation data and analysis. Retrieved from [https://www.srl.com/sites/default/files/publications/sri\\_year\\_7\\_linked\\_learning\\_evaluation\\_report\\_0.pdf](https://www.srl.com/sites/default/files/publications/sri_year_7_linked_learning_evaluation_report_0.pdf)

# これからのキャリアデザインに向けて —激変する社会に応じた職業選択のために—

帝京大学理工学部  
教授

## 横山明子

### 1 社会の変化と大学生の現状

今年の初め、ある4年生が「希望する会社から内々定がもらえるかもしれない」と笑顔を浮かべて訪ねてきたことが印象的である。その数カ月後、構

内にマロニエの赤い花が咲いた頃、COVID-19の影響により私たちの想像を超えて大学の様相が一変した。私

の大学では、発出された非常事態宣言により学生は登校禁止になり、授業はすべてオンライン授業に切り替わった。新学期から学生不在の静かな構内である。

このような状況下において、就職活動は、企業説明会が中止になり、オンラインによる説明会と採用面接が始まった。選考を延期し新規採用を中止した企業もある。特に、就活の中断を余儀なくされた4年生で、今後の採用

活動のスケジュールなどの情報公開されない企業に応募を希望する学生は、いつ頃まで新卒を募集するのか、自分が取り残されるのではないかという不安が高い。

また、インターンシップは、キャリア発達を促すような教育的意義から、就職活動の一環としての意味合いが強くなっている。この夏のインターンシップの受け入れの状況が厳しいことを、3年生は深刻に受け止めている。

一方、学生への就職支援の方法も変化する。メールや予約によるオンラインの相談や面接指導、さらに電話による相談が行われている。これまでの学生が不安に思った時に気軽に相談できた相談とは違い、双方向性を確保しているといえ、支援側からは学生の態度や状況が把握しにくい。また、積極的に発信できる学生はよいが、発

信が苦手で消極的な学生にとっては、何を相談してよいかわからず、大きなストレスを抱えている。

### 2 学生の職業選択のあり方

これまで、学生の職業選択は、自己理解と職業理解を深めて、それを実現できそうな就職先を探し計画的に就職活動に臨んでいた。この職業選択の基本的な枠組みは今後も変わらないが、現在のような変化が激しい状況においては、これまで以上に社会経済状況の変化に応じた柔軟な職業選択が必要となる。そのためには、次のことを行うことが今以上に重要である。

- ① 計画的ハブンスタンズ理論の考え方を学び、実践する
- ② 職業的価値観を明確化する
- ③ 産業分野や職種の種類を広げる

第一の計画的ハブンスタンズ理論

は、クランボルツ(Krumboltz, J. D.)が21世紀になって提唱した理論である。この理論で示されていることは、社会経済状況の変化が激しく、予測できない出来事が多く起こるようになった状況下では、ハブンスタンズ(偶然に起こる出来事や自分が予期していない出来事)があつた時には、思い描いたライフキャリアプランが計画どおりに進まないことも起こる。そのような時には、この予期しない出来事をチャンス(好機)としてとらえ、自分のライフキャリアプランを修正し、将来の目標に向けて積極的に取り組んでいくことにより、新たなチャンスが生まれるというものである。

今までの大学在学中の職業選択は、卒業後の社会状況がある程度見通せる状況下での選択であり、就職先が決定すれば将来に様々な変化は起こると予想しながらもライフキャリアの見通しもある程度描ける状態であつた。しかしながら、今後は、職業を取り巻く環境は私たちの想像以上に変化が大きいことを理解し、クランボルツが言うように、予期しないことが起こっても、卑屈にならずにポジティブに考えて、失敗があつてもそれを次に生かすように柔軟に対応する。そして、何事にも広く好奇心と探究心を持ち、自分の興味のある様々な活動を行い、粘り強くミスを恐れず積極的に取り組んでいくことが大切である。

第二に、職業選択を行う際には、こ

れまで以上に職業的価値観を考えることである。希望する職種や企業を自分なりに決めても、社会経済状況により採用がない場合は今後も多く起こりうるであろう。そのような場合には、「自分にとっての働くことの意義」を熟慮することにより、より幅広い産業分野で希望する職種や企業を探すことができる。

この職業的価値観については、シャイン(Schein, E.H.)のキャリア・アンカーがよく知られているが、これは、どちらかという与学生時代に形成する価値観というよりも、働き始めてからの職業的価値観である。大学生の場合には、金銭的価値を重視する、自分の優れた面を発揮するために自己実現を求め、社会貢献を行いたい、などが代表的であるが、今後は、このキャリア・アンカーとして示されている「専門・職能別」、「全般管理」、「起業家的創造性」、「保障・安定」、「自律・独立」、「奉仕・社会貢献」、「純粋な挑戦」、「ライフスタイル(生活様式)」の8項目なども参考にしながら職業的価値観を考えていくことが大切である。すなわち、自分の職業と働き方について、「なぜ働くのか」、「自分はどのような仕事をすることに意味を感じるのか」などの意義に関して、職業をライフキャリアの中にどう位置づけるのか、職業を通して最も大切にすることは何かを積極的に真剣に考えていくことである。そのことがライフキャリアを創造して

いくことにつながるのである。

さらに、大学生の職種や職業分野の知識はかなり狭いことはこれまで指摘されている。それは、多くの企業はB to Bの企業であるにもかかわらず、学生はB to Cの大企業を志望することが多いことからわかる。また、これまでジョブ型の採用よりも就社ができればよいと考えている学生もおり、職務内容などを気にしない学生も多かったことによる。

今後は、産業分野の幅広い知識や職種に関する詳しい情報を得ることが大切である。これは単に産業分野や職種の情報を多く収集するのではなく、その産業分野や職種が、社会の中でどのような役割を果たしているのか、将来性はどうか、社会経済の動向とどう関わっているかなど、広く社会動向に関心を持ち、社会経済状況とその産業分野や職種との関係性を知ることである。アメリカ労働省のコンピュータ支援ガイダンス・システム、ONET(The Occupational Information Network)によると、約900〜1000種類の職種が示されており、細かい職業情報が掲載されている。日本においても同様なシステムが厚生労働省によって導入され、学生も利用できるようになっている。

以上のような3つのことを知ることがとても重要であることは、次のような具体的な事例からわかる。ある学生は、幼少期から航空機を設計する航空

業界の技術者として働くことが夢であり、その夢の実現のために進学先を選び、その専門を集中的に学んでおり、その夢の実現のために就職活動を始めた。ところが、COVID-19の影響により航空業界は大打撃を受け、大学生の新卒採用が中止された。これはつい数カ月前には予測していなかったことである。この学生は、いよいよ社会に出るという前に希望が断られたのである。

この学生の場合、いつまでも社会状況に絶望しているのではなく、社会で活躍できる場を見出すような活動を始めることが大切である。まず、大学で学んでいることやインターシップの経験から、「自分がなぜ航空技術者になりたいのか」という職業的価値観について熟慮してみる。そして、「自分の専門を生かして社会に貢献したい」ということがわかれば、自分の思いが航空業界以外のどのような業界で実現できるのか、また、希望する職種が他の企業で採用があるのかを探すことにより、いくつかの選択肢を見出し、現実的な選択ができるのである。

この時に、航空業界だけではなく、広く産業分野の知識や職種の詳しい内容について知っていれば、この学生が航空業界以外にも目を向けることができ、自分自身のキャリアの可能性が将来にわたって広がるのである。ただし、この先も航空業界への希望を断念する必要はなく、社会経済状況が好転すれば、この第一志望の業界への道も開けるのである。

### 3 自分のキャリアをデザインする デザイン

キャリア教育の中では、「キャリアデザイン」という用語が用いられる。この「デザイン」という用語は、もともと素描(デッサン)という意味があり、このデッサン次第で作品が決まるため、芸術家は繰り返し修正をしながら作品の質を高めていく。この修正の繰り返し「デザイン」である。

学生は職業選択の際に、一度決めたことを柔軟に社会状況に応じて変更することは、葛藤があり不安や抵抗感が強い。それは、これまでの職業選択では、明確な目標を定め、それが実現できるように選択を計画的に行うことを推奨してきたからである。

しかしながら、このような劇的な変化が起こる状況においては、学生は、社会経済状況を踏まえて、常に積極的にキャリアを修正しながら、すなわち「デザイン」していくことこそが、将来にわたって豊かなキャリアを実現できるのである。

今、学生たちは、この困難な状況を様々な工夫をしながら必死に乗り越えていこうとしている。今後この状況が早期に収束し、安心して生活できるような社会となることを期待しつつ、その困難を乗り越えた先の学生の成長が楽しみである。

# これからの時代の キャリア教育の課題

秋田県立大学 総合科学教育研究センター  
准教授

## 渡部昌平

### 1 キャリア理論の歴史の変遷

これまでのキャリア理論の歴史の変遷を振り返ることで、これからの時代のキャリア教育について考えてみたいと思います。

まず産業革命の進展に伴い、19世紀末から20世紀初頭にかけて「職業指導運動」が起こります。地方から都市に人口が流入し、人と職業のマッチングを行う必要が出てきたからです。その後、発達の観点が導入され、職業選択は一時点でなされるのではなく幼少期から連なる一連の選択・決定からなるものであること、就職した後も成長や変化が続くこと、適職選択だけでなく家庭や余暇とのバランスも必要であることが明確化されます。

さらに、発達段階は人により時代に

より異なることが指摘されます。常に安定した社会ではなく、常に昇進昇給できるとは限りません。倒産・廃業もあるでしょうし、離転職や結婚・出産・育児・病氣・ケガ・介護などもあります。社会や個人が常に変化する中で、偶然性の活用、転機や変化への柔軟な対応が求められます。働きがいや生きがいなど「本人にとって働く・生きる意味」も重要です。

こうした中で1990年代から台頭してきたのがナラティブ／社会構成主義アプローチです。本人の働く意味・生きる意味を明確にするために「成功体験」や「尊敬する人」「小さい頃の記憶」「好きな雑誌やテレビ番組」などを質問して、本人がどんな分野でどんな仕事をしたのか、どんな生き方をしたいのかを具体的に語ってもらう技法

です。

このように、キャリア理論はこれまで対象期間を「入職時まで」→「入職後まで」→「全生涯」と拡張し、対象内容を「職務関連」→「職業生活」→「生活全体」へと拡張してきました。クライエントを観察対象としてカウンセラーが診断・分析するスタイルから、クライエント自身が主体的に自らの主観（仕事観・人生観）を語ることを支援するスタイルへと変化してきました。クライエント自身が主体的に関与するからこそ、職業人生の選択・決定でも前向きになれます。

2000年代以降になると、こうしたナラティブ技法に加えて「ブレインストーミング（マインドマップング）してみる」「小さく試してみる」「行動しながら考える」「チームを組む」など

の行動支援（フォローアップ）を行う実践家が増えてきています。

### 2 間接体験をする、好きな役割（仕事観）を言葉にする

日本でも1990年代後半から中学・高校あるいは大学生向けの職場体験（インターンシップ）が増加してきました。小中高大では企業見学や街探検（商店街探索）、ジョブシヤドウイング、社会人による職業講話、OB・OG訪問なども盛んに行われていることと思います。第1次産業・第2次産業が中心の「働いている人が作った物が誰からも見える」時代と異なり、サービス産業化が進んだ現代では誰がどんな仕事をしてどんな成果を挙げているかが見えにくい時代です。見学する・話を聞く・体験することによって間接体験をしないと、仕事に対するイメージが湧きにくくなっています。

例えば中学校のキャリア教育推進のポイントを見ると、中学校では「生きる力の育成」が求められています。「自らの役割や将来の生き方・働き方等を考えさせ、目標を立てて計画的に取り組む態度を育成し、進路の選択・決定に導く」とこととされています。しかし現実はどうでしょう？ 将来を考えないまま「自分の成績の範囲で一番偏差値の高い普通高校に行く」「自分の成績の範囲で一番偏差値の高い大学等（あるいは名の通ったような、経済的に許されそうな大学等）に行く」

ことを目指す若者も少なくないように思います。特に近年は保護者も子どもも保守化して、地元進学が増えているとも聞きます。必ずしも将来とリンクして選んでいるわけではなさそうです（実際に「専攻の選択と、就職する分野は別」と言う生徒もいますし、一方でやりたい学問ではないのに「就職に有利だと聞いたから」と学部・学科を選択する生徒もいます）。

またキャリア教育推進のポイントでは、次のように指摘します。「人が、生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見出していく連なりや積み重ねが、「キャリア」の意味するところである」とするならば、中高では職場体験（インターンシップ）に限らず、クラスや委員会・部活などでの役割体験を通じて、「自分が好きな役割・得意な役割」を意識させる・授業やクラス活動・課外活動等を通じて、自身の価値観（仕事観・人生観）を明確に言語化する支援をする・進路選択の前に職場体験（インターンシップ）だけでなく業界・企業研究や社会人インタビューなどを行わせて、十分な間接体験を積ませる・進路選択においては常に「その先」（高校の先・大学等の先）を意識した進路選択を行わせる、すなわち将来の働き方・生き方を意識した選択を行わせる

す。また選択・決定するためには、そうした価値観を明確にするような役割体験が必要で、例えば好きなこと・興味があることがあり、そうした好きなこと・興味があることを体験して自分に適性や能力がある程度あることが自覚できなければ、自信を持って選択・決定はできません。すなわち学校生活を通じてあらためて「いろいろな役割体験」を積ませてあげる必要があるのです。家と学校の往復で、家でも学校でも何もしていなければ、選択・決定はできません。部活や委員会に限らずとも、クラスでの役割分担、あるいは家事手伝いでも趣味でも何でも構いませんが「何か好きなこと・楽しいこと・得意なこと・興味のあること」を見つけ、それが将来の仕事につながるのか考える機会を提供することが求められます。そして将来の仕事につなげるための知識や経験・スキルを、学校生活の内外を通じて少しずつ積んでいくことが求められるのです。少しづつ知識や経験・スキルを積ませてあげる支援が重要となるのです。

### 3 課題と提言

私はキャリアアカウンセリングの中でもナラティブ／社会構成主義アプローチを専門としています。これは「人は、それぞれの環境・文化・人間関係のもとで『感情や評価を伴う経験』を蓄積して、自分自身を形作る」という考え

方です。過去の経験の意味づけによって自分自身（の仕事観・人生観・自己観）が構成されており、これからの経験の意味づけによってそれらは変化していきます。自信を持って選択・決定できる生徒・学生を育てるためには、経験を積ませる中で「自分はこれだ」と思えるものを見つけ、いく必要があり、特定の学科あるいは分野だけ成績が良い（あるいは好きな）生徒・学生は比較的選択が簡単かもしれませんが、全般的に成績が良くない生徒・学生だけでなく全般的に成績が良い生徒・学生も選択には迷いが生じるかもしれません。そうなる選択は「どの選択をするか」として「幸せな仕事」「幸せな人生」として「幸せな仕事」「幸せな人生」とはどういう状態か、どういう役割を与えられてどういう成果が出せた時か、を考えさせる必要があり、成果を出すためには、その分野での知識や経験・スキルを積んでいく必要があります。

学級担任一人では、クラス全員の仕事観・人生観を把握するところまではできるかもしれませんが、その先の行動支援、すなわち高校・大学等あるいは業界・企業研究までを全て一緒にやっていくことは難しいと思います。その辺りは本人だけでなく他の教員や地域人材、保護者も巻き込みながら進めていく必要があります。

すなわち「これからの時代のキャリア教育の課題」をまとめるとするならば、一部繰り返しになりますが、

- ・キャリア教育は職場体験（インターンシップ）の実施で仕事や責任感について大まかに学ばせれば済むというのではなく、正課の授業・課外活動全体を含めた生徒・学生の役割体験の連なりから個々の仕事観・人生観を言葉で明確にすることを支援するものであること
- ・一時点での就職がゴールではなく、一生涯の生活全体を設計・計画していくものであること（そしてそれは途中で変わっていくこと）を意識させること
- ・生徒・学生の仕事観・人生観に合った人生が送れるよう、必要な知識・経験・スキルの蓄積を支援するものであること（＝生きる力の育成）
- ・「何らかの職業（人生）選択ができればいい」のではなく、そこで「良く生きる」すなわち役割意識と責任感を持って集団（社会）に受け入れられる必要がある、そのためにも集団での生活（人間関係）を学ぶ必要があること
- ・それは学級担任一人では達成できるものではなく（生徒・学生一人では達成できるものでもなく）、他の教職員や地域、保護者も巻き込んで内外の資源を活用して行うものであることを意識する必要があるというふうに考えています。

# ポスト・コロナショックの 学校における「希望」としての キャリア・シチズンシップ教育

神奈川県立瀬谷西高等学校  
教諭

黒崎洋介

## コロナショック下の学校現場

「うちの親が新型コロナウイルスの關係で失業してしまったので、高校では放課後に部活動ではなくアルバイトしようと思うんです。高校卒業後は、就職を考えています」

高校に入学して最初の個人面談で、クラスの生徒がこう高校生活の展望を語る。未来への「希望」に溢れているはずの新生生が、である。

この原稿を書いている2020年7月現在、多くは高校で1学年の学年主任を務めている。入学式は、緊急事態宣言が7都府県に発令された4月7日に、マスク姿の生徒と教員のみ、極めて簡素な形で行われた。これ以降、約2カ月にわたり臨時休校が続き、教師と生徒／生徒と生徒のつながりは断ち

切られ、生徒の学びには格差が生じることとなった。そして、ようやく6月から段階的に学校が再開したところである。

この間、着実に進行しているコロナショックに伴う不況は、経済を大きく疲弊させ、教育・仕事・家族というそれぞれが社会領域とその結びつきをより深く破壊している。失業や労働条件の悪化は、家庭から金銭的・時間的・精神的な余裕を失わせ、教育費や教育意欲などの家庭間格差を拡大させる。この帰結として、社会的にも経済的にも弱い立場に置かれている生徒にしわ寄せが生じている。

冒頭の生徒は、中学校ではテニス部に所属していたという。コロナショックがなければ、違う高校生活の展望も描けたのではないか。コロナショック

は、生徒の社会的孤立や学力格差をもたらすだけでなく、未来への「希望」をも生徒から奪い取ろうとしている。

## 「希望」なき社会に「希望」の教育を

「この国には何でもある。本当にいろいろなものがあります。だが、希望だけがない」

村上龍は、2000年に刊行した小説『希望の国のエクソダス』の中で、閉塞感漂う日本社会への抵抗として80万人の規模で集団不登校を起こす学生代表にこう語らせた。彼は「希望だけがない、という国で、希望だけしかなかった頃とほとんど変わらない教育を受けているという事実をどう考えればいいのか」と続ける。

この台詞が示唆するように、コロナショックによる未来への「希望」の喪

失は、生徒に学校での「学びの意味」を見失わせ、学びそのものからエクソダス（脱出）させることとなる。その一方で、逆説的ではあるが、生徒が学校での「学びの意味」を見失い、学びを放棄することは、より一層の未来への「希望」を喪失させることにつながる。ポスト・コロナショックにおける学校の責務は、学校での「学びの意味」を再建し、生徒に未来への「希望」を取り戻すことにある。

しかし、これまで学校での「学びの意味」は存立危機事態にあったといっても過言ではない。生徒からの「なんで勉強しないといけないの？」という学校での「学びの意味」への問いに対して、多くは「受験や進学に不利になる」という脅しの呪文を唱え、ある時は、有無を言わせない一斉授業やゼロ・トレランス的な生活指導によって、そのアカウンタピリティ（説明責任）を果たしたつもりになってきた。その結果、さらに生徒は学校での「学びの意味」を見失い、学びから逃げ出すことになるとも知れずに、である。コロナショックは、こうした学校での「学びの意味」に追い打ちをかけ、ついにはシニシズム（冷笑主義）とニヒリズム（虚無主義）をもたらしている。

こうした事態に際して、多くは教師には何が出来るであろうか。教師のレゾンデートル（存在理由）は、教科の教員免許状が証明するように、授業にこそある。生徒が学校での「学びの

意味」を実感できる授業づくりを進めることで、学びの専門家としてのレスポンスビリティ（応答責任）を果たす。これこそ、ほくたち教師が、コロナショックによる未来への「希望」の喪失に抗う唯一の術なのではないだろうか。

### 学びの「職業的意義」と「市民的意義」

それでは、学校での「学びの意味」を生徒が実感できる授業づくりとは、具体的にどのようなものであろうか。一般に、「学びの意味」は、学びに面白さを感じる「即目的意義」、将来働く上で役立つと感じる「職業的意義」、将来市民として生活する上で役立つと感じる「市民的意義」という3種類に分類できる<sup>1)</sup>。この分類の区分は相対的なものであり、一つの授業内容が3種類すべてを備えている場合もあり得るし、いずれかに特化している場合もある。しかし、これまでの学校では、現在志向の「即目的意義」を重視する反面、未来志向の「職業的意義」と「市民的意義」を軽視する傾向があった。例えば、「職業的意義」については、働く上で誰もが身につけておくべきワークルールに関する教育や個々の職業分野に即した知識や技能を育む教育は、未だに十分とは言えない。一方、「市民的意義」については、主権者として求められる政治的教養を育む教育は、2015年の選挙権年齢引き下げまで事実上の凍結状態にあった。この結果、

「職業的意義」と「市民的意義」が実感できない学びの場において、生徒は「なんで勉強しないといけないの?」と問うのである。

ポスト・コロナショックの学校では、学校での学びがキャリア形成やよりよい社会づくりとどのようにつながっているかを明示することを通して、「職業的意義」と「市民的意義」を実感することのできる授業づくりが求められる。ここで求められる授業づくりの視点こそ、キャリア教育とシチズンシップ教育である。キャリア教育は「職業的意義」をもたらすし、シチズンシップ教育は「市民的意義」をもたらす。そして、ワークキャリアに傾斜するのではなくライフキャリアにも目配りするためにも<sup>2)</sup>、キャリア教育とシチズンシップ教育は統一的に扱われることが望ましい。このことは、スーパードの「ライフキャリア・レインボー」の考え方からも理解できよう。

このように、キャリア・シチズンシップ教育という視点から授業づくりを見直すことにより、生徒は学校での「学びの意味」を実感し、学びを通して未来への「希望」を取り戻す。学校は、大人や社会への移行支援の場として再定義されるのである。

### 「希望」としてのキャリア・シチズンシップ教育

授業づくりにおいては、生徒の主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善を行うと同時に、評価の場面

や方法を工夫して、学びの過程や成果を評価する、いわゆる「指導と評価の一体化」を図ることが重要である。そこで、キャリア・シチズンシップ教育という視点から授業づくりを見直す際の留意点について、学習指導と学習評価という点から考える。

学習指導については、授業内容を「職業的意義」と「市民的意義」を実感することのできるオーセンティック（真正）なものとする必要がある。オーセンティックな学習とは、具体的な文脈や状況を豊かに含みこんだ本物の社会的実践への参画としてデザインされた学びであり、具体的な文脈や状況に即して学ぶことを通して、未来に生きて働く資質・能力を育成することを目指す<sup>3)</sup>。ここでの教師の役割は、教科書をわかりやすく教えることではなく、生徒が本物の社会的実践に参画することのできる学びの舞台を用意することにある。例えば、公民科において、ワークルールを学ぶ際に労働条件通知書を実際に作成する授業や、選挙制度を学ぶ際に模擬投票を行う授業などが考えられる。また、英語科においては、英字新聞を読むことを通して英文法を学ぶ授業などが考えられよう。

学習評価については、授業に対する「主体的に学習に取り組む態度」の評価について工夫することが必要である。しばしば、授業は生徒の仕事に例えられる。イリイチが「シャドウ・ワーカー」と表現したように、授業という生徒の仕事は無報酬という特徴があるに

せよ、授業における「主体的に学習に取り組む態度」は、この先のワークキャリアやライフキャリアで出会う課題に取り組み姿勢にも引き継がれるだろう。評価に際しては、学びに対して粘り強い取り組みを行うとともに、自らの学びを調整しようとする意思的な側面に注目し、将来質の高い課題解決を成し遂げられるよう適切に育成することが望まれる。

### 禍福は糾える縄のごとし

糾える縄のごとし、コロナショックという「禍」は、学校での「学びの意味」を再建し、生徒の未来への「希望」を取り戻すという「福」へと転じる契機にもなる。カミュは、小説『ペスト』の中で、「絶望に慣れることは絶望そのものよりもさらに悪い」と述べる。ポスト・コロナショックの学校において、ほくたち教師ができることは、授業を通して絶望に抗うことである。その際、キャリア・シチズンシップ教育という授業づくりの視点は、未来への「希望」へと至る水先案内を果たさざらう。

#### 【引用文献】

- 1) 本田由紀「若者と仕事―学校経由の就職」を越えて、東京大学出版会、2005年
- 2) 児美川孝一郎「まず教育論から変えよう」太田次郎社エディタス、2015年
- 3) 奈須正裕「資質・能力」と学びのメカニズム」、東洋館出版社、2017年

# 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

職業への興味・関心を通じて「自分自身」を考えることをサポート

### VRTでわかる職業への興味と自信の方向

- R 機械や物を対象とする具体的な活動
- I 研究や調査などの活動
- A 音楽、美術、文芸など芸術的な活動
- S 人と接したり、人を援助する活動
- E 新しい企画を考えたり、組織を運営する活動
- C 定まったやり方に従って行う事務的な活動

### VRTでわかる日常生活での興味の方向

- 情報 知識や情報、データに関わる活動
- 人 人と直接関わる活動
- 物 機械や道具などのものを扱う活動

### 1名分料金(税込)

中学生 高校生	● 問題用紙	} 300円	} 640円
	● 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……………		

大学生 社会人	● 問題用紙	} 360円	} 660円
	● 回答用紙(高校生以上用)		
	● 結果の見方・生かし方		
	● 大学生等のための職業リスト		
	● コンピュータ判定料……………	300円	

● 手引……………1,430円



発行所

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2F  
http://www.koyoerc.or.jp 電話03-5651-7071

# RCC Readiness Check for Career planning 就職レディネス・チェック

● 就活を成功させるための知恵

ペーパー版

Web版

● 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  
立教大学大学院 特任教授

松本純平  
独立行政法人労働政策研究・研修機構 労働大学校 特任研究員  
(所属・肩書きは開発当時のものです。)

● 対象 これから就職活動を始める大学生、短大生、専門学校生、大学院生等

## 就活スタートをサポート

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

プレインターンシップ  
に最適

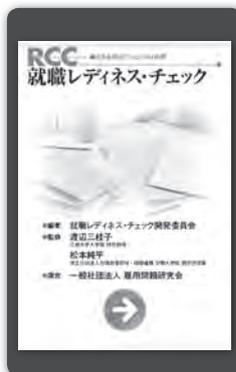
ペーパー版



Web版

● スマホ対応

学生用  
画面



管理者用  
画面



価格

	購入数	価格	
● ペーパー版 (セットのみ)	4セット以下	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)	1~99名	1名分	462円
	100名以上	1名分	346円

(税込)

# 人との関わりを大切に、よりよいモノづくりを目指す

相馬さんは、「よいモノづくりには人とのコミュニケーションが欠かせない」と語ります。そこにはモノづくりとは様々な人との協同作業であるとの思いがあります。相馬さんはモノづくりに携わることの矜持を持ち、後進の指導にも余念がありません。



そうま・じゅん ● 1972年、山梨県生まれ。高校卒業後、株式会社東芝に就職。交通システム部に配属になり、主に車両の主電動機やエレベーターの巻上機などの組み立てに従事。「令和元年度東京都優秀技能者(東京マイスター)」受賞。海外での仕事も多く、後進の指導にも力を注ぐ。現在、東芝インフラシステムズ株式会社府中事業所交通システム部交通装置製造第二課で技能主務を務める。

## 電動機組立・調整工 相馬 純さん

「手に職をつけた」といふ思いが、モノづくりの仕事へ

——もともとモノづくりには興味があったのですか。

相馬 機械をいじるのは好きでしたが、とくにモノづくりに強い興味があったわけではありません。私は普通高校の出身で、モノづくりを勉強するという機会もありませんでした。モノづくりそのものへの興味というよりは、「手に職をつけたい」という思いが強かったですね。

——実際に仕事に就かれて、自分が思っていたこととのギャップのようなものはありませんでしたか。

相馬 正直、最初は大変なことばかり

でした。こちらから質問して初めて先輩たちは答えてくれるのですが、その答えはすべてをカバーするものではありません。しかし、自分が困っているところ、ほかの先輩がサポートしてくれる。試行錯誤しながら一つのものを作り上げると厳しかった先輩がほめてくれる。そういったことを繰り返しながら、仕事を覚えていきました。

このような勉強は学校ではできませんよね。次第に一つひとつ違う部品を成形して取り付けて、何かを作り上げることにおもしろさを感じるようになりました。

——これまでどんな仕事をされてきたのですか。

相馬 入社してすぐに交通システム部という部署に配属になり、それ以来、ずっと同じ部署で働いています。私が主に担当してきたのは、車両の主電動機やエレベーターの巻上機などのモーター関係の組み立てで、国内外において、その仕事に携わりました。

様々な鉄道車両の主電動機、台湾の超高層ビル台北101、大阪のアペノハルカス、東京のスカイツリーに使用される大型エレベーターの巻上機の組み立てにも携わりました。

自分の作り上げたものが問題なく動いたときの喜び

——仕事の中でおもしろさや、やりが

いを感じるのとはどんなときでしょうか。

相馬 やはりモーターを組み立てた後、実際に動かして問題がなかったときは、とても嬉しいですね。と同時に大きなやりがいを感じます。

また、図面では簡単に書いてあるけれど、実際にはなかなか難しいということもあります。それを様々な工夫をして問題なく稼働できたときも嬉しいですね。「やったー」という思いがこみ上げてきます。

また、新しく開発されたものを組み立てる作業の場合は、これまでのものとは違う方法を考え、パーツを組み合わせていきます。それが形になり、うまく動いたときには、言葉では言い表せないほどの喜びがありますね。

——仕事の厳しさや難しさを感じるのとはどんなときですか。

相馬 こうした仕事をしていると、ときに図面どおりにできないことがあります。図面どおりにできないときは、加工を加えます。そんなときに間違いない判断を下すのは、自分の経験に裏打ちされた知識や技術です。

また私は、メンテナンスやスタッフの指導で海外に行くことも多いのですが、言葉では微妙なニュアンスが通じにくいことがあります。同じ意味の言葉でも、現地の人々とは捉え方が違うのです。そんなときは、実際に自分で



若手へのモーター組み立て指導▶



新機種があるときは、その都度指導を行う。

◀軸受けの組み立て指導



海外での技術指導の様子（南アフリカにて）

その作業をやって見せながら教えるようにしています。

——何か思い出に残っているような仕事はありますか。

相馬 初めての海外出張で苦勞したと、先輩たちからサポートしていただいたことなど、様々な思い出があります。

そうした思い出の一つにスカイツリーに私が組み立てを担当したエレベーターを設置したときの苦勞があります。このエレベーターは超大型で、振れが出たのです。「コンマいくつ」の微妙な調整が必要で、それをどのようにして改良するか、苦心しました。

正直、問題の原因を突き止めるのは大変です。でも問題の解決を図るために必死になるときは、どこかに楽しさのようなものもあるのです。

——機械は予想しない故障が起きる場合がありますね。そんなときはどのように対処されるのですか。

相馬 私が担当しているのはモーターの組み立てですが、モーター自体は不具合を起こすことがあまりないと言ってもよいでしょう。むしろその周囲のパーツに異常があり、おかしな力がかかって不具合が生じることが多いですね。

そうしたことを踏まえながら、どこに問題があるかを探し当て、改善を図ります。また、それを設計者にも伝え、変更をお願いしています。不具合が出

てしまったら、二度と同じ不具合が出ないように考えます。

——お仕事をやる上でどんなことを心がけていらっしゃいますか。

相馬 モノづくりの仕事は、自分一人ではできないことが多いのです。だから私は、自分が担当する仕事の前工程や後工程に携わる人たちとのコミュニケーションを欠かさないようにしています。様々な分野の専門の人たちと情報をやり取りすることが、製品の品質に結び付くのです。「いいモノ」を作るには、人とのつながりが大切です。私がかれまでやってくることでできたかは、様々な方たちが協力してくれたからだと思います。

また自分が作ったモノに直接触れることも大切になっています。直接に触れることで、目で見ただけでは分からなかったことが分かるものなのです。

一つでも得意なことを見つけて、それを伸ばす

——後進の指導にも携わっていらっしゃいますね。そのときは、どんなことを心がけていらっしゃいますか。

相馬 今の若い人たちは、分からないことがあっても、自分から質問することが少ないように感じています。私はできるだけ自分から「どうしたの？」と先輩たちに声をかけ、アドバイスをするようにしています。

——多くの若者が仕事の厳しさに戸惑っているように思います。また仕事におもしろさを感じることができない若い人も多いようです。彼らへのアドバイスをお願いします。

相馬 仕事は厳しいものだし、辛いことが多いですよ。その中で一つでも自分が得意なところを見つけ、それを伸ばしていったらいいと思います。仕事はつまらないと思うと、どんどんつまらなくなってしまうから……。

——モノづくりの仕事に携わる若者が少なくなっているという問題があるようです。どのようにお考えですか。

相馬 私はモノづくりはとても楽しい仕事だと思っています。なぜ若い人は敬遠するのでしょうか。

モノづくりの分野にはIT技術を使った自動化も図られています。自動化できるものは進めればよいと思いますが、一方で「人の手」によるモノづくりも大切ではないでしょうか。

出来上がったときの感触を自分の手で確認する喜びは何にも代えがたいと思います。自動化と人の手による作業がうまく組み合わさることで、より効率的な仕事をするようになれば、最高ですね。若い人たちは多少手が汚れても、自分で作ったモノに触れる喜びを味わってほしいと願っています。

# 「目標による管理」で、各ステップでのキャリアパスを明確にし、社員個々人の成長を図る



## 採用活動を工夫し、人材確保に積極的に取り組む

東京電工は昭和25年の創業以来、70年にわたり電気設備工事を中心に様々な関連事業を展開してきました。業務は、競馬場やスタジアムなど民間の大規模建築物のほか、消防署や小中学校、水道局などの公共施設にも及び、確かな実績を残しています。

山本浩司代表取締役自らが積極的に人材教育に取り組み、様々な制度を整備してきました。その結果、「平成30年度東京都中小企業技能人材育成大賞知事賞」において優秀賞を受賞しています。

従業員の平均年齢は32歳。電気工事業界としてはかなり若く、活気に溢れていることも特色の一つと言えるでしょう。

同社の新卒者の採用活動では、就活サイトやダイレクトリクルーティング代行会社を活用しています。またハローワークを利用するほか、リファラル採用(社員の紹介による採用)も行っています。近年、毎年5名程度を定時的に採用しており、ここにも人材を積極的に受け入れる同社の姿勢を見ることができます。

また、入社後に自分の思い描く職業像との齟齬が生じないように、インターンシップを導入し、内定後の辞退率の低下に結び付けています。

採用の選考は、まず会社説明会を開き、その後エントリーシートや履歴書を提出してもらい、面接が行われます。一次面接の際には筆記試験

があります。地頭の良さを見るためにとんち問題も出題されます。ほかにも適性検査も実施しています。

その結果は、同社が求める人物像に照らし合わせた評点表で評価されます。選考のポイントとなるのは、「積極性」、「素直さ」、「継続力」の三点です。総務部主任の小宮山和弘さんは「この三点は、本人しか持ち得ない資質であり、弊社ではそれを重視して選考しています」と話しています。

また、採用ではダイバーシティを方針としており、性別や国籍などを問わないことを基本としています。さらに、小宮山主任は「70年もの間、継続して実績を積んできたという企業としての安定性も弊社のアピールポイントです」と話します。

## 目標の実現に向けたモチベーションを引き出す仕組みが充実

新入社員に必要なレクチャーを受け、まず現場での仕事を体験します。その後、自分の技術を高め、職人たちをまとめるほか、後進の指導も担当する「職長コース」と、現場の総責任者として指揮監督や工事遂行の様々な管理を担う「現場代理人コース」のいずれかを選択し、それぞれのコースに応じた資格取得やスキルを身につけていきます。

「いずれのコースを選んでも、新入社員は現場に出て作業員として働き、仕事の基礎を学びます。現場代理人になったとしても、仕事の基礎や現場の雰囲気を知っていることは、とても大切なのです」(小宮山主任)。

新入社員にはそれぞれ、年齢が近い先輩社員が教育係となり、マンツーマンでOJTによる指導を行います。実際の現場では少人数のチームをつくり、新人は其中で指導を受けながら、自分の成長を目指します。

東京電工の人材育成の大きな特色は、「目標による管理」(MBO)を制度化していることです。この制度では、個々の仕事分野に対応した評価項目を設け、従業員一人ひとりが自分の目標を設定し、自己評価します。そして年4回、上司と自己評価に基づいた一対一の面談を行います。この面談をとおして上司が各人の実績評価を評価し、それが人事考課に反映されます。

またこの制度では職掌に応じて決まった評価項目があり、それぞれのキャリアパスが明示されています。

小宮山主任は、「自分が目指す目標に向かって、どのようなスキルを取得すべきかが分かりやすく明示されているので、努力の方向性が明確になり、キャリアアップを図りやすい」と社員の立場からこの制度のメリットを指摘します。

さらに同社では、技能検定料や資格取得のための外部講習への参加費用を会社で負担しています。また、資格に応じて報奨金を出す制度や、給与や昇進に反映させる仕組みも整備されています。

これらの制度は、資格取得に向けた社員のモチベーションを高めるために大きな意味を持っています。

# 人材マネジメントのパラダイムシフトに向けて

## (4) 相互依存から相互自律へ!



### 田沼泰輔

株式会社ダイハチリティ総合研究所  
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・全国障害者雇用事業所協会理事・事業構想修士（専門職）。

この連載の依頼をいただいたのは一年前。シリーズタイトルを「人材マネジメントのパラダイムシフトに向けて」と置いた。まさか国内はおろか、世界の社会構造までも根底から揺さぶるほどの脅威に晒される日々が、突如やってくるなどとは夢にも思っていなかった。

COVID-19が産業社会に及ぼす影響について、既に多種多様な予測が出ている。こうなるだろう、こうなるべきだ、こうありたい、立ち位置は様々だ。だが、現時点で見通しは不透明である。治療薬・予防薬の完成目処など、変数があまりにも多過ぎるから。

そんな中、人々の働き方や働く意識に変化の兆しが見れ始めている、と数多くの組織や研究者が調査などに基づいて発表している。事態が収束に向かうに連れ、この兆候が結局元の鞘に納まってしまうのか、あるいは岩盤のようなこれまでの労働慣行に風穴を開け「人材マネジメントのパラダイムシフト」をもたらすのか、果たしてどう転ぶか、まだわからない。言えることは、パラダイムシフトは起きるのではなく起こすのだ。覚悟しない限り実現なんかしない。

前稿で、今後の人材マネジメントのあり方に関し、持論を紹介すると予告した。現下の状況で、果たして意味のあることになるのかどうか、よくはわからない。だが、拙稿の連載最終回というの、何かの巡り合わせと解釈し、パンデミック後のそれについて甚だせんえつではあるが語ってみたい。

キーワードは「距離」である。

この危機が生活者に否応なく態度変容を迫ったのは、端的に言えば自他を分かつ距離であり距離感である。生活

行動様式の様々な場面で、時空のバランスを変えざるを得なくなった。このため経済合理性に、破壊的イノベーションの可能性を呼び込んでいる。

人材マネジメント分野もまた当然、この影響を免れない。組織と個人の距離のあり方は、これまでとは異質なものに変化していく可能性をほらんでいる。組織の求心力に新しいあり方が模索される。組織は個別管理に軸足を置いた、戦略的な人材マネジメントが肝要となる。そこではもはや、一律的相対的な旧態然とした人事報酬体系は成立しない。個別契約をベースとした労働契約になっていく。さらに、組織は人的資本の流動性を容認することも必要だ。人材の環流を受容すべき時が来ている。

また、組織で働く個人も、一層主体的能動的にキャリアに向き合うことが必要だ。そして自身の提供価値について、ポテンシャルも含め、その秀逸性や希少性と到達ゴールを自ら明示し、所属組織と握っておくことが求められる。組織と個人双方で互いの距離の取り方に意識・行動変容が求められ、そのベクトルは「相互依存から相互自律へ」とシフトしていく。

これが主張の概略である。この考え方に基づき、組織人材育成分野に携わる私たちに求められる要件にフォーカスし、さらに考えてみる。

私たちの使命は、組織と個人双方の共通利益となる人材価値最大化支援にある。組織と個人双方に介入するエージェントとして、人材の成長支援が主要な役割となる。

これまでの私たちと何が違うのか。違いは、その立ち位置にある。組

織における人材を観る視座を変える。自戒も込め、私たちは組織人材の個性を、どこまで細部に渡り認識できていただろうか。極論だが、世代や職種、資格、所属、ジェンダーなどデモグラフィック的に一定の属性を括りユニット化し、共通の成長課題を規定し、ほぼ一様に管理、相対評価し、育成施策をはめ込んできたとは言えないだろうか。

これからは、組織人材の一律的管理から脱却し、個性性に一層フォーカスした成長支援を行っていくことが求められる。それはまさに真のタレントマネジメントの実践にほかならない。働く上での多様なニーズや必要な合理的配慮、才能、専門性、ポテンシャル、キャリアプラン等を個別に把握しておく必要がある。また、組織のニーズについてもグリップしておかなくてはならない。その上で、様々なアプローチを駆使して人材開発を展開していく。人材個別の成長課題の解決に向け、組織と個人双方に的確な提案や助言ができるプロデューサーであり、コンサルタントであり、コーチであり、コンシェルジュのような役割が、私たちに求められる。

今回の危機に瀕するまでもなく、こうした主張は、時代の変化に適応した新たな人材マネジメントのあるべき姿として、既に多くの識者が提起してきたことである。

この国が産業社会の中で確固たる地位を確立し続けていくために、この危機を乗り越えた後をぜひ好機としていきたいと筆者も考える。そのためには、強い意志を持って革新を進めること。繰り返すが、私たちが変わらうとしない限り、シフトは起きるはずもない。

## 人生百年時代の

## キャリアチェンジを支える職業訓練を提供



ITシステム科●Zoomもくもく会（Zoomで繋がりながら黙々と訓練する会）で休校中もスキルアップ



造園技術科●奈良県庁の門松は年末恒例の訓練



家具工芸科●地場産業である林業と連携した訓練「吉野林業ツアー」も好評

## 奈良県立高等技術専門校

設置・運営●奈良県

所在地●奈良県磯城郡三宅町石見440

奈良県立高等技術専門校は、奈良県が設置する唯一の職業能力開発校である。

県内3カ所にあった職業訓練校を昭和43年に統合し、現在の地に本校が設置された。近鉄橿原線石見駅から徒歩2分の場所にあり、大阪・京都・兵庫の3府県をはじめ、県内外から訓練生が集まる訓練校である。

## 訓練校の理念

本校では、人生百年時代におけるキャリアチェンジに因應べく、幅広い年齢層の方々に職業訓練をおおして長期就労を実現してもらいたいと考えている。訓練科は求職者、離職者向けに、ITシステム科や家具工芸科等、9つの訓練科を設置しており、訓練期間はいずれも1年である。

## 教育訓練の特長・取得できる資格

ITシステム科は、プログラミング、データベース技術、Webコーディング・デザイン等の実習と、ITパスポートや基本情報技術者試験等の資格試験の受験指導を行う。

新型コロナウイルス感染症の緊急事態宣言を受けて、本校でも約1カ月の臨時休校を余儀なくされたが、この間も同科では訓練生が所有するパソコンでLMS仮想環境を構築し、テレビ会議システム（Zoom）やビジネスチャットツール（Slack）を使い、オンライン訓練を実施した。結果として訓練生のモチベーションが高まり、指導員との

信頼関係も構築できた。

家具工芸科は、前身の訓練校から引き続き60年以上の歴史があり、修了生は木工に関する各分野で活躍している。就職や工房経営を目指すために必要な、木工全般の知識や技術の実技訓練、専門分野学科や経営学、さらに職場実習等を組み合わせて木工の専門家を育成するカリキュラムに特長がある。

建築科では、模擬住宅の制作実習をおおして軸組工法や内外装仕上げの施工技術を身につけ、2級建築士資格取得に必要な知識も学ぶ。

住宅設備科とビルメンテナンス科では、電気工事士、危険物取扱者、消防設備士等の資格取得の指導を行うが、住宅設備科は施工系、ビルメンテナンス科は管理系を就職先として実技訓練や学科指導を行っている。

造園技術科は近畿府県の訓練校に類似の訓練科はなく、訓練生の平均年齢は50歳超で60歳以上の訓練生も多い。「ずっと働きたい」中高年のキャリアチェンジを支える訓練科である。

各訓練科では、校内で受験可能な資格としてフォークリフトや玉掛け、移動式クレーンの技能講習、車両系建設機械やチェーンソーの特別教育をはじめ、就職に役立つ資格取得を積極的に支援する体制を整えている。

女性の人気が高い訓練科は、服飾ビジネス科とオフィスビジネス科である。

服飾ビジネス科は、製図、縫製及び動力ミシンの操作等、被服製作に必

要な基本技能を習得し、色彩検定やファッションビジネス検定等への受験指導により幅広く知識を身につける。

オフィスビジネス科は、事務系職種への就職を目標に、一般事務、簿記会計等の科目を修得し、パソコン会計、OA機器の操作を身につける。日商簿記2級をはじめ、関連資格の受験指導も懇切丁寧に行っている。

販売実務科は知的障害者向けの訓練科である。高等学校や養護学校出身者をはじめ若い訓練生が多く、職業生活の基礎能力を身につけながら、企業実習も積極的に取り入れ、実践的な訓練を実施している。

## 入校希望者へのメッセージ

家具工芸科の修了生からは「当校では、まず徹底して手道具の刃物を研ぎました。今振り返ると、心を込めて研いだ道具を使うと、一つひとつの家具を大切に作りますし、自ずと丁寧になります。気持ちや精神を教えてもらったと感じています。」

また、ITシステム科の修了生からは「当校に入ることができて本当に良かったです。同じ境遇、同じ分野での目標をもった同級生たちと切磋琢磨し合っ、貴重な時間を過ごしました。」とのコメントが寄せられている。

本校では10代から60代まで幅広い年齢層の方が入校され、それぞれが思い描く人生設計の実現に向けて熱心に技能習得に取り組まれている。

（校長・竹村嘉基）

# 低学年からのキャリア教育と就職指導で自ら考え行動できる学生を育てる

愛知工業大学  
キャリアセンター長  
津田紀生



## 1 愛知工業大学キャリアセンター

学校法人名古屋電気学園・愛知工業大学は、工学部、情報科学部、経営学部を擁し、製造業が盛んな愛知県豊田市に位置している。科学技術の発展のみに邁進するエンジニアではなく、人と地球に優しい血の通ったエンジニアを育てるため、「創造と人間性」を教育のモットーに、学生達のやる気と元気を引き出し、今まで地元企業を中心に多くの卒業生を輩出してきた。

多くの学生は、大学で専門的な勉強をすることを夢見て進学してくる。しかしながら、大学で学んだことが企業でどのように生かされるのか、自らのキャリア形成までは考えていない学生がほとんどである。また、大学での講義は座学が中心で、自ら考えみんなを引っ張って動くという経験は、学生時代を通じてなかなか得られるものではない。

そこで、愛知工業大学では、学生チャレンジプロジェクトという制度を作り、学生が様々な大会へ出場し、活躍するための機会と資金を提供している。

学生の就職に関しては各学科・専攻の教員が対応しており、キャリアセンターは、各学科・専攻の先生方と連絡を密にとりながら、学生対応している。近年は、キャリアコンサルタント、

産業カウンセラーの資格保持者や、企業や学校で活躍されてきた方々をキャリアセンター職員として迎え、学生の様々なニーズに対応している。

しかし、バブル崩壊、リーマンショック、そして現在進行中のコロナショックと、就職を控えた学生たちを取り巻く状況は、目まぐるしく変わっている。一方で、企業が学生に求める能力は学力、コミュニケーション能力、論理的に考え自らの考えを伝える能力等、昔から変わっていないと感じている。

## 2 低学年からのキャリア教育

愛知工業大学でキャリア教育が始まった当初は、3年にキャリア教育の講義を設置し、インターシップへの参加を促していたが、近年の通年採用やインターシップ参加学生の低学年化に対応すべく、令和元年度から2年にキャリア意識形成、3年にキャリアデザインと、2つのキャリア教育の講義を設置した。

キャリアセンターでは、2つのキャリア教育の講義を通じて、自らのキャリアについて考えることの重要性について早くから意識づけ、インターシップに積極的に参加させることにより、卒業後のミスマッチを少しでも減らせればと考えている。また、自らの将来のキャリアを考え、学生時代に資格を取得しておきたいという学生に

して、様々な資格講座を設置している。

## 3 学生ニーズに合わせたキャリアセンターの運営

愛知工業大学では、キャリアセンターに來た学生のニーズを聞いて、その希望に沿った指導をしている。時には、企業の人事担当者や卒業生にキャリアセンターまで来ていただき、直接指導をしていただくこともある。

しかしながら、その時々々の社会状況により、学生自身が思い描いていたキャリアを考え直さなければならぬこともある。そんな時々、思い悩む学生に寄り添い、意見や考えを聞き共感してあげることにより、学生自身が自ら考え、自分の次のキャリアを選択できるキャリアセンターになっていきたいと考えている。



# すべてテレビで学んだ

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

『謎の円盤UFO』が英国で放映された1970年から、今年で半世紀を迎えた。日本では、英国の放映からわずか半年後に日本語に吹き替えられて、日本テレビ系列で放映されている。TBS系列の『8時だヨ! 全員集合』と放映時間が重なっていたため、視聴した人は少ないかもしれない。まして、1970年に物心ついた年齢でなければ知らない番組だろう。

『謎の円盤UFO』は、『サンダーバード』を制作したAPフィルムズの作品。時代設定は1980年代で、優れた科学技術を持った異星人が地球に密かに侵入しており、その侵略行為を地球防衛秘密組織が阻止するというドラマ。人々をパニックにさせないために、異星人の存在は秘密、作戦も秘密裏に遂行される。SF仕立てだが、子供の向けの特撮ドラマではなく、シリアスなドラマだった。

1960年代は、日本で家庭にテレビが定着した時代。テレビ関係者は、試行錯誤しながら番組を制作していたことだろう。当時の番組を思い出せば、先を行く西欧の番組を吹き替えて放送することも多かったように思う。昭和でいえば40年代、『名犬ラッシー』『奥さまは魔女』『スパイ大作戦』『バットマン』『じゃじゃ馬億万長者』『わんぱくフリッパー』『大草原の小さな家』『サンダーバード』『宇宙大作戦』『ポパイ』『マイティ・ハーキュリー』……、年配の方々には懐かしい番組だ。映画『ミッション・インポッシブル』は『ス

パイ大作戦』と銘打ってテレビ放映された番組の映画版だと知らない若い人も多いかもしれない。『宇宙大作戦』は『スタートレック』の初期のシリーズだ。名作ぞろいだった。

高度成長期の日本、余暇を楽しむ余裕のない貧困の時代だった。テレビに映る西欧の家庭には広いリビングルームがあり、いつもそこで家族がくつろいでいた。1ドル360円の為替相場では、庶民にとって海外旅行は夢のまた夢だった時代、映像でしか知ることのできない西欧は、日本人にとって憧れだった。

そして、正義のために戦う西欧のヒーローは、正体を明かさずに日常を過ごし、危機が迫ると登場する。「やあやあ、我こそは」と名乗りを上げて戦う武士とは違うヒーロー像である。『サンダーバード』のように、莫大な資産を慈善活動に使い、命がけで「地球」を守る様子は、人々の心に浸透した。「グローバル」という言葉が使われる以前は、「地球」という表現を使っていたように思う。今考えれば、これはプロテストアンティズムの倫理観だと解釈できるが、当時は人知れず戦うヒーローに憧れたものである。

また、テレビでは科学が発達した未来を描き、月や宇宙空間を身近な存在にしてくれた。未来都市には超高速の旅客機や鉄道、自動車電話やテレビ電話で会話する様子が描かれていた。1969年のアポロの月面着陸は、テレビで見る未来社会を現実近づけた。

た。

そのようなテレビ番組は、無意識に価値観をはぐくみ、学ぶ意欲や働く意欲の原動力にもなっていた。学ぶことや働くことが、快適で便利で、可能性に満ちた未来社会につながっているように感じられたからだ。果たして、今の子供たちはテレビからどのような影響を受けているのだろうか。

1960年代は、米ソが対立した時代、冷戦の終結、平和共存を希望する人は多かった。「地球」「平和」という言葉が当たり前のように使われ、人類が一団となって戦う敵の登場は、テレビや映画で定番となった。地球に対する共通の敵は、地球外生物となる。これが、1970年代に爆発的なSFブームにつながっていく。宇宙を舞台にした映画『スターウォーズ』『未知との遭遇』『エイリアン』がその後大ヒットすることになる。

実際、想像の敵は想像でしかなく、現在人類が協力しながら戦っているのはウイルスだ。地球防衛軍も地球防衛秘密組織も国際救助隊も存在しない。国際機関を中心に協力しながら、感染終息に取り組んでいる。ウイルスの遺伝情報や治療法・投薬の効果などの知見を素早く公表し、現場の医療に活かし、感染拡大を防いでいる。人類共通の敵が現実化するのは想像もしていなかったが、ドラマ・映画のエンディングのように、この戦いの先に平和な未来が訪れることを期待したいものだ。

東京都スクールカウンセラー（臨床心理士／公認心理師）

金屋光彦

# コロナ騒動に東日本大震災を思う

## — 子どもたちの自己肯定感を考える その9 —

### 1 コロナ禍の中、思いがけない1通のメール

コロナ感染が広がり、世界中に暗雲が覆い始めた頃の3月11日、東日本大震災が発生したこの日、宮城県在住の臨床心理士の仲間から、思いがけないメールが届いた。

「東日本大震災の特番テレビで、当時向洋高校生で今は25か26歳になる女性を取り上げられ、「不安な気持ちを毎週1回カウンセラーに話を聞いてもらい、救われました」と語っていました。……その子はMさんで、養護の先生は、金屋さんが担当された生徒だと言っていました。……今生きる力をもらって、被災地の若者が前を向いて歩んでいます。」

テレビのない私へのこの知らせは、3年間の心理支援を思い起こさせた。と同時に、コロナ禍との関連を考えさせられた。地震とウイルスの違いはあっても、今までの日常が遮断されたことは共通していたからだ。

### 2 東日本大震災のあの頃

死者約1万6千名、何の準備もないまま、愛する人ともを一瞬にして失った東日本大震災。あれから9年が経った。Mさんは当時宮城県立向洋高校生だった。巨大な津波で激しく損傷した旧校舎は、震災遺構・伝承館として2018年3月から公開中だ。

Mさんはじめ多くの家も流され、避難所や親類宅、賃貸アパート等に身を寄せた。校舎が無くなった同高校の3つの専攻科は、被災を免れた別の高校へそれぞれ分散登校することになった。

### 3 Mさんが教えてくれたこと

住み慣れた家も通い慣れた校舎も、そして見慣れた街並みも一瞬のうちに消失した。愛着のある周囲のすべてが一変し、日常の営みが中断した。震災による恐ろしい体験と日常の連続性の遮断は、PTSD（心的外傷後ストレス障害）を生む。大きな災害事件は、我々が日々拠り所としている安心の基盤を破壊してしまうのだ。それは心に傷を残すだけでなく、現在と未来とを引き裂き、明日からの日々を視界不良にさせる。

Mさんも頭痛はじめ種々の不定愁訴が続いていた。神経が高ぶり、イライラや怒りの感情も目立ち、過覚醒症状に苦しんでいた。

卒業するまでの約2年間、私はMさんの心理ケアを行う中で、多くのことも教えてもらった。確実に機能していくホメオスタシス（恒常性）、力強く立ち上がるレジリエンス（復元力）、人が持つ潜在治癒力が粛々と発揮されていく様子を、ありありと示してくれたのである。

未曾有のダメージの残存余韻がまだ濃い中、再開された授業や保健室で展開される先生方とのやり取り、同級生との共同作業、教室や廊下で弾ける会話や笑い声、そ

の中で感じ知る人の温もり…、これら日常生活で得られる触れ合いすべてが貴重で、Mさんを癒し回復へと導くものとして働いた。

### 4 愛着の修復への営み

人に目をかけ、声をかけ、心をかける、これらの行為は、すべて愛情である。PTSDからの回復も、安心できる場で一貫性をもって受ける愛情が有効だ。私とのカウンセリング場面は、モーニングワークはじめ独特の構造化された専門的営みだった一方で、その一つにもなっていたと思う。

「『津波のパカヤロー！』と叫びたい」と父親を亡くしたある男子生徒は語った。理不尽で未曾有の被害、この許しがたい現実を受容していく過程は、つらい過去との和解作業であり、愛着の修復への試みでもあった。

Mさんは面接の度に、ユニークなモノの見方と言葉使いも表現した。それはユーモアにもあふれ、魅力的なリソース（資質）といえた。3年生になり、このリソースは東北で有名な食品メーカーも認めるところとなる。希望の就職先を得たMさんは、笑顔で卒業していった。そこには被災直後の苦しんだ姿は、もうどこにもなかった。

### 5 生き方再考と心の試練

私が勤務する都立高校は、6月も分散登校が続く。登校も毎日ではなく、学校祭等の行事も通常実施は難しく、日常性の遮断は今後も続く見通しだ。

人と距離をとらざるを得ない生活スタイルは、心の安定も保ちにくい。終息が見えず生活のリズムさえ取れない日々は、生徒たちにとっても誠にストレスフルである。

また、仕事や雇用が守られる保護者であればよいが、雇い止めや閉店や廃業等に追い込まれる保護者の家庭には、早急の手厚い支援が必要だ。東日本大震災でも、水産加工会社等の職場が津波で流され、仕事も暮らしも先行きの見通しがつかない中で、子どもたちにとって支え（ソーシャルサポート）だった家庭が、ストレスサーに変転してしまったケースを、いくつも見てきたからだ。

マスクにソーシャルディスタンスの三密回避の生活様式は当然続きそうである。過密化する都市と際限のない消費行動、無秩序な開発による森林伐採と野生動物と人との距離の縮小、これらがコロナ禍を引き起こしたとされる。私たちの生き方も根元から問われているのだ。

人との触れ合いや温もりが得にくい中、生きづらさも加速している。そうでなくても思春期という生きづらい発達ステージを生きる子どもたちの心が心配だ。

コロナ騒動もいつか終息が来る。この未知の苦難を乗り越えることで、彼らの心が一回り大きく強くなり、共感豊かなものになることを願うばかりである。

# 支援者自らが変化に対応しながら、 問い続けること



佐藤寿子

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

前回から3カ月近くが経ちますが、いかがお過ごしでしょうか。新型コロナウイルスによって社会が大きく変化していますね。今回は、この3カ月のカウンセリング対応と、それを踏まえた支援者としてありたいこれからの姿を考えていきたいと思っています。

## ■オンラインでの対応へ

ウィズコロナ状況下で、個別カウンセリングは学生の安全を優先し、3月下旬からオンライン形式を導入しました。春休み明けに緊急事態宣言が発令され、休校期間が大幅に長期にわたりました。特に一人暮らしの学生に対してケアの必要性を感じました。すぐにこの環境下での学生のニーズを把握するために、緊急アンケートを取りました。その集計結果を生かし、カウンセリングを中心に、メール配信やセミナー実施などの一層の対応に注力しました。外出自粛期間で人との接触機会が減ったことや先が見えない不安の声や、Web面接等の特有な条件下での就職活動についての相談が寄せられました。

Webカウンセリングの実施を通じて、これまで利用が少なかった夜間部の学生等とも関わる機会が増えました。場所を問わないため、スケジュールの融通が利くようになったことが関係していると思います。また、オンライン空間だと周囲を気にすることがなく会話に集中できるので、通常よりも話しやすい様子になっていた学生も見られました。

## ■オンラインの特徴について

このように環境面や利便性に支障が少ないことを実感しましたが、対面と違い、非言語的な部分を読み取ること

が難しい部分はありました。

例えば、学生の通信や住環境による問題で顔が出せないことがありました。私はあらかじめ「最初だけ挨拶のため、顔を合わせましょう」とお伝えし、了解を得て進めました。このように一瞬でも顔を合わせられると、お互いの様子が見え、安心につながりやすいと感じました。ただ、この面談形式が常態化するにあたって、メンタルヘルズ不調を感じている学生も見受けられましたので、まず近況を聞くなど心理的な配慮をより心掛けました。加えて、個人情報保護を守るため、個室で対応している様子や状況をお互いに確認して、安心安全に留意しました。

セミナーは、通常よりアイスブレイキングを丁寧にし、安心できる雰囲気を進めました。その中で学生の積極的な姿勢を感じました。講義形式では、終了後に個別に質問が寄せられ、全体の理解を促すことが難しい状況でした。そのため、オンライン形式では事前質問を踏まえ実施しましたが、講義中にも質問が寄せられ、活発なやり取りが生まれました。オンライン環境が能動的な行動の後押しをしたのかもありません。今後も参加者と一体となった学びの形を模索したいです。

## ■柔軟性をもって変化に対応すること

今回のことを通じて感じたことは、制約が多い環境の中でもいかに柔軟性を生かしながら支援できるかが問われていることです。これまでの知見や経験を踏まえながらも、それだけにとらわれないことなく、今まで知りえなかった状況においても今後の見通しや相手のニーズを想像しながら対応していく

力が試されていると思います。

そのためには、複眼的にとらえて変化に対応できる力と周囲との関係性作りが非常に重要だと感じました。日ごろからチームを始めとした関係各所の意思疎通のスムーズさを持つていることが物事を動かしていくことの第一歩です。加えて、社会情勢を踏まえて、書類の電子化や今後増えてくる多様な働き方や新しい生活様式にも対応する準備も必要だと思っています。

意思決定に時間を要する組織だと、変化を起こしにくいと想像します。確かに、Webでの支援は安全面を考慮する必要などハードルがあることは否めません。ただ、このようにお伝えできることも実践があったからだと考えます。今後についても、この状況下で見えたことをどう改善し実行していくかが重要で、それらが相談者の方に寄り添い、支援することにつながると思っています。

加えて、この状況で支援者自身も様々な不安を感じることもあります。世界中の人ほぼ全員が当事者ですので当然だと思います。ストレス対処のセルフケアはもとより、レジリエンス力を高めながら、健やかに生きることが一人の人間として大切にしたいです。

個人的なことですが、先日よりフリーランスに転身いたしました。今後個人での支援、組織や社会にできることを考えて、皆様と一緒に歩みを進めていきたいです。

このような機会をいただきました編集部ご担当者様に深く感謝いたします。また、関係者の皆様、お読みいただいた皆様にもお礼申し上げます。

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
コース	内 容
キャリア・インサイト	キャリア・インサイトは、利用者自身がコンピュータを使いながら、職業選択に役立つ適性評価、適性に合致した職業リストの参照、職業情報の検索、キャリアプランニングなどを実施できる総合的なキャリアガイダンスシステム(CACGs)です。その機能と活用について、実際にPCを操作しながら習得します。
KN式クレペリン	KN式クレペリン作業性格検査は、2数の加算を行うことによって得られる作業量や作業曲線、作業の質などの結果から、個人の性格面にかかわる特性を総合的にとらえようとするものです。この検査を実習し、コンピュータ判定結果の読み方等を説明します。また、各種の性格検査について概説し、個性理解について考えます。
VRT	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・高校生をはじめ、大学生、社会人など)の職業への興味・自信の方向性をキャリア発達観の観点から捉えようとするものです。ホラ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	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)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を説明します。また、職業適性の理念や結果の解釈について説明します。
キャリア・コンサルティング	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。

※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。

●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

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。



改訂版  
発刊

# 5訂版 キャリアデザイン概論

本間啓二・金屋光彦・山本公子 共著

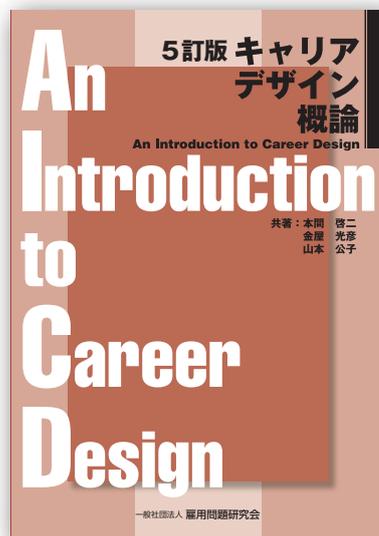
A5判 208ページ/定価 1,870円(本体 1,700円)/ISBN978-4-87563-270-2

学生、若者のキャリアガイダンス、就職支援、  
大学等でのキャリアデザインの授業に最適!

若者のキャリア形成を支援するため、職業を通して社会参加していく意義や職業に対する意識を高め、自らの職業適性に合わせたキャリアデザインができるようにサポートするガイダンス・ブック。

働く意義、自己理解の理論と方法、職業適性の理論と方法、職業世界の情報、キャリアデザインの考え方と方法、具体的な就職活動への臨み方などをまとめた、大学・短大、専門学校でのキャリアデザインの授業に最適な一冊。学生や若者のキャリア支援、就職支援に関わるキャリアコンサルタント、カウンセラーにも役立つ理論と実践の書。

5訂版では、最近の状況を踏まえて内容を更新。



## もくじ

第1章 人はなぜ働くのか	第1節 人はなぜ働くのか 第2節 働く意味 第3節 働き方のさまざまと働く未来 第4節 若者の働く問題
第2章 自分を知る	第1節 自分を知る 第2節 自己理解の方法 第3節 チャレンジ自己分析
第3章 適性とキャリア選択	第1節 適性の考え方と職業適性 第2節 厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)の考え方と見方 第3節 職業レディネス・テスト(VRT)の考え方と見方 第4節 VPI職業興味検査の考え方と見方 第5節 KN式クレベリン作業性格検査の考え方と見方 第6節 キャリア・インサイトの内容と見方
第4章 職業世界を知る	第1節 産業と職業の情報 第2節 免許・資格の必要な職業 第3節 職業を知るには 第4節 職業の分析 第5節 業界研究・企業研究
第5章 キャリアデザイン	第1節 キャリアデザインとは 第2節 キャリアデザインの考え方と手法
第6章 就職活動に臨む	第1節 企業の採用活動と求められる人材像 第2節 就職活動に臨む 第3節 就職活動の流れ 第4節 採用選考 第5節 メンタルヘルスとストレスマネジメント 第6節 働くときに知っておきたい法律・制度

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。