

職業研究

2021

No. 1

職業レディネス・テスト

特集 ●キャリア教育においてVRTをいかに活用するか／中学生編

中学校における職業レディネス・テストの活用

—能力面だけではない総合的な個性理解のために—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 特任研究員 室山晴美

中学校実践事例

職業レディネス・テスト 現場での活用の実例

元川崎市立稲田中学校教諭／キャリアコンサルタント 齋藤 茂

職業レディネス・テスト

テストの概要

個人結果事例

職場体験の事前学習に

職業と仕事

テストの流れ—授業やガイダンスでの実施

■連載

しごとインタビュー 信用金庫支店長 石上 宙さん

わが社の人材開発 株式会社オーネックス

企業研修の現場から 浅野衣子

職業能力開発の現場から 大分高等技術専門校

キャリアセンター通信 山形大学(理学部)

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 加藤 駿



特集 **キャリア教育においてVRTを
いかに活用するか／中学生編**

職業レディネス・テスト

中学生の段階で「やがて自分が働くことになる」という意識をリアルに持っていたり、自分の将来を具体的に考えている生徒はあまりいないかもしれません。

しかしながら、能力や興味・関心が徐々に多様化し、社会性が発達するとともに、自我意識が高まる時期にもある中学生にとって、一人ひとりの社会的・職業的自立に向けて必要な能力等を育てる「キャリア教育」の重要性は高いでしょう。

キャリア教育を推進する取り組みの一つとして位置づけられている職場体験。その事前学習のためのツールの例として挙げられることもある「職業レディネス・テスト」(VRT)について、中学でのキャリア教育においてどのように活用することができ、いかに有効なのか、ご紹介します。

**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おりません。ご了承ください。)

**特集****巻頭言**

中学校における職業レディネス・テストの活用

—能力面だけではない総合的な個性理解のために—
独立行政法人 労働政策研究・研修機構 特任研究員

室山晴美 ————— 3

中学校実践事例

職業レディネス・テスト 現場での活用の実際

齋藤 茂 元川崎市立福田中学校教諭／キャリアコンサルタント ————— 4

職業レディネス・テスト

テストの概要 ————— 6

個人結果事例 ————— 8

職場体験の事前学習に ————— 10

職業と仕事 ————— 11

テストの流れ——授業やガイダンスでの実施—— 12

連載

●しごとインタビュー

信用金庫の役割を信じ、
地域経済に欠かせないサポーターとして行動する

石上 宙さん 信用金庫支店長 ————— 14

●わが社の人材開発

多角的な人材教育制度で、多能工を育成する

株式会社オーネックス ————— 16

●企業研修の現場から 11-1

コミュニケーションって何？

浅野衣子 株式会社キャリア開発サポーターズ 代表取締役 ————— 17

●職業能力開発の現場から

独自の合同企業説明会で就職支援の質の向上を目指す

大分高等技術専門校 ————— 18

●キャリアセンター通信

組織介入を主軸としたキャリア支援 ～理学部組織での取り組み～

山形大学(理学部) ————— 19

●キャリア指導の現場から④

共通テストが始まった

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45回

体の距離と心の密

—子どもたちの自己肯定感を考える その10—

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 26-1

不安で辛い状態から前向きな気持ちへ

加藤 駿 駒澤大学 キャリアセンター ————— 22



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
特任研究員

室山晴美

中学校における 職業レディネス・テストの活用 —能力面だけではない総合的な個性理解のために—

職業レディネス・テストは、主に中学生、高校生を対象として、職業選択に向けた発達の準備度を測定するための検査として1970年代に開発された。それから約50年の歳月が過ぎているが、その間に改訂を重ねながら現在に至っている。

この検査は、労働政策研究・研修機構の前身である職業研究所によって開発されたものであるが、開発当初の資料を読むと、当時、中学校や高等学校を卒業し就職した生徒たちの多くが早期に離職するという状況が挙げられ、その理由として、生徒の自己理解の不足、および能力重視の進路指導による教師と生徒の相互理解の不充分さが指摘されている。そして、それまでの進路指導で多く用いられてきた能力面の把握を目的とするテスト資料では教師と生徒の両者を結び付ける役割を果たすことは難しいとされ、常に変化していく生徒を全体として理解できるよう検査の必要性が論じられている。

その上で、テスト開発の構想としては次の五つが示されている。

第一に職業レディネス（準備性）の要素には態度的側面と能力的側面が考えられるが、この検査では態度的側面のうちの職業志向性を取り上げることに、第二に職業志向性を捉えるために、一般的興味、職業的興味およびその間に介在する適性能力に関する配慮という三者を構造的に組み込むこと、第三に検査結果は、教師あるいはカウンセラーと生徒との相談資料として活

用しうる内容・形式とすること、第四に実施のための所要時間は指示等に要する時間も含めて約40分以内とするのと、第五に適用範囲は中学校、高等学校の在校生とすること、である。

以上のような検査開発の経緯や構想を考えると、職業レディネス・テストの役割は、中学生や高校生に向けて、自分ができることや得意な作業のような能力面だけではなく、好きなこと、興味を持っていること、やってみたい仕事や作業などの態度的側面も含めて、将来の進路や仕事を考えていくための資料を提供することにあると言える。そして、学校での進路相談において、教師と生徒が共有できる有効な資料となるのが目指されていると理解できる。

ところで、今回の特集では、中学校における職業レディネス・テストの活用が取り上げられている。近年は、中学校卒業後すぐに就職する者はごく少数となった一方、従来に比べて中高一貫校も増えており、高校受験が必須ではなくなってきたという状況の変化はあるが、中学校の3年間は生徒たちにとって義務教育の最終期間であり、卒業後の進路や職業選択に向けた大事な時期であることに変わりはない。

小学校を卒業し中学校に入ると、生徒たちは様々な課題に取り組みなくてはならない。学業面では学習範囲が広がるだけでなく、教科内容の専門性の水準が上がり情報量も多くなる。また、

学業以外にも部活動などを通して行動範囲も広がり、その中で形成される対人関係や果たすべき役割も増える。中学校の3年間は、学業や様々な学校内外の活動を通して将来の進路や職業選択に向けた土台が築かれる期間であり、進路に対する意識面でも、卒業後の次のステップに向けて、漠然とした状態から何らかの方向性を見出せるように探索していくことが求められる時期である。

同時に、この時期の生徒は心身が大きく変化し発達する成長段階に当たり、思春期の始まりとともに自己や他者への関心が高まり、自己認識も深まっていく。特に学業や部活動での実績評価等を通して他者と自分の能力を比較し、自分が思い描いている理想と現実とのギャップに直面し、将来の進路選択に悩みや迷いを感じる場面も多くなるだろう。

そのようなときに、学業成績等から少し離れて、好きな作業、普段の生活態度、自信を持つことに焦点を当て、各自の個性を総合的に捉えるような視点を提供することは、進路選択に向けて、生徒の自己理解を深めたり教師の生徒理解を促したりすることにつながるのではないだろうか。

学校教育での利用を念頭に置いて開発された職業レディネス・テストが掲げている目標は、まさにそのような資料としての役割であり活用なのではないかと考えている。

職業レディネス・テスト 現場での活用の実際



元川崎市立福田中学校教諭
キャリアコンサルタント
齋藤 茂

「注意、欠点を指摘されることを極端に嫌う」

「素の自分を出せない」

「黙っていて気力が感じられない」

——最近、中学生の中にそんな生徒が多くなった気がします。自分の将来が何となく不安で、自分はダメだという劣等感を持って中学校に入学してくるようになっていきます。不登校の生徒が多くなっていることも気になります。

そんな中学生に、まず小学校時代から引きずってきている劣等感をなくすために、小さな成功体験を積み重ね、自信をつけ、有能感を獲得してもらいます。その後、自分の興味、能力、価値観を見つけ、それらを満足させてくれような職業について調べ始める、それのような中学生になれたら「人生をデザインし、生き生き人生を送る」ことに向かって進めるのではないかと思

ます。そのためには小学・中学段階のキャリア教育が必要です。

私がキャリア教育を担当した学年の3年間(2015～2018年)の例をご紹介します。

1年生

1 中学校で学ぶ目的を伝える

1年生に中学校で学ぶ目的を伝える授業を行います。テーマは、中学校の学びと社会生活の関係を伝える「なぜ勉強するの?」です。時期は学校生活に慣れ、体育祭・文化祭など大きな行事を体験し、「3年生はすごい」と感じられた後です。高校への進学率が98%以上という現状から、高校受験科目の得点アップに生徒、保護者の関心が偏ってしまいがちですが、まず各教

科・特別活動の役割、ねらいを理解し、明確にすることから始めました。

・9教科、総合的な学習の時間の目的・ねらい・9教科は、いろいろな情報を正確に理解し、適切に取捨選択するために必要であること。

・特別活動の目的・ねらい・行事、生徒会活動、部活動、学級活動は、学び、考え、計画したことを疑似社会で実践する場であること。

・中学校での活動は、1年生、2年生、3年生のそれぞれの役割があり、それを自覚すること。それは初心者、中堅、リーダーなどの一般的な社会活動にも似ている。特に特別活動ではコミュニケーションが必要で、それを磨く場でもある。

以上のようなことを伝え、これから中学校で学習する目的、特別活動のねらいなどを意識して活動してもらいま

す。

2 職業レディネステストの実施

夏休み後に、ホランダの職業選択理論に基づく職業レディネス・テスト(第3版)(VRT)を実施します。自分で回答紙を集計し、プロフィール(WORK1～3)を作成します。

自己集計をすることで、興味のある職業がどの職業領域にあるかを知り、今まで知らなかった多くの具体的職業名に触れ、気になる職業を調べるきっかけになることを期待しています。

2年生

3 職場体験学習

2年生では、地元企業を中心に仕事を体験しました。職場体験学習を通し

て、働くことの目的は収入を得るためだけでなく、人によっては家族・家庭、自分の健康、社会貢献、職場での役割を果たす、良い友人関係を作る、自分の成長、アイデンティティの獲得などいろいろあることを伝えます。

4 中学校卒業後の進路決めに ついて「なぜ受験するの?」を テーマに授業

3年生になる前に、今後社会生活を送っていく中で出会う「転機」の乗り越え方を「受験」を使って伝えました。

- ①受験の意思決定、②自己の再評価、③受験先の特定、④情報収集、⑤仮決定、⑥訓練・練習、⑦入学・就職手続き、⑧途中で疑問を感じたら何度でも前の段階に戻ってやり直せばよいことなど。

3年生

5 卒業前に2回目のVRTを実施

今回は同学年に3年間担当だったため、VRTを2回実施することができました。

1年時は自己集計でしたが、3年時は雇用問題研究会によるコンピュータ判定を利用しました。コンピュータ判定を参考にした振り返りと2回実施することで六つの職業的志向性、三つ

の基礎的志向性の理解が深まり、社会人一人ひとりがそれぞれ役割分担された仕事をする事によって社会全体が回っていると理解する生徒もいました。

1年時と3年時の変化を見ると、異なった領域に興味が変わった生徒が約5割いました。領域によっては7割の生徒が変わったところもありました。変わらない生徒も興味・自信のあることが明確になってきたなどの声がありました。

6 まとめ

中学校の活動は何のためにやっているのか、目先の高校受験に捉われず、ねらい・目的を理解して活動させることが大事です。これらの目的を達成するには、教員・保護者の生徒の支援も大切です。具体的には「わからないことは、勇気を出して友達に納得するまで聞く。聞かれたら笑顔で答え、納得してもらえらるまで粘り強く説明する。そうすることで自分と友達どちらも難しいコミュニケーション能力がレベルアップするね」できることは手を抜かないで全力でやる。それを続けていくと自信をもってできることが増え、もっと上級レベルのことができるが見えてくるよ」など普段の関わりの中で伝えていくことが必要だと思えます。

授業・体験後の振り返りでの生徒の感想などには次のようなものがありました。

した。

■「なぜ勉強するの?」

- ・少し勉強しようかなと思った。
- ・勉強する意味が変わった。
- ・今まで高校受験のためだと思っていた。
- ・できることをやればいいんだ。

■職場体験学習

- ・仕事はお金儲けと思っていたが、もっと他に多くあった。
- ・体験して楽しかった。
- ・喜んでもらって嬉しかった。
- 「なぜ受験するの?」
- ・自分の人生をデザインする。
- ・転機は自分を成長させる。
- ・人生を楽しめそうだ。

これらの振り返りから小さな成功体験を積み重ねたことで、自分はやればできるという自信が付いてきたと思います。

標準化された職業レディネス・テストの結果から、自分自身を客観的に見ることができ、自分が納得した興味・能力・価値観が明確になり、自分の好きなこと・仕事を考えることができま

す。アイデンティティの確立へと進んでいきます。自分の人生をデザインし、興味ある職業に就くにはどんな力が不足しているのか、その力は付きそうか、いつまでに付ければよいかなどが見えてきて、将来の不安が減少することに繋がると思えます。

したがって、私が生徒に希望してい

る「人生をデザインし、生き生き人生を送る」ことに向けて進んでいくためには、職業レディネス・テストはなくてはならないものです。

7 課題と対策

課題もいくつか見つけましたが、解決策として次のように考えました。

- 教員の共通理解を図るための研修時間がとれない
- ↓年度初めや夏季休業中に研修を実施し、キャリア教育が生徒の自立・自律に有効であるという共通理解を図る。
- 保護者の協力が少ない
- ↓保護者には新入生保護者説明会(内容「なぜ勉強するの?」の大人版)、全体授業の参加を呼び掛け、集団活動が生徒の成長には欠かせないことを理解していただく。
- 全体授業「なぜ勉強するの?」「なぜ受験するの?」の時間やVRT実施時間がとれない
- 予算がとれない
- ↓時間・予算は、年間計画作成時に入

れてもらうことで確保する。私が実施する全体授業・研修では、振り返りやアンケートをもとに授業内容を改善、時間短縮することに努める。

- 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
- 測定するもの：6つのタイプの職業分野への興味・関心、自信／3つの基礎的志向性

●興味と自信、基礎的志向性

職業レディネス・テスト(VRT)は、「職業に対する興味・自信の傾向(職業志向性)」と「日常生活での興味(基礎的志向性)」をとらえるものです。自らの興味・関心や日常生活での志向性を手がかりにして、自分はそのような特徴を持っているのかを考え、自覚し、進路や将来の職業・キャリアと関連づけた探索ができます。

興味・関心は、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す。

●RIASEC——ホランドによるパーソナリティタイプの6類型

アメリカの心理学者J・L・ホランドは、個人の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、また人が働く環境にもその6類型のモデルがあると考えました。

「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るとし、実際は人間は多種多様ですが、六つに類型化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のです。VRTの興味・自信度の測定には、その6類型の尺度が用いられており、基礎的志向性にはD(対情報)・P(対人)・T(対物)の3尺度が用いられて

います。

●自分の個性、自分の将来について考える

VRTは基本的に中学生、高校生を主な対象として作られているため、各項目の表現もわかりやすく、また興味・自信の傾向から自分の特徴を把握するものなので、受検者の心理的な抵抗もあまりなく実施できます。

具体的な職業選択にはまだピンと来ないとしても、この時期に自分の将来について考えてみる機会を持つことは大切です。自分の個性はどのようなものか、そしてこれから先どのような進路、進学先を選べばよいのか、どのような生き方をし、どんな人生を送りたいのかといったことについて考えるきっかけとすることができそうです。

中学生の段階ではまだ職業についての知識が少なく、職業意識も希薄です。まずは社会にどんな職業があるのかを知る事が重要です。VRTは問題項目がそれぞれの職業の簡単な職務記述になっており、生徒にとってそのまま職業情報として役立ちます。そしてワークシートを活用し結果の整理・解釈を進め、職業について意識し、考えながら、興味の範囲や視野を広げていくことができるようになっていきます。

この時期の職業興味は、様々な経験や活動によって大きく変化していく可能性があります。結果を固定的に解釈せず、将来を見据えたときにどのような段階にあるかという視点を重視したほうがよいでしょう。

●職業興味と自信

R	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仕事や活動の領域
I	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
A	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
S	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
E	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
C	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)

D	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。
P	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。
T	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。

構成



職業・仕事の内容を表す54項目に対してA検査は「やりたい」「どちらともいえない」「やりたくない」、C検査は「自信がある」「どちらともいえない」「自信がない」の各3段階で答えます。

A検査では生徒の職業興味が、C検査では職務遂行の自信度が、ホルランドの職業選択理論に基づくR、I、A、S、E、Cの6つの職業領域について測定され、プロフィールで表示されます。

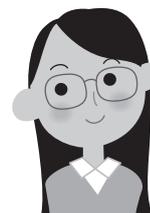
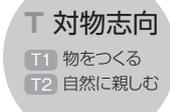
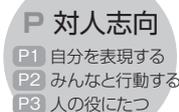
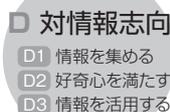
- 1 部品を組み立てて機械を作る。
- 2 古い地層から化石や骨を集め、恐竜や昔の生き物の生活を調べる。
- 3 家具や照明など、部屋のインテリアのデザインをする。
- 4 保育園で乳幼児の世話をしたり、いっしょに遊んだりする。
- 5 自分の店を経営する。
- 6 文字や数字を、コンピュータに入力する。
- 7 火薬を使って花火を作り、安全に打ち上げる。
- 8 環境をよくするために大気や水の汚れを測定し、分析する。
- 9 小説を書き、出版したり、雑誌に載せたりする。
- 10 客の状態に合わせて、指圧やマッサージなどを行う。
- 11 テレビやラジオの番組を企画し、番組づくりを取り仕切る。
- 12 報章や伝票に書かれた金額の計算をする。
- 13 木材を加工し、組み立てて、家を建てる。
- 14 農業試験場で、農作物の品種改良の研究をする。
- 15 人物や風景、物の写真をとり、雑誌やポスターに発表する。
- 16 ツアー旅行に同行し、宿や観光の手配など参加者の世話をする。
- 17 客を集めるため、広告や催し物などを企画する。
- 18 文字や数字を、書類に正確に記入する。
- 19 火事の現場に駆けつけ、逃げ遅れた人を助けたり、消火活動を行う。
- 20 雨水の成分や雨風について調査研究する。
- 21 テレビドラマや映画のシナリオを書く。



日常生活行動について記述した64項目に対して「あてはまる」「あてはまらない」で答え、職業への興味・関心の基礎となる志向性を測定します。

結果はD、P、Tの3つの方向性によるプロフィールで示され、基礎的志向性が同じタイプでもサブタイプによりさらに細かく興味の特徴をみることができます。

- 1 短い間にくさんの情報を集めるのが得意だ。
- 2 話し合いの場ではよく発言する方だ。
- 3 指先を使って物を組み立てるのが得意だ。
- 4 本を読むのが好きだ。
- 5 グループで行動するのが好きだ。
- 6 自分で野菜や果物を栽培したい。
- 7 計画的に物事を進めるタイプだ。
- 8 友だちや家族の役に立つとうれしい。
- 9 情報を集めるのが好きだ。
- 10 人前で発言するのが得意だ。
- 11 工作や物作りが好きだ。
- 12 図書館や本屋によくかける。
- 13 友だちは多いほど楽しい。
- 14 動物の飼育や植物の世話が好きだ。
- 15 何かを始めるときは計画を立ててから取り組む。
- 16 人が悩んでいるのを見ると自分もうれしくなる。
- 17 流行に関する情報は雑誌やインターネットでチェックする。
- 18 場の雰囲気を感じ上げるのが得意だ。
- 19 下先が器用だと思ふ。
- 20 テレビではニュースや報道番組をよく見る。
- 21 グループで作業するような授業は楽しい。
- 22 牧場や農場で働いてみたい。



個人結果事例

事例1

麻衣さん 中学2年 女子



私って意識低い系？

このテストは、こういうことはやりたいかとか、やる自信があるかという人間に答えて、自分がどういうタイプとはわかった。それでどういう仕事が好きそうかっていう結果が出る。

やってみた後、やっぱり私もいつかは何かしなきゃいけない、大人になればみんな社会に出て働かないといけないんだらうなと思った。いまは親に養ってもらってるからいいけど。でも、「自分に合う仕事なんてあるのかな」という気もするし、自分がホントに何かの職業に就いて仕事ができるのかどうか自信がない。

高校はどっか行けるとこに行ければいい。地元の公立の普通科。行けないレベルのところには行けないわけだから。

担任の先生から

普段の学校生活の様子からは、麻衣さんはややシャイな性格で、あまり自己主張しないタイプのように見える。友人などの影響を受けやすく、比較的流されやすい傾向もあるようだ。VRTの結果では、全体に低いプロフィールを示し、興味も未分化のようだったが、このテストを受けたことが刺激になり、世の中や職業についての自分の意識があまり高くないことに気づいた。周囲の身近なところからでも意識を上げていければ、いろいろなことに対する興味も湧いてくるし、自信の持てることが少しずつ増え、さらにやる気になることにもつながっていくのではないかと期待している。

ら。やりたいことって特にない。VRTの結果も全体に低くて、何に興味があるのかよくわからないというのが結果に出ていると思った。

家事とかうちのうちのことが好きなので、いざとなったら専業主婦もいかなと思ってるけど、正直仕事について興味を持ちたり考えたりしてこなかった。うちの母は専業主婦だし。でも、結婚前はお勤めして仕事をしてたはずだけど、こういう仕事か一度も聞いたことがないので、今度聞いてみたい。そう言えば、父の仕事についてもサラリーマンというだけで実際どういうことをしているのかよく知らない。考えてみればそれもあるんだかなって感じで、よくないね。

専業主婦とか言ってるので、自分でできることをやるようにしておいたほうがいいのかも……。

●麻衣さんのコンピュータ判定 パーソナルレポート (個人結果表)

VRT 職業レディネス・テスト

●パーソナルレポート

I あなたの職業への興味と自信

興味 やってみたい仕事 (A型) ●44点
自信 うまくできそうな仕事 (C検査) ●20点

興味 2位 ●44点
自信 1位 ●33点

Realistic ●44点
Investigative ●39点
Conventional ●49点
Artistic ●21点
Enterprising ●19点
Social ●17点

あなたのアドバイス

あなたの結果からは、興味のある職業の方向をあまりはっきり見ることができません。また、職業への関心や準備も進んでいるとはいえません。職業興味の面でイメージがまだ種々なものになっていないようです。興味と比較的強いCタイプを中心に調べ、特に関心のある職業を絞り込んでみましょう。また、職業に対する興味と自信とのバランスを見てみると、興味が一面的に強い職業タイプの自信が少し弱くなっています。どうして興味と自信に差が出るのか、その原因をよく考えましょう。

検査日: 2021年4月20日

適用中学校 2年 3組 9番 麻衣

II あなたの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)

興味のタイプ	得意																		
情報 Data 知識や情報、データに関わる活動	9																		
人 Person 人と直接関わる活動	8																		
物 Thing 機械や道具などの物を扱う活動	9																		

くわしくみてみよう

情報	人	物
D1 情報を集める		
D2 好奇心を満たす		
D3 情報を活用する		
P1 自分を表現する		
P2 みんなと行動する		
P3 人の役にたつ		
T1 物をつくる		
T2 自然に親しむ		

「物」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
物にかかわる仕事	自動車整備工、電気工、製菓工、パティシエ
物と情報の両方に かかわる仕事	機械技術者、建築士、システムエンジニア、プログラマー ●得意 臨床検査技師 ●得意 ゲームクリエイター、遊園デザイナー ●得意 自動車整備工、マンガ家 ●得意
物と人の両方に かかわる仕事	運転手(士)、消防士、美容師 ●得意 一般社団法人 職業研究協会

個人結果事例

事例2

翔太くん

中学2年 男子



●意外な結果だったけど…

自分でも思ってもみなかった結果が出て、ちょっと驚いた。自分では気がついてないけど、実はそういう面があるということだろうか。どうしてRとIのスコアが高かったのかよくわからない。

僕はコンビニ店員とかやってみて、自分でもわりと向いてるんじゃないかと思ってたんだけど。家の近所や学校の体育館の裏のコンビニにはよく寄って買い食いしたりするし、店員さんを見るのも結構好き。商品のバーコードを「ピッ」と読み取っていくのがカッコいい。

Rというのは、店員などが入っているSの反対側にある。Sはぼくには合わないということか。「人に接したり人を援助する仕事」と書いてある。S

●担任の先生から

思ってもみなかった結果だった、という感想が印象的。自分の中に思い込みがあるのではないかと思ったようだし、世の中の仕事について自分はいかに知らないかということに気がついた様子で、VRTがそつしたきっかけになっていることがわかる。自分についてある種の答えを出してくるので、だいたい生徒たちはこのようなテストを好んで受ける。出てきた結果に何かを感じたり、考えさせられたりしたら、その場で終わりにせず、今回のように職場体験などにつなげていってほしいと嬉しい。実際の職場では、例えば物や人やデータとどのように接して仕事をしているのか、などを見て感じてほしい。

の高さはまあ真ん中あたり。WORKの六角形のSの中にはいろいろな仕事を書いてあるけど、イマイチちょっとピンと来ないものも多い。何となくのイメージはあっても、実際にどんな仕事をするのか実は知らない。Rの中にある職業にしても、機械を使う、物を扱う、という仕事についてほとんど意識したことがなかったけど、そう言えばこのテストの問題を読みながらそういうのも結構面白そうかなと思いついて答えていた気もする。運転手、整備工、作業員などの職業が多い。B検査ではTが高くて、対物志向が強いらしいので、やっぱり物のほうが向いているという結果のようだ。職場体験の希望アンケートでは、コンビニを第一希望にして、第二希望はRに関係する物づくりとか工場なんかにしてみたいかもしれない。

●翔太くんのコンピュータ判定 パーソナルレポート(個人結果表)

VRT 職業レディネス・テスト ●パーソナルレポート

I あなたの職業への興味と自信

興味 やってみたい仕事 (A検査)
自信 うまくできそうな仕事 (C検査)

Realistic
興味 1位 ●87点
自信 1位 ●85点

Investigative
興味 3位 ●81点
自信 3位 ●58点

Conventional
興味 2位 ●70点
自信 2位 ●78点

Artistic
興味 5位 ●51点
自信 5位 ●53点

Enterprising
興味 4位 ●41点
自信 4位 ●57点

Social
興味 6位 ●40点
自信 6位 ●40点

あなたへのアドバイス

あなたの結果からは、興味のある職業の方向をあまりはっきり見ることができません。多くのタイプに対して同じくらいの興味を示しており、まだまだ変化していく可能性があります。RタイプやCタイプの特徴や内容をもう一度調べ、自分の興味・関心を整理してみましょう。一方、職業に対する興味と自信とのバランスはよくとれているので、この結果も書えて、あなたが将来職業を選ぶときの参考にするとよいでしょう。

検査日: 2021年4月20日

星川中学校 2年 4組 7番 星川 翔太

II あなたの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)

興味のタイプ	得意										
情報 Data 知識や情報、データに関わる活動	65										
人 Person 人と直接関わる活動	55										
物 Thing 道具や道具などの物を扱う活動	89										

くわしくみてみよう

興味タイプ	得意	得意	得意	得意	得意	得意	得意	得意	得意	得意	得意
D1 情報を集める	たいさんの情報を集めたい										
D2 好奇心を満たす	世の中や社会のしくみを知りたいたい										
D3 情報を活用する	集めた情報をとんとん整理し、順序立てて管理し、有効に活用したい										
P1 自分を表現する	人前でちゃんと意見を述べ、自己表現を行いたい										
P2 みんなと行動する	一人で過ごすよりたくさんの人と一緒に行動したい										
P3 人の役にたつ	人の援助をもらい、人の役にたつ										
T1 物をつくる	道具や機械を使うような物づくりにしたい										
T2 自然に親しむ	自然の環境の中で、動物や植物と関わりながら活動したい										

「物」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
物にかかわる仕事	自動車組立工、建築大工、製菓工、パティシエ等
物と情報の両方にかかわる仕事	機械技術者、調理師、システムエンジニア、プログラマー等 臨床検査技師等 ゲームクリエイター、遊具デザイナー等
物と人の両方にかかわる仕事	運転手、消防士、薬剤師等

職場体験の事前学習に

職場体験の事前学習として実施する

VR Tを職場体験の事前学習として位置づけて実施することで、職場体験をより効果的なものにすることができます。事前学習の充実が職場体験の効果を高めるポイントと言えるでしょう。ここでは、VR Tを使ったプログラムの一例をご紹介します。

キャリア教育の中で、職場体験につなげるものとして位置づける

職場体験は、生徒がそのねらいや目的を理解しないまま参加しても、一過性の「なんとなく楽しかったイベント」で終わってしまいかねません。

中学生の段階ではまだ「いずれ自分が働くことになるんだ」という意識はなかなか持ちにくいものです。社会や職業、働くことへの関心、主体的に自分の将来を考え、進路選択していこうとする意識も必ずしも高いとは言えない生徒も多いでしょう。

職場体験をそうしたことへの気づきや発見の機会とするためには、ねらい・目的を明確に理解させ、生徒の動機づけをしっかりとさせることが重要です。

これから職場体験に臨む生徒にVR Tを実施

職場体験といっても、いったい何をどうやって、何のためにやるのか、生徒たちは最初はわかっていません。そもそも職業についての知識が乏しいので、ピンとこないし、自分が仕事をすることにリアリティが持てないので

す。世の中にどういう種類の職業、仕事があるのかわからないままだと、職場体験先の選択もできないし、行って帰ってきてても意義を理解することなく、まもなく忘れてしまうイベントになります。

そこで、例えば職場体験が2年の夏休み中に予定されている場合は、どういう職場に行くかを決める前の1学期後半に、VR Tを実施します。

中2の時点では生徒の知っている職業モデルはごく限られています。VR Tを受けることで職業への興味・関心が芽ばえ、広がっていきやすくなります。まず、VR Tの設問内容やワークによって、世の中には自分の知らなかった職業がたくさんあり、社会は様々な仕事から成り立っていることがわかり、これから行って体験する職場もそのうちのひとつである、と感じさせることができます。「職場体験とは何なのか」へのアプローチです。そして、結果プロフィールから自分の個性のよくなものの手がかりが見えてくるの

で、それを参考にしながら職場体験の業種を選ぶことにつなげていきます。

将来、やがては他の誰でもない自分が働くのだということ、その時はやはり自分の個性のタイプに合った仕事に就いたほうがよいだろうということ、職場体験はその探索のための第一ステップになるということを理解できれば、確かな動機づけとなるでしょう。

生徒が学習の流れを理解すること

事後学習もしっかり行います。職場体験記録をまとめ、自己評価、グループでの相互評価、先生、体験先からの評価等を含めた事後報告を行います。

感想、自己評価においては、例えば職場体験であった出来事に対して自分はどうのように対処し行動したか、自分は現場でどんな仕事に興味を持ったか等を振り返り、自分についての気づき↓自己理解↓将来について考える↓そのために今何をしたらよいか、と発展させることができます。

職場体験をめぐるそうした一連の流れとそれぞれのプロセスのねらい・目的を生徒が理解するように位置づけておけば、動機づけもはつきりでき、自分なりの目標・課題を想定した効果的なキャリア教育のイベントとすることができます。

コロナ禍で職場体験の中止等を余儀なくされた場合でも、削減された部分を少しでも補うためにも、VR Tを実施することの意義は高いでしょう。

事前学習 → 職場体験 → 事後学習

- 自己理解
自分の興味・関心の把握
・職業レディネス・テスト(VRT)
- 職業理解
・職業人講話
・職業調べ
・仕事インタビュー ……

事前準備

これまでの学習の振り返り／職場体験のねらいの確認／体験内容の調査、事前訪問／マナーや緊急対応関係／体験先選択

- 仕事を覚える
 - 仕事に慣れる
 - 仕事を創意工夫する
 - 達成感、満足感、自信、自己有用感
 - 働くこと、学ぶことへの意欲 ……
- 教師、保護者、体験先の連携による見守り、励まし

- 職場体験記録のまとめ
・感想、自己評価、相互評価、先生・体験先からの評価
- 礼状、事後報告書の作成
- 職場体験発表会
- 職場体験の総括

●参考文献

文部科学省「中学校キャリア教育の手引き」2001年3月
国立教育政策研究所「キャリア教育って結局何なんだ?」2009年11月

職業と仕事

職業を一面的にとらえない

VRTの結果では職業名が例示されますが、自分の唯一の適職を決めるためのものではありません。また、職業は一つの仕事だけをやるというものでもありません。自己が一面的、固定的であるわけではないのと同じように、職業を一面的、固定的にとらえないようにします。自己理解・職業理解の材料の一つとして活用しましょう。

看護師の場合

看護師という一つの職業は、実際には様々な仕事を含んでいます。職業(occupation)は、企業、事業所の枠を越えて、一定の類似性からまとめた一群の職務のことです。一つの職務(Job)は複数の課業(task)で構成されています。課業とは一定の目的を持った仕事のまとまりのことをいいます。

患者が安心して診察・治療を受けられるように親しみをもって接することだけではなく、ケアに対する患者の反応を観察したり、普段と違う様子を感じ取ったりすることで異変の可能性に気づく、体温・脈拍、呼吸、血圧など(バイタルサイン)を測定する、……その他いろいろな領域の職務があり、その中に様々な課業があります。

それらの仕事はそれぞれ異なり、求められる職務能力も違うため、個人にとっては仕事により得意／不得意も、好き／嫌いもあります。得意な／好きな仕事への取り組みによって、やりがいを感じたり、不得意な／好きではない

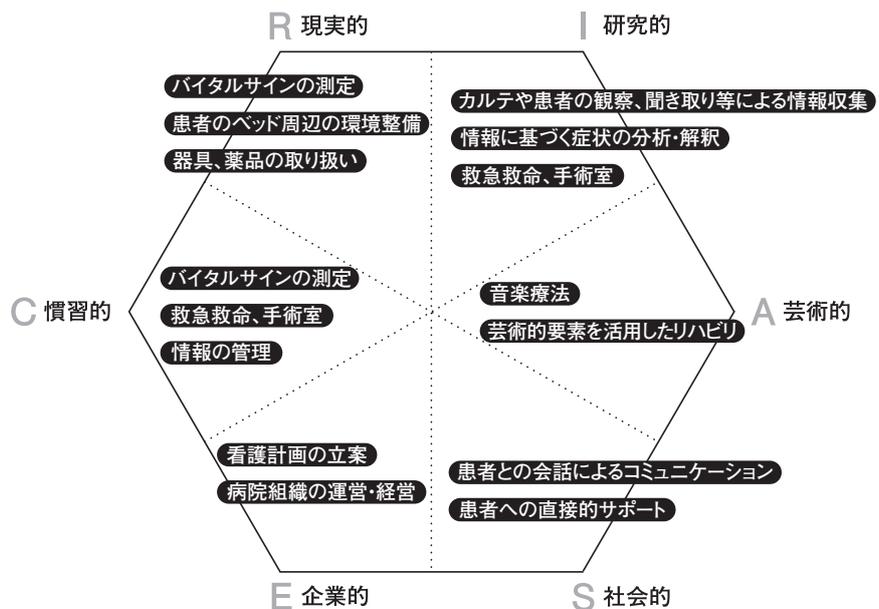
仕事を補えることもあります。一つの職業に就いたとしてもその中で複数の仕事をしていくのが普通であるということを理解し、職業名にとらわれすぎないことが大切です。VRTの六つの職業興味領域は、特徴的な傾向に基づき大きく類型化されたものであり、職業例もその領域的な仕事だけで成り立っているわけではありません。

看護師はSのタイプに分類されますが、そうした要素が強いということであって、多面的に職業、仕事をとらえる必要があります。まず興味が高いという結果の出た職業について調べ、その中にどんな仕事があり、どのような要素に自分が興味を持っているかを手がかりにして、職業理解を進めていきましょう。特定の職業と直接的に結びつけて解釈し、適職を決めることがVRTの本来的目的ではありません。Sが高く出たから看護師が向いている、と考える

よりも、Sが高く出た自分の中の「看護師的なもの」とはどういうところなのか、看護師の仕事の中の「S的な要素」はどういう内容なのか、あるいは同じSに分類されているものの中で自分が興味を持った職業の共通点は何だろう、などと考える機会にしてみてもいいでしょう。

イメージ、思い込みにとらわれない。また、中学生の情報ソースは限られる

た狭い範囲のものになりがちです。例えば、ときにわかりやすくパターン化して表現された一面的な職業像をテレビドラマや漫画、アニメ等から得て、イメージを刷り込まれていることもあります。そうしたものが実は偏ったイメージに基づいた思い込みだったこと、もつといういろいろな方法で広く知識を得ることの大切さに気づききっかけになったとすれば、VRTを実施した意味は十分あると言えるでしょう。



た狭い範囲のものになりがちです。例えば、ときにわかりやすくパターン化して表現された一面的な職業像をテレビドラマや漫画、アニメ等から得て、イメージを刷り込まれていることもあります。そうしたものが実は偏ったイメージに基づいた思い込みだったこと、もつといういろいろな方法で広く知識を得ることの大切さに気づききっかけになったとすれば、VRTを実施した意味は十分あると言えるでしょう。

テストの流れ

授業やガイダンスでの実施

VRTがよく実施されるのは、クラス単位での集団進路指導の場面です。
授業時間2コマ分を基本とします。1日に2コマとって1コマずつ別の日に分けても構いません。
実施の流れの例を示します。採点・換算・結果の整理はコンピュータ判定も利用できます（**B**）。



さらに

個別指導へ

検査の結果について感想を書かせてもよいでしょう。迷ったり誤解している生徒には、個人的に説明し直します。
さらに希望者には個人面談等の機会を設け、個別指導します。全員が行う進路面談の際に資料として活用することもできます。

グループワーク

- ・希望進学先の高校の学科やコースが、どの職業領域（RIASEC）、志向性（DTP）と関係するの
かについてグループで話し合ってみる。
- ・A検査で「やりたい」と回答した項目の問題用紙の記述がどんな職業を説明しているか、その職
業についてどのようなことを知っているか、グループで意見を出し合う。



VRT 職業レディネス・テスト

「RIASEC」のタイプ分類はわかりやすくシンプルです。
自分のことを知りたいという気持ちは誰でも持っているので、生徒は「私は何タイプかな?」と喜んで受けます。

パーソナリティタイプは、学習テストや普段の学校生活からは見えない部分もあり、VRTでわかることがあります。
部活動などでリーダー的に活躍している生徒が、興味も自信も低く六角形のグラフ全体が小さいというケースもあります。
担任が個別面談する際の参考材料として有効活用できます。

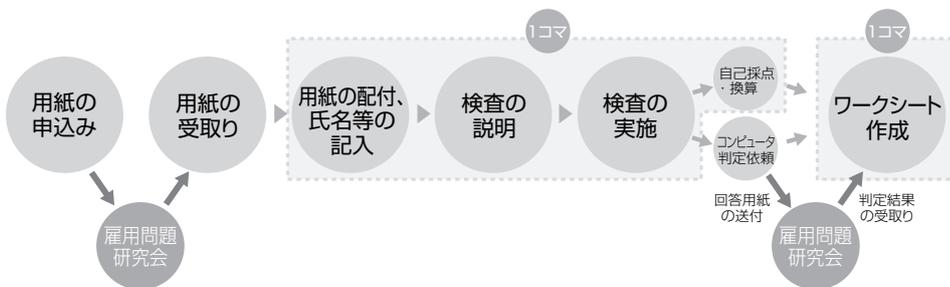
職場体験の前の2年時と、進路面談の前の3年時と2回実施している中学校もあります。
結果の変化にときに生徒の成長が表れます。

ワークシートも使いやすく、そのとおりにやっていけばプロフィールが視覚化され、理解が深まります。
自分でワークをしながら想像し、考えていくことができるようになっています。

就職希望者のみを対象としたものではなく、進学、さらにその先の将来、自分のキャリアを考えるためのツールです。

コロナ禍で職場体験、就業体験の中止や大幅な縮小をせざるを得なくなったとしても、キャリア教育のプログラムの一環としてVRTを実施すれば、少しでも自己理解・職業理解の機会とすることができます。

●ご利用の流れ



●料金 (税込)

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) ……300円
- 結果の見方・生かし方
- コンピュータ判定料 ……340円

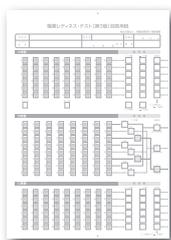
●手引 ……1,430円

●問題用紙・回答用紙・ワークシート

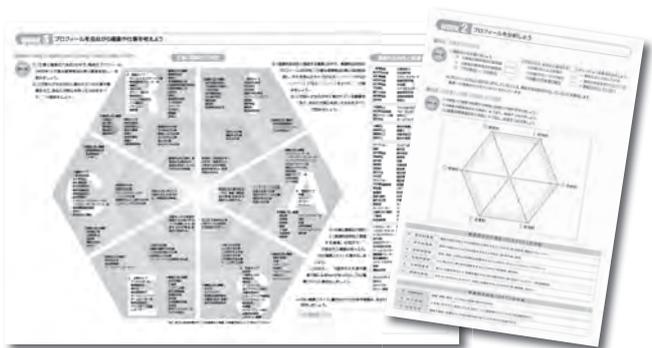
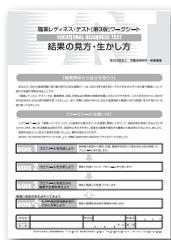
●問題用紙



●回答用紙



●結果の見方・生かし方



●コンピュータ判定 結果資料 (中学校の場合)

生徒用資料

●パーソナルレポート

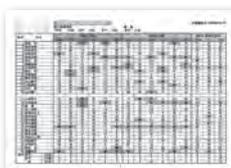


●職業一覧表



指導者用資料

●クラス別結果一覧表



●学年集計表



信用金庫の役割を信じ、 地域経済に欠かせない サポーターとして行動する

石上さんは、地域経済を支えている信用金庫の職員の一人として働くことに誇りを持ち、お客様と向き合ってきました。現在は新店舗の支店長として大きな責任を担いつつ、お客さまの喜ぶ姿を見るために行動しています。

信用金庫支店長 石上 宙さん



いしがみ・ひろし ● 1977年神奈川県生まれ。大学卒業後、西京信用金庫に入庫。支店での預金業務を皮切りに、個人営業・法人営業などを経験し、本部勤務を経て同金庫雑司が谷支店で支店長に就任。法人営業を中心とする原宿支店の開店準備に携わり、現在同店支店長。

「間違いは許されない」と心に刻み、
お客様と向き合う

——信用金庫に就職されたのは、どのような思いがあったからでしょうか。

石上 私は大学のゼミで、戦後日本経済を専攻しました。そこで高度成長期から現在に至るまで日本経済を下支えしてきたのは中小零細企業であることを学びました。またそうした中小零細企業が集まって地域経済を形づくり、人々の生活を支えてきたことを知ったのです。地域経済の核である中小零細企業をサポートしてきたのが地域の金融機関であり、自分が働きたいと思う職業として考えるようになりました。

なかでも信用金庫の理念を表す「フェイス・トゥ・フェイス」や「相互扶助」、「地域密着」などのキーワードが自

分が思い描く仕事や働き方に適っているのではと思うようになったのです。

——最初に配属されたのは東中野支店でしたか。

石上 ええ。そのころ当金庫では、新人はまず、半年余り預金業務に携わることになっていました。私は預金窓口の後方支援に従事しながら、窓口業務も学びました。やがて営業職として上司に付いて、お客様の元へうかがうようになり、お客様への向き合い方を学んだのです。

そうした中で心に刻んだことは、私たちの仕事はお金を扱うだけに間違いは許されない、ということ。金融業界には「現金その場限り」ということばがあります。現金の受け渡しをする場合、後から「金額が多い」、「金額が少ない」という問題が起きないように、その場でしっかり確認しなければならぬという意味です。当時、このことばを胸に、お金を扱うことの責任の重さを感じる日々を送っていました。またその日にやらなければならぬ仕事は、必ずやりきること、心がけていました。

——その後、西新宿支店に移られますね。東中野支店とはお客様の層が違い、お仕事の内容も変わったのでは。

石上 東中野支店では個人と法人のお客様の割合はおおよそ半々でした。西新宿支店では8割が法人のお客様で、私の仕事も法人営業が中心となりました。

個人のお客様の場合、住宅ローンや教育ローンなどの融資商品も用意されていますが、基本はお金をお預かりし運用する、つまり資産をお守りすることです。法人のお客様の場合は、融資業務が仕事の中心になります。法人営業を中心とした仕事で、私の意識も大きく変わりましたね。

「お客様の喜ぶ姿が見たい」という思いを胸に

——お仕事のやりがいや喜びを感じるのとはどのようなときですか。

石上 個人のお客様に、初めは「金融機関さん」と呼ばれていたことがありますが、それがやがて「西京さん」となり、お付き合いが深まるにつれ「石上君」と呼んでいただけるようになりました。支店へ電話をいただくときも、私を名指しで呼んでくださる。自分の名前前で呼んでいただけるといえるのは、それだけ信用をいただいているということの証であり、とてもうれしくなりますね。

法人のお客様との仕事では、自分が担当した融資をきっかけに、その法人の業績が大きく上向いたときは本当にうれしいですし、やりがいを感じます。いずれにしても「お客様のお喜びになる姿を見たい」という思いで仕事をしています。

——お仕事を厳しさを感ずるのとはどのようなときでしょうか。

石上 個人のお客様は、信用していた



「お客様の喜ぶ姿を見たい」という思いを胸に、相談に応じる。



支店長として誰もが敬遠しがちな仕事を率先して担うことを心がけ、支店の業績を示す数字を積み上げる。



年齢や立場が異なる職員の中で一体感を作り上げるために、部下とのコミュニケーションを心がけている。

だけになるようなと本当に深いお付き合いができます。それだけに小さな約束を守ることができなかつたり、時間にルーズだったりすると厳しいお叱りを受けてしまうことにもなります。そんなことがないようにきっちり約束を守り、時間を厳守することが大切です。それが信用をいただくための第一歩であり、王道ではないでしょうか。

法人のお客様との仕事で難しいのは、いかにお客様のニーズを把握し、それに見合った融資ができるかということですね。お客様が望みなのは融資の金額なのか金利なのか、それともスピードなのか。それらはお客様によって違いますし、状況によっても変わります。そこを取り違えてしまうと、競争が激しいエリアでは他の金融機関に乗り換えられてしまいかねません。

——いくつかの支店勤務を経験された後、本部の営業推進部に配属になりましたね。ここではどんなお仕事をされていますか。

石上 融資残高を増やそうという経営方針の下で、30人あまりで構成される業務特別推進班が作られました。私はその一員として当金庫の中核をなすような店舗に配属されて、法人のお客様の新規開拓に従事しました。そこで同僚と融資残高を競うわけです。

支店長として「ワンチーム」をつくり、店舗業績の向上を目指す

——課長として雑司が谷支店に赴任さ

れた後、同店で支店長に就任されています。支店長という立場はそれまでどのような違いがありますか。

石上 一言で申し上げるなら、支店長の責任はとても重いです。といっても支店長一人では仕事はできません。支店長は年齢や経験が違う職員たちをまとめ、一体感を作り、チームとして全員が一つの方向を向いて仕事ができるように努めなければなりません。そのためにはできるだけ部下と密にコミュニケーションをとるように心がけていました。

支店長としてうれしいと思うのは、部下の成長を実感できたときですね。また店舗の全員が同じ方向を向いて緊張感を持って仕事をした結果、業績が上がり、本部から表彰を受けたときもうれしかったですね。

——現在は原宿支店の支店長として活躍です。東京の原宿という場所で、新たな歩みを始められた思いをお聞かせください。

石上 原宿支店がオープンしたのは去年の11月で、法人のお客様を中心に業務を展開しています。私は開店準備の段階からこの支店に携わってきました。これまで主に東京の西部や埼玉県の南部で店舗展開を図ってきた当金庫にとって原宿支店は、経済環境が変化

する中で、東京の中央部の商業圏でもお客様に必要とされる金融機関として確かなポジションを確立するという任務を担っています。

原宿という場所はほかの金融機関と

の競争も激しく、正直なところ融資の金額や金利ではかなわないこともあります。

しかし、私たちには信用金庫としての理念や方針に基づき、きめ細かにご相談に応じる体制などお客様と親身に向き合う姿勢があります。そうした我々の姿勢に共感してくださり、お取引していただいているお客様も大勢いらっしゃいます。そうしたお客様に出会えたときは、何事にも代えがたい喜びがあります。

——将来、信用金庫で働きたいという若い人へのメッセージをお願いします。

石上 信用金庫に限らず金融機関が置かれた環境は厳しくなっています。そうした中でも、私は信用金庫は地域にとってなくてはならない金融機関であると確信しています。私自身、地域の中でお役に立てる仕事をして自分を成長させてくれる仕事場であると実感しています。信用金庫には、営業職のほかにも様々な仕事があります。信用金庫で地域のお役に立ちたいと思う方は、ぜひ自分の思いを実現していただきたいですね。

またどんな職業でも、自分で「考えること」、「学ぶこと」、「行動すること」はとても大切ではないでしょうか。日々のニュースでも、トピックだけ読んで知ったつもりになるのではなく、様々な情報を自ら収集し、深く考えて意味ある行動をするようになれば、きっと素晴らしい仕事ができると思います。

多角的な人材教育制度で、 多能工を育成する



現場を肌で知ってもらうために、 就職希望者はまず工場を見学

株式会社オーネックスは、1951年に大屋熱処理株式会社として設立され、金属熱処理の専門企業として業務を展開してきました。1991年に現社名に変更し、現在は自動車や産業工作機械をはじめ、建設機械、精密機械、航空機など多岐にわたる分野で様々な部品の金属熱処理を手掛けています。本社のほか国内4カ所に工場があり、また、技術研究所では新技術の開発、新素材の研究にも力を入れています。

同社は「企業を成長させる原動力は『人』にある」との考えから人材教育体制を整備し、「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。

オーネックスでは、まず金属熱処理の現場を肌で知ってもらうことが大切だと考え、就職希望者に工場を見学してもらうようにしています。このことについて、田島圭子取締役は「金属熱処理という仕事は書物やインターネットで得た知識だけではなく理解できません。仕事を知ってもらうには、実際に現場を見てもらうことが一番です」と話します。

工場見学の後、面接と適性検査が実施されます。同社が求める人材像は、「組織のために」「自分で考え」「行動する」という三つのキーワードに象徴され、これらを軸にした選考が行われます。

新入社員たちは新人教育を受講し

た後、外部研修で基本的な金属熱処理技術を学びます。その後、現場に配属され、OJTによって仕事を覚えていきます。また、新入社員の早期退職を防ぐため、彼らが抱える悩みや不安を産業カウンセラーに相談できる体制を整えています。

資格取得を奨励し、 様々な支援制度を整備

同社では、毎期作成する会社方針に人材育成に関する内容を必ず盛り込んでいます。さらに、半期に一度開かれる全社管理職会議においても、人材育成や資格取得に関する項目を入れ、社員に周知しています。

田島取締役は「これは、わが社の『人材が第一』という考えの表れです。金属熱処理には様々な方法があり、それぞれ必要な技術・技能も違います。当社ではどのような仕事にも対応できる多能工が求められます。それだけに社員一人ひとりがより高い技術・技能を身につけることに重点を置いた人材育成に力を入れているのです」と話しています。

同社ではスキルマップを作成し、項目ごとに社員一人ひとりの技術技能の到達度を測っています。また部署単位で上司が四半期ごとに個々の社員と面談し、それぞれの現状と今後の目標について話し合われます。

内田雅之総務人事部主任は、「スキルマップは、国際規格が求められる技術・技能の要件に基づいて作成されており、自分に足りないものは何かを自覚し、次の目標をどこに置き、それに

向かってやるべきことは何かが明確になります」とその目的を語ります。

社員の資格取得のための支援策も整備されており、外部セミナーの受講料が補助され、会社が定めた難易度の高い資格を取得した場合は一時金が支給されます。また、社内においても熟練者を講師とした講習や技能伝承勉強会が開かれています。会社が推奨する資格を取得した者に対しては、技能手当が支給されます。

「取得した資格が多ければ支給される手当の額も多くなります。それが社員のモチベーションのアップにつながり、多能工化も促進します」(内田主任)。社員は職務に応じて取得すべき資格が決められ、給与水準もそれに対応して決められています。

また社員のスキルアップを目的とするジョブローテーションが、同一工場内で行われます。工場内には生産現場のほかに、生産管理や品質保証など様々な部署があり、一つの仕事だけでなく多様な仕事を経験すること、幅広い分野での対応が可能となります。

ほかにも階層別の教育体系を構築して、各階層に応じた意識の醸成を促すようにしています。

こうした人材育成体制について、田島取締役は「たとえ金属熱処理に関する知識や経験がほとんどなく当社に入社したとしても、一定期間で一人前の仕事ができるようになるはず」です。当社にはそれだけの教育体制が整備されていますから」と語っています。

コミュニケーションって何？



浅野衣子

株式会社キャリア開発サポーターズ
代表取締役

あさの・きぬこ ●株式会社キャリア開発サポーターズ代表取締役、キャリア開発カウンセラー（JICD・キャリア開発研究センター認定）、キャリアコンサルタント、認定スーパーバイザー（日本産業カウんセリング学会認定）、ナラティブ実践協働研究センタースターティングメンバー、地域若者サポートステーション事業専門委員会メンバー、日本産業カウンセリング学会監事。

今回から4回シリーズで、企業研修の現場から企業における人材育成のコンサルティングや研修のエピソードなど、読者の方に参考になることを書いてほしいとのご依頼を受けました。まず最初に私の専門分野をお知らせして、そこから見えてきたこと分かってきたことを、この誌面を通してお伝えしたいと思います。

私の専門分野はキャリア開発支援で、企業内従業員にキャリアを考えるワークショップやカウンセリングを提供しています。前職が百貨店だったので、顧客対応やクレーム対応等々、人とのように関わるかについてのコミュニケーション等の研修も提供しています。

私たちは「コミュニケーション」という言葉を日常的に使っています。「コミュニケーションが大切だ」ということに異論を唱える方はいらっしゃらないのではないのでしょうか。しかし「コミュニケーション」っていったい何なのでしょう？「コミュニケーションが大切だ」と言いながら、学生時代に「コミュニケーション」について学んだことのある方は、ごくわずかなのではないのでしょうか。

私たちは生まれてすぐに泣いたり笑ったりしながら、周りの人とコミュニケーションをとり始めます。言葉を知らなくても赤ちゃんの時にお腹がすいたら泣きますし、快適な時は笑顔になります。また言葉を覚え始めた時から、言葉を通して周りの人たちとやりとりをします。学ばなくても、言葉や

表情で相手に何かを伝えたり、相手から何かを受け取ったりしています。これをコミュニケーションと呼んでいるので、学ばなくても日常的にコミュニケーションしています。しかし、コミュニケーションには「きく」と「伝える」の両方のスキルが必要なのです。

職場ではこのコミュニケーションが上手くいかなくて、様々な問題が発生します。円滑なコミュニケーションを図るために、企業ではリスニングの研修や、傾聴トレーニングを取り入れられてきました。特に管理職研修などで、部下の話をきちんととくためのリスニング研修が実施されます。

リスニングはスキルであり、スキルというのとは異なる知識があります。そして知識を身につけるためのトレーニングが必要になります。リスニングのスキルのもとになる知識として、アクティヴ・リスニング（積極的傾聴法）というものが取り入れられます。相手の語りを否定することなくまっすぐ受けとめ、相手の語りをこのように受けとめた、ということを書き言葉にして返すという方法です。相手の話を共感的にきく、ということなのです。

これを研修でお伝えしていくと、管理者の方から必ずと言っていいほど出てくるのが「相手の言うことを受けとめてばかりいると仕事にならない」とか、「ふんふんと聞くだけでは、相手がどんどんわがままな物言いになる」というご意見です。それは研修で「スキルだけに焦点を当てていて、伝える、スキルの研修を同時にして

いないから、そのような意見が出てくるのです。コミュニケーションを円滑にするための研修は「きく」スキルの研修と「伝える」スキルの研修の両方が必要なのです。

きちんと「伝える」スキルとして「アサーション」というスキルがあります。「アサーション」を辞書で引くと主張とか断言などと訳されるので、本来のアサーションの意味とは異なります。アサーションの定義は次のように表現されています。「アサーティブ（形容詞）とは、自分も相手も大切にしたい自己表現です。アサーティブな発言では、自分の気持ち、考え、信念などが正直に、率直に、その場にふさわしい方法で表現されます」（平木典子「改訂版アサーション・トレーニング」25頁）

最近、部下の成長や信頼関係の醸成やコミュニケーションの質の向上を目指した1on1ミーティングが注目されています。これを成功させるキーは「きく」と「伝える」のスキルです。

また「きく」と「伝える」スキルには知識を得るだけではなく、身につくまでのトレーニングが必要なのです。しかし、多くの企業が時間の余裕がないことを理由に一回だけの研修で終わりにされることが多いのです。研修で得た知識をできるようにするトレーニングの仕組みを持たれたところは、研修効果が出ていることを最後にお伝えしておきたいと思っています。

※参考文献

平木典子著「改訂版アサーション・トレーニング」金子書房 2009年

木造建築科実習施工課題の模擬家屋



大分高等技術専門学校

設置・運営 ● 大分県
所在地 ● 大分県大分市大字下宗方1035-1
訓練課程 ● メカトロニクス科(2年制)
電気設備科・自動車整備科・空調配管システム科・木造建築科(1年制)
(定員:各20名)

独自の合同企業説明会で
就職支援の質の向上を目指す

昨年度までの合同企業説明会の様子



今年度の合同企業説明会の様子

大分県立大分高等技術専門学校は、大分県が設置する職業能力開発校である。18歳から39歳までの高校新卒者や離転職者に対し、技術・技能の能力開発や各資格試験の取得の指導・支援を行っている。

合同企業説明会の開催

本校の就職支援で特徴的な取り組みは、本校独自の企画・運営による合同企業説明会の実施である。毎年8月に本校に隣接する大分職業訓練センターで行っているが、平成25年度に開催して以来毎年行われ、今年度で7回目の開催となる。

合同企業説明会を開催する以前の就職支援では、地域の職業安定所や本校に直接提出された求人票を訓練生が閲覧し、興味を持った企業に応募するという流れが多かった。しかし、この状況では企業の魅力や詳しい業務内容を知る機会が乏しいことに加え、本校の就職先の大半を占める中小企業では、人事担当者の採用活動の機会と内容が限定される事業所も多く見られていた。

合同企業説明会の概要

合同企業説明会のテーマは「良い人材を良い企業へ」であり、就職実績のある企業や本校に直接求人に来た企業など、各科8社、合計40社が参加する。各社30分の説明時間の中で、具体的な業務内容や社内研修制度、求める人材像に加え、採用条件などを訓練生に伝え、訓練生からの質疑応答などを行

う。

参加企業の声

参加した企業からは、訓練生に対し直接企業の案内ができること好評であった。さらに、インターンシップの参加や企業への見学会を提案するなど、積極的に本校の訓練生の採用に取り組み姿勢も見られた。

また、参加を重ねることで人事担当者のプレゼンテーション能力が向上し、人材紹介企業や地方自治体が主催する企業説明会に参加するようになった、という意見も聞けた。

訓練生の声

参加した訓練生は、「企業の採用担当者から生の声が聞けて本当に有意義だった」、「業界研究や就職先の選定に加え、昇給や残業時間など、求人票では明記されておらず、聞きづらい話も直接説明を受けることで、安心して就職できる」、「今後身につけておきたい資格やスキルなども先輩からアドバイスを受け、今後の励みとしたい」などと話していた。

指導員の声

合同企業説明会は、企業への参加依頼や会場準備、訓練生に対しての事前指導など、準備の負担は確かに大きい。しかし、訓練生の就職に対する意識の変化が見られたり、本校と企業との信頼関係が構築できること、修了生が説明会の担当者と共に来校すること

で、将来の目標を身近に感じられること、納得感を持って就職するので離職率も減少していること、訓練生全体で就職活動を行うので、個別指導の時間が減り、結果的に業務負担の減少につながるなど感じていること等、指導員として多くの利点がある。

コロナ禍での対応と今後の課題

コロナ禍における今年度は、開催の是非も検討された。例年大きな会場ですべての企業および訓練生が一斉に参加していたが、今年度は科ごとに会場を分散し、検温・会場の消毒やマスクの着用を徹底することで開催した。

今後の課題は、合同企業説明会の取り組みが業界団体に広がり、参加を希望する企業が増加したことで、参加企業の選定に苦慮することがある。今後も業界団体と意見を交わし、選定条件などを可視化することで、選定の公平性に努めていく。

まとめ

ものづくりの現場では、新型コロナウイルスの影響は限定的で、未だ人手不足の状態が続いている。本校でも入校希望者の減少が続いており、企業が望む人手不足の解消を満たせていない。合同企業説明会の取り組みは地域や業界の新聞に掲載されるなど、本校の存在と役割を求職者や高校新卒者に伝えることに役立っている。今後も訓練生の就職支援の向上に努め、業界団体の期待に応えていきたい。

組織介入を主軸としたキャリア支援 ～理学部組織での取り組み～

山形大学 理学部

教授

小倉泰憲



■表 組織（理学部）への関わり方

	学生一人ひとり	学生全員
直接的	①学生の相談対応	③キャリア教育の授業
間接的	②教員の相談対応	④学部運営への参加

1 取り組みの概要

私は、山形大学理学部に所属しつつ、全学部のキャリア教育の授業も担当している教員である。本学は、全学的なキャリア支援機関としてキャリアサポートセンターがあるが、今回紹介するのは理学部だけの取り組みである。そして、理学部という組織に介入することが主軸となっている。このような視点で取り組むことで、様々な支援の意味が明確になり、「ここまでできるのだ」ということを紹介したい。

現在の取り組みを左記の表に示す。これはコミュニケーションセンターの考え方に基づいたものである（小倉、2017）。表はまず、理学部の学生一人ひとりへの関わりと学生全員への関わりに分け、そしてそれぞれを「直接的」と「間接的」に分ける。そうすると、主な取り組みを①から④のように書くことができる。

以下、それぞれについて概説する。

2 学生及び教員の相談対応 （表の①と②）

当初、1学年の人数が60名程度であり、全員に目を向けやすいということから、修士課程の大学院生の就職支援に重点をおいて一人ひとりの相談対応を行った。

その中で就職がなかなか決まらず、本人だけではなく指導教員も苦慮するケースが増えてきた。このような学生が一人いると、教員も数ヶ月にわたって悩みを抱えることになり、どう対応したらよいか分からない、と教員から相談されることが多くなった。

なかなか就職が決まらない学生の話聞いていくと、就職活動の時期よりも前の大学生活において何らかの問題を抱えている場合が多いことが分かってきた。例えば、1年の時に落ちた単位を翌年以降に取ろうと気楽に考えていたら、どんどん時間が足りなくなり、就職活動どころではなくなってしまうことも珍しくない。もともと早く分かっていれば事前に対処できたと思うものが多々あったのである。卒業修了が迫った段階で事後的な対応をしようとする、本人も指導教員も多大な労力が必要になる。

そこで、そもそもこのような状況にならないよう、予防的な取り組みを重視するようになった。

3 予防的な取り組み（表の③）

予防的な取り組みの中心はキャリア

教育である。その主な内容は、対人関係でつまづかないためのヒューマンスキルや、自分にとっての働く意義を考えるための自己理解、そして組織理解である。

理学部は、それまで5学科制だったが、2017年度から1学科制になった。このタイミングで大学院生に加え、学部生の支援も行うこととなった。1学科制では、新入生が入学してから1年後に専門分野を選択する。そこで、学生が自分で選択できるようにキャリア教育を必修化してはどうかと提案したところ、これが採用されて現在に至っている。

4 学部運営への参加（表の④）

日々の学業の中で、学生がつまづかないためにはキャリア教育を行うだけでは不十分である。そこで、理学部の運営にも直接関わることにした。

例えば、学生の単位取得状況など、学びに関する様々な事柄を扱う教務委員会というものがあるが、この委員会メンバーとなり、つまづきそうな学生を早期に見つけ出し、対策を考えていく。このほか、理学部のカリキュラム関係の委員会や就職委員会、インターンシップ委員会にも参加し、組織運営に関わっている。

参考文献 ●小倉泰憲（2017）「理学部におけるキャリア支援の取り組み」、山形大学高等教育研究年報：山形大学高等教育研究企画センター紀要（11）、22-30

共通テストが始まった

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

今年1月16日(土)、17日(日)に、センター試験に代わる大学入学共通テストが実施された。毎年1月中旬の土日の2日間、数十万人の受験生が全国各地で同時に共通した問題に取り組むようになって40年以上になる。

1979年から実施された「大学共通第一次学力試験(共通一次試験)」、それに代わって1990年から「大学入学共通テスト(共通テスト)」に代わった。それぞれの入試がどのような理由で導入され、どのような違いがあるのか、知らない人は多いのではないだろうか。ここでは、共通テストについて取り上げたいと思う。

平成25年(2013年)6月6日、日本経済新聞の朝刊一面のトップ記事に「センター試験廃止へ 文科省、複数回の新テスト検討」と大きく報じられ、教育関係者に大きな衝撃を与えた。その記事は、文部科学大臣の諮問を受けて、文部科学省中央教育審議会が「大学入学選抜の改善をはじめとする高等学校教育と大学教育の円滑な接続と連携の強化のための方策について」検討していた会議での内容を報じたものだった。センター試験を変える理由は、簡単に言えば「世の中大きく変化しているのだから、高校教育も大学教育も変わらなければ大変なことになるので、急ぎ改革し、その二つを接続する入試も変えろ」という内容だ。このニュースが報じられた頃は、日本の携帯電話がガラパゴス化している

という話題に端を発し、日本の産業や制度、商品などを憂う論調が高まっていた時期で、グローバル化への対応が喫緊の課題とされていた。日本の大学入試も、ガラパゴス化しているものの一つで、海外から「風変わりな制度」という指摘は以前から受けていた。1971年に発表されたOECD教育調査団報告「日本の教育政策」の中で、たった1日の試験で大学の入学が決まり、学歴を重んじる制度の中で、人生が決まってしまう日本の教育制度の特徴が指摘されている。海外の試験制度をみれば、アメリカの大学進学適性試験SATは何回も受験できるシステムになっているし、フランスの高校卒業資格試験バカロレアは、数日にわたって長時間をかけて論述させる。受験料も、他国に比べ桁違いに高く、しかも複数併願して莫大な費用がかかることは海外の人を驚かせる。

ガラパゴス化している日本の入試にメスを入れるはずだったのだが、実施された共通テストは、センター試験とさほど変わらない入試になってしまった。ただ、試験問題を見ると、図表やグラフなどの資料を読み解く力や思考力を問うような問題、リアルな状況で知識を活用する問題など工夫されており、問題作成者の努力が見て取れる。これまでは知識を覚えて答える問題が少なくなかったが、問題の内容については一変した印象が残った。

あらためて文部科学省「大学入学共通テスト」検討・準備グループが示した「大学入学共通テスト実施方針策定に

当たったの考え方」を読むと、共通テストの目的として「共通テストは、大学入学希望者を対象に、高等学校段階における基礎的な学習の達成の程度を判定し、大学教育を受けるために必要な能力について把握することを目的とする。このため、各教科・科目の特質に応じ、知識・技能を十分有しているかの評価も行いつつ、思考力・判断力・表現力を中心に評価を行うものとする」と記されており、それを体現していた出題になっていたことがわかる。

社会をみれば、急速に職業の高度化・専門化が進んでいるし、新たなものが次々に生み出されている。この状況に対応するためには、専門的な知識や高度な技能を学び続けるしかない。

これまでは、企業内研修や自己研鑽で対応できた面もあるが、絶え間なく生まれる技術革新、日進月歩の知に対応するためには、高度な教育機関を活用するしかない。必要とされる膨大な知識を限られた時間の中で学ぶためには、大学教育は変わらねばならず、今、大学改革が進んでいる。すると、大学入試は入学者を公平・公正に選抜する試験としてではなく、大学教育を受けるための基礎的な知識技能や意欲を備えているかを判断する適性判断の役割に変わる必要がある、そのための入試改革だった。小中高では、児童生徒がどのような専門性を備えたいのかを自ら考えられるような改革が進んでいる。入学者選抜としての役割に偏った共通テストのスタートだったが、今後変わっていくと予想している。

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

体の距離と心の密

— 子どもたちの自己肯定感を考える その10 —

1 子どもたちの我慢も限界

コロナ騒動も早1年が過ぎた。三密回避行動が日常化する中で、人と自由に会えず、楽しい会食やスポーツ、観劇や旅行といった、生きる喜びを分かち合い、生きる辛さを癒し合う、かけがえのない触れ合いタイムを奪われて久しい。

学校に集う子どもたちも、緊急事態宣言で分散登校が再開、部活はできず、生活リズムがとれず心身の疲弊は積み重なって、コロナストレスがコロナ鬱へと変容しつつある。

今や彼らの堪忍袋はパンパンに張って、爆発寸前である。ストレス耐性袋の大方がコロナで占められ、他の日常ストレスが重なれば、たちまち問題行動として顕在化する。多感で不安定な発達ステージを、ガラスの心で生きる彼らの辛抱は、限界に来ている。

私が勤務する都立高校でも、個別面接続きで、昼食が夕方になってイブニングランチになる日も珍しくない。十代の自殺、それも女子高校生の自殺急増の中で、破綻を招かないよう養護教諭や担任教師らと綿密に連携をとりながら、注意深く支援を続けている。

2 リモート授業の顛末

このコロナ禍で大学もリモート授業中心となった。私のクラス133名の学生に対して、非対面でどれだけの教育ができるのか、当初は非常に不安だった。

実際に始めてみると、時間がいくらあっても足りないと感じる一方で、活用次第で学生に寄り沿った指導ができることを実感した。心理不安からか薄い内容の論文を提出する学生も当初散見されたが、彼らに潜在する良き資質や努力と進歩の跡を見つけ、それらを明確化してフィードバックに努めた。それは効果てきめんだった。次第に、学生たちも腰が入り、集中して取り組み出した。資料もよく読み深く考えて、オリジナリティに富んだコクのあるレポートを、提出するようになっていったのである。

個別交流の授業展開の様相となり、このやりとりは結果的に、コロナ禍で不安をかこつ学生たちに、潤いを与えメンタルの安定を図る営みにもなったと考えられる。彼らの授業後の感想の一部を紹介したい。

「自粛期間中は、今やっていることに意味がないような気持ちで不安になったり、何が正解かわからなくなったりしたが、この授業で大学に来た理由や、就きたい職業

に向けての初心の心を思い出すことができた」(NAさん)

「仕事に対する可能性や視野が、一気に広がりました。毎回の課題に対する先生の返信もとても丁寧で、一人ひとりしっかりと、確認してくれているんだなと思い、毎週返信を楽しみに課題を頑張ることができました」(NRさん)

「キャリアデザインの授業を通して、まず自分に自信がついたこと、そして将来に期待が持て、自分で何かをやってみようと思えるようになったことが一番大きな変化であった。毎授業ごとに下さる心のこもったメッセージ、私たちの状況を理解し、認めてくれる居場所のようなものを作ってくださった先生に感謝します」(TSさん)

最後のTSさんは、「先生の返信に、いつも心が救われています」と記してくれたこともあった。それほど、学生たちはコロナ禍で心理的に追い込まれていたのだろう。

多様性と連帯感を育む集団ワークはできずとも、学生個々のキャリア開発は進んだ。大量のレポート読破に追われた日々も、彼らのがんばりとコメントのおかげで、私も救われ、報われた思いである。

3 体の距離を取りながら、心の密をどう保つのか?

子どもは本来、密な関係を通して成長するものである。集い群れる中で、共感能力や優しさが身につく。また仲間との共同の学びを通して、協力連帯等の社会性を獲得する。

何より、乳幼児期の母親の抱っこは、人への信頼感を培う重要な密接交流である。それは、生きる原動力である自己肯定感の芯を形成する。養育者との一貫した密な情緒交流がなければ子は育たない。それは英国心理学者ハーロウの実験やイスラエルの農業共同体キブツでの子育てから周知の事実である。母親がコロナに感染し、数週間子どもと引き離される体験は、愛情剥奪と言える。愛着対象を奪われた衝撃は負の痕跡として、青年期以降の人生に暗い影を落としかねない。

今、口元や表情が読めないマスク姿の保育士の下で、園児の言葉や感情の獲得が遅れがちと言われる。また給食を黙って取る黙食や、一列で黙り下校する等の現象が、公立学校で広がっている。

小さい子ほど、密を避ける新たな生活様式は負の影響が大きい。飛沫防止の肉体距離を取りつつ、どう心の密を保っていくのか——？ われわれ大人が、今そのことを切実に問われている。

不安で辛い状態から 前向きな気持ちへ



加藤 駿

駒澤大学 キャリアセンター

2021年卒の就職活動はコロナウイルス禍により大きなダメージを受けました。特定の業界が採用活動を急ぎよ停止したり、採用人数を大幅に縮小したりする動きはメディアでも広く報道されました。この影響により進路変更を余儀なくされた学生は少なくありません。今回は大学のキャリアセンターで就職支援に従事している私が昨年、実際に相談を受けた学生の事例を紹介したいと思います。

航空業界志望のAさんの例

大手航空会社2社が採用の縮小を発表した5月の下旬、航空業界を志望している女子学生が相談に来ました。内容としては、他にやりたいことを見つけて就職活動を進めたいが、どうしても興味のある業界が見つからないということでした。「航空業界で働きたい」という思いが強すぎて、他の選択肢に肯定的になれないということだったのだと思います。

① 心のモヤを取り除く

前記のように本人が抱える課題についてわかったとしても、すぐに考えられる解決策を提示したりはしません。本人が「仕事を探したい」という思いの上に、就職活動への「不安」や「憤り」というモヤがかかっており、すぐに動き出せる状態ではないからです。

Aさんは航空業界で働くことが子供の頃からの夢で、自分の実力とは関係なくその選択肢が閉ざされたと感じて

しまっているのです。まずはその気持ちに寄り添い、共感しながら言葉を返すよう意識して聞くことが必要です。私はAさんが話しやすい雰囲気づくりを心がけ、不安や辛さを思う存分に話してもらうことを意識しました。そして、それを続けていくことで気持ちの整理が進み、「折り合いをつけて前に進みたい」と素直な感情が表に出てくるようになりました。

② なりたいた自分を具体的に想像できる

他の業種を探すことに前向きになれたAさん。次は本人の興味・関心について探るため、希望していた航空業界のどんなところを魅力的に感じたかを掘り下げていくことにしました。ここでは、航空業界に入ることでの「どのようになれるか」と思ったか、「どのようになれるか」と思ったか」を聞いていきました。航空業界への希望が漠然とした憧れから来ていたようだったので、そこを具体的にする必要があると考えました。

丁寧に質問を重ねていくと、Aさんから「英語やホスピタリティ精神を身につけて、自分の市場価値を上げたかった」ということを聞き出せました。言い換えると「汎用的なスキルを身につけて社会で活躍したい」ということのようにです。これがぼんやりしていた本人の希望が言語化された瞬間だったと思います。

③ 未来に向けて働く自分を想像できる
あとは職種や業種を絞っていくこと

になります。膨大にある中から見つけるのは難しいことですが、私の場合は「未来に向けて働く姿を想像できる」よう支援しています。目先の「こうなりたい」だけでなく、将来的に「誰に」対して「どのように」影響したいかを想像することが、希望業種を絞ることにつながると感じています。また、その時に「そのように思ったキッカケ」も注意深く聞くようにしています。本人の希望が経験や背景とリンクしていると、納得感をより高めることができます。

このように進めていくことで、Aさんは「世界中の人に自分の影響力を発揮したい」という気持ちに気がつくことができました。

相談を通じてAさんは「汎用的なスキルを身につけたい」、「世界中の人に自分の影響力を発揮したい」という二つの希望がハッキリしました。ここまできてようやく、業界研究や企業探しの方法について案内できるようになりました。自分の目指すものをはっきりしたことで、積極的に就職活動にも取り組めるようになったようです。

結果的にAさんは自分の価値観にあった企業を見つけ、内定を獲得することができました。就職支援において、学生の気持ちに寄り添って、モチベーションに働きかけることの大切さにあらためて気がつかされた次第です。

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
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。

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

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習得します。

●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

2,700名
受講済

【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 ほか 各領域の第一線の学識者・専門家による講義



厚労大臣指定更新講習30講座！ 詳細は学習専用サイト **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～



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

コロナ禍で
職場体験、就業体験が
中止・縮小されても、
VRTの実施が
キャリア教育に
大いに有効です！

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	} 340円	
	● 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	} 300円	
	● 大学生等のための職業リスト		
● コンピュータ判定料			

● 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