

# 職業研究

2021

No. 2

## 特集 ●ビジネス・キャリア検定試験を活用した企業の人材育成

### 事務系職種従事者の能力評価と人材育成

～ビジネス・キャリア検定試験の活用～

中央職業能力開発協会 能力開発支援部 ビジネス・キャリア試験課

#### 活用事例

#### 評価に組み込んで社員のモチベーションをアップ

技能検定とともにビジキャリを制度化

株式会社南雲製作所

基本的な知識を身に付けて現場で活躍できる人材に  
専門用語を知って伝えられることがある

吉南株式会社

人材育成の体制再構築に手段の一つとして組み込む  
社長自ら受験し、身をもって良さを実感

サンコー株式会社

#### 連載

しごとインタビュー データサイエンティスト 木田浩理さん

わが社の人材開発 株式会社渡辺精機

企業研修の現場から 浅野衣子

職業能力開発の現場から

大阪府立夕陽丘高等職業技術専門校

キャリアセンター通信 都留文科大学

キャリア指導の現場から 千葉吉裕

若者のこころ考現学 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 ビジネス・キャリア検定試験を 活用した企業の人材育成

「ビジネス・キャリア検定試験」(ビジキャリ)は、事務系職種に必要な知識の習得と実務能力の評価を行うことを目的とした試験です。

幅広い分野、段階的な等級レベルをカバーしており、企業・組織特有の知識ではなく、一般的業務知識を学ぶのに適しているため、事務系職種の社員教育、人材育成に取り入れる企業が増えています。

中央職業能力開発協会により実施され、厚生労働省(ロジスティクス分野は経済産業省/国土交通省)が後援しています。

ビジキャリが事務系ビジネスパーソンの人材育成にどのように活用でき、どのような効果が期待できるのか、企業の活用事例を中心にをご紹介します。

### 特集

事務系職種従事者の能力評価と人材育成

～ビジネス・キャリア検定試験の活用～

中央職業能力開発協会 能力開発支援部 ビジネス・キャリア試験課 ——— 4

### 活用事例

評価に組み込んで社員のモチベーションをアップ  
技能検定とともにビジキャリを制度化

株式会社南雲製作所 ——— 8

基本的な知識を身に付けて現場で活躍できる人材に  
専門用語を知って伝えられることがある

吉南株式会社 ——— 10

人材育成の体制再構築に手段の一つとして組み込む  
社長自ら受験し、身をもって良さを実感

サンコー株式会社 ——— 12

### 連載

●しごとインタビュー

現場目線のデータ分析で、  
様々な課題の解決につなげる

木田浩理さん データサイエンティスト ——— 14

●わが社の人材開発

自分で考えて仕事に向き合える人材の育成を図り、  
業務を活性化

株式会社渡辺精機 ——— 16

●企業研修の現場から 11-2

コロナ禍の研修現場の変化とコミュニケーションについて  
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

障がい者や就労困難者にきめ細やかな就職支援を行う  
大阪府立夕陽丘高等職業技術専門学校 ——— 18

●キャリアセンター通信

長期的・包括的なキャリア支援を目指して  
～「キャリアカフェ」の取り組みから～

都留文科大学 ——— 19

●キャリア指導の現場から ④

「競争」から「共創」へ  
千葉吉裕

東洋大学経営学部 非常勤講師/玉川大学 教師教育リサーチセンター 非常勤講師 ——— 20

●若者のこころ考現学 第1回

心の破綻と人生の破綻

金屋光彦 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 26-2

個々の学生の不安や悩みに向き合う

加藤 駿 駒澤大学 キャリアセンター ——— 22



### ●表紙

吉南株式会社の新入社員研修「フレッシュヤーズ  
キャンプ」(吉南株式会社提供)

### 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。)



公的  
資格試験

# ビジキャリア®

ビジネス・キャリア検定試験®

## ビジネス・キャリア検定試験を活用した 企業の人材育成

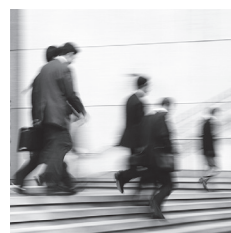
### ホワイトカラーの能力評価、スキルアップに

事務系職種の社員の知識、スキル、職務能力をどう評価するか、そしていかに人材育成していくかは、企業における大きな課題の一つです。

ビジネス・キャリア検定試験は、厚生労働省が策定した職業能力評価基準に準拠した体系的な試験であり、試験の体系・基準に沿って学習することで、どの企業でも共通して必要とされる業種横断的な一般的業務知識を身に付けることができます。そして検定試験によって能力を評価し、身に付けた知識を実践・応用していけば、成果につながっていくような人材育成が可能となるでしょう。

### 事務系職種を幅広く網羅

8分野44試験と事務系職種を幅広く網羅しており、レベルも1級～BASIC級まで4等級あるので、社員それぞれに合った試験を選べます。



### 8分野

人事・人材開発・  
労務管理

経理・  
財務管理

営業・  
マーケティング

生産管理

企業法務・  
総務

ロジスティクス

経営情報システム

経営戦略



# 事務系職種従事者の能力評価と人材育成 ～ビジネス・キャリア検定試験の活用～

中央職業能力開発協会 能力開発支援部 ビジネス・キャリア試験課

## 1 はじめに

中央職業能力開発協会（JAVADA）は、職業能力開発促進法に基づき昭和54年に設立された、厚生労働省所管の公的団体である。

特に、職業能力評価の分野においては、国家検定である「技能検定」をはじめ、JAVADAが独自に行う「ビジネス・キャリア検定試験」（ビジキャリア）など、製造系部門から事務系部門まで幅広い職種に対応した試験を実施し、多くの企業に活用いただいている。

また、日本のものづくり産業を支える技能者のレベル向上、技能伝承と技能尊重機運の醸成を図るための技能競技大会等の実施、キャリア形成支援ツールの提供を通じたキャリア形成のサポートなど、各分野において、国、業界団体、企業、都道府県職業能力開発協会等と連携して事業を実施している。

ここでは、事務系職種に従事する方々の実務に即した専門的知識・能力を客観的に評価できる試験制度として注目されている「ビジキャリア」についてご紹介したい。

## 2 創設の背景

ビジキャリアは、企業により内容がまちまちで標準化が難しいといわれていた、いわゆるホワイトカラー層に必要な知識の段階的・体系的な習得を支援するために、平成5年に当時の労働省（現厚生労働省）がスタートさせた制度の流れをくむ試験である。制度創設当時は、「ビジネス・キャリア制度修了認定試験（ビジネス・キャリア・ユニット試験）」と呼ばれ、労働大臣が認定した教育訓練講座の「学習成果の確認試験」として、平成6年に第1回の試験が実施された。

ビジネス・キャリア制度修了認定試験は、「ユニット試験」の呼び名のおり学習単位を細分化（ユニット化）すること、必要な知識を段階的・体系的に学ぶことができる仕組みとして、多くの教育訓練機関、企業等で活用されてきた。

その後、より企業実務に即した評価試験とするため、細分化されていたユニットを大括り化するなどの見直しが行われ、平成19年度に「ビジネス・キャリア検定試験」にリニューアルされて現在の試験体系となった。また、平成

22年度には、JAVADAが独自事業として引き継ぎ、現在に至っている。

この間、これらの制度を通じた受験者数は延べ60万人を超え、企業規模を問わず幅広い業種の企業等に活用いただいている。

## 3 ビジキャリアの特徴

ビジキャリアの最大の特徴は、厚生労働省が策定した「事務系職種の職業能力評価基準」に準拠した試験であり、カバーする職種範囲が広いことにある。人事、経理といった間接部門と呼ばれる職種に留まらず、営業・マーケティング、経営戦略、さらには、ロジステイクス、生産管理まで、多くの企業において欠くことのできない職種を幅広く網羅しており、試験の数は、表1のとおり8分野4等級44試験にのぼる。特定の職種を対象とする試験は数多く存在するが、これだけのラインアップを揃え、職種横断的にレベルを揃えて実施される包括的な試験は、他に類を見ないだろう。

もう1点、ビジキャリアを特徴付けているものとして、「学習重視」の制度であることが挙げられる。ビジキャリアは、検定試験と称するものの、そのね

■表1 試験区分一覧

| 試験分野         | 試験区分         |                                                                                                                                                   |                                 |         |
|--------------|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|---------|
|              | 1 級          | 2 級                                                                                                                                               | 3 級                             | BASIC 級 |
| 人事・人材開発・労務管理 | 人事・人材開発・労務管理 | 人事・人材開発<br>労務管理                                                                                                                                   | 人事・人材開発<br>労務管理                 |         |
| 経理・財務管理      | 経理・財務管理      | 経理<br>財務管理（財務管理・管理会計）                                                                                                                             | 経理（簿記・財務諸表）<br>経理（原価計算）<br>財務管理 |         |
| 営業・マーケティング   | 営業・マーケティング   | 営業<br>マーケティング                                                                                                                                     | 営業<br>マーケティング                   |         |
| 生産管理         | 生産管理         | 生産管理プランニング（製品企画・設計管理）<br>生産管理プランニング（生産システム・生産計画）（加工型・組立型）<br>生産管理プランニング（生産システム・生産計画）（プロセス型）<br>生産管理オペレーション（作業・工程・設備管理）<br>生産管理オペレーション（購買・物流・在庫管理） | 生産管理プランニング<br>生産管理オペレーション       | 生産管理    |
| 企業法務・総務      | 企業法務         | 企業法務（組織法務）<br>企業法務（取引法務）<br>総務                                                                                                                    | 企業法務<br>総務                      |         |
| ロジスティクス      | ロジスティクス      | ロジスティクス管理<br>ロジスティクス・オペレーション                                                                                                                      | ロジスティクス管理<br>ロジスティクス・オペレーション    | ロジスティクス |
| 経営情報システム     | 経営情報システム     | 経営情報システム（情報化企画）<br>経営情報システム（情報化活用）                                                                                                                | 経営情報システム                        |         |
| 経営戦略         | 経営戦略         | 経営戦略                                                                                                                                              | 経営戦略                            |         |



## ●標準テキスト

（発売元：株式会社 社会保険研究所）

<https://shop.shaho.co.jp/shopbrand/ct111>

## ●過去問題解説集

（発行元：一般社団法人 雇用問題研究会）

<http://www.koyoerc.or.jp/publication/businesscareer.html>

らしいは学習にもある。実務でこなせている仕事であっても、なぜそれを行うのかといった目的や根拠を知ることによって日常業務への理解が深まり、さらに応用力や実践力が身に付くことで、より高い成果を期待することができきる。

ビジネスでは、こうした日々の仕事の「裏付け」となる知識を習得することができるよう、1級を除く各試験

区分について「標準テキスト」を用意している。

また、標準テキストで習得した知識を確認・演習するための「過去問題解説集」シリーズが順次発刊されており、学習しやすい環境を整備している。2級・3級それぞれ、過去に出題された問題から特に重要なものをピックアップして解説しているほか、標準テキストとの対応表もついているので、受験対策としてだけでなく、標準テキストによる学習をより効果的なものにし、知識のさらなる定着に大いに役立つものとなっている。

「標準テキスト」及び「過去問題解説集」の購入等、詳細については、各発売元のホームページを参照していただきたい。

## 4 試験の実施概要

試験は、前期（10月）と後期（2月）の年2回、全国47都道府県に設置する一般会場と、企業等が自施設で試験を実施する認定施設会場において、一斉に実施される。試験区分により午前または午後のいずれかの時間帯に実施されるので、実施時間が重なっていないものについては併願受験も可能であ

る。

出題形式については、1級は論述式2問(150分)、2級は5肢択一式40問(110分)、3級は4肢択一式40問(110分)、BASIC級は真偽法70問(60分)となっている(表2)。

なお、表3のとおり受験対象者として想定される方の目安を設定しているが、各等級とも受験資格は設けていない。このため、現在の役職や経験にと

らわれず、3級から2級へと段階的に受験しながら知識を深めていくことはもちろん、例えば、人事担当者が「人事・人材開発3級」を受験後、「労務管理3級」、「総務3級」と関連職務の知識の幅を拡げていくことも、将来に向けたキャリアパスを念頭に入れるなど、現在の担当職務とは異なる試験を受験していくことも可能である。

また、事務系職種のみならず、技能

系職種でも活用することができる。例えば、国家資格「技能検定」(合格者は「技能士」と称することができる。)においては「特級」が最上級とされているが、特級技能士である管理・監督者や特級の設定のない職種の技能士の方が、特級技能検定の試験内容と共通する部分の多いビジキャリの生産管理分野にチャレンジすることも有益だろう。

このように、8分野4等級44試験を一つのキャリアマップとして見ることで、担当職務に留まらず、きめ細かく自由度の高いスキルアップを実現でき、個人や企業の状況に合わせたフレキシブルな活用ができる。

試験の日程・会場や受験申請方法、試験の実施結果などの詳細な情報については、JAVADAのビジキャリホームページに掲載しているので、ぜひ確認していただきたい。

## 5 職業能力評価基準とビジキャリの関係

厚生労働省では、少子高齢化の進展とともに労働力人口が減少する中で、持続的な経済成長を維持していくためには、働く人一人ひとりが能力を最大

限に発揮でき、その能力が適正に評価される社会基盤づくり―能力の見える化―が必要であるとして、平成14年度から「職業能力評価基準」を策定している。

職業能力評価基準は、仕事をこなすために必要な「知識」と「技術・技能」に加えて、「成果につながる職務行動例(職務遂行能力)」を、業種別、職種・職務別に整理したものであり、わが国の「職業能力評価制度」の中心をなす公的な職業能力の評価基準とされている。電気機械器具製造業、ホテル業など、ものづくりからサービス業まで幅広い業種で整備されており、さらに、業種横断的なものとして「事務系職種の職業能力評価基準」が別に策定されている。

この「事務系職種の職業能力評価基準」が、現在のビジキャリ8分野の基礎となっている。職業能力評価基準では、仕事を「職種」↓「職務」↓「能力ユニット」↓「能力細目」↓「職務遂行のための基準」↓「必要な知識」に階層化して整理しているが、「職種」と「職務」がビジキャリの分野・試験区分に相当し、「必要な知識」の項目の一部がビジキャリの試験範囲と対応してい

■表2 出題形式等

| 等 級     | 出題形式  | 出題数  | 合格基準                              | 試験時間  | 受験料(税込)  |
|---------|-------|------|-----------------------------------|-------|----------|
| 1 級     | 論述式   | 2 問  | 試験全体として概ね 60% 以上かつ問題ごとに 30% 以上に正答 | 150 分 | 11,000 円 |
| 2 級     | 5 肢択一 | 40 問 | 出題数の概ね 60% 以上に正答                  | 110 分 | 7,700 円  |
| 3 級     | 4 肢択一 |      |                                   |       | 6,200 円  |
| BASIC 級 | 真偽法   | 70 問 | 出題数の概ね 70% 以上に正答                  | 60 分  | 3,300 円  |

■表3 受験の目安

| 等 級     | 受験対象者として想定される方                     |
|---------|------------------------------------|
| 1 級     | 実務経験 10 年以上<br>(部長、ディレクター相当職を目指す方) |
| 2 級     | 実務経験 5 年程度<br>(課長、マネージャー相当職を目指す方)  |
| 3 級     | 実務経験 3 年程度<br>(係長、リーダー相当職を目指す方)    |
| BASIC 級 | 学生、就職希望者、内定者、入社して間もない方             |

### ●ビジキャリホームページ

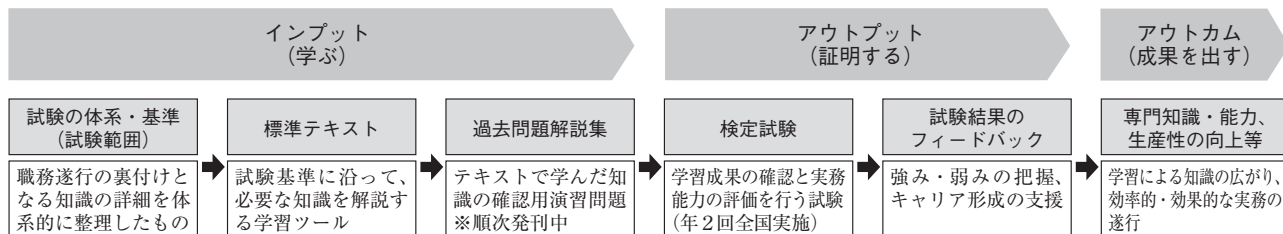
<https://www.javada.or.jp/jigyuu/gino/business>

インプットからアウトプットまで一連の学習体系

公的  
資格試験

ビジキャリア®

幅広い事務系職種の統一基準による定量的評価と低コスト教育の実現



るのである。

なお、職業能力評価基準の制度紹介や資料・帳票類、活用事例などを、厚生労働省ホームページで閲覧、ダウンロードできるので、そちらも参照していただきたい。

## 6 ビジキャリアを活用した人材育成

平成5年の国による制度創設から、企業実務に即した試験体系へと変遷を遂げてきたビジキャリアであるが、その根底にあるものは「能力開発」であり、「適正な能力評価」である。試験を単なる検定試験に留めず、成果を意識した知識の習得(インプット)、試験による評価(アウトプット)、仕事現場での成果(アウトカム)までの全体を捉え、各フェーズに必要なツール等を位置付けることにより、効果的・効率的な人材育成を可能にしている。

事務系職種の人材育成では、技術・技能系職種に比べて「能力や成果への貢献度を定量化しにくい」「能力開発・専門性向上のツールが少ない」といった声を聞くことが多く、企業内に限定される知識の習得等に留まってしまいう傾向が強いといえるだろう。

一方、ビジキャリアを活用した人材育成では、職務遂行の裏付けとなる知識が業種横断的、体系的に整理されており、日々の仕事の意義や目的を理解したうえで、身に付けた知識を実践・応用し、成果に結び付けていくことができる。以前、ビジキャリア活用企業にインタビューをした際に「知らなくても仕事はできるかもしれないが、知れば見る視点や考える視点が変わり、仕事の仕方が変わってくる。そして、その積み重ねが成果や生産性に結びついてくる」との声をいただいた。これこそが、長年、ビジキャリアが必要とされ、使われ続けている理由である。

なお、企業が従業員の受験申請をまとめて行う「一括申請」の制度がある。一括申請を利用すると、出題領域別の得点状況を全国平均と自社平均で示したリーダーチャートが提供され、自社の強み・弱みを客観的に把握できるなど、企業がビジキャリアを活用するうえでの様々なメリットがある。一括申請の方法やメリットなどの詳細については、ビジキャリアホームページやYouTubeの「ビジキャリアチャンネル」でも紹介しているので、そちらもご覧いただければ幸いである。

## 7 おわりに

JAVADAでは、ビジキャリアをより多くの方々に知っていただき、活用してもらえよう、厚生労働省、経済産業省、国土交通省の後援を受けて、都道府県職業能力開発協会の協力も得ながら、全国的な普及促進を展開している。受験者数は年々増加傾向にあり、令和2年度は延べ3万2千人超、直近の令和3年度前期試験は延べ1万7千人超の受験申請をいただいたところである。

今後さらに経済社会環境が変化し続けていく中で、企業の競争力を維持し高めていくのは、やはり「ヒト」である。一人ひとりの職業能力を高めていくとともに、個々の職業能力が最大限に発揮され、企業全体の生産性につながっていくような取り組みが不可欠である。それには、事務系職種も含めた全社横断的な能力開発・人材育成を行っていくことが必要である。その際、すでに体系化されているビジキャリアというツールが効果的・効率的に機能するだろう。本誌掲載の企業事例で紹介いただいた活用効果・成果も参考にしていきたいながら、ぜひビジキャリアを活用いただきたい。



株式会社  
南雲製作所

# 評価に組み込んで 社員のモチベーションをアップ

## 技能検定とともにビジキャリを制度化

株式会社南雲製作所は新潟県上越市に拠点を置く、従業員約100人のメーカー。主に精密金型の設計製作を行っている。超高精度加工に対応するための設備投資を積極的に行うとともに、製品の品質向上に求められる高度な技能を重視し技能者に資格取得を推奨している。もともと現場で活用していた技能検定と同じように、ホワイトカラー職にビジネス・キャリアを導入した。同社総務部主務の沢田光男氏にお話をうかがった。

技能系の技能検定に対して  
ホワイトカラーにビジキャリを

——どのようなきっかけでビジキャリを導入されたのでしょうか。

沢田 弊社は製造業なので、もともと技能検定にはずっと取り組んでいました。それで付き合いのあった県の職業能力開発協会からのお知らせでビジキャリのことを知りました。ホワイトカラー職にはこのようなものがある、と。20年以上前だと思います。会社としてもこれはいいなということで、受験するようにと推奨したのが始まりですね。

——ビジキャリを導入された目的はどのようなところでしょうか。

沢田 社員の自己啓発ですね。技能系に技能検定があるように、ホワイトカラー職でも資格を取ってほしいんです。それで、合格者には3級・2級それぞれ手当も付くように制度化してモチベーションアップにつなげています。受験料は自己負担ですが、受ければ給与、賞与に反映されるので年間だとかなりの違いが出てきます。

技能検定についてはだいぶ前から手当が付いていたので、少し不公平感もあったような気がしますね。事務系にもそうしたものがあればやる気も出るだろうと。技能検定とともにビジネス・キャリア検定の取得という文言を盛り

込んで制度として人事考課に組み込んだわけです。昇格・昇給等の評価の参考にもしていますので、とても役立っています。

技能検定、ビジキャリ検定とも自社の食堂に合格者の名前を掲示したりもしていますね。

——社内でもかなり根付いている感じですね。合格されている分野も生産管理、営業、総務、ロジスティクス、経営情報システム、人事・人材開発、マーケティング、経理など幅広いですね。

沢田 そうですね。事務系社員はそれぞれの業務に応じて受験の分野も多岐にわたっています。

実を言いますと、大企業と違って例えば総務部の中に人事、経理、庶務、法務などすべてが入っていて、業務が幅広く多様です。人事部、経理部と分かれておらず、一つのことができればいいというわけではなくていろいろとできなくてはいけないので、「多能工化」というのが合い言葉になっている感じですね。

今取り組んでいるのは「スキルマップ」というもので、やらないといけない業務を縦軸に入れて社員を横軸に入れて誰が何をできるというのがわかるように印を付けていっています。すべての社員が何でもできるなどということとは実際にはありませんが、なるべくできることを増やしていく。ビジ



総務部主務 沢田光男氏

キャリでも一人の社員が複数の分野を受けて知識や業務能力を広げ、高めていく、ということですね。今では製造部門にも波及し、多い時には30名を超える社員が受験するようになりました。

——社員の方々はビジキャリをどのように捉えていますか。

沢田 あらたまって聞いたことはないですが、社員にとっては「受けなきゃいけない」という使命感のようなものはあるかもしれないですね。でも自分の実力を測るのにかなり有効だと感じているのではないかと思います。3級に受かった人は2級に挑戦したり、まったく別の分野にも挑戦しています。人間成長するという向上心が芽生えてきました。

社員のモチベーションアップと  
評価の基準に

——導入の効果という点ではいかがでしょうか。

沢田 先ほども申し上げましたが、従





## NAGUMO

### 企業概要

#### 株式会社南雲製作所

代表取締役社長●米樹 弘

本社所在地●新潟県上越市三和区野5823-1（主力工場）

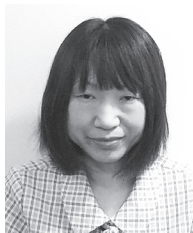
事業内容●精密金型設計製作、精密金型部品加工

設立●1958年

従業員数●107名（2021年4月1日現在）

### ■ビジネス・キャリア合格者に聞きました

#### 自己啓発での具体的な目標の一つ



●高橋和泉さん（総務部）

総務3級と経理（簿記・財務諸表）3級に合格しました。幸い一度で合格できました。

全社的に社員が自分の目標を持つとか学び続けるという方針があるんですが、それを実際に行動で示すのにちょうどいいのがこのビジネス・キャリア検定だと思います。社内で受けられるというのがありますし、合格すると手当が付くので取り組みやすく、若手は結構自然に気軽な感じで受けていますね。

試験対策としては、標準テキストを一通り読んだんですがなかなか頭に入ってこなくて、あとはずっと過去問題を解いて勉強しました。土日を中心でしたが、試験が近づくと子どもを寝かしつけて夜中にやったりもしました。

例えば総務といっても幅が広いので、知らなかった知識が多く、やってよかったなという実感がありました。これが2級になると相当勉強しないと難しいだろうという印象ですが、チャレンジできたとは思っています。他の分野の3級を受けることも考えたいですね。

業員のモチベーションにつながりますし、会社も評価の基準の一つとして利用できます。漠然とした評価ではなく客観的な指標に基づいた評価ができる。結果として会社の力になり、会社が成長できる、ということです。半年前から準備して勉強することでスキルアップになっていると思いますね。

もちろん受かるに越したことはないんですけども、もし不合格になったとしても半年間勉強したという事実は残るじゃないですか。われわれはその過程も見えていますので。

——ビジネス・キャリア試験実施認定施設制度\*も活用されていますね。

沢田 以前は個人個人で外部の試験会場に行って受験していたんですが、従

業員からみんなバラバラに遠くの会場まで行くのが大変だという声もありましたし、ある程度受験者数も増えてきたので、平成25年にビジネス・キャリア試験実施認定施設に認定していただき、自社で試験を実施できるようになりました。

——今後ビジネス・キャリアに期待することはありますか。

沢田 分野や試験区分、内容等について、企業側の意見を聞いてもらえたりするといったかなと思います。

私どもも中小企業の普段の業務では使わないような言葉、内容が出てきたりする問題も中にはありますね。大企業向けというか、深く専門的な部分。実務でわれわれはそこまでやってないというんですが、それが悪いというわ

\*ビジネス・キャリア試験実施認定施設制度  
企業などで、その所属する従業員などの受験希望者に対して自らの施設において試験を実施することを希望する施設（1試験回ごとの受験者数が1施設あたり概ね10名以上見込まれること）が、中央職業能力開発協会から認定を受けることにより、試験実施認定施設として自施設において試験を実施することができる制度。

けではない。知ってて悪いということはないですからね。大方はいい問題になっていると思います。

今後も活用していくつもりです。で、引き続き時代に即した検定試験として発展していったらいいと思います。

吉南株式会社

# 基本的な知識を身に付けて 現場で活躍できる人材に

## 専門用語を知って伝えられることがある

吉南株式会社は、北九州、山口、広島、岡山、大阪、名古屋、埼玉に拠点をもち、ただ荷物を運ぶだけではなく、倉庫保管、流通加工、製造請負等幅広い事業を展開し、物流の全過程をカバーする総合物流サービスを提供している。「一人ひとりが成長する機会を提供する」ことに力を入れ、人材育成を重視して様々な研修、能力開発支援を実施しているという井本健代表取締役社長にうかがった。

### とてもわかりやすい 現場向きのテキスト

——どのような経緯でビジネスマンを導入されたのでしょうか。

井本 私とは別の業界から移ってきたんですが、まず物流を勉強するためにいろいろと本を探して買ってみたんです。その中で具体的な実務に即していて非常にいいと思ったのがビジネスマンのテキストでした。

新卒採用者も大学で物流を勉強した人というのは少なく、経済学部とか商学部などの学生も多いので、彼らが入社後なるべく早く活躍できるようにするためにすぐ役に立つテキストとしてよいということ導入しました。2018年ぐらいですね。

自主性を重んじたいので強制はしてないですが、内定者には毎年積極的に案内をしています。入社して活躍したいという思いを持った内定者の学生からは「どんな勉強をしたらいいいですか」とか「今どんな本を読んだらいいですか」と結構聞かれるんですよ。そういった時に勧めていますね。

若手に広く浅く現場の知識を付けさせるために、今世の中にある本の中では一番わかりやすく現場向きのものではないでしょうか。こうした土台の上に会社ごとに個別の特徴や強みがありますから、これだけで全部カバーでき

るわけではないですが、若手にとってはすごくいいテキストだと思います。

当社は主に物流事業を行っているのですが、ロジスティクスオペレーション3級を中心を受けています。あとは生産管理ですね。生産管理のオペレーション業務を担うこともあり、客観的に生産管理のオペレーションとは何なのかを理解できますので。

### ビジネスマンで学ぶことで 専門用語を共通言語にする

——活用の目的としては、そうした勉強に有効であるということでしょうか。

井本 そうですね。新卒者に基本的な知識を学んでもらい、共通言語を身に付けてもらうということです。それと今後は、中間層に2級に積極的にチャレンジさせたいと思っています。現場から管理職になる人が「この分野はよくわかってるんだけど、この分野はあまりよく知らない」といったことがあるんですよ。管理職レベルになるために総合的に学べるものは意外と少ない。将来的には昇格の資格要件に入れたりすることなども見据えていきたいですね。

現在、合格者への手当などの制度はありませんが、テキスト代と受験料は会社で費用負担しています。

——ビジネスマンの効果を感じられるところはありますか。

井本 ビジネスマンの勉強をした人は専門用語を知っています。そのことによって離職率が下がったのではないかと感じています。用語がわからないと伝わらないことって結構あるんですよ。先輩社員が説明するのに何度も同じことを言う必要がない。話す言語が整うということです。

### 基本的な知識を身に付けて 現場で求められることに応える

——今後ビジネスマンについてこうしていきたいということがありますか。

井本 総務や人事・人材開発などの分野もやりたいですし、何らかの形で制度の中に組み込めればと思っています。

現場でどんなことが求められているか、お客様が今どういうことに関心があるかといったことも含めて勉強できればいいですね。結局は知識をいかに現場で活用するかだと私は思っています。ただ、やはり基本的な知識がない



代表取締役社長 井本 健氏



## 企業概要

## 吉南株式会社

代表取締役社長●井本 健

本社所在地●山口県宇部市大字善和字上瀬戸原189番地7

事業内容●輸送業、倉庫業、生産管理業、製造請負業等

設立●1981年

従業員数●約800名（グループ合計）

## ■ビジネス・キャリア合格者に聞きました

## 広く学ぶと、今まで見ていなかったことが見えてくる



●浜田太勇さん（倉庫事業部課長）

令和元年にロジスティクス管理、令和2年にロジスティクス・オペレーションの2級を取りました。受けようと思った動機としては、業界団体の物流現場改善士という資格試験を受けて、自分が思っていた物流と世間一般での物流との間になんかギャップがあると感じたんです。また、新卒の採用チームにいてちょうど新入社員がビジキャリアの3級を受けるという時に、自分も資格を取らないと新卒採用の一員としては指導できないのではないかとこの気持ちもありました。

ロジスティクス管理は1回で受かったんですが、ロジスティクス・オペレーションは2回落ちて3回目で受かりました。なかなか勉強の時間が取れず、休みの日に集中してやりましたが、勉強することで自分自身の市場価値的なものもそこに付いてくるだろうと思い、何とか合格までモチベーションを保てましたね。

われわれは物流事業者なので、事業者の立ち位置から物流を見ていたところがあった。勉強すると、事業者から見えない荷主企業様側の問題点の部分にも気づきました。知らなかった言葉も多くて、現場でのお客様との商談でそれが生きた時はすごく「受けてよかった」と感じます。

当社は運輸、倉庫、生産など複数の事業を行っており、今後、相互関連する生産管理の分野も身に付けていきたいです。お客様にロジスティクスをトータル的にサポートできる企業としての能力向上と後進の育成に努めていきたいです。

## 今後の人材育成に向けて

——今課題として感じていらっしゃることは何でしょうか。

井本 若手の早期育成については非常

と現場に行ってもわからない。うちの社員にはぜひそうしたところを積極的に身に付けてほしいですね。そして自分のキャリアにつなげていってもらいたいと思います。

に課題に感じています。物流というのは、どうしても現場の人の勘とか感覚によってコントロールされているところはまだあると思います。より短期的・効率的に人材を育成していく仕組みが必要です。ビジキャリアはその一環でもあるわけですが、加えてテクノロジー、IT化とセットで暗黙知を活用する体制を作っていければと思っています。

大卒採用の時は、価値観を非常に重視し、最低5回は面接しています。当社のいろいろな層の社員と会っていろいろな価値観に触れてもらい、それで「いいな」と思ってくれる人を採用しています。われわれにとっただけではなくて、学生にも「いいな」と思ってもらえること。そして実際に現場を見てもらって、物流の仕事を感じてもらえる。そうしたことを大事にしていますね。



サンコー  
株式会社

# 人材育成の体制再構築に 手段の一つとして組み込む

## 社長自ら受験し、身をもって良さを実感

今年創業60年目を迎えたサンコー株式会社は、ねじ、金属加工部品などの製造、販売を行っており、従業員は嘱託含め約230名。香川県高松市に本社を構え、16カ所の販売拠点と国内外に多くのグループ会社、協力会社がある。社長自身が複数の分野のビジネスマンを受験し、刺激を受けると同時に各職務への理解も深まったという。河野伸之代表取締役社長と監査役の田村隆氏にお話をうかがった。

### 営業職の資格を探していた

——ビジネス・キャリア検定試験はどのような経緯で導入されたのでしょうか。

**河野** 去年の春に香川県職業能力開発協会から送られてきたビジネスマンの案内を見たのがきっかけです。「こんなあるんだ」と思っただけ。当社は営業が主体の会社なんです。営業の仕事に何か資格のようなものはないかなと日頃から感じていたんです。よくある自己啓発本やビジネス書などよりも少し理論的にきちんと学べるもの。それでたまたま案内を見て、まさにそういうものがあるんだと思いました。厚生労働省も後援してるし、営業だけではなくていろいろな分野もあって、これは面白いな。

それから過去問をやってみたりしながら「これうちでやってみよう」と思ったんです。営業3級のテキストはB to Bの営業の内容で、理論論のようなものではなくてちょうどいいなと。将来的に主任係長クラスの人間が所長に上がる時に「営業3級は持っておくこと」ぐらいにしたいという思いがあつて始めました。

また、営業職以外の間接部門——総務、経理、物流などの社員も、こうしたものがあればある程度具体的な目標もできていいのではないかなということもありましたね。人事評価に自己啓発という項目もありますが、事務系の人はなかなか目標が立てづらいですから。

——どのような形でビジネスマンを運用されていますか。

**河野** 最初に「こういうものをやりましょ」と全社員に一斉配信し、希望者を募りました。

**田村** 強制ではなく、営業担当の係長・代理職に対しては「営業3級を取得してください」と言っています。決して取らないとなれないという形ではないです。その職位ではない人も受けていますね。営業の人間がほかの試験を受けるケースもあります。経営戦略とか。受験申込みは個人が本社に提出して、そこで一括申請しています。

——受験に対する援助などはされているんでしょうか。

**田村** 各試験を初めて受験する際の受験料、テキスト代は会社で負担しています。不合格で再チャレンジの場合は個人負担になりますが、違う試験区分を受験する場合は初めてということになりますから会社負担ですね。

——社員の皆さんのビジネスマンに対する反応、感想などはいかがでしょうか。

**田村** 本社以外に16カ所の拠点（2支店・13営業所・1出張所）があり、私が監査の職務でそれぞれを訪問して若手からベテランまでヒアリングするんです。その項目の一つとしてビジネスマンについて聞くんですが、どういう制度でどういう支援があるといったことはだいたひみんな知っていて認識されていますね。拠点によって多少温度差はあるにせよ、浸透は間違ひなくしている

——と思います。

**河野** 受験の日が近くなつてくると「勉強どこまでやったんや？」という言葉が社員同士の会話の中によく出てきたりしますし、試験の後は「どやったー？」という感じですね。そういう面ではみんな結構楽しんでるところはありますね。

複数の分野を受ける社員も多いです。仲間同士で「次何受ける？」という感じで。受験者は延べで210名ほどになりました。グループ会社にも紹介して、一部受けてくれたりもしていますね。

**田村** 全国で受験できるのがよかったですね。四国だけでなく、広島、横浜



監査役 田村 隆氏



代表取締役社長 河野伸之氏



## SANKO CO., LTD.

### 企業概要

#### サンコー株式会社

代表取締役社長●河野伸之

本社所在地●香川県高松市朝日新町20-4

事業内容●各種産業用締結ねじ部品・精密機能部品の設計、製造、販売

創業●1961年

従業員数●約230名

など各拠点の地元で受験できます。

**社長自身が受験して良さを実感**

——受験者の方は、勉強する時間などそれなりに準備が必要かと思いますが、いかがですか。

**河野** 私自身も去年の10月、今年の2月、10月と3回連続で受けてみたんですが、やはり勉強に時間はかかりますね。特に自分が今まであまりやっていない分野を受けてみようと思い、テキストを一から読みました。テキストだけでは理解できない面もあったので、図書館で参考になるような本を調べたりしましたね。受験者はやはりそれなりの時間をかけて学習しているんじゃないかな。毎晩仕事から帰ってやろうとするんだけど寝てしまった、といった話も聞きます。1カ月ほど前からエンジンかけてやっているようです。

——でも苦労したらしたなりの成果はありますね。

**河野** そうですね。当然合格したら嬉しいですし、だめでも「また次頑張ろう」という気持ちになる。最初に私が社員に言ったのは「勉強することに意義があるんだ」ということです。学生から社会人になってだいぶ経つと、なかなかきちんと勉強する機会がないですよ。自分でやってみると、普段あまり使っていない部分の脳を使ってるような感じでした。非常に刺激になった、いいことだと感じています。

私は経営戦略、経理の簿記・財務諸

表、企業法務を受験したんですが、そうすると「経理の人はこういう知識があって仕事をしているんだ」とか「総務系の人もこういう法律の知識を基に仕事をしているのか」と、尊敬する気持ちも生まれましたね。

### 人材育成の体制再構築の手段の一つ

——人材育成、社員教育について今後どのように取り組まれていかれますか。

**河野** 営業の面では、いろいろな人材を揃えておきたいという思いがあります。営業担当者というのは様々なお客様それぞれに合う・合わないがある。できるだけ社員の個性によって、合うお客様を当てるようにするわけです。

個性はどんな伸ばしていきたいという部分もありますが、個性だけでは通用しません。ベースには知識・スキルも当然身に付けておかenないといけません。その手段の一つとしてビジネスキャリアもあります。そうした人材育成が今までも必ずしも十分ではなかった面もあると思いますので、今後はさらに力を入れてやっていこうと考えています。

**田村** ある程度形はできて、もう少し細かいところを詰めていくことに現在取り組んでいる最中です。実際に運用しながら改良を加えていこうという段階ですね。ですから、ビジネスキャリアを知ったのはいいタイミングでした。あらためて人材育成の体制を再構築していく中で社員の自己啓発を後押しする手段

の一つとして機能していると思いますし、今後も利用させていただきたいですね。

**河野** 例えば大学卒業後に入社して38歳までに所長になるとすると、そのためにどのような教育をしていくか。その中にビジネスキャリアが組み込まれているわけです。

**田村** 当社の場合、どの分野・科目を受けてもいいという形にしているんですが、拠点ごとに「今度はこれを受けてみようか」とか「じゃあ私も受けてみよう」という感じになっていますね。間接部門の事務の女性が営業を受けることもあります。

**河野** 実際にこれを導入する時、どのくらい反応があるか多少不安はあったんですけど、任意受験でも予想以上の人数が受けていましたし、それが2回目、3回目と続いています。手前味噌な言い方になりますが、うちの社員もなかなかやる気はあるな、と思いましたね。今後も継続して受けてもらえるようにしていくつもりです。受験料、テキスト代は会社負担ということはあるにせよ、受験するとなるとしんどい面もやっぱりありますから、それでもチャレンジしてくれるというのは有り難いですね。

自分が今までやってきていないような分野の仕事についても知ることができれば、それはそれで役に立つこともあるでしょうし、幅広く勉強してほしいですね。



# 現場目線のデータ分析で、 様々な課題の解決につなげる

木田さんは文系出身者でありながら、データサイエンティストとして、最前線でデータ分析に向き合ってきました。そんな木田さんがいつも心がけているのは、実際にデータを使う現場で働く人々の目線で仕事をするということです。

## データサイエンティスト 木田浩理さん



きだ・ひろまさ●1979年神奈川県生まれ。大学院では地方自治を専攻。大学院修了後大手通信会社に入社。同社退社後、政治家秘書として働く。その後ソフトウェア会社や百貨店、通販会社などに勤めた。2018年三井住友海上火災保険株式会社でデジタル戦略部を発足させたのと同社に入社し、データサイエンティストとして勤務。プリンシパルデータサイエンティストとして同社のデータ分析事業の第一線で活躍し、同部のデジタルビジネスチーム課長を経て、現在経営企画部部長。一般社団法人データサイエンティスト協会理事。共著に『データ分析人材になる。』がある。

文系出身でありながら、  
データサイエンティストの道へ

——そもそもデータを扱うことに関心をお持ちだったのですか。

木田 私は大学院で地方自治を専攻していました。データの分析にはほとんど関わりがない分野で、科目の中で、データ分析は最も苦手でしたね。

——そんな木田さんがデータサイエンティストとしてお仕事をするようになるまでの経緯を教えてください。

木田 私は大学院を修了して、一般企業に入り、その後一時期、政治家の秘書として働いていました。その中で、政治家の支持者のデータベースを使い、どのようなイベントをすればどのような人が参加するのかなど、予測を立てるような仕事をしていました。そ

れは、まさにCRM<sup>注1</sup>をしていたわけです。そこでデータ分析というのは面白いと思うようになりました。

その後、統計解析のソフトウェアを作っている会社に入りました。そこでは、営業の仕事しながらデータ分析に関するコンサルティングのようなこともしていたのです。そんな折、私が営業を担当していたある自治体からデータ分析の依頼がありました。予算の制限もあって、データ分析の部署を通さずに、覚えてたのツールを使いながら自分なりにデータ分析をして結果を導き出しました。それを自治体の方に提供するととても感謝されました。

そうした中でデータサイエンティストに関する様々な情報に接し、この仕事にもっと深く関わりたいと考えるようになった。

——百貨店の店員としてデータ分析をされたご経験もあるそうですね。

木田 ええ。その後、現場でデータ活用を試みたいと思い、百貨店に転職しました。当時、私が勤めていた百貨店の婦人服売り場は、店員たちがそれぞれの感覚に頼った販売活動をしていて、アナログな仕事現場の典型のような環境でした。しかし、話を聞いてみると店員たちは有効なデータがあれば活用したいと思っていたのです。

そこで私はエスカレーターの横に立ち、お客様の行動を観察することを日課としました。個々のお客様は、この売り場で店員とどのような会話を交わし、結果としてどのような商品を購入してくださったのかというデータを集

め、テキストマイニング<sup>注2</sup>などいくつかの手法で分析したのです。するとお客様の年代などの特性と会話の内容、購入された商品との相関性が見えてきました。データを基に、どのようなお客様がどのような商品を求めているらっしゃるかが予測ができるようになり、それに合わせた様々な施策を打ち出していきました。

——売り場のデータというとPOSデータが思い浮かびます。

木田 POSデータは、どのような商品がいつ、どのくらい売れたかを示すものです。データサイエンティストはPOSデータで過去の販売実績を把握するだけではなく、様々な要素を組み合わせ、いろいろな手法を使って分析し、なぜ売れたかというところまで考えるのです。そしてその分析結果に基づいて今後のニーズを予測します。

——データサイエンティストは、数学など数字を扱う学問が得意というイメージがあるのですが……

木田 私は文系出身ということもあって、三十歳を過ぎてから高校の数学を勉強し直しました。確かに苦労しましたが、今は様々な優れたツールがあるので、数学の知識を直接駆使して仕事をするということはあまりありません。

ただ、数学で使われる多くの概念を身に付けておくことは大切です。数学の考え方を知っていると、どのような仕組みでそうした結果が導き出されたかがわかり、より精度の高い仕事ができるようになるからです。

注1) CRM: “Customer Relationship Management”の略で「顧客関係管理」と訳される。顧客情報を収集して分析し、その結果に基づいたサービスを提供してより高い利益を得るための経営戦略。

注2) テキストマイニング: 文章データを解析し、使われている語句の特徴や関連性、傾向を見つけ出し、有益な情報を取り出す手法のこと。





## データ分析を通して 社会課題の解決に貢献する喜び

——その後、損害保険会社に入社され、データサイエンティストとしてお仕事を担ってこられました。実際、どのようなお仕事をされていますか。

木田 大企業であれ、中小企業であれ、データサイエンティストが会社社にいないために、意味のあるデータ分析ができず、課題解決に取り組むことができない企業は少なくありません。また、データ分析ができないために、地域が抱える課題の解決が図れないという自治体もあります。

私たちは、そうした企業や自治体が抱える課題の解決をデータの分析を通してお手伝いをするRisTech (Risk × Technologyの造語) というサービスを提供しています。

例えば高齢ドライバーの地域ごとの分布や空き家のリスクの度合い、耐火建物の普及度、家財保険にかける保険金額の平均値の分布など、損害保険会社ならではのエリアを表す統計データを提供したり、データをお預かりして、様々な角度からデータ分析を行い、その結果を企業や自治体に提供しています。そしてそれを企業の経営戦略の見直しや新サービスの開発、自治体が抱える行政課題の解決に役立てていただくのです。

——そうしたお仕事の面白さややりがいはどこにあるのでしょうか。  
私たちは、自然災害をはじめ、いろ

いろなりリスクを抱えながら生活しています。それらのリスクをできるだけ低減化して、防災や交通事故削減等の課題解決につながるようなシステムを構築したいという思いを胸に日々の仕事に向き合っています。つまり、自分の仕事を通して社会的な解決に貢献できることがやりがいであり、喜びです。

——お仕事の難しさはどのようなところにありますか。

木田 私たちがいかに優れた分析結果を導き出しても、それを現場で有効に使用していただかないと意味はありません。そのためにはどのような工夫が必要なのかをいつも考えています。

また時として、データ分析をすれば何でもわかる、と思われることもあります。しかしどんなに優れたデータ分析であっても、完璧ではありません。その限界を含めて現場の方々にとのようには伝えるのが重要だと思っています。

——お仕事をするうえで、心がけていることを教えてください。

木田 現場の目線に立つということですね。先ほども申し上げたように私たちが行ったデータ分析は、現場で使われてこそ意味があるのです。だから私たちの仕事はまず、お客様となる企業や自治体の特性やわれわれが提供するデータを実際に使っていたく現場を向き合うだけではなく、現場ではどのような仕事かどのような方法で行われているのかをしっかりと把握することがとても大切です。

そのために日頃からマスコミやイン

ターネット、読書を通して様々な情報を得て、自分の中に蓄積し、たくさん引き出しを持つようにしています。そして、時々状況に対応する引き出しから情報を取り出し、迅速に判断していくのです。

また、直接現場に出向くことも忘れてはなりません。現場には文字には現れないお客様の情報があるからです。仕事に必要な情報は文字だけではなく体でも知る——それがデータサイエンティストの仕事には欠かせません。

——データサイエンティストを目指そうとしている若者へアドバイスをお願いします。

木田 データサイエンティストに必要なのは数学など理系の知識だけではなく、社会科学や人文科学での知識や生活の中で培われた素養もとても重要です。一見、データ分析とは関係がないと思われるような知識も役立つことは間違いありません。だから若いうちにどんな知識でも身に付けてほしいですね。

データサイエンティストの仕事の幅はとても広く、いろいろなジャンルがあるということは知っておいたほうがよいでしょう。データサイエンティストの普段の仕事はとても地味で、それに耐えて仕事を続けると、素晴らしい成果を導き出せる。それはまるで宝探しをしているかのようです。そうした過程を楽しむことができる人なら、データサイエンティストに向いているのではないのでしょうか。

# 自分で考えて仕事に向き合える人材の育成を図り、業務を活性化



## 新人をマンツーマンで指導し、仕事に習熟させる

株式会社渡辺精機は1951年に設立して以来、「真心・安心・信頼」を企業理念として、金属の切削加工を主に事業を展開してきました。

光学機器や医療機器などの極めて高い精度を求められる部品や、一点モノと言われる試作品などの加工を手がけ、群を抜く技術力で高い評価を得ています。特に丸物の切削加工には定評があります。技術力の高さで、難しいと思われる注文にも応え、大手精密機器メーカーからも厚い信頼を得ています。

同社は人材育成にも力を入れ、東京都の大田区産業振興協会が主催する「令和元年度大田の工匠 技術技能継承」を受賞、さらに「令和二年度 東京都中小企業技能人材育成大賞」において優秀賞を受賞しています。

また中途採用とともに、新規採用にも力を入れて取り組んできました。近隣の工学系専門学校とは緊密なコンタクトを欠かさず、卒業生を新入社員として受け入れています。

採用に当たっては、適性検査と面接を行うほか、工場を見学してもらうことにしています。特に面接を重視し、応募者の姿勢や人柄、話し方などが採否のポイントとなります。また工場見学では、この仕事に向いているかどうかを判断してもらうために様々な質問に答えるようにしています。

人材の採用や育成を担当する渡辺達大専務取締役は、「機械と向き合う

仕事は、人とのコミュニケーションがあまり必要ないのではと思われることがあります。しかし、それは大きな誤解で、自分の腕を磨き、より高いレベルを目指すためには、優れた技能を持つ先輩たちとのやりとりが大切です。わからないことがあれば積極的に質問する姿勢が欠かせません」と、採用選考で面接を重視する理由を語っています。

新入社員は、まず汎用旋盤を受け持ち、二カ月余りの間、工場長のマンツーマンの指導を受けながら旋盤加工の仕事を覚えます。

「機械を扱う仕事は、ちょっとした不注意で大けがをしてしまうこともあります。そのため工場長が付きっきりで指導します。この間、工場長は新人の教育専任となるといつても過言ではありません」(渡辺専務取締役)。さらに、新人を積極的に外部セミナーに派遣し、能力の向上を図るようになっています。また、渡辺専務取締役は絶えず現場にも出向いて新人たちに声をかけ、直面している問題があれば相談に乗るなどのフォローも心がけています。

## 自分で考えさせることで、仕事に向き合う姿勢を醸成

入社後2〜3年が経ち、ある程度の仕事ができるようになった社員が、さらに成長するために重要だと考えていることのひとつは「自分で考えて仕事に取り組んでもらうこと」です。そのとき、先輩社員は彼らに対して質問を投げかけて、考えるヒントを与えます。

渡辺専務取締役はこうした人材育成の方針について「何でも上長の指示どおりにやっているのでは、能力の向上は望めません。ものづくりの仕事では、ゴールに至る道筋は一つではなく、規定の道筋が最適解とは限りません。既定の道筋とは違うアプローチを考えることはとても大切です」と語り、「失敗しないと成長しない。自分で試行錯誤する中から新しい発想が生まれます」と付け加えます。

同社では一品モノの受注が多く、それぞれの設計図があり、素材も違います。「当然、仕事ごとにアプローチが違ってきます。だからこそ自分で考えて仕事に向き合う力を醸成することが大切なのです」

このような方針で人材育成を図る中で、社員が新しい治具を生み出し、それが工場全体で汎用化され、生産性の向上や納期の短縮に結び付くこともあります。そしてそれが会社の業績アップにもつながるのです。

今後同社では、求められる技能・技術を明確にしてレベルごとに区分けし、待遇と関連付けて、社員のモチベーションアップを図っていく方針です。

一般に「中小企業では目先の仕事にとらわれ、人材育成に力を注ぐことが難しい」との声もありますが、渡辺専務取締役は「人材育成と会社の運営は決して別なものではありません。人を育てないと会社の浮沈にもかかわるという思いがあります。人材育成は会社経営の根幹の一つなのです」と語っています。



# コロナ禍の研修現場の変化とコミュニケーションについて



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（日本キャリア・カウンセリング学会認定）、ナラティヴ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

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、読者の方に参加になることを書いてほしいとの依頼を受け、今回が2回目になります。第1回目は「コミュニケーションって何？」ということで、コミュニケーションの質を良くするためには「きちんとく」と「きちんと伝える」が大切なキーになる、ということをお伝えしました。私の専門分野がキャリア開発とコミュニケーションなので、今回もコミュニケーションにまつわることを記したいと思います。

皆さんはコロナ禍がこんなにも長く続くと想像しておられたでしょうか。コロナ禍において企業研修も様変わりしました。企業研修の多くは対面の研修からオンラインの研修に変わったのではないのでしょうか。業種や職種によって異なりますが、様々な工夫を凝らして取り組んでおられるのではないかと思います。企業内の研修担当者も従業員の人も、また外部講師も、悩みながら試行錯誤した1年半だったのではないのでしょうか。

準備や整備が大変な中でも、研修のオンライン化により、全国各地に従業員がいる企業では本社地区に出張せずに研修を実施することができるといったメリットも見えてきたのではないかと思います。対面の集合研修の良さ、オンラインの研修の良さ、それぞれの良さと課題が徐々に明確になってきました。

対面の集合研修では、休憩時間に雑

談をしたり、グループ討議中にもお互いの非言語的な空気感を感じることができそうですが、オンライン研修ではなかなかそういったことができません。

そんな中で、オンラインの研修ではなかなかコミュニケーションが取りにくい、発言しにくい、発言する人が少ない、等々の声が聞こえてきています。そんな時、参加者に対して「発言しない人、できない人」という声も主催者側から聞こえてきます。様々な工夫を凝らし、対面の集合研修が実施された時でも「おとなしい人たち、意見を言わない人たち」がいるというのです。

本当に「発言しない人、できない人」「おとなしい人たち、意見を言わない人たち」なのでしょうか？

その研修の中で、どのように他者とコミュニケーションし、どのように発言すればよいのか、対面の場合だとマスク越しにどのように声を発しているか、戸惑っておられるのではないかと私は考えています。研修の内容や進め方、参加人数によっても異なりますので一概にこれをすればよいということとは申し上げられませんが、グループ討議や意見を交換してもらうために、私たちがやっていることや実施しているちょっとした声かけをご紹介しますと思います。

まずは、研修講師や研修担当者の心構えとして「発言できない人」というレッテルを貼るのはやめておきましょう。そして研修の冒頭とグループ討議に入る前に「講義の時も他の人の発言の時も、聞いている時には頷いたり、

わからない時は首をかしげるなどの反応を示してもらえると、話している人は話しやすくなります」と声をかけています。対面ではマスクをかけているので、目の表情しかわかりません。またオンラインでは全員が同じ方向を向いて四角い画面に顔だけしか映っていません。したがって、頷いたり、首をかしげたりすることで反応を示すことの大切さを話します。

またグループ討議に入る前に、個人で意見を書き出す時間をとります。話せないのではなくて、話したいことが言葉になっていないことが多いからです。文章でもキーワードでもどちらでも、それを見ながら話ができるレベルであればよいことも伝えます。

グループ討議に入る前に、初対面であれば自己紹介をすることを伝えまします。もちろん自己紹介が長くなるとディスカッションができませんから時間なども伝えますが、「今の気持ちや居心地をひとこと言ってください」と伝えます。部署名と名前だけの自己紹介より、何かひとことでも気持ちを伝えると、お互い距離が近づくようです。

オンライン研修のグループ討議の場合、グループに分かれてから沈黙が続く場合があるので、誰も話し始めない時は苗字のあいうえお順（ABC順）で話してくださいなどと伝えておきます。

このようにコミュニケーションの取り方をわかっていることとせず、構造化し説明することで参加者の声は聞き取れるようになってきます。一度お試しください。



企業面接会の様子  
(ビル設備管理科・ビルクリーニング管理科)



大阪府立夕陽丘高等職業技術専門校

設置・運営 ●大阪府  
所在地 ●大阪市天王寺区上汐4-4-1

# 障がい者や就職困難者に きめ細やかな就職支援を行う



CAD操作実習の様子  
(建築内装CAD科)



技能検定合格を目指した練習風景  
(ビルクリーニング管理科)

大阪府立夕陽丘高等職業技術専門校は、大阪市天王寺区の歴史ある閑静な地区に立地しているが、ターミナル駅である近鉄大阪上本町駅や大阪メトロの近隣駅から約8分と交通利便性の高い訓練校である。

当校は、府立4技専校の中で唯一「セーフティネット訓練の拠点」として位置付けられており、中高年齢の難職者など就職困難層が多く在籍する一般3科目と、障がい者を対象とした3科目の計6科目を設置している。

## 一般科目(6カ月訓練)について

「ビル設備管理科」は、ビル設備管理業務に必要な第二種電気工事士、二級ボイラー技士、乙種第4類危険物取扱者等、5つの資格取得の訓練を行うとともに、各種設備の運転管理及び建物管理ができる知識・技能を学べる科目である。

「ビルクリーニング管理科」は、建物の清掃管理業務、衛生管理業務に必要な清掃作業を学ぶとともにビルクリーニング技能検定の資格取得の訓練を行っており、また清掃の現場管理者としてのマネジメントに必要な知識を学べる科目である。

両科の平均年齢は47歳であり、中高年齢の難職者が多く在籍している。「建築内装CAD科」は、建築の基礎知識、インテリアコーディネート、プレゼンテーション手法、CAD操作、

建築積算などを学ぶとともに、建築CAD検定等の資格取得に向けた訓練を行っている。入校生の95%が女性であり、また就職困難者向けの支援として、ひとり親優先枠を設けている。

これらの一般科目では、就職支援として、ジョブカードを活用したキャリアアコンサルティング、講話による就職意識の向上、就職意向調査、応募書類の添削など体系的できめ細やかな支援を行っている。

また、ビル設備管理科・ビルクリーニング管理科では、毎期、企業面接会(20社程度参加)を開催しており、中高年齢者が多い中で88%が就職できている。

## 障がい者対象科目について

「ジョブステップ科」(精神障がいの方対象・6カ月訓練)では、事務系をはじめ幅広い職種への就労を目指して訓練を実施している。グループワークを多く実施し、また、日々の体調変化を知り、就労継続に向けたセルフコントロールや配慮を求める自己発信力の取得にも取り組んでいる。

「キャリアアチャレンジ科」(発達障がいの方対象・6カ月訓練)では、事務系をはじめ幅広い職種への就職を目指し、指示理解や易疲労性など障がい特性の自己理解と業務の向き不向きの整理を行っている。また、コミュニケーション面の課題に応じてロールプレイ

ングを取り入れたソーシャルスキル・トレーニングを実施している。

「ワークアシスト科」(知的障がいの方対象・1年訓練)では、ものづくり、物流、事務補助、清掃等の多様な作業実習を行っている。昨今、同科では精神・発達との重複障がいのある方の入校が増加傾向にあり、入校当初の訓練において職業適性検査や認知作業トレーニング等を行うことで生徒個々の障がい特性を早期に把握し、適切な支援を行える仕組みを導入予定である。

これらの障がい者対象科目では、「安定就労に向けての取り組みに関する実施要領」を定めており、入校前から就職後(概ね1年間)にわたり、一人ひとりの障がい特性に応じたきめ細やかで一貫した就職・定着支援を支援機関と連携しつつ実施している。

## 今後に向けて

取り組みの結果、令和2年度は90%の方を就職に結び付けることができていた。修了時の生徒アンケートでも74%が訓練内容に「期待以上の内容」「期待していた内容」と、高い満足度を達成している。

府では第11次大阪府職業能力開発計画を策定予定であり、当校としては、今後とも一層セーフティネット校としての役割を果たしていくため、科目見直しも含めた検討を進めているところである。

# 長期的・包括的なキャリア支援を目指して ～「キャリアカフェ」の取り組みから～

都留文科大学 キャリア支援センター  
キャリア相談専門員  
杉本かおる



全学共通専門科目「キャリア形成」



## 1 大学の概要

本学は1953年に教員養成を目的に設立された富士山に一番近い公立大学であり、多くの卒業生が教員として活躍している。大学通信オンライン「小規模だが評価できる大学ランキング2020（関東・甲信越編）」において本学が1位（全国でも8位）を獲得している。

学生は全国から集まり、その9割が大学周辺で生活をしており、城下町都留の地域文化に触れる機会も多く、少人数制のきめ細やかな指導や留学、ジェンダー研究プログラムなどの多様な学びを通して、グローバルな人材育成に力を入れている。

教員養成に定評のある本学だが、企業、公務員を目指す学生も増えているため、1年生から学生の希望に沿ったきめ細やかな「キャリアデザイン・就職支援プログラム」を実施している。全学共通専門科目「キャリア形成」では、将来社会で活躍する人材となるための醸成と強化を目的に各分野で活躍する外部講師を招いた講義を行っている。

## 2 キャリア支援センターの新しい取り組み

キャリア支援センターは、豊富な資料とインターネット環境も整備し、タイムリーな情報やプログラムを随時提供している。進路に合わせた対策講座、インターンシップや学内での合同説明

会、各種ワークショップ、内定者報告会など様々なイベントも実施、卒業生によるキャリアサポーター制度の充実も図っている。

また、近年の多様なキャリア形成に対応するべく個別面談を強化している。学年や学科にかかわらず誰もが気軽に相談し、適切な指導を受けられるよう個別相談室も設置し、民間企業出身者、元公務員予備校講師、小・中・高校の校長経験者、国家資格キャリアアドバイザーを配置し、分野別に常時個別面談を行っている。

最近の新しい取り組みとして、早期から学生との接点を作り、長期的・包括的な支援につなげることを目的とした「キャリアカフェ」を定期開催している。全学年を対象とし、予約不要で質問や相談ができる場として学食などの一角にスペースを設け、定期的にアドバイザーが常駐している。

フリーの相談だけでなく、時にはカードを使った自己分析やパーソナルカラー（似合う色）分析、ES添削会など興味性のあるテーマも取り上げている。学生との距離を縮め、早期から自分の強みや価値観、方向性について考える機会を作り、次の行動につないでいくためのキャリアのゲートキーパーの役割も担っている。

## 3 今後のキャリア支援について

コロナ禍で学生のおかれている環境は激変した。SNSやネットの情報に

翻弄されるなど不安を感じている学生がいる一方で、現状を前向きに捉え、オンラインを活用した資格取得や語学習得、イベント企画などに取り組む学生の話も聞くことも多い。また、採用選考のオンライン化によって交通費や移動時間がカットされたことにより、物理的制約がなくなり、様々な企業に挑戦できるチャンスも広がっている。

これらを踏まえると、学生が早い段階から長期的な視野に立つてキャリアについて考え、行動していくためにも、多くの情報に触れ、取捨選択し、納得のいく就活の実現に向けた機会を多く作っていくことが重要である。これまで築き上げてきたキャリア支援センターとしての役割や在り方を維持していくことはもちろん、学内外の連携の強化や包括的なアプローチを含め、本学ならではの強みや地域性を活かしたキャリア支援を今後も継続して行っていきたいと考えている。



カードを使用したキャリアカウンセリング



# 「競争」から「共創」へ

東洋大学経営学部 非常勤講師

玉川大学 教師教育リサーチセンター 非常勤講師

千葉吉裕

東京2020オリンピック・パラリンピックが閉幕した。熱戦に心を動かされ、感動の涙を流したり、元氣や勇気をもらったりした人がたくさんいたことだろう。コロナ禍という非常事態の中、アスリートをはじめ関係者には想像もできないほどの苦労があったことと思う。そして、大会開催という公約を果たせたことは、国家としての信頼性の維持・強化につながり、多大な利益をもたらしたと考えている。東京への誘致から、開催まで関わった方々を労いたい気持ちでいっぱいだ。

近代オリンピックは第一次世界大戦前の1896年アテネで第1回大会が開催された。一方、パラリンピックは、第二次世界大戦で脊髄に損傷を負った兵士の治療にスポーツを取り入れたことが始まりとされている。

オリンピックもパラリンピックも、国民国家が形成されていく時代の象徴的なイベントである。開会式では、天皇陛下をはじめ、各国の首相や大統領等、国を代表する方々が臨席し、選手入場は国ごとに行われる。そして、表彰式では、金・銀・銅のメダリストの国旗が掲げられ、金メダリストの国歌が演奏される。そして、当たり前のように自国の選手を応援する。メディアは獲得したメダル数を国別に表示。国家間で争われる競技大会はスポーツの祭典にとどまらない意義深い国際的なイベントである。

その近代オリンピックに、今回新種目として「スケートボード」が登場し

た。若者の五輪離れへの危機感から、追加種目に選ばれたそう。女子パークでは、四十住（よそずみ）さくら選手が金メダルを、開心（ひろきこ）那選手が銀メダルを獲得した。銅メダルは、母親が日本人のイギリス代表のスカイブラウン選手が獲得した。そして、開選手は日本の、スカイブラウン選手はイギリスの、史上最年少メダリストとなった。若い選手が活躍する競技で、大会の様子、インタビューに、時代の大きな転換を感じた。

競技を終えると、難しい技を成功させた選手に駆け寄り喜びを分かち合い、また、高度な技に果敢に挑戦し失敗し落胆する選手にも駆け寄り励まし合う。国を背負って競い合うライバルという感じではまったくない。得点を計算して、無難に技をこなそうという態度も見受けられない。難しい技を盛り込み、自分らしいスケートを披露すること、互いの絆が深められているように感じた。ストリートカルチャーとして広まったスケートボードは、新日本スポーツ連盟や全国中学校体育連盟・全国高等学校体育連盟などの組織が運営母体の競技とは異なり、新鮮な魅力を感じた。

もうすでに、時代は令和。遠く離れた昭和を思い起こせば、「戦争」「競争」と他をライバル視し、争うことが時代の風潮だった。そして今、インターネットとスマートフォンを活用すれば、容易に情報を収集でき、しかも高度な専門的な知識までも、いつでも、どこでも、誰でも得られる時代になった。

かつては高度で専門的な知識を備えていることで競争に打ち勝つことができたが、今その優位性が失われようとしている。互いに情報をシェアする関係性が重要になってきているのだ。他を差し置いて自分だけが競い勝とうとするのではなく、他者とのコラボレーションを積極的に行うことで新たな価値を生むオープンシェアという考えが顕在化しており、スピード感をもって全体が発展するために、多様な他者と対話しながら共に新たな価値を創造する「共創（Co-Creation）」がビジネスや教育に求められている。

スケートボード女子パークに、「共創」の事例を垣間見ることができた。新しい技を生み出しても、すぐに真似される。しかし、他者の真似をしていたのでは評価されない。技を隠すのではなく披露し、披露された技を互いに観察しながら、自分らしさを追求していく。その結果、スケートボード界全体のレベルが引き上げられるとともに、独自性のあるスケートを生み出すことができる。競争に勝ったという証の金メダルよりも、自分らしさを大切にしている今日の価値観を感じた。

年末恒例の紅白歌合戦で、男と女の二項対立で争っている構図が、時代に合わせてなくなっているように感じるのと同じように、国別で争っているオリンピック・パラリンピックも古い価値観に縛られているように感じてしまった。



# 心の破綻と人生の破綻

## 1 母親の悲痛な疑問

「素直でかわいい、気の小さい子でした」

「小学校入学時、テレビゲームを買ってあげました。当時は1日2時間、夢中でした」

「中学に入ると、ゲームの時間が守れなくなりました」

「自分が産んだ子が9人を殺害した、信じられません」

そして、裁判の最後で母親は、こう訴えたという。

「なぜこんなことができるのか？ 育て方が悪かったのか？ 私も知りたいです」

2017年の夏、座間市で発生した連続殺人事件。2カ月の間に性欲と金銭欲を充たすため、9人の若い命を奪った白石隆浩(当時26歳)は、犯行前父親にこう吐露していた。

「生きていても意味がない」

この言葉は、自己肯定感の著しい低さを示すものだが、白石死刑囚が、この言葉を口にしたのは初めてではない。

高校時代、彼は家出を3回繰り返し、「生きていてしょうがない」と親に嘆いた。当時「母親が優秀な妹に目をかけ、自分には期待していない」と同級生に漏らしてもいた。成績優秀で有名私立大学へ進学した妹。兄の白石は県立高校を卒業後、地元のスーパーに就職し、その後も職を転々とする。母親は、大学進学のため上京する妹と一緒に家を出た。

## 2 衝撃の子どもSOSと子どもたちの現状

「生きててもしょうがない」「僕なんか生きる価値がない」

白石と同じ嘆きを口にする小学生が目立ってきたのは、2009年頃。子どもたちの電話相談を行うNPO法人さいたまチャイルドラインが、「衝撃の子どもSOS」として当時の新聞紙上で報告した。同法人の事務局長は「自分に自信が持てない子どもが増えている。周りの大人がゆっくり話を聞いてあげるゆとりがないからでは」と分析していた。

今、小中高生の自殺が過去最多を記録中だ。2020年は499人を数え、前年の339人から一挙に140人(41%)も増えた。全体の自殺者数は約3万人時代が続いた後2012年から減り始め、2019年になって20,169人まで減少した。

だが、小中高生の自殺者数は、2011年の353人から高止まりのままだ。2020年の急増はコロナ禍の影響だが、以前から子どもたちの生きることへの希薄さは、明白だった。

小中高10代の思春期は、いらだちと不安の季節である。私も10代の頃は苦悩と傷心の日々で、家出もした。あんな若者が、よく今まで生き延びてきたなと思う。

## 3 自己肯定感と脆弱さの背景

「私は私でいい、生きる価値がある」等の自己評価をさす自己肯定感、生きる原動力、心のエンジンである。車はエンジンなしでは動かないように、自己肯定感がないと人生は前に進まない。大型か小型か？ 燃料はたっぷりかどうかで、どこまで行けるかが決まる。人生山あり谷あり、険しい悪路に出会った時、「どうせぼくなんか」といった弱い心のエンジンでは走り切るのは難しい。この人生の困難な局面に遭遇した時ほど、強くしなやかな自己肯定感があるのだ。

この自己肯定感の低空飛行が続いているのが、日本の子どもたちである。自己肯定感の芯は、3歳頃までの養育者との安定した情緒的交流で培われる。抱っこやあやしがその中心で、心の安心感につながる。試練に立ち向う意欲も生まれ、社会の土台ともいえる。三つ子の魂百まで、の諺もあるくらいだ。

しかし、スキンシップが変わり、子守りはテレビやビデオ、スマホになりつつある。子どもが泣き叫ぶ時に、これらの機器の動画を見せる。しかしそれは、気をそらして泣き止ませる算段にすぎず、本当の欲求充足にはならないだろう。このパターンが繰り返されると、無力感が高まり、見捨てられ感も生じる。日本の子どもたちの自己肯定感の脆弱さに、これが相当影響しているのではないだろうか。

## 4 彼に必要だった関わりは何か？

白石はまたゲーム障害だった。今このゲーム障害の若者が急増しているが、最近の研究では、開始年齢が低いほど重症化することがわかっている。白石の開始は6歳である。脳の神経回路がほぼ組み上がるのが10歳頃とされる。これ以前にゲームが習慣になると、それが神経回路として組み込まれ、やめられなくなるという。また欲望と感情を抑制する前頭前野の脳機能が著しく低下するのも、ゲーム障害の特徴だ。

さらに、白石は犯行年の2月、職業安定法違反で逮捕され有罪判決を受けた。無職だった彼は、アイデンティティ拡散の状態にも陥り、この時点で自暴自棄、欲望の暴走による破綻のリスクは、著しく高まっていたと考えられる。

保釈金を父親に払ってもらい、実家に戻った彼は、一日中ゲームとネットに浸る生活に逃避する。この時「働け！」という厳しい父親の叱責が、彼へのリアルな関わりだった。

人生のどん底で心の破綻の危機に喘ぐ彼に、本当に必要だった関わりは、ゲーム障害の治療への導きと、損なわれた自己肯定感を甦らせる温かい愛の手だったのではないだろうか。そうならば、3人の女子高生を含む9人の尊い命も、きっと失われずにいたであろう。

# 個々の学生の不安や悩みに向き合う



加藤 駿

駒澤大学 キャリアセンター

「就職活動をどのように始めればいいのかわからない」

こうした相談が以前より多くなってきたように思います。コロナ禍の影響により、就職活動はオンラインでの活動が一般的になり、従来よりも学生同士の交流が極端に減っているのではないかと推測されます。こうした環境の変化が就活生の孤独な状況を作り出し、迷いや戸惑いを大きくしているのではないかと感じています。

就職活動には成功に導くための方法論はそれなりに確立されていますし、カウンセラーが長年の経験で学生にそれを教えることはできるでしょう。しかし、学生の真剣な問いに一間一答のように型どおりに答えるだけで悩みが解消されるのか、しばしば疑問に思うことがあります。悩み惑う学生にはどのように接するべきなのでしょう。私が試行錯誤しながら経験してきた事例をご紹介します。

## ●Bさんの事例

今年の8月、4年生のBさんから私に「就活のやり方がわからず困っている」と相談がありました。こうした悩みは日頃の学生相談でもよくあるケースで、私自身も得意分野と認識していました。しかし、こちらからいろいろと提案してもBさんの表情は釈然としていません……。

① 学生を型に押し込めない  
当初、私は「Bさんは具体的な就活

の例を示せば動き出せるはず」という見立てをしました。これまで学生支援に携わってきた中で、そうしたケースが非常に多くあったからです。このような学生はスタートが遅れて焦り、具体的にどう動き出すべきか悩んでおり、想定される対策やスケジュールを伝えれば納得してもらえからずです。

しかし、その方法を伝えてもBさんの表情は暗いままで。私は見立てがはずれたため思い直して、Bさんからあらためて話を聞いてみることにしました。

② 「動かす」のではなく「動き出す支援」

4年生の夏を迎えても就活をまったくしていないが遅いといえます。しかし、学生には個別の事情があり、「やり方がわからないから動けない」状態とは決め付けられません。このような時は「動けない」事情の背景をできるだけ語ってもらうことが大切です。さながら対話を通して原因を探って、本人の意思も顕在化しやすくなります。

話を聞くと、Bさんは自ら生活費を稼がなければならぬ家庭の事情、将来について両親と自分の希望の間にある乖離、単位が取れておらず卒業に対する不安などを話してくれました。

私がそうした事情に共感を示すと、やがてBさんの口から「両親に納得してもらいたい」「アルバイトと就活と授業を両立させたい」という具体的な希望が語られるようになりました。そ

こで私は「どう動かすか」ではなく、Bさんの希望をどのように支援するかを考え始めた次第です。

## ③ 未来へ飛ばす

Bさんには、現状の複雑な事情はいったん端に置き、悩みのない未来を想像してもらいました。具体的には「卒業も決まって、内定も得ている3月はどうのような状態ですか」というような質問をして、自分になるべく都合のよい想定をするよう促しました。

このように目指すべき方向や理想に意識を向けてもらえば、学生は足元にとらわれず前を向けると考えています。「未来に飛翔する自分に今の自分が近づくために動く」と考えるようになったら、モチベーションも高まるはずだ、と私は確信しています。

Bさんは語り尽くして、未来をイメージできた時によりよく自分のやるべき方法の手がかりが見えてきて、前に進み始める意欲が生まれたと思います。

学生支援に慣れてくると、つい自分の経験を頼りにする傾向が強まり、学生の不安や悩みを一つのパターンに当てはめてしまいがちです。就活の相談はカウンセラーがあれこれ指導するだけでは十分とは言えません。学生に自らの問題を考え直すように促し、解決に向かえるように支援していく姿勢こそが大切だ、と自戒をして考えるようになりました。

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

# キャリア・コンサルティング セミナー

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

## 基礎理論コース

|               |                                                                                                                                                                     |
|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 対 象           | ●中学校・高等学校の進路指導・キャリア教育担当者、スクールカウンセラー<br>●大学・短大・専門学校のキャリア支援・就職指導担当者<br>●職業安定・職業能力開発機関の担当者<br>●職業相談・就業支援・教育相談機関等の担当者<br>●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、個人の性格面に関わる特性を総合的に捉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うえ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合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

キャリアコンサルティングに  
多大な貢献をされてこられた  
元筑波大学教授・木村周先生が  
2021年3月14日ご逝去されました。  
謹んでご冥福をお祈りいたします。



受講者数  
3,400名  
突破！



## 【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～

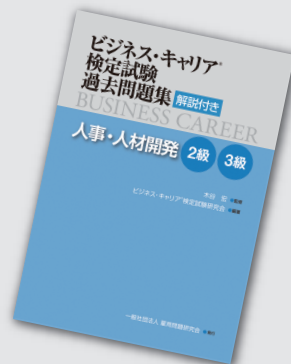




# ビジネス・キャリア<sup>®</sup> 検定試験 過去問題集

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

### 経理 3級

A5判／326ページ／定価 2,860円（本体2,600円）  
山田庫平 ● 全体監修／濱本 明・藤井 誠・吉村 聡 ● 監修  
ISBN978-4-87563-711-0 \*簿記・財務諸表100問、原価計算100問収録

### 財務管理 2級 3級

A5判／398ページ／定価 2,860円（本体2,600円）  
山田庫平・清松敏雄 ● 監修  
ISBN978-4-87563-704-2

### 経営情報システム 3級

A5判／222ページ／定価 2,530円（本体2,300円）  
菅原邦昭 ● 監修  
ISBN978-4-87563-710-3

### 生産管理プランニング 2級

A5判／330ページ／定価 2,640円（本体2,400円）  
渡邊一衛 ● 監修 \*150問収録  
ISBN978-4-87563-707-3

### 生産管理オペレーション 2級

A5判／344ページ／定価 2,640円（本体2,400円）  
渡邊一衛 ● 監修 \*150問収録  
ISBN978-4-87563-708-0

### 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 2,860円（本体2,600円）  
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

### 人事・人材開発 2級 3級

A5判／382ページ／定価 2,860円（本体2,600円）  
木谷 宏 ● 監修  
ISBN978-4-87563-700-4

### 労務管理 2級 3級

A5判／380ページ／定価 2,860円（本体2,600円）  
廣石忠司 ● 監修  
ISBN978-4-87563-703-5

### 総務 2級 3級

A5判／396ページ／定価 2,860円（本体2,600円）  
藤永伸一 ● 監修  
ISBN978-4-87563-701-1

### 企業法務 2級 3級

A5判／590ページ／定価 3,520円（本体3,200円）  
牧野和夫 ● 監修 \*2級200問、3級100問収録  
ISBN978-4-87563-702-8

### 営業 2級 3級

A5判／298ページ／定価 2,860円（本体2,600円）  
宮内洋喜 ● 監修  
ISBN978-4-87563-705-9

### マーケティング 2級 3級

A5判／344ページ／定価 2,860円（本体2,600円）  
庄司真人 ● 監修  
ISBN978-4-87563-709-7

近刊 経営情報システム2級 以下続刊予定

発行

一般社団法人 雇用問題研究会

●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。

〒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>