

職業研究

2022

No. 1

特集 ●大学におけるキャリア支援のためのツール活用

大学におけるキャリア支援のためのアセスメント・ツールの活用

元 日本体育大学スポーツマネジメント学部 教授 本間啓二

活用事例

キャリア教育における職業レディネス・テスト

東北公益文科大学

適性検査で自分の可能性に気づき職業選択の視野を広げる

相模女子大学 / 相模女子大学短期大学部

学内講座における RCC 就職レディネス・チェック (Web版) 活用事例

駒澤大学

キャリア・インサイトを活用した学生相談

神奈川大学

「5訂版 キャリアデザイン概論」を活用したキャリア教育

日本体育大学

連載

しごとインタビュー プログラマー・ITエンジニア 橘 周世さん

わが社の人材開発 多摩冶金株式会社

企業研修の現場から 浅野衣子

職業能力開発の現場から 宮古高等技術専門校

キャリアセンター通信 近畿大学

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 大学におけるキャリア支援のためのツール活用

キャリア教育や就職支援には、職業に関する能力・適性、興味・関心等の自己理解が大切ですが、大学において実際どのように学生の自己理解を促進していけばよいのでしょうか。

職業経験を持たない大学生の自己理解を促し、自己と職業・キャリアとの関係を考えるきっかけを作るには、各種ツールの活用が効果的です。

大学・短大で活用できるアセスメント・ツールは多岐にわたり、目的等に応じてそれぞれに特徴があります。

大学でのそれらアセスメントやテキストの具体的な活用方法と効果について、実際の事例をご紹介します。現場でのキャリア支援の実践にお役立てください。

掲載している活用事例は、執筆者の個人的見解に基づいてお書きいただいております。参考としてご紹介しているものです。

紹介しているアセスメント・ツールとテキスト

- 厚生労働省編 一般職業適性検査 [進路指導・職業指導用] (GATB)
- 職業レディネス・テスト (VRT)
- RCC就職レディネス・チェック
- キャリア・インサイト
- 「5訂版 キャリアデザイン概論」

発行：一般社団法人雇用問題研究会
詳しくは当会WEBサイト、パンフレットをご覧ください。



●表紙

東北公益文科大学 2年生向けキャリア教育授業「キャリアと人生a」で行われた卒業生講話。働く卒業生からオンラインで話を聞いた。
(写真提供・東北公益文科大学)

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

大学におけるキャリア支援のためのアセスメント・ツールの活用
元 日本体育大学スポーツマネジメント学部 教授 本間啓二 ————— 3

活用事例

キャリア教育における職業レディネス・テスト
東北公益文科大学 ————— 4

適性検査で自分の可能性に気づき職業選択の視野を広げる
相模女子大学/相模女子大学短期大学部 ————— 6

学内講座における
RCC就職レディネス・チェック (Web版)活用事例
駒澤大学 ————— 8

キャリア・インサイトを活用した学生相談
神奈川大学 ————— 10

「5訂版 キャリアデザイン概論」を活用したキャリア教育
日本体育大学 ————— 12

連載

●しごとインタビュー
ハードスキルとソフトスキルのいずれも身につけてこそ、いい仕事ができる
橋 周世さん プログラマー・ITエンジニア ————— 14

●わが社の人材開発
マッチング採用と仕事内容に見合った給与体系を構築し、社内の活性化を図る
多摩冶金株式会社 ————— 16

●企業研修の現場から 11-3
時代の変化とともに変化するもの、変化しないもの
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
新時代の岩手を支える技術と実践力を極める
高度技術人材サプライヤー! 宮古技専校
宮古高等技術専門学校 自動車システム科/金型技術科 ————— 18

●キャリアセンター通信
革新的な取り組みと手厚い支援で学生のキャリア形成を支援
～大学と社会とのつながりをワンストップで提供～
近畿大学 ————— 19

●キャリア指導の現場から ④
「いじめ」について考える
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2回
SDGsなヒューマンリレイション
～コロナ禍での居場所を考える～
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 26-3
「転職がないところに就職したい」でいい!?
加藤 駿 駒澤大学 キャリアセンター ————— 22



元 日本体育大学
スポーツマネジメント学部 教授

本間啓二

大学における キャリア支援のための アセスメント・ツールの活用

キャリア支援のための
アセスメント・ツールの意義

職業経験がない、あるいは少ない学生は、職業や業務内容の知識が乏しく、自分がどのような仕事に向くのかなど、自分の個性を生かした将来を考へることが困難である。それは学生自身の将来や職業選択への不安に繋がっている。

職業的な個性を知ることにより、職業選択だけでなく、職場への適応や職業生活の中での将来展望が持てるようになる。それは目の前の選択だけでなく生涯を通じた人生の選択へと生き方を変える可能性を持っていると言える。

キャリア支援として紹介されているアセスメント・ツールには様々なものが、働く上での能力特性や職業的興味傾向、作業性格、行動特性、価値観などを測定するツールが主に上げられる。結果の提示方法として、コンピュータ判定でコメントや適性職業を挙げていくツールでは、そのコメントが出た根拠が分からなければ、結果は選択行動への示唆にはなるが、自己理解としてその後の人生に役立てるまでには至らない。つまり結果を受検者に渡すだけでは、効果的に活用することは難しい。検査には、受検者が結果を自分の個性として理解し活用できるように支援することが求められ、キャリアコンサルタントにはその役割がある。

以下、キャリア支援の専門家として求められるアセスメント・ツールの実施や活用について解説する。

アセスメント・ツールを使った
支援の視点

検査の実施準備…検査実施前に検査の目的や内容、自己理解への活用方法や効果などを説明し、受検者の了解を基に実施の手続きに入る。受検者が希望しない場合は、無理に実施しない。実施者に検査への十分な知識がないと、実施に向けた説明力が伴わず、受検者の受検意欲を高めることができないため、実施者には十分な研修による専門的な知識・理解が求められる。

受検態度の観察と記録…実施は適正な方法と手順に従って行う。対面もしくは少人数での実施では、実施中の受検者の態度や実施状況の観察と記録を行う。集中して適正に実施できているか、途中でトラブルがないかを観察し、記録を取っていく。

結果の解釈…プロフィールの特徴を捉え、面談時の観察も踏まえて柔軟に判断するが、先ずは結果のプロフィールが受検者の個性を表しているかの確認から始める。受検時に意欲的に取り組んでいたか、心配事や疲労などがなかったか、などを、プロフィールを解釈する前に確認しておく。

結果を使った支援…受検者の自己像と検査結果の確認や解説を行う。「検査、大変だったでしょう」「最後まで集中するのは大変だったのではないですか」「難しく感じたところがありましたか」などの聞き方で、受検時に問題があった場合に訴えやすいような質問の仕方を配慮する。問題なく適正に受検できているか確認後、プロフィールの特徴を捉えながら、受検者の自己

像との一致や不一致を、面談を通して明らかにしていく。不一致の場合には、その原因を探る必要がある、あまり意識していない自分の行動などを掘り起こしながら、納得の得られる解釈を探す。面談では、検査結果と関連するこれまでの経験について具体的な場面を想起させながら結果の解釈を進め、自己理解を深めていく。検査結果に表れる側面が、受検者のプライベートな内面なのか、社会的な役割を果たすために演出された側面なのかを受検者と一緒に探り、両側面を踏まえたプロフィールの理解ができるように支援する。

職務分析の視点を踏まえた解釈…職業適性検査では、GATBの9つの適性や職業興味の6類型を基に適性診断を行い、適職群を示すように構成されているが、1つの職業の中にはそれらの全てが職務内容として含まれているものだ。適職と示された職業以外にも、受検者の個性を生かす業務を探すことは可能である。「この業務はみんなと同じように仕事を進めるためには人一倍頑張らなければならぬが、こちらの業務は得意な面を発揮することができる」といったように、職業への適性があってもうまくできない場面があったり、興味を持たない場面があるものだ。適職では職業の主たる部分との適性が認められるが、それ以外にも仕事上の役割は沢山ある。自らの個性を適正に理解できれば、自分の能力の特性や興味の志向性によって、どのような働き方を目指すのか、自分らしさを表現できる働き方へと近づいていくことができる。

キャリア教育における 職業レディネス・テスト

～現在地を「見える化」して過去と未来を繋ぐ～

東北公益文科大学 キャリア開発センター長
松尾慎太郎

1 導入の経緯及び目的

本学では、2019年度より職業レディネス・テストを導入している。職業レディネス・テストを導入するに至った経緯には、学生との対話を通じて共有された問題意識が大きく関係している。

就職活動において学生は、「自分が何に興味・関心を有しているのかわからない」、「自分がどのように働きたいのかわからない」といった悩みを抱えるケースが多い。このような悩みは、一見すると自己分析の問題と考えられるが、どのような職業があるのかわかる中で、どのような職業があるのかに関する知識が不十分であること、及び社会人がどのように働いているのかについてのイメージが十分にできていないことが問題の本質であるとわかった。このことは、学生に対して職業そのものに関する情報が十分に提供されていないことを意味する。この点について、職業レディネス・テストは、「職業興味(RIASEC)別リスト」¹⁾、「基礎的志向性(DPT)別リスト」²⁾に整理した2種類の職業リストが用意されており、自身の興味と関連のある職業にはどのようなものがあるのかわかることで、職業選択への関心を拡げることができる。この点について、就職活動を含むキャリア形成において、自己分析と職業研究は、車の両輪に例えられる。確かな情報に基づく幅

広い選択肢のもとで自己分析と職業研究を行っていくことが、納得のいく就職活動やキャリア形成において肝要であると考える。幅広い選択肢を提示し、自らのキャリア(職業観・就業観)を考える機会の提供を目的として、職業レディネス・テストを導入した。

2 活用場面及び使用効果

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

職業レディネス・テストは、1年生を対象にした「キャリア入門b」で実施している。「キャリア入門b」では、職業興味と自己理解に基づき、大学生生活を充実させるためのアクション・プランを立てることを目標としている。学生には、職業レディネス・テストを通じて職業興味と自己理解を深めてもらい、身近な先輩学生による講話を通じて大学時代をどう過ごすかについてアクション・プランを考えてもらう。これらの学修を通じて、学生が自ら立てたアクション・プランに基づき、学内・学外の様々な活動に主体的に参加できるようにすることが望まれる。

職業レディネス・テストの結果を分析する際、学生には以下の2点について留意してもらっている。1点目は、

検査結果の背景にある過去に目を向けることである。検査結果は、自身の興味や自信、志向性を「見える化」してくれる(図1)。そのため、結果のみをそのまま受け入れがちである。しかし、重要なことは興味や自信、志向性が形成されたプロセスである。なぜそのような結果が得られたのかについて、過去の印象に残っている出来事や転機となった事柄と照らし合わせて、能動的に(時には批判的に)結果の分析を行ってもらっている。

2点目は、検査結果を踏まえた未来に目を向けることである。前述したように、職業レディネス・テストの導入は、幅広い選択肢を提示することも目的としている。MY職業リストの書き出しにあたっては(図2)、既に知っている職業のなかで考えず、候補となっている職業について、厚生労働省によって開発・運営されているウェブサイトで「職業情報提供サイト(日本版OINET)」³⁾で確認してもらっている。職業情報提供サイトは、「ジョブ(職業、仕事)」、「タスク(仕事の内容を細かく分解したもの、作業)」、「スキル(仕事をするのに必要な技術・能力)」等の観点から職業情報を「見える化」している。MY職業リストの候補になっっている職業では、どのような仕事内容・作業が一般的に行われ、どのようなスキルや知識を持った人が働いているのかを調べてもらい、スキルの獲得に向けてのアクション・プランを

相模女子大学
相模女子大学
短期大学部

適性検査で自分の可能性に気づき 職業選択の視野を広げる

自己分析と職業選択のサポートツールとして活用

女子教育に121年の歴史を持つ相模女子大学・相模女子大学短期大学部は、学生のキャリア形成にも力を入れています。夢をかなえるセンター就職支援課では、就職活動を成功させるためには「自分の強みと弱みを知ること」「経験を通して様々な働き方を理解すること」「自分に自信を持つこと」が必要との考えのもと、社会で役立つ力を測定して自分自身を知るためにGATBを活用しています。武石聡子課長にお話を伺いました。



夢をかなえるセンター就職支援課長
武石聡子氏

集団で実施後、 個別面談で結果を確認

— 厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）をどのように使用していますか。

本学では、就職支援の場で20年以上前からGATBを使用しています。言語と非言語の能力が総合的にわかりやすく、ハローワークなど公的機関で使用されていて信用性が高いので、継続しています。

従来は大学3年生と短期大学部1年生を対象に4月に行われるガイダンス1回目の出席率の最も高いときにGATBを実施していました。新型コロナウイルス流行後は、大人数が集まる場を設けることが難しくなりましたので、5月から7月にかけて少人数制で予約を取り、回数を分けて実施しました。

就職支援課では、学校の成績に加え、GATB、SPI、PROGなどの適性検査の結果などを併せて参照しながら、支援を行っています。就職活動中の全学生に進路登録カードを作っており、面談の内容やGATBの適性得点などをすべて記録しています。

— GATBの判定結果をどのように利用していますか。

学部ごとの統計を出せば何かしらの傾向が出ると思いますが、現在は個々の学生に対応する形で結果を活用しています。学生にはGATBの個人結果票とワークシート「結果の見方・生かす方」を一緒に渡しています。

大学3年生と短期大学部1年生に

は、春学期から週1回就職準備講座を行っています。その中には自己分析に力を入れています。その中には自力で自己分析を行うことは難しい学生もいるようで、時間をかけても結局わからないということがあります。そのような学生には、客観的なデータであるGATBの判定結果を参考に自己分析を進めるようにアドバイスしています。

大学3年生と短期大学部1年生の全学生と9月以降に個別面談を行っている中で、学生に事前に渡した結果票を個別面談の際に持参してもらって、一緒に結果を確認しています。

それまで関心がなくても、
適性がありそうな分野の職業にも
目を向けさせる

— GATBの結果について学生の反応はいかがですか。

結果については、学生は概ね納得しているようで、「意外な結果だ」というような声はあまり聞かれませんが、

学生は、40種類の適性職業群のうち、どの職業群に適性があるのかを見ていくように思います。就職支援課では、7種類の適性得点と適性プロフィールを見て、その学生は何が得意で何が不得意なのかに注目します。

希望する職業が決まっています。その職業に関連する適性職業群との照合結果が良かった場合は、「私はこの道に進んでいいのね」と自信につながります。反対のパターンの場合は、「そん

な考えもあるのか」程度の受け止め方が多いようです。

一方で、特に興味を持っていなかった職業分野に適性があるという結果だったり、得点が高い適性が生かせる職業にこれまでは関心がなかった場合は、その分野や適性に関連のある職業についても検討するようにアドバイスをすることにつながります。

例えば、適性の高い分野から判断し、システムエンジニアなどに向いているのではないかと、というアドバイスをしています。それまではその分野への関心が低かった学生でも、職業として意識するようになることがありません。適性があるかもしれないということに自分では気づいていなかった分野でも、「可能性としてあり得るのかな」と思うようになります。

学校の成績などから学生が希望する方面の職業に就くのはかなり難しいと思われる場合でも、学生はなかなか他の職業分野へ目を向けられないのですが、GATBのような客観的なデータがあると他に適性があると思われる職業にまで視野を広げる支援をしやすと感じています。

例えば、設計関連の仕事を希望している学生が「空間判断力」が低い場合は、本人も希望の職業に就くのは難しいのではないかと、思うようなので、視野を広げて適性がありそうな他業界の職業についても検討していくようにアドバイスをしています。



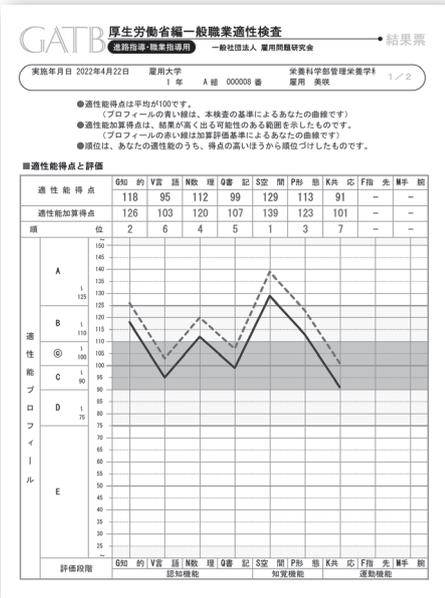
GATBで測定される適性能

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

GATBは、いろいろ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種類の適性能を測定する。ある仕事を行うには、学習や訓練などによってその仕事に必要な知識や技能を身につけなければならない。それらを身につけるための基盤となる能力が適性能であり、適性能が高いと、早く高いレベルまで身につけることができる可能性が高いということ。（*相模女子大学・相模女子大学短期大学部では、F・Mは測定していません。）

GATBの個人結果票

1/2



上の例では、S(空間判断力)、G(知的能力)、P(形態知覚)、N(数理能力)の順に得点が高く、いずれも100点以上で平均を上回っている。特にS(空間判断力)はかなり高い。S(空間判断力)は、設計図の理解や造形的な作業に使う能力だが、システムエンジニアのような、複雑なシステムを構築するために構造的に物事を考える職業にも必要となる。「高い能力を仕事に生かす」という視点で、能力と職業を関連付けて考える。

2/2



希望する職業と関連する職業群に適性があるか確認することができるので、「H:基準を満たしている」や「m:基準をほぼ満たしている」という結果であれば、自信につなげることができる。また、適性のある職業群にはどのようなものがあるか、知ることができる。各職業群の職業例は、ワークシート「結果の見方・生かし方」に掲載されている。

自分の良いところを見て、得意を生かせる選択へ

—GATBの結果があまり良くなかった学生にはどのように対応していますか。GATBの適性能得点が全般的に低く、「自分ができる仕事はないのでは?」という不安を感じている学生に対しては、自分の得意不得意を理解し

て、得点が低い中でもより得点が高めに出ている適性能に注目し、自分の得意なところを生かせるような職業に目を向けるように指導しています。また、学校の試験は非常に成績が良くGPAも非常に優秀であるけれども、GATBやSPIの結果は平均的という学生もいます。このような学生は、決められた課題に一生懸命に取り

組むことができ、努力ができてその努力が実るタイプと考えています。中には、GATBの適性能得点は全般的に高いにもかかわらず自信を持っていない学生もいて、「すごいね」と褒めても、「たまたまです」という返事が返ってくることも少なくありません。自分をより肯定的に捉えられるようになってほしいので、「この結果は実力

です。自信を持って」と伝えるようにしています。職業選択のサポートツールとして、また自己分析のサポートツールとしてもGATBは活用しやすいので、今後とも使用していきたいと考えています。

学内講座における RCC就職レディネス・チェック(Web版) 活用事例

駒澤大学 キャリアセンター

加藤 駿

導入の経緯・ツール使用の目的

日本の新卒一括採用の仕組みが変わらない中で、就職活動は年々早期化してきている。青田刈りをして囲い込みを狙ったり、時期を分散させて学生の負担を減らそうとしたり、企業の早期化の思惑は様々である。しかし、このように時期が早まっている就活市場の中でも、スタートが遅れてしまう学生は多くいるように思われる。本学も例外ではなく、かねてより3年生の初動の遅さが課題として指摘されている。

スタートが遅れる学生にその理由を聞くと、「何から手を付ければよいかわからない」、「やりたいことがわからない」、「具体的に何をすればよいかわからない」という意見が非常に多い。この「わからない」の裏を返して、「今何をすべきか」を決めることができれば、主体的に動き出せるようになるのではないだろうか。

そこで目をつけたのが、「RCC就職レディネス・チェック(Web版)」である。私の前の担当者が、学生の就活における課題を可視化するために導入したものであった。ここから、このツールを課題把握だけに留めず、意識的に早めに活用する方法について検討することにした。

活用場面・活用方法

学生が就職活動に向けて早くからスタートするためには、自分が今すべきことを理解していることが必要だと考えている。しかも、他者から強要され

るのではなく、あくまで自分自身が必要だと感じて取り組めると、納得感が得やすいはずだ。

そこで本学では、3年生を対象に「RCC就職レディネス・チェック解説講座」を手作りで実施することにした。この企画のコンセプトとして、ツール自体の解説をした上で、「結果を踏まえて、具体的なアクションプランを立てる」ことを柱としている。

4月の就職ガイダンスでツールについて周知し、学生には5月中に受験してもらおう。解説講座は5月下旬から6月上旬に実施を想定しており、構成する上で次の3点を意識した。

①学内講座と各項目の関係性を伝える
学生がこのツールを活用することに
より、「A就職意欲度」、「Bキャリア
プラン設計度」、「C環境理解度」、「D
就職活動理解度」、「E思い込みから
の自由度」の5項目について自分の進
捗状況を確認することができる。これ
らについて解説すると同時に、各項目
と結びつきの強い学内講座を紹介する
ことで、「弱点はわかったが、何をす
ればよいかわからない」という状況
を回避してもらい、「まず講座に出て
みよう」という意欲を促せるのではな
いかと考えた。なお、参加者には資料
として「講座・準備度相関表」(表1)
を配付し、各項目と学内講座との関係
性が視覚的に理解しやすい工夫も
している。

②具体的なアクションプラン作成を補助する

各項目に対応した学内講座を知るこ

とで動き出すメドが立てられれば、解説講座の実施目的として半分は達している。しかし、このままでは「やるべきことがわかったので、いつかやる」と先延ばしになってしまうという事態も考えられる。そのため、本講座は実際に学生が自分のアクションプランを立てられるようになることに重点を置いていく。そこで活用しているのが、「RCC就職レディネス・チェックワークシート」(表2)である。

このワークシートは一番左側の列に質問が用意されており(A~Dの各項目10問ずつ)、「はい」と回答できる質問に「○」をつけながら取り組む。「○」がつく質問はその項目において自分ができていることで、逆につかないところは自覚する弱点とも言えるだろう。注目すべきは中央の列にある「aアクションプラン」と「プラン開始予定日」で、課題を可視化するだけでなく、学生が「いつ何をするか」まで考えられるように工夫を凝らしていることである。表1で紹介した相関表には学内講座の内容だけでなく、日時まで記載されているため、学生は相関表を参考にしながら、このワークシートにて今後のアクションプランを自分で考えることになる。

実際の講座では15分程度を設け、参加者にじっくりアクションプランについて検討してもらっている。

③アクションプランの共有

①、②の工程では「いつまでに何をします」ということまで、自分で考えて決められることを想定している。③で

表1 講座・準備度相関表(一部抜粋)

講座名	開催時期	内容	就職意欲度	キャリアプラン設計度	環境理解度	就職活動理解度
インターンシップ進め方、選び方	6/4(金)	インターンシップ・就活のスケジュールや進め方を確認。インターンシップ参加のメリット、選考について伝えます。	○		○	○
【企業人事から聞く】インターンシップのススメ	6/25(金) 7/6(火)	企業人事担当者を招いてのパネルディスカッション。学生のどこを見ているかなど、リアルな情報が得られます。	○		◎	◎
適性・興味から考えるインターンシップの選び方	6/4(金) 6/14(月) 6/22(水) 7/1(火)	自己分析をしながら、企業がどのようなインターンを実施しているかを知り、参加するインターンについて考えます。	○	○		○
インターンシップの選考突破法	6/14(月)	インターンシップの選考に必要な応募書類に磨きをかけたための書き方を学びます。	○		○	○

表2 RCC就職レディネスチェックワークシート(一部抜粋)

A RCC就職レディネスチェック [ワークシート] 項目すべてに「かたづけられる」アクションプランを立てましょう。

- チェックリスト中の項目での「かたづけ」の項目は、就職活動の準備に「かたづけ」を促す。
- このチェックリストは、本学卒業生として就職活動の準備のワークシートです。
- このチェックリストは、就職活動の準備のワークシートです。就職活動の準備のワークシートです。
- このチェックリストは、就職活動の準備のワークシートです。就職活動の準備のワークシートです。
- このチェックリストは、就職活動の準備のワークシートです。就職活動の準備のワークシートです。
- このチェックリストは、就職活動の準備のワークシートです。就職活動の準備のワークシートです。
- このチェックリストは、就職活動の準備のワークシートです。就職活動の準備のワークシートです。

項目	現状	アクションプラン	完了
A 就職意欲度	○かたづけたい項目	○かたづけたい項目	○完了
B キャリアプラン設計度	○かたづけたい項目	○かたづけたい項目	○完了
C 環境理解度	○かたづけたい項目	○かたづけたい項目	○完了
D 就職活動理解度	○かたづけたい項目	○かたづけたい項目	○完了
E 思い込みからの自由度	○かたづけたい項目	○かたづけたい項目	○完了

表3 学生の感想(一部)

自分と同じように不安を抱えている方がいたのがわかり、とても安心しました。これから取り組んでいかなければならないことや、取り組み方がわかったのもとても良かったです。

具体的にどうしたらいいかをご教示いただけ参考になりました。

現時点で自分が足りなかった項目を高められるキャリアセンターの支援イベントの紹介がすごく役に立ちました。今後参加してさらに就活に対する意識を高めたいと思います。また、なかなか他の学生の就活状況を知る機会がなかったので他の学生がどんなことをやっているとどういうことを考えているのかを知ることができたのもすごく良い収穫になりました。

ワークシートの記入により、自分の今後の方針が明確になったから。

これからどうしていくべきかを具体的に知ることができたから。

自分の課題がわかり、就活の道のりがすっきりしてきた。

資料1 学生のアクションプランの例

項目	現状	アクションプラン	完了
A 就職意欲度	○かたづけたい項目	○かたづけたい項目	○完了
B キャリアプラン設計度	○かたづけたい項目	○かたづけたい項目	○完了
C 環境理解度	○かたづけたい項目	○かたづけたい項目	○完了
D 就職活動理解度	○かたづけたい項目	○かたづけたい項目	○完了
E 思い込みからの自由度	○かたづけたい項目	○かたづけたい項目	○完了

資料2 某学部3年生チェックリストの結果

回目	実施日	A	B	C	D	E
1回目	5月17日実施	9	13	10	9	11
2回目	1月23日実施	18	19	14	19	15

項目	回目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
A 就職意欲度	1回目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	2回目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
B キャリアプラン設計度	1回目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	2回目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
C 環境理解度	1回目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	2回目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
D 就職活動理解度	1回目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	2回目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
E 思い込みからの自由度	1回目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	2回目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

はアクションプランを共有することで、周囲の学生のプランを参照したり、自分のプランへの不安を払拭したりすることを狙いとしている。具体的には講座内で3人1組のグループを作り、ワークを行う。そこで「自信の持てたこと」「就職活動に関する課題」「これから取り組むこと」を共有し合い、最終的に自分のアクションプランを微調整してもらおう。想定外ではあったが、コロナ禍で情報共有がしにくくなった状況にもうまくマッチさせることができ

活用効果と学生の感想
以上の①〜③を経て、受講者は自分の課題を把握するだけでなく、未来を見据えた方針がある程度明確にできていく様子が見えてくる。また、学生同士の情報共有が不安を和らげるのに大きく役立っていることが学生の感想からも見て取れる(表3)。実際に考えてみたアクションプランをどこまで遂行できているかを追いきれてはいないが、少なくともスタート段階でのモチベーションにはなっていると云って差し支えないであろう。

学生のRCC結果プロフィール例と解説
受講前と受講後で特に変化が見られた学生の事例についても触れておきたい。

以下の資料はある学部3年生のアクションプランとチェックリストの結果である。

学内講座受講前の1回目のアクションプランは未記載の白紙であるのに対し、受講後の1月にRCC Web版の2回目を受けた際に書いたアクションプランはある程度記入することができている。チェックリストの結果も5月に受けた1回目より、1月に受けた2回目の方が大きく数値を伸ばしている。もちろん、講座受講の効果だけではなく、学生自身が独自に取り組んだ活動の影響も容易に予想できる。しかし、課題を自覚し、アウトプットする機会になっているという意味でこの

今後の課題と展望
本学ではRCC Web版を「学生の初動を後押しする」ために活用することを目指している。その意味で、このツールを使った学生については多少のサポートはできたと感じている。しかしながら、その成果をWeb上のログイン履歴でしか追えておらず、現状は使用した個別の学生それぞれに寄り添った支援ができていない。今後の課題はツールを使用した結果を参考に、個別相談などで個人に寄り添った支援に発展させていくことだと考えている。

キャリア・インサイトを 活用した学生相談

短時間で気軽に適性診断し、就活への第一歩に

キャリアコンサルタント
神奈川大学 就職支援部就職課長
沖田智大

神奈川大学は、神奈川県内の横浜・湘南ひらつか・みなとみらいの3か所にキャンパスを持ち、文理合わせて8学部22学科2プログラムを設置、約1万8000人の学生が在籍する総合大学です。

1 導入の経緯と目的

「自分自身が何に向いているのかわからない」、「就活を何から始めていいかわからない」といった就職活動中の学生の声が導入のきっかけとなりました。

キャリアコンサルタントとして、キャリア・インサイト講習会を受講し、個人で使用していたこと、キャリア・インサイトが気軽に診断・評価を受けられるツールであること、また職業安定所などでも使用されていて、信頼性が高いことが導入の決め手となりました。

本学の就職課では、オリエンテーションやガイダンス、各種対策講座など、数多くの就職支援を実施しており、学生の個別相談も1回40分として、キャリアコンサルタントなどの国家資格を持つ専門の就職アドバイザーが対応しています。

就職アドバイザーへの相談の多くは、エントリーシート(E.S.)や履歴書の添削、面接対策などが主となって

おり、多くの学生が目前の課題解決に向けて相談に訪れます。

しかし、中には目標を見失っている学生や自己肯定感の低い学生の姿も見受けられます。「どうしていいかわからない」、そのような学生には、まずは自己分析や職業について、短時間で気軽に適性診断ができるキャリア・インサイトの利用が就職活動への第一歩として位置づけられることが導入の最大目的です。

2 使用

本学就職課におけるキャリア・インサイトは、いつでも気軽に利用可能です。

本学3つのキャンパスすべてにキャリア・インサイトを導入しており、私の所属する横浜キャンパスの就職課には、4台のPCに設置しています。

キャリア・インサイトの利用は、就職課の開室時間内であれば予約なしで使用することができ、実施後は診断や評価結果をプリントアウトし、結果に基づきキャリアコンサルタントがフィードバックを行っています。

「ECコース」の適性診断コーナーなら1時間程度、総合評価コーナーであれば30分程度の所要時間で可能なことから、授業の合間や空き時間、また個人面談後などにも利用されています。

す。

近年、大学生の就職活動は、インターンシップから企業との接点を持ち、その後本格的な就職活動へと移行していきます。多くの学生は、大学3年生の夏休みを利用してインターンシップに参加しますが、中には2年生や1年生の低年次からインターンシップに参加する学生も見受けられるようになりました。

キャリア・インサイトは、就職活動を間近に控えた学生だけではなく、意欲の高い低年次の学生にも、自己分析や職業適性の評価が就活への一助となることを願っています。また、キャリアコンサルタント個人の主観的な考えではなく、信頼性の高い客観的な結果をフィードバックすることで、学生の自己を見つめ直し、そして自信を持つことができるツールであると考えています。

3 学生のプロフィール例と解説

大手ハウスメーカー営業職希望のAさん、「家族から○○○○は、向いていないから、止めなさい」と言われ、「自分自身、本当は何に向いているんだろ?」と、少し迷いが始まっていたことから、キャリア・インサイトを利用しました。

職業興味評価プロフィールでは、R



神奈川大学
横浜キャンパス

生への影響が大きくなっています。コロナ禍となり、2年が経過しようとしています。大学生の求人倍率は、コロナ禍前の1.83倍から2022年卒の1.50倍と低下しており、また企業による選考の多様化・オンライン化や早期化などの影響もあり、長引くコロナ禍による学

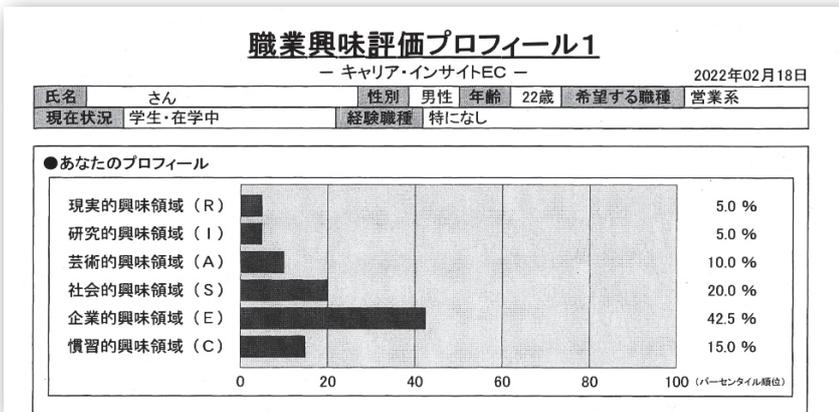
4 今後の課題や展望

これらの結果をAさんに解説すると、「営業系に向いている結果が出て安心しました。これから頑張ります！」と何か吹っ切れたような笑顔を見せてくれました。

行動特性評価プロフィールでは、リーダー、ジェネラリスト、負けず嫌いの特徴が表れており、Aさんの行動特性に合った職群としては、ジェネラリスト志向で組織人、負けず嫌いなタイプが多く含まれるという点から営業系が1位となりました。

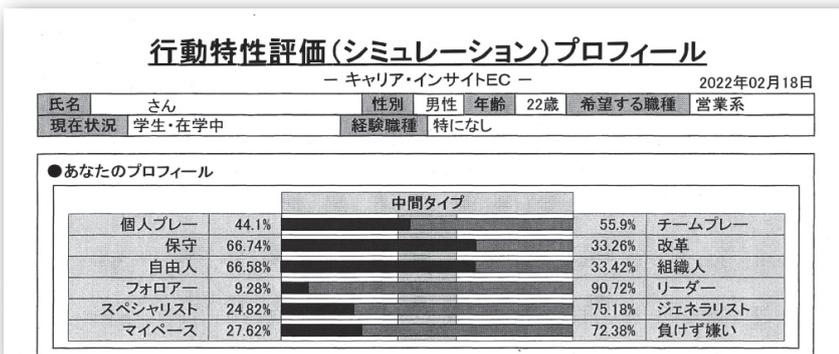
(現実的興味) 領域とI (研究的興味) 領域には関心が低く、E (企業の興味) 領域に関心が高いことが表れており、リーダーシップを発揮したり、新しい企画を立案するような仕事に対しての興味を示されています。また、2番目にはS (社会的興味) 領域が高いことから、人と関わる人が多いような仕事に興味を示しています。

Aさんの職業興味評価プロフィール



特に、行動制限(入構制限)や大学の授業のオンライン化などにより、何気なく登校時に見えていた視覚からの情報や、先生や友達などから聞く聴覚からの情報が入りにくくなったことによる情報不足が就活生の二極化を招いています。大学として、日々多くの情報が発信される中、就活情報をいかに効率的か

Aさんの行動特性評価プロフィール



つ効果的に学生に届けるか、大変悩ましく、喫緊の課題でもあります。キャリア・インサイトのような信頼性の高いツールを導入したことは、大変有意義であり、一人でも多くの学生が利用して、就活の一助となるようさらに利用を促進していきたいと考えます。

「5訂版 キャリアデザイン概論」 を活用したキャリア教育

コロナ禍における自己学習としての活用

日本体育大学 非常勤講師

島原富士江

本年度は、コロナ禍のため授業は非対面となり、オンデマンド方式で個別課題提出となった。そのため、「キャリアデザイン概論」とウェブサイトを活用し、自己理解、仕事理解を深めることをねらいとして課題を組み立てることにした。

シラバスの内容は、労働環境が変化する中で若者のキャリア形成を支援していくため、職業を通して社会参加していく意義や職業意識を高め、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構成である。

非対面だったため提出期限を決め、期限に遅れた場合は減点とし、まとめの提出は認めずに毎週提出することとした。特に本をまとめるのではなく自分の考えで意見がまとめられているかを重視し、ワードを使って文字制限を400〜800文字程度とした。

以下、全15講のうち5講をとりあげ、内容、キャリアデザイン概論の活用ページとその解説、学生のレポートから一部を抜粋し、紹介する。



第3講

キャリアデザイン概論(60〜91ページ)を読んで、VRT、VPI、GATB、クレペリンの4つのアセスメントについて、検査に対する自分の考えや意見を書く。

職業適性には仕事などの程度うまくできるか、職業遂行に必要な技術や知識を持っているか、自分の興味、自信はどの領域にあるか、作業をする時の作業性格を理解することは大事なことである。それぞれのアセスメントを理解して活用する方法を理解させる。

学生のレポートから

私はGATB能力側面からの職業適性の測定に一番興味を湧きました。今回、教科書で紹介されたGATBは、自分が高校時代に行った適性検査よりもいろんな分野の適性がわかるので、私もやってみたいなと思いました。確かに、適性検査で出してきた結果を全て受け入れて、参考にしすぎるのも良くないと思いますが、自分がその結果を踏まえて、納得をして進路を決めていくのであれば、適性検査というのはとても良いものだと思います。進路に行き詰って悩んでしまう人はたくさんいるし、適性検査は意義があると思うので、どんどん活用されることを願います。

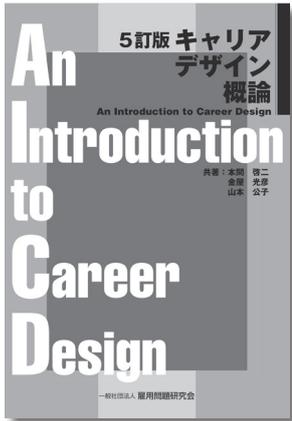
第4講

キャリアデザイン概論(38〜45ページ)「自分を知る」「自己理解の方法」を読んで自己理解の必要性について自分の意見を書く。

将来の人生を考えたときに自分の特徴や得意な能力を生かした仕事に就いて、生き生きとした生活を送っていると期待したいものである。様々な角度から自分をより深く知る、自分自身を等身大で深く知ることが目的とした。

学生のレポートから

誰もが自分の過去の意思決定に後悔したことがあると考えられます。その後悔を減らすために必要となるのが自己理解であると自分は思います。意思決定を迫られる場面です。自分にとって最適な選択は何なのか、過去の経験や過去の後悔から自分の考えや性格などを理解することが必要になると思います。また、自分にとって居心地の良い環境を作るためには自分がどのような環境を欲しているのか、どのような人と関わっていきたいのかを理解することが必要だと考えます。また、自分の性格は周りの環境や年齢によって随時変化していくものだと思うので、一時の自分の性格を今の自分の性格であると決めつけず、同じ議題に対してどのような心情の変化を持っているのかを知ることで、自分の心の成長や変化に気づくことができると思います。



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
ISBN978-4-87563-270-2
5訂版発刊：2020年1月
発行：一般社団法人雇用問題研究会

●構成

- 第1章 人はなぜ働くのか
- 第2章 自分を知る
- 第3章 適性とキャリア選択
- 第4章 職業世界を知る
- 第5章 キャリアデザイン
- 第6章 就職活動に臨む

第5講

キャリアデザイン概論(46～58ページ)
チャレンジ自己分析を実施し、その結果をふまえて感じたこと、考えたことをまとめて書く。

仕事に対するコンピタンス、動機、価値観などの傾向について自分の考えを深めるための自己評価、長所発見ワーク、短所置き換えワーク、自己との対話ワーク、これからの自分ワーク、ジョハリの窓ワーク、を通して自己分析する。

学生レポートから

自分の長所は短所にもなることをあらためて気づいた。また、長所発見ワークで、自分の性格についてあらためて知ることができた。負けず嫌いで、根気強く、経験豊かであることが長所である。勝負事以外の争いごとが嫌いで、基本的に人に優しくできる方である。そういう性向も生かせるような仕事に就きたい。自分の勝負事に対しての強い気持ちと、人の痛みを理解する力を生かせる仕事に就きたい。自己との対話ワークで、自分の考えていることをさらに具体的に考え、なぜなのか、今後どのようにしていかなければならないのかを、見つめ直すことが出来た。今後も、キャリアのことを考える時だけでなく、自分のあらゆる課題に対して、自己分析していく必要性があると考えた。

第8講

キャリアデザイン概論(104～107ページ)
と、資格サイト(「資格キング」等)を確認して【資格名】(種別(国家、公的、民間など))【この資格を選択した理由と調べた感想】を書く。初めて知った資格、または面白いと思った資格を選んで具体的に調べる。

資格・免許は非常に種類が多く、資格取得を目指す人も多い。希望する職業との関係、資格・免許内容、資格取得の目的をはっきりさせて情報を得るとともに、取得方法も調べさせることを重視した。

学生レポートから

私は、健康を食と栄養の専門職としてサポートする管理栄養士の資格に興味を持ちました。理由は、普段から栄養に気をつけているということもあり、子どもたちに食の楽しさを伝える方法や病気の人のサポートについて詳しく知りたいと思ったからです。管理栄養士は、厚生労働大臣の免許を受けた国家資格で、病気を患っている方や高齢で食事がとりづらくなっている方、健康な方一人ひとりに合わせて専門的な知識と技術を持って栄養指導や給食管理、栄養管理を行うと分かりました。一方で、栄養士は都道府県知事の免許を受けた資格で、主に健康な方を対象にした栄養指導や給食の運営を行うと理解しました。

第10講

キャリアデザイン概論(15～35ページ)
を読み、日本版ONETのサイトを見て、自分がどのような働き方をしたいか、その理由を含めて書く。

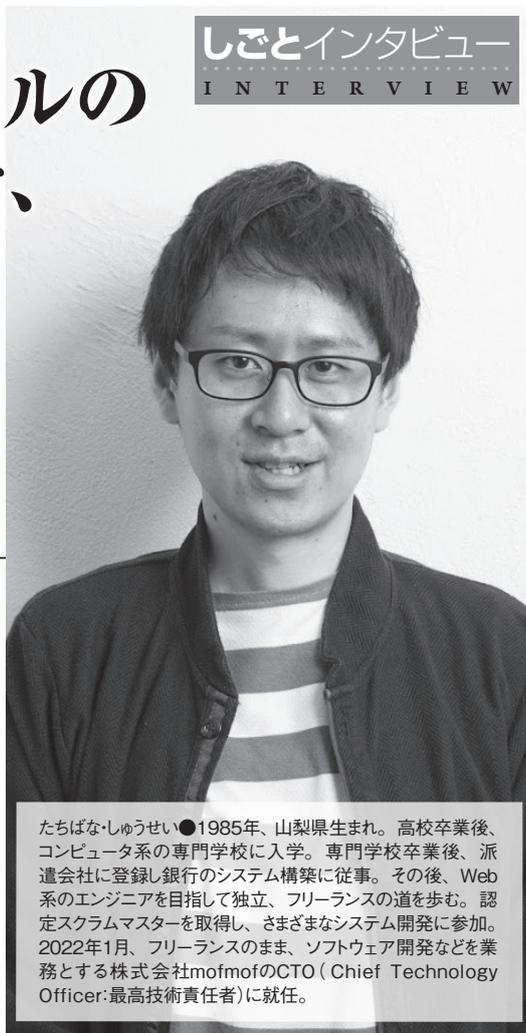
働き方の様々と働く未来、若者の働く問題についての理解を深める。日本版ONETには、多くの職業情報が掲載されているため、実際に体験させようと考えた。

学生レポートから

私は高等学校教員の仕事をウェブサイトで調べた。そこで調べて自分ができるような働き方をしたいのかという、初めに自分は保健体育の高等学校教員として働きたいと考えている。保健体育に限らず高等学校教員の仕事は主に担当する教科を生徒に教えることである。このほかには学校が創意工夫を生かした教育活動を展開する「総合的な学習の時間」、ホームルーム活動、生徒会活動、クラブ活動、学校行事などについても指導する。更に個々の生徒に対する生徒指導や進路指導も行い、学級を受け持つこともあり、成長期の生徒を学習面だけでなく、精神面においても支援していくことが求められる。このような調べで、私は保健体育という教科を生徒にただ教えるのではなく、ウェブサイトにあったような生徒に寄り添った働き方をしたいと考えた。

ハードスキルとソフトスキルの いずれも身につけてこそ、 いい仕事ができる

橘さんはフリーランスのプログラマーやITエンジニアとして、さまざまなシステムやアプリケーションの開発に携わってきました。プログラマーとして、よりよい仕事をするためには、常に学び続けることが大切だと語ります。



たちばなしゅうせい ● 1985年、山梨県生まれ。高校卒業後、コンピュータ系の専門学校に入学。専門学校卒業後、派遣会社に登録し銀行のシステム構築に従事。その後、Web系のエンジニアを目指して独立、フリーランスの道を歩む。認定スクラムマスターを取得し、さまざまなシステム開発に参加。2022年1月、フリーランスのまま、ソフトウェア開発などを業務とする株式会社mofmofのCTO（Chief Technology Officer:最高技術責任者）に就任。

プログラマー・ITエンジニア 橘 周世さん

専門学校でプログラミングに出会い、
面白さに目覚める

「プログラマーとして活躍ですが、情報技術関連の分野に関心を持つようになったきっかけを教えてください。」

橘 高校生のころ、私はゲームに夢中になっていました。だからといって、将来は情報関連の分野で仕事をしようといった明確な目標があったわけではありません。とりあえず興味があるところに進もうと、コンピュータ系の専門学校に入学したというのが正直なところでした。

その専門学校で「C言語」というプログラミング言語の授業があり、そのとき初めてプログラミングに出会いました。そのプログラム言語を使ってプロ

グラムをつくると思ったとおりにゲームが動いていく……。それはとても感動的で面白かったですね。そんなこともあって、情報技術関係の分野で仕事してみようかという思いが以前よりも強くなりました。

「専門学校を卒業後、銀行のシステム構築に携わっていらっしやいますね。橘 ええ。派遣会社に登録し、銀行の勘定系のシステム構築のプロジェクトに参加し、現場に詰めて仕事をしました。」

それはかなり大規模なプロジェクトで、その中で私はシステムエンジニアとしてシステム構築に携わりました。その仕事を7年あまり続けた後、Web系のエンジニアを目指してフリーランスとして独立しました。

「それまで携わっていらっしやった銀行の勘定系のシステム構築のお仕事とは、畑違いの分野ですね。」

橘 確かにそうですね。でも、専門学校に通っていたときにWeb上で掲示板やホームページをつくっていて、その分野の仕事には前から関心があったのです。もちろんフリーランスのエンジニアとしてやっていけるかどうか不安はありましたが……。

不安を何とか乗り越えられたのは、周囲の人たちの支えがあったからだと思います。また近くに「こういうエンジニアになりたい」と思わせてくれる人がいたことも大きかったですね。その人を目標にして、スキルを磨き、努力を重ねてきました。

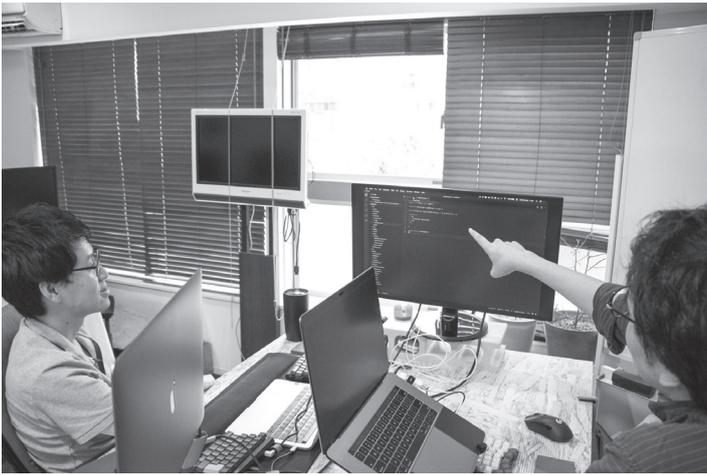
現在は、新規事業に特化したソフトウェア開発や、開発チームを構築する業務を展開している株式会社mofmofさんと提携して仕事を進めることが多いですね。私は主にWebサイトや会員制のWebサービスのシステムの開発、スマートフォンアプリの開発、スマートフォンを開発する仕事をしています。

「実際のお仕事はどのようにして進められるのですか。」

橘 近年は新型コロナウイルス感染症の影響もあって、ほとんどオンラインで仕事を進めています。オンラインでお客様と顔合わせをし、どんなご要望かを確認し、それを実現するにはどんなシステムが必要で、そのためにはどんなプログラムがよいかを考えます。

Web系システムの開発やスマートフォンアプリの開発は、銀行などで使われる大型のシステムの開発とは違い、チームも少人数で構成されることが多いのです。チームメンバー同士のやりとりもオンラインで行っています。

「ペアプログラミング」といって、2人で1つのプログラムを作成する場合があります。一方が手を動かしてプログラムのコードを書き、もう一方がそのコードを評価したり、もっとよいコードがないかを探ったりするナビゲーター的な役割を担います。こうしてプログラムを完成させますが、それが実際に稼働した後も、お客様の要望に応じて改善を重ねていきます。



難しい問題を解決するには、
日ごろから学び続けることが大切

——お仕事を進める上で、どんなことを心がけていらっしゃいますか。

橘 どのようでしたら仕事がスムーズに進むのか、ということですね。例えば、開発が当初想定していたよりも遅れがちになっている場合、「もっと早くしよう」と言うだけでは問題は解決しません。また、プログラムの作成に着手してから不明点が発生してしまうこともあります。

このような場合、プログラムの仕様を決める段階で十分に詰め切れていなかったなど、プログラムを書くコーディング作業以外に原因がある場合が多いのです。そのようなときは、お客様やチームの他のメンバーと、よりコミュニケーションを密にすることで解決を図ります。

——少数のチームで比較的短時間でソフトウェアを開発する手法の1つに「スクラム」があります。認定スクラムマスターを取得していらっしゃいますね。橘 おっしゃるように「スクラム」はチームでソフトウェアの開発を進めるときの手法の1つです。

「スクラム」にはさまざまな要素がありますが、要はチームが一体となっていくかに変化に適応し、迅速に開発を進めるかという手法で、私は以前からその内容を知っていました。それでももっと深く知りたいと思い、研修を受

けて認定スクラムマスターの資格を取りました。資格取得後はスクラムマスターとして、開発に参加することが多くなりました。

——プログラマーにはどのような資質が必要でしょうか。

橘 プログラムを作成する際には、論理的に考えることは欠かせませんね。またコミュニケーション力も大切です。プログラマーというと、人とあまり関わらずにコンピュータの画面に向かってコツコツやっていると、うなイメージを持たれるかもしれませんが、お客様とコンタクトを取り、しっかりとそのご要望を把握することがとても重要です。

大型のシステム開発では、プログラマーはシステムエンジニアが作成した仕様書に従ってプログラミングすることが多いのですが、私たちのようにWeb系の仕事ではシステムエンジニアという特定の役割は存在しないことが珍しくありません。プログラマーがシステムエンジニアの役割も兼ね、お客様と直接話し合い、自分なりのシステムの設計や仕様を決め、自分でプログラムを書きます。

——お仕事の中で喜びややりがい、また、厳しさを感じるのどのようなときでしょうか。

橘 仕事を進めていくと、いろいろな問題にぶつかります。その問題が難しいほど、解決策を提案するのは勇気が要ります。でも思い切った解決策を提案し、その結果、問題が解消し、いい

方向に向けて仕事が動き出したときはとてもうれしいですし、同時にやりがいも感じます。

また、問題に直面したとき、どのような技術を選択するかを迫られることがあります。そんなときは、それぞれの技術についてしっかりとした知識を持って、正しい選択をしなければなりません。それができるためには、常に学ぶことを忘れてはいけません。それは技術についてだけではありません。プロジェクトをいかにスムーズに前に進めるかという方法を学ぶことも大切です。

プログラマーの仕事は、小さな失敗の連続だと言っても過言ではありません。失敗してもあきらめずに改善を重ね、一歩ずつ仕事を進めていくのです。そうした中で学ぶことはたくさんあります。

——「プログラマーになりたい」と考えている後輩たちへメッセージをお願いします。

橘 プログラマーは情報社会の根幹を担う職業です。これまで申し上げてきたように、プログラマーはプログラミングや技術的な専門知識といったハードスキルはもちろん、コミュニケーション力やリーダーシップなどのソフトスキルが求められます。

そうしたスキルを身につけるためにも学び続けることに楽しみを見出し、いただきたいと思っています。学び続けることができるプログラマーこそ「腕のいいプログラマー」なのです。

マッチング採用と仕事内容に見合った給与体系を構築し、社内の活性化を図る



行動指針記載カード

マッチングを重視した採用制度で、高い定着率を実現

多摩冶金株式会社は1951年の創業以来、金属の熱処理加工を業務として発展してきました。現在は東京の本社工場のほか、中国にも大連工場があります。人材開発にも力を注ぎ、「令和三年度 東京都中小企業技術人材育成大賞知事賞」の「ものづくり部門」で優秀賞を受賞しています。

同社は、各種精密機器や工業機械など、さまざまな分野においてなくてはならない部品を製造しています。とりわけ航空機に使われる部品は高い精度が求められ、国際認定をはじめ、さまざまな認定をクリアしなくてはなりません。それだけに航空機部品の熱処理加工を行える企業は全国でも数少なく、同社はその一翼を担っています。

同社では、2016年から特に新卒採用に力を注ぎ、各大学の就職課と連携し、学内で行われる会社説明会に参加しています。説明会後にエントリーした学生たちには工場見学をしてもらいます。その後の一次、二次面接では面接官が和やかなムードで学生に接し、彼らの本音を聞き出すことを心がけています。

新卒者の採用活動において、基本となるのが「マッチング採用」です。山田真輔取締役副社長は「会社側から一方的に内定を出すのではなく、学生からのアプローチを大切にし、お互いがすり合わせをしながら採否を考えます」と語っています。

二次面接時には、学生には小論文

が課され、思考や行動の特性を測る脳特性の検査が実施されます。さらに、昼食も含め終日社員とともに過ごす「マッチングのための体験入社」が行われます。山田副社長は「この会社で長く働いていけるか、1日かけて学生さん自身に考えていただくため」とその目的を語っています。加えて「社員たちに採用の重要性を認識させ、この新人が入ってきたら大切に育てていこう、という意識を醸成させる効用もあります」と話します。

内定者は、入社まで月1回程開かれる事前勉強会に参加し、入社後は2週間の熱処理研修(外部)や2カ月の社内全般研修などの新入社員研修を受けます。6月に配属部署が決まりますが、新入社員は9月まで社内外の研修に参加します。先輩社員が「世話役」として指導にあたり、新入社員がしっかりと成長できるようにさまざまなサポートをします。

近隣の企業とも連携し、新入社員が自社の特色や業務内容について他社の新入社員にプレゼンテーションをする交換研修も行われます。「自分の会社について知らない」とプレゼンテーションはできません。交換研修は本人が自分の会社について、より深く知るための機会なのです(山田副社長)。

また、毎年夏に行われる納涼祭の企画や準備・運営は新人たちが担います。納涼祭というイベントを通して組織の動かし方を学びます。

こうした取組みの成果は、2016年以降の中途離職者は1名のみという高い定着率にも表われています。

ユニークな取組みと社員第一の信念

同社では、ユニークな取組みとして、会社の行動指針が記載されたカードを全社員が常時携帯し、共通の意識をもって業務や技能向上に取り組み土壌を形成しています。

平岡恵美子人事グループ長は「ややもすると掛け声だけの社員優先の企業もあるようですが、当社は先代及び当代経営者とともに真から社員の幸福を追求しています。社会に誇れる企業だと思えます」と語っています。

新たな給与体系を構築し、社員のモチベーションをアップ

同社は従来の年功序列型の給与体系から脱却し、新たな制度づくりに取り組んでいます。社員を、仕事の内容に応じて総合職と一般職に分ける(社員種別)とともに、6段階の等級づけを行い、それぞれの「責務」を明確化して年取とリンクさせるものです。

年取は各年度の評価によって一定の枠内で変動します。上位等級への昇進には、昇格試験をパスしなければなりません。責務は等級が上位になるほど大きくなり、年取の変動幅も大きくなります。

山田副社長は、この新たな給与体系の意味について「年功序列型では仕事の内容と給与との関係の整合性が取れませんでした。これを打破し、仕事と待遇の関係を明確にして、社員のモチベーションアップにつなげたい」と語っています。

時代の変化とともに 変化するもの、変化しないもの



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

全4回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、今回が3回目になります。第1回目はコミュニケーションの質を良くするためには「きちんととき」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。第2回目は、オンライン研修などでグループ討議をする前に、自分の気持ちを「書く」「文字にする」ことで発言を促すことができる、ということをお伝えしました。

この連載が始まってからずっとコロナ禍にあり、企業研修も様変わりしてきました。研修と言えば多くの企業で新入社員研修が実施されます。今回はコロナ禍における新入社員研修について記したいと思います。

新入社員研修で必ず取り上げられる内容として、社会人のマナー「電話応対」や「名刺交換」が取り上げられてきました。電話応対は携帯電話の出現により、固定電話の受け方・かけ方と携帯電話の受け方・かけ方の両方が必要になりました。携帯電話が普及したことで日常生活では家庭に固定電話がなく一人ずつ携帯電話を持つようになってきている今日、通話において敬語を使うことが少なくなっている影響で、新入社員研修で電話応対の前に敬語を教える場面も見受けられます。

日本の文化にはウチとソトという考え方があり、日本語には尊敬語と謙譲語と丁寧語があります。ウチとソトでは尊敬語と謙譲語と丁寧語を使い分け

します。このことが日常で携帯電話しか使ったことがない新入社員には難しく感じられるようで、四苦八苦している様子がうかがえます。

敬語も時代の変化とともに少しずつ変化しているのを感じます。オンラインピックのメダリストがインタビューを受け、誰にこの喜びを伝えたいですかと問われ「父や母に伝えたいです」と言わずに「お父さん、お母さんに伝えたいです」と答えているのを観て違和感を感じることがなくなってきたのではなかろうか。既にこの文章を読んで「何が違和感なのかわからない」と思っておられる方も少なくないのではないかと想像しています。

では、時代の変化とともに敬語はなくなるのでしょうか。仕事の場面で、他者に敬意を払いながら、共に良い関係を築いていこうとする場面においては、敬語は大切な表現方法なのです。新入社員研修において電話の形態がどのように変化したとしても、敬語の習得はなくならないのではないのでしょうか。その際に「なぜ敬語を用いるのか」という意味を伝えることが大切なのではないかと考えます。

同様にコロナ禍の中、名刺交換にも変化が見受けられるようになっています。オンラインで会議や商談をするこが増え、新入社員研修で名刺交換を教える必要がないのではないかと、う声も聞こえてきます。なくすわけにはいかないし、WEB名刺交換の方法を新入社員研修で取り上げることが必要になってきたと、何をどのように教

えるか考えておられる担当者もいらっしゃるのではないかと想像しています。名刺交換も形態が変わったことや方法を伝えるだけでよいのでしょか。

形態は時代の変化とともに変わっていくかもしれませんが、本来なぜ名刺交換をするのでしょうか。名刺交換の意味を伝えることが大切なのではないかと考えます。名刺には会社名、所属部署、名前、連絡先といった情報が記載されており、その人がどこに所属しているかが明らかになることで、相手に安心感を与えます。名刺交換は初めて会った人との共同作業で、お互いに敬意を示し、よい仕事をしていくためのコミュニケーションの糸口をつくってくれます。自分をPRすることもできますし、人脈をつくるきっかけにもなります。名刺交換の形態は時代とともに変化しますが、名刺交換の意味は変わるものではありません。

このように、今後も時代の変化とともに研修で取り上げる項目や形態は変化していくことでしょう。しかし、大切なことはそれぞれの意味や目的をしっかりと伝えることです。意味や目的は変化しないものとしてしっかりと伝えることで、時代の変化に適応できる人材を育成することにつながると思います。「挨拶」「時間管理」「報告・連絡・相談」「敬語」「電話応対」「名刺交換」「訪問時のマナー」等々、これらの意味や目的は新入社員研修時でないと触れることがありません。是非、意味や目的をこの機会にしっかりと伝えていくことをお勧めします。

新時代の岩手を支える技術と実践力を極める 高度技術人材サプライヤー！宮古技専校



宮古高等技術専門学校
自動車システム科／金型技術科

設置・運営 ● 岩手県
所在地 ● 宮古市松山 8-29-3
訓練課程 ● 自動車システム科 (2年制、定員30名)
金型技術科 (1年制、定員10名)



自動車システム科



金型技術科

北海道に次ぐ面積を有する岩手県には、県が設置した職業能力開発校が3校ある(県北部、内陸部及び沿岸部)。そのうち、太平洋に面する延長約600キロメートルの三陸海岸のほぼ中央、本州最東端に位置する宮古市にあるのが宮古高等技術専門学校である。

設置理念

沿岸地域の職業能力開発の拠点施設として、自動車整備士や金型技術者を志す新規卒者等に必要な知識、技術・技能を習得させ、就職を支援する。また、在職者の能力向上及び離職者、障がい者等の能力開発を進め、産業ニーズに即した人材の養成と雇用の安定を図り、もって地域経済及び社会の発展に寄与する。

訓練内容

●自動車システム科

二級自動車整備士技能検定試験合格と新時代に対応できるカーエンジニアを目標に、自動車工学などの関連学科や自動車の点検、調整、整備、故障診断法の技術を習得する。

●金型技術科

金型業界を担う実践力に富む金型技術者を目標に、金型工作法、精密加工、品質管理などの関連学科や金型設計、金型製作などの技術を習得する。

※ 自動車システム科、金型技術科ともに少人数制による丁寧な指導、豊

富な実習時間を特徴としており、近年の就職率は100%である。

●離職者等訓練(委託訓練)

円滑な再就職を支援するため、求職者を対象に各種職業訓練を行っている。対象者は公共職業安定所に求職申込みし、公共職業安定所長から職業訓練の受講指示等を受けた方で、令和3年度は21の訓練を実施した。

●在職者訓練

職場で働いている方等を対象に、必要な知識の習得、技能の向上、資格取得のための訓練を行っている。令和3年度は20の訓練(コース)について、延べ25回実施した。

●障がい者向け職業訓練(委託訓練)

障がいのある方の就業を促進し、県内企業の障がい者雇用を後押しするため、企業等の協力を得て職業訓練を実施している。

3校合同「自動車整備業界ガイダンス」の開催

そのほか特徴的な取組として、県立職業能力開発校3校の主催による「自動車整備業界ガイダンス」を例年1月に盛岡市で開催している。

令和3年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため中止となったが、自動車システム科1年生にとって、3月の就職活動解禁に向けた初めての企業研究の場であり、今後も継続して開催していく予定である。

訓練生の声

(令和2年度入校：自動車システム科)

「当科は、自動車に関する知識や技術を習得し、二級自動車整備士技能検定試験に合格することが第一目標です。国家資格は一生の財産であり、資格を持つことはその分野において活躍できるチャンスでもあります。」

本校は、研修旅行や球技大会などの学校行事もあり、仲間との親睦を深めながら充実した学校生活を送ることが出来ます。目標に向け頑張りながら、社会人としての素養も身に付けたいと考えています。」

今後の課題等

沿岸地域における人口流失、少子化による高校生の減少、職種や働き方の多様化、本校の認知度の低さ等を背景とする入校応募者数の減が一つの課題である。

そのため、地域内外の高校を計画的に訪問し、地元開催イベントにてPRを行い、学校見学にも随時対応している。また、SNS(ツイッター及びインスタグラム)やコミュニティFM等を活用して積極的に学校行事や日常風景を発信し、入校生の確保に努めている。さらに、将来を見据え、今年度は初めて小・中学生を対象に「ものづくり体験教室」(ミニ四駆の組立てと試走)を開催した。(校長 細越健志)



革新的な取り組みと手厚い支援で 学生のキャリア形成を支援

～大学と社会とのつながりをワンストップで提供～

近畿大学
大学運営本部キャリアセンター 課長代理
坂野裕一



オープンキャリア・フィールド



アカデミックシアター

1 本学の概要

近畿大学は、全国的に有名になった「近大マグロ」をはじめ、長年にわたる社会に役立つ実学教育に注力した教育を展開している。また、いい意味で「大学らしくない大学」として「学内での電動キックボードの実証実験」「健康管理とキャッシュレスに特化した次世代型食堂の設置」など革新的なことにも取り組んでおり、改革力が高い大学として評価をいただいている。

キャリアセンターは、2017年に開設されたアカデミックシアターと呼ばれる施設内の「オープンキャリア・フィールド」エリアに位置している。

このエリアは、キャリアセンターに加え、産学連携を推進する「リエゾンセンター」、卒業生と大学をつなぐ「学園校友部」、そして自治体との連携を司る「社会連携推進センター」が集結し、大学と社会とのつながりをワンストップで提供している。また、職員デスクはフリーアドレスであり、様々なコミュニケーションを通して有機的な連携、キャリア支援を生み出すきっかけになっている。

このような開かれた空間は、学生にも入りやすいと好評で、オープン以降、来室する学生数もコロナ禍前までは増加傾向であり、「キャリアセンター」を身近な存在として学生に感じてもらえていると考える。

2 オール近大で学生の就職活動を支援

代表的なのが「就職活動決起大会」である。毎年、学長をはじめ教職員が一体となって、就職活動に挑む学生を鼓舞する本学の名物イベントである。

二部構成で、第一部ではプログラム最後に、「頑張ろう三唱」をし、就職活動へ向けて団結し、氣勢をあげる。第二部では、OB・OG・内定者が就職活動の不安や疑問に親身に対応する相談会を開催し、就職活動へのモチベーションを高める。

それ以外にも多様な分野の理系学部・学科を有し、理系学部の学生数が全学生数の約半数を占めていることを活かしたイベント「オール近大☆業界研究フェア」を開催している。AI・5Gなど次世代技術分野の進歩が著しい中で、企業の理工系人材のニーズは年々高まっている。職業選択の段階で意思決定に迷うことがないよう、学生の業界・企業研究、仕事観の醸成等を目的に開催している。

また、本学オリジナルの就職支援プログラムとして実施している「TSU NAGUプロジェクト」がある。中でもキャリアアシスタント(CA)制度は、最終学年の秋時点で進路が未決定の学生に対して、キャリアセンター以外に所属する若手職員がCAとして学

生のお兄さん、お姉さんの存在となり、1対1でサポートする制度である。個別のサポートが必要な学生については、卒業まで教職員が一体となって支援していく。

このようにキャリアセンターだけでなく、大学が一体となった支援も本学の特徴である。

3 時代の変化に対応したキャリアセンター

コロナ禍によって就職活動の在り方も大きく変化した。本学では、コロナウイルスが蔓延し始めてすぐに対面だった面談をオンラインに切り替え、学生の就職活動に対する不安を取り除けるようにサポートした。また、本学指定の履歴書・自己紹介書のデジタル化も導入し、オンライン化した就職活動に対応できる施策を取り入れた。

さらに、現在の就職活動は早期化が進み、低学年のキャリア支援も重要な要素となってきた。そうした状況に合わせて本学でも1、2年生対象のキャリアガイダンスを実施し、低学年次の支援も今後さらに強化していく予定である。

このように、本学では社会の変化にアンテナを張り、その時々に応じた支援を展開して、学生一人ひとりが納得いく進路に結び付けられるよう今後もサポートしていく。

「いじめ」について考える

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

いじめ件数の増加が問題になってい
る。文部科学省では、全国すべての小
学校、中学校、高等学校及び特別支援
学校を対象に調査を行っており、集計
結果を毎年、公表している。

調査結果によれば、いじめ件数は令
和2年度51万7163件、児童生徒
100人あたり4.5件という割合で
起っている。この件数はいじめが常
態化していることを示しており、由々
しき事態と考えられている。ほとんどの
学校でいじめの早期発見、早期対応
を目的に、児童生徒に対し、年に数回
いじめのアンケートを実施しており、
それらをもとに教育委員会、文部科学
省に報告している。被害者保護の観点
から、「いじめられた」と言えば、それ
はいじめと認知することになっており、
教師が勝手に判断することはできない。
重大事態のいじめやいじめ自殺が起
こるとメディアが大々的に報道するの
で、いじめというと陰湿で残酷なもの
を想起する人が多いと思う。しかし、
実際のいじめは非常に多様で、報道さ
れるような重大事態に相当するものは
わずかである。

重大事態相当のものは、いじめと称
しているが刑法に抵触する犯罪行為で
あり、加害者は家庭裁判所での審判を
経て、少年院送致になることも珍しく
ない。行為によっては刑法に抵触する
場合があることを、児童生徒、そして
保護者に周知されれば、重態事態のい
じめやいじめ自殺も減らせるのではな
いかと期待される。

遊びを装っても、殴る、蹴るの暴力
をふるえば「暴行」。現金等を巻き上

げれば「恐喝」。ケガを負わせれば「傷
害」。万引きをさせたり、家の現金を
持ち出させたりすれば「強要」。所持
品を盗めば「窃盗」。教科書やノート
を破いたり、所持品を故意に壊せば「器
物破損」。無理矢理に服を脱がせて裸
にすれば「強制わいせつ」。誹謗中傷
すれば「侮辱罪」「名誉毀損」という
ように、いじめで警察に逮捕されるこ
ともあると知れば行動を抑制すること
もできるし、加害者を法が罰してくれ
るとわかれば、被害者が逃避や報復で
自殺することも防げるのではないかと
思う。しかも、刑事訴訟法で、教師は
犯罪を見逃すことはできず、告発の義
務を負っている。警察も教育的に配慮
し柔軟に対応してくれるので、警察と
連携していじめに対処することが求め
られている。

重大事態のいじめがわずかと
なる。では、増加しているのはどのよう
ないじめか。文部科学省は、詳細に調
べている。いじめの半分近くが、「嫌
なことを言われた」というもので、小
学校低学年で著しく増加傾向を示して
いる。

日常生活を送っていれば、誰でも対
人関係がこじれることもあるし、嫌な
思いをすることだってある。大人だって、
対人関係のストレスは避けては通れな
い。良好な人間関係を形成できるよう
対人スキルを身につけることが社会性
を備える上では欠かせないが、このス
キルは、生まれながらに身につけてい
るわけではなく、多くの経験を通して
発達していくものである。不快感を与
えたり、与えられたりする失敗経験を

経て学習し、少しずつ身につけていく。

小学校低学年の児童は、自分の気持
ちを表現したり、相手の気持ちを理解
したり、多面的に物事を捉えることも
まだまだ未熟な状態。ボキャブラリー
も少なく、コミュニケーションスキル
も乏しい。未熟さから、不満をあらわ
にしていまい、ぶつたり、嫌なことを
言ったり、人目を気にせず泣く、怒る
といった感情を発露することだってあ
る。それは、発達の過程と捉えること
ができる。そして、「いじめられた」
と言えば、被害者保護の立場で大人が
自分に味方してくれることも直感的に
理解している。すると「いじめ」を簡
単に口にしてしまうわけだ。

いじめの多様性を考慮すれば、すべ
ていじめをなくすというのではなく、
対人スキルの学習の機会と捉えて対処
する場合もあることを知ってほしい。
実際、小学校におけるいじめが起こっ
た後の対応は「仲直り」が多い。対人
スキルの発達はこのような段階を経
て、身につけていくことになる。

大人の世界をみれば、かつて泣き寝
入りをしていたような「ハラスメント」
から被害者の人権を守るような社会
に進歩した。しかし、その一方で被害
意識が極端化したり、被害者を装い、
人をおとしめたりするような行為も出
現するようになった。また、冗談も、
ふざけることもできず、言動に神経質
になるような向きもある。いじめの多
様性を考慮し、いじめに対する行き過
ぎた被害者保護への対応が、被害意識
の極端化につながらないことを願って
いる。

SDGsなヒューマンリレイション ～コロナ禍での居場所を考える～

1 私たちの居場所とは?

「一人でいても、寂しくないところ」、「他人といっても、安心していられるところ」、そして「集団や組織にいても、自分自身でいられるところ」。

これらが真の居場所である。コロナ禍で人の温もりという心の栄養が欠乏する生活を強いられる中、生きる上で欠かせない居場所を、私たちはどれだけ確保できているだろうか？

「一人だとやたらと不安になる」、「家族や級友といっても緊張する。皆自分のことで精一杯で、孤独を感じる」……。勤務する高校や新卒応援ハローワーク等で、そういった訴えが日増しに届いてくる。

この居場所の危うさを示す証の一つが、若年層の自殺増加である。2020年度19歳以下の子どもの自殺は777人で、前年比18%増、20代でも2521人で、19%増となった。小中高に限ると507人で、40%以上も増加し、特に女子高生の急増が目立っている(厚生労働省)。

自殺の背景には、「誰もわかってくれない。助けてくれない」といった孤立感がある。若年層の孤立感は想像以上に根は深く、それは居場所の喪失と表裏一体である。

2 他人を巻き込んだ間接的な自殺の多発

1月に都内の高校で「希死念慮の心理と論理」のテーマで講演した。久しぶりに大勢の人たちと同じ空間を共有し合い、重いテーマを共に考えた。それはコロナで渴いた心が、潤ったひとときでもあった。

この希死念慮を行動化する事件が続発している。昨年10月に福岡の男性(24歳)が、東京の京王線車内で複数の乗客に切りつけ放火し、17人が怪我を負う。無職の彼は、「人を殺して自分も死にたかった」と供述した。また、12月には大阪のクリニック放火事件で26人が犠牲になり、自殺願望の犯人も死亡した。

さらに今年1月、東京大学で、大学入学共通テストで集まっていた受験生や関係者を切りつける事件が起こった。犯人は東大医学部を目指す高校2年生で、「自殺する前に人を殺して、罪悪感を背負って切腹しようと思った」と供述した。

偏差値73の全国屈指の名古屋の有名高校に通う17歳は、成績優秀者が集う「A群理系」クラスにいた。ところが、最近では100位以下に落ち、「東大医学部は無理」と三者面談で宣告される。平凡な成績は「ただの人」に墜ちることを意味する。中学校から神童と言われ、生活のすべてが勉強だった彼にとって、この定位置の喪失は死に値するほどのショックだっただろう。

将来の居場所になるはずだった東大で、その絶望の思いを凶行という形で表現した。それはまた、「現実が死ぬほど苦しい、助けてほしい」というSOSの叫びだったと言える。

3 自殺と他殺は表裏一体

かつて、精神分析の創始者フロイトは、「自殺は攻撃性が反転して自己に向けられた結果であり、自らを殺すことで憎しみと愛を抱く両親等の他者イメージを殺すことを意味する」と分析した。これを示唆する事件が1968年にもあった。東京や函館で、警備員や運転手等4人が銃殺された連続殺人事件である。犯人は15歳で東京に集団就職し、犯行当時19歳の青年だった永山則夫。獄中で書いた『無知の涙』がベストセラーとなり、当時貧困が犯罪を生んだと報道された。

最初に就職した渋谷の店は約5カ月で退職、以後20カ所近くの職場を転々とする。犯行を犯すまでの3年半、永山青年にとって、東京のどこにも居場所は見つからなかった。

逮捕後、彼は「おふくろは俺を3回捨てた」と母親に言い捨てたという。8人兄弟の7番目、大人しく無口な少年だった彼の生育環境をみると、博打に狂う父親、それを憎む母親からのネグレクト、さらに兄からの激しい暴力にまみれていた。

家庭にも職場にも、故郷にも都会にも居場所がなかった彼は、何度も自殺を試みる。類を見ない優れた精神鑑定を行った石川義博医師の記録によると、自殺を考えたり自殺未遂したりした回数は19回に上ったという。

4 偏差値以外の多様な価値を示す物差しが必要

大方の生徒たちは、平均レベルの成績に集中する。日本の教室は、この「ただの人」が多数を占める。「塾にも行っているのに、たいしたことないね」とみられ、自己の価値を感じるのが難しい。前出の高校2年生が東大医学部を志望した理由は、自分の個性が生かせるからとか、心身の弱った人の力になりたい等ではなく、そこが偏差値の頂点だからだという。

日本子どもたちの自己肯定感が先進諸国間で常に最低なのは、この偏差値以外の自己実現を評価する、多様な物差しを見失っているからである。

5 持続可能な人間関係こそ望まれる

今巷では、持続可能な環境づくりにも余念がない。が、その持続可能なものとして今最も必要なものは、誰もが居場所と感じられる持続可能なヒューマンリレイションではないだろうか？ いつでもどこでも安心して自分自身で居られ、一人一人が大切にし合える関係こそ、家庭、学校、職場等のあらゆるところで、コロナ疲労に喘ぐ今こそ強く求められている。

「転勤がないところに就職したい」 でいい!?



加藤 駿

駒澤大学 キャリアセンター

「相談者を元気づけたい」
キャリアセンターの現場にいる方であれば、このように考えることは多いのではないのでしょうか。かく言う私もその一人で、しばしば空回りしてしまうこともあります。

今回は、学生を元気づけようとして失敗してしまった苦い経験をもとに、そこから得た学びを皆さんと共有できればと思います。

●Cさんの事例

Cさんが私のところに相談に来たのは、3年生の11月のことでした。面接練習や書類添削に関する相談でしたが、その高い完成度に驚かされたのをよく覚えています。

しかし、相談を受ける中で、「本当はマスコミを目指したいが、自分のレベルでは無理だと感じて諦めた」という話が彼の口から飛び出しました。私には彼が非常に立派に見えていたので、そのような不本意な思いを抱えて就職活動をしていることにさらに驚きました。

私は返す刀で「諦めるのはまだ早い」「君ならできる」と言って元気づけようとした。今思えば、「実力があるのだから諦めてほしくない」というのはあくまで自分の願望で、本当にCさんの気持ちに寄り添った対応ではなかったのかもしれない……。

■前向きを押し付けない

Cさんはその後もキャリアセンターに足しげく通い、様々なカウンセラーに面接練習や書類添削を依頼していました。それらの完成度だけではなく、

そのバイタリティーも目を見張るものでした。

そんなある日、また就活に対して弱気になっているCさんに対し、いつものように励ましていると、何やら不穏な空気を感じます。Cさんは私の言葉に、「一般論は聞きたくないんです」と言って、堰を切ったように泣き出してしまったのです。いかにも順調そうに見えるCさんの就活でしたが、本人の中ではモヤモヤしたものが残っていたようです。

それからCさんの本音を丁寧に聞き出すと、いろいろな悩みやジレンマが見えてきました。Cさんは3年生の早い時期からマスコミ関係への就職を志し、積極的にインターンシップに参加するなど、努力を重ねてきました。そこで他大学の学生のレベルの高さを痛感し、泣く泣く希望業界への就職を諦めたようです。

今思えば、やるだけやって断腸の思いで諦めたCさんに向かって、安易に「まだ間に合う」というような励ましは、いささか早計でした。もちろん、本当に諦めるべきかどうかは別問題ですが、まずは本人の思いや背景をひっきりめけて受け止めなければ、相談者を本当の意味で元気づけることはできないのだと反省しました。

■就活のジョーシキ

大学で進路支援をしていると、やりたいことに向かって準備することが正義だという雰囲気や、条件や環境で就活することをタブー視する空気をひしひしと感じます。そのため、やりたい

ことがある人に対してはそれを応援し、ない人には見つけるためにどうするかということばかり考えていました。しかし、このような「就活のジョーシキ」のようなものへ学生を誘導することは、学生のホンネを隠させてしまうことにつながってしまうのではないのでしょうか。

私は進路支援において「元気づける」ということは、「次の行動の活力になる」ということだと思っています。そのため、まずはホンネを吐き出してもらう必要があると思います。

例えば、「やりたいことがないので、転勤がないところに就職したい」という意見があってもいいのではないのでしょうか。「それじゃ厳しいよね」と言うのは簡単ですし、きつと本人もわかっている相談しているはずですが。

一見ネガティブともとれるこの言葉の中には、「○○したい」という前向きな言葉が含まれています。これが動き出そうとするサインだとすれば、転勤のない職場を一緒に探すなど、寄り添って考えることで先に進めるかもしれません。

正直に言えば、学生に対して「それじゃまずいんじゃないの?」と思うことはたくさんあります。しかし、どのような形であれ、動き出そうとする力をサポートしたいとも考えています。Cさんとの面談を経て、安易に励ましたり、一般的なルートに無理に引き込もうとしたりせず、迷いながらも一緒に道を探すことが大切なのだと思うようになりました。

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・活用方法を解説いたします。

基礎理論コース

対 象	<ul style="list-style-type: none">●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
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種的能力(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

3,900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33講座！ 詳細は学習専用サイト **「CCAのキャリアコンサルタント学習情報」** 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～



キャリアコンサルティング、キャリアカウンセリングを学ぶ多くの方々に、
ロングセラーとして読まれてきた『キャリアコンサルティング 理論と実際』の6訂版

木村 周・下村英雄 著

2022年5月
改訂版
発刊!!

6訂版

キャリアコンサルティング 理論と実際

専門家としてのアイデンティティを求めて

「キャリアコンサルタントの国家資格化」から5年以上が経過し、確固たる法的・制度的な位置づけが明らかになった今、単に知識・技能を知るだけでなく、キャリアコンサルタントとしての確固たる基盤を多くの人と共有し、専門職としてのアイデンティティを確立するために、「法律」「歴史」「理論」の視点から大幅に改訂。

5訂版の章立てを見直し、直近の社会経済動向も意識しつつ、キャリアカウンセリングの歴史の重みを重視し、キャリアコンサルティングの「原論」を追求した6訂版。



- A5判 / 456ページ
- 定価 3,520円(税込)
- ISBN978-4-87563-271-9

国家資格であることを踏まえ、キャリアコンサルティングを支える指針や制度、法令や倫理を取り上げ、キャリア理論や産業・組織心理学についても新たな内容を追加。また、日本のキャリア心理学ではあまり取り上げられなかった多文化・社会正義の理論群についても紹介。

目次

- 第1章 国家資格キャリアコンサルタントと倫理
- 第2章 キャリアコンサルティングの歩み
- 第3章 キャリアコンサルティングの諸理論
- 第4章 キャリアコンサルティングの基本的態度とアプローチ
- 第5章 自己理解の意義と内容
- 第6章 自己理解のプロセス
- 第7章 職業理解の意義と内容
- 第8章 職業理解のプロセス
- 第9章 キャリアコンサルティングと産業・組織心理学
- 第10章 キャリアコンサルティングと人事・労務管理
- 第11章 キャリアコンサルティングと労働関係法規
- 第12章 キャリアコンサルティングとメンタルヘルス
- 第13章 キャリアコンサルティングの各領域の内容
- 第14章 キャリアコンサルティングの技法
- 第15章 キャリアコンサルティングのグループ・アプローチ
- 附 章 「働く現場」に想う

お申込み・
お問い合わせは

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 日本橋Kビル2階 電話 03-5651-7071 FAX 03-5651-7077