

# 職業研究

2024

No. 1

## 特集 ●中学校における職業レディネス・テスト活用の実例

### 中学校における職業レディネス・テストの活用 —効果的な活用方法と留意点—

公益財団法人愛知県労働協会 職業適性相談グループ 主査 白井上二

#### 職業レディネス・テスト

- 検査の概要
- 実施から結果の解説・活用までの実際

#### 活用事例

#### 職業選択の幅を広げて`志`を実現する 足立学園中学校・高等学校

VRT — 職員が受けました

職務・課業に掘り下げた活用〈教員の例〉

#### 連載

しごとインタビュー ホテルコンシェルジュ 星野祐一さん

職業能力開発の現場から 高知県立高知高等技術学校

わが社の人材開発 株式会社セーフティ&ベル

企業研修の現場から 鈴木卓也

キャリアセンター通信 埼玉工業大学

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 岡崎浩二



## 特集

中学校における  
職業レディネス・テスト活用の実際

中学校のキャリア教育において、「職場体験」は職業の世界を知るという意味で重要な位置を占めています。しかし、学校生活や家庭生活中心の中学生に「職業の世界に関心を持ちましょう」といっても急に関心を向けることは難しいでしょう。

職業レディネス・テスト（VRT）の実施により生徒が世の中には多くの職業があることを知り、さらに自分の興味や関心の生かせる職業を知ること、職業の世界への関心を喚起させることは大切です。今号では、VRTの活用事例のご紹介とともに、授業での実施から結果の解説・活用までの流れもご紹介いたします。

\*中学校での活用事例は、『職業研究』誌バックナンバー 2023 No.1号も併せてご覧ください。



表紙写真 ●生徒・保護者・教員の三者面談。ICT機器をフルに活用し、日頃の生活の様子や学習状況、今後の生活や進路について面談を行う。  
(足立学園中学校・高等学校提供)

## 「職業研究」バックナンバーのご案内

ホームページ内「職業研究」ページでは、本誌バックナンバーがPDFファイルでご覧いただけます。テーマ別に特集記事を探すこともできます。キャリア支援のヒントとしてご活用ください。

▶[https://www.koyoerc.or.jp/occupational\\_research/backnumber.html](https://www.koyoerc.or.jp/occupational_research/backnumber.html)



## 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  
—効果的な活用方法と留意点—

白井上二 公益財団法人愛知県労働協会 職業適性相談グループ 主査 3

職業レディネス・テスト

● 検査の概要 4

● 実施から結果の解説・活用までの実際 6

## 活用事例

職業選択の幅を広げて志を実現する  
足立学園中学校・高等学校

10

VRT—職員が受けました— 12

職務・課業に掘り下げた活用〈教員の例〉 12

## 連載

● しごとインタビュー

「プラスワン」の心遣いで、お客様の思いを実現する

星野祐一さん ホテルコンシェルジュ 14

● 職業能力開発の現場から

「技術で、生きてく。」

—社会に求められる技術を持った人材育成のために—

高知県立高知高等技術学校 16

● わが社の人材開発

様々な施策と人材育成制度で、社員意識の活性化と定着を図る

株式会社セーフティ&ベル 17

● 企業研修の現場から 12-1

コロナ禍を経て学んだ研修のあり方・考え方

鈴木卓也 DIC株式会社 総務人事部採用・研修グループ マネージャー 18

● キャリアセンター通信

就職に強い埼玉工業大学

埼玉工業大学 19

● 若者のこころ考現学 第4回

大切な影、おかげさまの精神

～影を尊重しない競争社会、よい子の暴発事件を考える～

金屋光彦 臨床心理士／公認心理師 20

● キャリアカウンセリングの現場から 27-1

変化する学生の就職活動とキャリア支援

岡崎浩二 東京都立産業技術大学院大学 特任准教授 21

※連載「キャリア指導の現場から」は、都合により今号は休載いたします。

公益財団法人愛知県労働協会  
職業適性相談グループ 主査

白井上二

# 中学校における 職業レディネス・テストの活用 —効果的な活用方法と留意点—

愛知県労働協会では、職業適性相談グループで、主に県内の学校、企業、個人を対象に4種類の職業適性検査のコンピュータ判定を行っている。学校に対しては、結果の見方・生かし方の説明会及び職業講話の講師派遣を通じて、キャリア教育をサポートしている。

職業レディネス・テスト(以下、VRT)はホルランドの職業選択理論で提唱されている6類型の考え方を取り入れて、興味と自信度を捉える枠組として六つの職業領域を設定しており、効果的に活用すれば、生徒の主体性の育成や学習意欲の喚起の一助となる非常に優れた検査である。

本協会は学校訪問等による広報活動を計画的に実施し、学校教育における職業適性検査活用の必要性を説明している。VRTは講師派遣を含め、中学校との関わりが最も深い検査である。しかし、これほど優れたツールにもかかわらず、県内の中学校において認知度は決して高いとは言いがたいのが現状である。利用している中学校でも、活用方法を熟知した上で効果的に活用できているか懸念するところである。

中学生はまだ職業観・勤労観が極めて未成熟な段階にある。職業に関しての知識が乏しいため、社会にどのような職業があるのか考えさせるところから指導を始めたい。VRTは質問項目がそれぞれの職業の簡潔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学習することができ、判定後に「結果の見方・生かし方」のワークシートを用いて結果を整理し、自己

の特性に対する理解を深めることで、職業に関して興味・関心や視野を広げさせたい。

中学校では「総合的な学習の時間」を活用して、職場体験に必要な指導を行う学校が多い。平成29年に告示された中学校学習指導要領解説の総合的な学習の時間編第5章第3節に「職業や自己の将来に関する課題」は大きな意義があると記載されている。職場体験の事前学習としてVRTを実施することで、より効果的な行事となる。世の中には未知の職業が膨大にあること、社会はさまざまな仕事から成り立っていることを理解させ、これから体験する職場もそのうちの一つであると感じ取らせることで、職場体験の意義をより深めることができる。

VRTは、その名称から適性のある職業を判定するための検査だと誤解されがちであるが、本来の目的は異なっている。中学生の職業に関する興味・関心は、さまざまな経験や活動によって日々変化していく。教師は生徒の判定結果を自分の価値観で解釈せず、生徒が「なりたい自分」を見つけ、実現に向けた一歩を踏み出せるよう、時間をかけて慎重に観察・指導するべきである。

また、生徒が不十分な知識による誤ったイメージで各職業を捉えないように留意しなければならない。一つの職業に就いた場合、その中で複数の領域の仕事を行なうのが一般的である。例えば、教師が管理職に昇進すれば、「RIASEC」6類型の中の「S社会的領域」から「E企業的領域」へと職業領域の

幅が広がっていく。

VRTは1972年の初版公表時より「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」という理念が貫かれている。職業理解だけでなく自己理解を深めるためにも有用な検査である。検査結果を分析して、進路指導やカウンセリングに役立たせることも可能である。

今年7月、名古屋市教育局委員会は小中学校で児童・生徒一人一人のキャリアアプランを考える「キャリアタイム」という授業を新設する方針を決定したという報道があった。授業で使用するメニューの供給網として「キャリア教育推進センター」(仮称)を立ち上げ、専門職のキャリアアナビゲーター(キャリアアコンサルタント有資格者)がキャリア教育の支援やセンターと学校の橋渡し役を担う。このように専門職が常駐する環境でVRTを実施すれば、キャリア教育推進の大きな原動力となる。

キャリア教育という言葉が日本の教育界で初めて使用されたのは、平成11年の中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」である。その後、平成16年に文部科学省が「キャリア教育推進に関する総合調査研究協力者会議」の報告書を公表し、キャリア教育が本格的に始動した。キャリア教育は単なる職業教育ではなく、「人生を豊かにする」という本来あるべき教育のことである。人生を豊かにするため、中学生の発達段階において、VRTがもっと注目され、活用されることを期待したい。





職業への関心・興味から、自分をみつめる機会を提供する

# 職業レディネス・テスト

検査の概要

- 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：約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「日常生活での興味の傾向（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生かされ、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つくられているため、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、受検者に心理的な抵抗をほとんど感じさせることなく実施できます。

具体的な職業選択にはまだピンと来ないとしても、中学生の段階で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、進学先を選べばいいのか、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なります。その際、中学生はまだ職業についての知識が少なく職業意識も希薄なため、まずは社会にどんな職業があるのかを知ることが重要です。VRTは、質問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（「結果の見方・生かし方」）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含まれているため、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。

## 職業レディネス・テストの歴史

● 初版——昭和47（1972）年公表  
従来の検査のように就職・進学先とのマッチングを重視するのではなく、進路発達とその促進を援助する資料・教材を提供し、一人ひとりの個性を把握するための検査と位置づけられた。

● 第2版「新版 職業レディネス・テスト」——平成元（1989）年公表  
初版の開発意図を引き継ぎながら、VPI職業興味検査の日本版の開発などとおして蓄積されたホランドの職業選択理論の考え方が導入された。

● 第3版——平成18（2006）年公表  
換算表が中学生用と高校生以上用に分けられた。また、ワークシート「結果の見方・生かし方」が開発され、生徒が自己理解を深め、自身の興味の特徴と職業との関連を理解する機会を持てるようになった。

## ● 信頼性・妥当性の検討

——平成30（2018）年実施  
検査を構成する3つの下位検査（A・B・C検査）の尺度としての信頼性および第3版で用いられている中学生、高校生の換算規準の妥当性の検討が行われ、信頼性・妥当性ともに維持されていることが確認された。

現在は、中学・高校に加え、大学・短大、専門学校等の教育機関および若年者向けの就職支援機関で広く実施され、職業意識の形成や進路選択に役立てられている。



## ■ 3つの検査による構成

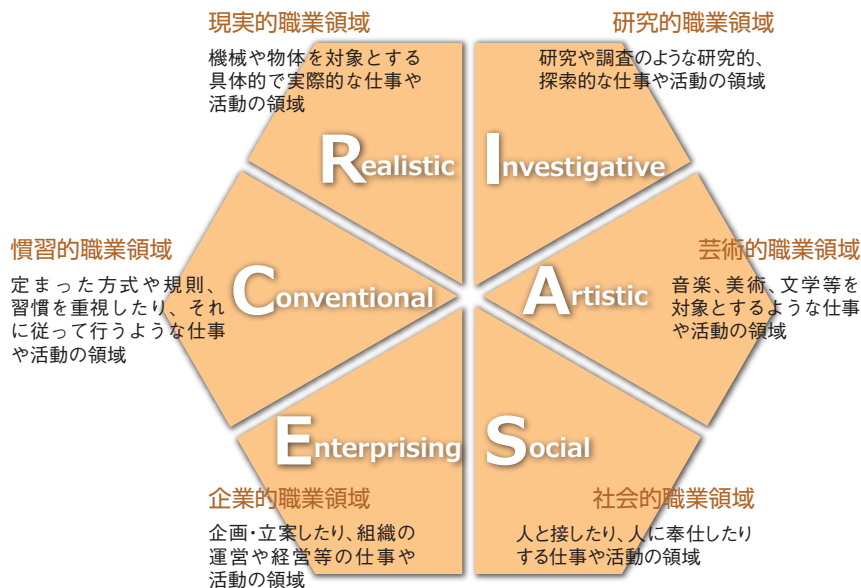
**A** 検査  
職業興味

**C** 検査  
職務遂行の  
自信度

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。

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、A検査では生徒の職業興味、C検査では職務遂行の自信度が測定され、プロフィールで表示されます。

- 部品を組み立てて機械を作る。
- 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。
- 家具や照明など、部屋のインテリアのデザインをする。
- 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。
- 自分の店を経営する。
- 文字や数字を、コンピュータに入力する。
- 火薬を使って花火を作り、安全に打ち上げる。
- 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。
- 小説を書き、出版したり、雑誌に載せたりする。
- 客の状態に合わせて、指圧やマッサージなどを行う。
- 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。
- 帳簿や伝票に書かれた金額の計算をする。
- 木材を加工し、組み立てて、家を建てる。
- 農業試験場で、農作物の品種改良の研究をする。
- 人物や風景、物の写真をとり、雑誌やポスターに発表する。
- 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。
- 客を集めるため、広告や催し物などを企画する。
- 文字や数字を、書類に正確に記入する。
- 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。
- 海水の成分や海流について調査研究する。
- テレビドラマや映画のシナリオを書く。



▲実際の質問項目

**B** 検査  
基礎的  
志向性

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。

**D** 対情報志向  
各種の知識、情報、概念などを  
取り扱うことに対する志向性

**D1** 情報を集める  
**D2** 好奇心を満たす  
**D3** 情報を活用する

**P** 対人志向  
主として人に直接かかわっていく  
ような活動に対する志向性

**P1** 自分を表現する  
**P2** みんなと行動する  
**P3** 人の役にたつ

**T** 対物志向  
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  
対する志向性

**T1** 物をつくる  
**T2** 自然に親しむ



- 短い間にたくさんの情報を集めることが得意だ。
- 話し合いの場ではよく発言する方だ。
- 指先を使って物を組み立てるのが得意だ。
- 本を読むのが好きだ。
- グループで行動するのが好きだ。
- 自分で野菜や果物を栽培したい。
- 計画的に物事を進めるタイプだ。
- 友だちや家族の役に立つとうれしい。
- 情報を集めるのが好きだ。
- 人前で発言するのが得意だ。
- 工作や物作りが好きだ。
- 図書館や本屋によくでかける。
- 友だちは多いほど楽しい。
- 動物の飼育や植物の世話が好きだ。
- 何かを始めるときは計画を立ててから取り組む。
- 人が喜んでいっているのを見ると自分もうれしくなる。
- 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。
- 場の雰囲気盛り上げるのが得意だ。
- 手先が器用だと思う。
- テレビではニュースや報道番組をよく見る。
- グループで作業するような授業は楽しい。
- 牧場や農場で働いてみたい。

▲実際の質問項目



# 職業レディネス・テスト

## 実施から結果の解説・活用までの実際

授業の中でVRTをどのように実施し、活用するか、具体的な流れを紹介します。

### 全体の流れ

VRTは個別でも集団でも実施することのできる検査ですが、  
中学校では多くの場合、授業(2コマ)の中で、集団で実施・解説します。



### 1 1 目 目

#### 検査を実施する

..... 7ページ

- 生徒全員に問題用紙と回答用紙を配付します。
- 問題用紙の表紙に書かれた検査の目的を説明し、その後回答上の注意を説明します(約10分)。
- A・B・Cの3つの検査を実施します(約30分)。
- 回答用紙を回収します(約5分)。



### 判定

- 回収した回答用紙を、雇用問題研究会 採点部へお送りいただきます。
- 判定に要する期間は、採点部に到着してから3～4週間程度です。

\*生徒が自己採点することも可能です。

その場合は、採点(回答用紙/表面)→換算(回答用紙/裏面)→結果の整理(「結果の見方・生かし方」)  
という流れで進めます。



### 2 2 目 目

#### 結果を解説し、活用する

..... 8～9ページ

- パーソナルレポートを用いて、自己理解を深めます。
- 「結果の見方・生かし方」WORK 3のワークを行うことで、自己の興味と職業とを関連づけて考えます。



さらに...

### 3 3 目 目

#### 「職業調べ」をする

..... 9ページ

ワークの結果を活用して「職業調べ」の授業につなげることもできます。

### 個別面談

#### 個別に話し合う

..... 9ページ

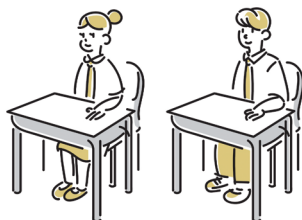
進路相談などの個別面談で、本人のVRTの結果を参考にして、進路について話し合うこともできます。  
三者面談で利用されることもあります。

## 1 コマ目

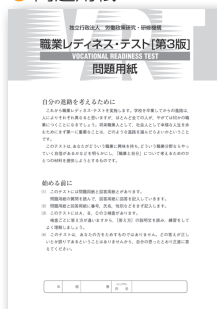
## 検査を実施する（約45分）

## 用紙の配付

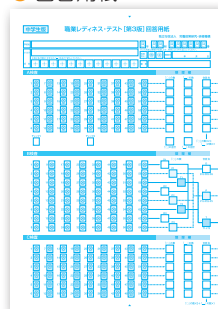
各生徒に問題用紙と回答用紙を配付する。



## ● 問題用紙



## ● 回答用紙



## 名前の記入等

配付した用紙と筆記用具を確認のうえ、生徒に問題用紙・回答用紙に氏名等の必要事項を記入してもらう。

なお、「性別」欄は生徒が自認する性別に○印をつける。

## ■ 生徒が使用するもの

- ・シャープペンシル、または鉛筆
- ・消しゴム



## 検査の説明と回答上の注意

1. 問題用紙の表紙の「自分の進路を考えるために」（検査の説明）を読み上げる。
2. 問題用紙の表紙の「始める前に」（回答上の注意）を読み上げる。

※ 集団実施の場合は、実施者が質問項目を1つずつ読みながら進めるほうが、生徒がそれぞれ自分で読むよりも時間管理がしやすくなります。



## 検査の実施（約30分）

A 検査

説明 問題用紙の「答え方」等を読み上げる。

実施 質問項目を読み上げる（54問）。

B 検査

説明 問題用紙の「答え方」等を読み上げる。

実施 質問項目を読み上げる（64問）。

C 検査

説明 問題用紙の「答え方」等を読み上げる。

実施 質問項目を読み上げる（54問）。



## 回答用紙回収・枚数確認

氏名欄等の記入を再度確認のうえ、回答用紙を回収し、枚数を確認する。

- ・特に「性別」欄の記載を確認する。
- ・問題用紙は回収せず、生徒に各自で保管、活用してもらう。

※ 「性別」欄の該当する性別に○印がついていないと判定処理ができません。

## 判定のご依頼

検査実施済みの回答用紙を、雇用問題研究会 採点部へ送付する。





## 「結果の見方・生かし方」WORK 3の実施

興味を生かすことのできる職業例は「パーソナルレポート」にも記載していますが、数が少なく、自分の興味が強いタイプのみとなっています。一方、「結果の見方・生かし方」WORK 3には数多くの職業例が記載され、職業の世界を体系的に理解することができます。

**WORK 3** プロフィールを見ながら職業や仕事を考えよう

**1 仕事と職業の六角形**  
R・I・A・S・E・Cそれぞれの興味が生かせそうな職業の例を、タイプ別に記載（計150個）。  
**A検査**で1位のタイプに記載の職業より、関心のあるものをすべて選ぶ。

**2 基礎的志向性と関連する職業**  
D・P・Tそれぞれの興味が生かせそうな職業の例を、タイプ別に記載（計150個）。  
**B検査**で1位のタイプに記載の職業より、関心のあるものをすべて選ぶ。

**3 My職業リスト**  
①②両方で選択した職業を書く。  
また、どちらかで選んだ職業のうち、気になる職業も書く。

※生徒が「My職業リスト」に記入した職業を、直ちに本人の適職と解釈することはできません。記入した職業について調べ、今後の進路を検討するための職業探索の入り口として活用します。「職場体験」の際の職業選びの参考にすることもできます。

## 3 コマ目

## 「職業調べ」をする

WORK 3「My 職業リスト」に記入した職業について調べ、進路や職業を選ぶときのヒントとして活用できます。なりたい職業がある場合は、それも併せて調べます。

- なりたい職業があり、VRTの結果にその職業が出てこなくても、それだけで希望を変える必要はありません。「My 職業リスト」に記入した職業と併せて、視野を広げた上で職業について調べ、あらためて将来の職業について考えていくことが大切です。

- 調べる内容…仕事内容、必要な能力や資格、どうしたらなれるのか、やりがい、大変なことなど
- 調べる方法…Webサイト、社会人の話、本、テレビ番組など

- 進路選択にあたり、興味は1つの大きな手がかりになりますが、最終的には本人自身の能力・性格・価値観など、総合的に検討することが大切です。

## 個別面談

## 個別に話し合う

進路相談などの個別面談で、本人のVRTの結果を参考にして進路について話し合うこともできます。生徒がどのように結果を理解しているかを把握し、本人が曲解・誤解をしないよう注意しましょう。生徒の希望や能力・性格・価値観、学業の状況等を幅広く考え併せながら、生徒が自ら進路選択していけるようサポートします。

# 職業選択の幅を広げて`志`を実現する

足立学園中学校・高等学校では、`志`をキーワードに独自の教育プログラムを展開しています。中学3学年を担当する原匠先生は、なぜその職業を目指すのか=`志`を実現するために、中学生の今、様々な職業を知って選択の幅を広げておくことが大切だと話します。3年生で実施している職業レディネス・テスト（VRT）の活用方法と併せて、その取り組みについて伺いました。

足立学園中学校・高等学校  
教諭（中学3学年主任）

原 匠 先生



## 「志共有」の理念

本校では、志を持ち自ら将来を切り拓ける人材（人財）を育成するために4つの「志」プログラムを展開しており、そのうち、中学3年間で「志」共有プログラムを行っています。

志とは、自分本位の個人の幸せを指すものではなく、世のため人のために自分の人生を使い切る覚悟を持った夢のことです。

1年生では、自分のタイプを知ったり、自分の中にある志に気づき、「何のために（目的）」「何になって（手段）」「何に対して（対象）」「何を（動詞）」という志を立てます。

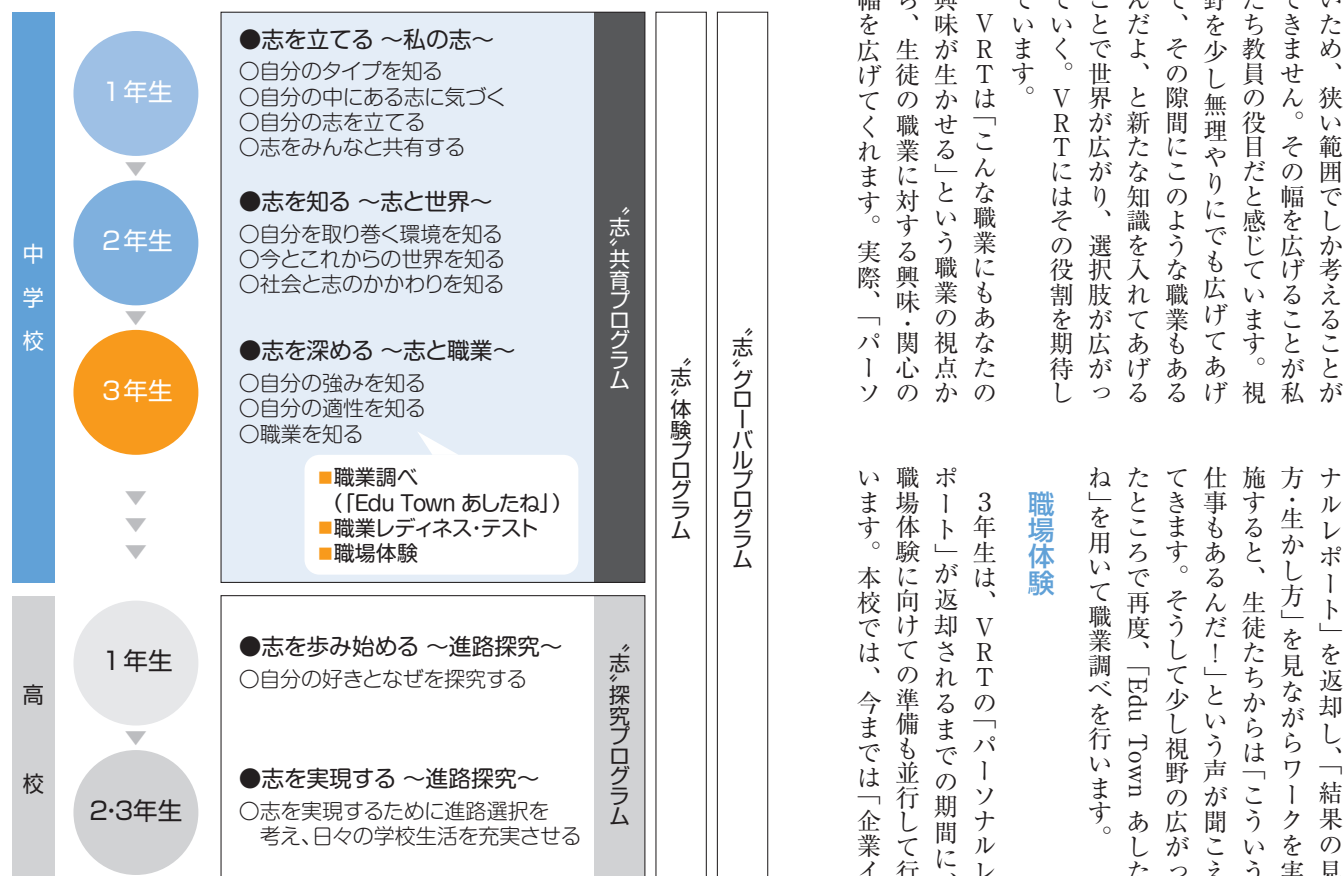
2年生では、障がい者体験やボランティア活動とおして、志と社会との関わりを知ります。

そして3年生では、高校受験がない代わりに、職業や人生についてじっくり考える期間を設けています。それらを見据えた上で、目の前に迫る高校生活においてどんな高校生を目指すのかを考えます。

## 職業調べとVRT実施で 選択の幅を広げる

3年生のプログラムでは、まず、「Edu Town あしたね」（東京書籍）というウェブサイトを利用して職業について調べます。生徒は「将来就きたい職業」を考えたとき、自分の知っている最大限の中から候補を出してくるのですが、職業についてまだ広く知らない

## ●足立学園中学校・高等学校の`志`プログラム



そのため、狭い範囲でしか考えることができず、その幅を広げることが私たち教員の役目だと感じています。視野を少し無理やりにでも広げてあげて、その隙間にこのような職業もあるんだよ、と新たな知識を入れてあげること世界が広がり、選択肢が広がっていく。VRTにはその役割を期待しています。

VRTは「こんな職業にもあなたの興味が生かせる」という職業の視点から、生徒の職業に対する興味・関心の幅を広げてくれます。実際、「パーソ

ナルレポート」を返却し、「結果の見方・生かし方」を見ながらワークを実施すると、生徒たちからは「こういう仕事もあるんだ！」という声が聞こえてきます。そうして少し視野の広がったところで再度、「Edu Town あしたね」を用いて職業調べを行います。

## 職場体験

3年生は、VRTの「パーソナルレポート」が返却されるまでの期間に、職場体験に向けての準備も並行して行います。本校では、今までは「企業イ





●足立学園中学校・高等学校

所在地：東京都足立区千住旭町40-24

創立：昭和4（1929）年

生徒数：中学校568名、高等学校（普通科）836名（令和5年度）



▲志を立てて共有する「志」共有プログラム

「インターン体験」として、食品・製薬・通信等の企業のご協力のもと、インターンワークを行っていましたが、今回初めて5月下旬に3日間の職場体験を実施しました。

ゼロからの出発でしたので、受け入れ先を探すのは大変でしたが、保育園をはじめ、消防署、飲料メーカー、銀行、スーパー、水元公園、東京拘置所、美容室、IT企業、デイサービス等で体験することができました。

事前にマナー講座で指導を受けるなど、時間をかけて丁寧に準備を行ったことで、生徒たちは受け入れ先から「来年もぜひどうぞ」と言っていただけほど立派に務めることができました。

実施後は、どの職場を体験した生徒



▲「子どもに世界を変える力はあると思いますか？」との原先生の問いに、「ある」（ピンクの紙）、「ない」（白い紙）と答える生徒たち。

も、「自分にもできる」「他人の役に立てる」という自信や自己肯定感が育ったと感じます。今の生徒は自己肯定感が低い傾向にあるといわれていますが、体験をおして「誰かのためになれる」ということを体感できたようです。志について中学1年生から考え、理論を学んできた集大成としての「志」体験になりました。

その後に行う三者面談では、生徒は保護者と先生に向けて「中学3年間の志のまとめ」というテーマでプレゼンテーションを行います。この職場体験を含めた一連のプログラムを取り上げ、「自分の人生について、じっくり考えることができた」「人生の目標ができた」「〇〇（薬剤師、医者、警察官、

消防士など）の職業に就きたい」などと想いを伝えてくれる生徒もいました。

### 職業と志の関係

自分の就きたい職業を一途に目指すことはよいと思いますが、その一つの職業だけを目標にすると、叶わなかったときに自分を喪失してしまうこともあります。例えば、医師を目指して医学部を受験したけれどもうまくいかなかったとき、「自分の人生は終わりだ」と思い込んでしまうように…。

医師になるという目標そのものも大事ですが、「世のため人のために、なぜ医師になりたいのか」という部分が志です。「人を助けるために医師になりたい」などのように志がしっかりしていれば、たとえ医師になることが叶わなくても、「人の助けになりたい」という部分で色々な職業選択の幅が出てきます。そして、その時にも多くの職業を知っていることが大切です。

### 今、職業を知っておくこと

高校生、大学生になると、就きたい職業を絞り込んで、実際に就職活動します。絞り込んだ先で壁にぶつかったときは再度、志に立って職業選択の幅を広げる。その幅を今、中学生のうちに大きく広げておくほうがいいと思います。

そのような意味で、VRTを実施したり、いろいろな機会を使いながら、様々な職業があることを知ることはとても大切だと考えています。

## 職員が受けました

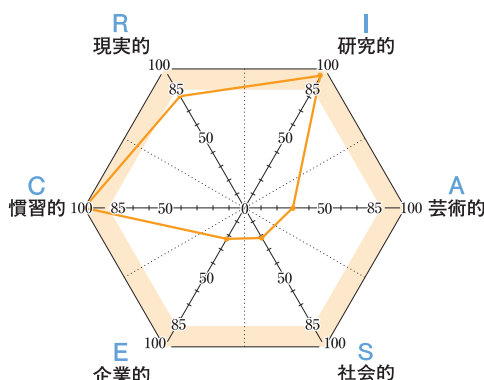


管理課職員（女性）

## &lt;担当業務のRIASEC&gt;

- I 研究的職業領域：商品知識  
S 社会的職業領域：電話対応  
C 慣習的職業領域：受注業務

## ●A検査の結果プロフィール



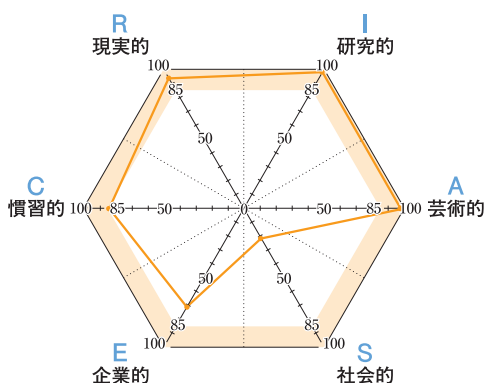
## ●興味強い職業領域

- 1位：C 慣習的職業領域  
2位：I 研究的職業領域  
3位：R 現実的職業領域

私は主に商品の受注業務を担当しています。午前中は、前日までの受注分を10時まで処理し、その後、適性検査等の判定受注をお昼までに処理するというルーティン業務を行います。

適性検査の受注では、お客様の希望される検査が使用目的と合っているかをチェックするため、ホームページを調べたり、お問い合わせをして確認するなど

## ●A検査の結果プロフィール



## ●興味強い職業領域

- 1位：I 研究的職業領域  
1位：A 芸術的職業領域  
3位：R 現実的職業領域

原稿整理や校正、執筆者との調整など、編集の仕事には様々な業務があります。中でも編集ソフトを使った組版業務（DTP）はとても楽しいです。

今はソフトの使い方を覚えただけで、これからさらに経験が必要ですが、誌面構成や表紙のデザインなど、手を動かしながら集中して取り組むとあっという間に時間が過ぎてしまいます。「R現



編集課職員（女性）

## &lt;担当業務のRIASEC&gt;

- I 研究的職業領域：校正、文献検索  
R 現実的職業領域  
A 芸術的職業領域 } 組版（DTP）  
S 社会的職業領域：執筆者対応

雇用問題研究会の職員が、実際に職業レディネステストのA検査（興味）を受けてみました。

## VRT 職務・課業に掘り下げた活用

..... 教員の例

雇用問題研究会では、職業レディネステスト（VRT）の導入を検討されている中学校や高校の先生方を対象に、学校単位で説明会を行っています。

ある中学校で、副校長先生を含めた先生方10名に説明会を行ったときのことで、「教員」がS領域に分類されていることを知る先生方は、「S領域が一番高い結果にならなかったらどうしよう」とお互いに話されていました。

VRTを実際に先生方に実施したところ、S領域が1位である先生は意外に少なく、6領域それぞれに1位の先生がいるという結果になりました。E領域が1位の先生は、「学校行事の企画がとても好きで、率先して行っている」とのこと。また、副校長先生もE領域が1位で、まさに今担っている学校全体の運営の仕事への関心が高いことがうかがえました。A領域が1位の先生は、デザインやレイアウトにこだわってプリントを作成しているそうです。

このように、VRTにおいて「教員」は、「人に教える」「人を援助する」というメインの仕事に基づいて「S領域」に分類されますが、具体的な職務・課業まで掘り下げると、R・I・A・S・E・Cそれぞれの興味・関心を生かせる仕事があることがわかります（●表）。そのため、先生方の例のように、必ずしもS領域への興味が一番高くな

生徒・学生へのアドバイス

早い時期から、仕事について考えることは大切です。  
日常生活の中で会う様々な場面には必ず働いている人がいるので、そのことを意識し、自分の働き方についても考えてほしいです。  
そして、いざ就職活動をするときには、何となく就職を目指すのではなく、自分で納得した状態で就活に臨んでほしいと思います。



の業務が加わるので、時間との戦いになります。  
慌ただしい時間帯もありますが、決めた時間の中で自分の役割をきちんとこなすことに達成感を覚えます。また、仕事を行う際はルールがあるほうが迷わずに済み、安心して進めることができるので、そこも含めて「C 慣習的職業領域」への興味が生かされていると思います。  
また、お客様からのお問い合わせに対応する中で、適性検査の専門的な知識が身についたり、出版に関する知識が増えていくことが楽しく、「I 研究的職業領域」への興味に当てはまっていると感じます。  
適性検査や職業訓練用教科書、一般書籍など、取り扱う商品の幅が広く、それぞれに専門知識が必要となります。そのため、これから身につけていかなければならないことも多くありますが、知識を深めながら自分の役割をしっかりと果たせる働き方に魅力を感じています。

生徒・学生へのアドバイス

学生のときは、就きたい職業をピンポイントで設定し、それが叶わなければやりたいこと自体をあきらめてしまう人もいますが、他の職業にも自分の興味に合った仕事があることを知ってほしいです。  
やりたいこと、興味のあることを一つの職業に結びつけずに、選択肢を広くもって進路を考えてほしいと思います。



実的職業領域「A 芸術的職業領域」への興味が生かされていると思います。  
また、職業訓練用教科書の編集も担当していますが、原稿を整理するときには規格や原典の一つひとつ当たり、正確な情報を得る必要があります。「I 研究的職業領域」への興味は原稿整理や校正の業務に生きていると感じます。  
今まで縁のないような専門的分野では、聞き慣れない用語ばかりで大変ですが、仕事をとおして知識が蓄積されてくると、自然とその分野にもアンテナが向き、日常生活やニュースなどから情報が入ってきて、さらに仕事への興味が深まる、という良い循環ができています。  
VRTを受けて、自分で思っていたよりも興味の幅が広いことがわかりました。編集業務はそれらをバランスよく生かせる仕事だと思います。

●表

職業領域	各領域の仕事	教員の職務・課業（教科指導の例）
R	ものを作る仕事／機械やものを扱う仕事	・授業で使用する道具を取り扱う
I	研究する仕事／考える仕事	・授業の進め方を研究する ・教材を研究、開発する
A	クリエイティブな仕事／発想する仕事	・授業の構想を練る ・プリントなどの補助教材を独自に作成する
S	人に教える仕事／人を援助する仕事	・授業、学習指導、進路相談を行う
E	企画する仕事／組織を運営する仕事	・年間指導計画を立てる ・学級を運営する
C	事務的な仕事／規則的な仕事	・試験を採点し、成績評価を行う ・宿題、提出物などを管理する

も、教員として自身の興味、持ち味を生かしながら働くことができるようです。  
VRTの結果を「職業」という大きな単位で検討することに加え、その職業の職務・課業まで調べることで、自分の興味や持ち味を生かした働き方がイメージでき、「働く」ことをより具体的に、身近に感じることができるでしょう。



# 「プラスワン」の心遣いで、 お客様の思いを実現する

星野さんは、2020年9月に横浜にオープンしたホテル「ザ・カハラ・ホテル & リゾート 横浜」でチーフコンシェルジュとして活躍されています。コンシェルジュだからこそできることを常に心がけ、きめ細かな対応とサービスで、お客様にホテルならではの満足感を提供しています。

## ホテルコンシェルジュ 星野祐一さん



ほしの・ゆういち ● 1975年東京生まれ。高校卒業後、日本ホテルスクールに入学。同校卒業後、東京丸の内のホテルに入社。ハウスキーピングに従事した後、フロント業務を担当。同ホテルの後身のホテルでアシスタントチーフコンシェルジュを務める。2020年4月、オープン前の「ザ・カハラ・ホテル & リゾート 横浜」にチーフコンシェルジュとして入社し、開業準備室に勤務。同ホテルのオープン後、お客様の様々なご要望にきめ細かく対応するとともに、他のコンシェルジュの指導にあたる。

「ホテルで働きたい」という夢を叶え、  
コンシェルジュとして活躍

——星野さんは現在、「ザ・カハラ・ホテル & リゾート 横浜」でチーフコンシェルジュとして活躍されています。ホテルで働くこうと思われたきっかけは何か。

星野 以前から、豪華な建物の高級感にあふれる館内で、一流のお客様に一流のホテルマンが一流のサービスを提供するという世界に漠然と憧れていました。あるとき、たまたま妹が読んでいた女性誌を見て、ホテルの専門学校があることを知りました。それをきっかけに、専門学校で勉強してホテルマンになろうと考えるようになりました。そして、専門学校を卒業後、東京丸の内にあるホテルに入社しました。

——初めて勤めたホテルでは、どのようなお仕事をされていたのでしょうか。

星野 入社してから8年あまり、清掃やベッドメイク、室内の備品のチェックや消耗品の補充などを担当するハウスキーピングの仕事に従事していました。その後、フロント業務を5年近く担当しました。

——2012年5月、そのホテルの後身となるホテルが開業し、そこでアシスタントチーフコンシェルジュに就任されています。日本ではホテルコンシェルジュという仕事はあまりなじみがないように思うのですが…。

星野 コンシェルジュの発祥はヨーロッパだといわれています。

例えばフロントは、ホテルにいらっしゃったお客様がチェックインの手続きのために必ず立ち寄られる場所です。チェックアウトのときも、フロントで手続きをしますよね。一方、コンシェルジュはフロントのようにホテルで必須の基本的な業務を担当する仕事とは少し違います。

海外では、旅行の際はあまり細かなスケジュールを決めずに、訪れた場所を楽しむスタイルが一般的です。この街ではどんなことができるのか、どんな楽しみ方があるのかを知りたいときに相談するのがコンシェルジュです。私は、お客様が誰に相談したらいいのか思い浮かばなかったとき、お役に立つのがコンシェルジュだと考えています。

日本でも、近年はお客様の様々な

ニーズにお応えするためにコンシェルジュの役割が注目されるようになり、普及してきたのではないかと思います。

——最初のホテルでフロント業務を担当されていたとき、アメリカのコーネル大学\*に設けられたホスピタリティプログラムを受講されていますね。

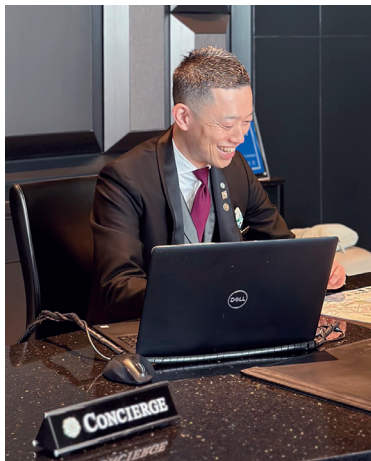
星野 会社が設けたインセンティブ制度を利用しました。勤務年数や業績など一定の条件を満たしたスタッフが公募に応募でき、毎年その中から選ばれた1名が、より高い次元のホスピタリティを学ぶためにプログラムに派遣されます。私もこのプログラムを受講したいと思い、上司に相談して応募し、派遣されることになりました。

プログラムの受講者は、クルーズ客船に勤務している方や、ホテルの総支配人、何千室もあるラスベガスの巨大なホテルのフロントで働いている方など、世界中いろいろな場所からホスピタリティを実践している方々でした。もちろん授業でも多くのことを学びましたが、それに加えてそうした方々と情報交換を行い、彼らの仕事に対する姿勢や考え方を知ったことで、グローバルな視点を持つことができるようになりました。それはコンシェルジュの仕事に大きく役立っています。

「想像力を働かせて仕事をしよう」

——コンシェルジュとして、どのようなことを心がけていらっしゃいますか。

\* ニューヨーク州イサカにあり、アイビーリーグの一つに数えられる名門大学。世界で初めて大学課程にホテル経営学部を設け、ホテル経営学において世界最高峰と評される。



お客様から「また来ます」とお声をかけていただけることが喜びと語る星野さん。

▼ザ・カハラ・ホテル&リゾート 横浜



## 星野

コンシェルジュは、お客様のご要望をレストランやタクシー会社など様々な関係先にお伝えするという役割を担っていて、自分だけで完結することとはほとんどありません。そうした関係先の方々と接する際も丁寧な対応を心がけています。そうすることで、お客様が利用されるレストランやタクシー会社が的確なサービスを提供することにつながり、より高いサービスを実現するための人脈をつくることになるからです。

また、おいしいと評判のレストランでも英語のメニューが置いてあるかどうか、新しくできた商業施設にはどんなお店が入っているのだろうかなど、普段からの情報収集も欠かせません。そうした習慣が身に付いているためか、街を歩いているときも、いつの間にか「お客様に役立つことはないだろうか」という目線になっています。

私はコンシェルジュチームのチーフとして、チームメンバーには常日頃から「想像力を働かせて仕事をしよう」と伝えていきます。つまり、ある対応をしたときにお客様はどのように思われるのだろうかと思像してみるということです。

例えばメールをお送りする際に、こうした表現では相手はどのような印象を持つだろうかと思像してみる、またチーム内で引継ぎをする場合も、どのような伝え方をすればお客様にご迷惑をかけずに仕事がスムーズに進むのかを想像してみるのです。もちろん私自

身も様々な場面で想像力を働かせるように心がけています。

## お客様の思いにお応えする100パーセント「プラスワン」

——お仕事の中で、どのようなときに喜びややりがいを感じますか。

星野 コンシェルジュの仕事は、自分の五感を全力で働かせてお客様に対応し、サービスをご提供することだと思えます。その中で、お客様から「感動した」とか「ありがとう」とお声がけいただくことがあります。中には「またあなたに会いに来るから」とのお言葉をくださる方もいらっしゃいます。そうしたお客様の声をお聞きすると、「この仕事をしていてよかった」と心の底から思います。また同時に、それがやりがいにも通じます。

実は、ホテルのオープン直後に、女性のお客様からこのホテルでフラダンスを踊れないかとご相談を受けたことがあります。その方のお父様がハワイ旅行を計画されていたのですが、ご病気で行けなくなってしまう、ハワイをルーツとするこのホテルで自分の習っているフラダンスを見せたいとのことでした。

私たちは相談を重ね、そのご希望を叶えるお手伝いをすることにしました。その方はお父様と一緒に宿泊予約をされ、私たちも準備に最善を尽くして、当日、ホテルのロビーでフラダンスを踊っていただきました。お父様は

もちろん、その場にいらっしゃった他のお客様も感激しながらご覧になり、とても感動的な時間と場所になりました。私は、コンシェルジュはお客様の思いを実現するお手伝いができる仕事なんだと改めて胸に刻みました。

——お仕事の難しさを感じるのはどんなときでしょうか。

星野 私たちの仕事はホテルの業績向上に貢献していると自負はしていますが、その成果を数値で示しにくいのも事実です。そのため、会社に対する貢献度を理解してもらうのはなかなか難しいのが正直なところです。私はホテル全体の評価が上がったり、リピーターのお客様が増えている事例などをおして、私たちの仕事の成果と必要性を理解してもらうよう努めています。

——これからホテルコンシェルジュとして働きたいと考えている若者へのメッセージをお願いします。

星野 お客様のご要望に100パーセント応えるだけならAIでもできるかもしれません。しかし私たちコンシェルジュは、100パーセントに満足せず、それ以上のサービスをご提供することを目指しています。「プラスワン」の心遣いでおお客様のご要望以上にお応えする。そうしたサービスができてこそ、お客様から「感動しました、またこのホテルに来ます」というお言葉をいただけるのです。それだけにホテルコンシェルジュはやりがいもあるし、楽しい仕事です。



# 「技術で、生きてく。」

## ——社会に求められる技術を持った人材育成のために



設置・運営 ● 高知県  
所在地 ● 高知市仁井田1188番地  
訓練課程 ● 機械加工科・溶接科・オートボディ科・電気工事科・自動車整備科・配管科



配管作品



溶接実習

高知県立高知高等技術学校は、高知県が設置・運営している職業能力開発校で、坂本龍馬像のある「月の名所」桂浜の近くに設置されている。

普通課程の訓練として、高卒者対象の6コース（機械加工科、溶接科、オートボディ科、電気工事科、自動車整備科、配管科）、中卒者対象の1コース（オートボディ科）がある。令和4年度より、受検資格の年齢制限を撤廃したことにより、セカンドキャリアのための資格取得を目指して60歳以上の訓練生も在籍している。

また求職者支援のための委託訓練や在職者に対する技能向上のための職業訓練を実施している。

### 特徴的な取組

本校は「技術で、生きてく。」をキーワードとし、そう決意した入校生が、社会でより大きく活躍できるよう人材育成を行っている。さらに、地域社会とも連携し、ものづくり技術を広く知っていただくためにも、次のような特徴ある取組を行っている。

#### ①バスによる高校生の見学ツアー

県内高校のキャリア教育の一環として、本校の見学を実施していただいている。令和4年度は8校が来校し、各コースの見学及び体験実習を経験していただいた。

#### ②出前授業

県内工業系の高校へ、その学校の卒業生をはじめとした訓練生を同行させ、溶接等の技術指導を行っている。また、その他の普通科や定時制高校へは、冷蔵庫用マグネットの塗装実習、塩ビ管によるブックスタンドの製作、自動車の構造についての講習を行うなど、昨年度は7件の出前授業を実施した。

③技能者養成コース  
（普通課程と学ぶ長期在職者訓練）  
溶接科、機械加工科の普通課程の欠員枠を利用して、4月当初より在職者訓練を実施し、本校の新入生と一緒に約3カ月間の職業訓練を行っている。

県内企業の新人社員の方にご利用いただき、各種特別教育や技能講習の取得、各種溶接法の基礎及び普通旋盤やフライス盤の操作方法の基礎を訓練している。

#### ④異業種との連携

（日本政策金融公庫との取組）

昨年度から、日本政策金融公庫高知支店と連携し、公庫の若手職員に普通旋盤とフライス盤の切削加工を実際に体験していただいている。「自分が担当する企業の技術や機械のことを知らずに対応している職員が多くなっている」という実情を知ったことが取組のきっかけであった。

本校としても、広く県内企業に学校のことを紹介していただけるというメリットもあり、異業種との連携に取り組んでいる。

#### ⑤メディアツアー

高知労働局職業安定部訓練課や高知ポリテクセンター、本校において、高知県内のメディアの方に職業訓練を体験していただくという企画がある。

昨年度は本校を会場として開催し、3つのテレビ局が来校し、夕方や夜のニュース、番組のコーナーの一つとして、アナウンサーが実際に溶接を行う場面などを放送していただいた。

### 訓練生の声（配管科1年合岡舞美さん）

「高校3年生時、進路について考えていると、配管科OBの兄に『1年間で多くの資格が取得できる』と勧められた。高校で土木科を専攻していた私にとっても配管科は、専門性を生かせる可能性を感じた。現在は、液化石油ガスの設備士の学科試験に合格し、実技の合格を目指してがんばっている。仲のよい同級生とお兄さんの、お父さんのよい同級生とお兄さんの、お父さんの二人の指導員に囲まれて楽しく訓練している。」

### 今後の課題

近年、少子化などの影響もあり、年々、入校希望者は減少傾向にある。また、出前授業の際に「高知高等技術学校の名前を聞いたことある人」と高校生に尋ねても、ほとんど手が上がらないといった状況もあり、本校の知名度向上が当面の課題と捉えている。

（副校長 岡本幸）





# 様々な施策と人材育成制度で、社員意識の活性化と定着を図る



独自の「CSガイドブック」を作成



「弱电アカデミー」での研修

## 経歴を問わず成長できる 人材育成制度を整備

株式会社セーフティ&ベルは、1969年に個人企業「信洋電気」として発足し、1971年の法人化を経て、1988年に現在の社名となりました。中心となる業務は、マンションやビルのインターホンなどのセキュリティ機器の設置やメンテナンス、リニューアル工事です。高機能化が著しいセキュリティ機器の関連工事において、高い技術力を持つ同社に対するニーズは大きく、とりわけインターホンのリニューアル工事では業界トップの業績を誇ります。

同社の最近10年間の成長は目覚ましく、社員数も増えました。そうした中で人材育成制度の整備に力を入れ、「令和4年度東京都中小企業技術人材育成大賞知事賞」において「奨励賞」を受賞しました。

同社の人材確保は大企業と比べると難しいのが実情で、中途採用に力を入れています。コーポレート本部人事部長兼人事労務課長の稲葉浩さんは、「人材確保が難しいからこそ、採用した人間をしっかり育てることがとても大切です。確かな人材育成の仕組みが必要なのです。またそうした仕組みがあれば、建設業の経験がなく不安を抱く求職者にも『大丈夫』とアピールすることができます。また、人材を確保するだけでなく、新入社員が成長し、定着して活躍できるようにすることが大切」と話します。

同社では応募者の前歴を問わず採用を行っており、実際に様々な経歴を持つ人が入社し、活躍しています。「当社では、どんな経歴であっても十分に活躍できるように人材育成制度を整え、研修環境の拡充を図ってきました」(稲葉さん)

その一つが「弱电アカデミー」という研修環境設備の設置です。ここでは、建設業未経験の人も実際の工事に即した内容の実習を受けることができます。また、現場で疑問に思ったことや戸惑ったことなども「弱电アカデミー」を利用して振り返りを行い、仕事の腕を磨くことができます。

## 「複線型人事制度」を構築し、 職位とスキルの関係性を明示

セーフティ&ベルの社員は、お客様の自宅を訪問して仕事をすることが多く、それだけにお客様に不快な思いを与えない対応が大切です。そこで同社では、若手社員が中心となって議論を重ね、考え方や基本的行動をまとめた独自の「CSガイドブック」を作成しています。これは業界でも珍しい取り組みで、CS(顧客満足)を意識した対応を心がけることで、きめ細かくニーズを把握し、実現するための提案を行うという営業力の向上にも結び付いています。

同社では入社年数や職位などに応じて、段階別の研修制度が用意されています。その基本にあるのは、宇佐美聡代表取締役社長の「社員一人ひとりがセーフティ&ベルらしい働

き方を追究していく」という視点と、「日々の業務を通じて、会社の一員であることや、やりがいを持つ気持ちを大切に」という考え方です。

そして社員一人ひとりのライフステージに合わせて働き方を選べるよう「複線型人事制度」を構築しています。これは、その時々で自分の働き方を選ぶことができる制度で、マネジメントに関わるスキルを身に付ける道、あるいは営業や技術の分野で専門的なスキルを磨き、それを後輩に傳承していく道などが用意されています。

また人事評価制度も、経営方針や中期経営計画に基づいて各自の目標達成の度合いを評価する「貢献度評価」と、資格ごとに求められるスキルを明文化して社員が共有し、それをどれだけ修得できたかを評価する「コンピテンシー評価」の2つの視点で構成されています。

「それぞれの職位に必要なスキルを明確にしました。キャリアアップの『見える化』により、社員は目標を実現するためには何が必要かを認識することができ、モチベーションのアップにつながっています」(稲葉さん)

同社では研修にエンアグラムを取り入れ、自分の特性や他者との関係性について理解を深め、異なる世代や上司と部下との円滑なコミュニケーションを図る取り組みもなされています。稲葉さんは「社内でのコミュニケーションを円滑にするだけでなく、自分を高め社会に貢献できる人間に成長してほしい」と語ります。

# コロナ禍を経て学んだ研修のあり方・考え方



## 鈴木卓也

DIC株式会社  
総務人事部採用・研修グループ マネジャー

すずき・たくや●国内食品メーカー、外資系半導体メーカーの人事職を経て、2023年より現職。人材育成とキャリア支援を担当し、研修講師・カウンセラーとして社内外での実績をもつ。国家資格2級キャリアコンサルティング技能士、産業カウンセラー

はじめまして。ご縁あって、今回から4回連載を務めさせていただくことになりました。

これまで3つの会社で人事・研修に関わった知見に加えて、自らは研修講師として受講者と向き合った経験を交えてご紹介することで、人材育成や研修運営に日々思い巡らせている皆さんの少しでもお役立ちができればと思っておりますので、よろしく願いいたします。

さて、この数年は人材育成を担う我々にとっても、新型コロナウイルスの影響を大きく受けました。感染状況が変化するたびに研修を実施するか気を揉んだり、感染者への対応など、多くの苦労がありました。5類に移行した今も対応が続いているかと思えます。一方で、コロナ禍を経て変化対応し、学んだこともたくさんあります。その一つが「オンラインでもそれなりの研修提供ができる」ということではないでしょうか？ もちろん、コロナ流行以前もオンライン研修やeラーニングはありましたが、「研修は会場に集まって実施するもの」「リアルでの研修にはかなわない」と多くの人が思っていました。ところが、コロナで否応なくオンライン研修をせざるを得なくなり、いざやってみると「あれ、オンラインでも意外にできる」と気づいたわけです。

しかし、ここに気をつけるべきポイントがあります。オンラインで実施可能な研修とそうでない研修があるということです。例えば、講義中心の内容であればオンラインでも十分に目的を果たせまうし、特に拠点が各地に点在している組織の場合に効果を発揮します。

す。研修会場の確保や研修会場までの旅費交通費が低減されるメリットも生まれます。

一方、グループワークでの議論や意見交換が多い研修は、リアルのほうが効果が高まりやすいと感じます。オンラインでもブレイクアウトルームを使ってグループワークができますが、講師はどこか一つのグループに入る・聴く・出る」を繰り返さなければなりません。リアルの研修であれば、「あ、あの班は意見が出てないな」「特定の子ばかり話しているな」と感じ取ってサッと介入することができそうですが、オンラインではそうもいきません。また、工場の現場長研修のように、日頃会う機会のない者同士が集まって議論するような研修も、リアルのほうが講師がスムーズに入れる実感があります。

ところが、こういう点を理解して研修を企画・実施している人が意外と少ないかもしれないと感じています。社内外の様々な方と話をすると、「コストが減るからオンライン」「オンラインは隠れてサボるからリアル」などの発言を聞くことがあり、残念に思うことがあります。

大事なことは、「研修目的が何なのか、どんな内容なのか」を起点に、オンラインとリアルのどちらが適しているのかという視点で研修の実施を考えることだと私は思っております。

私の最近の工夫では、キャリア研修のオンライン実施があります。これまでの自分のキャリアを見つめ、今後をデザインする自己内省型なので、オンラインでも目的を果たしやすい。しかし、他の人の考えを聴いて参考にする

というグループワークが表層的になりやすいことと、作成したキャリアプランを確認するのが容易でないという課題がありました。

それらを解決するために、研修後に個別面談（注：セルフ・キャリアドック面談）を組み合わせ、作成したキャリアプランを面談の場で共有しながら対話するようにしました。これには、今春立ち上げた社内キャリアコンサルティングによるキャリア面談との連携が役に立ちました。受講者全員との面談は、少々骨が折れましたが、結果、海外赴任者も含め研修を実施できただけでなく、受講者の理解度が向上し、「これでいいんだとわかってスッキリしました」などの評価ももらい、オンラインの良さをうまく活かした研修となりました。

人材育成に関わる者だからこそ、受講者のためのと思う「受講者主役」に立つて、研修の意味と効果にこだわりを持ちたい、そう考えています。

他にもコロナ禍を経て変わったことがあります。受講者の意識や様子の変化です。特に新卒入社者のオンボーディングは大きく影響を受けましたし、我々はそこをよく理解して対応することが求められます。これについて、次回触れたいと思います。

（注）セルフ・キャリアドック

企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせ、体系的・定期的に従業員の支援を実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取り組み、また、そのための企業内の「仕組み」。



## 就職に強い埼玉工業大学



埼玉工業大学  
キャリア支援センター長・教授  
西田 優



## 1 本学の概要

本学は1903年、当時の東京市浅草区に東京商工学校として生まれました。技術や商いは丁稚奉公で学ぶという時代に、近代的な学校教育で現場の技術者、指導者を育てることを目的にして誕生した学校です。その後、埼玉県に移転し、高専制度発足の1962年に聖橋工業高等専門学校となり、1976年に4年制大学化を果たしました。なお、本学は東京都文京区の浄土宗寺院を経営母体とする、日本で唯一の仏教系工業大学でもあり、「テクノロジー」とヒューマン性の融合と調和」という理念を掲げています。

現在は、工学部に機械工学科（機械工学専攻、ロボット・スマート機械専攻）、生命環境化学科（バイオ・環境科学専攻、応用化学専攻）、情報システム学科（IT専攻、AI専攻、電気電子専攻）、人間社会学部に情報社会学科（経営システム専攻、メディア文化専攻）、心理学科（臨床心理専攻、ビジネス心理専攻）の2学部5学科11専攻を擁します。

近年最も注目を集めている研究は、自動運転技術で、すでに国内各地で試験走行を重ね、大学と最寄り駅の間を走るスクールバスとして大型自動運転バスの公道走行も実現しています。この研究は、日本で唯一のAI専攻の研究者が中心となって行っています。

## 2 就職実績

本学に入学する学生の中には、研究や学生生活の充実を求めると同時に、就職の強さにひかれて入学する学生も多く存在します。大学院進学希望者等を除く就職希望者に占める就職率は6年連続で98%を超えています。その就職先の多くは、製造業の集積地北関東

を中心とする地元の有力企業です。また、大学通信社が集計・発表する有名企業への就職率も2021年から3年連続で国内全大学中ベスト100位にランクインしており、国内外の有力企業へも毎年多くの学生が就職しています。機械工学専攻の学生は重工業の企業、完成車メーカー、精密機械メーカーなどへ、応用化学専攻の学生は総合化学メーカーや食品メーカーへ、電気電子専攻の学生は重電、家電の各メーカーなどへと専門分野の業界に就職しています。その一方で近年、多くの企業が業務のIT化を目指しており、IT専攻、AI専攻、経営システム専攻の学生は業界を問わず様々な企業に就職しています。

## 3 キャリア教育

本学では制度上、工学部の生命環境化学科と情報システム学科の学生は1、3年次にキャリア科目を必修で受講します。また、機械工学科の学生は1年次に選択で、3年次は必修で履修します。さらに、人間社会学部の情報社会学科、心理学科の学生は2、3年次に選択で履修します。その結果、実態としては全学科の多くの学生が、1、2年次にキャリア形成に関する基礎科目を、3年次に応用科目を履修しており、早い段階から卒業後の進路について考えます。

さらに、全学の3年生を対象として後期に開講している選択のキャリア科目には、大手企業への就職を本気で目指す学生が集まり、熱心に講義を履修しています。これらの講義はすべて、民間企業出身のキャリア支援センター専任教員が担当しています。

## 4 就職支援体制

本学では、就職課の職員が学科担当

制でそれぞれの学科の学生を担当しています。学年500人程度の小規模大学である強みを生かして、職員は担当学科の学生の全員面談も実施しており、職員と学生の間で顔の見える関係を構築しています。

これと並行して、学部各学科と大学院各専攻の就職担当教員が集まって就職委員会を形成しており、その就職担当教員と就職課の学科担当職員が協力して、学生の就職活動を支援しています。学生の相談に乗るキャリアカウンセラーも複数常駐しています。カウンセラーの方々は学生にとっては頼りになる相談相手で、面談の予約枠は勢いよく埋まっています。

また、キャリア支援センターの教員は、2012年のセンター発足以来、国内外の大手有力企業への就職を目指す全学科の学生を対象に個別指導を行っており、年々大手企業への就職者数は増加しています。

さらに、創立120年の歴史をもつ本学の卒業生の働きぶりは多くの企業様からご評価いただいており、地元企業、グローバル企業の採用担当者様が、毎年本学の学生の採用にお力添えくださっています。その卒業生の方々も、経営幹部としてまたはリクルーターとして頻繁に大学にお見えになり、学生たちにご助言をくださいます。

これらの就職課職員、学科の就職担当教員、キャリアカウンセラー、キャリア支援センターの教員と、卒業研究を担当する各学科の教員が連携して学内で学生の就職活動を強力に支援しています。その一方で、卒業生や採用企業の皆様にも学外から支えていただいています。その結果が、「就職に強い埼玉工業大学」という評価となって学生募集を下支えしています。



# 大切な影、おかげさまの精神

## ～影を尊重しない競争社会、よい子の暴発事件を考える～

### 1 光と影

陽光は明るいほど、その影はいっそう暗くなる。また、物体は影を伴って、はじめて立体的に立ち現れる。

19世紀のドイツで書かれた『影をなくした男』（シャミッソー著）は、影を失うことで不幸を味わう青年の物語である。当時大きな反響を呼び、その後各国で翻訳出版された。

ユングは心の影を、「自らが受け入れがたい負の心的内容」とし、普遍的無意識の一つと定義した。具体的には、弱み、嫉妬、怒り、しきり、卑俗さ等を指す。この心の影とどう向き合うか、それによって人生の明暗が決定する。

自らの影を上手に取り込めれば、人格の奥行きが増し、個性化が進む。一方、影に翻弄されると、多くの不幸を招く。

### 2 危機的状況で影の取り込みに失敗した事件

2021年10月末日、東京の京王線電車で乗客17人が重軽傷を負った無差別刺傷事件が起こった。犯人の服部恭太（当時24歳）は「大量殺人を計画し、自分も死刑になりたかった」と動機を語った。凶悪事件を犯した彼だが、育った福岡市の地元では、よい子との評判だった。

息子が彼と小中学校で同級生だった母親は、「事件が信じられない。両手いっぱい買い物袋を抱えた私に“持ちましょうか”と言ってくれた、元々は穏やかで心優しい子。何があったか知りたい」。地元記者も「出てくるのは、みな“いい子だった。事件を起こしたなんて信じられない”の証言ばかり」と語る。

彼は犯行3カ月前に「初めて認められた職場」だった会社をトラブルで退職。また、8年間交際し心の支えだった女性とも別れていた。愛する人の喪失に加え、居場所だった職場も失った服部被告は、人生の危機に遭遇していたといえる。

### 3 影を失い、追い込まれる子どもたち

カウンセリングも、自分の影を人格の中へ統合しようとする営みである。

特に人生の危機の 때가、影と向き合う好機となる。その影をうまく内面化できれば、人格の奥行きが増し成長できる。一方、影の取り込みに失敗すると、他者への投影が起こる。受け入れがたい自らの性質を、他者へ投げ入れるのだ。集団では、ナチスによるユダヤ人迫害がその典型といえる。

学校では、異質で同調しない子が狙われる。例えば課題をやってこない生徒。一人親のヤングケアラーである生徒の場合、幼い弟妹の世話やバイト等で忙しく、課題をやる余裕が

ない。しかし、その事情は考慮されず、クラスの高質性を脅かす者として批判され、いじめの標的にされることも多い。

このいじめ認知件数は、10年前の約18万件から、約68万件（文科省2022）と3倍以上に増えた。さらに小中高生の自殺者数も、514人（厚労省2022）と過去最高である。

なぜ、これ程子ども達は不安とストレスにまみれているのか？ その一因には、大人の側が、子どもに“よい子”の面だけを求めすぎていることにあると思う。

よい子以外の性質を認めないならば、子どもは親や教師に見捨てられないために、よい子以外の面は無意識に押し込めてしまう。その蓄積された不満のマグマは、他者へ投影されるか、自我が目覚める思春期以降の危機的状況で噴出する。その一端が、凶悪犯罪である。

「親には迷惑かけられない」と最近よく子ども達は口にする。親も教師もタフな職場で日々疲弊し、余裕がない。そんな大人を見て、甘えずに我慢する子ども達。子育てには心の余裕が必要だが、子どもも大人も追い詰められているのが現状だ。

### 4 影を失った背景とおかげさまの日本精神

今は、目に見える成果が重視される競争社会。非効率的であいまいな負の面は排除され、「0か1か」の単一で平板な社会になっている。いわば、影を失っているとさえいえる。

その原因の背景には、人智を超える大いなるものへの畏敬と、自分の命が見知らぬ他者や自然によって生かされている感覚の喪失があるのではないだろうか？

日本社会には古くから、“おかげさま（御陰様）”の精神が息づいてきた。自然豊かで災害も多い日本は、森羅万象に神が宿ると信じ、畏怖と感謝の思いを抱いてきた。

また、ご飯が食べられるのは、農業を営む人をはじめ作物を運ぶ運送業の人、そして売ってくれるお店の人等、知らない多くの働く人たちの御陰である。

この大いなる自然の深遠さと不可思議さや、目に見えない無数の他者との繋がりとといった尊いものがこの世には存在すること、それらの精神を忘れた社会になっているのではないだろうか？

最初に触れた『影をなくした男』の物語は、主人公シュレミールの次の象徴的な言葉で終わるのである。

「よりよき自己に即して生きようとしている君は、人間社会に生きている。ならば、第一に影を尊重してください。お金はその次でいいのです」

# 変化する学生の就職活動と キャリア支援

**岡崎浩二**

株式会社キャリアポット 代表取締役社長  
株式会社岡崎人事コンサルタント 取締役社長  
東京都立産業技術大学院大学 特任准教授

私は人材業界を経て、現在は大学教員及びキャリアコンサルタントとして学生の就職・キャリア支援に携わっています。主に大学生に向けて、キャリアカウンセリングや年間100回以上のセミナー・ワークショップを行っています。最近では、最新のテクノロジー（AIやチャットボット、メタバースなど）を活用したキャリア支援も行っています。

このコラムでは4回に分けて、コロナによる就職・キャリア支援の変化や新しい取り組みについて紹介していきたいと思っています。

## ■ コロナ禍とその影響

私たちが目の当たりにしたコロナ禍は、社会全体に多くの変化をもたらしました。特に、学生たちの学生生活における変化は顕著でした。オンライン授業が主流となり、学生たちは自宅からの授業参加という新しいスタイルに慣れる必要がありました。この変化は、学生たちの学びの質やモチベーション、さらにはコミュニケーションスキルにも影響を与えました。

就職活動においても、大きな変化が生まれました。対面での企業説明会やインターンシップが一時的に中止となり、オンラインでの面接やグループディスカッションが普及しました。しかし、最近ではコロナの影響も徐々に落ち着きを見せ、学生たちは再び対面の授業や実際のオフィスでのインターン

シップの機会を得るようになってきました。

このような変動の中で、学生たちが直面する課題も多様化しています。オンラインと対面、この2つのスタイルをうまく組み合わせ、効果的なキャリア形成を目指す必要があります。

私たちキャリアコンサルタントとしての役割も、この変化に対応していく必要があります。今回は、コロナ禍における就職・キャリア支援において、私が特に大事にしていることや取り組んできたことを紹介したいと思います。

## ■ 学生中心のキャリア支援

### ① 学生の立場で考える

キャリア支援のスタンスとして、まずは学生の視点に立ち、学生が直面している問題やニーズを理解しようとしています。学生が抱える不安や疑問に真摯に向き合い、自分のキャリアに自信を持てるような支援を徹底的に考え、提供します。

### ② キャリアセンターを利用しにくい学生へのサポート

キャリアセンターを利用しにくい学生も存在しますが、そのような学生にもアプローチし、個別のニーズに合わせたサポートを提供します。チャットボットやチャットカウンセリング、匿名で利用可能なオンライン相談会など、学生が自分のペースで情報を得られるように工夫します。

### ③ 就活に前向きでない学生へのアプローチ

中には就職活動に前向きでない学生もありますが、その背後には様々な理由があります。学生のモチベーションを高めるためにも、自己肯定感の向上や目標設定のサポートなどを行い、将来のキャリアに対して前向きな姿勢で取り組むよう促します。

## ■ テクノロジーを活用したキャリア支援

### ① 新しいアプローチの試行

常に新たな方法やアプローチを模索し、テクノロジーを活用したキャリア支援を行うことで、学生に新たな価値を提供します。

### ② テクノロジーの活用

AIやメタバース、データ分析を駆使して、効果的なキャリアアドバイスやプログラムを開発します。学生だけでなく、キャリア支援に携わる教職員やキャリアコンサルタントにもテクノロジーの活用方法を指導し、効率化に貢献します。

このような取り組みを通じて、学生たちが社会の変化や新しい時代の要請に対応できるような、柔軟性と適応力を持ったキャリアを築くサポートをしています。

今回のコラムでは、さらに具体的な新しいキャリア支援の取り組みや、最前線での現場の声をお届けする予定です。





# 職業レディネス・テスト

編著●独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
発行●一般社団法人 雇用問題研究会

## 自分の職業興味を探る

- ▶ 職場体験（インターンシップ）の事前学習に
- ▶ 進路選択の検討材料に
- ▶ 三者面談の資料に

キャリア教育  
における  
幅広い活用

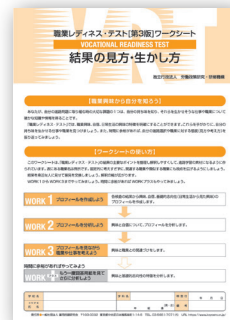
- 職業選択への関心・意欲を高めるため
- 生徒の個性理解のため
- 自分自身について考えてみる機会を与えるため
- 進路学習、職業情報の学習のため

3つの検査に  
よる構成

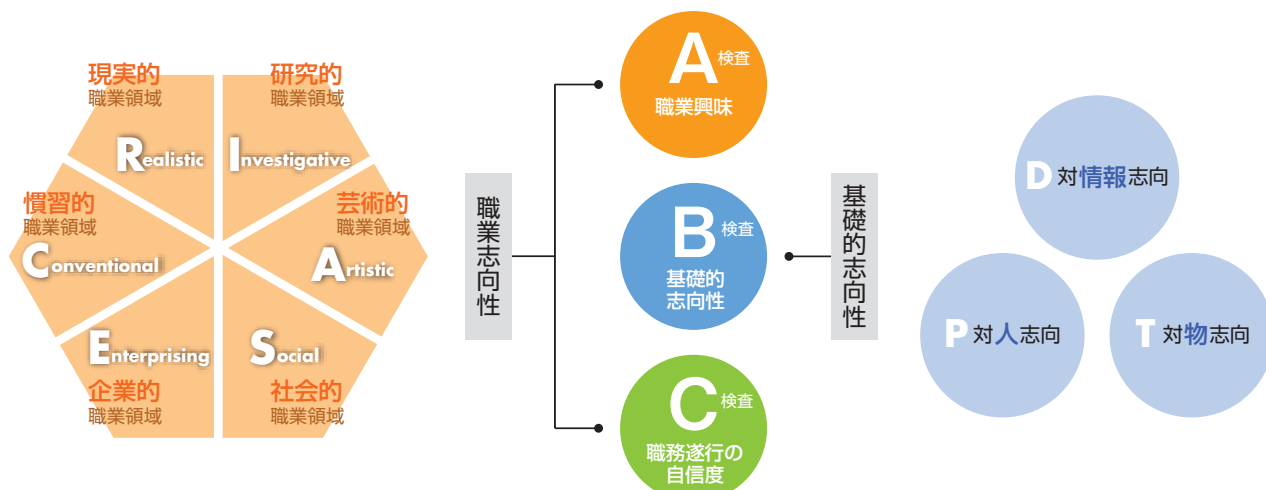
- A検査・・・職業に対する興味の傾向
- B検査・・・職業への興味・関心の基礎となる志向性
- C検査・・・職業に対する自信の傾向



● 手引



● 結果の見方・生かし方



中学生用 1名分料金

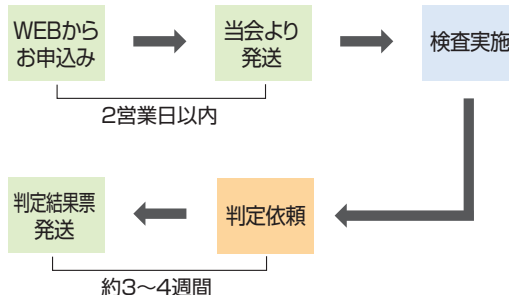
- 問題用紙
- 回答用紙
- 結果の見方・生かし方
- 判定料 ..... PDF 360円  
プリント 380円  
プリント+PDF 420円
- 手引 ..... 1,430円

- 判定サービスともにご利用の場合
- PDF ..... 690円
- プリント ..... 710円
- プリント+PDF ..... 750円

\* 定価は2024年4月からの改定価格（消費税込／別途送料実費）

お申込みの流れ

● 詳細は当会ホームページをご覧ください。



導入のご検討に

**無料** VRT見本セットをお送りします

実際の問題用紙、回答用紙ほか、実施のマニュアル等の資料をお送りします。  
〈お電話〉または〈お問い合わせフォーム〉よりお申し込みください。  
電話 ▶ 03-5651-7072 (普及促進課)

お問い合わせフォーム ▶



■ 用紙のご注文はこちら



一般社団法人  
雇用問題研究会

▶ ホームページ <https://www.koyoerc.or.jp/>  
▶ 電話 03-5651-7071 ▶ FAX 03-5651-7077  
〒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



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います。各種ツール、心理検査等の理論・実施方法・活用方法等を解説します。

## 基礎理論コース(オンラインセミナー)

対 象	● 中学校・高等学校の進路指導・キャリア教育担当者、スクールカウンセラー ● 大学・短大・専門学校のキャリア支援・就職指導担当者 ● 職業安定・職業能力開発機関の担当者、職業相談・就業支援・教育相談機関等の担当者 ● キャリアコンサルタント、キャリアカウンセラー、産業カウンセラー及びそれらを目指している方
受講料	各コース 11,000円(税込・資料代を含む)
講 師	本間啓二氏(日本体育大学 名誉教授)
コース	内 容
KN式クレペリン 2024 3/11(月) 10:00~12:30	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捉えようとするものです。この検査を実習し、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 3/12(火) 10:00~12:30	職業レディネス・テスト(VRT)は、「自己理解を通じて職業探索へ、職業探索を通じて自己理解へ」という理念のもと、若者(中学・高校生をはじめ、大学生、社会人など)の職業への興味・自信の方向性をキャリア発達観の観点から捉えようとするものです。ホランドの職業選択理論を踏まえて、その実施と活用について説明します。
GATB 3/13(水) 10:00~12:30	厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)は、多様な職業分野で仕事をする上で必要とされる代表的な9種の能力(適性)を測定することにより、自己理解と適職領域の探索等、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 3/14(木) 10:00~12:30	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。

## 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

オンライン

CAREERinsites®

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。



開催日程等、詳しくはホームページでお知らせします。  
お申込みもサイト内専用フォームからできます。  
<https://www.koyoerc.or.jp>



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 ●電話 03-5651-7072

2023年  
リニューアル!  
5,400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44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～





# 職業レディネス・テスト体験会

中学校対象・オンライン・参加無料

## 実際に「職業レディネス・テスト」を体験してみませんか？

「職業レディネス・テスト(VRT)」の一部を先生ご自身に実施いただく体験会を開催します。生徒に判定結果「パーソナルレポート」を返却する際のポイントや、結果の活用方法についてもご説明します。中学校でVRTの導入をご検討いただく機会として、ぜひご参加ください。

\*すでに導入されている学校の先生もご参加いただけます。

### 実施概要

**日時** 2024年2月29日(木) 16～17時  
Web会議システムZoomを使用した  
オンライン形式(参加無料)

**対象** 中学校の先生

**内容**

- VRTの概要
- A検査の実施と採点
- 「パーソナルレポート」の見方と活用
- 「結果の見方・生かし方」の活用

**申込方法** <専用Webフォーム>からお申込み、または下記  
<参加申込票>をFAXでお送りください。



◀ お申込み専用Webフォームはこちら  
<https://ws.formzu.net/dist/S65794420/>

**申込締切** 2024年2月20日(火) 9時

● お申込み後、3営業日以内に当会よりメールにて返信いたします。3営業日を過ぎてもメールが届かない場合は、下記【普及促進課】までお問い合わせください。

### 学校ごとの個別体験会



別途、学校単位で体験会を行うこともできます。  
(原則としてオンラインで実施・無料)

**お問い合わせ**

日程・詳細等については、<お電話>または<お問い合わせWebフォーム>にて  
お気軽にお問い合わせください。

【普及促進課】TEL：03-5651-7072 (平日9～17時)



▲  
お問い合わせ  
Webフォームは  
こちら

### — FAX送信用紙 —

(下記太枠線内をご記入のうえ送信ください。送信先：03-5651-7077)

## 職業レディネス・テスト体験会 参加申込票

日時：2024年2月29日(木) 16～17時(オンライン・参加無料)

申込締切：2024年2月20日(火) 9時

職業研究2024No.1

(フリガナ) 学校名			
所在地	〒		
ご連絡先	電話番号	FAX番号	
(フリガナ) 参加者氏名	(担当学年： 年)		
E-mail*			
通信欄			

\* Gmail、gooメール、Yahoo!メール、iCloudメール等のフリーメールアドレスは、  
当会からのメールが届かない場合がありますので使用をお控えください。  
フリーメール及びスマートフォン・携帯電話のメールアドレスを使用する場合は、  
<@koyoerc.or.jp>からのメールを受信できるよう、あらかじめ設定をお願いします。



一般社団法人  
雇用問題研究会

〒103-0002 東京都中央区日本橋馬喰町1-14-5 日本橋Kビル2階  
<https://www.koyoerc.or.jp/> 電話03-5651-7071