

**若年就職困難者の適性検査ケース分析  
に関する予備的検討  
— 厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)  
適性能プロフィールによる検討 —**

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
副主任研究員 深町 珠由

《要旨》

若年求職者の就職困難性の中で、特に本人の特性上で困難がみられる場合、就職時の困難性や就職後の定着の困難性を避けるためにも、自分の得意・不得意の特性を認識し、自己理解する必要がある。そうすることで、周囲の理解が得られ職業生活を送りやすくできる可能性がある。本稿では、能力面に関するアセスメントとして活用されている厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）とその相談ケース記録を分析し、記録から読み取れる就職困難性と GATB 適性能プロフィールとの関連性について検討した。86 件の適性検査結果付き相談ケース記録を収集・分析した結果、適性能得点の凹凸が顕著に大きいプロフィールを持つ人の相談ケースにおいて、将来に対する混乱状態を訴える等の就職困難性が確認された。一方、言語能力（V）が突出して高い特徴を持つ個人は、相談内容から本人に温厚さや場に即した言動の得意さ等が読み取ることができ、就職困難性の低い状況が確認できた。その他にも、運動共応（K）が低い場合等で特徴を確認できた。今後の課題としては、GATB 適性能プロフィールと相談ケース記録との関連性を実際の就職支援の場に生かすため、相談ケース記録をさらに収集し、GATB 適性能プロフィールと相談内容に基づいた就職困難性に関する判断をより精緻化するとともに、困難性を低減できる可能性の高い行動様式や環境面での特徴等について、検討する必要がある。

---

＜備考＞本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、独立行政法人 労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。

## 目次

1. 研究の背景と問題	1
1-1. 若年就職支援機関における「就職困難性」の把握とその対処	2
1-2. 厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）と支援現場での「経験則」	6
■ 厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）とは	6
■ 支援現場で聞かれる「経験則」とは	8
1-3. 本稿の目的	9
2. 方法	10
2-1. 適性検査結果付き相談ケース記録の収集	11
■ （公財）愛知県労働協会の職業適性相談コーナーと相談の特徴	11
■ 今回扱った相談ケース記録の特徴と主な構成	11
2-2. 記録内容から読み取れる就職困難性の程度の判断と分類決定	12
■ 就職困難性の判断と使用する相談ケース記録の決定	12
■ 就職困難性の大・小グループにみられる相談ケース記録上の特徴	13
2-3. GATB 適性能プロフィール特徴の読み取り方法	16
3. 結果	17
3-1. 就職困難性の大・小グループでの GATB 適性能プロフィールの読み取り	17
3-2. 「運動共応（K）陥没型」プロフィールを持つ人の相談ケース記録の特徴	21
3-3. 「言語能力（V）突出型」プロフィールを持つ人の相談ケース記録の特徴	24
3-4. 「なだらか型」および「凹凸型」の観点からみた相談ケース記録の特徴	26
4. 総括と今後の課題	31
4-1. GATB 適性能プロフィールと相談ケース記録との具体的な関連性について	31
4-2. 今後の課題	33
参考文献	34

## 1. 研究の背景と問題

若年に限らず求職者が就職先を選ぶ基準には、賃金や労働時間等の労働条件等、様々なものがあるが、自分の能力や得意分野を生かせる仕事かどうかで判断したいと考える人も多い。例えば、労働政策研究・研修機構（2008）が行った従業員調査（N=7,349）では、「働く上で重視すること」についての回答結果が得られている。従業員が現在重視していることについて、「人間関係の良さ」（39.7%）が最も高く、続いて「雇用の安定」（39.0%）「やりたい仕事ができる」（35.6%）等の回答の後に、18項目中5番目に「自分の能力を高められること」（30.2%）、6番目に「能力・適性に見合った仕事であること」（27.5%）という結果が報告されている。「賃金の高さ」（20.7%）の重視度はそれよりも低い位置づけであった（同、2008、p.16）。18～24歳の若者に対し職業選択の重視点を尋ねた内閣府の第8回世界青年意識調査（日本の若者はN=1,090）においても、日本の若者の回答結果は、仕事内容（69.3%）、収入（67.8%）、職場の雰囲気（58.6%）、労働時間（46.2%）に続き、「自分を生かすこと」（40.8%）という項目が選ばれている（内閣府、2009）。

若年求職者の場合、自分の能力や得意分野を十分判断できるほどには職務経験を積んでいないケースもあるため、学校段階で職業適性検査等を活用して得意・不得意分野をある程度把握し、自覚する必要があるだろう。求職者が自分の得意・不得意を正しく自覚し、それを求職活動の場で正しく企業側に伝え、企業側もその求職者の持つ能力を正しく判断して採用するならば、その求職者は自分の実力を発揮しやすい職場環境で働ける可能性が高まると考えられる。逆に、自分の得意・不得意を十分認識しないまま求職活動を行い、たまたま本人が不得意とする分野での能力発揮を求められるような仕事に就いた場合、その人は自分の能力不足という壁に直面し苦しむことになる。場合によっては、上司や同僚から能力不足や努力不足を指摘される等の圧力を受け、職場に居づらくなるかもしれない。このような、能力面での無自覚が原因で職場定着が困難になり早期離職する若年者の事例は、若年者就職支援機関の支援者からのヒアリングでも報告されている（労働政策研究・研修機構、2013、p.108等）。自分の得意・不得意といった能力特性の特徴は職業適性検査等を使えば事前にある程度把握可能であり、能力特性が本人に正しく自覚され、企業側にも正確に伝わっていれば、能力に見合わない就職や不本意な離職を最初から避けられることになり、このような観点からキャリアガイダンスによる介入が可能だと考えられる。本研究では、個人特性（特に能力）上の特徴によって就職困難を抱える若年者に着目し、能力面の適性検査結果のプロフィールと、相談ケース記録に見られる就職困難性との関連性を検討し、就職支援の現場で活用できる知見を導出することを最終的な目的とする。本稿はその研究の第一段階として、能力に関する適性検査結果と、相談ケース記録に見られる就職困難性との関連性を中心に検討した結果を報告する。

まず、次節以降では、若年者の一般的な「就職困難性」が支援現場でどう察知・把握され、

どう対処されているのかについて、2012年に行われた就職支援機関支援者を対象としたヒアリング調査（労働政策研究・研修機構、2013）の結果を元に整理した上で、個人特性を原因とする就職困難性の所在について確認しておきたい。

### 1-1. 若年就職支援機関における「就職困難性」の把握とその対処

労働政策研究・研修機構 [深町] (2013) では、若年者就職支援機関 21 機関の支援者合計 47 名に対し、来所者の全員ではないが一部にみられる就職困難性<sup>1</sup> とその具体的な対処策についてのヒアリング調査結果を報告している。この調査の中で、支援者が察知する若年者の「就職困難性」について整理したところ、図表 1-1 のような結果が得られている（労働政策研究・研修機構、2013, p.106 の図表 5-5 を改変）。

図表 1-1 若年者就職支援機関の支援者が就職困難性を察知する際の手がかり  
(労働政策研究・研修機構、2013, p.106 の図表 5-5 を改変)

#### 就職困難性を察知する(支援者側から見た)手がかり

##### A: 本人の客観的状況・外的環境から察知

- ・年齢、ブランク(外出・交流を避けていた期間の長さ)、過去の応募歴等(高学歴で面接失敗の連続等)
- ・就職活動以前に障害や疾患(疑い)への対策が必要
- ・家庭環境(親が非協力的等)、生活習慣上の問題

##### B: 本人自身の問題から察知

- ・労働市場・就職活動等の知識不足、社会的なマナー違反
- ・適性検査の結果等から判明(動作の不得意、指示内容の誤解等)
- ・心理面(自己肯定感低い、現実逃避、働く目的の自覚不全、自己開示への極度な恐れ等)
- ・思考特徴面(価値観固定化、思い込みが激しい、自己理解不足(等身大の自己像の受け入れを拒否))

##### C: 本人と支援者との相談の場で発覚

- ・五感で察知(目線、言葉遣い、服装、字の書きぶり)
- ・コミュニケーション上の問題(会話不成立、質問の意図や指示への無理解や誤解、攻撃的・批判的言動、アドバイスの受け入れ困難、思考不一致等)
- ・依存傾向、主体性欠如

##### D: セミナー等の集団行動から発覚

- ・受講態度と指示の理解度に問題
- ・作業スピード、手先の器用さ

<sup>1</sup> 本稿および労働政策研究・研修機構(2013)での「就職困難」の定義は、ある来所者を目の前にしたときに、その人が就職するまでに乗り越えるべき困難な課題があり、時間がかかりそうだと察知する支援者の主観的判断(見立て)を指す。したがって、若年者本人が実際に就職するまでの物理的な時間の長さを指すのではない。例えば、支援者がある来所者に接して「就職困難性が高そうだと判断しても、予想に反して本人が短期間のうちに就職できてしまう場合もあるが、その場合でも「就職困難性が高い」来所者として判断されていることになる。また、支援者本人の経験年数や専門性(キャリアコンサルティング、臨床心理学等)、資質の違い等によって困難性判断の程度も異なるが、そのような違いには関係なく、支援者の主観的な見立てによる「就職困難」性を扱っている。ただし、個人の見立ては主観的なものとはいえ、支援者は所属機関において定期的にケース会議を開き、複数の支援者間で各ケースの支援の方向性について議論を行っているため、少なくとも同一支援機関内に所属する複数の支援者間の判断レベルは、概ね同程度に収斂されているものと推察される。

支援者は来所者に接したとき、来所者本人の客観的状況（年齢、応募状況、家庭環境等）や、本人自身の問題（知識不足、態度の問題、心理面の問題や思考特徴等）、相談・セミナーの場で本人と支援者とのやりとりを通じて発覚する問題（コミュニケーション上の問題、外見等）から、来所者が就職に時間がかかりそうかどうかの就職困難性を主観的に察知している。特に、図表1-1のB（本人自身の問題から察知）、C（本人と支援者との相談の場で発覚）、D（セミナー等の集団行動から発覚）には、本人の自己肯定感の低さ、現実逃避的思考、価値観の固定化といった心理・思考特徴のほか、特性上の困難（指示理解の程度、作業スピード等）も手がかりとして報告されている。

若年就職支援機関に来所する若年者には、就職活動自体が初めてという若者もいれば、いったん就職したが早期離職して支援機関を訪ねる若者もいる。就職困難者の具体像の一つとして「早期離職者」を取り上げ、その原因について聞き取りを行い、整理したのが次の図表1-2である（労働政策研究・研修機構, 2013, p.108の図表5-7を改変）。本人の問題が原因となった早期離職については、特に、能力やスキルの自覚不足（無自覚）についての指摘等があった。例えば、作業指示の理解が困難であったり、段取りをつけることや臨機応変な対応が苦手であったり、スピードが遅い等の問題があるにもかかわらず、本人にその自覚がないために、多くの職場への離転職を余儀なくされたという若年者の事例を回答した機関もあった（労働政策研究・研修機構, 2013, p.87）。一方、会社都合等の外的環境に起因する早期離職であっても、「職場で求められる水準にないことを理由とした解雇」という記述があるように、スピードの遅さや失敗の多さが職場で許容されるレベルを超えた場合に解雇に至る例や、職場内の人間関係が悪く、仕事の失敗や遅さのためにいじめを受けやすい環境にあり、居づらくなって退職する例も報告されている（同, pp.90-91）。このように、本人が能力や特性面での問題に無自覚であったり、あるいは就職後に能力面での問題が社内で露見した場合は、本人の職場適応は難しくなり、早期離職の可能性も高まることが明らかとなっている。少なくとも能力に見合った職務に就いていれば、人間関係の悪化等の問題を完全に防ぐことは難しいにしても、能力のミスマッチによる早期離職を抑制できる可能性はあったのではないかと推察される。

図表 1-2 早期離職に至る原因（若年者就職支援機関の支援者回答のまとめ）

（労働政策研究・研修機構, 2013, p.108 の図表 5-7 を改変）

### 早期離職者が早期離職に至った原因

#### A: 本人に起因

- ①能力・スキルの自覚不足、障害(疑い)等  
（準備不足、社会常識欠落、能力不足への無自覚、課題からの逃げ等）
- ②本人の自信欠如  
（人間関係・就職への極度な不安感）
- ③経験不足による思考や考え方の誤り  
（叱責を誤解、人間関係未熟、相談相手不在、思い込みの強さ）

#### B: 外的環境に起因

- ①家庭  
（経済的余裕、親の容認的態度等）
- ②会社側の都合・問題  
（会社都合の解雇、劣悪な労働環境、職場で求められる水準にないことを理由とした解雇）
- ③厳しい就活を反映した不本意就職  
（早期内定へのプレッシャー）

では、早期離職した若年者や就職活動自体に困難を来している若年者に対し、支援者はどのような対処策をとっているのか、その点について整理したのが図表 1-3 である（労働政策研究・研修機構, 2013, p.107 の図表 5-6 を改変）。支援者は、コミュニケーションが苦手な来所者でも話しやすくするための態度（傾聴等）を基本としながら、具体的な対処策として、本人の現実的な就職実現へ向けて課題の整理と提案を行っている。来所者自身が現状と就職実現までの道筋を正確に把握し、現状の問題点や課題を受け入れ、等身大の自己理解をすることが、早期の就職実現には重要となる。ただし、就職等のゴールを設定するのはあくまでも支援者ではなく来所者自身であり、来所者の自己決定は尊重されなければならない原則があるため、支援者が重視しているのは、来所者自身の得意・不得意の認識を含む「自己理解の支援」である。例えば、本人が臨機応変な対応を苦手としている場合は、臨機応変な態度やスキルを求められる業種（例えば一部のサービス業）を避けることが必要となり、本人にそのような自己認識を持ってもらうための方向づけを支援者が行うと報告している事例もある（労働政策研究・研修機構, 2013, p.85）。正しい自己理解を元に来所者自身が進路を決定できれば、支援の方向性も安定すると支援現場では考えられている。

図表 1-3 一部の来所者の就職困難性に対する支援者の配慮と対応  
 (労働政策研究・研修機構, 2013, p.107 の図表 5-6 を改変)

一部の来所者の就職困難性に対する配慮と対応	
支援者の「基本的態度と心構え」で対応	
・コミュニケーションを容易にする態度(傾聴、接し方の注意、話しやすい場の提供、相手を尊重、相談の受け止め)	
・信頼関係の構築	
・先入観・経験則の排除	
支援者の「対応の工夫」で対応	
・心理面への働きかけ(ほめる、自尊心回復へ)	
・課題の整理と提案(支援段階の意識化、視野拡大、思い込み排除 本人の自己決定の支援、できることを中心とした支援)	
・問題の防止(問題行動を直接指摘、来所継続を促進、かみくだいた質問の投げかけ、支援を切らさない)	
・適切な経験積み上げ促進(現実とのギャップを認識、むやみに面接と不採用を繰り返させない)	
・依存脱却(主体的な就職活動を促進、自立の遅れ防止)	

ところで、得意・不得意に関する「自己理解の支援」というのは一見矛盾した言い回しのようにも聞こえる。本来、自分は何に得意で、どこまでできるかという自己認識は、本人の「自信の程度」と連動するため、ある程度自覚されているのが通例である。実際に、本人にとって自信の高い領域では、適性検査で客観的に測定される実際の能力も連動して高いという研究結果も示されている(例えば、厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)を使い、大学生80名で検証した研究に室山(1999)がある)。ところが、何らかの原因でそのような自己認識が持てない場合、本当はできないのに「自信がある」と思いこんでいたり(逆に、本当はできるのに「自信がない」と思いこんでいたり)といった不正確な自己理解が生じており、場合によってはそれが就業場面での失敗や職場での低評価につながりかねない。このような状況を避けるためにも、支援者は来所者本人に対し得意・不得意の現状を正確に示すことで、本人に自覚を促し、現状に納得してもらう必要がある。その具体的な方法としては、統計学的なデータに裏付けられた能力面のアセスメント結果をフィードバックしたり、セミナー等で支援者が行動観察した様子(動作の遅さや失敗、指示の理解度合い等)を本人にフィードバックさせる方法がとられる(労働政策研究・研修機構, 2013, pp.104-105)。能力面のアセスメントに関しては、キャリア支援の専門家が比較的容易に入手でき、進路指導用に利用可能なものとして「厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)」がある。GATBをセミナー等で実施したり、他機関で実施・採点した結果をもとに相談の場で解釈・活用したことがあ

ると回答した支援機関は、労働政策研究・研修機構（2013）のヒアリング調査を行った全 21 機関中 10 機関あり、一部の就職支援機関においては活用が進んでいる実態が明らかとなった。

以上、労働政策研究・研修機構（2013）のヒアリング調査結果についてここまでの内容をまとめると、若年者の就職困難性の中で特に心理面や特性上で困難がみられる場合、その特性上の困難性について本人に自覚を促すという「自己理解支援」が一つの柱となっていた。また、自己理解支援の方法として、セミナー等での本人の行動の様子を相談の場で共にふり返ったり、GATB という客観的な能力アセスメントの結果を提示することで納得性を高めることも明らかとなった。一方、GATB は本来就職困難性を測定・評価する検査ではないため、就職困難性との関連については改めて精査が必要であり、本研究の目的はその関連性について検討することにある。そこで次節では、GATB の基本事項について確認した上で、一部の支援現場で「経験則」として言われている GATB の結果と就職困難性に関連した発言についても整理しておきたい。

## 1-2. 厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）と支援現場での「経験則」

### ■ 厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）とは

厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）とは、多種多様な職業分野において仕事遂行上必要とされる代表的な 9 種の能力（適性能）を測定し、能力面からみた個人の理解等の適性情報を提供する検査である。米国労働省からの許可を受け、提供された原案を元に日本の労働省（当時）が国内の実状に合う形に翻訳し、所定のテスト作成の手続きを経て 1952 年に完成・公表されたもので、現行版（職業指導・進路指導用）は 1995 年に改訂された版である。内容は、紙筆検査が 11 検査、器具検査が 4 検査の計 15 種類の下位検査から構成され、所要時間は 45 分～1 時間である（図表 1-4、1-5）。全ての検査に制限時間が設定されており、制限時間内にできる限り多く解答するという特徴がある。対象は中学 2 年生以上 45 歳未満の者となっている（厚生労働省職業安定局, 1995）。

実施には、受検者一人に対して実施する場合と、セミナー等において集団で実施する場合がある。検査は紙筆検査（紙筆検査 1～11）、器具検査（器具検査 1～4）の順で行う。<sup>2</sup> 採点は検査実施者が行い、採点結果については後に個々の受検者に対してフィードバックすることになる。

<sup>2</sup> 器具検査を用意できない機関等では器具検査の実施が省略されることがある。

図表 1-4 GATB の各検査名と内容

検査の種類	名称	内容	
紙筆検査	検査1	円打点検査	円の中に点を打つ検査
	検査2	記号記入検査	記号を記入する検査
	検査3	形態照合検査	形と大きさの同じ図形を探し出す検査
	検査4	名詞比較検査	文字・数字の違いを見つける検査
	検査5	図柄照合検査	同じ図柄を見つけだす検査
	検査6	平面図判断検査	置き方をかえた図形を見つけだす検査
	検査7	計算検査	加減乗除の計算を行う検査
	検査8	語意検査	同意語かまたは反意語を見つけだす検査
	検査9	立体図判断検査	展開図で表された立体形をさがしだす検査
	検査10	文章完成検査	文章を完成する検査
	検査11	算数応用検査	応用問題を解く検査
器具検査	検査1	さし込み検査	棒(ペグ)をさし込む検査
	検査2	さし替え検査	棒(ペグ)を上下逆にさし替える検査
	検査3	組み合わせ検査	丸びょうと座金を組み合わせる検査
	検査4	分解検査	丸びょうと座金を分解する検査

図表 1-5 GATB 適性能とその内容、関連する紙筆検査と器具検査

適性能	内容	関連する検査
G 知的能力	一般的学習能力	紙筆検査9, 10, 11
V 言語能力	言語の意味およびそれに関連した概念を理解し、それを有効に使いこなす能力。言語相互の関係および文章や句の意味を理解する能力。	紙筆検査8, 10
N 数理能力	計算を正確に速く行うとともに、応用問題を推理し、解く能力。	紙筆検査7, 11
Q 書記的知覚	言葉や印刷物、伝票類を細部まで正しく知覚する能力。文字や数字を直感的に比較弁別し、違いを見つけ、あるいは校正する能力。文字や数字に限らず、対象を素早く知覚する能力。	紙筆検査4
S 空間判断力	立方体を理解したり、平面図から立体形を想像したり、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。青写真を読んだり、幾何学の問題を解いたりする能力。	紙筆検査6, 9
P 形態知覚	実物あるいは図解されたものを細部まで正しく知覚する能力。図形を見比べて、その形や陰影、線の太さや長さなどの細かい差異を弁別する能力。	紙筆検査3, 5
K 運動共応	眼と手または指を共応させて、迅速かつ正確に作業を遂行する能力。眼で見ながら、手の迅速な運動を正しくコントロールする能力。	紙筆検査1, 2
F 指先の器用さ	速く、しかも正確に指を動かし、小さいものを巧みに取り扱う能力。	器具検査3, 4
M 手腕の器用さ	手腕を思うままに巧みに動かす能力。物を取り上げたり、置いたり、持ち替えたり、裏返したりするなどの手腕や手首を巧みに動かす能力。	器具検査1, 2

採点では、個々の検査の粗点から決められた手順に沿って換算点を求め、一部の検査間の換算点が合成され、最終的に9つの適性能得点（平均100、標準偏差20）が算出される。器具検査を実施しなかった場合は、7つの適性能得点のみが算出される。適性能得点は統計的手法によって標準化された得点であるため互いに比較することができ、どの適性能がどの適

性能よりも高いか（低い）か）について示すことができる。例えば、ある受検者がGATBを受検した際の数理能力（N）が102で、言語能力（V）が98であった場合、このときGATBで測定された適性能に関していえば、言語能力より数理能力の方が高いという意味になる。<sup>3</sup> 各適性能得点はその高さによって6つの評価段階（高い方からA・B・C・D・E）に分けられる（例えば、数理能力（N）102は評価段階C、言語能力（V）98は評価段階Dとなる）。評価段階は適性能得点ごとに示されるため、9つの適性能得点に対し評価段階も9つ出される。<sup>4</sup> この評価段階を使い、最終的には全13領域の全40適性職業群に対して、受検者本人の持つ適性能が基準を満たしているかどうかの照合を行う。40の職業群それぞれにおいて、能力面からみた適性の有無を、「基準を満たしている（H）」、「基準をほぼ満たしている（m）」、「基準を満たしていない（L）」の3種類の評価によって提示する。これが最終的な検査結果の整理であり、受検者に手渡される内容である。

なお、この適性能得点を横一列にグラフ化して並べたものを一般に「プロフィール」と呼ぶ（プロフィールの例は後述の図表2-4を参照）。GATBの適性能プロフィールでは、9つの適性能得点を図表1-5のG、V、N・・・の順で左から表示している。それぞれの適性能は独自の意味を持っているが、その中でも相互の関係が強いものをグループ化して、左から4つの適性能（G・V・N・Q）を認知機能群、次の2つ（S・P）を知覚機能群、残りの3つ（K・F・M）を運動機能群と呼ぶことがあり、個人の能力面での特徴をとらえるための材料とすることがある。<sup>5</sup>

このように、GATBでは最終的に適性職業群との照合結果を示すことに大きな特徴がある。一方で、適性能得点の横の並び（プロフィール）に関しては、A～Eの評価段階を出す前の得点であるため、受検者の能力特徴を示す豊富な情報が含まれているが、支援現場での活用方法については必ずしも十分に示されているわけではない。そのため、本稿ではこの適性能得点プロフィールに着目して分析と検討を進めることとし、現場での活用に資するための試みを行う。

## ■ 支援現場で聞かれる「経験則」とは

労働政策研究・研修機構(2013)のヒアリング調査において、支援者の具体的な発言で GATB

<sup>3</sup> ただし、この例のように2つの適性能得点の差がこのような僅差の場合、測定上の誤差の範囲内とも考えられるため、2つの能力は同程度と判断する方が現実的な解釈となる。

<sup>4</sup> 正確には、1つの適性能得点に対し、評価段階と加算評価段階の2種類が算出される。加算評価段階とは、各適性能得点に1標準誤差分上乗せした得点に対する評価段階のことである。GATBの手引の解釈によると、個人の可能性を最大限に見積もって職務との関係をとらえるという進路指導用適性検査の趣旨に照らして、受検時に受検者が本来の実力を発揮できなかった場合を考慮し、高い得点をとる方に誤差を見込んで適性職業群との照合を行うものである。すなわち、実力を十分に発揮できなかった場合に受検者の適職を不当に狭めないための配慮である（厚生労働省職業安定局, 1995, pp.60-61）。

<sup>5</sup> ただし、GATBにおいて「知覚」機能と呼ばれている適性能（S・P）は、単に外界からの知覚認知だけを測定しているのではなく、心的操作等の認知的な操作が含まれている。同様に、「運動」機能と呼ばれている適性能（K・F・M）も、いわゆる一般的な全身運動ではなく、作業遂行時の手（腕または指先）と眼との共応やコントロールに力点が置かれたものとなっている。したがって、一般的な「知覚」や「運動」の概念とは必ずしも一致しないことに注意する必要がある。

等の適性検査結果と就職困難性やそれに近い発言を整理したところ、図表1-6のような「経験則」が確認された。GATB は知的障害や発達障害等を判定することを目的とした検査ではなく、またこのヒアリング調査に回答した支援者は障害の有無を判定できる立場にある専門家ではないため、具体的な障害名に対する言及の正確さについては注意して取り扱わなければならないが、支援者の現場感覚としてこのような関連性が指摘されている。

発言の内容を大まかに分類すると次の四点に分かれた。GATB 適性能プロフィールの全般的な低さ（高さ）が就職困難性に影響するというもの、適性能プロフィールの凹凸の大きさが困難性に影響するというもの、器具検査等の特定の検査結果と結びつく困難性、その他（GATB と学歴・学業成績との関連性）、となった。

図表 1-6 GATB 等適性検査と就職困難性の関連性に言及した支援者の発言  
(労働政策研究・研修機構, 2013)

主旨	具体的な発言	該当ページ
全般的な低さ・高さに関する発言	・GATB の結果が低く出る人は、就職時に困難になるケースが多い。	135
	・知的障害の場合GATB で多くの領域の得点が低く出るプロフィールをとる	214
	・GATB ですべての点数が低い場合、発達障害が疑われるという事実を伝える必要がある。	165
	・アスペルガー症候群が疑われる来所者の場合で、GATB の結果がとても高く出る傾向がある。	146
プロフィールの凹凸に関する発言	・発達障害の場合は、一部だけが特に低く、その他は平均的な(高い)値をとることが多い。発達障害の人が苦勞するのは、一部の領域が低いからではなく、高い領域と低い領域の差が大きいことが問題となることが多い。そう伝えたと納得する人もいる。低い領域について、自分の努力不足や甘えのせいだと思って自分を責めてきた人もいるからである。	214
特定の検査結果等に関する発言	・器具検査では、広汎性発達障害や運動性の障害などを発見しやすい。	188
	・適性検査で動作性の得点が低い人は困難な状況に陥りやすい。その他、目と手のばらつき(共応の低さ)、認知機能の偏り、言語機能と動作性とのバランス等も困難者の特徴として現れることがある。	194
学歴・学業成績との関連性	・GATB の点数については、高卒や大卒といった学歴は特に関係ない。大学の成績表で A や B がついても、GATB の点数が低い人がいる。	135

### 1-3. 本稿の目的

前節で示したような経験則についての実証研究は、これまでに行われてきていない。特にGATBに関しては、就職支援現場での活用が進んでいるにもかかわらず、就職支援の場で有

効活用させるための研究として報告されているのは、一部の障害者支援研究での報告（例えば、ウェクスラー成人知能検査第3版（WAIS-III）とテストバッテリーを組んで実施した発達障害者の事例（藤田・前川・大六・山中, 2011, pp.162-179）や、学習障害を主訴とする若年者のGATBケースを分析した障害者職業総合センター（2004）の例等）を除き、一般の健常者に実施したケース研究は行われていないのが実状である。<sup>6</sup> また、就職困難性の具体的内容（例えば職場での手先の器用さ、動作の遅さ、指示理解力の問題等）とGATBで得られる特徴との間に関連性があるのかについても、そもそもGATBは就職困難性を測定するための検査ではないため、就職困難性という観点からの検討はこれまで行われてきていない。そこで本稿では、GATBを実施した際の相談ケース記録を収集し、その記録から読み取れる就職困難性とGATBの結果との関連性を予備的に検討することを第一の目的としたい。本稿で行う中間段階での検討結果を踏まえ、本研究が目指す最終的な方向性としては、GATBをはじめとする適性検査結果を使った、具体的で効果的な就職支援のあり方を提起することとしたい。

## 2. 方法

本研究では、次の三段階の手順で研究を進めることとした。第一に、就職支援機関に依頼し、能力面に関するアセスメントとしてGATBを実施し、その結果を元に就職相談を行った相談ケース記録の収集を行うことにした。第二に、収集された相談ケース記録から、適性検査の結果以外の、支援者が相談した内容を読み取り、就職困難性の大・小について評定し、ケースが就職困難な事例に相当するかどうかの判断を行った。第三に、就職困難性の大きさの違いによる、GATB適性能プロフィールの違いについて検討することにした。

GATBの結果とは切り離して、相談ケース記録の文章から困難性を読み取ることにした理由は、書かれている相談ケース記録には、支援者からみた本人の所作、話しぶり、態度等の様々な情報が含まれ、その中身から「困難性」を判断することは、就職支援現場が察知（判断）する「困難性」判断の状況に類似していると考えられたからである。その困難性判断に対し、GATBの結果をつきあわせることによって、GATBを使った有効な支援策を検討することができ、相談現場に近い目線で有効な知見を提供できると考えた。<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> 例外的な研究として、就職支援現場での実証研究ではないが、実験的な環境下で健常者278名と統合失調症患者62名に対しGATB（事業所用の紙筆検査のみ）を実施し、結果を比較した研究がある（日本労働研究機構, 1990）。結果として、①すべてのGATB下位検査において患者群が健常者群よりも得点が低かったこと、②解答に認知能力を必要とするような検査（例えば語意検査、数的推理検査、平面図判断検査、立体図判断検査等）において患者群の得点は健常者群より大きく下回ったこと、③解答速度が要求される検査（三角打点検査、形態照合検査）では健常者群と患者群の差異は小さかったこと等の結果が得られている。要約すると、動作性をみる検査では差がつかないが、言語能力や数的推理等の認知機能の検査では患者群の成績が低いという結果が得られた。

<sup>7</sup> なお、困難性を判断する元となった相談ケース記録は、後述の図表2-1にあるように、GATBを実施する前の状況（来所経緯）と、来所時の様子、検査結果後の話し合いの様子等が含まれていた。

## 2-1. 適性検査結果付き相談ケース記録の収集

本研究の趣旨に対し賛同いただいた就職支援機関と支援者に対し、適性検査結果付きの相談ケース記録の提供を依頼した。様々な機関から相談ケース記録の提供を受け、現在も相談ケース記録を収集中であるが、本稿の中間報告では、これまでにまとまった件数の提供を受けることができた、公益財団法人愛知県労働協会の職業適性相談コーナーの相談ケース記録に絞り、分析と報告を行う。実際の分析に入る前に、当協会の事業の特徴と適性相談の流れについて簡単にまとめておきたい。

### ■（公財）愛知県労働協会の職業適性相談コーナーと相談の特徴

公益財団法人愛知県労働協会（以下、協会と表記）では求職者向け、学校向け、企業向けという様々な対象者向けに各種事業を行っているが、その中の一つである求職者向け事業として、職業適性検査（能力検査、興味検査、性格検査）を活用した適職探しセミナーや、キャリアカウンセリングを実施している。適性検査の受検は有料（概ね数百円程度）で、相談・セミナーについては無料で受けられる。GATB（進路指導・職業指導用）の実施に関する平成24年度の事業実績では、対個人458件、対企業629件、対学校17,594件に上っている（件数の1件は検査の受検者1人に相当）。本稿で取り上げる相談ケース記録は、対個人に実施したGATBとその相談ケース記録である。

協会で適性検査の実施と結果の解釈を含めた相談を受けたい場合、主な流れとしては、初回相談（予約不要・1回20～50分）に案内され、その後に希望に応じて個別相談（1回2～3時間）を予約し、その中で適性検査の実施と結果の解釈を含めた相談を受けることになる。この相談を利用できる年齢は45歳までとなっている。

協会で行われる適性検査結果付き相談の特徴として、「適性検査の受検と解釈に関する相談」であることから、多くの来所者は1回ないし2～3回限りの来所となり、支援者との関わりは比較的少ない傾向にある。すなわち、支援者が同じ来所者を数ヶ月、数年がかりで担当するような関わり方ではない。他機関からのリファーで、適性検査の受検を目的として来所するケースもある。したがって、来所者が支援者に対して自分の抱える問題や状況についての自己開示を十分に行わない場合は、来所者の背景情報が把握されにくい場合もある。

### ■ 今回扱った相談ケース記録の特徴と主な構成

今回収集した相談ケース記録は全86件であった。これらはすべて、当研究に関する協力に対する本人の同意を得たもの、あるいは、協会の相談業務改善へ向けた活用に関する本人の同意を得たものである。全86件中、GATBの紙筆検査と器具検査の両方を完全実施したものは4件のみであったため、今回の分析では器具検査に相当する2つの適性能（F、M）の解釈は見送ることにし、残りの7つの適性能を解釈した。

性別は、男性46件・女性33件、不明7件であった。最終学歴（在学中も含む）は、高校

13件、専門学校6件、短大5件、大学44件、大学院4件、不明14件であった。<sup>8</sup> 平均年齢は29.86歳（最年少15歳、最年長47歳）であった。現在の状況は、学校在学中が12件、学校卒業者53件、中退者7件、不明14件であった。在学中の人（12件）を除き、現在または過去に正規・非正規雇用を含め何らかの職歴を回答していた人は65件であった。

相談ケース記録の構成は、担当する支援者によって書きぶりや項目だてが異なるが、概ね図表2-1の内容であった。検査結果では、GATBのほかに、Y-G性格検査や職業レディネス・テスト、キャリア・インサイト等の結果が入っている場合があったが、今回はGATBの検査結果とそれに関する話し合い内容のみを分析対象とした。相談ケース記録の文字数（「来所経緯」、「検査後の話し合い内容」、「所感」の合計で、GATB以外の検査結果の記述部分は除く）の平均値は、937.71字（最少113字、最多2007字）であった。

図表2-1 収集した相談ケース記録の主な構成

主な項目	内容
基本情報	性別・年齢・最終学歴
来所経緯	検査と相談を受けにきたきっかけ等
検査結果	①GATB(適性能得点) ②その他の検査(Y-G性格検査等)
検査後の話し合い内容	・来所者が自主的に話した内容(過去の職業経歴、働きぶり、行動特徴等) ・相談担当者が話した内容(検査結果の解釈、今後の活動へ向けたアドバイス)
所感	来所者の印象や態度、検査の受検態度等で特筆すべき事項があった場合に記述

## 2-2. 記録内容から読み取れる就職困難性の程度の判断と分類決定

### ■ 就職困難性の判断と使用する相談ケース記録の決定

次に、収集された相談ケース記録について、適性検査（GATB）のプロフィール以外の文章を読み取り、就職困難性の程度を三段階に分類した。判断基準としては、相談ケース記録を読み取り、来所者が「将来の就職や就業継続にあたって困難かどうか」という視点で行った。今後の就職・就業において困難が予想されるものを「(就職) 困難性・大」、今後の就職・就業において困難が小さいと予想されるものを「(就職) 困難性・小」、そのどちらとも判断がつかないものを「(就職) 困難性・中」とした。判断は3人の専門家（就職支援の現場を知る専門家）が行った。「困難性・大」の評定値を3点、「困難性・中」を2点、「困難性・小」を1点として3人の評定値合計を算出（最低3点、最高9点）した。7点以上を大、4点以下を小、それ以外を中とした。この段階で、全86件のうち、「困難性・大」が37件、「困難性・

<sup>8</sup> 協会が把握している来所者の情報には、この相談ケース記録のほか、個人名・住所等の書かれた部外秘の記録もある。性別不明や学歴不明となっているのは、現在得ている相談ケース記録にその情報が書かれていないことによる。

中」が 34 件、「困難性・小」が 15 件となった。

就職困難性の大きさを評定で判断する以上、主観が入るのはやむを得ないが、分類の蓋然性を高めるため、3 人の専門家の判断のうち 2 人以上の判断が一致しているもののみを採用した。その結果、「困難性・大」、「困難性・小」に分類されたケース（それぞれ 37 件、15 件）は全件とも 3 人中 2 人ないし 3 人全員で評定が一致したケースであったため、そのまま採用された。一方、「困難性・中」に分類されたケースは、全 34 件中 4 件について、3 人の評定にばらつきがみられたため、分析対象から除外し、計 30 件となった。また、「困難性・中」は、限られた情報量の相談ケース記録の中でこれ以上の読み取りが難しく、困難性の判断が大にも小にもつきにくいもの（判断保留）として分類されており、このケース群を必ずしも困難性の中程度と見なすことは難しいと考えられた。そこで今回の分析では、他の群のケース数が少ない場合に限り解釈を補足する目的で「困難性・中」に属するケースを取り上げることにし、中心的な分析対象としては取り扱わないことにした。

以上の集約と整理を経て、「困難性・大」に分類された 37 件、「困難性・小」に分類された 15 件の計 52 件のみを分析対象とした。各群の性別、最終学歴別人数と割合は図表 2-2 の通りである。「困難性・小」の相談ケース記録の平均文字数は 828.7 字（最少 113 字、最大 1580 字）、「困難性・大」では 1055.9 字（最少 161 字、最多 1947 字）であった。すなわち、就職「困難性・大」の方が、相談ケース記録の文字数が多い傾向にあった。<sup>9</sup>

図表 2-2 就職困難性の大・小グループの性別と最終学歴の割合  
(カッコ内は件数)

	男性	女性	不明
困難性・大	59.5% (22)	35.1% (13)	5.4% (2)
困難性・小	40.0% (6)	46.7% (7)	13.3% (2)

	高校	専門学校	短大	大学	大学院	不明
困難性・大	16.2% (6)	10.8% (4)	0.0% (0)	56.8% (21)	8.1% (3)	8.1% (3)
困難性・小	20.0% (3)	0.0% (0)	13.3% (2)	46.7% (7)	0.0% (0)	20.0% (3)

### ■ 就職困難性の大・小グループにみられる相談ケース記録上の特徴

相談ケース記録から就職困難性の大小を判断する根拠を具体的に示すことは難しいが、代わりに、全相談ケース記録に共通して出てくる特性上の特徴を「キーワード」としてカウントし、その有無によって困難性の具体的特徴を示すことにした。キーワードとは、今回の相談ケース記録の中で、複数のケースにわたって共通して出てくる特性上の特徴等（対人関係上の特徴、性格特徴、行動上の特徴等）のことで、今回の全 87 件の記録を読み解く中で試行

<sup>9</sup> 就職困難性の低い人はそもそも適性相談の場には現れにくいいため、ケースの収集数も限られるという限界がある。また、就職困難性の低い人は、主訴の内容も少なめであり、相談ケースに記録される文字数も少ない傾向にある。

的・暫定的に定めたものである（図表2-3）。<sup>10</sup> 記録を読み取り、関連するキーワードの記述があった場合には1とカウントし、関連する記述が見当たらない場合はカウントなしとした。

ここで、いくつかのキーワード内容について、その意味を説明しておきたい。対人関係面で「対人苦手、いじめ経験あり」とは、職場等でいじめを受けた経験があったり、対人苦手意識を持っているとの記述があった場合にカウントしている。次の「対人苦手意識なし」とは、その逆に、対人苦手意識を持っていない旨の記述があった場合にカウントしている。性格特徴面①の「衝動的傾向」は、本人の行動や言動の記録から、衝動的傾向が見受けられる場合や、支援者がそのように判断し、その旨を明記している場合に「あり」とカウントしている。逆に「なし」の場合は、慎重な行動をとる等の記述があった場合である。「温厚さ、快活さ」は、本人の全体的な性格特徴や受け答えの仕方や印象について、支援者の所感にその旨が書かれている場合にカウントした。行動・現状面①の「関心の範囲が狭い」とは、支援者からの問いかけに対し、興味のある内容には過度に口数が多くなるものの、興味のない内容には一切応じなかったり、無視したりする行動がみられた場合にカウントしている。行動・現状面②の「動きの遅さ」は、本人の主訴で動きが遅いと言っている場合や、支援者側からみて動きの遅さがみられた場合に「あり」とカウントしている。行動・現状面③の「マイペースな態度に叱責を受ける」については、これまでに本人の働きぶりや態度について上司や同僚、関係者から何らかの叱責を受けたことがあるとの記述があった場合にカウントしている。行動・現状面④の「TPO・場に合った言動」とは、支援者と来所者とのやりとりで、受け答えが社会的に問題のないもの、スムーズなものは「得意」、態度や服装等に問題があるもの、受け答えの仕方に問題があったものは「苦手」にカウントした。「将来に対し混乱状態」とは、本人の主訴で、今後の職業選択や進路選択においてどうしてよいかわからない等の混乱を訴えている場合にカウントした。「設問指示に従わない傾向」とは、GATBを実施する際に、設問の指示に従わずに、本人の勝手な解釈で回答しようとする傾向（例えばここでいったんストップという指示に従えない、制限時間内に多くの回答をしなければならないのにゆっくりやろうとする等）があった等の記述がみられた場合にカウントした。

このような特性上の特徴について概観すると、「困難性・大」と判断されたケースでは、対人関係面での問題を抱えている傾向が強いこと、不遇感・劣等感が強いこと、動きの遅さが見られるケースやマイペースな態度に叱責を受けたケースが半数以上あることがうかがえる。また、うつ等の精神疾患について回答する割合や、将来に対して混乱状態を訴えるケースも4割以上見られた。一方、「困難性・小」と判断されたケースは、全体の件数が15件と限られてはいるが、温厚さや快活さがみられること、TPO・場に合った言動を得意とすること等の特徴が確認できる。

---

<sup>10</sup> 今回の研究では相談ケース記録を読み、その内容から試行的にキーワードを定めただけであり、キーワードや概念間の重複についての精査は特にしていない。今後の研究の中で、就職困難性の分析に有効なキーワードを整理することを考えており、現段階ではそのための材料をなるべく広く洗い出すことを念頭に置いて実施した。

図表 2-3 就職困難性の大・小グループにみられる特性上の特徴等  
(カッコ内は出現件数。40%以上を網掛け表示)

対人関係面

	対人苦手、いじめ経験あり	対人苦手意識なし	対人不安、自信なし	対人不安なし	対人不信あり
困難性・大	62.2% (23)	0.0% (0)	32.4% (12)	0.0% (0)	32.4% (12)
困難性・小	6.7% (1)	20.0% (3)	0.0% (0)	33.3% (5)	0.0% (0)

注) 困難性大・・・全37件、困難性小・・・全15件

性格特徴面①

	衝動的傾向あり	衝動的傾向なし(慎重)	他責的傾向あり	社交性・社会性なし	社交性・社会性あり	温厚さ・快活さあり
困難性・大	16.2% (6)	2.7% (1)	10.8% (4)	27.0% (10)	0.0% (0)	2.7% (1)
困難性・小	0.0% (0)	20.0% (3)	0.0% (0)	6.7% (1)	33.3% (5)	60.0% (9)

性格特徴面②

	温厚さ・快活さなし	思い込みが強い	プライドが高い	不遇感・劣等感が強い	社会へ出ることの不安あり
困難性・大	5.4% (2)	45.9% (17)	32.4% (12)	56.8% (21)	27.0% (10)
困難性・小	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	13.3% (2)	0.0% (0)

行動・現状面①

	関心の範囲が狭い	手先器用・コツコツ得意	手先不器用・コツコツ苦手	同時処理苦手	体力あり、運動得意	体力なし、運動苦手
困難性・大	10.8% (4)	10.8% (4)	18.9% (7)	24.3% (9)	8.1% (3)	18.9% (7)
困難性・小	0.0% (0)	6.7% (1)	0.0% (0)	6.7% (1)	20.0% (3)	0.0% (0)

行動・現状面②

	動きの遅さあり	動きの遅さなし	言語理解に苦勞	手の震え、発汗あり	指示を覚えられないミスあり	凡ミス・うっかりミスあり
困難性・大	51.4% (19)	5.4% (2)	21.6% (8)	8.1% (3)	27.0% (10)	18.9% (7)
困難性・小	6.7% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)

行動・現状面③

	凡ミス・うっかりミスなし	マニュアル等覚えられない	段取りに苦勞	マイペースな態度に叱責受ける	職を転々とした	職を転々としなない(勤続数年)
困難性・大	0.0% (0)	8.1% (3)	13.5% (5)	56.8% (21)	16.2% (6)	0.0% (0)
困難性・小	6.7% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	20.0% (3)

行動・現状面④

	TPO・場に合った言動得意	TPO・場に合った言動苦手	将来に対し混乱状態	不登校・ひきこもり・不活発	うつ・精神疾患等・通院歴	設問指示に従わない傾向	家庭が経済的に困窮
困難性・大	8.1% (3)	18.9% (7)	43.2% (16)	13.5% (5)	40.5% (15)	5.4% (2)	8.1% (3)
困難性・小	40.0% (6)	13.3% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)

### 2-3. GATB 適性能プロフィール特徴の読み取り方法

次に、GATB 適性能プロフィールの読み取り方法について簡単に述べる。読み取りには大きく二つの観点があり、一つは、適性能得点全体の「高さ」を読み取る方法、もう一つは各個人のプロフィール内の特徴（どの適性能が突出／陥没しているか、すなわち「形状」）を読み取る方法である。この中で、優先されるべき方法は「高さ」の読み取りで、次に読み取るのが「形状」である。

まず「高さ」を読み取る点に関しては、職業レディネス・テスト（VRT）やVPI職業興味検査、WAIS（ウェクスラー成人知能検査）等の他の心理検査の解釈手順においても最初に試みられる観点である。すなわち、適性能得点全体の高さを確認して、全般的に能力が高いか（低い）かについて判断する。本稿では高中低の3段階に分けることにし、高得点型は適性能得点の平均値120点以上、低得点型は80点以下、それ以外を中得点型と判断することにした。<sup>11</sup>

一方で、適性能得点間の差が激しいプロフィールも存在する。その場合、適性能得点の平均を算出することは個人の特徴を無視することにつながり、意味がない。そこで、各個人の7つの適性能得点の最大値と最小値の差を求め、60ポイント以上ある場合は、「凹凸型」として別に扱うことにした。<sup>12</sup>

以上、図表2-4に示したように、適性能得点の「高さ」の読み取りに関しては、高得点型、中得点型、低得点型、凹凸型の4つの型に分けることにした。この4つの型は互いに排反しており、どのプロフィールでも4つの型のどれか1つに必ず属するように設定した。

次に、個人内のプロフィールの特徴で、どの適性能（群）が突出（陥没）しているかという「形状」について整理することにした。まず、前述のように個人内の7つの適性能得点の最大値と最小値の差を求め、40ポイント以内におさまる場合は、能力が全般的に平らに推移していて特徴的な突出（陥没）がないことから「なだらか型」と呼ぶことにした。

それ以外の、最大値と最小値の差が40ポイントより大きい場合は、突出（または陥没）している適性能単独または複数の適性能を特筆することにした。方法としては、個人の中で、ある適性能（群）と他の適性能（群）との平均値の差が最大となる組み合わせを求め、その

---

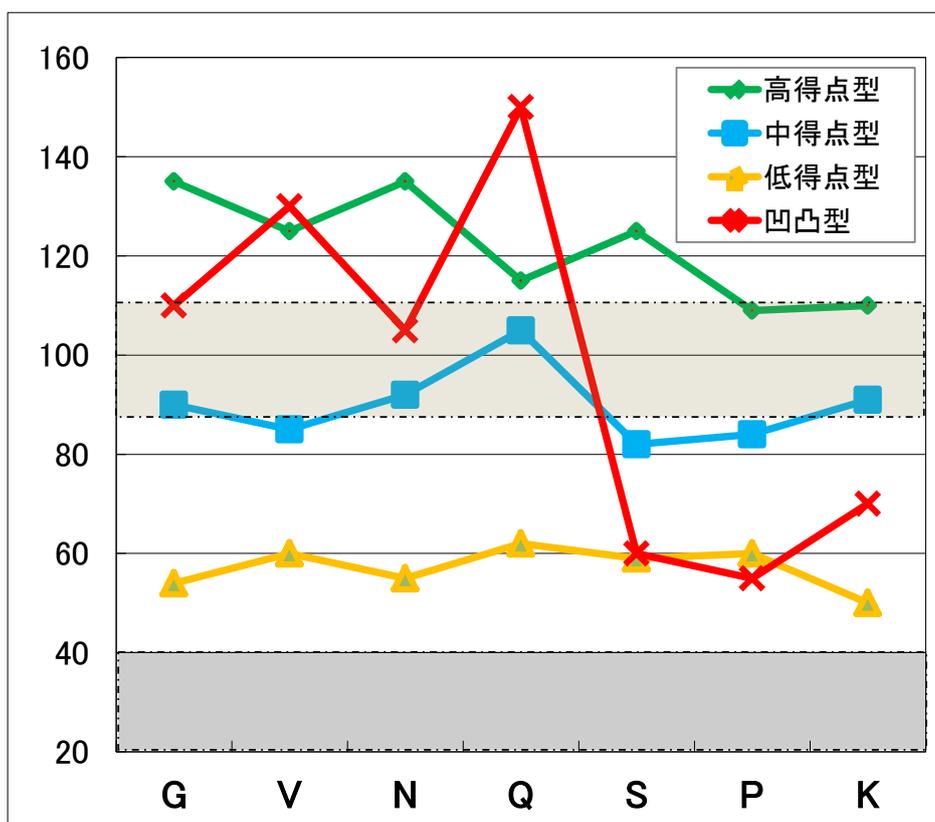
<sup>11</sup> 高・中・低得点型については、この基準に従って機械的に分類した後、「一般知能」を示すG性能の高さを再度確認し、G単独で120点以上の場合が高得点型へ、80点以下の場合が低得点型へ含めるように調整した。この調整の結果、1件が中得点型から高得点型へ移動した。つまりこの1件は、7つの適性能の平均値では120点を下回り中得点型となっていたが、G性能単独でみると120点以上あるため、高得点型に移すのが妥当と判断されたケースである。G性能の高さを使って最終調整した理由は、G性能のGはgeneralの頭文字Gを意味し、図表1-5にある通り言語系・数理系・空間判断系の応用問題の要素が含まれた総合能力を示しており、他の8つの適性能とは異なり特殊な意味を持つ適性能と考えられるからである。

<sup>12</sup> このように、各能力間の凹凸の差異を分析する手法は、ウェクスラー成人知能検査第3版（WAIS-III）ではディスクレパンシー（discrepancy）分析と呼ばれて確立されており、個人内の凹凸の差異が標準的なものか統計的にまれな現象かどうかを判定できるようになっている（日本版WAIS-III刊行委員会, 2006）。本稿のGATBに関する分析では生起頻度を考慮した分析まではできないため、個人内での凹凸の差のみを確認する。なお、WAIS-IIIでは各能力がそれぞれ独立しているのに対し、GATBでは9つの適性能間が必ずしも独立でない点にも留意する必要がある。例えば、図表1-5に示したように、紙筆検査9は空間判断力（S）と知的能力（G）のどちらにも影響を与えている等、一部の下位検査は複数の適性能得点に影響を与えている。

うち、少ない数で構成される適性能（群）について、突出していれば○、陥没していれば×という印をつけた（結果表記の詳細は、図表3-1の通りである）。例えば、図表2-4の凹凸型のプロフィールのように、空間（S）と形態知覚（P）と運動共応（K）の3つの適性能の平均値が、残りの4つの適性能群（G、V、N、Q）の平均値と比べて低く、その差分が様々な組み合わせの中で最大となっている場合、SとPとKに×印をつけることになる（G、V、N、Qに○がつくのではない）。それが本人の適性能プロフィール上の特徴となる。

本稿におけるGATB適性能プロフィールの読み取り方法は以上である。結果の解釈においては、最初に「高さ」を、次に「形状」の特徴を読み取ることにした。

図表2-4 本研究で用いるGATB適性能プロフィールの「高さ」に関する4つの型



### 3. 結果

#### 3-1. 就職困難性の大・小グループでのGATB適性能プロフィールの読み取り

図表3-1は、困難性大グループ・小グループそれぞれに含まれる相談ケースを、GATB適性能の「高さ」型（低得点型、中得点型、高得点型、凹凸型の4種類）と、「形状」（個人内での適性能の突出／陥没の特徴）という2つの観点から観測された件数を整理したものである。

図表 3-1 就職困難性の大・小グループにおける  
GATB「高さ」型別のプロフィール形状数

	「就職困難性・大」グループ								「就職困難性・小」グループ							
	知的 G	言語 V	数理 N	書記 Q	空間 S	形態 P	運動 K	観測数	知的 G	言語 V	数理 N	書記 Q	空間 S	形態 P	運動 K	観測数
低得点型	(なだらか)								(なだらか)							
	-----								-----							
	-----								-----							
	-----								-----							
	計								計							
	6								2							
中得点型	-----								-----							
	(なだらか)								(なだらか)							
	-----								-----							
	-----								-----							
	-----								-----							
	-----								-----							
	-----								-----							
	計								計							
	17								7							
高得点型	-----								-----							
	(なだらか)								(なだらか)							
	-----								-----							
	計								計							
	2								1							
凹凸型	-----								-----							
	-----								-----							
	-----								-----							
	-----								-----							
	-----								-----							
	-----								-----							
	-----								-----							
	計								計							
	12								5							

最初に、GATB 適性能の「高さ」の基準で整理を行った結果から述べる。「困難性・大」グループ（全 37 件）では低得点型 6 件、中得点型 17 件、高得点型 2 件、凹凸型 12 件が確認できた。同様に、「困難性・小」グループ（全 15 件）では、低得点型 2 件、中得点型 7 件、高得点型 1 件、凹凸型 5 件となった。すなわち、件数は限られているが両グループとも GATB 適性能得点の低い層から高い層、凹凸が大きい層の存在を確認できた。

この結果から示唆される点は次の二点である。一つは、低得点型が「困難性・大」グループだけでなく「困難性・小」グループにも存在したという点である。一般に、適性能得点が全般的に低い場合、各職業で必要とされる適性能基準を満たしづらくなるため、能力面で合

致した職業を見つけることが理論的に困難になると考えられているが、そのようなプロフィールであっても「困難性・小」グループに低得点型が2件存在したということは、適性能得点が低いことが（得点の低さの「程度」にもよるが）必ずしも単純に就職困難性に結びつくとは限らないことを示唆している。同様に、高得点型についても、「困難性・小」グループだけでなく「困難性・大」グループにも存在しており、単純に適性能得点が高いことで就職困難性が低くなるとは限らないことも示している。

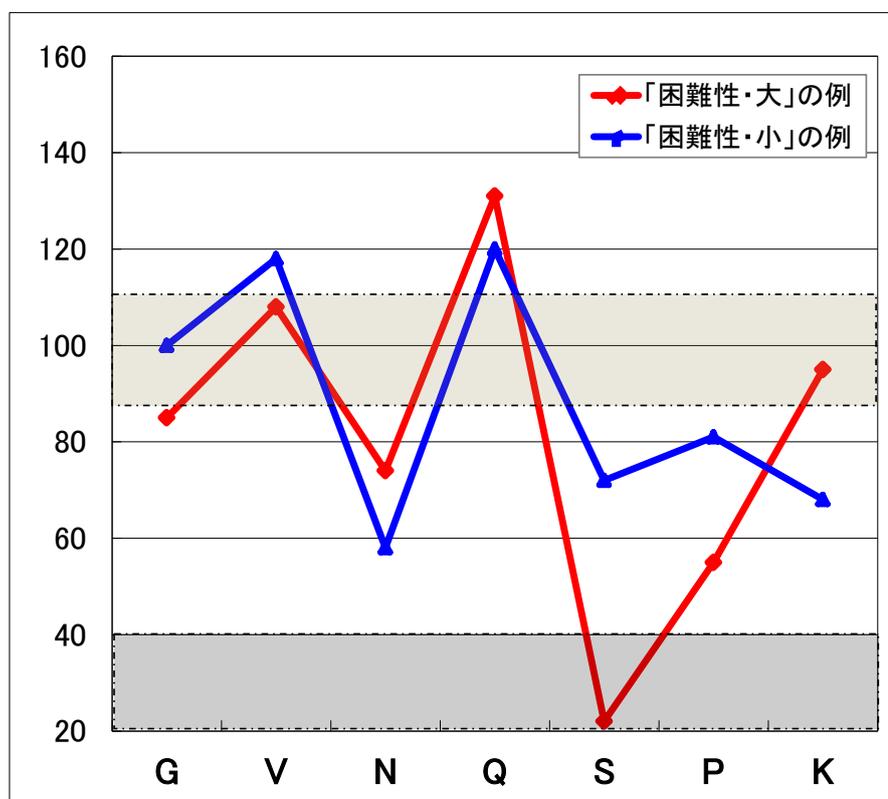
もう一つは、両グループにおける凹凸型の存在とその内容の違いである。前節で述べたように、凹凸型に含まれる相談ケースとは、各個人の適性能で最大値と最小値の差が60ポイント以上あるケースである。「困難性・大」グループにおける凹凸型の割合は32.4%（37件中12件）、「困難性・小」グループでは33.3%（15件中5件）であり、両グループとも出現割合は同程度である。しかし凹凸の内容は明確に異なっていることが示された。「困難性・小」グループの凹凸型（5件）では、凹凸の最大値－最小値の差の平均値は63.0ポイントだったのに対し、「困難性・大」グループの凹凸型（12件）では76.5ポイントであり、「困難性・大」グループの方が凹凸の差が大きいことが明らかとなった。すなわち、凹凸が大きいプロフィールにおいて就職困難性が高いと指摘した先の支援者の「経験則」を裏付ける結果となった。<sup>13</sup> 具体例として、「困難性・大」グループと「困難性・小」グループに分類された実際のプロフィールを図示した（図表3-2）。「困難性・小」の事例は、大学卒業後長年営業職に従事してきて転職希望を述べた人のケース（大卒）であり、凹凸の差は62ポイントである。「困難性・大」の事例は、対人不信が強い性格で、作業量が多い割に間違いが多いという支援者の所感が得られたケース（大学在学中）で、凹凸の差は109ポイントである。

一方で、凹凸の少ないプロフィールについては、適性能の最大値と最小値の差が40ポイント以下のケースを「なだらか」型として整理したが、その件数は、「困難性・大」グループで37件中12件（32.4%）、「困難性・小」グループで15件中6件（40.0%）となり、「困難性・小」グループでやや多くみられる結果となった。件数が少ないので断定的な結論を下すことはできないが、低得点型で「困難性・小」グループの2件がともに「なだらか」型となっていることは、個人内の適性能の凹凸が少ないことが就職困難性を低減する可能性を示唆するものと言える。

---

<sup>13</sup> なお、今回の分析では除外した「困難性・中」グループ（全30件）においても補足的に検討を行ったところ、凹凸型を示した8件において、凹凸の最大値－最小値の差の平均値は71.6ポイントとなり、「困難性・小」グループと「困難性・大」グループの中間の値をとることが確認できた。

図表 3-2 就職困難性の大・小グループにおける凹凸型プロフィールの比較



次に、各型に含まれる GATB 適性能の「形状」（個人内での適性能の突出／陥没の特徴）に着目した分析を行った。適性能ごとの突出・陥没の特徴には多数の組み合わせが存在するが、図表 3-1 で示しているのは、個人の中で、ある適性能（群）と他の適性能（群）との平均値の差が最大となる組み合わせを抽出したものである。例えば空間（S）と運動共応（K）に×印がついている個人というのは、S と K の適性能得点の平均値が、他の G、V、N、Q、P の適性能得点の平均値と比べて低く、その差分が様々な組み合わせの中で最大となることを示している。ここでは、類似した事例が複数集まったものに限って述べることにする。

結果として、二つの傾向が明らかとなった。<sup>14</sup> 一つは、運動共応（K）が突出して低い（×のついた）ケースが全部で 15 件確認されたが、「困難性・大」グループでは全 37 件中 12 件（32.4%）、小グループでは全 15 件中 3 件（20.0%）みられ、運動共応の低得点が就職困難性につながりやすい可能性が示唆された。ただし、運動共応が低くても「困難性・小」グループに位置づけられている事例もあるため、本人の環境によっては就職困難性が低くなるケースもあり得ることを意味しており、本人の置かれた背景や環境を詳細に検討する必要があると考えられる。

<sup>14</sup> ここに示した二つの傾向以外にも、図表 3-1 を全般的に眺めると、左列の「困難性・大」グループと比べて、右列の「困難性・小」グループの方が○のつく形状が多いようにも見受けられる。今回の分析ではケース数が限られており確定的な結論は出せないが、今後の検討課題である。

もう一つは言語能力（V）が突出して高い（○のついた）ケースが、「困難性・小」グループのみに観測されたことである。「困難性・大」グループには言語能力が突出して高いケースは見いだせなかった（その一方で、言語能力が突出して低いケースも見いだせなかった）。<sup>15</sup>したがって、他の能力と比べて言語能力が高い個人は、就職困難性を避けられる可能性があることが示唆された。<sup>16</sup>

そこで次に、詳細分析として、「運動共応（K）陥没型」、「言語能力（V）突出型」のプロフィールに見られる相談ケース記録の特徴を検討する。さらに、凹凸の大きさに着目し、凹凸の小さい「なだらか型」と凹凸の大きい「凹凸型」との比較をしながら、相談ケース記録の特徴を検討してみたい。

### 3-2. 「運動共応（K）陥没型」プロフィールを持つ人の相談ケース記録の特徴

運動共応（K）が他の適性能より突出して低い相談ケースは、「困難性・大」グループで12件、小グループで3件存在した。その相談ケース記録に書かれた本人の性格や行動上の特徴を2-2で示した特性上の特徴によって整理したところ、図表3-3の結果が得られた。ただし今回の分析では「困難性・大」「困難性・小」グループともケースの件数が限られており、ここから安定的で確実な結論を導くことは難しいため、今後の分析へ向けた仮説を析出することにした。

運動共応（K）の低い層の、「困難性・大」グループでは、相談ケース記録の中でも本人の「動きの遅さ」が確認されるケースが多くあり、12件中9件あった。さらに、不遇感・劣等感の強さや、本人のマイペースな態度で叱責を受けた経験がある件数も半数以上あった。その他、対人関係が苦手な職場でいじめを受けた経験があること、プライドの高さ、思い込みの強さ、社会に出ることへの不安を訴える内容も多くみられた。

一方、「困難性・小」グループでは、件数が3件しかないため仮説としての傾向ではあるが、衝動的傾向が低い（慎重である）ことや、職を転々とせず一つの職を長年勤めている状態にある人の回答が多かった。一方、「動きの遅さ」については相談ケース記録の中で特筆されておらず、遅さが見られなかったか、あるいは目立つほどの状況ではなかったことがうかがえる。

---

<sup>15</sup> 補足的な分析として、「困難性・中」グループ（全30件）で言語能力（V）が高い（○のついた）ケース件数を確認したところ、6件あった。

<sup>16</sup> 今回の限られた件数による相談ケース分析ではこのような結果となったが、これは最終結論ではなく、今後さらなる検証が必要である。言語能力が他と比べて高いことが、単純に就職困難性の解消に結びつくわけではないと考えられるからである。例えば、言語能力が高く、一見コミュニケーションがうまくいっている状況だと、支援者は就職困難性に気づきにくかったり、見逃してしまう可能性もある。言語能力が高い人でも発言内容の違和感から困難性を察知する場合があるとの報告も、一部の支援者から受けており、今後、慎重な分析と検討を進めたい。

図表3-3 「運動共応（K）陥没型」の相談ケース記録に見られるキーワードの出現割合  
（カッコ内は出現件数。40%以上を網掛け表示）

対人関係面

	対人苦手、いじめ経験あり	対人不安、自信なし	対人不信あり
困難性・大	50.0% (6)	33.3% (4)	25.0% (3)
困難性・小	33.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)

注) 困難性大・・・全12件、困難性小・・・全3件

性格特徴面①

	衝動的傾向あり	衝動的傾向なし(慎重)	他責的傾向あり	社交性・社会性なし	温厚さ・快活さあり
困難性・大	16.7% (2)	0.0% (0)	8.3% (1)	25.0% (3)	8.3% (1)
困難性・小	0.0% (0)	66.7% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	33.3% (1)

性格特徴面②

	思い込みが強い	プライドが高い	不遇感・劣等感が強い	社会へ出ることの不安あり
困難性・大	41.7% (5)	50.0% (6)	75.0% (9)	41.7% (5)
困難性・小	0.0% (0)	0.0% (0)	33.3% (1)	0.0% (0)

行動・現状面①

	関心の範囲が狭い	手先器用・コツコツ得意	手先不器用・コツコツ苦手	同時処理苦手	体力あり、運動得意	体力なし、運動苦手
困難性・大	0.0% (0)	0.0% (0)	33.3% (4)	33.3% (4)	8.3% (1)	25.0% (3)
困難性・小	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)

行動・現状面②

	動きの遅さあり	言語理解に苦勞	手の震え、発汗あり	指示を覚えられないミスあり	凡ミス・うっかりミスあり	マニュアル等覚えられない
困難性・大	75.0% (9)	16.7% (2)	8.3% (1)	25.0% (3)	33.3% (4)	8.3% (1)
困難性・小	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)

行動・現状面③

	段取りに苦勞	マイペースな態度に叱責受ける	職を転々とした	職を転々としにくい(勤続数年)	TPO・場に合った言動得意	TPO・場に合った言動苦手
困難性・大	16.7% (2)	58.3% (7)	16.7% (2)	0.0% (0)	8.3% (1)	33.3% (4)
困難性・小	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	66.7% (2)	33.3% (1)	33.3% (1)

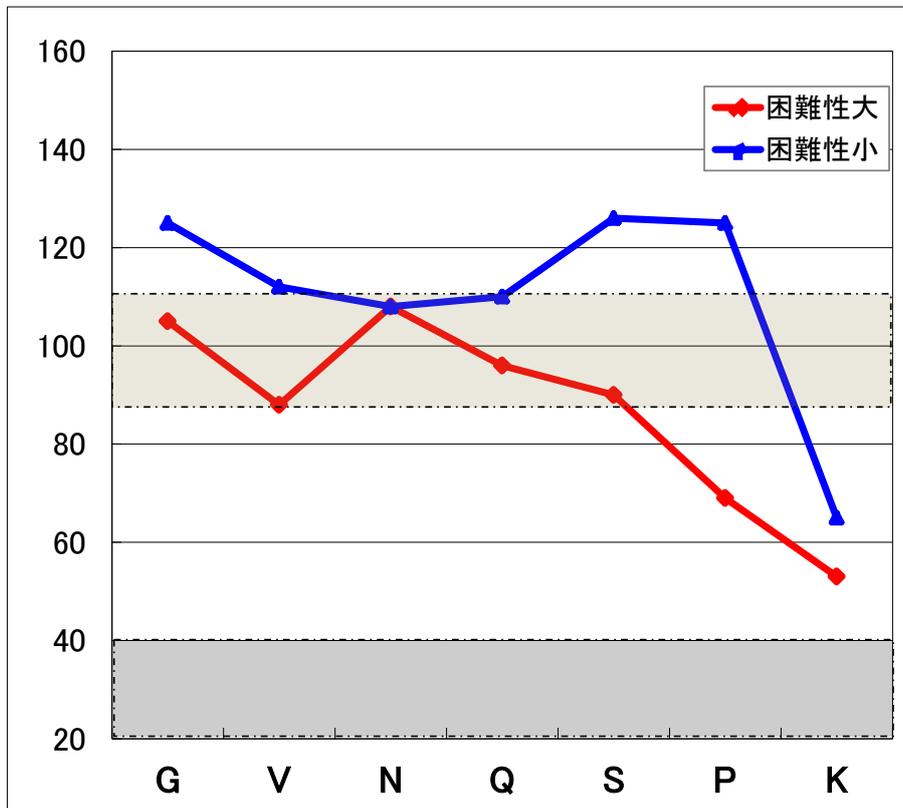
行動・現状面④

	将来に対し混乱状態	不登校・ひきこもり・不活発	うつ・精神疾患等・通院歴	設問指示に従わない傾向	家庭が経済的に困窮
困難性・大	66.7% (8)	25.0% (3)	50.0% (6)	0.0% (0)	8.3% (1)
困難性・小	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)

同じような運動共応（K）の低さがあっても、就職困難性の程度が異なるのはなぜか。一つの仮説として、就職困難性の小さい人の場合、長期勤続が可能で、本人のマイペースな態度による叱責を受けていないケースが多い状況をみると、本人の特性に理解のある職場に就いていること、「動作の遅さ」を本人の慎重な動作によって（例えば慎重な動作でミスを少なくする等）カバーしていること等が考えられる。一方、就職困難性の大きい人の場合、そのようなカバーがなされていない可能性がある。例えば、本人に「動作の遅さ」がある場合、作業中に不器用さが判明すると悪い意味で「マイペース」だと見られがちで、特に、特性に理解のない職場では叱責やいじめにつながる可能性がある。そのような経験が重なると、本人としては他の能力で人より秀でたものがあり、プライドも高いにもかかわらず、周囲からの低評価とのギャップに苦しみ、それが不遇感や劣等感につながったり、社会へ出ること（次の職場を探すこと）への不安に表れてしまう可能性があると考えられる。

具体例として図表3-4のようなケースが確認できた。「困難性・大」の事例は、GATB 適性能の高さでみると「中得点型」である。大学では成績が良く、事務職として勤めていたが、処理速度が遅いことを理由に上司に厳しく責められ、現在休職し通院中というケース（大卒）である。「困難性・小」の事例は、適性能の高さは中得点型に近いが、最大値と最小値の差異が61ポイントあるため本稿では「凹凸型」に分類されている。長年営業職に就いているが、家族の療養のため現職を退職し、営業を軸に転職活動中というケース（学歴不明）である。

図表 3-4 「運動共応（K）陥没型」プロフィールをとる2事例



### 3-3. 「言語能力（V）突出型」プロフィールを持つ人の相談ケース記録の特徴

言語能力（V）突出型は、前述のとおり「困難性・小」グループのみに見られた特徴であり、今回は3件しか得られていない（図表3-5）。今後、さらにデータ収集が進んだ段階で結論を明確化したいと考えるが、現時点でのデータによると、本人に「温厚さ・快活さ」が見られるタイプ、または「TPO・場に合った言動」を得意とする人物像であったことがうかがえる。

図表3-5 「言語能力（V）突出型」の相談ケース記録に見られるキーワードの出現割合  
（カッコ内は出現件数。40%以上を網掛け表示）

#### 対人関係面

	対人苦手、いじめ経験あり	対人不安、自信なし	対人不安なし	対人不信あり
困難性・小	0.0% (0)	0.0% (0)	33.3% (1)	0.0% (0)

注) 困難性大・・・全0件、困難性小・・・全3件

#### 性格特徴面①

	衝動的傾向あり	衝動的傾向なし(慎重)	他責的傾向あり	社交性・社会性なし	社交性・社会性あり
困難性・小	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	33.3% (1)	33.3% (1)

#### 性格特徴面②

	温厚さ・快活さあり	思い込みが強い	プライドが高い	不遇感・劣等感が強い	社会へ出ることの不安あり
困難性・小	66.7% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)

#### 行動・現状面①

	関心の範囲が狭い	手先器用・コツコツ得意	手先不器用・コツコツ苦手	同時処理苦手	体力あり、運動得意	体力なし、運動苦手
困難性・小	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	33.3% (1)	0.0% (0)

#### 行動・現状面②

	動きの遅さあり	言語理解に苦勞	手の震え、発汗あり	指示を覚えられないミスあり	凡ミス・うっかりミスあり	マニュアル等覚えられない
困難性・小	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)

#### 行動・現状面③

	段取りに苦勞	マイペースな態度に叱責受ける	職を転々とした	職を転々としな い(勤続数年)	TPO・場に合った言動得意	TPO・場に合った言動苦手
困難性・小	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	33.3% (1)	66.7% (2)	0.0% (0)

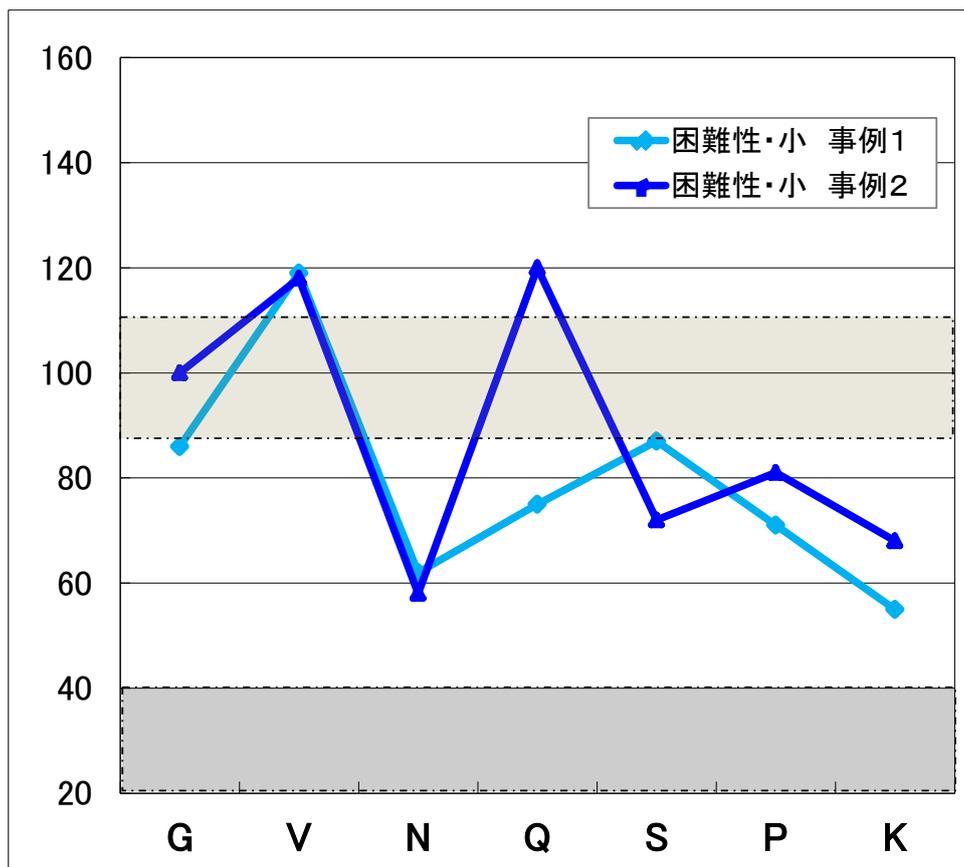
#### 行動・現状面④

	将来に対し混乱状態	不登校・ひきこもり・不活発	うつ・精神疾患等・通院歴	設問指示に従わない傾向	家庭が経済的に困窮
困難性・小	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)

この3件だけでは数が少ないため、今回分析対象としなかった「困難性・中」グループにおいて確認されている言語能力（V）突出型（全6件）についても補足的に検討した。その結果、「困難性・小」グループでの特徴にあった「温厚さ・快活さ」のあるケースは6件中1件、「TPO・場に合った言動を得意とする」ケースは6件中2件確認された。一方、中グループの場合、「動きの遅さがある」ケースが6件中3件確認されたほか、「マイペースな態度に叱責」を受けた経験が6件数2件確認されるなど、小グループとは異なる傾向もみられた。

以上のデータから仮説を導くと、言語能力（V）突出型プロフィールを持つ人の場合、本人の温厚さや快活さといったパーソナリティ特徴を持つ場合があり、TPOに合った言動を得意とする人も多く、職場でのコミュニケーションが円滑に行えるために、就職困難性を低減させている可能性がある。また、たとえ就業場面で何らかの困難が生じた場合にも、言語能力の高さゆえに、困難な状況を周囲に正しく伝達でき、やりとりを円滑に行うことができるために、大きな困難に陥らずに済んでいる可能性も推察される。

図表3-6 「言語能力（V）突出型」プロフィールをとる2事例



具体例で確認する。図表 3-6 はいずれも「困難性・小」グループの事例である。事例 1 は、GATB の高さでみると凹凸の差が 64 ポイントあるため「凹凸型」に分類される。長年清掃業務に従事し、会社からも信頼を得て関連資格を取得させてもらったとのことだが、いまよりも収入を多く得る必要があり他に向いた職業を知りたいとのことで来所したケース（高卒）である。事例 2 も、凹凸の差が 62 ポイントあるため凹凸型に分類されるケースで、形状としては言語能力（V）と書記的知覚（Q）の両方が突出した特徴をもつ。長年営業職に就いているが事務職の適性をみるために来所したという人で、面談の場で会話も態度も好印象だったというケース（大卒）である。

### 3-4. 「なだらか型」および「凹凸型」の観点からみた相談ケース記録の特徴

詳細分析の最後に、適性能プロフィールの凹凸の大きさ×就職困難性という観点で整理しておきたい。最初に、なだらか型プロフィール内での困難性の違い、凹凸型プロフィール内での困難性の違いについて検討し、その後、同じ「困難性・大」グループにおけるなだらか型と凹凸型の違い、同様に「困難性・小」グループでのなだらか型と凹凸型の違いの順に整理してみたい。

最初に、なだらか型プロフィール内での困難性の違いを検討する。図表 3-7 は、個人内の適性能得点の凹凸の差が 40 ポイント以内におさまっている「なだらか型」プロフィールについて、その相談ケース記録の特徴を困難性の大きさ別にまとめたものである。なだらか型は適性能得点間の凹凸の差が小さいことを意味するため、GATB において突出して高い（低い）能力があるという特徴は見られない。しかし、就職困難性を大・小の次元で整理すると、相談ケース記録においては特徴が大きく異なるのが明確となった。「困難性・大」グループでは、小グループと比べて、対人関係面での苦手さや自信のなさを訴えている傾向があり、性格特徴面では不遇感・劣等感が強く、行動面では動きの遅さ、マイペースな態度に対する叱責経験、指示の誤解や同時処理の苦手さなどの回答傾向も高かった。「困難性・小」グループでは、対人的な苦手意識が低く、「温厚さ・快活さ」があり、TPO や場に合った言動を得意とする割合が高いという傾向があった。

具体例として、適性能プロフィールがいずれも「中得点型」ではあるが、相談ケース記録の内容から「困難性・大」「困難性・小」に判断が分かれた事例を示す（図表 3-8）。「困難性・大」の事例は、客相手の仕事が苦手との主訴がある人で、やや緊張が高く、質問とずれた対応をしがちなことに悩んでいるケース（大卒）である。「困難性・小」の事例は、コミュニケーションに自信がある人で、営業職に長年就いたが他に適職を探したいという意向で来所したケース（大卒）である。

図表3-7 「なだらか型」の相談ケース記録に見られるキーワードの出現割合  
(カッコ内は出現件数。40%以上を網掛け表示)

対人関係面

	対人苦手、いじめ経験あり	対人苦手意識なし	対人不安、自信なし	対人不安なし	対人不信あり
困難性・大	75.0% (9)	0.0% (0)	41.7% (5)	0.0% (0)	41.7% (5)
困難性・小	0.0% (0)	33.3% (2)	0.0% (0)	33.3% (2)	0.0% (0)

注) 困難性大・・・全12件、困難性小・・・全6件

性格特徴面①

	衝動的傾向あり	衝動的傾向なし(慎重)	他責的傾向あり	社交性・社会性なし	社交性・社会性あり	温厚さ・快活さあり
困難性・大	16.7% (2)	8.3% (1)	8.3% (1)	16.7% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)
困難性・小	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	33.3% (2)	66.7% (4)

性格特徴面②

	温厚さ・快活さなし	思い込みが強い	プライドが高い	不遇感・劣等感が強い	社会へ出ることの不安あり
困難性・大	8.3% (1)	33.3% (4)	25.0% (3)	50.0% (6)	25.0% (3)
困難性・小	0.0% (4)	0.0% (0)	0.0% (0)	16.7% (1)	0.0% (0)

行動・現状面①

	関心の範囲が狭い	手先器用・コツコツ得意	手先不器用・コツコツ苦手	同時処理苦手	体力あり、運動得意	体力なし、運動苦手
困難性・大	0.0% (0)	16.7% (2)	16.7% (2)	41.7% (5)	8.3% (1)	25.0% (3)
困難性・小	0.0% (0)	16.7% (1)	0.0% (0)	16.7% (1)	16.7% (1)	0.0% (0)

行動・現状面②

	動きの遅さあり	言語理解に苦勞	手の震え、発汗あり	指示を覚えられないミスあり	凡ミス・うっかりミスあり	凡ミス・うっかりミスなし
困難性・大	50.0% (6)	25.0% (3)	16.7% (2)	41.7% (5)	25.0% (3)	0.0% (0)
困難性・小	16.7% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	16.7% (1)

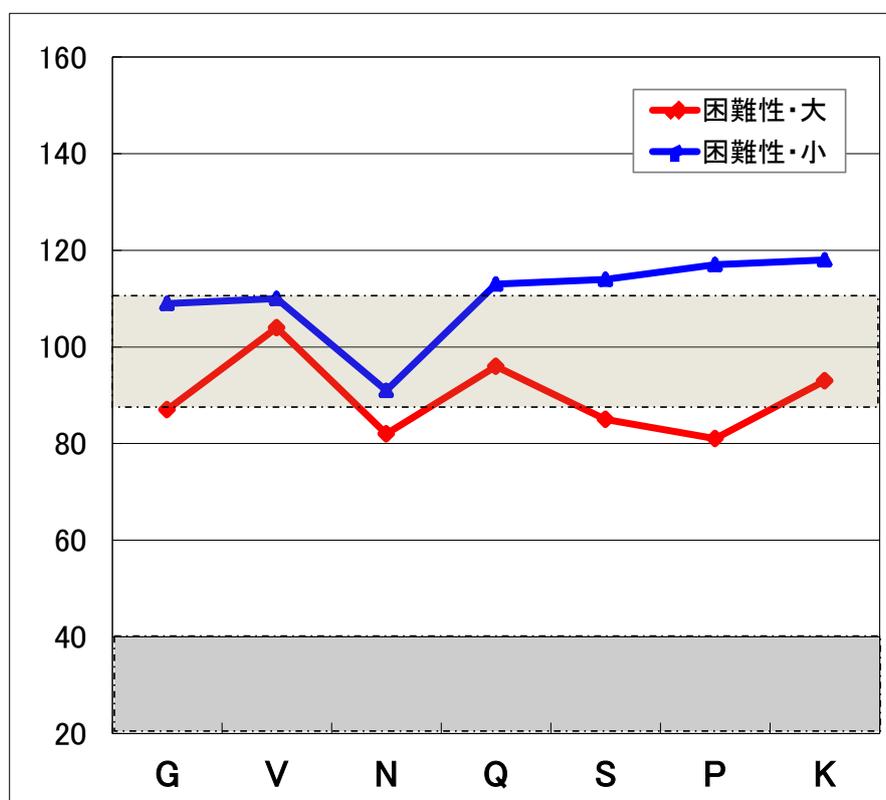
行動・現状面③

	マニュアル等覚えられない	段取りに苦勞	マイペースな態度に叱責受ける	職を転々とした	TPO・場に合った言動得意	TPO・場に合った言動苦手
困難性・大	8.3% (1)	16.7% (2)	66.7% (8)	16.7% (2)	16.7% (2)	8.3% (1)
困難性・小	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	33.3% (2)	16.7% (1)

行動・現状面④

	将来に対し混乱状態	不登校・ひきこもり・不活発	うつ・精神疾患等・通院歴	設問指示に従わない傾向	家庭が経済的に困窮
困難性・大	25.0% (3)	8.3% (1)	25.0% (3)	8.3% (1)	16.7% (2)
困難性・小	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)

図表 3-8 「なだらか型」プロフィールをとる 2 事例



次に、凹凸型プロフィール内での困難性の違いを同様に検討する（図表 3-9）。凹凸型プロフィールを持つ人で困難性が大きい人の相談内容の特徴は、対人的な苦手意識や、性格特徴面では思い込みの強さ、不遇感・劣等感の強さという傾向が現れていた。行動面では動きの遅さ、マイペースな態度に対する叱責経験、将来に対し混乱状態にあるとの訴え、うつ・精神疾患等の経歴の訴えが多くある傾向にあった。「困難性・小」グループでは、温厚さ・快活さのほか、職を転々としな（長期にわたり勤続する）傾向、TPO や場に合った言動を得意とする傾向などが特徴としてみられた。

図表 3-9 「凹凸型」の相談ケース記録に見られるキーワードの出現割合  
(カッコ内は出現件数。40%以上を網掛け表示)

対人関係面

	対人苦手、いじめ経験あり	対人不安、自信なし	対人不信あり
困難性・大	50.0% (6)	16.7% (2)	25.0% (3)
困難性・小	20.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)

注) 困難性大・・・全12件、困難性小・・・全5件

性格特徴面①

	衝動的傾向あり	衝動的傾向なし(慎重)	他責的傾向あり	社交性・社会性なし	温厚さ・快活さあり
困難性・大	16.7% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	25.0% (3)	0.0% (0)
困難性・小	0.0% (0)	40.0% (2)	0.0% (0)	20.0% (1)	40.0% (2)

性格特徴面②

	思い込みが強い	プライドが高い	不遇感・劣等感が強い	社会へ出ることの不安あり
困難性・大	41.7% (5)	16.7% (2)	58.3% (7)	25.0% (3)
困難性・小	0.0% (0)	0.0% (0)	20.0% (1)	0.0% (0)

行動・現状面①

	関心の範囲が狭い	手先器用・コツコツ得意	手先不器用・コツコツ苦手	同時処理苦手	体力あり、運動得意	体力なし、運動苦手
困難性・大	25.0% (3)	16.7% (2)	33.3% (4)	16.7% (2)	8.3% (1)	8.3% (1)
困難性・小	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	20.0% (1)	0.0% (0)

行動・現状面②

	動きの遅さあり	動きの遅さなし	言語理解に苦勞	手の震え、発汗あり	指示を覚えられないミスあり	凡ミス・うっかりミスあり
困難性・大	50.0% (6)	8.3% (1)	25.0% (3)	8.3% (1)	8.3% (1)	25.0% (3)
困難性・小	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)

行動・現状面③

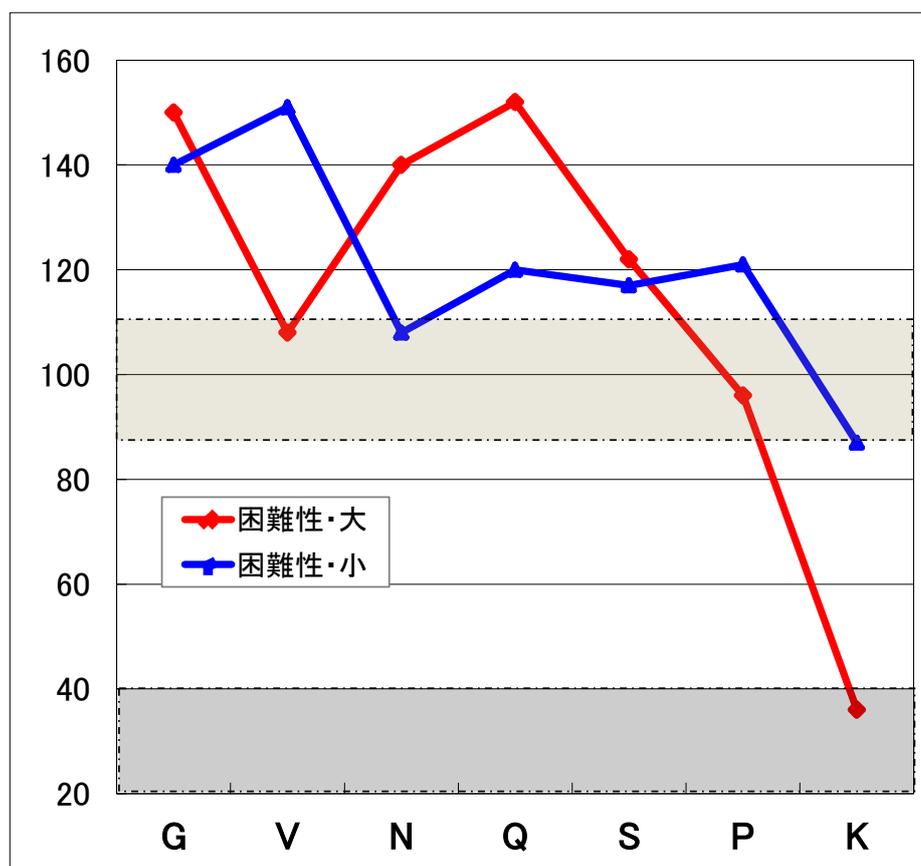
	マニュアル等覚えられない	段取りに苦勞	マイペースな態度に叱責受ける	職を転々とした	職を転々とした(勤続数年)	TPO・場に合った言動得意
困難性・大	0.0% (0)	8.3% (1)	41.7% (5)	16.7% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)
困難性・小	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	60.0% (3)	60.0% (3)

行動・現状面④

	TPO・場に合った言動苦手	将来に対し混乱状態	不登校・ひきこもり・不活発	うつ・精神疾患等・通院歴	設問指示に従わない傾向	家庭が経済的に困窮
困難性・大	33.3% (4)	58.3% (7)	16.7% (2)	41.7% (5)	0.0% (0)	8.3% (1)
困難性・小	20.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)

具体例を示すと、図表3-10の2事例は凹凸型で、いずれも運動共応（K）の領域が低いケースである。「困難性・大」の事例は、工場勤務だが不器用なために手先の器用さを求められない仕事に変更されたというケース（高卒）である。面接の場では極度の緊張があることや、頭ではわかっているが行動がつかないことにもどかしさを感じるとの主訴があり、自己評価も低い傾向にあった。一方、「困難性・小」の事例は、大学卒業以来同じ会社で事務職として働いてきたが、会社で扱う商材に関心がなく、別の職種への転職可能性を調べたくて来所した人で、GATB実施時において丁寧で間違いが少なく慎重な回答をすると特筆されていたケース（大卒）であった。

図表3-10 「凹凸型」プロフィールをとる2事例



次に、比較する軸を変えて、図表3-7と3-9に関して、「困難性・大」グループにおける「なだらか型」と「凹凸型」を比べた場合の違いや類似性について検討する。先に見た通り、「困難性・大」グループは「なだらか型」・「凹凸型」とも共通した特徴があり、対人面での苦手意識や、不遇感・劣等感の強さ、動きの遅さ、マイペースな態度への叱責経験については両型とも類似して確認されていた。一方で、「なだらか型」の場合には対人不安や対人不信も高く、同時処理が苦手であることや、指示を覚えられないことによるミスといった、情

報処理面や緊張の高さによるミスがやや多くみられる傾向にあった。一方で、「凹凸型」の場合は、思い込みの強さ、将来に対する混乱状態の訴え、といった、能力の凹凸が認知の偏りや状況認知に対する混乱につながっている可能性が一部に示唆された。推測だが、一部の能力が突出して高くても、その能力の高さを持って余してしまうような混乱状態に陥っているのではないかと考えられる。

最後に、「困難性・小」グループにおける「なだらか型」・「凹凸型」を比較した。「困難性・小」グループに共通しているのは、「温厚さ・快活さ」という性格特徴と、TPO に合った言動が得意であるという点である。「なだらか型」では他に大きく目立った特徴はなく、敢えて挙げるなら対人苦手意識や対人不安が少ない点があった。一方「凹凸型」の場合、職を転々としないこと（長年にわたり勤続していること）という特徴や、衝動的傾向がない（慎重である）という特徴がみられた。したがって、能力の凹凸が大きいタイプのプロフィールを持つ人の場合、職場に特性を理解されるなどして長年勤続できるケースや、本人に慎重な行動ができること（ミスなくできること）が、就職困難性を低減させている可能性がある。能力の凹凸の小さい（なだらかな）タイプの人場合は、自分の特性の特徴について職場の理解を求める必要性が（凹凸の大きい人よりも）低いため、本人に対人的な苦手意識さえなければ、能力面に関しては特段問題なく職場適応できるのではないかと推察される。

#### 4. 総括と今後の課題

本稿では、特に個人特性（能力等）上の特徴によって就職困難を抱える若年者に着目し、就職支援の現場で活用できる知見を導出するための試みの第一段階として、能力に関する適性検査（GATB）と相談ケース記録の内容との関連性の検討を試みた。今回扱ったケースは86件（うち、「困難性・大」「困難性・小」と判断された件数は52件）であったが、GATB適性能プロフィールの形状ごとに細かく整理していくと、共通した形状をとる件数は少なくなる。現時点で得られている収集数だけで安定的な結論を導くことはできないが、ある一定数の収集数が見られた一部の形状については、その特徴と就職困難性との関連性について検討することができた。最後に、これまでに得られた分析結果を考察し、今後の課題を整理しておきたい。

##### 4-1. GATB 適性能プロフィールと相談ケース記録との具体的な関連性について

まず、GATB適性能プロフィールの高さの4つの型（高得点型、中得点型、低得点型、凹凸型）に関して、就職困難性の大きいケース、小さいケースともに、4種類すべての型が確認された。GATB適性能プロフィールが低い人は就職困難になるケースが多いという支援者の発言があったが、結果としては、就職困難性の小さい事例も大きい事例も同様に存在することが明らかとなった。<sup>17</sup> 一方、高得点型も同様で、必ずしも就職困難性が小さくなるとは

<sup>17</sup> もっとも、本稿での「低得点型」の基準は適性能得点の平均値が80点以下のケースであり、全ケースの中で

限らず、困難性が大きいケースも存在した。したがって、単純に適性能プロフィールの平均的な高さだけで就職困難性が決まるとは限らないことが示された。

適性能得点の凹凸については興味深い発見があった。本稿では適性能得点の最大値と最小値の差が 60 ポイント以上のケースを「凹凸型」と分類したが、中でも、就職困難性の高い事例では凹凸の差がより大きいことが明らかとなった。<sup>18</sup> 支援者の発言で、適性能得点の凹凸が大きい場合に発達障害のケースがあり、本人が凹凸の大きさに苦勞しているとの内容があったが、本稿の結果は発達障害かどうかの判断基準を持ち合わせていないが、その発言の一部を裏付けるものになったと考えられる。

次に、個別の適性能プロフィールの形状についての検討を行った。本稿では運動共応 (K) が突出して低いプロフィール、言語能力 (V) が突出して高いプロフィール、なだらかなプロフィール、凹凸の大きいプロフィールの 4 種類を取り上げた。

「運動共応 (K) 陥没型プロフィール」の場合、「困難性・大」のケースでは、検査結果に連動して相談ケース記録の中にも「動きの遅さ」が見られるものや、本人が訴えるケースが多く存在した。また、不遇感・劣等感を訴えるもの、いじめを受けた経験があることや、本人のマイペースな態度で叱責を受けた経験があるものが多く報告されていた。一方、困難性の小さいケースの場合、「動きの遅さ」を訴えるものや、支援者からそう見えるケースはなかった。長期勤続の経験者が多く、本人の特性に理解のある職場に就いていることや、本人の慎重な動作によって、「動きの遅さ」をカバーしている可能性が示唆された。

次に「言語能力 (V) 突出型プロフィール」の検討では、今回確認されたすべてのケースにおいて就職困難性が小さいことが明らかとなった。共通するのは、温厚さや快活さといった性格特徴、TPO や場に合った言動を得意とする特徴であり、高い言語能力を反映したコミュニケーションの得意さが、職場での適応に有利に働き、就職困難性を低減している可能性が確認できた。

適性能の凹凸の小さい「なだらか型プロフィール」の検討では、「困難性・大」のケースにおいて、対人関係面での苦手さや自信のなさ、不遇感・劣等感を訴えるものが多かったほか、一部に、職場での指示の誤解や同時処理の苦手さといった、情報処理面の不調や緊張の高さを訴えるケースがあった。一方、困難性の小さいケースでは、特に目立った特徴はないものの、対人苦手意識が低いことや、温厚さといった特徴があった。

適性能の凹凸が大きい「凹凸型プロフィール」については、「困難性・大」のケースで、対人苦手意識の高さや思い込みの強さ、不遇感、動きの遅さ等の様々な不調が訴えられていた。特に、思い込みの強さや、将来についての混乱を訴えている点については、認知の偏りや、

---

相対的に「低い」ケースではあったものの、職場での適応はそれほど難しくないレベルであるとも考えられる。さらに基準値を下げた場合には（例えば、全適性能得点が 75 点以下で評価段階が E となるものを「低得点型」とする等）、本人に合った適性職業群を見出しにくくなり、就職困難性が高まる可能性もある。

<sup>18</sup> 本研究では、適性能得点の凹凸の差が 60 ポイント以上の場合を機械的に「凹凸型」として分類したが、就職困難性との関わりで考えると、凹凸のうち特に陥没が著しい場合（例えば 40 点以下の適性能がある等）はさらに特別な型として扱う方が適切かもしれない。今後の課題として検討する必要がある。

突出して高い能力があってもそれを現実にもうまく活かさないことへの焦りや混乱が推察された。一方、就職困難性が小さいケースでは、温厚さや TPO に合った言動を得意とする傾向のほか、長年勤続するケースもみられており、本人の特性に理解のある職場において適応できていることが示唆された。また、衝動的でない傾向（慎重さ）を示すケースもみられ、不得意な領域（例えばスピードの遅さ）を丁寧な仕事ぶりでカバーしている可能性もうかがえた。

以上で示したように、相談ケース記録には、GATB で捉えられる能力面の傾向を一部反映しているような記述が確認されていた。しかし本稿では、図表 3-1 にみられる GATB 適性能プロフィールの一部の型のみを取り上げて解釈するにとどまっており、例えば、空間判断力（S）が陥没するケースについては、一定数のケースは集まってはいるが現段階で解釈はできていない。性別など、相談ケース記録から読み取れる就職困難性以外の要因も考慮に入れる等の検討が必要だと考えている。今後ケース収集を続ける中で、検討することとしたい。

以上のような GATB で得られる能力面に関する情報と、相談の場で得られる様々な情報や状況を併せることで、客観的視点からよりよい支援が可能になると考えられる。次節では最後に本研究で明らかになった課題を整理しておきたい。

#### 4-2. 今後の課題

本稿の分析においては、GATB によって得られる能力面の特徴と相談ケース記録との間に、一定の関連性があることが示された。それは必ずしも単純に GATB 適性能得点の高さや低さが就職困難性に直結しているということではなかった。複数の能力間の凹凸の差が大きいことで、一部の高い能力に対する本人のプライドの高さと、一部の低い能力に対する周囲からの低評価というギャップが生きづらさや精神的不調につながる可能性が確認されたり、周囲の無理解が原因と思われる不遇感やいじめ等も確認された。その一方で、「動きの遅さ」等の不得意な特性をカバーする本人の行動や職場の理解が、就職困難性を押し下げる可能性も示唆された。

この結果を、今後就職支援やキャリア支援の現場で役立つものにするためには、適性検査結果付き相談ケース記録の収集数をさらに増やして検討を進めると同時に、若年就職困難者の就職支援に関しキャリアガイダンスとして介入可能性の高い部分を見出してゆく必要がある。

そのためには、適性検査の結果から得意と不得意を認識した上で、不得意を避け、得意を伸ばすための具体的なアドバイスを可能とする程度の客観的知見を得ることが必要である。本稿では、運動共応（K）の低いプロフィールや、言語能力（V）が高いプロフィールを持つ人等の相談内容からみた困難性を検討したが、現時点では、困難性を避けるために有効な行動様式や環境上の特徴が判明しているわけではない。GATB をはじめとする適性検査の結果は、個人の安定的な特性（職業適性）を測定しており、長期にわたって変化しにくいいため、

本来介入可能性が低いものである。例えば、運動共応（K）が低い人で就職困難性が高い人が多いという事実があるからといって、運動共応の能力を急に向上させようとするのは難しいし、現実的でない。そのため、GATBのプロフィール形状として現れる特性面の特徴は将来にわたって変わりにくいものとして受け入れざるを得ないが、本人が不得意を自覚してそれにうまく対処するよう行動様式を改めたり、職場での理解を得るといった環境面の調整を行うことで、就職困難性を軽減させることが可能なら、そのような方法を見出すことが現実的な対策となる。今後の課題として、適性能プロフィールと相談ケース記録からみられる就職困難性との関連性をさらに具体的に研究するとともに、そのような介入可能な行動様式や環境上での特徴を捉えることが重要だと考える。本稿で行った分析では、「動きの遅さ」がある人が、慎重でミスのない行動によって遅さをカバーできる可能性が示唆されたり、職場での理解を得ることで困難性を低減できる可能性を示しているが、このような行動様式等についての知見を確かなものとするためにも、今後も多くの相談ケース記録を収集し、分析を進める必要がある。

## 謝辞

本研究の実施にあたり、(公財)愛知県労働協会職業適性相談コーナーの相談員の皆様には本研究の趣旨にご賛同いただき、多くの貴重なデータをご提供くださるとともに、本稿の記述内容についてもご確認いただきました。改めて御礼申し上げます。

## 参考文献

- 藤田和弘・前川久男・大六一志・山中克夫 [編] (2011). 日本版 WAIS-III の解釈事例と臨床研究, 日本文化科学社.
- 厚生労働省職業安定局 [編] (1995). 厚生労働省編一般職業適性検査手引(進路指導・職業指導用) [改訂2版], 雇用問題研究会.
- 室山晴美 (1999). 若年者のための職業能力評価尺度の作成. 日本労働研究機構研究紀要, 17, 105-114.
- 内閣府 (2009). 第8回世界青年意識調査.
- 日本版 WAIS-III 刊行委員会 [訳編] (2006). 日本版 WAIS-III 成人知能検査法 理論マニュアル. 日本文化科学社.
- 日本労働研究機構 (1990). 精神分裂病者の職業適性. 調査研究報告書, No. 6.
- 労働政策研究・研修機構 (2008). 従業員の意識と人材マネジメントの課題に関する調査, JILPT 調査シリーズ No. 51.

労働政策研究・研修機構 (2013). 若年者就職支援機関における就職困難者支援の実態  
－支援機関ヒアリング調査による検討－, JILPT 資料シリーズ No. 123.

障害者職業総合センター (2004). 「学習障害」を主訴とする者の就労支援の課題に関する  
研究 (その2) －青年期における状態像の詳細区分に基づく検討－, 障害者職業総合セ  
ンター(NIVR)調査研究報告書 No.56.