

## 職業カードソート技法とキャリアガイダンス - カード式職業情報ツールの開発 -

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

副主任研究員 下村英雄

統括研究員 吉田 修

主任研究員 石井 徹

臨時研究協力員 菰田孝行

### 要旨

キャリアガイダンス技法の1つである職業カードソート技法は、諸外国ではその有効性が知られているものの日本では十分に普及していない。その理由として、日本では、容易に活用できる標準的なカード式職業情報ツールが開発されていないことが挙げられる。そこで、本研究では、カード式職業情報ツールの試作版を作成し、そのキャリアガイダンス効果についていくつかの実証的な検討を行った。検討の結果、職業カードソート技法は自己理解と職業理解を同時に深めることのできる一定の効果のある技法であることが示された。その一方、特に、大学低学年におけるキャリアガイダンスのような状況でその効果が期待されるなど、一定の条件が整った方がより効果が高いことが示された。また、子どもを対象としたマンツーマンの利用にあたっては、標準的な職業カードソート技法の手続きでは困難な点が多く、よりシンプルな形での実施が望まれることが分かった。さらに、グループワークの形態で実施することで一定の効果が上がる可能性はみられたが、今後、継続して検討を要する課題が残された。今後の日本のキャリアガイダンスでは多様なニーズに答えるべく、多様なツールが必要となる。職業カードソート技法の啓蒙普及により一定のキャリアガイダンスニーズに答えることが可能となると考えられる。

---

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

．日本のキャリアガイダンスの現状と職業カードソート技法の可能性	3
1．日本のキャリアガイダンスの背景	3
2．日本における標準的なキャリアガイダンスツールの必要性	3
3．職業カードソート技法の可能性	5
．職業カードソート技法の海外における研究動向	6
．カード式職業情報ツールの開発	9
1．カード式職業情報ツールの研究開発の意義	9
2．本研究におけるカード式職業情報ツールの基本設計思想	10
3．カード式職業情報ツール試作版の開発	10
．カード式職業情報ツールのキャリアガイダンス効果の検討	12
1．カード式職業情報ツールの活用方法	12
2．【研究1】授業における自己活用	13
(1) 実験方法	
(2) 職業カードソート技法によるキャリアガイダンス実施後の効果	
(3) 職業カードソート技法によるキャリアガイダンス実施後の感想	
(4) 職業カードソート技法によるキャリアガイダンス効果の個人差	
(5) 職業カードソート技法実施前後のキャリア意識の変化	
(6) 職業カードソート技法による職業興味の判定	
3．【研究2】家庭におけるマンツーマン活用	25
(1) 小学生に対して家庭で実施	
(2) 中学生に対して家庭で実施	
(3) 家庭におけるマンツーマン活用のまとめ	
4．【研究3】大学生を対象としたグループ活用の試み	
およびその他の活用方法の検討	28
(1) 大学生を対象としたグループ活用の試み	
(2) その他の活用方法の検討	
5．総合考察：カード式職業情報ツールの効果について	31
．日本のキャリアガイダンスと職業カードソート技法の今後	33
1．日本におけるキャリアガイダンスの多様化と職業カードソート技法	33
2．コンピュータを活用したキャリアガイダンス(CACG)との関連	34
3．職業カードソート技法の今後の展開	34
引用文献	35

## ・日本のキャリアガイダンスの現状と職業カードソート技法の可能性

### 1. 日本のキャリアガイダンスの背景

日本では、現在、キャリアガイダンスのあり方が大きく変化している。

個人のキャリアを取り巻く環境は大きく変化し、個別の状況によってキャリアに関する問題は大きく異なるようになってきている。豊かな社会の中で、個人のキャリアに対するニーズは多様化する一方、組織と個人の関係は見直され、個人は自らのキャリアに対してよりいっそうの責任を負わなければならなくなった。そして、キャリアに対する自己責任が強調されるにつれ、個人は自分のキャリアの問題をより自覚的に考えるようになった。その結果、マクロな視点から適時の政策的対応がなされても、なお、十分にすくい上げることのできない個人のキャリアニーズに対して、より柔軟かつ綿密な対応が求められるようになってきている。

例えば、行政と民間企業、行政とNPO法人の連携によるキャリアガイダンスは、個人に対する柔軟かつ綿密な対応の具体的な展開と言える(労働政策研究・研修機構、2004)。現在、ヤングジョブスポットやジョブカフェなど若年を対象とした就労支援機関では、若者に対する懇切丁寧なマンツーマンの対応が1つの大きなアピールポイントとなっている。また、現在、ハローワークや人材銀行を中心とする職業安定機関では、限られた時間・人員の中で、一般に考えられている以上に綿密なキャリアガイダンスを提供している。コンピュータによる自己検索が可能なシステムを設置する一方、必要に応じてマンツーマンの職業相談も提供できる専門的な人材を配置し、来所者の様々なニーズに答えられるような体制をとっている。

キャリアガイダンスに対するニーズが多様化するのと軌を一にして、キャリアガイダンスのメディア(媒体)およびコンテンツも多様化している。90年代におけるパソコンの性能向上およびインターネットの普及によって、現在、CD-ROMやDVD、インターネットなど多様な媒体でガイダンスサービスを提供することが可能となっている。また、様々な媒体によるサービスの提供が可能となったことから、従来のようにテキスト情報を読ませることを中心としたキャリアガイダンスだけではなく、ゲームやシミュレーション、バーチャルな空間における擬似的な職業体験など工夫次第では様々なコンテンツのキャリアガイダンスを提供することが可能となっている。さらに、昨今のキャリアガイダンスにおける体験学習に対する関心の高まりから、体験型のコンテンツも多くみられるようになった。

現在の日本におけるキャリアガイダンスの変化とは、個人のキャリアニーズの多様化であり、それに対応すべく生じたキャリアガイダンスのメディアおよびコンテンツの多様化であると捉えることができるであろう。

### 2. 日本における標準的なキャリアガイダンスツールの必要性

各方面で個人のキャリアニーズの多様化に対応しようとする動きが広まるにつれて、自

己理解および職業理解を深め、自らキャリアの意思決定を行いうるような標準的なキャリアガイダンスツールに対するニーズはかえって高まっている。これは、多種多様なニーズをもつ個人に対応するにあたって、何らかのスタンダードがなければ、どんなサービスをどの程度提供すれば良いのかの目途を立てにくく、必要かつ十分なサービスが提供できているのか否かについて確信が持てないからである。現在、当機構からは「キャリア・インサイト」「職業ハンドブックOHB Y」「就職サポートブック」「職業ガイダンスブック」などの各種キャリアガイダンスツールが世に出され、各方面のキャリアガイダンス機関において継続的に使用されている。その背景には、多様なキャリアニーズをもつ個人に共通して有効なミニマムのサービス内容を一定水準に保ちたいとするニーズや動機があり、何らかのコアとなる質の高いキャリアガイダンスツールが求められていると言えよう。

また、最近、欧米のキャリアガイダンス研究では、キャリアガイダンスのアカウンタビリティが研究トピックに上るようになってきている。これは、どのようなサービスを誰に提供し、その結果どんな効果が得られるのかを明確化することが、質の高いキャリアガイダンスサービスを継続的に提供する上で必要であるという問題意識から生じている。例えば、日本では、現在、国、都道府県、経営者団体、労働組合をはじめとする様々な設置主体が、不安定就労の若者を対象としたキャリアガイダンスサービスを提供する機関を設立している。これらの設置主体はいわばステークホルダーとして、一定の効果が得られる一定水準のサービスを提供するように要請する。この要請に応えるべく、キャリアガイダンス機関は、現在行っているキャリアガイダンスサービスが一定の水準に達していることを、質の高い標準的なキャリアガイダンスツールによって保証する。現在、様々なキャリアガイダンス機関が紹介パンフレットにどのような適性検査を受けることが可能で、どのような職業情報ツールを備えているかを明記する背景には、上のようなキャリアガイダンスのアカウンタビリティの問題が潜在的に関連している。

さらに、個人の多様なキャリアニーズには、自分が望むスキルを自分で作り上げ、自分が望む仕事に就き、自分が望むキャリアを作り上げたいとするニーズ等が含まれる。この複雑で多様なニーズに対応するために、各方面で様々な設置主体がキャリアガイダンスサービスを提供している。こうした現状では、そのサービスを提供する職員、人員、カウンセラーに十分なスキルがないという事態が生じやすくなる。急激に変化する世の中のキャリアニーズに対して、それをサポートする人材の育成は常に遅れがちになる。そして、このギャップを埋めるための有効な手段として質の高い標準的なキャリアガイダンスツールが必要となる。定評あるキャリアガイダンスツールを標準化された手順にそって活用することで、十分なスキルのないカウンセラーも一定水準のキャリアサービスを提供することが可能となる。従来、日本においても、V P I 職業興味検査や職業ハンドブックなどの定評あるキャリアガイダンスツールはそのように活用されてきた。一国のキャリアガイダンスサービスの総体的なレベルは、どの程度、質の高い標準的なキャリアガイダンスツール

を用意できているかかなりの部分依存している。日本におけるキャリアガイダンスサービスの水準をこれまで以上に底上げするには、優れたキャリアガイダンスツールの研究開発を継続的に行っていく必要がある。

以上のように、キャリアガイダンスが個人を対象としたより個別のサービスを志向すれば志向するほど、質の高い標準的なキャリアガイダンスツールに対するニーズは高まる。同時に、こうした標準的なキャリアガイダンスツールを提供する役割は、一般には、公的な機関が果たすべきであると認識されることが多く、ここに質の高い標準的なキャリアガイダンスツールの継続的な研究開発という行政ニーズが潜在的に存在していることとなる。綿密で柔軟な個別キャリアガイダンスサービスを提供しようとするのに伴って質の高い標準的なキャリアガイダンスツールが求められるようになり、その研究開発を中立的・公的な政府関連機関で行うようになるといった傾向は、以前から欧米で見られている傾向であり、キャリアガイダンスサービスをめぐる全世界的な趨勢となっている。

### 3. 職業カードソート技法の可能性

我が国においても、質の高い標準的なキャリアガイダンスツールの継続的な研究開発のニーズは存在している。しかし、外国では広く知られ、活用されていながら、日本ではまだ十分に知られていないキャリアガイダンスツールが存在している。それが、本研究で開発研究を行う職業カードソート技法である。

職業カードソート技法は、アメリカを中心とした諸外国では幅広く知られているキャリアガイダンス手法である。キャリアガイダンスの媒体がカード形式であるという点が大きな特徴となっており、トランプ状のカードを用いてキャリアガイダンスを行う。また、職業カードソート技法で用いられるカードには、表面・裏面に様々なキャリア関連情報を書き込むことができ、目的に応じて様々なコンテンツを盛り込むことが可能である。

一方、日本では、この職業カードソート技法は、学校進路指導において積極的な教員を中心に若干の先進的な取り組みがなされているにとどまっている。また現在、一部民間企業においてもカード式職業情報ツールの研究開発がはじまっているが、いまだ本格的な動きはみられていない。現在のところ日本では、職業カードソート技法は理論レベルでの研究の蓄積も十分でなく、そのため、どのような対象者に、どのような手法で、どのようにカード式の職業情報ツールを用いるのが適切かといった基礎的な知見が得られていない。

そこで本研究では、カード式職業情報ツールの研究開発を行い、日本において十分に普及していないキャリアガイダンス手法である職業カードソート技法の可能性について検討する。研究開発にあたっては、諸外国の研究知見を十分に参照した上で、日本独自の環境を念頭に置きながらカード式職業情報ツールの試作を行い、効果の実証的研究を行うこととする。最後に、日本のキャリアガイダンスの将来と職業カードソート技法の今後について検討を行うこととする。

## ・職業カードソート技法の海外における研究動向

職業カードソート技法研究の海外における研究動向に関しては、Slaney & Mackinnon-Slaney(2000)、Zunker & Osborn(2002)でそれぞれ先行研究の文献レビューに1章が割かれている。また、和訳されているものとしては、ガイスパース・ヘブナー・ジョンストン(2002)に職業カードソート技法を扱った章がある。

本研究では、これら職業カードソート技法に関する文献レビューをもとに、これまでの研究動向について簡単に振り返ることとする。

**Tylerの職業カードソート技法** まず、職業カードソート技法として、意図的に研究が行われた最も古い文献は、Tyler(1961)である。Tyler(1961)は、もともと様々な領域における個人差の測定のためにカードソートの技法を考案した。すなわち、Tyler(1961)は、個人が何を選択し、何を選択しないのかを観察することによって、その個人がどのような特徴をもっている人物なのかを理解できると考えた。例えば、職業の領域に関して、ある個人にどのような特徴があるかを検討するために、職業名の書かれた100枚のカードを用意し、それを「選択する」「選択しない」「どちらとも言えない」に分けさせている。そして、その後、どうしてそのように分類したのかをクライアントにたずねることで、その個人の特徴を知る有益な情報が得られると考えた。ただし、Tyler(1961)では、相当数のクライアントに対してこの手法を試行したものの、この手法によって正しく個人差が測定できているのかという妥当性・信頼性の問題が残されるとし、その後の研究課題が提起されている。

**Dolliverの職業カードソート技法** Dolliver(1967)は、Tyler(1961)のカードソート技法を拡張し、より洗練させた形でキャリアガイダンスに取り入れ理論化を行った。そのため、Dolliverの職業カードソート技法は、その後の職業カードソート技法の模範となっている。Tyler(1961)では十分な考察がなされていなかったが、Dolliver(1967)は、心理学の領域で広く知られているKelly(1955)のパーソナルコンストラクト理論によって、職業カードソート技法に理論的根拠を与えた。Dolliver(1967)は、Kelly(1955)の理論のうち次の点を重視する。(1)同じ状況でも様々な観点から捉えることができるが、(2)人は、その状況の中から、その人にとって意味があるような物事に着目することによって、(3)その状況の持つ意味を減らして、容易な状態で選択を行うとする。すなわち、物事の捉え方にはいろいろな見方があるが、その人にとって意味のある事だけを考えるようにして、人はできるだけ簡単に物事を考えようとすると捉える。したがって、カードを1枚1枚選択する - しないと分類していく過程で、その個人が意味があると思っている事がらとそうでない事がらが明らかにできることとなる。カードの選択には個人の環境に対する意味づけが反映されるという理由づけがなされたことになる。Dolliver(1967)は、この手法全体を「構造化された面接法」と捉えるように述べており、本研究で採用したような標準的な手順・手続きを整理したのも功績の1つである。

**Slaneyの職業カードソート技法** Tyler と Dolliver の職業カードソート技法が、基本的にはカウンセラーとクライアントのマンツーマンのカウンセリング場面での使用を想定していたのに対して、Slaney は自己活用型の職業カードソート技法として構成している点が最大の特徴となっている。Slaney は、マンツーマン状況での使用は、特にクライアントが自分の進路を決められず混乱している場合などで効果的であるとしている。しかし、クライアントがどのような状況にある場合でも、自己活用によって職業カードソートを行うことで良い効果が期待できると、Slaney は考える。その根拠として、職業カードソートのプロセスそのものにキャリアガイダンス効果があることが挙げられている。すなわち、ただやってみるだけでもその過程で十分なキャリアガイダンス効果が得られると考えている。それは、職業カードソートの過程でクライアントが自らのキャリアの問題を設定し、解決しようとするようになるからである。必要な場合には、その後、カウンセラーが立ち会い、クライアント自身が出した答え、職業カードソートの結果などをもとに、詳しく相談を行っていくこともできる。臨床的なカウンセリングの形式をとることなく、時間を浪費しないという点も、自己活用型の職業カードソート技法の優れた点であるとされている (Slaney & MacKinnon-Slaney, 2000)。

なお、Slaney & MacKinnon-Slaney(2000)では、職業カードソート技法に関する大量の先行研究のレビューが行われており、その結果、カードソート技法は、将来の進路選択を予測し、進路未決定の状態を改善し、進路選択の満足感を増加させると結論づけている。また、Slaney & MacKinnon-Slaney(2000)では、様々なタイプの被援助者に応じた活用の仕方があることを示している。例えば、次のようなタイプの個人に対して職業カードソート技法は有効であるとしている。

- 1．未決定のクライアント。とりわけ自分はこうありたいという感覚がなく (who do not yet have a good sense) また、職業世界を探索する機会がまだない者。
- 2．年配のクライアントで、人生や仕事に関する経験の引き出しが多様である場合。
- 3．女性のクライアントで、自分の選択肢を典型的に女性的な職業に限定してしまっている者。
- 4．心身の障害をもつクライアント。ただし、カウンセラーが障害の重さ、理解力のレベルなどを判断する必要がある。
- 5．若いクライアントで自己診断を行う場合。
- 6．知的なクライアントで自分で意思決定をコントロールしたいと考えている場合。
- 7．検査などで示された進路選択の方向に同意できないクライアント

**Petersonの職業カードソート技法** 職業カードソート技法の最も新しい展開は、Peterson (1998) によって示されている。この手法は、最近のキャリアガイダンス理論に顕著な特徴である認知的アプローチにそったものである。例えば、カードソートを実施している過程をクライアントに言語化してもらう、いわゆるプロトコル分析と同様の手法により、

クライアントの職業世界の認知マップを明らかにする。より専門的には、クライアントが職業の世界をどのように捉えているかの「意味ネットワーク」を明らかにする。この意味ネットワークを明らかにすることによって、クライアントの意思決定スタイル、個人特性が明らかになり、結果的にどのような支援手法が適切かを判定できるとしている。

**海外のカード式職業情報ツール** これら海外における研究動向をふまえた形で、海外では既にカード式職業情報ツールがいくつも公表されている。また、海外で最も研究が進められたのは「Occ-U-Sort」( Jones,1980 ) である。現在は生産・販売されていないが、現存するカード式職業情報ツールの基礎となっていると言われている ( Zunker & Osborn , 2002 )。ここでは、Zunker & Osborn(2002) の記述から、「Occ-U-Sort」を中心に、海外のカード式職業情報ツールを見ていくこととする。

「Occ-U-Sort」は中学生用、高校生用、成人用があり、それぞれ 60 枚のカードで構成されている。表面には、職業名、DOTの番号、教育レベル、ホランドコードが記されており、裏面には、職業の内容を表す記述がある。「Occ-U-Sort」には、目的が幾つかあるとされる。自分の動機や自分についての認識を深める、自分のニーズと職業要件を明らかにする、自分が惹かれる選択肢を広げる、伝統的でないキャリアを探索する、進路を選択する際、自分にとって重要な特性を確認する。

その他、外国文献で紹介されているカード式職業情報ツールには、進路を選ぶ際の価値観を明確化することを目的とする「The Career Values Card Sort Planning Kit」( Knowdell,1995a )、興味がある職業スキルと得意な職業スキルのマトリックスを作成させる「Motivated Skills Card Sort Planning Kit」(Knowdell,1995b)他、「Occupational Interests Card Sort Planning Kit (OICS)」、 「SkillScan」 「Values Driven Work」 「Vocational Exploration and Insight Kit ( VEIK )」 などがある。

一般的には海外のカード式職業情報ツールは以下のようなものであり、表面に職業名、裏面に職務記述が書かれているのが基本的なスタイルとなっている。

<b>PHOTOGRAPHER</b>	A photographer takes photographs with color or black-and white film. He or she chooses a camera, lens, film, shuter speed, and camera angle that will give aslo develops and prints the film.
---------------------	---

海外のカード式職業情報ツールの一般的な例

## ・カード式職業情報ツールの開発

### 1. カード式職業情報ツールの研究開発の意義

前節で紹介したとおり、当初、職業カードソート技法は、たんにカウンセリングに臨むクライアントの価値観を整理させる手法に過ぎなかったが、本来、カードを仕分けしてもらおうという単純な手法だけに、活用方法によっては様々な意味合いを持たせることができる。活用の目的、活用の手法によって、多くの可能性を秘めたキャリアガイダンス手法であると言えるであろう。

職業カードソート技法の研究の歴史とは、いわば様々な可能性のあるキャリアガイダンス手法であることを、長年の研究の結果として証明してきた歴史でもある。したがって、我々が検討すべきは、こうした潜在的に可能性のあるキャリアガイダンス手法を、日本において現実にどのように展開するのかということであろう。それは、具体的にどのようなカードを開発し、どのように活用するのかといった問題を考えることでもある。

前節で紹介したように、職業カードソート技法に関する研究には既に40年以上の歴史があり、研究知見は比較的蓄積されている。そして、先行研究では職業カードソート技法がおおむねキャリアガイダンス全般において効果的な手法であり、クライアントにとって様々なメリットがあることが示されてきた。

しかし、日本のキャリアガイダンスではこれまで職業カードソート技法はこれまで十分に注目されてこなかった。その原因の1つに、日本では職業カードソート技法に活用できる優れたカード式職業情報ツールが開発されてこなかったことがある。

一般に、キャリアガイダンス研究とキャリアガイダンスツールの開発は表裏一体の関係にある。キャリアガイダンスに関する理論的な研究は、何らかの具体的なキャリアガイダンスツールに関する研究として行われる場合が多い。例えば、特定の理論的な見解に基づいて具体的なキャリアガイダンスツールを試作し、そのツールの標準化または効果測定の研究を行う過程で、キャリアガイダンス研究そのものの研究トピックも新たに生まれることが多い。

そこで、本研究では職業カードソート技法全般に対する理論的な研究を行うと同時に、試みに、カード式職業情報ツールを作成し、その効果を検証し、日本のキャリアガイダンスにおける活用の可能性を検討することとした。こうした検討を通じて、新たに日本のキャリアガイダンスの今後や職業カードソート技法の将来についても理論的な考察を深めることができる。また、試作されたカード式職業情報ツールを用いて検討を行うことによって、具体的な実践にも活用可能な有益な知見が得られるものと思われる。

## 2. 本研究におけるカード式職業情報ツールの基本設計思想

本研究では、様々な海外におけるカード式職業情報ツールを参照し、また、日本のキャリアガイダンスにおいて具体的に展開するために、開発にあたっては、以下の設計思想をベースとした。

第一に、カードの枚数が適切であること。海外のカード式職業情報ツールでは 30 枚程度から数百枚に至るものまで多種多様の形式のカードがみられた。本研究では、カードを用いて実際に作業するという点を重視し、扱いやすい枚数であることを重視した。結果的に、トランプやカルタ・花札など既に古くからある遊技用のカードに準ずる枚数を目安として開発を行うこととした。

第二に、カードは絵や写真などによる職業情報であること。これまで諸外国で開発されてきたカード式職業情報ツールには、若干の例外があるとしても、おおむね表面に職業名、裏面に職業解説が掲載されているものが多かった。それに対して、本研究では、たんに職業名を手がかりに作業を行わせるよりも視覚的な情報を手がかりに作業を行う方がガイダンス効果が大きいと考えたこと、カードソート技法以外の様々な用途での活用も想定したことこの 2 点から絵や写真を用いたカード式職業情報ツールを開発することとした。

第三に、様々な目的で使用できること。多様なキャリアニーズに柔軟に対応できることを念頭に置いて様々な目的でカード式職業情報ツールが活用可能であるように作成することとした。すなわち、どのような目的にも活用できるように様々な情報を盛り込み、多面的な使用を可能とするような汎用型ツールとしての性質を持たせたいと考えた。特に、職業カードソート技法の利点の 1 つとして、活用方法が自由であることも挙げられている (Zunker & Osborn, 2002)。そこで、本研究では、カウンセラーや教員が独自の工夫で様々な目的・用途で活用できるように、できるだけ多様なニーズや期待に応えうる内容の情報をカードに取り入れることとした。

第四に、当機構におけるキャリアガイダンス研究の蓄積を十分に活用すること。従来から、当機構では職業分類、職務分析、職業情報、興味検査など、職業研究の蓄積が膨大に存在している。これら従来からある研究成果をふんだんに取り入れ、職業カードに記載されているコンテンツの充実を図ることとした。

## 3. カード式職業情報ツール試作版の開発

本研究では、中高生向けの職業ハンドブック O H B Y (日本労働研究機構, 2002a) に掲載されている 48 職業をもとにカード式職業情報ツールを試行的に作成した。48 職業は Holland の職業興味の 6 類型を網羅しており、各類型から 8 職業を取り上げた。8 職業を選択するにあたっては、日本労働研究機構(2001)による調査結果を参照し、「イメージできる」と回答した割合の高い職業を選択した。O H B Y から抜き出した絵と写真が描かれた表面、そして詳しい職業情報が掲載された裏面から構成されるカードを作成した。



	<h2>気象予報士</h2>	<h2>19</h2>
<p>気象衛星や気象レーダー、地上・海上の観測網から気象データを集めて天候を予想し、天候の影響を受ける産業や一般の人々に情報を提供します。</p>		
<p>職場：TV局          産業：専門サービス業          類似職業：ディスパッチャー、物理学者          分類：専門・企業サービス - 専門サービス          興味：I (研究的) D：高、P：中、T：低 [5-4]*</p>		

**図表1 カード式職業情報ツールの表面および裏面の例**

なお、カード式職業情報ツールでは、カードに描かれている内容の正確性そのものはあまり重要でないという指摘があることも付記しておく (Goldman, 1983)。むしろ、クライアントの価値観や興味が引き出されることが重要であり、その過程こそがカウンセリングにとっても有益であるとの指摘がある。

したがって、カード式職業情報ツールは、カードそのものの情報内容もさることながら、どのように活用するかがより重要となる。特に、カード式職業情報ツールを活用した職業カードソート技法にはいくつかの手法があり、活用手法によって様々な効果が期待される。そこで、本研究では、次節以降、カード式職業情報ツールの具体的な活用手法、すなわち職業カードソート技法の効果についていくつかの実証的な検討を行うこととする。

## ・カード式職業情報ツールのキャリアガイダンス効果の検討

### 1. カード式職業情報ツールの活用方法

日本におけるカード式職業情報ツールの有効性を検証するために、前項「 の3 」に記載した手続きによって設計したカード式職業情報ツールの試作版を作成し、そのキャリアガイダンス効果を検証することとした。

これまでの海外におけるカード式職業情報ツールを用いた職業カードソート技法の事例を参照して、今回、開発したカード式職業情報ツールの活用の可能性について検討を行った。その結果、カード式職業情報ツールの主だった活用方法として、以下の3通りの活用方法があると想定された。

自己活用型

マンツーマン活用型

グループ活用型

**自己活用** 「自己活用」とは、個人が自らカード式職業情報ツールを操作し、活用する手法である。指示された課題を順を追ってこなすことによって、自己理解や職業理解を深める手法である。この手法のメリットは、一人で行うことができるため特別の支援者が必要なく、また、十分な数の職業カードが用意されていれば数十人単位で一度に実行することも可能であるなど、最も容易に実施が可能である点である。また、表面的にはカウンセリング技法の1つであるとは見えないため、カウンセリングに抵抗のある者にとっても有効だとされる。職業カードソート技法としても、手順が最もシンプルであり、実施が容易であるというメリットがある。現在のキャリアカウンセリングのコスト志向に照らしても、最も有効な活用方法であると考えられ、本研究では最も中心的に検討を行うこととする。

**マンツーマン活用** マンツーマン活用とは、クライアントとカウンセラーが向かい合って相談を行ういわゆるカウンセリングの場面における活用である。本来、職業カードソート技法はマンツーマンでの実施から研究が進められた経緯があり、スキルのあるカウンセラーが十分な時間をかけて行った場合には、最も効果の高い活用方法であると考えられる。しかし、本研究では、少し別の角度からマンツーマン活用を捉え、親子によるマンツーマン活用を中心的に取り上げることとした。本研究で試作したカード式職業情報ツールは絵や写真が掲載されている点がポイントであり、この利点は、年少のクライアントを対象にした場合により効果を発揮するのではないかと考えられたことによる。そこで、本研究では、小学生や中学生がこの職業カードを活用した場合、どのような効果があり、どのような問題が生じるのかを検討することとした。なお、小学生や中学生に対して、専門的なカウンセラーがマンツーマンでカード式職業情報ツールを活用する場面も考えられる。しかし、本研究では、親が課題を説明し、子どもと一緒に職業を考えるといった場面での活用を検討対象とした。キャリア教育の主体として家庭の機能に対して関心が集まっているなか、親子でマンツーマンで職業カードを利用する可能性について一定の知見を得たかった

ことによる。

**グループ活用** さらに、本研究ではグループによる活用の可能性も模索することとした。これまで先行研究では、1つのカード式職業情報ツールを複数人で構成される小グループで活用した事例は少ない。それは、グループワークの理論的検討が進んでいる他の一般的なカウンセリング場面と比べて、キャリアガイダンスにおけるグループワークそのものがいまだ十分に検討されていないからである。そのため、カード式職業情報ツールをグループ場面にどのように取り入れられるかといった方法論的な吟味がいまだなされていないものと思われる。しかし、例えば、日本における「キャリア交流プラザ」の取り組みのように、既に、キャリアガイダンスの実践場面ではグループワークが相応の効果を挙げるのが一般に知られている。したがって、グループ場面でカード式職業情報ツールを活用する余地も十分に残されていると考えられる。以上の経緯から、本研究では、グループ活用を中心的な課題としては検討しないものの、探索的な試みを行い、職業カードソート技法とグループワークを連動させた新たなキャリアガイダンスの方向性を模索することとした。

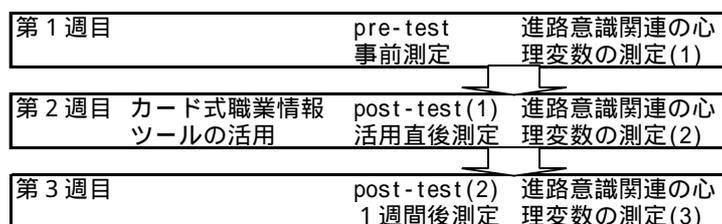
以上、「自己活用」「マンツーマン活用」「グループ活用」の3つの活用方法を検討するために、本研究では以下の検討を行った。

- 研究1 授業における自己活用
- 研究2 家庭におけるマンツーマン活用
- 研究3 大学生を対象としたグループ活用の試み

## 2.【研究1】授業における自己活用

自己活用型の活用方法を検討するために、本研究では、大学生の授業時間を用いた2つの実験研究を行った。

2つの実験研究ともに、基本的な実験デザインは、カード活用1週間前にベースとなる進路意識関連の心理変数を測定し、翌週、カードを用いたキャリアガイダンスを授業時間内に実施する。その直後に、1週間前に測定した変数と同じ変数を再び測定して、良い効果があったかどうかを検討する。さらに、その1週間後、同じ変数を再び測定して、その効果が持続しているかどうかを検討する。



図表2 授業時間内における自己活用型活用の効果測定実験スケジュール

## (1)実験方法

**実験参加者** 【サンプル1】文系大学生 37名(全て女子、3年生 21名 4年生 16名)

【サンプル2】理系大学生 40名(男子 37名 女子 3名、全て1年生)

**実験前質問紙調査** 実験実施1週間前に実験参加者に Germeijs & De Boeck(2003)の進路未決定尺度(17項目:5件法)への回答を求めた。分析では Germeijs & De Boeck(2003)に基づいて尺度化を行い、「情報不足」「価値の葛藤」「結果の不確かさ」の3つの下位尺度からなる進路未決定得点を算出した。また、浦上(1995)の進路選択に対する自己効力感尺度(30項目:4件法)への回答を求めた。尺度得点をもとに上位50%、下位50%で実験参加者を高群、低群に分類した。

**実験手続き** 実験は、大学の前期(5月下旬~6月上旬)授業時間内にキャリアカウンセリングの実習として行った。授業に出席した学生全員にカード式職業情報ツール(1組48枚)を配布した後、Zunker & Osborn(2002)、Slaney & MacKinnon-Slaney(2000)などを参照して以下の手順でカードソート技法を実施した。

**ステップ1** 表面の絵や写真を見ながら、「**選択する**」(実際に選ぶと思う職業、特に興味をひく職業、自分に合っていると思う職業)、「**選択しない**」(実際には選ばないと思う職業、特に興味をひかない職業、自分に合っていないと思う職業)、「**考え中**」(関心のない職業、はっきりしない職業、考え中の職業)の3つに分類する。

**ステップ2** 「選択しない」に分類した職業について、その職業を選ばなかった理由が似ているものどうしを表面の絵や写真を見ながらさらに小グループに分類し、その後、裏面をみて、その職業に関する記述を読み、どんな内容の職業なのか、どの産業に属するのか、どういった職業興味と関連が深いのかなど、その職業の特徴を理解する。

**ステップ3** 「選択する」に分類した職業について、最も好きなものから順番に10職業を選び出して順位をつけ、その後、ステップ2と同様に裏面をみて、その職業に関する記述を読み、その職業の特徴を理解する。なお、絵や写真からどれだけ正確に職業を推測できたかというテストではなく、絵や写真に描かれている仕事にどの程度興味を引かれるか否かが重要であることを強調した。

**実験直後質問紙調査** 実験終了後、川崎・下村(2001)、下村・吉田・石井(2002)で使用した「ガイダンス効果を測定する質問項目(35項目)」に対する回答を求めた。質問項目は「職業理解」「職業構造の理解」「職業特性の理解」「自己理解」「職業と自分との関連(マッチング)についての理解」「職業意識」「勤労観」の7領域(各5項目)で構成されており、5件法で回答を求めた。また、実験前質問紙調査と同様の進路選択に対する自己効力感尺度への回答を求めた。

**実験1週間後質問紙調査** 実験終了1週間後にも進路選択に対する自己効力感尺度への回答を求めた。

## (2) 職業カードソート技法によるキャリアガイダンス実施後の効果

「ガイダンス効果を測定する質問項目」の平均値を求めて、値の高いものから順に並べたものを図表3に掲載した。「仕事がどんなふうに分類されるのか分かった」「どんな仕事グループがあるのか分かった」といった職業分類やグループについての理解、「自分の興味・関心がはっきりしてきた」「自分の興味とあった仕事分かった」などの自己理解に関する項目で平均値が高かった。

**図表3 職業カードソート技法によるキャリアガイダンス実施直後の効果**  
**サンプル1 文系大学3・4年生女子**

	平均値	SD
仕事がどんなふうに分類されるのか分かった	3.75	0.89
どんな仕事グループがあるのか分かった	3.73	1.00
自分の興味・関心がはっきりしてきた	3.59	1.09
自分が大切に思うこと(価値観)がはっきりしてきた	3.57	0.97
興味がある職業と同じ仲間の職業が分かった	3.55	1.02
ある仕事の作業内容が分かった	3.55	1.09
自分の興味とあった仕事分かった	3.52	1.02
改めて将来の職業を考えてみる気になった	3.52	1.13
いろいろな仕事の役割が分かった	3.48	0.95
職業を選ぶ手がかりが得られた	3.41	0.84

### サンプル2 理系大学1年生男子

	平均値	SD
どんな仕事グループがあるのか分かった	3.95	0.72
改めて将来の職業を考えてみる気になった	3.92	0.84
職業についてもっと調べたくなった	3.90	0.88
仕事がどんなふうに分類されるのか分かった	3.90	0.72
自分の興味・関心がはっきりしてきた	3.62	1.16
自分の興味とあった仕事分かった	3.59	1.21
いろいろな仕事がどのように関連しているかが分かった	3.51	0.91
自分の得意な分野(適性)がはっきりしてきた	3.44	1.07
職業を選ぶ手がかりが得られた	3.44	1.02
興味がある仕事新たに増えた	3.36	1.18

## (3) 職業カードソート技法によるキャリアガイダンス実施後の感想

職業カードソート技法を行った感想に関する自由記述から、さらに詳しく検討を行った。まず、職業カードソート技法全体に対するポジティブな感想としては、自己理解が促されたというものが多かった。特に、以前から理解していた自分の職業興味を確認できたという回答がみられた。

- ・カードで自分のことが少しわかりました。研究的ではなく、慣習的、社会的に興味があるようです(3・4年生女子)
- ・今まであまり職業選択について深く考えていなかったが、自分の興味を少しみつけられただけでもよかった。「選択する」の所に芸術系が多く、興味が片寄っているのだなということがわかった(3・4年生女子)
- ・今回の授業で自分が興味のある職業が改めてわかったような気がした。また、逆に、自分が嫌だと思っている職業が何なのかわかった。(1年生男子)

また、新たに自分の職業興味を発見したというものも見られた。これは、特に、1年生男子では、いまだ十分に職業について考える機会が少なかったことが予想され、いろいろな事柄について発見したという回答が寄せられた。

- ・はじめて職業のことを考えるゲームをした。最初は、本当にこんなのでためになるのかと思ったが、やってみると意外に得るものが多かった。自分がやればよいと思う職業について少し知識が高まったし、今まで考えた事もない職業に興味を持っていることに気づいた。今日やったことはとてもためになったと思う(1年生男子)。
- ・職業カードの絵だけを見て判断する作業をすることにより、以前までは全く興味がなかったと思っていた製薬業界に興味を持っているということもわかったし、自分は警察官や自衛官に想像以上に興味を持っていたということもわかってよかったと思う(1年生男子)。
- ・やってみたい仕事カードになっていてわかりやすかった。意外な仕事も入ってきていた。こういうのもやってみたいという発見があった。あと、いろいろな職業を知ることができてよかったと思う(1年生男子)。

そして、場合によっては、今後のより積極的な職業情報収集への動機づけも引き出すことができている。

- ・まだ1年生で仕事のことに対する理解度が少なかったけれど、今回の授業を通して、やりたい仕事について少し調べてみようと思えます(1年生男子)。
- ・職業カードの職業について、「その職業に就くにはどうすべきか」とか、「その職業につくにはどのような能力が必要か」などもっと詳しいことが知りたいと思った。今後の就職活動の職業選択のうえで今回の実習を活かすことができると思った(1年生男子)。
- ・自分が今まで考えたこともなかったような職業も、よく絵を見てよく考えてみると意外といいと思った。そして、その意外といいと思った職業についてもっと知りたいと思った。僕は将来やりたい仕事の選択肢が増えてよかった(1年生男子)。

カードを用いて作業をすることによって自己理解が深まるだけでなく、職業理解も深まったとする感想もみられた。

- ・カードは色んな職業内容がくわしくわかって良かった(3・4年生女子)。
- ・カードを使っていて自分が今まであまり知らなかったような職業を知れてよかった。またその仕事が現実的だとか芸術的だとかそういうのを知れたのは本当によかった。そのことから自分の好きな分野が少し分かったような気がする(1年生男子)。

概して、ポジティブな感想が寄せられる場合には、職業カードソート技法の課題そのものを面白かったとする感想がみられていた。

- ・面白かったです(3・4年生女子)。
- ・絵で判断するので楽にやることができたと思う(3・4年生女子)。

・このカードの実習はおもしろかった。この実習で自分は興味があるのが多くて、色々なことに関心をもってるんだなあと感じた（1年生男子）

一方で、ネガティブな感想に関しては、ほとんどの回答が、この「絵」による職業カードソートが難しく、分かりにくいというものであった。

・イメージが食い違った絵があった（3・4年生女子）  
・絵だけでは何の仕事かわかりづらかった（3・4年生女子）  
・絵や写真がわかりにくい。似たような仕事のカードが多くて、全くふれられてない仕事も多かったと思う（3・4年生女子）  
・絵のみを見ていると、良くわからないものはいくつかあった。もっとはっきりと職業を表している絵にしてほしいと思いました（3・4年生女子）  
・イラストがわかりづらかった。イラストだけで、イメージつけるのが難しい（3・4年生女子）

また、同様に、絵や写真が掲載されている表面と、文字情報の裏面でギャップやくいちがいがあると受け取られている場合もみられた。

・絵だけではわかりにくいのもあって、裏を見てやっぱり興味がなかったというのがあった（3・4年生女子）  
・絵と写真でわかりにくいものがある。裏を見たら興味があったという仕事があった（3・4年生女子）  
・写真を見て思ったイメージと、裏の説明にギャップがあったので、正しい結果が出たのか、良くわからなかった（3・4年生女子）  
・絵だけで判断するのはむずかしく、説明書きとイメージが違っていたものが違うということがあった（3・4年生女子）

概して、現在の具体的な職業志望をカードに描かれている絵や写真の内容から探そうとした場合、絵や写真の内容にこだわりすぎてしまい、職業カードソート技法そのものがうまく行かない場合が多い。

・もともと自分がやりたいことがあるので、自分の役に立ったという感じはあまりうけなかった（3・4年生女子）  
・自分が今現在興味を持っている職業にあてはまるものがなかったので、参考になったとは思えなかった。将来について悩んでいるが、それに対する見通しを出せなかったので残念（3・4年生女子）  
・自分がなりたいと思う仕事がないカードだったので、選択するカードの1位が本当になりたいかわからなかった（3・4年生女子）

また、カードの絵や写真に関する面ばかりではなく、カードの枚数についてもネガティブな感想が寄せられた。

・世の中にはたくさんの職業があるのに、たった 48 枚のカードで分類できるのか、疑問に思った(3・4年生女子)。  
・もっと職業の種類を増やして欲しいなと思いました(3・4年生女子)。  
・今回は50弱の職業しか分類はしなかったので、もっと多くの職について分類し、他にどのような仕事があるのか、そしてそれらが自分に合うか知りたいと思った(1年生男子)。

また、カードの内容そのものよりは、職業カードソート技法に対する回答も寄せられた。

・自分のやりたいことで職業を考えていたけれど、やりたくないことで考えることができて、自分の特性が少し分かった(3・4年生女子)。  
・嫌いな職業に理由をつけるのが困難だった。「どうして嫌い」というより「なんとなく嫌い」が多かったからだ。あと、絵も写真も意味がわからないものがあったが、それに理由をつけるという無理がある。もっと象徴的なものにした方が良い(1年生男子)。  
・いろいろな職業がありましたが「選択しない」になったカードが45枚もありました。そして、残ったカードを見たら、現在の自分が理想としている職業と全く同じだったので驚きました。今回の職業カードの実習で、自分はやはり他人とあまり協力しないで、自分一人のできるような職業が一番向いているということがわかりました(1年生男子)。

以上、自由記述による感想をまとめると、職業カードソート技法によって自己理解を深められたことが示される。特に、絵や写真を用いて作業を行うことによって、自分が考えていた職業以外にも興味の対象が開かれ、また、将来の職業選択に対する動機づけや、様々な職業に対する理解も深まるなど、いくつかのメリットがあったことがうかがえる。概してポジティブな感想が持たれた場合には、職業カードソート技法そのものを面白いと感じていた。

一方で、職業カードソート技法に対してネガティブな感想が寄せられる場合は、おおむね「絵と写真」による課題の趣旨が伝わらず、そのためにこの課題がとても複雑で難しいと感じられていた。特に、「絵と写真」をもとに、実際に自分が就きたいと思う職業を選ぶと受け取った場合には、絵や写真の表面とテキスト情報の裏面とのギャップ、カードの枚数の少なさなどに注意が向けられたことがうかがえる。

ただし、こうした職業カードソート技法に対するネガティブな感想は、おもにサンプル1の大学3、4年生を中心とした文系女子学生の方で多くみられており、その背後に個人差が大きくあることがうかがえた。そこで次節では、試みに、職業選択に対するモチベーションによって職業カードソート技法の受け止め方が異なったのか否かを検証することとする。

#### (4) 職業カードソート技法によるキャリアガイダンス効果の個人差

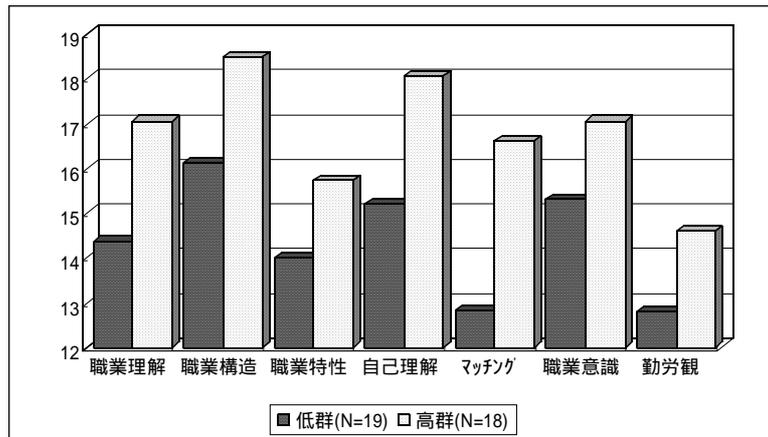
個人の職業選択に対するモチベーションによって、職業カードソート技法の受け止め方

が異なる可能性が考えられる。そこで、図表3に示した各項目を、「職業理解」「職業構造の理解」「職業特性の理解」「自己理解」「職業と自分のマッチングの理解」「職業意識」「勤労観」の各領域ごとに分けて合計得点を求め、職業カードソート技法を実施する前に職業選択に感じていた自信やモチベーションが高かった者と低かった者で比較を行った(なお、測定にあたっては浦上(1995)の進路自己効力感尺度を用い、尺度得点を求めて上位50%、下位50%をそれぞれ高群、低群に分類した。)

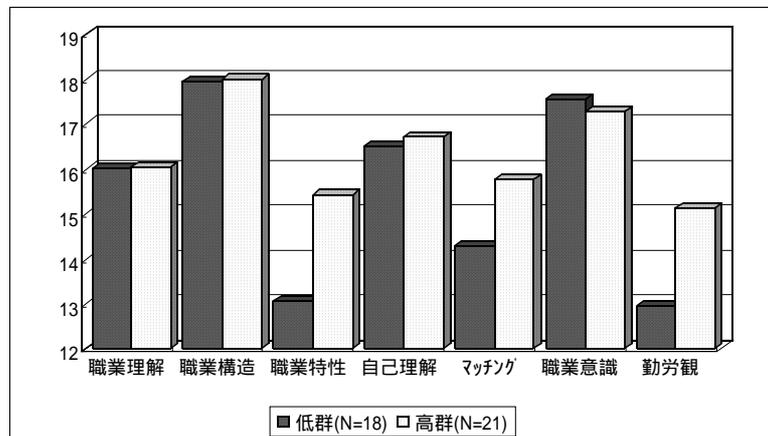
その結果、図表4に示したとり、サンプル1では、「職業理解」「職業構造の理解」「職業と自分のマッチングの理解」で、進路自己効力感高群と低群の間に統計的に有意な差がみられた。また、サンプル2では、「職業特性の理解」で統計的に有意な差がみられた。これらの結果から、職業選択に対するモチベーションが高い者と低い者では、職業カードソート技法の受け止め方が異なることが指摘できる。特に、その傾向は、大学3、4年生文系女子のサンプル1で顕著にみられた。

また、大学1年生理系男子を中心とするサンプル2で、職業選択に対するモチベーションの高い者と低い者であり顕著な差がみられなかった理由としては次のことが考えられる。まず、大学1年生であることから、職業に関する知識が十分でないため、モチベーションの高低によらず、様々な職業に関する知識を吸収できたことが考えられる。その点、サンプル1の文系女子学生では、現実の具体的な就職活動を念頭において職業カードソートを実施したために、一見、自分と無関係と思われる職業に関するカードの内容から、どのような有意義な情報を引き出すかには本人のモチベーションがかかわってくる。一方、サンプル2の理系男子学生では、現実の具体的な就職活動というよりは、むしろ職業の世界に対する理解を深めるといふ職業カードソート技法を用いたキャリアガイダンスの趣旨や意義が伝わりやすかったものと思われる。

以上の結果から、エキスパンディング(expanding)な活用方法が、職業カードソート技法には適切であり、具体的・現実的な就職活動の支援を目的とするよりは、大学生のより低学年段階のキャリアガイダンスにおいてキャリア学習的な目的をもって活用する方が効果的である可能性が考えられる。



サンプル1 3・4年生女子



サンプル2 1年生男子

図表4 進路自己効力感高群・低群別のカードソート技法実施直後のガイダンス効果

#### (5) 職業カードソート技法実施前後のキャリア意識の変化

前節では、キャリアガイダンス効果を本人に対する意識レベルでたずねたため、本人が自覚している意識的な側面でキャリアガイダンス効果を検証した。一方、本人が効果があると感じていたとしても、職業カードソート技法を行った前後で実際にキャリア意識はポジティブに変化したのか否かといった検証も重要であろう。

そこで、本節では、職業カードソート技法によるキャリアガイダンスの「1週間前に測定したキャリア意識」「直後のキャリア意識」「1週間後に測定したキャリア意識」を比較検討することとした。なお、前節の検討で、進路選択に対するモチベーションや自信（進路自己効力感）によって、職業カードソート技法の受け止め方が異なる可能性が示された

ことから、本節においても、進路自己効力感の高群・低群に分けて比較検討を行った。

図表5に、「現在、考慮中の進路選択肢」「進路未決定の程度」「進路未決定の程度（情報不足）（価値葛藤）（予測不能）」「進路自己効力感」の各指標について、職業カードソート技法によるキャリアガイダンス実施の1週間前、実施直後、実施後1週間の値を掲載した。ここで「進路未決定の程度」とは、本人がどの程度、進路を決定できないと感じているかを示す概念であり、この値は低い方が望ましい。「（情報不足）（価値葛藤）（予測不能）」はそれぞれ「情報が不足しているために進路をうまく決められない」「どのような価値観で進路を決めて良いのか分からないため決められない」「将来が予測不能であるために進路をうまく決められない」と考える意識変数であり、進路未決定の様相を細分化したものと捉えることができる。

		実施前	実施直後	実施1週間後	sig.
現在、考慮中の進路選択肢数	低群	3.19 (1.68)	3.56 (1.09)	3.06 (1.69)	
	高群	4.00 (1.37)	3.81 (1.56)	3.38 (1.71)	
進路未決定の程度	低群	54.00 (12.43)	53.62 (13.37)	51.92 (13.83)	群 p<.01
	高群	41.69 (7.60)	41.06 (7.84)	40.00 (8.16)	
進路未決定の程度(情報不足)	低群	20.60 (4.36)	19.00 (5.06)	19.47 (4.82)	効果 p<.05
	高群	14.69 (4.14)	12.88 (3.88)	12.50 (3.06)	
(価値葛藤)	低群	18.87 (4.02)	18.27 (3.01)	17.87 (4.42)	効果 p<.05
	高群	18.25 (3.77)	16.56 (2.50)	16.50 (2.25)	
(予測不能)	低群	19.20 (2.93)	18.13 (4.29)	18.00 (4.02)	効果 p<.05
	高群	15.20 (2.98)	14.67 (2.89)	13.60 (2.82)	
進路自己効力感	低群	91.25 (7.56)	93.25 (11.50)	95.50 (14.11)	群 p<.05
	高群	112.67 (9.89)	112.53 (18.38)	116.47 (9.33)	

### サンプル1 3・4年生女子

		実施前	実施直後	実施1週間後	sig.
現在、考慮中の進路選択肢数	低群	2.17 (1.62)	2.89 (1.45)	2.39 (1.58)	交互作用 p<.05
	高群	3.50 (1.82)	3.11 (1.13)	2.56 (1.34)	
進路未決定の程度	低群	59.47 (5.29)	57.40 (9.76)	54.20 (9.05)	交互作用 p<.05
	高群	51.69 (13.09)	45.75 (12.09)	49.94 (11.50)	
進路未決定の程度(情報不足)	低群	23.94 (4.68)	20.33 (3.90)	20.00 (3.93)	効果 p<.01
	高群	18.78 (5.06)	16.39 (5.03)	17.44 (5.23)	
(価値葛藤)	低群	19.72 (3.48)	20.28 (3.39)	19.39 (2.79)	
	高群	18.28 (4.34)	17.89 (3.64)	17.56 (3.82)	
(予測不能)	低群	20.76 (3.15)	19.53 (2.72)	18.06 (2.66)	効果 p<.01
	高群	18.44 (3.70)	17.00 (3.65)	16.83 (3.07)	
進路自己効力感	低群	80.56 (16.00)	90.28 (15.32)	92.50 (13.75)	交互作用 p<.01
	高群	109.00 (6.47)	106.41 (7.92)	105.00 (9.11)	

### サンプル2 1年生男子

図表5 進路自己効力感高群・低群別のカードソート技法実施後のガイダンス効果

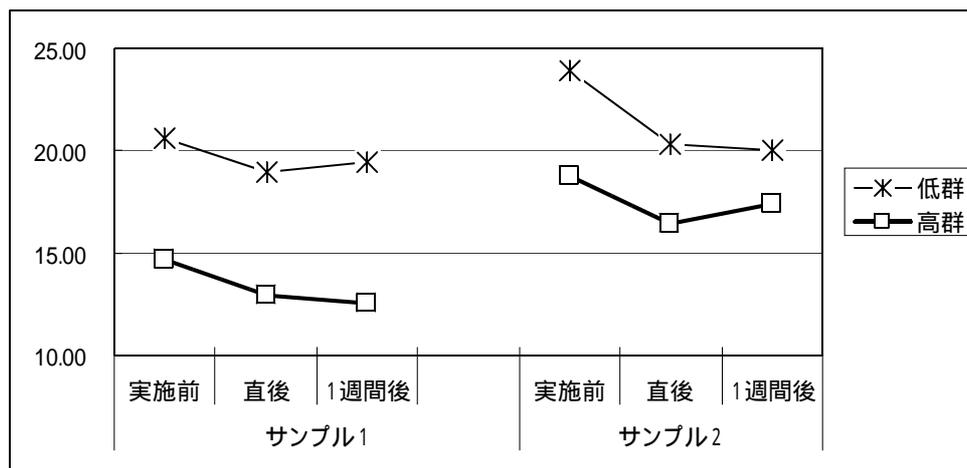
図表5から、以下の諸点が指摘できる。

第一に、概して言えば、大学3、4年生文系女子学生から構成されるサンプル1、大学1年生「理系男子学生から構成されるサンプル2とも職業カードソート技法の効果はみられているが、より顕著な効果がみられたのはサンプル2の方である。

第二に、サンプル2では交互作用が顕著にみられており、進路自己効力感の高い者と低い者では職業カードソート技法の効果の様相が異なったことが示される。おおむね、進路自己効力感が低い者、すなわち進路選択に対するモチベーションや自信が低い者の方が職業カードソート技法の効果は顕著であった。

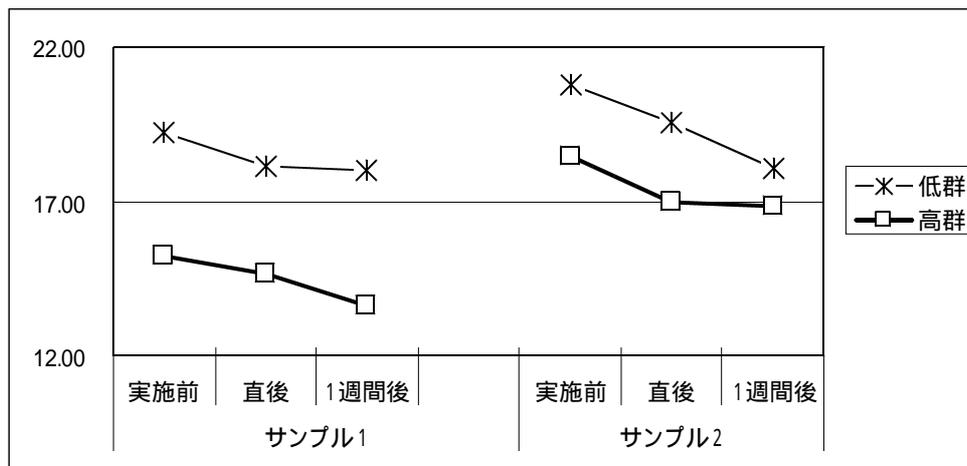
「進路選択に対するモチベーションや自信が低い者の方が職業カードソート技法の効果は顕著であった」とする結果をより明確に示すために、図表6と図表7に主だった結果のグラフを掲載した。

図表6は、職業カードソート技法によるキャリアガイダンスの実施前、実施直後、実施後1週間で「進路未決定の程度（情報不足）」、「進路未決定の程度（予測不能）」の変化を示したものである。サンプル1、サンプル2ともに実施前、直後、1週間後の変化は統計的に有意であり、職業カードソート技法によるキャリアガイダンスの実施前後で、「情報が不足しているために進路をうまく決められない」という意識が減少していることが分かる。なお、サンプル2の実施前と実施直後の値の変化が特に大きく、サンプル2において職業カードソート技法の効果は顕著であったことが示される。



図表6 進路自己効力感高群・低群別の進路未決定「情報不足」の変化

図表7は、同じく、「進路未決定の程度（予測不能）」の変化を示したものである。こちらでもサンプル1、サンプル2ともに、実施前、直後、1週間後の変化は統計的に有意であり、職業カードソート技法によるキャリアガイダンスの実施前後で、「将来が予測不能であるために進路をうまく決められない」という意識が減少していることが分かる。



図表6 進路自己効力感高群・低群別の進路未決定「予測不能」の変化

以上の結果から、職業カードソート技法によるキャリアガイダンスの前後で、進路意識は統計的に有意に変化しており、十分なキャリアガイダンス効果がみられていたことが示される。ただし、その効果はいくつかの条件が整った際に、より大きなものとなる可能性もうかがえた。例えば、就職活動直前または就職活動中などの具体的な進路選択段階にある学生よりは、むしろ実際の進路選択までには時間的な余裕がある学生にとって、より効果的であるようであった。また、同じことであるが、職業カードそのものから情報を得たり、職業カードそのものによって何らかの問題解決がなされるのではなく、職業カードを用いた作業の過程で、自己理解および職業理解が深めるというキャリアガイダンスの目的がより明確化されている方が効果的である可能性が高い。

本研究の結果からは、職業カードソート技法が効果的である場合を、暫定的に、大学生低学年におけるキャリアガイダンスのような状況であるとしておくことができるだろう。

#### (6) 職業カードソート技法による職業興味の判定

職業カードソート技法は、職業カードに書かれた描かれた職業をいくつかに分類させる課題を行うのが一般的な手続きとなっている。その過程でクライアントは自らの職業興味に気づき、自分が好む職業グループを理解することができる。そして、結果的に自己理解や職業構造の理解が促される。カードソート技法の背景に以上の心理プロセスが想定されるとすれば、カードソート技法は、カードソート実施者の職業興味に関する情報収集ツールとしても活用できることが考えられる。

本来、職業カードソート技法は、職業興味検査のような形で用いられるべきでないことは、海外の先行研究でも指摘されている。しかし、一方で、職業カードソート技法で様々な職業を「選択する」「選択しない」など、いくつかのグループに分類させる過程で、自

分でも自覚していなかった職業興味に気づかされる場合が多いことも事実であり、そうした職業興味の自己理解から発展させた職業カードソート技法の可能性も考えられる。そこで、カード式職業情報ツールによってどの程度、職業興味の判別が可能であるかについて、日本における代表的な職業興味検査であるVPI職業興味検査（日本労働研究機構,2002b）の結果との対応関係を検討した。

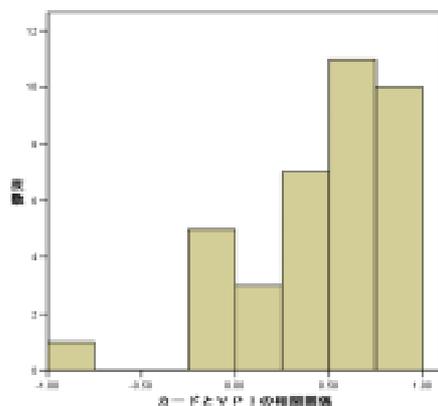
**最も好きな職業との対応関係** 先述のステップ3で最も好きな職業として選ばれたカードの職業興味類型とVPI職業興味検査で最も得点の高かった興味類型を比較した。その結果、VPI職業興味検査と一致した割合は37.8%（14/37名）であった。

**主要な職業興味類型との対応関係** ステップ3で「選択する」に分類された10職業に最も多く含まれていた興味類型とVPI職業興味検査との対応関係を検討した。その結果、カードソートとVPI職業興味検査が一致した者は54.1%（20/37名）であった。なお、両者の一致率について統計量を用いて検定を行った結果、 $r = .34$ （ $p < .01$ ）であった。

図表8 カードソートとVPI職業興味検査との対応関係

カードソート	VPI					
	R	I	A	S	E	C
R	0	1	0	0	0	0
I	0	1	1	6	0	0
A	0	0	6	2	1	0
S	0	0	2	11	1	0
E	0	0	0	1	1	0
C	0	2	0	0	0	1

**全般的な職業興味の傾向との対応関係** ステップ3で「選択する」に分類された10職業に占める各興味類型の割合とVPI職業興味検査の各職業興味得点との対応関係を検討するために、被験者ごとに順位相関係数を求めた。その結果、順位相関係数の平均値は.47、中央値は.58となった。



図表9 カードソートとVPI職業興味検査の相関関係

以上の結果をまとめると、本研究で検討したカードでは、最も好きな職業、主要な職業興味類型などについては、V P I 職業興味検査とおおむね4～5割前後の対応関係がみられた。ただし、必ずしも完全に一致した結果とならなかった。一方、全般的な職業興味の傾向については、V P I 職業興味検査や順位づけ課題と平均.50前後の相関係数がみられ、中程度からやや高い相関関係が観察された。

本研究で検討した職業カードソート技法は、必ずしも職業興味の判定を直接的な目的とはしていないが、自己理解・職業理解のためのツールとしてだけではなく、職業興味に関する判定のツールとしても活用できる可能性が示されたと言える。今後、カード式職業情報ツールを用いたマンツーマンのキャリアガイダンスの可能性も含めて継続的な検討が必要となろう。

### 3.【研究2】家庭におけるマンツーマン活用

職業カードソート技法をマンツーマンの場面で活用する可能性について検討するにあたって、特に、家庭における親子での利用を中心に検討した。

#### (1)小学生に対して家庭で実施

**参加者** 小学4年生女子1名。なお母親が同席した。

**手続き** 職業カードソート技法を家庭で実施した。前節までの研究と同じ手順で職業カードソート技法を実験参加者の女子に行ってもらった。なお、実験実施者は実験参加者の女子の父親であり、実験の手順について事前に詳細な説明を行った。実験実施場面をカセットテープで録音した。

#### **結果**

概して小学4年生に対しては実験手順が難しく、実験実施者の父親が何度も指示を繰り返す必要があった。

父親	この表を見て良いなと思う職業をこっち。やだなあと思うのはこっち。分からないのはこっちに分けてください。
子供	はい。良いなあというのはこっち？
父親	そう。やだなあはこれ。わかんないのはこれ、この絵と写真だけ見て裏を見ちゃいけませんよ。相談しないでやってください。そうこうやって分けていって。全部やるんだから。
子供	まってよー。もう
父親	重ねていって良いよ。
子供	これどういふの
父親	これはいいなあ。これはいやだ。これは分からない。
子供	あれ、これなんだっけ。
父親	これはいいなあ。これはいやだ。

「選択する」が極端に少なく、「わからない」がかなり多くなる傾向がみられた。

子供 わあこれもいいかもしれない。やだこれ。はい終わり。  
父親 早いね。  
子供 数少ないね、やりたいの、3枚しかないよ。  
父親 わからないが多い。

実験中盤からは実験手順がさらに複雑になり、母親のサポートを要した。

## (2)中学生に対して家庭で実施

**参加者** 中学3年生女子1名。

**手続き** カードソート技法を家庭で実施した。研究1と同じ手順でカードソート技法を実験参加者の女子に行ってもらった。なお、実験実施者は実験参加者の女子の母親であり、実験の手順について事前に詳細な説明を行った。実験実施場面をカセットテープで録音した。

### 結果

職業カードソート技法で行う課題そのものが難しく感じられたり、自分にとって無意味であると感じられる場合には、キャリアガイダンスに対する十分な動機づけが引き出せない場合がある。

(子) うん(考え中2分)まずこれが第一興味が全然引かない。  
(母) どういうところが興味が引かないの？  
(子) どういうところと言われると一つ一つ違うけれど根本的にやりたいと思わない。  
(母) この絵や写真を見ただけでやりたいと思えない職業だから。

概して、カード式職業情報ツールを子どもに活用するにあたって、本研究で与えたような課題形式では、ほとんどの職業が「選択しない」に分類されてしまうことが多い。そのため、「選択しない」に分類された職業について、その理由をさらに詳しく検討する必要がある。

(母) 「選択しない」すごい多いね。それ違う理由ではないの？山を分けた  
(子) あっ、まじで、これは、これはなんだっけ。あっこれだ、実際には選ばないだ。  
(母) 実際選ばない理由がいまいち分からないのですけれど  
(子) だから実際に選ばうと思わないというのは全く興味がないわけではないが選ぶとなるとやっぱり自分では選ばないと思う。

子どもが職業を「選択しない」に含めてしまう背景には、その職業に就いて自分がやれるという自信がないという意識が伴っていることが多い。

(子) えっと駅員、なんか自分でも理由が今一分からないけれどなんか興味有るかも知れないと思って、だけど実際問題自分に向いているかという風になると、多分緊急時の対応とか自分では追いつかないと思う、だから向いていないと。で科学者これは薬剤師とかと同じで、なにか新しく何かを作り出すというのに興味はあるけど、なんか、開発するということでなんだ、成功させなくっちゃという気負いすると失敗しそうだし、ちゃんとしたさだかじゃないけど、自分には向いていないと思う。

自分と無関係と思われる職業を次々と排除していくような職業認知は子どもに固有のものであり、今回用いた手法が小中学生の子ども段階では困難であり、職業カードを用いるにあたって別の手法が模索される必要がある。

(母) ファッションデザイナーは？  
(子) 服作るといのはうーんとねえ、ちょっと考えるのは楽しいと思うけれど実際にやるとなると自分ではやりたいとは思っていない。だから興味がないほうに入る。  
(母) 28番は？  
(子) 自衛隊はそもそも全く興味がない。  
(母) 33番は？  
(子) 大学とかの教員は、大学とかは分からなかったけれど、なんかの学校の教員だと分かって、自分では余り向かないと思うし、やりたいとも思っていない。  
(母) 小学校の先生は？  
(子) 小学校の先生は絵だけで分かるけど、同じ理由で興味がない。  
(母) 次は27番  
(子) 警察官は元々興味がない。  
(母) 25番  
(子) えっと美容師は見ただけで分かるけれど元々髪を切ったりするのに興味があるとは言えないから。  
(母) 20番寿司職人は  
(子) 興味なし。警備員も警備員は警察とかそういうのよりもっと興味なし。

### (3) 家庭におけるマンツーマン活用のまとめ

小学4年生、中学3年生に親子でマンツーマンで活用した結果からは、本研究で求めている課題形式では、子どもはほとんどの職業カードを「選択しない」に分類しがちであった。また、「選択する」「選択しない」「考え中」の3つに分類させる課題の意義が伝わらざらば、表面的には簡単にみえる課題が子どもにとっては難しい課題である可能性もうかがえた。

本研究のような結果が得られる理由として、小中学生の段階では職業を判別する選択基

準が十分に分化していないことが考えられる。そのため、多様な観点から「選択する」「選択しない」「考え中」を分類することができない。結果的に、たまたま思いついた少数の職業を「やりたい仕事」として思い浮かべる以外は、ほとんどの職業に対して拒否的な反応を示す。このことから、小中学生段階の子どもを対象に職業カードソート技法を実施するにあたっては、「様々な基準で職業を分けさせる」「ランダムに選んだ2枚の職業の相違点を答えさせる」「予めペアにした2枚の職業のうち、どちらに興味があるかを答えさせる」など、より効果的な介入手法を考案し、職業の選択基準そのものを発達・形成するような活用方法が考えられる。

また、小中学生の子ども段階では、絵や写真にあまりに引きつけられてしまい、その背景にある職業特性に目が向かないことにも注意が必要である。「職業」の概念は大人が思う以上に抽象的な概念であり、あるひとかたまりの人間の活動を特定の職業名で括り、その職業名で言い表される活動に共通する特性を理解するという認知プロセスには、高度な情報処理能力が要求される。その観点からは、本研究で求められている課題形式は、子どもにとって難しすぎる可能性がある。場合によっては、「絵や写真の面を見せてその職業がどんな職業なのかを言い当てさせる」「たんにカードを与えて自由にカードを見せる」といった極めて簡便な活用方法も考えられる。また、どのような活用方法であってもより年少の子どもの動機づけを引き出すような工夫も必要となる。

#### 4. [研究3] 大学生を対象としたグループ活用の試みおよびその他の活用方法の検討

##### (1) 大学生を対象としたグループ活用の試み

**参加者** 大学3年生女子4名。

**手続き** グループワーク形式で試行的に行った。実施時間は1時間半程度であった。

ステップ1 4名にカードの絵と写真の面を1枚ずつ提示し、提示された職業を「やってみたい」「やりたくない」「考え中」の3つ分類してもらった。その際、特別に用紙を用意してカードの番号を記録してもらった。また、「やりたくない」に該当したカードについては、その理由についても書かせ、同時に他の3名に対して発表してもらった。

ステップ2 48枚全てについて分類を終えた後、カードを再度提示して、その職業が何の職業かを当ててもらおう課題を実施した。数職業を除くほとんどのカードでおおむね何の職業かを当てることができた。

**結果** 今回参加した大学生はいずれも就職活動に積極的な学生であり、積極的にグループワークに参加した。そのため、実験後の感想では「初めてみた職業があった」「考えたことがない職業について考えた」などの意見も聞かれ、その点である程度の効果がみられたと言える。しかし、現段階では、それ以上の効果についてはまとまった知見は得られず、グループによる実施方法について手順や手法の検討をより本格的に行う必要がある。

したがって、今回、大学生を対象としたグループ活用の試みでは、その効果について議論を行う段階にはなく、むしろ、明らかになった問題点や今後、解決すべき点を整理しておきたい。そこで、以下に主だった問題点、解決すべき点についていくつか箇条書きで列挙しておくこととする。

- ・ステップ1では、48枚全てについて1枚ずつ判断を求め、カードの番号を記録させ、「やりたくない」に該当したカードについてはその理由を書かせ、発表させたため、全てのカードを終えるまでにかなりの時間がかかった。そのため、中盤以降、ガイダンスのプロセスが間延びした。この点で、グループワーク形式で実施する際のカード枚数、カードソート技法の手順についてさらに工夫を要する。

- ・本研究で検討に用いているカードはトランプ大のものであるが、今回、4人のグループを対象に活用するにあたっては、絵や写真を提示するには小さすぎた。そこで、プロジェクターに映し出して活用した。しかし、より人数が増えた場合（例えば10名以上など）には、そもそもカードの提示方法に工夫が必要となる。

- ・グループでカードを活用する場合には、その結果、どのような効果が得られるのか、また、そもそも作業の目的は何かを十分に示すことができない点も難しい点であった。例えば、「自己理解を深める」といった課題目標を提示したとしても、それを何故グループで、カードでやる必然性があるのかといった根本的な問題がある。

以上、カード式職業情報ツールをグループで活用するにあたっては、その効果を議論する以前に、カード活用の手順・手続き、さらには、より根本的にグループ活用によってどのようなキャリアガイダンス効果を狙うのか、また期待すべきなのかといった検討を行う必要がある。今回の検討の中でも、最も将来的に課題が多い活用方法であったと言える。

## **(2) その他の活用方法の検討**

グループで活用するにあたっては、職業カードの使い方そのものについて、さらに検討すべき課題が多いことが分かったため、グループによるカード式職業情報ツールの活用方法について様々な可能性を検討した。滋賀大学教育学部職業指導研究室（若松養亮助教授指導）の協力のもと、以下の手法の可能性が考案された。

### **(a) 「選択する」のカードに焦点を当てた活用方法**

最もオリジナルに近い方法であり、中学生～大学生が対象と想定される。カードは1名に1セットか2～3名に1セットを用意する。集団指導の一環としてでもよいし、カウンセリングの過程で行ってもよい。2～3名で行う場合は、以下に示すプロセスで作業をする生徒と一緒に考える。

「選択する」「考え中」「選択しない」にカードを分ける。

「選択する」のカードは少ない者が大部分であることから、次のように教示する。「みなさんは、限られたごく狭い興味しか持っていないことがわかります。ですが、その職業に就職できるかどうかわかりませんし、自分の手で多様な可能性をあまり早くからわざわざ狭めてしまうことは良いことではありません。これから、みなさんが就いてもよいと思える職業の選択肢を増やしていけるように、一緒に考えていきましょう。」

続いて「選択する」のカードを裏返させて、興味の分類（ホルランドの6類型）とDTP特性について説明した後、次のように教示を行う。「みなさんが選んだ職業は、興味の分類やDTP特性について、まったく同じものが選ばれているわけではありません。つまり、みなさんの興味や志向性は、決して一方向だけを向いているわけではないのです。」

ふたたびカードを表面が上になるようにさせて、類似したものをまとめ、それぞれのまとまりがどんな理由で「選択する」に分けられたのかを自覚させる。またカードの裏面も参照させて、共通の産業であったり、共通の興味領域やDTPが見出せれば、それも含めてワークシートに記入させる。

前項で見出された「理由」や共通項に関して、他にどんな職業があるかをOHBYなどの他のキャリアガイダンスツールを用いて調べさせて、ワークシートに記入させる。

結びとして、次のように話す。「先ほども話したように、職業選択はまず、できるだけ広い範囲の職業に目を配ることが大切です。今日、作業したように、自分の興味の背景にはどんなことがあるのかという法則や共通することに気づき、他にそういう職業がないかを探すのです。」

この案のポイントは、「選択する」に分けられたカードを使うこと、OHBYなどの他のキャリアガイダンスツールと連携させること、興味やDTPを手がかりに選択肢を広げさせることである。本研究で検討した手法では「選択しない」に着目させるが、この案では「選択する」に着目させることが重要となる。生徒がやりたい、興味があると判断したカードを中心にその後の作業を行うことによって、生徒のモチベーションを利用することに主眼が置かれる。

#### (b)様々な観点から分類させる活用方法

カードに記された48職業を、「選択する」「選択しない」「考え中」の3つに分類するのではなく、いろいろな観点から分けるように提案する。集団指導で行う場合は、1人の1セットのカードがある方が望ましい。

分類の方法としては、例えば以下の基準が考えられる。

- ・人と接する頻度が高いものと低いもの
- ・専門的な力量や資格が特に必要とされるものとあまりされないもの
- ・室内でする仕事か、屋外でする仕事か

職業の特性に特に着目させるような課題を行うことによって、教員やカウンセラーが狙

いとす職業特性に着目させることができ、より高い学習効果、カウンセリング効果が得られる。

また、少しタイプの異なるものとして、以下に示すような課題も考えられる。

- ・家事や育児と両立させやすい仕事か、そうでない仕事か
- ・先天的な素質が求められる仕事か、そうでない仕事か
- ・成功すればお金持ちになれる仕事か、そうでない仕事か
  
- ・一生の仕事にしてみたいもの
- ・アルバイトなどで一度体験してみたいもの
- ・自分に向いていそうだが、積極的に選びたくないもの
- ・やってみたいが、かなり努力や研鑽が必要なもの
- ・自分には馴染みがない職業で、考えたこともないもの
- ・ある程度知っている職業だが、積極的にやりたくないと思うもの
- ・特にどちらでもないもの

このような教示を行うことによって、職業カードソートをたんに自分の興味や希望によって分類するといったこと以上の効果が得られる。「選択する」「選択しない」「考え中」の3つに分類させる現在の活用方法では、自分の興味や希望に照らし合わせて職業を分類させるために職業理解と同時に、自己理解を深めることができた。したがって、仮に「家事と育児」という観点から分類させることによって、自分はどちらの側を選びたいのか考える契機になり、自分にとってどちらが重要なのかを考えることができる。様々な観点から職業を分類させるような課題を行うことによって、結果的に、多様な観点で職業を見ることにつながる。また、観点ひとつひとつについてディベートをさせるなど、より生徒の見方を深める事後的な指導が考えられる。

その他、ガイダンス担当者または教員の側で分類の基準を設定するのではなく、分類の基準そのものも対象者に考えさせ、48枚のカードからなる職業世界を構造化させるといった課題も考えられる。4～5名のグループで作業を行うのが、この場合には有効であり、完成した職業世界の構造をグループ別に発表するなどの展開によって、より職業理解を深めることができると期待される（関西大学社会学部川崎友嗣教授による指摘）。

## 5. 総合考察:カード式職業情報ツールの効果について

以下に、カード式職業情報ツールを用いた職業カードソート技法の効果について、ここまで検討した結果をまとめる。

授業時間内に自己活用形式による職業カードソート技法を行った結果を、大学生を対象に、質問項目、自由記述、実験前後の3週間にわたる意識変化などの多側面から検討を行った結果、「仕事がどんなふうに分類されるのか分かった」「どんな仕事グループがあるのか分かった」といった職業分類やグループについての理解、「自分の興味・関心があっ

きりしてきた」「自分の興味とあった仕事があった」などの自己理解などが促進されることが示された。

概して職業カードソート技法の効果があった場合には、職業カードソート技法そのものを面白いと感じていた。一方で、職業カードソート技法に対してネガティブな感想が寄せられる場合は、おおむね「絵と写真」による課題の趣旨が伝わらず、そのためにこの課題がとても複雑で難しいと感じられていた。

職業カードソート技法によるキャリアガイダンス効果はいくつかの条件が整った際により大きなものとなる可能性が示され、実際の進路選択までには時間的な余裕があり、教育的なガイダンス目的で活用できる大学低学年におけるキャリアガイダンスのような状況でより効果的である可能性が高いことが予測された。

職業カードソート技法は、必ずしも職業興味の判定を直接的な目的とはしていないが、自己理解・職業理解のためのツールとしてだけではなく、職業興味に関する判定のツールとしても活用できる可能性が示された。

小学4年生、中学3年生に親子でマンツーマンで活用した結果から、子どもはほとんどの職業カードを「選択しない」に分類しがちであり、カード式職業情報ツールの活用方法に工夫が必要であることが示された。例えば、「様々な基準で職業を分けさせる」「ランダムに選んだ2枚の職業の相違点を答えさせる」「絵や写真の面を見せてその職業がどんな職業なのかを言い当てさせる」など、より教育的な活用を念頭に置きながら、年少の子どもの動機づけを引き出すような工夫が必要であることが示された。

その他、大学生を対象としたグループ活用の試みなどでも、よりいっそうの工夫の余地があることが示され、「選択する」のカードに焦点を当てた活用方法、様々な観点から分類させる活用方法など、いろいろな手法が今後、試される必要がある。

以上、職業カードソート技法には、活用方法によっては相応の効果がみられている一方、様々な形で柔軟に活用できる可能性に富んだ手法であることが示された。特に、本研究で取り扱っている絵や写真を題材とした職業カードは諸外国でも少なく、この点についてさらに検討を深めていく必要がある。

## ・日本のキャリアガイダンスと職業カードソート技法の今後

本研究における一連の検討の結果、カード式職業情報ツールを用いた職業カードソート技法には、一定のキャリアガイダンス効果がみられることが示された。

本節では、日本のキャリアガイダンスの実情に照らした上で、今後、職業カードソート技法をどのように展開することが可能であるかをかの3点について簡単に考察し、まとめとしたい。

### (1)日本におけるキャリアガイダンスの多様化と職業カードソート技法

日本におけるキャリアガイダンスの今後については、多様なキャリアニーズを持つ個人に対して適切なサービスを提供することがキーポイントとなる。職業カードソート技法は、従来、日本に取り入れられていなかったキャリアガイダンス技法である。したがって、この技法を取り入れることは、新たに日本におけるキャリアガイダンスサービスのメニューを増やすことになる。例えば、若年者に対してより様々な職業の可能性を考慮させるために授業時間に用いたり、より体系だったキャリア教育のプログラムの1つとして職業カードソート技法を用いた授業展開も考えられるであろう。また、中高年に対しては、絵や写真を用いてゲームのような課題を行うことによって、日常生活の中で自分でも意識していなかった潜在的なニーズや方向性が新たに見出される可能性もある。職業カードソート技法は、対象者のニーズや状況に応じた活用方法を様々な形で考案していくことが可能であり、この点については、個々の実践的な場面での活用によって今後、多様なキャリアニーズに個別に対応できるキャリアガイダンスツールとしても期待できるであろう。

特に、本研究でも何度か示されたカード式職業情報ツールの枚数は何枚が良いのかといった問題は、職業カードソート技法をどのような対象者に対してどのように用いるのかといった問題と密接に関連している。本研究では、カードを用いて作業を行うといった点を重視し、トランプ程度の枚数として設計を行ったが、使用の目的および対象者によっては、より枚数の多いタイプのもの、対象者に応じてセットを組み直して使用するタイプのものなど、様々な可能性が考えられる。具体的な活用については、今後、さらに継続的に検討が進められるべきであるが、新たなキャリアガイダンスの可能性を切り開くマテリアルとして、職業カードソート技法を考えていくことができるであろう。

また、冒頭示したとおり、現在、キャリアガイダンスはメディア・コンテンツともに多様化している。本研究で取り上げた職業カードソート技法と他のキャリアガイダンス手法との比較を厳密に検討していくといった研究課題も今後出てくるであろう。その際、比較の1つのポイントは、誰にどの手法が効果的なのかといった問題を検討することであると思われる。本研究で、日本における職業カードソート技法の可能性が切り開かれたことで、今後のよりいっそうの検討が可能となると思われる。

## (2) コンピュータを活用したキャリアガイダンス(CACG)との関連

Peterson (1998) は、コンピュータを活用したキャリアガイダンス(CACG)と職業カードソート技法の両者を比較して、CACGは自己理解、職業理解ともに進んだ個人に適しており、職業カードソート技法は自己理解、職業理解が不十分な個人に適していると述べている。自己理解や職業理解が不十分である場合、CACGに過度に頼りがちになり、コンピュータから「正解」が得られるとの期待をもちやすくなる。そうしたいわゆる職業レディネスの低いクライアントに対しては、職業カードソート技法のような実際に作業を行ってみる手法の方がメリットが大きいかとも、Peterson (1998) は述べている。

現在、日本においてもCACGは、幅広い層に対する適切なキャリアガイダンスを提供できるリソースとして急ピッチで整備が進められている。自分で自分の進路を決めたいとするニーズに、CACGは合致している。こうしたセルフヘルプ型の支援にCACGは特に有効だと考えられる。一方で、セルフヘルプでは自分で適切にキャリアを切り開けないクライアントに対してはカウンセリングを中心とする綿密なマンツーマンのサポートが求められる。その際のツールとして職業カードソート技法は今後も期待できる。特に、Peterson (1998) は、職業カードを用いてクライアントが自らの状況を言語化することの効果重視している。その過程で、クライアントとカウンセラーの相互作用は深まり、より一層、有益なキャリアガイダンス効果が得られるものと期待されている。さらに、Zunker & Osborn(2002)は、クライアントの価値観やスキル、専攻などを決めるにあたって職業カードソート技法は有効であるとしている。先に職業カードソート技法に関する海外の研究動向で述べたとおり、職業カードソート技法はもともとより一般的な価値観を測定する技法から発展した。しかし、職業カードソート技法によって、クライアントの価値観やスキルその他、様々な個人特性を測定し、マンツーマンのカウンセリング過程に活用するといった研究の蓄積は十分ではない。本研究でも十分な検討には至らなかった。今後、継続的に検討が必要な分野であると思われる。

## (3) 職業カードソート技法の今後の展開

最後に職業カードソート技法の本質的な意義について考えたい。職業カードソート技法では、職業情報がカード形式でコンパクトにまとまっていることと、トランプ遊びのように作業を行うということが特徴となっている。

この点については、古くから知られているKJ法などの成熟した手法を参考にすることによって有益なアイデアを得ることもできよう。KJ法は、発想法の手法として有名であり、ブレインストーミングや意見集約の手法としても知られている。実際、職業カードソート技法によるキャリアガイダンス直後の自由記述結果からは、新たに自分の職業興味や関心を発見したという回答や、今まで漠然と理解していた職業の新たな側面を発見したという回答もみられていた。キャリアガイダンスツールの中でも、こうした要素をもつツ

ールは少ない。職業カードソート技法の今後を考える上でもKJ法などの従来手法は大いに参考になると思われる。

なお、職業カードソート技法の開発目的の1つとして、コンピュータが使いにくい学校その他の環境でも、コンピュータによる情報システム(Computerized Information System)と同等のガイダンス効果が得られる職業情報ツールを提供したいということがあった。そして、絵や写真、職業の詳しい解説、さらに簡単な職業興味の判別にも使用可能な多目的の汎用ツールとしての開発を目的としていた。学校利用、マンツーマン利用、家庭利用など様々な利用の可能性が考えられることから、今後も継続して、それぞれの場面で有効なカードソート技法を特定し、検討していきたい。

#### 謝辞

本研究にあたって、滋賀大学教育学部若松養亮助教授にご協力をいただいた。記して感謝したい。また、事前に原稿素案をレビューしていただいた関西大学社会学部川崎友嗣教授、労働政策研究・研修機構松本純平統括研究員には有益なコメントをいただいた。あわせて感謝申し上げます。

#### 引用文献

- Dolliver, R. H. 1967 An adaptation of the Tyler Vocational Card Sort. *Personnel and Guidance Journal*, **45**, 916-920.
- Germeijs, V. & De Boeck, P. 2003 Career indecision: Three factors from decision theory. *Journal of Vocational Behavior*, **62**, 11-25.
- Goldman, L. 1983 The vocational card sort technique: A different view. *Measurement and Evaluation in Guidance*, **16**, 107-109.
- Gysbers, N. C. , Heppner, M. J., & Jhonston, J., A 1988 *Career counseling: process, issues, and techniques(2nd ed.)*. Boston, MA: Allyn and Bacon. (ガイスパース、ヘプナー & ジョンストン 日本ドレーク・ビーム・モリン株式会社 ライフキャリア研究所(訳) 2002 ライフキャリアカウンセリング - カウンセラーのための理論と技術 生産性出版).
- Jones, L. K. 1980 Issues in developing an occupational card sort. *Measurement and Evaluation in Guidance*, **12**, 200-213.
- 川崎友嗣・下村英雄 2001 職業ハンドブック中高生版の評価 - 教育現場における検証 - 日本進路指導学会第23回大会発表論文集 52-53 .
- Kelly, G. A. 1955 *The Psychology of Personal Constructs (2 vols.)* NY: Norton.
- Knowdell, R. L. 1995a *Career Values Card Sort Planning Kit*. San Jose, CA:

- Career Research and Testing.
- Knowdell, R. L. 1995b *Motivated Skills Card Sort Planning Kit*. San Jose,CA:  
Career Research and Testing.
- 日本労働研究機構 2001 中学生・高校生の職業認知 資料シリーズ No.112 .
- 日本労働研究機構 2002a 職業ハンドブックOHB Y .
- 日本労働研究機構 2002b VPI職業興味検査第3版 .
- Peterson, G. W. 1998 Using a vocational card sort as an assessment of occupational knowledge. *Journal of Career Assessment*, 6, 49-67.
- 労働政策研究・研修機構 2004 企業が参画する若年者のキャリア形成支援 - 学校・NPO・行政との連携のあり方 労働政策研究・研修機構 .
- 下村英雄・吉田修・石井徹 2002 職業理解とコンピュータ・ガイダンス・システム - 実践場面における効果 日本進路指導学会第24回大会発表論文集 104-105 .
- Slaney, R. B., & MacKinnon-Slaney, F. 2000 Using vocational card sorts in career counseling. In C. E. Watkins, Jr. & V. L. Campbell(Eds.), *Testing and assessment in counseling practice(2nd ed.)*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Tyler, L. E. 1961 Research explorations in the realm of choice. *Journal of Counseling Psychology*, 8, 195-201.
- 浦上昌則 1995 学生の進路選択に対する自己効力に関する研究 名古屋大学教育学部紀要(教育心理学編),42,115-126.
- Zunker, V. G., & Osborn, D. S. 2002 *Using assessment results for career development(6th ed.)*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.