

## 第 3 部

---

キャリア・プランニングを支援する  
ための新たなガイダンス・システム開発

# キャリア・インサイトMC

## 第1節 研究の背景

中高年者の再就職支援を考える時、それまでの職業経歴の中で身につけてきた技能やスキルを活かす方向での職業選択の重要性がよく指摘される。しかし、過去の仕事や経歴にこだわりすぎると、選択の幅を自ら狭めてしまうことがある。たしかに、自分がこれまでに行ってきた仕事の内容や獲得してきたスキルを活かすことは重要ではあるが、趣味や日常の生活も含めて今の自分に何ができるか、何が好きかという素朴な視点で自分自身の個性を見直してみることも時には必要ではないだろうか。

そこで、本研究においては、中高年者が過去の仕事や経歴から少し離れて自分の適性をあらためて見直し、現在の自分の能力や興味などから職業選択を考えるためのきっかけを与えることをねらいとして「キャリア・インサイトMC(ミッド・キャリア)」を開発した。コンピュータによって利用者が適性評価、職業検索、適性と職業との照合等を行えるシステムをCACGs(Computer Assisted Careers Guidance System)と呼ぶ。「キャリア・インサイトMC」は中高年者を対象として開発されたCACGsである。

CACGsとしては欧米では既に1960年代から多くの代表的なシステムが開発されてきた。日本では2001年に若年者向けのシステムとして「In★Sites2000」が開発され、2004年には改訂版の「キャリア・インサイト」が公表された。「キャリア・インサイト」は18歳から34歳程度の若年者を対象として開発されているため、若年者向けのハローワークや職業相談機関、大学、短大、専門学校等の教育機関を中心として提供されている。

中高年者向けのシステム開発に際しては、若年者版の「キャリア・インサイト」を開発した経験を基礎としながらも、コンピュータを使ったキャリア・ガイダンスという若年者向けのシステム開発のコンセプトが通用するのか、若年者向けのシステムから変えなくてはならない機能は何か、など多くの検討を重

ねた。また、相談機関に対するヒアリング調査、中高年者を対象とした職業適性に関する調査を行い、その結果を踏まえて2005年4月から2006年3月にかけてプロトタイプ版を開発した。プロトタイプ版の開発に至る過程は第一期の開発段階として既に中間報告書にまとめた通りである(室山,2006a)。

第一期の最後に、実際に相談業務を行っているハローワークの職員に実験室場面でプロトタイプ版を試行してもらい、使い勝手や印象などについて評価してもらった。この結果、画面の見やすさ、操作性に関する改良の要望やキャリアプラン機能の内容について等、いくつかの指摘が得られた。

この後、2006年3月から第二期の開発段階に着手した。特に、第二期の開発では、最初に中高年者を対象とした調査を実施し、中高年者向けのシステム用に新たに開発された行動特性尺度の信頼性の向上とキャリアプラン機能の内容の充実をはかるための検討を行った(深町,2006b,2006c; 深町・室山・松本,2006)。

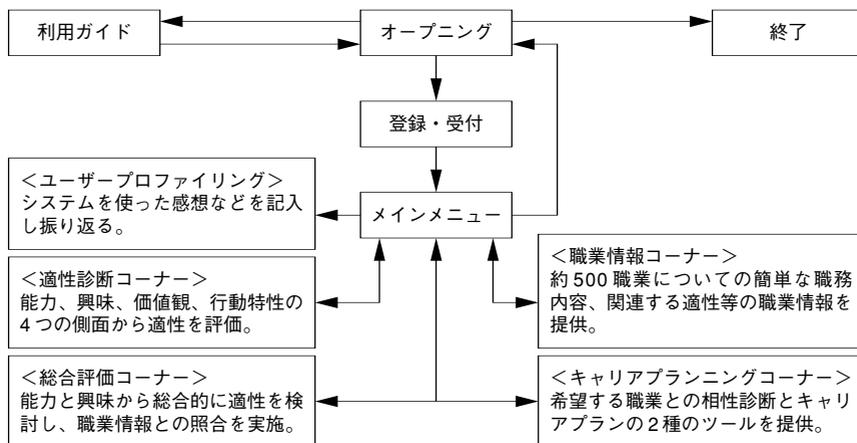
プロトタイプ版の修正や追加開発を経て、2006年10月にキャリア・インサイトMC(以下MCとする)の $\beta$ 版が完成した。 $\beta$ 版はすべての機能が完成し、ほぼ最終的なバージョンと見なせるシステムである。ただ、職業相談機関などに広く提供する前に、現実の相談場面で活用して大きな問題がないことを確認する必要がある。そこで、開発の最終段階において、実験室場面と現場での $\beta$ 版の試行運用を行い、そこで洗い出された問題点について最終的な調整を行い、システムを完成させることとした。

本稿では、第1に、 $\beta$ 版として完成したシステムの内容を紹介し、システムが備える機能について概説する。第2に、プロトタイプ版から $\beta$ 版への改修のために実施した中高年者を対象とした調査内容と結果をまとめる。 $\beta$ 版では「行動特性尺度」と「キャリアプラン機能」を中心とした改修を実施したが、この調査は2つの尺度を開発する基盤となっている。第3に、 $\beta$ 版を使って行った試行実験の一部の結果をまとめる。最後に第4として、キャリア・インサイトのようなガイダンス・システムが中高年者の再就職支援の場でどのように活用できるのかなど、具体的な活用方法やシステムの果たす役割を考えるとともに今後の課題について検討したい。

## 第2節 システムの構造

若年者版の「キャリア・インサイト」は、欧米の代表的なシステムにならって、「適性評価機能」、「総合評価機能」、「職業情報提供機能」、「キャリア・プランニング支援機能」の4つを装備している。職業選択にあたって、自己理解、職業理解、その2つのマッチングやキャリアプランの作成が重要であるということとはどんな年齢層であっても変わらない。そこで、MCにおいても、「適性診断コーナー」、「総合評価コーナー」、「職業情報コーナー」、「キャリアプランニングコーナー」という4つの主機能で構造化されている点は、若年者向けのシステムと同一になっている。「キャリア・インサイトMC」の構造を図表5-1に示す。

図表5-1 「キャリア・インサイトMC」の構造



## 第3節 システムの機能

### 1 システム利用までの流れ

オープニング画面では「利用ガイド」と「スタート」ボタンの2つが用意さ

れている(図表5-2)。基本的な構成は若年者版のシステムと同じであるが、MCでは中高年者にも受け入れられやすいよう落ち着いたデザインとした。「利用ガイド」では、「キャリア・インサイト」がどのようなものであるかという概要の説明やシステムの構造、対象とする年齢層、利用上の注意点などが参照できる。「スタート」ボタンを押すと利用者登録の画面に進む。

図表5-2 オープニング画面



図表5-3 利用者登録画面

システムの利用(新規登録)	
利用者情報の入力を行ってください。	
氏名(ニックネーム可)	<input type="text" value="ニックネーム"/> <input type="button" value="全角カタカナで入力"/>
性別	<input checked="" type="radio"/> 男 <input type="radio"/> 女
生年月日(西暦)	<input type="text" value="1980年"/> <input type="text" value="01月"/> <input type="text" value="01日"/>
現在状況	<input type="text" value="正社員"/>
希望する職種	<input type="text" value="事務系"/>
戻る <input type="button" value="次へ進む"/>	

「利用者登録」ではシステムを利用するに先立って、氏名(ニックネーム可)、性別、生年月日、属性(正社員、アルバイト・派遣、無職、その他)、希望する職種(事務系、技術系、営業系、専門系、製造・現場系)の入力を行う(図表5-3)。入力後、システムの回答記録をパソコンに保存するかしないかを尋ねる画面が表示され、記録を残す場合にはパスワードを入力する。システムの回答記録を残す方を選択すると、いったんシステムを終了しても、氏名と生年月日とパスワードで前回の自分の記録を呼び出すことができる。なお、個人情報の保護に配慮して、パソコンの中では氏名等は暗号化されており、データを見ても個人は特定できないようになっている。「利用者登録」が終わると、「メインメニュー」が表示され、システムの機能を使うことができるようになる。

## 2 メインメニュー

ユーザー登録終了後、システムの機能が使えるようになる。図表5-4はメインメニュー画面で、システムの機能を使うためにはこの画面からスタートする。

図表5-4 メインメニュー画面



各ボタンをクリックすることでどの機能も利用することができる。画面の右下に「一括印刷」ボタンがあり、システムを使い終わった段階で、印刷可能な画面をまとめてプリントアウトすることができる。

### 3 適性診断コーナー

適性診断コーナーには、能力、興味、価値観、行動特性という4つの適性評価尺度が組み込まれている。各尺度の最初の画面で、どのような枠組みで評価をするのか、また結果としてはどのようなものが得られるかという評価の全体像のイメージが示される。その後、質問項目画面、結果の表示という流れでプログラムが構成されている。各尺度の結果は、中高年者を対象として収集されたデータを基準として各人が基準と照らしてどの程度の水準かを示すパーセンタイル値によって表示される。

ここでは適性診断コーナーに関して、若年者版からプロトタイプ版を経てβ版の開発に到る過程で大きく変更した職業興味と行動特性尺度を中心に紹介する。

#### (1) 職業興味評価

職業興味評価は、2つの尺度で構成されている。一つは若年者向けのシステ

図表5-5 職業興味の質問画面

職業興味の質問システム (興味の評価システム)

インサイトナビ 適性診断コーナー 職業興味の評価 CAREER insights MC

※ 上から順に回答を行い、回答が終わったら右のボタンをクリックしてください。

次に書かれている作業をやってみたくどうかで答えてください。回答は3種類のうちから、あなたに最もあてはまるところをクリックしてください。

1. 工事現場で、ブルドーザーやクレーンを運転する	好き	どちらか好き	どちらか嫌い	嫌い
2. 病弱体を発見するための実験や研究をする	好き	どちらか好き	どちらか嫌い	嫌い
3. 洋服やアクセサリーのデザインをする	好き	どちらか好き	どちらか嫌い	嫌い
4. 保育園で乳幼児の世話をしたり、いっしょに遊ぶのが好き	好き	どちらか好き	どちらか嫌い	嫌い
5. 販売や接客をやって、リーダーとなる	好き	どちらか好き	どちらか嫌い	嫌い
6. 会社で書類のコピーをとったり、電話の取り次ぎをする	好き	どちらか好き	どちらか嫌い	嫌い

1/6ページ

前のステップへ 次のステップへ

図表5-6 興味6領域に関するプロフィール

職業興味の質問システム (興味の評価システム (職業からみた興味))

インサイトナビ 適性診断コーナー 職業興味の評価 CAREER insights MC

※ 回答を最後まで行ってください。

プロフィール (職業からみた興味)

● あなたのプロフィール

現実的興味領域 (R)	50
研究的興味領域 (I)	10
芸術的興味領域 (A)	50
社会的興味領域 (S)	50
企業的興味領域 (E)	50
慣習的興味領域 (C)	50

● プロフィールの見方

あなたのプロフィールは職業の内訳の内訳に基づいて算出された興味領域のスコアを示しています。スコアは、0から100までの範囲で表示されます。スコアが高い領域は、あなたの職業に関心があることを示しています。スコアが低い領域は、あなたの職業に関心がないことを示しています。

● 解説

あなたの職業、他の人と比べて関心が高い興味領域、低い興味領域、両方見られています。特定の職業、仕事に傾斜がある傾向がわかります。スコアが高い領域は、あなたが関心がある職業を示しています。スコアが低い領域は、あなたが関心がない職業を示しています。

あなたの関心が高い興味領域は、あなたが研究の傾向です。研究の傾向は、あなたが研究に関心があることを示しています。スコアが高い領域は、あなたが関心がある職業を示しています。スコアが低い領域は、あなたが関心がない職業を示しています。

あなたの関心が高い興味領域は、あなたが芸術の傾向です。芸術の傾向は、あなたが芸術に関心があることを示しています。スコアが高い領域は、あなたが関心がある職業を示しています。スコアが低い領域は、あなたが関心がない職業を示しています。

あなたの関心が高い興味領域は、あなたが社会的傾向です。社会的傾向は、あなたが社会的に関心があることを示しています。スコアが高い領域は、あなたが関心がある職業を示しています。スコアが低い領域は、あなたが関心がない職業を示しています。

あなたの関心が高い興味領域は、あなたが企業的傾向です。企業的傾向は、あなたが企業に関心があることを示しています。スコアが高い領域は、あなたが関心がある職業を示しています。スコアが低い領域は、あなたが関心がない職業を示しています。

あなたの関心が高い興味領域は、あなたが慣習的傾向です。慣習的傾向は、あなたが慣習に関心があることを示しています。スコアが高い領域は、あなたが関心がある職業を示しています。スコアが低い領域は、あなたが関心がない職業を示しています。

前のステップへ 用語解説 次のステップへ

ムと同一の職業興味尺度である(図表5-5)。職業に関連する活動や作業についての興味を尋ねる30項目が提示され、結果はホランドによる職業興味の6領域の枠組み(Holland,J.L,1985)で整理され、プロフィールが描かれる(図表5-6)。

二つめは日常生活の行動や意識を尋ねる項目に対して、あてはまるかあては

まらないかを回答させる、基礎的志向性尺度である。これはMCに新たに組み込まれた尺度で、日常生活の行動や意識について尋ねる56項目で構成されている(図表5-7)。結果は日常生活における個人の興味、関心の方向が情報に向かっているのか、人に向かっているのか、物に向かっているのかを、対情報志向(Data)、対人志向(People)、対物志向(Thing)というDPTの枠組みで整理する(図表5-8)。さらに、対情報志向には「情報探索志向」、「情報管理志向」、対人志向には「集団志向」、「自己表現」、「愛他心」、対物志向には「物作り志向」、「自然志向」という下位尺度があり、各要素に分けてその傾向の強さが表示される(図表5-9)。中高年者の場合、職業の世界をよく知っているために職業に対するイメージが固定化していたり、経験のある前職へのこだわりが強く表れてしまい、なじみのない仕事への興味がうまく捉えられないことがある。そこで、職業生活だけでなく日常生活での興味や関心を捉え、様々な職業への関連づけを拡大しようということがこの尺度を組み込んだねらいである。プロトタイプ版からβ版への改修の際には、尺度内容の変更は行なわなかったが、コメントの表示方法をよりわかりやすくするための修正を行なった。

図表5-7 基礎的志向性に関する質問画面

The screenshot shows a questionnaire window titled '職業適性診断システム - 職業の評価システム'. The main content area is titled '適性診断コーナー 職業興味の評価' and contains the following questions:

1. 短い間にたくさんの情報を集めることが得意だ (はい / いいえ)
2. 人とすぐに仲良くなる (はい / いいえ)
3. 計画を立てて物事を進めるのが得意だ (はい / いいえ)
4. 人前で発言するのが得意だ (はい / いいえ)
5. 計画的に物事を進めるタイプだ (はい / いいえ)
6. 困っている人を見るとつい声をかけたくなる (はい / いいえ)
7. 星や動物物をじっくり観察するのが好きだ (はい / いいえ)

At the bottom of the window, there are navigation buttons: '戻る' (Back), '次のステップへ' (Next Step), and '採点する' (Score).

図表5-8 DPTによるプロフィール画面



図表5-9 DPT下位尺度によるプロフィール



## (2) 行動特性評価

行動特性評価については、MCでは若年者版とは異なる新たに開発した尺度を組み込んだ。若年者版では民間企業に入社後4年目という状況を想定し、そこで起こる様々な出来事に対してどう行動するかを元に6つの観点から評価す

る尺度が用意されているが、MCでは過去の職歴への肯定感や、職場環境や対人業務に対する志向性を測定するなど、過去の職業経験から培われた個人の行動特性を測るような尺度を新たに開発した。評価は「基礎的性格特性・思考特徴」、「職場イメージ特徴」、「得意とする対人関係業務」の3つの尺度から構成されている。

「基礎的性格特性・思考特徴」では、「ストレスへの耐性」、「変化への欲求」、「経験への肯定感」、「自信のある態度」という4つの特性が測られる。質問に回答した後、プロフィールにより4つの特性のレベルが示される(図表5-10)。

「職場イメージ特徴」では、働きたい職場の雰囲気や環境を評定させた結果を用いて、「静かな環境——にぎやかな環境」、「個人で働く自由な職場——組織で働く安定した職場」という2つの軸で平面を構成し、その中のどこに利用者が好む職場の特性が位置するのを示すようにしている(図表5-11)。

「得意とする対人関係業務」では、「初対面の人とのやりとり」、「知人相手のやりとり」、「電話でのやりとり」という3通りの人との関わり方について、得手不得手という特徴を示す。どんな仕事でも人との関わりは不可欠であるが、人との関わり方には深い関わりを必要とするものから、それほどでもないものまで様々なパターンがある。そこで、パターンの得意不得意を理解して、仕事を探すときの参考にしてもらうことがねらいである(図表5-12)。

図表5-10 基礎的性格特性・思考特徴のプロフィール



図表5-11 職場イメージ特徴の結果表示画面



図表5-12 得意とする対人関係業務のプロフィール



(3) その他の尺度

適性診断コーナーには、興味、行動特性の他、能力評価と価値観評価がある。このうち能力評価は尺度構成、項目ともに若年者向けのシステムを踏襲した。これは中高年者でも同一の尺度で安定した結果が得られたためである。価値観評価については介護休暇の重視度や現在までの職歴との関連の重視度を聞く項

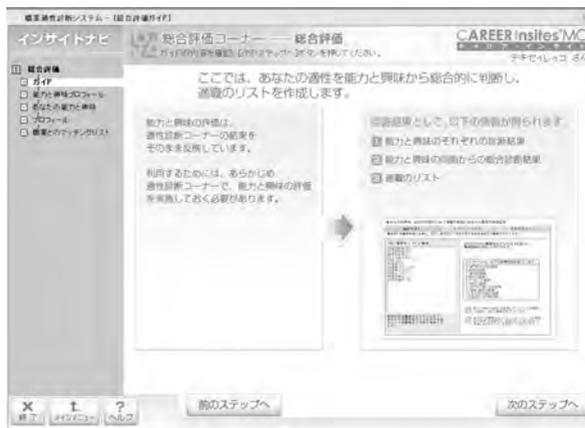
目を追加した。

#### 4 総合評価コーナー

総合評価コーナーは、基本的に若年者向けのキャリア・インサイトと同様の機能を備えている。能力評価と興味評価の結果を総合して、適職とのマッチングを行うという流れになっている（図表5-13）。

なお、「キャリア・インサイトMC」では、若年者向けのシステムから次の3点を変更した。1つは、このコーナーでは能力と興味の両方を実施する必要があるため、その両方あるはいずれかを実施していない場合には、自動的にそのページに画面が切り替わるようにした点である。これによりメインメニューに戻って、能力または興味を選び直す手間が省かれる。2つめは、若年者版では、能力と興味の評価結果が一度表示され、それぞれについて、改めて順位をつける手続きがはいっていたが、それをとばして、必ず適性評価の結果を正確に反映した総合評価の結果が表示されるようにした点である。若年者向けシステムでは適性評価の結果が自分のイメージと違っていた場合、若干の修正を意図的に加えられる部分を作っていたが、適性を評価する上ではデータに基づいて正確に総合評価を行える方がよいのではないかという考え方をとった。3つめは、能力と評価を総合的にまとめる部分で、視覚的にわかりやすくするため、

図表5-13 総合評価トップ画面



2つのプロフィールを上下に並べて一度に参照できるようにした点である（図表5-14）。

この他の部分については特に大きな変更はなく、興味と能力の両方からどんな領域に興味も自信も高いかを調べる表の提示や（図表5-15）、興味と能力の2つの特徴を使って「満足リスト」、「チャレンジリスト」、「条件付きリスト」

図表5-14 興味と能力プロフィールの同時表示



図表5-15 興味と能力の照合



図表5-16 興味、能力と職業とのマッチング



という3つの観点から職業リストを作成する機能は変わらない (図表5-16)。

## 5 職業情報コーナー

職業情報コーナーでは、「職業名」、「仕事の分野」、「資格情報」、「能力の特徴」、「興味の特徴」から職業情報を検索できる。基本的に含まれる情報の項目は若年者版と変わらないが、画面の表示方法と職業数について変更を加えた。画面の表示方法では、若年者版では例えば「職業名から」を選び、五十音順の「は」を選ぶと、右側にリスト、左側に概説情報を提示する。概説情報は必要に応じて詳細情報と切り替えて参照できるようにしている。それに対して「キャリア・インサイトMC」では「は」を選ぶと、「は行」に含まれる職業のタイトルと200字以内で記述された簡単な職務内容の一覧が表示される (図表5-17)。そしてさらに情報が必要な場合に個別の職業のタイトルをクリックすると、詳細情報が一画面に表示されるという構成になっている (図表5-18)。若年者版もMCも「キャリア・インサイト」はCACGsとして開発されているが、適性評価の機能に重点をおいている。そこで、職業情報の役割は、システムのユーザーが適性評価の結果や総合評価の結果から示された職業のリストをみて興味をもち、それがどんな仕事か調べてみようという気持ちを持ったときに辞

図表5-17 職業情報のタイトル提示画面



図表5-18 職業情報の提示画面



書代わりとして使える機能としての役割を考えている。そのように考えると、職業情報として最初に提示する内容としては職業のタイトルと簡単な職務内容の記述にとどめ、それが前後に見やすく簡単に参照できる方がよいのではないかということによって上述のような変更を行った。

職業数に関しては、若年者版の職業は417職業で、若年者版は主に大学生を

中心とした18歳以上から34歳程度の対象者を想定していることもあり、専門職が多く、職業のレベルも比較的高いものが多く含まれている。この職業の種類については、システムを利用する現場から、中高年者が就職しやすいような職業も多くして欲しいといった意見やハローワークに求人がたくさんくるような職種も含めて欲しいという意見があった。そこで、ハローワークに比較的求人が多く集まる職業の表記を集め、一つの職業名に統一する作業を行い、新しい職業を追加し、 $\beta$ 版には約500の職業情報を用意した。

## 6 キャリア・プランニングコーナー

若年者版の「キャリア・インサイト」のキャリア・プランニングコーナーは、「短期キャリアプラン」と「長期キャリアプラン」の2つに分かれ、「短期キャリアプラン」には、「希望する職業との相性診断」と「就職準備度チェックリスト」の2つの尺度が組み込まれている。しかし、中高年者の場合には、自己理解や職業理解の程度を確認する「就職準備度チェックリスト」はあまり活用されない機能であるため、キャリア・プランニングコーナーの内容を「希望する職業との相性診断」と「キャリアプラン」の2つとした。

### (1) 希望する職業との相性診断

「希望する職業との相性診断」の内容は基本的に若年者版と同じである。この機能を利用するためにはあらかじめ能力評価と興味評価を実施しておく必要がある。最初に、自分の希望する職業の分野を選ぶ（図表5-19）と、分野に含まれる職業のリストが画面左の欄に提示される。画面右の欄には、それ以外の職業のリストが残されているので、左側のリストから職業名を削除したり、右側の欄から職業名を追加し、左側の欄に、自分が適性との照合を行いたい職業のリストを作成する（図表5-20）。そして、リストが作成できた時点で「照合する」というボタンを押すと能力と興味の利用者自身の結果と利用者が作成した職業に関連する能力、興味の特性との一致度が提示される（図表5-21）。これを見比べることによって、自分の希望する職業に関連する適性のうち、現在の自分に合っている部分と合っていない部分を確認することができる。

図表5-19 希望する仕事の分野の選択



図表5-20 希望する職業リストの作成



## (2) キャリアプラン

若年者向けのシステムでは「長期キャリアプラン」として、10歳代から60歳代にかけて想定される様々な出来事を整理させるという構成をとったが、中高年者の場合には、過去を振り返るという視点を強くした。過去の年代において経験した仕事上の出来事や個人的なライフイベントに関する項目を用意し、自

図表5-21 希望する職業リストと適性結果との照合



分にとって重要だと思われる項目を選択したり、あるいは自分自身で書き込みをしてもらう。また、選択したイベントが自分にとって感情面でどのように評価できるかを回答させる。

MCのシステム開発に先立って実施したヒアリング調査において職務経歴書の作成の重要性が指摘され、これを支援する機能の付加が要望としてあげられ

図表5-22 全体的なライフイメージの選択



図表5-23 各年代別主目標の入力画面

職業適性診断システム（10年代の主目標の入力）

インサイトナビ

キャリアプランニングコーナー - キャリアプラン

CAREER insites MC

2. 各年代の主目標の入力

これまでの各年代であなたが目標としてきたこと、あるいは将来、その年代で目標としていきたいことを書き込んでください。「入力ボタン」を押すと、各年代の目標を書きこむことができます。入力が済しい年代については無記入でも構いません。

20歳代	職業をもち、経済的に自立する。 職業をもち、仕事で自己の能力を発揮する。
30歳代	職業をもち、仕事で自己の能力を発揮する。 結婚し、自分の家庭生活を築く。 子どもを産み、育てる。
40歳代	独立した事業を起こし、会社で発展させる。 子どもを教育し、才能を伸ばす。 家族とともに楽しい生活を送る。 別荘地として発展するシステムを構築させる
50歳代	入力ボタンを押して、目標を書き込むか決まろう。
60歳代	入力ボタンを押して、目標を書き込むか決まろう。
70歳代	入力ボタンを押して、目標を書き込むか決まろう。

前のステップへ

次のステップへ

た。しかし、職務経歴書の作成は就職に向けた具体的なノウハウを提供する機能であり、自己理解の深化や就職に向けた意思決定を支援するというキャリア・インサイトのコンセプトとは一致しない。また、職務経歴書作成のための専用のソフトウェアも開発されている。そこで、中高年者向けのシステムにおいては職務経歴書を作成する機能を付けるのではなく、個人の長期的な時間軸の中で仕事やキャリアを含め、過去の自分を振り返る要素をいれることが職務経歴書の作成に間接的にでも役立つのではという考え方をとった。個人が辿ってきたこれまでのキャリアや生活を振り返った上で、これからの仕事や生き方を考えてもらいたいということがキャリアプランのねらいである。

キャリアプランでは、始めに全体的なライフイメージを選ぶ。図表5-22は全体的なライフイメージの選択についての画面である。提示された複数の生き方の中から自分のイメージにあったものを一つ選択する。

続いて、20～70歳代までの各年代における仕事生活、家庭生活、個人生活に関わる主目標を書き込む画面となる(図表5-23)。各年代の欄をクリックすると、別ウィンドウが立ち上がり、仕事、家庭、個人という3つの観点の中でその年代で考えてきた主目標を選択し書き込みをする(図表5-24)。

その後、20～70歳代までの各年代におけるライフイベントの入力を行なう。

図表5-24 主目標の選択肢

20歳の主目標の選択

※20歳代、目標としてきたこと、目標にしたいと思うことを最大3つまで選んでください。項目は「仕事」「家庭」「個人」に分類されていますが、どの分野から選ぶ事も構いません。

該当する項目がない場合、その他(自由記述)欄に30文字以内で入力することができます。

仕事	家庭	個人
1. 働きながら、新しいことに挑戦する。	6. 結婚し、自分の家庭生活を築く。	11. 好きな趣味にうちこむ。
2. 働きながら、自分で新しい能力を身につける。	7. 子どもを生み、育てる。	12. 好きなこと、やりたいことを見つける。
3. 独立した事業を営み、会社を完成させる。	8. 子どもを養育し、才能を伸ばす。	13. ボランティア活動など、地域社会での活動を行う。
4. 仕事で成功し、高い地位・名声を得る。	9. 家族とともに楽しい生活を送る。	14. 自分の才能をみかぐ。
5. 仕事で成功し、お金持ちになる。	10. 住宅を整理し、快適な生活を送る。	15. 何も考えずに楽しく暮らす。

その他(自由記述、30文字以内)

各項目ボタンを押すとその項目が選択されます。選択されている項目をキャンセルすると選択の解除されます。リセットボタンを押すと全ての選択の解除されます。

入力せずに戻る 入力する

前のバージョンであるプロトタイプ版の評価においては、ライフイベント等に関してなかなかぴったりする項目が見当たらず項目を選ぶのが難しいなどの意見が提出された。また、プロトタイプ版では年代別に聞くのではなく、過去、現在、今後1年以内、3年以内という時間軸の中でライフイベントを聞いたが、繰り返しが多くて使いにくいという意見もあった。そこでβ版に改修する際には、時間軸から年代別の聞き方に修正すること、項目の選択肢を増やすこと、さらに自由記述で書き込みができるようにすることという点で修正を加えた。ライフイベントの入力についてはプロトタイプ版ではすべての項目に回答をしてから一枚の図に書き込まれた形での図が表示されたが、β版では、20歳代から70歳代までのイベントの記入欄を最初に表示した(図表5-25)。そして、各年代の欄をクリックすると、仕事、家庭、個人生活のライフイベントの候補が別ウィンドウで表示され(図表5-26)、その中で項目を選ぶという形式にした。書き込み欄があり、その欄を直接クリックし、作業をするとただちに書き込まれた状態の図が見られるようにしたので、今、自分がどの年代のどの部分の書き込みをしているのかを確認していくことができる。

また、各イベントについては、その出来事が本人にとってどのような感情を引き起こしたイベントであったのかを反映できるようにした。プロトタイプ版

図表5-25 ライフイベントの入力画面



では過去の出来事だけに限定していたがβ版ではすべての出来事に感情を評価させる。イベントごとに「うれしい・楽しい」、「普通」、「悲しい・つらい」の顔のマークを選択させるようにした（図表5-27）。これは若年者版にはない新しい試みである。すべての項目についての選択が終わると、最後に選択された

図表5-26 ライフイベントの選択項目



図表5-27 気持ちの入力

図表5-28 トータルライフイメージ画面

項目の内容が一つの表の中に書き込まれて表示される (図表5-28)。

## 7 その他の修正点

以上、MCの主な機能について紹介したが、この他、MCの開発にあたり検討し実施した主な修正点についてあげておく。

### (1) 基準データの収集と基準値の変更

キャリア・インサイトMCは中高年者の利用を想定しているため、対象とする年齢層で適性評価の基準を作成する必要がある。そこで、30歳代後半から60歳代までの男女を対象として4つの適性評価等を行う質問紙調査やWEB調査を行なった。得られた結果をもとに行動特性尺度の作成、信頼性の検討やキャリアプランの項目の選択を行なった。また、すべての尺度について、中高年者によるデータに基づいて尺度ごとの平均値を算出し基準を作成した。

### (2) デザイン・操作性の改良

ヒアリングでは若年者向けのシステムを中高年者に適用した場合でも、操作上の問題点は特にないということだった。ただ、若年者向けのシステムは全体のデザイン等を30歳代前半までの若年者を想定して作っていることから、中高年者が使うことを意識してデザイン全体やボタンの配置などに関して以下のような変更を行った。

- ①若年者向けシステムよりも落ち着いた配色で構成し、加えて操作しやすく、見やすいデザインにする。
- ②質問項目のボタンのサイズを大きくしたり、一画面に配置する項目数を少なくし、文字を大きく読みやすくする。

また、プロトタイプ版による試行運用の評価の際に、色調が薄いという指摘が見られたので、全体に色調を一段階濃くしてβ版を作成した。

## 第4節 調査の実施とβ版への結果の反映

前節においてβ版の内容を紹介したが、プロトタイプ版からβ版へ改修する際には主に「行動特性尺度」と「キャリアプラン機能」を中心とした変更を行

った。本節では、この変更の過程で実施した中高年者に対する調査の内容と主な結果を述べ、尺度開発の背景にある考え方と根拠をまとめる。

## 1 実施の目的

プロトタイプ版の評価の結果を経て、中高年者を対象としてWebによる調査で実施した。この調査の目的は行動特性尺度の項目を増やし信頼性を高めることと、プロトタイプ版で他の機能と比べてあまり高い評価が得られなかった「キャリアプラン」についての項目の候補を選ぶことである。

## 2 方法

①実施時期：2006年3月。

②方法：Web画面の遷移によるインターネット調査。

③対象：大都市圏在住の30～60歳代の男女で、在職者もしくは過去に職歴があり現在求職中の人。

④回収：全2075件（男性1044件・女性1031件）。年代別内訳は、30歳代627名、40歳代626名、50歳代612名、60歳代210名。

これはプロトタイプ版を開発するために2005年に実施した調査と同規模で、かつ属性もほぼ同様の対象者で実施している。

## 3 調査の内容

調査票は3つのパートで構成されている。一つめは行動特性に関する調査である。二つめはキャリアプランに関連し、これまでの人生で良かったこと、楽しかったこと、辛かったこと、悲しかったことを具体的に記述してもらうような部分である。記述内容はキャリアプランの選択肢作りに役立つことを目標とした。三つめは、属性に関する回答である。

### (1) 行動特性尺度の作成

#### ア 項目作成のねらい

若年者向けのシステムにおいては、行動特性評価として、民間企業に入社後

4年目という状況を想定し、そこで起こる様々な出来事に対してどう行動するかを元に6つの観点で評価する尺度が用意されている。これに対し、中高年者向けのシステムでは、過去の職歴への肯定感や、職場環境や対人業務に対する志向性を測定するなど、過去の職業経験から培われた個人の行動特性を測る尺度を新たに開発した。評価は「基礎的性格特性・思考特徴」、「職場イメージ特徴」、「得意とする対人関係業務」の3つの尺度から構成されている（深町,2006；深町・室山・松本・宮崎,2005）。

新規に尺度開発を行う場合、安定した尺度を策定するために、項目選定のための調査を複数回実施する必要がある。プロトタイプ版に組み込まれた行動特性評価については、2005年に実施された調査結果をもとに開発されたが、一回の質問紙調査結果に基づいているため、尺度により高い安定性を確保することが次の課題であった。そのため、行動特性評価については項目を増やして、追加調査を実施し、尺度の安定性を確保し、その結果を $\beta$ 版に反映させることとした。

新規調査の項目設計は、プロトタイプ版で構築された尺度を最大限に生かすため、以下の方針に沿って進められた。

①「基礎的性格特性・思考特徴」内の4尺度（ストレスへの耐性、変化への欲求、過去への自信、自信のある態度）については、プロトタイプ版においても比較的高い信頼性係数が得られていた(4尺度の順に、 $\alpha = .774, .590, .712, .561$ )。したがって、この構造を維持した上で、一部の低い信頼性係数を改善するために、類似した設問を新規に増やすこととした。結果として、前回調査の当分野の項目数(53項目)を12項目増やし、全65項目を実施した。

②「職場イメージ特徴」は、2尺度（静—動軸、組織—個人軸）が全7項目という少ない項目数で構成されているため、項目数を増やすことが第一の課題となった。さらに、プロトタイプ版の設問は「ゆったり～きびきび」や「のんびり～びりびり」など、対になる形容詞の概念を提示して当てはまりの程度を判断させていた。しかし、例えば「ゆったり」の対として「せかせか」を想起する人がいる可能性もあり、必ずしもすべての人がこの対概念を想起するわけではないため、この設問形式を廃止した。それに代わって、単純な形容詞1語（例：「ゆったり」）に対する当てはまりの程度を評定させることで、概念に対

するその人の判断をより正確に尺度に反映させることにした。したがって、前回調査の尺度を考慮しつつ、1語の形容詞を全24項目用意した。

なお、プロトタイプ版では、2尺度を直交に配置したときに分割される4つの区域(象限)について、そのような職場イメージを持つ典型的な業種・職種・配属部門名を、回答者の属性を分析した上で掲載していた。新規調査でも同様の方針とし、回答者の所属する業種・職種・配属部門の情報も収集することとした。

③「得意とする対人関係業務」は、初期の調査設計時の設問数が12項目と少なく、プロトタイプ版ではその項目数の組み合わせを試行錯誤しながら尺度を構成したため、信頼性係数が低く、尺度の安定性が確保されていなかった。したがって、尺度の安定性確保のために、プロトタイプ版の内容が一部変更される可能性も考慮しつつ、新規調査では12項目を追加し、全24項目で実施した。

## イ 結果

次に分析結果と3つの尺度の最終的な構成について説明する。

「基礎的性格特性・思考特徴」では、プロトタイプ版開発の時点で、因子分析の結果を用い安定性の高い因子を中心とした尺度化を行っていた。そこで、新規調査の分析方針としては、第一に因子構造の同一性を確認し、第二に各尺度と相関の高い新規項目を追加することで尺度の信頼性係数を向上させることとした。まず、因子構造の同一性を検討したところ、基礎的性格特性の2尺度(「ストレスへの耐性」と「変化への欲求」)と思考特徴の2尺度(「過去への自信」と「自信のある態度」)ともに、因子分析の因子負荷量が2回の調査を通じてほぼ一貫していることが確認できた(深町・室山・松本,2006)。さらに、多母集団同時分析を用いて2回分の調査の因子構造を比較したところ、基礎的性格特性、思考特徴ともに高いモデル適合度を示した(基礎的性格特性：GFI=.953, AGFI=.928, RMSEA=.052；思考特徴：GFI=.965, AGFI=.939, RMSEA=.053)。また、因子分析の因子負荷量が2回の調査で有意に異なる箇所は、基礎的性格特性の2尺度では1項目のみ、思考特徴の2尺度では4項目のみであることも確認され、尺度を構成する項目の安定性も高いことが示された(深町,2006b)。以上の結果から、全4尺度をそのまま使用する方針とし、次に、各

尺度と相関の高い新規項目を追加し、信頼性係数の向上を図った。最終的には図表5-29のような新規項目が追加され、全28項目となった。信頼性係数（ $\alpha$ 係数）は、「ストレスへの耐性」が.743、「変化への欲求」が.716、「過去への自信」が.800、「自信のある態度」が.681となり、プロトタイプ版と比較して全尺度において高い信頼性を確保することができた。

「職場イメージ特徴」では、プロトタイプ版で示した2尺度の平面表示の形態を生かすこととし、全24項目を用いて因子分析（最尤法直交バリマックス回転）を行い、その結果から第1因子に「静——動軸」、第2因子に「伝統・慣習への

図表 5-29 基礎的性格特性・思考特徴の項目例

ストレスへの耐性 (全5項目)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. つらいことがあると、苦しい感情がこみあげてきて長い間悩むことが多い(※)</li> <li>2. 私は普段、非常にがっかりすると気分転換できない(※)</li> </ol>
変化への欲求 (全8項目)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 考え方が異なる人と付き合うのは新鮮で楽しい</li> <li>2. 同じ価値観の人と話すだけでは物足りない</li> </ol>
経験への肯定感 (全7項目)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 未経験の分野で活躍したくても、これまでの経験が役に立つと思えない(※)</li> <li>2. 今までを振り返って、仕事上で良い経験を得たという実感が無い(※)</li> </ol>
自信のある態度 (全8項目)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 相手を説得して自分の考えを伝えることには自信がある</li> <li>2. 自分が行ってきた仕事を他人に詳しく説明できる自信がある</li> </ol>

(※)は逆転項目

図表 5-30 職場イメージ特徴の項目例

静—動軸 (全8項目)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ゆったりした</li> <li>2. のんびりした</li> </ol>
伝統・慣習への こだわり軸 (全6項目)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ピリピリした</li> <li>2. 伝統・慣習を重視する</li> </ol>

図表 5-31 得意とする対人関係業務の項目例

対人接触への意識 (全5項目)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 大勢の知人が注目している中で話をするのは恥ずかしくて嫌だ (※)</li> <li>2. 大会場で大勢の人に話をする機会はできるだけ避けたい (※)</li> </ol>
対人応対への自信 (全6項目)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. どんな相手に対しても、好感度の高い応対ができる方だと思う</li> <li>2. どんな相手であっても、自分なりに十分な受け答えができると思う</li> </ol>
電話でのやりとり (全5項目)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 直接会ったことのない人に電話をかけるのにためらいはない</li> <li>2. 電話であれば、知らない人から苦情を言われても受け流せる</li> </ol>
(サブ) 多人数を相手にしたやりとり (全6項目)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 大勢の知人の前で、自分の得意技を披露するのは楽しい</li> <li>2. 初対面の人が大勢いる会場で、自分の得意技を披露するのは苦にならない</li> </ol>
(サブ) 対人接触回数の多いやりとり (全5項目)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 知らない人に対して積極的にコミュニケーションをとるのは苦手だ (※)</li> <li>2. 多くの人が次々に来て話しかけられるような立場はうんざりする (※)</li> </ol>

(※) は逆転項目 (注) サブ尺度は主要尺度の項目と重複あり

こだわり軸」が抽出され、各因子に負荷量の高い14項目を選定した(図表5-30)。2尺度の信頼性係数はそれぞれ $\alpha = .930$ 、 $\alpha = .899$ で、高い信頼性を確保できた。「得意とする対人関係業務」では、プロトタイプ版尺度の全信頼性係数が.4～.7程度であったため、安定した尺度の策定を第一に考えて分析を行った。その結果、第1因子「対人接触への意識」と第2因子「応対への自信」を抽出し、それぞれの信頼性係数は $\alpha = .825$ 、 $\alpha = .741$ となった。なお、電話応対に関する項目だけで因子分析を行い、「電話得意度」の1因子を別途抽出し、信頼性係数は $\alpha = .658$ となった。以上の3因子(すなわち3尺度)の他に、因子分析で構成された尺度ではないが、「多人数を相手にしたやりとり」項目群と、「対人接触回数の多いやりとり」項目群の2尺度をサブ尺度として構成し、それぞれの信頼性係数は $\alpha = .868$ 、 $\alpha = .740$ となった。 $\beta$ 版においては、サブ尺度の回答結果をグラフで表示せず、解釈のコメント表示のみとした。以上、主要3尺度とサブ2尺度の計5尺度の19項目を用いることにした(図表5-31)。

## (2) 「キャリアプラン機能」についての検討

### ア 項目作成のねらい

「キャリアプラン」は、若年者向けのシステムでは「長期キャリアプラン」として組み込まれている機能である。若年者向けの「長期キャリアプラン」は、20歳代から60歳代という将来に向けてのライフイベントを整理してもらうというコンセプトで開発した。それに対し、中高年者向けのシステムでは、過去の振り返りにも重点をおき、さらに、様々なライフイベントについての感情表現を捉えることを機能として組み込んだ。ねらいは、過去や現在、将来という長期的な時間の流れの中で、仕事やキャリアをどのように位置づけているのかを考えたり、気づいてもらうための手がかりを提供することである。

「キャリアプラン」のプロトタイプ版の評価では、ハローワークで相談を行っている30名の職員に聞いたところ、文字の読みやすさなどの操作性については80%以上の肯定的な評価が得られた。しかし、人生における主目標の選び方、過去や現在、将来のイベント項目の選び方についての肯定的な評価は70%弱と低くなった。自由記述をみると、イベントの候補としてあげられている項目の種類が少ないという指摘があった。また、操作性に関連するが、入力の際に、過去、現在、今後1年以内、3年以内、3年以上先という時間の枠組みを繰り返しながら、イベントを選んでいく構造になっているために飽きてしまったり、先が見えないという感じをもちやすいという意見があった。

そこで、操作性については別途検討することとして、選択肢として用意する主目標やライフイベントを集めるための質問を用意することとした。まず、主目標の選択肢を選ぶため、過去、現在、未来それぞれにおいて人生の目標として考えていることを仕事生活、家庭生活、個人生活ごとに最大8個自由に書いてもらう質問を用意した。また、ライフイベント項目を増やすために、過去に経験したライフイベント、現在経験しているライフイベント、将来起こりそうなライフイベントの3つについて、「良かった、うれしかったなど良い印象をもっている出来事」と「辛かった、悲しかったなど悪い印象を持っている出来事」の両方を仕事生活、家庭生活、個人生活の3つの点から各3個ずつ書いてもらった。

## Ⅰ 結果

回答は自由記述であったので、類似した項目があるかどうかをまとめていき、頻度として多く見られる項目を選ぶという作業を行った。

### ①過去、現在、未来の主目標について

内容を見ると、具体的で個人的な目標が書かれていたものが多かった。そこで、目標の選択肢としては、例えば仕事であれば「職業をもち経済的に自立する」、家庭であれば「結婚し、自分の家庭生活を築く」、個人であれば「好きな趣味に打ち込む」などの大きな枠組みでの目標を中心として仕事生活、家庭生活、個人生活に各5項目を用意した。そして、目標を具体的に書きたいという気持ちをもつ利用者を満足させるために、自由記述という形で書き込みのできる欄を作った。この欄を活用すれば選択肢として選べないとかびったりしないと感じる部分を補うことができると考えた。

### ②ライフイベントについて

プロトタイプ版で用意していた項目に加え、回答頻度の高い項目を追加して、仕事生活、家庭生活、個人生活のそれぞれについて30項目を用意した（図表5-32）。ただ、回答内容をみると、この項目についても個人毎に表現が具体的であったり、細かい記述であったりしたため、主目標と同じように自由記述欄を作り、具体的なイベントについては自分で書き込めるような形式とした。

### ③入力方法について

プロトタイプ版では、過去、現在、今後1年以内、3年以内、3年以上先というそれぞれについて、ライフイベントを入力させたが、それは繰り返しが多く、煩雑という意見があった。そこで、縦軸に年代（20歳代～70歳代）、横軸に仕事生活、家庭生活、個人生活という枠組みで構成されている一つの画面を作った。そして、その画面のどこかの場所（例えば20歳代の家庭生活など）をクリックすると選択肢が表示されるスタイルとした。これにより結果が一つの画面にすぐに反映されて見やすく、入力もわかりやすくなるという効果を期待した。

また、前述したように、提示された項目を選ぶだけでなく、自分で書き込みができるような形式も取り入れた。この部分を活用してもらうことによって、選ぶための適切な項目がないというような不満も少し解消されるのではないかと考えた。

図表 5-32 ライフイベントに関する項目

仕事	家庭	個人
1 大学、大学院への進学	1 郷里を離れる	1 旅行（国内・海外）
2 留学	2 親からの経済的自立	2 ショッピング
3 学校卒業	3 配偶者と出会う	3 レストランめぐり
4 求職・就職活動開始	4 結婚	4 友人との交流
5 アルバイト・パート・派遣	5 離婚	5 美容（エステ、ネイルケア等）
6 正社員として就職	6 子どもの誕生	6 映画・観劇
7 家業をつぐ	7 子どもの入学	7 美術活動
8 資格取得	8 子どもの卒業	8 文学活動
9 資格取得の勉強開始	9 子どもの受験	9 音楽活動
10 見習い・研修開始	10 子どもの就職	10 語学学習
11 独立、開業	11 子どもの結婚	11 資格取得のための学習
12 転職	12 子どもが家を出る	12 パソコン（インターネット、ゲーム）
13 再就職	13 孫の誕生	13 収集（切手、骨董品など）
14 休職・仕事中断	14 家・土地を購入	14 囲碁・将棋
15 復職	15 ローンを組む	15 釣り
16 仕事内容の変更	16 借金等、負債を背負う	16 園芸・野菜作り
17 職場の対人関係でトラブル	17 ローン・借金返済	17 ペットの飼育
18 仕事上の大きな失敗	18 破産	18 手芸・裁縫
19 仕事上の大きな成功	19 転居	19 お稽古事
20 昇進・昇格	20 改築・リフォーム	20 料理・お菓子作り
21 配属先の変更	21 郷里に帰る	21 治療（マッサージ、鍼、灸）
22 部下ができる	22 親と同居	22 スポーツ観戦
23 管理職になる	23 親の病気、けが	23 スポーツをする
24 転勤	24 親の入院	24 体力作り（ジム、スイミング等）
25 単身赴任	25 親との死別	25 ドライブ・ツーリング
26 会社の移転	26 配偶者との死別	26 登山、ハイキング、キャンプ
27 会社の倒産	27 自分の病気、けが	27 町内会・地域活動
28 失業	28 自分の入院	28 ボランティア活動
29 退職	29 家族の病気、けが	29 宗教活動
30 定年退職	30 家族の入院	30 ギャンブル

## 第5節 システムの評価

2006年10月に完成したβ版を職業相談担当者と実際の求職者に使ってもらった。この試行運用には2つの目的があり、一つは実際のユーザーに近い立場の人たちにシステムを使ってもらうことで、プログラム上、大きな問題がないかを確認することである。もう一つは利用者からの率直な感想を聞くことである。β版はほぼ最終版としての位置づけのシステムなので、今から大幅な修正はできない。ただ、システムの利用上、明らかに重大な問題として認められるようなバグが発見された場合には、最終版の完成の前に修正を行う。また、利用者からの意見や評価については、すべてに対応することはできないが、疑問として出された点や不十分さが認められる点については、システムのマニュアルの中に留意点を書き込むことで対応する。

### 1 試行実験による評価

#### (1) 方法

β版の完成後、労働大学校の研修生（ハローワーク職員）に試行運用実験への協力を募った。2回の研修コースで参加者を募集し、1回目22名、2回目25名の協力を得た。47名中、30代後半が10名、40代前半が27名、40代後半が9名、無記入が1名となった。男性は26名、女性は21名である。

システムの利用はパソコンが設置されている実習室で行なった。今回特に大きな変更のあった職業興味評価、行動特性評価、キャリアプランの3つの機能をすべての人に利用してもらうよう指示した。これらの機能を中心としてシステムの使い勝手や有効性について尋ねるアンケートを用意した。参加者にはそれぞれのペースでシステムを使い、各機能やシステムの全体の印象についてのアンケートに回答してもらった。全体の所要時間は約1時間である。

#### (2) 結果

##### ① オープニング画面とメインメニュー画面の印象

オープニング画面とメインメニュー画面についての印象を評価してもらった

結果を図表5-33に示す。

オープニングについては、「年齢層に合っている」、「明るい」、「さわやか」、「印象がよい」という点について「そう思う」、「ややそう思う」、「あまりそう思わない」、「そう思わない」まで4段階で評価してもらった。「そう思う」と「ややそう思う」という回答の合計を肯定的な評価としてみた場合、「明るい」87.2%、「さわやか」91.5%、「印象がよい」87.3%となり高い評価を得た。「年齢層に合っている」については74.5%となり他よりも若干低めとなったが7割以上であり、満足のいく結果であると考える。プロトタイプ版で記述された色調の薄さについては、β版では少し色調を濃くした効果があり、特に指摘がなかった。

メインメニューについては、「字が読みやすい」85.1%、「なかがみわかりやすい」70.2%、「配色がよい」91.5%、「印象がよい」95.7%となった。なかみのわかりやすさが7割で、やや低めではあるが印象としては高い評価が得られた。

図表 5-33 オープニング画面とメインメニュー画面の評価

① オープニング画面の印象

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答
年齢層にあっている	15 (31.9%)	20 (42.6%)	12 (25.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
明るい	26 (55.3%)	15 (31.9%)	6 (12.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
さわやか	29 (61.7%)	14 (29.8%)	4 (8.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
印象がよい	21 (44.7%)	20 (42.6%)	6 (12.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

② メインメニュー画面の印象

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答
字が読みやすい	21 (44.7%)	19 (40.4%)	5 (10.6%)	2 (4.3%)	0 (0.0%)
なかがみわかりやすい	7 (14.9%)	26 (55.3%)	13 (27.7%)	1 (2.1%)	0 (0.0%)
配色がよい	21 (44.7%)	22 (46.8%)	2 (4.3%)	2 (4.3%)	0 (0.0%)
印象がよい	22 (46.8%)	23 (48.9%)	1 (2.1%)	0 (0.0%)	1 (2.1%)

② 興味評価について

興味評価についての回答結果を図表5-34にまとめた。興味評価については

「質問表示画面」、「興味6領域プロフィール画面」、「DPTプロフィール画面」、「職業とのマッチングについて」という4つの観点から項目を用意した。内容のわかりやすさと画面の見やすさ、自分の予想とあっていたかどうかについて回答してもらったところ、「職業とのマッチング」についての「画面の見やすさ(79%)」、「説明内容のわかりやすさ(76%)」を除いて、概ね80%以上の肯定的な回答が得られた。

図表 5-34 興味評価尺度へのアンケート結果

① 質問表示画面について

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
質問の内容が答えやすかった	27 (57.4%)	17 (36.2%)	3 (6.4%)	0 (0.0%)
使いやすかった	37 (78.7%)	9 (19.1%)	1 (2.1%)	0 (0.0%)
文字が読みやすかった	39 (83.0%)	7 (14.9%)	1 (2.1%)	0 (0.0%)

② 興味6領域プロフィールについて

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
内容がわかりやすかった	24 (15.1%)	18 (38.3%)	4 (8.5%)	1 (2.1%)
画面が見やすかった	26 (55.3%)	18 (38.3%)	3 (6.4%)	0 (0.0%)
自分の予想と合っていた	19 (40.4%)	22 (46.8%)	6 (12.8%)	0 (0.0%)

③ DPT プロフィールについて

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
内容がわかりやすかった	19 (40.4%)	22 (46.8%)	6 (12.8%)	0 (0.0%)
画面が見やすかった	22 (46.8%)	17 (36.2%)	7 (14.9%)	1 (2.1%)
自分の予想と合っていた	17 (36.2%)	23 (48.9%)	7 (14.9%)	0 (0.0%)

④ 職業とのマッチングについて

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
画面が見やすかった	17 (36.2%)	20 (42.6%)	7 (14.9%)	0 (0.0%)
説明の内容がわかりやすかった	17 (36.2%)	19 (40.4%)	9 (19.1%)	1 (2.1%)
使いやすかった	22 (46.8%)	19 (40.4%)	5 (10.6%)	0 (0.0%)

※「画面の見やすさ」で3名、「説明の内容」、「使いやすさ」で各1名無回答。

③ 行動特性評価について

行動特性評価の回答結果を図表5-35に示す。「質問表示画面」、「基礎的性格特性」、「職場イメージ」、「得意とする対人業務」について、興味評価と同様に「内容のわかりやすさ」、「画面の見やすさ」、「予想との一致度」を回答しても

らったところ、職場イメージについての「内容のわかりやすさ（75%）」と「画面の見やすさ（72%）」を除いて、80%以上の肯定的な回答が得られた。

図表 5-35 行動特性評価尺度へのアンケート結果

① 質問表示画面

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
質問の内容が答えやすかった	16 (34.0%)	20 (42.6%)	9 (19.1%)	2 (4.3%)
使いやすかった	30 (63.8%)	15 (31.9%)	1 (2.1%)	0 (0.0%)
文字が読みやすかった	35 (74.5%)	11 (23.4%)	1 (2.1%)	0 (0.0%)

※「使いやすかった」で無回答1名。

② 基礎的性格特性プロフィール

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
内容がわかりやすかった	24 (51.1%)	19 (40.4%)	3 (6.4%)	0 (0.0%)
画面が見やすかった	28 (59.6%)	18 (38.3%)	1 (2.1%)	0 (0.0%)
自分の予想と合っていた	23 (48.9%)	20 (42.6%)	4 (8.5%)	0 (0.0%)

※「内容がわかりやすかった」で無回答1名。

③ 職場イメージプロフィール

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
内容がわかりやすかった	15 (31.9%)	20 (42.6%)	11 (23.4%)	1 (2.1%)
画面が見やすかった	20 (42.6%)	14 (29.8%)	13 (27.7%)	0 (0.0%)
自分の予想と合っていた	15 (31.9%)	25 (53.2%)	6 (12.8%)	1 (2.1%)

④ 対人業務プロフィール

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
内容がわかりやすかった	21 (44.7%)	18 (38.3%)	7 (14.9%)	0 (0.0%)
画面が見やすかった	25 (53.2%)	20 (42.6%)	1 (2.1%)	0 (0.0%)
自分の予想と合っていた	16 (34.0%)	24 (51.1%)	5 (10.6%)	1 (2.1%)

※各項目で無回答各1名。

④ キャリアプランについて

「キャリアプラン」では、「全体のライフイメージの選択」、「各年代の主目標の入力」について、「答えのわかりやすさ」、「文字の読みやすさ」、「目標の選びやすさ」という3つの観点から評価してもらった（図表5-36）。また、「ライフイベント項目」では仕事生活、家庭生活、個人生活について、「何をすればよいかわかりやすかった」、「項目は選びやすかった」、「感情のマーク入れは簡単だった」という3つの項目への回答を求めた。さらに、自由記述欄については、「書き込みをしたかどうか」、「自由記述の機能が必要だと思うか」、「全体

図表 5-36 キャリアプランへの評価

① 全体的なライフイメージの選択

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
答え方はわかりやすかった	17 (36.2%)	17 (36.2%)	11 (23.4%)	1 (2.1%)
文字は読みやすかった	26 (55.3%)	17 (36.2%)	3 (6.4%)	0 (0.0%)
目標を選びやすかった	14 (29.8%)	13 (27.7%)	17 (36.2%)	1 (2.1%)

※「答えのわかりやすさ」「使いやすかった」で無回答1名。「文字の読みやすさ」で無回答1名、「目標の選びやすさ」で無回答2名。

② 各年代の主目標の入力

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
答え方はわかりやすかった	9 (19.1%)	26 (55.3%)	10 (21.3%)	1 (2.1%)
文字は読みやすかった	17 (36.2%)	24 (51.1%)	5 (10.6%)	0 (0.0%)
目標を選びやすかった	8 (17.0%)	20 (42.6%)	16 (34.0%)	2 (4.3%)

※全ての項目で無回答1名。

③ ライフイベントの入力<仕事生活項目>

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
何をすればよいかわかりやすかった	9 (19.1%)	17 (36.2%)	21 (44.7%)	0 (0.0%)
項目は選びやすかった	11 (23.4%)	18 (38.3%)	18 (38.3%)	0 (0.0%)
感情のマーク入れは簡単だった	31 (66.0%)	11 (23.4%)	5 (10.6%)	0 (0.0%)

④ ライフイベントの入力<家庭生活項目>

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
何をすればよいかわかりやすかった	13 (27.7%)	17 (36.2%)	15 (31.9%)	1 (2.1%)
項目は選びやすかった	15 (31.9%)	17 (36.2%)	14 (29.8%)	0 (0.0%)
感情のマーク入れは簡単だった	28 (59.6%)	11 (23.4%)	7 (14.9%)	0 (0.0%)

※全ての項目で無回答各1名。

⑤ ライフイベントの入力<個人生活項目>

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
何をすればよいかわかりやすかった	12 (25.5%)	19 (40.4%)	15 (31.9%)	0 (0.0%)
項目は選びやすかった	11 (23.4%)	18 (38.3%)	12 (25.5%)	0 (0.0%)
感情のマーク入れは簡単だった	28 (59.6%)	12 (25.5%)	6 (12.8%)	0 (0.0%)

※「何をすればよいかわかりやすかった」、「感情のマーク入れ」で無回答各1名、「項目の選びやすさ」で無回答6名。

の質問量はどうか」、という点を聞いた。

その結果、「全体的なライフイメージの選択」、「各年代の主目標の入力」に関して、「文字の読みやすさ」については92%、87%と肯定的な評価が得られた。その反面、「答え方がわかりやすかった」では肯定的な評価が72%、74%とやや低くなり、「目標が選びやすかった」については、各58%、60%とやや低めの評価になった。

「ライフイベントの評価」については、それぞれ「感情のマーク入れの簡単

さ」については特に問題がなかったが、「内容のわかりやすさ」と「項目の選びやすさ」に関して、肯定的な評価が低くなり、肯定的な評価が60%台となった。

キャリアプランについてはプロトタイプ版からβ版に改訂する過程で見直しを行ない、キャリアプランに関する調査の結果を踏まえて目標やイベントの選択肢の項目を大幅に増やすなどして対応したが、それでもまだ項目が選びにくいと感じられていることがわかった。調査の結果では、目標やライフイベントとして書かれている内容が個人によって様々であるので、類似した表現はできるだけまとめられるように項目を作ったが、それでもぴったりするものを選ぶのは難しいようである。そのため、自由記述欄を設けたという経緯がある。

そこで、自由記述欄の使い方を見たが、自由記述の書き込みに関しては「全くしなかった」という人が81%おり、実験室場面での試行運用ということもあるが、有効には使われていなかったことがわかった。一方で、「自由記述欄の必要性」については60%が「必要だと思う」という回答をしていた。自由記述欄の存在の意味が否定されているわけではないようである。また、キャリアプラン全体の質問量については「多かった」が13%、「やや多かった」が49%で、「ちょうどよかった」26%を上回った。「キャリアプラン」については、自分に必要な欄だけの書き込みをすればよいのであるが、分量が多く感じられるようである。キャリアプランについて得られた回答の結果については、必ずしも十分満足できる評価が得られていない部分があるため、今後、対応を検討したいと考えている。

#### ⑤全体の印象について

最後に、システム全体の印象について回答してもらった結果を図表5-37に示す。肯定的評価をまとめると、「システムの内容のわかりやすさ」が89%、「使いやすさ」が85%、「興味深さ」が89%、「画面のデザインがよかった」が96%となり、概ね高い評価を得た。ただ、「中高年でも使いやすいと思う」という項目は62%でやや低くなった。

図表5-37 「全体の印象・評価」へのアンケート結果

全体の印象・評価	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
システムの内容はわかりやすかった	20 (42.6%)	22 (46.8%)	4 (8.5%)	0 (0.0%)
使いやすかった（ご自分の感想として）	20 (42.6%)	20 (42.6%)	7 (14.9%)	0 (0.0%)
中高年でも使いやすいと思う	9 (19.1%)	20 (42.6%)	17 (36.2%)	1 (2.1%)
使ってみて興味深かった	14 (29.8%)	28 (59.6%)	5 (10.6%)	0 (0.0%)
画面のデザインがよかった	18 (38.3%)	27 (57.4%)	2 (4.3%)	0 (0.0%)

※「システムの内容はわかりやすかった」で無回答1名。

## ⑥フェイスシート

この他、「キャリア・インサイト」のようなパソコンによるガイダンス・システムの活用について、相談担当者の意見を聞く項目を用意した。結果を図表5-38に示す。若年向けのシステムを利用した経験のある者は、「業務で使っている」が17%で、ハローワークで実際に業務に使っている人は今回の利用者の中では約2割弱であった。「試しに使ったことがある」という回答は19%であった。

一方、この種のシステムを相談業務で活用することの有意義度については、80%近くが「有意義」、あるいは「ある程度有意義」と肯定的な回答を示した。「中高年者への利用の有意義度」についても72%程度が肯定を示した。「活用できそうか」という問いについても、74%程度が肯定的に回答した。この試行実験は研修生として労働大学校に滞在していた安定所関係の職員に対してボランティアに参加を求めたので、元々意識の高い人が参加している可能性はあるが、概ね肯定的な回答結果が得られた。

図表 5-38 システム利用の有意義度等に関する回答

◆フェイス・シート	
1. 若年者向けの「キャリア・インサイト」を使ったことがありますか？	
① 業務で使っている	8 (17.0%)
② 試しに使ったことがある	9 (19.1%)
③ 存在は知っているが使ったことはない	20 (42.6%)
④ 存在も知らないし使ったこともない	5 (10.6%)
* 無回答	5 (10.6%)
2. こういったシステムを相談や紹介の際に活用することは有意義であると思いますか？	
① 有意義な情報を与えられると思う	8 (17.0%)
② ある程度、有意義な情報を与えられると思う	29 (61.7%)
③ あまり有意義な情報を与えられないと思う	4 (8.5%)
④ 有意義な情報を与えられないと思う	0 (0.0%)
* 無回答	6 (12.8%)
3. こういったガイダンス・システムを相談業務に使うことについてのあなたのご関心はどうか？	
① 関心がある	17 (36.2%)
② ある程度関心がある	22 (46.8%)
③ あまり関心がない	3 (6.4%)
④ 関心がない	0 (0.0%)
* 無回答	5 (10.6%)
4. 中高年の求職者にこのようなシステムを活用することについては有意義であると思いますか？	
① 有意義な情報を与えられると思う	5 (10.6%)
② ある程度、有意義な情報を与えられると思う	29 (61.7%)
③ あまり有意義な情報を与えられないと思う	7 (14.9%)
④ 有意義な情報を与えられないと思う	1 (2.1%)
* 無回答	5 (10.6%)
5. こういったガイダンス・システムを中高年の職業相談や就職活動の支援サービス業務に使うことについての、あなたの意見はどうか？	
① 活用できそうだと思う	4 (8.5%)
② ある程度は、活用できそうだと思う	31 (66.0%)
③ あまり活用できそうにないと思う	7 (14.9%)
④ 全く活用できそうにないと思う	0 (0.0%)
* 無回答	5 (10.6%)

## 2 合同就職面接会での評価

### (1) 方法

β版の試行運用の一環として、東京都内で実施されたハローワーク主催の地元企業との合同就職面接会の会場で、キャリア・インサイトによる適性診断のコーナーを用意してもらい、来場している求職者で適性評価を希望する人にシステムを使ってもらうという機会を得た。会場内にノートパソコンとプリンタを2台用意し（途中から予備のパソコン1台も設置した）、キャリア・インサイトMCのβ版をインストールした。午後1時から4時の間に15名～20名の利用者があり、途切れること無く利用があった。各パソコンには開発担当者3名が説明員として待機し、利用希望者には最初にシステムの使い方と構造を説明した後、自由に使ってもらった。途中で質問があった場合には、尺度や表示された結果についての説明を行なった。システムを使い終わった人には、A4版1枚の簡単なアンケートへの回答に協力してもらえるかどうか声をかけた。

図表 5-39 利用者の年代

年代	15名中 (%)
20代前半	1 (6.7%)
20代後半	1 (6.7%)
30代前半	1 (6.7%)
30代後半	1 (6.7%)
30代 (前・後半不明)	1 (6.7%)
40代前半	3 (20.0%)
40代後半	0 (0.0%)
40代 (前・後半不明)	1 (6.7%)
50代前半	2 (13.3%)
50代後半	0 (0.0%)
60代前半	1 (6.7%)
60代後半	0 (0.0%)
60代 (前・後半不明)	1 (6.7%)
不明	2 (13.3%)

図表 5-40 利用者からの評価

	そう思う	ややそう思う	あまりそう 思わない	そう思わない	無回答
1 字が読みやすい	10 (66.7%)	2 (13.3%)	1 (6.7%)	1 (6.7%)	1 (6.7%)
2 なかみがわかり やすい	7 (46.7%)	5 (33.3%)	1 (6.7%)	1 (6.7%)	1 (6.7%)
3 配色がよい	11 (73.3%)	2 (13.3%)	1 (6.7%)	0 (0.0%)	1 (6.7%)
4 印象がよい	11 (73.3%)	3 (20.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (6.7%)
5 使いやすかった	9 (60.0%)	4 (26.7%)	1 (6.7%)	0 (0.0%)	1 (6.7%)
6 おもしろかった	9 (60.0%)	4 (26.7%)	1 (6.7%)	0 (0.0%)	1 (6.7%)
7 参考になった	9 (60.0%)	4 (26.7%)	0 (0.0%)	1 (6.7%)	1 (6.7%)
8 出力結果が自己 イメージと合っ た	6 (40.0%)	5 (33.3%)	2 (13.3%)	1 (6.7%)	1 (6.7%)

## (2) 結果

システムを利用した人のうち15名がアンケートに協力してくれた。年代の内訳は図表5-39の通りである。このうち男性は5名、女性は8名、2名が記入漏れで、女性の利用者が多かった。

利用と感想についてのアンケートでは、システムの全体の印象、使いやすさについて4段階で評価してもらった（図表5-40）。どの項目についても概ね70%以上の肯定的な評価が得られた。

図表 5-41 利用した機能

	人 (%)
1 能力	9 (60.0%)
2 価値観	5 (33.3%)
3 職業興味	7 (46.7%)
4 行動特性	5 (33.3%)
5 総合評価	4 (26.7%)
6 希望する職業との相性	3 (20.0%)
7 キャリアプラン	2 (13.3%)
8 利用ガイド	0 (0.0%)
9 職業情報	0 (0.0%)
10 ユーザープロファイリング	1 (6.7%)

図表5-42 新たな発見や気づきについての回答

NO	自分についての新たな発見や「気づき」はありましたか？
1	—
2	今まで事務の職業をしてきました。実は、専門的・技術的職業が合ってます。
3	—
4	自分の性格が再確認させられました。
5	—
6	自分が間違った職探しをしてるみたいと思った。
7	—
8	自分の希望する職業が分かりとても良かった。
9	—
10	—
11	—
12	事務職より専門職を探した方が良いという結果に驚いた。
13	—
14	—
15	—

システムのうち、使った機能については、最も多かったのが能力評価で9名、次が興味評価で7名、その次が価値観と行動特性でそれぞれ5名となった（図表5-41）。これは今まで使われている若年者版のシステムの使い方と同様の傾向である。

また、出力結果を読んだ後の感想を自由記述で尋ねたところ、15人中5名から書き込みがあった（図表5-42）。自分の思っていた仕事、探していた仕事の領域と違ったことがわかったということが書かれているものも見られた。システムを利用することが適性の再確認や新たな気づきにつながっていく場合もあることがわかった。特に担当者が一緒に画面をみて、結果について説明を加えたり、求職者の感想を聞いたりした場合に、こういった感想が多く見られたので、相談の中で担当者が一緒に使うことで利用者の満足度も高くなり、気づきにつながることが多いのではないかと感じた。

## 第6節 活用の方向

中高年者向けのキャリア・ガイダンスシステムとして「キャリア・インサイトMC」は次のような場面で活用できると考えている。

### (1) 相談担当者やキャリア・カウンセラーによる相談のツールとして

開発過程の際に行ったヒアリング調査によれば、中高年者であっても再就職先を探すときに自分の適性を考えたいというニーズはあるということだった。最初から前職と同じ仕事というように目的の仕事を決めていたり、勤務地や給料など適性以外の条件で仕事を探すような人の場合は特に適性評価を希望することは少ないようであるが、今までと少し違った仕事をしてみたいとか、再就職にあたって自分のことを見直したいというような場合には、適性評価を希望する場合も少なくないようだ。そこで、職業相談を行っている担当者やキャリア・カウンセラーが相談の過程にシステムの利用を組み込み、実施する検査を指定したり、その結果を一緒に検討することも、求職者の自己理解を深めたり、あらたな自己発見と就職先の検討につなげるために有効である。特に、求職者が再就職先を探すのに行き詰まってしまった時、気持ちを切り替えるためにこういったツールを活用することが有効だったという報告もあった。

### (2) 中高年者が個人で自己理解を深めるためのツールとして

「キャリア・インサイト」の若年者版と同様に、「キャリア・インサイトMC」にも自己理解を深めるための様々な尺度が組み込まれている。

特に若年者版から大幅に改訂した新たな尺度として、職業興味評価と行動特性評価がある。この2つは中高年者の適性評価に必要な視点を考えて組み込んだものである。職業興味については、職業経験がある中高年者であるからこそ、あえて職業にこだわらず、日常生活の行動傾向からも自分の興味を探るという方向づけを行う。また、行動特性については、基礎的な性格特性・思考特徴や好ましく感じる職場環境の特性、対人関係業務の得手不得手などを意識することで、新しい仕事の手がかりがつかめるように働きかけることをめざした。こ

の2つの尺度が加わったことで、若年者版よりも、さらに多面的に自分自身を見つめ直す視点が組み込まれたと考えている。

なお、若年者版と同様の能力評価、価値観評価についても中高年者の基準で尺度の見直しを行っており、いずれも自己理解のために有効に活用できるツールである。様々な観点から比較的簡単に自分自身の特性を見直すことができるということで、中高年者が自己理解を深めるために役立てることができよう。

### (3) 中高年者に対する意識改革のツールとして

企業の合同就職面接会で適性診断コーナーを設けて実際にMCを希望者に実施したときの話であるが、40歳、50歳代と年齢が上になると今まで自分のやってきた仕事にしか目が向かなくなるということであった。例えば、前職が事務なら事務職ばかりを探してしまうというようである。しかし、「キャリア・インサイトMC」を経験し、対人業務が向いているという結果が示されたことで、事務職以外にも目を向けて探してみようという気持ちになったと話してくれた人がいた。

合同就職面接会の会場での試行運用については、就職先の選定に関わる真剣な会場で、「パソコンの適性診断」というような一見現実離れたように受けとめられる可能性のあるコーナーを出して、求職者の方に悪い印象を与えないかという懸念があった。しかし、実際には利用希望者が意外に多く、利用者にも喜ばれた。また、何より実際に求職者の方と接しながらシステム利用の感想や評価を得たことは開発担当者として貴重な経験であった。それを通して感じたことはやはり長年の職業経験のある中高年者であっても、適性検査へのニーズはもっているし、それを仕事探しの資料として考えたいという気持ちはあるのではないかということであった。

一方、合同就職面接会の会場のようなところでは、面接の待ち時間の合間に興味半分でシステムを使うような人も多いようである。ただ、どんな形であれ、システムを使って一定の結果を得ることで自分自身や適性に関連した仕事についての知識を得ることができる。気楽に実施してみるからこそ意外に本音がでたり、人から直接言われるのではなくパソコンという機械が表示した仕事ということでもむしろ素直にヒントとして受け容れられたりということがあるのかも

しれない。深刻になりがちな中高年者の再就職という場面において、職業選択に向けて意識が固定化してしまう傾向があるとすれば、この種のシステムを気軽に試してみるという意義もあるのではないかと感じたところである。

## 第7節 今後の課題

本稿では現在完成しているβ版の内容と評価について報告した。なお、評価に関しては、実験室場面での試行と合同就職面接会場での求職者への実施に関する結果を報告したが、β版の試行運用はこれで終わりではなく、現在、既に数カ所の施設（東京都内2ヶ所の公共職業安定所および航空自衛隊の人事援護課等）の協力を得て、平成18年12月から約2ヶ月にわたって実地の相談場面で利用してもらうという現場での試行運用を実施している。試行運用に関しては、相談を受けた利用者にシステムの操作性や興味深さ、使った機能、結果についての感想を尋ねるアンケートへの回答を実施してもらうよう、各施設に依頼している。また、相談を受けた担当者にも同様のアンケートへの回答を依頼しており、試行運用終了時にはシステムを使った感想についてのヒアリングも行なう。

既に行った実験室場面の評価あるいは求職者を対象とした実施に関しては、概ね肯定的な評価が得られたが、いくつかの機能についてはまだわかりにくかったり、改善の必要性がある機能も示唆されている。ただ、β版はほぼ最終版としての位置づけであるため、特に重大な問題でない限り試行運用の結果を受けて大幅な修正を行なうことは難しいが、完成予定の3月末までにできる限りの調整を行い、システムを完成させる予定である。

最終版のシステムが完成した後は、マニュアルとともにCDを作成し、職業相談機関等に提供できるよう準備を進めることを考えている。将来に向けては、実際に現場でどのように活用されるのかを事例として蓄積し、有効な活用方法についてのマニュアルを作成したり、中高年者の適性評価に関するデータを集めることなどを通して、次のバージョンアップに向けた準備を進めていくことが課題である。

