

## 第Ⅱ部 利用の概況

## 第3章 利用者数と利用者の属性

### 3-1 「操作ログ」と「回答ログ」について

D版では、2種類のデータ・ファイルが作成される。一つは、「操作ログ」、もう一つは「回答ログ」である。

「操作ログ」とは、ユーザー登録をした利用者が使った機能と時間との記録データである。ユーザー登録時には、氏名（ニックネーム可）、性別、生年月日、現在の状況（学生、有職者、その他）、希望する職種（事務、技術、営業、専門、製造・現場）の入力が必須である。「操作ログ」には、ユーザー登録時の「氏名」の情報を除き、利用者の年齢、性別、現在の状況、希望する職種が記録されている。あわせて、システムを使った施設名、利用した機能とそれを使った日時も「操作ログ」に残される。

一方、適性評価の各項目への回答など、個人の回答の情報は「回答ログ」に記録される。「回答ログ」は、自分の回答結果を残すことを選んだ利用者のデータのみが記録されるファイルである。そこで、登録時に、利用記録を残さないという選択をした利用者については、「回答ログ」にデータは残らない。

「操作ログ」に関しては、個人の回答を残す、残さないに関わらず、すべての利用者の利用記録が蓄積されるので、「操作ログ」のデータを使うと、システム利用者の総数と利用者の属性が集計できる。そこで、「操作ログ」のデータに基づき、改修後のD版を継続的に運用している2007年9月から2009年10月までの利用者数を算出した。

### 3-2 利用者記録の総数

「操作ログ」にはログインについての情報が記録されている。新規利用者としてキャリア・インサイトにユーザー登録した場合には、「ログイン（新規）」、前にシステムを使ったことがある利用者がパスワード等を入力して前のデータを呼び出して利用した場合には「ログイン（再利用）」と記録される。この他、再利用画面からログインして利用しようとしたが、照合データが見つからず、新規にログインしたという記録が「ログイン（記録無し）」である。これには、新規利用にも関わらず再利用画面から使おうとしたケースと、再利用しようとしたが、情報の入力を間違えて再利用できなかったというケースの両方が含まれると考えられる。さらに、前に使ったパスワードを変更したいとしてログインしたケースは「ログイン（パスワード変更）」、自分で登録した情報を変更したり削除したい場合にログインした「ログイン（利用者情報の変更削除）」がある。

操作ログに残されたログインの記録の総数をログインの内容と年齢段階別に集計した結果が図表3-1である。総計は7,678名分となった。全体の利用者のうち、新規利用者は、3,869

名で 50.4%、再利用者は 1,284 名で 16.7%、記録なしが 2,475 名で 32.2%を占める。

なお、総計に関して、2007 年にまとめた D 版の利用状況に関するレポートでは、ログインの記録から分析データを絞っているため、本章で扱うデータもそれに準ずることとした。すなわち、記録されているデータのうち、ログインしてログアウトがない者、施設の担当者やシステム導入の作業にあたっている業者が試行として使っていると判断される記録、再利用の記録は集計対象からはずした。また、キャリア・インサイトの対象年齢は 18 歳から 34 歳であるが、施設によっては中学生や 35 歳以上の求職者の利用もあった。そこで、利用者の人数は 13 歳から 65 歳にしぼり、それ以外の年齢が書き込まれている利用者のデータは集計から除いた。その結果、総計は 6,212 名となった。本章の利用記録は、このデータに基づいて分析を行う。

図表 3-1 操作ログ記録の内訳

	12歳以下	13-17	18-20	21-24	25-29	30-34	35-65	66歳以上	総計
ログイン(新規)	18	40	171	1227	1466	749	194	4	3869
ログイン(再利用)	3	6	45	389	565	233	43		1284
ログイン(記録無し)	99	173	123	492	716	522	342	8	2475
ログイン(パスワード変更)			1	1	3				5
ログイン(利用者情報の変更削除)		1		10	25	8	1		45
総計	120	220	340	2119	2775	1512	580	12	7678

図表 3-2 年齢、ログイン方法で選別した記録の内訳

	13-17	18-20	21-24	25-29	30-34	35-65	総計
ログイン(新規)	40	171	1227	1465	748	193	3844
ログイン(記録無し)	173	123	492	716	522	342	2368
総計	213	294	1719	2182	1271	536	6212

### 3-3 施設毎の利用者数

「操作ログ」の記録をもとに、新規にシステムを使った利用者数を施設、期間別に集計したものが図表 3-3 である。表のうち、「大学」は都内の四年制大学、「～所」は、ハローワーク、各都道府県の若年者向けの職業相談機関を含む。

2007 年の 9-12 月の利用者数は 1,603 名、2008 年 1-12 月の利用者は 2,974 名、2009 年 1-10 月の利用者は 1,635 名、計 6,212 名となった。F 所、G 所は毎年利用者が多い施設であったが、組織の都合で 2008 年の途中で閉鎖となったため D 版が撤去された。そのため、2008 年の利用者が減少しているとともに、2009 年の利用者はゼロとなっている。施設によって導入しているパソコンの台数にも違いがあるが、利用者の多い施設と少ない施設でばらつきがある。また、導入の時期にばらつきがあり、J 所以下 M 大学までは 2008 年以降の記録、N 大学は 2009 年以降の記録となっている。

図表 3-3 施設別にみた利用者数

施設	2007 9-12月	2008 1-12月	2009 1-10月	計
A大学	8	45	1	54
B所	151	372	189	712
C所	28	132	32	192
D所	483	1368	737	2,588
E所	258	362	227	847
F所	356	141	0	497
G所	273	190	0	463
H所	1	0	0	1
I所	45	277	311	633
J所	0	45	24	69
K所	0	14	0	14
L所	0	21	3	24
M大学	0	7	56	63
N大学	0	0	55	55
総計	1,603	2,974	1,635	6,212

### 3-4 利用者の属性

施設ごとに、利用者の性別、現在の状況別の内訳を示した表が図表 3-4 である。現在の状況として、大学では「学生」がほとんどであるが、それ以外の施設では、「その他」が多い。大学以外の施設は、ハローワークを除き、若年者向けの職業相談機関である。そこで、来所者の多くがアルバイトなどの非正規の仕事に従事しているか、学校を卒業して無職で求職中の者であることが考えられる。そこで、キャリア・インサイトの利用者にも「その他」の層が多くなっている。

さらに、施設毎に年齢階級別の利用者の内訳を算出した結果が図表 3-5 である。全体としては、25-29 歳が 2,181 名で最も多い。次に 21-24 歳が 1,719 名である。この 2 つの年齢階級を合わせると 3,900 名で、全体の 62.8% を占める。また、30-34 歳も 1,270 名 (20.4%) で多くなっている。3 つの年齢階級 (21-34 歳) の利用者を合わせると 83.2% で、全体の約 8 割を占める。その他の年齢階級は本来のシステムの対象年齢からはずれているため、それぞれ数パーセント台となっている。施設別に特徴的な部分をみると、D 所は全体の利用者数が多くなおかつ他の施設に比べて利用者の年齢の幅が広い。また、E 所は同様に利用者数が多いが、年齢層としては若い世代より 35-65 歳の年齢がやや高めの層の利用者が高くなっている。

なお、施設をこみにして、男女別、現在の状況別の内訳を算出したところ、図表 3-6 のようになり、「男性」が 3,369 名、「女性」が 2,843 名と男性の方が多かった。現在の状況別では、「学生」が 599 名、「有職者」が 1,192 名、「その他」が 4,421 名で、「その他」の割合が全体の約 7 割を占めている。「学生」の男女比はそれほど違わないが、「有職者」と「その他」で男性が女性よりも 4% 程度多くなっている。

図表 3-4 施設毎の利用者の性別、現在の状況

施設	学生				有職者				その他				計
	男		女		男		女		男		女		
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
A大学	25	(44.3)	29	(55.7)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	54
B所	15	(2.1)	2	(0.3)	72	(9.8)	39	(5.5)	271	(38.4)	313	(43.8)	712
C所	7	(3.7)	16	(8.4)	39	(20.7)	18	(9.4)	60	(31.1)	52	(26.7)	192
D所	110	(4.2)	139	(5.4)	342	(13.1)	199	(7.7)	1,088	(41.8)	710	(27.8)	2,588
E所	9	(1.2)	7	(0.8)	58	(7.0)	85	(10.0)	284	(33.9)	404	(47.1)	847
F所	17	(3.4)	26	(5.3)	66	(12.9)	51	(10.3)	216	(43.5)	121	(24.6)	497
G所	28	(6.0)	23	(5.1)	51	(10.9)	36	(7.8)	155	(33.8)	170	(36.4)	463
H所	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1
I所	11	(1.7)	14	(2.3)	66	(10.4)	42	(6.6)	233	(37.2)	267	(41.8)	633
J所	6	(9.1)	1	(1.3)	13	(19.3)	5	(7.3)	17	(24.4)	27	(38.6)	69
K所	0	(0.0)	0	(0.0)	4	(28.9)	0	(0.0)	5	(35.3)	5	(35.8)	14
L所	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(4.1)	0	(0.0)	16	(66.7)	7	(29.2)	24
M大学	35	(55.5)	27	(43.0)	1	(1.5)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	63
N大学	44	(80.0)	8	(14.6)	3	(5.4)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	55
総計	307	(5.2)	292	(4.8)	717	(11.4)	475	(7.6)	2,345	(37.6)	2,076	(33.4)	6,212

図表 3-5 施設毎の年齢階級別にみた利用者数

施設	13～17歳	18～20歳	21～24歳	25～29歳	30～34歳	35～65歳	計
A大学	0 (0.0)	15 (27.8)	37 (68.5)	1 (1.9)	0 (0.0)	1 (1.9)	54
B所	10 (1.4)	28 (3.9)	168 (23.6)	257 (36.1)	150 (21.1)	99 (13.9)	712
C所	2 (1.0)	11 (5.7)	75 (39.1)	57 (29.7)	44 (22.9)	3 (1.6)	192
D所	162 (6.3)	137 (5.3)	783 (30.3)	1036 (40.0)	418 (16.2)	52 (2.0)	2,588
E所	6 (0.7)	33 (3.9)	168 (19.8)	209 (24.7)	195 (23.0)	236 (27.9)	847
F所	3 (0.6)	9 (1.8)	177 (35.6)	185 (37.2)	113 (22.7)	10 (2.0)	497
G所	28 (6.0)	12 (2.6)	112 (24.2)	186 (40.2)	116 (25.1)	9 (1.9)	463
H所	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	1
I所	1 (0.2)	22 (3.5)	96 (15.2)	214 (33.8)	215 (34.0)	85 (13.4)	633
J所	0 (0.0)	4 (5.8)	15 (21.7)	23 (33.3)	13 (18.8)	14 (20.3)	69
K所	1 (7.1)	0 (0.0)	2 (14.3)	0 (0.0)	4 (28.6)	7 (50.0)	14
L所	0 (0.0)	1 (4.2)	1 (4.2)	10 (41.7)	1 (4.2)	11 (45.8)	24
M大学	0 (0.0)	12 (19.0)	46 (73.0)	3 (4.8)	0 (0.0)	2 (3.2)	63
N大学	0 (0.0)	10 (18.2)	39 (70.9)	0 (0.0)	1 (1.8)	5 (9.1)	55
計	213 (3.4)	294 (4.7)	1,719 (27.7)	2,181 (35.1)	1,270 (20.4)	535 (8.6)	6,212

※( )内は各施設の利用者計に対する各年齢層の人数の割合(%)

図表 3-6 男女別、現在の状況別の内訳

属性	男	女	計
学生	307 (5.2%)	292 (4.8%)	599 (9.9%)
有職者	717 (11.4%)	475 (7.6%)	1,192 (19.0%)
その他	2,345 (37.6%)	2,076 (33.4%)	4,421 (71.1%)
計	3,369 (54.2%)	2,843 (45.8%)	6,212 (100.0%)

※( )内は全体に対する各セルの割合(%)を示す。

### 3-5 希望する職種

ユーザー登録時に希望する職種の選択を行うが、選択肢としては、事務系、技術系、営業系、専門系、製造・現場系という5つが用意されている。現在の状況別、男女別に、どのような職種が選ばれたのかを図表3-7に示した。また、違いをわかりやすくするために、グラフとして示したものが図表3-8である。

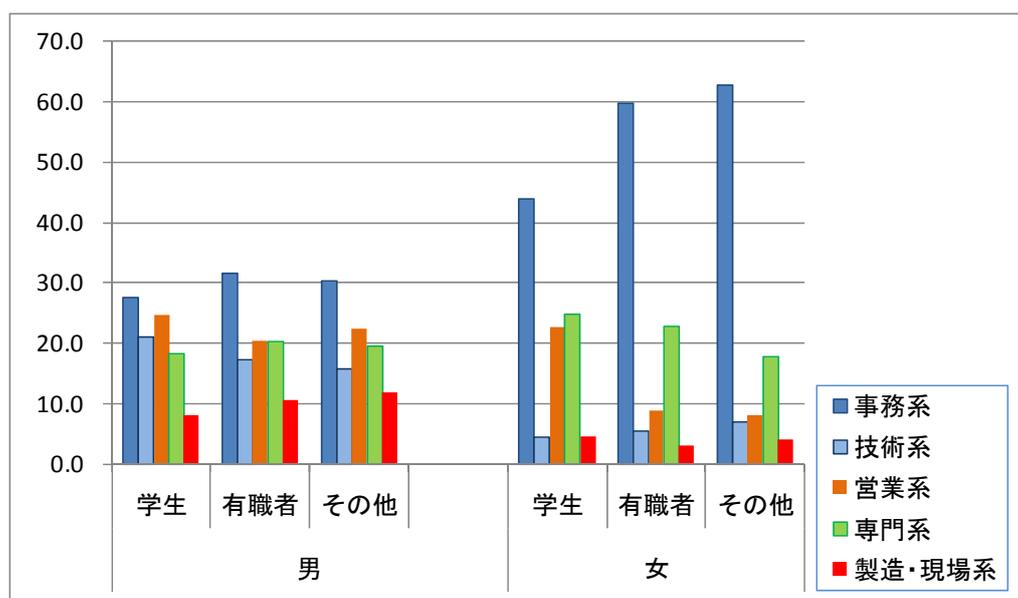
現在の状況、男女を込みにしたとき、事務系の選択率が一番高く44.1%、第2位が専門系(19.5%)、第3位が営業系(16.5%)、第4位が技術系(12.0%)、第5位が製造・現場系(8.0%)となった。選択率をみると事務系が圧倒的に他よりも高い。

選択率を属性別にみると、男性の場合には、希望する職種として事務系がやや多めとなっているものの、他の職種の選択率も平均しており、偏りはそれほど大きくない。それに対して、女性の場合には、事務系の選択に偏りがある。その傾向は、「学生」よりも「有職者」や「その他」で強くなり、女性の場合、「学生」は事務系の希望が43.8%であるのに対し、「有

図表 3-7 現在の状況別、男女別にみた希望する職種の選択者数と割合

職種	学生		有職者		その他		計
	男	女	男	女	男	女	
事務系	85 (27.7)	128 (43.8)	226 (31.5)	284 (59.8)	712 (30.4)	1,304 (62.8)	2,739 (44.1)
技術系	65 (21.2)	13 (4.5)	124 (17.3)	26 (5.5)	370 (15.8)	145 (7.0)	743 (12.0)
営業系	76 (24.8)	66 (22.6)	146 (20.4)	42 (8.8)	525 (22.4)	170 (8.2)	1,025 (16.5)
専門系	56 (18.2)	72 (24.7)	145 (20.2)	108 (22.7)	458 (19.5)	372 (17.9)	1,211 (19.5)
製造・現場系	25 (8.1)	13 (4.5)	76 (10.6)	15 (3.2)	280 (11.9)	85 (4.1)	494 (8.0)
計	307 (100.0)	292 (100.0)	717 (100.0)	475 (100.0)	2,345 (100.0)	2,076 (100.0)	6,212 (100.0)

※( )内は職種計に対する各セル希望者の人数の割合(%)



図表 3-8 男女別、現在の状況別にみた希望する職種の割合(%)

職者」、「その他」では、各 59.8%、62.8%となっている。また、営業系は「学生」に比べて、「有職者」、「その他」の選択率が低い。

他方、男性では、技術系の選択率は「学生」では 2 割あるのに対して、「有職者」、「その他」ではやや少なくなっている。反対に製造・現場系では、「学生」が 8.1%と 1 割未満であるのに対して、「有職者」と「その他」では 1 割を超えている。

このように、男女、あるいは現在の状況によって、希望する職種の選択率には違いがみられた。この結果は、2005 年 4 月から 2006 年 8 月までにキャリア・インサイト D 版を用いて集められた 8,055 名のデータとも一致している（松本、室山,2008）。

男性に比べて女性での事務職の選択率が高いこと、製造・現場系の仕事の選択率に関して女性の方が男性よりも低いことは傾向として予想できるが、学生、有職者、その他という現在の状況でみたときに、選択率に違いがみられた点は興味深い。現在の状況別の職種ごとの選択率を他の変数と関連づけて分析することで、現在の状況によって希望する職種に違いが生じる理由が明らかになるかもしれない。今後の分析の過程で検討してみる一つの観点であると思われる。

### 3-6 まとめ

本章では、「操作ログ」に残っているデータを 13-65 歳までの年齢層に絞り、その後、ログインしてログアウトがない者、施設の担当者やシステム導入の作業にあたっている業者が試行として使っていると判断される記録、再利用の記録は集計対象からはずした結果として、6,212 名のデータを扱った。

利用者の属性を見ると、施設をまとめた場合には、データの内訳としては男性が 54.2%、女性が 45.8%で男性の利用者が多く、現在の状況別にみると、割合が高いのは、「その他」（71.1%）、「有職者」（19.0%）、「学生」（9.9%）の順となった。キャリア・インサイト D 版の設置協力施設のうち、大学は 3 校で、残りは若年系の相談機関かハローワークということがシステムの利用者の属性にも反映されている。

ユーザー登録の際に 5 つの職種のうち希望する職種を選んでもらうが、利用者がどのような職種を選んでいるかを集計したところ、男女によって違いがみられた。男性では、事務系の職種の希望者が多いものの、他の職種についても比較的まんべんなく選択されている。他方、女性は、事務系の職種の希望者が圧倒的に多く、次いで専門系の選択率が 2 割程度みられ、その次が営業系となっている。技術系と製造・現場系は選択者が 1 割未満で極端に少ない。また、女性の場合には、現在の状況との関連からみて、営業系は、「学生」では 2 割程度が選択しているが、「有職者」と「その他」では選択する者は 1 割未満となる。また、事務系は、「学生」よりも「有職者」、「その他」で多くなっており、「学生」に比べて、「有職者」、「その他」では、希望する職種の選択の幅が狭くなっていることが示された。

## 第4章 利用方法

### 4-1 「回答ログ」の集計結果

第3章3-1において、「操作ログ」と「回答ログ」について説明したが、「回答ログ」には、回答記録を残すことに同意した利用者のデータのみが蓄積される。利用者の中には、記録を残さないという選択をする者もいるので、「操作ログ」に比べて、「回答ログ」に記録されているデータ数は少なくなる。

「回答ログ」に残された記録を年齢階級別、現在の状況別、男女別に集計した結果を図表4-1に示す。全体として記録を残した者の総数は、3,879名となった。25-29歳が一番多く、1,485名、次に21-24歳が1,218名となった。キャリア・インサイトのシステムの正式な対象者は18-34歳であるので、その年齢層のデータを合計すると3,645名で全体の約94%を占める。現在の状況別にみると、「その他」が一番多く、男女合わせて2,764名（71.2%）となった。また、現在の状況を込みにして男女の内訳をみると、男性が2,270名（58.5%）、女性が1,609名（41.5%）で、男性のデータの方がやや多かった。

また、記録を残した者を現在の状況と男女別の属性で分けて、それぞれの属性における利用者総数に占める記録を残した者の割合を算出した結果が図表4-2である。全般に「学生」、「有職者」、「その他」のいずれでも男性の方が記録を残していた。記録を最も残していたのは、「有職者」で71.1%となった。なお、前回のデータ分析（松本・室山,2008）では、記録を残した者は「学生」に多かったが、今回は「有職者」と「その他」が多くなっている。

図表 4-1 利用記録を残した者の属性別、年齢別内訳(人)

属性		13～17歳	18～20歳	21～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40歳以上	計
学生	男	14 (36.54)	32 (15.13)	104 (8.99)	16 (1.08)	1 (0.12)	2 (1.68)	3 (4.14)	172 (4.61)
	女	10 (26.08)	40 (18.39)	73 (6.18)	3 (0.19)	1 (0.13)	0 (0.00)	0 (0.00)	127 (3.34)
有職者	男	3 (8.27)	16 (7.46)	110 (8.78)	232 (15.34)	120 (16.44)	17 (13.96)	12 (16.96)	510 (12.96)
	女	0 (0.00)	15 (6.88)	118 (9.55)	113 (7.75)	43 (5.84)	10 (8.01)	7 (8.57)	306 (7.85)
その他	男	6 (16.56)	64 (28.46)	464 (37.77)	648 (43.59)	328 (45.80)	47 (38.30)	31 (42.93)	1,588 (40.86)
	女	5 (12.55)	52 (23.69)	349 (28.73)	473 (32.05)	230 (31.67)	47 (38.06)	20 (27.40)	1,176 (30.37)
計		38	219	1,218	1,485	723	123	73	3,879

※( )内は属性計に対する各年齢層の人数の割合(%)

図表 4-2 全利用者に占める記録を残した者の割合(%)

属性		全利用者 (人)	記録を残した者 (人)	割合
学生	男	307	172	56.03
	女	292	127	43.49
有職者	男	717	510	71.13
	女	475	306	64.42
その他	男	2,345	1,588	67.72
	女	2,076	1,176	56.65

## 4-2 利用された機能

利用された機能の分析にあたっては、システムの正式な利用対象者である、18-34歳の者の記録に限定したところ、3,645名となった（図表4-3）。このうち、男性は2,135名、女性は1,510名で男性の割合が高い。現在の状況別では、「学生」が270名（7.4%）、「有職者」が767名（21.0%）、「その他」が2,068名（71.6%）となった。

図表 4-3 18-34歳の対象者の属性別内訳(人)

	男性	女性	計
学生	153(4.2%)	117(3.2%)	270(7.4%)
有職者	478(13.1%)	289(7.9%)	767(21.0%)
その他	1504(41.3%)	1104(30.3%)	2068(71.6%)
計	2135(58.6%)	1510(41.4%)	3645(100%)

図表 4-4 各機能の完全実施者数(人)と割合(%)

利用された機能の内容	該当機能完全実施者数	該当機能完全実施者割合	上記の機能に追加して下段の機能を実施した者の数	上記の機能に下段の機能を追加して実施した者の割合	実施機能内訳
A. 能力評価	3,352	92.0%			
B. 興味評価	3,278	89.9%	3,223	88.4%	A+B
C. 価値観評価	2,861	78.5%	2,810	77.1%	A+B+C
D. 行動特性評価	2,771	76.0%	2,667	73.2%	A+B+C+D
E. 総合評価	2,565	70.4%	2,268	62.2%	A+B+C+D+E
F. 希望する職業との相性診断	1,638	44.9%	1,280	35.1%	A+B+C+D+E+F
G. 就職準備度チェックリスト	1,376	37.8%	928	25.5%	A+B+C+D+E+F+G
H. 長期キャリアプラン	888	24.4%	239	6.6%	A+B+C+D+E+F+G+H
I. ユーザープロファイリング	809	22.2%	156	4.3%	A+B+C+D+E+F+G+H+I

3,645名のうち、システムの各機能別に、すべての項目に回答し、完全にその機能を使った者の人数を機能別に集計した（図表4-4）。「該当機能完全実施者数」は、該当する機能を最初から最後まで使った人の人数を示す。さらに、「該当機能完全実施者割合」は、この人数が全体の何%にあたるかを示す。例えば、「A.能力評価」であれば、適性診断コーナーの能力評価を最後まで使った人は3,352名で、これは3,645人中の92.0%に相当することを意味する。「上記の機能に追加して下段の機能を実施した者の数」及び「割合」は、例えば、能力と興味の2つを完全に実施した者とその割合である。内訳は一番右の欄に示してある。この使い方の整理では、上段の機能に追加して下段の機能を使った者という分類での集計であるため、例えば、能力と価値観を使って興味を使わなかった者の割合などは入っていない。

キャリア・インサイトは適性評価を中心に構築されているシステムであるため、適性診断コーナーの4つの機能の利用率は高い。特に能力と興味に関しては、それぞれ約9割の利用

があり、両方とも実施した場合でも 88.4%の利用率がある。また、価値観、行動特性を含めた 4 つの機能の完全実施率も 73.2%と 7 割以上の者が 4 つのコーナーを実施していることがわかった。さらに総合評価まで含めた場合には 62.2%の利用者があった。F：希望する職業との相性診断と G：就職準備度チェックリスト、H：長期プランは、キャリアプランニングコーナーに用意されている機能である。F 以下になるとそれぞれ利用率は半数以下になり、F までが 35.1%、G までが 25.5%、H までが 6.6%と徐々に少なくなる。そして、最後のユーザープロファイリングも含めて、システムを全部使った者の割合は 4.3%であった。

#### 4-3 全体の利用時間と利用レコード数

##### (1) 利用時間

システムの正式な利用対象者である、18-34 歳の者の記録に限定して、システム全体の利用時間を算出した。平均利用時間と最大利用時間をまとめたものが図表 4-5 である。

**図表 4-5 システム全体の平均利用時間、最大利用時間の平均値(mean)と標準偏差(SD)(単位:分)**

利用者の属性		平均利用時間		最大利用時間
		mean	SD	mean
全体	全体計(n=6212)	38.53	(24.07)	223.73
男女別	男性(n=3369)	38.56	(24.65)	223.73
	女性(n=2843)	38.49	(23.37)	201.45
現在の状況別	学生(n=599)	27.08	(19.14)	116.15
	有職者(n=1192)	37.66	(23.30)	139.2
	その他(n=4421)	40.31	(24.44)	223.73
男	学生(n=307)	26.67	(21.03)	116.15
	有職者(n=717)	38.02	(24.02)	139.2
	その他(n=2345)	40.28	(24.86)	223.73
女	学生(n=292)	27.52	(16.96)	87.17
	有職者(n=475)	37.12	(22.18)	114.92
	その他(n=2076)	40.34	(23.97)	201.45

全体の利用者の平均利用時間は、38.53 分となった。また、最大利用時間は 223.73 分（約 3.7 時間）となった。この最大利用時間については、システムを使っている途中で席を立った場合などが含まれているのではないかと、という疑問が生じるかもしれないが、キャリア・インサイトのシステムでは、強制終了の仕組みをもっている。すなわち、ログインしている間は一定時間（10 分間）操作をしないと自動的にプログラムが終了される。そこで、最大利用時間は利用者が何らかの形でシステムを操作している真の利用時間であるといえる。

利用時間を男女別にみると、男性が 38.56 分、女性が 38.49 分で、ほぼ同じとなった。現在の状況別にみると、利用時間が短い順に、「学生（27.08 分）」、「有職者（37.66 分）」、「そ

の他（40.31分）」となった。

また、男女と現在の状況をクロスさせて集計した結果で利用時間をみると、平均利用時間は短い順に、「学生・男性」、「学生・女性」、「有職者・女性」、「有職者・男性」、「その他・女性」、「その他・男性」となった。最大利用時間は、短い順に、「学生・女性」、「有職者・女性」、「学生・男性」、「学生・有職者」、「その他・女性」、「その他・男性」となった。

利用時間に関しては、性別よりも現在の状況という要因の方が影響しており、現状として「学生」に比べて「有職者」や「その他」の方が、利用時間が長いという結果がみられた。

## （2）利用レコード数

キャリア・インサイトの操作ログには、利用者がシステムの操作中に新しい画面を開く度にどの画面を開いたかという情報が1行につき1つずつ記録されるようになっている。そこで、操作情報に関する行数をレコード数として、一人あたりの平均レコード数および最大レコード数の平均値を算出した（図表 4-6）。

レコード数が多いほど、その利用者がシステムの利用時に、多くの画面を参照するなどいろいろな操作を行ったことを意味する。逆にレコード数が少ない場合には、例えば、一つの機能だけを使って後は使わずに利用を終了したなど多くの操作が行われていないことを意味する。利用時間とレコード数の違いとしては、利用時間に関しては、限られた画面をじっくり読んでいることによっても数値は大きくなるが、レコード数は、多くの画面を開いて使っていることによっても数値が大きくなるという点があげられる。

図表 4-6 レコード数の平均値(mean)と標準偏差(SD)と最大レコード数

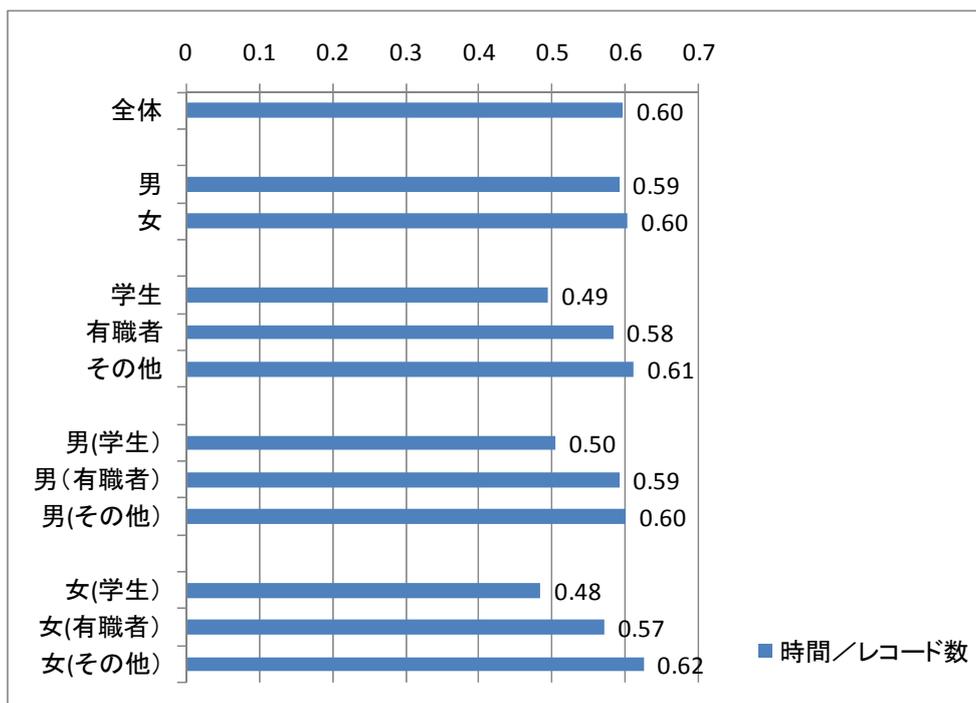
利用者の属性		平均レコード数		最大レコード数
		mean	SD	
全体	全体計(n=6212)	64.60	(38.74)	353
男女別	男性(n=3369)	65.22	(40.26)	353
	女性(n=2843)	63.87	(36.84)	350
現在の状況別	学生(n=599)	54.82	(35.05)	247
	有職者(n=1192)	64.59	(39.32)	353
	その他(n=4421)	65.93	(38.87)	350
男	学生(n=307)	52.92	(37.61)	213
	有職者(n=717)	64.28	(40.28)	353
	その他(n=2345)	67.12	(40.32)	274
女	学生(n=292)	56.82	(32.09)	247
	有職者(n=475)	65.05	(37.87)	241
	その他(n=2076)	64.59	(37.13)	350

図表 4-6 をみると、全体としての平均レコード数は 64.60 行となった。また、最大では約 353 レコード数となった。男性と女性では、男性の方が女性に比べてわずかに多くなっていた。現在の状況別にみると、レコード数が短い順に、「学生（54.82 行）」、「有職者（64.59 行）」、「その他（65.93 行）」となった。この傾向は利用時間の傾向と一致している。

男女と現在の状況をクロスさせて集計した結果でレコード数をみると、「男性・学生」が最も少なく、次に「女性・学生」の順で、どちらも50行台で、学生のレコード数が少なかった。その次が「男性・有職者」、「女性・その他」、「女性・有職者」、「男性・その他」となった。これらのレコード数はすべて60行以上となっている。

利用時間とレコード数の両方を考慮すると、男女差よりも現在の状況による利用時間や操作の差が現れており、「学生」は他の2つよりも少ないようであった。この傾向を明らかにするために、利用時間をレコード総数で割り、平均を算出した。それをグラフとしたものが図表4-7である。

現在の状況でみたとき、「学生」は、他の属性の者と比べて、1レコードあたりの利用時間が少なくなっている。「学生」は、他と比べてシステムの画面の参照数も少ないし、それぞれの利用時間も短いことが示されている。それに対して、「その他」は、1レコードあたりの利用時間が長い。また、いろいろな画面を参照し、さらに、内容に関しても利用時間をとって参照していることがわかった。



図表 4-7 属性別にみた1レコードあたりの利用時間(分)

#### 4-4 まとめ

前章では、システムの利用者の属性と利用頻度を中心にデータを分析したが、本章では、利用者たちが、具体的にシステムをどのように使っているのかを明らかにするために、利用された機能、利用時間、操作の回数を示すレコード数の分析を行った。

まず、利用された機能が記録されている「回答ログ」に基づいて、利用者の属性別に、システムのどのような機能が使われているのかを調べたところ、適性診断の4つの評価に関しては全体の約7割が1回の利用時に使っていることが示され、キャリア・インサイトが適性評価を中心に活用されていることが明らかとなった。

さらに、操作ログに基づいて、利用者の属性別に利用時間を検討したところ、一人あたりの平均利用時間は、約39分となった。システム開発の実験の段階で4つの適性診断の機能をすべて実施すると約40-45分程度の時間がかかることがわかっているが、この数値はそれと一致している。利用時間に関しては、男女差はほとんどなく、現在の状況により違いがみられた。「学生」が最も短く、続いて「有職者」、「その他」の順に長くなった。

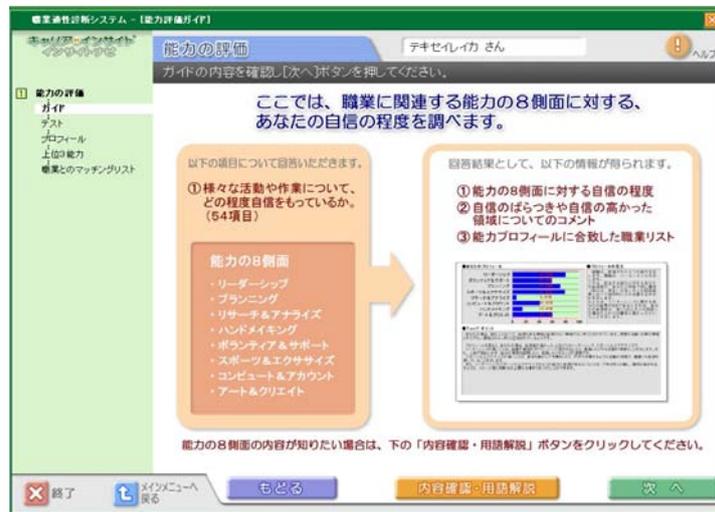
レコード数の記録に関しては、全体の平均レコード数が約65行であった。これについても男女差はほとんどなく、現在の状況で差があり、利用時間と同じ傾向がみられた。すなわち、「学生」が最も少なく、「その他」が最も多い。利用時間をレコード数で除した値を算出し、1レコードあたりの参照時間を便宜的に算出した結果でも、現在の状況に関して、同じ傾向がみられた。

## 第Ⅲ部 適性評価の分析

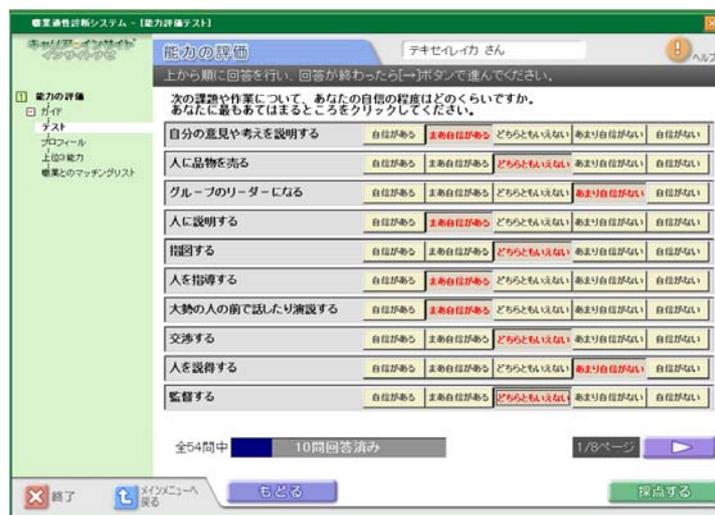
## 第5章 能力の特徴

### 5-1 能力評価の内容

キャリア・インサイトにおける能力評価では、能力の8つの側面に関する自信の程度によってプロフィールが作成される。図表 5-1 は、能力評価の最初に表示されるガイド画面である。ガイド画面で「次へ」という右下のボタンをクリックすると、質問表示画面に移動する（図表 5-2）。能力評価では、何らかの活動や作業を記述する 54 個の項目に対して、それをうまくできるかどうかという点から「自信がある」、「まあ自信がある」、「どちらともいえない」、「あまり自信がない」、「自信がない」の 5 段階のうちいずれかを選択することで回答する。



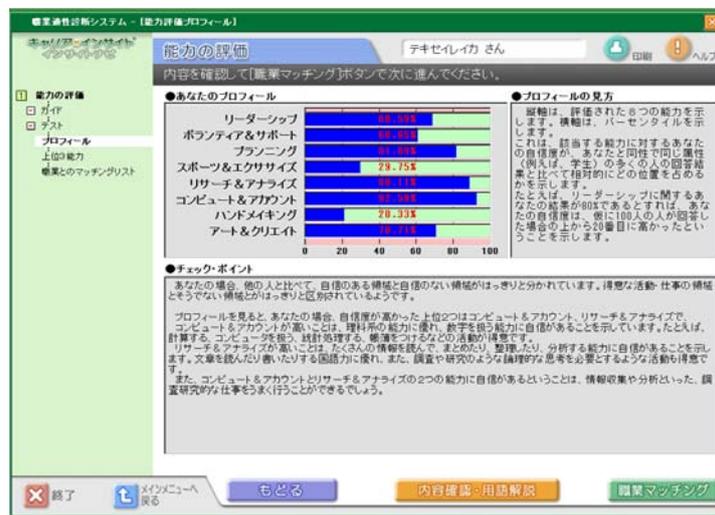
図表 5-1 能力評価のガイド画面



図表 5-2 能力評価の質問画面

54項目への入力終了すると、8つの能力の側面に関する自信の程度がプロフィールで示される（図表 5-3）。能力評価のプロフィールはパーセンタイル値で表示される。これは、能力評価の尺度を開発した際に収集した基準データと比較して、個人の得点のレベルを示すものである。キャリア・インサイトの能力評価では、8つの能力に関して基準データから男女別、属性別の平均値を算出しており、利用者の属性に応じて照合するデータを分けている。したがって、男性と女性では能力の質問項目に対して同じように回答したとしても表示されるプロフィールは異なるし、学生と有職者でも表示されるプロフィールは異なるものとなる。

プロフィール画面の次には、「職業マッチング」の画面が用意されており、能力評価において自信が高かった能力に合致する職業の例がキャリア・インサイトに用意されている 417 職業の中から選択されて表示される。



図表 5-3 能力評価プロフィール画面

## 5-2 8つの能力の特徴

キャリア・インサイトの能力評価尺度は、欧米で開発されてきた様々な CACGs で取り上げられている能力の因子や、従来から用いられている心理検査である GATB（厚生労働省編一般職業適性検査）が測定する適性能を考慮した上で開発された。従来型の能力検査で測定される数字を扱う活動や情報を扱うような活動の他に、対人系の活動、創造的な活動、企画・実行などの活動に関して、個人のもっている能力のレベルを測定することをめざして開発された尺度である（室山,1999）。能力の8つの側面の名称と内容を図表 5-4 に示す。

なお、GATB で測定される能力が実際の作業や課題に対する回答の正確さと速さで測定されるのに対し、キャリア・インサイトで測定する能力は、本人の自信の有無という自己評定である点が大きく異なる。実際にはそれほどできなくても、本人ができると思っていれば評価が高くなる一方、実際にはできるのに、本人が自信をもっていない場合には評価が低くな

る可能性もある。そこで、キャリア・インサイトの能力プロフィール解釈の際には、そういった点も含めて考慮することが必要であるとしている。

自己評価で示される結果が実際のパフォーマンスで測定した能力とどの程度一致するかという点については、開発の過程で、GATB との関連から検討された。GATB とキャリア・インサイトの尺度はすべて同じ能力を測っているわけではないが、関連性が考えられる尺度間には、正の相関があることが確認されている。例えば、キャリア・インサイトの「リサーチ&アナライズ」と GATB の知的能力、言語能力とは 1%水準で有意な正の相関がある。また、キャリア・インサイトの「コンピュート&アカウント」と GATB の数的処理能力には、1%水準で有意な正の相関が得られている。つまり、自分が実際にできないことには自己評価は低くなり、実際に得意なことには自己評価も高くなる傾向がいくつかの因子において確認されている。

図表 5-4 能力の8側面の特徴

能力評価を構成する8つの側面	各側面の示す特徴
①リーダーシップ(PE)	交渉指導力・対人的コミュニケーション能力。
②ボランティア&サポート(SO)	人を世話したり、養護、教育、援助する能力。共感能力。
③プランニング(EN)	計画・実行する企画・行動力。てきぱきと処理する能力。
④スポーツ&エクササイズ(AT)	身体作業の能力。敏捷性・持続性・力仕事の得意さ。
⑤リサーチ&アナライズ(VO)	情報・データの集約、処理や分析力。
⑥コンピュート&アカウント(DA)	計算、帳簿つけなど数字を扱う能力。
⑦ハンドメイキング(TH)	機械、道具、物を扱ったり操作する能力。手工技能系の能力。
⑧アート&クリエイティブ(CR)	文学、音楽、美術、デザインなど創造的な活動を行う能力。

なお、各項目について「自信がある」から「自信がない」までの5段階に対して、自信が高い方から順に5点から1点として得点化を行ったのち、8つの側面それぞれの平均値を求め、相互に相関を求めた結果を図表 5-5 に示す。

図表 5-5 能力の8側面間の相関係数

	PE	SO	EN	AT	VO	DA	TH	CR
リーダーシップ(PE)	1.00							
ボランティア&サポート(SO)	0.47	1.00						
プランニング(EN)	0.50	0.39	1.00					
スポーツ&エクササイズ(AT)	0.37	0.37	0.31	1.00				
リサーチ&アナライズ(VO)	0.40	0.32	0.39	0.13	1.00			
コンピュート&アカウント(DA)	0.25	0.18	0.26	0.24	0.27	1.00		
ハンドメイキング(TH)	0.17	0.15	0.17	0.25	0.18	0.27	1.00	
アート&クリエイティブ(CR)	0.19	0.13	0.20	0.02ns	0.34	-0.01ns	0.26	1.00

※数字はPearsonの相関係数.ns(有意差なし)と書いてある以外の数値は1%水準で有意。

サンプル数が多いために、ほとんどの数字において統計的に有意な関連がみられるが、特に値の大きいものを上げてみると、「リーダーシップ」に関しては、「プランニング」、「ボランティア&サポート」、「スポーツ&エクササイズ」となった。「ボランティア&サポート」に関しては、「リーダーシップ」との相関が最も高く、「プランニング」、「スポーツ&エクササイズ」となった。「プランニング」に関しては、「リーダーシップ」、「ボランティア&サポート」、「リサーチ&アナライズ」との関連が高めとなった。「リーダーシップ」、「ボランティア&サポート」、「プランニング」は相互に関連の高い能力であるといえる。「スポーツ&エクササイズ」に関しては、相関係数は「リーダーシップ」および「ボランティア&サポート」において他よりも高くなった。

「リサーチ&アナライズ」では、「リーダーシップ」との相関が最も高くなった。また、「プランニング」、「アート&クリエイト」との相関も高めだった。

「コンピュータ&アカウント」に関しては、「リサーチ&アナライズ」および「ハンドメイキング」との相関が最も高めだった。「ハンドメイキング」に関しては、「コンピュータ&アカウント」との相関が最も高く、次が「アート&クリエイト」との相関となった。「アート&クリエイト」においては、「リサーチ&アナライズ」、「ハンドメイキング」との相関が高くなった。

以上の関係をみると、「リーダーシップ」、「ボランティア&サポート」、「プランニング」、「スポーツ&エクササイズ」は一つのグループとして相互の関連が高めである。対人的なスキルが求められる要素であるとも考えられる。他方、「コンピュータ&アカウント」、「ハンドメイキング」、「アート&クリエイト」も相互に関連の高い能力のグループである。これは、理系の関心や物づくりといった観点でまとまりがあるといえそうだ。なお、「リサーチ&アナライズ」はどちらのグループとも関連があり、両方の要素をあわせもった側面であるということが示されている。

### 5-3 能力における平均値の比較

能力評価の平均値の算出には、回答結果が記録されている「回答ログ」のデータを用いた。第4章で示したように、適性診断コーナーに用意されている4つの尺度の中でも、能力評価の利用者は一番多く、完全回答実施者の割合は、キャリア・インサイトの利用時に利用記録を残した者のうちの92%（3,352名）を占めている。

平均値の算出の際には、各項目について「自信がある」から「自信がない」までの5段階に対して、自信が高い方から順に5点から1点として得点化した。

#### (1) 全体および男女別にみた平均値の比較

男女をあわせた全体および男女別に能力評価の8側面について平均値（mean）と標準偏差

(SD) を算出した結果を図表 5-6 に示す。また、平均値を男女別にグラフにしたものが図表 5-7 である。

男女あわせた平均値全般で見ると、能力の 8 つの側面の中では、「ボランティア&サポート」は男女ともに高く、人との関わりに関しては、平均以上（5 段階評価で 3 以上）の自信度が示されている。また、「リサーチ&アナライズ」、「スポーツ&エクササイズ」、「プランニング」も男女ともに平均より高い。「ハンドメイキング」は男性では平均以上であるが女性は平均以下となっている。平均以下の側面としては「リーダーシップ」、「コンピュート&アカウント」、「アート&クリエイト」がみられた。これらの側面に関しては、他の側面と比べて、全般に自信が低くなっていることがわかる。

次に、男女別に平均値をみる。図表 5-6 には、男女別の平均値の他に、側面ごとに男女の平均値に関する統計的な有意差を調べた結果（t 検定）もあわせて示した。この検定では、男性の平均値から女性の平均値を引いた値を用いている。そこで t 値がプラスの場合は、男性の平均値の方が女性に比べて有意に大きいことを示し、マイナスの場合は、男性の平均値の方が女性に比べて有意に小さいことを示している。

検定の結果、8 つの能力のうち、データの収集や管理、分析をとまなう活動を含む「リサーチ&アナライズ」を除く 7 つの側面で男女差がみられた。

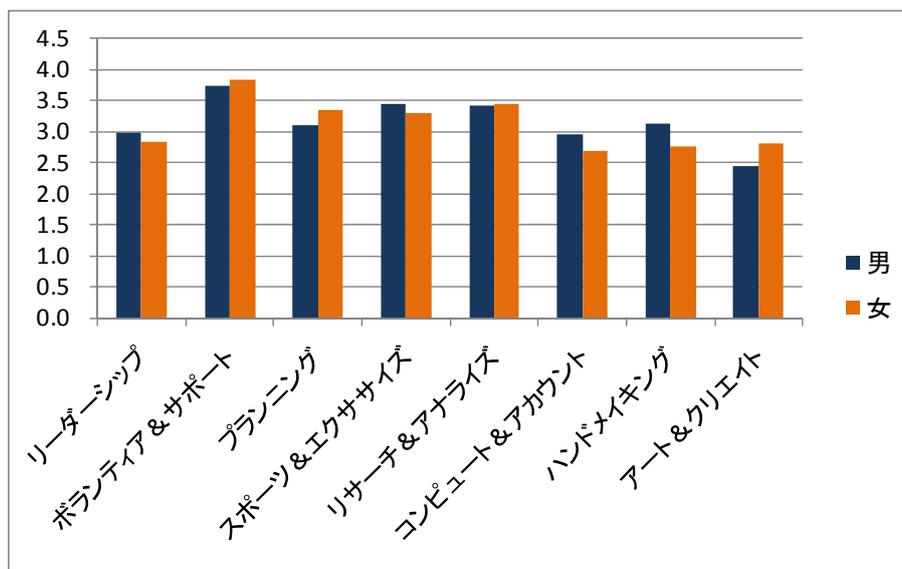
男性の方が女性に比べて平均値が高かった側面としては、「リーダーシップ」、「スポーツ&エクササイズ」、「コンピュート&アカウント」、「ハンドメイキング」が該当した。指導力を発揮する活動、身体を動かす活動、数的処理に関する活動、手工技能系の活動に関しては、女性に比べて男性の方が自信を持っていることが示されている。

反対に、女性の方が男性よりも平均値が高かった側面としては、「ボランティア&サポート」、「プランニング」、「アート&クリエイト」があった。人の世話や支援を含む活動、ものごとの企画や実行、創造的な活動に関しては、女性の方が男性に比べて自信をもっていることが示された。

図表 5-6 能力評価の全体、男女別の平均値(mean)と標準偏差(SD)

	全体(n=3352)		男 (n=1946)		女 (n=1406)		t値
	mean	(SD)	mean	(SD)	mean	(SD)	
リーダーシップ	2.91	(0.79)	2.97	(0.81)	2.83	(0.77)	5.31**
ボランティア&サポート	3.77	(0.72)	3.74	(0.73)	3.82	(0.69)	-3.11**
プランニング	3.19	(0.85)	3.09	(0.85)	3.33	(0.83)	-7.97**
スポーツ&エクササイズ	3.37	(0.81)	3.43	(0.83)	3.29	(0.78)	5.04**
リサーチ&アナライズ	3.42	(0.75)	3.41	(0.76)	3.44	(0.75)	ns
コンピュート&アカウント	2.84	(0.91)	2.95	(0.89)	2.69	(0.91)	8.16**
ハンドメイキング	2.97	(0.96)	3.12	(0.95)	2.76	(0.93)	10.96**
アート&クリエイト	2.60	(0.94)	2.45	(0.91)	2.81	(0.93)	-11.40**

\*\*…p<.001; ns…有意差なし



図表 5-7 能力の 8 側面に関する男女間平均値の比較

男女別の平均値の比較の結果、男性と女性それぞれにおいて自信をもっている能力の側面には違いがあることがわかったが、男性が自信をもっている能力、女性が自信をもっている能力がそれぞれどういう側面であるかは、これまでに職業適性のもう一つの側面である職業興味における性差と一致する傾向があるようだ。例えば、アメリカの Holland の職業興味の理論(Holland,1992)に基づいて開発されている VPI 職業興味検査を用いて日本の大学生 3,088 名を対象とした職業興味のデータが集められているが(室山、折谷、松本、宮崎,2001)、その結果によれば、6 つの職業興味領域において、男性は女性に比べて、手工技能系の活動や身体を使った作業(現実的領域)に関心が高く、これは、「ハンドメイキング」や「スポーツ&エクササイズ」の活動と関連する。また、女性は男性に比べて対人接触を多く含む活動、創造的な活動への興味が高いが、これは、「ボランティア&サポート」や「アート&クリエイト」と関連するものである。

能力尺度で取り上げられている 8 側面がすべて職業興味の 6 領域と対応するわけではないが、いくつかの側面に関しては、男女ともに自信をもっている能力の側面は、活動内容で関連する興味領域と一貫性が高いことが示唆されている。また、男女ということではなく個人レベルにおいて、ある活動に関する自信と能力は相関が高いという傾向も職業レディネス・テストをもちいた中学生、高校生のデータで確認されている(労働政策研究・研修機構,2007)。キャリア・インサイトのデータに関しては、能力と職業興味の両方を実施したサンプルも 3,223 名集められているため、能力と興味の関連については改めて検討したい。

## (2) 現在の状況別にみた平均値の比較

次に、現在の状況(「学生」、「有職者」、「その他」)に関して、各能力の側面の自信度によつたような違いがみられるのかを検討するため、状況別に平均値(mean)と標準偏差(SD)を

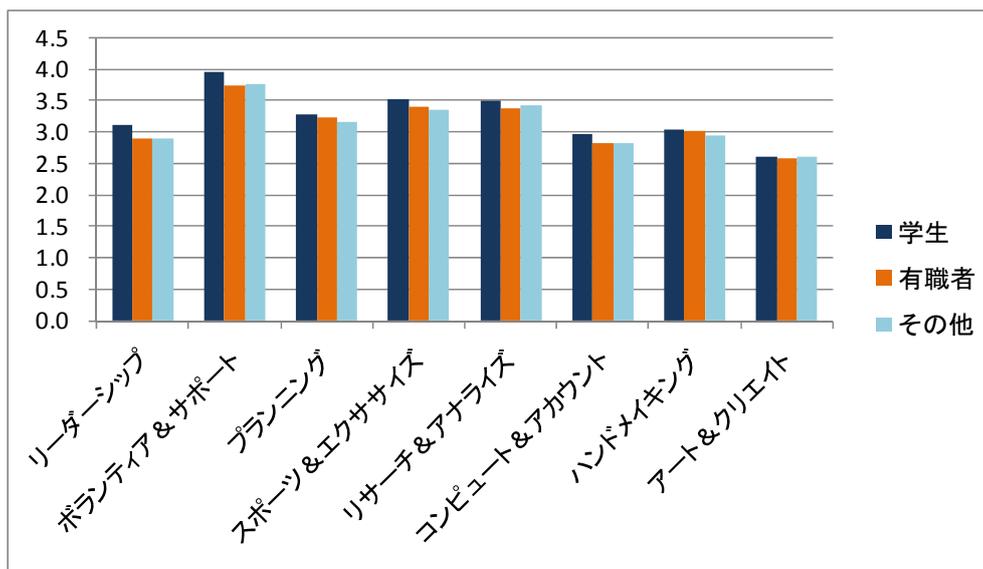
算出した（図表 5-8）。また、現在の状況別の平均値をグラフにしたものが図表 5-9 である。なお、このデータでは、「学生」が 221 名、「有職者」が 706 名、「その他」が 2425 名と各グループのサンプル数が大きく異なっているため、厳密な意味で 3 つの平均値を比較するためには、有職者とその他からサンプルを抽出して学生とほぼ同程度にする必要があるが、今回は、集められたキャリア・インサイトの利用者全体の傾向を示すという目的に照らして、サンプリングを行っていない。

平均値でみると、全般に、「有職者」、「その他」に比べて「学生」の値が高くなっている。図表 5-8 の F 値は、3 つのグループの平均値を分散分析によって検定した結果であるが、「ハンドメイキング」と「アート&クリエイト」を除いて、「学生」が残りの 2 つのグループよりも高い値を示していることがわかった。「有職者」と「その他」の平均値は、ほぼ同じようなレベルである。

図表 5-8 能力評価の現在の状況別の平均値 (mean) と標準偏差 (SD)

	A: 学生(n=221)		B: 有職者(n=706)		C: その他(n=2425)		F 値
	mean	(SD)	mean	(SD)	mean	(SD)	
リーダーシップ	3.12	(0.85)	2.89	(0.77)	2.90	(0.79)	7.96** A>B, C
ボランティア&サポート	3.95	(0.72)	3.75	(0.70)	3.76	(0.72)	7.56** A>B, C
プランニング	3.29	(0.88)	3.24	(0.83)	3.17	(0.85)	3.55* A>C
スポーツ&エクササイズ	3.53	(0.81)	3.41	(0.78)	3.35	(0.82)	6.33** A>B, C
リサーチ&アナライズ	3.51	(0.73)	3.37	(0.75)	3.43	(0.76)	2.98† A>B
コンピュータ&アカウント	2.98	(0.96)	2.83	(0.90)	2.83	(0.90)	2.74† A>B, C
ハンドメイキング	3.04	(1.02)	3.01	(0.97)	2.95	(0.95)	ns
アート&クリエイト	2.60	(0.92)	2.59	(0.97)	2.60	(0.93)	ns

\*\*…p<.01; \*…p<.05; †…p<.10; ns…有意差なし



図表 5-9 能力評価の現在の状況別平均値の比較

前述の通り、キャリア・インサイトの能力評価は、各項目の内容について、自信があるかどうかを自己評価で回答するものである。そこで、一人の個人に関して、自信がある側面とない側面を比較することは可能であるが、他の集団との比較に関しては、回答の基準が異なっている可能性を考慮する必要がある。今回のデータにおいて、「学生」が「有職者」、「その他」より平均値が高い傾向がみられたが、これは、「学生」が他のグループよりも自信をもっていることを意味しているのであり、実際にその作業に関する能力が優れているかどうかは保証されていない。例えば、「有職者」においては、実際に仕事をした経験があるからこそ、自分の能力が他の人と比べてどうかということを客観的に判断することができ、その結果、相対的には自信度が低くなるということも考えられる。

なお、「ハンドメイキング」と「アート&クリエイト」においては、「学生」の得点の高さは他のグループと比べて統計的に有意ではなかった。この2つはモノづくりや機械いじり、創造的な活動であり、学生生活ではこれに関連した専門的なコースに在籍する者以外、あまりなじみのない活動であると思われる。それに対し、他の6つの側面は学生生活において経験する機会が比較的多い活動である。学生にとって、普段からよく経験している活動であるため、自信が高くなっている可能性もある。

さらに、「有職者」と「その他」であるが、キャリア・インサイトが導入されている施設でこのシステムを使っているという状況から考えて、転職先を探しているか、就職先を探している求職者である可能性が高い。現在の仕事に対して問題を感じている者も多いであろう事を考えると、いろいろな活動に自信をもてない状態になっていることも考えられる。そこで、平均値が全般的に低くなってしまうこともあるだろう。

本章では、能力に関する各側面の平均値の傾向を示すため、現在の状況という変数についても取り上げてみたが、その数値の背景には様々な可能性があることを考慮に入れておく必要がある。

#### 5-4 まとめ

本章では、能力評価の54項目を用いて、全体、男女別、現在の状況別に平均値を算出し、能力の8つの側面に関する傾向を調べた。

全体としては、平均値が高い順に、「ボランティア&サポート」、「リサーチ&アナライズ」、「スポーツ&エクササイズ」、「プランニング」、「ハンドメイキング」、「リーダーシップ」、「コンピュータ&アカウント」、「アート&クリエイト」となった。このうち、「プランニング」までは5段階評価の平均値である3以上の水準となった。

男女別に見たところ、全般的に、男性が自信をもっている側面と女性が自信をもっている側面には違いがみられた。「リサーチ&アナライズ」のみにおいて性差がみられなかった。

男性の方が女性に比べて平均値が高かった側面としては、「リーダーシップ」、「スポーツ

&エクササイズ」、「コンピュータ&アカウント」、「ハンドメイキング」が該当した。反対に、女性の方が男性よりも平均値が高かった側面としては、「ボランティア&サポート」、「プランニング」、「アート&クリエイト」があった。この結果は、内容が類似する職業興味の領域に対する関心の傾向と一致するため、能力と興味との回答の一貫性についても検討する必要性があることが示唆された。

「学生」、「有職者」、「その他」という現在の状況別での検討に関しては、各グループのサンプル数が大きく異なるため、傾向としてみられた点についての記述にとどまるが、全般に「学生」が他のグループよりも、様々な側面に関して自信度が高かった。「ハンドメイキング」と「アート&クリエイト」に関しては有意な差はみられなかった。

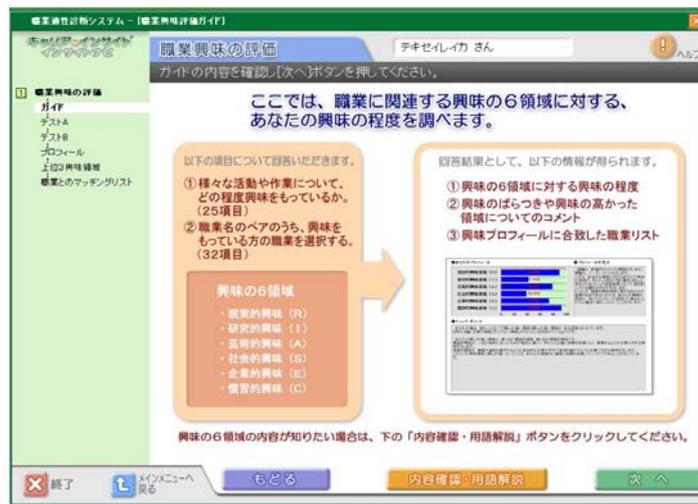
「学生」が他のグループよりも高かった傾向はみられたが、その背景には、①学生は仕事の経験がないため自信があると回答できる、②学生は、自分がよく知っている活動には自信をもって回答している、③学生以外のグループでは失業中や求職活動中ということの影響を受け、本来よりも低くなっている可能性がある、などの理由が考えられる。

## 第6章 職業興味の特徴

### 6-1 興味評価の内容

職業適性を把握するためには、能力の他に、職業興味を調べるのが非常に重要である。これまでに欧米で開発されてきた CACGs にも適性評価の尺度として、能力評価と興味評価は必ず用意されている。そこで、キャリア・インサイトの職業適性コーナーにおいても、能力評価の他に、職業興味評価を用意し、この2つを実施することで他の様々な機能との関連が測られるような構造としている。キャリア・インサイトにおいては、能力と職業興味は適性診断の中心機能であるといえる。

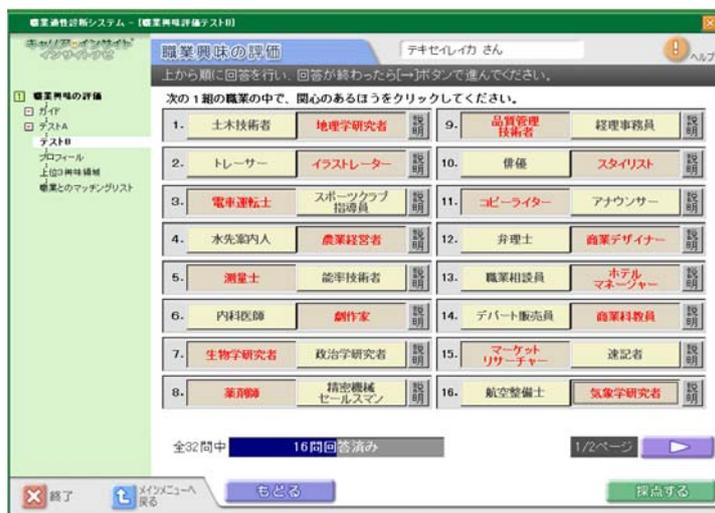
図表 6-1 は、職業興味評価のガイド画面である。ここに示されているように、職業興味評価には2つの形式のテストが含まれている。一つめのテストは、様々な活動や作業の具体的な内容が書かれた文章を読み、それに対する興味の有無を、「やりたい」、「どちらともいえない」、「やりたくない」の3段階で回答する検査である（図表 6-2）。この項目は、主に中学生や高校生を対象とした心理検査である「職業レディネス・テスト」の職業志向性に関する54項目から25項目を抽出して尺度を構成している。二つめのテストは、職業名の一対比較の形式をとる。二つの職業名が対になっており、利用者はそのうちの関心のある方を選択する。これは32項目用意されている（図表 6-3）。二つのテストを両方とも実施すると、「採点」ボタンがあり、それをクリックすることによって興味のプロフィールが表示される。能力と同様に、興味についても基準データとの比較によるパーセンタイル表示である（図表 6-4）。プロフィールは、ホルランドの職業興味の6領域の枠組みで整理されている。プロフィール中の上位3領域に関しては、コメントが表示されるとともに、キャリア・インサイトの職業情報データベースとの照合が行われ、興味に合致する職業のリストが参照できるようになっている。



図表 6-1 興味評価のガイド画面



図表 6-2 興味評価の質問画面(テスト1)



図表 6-3 興味評価の質問画面(テスト2)



図表 6-4 興味評価のプロフィール画面

## 6-2 6つの興味領域の特徴

キャリア・インサイトの職業興味評価では、Hollandの職業興味の6領域の枠組みを使って尺度を構成している。その内容は図表6-5の通りである。

図表 6-5 Hollandによる職業興味の6領域の内容

興味領域	興味、関心の内容
①現実的興味領域(R領域)	機械や装置の操作、物作り、動植物の世話などの具体的、実際のな仕事や活動への興味。
②研究的興味領域(I領域)	研究・調査など、物事を論理的に考え、探求していくような仕事や活動に対する興味。
③芸術的興味領域(A領域)	音楽、美術、文学など、創造的で芸術的な仕事や活動に対する興味。
④社会的興味領域(S領域)	人の世話、援助、サービス、販売など、人と接するような仕事や活動に対する興味。
⑤企業的興味領域(E領域)	新しい事業や計画の企画、組織運営や経営などに関わる活動に対する興味。
⑥慣習的興味領域(C領域)	一定の決まった方式で正確にきちんと物事を処理していくような仕事や活動に対する興味。

興味評価のテスト1の各項目について「やりたい」を3点、「どちらともいえない」を2点、「やりたくない」を1点として得点化した後、領域毎に平均値を算出し、領域間で相関係数を求めた。結果を図表6-6に示す。

図表 6-6 興味の6領域間の相関係数

	R	I	A	S	E	C
R(現実的)	1					
I(研究的)	0.31	1				
A(芸術的)	0.14	0.17	1			
S(社会的)	0.16	0.13	0.14	1		
E(企業的)	0.11	0.16	0.42	0.26	1	
C(慣習的)	-0.01ns	0.16	-0.08	0.21	0.01ns	1

※数字はPearsonの相関係数.ns(有意差なし)と書いてある以外の数値は1%水準で有意。

能力と同様に、サンプル数が多いために、数字が小さくても統計的には1%水準で有意となっている。特に0.20以上の数値が得られている組み合わせをみると、R(現実的)領域とI(研究的)領域間の相関( $r=.31$ )、A(芸術的)領域とE(企業的)領域との相関( $r=.42$ )、S(社会的)領域とE(企業的)領域との相関( $r=.26$ )、S(社会的)領域とC(慣習的)領域との相関( $r=.21$ )があげられる。

### 6-3 興味における平均値の比較

興味評価の平均値の算出には、回答結果が記録されている「回答ログ」のデータを用いた。興味評価については、適性診断コーナーに用意されている4つの尺度の中でも、能力評価に続いて利用者数は多く、完全回答実施者の割合は、キャリア・インサイトの利用時に利用記録を残した者のうちの89.9%（3,278名）を占めている。

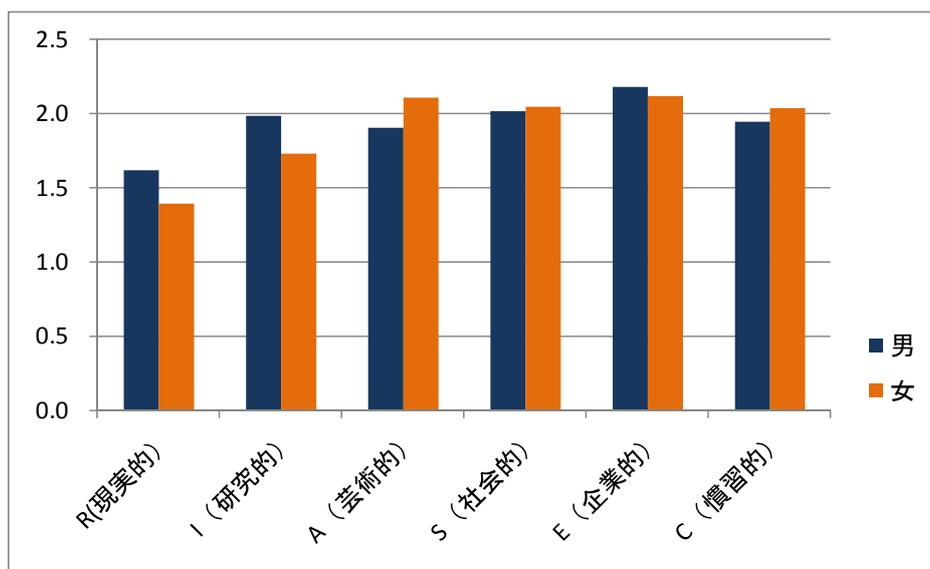
平均値の算出の際には、興味評価のテスト1の各項目について「やりたい」を3点、「どちらともいえない」を2点、「やりたくない」を1点として得点化した。

#### (1) 全体および男女別にみた平均値の比較

男女をあわせた全体および男女別に興味評価の6領域について平均値（mean）と標準偏差（SD）を算出した結果を図表6-7に示す。また、平均値を男女別にグラフにしたものが図表6-8である。

図表 6-7 興味評価の全体、男女別の平均値(mean)と標準偏差(SD)

	全体(n=3278)		男(n=1911)		女(n=1367)		t値
	mean	(SD)	mean	(SD)	mean	(SD)	
R(現実的)	1.52	(0.55)	1.62	(0.57)	1.39	(0.49)	12.01**
I(研究的)	1.88	(0.63)	1.98	(0.62)	1.73	(0.63)	11.13**
A(芸術的)	1.99	(0.62)	1.90	(0.61)	2.11	(0.61)	-9.48**
S(社会的)	2.02	(0.49)	2.01	(0.50)	2.04	(0.49)	ns
E(企業的)	2.15	(0.57)	2.18	(0.57)	2.12	(0.56)	3.14**
C(慣習的)	1.98	(0.58)	1.94	(0.57)	2.03	(0.58)	-4.26**



図表 6-8 興味の6領域に関する男女間平均値の比較

全体の平均値をみると、興味の高い順に、E領域、S領域、A領域、C領域、I領域、R領域となっている。また、男女別にみると、男性では、E→S→I→C→A→Rの順となっているのに対して、女性では、E→A→S→C→I→Rとなっている。A領域は女性の方で高い順位に表れており、I領域は男性の方で順位が高い。その他はほぼ同順位である。

また、男性と女性の平均値を統計的に検定した結果を図表 6-7 に示したが、S領域以外で有意な差がみられている。R、I、E領域に関しては、男性の方が女性よりも得点が高く、A領域とC領域に関しては、女性の方が男性よりも得点が高い。VPI 職業興味検査を大学生に実施した結果においても（室山、折谷、松本、宮崎,2001）、R、I、Eは男性の方が高く、A、C領域は女性の方が高い。これは本研究のデータと一致している。ただ、VPIのデータでは、S領域は女性の方が男性に比べてははっきりと高くなっているが、本研究のデータでは、女性の方がわずかに平均点は高いが、男女間での明確な差は検出されなかった。

## (2) 現在の状況別にみた平均値の比較

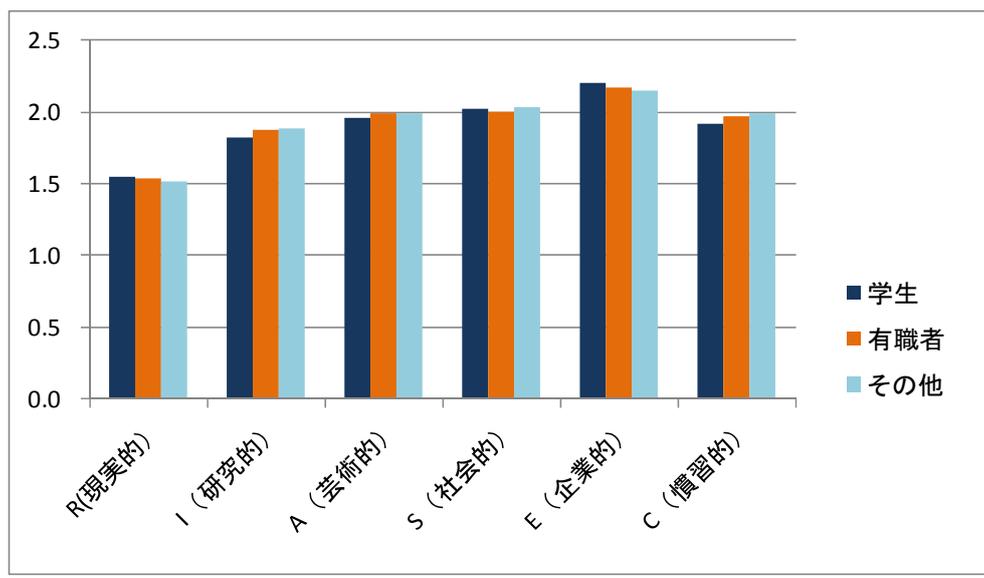
次に、現在の状況（「学生」、「有職者」、「その他」）に関して、職業興味の6つの領域にどのような違いがみられるのかを検討するため、状況別に平均値（mean）と標準偏差（SD）を算出した（図表 6-9）。また、現在の状況別の平均値をグラフにしたものが図表 6-10 である。

「学生」、「有職者」、「その他」という3つのグループの平均値をみたところ、どの領域においてもそれほど大きな差はみられなかった。ただ、E領域において「学生」が他よりもわずかに高く、C領域において、「学生」よりも「有職者」、「その他」の順に平均値が高くなっている傾向がみられたため、分散分析により3つのグループの平均値を比較したが、有意な差の検出には至らなかった。能力評価においては、現在の状況に関して、「学生」が他よりも高い、という結果が得られたが、興味評価に関しては、そのような差はなく、3つのグループの平均値はほとんど同じであった。

なお、前述の大学生を対象としてVPI 職業興味検査を実施したデータでは、高い順に、A領域、E領域、S領域、I領域、C領域、R領域となっている。キャリア・インサイトの利用者の学生のデータでは、高い順に、E領域、S領域、A領域、C領域、I領域、R領域となっており、VPIの大学生のデータと比べるとA領域が低くなっている。また、I領域も順位が一つ低くなり、かわりにC領域が高くなっている。

図表 6-9 興味評価の現在の状況別の平均値(mean)と標準偏差(SD)

	A: 学生(n=218)		B: 有職者(n=684)		C: その他(n=2376)	
	mean	(SD)	mean	(SD)	mean	(SD)
R(現実的)	1.54	(0.58)	1.54	(0.56)	1.52	(0.54)
I(研究的)	1.82	(0.64)	1.87	(0.62)	1.88	(0.63)
A(芸術的)	1.96	(0.61)	1.99	(0.63)	1.99	(0.62)
S(社会的)	2.02	(0.51)	2.00	(0.50)	2.03	(0.49)
E(企業的)	2.21	(0.59)	2.16	(0.56)	2.14	(0.57)
C(慣習的)	1.92	(0.61)	1.96	(0.57)	1.99	(0.57)



図表 6-10 興味評価の現在の状況別平均値の比較

#### 6-4 まとめ

本章では、キャリア・インサイトの興味評価を完全に実施した者 3278 名のデータについて、全体、男女別および現在の状況別の平均値を算出した。

全体の傾向としては、興味の高い順に、E 領域、S 領域、A 領域、C 領域、I 領域、R 領域となった。E 領域、S 領域など対人系の領域に関する興味が高くなっている。それに対して、I 領域や R 領域など研究・技術系の領域に対する興味は低い。

男女別の平均値を比較した結果では、S 領域以外で、男女差がみられた。R、I、E 領域に関しては、男性の方が女性よりも得点が高く、A 領域と C 領域に関しては、女性の方が男性よりも得点が高かった。

現在の状況別の平均値に関しては、「学生」、「有職者」、「その他」に関して平均値を算出したところ、差が見られず、現在の状況別に関しては、興味の評価に違いはみられないことが確認された。

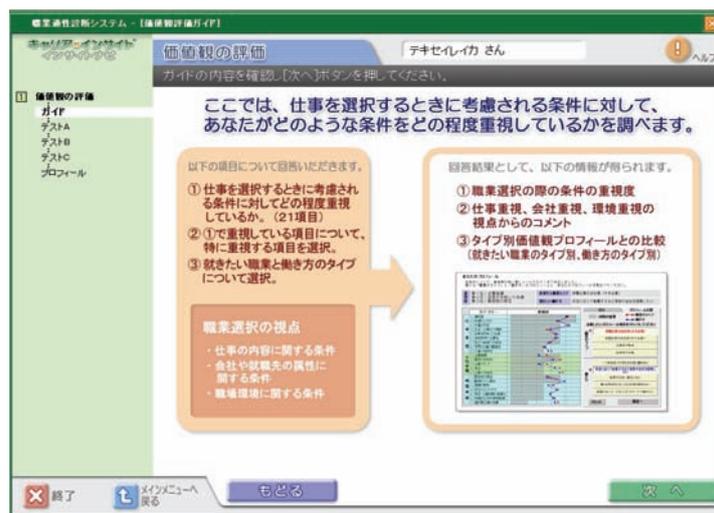
## 第7章 価値観の特徴

### 7-1 価値観評価の内容

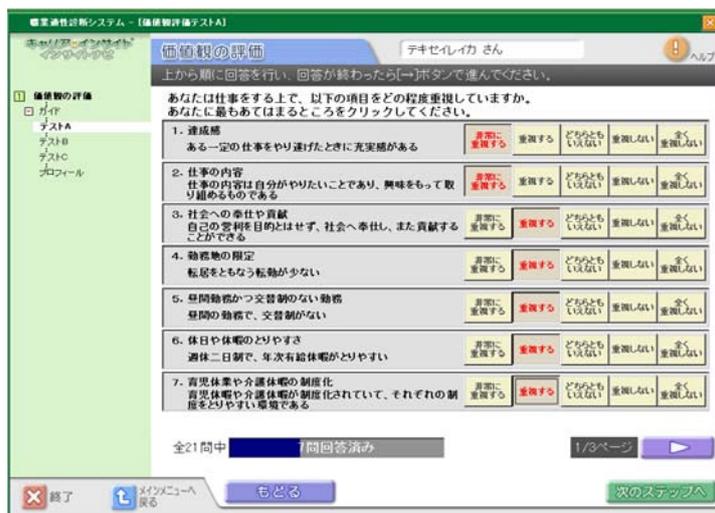
価値観評価は、職業を選択するときに、利用者がどのような条件を重視しているのかを調べるために用いられる尺度である。能力と興味が職業の職務要件に直結した評価の視点であるのに対し、価値観評価は、職場や就職先に対する個人の選択の基準を調べるための尺度であるといえよう。すなわち、ある職業に関して個人の能力や興味のような適性が一致していたとしても、個人が仕事を選ぶときに賃金や会社の規模などを重視しているとすれば、適性に関する特徴の一致は、個人の選択にとってそれほど大きな意味がない。現実の就職支援の場面においては、能力や興味の特徴を知るとともに、求職者がどのような基準で仕事を選ぶようとしているのかという情報も欠かすことができない非常に重要な要素である。そこで、キャリア・インサイトでは、適性評価コーナーの中に、価値観評価尺度を組み込んでいる。

価値観評価のガイド画面を図表 7-1 に示す。価値観評価では、まず、職業を選択するときに考える必要がある 21 項目が表示される。それぞれに対して、「非常に重視する」から「全く重視しない」まで 5 段階で評価させる (図表 7-2)。全部の項目に対する評価が終了すると、重視度が高かった項目だけが表示され、その中から重視する順に 1 位から 3 位までの順位を付けさせる (図表 7-3)。

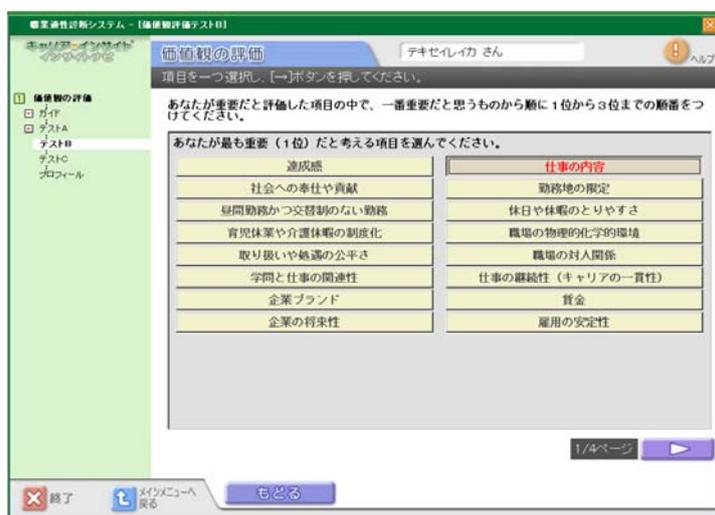
各条件についての重視度の確認が終わったところで、将来就きたいと思う職業のタイプと望ましい働き方についての選択肢が表示され、利用者はそれぞれから各一つを選択する (図表 7-4)。



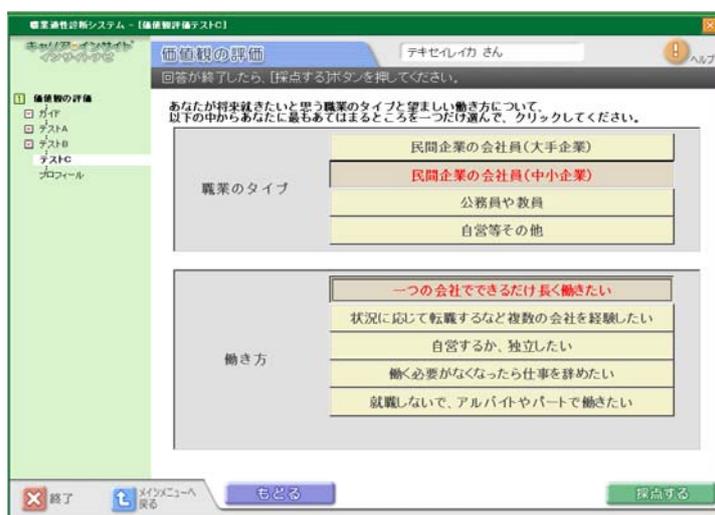
図表 7-1 価値観評価のガイド画面



図表 7-2 価値観評価の質問項目画面



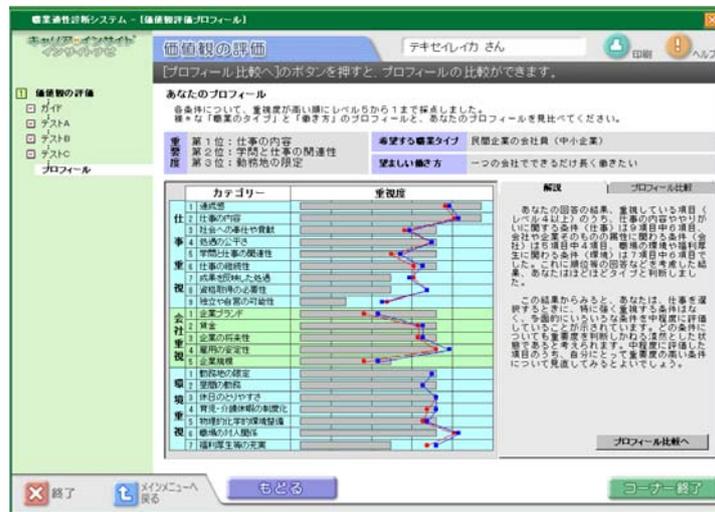
図表 7-3 重視する項目の中での順位付け



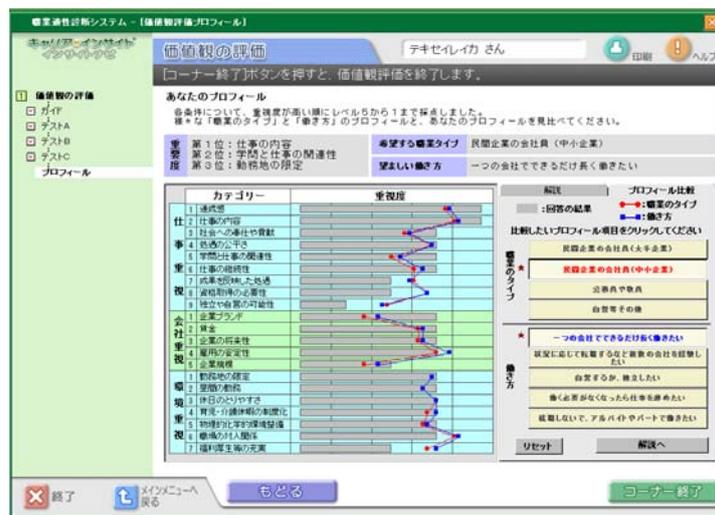
図表 7-4 職業タイプと働き方の選択

「職業タイプ」と「働き方」の選択が終了した時点で、画面右下の「採点する」ボタンをクリックすると、価値観のプロフィール画面が表示される（図表 7-5）。画面上の棒グラフは利用者自身が各条件についてどの程度の重視度を回答したかを示すものである。また、赤の折れ線グラフは、利用者と同じ「職業タイプ」を選んだ者、青の折れ線グラフは利用者と同じ「働き方」を選んだ者の各項目に対する重視度の平均的な数値レベルを示す。このグラフの数値は、キャリア・インサイトの価値観に関する基準データによって作成されている。

また、「プロフィール比較」というタブをクリックすると、グラフの横の表示が変わり、他の「職業タイプ」および「働き方」を選んだ者の平均値を参照することができる（図表 7-6）。利用者が選んだ「職業タイプ」には、それぞれ赤と青の★印が付けられている。これ以外の選択肢のボタンをクリックすると、それに伴って折れ線の形が変化するので、自分の選択したタイプがどのタイプの平均値に近いのかをみる事ができる。



図表 7-5 価値観プロフィール画面



図表 7-6 職業タイプと働き方の参照画面

## 7-2 価値観項目の3つの因子

キャリア・インサイトの価値観プロフィールの画面では、21項目は「仕事重視」、「会社重視」、「環境重視」という3つの因子ごとにまとめて表示されている。これによっても示されている通り、価値観項目に使われている21項目は、上記の3つの因子のいずれかに関連づけられる項目として作られている。各項目がどの因子に関連が高いかをまとめたものが図表7-7である。

「仕事重視」の因子には、仕事のやりがいや職務内容に対するこだわりが反映されるような項目がまとまっている。「会社重視」は、企業名や規模、賃金、将来性、安定性など会社や事業所の属性に関連した項目で構成される。「環境重視」には、職場での福利厚生や働く場所の環境面に関する諸条件が集まっている。

本章ではまず、利用者の価値観の特徴をつかむために、利用者が3つの因子のどれを重視する傾向があるのかを調べる。そこで、この3つの因子別に項目をまとめて各因子の平均値を算出し、利用者の属性間で比較することとした。

図表 7-7 価値観評価の3つの因子と該当項目

因子	番号	内容
仕事重視	1	達成感
	2	仕事の内容
	3	社会への奉仕や貢献
	10	取り扱いや処遇の公平さ
	13	学問と仕事の関連性
	15	仕事の継続性(キャリアの一貫性)
	9	仕事の成果や実績を反映した処遇の決め方
	12	免許や資格取得の必要性・可能性
会社重視	14	独立や自営の可能性
	16	企業ブランド
	18	賃金
	20	企業の将来性
	21	雇用の安定性
環境重視	17	企業規模
	4	勤務地の限定
	5	昼間勤務かつ交替制のない勤務
	6	休日や休暇のとりやすさ
	7	育児休業や介護休暇の制度化
	8	職場の物理的・化学的環境
	11	職場の対人関係
19	福利厚生等の充実	

## 7-3 価値観における平均値の比較

価値観評価の平均値の算出には、回答結果が記録されている「回答ログ」のデータを用いた。価値観評価については、完全回答実施者の割合は、キャリア・インサイトの利用時に利

用記録を残した者のうちの78.5% (2,861名) を占めている。

各項目について「非常に重視する」～「全く重視しない」までの5段階評価について5点～1点として得点化した。そして、各因子に含まれる項目の合計得点を算出した後、項目数で除して各因子の得点を算出した。

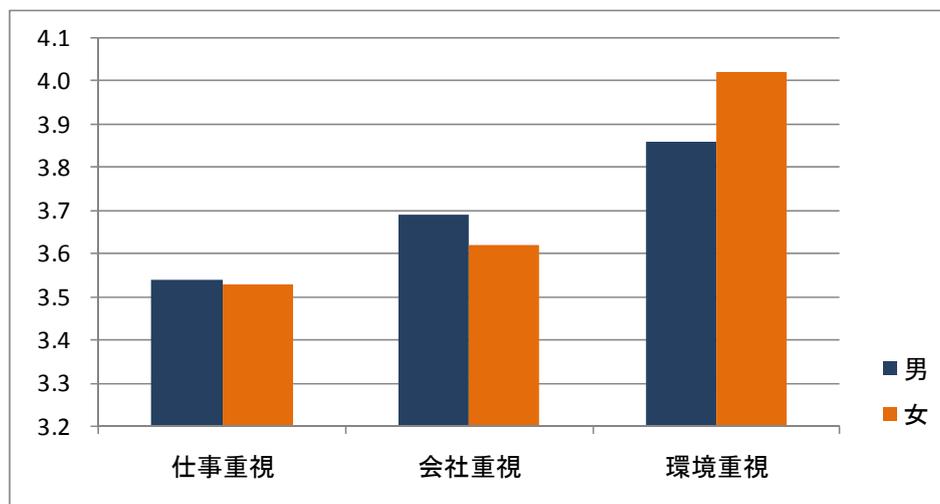
(1) 全体および男女別にみた平均値の比較

男女をあわせた全体および男女別に価値観評価の3因子について平均値 (mean) と標準偏差 (SD) を算出した結果を図表7-8に示す。また、平均値を男女別にグラフにしたものが図表7-9である。

全体の数値をみると、平均値が一番高かったのは、環境重視の因子で、2番目が会社重視、3番目が仕事重視となった。環境要因が最も重視されていて、仕事の要因が一番重視度が低いことが示されている。男女別に平均値を比較してみると、仕事重視に関しては、男女ともに差がみられず、同程度であった。会社重視の因子では、男性の方が女性に比べて平均値が高く、男性の方が会社に関する属性を重視していることがわかった。また、環境重視の因子では、女性の方が男性よりも平均値が高く、女性は男性に比べて環境重視であることが示された。女性の方が環境重視である傾向は予想できたが、男性においても仕事よりは環境の要因が重視されている点は興味深い。

図表 7-8 価値観評価の全体、男女別の平均値 (mean) と標準偏差 (SD)

	全体(n=2861)		男(n=1681)		女(n=1180)		t値
	mean	(SD)	mean	(SD)	mean	(SD)	
仕事重視	3.54	(0.46)	3.54	(0.46)	3.53	(0.45)	ns
会社重視	3.66	(0.57)	3.69	(0.58)	3.62	(0.55)	3.05**
環境重視	3.93	(0.55)	3.86	(0.56)	4.02	(0.53)	-7.82**



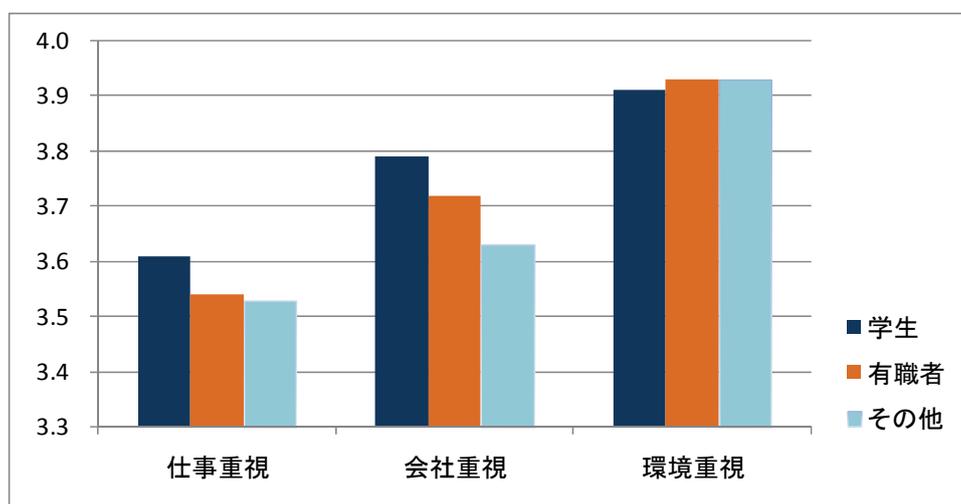
図表 7-9 価値観の3因子に関する男女間平均値の比較

(2) 現在の状況別にみた平均値の比較

次に、現在の状況（「学生」、「有職者」、「その他」）に関して、価値観の3つの因子に対する平均値にどのような違いがみられるのかを検討するため、状況別に平均値（mean）と標準偏差（SD）を算出した（図表 7-10）。また、現在の状況別の平均値をグラフにしたものが図表 7-11 である。

図表 7-10 価値観評価の現在の状況別の平均値(mean)と標準偏差(SD)

	A: 学生(n=181)		B: 有職者(n=598)		C: その他(n=2082)		F値
	mean	(SD)	mean	(SD)	mean	(SD)	
仕事重視	3.61	(0.50)	3.54	(0.43)	3.53	(0.46)	2.40† A>B,C
会社重視	3.79	(0.56)	3.72	(0.55)	3.63	(0.57)	9.38** A,B>C
環境重視	3.91	(0.58)	3.93	(0.55)	3.93	(0.55)	ns



図表 7-11 価値観評価の現在の状況別平均値の比較

「学生」、「有職者」、「その他」のいずれにおいても環境重視の因子の平均値が最も高く、次に会社重視で、仕事重視の因子の平均値は最も低い。次に、仕事重視に関して現在の状況によって平均値に違いがあるかどうかを分散分析により調べたところ、「学生」の平均値が最も高く、「有職者」、「その他」に比べて有意な差の傾向があった。仕事重視の因子の得点は3つの因子で最も低いものの、利用者の現在の状況間で比較してみると、「学生」は他の状況の者に比べて仕事重視の傾向がある。会社重視については、「学生」が最も高く、次に「有職者」、最後が「その他」となった。統計的な検定の結果では、「学生」と「有職者」が「その他」に比べて有意に高いという結果となった。「その他」には無職の者や非正規の仕事しながら就職活動をしている者が含まれるが、「学生」や「有職者」に比べて会社に関する条件の重視度は低くなっている。環境重視の因子に関しては、現在の状況で差はみられず、同程度に高くなっていた。

## 7-4 個別項目に対する重視度

前節において 3 つの因子毎に平均値を算出した結果では、「環境重視」の因子の平均値が一番高く、次いで「会社重視」、「仕事重視」因子の順となったが、具体的にどのような項目への重視度が高いのかを調べるために、21 項目それぞれについて重視度別の選択率を算出した。

### (1) 男女別にみた個別項目への重視度

「仕事重視」、「会社重視」、「環境重視」の各項目に対して、重視度 5（非常に重視する）から重視度 1（全く重視しない）までの選択率を男性に関して算出した結果を図表 7-12 にまとめた。なお、重視度 5（非常に重視する）の回答のうち、30%以上の選択率があったものについては網掛けで表示している。

図表 7-12 価値観 21 項目の重視度別選択率(%)：男性データ

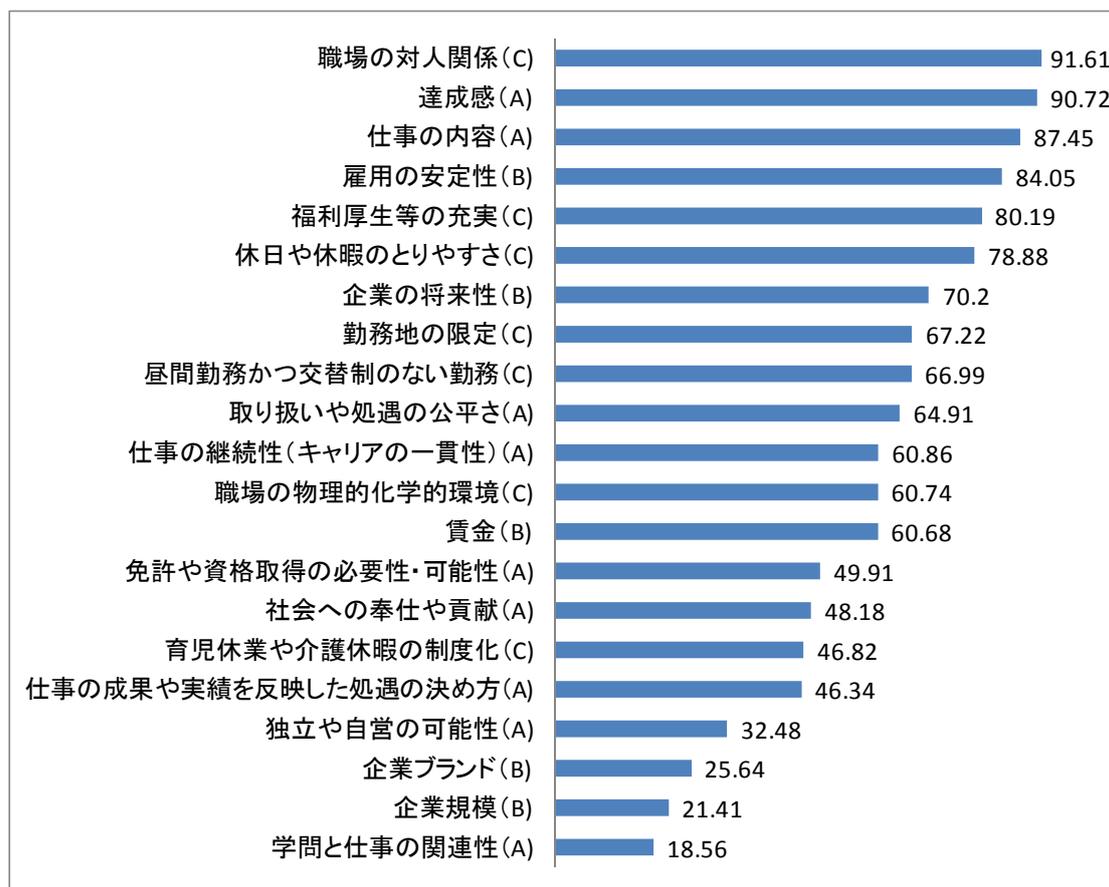
		重視度5	重視度4	重視度3	重視度2	重視度1	
男性	仕事重視	1 達成感	35.99	54.73	6.54	2.32	0.42
		2 仕事の内容	42.24	45.21	9.93	2.14	0.48
		3 社会への奉仕や貢献	12.37	35.81	37.00	10.71	4.10
		10 取り扱いや処遇の公平さ	19.10	45.81	27.42	5.89	1.78
		13 学問と仕事の関連性	4.82	13.74	38.85	27.78	14.81
		15 仕事の継続性(キャリアの一貫性)	16.54	44.32	31.11	6.96	1.07
		9 仕事の成果や実績を反映した処遇の決め方	12.02	34.32	39.62	11.60	2.44
		12 免許や資格取得の必要性・可能性	12.91	37.00	35.40	11.12	3.57
		14 独立や自営の可能性	8.21	24.27	38.13	20.52	8.86
	会社重視	16 企業ブランド	6.07	19.57	35.10	25.28	13.98
		18 賃金	15.53	45.15	31.17	6.54	1.61
		20 企業の将来性	20.05	50.15	23.97	4.58	1.25
		21 雇用の安定性	35.51	48.54	13.50	1.73	0.71
		17 企業規模	4.46	16.95	38.67	26.95	12.97
	環境重視	4 勤務地の限定	31.47	35.75	18.56	9.76	4.46
		5 昼間勤務かつ交替制のない勤務	27.01	39.98	20.23	8.39	4.40
		6 休日や休暇のとりやすさ	36.17	42.71	14.04	4.94	2.14
		7 育児休業や介護休暇の制度化	12.85	33.97	35.16	11.48	6.54
		8 職場の物理的・化学的環境	14.22	46.52	26.06	11.18	2.02
11 職場の対人関係		48.42	43.19	7.32	0.83	0.24	
19 福利厚生等の充実		28.85	51.34	16.66	2.38	0.77	

※重視度 5「非常に重視する」の選択率が 30%以上のものに網掛け

①男性データ：男性では、「仕事重視」の因子において、重視度 5 の選択率が最も高かったのは「仕事の内容」(42.24%)であった。次に選択率が高かった項目は「達成感」で 35.99%となった。次に、「会社重視」の因子においては重視度 5 の選択率が高かった項目は、「雇用の安定性」(35.51%)となった。続いて「企業の将来性」が 2 番目で、重視度 5 の選択率が 20.05%となった。「環境重視」では、最も高かったのは「職場の対人関係」で 48.42%

となった。次に「休日や休暇のとりやすさ」が 36.17%、「勤務地の限定」が 31.47%となった。

男性の回答について、重視度 5（非常に重視する）と重視度 4（重視する）の選択率を合わせて 21 項目を選択率の大きさの順に並べ替えてグラフとしたものが図表 7-13 である。選択率の合計が 80%以上のものをあげると、「職場の対人関係」が最も選択率が高く、次いで、「達成感」、「仕事の内容」、「雇用の安定性」、「福利厚生等の充実」となった。前節で検討した 3 つの因子のうち「仕事重視」項目に該当する「達成感」と「仕事の内容」の選択率は高いが、全体として、上位には「環境重視」の条件が多く含まれている。反対に、ランキングの下位には「仕事重視」に関連する項目が多く含まれていた。「会社重視」は平均値では 3 つの因子の中で 2 番目の高さであったが、「企業ブランド」や「企業規模」は重視度が低く、「雇用の安定性」や「企業の将来性」という点での評価の高さが反映しているようであった。



※項目内容の後ろの(A)は「仕事重視」、(B)は「会社重視」、(C)は「環境重視」に対応。  
数字は重視度 5 と重視度 4 の選択率の合計 (%)

図表 7-13 重視度5と重視度4の選択率の合計による 21 項目のランキング(男性)

②女性データ：次に、女性に関してまとめた図表を7-14に示す。「重視度5」が30%以上となった項目をみると、「仕事重視」では、「仕事の内容」が最も高く44.07%、「達成感」が34.41%となった。「会社重視」では、「雇用の安定性」のみが30.17%であった。「環境重視」では、「職場の対人関係」が最も多く53.31%、続いて「休日や休暇のとりやすさ」が40.76%、「勤務地の限定」が35.08%、「昼間勤務かつ交代制のない勤務」が30.85%となった。女性の場合には、「環境重視」の因子に関連した条件の選択率が高くなっている。

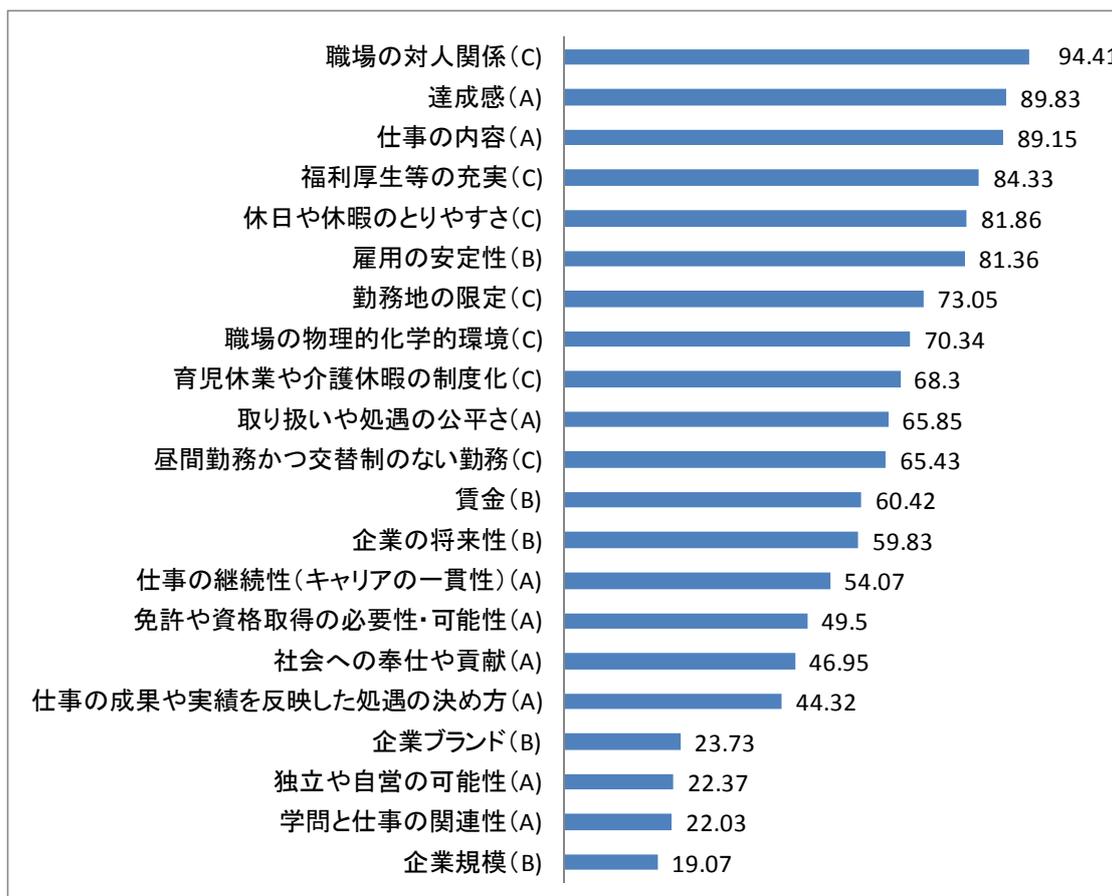
図表 7-14 価値観 21 項目の重視度別選択率(%):女性データ

			重視度5	重視度4	重視度3	重視度2	重視度1
女性	仕事重視	1 達成感	34.41	55.42	8.56	1.61	0.00
		2 仕事の内容	44.07	45.08	9.41	1.44	0.00
		3 社会への奉仕や貢献	11.27	35.68	41.02	10.08	1.95
		10 取り扱いや処遇の公平さ	17.54	48.31	28.73	4.66	0.76
		13 学問と仕事の関連性	5.42	16.61	42.63	27.03	8.31
		15 仕事の継続性(キャリアの一貫性)	11.53	42.54	36.78	7.88	1.27
		9 仕事の成果や実績を反映した処遇の決め方	8.39	35.93	45.34	8.73	1.61
		12 免許や資格取得の必要性・可能性	11.19	38.31	37.37	11.86	1.27
		14 独立や自営の可能性	5.51	16.86	38.22	27.63	11.78
	会社重視	16 企業ブランド	3.90	19.83	36.27	27.46	12.54
		18 賃金	13.47	46.95	32.37	6.36	0.85
		20 企業の将来性	12.54	47.29	31.78	7.37	1.02
		21 雇用の安定性	30.17	51.19	15.85	2.46	0.34
		17 企業規模	3.14	15.93	37.12	29.83	13.98
	環境重視	4 勤務地の限定	35.08	37.97	16.69	6.19	4.07
		5 昼間勤務かつ交代制のない勤務	30.85	34.58	22.97	8.56	3.05
		6 休日や休暇のとりやすさ	40.76	41.10	12.54	4.24	1.36
		7 育児休業や介護休暇の制度化	26.10	42.20	23.90	6.36	1.44
		8 職場の物理的・化学的環境	18.81	51.53	22.12	6.61	0.93
11 職場の対人関係		53.31	41.10	5.08	0.51	0.00	
19 福利厚生等の充実		28.14	56.19	13.14	2.37	0.17	

※重視度 5「非常に重視する」の選択率が 30%以上のものに網掛け

次に、女性のデータについて、重視度 5 と重視度 4 の選択率の合計の高い順で 21 項目を並べ替えた図を示す（図表 7-15）。

21 項目中、選択率が最も高くなったのは、「職場の対人関係」で 94.41%となった。続いて、選択率が 80%以上の項目をあげると、「達成感」、「仕事の内容」、「福利厚生等の充実」、「休日や休暇の取りやすさ」、「雇用の安定性」となった。上位の項目は男性におけるランキングと同様のものがあがっているが、男性では「雇用の安定性」が女性に比べて選択率が高く、女性では、「休日や休暇の取りやすさ」が男性に比べて高くなっていた。また、全体をみると、女性の場合には、「環境重視」に関連する項目が上位を占め、「仕事重視」に関連する項目は「達成感」と「仕事の内容」以外、全般に低くなっている。「職場の対人関係」は男女とも非常に高く、仕事を選ぶときの大きな条件の一つとなっていることがわかった。



※項目内容の後ろの(A)は「仕事重視」、(B)は「会社重視」、(C)は「環境重視」に対応。  
 数字は重視度5と重視度4の選択率の合計(%)

図表 7-15 重視度5と重視度4の選択率の合計による21項目のランキング(女性)

(2) 利用者の現在の状況別にみた個別項目への重視度

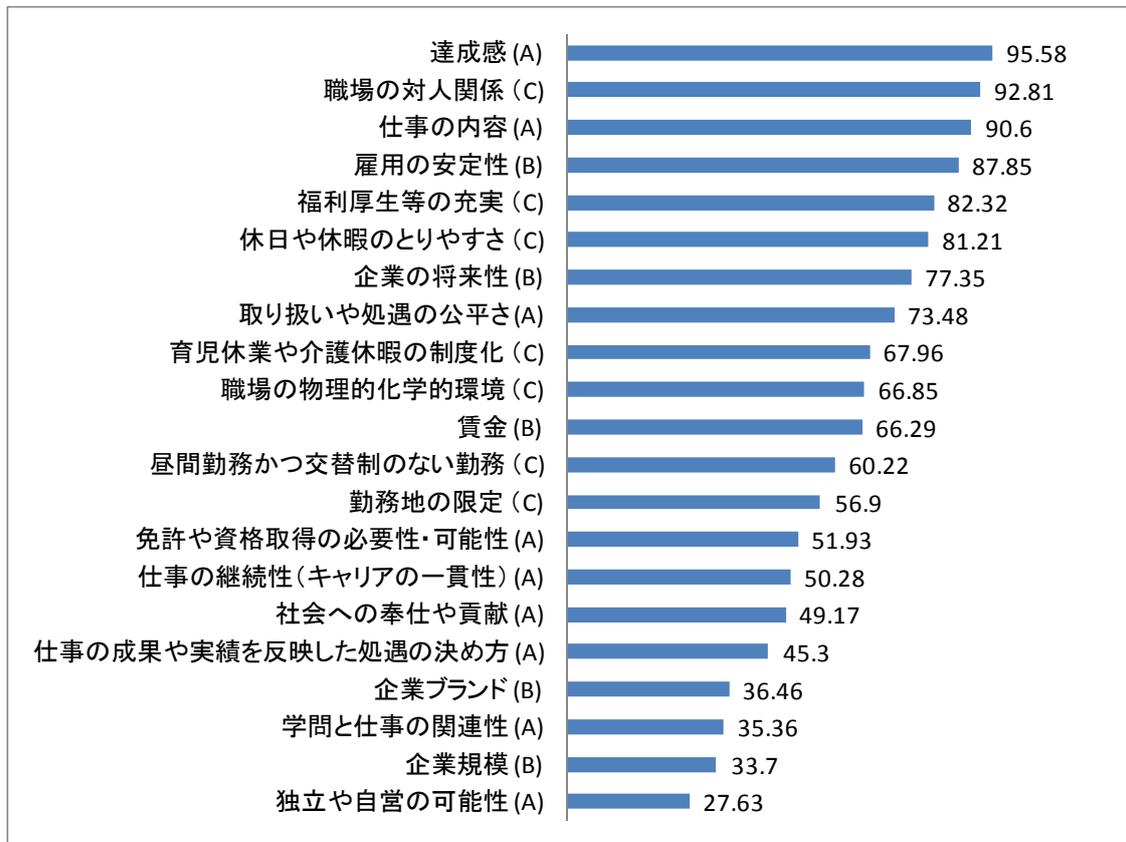
次に、利用者の現在の状況別(「学生」、「有職者」、「その他」)に、「仕事重視」、「会社重視」、「環境重視」の各項目に対して、重視度5(非常に重視する)から重視度1(全く重視しない)までの選択率を算出した。

①「学生」のグループ:「学生」に関して算出した結果を図表7-16にまとめた。重視度5(非常に重視する)について30%以上の選択率があった項目としては、「仕事重視」に関しては、「仕事の内容」(56.35%)と「達成感」(45.86%)があげられた。「会社重視」については、「雇用の安定性」(39.23%)の1項目のみだった。「環境重視」については、「職場の対人関係」(56.35%)と「休日や休暇の取りやすさ」(40.88%)が該当した。

重視度5と重視度4の選択率の合計で21項目を順番に並べ替えた図表を7-17に示す。前節における男女別のランキングでは、「職場の対人関係」が一番高かったが、「学生」の場合には、「職場の対人関係」よりも「達成感」の選択率の方が高くなっていた。「達成感」に続く80%以上の項目をあげると、「職場の対人関係」、「仕事の内容」、「雇用の安定性」、

図表 7-16 21 項目に対する現在の状況別にみた各重視度の選択率(%) : 「学生」データ

		重視度5	重視度4	重視度3	重視度2	重視度1	
学生	仕事重視	1 達成感	45.86	49.72	2.76	1.10	0.55
		2 仕事の内容	56.35	34.25	5.52	3.31	0.55
		3 社会への奉仕や貢献	14.92	34.25	34.25	14.36	2.21
		10 取り扱いや処遇の公平さ	25.97	47.51	20.99	3.31	2.21
		13 学問と仕事の関連性	11.60	23.76	31.49	22.65	10.50
		15 仕事の継続性(キャリアの一貫性)	14.92	35.36	40.33	7.73	1.66
		9 仕事の成果や実績を反映した処遇の決め方	15.47	29.83	41.44	10.50	2.76
		12 免許や資格取得の必要性・可能性	11.05	40.88	29.83	13.26	4.97
		14 独立や自営の可能性	10.50	17.13	35.36	23.76	13.26
	会社重視	16 企業ブランド	12.15	24.31	29.28	20.99	13.26
		18 賃金	14.36	51.93	28.18	4.97	0.55
		20 企業の将来性	23.76	53.59	18.23	3.31	1.10
		21 雇用の安定性	39.23	48.62	11.05	1.10	0.00
		17 企業規模	6.08	27.62	30.39	21.55	14.36
	環境重視	4 勤務地の限定	24.86	32.04	20.44	11.60	11.05
		5 昼間勤務かつ交替制のない勤務	25.41	34.81	24.86	10.50	4.42
		6 休日や休暇のとりやすさ	40.88	40.33	10.50	5.52	2.76
		7 育児休業や介護休暇の制度化	28.73	39.23	22.10	5.52	4.42
		8 職場の物理的・化学的環境	20.44	46.41	24.31	8.29	0.55
11 職場の対人関係		56.35	36.46	5.52	1.10	0.55	
19 福利厚生等の充実		28.73	53.59	13.81	3.87	0.00	



図表 7-17 重視度5と重視度4の選択率の合計による 21 項目のランキング(学生)

「福利厚生等の充実」、「休日や休暇のとりやすさ」という順番となった。上位にあがっている項目は、男女別にみたときの上記の項目と一致しており、順位に若干変動があるという違いであった。

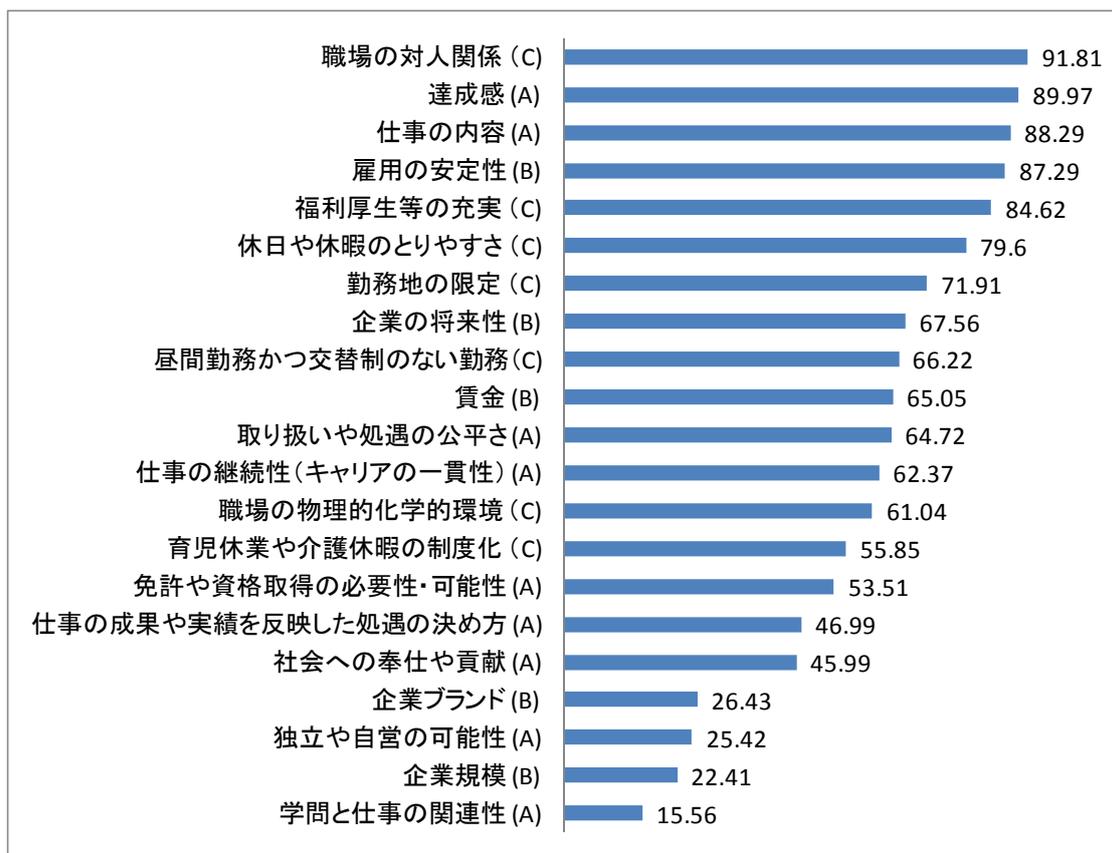
- ②「有職者」のグループ：「有職者」については、「仕事重視」で30%以上の選択率があったのは、「仕事の内容」(46.15%)と「達成感」(37.29%)であった。「会社重視」では、「雇用の安定性」(37.96%)のみだった。「環境重視」では、「職場の対人関係」(51.51%)、「休日や休暇のとりやすさ」(38.63%)、「勤務地の限定」(32.78%)となった。「学生」と比べて「勤務地の限定」の重視度が高い傾向にある。

図表 7-18 21 項目に対する現在の状況別にみた各重視度の選択率(%)：「有職者」データ

		重視度5	重視度4	重視度3	重視度2	重視度1	
有職者	仕事重視	1 達成感	37.29	52.68	7.36	2.34	0.33
		2 仕事の内容	46.15	42.14	10.03	1.34	0.33
		3 社会への奉仕や貢献	11.04	34.95	37.79	12.37	3.85
		10 取り扱いや処遇の公平さ	17.06	47.66	28.09	5.85	1.34
		13 学問と仕事の関連性	3.85	11.71	42.98	26.92	14.55
		15 仕事の継続性(キャリアの一貫性)	16.22	46.15	30.10	6.69	0.84
		9 仕事の成果や実績を反映した処遇の決め方	9.53	37.46	40.47	10.54	2.01
		12 免許や資格取得の必要性・可能性	14.88	38.63	34.45	10.03	2.01
		14 独立や自営の可能性	6.69	18.73	43.14	20.40	11.04
	会社重視	16 企業ブランド	4.52	21.91	35.79	24.41	13.38
		18 賃金	19.23	45.82	26.92	6.19	1.84
		20 企業の将来性	17.73	49.83	25.08	6.35	1.00
		21 雇用の安定性	37.96	49.33	10.87	1.34	0.50
		17 企業規模	3.51	18.90	36.79	27.59	13.21
	環境重視	4 勤務地の限定	32.78	39.13	16.72	9.03	2.34
		5 昼間勤務かつ交替制のない勤務	27.76	38.46	19.57	10.03	4.18
		6 休日や休暇のとりやすさ	38.63	40.97	14.88	4.35	1.17
		7 育児休業や介護休暇の制度化	17.39	38.46	28.76	11.87	3.51
		8 職場の物理的・化学的環境	14.72	46.32	26.76	9.87	2.34
11 職場の対人関係		51.51	40.30	7.36	0.84	0.00	
19 福利厚生等の充実		29.10	55.52	13.55	1.51	0.33	

「有職者」に関して、重視度 5 と重視度 4 の選択率の合計で 21 項目を並べ替えたものが図表 7-19 である。

「職場の対人関係」が最も高く、91.81%となった。80%以上の項目としては、「達成感」、「仕事の内容」、「雇用の安定性」、「福利厚生等の充実」となった。上位にあがっている項目は他のグループと変わらない。ただ、「学生」に比べて上位の項目に「環境重視」に関連する項目が多くなっている。「勤務地の限定」は「有職者」では71.91%であるのに対して、「学生」では、56.90%となっている。また、「学生」では、「仕事重視」に関連する「取り扱いや処遇の公平さ」が73.48%であるのに対して「有職者」では64.72%となっている。「学生」は3つのグループの中で最も「仕事重視」が高いグループであったが、この点は、個別項目への回答からも確認することができる。



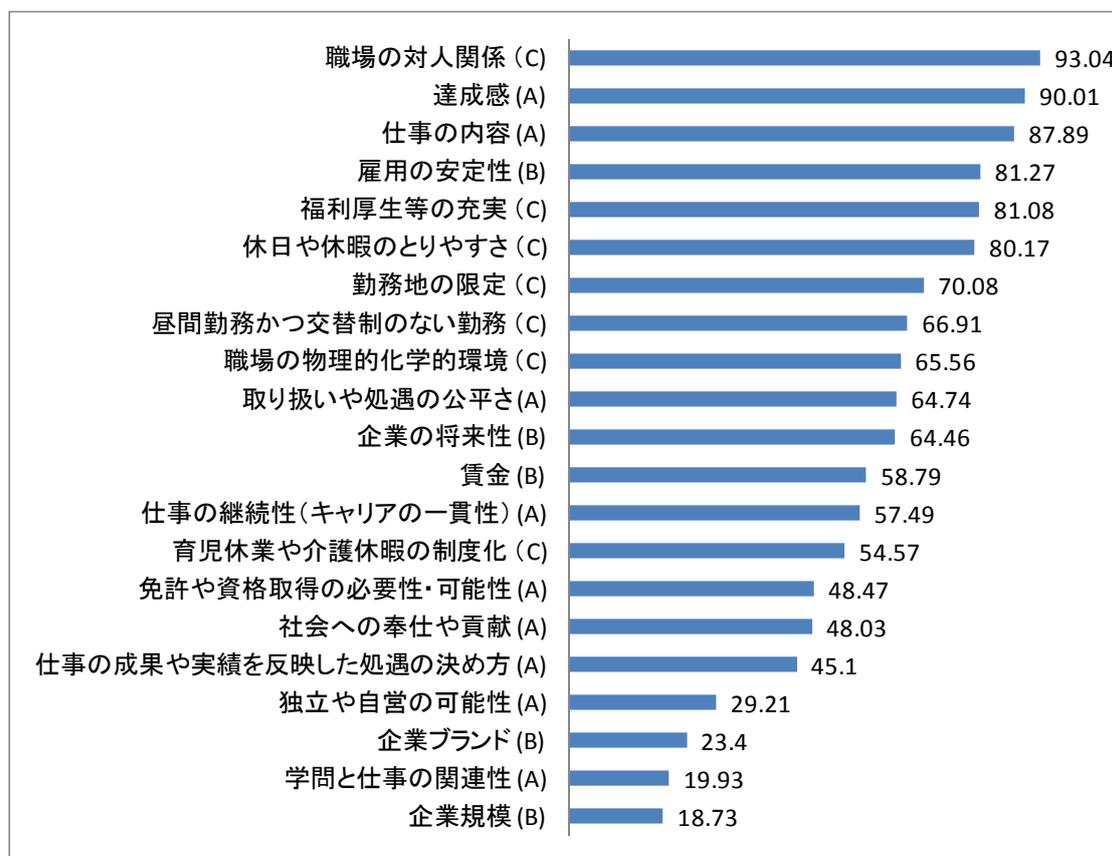
図表 7-19 重視度5と重視度4の選択率の合計による 21 項目のランキング(有職者)

③「その他」のグループ：現在の状況が「その他」となっているグループについて、重視度別に選択率を算出した結果を図表 7-20 に示す。重視度 5 の選択率が 30%以上の項目をみていくと、「仕事重視」に関しては、「仕事の内容」(40.92%)、「達成感」(33.86%)の順となった。「会社重視」に関しては、「雇用の安定性」のみで 31.46%となった。「環境重視」の項目では、「職場の対人関係」(49.62%)、「休日や休暇の取りやすさ」(37.66%)、「勤務地の限定」(33.72%)となった。

次に、重視度 5 と重視度 4 を合わせた選択率の合計値を算出した(図表 7-21)。80%以上の項目としては、「職場の対人関係」、「達成感」、「仕事の内容」、「雇用の安定性」、「福利厚生等の充実」、「休日や休暇のとりやすさ」があがっていた。その後、9 位までは「環境重視」の項目が続き、上位には、「環境重視」の項目が多く、反対に、下位には「仕事重視」と「会社重視」の項目が並んでいる。「その他」のグループの回答傾向としては、「学生」よりも「有職者」の回答に近いものとなっていた。

図表 7-20 21 項目に対する現在の状況別にみた各重視度の選択率(%) : 「その他」データ

		重視度5	重視度4	重視度3	重視度2	重視度1	
その他	仕事重視	1 達成感	33.86	56.15	7.78	2.02	0.19
		2 仕事の内容	40.92	46.97	9.99	1.87	0.24
		3 社会への奉仕や貢献	11.91	36.12	39.29	9.56	3.12
		10 取り扱いや処遇の公平さ	18.20	46.54	28.53	5.43	1.30
		13 学問と仕事の関連性	4.85	15.08	40.44	28.05	11.58
		15 仕事の継続性(キャリアの一貫性)	13.93	43.56	33.81	7.49	1.20
		9 仕事の成果や実績を反映した処遇の決め方	10.37	34.73	42.46	10.37	2.07
		12 免許や資格取得の必要性・可能性	11.53	36.94	37.27	11.67	2.59
		14 独立や自営の可能性	6.92	22.29	36.98	24.30	9.51
	会社重視	16 企業ブランド	4.76	18.64	36.07	27.14	13.40
		18 賃金	13.40	45.39	33.33	6.68	1.20
		20 企業の将来性	16.14	48.32	28.58	5.76	1.20
		21 雇用の安定性	31.46	49.81	15.80	2.31	0.62
		17 企業規模	3.84	14.89	39.05	28.87	13.35
	環境重視	4 勤務地の限定	33.72	36.36	17.87	7.78	4.27
		5 昼間勤務かつ交替制のない勤務	29.11	37.80	21.57	7.83	3.70
		6 休日や休暇のとりやすさ	37.66	42.51	13.26	4.66	1.92
		7 育児休業や介護休暇の制度化	17.68	36.89	31.75	8.98	4.71
		8 職場の物理的・化学的環境	16.14	49.42	23.78	9.22	1.44
11 職場の対人関係		49.62	43.42	6.20	0.62	0.14	
19 福利厚生等の充実		28.39	52.69	15.80	2.50	0.62	



図表 7-21 重視度5と重視度4の選択率の合計による 21 項目のランキング(その他)

## 7-5 まとめ

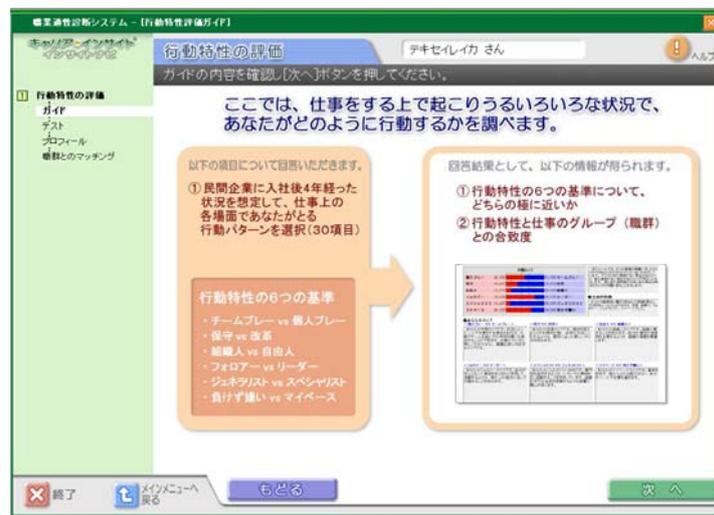
21個の項目を「仕事重視」、「会社重視」、「環境重視」という3つの因子に分けて平均値を比較した結果では、男女別、現在の状況別に関して、どのグループにおいても、「環境重視」が最も高く、「仕事重視」が最も低いという結果となった。ただ、個別項目でみていくと、「仕事重視」が低いとはいえ、「仕事の内容」や「達成感」という項目は選択率が高かった。「会社重視」に関しては、もともと関連する項目は5項目と少ないが、「企業ブランド」や「企業規模」は21項目の中でも重視度はそれほど高くなく、「雇用の安定性」や「企業の将来性」という項目の重視度が高かった。「環境重視」に関しては、多くの項目が上位に入っていたが、とりわけ「職場の対人関係」の選択率がどのグループにおいても高くなっていた。仕事を選ぶ時に、「職場の対人関係」は非常に重要な条件として考えられていることがわかった。

## 第8章 行動特性の特徴

### 8-1 行動特性評価の内容

行動特性評価は、就職後の職業生活で遭遇する様々な出来事に対して、個人が行う選択や行動パターンの特徴を調べるための尺度である。これを調べることによって職業生活に関連した個人のパーソナリティの側面を評価することが目的である。

図表 8-1 は、行動特性評価のガイド画面である。ここに示されている通り、評価の方法は、民間企業に入社後4年が経過した社員になったつもりで、工作上、遭遇するいろいろな場面に対して自分がとると考えられる行動に最も近いものを3つの選択肢の中から選ぶことである。



図表 8-1 行動特性評価のガイド画面

質問は11ページにわたり、全部で30項目が用意されている(図表 8-2)。場面としては、大きく分けて次の6つの設定がある。すなわち、「配置転換があり新しい部署に」、「新製品開発のためのプロジェクトが開始」、「プロジェクト進行に伴いトラブルが発生」、「新製品の完成間近」、「業績を認められ、新しいプロジェクトから誘いが」、「異動の時期を迎え、希望をどうするか」というものである。各設定において、仕事に対する取り組み方、会社中での人間関係の築き方、組織への関与度、キャリアの方向性についての考え方等に関わる質問項目が提示される。

すべての質問に回答すると、最終的には、6つの基準においてどのような特徴がみられるかがプロフィールとして提示される(図表 8-3)。6つの基準とは、「個人プレー：チームプレー」、「保守：改革」、「自由人：組織人」、「フォロワー：リーダー」、「スペシャリスト：ジェネラリスト」、「マイペース：負けず嫌い」である。



図表 8-2 行動特性評価の質問画面



図表 8-3 行動特性評価のプロフィール画面

プロフィール画面では、6つの基準それぞれにおいて左と右に対となる表現が書かれている（個人プレー、チームプレーなど）。左側の特徴が赤、右側の特徴が青となっており、棒グラフの中で赤と青の境界がどの位置にあるかによってその個人の特徴が示される。例えば、赤と青の境界が中心付近にある場合には、左右の特徴はほぼ同じくらいであると捉えられ、右に寄っていれば赤の方が長くなるので、左側の特徴が強いと解釈される。

プロフィール画面の次には、5つの職群（事務系、技術系、営業系、専門家、製造・現場系）と行動特性の結果の照合画面が表示される（図表 8-4）。行動特性評価を実施した結果によって、パターンとしての類似性が高い順に5つの職群がランキングされる。この5つの職群のうち、★印がついているのは、ユーザー登録の際に、利用者自身が希望するとした職群である。図表 8-5 では、「事務系」という職群が希望されているが、利用者の行動特性として

は「専門系」の行動特性とのあてはまり度が高く、「事務系」は第4位という結果となっている。



図表 8-4 5つの職群との照合

## 8-2 行動特性評価の6つの基準

行動特性評価に使われている6つの基準の内容を図表 8-5 に示す。行動特性尺度の特徴は、一つの基準が対となる2つの言葉で表現されている点である。プロフィール画面での解説においても、一対となる表現のどちらのタイプに近いのかという観点からのコメントが書かれている。

図表 8-5 行動特性の6つの基準の内容

6つの基準の名称	特徴
個人プレー：チームプレー	単独での活動を好むか、集団やグループでの活動を好むか
保守：改革	現状維持を好むか、新規の考え方、方針の導入を好むか
自由人：組織人	個人としての行動を優先するか、組織の考え方を優先するか
フォロワー：リーダー	人の指示で動くことを好むか、人に指示を与えることを好むか
スペシャリスト：ジェネラリスト	専門職を志向するか、管理職を志向するか
マイペース：負けず嫌い	他者との比較を意識しないか、他者との比較を意識するか

## 8-3 行動特性における平均値の比較

行動特性評価の平均値の算出には、回答結果が記録されている「回答ログ」のデータを用いた。行動特性評価については、完全回答実施者の割合は、キャリア・インサイトの利用時に利用記録を残した者のうちの76.0%（2,771名）を占めている。

行動特性評価の項目では、一つの記述に対して3つの行動パターンが用意されている。通

常の評定尺度では一つの項目に対して、「あてはまる」～「あてはまらない」という回答を選ぶのに対し、行動特性評価では、選択肢の3つの行動パターンがそれぞれ3段階のレベルのいずれかに対応するように作られている。そのため、選んだ選択肢に応じて3点から1点が与えられる。各項目の採点化にあたっては、図表 8-5 の右の特徴に近いほど得点が高くなるようにした。したがって、「個人プレー：チームプレー」の軸であれば、選択肢の中からチームプレーの行動の特徴を表す項目は3点、個人プレーの特徴を表す項目は1点として採点している。

(1) 6つの基準間の関連について

各項目を3点から1点として、それぞれの基準毎に該当項目をまとめ、平均値を算出した。その後、基準間で相関（Pearson の相関係数）を計算した結果を図表 8-6 に示す。サンプル数が多いので、数値がそれほど大きくなくてもすべて1%水準で有意となっている。ただ、関連が高いものは1に近い数字となっているのでみていくと、「チームプレー」に関しては「ジェネラリスト」、「リーダー」との関連が高かった。「改革」に関しては、「リーダー」との関連が強くみられた。また、「ジェネラリスト」との関連も高い。「組織人」に関しては、どの基準とも0.20以下の相関でそれほど関連がみられなかった。「リーダー」に関しては、「改革」、「ジェネラリスト」との関連が高かった。「ジェネラリスト」に関しては、「リーダー」、「改革」との関連が高かった。「負けず嫌い」に関しては、それほど大きな関連のものはみられませんが、「ジェネラリスト」が.25で最も高く、その次が「改革」、「リーダー」となった。

図表 8-6 6つの基準間の関連について

	チームプレー	改革	組織人	リーダー	ジェネラリスト	負けず嫌い
チームプレー	1					
改革	0.18**	1				
組織人	0.18**	0.14**	1			
リーダー	0.24**	0.59**	0.15**	1		
ジェネラリスト	0.25**	0.30**	0.18**	0.35**	1	
負けず嫌い	0.16**	0.21**	0.16**	0.21**	0.25**	1

\*\*...p<.01

(2) 全体および男女別にみた平均値の比較

6つの基準それぞれに該当する項目をまとめて、男女をあわせた全体および男女別に平均値（mean）と標準偏差（SD）を算出した結果を図表 8-7 に示す。平均値を男女別にグラフにしたものが図表 8-8 である。上述のように1点から3点までの得点化を行っているので、中間の場合（平均点）は2点、得点が高いほど右側の特徴の傾向が強いことが示される。

男女をあわせた全体をみると、「個人プレー：チームプレー」では、「チームプレー」傾向が強く、「保守：改革」では「保守」傾向が強い。また、「自由人：組織人」では「組織人」、

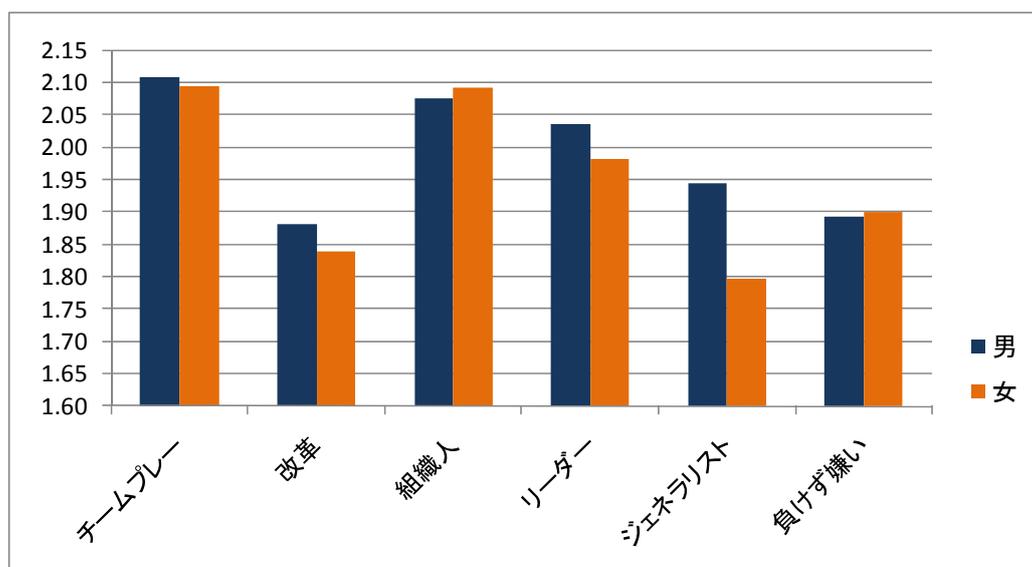
「フォロアー：リーダー」はほぼ中間、「スペシャリスト：ジェネラリスト」では「スペシャリスト」、「マイペース：負けず嫌い」では「マイペース」という傾向がみられる。

男女別にみると、「個人プレー：チームプレー」、「自由人：組織人」、「マイペース：負けず嫌い」では統計的な有意差はみられなかった。「保守：改革」では、男性の方が「改革」の傾向がある。「フォロアー：リーダー」では、男性の方が「リーダー」の傾向を示している。「スペシャリスト：ジェネラリスト」では、男性の方が「ジェネラリスト」という結果が得られた。このうち、特に男女差が大きかったのは、「スペシャリスト：ジェネラリスト」で、女性の方が男性に比べて、明確に「スペシャリスト」を志向することが示されている。

なお、行動特性評価に関しては、キャリア・インサイトの開発段階で収集されたデータ（男 748 名：女 336 名）に関する平均値と比べてみると、男性の方が「改革」と「ジェネラリスト」の得点が高いという点で共通の結果が得られている（室山,2006）。ただ、今回は男性では女性よりも「リーダー」の傾向が高いという点で有意差がみられたが、以前の結果では、男性の方が得点は高いものの、有意差は検出されていない。

図表 8-7 行動特性評価の全体、男女別の平均値 (mean) と標準偏差 (SD)

	全体(n=2771)		男 (n=1,633)		女 (n=1,138)		t値
	mean	SD	mean	SD	mean	SD	
個人プレー：チームプレー	2.10	(0.42)	2.11	(0.42)	2.09	(0.42)	0.85
保守：改革	1.86	(0.33)	1.88	(0.34)	1.84	(0.30)	3.39 **
自由人：組織人	2.08	(0.47)	2.08	(0.48)	2.09	(0.47)	-0.80
フォロアー：リーダー	2.01	(0.43)	2.04	(0.43)	1.98	(0.43)	3.25 **
スペシャリスト：ジェネラリスト	1.88	(0.56)	1.94	(0.57)	1.80	(0.53)	6.96 **
マイペース：負けず嫌い	1.90	(0.47)	1.89	(0.47)	1.90	(0.47)	-0.38



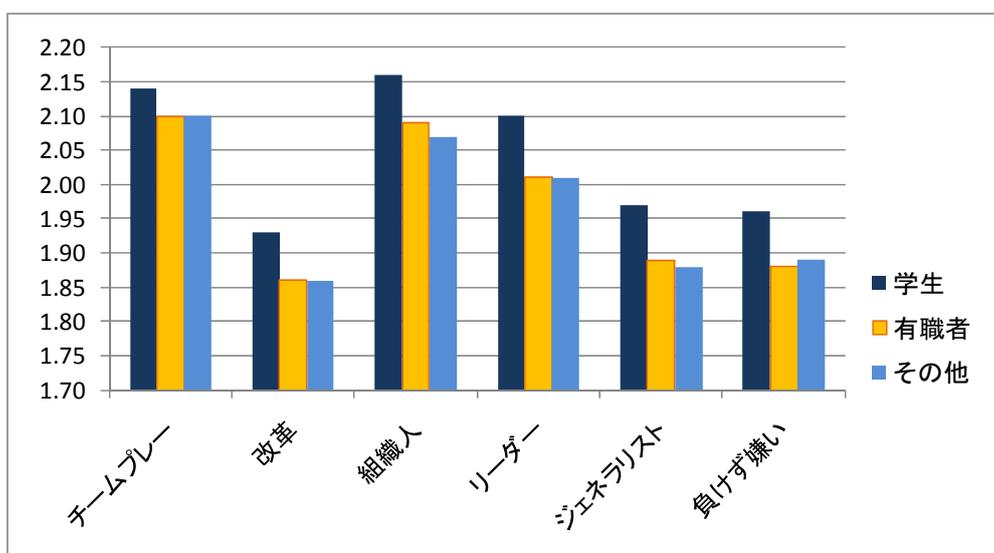
図表 8-8 行動特性の6つの基準に関する男女間平均値の比較

(2) 現在の状況別にみた平均値の比較

次に、現在の状況（「学生」、「有職者」、「その他」）に関して、行動特性評価の6つの基準に対する平均値にどのような違いがみられるのかを検討するため、状況別に平均値（mean）と標準偏差（SD）を算出した（図表 8-9）。また、現在の状況別の平均値をグラフにしたものが図表 8-10 である。

図表 8-9 行動特性評価の6つの基準に関する現在の状況別平均値(mean)と標準偏差(SD)

	A: 学生(n=161)		B: 有職者(n=579)		C: その他(n=2031)		F値
	mean	(SD)	mean	(SD)	mean	(SD)	
個人プレー: チームプレー	2.14	(0.42)	2.10	(0.42)	2.10	(0.42)	ns
保守: 改革	1.93	(0.33)	1.86	(0.33)	1.86	(0.32)	3.47* A>B,C
自由人: 組織人	2.16	(0.45)	2.09	(0.47)	2.07	(0.47)	2.86† A>C
フォロアー: リーダー	2.10	(0.41)	2.01	(0.42)	2.01	(0.44)	3.61* A>B,C
スペシャリスト: ジェネラリスト	1.97	(0.60)	1.89	(0.57)	1.88	(0.55)	ns
マイペース: 負けず嫌い	1.96	(0.48)	1.88	(0.48)	1.89	(0.46)	ns



図表 8-10 行動特性評価の6つの基準に関する現在の状況別平均値の比較

男女別の平均値と同様に、現在の状況別の平均値においても、数字が2より大きく3に近くなるほど表の右側の特徴の傾向が強いことが示されている。逆に2より小さく1に近づくほど、左側の特徴の傾向が強いことが示される。

全体としてみた場合に、2点以上となっているのは、「チームプレー」、「組織人」、「リーダー」で、残りの基準は2点より低く、傾向としては、「保守」、「スペシャリスト」、「マイペース」という特徴に傾いていることが示されている。

3つのグループを比較すると、全般に、「学生」は「有職者」と「その他」に比べて、得点が高くなっている。これは相対的にみて、「学生」が他の2つのグループよりも「チームプレー」、「改革」、「組織人」、「リーダー」、「ジェネラリスト」、「負けず嫌い」という特徴を示す

ことを意味している。統計的に検証した結果では、「保守：改革」、「自由人：組織人」、「フォロアー：リーダー」の基準で、有意差がみられた。「改革」と「ジェネラリスト」では、「学生」は他の2グループよりも得点が高かった。「組織人」では、「学生」と「有職者」、「有職者」と「その他」の間には差が見られず、「学生」が「その他」よりも高いという結果となった。

このデータに関しても、以前のデータで現在の状況別の平均値が算出されている。前回のデータでは、「学生」が286名、「有職者」が122名、「その他」が674名であった。状況別のグループで有意差がみられたのは、今回のデータと同様に、「改革」、「組織人」、「リーダー」の部分で、「学生」の平均値が高い傾向がみられている（室山,2006）。

#### 8-4 まとめ

本章では、キャリア・インサイトの行動特性評価を実施した2771名のデータを対象として、男女別および現在の状況別に、6つの基準値における得点の傾向について検討した。

全体としてみると、「個人プレー：チームプレー」では、「チームプレー」、「保守：改革」では「改革」、「自由人：組織人」では「自由人」、「フォロアー：リーダー」では中間、「スペシャリスト：ジェネラリスト」では「スペシャリスト」、「マイペース：負けず嫌い」では、「マイペース」という特徴に近いことが示された。

平均値を男女別に比較してみると、男性は女性に比べて、「改革」、「リーダー」、「ジェネラリスト」という特徴があることがわかった。その他の特徴に関する男女差はみられなかった。

現在の状況別に比較してみると、「学生」は他のグループに比べて、特に「改革」、「組織人」、「リーダー」であるという特徴を示すことがわかった。統計的にみた有意差は上記の3つの基準のみにみられたが、他の基準に関しても、「学生」の得点は他のグループと異なる傾向を示し、相対的にみると、「チームプレー」、「ジェネラリスト」、「負けず嫌い」という特徴が示されていた。