

第1章 総論

1 目的

本研究の目的は、公共職業安定所における職業相談ならびにキャリア・コンサルティング（以下「職業相談等」という）において、職員ならびにキャリア・コンサルタント（以下「職員等」という）が、求職者ならびにクライアント（以下「求職者等」という）に対する就職支援の効果を評価する指標を開発することにある¹。

職業相談等による就職支援の効果は、一次的効果と二次的効果の2種類が考えられる。一次的効果は求職者等が職業相談等を受けることにより経験する変化である。この変化は、求職者等の認知や情動といった内面的 (covert) 変化と、求職者等の言動といった外面的 (overt) 変化に分けられる。二次的効果は、職業相談等の後で求職者等の身の回りに起こる変化である²。就職支援で期待される職業相談等の二次的効果は求職者等が就職することであり、さらに就職後、職場に適応することである。

一次的効果と二次的効果は連鎖関係にあることが考えられる。すなわち、求職者等が職業相談等を受けることにより求職者等の認知や情動が変化する。ついで、認知や情動が変化的ることにより求職者等の言動が変化する。そして、言動が変化的ることにより就職や職場への適応など求職者等の環境が変化する。

本研究は職業相談等の一次的・外面的効果を評価する指標を開発する。その理由は2つある。

- ①求職者等の言動に現れる外面的な指標を開発することにより、就職支援の効果について、求職者等の自己評価のみならず、職員等の他者評価が可能となる。
- ②一次的効果は二次的効果と違い、職業相談等の直後に確認することができる。そのため、職員等が職業相談等の改善点を検討したり、求職者等が就職に対する準備状態を把握する指標として、簡便に利用することができる。

一次的・外面的効果の指標を開発するために、次の3つの手順を踏む。

第1に研究の立脚点として、職業相談等の前後で求職者等がどのように変化することが望ましいのか、といった一次的効果の考え方を検討する。

第2に職業相談等による就職支援の効果として、第1で説明した一次的効果が求職者等の就職や職場適応などの二次的効果に及ぼす影響を検討する。

第3に、職業相談等の一次的効果のうち、外面的効果を測定する指標を開発し、その指標の信頼性と妥当性を検討する。

¹ 本研究の対象とする求職者等は、離・転職者であり、かつ職業相談等を求めてきた者との相談である。

² 「二次的」という言葉を使用したのは、雇用情勢や職場環境など職業相談等以外の要因が大きく関わるからである。

本章では、第1と第2について説明し、第3については本報告書の第2章～第4章を要約して説明する。

2 研究の立脚点

(1) 職業発達の理論

本研究の目的は、職業相談等の前後で、求職者等がどのように変わることが望ましいのか、といった職業相談等の一次的効果を検討することにあるが、その際、職業発達 (vocational development) の理論を参考にする。職業発達の理論は、職業心理学の分野における個人の時系列的な変化に対する考え方を整理したものである。

職業心理学者であるフォンドラセックら (Vondracek, F. W., Lerner, R.M. & Schulenberg, J.E., 1986) によると、職業発達の理論は、エリクソン (Erikson, E. H.)、ピアジェ (Piaget, J.)、フロイト (Freud, S)、ユング (Jung, C.G.) などの発達の理論のアイデアを部分的に取り入れているに過ぎず、それゆえ、職業発達の理論を検討するには、発達の理論に立ち戻って検討すべきであるという。その発達の理論は経験的、実証的なものではなく、概念的なもの、つまり研究者のアイデアを示しているに過ぎないことから、大切なことは、アイデアの前提となっている哲学であり、これを理解しない限り、職業心理学の分野において発達研究の知見を活かすことはできないと述べている。

彼らは発達の理論の哲学として、研究の仮説や方法論の前提となっているポパー (Pepper, S.C.) やクーン (Kuhn, T.) のパラダイムや世界観の研究を参照としながら、機械モデル (mechanistic model)、有機体モデル (organismic model)、コンテクスト主義 (contextualism) の3つを挙げている。

(2) 機械モデル

発達を機械に例えるモデルである。機械は複数の部品から作られている。一つひとつの部品は独立して機能しており、それらの機能が合わさり、一つの機械として機能する。よって、機械の働きを理解しようとするならば、部品一つひとつの働きへと分解すればよい。

機械モデルでは発達も同じように考える。個人の行動は誰にでも当てはまる共通の要素へと分解することができる。たとえば、行動主義では、どのような複雑な行動であっても刺激と反応という一組のつながりに分解することができる。また、機械は外からの刺激がないと動かないように、発達も外からの刺激を受けて促されることを強調する。上述した行動主義では、刺激があるから反応があり、反応が内発的に起こることを想定していない。

このモデルを職業発達の理論に転用したものが、特性・因子理論 (Parsons, F., 1909; Williamson, E. G., 1964) である。職業発達は複数の特性から把握される。観察者によって左右されることのない客観的な指標によって、これらの特性は測定される。

たとえば、ホルランドの VPI 職業興味検査では、現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的という 6 つの職業興味領域から、個人の特性が把握される。職業発達とは、環境との相互作用により、6 つの職業興味領域間で興味程度の強弱が明解になり、分化していく過程³と考えられている (Holland, J.L.,1985)。

(3) 有機体モデル

有機体という聞き慣れない言葉が使われるのは、発達という現象を、特定の行動の変化というように部分的に見るのではなく、まとまりがあり、それ自体で完結する個人という視点から見るからである。このモデルでは、個人が環境から影響を受けるよりも、能動的に環境をつくり出すことを強調する。また、個人としての全体性を尊重し、それを構成する部分へと分解することはできないと考える。なぜならば、部分同士が相互に依存する関係にあるからである。

このモデルは植物の成長に例えることができる。種子は小さいが、やがて草木へと成長する内発的な力を持っている。発達も同じように、個人の中に成長しようとする内発的な力があり、時間の経過とともにそれが発現していくと考える。

このモデルを職業発達の理論に転用したものが、職業発達理論 (Super,D.E.,1953)⁴である。この理論における職業発達とは、個人が自分自身について様々な知覚をしており、これらの知覚を体制化している自己概念を、社会的な役割を通して実現させることである。

スタリシェフスキー (Starishefsky, N. M., 1963) は、スーパーの職業発達の考え方を、「心理的語り (psytalk) から職業的語り (occtalk) への翻訳モデル」へと発展させている。心理的語りとは、**図表 1-1** に示した「私は知的である」、「私は健康である」、「私は心が広い」といった、個人が自分自身について知覚している、まとまりを持った特徴のことである。別の言い方をすると「自分らしさ」ということである。

図表 1-1 の中央にある、「心理的語りから職業的語りへと翻訳するための辞書」には、具体的な職業名と、その職業と関連性のある自己概念の特徴がまとめられている。たとえば、この辞書を使って「心理学者」という職業名を引くと、関連する自己概念として、「知的」、「健康」、「心が広い」といった特徴が書かれてある。

このモデルでは職業探索の比喩として辞書が使われている。職業探索とは、「心理的語り」を「職業的語り」へと翻訳していくこと、つまり個人がまず自分らしさを理解した上で、その自分らしさを実現させる職業という社会的役割を探す、ということである。

³ 分化とは、VPI 職業興味検査における 6 つの職業興味領域の得点において、高得点と低得点の両方の領域がある、つまり山と谷があるプロフィールと説明されている (Holland・独立行政法人労働政策研究・研修機構, 1985)。

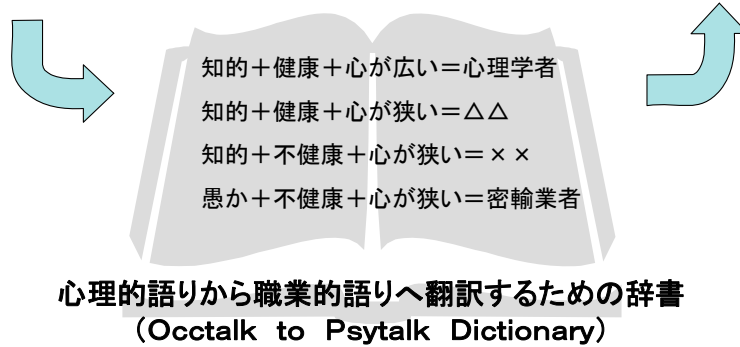
⁴ 職業発達理論は、スーパーが職業発達に関する理論を調べ、それらを 10 の命題へと整理したものである。ここでの議論は、命題 8 の「職業発達の過程は、自己概念の発達と実現が必須である」を基にしている。

心理的語り(Psytalk)

分類基準	私
①知的—愚か	私は知的である。
②健康—不健康	私は健康である。
③心が広い—心が狭い	私は心が広い。

職業的語り(Occtalk)

私は心理学者になりたい。・・・100%
私は△△になりたい。……………67%
私は××になりたい。……………33%
私は密輸業者になりたい。……………0%



図表 1 - 1 心理的語りから職業的語りへの翻訳モデル (Starishefsky, N. M., 1963)

(4) コンテキスト主義

コンテキスト主義では、私たちの世界にある物事を歴史的出来事 (historical event) として捉える。出来事とは、ある時に、ある場所で何かが起こることである。歴史的とは、過去、現在、未来というように時間が進んでいくことである。時間の流れ、それに伴う出来事の生起は、それ自体が個人の意志とは関係なく進行する能動的な営みである。

コンテキスト主義では、現在、起こっている出来事は過去の出来事からの影響を受けており、現在、起こっている出来事は未来の出来事に影響を及ぼすと考える。よって、現在、起こっている出来事は、過去の出来事からの流れ、つまりコンテキストを背景として生起することになる。未来の出来事についても同様であり、これまで起こった出来事の流れがコンテキストとなって、これからの出来事が起こることになる。

コンテキストは時系列上の関係に限らない。出来事は様々なレベルから捉えることができる。たとえば、物質的環境、文化、人種、民族、家族、地域、学校などである。個々のレベルは、それを包括するレベルがコンテキストとなるという関係にある。たとえば、家族という集団での出来事は、日本文化や欧米文化といった文化を背景として生起する。

発達を検討する場合、個人のレベルに焦点を当てることになり、個人を包括する様々なレベルがコンテキストとなる。よって、個人の背景にあるコンテキストは多重となる。また、個人によって、年齢、性別、居住地域、所属集団など多様であることから、個人のコンテキストの構成は、人それぞれ異なるものとなる (Savickas, M.L., 2002)。たとえば、大企業に

勤務する関東地方在住の中高年者が失業した場合、その出来事は、中高年、関東地方在住、大企業勤務者という多重のコンテキストを背景として生起する。その人の年齢、居住地、勤務先の企業規模が変われば、コンテキストの構成は変化することになる。

コンテキスト主義における発達には2種類の過程がある（Bronfenbrenner, U.,1979）。

第1に個人が、自分自身のコンテキストについて、より幅広い、分化した、そして妥当な考えを獲得していく過程である。

第2に個人が、コンテキストの特質を明らかにし、コンテキストを維持したり、あるいは再構成する過程である。

図表1-2 職業発達のモデル

	機械モデル	有機体モデル	コンテキスト主義
モデルの説明	<p>○発達を機械に例えるモデル。機械は複数の部品から構成されている。一つひとつの部品は独立して機能しており、それらの機能が合わさり、一つの機械として機能する。</p> <p>○機械の動きを理解しようとするならば、部品一つひとつの動きに分解すればよい。</p>	<p>○発達を特定の行動の変化というように部分的に見るのではなく、まとまりがあり、それ自体で完結する個人という視点から捉える。</p> <p>○個人としての全体性を尊重し、それを構成する部分へと分解することはできない。</p>	<p>○コンテキスト主義では、私たちの世界にある物事を歴史的出来事として捉える。</p> <p>○現在、起きている出来事は過去の出来事からの影響を受けており、現在、起きている出来事は未来の出来事に影響を及ぼす。よって、現在、起きている出来事は、過去の出来事からの流れ、つまりコンテキストを背景として生起する。未来の出来事も同様であり、これまで起こった出来事の流れがコンテキストとなり、これからの出来事が起こる。</p>
発達の考え方	<p>○個人の行動は誰にでも当てはまる共通の要素へと分解することができる。</p> <p>○機械は外からの刺激がないと動かないように、発達も外からの刺激を受けて促される。</p>	<p>○個人の中に成長しようとする内発的な力があり、時間の経過とともにそれが発現する。</p> <p>○個人が環境から影響を受けるよりも、能動的に環境をつくり出すことを強調する。</p>	<p>○個人が、コンテキストについて、より幅広い、分化した、そして妥当な考えを獲得していくこと。</p> <p>○個人が、コンテキストの特質を明らかにし、コンテキストを維持したり、あるいは再構成していくこと。</p>
職業発達の理論への転用	<p>○職業発達は複数の特性から把握される。この特性は観察者によって左右されることのない客観的な指標によって測定できる。職業発達は、環境との相互作用により、特性間の強弱が明解になり、分化していく過程である（特性・因子理論）。</p>	<p>○個人は自分自身について様々な知覚をしている。これらの知覚を体制化している自己概念を、職業という社会的な役割を通して実現させていくことが職業発達である（職業発達理論）。</p>	<p>○個人が過去、現在の仕事上の出来事を解釈することにより、未来の見通しを立てる、つまりキャリアのストーリーをつくる。ついで、そのストーリーをもとに活動することを通して、ストーリーを壊し、そして、つくり直すというプロセスを繰り返す。この繰り返しの繰り返しにより、自分自身の置かれている環境に対する理解を深めていく（ストーリー・アプローチ）。</p>

これらを失業について当てはめると、第1の発達とは、個人が、自分自身の身に降りかかった失業という出来事背景にある性別や年齢といった属性、企業の分業構造、労働関係法制、業界や景気の動向などのコンテキストについて、それらの多重性や影響力を理解できるようになることである。それは、個人が思い込みから抜けだし、より幅広い視野で失業を考えられるようになることであると言える。その結果、失業という出来事に対し、その対処方法をより柔軟に考えることができるようになる。

第2の発達とは、個人が、第1の過程でコンテキストの特徴を理解した上で、失業状態から抜け出すため、コンテキストの取捨選択や変更をすることである。たとえば、前勤務先が景気の悪い業界であったことが失業の背景にあったと考えるならば、景気の良い業界から求人を選択するというようにコンテキストを取捨選択していくことである。あるいは、職業訓練を積極的に受けることにより、就職に有利な資格を取得するなどコンテキストを変更していくことも考えられる。

キャリアをストーリーとして捉えるアプローチは、このモデルを職業発達の理論に転用したものである (Collin, A. & Young, R.A., 1992; Cochran, L., 1997; Chen, C.P., 1997; Jayasinghe, M., 2001)。このアプローチでは、個人が過去、現在の出来事をふり返り、それらを解釈することにより、未来の見通しを立てる。具体的に説明すると、「これまで××をしてきたから、これから〇〇をする」、あるいは「今、△△をしているから、これからは〇〇をする」というように、過去、現在の出来事を根拠として未来の見通しを立てることである。このアプローチには次の3つの特徴がある。

第1にストーリーをつくる際、過去や現在に起こった出来事の中から共通する特徴を抽出することである (Vondracek et al., 1986)。これは、複数の出来事の中から共通するコンテキストを見出す過程と言い換えることができる。たとえば、個人が同じ職業で失業を繰り返す場合、それらの出来事に共通するコンテキストとして、その職業の雇用が縮小傾向にあると解釈することである。

第2にストーリーを固定的なものとして考えないことである。個人は、取り上げる出来事により、無数にストーリーをつくることができる。このストーリーを現実に試行してみて、うまくいかなければ、違う出来事を取り上げ、新たにストーリーをつくり直せばよい (Chen, 1997)。こういった試行を繰り返すことによって、より有益で生産的な考え方や気持ちのあり方を意識できるようになる。その結果、選択肢の幅が広がり、将来について柔軟に考えることができるようになる (Peavy, V., 1996)。

第3に、他者との対話を通して、キャリアのストーリーが社会化されることである。キャリアのストーリーは、個人によってつくり、対人関係によって調整される (Savickas, 2002)。具体的には、個人がキャリアのストーリーを言語化し、他者に説明したり、他者からのフィードバックを受けることにより、より多くの人が理解できたり、納得できるストーリーへと書き換えることができる。

(5) 研究の立脚点

本研究の立脚点としてコンテキスト主義を採用する。その理由は、研究の前提として、情報化社会の進展、経済のグローバル化、就業形態の多様化、雇用の流動化といった個人を取り巻く雇用環境の変化が激しくなっているという認識があり（Savickas, 1993; Young & Collin, 2004; McMahan, M., Adams, A., & Lim, R., 2002）、こういった雇用環境の急激な変化に対応できる発達モデルとして、コンテキスト主義が最適であると考えからである。

環境と個人の関係から職業発達を捉え、上述した3つのモデルを整理したものが図表1-3である。

図表1-3 環境と個人の関係から見た発達モデル

発達モデル	環境	個人
機械モデル	恣意的変化	受動的変化
有機体モデル	(順序立てた変化)	能動的変化
コンテキストモデル	能動的変化 (個人と環境の区別なし)	

注) 独立行政法人労働政策研究・研修機構(2009)の図を改訂。

機械モデルでは、環境も個人も、ともに能動的に変化することを想定していない。機械はボタンを押すと動き出すように、環境が何らかの刺激を個人に及ぼすと、個人は変化する。このボタンを押すことに何か法則性があるわけではない。そういう意味で、環境は恣意的に変化し、個人はその変化を受け、受動的に変化すると考える。つまり、このモデルでは、個人の変化は環境次第であり、個人がどのように変化すべきか、という方向性を示すことができない。

有機体モデルでは、環境からの影響は考慮されず、個人は能動的に変化すると考える。フォンドラセックらは、その変化は、環境が順序立てて変化することを前提としており、個人が能動的に変化しているわけではないと批判した（Vondracek et al., 1986）。たとえば、スーパーの職業発達理論では、個人が年齢に応じた社会的役割をこなすことにより、職業発達をしていくと考える（Super, 1990）。しかし、そのためには、年齢に応じた社会的役割が個人に与えられる、つまり環境が順序立てて変化する必要がある。結論として、このモデルは個人の成長を促すように環境が順序立てて変化することを前提としており、環境の急激な変化に対応できる発達モデルとなっていない。

コンテキスト主義では、個人が環境との遭遇（encounter）により生じた出来事に注目する。このモデルでは、個人は、過去や現在の出来事を解釈し、そこから共通する要素を抽出することにより、未来の見通しを立てる。こういった見通しが正しいかどうかよりも、個人が過去や現在の出来事という事実を根拠として未来の見通しを立て、その見通しのもとに活

動することを繰り返すことにより、環境に対する理解を深め、未来の見通しを柔軟に考えることができるようになることを重視する。

環境の変化が激しくなると、個人が未来の出来事について見通しを立てることが難しくなる。コンテキスト主義では、こういった問題に対し、過去、現在の出来事という事実を根拠として未来の見通しを立てて活動することを繰り返すことにより、環境を構成するコンテキストの多重性や影響力を理解できるようになり、その結果、急激に変化する環境に対し、より柔軟に対処できるようになると考える。

3 職業相談等による就職支援の効果

(1) 就職支援のモデル

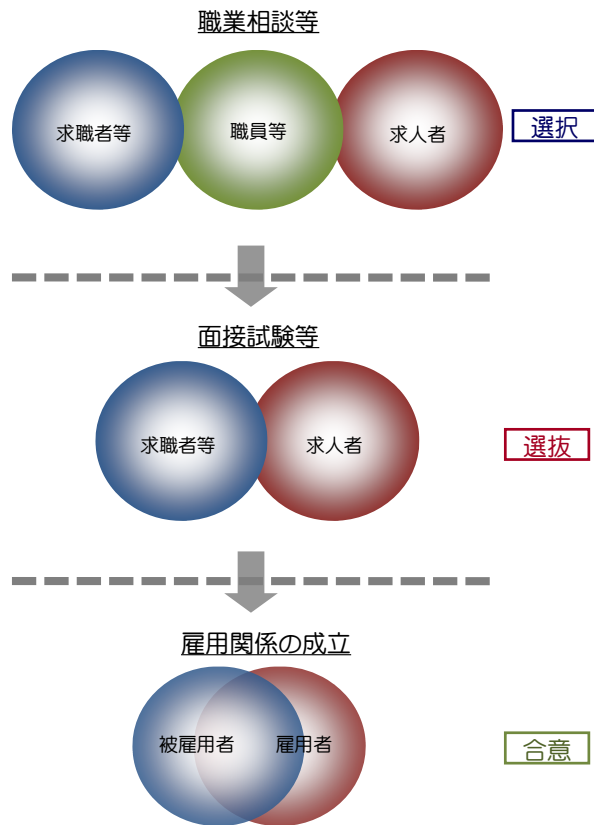
職業発達の考え方が就職や職場適応に及ぼす影響を検討するには、雇用関係という枠組みの中に、コンテキスト主義の職業発達の考え方を位置づける必要がある。

マッドソンは、雇用関係が成立する際、「仕事の選択 (occupational choice)」と「労働力の選抜 (selection of the labour force)」という2つの力が働くと考えた (Madsen, B., 1986)。前者は、求職者等が自分自身のために仕事を選択する力であり、後者は、求人者が仕事を遂行するために必要とする人材を選抜する力である。これら2つの力は相補的な関係にあり、力の均衡点で雇用関係が成立する。この考え方を参考にするならば、就職支援のプロセスにおいて、職員等の役割は双方の力が調和するように調整することにあると考えられる。

マッドソンの考えを参考にして、公共職業安定所の職業相談を例に、職業相談等から雇用関係の成立へと至るプロセスを説明すると次のようになる。

- ① 求職者等は職員等と相談して求人情報を選択する（「仕事の選択」に相当）。
- ② 求人情報が絞られると職員等は求人者に電話をかけ求職者等を紹介する。
- ③ 求人者が応募を受け付けていることを確認すると、履歴書・職務経歴書の作成、提出書類の期限、面接試験の日程などの応募の具体的準備について、求人者と求職者等の双方に確認を取る
- ④ 書類選考・面接試験等が実施され、求人者が求職者等を選抜する（「労働力の選抜」に相当）。
- ⑤ 求職者等がその選抜を受け容れると、両者の間で雇用関係が成立する。

このプロセスをモデル化すると**図表 1-4**になる。マッドソンの言う求職者等の「仕事の選択」から求人者の「労働力の選抜」のプロセスを経て、求人者と求職者等がお互いの要求を理解し合い、時には譲り合うなどして合意に至ることにより、雇用関係は成立する。その際、職員等の役割は、求人者と求職者等の間に入り、書類選考・面接試験等の「労働力の選抜」の段階において求人者と求職者等が建設的な話し合いができるように、事前に調整することにあると考えられる（独立行政法人労働政策研究・研修機構、2007）。



図表 1 - 4 就職支援のモデル

(2) コンテキスト主義に基づくマッチングの考え方

「労働力の選抜」の段階では、求人者が仕事を遂行するために必要とする応募者を選抜することから、応募者が、その仕事をできるかどうか、求人者にとって、最も重要な判断基準となる。

コンテキスト主義に当てはめて考えると、求人者は、遂行したい仕事について求職者等ができるかどうかを判断する際、求職者等の過去、現在の仕事の経験という出来事に注意を向け、これらの事実をもとに採用後の仕事ぶりについて見通しを立てることになる。

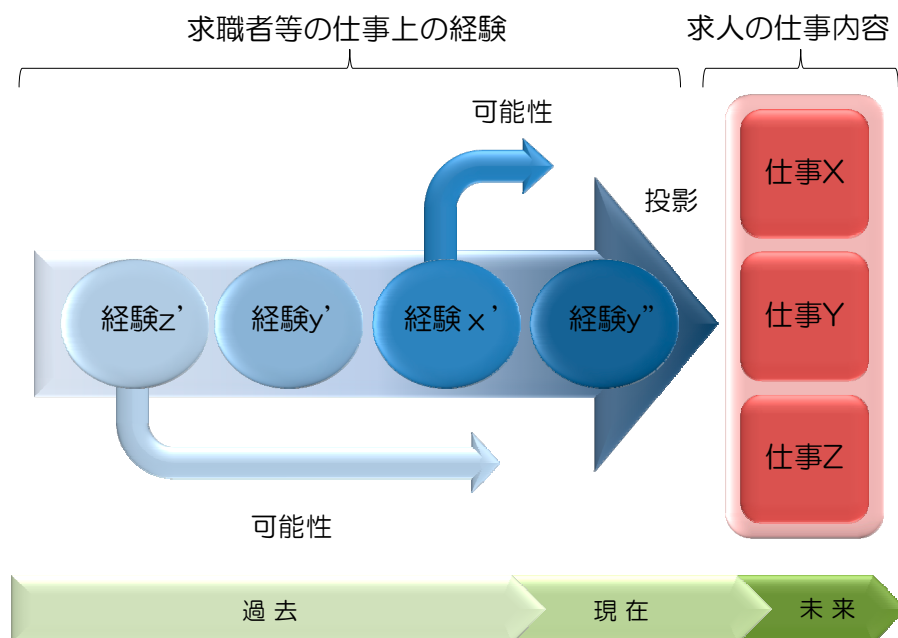
こういった人と仕事のマッチングの考え方をモデル化すると図表 1 - 5 になる。求人者が求職者等に求める仕事内容を仕事 X、仕事 Y、仕事 Z とし、求職者等の仕事の経験を、仕事 X と類似した経験 x' 、仕事 Z と類似した経験 z' 、仕事 Y と類似した経験 y' と y'' とする。求職者等は、古い順に z' 、 y' 、 x' と仕事を経験し、現在、 y'' の仕事をしているとする。説明をわかりやすくするため、いずれの仕事も経験した期間と習熟に要する期間が同じとする。

コンテキスト主義の考え方では、求人者は、求職者等が仕事 Y をすることができるかどうかを判断する際、求職者等が、これまでに仕事 Y と同じような仕事をした経験があるかどうか、という事実に着目する。

求職者等の仕事の経験を見ると、経験 y' と経験 y'' があり、しかも経験 y'' は現在している仕事であることから、求人者は求職者等の過去・現在の仕事の経験を投影し (projection)、仕

事Yができると予測すると考える。たとえば、求人者が経理の仕事のできる人を求めている場合、経理の経験が豊富であったり、直近の仕事が経理である求職者等は、そうではない求職者等と比較して、採用される可能性が高くなるのが容易に想像できるだろう。

仕事Xについては経験 x' があり、求人者は求職者等が仕事Xをできる可能性が高い (possibility) と予測すると考える。たとえば、求人者が事務の仕事のできる人を求めている場合、一時的であっても事務の仕事を経験したことのある求職者等は、全く経験のない求職者等と比較して、事務の仕事のできる可能性が高いと判断されるだろう。ただし、仕事Xは、仕事Yと比較すると、求職者等に類似した仕事の経験は少なく、しかも直近の仕事ではないことから、求人者は求職者等が仕事Xをできる可能性について、仕事Yよりも低いものとして予測すると考える。また、仕事Zについては経験 z' があるが、仕事Xと比較すると、より昔の経験であることから、求人者は求職者等が仕事Zをできる可能性について、仕事Xより低いものとして予測すると考える。



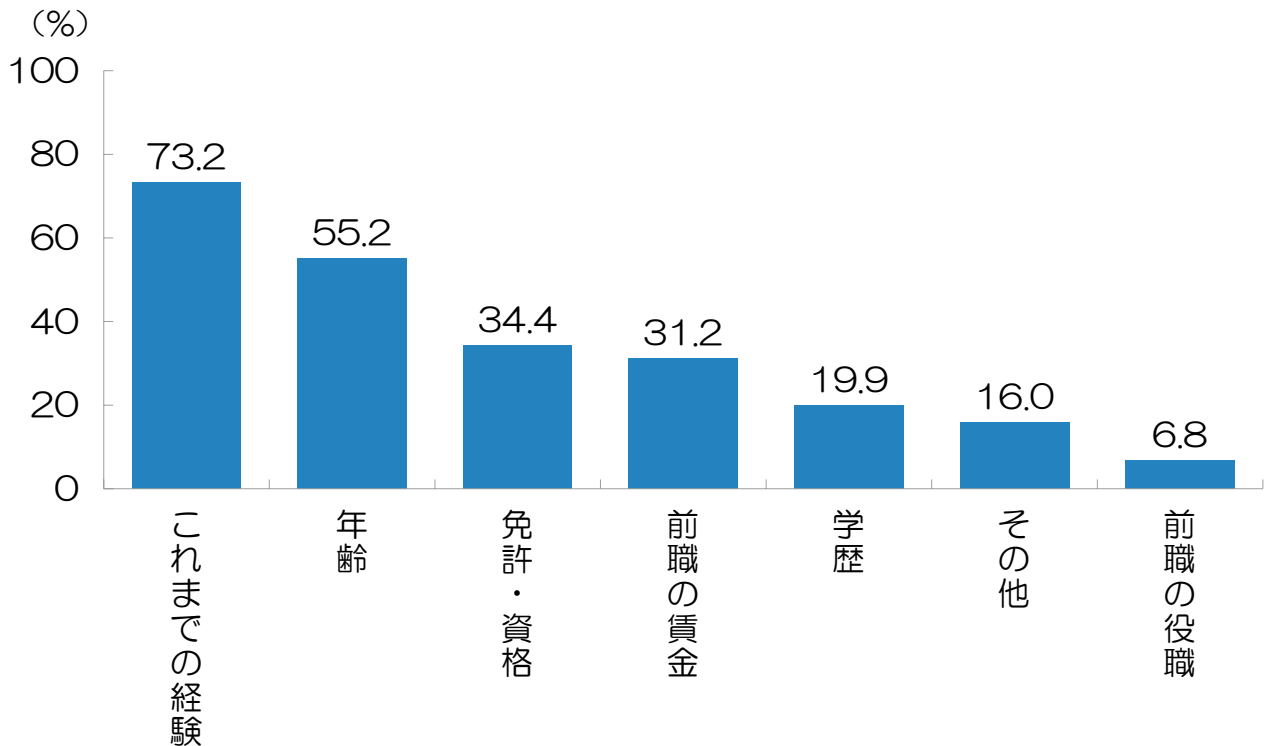
図表 1-5 コンテキスト主義に基づくマッチングのモデル

このようにコンテキスト主義では、個人の仕事の経験という事実を根拠として、その人の職業能力を評価するという考え方をする。この考え方は実態調査からも支持されている。厚生労働省「平成 18 年転職者実態調査」(2007) では、一般正社員⁵の転職者の処遇(賃金、役職等)を決める際に重視したことを事業所に複数回答で聞いている(図表 1-6)⁶。その結

⁵ 一般正社員とは次の①または②に該当する労働者。①雇用期間を定めず雇われている者。②1年を超える期間を定めて雇われている者(ただし、1年ごとに契約を更新して契約期間を延長している場合は除く)。

⁶ 調査対象は、日本標準産業分類に基づく14大産業に属する常用労働者30人以上を雇用する民営事業所のうち一定の方法によって抽出した6,721事業所。有効回答数は4,632事業所であり、有効回答率は68.9%であった。2006年9月1日現在の状況について、同年9月1日から9月30日までの間に調査が実施された。

果は、「これまでの経験」が73.2%と圧倒的に高く、ついで「年齢」が55.2%、「免許・資格」が34.4%と続く。処遇は能力評価が反映されたものであるから、この調査から能力評価の主要な基準が仕事の経験であることが読み取れる。



出所：厚生労働省「平成18年転職者実態調査」（2007）

図表1-6 一般正社員の転職者の処遇を決める際、考慮した項目（M. A.）

(3) キャリア表現インデックスの開発

「労働力の選抜」の段階では、求職者等は、求人の仕事内容ができることを説明することが求められる。コンテキスト主義に当てはめて考えると、これまでの仕事の経験という事実を根拠として就職後にできる仕事内容について説明することである。

本研究では、こういった言語活動（linguistic activity）をキャリア表現（career expressivity）と呼び、次のように定義する。

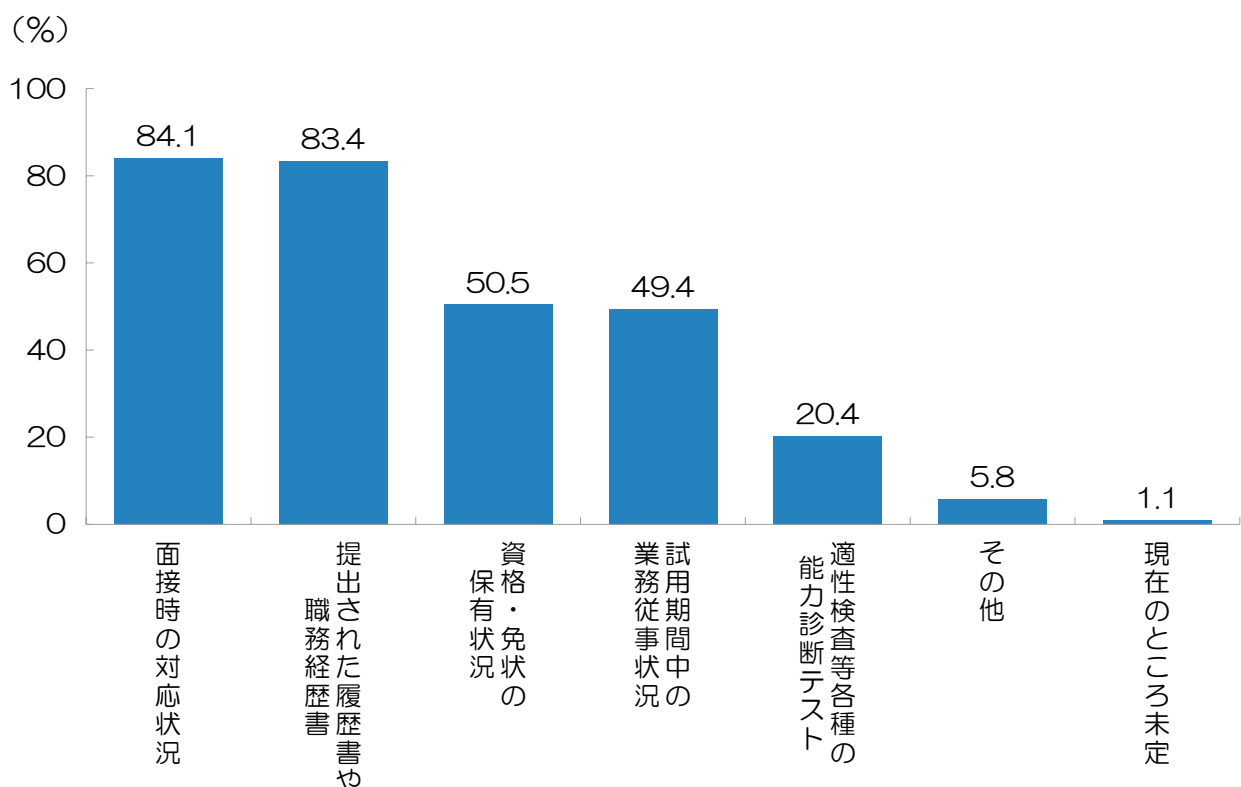
過去、現在の仕事上の経験を根拠として、将来の展望を説明する言語活動

そして、職業相談等の一次的・外面的効果として、求職者等が効果的にキャリア表現をできるようになることを考え、キャリア表現を評価する尺度であるキャリア表現インデックス（career expressivity index）を開発した。本資料シリーズでは、第2章から第4章にかけて、キャリア表現インデックスの開発について説明している。

第2章では、「労働力の選抜」の段階において、キャリア表現が効果的な言語活動として認められることができるかを検証した。そのため、市販されている職務経歴書の作成のノウハウについて書かれた本（以下「ノウハウ本」という）を複数、収集し、それらの本から共通するポイントやノウハウを抽出することにより、選抜の段階における効果的な言語活動を把握した。そして、これらの効果的な言語活動とキャリア表現の関係を検討した。

第3章では、キャリア表現インデックスの項目を作成するため、市販されている面接試験のノウハウ本からノウハウに関する記述を抜き出し、KJ法を活用して整理することにより、面接試験における効果的な言語活動の項目を作成した。項目の妥当性を確かめるため、職業相談業務の経験のある公共職業安定所の職員を対象として、項目の示す言語活動が就職にどの程度効果があるかを聞く質問紙調査を実施した。

第4章では、項目分析と因子分析により、面接試験における効果的な言語活動の項目を精選し、15項目からなるキャリア表現インデックスと、6項目からなる簡易版を開発した。西村・樞野（2011）は、簡易版を活用してジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの効果を調査しており、この調査のデータを再分析することにより、キャリア表現インデックスの妥当性を検討した。



出所：厚生労働省「平成19年企業における採用管理等に関する実態調査」（2008）

図表1-7 応募者の能力把握の方法（M. A.）

キャリア表現インデックスの開発に当たり、職務経歴書の作成ならびに面接試験のノウハウに注目した理由は、厚生労働省「平成 19 年企業における採用管理等に関する実態調査」(2008)⁷において、8割以上の企業が「労働力の選抜」の段階において、応募者の能力を把握する方法として、履歴書・職務経歴書ならびに面接試験を活用した、もしくは活用しようとしており、資格や適性検査といった他の方法と比較して圧倒的に多かったからである(図表 1-7)。この調査結果から、履歴書・職務経歴書ならびに面接試験は、求職者等が自分自身の能力を求人者にアピールするため、重要な手段であることがわかる。

4 各章の要約

(1) 職務経歴書における効果的な言語活動(第2章)

ア 概要

書類選考と面接試験は、就職支援のモデル(p.9 参照)における「労働力の選抜」の段階に相当する。本研究では、この段階における効果的な言語活動として、キャリア表現を位置づけている。第2章では、キャリア表現の定義が妥当なものかを確かめるため、キャリア表現と、面接試験における効果的な言語活動との関係を検討した。

イ 結果

次の手順で職務経歴書における効果的な言語活動を把握した。

①図表 1-8 に示す 10 冊の職務経歴書の作成のノウハウ本からポイントとなる記述を抜き出す。

②それらの記述の中で、複数のノウハウ本の間で共通するポイントを抽出する。

その結果、職務経歴書の作成に共通するポイントとして、次の4つのことが明らかになった。

第1に、職務経歴書の作成は特定の応募先企業への提出を前提としており、その目的は応募者が応募先企業に自分の能力をアピールすることにある。

第2に、そのアピール方法は次の4つに整理される。

①応募者が職務経歴書に仕事の経験を具体的に記述することである。

②応募者が応募先企業のニーズに合わせ、仕事の経験を選択的にアピールすることである。

⁷ 調査対象は、平成 16 年事業所・企業統計調査を母集団として、日本標準産業分類に基づく 14 大産業に属し、常用労働者 30 人以上を雇用する民間企業のうちから、一定の方法で無作為に抽出した 7,022 企業である。有効回答数は 4,280 企業であり、有効回答率は 61.0%であった。2007 年 9 月 1 日現在の状況について、同年 9 月 1 日から 9 月 20 日までの間に調査が実施された。この調査によると、企業の中核となる人材の「現在不足感がある」または「将来的に不足する懸念がある」と回答した企業のうち、「即戦力として中途採用枠での採用を増やす」企業を対象として、どのような方法を用いて能力を把握したか、または把握しようとしているのかを複数回答で聞いている。

- ③応募者が採用後に応募先企業で何ができるのか、応募先企業がイメージできるようにアピールすることである。
- ④仕事の経験の説明の仕方として、過去から現在、あるいは現在から過去というように時間軸を基準として説明する方法と、仕事の内容ごとに整理して説明する方法がある。

図表 1-8 分析の対象となった 10 冊の職務経歴書作成のノウハウ本

本のタイトル	著者	出版年	出版社
誰も教えてくれなかったおいしい転職書類(履歴書・職務経歴書・添え状)の書き方マニュアル	羅針盤	2002	こう書房
<実例付き>採用される履歴書・職務経歴書はこう書く	小島美津子	2003	日本実業出版社
ぜひ会いたい!と思わせる履歴書・職務経歴書・添え状の書き方	HRS 総合研究所	2006	すばる舎
面接の達人 2008 転職実例集	中谷彰宏	2008	グイェント社
カリスマエージェント直伝! 履歴書・職務経歴書の書き方	細井智彦	2008	高橋書店
史上最強の履歴書・職務経歴書はこう書け!	採用情報研究会	2010	ナメ社
30代 40代の転職 採用を勝ち取る!履歴書・職務経歴書	佐藤祐子	2010	秀和システム
最新版 履歴書・職務経歴書の書き方完全サポートブック	藤井佐和子	2010	新星出版社
最新最強の履歴書・職務経歴書' 12年版	矢島雅己	2010	成美堂出版
採用獲得のメソッド 転職者のための職務経歴書・履歴書・添え状の書き方	谷所健一郎	2010	毎日コミュニケーションズ

注) アマゾンのネット販売のホームページにおいて、商品の検索で、カテゴリーを「本」とし、キーワードを「職務経歴書」と入力して検索した。並べ替えのメニューの「売れている順番」で、検索の結果を並べ替え、「職務経歴書の作成に関するノウハウ本であること」などの条件を満たしている本を、上位 10 冊選択した。

第 3 に、職務経歴書の作成の事前準備として、応募者が自分自身の仕事の経験という事実を思いつく限り具体的に書き出してから、それらの事実を解釈して整理することである。事実を解釈するノウハウは次の 3 つに整理される。

- ① 応募者が事実に対する思いや考えを書き足すこと。
- ② 事実の中から共通点を見出すこと。
- ③ 「やりたいこと」、「できること」、「得意なこと」といったテーマを決めて、事実を整理していくこと。

以上のことから、職務経歴書の作成における基本的な考え方として、作成の目的は応募者が応募先企業に自分の能力をアピールすることであり、アピールの方法は、応募者が仕事の経験を根拠として採用後に応募先企業で何ができるのか、ということを示すことにあると言えよう。この考え方は、キャリア表現の定義と一致するものである。

図表 1-9 ノウハウ本における職務経歴書作成のポイント

	職務経歴書の作成				効果的な言語活動				
	心仕事返上りの経験の	外仕事の返り経験の	整理事上の経験の	接応募先企業との	真体事的記述の経験の	理事上系列の経験による整仕	整理事上内容の経験による	イ採用後の仕事の	選択事的上の経験の
羅針盤 (2002)	○	○	○	○	○	○	○	○	○
小島 (2003)	○	×	○	○	○	○	○	○	○
HRS総合研究所 (2006)	○	×	○	○	○	○	○	○	○
中谷 (2008)	○	×	×	×	○	×	×	○	×
細井 (2008)	○	×	○	○	○	○	○	○	○
採用情報研究会 (2010)	○	×	○	○	○	○	○	○	○
佐藤 (2010)	○	×	○	○	○	○	○	○	○
藤井 (2010)	○	×	○	○	○	○	○	×	○
矢島 (2010)	○	○	○	○	○	○	○	○	○
谷所 (2010)	○	×	○	○	○	○	○	×	○

注)項目と関連する記述があるノウハウ本に○をつけた。反対に記述がないノウハウ本については×をつけた。

(2) キャリア表現インデックスの項目の作成 (第3章)

ア 概要

第3章では、面接試験における効果的な言語活動をもとに、キャリア表現インデックスの項目を作成した。これらの項目の妥当性を検討するため、職業相談業務の経験のある職員を対象として、項目の示す言語活動が就職において効果があるかを聞く質問紙調査を実施した。

イ 結果

(ア) 面接試験の意味内容

面接試験とキャリア表現の関係を検討するため、図表 1-10 に示す7冊の面接試験のノウハウ本から定義などの面接試験の意味内容に関する記述を抜き出した。それらの記述の中で複数の本の間で共通する意味内容を2つ抽出した。

第1に、7冊のノウハウ本全てに共通する意味内容として、面接試験は応募者が自分自身をアピールする場である、ということであった。アピールする内容としては、複数の本で能力、意欲、人間性の3つが挙げられた。

ノウハウ本の共通認識として、面接試験は応募者が自分自身をアピールする場とされてい

ることから考えると、キャリア表現は面接試験におけるアピールの方法と位置づけることができる。また、面接試験においてアピールする内容は能力だけでなく、意欲や人間性が含まれていた。意欲や人間性のアピールは、就職後の働きぶりを示すものと考えられることから、キャリア表現の定義の「過去、現在の仕事上の経験を根拠として、将来の展望を説明する言語活動」の「将来の展望」に含まれるものと言えよう。

図表 1-10 分析の対象となった7冊の面接試験のノウハウ本

本のタイトル	著者	出版年	出版社
転職者のための面接試験での売り込み方	菊池一志	2002	ずばる舎
採用される転職者のための面接トーク術—モデル 応答例付き	小島美津子	2003	日本実業 出版社
転職者のための面接テクニック	オノ イタチヨシ	2006	ワイルド 出版
転職者のための面接必勝ルール	谷所健一郎	2006	ずばる舎
転職面接 必勝法	細井智彦	2007	日本実業 出版社
至上最強の転職が決まる面接の受け方	採用情報 研究会	2008	ナツメ社
面接の達人 2008 転職版	中谷彰宏	2008	ダイヤモンド社

注) アマゾンのネット販売のホームページにおいて、商品の検索で、カテゴリーを「本」とし、キーワードを「就職」、「面接」として検索した。並べ替えのメニューの「売れている順番」で、検索の結果を並べ替え、「面接試験に関するノウハウ本であること」などの条件を満たしている本を、上位 10 冊選択することにした。その結果、条件に合う本は7冊であった。

第2に、ノウハウ本の間ではほぼ共通する意味内容として、面接試験は、応募者が応募先企業をチェックする場でもある、ということであった。つまり、面接試験は、応募先企業が応募者について、仕事の遂行にふさわしい人物かどうかを判断する場であると同時に、応募者が応募先企業について、働く場としてふさわしいかどうかを判断する場でもあるということである。これらの判断は、応募先企業と応募者の話し合いのプロセスを通して行われる。具体的には、お互いの要求について、譲れる部分や譲れない部分などを話し合うことである。キャリア表現は、こういった応募先企業との駆け引きに関わる応募者の効果的な言語活動を示すものではない。ただし、駆け引きの前提として応募者が自分自身の要望を妥当なものであることを説明する必要がある、そのためにキャリア表現が活用されることが考えられる。たとえば、応募者が労働時間や賃金などの雇用条件について要望がある場合、そういった要望に見合う職業能力があることをアピールするため、過去、現在の仕事の経験を説明することである。

こういったキャリア表現の役割は、その定義と齟齬のあるものではない。応募者の要望が、

就職後の働く環境や雇用条件に関することであると考えれば、キャリア表現の定義にある「将来の展望」に含まれるからである。

(イ) 面接試験における効果的な言語活動

面接試験のノウハウ本からノウハウに関する記述を抜き出し、KJ法を活用して整理することにより、面接試験における効果的な言語活動に関する項目を作成した。

分析の対象となったノウハウ本は、小島美津子「採用される転職者のための面接トーク術」(2003)、谷所健一郎「転職者のための面接必勝ルール」(2006)、中谷彰宏「面接の達人 2008 転職版」(2008)の3冊であった。

これら3冊のノウハウ本から、ノウハウに関する記述を838箇所抜き出し、KJ法により記述を整理して224箇所に集約し、「仕事上の経験の説明」、「直近の仕事・可能な仕事の説明」、「希望する仕事の説明」、「仕事上の経験の解釈」、「希望する仕事への意欲の説明」、「自己概念(信念、長所・短所)の説明」といった7つのカテゴリーに分類した。さらにカテゴリーごとに意味内容の違いによって分類し、それらの分類をもとに30の項目を作成した。

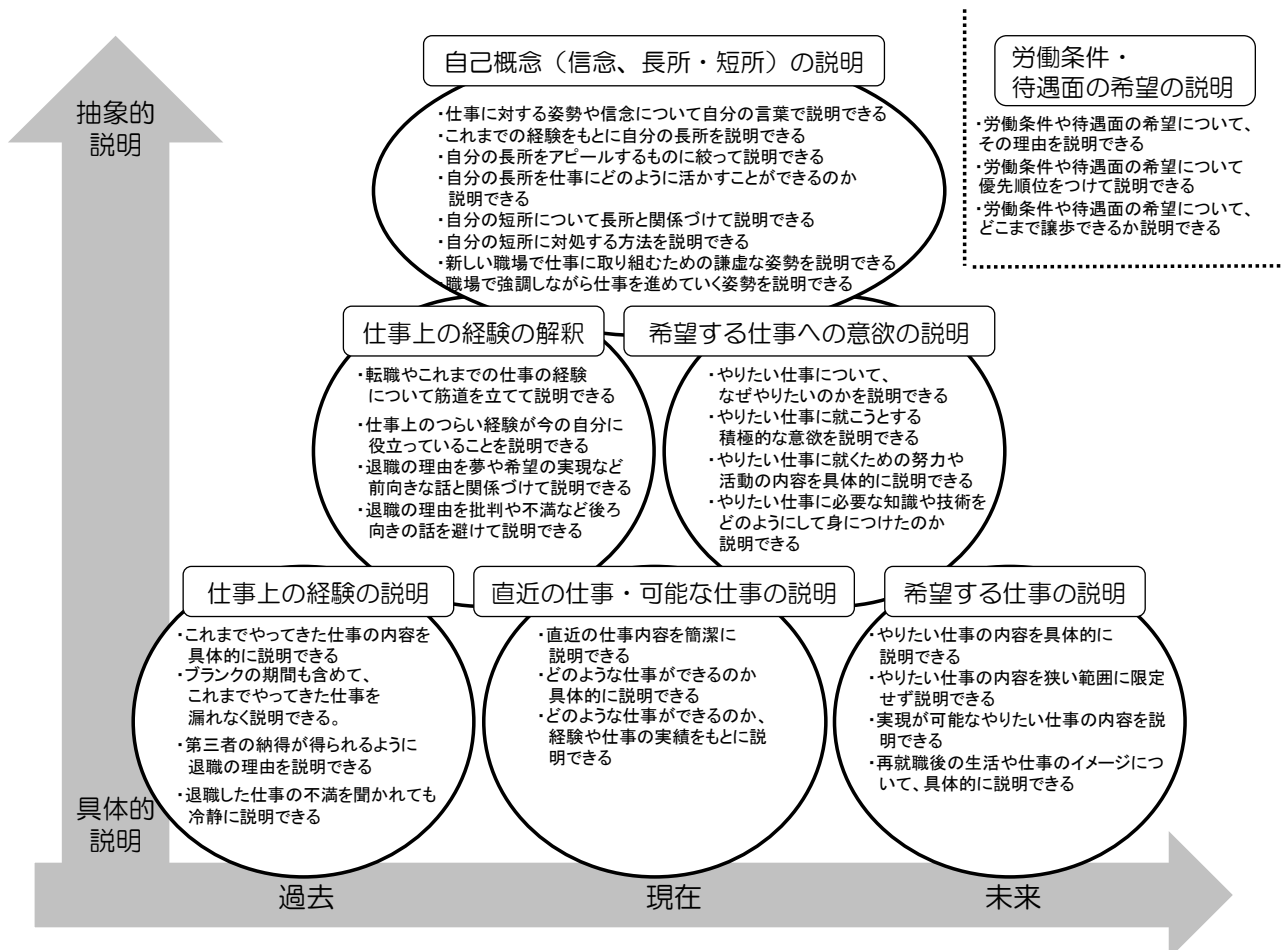
図表 1-11 面接試験において効果があるとされる言語活動のカテゴリー

言語活動のカテゴリー	カテゴリーの説明
仕事上の経験の説明	このカテゴリーに属する記述は 24 箇所あった。これらの記述は、面接試験において、応募者が過去の仕事上の経験を具体的に説明することを良いことと評価していた。
直近の仕事・可能な仕事の説明	このカテゴリーに属する記述は 41 箇所あった。これらの記述は、面接試験において、応募者が直近の仕事や現在、できる仕事を具体的に説明することを良いことと評価していた。
希望する仕事の説明	このカテゴリーに属する記述は 24 箇所あった。これらの記述は、面接試験において、応募者が希望する仕事を具体的に説明することを良いことと評価していた。
仕事上の経験の解釈	このカテゴリーに属する記述は 36 箇所あった。これらの記述は、過去や現在の仕事上の経験を解釈して説明することを良いことと評価していた。
希望する仕事への意欲の説明	このカテゴリーに属する記述は 61 箇所あった。これらの記述は、応募者が未来の希望する仕事について、その根拠を説明することを良いことと評価していた。
自己概念(信念、長所・短所)の説明	このカテゴリーに属する記述は 21 箇所あった。これらの記述は、応募者が現在の自分自身の仕事に対する信念や長所・短所について説明することを良いことと評価していた。
労働条件・待遇面の希望の説明	このカテゴリーに属する記述は 17 箇所あった。これらの記述は、応募者が労働条件や待遇面の希望について、具体的に説明したり、その根拠を説明することを良いことと評価していた。

これらのカテゴリーは図表 1-12 に示すように2つの軸によって整理できる。一つは、「仕事上の経験の説明」や「仕事上の経験の解釈」などの過去の仕事に関わる説明から、「直近の仕事・可能な仕事の説明」や「自己概念(信念、長所・短所)」などの現在の仕事に関わる説明、そして「希望する仕事の説明」や「希望する仕事への意欲の説明」など未来の仕事に関わる説明へ、といった時間軸による整理である。

もう一つは、「仕事上の経験の説明」、「直近の仕事・可能な仕事の説明」、「希望する仕事の説明」などの仕事に関わる具体的な説明から、「仕事上の経験の解釈」や「希望する仕事への意欲の説明」などの事実に基づく解釈や意欲の説明、そして「自己概念（信念、長所・短所）の説明」のように、より抽象度の高い概念の説明へ、といった抽象度の軸による整理である。

これらの2軸は、応募者が説得力を持って自らのキャリアを説明する際の方向性を示していると言えよう。時間軸については、「希望する仕事への意欲の説明」、「希望する仕事の説明」、「自己概念（信念、長所・短所）の説明」といった未来のキャリアの説明は、その根拠として、「仕事上の経験の説明」、「直近の仕事・可能な仕事の説明」、「仕事上の経験の解釈」といった過去・現在の仕事の経験を説明することにより、説得力が増すことが考えられる。時間軸を活用した説明の方法は、キャリア表現の定義である「過去、現在の仕事上の経験を根拠として、将来の展望を説明する言語活動」と一致するものである。



図表 1-12 面接試験において効果があるとされる言語活動のカテゴリーの構造

抽象度の軸については、「仕事上の経験の説明」、「直近の仕事・可能な仕事の説明」、「希望する仕事の説明」といった具体的な仕事の経験や希望を根拠とすることにより、「仕事上の

経験の解釈」や「希望する仕事への意欲の説明」といった、より抽象度の高い説明の説得力が増し、それらの説得力が増すことにより、「自己概念（信念、長所・短所）の説明」といった、さらに抽象度の高い説明の説得力が増すことが考えられる。キャリア表現の定義においても、「仕事上の経験」という具体的な事実を根拠として、「展望」という、より抽象度の高い概念を説明することから、抽象度の軸を活用した説明の方法は、キャリア表現の定義と一致するものであると考えられる。

「労働条件・待遇面の希望の説明」は、一見するとキャリア表現とは関係のないように見える。しかし、応募者が説得力を持って労働条件・待遇面の希望を説明するには、希望する労働条件や待遇に見合う職業能力を持っていることをアピールする必要がある。その意味で、「労働条件・待遇面の希望の説明」では、応募者が自分自身の希望に説得力を持たせるため、キャリア表現を活用することが考えられよう。

(ウ) 項目の妥当性の検討

項目の妥当性を検討するため、職業相談業務（高齢者、障害者を含む）の経験のある公共職業安定所の職員を対象として質問紙調査を実施した。調査では、面接試験において効果があるとされる30の言語活動を職員に示し、就職にどの程度効果があると思うかを、「そう思わない」、「ややそう思わない」、「ややそう思う」、「そう思う」、「とてもそう思う」の5段階で回答することを求めた。146名に質問紙を配付し、140名から回答を得ることができた（回収率95.9%）。

回答に未記入がない135名の調査協力者を分析の対象とした。調査協力者が、就職への効果について、「ややそう思う」、「そう思う」、「とてもそう思う」のいずれかを選択した割合、つまり肯定的に評価した割合を**図表1-13**に示す。

全ての指標において7割以上の調査協力者が肯定的に評価していた。また、性別（男性、女性）、年代別（20歳代、30歳代、40歳代、50歳代）、調査時における職業相談の担当の有無別（あり、なし）、職業相談の経験年数別（3年未満、3年以上7年未満、7年以上）などのいずれのカテゴリーにおいても、6割以上の調査協力者が肯定的に評価していた。つまり、調査協力者の性別や年代別、職業業務の経験年数別などの違いに関わりなく、ノウハウ本から抽出された効果があるとされる言語活動は、過半数以上の調査協力者から就職に効果があると受け止められていたことになる。

図表 1 - 1 3 言語活動に対する肯定的評価の割合

質問項目	肯定的評価 ¹ (%)	「とてもそ う思う」の 割合 (%)
どのような仕事ができるのか具体的に説明できる。	99.3	56.3
どのような仕事ができるのか、経験や仕事の実績をもとに説明できる。	98.5	62.2
自分の長所を仕事にどのように活かすことができるのか説明できる。	97.8	33.3
やりたい仕事に就こうとする積極的な意欲を説明できる。	97.8	51.1
これまでやってきた仕事の内容を具体的に説明できる。	97.8	50.4
やりたい仕事について、なぜやりたいのか説明できる。	97.8	45.9
直近の仕事内容を簡潔に説明できる。	97.8	28.9
仕事に対する姿勢や信念について自分の言葉で説明できる。	97.0	40.0
職場で協調しながら仕事を進めていく姿勢を説明できる。	97.0	34.1
これまでの経験をもとに自分の長所を説明できる。	94.8	31.9
やりたい仕事の内容を具体的に説明できる。	92.6	22.2
転職やこれまでの仕事の経験について筋道を立てて説明できる。	92.6	21.5
やりたい仕事に必要な知識や技術をどのようにして身につけたのか説明できる。	92.6	29.6
やりたい仕事に就くための努力や活動の内容を具体的に説明できる。	91.9	21.5
実現が可能なやりたい仕事の内容を説明できる。	91.1	14.8
新しい職場で仕事に取り組むための謙虚な姿勢を説明できる。	90.4	31.1
退職した仕事の不満を聞かれても冷静に説明できる。	89.6	14.1
退職の理由を批判や不満など後ろ向きな話を避けて説明できる。	88.9	20.7
退職の理由を夢や希望の実現など前向きな話と関係づけて説明できる。	87.4	25.2
自分の長所をアピールするものに絞って説明できる。	86.7	18.5
自分の短所について長所と関係づけて説明できる。	83.7	18.5
やりたい仕事の内容を狭い範囲に限定せずに説明できる。	83.7	13.3
自分の短所に対処する方法を説明できる。	83.7	8.9
第三者の納得が得られるように退職の理由を説明できる。	80.7	18.5
仕事上のつらい経験が今の自分に役立っていることを説明できる。	80.7	14.8
労働条件や待遇面の希望について、その理由を説明できる。	80.0	11.1
労働条件や待遇面の希望について優先順位をつけて説明できる。	80.0	8.9
ブランクの期間も含めて、これまでやってきた仕事を漏れなく説明できる。	79.3	15.6
3年後どうなっていたいのか説明できる。	78.5	13.3
労働条件や待遇面の希望について、どこまで譲歩できるのか説明できる。	71.9	5.9

注) 「ややそう思う」、「そう思う」、「とてもそう思う」の割合を足したものを肯定的評価の割合とした。

「とてもそう思う」の割合に注目すると、「どのような仕事ができるか、経験や仕事の実績をもとに説明できる」が 62.2%と最も高く、ついで「どのような仕事ができるのか具体的に説明できる」が 56.3%、「やりたい仕事に就こうとする積極的な意欲を説明できる」(51.1%)、「これまでやってきた仕事の内容を具体的に説明できる」が 50.4%と続く。応募者が自分自身の職歴を説明することができ、その職歴を根拠として自分自身の能力を説明することができ、さらに就職への積極的な意欲を説明できることが、就職に効果的であると受

け止められていることがわかる。

これらの言語活動について、「やりたい仕事について、なぜやりたいのか説明できる」(45.9%)、「仕事に対する姿勢や信念について自分の言葉で説明できる」(40.0%)と続く。これらの項目は、応募者が就職への意欲について、その根拠を説明したり、仕事に対する姿勢や信念について説明するといった言語活動だが、全て40%台であり、上述した職歴、能力、意欲の説明ほど、就職に効果的であると受け止められていない。

(3) キャリア表現インデックスの開発 (第4章)

(ア) 概要

3-(2)-イ-(ウ)の調査を再分析することにより、面接試験での効果的な言語活動の30項目を精選し、15項目からなるキャリア表現インデックスと6項目からなる簡易版を開発した。簡易版を活用して、ジョブ・カードを活用したキャリア・職業相談等の効果を調査しており(西村・樫野, 2011)、この調査を再分析することにより、キャリア表現インデックスの妥当性を検討した。

(イ) キャリア表現インデックスの仕様

キャリア表現インデックスの仕様を次のように定めた。

第1に、職員等ならびに求職者等が手軽にキャリア表現を評価できるようにするため、質問項目を10~20項目程度に絞る。

第2に、職員等ならびに求職者等がキャリア表現をチェックするリストとしての性格を持たせるため、因子分析を活用して、項目の多様性をできる限り尊重して質問項目を絞る。

第3に、職業相談等の効果を把握するため、職員等ならびに求職者等が職業相談等の前後でキャリア表現を評価することを想定すると、評価する項目が2倍になるため、評価者の負担を少なくするため、5~10項目程度の簡易版を開発する。

(ウ) 項目分析と因子分析の結果

3-(2)-イ-(ウ)の「項目の妥当性の検討」のデータを活用し、面接試験における効果的な言語活動の30項目を項目分析⁸により24項目に絞った上で、因子分析にかけた。その際、就職に対する効果の程度を聞く選択肢について、「そう思わない」を0点、「ややそう思わない」を1点、「ややそう思う」を2点、「そう思う」を3点、「とてもそう思う」を4点というように得点化した。図表1-14に因子構造を示す。

第1因子は、「これまでの経験をもとに自分の長所を説明する」、「自分の長所を仕事にど

⁸ 平均値と標準偏差を合計して3.9以上になる6項目について、極端な偏りがあると見なし、因子分析の対象から除外した。

のように活かすことができるのか説明できる」などの項目において因子負荷が高く、求職者等が自分自身の長所や努力などをアピールすることを表していると解釈し、「自己宣伝」と命名した。

図表 1 - 1 4 面接試験における効果的な言語活動に関する
24 項目の因子パターン(バリマックス回転)

面接試験における効果的な言語活動		第一因子	第二因子	第三因子	共通性
自己 宣 伝	これまでの経験をもとに自分の長所を説明できる。	.736	.129	.140	.579
	自分の長所を仕事にどのように活かすことができるのか説明できる。	.719	.125	.184	.566
	やりたい仕事に就くための努力や活動の内容を具体的に説明できる。	.586	.149	.208	.409
	自分の長所をアピールするものに絞って説明できる。	.581	.330	-.079	.453
	やりたい仕事の内容を具体的に説明できる。	.574	.261	.248	.459
	第三者の納得が得られるように退職の理由を説明できる。	.518	.302	.203	.401
	やりたい仕事に必要な知識や技術をどのようにして身につけたのか説明できる。	.467	.245	.178	.309
	自分の短所に対処する方法を説明できる。	.451	.437	.369	.531
	自分の短所について長所と関係づけて説明できる。	.448	.273	.398	.434
	退職の理由を夢や希望の実現など前向きな話と関係づけて説明できる。	.426	.321	.235	.340
3年後どうなっていたいのか説明できる。	.417	.117	.324	.292	
仕 事 経 験	ブランクの期間も含めて、これまでやってきた仕事を漏れなく説明できる。	.159	.682	.304	.583
	直近の仕事内容を簡潔に説明できる。	.160	.653	.111	.464
	新しい職場で仕事に取り組むための謙虚な姿勢を説明できる。	.211	.599	.127	.420
	転職やこれまでの仕事の経験について筋道を立てて説明できる。	.479	.570	.190	.590
	退職の理由を批判や不満など後ろ向きな話を避けて説明できる。	.267	.557	.218	.429
	やりたい仕事の内容を狭い範囲に限定せずに説明できる。	.321	.494	.282	.427
	職場で協調しながら仕事を進めていく姿勢を説明できる。	.453	.476	.153	.455
退職した仕事の不満を聞かれても冷静に説明できる。	.280	.363	.336	.323	
現 実 検 討	労働条件や待遇面の希望について優先順位をつけて説明できる。	.151	.204	.787	.683
	労働条件や待遇面の希望について、どこまで譲歩できるのか説明できる。	-.010	.495	.554	.552
	労働条件や待遇面の希望について、その理由を説明できる。	.218	.107	.512	.322
	実現が可能なやりたい仕事の内容を説明できる。	.493	.265	.505	.568
仕事上のつらい経験が今の自分に役立っていることを説明できる。	.312	.383	.466	.461	
寄与率 (%)		18.793	15.697	11.555	
累積寄与率 (%)		18.793	34.491	46.045	

第2因子は、「直近の仕事内容を簡潔に説明できる」、「ブランク期間も含めて、これまでやってきた仕事を漏れなく説明できる」などの項目において因子負荷が高く、求職者等がこれまでの仕事の経験を説明できることと解釈し、「仕事経験」と命名した。

第3因子は、「労働条件や待遇面の希望について優先順位をつけて説明できる」、「実現が可能なやりたい仕事の内容を説明できる」などの項目において因子負荷が高く、求職者等が仕事内容や労働条件、待遇面での実現可能な提案や希望を説明できることを表しており、「現実検討」と命名した。

キャリア表現インデックスの仕様に従い、10～20項目程度の質問項目とするため、3因子構造を維持しつつ、1因子に5項目が均等に割り振られるように、いずれの因子にも付加の低い項目ならびに複数の因子に負荷の高い項目を削除して因子分析にかけた。因子構造を図表1-15に示す。

図表1-15 キャリア表現インデックスの因子構造（バリマックス回転）

キャリア表現インデックス		第一因子	第二因子	第三因子	共通性
自己 宣 伝	これまでの経験をもとに自分の長所を説明できる。	.754	.104	.187	.615
	自分の長所を仕事にどのように活かすことができるのか説明できる。	.739	.060	.242	.607
	やりたい仕事に就くための努力や活動の内容を具体的に説明できる。	.583	.193	.197	.417
	自分の長所をアピールするものに絞って説明できる。	.571	.367	-.075	.466
	やりたい仕事に必要な知識や技術をどのようにして身につけたのか説明できる。	.415	.287	.169	.283
仕 事 経 験	直近の仕事内容を簡潔に説明できる。	.157	.702	.118	.553
	ブランクの期間も含めて、これまでやってきた仕事を漏れなく説明できる。	.172	.627	.361	.532
	退職の理由を批判や不満など後ろ向きを避けて説明できる。	.239	.555	.240	.561
	転職やこれまでの仕事の経験について筋道を立てて説明できる。	.475	.520	.256	.423
	退職した仕事の不満を聞かれても冷静に説明できる。	.220	.394	.302	.294
現 実 検 討	労働条件や待遇面の希望について優先順位をつけて説明できる。	.138	.196	.811	.715
	実現が可能なやりたい仕事の内容を説明できる。	.484	.228	.556	.596
	労働条件や待遇面の希望について、どこまで譲歩できるのか説明できる。	-.022	.489	.550	.542
	仕事上のつらい経験が今の自分に役立っていることを説明できる。	.298	.293	.519	.444
	労働条件や待遇面の希望について、その理由を説明できる。	.172	.123	.497	.291
寄与率 (%)	18.076	15.458	15.398		
累積寄与率 (%)	18.076	33.534	48.933		

「自己宣伝」、「仕事経験」、「現実検討」の各因子について、他の因子より負荷の高い項目の得点を合計し、項目数で割ったものを因子別評価得点とした。因子別評価得点の α 係数は 0.73~0.78 の間にあり、利用には十分な内的一貫性を有していた。

(エ) キャリア表現インデックスの妥当性の検討

ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングでは、コンサルタントがクライアントのジョブ・カードの作成を支援する。ジョブ・カードは、職務経歴、教育訓練歴、取得資格、就業に関する目標や希望、能力評価などを書き込めるシートである。クライアントは、このシートに記入することを通して、「自分の職業能力・意識を整理できる」ようになるとされている（厚生労働省「『ジョブ・カード制度』のご案内」⁹⁾）。

このようなジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの効果については、中央職業能力開発協会「キャリア・コンサルティング研究会報告書」（2010）¹⁰⁾において、8人のクライアントを対象とした聞き取り調査が行われている。西村・樞野（2010）は、この事例調査を再分析した結果、キャリア・コンサルティングの効果を次の3つに整理している。

①クライアントは、職務経歴を確認することにより、職業能力やキャリアの方向性を的確に把握できるようになり、キャリア形成に対する自信を持つことができるようになる。

②①により、クライアントは、求人者に対して、自らのキャリアや職業能力等を面接や提出書類で効果的にアピールできるようになる。

③②により、クライアントは希望する就職が実現したり、就職に向けた職業訓練を受講できるようになる。

①は一次的・内面的変化であり、③は二次的変化に相当する。②は一次的・外面的変化に相当し、キャリア表現が該当することが考えられる。つまり、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングでは、その前後でクライアントのキャリア表現が向上することが考えられる。

キャリア表現インデックスは②の変化を測定するものである。ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの前後で、クライアントに関するキャリア表現インデックスの得点が高くなれば、尺度の妥当性が検証されたことになる。

西村・樞野「ジョブ・カードを活用したキャリア・職業相談等の効果に関する研究」（2011）では、職業訓練及びキャリア形成支援の実施機関である2つのセンターにおいて、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングのコンサルタントと、職業訓練受講者（緊急

⁹⁾ 厚生労働省のホームページに掲載<http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/index.html>（2010年4月15日）

¹⁰⁾ 2009年9月～10月にかけて、職業能力形成プログラムの受講に当たってのジョブ・カード交付事例、及び、従来から実施されている公共職業訓練の一類型である施設内訓練でのジョブ・カード交付事例に関するヒアリング調査が実施された。職業能力形成プログラムとは、企業現場における実習と教育訓練機関等における座学を組み合わせた実践的な職業訓練である。

人材育成支援事業に係わる職業訓練を含む)であるクライアントの両方を対象とした質問紙調査を実施している。調査の詳細を図表1-16に示す。

図表1-16 調査の種類と分析の目的

ジョブ・カードを活用した キャリア・コンサルティングの効果に関する調査 (西村・榎野,2011)		
	コンサルタント調査	クライアント調査
調査の時期	2010年10月下旬～11月上旬	
調査協力者 (調査票の回収率)	ジョブ・カードの作成支援を目的としたキャリア・コンサルティングのコンサルタント56名 (91.8%)	ジョブ・カードの作成支援を目的としたキャリア・コンサルティングのクライアント160名 (63.7%)

調査では、コンサルティングの前後で、コンサルタントならびにクライアント対し、キャリア表現インデックスを活用して、クライアントのキャリア表現に対する評価を求めている。これらの結果を再分析することにより、クライアントが自分自身のキャリア表現を評価する自己評価と、コンサルタントが求職者等のキャリア表現を評価する他者評価の両方で、コンサルティングの前後でキャリア表現が変化するかを検討した。その際、コンサルティングの前後で、キャリア表現インデックスを評価することを想定すると、評価する項目が2倍になる。評価者の負担を少なくするため、キャリア表現インデックスの項目数を絞り、簡易版を開発した。簡易版は、因子ごとに2項目ずつ選択され¹¹、合計6項目からなる。「自己宣伝」、「仕事経験」、「現実検討」の各因子の合計得点について、項目数で割ったものを評価得点とした。

図表1-17 ジョブ・カードの作成前と作成の支援後における求職者等の自己評価による因子別評価得点の比較

	ジョブ・カードの作成前		ジョブ・カードの作成の支援後		t 値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
自己宣伝	1.66	0.93	2.38	0.80	11.95**
仕事経験	1.91	0.97	2.58	0.75	11.13**
現実検討	1.74	0.97	2.37	0.81	10.76**

* $p < .05$, ** $p < .01$
自由度はいずれも144

¹¹ 2項目の選択方法は、まず当該因子において他の因子よりも負荷の高い項目のうち、当該因子で最も負荷の高い項目を一つ選択し、ついで、その項目との組み合わせで最も α 係数が高くなる項目を一つ選び、2項目とした。

図表 1-18 ジョブ・カードの作成前と交付時における
職員等の評価による因子別評価得点の比較

	ジョブ・カードの作成前		ジョブ・カードの交付時		t 値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
自己宣伝	1.31	0.95	2.65	0.65	11.08**
仕事経験	1.84	0.91	2.99	0.68	10.46**
現実検討	1.38	0.89	2.56	0.76	10.60**

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$
自由度はいずれも48

クライアントの自己評価とコンサルタントの他者評価のともに、キャリア・コンサルティング前後の因子別評価得点に有意差が認められ、キャリア表現が向上したことが確認された（図表 1-17、図表 1-18）。この結果から、キャリア表現インデックスの妥当性が確認されたと言えよう。

5 考察

本研究の目的は、職業相談等による就職支援の効果を評価する指標を開発することにあった。就職支援のモデル（p. 9 参照）で説明すると、面接試験等の「労働力の選抜」の段階では、求人者は仕事を遂行するために必要となる応募者を選択することから、応募者が、その仕事をできるかどうか、求人者にとって最も重要な採用の判断基準となる。よって求職者等は、同段階において、求人者の仕事内容をできることを説明することが求められる。コンテキスト主義の視点からすると、それは、これまでの仕事の経験という事実を根拠として、就職後にできることを説明することになる。

本研究は、こういった言語活動をキャリア表現と呼び、「過去、現在の仕事上の経験を根拠として、将来の展望を説明する言語活動」と定義した。そして、職業相談等の効果として、求職者等がキャリア表現をできるようになることを考え、キャリア表現を評価するキャリア表現インデックスを開発した。

キャリア表現インデックスは 15 項目からなる尺度であり、「自己宣伝」、「仕事経験」、「現実検討」の 3 つの下位尺度から構成される。

「自己宣伝」は、求職者等が自分自身の長所や努力などを求人者にアピールすることである。「仕事経験」は、そういった「自己宣伝」に説得力を持たせるため、これまでの仕事の経験を説明できることである。「現実検討」は、求職者等が仕事内容や労働条件、待遇面での実現可能な提案や希望を説明できることであり、「自己宣伝」により、仕事内容や待遇面等での実現可能な提案や希望の説明である「現実検討」に説得力を持たせることが考えられる。

今後の研究課題は次の 7 つである。

第1に、キャリア表現インデックスは、コンテキスト主義での職業発達の一部の過程しか測定していないことである。就職支援のモデル（p. 9参照）で説明すると、キャリア表現インデックスは、面接試験等の「労働力の選抜」の段階において、求職者等が求人者に対し、「過去、現在の仕事上の経験を根拠として、将来の展望を説明する」というキャリア表現をどの程度、できるのか、ということ測定するものである。しかし、コンテキスト主義における職業発達とは、キャリアの展望をつくり、壊し、そして、つくり直すことにより、環境に対する理解を深めていくことである。よって、キャリア表現インデックスは職業発達のプロセスの一部しか測定していないという問題がある。

第2に、コンテキスト主義における環境理解とは、出来事の背景にあるコンテキストの多重性や影響力を理解することにある。第一で指摘した職業発達の測定との関連性から、こういった理解の程度を把握する方法を開発する必要がある。しかし、コンテキスト主義では、個人の置かれている環境は、物質的環境、文化、人種、民族、家族、地域、学校などによって多様であると考えることから、環境理解の程度は、その基準自体が個人によって多様であり、包括的な評価基準の開発が困難であるという問題がある。

第3に、キャリア表現が、就職や就職後の職場適応でどのような効果を発揮するのか、更なる検討を進めていくことである。ジョブ・カードを活用した職業相談等の前後で、キャリア表現が向上することが明らかになったが（西村・樫野，2010）、こういった効果が実際の就職にどのような影響を及ぼすのかを検討しなければならない。

本研究では、職業相談業務の経験のある職員を対象とした質問紙調査により、キャリア表現の項目の示す言語活動が就職において効果があることを確認した。今後は、求職者等のキャリア表現の程度の違いによって、実際の就職で、どのような違いが出るのかを、職業相談等後の求職者等を追跡して調査することにより検討する必要がある。

第4に、キャリア表現は、就職活動における求人者と求職者等の相互作用過程の効果的な言語活動の一面しか測定していないことである。雇用関係が成立するプロセスでは、求人者と求職者等が、お互いに要求を理解し合い、譲れる部分や譲れない部分などを話し合う交渉のプロセスが重要である。キャリア表現は、求職者等が求人者に職業能力をアピールしたり、自分自身の要望を伝える際の効果的な言語活動であり、求人者との交渉のノウハウとは、直接、関係するものではない。今後は、交渉における効果的な言語活動の研究も必要とされる。

第5に、求職者等のキャリア表現を向上させるための支援技法の研究である。キャリア表現インデックスにより職業相談等の効果を把握した上で、職員等と求職者等の相互作用を分析することにより、求職者等のキャリア表現の向上に有効な支援技法を検討する必要がある。

第6に、効率的なマッチングが行われるには、求職者等が、仕事の経験を説明することにより自分自身の能力を求人者に伝えるだけでなく、求人者も必要とする人材が、どのような職務経歴や教育歴等の経験を持った人なのか説明できるようになることが重要であることが考えられる。欧米では、こういった情報を職務要件（job requirement）と呼ぶ。求人者が職務

要件を説明できるようになると、求職者等が必要とされる人材像をイメージできるようになり、マッチングがより効率的になることが考えられる。そのため、求人者が職務要件を説明できるようになるには、どのような支援が考えられるのか、今後、研究を進めていく必要がある。

第7に、キャリア表現は言語活動に過ぎないということである。職業能力は、現実には仕事ができることであり、仕事をするにより目に見える成果が上がることであり、よってキャリア表現は、職業能力を説明する手段ではあるが、職業能力そのものではない。

機械モデルや有機体モデルでは、職業能力として、これまで様々な心理学的構成概念である個人の安定した特性（職業興味・関心、コミュニケーション・スキル、職業的自己概念等）が提唱されてきた。しかし、その背景となる理論が、実際のキャリア発達において有用であることを支持する研究はほとんどなく、反論する研究もほとんどない（Sharf, R. S., 1997）。ミッシェルら（Mitchell, L. K. & Krumboltz, J. D., 1996）は、労働市場が変化し、求職者等も変化するのだから、こういった安定した特性から職業能力を評価すること自体が難しいと述べている。

コンテキスト主義では仕事上の経験から職業能力を評価する。この考え方では、仕事上の経験は特性と違って変化することが前提とされている。また、コンテキストである労働市場が変化すれば、その経験の持つ意味合い、つまり職業能力の評価も変化することになる。このようにコンテキスト主義は、労働市場や求職者等の変化を考慮に入れているが、経験を客観的に評価する基準や評価の方法論が未だ十分に研究されていないという問題がある。

こういった現状にあっては、キャリア表現は言語活動に過ぎないが、求職者等が自らの職業能力を求人者に伝える最も有効な手段であり、求人者にとっては、求職者等の職業能力を評価する際の有用な情報源であると言えよう。

参考文献

- Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development Experiments by Nature and Design*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Collin, A. & Young, R.A.(1992). Constructing Career Through Narrative and Context: An Interpretive Perspective. In A. Collin & R.A. Young, *Interpreting Career: Hermeneutical Studies of Lives in Context*. United States of America: Praeger Publishers, pp.1-14.
- Chen, C.P.(1997). Career Projection: narrative in context. *Journal of Vocational Education and Training*, Vol.49(No.2), pp311-326.
- Cochran, L.(1997). *Career counseling : A narrative approach*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- 中央職業能力開発協会（2010）. キャリア・コンサルティング研究会報告書.

- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(2007). 職業相談におけるカウンセリング技法の研究 労働政策研究報告書, 91.
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(2009). 職業相談におけるアクションリサーチ 労働政策研究報告書, 107.
- Ginzberg, E., Ginzburg, J. W., Axelrod, S. & Herma, J .L. (1951). *Occupational Choice*. New York: Columbia University Press.
- Holland, J.L. (1985). *Making Vocational Choices (2nd ed.)*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Holland, J.L.・独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (1985). V P I 職業興味検査 [第3版] 手引 社団法人 雇用問題研究会.
- Jayasinghe, M.(2001).*Counselling in Career Guidance*. Open Univ Pr.
- 厚生労働省(2007). 平成 18 年転職者実態調査結果の概況 転職者実態調査 2007 年 8 月 < <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/08/h0808-2.html> > (2011 年 4 月 5 日)
- 厚生労働省(2008). 平成 19 年企業における採用管理等に関する実態調査 平成 2008 年 8 月 < <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/saiyo-kanri/2007/index.html> > (2011 年 4 月 11 日).
- 西村公子・榎野潤(2011). ディスカッションペーパー11-04 ジョブ・カードを活用したキャリア・職業相談等の効果 (独) 労働政策研究・研修機構.
- McMahon, M. Adams, A. & Lim, R. (2002). Transition in career counseling practice: What can solution oriented offer? *Australian Journal of Career Development*, 11(1),pp.221-26.
- Sharf, R.S. (1997). *Applying Career Development Theory to Counseling*, Pacific Grove, California:Brooks/Cole.
- Parsons, F.(1909). *Choosing a vocation*. NewYork: Agathon Press.
- Peavy, V.(1996). Counseling as a culture of healing. *British Journal of Guidance and Counseling*, 24,1, pp.141-149.
- Savickas, M.L.(1993). Career Counseling in the Postmodern Era. *Journal of Cognitive Psychotherapy : An International Quarterly*, Vol.7(No.3), pp.205-215.
- Savicaks, M.L. (2002). Career Construction. In D. Brown & Associates, *Career choice and development*. San Francisco: Jossey Bass, pp149-205.
- Mitchell, L.K. & Krumboltz, J.D. (1996). Krumboltz's learning theory of career choice and counselling. In Brown, D., Brooks, L. & Associates (eds.), *Career Choice and Development* (3rd Ed), 223-280. SanFrancisco, California: Jossey Bass.
- Starishevsky, N. M.(1963). A model for the translation of self concepts into vocational terms, In D.E. Super, R. Starishevsky, N. Matlin & J.P. Jordan, *Career*

- development: Self-concept theory*, P. 17-32, New York: College Entrance Examination Board.
- Super, D. E.(1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8 , p.185-190.
- Super, D. E.(1956). Vocational Development: The Process of Compromise or Synthesis. *Journal of Counseling Psychology*, Vol.3, No.4, pp.249-253.
- Vondracek, F. W., Lerner, R. M., & Schulenberg, J. E.(1986). *Career Development: A Life-span Developmental Approach* . Lawrence Erlbaum Assoc Inc .
- Williamson, E.G.(1964). 沢田廣輔・肥田野直訳 カウンセリングの理論と実際 民主教育研究会.
- Young, R.A. & Collin, A.(2004). Introduction: Constructivism and Social Constructionism in Career Field. *Journal of Vocational Behavior*, 64 , p.373-388.