

## 第4章 キャリア表現インデックスの開発

### 1 目的

本章の目的は、ノウハウ本をもとに作成した面接試験における効果的な言語活動の指標である30項目をもとに、キャリア表現をチェックするリストである「キャリア表現インデックス」を開発することにある。キャリア表現インデックスを開発する利点は次の3つである。

- ①職員等の他者が求職者等のキャリア表現を評価できる。
- ②求職者等が自分自身のキャリア表現を評価できる。
- ③職員等ならびに求職者等が、職業相談等の前後におけるキャリア表現を評価することにより、その変化から職業相談等の効果を把握できる。

これらの利点を実現させるため、キャリア表現インデックスの仕様を次のよう定める。

- ①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、質問項目の数を10～20項目程度に絞る。
- ②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、効果の多様性をできる限り尊重して質問項目を絞る。
- ③職員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、評価する項目数が2倍になることから、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。

これらの仕様に合うようにキャリア表現インデックスを開発する。そのため、公共職業安定所の職員を対象とした面接試験における言語活動の効果に関する調査（第3章）のデータを活用し、因子分析により面接試験での効果的な言語活動の構造を把握した上で、仕様に合わせて項目を絞り込み、15項目程度からなるキャリア表現インデックスを開発する。さらに6項目程度に絞り込み、その簡易版を開発する。

西村・榎野（2011）は、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を実施している。この調査では、簡易版を活用してコンサルタントならびにクライアントの双方に質問紙調査を実施しており、コンサルティングの前後におけるキャリア表現の評価をコンサルタントならびにクライアントに求め、その前後の変化を把握することにより、キャリア・コンサルティングの効果を検討した。両調査のデータを再分析し、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、コンサルタントがクライアントのキャリア表現を評価する他者評価の両方で、キャリア表現インデックスの妥当性を検討する。

図表 4-1 調査の種類と分析の目的

	面接試験における 言語活動の効果に関する 調査 (本報告書第3章)	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・樫野,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5～7月	2010年10月下旬～ 11月上旬	2010年10月下旬～ 11月上旬
分析の目的	キャリア表現インデックス(簡易版を含む)の開発	他者評価による簡易版の信頼性と妥当性の検討	自己評価による簡易版の信頼性と妥当性の検討
調査協力者 (調査票の回収率)	職業相談業務経験のある 公共職業安定所職員135名 (95.9%)	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%)

## 2 キャリア表現インデックスの開発

### (1) 方法

第3章で分析した効果調査を分析することにより、面接試験における効果的な言語活動の構造を把握した上で、仕様に併せて項目を絞り、キャリア表現インデックスと、その簡易版を開発した。その際、面接試験における効果的な言語活動に関する30項目のそれぞれについて、就職に対する効果の程度を、「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。

### (2) 結果

#### ア 項目分析

30項目について、平均値と標準偏差を算出した(図表4-2)。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して<sup>1</sup>、以降の分析から除外した。除外した項目は次の通りである。

- 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。
- ② どのような仕事ができるのか具体的に説明できる。
- 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。
- ④ 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。
- ⑤ やりたい仕事について、なぜやりたいのか説明できる。

<sup>1</sup> 平均値±標準偏差の範囲内に全データの68.3%が分布することになる。得点の分布は1点から4点の範囲内にあることから、この値が3.9以上になる項目については、4点付近に極端に偏っていたと言える。

⑥ 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。

いずれの項目も、他の項目と比較して就職により効果的であると評価されており、かつ調査協力者の間で、評価のばらつきが小さい傾向にあった。その意味内容を見ると、キャリア表現の定義とほぼ一致するか、あるいは、仕事内容の具体的な説明や就職に対する積極的な意欲の表明を強調するものであった。これらの項目は他の項目と比較して、キャリア表現について、より一般性の高い意味内容を持つことから、項目の抽象度を揃えるため、外すことにした。

図表 4-2 面接試験における効果的な言語活動に関する30項目の平均値と標準偏差

面接試験における効果的な言語活動	平均値	標準偏差
(1) 仕事上の経験の説明		
これまでやってきた仕事の内容を具体的に説明できる。*	3.33	0.78
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。	2.43	1.02
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。	2.49	1.06
退職した仕事の不満を聞かれても冷静に説明できる。	2.55	0.94
(2) 仕事上の経験の解釈		
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。	2.81	0.88
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。	2.42	1.03
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。	2.69	1.02
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。	2.65	0.95
(3) 直近の仕事・可能な仕事の説明		
直近の仕事内容を簡潔に説明できる。	3.02	0.80
どのような仕事ができるのか具体的に説明できる。*	3.48	0.68
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。*	3.56	0.63
(4) 自己概念（信念、長所・短所）の説明		
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。*	3.08	0.90
これまでの経験をもとに自分の長所を説明できる。	3.01	0.86
自分の長所をアピールするものに絞って説明できる。	2.61	0.97
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。	3.03	0.83
自分の短所について長所と関係づけて説明できる。	2.57	1.05
自分の短所に対処する方法を説明できる。	2.43	0.87
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。	2.82	0.98
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。	3.09	0.81
(5) 希望する仕事の説明		
やりたい仕事の内容を具体的に説明できる。	2.79	0.88
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。	2.44	0.92
実現が可能なやりたい仕事の内容を説明できる。	2.59	0.87
3年後どうなっていたいのか説明できる。	2.32	1.06
(6) 希望する仕事への意欲の説明		
やりたい仕事について、なぜやりたいのか説明できる。*	3.27	0.81
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。*	3.33	0.79
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。	2.73	0.91
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。	2.94	0.93
(7) 労働条件・待遇面の希望の説明		
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。	2.30	1.01
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。	2.25	0.93

注) 平均値と標準偏差を合計して3.9以上になる項目に\*印をつけた。

イ 因子分析

残りの24項目を対象として、バリマックス法を用いて因子分析を行った（図表4-3）。固有値の値が減少する割合が小さくなるところが、第3因子から第4因子の間であったことから、3因子を抽出することにした（累積寄与率は46.0%）。

図表4-3 面接試験における効果的な言語活動に関する  
24項目の因子構造（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
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
現実検討	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
	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	

キャリア表現インデックスの仕様に従い、15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、いずれの因子にも負荷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、**図表4-4**に示す因子構造を得た（累積寄与率は48.9%）。

**図表4-4 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		

#### ウ 信頼性の検討

「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得点とした。

それぞれの平均値、標準偏差、 $\alpha$ 係数を**図表4-5**に示す。それぞれの因子別得点の $\alpha$ 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ると言えよう。

図表 4-5 キャリア表現インデックスの因子別得点の平均値、標準偏差、 $\alpha$ 係数

	項目数	平均	SD	$\alpha$ 係数
自己宣伝	5	3.02	0.76	0.78
仕事経験	5	2.62	0.84	0.73
現実検討	5	2.42	0.80	0.73

エ 簡易版キャリア表現インデックスの開発

キャリア表現インデックスにおける因子ごとに2項目ずつを選択し、合計6項目からなる簡易版を開発した。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、最も負荷の高い項目を一つ選択する。ついで、その項目との組み合わせで、最も $\alpha$ 係数が高くなる項目を一つ選び、2項目とした。

6項目についてバリマックス法を用いて因子分析をかけたところ、15項目のキャリア表現インデックスと同様な構造を抽出することができた(図表4-6)。

図表 4-6 簡易版の因子構造(バリマックス回転)

		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。	.827	.209	.161	.753
	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。	.686	.178	.226	.553
仕事 経験	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。	.343	.734	.239	.714
	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。	.120	.645	.300	.520
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。	.153	.260	.682	.556
	実現が可能なやりたい仕事の内容を説明できる。	.394	.336	.627	.661
	寄与率(%)	24.410	20.169	18.027	
	累積寄与率(%)	24.410	44.580	62.607	

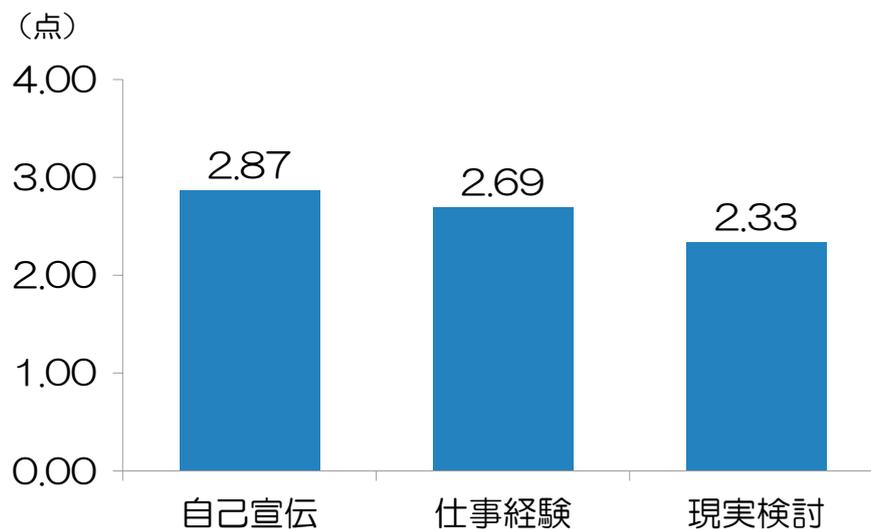
「自己宣伝」、「仕事経験」、「現実検討」の各因子について、他の因子より負荷の高い項目の得点を合計し、項目数で割ったものを因子別評価得点とした。

簡易版の因子別評価得点の平均値、標準偏差、 $\alpha$ 係数を図表4-7に示す。それぞれの因子別評価得点の $\alpha$ 係数は0.78~0.79の間になり、利用には十分な内的一貫性を有したものと言えよう。

図表 4-7 簡易版の因子別評価得点の平均値、標準偏差、 $\alpha$ 係数

	項目数	平均	SD	$\alpha$ 係数
自己宣伝	2	2.87	0.66	0.78
仕事経験	2	2.69	0.68	0.79
現実検討	2	2.33	0.71	0.79

因子別評価得点について、反復測定のある分散分析を行った（図表4-8）。その結果、因子間で評価得点の有意差が認められた（ $F(3)=49.6, p<0.01$ ）。被験者内対比の検定にかけると、1次式による多項式回帰の当てはまりが最も適していた（ $F(1)=79.4, p<0.01$ ）。これらの結果から、「自己宣伝」、「仕事経験」、「現実検討」の順に就職に効果があると認識されていたことになる。



図表4-8 簡易版の因子別得点の差

### 3 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

#### (1) ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング

西村・樫野「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」（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である職業訓練受講者（緊急人材育成支援事業に係わる職業訓練を含む）を対象とした質問紙調査を実施した。

ジョブ・カードとは、職業能力形成システム（通称「ジョブ・カード制度」）で使用される、職務経歴、教育訓練歴、取得資格、キャリアシート、能力評価を一体的にまとめた様式の総称であり、「作成する過程で自分の職業能力・意識を整理できるキャリア形成支援ツール」（厚生労働省「『ジョブ・カード制度』のご案内」<sup>2)</sup>）である。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）<sup>3)</sup>において、8人のクライアントを対象とし

<sup>2</sup> 厚生労働省ホームページ ([http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job\\_card01/index.html](http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/index.html))

<sup>3</sup> 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。

た聞き取り調査が行われている。

西村・樫野（2010）は、この事例調査を整理した結果、キャリア・コンサルティングの効果として次の3つのことを抽出している。

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、クライアントが、仕事上の経験をふり返り、自分自身の職業能力・意識を整理することを支援することにより、求人者に説得力を持って自らのキャリアを説明できるようになると考える。

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・樫野「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た（**図表4-1**）。

この調査では、簡易版キャリア表現インデックスを活用して、ジョブ・カードの作成前と、ジョブ・カードの作成の支援を目的としたキャリア・コンサルティングの後の両時点におけるクライアントのキャリア表現について、クライアントならびにコンサルタントの両方に評価することを求めた。この調査を再分析することにより、キャリア表現の妥当性を検討する。

## (2) クライアントの評価

### ア 方法

2010年10月上旬に職業訓練及びキャリア形成胃炎の実施機関である2センターに調査票を送付し、調査票の配布を依頼した。調査の提出期限を10月下旬から11月上旬に設定した。251名のクライアントに調査票が配付され、160名からアンケート票が回収された（回収率は63.7%）<sup>4</sup>。

<sup>4</sup> 調査の詳細は、西村・樫野『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』（2011）を参照。

調査協力者は、ジョブ・カードを作成する前と、キャリア・コンサルティングによってジョブ・カードを作成するための支援を受けた後の両時点で、キャリア表現インデックスの簡易版の6項目について、自分自身にあてはまるかどうかを、「あてはまらない」、「ややあてはまらない」、「ややあてはまる」、「あてはまる」、「とてもあてはまる」の5段階で評価することが求められた<sup>5</sup>。その際、それぞれの項目について評価の程度を、「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。

分析の対象は、ジョブ・カードの作成前と作成の支援後の両時点において、簡易版を活用したキャリア表現の評価に関する回答に未記入がない145名の調査協力者を対象とした。

### イ 結果

ジョブ・カードの作成前と作成の支援後の両時点における因子別得点について、*t*検定をかけたところ、「自己宣伝」( $t(144) = 11.95, p < .05$ )、「仕事経験」( $t(144) = 11.13, p < .05$ )、「現実検討」( $t(144) = 10.76, p < .05$ )のいずれの因子においても評価得点に有意な差が認められた(図表4-9)。予想通りの結果であり、キャリア表現インデックスの妥当性が確かめられたと言えよう。

図表4-9 自己評価による因子別評価得点のジョブ・カードの作成前と作成の支援後の比較

	ジョブ・カードの作成前		ジョブ・カードの作成の支援後		<i>t</i> 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

### (3) コンサルタントの評価

#### ア 方法

2010年10月上旬に2センターに調査票を送付し、調査票の配布を依頼した。調査の提出期限を10月下旬から11月上旬に設定した。61名のコンサルタントに調査票が配付され、56名からアンケート票が回収された(回収率は91.8%)<sup>6</sup>。

<sup>5</sup> キャリア・コンサルティングを受ける前については、受けた後に想起して評価することが調査協力者に求められた。

<sup>6</sup> 調査の詳細は、西村・樫野「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」(2011)を参照。

この調査では、①コンサルタントに、ジョブ・カードの作成を支援し始めてから交付<sup>7</sup>まで担当したクライアントのうち、ジョブ・カードの交付日が直近の一人を想起することを求めた。②キャリア表現インデックスの簡易版を活用して、ジョブ・カードの作成前と交付後における①で想起したクライアントのキャリア表現について、コンサルタントに評価することを求めた。

調査協力者は、キャリア・コンサルティングの前後の時点で、キャリア表現インデックスの簡易版の6項目について、クライアントにあてはまるかどうかを、「あてはまらない」、「ややあてはまらない」、「ややあてはまる」、「あてはまる」、「とてもあてはまる」の5段階で評価することが求められた。

分析の対象は、ジョブ・カードの作成前と交付時の両時点における簡易版を活用したキャリア表現の評価に関する回答に未記入がない49名の調査協力者を対象とした。

#### イ 結果

ジョブ・カードの作成前と交付時の両時点における評価得点について、*t*検定をかけたところ、「自己宣伝」( $t(48) = 11.08, p < .05$ )、「仕事経験」( $t(48) = 10.46, p < .05$ )、「現実検討」( $t(48) = 10.60, p < .05$ )のいずれの因子においても評価得点に有意な差が認められた(図表4-10)。

**図表4-10 他者評価による因子別評価得点のジョブ・カードの作成前と交付時の比較**

	ジョブ・カードの作成前		ジョブ・カードの交付時		<i>t</i> 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**

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$   
自由度はいずれも48

## 4 考察

公共職業安定所の職員を対象とした面接試験における言語活動の効果に関する調査(第3章の3)を再分析することにより、面接試験における効果的な言語活動に関する24項目を因子分析にかけた結果、求職者等が自分自身の長所や努力などをアピールする「自己宣伝」、これまでの仕事上の経験を、筋立てて簡潔に説明する「仕事経験」、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する「現実検討」の3因子を抽出した。

<sup>7</sup> 厚生労働省または厚生労働省より委託を受けた団体によって実施されるジョブ・カード講習を受講し、厚生労働省または登録団体に登録されたキャリア・コンサルタントに限り、ジョブ・カードを交付することができる。

3 因子の構造を維持しつつ、いずれの因子にも負荷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、15項目からなるキャリア表現インデックスを開発した。さらに、それぞれの因子ごとに、負荷の高い項目を中心として、2項目ずつからなる全6項目の簡易版を開発した。

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）では、簡易版を活用してコンサルタントならびにクライアントの双方に質問紙調査を実施しており、コンサルティングの前後におけるキャリア表現の評価をコンサルタントならびにクライアントに求め、その前後の変化を把握することにより、その妥当性を検討した。

その結果、クライアントの自己評価ならびにコンサルタントの他者評価のいずれの因子別評価得点においても、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、キャリア表現が向上したことから、その妥当性を確認することができた。

今後の課題は次の3つである。

第1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・榎野，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、実際の就職活動において、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2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3に、キャリア表現インデックスを活用した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。

## 参考文献

- 厚生労働省（2001）. 従業員の主体的なキャリア形成を支援するために  
（[http://www.ehdo.go.jp/gyomu/pdf/h13\\_01.pdf](http://www.ehdo.go.jp/gyomu/pdf/h13_01.pdf)） 雇用・能力開発機構
- 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・コンサルティングの効果 独立行政法人 労働政策研究・研修機構.

---

JILPT 資料シリーズ No. 92

キャリア表現インデックスの開発

— 職業相談等における就職支援の効果を検討するために —

発行年月日 2011年 5月27日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL : 03-5991-5104

(販売) 研究調整部成果普及課 TEL : 03-5903-6263

FAX : 03-5903-6115

印刷・製本 株式会社 コンポーズ・ユニ

---

©2011 JILPT

\*資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL : <http://www.jil.go.jp/>)