

労働政策フォーラム
若者と向き合うキャリアガイダンス
- ツールの活用・実践の現場から -

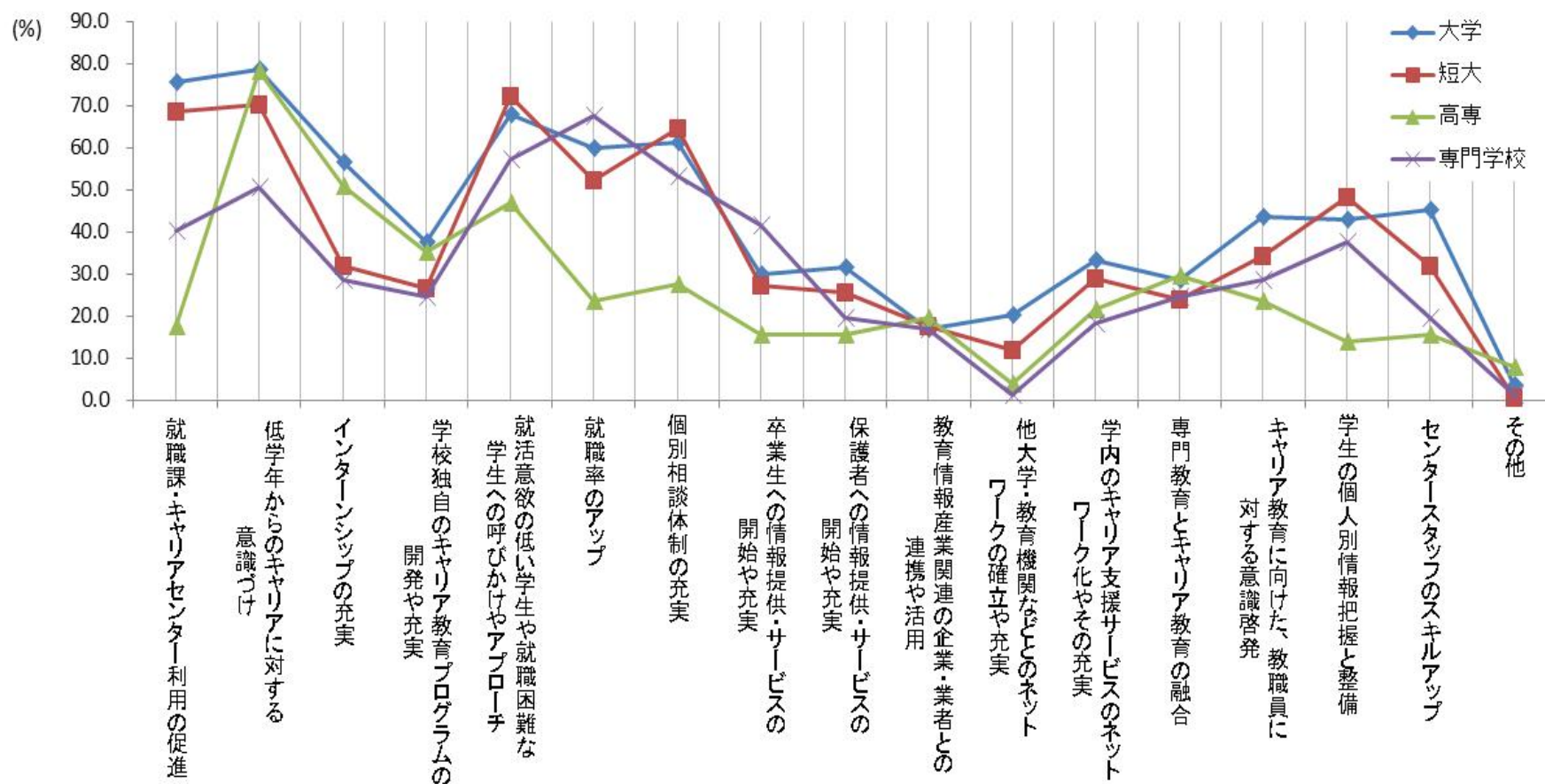
2015.3.19

場面に応じたツールの活用

労働政策研究・研修機構
キャリア支援部門
室山晴美

1. 若者のキャリア選択への支援課題とは？

図表1 学校種別にみた就職課・キャリアセンターが現在あるいは中長期的に取り組んでいる重点課題(キャリア・センターへのアンケート調査結果より)



- 早い時期からキャリアへの意識を高めたい(項目:低学年からのキャリアに対する意識づけ)
- 就活への意欲を喚起したい(項目:就職課・キャリアセンター利用の促進、就活意欲の低い学生や就職困難な学生への呼びかけやアプローチ)
- 個別相談が必要な学生に対応したい(項目:個別相談体制の充実)

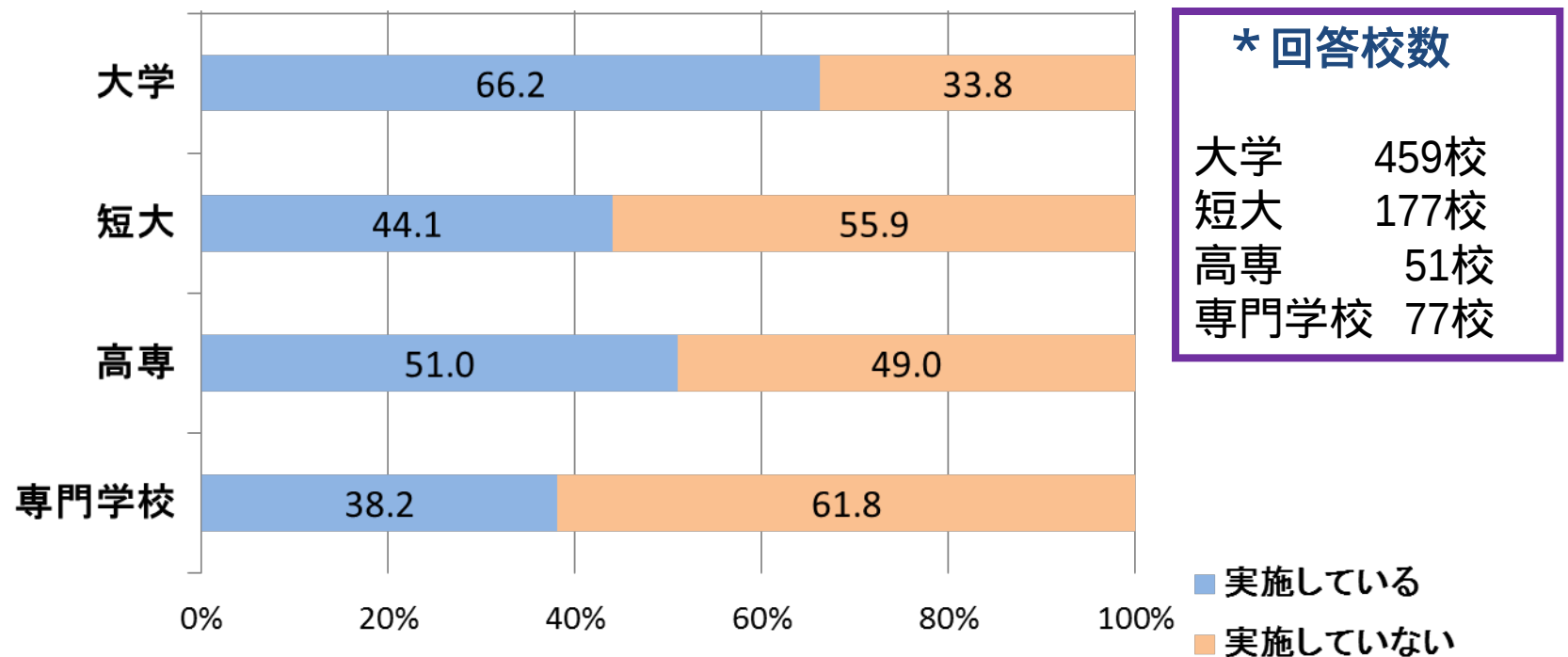
資料出处:(労働政策研究・研修機構 2014 大学・短期大学・高等専門学校・専門学校におけるキャリアガイダンスと就職支援の方法 - 就職課・キャリアセンターに対する調査結果 - JILPT調査シリーズ、No.116 より)

→就職支援における上記の課題に対して、ガイダンスツールは貢献できる可能性があるか？

あるとすれば、どのような形で貢献できるのか？

2. 検査やガイダンスツールの利用状況

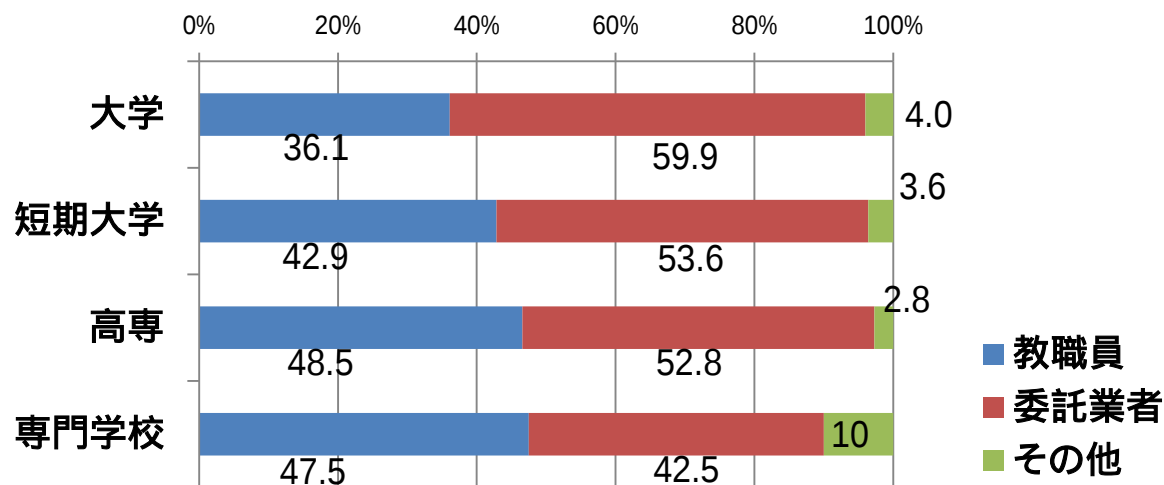
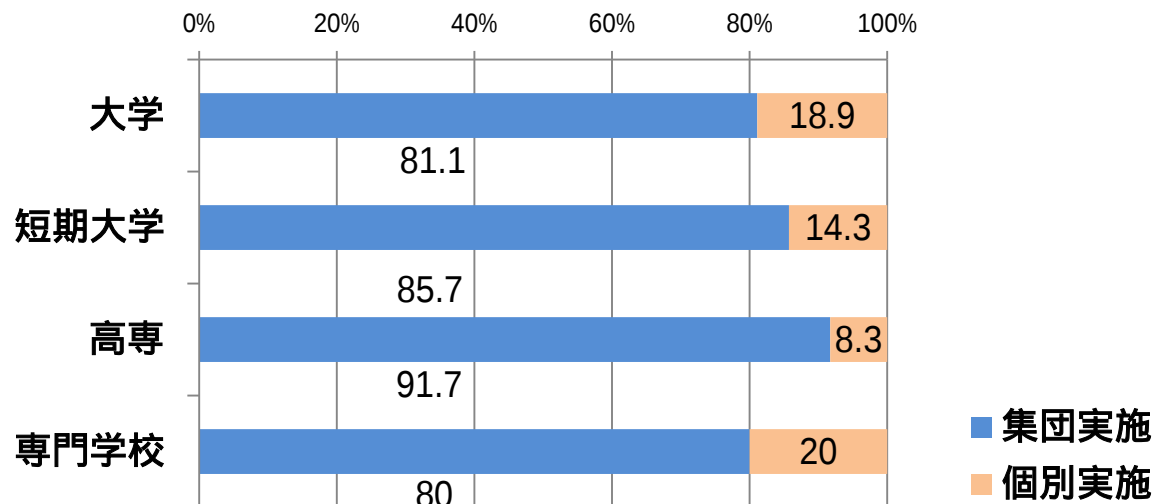
図表2 適性理解、就職支援のための検査やツールの実施の有無
(学校別の各回答校に占める割合%)



資料出処: 労働政策研究・研修機構(2014)

3. 検査やツールの実施形態と実施者

図表3 活用している検査やツールの実施形態と実施者



活用している検査やガイダンスツールを4つまで書いてもらい、それぞれの実施形態と実施者を記入してもらった。

形態としては、個別よりも**集団実施が多い**。

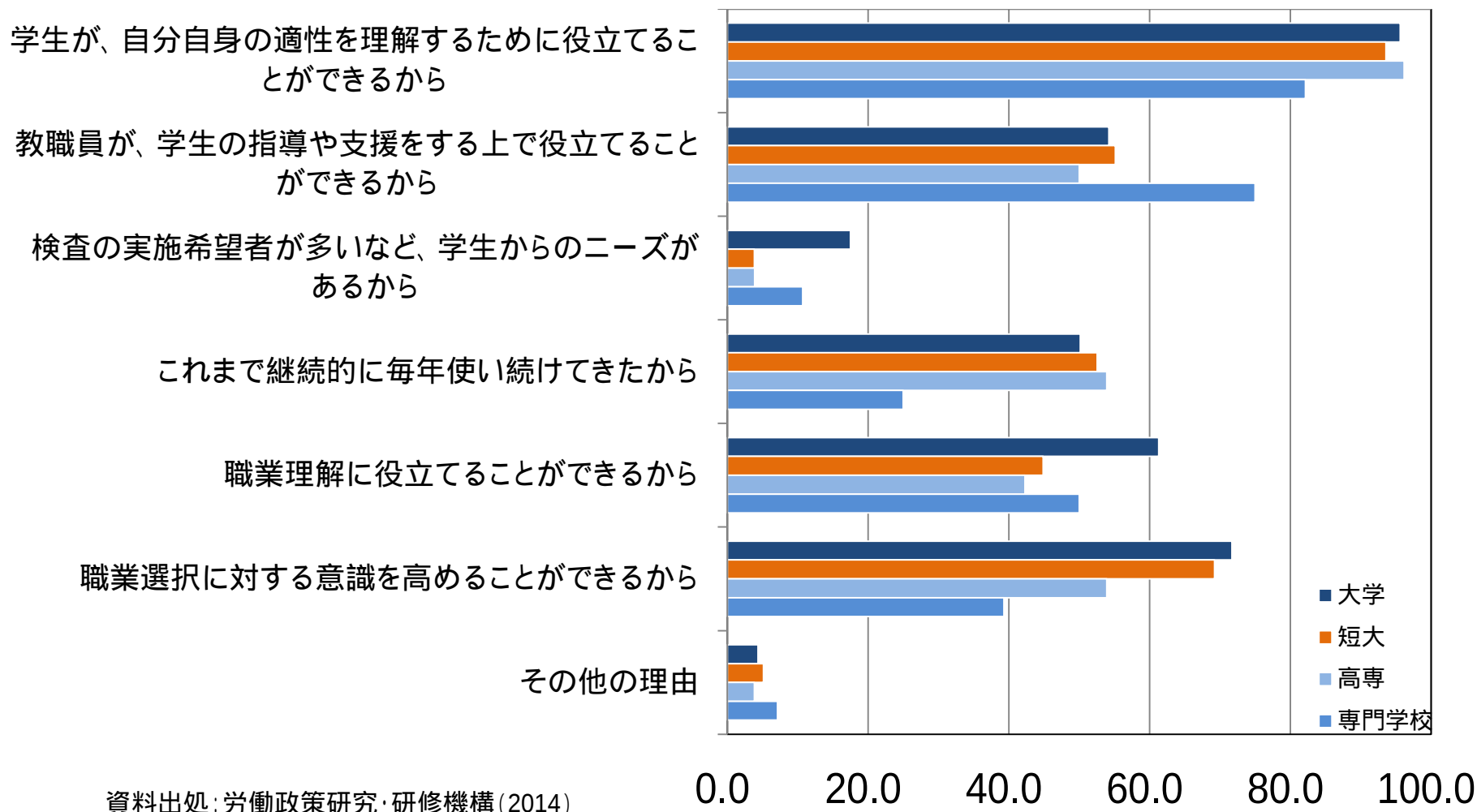
実施担当者として、**大学では6割が委託業者**。

学生の就職支援のために検査やガイダンスツールを用いている学校は、一定数あるが、**集団実施が多く、特に大学で業者委託による集団実施の形態が多い**。

4. 学校での就職支援における検査やツールの有効性

図表4 検査やツールを実施している理由

* 自己理解、職業理解、指導・支援



資料出処：労働政策研究・研修機構（2014）

5. 若者への就職支援場面での 検査・ツールの活用の有効性

- 「自分に合った仕事や求職活動の仕方が分からない」といった若年求職者からの声が多く、キャリア・インサイトを実施した結果、**本人の適性を把握したり、新たな職種への興味を持つ**など自己理解を促すことができた。
- 「やりたい仕事が決まらない。」、「何に向いているかわからない。」、「企業へアピールする材料がない。」という状態で相談する学生に対し、「結果」をもとに職業相談を行うことで、**顕在化していなかった自分の特徴に気づかせ、エントリーシートの円滑な作成**につなげている。
- 若年者の場合、職業についての知識が乏しく自分の興味等と職業を結びつけて考えることが難しいため、相談時、**興味・自信・職業に対する考え方・不得手をカバーするPR要素などを見出す手段**として有効だった。
- 就職未内定のまま卒業した学卒者の多くは、**どのような仕事があるのか、どのように選べばよいのか**わからない方も多く、**更には、大人が多いハローワークで緊張気味の状況**にある。そんな新卒者や若年層の求職者との**職業相談の入り口(信頼関係構築を含む)**のツールとして活用できた。

「キャリア・インサイトの運用に関するハローワークへのアンケート結果より」

6．検査・ツールの役割

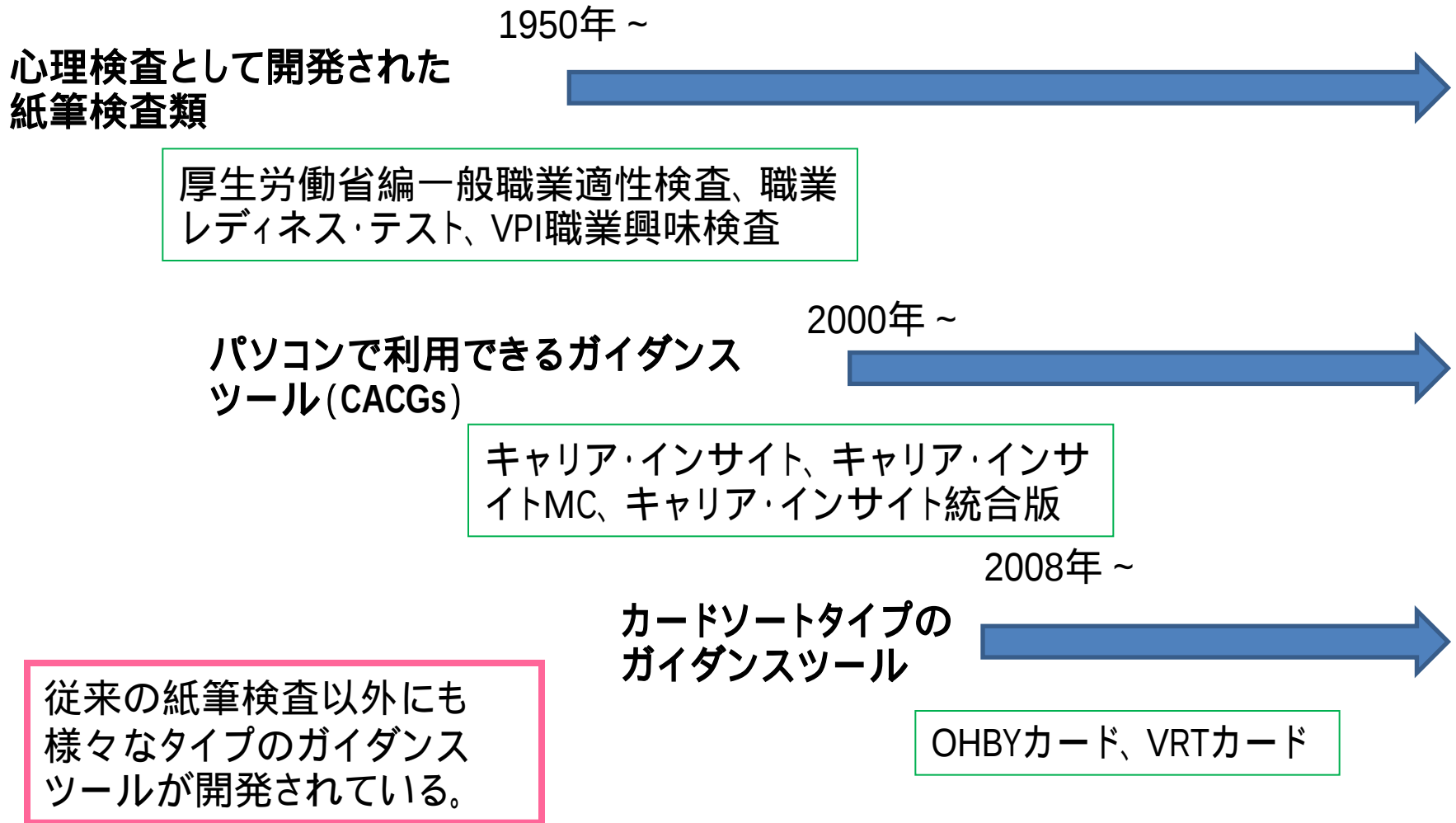
* 若者への職業相談・就職支援の場面で

- ・職業意識啓発や自己理解の深化に向けて。
- ・職種を選べない若者が自らの個性と適職を知るために。
- ・再就職先に迷った時の判断材料の一つとして。
- ・相談場面に気後れしたり、うまく話せない若者が話しやすくなるように。

→検査やツールのタイプおよび機能の多様化:

正確な適性評価の他に、相談場面での様々な役割が期待できる。

7. 様々な検査・ツールの開発 (研究所開発のもの)



8. 場面と目的に応じた検査・ツールの活用の広がり

活用場面

マッチングの用途だけではなく、いろいろな使い方がある。

セミナー

授業・講義

個別相談・面接

実施目的

適性評価

教育

意識啓発

コミュニケーション

相談の円滑化

実施形式

集団

グループワーク

個別

9.各タイプの検査・ツールの特徴と活用場面



紙筆検査

- ・集団場面での実施に向いている。グループや個別でも可。
- ・適性や特性を正確に詳細に測ることができる。
- ・実施、採点に手間と時間がかかる。
- ・セミナーや講義で実施。採点結果を後で返却する方法もある。



PCタイプ

- ・個別実施。
- ・複数の観点から適性を総合的に評価。
- ・実施、採点が自動的にできる。
- ・利用者が自分で能動的に取り組める。
- ・設置場所や環境に配慮が必要。PCやプリンタが必要。



カードタイプ

- ・個別実施。グループワーク等でも可。
- ・適性を詳細に調べるといよりは、大まかな傾向の把握が主。
- ・実施、集計が簡単。
- ・求職者と担当者とのコミュニケーションを円滑に。
- ・解釈にスキルが必要。

場面や目的に合わせて、適切な検査・ツールを選ぶ

10.参考資料

< 検査・ツール手引 >

- ・厚生労働省 1983 厚生労働省編一般職業適性検査(改訂新版) 手引 雇用問題研究会
- ・労働政策研究・研修機構 2002 VPI職業興味検査(第3版) 手引 日本文化科学社
- ・労働政策研究・研修機構 2006 職業レディネス・テスト(第3版) 手引 雇用問題研究会
- ・労働政策研究・研修機構 2008 OHBYカード 活用の手引き 労働政策研究・研修機構
- ・労働政策研究・研修機構 2010 VRTカード 利用の手引 労働政策研究・研修機構
- ・労働政策研究・研修機構 2014 キャリア・インサイト利用の手引 雇用問題研究会

< 利用・活用に関する資料 >

- ・労働政策研究・研修機構 2010 若年求職者の適性評価 - キャリア・インサイトの利用記録を用いて - JILPT資料シリーズ No.73 労働政策研究・研修機構
- ・労働政策研究・研修機構 2012 VRTカード事例集 労働政策研究・研修機構
- ・労働政策研究・研修機構 2012 キャリア形成支援における適性評価の意義と方法 JILPT第2期プロジェクト研究シリーズ No.6 労働政策研究・研修機構
- ・労働政策研究・研修機構 2013 職業レディネス・テスト第3版 ~ 大学、短期大学、専門学校等での実施のためのガイドブック ~ 雇用問題研究会
- ・労働政策研究・研修機構 2014 大学・短期大学・高等専門学校・専門学校におけるキャリアガイダンスと就職支援の方法 - 就職課・キャリアセンターに対する調査結果 - JILPT調査シリーズ、No.116 労働政策研究・研修機構