

キャリア支援の現場に資する ツールの開発と活用 —Gテストを中心に—

(独)労働政策研究・研修機構(JILPT)
職業構造・職業指導部門 主任研究員 深町 珠由

本報告の構成

- 1 : 「**ガイダンスツール**」とは？
- 2 : ガイダンスツールの種類
- 3 : **Gテスト**（職業適性テスト）とは？
- 4 : Gテストの構造
- 5 : Gテストの特徴（GATBとの共通点・相違点から）
- 6 : 利用上の留意点・注意点



1 : 「ガイダンスツール」とは？

ガイダンスツールって、
職業適性検査のことですよね？

ほぼYES

これが今回のテーマ→

でも、それだけ
ではない…
いろいろある

本題に入る前に・・・

職業適性検査って、
採用試験の時に受けるアレですよね？

YESではある
けれど・・・

本当はそれだけ
ではない…

本題に入る前に・・・

【補】 職業適性検査における「目的」の違い

採用時などに使う「適性検査」と、ガイダンスツールとしての「適性検査」どちらも同じ「適性検査」という用語だが、**使用目的がまったく異なる**

採用のため、配置のための検査

- 入社**可否**、社内の配置の**適否**の判断材料として使用
- 基本的には「**本人に検査結果をフィードバックしない**」ことが特徴
- 本人を「ガイド」することを目的としたものではない

適性検査



ガイダンスツールとしての検査

- 人の職業選択やキャリアにおける「ガイド、案内役」として検査を使用
- **本人にフィードバックして使用する**
- 本人の自己理解に役立つもの
- **合否、競争、勝ち負けとは無縁**

今回のテーマはこちら↑

1 : 「ガイダンスツール」とは？

◆キャリア支援の現場における「ガイダンスツール」の 存在意義はどこにある？

□キャリアガイダンス、キャリア支援、進路指導、キャリア教育、キャリアコンサルティング、キャリアカウンセリング等の場で・・・

求職者（生徒・学生・社会人等）の職業適性や将来の方向性に関する自己理解・職業理解に役立つものとして存在意義がある。

◆「ガイダンスツール」には様々な種類がある。

□様々な分類方法があるが、「何らかの検査的な要素（アセスメント）を伴うかどうか」で分類すると次のようになる

★検査的な要素（アセスメント）を伴うかどうかで分類した場合★

2：ガイダンスツールの種類

広義のキャリア支援ツール（アセスメントに限定しない）

従来は **職業適性検査** を
指し示すものだったが...

アセスメント（検査系）ツール

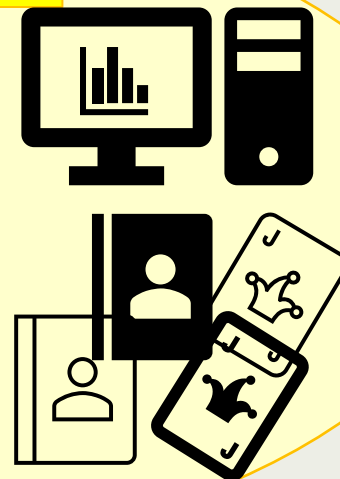
職業適性検査

現在では、検査を中心として、用途を広げて
キャリア支援に役立つ

アセスメント（検査系）ツール

全般を指す。

さらにもっと範囲を広げて
アセスメントに限定せず、
キャリア選択、自己理解に
役立つツール全般を指す
ことが多い。



★検査的な要素（アセスメント）を伴うかどうかで分類した場合★

2：ガイダンスツールの種類

広義のキャリア支援ツール（アセスメントに限定しない）

ただし、この3カテゴリに常に明確に区分されるわけではなく、**多彩な機能をもつツール**もある（例：job tagなど）

厚生労働省
職業情報提供サイト
(job tag)



アセスメント（検査系）ツール

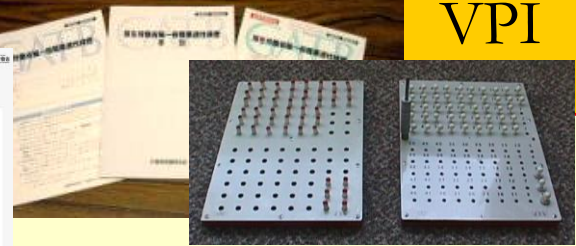
キャリア・インサイト



職業適性検査

GATB
VRT
VPI

Gテスト



VRT
カード



OHBYカード



キャリアシミュレーションプログラム（CSP）



Gテストは、job tagの中の一つの機能だが、単体でみると、

アセスメント（検査系）ツール

に相当する。

ガイダンスツールの中心に位置するのが・・・

職業適性検査

GATB（厚生労働省編一般職業適性検査）、VRT（職業レディネス・テスト）
VPI職業興味検査など

□職業適性検査はParsons(1909)による特性・因子論を理論的根拠とする

- 「人間の特性や適性を（心理学的に）測定し、その結果に合った性質をもつ職業と結びつける」ことを基本的思想として発展してきた
- しかし、理論を狭く突き詰めれば、人間のダイナミックなキャリアや発達の側面を軽視しているという批判に結びつくのは、ある意味当然（そういう特徴をもつ理論なので致し方ない）

□一方で、「人が自分の適性に合った職業や、将来の方向性を知ること」に限定して、この理論を適用するのであれば・・・（・・・実は”最強”）

➤➤「精度の良い検査・ツールを使えば」最短ルートで、高品質の結果を手に入れることができる（合理性・効率性が高い）

➤➤つまり、「コスパもタイパも良い」キャリア支援ができる

「精度の良さ」を示す要素

◆①信頼性・妥当性があること

□何度やっても同じような結果がでる／似たような検査で同じような結果がでる

◆②適切な情報更新やメンテナンスがなされていること

□例：GATB・・・1952年開発

→1957年改訂→1969年改訂→1983年改訂→手引改訂（1995年→2013年→2024年）

※2024年手引改訂用の分析は労働政策研究・研修機構（2024）で3月末に公表予定

□ゆがんだものさしを使って、ユーザを誤った方向に誘導するといった倫理的問題を
起こさないためにも「精度の良さ」は重要。

3 : Gテスト（職業適性テスト）とは？



◆厚生労働省職業情報提供サイト (job tag) で、個々の職業情報を表示する検索手段として提供された「**適職探索**」機能の一つ

◆**能力的特徴**を評価する簡易的なテスト

□**厚生労働省編一般職業適性検査 (GATB)**の紙筆検査の一部を元に開発されている。

□2022年3月初リリース「簡易版Gテスト」

- 3種類の検査（ベーシック）

□2023年3月公開版「Gテスト」

- 3種類の検査（ベーシック）+2種類の検査（アドバンス）

□2024年3月公開版（予定）「Gテスト」

- 3種類の検査（ベーシック）+3種類の検査（アドバンス）

適職探索

職業情報提供サイト jobtag 厚生労働省

SEARCH
職業を調べよう

フリーワード検索

検索

適職探索

テーマ別

適職探索トップ

色々な検査から適職を探索することができます。
2つ以上の検査を実施して結果をマイリストに保存すると、このページの一番下の「適職の一覧を表示する」ボタンから、結果を組み合わせで適職を探索することもできます。

職業興味検査

あなたの仕事に対する「興味」から適職を探索します。

実施する

職業適性テスト (Gテスト)

これから「問題を素早く正確に解く力」を知るための簡単な検査を行います。

- 検査A～C（ベーシック）の3種類を実施します。時間は全部で10分程度かかります。
- ベーシック終了後に、あなたの回答結果が以下のようなグラフと表で表示されます。
- 追加で検査D、Eを行い（アドバンス）、さらに結果を絞り込むこともできます。
- 素早く正確に解くようにチャレンジしてみましょう！

解答結果

検査A (問題から自分の形を導き出す検査・全28問) ●解答数 ●正答数

検査B (文章を読みとける検査・全48問) ●

検査C (読者の立場で問題を解く検査・全20問)

検査D (読者の立場で問題を解く検査・全20問)

検査E (読者の立場で問題を解く検査・全20問)

あなたの「能力面の特徴」から適職を探索します。

実施する

【補】体験コーナー

(2024/2/27時点)



3つの検査（ベーシック）

(10分程度)

結果表示
(ベーシック完了)

2つの追加検査
(アドバンス)

(6~8分程度)

結果表示
(アドバンス反映版)

検査A

検査B

春になると なり、花が ます。

検査C

(1) 1個60円の品物を5個買うといくらになりますか。

検査A (展開図から立体形を探し出す検査・全28問) ■解答数 ■正答数

検査B (文章を完成させる検査・全48問) ■解答数 ■正答数

検査C (算数の)

1 WK (作業・運転) 作業、運転の人、運転手な

職業を検索す

検査D

関東地方 関西地方

検査E

1. 正解!

1.WK (作業・運転)

条件を満たしている職業

- 駅構内売店店員
- カフェ店員
- ス
- 飲食チェーン店店員

ほぼ満たしている職業

- 製品包装作業員
- クリーニング師
- ピッキング作業員
- こん包作業員

8つの職業グループを近い順に表示

※Gテストの対象層は特に定めていない（結果表示に使用しているデータは20～64歳の就業者データ）
 20歳未満の生徒・学生も利用可能だが、設問の難易度の関係上（GATBと揃えて）中学2年生以上が望ましい

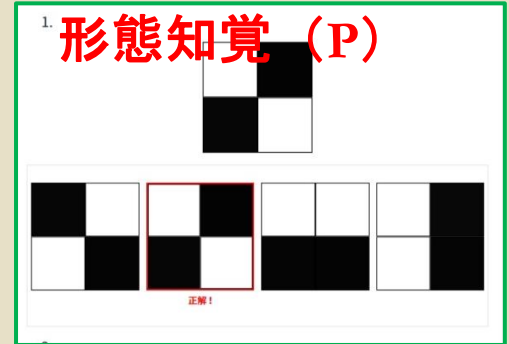
4 : Gテストの構造 （2024/2/27時点）

書記的知覚 (Q)

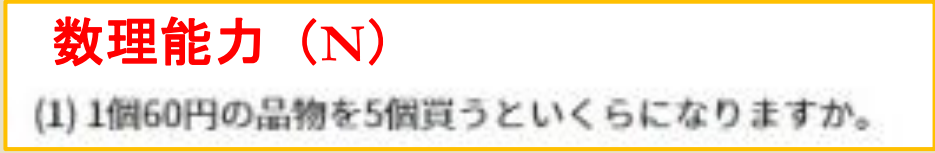
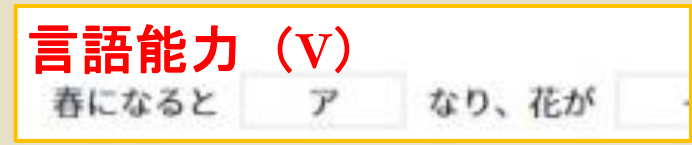
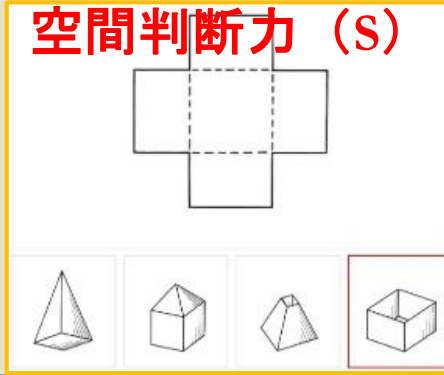
関東地方

関西地方

検査の種類	測定対象の能力 (適性能)	GATBとの関係
検査A	空間判断力 (S)	GATB検査9 (立体図判断検査) のWeb化
検査B	言語能力 (V)	GATB検査10 (文章完成検査) のWeb化
検査C	数理能力 (N)	GATB検査11 (算数応用検査) のWeb化
検査D	書記的知覚 (Q)	GATB検査4 (名詞比較検査) のWeb化
検査E	形態知覚 (P)	GATB検査5 (図柄照合検査) をベースに、 新設問で構成



結果表示

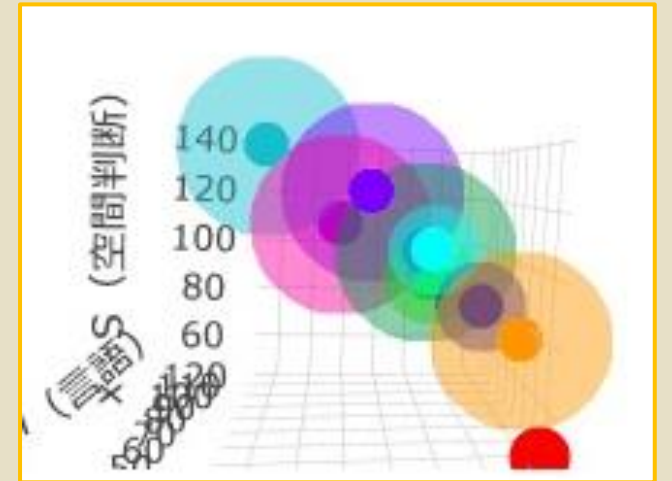


結果表示（3Dグラフと職業グループ） ※ベーシックの場合

- ◆ 「あなた」の周りに、8つの大きな職業グループが表示される
- ◆ 3Dグラフの下に、8つの職業グループ名が表示される
（「あなた」の能力的特徴に近い職業グループから並ぶ）

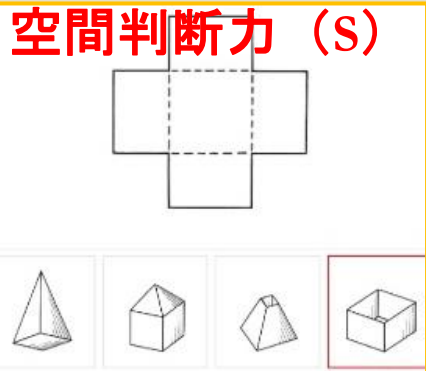
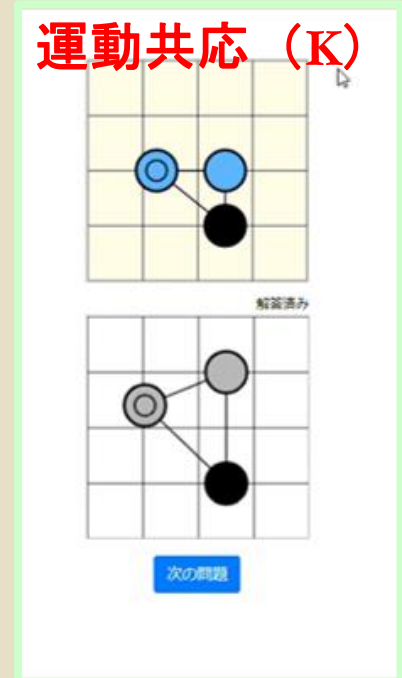
1	WK（作業・運転）	作業、運転の仕事。作業員、清掃員、店員、調理人、運転手など。 職業を検索する
2	BC（運営・調整）	管理・運営、調合・調整の仕事。フロント、アロマセラピストなど。 職業を検索する
3	MN（加工・製作）	加工する仕事、製作する仕事。組立、製造、建設、建築など。 職業を検索する
4	SV（対人サービス）	人と接し、サービスや販売を行う仕事。営業、販売、ヘルプデスクなど。

＜注＞ただし、
各職業グループ
(WKやBCなど)の中の
個々の職業名の表示順は
全ユーザ共通



- EG（エンジニアリング）
- TC（技能・テクニク）
- MS（マルチスキル）
- LC（言語・相談）
- SV（対人サービス）
- BC（運営・調整）
- MN（加工・製作）
- WK（作業・運転）
- あなたの位置

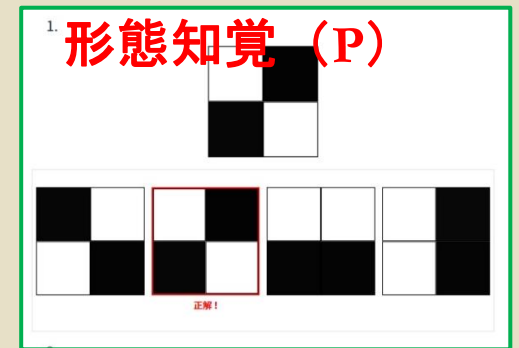
検査の種類	測定対象の能力 (適性能)	GATBとの関係
検査S	空間判断力 (S)	GATB検査9 (立体図判断検査) のWeb化
検査V	言語能力 (V)	GATB検査10 (文章完成検査) のWeb化
検査N	数理能力 (N)	GATB検査11 (算数応用検査) のWeb化
検査Q	書記的知覚 (Q)	GATB検査4 (名詞比較検査) のWeb化
検査P	形態知覚 (P)	GATB検査5 (図柄照合検査) をベースに、 新設問で構成
検査K	運動共応 (K)	GATB検査1と検査2で求められる動き (目と手の 共応) に即した新検査 (頂点移動検査) を導入



言語能力 (V)
春になると なり、花が

書記的知覚 (Q)
関東地方 関西地方

数理能力 (N)
(1) 1個60円の品物を5個買うといくらになりますか。



5 : Gテストの特徴

◆GATBをルーツに持つテストなので、
GATBと比較しながら整理。

□GATBとの共通点（類似した特徴）

- （1）短時間に多くの問題を解くタイプの「テスト」であること
- （2）検査時間が非公表・非表示であること

□GATBとの相違点

- （1）Gテストの基準値や換算表は、GATBとは全く異なること
- （2）Gテストの職業グループや職業リスト等は、GATBの適性職業群とは連動しないこと
- （3）テストを受ける場所・環境は自由であること→しかし注意も必要！

◆ <GATBとの共通点> GATBをルーツに持つがゆえの特徴

◆ (1) 短時間に多くの問題を解くタイプの「テスト」

□ スピードに追われる作業や検査が苦手な人は、残念ながら、高い得点を取りづらい。

- 点数が特に低いと思われる場合は、出てくる結果（職業リスト等）を解釈しない。
その場合、本人の実力を発揮しやすい、別のタイプの（例：リラックスして進められるような）アセスメントツールを活用する



◆ <GATBとの**共通点**> GATBをルーツに持つがゆえの特徴

◆ (2) 検査時間が**非公表・非表示**であること

(つまり、一定時間が経つと検査が突然終わってしまう)

□オリジナルのGATBでは、**本検査の制限時間を受検者に「告げてはいけない」**ことになっており、問題用紙に書かれていない

□GATBと同等の実施条件にするため、この特徴が踏襲された。
したがって、Gテストでも検査時間は**非公表**。



◆ <GATBとの相違点>

◆ (1) Gテストの基準値や換算表はGATBとは全く異なる

□同一設問で構成されていても、GATBとGテストでは得点の出方が全く異なり、**Gテストの方が得点が低く出る**傾向。

➤したがって、対応する**GATB検査の換算表を使った換算点の算出はできない**

■例：検査Aの粗点をみて、GATB検査9の高校生以上用換算表を使った標準得点を出すのは**NG**



☆GテストとGATBは、**今後も別テストとしてそれぞれ存在する意義がある**☆

◆ (2) Gテストで示される職業グループとリストは、job tagオリジナルであり、GATBの適性職業群とは連動していない

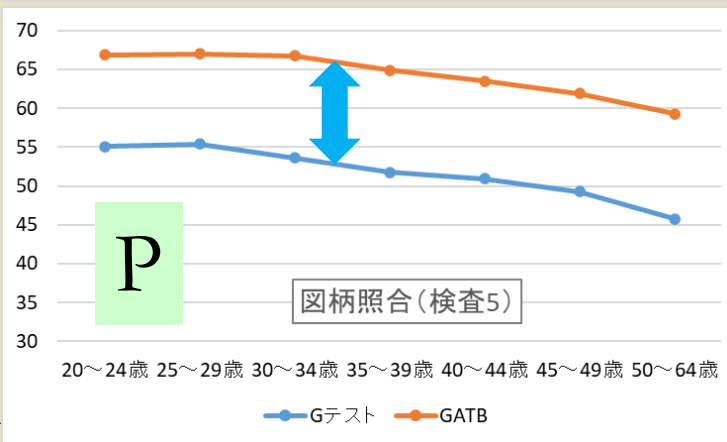
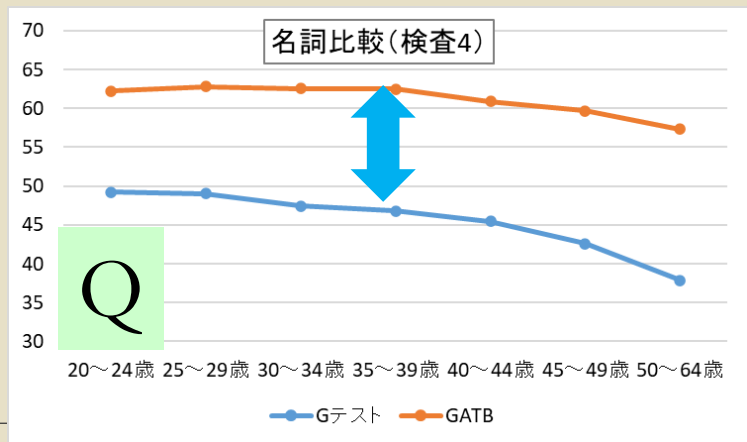
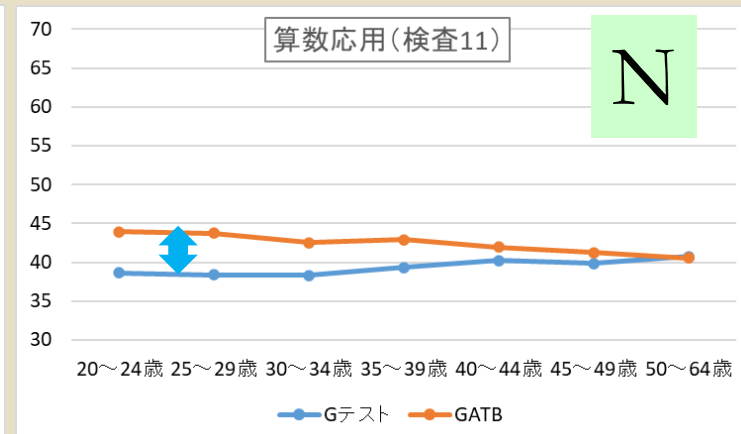
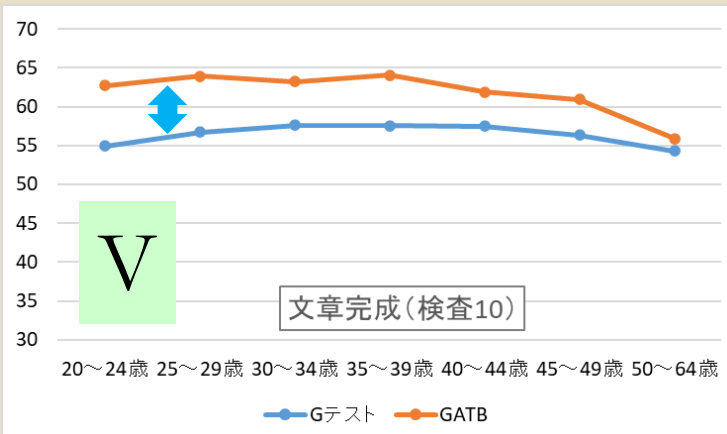
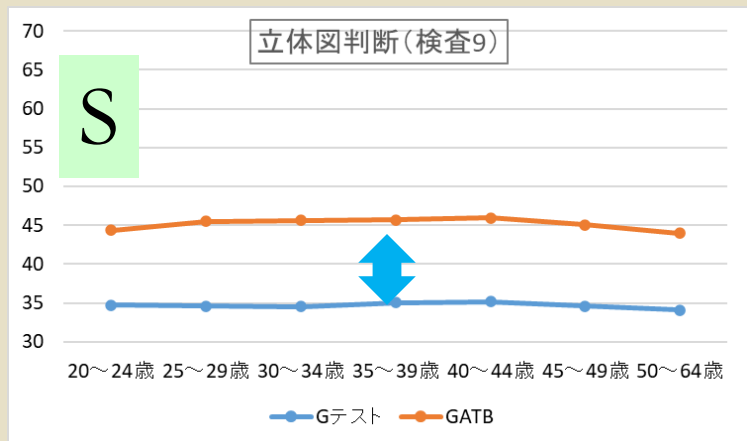
□Gテストはあくまでもjob tagの職業名にたどり着くための一つの仕組み・手段

【参考】

GテストとGATBの年代別平均得点率比較

※GATBデータは（公財）愛知県労働協会提供の業務データ

労働政策研究・研修機構（2024, 公表予定）



Gテスト < GATB

という傾向。つまり両者は別物
(親戚関係のようなもの)

→つまり、Gテストでは
GATBの換算点を使って
はいけない

◆ <GATBとの相違点>

◆ (3) テストを受ける場所・環境は自由

□ job tagはスマホやPCで実施できるので、Gテストも同様にいつでもどこでも
(電車での移動中でも) 何度でも、受けることが可能

□ ただし 実力を反映した結果を得るためには、以下の環境が望ましい

- **集中して** 落ち着いて取り組める場所で、**通信環境の良い** 状況で実施すること（集中しづらい環境で受けると検査得点が低下する。いったん検査が始まると最後まで中断できない）
- 複数回受ける状況はなるべく避ける（テストを受ける行為自体への「慣れ」が生じ、設問の記憶等の影響から、得点が上昇する傾向がある）。**ワンショットで受検する。**



6 : ツール利用上の留意点・注意点

◆一般的な注意事項（Gテストに限らず）

- 検査実施後はそのままにせず、本人の感想を聞く等の最低限のフォローやフィードバックを行う（結果表示された職業に絶対に就かなければ！という誤解が生じないように）





◆Gテスト固有の注意事項

- ①本人が検査を**受ける様子を相談者ができる限り把握**しておく（あるいは、静かな別室などの管理された受検環境を用意する）。
特に、**通信状況、本人の集中度、体調、意欲**など。
 - しっかり集中できる環境で実施するのであれば、スマホかPCかは特に気にしなくてよい
- ②**極端な低得点**がみられた場合、**職業グループや職業名の解釈を深掘りしない**
 - むしろ、**低得点になった原因の把握**に努める（緊張していたのか、集中できなかったのか等）
 - その場合は**Gテスト以外**のアセスメントツールを使い、本人の適性情報を多面的に集める。
- ③スマホでも気軽にできる「**ハードルの低さ**」はあるが、**テストの性能・切れ味（信頼性・妥当性）はGATBと同等レベル**であり、「**能力検査**」であることを忘れないようにする。慎重な立場で解釈する。
 - 能力検査ゆえの「残酷さ」がある。

事例報告について（Gテストを中心に・・・）

◆ 公的相談機関での活用事例

- 公益財団法人 愛知県労働協会
- ハローワーク北見

原田千絵 様
奥村英生 様

◆ 民間の多様なサービスの中での活用事例

- キャリアコンサルタント
- (株) エイチ・アール・シー・キャリア

玉手桃子 様
太幡竜一 様

◆参考文献◆

労働政策研究・研修機構(2024).職業適性検査結果からみた職業能力の推移と評価
—GATB経年データ分析に基づく検討—, JILPT資料シリーズ (2024年3月末公表予定)

労働政策研究・研修機構(2023).Web提供型の簡易版職業適性評価ツール：
Gテストの検査拡充に係るプロトタイプ開発報告, JILPT資料シリーズNo.264

深町珠由・松本真作(2022).職業情報サイトでの検索に資する職業能力検査開発の試み
—厚生労働省編一般職業適性検査のWeb簡易版開発へ向けて—, 日本テスト学会誌,18(1),
pp.73-102. https://doi.org/10.24690/jart.18.1_73

労働政策研究・研修機構(2021). Web提供型の簡易版職業適性評価ツール：
簡易版Gテスト（仮称）のプロトタイプ開発に係る報告, JILPT資料シリーズNo.244

ご清聴ありがとうございました

今後もGテストをよろしくお願いします

