



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

2024年11月28日(木)
第135回労働政策フォーラム

「新版OHBYカード」とキャリアコンサルティング ー 現代社会における自己理解・職業理解と キャリア支援

労働政策研究・研修機構
統括研究員 下村英雄

OHBYカードの背景

- 労働政策研究・研修機構では、今般、2007年に公表した「OHBYカード」の改訂を行った。
- OHBYカードは、かつて当機構が公表した「職業ハンドブックOHBY」の写真やイラストを48枚のカードに印刷したもの。
 - OHBYはOccupational HandBook for Youthの略であり、若年者の職業理解に資するパソコン上で動作するDVDソフトの名称であった。
 - 48職業という限られた情報ながらも、**PCが利用できない場面でも最低限の職業情報に接することができる職業情報ツール**として開発された。
- **職業カードソート技法**を行うために開発されたツールでもある。
 - この手法ではカードを分類したり、並べ替えたりといった作業をする中から、自分の職業興味などを知り、関心のある職業やこれまで知らなかった職業の内容について知ることができる。

OHBYカードの活用実績

- 職業カードソート技法には**様々な実施方法**がある。
 - 1対1のカウンセリング場面で使用方法、グループ形式で使用方法、学校の授業で使用方法など柔軟な活用方法がある。
- OHBYカードも、これまで主に国内の各地で様々な形で活用されてきた。
 - 子どもから若者、大学生から中高年まで多様なニーズに柔軟に対応し、様々な場面・目的で活用されてきた。
 - 本来、職業情報ツールであるため、**職業情報の入手が難しく、情報格差が生じやすい対象層**（特別支援学校、へき地学校等、児童自立支援施設等）に職業情報を提供することを狙いとして開発。
 - 実際、上記の機関・組織・場所を含めて様々な場面で活用された。
- 具体的に、OHBYカードの主な購入先は、中学・高校・大学の教職員、個人、労働局、特別支援学校、NPO団体（サポステ）など。
 - 2007年1月～2023年12月までにOHBYカード本体は17,509個、同活用の手引きは7,691冊を販売した。

OHBYカードの基本設計思想

①CD-ROM版OHBYの情報をカード形式で提示してはどうか。

- コンピュータのない環境でも（コンピュータが苦手な人でも）、より困難な問題をもつクライアントに対しても、職業情報を提供できるのではないかな。
- 日本国内において、**従来以上に多くの多様な対象層にキャリアガイダンスサービスを提供**できるのではないかな。

②簡単な職業興味検査の機能も付加して、動機づけを高めてはどうか。

- 一般に、職業情報ツールに共通する課題は、なかなか見えてくれないこと
- 必要最低限の主要な職業に関しては、興味があってもなくても、職業情報にふれてほしい。
- 職業レディネス（心理的な準備度）の低い若者には、**職業情報のプレビューイング**が有効（下村，2007）。

③扱いやすい枚数で 1 人でも複数でも遊べるようにしてはどうか。

- カルタやトランプのように、1 対 1 でも、グループでも、大人数でも、子どもにも、若者にも、中高年にも、工夫次第で様々な活用ができるツールを作ってはどうか。

OHBYカードの理論的背景

- ナラティブアプローチ (Cochran, 1997)
 - クライアントが主体的に自らのキャリアを構築することを重視するアプローチ
 - クライアントが**自分の言葉で自分を主人公にした「キャリア物語」を作る**のを助ける。
 - OHBYカードは投影法的な面もあり、クライアントが自分の言葉でキャリアを考えるツールとなる。
- キャリアコンストラクション理論 (Savickas, 2011)
 - クライアントとカウンセラー間でキャリアを作り上げていくプロセスを重視。**クライアントとの「キャリアの対話」を促進。**
 - 将来の職業や自分の興味について話した経験が少ない若者も、カードを活用することで、次第に話しはじめる。
 - 自分の職業やキャリアについて話すことに抵抗がある若者も、カードについて話すのであれば抵抗が少ない。
- 社会正義論 (Blustein et al., 2019 ; 下村, 2022)
 - 社会正義 (social justice) のキャリア支援。**社会的・経済的な公平・公正を是正し、多くの人が公平な機会と支援を受けられることを目指すキャリア支援**のアプローチ。
 - 情報格差が生じやすい周辺的な対象層に対しても必要最小限の職業情報を提供することができる。
 - 職業情報の入手が難しい対象層。特別支援学校、へき地学校、児童自立支援施設等からも問い合わせ。

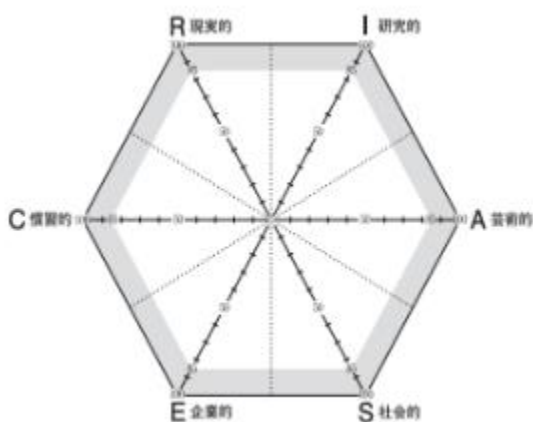
OHBYカードの特徴

- カードの取り扱いが容易である点である。
 - 海外のカード式職業情報ツールには、30枚程度から数百枚のものまで多種多様の形式のカードがある。
 - OHBYカードは扱いやすい枚数であることを重視して、トランプや花札などの遊技用のカードの枚数に準じた。
- 絵を用いた点である。
 - 諸外国のカード式職業情報ツールは、表面に職業名、裏面に職業解説が掲載された文字情報中心。
 - OHBYカード改訂にあたってイラスト2枚を掲載。絵は職業を理解する上で必要な要素を強調できる。
- 裏面をホルランドの6類型（RIASEC ; Holland, 1959）で塗分け。
 - ホルランドの6類型は職業興味を「現実的」「研究的」「芸術的」「社会的」「企業的」「慣習的」の6つに分ける。
 - 6類型それぞれに8枚のカードを用意して、何色のカードを何枚集めたかで職業興味を判定できるようにした。
- **職業理解と自己理解を同時に深められる**点である。
 - 職業の絵を見て自分の職業興味を考えることから、自己理解ツールとしても機能する。

【参考】ホルンドの職業興味の6類型

• ホルンドの6類型（RIASECモデル）

- 職業やキャリア選択における個人の興味や適性を分類する理論。
- ホルンドの6類型は、頭文字をとって「RIASECモデル」と呼ばれる。
- 「人々は自分の性格や興味に合った仕事環境を求める」という考えに基づく。
- ホルンドの6類型は、キャリア選択や自己理解のツールの理論背景として活用されてきた。



現実的 (R)	機械、道具を使ったり、モノ（動植物を含む）を対象とした具体的で実際の仕事や活動が好きなこと。
研究的 (I)	研究や調査のような研究的、探索的な仕事や活動が好きなこと。
芸術的 (A)	音楽、デザイン、絵画、文学等、芸術的な仕事や活動が好きなこと。
社会的 (S)	人と接したり、人に奉仕したりする仕事や活動が好きなこと。
企業的 (E)	企画、立案したり、組織の運営や経営等の仕事や活動が好きなこと。
慣習的 (C)	定型的な方式や規則、慣習を重視し、それに従って行う仕事や活動が好きなこと。

職業興味類型

R 運転・操作タイプ（現実的領域） 赤色

機械や物を対象とする具体的で実際の職業に対する関心の強さを示しています。職業としては、機械や装置の運転の職業、熟練技能の職業、手工芸技能の職業、機械管理の職業などが当てはまります。

I 研究・調査タイプ（研究的領域） 紫色

研究や調査などのような研究的、探索的な職業に対する関心の強さを示しています。職業としては、物理科学関係の職業、社会調査研究関係の職業、数理・統計学関係の職業、医学関係の職業などが当てはまります。

A 芸術・芸能タイプ（芸術的領域） 青色

音楽、美術、文芸など芸術的な職業に対する関心の強さを示しています。職業としては、美術・彫刻・工芸関係の職業、音楽関係の職業、演劇・演出の職業、デザイン・イラスト関係の職業などが当てはまります。

S 対人・サービスタイプ（社会的領域） 緑色

人に接したり、奉仕したりする職業に対する関心の強さを示しています。職業としては、社会奉仕の職業、医療保健関係の職業、学校教育・社会教育関係の職業、販売関係の職業などが当てはまります。

E 企画・管理タイプ（企業的領域） 黄色

企画や組織運営、経営などの職業に対する関心の強さを示しています。職業としては、経営管理関係の職業、広報・宣伝関係の職業、営業関係の職業、財務関係の職業、報道関係の職業などが当てはまります。

C 事務・会計タイプ（慣習的領域） 橙色

定まった方式や規則に従って行動するような職業に対する関心の強さを示しています。職業としては、経理事務関係の職業、一般事務の職業、法務関係の職業、編集・校正の職業などが当てはまります。

OHBYカードの改訂

- 2007年に公表したOHBYカードは48職業という限られた情報だが、PC等が利用できない環境でも最低限の職業情報に接することができる職業情報ツールとして開発された。
- OHBYカードはそれ自体の普及もさることながら、日本における**職業カードソート技法の普及**においても一定の役割を果たした。
- 一方で、OHBYカードは公表後、既に17年を経ており、掲載されている絵や写真、職業情報等の**改訂の要望が各方面から聞かれる**ようになっていた。

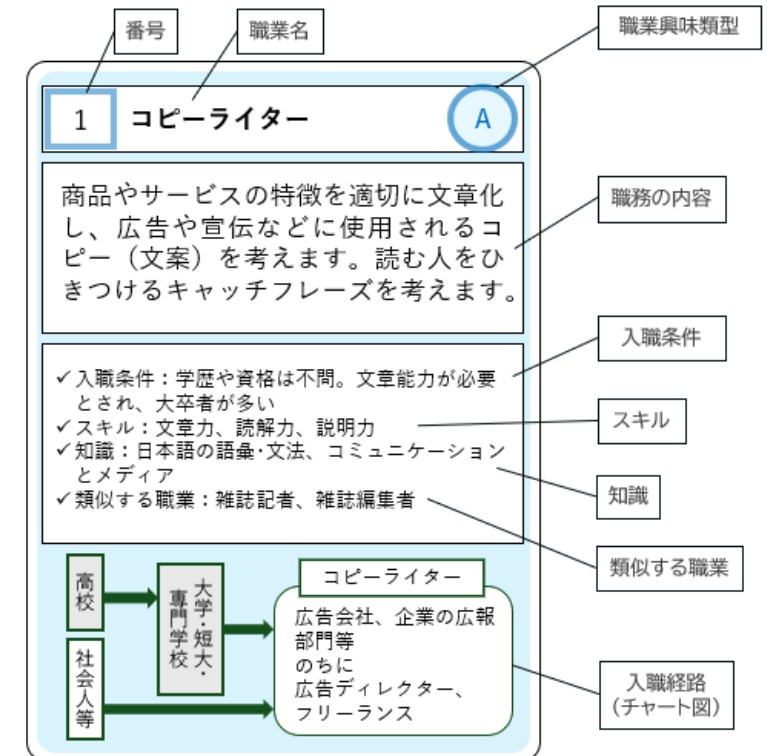
改訂のポイント

- イラストの差し替え、**情報内容およびデザインの刷新**。
 - OHBYカードは公表後17年が経ち、絵や職業情報が古いという声があった。
 - 職業の約4分の1を入れ替え、イラストを統一し、情報を刷新。
- 利用者の職業興味を大まかに知る機能は維持。
 - 特に、OHBYカードを使用することで利用者本人の職業興味がおおむね判別できる仕組みは残した。
 - 改めて、信頼性と妥当性を検討し、VPI職業興味検査との相関関係を確認した。
- 職業情報はスキルや就職方法などを手厚く掲載。
 - 学歴・資格。求められる能力、標準的に求められるスキル・知識を掲載。
 - 一般的な経路。学校を網掛け、一般的でないルートを点線で掲載。
- **1人1回1個を配布**できるよう、切り離し型へ。
 - 物価高騰のため改訂にあたって17年前の価格据え置きは難しいことが判明。
 - 1人が1回のワーク・セッションで1個を使うタイプに変更。値段を下げて、持ち帰れるようにした。

学校の教室での集合利用の際、従来の価格では1人1個を配布できなかった＝高かった。従来からクライアントや生徒・学生の手元にカードが残らず、回収せざるを得ない場合が多かった。

OHBYカードの内容

- 表面：イラスト2枚。改定前のOHBYカードの絵や写真を参考に、**改めて新しいイラストを作成。**（一部、job tagの動画を参照）
- 裏面：詳しい職業情報を掲載。
 - 職務の内容：この職業に就いている人が具体的にを行う職務内容の解説。
 - 入職条件：この職業に就くための一般的・典型的な学歴・資格。求められる能力を含む。
 - スキル・知識：この職業を行うにあたって標準的に求められるスキル・知識のうち、特にこの職業に特徴的なスキル・知識。
 - 類似する職業：この職業に特徴の似た職業。
 - 入職経路（チャート図）：この職業に就くための一般的・典型的な経路。学校を網掛けあまり一般的でないルートを実線で示しています。



OHBYカードの具体的な活用方法

- 「自己使用型」「個別カウンセリング型」「グループワーク型」
- 自己使用型
 - **個人が自分でOHBYカードを使う方法。**トランプの「一人占い」に似た手法。マニュアルに従って課題をこなす。
 - 支援者が不要で、多人数でも同時に実施可能。ただしガイド役がついて手順を指示することもできる。
 - ゲーム感覚で行えるため一般的な検査ツールや情報ツールに抵抗を示す人にも有効。
- 個別カウンセリング型
 - **クライアントとカウンセラーによるカウンセリング場面での活用。**手順に従ってカードを使いながら対話を進める。
 - クライアントが緊張して話しにくい場合でも、カードを使うことで話の糸口をつかむことができる。
 - 職業カードソート技法のプロセスを通じて、クライアントと職業についての会話が深まる。
- グループワーク型
 - **グループでOHBYカードを使う。**自分の結果を発表したり、他人の結果を聞くことで発見や洞察が得られる。
 - ツールを使わないグループワークよりも実施が容易で、参加者にとって心理的なハードルが低い。
 - グループ内のコミュニケーションをスムーズにし、グループワークの効果を高める

OHBYカードの「標準手続き」－3つのセッション

• 「分類」セッション

- － 48枚のカードを、自分の興味関心によって「選択する」「選択しない」「考え中」の3つの山に分類する。
- － 「分類」セッションでカードを3つの山に分けるという易しい課題を行う。
- － 易しい課題を行うことでカードの取り扱いになじんでもらう。とりあえず全48職業のイラストに触れてもらう狙い。

• 「選択しない」セッション

- － 「選択しない」の山に分類されたカードを、なぜ興味関心がないのか理由別にさらに分析する。
- － 「選択しない」を先に検討する理由→あまり興味がなかった職業や毛嫌いしていた職業を改めて考え直す。自分の職業に対する興味関心を広げる。**「エキスパンディング」な狙い。**

ただし工夫次第で、
どのように活用しても良い。

• 「選択する」セッション

- － 「選択する」の山に分類されたカードをさらに分類する。「選択する」をいちばん最後に分析。
- － 最後に「私は〇〇を選びました。その理由は〇〇だからです」と職業志望につながる言い方になるのがポイント。

現代社会における自己理解・職業理解

- 社会の変化とキャリア支援のパラダイムシフト
 - 現代社会の基調は「**安定**」から「**不安定**」へ。
 - 変化が激しく、先が読めず、相互に複雑に絡み合うゆえ、物事の行く末が曖昧にしか見通せない。
 - 「VUCA」（Volatility変動、Uncertainty不確実、Complexity複雑、Ambiguity曖昧）の時代。
- キャリア支援の基本的な原則が大きく変化。
 - **現在、キャリア支援は、先がまったく見えないことを前提としている。**
 - 将来がもはや予測できないことを想定している。
 - 突発的で予測不可能な大事件は、もはや常に生じるのだということを織り込む形で、キャリア支援を考えるようになっている。
- **キャリアガイダンスツールのあり方も変化。**



ツール活用の現代的な意義

①自己理解の重要性：

- 不安定な社会では確固たる指針が必要となる。自分を明確に把握することが将来に踏み出す基礎となる。
- **現代社会では自分を理解していないということは、極めて危険なこと**だとさえ言い得る。
- 自分の志向性（興味や適性、価値観等）について理解を深めざるを得ないという切迫感、緊張感を持つ。

②モニタリングの必要性：

- かつては将来の予測が重視されたが、現在より重視すべきは自分を振り返り、省察する機能。
- キャリアには見込み違いや間違いがあると想定し、**常に自分を省みながら進む方向を確認する必要**がある。
- 自分をモニターし、ズレを調整しながらキャリアを構築することが、現在のキャリア支援論の基調。

③他者との関わり：

- キャリア構築は他者との関わりの中で行う。**他人の視点を取り入れ、他者からのフィードバックを受け入れる。**
- 現代キャリア論ではキャリアを「物語」として捉え、その物語が潜在的に第三者に見られていることを前提とする。
- 自己内で完結する独善的なキャリア構築を避け、他者との関わりで自分が納得できるストーリーを作る。

現代社会における自己理解・職業理解とキャリア支援

- 現代社会におけるキャリア構築では、自己理解が必然的に求められ、常にモニターしつつ進む必要がある。その際、他者との関わりも重要となる。
- **量的アセスメントと質的アセスメント**
 - 量的アセスメント: 興味検査や適性検査など数値によって量的にタイプや特徴を明らかにするアセスメント
 - 質的アセスメント: カードやその他のワークを通じて**自分のキャリアを振り返り、内省し、将来につなげる。**
 - 量的アセスメントと質的アセスメントはどちらも重要であり、相補い合う特徴を持つ。
- 自らのキャリアを「質的」に捉える意義
 - 量的アセスメントが出た近代は、勘や経験による職業指導をより客観的に行うべきという発想が生まれた時期。
 - 質的アセスメントが出た現代は、**まさに自らのキャリアを「量的」にではなく「質的」に捉える必要が生じた時期。**
 - 自らのキャリアを振り返り、内省し、将来につなげるという「質的」に捉える意義を、改めて考えたい。

パネリストの皆様のご紹介

- パネリストからの報告

島村泰子 キャリア・エンパシー代表

深谷潤一 NPO法人ICDS 理事長／有限会社キャリアサポーター 代表取締役

渡邊江李賀 NPO法人ICDS 職員／名古屋市立有松中学校キャリアナビゲーター

磯田和博 群馬労働局職業安定部職業対策課高齢者対策担当官

（前 群馬富岡公共職業安定所 統括職業指導官） （敬称略）

- ディスカッション

- キャリア支援におけるツール活用の意義
- 現代社会における自己理解・職業理解のあり方

引用文献

- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 3–28.
- Cochran, L. (1997). *Career counseling: A narrative approach*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Savickas M. L. (2011). *Career counseling*. Washington, DC: American Psychological Association.
- 下村英雄 (2007). 中学校におけるコンピュータを活用したキャリアガイダンスが進路自己効力感に与える影響 *教育心理学研究* 55 276-286.
- 下村英雄 (2020). *社会正義のキャリア支援－個人の支援から個を取り巻く社会に広がる支援へ* 図書文化社.