

フォーラム「若者と向き合うキャリアガイダンス PartⅣ
～カード式職業情報ツールを活用したキャリアガイダンスの新展開～」

カード式職業情報ツールと キャリアガイダンス ーその理論的背景ー

労働政策研究・研修機構

下村英雄

(hsim@jil.go.jp)



O H B Y カード開発の背景①

- C D - R O M による職業情報ツール「O H B Y」の情報を、コンピュータのない環境でも提供したい。
- 絵や写真を活用した職業情報ツールの多様な展開を考えたい。
- できるだけ大勢の人にキャリアガイダンスを提供したい。



OHBYカード開発の背景②

- 若年者を中心に、キャリアガイダンスを提供しようとしても、なかなか話ができてにくい。
 - 若者と何とかコミュニケーションをとりたい。
- キャリアガイダンスの成果をより自分のものとして感じてほしい。
 - 検査結果を見て終わりではなく、自分の問題として考えてほしい。

海外の職業カードソート技法①

- アメリカを中心に海外で幅広く知られていながら、日本ではあまり普及していない技法。
 - Tyler(1961) 価値観の測定技法をキャリアに導入
 - Dolliver (1967) Kelly (1955) のパーソナルコンストラクト理論による理論的根拠を与えた
- Slaney & MacKinnon - Slaney (1999)
 - 職業カードソート技法に関する先行研究のレビューを行い、職業カードソート技法は、将来の進路選択を予測し、進路未決定の状態を改善し、進路選択の満足感を増加させると結論づける。

海外の職業カードソート技法②

- Zunker & Osborn(2002)

- ー カードソート技法を実施が容易で安価な技法として取り上げ、活用方法が自由で様々なタイプのクライアントに柔軟に活用できることを示している。

- ①未決定状態にある若者、②中高年、③女性、④障害者、⑤検査が苦手がクライアント 等

- ー 一般的なキャリアガイダンスに乗りにくい、より困難な問題を抱える対象者に適した技法

海外の職業カードソート技法③

- 海外のカード式職業情報ツールは、テキスト情報が中心。

PHOTOGRAPHER

A photographer takes photographs with color or black-and white film. He or she chooses a camera, lens, film, shutter speed, and camera angle that will give aslo develops and prints the film.

海外のカード式職業情報ツールの一般的な例

海外のカード式職業情報ツールに関しては、日本ドレーク・ビーム・モリン株式会社ライフキャリア研究所訳 (2002) も参照のこと。

O H B Y カードの基本設計思想①

- C D - R O M 版 O H B Y の絵や写真、文字情報をカード形式で提示してはどうか。

ー 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。

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。

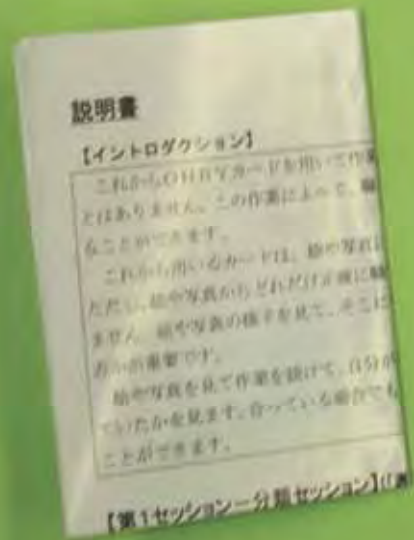


O H B Y カードの基本設計思想②

- 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。
 - － 特に、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previewingが有効である (室山, 2002; 下村, 2007)。

○ H B Y カードの基本設計思想③

- トランプのように扱いやすい枚数で、1人でも複数でも遊べるようにしてはどうか。
- 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。





2



稲作経営者

水田に稲を植えて、米を収穫します。春には水田を耕して、苗を植えます。除草、害虫の駆除、水の管理を行って稲を育て、秋に収穫します。

産業：農業

興味：R運転・操作タイプ
(現実的領域)

対象：情報△ ヒト△ モノ○



大学のキャリアガイダンス における活用

- 大学3～4年生文系女子
大学生37名、大学1年
生理系男子学生40名の
2つのサンプルに対して、
試行実験を実施。

- 「仕事がどんな風に分類されるのか分かった」
- 「どんな仕事グループがあるのか分かった」
- 「自分の興味・関心がはっきりしてきた」

事後「あてはまる」という回答の多かった項目
(大学3～4年生文系女性)

	平均値	SD
仕事がどんなふうに分類されるのか分かった	3.75	0.89
どんな仕事グループがあるのか分かった	3.73	1.00
自分の興味・関心がはっきりしてきた	3.59	1.09
自分が大切に思うこと(価値観)がはっきりしてきた	3.57	0.97
興味がある職業と同じ仲間の職業が分かった	3.55	1.02
ある仕事の作業内容が分かった	3.55	1.09
自分の興味とあった仕事 that 分かった	3.52	1.02
改めて将来の職業を考えてみる気になった	3.52	1.13
いろんな仕事の役割が分かった	3.48	0.95
職業を選ぶ手がかりが得られた	3.41	0.84

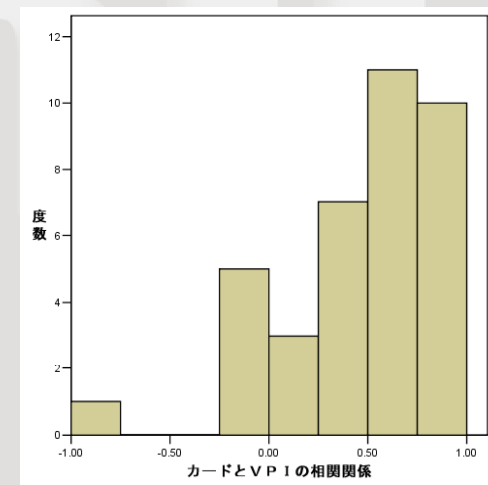
(大学1年生理系男性)

	平均値	SD
どんな仕事グループがあるのか分かった	3.95	0.72
改めて将来の職業を考えてみる気になった	3.92	0.84
職業についてもっと調べたくなった	3.90	0.88
仕事がどんなふうに分類されるのか分かった	3.90	0.72
自分の興味・関心がはっきりしてきた	3.62	1.16
自分の興味とあった仕事 that 分かった	3.59	1.21
いろいろな仕事 that どのように関連しているかが分かった	3.51	0.91
自分の得意な分野(適性)がはっきりしてきた	3.44	1.07
職業を選ぶ手がかりが得られた	3.44	1.02
興味がある仕事 that 新たに増えた	3.36	1.18

V P I 職業興味検査と的一致率

- V P I 職業興味検査の結果とおおむね一致 (下村・吉田・石井・菰田, 2004)。
 - カードソートで最も好きな職業として選ばれたカードと V P I 職業興味検査で最も得点が高かった興味類型の一致率は 37.8%。
 - カードソートと V P I 職業興味検査の結果が一致した者は 54.1% (左表参照)。両者の一致率は統計的に有意であった ($\kappa = .34$, $p < .01$)。
 - カードソートで「選択する」に選ばれた 10 職業の内訳と V P I 職業興味検査の順位相関係数の平均値は .47、中央値は .58 だった (右図参照)。

		V P I					
		R	I	A	S	E	C
カードソート	R	0	1	0	0	0	0
	I	0	1	1	6	0	0
	A	0	0	6	2	1	0
	S	0	0	2	11	1	0
	E	0	0	0	1	1	0
	C	0	2	0	0	0	1



カード使用後の感想

- 今まであまり職業選択について深く考えていなかったが、自分の興味が少しみつけられたただけでもよかった。「選択する」の所に芸術系が多く、興味が片寄っているのだなということがわかった(3年生女子)。
- 今回の授業で自分が興味のある職業が改めてわかったような気がした。また、逆に、自分が嫌だと思っている職業が何なのかわかった。(1年生男子)。
- やってみたい仕事カードになっていてわかりやすかった。意外な仕事も入ってきていた。こういうのもやってみたいという発見があった。あと、いろいろな職業を知ることができてよかったと思う(1年生男子)。
- 面白かったです(3年生女子)。

カード式職業情報ツールの 理論的背景①

- 社会正義に向けたキャリアガイダンス (Irving & Malik, 2005)
- インクルージブ心理学 (Blustein, 2006)
 - 社会的公正 (social justice) に配慮したキャリアガイダンス
 - 非競争主義的なキャリアガイダンス
- 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。



詳細は、下村 (印刷中) 参照

カード式職業情報ツールの 理論的背景②

- ナラティブアプローチ (Cochran, 1997等)
 - クライアント側が主体的にキャリア観を構築することを重視するアプローチ。 クライアントが自ら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。
 - 「キャリア・クラフト」 (Amundson, 2003)
- 職業カードソート技法などの投影法的な技法は、クライアントが自らの言葉でキャリアに関する考え方を組み立てるツールとなる。



詳細は、下村 (印刷中) 参照

カード式職業情報ツールの 理論的背景③

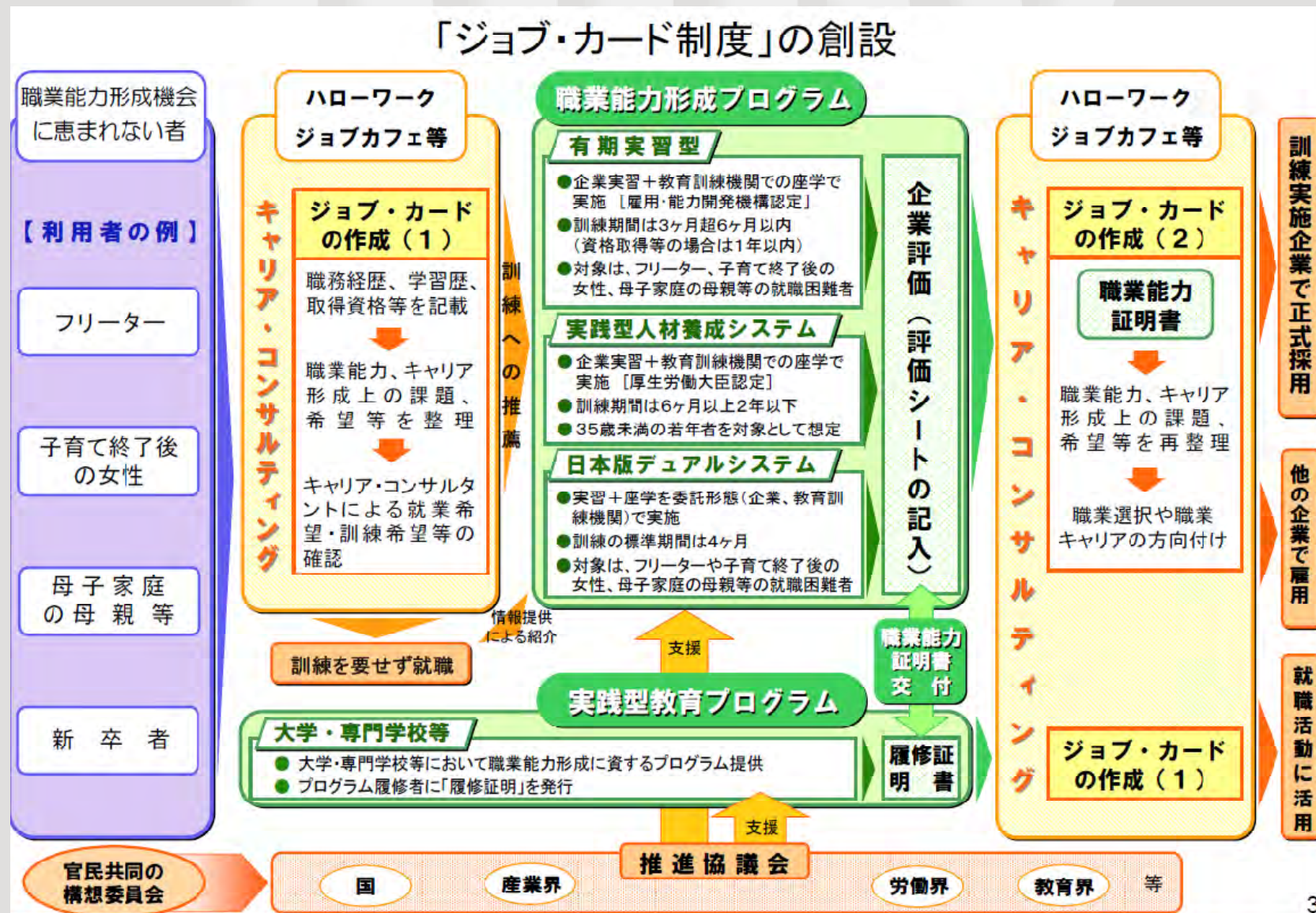
- キャリアコンストラクション理論 (Savickas,2002)
 - クライアントとカウンセラー間でキャリアを作り上げていくプロセスを重視
 - 「求職者と求人者といった個人間のプロセス」「やりとり」の重視 (榎野, 2007)
- カードを使用することによって、クライアントとの「キャリアの対話」が促進される。
 - 他人に将来の職業や自分の興味について話した経験が少ない若者も、カードを活用することで、次第に話しはじめるプロセスがみられた。
 - 直接、自分の職業やキャリアについて話することに抵抗がある若者も、職業カードについて話すのであれば抵抗が少ない。

カード式職業情報ツールと キャリアガイダンス

- フリーター・ニート等の不安定就労の若者に象徴される周辺的な対象層に対する支援。
- 自らの言葉で、自らのキャリアを組み立てられるように働きかける。
- 一人で考え込むのではなく、他人との適切な関わりの中で、現実的な将来像を描けるように支える。

職業カードソート技法には、日本のキャリアガイダンス環境の現状、および、そこで現在必要とされている支援に合致した理論的背景がある。

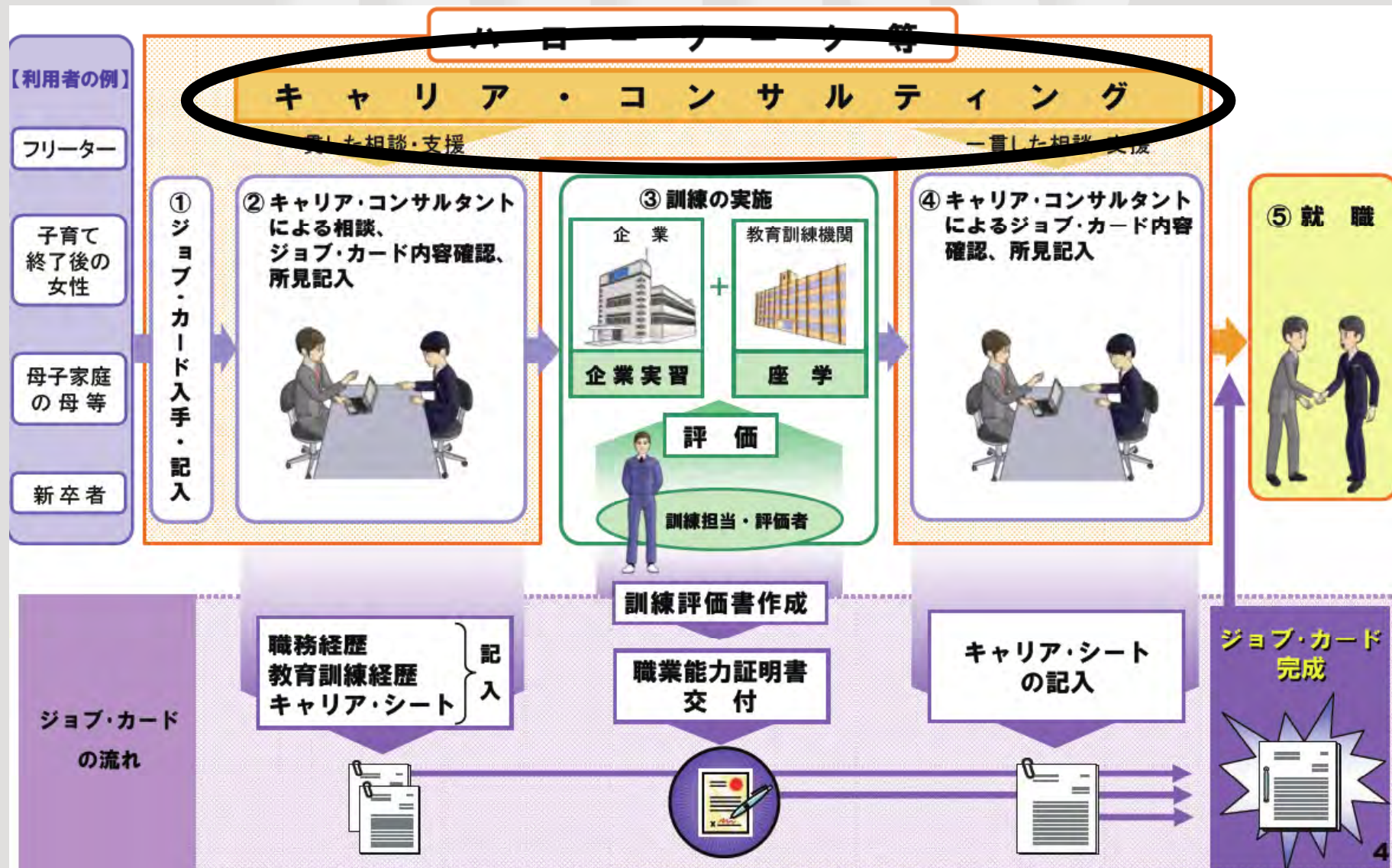
他の若年者施策との関連性①



他の若年者施策との関連性②

- イギリスのN V Q (National Vocational Qualification)
- 日本型デュアルシステム
- Yesプログラム
- ジョブパスポート
 - ー 体験型の職業訓練制度
 - ー 認証型の若年者施策
 - ー ポートフォリオ型キャリアガイダンス

他の若年者施策との関連性③



様々な対象層に対する 職業カードソート技法の展開

- 子ども
 - 小学生以下の子どもに対する活用は、保護者（大人）がいないと難しい。
 - 逆に、親子のキャリアに関する対話のためのツールとして使うことが可能。
- 中高年
 - 遊び的な要素のある投影法的技法であるため、固定化した自らのキャリアに対する考え方を柔軟に解きほぐすのに有効。
- 職業情報の入手が難しい対象層
 - 特別支援学校、へき地学校等、児童自立支援施設

引用文献・参考文献【国外】

- Amundson, N. E. 2003 *Active Engagement: Enhancing the career counseling process (2nd edn)*. Richmond, Canada: Ergon Communications.
- Blustein, D. L. 2006 *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ.
- Cochran, L. 1997 *Career counseling: A narrative approach*. Thousand Oaks: Sage.
- Dolliver, R. H. 1967 An adaptation of the Tyler Vocational Card Sort. *Personnel and Guidance Journal*, **45**, 916-920.
- Irving, B. A., & Malik, B. 2005 *Critical reflections on career education and guidance: Promoting social justice within a global economy*. Oxon: Routledge Falmer.
- Savickas, M. L. 2002 Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown and associates, *Career Choice and Development (4th ed.)* San Fransisco, CA. pp.149-205
- Slaney, R. B., & MacKinnon-Slaney, F. 2000 Using vocational card sorts in career counseling. In C. E. Watkins, Jr. & V. L. Campbell (Eds.), *Testing and assessment in counseling practice (2nd ed.)*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Tyler, L. E. 1961 Research explorations in the realm of choice. *Journal of Counseling Psychology*, **8**, 195-201.
- Zunker, V. G., & Osborn, D. S. 2002 *Using assessment results for career development (6th ed.)*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

引用文献・参考文献【国内】

- 榎野潤 2007 キャリア研究の潮流－国際教育・職業指導協会国際大会への参加から
－ Business Labour Trend (12月号) 労働政策研究・研修機構 38-39.
- 室山晴美 2002 コンピュータによる職業適性診断システムの利用と評価 教育心理学
研究, 50, 311-322.
- 日本ドレーク・ビーム・モリン株式会社ライフキャリア研究所(訳) 2002 ライフキャリアカウ
ンセリング－カウンセラーのための理論と技術 生産性出版.
- 下村英雄・吉田修・石井徹・根本友之・菰田孝行 2003 キャリアガイダンスにおけるカー
ドソート技法の効果－カード式職業情報ツールの開発 日本進路指導学会第25回大
会発表論文集 46-47.
- 下村英雄・吉田修・石井徹・菰田孝行 2004 キャリアガイダンスにおけるカードソート技法
の効果(2)－VPI職業興味検査との比較 日本進路指導学会第26回大会発表論文
集 110-111.
- 下村英雄・吉田修・石井徹・菰田孝行 2005 職業カードソート技法とキャリアガイダンス
－カード式職業情報ツールの開発 労働政策研究・研修機構ディスカッションペーパー
05-10.
- 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 印刷中 最近のキャリア発達理論の動向からみた「決める」について キャリア
教育研究 キャリア教育学会.