

# 就職支援・キャリア教育における 検査やツールの役割

---

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

室山晴美

# 問題提起

このシンポジウムでは、就職支援における職業相談や、進路指導・キャリア教育における**職業適性検査、キャリアガイダンスツールの活用**について**開発者の視点**から考えてみたい。

- 1 検査やツールはどのような機能をもっているのか？
- 2 検査やツールは有効に利用されているか？
- 3 検査やツールを有効に活用してもらうためには？

# はじめに.. 様々な検査・ツールの開発(研究所開発のもの)

心理検査として開発された検査類 1950年～

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

パソコンで利用できるガイダンス  
ツール(CACGs) 2000年～

キャリア・インサイト、キャリア・インサ  
イトMC、キャリア・インサイト統合版

カードソートタイプの  
ガイダンスツール 2008年～

従来の紙筆検査以外にも  
様々なタイプのガイダンス  
ツールが開発されている。

OHBYカード、VRTカード

# 1. 検査やツールの機能

心理検査としての機能 →測定が目的:①正確さ ②客観性 ③効率性

ガイダンスツールとしての機能 →教育と支援が目的:

①自己分析・自己理解→適性(能力や興味)を客観的に把握

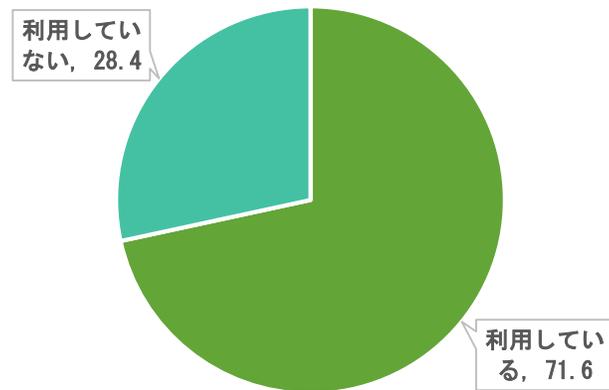
②職業意識啓発→仕事や適性について考えるきっかけ作り

③相談の糸口→職業選択に関するコミュニケーションの素材として

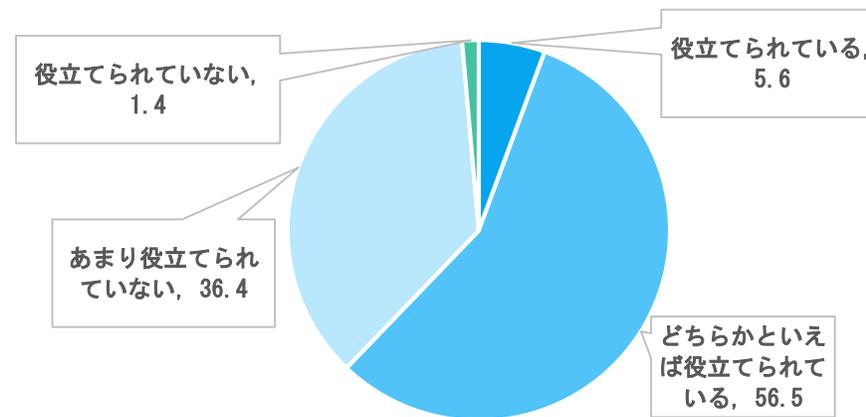
## 2. アンケート調査結果からみる検査やツールの利用状況

図表1 高等学校での検査やツールの利用・活用状況

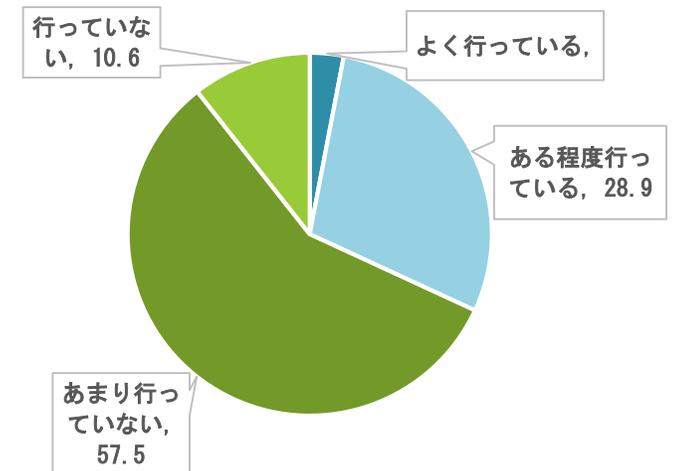
適性検査やガイダンスツールの利用



進路学習や進路相談での検査やツールの利用度



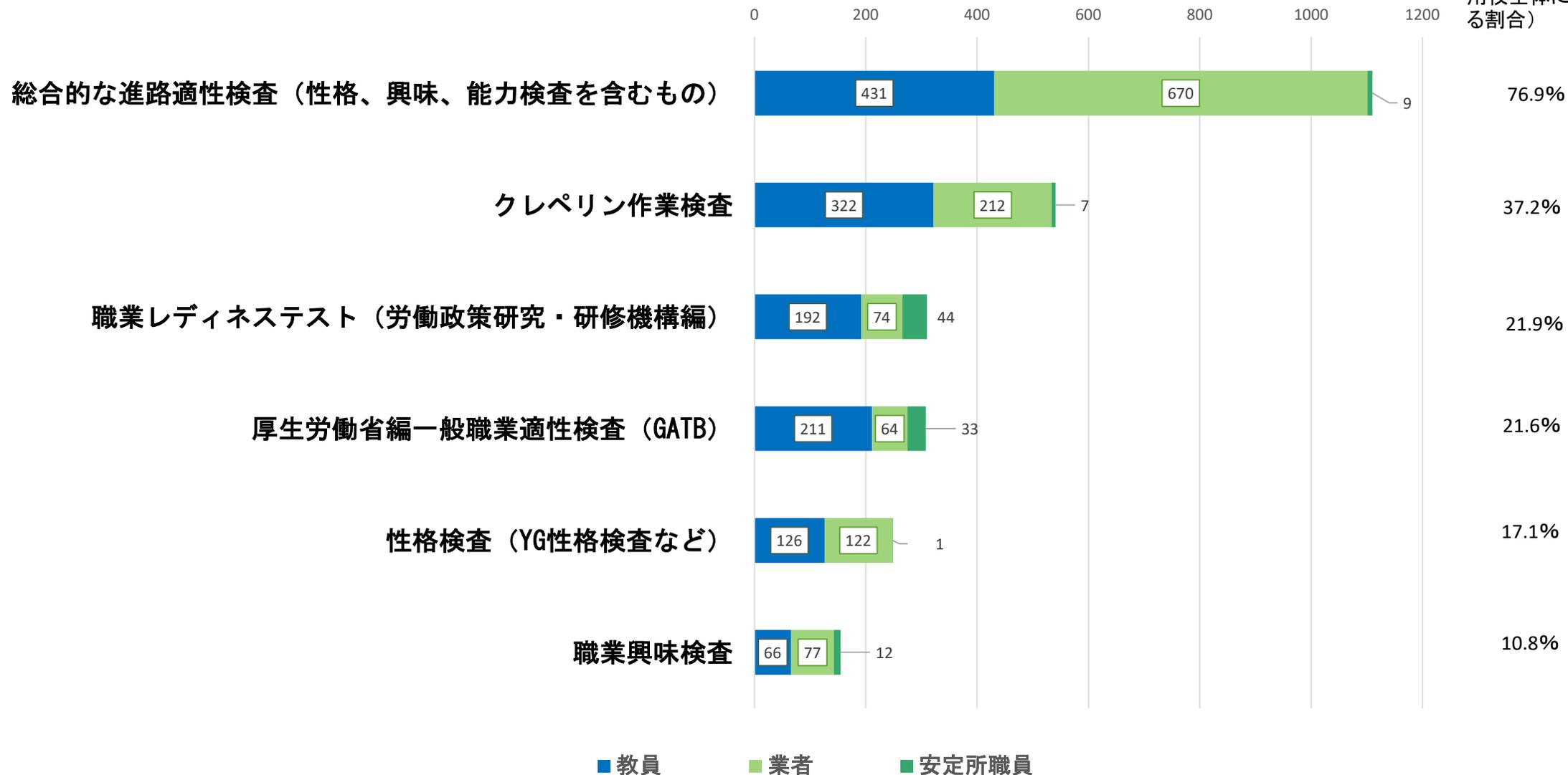
先生ご自身のツールの実施や説明



※全国の全日制の高等学校の進路指導主事の先生へのアンケート調査結果より(2015年に実施):  
回答校1956校中(労働政策研究・研修機構,2017)

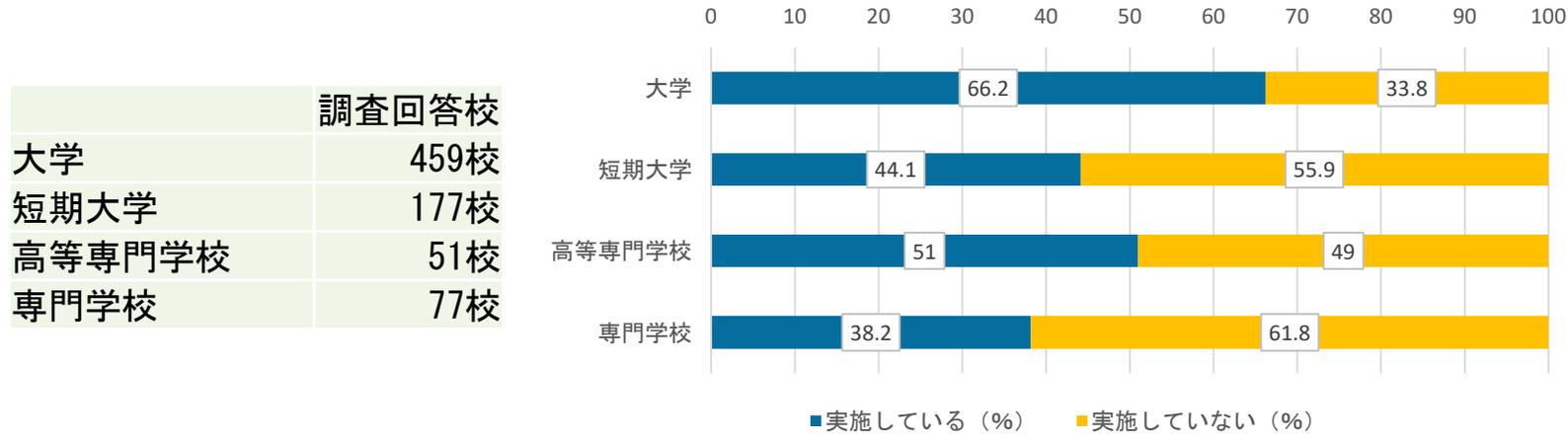
図表2 高等学校調査での各検査の実施担当者（選択が100件以上のものだけ：単位 件）

複数回答可(利用校全体に占める割合)

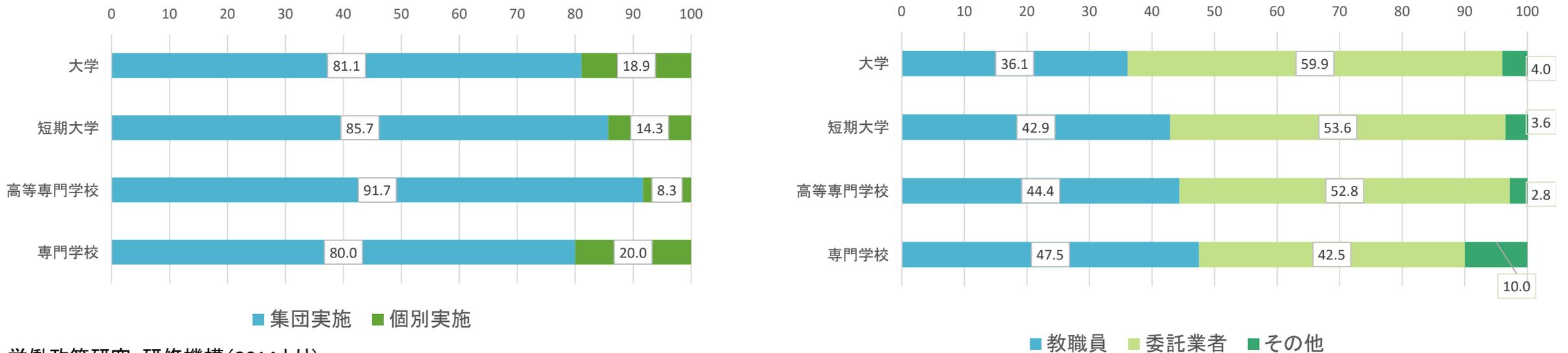


労働政策研究・研修機構(2017)より

図表3 高等教育課程のキャリアセンターでの検査やツールの実施の有無



図表4 実施している検査やツールの実施形態と実施者



労働政策研究・研修機構(2014より)

## 利用・活用状況から示唆されていること

- 学校での実施は、多くの場合、集団実施であり、個々の結果の理解は本人に任されているのでは？
- 公共の相談機関（安定所など）でも紙筆検査や実施に時間がかかるものはなかなか使いにくいとのこと。個別相談などでの利用や、セミナー等での実施に限られている場合が多い。
- 背景にあるのは、業務の忙しさ、検査やツールに対する理解・スキル不足など。

# 3. 検査やツールの有効な活用に向けて

## ➤ 検査やツールの「実施」が目的になっていないか

→ 例年実施しているので今年も実施という利用や、実施のみで結果の解釈は本人任せなど。

## ➤ 実施する検査やツールを十分に理解して使っているか

→ 検査やツールをよく理解しないまま思い込みで使われているケースも。

## ➤ 検査やツールの「実施の効果」を考えて利用しているか

→ 実施の効果が認識できなければ実施の意味がない。

※ 就職支援や教育を目的とした場面で活用するとき、検査やツールを単なるマッチングの道具として扱うべきではない。

# 活用場面のヒント: 検査の特徴に合わせた活用

- ・**GATB** →基礎的な職業能力を正確に測定。自信たっぷりの人に客観的な能力水準を理解してもらうためにも活用。
- ・**職業レディネス・テスト・VPI職業興味検査** →実施と採点が比較的簡単で、自己採点によって受検者の自己理解を深められる。
- ・**OHBYカード・VRTカード** →楽しみながら自己理解できる道具。会話のきっかけ作りに適している。実施や結果の整理も容易。キャリア教育の授業場面でも学習教材として使える。
- ・**キャリア・インサイト** →紙筆検査を実施する時間や場所がとれないときに個人の特徴を捉えるのに便利。人と話すのが苦手な求職者に適用できる。

# 最後に..テスト開発者の視点から

## ➤テスト開発者としてめざしていること

→信頼性の高いもの、利用者が使いやすいもの、利用者の進路選択、職業選択に役立てられるものを作りたい。

## ➤テスト開発者からのお願い

→検査やツールには限界がある。実施者にはそれを補足する役割をぜひお願いしたい。

(検査についての事前説明、結果の正確な解釈、受検者が現実の進路や職業選択につなげていくために必要なアドバイスなど)

# 参考文献

- ・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 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ー就職課・キャリアセンターに対する調査結果ー JILPT調査シリーズ No.116
- ・労働政策研究・研修機構 2015 キャリア・インサイトを使った職業相談と就職支援ーシステムの有効活用に向けてー
- ・労働政策研究・研修機構 2017 高等学校の進路指導とキャリアガイダンスの方法に関する調査結果 JILPT調査シリーズ No.167
- ・労働政策研究・研修機構 2018 若年者就職支援とキャリアガイダンスー個人特性に配慮した進路選択の現状と課題ー JILPT第3期プロジェクト研究シリーズ No.6