

職業適性検査の実施を考える
～厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）の活用をもとに～

深町 珠由（労働政策研究・研修機構）

厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）とは？

（「進路指導・職業指導用」について、以下解説）

■概要：進路指導・職業指導場面において、個人の能力面の特徴情報を提供する職業適性検査の一つ。様々な職業分野で必要とされる能力（適性能）を9個に限定して測定。

■対象：中学2年生～45歳未満（学歴不問）

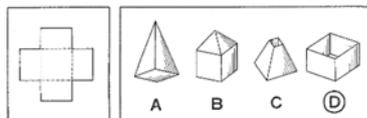
■開発経緯：米国が第二次世界大戦前に約10年間の大規模な実験研究に基づいて公表した米国GATBを原案とし、当時の労働省が日本の実情に合うように翻訳・翻案し、所定のテスト作成の手続きを経て、1952年に公表。それ以来、定期的な基準等のメンテナンスを経ながら、主に中学校・高等学校やハローワークでの職業指導・進路指導用の検査として広く活用されている。

■検査の特徴：

- ・制限時間内にできる限り多くの問題を正確に解く形式（時間制限法による最大能力検査）
- ・紙筆検査＋器具検査で構成（検査時間は約1時間）
- ・得点化のプロセスでは、各問の正答数の得点を、正規分布にしたがった標準得点（適性能得点）に変換する。

【紙筆検査の例】

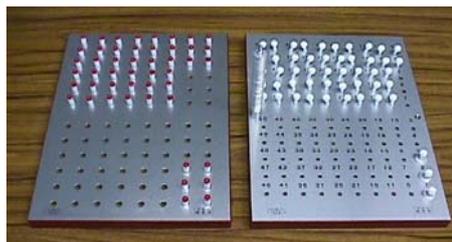
立体図判断



記号記入



【器具検査の検査盤】



目次

- 厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）とは？
- 適性検査活用場面拡大と、浮上した課題
- 活用にあたり考えておきたいこと

背景

- 近年のGATB活用現場の拡大
 - GATBの配布・販売の年間合計部数は20万部超。
 - ハローワークでのセミナーや学校現場での活用だけでなく、様々な就職支援機関での活用が広がる
 - ◆ <例> 地域若者サポートステーションでの活用例：
医療機関へのリファーマスの参考資料としての活用
 - ◆ 来所者の職業能力面での個性理解のものさしの一つとして活用
- それにともなう問題・課題の浮上
 - 開発当時には想定していなかった状況や場面での活用と戸惑い
 - ◆ 例：〇〇なクライアントにどのように結果を返却したらよいか？
 - ◆ 例：発達障害等の可能性が感じられる人に実施してもよいか？

GATB等の職業適性検査の実施にあたり、 考えておきたいこと～なぜ実施するのか～

■ ①目的は本当に合っているのか

- 進路指導・職業指導用に、本人の能力面に関する情報提供（様々な職業群との照合を含む）を行うことが当検査の目的
- 発達障害等の有無を検知する目的の検査ではない
- 知能を測定する目的の検査ではない

■ ②（①目的が合っているとして）この検査を 実施しなくても済むのでは？

- 負担の少ない他の方法で代替できそうな場合
- 能力面のアセスメントがそもそも必要でない場合

GATB等の職業適性検査の実施にあたり、 考えておきたいこと～なぜ実施するのか～

■ ③（①目的が合っており、②この検査以外に代替がきかない としても）この検査を実施しない方がよいのでは？

- 本人が「前向き」でなさそうに見える場合（＝つまり、実施には時期尚早）
- 本人が当検査の負担に耐えられそうにない場合
 - ◆ 長時間の検査に伴う心理的負担と集中力の持続
 - ◆ 結果に直面する「勇気」が持てるか
- 本人には向かないアセスメントだと思えた場合

→実施には、実施者にも本人にも相応の「覚悟」がいる。

決して軽い気持ちで実施しないようにする。

受検者への心理的影響が大きい検査の一つ。配慮が必要。

結論

■ 活用へ向けた「アクセル」と「ブレーキ」の狭間で...

- 「アクセル」：本人の能力について、単に本人の自己申告ではなく、客観的な検査結果から導かれた「能力」を扱うことができ、さらに、それを基にした職業選択の支援が可能になる。だからこそ、キャリア支援の場で活用したいツールの一つ。
- 「ブレーキ」：職業適性検査の基準が統計的基準によって客観的に算出されている以上、出てきた結果には嘘偽りが混ざらない。したがって・・・
 - ◆ 受検手続きの「厳密さ」の確保が必要
 - ◆ 結果の取り扱いに対する慎重さが必要
 - ◆ 受検者が結果に直面する際の「ためらい」に対する想像力や配慮が必要