

JILPT 資料シリーズ

No.73 2010年6月

若年求職者の適性評価 —キャリア・インサイトの利用記録を用いて—



若年求職者の適性評価

— キャリア・インサイトの利用記録を用いて —

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

就職活動を目前にして、自分がどんな仕事に向いているかわからないという若者が少なくない。そのような若者のために、職業相談機関や大学等の就職部は、個別相談や集団でのガイダンスの場で職業適性検査等を実施している。

職業適性検査にはいろいろなタイプの検査があるが、一般的なペーパーテストとは異なるものとして、コンピュータによるキャリア・ガイダンスシステムの研究と開発が近年になって進められてきた。これは、CACGs (Computer Assisted Careers Guidance System) と呼ばれ、欧米を中心に 1970 年代から実用的なシステムが開発され、職業相談や教育機関で広く活用されている。日本においても、欧米の諸システムに関する調査研究を経て、2001 年に本格的な CACGs として「In ★ Sites 2000」が、2004 年にその改訂版のシステムである「キャリア・インサイト」が開発された。このシステムは、ハローワークや若年者向けの相談機関、大学、短大、専門学校等の教育機関に導入され、若年者の職業選択に向けた自己理解や職業理解のためのツールとして活用されている。

CACGs の利用の効果を高めるためには、使い方や結果の解釈に関する専門の相談担当者の適切な支援が不可欠である。その前提として、相談の中でシステムを使う担当者が、システムの提供する資料の内容、特徴および平均的な適性の傾向について十分に理解しておくことが必要となる。

そこで、本書では、「キャリア・インサイト」に組み込まれている尺度の考え方を説明した上で、実際にシステムを利用した若者のデータを分析することによって、職業適性からみた近年の若者の特徴を検討する。本資料シリーズは、「キャリア・インサイト」を相談の中で使う担当者に資する資料としてまとめているとともに、「キャリア・インサイト」の利用に関わらず、若者の職業相談に携わる一般の方々にも参考となる資料を提供するものとしてとりまとめた。若者の個性を理解するための一つの資料として活用していただければ幸いである。

2010 年 6 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

執筆担当者

氏名 所属

むろやま はるみ
室山 晴美 労働政策研究・研修機構 主任研究員

目 次

第 I 部 本書のねらいとデータの概要	1
第 1 章 システム開発の背景と本書の目的	3
1-1 仕事の選択と個性理解	3
1-2 個性理解の方法	3
1-3 コンピュータを利用したシステムの導入	4
1-4 キャリア・インサイトの開発	5
1-5 キャリア・インサイト D 版の開発	6
1-6 本書の目的と構成	6
第 2 章 キャリア・インサイトの構造と本書で扱うデータについて	8
2-1 キャリア・インサイトの機能とねらい	8
2-2 システムの構造	8
2-3 S 版と D 版の機能の違い	9
2-4 本研究で扱うデータ	10
第 II 部 利用の概況	13
第 3 章 利用者数と利用者の属性	15
3-1 「操作ログ」と「回答ログ」について	15
3-2 利用者記録の総数	15
3-3 施設毎の利用者数	16
3-4 利用者の属性	17
3-5 希望する職種	19
3-6 まとめ	20
第 4 章 利用方法	21
4-1 「回答ログ」の集計結果	21
4-2 利用された機能	22
4-3 全体の利用時間と利用レコード数	23
4-4 まとめ	25

第Ⅲ部 適性評価の分析	27
第5章 能力の特徴	29
5-1 能力評価の内容	29
5-2 8つの能力の特徴	30
5-3 能力における平均値の比較	32
5-4 まとめ	36
第6章 職業興味の特徴	38
6-1 興味評価の内容	38
6-2 6つの興味領域の特徴	40
6-3 興味における平均値の比較	41
6-4 まとめ	43
第7章 価値観の特徴	44
7-1 価値観評価の内容	44
7-2 価値観項目の3つの因子	47
7-3 価値観における平均値の比較	47
7-4 個別項目に対する重視度	50
7-5 まとめ	58
第8章 行動特性の特徴	59
8-1 行動特性評価の内容	59
8-2 行動特性評価の6つの基準	61
8-3 行動特性における平均値の比較	61
8-4 まとめ	65
第Ⅳ部 関連変数を用いた検討	67
第9章 希望する職種と能力面での特性との関連	69
9-1 本章の目的	69
9-2 「回答ログ」における希望する職種に関する再集計	69
9-3 男女別にみた能力評価と希望する職種との関連	72
9-4 現在の状況別にみた能力評価と希望する職種との関連	77
9-5 まとめ	83

第 10 章 希望する職種と職業興味の特徴との関連	85
10-1 本章の目的	85
10-2 男女別にみた職業興味と希望する職種との関連	85
10-3 現在の状況別にみた職業興味と希望する職種との関連	89
10-4 まとめ	95
第 11 章 「希望する職業タイプ」、「望ましい働き方」と価値観評価との関連	96
11-1 本章の目的	96
11-2 「希望する職業タイプ」の選択結果	96
11-3 「望ましい働き方」の選択結果	97
11-4 「希望する職業タイプ」と価値観評価との関連	99
11-5 「望ましい働き方」と価値観評価との関連	101
11-6 まとめ	104
総括 得られた知見と今後の課題	106
引用文献	109

第 I 部 本書のねらいとデータの概要

第1章 システム開発の背景と本書の目的

1-1 仕事の選択と個性理解

仕事を選ぶ時に、誰しも自分のできること、好きなことは何か、ということを考える。もちろん、会社の規模や知名度、賃金などの雇用条件も含めて検討する材料はたくさんあるが、たとえそれらの条件が合致していたとしても、自分ができない仕事、あるいは興味を全く感じない仕事をあえて選ぶということはないであろう。

特に若者にとっては、就職した後、うまくやっていけるかどうか、という点は、仕事を選択するときの重要なポイントになると思われる。

アメリカの研究者、Holland,J.L (1992) は、「特定の職業環境にいる人には、類似したパーソナリティ特性とパーソナリティ形成史を示す者が多い」という経験法則にたち、以下のよな4つの仮定を職業選択理論の理論的枠組とした。

- ①我々の文化では、多くの人々は、現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的の6つのタイプのいずれかに分類できる。
- ②（職場）環境にも、現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的の6つのモデルとなるタイプがある。
- ③人々は、スキルや能力が生かされる環境、態度や価値観を表現できる環境、自分にとって納得できる課題や役割を担うことができる環境を求める。
- ④行動は、パーソナリティと環境との相互作用によって決定される。

Holland の理論に立つならば、就職後、満足して働いていける可能性が高い仕事とは、自分のパーソナリティのタイプに合致した環境を提供する職場あるいは仕事であるといえよう。そして、そのような仕事を探すためには、まず、自分自身の個性を知る必要がある。

1-2 個性理解の方法

それでは、職業に関連して検討しなくてはならない個性とはいったいどのようなもので、個性理解のためにはどのような方法があるのだろうか。

Super は、職業への適合性（いわゆる職業適性）は、能力とパーソナリティの2つの面から捉える必要があるとした。能力は、職務遂行に関連する個性であり、潜在的な能力（適性）と後天的に獲得される能力（技量：学力、技能）の2つで構成される。他方、パーソナリティには、適応、価値観、興味、態度といった、個人の志向や行動に関連する特徴が含まれる（Super & Bohn,1970）。

前述の Holland は、個人のパーソナリティと仕事との関係をそれぞれ6つのタイプで関連づけ、この理論に基づいてVPI (Vocational Preference Inventory) や SDS (Self-Directed Search)

という検査が開発され、世の中に広く提供されることとなった。Super の定義にあてはめると、VPI や SDS はパーソナリティの側面の中の、主に職業興味を測定する検査として位置づけることができる。

この他にも、職業に関する個性を測定する道具として、従来、様々な心理検査が開発されている。公共職業安定所などの安定行政において古くから活用されてきた検査には、厚生労働省編一般職業適性検査（GATB:General Aptitude Test Battery）¹や職業レディネス・テスト（VRT:Vocational Readiness Test）²がある。前者は職業に関連する能力を測定する検査であり、後者は、職業への準備度を把握するための検査である。また、アメリカで開発された Holland の VPI の日本語版も開発され（VPI 職業興味検査）³、我が国における若者の職業興味の測定に活用されている。

職業に関する個性は、こういった心理検査を使うことによって、測定することが可能である。ただ、心理検査の実施や採点には時間や手間がかかる、テスターに正確に実施し解釈できる技量と経験が求められるという心理検査の実施者側に関する問題があるのが実情である。

1-3 コンピュータを利用したシステムの導入

アメリカでは、1960 年代から 1970 年代にかけて、適性評価、職業情報の提供、適性と職業との照合、キャリアプランニング等がコンピュータを使って提供されるようなシステムの研究が始まった。この研究は、やがて CACGs（Computer Assisted Careers Guidance System）の開発として結実し、利用者自身がコンピュータと対話しながら、職業選択に向けた基本的なステップを経験できるシステムが広く活用されるようになった。当時開発された著名なシステムには、アメリカの DISCOVER、SIGI-PLUS、カナダの CHOICES などがあり、1980 年代の終わりには、イギリスで、高等教育課程在籍者のためのキャリア・ガイダンスシステムである PROSPECT（HE: for Higher Education）が開発されている（Harris,1974;Harris-Bowlsbey, 1991; 松本・松本,1991; 松本,1992; 室山,1998; 柳井・前川・室山,1991; Watts,1978,1993）。

アメリカの著名なシステムである SIGI-PLUS を開発した Katz（1988）は、CACGs の特徴として利用者がシステムを利用することで自らの力で自己理解を深めることができる、自己決定するスキルを養うことができる、という 2 つの点をあげている。CACGs を使うと、利用者は適性評価や職業情報の検索など、職業選択に必要な基本的な一連のプロセスを経験できるので、自分自身の個性や個性に合致した職業の情報をカウンセラーの支援を受けなくても

¹ 厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）：職業に関連する 9 つの適性能を測定する検査。進路指導・職業相談用と事業所用がある。1952 年に公表、最新版は 1995 年版。

² 職業レディネス・テスト（VRT）：主に中学生、高校生の職業興味、職務遂行の自信度、基礎的志向性を測定する検査。1972 年に公表、最新版は 2006 年に公表された第 3 版。

³ VPI 職業興味検査（VPI）：大学生以上を対象とする職業興味検査。1985 年に公表、最新版は 2004 年公表の第 3 版。

入手することができる。また、CACGs が提供する素材に対して、自分で回答し、結果を読み、解釈し、探索していくというプロセスを経験するため、職業選択に必要な、自らの意思による職業選択というスキルが培われるという側面もあるだろう。さらに、CACGs を使うことによって、カウンセラーや相談担当者は検査を実施したり採点したりする時間をとらなくてもすむので、その時間をクライアントと話し合う時間に使うことができる。このようなことから、従来、実施に時間を要した適性検査を、コンピュータという情報機器を使って効率的になおかつ気軽に実施できることを可能とした点で、職業相談場面における CACGs 導入の意義は大きい。

1-4 キャリア・インサイトの開発

欧米に遅れて、日本で本格的な CACGs が開発されたのは 2001 年である。最初のシステムは「In★Sites2000」⁴という名称で発表され、ハローワークや利用を希望する若年者向けの相談施設に CD-ROM が配布された。その後、2004 年に改訂を行い公表されたシステムが「キャリア・インサイト（若年版）」である。2004 年の公表後、このシステムは、当時、いわゆるフリーターやニートとよばれる若者の増加に対する支援策として全国に設置されたジョブ・カフェを中心に導入され、現在では、ジョブ・カフェ等の若者向けの相談機関をはじめとして、ハローワークや大学、短大、専門学校等の教育機関でも活用されるようになった。

キャリア・インサイトの開発にあたっては、欧米で開発された様々な CACGs についての基礎研究を参考とし、システムの構成要素や内容を検討した。あわせて、当時、開発されていた CD-ROM 版の「職業ハンドブック」を使って、あらかじめ自分の適性評価の結果を知ることが職業情報の検索の効率性や職業情報の理解度にどのような影響を及ぼすか、という点についての実験的な検討を行ったり（室山,1997a,1997b）、プロトタイプ版を用いて大学生に使ってもらい、使い方や利用後の評価を調べた（室山,2002）。また、若者向けの職業相談機関やハローワークなどにもヒアリングに行き、CACGs が開発された場合に活用される可能性があるのか、また、活用の有効性はどうかという点を検討した。

開発の際に一番懸念されたことは、自分の能力や適性を職務と照らして仕事を選ぶという欧米の感覚に比べて、日本においては適性を考えて就職先を考えるというよりは、業種や企業名、あるいは雇用条件で仕事を選ぶ若者が多く、職業相談において職業適性を測定することの意味がニーズとしてあるか、という点であった。しかし、開発過程でのヒアリングや実験を通して、相談機関を訪れる多くの若者が、自分が何に向いているのかわからないという不安感をもっていることや、そういった若者たちに対しては職業適性を調べて情報として提供することが有効であること、また、システムを使って自分の適性を調べ、また、それに関

⁴ (独)労働政策研究・研修機構の前身組織である日本労働研究機構が開発した。

連した職業についての情報を検索することで自己理解が深まり、自分の中の考えが整理されるということがわかった。そこで、日本においても CACGs を開発することによって、何に向いているかわからないという若者の自己理解を助ける上では有効に活用できるのではないかと考えられた。

現在、システムが公表され世の中に普及を始めてから 6 年が経ち、ハローワークやジョブ・カフェなどの相談機関や大学などの教育機関でシステムの具体的な活用例も多くなった。施設での運用については様々であるが、多くのところは予約制でシステムを使ってもらい、利用後に印刷された適性評価等の資料を使いながら相談担当者が利用者と話をするという使い方が多いようである。様々な特性に関する適性評価が簡単にできるというメリットも大きいですが、システムを使い、適性評価という具体的な素材を共有しながら話を進めることができるということで、相談担当者と求職者の話し合いが円滑にいくという効果もあるようだ。

1-5 キャリア・インサイト D 版の開発

キャリア・インサイトは適性評価を中心として開発されたシステムであり、システムの中には職業適性を測定するための 4 つの尺度が組み込まれている。この尺度はパソコンで実施するという条件を考慮し、問題数をできる限り押さえながらも心理検査としての質を下げないよう一定以上の信頼性を確保するように開発されている。ただ、心理検査一般にいえることであるが、年数が経つとともに心理尺度には信頼性の検証が必要になる。そこで、2004 年に公表されたシステムとは別に、システムに組み込まれている尺度の信頼性を必要な時に確認できるしくみとして、インターネットでデータを一つのサーバに集めることができるキャリア・インサイトのデータコレクション版（D 版）を開発した。このシステムはデータ収集のための導入に協力してもらえる施設にのみ設置を依頼し、運用を行っている。

1-6 本書の目的と構成

D 版は 2004 年の 10 月から運用し、これまでの間に協力施設の入れ替わりなどもあったが、現在では全国 10 カ所の施設での運用を行っている。その間に、キャリア・インサイトのデータを集約するサーバには、施設を訪れた利用者の記録が蓄積され続けてきた。施設には、公的な相談機関が多く含まれ、一般に開かれた施設での利用者ということから、場合によってはキャリア・インサイトが想定していない年齢の利用者のデータが含まれていることがある。また、何よりもキャリア・インサイトのデータ収集に協力してもらっている施設（公共職業安定所、若年向けの公的な職業相談施設等）であることから、現在、無業の者や、アルバイトをしながら求職活動をしている若者の割合が非常に多くなっている。ただ、キャリア・インサイトという共通のシステムを使って、数千人の規模で集められたデータであることから、

このデータを使い、利用者の能力や興味等の適性についての特徴を明らかにすることは有用であると考えた。また、分析結果を明らかにすることによって、システムを使っている相談担当者に対して参考となる資料を提供することもできる。そこで、本書では、キャリア・インサイト D 版によって集められたデータのうち、特に適性評価に関連して得られたデータについて分析し、キャリア・インサイトの対象者である若者の適性について検討することを目的とする。

なお、CACGs に用意されている機能がどのように使われているかなど、利用の仕方に関するデータは欧米においてもみられない。それは、CACGs 自体に使い方の利用記録を残す機能が装備されていないことが理由であると考えられるが、キャリア・インサイト D 版には利用者の操作に関するデータも残されていることから、利用時間や操作回数、利用された機能に関する分析も可能である。そこで、最初に利用者がシステムをどのように使っているかということを示す利用状況に関する変数の検討も行った。

上記を踏まえ、本書においては、第 I 部の第 1 章、第 2 章で本書のねらい、キャリア・インサイトのシステムの内容、本研究で扱うデータの特徴について紹介した後、第 II 部の第 3 章、第 4 章において、システムの利用概況をまとめる。その後、第 III 部の第 5 章から第 8 章で、適性評価の 4 つの尺度に関して利用者の回答記録から得られた結果を使い、システムの利用者の適性に関する特徴を調べる。なお、第 III 部では、性別や現在の状況を独立変数として、適性評価の変数に関する違いをみることに重点を置いた。第 IV 部の関連変数を用いた検討では、第 9 章から第 11 章において、利用者の希望する職種と能力、興味との関連を検討したり、価値観に関する働き方の希望についての変数と価値観得点との関連をみるなどの分析を行う。

本書で取り上げている変数の他に、キャリア・インサイトでは、参照された職業が何かというデータやシステムに対する満足度の評価など様々な変数が集められており、本書で行っている分析以外にも様々な観点からの分析が可能である。ただ、今回はキャリア・インサイト D 版のデータを使った資料を提供するという意味で、適性評価という点に中心を置いて基本的な集計とその説明にとどめている。現在もデータの収集は継続しているので、特定の問題に絞った形でのデータの分析などについては、今後の課題としたい。

第2章 キャリア・インサイトの構造と本書で扱うデータについて

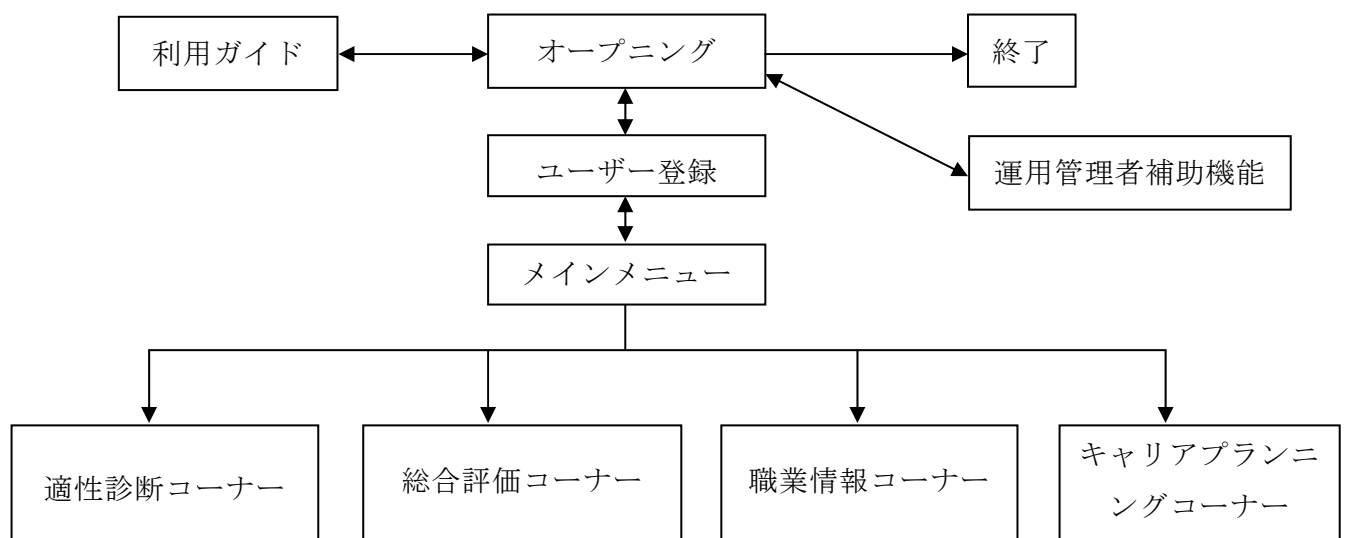
2-1 キャリア・インサイトの機能とねらい

キャリア・インサイトは、コンピュータを使って、利用者自身が職業選択に向けた基本的なステップを経験できるように作られた CACGs (Computer Assisted Careers Guidance System) である。システムの主機能としては、適性評価、職業情報の提供、適性と職業との関連づけ、キャリアプランニングという4つの機能が装備されている。

システムのねらいは、利用者が自らの職業適性に関する様々な情報を入手し、自己理解を深めた上で、総合的な視点から職業選択ができるように支援することにある。そのため、職業適性については、能力、興味、価値観、行動特性という4つの視点からの評価を得ることができるし、能力や興味を組み合わせることで総合的に自らの特性を捉えたりすることもできる。また、能力や興味の特徴と一致する職業にはどのようなものがあるのかを調べたり、自分の希望する職業が必要とする特徴はどのようなものなのかを参照したりすることもできる。過去から将来を含むキャリアプランを考えてもらうような機能も用意されている。

2-2 システムの構造

システム全体の構成は図表 2-1 の通りである。「適性診断コーナー」、「総合評価コーナー」、「職業情報コーナー」、「キャリアプランニングコーナー」という4つの機能で構成されている。使い方に決まりはなく、利用者はユーザー登録後、メインメニューの画面から使う機能を自由に選択し、利用することができる。



図表 2-1 キャリア・インサイトの構成

メインメニュー画面を図表 2-2 に示す。システムを構成する主な機能は、「適性診断コーナー」、「総合評価コーナー」、「職業情報コーナー」、「キャリア・プランニングコーナー」の 4 つである。「適性診断コーナー」には、能力、興味、価値観、行動特性の 4 つの適性把握のためのテストが用意されている。「総合評価コーナー」では、能力と興味の両方の検査結果を総合して、適職リストが作成される。「職業情報コーナー」では



図表 2-2 メインメニュー画面

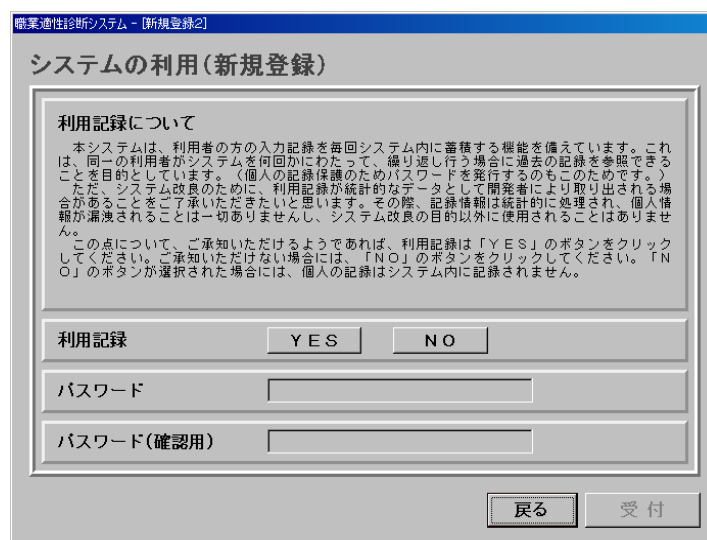
417 個の職業情報の検索ができる。「キャリアプランニングコーナー」は、「短期キャリアプラン」と「長期キャリアプラン」に分かれている。「短期キャリアプラン」には、自分の希望する職業のリストを作り、その職業と能力、興味の評価を照合する「希望する職業との相性診断」と、就職への準備度を「自己理解」、「職業理解」、「具体的準備」、「意思決定」という 4 つの点からチェックするための「就職準備度チェックリスト」が含まれている。「長期キャリアプラン」には、長期的な時間の流れの中で将来の仕事生活、家庭生活、個人生活をどのように考えるかを具体的にイメージさせるような機能が用意されている。

この主要な機能の他、システムを使う前にシステムの概要が参照できる「見学ガイド」、一定の順序で自動的にプログラムが提供される「おすすめ利用法」、システム利用の最後に使った機能や内容について振り返って評価してもらう「ユーザープロファイリング」という機能が付加されている。

2-3 S 版と D 版の機能の違い

キャリア・インサイトには、S 版（スタンドアロン）版、と D 版（データコレクション版）の 2 種類のシステムがある。この 2 つのシステムは、利用記録の残し方において異なっている。

キャリア・インサイトには、たくさんの機能があり、すべての機能を使うと 1 時間半～2 時間程度の時間



図表 2-3 利用者登録画面

が必要となる。そのために、途中で止めても、引き続き、自分の回答の続きを実施できるための機能が用意されている。

記録を残すかどうかの選択は、「受付・登録」の際に行う。オープニング画面から「スタート」ボタンを選ぶと、「受付・登録」の画面が表示される。ここで利用者は氏名（ニックネーム可）、性別、生年月日、属性（学生、有職者、その他）、希望する職種（事務、営業、専門、技術、製造・現場）を入力する。その後、次の画面に進むと、記録を残すか、残さないかをたずねる画面が表示される（図表 2-3）。利用の記録を残したい場合には、「YES」を選び、半角で 10 文字以内のパスワードをいれる。この場合、再度、システムを使うときに、氏名、生年月日、パスワードを入力することで前回の自分の記録を画面上に呼び出すことができる。他方、記録を残さない場合には、「NO」を選択する。この場合、回答の記録はシステムを終了した段階で、すべて消失する。

S 版では、「記録を残す」に同意すると、利用記録は使っているパソコンのハードディスク内に残される。D 版では、利用記録はインターネットを通して、システム開発者（労働政策研究・研修機構）が管理するサーバ上に保存される。したがって、S 版では、再度自分の記録を呼び出してシステムを利用しようと思う場合、前に使ったのと同じパソコンを使う必要があるが、D 版では、キャリア・インサイト D 版がインストールされているパソコンであれば、施設内外を問わず、どのパソコンからも自分の前回の記録を呼び戻して再び使うことができる。S 版と D 版の機能のイメージを示すと図表 2-4 のようになる。

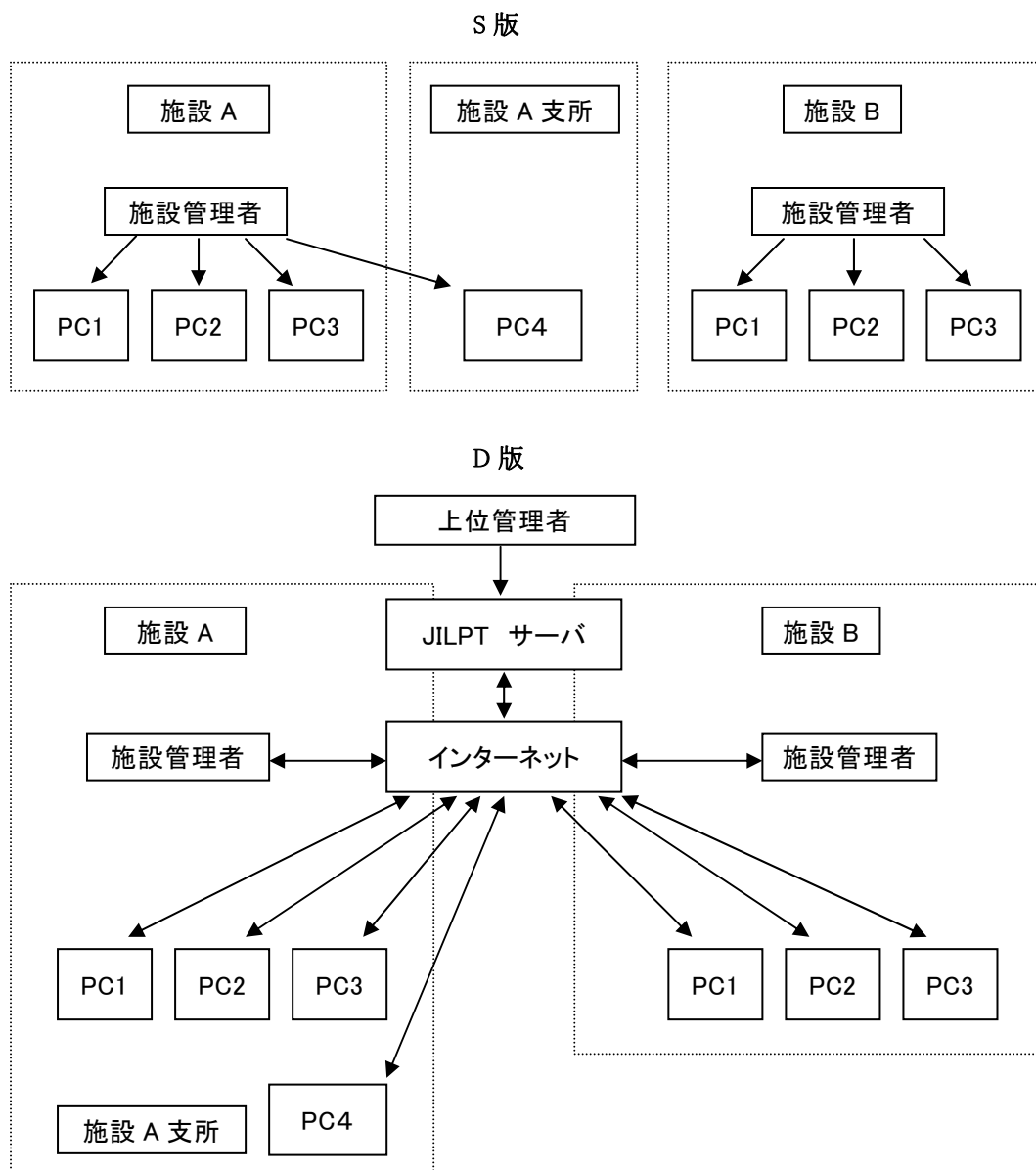
なお、S 版も D 版も記録されるデータには、利用者の個人名は記載されていない（数字と記号で暗号化される）ので、個人を特定するような個人情報を持っていない。しかし、D 版に関しては、インターネットを通じて検査情報を集約するため、送信される情報が暗号化される仕組み（SSL）を導入し、データ保全をはかった。また、D 版を導入するには、インターネット回線にパソコンを接続しなければならないため、回線の確保とウイルス対策をとれることが施設の環境上の条件として必要である。

2-4 本研究で扱うデータ

キャリア・インサイトの D 版の最初のバージョンは 2004 年に開発され、同年 10 月から 2005 年 3 月にかけて、若年者を対象とした職業相談施設の 2 カ所と一般向けの相談施設 2 カ所に試験的に導入した。2005 年 4 月以降も上述の 4 施設については継続して運用を行い、同年 8 月に若年向けの施設を更に 5 箇所追加、2006 年 5 月には都内の大学のキャリア・センター 1 箇所を追加して、計 10 カ所での運用を行った。2005 年 4 月から 2006 年 8 月までの協力施設での運用状況と回答者の回答傾向の分析はすでに報告されている（松本、室山,2008）。その後、データの記録方式等についての改修を行ったり、協力施設の入れ替えなどもあり、現在に至っている。本研究では、改修後の版を導入した 2007 年 9 月から 2009 年 10 月までに収集

されたデータについて分析を行う。

このように本研究で扱っているデータは、上述の通り、D版が導入されている施設での利用者であるため、若者一般の適性に関する資料ではなく、相談機関を訪れている若者の適性を分析した結果であるという条件を考慮しておく必要がある。



図表 2-4 S版とD版の違い