

## 第1章 本資料シリーズの目的

### 1. 本資料シリーズの背景と目的

人口減少社会において、労働者が生涯に亘って能力を十分発揮し意欲を持って労働に参加することは、労働者個人のキャリア形成のみならず、経済社会活性化の観点から、欠くことができない基本的な要件である。

そこで重要になるのは、労働者がその能力や意欲を十分発揮できる仕事に従事することであり、そのためには個人の特性と職業との適合性を把握することが求められる。この個人の特性と職業の適合性の把握に関しては、伝統的には、個人の知能、空間知覚、精神運動能力などの潜在的でありかつ長期的に変わらない能力を検査により測定・把握する方法が取られてきた。またこのような狭義の職業適性に加えて、個人の興味や性格も含めた広義の職業適性<sup>1</sup>から職業との適合性を把握するための様々な検査も開発され、若年者を中心として活用されている。これら検査で把握する職業適性については、その対象とする内容の違いはあるものの、いずれもその個人の特性としては静的で長期的にあまり変わらないものであるという共通点がある。

一方で、職務を遂行する能力（以下「仕事能力」という。）に関しては、「『職業能力』は、『キャリア』を積んだ結果として蓄積されたもの」（キャリア形成を支援する労働市場政策研究会（2002））との指摘にみられるように、「今まで職業において何を経験し、実行してきたか」という側面から捉える方法がある。この経験から仕事を遂行する能力を検討する考え方は、経験により向上し変化する能力に着目したものであると言える。職業生涯が長期化する中で、職業の移動を経験する者の増加が見込まれるところであり、円滑な職業の移動に当たっては、労働者が有する潜在的なレベルでの静的な能力の把握に加えて、それまでの職業経験で何をし、どのような仕事能力を蓄積しており、それが他のどのような仕事に活かすことができるかという、職務遂行レベルでの動的な能力把握の観点が重要となる。

しかしながら、この職務遂行レベルでの動的な仕事能力の把握を何によって、どのように行うのかについては、確立された方法はないのが現状である。このため本資料シリーズでは、仕事能力の把握に関して、従来の職業適性検査で測定されてきた潜在的・静的な能力に加えて、職務遂行レベルでの動的な能力に注目し、仕事能力把握に向けた新たなアプローチを試みることにする。

本資料シリーズでは、まず、職業適性に関する文献をレビューして検査等の研究開発の動向を確認する。

次に、従来からの職業適性検査（いわゆる要素作業レベルでの職業適性検査及び興味、性

---

<sup>1</sup> 本資料シリーズの以降において、「職業適性」と記述する場合は、この広義の意味で用いる。

格等からみた職業興味検査等) について、実際の支援現場において、どのような人にどのように活用されているのかを調査し、人と職業との適合性の把握に関する職業適性検査の位置づけを確認する。当機構では、各種職業適性検査の開発を行ってきており、検査開発者としては、職業適性を検査によって知ることの意義－労働者のキャリア形成と需給調整機関における需給調整機能の強化に対する職業適性検査の貢献－について、実態把握に基づいた不断の検討を行う必要があると考えられるためである。

さらに、現在その方法が確立されていない、職務遂行レベルからみた動的な仕事能力把握へのアプローチについて、客観的方法の実現可能性を検討する。職務遂行レベルから仕事能力を把握する方法を検討するに当たり、本資料シリーズでは、第1ステップとして試みた職業における課業とその集まりである職務を対象とし、その共通性の分析検討を報告する。これは、職業生涯の長期化の下では、経験による能力の蓄積をキャリア形成に活かすことが重要な観点になるとの認識の下、第一に実際の仕事内容を表す課業とその集まりである職務を分析の対象とする必要があると考えられたこと、第二に職業の階層性に基づいてそれに対応する労働者の特性をとらえようとした時にこれらが今まで測定や評価の対象となっていなかったこと（詳細については、第2章の1を参照）による。

以上のように、本資料シリーズにおいては、仕事能力の把握について新たな次元からのアプローチも加えて検討することを通じて、労働者のキャリア形成を支援するための内容及び方法の充実に資そうとするものである。

## 2. 方法

### (1) 職業適性研究に関する文献レビューによるアプローチ

職業適性研究とその考え方についてレビューし、職業の階層性の中で、今後取り組むことが求められる能力測定・評価の対象等を検討する。併せて、内外の最近の職業適性検査開発の動向をレビューすることにより、本研究における関心事項に関する検査開発の現況を明らかにする。

### (2) 職業適性検査からのアプローチ

各種職業適性検査の公共職業安定所における活用と検査に関する開発ニーズについての実態を把握するとともに、そもそも公共職業安定所においては、職業相談・職業選択支援の過程で求職者の職業能力がどのように把握されているのかを調べることにより、職業紹介現場における職業適性検査からの求職者の職業能力把握へのアプローチの位置づけを明確にする。

このため、公共職業安定所の職員の各層（若手から管理職クラスまで）の意見収集を企図

して、労働大学校における公共職業安定所職員を対象とした各段階の研修の研修生に対して、職業適性検査の活用と求職者の職業能力評価方法についてのアンケート調査（「求職者の能力の評価に関するアンケート」）を実施した。

さらに、公共職業安定所において、求職者の職業能力評価が必要とされるのはいかなる場合であり、どのような方法で職業能力が評価されているのか、また職業能力評価に当たり職業適性検査に期待されている役割等について、公共職業安定所に対するヒアリング調査を行った。

### （３）課業情報からのアプローチ

職業経験から他の職業等の職務を遂行することができる能力を検討する手順としては、①経験した職業は何であり、その職業で何を行っていたのかを明確にした上で、②その職業経験が他の職業で応用可能かを検討することになる。このアプローチが実用的で普遍性をもつためには、まず、職業で何を行っているのかという点について職業間で、一定程度の共通性があるということが、前提となる。そこで、この「（経験した）職業で何を行っていたのか」の分析については、当機構が研究開発したキャリアマトリックスが有する全約 500 職業で約 1 万行の課業情報を活用することとした（図表 1-1）。

図表 1-1 キャリアマトリックスにおける課業情報の例（自動車整備工）

1. 自動車の走行の安全確保、および有害排出ガスや騒音の抑制などの環境保全のために、自動車の点検と整備を行う。
2. エンジン、操縦、制動、緩衝、動力伝達などの各装置や燃料・電気関係の部品などを点検する。
3. 車両を点検した結果、損傷や不調の程度を顧客に説明する。
4. 不具合のあった部分を修理、または交換する。
5. ワイパーなどの装備品の消耗または破損部分を交換して据え付ける。
6. ラジエターの漏れを修理する。
7. 緩衝器を修理または交換する。
8. 損傷を受けた自動車の車体を修理する。
9. 手動式および自動変速装置を修理する。
10. ブレーキの修理、部品の付け替え、交換、調節をする。
11. 計器盤の配線を直す。
12. 自動車の定期点検をする。
13. 車検をする。

他の職業で今までの職業経験の応用が可能か否かについては、ある職業の課業が、他の職業の課業と類似しているか否かを検討することにより判断することが可能となる。しかしながら課業情報はテキスト（文章）であり、分析の取り扱いが難しい。

そこで本研究では、近年様々な研究分野での検討が進展しているテキスト（文章）を分析する手法（テキストマイニング）を用いることにより、課業とその集まりである職務からみた、職業の類似性や新たな職業のまとまりを分析することとした。このような方法を採用することにより、従来の職業適性検査の結果とは次元の異なる、経験レベルからみた仕事能力把握の可能性を探った。

### 3. 本資料シリーズの構成と各章の概要

本資料シリーズの構成と各章の概要は、次のとおりである。

#### （第1章 本資料シリーズの目的）

本資料シリーズの目的が、仕事能力の把握に関して、従来の職業適性検査で測定されてきた潜在的・静的な能力に加えて、職務遂行レベルでの動的な能力に注目し、仕事能力把握に向けた新たなアプローチについて検討することであることを述べた。

そのため、①職業適性研究のレビューを行い、今後求められる仕事能力把握の内容・方法を検討すること、②従来からの職業適性検査活用の実際をアンケート及びヒアリング調査により調べ、人と職業との適合性把握に関する職業適性検査の位置づけを明確にすること、③動的に変化する仕事能力を把握に向けて課業情報のテキストマイニングを試行することを述べた。

さらに各章の概要を記述することにより、本資料シリーズの成果を要約としてとりまとめた。

#### （第2章 職業適性のとらえ方と研究開発の動向）

職業適性に関する概念の歴史的な整理を行った上で、要素作業から職業生活（キャリア）に至る職業の階層構造の中で、課業とその集まりである職務から職務を遂行する能力を測定・評価する一般化された方法がないことを明らかにした。また、内外文献のレビューを行ったところ、職業興味や行動・態度・志向に関する自己評価を行う検査の開発が注目されたが、厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）のように職業能力を直接的に測定するための新たな開発はみられなかった。

#### （第3章 職業適性検査活用の実際）

公共職業安定所における求職者の職業能力把握の実際と職業適性検査活用状況を把握する

ため、アンケート調査（労働大学の研修生。回答数 262 人）及び公共職業安定所（9 所）に対するヒアリング調査を実施した。

職業能力を把握する必要性があるのは、応募職種が決まらない求職者や、応募職種に一貫性がないなど、職業選択に関する方向が定まっていない求職者であることは、両調査に共通していた。

公共職業安定所の職業相談において、限られた時間と空間の中で職業適性検査を実施するには困難な場合も多く、実際の相談の中では、求職者の過去の職歴や仕事の内容、相談中の話しぶりや態度により職業能力を把握するという方法が多くとられていた。一方ヒアリング調査からは、専門援助部門での相談あるいはツールの利用を含むセミナー、若年者や就職困難者の相談やグループワークなどを中心に職業適性検査等が活用されており、職員からもこれらの層に関する職業適性検査等の利用の有効性が指摘された。

今後望まれる職業適性検査等のツールについては、パソコンで実施できるもの、あるいはパソコンでの実施が無理であるとしても、比較的短時間にでき、採点も利用者が自らできるようなものが期待されていた。厳密な検査でなくてもよいから、職員の手をあまり煩わせることなく比較的簡単に使えるもので、職業選択に迷っている求職者の方向を探るのに使えるような資料を提供できるもの、というイメージになると考えられる。

すべての求職者に検査やツールを適用する必要はなく、適性を把握する必要があるケースに対して、どのようなツールを適用するのが適切かという点の検討が必要となると考えられる。

#### （第 4 章 課業のテキストマイニングからの検討）

キャリアマトリックスに収録されている職業ごとの課業に注目して、課業の類似性と課業の類似性に基づく職業のまとまりを見出すことにより、職務ベースからの仕事能力へのアプローチ（課業内容の類似した他職業への転職可能性や職業を分類する新たな軸の検討等）を試行した。

約 25,000 人の在職者からのアンケート結果等を基に作成された約 500 職業の課業は、全体で約 1 万行に及ぶ。この課業のテキストデータを用いて、テキストマイニングの手法を用いて分析を行った。具体的には、1 万行の課業テキストから出現頻度の多い順に 457 単語を抽出し、その単語を主成分分析と潜在意味解析等から検討した。

その結果、主成分分析により、店頭販売、研究活動、相談支援、製造工程、診断治療、貼る塗る、デザイン、授業生徒、点検保守、電話対応、料理調理、旅客輸送、測定加工、医療診療、切断組立、改善開発、運搬移動、写真画像、システム、測量工事と命名できる 20 の課業の塊（成分）が得られた。この課業の塊（成分）の主成分負荷量が高い職業のまとまりと、主成分分析の成分に基づく潜在意味解析の職業のまとまりについて、ほぼ同様の結果が得られたことから、今回の職業のまとまりは一定の妥当性を持つと考えられた。

しかしながら、得られた結果は現時点では暫定的な結果であり、安定性、妥当性等を多方面から検討することにより、職業経験を基にした仕事能力把握へのアプローチ方法を確かなものとしていく必要がある。

#### (第5章 個人の特性と職業の調和に向けて)

キャリアガイダンスにおいては、自己理解、職業理解の観点から職業適性が検討されることになるが、そのためのツールとしての各種職業適性検査は、主に職業経験のないあるいは少ない者に対して、自らの適性を発見し応募職業を決定することを支援するために有効に活用されている。

これらの者以外についても、公共職業安定所に訪れる求職者の中には、応募職種が決まらなかったり、応募職種に一貫性がない者も少なからず存在し、公共職業安定所では、このような者に対して、過去の職業経験や相談中の話しぶりや態度から求職者の能力や適性を把握する方法が多く採られている。過去の職業経験からの能力把握については、課業やその集まりである職務のレベルで職業との適合性を判断している側面が大きいが、客観的な方法が確立されている状況にはなく、職員の経験によるところが大きいと云わなければならない。

このため求職者が「話す」過去の職業経験、職業で行ってきた内容から、その人に適合する職業の候補を絞り込んでいくことに関し、キャリアマトリックスが有する課業情報についてテキストマイニングの手法により検討を進めたところ、20の課業の塊とそれに対応した20の職業の塊を見出すことができた。これは、過去行った課業に対応した職業の適性を見出すことにつながるユニークな方法である。本分析結果についてはさらに妥当性を検証していかなければならず、実用段階までに至るための出発点に過ぎないが、従来分析及び測定の対象となっていなかった課業レベルを対象としていること、職員の経験の蓄積を待たなくても客観的な評価ができるという点において、新たな可能性を秘めたものと考えられる。また求職者の過去のキャリアから蓄積・向上された仕事能力を積極的にとらえ、未来のキャリアへとつなぐことに貢献できるものにもなると考えられる。

人と職業の調和のとれた活気ある社会を実現するために、キャリアガイダンスは今後ともその機能を充実させていくことが必要であり、キャリアガイダンスの基礎となる仕事能力の把握と評価に関して、今回の分析結果に様々な視点を加えて研究を推進することにより、キャリアガイダンスの有効性を高めることに寄与していきたいと考えている。

## 文 献

キャリア形成を支援する労働市場政策研究会（2002）「キャリア形成を支援する労働政策研究会報告書」厚生労働省職業能力開発局

(参考) 研究の経緯

	職業適性に関するレビュー	職業適性検査の活用調査		課業分析
		研修生調査	ヒアリング調査	
2010年 4月	文献レビュー			試行①36 職業 (12 クラスター×3 職業) の上位 3 課業でテキストマイニング
5月		企画		↓ 試行②ものづくり 100 職業の全課業についてテキストマイニング
6月		①公共職業安定所課長・統括指導官研修生に対して実施		↓ 試行③全約 500 職業の第 1 課業についてテキストマイニング
7月		②職業指導ⅡA 研修生に対して実施 ③職業安定職員 (上級) 研修生に対して実施	企画	↓ 試行④全約 500 職業の全課業についてテキストマイニング
8月			公共職業安定所ヒアリング調査の実施 (8 所)	
9月		④職業指導Ⅰ研修生に対して実施 ⑤職業指導Ⅲ研修生に対して実施	公共職業安定所ヒアリング調査の実施 (1 所)	↓
10月				テキストマイニングの使用語決定 主成分分析で課業単語を検討
11月		⑥職業指導ⅡB 研修生に対して実施		↓ 主成分分析に基づく課業単語による テキストマイニング
12月				
2011年 1月				↓
2月		報告とりまとめ		

(注) 研修生調査に関する各研修対象者は次のとおりである。  
 公共職業安定所課長・統括研修：公共職業安定所の新任の課長及び統括職業指導官  
 職業指導Ⅰ研修：職業紹介業務を初めて担当している職員  
 職業指導ⅡA 研修：行政経験が7～15年程度の者であって現在、職業紹介業務に従事している者又は今後職業紹介業務に従事させる予定の者  
 職業指導ⅡB 研修：行政経験が概ね15年以上の者であって、職業指導を担当している職員  
 職業指導Ⅲ研修：行政経験が概ね10年以上かつ職業紹介業務の経験が3年程度以上の者であって、キャリア・コンサルティング技能士もしくはキャリア・コンサルタントの資格を有する者

## 第2章 職業適性のとらえ方と研究開発の動向

### 1. 職業適性のとらえ方

#### (1) 適性研究の始まり

キャリアガイダンスあるいは職業指導は、多くの職業の中から職業を選択する自由があり、その選択と就職後の適応に際して援助を必要とする者がいて初めて成り立つ活動である。19世紀末から20世紀初頭の産業化の時代、工場労働者という新しい職業に就くために地方から都市に集中した青少年がそうした援助を必要とする人々であった。アメリカ合衆国においてこうした組織的な援助活動を始め、**vocational guidance** と名付けたのは、1908年、ボストンに青少年のための職業相談所を開設した **F. Parsons** である。

**Parsons(1909)**は、「賢明な職業選択には、自分自身、自分の適性、能力、興味、志望、資源、限界とその原因について明確に理解し（自己分析）、さまざまな職業における必要な資質と成功の条件、有利な点と不利な点、報酬、就職の機会、および将来性について知り（職業理解）、これら2つのグループの事実の間の関係についての正しい推論を行う（人と職業の結合）という3つの要因があり、これを実行するためには、カウンセリングと注意深い組織的な援助を必要とする」とし、そうした過程を援助する人をカウンセラーと呼んだ。このうち第1の要因については、当時の心理測定運動とあいまって、知能検査、適性検査、興味検査、性格検査など各種の心理検査によって来談者の自己理解を援助し、進路・職業を探索することが行われるようになった。第2の要因は職務分析による職業研究をうながし、第3の要因についてはカウンセリングの理論と技法が発展した。この時代の職業指導は、職務遂行に求められる能力を測定し、自己の能力に適合する職業に就けば適応できるという、特性因子論的な適材適所の考え方が支配的であった。職業適性という概念はここから生まれてきた。

#### (2) 適性の定義

ある特定の目的のために、身体的にせよ精神的にせよ労力が費やされることが「仕事(work)」である。仕事を行うために人が雇用されれば「職位(position)」となり、その仕事がそこに配置された人の「職務(job)」となる。職務分析ではこの仕事を課業(task)とよぶ。職務の側から見れば、この仕事＝課業(task)を行うために費やされる労力がある仕事をするための能力ということができる。したがって、職業能力とは、仕事を行うために求められる身体的、精神的努力のすべてである。しかし、伝統的に問題とされ、測定・評価されてきた職業能力は、おもに一般職業適性検査で測定されるような、知的能力、空間知覚、精神運動能力である。それには理由がある

さまざまな特性に個人差があり、職務分析の結果明らかにされる職務の遂行について有用

な特性であるとき、これを職業適性という。すなわち、職業適性(vocational aptitude)とは職業への適応を促す個人の特性であるが、いくつかの理由から、そのうち能力的な側面を指すようになった。第1に、職業適性の研究は、第一次世界大戦後の産業発展により増大する労働力需要に応えるため、また、職業ガイダンス運動において、個人が自らに適した仕事を選ぶことを援助するために活発化したのであるが、能率重視のこの時代には、他人より能率を上げ、誤りが少なく、優秀な成績を上げることが職業適応＝職業的成功と考えられたことがあげられる。その場合、職業適性は能力以外にありえなかった。第2に、そうした能率を最優先するならば、ある職位に人を配置するときもっともふさわしいのはその職務の経験があり、高い技能をもった者、すなわち高い職務遂行能力を持った人である。しかし、もし経験のない者から選ぶとするならばどうすればよいのであろうか。その場合、現在はその仕事ができなくとも、訓練や学習によって将来高い水準の技能に到達しうる人がいれば、そうした人を選ぶのがもっとも効率がよいに違いない。そこで、適性は能力のうち将来どのようなことができるかを予測させる学習可能性に関わるものとして、現在どのようなことができるかという能力＝職務遂行能力からは区別された。こうした学習可能性として当時（そして現在も）測定することができたのは知能、空間知覚、精神運動能力などであった。

これらの能力を測定して将来の業績を予測し、職業選択に役立てようとするものが職業適性検査である。アメリカ合衆国では、大規模な職務分析の結果に基づいて、所要適性能の類似性から職務をいくつかの類似職務群に分ち、各類似職務群の要求している所要適性能から測定評価する必要のある適性能を10種選び、これらの適性能をテストする15種の下位検査から **General Aptitude Test Battery(GATB)**が構成された。下位検査は、計算、文字の照合、展開図の判断、鉋と座金の組み合わせといった、それぞれの職務の代表的な課業の要素作業を課題として、たくさんの問題をどれだけ速く正確に遂行できるかということが測定される。「厚生労働省編一般職業適性検査」は、この **GATB** を翻案したもので、知的能力、言語能力、数理能力、書記的知覚、空間判断力、形態知覚、運動共応、指先の器用さ、手腕の器用さの9つの適性能を測定する15種類の下位検査からなっている。この9性能のうちからそれぞれの職業の所要性能が選ばれ、その組み合わせの類似性により13職業領域40適性職業群が分類されている。下位検査の得点から9つの適性能得点を求め、これを各職業群の基準と照合して、その個人がどの職業群に合格するかを判定する。なお、適性能とは、**GATB**の体系において適性とされる特性をさす(厚生労働省,1995)。

しかし、職務と適性との間には複雑な過程が介在する。職務はいくつかの課業から成り立ち、課業は連続したいくつかの要素作業からなる。さらに一つ一つの要素作業はさまざまな精神的、身体的反応の複合したものである。職業適性検査の下位検査は個々の課業の要素作業に他ならないので、ある課業ができるようになるかどうかを予測することはできるが、そのような複雑な行動の結果である将来の業績を予測することとは大きな隔たりがあるといわねばならない。また、職務を対情報処理、対物処理、対人処理の3つのタイプに分けるなら

ば、適性としてとらえられている特性は対情報処理に関わる特性がほとんどであって、対物処理の特性はその一部しか関与していない。対人処理機能については、その特性上、職業適性検査のような方法によって測定することは難しい。対人処理機能に関わる職務は相当数あって適性職業群にはあげられているものの、適性の評価には含まれていないのである。

### (3)職業適合性としての諸特性

ところで、「仕事に向いているか向いていないか」といった意味で一般に受けとめられている適性は、ここでいう適性とは異なる概念であって、上記の適性の他、技量、性格、欲求、価値観、興味、態度などからなる。これを“適性のようなもの”とするならば、このような個人のさまざまな特性が職業と関連していることが明らかにされている。たとえば、織田、本明らは営業・販売職の人格特性と販売実績の関連を取り上げている(本明・織田・木村, 1972; 織田, 1979, 1982, 1983)。人格特性ということからわかるように、ここで織田らがとりあげているのは先の定義からいえば適性ではないが、この一連の研究から営業職の“適性検査”が作成されており販売実績の予見性は高い。ここで自動車セールスマンの販売実績と有意な相関があった人格特性は、積極性、自己信頼性、指導性、共感性、自主性であり、適性とされる要素的な能力の心理過程より複雑で高次の過程である行動のしかた、行動を解発する意思や性格の反映した行動の特徴を記述したものである。

このように、“適性”より“適性のようなもの”のほうが妥当性が高いのはなぜであろうか。ひとつには適性の概念が、要素主義の機械的な人間観のもとに生まれたものであり、個々の要素的な能力の集合として行動を記述しようとしたことによると考えられる。また、初期の適性研究が生産工程の技能労働や定型的な書記的業務などを対象としていたことにもよると考えられる。これらの職務は適性とされる要素的な能力との対応が比較的つけやすいものである。これに対してホワイトカラー職種、ことに管理的職業などは、このような要素的な能力から職務成績を予測することはほとんど不可能である。そこで、管理的職業の能力評価を人格特性によって行おうという試みがなされる。Brayらはアセスメント・センター(assessment center)とよばれる多面評価法により、管理職としての特性・資質は何かを明らかにしようとしている(Bray, 1982; Howard & Bray, 1988)。アメリカ電信電話会社(AT&T)の管理職候補者を管理職の適性があるかないかについて多面的に評価して、8年後ないし20年後に実際に管理職になったか否かから検討した。その結果、管理職への昇進と相関のあった項目は、「知的能力」、「対人処理能力」、「管理運営能力」、「昇進への動機づけ」であった。このうち知的能力は職業適性とほぼ対応するが、対人処理能力、管理運営能力は性格や社会的能力に対応するのであり、昇進への動機付けは、欲求、価値観といった特性と対応するものであろう。しかも、ここで重要なことは、8年から20年という長いスパンのキャリアの中で管理職への適性をとらえようとしたことである。

さらに、柳井(1967, 1969, 1973)は、大学の専門分野への適合性を判別する、①理科系一文

科系、②医学生物—土木建築、③実務的—非実務的、④社会福祉（対人性）—自己内面性の4つの判別因子を見いだしたが、これらは、性格、興味、職業興味、能力、学科、についての予測変量群60尺度から構成されるものであった。大学の専門分野が職業の違いに対応するならば、その違いをもたらす特性は性格、興味、職業興味、能力、学科などであったということである。なお、専門分野への適合性の指標として柳井は満足度をとっているが、これは職業適応のもう一つの基準といえるものである。

このように、個人の職業適応には身体的、生理的、精神的機能の適合ばかりでなく、意欲や興味、感情などの要因も大きく関わっていることが明らかとなってきた。こうしたことから Super(1957)はこれらを職業適合性(vocational fitness)と定義して、従来とらえられていた適性と区別した。Superの定義によれば、職業適合性(vocational fitness)は能力(ability)とパーソナリティ(personality)からなるとされているので、それは個人の人格そのものである。能力のうち将来どのようなことができるかを予測させる学習可能性に関わるものを適性(aptitude)として、現在どのようなことができるかという能力である技量(proficiency)と区別する。適性は知能(intelligence)、空間知覚(spatial perception)、精神運動能力(psycho-motor speed)などの他、まだ心理学的に測定できない未知の能力とからなる（すなわち、従来の適性の定義と異なる）。これに対して学力(achievement)や熟練度、技能(skill)などが現在の技量である。“適性のようなもの”としてきたさまざまな人格特性や欲求(needs)、価値観(value)、興味(interest)、態度(attitude)などは能力ではなく、パーソナリティの下位概念とされている。

#### (4) 職業と知能

##### ア 知能の定義

職業適性とされる能力は、心理学において知能として測定・評価されてきたものに他ならない。そこで、知能研究の動向を見てみると、ここでもこれまでみてきたような問題が起きている。

知能とは、「目的にかなった行動をし、合理的に考え、環境に対して効果的に対処していく能力(Wechsler, 1958)」とされ、この行動とはまさに上記の「仕事」にほかならない。しかしながら、これは知能の広義の定義とされるもので、心理学において主として問題にされてきたのは、狭義の定義ともされる知的行動の能力のみであった。それは、知能の測定と評価が、学業成績の予測のために始まったことと無関係ではない。

「知能とは、知能検査によって測定されたものである」とも言われるように、どのような能力を知能検査によって測るのかということによって知能の概念は操作的に定義されてきた。その始まりは、Binetによる知能検査である。Binetはパリ市の教育当局から知的障害児を一般の児童から鑑別することを委嘱され、困難さの異なるさまざまな問題を解くことができるかどうかということから児童の知的発達を測定する検査を作った。このビネ・シ

モン尺度は、各年齢段階ごとにいくつかの問題を配し、どの問題まで解くことができるかによって発達の程度を精神年齢として表すことから、総合的な知的能力を測定しているとされた。この検査の流れを受け継ぐ Binet 式検査は学校教育との関連から言語的能力に重みがかかることになった（八木, 1968）。一方、成人や知的障害者の知能構造の差異を明らかにする必要に迫られた Wechsler(1958)は、診断的目的に合った検査としてウェクスラー成人知能検査（Wechsler Adult Intelligence Scale: WAIS）を作った。この検査は、言語性と動作性の 2 領域に分かれ、さらにいくつかの下位テストからなっていて、言語的知能指数と動作性知能指数および総合知能指数がえられるようになっている。言語検査は、常識検査、理解検査、直接記憶検査、類似検査、算数検査、語彙検査からなるので言語的知識すなわち文化的背景に大きく依存するのに対して、動作性検査は絵画配列検査、絵画完成検査、ブロック・デザイン検査、はめ絵検査、置換検査という、文化的背景とは独立の視空間認知に関わる能力を測っている。この検査は Binet 式検査であるスタンフォード・ビネー検査と高い相関があることから測っている知能はほとんど一致していると考えられている。

これらの知能検査は個人の総合的な知的能力を測定・診断することが目的であるので、測られる能力は次元によって表される、つまり知能を 1 因子でとらえるわけであるが、知的行動にはさまざまな側面があることから、それらを独立にとらえる必要があるという考えもある。知的行動の領域毎に知能があるとする 2 因子論ないし多因子論であり、それぞれの領域の知能を測定する特殊知能検査が作られた。一般職業適性検査（GATB）もその一つといえる。厚生労働省編一般職業適性検査は、知的能力、言語能力、数理能力、書記的知覚、空間判断力、形態知覚、運動共応、指先の器用さ、手腕の器用さ、の 9 つの適性能を測定しているが、これらの能力は、「認知的機能」、「知覚機能」、「運動機能」の 3 因子を構成している（厚生労働省、1995）。

## イ 知能の概念の拡大

### Gardner のマルチ知能説(Multiple intelligences theory)

学校教育に適合するか否かを判断するための Binet 式知能検査は、知的障害の判別には成功を収めたが、職業に適合するか否かについては判別力をもたなかった。教育心理学者 Gardner は、その理由として、

- ・「知能検査の測定対象が知能のごく狭い領域に限られていること」
  - ・「知能検査の問題が現実の世界で解決すべき問題からあまりにもかけ離れていること」
- をあげ、知能とは、「ある文化的背景のもとで価値があるとされるプロダクトを創造したり、問題を解決する能力」であり、個々人は一つあるいはそれ以上の知能を生得的に、あるいは学習と社会化とによって発達させる、とした。それらは次の 7 つである。

- ・言語的知能(Linguistic intelligence)
- ・論理的・数学的知能(Logical-mathematical intelligence)

- ・空間的知能(Spatial intelligence)
- ・音楽的知能(Musical intelligence)
- ・身体的・運動的知能(Bodily-kinesthetic intelligence)
- ・個人内知能(Intrapersonal intelligence) : 個人のもつ自身の動因、情動、強みと弱みについての理解を反映する知能
- ・個人間知能(Interpersonal intelligence) : 他の人々の動因、行動、情動についての理解と感受性からなる知能

さらに次の知能が付け加えられて、Gardner のマルチ知能説は、8 つの知能からなることになった。

- ・自然人知能(Naturalist intelligence) : 自然環境に見いだされるパターンについての理解からなる知能

Gardner は、この 7 つ、ないし 8 つの知能は相互に独立して存在し、職業上の適応、成功のためにそれぞれ重要な役割を果たしているとした。従来知能テストはこのうちの言語的知能、論理的・数学的知能、空間的知能に係わる能力のみを測定していたのであるから、学業成績は予測できても職業的成功は予測できないとした(Davidson & Downing, 2000)。

GATB は、このうちの言語的知能、論理的・数学的知能、空間的知能、身体・運動的知能に関わると考えられるので、マルチ知能説に従うならば、GATB も職業的成功を予測できないことになる。

#### 情動的知能(Emotional intelligence)

Gardner の素朴な考えは必ずしも全ての心理学者に受け入れられたわけではないが、従来知能検査が測定していた知能、すなわち狭義の知能は学校で教育されるような知的行動に関わるものであり、職業的適応や社会的成功のためには、広義の知能である「目的にかなった行動をし、合理的に考え、環境に対して効果的に対処していく能力(Wechsler, 1958)」が関わっているという認識は動かしがたいものとなった。

そのような能力として、Mayer と Salovey は、「情動を知覚し、説明し、理解する能力」としての情動的知能 (Emotional intelligence) の概念を提起した。彼らは、情動的知能を「情動を知覚し説明する能力、情動を思考へと同化し、情動を理解し説明し、自己および他者の情動を統御する能力」と定義し、その領域として、

- ・情動の知覚と表出：個人の身体的状態、感情、思考についての情動の同定と表出、他の人々、芸術、言語その他における情動の同定と表出、
- ・思考への情動の同化：創造的方法における思考に優先する情動、判断と記憶の助けとして生成される情動、
- ・情動の理解と分析：複雑な情動と同時的感情を含む情動に命名する能力、情動の取捨選択と連動した関係を理解する能力

・情動の適切な統御：感情を持続させる能力、情動的、知的成長のために情動をモニターし、統御する能力

をあげている(Mayer, Salovey & Caruso, 2000)。これらの能力によって、私たちは個人間の問題に対処し、社会に適応していくのであるとして、彼らは情動的知能を測定する尺度を作り、EQとして応用に供されている。このような能力の存在はそれまでも考えられており、社会的知能という概念は繰り返し心理学において提起されてきた。ただ、情動的知能とされる能力は、従来パーソナリティとしてとらえられてきたのである。

## ウ 実際の知能

### Sternberg の三部理論 (triarchic theory)

このような知能の概念の拡大に対して、Sternberg は、知能の三部理論 (triarchic theory) によって整理を試みた(Davidson & Downing, 2000)。

Sternberg によれば、これらの知能の概念はいずれも間違っているわけではないが、それぞれが取り扱っている側面が異なっており、それ自体では十分ではない。知能の三部理論によれば、知能には三つの側面がある。その第一は、個人の内面にかかわるものであり、知的行動を導く情報処理スキルから構成されるものである。第二の側面は、個人のスキルと外界の環境との間の最適のマッチングを創造する能力を含む。第三の側面は、新奇でなじみのない情報をうまく処理する経験を利用する能力からなる。

これらの側面は、知的行動の情報処理メカニズムによって説明される。それらは、上位構成要素、遂行構成要素、知識獲得構成要素からなる。上位構成要素は、個人の課題解決努力を効果的に導く高次の心的プロセスである。上位構成要素はあらゆる課題に共通であり、いわゆる一般知能に対応する。これに対して、遂行構成要素とは、より下位のプロセスであって解決すべき課題に固有であり、課題の要素の符号化、問題解決についての可能な解答の比較、反応の判定、物理的な反応などからなる。知識獲得構成要素も下位のプロセスであって、問題解決に必要な知識をどのように獲得するか学習にかかわる。これらの構成要素はあらゆる文化に普遍的であるが、課題と価値は文化によって異なるので、どのように機能するかは文化によって異なる。

知能の三つの側面は同時に機能するものであるが、ひとりひとりの個人にとってはそのいずれかが重要であって他の側面は重要ではない。そこで、それらの機能がどのように働くかによって、知能は分析的知能、創造的知能、実際の知能に分けることができる。このように、知能を三つに分けることから Sternberg の三部理論とされるが、分析的知能と創造的知能はこれまで考えられていた知能にほぼ対応する。新たに提起されたのは実際の知能(Practical intelligence)である。実際の知能とはどのようなものかという点、それは暗黙知(Tacit Knowledge)に代表される、学習によって獲得された知識である。

### 実知的知能としての暗黙知

成人や老人の研究から、彼らが「知恵(wisdom)」としかいいようのない知識を持っていることが明らかにされている。経営管理におけるさまざまな課題の解決能力をテストすると、実際に企業の管理職を務めている人たちは、日常的にそのための知識や方法を学んでいる経営大学院の学生よりよい成績をおさめたという。しかもこの能力は、言語能力などのいわゆる職業適性とは全く無関係であった(Wagner & Sternberg, 1985)。チェス、コンピュータプログラミング、物理学などの領域において、「エキスパート」と「初心者・素人」の課題遂行過程の違いが研究されてきており、知的な能力には違いがないにもかかわらず、エキスパートは課題処理のための知識の内容もその構造化の仕方も初心者とは異なることが知られている。経営問題のような現実の課題は明確に定義された概念によって系統的に構成されているわけではなく、課題解決の方法も多様で正解はないことが多い。Wagner と Sternberg は、そうした実知的な知的技能にはフォーマルな学術的知識ばかりでなく、ふつう言語化されることはなく、したがって教育されることもない「暗黙知(tacit knowledge)」が大きな役割を果たしているという。暗黙知とは、まさに経験によってしか蓄えることのできないものであって、成人期を通じてそうした知識が発達すると考えられている。

Wagner と Sternberg は(Wagner & Sternberg, 1985; Wagner, 1987, 1991)企業の経営管理者が普段どのように仕事をしているかインタビューし、これに基づいて経営問題解決場面に関する質問紙を構成した。これらの場面での行動の重要度評定を経営管理者に求めた結果から「タスク管理」、「他者管理」、「自己管理」の因子が抽出された。これら3因子は、心理学者の評定結果とも対応し(Wagner, 1987)、尺度得点は管理職経験年数などとの相関が見いだされたが、言語能力などの知的能力とは関係なかった。この一連の研究で見いだされた因子が経営管理者の経営問題解決を支える実知的知能であり、それは経験を通して獲得される言語化されない暗黙知であると考えられた。

実知的知能とは現実社会での問題解決を支える能力である。知能検査は学業成績を予測できても社会に出てからの仕事での成功を必ずしも予測できないことから、学業に関わる知能(academic intelligence)に対して実知的知能(practical intelligence)という概念が生まれた(Sternberg, 1990)。学校で教師が与える課題には固定的な解法と一つの解がある。しかし、現実社会で解決しなければならない経営問題などの課題は、明確に定義された概念によって系統的に構成されているわけではなく、課題解決の方法も多様で正解はないことが多い。このことから、学業知能と実知的知能とは知能を支えている知識やスキルの性質が異なると考えられている。学業知能は、学校教育やテキストによって伝達できる理論的な形式知、言語知に支えられているのに対して、実知的知能は、経験によって獲得された知識や常識によって支えられているという。こうした知識は、ふつう言語化されることはなく、したがって教育されることもない。個々の状況の下で周囲の人の行動から推論したり、自ら行動することによって、すなわち経験することによって学習される。それゆえ、暗黙知や経験知は普遍

的な知識ではなく、状況や目標依存的な知識であり、手続き的な知識としての性質を持っていると考えられている。Sternberg ら(2000)には、このような手続きで作られた、管理職、セールス、軍指揮官についての暗黙知尺度が紹介されている。

#### (5)職業の階層性と諸特性の対応関係

このように知能の概念は拡大してきた。そこで、これらの知能と職業がどのように関わっているのかを考えてみる。

Katz(1955)は、経営管理者の能力をスキルとしてとらえ、これをテクニカル・スキル、ヒューマン・スキル、コンセプチュアル・スキルの3つに整理している。テクニカル・スキルは製品とサービスについての知識、業務処理の方法・手続き・道具についての知識、市場・顧客・競争相手についての知識など、仕事の専門知識である。ヒューマン・スキルは個人間や集団の過程に対する理解、人々の言動からその動機・感情・態度を理解する能力（共感性と社会的感受性）、人々との協同的關係を維持する能力（如才なさ、駆け引き、葛藤解決スキル）、口頭でのコミュニケーションと説得力などの対人処理能力である。コンセプチュアル・スキルは、複雑な事象を分析し、趨勢を知覚し、変化を感知し、問題点と機会を同定する能力、問題点に対して創造的で実際の解決策を開発する能力、複雑なアイデアを概念化し、モデルや理論や類推を用いる能力などの認知的能力である。これらのスキルは相互に関連し、埋め込まれているが、Katzによれば、スキルを知識を行為へと翻訳する能力として捉えるならば、テクニカルな活動を遂行すること、個人および集団を理解し動機づけること、組織のあらゆる活動と関心を共通の目標へむけて調整し統合することとして3つのスキルを区別することができるという。さらに、管理職でも下位の階層ではテクニカル・スキルとヒューマン・スキルが中心であるが、上位階層になるほどコンセプチュアル・スキルの比重が増し、経営戦略をのみ出すトップ・マネジメントではその能力の中枢をなすという。特性論的な研究として、Bray らがアセスメント・センター(assessment center)によって明らかにした管理職としての特性は、「知的能力」、「対人処理能力」、「管理運営能力」、「昇進への動機づけ」であったから、これは Katz の3つのスキルにほぼ対応するものとなっている。(Bray, 1982; Howard & Bray, 1988)

これらの結果と知能の概念を照らし合わせると、職務遂行に必要な専門的知識は従来の知能に対応し、Katz の分類によればテクニカル・スキルにあたる。ヒューマン・スキルには情動的知能が対応する。Sternberg らの暗黙知は複合的であって、第一の「タスク管理」は特定の業務を遂行するためのノウハウ、情報処理の効率化に関わるので、テクニカル・スキルを支える暗黙知と考えられる。第二の「他者管理」は、対人的要因であり、部下、同僚、上司と関係作りのノウハウであるからヒューマン・スキルを支える暗黙知と考えられる。そして、第三の「自己管理」はメタ認知的側面と意志的側面があり、自分の動機づけをコントロールしたり、自分を組織の中に組み込むノウハウでもあるので、コンセプチュアル・スキル

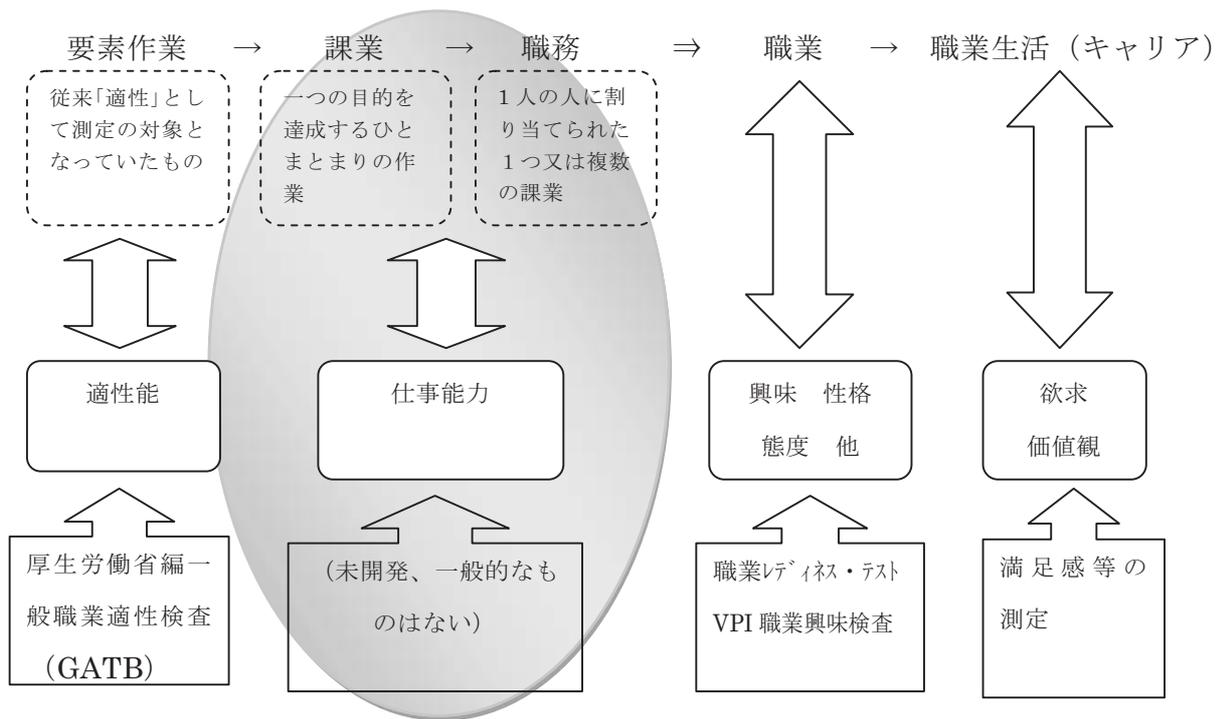
に対応するのかも知れない。このように、職業行動は多くの要因が関与する統合的な行動であるから、それをとらえる次元も多面的でなければいけないのである。

キャリアガイダンスの立場からは、職業という概念が階層的に構成されていることから、このようにさまざまな特性が関わるのだととらえることができる。「職業とは、個性を発揮して、社会的役割を実現し、生計の維持を目指す継続的な人間活動である」という定義にのっとるならば、適性や技量といった職業能力は第1の個性を発揮して社会的役割を実現することに関わり、生計の維持を目指す継続的な人間活動という側面には、職業によって達成される価値や、行動を持続させる意思や意欲、欲求といった要因が関わってくる。最初に述べた職業能力の定義をもう一度ふりかえるならば、ある特定の目的のために、身体的にせよ精神的にせよ労力が費やされることが「仕事(work)」である。仕事を行うために人が雇用されれば「職位(position)」となり、その仕事がそこに配置された人の「職務(job)」となる。すなわち職務とはひとりの人に割り当てられた1つあるいは複数の課業(task)=仕事である。この仕事=課業(task)を行うために費やされる労力がある仕事をするための能力である。したがって、職業能力とは、仕事を行うために求められる身体的、精神的努力のすべてである。課業は連続したいくつかの要素作業からなる。さらに一つ一つの要素作業はさまざまな精神的、身体的反応の複合したものである。一方、職業とは、職務の類似した職位をまとめたものであり、これを継続的に行えばキャリアとなる。これらの概念の関係を極端に単純化すると、図表 2-1 のようになる。

ここで、ある職位に割り当てられた課業の職務遂行能力は、技量であり熟練であり知識であって経験や学習によって獲得されるものである。職業経験があるならば、その職務遂行能力を評価することができるが、その仕事の経験の無い場合、経験を積み、学習することでその課業ができるようになるかどうかを、課業を構成する要素作業ができるかどうか、すなわち適性によって予測しようとする。しかしながら、個々の課業の遂行能力の予測としては適性が妥当するが、長いスパンの職業的成功まで予測することは困難である。なぜならば、職業とは、そうした職務の遂行を継続的に行うものであり、社会的、物理的環境の要因がこれに加わるからである。個々の職務を果たすためには職務遂行能力が必要であるが、それ以上に仕事に取り組む意欲や、その仕事が好きだといった職業興味が求められる。したがって、職業に適応できるかどうかはパーソナリティによって説明される部分が大きくなる。そして、そうした職業を生涯にわたって維持していくことがキャリアであるが、そこでは職業にどのような価値を見いだすか、どのような人生を送るのかといったことが問題となる。すなわち、職務とそれを構成する課業のレベルでは、その仕事ができるのかが問題なのであり、職業適応とは上手に職務を遂行することなのである。これに対して、職業と職業生涯の水準では、そうした仕事を続けることができるのかが問題なのであり、職業適応とは長続きして職業生涯を全うすることなのである。どのような水準で職業への適合性をとらえようとするのか、それを職業生涯のどの段階で考えるのか、によって職業への適合性を検討するた

めに取り上げるべき特性は異なるのであり、その測定・評価の方法も異ならなければならないのである。本来、職業適性は職業への適応を促す個人の特性であるはずなので、これらの職業適合性のさまざまな特性についても、広義の職業適性としてとらえていく必要がある。

図表 2-1 職業の階層性と諸特性



現在われわれは、課業の要素作業レベルについては職業適性検査、職業レベルについては職業興味検査を持っているが、課業やその集まりである職務のレベルでは適当な測定・評価の方法を持っていない。職務遂行能力を評価する方法が開発されつつあるが、個別企業（産業）に特化しており、職種横断的に、また産業横断的に職務遂行能力を評価するものとはなっていない。職務という分析単位は産業と不可分なのかも知れないが、このミッシングリンクを埋めて職業適合性＝広義の職業適性の測定・評価とキャリアガイダンスの体系を一貫したものとすることが今後求められていると考えられる。

## 2. 職業適性検査の開発等の動向

### (1)はじめに

この節では、最近の職業適性検査開発の動向—新しい職業適性検査が作成されているのか—について検討する。

職業適性に限らず新しい心理学的な検査が作成されているか否か、その動向を直接取り扱

った資料は存在しないため、学会誌、精神測定年鑑など最近のテスト作成の状況を反映した資料を手掛かりにする。このアプローチはテスト供給という視点からの分析であり、最近とみに公的機関に求められる公的なニーズ把握の議論に対しては間接的なアプローチになる。しかし、今日の社会で需要ニーズを無視し新しいテストが開発されることは考えにくく、最近のテストの公刊状況などを調べてみることは、テスト需要の一端を把握することにつながるものと考えられる。

次に、これら新しい職業適性検査の動向をどの範囲で調べるかであるが、ここでは、アメリカと日本の動向を調べることにした。これは、アメリカがこの分野で最も進んでいるからである。

適性検査、すなわち後章で検討している厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)に替わるような検査が作成されているか、新しい職業適性検査の動向について分析を進める前に、「職業適性検査」をどのように定義するかについて一言論及しておく必要がある。英語で、職業適性検査にあたる用語は、**Aptitude Test** である。一方、日本語の「適性検査」という用語については、従来から使用者によって同一とは言えず、狭義と広義の定義があると指摘されている(豊原、1984)。狭義には、ある将来のパフォーマンスを予測することが出来る能力的特性(言語能力、数理能力、空間判断力、推理力など)を測定する心理検査を示していて、これは、英語の **Aptitude Test** とほぼ同じ定義である。広義には、ある将来のパフォーマンスを予測することが出来る能力を含めたパーソナリティ特性を測定する心理検査を示している。例えば、VPI 職業興味検査は、前者の定義では適性検査ではないが、後者の定義では適性検査になるということである。アメリカのキャリア心理学者の Super は、後者に **vocational fitness** などの用語を当てている。日本での使用例をみると、どちらかという、後者の使用例が多いと考えられる。

この節では、検討の趣旨から狭義の意味で適性検査を捉えることにする。

## (2)分析の対象

ここでは、次に大きく2つの方法で分析を進める。

### ① 学会誌

キャリア関係の学会誌の中で、新しい職業適性検査が報告されているかをサーベイする。併せて、職業適性検査ではないが新たな検査として取り上げられているテストやツールがあれば、それらにも注目した。

分析の対象として取り上げた学会誌は、次の通りである。分析の対象にした期間は、2001年から2010年までの10年分である。

The Career Development Quarterly  
Journal of Counseling & Development  
Journal of Career Assessment

Measurement and Evaluation in Counseling and Development

Journal of Vocational Behavior

日本キャリア教育学会誌

日本キャリアデザイン学会誌

日本産業組織心理学会誌

## ② 精神測定年鑑 (Mental Measurement Yearbook: MMY)

精神測定年鑑は、アメリカの Buros 研究所から公刊されているこの種の年鑑としては最も歴史と権威のある年鑑である。不定期刊ではあるが、最新の年鑑では前年鑑の発行以来公刊されたテストを取り上げ、それらを 18 の大分類(1985 年の第 9 版以来)で分類し、レビューを行っている。

この節で取り上げるのは、18 の大分類の中から、分類 8 Intelligence and General Aptitude および分類 18 Vocations で取り上げられたテストについて分析を行う。分類 8 Intelligence and General Aptitude に分類されるテストの定義は、「一般的に習得された知識、適性、あるいは認知的な能力、およびこれらの一般的なカテゴリーの特定の側面を評価する特性を測定するテスト」である。この分類カテゴリーに含まれるテストは、非言語的・言語的推論、認知的能力・認知的処理過程、学習潜在能力・学習適性・学習実績、論理的思考、抽象的思考などである。

一方、分類 18 Vocations に分類されるテストの定義は、「職業(jobs)、雇用(employment)および職場(the work place)や組織環境(organizational environment)に関連する、従事者のスキル、行動、態度、価値観、知覚などを測定するテスト」である。この分類カテゴリーに含まれるテストは、経営のスキル・スタイル・能力などから従業員の適性・コンピテンシーや組織風土を測定するツールなどに至るまで多岐にわたっている。

分析の対象とする年鑑の版は、ここ 10 年間程度を考慮して、2001 年発刊の第 14 版から 2007 年発刊の第 17 版までを対象にする。

第 14 版から第 17 版までに分類 8 および分類 18 「職業」で掲載されたテスト数は 263 である。

## (3) 学会誌に見られる職業適性検査の動向

ここでは、2001 年 1 月から 2010 年 12 月現在までに出版された文献に基づいて、最近の適性検査に関する研究を整理した。なお、今回の作業にあたっては、以下の条件を満たす研究を収集した。

図表 2-2 文献収集の基準条件

- 1) 職業に就く上で必要となる能力や技能（職業興味、職業価値観、自己効力、キャリア意志決定能力、パーソナリティなどは含まない）を測定対象としている
- 2) 単一性能（リーダーシップやマネジメントなど）のみを測定対象とせず、複数の能力や技能を測定可能である
- 3) 能力と他の概念などとの因果関係を考察したりモデル化したりしている研究は含めない

以上の条件を満たす適性検査を、アメリカの文献と日本の文献に分けて紹介する。

#### ア アメリカの適性検査に関する研究

『THE CAREER DEVELOPMENT QUARTERLY』『JOURNAL OF COUNSELING AND DEVELOPMENT』『JOURNAL OF CAREER ASSESSMENT』『MEASUREMENT AND EVALUATION IN COUNSELING AND DEVELOPMENT』『JOURNAL OF VOCATIONAL BEHAVIOR』の5誌について、2001年1月から2010年12月現在までで、上記の条件を満たす適性検査を扱っている研究を収集した。結果として以下のような傾向が見られた。

まず、検査が測定する対象として、能力ではなく、職業にかかわる他の概念（主に職業興味、職業価値観、性格特性など）を測定対象とする研究が多かった。このほか、以下の概念を扱う検査に関する研究が見られた。①コンピテンシー（3編）、②エンプロイヤビリティ（5編）、③情動性知能（5編）、④アダプタビリティ（4編）である。これらの検査は本項における収集対象とはしていない。

また、能力を測定対象とする検査は見られたが、GATBのように直接的に能力を測定可能な検査はまったく見られなかった。多くの検査は技能を質問項目として取り上げ、その技能を自己評価する形式や、技能に対する自己効力を問う形式をとっていた。なお、自己効力を測定対象とする検査は本項の収集対象とはしていないが、特に主だった2検査のみ、以下に概略を述べる。

##### ① Skills Confidence Inventory (Betz, Harmon, & Borgen, 1996)

Holland (1985, 1997) の職業興味の6つの領域 (RIASEC: Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional) に対応する職業的活動に対する自己効力を問う検査である。各領域につき10項目、合計60項目からなる。

##### ② Kuder Skills Assessment (Zytowski & Luzzo, 2002)

職業興味を測定する尺度である Kuder Career Search (KCS) (Zytowski, 2000) と共に

用いるために開発された尺度である。KCS の 6 クラスター (Outdoor/Mechanical, Science/Technical, Arts/Communication, Social/Personal Services, Sales/Management, Business Operations) に対応する 6 尺度に分類される。各クラスターの職業的活動に対する自己効力を問う項目が各尺度につき 15 項目、全体で 90 項目からなる。

自己効力を測定するこれらの尺度では、社会的比較とは独立した、技能に対する内的な個人の認知が測定対象として重視される。一方、能力の自己評価を測定対象とする尺度は、他者と比較した技能を重視する外的基準の方向性をもつ (Betz & Rottinghaus, 2006)。したがって、能力の自己評価を測定対象とする検査は、直接的には能力を測定してはいるが、自己効力と比してより客観的に能力を測定していると考えられる。このため本項では、能力の自己評価を測定対象とする検査を収集している。結果として、1 検査 4 編が得られた。以下に、検査の概要を述べる。

### ③ Campbell Interest and Skill Survey (Campbell, 2002; Campbell, Hyne, & Nilsen, 1992)

Campbell Interest and Skill Survey (CISS) は、興味を測定する 200 項目と技能を測定する 120 項目から構成されている。当初は興味を測定する項目のみからなる尺度であったが、クライアントが興味と技能を複合的に考察できるよう、後に技能を測定する項目が追加された。成人を対象としているが、より若年者の使用も可能である。技能の測定は、提示された職業的活動について、自分の技能水準を、「1」 (Expert: widely recognized as excellent in this area) から「6」 (None: have no skills in this area) までの 6 件法で回答するよう求める。65 職業にわたって、男性 3,435 人、女性 1,790 人のサンプルにより標準化されている。

CISS の結果は、クライアントの興味と技能の相対的水準のパターン分析に基づき、4 パターンの解釈がある。すなわち「pursue」 (興味、技能ともに高い)、「develop」 (興味は高いが技能が低い)、「explore」 (興味は低いが技能は高い)、「avoid」 (興味、技能ともに低い) である。

## イ 日本の適性検査に関する研究

『キャリア教育研究』『キャリアデザイン研究』『産業・組織心理学研究』の 3 誌について、2001 年 1 月から 2010 年 12 月現在までで、図表 2-2 の条件を満たす適性検査を扱っている研究を収集し、2 検査 2 編が得られた。邦文献においてもアメリカと同様に、能力を直接的に測定可能な検査は見られず、自己評価による能力測定が主であった。以下に、各研究の要約を紹介する。

### ① ビジネスパーソン能力測定尺度 (新井・堀内, 2002)

新井・堀内 (2002) は、「一般的に日本社会で働いている社会人」を「ビジネスパーソン」

と総称し、現代のビジネスパーソンに求められる能力を測定するための自己評価調査票および他者評価調査票を開発した。ビジネスパーソン全体に共通して求められる能力を測定している点や、周囲の者が対象者を評価する他者評価が可能である点に特徴がある。

#### a. 開発の背景

日本の経営環境が激変する中で企業が業績をあげるためには、新しい人材を早期に獲得・開発する必要がある。新井・堀内（2002）は、今後企業が従業員に求める人材像を、「自立的・主体的にビジネスに取り組み、高い成果を出すことのできる人材」と定義した。その上で、この人材像として想定される行動や態度・志向について、先行研究等を参考にし、項目を洗い出した。また、このようにして作成された自己評価調査票項目を参照して、他者からも観察可能な項目について、他者評価調査票項目を作成した。

#### b. 尺度構成

自己評価調査票について、企業 16 社で働く従業員 612 名を対象に、主因子法・オブリミン回転による探索的因子分析を行った。最終的に 20 因子 137 項目を得た。

次に、他者評価調査票について、企業 16 社で働く従業員 1,441 名を対象に、主因子法・プロクラステス回転による因子分析を行った。最終的に、自己評価調査票と同一の因子である 20 因子 91 項目を得た。

#### c. 適用対象と実施方法

一般的な企業人全体を適用範囲とする質問紙尺度である。能力を測定する各質問項目に対して「あてはまる」～「あてはまらない」の 4 件法で回答する。自己評価調査票では、対象者が自分自身にあてはまる程度を回答する。他者評価調査票では、対象者について、職場の周囲の者（原則 5 名）が評価を行う。

#### d. 信頼性

下位尺度の内的整合性を確認するため、 $\alpha$  係数の算出を行った。自己評価調査票では、2 因子で .70 未満とやや低い値を得た。しかし、その他の因子について、.90 台が 2 因子、.80 台が 11 因子、.70 台が 5 因子と、高い値を得た。他者評価調査票については、.90 以上が 3 因子、.80 台が 10 因子、.70 台が 4 因子であったが、3 因子に関して .70 未満であった。

#### e. 妥当性

得られた各尺度について自己評価と他者評価の得点の相関行列を作成し、構成概念妥当性の検討を行ったところ、部分的に支持された。

さらに、各尺度について調査年上半期の人事考課結果との相関係数を求めたところ、一定

の基準関連妥当性が示唆された。

## ② 「行動力」質問紙（川西・高木, 2009）

川西・高木（2009）は、管理職として適切に行動できるか否かを弁別し、かつ回答者の虚偽回答が混入しにくい質問紙を開発した。この質問紙では、シミュレーション方式によって管理職としての「行動力」を測定する。管理職としての「行動力」は、「管理職として高い成果や効果を上げるために適切に行動・判断できる能力」と定義される。

### a. 開発の理論的背景

近年、多くの企業で、管理職を選抜するために、従業員の行動を評価基準とした人事測定が行われている。しかし従来の、具体的かつ可視的な行動を指標とする評価方法には、実施に膨大な人的努力やコスト・時間を要するという欠点がある。対して、有効に行動しうる能力を測定する質問紙検査を用いればそのような欠点を回避できるが一方、質問紙検査には、回答者の偽善化傾向、偽悪化傾向、中心化傾向などの虚偽回答をいかに防御し看破しうるかという問題がある。この問題点を解消するため、「行動力」質問紙はシミュレーション方式（Motowidlo, Dunnette, & Carter, 1990）を採用している。

Motowidlo et al. (1990) は、シミュレーションによって引き出された行動サンプルがその人の業務遂行性をよく予測するとした。Motowidlo et al. (1990) によれば、人はシミュレーションという仮想場面であっても、その時どどのように行動するかを尋ねられると、過去の類似の状況をできるだけ思い出し、それを参考にして回答しようとする。よってシミュレーション方式課題への回答は、その人の過去の行動情報を反映するため、将来の実際的な行動を予測するものとして高い有用性をもつ。

Motowidlo et al. (1990) は、以下の手続きによってシミュレーション質問紙を完成させた。まず、マネジメント効率に関わる重要な出来事の記述から、シミュレーション場面を抽出した。次にマネージャーに、各シミュレーション場面への対処方略を記述するよう求め、得られた記述から場面ごとに対処方略の選択肢を作成した。続いて、経験豊富なシニアマネージャーに、各対処方略の有効性を評価させ、その場面における管理職として最も適切な行動と最も不適切な行動を決定した。調査では、各シミュレーション場面で回答者が最も採りそうな方略と最も採りそうにない方略を一つずつ選択させ、最も採りそうな方略が最も適切な行動であれば1点、最も不適切な行動であれば-1点、どちらでもなければ0点を与えた。最も採りそうにない方略は逆に、最も不適切な行動であれば1点、最も適切な行動であれば-1点、どちらでもなければ0点を与えた。この合計値がシミュレーション質問紙の評価得点として算出された。

「行動力」質問紙の作成は以上の手続きに準拠している。ただし本質問紙では日本の企業風土に応用するために多様な管理職適性次元が加えられた。川西（2000）は、現在の管理職

が持つべき適性次元について、変革（変革力・影響力）、ビジョン創企（ビジョン構築力・独創力・戦略力）、ネットワーク（ネットワーク力・口頭発表力・表現力・交渉折衝力）、職場維持調整（対人調整力・部下指導育成力・組織活性化力）、業務管理（規律維持力・計画力・課題実行力・率先垂範力）、自己管理（自己開発力・ビジネス基礎知識・リスクテイキング力・ストレス耐性・ポジティブシンキング・柔軟性・先見性）という多角的視点から考察しており、本質問紙でもこれらの多様な次元を内包するシミュレーション場面が開発された。なお、（）で括られた内容は、各次元の下位次元を示す。

## b. 尺度構成

Motowidlo et al. (1990) の作成手順に沿って、まず第 1 回調査として、A 社の無作為抽出された管理職 36 名から、設定した管理職適性次元に対応するようにシミュレーション場면을収集した。企画・営業・製造・総務の 4 部門を含むようにして、最終的に 65 場面を設定した。

次に、A 社の第 1 回調査に参加していない管理職 177 名に、提示された各シミュレーション場面で自分がとる行動およびその場面の遭遇頻度を尋ねた。また、その場面でうまく対処するために必要なスキルや能力を、管理職適性次元の下位次元を列挙した中から選択させた。得られた回答を基に、40 場面について、対処行動の回答選択肢を抽出した。

最後に、高業績の管理職 88 名を選抜し、各シミュレーション場面の回答選択肢について「自分がとりそうな行動」の順に順位をつけるよう求めた。得られた順位は 1 位が最も高得点となるよう得点化し、合計得点をもとに最も適切な行動および最も不適切な行動を決定した。最終的に 5 つの回答選択肢をもつ 25 場面が選定された。次元ごとの内訳は、自己管理次元が 6 場面（自己開発力、リスクテイキング、ストレス耐性、ポジティブシンキング、柔軟性、先見性、各 1 場面）、業務管理次元が 4 場面（規律維持力 2 場面、計画力および率先垂範力、各 1 場面）、職場維持調整次元が 4 場面（対人調整力、部下指導育成力、各 1 場面、組織活性化力 2 場面）、ネットワーク次元が 4 場面（ネットワーク力、口頭発表力、各 1 場面、交渉折衝力 2 場面）、ビジョン創企次元が 3 場面（ビジョン構築力 1 場面、戦略力 2 場面）、変革次元が 4 場面（変革力 3 場面、影響力 1 場面）であった。業種別に分類すると、企画が 6 場面、営業が 8 場面、製造が 4 場面、総務が 2 場面、管理職一般が 5 場面であった。

## c. 適用対象と実施方法

一般的な日本企業の様々な業種や部署の管理職適性を測定対象とする質問紙尺度である。実施方法は、回答者に各シミュレーション場面について 5 つの回答選択肢の中から、「自分が最も採りそうな行動」「自分が最も採りそうにない行動」を一つずつ選択させる。回答者が「最も採りそうな行動」に選択した回答が、第 3 回調査で得られた順位の 1 位の回答なら 4 点、2 位なら 3 点、3 位なら 2 点、4 位なら 1 点、5 位なら 0 点を与え、25 場面の合計点を

Best 得点とする。「最も採りそうにない行動」は逆に、0 点から 4 点の範囲で順位が上がるほど点数が低くなるよう得点化し、25 場面の合計得点を Worst 得点とする。このような得点化により、回答者が 1 場面について獲得しうる得点範囲は 0～8 点である。

#### d. 妥当性

A 社の管理職登用試験の得点と「行動力」質問紙の得点間の相関係数を算出した結果、1% 水準で有意な正の相関が得られた。さらに、管理職登用試験の合格者は不合格者よりも「行動力」質問紙の得点が有意に高い傾向があった。以上より、基準関連妥当性が示された。

#### (4)精神測定年鑑に見られる職業適性検査の動向

ここでは Buros 研究所編の精神測定年鑑 (Mental Measurement Yearbook: MMY) により、アメリカで出版された心理テストの情報を手がかりに動向を検討した。

分類 8 および分類 18 に分類されたテストは、各版毎に次の通りである。

	分類 8	分類 18	計
第 14 版(2001)	26	54	80
第 15 版(2003)	15	38	53
第 16 版(2005)	30	42	72
第 17 版(2007)	16	42	58
計	87	176	263

これら 263 のテストを学会誌でのサーベイ同様に、以下の基準で対象を探索した。

図表 2-3 テスト収集の基準条件

- 1) 職業に就く上で必要となる能力や技能 (職業興味、職業価値観、自己効力、キャリア意志決定能力、パーソナリティなどは含まない) を測定対象としている。
- 2) 単一性能 (リーダーシップやマネジメントなど) のみを測定対象とせず、複数の能力や技能を測定可能である。
- 3) 基本的に「自信がある、得意である」などの自己評定によるインベントリー式のテストを含めない。
- 4) 単一の職種 (例: policeman、firefighter) あるいは特定の職種の適性のみのテスト (例: clerical aptitude、management skills) を含めない。
- 5) 適用対象に成人を含まないテストを含めない。

得られた結果、上記の基準に合ったものは次の6つの検査であった。

① **Ball Aptitude Battery (Form M)**

公刊時期：2002（初版1981）

出版社：The Ball Foundation

適用対象：第8学年—成人

尺度構成：12のサブテスト； Clerical, Analytical Reasoning, Inductive Reasoning, Vocabulary, Numerical Computation, Numerical Reasoning, Paper Folding, Writing Speed, Associative Memory, Auditory Memory Span, Idea Generation, Word Association  
7尺度； Speed & Accuracy, Memory, Reasoning, Academic, Spatial, Creativity, Orientation

② **Employee Aptitude Survey (Second Edition)**

公刊時期：1995(初版1952)

出版社：Psychological Services, Inc.

適用対象：16歳—成人

尺度構成：10サブテスト： Verbal Comprehension, Numerical Ability, Visual Pursuit, Visual Speed and Accuracy, Space Visualization, Numerical Reasoning, Verbal Reasoning, Word Fluency, Manual Speed and Accuracy, Symbolic Reasoning

③ **Morrisby Profile**

公刊時期：1992(初版1955)

出版社：The Morrisby Organisation (England)

適用対象：14歳以上

尺度構成：12尺度； Compound Series, General Abilities-Verbal, General Abilities-Numerical, General Abilities-Perceptual, Shapes, Mechanical Ability, Speed Tests 1-4(Modal Profile), Speed Tests 5-6(Dexterity)

\*The Differential Test Batteryの改訂版

④ **NSight Aptitude/Personality Questionnaire**

公刊時期：2002(初版1990)

出版社：Directional Insight International, Inc.

適用対象：成人

尺度構成：26尺度； 3 Cognitive Characteristics(Verbal Reasoning/Comprehension, Numerical Reasoning, Word Knowledge); 1 Achievement Characteristic (Visual Perception); 19 Personality Characteristics measured along 6 subtopics: Thinking Style (Emotional Decision Maker, Analytical Thinker, Logical Thinker, Practical), Drives (Security Oriented, Cooperative, Rule Bound), Stress (Anxious, Tolerant, Apprehensive), Communication (Serious, Reserved, Assuming), Leadership (Passive, Submissive, Suspicious), Reliability (Indifferent, Changeable, Expedient); 3 Validity Scales (Lie,

Faking Bad, Faking Good)

### ⑤ Occupational Aptitude Survey and Interest Schedule (Third Edition)

公刊時期：2002（初版1983）

出版社：PRO-ED

適用対象：第8学年—成人

尺度構成：

<Aptitude Survey>

6 尺度：General Ability, Verbal Aptitude, Numerical Aptitude, Spatial Aptitude, Perceptual Aptitude, Manual Dexterity 5サブテスト：Vocabulary(40項目), Computation (30項目), Spatial Relations(20項目), Word Comparison(100項目), Making Marks(160項目)

\*これらは、GATB(U.S. Department of Labor 1970)に準拠

<Interest Schedule>

12尺度：Artistic, Scientific Nature, Protective, Mechanical, Industrial, Business Detail, Selling, Accommodating, Humanitarian, Leading-Influencing, Physical Performing job titles(120項目)+job activities(120項目)に対してL(Like)、N(Neutral)、D(Dislike)で回答

\*これらはGuide for Occupational Exploration(U.S. Department of Labor 1979)に準拠

### ⑥ Power and Performance Measures

公刊時期：1996(初版1990)

出版社：The Test Agency Ltd.(England)

適用対象：16歳以上

尺度構成：9尺度； Verbal Reasoning, Verbal Comprehension, Perceptual Reasoning, Spatial Ability, Numerical Reasoning, Numerical Computation, Mechanical Understanding, Clerical Speed and Accuracy, Applied Logic

\*最小のサブテストの組み合わせで実施

以上の検討結果から、職業適性検査の開発に関する最近の動向について、次のような特徴があることがわかった。

①開発・改訂された 263 のテストのうち職業適性検査は 6 に過ぎず、活発とは言えない。さらにそのうち 2 つはイギリスで開発されたものである。ちなみに、この間、興味検査は 17、態度検査やパーソナリティ検査は 54 と多く、そちらの方の研究・開発が活発であることを示している。

②しかしながら、基準 4 により今回検討対象外とした特定の職種をターゲットとするテストは 41、Mechanical Aptitude や Clerical Aptitude など少数の適性・能力を測定するテストは 30 と適性・能力を測定することそのものが不活発であるというわけではない。

- ③キャリアカウンセラーなどキャリアの専門家向けのガイドブックでは、相変わらず GATB の代わりに開発された O\*Net Ability Profiler や伝統的な Armed Services Vocational Aptitude Battery(ASVAB)、Differential Aptitude Test(DAT)など一般職業適性検査に大きく紙面を割いていて、キャリアカウンセリングにおける職業適性検査の有用性については既に実用性のレベルであることを示している (Career Assessment Instrument, 2009)。
- ④新しく公刊された検査の尺度をみてみると、新しい概念に基づくものというより、GATB に似通っていたり準拠していたりしている。根底にある考え方はかなり成熟していることを示している。

このように、結論としては、GATB に替わるような新しい職業適性検査を、今回のサーベイでは見出すことはできなかったが、伝統的な職業適性検査を興味検査やパーソナリティ検査とバッテリー化した、使いやすさに配慮したツールがいくつか確認することができた。

## 文 献

- 新井幸子・堀内勝夫 (2002) 「ビジネスパーソン能力測定尺度の作成及び信頼性・妥当性の検討」 産業・組織心理学研究, **15**(2), 89-106.
- Betz, N. E., Harmon, L., & Borgen, F. (1996) The relationship of self-efficacy for the Holland themes to gender, occupational group membership, and vocational interests. *Journal of Counseling Psychology*, **43**, 90-98.
- Betz, N. E., & Rottinghaus, P. J. (2006) Current research on parallel measures of interests and confidence for basic dimensions of vocational activity. *Journal of Career Assessment*, **14**, 56-76.
- Bray, D. W. (1982) The assessment center and the study of lives. *American Psychologist*, **37**, 180-189.
- Buros Institute of Mental Measurement (2001) *The Fourteenth Mental Measurement Yearbook*. The University of Nebraska Press.
- Buros Institute of Mental Measurement (2003) *The Fifteenth Mental Measurement Yearbook*. The University of Nebraska Press.
- Buros Institute of Mental Measurement (2005) *The Sixteenth Mental Measurement Yearbook*. The University of Nebraska Press.
- Buros Institute of Mental Measurement (2007) *The Seventeenth Mental Measurement Yearbook*. The University of Nebraska Press.
- Campbell, D. P. (2002) The History and Development of the Campbell Interest and Skill Survey. *Journal of Career Assessment*, **10**(2), 150-168.

- Campbell, D. P., Hyne, S. A., & Nilsen, D. L. (1992) *Manual for the Campbell Interest and Skill Survey*. Minneapolis, National Computer Systems.
- Davidson, J. E., & Downing, C. L. (2000) Contemporary models of intelligence.  
In R. J. Sternberg(Ed.) *Handbook of intelligence*. Cambridge University Press.
- Holland, J. L. (1985) *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (2nd ed.)*. Englewood Cliffs. NJ: Prentice Hall.
- Holland, J. L. (1997) *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.)*. Odessa. FL: Psychological Assessment Resources.
- Howard, A., & Bray, D. W. (1988) *Managerial lives in transition*. Guilford Press.
- Katz, R. L. (1955) Skills of an effective administrator. *Harvard Business Review*, (January-February), 33-42.
- 川西千弘 (2000) 「管理職スキル検査作成の試み (1) —その概念構成—」神戸親和女子大学研究論叢, **33**, 101-125.
- 川西千弘・高木浩人 (2009) 「企業の管理職適性を測定する行動力質問紙の開発」産業・組織心理学研究, **23** (1), 61-72.
- 厚生労働省職業安定局 (1995) 『厚生労働省編一般職業適性検査手引』雇用問題研究会
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. (2000) Models of emotional intelligence.  
In R. J. Sternberg(Ed.) *Handbook of intelligence*. Cambridge University Press.
- 本明寛・織田正美・木村裕 (1972) 「自動車セールスマンの販売実績と人格特性」心理学研究, **43**, 113-124.
- Motowidlo, S. J., Dunnette, M. D., & Carter, G. W. (1990) An alternative selection procedure: The low-fidelity simulation. *Journal of Applied Psychology*, **72**, 640-647.
- National Career Development Association(2009)*A Counselor's Guide to CAREER ASSESSMENT INSTRUMENTS*, 5th Edition.
- 織田正美 (1979) 「自動車セールスマンの販売実績と性格・態度特性の関係—30ヶ月追跡調査の結果」人事試験研究, **92**, 2-9.
- 織田正美 (1982) 「営業・販売職の人格特性と実務成績」心理学研究, **53**, 274-280.
- 織田正美 (1983) 「人格特性にもとづく自動車セールスマンの販売実績の予測」心理学研究, **54**, 73-80.
- Parsons, F. (1909) *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin (reprinted with a new introduction by Eugene Penner, NewYork: Agathon Press, 1967)
- Sternberg, R.J. (1990) *Wisdom: Its nature*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sternberg, R. J., Forsythe, G. B., Hedlund, J., Horvath, J. A., Wagner, R. K., Williams, W. M., Snook, S. A., & Grigorenko, E. L. (2000) *Practical intelligence in everyday life*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Super, D. E. (1957) *The psychology of careers: An introduction to vocational development*. Harper & Row. (日本進路指導学会訳 1960『職業生活の心理学』誠信書房)
- 豊原恒男 (1984) 『職業適性改訂新版』 ブルーバックス 講談社
- Wagner, R. K. (1987) Tacit knowledge in everyday intelligent behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, **52**,1236-1247.
- Wagner, R. K. (1991) Managerial problem solving. In R. J. Sternberg and P. A. Frensch(Eds.) *Complex problem solving*. LEA.
- Wagner, R. K., & Sternberg, R. J.(1985) The role of tacit knowledge. *Journal of Personality and Social Psychology*, **48**,436-458.
- Wechsler, D. (1958) *The measurement and appraisal of adult intelligence, Fourth edition*. The Williams & Wilkins Company. (茂木茂八・安富利光・福原真知子訳 1972『成人知能の測定と評価』 日本文化科学社)
- 八木 晃 (1968) 『心理学Ⅱ』 培風館
- 柳井晴夫 (1967) 「適性診断における診断方式の検討 (I) 多重判別関数と因子分析による大学の9つの系への適性診断」教育心理学研究, **15**, 145-160.
- 柳井晴夫 (1969) 「職業適性検査の因子分析—分散分析的手法による因子分析の適用—」教育心理学研究, **17**, 1-11.
- 柳井晴夫 (1973) 「適性診断における診断方式の検討 (II) 大学の84の専門分野に対する適性診断」教育心理学研究, **21**, 148-159.
- Zytowski, D. G. (2000) *Kuder Career Search: User manual*. Adel, IA: National Career Assessment Services.
- Zytowski, D. G., & Luzzo, D. A. (2002) Developing the Kuder Skills Assessment. *Journal of Career Assessment*, **10**, 190-199.

## 第3章 職業適性検査活用の実際

### 1. はじめに

求職者が職業を選ぶときには、自分がその仕事を遂行できる能力をもっているかどうかは最初に考えなくてはならない大事な条件である。また企業が採用選考を行う場合にも、求職者のもっている能力の質とレベルを見極めることは非常に重要な課題である。このように人が仕事を選ぶ時、あるいはある仕事を任せる人を選ぶ時に、個人のもつ職業能力の測定と評価は欠かすことができない。それでは、職業能力はどのような方法で評価することができるのだろうか。また、実際の職業相談等の場面で、職業能力の測定や評価はどのように行われているのだろうか。

#### (1) 職業能力の測定と評価

職業能力を測定・評価する方法はいろいろある。例えば、典型的な例としては、その職務に関する専門的な内容のペーパーテストや実技テストを用意し、検査する方法がある。このような検査の実施は測定したい知識や技量の範囲が明確に決まっている場合には、対象者の持っている能力のレベルを知るために非常に有効である。特定の職種についての各種職業適性検査やコンピュータのソフトウェアの操作に関する検定などもこのような検査の例である。ただ、この方法による測定は職務遂行能力の範囲が限定されるため、関連職務以外の仕事について個人が有する潜在的な能力や仕事への適応可能性も含めた総合的な職務遂行能力については測定することができない。

一方で、限定された職務内容の遂行能力を測るのではなく、過去においてその仕事を行ったという経験がなくても、仕事内容の教育や訓練を受ければうまく行うことができるだろうという将来の発揮能力を測りたい場合もある。そのような時には、個人のもつ潜在的な知的能力を測定することで職務遂行能力のレベルを予測するような方法をとることが多い。職業紹介において従来よく用いられてきた代表的な職業適性検査である、厚生労働省編一般職業適性検査（General Aptitude Test Battery:GATB）はこのような考え方に基づいて開発された検査である。また、企業の採用試験の中で使われるペーパーテストの一部にも将来発揮されると考えられる能力を予測するという考え方、ねらいに基づいた検査が組み込まれていることが多いといえよう。

なお、職業能力の厳密な測定が目的であれば上述のように検査を用いる方法をとることが一般的であるが、求職者がその仕事を実際にできるかどうかを知りたい、あるいは判断したいという場合には、厳密な検査を行わずに済ませることも多い。このような場合には、面接を通して過去の具体的な職業経験や作業経験を尋ねたり、保有する資格等を質問することで求職者の能力評価を行うことになる。これは、検査を実施しなくてすむ分、簡易で実際的な

やり方である。ただ、求職者の自己申告に基づいての評価となるため、本人の認識の誤りや意図的なごまかしが含まれる可能性を排除することができない。本人は「できる」と思っているにもかかわらず「できない」場合もあるし、実際の仕事の内容がよくわかっていないとできるかできないかの判断が難しいこともある。

## (2) 職業相談場面での職業能力の把握

職業相談場面においては求職者がどんな仕事であればうまくできそうかを調べたり、求人が求めている仕事の職務を求職者が実際にできるかどうかを見極めることが必要となる。そこで、従来、多くの公共職業安定所や職業相談機関においては、様々な職業の中からどのような職種ならうまくできそうかを知る手がかりを得たい時には、GATBのような職業適性検査を活用することになる。また、相談の時間が限られていたり、検査を実施する場所が用意できないという状況では、GATBのような検査を行わずに面接の中で求職者の能力を推し量る場合が一般的と考えられる。

しかしながら実際のところ、相談機関における職業相談や就職支援において、求職者の職業能力のレベルがどの程度問題になるのか、職業能力のレベルの評価が必要となったときにどのような方法で実施しているのかという点については、明らかになっていない部分が多い。特に公共職業安定所などにおいては、職業能力の面は深く考えず就職さえできればどこでも構わないという求職者も少なくないという話はよく聞かれるし、年齢や賃金などの雇用条件に関する制約があれば、職業能力よりもその他の条件で求人を探すという方向に進まざるを得ない。こういった状況を踏まえると、現場での職業能力把握のニーズや評価の方法、現実的に活用できそうな検査やツールの形態を知ることは今後、職業能力把握の方法を検討していく上で必須の課題である。

## (3) 本稿の目的

そこで、本稿では、①職業相談機関における求職者の職業能力を測定することへのニーズ、②測定するために実施している具体的な方法、③相談機関で役立てることができそうなツールのあり方（特に能力評価に関して）等について検討することを目的とする。具体的な方法としては、公共職業安定所を対象として、実際の相談の中での求職者の職業能力把握の方法、現場でも利用できそうな職業能力評価ツールのタイプやニーズを調べるための調査を行った。調査は公共職業安定所職員に対するアンケート調査と公共職業安定所のヒアリング調査の2通りの方法で実施した。本稿ではその結果について報告をまとめ、職業能力の把握について現場ではどのように実施しているのか、また、職業能力評価のためのツールへのニーズや具体的に実施可能なツールのイメージについて検討したい。

## 2. 公共職業安定所職員を対象としたアンケート調査

### (1) 目的

職業紹介や職業相談において、求職者の職業能力を把握する必要があるのか、把握する必要がある場合に実際に行っている方法、これから職業能力評価に関するツールを開発するとしたらどんなものが望ましいか等を調べることを目的とする。

### (2) 方法

[調査の手続き] 労働大学校の安定行政系の研修に参加している公共職業安定所職員に対してアンケート調査を実施した。研修期間中にアンケート用紙（A4 サイズ 1 枚表裏）を配付し、研修終了前に提出してもらった。アンケートの配付にあたっては、回答者の行政経験や年齢等が偏らないよう、安定行政系の様々な研修のコース（7つ）が含まれるように配慮した。

[実施時期] 平成 22 年 6 月～11 月

[回答者の内訳] 全回答者数は 262 名(回収率 88.2%)である。性別年代別の集計結果を図表 3-1 に示す。262 名のうち、男性が 183 名、女性が 65 名、無記入が 14 名となった。年代別にみると 30 歳代が 100 名で最も多く、次いで 40 歳代が 81 名、20 歳代が 65 名の順となった。50 歳代は 14 名と少なかった。

図表 3-1 回答者の性別年代別内訳(人)

年代	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	無回答	合計
男性	43	72	60	8	0	183
女性	22	26	15	2	0	65
無回答	0	2	6	2	4	14
計	65	100	81	12	4	262

アンケートには回答者の行政経験年数を問う問いとして、求職担当の年数、求人担当の年数、その他の年数を書き込んでもらう設問を用意した。結果を図表 3-2 から図表 3-4 に示す。

「求職担当」の年数をみると、1 年以上 5 年未満が最も多く 77 名、次に 5 年以上 10 年未満が 67 名となった。「求人担当」の年数は 1 年以上 5 年未満が最も多く 83 名となった。「その他」の担当年数をみると、1 年以上 5 年未満が最も多く 70 名、5 年以上 10 年未満が 65 名となった。全体として 30 歳代か 40 歳代が多く、「求職担当」の年数を職業相談の経験とみるとこの期間は約 5 年までの人と約 10 年までの人が約半々ずつ含まれ、あわせると全体 262 名中の 144 名で、約 55%程度の割合を占めている。

図表 3-2 回答者の求職担当の年数(人)

勤務年数	男性	女性	無回答	総計
1年未満	10	5		15
1年以上5年未満	56	19	2	77
5年以上10年未満	49	13	5	67
10年以上15年未満	13	8	1	22
15年以上18年まで	6	1		7
計	134	46	8	188

図表 3-3 回答者の求人担当年数(人)

勤務年数	男性	女性	無回答	総計
1年未満	2			2
1年以上5年未満	59	19	5	83
5年以上10年未満	11	6	4	21
10年	2			2
計	74	25	9	108

図表 3-4 回答者のその他担当年数(人)

勤務年数	男性	女性	無回答	総計
1年未満	1	1		2
1年以上5年未満	46	23	1	70
5年以上10年未満	51	12	2	65
10年以上15年未満	23	15	2	40
15年以上20年未満	22	3	3	28
20年以上26年まで	15	1	2	18
計	158	55	10	223

[調査の内容] 配付したアンケート用紙の様式は本章の最後に添付するが、設問の内容をまとめたものが図表 3-5 である。調査票の設問は大きく 5 つの部分で構成されている。1. 現在どのようなツールを活用しているかという現状把握に関する質問、2. 求職者の能力を評価することについてのニーズ、3. 求職者の能力を実際にどのように評価しているか、4. 今後、求職者の能力を評価するものとしてどのようなものがよいと思うか、5. 回答者の属性に関する質問である。回答者の属性以外の設問数は 6 問である。なお、調査項目は研究会のメンバーでの話し合いにより作成した。

### (3)結果

アンケート調査では、回答者の答えやすさを考えて、現在どのようなツールを活用しているかという項目から設問を始めた。しかし、今回の調査の目的は、公共職業安定所における求職者の能力評価の必要性、現状において能力評価のために行っている方法、これから職業能力評価に関するツールを開発するとしたらどんなものが望ましいかということについての

職員の意見を聞くことにあるため、結果の記述はアンケート調査の設問順にこだわらず、目的に沿った形でまとめることとした。

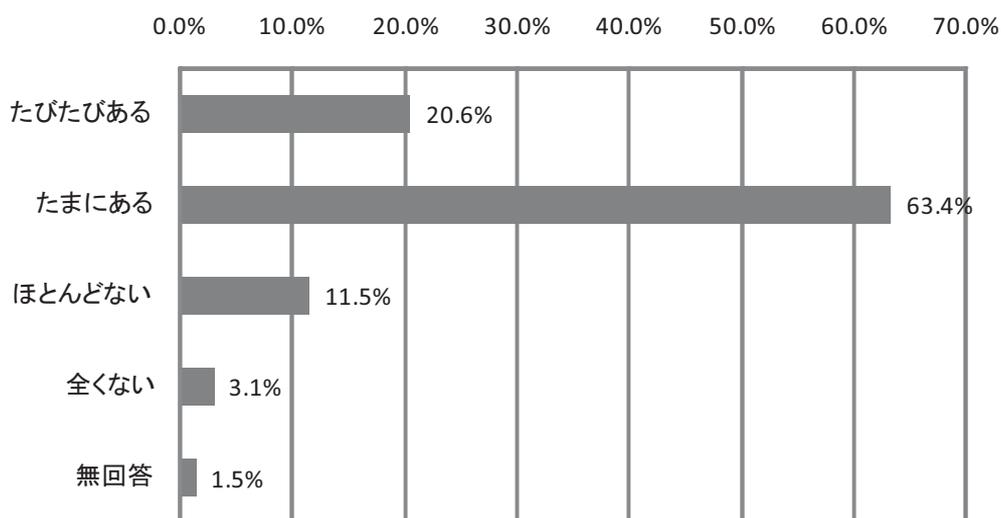
図表 3-5 求職者の能力の評価に関するアンケート(調査項目)

<ハローワークでの検査類の活用について>	選択肢、回答項目の内容
1. 業務で、現在あるいはこれまでに使っている検査類に○。また、今後使ってみたい検査に○。複数回答可。	①厚生労働省編一般職業適性検査 ②職業レディネス・テスト ③VPI職業興味検査 ④キャリア・インサイト ⑤キャリア・インサイトMC ⑥キャリアマトリックス ⑦OHBYカード
<ハローワークでの求職者の能力評価のニーズについて>	選択肢、回答項目の内容
2. これまであるいは現在の業務で求職者の能力評価を行う必要性を感じた程度を①～④のいずれかで回答。	①たびたびある ②たまにある ③ほとんどない ④全くない
3. ハローワークで求職者の職業能力を検査等によって評価することが必要となるにはどのような場合か？複数回答可。	①職業訓練等の受講のために能力を知る必要がある場合 ②希望している仕事ができるかわからない場合 ③希望している職種に求人がなく、他にどんな仕事ならできそうかを調べたい場合 ④応募職種を決めかねている場合 ⑤応募職種に一貫性がなく、適職を考えるための情報が必要な場合 ⑥その他:具体的に記入( )
<ハローワークでの求職者の能力評価の方法について>	選択肢、回答項目の内容
4. 求職者の職業能力を確認する場合、どのような資料から判断するか?①から⑧までのうち重要なもの3つに○。	①過去の仕事の経験や職歴 ②過去の職位や具体的な業績 ③取得している資格 ④学歴 ⑤能力に関する検査の実施結果 ⑥相談中の話しぶりや態度 ⑦体力や健康状態 ⑧その他:具体的に記入( )
5. A～Eの能力の特徴について、検査等を用いた客観的な評価を行うことが求職者との相談や職業紹介に役立つかどうかを、「①役立つ、②やや役に立つ、③どちらともいえない、④あまり役に立たない、⑤役に立たない」のいずれかで回答。	A.読み、書き、計算力など、基礎的な知的レベル B.身体作業、指先の器用さ、動作の俊敏さなど運動機能や動作に関する作業レベル C.パソコン操作、語学力、簿記、機械操作などのスキルや技術のレベル D.電話応対、接客態度などの人あたりの良さやコミュニケーション能力 E.仕事に対する意欲、勤勉さ、粘り強さ、持続力などの行動面での特徴
<今後、期待されるツールについて>	選択肢、回答項目の内容
6. 今後、求職者の「能力」を評価するための検査、あるいはツールとして、どのようなものであれば実際の業務で活用し、役立てられると思うかを自由記述で回答。	自由記述
<回答者の属性に関する質問>	選択肢、回答項目の内容
	①性別 ②年齢(20歳代、30歳代、40歳代、50歳代) ③現在の担当部署と部門・窓口 ④これまでの求人、求職担当年数

## ア 公共職業安定所における求職者の能力評価の必要性について

これまで、あるいは現在の業務で求職者の実際の仕事の能力を評価する必要性を感じた程度を聞いた質問（設問2）に対する回答を図表3-6に示す。5段階評価のうち、「たまにある」が63.4%で最も多く、続いて「たびたびある」が20.6%となった。肯定的な回答を合わせると84.0%が必要性を感じていることが示されている。

図表 3-6 求職者の能力評価の必要性を感じた程度(5段階評価)

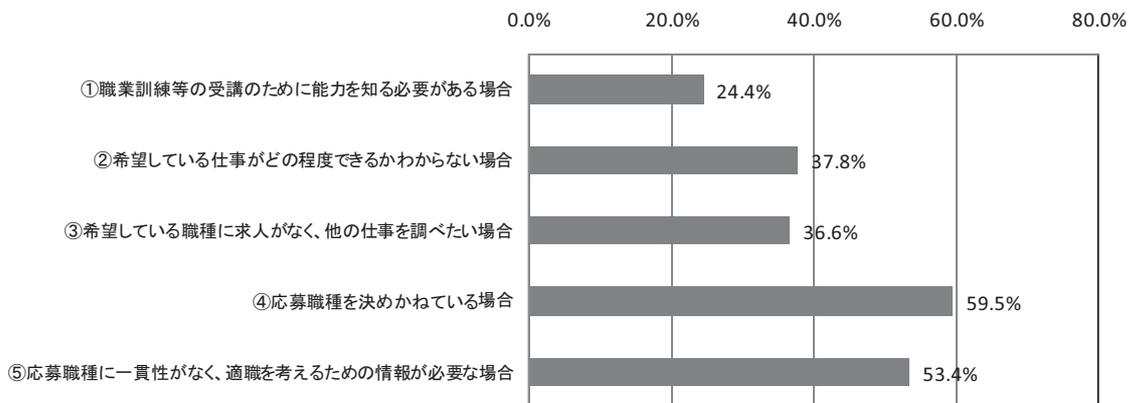


次に、どんな場合に求職者の職業能力を検査等によって評価することが必要となるのかを尋ねた質問（設問3）に対する回答の集計結果を図表3-7に示す。

最も多かったのが「④応募職種を決めかねている場合」で59.5%の選択があった。続いて「⑤応募職種に一貫性がなく、適職を考えるための情報が必要な場合」が53.4%であった。①と②は実際の職務の遂行能力を調べるという目的のために使うということであるが、選択者は④、⑤に比べてそれほど多くなかった。実際の職業能力のレベルを知るといった目的よりは、職種選択に迷っている者に対して適切なアドバイスを行うための情報提供のために必要となることが多いようだ。

同じ質問に対して用意されている自由記述の欄（⑥として用意）への書き込みをまとめた結果を図表3-8である。複数の人があげている内容として、「求職者自身が希望する場合」、「職業経験の浅い若年者に対して」という記述がある。また、「求人者の求める基準に達しているか」、「知的な面での障害が感じられる場合」、「基礎的な常識や学力の確認」という純粋な能力評価の記述もいくつかみられた。他方で、「検査によってわかるとは思えない」、「必要な場合がない」という回答もあった。

図表 3-7 職業能力の検査等での評価が必要となる場合



図表 3-8 職業能力の検査等での評価が必要となる場合(自由記述の内容)

3-⑥自由記述の内容
* 本人が希望する場合。
* 求職者が自ら申告してくるときあり。
* 転職者相談では必要を感じない。小中学生の段階で高校を選択する前に適職検査必要。
* 新卒・高校生・中学生に対して。
* 求人者の求める基準に達しているか。
* 一般求職者だが、知的障害者とも思える求職者。
* 基本的な常識や基礎学力を知りたい場合。
* 経験がある職種なのに採用されない、もしくは採用されても長続きしない。
* 検査によっては適性がわかるとは思われない。
* 全くない。
* 特段なし。

### イ 公共職業安定所での求職者の能力評価の方法について

前項で示した通り、公共職業安定所において、応募職種を迷っている求職者などに対して能力評価をする必要がある、あるいは能力評価が役に立つのではないかと考える職員は多いことが示唆されたが、それでは、実際に求職者の能力や適性等を職員はどのように把握しているのだろうか。その点を知る手がかりとして、まずは安定行政での活用を考えて従来、開発されてきた様々な心理検査やガイダンス・ツールについてその利用状況を尋ねた。

設問1ではこれまでに労働政策研究・研修機構が開発した心理検査、PC（パソコン）を使うガイダンス・システム、カードなどの7つのガイダンス・ツールについての利用状況と今後、業務で使ってみたいかどうかを聞いた。公共職業安定所のような職業紹介機関でガイダンス・ツールをどの程度使える状況にあるのか、また、どのようなツールが活用されているのかを調べることによって安定所で活用できるのぞましいツールの形態を推測することができる考えたためである。

回答結果を図表 3-9 に示す。7つのガイダンス・ツールのうち、①~③は質問紙法で行う標準化された心理検査である。このうち①は職業能力を測る検査、②と③は主に職業興味や職業への準備度の発達を調べるための検査である。④と⑤は PC (パソコン) を使って利用者自身が適性等を調べることができるガイダンス・システム (Computer Assisted Careers Guidance System:CACGS) で④は 35 歳までの若年者、⑤は 35 歳以上で職業経験のあるミッドキャリア層を対象とする。⑥はインターネットで提供される職業情報の総合的データベース、⑦はカードソート法による職業興味の把握と職業理解促進のためのガイダンス・ツールである。

各ツールについて現在使っている割合をみると、①から③などペーパー版の心理検査系のものが約 2 割~約 3 割で多くなっている。図表 3-9 には参考として各検査の初版の開発年度を掲載しているが、これをみると利用の割合は初版の開発の時期が古いものから順に高くなっている傾向がある。ツール類の利用については過去からの継続で活用されている部分が多いことが示されているようだ。また、職業紹介の場にツールが普及し、定着して活用されるようになるためには一定期間の時間を要することも示唆されているといえよう。

「今後使いたいかどうか」に関する回答の割合を見ると「⑥キャリアマトリックス」が 42.4%で最も高い。続いて「③VPI 職業興味検査」(32.1%)となっている。なお、「キャリアマトリックス」は、公共職業安定所におけるインターネット利用環境の状況が現時点での利用に影響していることも考えられ、インターネット環境が向上すれば、利用希望者は多いことが示されている。なお、現在と今後の割合を比較してみると、GATB では現在よりも今後の利用希望がやや減少気味である。GATB のように厳密に能力を測定する検査は公共職業安定所での利用が難しくなる傾向があるのかもしれない。

図表 3-9 利用しているガイダンス・ツールと今後の利用希望

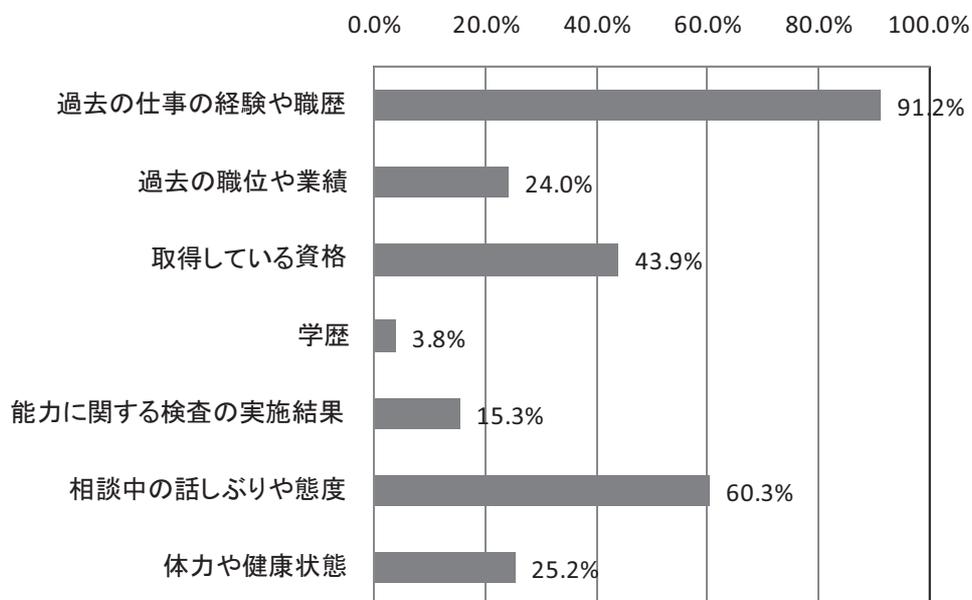
検査名	開発年	現在使っている (人、%)		今後使いたい (人、%)	
①厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)	1952年	82	31.3%	64	24.4%
②職業レディネス・テスト(VRT)	1972年	66	25.2%	63	24.0%
③VPI職業興味検査	1985年	63	24.0%	84	32.1%
④キャリア・インサイト	2004年	58	22.1%	58	22.1%
⑤キャリア・インサイトMC	2007年	8	3.1%	30	11.5%
⑥キャリアマトリックス	2006年	49	18.7%	111	42.4%
⑦OHBYカード	2008年	7	2.7%	59	22.5%

次に設問 4 では、実際に公共職業安定所において求職者の能力をどのように評価しているか、また、具体的にはどんな能力が測定されれば相談に役立つのかを尋ねた。まず、職業能力を確認する場合に重要であると考える要素について回答してもらった結果を図表 3-10 に示す。①から⑦のうち、3つまで選んでよいという条件で回答してもらった結果、他の項目

と比べて最も選択が多かったのが①過去の仕事の経験や職歴（91.2%）であった。公共職業安定所では、職歴をもつ来所者が多いため、過去の仕事の経験や職歴に基づいて求職者の能力を考える資料とする場合が多いようだ。次に多かったのが⑥相談中の話しぶりや態度で60.3%であった。これについては、どのような話しぶりや態度が能力を知るための手がかりとなるのかを具体的に聞いていないため、面接時の求職者の態度が手がかりとされているということしかわからない。3番目に多かったのが、③取得している資格（43.9%）であった。上記の他は選択の割合が少なくなり、⑦体力や健康状態(25.2%)、②過去の職位や業績(24.0%)、⑤能力に関する検査の実施結果(15.3%)、④学歴(3.8%)の順であった。

⑦の下に設けた「その他：自由記述」に書き込まれた内容をまとめたものが図表 3-11 である。書き込んだ人はそれほど多くなかったが、就労意欲ややる気という気持ちについての記述や生活態度、職業観、コミュニケーション能力などが書き込まれていた。

図表 3-10 職業能力を確認する上で重要だと考える点(3つまで選択)



図表 3-11 職業能力を確認する上で重要だと考える点(自由記述の内容)

4-⑧自由記述の内容
*就労意欲。
*やる気。
*離職してからの期間・生活態度(規則正しい生活をしているか)。
*学卒者(職業観)。
*コミュニケーションの能力。
*家庭環境による就労可能日時。
*全くない。

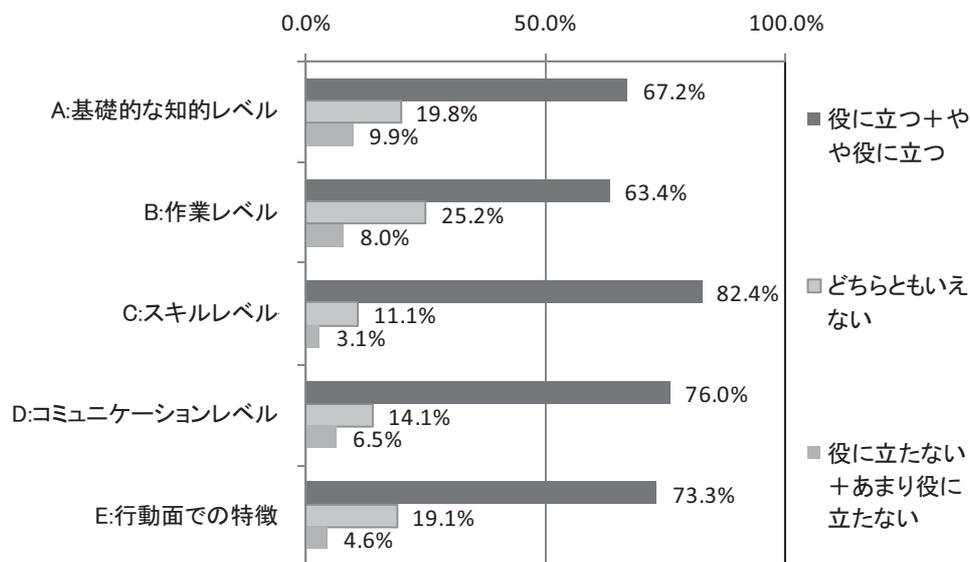
また設問 5 では、検査などで能力を測定する場合にどのような特徴が客観的に測定できると役立つと思うかを尋ねた。その結果を図表 3-12 および図表 3-13 に示した。図表 3-12 は項目毎の各選択肢の選択者数である。図表 3-13 は「役立つ」と「やや役立つ」という肯定的回答、「どちらともいえない」という回答、「あまり役に立たない」と「役に立たない」という否定的回答で選択者を 3 群に分け、全選択者に占める各群の選択者の割合を項目毎にグラフにしたものである。

図表 3-12 客観的に測定すると役に立つ特徴(人)

項目	役に立つ	やや役に立つ	どちらともいえない	あまり役に立たない	役に立たない	無回答
A:読み、書き、計算力など、基礎的な知的レベル	72	104	52	20	6	8
B:運動機能や動作に関する作業レベル	54	112	66	17	4	9
C:パソコン、語学力、簿記、機械操作等のスキルレベル	118	98	29	6	2	9
D:人あたりの良さや、コミュニケーションレベル	126	73	37	15	2	9
E:意欲、勤勉さ、粘り強さ、持続力などの行動面での特徴	115	77	50	9	3	8

図表 3-13 客観的に測定できると役に立つ特徴

(回答を肯定、どちらともいえない、否定の 3 段階にまとめたもの)



「役立つ」という回答の選択者数でみると、「D：人あたりの良さやコミュニケーションレベル」、「C：パソコン、語学力、簿記、機械操作等のスキルレベル」、「E：意欲、勤勉さ、粘り強さ、持続力などの行動面での特徴」、「A：読み、書き、計算力など、基礎的な知的レベル」、「B：運動機能や動作に関する作業レベル」の順となった。ただ、その次の「やや役に立つ」という回答をあわせると(図表 3-13)、最も高かったのが「C」で 216 名(82.4%)、次が「D」で 199 名(76.0%)、3 位が「E」で 192 名(73.3%)、4 位が「A」で 176

名（67.2%）、最後が B で 166 名（63.4%）であった。上位となった「C」は実務上の技量を示すものであり、現状でも英語検定や簿記検定などで厳密に評価可能なスキルである。それに対して「D」や「E」は個人のパーソナリティに関連した変数で社会的な行動がうまくとれるかどうかや仕事に対する取り組み方かどうか、という点に関する指標である。他の特徴と比べて相対的に肯定の割合が低くなった「A」や「B」は、これまでに GATB で測定してきた個人のもつ潜在的な基礎能力に近い概念である。公共職業安定所などの職業紹介においては、個人の基礎的な能力を測定することよりも実務に役立つスキルをどの程度有しているのか、また、仕事をする上で他の人との対人関係を含めてうまく適応してやっていけるのかという面についての情報がより強く求められているようである。

#### ウ 求職者の能力評価のための検査、ツールとして業務に役立つと考えられるものについて

設問 6 において自由記述で回答を求めた結果を図表 3-14 に示す。回答者の記述を大きく 4 つに整理した。1 つ目は形式についての意見、2 つ目は検査の内容についての意見、3 つ目は既存のツールについて触れながら意見を述べているもの、4 つ目は能力評価の方法や測定についての考え方について触れている意見である。

形式について記述している回答の内容をみると、PC(パソコン)等の活用、紙筆検査タイプの簡易な検査、短時間でできる検査、グループでの評価という観点からの記述となっている。グループ討議という意見を除き、多くの記述の背景に共通に伺える考え方は「短時間に簡単にできる」という形式である。公共職業安定所の紹介や相談の窓口で実施できるツールという条件を考えると、ある程度の時間をかけてじっくり実施するという心理検査系のテストよりは PC (パソコン) で実施できる検査や紙に記入する形式であってもチェックリストタイプで簡単にできる検査が望ましいと考えられているようである。

次にどのような能力を測るかという検査の内容に関する記述については、各記述をパソコン等の具体的スキルの評価、基礎的能力や興味の評価、過去の仕事や経験の評価、意欲・態度・適応力の評価、身体能力の評価という観点から整理した。パソコンのスキルあるいは体力についての検査というような特定の能力、スキルを限定的に測る検査から、汎用的な能力の測定を示唆するものなど様々な観点から記述されていた。全体として、GATB のような職務の遂行に必要な基礎的な能力をまんべんなく測定するという検査へのニーズよりは、業務を遂行する上での具体的なスキルや仕事をする上で直接役立つような技術や経験のレベルを知りたいという意見の方が多くみられた。

既存のツールについて触れている意見としては、当機構が開発しているもの、民間のもの、その他のものに分けて整理した。具体的に新しいツールを提案するというよりは既存のツールをもっと使いやすくという意見もあった。なお、公共職業安定所によっては独自のチェックリストのようなものを作成して使っているところもあることがわかった。

図表 3-14 求職者の能力評価を行うために役立つと思われるツールについて(自由記述)

1. 形式を記述している意見	
PC等の活用	<p>ゲーム感覚でできる「脳力トレーナー」のようなものの職業能力検査。 現在あるものをモバイル化するのが良いと思われる。また、面接前に数分でできるポイントチェックというものもあるとよいかも？ PC画面上でタッチパネルでGATB、VPIのような検査を行い、適職及び不足している経験、知識等が出てくるもの。 自己検索機で簡単にタッチインで検査ができ、結果をプリンターですぐ印刷して自己の確認が出来るのは、みんなが利用しやすいと思います。求職者は、このような検査がハローワークで出来ることを知らない人が多いと思います。 準備があまりいらぬもの(総合的システムを使うような)できるだけ簡単な検査であれば窓口対応の中でも利用しやすい。 現在で、集団でGATBを行っているが、今後窓口で、システムを使用し、ある程度簡易なものであれば・・・。 ハローワークシステムのツールとして、検査機能を使えるようにする。簡易の検査機能(10分で終了する位)でおおまかな能力が分かるような機能。</p>
紙筆検査タイプの簡易な検査	<p>A4 1枚程度で評価できるようなもの。 一枚のシート(裏表可)で行うことができるもの。この分量でないと、相談者が構えてしまうのでは？今のツールで十分対応できると思います。使う側の技術と環境の方が足りない。 できる、できないで選択するスキルチェックシートみたいなものがあるとよい。</p>
短時間でできる検査	<p>現在のものより、簡略化された、検査時間を短縮できるもの。 10～15分程度で評価まで行えるような簡易な検査があると活用しやすい。 短時間で終了できるものが良い。 短時間で正確に能力を判断できるツールがあればよいと思います。 窓口で時間をかけずに検査できるもの。求職者に配付して次回来所時に持参してもらい、判定することが可能であるもの。 なるべく時間がかからずにできるもの。 検査所要時間が短い、又は、短い時間に分割して実施可能なものであれば、窓口で利用しやすい。 時間の制約上、20～30分以内に検査結果がわかるものがあるとよいと思う。</p>
グループでの評価	<p>グループ討議・・・求人者からは人柄や協調性などを求められる場合が多いため。</p>
2. 検査の内容について記述している意見	
パソコン等の具体的スキルの評価	<p>パソコンスキルのチェックできるもの。 パソコンの操作レベルがわかるようなもの。※求人者の要望に合うレベルに応募者が合っているのか。又は、アピールする時の基準として、知ればよい場面もある。 ワード、エクセルのレベルを客観的に図れるようなもの。 仕事で使う機械・パソコンソフト・資格等からそれを活用できる職種を検索する検査。 図面を見て、効率的に作業手順がわかるか。プログラム設計書を見て、誤りを探せるか。以上、適性検査ではなく、業務遂行能力テスト。</p>
基礎的能力や興味の評価	<p>本人が何をやりたいか、できるかがわかるもの。 興味と能力を関連づけられるもの。 実際の業務に近似したことを行うことが望ましいが、基礎的な言語、計算スキルは最低限必要であると思われる。多くの人を対象にする以上、どの業務においても共通する汎用的なものにならざるを得ないのではないかと。 新採を評価する時、センター試験のようなものがあれば(全国共通の)いいなと思ったことはありました。 職業別知識テスト。 場所的にも時間的にも無理だとは思いますが、例えば障害者の就労移行支援事業でやっているような実際の職業を想定しての検査というか、ツールがあれば良いと思う。</p>
過去の仕事や経験の評価	<p>実際に経験してきた仕事と、これからやってみたい仕事とどの程度のつながりや、活用できる知識等がある(持っている)のかを簡単な検査で確認できるようなものがあれば。 現在までしてきた仕事の基礎的な知識や技能を評価できるもの。 職種別の職務経験表を用意しておき、本人に記入してもらい、求職票に添付しておく。事業所に紹介する際に、参考にしながら求職者の経験をアピールしたり、本人が履歴書を作成する時に活用する。(例:機械工の経験・・・使用機械名、作業名、製造していた物の種類等を、あらかじめ例示した表に、本人が○を付け、補足事項を記入)。</p>
意欲、態度、適応力の評価	<p>意欲の評価。 問5のDの能力やEの特徴がわかるツールがあれば役立つのではないかと。 常識力とか対話力が評価できるものがあると、若年者に役立つと考えました。 合う仕事を探すのではなく、仕事に合わせるという観点から職場適応能力重視ツール。 コミュニケーション能力を客観的に見ることが出来るツールがあると求職者との相談において、補強すべき部分として、説明し易い。(相手のコミュニケーション不足を指摘するのはなかなか難しいので。)</p>
身体能力の評価	<p>身体能力(作業速度、動作)。粘り強さ、持続力。 中高年齢者が応募するに当たって、体力の有無が採否を左右する場合がある。本格的な体力測定ではなく、簡易的な体力測定の結果から応募できる職種を絞り込むことができれば、少なからず求職者サービスにつながるのでは？現実的には難しいと思うが・・・。</p>

3. 既存のツールについて触れている意見	
JILPT開発のツール	VPI職業興味検査、キャリアマトリックス。 GATBが利用しやすく活用を図りやすい。
	あまり求職担当をしたことがないのですがキャリアマトリックスの適性検査項目が多すぎるため、時間がかかりすぎます。すでにあれば私の知識不足ですが、もう少し時間のかからない短縮版の検査があっても良いと思います。 実際の窓口対応をしているOHBYカード等を用い、検査を行うことは時間的に難しい。他業務が以前に比べかなり増えており、学校訪問時に行うことは可能と思われるが通常業務では行えない。研究と現場の違いを考えさせられ、せつかくのツールを活用できない現状を知ってほしい。
民間開発のツール	派遣会社で使用しているスキルチェック。 MBTI。
その他のツール	職務経歴書。 検査は、窓口の忙しさや、求職者側も検査されることに違和感があることを感じていました。**所では、必要に応じてマザーズコーナーを中心に「クイックシート」を作り活用しています。これは、15分程度で、キャリアアンカーをさぐり、どうやってそれに近づいていくか窓口職員も一緒に考えられるツールにしています。（*特に障害者の就労支援に、前所では効果がありました。）今後、職場内で広げて行きたいと思っています。 現在、当所で「適性セミナー」で利用しているのがMio（興味）とCapt（性格）ですが、能力を検査する場面が一般求職者の窓口及びセミナーで思い浮かばない。（個別支援、担当者制なら時間的余裕もあると思います。が・・・）。障害者の能力を図る場面ぐらいでしかやりようがないと思います。

4. 方法、測定の考え方について	
	資格試験のように「目に見える」「広く評価される価値」がないと「能力」の検査にならないし、意味がない。 ペーパーテストによるスキルレベルのチェックやパソコンについては実技検査（派遣会社で行われている程度のレベル）でレベルを確認し、紹介に反映する意欲などの内面的なものについては、職業相談を重ねるなかで判断せざるを得ないと思う。

#### (4)まとめ

公共職業安定所の職員を対象として実施したアンケートでは、①職業紹介や職業相談において、求職者の職業能力を把握する必要がどの程度あるのか、②把握する必要がある場合に実際に行っている方法、③これから職業能力評価に関するツールを開発するとしたらどんなものが望ましいかということを調べた。

その結果、①については、回答者の約84%が、求職者の能力評価の必要性を感じるということに肯定的な回答をしており、能力評価の必要性はあることがわかった(図表 3-6)。それは具体的には、応募職種を決めかねている、応募する職種に一貫性がない場合などのケースを扱っている時に多い(図表 3-7)。

そういった場合に実際に行っている方法としては、能力に関する検査を使うというよりは過去の仕事の経験や職歴、相談中の話しぶりや態度、取得している資格などを手がかりとして判断するという方法が取られていることが多かった。過去の仕事の経験や職歴、取得している資格は求職者がどんな仕事をどの程度できそうかを知るための客観的な材料であり、それとともに話しぶりや態度はパーソナリティに関する側面で、人柄や意欲のような要素を含むものであるといえる(図表 3-10)。

さらに、客観的に測定することが役立つと思われる特性については、人あたりの良さやコミュニケーション能力、意欲、勤勉さなどのパーソナリティに関する特性や、パソコンや資格試験で認定されているスキルなど具体的な職務能力の選択の割合が高かった(図表 3-12)。公共職業安定所における求職者の職業能力の把握のためにどんな検査が役立つかという質問に対する記述では、実施時間が短く簡単にできるような形式のものへの要望がみられた。内容としては、図表 3-12 での選択傾向も反映され、基礎的な能力などよりは具体的なスキルや

パーソナリティに関連する要素を測るような検査へのニーズが高いことが示唆されていた。

なお、図表 3-9 をみると、現在あるいはこれまでに使っている検査としては GATB の割合が高くなっており、公共職業安定所に古くから導入されているという点で GATB の存在の大きさが伺える結果となっている。また、今後使っていきたい検査として、GATB の割合は現在または過去に比べて少なくなっているが、一定数残っている点を見ると、GATB のような検査を実施する場面が全くないとは言い切れないようである。その一方で、VPI や PC タイプ、カードタイプのツールの利用希望は高くなっていることから、アンケートの結果にも示されたような、短時間で簡易にできるような検査へのニーズがあることも確かであろう。

公共職業安定所の職業紹介、相談は様々な求職者に対応することから、必ずしもすべての求職者に検査やツールを使ったサービスを行う必要はない。特に時間をかけた相談をしなくても雇用条件だけで就職先を見つける求職者も多数いるだろう。そう考えると、むしろ検査やツールの実施が必要となる求職者のケースは公共職業安定所を訪れる求職者の一部であるといえよう。それではどんな場合に検査やツールが適用されるのだろうか。また、その時に利用される検査やツールはどのような基準、あるいは条件によって選択されているのか。これらの点についてはこのアンケート結果からは十分に明らかにすることができない。そこで、公共職業安定所ではどんな対象者に対してどんな場面でツールを使っているのか等を含めて詳しく知るために、ヒアリング調査を行った。次節ではその内容と結果について報告する。

### 3. 能力評価の方法等に関する公共職業安定所へのヒアリング調査

#### (1) 目的

公共職業安定所で求職者の能力を把握するために実際にはどのような方法を行っているのかという点について、アンケート調査の結果を踏まえた上で、それをさらに詳細に調べることがヒアリングの目的である。特に対象者の特徴やニーズ、それぞれの公共職業安定所の体制等も踏まえて、ツールや検査類の活用状況を把握するとともに、具体的なツールの使い方についても聴き取りを行う。さらに、今後、能力評価を行うためのツールとしてどのようなものが望ましいかという点について担当者の率直な意見を聞く。

#### (2) 方法

[調査の手続き] 東京近郊の計 9 カ所の公共職業安定所に対して、聴き取り調査の実施を依頼した。各労働局を通して、比較的規模が大きい所であること、業務において検査やツールを活用している所であることを考慮し、紹介してもらった。ヒアリングに先立って、各所の担当者に対してヒアリング項目が記載されている調査票を送り、回答を記入してもらった。ヒアリング当日は調査票の回答に沿って聴き取りを行ない、調査票そのものも回収した。各公共職業安定所には研究会メンバーの 1 名ないし 2 名が訪問した。各公共職業安定所で対応

してくれた担当者は1名ないし2名であった。

[実施時期] 平成22年8月～9月

[ヒアリング対象者の所属部門と役職] ヒアリング対象者の人数と主に担当している仕事を図表3-15に示す。9カ所におけるヒアリング対象者は全部で16名となった。

図表 3-15 ヒアリング対象者の所属部門と役職

公共職業安定所（ヒアリング対象者人数）	部 門
A所(2名)	職業相談担当（非常勤職員1名）、事業所担当（非常勤職員1名）
B所(2名)	職業相談担当（統括職業指導官1名、非常勤職員1名）
C所(2名)	職業相談担当（上席職業指導官1名、非常勤職員1名）
D所(1名)	職業相談担当（職業相談部長1名）
E所(2名)	専門援助担当（統括職業指導官1名）、職業相談担当（上席職業指導官1名）
F所(2名)	職業相談担当（職業指導官1名、雇用指導官1名）
G所(2名)	職業相談担当（統括職業指導官）、専門援助担当（上席職業指導官）
H所(2名)	職業相談担当（厚生労働事務官1名）、職業相談（統括職業指導官1名）
I所(1名)	専門援助担当（上席職業指導官1名）

[調査の内容] 配付した調査票の用紙の様式は本章末に添付する。基本的には、公共職業安定所職員に実施したアンケート項目の設問が基本となっているが、詳しく聞きたい点については、適宜、質問をして話してもらった。

調査票は大きく4つの部分に分かれている。1. 回答者の属性、2. 現在使っている検査について(現状の回答および使っている場合にはその対象者と活用方法)、3. 能力評価の方法について（アンケート項目と同じ）、4. これからの能力評価検査について（具体的な形式、実施時間等についても尋ねる）。回答者の属性以外の設問数は10問である。なお、調査項目は研究会メンバーでの話し合いにより作成したものである。

### (3)結果

ヒアリングの内容についてはヒアリング終了後、安定所別にまとめたが、ここではヒアリング項目を中心として全所の結果を集約した結果を示す。なお、ヒアリング対象者は16名であるが、事前に配付したアンケートへ記入の上、返却された数は15名分となった。なお、結果の集計は、アンケート調査のまとめと同じく、能力評価のニーズ、能力評価の具体的な方法、これからの能力評価検査のあり方についての意見、という順で行った。

#### ア 公共職業安定所における求職者の能力評価の必要性について

アンケート調査と同じく、公共職業安定所において求職者の能力評価を必要性があるとの程度感じるかを5段階で評価してもらった。その結果、「たびたびある」が3名、「ある

程度ある」が10名、「ほとんどない」が2名となり、肯定的な回答はアンケートが回収できた15名中13名となった。必要性に対する肯定的な回答が多い結果は、公共職業安定所職員を対象としたアンケート調査と同様の結果となった。

どのような場合に、能力評価の必要性を感じるか、という質問に対する選択者の内訳（複数回答可）は図表3-16の通りである。

図表 3-16 能力評価が必要となる場合(複数回答可)

選択肢	選択者数
①職業訓練等の受講のために求職者の能力のレベルや特徴を知る必要がある場合	0人
②希望している仕事ができるかわからない場合	4人
③希望している職種に求人がなく、他にどんな仕事ならできそうかを調べたい場合	6人
④応募職種を決めかねている場合	12人
⑤応募職種に一貫性がなく、適職を考えるための情報が必要な場合	12人
⑥その他	5人

アンケート調査と同様に、④応募職種を決めかねている場合と⑤応募職種に一貫性がなく、適職を考えるための情報が必要な場合、という選択肢の選択率が高かった。また、⑥その他を選択した人に対しては、具体的にどんな時に必要となるのかという点を記述してもらった。記述にそって話を聞きながら、得られた内容をまとめたものが図表3-17である。記述内容を見ると記述1は選択肢の②に、記述3や4は選択肢の⑤に関連するようであるが、大きく分けると「長期的なブランクがあったり過去に該当職種の就業経験がなく、実際にその仕事ができるかわからない」という場合と、「職業選択意識が希薄なため、できる仕事が見つからないので、実際にできる仕事は何かを調べたい」という場合の2通りがあると思われる。

図表 3-17 能力評価が必要な場合(自由記述のまとめ)

「⑥その他」を選択した人の記述内容
1. 未経験の職種に応募を希望している求職者の場合(A所)
2. 自己の職業能力を把握していないことで不採用を繰り返す求職者に対して(F所)
3. 相談に来たときに「何の仕事でもよいです」とのことで、就職する意識が弱い場合(A所)
4. できる仕事なら何でもやります、応募先は現場作業でも事務でもよいという場合(H所)
5. 再就職まで長期のブランクがある場合。就業経験の期間が短い、または機会が少なかった場合。引きこもり、ニートが就職したい場合(B所)
6. 自分のアピールポイントがわかっていない人もいるので、再確認の意味で能力評価等が必要(自己理解に役立つ)。自分の能力(何ができて、何ができないか)がわかっていないと、応募書類を作ることができない。また、若い人で離転職を繰り返してしまった人は「長続きしないのでは?」という印象をもたれやすいので、アピールポイントを志望動機にうまくからめていく必要がある(H所)。

## イ 公共職業安定所での求職者の能力評価の方法について

以上の通り、公共職業安定所の相談において、職業能力の評価のニーズはあるということが示されたが、それでは公共職業安定所では実際に、どのような方法で求職者の能力評価をおこなっているのだろうか。

アンケート調査と同様に、これまでに労働政策研究・研修機構が開発した心理検査、ガイダンス・ツールの利用状況を調べた。①～⑦までの検査類の活用状況と活用の方法について尋ねた結果を図表 3-18 にまとめた。

図表 3-18 JILPT で開発しているツール類の利用状況と方法

ツール	利用状況
厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・A所では、学卒担当が学校へ出向いて実施(教示のテープを使っている)。</li> <li>・H所ではセミナーで3月まで実施。担当者が異動でいなくなったのでその後、中断。これから再開したい。</li> <li>・D所では学卒担当で高校生に実施。ただし数は少ない。</li> <li>・G所では、学卒担当で希望数を学校に聞き、用紙を送付。学校で実施し、採点は業者に頼んでいる。窓口では使っていない。中学校に配布。</li> </ul>
職業レディネス・テスト	<ul style="list-style-type: none"> <li>・A所では、学卒担当が学校へ出向いて先生に説明。実施は先生が行う。採点は所に独自で開発した(らしい?)自動プログラムがあるので、それを使って採点して返却。結果返却と同時に講評もセットで実施。全体で数千部渡している。</li> <li>・D所では学卒担当で高校生に実施。ただし数は少ない。</li> <li>・G所では、学卒担当が希望数を学校に配布。全体で数百部渡している。主に高校生に実施。職種が決まっていないような高校生や高校中退の人に窓口で実施することもある。ちょっと時間がかかる。</li> </ul>
VPI職業興味検査	<ul style="list-style-type: none"> <li>・B所ではセミナーの中で集団実施。定員24名。90分。回答の様子も観察し、相談に生かしている。</li> <li>・H所では、雇用・能力開発機構の相談員が個別相談の予約が入ったときに使っている。所でも実施する。その時は、自分でプロフィールを作成してもらい、観察して注意力や落ち着きなども確認。</li> <li>・E所の専門援助部門で実施。未就職の学生に家でやってきて下さいと手渡す。</li> </ul>
キャリア・インサイト	<ul style="list-style-type: none"> <li>・A所の一般職業紹介で実施。自己検索のPCと並んでインサイト用のPC1台が設置。受付で相談したいという人がアドバイザーにまわされてくる。適性検査の受検希望者、キャリアチェンジ希望者、新卒、フリーターで何をしたらよいかわからない人に実施。キャリア・インサイトの結果をもとに相談を実施。</li> <li>・C所で実施。検索機と同じフロアのコーナーにPCが1台設置されていて利用できる。事前予約で50分間利用。その後50分間面接。</li> <li>・D所で高校生、若年者に実施。具体的な選職ができていない場合や自分の適性がつかめていない場合に利用する。職業相談の初期段階での利用が多い。</li> <li>・F所で適性を知りたい人に対して予約相談の中で実施。</li> <li>・H所でインテーク面接の中で必要に応じて使っている。</li> <li>・I所では、専門援助部門の窓口のPCにインストールされており、その場で利用。職種に悩んでいる人、自分で持ってくる求人票の職種に一貫性がない人に検査の利用を案内することが多い。</li> </ul>
キャリア・インサイトMC	<ul style="list-style-type: none"> <li>・A所では、一般職業相談の対象者で相談が必要な35歳以上の人に実施。</li> <li>・H所では、インテーク面接の中で必要に応じて使っている。月に1-2名程度。</li> </ul>
キャリアマトリックス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・A所の学卒担当が学校にVRT等の結果を渡すときの資料に紹介文をいれて配布している。</li> <li>・E所の専門援助部門で、職業のイメージがつかめないうようなときに、プリントアウトして渡す。</li> <li>・F所で、若年求職者に対して適職探索ナビを使用し興味を診断。</li> <li>・G所では窓口で「こういうものがありますよ」と窓口で案内している。今はPCがなく使えない。</li> </ul>
OHBYカード	<ul style="list-style-type: none"> <li>・B所でセミナーの中で集団で実施。定員は22名。90分。実施後にグループディスカッションをさせている。同じタイプの人同士で情報交換することでモチベーションが高まる。</li> <li>・H所で実施。</li> <li>・E所の専門援助部門で実施。障害者や出所者などに対しても実施。</li> </ul>
VRTカード	<ul style="list-style-type: none"> <li>・G所の専門援助部門の窓口で実施。VRTカード講習会を受けたので活用。時間もかからず、集計も簡単のため楽でやりやすい。「こういった所に興味があるのですね」と話しやすかった。</li> <li>・I所の専門援助部門の窓口で実施。高校生対象の就職支援セミナーでも活用。</li> </ul>
職業ハンドブックOHBY	<ul style="list-style-type: none"> <li>・D所は以前、若者向けの相談支援を行っていたが、その際、キャリア・インサイトと一緒にPCにインストールし、キャリア・インサイトの利用後にわからない職業があったら調べさせるのに使っていた。</li> </ul>

公共職業安定所職員に対するアンケート調査においては、ツール類の活用は多いものでも

3割程度であったが、今回ヒアリング調査で訪問した公共職業安定所においてはすべての所が何らかのツールを活用したり、活用の経験を有していた。

使い方について尋ねたところ、対象者としては若年者が多く、GATB や職業レディネス・テスト（VRT）などは学卒担当が中学校や高等学校へ出向いて検査を実施したり、用紙を配付している（A所、D所、G所）。また、専門援助部門において、卒業後未就職であったり、卒業後就職したものの早期に退職した若者に対する相談の中でVPI職業興味検査やキャリア・インサイト、OHBYカードなどを実施している所もあった。VPI職業興味検査やOHBYカードについては、若者向けのセミナーで集団形式で実施したり（B所）、キャリア・インサイトはフロアに専用のPC（パソコン）を用意して予約制で実施してもらったり（A所、C所、D所）、窓口の机に設置したPC（パソコン）で実施してもらい、相談の時にその結果の画面を一緒に見ながら話をするという所もあった（I所）。

このように、若者に対する相談、専門援助部門での相談でのツール類の活用は予想以上に進んでいた。また、ツール類を使っている職員のツールについての理解も深く、有効な活用がなされているという印象を受けた。その一方で、一般の職業紹介の窓口での活用は少なかった。その大きな理由は、一般求職者のための相談窓口は大変混雑していてツールを使って相談をする余裕がないということだ。また、インターネットを使ってWEBのサイトを参照できるパソコンの環境が整備されていないため、キャリアマトリックスのようなインターネットの利用を条件としたツールは使いたいという気持ちがあっても環境的な制約から使えないという声もあった。

さらに、検査も含めて職員が具体的に相談の中でどのように求職者の特性を把握しているのかを尋ねるための設問を用意した。①～⑧までの選択肢を用意して3つまで選択可というやり方で回答してもらった結果を図表3-19に示す。

公共職業安定所職員を対象としたアンケート調査の結果では、選択肢として用意した7項目のうち、「①過去の仕事の経験や職歴」が最も高く、2番目は「⑥相談中の話しぶりや態度」となった。ヒアリングの事前調査票への回答をみると、アンケート調査と同じくヒアリング調査でも①と⑥の選択率は高かった。また、⑦の「体力や健康状態」も8名となり、選択者が比較的多くなっていた。

図表 3-19 能力評価のために重要であるもの(3つまで選択)

①過去の仕事の経験や職歴（13名）
②過去の職位や業績（3名）
③取得している資格（5名）
④学歴（0名）
⑤能力に関する検査の実施結果（2名）
⑥相談中の話しぶりや態度（9名）
⑦体力や健康状態（8名）
⑧その他（具体的に記入）

求職者の職業能力を推測する上で手がかりとなるものとして、「①過去の仕事の経験や職歴」はその内容が示す通りであると思うが、「⑥相談中の話しぶりや態度」に関しては、求職者のどのような話しぶりあるいは態度から担当者が評価を導いているのかが不明である。そこで、この項目が選択されている場合には、具体的にはどのような点をみているのかについて質問を行った。その結果をまとめたものが図表 3-20 である。

図表 3-20 「相談中の話しぶりや態度」として何を評価しているか

1 : A 所職員	・話をしている、人の意見やアドバイスに耳を傾けない人や、プライドが高すぎる人は、面接でもなかなかうまくいかない。素直に自分を表現できる人の方が、職場でも大事にされる。能力は多少なくても、人柄に魅力があって採用につながる人もいる。
2 : B 所職員 (若年担当)	・きちんとコミュニケーションがとれるかどうかをみる。目をみて話ができなかったりする人もいる
3 : C 所職員 (若年担当)	・口数が少なくてもじっくりと取り組んでいくことができそうだと、よく考えていそうだとすることは態度に見られる。うまく話せるだけではいけない。
4 : D 所職員	・スタッフから聞いた話では、企業から、最近の集合写真を送って下さい、といわれる求職者がいるようだ。そういった話が数社あった。集合写真に写っている場所、表情を見て判断材料としている可能性も。また、30 代なのに高校生の時の集合写真を送ったりすると、それ以降はこういった経験 (人間関係) がいいのか、と見られたりすることもあるらしい。
5 : H 所職員	・問いかけたときの回答の仕方、印象、反応などをみる。求人を紹介したときに、どの程度興味をもった態度を示すか (身を乗り出してくるかどうか) というのもみている (当部門では自己検索機がなく、職員が手で一件ずつ求人を示す形でやっているの、そういう態度をみることが出来る)。
6 : H 所職員	・面接のときに影響するので、はきはきしているかどうかも大切。必要があれば、面接対策セミナーなどを紹介している。

図表 3-21 客観的な評価をすることで役に立つ能力の側面について

	役に立つ	やや役に立つ	どちらともいえない	あまり役に立たない	役に立たない
A 読み、書き、計算力など、基礎的な知的レベル	4	4	4	3	0
B 運動機能や動作に関する作業レベル	4	5	5	1	0
C パソコン、語学力、簿記、機械操作等のスキルレベル	8	3	3	1	0
D 人あたりの良さや、コミュニケーションレベル	9	2	4	0	0
E 意欲、勤勉さ、粘り強さ、持続力などの行動面での特徴	7	5	3	0	0

さらに、能力の特徴のうち、客観的な評価をすることで相談に役立つと思うものについて、5つの選択肢をあげ、「役に立つ」～「役に立たない」までの5段階で評価してもらった。図表 3-21 をみると、「役に立つ」と「やや役に立つ」を合わせたとき、「意欲、勤勉さ、粘り強さ、持続力などの行動面での特徴」については 12 名が肯定的な回答をしていて最も多かった。次に、「人あたりの良さやコミュニケーションレベル」についての肯定的な回答と「パソコン、語学力、簿記、機械操作等のスキルレベル」の2つの項目についての回答が 11 名で、他よりもやや肯定傾向が高かった。この回答はアンケート調査の結果とほぼ同じ傾向を示す。

## ウ 求職者の能力評価のための検査、ツールとして業務に役立つと考えられるものについて

この質問に関しては、アンケート調査では自由記述で書いてもらったが、ヒアリングの事前調査票では、自由記述の前に、ツールについての所要時間、利用形態、採点・結果整理を選択式で尋ねた。

### 実施のための所要時間、望ましい利用形態、望ましい採点・結果整理

公共職業安定所での相談で検査やツールにかかる所要時間としてどのくらいの時間が適切かを①10分以内、②20分以内、③30分以内、④1時間以内、⑤2時間以内という選択肢を用意して尋ねた。また、その選択肢を選んだ理由も聞いた。結果を図表 3-22 に示す。

選択肢のうち、「①10分以内」と「⑤2時間以内」を選んだ者はいなかった。「③30分以内」が6名、「②20分以内」が5名、「④1時間以内」が4名となった。「②20分以内」という時間を選んでいる場合には、窓口が混雑していて時間をかけられないという理由が多かった。また、「③30分以内」では結果の説明も含めるとこれくらいの時間となるという声があり、「④1時間以内」を選んだ者は結果が正確に得られることを考えるとこれくらいは必要であると回答していた。

図表 3-22 検査の実施にかかる望ましい所要時間(1つ選択)

選択肢	回答数	理由
①10分以内	なし	
②20分以内	5 (E 所 2、G 所 1、F 所 1、D 所 1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 窓口の相談時間の関係 (E 所)</li> <li>・ 窓口の混雑時には時間をかけられない (G 所)</li> <li>・ 現在の窓口状況から長時間を必要とするツールは円滑な業務運営に支障がある。また利用者も時間がかかるものはやりたがらない (D 所)</li> </ul>
③30分以内	6 (A 所 1、B 所 2、G 所 1、I 所 1、F 所 1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学校で実施するために1時限(40-50分)以内 (A 所)</li> <li>・ 検査結果を本人に説明や解釈するための時間が必要なため。セミナーで利用したい場合は、現在実施しているセミナーが90分なので1/3程度の時間になってほしいため。(B 所 2名)</li> <li>・ 窓口の利用者の状況から (G 所)</li> </ul>
④1時間以内	4 (A 所 1、C 所 2、H 所 1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 長すぎず、短すぎず、実施しやすい時間だと思う。HWで実施する場合1時間以上は難しい。短時間過ぎても結果の信頼性、妥当性に問題が出るのではないか。(A 所)</li> <li>・ あまり短時間では評価し得ないし正確な結果がでない (C 所 2名)</li> <li>・ 1時間くらいでないとも正確な結果がでない。これ以上だと職員も時間がかかるため難しい。(H 所)</li> </ul>
⑤2時間以内	なし	

次に利用形態について尋ねた。「①紙と鉛筆」、「②パソコン」、「③カード」、「④その他」のうち一つだけを選択してもらい、回答者を集計した結果を図表 3-23 に示す。最も多かったのが「②パソコン」で10名の者が選択した。理由を聞いたところでは、実施に関して

職員が手をわずらわす必要がないということで、やはり人員が限られた中で多くの求職者に対応しなくてはならないという状況の中では、実施が簡便な形態が望まれることが示された。ただ、公共職業安定所におけるパソコン設置の環境はあまり良いとはいえず、利用者が自主的に使えるパソコンが置かれていない施設も多かったり、置かれていたとしても混雑したフロアの片隅に1台設置されているような状況であり、利用者が落ち着いて検査に取り組める環境が実現されているとは言い難い場合もあった。一方で、現時点でペーパーテストやカードを使っている所ではこれらのツールが選択されており、現在、業務の中で実際に利用しているツールによって回答が影響を受けているようであった。つまりペーパーテストやカードが活用できる環境にある職員たちは、これらの形態が望ましいという感想をもっていることが示されている。

図表 3-23 望ましい利用形態(1つ選択)

選択肢	回答数	
①紙と鉛筆	3	A所1名、B所2名
②パソコン	10	A所1名、C所2名、D所1名、E所1名、F所2名、G所1名、H所1名、I所1名
③カード	2	E所1名、G所1名
④その他	0	

さらに、望ましい採点・結果整理の方法について尋ねた結果を図表 3-24 に示す。利用形態と同じく「③パソコン等で自動採点」が8名と一番多く、次に「①回答者本人が自己採点」が6名となった。これについても検査実施後の採点を職員が行う時間がなかなかとれないという現状を反映している可能性が高い。ペーパーテストを実施するにしても、実施者の説明を受けながら受検者自身が採点できるタイプの方が一度に採点できるため、利用しやすいということであろう。

図表 3-24 望ましい採点・結果整理の方法(1つ選択)

選択肢	回答数	
①回答者本人が自己採点	6	B所2名、E所2名、H所1名、I所1名
②実施者が採点	1	G所1名
③パソコン等で自動採点	8	A所2名、C所2名、D所1名、F所2名、H所1名
④その他	0	

\* 無回答1名、H所は①と③の両方に○

#### これからの能力検査についての自由記述

調査票の最後に、今後、求職者の能力を評価するためにはどんな検査やツールがあればいいと思うかを自由に記述してもらった。記述内容をまとめたものが図表 3-25 である。様々な

内容となっているが、能力といっても特定の職業についての職務遂行能力というイメージではなく、社会生活を送る上で広く適応できるような力の測定についてコメントしている者が何人かあった。また、興味や価値観などに関連づけて能力を測定できるようなツールについても述べられていた。

図表 3-25 今後、求職者の「能力」を評価するための検査、あるいはツールとしてどのようなものがあればよいか(自由記述)

1 : A 所	* コミュニケーション能力、適応力、判断力、推進力、事務処理能力等が測定できるツール
2 : A 所	* 学校での授業時間内での対応は難しいが、当所窓口で相談に来た時に、20分程度で「適職能力」をその場で結果票を算出できるツールがあると対応しやすい。
3 : B 所	* 希望する職種タイプ別の能力評価を年齢別に利用できるツール(例)VPI 職業興味検査で利用している6タイプ別の「能力」評価検査。
4 : C 所	* 営業、企画、事務、研究開発、現場等のおよその職種群の提示。そのために充足している能力、不足している能力を示せるツール。相談者の見立てを振り返り時に追加できるようなことも有効だと考える。
5 : C 所	* 現状では能力評価結果から職業がリストアップされるが、求職者の学歴、職歴、経験を踏まえ、現実的に就職の可能性のある職業に就くために必要とされる能力、知識、資格、経験等を出せるものがあればよいと考える。
6 : E 所	* 働く上での本人の価値観をはかるもの。
7 : G 所	* VRT カードが新卒者との相談で役立っています。「能力」を評価するには筆記と器具を使ったものが良いのではと思います。
8 : H 所	* VRT の DPT が細かく分かるようになっていたので良くなったと思う。あのような別の視点を細かく解説してくれるものがよい。
9 : D 所	* 「協調性」「コミュニケーション能力」「主体性」「誠実性」「常識性」等、企業が重視する要素が判定できる検査。

#### (4)まとめ

公共職業安定所に対するヒアリングでは、アンケート調査とほぼ同じような内容の調査票を事前に送り、その項目に対する回答を見ながら聴き取りを行ったが、結果としては、アンケート調査と類似した傾向が得られたといえる。それに加えて、実際に公共職業安定所を訪問して職員に対して聴き取りを行い、現状を踏まえて得られた知見をまとめると以下のようなになる。

- ① 一般職業紹介の窓口では忙しくてツール活用の時間がとれないところが多い。検査やツールの実施は必要だとは思いますが、紹介の窓口では実施できないという現状がある。
- ② 専門援助部門など、若年者や就職困難者を対象とした窓口では、一般職業紹介の窓口に比べて相談の時間がとれるので、相談の中にツールの利用を組み込むことができる。
- ③ 中学校や高等学校などに出向いて連携をとっている学卒担当部門においてもツール類の活用は進んでいる。
- ④ 公共職業安定所で検査やツール類を適用する対象者としては、職種を決められない人や、希望がばらばらな人が多い。特に若年求職者に使われることが多い。

- ⑤PC（パソコン）を活用するタイプのツールが希望されているが、公共職業安定所では、求職者が自由に使えるPC（パソコン）はそれほど多くない。しかも実施できる環境がそれほどよくない。インターネットに繋がっているPC（パソコン）も利用者向けのものは用意されていない。
- ⑥検査のニーズは、実際に自分たちが現在行っている方法に合致していることが多い。
- ⑦来所者の特性にあった方法やツールが活用され、望まれている。若年者を対象としたツールを使った自己理解のセミナーなどを開催している所では、集団で実施できるようなツールが好ましいという意見がある。
- ⑧能力評価のツールとしては、厳密な意味での職業能力を正確に測定するという点についてのニーズよりは、広い意味での職務適応能力のような特性の測定に関する要望がある。

#### 4. 公共職業安定所における能力評価のあり方をめぐって

以上、公共職業安定所職員を対象としたアンケート調査および公共職業安定所を訪問して行った聴き取り調査という2つの調査を通して、公共職業安定所における能力評価についてのニーズ、評価の実態、望ましいと考える能力評価のツールのあり方について検討した。

アンケート調査では、様々な部門に所属する様々な年代の職員262名からの回答を分析し、他方、ヒアリング調査では、東京および近郊の9箇所の公共職業安定所において職業相談を担当している16名の担当者から話を聞いた。2つの方法でデータを集めたが、得られた結果に大きなずれはなく、ほぼ同様の傾向が見られたといえる。ただ、公共職業安定所へのヒアリングでは、アンケート調査の分析では知ることができなかった具体的なツールの活用方法や想定される対象者、現在の公共職業安定所での環境を踏まえたツール活用のあり方についての理解を深めるような知見が得られた点で非常に有効であった。アンケート調査とヒアリング調査で得られた主な知見は以下の通りである。

##### (1) 公共職業安定所における求職者の能力評価のニーズについて

公共職業安定所において求職者の能力を評価する必要性を感じている職員は比較的多い。特に応募職種が決まらない求職者や、応募職種に一貫性がないなど、職業選択に関する方向が定まっていない求職者に対しては、能力評価の必要性を感じる職員が多いようだ。

##### (2) 求職者の能力評価の方法について

実際の相談の中で、求職者の能力を評価する上での手がかかりとされている特徴のうち多くの職員が選んでいたのは、過去の職歴や仕事の内容、相談中の話しぶりや態度という特徴であった。

ヒアリングの際に職員からしばしば話されたことであるが、近年、公共職業安定所では一

一般求職者の窓口が非常に混雑している。そのため、厳密な心理検査などを実施するような時間をとることが難しい。また、すべての求職者が必ずしも厳密な心理検査を受ける必要はないので、過去に職業経験のある人の場合には、過去の職歴や実際に行っていた仕事の内容を聞くことによって、本人の仕事上の能力のレベルを推測することが多い。あるいは、相談中の話しぶりや態度によって、コミュニケーションがうまくできるか、あるいは就職に対する意欲があるかというような広い意味での社会的な能力を評価しているようである。

なお、「相談中の話しぶりや態度」は選択した者が比較的多かったが、具体的にどんな話しぶりや態度なのかを聞いてみると、「能力評価の指標」として重要なものは何かという聞き方をしたにもかかわらず、職務がうまく遂行できるかに直接関連するようないわゆる「頭の良さ」や「高いスキルの保有」などに関する直接的な記述や回答はなかった。これは「能力」という言葉を聞いたときに、職員が純粋な職務遂行能力や知的レベルだけをイメージしているのではなく、仕事への適応力などの総合的な資質を能力に含めて考慮していることの表れではないかと思われる。

実際のところ、就職先での職務遂行能力の評価の問題は、学力水準などとは異なり、幅があるものなのかもしれない。ある仕事を任せたとときにその業務ができない、ミスが多いという場合には職務遂行能力がないとみなされ、解雇される可能性は高いと考えられるが、訓練したり教えることでその仕事のスキルが獲得できるとかミスを減らせるということがあれば、職場によっては本人のスキルのレベルだけで評価するのではなく、真面目さ、意欲、他の人とのコミュニケーションなどを含めて総合的に判断されることもある。実際の職業紹介の現場にいる公共職業安定所職員の評価には純粋な職務遂行能力だけで能力を捉えていない部分が含まれているように思われる。

他方、心理検査やガイダンス・ツールの活用状況をみると、アンケート調査によれば、長年使われている検査については、回答者全体の2割から3割が過去あるいは現在において利用していると回答した。公共職業安定所に来所するすべての求職者が検査を受ける必要はないし、さらに、アンケート調査では様々な部門に所属する職員を対象として実施しており、すべての職員がツールを使う必要が生じるような職務に就いているとは限らないので、その意味では妥当な結果といえるだろう。またヒアリング調査で訪問した公共職業安定所ではすべての所で何らかのツールを活用していた。

職業相談においてツールを使うことの意義は、求職者が自己理解を深めたり、自分の個性に合った職業を知ることによって、会社や雇用条件とは異なる別の視点からの職業選択の方法をもつことができるようになること、また、職員の立場から考えるとツールを使った結果を活用することで求職者を理解し、相談の質を高められることにある。

今回のヒアリングにおいても、一般求職者に対しては窓口が混雑しているために時間がとれないという所が多かったが、専門援助部門での相談あるいはツールの利用を含むセミナーなどの場面ではツールが有効に活用されているし、実際に相談の中で役立てられているとい

う印象を受けた。特に、いくつかの所では若年者や就職困難者の相談やグループワークなどを中心にツールが活用されており、こういった層に関してはツールの利用が有効であるという評価も職員から得られている。特に興味深かったのは、ツールから得られる結果ももちろんであるが、ツールに取り組む姿勢を観察することで、本人の意欲や仕事に取り組む態度を知ることができる、という意見であった。過去に十分な仕事の経験がある者については、「過去の職歴」などを手がかりとしてある程度方向を絞ることができるが、過去の就業経験がほとんどない者や長期的なブランクがある者に対する職業相談では、好きな仕事やできる仕事を絞るためにツールを活用し職業選択の手がかりをつかむことが有効になる。現状においてもそういった方向でのツールの活用の重要性は職員にも認識されているように思われた。

### (3)これからの能力評価のツールのあり方、方向について

最後に公共職業安定所において、今後、どのような能力評価のツールが求められているかという点について考察したい。職業適性には様々な特徴が含まれるが、本研究においては特に職業能力の評価を取り上げている。その理由は、職業興味についてのツール類はこれまでに多様なものが開発されており活用も図られているが、職業能力についての正確な評価ができる検査は GATB 以外にないこと、しかし、GATB については実施や実施後の採点等に多くの時間と手間がかかり、公共職業安定所での相談での活用には負担が大きいということである。

このような問題意識の下、本章では、能力評価に関する公共職業安定所でのニーズ、現状を知り、さらに、どんな形式、内容の能力評価のツールであれば現状に即した活用が図られるのかを明らかにするため、公共職業安定所職員を対象としたアンケート調査、および公共職業安定所を訪問した上での聴き取り調査結果を行ない、得られた結果をまとめた。

まず、どんな能力を測定するのかという問題であるが、ここでは GATB タイプの能力の測定をめざすのか、それともそれとは異なるタイプの能力の測定をめざすのか、という点について考えてみたい。GATB は職業についての一般的な潜在能力を測定するものであり、9つの適性能、すなわち知的能力、言語能力、数理能力、書記的知覚、空間判断力、形態知覚、運動共応、指先の器用さ、手腕の器用さで能力の概念を構成している。すなわち GATB の考え方は、職業一般を遂行するときに必要な能力を 9 個の因子に分け、特定の職業に必要な能力を各因子のレベルによって定義するというものである。

アンケート調査やヒアリング調査においては、GATB の実施は見られたが、相談において求職者の能力を評価する場合には GATB が測定するような基礎的な能力の側面というよりは、むしろ資格試験で評価されているような特定の業務に関するスキルとか（特定のパソコンソフトに関するスキルレベルなど）、コミュニケーションスキル、行動面での特徴などパーソナリティに関連した特徴の重要性が記述されていた。このことから考えると、GATB で測定するような基本的な能力を厳密に測定するというより、具体的な作業レベルでの

実行可能性やパーソナリティに関連するような広い意味での職務適応行動の傾向が捉えられるようなツールがイメージされているのではないかと思われる。

次に、実施の形式について考えてみると、窓口の忙しさを反映して、パソコンで実施できるもの、という意見が多数を占めた。しかし、現状では、公共職業安定所で求職者が自由に使えるパソコンはそれほど多くなく、これは将来的に環境が整備されれば、という条件付きであると思われる。パソコンでの実施が無理であるとしても、比較的短時間にでき、採点も利用者が自らできるようなもの、というツールが期待されていることは想像できる。厳密な検査でなくてもよいから、職員の手をあまり煩わせることなく比較的簡単に使えるもので、職業選択に迷っている求職者の方向を探るのに使えそうな資料を提供できるもの、というイメージになるだろう。

なお、繰り返しになるが、公共職業安定所には様々な求職者が訪れる。全く仕事の経験がない若者から長期的に働いた後、中高年になって失業した者など、個人の置かれている状況も異なるし、職業を探す時の条件も異なる。そのため、すべての求職者に検査やツールを適用する必要がないことは明らかである。このように考えると、適性を把握することが相談を進める上でプラスになると考えられるケースは何か、またそのようなケースに対して、どのようなツールを適用するのが適切かという点の検討が必要となるだろう。同じように能力の面に焦点をあてるとしても、職業経験のない若者に対する能力評価と、職業経験のある一般の求職者に対する能力評価では、評価の視点や方法が異なることもあり得る。そういった点の検討も含めて、今後のツール開発を進めていく必要があると思われる。

## <調査票>

# 求職者の能力の評価に関するアンケート

労働政策研究・研修機構 労働大学校

キャリアガイダンス研究部門

ハローワーク等で役立つ求職者の能力評価の検査や方法等に関する皆様のお声をお聞かせ下さい。回答いただいた内容は、今後の研究開発等の参考とし、活かしていきます。また、回答は統計的に処理し、個別の情報が外部に出ることはありません。ご協力のほど、よろしくお願いいたします。

### <ハローワークでの検査類の活用についてお尋ねします>

1. 業務で、現在あるいはこれまで下記のような検査等を使っていますか。また、今後、使ってみたいと思うツールはどれですか（あてはまるものすべてに○）。

検査名	現在（これまで）使っているものに○	今後、業務で使いたいものに○
①厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）		
②職業レディネス・テスト（VRT）		
③VPI 職業興味検査		
④キャリア・インサイト		
⑤キャリア・インサイト MC		
⑥キャリアマトリックス		
⑦OHBY カード		

### <ハローワークでの求職者の能力評価のニーズについてお尋ねします>

2. これまであるいは現在の業務で、求職者の実際の仕事の能力を評価する必要性を感じたことはどの程度 ありますか？（一つだけに○）

①たびたびある      ②たまにある      ③ほとんどない      ④全くない

3. ハローワークで求職者の職業能力を検査等によって評価することが必要となるのは、どのような場合ですか？下記のうち、あてはまるものに○をつけてください（いくつでも○）。

- ①職業訓練等の受講のために能力を知る必要がある場合
- ②希望している仕事がどの程度できるかわからない場合
- ③希望している職種に求人がなく、他にどんな仕事ならできそうかを調べたい場合
- ④応募職種を決めかねている場合
- ⑤応募職種に一貫性がなく、適職を考えるための情報が必要な場合
- ⑥その他：具体的にお書き下さい→（）

<ハローワークでの求職者の能力評価の方法についてお尋ねします>

4. 求職者の職業能力を確認する場合に重要であるとお考えのものを下記の中から3つまで選んで○をつけてください（3つまで○）。

- ①過去の仕事の経験や職歴      ②過去の職位や業績      ③取得している資格
- ④学歴      ⑤能力に関する検査の実施結果      ⑥相談中の話しぶりや態度
- ⑦体力や健康状態
- ⑧その他：具体的にお書き下さい：（）

5. 以下の A～E の能力の特徴について、検査等で客観的な評価を行うことが求職者との相談や職業紹介に役立つとお考えかどうかをお答え下さい。A～E のそれぞれについて、「5.役に立つ～1.役に立たない」までのうち、あなたのお考えにあてはまる数字に○をつけて下さい。

		役に立つ	やや役に立つ	どちらともいえない	あまり役に立たない	役に立たない
A	読み、書き、計算力など、基礎的な知的レベル	5	4	3	2	1
B	身体作業、指先の器用さ、動作の俊敏さなど運動機能や動作に関する作業レベル	5	4	3	2	1
C	パソコン、語学力、簿記、機械操作等、それぞれの仕事をする上で必要となるスキルのレベル	5	4	3	2	1
D	電話対応、接客態度などの人あたりの良さやコミュニケーション能力	5	4	3	2	1
E	仕事に対する意欲、勤勉さ、粘り強さ、持続力などの行動面での特徴	5	4	3	2	1

6. 今後、求職者の「能力」を評価するための検査、あるいはツールとして、どのようなものであれば実際の業務で活用し、役立てられると思いますか？ご自由にお書き下さい。

<回答者ご自身についてお尋ねします>

\*性別：           ①男性           ②女性  
\*年齢：           ①20歳代       ②30歳代       ③40歳代       ④50歳代

\*現在のご担当と部門・窓口（一般求職者、パート、障害者、高齢者、新規学卒、等）は？（一つだけに○）

①求職担当（                                   部門） ②求人担当（                                   部門）  
③その他（                                   ）

\*これまで担当してきたことは（当てはまるものすべてに○）、また、その年数を概数でご記入ください。

①求職担当 約（   ）年      ②求人担当 約（   ）年      ③その他 約（   ）年

ご協力ありがとうございました

ハローワークにおける求職者の職業能力評価のニーズと方法に関するヒアリング調査

労働政策研究・研修機構 労働大学校  
キャリアガイダンス研究部門

ハローワーク等で役立つ求職者の能力評価の方法、検査に関する皆様のお声をお聞かせ下さい。ご回答いただいた内容は今後の開発等の参考とし、活かしていきます。ご協力のほどよろしくお願い致します。

【回答者に関する質問】

公共職業安定所名	所	役職	
性別	男 ・ 女	年齢	歳代
現在の担当部署	部	課	係
経験年数	通算	年： 現在の業務	年 ヶ月

1. 現在使っている検査について

(1) HWでの業務で、現在下記のような検査を使っていますか。それぞれについてご回答下さい。

検査名	現在（これまで）使っているものに○	今後、業務で使いたいものに○
①厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)		
②職業レディネス・テスト(VRT)		
③VPI 職業興味検査		
④キャリア・インサイト		
⑤キャリア・インサイト MC		
⑥キャリアマトリックス		
⑦OHBY カード		
⑧その他（検査名 )		

(2) 上記で、「使っている」とされた検査について、具体的にはどんな方を対象として、どのよう  
に使っているのかを教えてください。

検査名	対象者	利用方法
①厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)		
②職業レディネス・テスト(VRT)		
③VPI 職業興味検査		
④キャリア・インサイト		
⑤キャリア・インサイト MC		
⑥キャリアマトリックス		
⑦OHBY カード		
⑧その他(検査名: )		

## 2. 能力評価の方法について

(1) これまであるいは現在の業務で、求職者の実際の仕事の能力を評価する必要性を感じたことは  
どの程度ありますか？(一つだけに○)

- ①たびたびある                      ②ある程度ある                      ③ほとんどない                      ④全くない

(2) ハローワークで求職者の職業能力を検査等によって評価することが必要となるのは、どのよう  
な場合ですか？下記のうち、あてはまるものに○をつけてください(いくつでも○)

- ①職業訓練等の受講のために求職者の能力のレベルや特徴を知る必要がある場合  
②希望している仕事ができるかわからない場合  
③希望している職種に求人がなく、他にどんな仕事ならできそうかを調べたい場合  
④応募職種を決めかねている場合  
⑤応募職種に一貫性がなく、適職を考えるための情報が必要な場合  
⑥その他：具体的にお書き下さい→ ( )

(3) 求職者の職業能力を確認する場合に重要であるとお考えのものを下記の中から3つまで選んで  
○をつけてください(3つまで○)。

- ①過去の仕事の経験や職歴      ②過去の職位や業績                      ③取得している資格  
④学歴                                  ⑤能力に関する検査の実施結果                      ⑥相談中の話しぶりや態度  
⑦体力や健康状態  
⑧その他：具体的にお書き下さい： ( )

(4) 以下の A～E の能力の特徴について、検査等で客観的な評価を行うことが求職者との相談や職業紹介に役立つとお考えかどうかをお答え下さい。A～E のそれぞれについて、「5.役に立つ～1.役に立たない」までのうち、あなたのお考えにあてはまる数字に○をつけて下さい。

	役に立つ	やや役に立つ	どちらともいえない	あまり役に立たない	役に立たない
A 読み、書き、計算力など、基礎的な知的レベル	5	4	3	2	1
B 身体作業、指先の器用さ、動作の俊敏さなど運動機能や動作に関する作業レベル	5	4	3	2	1
C パソコン、語学力、簿記、機械操作等、それぞれの仕事をする上で必要となるスキルのレベル	5	4	3	2	1
D 電話対応、接客態度などの人あたりの良さやコミュニケーション能力	5	4	3	2	1
E 仕事に対する意欲、勤勉さ、粘り強さ、持続力などの行動面での特徴	5	4	3	2	1

\*上記 A～E の他に何か役に立つと思うものがあればご記入ください

(自由に :

)

### 3. これからの能力検査について

現在、能力検査の開発を検討中ですが、ハローワークで活用するための検査として、どのような条件が望ましいかをお答え下さい。

(1) 実施の所要時間として、望ましいと思うのは(一つだけに○)

- ①10分以内    ②20分以内    ③30分以内    ④1時間以内    ⑤2時間以内

(上記回答の理由→

)

(2) 利用形態・実施形態として、最も望ましいと思うのは(一つだけに○)

- ①紙と鉛筆    ②パソコン    ③カード    ④その他(

)

(3) 実施後の採点・結果整理に関して、最も望ましいと思うのは(一つだけに○)

- ①回答者本人が自分で結果を出せるもの  
 ②検査等の実施者が採点するもの  
 ③パソコン等で自動的に採点できるもの  
 ④その他(

)

(4) 今後、求職者の「能力」を評価するための検査、あるいはツールとして、どのようなものがあるか、あるいはいいと思うか、教えてください。

