

JILPT 資料シリーズ

No. 175 2016年5月

適性検査を活用した 相談ケース記録の分析と考察



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

適性検査を活用した 相談ケース記録の分析と考察

まえがき

若年者が就職困難に陥る原因には、本人に起因するもの以外にも、家庭環境や周囲の支援状況等、様々な要因が存在するが、就職支援機関では来所する若年就職困難者に対し、まず本人の自己理解に働きかけるアプローチが行われている。その中でも、本人の自己理解の促進に客観的見地から働きかける、適性検査等の心理アセスメントを使ったアプローチは、伝統的でありながらも、非常に効果的な方法として現場で浸透し、機能している。しかしながら、心理アセスメントは人に大きな影響を及ぼすものであり、活用には十分な慎重さが求められ、具体的な留意点については現場レベルで常に共有されるなど、誤った使い方がなされないような配慮と工夫が必要である。

本書は、就職相談の現場で活用されている心理アセスメントを中心に、その結果を量的分析によって客観的に示すことで、就職支援現場での活用に資する資料を提供することを目的として、とりまとめられたものである。本研究では、厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）とY-G性格検査を取り上げている。質的データであった相談ケースを量的データとして取り扱うことにより、相談特徴が可視化され、その相談特徴と実際の適性検査との関係性が紐づけられるようになったことの意義は大きい。

相談記録という質的情報を量的研究に仕上げるためには、相談現場の全面的な協力が欠かされた。その点において、本研究の端緒から趣旨をご理解いただき、多大な貢献をしてくださった、愛知県ならびに公益財団法人愛知県労働協会には心から感謝の意を申し上げたい。本書では350余件の貴重な適性検査付相談記録を分析することができた。後半の資料編では、様々な角度からの分析結果を提示している。しかしながら、個々の型に細分化してゆくと観測数が少ないところもまだあり、今後も継続した収集・分析と手法の精緻化が必要だと認識しているところである。

本書に示したデータが、就職支援機関で心理アセスメントを活用した相談を行う方々にとって役立つ情報となれば幸いである。

2016年5月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野和夫

執筆担当者

氏名	所属	執筆担当章
<small>ふかまち たまゆ</small> 深町 珠由	労働政策研究・研修機構 主任研究員	全章

目 次

第 I 部 解説編

1. 背景と問題	1
1-1 就職支援機関における若年就職困難者の存在	1
1-2 職業相談におけるアセスメントの活用と本研究の目的	3
2. 方法	4
2-1 分析に使用した素材について	4
2-2 分析結果の提示方法	14
3. 総括	18

第 II 部 資料編

(1) GATB の各適性能得点の高低による群間比較	25
(2) GATB 適性能プロフィールの個人内での相対的凹凸に関する検討	62
A : 相対的凹凸の大きさに関する分析	62
B : 相対的凹凸で特徴的に現れている適性能に着目した分析	69
(3) 相談特徴の有無と適性検査結果との関連性に関する分析	106

第 I 部 解説編

1. 背景と問題

本稿は、就職支援機関において実施された適性検査と職業相談（以下、「適性検査付相談ケース記録」とする）について、検査結果と相談上の特徴との関連性に着目し、量的データに基づいて分析・検討した結果を報告するものである。収集・分析対象のデータは主に若年者の職業相談に関するケース記録である。最終的には、就職支援機関の相談現場において、適性検査付職業相談が行われる際の参考資料となることを目指す。

まず、本研究の背景について以下に整理しておきたい。

1-1 就職支援機関における若年就職困難者の存在

労働政策研究・研修機構（2013）では、若年者就職支援機関の支援者に対し、来所者の一部にみられる就職困難性と、その具体的な対応策についてのヒアリング調査を実施し、その結果を報告している。この調査において、支援者が察知する若年者の「就職困難性」の場면을整理したところ、図表1-1のような結果が得られている。

図表1-1 若年者就職支援機関の支援者が就職困難性を察知する際の手がかり
(労働政策研究・研修機構, 2013, p.106 の図表5-5 を改変)

就職困難性を察知する(支援者側から見た)手がかり

A: 本人の客観的状況・外的環境から察知

- ・年齢、ブランク(外出・交流を避けていた期間の長さ)、過去の応募歴等(高学歴で面接失敗の連続等)
- ・就職活動以前に障害や疾患(疑い)への対策が必要
- ・家庭環境(親が非協力的等)、生活習慣上の問題

B: 本人自身の問題から察知

- ・労働市場・就職活動等の知識不足、社会的なマナー違反
- ・適性検査の結果等から判明(動作の不得意、指示内容の誤解等)
- ・心理面(自己肯定感低い、現実逃避、働く目的の自覚不全、自己開示への極度な恐れ等)
- ・思考特徴面(価値観固定化、思い込みが激しい、自己理解不足(等身大の自己像の受け入れを拒否))

C: 本人と支援者との相談の場で発覚

- ・五感で察知(目線、言葉遣い、服装、字の書きぶり)
- ・コミュニケーション上の問題(会話不成立、質問の意図や指示への無理解や誤解、攻撃的・批判的言動、アドバイスの受け入れ困難、思考不一致等)
- ・依存傾向、主体性欠如

D: セミナー等の集団行動から発覚

- ・受講態度と指示の理解度に問題
- ・作業スピード、手先の器用さ

支援者が就職困難性を察知する場面は主に次の四点にまとめられた。一つは、本人の年齢や社会との接触を避けていた期間(ブランク)の長さなど、本人の客観的状況・外的環境から困難性が察知されるケースであった。第二に、本人自身の問題から生じる困難性で、就活

に対する知識不足や認識不足、自己肯定感の低さといった心理面での問題、思い込みの激しさといった思考特徴から察知されるケースであった。第三は、本人と支援者とのやりとりにおいて発覚する困難性で、会話が成り立たないといったコミュニケーション上の問題、支援者への過度の依存傾向がみられること等であった。第四は、集団行動を観察した際に発覚される困難性で、他の受講者と比べて指示理解の程度に問題が生じているケースや、作業スピードの遅さ等がみられることであった。

すなわち、支援者が察知する「就職困難性」には、来所者本人が置かれた環境や客観的状況によって判明するもののほか、本人の心理面や思考特徴、相談を通じたコミュニケーション上の違和感、動作スピード等といった、個人特性（性格や能力等）から察知されるケースも数多くあることが確認できた。

図表 1-2 早期離職に到る原因（若年者就職支援機関の支援者回答のまとめ）
（労働政策研究・研修機構, 2013, p.108 の図表 5-7 を改変）

早期離職者が早期離職に至った原因

A: 本人に起因

- ①能力・スキルの自覚不足、障害(疑い)等
（準備不足、社会常識欠落、能力不足への無自覚、課題からの逃げ等）
- ②本人の自信欠如
（人間関係・就職への極度な不安感）
- ③経験不足による思考や考え方の誤り
（叱責を誤解、人間関係未熟、相談相手不在、思い込みの強さ）

B: 外的環境に起因

- ①家庭
（経済的余裕、親の容認的態度等）
- ②会社側の都合・問題
（会社都合の解雇、劣悪な労働環境、職場で求められる水準にないことを理由とした解雇）
- ③厳しい就活を反映した不本意就職
（早期内定へのプレッシャー）

さらに、若年就職困難の具体像の一つである「早期離職者」に関して、その原因について支援者側へ聞き取りをしたものをまとめたものが図表 1-2 である。早期離職に到る主な原因は、本人に起因するもの、本人以外の外的環境（会社、家庭等）に起因するものに二分し

て整理することができる。特に、本人側が原因となった早期離職では、能力・スキルの自覚不足や自信欠如、思考や考え方の誤りといった、本人が自己の個人特性に対して無自覚であることや、思考の偏りが原因とされる問題が多く挙げられていることが特徴的である。このような就職困難者には、正確な現状認識や自己理解を支援してゆくことが鍵となるだろう。

1-2 職業相談におけるアセスメントの活用と本研究の目的

来所者自身が自分の特性に対し無自覚であったり、誤った自己認識を持ったことが原因で、就職活動がうまく進まなかったり、就職後の職場適応が進まずに早期離職を招いてしまうケースでは、来所者自身が特性を自覚するための一助として、職業適性検査や各種心理検査等の心理アセスメント（以下、アセスメント）を使った介入というアプローチが考えられる。

職業相談場面でアセスメントを活用することのメリットは、主に次の二点に集約できる。一つは、アセスメントという統計的基準に基づいた客観的な資料を使って職業相談が行われるため、支援者が過去の経験に基づく主観的な見立て¹を伝えるだけの場合と比べて、来所者の納得を得やすいという点である。特に、支援者が仮に一面的で偏った見立てを無意識に行っていた場合であっても、アセスメントを並行実施することでその影響を最小限にとどめることができる。第二に、アセスメントの結果や解釈について専門家同士で共通認識を持つことが容易な点である。就職困難な来所者の場合、必ずしも一箇所の支援機関だけで支援が完結するとは限らない。その場合、他の支援機関へのリファーが必要となるが、その際に、アセスメントという「共通言語」による資料を添付することで、その結果や解釈を専門家同士で共有することが容易となり、よりスムーズで効率的な相談が可能となる。支援者個人がその来所者に対する見立てを文章化することに加え、アセスメントという客観的情報が加わることで、より精緻で情報量の多いリファーが可能となるのである。この点は、労働政策研究・研修機構（2013）で実施した支援者ヒアリングの回答においても有用性が確認されている。

職業相談の場で活用されているアセスメントには様々な種類があるが、中でも、職業能力面を測定する検査で、支援者が比較的容易に入手でき、利用可能なものの一つに「厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）」がある。個別相談の場だけでなくセミナー等でも使用されており、労働政策研究・研修機構（2013）においてヒアリング対象だった、全国の新卒応援ハローワークと地域若者サポートステーションの計 21 支援機関のうち、10 機関で「活用している」との報告があった。GATB は職業能力の測定を目的としたものであり、受検者の就職困難性を把握することを目的とした検査ではない。しかし、受検者の能力面での得意・不得意の把握を通じて、受検者が無理なく能力を発揮できるような（あるいは能力の発揮が難しいと考えられる）職業分野を客観的に示せることから、特にハローワーク以外の若年就職

¹ 本稿において「見立て」とは、就職支援施設の支援者が、自身の専門性を発揮して求職者の状況や抱えている問題を把握したもの、という意味で用いている。医師による診断といった、専門的な「見立て」を指しているのではなく、一般的な意味で用いている。

支援機関の現場においても活用が進んでいるという実態がある。

アセスメントを職業相談の場で効果的に活用するためには、各相談ケースにおけるアセスメントの活用事例の検討が欠かせない。就職支援機関では、専門家間で相談ケースを持ち寄って共有し、支援の方向性を複数の専門家によって吟味するためのケースカンファレンスが定期的に開催されている。その際、個々のアセスメント結果も当然議論に上ることはあるが、あくまでも個々のケースでの支援をどうするかという検討の場であり、複数の相談ケースにわたっての傾向をみるといった量的検討がなされることはない。また、相談現場では、典型的な相談ケースに出くわした場合には、支援者の過去の経験から、以前の類似事例での対応経験が自然に参照されることもあるだろう。場合によっては、少数の事例等に基づく支援経験を踏まえて、GATBの結果を特定の性格特徴や行動様式と結びつけて解釈されることもあるかもしれない。² しかし、その点についてはデータに基づく実証的な検討はなされていない。

そこで本研究では、GATBを初めとする適性検査が実施された相談ケース記録について、検査結果と相談記録内容との関連性を量的に分析し、客観的な分析結果を示すことで、相談現場に資する基礎情報を提供することを目的とする。特にGATBに関しては、適性能得点と、個人の性格特徴や行動傾向、就職困難性を示す様々な相談特徴との間の関連性を検討し、関連のあるものとならないものを明確に提示する。その上で、GATB適性能得点について、その他の個人特性（性格特徴、相談にみられる様々な就職困難性等）との関連性をみる場合の限界や留意すべき点についても、併せて検討する。

次節では、分析対象となった相談ケース記録とその相談特徴、アセスメントを説明し、最後に分析の観点について説明する。

2. 方法

最初に、適性検査付相談ケース記録の分析に使用した素材について説明し、次に、分析と結果提示の方法について説明する。

2-1 分析に使用した素材について

(1) 適性検査について

■厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）

厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）とは、多種多様な職業分野において仕事遂行上必要とされる代表的な9種の能力（GATBでは適性能と呼ぶ）を測定し、能力面からみた個人の理解等の適性情報を提供する検査である。米国労働省からの許可を受け、提供された原案を元に日本の労働省（当時）が国内の実状に合う形に翻訳し、所定のテスト作成の手続き

² 支援者自身が、一つの珍しい事例に固執して過度に一般化してしまったり、そのことに無自覚であったりすると、過去の事例を通じて誤った支援の方向性が導き出される危険性もあり、来所者への悪影響も懸念される。支援者としては、少数の事例が一般化されないよう意識的に心がけた方がよいのだが、本研究による客観データの提示によって、このような認知バイアスの抑制に多少なりとも寄与できるものと思われる。

を経て 1952 年に完成・公表されたものである。現行版の「進路指導・職業指導用」は 2013 年に改訂された版である。³

内容は、紙筆検査が 11 検査、器具検査が 4 検査の計 15 種類の下位検査から構成され、所要時間は 45 分程度である（図表 2-1、2-2）。全ての検査に制限時間が設定されており、制限時間内にできる限り多く正確に解答するという特徴がある。対象は中学 2 年生以上 45 歳未満の者となっている（厚生労働省職業安定局, 2013）。

実施の仕方には、受検者一人に対して実施する場合と、セミナー等において集団で実施する場合がある。検査は紙筆検査（紙筆検査 1～11）、器具検査（器具検査 1～4）の順で行う。器具検査を用意できない機関等では、紙筆検査のみとし、器具検査の実施が省略されることもある。採点は検査実施者が行い、採点結果については後に個々の受検者に対してフィードバックすることになる。

図表 2-1 GATB の各検査名と内容

検査の種類	名称	内容	
紙筆検査	検査1	円打点検査	円の中に点を打つ検査
	検査2	記号記入検査	記号を記入する検査
	検査3	形態照合検査	形と大きさの同じ図形を探し出す検査
	検査4	名詞比較検査	文字・数字の違いを見つける検査
	検査5	図柄照合検査	同じ図柄を見つけだす検査
	検査6	平面図判断検査	置き方をかえた図形を見つけだす検査
	検査7	計算検査	加減乗除の計算を行う検査
	検査8	語意検査	同意語かまたは反意語を見つけだす検査
	検査9	立体図判断検査	展開図で表された立体形をさがしだす検査
	検査10	文章完成検査	文章を完成する検査
	検査11	算数応用検査	応用問題を解く検査
器具検査	検査1	さし込み検査	棒(ペグ)をさし込む検査
	検査2	さし替え検査	棒(ペグ)を上下逆にさし替える検査
	検査3	組み合わせ検査	丸びょうと座金を組み合わせる検査
	検査4	分解検査	丸びょうと座金を分解する検査

³ GATB には現在使用可能な版が 2 種類あり、進路指導・職業指導用と事業所用がある。それぞれ設問内容や使用する器具等に相違点がある。本稿では進路指導・職業指導用の GATB を分析対象としている。