

特集

キャリア・ガイダンスとコンサルティング

—若者向けと企業内での支援



経済のグローバル化による企業の競争力強化が求められるなか、企業を取り巻く環境も変わり、その影響は働く人個人にも及んでいる。働く個人にはこうした環境変化を踏まえたキャリア開発への対応が求められており、企業にもそれを支援する体制の整備が重要になってきている。特集では、労働政策フォーラムの議論に加え、当機構が実施した企業内キャリア・コンサルティングの特質に関する研究成果や、厚生労働省の研究会報告書などから、キャリアガイダンス機能の意義や効果について考える。

労働政策フォーラム

若者と向き合うキャリアガイダンス —ツールの活用・実践の現場から—

新卒者の就職内定率が大幅に改善する一方、若者の早期離職率は依然として高く、未就職や非正規雇用の若者も多い。その背景には、入職時のミスマッチや就業意識の変化があると考えられ、若者の適性・意欲を引き出すキャリアガイダンスの役割が重要になっている。JILPTが三月一九日に開いた労働政策フォーラムでは、教育現場やハローワークなどで若者の職業相談に関わっている専門家が、ガイダンスツールの活用方法等について議論した。



場面に応じたツールの活用

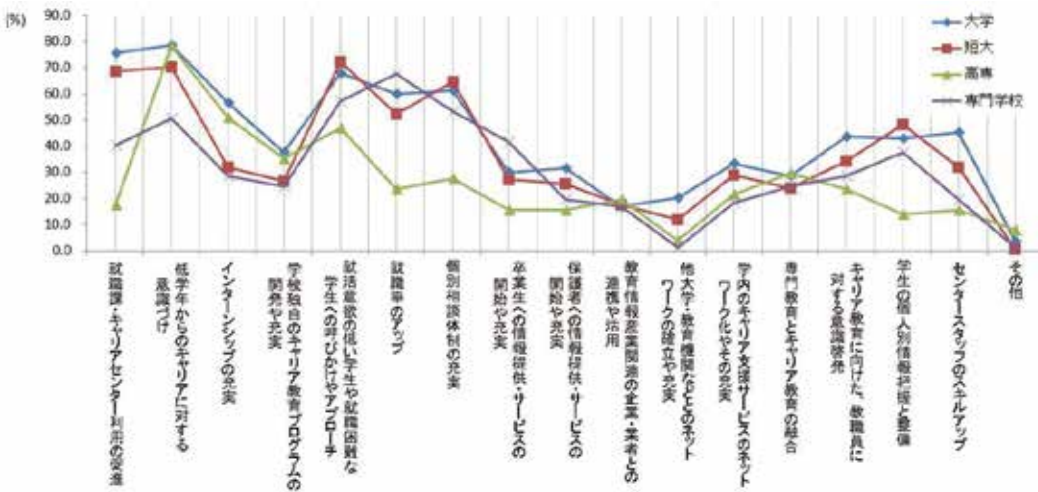
JILPT統括研究員 室山 晴美

本日は、若者に対する就職支援やキャリアガイダンスを有効に行うための具体的な方法のうち、とくにガイダンスツールの活用を焦点をあてて、皆様と一緒に検討したいと思えます。

若者のキャリア選択への支援課題

私は、ガイダンスツールを開発する立場で若者のキャリア選択への支援という課題にこれまで関わってきましたが、開発者としての立場ですと、実際に現場でツールがどのように使われているのかを把握する機会はなかなかありません。そこで二〇一三年秋に、大学や短大、高等専門学校、専門学校、就職課やキャリアセンターを対象にツールの活用を含めた就職支援の方法に関する調査を行いました。その結果のうち、各学校の就職課やキャリアセンターが、現在または中長期的に取り組んでいる重点課題をみると「低学年からのキャリアに対する意識づけ」就活意欲の低い学生や就職困難な学生への呼びかけやアプローチ「就職率のアップ」「個別相談体制の充実」といったテーマの選択率が比較的高くなっていることがわかります(図表1)。

図表1 学校種別にみた就職課・キャリアセンターが現在あるいは中長期的に取り組んでいる重点課題(キャリアセンターへのアンケート調査結果より)



考えている重点課題やニーズは、次の三つにまとめることができるように思

われます。一つ目は、早い時期から学生のキャリアへの意識を高めたい(項目:低学年からのキャリアに対する意識づけ)、二つ目は、就活への意欲を喚起したい(項目:就職課・キャリアセンター利用の促進、就活意欲の低い学生や就職困難な学生への呼びかけやアプローチ)、三つ目は、個別相談体制を充実させた

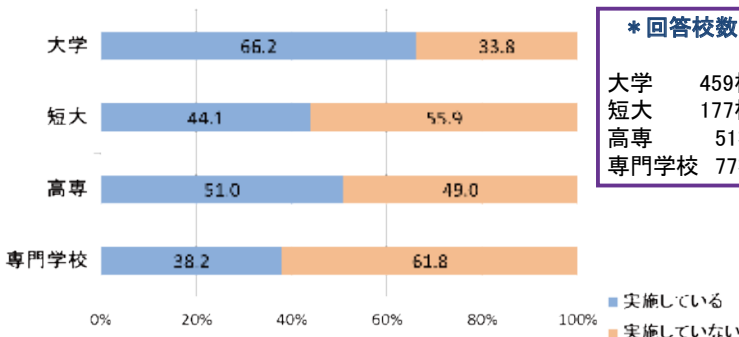
い(項目:個別相談体制の充実)ということです。そこで、若者への就職支援の課題にみられる担当者のニーズに対して、ガイダンスツールが貢献できる可能性があるのか、あるとすれば、どのような形で貢献できるのかを考えたいと思います。

検査やガイダンスツールの利用状況

検査やツールの活用可能性を考えるにあたって、まずは、学校における検査やツールの利用の現状をみてみましょう。前述の調査の結果から、就職支援のための検査やガイダンスツールの

の利用状況(図表2)をみると、大学での実施割合がもっとも高く七割弱(六六・二%)で、短大や高専、専門学校は、四割前後か五割程度です。図表3は、通常、活用している検査やガイダンスツールを四つまで書いてもらい、それぞれの実施形態と実施者を記入してもらった結果です。学校種にかかわらず集団実施の割合が八〇九

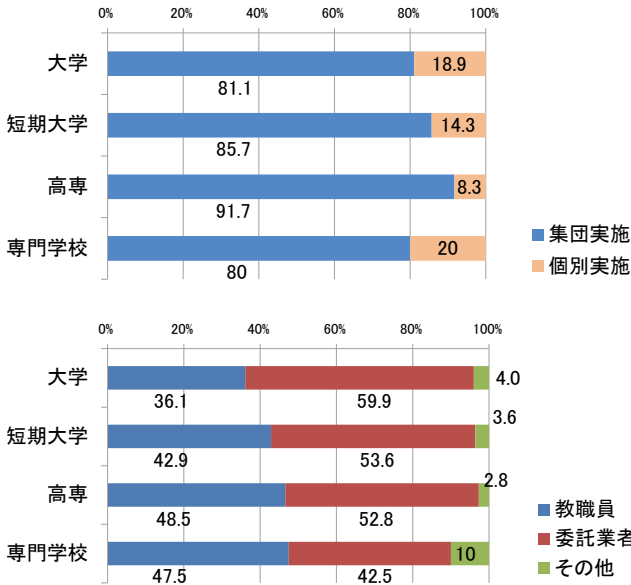
図表2 適性理解、就職支援のための検査やツールの実施の有無(学校別の各回答校に占める割合%)



* 回答校数
 大学 459校
 短大 177校
 高専 51校
 専門学校 77校

資料出所: 労働政策研究・研修機構 (2014)

図表3 活用している検査やツールの実施形態と実施者



学校での就職支援における検査・ツールの利用のねらい

割と非常に高く、学生を集めて行う集団セミナーで一斉に実施する形態が多いことがわかります。検査やツールの実施者を見ると、大学では教職員が行うというのが三六・一％で、約六割（五九・九％）が委託業者です。

このことから、多くの大学等で行われている検査やガイダンスツールの一般的な利用方法は、紙筆検査タイプの適性検査や職業興味検査などを業者委託によりセミナーなどで一斉に実施し、その結果を学生に返却するというスタイルであることがわかります。

次に、学校はどのような意図や目的で検査やガイダンスツールを使っているのかをみてみたいと思います。

4は就職支援における検査やツールの実施理由についての回答です。検査やツールを実施している理由のうち、選択率が高かったのは、「学生が、自分自身の適性を理解するために役立てることができるから」（各学校種で八〇・九割程度）でした。これは、学生の自己理解に役立てているという目的で検査やツールが使われていることを示します。「教職員が、学生の指導や支援をする上で役立てることができるから」（同五〇・七割）も高い割合を示しており、学生の能力や興味との関連で進路指導や支援をするためにも検査等が使われているようです。「職業理解に役立てることができるから」「職業選択に対する意識を高めることができるから」といった職業に関する項目を選択している学校も半数程度（同四〇・七割）あります。こうしたことから、学校が検査やツールを実施している理由は、自己理解、職業理解、指導・支援が主な理由だということがわかります。

就職支援機能としてのツールの活用と有効性

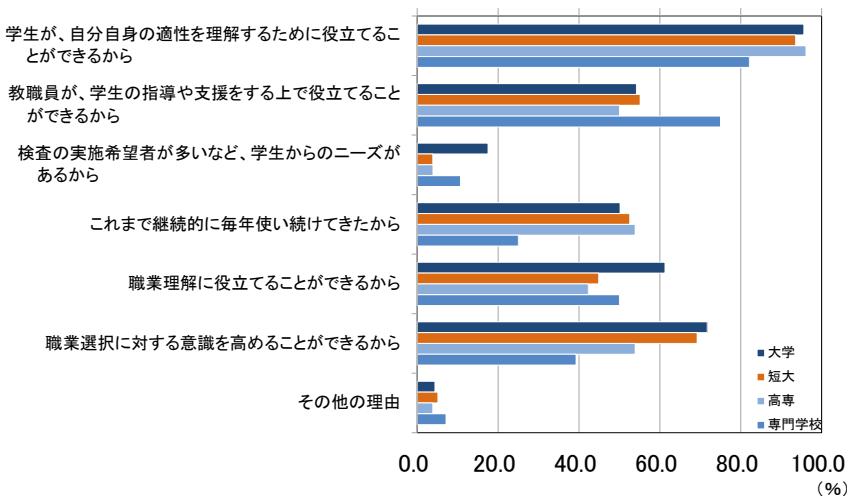
ここで話は変わりますが、昨年、「キャリア・インサイト」というパソコンによるガイダンスシステム

の就職支援機能での試行運用を実施し、システムを運用するハローワークの職員や相談員の方々を対象として、ツールの有効性などに関するヒアリング調査を行いました。その結果を少し紹介します。

若者がシステムを使う理由として「自分にも多くあげられていた意見は、自分にも合った仕事や就職活動の仕方がわからないから」というものでした。そこで、就職支援の担当者は、キャリア・インサイトをそういった若者に使ってもらおうということで、彼らが自らの適性を把握し、新たな職種への興味を持てるように支援することができた」と述べています。これは大学のキャリアセンター調査と同様に、検査やツールが、自己理解を深めたり仕事への興味を深めるために有効だったという意見です。

次いであげられていたのは、「やりたい仕事が決まらない」「何に向いているかわからない」「企業へアピールする材料がない」といった状態で相談にくる若者に対し、ツールを実施した「結果」に基づいて職業相談を行うことのメリットです。若者に対して、顕在化していなかった自分の特徴に気づかせ、エントリーシートや履歴書の作成につなげているという使い方もありました。エントリーシートに書く具体的な材料がわからないというときに、ガイダンスツールを使って、その結果から素材を発見するという使い方

図表4 検査やツールを実施している理由



あるようでした。

三つ目は、若者の中には、職業知識が乏しく、自分の興味と職業を結びつけて考えることが難しい者も少なくないため、自らの興味・自信などの特徴を通して、職業に対する考え方や、不得手をカバーするPR要素などを見出す手段として有効だったという意見です。未就職のまま卒業した学生は、どのような仕事があるのか、どのように応募先を選べばいいのかわからない者も多く、そういった場合には、ツールの利用によって職業への理解を広げた

若者への職業相談や就職支援の場面での検査やツールの役割をまとめると、まず、基本的にテストが持っている役割として、職業意識を高めたり自己理解を深めてもらうということがあります。つまり、職種を選ばない若者に、自分の個性の理解と、それを生かせる仕事としてどのようなものがあるかに目を向けてもらうという役割です。さらに、再就職先に迷ったときの判断材料としての役割や、相談場面で気おくれしたり、うまく話せない若者が話しやすくなるようにする役割もあります。

一般に考えられている検査やガイダンスツールのイメージは、「求職者と職業とのマッチングのための道具」ということだと思いま

機能が多様化している検査やツール

り、深めたりすることで、自分の興味に合った職業がどのようなものかを目を向けさせることができたということだと思います。

このほか、大人が多いハローワークで緊張している若者にとつて、職業相談の入り口、コミュニケーションの入り口として信頼関係構築にツールの活用が役立つたという記述もみられます。

図表5 各タイプの検査やツールの特徴と活用場面

紙筆検査	PCタイプ	カードタイプ
<ul style="list-style-type: none"> ・集団場面での実施に向いている。グループや個別でも可。 ・適性や特性を正確に詳細に測ることができる。 ・実施、採点に手間と時間がかかる。 ・セミナーや講義で実施。採点結果を後で返却する方法もある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・個別実施。 ・複数の観点から適性を総合的に評価。 ・実施、採点が自動的にできる。 ・利用者が自分で能動的に取り組める。 ・設置場所や環境に配慮が必要。PCやプリンタが必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・個別実施。グループワーク等でも可。 ・適性を詳細に調べるといよりは、大まかな傾向の把握が主。 ・実施、集計が簡単。 ・求職者と担当者とのコミュニケーションを円滑に。 ・解釈にスキルが必要。

場面や目的に合わせて、適切な検査・ツールを選ぶ

私たちの研究所では一九五〇年代から、ハローワークや学校で広く使われている紙筆検査タイプは、現在の検査やツールにはいろいろなタイプのものが開発されていて、使い方や機能が非常に多様化しています。職業に対する適性を正確に評価するだけでなく、相談場面でのさまざまな役割が期待できます。

さまざまなタイプの検査・ツールの特徴と活用場面

紙筆検査は、厚生労働省編「一般職業適性検査(GATB)」(1)、職業レディネス・テスト、VPI職業興味検査を開発し、改訂や研究を続けてきました。二〇〇〇年以降は、パソコンで利用できるガイダンスツールとして、欧米で開発されたCAGSの日本版である若者向けのキャリア・インサイトやキャリア・インサイトのミッドキャリア版を開発しています。昨年は若者とミッドキャリア層の両方を対象とした統合版のキャリア・インサイトが公表されました。

そのほか、OHB YカードやVRTカードなどのカードソフトタイプのガイダンスツールも作られています。各タイプの検査やツールの特徴と活用場面をまとめたものが図表5になります。従来型の紙筆検査は、尺度としての信頼性が高く、集団での実施に向いています。他方で、実施や採点に手間がかかるといった面があります。一方、パソコンを使ったキャリア・インサイトのようなガイダンスツールは、個別に利用者が自分で操作するため、自分でいろいろな観点から適性を評価でき、採点や実施が自動的にできるといったメリットとともに、利用者が能動的に取り組めるという利点があります。カードタイプは、実施が簡単で使い勝手が良いことが大きなメリットです。グループワークでも個別でも活用できます。適性を詳細に調べるといよりは、大まかな傾向の把握ができることが特徴で、なおかつ、相談担当者とのコミュニケーションが非常に円滑になると

いったメリットもあります。ただ、相談で使う場合、解釈の際に担当者のスキルが必要になります。

このように、各種の検査やガイダンスツールには、それぞれ良い点と難しい点があり、場面や目的に応じて使い分けることが、キャリアガイダンスとしての支援の身を幅広く、バラエティを持たせて深めるために有効です。

場面や目的に応じた活用の広がり

検査やツールのタイプの多様化とともに、今は、場面と目的に応じた検査やツールの選択と活用が広がっており、セミナーなどの集団場面で使われるほかにも、授業や講義の場でグループワークの教材として使われたり、一対一の個別相談や面接の中でも利用されています。実施目的としても、適性を評価するだけでなく、教育や意識啓発にも使われますし、コミュニケーションや相談の円滑化に役立てることもできます。

このようなことから、今や「適性検査Ⅱ職業を選ぶためのマッチングツール」といった固定的な見方を捨て、さまざまなタイプの検査やツールをもつと幅広く、自由に活用していくことが、若者の就職意識や意欲を引き出すきっかけとなり、広い意味での就職支援につながっていくのではないかと考えています。

(注)
1 GATBは一種類の紙筆検査を中心に利用されることが多いが、器具を使う検査も四種類用意されている。

事例報告①

キャリアガイダンスツールの有用性と現状

ハローワーク池袋 学生支援コーナー ジョブサポーター 久富木 未希子



ハローワーク池袋がキャリアガイダンスツールを使用するのは、中学生のキャリア教育と高校生の就職支援の現場です。本日は、高校生の就職支援を中心に話します。

高校生の就職活動スケジュール

高校生の就職活動は、進路担当の先生の指導のもと、学校を通じて応募、選考に臨みます。原則一人一社ずつの応募で、スケジュールに関しては厳格解禁日（九月一六日）のルールが厳格に遵守されています。ハローワーク池袋では、年内の内定を目標に学校と連携しながら取り組んでいます。

最初は学校の要望に応じて、集団に対して職業講話を実施します。その後進路担当の先生の手助けをする意味で、時間の経過とともに生徒に対する個別対応へと、支援方法をシフトさせます。個別支援が必要な理由は、家庭の事情などによる急な進路変更や成績・出席日数不良による卒業認定の遅れなど、個別的な問題を抱えた高校生の存在で、多くは年が明けてからの支援となります。三月に卒業が決まっているため、おのずと短期決戦型になります。つまり、早期に自己と職業への理解を深め、理解した内容をできるだけ就職活動に直結させる必要性があります。

現在、ハローワーク池袋では、個々の適性や価値観の共通認識を行うために、キャリアガイダンスツールの「キャリア・インサイト」を使う機会が増えています。行動特性や仕事への価値観もプロフィールとなってパソコンの画面上に表示される、便利なツールです。

キャリア・インサイトの利点と留意点

「キャリア・インサイト」の利点は大きく三つあります。まず、相談者の気持ちや価値観をグラフや表で可視化でき、結果を対応者と共有することができること。また、若年者など相談者が未熟な場合、自分を表現する言葉に乏しいため、「キャリア・インサイト」の利用が、適切に自己を表現する言葉を引き出すための一助となっています。そして、相談者自身の納得のいく意思決定が重要であり、それを支援するための助けになっていることです。

その一方で、「キャリア・インサイト」を高校生に実施する際には、注意している点もあります。彼らの多くはアルバイトも未経験で、仕事をするということに対して未熟なイメージしか持っていないかもしれません。たとえば、「販売職に就きたい」といっても、平日休みの会社が多いことを知らないため、土日は休み

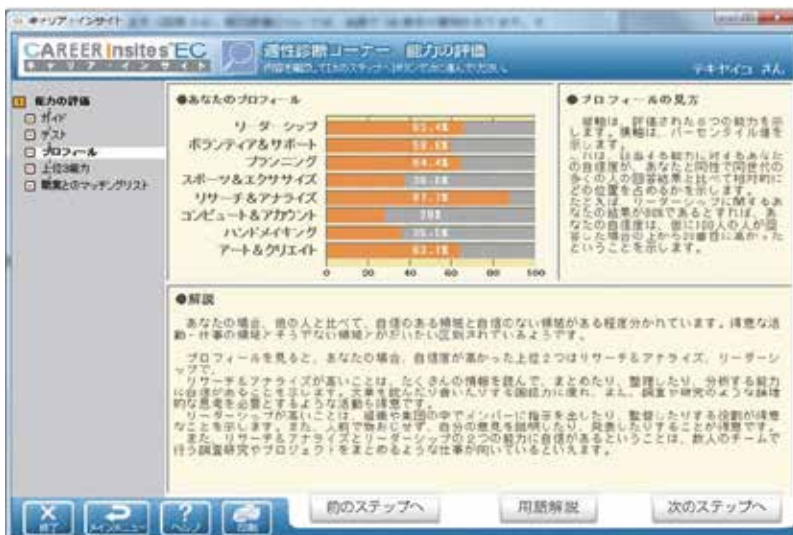
たいという者もいます。職種に関する理解も不足しています。そこで「キャリア・インサイト」の評価結果を単に示すだけでなく、高校生の彼らと一緒に評価結果を紐解くキャリアカウンセリングが必須だと、日ごろから感じ、実践しています。

能力評価と職業興味 評価の活用事例

ある高校三年生を例にとつて、「キャリア・インサイト」の結果をどのように活かしているかを紹介します。Aさんは、家庭の経済的事情により進学から就職に進路変更したため、来所しました。経済的状況の変化による進路変更は、ハローワーク池袋での典型的な個別支援事例です。当初彼女は事務職を希望して

いました。ちなみに、その理由は、「無難だから」とか「国語が好きだから」という拙い回答でした。初回は就職に対する心構えなどを伝えて会話ができる関係性を

キャリア・インサイト 能力評価のプロフィール (画面はAさんの事例ではなくイメージです)



キャリア・インサイト 興味領域のプロフィール (同)



キャリア・インサイト ECコースの価値観評価のプロフィール (同)



です。この結果が最終的に八つの能力
 「リーダーシップ」「アート&クリエ
 イト」など)として現されます。彼女
 の能力評価の優位な順番をみると、一
 位から三位が「ポランテニア&サポー
 ト」「リサーチ&アナライズ」「アート&
 クリエイト」で、どれも八〇%以上の
 自信がある能力となっていました。た
 だ、彼女はアルバイト経験もまったく
 なく、仕事に対する苦手意識がほとん
 どないので、若干高めに出現しているか
 もしれません。

職業興味評価では、一位が「芸術的
 興味領域」で、「社会的興味領域」「現実
 的興味領域」と続きます。能力評価と
 興味評価にはそれぞれに解説がつけら
 れており、「いろいろな人とコミュニ
 ケーションをとるような仕事」など、
 プロフィールを分析して自己理解を補
 う具体的なイメージが示されます。こ
 の結果を基に「経験したことがあります
 ですか」とか、「過去の行動や経験で気が
 ついたことはありますか」などと質問
 することで、一緒に客観的に分析して
 いき、その中で彼女自身が自分の適性、
 趣味嗜好を具体的に認識します。彼女
 の場合、人を助けることに喜びを感じ、
 手先が器用で、細かいものづくりが好
 きなことがわかりました。

**成功体験の掘り起こしが
 働く目的への気づきに**

能力評価や興味評価の結果に基づい
 て「キャリア・インサイト」が提示す
 る職業のマッチングリストも活用しま
 す。興味がある職種とその理由を尋ね
 ることで職種の理解不足を補いつつ、
 自己理解につながります。

仕事に対する価値観についても、「達
 成感」「仕事の内容」「社会への貢献」「休
 日・休暇」などの項目をあげて、どの
 くらい重視するかを聞いています。A
 さんは、初回の面談時に、何のために
 働きますかと聞いたところ、「経済的に
 豊かになるた
 め」「家族のため」「自分のスキ
 ルを磨くため」と回答していま
 した。ところが、「キャリア・イ
 ンサイト」でみ
 た重視する価値
 観は、まったく
 違って、一
 位が「職場の対
 人関係」、二位
 は「達成感」、
 これに「社会へ
 の奉仕や貢献」
 が続きました。

「職場の対人関
 係」や「達成感」
 を重視するのは
 一般的な傾向な
 ので、三番目の
 「社会への奉仕
 が続きました。

「キャリア・インサイト」実施後の
 Aさんの変化について紹介すると、希
 望職種については「無難だから事務職」
 と言っていたのが、得意なものづくり、
 サービスへと変化しました。働く目的
 についても、人間関係重視ややりがい
 のため、社会のためというのが、プ
 ラスアルファで加わりました。Aさん
 の就職活動は、開始から四〇日間とい
 う短いものでしたが、つい先日、内定
 を獲得しました。希望どおりの細かい
 手作業のものづくりの仕事でした。

や貢献」に着目して、その理由を改め
 て聞いてみました。すると、文化祭で
 中心的な役割を果たしたり、ポラン
 テニア活動で周囲に感謝された経験が
 ありました。このように成功体験の掘
 り起こしが、自信や働く目的への気づ
 きにつながります。

行動特性について聞く設問もありま
 す。たとえば、個人プレーとチームプ
 レーのどちらを選択するかなどに答え
 て、行動パターンにどのような特性が
 あるかを示すものです。Aさんの行動
 特性の評価は、ちよつと極端なもので
 した。個人プレーに対してチームプレー
 が九九%以上、自由人に対して組織人
 が九六%以上という結果になりました。

そこで、チームプレーに関して何か
 思い当たることがあるかを尋ねたところ、
 「一人でやって行き詰まった経験が
 あるので、できればみんなでやりたい」
 ということでした。よく聞くと、たつ
 た一回の経験をもとにして引き出した
 回答なのです。このように極端な結果
 とか、違和感を持ったところについて
 は、そのまま受け取るのではなく、参
 考程度にみておくように伝えます。

事例報告②

若者と向き合うキャリアガイダンス ——ツールの活用・実践の現場から

あいち労働総合支援フロア相談員 中道 明弘



私どもの職業適性相談の業務は、大きく分けて、個人向け、学校向け、企業向けの三つです。現在、私は個人向けと学校向けを主に担当しています。個人向けは、新規学卒者の方だけではなく、再就職や転職を考えている人の相談にも乗っています。学校向けは、キャリア教育ということで、学校に出向き、適性検査の結果をベースにキャリアについての講話を行っています。

経験豊富なスタッフを配置

職業適性相談コーナーでは、「気軽に窓口へ」ということで、就職活動に関する相談ならどんなことでも受け付けており、年間八三四人が利用しました。職業適性相談コーナーには一人の職員が配置されており、キャリアカウンセラーやコンサルティング技能士なども在籍しています。また、産業カウンセラーも二人います。相談員のなかには、愛知県職員の心理職のOBで児童相談所の元所長など経験豊富なスタッフを配置しています。また、キャリア教育の関係では、高校教員のOBもいます。

職業適性相談コーナーには「キャリア・インサイト」の端末が二台あり、自己分析したい人が受けて、キャリアコンサルタントがその結果の見方につ

いて、予約不要で対応する格好です。毎週木曜日の午後は、適性検査などを使った「適職探しセミナー」を実施しているほか、予約制の個別相談も実施しています。

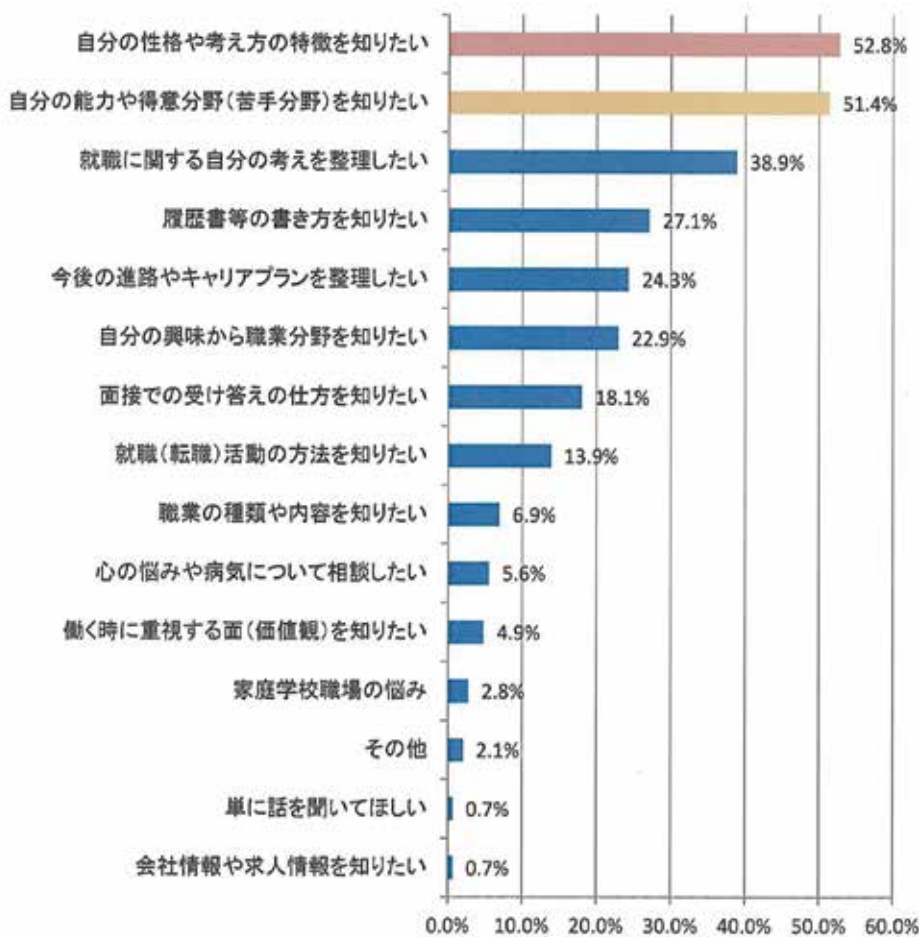
「キャリア・インサイト」の利用者は約八〇〇人で、セミナーは二五〇人、個別相談で五〇〇人ぐらいの利用があります。ジョブカフェの愛知県版「ヤング・ジョブ・あいち」にも週二回出向いて、個別相談をしています。労働局や県、市、町が主催する合同企業説明会が年間七〇回程度あり、そこでも適性検査コーナーというところで、パソコンを使った検査の結果の見方と相談を行っています。

利用状況は、これらをトータルすると、二〇一三年度は四一二〇人の利用がありました。男性と女性の内訳は約半々。個人相談・セミナーについては、半数以上が二〇歳代の若者です。

七割超が「自分の適性や考え方の特徴がわかった」

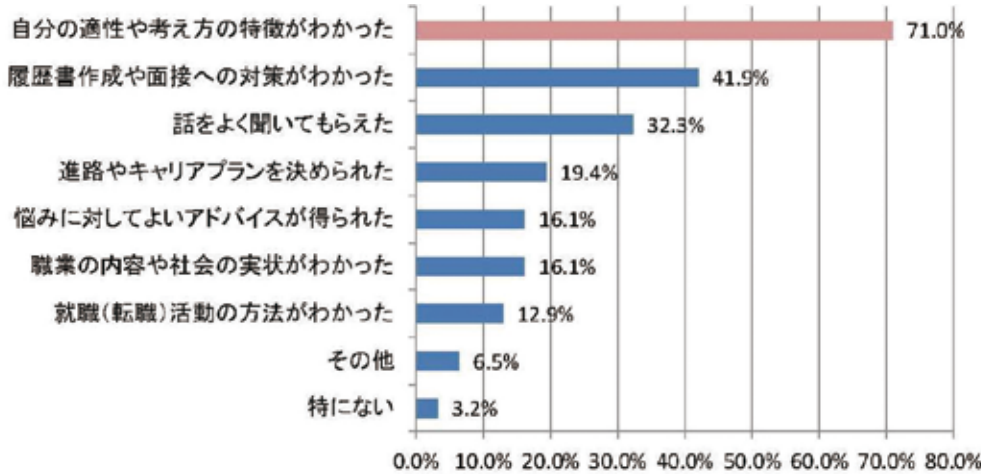
相談やセミナーの後に

図表1 個別相談の主な目的（複数回答）（事後アンケート）



ているアンケートをみると、個別相談の目的（図表1）については、「自分の性格や考え方の特徴を知りたい」と「自分の能力や得意分野（苦手分野）を知りたい」がともに五割を超えています。これに続いて「就職に関する自分の考

図表2 進路決定や変化に役立った内容（追跡調査）



えを整理したい」「履歴書の書き方を知りたい」などがあがっています。来所から半年後の追跡調査も行って、進路決定や変化に役立った内容について聞いた問い(図表2)では、「自分の適性や考え方の特徴がわかった」との答えが七割を超えて断トツに高く、次の「履歴書作成や面接への対策がわかった」話をよく聞いてもらった。

本人の知識確認と検査結果を踏まえて助言

などが続きます。予約制の個別相談では、午前、午後の単位で長く時間をとって対応しています。

相談事例を紹介します。現在、正社員としてチェーンの飲食店で接客業務に就いている二六歳の大卒男性Bさんは、転職を考えていて、次に何をしたら良いか知りたいというところで適性検査を受けに来所しました。相談は、「そもそも転職しなければいけないのか」というところから始まって、転職のメリット・デメリットを書き出すことから行いました。大卒の方でしたが、社内のジョブローテーションの知識があるかを確認したところ、その知識はありませんでした。退職まで接客を行うイメージしか持っていなかったため、「まず、その点を確認したほうがよい」とアドバイスして、適性検査を受けてもらいました。

適性検査は、知的能力から手腕の器用さまでの適性能力を測った評価と、そこから導き出されるいろいろな仕事に対する適性評価で構成されています。Bさんの検査結果をみると、数理解能力が平均一〇〇点のところ一三二点とA評価でした。書記的知覚も平均一〇〇点のところ一一三点とB評価で、この二つの能力がかなり高いことがわか

りました。適性職業では、経理、会計の仕事の適性が高く、この結果も踏まえて、「ジョブローテーションの話の中で一度聞いてみた方がよい」とアドバイスして相談を終えました。半年後にBさんの追跡調査をしたところ、自由記述欄には「自分の特徴がわかり、その特徴に合った経理職をめざすことにしました。現在は、今までの職場で働きながら専門学校に通い簿記の勉強をしています。また、経理部門への異動を希望しているところです。この決心ができたのも、このコーナーで検査を受けたのがきっかけです」と書いてありました。

適性検査を活用したキャリア教育

学校向けの進路指導相談については、基本的スタンスとして、適性検査を活用したキャリア教育を実施していきたいと考えています。ハローワークと連携して、高校の進路指導主体会議や中学の職業紹介関係業務担当者の連絡会議には必ず出席し、検査の説明とメリットについて話しています。ハローワークが展開する職業意識形成支援事業では、若年者のキャリア形成、職業感・勤労感などの職業意識の形成を狙った「キャリア探索プログラム」を実施しています。そのメニューの一つに、職業レディネス・テスト、一般職業適性検査の検査用紙の配付が入っています。愛知県の場合、非常に多くの学校が利用しています。とくに「あいち・出会いと体験の道場」と呼ぶ中学生の職場体験を実施していて、

この事前指導の中で、適性理解、職業情報の収集と理解のために、適性検査を活用しています。学年単位でその結果を出して、検査結果の見方から始めて、働く上で必要なことなどの話を「職業講話」と呼んで実施しています。夏休みには、中・高・大学、専門学校の先生に集まってもらい、進路指導講習会を開きます。適性検査の正しい使い方の方の解説はもちろんのこと、実際に先生たちに検査を体験していただき、採点するところまで説明しています。職業講話には力を入れていて、二〇一〇年度に五四校、昨年度は一九九校に出向いています。二〇一三年度の受講人数は、一万人を超えました。受講した中学二年女子の感想を紹介します。「検査結果の見方、活かし方をみて、私は考えさせられました。それは、職業にはとてもたくさんの種類があるということなんです。今まで知っていた職業はすごく少ないことに気がきました。そう思うと、もっと職業のことについて知りたいと思いました。もっといろいろな職業のことを知れば、将来の夢への見方も、もしかしたら少し変わるかもしれません。私は音楽関係の仕事に就きたいと思っています。なので、そのことについていろいろと調べて、一番自分に合い、やりたいと思う仕事をみつけていきたいです」

やはり中学生の段階では、世の中にはどんな仕事があるのだろうかというところから始まると思います。この生徒のように、この検査をきっかけに自分で調べてみようという意欲が出たところが非常にうれしくて、皆さんに聞いていただきたいと思います。紹介しました。

事例報告③

VRTカードを活用したキャリアガイダンス

日本体育大学体育学部教授 本間 啓二



本日は、大学における自己特性の理解と職業適性を知るためのガイダンスツール「VRTカード」の実施について紹介したいと思います。

大学のキャリア講座で使うプログラム開発を

本学にもキャリアの授業があり、キャリアデザインA、Bと呼ばれています。主としてAで自己理解と職業理解を深め、Bでは演習形式という形になっています。本学では、警察官や消防官、教員の志望が多いため、作業性格検査としてクレペリン検査を実施しています。どういふ検査なのかを実際に授業で受けて、評価結果の解釈・判定ができるようにします。

厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）や職業レディネス・テストも授業に取り入れています。授業はクラス一〇〇人から一八〇人ぐらいで、昨年度は一六二人でした。

大学におけるキャリア教育プログラムを開発するための検討会が持たれました。その中で、大学におけるキャリア講座で使うプログラムを開発しようということになりました。たとえば、九〇分一コマの授業で、自己理解、職業理解やワークルール等の大きく三つの領域の三四講座を企画しました。こ

れは、厚生労働省のキャリア形成支援室の企画なので、これまで同省が開発したツールも、できる限り組み込むように提案しました。職業レディネス・テストやVRTカードも、授業プログラムに組み込みました。

ホランド理論のアプローチ

「キャリア・インサイト」を使用した授業では、学生がそれぞれコンピュータで試して、その結果をプリントアウトして持ち寄り、それぞれの結果をもとに話し合いをしながら、自己理解を進めるような授業を設計しました。VRTカードについては、バックボーンになっているホランドの職業選択理論を説明する講義を組み込んでいます。

ホランドは理論として、職業もパーソナリティも現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的の六領域に分類できると言っています。人は自分の持っている技能や能力が生かされ、また自分の価値観や態度を表現でき、かつ自分の納得できる役割や課題を引き受けてくれるような環境を探し求めている。自分にぴったりの環境があるような環境を常に求めている。ですから、ぴたりしない、どうしても離転職につながってしまうということです。

ペアを組んでVRTカードを実施

VRTカードは二人のペアを組んで実施します。これが基本です。一人占いのような形で、一人でやることも当然できますが、対人関係能力を高めたり、人との関係構築といったセッションを通して、単に自分の中で考えるのではなく、互いに考えたり、意見を述べ合うことによつて気づきも多くなり、刺激的な効果が期待できるので、このようなペア学習を進めています。

ペアになった学生が交代でVRTカードの分類ワークを行います。「やりたい」「どちらとも言えない」「やりたくない」のカードに読み上げた職業のカードを置いていく作業です。ホランドの六領域それぞれに「やりたい」と分類した職業カードを置いていくと、どの領域に興味があるのか傾向がわかるという仕組みです。

VRTカードは、あくまでもガイダンスのツールで、検査ではありません。正確にその人の六領域の傾向を調べるものではありません。大体の傾向をみるためのものです。

実施して、やり方を身につけると、カードの分類作業は速くなっていきます。ペアで、話し合いや相談しながら実施しているとき、選んだ職業をみると、何となくアウトドアが多かつ

たとか、会社員の仕事を嫌っているという、六領域の分類だけではわからない選択の傾向がみえてくるようになります。本人がそこから自分がどういう選択の基準を持っているのかということに気づいていくことがあります。

仕事への興味と自信のマトリックスをつくる

仕事に対する興味と自信のマトリックスをつくるのも自己理解に効果的です（図表1）。「やりたい」に分類した職業カードを、今度は「自信があるかどうか」で分類すると、「やりたい」けれども、自信がないというのはどういう職業なのかわかります。逆に、「やりたくない」「仕事を同じように分類すると、「やりたくない」けれど自信がある職業はどういうもののかもわかります。

ぼーっとみていても、何となく気づくこともあります。転職したある人は、やりたくないけれども自信があるという職業の山に、辞めた前の職業に類する仕事がたくさん入っていました。「これは、前にやっていた仕事です」と。やればできるけれども、やりたくない。つまり、嫌で辞めたということです。あらためて、これが職業を選択する自分の基準のひとつだと理解できたわけ

図表1 興味と自信のマトリックス

		興味		
		やりたい	どちらともいえない	やりたくない
自信	自信がある	職業名のカード	職業名のカード	職業名のカード
	どちらともいえない	職業名のカード	職業名のカード	職業名のカード
	自信がない	職業名のカード	職業名のカード	職業名のカード

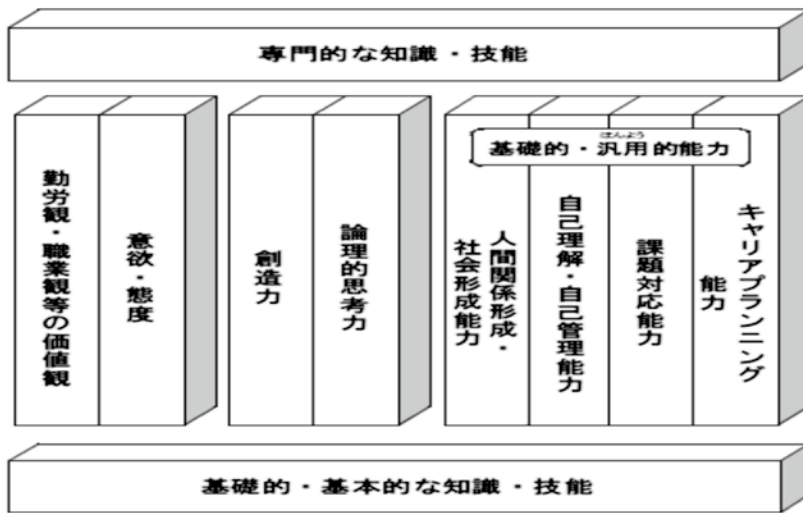
複数の学習で社会性が身につく

授業で使うキャリア教育のプログラムは、社会的・職業的自立、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な力という点で、基礎的・汎用的な能力も含めて、能力要件を中教審が示して

授業で使うキャリア教育のプログラムは、社会的・職業的自立、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な力という点で、基礎的・汎用的な能力も含めて、能力要件を中教審が示して

これは、学習方法としてアクティブラーニングを取

図表2 「社会的・職業的自立、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な力」の要素



資料出所：中教審「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」(答申)2011年1月

学習内容で求められる能力を高めることは難しいが、学習方法によって高めることができる。

「VRTカード」は、非常に高いガイダンス機能を持っているので、使い方も非常に多様です。もっと小さい子であれば、職業の解説面を出しておいて、神経衰弱をやります。最初の一枚をひっくり返してホランドの六分類の一つが出たら、同じ分類の仕事を見つけて、当たったらとる。最後に、カードがなくなるまでやります。このように、ゲームとして工夫次第でいろいろなことができる可能性があるツールだと思います。検査のように固定化されていないし、正確に調べるものではないし、正解が、さまざまところで活用できるような、また、いろいろと工夫の余地のあるツールとして、これからも多くの方々に使って欲しいと思います。決められたやり方だけではなく、アイデアで、使い方を開発していくことも今後の課題ではないかと思

アイデアで使い方を開発していくことも

たり、基礎的・汎用的能力も含めて、社会性が身につけていくと考えています。