



進行する少子高齢化の流れに歯止めをかけ、誰もが活躍できる「一億総活躍社会」の実現が求められている。その一方で、学生や求職者には、就職活動をめぐる情報の交錯や働き方改革の動向など、多様な問題が様々な形で進行している。取り巻く環境の変化のなかで、学生や求職者は自らの進む道をどのように意思決定していけば良いのか。キャリア教育の現場には、こういった対応が求められてくるのだろう。進路指導や就職支援のためのキャリアガイダンスツールの活用のあり方を考える。

<今号の主な内容>

<JILPT・日本キャリア教育学会 共催シンポジウム> ツールを用いた就職支援とキャリア教育

問題提起 就職支援・キャリア教育における検査やツールの役割

話題提供① 職業適性検査の実施を考える——厚生労働省編一般職業適性検査の活用をもとに

話題提供② 職業レディネス・テストの機能と活用

話題提供③ OHBYカードの活用——「カード式職業情報ツール」の開発と展開

パネルディスカッション

<解説>

就職支援・キャリア教育におけるツールの現代的な意義

<スペシャルピックアップ>

高度プロフェッショナル制度に関わる省令案要綱、指針案をおおむね妥当と答申

<JILPT・日本キャリア教育学会 共催シンポジウム>

ツールを用いた就職支援とキャリア教育



進路指導や就職支援において、従来、様々な適性検査やキャリアガイダンスツールが用いられてきた。近年は、キャリア教育においても、自己理解、職業理解の一環として、検査やツールの実施が見られるようになってきているほか、進学率の上昇に伴う生徒や学生の多様化により、検査・ツールを用いた支援方法も少しずつ広がりを見せている。しかし一方で、検査やツールの活用については、実施してはいるものの結果がうまく利用できていないとか、有効活用できているか自信がないという声も聞かれる。2018年12月7日に開かれたシンポジウムでは、JILPTが開発してきた検査やツールを取り上げ、開発者の視点から就職支援やキャリア教育における検査の有効な活用について話し合った。

問題提起

就職支援・キャリア教育における検査やツールの役割

JILPT理事 室山 晴美

私たちの研究所では、主に職業安定行政で活用されている適性検査やキャリアガイダンスツールを以前から開発し、メンテナンスを行ってきました。ですが、開発者という立場であるため、実際の就職支援や職業相談、進路指導、キャリア教育の各場面で、職業適性検査やキャリアガイダンスツールが実際にどのように活用されているかについては十分に理解できていたとはいえません。その一方で、検査やツールのねらいや機能、特徴についてはよくわかっておりますので、相談や教育の現場で検査やツールをどのように活用して欲しいかという思いはそれぞれ持っています。今日はそういった部分を、皆様と共有できればと考えています。

開発者の視点から考える検査やツールの活用

問題提起の一つ目は、「検査やツールはどのような

機能を持っているのか」ということです。検査やツールにはそれぞれ「ねらい」として定めている主な機能がありますので、個別に説明したいと思います。

二つ目は、「検査やツールが有効に利用されているのか」です。ここ数年の間に、高校の進路指導の先生方や大学・短大・高専・専門学校といった高等教育課程のキャリアセンターのご担当者に調査をしました。その調査項目のうち、適性検査やガイダンスツールの利用に関する回答結果を踏まえ、活用方法を紹介したいと思います。

そして三つ目に、「検査やツールを有効に活用してもらうためには」ということにも触れたいと思います。検査やツールを開発している立場で一番気になるのは、検査やツールの実施だけでは有効な活用にはならないということです。検査やツールの有効活用に関しては、

実施後に結果についてのきちんとした解説が受けられるなど、先生やカウンセラーの方による支援やサポートがとても大事な役割を果たしています。そういったことも踏まえて、どのようなサポートや使い方ができるのかを考えていきたいと思います。

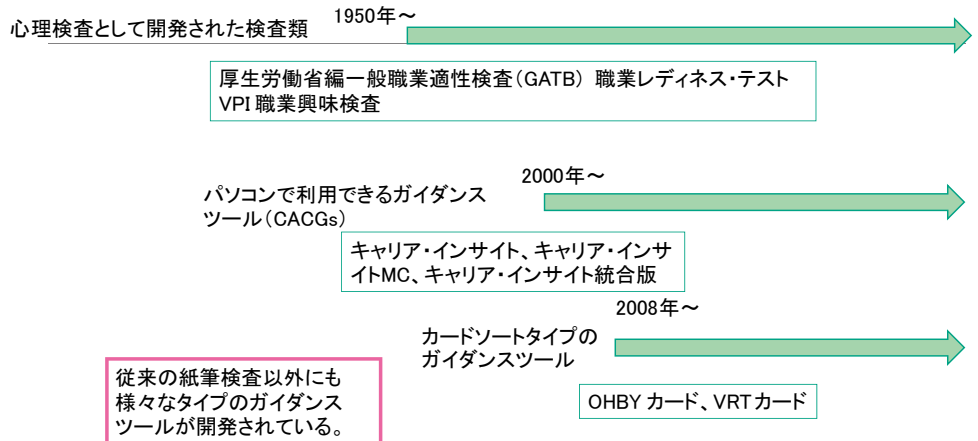
様々な検査・ツールの開発

シート1は、当研究所がこれまで開発してきた検査やガイダンスツールをまとめたものです。一番上の「厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）」「職業レディネス・テスト（VRT）」「VPI職業興味検査」は長年にわたって利用されてきました。GATBは戦後まもなくから主に安定行政の職業相談のなかで、職業能力を評価するために使われてきた検査です。職業レディネス・テストは、1970年代に中・高校生を中心に職業への準備度を測定するために開発された検査です。VPI職業興味検査は、三つのなかでは比較的新しく作られた検査で、初版は1980年代に公表され一番新しいものは2002年公表の第3版ですが、今でも継続して使われています。これら三つは心理検査として開発された検査類であり、特性を正確かつ客観的に測定することを目指し、標準化という手続きを経て開発されています。

シート1の中ほどにある「パソコンで利用できるガイダンスツールCACGs(Computer Assisted Careers Guidance System)」は、1990年代終わりから2000年代にかけて研究し、開発したキャリアガイダンスシステムです。「キャリア・インサイト」は、最初に来た若年版のシステムで、18～34歳の若年求職者の職業意識の形成・支援を目的として開発されました。その後、35歳以上の職業経験のある人向けの「キャリア・インサイトMC(midcareer)」が作られ、さらにその二つを統合した「キャリア・インサイト統合版」が開発され、現在も利用されています。

そして、一番下にあるのが、カードソートタイプのガイダンスツールです。一つは「OHBYカード」、もう一つは紙筆検査である職業レディネス・テストをカードに置きかえ、教室のなかでキャリア教育の一環として

シート1 様々な検査・ツールの開発（研究所開発のもの）



使えるガイダンスツールにした「VRTカード」です。こうした流れを見ていくと、心理検査として開発された検査類は、精密かつ詳細に特性を測るという意味では非常に有効な道具としてその役割を果たしているといえます。ですが、もう少し簡便に求職者や生徒の適性を知りたい場合には、キャリア・インサイトあるいはカードソートタイプのガイダンスツールを使うことができます。このように、今は私たちの研究所だけを見ても時代の流れとともにバラエティーに富んだ様々な検査やツールが開発され、整備された状態にあるといえるでしょう。相談や教育の現場にとっても、就職支援やキャリア教育のなかで活用できる検査やツールがとても充実している状態ではないかと思われます。

検査やツールの機能

ここで、検査やツールの機能について、少し整理してみたいと思います。まず、心理検査の機能として重要なのは、測定の道具としての正確さ、客観性、効率性です。例えば、ハローワークの職員が求職者の適性を把握するような場合、相談に関する高いスキルのある人なら言葉のやりとりだけでもある程度のところは見つかめるとは思います。検査やツールを使うことによって相談スキルに関わらず、効率よく正確に客観的な水準で、求職者の個性を明らかにすることができるという大きなメリットがあります。

検査やツールの主な機能のうち、もう一つは教育と支援を目的としたガイダンスツールとしての機能が挙げられます。ここでは主に三つの大きな役割を取り上げました。一つ目は、「自己分析・自己理解」ということで、利用者が自分の能力、興味などの適性を知り

たいときに検査やツールを用いて興味や能力などを把握できるということです。

二つ目は、仕事や適性の関係について考えるきっかけ作りとしての「職業意識啓発」です。自分自身についての理解を深めても、実際に進路や就職先を選ぶときには、自分の個性を職業につなげていくプロセスが不可欠です。自分の適性や個性を生かせる仕事とは何かを知ることは必要であり、検査やツールの利用は、自己理解を深めてもらうとともに、そこから先の進路選択について、「このような職業に就くには、今こういった学部学科を選んだ方が良い」などのルートを考えるきっかけとしての役割も果たすと思います。

三つ目は「相談の糸口」です。求職者のなかには思っていることをうまく話せないタイプの人もありますし、若い人の場合には年長の相談員には気後れするとか少し相談しにくいと感じて心を開きにくいというケースもあります。そういった人に対し、職業選択に関わるコミュニケーションの素材として、たとえばカードタイプのようなツールを使うと、ゲーム感覚でリラックスして自分の思っていることを話してもらえこともあります。このように検査やツールの機能としては必ずしも測定だけではなく、ガイダンスや支援の役割も重要であると考えています。

アンケート結果から見る検査・ツールの利用状況

次に、アンケート調査結果から検査やツールの利用状況を見ていきたいと思えます。シート2は、2015年に全国の全日制高等学校の進路指導主事の先生を対

象として行ったアンケート調査の結果です。適性検査・ガイダンスツールの利用状況についての回答を見ると、回答した学校の約7割が検査やツールを利用していました。

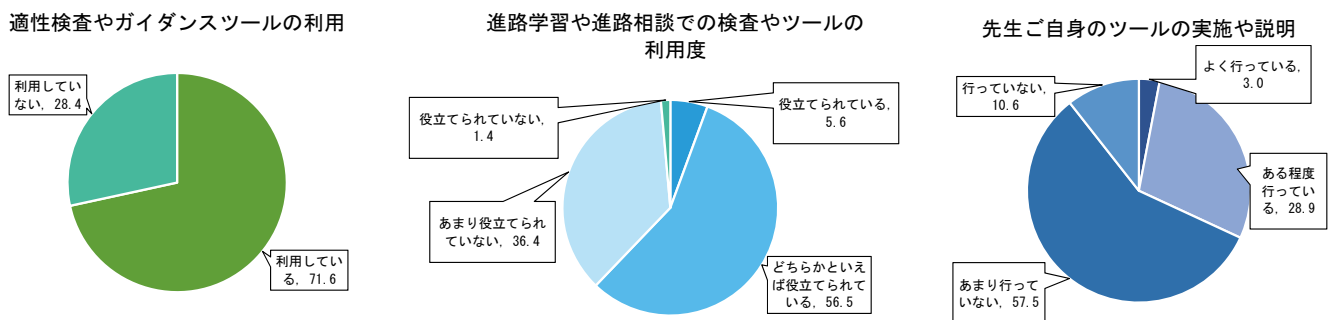
そこで、「利用している」と答えた学校に限って、進路学習や進路相談での検査やツールがどの程度役立てられているのかを聞くと、「役立てられている」と「どちらかといえば役立てられている」を合わせて大体6割ぐらいで「あまり役立てられていない」「役立てられていない」という認識も4割ほどありました。検査やツールを実施しているにも関わらず、役立てられていない割合も比較的多めであるという印象を受けました。

また、先生自身がどの程度、検査やツールを実施あるいは説明しているかを聞いた問いについては、「よく行っている」と「ある程度行っている」を合わせても大体3割ぐらいで、「あまり行っていない」と「行っていない」の方が多くなっていました。検査の実施は回答校の7割でしたが、役立てられているかどうか、先生自身が行っているかになると想定していたよりも少ないという印象でした。

教育課程での検査・ツールの実施状況

シート3は、検査・ツールの利用校に対して、主に使っている検査とその実施者を聞いた結果のうち、利用が100件以上あった検査のまとめです。「総合的な進路適性検査」、これは様々な民間のテスト業者が販売する一般的な進路指導用の検査と推測しますが、それが最も多く使われていました。あとは「クレペリン作業検査」、「職業レディネス・テスト」、「GATB」、「性

シート2 図表1 高等学校での検査やツールの利用・活用状況



※全国の全日制の高等学校の進路指導主事の先生へのアンケート調査結果より(2015年に実施):
回答校1956校中(労働政策研究・研修機構,2017)

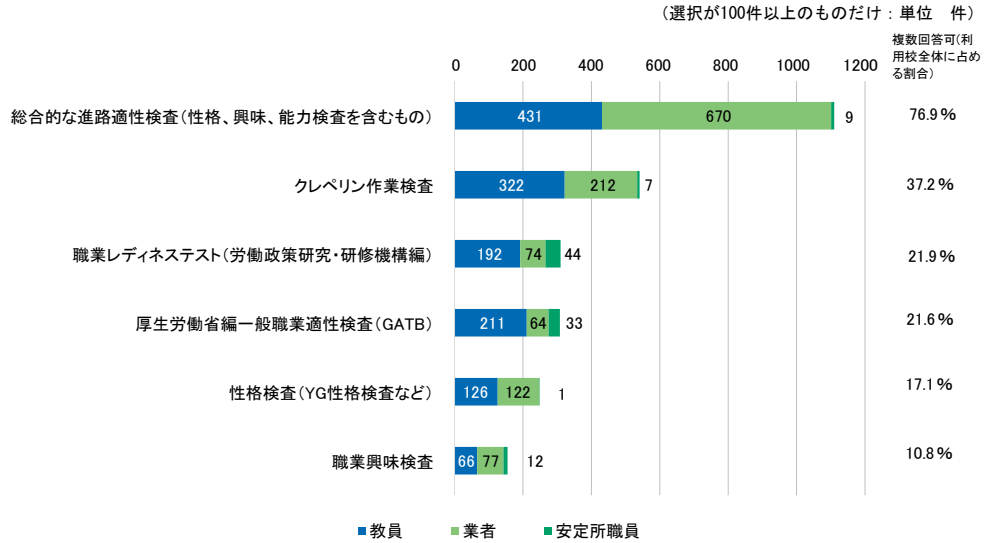
格検査」、「職業興味検査」の順になりました。

実施担当者の内訳を見ると、総合的な進路適性検査で一番多かったのは業者による実施で、先生がご自分で実施するのではなく業者に依頼して実施している割合が多くなっています。当研究所で開発した職業レディネス・テストとGATBは、どちらも2割程の学校で実施されていて、先生が実施する割合の方が業者等の実施よりも多くなっています。

次に、高等教育課程での検査やツールの利用状況を2014年の調査結果から見てみます。シート4の上のグラフは、大学・短大・高専・専門学校など、高等教育課程のキャリアセンター・就職課に対して検査やツールの利用状況を聞いた結果です。これを見ると、大学での実施が非常に多く約7割、次いで、高専、短大、専門学校の順になります。

下のグラフは、実施している検査やツールの実施形態と実施者です。実施形態としてはいずれも集団実施

シート3 図表2 高等学校調査での各検査の実施担当者



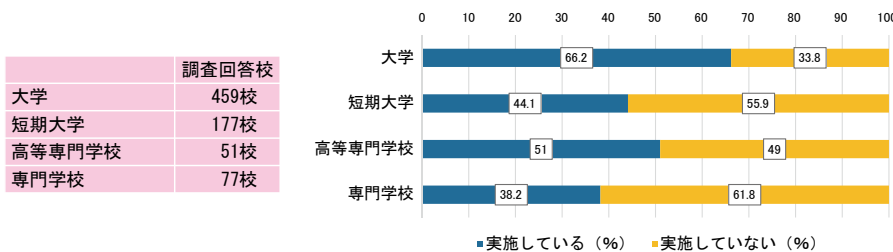
労働政策研究・研修機構(2017)より

が非常に多く、実施者を見ると専門学校では教職員が一番多かったのですが、大学は検査利用校のうちの約6割が業者に委託していました。

利用や活用状況から示唆されること

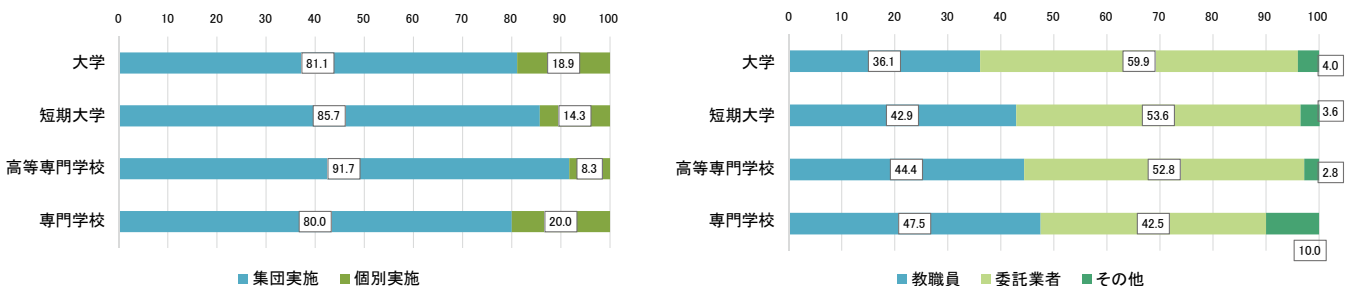
学校での検査やツールの活用状況の調査結果を見ると、業者による集団実施の方式が多くとられており、受検者個人の結果については、実施した業者による採点結果が返却され、内容の理解は学生・生徒に任せ

シート4 図表3 高等教育課程のキャリアセンターでの検査やツールの実施の有無



調査回答校	調査回答校
大学	459校
短期大学	177校
高等専門学校	51校
専門学校	77校

図表4 実施している検査やツールの実施形態と実施者



労働政策研究・研修機構(2014)より

ているケースが多いように思われました。結果の解釈が受検者本人に任されている状況において、返却された結果を読むだけでは生徒や学生が自らの個性について十分に理解することは難しいのではと思います。このような使い方であると検査やツールは実施されても有効に活用されているとは考えにくいです。

一方、学校以外のハローワークなどの公共の職業相談機関についても、職員からは、先ほど紹介したGATBや職業レディネス・テストのような精密な心理検査は実施に時間がかかってなかなか使いにくい、という声をよく聞きます。このような背景には、学校でも相談機関でも日常の業務が非常に忙しく、ツールや検査を担当者が実施したり、結果を用いて相談や面接の中で十分に活用する時間がとりにくいことがあると思います。さらにもう一つ、検査やツールに対する理解・スキル不足もあるのではないかと考えています。

検査やツールの有効な活用に向けて

それでは、検査やツールの有効な活用に向けてどうしたらよいか。まずは、検査やツールの「実施」が目的になっていないかについて考えてみる必要があります。学校で多いと思われるのが、「適性検査は毎年実施しているので、今年も同じく実施すればいい」といって検査用紙を調達し、例年通りに実施して結果をそのまま返すケースです。検査の実施そのものが習慣化していて、実施すればいいということになっていないかを考える必要があります。

また、実施する検査やツールが、十分に理解された上で使われているかも問題です。検査やツールはそれぞれの使い方がきちんと理解されていないと、結果が返されたときに受検者に十分に理解してもらえない状況にはなりにくいものです。実施するのであれば、実施者が検査やツールの特徴をよく理解した上で使うことが必要になります。

さらに、検査やツールにどのような「実施の効果」を期待して使うのかということです。検査を使ったとしても効果が実感できなければその意味がありません。使うのであれば、受検者のために何か役に立っていると感じられることが前提だと思えます。

検査の特徴に合わせた活用のヒント

私は、就職支援や教育を目的とした場面で活用する

とき、職業適性検査やツールを単なるマッチングの道具として扱うべきではないと思っています。適性検査やガイダンスツールは、最終的には適職としてどんな仕事があるのかを調べるための一つのツールではあるのですが、単なるマッチングの道具としてではなく、あくまでも求職者や生徒が自己理解を深め、自分に適した進路を選び、そこでうまく適応していくという目的のために活用するものと考えます。つまり活用にあたっては「あなたはこういう適性があるので、この仕事がいい」ということを伝えるだけではなく、受検者本人が自分自身について考えていくための素材を提供するところに大きな意味があると考えています。

その点を踏まえたうえで、検査・ツール別に活用場面のヒントを紹介します。まず、心理検査ですが、基礎的な職業能力を正確に測定するにはGATBを使う必要があります。例えばCACGsのキャリア・インサイトでも能力評価の機能はありますが、自己評価方式なので自信たっぷりの人は「全部できる」と回答してしまうこともあり、解釈の時にその点を考慮しなければなりません。その点、正確な能力評価ができるGATBを使えば、本人の自信の程度に関わらず客観的な能力水準を理解してもらうような結果が得られます。

職業レディネス・テストとVPI職業興味検査は興味検査が中心ですが、実施と採点が比較的簡単であるため受検者に自己採点をしてもらうことが自己理解につながります。特に職業レディネス・テストは、学校の授業内で使うことも想定されているため、生徒たちが自分で採点し、学習教材として使うこともできます。そういった意味で、キャリア教育のなかでも有効に活用できる素材と考えています。

OHBYカードとVRTカードは、楽しみながら自己理解できる道具で、コミュニケーションのきっかけづくりに適しています。実施方法はカードを分けていくだけなので、紙筆検査のような得点化や換算の手間もなく、とても早く簡単にできます。学習教材としての活用も可能です。

キャリア・インサイトのようなパソコンで使うツールは、紙筆検査を実施する時間や場所が取れない時に、個人の特徴を捉えるのに便利です。人と話すのが苦手な方にも適しており、パソコンを使って本人に適性評価を行ってもらってから結果に基づいて相談する形に

します。このような方の場合、適性の結果などの具体的な資料がある方が相談を進めやすいようです。

テスト開発者の視点から

最後に、様々な検査の開発に携わったテスト開発者としての視点から、まとめたいと思います。

私たちがテスト開発者の立場として目指していることは、測定の精度が高い信頼できる検査を、責任を持って作るということです。皆さんに使ってもらうテストを開発している責任があるので、いい加減なものを作りたくないという強い気持ちを持っています。

同時に、私たちの作っている検査やツールは学校、ハローワーク、相談機関といった現場で使われなければ意味がないことも十分認識しており、利用者の方が使いやすいものを開発していきたいと考えています。このため、テストを開発している途中段階では、様々な試作版を作り、現場での試行実験を行っており、最終的には皆様にとって使いやすく、なおかつ役に立つと感じていただけるような検査やツールの開発を目指しています。

最後に、作り手の立場からのお願いを述べさせてい

ただきます。本日のシンポジウムではいろいろなツールについての紹介がありますが、開発者としていつも思っていることは、検査やツールにはやはり道具としての限界があって、実施だけでは意味がないということです。だからこそ、ツールや検査を使う先生方や相談担当者の皆様には、ぜひとも検査やツールが有効に活用されるための支援をお願いしたいです。それは具体的には、検査についての事前説明、結果の正確な解釈、受検者が現実の進路や職業選択につなげていくために必要なアドバイスを提供することです。

私たちは、開発者として検査をしっかりと作ることを目指していきますので、利用していただく方には、検査やツールの限界の部分、受検者の方への配慮や解釈の点で支援していただけると非常にありがたいと思っています。



JILPT BOOKS

好評発売中！

労働政策研究・研修機構（編）

新時代のキャリアコンサルティング

—キャリア理論・カウンセリング理論の現在と未来

実践に役立つ有益なキャリアコンサルティング理論を紹介

パーソンズなどの基礎的理論から90年代以降の新しい理論まで、数多くの理論をバランスよく紹介。キャリアカウンセラーや職業相談、学校でキャリア教育に携わる方はもちろん、キャリアコンサルティングに関心のある方など、どなたでも幅広く活用できる標準的な内容の1冊です。

特色

- 1つの理論を4ページでコンパクトに紹介・解説。どのページからでも体系的に読むことができます。(全て図表入)
- 実践場面との結びつきを特に意識し、「職業相談場面との関わり」という項目を設けて、全理論について実践にどう活かせるかを書き込みました。
- 更に深く学びたい方のため、各理論の参考文献を豊富に紹介。



A5判 242頁 2016年8月31日発行
ISBN978-4-538-41159-0

定価：2,000円（税込）

◆お求めは書店、または当機構までお申込みください。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT） 成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

TEL: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。 <http://www.jil.go.jp>



職業適性検査の実施を考える

——厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)の活用をもとに

JILPT主任研究員 深町 珠由



最初に、この検査について簡単に説明したいと思います。GATBは職業能力を測定する適性検査の一つです。様々な職業や実際の仕事の現場のなかで必要とされる能力にはいろいろな種類がありますが、この検査では9種類の能力(適性能)に限定して測定するという特徴があります。

設問は、図形、言語能力、語彙に関する問題や絵の照合などが組み合わされており、それを制限時間のなかで実施します。対象者は、中学2年生以上から大人の45歳程度までとなっています。

検査時間は、およそ1時間かかります。紙の検査のほか、器具を用いた検査があるのが大きな特徴の一つです。器具検査では、手腕の動きや指先の器用さを測ったりします。

最終的に、検査結果の点数を、統計的な基準で標準化された値に換算することになっており、換算した結果がプロフィールという形であらわれます。9種類の能力(適性能)がどのような形で特徴づけられるのかがわかり、職業群と照合され、受検者にフィードバックされる仕組みです。

最近では就職支援機関でも活用

歴史の古い検査ですが、近年、活用場面が広がりを見せており、販売数やハローワークを通じての配布数が年間で24万部程度あると聞いています。もともと想定されていたのは、ハローワークや学校現場での活用でしたが、最近では、様々な若者向けの就職支援機関でも活用が広がっているとヒアリングで聞くことができます。

ある地域若者サポートステーションでの事例ですが、医療機関での支援につなげた方がよいと思われる来所者がおり、事前に本人に関する何らかの情報提供をしたいということでこの検査を実施した事例がありました。検査結果が客観的な基準で示されるので、申し送りの情報に支援者の主観が入らなくて済む点が非常に有効だったというお話も伺っています。就職支援の現

場では、GATBが職業能力面での個性理解の物差しの一つとして活用されていると考えられます。それに伴い、開発当時には想定されていなかった問題や、何らかの解決困難な問題を抱える来所者に対し、どのように結果を返したら良いのかという質問を受ける機会が増えてきました。

よく聞かれる質問の例を挙げると、適性能の値が全体的に低いけどどうしたらよいかとか、一部の適性能は非常に高いが、その他が極端に低く、職業にどう結び付けたらよいかわからないといった質問です。もう一つ、これも最近多いのですが、発達障害の可能性がある人に対してGATBを実施してよいのか、あるいは実施後どうしたらよいかという質問も聞かれるようになりました。

まずは目的に合っているのか確認

基本に立ち返って整理してみると、答えは意外なところに、実施の手引きのなかすでに書かれているので、皆さまのお手元のなかにあるのではないかと思います。そこで、シート1に示すような「まとめ」を作ってみました。

まず、テストを実施する前に、目的が本当に合っているのかどうか、考えていただくことが重要です。GATBは、受検者の職業能力面についての情報提供をすることが目的ですので、例えば、発達障害の有無を調べようとしたり、一般的な知能がどの程度あるのかを調べるために使うという目的は正しくありません。必ず目的に合った使い方になっているのか、まずは冷静に考えていただきたいと思います。

次に、検査を実施する目的には問題がないが、検査を実施しなくても済むのではないかという点について、ご判断いただきたいと思います(シート2)。

なぜこのようなことを考えるのかというと、GATBは受検者にとって非常に負担の大きい検査だからです。ですから、負担の少ないほかの方法で代替できそうな場合、あるいは検査をしないで済みそうな場合は、実施を

避けるというのも一つの選択肢だと思います。

本人が受検に前向きか

目的も合っているし、代替もきかないから検査を実施する場合でも、本人の状況によっては検査を実施しないほうが良い場合もあります。最も重要なことは、本人が能力検査を受けることに「前向き」かどうかです。負担が多少かかっても自分の職業能力を知りたい、あるいは就職に向けてもう少し踏み込んだ自己理解を進めたいといった場合には、このような検査が役に立ちますし、実施して問題ないと思います。

しかし、支援者から見て、実施には少し時期尚早かなと判断される場合や、負担に耐えられるかどうか心配な場合もあるでしょう。GATBは、他の検査とは違って、あまり軽い気持ちで実施しない方がよいだろうと思います。

結果の取り扱いには慎重に

これまで、実施に関する「ブレーキ」の話ばかりしてきたように思いますが、こういった細かい部分に注意を払いながらも、それでもなお、活用を進めていただきたいという思いが、開発担当側である私たちにはあります。なぜかと申しますと、やはり、客観的かつ非常に正確な検査結果が得られるという大きな利点があるからです。

その一方で、出てきた結果についてはある意味「うそ偽りが無い」こととなりますので、実施の手続きの厳密さを守り、いい加減な形で実施しないこと、また、結果の取り扱いに慎重さが必要であることは強調したいと思います。

シート1 GATB等の職業適性検査の実施にあたり、考えておきたいこと～なぜ実施するのか～

- ①目的は本当に合っているのか
 - 進路指導・職業指導用に、本人の能力面に関する情報提供（様々な職業群との照合を含む）を行うことが当検査の目的
 - 発達障害等の有無を検知する目的の検査ではない
 - 知能を測定する目的の検査ではない
- ②（①目的が合っているとして）この検査を実施しなくても済むのでは？
 - 負担の少ない他の方法で代替できそうな場合
 - 能力面のアセスメントがそもそも必要でない場合

シート2 GATB等の職業適性検査の実施にあたり、考えておきたいこと～なぜ実施するのか～

- ③（①目的が合っており、②この検査以外に代替がきかないとしても）この検査を実施しない方がよいのでは？
 - 本人が「前向き」でなさそうにみえる場合（＝つまり、実施には時期尚早）
 - 本人が当検査の負担に耐えられそうにない場合
 - ◆ 長時間の検査に伴う心理的負担と集中力の持続
 - ◆ 結果に直面する「勇気」が持てるか
 - 本人には向かないアセスメントだと思えた場合

→実施には、実施者にも本人にも相応の「覚悟」がいる。決して軽い気持ちで実施しないようにする。受検者への心理的影響が大きい検査の一つ。配慮が必要。

受検者にとっては、本人の望んでいないような、芳しくない結果が出てきたときに面食らってしまうこともあるかもしれません。そのような状況に対して、支援者としてフルに想像力を働かせ、受検者に共感し、配慮しながら結果を伝えたり対応したりする必要があります。実施の厳密さとフィードバックの慎重さという難しさを併せ持ちますが、それでもなお活用を進めていただければと考えています。

ユースフル労働統計 2018 労働統計加工指標集

『ユースフル労働統計』は、既存の労働統計から新しい統計指標を計算する方法と結果を紹介する資料集です。

《主な指標》フリーター数、若年無業者数／雇用形態別失業率／就業、失業、非労働力人口間の移動／均衡失業率、需要不足失業率／所定内給与の賃金格差／ラスパイレス賃金指数／部長・課長比率／長時間雇用者割合／共働き世帯数／生涯賃金／賃金増減の要因分解 など



A5判 368頁 2018年11月刊行 ISBN978-4-538-49053-3 定価：1,500円＋税

◆お求めは書店(インターネット書店) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23
または当機構まで 電話：03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。https://www.jil.go.jp



職業レディネス・テストの機能と活用

JILPT理事 室山 晴美

職業レディネス・テストは、主に中学生・高校生を対象とし、職業への準備度を総合的に測定する検査です。この検査は、労働政策研究・研修機構（JILPT）の前身である職業研究所によって開発されましたが、1974年に発行された職業レディネス・テストの開発に関する資料を読むと、「生徒個人が職業的自己概念をチェックし、自分で考え、方向性を探索するための素材とすること、受検者の主観を大切にし、受検者と実施者のコミュニケーション場面で活用できることが重要」とあります。当時、中学や高等学校を卒業した後、就職してもすぐに辞めてしまうような生徒が多いことを踏まえ、生徒自身が自己概念をチェックして、方向性を自分で考えることができるようにすること、加えて先生と生徒がコミュニケーションをとりながら将来の進路や就職先を考えるような場面で活用できることを主なねらいとして、職業レディネス・テストは開発されています。

2006年公表の第3版を現在改訂中

職業レディネス・テストの初版は1972年に公表され、89年に改訂新版ができました。現在使われている第3版は私たちの研究部門が開発し、2006年に公表したのですが、それから10年以上が経過したため、今、JILPTでは、職業レディネス・テストの改訂のための研究に取り組んでいるところです。

はじめに職業レディネス・テストの検査方式を簡単に説明します。この検査は紙筆検査で、問題用紙、回答用紙、「結果の見方・生かし方」というワークシートで構成されます。平均的な実施時間は40分から45分程度、採点と結果の整理にも同程度の時間がかかります。学校の授業では2時限分くらいです。回答のための制限時間はなく、受検者が個人のペースで回答するのが基本的なやり方ですが、学校の授業中に実施する場合には、時間の制約もあると思いますので、生徒たちのペースを揃えるために読み上げ方式で行うこともできます。

職業興味、職務遂行の自信度、基礎的志向性を測定

検査は、A検査、B検査、C検査から構成され、職業に対する総合的な準備の程度（レディネス）を測定します。

A検査とC検査は同一の54項目で構成されており、各項目は具体的な職務内容の記述です。それぞれに対して、A検査ではやりたいかどうか（職業興味）、C検査ではうまくやる自信があるかどうか（職務遂行の自信度）を回答してもらいます。A検査とC検査は、アメリカのホランドという研究者の理論を背景とした職業興味の6領域（RIASEC）を枠組みとして用いています。

B検査では、日常生活の行動、考え方や態度を記述する64項目に対して「あてはまる」、「あてはまらない」のいずれかで回答してもらいます。B検査の結果は、対情報（Data）、対人（People）、対物（Thing）のDPTという三つの志向性によって整理されます。特定の職業への興味・関心を測るというよりも、普段の生活のなかでの行動や考え方として、情報、人、モノに向かう傾向はそれぞれどの程度あるのかという基礎的志向性が評価されます。

信頼性と妥当性が保証

職業レディネス・テストの一つの特徴は、標準化という統計的な手続きによって開発された心理検査であるという点です。第3版の開発にあたっては、中学生、高校生をあわせて約2万8,000人分のデータを全国から集め、中学生、高校生それぞれの換算基準を作りました。標準化の過程では、測りたい特性を正しく適切に測定できるかという検査としての信頼性、妥当性が検証されています。

現在、実施している改訂に関する研究においても、2006年に開発された第3版について検査としての信頼性、妥当性が保たれているかという点を検証してお

シート 職業興味と自信のプロフィールの解釈(サンプルプロフィール)



領域	特徴(興味のある活動)
現実的領域	機械や物を対象とする具体的な活動
研究的領域	研究や調査のような探究的な活動
芸術的領域	音楽、美術、文芸などの創造的活動
社会的領域	人に接したり、奉仕的な活動
企業的領域	新しい企画を考えたり管理的な活動
慣習的領域	定型的なやり方にそった手堅い活動

※職業興味と自信が同じグラフ内にプロフィールとして描かれるので、それぞれ高い領域、低い領域を解釈するとともに、興味と自信とのバランスもみていくことで、個人の職業興味や自信度からみた適職へのヒントを得ることができる。

りますが、公表後の2007年から2017年までの中学生、高校生のデータを用いて検討した結果、第3版の信頼性、妥当性に特に大きな問題は見られないという結果が得られました。各尺度の信頼性係数なども、当時の第3版が開発された時とほぼ同じくらいの高い値が得られています。

質問、内容のわかりやすさと
学習教材としての活用

質問項目や内容がわかりやすいのも特徴です。検査項目は中学生や高校生が理解できるような記述となっています。採点方法も簡単なので生徒自身が自己採点をすることができ、ワークシートを用いて手順を踏んだ具体的な解釈もできるようになっていますので、学習教材としての活用が可能です。ワークシートについては、開発のための委員会に入っていた高校の先生方を中心として、生徒たちがこの結果を用いて自己理解を進めるときにどういった手順を踏むとわかりやすいかを検討しながら作成しました。なお、もう一つの特徴として、職業興味だけではなく、能力面での自信度を測ったり、日常生活での興味の方向性を把握するなど、個性を多面的に捉えることができることも挙げておきたいと思います。

興味と自信を合わせ見る

次に、結果の解釈について説明します。職業興味と自信度のサンプルプロフィールの解釈では、A検査とC検査の興味と自信度の標準得点を、ホルランドの6領

域を示す一つの図の中にグラフとして書き込む方式をとります。シートにあるプロフィール画像は、「結果の見方や生かし方」を使って作図したものです。

6領域に関する職業興味と自信度を同時に見ることによって、両方とも高い領域は何か、両方とも低い領域は何か、興味と自信度が離れているのはどんな領域かがわかります。興味と自信度のバランスを考えながら、生徒の進路について検討していくことができます。

基礎的志向性の項目は、ふだんの生活のなかでの行動や態度について聞くものなので、職業理解がそれほど進んでいない生徒でも答えることができます。また、基礎的志向性のプロフィールから、情報、人、モノに対する志向性がわかりますが、対情報志向と対人志向にはそれぞれ三つ、対物志向の中には二つの下位尺度が含まれているので、個々の下位尺度の回答を見ることによって、より詳しい解釈が可能です。

さらにワークシートでは、検査結果で示された自分の個性の特徴と職業との関連付けを行います。検査を受けて自分の職業興味、自信度、基礎的志向性の特徴がわかった後に、そういった個性と関連する具体的な職業にはどのようなものがあるかを知ってもらうために使うことができます。

検査の重要性や意味をきちんと説明

最後に、テストの有効活用に向けた話をします。職業レディネス・テストは、名称に「テスト」という言葉が含まれていることから、生徒が何か学力に関連したような検査というイメージを持ってしまう場合があ

るそうです。実際、学校でキャリア教育を行っている相談担当者から聞いた話ですが、「次の時間は、職業レディネス・テストを行います」と予告して教室に行ったら、何人が帰ってしまった生徒がいたそうです。テストという言葉に対して拒否反応を示す生徒もいるということです。

ですので、検査実施への動機づけとして、進路や職業選択に当たって、自分の個性を理解するということの重要性や意味を受検者に対して、あらかじめきちんと伝えることが必要です。中学生、高校生にはテストを受けるための心の準備を整えてから、テストを受けってもらうことが必要です。

また、学校での実施の場合、採点方式として、生徒に自己採点してもらう場合と業者さんの採点サービスを利用する場合があります。生徒による自己採点は、学習教材としての職業レディネス・テストの大きな特徴を生かせるやり方だと思っていますので、結果を素材とした自己理解と職業への意識づけにぜひ活用して欲しいと思います。例えば、職業興味や自信度から見た自分の個性の特徴を考えたり、自分の個性と関連する職業を調べたり、具体的に言葉で記述してもらう

ワークのような作業をあわせてやるのもよいと思います。結果に基づいて生徒同士で話し合ってもらうことも有効であり、授業のなかで結果を生かす方法を検討していただければと思います。

テストの実施で終わらせない

業者の採点サービスを利用することもあると思いますが、返却された結果を素材とした、生徒の個性やクラス全体の特徴の把握は、担当教員自身でじっくり行って欲しいと思います。

テストの実施だけで終わりにせず、受検者に職業や進路に向けての具体的な道筋を思い描いてもらうことがとても重要なのです。自分の個性に関連してどのような仕事があるのかを考え、職業名のおぼろげなイメージが作られた段階を経て、仕事の特徴やその仕事に就くためには何をしたらよいかなどを調べる。その導入部分のきっかけを職業レディネス・テストは提供できると思いますので、結果を手がかりにしてぜひとも次のステップにつなげて行って欲しいと思います。

JILPT BOOKS

好評発売中！

高業績で魅力ある会社と チームのためのデータサイエンス

— 職場と仕事を数値化する測定尺度、チェックリスト集 —

会社とチームの状況を多面的に捉える各種測定尺度、チェックリスト

会社とチームの状況に関する各種測定尺度、チェックリストの仕組みと使い方を紹介し、その結果と会社や組織の業績との関係などについても検討しています。

- ◆ 各種測定尺度、チェックリストを開発し、それを診断の基準となる、2千社、2万7千名のデータとともに公開。
 - ◆ 一人ひとりが生きいきと力を発揮する職場にするための、職場と仕事を測る「ものさし」。
 - ◆ 「働き方改革」を進めるための現状測定、効果測定に。また、ストレスチェック実施後、その背景や原因を探るために。
- (本書では個人の結果は見ておらず、会社、チームを全体として評価しています。)



松本真作 [著] A5判 242頁
2017年3月発行 ISBN978-4-53841-163-7

定価：1,852円 + 税

◆お求めは書店、または当機構までお申込みください。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

TEL: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。 <http://www.jil.go.jp>



OHBYカードの活用 ——「カード式職業情報ツール」の開発と展開

東京医科大学助教 菰田 孝行



OHBYカードの開発当時、私はJILPTでアシスタントをしていました。その関係で、今日は私の方からOHBYカードの活用について発表させていただきます。

OHBYカードはシート1のようなセットで、「カードソート技法」という、カードを分類したり、並べかえたりといった作業を通じて、自分の職業に対する適性や興味を知り、自分が興味のある職業やこれまで知らなかった職業について知ることができるというような特徴があります。

開発の思想としては四つあり、①カードの枚数が適切であること②カードは絵や写真などによる職業情報③多様なキャリアニーズに活用できる④これまでのJILPTのキャリアガイダンス研究の蓄積を十分に活用する——というコンセプトのもとで開発が進められました。

表と裏に職業の情報

今日、初めてOHBYカードについて聞く方も多いようですから、まず実際のカードの内容を少し見ていきたいと思います。ケースのなかにカードが入っており、あとは説明書があります。写真がカードの外観ですが、カードは表面と裏面に分かれていて、表面にはイラストと写真が入っており、裏側は説明書きになっています。

表面の上半分が職業を描いたイラストの部分で、下のほうは職業の内容を表す写真となっています（シート2）。まず視覚的な情報が表面に来るようになっています。

裏面は、いろいろなマークや職業名、番号、職業情報が書いてあり、説明を読んでもらえば、この職業がわりと端的にわかるようになっています（シート3）。

裏面の下半分には産業分類が入っ

ています。また、ホルランドの職業興味の分類に対するコード、それからDPT分類（DATA(文字や数字)、PEOPLE(人)、THING(モノ))それぞれに、どれくらいコミットメントしているかを◎～△のマークで表しています。この裏面を見れば、職業情報がきちんとわかる構成になっています。

48枚で「RIASEC」の6領域に準拠

カードに収録する職業をどのように選定したかですが、過去に『OHBY』という職業ガイダンスツールがあり、その中から48職業を抜き出してあります。ですので、カードの枚数は1番から48番までの48枚になります。

キーになっている概念が、VPIの職業興味の「RIASEC」の6領域に準拠する形になっているところで、職業興味をきちんと網羅しています。また、私としては大きなポイントだと思っているのですが、カードを見たときに、ぱっと見てわかる、カードを見ただけでイメージできるようになっています。絵柄や雰囲気も実は開発のときにはこだわったところです。

シート1 OHBYカードのセット内容



取り扱いが容易

OHBYカードの特徴を今の時点でまとめると、まず、取り扱いが容易であるといえます。絵や写真などを用いている。多様な目的、利用者に使用できる。職業理解と自己理解を同時に深められる。この職業理解と自己理解という二つがかなりキーワードになるかと思えます。

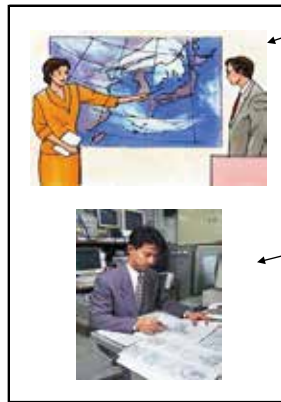
さらには、カードのなかには取扱説明書が入っており、そのなかに標準的な手続きと具体的な活用方法のページがあり、カードがあればすぐ活用できる仕組みにはなっているのですが、キャリアコンサルタントや教員が活用の仕方を工夫することができるようになっていきます。

クライアントとの対話が促進

OHBYカードのポイントの一つとして、「質的アセスメント」という言葉もキーワードとして挙げるができます。私が実験的に、女子大生を対象に調査したとき、カードを活用した方がテストよりも簡単に納得できたというような報告がありました。検査やテストによって数字で量的に診断する方法がここまで紹介されたところですが、そういったものをもうちょっと質的に捉えられないかということが開発コンセプトになっていると思います。

まとめると、クライアントが自らの言葉で自分のキャリアに関する考え方を組み立てるための技法で、カードを使用することによって、クライアントとキャリアの対話が促進されます。ですので、カードを使ってすぐ終わりということではなく、クライアントとキャリアコンサルタント、教員との間を結ぶようなツールがOHBYカードです。その根底にあるのは、クライアントの過去や現在、未来やライフストーリー

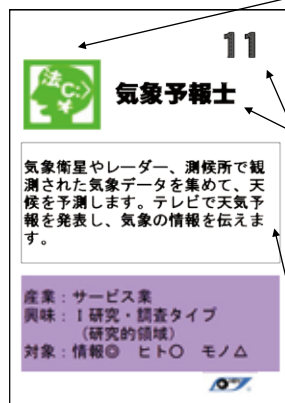
シート2 OHBYカードの内容【表面】



絵:職業ハンドブックOHBYから、その職業の内容を特によく表す絵を配置

写真:OHBYから、その職業の内容を特によく表す写真を配置

シート3 OHBYカードの内容【裏面】



職業分野マーク:OHBYの「職業パノラマ」に使用されているマークを記載

職業名:職業の名称を記載

カード番号:職業名の「あいうえお」順に通し番号を記載

(整理などのために便宜的に振った番号で、順序に意味はない)

職業情報:70~80字で職務内容を簡潔に記述

を紡ぎ出すための手法であって、量的に標準化されていない。こういった点が実は特徴になるのではないかと思います。量的に標準化されていないために、個人や特徴、差異などに実は焦点を当てているのです。

OHBYカードは自分の言葉で自らのキャリアを組み立てられるように働きかけるツールであり、このカードを使って終わりではなく、このカードをきっかけにして、いろいろな対話を促すきっかけとなるツールだと考えています。

(注) OHBYカードは、当時の日本労働研究機構が2002年に開発した若者向けのCD-ROMを擁したガイダンスツール「OHBY」がもとになっているが、「OHBY」は廃盤となっている。