

中高年者向けのガイダンス・システム 「キャリア・インサイトMC」の開発

J-LPT主任研究員
室山晴美

1.はじめに

中高年者の再就職支援を考える時、それまでの職業経歴の中で身につけてきた技能やスキルを活かす方向での職業選択の重要性がよく指摘される。しかし、過去の仕事や経歴にこだわりすぎると、選択の幅を自ら狭めてしまうことがある。たしかに、自分がこれまでに行ってきた仕事の内容や獲得してきたスキルを活かすことは重要ではあるが、趣味や日常生活も含めて今の自分に何ができるか、何が好きかという素朴な視点で自分自身の個性を見直

してみることも時には必要ではないだろうか。

そこで、現在、中高年者向けに自分の個性を再確認し、職業との関連づけを支援するためのシステム開発を進めている。コンピュータによって利用者が適性評価、職業検索、適性と職業との照合等を行えるシステムをCAGCs (Computer Assisted Careers Guidance System)と呼び、当機構では二〇〇四年に若年者向けのCAGCsとして、「キャリア・インサイト」を開発した。現在開発している中高年者向けのシステムは「キャリア・インサイトMC (ミ



ッド・キャリア」と称し、若者向けのシステムのもつ基本的な構成要素を踏襲しつつも、中高年者が使うシステムとしていくつかの改良を加え、平成一九年三月末の完成をめざしている。本稿ではシステムの開発に際し、検討した事項、若者向けのシステムから発展させた点を中心として、「キャリア・インサイトMC」の概要を紹介したい。

2.システム開発までの検討事項

(1) ヒアリング調査

システム開発にあたっては、中高年者が多く訪れる職業相談機関にヒアリングを行い、相談担当者が中高年者の再就職支援に際し、どのような援助をしているのかを調べた。他方で、若者向けのキャリア・インサイトを使っている施設についてもヒアリングを行った。公的な職業相談機関の中には、若年者と中高年者の両方の相談を受けている施設もあり、このような施設では、場合によってはキャリア・インサイトを中高年者にも使ってガイダンスを行っている。そこで、中高年者にシステムを使う場合、どのような時に使うか、使った結果の利点あるいは問題点、使っ際に留意していること等について担当者から話を聞いた。そして、若年者と中高年者のガイダンスにおいて重視

される要素の違い、必要な支援の違いを検討した。

ヒアリングの結果、得られた意見をまとめると主に以下のようであった。

①中高年者であっても適性を知りたいという人は多いし、適性を知りたいは自己理解のために役に立つ。特に就職活動に行き詰まった時などに改めて自分の適性を見直すことには意義がある。

②若者向けのシステムの職業情報に含まれる職業には、専門性が高い職業が多いため、中高年者が再就職をするときに考える仕事あるいは実際の求人があるものとギャップが大きい。

③中高年者の再就職の場合、就業経験がある人が多いので、職務経歴書の作成が重要な課題である。これをうまく書けない場合も多いので、何か支援できるような機能があるとよい。

④中高年者の場合、新しい仕事や職場への適応という点から見て、対人関係がうまく作れるかなど性格特性を反映するような適性の把握が必要である。このような点から適性を測ることができないか。

⑤コンピュータを使う事に関して、中高年者が若年版を使っても、操作が難しいなどの問題は特に見られない。

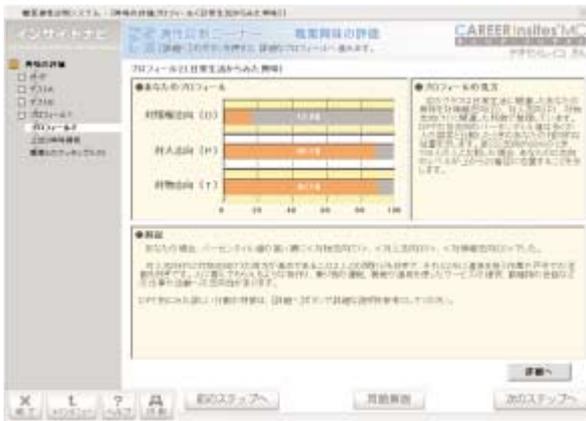
図表1



図表2



図表3



図表4



(2) **コンセプトの決定**
ヒアリング調査で得られた意見や情報を踏まえて、システムのコンセプトを決定し、具体的なシステム開発を進めた。これは以下の五つに集約される。
① 主要機能としては、若者向けのキャリア・インサイトの構造を踏襲する。
② 適性評価の一部の尺度を変更あるいは新規に開発し、中高年者でデータを集め、基準を作成する。
③ 職業情報の職種を追加する。
④ 過去の仕事や生活を振り返る部分を何らかの形で機能に組み込む。
⑤ 中高年者が利用することを配慮して使いやすくわかりやすいデザイン、設計とする。

3. システムの概要

(1) **全体の構造**

図表1はキャリア・インサイトMCのオープニング画面、図表2はメインメニュー画面である。職業選択にあたって、自己理解、職業理解、その二つのマッチングやキャリアプランの作成が重要であるということはどんな年齢層であっても変わらない。そこで、適性診断コーナー、職業情報コーナー、総合評価コーナー、キャリアアップナビという四つの主機能は、若者向けのシステムと同様に搭載することとした。

(2) **適性評価の尺度の変更と基準の作成**
大きく変更した部分は、職業興味と行動特性の尺度である。
まず、職業興味については、若者向けのシステムと同じく、仕事の内容に関する記述に対し、やりたいかやりたくないかを答える項目に加え、日常生活の行動や意識を尋ねる項目を追加した。

た。日常生活の行動や意識に対する回答は、対情報志向 (Data)、対人志向 (People)、対物志向 (Thing) という枠組みで整理される (図表3)。さらに、対情報志向には「情報探索志向」、「情報管理志向」、対人志向には「集団志向」、「自己表現」、「愛他心」、対物志向には「物作り志向」、「自然志向」という下位尺度があり、各要素に分けてその傾向の強さが表示される。中高年者の場合、職業の世界をよく知っているために職業に対するイメージが固定化していたり、経験のある前職へのこだわりが強くなってしま、なじみのない仕事への興味がうまく捉えられないことがある。そこで、職業生活だけでなく日常生活での興味や関心を捉え、様々な職業への関連づけを拡大しようということがこの尺度を組み込んだのだら。

次に、行動特性評価であるが、若者

向けのシステムでは民間企業に入社後四年目という状況を想定し、そこで起る様々な出来事に対してどう行動するかを元に六つの観点から評価する尺度が用意されている。これに対し、中高年者向けのシステムでは、過去の職業への肯定感や、職場環境や対人業務に対する志向性を測定するなど、過去の職業経験から培われた個人の行動特性を測るような尺度を新たに開発した。評価は「基礎的性格特性・思考特徴」、「職場イメージ特徴 (図表4)」、「得意とする対人関係業務」の三つの尺度から構成されている。

なお、適性診断コーナーには、興味、行動特性の他、能力評価と価値観評価がある。このうち能力評価は尺度構成項目とともに若者向けのシステムを踏襲した。これは中高年者でも同一の尺度で安定した結果が得られたためである。価値観評価については介護休暇の重視

度や現在までの職歴との関連の重視度を聞く項目等を追加した。

②基準データの収集と基準値の変更

キャリア・インサイトMCは中高年者の利用を想定しているため、対象とする年齢層で適性評価の基準を作成する必要があるので、三〇歳代後半から六〇歳代までの男女を対象として四つの適性評価等を行う質問紙調査やWEB調査を行い、得られた結果をもとに新しい尺度の基準を作成した。

(3) 職業情報の追加

職業情報コーナーに含める職業数は若者向けのシステムでは四一七個であるが、中高年者向けのシステムでは、生産工程に関わる仕事を中心として五〇〇職業程度に増やした。職業数を増やすにあたっては、ハローワークに実際にきている求人関係の職種の表現や件数を参考とした。

(4) キャリアプランの変更

若者向けのシステムでは「長期キャリアプラン」として、一〇歳代から六〇歳代にかけて想定される様々な出来事を整理させるという構成をとったが、中高年者の場合には、過去を振り返るという視点を強くした。過去の年代において経験した仕事上の出来事や個人的なライフイベントに関する項目を用意し、自分にとって重要だと思われる項目を選択したり、あるいは自分自身で書き込みをもらう。また、選択したイベントが自分にとって感情面でのように評価できるかを回答させる。ヒアリングにおいて職務経歴書の作成の重要性が指摘され、これを支援する

機能の付加が要望としてあげられた。しかし、職務経歴書の作成は就職に向けた具体的なノウハウを提供する機能であり、自己理解の深化や就職に向けた意思決定を支援するというキャリア・インサイトのコンセプトとは一致しない。また、職務経歴書作成のための専用のソフトウェアも開発されている。

そこで、中高年者向けのシステムにおいては職務経歴書を作成する機能を付けるのではなく、個人の長期的な時間軸の中で仕事やキャリアを含め、過去の自分を振り返る要素をいれることが職務経歴の作成に間接的にも役立つのではという考え方をとった。個人が辿ってきたこれまでのキャリアや生活を振り返った上で、これからの仕事や生き方を考えてもらいたいということがキャリアプランのねらいである。

(5) デザイン・操作性

ヒアリングでは若者向けのシステムを中高年者に適用した場合でも、操作上の問題は特になくということだった。ただ、若者向けのシステムは全体のデザイン等を三〇歳代前半までの若年者を想定して作っていることから、中高年者が使うことを意識してデザイン全体やボタンの配置などに関して以下のような変更を行った。

- ①若者向けシステムよりも落ち着いた配色で構成し、加えて操作しやすく、見やすいデザインにする。
- ②質問項目のボタンのサイズを大きくしたり、一画面に配置する項目数を少なくし、文字を大きく読みやすくする。

4. まとめ

以上、キャリア・インサイトMCの概要を述べたが、締め括りに現在のシステムの開発状況と今後の予定について述べる。平成一八年三月にプログラムの第一次開発を終え、その時点で相談機関職員数十名の協力を得て試験利用の実験を行った。実験では、大きく変更があった行動特性と長期キャリアプランの機能を中心に利用してもらい、システム全体の印象、使い勝手や個別機能についての感想や評価を聞いた。

その過程で収集した意見を考慮して、現在、改訂作業を進めており、まもなく第二次開発が終了する。この段階で完成したシステムについては、一部の相談機関で一カ月程度の実地運用をしてもらい、大きな問題点については再度修正を行い、平成一九年三月末の完成をめざす。それ以降、利用希望の施

設等にはCD-ROMの形で提供することを想定している。若年版と同様に就職に関する相談や支援の場で活用していたければ幸いである。

むろやま・はるみ／独立行政法人労働政策研究・研修機構主任研究員。博士(学術)。主な著書・論文に、「コンピュターによる職業適性診断システムの利用と評価」(教育心理学研究、二〇〇二年)、「キャリア・インサイトによる個性理解」(日本労働研究機構、二〇〇二年) など

