

# 自己理解を支援するためのツール開発

J-LPPT主任研究員  
長縄久生

## はじめに

中高年齢者は、どのような職務を果たせるかわからない若年者と異なり、すでに長い職業経験を持ち、豊富な業務知識を蓄積している。一方、高齢になると経験のない職務を新に学習することは難しくなると考えられることから、いったん離職した中高年齢者が再就職しようとするならば、これまで経験した仕事やこれと関連する仕事のほうが経験を活かしやすく、就職が容易であろうと考えられている。そのため中高年齢者の場合、これまでに経験した職務、さらには得意な職務は何かを明らかにし、これに適合する求人

を探すこととなるが、①職業を業種として捉えがちなため、職業経験を職務の水準で把握することが難しい、②中高年齢者は身体的精神的老化から、これまでと同じように職務が遂行できないことがありうる、という問題がある。また逆に、③経験にこだわるあまり、新たな職務や職場に挑戦することができないという問題もある。

総合プロジェクト「ホワイトカラーを中心とした中高年齢者の再就職支援等に関する研究」では、中高年の求職者がハローワークや人材銀行などの職業相談機関における情報提供、セミナー、ワークショップなどを通して自己理解と職業理解を深め、職業相談な



どを通じて将来のキャリアを計画し、求人を探索して仕事を決め応募するという、一連の就職活動を支援する方法を確立することを目指している。そうした職業相談や職業指導の過程では、これらの問題に答えるため、求職者の職業能力や経験、就業意欲や態度を明らかにし、それら特性について求職者が自己理解を深め、その理解を出発点として相談をさらに積極的に展開していくことが必要である。そこで、中高年の求職者がこれからの働き方や自分にできる仕事について考えるための材料として、職業能力、職務遂行能力、態度などのうち、これまで測定されることのなかった諸特性について客観的な測定と評価を求職者に提供する心理テストを新たに開発することとした。

「再就職のための自己理解支援ツール」は、ホワイトカラー経験者が、どのような職務遂行能力を獲得してきたのか、これまでと同じように職務が遂行できるかどうか、経験を活かすことができるのかを心理学的な方法によって評価し、どのような職務につくべきか、どのように仕事をすればよいのかを中高年齢者自身が判断するために、以下の材料を提供する。

### ①管理機能行動目録

具体的な問題解決場面での行動の仕方から職業遂行能力を予測する適性検査。

### ②作動記憶の測定と評価

管理機能行動目録は、具体的な問題解決場面から構成されており、これらの場面における行動の仕方から個人の課業遂行の水準を評価する中高年齢者

### 1. 管理機能行動目録

管理機能行動目録は、具体的な問題解決場面から構成されており、これらの場面における行動の仕方から個人の課業遂行の水準を評価する中高年齢者



向けの職業適性検査である。

職業適性とは、職務分析の結果明らかにされる職務の遂行において効果を持つ個人の特性である。この特性をどのような側面から捉えるかによって、職業適性検査の性質が異なってくる。一般職業適性検査は計算や数的推理、文章完成のような知能、空間知覚、精神運動能力などの要素的な能力検査から構成されている。これらは職務分析の単位である課業ではなく、課業を果たすための一連の要素作業ないし要素作業を構成する行為、動作である。若年者のように職業経験が無い場合、職務遂行能力を直接評価することができないので、訓練や学習によって将来高い水準の技能に到達しうるかどうかを、学習可能性としてのこれら要素的な能力から評価する。このように従来の職業適性検査は、現在どのようなことができるかという能力ではなく、将来ど

のようなことができるか、ある職務について優秀な成績をあげることができかどうか予測することを目的としている。

これに対して、中高年層者は長い職業経験を持ち、豊富な知識を持つ一方で、これから新たな職務を学習し習熟することには困難が伴うと考えられるので、これらの職業適性検査は意味を持たない。中高年層者は即戦力として採用するのであるから、現在どのようなことができるかを評価しなければならぬ。そこで、職務分析によって明らかにされる具体的な職務の遂行という側面から何ができて何ができないかを評価する。

(1) 検査手続き

問題解決場面として一八の場面が用意され、それぞれの場面について三〜七、全体で八二の対処行動があげられている。これらの対処行動にはどれが正しいといった唯一の選択肢があるわけではなく、どれも取りうる行動である。仕事における問題解決場面は正解があるとは限らないし、正解があったとしても一つとは限らないからである。被験者はこれらの問題解決場面でのどのように行動するかを判断を求められるが、その判断が正解か否かを問われるのではなく、それぞれの場面での行動の特徴として評価される。同じ問題解決場面が職種によって異なる職務の遂行場面となり、それぞれの対処行動の有効性が異なるからである。職務遂行能力とは、特定の職務においてもっとも効果的な対処行動がとれるということであり、職業経験を積むとは、そうし

た職務遂行上の最適な対処行動を学習することに他ならない。そこで、被験者がこれらの問題解決場面であげられた対処行動をどの程度採用するか回答すると、さまざまな職務を遂行する上でそれらの対処行動がどの程度有効かという評点に換算され、それぞれの職務に対する遂行能力とされる。

問題解決場面と対処行動は、例題のように示され、被験者はそれぞれの対処行動をどの程度採用する可能性があるか、そのように行動する可能性を、「1. 全く採用しない」、「2. 採用する可能性は低い」、「3. どちらともいえない」、「4. 採用する可能性が高い」、「5. 必ず採用する」の五段階で判断して、マウスまたはキーボードで回答する。

- 1. 仕事の段取り（遂行しうる仕事の段取り、進め方、企画の複雑さ）
- 2. 情報の変換（遂行しうる情報の変換、編集、あるいはコード化の複雑さ）
- 3. 数的情報処理（遂行しうる数学的手法によるデータ処理・情報処理の複雑さ）
- 4. 個人に関わる意思決定、判断（遂行しうる個人に関わる意思決定、判断の複雑さ。従業員に仕事を割り振る、人員配置計画など）
- 5. 業務に関わる意思決定、判断（遂行しうる業務に関わる意思決定や判断の複雑さ。年度生産計画の策定、組織改革、施設や設備の更新など）
- 6. 機器・装置の使用（使用しうる

設備や装置の複雑さ）

7. 口頭コミュニケーション（遂行しうる口頭コミュニケーションの複雑さ）

8. 文書によるコミュニケーション（遂行しうる文書コミュニケーションの複雑さ）

9. 監督・指示（遂行しうる業務上の監督、指示の複雑さ）

10. 教示（遂行しうる他者に対する教示することの複雑さ。仕事の仕方、内容の教示など）

11. 調整（遂行しうる他者に対する業務調整の複雑さ。仕事の目標達成を促進するために、人間関係を確立・維持したり、情報を伝えたりすることが含まれる）

12. アドバイス（遂行しうる仕事上のアドバイスの複雑さ。法律についての助言や牧師の助言のように、専門的な知識や経験に基づいて助言を与える

例題  
あなたの持っている株の価格が最近下がり気味です。  
あなたはどうしますか。

	全く採用しない	採用する可能性は低い	どちらともいえない	採用する可能性は高い	必ず採用する
a. すぐ売る。	1	2	3	4	5
b. 会社の業績や景気の動向についての情報を収集してどうするか考える。	1	2	3	4	5
c. しばらく様子を見る。	1	2	3	4	5
d. どうすべきか証券会社に相談する。	1	2	3	4	5



ことが含まれる)

13. 緊張した対人関係(不快で緊張した状況で、個人またはグループを相手にすることに對する耐性)

14. 対人葛藤(目的、意見、見解の相違、あるいは紛争のおこりやすい状況で仕事をしなければならぬことに對する耐性)

15. 倫理・道徳性(遵守しうる道徳性や倫理性の水準)

16. 適応性(仕事を適切に行う上で必要な新しい状況に對する適応性や仕事の仕方を変える柔軟性の水準)

17. 相談(業務上、職員、クライアント、学生などの個人的な問題、または他の事柄に關して相談に對する能力)

18. 監察(遂行しうる職員や組織全体の活動状況を把握することの複雑さ)

(2) 結果の表示と管理機能偏差値

回答が終わると、各管理機能の得点が算出され、その偏差値が図で示される(図1)。続いて、それぞれの管理機能に對して偏差値に對した職務の水準が示される。

これからどのような仕事をすればよいのかを考える時、特に高い偏差値の得られた機能がどのような職務に對応するのか、一方で低い偏差値にとどまった機能がどのような職務に對応するのか、というところから職務遂行水準を評価することが有効であろう。例えば図の例(只野礼司)では、六〇以上の高い偏差値の機能は「情報変換」、「業務意思」であり、四〇未満の低い偏差値の機能は「口頭コミュニケーション」、「相談」である。他の機能は

だいたい平均的な範囲の偏差値が得られている。「情報の変換」は、情報を変換、編集、あるいはコード化することで、高い水準として大規模小売店の在庫データを管理するコンピュータ・システムを作成することなどがあげられている。「業務に關わる意思決定、判断」は、年度生産計画の策定、組織改革、施設や設備の更新に對する意思決定や判断をすること、高い水準として、原子力発電所の建設や立地について判断するなどがあげられている。一方、この例では「口頭コミュニケーション」が低い、それは日常的な挨拶などのコミュニケーションの水準である。もう一つ低い偏差値の機能は「相談」で、これは職員、クライアント、学生などの個人的な問題、または他の事柄に關して相談に關することで、偏差値四〇未満は最小限の相談を必要とする職務水準である。只野さんは、認知的な精神過程は大変得意であるが、対人關係が苦手という行動特徴を示している。

さらに、これらの管理機能のそれぞれに對して、高い職務水準の多く見られる職業、低い職務水準の職業が例示される。只野さんを例に取ると、「情報の変換」の高い遂行水準の職業として、電気・機械技術者、鉱工業技術者、情報処理技術者、「業務に關わる意思決定、判断」の高い遂行水準の職業として、科学研究者、鉱工業技術者、農林水産技術者、会社・団体の管理職員があげられる。管理機能行動目録は、個々の職務について最低限の遂行能力があるか否かを評価するので、このようにさまざまな職業における職務遂行

図1 偏差値



2. 認知的課業の遂行能力  
—短期記憶と作動記憶

能力を考えることができるのである。

記憶は、長期記憶と短期記憶に分けられる。長期記憶とは、人や物の名前、単語など非常に多くのものをかなり長い間記憶して、ふだんは意識されることはないそれらの情報を、必要に応じて再生したり、思考や判断の材料として用いている記憶である。これに對して、電話番号を調べてダイヤルするように、短い時間の間だけ情報を保持する記憶があり、短期記憶と呼ばれている。長期記憶とは別に短期記憶という機能があるのは、長期記憶に蓄え

られた情報を用いて思考や判断をするためには、これらの情報を一時的に呼び出して情報処理をするシステムがなければならぬからである。近年では、このような情報の処理を行うシステムを作業記憶あるいは作動記憶として、貯蔵システムとしての短期記憶とは区別してとらえることが多い。

ホワイトカラー職種の職務のような高度の認知的作業の遂行は、記憶に貯蔵された情報の複雑な心的情報処理によって支えられている。たとえば、計数的な事務処理では、数量データのよるな処理すべき現前の情報はいったん短期記憶に貯蔵され、そのデータにほどこすべき計算や大小の比較、判断などの処理のために業務上の知識を長期記憶から検索して短期記憶にある情報と照合し、比較判断し、適切な反応を出力する、という情報処理が行われている。こうした比較や判断に用いられる知識は、教育や経験によって獲得し長期記憶に貯えられている。業務処理に必要な知識とされるものは、すべて長期記憶に保持されているといつてよい。すなわち認知的な課業の処理とは、短期記憶、あるいは処理と貯蔵の働きを併せ持つ作動記憶において、入力情報に對して長期記憶から呼び出した情報を用いて何らかの処理をほどこすことである。

長期記憶に貯えられる知識は、いったん貯蔵されると健康状態では失われることはなく、高齢に至るまで増え続けることが知られている。課業の処理のための道具(知識)は長期記憶にあり、これを使って課業を処理するのが短期記憶ないし作動記憶であるとすれ



ば、年を取っても長期記憶は損なわれないので、課業の処理はできることになる。中高年齢者が新たな知識や技能を学習することには困難がともなうので、それよりは蓄積した知識、すなわち経験を活かすほうが効果的であるとされてきたのはこのためである。しかし、作動記憶は加齢とともに機能が低下するので、それに伴って長期記憶から知識を検索することが困難になり、経験を活かすことが困難になることも考えられる。そこで、長期記憶に蓄積した知識は変化しないとすれば、作動記憶ないし短期記憶の機能あるいは容量が低下しているか否かを調べれば、経験知識を活かすことが出来るか否か、おおよその見当をつけることができる。従来の職業適性検査では短期記憶および作動記憶の機能は測定していないので、あらたに作動記憶と短期記憶の容量と機能を測定し、ホワイトカ

ラー職種の仕事への適合性評価の可能性を検討する。さらに、それらの機能が加齢によってどのように変化するかを明らかにし、ホワイトカラー職種へ再就職を希望する中高年齢者が自己理解を深めることができるようにする。パーソナルコンピュータに搭載し、中高年齢者が自分で操作して短期記憶および作動記憶の能力を簡単に測定できるプログラムとした。被験者ベースで実行できるものとするために、テレビゲームのような手続きとし、すべての反応をマウスおよびキーボードによって行えるようにした。

(1) 短期記憶容量の測定

① 手続き

パーソナルコンピュータの画面上部にトランプのカードを二〜六枚、下部に一枚裏返して並べ、上部のカードを一枚ずつ表にし、また裏返す。数字は1(エース)から13(キング)までの一三種類、並べるカードの数は最大六枚とする。被験者はカードの種類(ハート、ダイヤ、スペード、クラブ)は無視して、この数字を覚える。すべてのカードを呈示した後、手前(画面下部)の一枚のカードを表にする。このカードの数字と同じ数字のカードが上部に並べたカードにあったか無かったかを、被験者はできるだけ速く判断してマウスの対応するボタンを押して答える。

この手続きは、一度に一文字ずつアルファベットを何文字か順次表示して被験者に記録させ(これを記録リストという)、そのうち文字を一つ表示して(これをターゲットという)、この

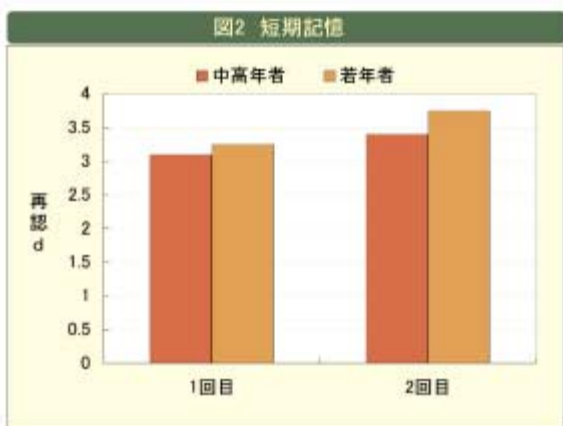
文字が憶えたりリストにあったか否かを確認し、速く判断するというパラダイムに対応している。このような状況のもとでは、記録リストはいったん短期記憶と呼ばれる貯蔵庫にたくわえられ、各項目が一文字ずつ順番にターゲット文字と照合される短期記憶走査が行われるので、短期記憶の容量を反映することになる。ここで記録リストの項目数を直後記憶の範囲とされる六とするのは、項目数が直後記憶の範囲を超える、高齢者では反応できないことがあるからである。一方、項目数を直後記憶の範囲内に収めると若年者では誤反応はほとんど生じないので、記憶の能力を正答率ではなく信号検出理論に基づいて得られたdにより測定する。すなわち、呈示リストに有った記録項目(標的項目)を正しく有ったと答える「あたり」率と、呈示リストに無かった非記録項目(妨害項目)を誤って有ったと答える「誤警報」率の標準得点から、記録項目と非記録項目の親近性の距離dがえられるので、全試行終了後、被験者ごとにdを算出し、各々の短期記憶容量の指標とする。

② 試行実験の結果

記録リストにターゲットと同じ数字のカードが有る条件と無い条件、ターゲットと同じ数字のカードが二〜六枚のカードのどの系列位置にあるかの二×二〇〇四条件で一ユニットとなるので、このユニットを二回繰り返し、記録カードの呈示時間一秒、呈示間隔一秒、ターゲットの呈示時間二秒、試行間隔二秒、という条件で試行実験を行った。図2に示すように、中高年

齢者一三名(平均年齢五七・五歳)と若年者一一名(平均年齢二〇・四歳)とでは平均dに有意な差異はなかった。一回目と二回目とは有意に異なるが、年齢と繰り返し交互作用は有意ではなかった。すなわち、この年齢層の中高年齢者と若年者の間には短期記憶の能力に差異はなく、測定を繰り返すと成績は向上する。

測定されたdを四段階のカテゴリーに分割し、一・五未満Ⅱ「あなたの記憶力は老化しています」、一・五〜二・五Ⅱ「あなたの記憶力は年齢相応です」、二・五〜三・五Ⅱ「あなたの記憶力は若者並みです」、三・五以上Ⅱ「若者以上の記憶力です」とすると、試行実験における中高年齢者の一回目では、それぞれ〇名、二名、七名、四名となった。そこで、年齢によって被験者を四五歳未満、四五歳〜六五歳、六五歳以上の三群に分ち、dについて、一・五未満、一・五〜二・五、二・五





「三・五、三・五以上の四水準について評価する。モニタに評価を表示し、被験者がプリントアウトを指示すると、評価をプリントアウトする。」

(2) 作動記憶容量の測定 (オペレーションスパン・テスト)

① 作動記憶とは

作動記憶は心のメモ帳とも言われ、情報を保持しつつ別の情報の処理をする。それで足し算をする時、一の位を合計し、その余りと繰り上がりを忘れないで十の位の足し算をし、その余りと繰り上がりを足してというように計算を進め、最終的に記憶している各桁の数を読み上げて合計とする、といったプロセスが作動記憶のもっとも典型的な機能である。このような情報の保持と処理を同時に行うというはたらしきによって、たとえば、複雑な手順のパスルや手数が多い詰将棋を解くことができる。経営判断や交渉、売買、契約など複雑な判断と意思決定のともなうホワイトカラー職種の職務にも、このような作動記憶が大きな機能を果たしていることが考えられる。

ここでは、作動記憶の機能を明らかにするために広く研究されている二重課題パラダイムを応用して作動記憶の能力を測定する。一次課題として四則演算の式の検証を行うと同時に、二次課題として式に含まれている数を記憶するオペレーションスパン・テストを新に開発する。情報の処理と貯蔵を同時に行う二重課題となっており、短期記憶ばかりでなく注意の制御という機能がはたらいっている。



② 手続き

簡単な加減乗除の式と答をパーソナルコンピュータの画面上に呈示する(表1)。被験者は、答があっているか否かを確認するボタンを押す(式の検証)。同時に被験者は式の中で下線の引かれた数字を記憶する。式の数の条件により画面中央に垂直方向に並んだ二から六の枠の中に一回に一つの式が呈示され、被験者が反応すると枠は暗転して一つの式の検証(オペレーション)が終わる。この手続きが、二式条件から六式条件の条件の数だけ画面の上から下へと垂直方向順に続く。すべての式の検証が終わったら、被験者は、各式で下線の引かれた数字を再生する。同じように画面の上から下へと枠の中に式が呈示されるが、式検証の課題で下線の引かれていた数は?マークで置き換えられている。被験者はこの数を思いだ

表1 オペレーションスパン例(4式条件)

検証式	反応	再生式	反応
$9+7=18$	×	$?+7=18$	9
$3 \times 8=24$	○	$3 \times ?=24$	8
$16-5=11$	○	$16-5=?$	11
$27 \div 3=8$	×	$? \div 3=8$	27

し、できるだけ速くテンキーで入力する。被験者が反応すると枠は暗転して一つの式の再生が終わる。すべての式の指定された数字の再生が終わったら、あるいは被験者が再生を諦めたら一試行が終了する。各式条件について五試行この手続きを繰り返す。したがって、二式、三式、四式、五式、六式、からなるセットをそれぞれ五試行、合計で一〇〇の式が刺激となる。

作動記憶容量の指標としてオペレーションスパンを算出する。各式条件の五試行のうち、三試行ですべての数字を再生できた場合、その式条件をパスしたごととし、二試行だけ正解の時、〇・五点を減じた評価を与える。パスしたもつとも大きな式条件数をもってオペレーションスパンとする。オペレーションスパンは、〇、一・五、二から六となる。

③ 試行実験の結果

式の呈示時間五秒、呈示間隔一秒、試行間隔二秒、という条件で試行実験を行った。図3に示すように、中高年齢者一三名(平均年齢五七・五歳)



と若年者一一名(平均年齢二〇・四歳)とは、平均オペレーションスパンが有意に異なり、一回目と二回目とでも平均スパンは有意に異なる。すなわちこの年齢層の中高年齢者は若年者より作動記憶の容量が少ないが、測定を繰り返すと成績は向上するので、学習の効果があることが示された。

若年者のスパンの平均は五前後であるので、スパンを四段階のカテゴリーに分割し、二未満Ⅱ「あなたの注意力は老化しています」、二・三・五Ⅱ「あなたの注意力は年齢相応です」、三・五Ⅱ「あなたの注意力は若者並みです」、五・五以上Ⅱ「若者以上の注意力です」、という評価をフィードバックするようにする。この評価基準を適用すると、試行実験における中高年齢被験者の一回目では、それぞれ三名、八名、一名、一名となった。そこで、年齢によって被験者を四五歳未満、四



五歳〜六五歳、六五歳以上の三群に分  
 ち、オペレーションスパンについて、  
 二未満、二〜三・五、三・五〜五、五・  
 五以上の四水準についての評価をモニ  
 タに表示し、被験者がプリントアウト  
 を指示すると評価をプリントアウトす  
 ることとした。

作動記憶においても測定を繰り返す  
 と成績が向上するが、学習の効果は中  
 高年齢の方が大きい傾向が示された。  
 このことから、加齢にともなう作動記  
 憶の成績の低下は、必ずしも機能の低  
 下を示しているのではなく、中高年齢者  
 がこうした機能をふだん使わないこと  
 あるいはこれらの機能を用いてテスト  
 事態に対処することに慣れていないこ  
 とによる可能性もある。短期記憶と作  
 動記憶との成績が異なることから、作  
 動記憶は短期記憶と注意制御という二  
 つの独立した成分から構成されている  
 と考えられる。オペレーション・スパー

ン課題を使って測定されている作動記  
 憶容量はこの両方の成分を含むが、複  
 雑な認知課題との相関を規定している  
 のは短期記憶における貯蔵成分ではな  
 く、さまざまな妨害に抵抗し、注意を  
 制御、持続する注意制御能力である。  
 記銘項目を保持しながら他の処理を行  
 うような状況においては、記銘項目を  
 忘却から防ぐように注意を制御する機  
 能がはたらいっていると考えられるので  
 ある。

### 3. 心の硬さ尺度

#### (1) 目的

「年を取ったためか、頭が硬くなっ  
 ているな」という表現が日常的に聞か  
 れるように、年齢とともに思考の柔軟  
 性が少しずつ失われ、いわゆる頭が「硬  
 く」なっていると感ずることがある。  
 中高年齢者の再就職を困難にしている  
 心理的要因のひとつとして、今までの  
 経験やイメージに固執し、再就職の選  
 択を自ら狭めていることがある。個人  
 の今までの経験が成功経験であればあ  
 るほど、固執が強くなると考えられる。  
 そのため、ある一つのことに注意が集  
 中してしまつて、そこから抜け出せない  
 くなる、柔軟に可能性を吟味できない  
 など、若年者だと容易にクリアできて  
 しまう些細な問題が再就職の妨げにな  
 っていることがある。

しかし、日常の生活の中で、自分が  
 どのように、どの程度、「心が硬く」、  
 それがいかに新しいチャレンジや自分  
 の可能性発見を妨げているのか、なか  
 なか気づきにくい。そこで、ここでは  
 自分の「心の硬さ」がどのような性質  
 のものであつて、どの程度のものであ

るかを、簡単な質問に回答してもらう  
 ことよつて測定する検査を実施し、  
 その結果をプロフィールとして個人に  
 フィードバックし、簡単なアドバイスを  
 を表示する。

#### (2) 内容

行動特徴についての二五項目の質問  
 文に、「全く当てはまらない」、「やや  
 当てはまらない」、「どちらともいえない」、  
 「やや当てはまる」、「非常に当て  
 はまる」の五段階で回答する。各項目  
 の得点から以下の五つの下位尺度の得  
 点が算出され、プロフィールとして表  
 示される。

#### 1. 非順応性

新しい環境、新しい人間関係、新し  
 い仕事内容にすぐに適応できない傾向  
 の強さ。

#### 2. 応用力の欠如

状況に応じて機転をきかせたり、臨  
 機応変に対応したり、いままでの経験  
 で学んだことを状況に応じて変化させ  
 て対処したりするのが苦手な傾向の強  
 さ。

#### 3. 固執性

今までの自分のやり方、自分の考え  
 方をなかなか変えられない頑固さや固  
 執性の強さ。

#### 4. 想像力・創造性の欠如

想像を膨らませる、他人の考え方に  
 思いをめぐらせる、突飛もない新しい  
 可能性をあれこれ考えるなどの想像力・  
 創造性に欠ける傾向の強さ。

#### 5. 規律遵守

決まりやマニュアルを過度に重視し  
 てそれに従う傾向の強さ。

これらの「心の硬さ」のそれぞれの  
 構成特性は、社会活動にとつてプラス  
 になる面もあるが、あまり強すぎると  
 しばしば新しい可能性の発見や新しい  
 経験へのスタートを困難にさせる。心  
 の硬さ尺度では、男女別の各下位尺度  
 平均値よりも高い得点を示す下位尺度  
 があるとき、これに対してアドバイスを  
 を表示する。

ながなわ・ひさお／独立行政法人労働  
 政策研究・研修機構主任研究員。当機  
 構における主な著作、発表論文に、「作  
 動記憶と職業適性検査の関係について  
 の実験的検討」(ディスカッションペー  
 パー 2013)、「中高年齢求職者の再就職  
 支援のためのツール等の開発」プロジ  
 エクト研究「ホワイトカラーを中心と  
 した中高年齢求職者の再就職支援等に  
 関する研究」―中間報告―(労働政策  
 研究報告書 No.66 二〇〇六年) 他。