

職業適性診断システム 「キャリア・インサイト」の開発

労働政策研究・研修機構 主任研究員

室山晴美

1 はじめに

昨今の若年者の非正規就労化、失業の増加といった問題が深刻になるにつれ、キャリア・ガイダンス、キャリア・カウンセリングがにわかに注目されるようになった。キャリア・カウンセラーやキャリア・コンサルタント養成講座が次々と開講され、世の中はまさにキャリア相談ブームである。このような状況の中で、適性評価のためのアセスメントツールや職業情報のデータベースなど、相談の過程で使うためのツールに対するニーズも高まってきた。

ここで紹介する職業適性診断システムも、2001年の公表以来、公的な職業相談機関、大学、短大、専門学校等の教育機関において、若年者の職業意識を啓発するためのガイダンス・システムとして広く活用されてきた。最初に開発されたシステムである「In★Sites2000」はこの度改訂され、2004年3月に「キャリア・インサイト」として完成した。7月から公的な職業相談機関を中心に提供が始まっている。本稿では、新しく完成したキャリア・インサイトの構造と機能を中心に紹介したい。

2 キャリア・インサイトとは

(1) 開発の背景

キャリア・エデュケーション、キャリア・ガイダンスについての研究が進んでいる欧米では、既に1960年代からコンピュータを使ったキャリア・ガイダンス・システム（CACGs）が開発され、職業相談機関、教

育機関に普及し、広く活用されている。これに対し、日本ではCACGsについての研究は大幅に遅れていたが、1980年代から大学入試センターや旧雇用職業総合研究所（現在の労働政策研究・研修機構）では、CACGsに関する情報収集を行ってきた。アメリカのDISCOVERやSIGI PLUS、カナダのCHOICESといった海外の代表的なシステムに関する調査結果は詳細な報告書としてまとめられている（日本労働研究機構、1992）。また、ペーパー版の適性検査をパソコンで実施できるシステム「職業ガイダンス・システム」が開発され、実験版が一部の職業相談機関に提供された。さらに、90年代終わりには、職業情報のデータベース、職業ハンドブックのCD-ROM版が公表された。このような多くの基礎研究やシステム開発に関するノウハウの蓄積を基盤として、In★Sites2000は日本で最初の本格的なCACGsとして開発された。

In★Sites2000は欧米のシステムをモデルとし、総合的なCACGsとしての全ての機能を備えたガイダンス・システムである。しかし、最初のシステムであることから、この種のシステムが日本の求職者、若者に受け入れられるかどうかを評価する必要があった（室山、2002）。そのため、利用者に各機能の満足度を尋ねる部分などを組み込んだので、操作性に関する利用者の使い勝手の良さは必ずしも十分ではなかった。

In★Sites2000の開発後2年余が過ぎ、システムの普及とともに主な利用者である若者の人気も高いことが確認された。そこで、システムをより使いやすく改訂するための研究を開始した。この結果、完成したのがキャリア・インサイトである。単なるヴァージョンアップというよりは、In★Sites2000の全画面のデザイン

を一新、操作性を大幅に改良し、新機能も装備された新しいシステムであるといえよう。

(2) 対象

キャリア・インサイトが想定している利用者は、18歳から30歳代前半程度の若年求職者である。これは、適性評価の部分のプロフィールを作成する際に基準としている基礎データがこの年齢層を対象としているためである。これ以外の年齢の者がシステムを利用する場合には、比較するデータが利用者の年齢層と異なるので、必ずしも信頼性は保証されない。対象年齢以外の者の利用が想定される場合には、必ず、この事情を理解しているカウンセラーや相談担当者の管理下で使うことが条件となる。

3 システムの構造と機能

システムの構造を図表1に示す。オープニング画面(図表2)に続いて、ユーザー受付・登録画面があり、登録終了後、メインメニュー(図表3)が参照できる。

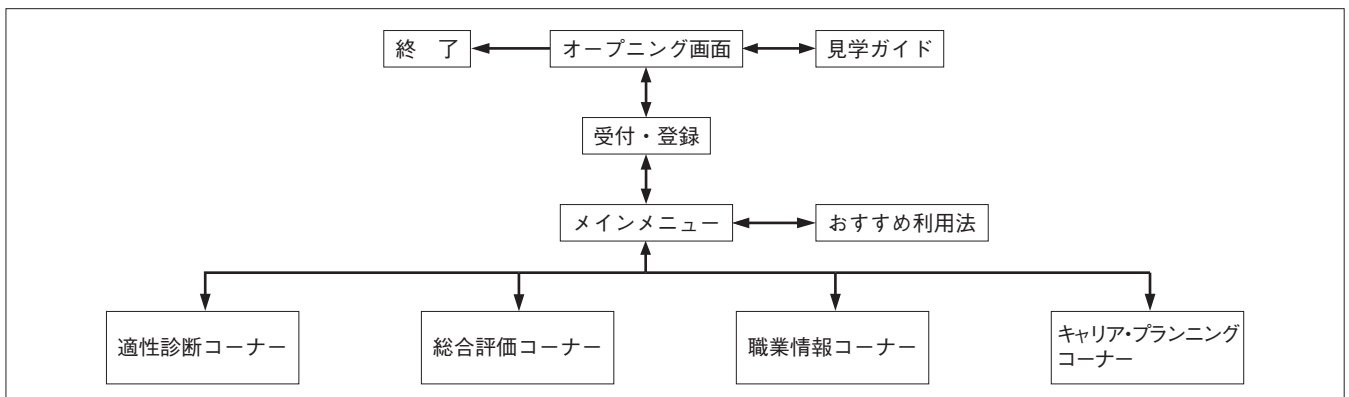
システムは、適性診断コーナー、総合評価コーナー、職業情報コーナー、キャリア・プランニングコーナーという4つのコーナーで構成されている。

(1) 適性診断コーナー

能力、興味、価値観、行動特性という4つのアセスメントツールが利用できる。設問に回答すると、それぞれの特性についてのプロフィールが作成され、コメントとともに表示される。以下に能力と興味の概要を示す。

能力に関しては、リーダーシップ、ボランティア&サポート、プランニング、スポーツ&エクササイズ、リサーチ&アナライズ、コンピュート&アカウント、ハンドメイキング、アート&クリエイトという8つの側面から、自信の程度がチェックされ、プロフィールが作成される(図表4)。その後、上位3つの自信の高い能力について417個の職業データベースとの照合が行われ、適職リストが作成される(図表5)。

興味に関しては、質問紙版の興味検査である職業レディネス・テストやVPI職業興味検査と同じく、アメ



図表1 キャリア・インサイトの構造



図表2 オープニング画面



図表3 メインメニュー画面

リカのホランドによる興味の6領域の考え方（現実的領域、研究的領域、芸術的領域、社会的領域、企業的領域、慣習的領域）を用いてプロフィールが作成される。能力評価と同様に、興味の上位3領域を使って適職リストが作成される。

(2) 総合評価コーナー

適性診断コーナーでは、能力、興味が個別に検討されるが、総合評価コーナーでは、能力と興味の2つの適性を総合的にみた場合の個人の特徴と、職業とのマッチングが実施される。キャリア・インサイトでは、一人の人に対して能力と興味の両方のテストを実施した時に、各尺度のうちどの部分の関連が高いかという情報を基礎データとしてもっている。例えば、興味のうち「現実的興味領域」が高い人は、能力の「ハンドメイキング」および「スポーツ&エクササイズ」の評価が高いことが予め収集されたデータから確認されている。そこで、総合評価では、興味の6領域毎に、特に関連の高い2つの能力の評価のレベルを示す表を作成し、興味と能力の両面から見た時の各人の特徴を記述している（図表6）。その結果に基づいて、満足リスト、チャレンジリスト、条件付きリストという3種類の観点から適職のリストが作成される（図表7）。

(3) 職業情報コーナー

データベースに含まれる417個の職業について、職業名、仕事の分野、関連する能力、興味、資格という5つの方法で検索できる。個別職業としては、最大300字程度の職務内容のほか、関連する能力、興味、就業者数、就業者男女比率、資格等についての情報が提供される（図表8）。職種別内訳は図表9の通りである。キャリア・インサイトは、大学生以上を対象とするため、専門的な分野の仕事が多くなっている。

(4) キャリア・プランニングコーナー

短期キャリアプラン、長期キャリアプラン、ユーザー・プロファイリングという3つの部分で構成されている。

短期キャリアプランには、「希望する職業との相性診断」と「就職準備度チェックリスト」が用意されている。「希望する職業との相性診断」では、利用者はまず、興味を持っていたり、就職を考えている職業のリストを作成する。その後、作成されたリストの職業



図表4 能力評価のプロフィール



図表5 能力に関する職業とのマッチング



図表6 興味と能力からみた総合評価



図表7 総合評価における職業とのマッチング



図表8 職業情報 (詳細情報) 画面

仕事の分野	計
A 専門的・技術的職業	236
B 管理的職業	12
C 事務的職業	31
D 販売の職業	32
E サービスの職業	28
F 保安の職業	10
G 自然を対象とする職業	13
H 運輸・通信の職業	21
I 生産工程・労務の職業	28
J 公務員 (行政・事務職)	6
計	417

図表9 職業の領域



図表10 希望する職業との相性診断結果



図表11 就職準備度チェックリストのプロフィール

について、「適性診断コーナー」で測定された能力と興味を使って、どの部分が一致なのか、あるいは不一致なのかを照合する表が示される (図表10)。

「就職準備度チェックリスト」では、「自己理解」、「職業理解」、「具体的な準備」、「意思決定」のレベルを測るための質問が用意されており、回答後、4つの側面に関する準備度がパーセンタイルで表示される (図表11)。

短期キャリアプランが比較的、近い将来についての就職を問題にしているのに対し、長期キャリアプランは、10年先、20年先等の長期にわたる将来を見通したキャリアプランを意識させ、整理させるためのプログラムである。10代後半から60代までの各年代別の目標やライフイベントを達成する年齢について回答すると、最終的に一枚の図の中に各年代別のライフイベントが書き込まれて出力される (図表12)。

ユーザー・プロファイリングは、システムの各機能を使ったか、その結果から何がわかったかを利用者自身が振り返ってガイダンスを締めくくるためのコーナーである。

4 In★Sites2000からの主な改訂点

(1) 操作性の向上

キャリア・インサイトでは、オープニング画面を初めとしてIn★Sites2000の全ての画面を変更し、明るく、わかりやすい画面構成をめざした。特にメインメニューは、キャリア・インサイトで活用できる全ての機能が一目でわかるような表示方法とした。また、各コーナーの最初には、そのコーナーを実施した時に最終的に表示される結果のイメージを伝えるガイド画面をつけた (図表13)。加えて、ナビ機能を装備し、利用者が現在システムのどこの部分を使っているのかが画面左側に常に表示されるようにした (図表13画面左側の部分)。さらに、メインメニュー画面に「一括印刷ボタン」を配し、コーナー毎に結果を逐一印刷しなくても、印刷可能な画面を最後にまとめて印刷できるようにした。

(2) おすすめ利用法の装備

システムは全体を使うと90~120分かかる。そこで、効率的な使い方の流れを示すことで利用者にとっての

利便性を高めたのが新機能の「おすすめ利用法」である。職業相談機関で活用されているIn★Sites2000の使い方に関してヒアリングを行ったり、あるいは蓄積されたデータの利用記録を分析した結果、カウンセラーや利用者がシステムを使う場合にいくつかの代表的なパターンがあることがわかった。「おすすめ利用法」では、これらの代表的なパターンを参考にして、利用者のニーズや所要時間に合わせて選択できる7つのコース（フルガイダンスコース、コンパクトガイダンスコース、個性発見コース、適職探索コース、就職レディネス別コース、ア・ラ・カルトコース、おまかせコース）を用意した（図表14）。

このコースのいずれかを選ぶと、あらかじめプログラムされた流れにしたがって各機能が提示されるので、利用者は一つのコーナーを終わった後、メインメニューに戻って次のコーナーに進むという手間を省くことができる。また、カウンセラーは利用者に対して、使用するコースを指示して実施させれば、相談に必要な情報を毎回もれなく入手することができる。

(3) 運用管理者補助機能の装備

In★Sites2000の時からシステムには利用者が回答の記録を保存できる機能がある。ただし、個人情報の保護という観点から、システムを導入している施設の運用担当者は個人の記録を参照することはできない。しかし、各施設からは、システムを利用した人数の把握やパスワードを忘れてしまった利用者のための対応として、利用状況を参照できないかという要望が強い。そこで、キャリア・インサイトでは、個人の記録や回答結果は参照できないが、システムの利用者数を集計してレポート出力する機能や、パスワードを忘れた利用者のためにパスワードを初期化できる機能などを運用管理者補助機能として新たに装備した。

以上、キャリア・インサイトの主な機能を紹介したが、最後にガイダンス・ツール利用上の留意点について、CACGsの効用と限界を踏まえながら述べておきたい。

5 パソコンを使ったキャリア・ガイダンスの効用と限界

(1) 効用

キャリア・インサイトのようなCACGsの効用は主



図表12 長期キャリアプラン結果



図表13 ガイド画面



図表14 おすすめ利用法メニュー



に以下の5点と考えている。

- ① 基本的なガイダンスのプロセスの提供：システムの構造において明らかなように、総合的なCACGsには、基本的なキャリア・ガイダンスの機能がすべて網羅されている。一定の流れに沿って使えば、利用者は一人でキャリア・ガイダンスの基本的なプロセスを経験することができる。
- ② 一定レベルのガイダンスの提供：カウンセラーの力量には差がある。また、クライアントとの相性の善し悪しによって相談の効果が変わる可能性がある。それに対し、CACGsによるガイダンスはどのような利用者に対しても一定のレベルで等質の情報提供が可能である。
- ③ 利用の簡便さ：就職について何か相談したいけれど、カウンセラーと話すには気後れするという若者は意外に多い。CACGsは自分一人で実施できるので、気軽に使い、必要な情報を入手することができる。システムを使ってみた後で、カウンセラーの所に相談に行く気持ちが起る場合も多く、相談のきっかけ作りという役割も果たす。
- ④ 対話性：CACGsは利用者が入力した回答をその場で処理し、即座に結果を返す。そこで、結果に納得できなかった場合、入力の時に迷ったような回答を少し変えてみて、結果がどう変わるのかを試してみることができる。
- ⑤ 効率性の向上：適性検査の実施と結果の処理には場所と時間を確保するという手間がかかる。CACGsを利用することによって、検査の実施と採点は利用者自らが実施するので、相談者は検査の実施と採点の時間をより詳しい相談の時間に充てることができる。

(2) 限界

他方、CACGsには次のような限界もある。

- ① 現実の就職先選択まではフォローできない：職業意識の啓発を目的とした利用であれば、ある程度自分の適性を把握し、ガイダンスの流れを意識できるだけで十分であるかもしれない。ただ、結果を実際の就職に結びつけていく段階まで視野に入れるとなると、CACGsの利用だけでは難しい。得られた結果をもとに、実際の行動計画をたて、実行できる利用者は、既に職業選択に対する目的が明確で、希望

も絞り込めている者である。一般的な多くのユーザーは、自己理解、職業理解はできたが、実際にそれを就職に結びつける部分でとまどいを感じる人が多いようである。このような利用者に対し、結果と一緒に解釈し、現実の就職に結びつけるための適切なアドバイスを与えてくれるカウンセラーや相談担当者があると、利用者にとっては極めて有効なガイダンスとなる。

- ② 結果に対する過信や思い込みの可能性：適性に対する評価や適職と考えられる職業のリストがパソコンで出力されると、それが絶対的な評価であるように錯覚を起こす利用者がいる。検査一般に言えることであるが、検査結果は個人の個性の一部を知るための資料であって絶対的なものではない。まして、結果を見て良かった、悪かったと一喜一憂するのは誤りである。特にCACGsのようにコンピュータという媒体を使うと結果の信頼性に関する誤解が生じやすいので、施設での運用者、担当のカウンセラーは、その点に十分注意する必要がある。

(3) まとめ

CACGsは若者が気軽に自分の適性について理解し、職業について考えるためのきっかけを与える便利なツールである。ただ、CACGsが示す結果は手がかりであり、職業選択に向けて意思決定を行うのはあくまでも利用者自身であることを常に念頭において使うべきである。カウンセラーのサポートのあり方も含め、ガイダンス・ツールを効果的に使って、利用者が自分自身で納得のいく意思決定ができるように支援するための環境作りが今後の課題である。

参考文献

- 日本労働研究機構 1992 コンピュータによるキャリア・ガイダンス・システムの現状と展望 日本労働研究機構資料シリーズ, 19.
- 室山晴美 2002 「コンピュータ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, 50, 3, 51-62.

- キャリア・インサイトについての情報の詳細は下記のURLを参照されたい。

http://www.jil.go.jp/institute/seika/sites2000/insites_new.html