

# キャリア・ガイダンスにおける アセスメント・ツールの効用

興味



能力

適性



このころとキャリアのカウンセリング  
オフィス 結(ゆう) 代表

山本公子

## 1 キャリア・ガイダンスの 重要性の高まり

この春、大学のキャリア相談室では、卒業ギリギリまで就職活動が続ける学生の相談にまじって、内定が出ていない学生が就活留年の相談に来るといつ、異例の事態となりました。

留年してでも大手企業に入社したい、あるいは公務員試験その他資格試験の準備をするという安定志向の学生、学費を抑えるため半年休学してアルバイトをしながら就職活動をするという学生、大学院進学の原因が就職の先延ばしという学生、など様々でした。平成22年3月大学卒業予定者の就職内定率は80.0%と過去最低となり(2月1日現在)、高校生の平成22年1月末の就職内定率も81.1%と厳しい状況です。また、景気は回復局面に向かっているものの、正社員増につながらず、23年度の大卒採用を増やす企業は一部であり、採用は低迷との報道がなされています。

このように産業・社会状況が激変し雇用が流動化していく中で、教育現場や就職支援機関では、個人の自立を支援するキャリア教育(School Careers, Career Education)の充実が求められ、様々な年齢層に行われるキャリア形成支援やキャリア・カウンセリン

グへのニーズが高まっています。

めまぐるしく変わる社会・雇用環境の中では、「こうしていけば将来このように安定したキャリアが築ける」ということが予測できなくなっています。そのため、個人は自らのキャリア構築力をつけること、新しい状況に適応しつつ、継続的に学び続けていくこと(学習やキャリア開発)が必要になってきます。

本稿では、学校等教育機関のキャリア・ガイダンス担当者や職業安定・職業相談機関の担当者をはじめキャリア・コンサルタント、キャリア・カウンセラー等がガイダンスを行う際に活用できるアセスメント・ツールについて述べます。

## 2 キャリア・ガイダンスにおける アセスメントとは

### (1) アセスメント・ツールの利用場面

アセスメントは「査定する、評価する」という意味です。キャリア・ガイダンスでは、その人がどんな人か、どんな課題があるかなどをアセスメントして、相手に伝えることを行います。(木村周『職業研究2010冬季号』3-4頁キャリア・コンサルタントの能力④個人とグループの評価 参照)アセスメントの方法としては、面接

注：キャリア・ガイダンスは“進路指導”と訳されることもあるが、ここでは広くとらえる。キャリア・カウンセリングと区別しないで用いる場合も多い。区別する場合、キャリア・ガイダンスの方がより包括的・体系的。キャリア・カウンセリングは、個人面談や、個人やグループへの支援の意味合いで使われる。

や行動観察、そしてアセスメント・ツールの利用（適性検査、チェックリスト、ワークシート、C A C G S 等）があります。

キャリア・ガイダンスにおける6分野（6ステップ）は、①自己理解、②仕事（職業世界）理解、③啓発的経験、④キャリア選択の意思決定（カウンセリング。自分と仕事の統合）、⑤方策の実行（意思決定したことの実行）⑥追指導・仕事への適応ですが、アセスメント・ツールは、そのうち①、②、④でよく利用されます。

生徒、学生、若年者の相談で多いのは、「自分が何に向いているのかわからない」「適性を知りたい」「希望する仕事に適しているか」という①自己理解や、「仕事の就き方を知りたい」「資格や訓練について知りたい」という、②仕事理解であり、適性検査等が利用されます。

大学生では、エントリーシート、自己PR、面接の受け方など、就職活動そのものの相談も多くあります。それがうまくできない原因が、自己分析をなおざりにして進めているような場合には、自己理解のステップに戻ります。

ある女子学生は、「エントリーシートをどう書けばいいか」「緊張して上手に話せない」と相談に来ました。複数のアセスメント・ツールを利用しつつ、自己分析を繰り返してもらいました。彼女は違う会社を受けるたびに、エントリーシートを作り直して来ました。そして、ある日「かなり多くの企業を受けましたが、ようやく内定がもらえました」と報告にやってきました。「徹底的に自己分析をしたので、最初は面接の受け答えに自信がな

かったけれど、どの方向からどんなふうにかつたけれども、自分の言葉で説明できるようになりました」「アセスメントを受けてよかったです」と自信を持って語ったのが印象的でした。

## (2) アセスメント・ツールの種類と使い方

アセスメント・ツールは、自己理解や適性理解をサポートする際に、能力・適性、職業興味、価値観などを多面的に把握したり、職業理解を促したりする目的で用いられます。

### インフォーマル・アセスメント

検査は堅苦しい、使いづらいと感じる場合、チェックリスト、ワークシート、カード(OHBYカードほか)等標準化されていないインフォーマル・アセスメントが利用できます。

チェックリストには、「価値観」「働き方、人生観」など様々あり、カウンセラー自身が作成してもよいのです。自由度が高く、グループ指導で、個人作業とグループの話し合いとをセットにして効果を上げるような使い方ができます。

### フォーマル・アセスメント

心理検査の多くは、標準化されている「フォーマル・アセスメント」です。

知能検査(WAIS-IIIほか)、性格検査(YG性格検査、東大式エゴグラムほか)、作業性格検査(KN式クレペリン作業性格検査ほか)等があり、個人の心理的な特性をとらえます。

職業適性検査は、それに加えて「自己理解と職業理解、およびその統合を図ること」ができ、検査結果からその人に適した職業の探索ができます。また「職業分類表」(職業世界のマップ)が用意され、職業情報を得ることができ

代表的な適性検査としては、能力適性:G A T B (厚生労働省編一般職業適性検査)、職業興味:V P I 職業興味検査、V R T (職業レディネス・テスト)などがあります。

適性検査の特徴をまとめると次のとおりです。

①理論的枠組みに基づいている、②標準化され、客観的な評価ができる、③全体の中の個人の相対的な位置がわかる、④職業とのマッチングや職業探索ができる、など。

メリットとして、①比較的短時間で、集団に実施できる、②学業とは違った視点で客観的に評価できる、③職業や進路の方向性をアドバイスしやすい、④クラスや学校全体の傾向を知って指導に生かせる、などがあげられます。

### C A C G S (Computer Assisted Career Guidance System)

コンピュータ、インターネットを利用した総合的なツールです。職業情報も豊富で、マッチングが簡単にできるメリットがあります。

年齢別に、中学生・高校生向けの「OHBY」、大学生や一般向けの「キャリア・インサイト」、ミッドキャリア層(35歳から60歳代)向け「キャリア・インサイトMC」、また、インターネット上の総合職業情報データベースとして「キャリアマトリックス」などがあります。

### その他

ここでは深く触れることができませんが、キャリア・ガイダンスでは、心身にハンディキャップをもつ方への支援や、心の健康(メンタルヘルス)問題も重要な課題です。

例えば、不登校、心の病、いじめ、暴力などの被害者や当事者であっても、心の問題を

ケアしつつも、将来のキャリア発達をふまえた支援が大切と考えます。

また、働く人生は40年以上あります。生き生きと働き続けていく上で、メンタルヘルス問題は重要です。過重労働や職場の人間関係等のストレスが心身にダメージを与え、心身の病気がうつ病などにかかり、休職や退職する人が増えています。自殺者が年間3万人を超す状況が続くなど、メンタルヘルス対策は国・企業の双方で重点課題になっています。

メンタルヘルスケアに利用されるツールとしては、「OS-職業ストレス検査」等があります。

### (3) アセスメント・ツールの選び方と効果

#### アセスメント・ツールの選び方

- ① アセスメントツールは、目的、適用年齢、準備状態、使用場面などによって、適切に選びます。使いこなせるよう習熟して正しく実施しなければなりません。
- ② 詳しく結果が出ればよいというわけではなく、その人自身が理解できてキャリア形成に役立てられること。例えば、職業世界の情報がわかりやすく示され、自分の特徴が生かせる職業分野がわかること。ワークシートがあり、学習につながる。次の職業研究や就職活動などに展開しやすいことなど。
- ③ 結果に対して、個人が希望を持てるように、表示や解釈法が工夫されていること。
- ④ 低コストであること。大人数に、気軽に実施できること。

#### アセスメント・ツールの効果

- ① 客観的に自分を見ることができる。気付

きがあり、視野が広がる。自己理解が深まり、進路や職業選択について考えるきっかけになること。

② 進路・職業情報によって、適した方向性が示され、考える動機付けとなること。

③ 自分の特性や職業能力について現実的に考えやすくなること。

④ 「結果が目に見える形になる」ことで、漠然としていたものが明確になる。状況が変わったときは、結果も変化するのでわかりやすいこと。

### 3 結果のフィードバックと活用

以上、アセスメント・ツールについて説明してきましたが、最後にキャリア・ガイダンスの相談場面でのフィードバックと活用について注意点を述べます。

- ・各検査の効果と限界を知っておくことが大切です。検査で人間全体をみることはできず、断片的な情報になります。決めつけをせず、検査時の状況、環境や個人的背景などを含めて考えます。
- ・結果はある時点の状態を反映したもので、今後変化し、発達していく可能性があります。生涯発達の観点でみていくことが大切です。
- ・相談場面では、結果をわかりやすく提示し、説明しながら強みや良いところに気づかせ、弱みは課題としてとらえます。個性を生かせるような進路や職業の方向性などを説明します。そして、本人の考え方や感想を聴きながらよく話し合います。日ごろの学習成果、学校や日常生活の様子、家族の希望や考えなどをあわせて、総合的に判断していく必要があります。

あります。  
 ・頭在的・潜在的な資質を生かして、自らなりたい自分に向けて進んでいけるように、選択肢の中から「自らが選択した」という気持ちになれるようにカウンセリングを進めます。

キャリア・ガイダンスの基本は、人が人を支援することです。カウンセリングにも、ツールの活用にも、人間性が反映されます。キャリア・コンサルタントをはじめキャリア・ガイダンスに携わる方は、必要な能力を意識し、知識や経験を積み、自己研鑽していくことが求められます。それを踏まえて、アセスメント・ツールを正しく活用していただくことで、個人の可能性が広がり、新しい扉が開いていくかもしれません。キャリア・ガイダンスのツールとして広く取り入れられることを期待します。

## Profile

やまもと・さきこ ● 京都府立大学卒 (福祉学科・児童福祉)。労働省 (現厚生労働省) ・大阪府で心理専門職として職業適性相談等の労働および福祉の分野で勤務。2005年、こころとキャリアのカウンセリングオフィス結 (ゆう) を開設 (<http://www.toct.zaq.ne.jp/bpaam207/cocoro-you/>)。シニア産業カウンセラー。現在、関西大学他の大学 (院) でキャリア関連科目の講義、キャリアデザインアドバイザー、学生相談等を担当。その他、生活福祉自立支援カウンセリング、公的機関や企業のメンタルヘルス、ハラスメント研修、キャリア形成支援の講演等も行う。主な著作に、「改訂キャリアデザイン概論」(共著)、「産業カウンセリング辞典」(分担執筆)がある。雇用問題研究会主催の夏季キャリア・カウンセリングセミナー (大阪会場) の講師も務める。