

# 適性検査を活用した 今日的キャリアガイダンスのあり方



スクールカウンセラー（臨床心理士）

金屋光彦

## 1 キャリアガイダンスの 今日的課題

かつてギンズバーグやスーパー等が提唱した職業発達理論の登場で、キャリアは生涯にわたる連続した過程として認識された。職業選択をめぐる移行と適応の問題を中心に、それぞれの発達段階や個人の転機（節目）における課題を、うまく乗り越えられるようキャリアガイダンスもその範囲を広げてきた。

しかし、幼児期、児童期、思春期、青年期、成人期（壮年期、中年期）、老年期の、各ステージにおける問題は山積みである。急増する幼児虐待から始まり、小中学校における不登校問題、学習意欲と学力の低下、共感能力の乏しさを露呈するいじめ自殺の多発、さらにフリーターの長期化とワーキングプア問題、未婚層の増加、そしてリストラや離婚の危機に遭遇し、人生の再構成を迫られる中年クライシスなど、あげればきりが無い。特にかつて最も安定した発達段階だった中年期は、今では自殺や憂いの多い最も不安定なステージになっている。

キャリアガイダンスの目的が、各発達段階で遭遇する課題の解決支援であれば、課題を乗り越えられず、移行不全や不適応を起し、さまざまな破綻までたっている現状は、キャリアガイダンスサービスが十分機能してい

ないといえるかもしれない。

例えば、移行不全とも考えられるパラサイトシングルは、現代社会の一つの生き方として拡大を続けている。調査でも当人たちの満足度は高く、50歳まで一度も結婚しない生涯未婚率（2010年時点）が、初めて男性で2割、女性で1割を超えた（内閣府）。その背景として、若年労働者層の低収入や価値観の多様化が指摘されるが、それだけでは解釈できない根深いものもありそうである。

## 2 若年労働者の不幸

ロンドンオリンピックでは、日本選手手のメダルラッシュに沸いた。特に競泳陣は11個のメダルを獲得、戦後最大の数となった。このメダル到達までには、最先端の科学的理論に基づく長期間の厳しいトレーニングが必要だ。夢の実現は、個人の強烈な目的意識とモチベーションに加え、専門家のサポートや有力なレース経験の獲得など、進化を可能にする環境が合体して成されたといえるだろう。

職業も同じである。今若者に生き方を問うと、第一に「好きな仕事をすれば」、第二も「好きなことができれば」と異口同音に語る。しかし職業が、他者満足をもつて成り立つ厳しいものであり、その「好き」を職業レベルにまで進化させるには、長い間の自我関与

（努力）と発達促進的環境が必要だ。職業がより専門高度化した今では、なおさらである。

2011年の日本の若年失業率は8.2%、全世代4.6%の約2倍と非常に高い。この若年層失業率の高さは、先進国共通の課題で、経済協力開発機構（OECD）は、「若いうちに職に就けないと、企業が求める知識や技術を身につけられず、失業の長期化へつながる」と指摘する。また国際労働機構（ILO）も、「専門知識や経験に乏しい若者の失業リスクは、他の年齢層に比べて約3倍高い」と分析する。

かつては、素材として一括大量に採用され、そこで育てられ一人前になった。そこにはOJTを中心とした、優れた教育システムが機能していた。しかし、今なかなか企業は育ててくれない。育てる余裕のない企業も多い。昨年2012年度中に約2千人の人員削減を発表したソニー、同期期本社スタッフを約7千人から数百人に削減するとしたパナソニック等、雇用調整が大企業でも日常化しつつある。「若く彼が育つと給与の高い自分がリストラされる」と思うのか、若年社員に教えたがらない傾向も強まっている。「人を育てることこそ最高の仕事」という雰囲気は、感じられない。

かつて、上司はより上の仕事、部下

は上司の仕事を引き継ぐメカニズムで進化していったが、ポスト停滞の続く現在、上司は既得権のごとく今の仕事とポストにしがみつくと。日本を支えたOJTは、さびつきつつあるのだ。伝承育成の働きかけが期待できないまま、若年労働者の負担と疲労感だけが鬱積していく。

若年労働者の早期離職は我慢不足だけとはいえない。キャリアの方向「いつか好きな仕事ができる」という見通しや「今やれている」という実感)がもてないのでは、「ここで頑張ろう」というモチベーションは、落ちていくのは当然である。

### 3 キャリアモデルの変遷

若年労働者の不幸は、進化できる環境が得にくいだけにとどまらない。もう一つの問題は、既存のキャリアモデルの形骸化である。それは、学校での学習意欲と学力低下の一面にもなっている。

努力を重ねて有名大学、卒業後大企業へ入社、そして懸命に働いた20年後、ポイと捨てられるリストラの衝撃。そのダメージに喘ぐ親を目的の当たりにする子供たちは、社会に対する不信感を深める。

この既存モデルは、高度経済成長を背景に、人々の支持を得て拡大普及してきた。有名大学から大企業へ入社

し、組織主導のキャリア形成システムに乗っければ、雇用とポストと賃金の長期見通しをもつことが、かつてはできた。

しかしここに来て、この日本の経営システムは、脆弱化した。採用も即戦力中心、一定のレベルでないと採用されない通年少数採用が雇用市場で広がっている。有名大卒↓大企業↓定年のモデルは、もはやマイナー化しつつあるといつてよいだろう。

### 4 新しいモデルと心理検査

では、それに変わる新モデルは何か？ それは、興味や能力や価値観といった個人特性を把握し、得手強みを職業レベルまで開発し、自分らしい生きがいある職業生活を手に入れる、といったものだろう。エンプロイアビリティを常に保持し、組織に隷属的にならず対等に連帯できる自律的個人として、自由に生き生きと働く、そういった自己実現のイメージが、新しい成功モデルの有力なものとなるであろう。それは、まさに組織主導から個人主導のキャリア形成へとパラダイムシフトされた姿でもある。

働く人を対象に、今の職を選んだ理由を尋ねると、「自分の好きな事ができる」が最多だった(平成24年版「子ども・若者白書」内閣府)。また、大学生の意識調査でも同様で、「会社選

択の理由」の1位は、ここ数年「やりたい仕事ができる」である。このやりたい仕事を探す有力なツールとして心理検査はある。特に職業レディネス・テスト(VRT)は、「何をやっていいのかわからない」と戸惑う生徒や学生に役に立つ。

ホランドが提唱した6領域にわたる職業マップを眺めながら、自己と職業の理解が同時に深められる構造になっており、すこぶる有益なツールといえる。

また、自分の能力特性を発見し、それがどの程度職業の世界で通用しそうか、その将来予測の見通しを手助けしてくれる厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)も、職業選択の意思決定場面等で有力な援助ツールである。

### 5 GATBの構造と活用

GATBは、能力的個性と職業とをマッチングしたユニークな構造をもつ。GATBで測定されるものは、職業に必要な基礎的能力(潜在能力)である。それは、認知、知覚、運動の3領域にまたがる9つの適性能として示される。その9つの適性能は、11の下位検査で測定される。

また、適性能レベルに基づき、職務分析で40に分類された職業群に対する適性レベルも、高い順に「H、m、L」の3段階に判定される。Hやmはそれ

ほど難はないが、Lと判定された結果の解釈と伝達には工夫がいる。

「L」はLOWの略で適性が低いということだが、同じLでも、その意味はケースによりさまざまである。キャリアガイダンスの過程では、そのLの正しい意味を解説する力が、伝える側に求められる。直訳する愚は避けねばならない。

心理検査の結果は、被検者の望む方向や立っている所を理解し、援助の名に値する意味に翻訳して伝達すべきものである。そのためには、GATBでの「L」判定には、2つの視点が求められる。

第1は、その該当する適性能それぞれの判定評価の内訳への理解である。第2は、該当適性能レベルの程度の見極めである。これに第3の視点を加えれば、適性能の測定項目である該当下位検査の回答内容の理解があげられる。どの下位検査がどのくらいできているか、そのバランスや誤答数など、被検者に対する自己理解の促進や適性レベルの把握には欠かせない。

ケースをあげてみよう。GATBを受け、「G(知的能力)99、N(数理解能力)81、Q(書記)118」を示した19歳の専門学校中退者Yさん。Yさんの希望する経理の適性能基準は「G90、N90、Q100」である。この場合、Qは基準を満たしているが、GとNが足りず、全体判定はLになる。

