

# キャリア・インサイトの活用に向けて

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 統括研究員 室山晴美

## ① はじめに

キャリア・インサイトは、利用者がパソコンを使って自らの適性を調べたり、職業情報を検索したり、適性に合致した職業を検索したり、進路に関する情報を入手できるように支援するキャリアガイダンス・システムである。キャリア・インサイトの最初のバージョン (U★Sites2000) は、18歳から34歳程度の若年者向けのシステムとして2001年に公表され、その後2004年に改訂版としてキャリア・インサイトが開発された。さらに2006年には35歳以上で就業経験のある者を対象としたミッド・キャリア層向けのシステムであるキャリア・インサイトMCが作られた。

そして、キャリア・インサイトの公表から10年が経過した2014年、新しいキャリア・インサイトが公表された。

このシステムは、若年版のキャリア・インサイトとキャリア・インサイトMCの両方が一つのシステムの中で利用できるように作られている。キャリア・インサイトを導入している職業相談機関では、年齢や経験がさまざまな求職者がシステムを利用することが多いため、二つのシステムのメニューを別々に用意するよりは、一本化することで利便性を高められると考えて開発した。

利用者は、システム利用時の最初に

行う「受付・登録」で、若年版のシステム (ECコース) とMC版のシステム (MCコース) のうち使いたいコースを選択することができる。

図はECコースを選んだ時に表示されるメインメニュー画面である。用意されている基本機能の構成は従来のキャリア・インサイトと同様であるが、今回の開発では開発年の古い若年版のキャリア・インサイトの内容を中心に見直しを行い、検査の基準値を新しいデータで作成し直したほか、適性評価の職業興味と行動特性に新しい尺度を追加するなど機能面での充実を図った。また、質問項目の表示等も大きく見やすくなり操作性の点でも改良されている。

## ② キャリア・インサイトの特徴

従来、適性検査といえは、紙と鉛筆で行う質問紙タイプのものが主流であった。そのため、相談現場の担当者からは、検査を実施する時間や場所が確保できない、採点や結果の整理に手間がかかる、解釈が難しくうまく活用できないという意見を聞くことが多かった。求職者から検査を受けたいという要望が出ていても、限られたスペースと時間という制約の中で、検査実施は難しいというのが現場の本音であったと思われる。

そういった状況の中で欧米では1960年代からコンピュータ支援型のキャリアガイダンス・システム

(CAGS) の研究が進み、アメリカのDiscoverやSIGI、イギリスのPROSPECTなどの代表的なシステムが開発され、活用が広がった。CAGSを活用すれば、検査の実施や採点作業にかかる手間と時間が節約できるし、適性に関する情報と職業に関する情報の照合という労力のかかる作業を効率的に処理することが可能となる。

キャリア・インサイトも欧米のシステムにならって利用者が一人で使うことができるCAGSとして開発された。したがって、検査の実施や採点にかかる手間と時間を短縮し、キャリアガイダンスの効率化を図ることができ、利用者が大きな特徴である。さらに、利用者自身がパソコンを操作しながら自分のペースで質問への答えを考えて回



図 ECコースのメインメニュー画面

答していくため、検査に対して能動的に取り組んでいるという意識を作りやすいこと、パソコンを用いるので質問紙法の検査よりは堅苦しい雰囲気がなく、気軽に取り組みることができる点なども好ましい特徴としてあげることができよう。

一方、これまでのキャリア・インサイトの普及と活用状況を踏まえて検討した上で指摘しておきたいことは、システムを使って適性評価が自動的に行えるからといって、利用者の進路や応募すべき職業までが自動的に決定できるわけではないという点である。

システムを使って得られた結果や情報は利用者の個性を表現するデータであり、それらの資料を使って現実の就職先を検討するためには、相談担当者の支援が不可欠である。システムを効果的に活用するためには、担当者が相談の流れの中にキャリア・インサイトの活用をうまく組み込み、利用者の職業選択に役立てられるような説明、解釈、アドバイスをを行うことが重要な条件となる。

### ③ 職業相談現場でのシステムの活用

このようなことから、キャリア・インサイトの普及にあたっては、職業相談機関や教育機関など、システムが利用される現場での有効な使い方を検討する必要がある。

そこで、統合版の開発に際し、システムの基本的な機能が完成した段階

で、全国の公共職業安定所や相談機関等の利用希望施設にシステムの試行運用をお願いし、利用開始から約半年後にシステム運用に関するアンケートを提出してもらった。アンケートには、システムの活用状況、具体的な活用方法、周知の方法のほか、利用者や担当者からの意見・感想を尋ねる項目を用意した。

現在、57カ所の施設からアンケートが回収されている状況であるが、以下に回答の一部を紹介しよう。

#### 1 どのような求職者に有効か

試行運用を実施した施設には、若年者や中高年で失業中の人、転職を考えている人などさまざまな利用者が訪れている。

その中でキャリア・インサイトを使った有効だった人に関する回答をみると、共通して多かったのは、やりたいう仕事が見つからないなど、応募職種が絞り込めていない人、応募職種に一貫性がない人、職種を絞り込み過ぎて選択範囲が狭まっている人、現職での適性に迷いがある人、自己理解や職業理解が十分でない人（新卒者に多い）、同じような職種に応募し続けているがなかなか採用に結びつかない人、不採用が続く方向性を見失っている人、という内容であった。

また、本来の性格や緊張からあまり流暢に話せないタイプの人や言葉の少ない人の場合にも、キャリア・インサ

イトの活用は有効なようだ。

#### 2 どのような点で有効であったか

応募する職業や職種がはっきりしてない求職者の場合には、適性評価の結果を参考にして自分自身の個性を理解しながら応募先を検討することができるといった意見があった。

また、職業理解が不足している場合には、世の中に多種多様な職業があることに気づいてもらうという効果もあるようだ。システムの利用によって、それまでは気がついていなかった自身の特徴がわかり、応募する職種を替えたりうまく就職できたというようなケースもみられた。

利用者からは、じっくりと自分のペースで検査を受けることができたことで、自分自身の振り返りに役立つたという感想も得られている。

#### 3 有効な使い方について

多くの施設が予約によって、キャリア・インサイトの利用希望を受け付け、キャリア・インサイトを利用前の面接、利用後の個別相談とセットで活用していた。特に利用後の説明は重要であり、適性評価の最後や総合評価で提示される職業リストについては、実際の求人には含まれないような専門職が表示される可能性があるため、利用者が戸惑ったり落胆することがないように、十分に注意して説明する必要がある。

アンケートでも、現実的な就職先と

しては考えにくい職業名が表示されたとき、それをどのように説明するかは多くの施設の担当者が難しいと感じている様子が読み取れた。

一方で、利用者に対して、キャリア・インサイトの利用前に、実施の目的として自分の個性の特徴を調べ、それを理解するために使うという内容をよく説明しておけば、利用後に納得がいかない等の感想をもたれるケースはほとんどないという意見もあった。

#### ④ おわりに

以上、キャリア・インサイトの活用について職業相談機関からのアンケート結果を踏まえて紹介したが、最初に開発されたキャリア・インサイトはもともと大学、短期大学、専門学校等に在学する学生などの若年求職者層への適用を想定して開発されたシステムであるため、教育機関での進路指導や就職指導での活用状況の把握も今後、進めていきたい課題である。

ここ数年、キャリア・インサイトを導入する教育機関も少しずつ増えており、統合版についてもいくつかの大学での試行運用が進行中であることから、大学等の教育機関のキャリアセンターや就職課における就職支援場面の活用、さらに、キャリア教育の中での学生の自己理解に生かすためのツールとしての活用等、さまざまな活用方法について継続的に資料を集め、紹介していきたい。