

## 職業適性診断システム

# CAREER Insites®

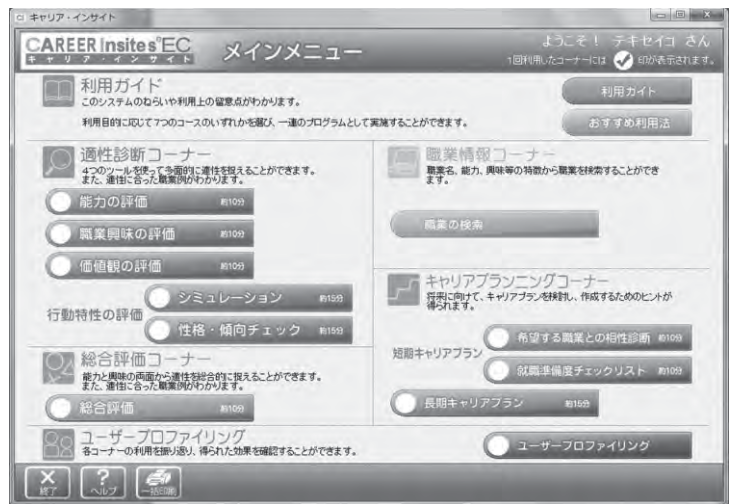
## キャリア・インサイト

Instructive Navigator for Self Identification & Trait Evaluation System

## 構成と機能

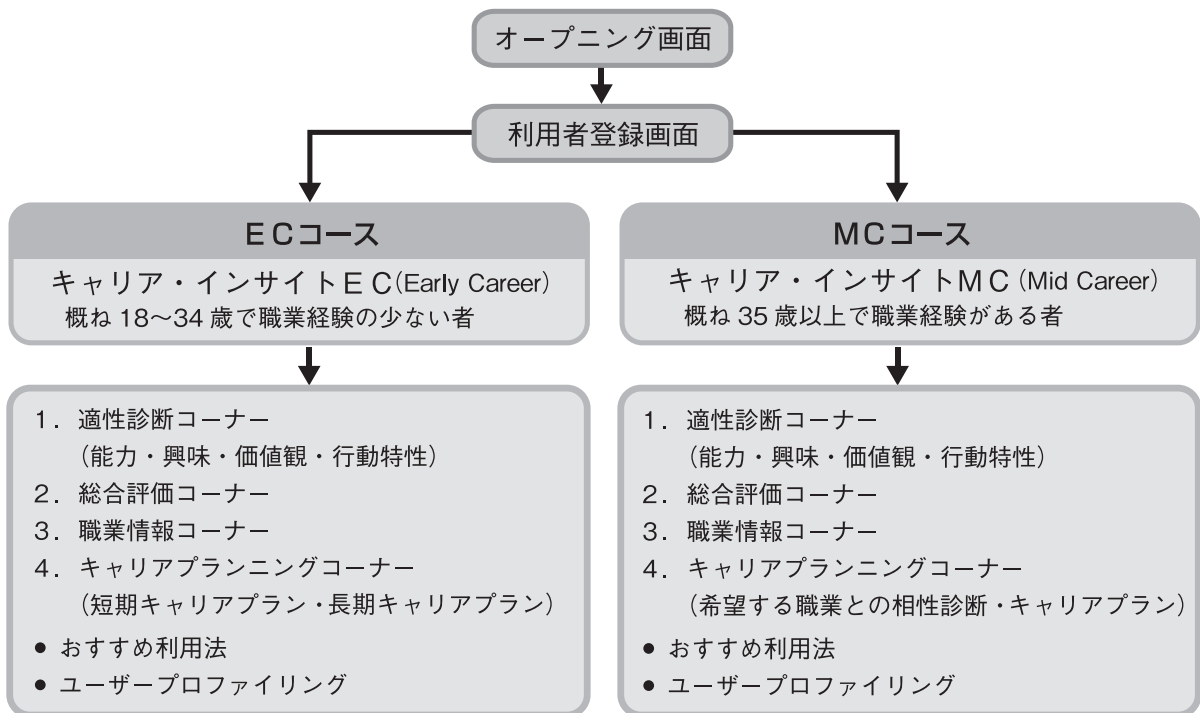
キャリア・インサイト（統合版）は、概ね34歳以下で職業経験の少ない利用者向けのシステムとしてキャリア・インサイトEC（Early Career）が、35歳以上で職業経験がある利用者向けのシステムとしてキャリア・インサイトMC（Mid Career）が用意されています。若者向けの「ECコース」とミッド・キャリア向けの「MCコース」の二つのシステムは、年齢、職業

経験によって利用者自身が選べるようになっていきます。また、インストール時に管理者がどちらかを選択して、片方だけを使うようにすることもできます。ここでの説明では、便宜的にECの画面を例として使用しています。（ECとMCの違い、前バージョンと統合版の違い等について、詳しくは当研究会ホームページをご覧ください。）



メインメニュー

### ●キャリア・インサイトの全体構造



利用にあたって

■ 利用記録を残す

利用者がシステムを初めて使う時は、新規登録で利用者情報の入力を行います。「利用記録を残す」選択をすれば、途中でやめて次回使う時に、自分の結果を再度呼び出して前回の続きから始めることができます。その場合はパスワードを登録します。

■ 印刷する

キャリア・インサイトでは、パソコンにプリンターが接続されていれば、各コーナーで得られた結果を印刷することができます。コーナーごとでも最後に一括でも可能です。

■ 使う機能を選ぶ

キャリア・インサイトには多くの機能が用意されていますが、必ずしもすべての機能を使う必要はありません。すべて利用すると1時間以上かかりますので、目的に合致した機能を選択して使うことができます。

なお、メインメニューにある「おすすめ利用法」でコースを指定すると、機能が組み合わされたプログラムが自動的に進行します。

構成と各コーナーの機能

全体構成は、メインメニューに示されたとおりです。1回利用するとメニューにチェック印が入ります。各コーナーの主な機能は以下のとおりです。

■ 適性診断コーナー

能力、職業興味、価値観、行動特性という四つのアクセスメントツールが利用でき、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ます。

■ 能力の評価

54項目の活動や作業についての自信の程度を「自信がある」「自信がない」までの5段階で回答します。

結果は、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、コンピュータ&アカウント、ハンドメイキング、アート&クリエイティブという八つの側面から、自信の程度が

チェックされ、プロフィールが作成されます。

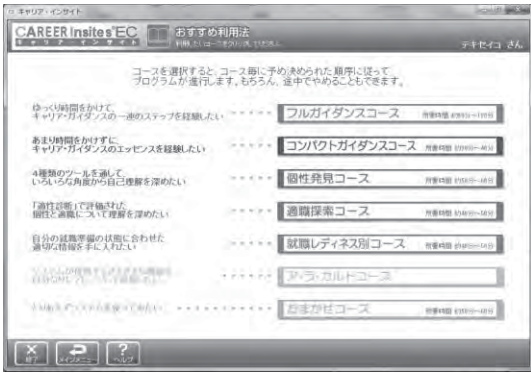
その後、上位三つの自信の高い能力について474個の職業データベースとの照合が行われ、適職リストが作成されます。

ここでの能力評価は、客観的に測定された真の能力水準を示すものではなく、利用者自身の自己評価に基づいたものであることに注意が必要です。

(ただ、開発過程でその関係を分析・検討したところ、自己評価であっても真の能力のレベルを反映している可能性が高いと考えられる結果が見られました。)

■ 職業興味の評価

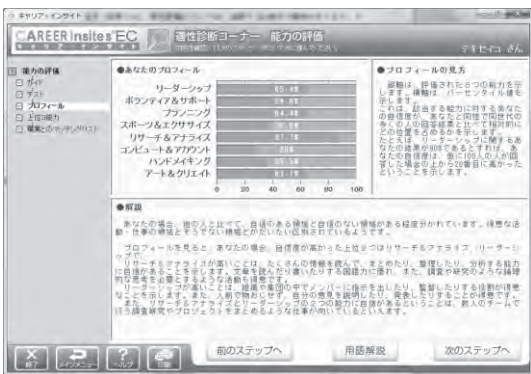
職業に関連する活動や作業に関する30項目について、「やりたい」「どちら



おすすめ利用法



能力の評価 回答画面



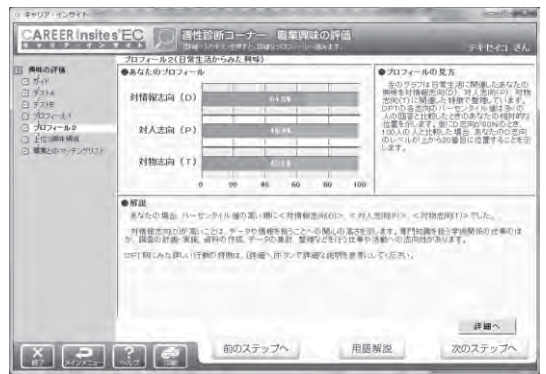
能力の評価 プロフィール



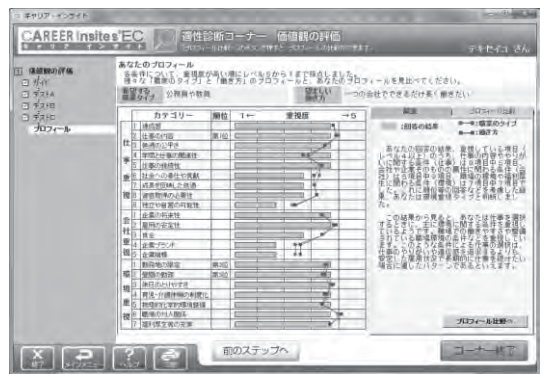
能力の評価 能力プロフィールに合致した職業リスト



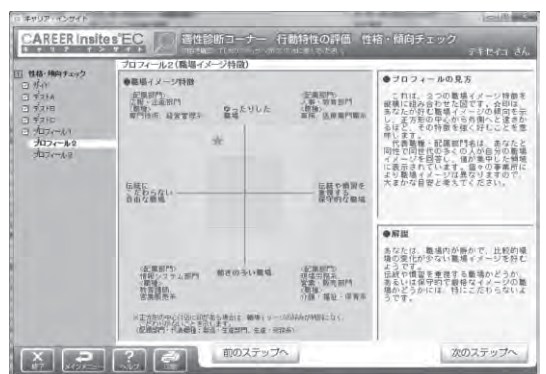
職業興味の評価 興味領域のプロフィール



職業興味の評価 基礎的志向性のプロフィール



価値観の評価 プロフィール



行動特性の評価 好きな職場イメージの特徴のプロフィール

ともいえない」「やりたくない」の3段階で回答します。

結果は、職業レディネス・テスト等と同じく、アメリカの職業心理学者ホルランドによる職業興味の6領域に対する興味の程度（現実的領域、研究的領域、芸術的領域、社会的領域、企業の領域、慣習的領域）および日常生活の三つの基礎的志向性に関する関心の程度（対情報志向、対人志向、対物志向）を用いてプロフィールが作成されます。

基礎的志向性では、三つの各志向性を構成するさらに詳しい要素を見ることでできます（ECとMCでは構成要素が異なります）。

そして、職業興味の上位3領域を使って適職リストが作成されます。

■ 価値観の評価

職業を選択する時に、求職者がどのような条件を重視しているのか、希望する働き方や職業のタイプはどのようなものかを調べます。

結果は、①職業選択の際に考えなくてはならないさまざまな条件に対する重視度のプロフィール、②仕事重視、会社重視、環境重視という視点から見た時の利用者の特徴、③希望する職業のタイプ別、望ましい働き方のタイプ別価値観プロフィールの比較、の三つの側面から評価されます。

また、利用者が選択した職業および働き方のタイプと同じタイプを選んだ人たちの各条件に関する平均値（あらかじめ集められた基準データに基づく）を自分の結果と比較することができます。

■ 行動特性の評価

職務を行う時にどのような行動をとりがちなのか、という仕事に関連した行動傾向や考え方や、感じ方を把握するためのツールです。

ECでは、シミュレーションと性格傾向チェックという二つの評価ツールがあり、MCでは性格・傾向チェックのみがあります。

シミュレーションでは、民間企業に就職後の4年目を想定し、会社内で起こるさまざまな場面での行動するかを回答し、行動特性の傾向を調べます。結果は、個人プレーヤーチームプレー、保守改革、自由人組織人、フォロアーリーダー、スペシャリストジェネラリスト、マイペース負けず嫌いという六つの軸で整理され、プロフィールが作成され、五つの職群との

■ 照合結果が表示されます。

性格・傾向チェックは、基礎的な性格特性・思考特徴、好きな職場イメージ、得意とする対人関係業務等について調べます。

基礎的な性格特性・思考特徴は、ECでは、ストレスへの耐性、変化への欲求、自信のある態度の三つの観点から特性が表示され、MCでは、それらに加えて、経験への肯定感という観点があります。

好きな職場イメージは、上側が「ゆったりした職場」、下側が「動きの多い職場」となっている縦軸と、左側が「伝統や慣習を重視する保守的な職場」となっている横軸の組み合わせで示されたプロフィールで、自分の好む職場環境が視覚的に理解できるように



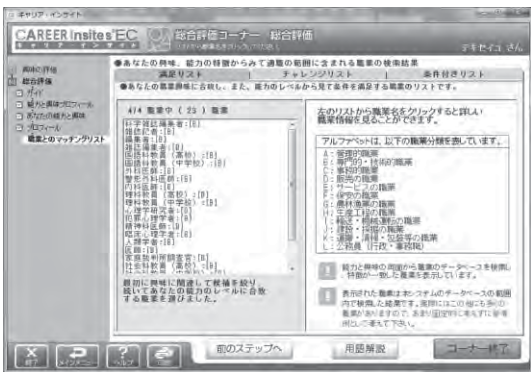
総合評価 能力と興味の総合評価のプロフィール

能力と興味の二つの適性を総合的に見た場合の個人の特徴と、職業とのマッチングが実施されます。満足リスト、チャレンジリスト、条件付きリストという3種類の観点から職業のリストが作成されます。

このコーナーを利用するには、適性診断コーナーで能力の評価と職業興味の評価の両方をあらかじめ実施しておく必要があります。

### 総合評価コーナー

得意とする対人関係業務は、対人接触への意識、対人応対への自信、電話でのやりとり、という三つの視点からプロフィールが描かれます。



総合評価 3つの職業リスト

ECでは、短期キャリアプランと長期キャリアプランに分かれています。

### キャリアプランニングコーナー

個別職業としては、職務内容のほか、関連する能力、興味、資格等についての情報が提供されます。これは、適性診断や総合評価で職業適性との照合をする際に用いられる職業のデータベースとして活用されます。

### 職業情報コーナー

474の職業について、「職業名から」、「仕事の分野から」、「資格情報から」、「能力の特徴から」、「興味の特徴から」の五つの検索方法により検索できます。



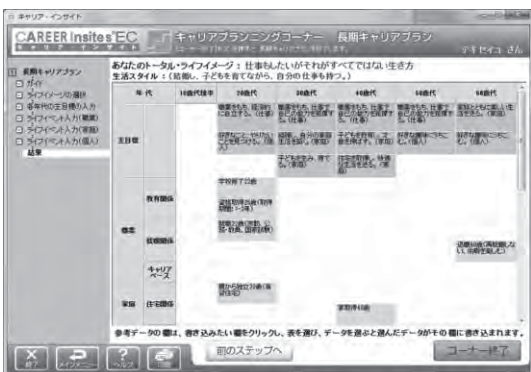
職業情報

キャリア・インサイトを使って最後に何が自分にとって得られたのか、理

### ユーザープロフィール

機能で構成されています。

MCでは、「希望する職業との相性診断」とECの「長期キャリアプラン」にあたる「キャリアプラン」の二つの機能が構成されています。



キャリアプランニング 長期キャリアプラン

- ① 自己理解 (適性について理解した)
- ② 職業理解 (職業について理解した)
- ③ 自己理解と職業理解 (自分の適性に合った職業がわかった)
- ④ 意思決定 (就きたい職業が決まった)
- ⑤ 行動計画 (希望する仕事に就くために何をすればよいかわかった)
- ⑥ 実行
- ⑦ 就職

解できたのかを利用者自身が振り返るためのコーナーです。

システム利用後の感想や使い方に關する11の質問に対して、回答します。結果として、システム利用後のまとめの画面が表示されます。

この画面には、フローチャートで職業選択のプロセスが示されており、以下の各ステップについて、利用者がどの程度満足したのかがわかります。

\*「キャリア・インサイト 利用の手引」(独立行政法人 労働政策研究・研修機構)より