

GATB、VRT、VPIテストの活用について

キャリアカウンセラー

山本公子

1 個人主導のキャリア形成の時代に

個人主導のキャリア形成の時代が現実のものとなりつつある。若年者の自主的・自律的なキャリア形成を支援するために、国をあげての施策が展開している。一例として2004年、全国に若年者就職支援機関「ジョブカフェ」(ワンストップサービスセンター)の設置が進んでいる。学校教育においても、「総合的な学習の時間」などを利用して、生涯を通じてのキャリア形成を目指したキャリアガイダンス(進路指導)の取り組みが増えてきている。

このように学校から社会への移行支援、生涯を通じてのキャリアガイダンス、その中核としてのキャリアカウンセリングの重要性は今後ますます高まるものと考えられる。

2 自己理解と職業理解の力

キャリアガイダンスでは、若年者が自主的・自律的なキャリア形成ができるよう、諸活動を通して総合的に進路や職業選択の力を育てていく。筆者は適性相談を中心としたキャリアカウンセリングを行っているが、「自分が何に向いているか適性を知りたい」「やりたいことがわからない」等訴える若年者も多い。そのようなことから、まずは「自己理解」、次に「職業理解」の力をつけることが重要ではないかと考えている。

キャリアガイダンスの主要な6分野は、①自己理解(自己理解を深めること)、②職業理解(進路、職業及

びキャリア情報を収集し、活用すること)、③啓発的経験(計画的に啓発的経験を行うこと)、④カウンセリング、⑤方策の実行(適切な進路決定、職業選択を行うこと)、⑥追指導(評価とフォローアップを行うこと)である。(木村周, 1997)

「自己理解」は、職業との関係で、「自分自身」が何者か、どのような個性を持ち、進路や職業との関係でどうありたいのかなどについて自己分析し、あるがままの自分について現実的な認識を深めていくことである。

キャリアガイダンスでは自己理解を進めるために、アセスメントツールとして各種の職業適性検査が用いられる。本稿では、「厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)」、「新版職業レディネス・テスト(VRT)」、「VPI職業興味検査(第3版)(VPI)」について、検査の特徴、活用方法、活用例等について述べる。

3 職業適性と適性検査

個人に合った進路を選ぶためには、個人の持つ諸特性と希望する進路がどれくらい適合しているかの「職業適性」を考える必要がある。職業適性と適性検査との関係は図1のようになる。



図1 自分に合った進路を選ぶには

表1 測定される9つの適性能（潜在能力）の解説表

機能	適性能	該当検査	内 容	作業の例
認知機能	G 知的能力	9 立体図判断 10 文章完成 11 算数応用	一般的理解力、推理、判断力、応用力	状況を分析判断する、工夫したり、新しいアイデアを出す
	V 言語能力	8 語彙 10 文章完成	言語的な理解力、文章読解、表現力	文章を読み書きする、言葉で伝達したり、説明を理解する
	N 数理能力	7 計算 11 算数	数的な処理能力、計算力、数的推理力	各種計算、集計作業、数量管理・分析、金銭管理などを行う
	Q 書記的知覚	4 名詞比較	文字、記号などデジタルデータの比較弁別、一般的な注意力	印刷物の校正、帳票の記載やチェック、表の作成作業などを行う
知覚機能	S 空間判断力	6 平面図判断 9 立体図判断	立体的、構造的な理解力 図面から実物をイメージする力	設計図を理解したり作成する、造形的な作業を行う
	P 形態知覚	3 形態照合 5 図柄照合	形、図形などイメージデータの比較弁別力	裁断、切断、切削、取付け、貼付け、接合、組立等の作業を行う
運動機能	K 運動共応	1 円打点 2 記号記入	目と手の共応、迅速で正確な動作を行うコントロール力	キーボードの操作、素早い繰返し作業を行う
	F 指先の器用さ	器具検査 3・4	指先の巧緻性、細かい物を正確に扱う能力	精密作業、小さい物を指先で取り扱う作業を行う
	M 手腕の器用さ	器具検査 1・2	腕や手首を使って物を巧みに扱う能力	ハンドルやレバーを操作する作業、道具を巧みに扱う作業を行う

(注) 認知機能:言葉、数字などで表現された物事を理解する働き/知覚機能:平面図や立体図など図や形を理解する働き/運動機能:指や手腕を動かして、物をすばやく正確に取り扱う働き

【職業適性検査の特徴】

一般の心理検査では、個人の心理的な特性をとらえようとする。職業適性検査は、加えて「自己理解と職業理解、およびその統合をはかること」に役立てるために、検査結果から適した職業の探索を進める。そのため、2万数千ある職業を数個から数十グループにまとめた「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る。

適性検査の特徴としては、①理論的枠組みに基づく、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ができる、などである。

教師や指導者にとってはそのほか、①比較的短時間で集団実施できる、②学業とは違った視点で客観的に評価できる、③職業マッチングからおおよそ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すことができる等のメリットがある。長年利用してデータを蓄積していくと、進路先の学校や学科の特徴がわかり、進路の動向との関係が把握できるなど、さらに効果的な利用が可能となる。

4 各検査の特徴

(1) GATB (General Aptitude Test Battery)

【検査の特徴】

GATBは職業を遂行していく上で必要な9つの基礎的な適性能を把握し、能力特徴を活かした進路・職業

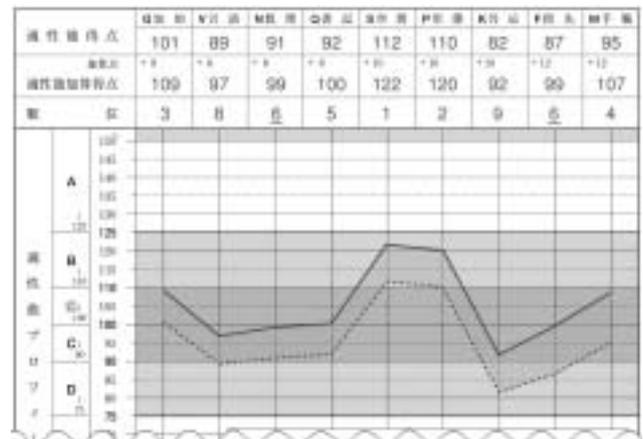


図2 GATBのプロフィール例

の探索に役立てる検査である。中学2年生から45歳まで幅広く利用される。

適性能とは、能力的側面のうち、基礎的な能力特性で、今はできなくても学習や訓練によってできるようになる潜在能力（可能性）のことである。若年者では、将来の進路や職業の可能性を広くとらえる意味で、適性能の把握は重要である。(表1)

検査は、「紙筆検査」(11種類、実施約50分)と「器具検査」(4種類、実施約30分)からなる。結果の表示は、標準化された適性能得点と加算点(適性能ごとの測定誤差を考慮した得点をプラスして、可能性を幅広くみる)を使う。換算点は「中学生用」と「高校生以上用」とがある。なお、プロフィール(グラフ)であらわすことで、得意分野、不得意分野などの特徴が視覚的にわかりやすい(図2プロフィール例)。

【職業分類表】

職業分類表（適性職業群一覧表）は、職業探索の13領域、その下に40職業群がある。それぞれの職業群には職務遂行に必要な適性能と基準点が示され、検査結果とマッチングできる。また、職業群には仕事の説明と具体的な職業例がのせてある。

【見方と活用法】

適性能の得点（レベル）とプロフィールの特徴、及びマッチングの結果から、適した職業分野、すなわち、将来うまくやっていけそうな仕事について探索できる。若年者では今後の可能性や発達に着目して、あまり点数にこだわらず、得意・不得意のパターンをみたり、認知機能、知覚機能、運動機能の特徴を、大まかに把握する。表1「内容」「作業の例」を参考に仕事のイメージをつかむとよいだろう。

なお、GATBは基本的に速さと正確さで評価されるため、慎重な人、スタートダッシュの遅い人等では過小評価された得点になることがある。「遅いけれども丁寧」「間違いが少ない」といった仕事ぶりの特徴もきちんと見ていく必要がある。

GATBは下位検査と適性能の関係、評価の仕組み、職業の基準点などが公開されている。これにより、単に結果がわかるだけでなく、なぜその結果が導き出されたのかを遡ってみることができる。

職業に就き、仕事に適応し、キャリア形成を考えていこうとする場合、その仕事が「正確に、速く、できばえよく」できそうかを評価することは大切である。GATBでは、得意な面も不得意な部分も含め、客観的に、自分の能力適性の特徴を理解することができる。このことが職業との関係で客観的な自己理解や職業理解の力を育てることにつながるのではないだろうか。

能力把握の重要性は職業選択の場面に限らない。進学先を選ぶ場合も同様で、進路によって将来の職業選択が絞られてくる。GATBは、ビジネス系か、デザイン系か、工業系か、文系・理数系のどれに引きそうかなど、高校や大学・短大・専門学校などの学部や学科選びに活かすことができる。

GATBを進路指導に取り入れている教師からは、「学校の成績だけではわからなかった本人の良い面が見えて、本人も自信をつけた」「多面的に見る目を持つ」「生徒が進路への関心を高めた」などの感想があげられている。

(2) VRT (Vocational Readiness Test)

【検査の特徴】

「職業レディネス」とは職業的発達における準備状態のことである。VRTは態度的側面のうち、職業に対する「興味」「基礎的志向性」「自信度」を3つの検査からとらえる。適用範囲は中学生、高校生を主としているが、職業経験が少ない若年層にも十分適用できる。個別でも集団でも実施でき、実施時間は自己採点を含めて約40分である。図3、4のとおり、6つの職業領域と、3つの基礎的志向性についてみていく。

【発達に応じた工夫】

A、C検査は「職業や仕事の内容、どんなことをするのか」の54問、B検査は日常生活行動や意識の18場面である。職業知識の乏しい中学1年生でもイメージを持ちやすいように、身近なところから職業について考えられるよう、工夫がしてある。また職業分類表は、できるだけ興味や可能性を広げるために、大まかな枠組みになっている。

● VRTの構成

A検査 職業興味（6領域についての興味）職業志向性

C検査 職務遂行の自信度（6領域についての自信）

B検査 基礎的志向性（日常生活における志向性：対情報、対人、対物）

● 6つの職業領域（J. L. ホランドの6類型）

R：現実的職業領域 機械や物体を対象とする具体的で実際の仕事や活動の領域

I：研究的職業領域 研究や調査のような研究的、探索的な仕事や活動の領域

A：芸術的職業領域 音楽、美術、文学等を対象とするような仕事や活動の領域

S：社会的職業領域 人と接したり、人に奉仕したりするような仕事や活動の領域

E：企業的職業領域 企画・立案したり、組織の運営や経営等の仕事や活動の領域

C：慣習的職業領域 定まった方式や規則、習慣を重視したり、それに従って行うような仕事や活動の領域

図3 VRTの構成と職業領域

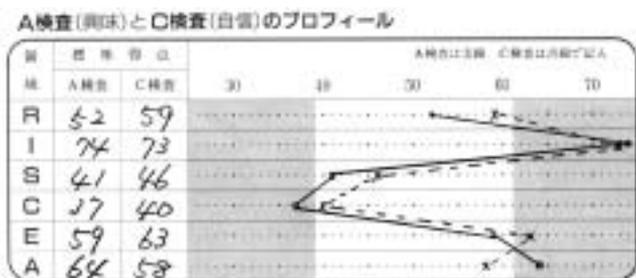


図4 VRTのプロフィール例

【活用例】

- ① 進路への関心や意欲を高める：2時限を使う例では、1時限目に実施の意味説明をし、進路希望を挙げさせ、VRTを実施して、自己採点をさせる。2時限目に結果の見方や職業分類表を説明する。その後、自由に感想文を書かせ、小グループで感想を話し合う。職業ハンドブック（OHBY）を使って仕事調べをした例では、知っている職業名の数が一気に増えた。（高校の活用例 文献6）
- ② 就職支援に役立てる：ハローワークや就職支援機関などで、自分が何をしたいのか方向性がわからない場合や、進路に迷っている若年者に対して、個別でも、グループでも利用できる。検査結果をもとにグループで話し合うこともできる。他の人に自分の考えを話したり、聴いたりする中で自己理解を深めることができる。OHBYや職業ビデオといった職業情報の学習を取り入れたり、実際の求人情報等を活用したりして、就職への動機付けや、求職活動の後押しに役立てるといった使い方もできる。

(3) VPI (Vocational Preference Inventory)

【検査の特徴】

VPIは160の職業名を刺激語に、それに対する興味や関心の有無を回答し、6つの職業興味領域に対する興味、関心の強さをみる。VRTと同じくホルランドの理論に基づいており、6類型RIASECを利用している。

興味のほかに、5領域の心理的傾向（職業の見方の特徴）も把握できる。自己統制、男性—女性、地位志向、稀有反応、黙従傾向である。

主な適用範囲は短大、専門学校、大学生であるが、20代、30代の社会人にも十分利用できる。2002年の改訂で、時代に合わせて11の職業名が入れかわった。また、活用ワークシートも充実し、結果の理解が進みやすく、学習機能が高くなった。（改訂VPI 文献3）

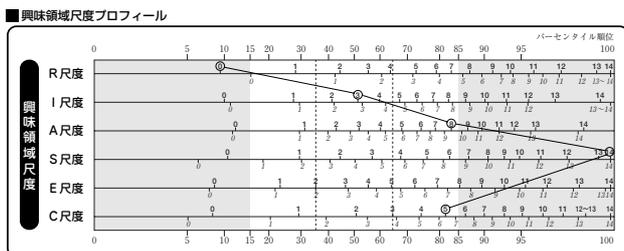


図5 VPIのプロフィール例

【活用例】

大学でのキャリアガイダンスセミナー、ハローワークや相談機関での就職活動や転職活動支援、若年者向けの求人情報フェアなどで、個別にも、集団にも利用することができる。企業において、キャリア形成支援の自己啓発研修に取り入れられる場合もある。（大学生への実施例は文献4）

5 GATB、VRT、VPIの総合的な活用の例

(1) 中学生・高校生

【VRTと職業情報とを組み合わせる】

先にVRTを実施して、興味からみた探索をしておく。次に進路や仕事調べをして、広く職業情報を得る。GATBを実施し、活用ワークシートで学習を深め、進路を絞り込む際の材料の一つにするとよいだろう。

職業情報としては、OHBYや資格・試験情報、学校紹介などの書籍やパンフレットのほか、ビデオ教材もある。インターネットの職業情報も豊富になってきた。例えば、『私のしごと館』の「JOBJOBワールド」では仕事の映像を見たり、従事している人の話を聞いたりできる。（<http://www.shigotokan.ehdo.go.jp/jjw/top.html>）

職場実習やジュニアインターンシップなどを行う場合にも、実施に先立ち、VRT等を実施し、職業について学習させるなど、動機付けをしておき、学習効果を高めるようにするとよいだろう。

(2) 大学生・青年・一般成人

【VPIとGATB——興味と能力の両方から見る】

キャリアガイダンスや就職支援セミナーでは、VPIとGATB、各々のワークシートを使用することで、多面的に自己理解を進めることができる。大学生では「自己採点シート」を使って自己採点が可能である。

90分3回のコースのプログラム例：

- ① 適性理解の枠組みの説明。VPI実施・採点・ワークシート。
- ② GATB（紙筆）実施と自己採点。
- ③ ワークシートを使ってプロフィール作成、結果の見方、職業とのマッチングを行う。二つの検査を総合した見方について説明する。グループで話し合う場合は、GATBの得点レベルを話題にするよりは、得意な分野は何か、といったプロフィール特徴を取り上げた方がよいだろう。

一般求職者の場合は、参加者は多様なので、一般に自己採点はせず、結果の大まかな見方を全体に説明するととどめ、結果票を個別的に返して、相談の中で説明する方がよい。

6 キャリアガイダンスに生かすために

適性検査を活用する場合の注意点を挙げる。

①目的にあった検査を選び、本人に検査の目的、何がわかるかなどを伝え動機付けを高める。②正しく実施する。結果を伝えるときは、適性の枠組みを理解させながら、結果の見方、個性の特徴、進路や職業にどう活かそうか、などを本人がわかるように説明していく。③過剰な解釈をしない。とくに能力検査は最大の能力を発揮させて結果を見るものであり、動機付けや意欲が結果に影響しやすいので注意を要する。

結果のフィードバックは重要である。進路相談の場面であれば、本人の気持ちや受けとめ方を聴きながら、話し合うことが望ましい。学校や家庭の生活経験・体験の振り返り、学科の成績、面接、観察など、本人を取り巻く背景を、総合的に考えていくことが必要である。

発達途上の若年者は、今後能力面も伸び、興味や性格も変化していく。少々向かないと思える分野でも、本人が進んでいく決心をして、努力していく中で道が開かれることも多い。

相談では、本人の気持ちを大切に、良い部分を見出し、気付かせ、自信や意欲を引き出すよう心がける。そのためにも、相手を一人の人間として尊重し、信頼することが基本である。難しい場合もあるが、信頼関係ができあがると、いわゆる「良い結果」でなくても、「適性検査で自分のことが客観的にわかってよかった」「できないことについて納得ができた」等、強みも弱みもありのままに受けとめて、“ふっ切れて” 一歩を踏み出せた例も少なくない。

どのような検査やツールも、それを使い相談や指導をする側の人間性や倫理性が問われることを心に留めておいていただきたい。適性検査は、正しく理解し活用するならば、「個人主導のキャリア形成時代」におけるキャリアガイダンスの効果的なツールとして役立つだろう。

参考文献

- 1 「厚生労働省編一般職業適性検査手引」 日本労働研究機構 1995 (社) 雇用問題研究会
- 2 「VPI職業興味検査(第3版)手引」 日本労働研究機構 2002 (社) 雇用問題研究会
- 3 「新しいVPI職業興味検査(第3版)の特徴」 本間啓二 2002 『しんりけんさ会報No.29』 p22-23 日本心理検査振興協会
- 4 「個人主導のキャリア形成大学生編—VPI検査の集団実施における大学生のキャリア開発について」 金屋光彦 2003 『しんりけんさ会報No.30』 p26-27 日本心理検査振興協会
- 5 新版職業レディネス・テスト手引 日本労働研究機構 1989 (社) 雇用問題研究会
- 6 「VRTを活用した進路指導」 大村勝久『職業研究2002』 p37-43

(付記)

GATB活用ワークシート「結果の見方・生かし方」は2003年、「自己採点シート」(試作版)は2004年作成(社)雇用問題研究会)。各種の職業適性検査を活用した「キャリア・カウンセリングセミナー」についても、同会で実施されている。

(大阪府総合労働事務所職業カウンセリングセンター 勤務)

