

VPI職業興味検査

Vocational Preference Inventory

本間啓二

日本体育大学助教授

大学生と職業選択

昭和60年に当時の労働省が、大学生の職業指導に乗り出す、という大きな記事が出ました。それは、ちょうど学生職業センターなどもできた時期です。なぜ大きな記事になったかという、労働省が、中学生や高校生の職業指導をすることは、当たり前のことであり、大学生や短大生、専門校生は専門のコースを歩んでいるわけだから、それぞれ学校に任せていたわけです。それが、労働省がわざわざ乗り出すというのですからニュースになるわけです。その当時から中学生や高校生だけでなく大学生に至るまで労働省はいろいろな形で支援していく体制を作ってきました。

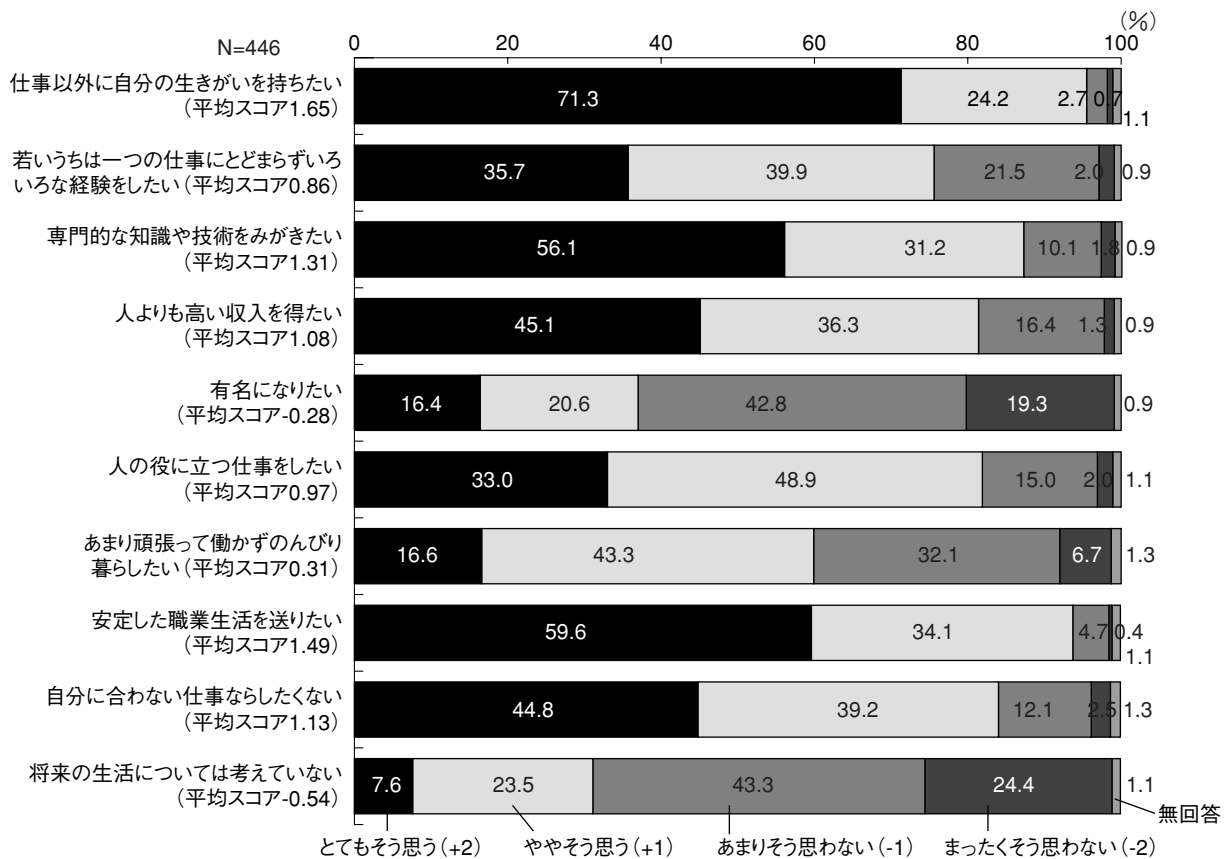
学生職業センターを作って、そこでの職業指導のツールの1つとして、VPIも開発・公表されました。なぜ、大学生にまで職業指導・ガイダンスが必要かという、離転職の問題があるからです。新規学卒者で就職して3年もたつと、高校生で約50%近く、短大生で30%前後、大学生で25%前後が辞める傾向があります。

離転職がすべて悪いというわけではありません。キャリアアップしていく場合や個人的理由もあります。しかし、調査してみると就職する前にもう少し考えておけば防げたような離転職が割と多いのです。

なぜ辞めたのか？ 最近の調査では「労働条件に納得がいけない」といった理由のほかに、「仕事が自分に合わなかった」「自分の将来展望がもてない」「仕事がつまらない」といった理由が目につきます。就職する前にもう少し職業についての指導をしておけば結果は違っていただけないのでしょうか。

将来の職業生活について、「仕事以外に自分の生きがいを持ちたい」「安定した職業生活を送りたい」が特に高い値を示しています。続いて「専門的な技術を磨きたい」「自分に合わない仕事ならしたくない」が高く、「とてもそう思う」と「ややそう思う」を足した項目では、「人の役に立つ仕事をしたい」が挙げられます。

全体として、学校での進路指導が、本来の意味での進路指導になっていません。進路指導と称しながら、実は就職指導や進学指導になってしまっている現状があります。本来は職業を選びます。さらに言い換えれば、生き方を選ぶのです。それを支援していくべき指導が、会社を選ぶ、あるいは進学する学校を選ぶ指導となってしまっています。



日本労働研究機構（2002年）「高校卒業後の就業状況に関する調査報告—卒業7～8カ月目の状況」

図1 「あなたは将来の職業生活についてどのように考えていますか」（高卒者）

会社を選ぶことと職業を選ぶことは違います。日産に行くのかトヨタに行くのかというのが会社を選ぶことであって、自動車の設計技師になるのか、デザイナーになるのかは職業選びなのです。この職業を選ぶ指導というのが十分なされていない。VPIの開発時からそういう問題を労働省の研究者も指摘していました。

VPI開発

VPI職業興味検査は、渡辺三枝子先生がアメリカでホランド理論の研究をされて持ち帰ったもの。VPIの研究は、当時、雇用職業総合研究所（労働政策研究・研修機構／JILPT）の副所長だった吉谷二郎先生が中心となって進めたものです。

『生涯にわたるキャリア形成と職業指導』の中に、職業指導の問題を指摘しています。古いパンフレットの中に、本の一節が載せてあります。「漸く大学に進んでわが世の春をうたうのも束の間、そろそろ自分の就職や将来のことを考えなければ、という頃になると、職業ならぬ企業に関する情報が他人の手によって山のように用意されてしまう。学生は、いったい自分のできる、あるいは取り組んでいける職業は何か、自分はどうのような生き方をしたいのか、といった課題を未解

決にしたままで、業種や企業の選択に巻き込まれてしまうのである。」これは大学生の職業指導について書いたものです。

どのような職業を選ぶのか？ どのように生きていくのか？ ということを考える暇もなく、そういう指導を受けずに、どの会社に行くか、どの学校に進学するのかを決める。それを進路指導と称している。だから離職率の問題が起きてくるわけです。

ちょっと古いですが、リクルートの有名な調査で、花長風月というのがあります。自然の美しさを表現した言葉に似ていますが、ここでのチョウは鳥ではなく長いという字。これは大学生が会社を選ぶ基準のことで、花は花形企業、長は長期休暇、風は社風が良いか、月は月給が良いかといった条件ばかり。では、そういう企業に入った学生は辞めないかという、やっぱり3割程度は辞めてしまう。この会社選びの基準には会社の雰囲気とか、待遇とか、そんなものばかりで、ここには仕事の条件がありません。

良いと言われる会社に入った場合でも、その仕事が自分に合っているか、やりがいを感じられるか、自分が生かされていると感じられるか、それが重要です。毎日どんな仕事をするのか？ この花長風月の中に

は、それが入っていない。そのため、会社に入り、仕事をして見たが、どうもやりがいを感じられない、自分に合っていない、ということで離転職をする。条件的に見て「いい会社だ」と思っていたのに辞める。では、辞めた人はどんなところに行くのか。次に入ったところは花形企業でもない、長期休暇もなく、社風もどうかわからない。月給も高くないかもしれないが、そこで生き生きと働けるとか、仕事が自分に合っていると感じている。自分のやりたかった仕事だと実感している場合が多い。問題はそこでどんな仕事をするか。いわゆる職業の選択が大事なのに、実際には企業の選択ばかりが優先されてしまっています。

VPIは職業の選択です（ボケーショナル・プリファランス）。ここに出てくるのは職業名です。会社は出てきません。日産だとかトヨタ、NTTとかJTBCとかを選ぶ検査ではありません。

「このテストを受けたら、どんな会社を受けたいのかがわかるんですか」といった問い合わせが来ますが、VPIは会社の選択ではなく、職業の選択のツールとして開発されたものです。

今は職業という言葉が嫌われてしまっています。かつて職業高校と呼んでいましたが、今は専門高校と呼ばれています。さらに、最近ではキャリアという言葉がよく使われるようになりました。キャリアというと少し幅が広がります。キャリアガイダンスというように、職業以外のキャリアも含まれるので、生き方と訳した方がいいのではないのでしょうか。社会の中でどのように生きていくのか。これから先、どのように生きていくのか。どのような生き方を選んでいくのか。未だに、一流校に入って、一流企業に入ると、きっと幸せになると信じている人がいます。一流企業に入っても取締役になっても幸せになるとは限りません。大きな会社に入っても、厳しいリストラがあり、会社のために一所懸命頑張ってきたのに、肩をトントンと叩かれて、そろそろ次の人生を考えてみてはどうですか、と言われたりする。有名な学校へ入ったり、有名な会社に入ったからといってハッピーになる確約はもうありません。かつての終身雇用、年功序列といった集団主義経営、雇用管理が木っ端みじんになり、今はまさに、一人一人のキャリアが評価される時代、個立の時代になったわけです。入ってしまったらおしまいではなく、そこでどのようなキャリアを形成していくかが

大切なのです。それには一人一人への個別の指導が必要。大学や短大、専門学校へ行けば、それなりの進路が決まっています、エスカレーター式に会社へ入れる時代ではなく、いろいろな形でのカウンセリングやガイダンスが必要だと言われています。そのための相談機関もあり、学生職業センターも各都道府県に設置されています。そこでのツールとして、VPIが数多く使われているわけです。

ホルランドの職業選択理論

VPIはアメリカのホルランド博士の職業選択理論に基づいて作られています。ホルランド博士は当時ジョージ・ホプキンス大学の教授で職業心理学者でした。その後PARという会社に勤めました。PARは、アメリカの労働省の公益法人で、労働省の様々な出版物を出しているところです。そのテスト開発の責任者・ホルランド博士の職業選択理論に基づいて作ったのがこのVPI職業興味検査です。

このVPIは日本だけではなくヨーロッパ各地でも使われています。

ホルランド博士の理論は、今でもトレンドリーで人気があります。一昔前ではドナルド・E・スーパー博士の職業発達理論が全盛期でしたが、今はアメリカの学会の論文ではホルランド博士の引用が最も多いようです。詳しく知りたい人は『職業選択の理論』（絶版）を読んでみてください。少々難しいですが、夜眠れないときに読むのに良いでしょう。

ホルランド理論のアプローチ（仮説）とは、第一に「同じ職業に就いている人々は、類似したパーソナリティ特性とパーソナリティ形成史を示すものが多い」というもので、つまり医者や医師のような性格があり、似たような人たちが集まっているというもの。第二に「人間の行動は、個人のパーソナリティとその人の住んでいる環境との相互作用の産物である」というもので、この考え方は一般的に受け入れられている考え方です。式で書くと、 $B = F(P \times E)$ となります。人間の行動ビヘイビアBはパーソナリティPとエンバイヤメントE（環境）との相互作用であり、Fは関数ということになります。

例えば、不登校では、昔はちょっとしたことで学校に行けなくなるようなユニークなパーソナリティの問題だと言われていました。ところがないところはない

し、数多い学校もあるというように地域に偏りがあることがわかりました。このようなことから不登校はパーソナリティの問題だけでなく、環境の問題が大きいと言われるようになってきました。今では、不登校は誰でも起こりうる問題で、パーソナリティがそんなにユニークでなくても状況が厳しくなれば誰にでも起こりうる、とされています。

過労死の問題もそうです。かつて過労死は本人のせいにされていました。「死ぬまで働く性格だ」、「働き中毒だ」、と言われてきましたが、実はそうではなく、個人と環境との相互作用によるものだというのが、今は一般的な考え方になっています。

このホランド理論の2つの仮説から出発して、様々な検証が行われた結果、結論が4つ出ました。1番目は、「我々の文化圏において、大多数の人は、現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的の6つのパーソナリティ・タイプのうちの1つに分類される」、2番目は、「我々の生活する環境には、現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的の6つの種類がある」、3番目は「人は、自分の持っている技能や能力が生かされ、また自分の価値観や態度を表現でき、かつ、自分の納得できる役割や課題を引き受けてくれるような環境を探し求めている」、4番目は先ほどの仮説の2番目と一緒に「個人の行動は、その人のパーソナリティとその人を取りまく環境との相互作用によって決定される」というものです。

例えば現実的（R）タイプの人は、自分の特長を生かされる環境を探し求めている。Rは、物を作ったり現実的な実態のある仕事。Rの人はRの環境を探し求めている。芸術的（A）タイプの人はAの環境が居心地がいいわけです。また、相互作用ですから、Rの人がRの環境にいと、よりRっぽくなる。だから、仮説の1番目のように同じ職業に就いている人は、類似したパーソナル特性とパーソナル形成史を持つものが多いわけです。

この理論に基づいてVPIが作られています。いろいろな職業名のリストを作り、好きな仕事や関心のある仕事に○を付ける。そうすると、Rのタイプの人は、たぶんR領域の仕事を選ぶだろうし、R領域の仕事を選ぶ人は、たぶんRのタイプのパーソナリティだろうとわかります。いろいろな職業名のリストから選ばせると、自分のタイプにあった職業に○を付ける。どんな

タイプの職業名に○を付けたかを調べると、自分のタイプがわかる。自分のタイプがわかったら、そのタイプの環境を求めているわけですから、自分がこれから進んでいく環境の予測ができ、進んでいく方向が定まる。方向がわかれば支援しやすく、職業選択していきやすい。VPIは160の職業名が書いてあり、関心のある職業名を選ぶようになっています。

VPI職業興味検査の解釈

■ホランドの6類型

パーソナリティのRIASECの6タイプと環境の6タイプは同じものです。

R型は現実的興味領域（Realistic Scale）で、これは「物、用具、機器類、動物などを、明瞭で、順序よく、系統的に取り扱うことが求められ、また、その機会の多いことで特徴づけられる環境」のこと。現実的というよりも物や用具を扱うといったことからすれば実体的といった方が正しい。

I型は研究的興味領域（Investigative Scale）で、これは「観察と記号を操作した、体系的で創造的な調査研究を、物理学、生物学的現象、または文化的現象について行うことが求められ、また、その機会の多いことで特徴づけられる環境」のことで、記号を見たり、理屈を考えること。

A型は芸術的興味領域（Artistic Scale）で、「曖昧で、自由な系統立っていない活動と芸術的形式や作品を取り出す才能を持つことが求められ、また、その機会の多いことで特徴づけられる環境」のこと。

S型は社会的興味領域（Social Scale）で、これは「情報提供、訓練、発達、治療、啓蒙のために、他人を扱うことが求められ、また、その機会の多いことで特徴づけられる環境」のことで、対人的仕事、人を相手にすること。

E型は企業的興味領域（Enterprising Scale）で、これは「組織等の目標を達成する目的で、他人を扱うことが求められ、または、その機会の多いことで特徴づけられる環境」のことで、経営とか、放送局で番組を作ったりとか、イベント、文化祭をやるなど、手配、準備、計画、人と交渉・折衝したりして、目標に向かって実践する、ということ。

C型は慣習的興味領域（Conventional Scale）で、これは「明確に、順序だった、体系的なデータの処理、

例えば、記録の保存、資料のファイリング、コピー、あらかじめ決められている計画に従って文書にまとめたり、数値データにまとめること。OA機器、コンピュータの操作などが求められ、その機会の多いことで特徴づけられる環境」のことで、慣習的というよりも、あらかじめ決められていることをきちんとそのとおりに行うといった意味からすれば定式的というべきですが、ホランドはやり方が定まったという意味で、慣習的と訳すことに決めています。

■傾向尺度

傾向尺度とは、その人なりの考え方や選択の傾向のことで、5つの傾向に分類してあります。

Co尺度は自己統制傾向（Self-Control Scale）と呼ばれ、この尺度が高いと自己統制を必要とするような仕事や活動への関心が強く、用心深く、慎重で、衝動的に行動することは少ない。この得点が極端に高い場合、過度の自己抑制や受動的・消極的な傾向を示すことがある。職業のリストで7番の項目を横に見ていくと

47, 87, 127, 17, 57, 97, 137, 27, 67, 107, 147, 77, 117, 157。（7, 37は違う）

今の職業名に共通しているものは何でしょうか。これは消防士や花火師などの危険を伴う仕事の集まりです。そういう仕事に対して面白そうだな、やってみようかなと思うかどうか。この尺度が高い人は慎重派、

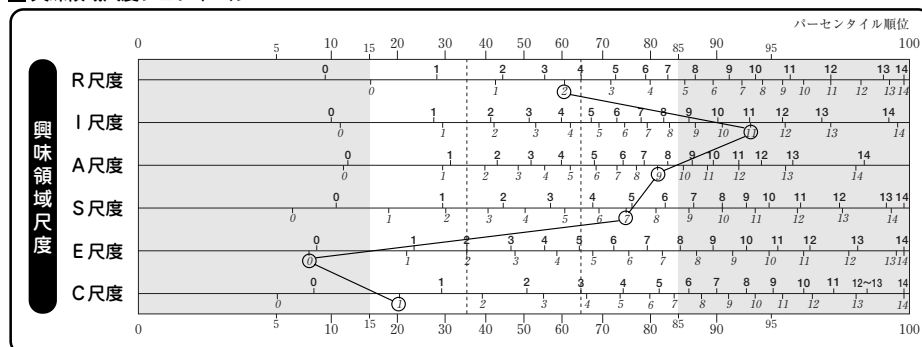
低い人はリスクを考えないというか、思いきってやっていくタイプ。ちょっとぐらい危なくてもやるハイリスク・ハイリターン型か慎重型かで進路選択が変わってきます。

Mf尺度は男性—女性傾向（Masculinity-Femininity Scale）と呼ばれ、男性の場合でこの尺度が高いと男性的と呼ばれている仕事や活動を好み、伝統的な性役割に対する同調性が高い。女性の場合でこの尺度が高いと伝統的な性役割にあまり関心がなく、また、とらわれず、性役割より、個性の発揮に価値を置く。Mf得点が低い人の傾向では、男性の場合は伝統的な性役割にあまり関心がなく、また、とらわれない。女性の場合では、伝統的な性役割に対する同調性が高い。

St尺度は地位志向傾向（Status Scale）と呼ばれ、この尺度が高いと社会的評価の高い仕事や活動を好み、社会的威信や地位を重視し、自信に満ち、情熱的で、社交的であり、表現力に恵まれている。この得点が高いからといっても、必ずしも権威主義的傾向が強いということではありません。つまり、St（ステイタス）は専門性、地位や名声、権力への関心の高さで、先生と言われる仕事や何々家と呼ばれる仕事を選んでいるわけです。

Inf尺度は稀有反応傾向（Infrequency Scale）と呼ばれ、職業に対する見方がどの程度常識にとらわれず、ユニークであるかを示す尺度です。この尺度が高いと

■興味領域尺度プロフィール



■傾向尺度プロフィール

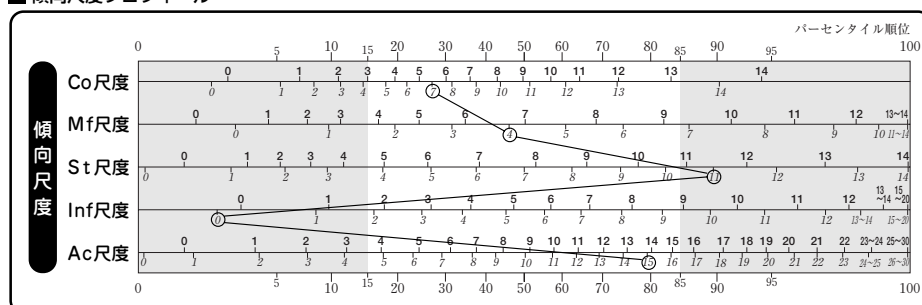


図2 ある高校生の例

一般にだれでも好む仕事にはあまり関心がなく、また自分を取り囲む社会の一般的価値観とは異なった価値観を持つ傾向がある。また、対人的仕事とか社交的活動をあまり好まない傾向があり、受検者が回答を故意にゆがめようとした場合に、この得点が極端に高くなることがあります。Inf得点が低い人の傾向としては、社会的評価を重視し、自分の能力やパーソナリティを肯定的に評価し、要求水準が高い。

Ac尺度は黙従反応傾向（Acquiescence Scale）と呼ばれ、どのくらい多くの職業を好んだかを示す尺度であり、この尺度が高いと様々な種類の仕事や活動に対して、幅広い関心を持ち、自信があり、積極的で社交的である。この得点が極端に高い場合、自己理解が不足していたり、判断力や洞察力に問題が見られることがあります。受検者が検査結果を故意にゆがめようしたり、よく考えずに回答したり、回答法を誤ったりした場合に、この得点が極端に高くなったり、低くなったりすることがあります。

■結果の解釈

職業の興味を見る時に大事なものは、分化しているかどうか？好き嫌いがはっきりしているか？です。はっきりしている人は選択しやすく、分化していない人は進路選択しにくい。分化していない人のプロフィールは、あまり凸凹がない。25歳過ぎると大抵ははっきりと分化してくるものです。

全体に高くて分化していない場合は、あれもイエス、これもイエスの回答で、職業に対する興味が全般的に高く、あれこれやりたいといった傾向が見られます。この場合には絞り込む指導が必要です。

全体に低くて分化していない場合は、あれもノー、これもノーの回答で、職業に対する自信がない。または職業に対する理解不足で職業名でイメージできない場合があります。この場合には職業レディネス・テストが向いています。また、進路情報が不足していたり、進路や職業について考えていなかったり、自分の将来や職業について考えることに消極的な場合が考えられます。

中央で分化していない場合には、選択の仕方がまちまちであったり、曖昧な場合が多く、中にはカタカナ職業ばかりを選択したりするなど職業の理解不足が考えられます。

プロフィールはパーセンタイル順位で表わされま

す。これは低い方から何番目かを意味しています。85以上が高いと判断し、15以下が低いと判断します。パーセンタイル順位の高い項目から3つを選びます。

これをホランドコードといい、3つの組み合わせで見ます。組み合わせからは120ありますがワークシート（結果の見方・生かし方）には60しかありません。全ての組み合わせを載せているわけではなく、代表的な組み合わせだけを載せています。

掲載してある職業名にもいろいろあります。45番に知事があります。職業安定所の職員は知事なんて求人はないと言いますが、これは職業名を使った刺激語テストで、職業名からイメージされる職業環境を刺激としてテストが構成されています。その職業に「就けるか」、「できるか」ではなく、「興味・関心があるか」の反応を見ているのです。以前も受講者から「若い者にやらせるのに危ない仕事が多すぎる」「偉そうな仕事が多い」といった意見が出ていました。VPIでは実際にその職業に就けるかはわかりません。職業世界と自分との職業興味の面でのマッチングを図るためのツールですから。

■ホランドの職業選択理論の日本人への適応に関する研究

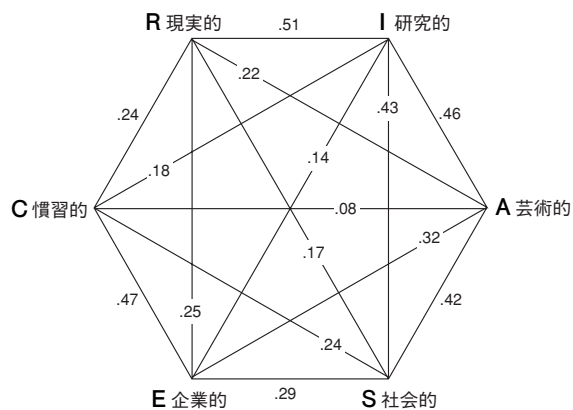
ホランドの仮説は実は六角形になっていますが、隣同士は近い関係で、対角線同士は遠い関係にあります。Rのタイプ（技術系）とSのタイプ（対人系）が遠い関係にあり、芸術タイプAと、何でもきっちり書類にして整理しておく慣習的・定式的タイプCは、相対するタイプではないでしょうか。こういった構造がホランドの6類型にはあります。

データを取って相関係数をとってみると、隣同士の相関は高く、対角同士の相関は低く出ています。相関は、0はなくて1に近いほど関係があり、マイナスは逆の相関のことです。右がアメリカの図で現実的と研究的が0.46、一番高いのが慣習的と企業的の0.68です。対角線は比較的低い。日本はどうかというと、個々の数値はアメリカの方が高いものもありますが、全体として構造的には日本の方が当てはまっているようです。

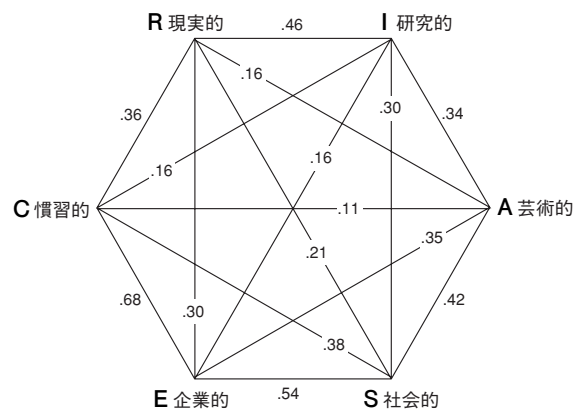
■結果の活用

VPIの特徴は実施しやすく、時間がかからず、難しくなく、簡単にできる、といったことが挙げられます。大勢で、例えば100人ぐらいでやるとしたら、各自自

6 パーソナリティ・タイプ間の相関関係 (n=1323)



米国人における 6 パーソナリティ・タイプ間の相関関係



出典：Holland, J. L., Whitney, D.R., Cole, N. S., and Richards, J. M., Jr. An empirical occupational classification derived from a theory of personality and intended for practice and research. ACT Research Report No. 29. Iowa City: The American College Testing Program, 1969

6 尺度間の内部相関係数 (n=1323)

尺度名	R 現実的	I 研究的	A 芸術的	S 社会的	E 企業的	C 慣習的
R 現実的	1.000					
I 研究的	0.506***	1.000				
A 芸術的	0.220***	0.460***	1.000			
S 社会的	0.166***	0.434***	0.417**	1.000		
E 企業的	0.254***	0.142***	0.317***	0.286***	1.000	
C 慣習的	0.238***	0.176***	0.076***	0.237***	0.474***	1.000***

P<.01 *P<.001

図3 VPIが測定するもの

分のペースで実施する自由速度法ではなく、全員一緒に実施する強制速度法でやるといいでしょう。回答時間は、早い人は3分ぐらいでやってしまっ、遅い人は30分ぐらいかかってしまいます。ですから、160の職業名を1つずつ読み上げていくと、みんな一緒に始めて一緒に終わり、一斉に採点させ、プロフィールを作ることができます。そして、自分のプロフィールを持って帰らせる。検査が終わった後で、それぞれの尺度、分化、ホランドコードについて、少し解説してあげると良いでしょう。

VPIの実施によって、刺激の効果が生じ、職業選択への動機付けとなります。将来の職業について考えてほしいといっても何か材料がなければできません。きっかけが必要です。世の中にどんな職業があるのか、どう考えていったらいいのか、といった考えていく手だてや道筋を示すことができます。分類を知って、自分の特長と分類と結びつけて考えていけるようになり、自分と親和性がある職業を知ることができる。受検者は占いみたいな感覚で面白がってやります。

実施時期については、そろそろ職業について考えてほしいといったころに実施するのが良いでしょう。あまり早すぎても良くありません。また、職業情報の提供としても使えます。わからない職業について調べて

みよう、といったような使い方であれば高校生でも使うことができます。しかし、中学生や高校生では「システムアナリスト」、「ソーシャルワーカー」などの職業名だけで、ある程度の職業のイメージがわからないとすると○は付けられなくなってしまいます。そうすると無印ばかりになってしまいます。そういった場合にはやはりレディネス・テストがいいわけですね。レディネス・テスト（VRT）は中・高生向けに作ってあります。大学生でも使っているのですが、VPIとは刺激語の数が違います。VPIでの「インテリアデザイナー」はVRTでは「部屋の照明や壁のデザインをする」となっています。VPIとVRTの違いは、職業名と仕事の説明の違いです。高校生でも職業名で内容がだいたい理解できる人はVPIを実施できます。しかし、開発では大学生をターゲットに研究開発していて、標準化も大学生で、「結果の見方・生かし方」の職業例も大学生用に構成されています。

また、キャリア・カウンセリングでの活用も大切です。多くの検査の中でも興味検査は初めてのころに実施しやすく、進路への動機付けやカウンセリングで使いやすいといった特徴があります。若者達へのキャリア支援の1つとして、多くの現場でVPIを活用していただきたいと願っています。