

近年、産業構造の変化とグローバル化の進展、終身雇用の崩壊や雇用形態の多様化を背景に「企業頼みの職業キャリアからの脱却」、「個人主体のキャリア形成」が謳われるようになってきた。この個人とキャリア重視の社会風潮の中でキャリアの中核となる職業選択と職業キャリアの発達についてあらためて社会の注目が集まっている。

残念なことに我が国における職業関係の研究は、完全雇用・人手不足が達成された高度成長期を機にして社会・行政の関心が薄れその発達は停滞した。その後あらためてその必要性が認識されるにいたったが、その間のギャップは大きく、一部を除いて欧米先進諸国に比して大きく水を開けられるにいたっている。その中であって従来から職業関係を扱う数少ない研究機関として実績を積み重ねてきた労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」という）における職業関係の研究についてその現況を報告したい。

ちなみにJILPTにおける職業研究は、現在「総合的職業情報データベースの開発」と「ホワイトカラーを中心とした中高年離職者等の再就職支援プロジェクト」の二大プロジェクトを主軸として行われている。

1 総合的職業情報データベースの開発プロジェクト

労働市場において各人各様の個性・ニーズを持った求職者と職要件を満たすマンパワーを求める求人者を結びつける「カギ」が職業情報である。米国のO*netなど先進諸国の先行例も踏まえて、我が国における総合的な職業情報データベースの要件を検討し、行政や社会での利用を目指して実用システムの研究開発を行っている（仮称：キャリアマトリックス）。内容的には、①職業経験の乏しい若年層を中心とするガイダン

システム、②在職経験を有する求職者に対する想定スキル評価等を含むガイダンスシステム、③求人企業が的確な求人を可能にする求人要件支援システム、④総合的職業情報探索システム、などからなり、求職者がセルフヘルプで利用できるだけでなく、キャリアコンサルタント等による高度な専門的支援をサポートするシステムを目標としている。

既にパイロット版についてはインターネットによる実験的運用を一部のハローワークや公的就職支援組織等で行い、システム面を中心とするフィージビリティを確認しており、17年度においては拡大試験機関に対する試験運用を通じてシステムと情報内容についての一層の改善を図るとともに、システムに搭載する職業情報コンテンツと数値情報についての収集・開発や関係者に対する技術支援体制の整備を進めることとしている。17年度においては試験運用に向けて第一次実用試験版を開発している。

本システムはこれまでも、パイロット版、第一次実用試験版等を各年度に作成し、関係者に示し意見等を収集し、第一線の職員等による試験的運用も行ってきた。17年度には公共職業安定所等に、部分的に公開し業務等で試用されることを予定している。18年度中には一般公開を予定しており、インターネット経由で利用可能となる。また、行政職員の専門的関連業務を支援する機能も、一般公開する機能とは別に開発を進めている。

2 ホワイトカラーを中心とした中高年離職者等の再就職支援プロジェクト

中高年ホワイトカラー離職者等の就職困難者に対する再就職支援について、グループエンカウンター、インターネットによるサイバーカウンセリング等の様々な技法・テクノロジーを活用して新たなカウンセリング技法及びシステムを開発している。17年度は、前年度における個人実験と働くことの特性調査等の成果をいかながら、自己理解支援のためのインベントリーを試作する。また「中高年版のキャリア・インサイト」（仮称）の試行版を開発する。さらに、16年度に開発した職業相談逐語記録解析ツール「逐語くん」（仮称）を使って中高年求職者を対象とする職業相談のモデルを検討する。

3 関連個別研究

上記2プロジェクトのほか、主な関連研究として以下のようなものがある。

●労働大学校における研修技法等に関する研究

ハローワークにおける職業紹介やキャリア・コンサルティング場面での実践能力やノウハウの効果的な習得のため、職務分析教材を始めとする新しいAV技法を用いたDVD教材や研修システム等についての研究開発を行う。(石井徹ほか)

●需要拡大分野への就職促進のためのマッチング方策に関する研究

ITや介護等、近年急速に労働需要が拡大している職業分野においては、技術革新や介護保険システムの変化等によって仕事内容の変化が著しく第一線におけるマッチングに問題が生じている。これらの職種についてどのようなスキルや特性が求められているか、求人と求職の双方が適確な情報を得て円滑なマッチングが可能となるよう、その職務内容や職能要件等を精査して職業紹介第一線での求人・紹介機能の向上を支援するツールを開発する。(松原亜矢子ほか)

●公的職業紹介に対するニーズ等に関する調査研究

経済社会構造の変化と勤労者意識の変化を背景に求人・求職の両面から労働市場における円滑な需給調整が求められている。このため公的紹介サービスに対するユーザー・ニーズについて調査研究を行う。

(吉田修・松本真作ほか)

●再就職のためのカウンセリング技法の研究

ハローワークにおける職業相談・職業紹介の効果的な推進のためには優れた専門性を有する担当者の養成が求められている。このため16年度において開発した職業相談・職業紹介逐語記録作成・解析システム「逐語くん」にもとづき職業相談事例の収集、分析等を通じて職業相談・職業紹介において効果的な発問・応答技法等について研究を行う。(梶野潤、松本純平)

●「職業レディネス・テスト」の改訂に関する研究

「職業レディネス・テスト」は、若年層に対する職業指導においてアセスメントツールとして広く使用されているが、平成元年の改訂以後16年が経過しており、さまざまな問題点の指摘がある。このため、現行の質問項目、尺度の構成、換算点の見直しといった観点を基本とした、大幅な改訂を行う。

(室山晴美、松本純平ほか)

●「中高年版キャリア・ガイダンスシステム」の開発に関する研究

ハローワークや相談機関において中高年の再就職をより一層効率的に支援することができるシステムとして、既に開発した18歳～34歳程度の若年求職者向けのガイダンス・システム「キャリア・インサイト」の実

績をもとに、30歳代後半以上の求職者を対象としてパソコンでの適性評価、職務経歴の作成、キャリアプランニングを実行できる中高年版キャリア・ガイダンスシステムの開発を行う。併せて中高年齢者の管理機能を自己評価できるインベントリーの開発、関係キャリアカウンセリング事例の収集等を行う。

(室山晴美、松本純平ほか)

●若年者向け職業情報OHBYの改訂に関する研究

14年度に完成した「中高生版職業ハンドブックOHBY」は高校生を中心に中学生から大学生まで広く活用されているが、教育機関・相談機関への普及につれて収載職業の拡大をはじめとするその情報内容の増補・更新、さらにインターネット化に対する強い要望が出てきている。このために17年度においては現行430職業の職業キャリア情報の質・量両面の充実・更新を図るとともにシステムの改良、インターネット化によるアクセス性の向上を目指して18年度をめどに改訂・開発を進める。

(石井徹、吉田修、久保村達也ほか)

●若年者職業ガイダンス実施者に対する支援に関する研究

近年ニーズの高い若年者を対象とした職業ガイダンスについて、それを実施する者を支援するためのガイドツールを開発する。(松原亜矢子ほか)

●キャリアシミュレーションゲーム

最近の若年層の就業問題の根底には、若年者が自信を持てず決断をためらって具体的なキャリア選択へと踏み出せないという状況がある。これら若年者に対しては、適性等に関する自己理解や職業理解等だけではなく自信を持ってそのキャリアの模索を行えるような発達支援が必要でありその緊要度も大きい。このため、若年者が自分のキャリアの一步を踏み出しやすくなるための、仮想的なキャリア人生についての選択シミュレーションツールの試作・試行を目指して開発研究を行う。

(深町珠由ほか)

●学校教育段階のキャリア形成支援における公共職業サービス機関の役割

現在、若年職業問題に対する対策として学校教育段階からのキャリア形成支援の必要性が注目されている。

若年者のキャリア形成促進のために学校教育と連携して公共職業サービス機関が果たす役割とその進め方について実態調査を通じてその方策を検討することを目的とする。

(下村英雄ほか)

労働政策研究・研修機構において行われた職業関係の研究・調査等の中から2005年1月～8月に発表された主要なものを紹介する。

1 報告書

(1) No.23 「職業訓練受講生の意識と再就職行動—職業訓練と求職活動—」 奥津眞理

職業紹介機関から再就職促進のために職業訓練の受講を指示された失業者が実際に、どのようにその機会を受け止め、求職活動に結びつけていったかを把握するため、職業訓練受講生（訓練期間6カ月～1年）の求職行動と意識を調査し、その結果をもとに、失業者の早期就職のための職業能力開発及び職業紹介を通しての支援のあり方を探った。調査対象とした受講生のうち就職未内定者には、①情報の入手チャンネル数が少なく、利用が低調、②専門相談支援者の利用が低調、③受講期間中に自己理解及び職業理解の変化が乏しい、という共通性があり、これについて改善の働きかけを行い就職促進の効果をあげることを提言している。

(2) No.27 「個人のキャリアと職業能力形成—進路追跡調査35年間の軌跡—」 小杉礼子^{ほか}

今から35年前の1969年当時の中学3年生が現在50歳前後になるまでの職業と人生のキャリアを築いてきた68名の足跡をパネル調査をふまえたインタビューにより追ったもの。その結果、個人の職業キャリアは、①一度の選択で運命的な形を決定づけられているので

はなく、②社会や組織の影響を強く受けながらも、③適性・能力や家庭の経済事情、その他の個人的要件をもとにした日常的な職業的行動選択を繰り返す行うことで“その人らしさ”が現われその個人のものとして形成されていく、などが把握された。

(3) No.28 「新規学卒採用の現状と将来—高卒採用は回復するか」 佐藤博樹（東大）・原ひろみ^{ほか}

企業の人事・労務担当者を対象とする調査に基づき、高卒採用の実態と高卒採用の増加・復活の可能性について分析し、①20歳前から自社内で育成を始め、企業固有の技術や業務の担い手となることを高卒者に期待している企業が新規高卒採用を積極的に行っている、②高卒労働市場は縮小傾向だが、高卒採用を継続しようとする企業も少なくない、③高卒者の能力がより向上し、高卒者の活用に対する企業の理解度が高まれば高卒者の新規採用が増加する可能性がある、等の知見を得た。

(4) No.35 「ホワイトカラー有料職業紹介事業の運営と紹介業務従事者に関する事例研究」 西澤 弘

民間職業紹介事業（人材紹介会社）の事業運営と紹介業務従事者（コンサルタント）に関する事例研究。

近年、規制緩和やIT等で大きく変化している人材紹介会社のマッチングやコンサルタントの働き方についての調査では、①業務効率重視の紹介会社はマッチングを組織レベルの仕事ととらえ、コンサルタントの個人的な能力に依存する紹介会社では、個人レベルの仕事とみている、②コンサルタントは、個人事業主的コンサルタントと組織人としてのコンサルタントの2つの類型に分かれ、前者は業務請負契約のもとで業務を遂行し、経験・スキル・知識の総合力である「職人技」のレベルによって評価される。後者は、組織の中でキャリアを磨き、目標値の高さやその達成度によって評価される、③コンサルタントの業績格差は大きく、業績格差は能力格差でもあり、その格差はコンサルタントに対する動機づけ（業務管理の徹底や報酬による誘因）では縮小できず、能力開発に正面から取り組むことが求められる、などの知見が得られた。

(5) No.37 「若者就業支援の現状と課題—イギリスにおける支援の展開と日本の若者の実態分析から」

小杉礼子^{ほか}

就業への移行が困難な若年層に焦点をあて、その意識や行動の実態を把握・分析するとともに、英国の最

近の施策の運営実態と評価状況を調べ若者就業支援策に必要な施策の方向を考察した。その結果として、①学校外の就業支援組織と学校との連携の推進、②就業支援組織の支援の質を高める仕組みの確立、③相談担当者の対応力を高める仕組みの確立、④若者支援に対する若者自身の参加の促進、⑤包括的な移行支援に向けた検討、⑥持続可能な公的支援の仕組みの確立、⑦学校在学段階の若者への支援の充実、を提言している。

2 ディスカッション・ペーパー

(1) 「中高年齢者の職業適性評価—管理行動機能行動目録（試案）の作成—」

DSP 05-006 島田睦雄

企業が中高年齢者を採用する場合は一般的に「即戦力」として雇用するため、中高年齢者の職業適性評価ではその職業的実績を評価することが重要になる。この研究ではホワイトカラーの職業的実績を評価する職業適性検査の開発を目指し、ホワイトカラーの職業でどのような課業や職務が重要かを明らかにし、それらの遂行水準の個人差を評価する心理学的検査方法を「管理機能行動目録」（試案）として開発した。そして「遂行機能」、「情報処理」、「対人関係」の3領域に対してそれぞれ具体的な場面を想定した質問を通して回答者の特徴的な行動パターンを把握してその職務遂行能力、さらには職業的実績を評価する可能性を示した。

(2) 「中高年齢者の職業適性評価—管理行動機能行動目録の妥当性の基礎的検討—」

DSP 05-007 島田睦雄

中高年齢者のための職業適性評価法として開発した「管理機能行動目録（試案）」についてその妥当性を検証した。実験的に設定された問題解決場面で被験者の行動と管理機能行動目録による測定結果との対応関係を検討したところ、両者の間に密接な関連が認められ、管理機能行動目録の妥当性は高く、個人が問題解決場面へどのように対応するかを測定する道具として十分信頼しうる尺度になるとの結果を得た。

(3) 「職業カードソート技法とキャリアガイダンス—カード式職業情報ツールの開発—」

DSP 05-10 下村英雄・吉田 修・石井 徹・菰田孝行

1枚1枚のカードに職業名や関連情報を記した職業カードソートを用いてガイダンスを行う職業カードソート技法は、諸外国ではキャリアガイダンス技法の1

つとしてその有効性が知られている。しかし日本ではハンディに活用できる標準的なカード式職業情報ツールが開発されていないこともあって十分に普及していない。本研究では若年層対象の職業情報ツールとして広く普及している中高生版職業ハンドブックOHBY（JILPT）をベースに職業画像情報を含むカード式職業情報ツールの試作版を作成し、そのキャリアガイダンス効果について実証的な検討を行った。その結果、職業カードソート技法は自己理解と職業理解を同時に深めるうえで効果のある技法であることが示された。特に大学低学年におけるキャリアガイダンスのような状況では高い効果が見られるなど、17年度における改訂によりさらに完成度の高いツールとなるものと期待されている。

(4) 「作動記憶と職業適性検査の関係についての実験的検討」

DSP 05-13 長縄久生

中高年離職者の再就職にあたって大きな障害となっているのが加齢による認知機能低下である。これへの対応として「作動記憶」と諸種の知的作業との関連について職業適性検査を用いて分析しその有効性に関しての一定の知見を得た。

3 調査シリーズ

「第二新卒者の採用実態調査」 No.3

近年、新規学卒の一齐就職が困難になってくる一方で、即戦力を求める企業による既卒者の採用が注目を集めている。この調査では15年4～6月に「卒業後概ね3年以内の者」（企業調査）などに対するその採用実態を調べた。その結果、①正規社員を採用した企業の半数は第二新卒を採用しており、第二新卒の労働市場は一定程度存在している。②第二新卒の採用は「新卒枠」と「中途採用枠」に二分しており、それによって採用方法・応募条件が分かれている。③第二新卒の評価は「新卒なみ」が最も多く「新卒より優れている」がこれに次いでいる——などが見られた。

「上記報告書等の入手方法」

JILPTのホームページ <http://www.jil.go.jp/> から無料でダウンロードすることができる。この他にJILPT広報部から冊子版を有料配布している。詳しくは上記ホームページを参照されたい。