

VPI 職業興味検査

学生職業総合支援センターにおける VPI 職業興味検査の活用

学生職業総合支援センター 統括職業指導官 田口房代

1 センターの概要

当センターは、新卒者の氷河期と言われていた平成11年12月に、大学院、大学、短大、高専、専門学校等の学生とこれらの学校を卒業した20歳代の方に対する就職支援を行う公的機関として開設しました。各都道府県に設置されている学生職業センター・学生等職業相談窓口の中核として、新卒者等若年者の特性に応じた就職支援を行っています。

2 センターの支援内容

(1) 就職関連情報の提供

センター内には、インターネット接続PCが24台設置されており、当センターはもとより全国の学生職業センター・学生等職業相談窓口で受理した学卒求人が閲覧できるようにしています。また、「クラブ会員登録」を行うことにより、自宅のPCから同じように求人情報を閲覧したり、面接会やセミナー等のイベント情報も収集することができま。

(2) 職業相談・職業紹介

センターには専門のアドバイザーが配置されており、予約相談を中心に、適職相談、業界相談や、学卒求人及び大都市圏の中途採用求人の紹介を行っています。また、若年者の人材確保に悩む企業を中心に訪問開拓を行う人材コーディネーターとアドバイザーとが連携し、企業訪問時に把握した情報を基に個別の求人紹介を行うなど、きめ細かな相談・紹介を行っています。

(3) 就職面接会の開催

求人申込み企業と就職希望者との出会いの場として、当センターを会場とした面接会や、外部施設を利用した合同面接会を開催しています。21年度の

合同就職面接会では、昨今の厳しい雇用情勢を受け、第1回、第2回とも約2500人もの学生が参加し面接に臨みました。22年度についても同様の面接会を開催する予定です。

(4) 職業意識啓発事業

面接対策セミナー、職業適性検査、グループワーク、マナーセミナーや、大学3年生等を対象とした就職活動準備セミナー等、就職に役立つセミナーを開催しています。

(5) 採用内定取消しへの対応

学生等に対し、当面必要となる対応等を説明する等の支援を行うほか、採用内定取消しと認められる事案については、管轄するハローワークへ通報し適切な対応をとることとしています。

3 VPIの活用について

一般的には、就活の初期段階において自己分析を行い、自己理解を深めた上で就活を行っていくやり方が、その後の就活をスムーズに進められると言われていますが、センターを利用する学生等の中には、自己理解が不十分なまま就活を始めている方が多数見受けられます。

具体的には、自己理解が不十分なまま就活を行った結果、自分の適性や能力に合わない企業に応募し続け、不採用が続く自信を無くしているケースや、インターネット等情報が氾濫する中で情報過多の状況に陥り、自分が本当に何をやりたいのかわからなくなっているケース、様々な理由から就活をまったく行っていないケースなどが見受けられます。

そこでセンターでは、そのような方を主な対象として、VPI職業興味検査を「(4) 職業意識啓発事業」のメニューの一つとして実施しています。

実施方法としては、限られたスタッフで効率的に実施するため、週1〜2回、実施時間は90分間、定員10名で集団的に実施しています。

① どのケースが挙げられます。

② どのような職種に進めばよいか方向性がわからなくなっていた方が、実施したことにより、自分の進むべき方向が見えてきた。

③ 自分の思っていた方向性と検査の結果が一致していたため、自分自身の中で進む方向性の再確認をすることができ、自信を持つことができた。最近の傾向として、大学3年生が、自己理解の一つとして「何かテストを受けたい」という理由から検査を受けていくケースもかなり見られます。

検査は、集団的に行いますが、検査結果の見方についてはその場で個別に解説を行っています。また、その場で終わりとするのではなく、その後の個別相談の入り口として位置づけ、窓口相談時にアドバイザーとその結果を見ながら、今後の就活の対策を立て、求人情況の説明や企業情報の収集方法など職業相談に活用しています。

●VPI実施状況

20年度		21年度	
回数	参加人数	回数	参加人数
62	251	67	284



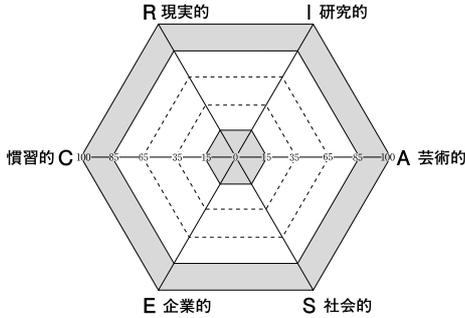
160の具体的な職業に対する興味・関心の有無を回答することにより、6つの興味領域（現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的）尺度と5つの傾向（自己統制、地位志向など）尺度から、職業興味や職業認知における心理的特徴をとらえることができる。

■適用対象：大学生・短大生を中心とする若年者

VPI 職業興味検査

Vocational Preference Inventory

●興味の六角形



また、20〜30代の若者を対象としたハローワークや職業相談機関での就職支援の場面でも利用されています。

また、20〜30代の若者を対象としたハローワークや職業相談機関での就職支援の場面でも利用されています。

VPI の特徴

VPIの特徴は実施しやすく、短時間で結果が得られることです。VPIは160の刺激語として用意された職業名に対して、興味や関心の有無を回答することにより、6つの職業興味領域に対する興味、関心の強さをみています。結果はホランド理論に基づく6類型(R・I・A・S・E・C)で表されます。

また、興味のほかに、心理的傾向を測る5領域の傾向尺度が用意されています。その人なりの考え方や選択の傾向のことで、職業の見方(職業認知)における特徴が把握できるようになっています。

適用範囲は、専門学校生、短大生、大学生を対象としています。実施から結果の解釈まで約90分と、大学などの1時間の中で実施できることがVPIの大きな特徴であり、キャリア・ガイダンスの現場で多く活用されています。

ホランドの職業選択理論

VPIは、アメリカの心理学者J・L・ホランドの職業選択理論に基づいて作られています。ホランド理論のアプローチは、1つは「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者が多い」というもので、わかりやすく言うと、教師には教師らしい共通したパーソナリティ特性があり、似たような人が多く集まっているというものです。

次に「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交互作用によって決定される」というもので、同一職業の従事者の生活歴には共通性が見出されることから、教師はますます教師らしくなっていくというわけです。

この2つの仮説から導き出された4つの結論があります。

- ① 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 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 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捜し求めている

- ④ 個人の行動は、その人のパーソナリティとその人をとりまく環境との交互作用によって決定される

というものです。

結果の解釈

VPIは、関心のある職業名を選ぶことにより、自分のタイプが明らかになります。そのタイプの職業環境を求めているわけですから、これから進んでいくべき環境の予測ができます。進むべき方向がわかれば支援しやすく、職業選択もしやすくなります。

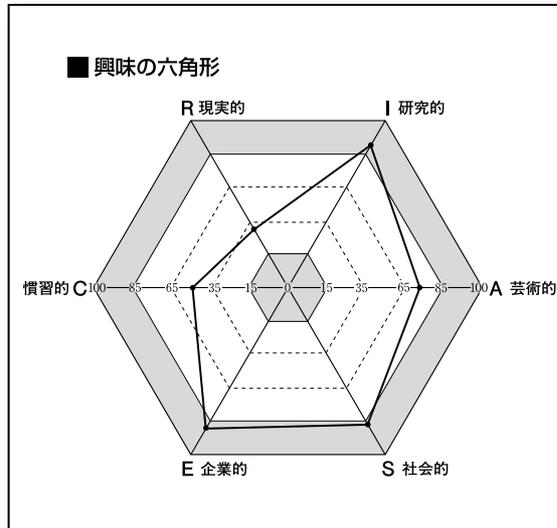
VPIの結果を見る時に重要な視点は、分化しているかどうか、好き嫌いがはっきりしているかどうか、です。「分化したプロフィール」とは領域によって山と谷が生じているプロフィールのことです。

「理解する(分かる)」ということとは「分ける・分類する」ということであり、自己理解、職業理解が進んでいけば、好き嫌いが明確化され、職業選択もしやすくなります。ですから、一般的に職業的な成熟は、分化したプロフィールとして表れます。

このようにプロフィールの特徴から、職業に対する理解度をみることが出来ます。理解不足が考えられるような事例(例えば、全体的に高くて分化していない場合や、全体的に低くて分化していない場合など)では、実施することによって刺激的効果や気づきが生じ、職業選択への動機づけとなります。

また、職業の世界はどのようになっているのか、興味の特徴を把握することで、自分の特長を生かせるような職業世界を知ることが出来ます。

営業職・役員

 VPI職業興味検査
 ●社会人にVPIを受けていただきました
奥岡さんの
職業興味
判定

●興味が高い職業領域

- 1位: I 研究的職業領域
- 2位: E 企業的職業領域
- 3位: S 社会的職業領域

●興味が高い3領域の職業例

- I E S : 生理学研究者、薬剤師、大学学長
 E I S : 精密機械セールス員、セールス・エンジニア
 E S I : システム・アナリスト、人事課長、セールス・マネージャー

システムエンジニア(IEC)という職業から次第に興味の高いE(企業的職業領域)やS(社会的職業領域)領域の職業で活躍されるようになった経緯がうかがえる。

現在の奥岡さんが役員として経営者の視点も備えることと企業の興味領域が強いことは一致しているし、社会的領域への興味の強さは、営業職に生かせる要素であると言える。

「若い頃に受けたらもう少し違った結果だったのかもかもしれません」

結果は、I 研究的、E 企業的、S 社会的の興味領域尺度が高かった。3つともパーセンタイル順位が85以上を示し、「ソフトウェアを開発する会社の役員・営業職」という立場にそれぞれちょうど当てはまる興味領域であると言える。

「若い頃に受けたらもう少し違った結果だったのかもかもしれません」

現在の奥岡さんが役員として経営者の視点も備えることと企業の興味領域が強いことは一致しているし、社会的領域への興味の強さは、営業職に生かせる要素であると言える。

 (株)テクニカルエンジニアリングサポート
 取締役 管理本部 本部長
 奥岡 彰さん (46歳)

短大で情報処理工学を学び、卒業後、ソフトウェア会社でプログラマー、SE等として勤務の後、32歳で現在の会社に入社。SEの仕事をした後、数年にわたり企画、営業、総務、人事等の職務を兼務してきたが、管理本部長である今は、営業部門の統括的役割を担う。



高校時代、環境分野や理科系のほかに興味があったという奥岡さんは、当時まで新しかったコンピュータの世界に惹かれる。情報処理工学を学んだ後、ソフトウェア会社に就職してプログラマー、システムエンジニア(SE)、システム構築などを経験する。しかし、「やってみてみなかったことでしたが、やってみるとどうも自分に向いていないような気がしたんです」

そして数年後、営業、開発、先方の現場のそれぞれの間を調整しながら自分の考えをクライアントに提案していくという仕事をした28歳の時に、やっと自分なりの確

かな自信を持てたという。それはクライアントの現場常駐のSEであったが、単にSEの仕事だけではなく、様々な要素が関係する中でマネジメント能力や企画力が求められる面があった。

フリーのSEの期間を経て、(株)テクニカルエンジニアリングサポートに入社。SEだけやるのはあまり向いていないと感じる一方で、経験を積んだ奥岡さんはやがて管理職としてマルチな役割を果たしていくことになる。社員40数名の規模であることもあって、様々な仕事に取り組んだ。クライアントの多様なニーズに対応するもの

を提案する企画の仕事や、わかりやすく相手に説明して納得してもらい次の依頼につなげていく営業組織を内部から支える総務、人事など。