

社会人に

VPI 職業興味検査

VPI を 受けていただき ました。

水道機工(株)

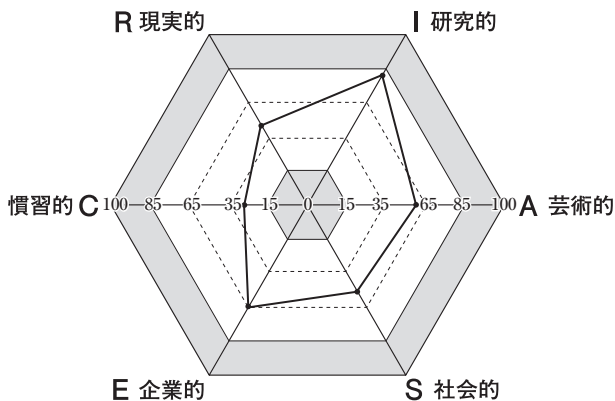
研究開発部 主査

青井健太郎さん (33歳)

大学および大学院で環境工学を学ぶ。学生時代は野球部に在籍。2001年水道機工株式会社に入社。水質センターに配属され、5年後に研究開発部所属となり現在に至る。組合活動では副委員長を務める。



興味の六角形



青井さんの 職業興味 判定

● 興味が強い職業領域

- 1位: I 研究的職業領域
- 2位: E 企業的職業領域
- 3位: A 芸術的職業領域

IとEは、興味領域としては対極にあるため、両立する職業はとても少ない。

青井さんの職務は「研究開発」(I領域の職業)であるが、一方、組合活動に3年間従事し、この2年間は副委員長としても活躍されているとのこと、こちらはE領域に該当する。全く性質の異なる仕事に携わっていることで、興味領域の広がりが見られる。

青井さんが「環境」を意識するようになったのは高校生の頃、ある途上国の水上生活者の様子をテレビで見ることがきっかけだった。地元でも公害問題がわりと身近にあったこともあり、「地球環境をよくすることに役立つ仕事に就きたいと漠然と思うようになりました」。

大学の環境理工学部に進み、大学院修了時に教授に相談して紹介されたのが水道機工株式会社だった。同社は水処理施設・設備・装置等の設計・建設・製造・メンテナンスを行う水処理の総合エンジニア

ニアリング企業。「水をきれいにする」ことで、持続可能な循環型社会の構築に貢献する、という企業理念に青井さんは自ずと共鳴できた。

最初に配属された水質センターでは水処理プロセスの設計に5年携わり、その後研究開発部へ移り、濾過装置の膜処理等の研究開発を行う。高レベルの技術を開発していくには根気よくトライアル・アンド・エラーの実験を繰り返す必要があるが、それは全く苦にならないという。今年で入社10年目だ。「現在の仕事は自分に合っている

と思いますし、やりがいも感じています。将来的には機器の設計や営業のほうにも興味があるので、やってみたいですね」

VPIの結果では、研究的職業領域への興味がやはり最も強かったが、企業的職業領域も高く出たのは、労働組合の活動で役員を務めていることが関係しているのかもしれない。活動では会社側の視点が必要とされるという。逆に最も低かったのは慣習的職業領域。「古い慣習を打破していくのが開発という仕事、みたいな面がありますから、この結果は納得できますね」

今回VPI職業興味検査を受けていただいての感想は、「VPIを通じて自分自身を振り返ることができ、また新たな気持ちで業務に取り組めるような気がします」。

青井さんが就職した年も氷河期と言われたが、昨今も採用状況は厳しい。

「就職活動は大変だと思いますが、大企業だからという理由で志望するのではなく、妥協しないで自分でやりがいの感じられそうな企業を目指してほしい。当社は社員200人ほどですが、責任ある仕事を任せられ、幹部との距離も近いなど、この規模ならではの面白さを感じます」

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

Vocational Preference Inventory VPI 職業興味検査

ホルランドの職業選択理論

VPI職業興味検査はJ・L・ホルランドの職業選択理論に基づいて作られています。ホルランド理論は、

- ① 同じ職業に就いている人は、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。
- ② 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の産物である。

というものです。

このホルランド理論の仮説から導き出されたのが以下の4つの結論でした。

- 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探し求めている。

●6つの興味領域（J.L.ホルランドの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

- ④ 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交互作用によって決定される。

VPIで用いられている職業名は、個人の興味や価値観、能力、知識、自己理解の程度、対人関係などを投影させる、よい刺激材料として用意されています。関心のある職業名を選ぶことで、自分のタイプが明らかになり、その結果、これから進んでいくべき環境の予測ができます。

傾向尺度

VPIでは、傾向尺度といって、その人なりの考え方や選択の傾向を5つの尺度で分類しています。

- ① 自己統制傾向(Co尺度)・・・自己の衝動的行為や考えをどの程度統制しているかを示す尺度。高いと、用心深く、衝動的に行動することが少ない。
- ② 男性・女性傾向(Mf尺度)・・・男性でこの得点が高い場合、伝統的な男性役割に対する同調性が高く、反対に低い場合、伝統的な男性役割にあまり関心がない。女性でこの得点が高い場合、性別役割にとらわれず、個性の発揮に価値を置く。男性と女性では解釈が異なる。
- ③ 地位志向傾向(Si尺度)・・・社会的威信や名声、地位や権力などに対して、どの程度強い関心を持っているかを示す尺度。得点が高い場合、社会的評価の高い仕事や活動を好む。
- ④ 稀有反応傾向(In尺度)・・・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。得点が高い場合、社会の一般的価値観とは異なった独自の価値観を持つ傾向がある。低い場合、常識的であることを示す。
- ⑤ 黙従反応傾向(Ac尺度)・・・どのくらい多くの職業を選んだかを示す尺度。この尺度が高いと、多くの職業に関心を持ち、自信があり、積極的で

社会的である。低い場合関心が限定されている。

傾向尺度からは、被検者の職業の見方（職業認知）における特徴を把握することができます。興味領域尺度と併せて解釈することで、職業認知の特性、自己認知の特徴や行動特性を知ることができます。例えば、受検者が好む興味領域や、逆に好まない職業領域と自己認知とがどのような関わりを持つのかを考察することで個人の特徴をより深く理解することができます。

VPIを支える理念

私たちがあつた職業を選ぶとき、単に労働機能や技能の集合としての職業を選ぶのみならず、生き方や生活様式、生活環境を選んでいくわけですね。つまり、職業の選択は、個人の動機付け、知識、パーソナリティ、能力などを反映する表出行動でもあります。例えば、ある人がパイロットという職業に就く場合、単に航空機を操縦することだけを意味するのではなく、パイロットという独特の生活パターンや社会的役割、社会的地位などを受け入れることも意味しています。このように、ある職業に対する好みの程度は、その職業についての知識のみならず、自己理解の程度や価値観など、個人のパーソナリティをも反映するものです。

結果の活用

VPIの実施によって、将来の職業を考えるためのよい刺激的効果が得られます。また、個人が自己及び自己の環境をどのように捉えているかについての情報を提供します。その結果、職業選択への動機付けとなります。職業の世界はどのようなものか、興味の特徴を把握することによって自分の特徴と興味領域を結びつけて考えることで、自分と親和性のある職業を知ることができるのです。