

適性検査を活用した 今日的キャリアガイダンスのあり方



スクールカウンセラー（臨床心理士）

金屋光彦

1 キャリアガイダンスの 今日的課題

かつてギンズバーグやスーパー等が提唱した職業発達理論の登場で、キャリアは生涯にわたる連続した過程として認識された。職業選択をめぐる移行と適応の問題を中心に、それぞれの発達段階や個人の転機（節目）における課題を、うまく乗り越えられるようキャリアガイダンスもその範囲を広げてきた。

しかし、幼児期、児童期、思春期、青年期、成人期（壮年期、中年期）、老年期の、各ステージにおける問題は山積みである。急増する幼児虐待から始まり、小中学校における不登校問題、学習意欲と学力の低下、共感能力の乏しさを露呈するいじめ自殺の多発、さらにフリーターの長期化とワーキングプア問題、未婚層の増加、そしてリストラや離婚の危機に遭遇し、人生の再構成を迫られる中年クライシスなど、あげればきりが無い。特にかつて最も安定した発達段階だった中年期は、今では自殺や憂いの多い最も不安定なステージになっている。

キャリアガイダンスの目的が、各発達段階で遭遇する課題の解決支援であれば、課題を乗り越えられず、移行不全や不適応を起こし、さまざまな破綻まで来ている現状は、キャリアガイダンスサービスが十分機能してい

ないといえるかもしれない。

例えば、移行不全とも考えられるパラサイトシングルは、現代社会の一つの生き方として拡大が続いている。調査でも大人たちの満足度は高く、50歳まで一度も結婚しない生涯未婚率（2010年時点）が、初めて男性で2割、女性で1割を超えた（内閣府）。その背景として、若年労働者層の低収入や価値観の多様化が指摘されるが、それだけでは解釈できない根深いものもありそうである。

2 若年労働者の不幸

ロンドンオリンピックでは、日本選手手のメダルラッシュに沸いた。特に競泳陣は11個のメダルを獲得、戦後最大の数となった。このメダル到達までには、最先端の科学的理論に基づく長期間の厳しいトレーニングが必要だ。夢の実現は、個人の強烈な目的意識とモチベーションに加え、専門家のサポートや有力なレース経験の獲得など、進化を可能にする環境が合体して成されたといえるだろう。

職業も同じである。今若者に生き方を問うと、第一に「好きな仕事をする」「第二も「好きなことができれば」と異口同音に語る。しかし職業が、他者満足をもつて成り立つ厳しいものであり、その「好き」を職業レベルにまで進化させるには、長い間の自我関与

（努力）と発達促進的環境が必要だ。職業がより専門高度化した今では、なおさらである。

2011年の日本の若年失業率は8.2%、全世代4.6%の約2倍と非常に高い。この若年層失業率の高さは、先進国共通の課題で、経済協力開発機構（OECD）は、「若いうちに職に就けないと、企業が求める知識や技術を身につけられず、失業の長期化へつながる」と指摘する。また国際労働機構（ILO）も、「専門知識や経験に乏しい若者の失業リスクは、他の年齢層に比べて約3倍高い」と分析する。

かつては、素材として一括大量に採用され、そこで育てられ一人前になった。そこにはOJTを中心とした、優れた教育システムが機能していた。

しかし、今なかなか企業は育ててくれない。育てる余裕のない企業も多い。昨秋2012年度中に約2千人の人員削減を発表したソニー、同時期本社スタッフを約7千人から数百人に削減するとしたパナソニック等、雇用調整が大企業でも日常化しつつある。「若い彼が育つと給与の高い自分がリストラされる」と思うのか、若年社員に教えたがらない傾向も強まっている。「人を育てることこそ最高の仕事」という雰囲気は、感じられない。

かつて、上司はより上の仕事、部下

は上司の仕事を引き継ぐメカニズムで進化していったが、ポスト停滞の続く現在、上司は既得権のごとく今の仕事とポストにしがみつく。日本を支えたOJTは、さびつきつつあるのだ。伝承育成の働きかけが期待できないまま、若年労働者の負担と疲労感だけが鬱積していく。

若年労働者の早期離職は我慢不足だけとはいえない。キャリアの方向「いつか好きな仕事ができる」という見通しや「今やれている」という実感がもてないのでは、「ここで頑張ろう」というモチベーションは、落ちていくのは当然である。

3 キャリアモデルの変遷

若年労働者の不幸は、進化できる環境が得にくいだけにとどまらない。もう一つの問題は、既存のキャリアモデルの形骸化である。それは、学校での学習意欲と学力低下の一因にもなっている。

努力を重ねて有名大学、卒業後大企業へ入社、そして懸命に働いた20年後、ポイと捨てられるリストラの衝撃。そのダメージに喘ぐ親を目の当たりにする子供たちは、社会に対する不信感を深める。

この既存モデルは、高度経済成長を背景に、人々の支持を得て拡大普及してきた。有名大学から大企業へ入社

し、組織主導のキャリア形成システムに乗っていれば、雇用とポストと賃金の長期見通しをもつことが、かつてはできた。

しかしここに来て、この日本の経営システムは、脆弱化した。採用も即戦力中心、一定のレベルでないと採用されない通年少数採用が雇用市場で広がっている。有名大卒↓大企業↓定年のモデルは、もはやマイナー化しつつあるといつてよいだろう。

4 新しいモデルと心理検査

では、それに変わる新モデルは何か？ それは、興味や能力や価値観といった個人特性を把握し、得手強みを職業レベルまで開発し、自分らしい生きがいある職業生活を手に入れる、といったものだろう。エンプロイアビリティを常に保持し、組織に隸属的にならず対等に連帯できる自律的個人として、自由に生き生きと働く、そういった自己実現のイメージが、新しい成功モデルの有力なものとなるであろう。それは、まさに組織主導から個人主導のキャリア形成へとパラダイムシフトされた姿でもある。

働く人を対象に、今の職を選んだ理由を尋ねると、「自分の好きな事ができる」が最多だった(平成24年版「子ども・若者白書」内閣府)。また、大学生の意識調査でも同様で、「会社選

択の理由」の1位は、ここ数年「やりたい仕事ができる」である。このやりたい仕事を探す有力なツールとして心理検査はある。特に職業レディネス・テスト(VRT)は、「何をやっていいのかわからない」と戸惑う生徒や学生に役に立つ。

ホランドが提唱した6領域にわたる職業マップを眺めながら、自己と職業の理解が同時に深められる構造になっており、すこぶる有益なツールといえる。

また、自分の能力特性を発見し、それがどの程度職業の世界で通用しそうか、その将来予測の見通しを手助けしてくれる厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)も、職業選択の意思決定場面等で有力な援助ツールである。

5 GATBの構造と活用

GATBは、能力的個性と職業とをマッチングしたユニークな構造をもつ。GATBで測定されるものは、職業に必要な基礎的能力(潜在能力)である。それは、認知、知覚、運動の3領域にまたがる9つの適性能として示される。その9つの適性能は、11の低位検査で測定される。

また、適性能レベルに基づき、職務分析で40に分類された職業群に対する適性レベルも、高い順に「H、m、L」の3段階に判定される。Hやmはそれ

ほど難はないが、Lと判定された結果の解釈と伝達には工夫がいる。

「L」はLOWの略で適性が低いということだが、同じLでも、その意味はケースによりさまざまである。キャリアガイダンスの過程では、そのLの正しい意味を解説する力が、伝える側に求められる。直訳する愚は避けねばならない。

心理検査の結果は、被検者の望む方向や立っている所を理解し、援助の名に値する意味に翻訳して伝達すべきものである。そのためには、GATBでの「L」判定には、2つの視点が求められる。

第1は、その該当する適性能それぞれの判定評価の内訳への理解である。第2は、該当適性能レベルの程度の見極めである。これに第3の視点を加えれば、適性能の測定項目である該当下位検査の回答内容の理解があげられる。どの下位検査がどのくらいできているか、そのバランスや誤答数など、被検者に対する自己理解の促進や適性レベルの把握には欠かせない。

ケースをあげてみよう。GATBを受け、「G(知的能力) 99、N(数理能力) 81、Q(書記) 118」を示した19歳の専門学校中退者Yさん。Yさんの希望する経理の適性能基準は「G 90、N 90、Q 100」である。この場合、Qは基準を満たしているが、GとNが足りず、全体判定はLになる。

加算得点でみると「G98、N89、Q126」で、これでもNが満たさず全体判定はL。これをどう解釈し、どう伝えるべきか？

この全体判定Lは、限りなくmやHに近いLといえる。前述した視点1でいうと、該当適性の判定評価の内訳は「m、L、H」。視点2では、知的はほぼ基準を満たすm、数理はmに非常に近いL、書記的知覚は、所要基準を十分満たすHである。

これらの把握は、適切な支援には欠かせない。これまで1万ケース以上担当してきた中で、たとえ全体判定がLでも、内訳をみれば、ある適性能が十分満たし、他の足りない適性を補えることがある。また非常に志が高かったり、人間関係能力に卓越している等、他の適性要素に優れている被検者は、Lと判定された職業でうまく適応し定着できたケースが少なくなかった。

そのため、このGATBの「結果の見方・生かし方」のワークシートでは、加算得点にさらにその半分を加えた参考点を設定してある。

6 VRTの活用

VRTのケースでも、自分が望む職業領域が低く出たりする場合がある。その場合の解釈と伝達の仕方はどうすべきだろうか？

まず、心すべきことは、心理検査は、

常に被検者の可能性を広げるために行うという原則である。またVRTは、適職決定が本来の目的ではなく、どの程度職業準備が進んでいるか、自己と職業の理解を促進させる職業レディネスのための検査である、という認識も必要だ。

そうはいつても、当人が望む職業領域が低く出ると、不安や動揺を生じる。例えば、保育士を希望する来談者が、A検査で、保育士が入る社会的領域が低く出ることがある。質問項目にさかのぼると、「4、保育園で乳幼児の世話をしたり、一緒に遊んだりする」だけ○（やりたい）と答え、他のS領域対象である介護士やキャビンアテンダント等を説明した10、16、22、28、34、40、46、52の質問項目はすべて×（やりたくない）と回答した。このケースは、保育士への興味が実際の職業決定にまで到ったと解釈される。ここまでは職業興味が分化していれば、もはや実施する必要はなかったともいえるだろう。また、就きたい職業が明確な反面、実際にやっていけそうかの不安が強く、その保証を求めてきたケースでは、GATBが妥当なテストバッテリーとなるだろう。

こういった具体的なケースを、雇用問題研究会が主催するキャリア・コンサルティングセミナー等を取り上げて、その解釈や伝達の仕方のポイントを定期的に学習している。

個人差より個人内差に注目し、自分の興味や能力の特性傾向を理解する。また、測定されたものは被検者の一側面であり、結果を鵜呑みにし、過剰に認知しないよう留意する。正しい自己概念の形成やその修正に使用したり、キャリアの方向を明確化したり、働く意欲を高めたり等、可能性が広がり、生きるのを邪魔しないように使わねばならない。

そのためにも、検査の結果がなぜLなのか、そのからくりを、それぞれの適性のレベルや下位検査の回答状況にまでさかのぼって解釈する視点が不可欠だ。結果の直訳や渡しっぱなしのリスクは、避けねばならない。またまとめた時間と継続性を帯びた個別カウンセリング、それとセットになった心理検査活用のキャリアガイダンスの普及が、一層望まれている。

7 啓発的経験主導の時代

今、われわれは待ったなしで個人主導のキャリア形成の必要に迫られている。

周知のように、キャリアガイダンスには、主要な6分野がある。「自己理解」「職業理解」「啓発的経験」「カウンセリング」「方策の実行」「職場適応」である（木村周氏、2003年）。

これら6分野を、来談者の立っている所とニーズを把握し、ラポール形成を

しながらガイダンスを進めていくわけであるが、このうち、「啓発的体験」の重要性が叫ばれ、インターンシップや日本型デュアルシステムの普及として広がってきている。

1997年当時、大学・短大・工専合わせ、インターンシップ実施校はわずか181校だったのが、2008年では、実施校が765校に急増した。

2013年度からは、長期就業体験やボランティア、海外留学等の社会経験を促すギャップイヤー制度（GAP Year）が、東京大学で本格的に始まる。

また、米国カリフォルニア州の学校では、「発達段階は個別に異なる」の前提に立ち、認識時期、探索時期、準備時期それぞれに職業体験イベントを用意している。これら啓発的体験を中核に据えたキャリア教育が、日本でも教育領域におけるキャリアガイダンスの骨格となってきた。

就業体験は、自己理解と職業理解の優れた機会である。自分の特性や性能も、働いてみて初めて実感を伴って理解される。

啓発的経験へのモチベーションを高め、キャリア形成の方向を明確化する心理検査、この心理検査を活用したキャリアガイダンスの重要性とその範囲は、個別化とグローバル化を深める今日、ますます高まり、広がってきている。