

# 社会人を対象とした職業レディネス・テスト活用 のカウンセリング事例

ハローワーク秋田 就労支援ナビゲーター 大平邦男

CDA (キャリア・デベロップメント・アドバイザー)  
産業カウンセラー 交流分析士1級

ハローワーク秋田では、求職者の職業適性把握支援として、職業適性検査(GATB)と職業興味検査を実施している。職業興味検査のVPIは、職業名に対して「やりたい」「やりたくない」と回答する形式の検査の場合、職業的知識の不足等でその職業のイメージが不明確だと、安易に「やりたくない」を選択してしまう傾向がみられる。そのため、設問に仕事の内容が示されている形式の「職業レディネス・テスト」を主に実施している。

## インフォームド・コンセント

私は被験者の誤解や先入観払拭のため、インフォームド・コンセント(説明と同意)を重視する。検査により、自身の適職が即座に示されるとの誤解をもつ被験者は少なくないのがその理由である。

すなわち、これはどのような検査なのか(職業興味検査であること)。どれくらいの時間がかかるのか(時間制限のある場合は問題用紙で説明し、回答用紙に記入してもらい、後日改めてワークシートで説明する)。検査ではどのような結果が得られ、それが被験者に対してどのような支援に結びつくのか……等。

## 説明の骨子

・ホルランドの6タイプ……R(現実的)、I(研究的)、A(芸術的)、S(社会的)、E(企業的)、C(慣習的)の特

性を解説し、誰でも強い志向性として2〜3が確認できること。  
三つ子の魂百まで……独自のコードをもつに至る過程として、この諺を例に説明。つまり、誰でも子どもの頃周囲の大人から受けた影響のうち、プラスの強化を受けた活動があり、それが興味や好みになること。  
興味をもった活動は自主的に「上達させようとする」ため、「能力」や「スキル」が成長し、思春期から青年期にかけてその興味や能力に関連する価値観が発達して、それぞれ独自のコードをもつようになること。

## 事例より(22歳Aさん)

製造業勤務中の父親および周囲からの影響を強く受けている印象。

### ●初回面談でのやりとり

Q「経理専門学校入学と簿記3級資格取得のきっかけは？」

A「苦手な数学への挑戦と、父の『どんな会社でも経理は必要な部門だから』との助言から」

ら』との助言から」

Q「自分がやってみたいと思う仕事は何？」

A「うーん、わからない。せっかく学校出たんだからやはり経理事務かなア」

Q「6カ月のアルバイトはどうだった？」

A「店長から『元気がいい！』とすごく褒められた。『君の挨拶は周りを元気にする』と」

### ●応募履歴から

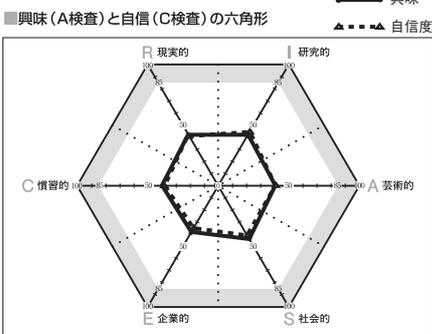
・スーパーの鮮魚パートへ採用も、包丁扱いが不向きと宣告され3日で退職。回転寿司店でのアルバイトの経験と、幼少時母親から調理上手と褒められた記憶から、これこそ自分の天職」と確信して応募したもの。何が悪かったのか未だに納得できず。

・経理・一般事務職へ38力所応募も、すべて不採用(応募先選定には父親の強い意向あり)。面接先から「簿記3級は高校生程度の学習で合格可能なレベルであり、せめて税理士受験を目指すレベルを期待」の説明にショックを受け、以降は経理系への応募は躊躇。

・資格・経験不問の介護職へ応募チャレンジ。「これからは介護の時代」と知人の助言で経験・資格不問求人へ応募。試用期間中のおむつ交換に耐えられず2日で退職。

以上から、自己効力感(課題達成に必要な能力の自己評価)を著しく喪失

## 検査結果●1回目



基礎的志向性のプロフィール

基礎的志向性	標準点	0	10	20	30	40	50	60	70	80	85	90	100	
D 対情報志向	33	[Progress bar from 0 to 100]												
P 対人志向	35	[Progress bar from 0 to 100]												
T 対物志向	32	[Progress bar from 0 to 100]												

し、職業興味検査を希望したものの、A検査はほぼフラット。C検査でかろうじてI・S・Aに自信の度合いがみられる。

それぞれの志向性についての自己認識確認も「心当たりはない」の一点張り。

B検査の対人志向についてののみ、アルバイト先で「元気な挨拶」とお客様対応を理由にあげる。この時点ではまだ自己概念の把握には至らないと判断し、対人志向高評価の理由と、やりがいある業務についての聴取に留める。その後、週2〜3回の来所時には私を指名、事務職へこだわりつつ、未経験職種への挑戦も口にするようになる。

ある日、警備員(駐車場誘導)への応募を希望する。理由は「体力と健康が重要な職種であり、気楽に応募しやすいから」とのこと。事務職とは異なるパートだが「とりあえず稼ぐこと」が応募の理由。いままで親や他人の意見で応募先選定していたものが大前進。応募書類添削と面接練習を2回実施。対応はぎこちないものの練習での基本動作と笑顔が本人の魅力。

結果、見事採用。何よりも自主選定した応募先の採用が自信となった印象。3カ月間の雇用期間中も定期的に来所し、状況報告と正社員求人検索を継続する。

屋外での車両誘導業務の厳しさの話や、お客様から元気づけられた事例説明では、目が輝き、自信にあふれている様子がうかがわれた。このような真面目な仕事ぶりが評価され、さらに3カ月間雇用延長されたことから、

「自分は経理事務より接客が適職かも……」と自己評価するようになる。

●VRT再検査

就労4カ月目の職業相談時に実施したVRT結果が下図。

相談も15回を超え、日焼顔に笑顔と自信がうかがわれて、当方とのラポール構築を実感する。

強い興味領域としてS・I・Aが現れ、明確な分化が認められる。両親や祖母との会話で幼少期の特性確認機会が得られたらしく、次のような説明を受ける。

Q「S(社会的) 興味領域が前回とは異なり、強く出た心当たりは？」

A「おばあちゃんから可愛がられている。うるさく睨けられていた挨拶が評価され、自信になっているのかな？」

(※一般的には親が介護看護系・教育系という事例が多い)

Q「I(研究的) も強く出ているけど？」

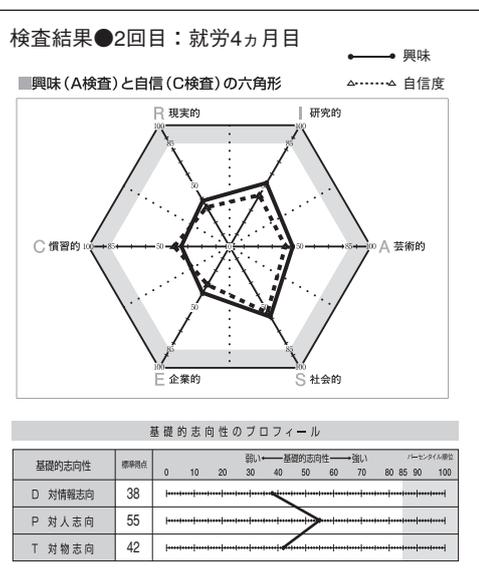
A「うん。よくわからない」

Q「例えば子どもの頃リモコンを分解して叱られたことはない？」

A「エッ！ なんてわかるの！ 線がないのになぜチャンネルが変わるか不思議で分解したよ。そいえば、なぜ？なぜ？ってうるさい子だということも言われてた」

(※検査結果から、Iに強い志向性を示す男性にリモコン分解経験者が多い印象。ほかには男女を問わず蟻の観察や星の観察好きの事例が目立つ)

Q「今回はA(芸術的) も強い志向性として出ているね。心当たりはある？」



A「学校では音楽も図工も成績悪かった。でもお祭りではお囃子の笛を吹いているよ」

確認まで時間がかかったが、練習を含めて祭りの間はお囃子に熱中していることが確認できた。最近では小学生に指導する立場にもあるとのこと。

●ジョハリの窓

職業レディネス・テストの結果の説明と併せて活用しているのが「ジョハリの窓」。自分と他人が「知る・知らない」4つの窓を説明し、自己開示とフィードバックの実例としてVRTの結果を家族や友人と共有してみることを助言している。

●現況について

昨年12月、ホームセンターにパート採用され、売り場を担当。休日にはライバル店の品揃えや価格・展示方法をチェックし、改善提案をしているとのこと。これは、I(研究的)の特性を前向きに活用している事例と考えられる。

このような積極姿勢とお客様対応力(好かれる人柄)が評価され、3月以降の契約更新を約束されているとのことだが、本人は正社員としての安定就職を希

望し、今後も求職活動継続を表明している。

まとめ

Aさんは、自分の考えを伝えることが苦手な性格から自己効力感に乏しく、親の勧めで経理専門学校、簿記3級取得から経理・一般事務応募にこだわっていた。途中迷いも生じたらしく、スーパ―鮮魚部門や介護職への挑戦もしている。この間の心理状態は、1回目のVRTに未分化フラット形という形で表れている。

この検証を機に相談員とのラポールが構築され、事務系へのこだわりから解放されたように感じる。

また、対人対応力が求められる「駐車場誘導員」への就労は、Aさんにとつて大きな転機の影響。

2回目の検査では一貫性と分化が顕著に表れ、幼少時のエピソードが「強み」の根拠となり、短期間ではあるが、職務経験を通して今後の道筋のモデル(IIキャリア・パス)となりつつあることがうかがわれる。

これからはAさんご自身の経験を自信に置き換え、安定就労の実現に期待したい。

※当事例は個人情報保護の観点から、本質を損なわない範囲で修正を加えた。

●参考文献

- 独立行政法人労働政策研究・研修機構「職業レディネス・テスト第3版 手引」
- 日本マンパワー「キャリアアカウンセラ―養成講座 アキスト」

(注)その他各特性を表す幼少期の心当たりとして、  
E(企業的)：親が経営者で学級委員や部活リーダーだったこと  
C(慣習的)：親が経理系で、本人は明確に結果が出るこの理由から理数系選択傾向があること  
R(現実的)：親が製造系で、本人も手先が器用、機械系に興味の傾向が多い等が確認できた。