

職業研究

2024

No. 2

特集 ●厚生労働省編一般職業適性検査の活用

厚生労働省編一般職業適性検査「GATB」の活用

日本体育大学 名誉教授 本間啓二

厚生労働省編一般職業適性検査「GATB」

- 検査の概要
- 実施から結果の解説、活用までの実際
- GATBに関するQ&A

活用事例

進路指導における厚生労働省編一般職業適性検査の活用

武蔵野星城高等学校

キャリア支援に欠かせない基礎資料としての “厚生労働省編一般職業適性検査”

かしわ地域若者サポートステーション

GATBプラスコース活用事例

横浜市立横浜総合高等学校

連載

しごとインタビュー 理学療法士 野々山良輔さん

職業能力開発の現場から 関東職業能力開発促進センター

企業研修の現場から 鈴木卓也

キャリアセンター通信 平安女学院大学

若者のこころ考現学 金屋光彦

キャリアカウンセリングの現場から 岡崎浩二



特集

厚生労働省編一般職業適性検査の活用

進路指導・キャリア教育・就職指導では、職業に関する能力・適性、興味・関心等の自己理解が大切であり、そのために多くのアセスメント・ツールが活用されていますが、なかでも能力検査である「厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）」は、活用するのが難しいという声が聞かれます。

GATBは、学校の授業や試験では測れないような、仕事を遂行するうえで必要な能力を、客観的に知ることができるものです。

今号では、GATBについて正しい知識を持ち、工夫しながら活用できるよう、実際に進路指導・キャリア教育・就職指導で活用されている高等学校・若者サポートステーション等の事例とともに、実施から結果の解説までの流れ、判定の方法などをご紹介します。

巻頭言

厚生労働省編一般職業適性検査「GATB」の活用
本間啓二 日本体育大学 名誉教授 3

厚生労働省編一般職業適性検査「GATB」

- 検査の概要 4
- 実施から結果の解説、活用までの実際 6
- GATBに関するQ&A 14

活用事例

進路指導における厚生労働省編一般職業適性検査の活用
武蔵野星城高等学校 16

キャリア支援に欠かせない基礎資料としての 「厚生労働省編一般職業適性検査」

かしわ地域若者サポートステーション 17

GATBプラスコース活用事例

横浜市立横浜総合高等学校 18

連載

● しごとインタビュー
専門家としてリハビリテーションを提供し、
運動機能の回復を目指す
野々山良輔さん 理学療法士 20

● 職業能力開発の現場から
「離職者訓練」と「在職者訓練」を両輪として推進
関東職業能力開発促進センター（ポリテクセンター関東） 22

● 企業研修の現場から 12-2
コロナを経て新人はどう変わり、我々はどう向き合うか
鈴木卓也 DIC株式会社 総務人事部 グループマネジャー 23

● キャリアセンター通信
本学の就職支援とキャリア形成支援の取り組み
平安女学院大学 24

● 若者のこころ考現学 第5回
偶然が織り成す物語
金屋光彦 臨床心理士／公認心理師 25

● キャリアカウンセリングの現場から 27-2
コロナ禍における学生とキャリア支援の変化について
岡崎浩二 東京都立産業技術大学院大学 特任准教授 26



「職業研究」バックナンバーのご案内

ホームページ内「職業研究」ページでは、本誌バックナンバーがPDFファイルでご覧いただけます。テーマ別に特集記事を探すこともできます。キャリア支援のヒントとしてご活用ください。

▶https://www.koyoerc.or.jp/occupational_research/backnumber.html





日本体育大学
名誉教授

本間啓二

厚生労働省編一般職業適性検査「GATB」の活用

本検査は、アメリカ合衆国労働省が、ニューデール政策によって職業適性を測定する検査として、1934年から10年間かけて開発したGeneral Aptitude Test Battery (GATB)を戦後、我が国の労働省が翻訳し、主に中学校・高等学校の50分の授業内で実施できる職業指導・進路指導のための検査として昭和27年に完成・公表したものである。

検査の対象者は、中学2年生から45歳未満の者としているが、中学・高校生で標準化されているため、受検者の年齢を考慮して解釈する必要がある。

職業適性とは、学力のように現在身につけている能力を測定するものではなく、学習や訓練を積み重ねていけば将来、身につくと想定できる職業的能力を予測するものである。

実施に際して、まず初めに受検者に本検査の説明を行う。どのような検査で、何を測定し、何のために行い、どのように活用することができるのか、といった内容をわかりやすく、丁寧に解説し、受検者の了承のもとに意欲的に実施できるように事前準備を進める。

検査結果の解釈と受検者への返却

① 実施状況についての確認

全ての検査に全力を出して実施できなかったかを確認する。集中できなかった検査項目を確認する場合には、「集中してできたか」と聞くのではなく、「集中できなかったり、うまくできなかった

検査項目は？」と聞くようにする。

② 得点結果の確認とプロフィールの特徴を説明

適性得点の結果と受検時の取り組み状況にずれがないかを確認し、プロフィールの特徴と各適性能力の解釈の仕方について説明する。

③ 受検者の過去の経験と結果との関連を確認し、解釈を加える

得点の高い適性能力特性とこれまでの経験との一致点を明らかにし、同様に低い得点の能力特性と不得意だったこれまでの経験との関連を確認することで、具体的に自己理解を深めるようにする。

④ 本人の個性を生かせる職業分野の概要を説明

「職業領域別適性職業群一覧表」を使って、得点の高い適性能力が生かせる職業群について説明する。選択された職業群に希望の職業がない場合には希望の職業が含まれる職業群を探し、得点が足りない適性能力について説明する。

⑤ 適性のある職業・職務例を挙げ確認

Job Info等の職業情報サイトを使い、選択された適性職業群の中から関心のある職業を選び、職務内容や資格、条件などについて調べてみる。職業の中には各種の職務や課業があるが、それらはそれぞれ違う適性能力を必要としているため、自分の得意を生かせる職務や課業を選択したり、与えられた職務でも不得意と知ることができれば、事前に対策を立てることがで

きる。このように職業を選択するだけでなく、入職後もキャリアの選択へと役立てることができる。

結果を伝える際の留意点

① 本人の希望に合わない結果こそ伝えなければならぬ

本人の思いと検査結果が違っている場合は、職業への認識や自分への理解が不足していたり、現実吟味されていない場合があり、原因を探る必要がある。

② 個性を尊重する立場に立って伝える

検査は受検者を振り分けるものではなく、受検者自身がキャリアの選択に活用できるようにすることが大切で、他人と比べるのではなく受検者の個性としてプロフィールを理解できるように支援する。

③ 今後も選択は繰り返し行われる

「人生は選択の連続である」と言われるように、重大な選択は人生で何度も起こってくるもので、その度に何を基準に選択したらいいのか悩むものである。自分を生かす選択として、職業適性や職業興味を考える材料に加えるといい。

④ 検査結果は個性を考える一つの側面

検査結果は一つの側面でしかなく、個性を幅広くみていくことが大切である。検査結果だけで判断するのではなく、多面的な解釈で個性としての良さを引き出していく支援が必要である。

なお、GATB活用の疑問については、「GATB Q&A集」(一般社団法人雇用問題研究会発行)を参照いただきたい。

GATB 厚生労働省編一般職業適性検査

- 編 著：厚生労働省職業安定局
- 対 象：中学（2年生以上）・高校・高専・専門学校・短大・大学・職業訓練校・職業相談機関等
- 実施所要時間：紙筆検査 約45～50分、器具検査 約15分
- 測定するもの：9種の適性能（知的・言語・数理・書記・空間・形態・共応・指先の器用さ・手腕の器用さ）

検査の概要

概要

厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）は、多様な職業分野で仕事をすすめるうえで必要とされる代表的な9種の能力（適性能）を測定することにより、能力面からみた個人の特徴の理解や適職領域の探索等、望ましい職業選択を行うための情報を提供することを目的としています。

適性能は、15種類の下位検査（うち11種類が紙筆検査、筆記検査、4種類が器具検査）を実施することで測定されます。

また、GATBでは、様々な職業を、その職業を遂行するうえで求められる適性能の種類と水準（所要適性能基準）により、40のグループ（適性職業群）に分けています。各被検者の適性能得点（結果プロフィール）と、40の適性職業群の所要適性能基準とを照合し、得意な能力（適性能）を生かすことのできる具体的な職業例を知ること、幅広く適職を吟味できます。

個人の結果プロフィールでは、標準得点として適性能得点が用いられており、個人の尺度ごとの粗点（各検査の回答を集計して得られる得点）が、基準集団の中でどのあたりに位置づけられるかを明らかにすることができ、個人の特徴がわかるようになっていきます（平均が100）。

他者との比較ではなく、自分自身の中での得意、不得意を把握することも大切な視点です。

歴史

アメリカでは戦前から心理学者により心理検査の研究が行われており、米労働省がGATB（General Aptitude Test Battery）を開発、1944年に公表しました。

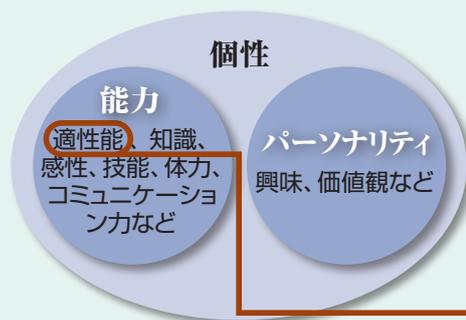
日本の労働省（当時）は戦後GHQを通じてその提供を受け、使用許可を得ました。そして、日本版に翻案・改編し、大規模な標準化実験を行い、1952年に完成しました。以来、改訂を経ながら、現在に至るまで長期にわたり、学校や職業安定所等で広く使われています。

9種の適性能

- 知的能力
- 言語能力
- 数理能力
- 書記的知覚
- 空間判断力
- 形態知覚
- 運動共応
- 指先の器用さ
- 手腕の器用さ

Q GATBでは何を測定しているのですか？

GATBは、能力面を測定する検査ですが、能力の中の「適性能」を測定しています。



Q 適性能とは何ですか？

ある仕事を行うには、訓練したり教育を受けるなどしてその仕事に必要な知識や技能を身に付ける必要があります。

それらを身に付けるための基盤となり、将来の職務遂行や職業訓練の成否に関係が深い能力を、GATBでは「適性能」と呼んでいます。

■ GATBで測定される9種の適性能

	適性能	内容	典型的な作業	関連のある職業の分野
紙筆検査で測定(7種)	G 知的能力 General Intelligence	一般的理解力、推理、判断力、応用力	状況を分析判断する。工夫をしたり、新しいアイデアを出す。	調査研究、企画開発、営業、教育・福祉、販売サービス等
	V 言語能力 Verbal Aptitude	言語的な理解力、文章読解、表現力	文章を読み書きする。言葉で伝達したり、説明を理解する。	著述編集、報道、広告宣伝、営業、教育・福祉、法務、事務関係等
	N 数理能力 Numerical Aptitude	数的な処理能力、計算力、数的推理力	各種計算、集計作業、数量管理・分析、金銭管理などを行う。	調査研究、工学技術、測定分析、情報処理、経理会計等
	Q 書記的知覚 Clerical Perception	文字、記号などの比較弁別力、一般的な注意力	印刷物の校正、帳票の記載やチェック、表の作成等の作業を行う。	事務全般、運転監視、警備保安、看護、対個人サービス等
	S 空間判断力 Spatial Aptitude	立体的、構造的な理解力、図面から実物をイメージする力	設計図を理解したり作成する。造形的な作業を行う。	工学技術、製図、情報処理、デザイン美術、建設工事、熟練技能等
	P 形態知覚 Form Perception	形、図形などの比較弁別力	裁断、切断、切削、貼付け、取付け、接合、組立等の作業を行う。	製図、建設工事、デザイン技術、加工組立、造形、手工技能等
	K 運動共応 Motor Coordination	目と手の共応、迅速で正確な動作を行うコントロール力	キーボードの操作、素早い繰り返し作業を行う。	OA機器オペレータ、簡易事務、機械操作、加工組立等
器具検査で測定(2種)	F 指先の器用さ Finger Dexterity	指先で細かい物を正確に扱う能力	精密作業、小さい物を指先で取り扱う作業を行う。	機械操作、手工技能等
	M 手腕の器用さ Manual Dexterity	腕や手首を使って物を巧みに扱う能力	ハンドルやレバーを操作する作業、道具を巧みに扱う作業を行う。	機械・装置の運転操作、加工組立、造形、理容美容等



Q 器具検査とは何ですか？

左記の2種類の器具(検査盤)を用いて、4つの検査を実施します。これらの検査で、2種の適性能(指先の器用さ、手腕の器用さ)を測定します。

検査時間 約15分

(左) 手腕作業検査盤 (ペグ・ボード)

- さし込み検査
- さし替え検査

(右) 指先器用検査盤 (エフ・ディー・ボード)

- 組み合わせ検査
- 分解検査

GATB 厚生労働省編一般職業適性検査

実施の流れ

実施から結果の解説、活用までの実際

授業やセミナー、就労支援の中で、GATBをどのように実施し、活用するか、具体的な流れを紹介します。

■全体の流れ

GATBは、個別でも、集団でも、実施することのできる検査です。

GATB実施後、判定（採点）の時間を要するため、授業や面談では「検査の実施」と「結果の解説と活用」を2回（2コマ）に分けて行います。

検査の実施

- 被検者（生徒、学生、社会人等）へ検査用紙を配付します。
- 検査の趣旨を説明し、実施上の注意点を説明します。 **約5分**
- 検査1から検査11までを順番に実施します。 **約42分**
- 検査用紙を回収します。 **約3分**

p.7へ

判定

- 判定サービスには「ベーシックコース」「プラスコース」の2種類があります。活用目的に合わせて、コースをお選びいただけます。 **p. 8～9へ**
- 回収した検査用紙を、雇用問題研究会 採点部へお送りいただけます。
- 判定に要する期間は、採点部に到着してから3～4週間程度です。

- 回収した検査用紙を、実施者（指導者）が手引を参照しながら採点することも可能です。手引については **p.11** 下段参照。

結果の解説と活用

- 判定結果票と「結果の見方・生かし方」を用いて、自己理解を深めます。
- 「結果の見方・生かし方」のワークを行うことで、自己の能力と職業とを関連づけて考えます。

p. 8～10へ

- 「H・m・L」判定の方法は、 **p.12～13へ**

さらに...

「職業調べ」をする

- ワークの結果を活用して「職業調べ」につなげることもできます。

p.11へ

個別面談

- 進路相談、就職相談などの場面で、GATBの結果を参考にして話し合うこともできます。学校では、三者面談での利用も可能です。

p.11へ

検査の実施

用紙の配付と検査実施の準備

- 各被検者に検査用紙を配付する。
- 次のように指示する。
「合図があるまで検査用紙を開いてはいけません。」
「配られた検査用紙と鉛筆が手元にあるかどうか、確認してください。」
「消しゴムは使わないので、片付けてください。」
「携帯電話の電源は切ってください。」



● 検査用紙



● 検査実施者用冊子



- 実施者が使用するもの
- ・ 検査実施者用冊子
 - ・ ストップウォッチ
 - ・ 黒板、またはホワイトボード
 - ・ 予備の鉛筆

検査実施の趣旨説明

「これから職業適性検査を行います。これは皆さんが持っている職業に関係のあるいろいろな能力を調べ、どんな職業が適しているかを考えるためのものです。したがって、これは皆さんが、将来職業を選ぶときの手がかりを得るもので、学科試験ではありませんし、学校の成績とも関係ありません。私の言うとおりのやり方で、楽な気持ちで、しかも全力を尽くして検査に臨んでください。」



約5分

氏名欄等の記入

- 検査用紙表紙の氏名欄等を記入させる。

検査の説明

- 検査用紙表紙の「検査をはじめる前に」を読む。

- 被検者が使用するもの
- ・ 鉛筆（一人2～3本）
（ボールペン不可）

検査の実施

- 検査1から検査11までを順番に実施する。
その際、各検査の所定時間は正確に計測する。



約42分

検査用紙回収・部数確認

- 氏名欄等の記入を再度確認し、検査用紙を回収、部数を確認する。

約3分

判定のご依頼

- 実施済み検査用紙を、雇用問題研究会 採点部へ送付する。

結果の解説と活用

判定サービスには、次に示す2種類のコースがあります。活用目的に合わせてお選びください。

自分の能力特徴を知るには

プラスコース

自分の中の得意な部分を知ることが可能。他者と比較することなく、自分の上位3位までの能力に注目。

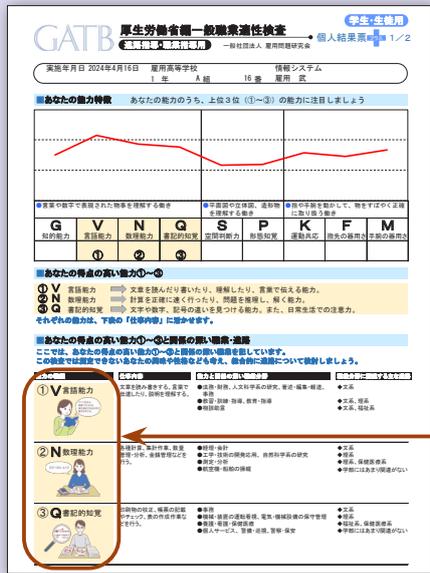
能力について客観的に知るには

ベーシックコース

適性能得点により、自分の結果が他者と比べてどの位置にあるか、職業が必要とする基準（所要適性能基準）を満たしているか判明。

1. 能力特徴（主に得意な能力）を理解する

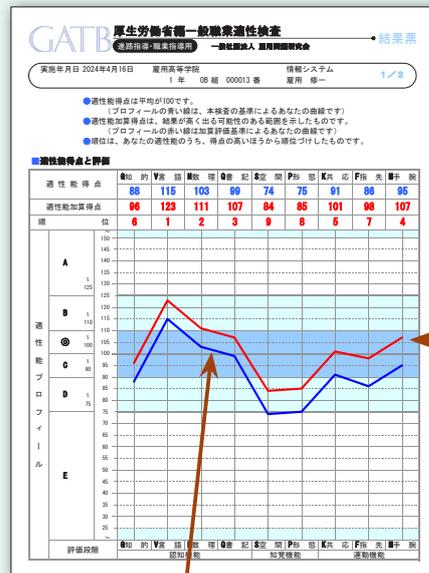
● 生徒用—— 個人結果票プラス 1/2枚目



能力特徴をグラフで表示。得点は表示されない。

能力のイメージイラストが表示される。

● 生徒・学生・社会人用—— 結果票 1/2枚目

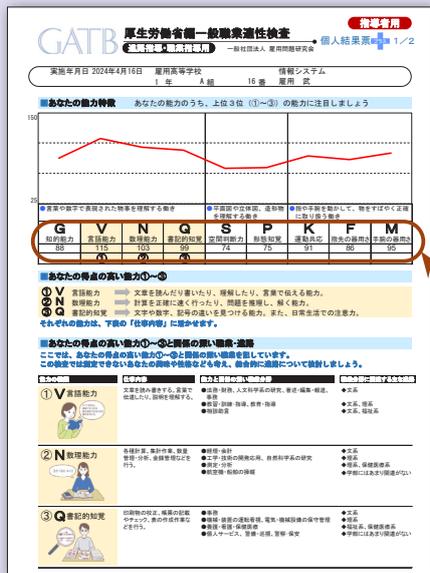


能力特徴をグラフで表示。全国平均を100とした適性能得点が表示される。

グラフの青い線は、「適性能得点」（今回の検査で測定された、9種の適性能の各得点）。

グラフの赤い線は、「適性能加算得点^{注1}」。

● 指導者用—— 個人結果表プラス 1/2枚目



指導者用には、得点も表示される。

注1：適性能加算得点

GATBの結果は、受検時の受検者のコンディション等に少なからず影響を受けるため、検査結果にはブレ（測定誤差）が生じると考えられます。能力がありながら発揮できなかったかもしれない状況を考慮し、適性能ごとに定められた8～12点の数値（加算点）を適性能得点に足した点数のことを、適性能加算得点といいます。

各適性能の加算点

- 「G・V・N・Q」 8点
- 「S・P・K」 10点
- 「F・M」 12点

「職業調べ」をする

ワークの結果、関心のある職業について調べ、進路や職業を選ぶときのヒントとして活用できます。元々希望している職業がある場合は、それも併せて調べます。

希望している職業があり、GATBの得点が所要適性能基準に達していなかったとしても、それだけであきらめる必要はありません。なりたい職業に、GATBで判明した得意な能力が生かせそうな職業をプラスし、選択肢を広げて職業について調べ、あらためて将来の進路について考えていくことが大切です。

- 調べる内容…仕事内容、必要な能力や資格、どうしたらなれるのか、やりがい、大変なことなど
- 調べる方法…Webサイト、社会人の話、本、テレビ番組など
 - ※ 本誌連載記事「しごとインタビュー」も参考にいただけます。

進路選択にあたり、能力は1つの大きな手がかりになりますが、最終的には本人自身の興味・性格・価値観など、総合的に検討することが重要です。

個別面談

進路相談などの個別面談で、GATBの結果を参考にして話し合うこともできます。

本人がどのように結果を理解しているかを把握し、曲解・誤解をしないよう注意しましょう。希望していることや興味・性格・価値観等を幅広く考え併せながら、自ら進路選択していけるようサポートします。



Q GATB実施のための、手引書はありますか？

はい。GATBを適切にご実施いただくために、必ず「手引」をご一読ください。「手引」の内容等は、以下のとおりです。

内容

検査の概要／検査の実施方法／結果の整理法／結果の意味と解釈／検査の活用／本検査の沿革と改訂の経緯

別表

I 換算表

中学生用と、高校生以上用の2種類の換算表を掲載

II 職業（探索）領域・適性職業群

職業（探索）領域別適性職業群一覧表、13の領域の説明、40の適性職業群に該当する職業例などが記載されています。

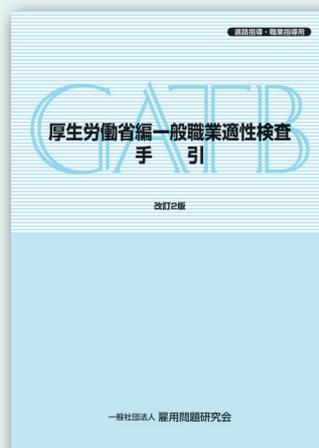
附属

■ 検査実施者用検査用紙

検査の実施手順、注意事項および練習問題の正答を赤字で印刷。実施者の方が検査実施の際に用います。

■ 採点盤

「手引」の正答表または「採点盤」を用いて、学校（職業訓練機関・就労支援機関）等で独自に採点することも可能です。



厚生労働省編一般職業適性検査 手引
進路指導・職業指導用 改訂2版

編著者 ● 厚生労働省職業安定局

B5判／153ページ
定価 1,210円（税込）

H・m・L判定の方法

GATBでは、40の職業群について所要適性能基準（その職業を遂行するうえで求められる適性能の種類と水準）が設定されています。その基準と、被検者の得点を照合し、「H・m・L」判定を行います。

※ 「H・m・L」については、p. 9（ベーシックコース内）を参照。

照合の具体的なやり方

被検者の適性能得点、適性能加算得点（p.8の注1参照）と、各職業群の所要適性能基準を照合します。照合結果は、各適性能が基準以上であれば「○」、基準未満であれば「×」とします。

例) 雇用修一さんは、「販売」、「理容・美容」、「教育・訓練・指導」の3つの仕事を希望している。

雇用修一さんのGATBの結果より

適性能	G	V	N	Q	S	P	K	F	M
雇用修一さんの適性能得点	88	115	103	99	74	75	91	86	95
// 適性能加算得点	96	123	111	107	84	85	101	98	107

初めに、「適性職業群」から選択した「3つの仕事」の所要適性能基準と、雇用修一さんの適性能得点を照合

	「販売」の仕事			「理容・美容」の仕事			「教育・訓練・指導」の仕事		
必要とされる適性能	G	N	Q	S	P	M	G	V	Q
所要適性能基準	75	75	75	75	75	75	100	100	100
雇用修一さんの適性能得点	88	103	99	74	75	95	88	115	99
適性能得点での照合結果	○	○	○	×	○	○	×	○	×

適性能得点がすべての基準を満たしている。

適性能得点に、基準未満の適性能がひとつでもある。

「H」判定
うまくやっていける可能性が高い。

次に、適性能加算得点で照合

必要とされる適性能	S	P	M
所要適性能基準	75	75	75
雇用修一さんの適性能加算得点	84	85	107
適性能加算得点での照合結果	○	○	○

適性能得点に加算点を加えれば、すべての基準を満たしている。

必要とされる適性能	G	V	Q
所要適性能基準	100	100	100
雇用修一さんの適性能加算得点	96	123	107
適性能加算得点での照合結果	×	○	○

適性能得点に加算点を加えても基準未満の適性能がひとつでもある。

「m」判定
努力しだいでうまくやっていける可能性が高い。

「L」判定
うまくやっていくためには、かなりの努力が必要。

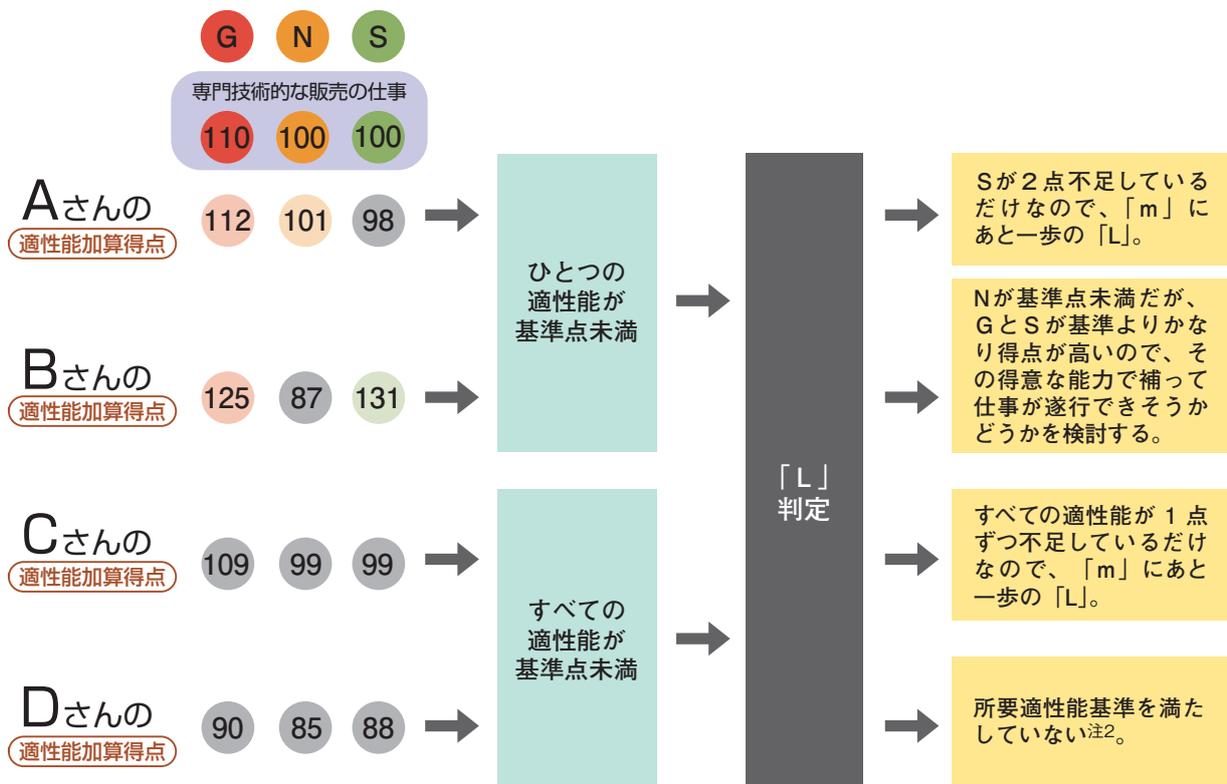
なお、器具検査を実施していない場合は、適性能「F」「M」の基準をすべて満たしているとみなします。

同じ「L」判定でも様々なケースがあります。希望の職業が「L」判定の場合や、すべての（または多くの）適性職業群で「L」判定の場合は、次例のような見方で適職を考慮していくとよいでしょう。

希望職種がある場合の例)

A、B、C、Dさんは、「セールスエンジニア」や「旅行営業員」の仕事を希望している。
いずれの仕事も「専門技術的な販売の仕事」に該当する。

「専門技術的な販売の仕事」の所要適性能基準は、G110 N100 S100 であり、Aさん～Dさんの適性能加算得点を照合すると、以下の図のようになる。



同じL判定でも、様々なケースがある

L判定ということだけで、希望の職業をあきらめる必要はない。

希望職業がある場合は、その具体的な仕事内容と適性能を合わせて検討します。また、GATBで測定していない側面についても検討します。希望する職業にどの程度の熱意があるのか、能力面の弱さをどうカバーするか、求人状況等、就職のチャンスが多いかどうか等を考慮することによって、より現実的な選択が可能になるでしょう。

注2：同一職種名でも数段階のレベルの高低があるものなので、その職業で仕事ができないという意味ではない。

GATBに関する Q&A

GATBの導入並びに実施にあたり、よくあるご質問をいくつかご紹介します。

■ 購入について

Q 注文してから用紙が届くまで、何日くらいかかりますか？

通常、午前中にご注文いただければ翌営業日、午後の場合、翌々営業日の発送となります。郵便、宅配便等による配送の日数を要しますので、実施日までできるだけ余裕をもってご注文ください。

Q 何部から購入できますか？

1部からご購入いただけます(*)。

Q 代金はどのように支払えばよいですか？

商品とともにお送りする請求書に記載された、銀行口座にお振込みください(*)。

※ 個人購入の場合は条件が異なりますので、別途お問い合わせください。

■ GATBの実施にあたって

Q 適性職業群とは何ですか？

職業ごとに、その職業に従事するうえで要求される適性能の種類と必要とされるレベルを分析し、同じ適性能の種類とレベルをもったパターンをグループ化して作成したものが、適性職業群(OAP: Occupational Aptitude Patterns)です。現行版では職業に対する興味類型を考慮して設定された13の職業(探索)領域に、40の適性職業群を位置づけています。

(「職業(探索)領域別適性職業群一覧表」は、「手引」p.121、「GATB Q&A集」p.15参照)

Q 適性があると、成功するのですか？

適性はあくまで統計的な確率に基づいて推測したものです。したがって、成功する確率は高いですが、成功しないこともあり得ます。適性は能力だけでなく、興味・性格・価値観などを多面的に把握して予測していくことが必要です。

Q GATBで測定する職務遂行に必要とされる能力とは、どのような職業を対象としているのですか？

GATBのG、Generalという単語は「一般的な」とか「普通の」という意味があります。つまりGATBは、一般的な職業、企業内等のほとんどの職業を対象としています。ただし、プロスポーツ選手や小説家、画家、音楽家といった身体運動能力や創造的な活動等が求められる職業は、対象外となります。

GATBをより詳しく理解して実施するために、様々な質問を取りまとめた

「Q&A」集

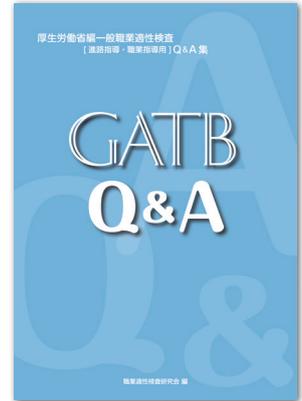
次ページへ

キャリア教育、キャリアコンサルティングの現場で
GATBを活用するために

厚生労働省編一般職業適性検査 Q&A集

進路指導・職業指導用

GATBに関する基本的な質問や疑問に対して、専門家による解説をQ & A形式で簡明にまとめた、実施・活用にあたっての実用的なハンドブック。正しい理解と適切な実施により、キャリア・ガイダンス、キャリアコンサルティングにGATBをいっそう効果的に活用できます。



職業適性検査研究会 ● 編

B5判 / 92ページ
ISBN 978-4-87563-854-4
定価 880円(税込)

■ 主な内容

■ 初級編

● GATBの構成と特徴

適性能とは何ですか / 換算の意味は何ですか / 基準点はどのように決めるのですか / 適性能得点は年齢によって変化しますか / 練習すれば適性能得点は上がりますか / GATBの信頼性とは何ですか。また、信頼性はどの程度ですか ほか

● 受検者の特徴と留意点

回答傾向と結果とは関係がありますか / スピード検査であることの影響は何ですか。また、受検者の性格傾向が検査結果に影響することはありますか / 緊張する人にはどうすればよいですか / 進学希望者にとってGATBはどんな効果が期待できますか / 肢体不自由者に実施するときの留意点はありますか ほか

● 検査実施者としての心得

検査時間を間違えたら、どう対処すればよいですか / 紙筆検査の時間測定ミスを防ぐ方法はありますか / 受検者に自己採点や判定をさせてもよいですか ほか

● 解釈・応用に関するもの

粗点から換算点を算出するとき、適性能得点がマイナスになる場合があるのはなぜですか / GATBは知能検査の代わりになりますか / G性能は特別な性能なのでしょうか / 適性能得点G~Kを合計して解釈することに意味がありますか / 特徴のない適性能プロフィールが出た場合、どう解釈したらよいですか / ある一つの適性能の得点が極端に低い場合、解釈の留意点は何ですか / 本人の希望職業領域とGATBの結果が食い違ったときの指導助言は、どうしたらよいですか / L評価ばかりの人への対応は、どうしたらよいですか ほか

■ 中級編

● 定義に関するもの

GATB以外の適性の定義には、どんなものがありますか / 認知・知覚・運動タイプとは何ですか ほか

● 実施・採点に関するもの

精神的な問題を抱えた人に実施をしてもよいのですか / 発達障害の人に実施する場合に留意すべきことは何ですか / 学校で実施するときの効果的な実施時期はありますか / 学校や相談機関に適性検査をうまく導入する方法はありますか ほか

● 解釈・応用に関するもの

手引の適性職業群にない職業の適性能や基準点の決め方はどのようにするのですか / プロフィールに極端な落差があった場合の評価や対応の方法はありますか / NやS性能は所要適性能基準に達しているがG性能が達していなかったため、希望していたGNSの適性職業群(航空機、船舶の操縦等)はLになった場合、どのように解釈すればよいですか / 長期にわたってある職種を経験してきた者に、L評価が出たときの指導助言はどうしたらよいですか ほか

資料1 適性能得点について

資料2 クラス全員の一覧表(例)

資料3 職業レディネス・テスト(VRT)とは

資料4 VPI職業興味検査とは

資料5 年齢段階別資料

● 職業適性検査研究会 委員(五十音順)

伊東眞行 / 金屋光彦 / 木村 周 / 佐柳 武城 哲也 / 本間啓二 / 松本純平 / 山本公子

進路指導における 厚生労働省編一般職業適性検査の活用



武蔵野星城高等学校

進路指導主事 中村友子

武蔵野星城高等学校は、学校法人小池学園が設置・運営。建学の精神は、「以愛為人(愛を以て人と為す)」。この建学の精神の下、単位制による通信制課程であることを特長とする独自の教育カリキュラムを編成し、教育実践を通じて、生徒たちが有意義な充実した学校生活を過ごすように努めている。

(所在地: 埼玉県越谷市新越谷 2-18-6)

本校は、埼玉県越谷市に所在し、今年で創立23年目を迎える私立の通信制高等学校である。全日制と同様に月曜日から金曜日の5日間登校する登校コースと、オンラインレポートや放送視聴を活用して、月2回程度の登校で卒業を目指す一般コースの2つのコースを併設し、在籍者数は合わせて430名(令和6年3月現在)である。在籍している生徒には、中学校時代に不登校経験があったり、勉強に苦手意識を持っている者も少なくない。そこで近年は学校を挙げて学力向上に努め、実用英語技能検定の上位級(準1級他)に合格する生徒や現役で国公立大学に合格する生徒も現れ、着実に進路実績を向上させている。また、就職希望者への指導にも同様に重点が置かれ、令和5年度は就職希望者の進路決定率は100%となっている。

本校の進路指導は、本校独自の「進路の手引き」に基づき、学年ごとの具体的な進路指導目標を設定し、1年次から計画的かつ段階的な指導を実践している。

主に定期的な進路LHRや進路行事での職業体験、進路講演会や大学・専門学校のカイダンスなどを実施している。スケジュール手帳を全生徒に配付し、これを活用して自己管理能力の育成を行っている。また、新聞を活用し、社会の情勢や変化を読み解く能力を育

成するNIE教育の導入など、様々な取り組みを3年間継続して実践することで体系的な進路指導を目指している。

そして、「厚生労働省編一般職業適性検査 GATB」を生徒の希望進路にかかわらず、2年次の4月、全生徒を対象に行っている。この時期は生徒が自身の進路目標に対して、糸口が掴めない状態であることが多く、できる限り早い時期に自分自身を理解し、適性を知ることによって将来のための準備を始める動機付けになってほしいという意図で始めた。また、進学を希望している生徒も、数年後には就職活動を控えており、希望先と自身の適性について心配する生徒もおり、その不安を解消することも目的としている。

GATBの結果は、主に三者面談を通して、保護者とも共有し、保護者のご理解とご協力を得ながら、進路希望が未定の生徒に向けての判断材料として活用したり、希望する進学先が決定している生徒であっても、自身の適性を正しく理解することで将来的なミスマッチを防ぐことができるよう指導に活用している。

生徒と保護者の反応として、客観的な自分の検査結果から、希望する進路実現に向けて自信を持ったり、自身の進路を再考したりと様々である。ただし、共通して言えることは、GATB

は生徒、保護者が将来の展望を思い描くきっかけや判断材料となっている。筆記による検査ではあるが、その結果には一定の説得力があり、効果的に活用することができている。

様々な観点に基づき、熟考を重ねた上で実現を果たした進路先であっても、早期退職や途中退学となるケースは存在している。今後は、様々な社会の変化とともに、職業観も大きく変化するが予想される。しかし、できる限りその生徒の適性に合致した進路へ導いていくことが、本校の今後の課題であると考えている。



GATBの実施風景

キャリア支援に欠かせない基礎資料としての “厚生労働省編一般職業適性検査”



かしわ地域若者サポートステーション
総括コーディネーター **林 真理**

全国177か所ある地域若者サポートステーション(愛称サポステ)は、ニート等の若者の職業的自立支援するため個別的・継続的な相談、各種セミナー、職業体験など総合的な支援を行う。

かしわサポステは厚生労働省と柏市の委託を受け認定NPO法人キャリアデザイン研究所が運営している。(所在地:千葉県柏市柏下66-1 柏市保健勤労会館2F)

地域若者サポートステーションは学生を除く15歳から49歳までの無業の方を対象とした就労支援機関です。不登校や中退、ひきこもりなどで社会経験のない若年層から高学歴で職業人経験のある人や就職氷河期世代に至るまで、利用者の目標やスキル、キャリアが幅広いのが特徴です。

共通するのは、何らかの理由で就職や転職に自信がもてず相談に来られること。自分に向いている仕事、やりたい仕事、経験、スキル、体力等が足りないといった「働くことの悩み」について個別相談や就労後の定着支援を通じて職業的な自立をサポートしていきます。また、支援プログラムとして就活向けのセミナーに加え、企業説明会や職場見学・体験、スキルアップ講座(コミュニケーション、ビジネススマナー、ストレス対処、メンタルヘルス、PC関連)などを提供しています。

マッチングの基礎資料に

かしわサポステでは客観的指標を用いて適性を判断できるよう2011年にGATBを導入し、現在までに2千人以上が使用しています。ホランドの適職診断(RIASEC)も組み合わせ、登録者全員を対象に随時実施、また、ハローワーク出張相談でも月2回希望者に実施しています。

検査結果は個別面談で1時間かけてフィードバックします。対象者が自



講座の様子

キャリア相談におけるマッチングの精度を高めることが目的です。

「結果の見方・生かし方の生かし方」

GATBは比較的安価で特別な訓練を受けずに実施できる、使い勝手の良いツールですが、検査後も、支援者として関わるほどまた多くのケースを経験するほど理解が深まり、一人ひとり合わせたフィードバックができるようになります。

例えば、職業経験がない若年層は漠然としたイメージで仕事を選択しがちです。「結果の見方・生かし方」の職業群一覧表を用いて具体的な仕事の内容、必要な能力・スキル、やりがいや難しさなどを伝えていきます。

また、仕事が終わらず離職に至った人には苦手な作業とGATBの結果をすり合わせ、課題を話し合った上で適応しやすい職種や作業内容・環境を助言します。さらにRIASECと組み合わせ、能力面だけでなく、仕事への興味や面白さといった心理面(やりがいになるか不満や苦痛になるか)も職業選択の鍵であること、仕事のミスマッ



個別相談

分の得意不得意を客観的に理解し、

チは離職やメンタルヘルス不調の原因となりやすいことなどを説明します。GATBの結果は必ずしも学歴とは一致せず、不登校や中退経験があっても得点が高く、仕事を通じて成長を期待できることもあれば、高学歴の人でも得点が低く出る場合もあり、本人に困り感があるときは時間をかけて専門機関につないでいきます。

注意すべき点として、GATBで測定しているのは適性能という能力面のため、点数だけで判断すると正しいマッチングができないことが挙げられます。GATBのスコアは高いけれど、コミュニケーションが苦手であったり、マルチタスクや急な変更に対応できない場合、結果として職場で不適応になるリスクが高まります。

個別相談で適切なフィードバックをし、足りないところを補えるように一緒に考え、モチベーションを維持するように心がけます。「意外なところに適性があるって興味湧いた」「知らない仕事がたくさんあった」「できることが見つかって前向きになれた」「適性は低いけれど頑張りたい」などの感想が示すように、GATBはあくまでも自分を知る手がかり(基礎資料)であって、そこからキャリアコンサルティングが始まるともいえます。

近い将来、AIやリモートワークが働き方や仕事そのものを大きく変えていくとしても、自分の適性に合った職業を選択することはキャリア形成にとどまらず、個人のQOL(人生の質)にとっても大切なことだと思います。

GATBプラスコース活用事例

GATB活用に対する先生の思いと、GATBを実際に受けた高校生の感想(アンケート結果より)をご紹介します。



横浜市立横浜総合高等学校

横浜に生き、自らの生き方を創り出す生徒の育成と、心身共に健康で豊かな感性を身につけられるように、「横浜の地」に根ざした、独自の学びのシステムとして2002年4月に開校した。

学ぶ時間が午前・午後・夜間と異なる三つの時間帯に展開している単位制の総合学科高校。国語、数学、英語などの普通科目のほか、3系列(エンジニア・ビジネス・生活文化)の専門科目などを学ぶことができる。多彩な科目の中から自分の興味・関心や目的にあった科目を主体的に選択し、目標を見いだしながら学習ができる学校である。(所在地:神奈川県横浜市南区大岡2-29-1)

GATBの実施状況

横浜市立横浜総合高等学校では、2022年度より毎年、「厚生労働省編一般職業適性検査 GATB(進路指導・職業指導用)」を2年生以上の希望生徒に実施し、毎年60〜100名ほどの生徒が受検している。

判定サービスは「プラスコース」を利用。結果返却時には雇用問題研究会へ講師派遣を依頼し、結果の解説会を開催、希望する生徒が参加する。2024年度は、生徒の職業や日常生活に対する興味・関心を測定できる「職業レディネス・テスト(VRT)」も併せて実施した。

キャリアガイダンス部 藤本亜子先生より

「GATB、VRTとも検査名に『職業』とあり、高校を卒業後就職する生徒が希望の職業を考えるきっかけになることはもちろん、さらに本校の科目を選択する際や、卒業後進学する生徒が、将来の職業を視野に入れた進路選択(学校選択)をするためのきっかけとしても生かしていきたいです。」

GATB結果解説会に参加した 生徒のアンケートから

2024年4月11日の結果説明会時に実施したアンケートから、生徒は主に5つの効果を感じたことがわかった。その結果(61名分)を一部紹介する。

1. 自分は何が得意なのか、また得意な能力を生かせる職業(向いている職業)を知ることができた

・職業に関することだけでなく、自分を理解するためや強みを知ることができた。よいきっかけになった。
・自分の能力を知るきっかけになったり、その能力に合った職業も知れたので、良かったです。

・自分の得意なこと、苦手なことについて、客観的な裏付けを得られた。大いに参考になった。

・自分のことを視覚的に見ることで、得意、不得意を知ることができた。得意でも次のステップに進む鍵となるので自分のためになりました。自分の将来はデザイン系にいきたいと考えているので、得意なことはどんな伸ばしていきたいです。

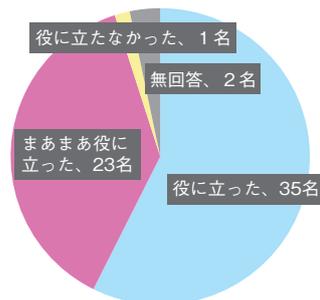
・自分が向いている職業だけでなく、自分の得意な能力、自分にある能力が分かるということを学べたから意味のある話を聞けたし、得意なことを利用できるような仕事に就きたいと改めて思った。

2. 進路を考える動機つけになった

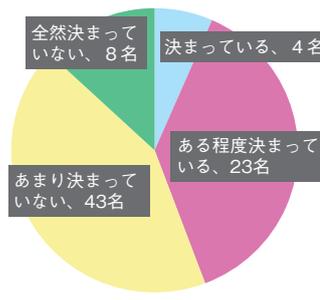
・これをもとに進路を考えようと思う。
・進路について考えることができたし、もっと調べようと思った。

GATB 結果解説会 (2024年4月11日実施) に参加した生徒のアンケートから

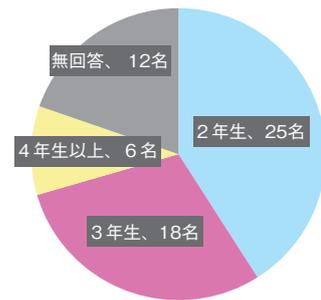
(n=61名)



「解説会」は役に立ちましたか？



卒業後の進路について



学年

- ・進路を考えるきっかけになった。
- ・自分の進路についての考え方が変わり、将来について深く考えて決めることに役に立ちました。

3. 進路を考える手がかりが得られた

- ・自分の得意・不得意と向き合うことができ、進路先をしぼることができた。
- ・なりたい職業が見つからず悩んでいたが、参加したことで将来の行きたい道が少ししぼれたと思う。

4. 仕事の世界が広がった

- ・自分の知らない仕事を知ることができた。
- ・知らなかったり視野に入っていないかかったりしたが、今回で興味がある職業に出会えた。
- ・知らなかった職業を知ることができ、興味のある職業が増えた。
- ・自分が気になっている職業以外にも自分にできそうな職業を見つけることができた。
- ・自分では気付けない自分に合う職業を知れたので良かった。
- ・自分あまり興味がないものに適性があったりしたから少し調べてみようかなと思った。職種を選ぶときの視野が広がった。

5. 適性の意味がわかった

- ・適性検査とはどういうものなのか、また、どのように活用すればいいのか、専門的な解説が聞けてよかった。
- ・アイスクリーム理論(コラム参照)がとても分かりやすく、腑に落ちた。自分の能力を知ることができた。

また、元々「希望の職業」がある生徒からは以下の感想があった。

- ・自分の希望していた職業の適性があったので自信もてた。
- ・パーソナルトレーナーとして働きたい夢があったのですが、それに必要な資格や相談助言の能力があると知り、背中を後押しされた気分です。非常に勇気付けられました。
- ・自分がなりたい職業と適性が合っているかどうか知ることができた。
- ・自分が得意だと思っていたことが適性検査によって、より自信の持てるものになった。
- ・自分がやりたい調理の分野に向いているかがわかって、それを伸ばしていこうと思えたし、やりたいこと以外にも向いていることがわかってとても役に立った。
- ・希望の職業とは違う結果が出たけれど、違う職業にも目を向けてみようと思った。

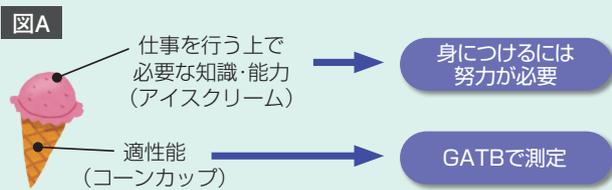
キャリアガイダンス部主任 新宅史生先生より

「生徒は、興味のある職業(進学先)を選択します。しかし、それは自分が知っている職業の中からの選択です。GATBは『知らなかった職業』を知るきっかけになります。希望職業に適性がないという結果になった生徒に関しても、これは自らの進路を考える一つの材料となります。これからの総合学科高校として進路を考える一つの指標として活用していきたいです。」

コラム アイスクリーム理論

GATBは、職務遂行に必要な知識・技能を身につける基盤となる能力を測定していますが、それを、アイスクリームを用いて説明します。

コーンカップを「適性能」、アイスクリームを「仕事を行う上で必要な知識・能力」とすると、GATBではコーンカップの大きさを測定しています(図A)。



一番大きなコーンカップを見つけ出し、そこにアイスクリームを盛り上げていくという考え方で、「自分の中で最も大きなコーンカップはどれか」をGATBを通じて探します(図B)。



ただし、コーンカップが小さいからといって、必ずしもだめということではありません。コーンカップが小さくても本人にやる気があり、一生懸命努力すれば、アイスクリームを高く盛り上げられる可能性があると考えます(図C)。



専門家として リハビリテーションを提供し、 運動機能の回復を目指す

野々山さんは、理学療法士として運動機能が低下した方たちを中心にリハビリテーションを提供しています。患者さんたちとコミュニケーションを図りながら信頼関係を築き、専門家としての知識と技術を駆使しながら、その人らしい人生が送れるように力を尽くす日々を送っています。

理学療法士 野々山良輔さん



ののやま・りょうすけ ●1983年東京都生まれ。大学中退後コールセンターに勤務。29歳のとき、理学療法士の道に進もうと、東都リハビリテーション学院夜間部に入學。仕事と勉学の両立に苦勞しつつ当学院に通い、2016年理学療法士の免許を取得。都内の病院でケア業務に従事した後、2017年11月から東京大学医学部附属病院リハビリテーション部に理学療法士として勤務し、現在に至る。

就いていた仕事を辞め、
理学療法士の道へ

— 理学療法士になられる前は、別のお仕事をされていたのですか。

野々山 以前はコールセンターでオペレーターさんたちの管理を担当していた。私が電話応対をすることもありました。

私は学生時代にスポーツクラブでインストラクターやフロント業務に携わっていたこともあり、人と対面しながら体を使う仕事が好きだったんです。「そういう仕事をしたいな」という思いがだんだん強くなり、理学療法士という仕事があることを知りました。

— 作業療法士という選択もあったのではないのでしょうか。

野々山 理学療法士とは、専門家とし

て病気やけが、高齢化などで、運動機能が低下している方に対して、「座る」「立つ」「歩く」などの基本動作力の回復や維持を目的にしたリハビリテーション（以下、「リハビリ」という）を提供するのが仕事です。作業療法士は食事をする「料理をする」「仕事をする」などの日常生活の応用的な動作の機能回復を図り、社会復帰を目指すことを目的としたリハビリを提供します。

二つの職種を比べたとき、作業療法士が担当するのは上肢機能訓練の提供が中心で、理学療法士は体を動かすこと全般に関わる仕事だという印象を持ちました。それで自分には理学療法士のほうが合っていると思ったわけです。

— 実際のお仕事はどんな流れになるのでしょうか。

野々山 当院で理学療法士がリハビリの提供をするのは、基本的にここに入院している患者さんです。新規の患者さんの場合、まずその患者さんを担当している専門の医師から、私たちが所属するリハビリテーション部に依頼があります。その患者さんをリハビリテーション部の医師が診察し、どんなリハビリを行うかの基本が示された処方指示箋が出されます。様々な状態にある複数の患者さんたちをほかの理学療法士たちと振り分け、担当が決まります。

リハビリを行うに当たっては、退院後どのように過ごしていきたいかを本人やご家族と相談してゴールを設定

します。その後は理学療法士の私が、患者さんと一対一でリハビリを提供していきます。処方指示箋を基本とし、具体的にどんなリハビリを行うかを私が考えます。その過程で医師や看護師と情報を共有し、よりその方に望ましいリハビリにつながります。また患者さんが退院されて別の病院に行かれたり、自宅でリハビリを継続されたりすることを踏まえ、それらの場合にどのようにつなげていくかも考える必要があります。

理学療法士が提供するリハビリには大きく分けて、体の機能の一部もしくは全体を動かして機能の回復を図る運動療法と、機器を使って温熱や電気、レーザーなどを当ててリハビリを行う物理療法があります。私たちが理学療法士は運動療法を中心に、必要に応じて物理療法を用いてリハビリを提供しています。

その人らしく過ごせることを目指してリハビリを提供

— お仕事の中で喜びや、やりがいを感じるのとはどんなときでしょうか。

野々山 患者さんの不調が改善され、その人らしく過ごせるようになったときの姿、あるいはそうした状態に近づいたときの姿を見ると、とてもうれしくなります。患者さんから「こんなことができるようになった」という声を聞くと、やりがいを感じます。



歩行車を使った歩行訓練の様子
患者さんと寄り添いつつも、自立の妨げの要因となる心理的な依存関係に陥らないように、一定の距離感を保って接している。



運動療法室▶

この場所で患者さんとコミュニケーションを図り、一人ひとりに見合ったリハビリを考え、信頼関係を築く。



▲患者さんそれぞれの特性に応じた歩行訓練を行うため、様々な歩行補助具が用意されている。

理学療法士の仕事は、患者さんたちの日常生活の基本動作の回復を目指すことに主眼を置いていますが、私はそれに加え「その人らしく過ごすことができるようになる」とも視野に入れ、その方が望む状態にできるだけ近づけて、人生に彩りを添えられるようになることのお手伝いをしたいと考えています。サーフィンが好きな患者さんが療法後、「ようやく海に入れました」と報告してくださった時は、心から「よかった」と思いました。

——お仕事の厳しさや難しさはどんなところにありますか。

野々山 様々な検討をして、その方に見合ったリハビリのプログラムを考えますが、時には思いどおりの結果が得られない場合もあります。進行性の病気を患っていらっしゃる場合や、重症の患者さんの場合は、快方に向かうことが難しいケースが少なくありません。そんな厳しさの中でも、私にはできないことではなく、できるようにするための目を向け、「リハビリを始める前と比べて、これだけよくなりましたね」という姿勢で患者さんと接するようにしています。

また、寝たきりでコミュニケーションが難しい患者さんを担当することもありますが、ご本人の反応を確認することができなくても、ご家族がとてもうれしそうな表情をなさいます。そんな時は、厳しさの中でもやりがいを感ずります。

理学療法士の仕事では 様々な経験が役に立つ

——お仕事では、どんなことを心掛けていらっしゃるのでしょうか。

野々山 患者さんとコミュニケーションを図り、信頼関係を築こうと努めています。信頼関係があれば、患者さんにとってつらいことも、伝えやすくなります。一方で、患者さんとの距離に寄り添うことはもちろん大切ですが、近づきすぎると依存関係に陥り、その方の自立を妨げてしまうことにもなりかねません。

——近年、理学療法士の役割に対する関心が高まってきているようですね。

野々山 高齢化社会を迎え、理学療法士の役割はいつそう大きくなってきているのではないのでしょうか。ほかにも災害で避難された人々への体の機能維持や回復のためのサポート、企業や学校での健康増進や病気の予防のための環境整備、スポーツ分野で選手たちが高いパフォーマンスを発揮するためのお手伝いなど、理学療法士に対する注目度は上がってきていると感じます。

そうした中で、私は理学療法士の認知度がさらに上がり、ひいてはそれが理学療法士の社会的な地位の向上に結び付くいいなと思っています。そうなったら、私たちも今まで以上に余裕を持って患者さんに接することができ

るようになるでしょう。理学療法士の仕事は、患者さんの状態や仕事、表情に現れる変化を見逃さないことがとても大切で、それができてこそ確かなリハビリの提供ができます。理学療法士に余裕があつてこそ、患者さんの小さな変化を見逃さずに対応できるのだと思います。

——理学療法士を目指すという後輩たちにアドバイスをお願いします。

野々山 理学療法士は、様々な価値観を持った患者さんたちの気持ちや立場を理解し、コミュニケーションを図らなければなりません。それにはいろいろな経験を積んでおくとよいと思います。豊富な経験があれば、患者さんの価値観と共有できるポイントを見つけやすくなりますし、信頼関係を築くことにつながります。私自身、コルセーターで対人スキルを学んだことが、今、とても役に立っています。

また、上司から指示されたことは、「厳しいな」と思ってもまずは引き受けてやってみることで。そうすれば自分に何が足りないかに気づききっかけにもなるし、成長の足掛かりにもなります。

同時に、「自分に対する評価は上司など他人がするもの」と考えましょう。自分では「うまくできたな」と思っても、他人の目で客観的に見たら不十分ということは数多くあります。「評価は他人がする」と考えていけば、よりよい仕事をするにつながらるはずですよ。

「離職者訓練」と「在職者訓練」 を両輪として推進



関東職業能力開発促進センター (ポリテクセンター関東)

設置・運営●独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
所在地●横浜市旭区南希望が丘78番地



訓練風景



関東職業能力開発促進センター（ポリテクセンター関東）は、「ハロートレーニング」の愛称で呼ばれている離職者を主対象とした訓練（離職者訓練）と在職者を対象とした訓練（在職者訓練）等を実施している職業能力開発施設である。

基本理念

関東職業能力開発促進センターは、昭和30年に神奈川県総合職業補導所として横浜市旭区希望が丘に開校し、相鉄線希望ヶ丘駅から当センターへ向かう道路は、地域の方に「訓練校通り」として親しまれている。

当センターを設置、運営している高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEDD）は、「らしく」と「ともに」を、「はたらく」という共通のゴールにつなげ、「はたらく」を通じた多様性の尊重と共生社会の実現を目指している。

その中でポリテクセンターは、利用者が「働く未来を自ら選択し、充実した職業人生を送る」ことを願い、その実現に向け「やってみたい」「できるようにになりたい」を支援する施設である。

離職者訓練

離職者訓練は、当センターではものづくり分野での就職を希望する方を対象とし、企業実習付きコースを含め、CADによる設計製図、機械加工、溶

接などの機械系の4コース、電気設備、電子回路、コンピュータプログラミングなどの電気・電子系の6コース、建築施工、リフォーム、ビル設備管理などの居住系の4コースを標準6カ月（一部7カ月）で実施している。

各コースのカリキュラムは、目指す業界で仕事をするために必要となる技術要素で構成され、知識・技能を習得できる内容となっており、訓練時に使用する教材や機器、設備などは実際の仕事で使用されているものと同等のものを使用していることで、就職してからもスムーズに仕事ができるようになっている。

また、訓練を担当する職業訓練指導員（テクノインストラクター）を中心に、就職支援アドバイザーが個々の受講者とのキャリアアカウンティングを行うなど、きめ細かな就職支援を行っている。

在職者訓練

在職者訓練は、企業で働く方々を対象とし、仕事を遂行する上で必要な専門的知識および技能・技術の向上を図るための短期間（2～5日間）の職業訓練である。

企業の生産現場が抱える課題解決のために、ものづくり分野における設計、加工、施工、検査、設備保全などの実習を中心とした訓練コースを体系的に実施することにより、中小企業等の人

材育成を支援している。また、タブレット型端末やWebを利用した生産支援システム構築をはじめとしたDX（デジタルトランスフォーメーション）に対応した訓練コースも実施している。

なお、「自社の課題や目的に合った訓練を実施したい」等、企業個別の要望に応じたオーダーメイド型の訓練コースを提案することも可能である。

事業の両輪

在職者訓練では、計画時には現在の関係分野のニーズ動向を把握するとともに、実施時には受講者の生の声から現場のニーズを得ることができ、それらのニーズを企業の求人ニーズと捉え、離職者訓練のカリキュラムや教材に反映することによって、受講者の就職活動が有利に進められている。

また、離職者訓練を修了した受講生が、就職後にさらなるスキルアップを目指して在職者訓練を受講するなど、就職先の企業との関係性を向上することができている。

当センターで実施している「離職者訓練」、「在職者訓練」は、キャリアチェンジ、キャリアアップにつながる「リスキリング」そのものであり、離職者訓練だけでなく、在職者訓練も同時に実施し、充実させることによって、相乗効果を得ている。まさに両輪として職業能力開発の支援をうまく推し進められているところである。

コロナを経て 新人はどう変わり、我々はどう向き合うか



鈴木卓也

DIC株式会社
総務人事部 グループマネージャー

すぎ・たくや●国内食品メーカー、外資系半導体メーカーを経て、2023年より現職。人材育成をはじめとする人事全般を統括し、研修講師・カウンセラーとして社内外での実績をもつ。国家資格2級キャリアコンサルティング技能士、産業カウンセラー

前回は、コロナを経て変化した研修運営のスタイルや研修のあり方についてお伝えしました。今回は、受講者の意識や行動に焦点をあてます。

いつの時代も、私たちは若者のことを「今どきの若い子たちは」という言葉とともにラベルを貼り、「自分たちのときはこうだった」と言いながら相手を理解したつもりになります。でも、人材育成の観点で見たとき、それは本当に正しいのか考えてみようということです。

最近よく聞く言葉に「Z世代」があります。1990年代半ばから2010年代序盤に生まれた世代を指し、生まれたときからインターネットが利用可能であった「デジタルネイティブ世代」の総称（※野村総合研究所より、諸説あります）ですが、彼らを一括りにして理解したかのようにすることの危険性を、私は人材育成を担う者として感じずにはいられません。もちろん、「自分とは違う世代であり、一方的に自分たちの価値観を押し付けてはいけない」という心構えの意味はあります。しかし、「こういう世代だ」と括って論じるにはあまりにも雑に思えるのです。

今年、新入社員を受け入れた企業・組織の方にお伺いします。今年の新人たちはどうでしたか？ 去年の新人と同じでしたか？ 私の実感では、少なくともこの数年はコロナの影響もあって、新人の様子は毎年大きく違うが、あると思うのです。

私は今年1月、コロナのため対面での入社時研修ができなかった2020年、2021年新卒入社者のフォロー

研修を実施しました。入社数年にして、「同期と初めて会い、どの部署にどんな同期がいるかわかって仕事にも役立つ」など共通の感想が聞かれた一方で、職場や仕事に対する向き合い方、考え方や価値観は20年入社と21年入社のたった1年でも違いがあると感じました。一例を挙げてみると、

●20年入社：卒業直前までリアルコミュニケーションが主体だったが、コロナの流行で急遽リモート対応となり本人のみならず職場も右往左往。そのため、入社当初同期や職場の先輩たちの顔が見えずコミュニケーションがとれなかった不安と不便が強かった。

●21年入社：就活時にリモートとなり、選考方法などが前年と変わって戸惑うが、入社時には慣れてきた。リアルでのコミュニケーションの良さは感じつつ、20年入社者に比べるとリモートでのコミュニケーションに不便さを感じていない。

という違いを感じました。さらに22年、23年入社者を見れば、リモートが当たり前のコミュニケーションになっていて、むしろ昨年5類感染症への移行後、リアルでのコミュニケーションに戸惑い、「リモートで十分なのに」という思いを持っているように感じます。

それでは今年24年の新人はどうでしょう？ 私の実感としては、昨年まであったコロナによる距離・マスクなどの制限がなくなったこともあってか、今年の新人は皆、研修中の対話や質疑応答が活発だったと感じました。一方で、様子を伺いながら行動する、受け身な気質を感じ取りました。これらを見る限り、変化の速い今の

時代、「Z世代」などと十把一絡げにするのは正しくありません。年々違いがあり、目の前の受講者に合わせた対応をしていくことが、人材育成に携わる者として常に意識する必要があると思います。具体的に私たちに求められることは、「毎年変わる新人たちに、どのようなカリキュラムを用意し、彼らと接するか」と「配属先の上長や先輩社員などをどう支援していくか」の2点になるでしょう。

前者で言えば、弊社では今年新人研修にアクティブラーニングを導入しました。アクティブラーニングとは、受動的ではなく積極的・能動的な授業・学習のことで、文部科学省が推進するようになって数年経ちます。ビジネスマナーや会社概要の理解など、伝えることが多い新人研修ですが、今年から「自分で考えてみる、グループで議論し、質問を活発に出してみる」というやり方を導入しました。そのことで、受講者である新人社員の集中力が持続し、理解度が増し、研修中に寝る者が格段に減りました。

後者は、日々の業務で忙しい現場にとって、毎年の変化を感じ取ったり育成方法をアレンジすることはなかなか難しいのが現状です。だからこそ、OJT指導者などの研修で新人の様子を伝えたり、上司を巻き込んで合同のセッションを実施したり、という工夫が重要になります。

しかし、新人育成にからんで現場とコミュニケーションをとる中で、違う課題が見えてきました。新人に限らない現場での育成力、上司の部下支援力の課題です。これについて、次回触れたいと思います。

本学の就職支援と キャリア形成支援の取り組み



平安女学院大学
キャリアサポートセンター 課長
江藤 律子



1 本学の概要

本学院は来年1月に創立150周年を迎える。「知性を広げ、望みを高くし、感受性を豊かにし、そして神を知らせる」という建学の精神のもと、キリスト教精神に基づく人格教育を通じて、様々な社会課題に対応できる知恵と勇気を身につけた人材の育成に力を注いでいる。

京都、大阪を拠点に、国際観光学部と子ども教育学部の2学部を擁し、国際観光学部では「京都文化」「ホスピタリティ」「語学」といった様々な切り口で観光学を学び、子ども教育学部では保育士資格・幼稚園教諭免許・小学校教諭免許などの取得のための専門知識を学んでいる。これら専門的知識を実践する場として、両学部ともフィールドワークや実習、あるいはボランティア活動などの現場体験活動を重視している。

少人数制のもと、学生一人ひとりと丁寧に向き合い、それぞれの良い面がより良い方向に伸びて強みとなるように支援している。キャリア支援においても就職支援スタッフだけでなく、教職員が丸となった全学的な進路支援体制を整えている。

2 段階的なキャリア形成支援

キャリアサポートセンターの支援は、1年生からスタートする。例として国際観光学部では、入学直後から個々の価値観や興味を踏まえた職業興味検査の実施や、2年生では「内定者座談会」や「企業人との交流会」などの

イベントを行い、将来の職業や生き方について考える機会を提供している。さらに、自己分析や将来の方向性を考えることで、成長を促し自己を見つめ、自ら進んでいく意識を育てている。

また、学部でも全学年を通して「ジェネリックスキル」科目を設定し、社会で求められる基本的な能力やスキルを養っている。

3 豊富な就職支援プログラム

国際観光学部では一般企業への就職希望者が多く、子ども教育学部は保育士、幼稚園教諭などの学生の志望に応じたキャリア支援を行い、志望別の支援プログラムを実施している。

一般企業の志望学生への就職講座は、自己理解と知識を深め、多様な業界や職種を理解し主体的に活動できるようサポートしている。保育職志望の学生に向けた就職講座は、免許取得における実習や科目履修が多いことから、昼休みを利用したランチタイム講座と銘打った実践的な内容で、参加者も多く人気講座である。

4 充実した資格取得支援

資格取得支援も重要な取り組みの一つである。学部の特徴に合わせた複数の対策講座を実施している。

また、本学独自の「資格チャレンジ制度」を設けている。この制度は、学習意欲とキャリア形成意欲を高めてもらうことを目的として推奨資格を取得した学生に奨学金を支給するものである。例えばファイナンシャル・プランニング検定、ITパスポート検定、

TOEICや中国語検定が人気である。

2019年度より開始したこの制度は今では学内で広く認知され、この制度を利用する学生が年々増加しており、新たな推奨資格の設置の希望の声も上がっており大変好評である。

5 教職員連携によるきめ細やかな個別支援

学生の希望進路と個々の状況に合わせた個別支援を重視している。

個別相談では1回の面談時間を5分に設定し、学生とじっくり向き合い、志望や取り組み状況を丁寧にヒアリングすることから始めている。その後、それぞれの志望や適性、ニーズに合わせて応募書類の作成支援や面接対策などの実践的なサポートや求人情報の紹介など、一人ひとりに適した支援を徹底している。ゼミ担当教員を主とした学部との連携を徹底し、全学的に就職活動を支援している。

そして、保護者の就職活動への理解を促す取り組みとして保護者就職懇談会をはじめ、個人面談や電話相談などのフォローも随時行っている。

6 未来に向けた支援

これからも、学生が社会で自分らしく活躍できる進路選択と、中長期的なキャリアビジョンを描けるよう、多様性を尊重し個性に対応する関わりを通して、個々の成長を促すサポートを推進する。時々訪れる卒業生の自信に満ちた笑顔が本学の教職員の大きな喜びであり、学生の良き伴走者であり続けたいと考えている。

偶然が織り成す物語

1 不思議な出来事と無意識

思ってもみない不思議なことが、突然自分の周りで起こる。偶然ともいえるそんな経験を、あなたも一度や二度されたことがあるでしょう。

「精神生活の大部分は、無意識である」

世界の3大心理療法の一つ、精神分析的心理療法の、原則の一つをそう語る。意識的なものを越えた何らかの力が働いたと感じさせる現象が、私たちの日常生活でもしばしば発生する。そのことを示唆する、東京で実際にあった事件から考えてみよう。

2019年4月、交通事故で愛する妻子を失ったMさんの当日のことである。いつものように奥さん(当時31歳)がキッチンで長女(当時3歳)の朝食を作り、Mさんはまだベッドでウトウトしていた時だった。急に奥さんが走ってきて、ベッドにいたMさんに抱きつき、10秒くらいそのままの姿勢を取った。今までになかった初めての出来事だったという。「どうしたの?」と聞くと、「何でもないよ」と言って、奥さんはキッチンへ戻っていった。そうしてその日の午後、長女と自転車で出かけた奥さんは、暴走車にはねられるのである。尊い2つの命が奪われ、この悲しい事故を思う度に、今も涙する。

2 人生で最も大切なこと

「人生で最も大切なことは、職業選択である。それは、偶然が決める」——そう語ったのは、17世紀のフランスの思想家パスカルだった。

一般的な職業の種類は、約2万8千にのぼる。その中から自分にふさわしい職業をチョイスする事は、そう簡単な作業ではない。ランチを何にするか、その選択はメニューの中からその時食いたいものを、懐具合と相談して決めればよい。しかし、生活の骨格である職業の選択を適切に行うには、選ぶ根拠となる内容を、一つひとつ明らかにしていく必要がある。

例えばそれは、自分の興味や価値観、潜在する能力、好きなこと、強みや得意なこと、職業を通して実現したいこと、送りたい生活スタイル等であり、それらが不明なうちは適切な選択は難しい。また、メニューに当たる職業の中身も、よく調べて正確に知る必要がある。ところが天才パスカルは、ぼさりと「偶然がそれを決める」と語ったのである。

自分が何者になるのか、職業選択はアイデンティティの問題でもあり、納得のいく決断に至るまでの道程は重く長いものだ。大卒なら生きてきた約22年間全てがその準備期間、ともいえる。いざ職業生活へ移行する時に、真剣な学生ほどその決断の難しさに、しばし立ち尽くす。職業の選択は、パスカルが語るように、偶然で決まるも

のなのだろうか? 皆さんの場合は、どうだっただろうか?

3 筆者のケース

私の場合を振り返ってみると、実はパスカルの言ったとおり、なのである。20代で月刊誌の記者になったのも、30代で勤労青少年職業カウンセラーとして心理支援を始めたことも、偶然の出来事からだった。

「原稿を書いて生きていけたら…」そんな妄想気味の希望を抱いて、大学を卒業した。当時卒論指導で御世話になったM教授が「達意な文章を書く」と私の原稿を褒めてくれたのも、妄想強化に輪をかけた。しかし現実には、売れる原稿はなかなか書けず、先の見通しは全く無く、傷心と焦燥感が募る中で、ただその希望だけが支えだった。

そんなある日、彫刻家の友人から芸術家が集まるといふXmasパーティの誘いを受けた。会費は高かったが、当時極貧だった私は、なぜか参加した。そこで、著名な社会派ジャーナリストを夫に持つTさんと偶然出会い、そのご縁で月刊誌記者の仕事を始めるのである。

10代から対人不安が強かった私には、取材での面会は相当荷が重かった。しかし、当初恐怖心で一杯だったインタビューが、次第にわくわく感のほうに勝っていったのは、誠に不思議な変わり様であった。

4 大谷翔平選手の場合

大リーグで活躍する大谷翔平選手の職業は、プロ野球選手、それも打者と投手を兼ねる二刀流である。

二刀流プロ野球選手になる、この発想は大谷選手本人から出たものではない。「打者と投手二つをやらせてもらうことは、僕にはない画期的なアイデアでした。(中略)もし高校から米国へ行っていたら、おそらくバッティングはやっていなかった」と、スポーツライターS氏の取材に本人が語っている。

大谷選手は、高校から直接大リーグへ行くことを決めていた。ドラフト会議前にその決意を公表し、各新聞もその決断を大きく報道した。ところがその4日後のドラフト会議で、日本ハム球団は単独1位で指名するのである。だがこの時も、「日本ハムへ入団する可能性は、ゼロです」と取材陣に語っていた。

しかし、栗山監督率いる日本ハムは、入団交渉で「誰もやっていないことをやりたい」と述べた大谷選手の思いを受け、「投手と打者の両方をこなす二刀流選手として育てたい」と、思いがけない提案をするのである。

日本ハムが他の球団のようにドラフト会議での指名を諦めていたら、また、大谷選手側が日本ハムの人達と会わずに、話を聞くこともなく断ってしまっていたら、今の輝ける二刀流の大谷選手は、決して誕生することはなかったといえるでしょう。

コロナ禍における 学生とキャリア支援の 変化について



岡崎浩二

株式会社キャリアポット 代表取締役社長
株式会社岡崎人事コンサルタント 取締役社長
東京都立産業技術大学院大学 特任准教授

前回お伝えしたとおり、コロナ禍は、若者たちに多大な影響を与え、大学キャリア支援の現場においても新たな挑戦が求められています。経済的な不安、人間関係の希薄化、オンライン授業の影響といった問題は、学生たちの生活に深刻な変化をもたらしました。同時に、学生たちのコミュニケーションスタイルや職業観にも変化が見られます。

このような状況下、キャリア支援の現場ではどのような取り組みが必要か、実際の事例を踏まえて検討していきたいと思います。

■心理的なサポートの強化

人間関係の希薄化やオンライン授業の長時間化がもたらす心理的な問題に對しても、適切なサポートを提供することが重要です。キャリアセンターや学生相談室におけるメンタルヘルスのサポート体制の強化、カウンセリングサービスの拡充、心理的な負担を軽減するためのワークショップやセミナーの開催などが考えられます。

実際の事例として、WEB会議ツールを使って、同じ悩みを持つ学生同士で意見を交換する場を提供したところ、学生たちからも非常に評価も高

かったです。この取り組みでは、キャリアコンサルタントである私と大学職員の方の2名で開催しています。キャリアコンサルタントと大学職員という職種の違いが関係すること、学生たちには就職やキャリアに関するアドバイスだけでなく、学生生活に関するアドバイスも可能になります。

■デジタルコミュニケーションの活用とオンライン交流の機会提供

デジタルネイティブな学生たちが主流の現在、彼らに合ったキャリア支援方法を考えることが重要です。

まず、学生たちが日常的に使用しているLINEやSNSなどのデジタルツールを活用し、彼らに情報を提供したり、キャリアに関する相談を受けたりすることが有効です。これにより、学生たちは気軽にキャリア支援サービスにアクセスできます。また、オンラインでセミナーやワークショップを開催することで、場所を選ばずに学生たちが参加できる機会を提供できます。

特に注目されるのが、チャットを利用したキャリアカウンセリングです。チャットカウンセリングは、学生たちにとって馴染み深いコミュニケーション

ン方法を用いるため、気軽に相談できるといふ大きなメリットがあります。また、チャットでのやり取りはテキストデータとして残るため、相談内容を後で振り返ることができるという利点もあります。これは、キャリアの選択や決断をする際に非常に役立ちます。

チャットカウンセリングに加えて、よくある質問に自動で回答してくれるチャットボットを併用することで、カウンセラーの負担も減らすこともできますし、24時間簡単な質問に対して学生が相談できる体制も整えることができます。チャットボットに関しては、最近ブームにもなっている生成AIを活用することで、より柔軟に回答してくれるサービスを低価格で開発できるようにもなりました(就職・キャリア支援における生成AIの活用については、今後触れる予定です)。

一方で、デジタルコミュニケーションだけではなく、対面での交流も大切にしています。対面でのキャリア相談や、小規模ながら実際に会うというワークショップ、インターンシップの機会を提供することで、学生たちはリアルな人間関係を築く機会を得られます。このバランスが、学生の多様なニーズに応えるためには重要です。



各ツールを組み合わせ、 継続的支援につなげる

キャリア教育プログラム等として位置づける実施例



自分に合った進路(職業や学部学科等)を選ぶには、自分の個性と職業との相性、「職業適性」について考えることが大切です。「職業適性」は、「能力」と「興味(パーソナリティ)」の2つの側面から検討することが基本となります。VRTでは興味を生かせる職業を、GATBでは得意な能力を生かせる職業を具体的に知ることができるため、2つの側面から進路、職業選択の可能性を広げて検討することもできます。多面的、総合的に自己理解をし、進路について検討するために、アセスメント・ツールを組み合わせることをお勧めします。

実施の例

中学校	2年生	VRT	職場体験前に実施し、職業の世界への関心を喚起する。体験する職場を選択するための参考にすることもできる。自分の興味・関心を把握し、それらを生かせる仕事は何かを知る。	職場体験の事前学習	取り組みやすい「興味」から
	3年生	GATB	自分の能力の特徴を把握し、それらを生かせる仕事は何かを知る。卒業後の進路や職業選択について検討するための資料とする。	自分の特徴は?	
高校	1年生	VRT	興味・関心を把握し、文理選択や総合学科のコース選択時の参考にする。		
	2年生	GATB	主に進学希望者	能力の特徴を把握し、得意な能力を生かした将来の職業選択について検討し、卒業後の学部学科等選択の参考にする。	このような職業に就くには、どんな学部学科を選べばよいか
			主に就職希望者	能力の特徴を把握し、得意な能力を生かした職業選択について検討するための資料とする。	
大学・短大 専門学校	1-2年生	VRT	職業への意識を喚起し、早いうちから職業についての意識を持った大学生活を送るきっかけとする。興味・関心を把握し、興味の特徴を生かした将来の職業選択について検討するための資料とする。	就職ガイダンス「自己分析・自己理解」講座での実施も可能	
			3年生		CAREER Insites®
			RCC	就職に向けた準備状況を客観的に把握し、就職活動を行う上での参考にする。	就活に向けた準備へ
共通		KN	KN式クレペリン作業性格検査	作業性格や作業態度、行動特徴により、学校生活への適応や危険作業・運転などへの適性を把握するための資料として活用する。	

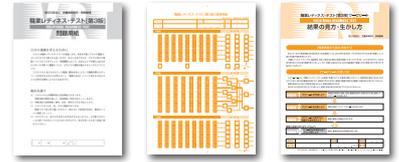
VRI 職業レディネス・テスト

■編著 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

対象 ● 中学・高校・高専・専門学校・短大・大学・職業訓練校・職業相談機関等

実施所要時間 ● 40～45分

- 6つのタイプの職業分野への興味関心、自信を測定
- 「自分のやりたいこと」、職業の世界を考えるきっかけに



1名分 ■ 710円

- 問題用紙
- 回答用紙（中学生用／高校生以上用）
- 結果の見方・生かし方
- 判定料（プリント）……………

330円

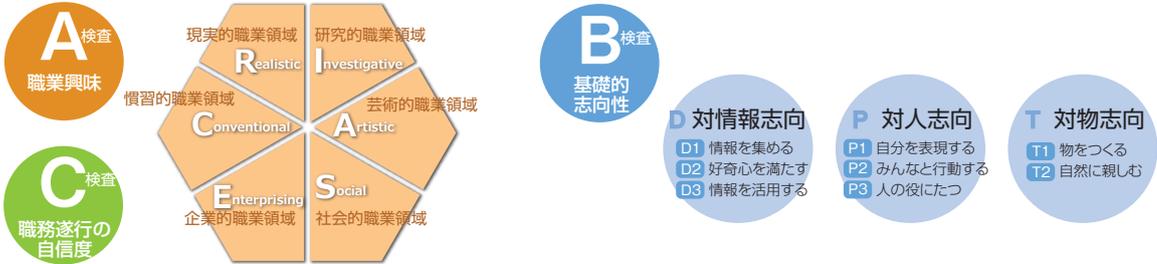
380円*

● 手引……………1,430円

（税込／送料別途） *PDFの判定結果票をご希望の場合は360円になります。1名分計690円です。

判定結果票はPDFファイルかプリントを選べます。

わかること



判定結果

● パーソナルレポート

検査日: 2022年4月22日

雇用高等学校 普通 1年 3組 7番 雇員 美咲

I あなたの職業への興味と自信

興味 1位 ●95点
自信 2位 ●81点

興味 3位 ●84点
自信 3位 ●79点

興味 2位 ●89点
自信 1位 ●88点

興味 4位 ●71点
自信 4位 ●72点

興味 5位 ●64点
自信 5位 ●64点

興味 6位 ●54点
自信 6位 ●54点

II あなたの日常生活での興味のタイプ

興味のタイプ	得点	60	70	80	90	100
情報 Data 知識や情報、データに関する活動	62					
人 People 人と直接関わる活動	37					
物 Things 機械や道具などの物を扱う活動	96					

「物」と関係の深い職業例・進路

タイプ	興味と関係の深い職業例・進路
物にかかわる仕事	自動車組立工、建築大工、製菓工、パティシエ ●
物と情報の両方に かかわる仕事	機械技術者、建築士、システムエンジニア、プログラマー ●
物と人の両方に かかわる仕事	運転士(士)、講師、美容師 ●

あなたへのアドバイス

あなたは、興味のある職業の方向性がだいたいはっきりしています。A検査の得点が高いRタイプにあなただけの興味と自信のバランスをみてみると、一番興味と自信が高い職業タイプと自信が一番強い職業タイプが近い。自信が一番強い職業タイプの中にも自分がかつてみたいと思う職業がないか、確認してみましょう。

● 職業一覧表

オンライン説明会

中学校・高等学校・専門学校・短大・大学等の教職員を対象に、「厚生労働省編一般職業適性検査」「職業レディネス・テスト」の検査の概要、結果の見方について、オンラインによる説明会を承ります。詳しくはお問い合わせください。

KN式クレペリン作業性格検査 [進路指導用]

対象 ● 中学・高校・高専・専門学校・短大・大学・職業訓練校・職業相談機関等

実施所要時間 ● 40~45分

- 作業性格や作業態度、行動特徴等、個人の性格面の特性、仕事ぶりを推測
- 学校生活への適応や危険作業・運転などへの適性について把握するための参考資料に

1名分 ■ 490円 — [● 検査用紙…………… 90円
● 判定料（プリント）…………… 400円* ● 手引…………… 1,210円]

*PDFの判定結果票をご希望の場合は380円になります。1名分計470円です。

(税込/送料別途)



わかること

- プロフィール（作業曲線：作業量を棒グラフで表示）／平均作業量（前半／後半／全体）／作業の速さ（作業全体の平均作業量から作業処理速度を判断）
- 評定（作業曲線の形状が標準曲線にフィットしているかどうか（安定—動揺）、作業量（極めてきびん・きびん・標準的・少し遅い・遅いの5段階）、誤答の出かたの組み合わせによって、評定コメントを表示）
- 特記事項（作業量、作業曲線、作業の質等の面で、特別に目立った作業上の長を捉え、それらについて、なぜそのような現象が起こったのかを推測し、コメント）
- 留意事項（評定結果に基づき、被検者に対する注意点、あるいは仕事に対する取り組み方等についてコメント）

● 結果票

結果票 [指導者用] 一般社団法人 雇用問題研究会
KN式クレペリン作業性格検査
雇用高等学校 2年 1 10番 実施年月日: 2022年4月22日

プロフィール

平均作業量	前半	後半	全体	作業の速さ
53.5	59.7	56.6		○

評定
物事の処理能力や作業速度は速く、仕事の取り掛かりも円滑で、上達も速い。周囲に対する反応も早いほうで、概ね調和・安定した行動をとる。しかし、時にはあせったり、ぼんやりして作業にムラ（一時的な作業の遅滞や高遠）があるなど、若干偏った行動が現れることがある。

特記事項
本検査の結果を見る限り、作業内容に特記するような点は見受けられません。評定をご覧になって、客観的に自分（個人）をみつめてみてください。

留意事項
注意を集中させ、落ちついて、しっかりと作業を続けるよう心掛けて下さい。

＜職業選択指導のポイント＞
生徒・学生の望ましい職業選択には、個々人を多面的に捉えその特性を十分に吟味し指導することが肝要です。本検査では職業に対する性格・行動特性を見ますが、他に職業適性、職業興味等の側面から測定していただくことをお勧めいたします。当研究会では、職業適性能力を測定する「厚生労働省備一般職業適性検査」、職業への興味・自覚の程度を測定する「職業レディネステスト[第9版]」を発行しております。

お問合せ番号(管理用) 130001-01 (20)

● 結果一覧表

● 手引



KN式クレペリン作業性格検査は、左右隣り合わせの二数の加算を連続的に行うことによって得られる作業量（作業速度）や作業曲線、作業の質などの結果から各人の仕事ぶりを推測し、その作業性格や作業態度、行動特徴等、個人の性格面にかかわる特性を総合的にとらえようとするものです。

RCC就職レディネス・チェック

対象●大学・短大・専門学校・職業訓練校・職業相談機関等

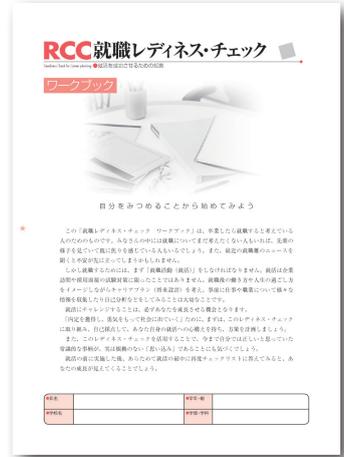
実施所要時間●最短**30分**（解説を加えるなどにより延長も可能。回答のみの場合は約10分）

- 就職活動に欠かせない5つのポイントをチェック
- モチベーションをアップさせ、就活に必要な行動を促す

	(税込/送料別途)	
●ペーパー版（1セット20名分あたり）	4セットまで… 9,680円	5セット以上… 7,260円
●Web版（1名分あたり）	1～99名分… 484円	100名分以上の場合… 363円

わかること

- 就職活動に欠かせない5つのポイント「就職意欲度」「キャリアプラン設計度」「環境理解度」「就職活動理解度」「思い込みからの自由度」の準備状況
- Web版ではさらに、管理者用（学校側）画面にて、個人結果・集団結果をリアルタイムで表示



RCC 9/6(金)開催
オンライン・セミナー

お申込み受付中▶

職業適性診断システム

職業適性診断システム

CAREER Insites®

キャリア・インサイト

■編者 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

対象●EC：18～34歳程度で、正規の職業経験が比較的短期間の若年求職者

大学、短大、専門学校等の教育機関の在学生等

MC：35～69歳程度で、職業経験がある方

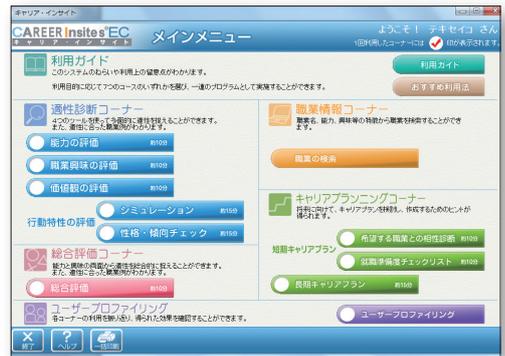
実施所要時間●全てを実施すると1時間以上(各自でメニューを選んで実施可能)

- 自己理解・職業選択を支援するコンピュータ・システム
- 若年者向けのECコースと、ミッドキャリア層向けのMCコースを用意

	(税込/送料別途)	
●CD-ROM（1枚）	……………	4,400円
●ライセンスのみ1台につき	……………	1,320円
●手引	……………	1,650円

わかること

- キャリアガイダンスの一連の流れである、「適性評価」「職業情報の検索」「適性と職業との照合」「キャリアプランニング」を自分でパソコンを操作しながら経験できる。
- 適性は4つの側面（能力・興味・価値観・行動特性）から評価



キャリア・インサイト講習会
オンライン・セミナー

開催中

詳しくは、当会 HP をご覧ください▶

キャリアコンサルティングに必須のアセスメント・ツールの有効活用をマスターする

キャリア・コンサルティング セミナー

個人主導のキャリア形成が求められる中、それを支援するキャリアコンサルティングの重要性は、社会でも広く認められつつあります。それとともにキャリアコンサルティングに不可欠なアセスメント・ツールも一層効果的な活用が期待されています。雇用問題研究会では、当研究会で発行している各種アセスメント・ツール、心理(適性)検査を効果的にご活用いただくために、セミナーを開催しております。各種ツール、心理検査等の理論・実施方法・活用方法を解説いたします。

基礎理論コース(オンラインセミナー)

対 象	<ul style="list-style-type: none">●中学校・高等学校の進路指導・キャリア教育担当者、スクールカウンセラー●大学・短大・専門学校のキャリア支援・就職指導担当者●職業安定・職業能力開発機関の担当者、職業相談・就業支援・教育相談機関等の担当者●キャリアコンサルタント、キャリアカウンセラー、産業カウンセラーおよびそれらを目指している方
コース	内 容
KN式クレペリン	KN式クレペリン作業性格検査は、2数の加算を行うことによって得られる作業量や作業曲線、作業の質などの結果から、個人の性格面にかかわる特性を総合的に捉えようとするものです。この検査を実習し、判定結果の読み方等を説明します。また、各種の性格検査について概説し、個性理解について考えます。
VRT	職業レディネス・テスト(VRT)は、「自己理解を通じて職業探索へ、職業探索を通じて自己理解へ」という理念のもと、若者(中学・高校生をはじめ、大学生、社会人など)の職業への興味・自信の方向性をキャリア発達の観点から捉えようとするものです。ホランドの職業選択理論を踏まえて、その実施と活用について説明します。
GATB	厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)は、多様な職業分野で仕事をする上で必要とされる代表的な9種の能力(適性能)を測定することにより、自己理解や適職領域の探索等、望ましい職業選択を行うための情報を提供します。その実施方法と採点の方法を説明します。また、職業適性の理念や結果の解釈について説明します。
キャリア・コンサルティング	アセスメント・ツールを活用したキャリアコンサルティングの考え方や進め方について説明します。また、各ツール(VRT、GATB)の結果の解釈について、事例研究を通して学びます。受講生によるグループワークを取り入れたコースとなっています。 <ul style="list-style-type: none">●「VRTコース」および「GATBコース」を修了された方が対象です。

※ご希望のコースを自由に組み合わせ受講できます。ただし「キャリア・コンサルティング」は、「VRT」および「GATB」コースを受講された方に限ります。

キャリア・インサイトの機能と活用

キャリア・インサイト 講習会 オンライン CAREERinsites®

キャリア・インサイトは、利用者自身がコンピュータを使いながら、職業選択に役立つ適性評価、適性に合致した職業リストの参照、職業情報の検索、キャリアプランニングなどを実施できる総合的なキャリア・ガイダンス・システム(CACGs)です。その機能と活用について習得します。

一般社団法人
雇用問題研究会
〒103-0002 東京都中央区日本橋馬喰町1-14-5
●電話 03-5651-7072



◀メールマガジンに登録を!!
セミナー情報を
随時お届けします。



◀開催日程等、詳しくはホームページで
お知らせします。お申込みもサイト内
専用フォームからできます。

<https://www.koyoerc.or.jp>

受講者
6,000名
突破

【CCA】キャリアコンサルタント向け知識講習 (Web)

1対1の対人支援にとどまらず、組織開発・組織活性化、人事との協業といったテーマを真正面から見据えたWeb学習(厚労大臣指定キャリアコンサルタント更新講習)です。実践に基づいた講師陣の知見や豊富な事例が、実際のキャリア支援の現場で役立てられることを強く意図しています。

講師：慶應義塾大学名誉教授 花田光世先生 ほか 各領域の第一線の学識者・専門家による講義



厚労大臣指定更新講習45講座! 詳細は学習専用サイト **「CCAのキャリアコンサルタント学習情報」** で検索

特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会 研修担当 Tel 03-3591-3569

~ CCAは、「プロ(専門家)のキャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント」の養成、スキル向上、指導者養成までを、体系的に行っている専門機関です~



編者●厚生労働省職業安定局

対象●中学(2年生以上)・高校・高専・専門学校・短大・大学・職業訓練校・職業相談機関等

能力面から適性を把握し、自己理解を深め、個性にマッチする職業選択を分析・考察

受検者 1名分料金 (税込 / 別途送料)

検査用紙	330円+	
判定料金	ベーシックコース	プラスコース
PDF	400円	440円
プリント	440円	460円
PDF+プリント	460円	500円

※手引 1,210円

見本セット

無料

学校の先生を対象に、実際の検査用紙、検査結果の解説・活用ガイド(プラスコース用)等の資料をお送りします。お電話またはお問合せフォームよりお申し込みください。

電話●03-5651-7072 普及促進課

お問合せフォーム

<https://ws.formzu.net/fgen/S59647761/>



9種の適性能で得意な分野を判定

進路指導・職業指導の定番ツール

