

## VRTカードの開発と活用の可能性の検討

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

主任研究員 室山晴美

### 《要旨》

本研究では、中学生、高校生を中心として、従来から活用されてきた心理検査である「職業レディネス・テスト」を簡易に実施するためのガイダンス・ツールとして「VRTカード」を開発した上で、カードの活用の可能性を以下の2つの点から検討した。

第1に、「VRTカード」が「職業レディネス・テスト」の簡易版としてどの程度の信頼性を有するかを検証した。尺度としての構造を検討した結果では、「VRTカード」は「職業レディネス・テスト」とほぼ同じ因子構造をもつことが確認された。また、各項目への回答や興味や自信の上位領域を2つの方法間で比較したところ、約7割程度の一致率が得られた。以上の結果から、「VRTカード」は「職業レディネス・テスト」の簡易版として活用可能であることが確認された。

第2に、カードソート法の本来の使い方である、個別相談場面での活用について2つの研究を通して検討した。実験的状況における実施を通して、「VRTカード」の結果の解釈の場面では、実施者と受検者が話し合うような展開が自然に成立することがわかった。また、個々のカードの分類判断の理由を話してもらったり、興味があると判断された複数のカードに共通する特徴などを考えてもらうことにより、受検者の職業興味の背景にある価値観や個性の理解に役立つ情報が得られることがわかった。さらに、公共職業安定所の相談場面での実施結果からは、「VRTカード」の利用によって職業興味や自信がわかることは求職者にとっては自己理解を深めることに役立ち、相談担当者にとっては相談を進める上での有効な手がかりを得るために有効であることが示された。

---

(備考)本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、独立行政法人 労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。

## 目 次

### I 問題・目的

- 1-1 「VRT カード」の開発の背景
- 1-2 カードソート法の研究の流れ
- 1-3 本研究の目的

### II 「VRT カード」の簡易な心理検査としての活用の可能性について

- 2-1 研究1：「職業レディネス・テスト」との構造の一致度の検証
- 2-2 研究2：「職業レディネス・テスト」との結果の一致度の検証

### III 「VRT カード」の個別相談における活用の可能性について

- 3-1 研究3：試行実験における個別相談形式での活用の試み
- 3-2 研究4：公共職業安定所の個別相談における実施

### IV 全体の考察

- 4-1 アセスメントツールとしての活用の可能性
- 4-2 相談ツールとしての活用の可能性
- 4-3 今後の課題

### 引用文献

### 付録 「VRT カード」54枚の記載内容

## I 問題・目的

### 1-1 「VRTカード」の開発の背景

職業や進路選択のための自己理解、求職者理解に用いる一つの道具として、これまでに多くの職業適性検査、ガイダンス・ツールが開発され、公共職業安定所で行う求職者に対する職業紹介や学卒者に対する就職支援の中で活用されてきた。そのような検査の一つに、主に若年者向けに利用されてきた「職業レディネス・テスト」がある。この検査は昭和47年に公表されたが、当時の中学校、高校卒業者の離職率の高さを背景として、それまでの職業指導で中心的に行われてきた能力評価によるマッチングの考え方から脱却し、人間を常に発達し、変動するダイナミックな視点から理解し、職業指導に役立つような資料を提供するという目的で開発された(職業研究所,1974)。以降、これまでに2回の改訂を行い、平成元年には改訂新版、平成18年には第3版が公表され、過去数年間の出版部数は平均して年間約27万部程度を維持するなど広く普及している。

しかしながら、近年の失業率の上昇を背景として、公共職業安定所においては相談の中での職業適性検査の実施が難しい状況となっている。求職者の適性を把握する必要性を感じている職員は多いが、相談にかけられる時間や場所が限られているという理由から検査等の利用は難しいのが実情である(労働政策研究・研修機構,2011)。「職業レディネス・テスト」にしても、中学校や高等学校での活用は進んでいるが、公共職業安定所の相談の中での活用はそれほど多いとはいえない。その主な理由の一つに、「職業レディネス・テスト」が紙筆検査であり、実施と採点に時間がかかるという点があげられる。

「職業レディネス・テスト」は標準化という統計的な手続きを経て開発された心理検査である。検査を構成する各尺度は信頼性や妥当性を検証した上で、個人の特性を正確に測定することができるように作られている(労働政策研究・研修機構,2006)。個人の職業発達を総合的に捉えるという目的の通り、検査は、職業興味や職務遂行の自信度、日常生活の基礎的志向性などを測定する尺度から構成されている。そのため、実施に約40~45分程度、採点も含めると約1時間程度が必要となり、相談の現場で即時的に実施、解釈することについては条件として厳しい面があることは否めない。学校の授業での実施など、ある程度まとまった時間を使える集団実施が可能な場合には紙筆検査が便利であるが、公共職業安定所や若者向けの相談機関の窓口など一人の来所者の面接にかけられる時間が限定されているような現場では、実施や結果の説明のために求職者に何回も足を運んでもらう必要があるような検査の利用は難しい。また、心理検査の場合には個人の特性について詳細なデータが得られるが、その解釈には検査に関する専門的な知識や理解が必要となる。相談機関や状況によっては、それほど詳細ではなくても、求職者の大体的特徴がつかめればよいというニーズの相違もある。こういった条件を考えると、公共職業安定所などの機関では、実施が簡単で、求職者の興味や能力などの特徴がその場ですぐわかるような道

具の方が有効に活用できるといえよう。

そこで、2003年から始まった「職業レディネス・テストの改訂に関する研究会<sup>1</sup>」において、第3版として公表する改訂版の尺度作成の研究とあわせて、「職業レディネス・テスト」の簡易版についての検討を始めた<sup>2</sup>。そして、紙筆検査としての「職業レディネス・テスト第3版」を2006年に公表した後、本格的に研究を進め、2010年にカード版としての「職業レディネス・テスト」である「VRTカード」を完成させた。これは「職業レディネス・テスト」の職業興味と職務遂行の自信度を測定するための54項目を一枚一枚のカードに置き換えたカード形式のツールである。このような形式に作り替えることで、時間や手間の関係から心理検査が使えない状況あるいは施設でも、求職者の興味等を把握する上で役立ててもらえるのではないかと考えた。

## 1-2 カードソート法の研究の流れ

「職業レディネス・テスト」をカード形式にするにあたっては、欧米で研究が進められてきた「職業カードソート法」の研究を参照した。欧米では1960年代から「職業カードソート法」として、各種のカードが開発され、多くの研究が進められている。「職業カードソート法」は、1つの職業名を1枚のカードに記して複数枚のカードセットとし、そのカードを何らかの基準で分類させることによってカウンセリングの流れを組み立てていく方法である。

最初に「職業カードソート法」を考案したのはTyler(1961)である。Tylerは個人を区別する時に、それぞれの人物を特徴づけるものは何かということに関心を持った。そして、人の個性の核(コア)となる部分は、個人が行う選択の内容と選択したものを構造化する方法にあると考えるに至ったという。そこで選択のパターンを捉えるという作業から一人一人の個性を把握する方法が有効であると考え、職業カードソート法が生み出された。一枚一枚のカードの分け方、また、分類後に行われる分け方の解釈によって、個人の職業認知を捉えようというねらいである。

Tylerにより開発された職業カードソート法(Tyler's Vocational Card Sort)は、Dolliver(1967)によってより洗練された形に発展し、その後、多くの研究者によって新しいカードやカードソートについての様々な活用方法が検討された(Athanasou & Hosking,1998; Goldman,1983; Knowdell, 1982; Peterson,1998; Jones,1979,1980;

---

<sup>1</sup> 本研究は「職業レディネス・テストの活用に関する研究会」の一貫として行われている。メンバーは以下の通り(五十音順:安達智子(大阪教育大学)、杉森共和(東京都立葛飾総合高等学校)、舘 暁夫(西南学院大学)、本間啓二(日本体育大学)、松本純平(労働政策研究・研修機構)、室山晴美(労働政策研究・研修機構)、山形時雄(社団法人雇用問題研究会))。

<sup>2</sup> 「VRTカード」開発過程については、「VRTカード利用の手引き」(労働政策研究・研修機構,2010)に概略がまとめられている。

Zunker & Osborn,2002)。当初のカードのスタイルは職業名を表面に記載し、それを分類するという手法であったが、職業名だけではなく、価値観に関わる表現などを記載した価値観カード、趣味の活動などを記載したカードなども作られ、カードを分類するという技法は共通であるとしても、その内容は多様化してきた。職業名による分類だけではなくなったという時点で、「職業」を除いて単なる「カードソート法」という名称で用いられるようになってきている。以下では職業名に限定しないカードを扱うということでカードソート法と表記する。

カードソート法の研究の発展の中で、カードソート法の役割あるいは位置づけをめぐる議論も発生した。前述の Tyler(1961)の発想に基づけば、カードソート法は、本来はカウンセラーがクライアントの個性を引き出し、本人の考えを整理させるために用いるカウンセリング・ツールとしての使い方が主流であったといえる。しかし、徐々にカードソート法を心理検査と同様に個人の職業興味を測定するための簡易ツールとして使うことが検討されるようになる。つまり心理検査をカード版に置き換え、その測定の信頼性を検証するような方向の研究である。これらの研究では、心理検査として開発された興味検査（例えば、Strong-Campbell Interest Inventory）とカードソート法との関連を調べ、どちらの方法がより有効であるか、あるいは将来のキャリア設計や自己理解にはどちらの方法がより適切かなど、結果の有効性についての検証が行われている（Atanasoff & Slaney,1980; Cooper,1976; Croteau & Slaney, 1994 ; Slaney, 1978, 1983; Talbot & Birk,1979)。このようなカードソート法の使い方に対して、カードソート法を本来のカウンセリングのツールとして活用すべきであると考えた研究者は、これらの研究に対して批判的な立場をとっている。すなわち、カードソート法は心理検査とは異なる技法であり、心理検査と同様の使い方は本来のカードソート法の持っているエッセンスを失わせるものであるとし

(Goldman,1992)、両者の間に論争が生じている(Goldman,1995;Slaney & Crotean,1995)。

近年は、どちらかの使い方のメリットを強調するというよりも折衷案としての使い方を示す論文が発表されているが(Pryor,2007;McMahon, Patton, & Watson,2003)、その一方で、心理検査という手法が伝統的な古いイメージで捉えられつつある中で、新しいアセスメントの一つの手法としてカードソート法が用途を拡大するような展開も今後みられる可能性がある。Hartung(1999)は、カードソート法のこれまでの発展と様々なカードソート法に関する文献整理をした上で、カードソート法は、標準化された心理検査を多面的に補完する手法としてキャリアカウンセリングの実践家や研究者に役立てられるだろうと述べている。また、Sampson(2009)は、キャリアカウンセリングにおける最近の動向として、従来型の心理検査を活用する方法をモダンアプローチ、他方で、心理検査を使わない新しい手法をとりいれたカウンセリングをポストモダンアプローチとし、キャリアカウンセリングにおけるポストモダンアプローチの急速な発展を指摘している。その上で、標準化さ

れたアセスメント、キャリア情報、マッチング、費用対効果というキーワードに基づいて2つの方法に関する論点の整理を行ない、最終的には2つの方法の優劣を比較するのではなく、統合する方向で考えることの望ましさを論じている(Sampson,2009)。こういった研究の流れや新しい論点の動向を考慮すると、当初は主にカウンセリング場面におけるクライアントの認知的な枠組みの整理のために活用されてきたカードソート法であるが、将来的には様々な活用の可能性を考えるための研究が発展すると思われる。

ところで、カードソート法に関する欧米での数多くの研究の蓄積とは異なり、日本でのカードソート法の研究は非常に遅れているといわざるを得ない。これまでに行われたカードソート法に関する実証的な研究としては、下村他(2005)による「OHBY CARD」の開発に係る研究がある(下村・吉田・石井・菰田,2005)。「OHBY CARD」は「職業ハンドブック OHBY」という職業情報の提供と理解を目的としたCD-ROMタイプのガイダンス・システムの中に掲載されている430職業のうち48職業を取り上げ、カード化したガイダンス・ツールである。「職業カードソート法」のようにカードのおもてに職業名が記載されているのではなく、写真やイラストが描かれている点が特徴で、職業安定行政を中心として近年よく使われるようになってきている。その他、日本で開発され入手できるものとしては、価値観を扱う「LIFE TIME VALUE CARD」(株式会社リアセック)、職業カード教材「ハピキャリアキット」(株式会社日本マンパワー)などもある。日本ではまだ一般的に活用できるカードがそれほど多く開発されていないことも一因であると思われるが、カードソート法をめぐる日本での研究はまだ非常に少なく、今後の新しいカードの開発やその活用に関する実践的な研究が期待される場所である。

### 1-3 本研究の目的

欧米では1960年代から開発され、これまでも多くの研究知見が積み重ねられているカードソート法であるが、日本における研究知見は少ない。特に、欧米で活発に行われたアセスメントツールとしての使い方と相談場面で使うツールとしての活用のあり方については、ほとんど検証されていない。

そこで、本研究では、「職業レディネス・テスト」のカード版として開発された「VRTカード」の開発の過程で集められたデータを使い、次の2点を明らかにする。1点は、上述の通り、「VRTカード」の簡易な心理検査としての活用の可能性の検証である。もう1点は、興味や自信の測定という目的の他に「VRTカード」を使うことによって得られるメリットは何かという点の検討である。

前述の通り、カードソート法は心理検査として使うものではないという立場の研究者もいるが、「VRTカード」は既に存在している「職業レディネス・テスト」のカード版として開発された経緯をもっているため、「職業レディネス・テスト」との整合性が問題となる。そこで、「職業レディネス・テスト」の簡易な心理検査として、「VRTカード」の信頼性は

具体的にどの程度保証されるのか、また、「職業レディネス・テスト」で得られる結果に比べてどのような点に特徴があるのかという点を検証する。

さらに、一方で、心理的な特性の測定という目的に限定しない「VRT カード」の可能性についても検討する。クライアントの個性がカードの分類によって引き出されるというカードソート法の特徴はこれまでの実践的な研究報告において述べられている(Gysbers, Heppner & Johnston, 1988)。「職業興味」や「職務遂行の自信度」の測定という本来の目的に加えて「VRT カード」を使うことで相談に関してどのような展開がみられるのか、また受検者はその経験をどのように感じるのかという点を明らかにする。

以上の2点の検証を踏まえて、「VRT カード」の簡易な心理検査としての役割、および興味などの測定ツールとしての使い方の他にこのカードの利用が有効となる点を総合的に考察することが本研究の目的である。この2つの点の検討のために、開発の過程で収集した調査や実験のデータを整理したが、以下に示す研究1および研究2は、第1の目的に関連した研究であり、研究3および研究4は第2の目的に関連した研究である。

## II 「VRT カード」の簡易な心理検査としての活用の可能性について

### 2-1 研究1：「職業レディネス・テスト」との構造の一致度の検証

#### (1) 目的

「VRT カード」が「職業レディネス・テスト」の簡易な心理検査として活用できるかどうかを検討する。研究1では、「VRT カード」の実施結果のデータを用いて、「VRT カード」が「職業レディネス・テスト」と同じ尺度としての構造を持つかどうかを検討する。

#### (2) 方法

【被検者】東京都内の四年制私立大学2校および愛知県の四年制私立大学3校、私立短期大学2校に在籍する大学生1492名。学年と男女別の人数の内訳は1年男子36名、1年女子553名、2年男子188名、2年女子185名、3年男子368名、3年女子144名、4年男子10名、4年女子8名となった。これに属性に関して未記入の者4名を加え、被検者の合計は1496名である。

【実施時期】2006年11月～2007年1月、2009年9月～2009年12月

#### 【材料】

①「VRT カード」：試行実施用としていくつかのカードを作成したが、この実験では、大きさが横10センチ、縦6センチ、クリーム色のカードに文字が黒で印刷されているカードを用いた。おもて面には、カード番号（「職業レディネス・テスト」の検査項目に対応する番号）と職務内容の記述（「職業レディネス・テスト」のA検査、C検査で利用する項目）がある（図表1）。裏面には、カード番号、おもて面の職務内容に対応する職業名、Holland

の職業興味の6領域 (RIASEC)<sup>3</sup>の分類コード、DPT の分類コード<sup>4</sup>が記載されている (図表2)。なお、Holland の6領域の内容を図表3に、VRT カードの個別項目の記載内容については付録の表に示した。

図表1 カードのおもて面

No. 1
部品を組み立てて機械を作る

図表2 カードの裏面

No. 1
機械組立工
R <span style="float: right;">T</span>

図表3 Hollandによる職業興味の6領域の内容

興味領域	英語表記	内容
現実的興味領域	R(Realistic)領域	機械や物を対象とする具体的で実際的な仕事や活動の領域
研究的興味領域	I(Investigative)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
芸術的興味領域	A(Artistic)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
社会的興味領域	S(Social)領域	人と接したり、人に奉仕したりする仕事や活動の領域
企業的興味領域	E(Enterprising)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
慣習的興味領域	C(Conventional)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

領域の説明は「VRTカード手引き」(P.4)に従った。

②分類シート：分類シートとしてはA4サイズの内紙を用いた。「やりたい」「どちらともいえない」「やりたくない」という枠が印刷されている興味による分類シート(図表4)と「自信がある」「どちらともいえない」「自信がない」という枠が印刷されている自信による分類シートの2種類を用意した。

③記録シート：54枚のそれぞれのカードが3つの分類のうち、どの枠に分類されたかを記録するために用意した。興味による分類の結果の記録には、1～54までの数字が書かれた枠が3個縦に並んでいる。一番上の枠は「やりたい」、真ん中の枠は「どちらともいえない」、一番下の枠は「やりたくない」の分類結果の記録の際に使う。例えば「やりたい」に分類されたカードの番号を探して枠の中の同じ数字に○をつけ、さらに横一行の○の数を数えることによって、「やりたい」に何番のカードが分類されたか、また、RIASEC別にみると何枚のカードが含まれているのかがわかるようになっている(図表5)。

<sup>3</sup> アメリカの研究者、Holland が提唱した職業興味の6領域で、Realistic、Investigative、Artistic、Social、Enterprising、Conventional の6領域がある。

<sup>4</sup> 基礎的志向性として、対情報 (Data)、対人 (People)、対物 (Thing) のいずれか1つまたは3つの志向性のうちの2つの志向性の組み合わせ (例えばDTなど) で表示。



【手続き】 各大学でのキャリア関係の講義で担当教員に実施してもらった。「職業レディネス・テスト」の標準的な回答方法は受検者が54個の項目を番号順に黙読して、興味の場合には回答用紙に「○(やりたい)」「\_(どちらともいえない)」、「×(やりたくない)」を記入する方式である。そこで、「VRTカード」の実施についても「職業レディネス・テスト」の実施と同様に、学生は54枚のカードのおもて面に書かれた職務内容の記述を番号順に1枚ずつ黙読し、自分の判断に従って分類した。その後、分類されたカードの番号を3つの基準別に結果・記録シートに記入して整理するという方法をとった。

なお、大学の講義の都合上、都内の1大学(81名分)については、興味の実施のみとなり、自信については実施できなかった。これ以外の被検者は、興味と自信による分類の両方を実施した。

### (3) 結果

#### ①分析の方法

「職業レディネス・テスト」のA検査およびC検査で用いる職業志向性に関する54項目は、Hollandの職業興味の6領域(RIASEC)に各9項目ずつ対応している。そこで、「VRTカード」の結果でも「職業レディネス・テスト」と同一の項目が同じ6領域に関連づけられる結果となるかを調べた。

図表4 分類シート(興味)

**VRTカード 分類シート(興味)**

カードの内容を読み、3つのうちのどれかに分けてみましょう

<b>やりたい</b>	<b>どちらともいえない</b>	<b>やりたくない</b>
やりたい	どちらともいえない	やりたくない

JILPT

図表5 結果・記録シート

< 集団用・個別用(オプション) >										(興味)		
<b>分類結果記録票 (興味)</b>										<b>分類所要時間</b>	<b>分</b>	<b>秒</b>
受検者番号:					テスター:							
<b>やりたい カード番号を で囲む</b>												
										横一列計		
1	7	13	19	25	31	37	43	49	枚	.....	R	
2	8	14	20	26	32	38	44	50	枚	.....	I	
3	9	15	21	27	33	39	45	51	枚	.....	A	
4	10	16	22	28	34	40	46	52	枚	.....	S	
5	11	17	23	29	35	41	47	53	枚	.....	E	
6	12	18	24	30	36	42	48	54	枚	.....	C	
合計										枚		
<b>どちらともいえない カード番号を で囲む</b>												
1	7	13	19	25	31	37	43	49	枚	.....	R	
2	8	14	20	26	32	38	44	50	枚	.....	I	
3	9	15	21	27	33	39	45	51	枚	.....	A	
4	10	16	22	28	34	40	46	52	枚	.....	S	
5	11	17	23	29	35	41	47	53	枚	.....	E	
6	12	18	24	30	36	42	48	54	枚	.....	C	
合計										枚		
<b>やりたくない カード番号を で囲む</b>												
										横一列計		
1	7	13	19	25	31	37	43	49	枚	.....	R	
2	8	14	20	26	32	38	44	50	枚	.....	I	
3	9	15	21	27	33	39	45	51	枚	.....	A	
4	10	16	22	28	34	40	46	52	枚	.....	S	
5	11	17	23	29	35	41	47	53	枚	.....	E	
6	12	18	24	30	36	42	48	54	枚	.....	C	
合計										枚		
*メモ: 気がついた点など												

「VRT カード」の分類結果について、「職業レディネス・テスト」の採点と同様に、興味に関しては「やりたい」を2点、「どちらともいえない」を1点、「やりたくない」を0点として得点化した。同様に、自信に関しては「自信がある」を2点、「どちらともいえない」を1点、「自信がない」を0点とした。

### ②興味に関する分類の因子構造の検証

「VRT カード」の「興味」に関する各カードの分類結果について、得点化した数値を用いて因子分析を行った。主因子法によって得られた固有値は第1因子から第6因子まで順に6.81、5.66、4.43、3.21、2.79、2.38となり、第7因子の固有値は1.63となった。「職業レディネス・テスト」は6尺度で構成されており、第7因子で固有値が下がっていることを踏まえて6因子を指定して Promax 法により回転を行った。回転後の因子負荷量を図表6に示す。第1因子には、「職業レディネス・テスト」のC領域（慣習的領域）に関する項目の負荷が高かった。以下、第2因子にはI領域（研究的領域）、第3因子にはA領域（芸術的領域）、第4因子にはR領域（現実的領域）、第5因子にはS領域（社会的領域）、第6因子にはE領域（企業的領域）に関する項目が集まり、「職業レディネス・テスト」の興味の6領域に関する項目の分類と完全に一致した。このことから、54項目について「VRT カード」を使って興味に関して分類しても、「職業レディネス・テスト」と同様の尺度の構造が保持されていることが確認できた。

### ③自信に関する分類の因子構造の検証

次に、「VRT カード」により「自信」に関して分類した結果を得点化し、同様の方法で因子分析を行った。得られた6因子の因子負荷量を図表7に示す。第1因子には、「職業レディネス・テスト」のC領域（慣習的領域）、第2因子にはA領域（芸術的領域）、第3因子にはR領域（現実的領域）、第4因子にはI領域（研究的領域）、第5因子にはE領域（企業的領域）、第6因子にはS領域（社会的領域）の項目の負荷が高かった。このうち、項目29（新聞記者）についての項目は、「職業レディネス・テスト」ではE領域に分類されるが、「VRT カード」の「自信」の分類では、E領域よりもA領域での負荷量が高かった(.31)。しかし、負荷量をみるとE領域にもほぼ同程度の値を示しており(.29)、他の因子に対する負荷量は高くないので、「VRT カード」を使った場合の尺度全体の構造は「職業レディネス・テスト」とほぼ同一に保たれていると見なすことができる。

以上の結果をまとめると、「興味」の分類では「職業レディネス・テスト」の尺度構成と完全に一致した結果が得られ、また、「自信」の分類においても項目29を除いて同一の結果が得られた。これにより、「VRT カード」も「職業レディネス・テスト」とほぼ同じ尺度としての構造をもっているということが確認された。

なお、各尺度に含まれる項目を使って尺度毎に信頼性係数（クロンバックの $\alpha$ ）を算出したところ、興味に関しては、RIASECの順に、.87、.86、.83、.79、.80、.90となった。自信に関しては、同じくRIASECの順に、.86、.85、.83、.77、.82、.90となった。興味

に比べて自信の方が若干数値としては小さいが、全体として.77～.90 の高い数値が得られている。

図表 6 興味による分類結果の因子分析の結果 (n=1496)

No.	項目	因子1 (C)	因子2 (I)	因子3 (A)	因子4 (R)	因子5 (S)	因子6 (E)	共通性
18	文字や数字を、書類に正確に記入する	0.81	-0.04	0.07	-0.01	0.00	-0.06	0.65
6	文字や数字を、コンピュータに入力する	0.79	0.00	0.12	-0.02	-0.05	-0.13	0.63
36	ワープロやパソコンを使って、書類などを清書する	0.79	-0.01	0.15	-0.04	-0.02	-0.09	0.62
12	帳簿や伝票に書かれた金額の計算をする	0.78	0.03	-0.13	0.06	-0.02	0.05	0.67
54	従業員の毎月の給料を計算する	0.71	0.00	-0.12	0.09	0.00	0.10	0.56
24	銀行で現金を支払ったり、受け取ったりする	0.66	-0.02	-0.15	0.09	0.17	0.09	0.51
30	依頼に来た客に代わって、役所へ出す書類を作成する	0.63	0.13	-0.07	-0.10	0.09	0.06	0.44
48	会社で書類のコピーをとったり、電話の取次ぎをする	0.62	-0.09	0.03	-0.13	0.29	-0.04	0.48
42	コンピュータを使って、複雑な計算をする	0.60	0.18	0.01	0.04	-0.26	0.02	0.47
32	病原体を発見するための実験や研究をする	0.01	0.76	-0.10	-0.07	0.08	0.10	0.56
50	大学や研究所で、科学の研究をする	0.01	0.74	-0.04	-0.09	-0.04	0.06	0.51
20	海水の成分や海流について調査研究する	-0.03	0.71	0.00	0.07	0.06	-0.07	0.55
8	環境をよくするために大気や水の汚れを測定し、分析する	0.05	0.67	-0.02	0.06	0.09	-0.10	0.51
14	農業試験場で、農作物の品種改良の研究をする	0.05	0.66	-0.01	0.12	0.03	-0.01	0.51
38	新しい薬を開発する	0.01	0.64	-0.02	0.01	0.07	0.13	0.44
26	新しい理論を考えて、調査や実験でそれを確かめる	0.07	0.63	0.04	-0.08	-0.20	0.23	0.46
2	古い地層から化石や骨を集め、恐竜や昔の生き物の生活を調べる	-0.05	0.59	0.11	0.13	-0.03	-0.16	0.47
44	博物館などで、歴史・民俗などの資料を集め、研究する	0.04	0.59	0.22	-0.04	-0.05	-0.11	0.42
51	雑誌やパンフレットなどにイラストをかく	-0.01	-0.01	0.76	-0.02	-0.02	-0.07	0.55
27	マンガをかいて雑誌にのせたり、コミック本を出版する	-0.03	0.09	0.69	0.12	-0.04	-0.18	0.50
9	小説を書き、出版したり、雑誌に載せたりする	-0.01	0.20	0.66	-0.06	-0.06	-0.02	0.49
33	インターネットのホームページのデザインをする	0.27	-0.07	0.66	0.04	-0.11	0.04	0.44
15	人物や風景、物の写真をとり、雑誌やポスターに発表する	0.00	-0.01	0.64	0.03	0.11	0.03	0.46
39	曲を作ったり、編曲したりする	-0.08	0.02	0.62	0.05	0.04	0.04	0.43
21	テレビドラマや映画のシナリオを書く	-0.09	0.14	0.61	-0.03	0.01	0.12	0.48
45	洋服やアクセサリーのデザインをする	-0.05	-0.22	0.53	-0.01	0.12	0.15	0.40
3	家具や照明など、部屋のインテリアのデザインをする	-0.05	-0.13	0.52	0.07	0.10	0.14	0.36
25	工事現場で、ブルドーザーやクレーンを運転する	0.00	-0.10	-0.06	0.78	0.04	0.08	0.58
37	自動車のエンジンやブレーキを調べて、修理する	0.06	-0.05	-0.02	0.78	-0.09	0.03	0.59
31	トラックを運転して貨物を運ぶ	0.02	-0.14	-0.04	0.72	0.03	0.04	0.47
13	木材を加工し、組み立てて、家を建てる	-0.02	0.06	0.12	0.66	-0.06	0.03	0.49
1	部品を組み立てて機械を作る	0.16	0.05	0.09	0.66	-0.18	-0.05	0.53
49	船に乗って、魚や貝などの漁をする	-0.14	0.05	0.04	0.58	0.10	-0.01	0.39
43	飛行機が安全に飛べるように、点検や整備をする	0.10	0.06	-0.03	0.55	0.16	0.02	0.37
7	火薬を使って花火を作り、安全に打ち上げる	-0.11	0.15	0.15	0.54	0.04	-0.01	0.41
19	火事の現場に駆けつけ、逃げ遅れた人を助けたり、消火活動を行う	-0.11	0.16	-0.09	0.50	0.19	0.10	0.39
28	患者の体温や血圧を測ったり、入院患者の世話をする	0.01	0.16	-0.13	0.08	0.67	-0.10	0.47
52	飛行機の中で、乗客にサービスをする	0.03	-0.11	0.05	-0.07	0.67	0.13	0.52
22	ホテルで、宿泊客の受付や、案内などのサービスをする	0.17	-0.11	0.02	-0.08	0.64	0.06	0.47
34	家庭を訪問して、お年寄りや体の不自由な人を世話をする	-0.01	0.05	0.00	0.10	0.61	-0.18	0.39
46	悩みをもつ子どもやその家族からの相談にのり、援助する	-0.06	0.13	0.09	-0.02	0.59	-0.10	0.39
40	病院で、患者の治療や病気を予防の仕事をする	0.02	0.27	-0.17	0.08	0.58	0.02	0.44
4	保育園で乳幼児の世話をしたり、いっしょに遊んだりする	-0.07	-0.05	0.11	0.01	0.58	-0.11	0.36
16	ツアー旅行に同行し、宿や観光の手配など参加者の世話をする	0.06	-0.07	0.06	-0.08	0.57	0.13	0.39
10	客の状態に合わせて、指圧やマッサージなどを行う	0.05	-0.08	0.11	0.19	0.50	-0.06	0.29
41	社長として、会社の経営の仕事にあたる	0.00	0.04	-0.12	0.04	-0.11	0.79	0.60
23	新しい組織を作ってリーダーになる	-0.09	0.05	-0.08	0.08	-0.07	0.72	0.51
47	店長として、商品の仕入れや販売方法を工夫し、売上げを伸ばす	0.11	-0.01	0.06	0.07	-0.03	0.67	0.47
5	自分の店を経営する	-0.04	-0.04	0.04	0.07	-0.08	0.64	0.41
53	流行しそうな商品を仕入れ、売り出しの方法を考える	0.05	-0.05	0.20	-0.01	-0.01	0.52	0.35
11	テレビやラジオの番組を企画し、番組づくりを取り仕切る	-0.06	0.05	0.38	-0.01	0.07	0.47	0.48
17	客を集めるため、広告や催し物などを企画する	0.07	-0.02	0.36	-0.06	0.10	0.37	0.36
35	ニュースを読んだり、テレビやラジオの番組の司会をする	-0.09	0.09	0.23	-0.08	0.24	0.33	0.34
29	世の中のできごとをいち早く取材し、新聞にその記事を書く	0.03	0.24	0.26	-0.09	0.06	0.29	0.27
	因子間相関行列	因子1 (C)	1.00					
		因子2 (I)	0.03	1.00				
		因子3 (A)	-0.15	0.14	1.00			
		因子4 (R)	0.02	0.35	-0.02	1.00		
		因子5 (S)	-0.03	0.06	0.18	0.00	1.00	
		因子6 (E)	-0.02	0.03	0.19	-0.02	0.16	1.00

図表7 自信による分類結果の因子分析の結果 (n=1415)

No.	項目	因子1 (C)	因子2 (A)	因子3 (R)	因子4 (I)	因子5 (E)	因子6 (S)	共通性
12	帳簿や伝票に書かれた金額の計算をする	0.83	-0.12	0.05	0.03	0.04	-0.01	0.69
18	文字や数字を、書類に正確に記入する	0.82	-0.01	-0.01	0.00	-0.06	0.02	0.68
36	ワープロやパソコンを使って、書類などを清書する	0.80	0.09	0.05	0.04	-0.09	-0.09	0.65
54	従業員の毎月の給料を計算する	0.79	-0.13	0.08	0.02	0.08	0.04	0.62
6	文字や数字を、コンピュータに入力する	0.78	0.10	0.01	0.00	-0.13	-0.06	0.64
24	銀行で現金を支払ったり、受け取ったりする	0.78	-0.13	0.06	0.01	0.05	0.09	0.61
48	会社で書類のコピーをとったり、電話の取次ぎをする	0.70	-0.05	-0.07	-0.04	0.04	0.15	0.55
30	依頼に来た客に代わって、役所へ出す書類を作成する	0.69	-0.01	-0.08	0.14	0.07	0.01	0.51
42	コンピュータを使って、複雑な計算をする	0.46	0.13	0.22	0.11	0.08	-0.22	0.31
51	雑誌やパンフレットなどにイラストをかく	-0.02	0.79	0.03	-0.06	-0.18	-0.01	0.55
27	マンガをかいて雑誌にのせたり、コミック本を出版する	-0.12	0.69	0.05	0.07	-0.06	-0.06	0.48
45	洋服やアクセサリのデザインをする	-0.05	0.65	0.00	-0.10	0.06	0.02	0.44
3	家具や照明など、部屋のインテリアのデザインをする	0.02	0.64	0.06	-0.12	0.05	0.03	0.43
33	インターネットのホームページのデザインをする	0.30	0.63	0.04	-0.03	-0.03	-0.10	0.46
21	テレビドラマや映画のシナリオを書く	-0.12	0.59	-0.06	0.11	0.21	-0.05	0.51
9	小説を書き、出版したり、雑誌に載せたりする	-0.03	0.58	-0.11	0.14	0.06	-0.04	0.41
39	曲を作ったり、編曲したりする	-0.17	0.56	0.06	0.03	0.04	0.00	0.37
15	人物や風景、物の写真をとり、雑誌やポスターに発表する	0.08	0.55	0.04	0.02	-0.03	0.20	0.39
29	世の中のできごとをいち早く取材し、新聞にその記事を書く	0.02	0.31	0.00	0.07	0.29	0.06	0.27
37	自動車のエンジンやブレーキを調べて、修理する	0.02	0.00	0.80	-0.03	0.03	-0.09	0.63
13	木材を加工し、組み立てて、家を建てる	-0.07	0.09	0.75	0.00	0.01	-0.01	0.61
25	工事現場で、ブルドーザーやクレーンを運転する	0.22	-0.01	0.74	-0.04	0.05	-0.01	0.54
1	部品を組み立てて機械を作る	0.22	0.06	0.73	0.04	-0.07	-0.12	0.54
31	トラックを運転して貨物を運ぶ	0.11	-0.05	0.71	-0.14	0.04	0.07	0.47
43	飛行機が安全に飛べるように、点検や整備をする	0.01	0.00	0.71	0.00	-0.01	0.04	0.50
49	船に乗って、魚や貝などの漁をする	-0.13	-0.04	0.55	0.10	0.03	0.13	0.41
7	火薬を使って花火を作り、安全に打ち上げる	-0.22	0.13	0.53	0.12	-0.02	0.08	0.47
19	火事の現場に駆けつけ、逃げ遅れた人を助けたり、消火活動を行う	-0.33	-0.07	0.50	0.03	0.12	0.21	0.52
32	病原体を発見するための実験や研究をする	-0.02	-0.08	-0.05	0.77	0.05	0.01	0.56
50	大学や研究所で、科学の研究をする	0.03	-0.03	-0.07	0.74	0.04	-0.06	0.52
20	海水の成分や海流について調査研究する	0.03	-0.01	0.06	0.72	-0.03	0.00	0.54
14	農業試験場で、農作物の品種改良の研究をする	0.02	0.00	0.04	0.71	-0.05	0.02	0.52
8	環境をよくするために大気や水の汚れを測定し、分析する	0.24	-0.07	0.02	0.68	-0.05	0.07	0.53
26	新しい理論を考えて、調査や実験でそれを確かめる	0.01	-0.01	-0.04	0.64	0.16	-0.06	0.43
38	新しい薬を開発する	-0.10	0.04	-0.01	0.64	0.04	-0.03	0.43
2	古い地層から化石や骨を集め、恐竜や昔の生き物の生活を調べる	0.03	0.11	0.07	0.58	-0.12	0.02	0.40
44	博物館などで、歴史・民俗などの資料を集め、研究する	0.18	0.20	-0.07	0.48	-0.11	0.14	0.35
47	店長として、商品の仕入れや販売方法を工夫し、売上げを伸ばす	0.08	-0.06	0.06	-0.02	0.78	-0.02	0.59
41	社長として、会社の経営の仕事にあたる	-0.18	-0.08	0.10	0.03	0.77	-0.08	0.63
5	自分の店を経営する	0.05	0.02	0.02	-0.02	0.75	-0.10	0.55
23	新しい組織を作ってリーダーになる	-0.16	-0.04	0.08	0.02	0.72	-0.01	0.57
53	流行りそうな商品を仕入れ、売り出しの方法を考える	0.31	0.07	-0.07	-0.03	0.60	-0.03	0.46
17	客を集めるため、広告や催し物などを企画する	0.25	0.24	-0.14	0.01	0.47	0.11	0.46
11	テレビやラジオの番組を企画し、番組づくりを取り仕切る	-0.07	0.36	0.01	0.04	0.45	0.05	0.47
35	ニュースを読んだり、テレビやラジオの番組の司会をする	-0.13	0.27	-0.05	-0.04	0.34	0.21	0.35
28	患者の体温や血圧を測ったり、入院患者の世話をする	-0.02	-0.08	0.11	0.08	-0.10	0.70	0.49
34	家庭を訪問して、お年寄りや体の不自由な人を世話をする	0.02	-0.06	0.03	0.02	-0.09	0.69	0.46
4	保育園で乳幼児の世話をしたり、いっしょに遊んだりする	-0.05	0.07	-0.04	-0.05	-0.09	0.66	0.43
46	悩みをもつ子どもやその家族からの相談にのり、援助する	-0.06	0.00	-0.10	0.08	0.02	0.64	0.42
52	飛行機の中で、乗客にサービスをする	0.16	0.04	0.04	-0.10	0.13	0.53	0.37
22	ホテルで、宿泊客の受付や、案内などのサービスをする	0.33	0.08	-0.07	-0.12	0.04	0.53	0.45
10	客の状態に合わせて、指圧やマッサージなどを行う	-0.10	0.05	0.19	0.00	-0.09	0.50	0.30
16	ツアー旅行に同行し、宿泊や観光の手配など参加者の世話をする	0.23	0.10	-0.10	-0.07	0.19	0.46	0.40
40	病院で、患者の治療や病気を予防の仕事をする	-0.13	-0.08	0.13	0.21	0.06	0.44	0.31
	因子間相関行列							
	因子1 (C)	1.00						
	因子2 (A)	0.02	1.00					
	因子3 (R)	-0.16	0.07	1.00				
	因子4 (I)	0.02	0.19	0.33	1.00			
	因子5 (E)	-0.04	0.33	0.15	0.10	1.00		
	因子6 (S)	0.06	0.17	0.07	0.07	0.21	1.00	

#### (4) 研究1のまとめ

研究1においては、「VRTカード」の尺度の構造が「職業レディネス・テスト」の尺度の構造とどの程度一致するのかを検証した。尺度の因子構造に関して検討したところ、興味に関しては「VRTカード」と「職業レディネス・テスト」で得られた回答の因子構造は完全に一致した。他方、自信による分類を行った結果では、1項目（「No.29 新聞記者」の項目）だけ、「職業レディネス・テスト」とは異なる領域への負荷が高くなったが、その他の53項目はすべて一致した。この結果により、「VRTカード」でも「職業レディネス・テスト」と同じRIASECの尺度の構造が維持されているとみなすことができるだろう。

### 2-2 研究2：「職業レディネス・テスト」との結果の一致度の検証<sup>5</sup>

#### (1) 目的

「VRTカード」が「職業レディネス・テスト」の簡易な心理検査として活用できるかどうかを検討するために、研究2では、「VRTカード」と「職業レディネス・テスト」を同一人物に実施したときに結果がどの程度一致するか、また、不一致の点があるとすればどのような特徴があるのかという点から検証した。

#### (2) 方法

【被検者】東京都内の四年制私立大学1校の2年生～4年生530名(男子368名、女子162名)。530名は同じ科目の履修者ではなく、複数の科目の履修者の合計である。

【実施時期】2006年11月～2007年1月

【材料】

- ①「職業レディネス・テスト（第3版）」 問題用紙、回答用紙、解釈シート
- ②「VRTカード」：この試行実験では、名刺サイズ（横8.5センチ、縦5センチ）の白い紙に黒い文字で印刷されているカードを用いた。印刷されている内容は、研究1で使ったカードと同じである。
- ③分類シート：印刷されている内容は研究1と同様であるが、興味のシートと自信のシートそれぞれ違う色の台紙に、グレーで内容が印刷されているシートを用いた。
- ④記録シート：記録部分の形式は研究1と同じであるが、職務内容に関する興味、自信の他、カードの裏面に書かれている「職業名」について興味、自信で分けさせる結果を記録する欄も用意されているA3サイズのシートを用いた。

【手続き】大学の講義のうち、1時限分をペーパー版の「職業レディネス・テスト」の実施にあて、その数週間後の講義の1時限分を「VRTカード」の実習とし、受講生に両方の検査を受検してもらった。「VRTカード」のやり方としては、ペーパー版の実施方法と

---

<sup>5</sup> 本研究の結果の一部は、室山(2008)で発表した。

同じく、おもて面の職務内容の記述を番号の順に1枚ずつ黙読し、分類するという方法をとった。最初に興味による分類を行い、次に自信による分類を実施した。

### (3) 結果

#### ①分析の方法

カードの分類の得点化の方法は研究1と同じく、「職業レディネス・テスト」の採点方式と同一とした。すなわち、「やりたい」（「自信がある」）を2点、「どちらともいえない」を1点、「やりたくない」（「自信がない」）を0点とした。

#### ②各尺度間の相関係数の算出

「VRTカード」および「職業レディネス・テスト」の6つの興味領域について、それぞれ対応する9項目の合計点を算出し、各尺度の得点とした。興味と自信のそれぞれについて、「VRTカード」と「職業レディネス・テスト」との各尺度間の相関係数を算出した結果を図表8および図表9に示す。サンプル数が多いため、統計的な検定を行うとそれほど大きな値ではなくても有意な関連が検出されてしまうが、まず興味に関する分類をみると、「VRTカード」と「職業レディネス・テスト」の尺度間では、同一の尺度に関して、.78～.73の高い正の値が得られた。これらはすべて1%水準で有意な正の相関を示すものである。また、自信に関する分類では、興味に関する分類よりも全般に値は低くなるが、.73～.54という数値が得られた。C領域における相関係数は.54で最も低いが、「VRTカード」のC領域の得点は「職業レディネス・テスト」のC領域との関連が最も高く、他の5つの領域との関連は低くなっている。したがってC領域の得点に関しても、「VRTカード」の得点と「職業レディネス・テスト」の得点は同じような傾向を示すといえる。

図表8 興味に関する尺度間得点の相関係数 (Pearsonの積率相関係数)

興味	「VRTカード」の尺度						
	R領域	I領域	A領域	S領域	E領域	C領域	
「職業レディネス・テスト」の尺度	R領域	0.78 **	0.35 **	0.13 **	0.04 ns	0.10 *	0.06 ns
	I領域	0.36 **	0.73 **	0.19 **	-0.01 ns	0.09 *	0.08 †
	A領域	0.08 †	0.18 **	0.73 **	0.01 ns	0.34 **	0.01 †
	S領域	-0.01 ns	0.01 ns	0.04 ns	0.73 **	0.00 ns	0.22 **
	E領域	0.10 *	0.11 *	0.45 **	0.08 †	0.74 **	0.02 ns
	C領域	0.03 ns	0.06 ns	0.01 ns	0.15 **	0.03 ns	0.76 **

注: \*\*...p<.01; \*...p<.05; †...p<.10; ns...有意差なし

図表9 自信に関する尺度間得点の相関係数 (Pearsonの積率相関係数)

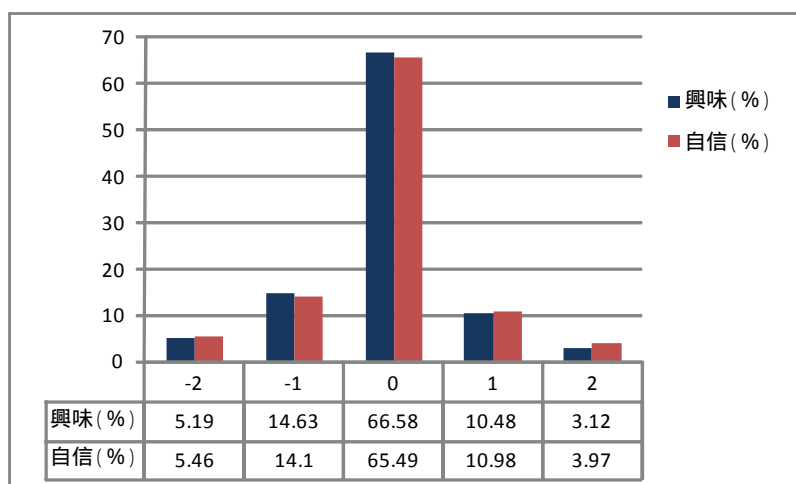
自信	「VRTカード」の尺度						
	R領域	I領域	A領域	S領域	E領域	C領域	
「職業レディネス・テスト」の尺度	R領域	0.73 **	0.28 **	0.13 **	0.01 ns	0.15 **	0.01 ns
	I領域	0.26 **	0.61 **	0.21 **	-0.03 ns	0.06 ns	0.09 †
	A領域	0.07 ns	0.19 **	0.65 **	-0.05 ns	0.27 **	0.03 ns
	S領域	0.08 †	0.01 ns	0.09 *	0.59 **	0.22 **	0.12 **
	E領域	0.08 †	0.06 ns	0.35 **	0.01 ns	0.67 **	0.01 ns
	C領域	0.04 ns	0.05 ns	0.08 †	0.08 †	0.12 **	0.54 **

注: \*\*...p<.01; \*...p<.05; †...p<.10; ns...有意差なし

### ③各項目への回答の一致度の検討

次に、個別の項目についての回答のずれを算出した。54個の各項目について「VRTカード」の得点から「職業レディネス・テスト」の得点を引いて差を求めた。個々の項目は2点から0点で得点化されているので、「VRTカード」の得点と「職業レディネス・テスト」の回答が完全に一致している場合には差は0となり、得点が1点違っている場合には+1か-1、2点違っている場合には+2か-2という数値が得られる。差の値毎に（-2から+2まで）、530名中何人が該当したかを項目別に集計し、最後に54項目分の人数を合計した累積の度数を算出し、それを全体の人数の530名で除して割合を算出した結果が図表10である<sup>6</sup>。興味については回答の完全一致率が54項目を平均すると66.58%、+1違う者と-1違う者をあわせると91.69%となる。自信については興味よりもやや数値は下がるが、完全一致率の平均は65.49%、1点の差を含めると90.57%となった。個々の項目への回答は興味も自信も完全に同じ回答をしている者が約6割以上いることが示された。

図表10 個別項目への回答の一致率（%）



### ④各領域の得点による順位の一貫性の検討

「VRTカード」、「職業レディネス・テスト」とともに、最終的な結果の解釈の際には、個人の中で6領域のうち、興味の高い領域はどれか、というように、尺度間の得点による順位の比較を検討する方法をとる。そこで、各個人の尺度の得点を算出した後、個人毎に6領域の中で順位をつけて、その順位が「VRTカード」と「職業レディネス・テスト」との結果に関してどの程度一致するのか、という点を検討した。なお、順位をつける場合には、得点が高い領域から順に1位から6位までとし、得点が高値の場合には同順位とする方式

<sup>6</sup> 54個の個々の項目の一致率については「VRTカード利用の手引き」p.50-p.51参照。

をとった<sup>7</sup>。

【個々の領域の順位の一貫性】 興味、自信それぞれについて領域別に個人の「VRT カード」の得点による順位から「職業レディネス・テスト」の得点による順位をひいて順位の差を求めた。それぞれに該当する人数を算出し、全体の人数に占める割合を集計した結果を図表 11、図表 12 に示す。順位の差が「0」は、「VRT カード」でも「職業レディネス・テスト」でもその領域の順位が同じだったことを示す。負の記号は、「VRT カード」の順位が「職業レディネス・テスト」よりもその数値だけ小さかった場合を示し、正の記号は大きかった場合を示す。

興味に関する結果を見ると（図表 11）、「VRT カード」と「職業レディネス・テスト」の順位が一致する者の割合はどの領域に関しても 50%前後となっている。順位がプラスマイナス 1 位ずれた場合を含めると最も割合の低い領域（C 領域）で 83.02%、最も割合の高い領域（R 領域）で、86.23%と約 8 割以上の数値が得られた。

図表 11 各領域における「VRT カード」での順位から「職業レディネス・テスト」での順位を引いた数値別に集計した被検者の割合（%）＜興味＞

順位の差	R領域 (%)	I領域 (%)	A領域 (%)	S領域 (%)	E領域 (%)	C領域 (%)
-5	0	0.38	0	0	0.19	0
-4	0.75	0.57	0.19	0.38	0.38	0.57
-3	1.13	0.94	0.75	2.64	1.32	1.89
-2	4.72	5.09	5.47	6.42	4.53	5.09
-1	21.51	18.3	18.11	19.06	17.55	16.98
0	49.06	49.43	46.98	53.58	50.19	48.68
1	15.66	17.92	18.87	13.4	18.3	17.36
2	5.28	5.47	6.6	3.4	4.53	6.79
3	1.7	1.7	2.64	1.13	2.64	2.26
4	0.19	0.19	0.38	0	0.38	0.19
5	0	0	0	0	0	0.19
プラスマイナス1 以内の差	86.23	85.65	83.96	86.04	86.04	83.02

自信に関する結果については（図表 12）、興味に比べて順位の一貫率はやや低くなっており、順位が完全に一致した者（「0」の欄に該当する者）の割合は 31.13～50.57%となった。また、プラスマイナス 1 位以内の差を含めると、興味と同じく C 領域が最も低く 64.14%で、最も高い S 領域は 85.67%であった。

<sup>7</sup> 例えば、6 領域の得点が 6 点、3 点、9 点、3 点、5 点、2 点のような場合には、順位は前から順に、2 位、4 位、1 位、4 位、3 位、6 位とした。



図表 12 各領域における「VRT カード」での順位から「職業レディネス・テスト」での順位を引いた数値別に集計した被検者の割合（％）＜自信＞

順位の差	R領域(%)	I領域(%)	A領域(%)	S領域(%)	E領域(%)	C領域(%)
-5	0	0.38	0.38	0	0.19	0
-4	0.19	1.13	2.45	0	1.32	0.38
-3	1.32	2.08	5.85	1.89	7.17	1.32
-2	6.23	7.55	12.83	3.02	16.23	4.15
-1	16.79	22.45	25.47	15.85	26.6	9.43
0	41.13	39.06	32.08	50.57	32.08	31.13
1	21.51	19.06	15.09	19.25	12.45	23.58
2	9.81	4.91	4.53	6.42	3.02	13.02
3	2.45	2.64	1.32	2.45	0.94	11.13
4	0.38	0.75	0.38	0.38	0	4.91
5	0.19	0	0	0.19	0	0.94
プラスマイナス 1以内の差	79.43	80.57	72.64	85.67	71.13	64.14

【上位領域の一致度】 「職業レディネス・テスト」においては、プロフィールの解釈の際に6領域のうち得点が高かった上位3領域に注目して解釈を進める。つまり、検査の結果、上位3位に含まれる領域が合致していれば、多少順位が違っていてもほぼ同じような結果が得られたとみなして解釈を行なう。

そこで、「VRT カード」の上位3領域と「職業レディネス・テスト」の上位3領域について、順位の入れ替えを含めた一致率を検討した。「VRT カード」の上位3位までと「職業レディネス・テスト」の上位3位までの領域が一致した者の人数と全体の人数に占める割合（％）を示したものが図表 13 である。1位の領域については入れ替えがないため、領域が一致した場合を数え、割合を算出した。その結果、興味に関しては 80.94％、自信に関しては 66.79％が一致した。上位2位の場合には、順位が入れ替わっているものも考慮すると興味では 71.51％、自信では 55.09％が一致していた。上位3位の場合には、入れ替えも含め、興味の場合は 68.30％、自信の場合は 53.96％となった。検討する領域が1位までの場合に比べ、2位まで、3位までとすると徐々に割合は低くなるが、興味の場合には、上位3位と考えても約7割近くは上位領域が一致するので、「VRT カード」で興味を分類したときの信頼性は満足できる水準であると考えることができよう。自信に関しては、興味に比べ、信頼性がやや低く、1位では約7割弱が一致するが、上位2位、3位を考えると5割強程度となり、異なる領域が上位3位までに入ることも想定される。

図表 13 上位1位～3位領域の一致人数

	1位完全一致		上位2位が一致		上位3位が一致	
興味	429	(80.94)	379	(71.51)	362	(68.30)
自信	354	(66.79)	292	(55.09)	286	(53.96)

\*（ ）内は 530 名における割合：％

#### (4) 研究2のまとめ

研究2では、同一人物に対して「VRTカード」と「職業レディネス・テスト」の両方を実施し、2つの方法で測定した結果の一致度についても検討した。「VRTカード」の結果を使って、各領域別に算出した得点と「職業レディネス・テスト」の領域別得点の相関係数を算出したところ高い数値が得られ、測定の方法が異なってもほぼ同様の結果が得られることが確認できた。さらに個別項目の回答の一致率をみたところ完全一致率は興味、自信ともに約6割から7割、回答が1段階ずれた結果をあわせると9割という一致率が得られた。これらの結果は、個々の項目に対する回答を得点としてみた場合には、どちらの方法をとってもそれほど変わらない結果が得られることを示している。

なお、「VRTカード」でも「職業レディネス・テスト」でも興味や自信の解釈の時に、どんな領域が興味や自信が高いのかという点を中心に解釈をしていくので、領域として項目をまとめて合計得点別に6領域に順位をつけ、2つの方法でどの程度順位が一致するかを検討した。その結果、完全に順位が一致する割合は興味で5割程度、自信では3割から5割となった。順位がプラスマイナス1異なる場合を含めると、興味では8割以上、自信では6割から8割の一致率という結果となった。領域の順位してみた場合には、興味に関する領域の順位はそれほど大きく違わないが、自信の方は興味に比べて「VRTカード」での領域と「職業レディネス・テスト」での領域がずれる可能性があることが示された。

興味に比べて自信による分類の方では信頼性がやや小さくなるという傾向は上記の他のデータにも示されている。興味については安定した回答が得られるのに対して、自信では回答の安定感が少ないことが示唆されている。今回の被検者は大学生であるので、特定の仕事の記述について、やりたいかどうかを回答するのに比べて、将来の仕事としてうまく行こう自信があるかどうかを回答することは、判断そのものが難しいのかもしれない。この結果はカードソート法と紙筆検査という方法による回答の違いに起因するだけでなく、自信という判断基準での回答そのものの安定性の問題から生じている可能性も含まれるため、同じ方法で同一被検者に2度実施したときの回答の違いなども検証する必要があるだろう。あるいは社会人で仕事の経験がある人を対象として自信について2回回答してもらった場合の結果との比較をしてもよいと思われる。この点の検証については今後の課題である。

### Ⅲ 「VRTカード」の個別相談における活用の可能性について

カードソート法は、本来、カウンセリングの場で、クライアントの職業に対する興味や考え方を引き出すために開発されたものである。「VRTカード」は「職業レディネス・テスト」という心理検査を簡易にできるように、という目的で開発されたものであるが、カード形式で作成したことにより、カードソート法の特徴であるカウンセリング・ツールとしての使い方も想定することができる。

カウンセリング・ツールとしてのカードソート法の効果としては、以下の8点が指摘されている(Gysbers, Heppner, Johnston, 1988)。1. クライアントに複雑な問題に対する段階的なアプローチを認識させ、それに取り組み、整理するための手がかりと方法を提供する。2. カウンセラーとクライアントの結びつきを構築するのに役立つ。3. クライアントに分類の根拠や理由を尋ねることで真の選択についての洞察を与える。4. フィードバックが即時的にできる。5. 実施のプロセスでカウンセラーがクライアントの意図を正しく理解できているかどうか継続的に確認できる。6. クライアントの考えを中心として作業や相談が進められている点を認識させることができる。7. カードソートでのやりとりを通して、自らと異なる文化や環境に置かれている人々、立場や条件が異なる人々の見方や物事のとらえ方の理解が促進される。8. クライアントに合った方法に調整することが可能である。

上記の8つの効果は、専門的なカウンセラーが一定の時間をかけて行うカウンセリング場面について言及されたものであるが、このような本格的なカウンセリング場面での活用ではなく、例えば、検査を行う者（実施者）と検査を受ける者（受検者）という関係におけるカードのやりとりにおいても、このようなカードソート法の効果はみられるのだろうか。そこで、以下では、1対1の個別相談場面で実施された場合の「VRTカード」の適切な実施方法や実施上の特徴、活用の可能性について検討する。

### 3-1 研究3：試行実験における個別相談形式での活用の試み<sup>8</sup>

#### (1) 目的

「VRTカード」の個別相談での利用に関しては、相談の現場での実施に先立って、大学生、高齢者、障害者など様々な対象者に対して個別にカードを実施し、実施後に受検者に感想を尋ねるといった実験形式での試行を行った。このような実験的な場面で「VRTカード」の実施を行う目的は2つある。1つは、開発者自らが実施者として「VRTカード」を使うことで、個別相談場面での「VRTカード」の適切な実施方法を決めるための資料を得ることである。複数の人数に対して一度に実施する場面と異なり、個別相談では、実施者と受検者の1対1のやりとりとなる。そのような場面で、受検者に実施方法を正確に理解してもらうための説明、手順などを含む実施方法の適切さは、集団場面での実施と異なる可能性がある。そこで、個別相談場面での実施方法に関する説明、手順の適切さについて試行実験を通して検討することが第1の目的である。

第2の目的は、「VRTカード」の実施、説明、解釈に伴って生じる実施者と受検者のやりとりを踏まえ、個別相談場面で利用した場合の「VRTカード」の活用方法や有効性を検

---

<sup>8</sup> 本研究のために収集したデータの一部は室山(2009)で発表した。

討することである。個別相談では実施者が結果の解釈を受検者に説明するが、解釈の伝え方、それに対する受検者の反応、実施者と受検者の間で起こるやりとりなどは実際の場面と同じように試行することで、より現実に近い状況がイメージできる。試行実験では「VRTカード」の実施を通して実際に得られた受検者からの反応を検討することにより「VRTカード」の活用の可能性や有効性を検討する。

なお、研究3では、「VRTカード」を個別相談形式で障害のある人に対して実施した結果を取り上げた。「職業レディネス・テスト」の開発の過程では、障害のある人への適用に関する検討はなされていない。しかし、「職業レディネス・テスト」の活用に関してヒアリングを行ったところ、障害の程度や状況にもよるが、障害のある人に対して実施するケースがあることがわかった。障害のある人に対して「職業レディネス・テスト」を使うのであれば、同じ内容を提示する「VRTカード」も適用できる可能性があるし、ペーパーテスト形式よりもカード形式での実施の方が個別相談の中で使うには適していることも考えられる。そこで、「VRTカード」については障害のある人への適用も含めて検討することとした。

このようなことから、研究3では、障害のある人を対象とした個別相談場面でのカードの実施について報告するが、扱われているケースはまだ数例であり、障害のある人一般に対するカードの適用の可否を判断する材料としては十分ではない。そのため、研究3の目的は、個別相談場面での「VRTカード」の適切な実施方法の検討および「VRTカード」の実施に伴う受検者の反応や活用の有効性を明らかにすることとし、障害のある人への適用に関しては試行的な段階での資料として提示するにとどめる。

## (2) 方法

【被検者】 男女計6名（視覚障害：50歳代前半男性1名、30歳代前半女性2名、発達障害：20歳代前半男性1名、20歳代後半男性1名、知的障害：20歳代前半男性1名。）視覚障害のある3名は視覚障害者のための支援施設を通して協力を依頼した。このうち2名は非常勤の仕事をしている。被検者1名と実施者1名の1対1で実施した。発達障害、知的障害の男性3名はいずれも障害者の就職支援機関で訓練を受けている期間にカウンセラー同席のもとで実施した。いずれも軽度の障害でコミュニケーションには問題がない。対象者の6名とも事前に実施の主旨を理解し、参加に関する同意をしている。

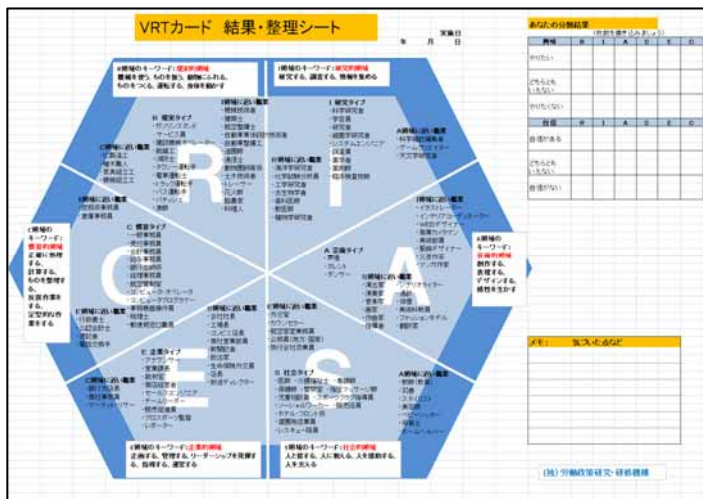
【実施時期】 2009年10月～12月

### 【材料】

- ①「VRTカード」 カードの表と裏に印刷してある内容は研究1および研究2で用いたものと同じ。ただし、カードに書かれている漢字にはすべてふりがなをふってある。横10センチ、縦6センチのクリーム色の用紙に文字がゴシック体、22ポイントのサイズで印刷されている。
- ②分類シートおよび記録シート 研究1で用いたものと同じ。

③結果・整理シート 結果を説明する時に、Hollandの6領域の特徴とその領域の特徴をもつ職業名の例を書き込んであるシート<sup>9</sup>(図表14)。視覚障害の被検者に対しては利用しなかったが、その他の被検者には結果を説明する時にカードを周りに並べて利用した。

図表14 結果・整理シート



【手続き】 「VRTカード」の開発担当者1名が実施者となった。最初に、実施の主旨として、「VRTカード」という興味や自信を調べるツールを開発していること、実際に、試行的に実施してみて、受検者の結果と一緒に参照しながら、意見を交換し、実施方法や活用の方法を改善する目的で実施するので協力をお願いしたいという目的を伝えた。

目的の説明後、過去の職業経験について具体的にどのような仕事をどれくらいの期間行っていたかという点について話してもらった。また、現時点で就業している仕事があればその内容についても話してもらった。

続いて、「VRTカード」を使って、興味を調べる方法について説明した<sup>10</sup>。まず、実施者がカードを1枚ずつ読み上げ、手渡すので、「やりたい」と思ったカードは左、「どちらともいえない」と思ったカードは真ん中、「やりたくない」と思ったカードは右に置く、というように、3つのうちのいずれかに分類してほしいということを伝えた。

最初の被検者は視覚障害のある被検者であったが、「分類シート」を用意したところ、カードを置く3箇所の位置が明確にできるように、横置きにしたA4サイズの紙に2箇所縦に折り目を付けて、3つの分類の位置が触ってわかるようにしたらどうかという提案があった。そこで、その提案を取り入れて実施した。視覚的に見えなくても手で触って置く位置がわかるようにするため、2人目からの被検者に対しては分類シートを使わず、3枚のコースターを用意し、「やりたい」、「どちらともいえない」、「やりたくない」に分類された

<sup>9</sup> この実験の時に利用したシートを改良して現在の結果・整理シートを開発したため、この時点でのシートは現在の結果・整理シートとは異なっている。

<sup>10</sup> この実験では、「興味」の分類のみを実施し、「自信」に関する分類は実施しなかった。

カードをそれぞれのコースターの上に置いてもらう形式に変更した。

54枚のカードについてカード番号と内容を1枚ずつ読み上げて手渡し、分類してもらった。途中の27枚目で半分の分類が終わったことを告げ、その後、続けて残りの27枚の分類をしてもらった。分類が終了した後、興味の6領域の特徴を説明し、どの領域にどのようなカードが多かったのかを結果・整理シートを使い、カードをシートの周りに並べて説明した。説明の途中あるいは終了後に、カードを分類している時の気持ち、結果についての感想、実施方法について難しい点がなかったかどうかなどについての意見や感想を話してもらった。実施中のやりとりは被検者の了解を得て録音した。

### (3) 結果

#### ①実施過程で得られた被検者からのコメント

視覚障害のある被検者に対しては、実施者がカードを1枚ずつ読み上げるという読み上げ方式で実施した。この方法がわかりやすかったため、他の被検者に対しても同じ方法で実施した。面接全体の時間は個人によって差があったが、約60～90分間の範囲となった。カード分類にかかった所要時間は7分～12分で、平均すると一人につき約10分間であった。以下に、実施の過程で得られた被検者からの意見や感想、あわせてこれらの感想から明らかとなった実施上の留意点やそれに対する対応について記述する。

<カードを分類する位置について>

・視覚障害者の場合、分類シートでは、3つの山をどこにおいたらいいかわからない。そこで、折り目を付けたらどうか。また、真ん中の「どちらともいえない」は左右の山よりやや上に置く、など位置をずらすとよりわかりやすくなる。

この指摘を受け、2人目からは、「手続き」で説明したように3枚のコースターを用意し、その上に分類してもらうようにした。コースターの位置は真ん中のコースターは左右よりやや上に置き、位置を少しずらして触った時に場所がわかりやすいようにした。

<教示について>

・「やりたい」ということで分けていったのだが、途中で気持ちがぶれそうになり、「できない」で分類してしまったカードがあったかもしれない。「興味」に関して分類してもらう説明の時に、「できる、できないではなく、やりたいかどうかで回答してください」という点を強調したらどうか。私の場合は、見えないということできないと考える部分があったかもしれないが、実は視覚障害の有無は関係なく、見える人でも、できる・できない、で無意識のうちに分けることもあるかもしれないので。

この指摘を踏まえて、次からの被検者に対しては、「できる、できないは考えないで、やりたいかどうかで分類してください」という点を強調して説明した。その結果、その後の被検者からは「できるかどうかは考えなくてよいと言われたので、やりたいかどうかで直感的に分けた」というコメントを得た。また、教示の際にこの点を強調して伝えることを

手引きの中に記載することとした。

#### <分類のプロセスについて>

- ・直感的に「面白そう」、「面白そうじゃない」と思ったカードはすぐに分けた。少しでも迷ったカードは「どちらともいえない」に置いた。
- ・迷うカードも結構あったが、あまり考えると時間がかかりそうなので、その時の直感というかフィーリングで選んだ。
- ・分けている時に、結構、自分の方向性がわかったというか、「ああ、こういうことがやりたくてこういうことがやりたくないだな」ってわかった。カードをやれる、やれないじゃなくて直感で分けるので、そうすると自分はこういうことがやりたいのかということが、分けている時にわかってすごく面白かった。パターンって結構あるものだなと思った。分類の中盤くらいになるとはっきりわかった。

カードを分けている時の気持ちなどについてもコメントがあった。内容をみると、Gysbers, Heppner, Johnston (1988)により指摘されているカードソート法のもつ効果のうち、第4の指摘「フィードバックの即時性」が被検者に認識されていることが示されている。また、カードを分類しているうちに、自分の考えも整理される、自分の特性が明確になるということは、第1の「問題の整理の方向付け」という指摘にも重なるかもしれない。最後まで分類してその結果を整理したものが示されなくても、分類の段階から自分の傾向がわかってくるという特徴はカードソート法の大きな利点である。

#### <被検者に対する実施者の配慮について>

被検者に対して検査を実施する際に必要な実施者（カウンセラー）の配慮についても以下のような意見があった。

- ・障害者だからといって何か特別に意識してやってもらう必要はないが、少し配慮してくれているんだな、ということが伝わってくるとうれしい。
- ・自分は大丈夫だったが、実施に入る前に、「置く位置について、わからなくなったら聞いて下さい」と話すとか「もう一度聞きたかったら遠慮なく言って下さい」という雰囲気を作っておくといいかもしれない。

上記は視覚障害のある被検者からのコメントであるが、障害の有無に関わらず、ツールを有効に活用するためには実施者は受検者が適切に作業できるように配慮する必要がある。そこで、「VRTカード」の実施に際しては、実施方法の説明を丁寧にわかりやすく行うこと、また、「わからないことがあったらいつでも遠慮なく聞いて下さい」などの言葉をかけたり、雰囲気を作るように心がけることを留意点とした。

#### <分類に迷ったカードの確認>

被検者の分類時の様子を観察していると、いったんカードを置いた後に、分類の判断を変更するカード、また、判断がすぐにできるカードと時間がかかるカードがあった。その点に関する実施者からの質問への被検者からの回答を以下に示す。

- ・「新しい理論を考えて(No. 26)」という言葉が気になった。他の研究的領域のカードは具体的にやることが決まっているので、「やりたい」と思ったが、このカードでは無のところから作り出すイメージがあり、そういったものはどうかなと思ったので判断に迷った。
- ・「分析する(no. 8)」というところにひっかかったのかもしれない。(研究的領域のこのカードのみ「どちらともいえない」に分類。残りは「やりたい」に分類。)
- ・「取り仕切る(no. 11)」という表現にひっかかった(迷った末、「どちらともいえない」に分類)。

上記の回答をみると、職務内容の記述に関する具体的な文言に判断が左右されている可能性もあることが示唆されている。このことから、カード分類上の受検者の迷いや判断の基準を理解するためには、実施者は受検者の分類の様子をよく観察し、気がついた点があればカード番号をメモしておき、後で質問して確認することが役立つことがわかった。

## ②分類の結果について

興味に関して分類してもらった6名の結果について、「やりたい」、「どちらともいえない」、「やりたくない」のそれぞれに分類されたカードの枚数およびそれぞれの分類の中で最も枚数が多かった領域などについて整理した結果が図表 15 である。

図表 15 各分類の枚数と最多領域

	分類	枚数	最多領域	1位と6位の枚数の差	分化度
Aさん	やりたい	27	I	6	10
	どちらともいえない	9	S	3	
	やりたくない	18	SEC	4	
Bさん	やりたい	16	I	8	15
	どちらともいえない	16	E	4	
	やりたくない	22	C	7	
Cさん	やりたい	17	I	9	18
	どちらともいえない	12	S	4	
	やりたくない	25	E	9	
Dさん	やりたい	8	C	8	16
	どちらともいえない	4	E	3	
	やりたくない	41	RIA	8	
Eさん	やりたい	15	C	5	12
	どちらともいえない	17	E	5	
	やりたくない	22	R	8	
Fさん	やりたい	30	AC	8	17
	どちらともいえない	5	IASEC	1	
	やりたくない	19	R	9	

「やりたい」に分類されたカードの枚数が15~17枚の者が3名、30枚前後の者が2名となり、比較的多くのカードに対して「やりたい」という興味が示されていた。また、「やりたい」に分類されたカードのうち多かった領域は3名がI領域(研究的領域)、残りの3



名が C 領域（慣習的領域）となった（うち 1 名は C 領域と A 領域が同数）。6 名のうち D さんは「やりたい」が極端に少なくしかも C 領域（慣習的領域）に偏っていたが、その他の人に関しては「やりたい」という興味が多く見られ、また、興味がある領域も明確だった。

次に、各分類について 1 位の領域の枚数と 6 位の領域の枚数の差を算出した。あわせて、「職業レディネス・テスト」の採点方法と同じく、各領域について、「やりたい」を 2 点、「どちらともいえない」を 1 点、「やりたくない」を 0 点として採点し、最も得点の高い領域から最も得点の低い領域の差を求め、「分化度」の欄に記載した。Holland(1985)は「分化度」を職業意識の発達の指標の一つと考えており、興味の分化が進んでいるほど、職業意識の発達が進んでいるととらえる。

「やりたい」と「やりたくない」の数値をみると、B さん、C さん、D さん、F さんの 4 名はどちらも 1 位の領域と 6 位の領域との間に 6 枚以上の差があり、「やりたい」と思える仕事と「やりたくない」と思える仕事ははっきりしていることがわかる。B さんと C さんは I 領域（研究的領域）に関心があり、E 領域（企業的領域）には関心がない。また、D さんは C 領域（慣習的領域）にのみ関心が高い。F さんは C 領域（慣習的領域）と A 領域（芸術的領域）に同程度関心があるが、R 領域（現実的領域）には関心がない。

### ③結果についての被検者自身の解釈、コメント

カードの分類と結果の整理が終わった後、カードの分類結果についての説明を行った。個人によって興味の高かった領域、低かった領域は異なる。ただ、被検者に分類の理由を聞いていくと、例えば同じように R 領域が高かったとしても、仕事のどのような内容に注目して分類したかは異なっていることがわかる。そこで、以下に被検者毎に各領域について記述されたコメントを整理してまとめた。コメントの後ろに（ ）で記してある職業名は被検者が記述したカードを示す。

#### 【A さんのコメント】

##### <R 領域について>

- ・宮大工とかビルの工事現場で組み立てて作るのを見たりするのが好きなので、やりたいと思う（建築大工、建設機械オペレーターなど）。

##### <A 領域について>

- ・「シナリオを書く」のは、台詞を考えるのが難しそう。「マンガ家」、「イラストレーター」は絵が下手なので「やりたくない」になった（シナリオライター、マンガ家、イラストレーター）。

<S 領域について>

- ・子供が好きなので「やりたい」にした（保育士、児童相談員）。
- ・責任の重い仕事はやりたくないのかもしれない（指圧マッサージ師、看護師、医師、航空客室乗務員）。
- ・「介護福祉士」は内容をよく知っているだけに「どちらともいえない」にした。

<E 領域について>

- ・経営に関わるような仕事はやりたくない（会社社長、店長）。

<C 領域について>

- ・パソコン関係は「やりたい」（コンピュータ・オペレータ、事務機器操作員、コンピュータ・プログラマー）。
- ・お金を扱う仕事はやりたくない。間違えるといけなかったり、責任が重いような仕事はつらいかもしれない（銀行出納係、給与事務員）。

A さんの場合、「やりたい」が一番多かったのが I 領域(研究的領域)である。また、A 領域(芸術的領域)、R 領域(技術的領域)も比較的多く見られた。A さんは視覚障害者であり、試行実施の時点では覚障害者のピアカウンセリング関係の仕事を7年間続けている。ただ、相談に関連した S 領域（社会的領域）よりも I 領域、A 領域、R 領域が高かったのも、本人の感想では、「相談の仕事をしているが、やはり自分は一人でできる仕事の方が向いているのかもしれない」ということであった。結果の解釈に関連して、現在の相談の仕事に関する話題が多く話された。「やりたい」が多かった I 領域、A 領域、R 領域にはいずれも専門的、技術的な仕事が多く、「やりたくない」に分類されたカードは I 領域に偏っているわけではなかったが、S 領域、E 領域、C 領域に数枚ずつ見られた。

**【B さんのコメント】**

<R 領域について>

- ・運転関係や乗り物関係の仕事はすべて「やりたくない」にしていた気がする（建設機械オペレーター、トラック運転手、自動車整備工、航空機整備士など）。途中から「できない」ということで判断していたかもしれないが、最後にもう一度確認したらやはり「やりたくない」の判断であっていると思う。

<I 領域について>

- ・大学などで人に教える仕事などには興味があるし、あっていると思う（I 領域全般）

<C 領域について>

- ・事務関係の仕事はあまり興味がない（庶務係事務員、銀行出納係、事務機器操作員、一般事務員、給与事務員）

B さんは、「やりたい」が最も多かったのが I 領域(研究的領域)、「やりたくない」が最も多かったのが C 領域（慣習的領域）となった。40 歳代の時に視覚障害者となったが、会計関係の専門的な知識を生かして大学で非常勤講師の仕事をしている。学生の頃は、あ

まり考えないで会計の勉強に入ってしまった。I領域への興味が高いが、現在、大学でも教えているので、そういった方が向いているのかも知れないということであった。

### 【Cさんのコメント】

#### <R領域について>

- ・人との対面みたいなものが苦手かもしれない。人助けみたいなものとか。「消防士さん」のように自分で責任を負わなければいけないような（消防士）。

#### <S領域について>

- ・子供は意思の疎通が難しいのでやりたくない(保育士)。

#### <E領域について>

- ・経営とか、企画、人の上に立つというのは好きではない（商店経営者、販売促進員、会社社長、店長、営業課長）
- ・はじめに接客が好きと言ったが、レジとお客さんの関係はそんなに密ではない。それに比べて1対1ですごく密な関係を作らなくてはならないのは苦手かもしれない（指圧マッサージ師、看護師、介護福祉士）。

Cさんは「やりたい」が最も多かったのがI領域(研究的領域)、「やりたくない」が最も多かったのがE領域(企業的領域)となった。視覚障害者となる以前には事務関係の仕事をしてきたが、実験の時点では特に仕事はしていなかった。E領域に関しては、「やりたくない」がはっきりしており、この特徴については本人もコメントで述べている。他方、I領域への興味の高さは新しい発見だったようだ。また、S領域(社会的領域)は「どちらともいえない」が多かったが、具体的には相談関係の仕事にも関心があるとのことであった（「児童相談員」は「やりたい」に分類）。

### 【Dさんのコメント】

#### <S領域について>

- ・(前職の)介護関係は一切やりたくない(介護福祉士)
- ・子供は好きだけれどあまり大勢を一度に相手にするのはちょっと考えるので「どちらともいえない」になった(保育士)。
- ・販売は好きだけれど仕事としては考えていない。人には向いていると言われるが、時々ならよいが、仕事としてはやりたくない気持ちがある(販売促進員→「どちらともいえない」)。

#### <C領域について>

- ・事務関係の仕事を希望している。事務については求人も多いし、コンピュータのエクセルやワードの授業を受けたことがあるから(C領域全般)。

Dさんは軽度の知的障害をもつ。以前は介護福祉士の仕事をしてきたが、試行実験の時点では退職しており、事務関係の仕事を希望していた。分類結果では、C領域(慣習的領域)

の仕事はすべて「やりたい」に分類していたが、その他のカードに関しては、「やりたくない」という分類が41枚となり、ほとんど「やりたくない」に分けた。事務関係の仕事希望しているため、その他の職業については考慮されていないという結果となったようだ。全体としてC領域に希望が偏っているが、事務職の具体的な職務特性のどこが良いのかという理由は質問しても答えとして得られなかった。

### 【Eさんのコメント】

#### <R領域について>

- ・あまり体力がないので、身体を動かす肉体労働のような仕事はやりたくない。調理の仕事もR領域に含まれるということだが（実施者が説明した）、ラーメン屋などに行くと大変だなと思う。肉体労働だと思うので、やりたくない（R領域のカード全般）。
- ・つなぎ（作業服）を着るような仕事はやりたくない（機械組立工、航空機整備士など）。

#### <I領域について>

- ・資料を調べて、というのは研究の仕事かもしれないが、C領域にも通じるところがあると思うから「やりたい」に分類した（考古学研究者、学芸員）。

#### <A領域について>

- ・デザインはやはり苦手。何というかものを作り出す、形にするのが苦手（インテリアデザイナー）。
- ・マンガ家は細かい絵を一週間くらいで一気に描く。しかも下書きを含めると同じ絵を4回くらい描く。そういった仕事はできない（マンガ家）。

#### <S領域について>

- ・販売関係のような仕事は自分には話すことに問題があるからやりたくない（販売一般について）。
- ・子供は結構好きなのでやりたい（保育士）。
- ・わがままな客などもいると思うので「どちらともいえない」にした。日本の文化を外国人に英語で説明したりするガイドツアーのような仕事は面白そうと思う（旅行会社添乗員）。

#### <E領域について>

- ・基本的に「やりたい」が多いけれど、ハードルが高そうな仕事は「どちらともいえない」にした（会社社長、店長、営業課長など）。

#### <C領域について>

- ・コンピュータを使って複雑な計算をする、というのは「複雑」という言葉が気になり、やりたくない（コンピュータ・プログラマー）。
- ・お金の計算は苦手。お金のルーズなので。事務の仕事でも経理関係の仕事は嫌だし、私にはやらせてはいけないと思う（経理事務員、給与事務員、銀行出納係）

Eさんは、結果をみて全体のイメージとしては自分のイメージがとてもよくできている、と感想を述べた。R領域の関心の低さに関しては肉体労働が嫌いなので、という理由を述べた。そこで、身体を動かす作業を伴う仕事ではなく、機械を扱うとか職人的な仕事はどうかと尋ねたが、コメントにもあるように作業着、白衣というような服装の点でも嫌だと

ということだった。事務系の仕事を希望しており、コンピュータを使うのはいいが計算するような事務の仕事はしたくないとのことだった。Eさんは、全体に「やりたくない」という仕事ははっきりしていたが、その理由は職務内容に直接関連することよりは、Eさんの仕事への個人的なイメージに起因するようなものも多く、分類結果の解釈の時にそれが表れた。「旅行会社添乗員」に関連して、外国人に対するガイドツアーのような仕事は「面白そう」というものとして出てきたので、そういった要素をもつ仕事への興味を手がかりとして「やりたいこと」を探る方向もあるように思われた。

### 【Fさんのコメント】

#### <R領域について>

- ・車の運転自体はやりたくない。まわりの人から事故が心配だから運転するなといわれている（建設機械オペレーター、トラック運転手など）。
- ・自分の中で、ミスをするといけないというか、人の命に関わることはやりたくないという気持ちが最近強いのでやりたくない（消防士、花火師）。
- ・そういった技術がなくて、下手だから（建築大工）。

#### <A領域について>

- ・自分一人のできるのでやりたい（文芸作家）。
- ・興味があるのは完全にA領域である。曲を作ったりしたことがないのでできるかどうかはわからないけれどやってみたい（作曲家）。
- ・家具の照明やインテリアには興味がある（インテリアデザイナー）。

#### <S領域について>

- ・お客さんと1対1ということなら大丈夫。一度に数人を相手にするということがなさそうだから（指圧マッサージ師→「やりたい」）。対人系の仕事の中でも特に大勢の人を相手にする仕事はやりたくない（旅行会社添乗員）
- ・子供はあまり好きではないのでやりたくない（保育士）。

#### <E領域について>

- ・リーダーというのは今の自分には想像できない。介護福祉士には「リーダー」という役職が本当にあるのだが、自分には無理だと思う（チームリーダー）。
- ・流行しそうな商品をどうすれば売れるのか考えるとかマネジメントとかは興味があることで、やってみたい（販売促進員）。
- ・司会はちょっと苦手。言葉がでてこない（アナウンサー）。
- ・自営の人には、あまり人間関係を気にしないでいいというイメージがある。人間関係も自分が経営している分だと自分で選べるからやってみたい（店長）。
- ・一人でできるイメージがあるからやってみたい。一人で動いて一人である程度まとめて仕事が進められるというイメージがある（新聞記者）。

#### <C領域について>

- ・「役所へ出す」というところがひっかかった。訪問介護の仕事の時、お客さんと一緒に役所へいったことがあるが大変だったというイメージがあるのでやりたくない（行政書士）。
- ・パソコンがすごく得意というわけでもないが、まだ自分が本当にできないとはわかっていないので、そういう部分ではじいていないのだと思う。

Fさんは、介護福祉士の仕事をしてきたが軽度の発達障害がわかり仕事を辞めた。試行実験実施時には、事務職を希望しているとのことであった。感想として、自分が今までの経験を通してできないと思ったものは「やりたくない」に分類したかもしれないと述べた。コメントにも、必ずしも興味だけで分類しているのではなく、「できない」という観点から選んでいるようなものも多く見られた。「できる」、「できない」の判断基準は「一人でできるかどうか」、「一度に大勢の人を相手にしなくてよいかどうか」ということで、一人を相手にするような仕事であれば大丈夫であるが、一度に複数の人を相手にするような仕事、また臨機応変に判断が迫られるような仕事はできない、ということで「やりたくない」に分類したようだ。それに対して、A領域の仕事は純粋に「やりたい」と思える内容のようであった。また、希望している事務職が多く含まれるC領域の仕事はすべて「やりたい」に分類された。

#### ④「VRTカード」の対象者、適用範囲について

「VRTカード」の開発にあたっては、障害者の支援を行っている施設や学校の関係者等にヒアリングを行った。その際に、今回開発した「VRTカード」のようなツールの対象者や適用範囲の条件をどう考えるかを尋ねた。また、試行実験に参加してもらった被検者に対して同様の質問をしたところ、以下のような意見があった。

##### 【被検者からの意見】

- ・視覚障害があっても、自分は以前まで仕事をしていたので仕事に対するイメージはできていた。そのため、分類についてはそれほど困らなかった。ただ、先天性の視覚障害の人や仕事に対するイメージが乏しい若い人の場合には分けるのが難しいかもしれない。
- ・視覚障害のある人に対して、「こういった検査をしても現実にはできない仕事も多いのに役に立たないのではないか」という心配はあるかもしれないが、それは人によるかもしれないので、あまり心配しなくてもよいのではないか。自分はこのカードの作業をやってみて面白かった。自分のことがよくわかり、なるほどと再確認できた部分も多かったし、今、無意識に悩んでいることも表れたようで参考になった。視覚障害者に実施する場合には、障害をもった時期とかその人の性格などを考慮する必要があるかもしれない。

上記は、視覚障害のある被検者から得られた「VRTカード」の適用に関する感想である。カードの開発の過程では、現実には就業への困難度が高いと考えられる仕事に対する興味を尋ねられてどのように感じるか、という点が気になったのであるが、今回の被検者のうち視覚障害のある人は、就業経験や障害をもった時期、性格などを考慮すれば、適用できる場合もあるのではないかと述べている。なお、今回の実験では、視覚障害のある人への実施という条件を踏まえて、実施者がカードを1枚ずつ読み上げて手渡すという方法(読み上げ方式)をとった。実施者としては、読み上げ方式をとることで、実施が非常にスムーズに進み、加えて実施者と受検者との間のコミュニケーションがとりやすくなることが感じられた。そこで、カードを介して実施者と受検者がやりとりするというツールの特徴を一層強調するために「VRTカード」では「読み上げ方式」を標準の実施方法と定めた。

また、今回の実験では、視覚障害のある被検者の他には、軽度の発達障害、知的障害のある被検者への実施も行った。数としては3名のみで少数であり、また、コミュニケーションがスムーズにできる対象者を紹介してもらったので、今回のケースではカードの実施が問題なく可能であったが、どのようなケースにも今回のような面接が可能であるとは限らない。しかし、前節で示した通り、カードに記載された仕事の内容に関する実施者と被検者との会話を通して、被検者がどのような興味の方向をもっているのか、また、現在の選択には過去のどのような経験が影響しているのかなども含めて理解することができ、非常に有効であった。

他方、施設の指導担当者からは、障害のある人に対するこのようなツールの適用や実施場面の観察を通して次のような意見があった。

- ・視覚障害者の就職を考えた場合に、以前に比べて仕事の範囲は広がったものの、どうしても昔からある鍼、灸、マッサージ等の仕事か、事務関係の仕事ということに偏りがちになる。しかし、そういった仕事に興味を持ってない人もおり、そのような場合に少しでもヒントになるような結果が得られるとよい。
- ・障害者枠で就職しようとする、「事務」の求人が多いということで、希望が事務職に偏りがちになる。「事務は楽だし、簡単だから」と間違った認識を持って事務職を希望する人も多い。実際には事務の仕事は様々な判断をしなければならず、難しい仕事でもあるが、それがなかなか理解されない。ツールの利用をきっかけとして本来の自分の興味を考える機会を与えられるとよい。
- ・カードの分類を観察していたが、思った通り事務系の仕事は「やりたい」の分類が多くなった。ただ、その意図が本当に事務系の仕事を理解した上での興味ではないことが結果についてのやりとりを聞いていて確認できた。

「VRTカード」の試行過程で障害のある人に「VRTカード」を実施してもらった理由の1つには、「職業レディネス・テスト」が従来主な対象者としている中学生と高校生あるいは障害のない人という範囲を超えて、このツールが適用できるかどうかを調べたいという意図もあった。障害のある人への適用としては少数の例であるため一般化した結論を述べることはできないが、この研究で実施したケースの範囲で述べると、特に視覚障害のある被検者に関しては、過去に職業経験をもつ人たちであったという条件もあり、「VRTカード」の結果にはそれぞれの個性がある程度正確に反映されたといえよう。知的障害、発達障害のある人に関しては、現実の職種の希望（事務職）が回答に反映された可能性もあり、「VRTカード」の結果が個人の興味の特徴をそのまま反映していない部分もあったようだ。しかし、結果についてのやりとりを通して、被検者の過去の経験のとらえ方、6領域の仕事へのイメージなどを理解する手がかりが得られ、その点は面接の際の一つの素材として役立てられる情報となるだろう。

#### (4) 研究3のまとめ

研究3では、実施者と受検者が1対1の個別相談場面でカードを使う状況について検討した。研究3で試行実験に協力してもらった対象者は、障害のある人たちであったが、ある程度年齢が高く、職業経験を持つ人が多かったので、職業についてのイメージは形成されているようであった。これは「やりたい」という領域や「やりたくない」という領域が明確だったケースが多かったことから推察される。

ただ、カード実施時において、希望する職業に固執しすぎているために結果に関して本来の興味が反映されなかったり、興味のみで分類すべきところを過去の仕事の経験から「できない」と判断して回答したり、という傾向を示すケースもあった。しかし、そのような判断のゆがみについては、1枚1枚のカードの分類の理由を聞いたり、同じ領域で「やりたい」あるいは「やりたくない」に判断されたカードに共通する要素について話してもらうことで明らかにすることができる。ただ、このような場合には、本来の興味検査としての特性は反映されていない可能性を考慮しなくてはならない。

心理検査を実施した場合には、検査の結果は、興味の6領域の得点として処理され、結果の解釈は標準化された得点と照合したプロフィールという形で整理する。そこで、結果説明の際には、実施者は得点の高い領域と低い領域の特徴や、その領域に合致する職業の例などを解説する形式になる。「職業レディネス・テスト」にしても、通常の手続きとしては、興味や自信の6領域のプロフィールの説明が中心となり、個別項目を一つ一つ取り上げて検討するという説明は行わない。それに対して、「VRTカード」を実施した場合には、結果の整理の際に、カード1枚1枚を6つの領域に関して検討していくので、同じ領域に含まれるカードであっても、それぞれのカードのどんな特徴に反応して、受検者がその分類をしたのか、という点が明らかになる。例えば、R領域であっても機械を組み立てたりするような仕事、戸外で活動するような仕事、運転する仕事など様々な職業が含まれる。そこで、R領域の中でもどんな特徴に反応したのかがわかれば、たとえR領域の得点が低かったとしても、興味と合致する要素をもったR領域の仕事を考えることができる。逆に、C領域の得点が全般に高かったとしても、金銭を扱う仕事はやりたくない、ということであれば、会計関係の事務の仕事などは不向きと考えることができる。

このようなことから、カードソート法には実施者と受検者の話し合いが自然にできるというコミュニケーションの促進効果と、受検者の回答の背景を把握し、興味の認知に関する構造を明らかにするという2つの大きな利点があることがわかった。Holland(1985)は、個人のパーソナリティを捉える方法として職業興味の測定を考えたが、興味を調べ、自然に会話しながらその背景にある個人の価値観や職業イメージについても詳細に引き出すことができる点は、カードソート法の大きな利点であろう。なお、本研究では、限られたケースではあるが、障害のある人に対してカードを実施し、自己理解や興味の理解という点で活用できそうな可能性もある程度確認できた。「職業レディネス・テスト」をカード化したことで対象者を少し広げられる可能性が見えたことも一つの重要な成果であると考えている。



### 3-2 研究4：公共職業安定所の個別相談場面での実施<sup>11</sup>

#### (1) 目的

研究3で報告した個別相談場面での実施では、「VRTカード」を使うことによりカード間の共通性や選んだ理由についての会話を通して、実施者が受検者の興味ややりたいことの方角を理解する手がかりが得られることが確認された。ただ、受検者自身が「VRTカード」の経験をどのように捉えているのか、ということについては自由な感想として聞くことはできたが、項目をしぼって評価してもらうことは行わなかったため、必ずしも明確には把握できなかった。また、試行実験における個別相談では実施に関して十分な時間をかけることができたが、実際の相談機関の窓口では相談やツールにかけられる時間は限られているため、現実の相談場面でのカードの実施について検証する必要がある。

そこで研究4においては、公共職業安定所の窓口での求職者に対する相談という現実の個別相談場面での「VRTカード」の適用の可能性について検討した。公共職業安定所では、窓口を訪れた求職者のうち、どんな職業に就いたらいいかわからないという人、自分の適性を知りたいという人に対して、各種の心理検査を実施し、相談の資料とすることがある。しかし、「I 問題・目的」で述べた通り、実施と採点に時間と手間がかかる心理検査の実施は難しいのが実情である。そこで、公共職業安定所を訪れた求職者に対する個別相談の中で「VRTカード」を実施してもらい、「VRTカード」が実際の職業相談の場でどの程度有効に活用できるのかを検討することが本研究の目的である。

#### (2) 方法

【対象者】 神奈川県および宮城県の公共職業安定所（2所）に来所した者。内訳は10代後半の男性6名、女性7名、20代の男性7名、女性6名、30代の男性2名、女性1名、40代の女性1名、男性1名（年代不明）の計32名。30歳未満の男女はすべて学生。

【実施時期】 2009年11月～12月、2010年10月～11月

【材料】 「VRTカード」、分類シート、記録シート、結果・整理シートは研究3で用いたものと同じ。

【手続き】 神奈川県下および宮城県下の各1箇所の公共職業安定所において、就職支援を行う相談担当者に求職者に対する個別相談の中で使ってもらった。手続きとしては、インタビューの後、求職者に対して「VRTカード」のセッションを実施する<sup>12</sup>。ケースによって興味のみを実施した場合と興味と自信の両方を実施した場合があったが、どちらを行うかは相談担当者の判断にまかせた。相談担当者はカードのおもて面に書かれた仕事の内容

<sup>11</sup> 本研究の一部は室山・松本(2010)で発表している。

<sup>12</sup> すべての求職者に実施したわけではなく、その求職者に対して「VRTカード」を実施するかどうかは相談担当者の判断に任せた。

を1枚ずつ読み上げ、求職者に手渡す。求職者は受け取ったカードの内容を確認して、自分の思った通りに分類する。例えば、興味で分ける場合には、「やりたい」、「どちらともいえない」、「やりたくない」の枠のいずれかに分類する。これを54枚すべてのカードについて行う。分類終了後、相談担当者は3つの分類済みのカードの山を混ざらないように別々にし、一つの山ごとに裏に返して、興味の6領域毎に、枚数を数える。結果を記録用紙に記入し、求職者に対して解説を行う。

相談担当者には、実施にかかった時間、各領域についての興味と自信の分類の枚数を記録してもらった。さらに、求職者の相談内容の概要と、結果について相談担当者がどう解釈したかというポイントについてもメモを残してもらった。

求職者自身には、実施後に「VRTカード」の経験に関する感想をきくアンケート（A4サイズ1枚紙）に回答してもらった。アンケートには、①やり方をすぐに理解できた、②分類が楽だった、③分類の判断が速くできた、④分類の時、興味が続いた、⑤使いやすかった、⑥楽しくできた、⑦結果がわかりやすかった、⑧結果について納得できた、⑨自分の興味がよくわかった、という9項目への評定（「そう思う」～「そう思わない」まで5段階で評価）を用意した。また、最後に、「カードを実施して何か気がついた点や感想、新しい発見などがあったら自由に書いて下さい」という自由記述欄を設けた。

### （3）結果

#### ①興味と自信に関する各分類の枚数

「VRTカード」を実施してもらった公共職業安定所2箇所のうち、学生を対象とした相談が多い1箇所では興味と自信の両方に関して分類を実施した。そこで、男性13名、女性11名の25名のデータについて、「やりたい」、「どちらともいえない」、「やりたくない」という興味の分類、また、「自信がある」、「どちらともいえない」、「自信がない」という自信の分類の平均枚数を算出したところ、図表16のようになった。興味では「やりたい」が約12枚程度あるが、自信に関しては「自信がある」というカードは約9枚で、興味に比べ自信は枚数が少なくなっている。なお、興味と自信の両方を通して、カードの分類に要した時間は平均すると15.46分となった。興味、自信の片方だけの実施であれば、時間はもっと短縮される結果となろう。

図表 16 各分類の枚数の平均値 (n=25)

分類	やりたい	どちらとも いえない	やりたく ない	自信が ある	どちらとも いえない	自信が ない
平均枚数	12.12	10.44	31.48	9.04	12.28	32.60
合計枚数	54			54		

## ②アンケートへの回答

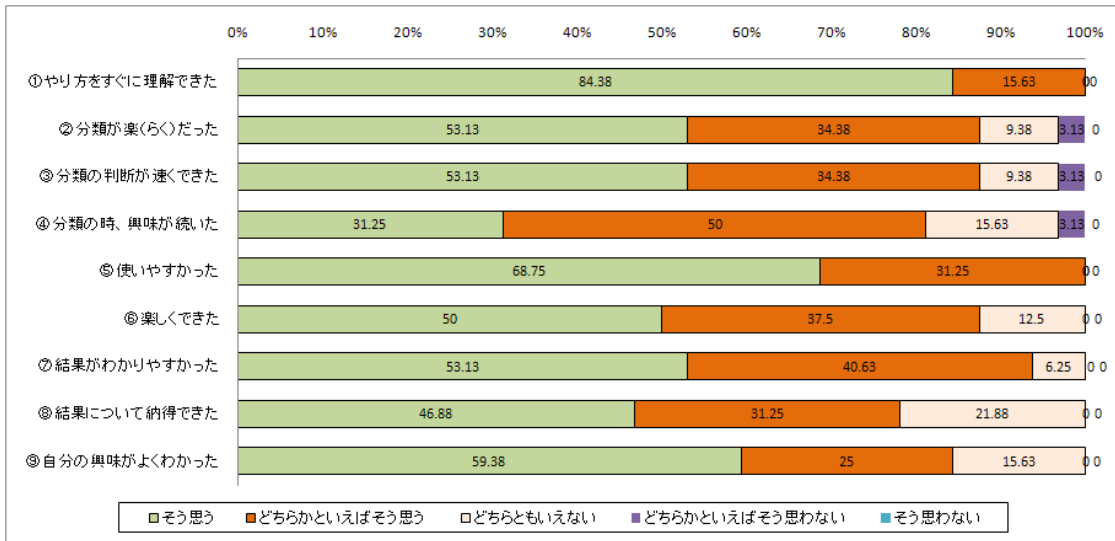
【アンケート項目への評定】 実施後に、9項目についてのアンケートに回答してもらった結果を図表 17 に示す。これは2つの安定所での回答結果を合わせたものなので、全回答者 32 名のうち、その選択肢を選んだ者の人数を上段、割合を下段の（ ）内に示している。割合をグラフにまとめたものが図表 18 である。

「そう思う」という最も肯定的な回答が多かったのは、①やり方をすぐに理解できた(84.38%)、⑤使いやすかった(68.75%)という使い方に関する項目であった。これらは、「どちらかといえばそう思う」という回答を合わせると両方とも 100%となる。カードソート法は自分の感じ方に従って、カードを分けるだけなので、やり方についての難しさはほとんどないといえる。次に、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」という肯定的な回答を合わせて、高い順に項目をみていくと、⑦結果がわかりやすかった(93.76%)、②分類が楽だった(87.51%)、③分類の判断が速くできた(87.51%)、⑥楽しくできた(87.50%)、⑨自分の興味がよくわかった(84.38%)、④分類の時興味が続いた(81.25%)、⑧結果について納得できた(78.13%)となった。なお、「そう思う」という回答の割合のみに注目すると、④分類の時興味が続いた、という項目への回答が一番少なくなっており(31.25%)、54 枚のカードのすべての分類を行なう過程では単純な繰り返しに興味がとぎれる人がいる可能性も示唆された。

図表 17 アンケート項目に関する各選択肢を選んだ者の人数と割合：（ ）内は%

番号	質問内容	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらともいえない	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	計(人)
Q1	やり方をすぐに理解できた	27 (84.38)	5 (15.63)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	32 (100.00)
Q2	分類が楽(らく)だった	17 (53.13)	11 (34.38)	3 (9.38)	1 (3.13)	0 (0.00)	32 (100.00)
Q3	分類の判断が速くできた	17 (53.13)	11 (34.38)	3 (9.38)	1 (3.13)	0 (0.00)	32 (100.00)
Q4	分類の時、興味が続いた	10 (31.25)	16 (50.00)	5 (15.63)	1 (3.13)	0 (0.00)	32 (100.00)
Q5	使いやすかった	22 (68.75)	10 (31.25)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	32 (100.00)
Q6	楽しくできた	16 (50.00)	12 (37.50)	4 (12.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	32 (100.00)
Q7	結果がわかりやすかった	17 (53.13)	13 (40.63)	2 (6.25)	0 (0.00)	0 (0.00)	32 (100.00)
Q8	結果について納得できた	15 (46.88)	10 (31.25)	7 (21.88)	0 (0.00)	0 (0.00)	32 (100.00)
Q9	自分の興味がよくわかった	19 (59.38)	8 (25.00)	5 (15.63)	0 (0.00)	0 (0.00)	32 (100.00)

図表 18 アンケート項目に関する各選択肢を選んだ者の割合 (n=32)



【自由記述】 アンケート用紙の自由記述欄に書き込みのあった求職者の結果をまとめたものが図表 19 である。

図表 19 カード実施についての自由記述のまとめ

自分の結果の分析や感想	人と関わっていく、仕事が好きなんだと思いました。 前回は、SとCが高かったけど、今回は、SとEが高く出ました。SEタイプまたは、SCタイプで仕事探しをしてみようと思います。 興味がS,A,Iについて高いが、自信が低い。 研究的領域は全く興味を持てていなかった。Sは良い方に多かった。やっぱりそうだったのか！ 興味のある仕事や自分ができるかもしれないと思った仕事が、前回調べたときより少し変化していました。 いろいろな職業がわかり興味がわきました。マスメディアの影響が強く、PC、アニメ、音楽など好きな分野への職種に集中していました。 興味のある職種と自信のある職種の整合が比較的あった 興味と自信がみごとに一致したことに驚きました。 やりたくない事が多くてビックリした。
カードソート法の効果	自分の興味が若いうちからよく分かっていて(分かって)、良かった。将来の就職が具体的に なって、職業について、深く考えるようになりました。このVRTカードのおかげで、自分にあった 仕事に就ける自信ができました。 自分の興味と自信のある分野がはっきりと分かった点が良かった。その他にも興味を持っていた 分野を再発見できた。 自分が苦手とする部分が少しずつ分かってきたので、とても役立ちました。
実施の適切さ	やりたいことをするために、他の方法を考えることもできるということがわかった。 職員の方に手伝って頂いたため、最後まで楽しくスムーズに進行が出来ました。 丁寧で分かりやすかったです。 カードの説明は分かりやすかった。
カードソート法の信頼性	あてはまると思います。 学校でやった適性検査と大体同じような答えが出た。
カードソート法の特徴	カードの方がPCに比べてやりやすい。 コンピューターよりも、カード式の方が簡単で、気軽に組み組めたと思います。 項目が多くて、一般的なものよりも、より詳しく分析されることができたと思う。

書き込みの内容から、自分の結果についての感想や分析についての記述、カードソート法の効果についての記述、実施の適切さについての記述、カードソート法の信頼性についての記述、カードソート法の特徴についての記述という5つに分類した。

記述のうち、最も多かったのが「自分の結果の分析や感想」であり、自分がどんな領域に興味があったのか、あるいは興味と自信の関係はどうだったのか、などに注目して自己分析を行っているコメントが見られる。また、「カードソート法の効果」としては自分の興味や自信がわかったことがよかった、という感想が共通に書かれていた。このような肯定的な感想が得られたのは相談担当者の使い方が適切であったことも一つの要因であろう。

「実施の適切さ」についてのコメントを読むと、実施者である公共職業安定所の相談担当者が丁寧にわかりやすく求職者と一緒に作業を進めた様子が伺える。なお、この公共職業安定所では、希望者に対してコンピュータでの適性評価も実施している。そこで、「カードソート法の特徴」についてのコメントには2つの方法を比較した記述が見られ、カード方式の方がやりやすい、簡単で気軽に取組めるという感想がある。信頼性については「あてはまると思う」、「学校でやった適性検査と大体同じような答えが出た」という記述があり、簡易な方法であっても本人の納得できる結果が得られていることがわかる。

### ③相談担当者からのコメント

「VRTカード」を実施した個々のケースについて、求職者の相談の概略やカードの分類作業や結果の受け止め方などに関して気がついた点を相談担当者へ書き留めてもらった。

カード分類の作業の様子としては、「迷いなくテキパキとカードを置いていった。楽しそうにリズムカルに作業をしていた。」、「特に迷うカードもなく素早く分けていった。」というコメントがあり、カードの分類作業はそれほど手間取らずに進められる様子がわかった。他方で、「興味は即答したが、自信は少し考えて時間のかかるカード(花火師)があった。」、「興味はカードを置くのが速かったが、自信の方は考えながらじっくりやっている様子であった。」などの記述も見られた。研究2の結果では、興味に比べて自信の分類にはばらつきがあることが示されたが、実施時の様子の観察からも興味に比べて自信の分類が難しい様子が示唆されている。さらに、求職者の観察として「落ち着きがなく、じっとしてられない様子。興味を持って取り組んでいたが、集中力が続かなかった。」という記述もある。分類の結果だけでなく、作業のプロセスにおいて作業に取り組む受検者の態度や様子に関する情報が集められるのもカードソート法の一つのメリットであろう。

また、「VRTカードを実施した経緯」として「何もやりたいものがないと言うので、相談に行き詰まり、カードを実施した。」というケースが2例ほどあった。しかし、このうちの1つである高校3年生のケースでは、最初は少しふてくされたような態度をとっていた生徒が最後には相談担当者の適切な解釈と情報提供を受けて明るくなって帰って行く様子が記述されていた。

この記述を紹介すると以下のようなものである。「高3生だが、一般の歯科助手の求人を持って

来て紹介してほしいとの事で先方の医院に問い合わせたが、先方は経験者を希望との事で断られた。また、学校で先生に相談した所、歯科助手は若い時しかできないからという理由で反対された。はじめ少しふてくされた態度に見えた。何もやりたいものがないと言うので、相談に行き詰まり、カード式を実施した。興味も自信もないものが多く、かろうじてA、S領域の中の美容師はどうか聞いたところ、小学校の頃から美容師にあこがれていたが、経済的にあきらめたとの事。そこで、ある高校の別科（美容コース）を薦めた（学費が安い）。「家の人に相談してみる」と、顔を輝かせて深々とおじぎをして帰った。」そして、相談担当者は最後に次のような感想を述べている。「カード式は、短時間でコミュニケーションの手助け、方向性をも示してくれる。大変助かった。夢を持つ大切さを改めて実感した。」

このケースでは「やりたいものがない」という求職者にカードを実施することで、相談担当者が求職者の興味の方向を考えるためのヒントを得た、という例が示されている。ただし、相談がうまくいった背景には、結果をみてA領域とS領域への興味から「美容師」という仕事に着目し、さらに、それを実現するための具体的な方法を示した相談担当者の適切なアドバイスがある。「VRTカード」は使い方や解釈の方法が実施者の裁量に任されている部分も多いので、実施者の相談の技術や解釈のスキルがカードの有効性に影響する部分も多いと考えられる。

#### （４）研究４のまとめ

研究４では、公共職業安定所における実際の相談場面で「VRTカード」を利用したケースについて報告した。「VRTカード」を使って興味や自信を調べる作業を行った求職者の感想から、カードの操作性は非常に良いことが確認された。また、カードの利用によって職業興味や自信がわかることは求職者にとっては自己理解を深めることに役立ち、相談担当者にとっては相談を進める上での有効な手がかりを得るために役立つことが示されたといえる。そして、相談の中での「VRTカード」の結果を良い方向にもっていくためには、相談担当者の相談の技術や解釈のスキルと適切な情報提供が必要であることも示唆された。

## IV 全体の考察

### 4-1 アセスメントツールとしての活用の可能性

本研究では、「職業レディネス・テスト」を簡易に実施できるツールとしてカードソート法の手法をとりいれて開発された「VRTカード」についての様々な活用の可能性について検討した。

第1点として、「職業レディネス・テスト」の簡易版として「VRTカード」の信頼性をどこまで保証できるかという点の検証を行った。「VRTカード」は、「職業レディネス・テスト」の職業志向性に関するA検査およびC検査と同一の項目を使っている。しかし、同

一項目への回答を求めるにしても、紙筆検査として実施する場合とカードに書かれている項目を分類するというカードソート法では方法が異なるため、回答結果も異なる可能性がある。そこで、研究1および研究2においては、「VRTカード」で得られる結果が「職業レディネス・テスト」で得られる結果とどの程度一致するのかという点を検討した。

その結果、研究1において確認されたように、「VRTカード」の回答結果を用いて尺度の構造を検討した場合、「職業レディネス・テスト」と同じ因子構造が確認された。また、研究2では、同一被検者の「VRTカード」と「職業レディネス・テスト」の回答を比較したところ、2つの方法で回答が完全に一致する割合は約67%で、回答が1段階ずれるものを合わせると、全体の約92%が一致という高い数値が得られた。さらに、どちらの方法で実施しても、6領域のうち得点が上位となる領域がほぼ一致するという結果が得られた。このことから、「VRTカード」は「職業レディネス・テスト」の簡易版として活用することが可能であるという結論に至った。ただし、「興味」で分類する時に比べて、「自信」で分類する場合には、一致度がやや低くなる傾向があることから、その点については利用の際に留意する必要がある。

求職者の職業興味や職務遂行の自信度に関する情報は、求職者の個性を理解するとともにどんな仕事に向いているかを知る上で重要な手がかりとなり、その点については多くの相談担当者が認めているところである。しかし、公共職業安定所など一度にたくさんの求職者が訪れ、さらにスペースも限られているというような条件では、実施や採点に時間がかかる心理検査の実施は難しいという声もある（労働政策研究・研修機構,2011）。そのような条件下での活用を考えた時、「VRTカード」は、心理検査とほぼ同じ信頼性が保証されているので安心して使うことができるし、カードを分類してもらうだけで求職者の職業興味などが把握できるという点で非常に利便性の高い有効なツールであるといえる。

#### 4-2 相談ツールとしての活用の可能性

アセスメントツールとしてのカードの活用とともに、第2点としては、個別相談などの場面でのカードの活用についても検討した。1対1でのカウンセリング場面でのカードの活用は、アメリカでカードソート法が開発された当初の本来の使い方である。そこで、

「VRTカード」を使った個別相談場面において、具体的にどのような話が展開するのか、受検者からどのような情報を引き出せるのかを明らかにするため、実験的な場面でそれを検討したのが研究3である。研究3では、障害のある人を対象とした個別での実験的な実施結果を整理した。なお、時間が十分にとれ、さらに研究協力として参加する対象者を被検者とした実験場面と現実の相談場面では条件が異なる。そこで、現実の相談場面での活用の可能性を考慮し、研究4では公共職業安定所での相談場面での実施例から得られたデータを分析した。

研究3の実施のプロセスで、個別相談場面においては、被検者にカードを分類させる方法として、実施者が読み上げて手渡す、という読み上げ方式を採用した。あわせて、結果の説明と解釈には、被検者が分類したカードを領域別に整理し、それを結果・整理シートの上に配置しながら説明することを標準のやり方とした。このようなカードソートの実施および整理と説明の方法をとると、カードソートを受検者と実施者の協同作業として行っているという状況が生じ、分類後の会話が進めやすくなる。また、カードソート法では1枚1枚のカードに書かれた項目に基づいて、カードの解釈や受検者との話し合いができるため、単にどの領域が高いか低いかというだけではなく、具体的にどのような仕事が好きなのか、できそうなのか、ということを理解する上でとても有効であることが示された。さらに結果の説明では、興味の6領域という1つの基準を土台として受検者と実施者が個々の仕事の特徴を検討していくので、相互に話がしやすく、コミュニケーションが円滑に進められるという利点もあった。

研究4の現場での活用に関しては、受検者に協力してもらったアンケート結果を分析したが、その結果を見ると、カードの分類はわかりやすく、楽しいという印象を与えること、さらに、結果を見ながら多くの被検者が自分の興味や自信について考えるきっかけとなっていることがわかった。カードそのものの分類は約10分程度ですみ、その後の結果の整理と説明が同時にできることから心理検査の実施よりも時間の短縮ができる。公共職業安定所のような忙しい機関でも、専門援助部門など求職者に対して相談の時間をある程度とれる部署であれば活用することも可能であると思われる。

#### 4-3 今後の課題

最初に述べたように、日本では、欧米に比べてカードソート法のツールとして開発されたカードも少なく、職業相談におけるカードソート法の活用もあまり進んでいない。しかし、カードソート法に関する欧米での研究の流れをみると、アセスメントツールとしての機能とカウンセリング・ツールとしての機能をあわせもった新しいガイダンス・ツールとしてカードソート法が注目されていることから(Pryor,2007; Sampson,2009)、日本においても、今後、様々な場面におけるカードソート法の適用に関する研究が進むのではないかと考える。

なお、カードソート法用のカードには様々なタイプがあり、本来の目的がカウンセリングの支援にあり特定の個性や特性を測定する目的で開発されていないカードに関しては、尺度としての信頼性を厳密に検証する必要はない。したがって、この場合にはカードに対するクライアントの反応をうまく引き出し、整理できるテクニックを実施者が身につけることが重要な要件となるだろう。いいかえれば、カードの解釈は個々の実施者のスキルとテクニックにかかってくる部分が大きく、その結果、カードを有効に使えるかどうかは実施者の力量に依存する部分が大きくなる。



それに対して、「VRT カード」は、標準化された紙筆検査である「職業レディネス・テスト」の項目を用いた簡易なアセスメントツールとして開発され、本研究からその信頼性が確認されたところである。アセスメントツールが本来備えている特徴の一つには、どんな人が実施してもまた誰に対して実施しても安定した結果が得られるということがあり、その意味では、「VRT カード」は実施に関して習熟した専門的なカウンセラーでなくても、一定の結果と解釈が得られるツールであるといえる。結果の整理と解釈に関して、RIASEC という枠組みが崩れないように、結果・記録シートや結果・整理シートというシート類を用いるのもそのためである。このように「VRT カード」は実施者の力量によって有効性への影響を受けないことから、個別相談だけではなく、集団実施場面で参加者が相互に実施するような活用の可能性も考えることができるだろう。既にこれまでの研究の過程では、大学や高校での授業場面での集団実施も試行しているところであるが（本間,2010；松本・室山,2010；滝口,2010）、有効な実施方法や効果については、今後さらに検討していかなければならない課題である。

他方、相談ツールとしての活用について検討したプロセスにおいて様々な知見が得られたように、カードソート法の形式にした結果、「VRT カード」には、簡易にできる心理検査という単純な要素だけでなく、カウンセリング・ツールとしてのカードソート法の本来の特徴も付加されていることがわかった。その一つが受検者と実施者とのコミュニケーションの促進とその過程から引き出せる職業興味等に関連した受検者の個性の特徴の理解である。もちろん、「VRT カード」の実施の目的は、受検者の職業興味や自信度の把握であることは言うまでもないが、それらの個性を確認していく作業において交わされる受検者と実施者とのやりとりには、興味や自信に関する情報の他にも、受検者の価値観、過去の経験の受け止め方、社会との関わり方の特徴など多くの情報が含まれる。そういった要素をうまく引き出し、整理することができれば、簡易な職業興味検査としての役割以上の使い方をすることが可能となるだろう。なお、そのような使い方をするためには、カードを活用する実施者にカウンセラーとしての力量や「VRT カード」についての十分な理解や知識が求められることになる。こういった使い方を想定した場合の研究上のアプローチとしては、個々のカードへの共通の反応を検証すること、あるいは、様々な事例に基づいた反応のパターンを解析するなどの研究を進め、実施者のカード解釈のスキルの上昇に役立つような資料の提供を行うことであろう。「VRT カード」は簡易なアセスメントツールとして活用できるとともに、カードソート法の特徴である汎用性の高さを生かし、コミュニケーションを通して受検者の個性を多面的に引き出すことができるツールとしての大きな可能性をもつ。そういった可能性を様々な対象者に対して、あるいは様々な活用場面において生かすための条件や活用方法について今後も検討を重ねていきたい。

## 引用文献

- Atanasoff,G.E. & Slaney,R.B. 1980 Three approaches to counselor-free career exploration among college women. *Journal of Counseling Psychology*,27,4,332-339.
- Athanasou,J.A & Hosking,K. 1998 Using a career interest card sort for vocational assessment and counseling. *Australian Journal of Career Development*,7,12-15.
- Cooper,J.F. 1976 Comparative impact of the SCII and the vocational card sort on career salience and career exploration of women. *Journal of Counseling Psychology*, 23,4,348-352.
- Croteau,J.M. & Slaney,R.B. 1994 Two methods of exploring interests: A comparison of outcomes. *The Career Development Quarterly*,42,252-261.
- Dolliver,R.H. 1967 An adaptation of the Tyler Vocational Card Sort. *The Personnel and Guidance Journal*,45,916-920.
- Goldman,L. 1983 The vocational cards sort technique: A different view. *Measurement and Evaluation in Guidance*,16,2,107-109.
- Goldman,L. 1992 Qualitative assessment:An Approach for counselors. *Journal of Counseling & Development*,70,616-621.
- Goldman,L. 1995 Comment on Croteau and Slaney. *The Career Development Quarterly*,43, 385-386.
- Gysbers,N.C., Heppner,M.J. & Johnston,J.A. 1988 *Career Counseling*. Allyn and Bacon. (日本ドレーク・ビーム・モリン株式会社 ライフキャリア研究所 (訳) 2002 「ライフ キャリアカウンセリング ～カウンセラーのための理論と技術～」 生産性出版)
- Hartung,P.J. 1999 Interest Assessment using Card Sorts. In M.L.Savickas and A.R.Spokane (Eds.) *Vocational interests: Meaning, Measurement, and Counseling Use*(pp.235-252.). Davies-Black Publishing, an imprint of Consulting Psychologists Press,Inc.
- Holland,J.L. 1985 *Making Vocational Choices*,2nd,ed. Prentice-Hall. (渡辺三枝子、松本純平、館 暁夫(共訳) 1990 「職業選択の理論」 雇用問題研究会)
- 本間啓二 2010 大学生における VRT カードの活用実践 集団場面での活用実践 平成 22 年度 日本キャリア教育学会関東地区部会研究大会「第 11 回キャリア教育の集い」プログラム 4-5.
- Jones,L.K. 1979 Occu-Sort:Development and evaluation of an occupational card sort system. *The Vocational Guidance Quarterly*,8,1,56-62.
- Jones,L.K. 1980 Issues in developing an occupational card sort. *Measurement and*

- Evaluation in Guidance,12,200-213.
- Knowdell,R.L. 1982 Career assessment instruments. San Jose,CA: Career Research and Testing.
- 松本純平・室山晴美 2010 VRT カードの開発Ⅱ ―集団場面（高校キャリア教育）での利用― 日本キャリア教育学会第 32 回研究大会発表論文集 90-91.
- McMahon,M., Patton,W., & Watson,M. 2003 Developing qualitative career assessment processes. The Career Development Quarterly,51,194-202.
- 室山晴美 2008 VRT カードの開発と活用―ペーパー版と比較した時のカード版の特徴について― 平成 20 年度 日本キャリア教育学会関東地区部会研究大会「第 9 回キャリア教育の集い」プログラム 8-11.
- 室山晴美 2009 VRT カードの活用の可能性―対象者の拡大と適切な実施方法の検討― 平成 21 年度 日本キャリア教育学会関東地区部会研究大会「第 10 回キャリア教育の集い」プログラム 14-17.
- 室山晴美・松本純平 2010 VRT カードの開発Ⅰ ―個別相談での利用の検討― 日本キャリア教育学会第 32 回研究大会発表論文集 58-59.
- Peterson,G.W. 1998 Using a vocational card sort as an assessment of occupational knowledge. Journal of Career Assessment, 6,1,49-67.
- Pryor,R.G. 2007 Assessing complexity: Integrating being and becoming. Journal of Employment Counseling,44,3,126-134.
- 労働政策研究・研修機構 2006 「職業レディネス・テスト [第 3 版] 手引」 労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構 2010 「VRT カード利用の手引き」 労働政策研究・研修機構
- 労働政策研究・研修機構 2011 「仕事能力把握に向けた新たなアプローチ―研究開発の動向、評価の現状、職務の共通性からの検討―」 JILPT 資料シリーズ No.88
- Sampson,J.P.Jr. 2009 Modern and postmodern career theories: The unnecessary divorce. The Career Development Quarterly,58,1,91-95.
- 下村英雄、吉田修、石井徹、菰田孝行 2005 職業カードソート法とキャリアガイダンス―カード式職業情報ツールの開発― JILPT Discussion paper .
- Slaney,R.B. 1978 Expressed and inventoried vocational interests: A comparison of instruments. Journal of Counseling Psychology,25,6,520-529.
- Slaney,R.B. 1983 Influence of career indecision on treatment exploring the vocational interests of college women. Journal of Counseling Psychology, 30,1,55-63.
- Slaney,R.B. & Croteau,J.M. 1995 Response to Goldman 1995 . The Career Development Quarterly,43,387-389.

職業研究所 1974 研究紀要7 職業研究所.

滝口厚子 2010 大江戸高校での VRT カードの実践—キャリア教育とコミュニケーションツール 日本キャリア教育学会関東地区部会研究大会「第 11 回キャリア教育の集い」プログラム 6-7.

Talbot,D.B. & Birk,J.M. 1979 Does the Vocational Exploration and Insight Kit equal the sum of its parts?: A comparion study. *Journal of Counseling Psychology*, 26,4,359-362.

Tyler,L.E. 1961 Research explorations in the realm of choice. *Journal of Counseling Psychology*,8,195-202.

Zunker,V.G. & Osborn,D.S. 2002 Using assessment results for career development. 6<sup>th</sup> ed. BROOKS/COLE.

謝辞 「VRT カード」の開発の過程では、大学、高校、中学校、障害者関連の施設の教職員の方々、公共職業安定所や職業相談関係の施設の職員の方々に多大なるご支援とご協力をいただきました。ここに記して深く御礼申し上げます。また、試行実験や調査に快くご協力いただいた被検者の皆様にも心から御礼申し上げます。

付 録

付録図表 1 「VRT カード 54 枚の記載内容」

カード NO	職務内容の記述	職業名	ホランド 興味コード	DPT コード
1	部品を組み立てて機械を作る	機械組立工	R	T
2	古い地層から化石や骨を集め、恐竜や昔の生き物の生活を調べる	古生物学者	I	D
3	家具や照明など、部屋のインテリアのデザインをする	インテリアデザイナー	A	DT
4	保育園で乳幼児の世話をしたり、いっしょに遊んだりする	保育士	S	P
5	自分の店を経営する	商店経営者	E	DP
6	文字や数字を、コンピュータに入力する	コンピュータ・オペレータ	C	D
7	火薬を使って花火を作り、安全に打ち上げる	花火師	R	DT
8	環境をよくするために大気や水の汚れを測定し、分析する	化学試験分析員	I	D
9	小説を書き、出版したり、雑誌に載せたりする	文芸作家	A	D
10	客の状態に合わせて、指圧やマッサージなどを行う	指圧マッサージ師	S	P
11	テレビやラジオの番組を企画し、番組づくりを取り仕切る	放送ディレクター	E	DP
12	帳簿や伝票に書かれた金額の計算をする	経理事務員	C	D
13	木材を加工し、組み立てて、家を建てる	建築大工	R	T
14	農業試験場で、農作物の品種改良の研究をする	植物学研究者	I	D
15	人物や風景、物の写真をとり、雑誌やポスターに発表する	商業カメラマン	A	DT
16	ツアー旅行に同行し、宿や観光の手配など参加者の世話をする	旅行会社添乗員	S	P
17	客を集めるため、広告や催し物などを企画する	販売促進員	E	DP
18	文字や数字を、書類に正確に記入する	庶務係事務員	C	D
19	火事の現場に駆けつけ、逃げ遅れた人を助けたり、消火活動を行う	消防士	R	PT
20	海水の成分や海流について調査研究する	海洋学研究者	I	D
21	テレビドラマや映画のシナリオを書く	シナリオライター	A	D
22	ホテルで、宿泊客の受付や、案内などのサービスをする	ホテルフロント係	S	DP
23	新しい組織を作ってリーダーになる	チームリーダー	E	DP
24	銀行で現金を支払ったり、受け取ったりする	銀行出納係	C	D
25	工事現場で、ブルドーザーやクレーンを運転する	建築機械オペレーター	R	DT
26	新しい理論を考えて、調査や実験でそれを確かめる	研究者	I	D
27	マンガをかくて雑誌にのせたり、コミック本を出版する	マンガ家	A	DT
28	患者の体温や血圧を測ったり、入院患者の世話をする	看護師	S	DP
29	世の中のできごとをいち早く取材し、新聞にその記事を書く	新聞記者	E	DP
30	依頼に来た客に代わって、役所へ出す書類を作成する	行政書士	C	D

カード NO	職務内容の記述	職業名	ホランド 興味コード	DPT コード
31	トラックを運転して貨物を運ぶ	トラック運転手	R	PT
32	病原体を発見するための実験や研究をする	細菌学研究者	I	D
33	インターネットのホームページのデザインをする	WEBデザイナー	A	DT
34	家庭を訪問して、お年寄りや体の不自由な人を世話をする	介護福祉士	S	P
35	ニュースを読んだり、テレビやラジオの番組の司会をする	アナウンサー	E	DP
36	ワープロやパソコンを使って、書類などを清書する	事務機器操作員	C	DT
37	自動車のエンジンやブレーキを調べて、修理する	自動車整備工	R	DT
38	新しい薬を開発する	薬学者	I	D
39	曲を作ったり、編曲したりする	作曲家	A	D
40	病院で、患者の治療や病気を予防の仕事をする	医師	S	DP
41	社長として、会社の経営の仕事にあたる	会社社長	E	DP
42	コンピュータを使って、複雑な計算をする	コンピュータ・プログラマー	C	DT
43	飛行機が安全に飛べるように、点検や整備をする	航空機整備士	R	DT
44	博物館などで、歴史・民俗などの資料を集め、研究する	学芸員	I	DP
45	洋服やアクセサリーのデザインをする	服飾デザイナー	A	DT
46	悩みをもつ子どもやその家族からの相談にのり、援助する	児童相談員	S	DP
47	店長として、商品の仕入れや販売方法を工夫し、売上げを伸ばす	店長	E	DP
48	会社で書類のコピーをとったり、電話の取次ぎをする	一般事務員	C	D
49	船に乗って、魚や貝などの漁をする	漁師	R	DT
50	大学や研究所で、科学の研究をする	科学研究者	I	D
51	雑誌やパンフレットなどにイラストをかく	イラストレーター	A	DT
52	飛行機の中で、乗客にサービスをする	航空客室乗務員	S	P
53	流行しそうな商品を仕入れ、売り出しの方法を考える	営業課長	E	DP
54	従業員の毎月の給料を計算する	給与事務員	C	D