

## **第3部 キャリア・プランニングを支援する ための新たなガイダンスツールの開発**

### 第3部 キャリア・プランニングを支援するための新たなガイダンスツールの開発

#### 1 研究の背景

職業選択に関する理論には様々なものがあるが、20世紀の初頭から今日に至るまで、職業選択に関する理論の主流として位置づけられるものに特性・因子理論がある。この基本理念は、職業指導の創始者ともいわれているParsonsの「職業選択の理論」において示されている(Parsons, 1967)。Parsonsは、職業選択の基本的な命題を次のように設定した。すなわち、1. 適性、能力、興味、資質、制約、その他の諸特性も含めた自己自身の明確な理解、2. さまざまな系列の仕事に関して、その仕事に求められる資質、成功の条件、利点と不利な点、報酬、機会、将来性等に関する知識、3. 上述の2つの諸事実の関連性についての合理的な推論、の3点である。特性・因子理論に基づく職業選択のモデルは、個人の適性を評価し、他方で職業についての特性を評価し、それを適切にマッチングすることであるといえよう。

この考え方は、1960年代半ばからアメリカでスタートしたコンピュータを使ったキャリア・ガイダンスシステムの研究にも受け継がれた。アメリカでは1913年に全米職業指導協会(NVGA)が結成され、以来、教育や産業の場での職業指導が熱心に行われてきた。専門的な訓練を受けたカウンセラーが学生や求職者に対して、適性評価をしたり、職業情報を与えるなどして職業選択の手助けをする試みは定着していたが、情報化社会の到来を機に、このようなガイダンスの流れを援助するコンピュータ・システムが開発された。

これはCACGs(Computer Assisted Careers Guidance System)と呼ばれ、当時普及し始めたパーソナル・コンピュータを使い、生徒や求職者が一人で職業選択の基本的なステップを経験できるようにするシステムである。特に、Parsonsの提言で示されている、適性評価、職業理解、適性と職業との照合というガイダンスの基本的なステップすべてを取り込んだ機能を持ち、統合的なガイダンスを提供するシステムはMaxi Systemと呼ばれている。代表的なMaxi SystemとしてはアメリカのDISCOVER、SIGI-PLUS、カナダのCHOICES、イギリスのPROSPECT等があり、大学などの教育機関や職業紹介の現場での進路指導、職業指導に広く活用されてきた(Harris, 1974; Katz, 1988; Watts, Kidd & Knasel, 1991)。

日本では雇用職業総合研究所(現在の労働政策研究・研修機構)において1980年代からCACGsについての詳細な情報を収集しており(松本・松本, 1991; 室山, 1992, 1996)、実験的に適性検査をパソコン上で実施できるシステムも開発された(松本・片岡・渡辺・松本, 1986; 松本, 1991)。ただ、当時は学校や職場でのコンピュータの普及が十分ではなかったこともあり、現実のシステム開発には至らなかった。

ところが1990年代に入り、社会の中にコンピュータが広く普及し、日本でのCACGsの開発の背景要件が整った。あわせて、新規に就職した若年者の早期離職の問題や、いわゆるフリーターと称される非正規就業を続ける若者の増加という問題が起こり、若年者向けのガイ

ダンスに対するニーズが高まった。これを背景として、CACGsについての研究を進め、特に若年者を対象としたガイダンスを行うシステムとして、日本で最初のCACGsである「In★Sites2000」が開発された（室山，1998，2000，2002）。

「In★Sites2000」は2001年7月に公表され、職業相談や教育の場において、18歳から30歳代後半程度の若年求職者向けのガイダンス・システムとして広く活用されるようになった。その後、デザインや操作性を一層高め、機能を拡張するための改訂が行われ、2004年7月に「キャリア・インサイトver. 2.10」が公表された。前年(2003年)には、文部科学省、厚生労働省、経済産業省及び内閣府の関係4府省が若年者の職業意識啓発と能力開発のための施策である「若者自立・挑戦プラン」を打ち出しており、それを受けて全国に「ジョブカフェ」等の若者向けの職業相談センターや施設が数多く設置され始めた。「キャリア・インサイト」は公的な職業相談機関、大学、短大、専門学校等の教育機関で利用されることを念頭において開発されたシステムであるが、現在では、若者向けに新たに設置された多くの施設にも導入され、今日に至っている。

一方で、「キャリア・インサイト」を、職業相談に訪れた中高年者に対しても使えないかという要望が現場から起こってきた。「キャリア・インサイト」は全国のハローワークのうち利用を希望する所や雇用・能力開発機構の各都道府県センターに導入されているが、そういった施設では30歳代後半以上の求職者が多いため、このような年齢層に利用できないかという問合せである。

中高年者の再就職の支援については、完全失業率が5.0%となった2001年から、中高年ホワイトカラー離職者を主な対象として支援する雇用対策が進められていた。その一貫として、各都道府県のキャリア形成支援コーナーやハローワーク等にキャリアカウンセラーが配置され、5年間で5万人のカウンセラー養成をめざす「キャリア・コンサルタント5万人養成計画」も実施されていた。このようにキャリア相談機能の強化が進められる中で、相談の過程で活用できるツールや検査へのニーズは高まっていたといえる。

しかし、どのような心理検査についてもいえることであるが、若年向けに開発されたシステムをそのまま他の年齢層に適用することはできない。検査の作成過程においてはその検査が対象としている基準集団のデータをもとに信頼性が検証されている。「キャリア・インサイト」にも適性評価の尺度が組み込まれており、この尺度も「キャリア・インサイト」が想定している年齢層、すなわち、18歳から34歳の若年層のデータにより基準値が作成されている。そこで、厳密にいうとこの年齢層以外の対象者の場合には、システムを使った時に、適性評価の尺度の信頼性は保証されないことになる。もちろん、データとして集めてみれば若年者も中高年者も適性評価の基準はそれほど変わらないかもしれない。しかし、その点は統計的に検証されていないため、結果の信頼性を保証することはできない。中高年者に利用できるシステムとするためには利用を想定した年齢層のデータを集める必要がある。

ただ、「キャリア・インサイト」のような若年向けのシステムを中高年者にも利用したい

という要望は、CACGsの新たな可能性として考慮すべき課題であることは理解できた。CACGsは自己の適性と職業の特徴とのマッチングをめざすというParsonsの理念を枠組みとしている。このような職業選択の基本的なステップは、自分や職業についてまだ十分に理解していない若年者には適切であるが、職業経験があり、スキルも習得し、自分の興味や能力がわかり、職業についても十分な理解をもっていると思われる中高年者に対するガイダンスには不向きであろうと考えていたためである。

しかし、職業相談機関で「キャリア・インサイト」を活用しているカウンセラーに聞いてみると、中高年者であっても就職活動がうまくいかず壁にぶつかる時に自分自身の興味や価値観を再確認させるために使うとうまくいくことがあるということ、また、適性検査を受け、自分の興味や能力を調べたいという人が中高年者にも意外に多いことがわかった。この傾向は2005年3月に実施した「再就職に関する調査」においても確認されている（松本，2005）。

「再就職に関する調査」は、在職者もしくは在職経験のある35歳から65歳までの男女で現在求職中の者を対象とし、各300人程度のデータ収集を目的として実施された。調査項目の中に、「求職活動中に受けたい援助の内容・知りたい情報」として、6つの項目を用意し、あてはまるものをいくつでも選択してもらった。その結果、男女あわせて最も多かったのは、「実際の就職先についての情報」で68%であったが、第二位は「自分の適性・キャリアの生かし方」で58%となった。以下、「訓練情報や支援制度（32%）」、「業界や職種についての比較情報（31%）」、「求職活動全般に関する手助け（25%）」、「求職活動において得意でない部分の援助（例：履歴書の書き方指導・面接）（15%）」となっている。このように、キャリア・ガイダンスシステムの活用で貢献できる、「自分の適性・キャリアの生かし方」が求職者の過半数から知りたい情報として支持されている結果をみると、中高年であっても就職先を探す際に、適性を知り、これまでのキャリアを生かしたいと考える人が意外に少なくないことがわかった。

そこで、本研究では、若年版のキャリア・インサイトと同様に、総合的なCACGsとしてのコンセプトと機能をもつシステムを、新たに中高年者向けに開発することを目的とした。CACGsの開発については、若年版のキャリア・インサイトの開発の経験があるため、全体の構成や組み込むべき機能についての枠組みはイメージとして持っている。しかし、中高年者を対象としたとき、若年者向けのシステムとどのような差別化が必要なのかという点については予め明確にしておく必要があった。そのため実際のプログラム開発に至るまでに3段階の予備的な研究の手続きを踏んだ。第1に、職業相談機関における相談担当者へのヒアリング調査、第2に、現行版のキャリア・インサイトに関するデザインと操作性の検討、第3に、中高年者向けの尺度作成のための調査である。

上記の3つの手続きを踏まえてシステム開発に着手し、プロトタイプ版を完成した。本論文では、システム開発に先立って行われた調査等の内容を解説した後、結果として開発された新しいシステムの概要と今後の課題について報告する。

## 2 予備調査の概要

まず、システム開発の前段階に行われた3つの予備的調査の方法および得られた結果の概要を述べる。

### (1) 職業相談機関へのヒアリング調査

[目的] 職業相談、職業紹介の施設の担当者が感じている、中高年の再就職に関する問題点や課題を明らかにすること。中高年の再就職を促進、あるいは抑制する個人特性や条件等について明らかにすること。

[対象とした施設] ハローワーク2カ所、人材銀行（東京）、雇用・能力開発機構のセンター3カ所、女性を対象とした職業相談機関

[調査の時期] 2004年1月～4月

[ヒアリング項目] 職業相談を受けている直接の担当者やカウンセラーにヒアリングを行った。項目を図表3-2-1にまとめた。

図表3-2-1 ヒアリングの項目

	ポイント	内容
中高年の再就職の実態	①施設概要	業務、就職支援に向けた活動・企画等、訪問者全体に占める中高年の割合
	②中高年の来所者の状況	属性別内訳（年齢、性別、現在の状況（在職か定年かその他かなど）、過去の職種、希望条件など）
	③中高年の再就職にみられる主な特徴	意欲（熱心さ、やる気、積極性など）、行動（慎重、時間がかかる、など）、必要性（緊要度）、条件（労働条件の限定など）
	④再就職が比較的容易な場合と難しい場合の違い	過去の職種や技術、希望する賃金水準、個人特性（性格特性：社会性、柔軟性、積極性など）、その他の条件（体力、健康）
	⑤有効、必要だと思われる支援	適性評価（能力、興味、価値観、スキル、その他）、情報の提供（求人情報、職業情報、技術の習得や訓練に関する情報、将来の生活設計に関わる情報、その他）、1対1でのカウンセラーによるカウンセリング、グループワークなど
	⑥その他、担当者が感じていること	自由記述
キャリア・インサイトによる支援を想定して	①インサイトを中高年に適用した経験の有無	*「ある」場合（どのような場合に使っているか、どのような使い方、中高年には不向きだと思われる点、中高年であっても有効だと思われる点、どのような機能が追加されると良いと思うか） *「ない」場合（理由、利用している他のツール（満足度とその理由））
	②中高年のガイダンスへの適用可能性	インサイトのようなコンピュータ・システムを中高年に有効に活用できると思うか？また、その理由は？

## [主な結果]

ヒアリングを通して若年者のキャリア・ガイダンスと中高年者のキャリア・ガイダンスでは様々な点で様相が異なることが理解できた。カウンセラーの話の中からいくつかのポイントをまとめると以下のようになる。

- ・再就職がうまくいく場合には、それまでの経歴ももちろんであるが、本人の性格特性も関連するのではないか。例えば前向きな態度や柔軟性、過去への肯定的な感情など。
- ・中高年の場合、それまでの職業や職種にこだわりをもつことも多いが、本人が過去の仕事でやってきたことの職務の内容を細かく分析すると、必ずしも経験のある職業でなくても他に同様の要素をもつ他の職種へうまくあてはまることがある。
- ・再就職がうまくいかない場合、行き詰まってしまったような時に、適性評価等の検査を実施し、自分を改めて見直すという機会を提供すると有効な場合がある。
- ・中高年者でも適性検査を受けたいという希望を持っている人は少なくない。ただし、使う場合には固定的に解釈しないよう、カウンセラーがよく説明する必要がある。
- ・中高年者にも若年向けのキャリア・インサイトを使っている。その場合には、信頼性が必ずしも保証されないことを説明して実施しているし、後で結果の説明も行っている。
- ・若年版のキャリア・インサイトで表示される職業名は特殊で専門的な職業も多く、中高年者がリストを見たとき、違和感を感じる場合が多い。担当者としても説明が難しい。
- ・中高年者では職業の経歴があるため、職務経歴書の作成が重要な課題となる。しかし、その内容についてうまく整理できないことが多いので、その点での援助が必要となる。

中高年者に対する職業相談においても適性評価を行っている機関は多く、キャリア・インサイトの若年版を使っているところもあったことから、中高年版のシステム開発にはニーズがあることがわかった。ただその場合、本人に自由に使わせるスタイルをとるよりもカウンセラーが相談の中にシステムの利用を組み込んだり、利用後に本人に結果を十分に説明するような使い方がよいようであった。また、職業情報に関しては、中高年者の場合、若年版のキャリア・インサイトの職業であると専門的すぎて今更就職できないような仕事ばかりという感想をもたれがちであることもわかった。中高年者の再就職に関連のありそうな性格特性を検討することも含め、これらの指摘はシステム開発の際の検討事項であると考えた。

(2) 若年版のキャリア・インサイトに関するデザイン、操作性、機能等を含む仕様の検討

[目的] 若年版のキャリア・インサイトについて、中高年に適用する場合のデザイン、操作性、機能の点での問題点や課題を洗い出す。

[手続き] 若年版のキャリア・インサイトの各画面について、開発担当者により中高年者に適用する際に問題になりそうな部分をチェックした。また、キャリア・インサイトを利用している相談機関の担当者に中高年者に適用する場合の問題点等についての意見を求めた。

### [主な結果]

若年版のシステムは、開発段階でデザインや操作性について十分な検討を重ねているため、特に大きな問題はなかった。ただし、中高年者への適用については下記のような点での変更を行う必要が確認された。

- ・オープニング画面が若年向けであるので、中高年者でも違和感のない落ち着いたデザインとする。
- ・質問項目の字が小さい画面、行間が狭く、ボタンが押しにくいと感じられる部分については改良する。

機能に関しては、ヒアリング等で指摘された事項を踏まえ、以下のような点の改訂を検討することとした。

- ・適性評価については、再就職に関連するような性格特性について調べ、それを測るための尺度を組み込む。
- ・適性評価尺度の中高年者を基準としたデータを集め、差し替える。
- ・職業情報について現行版に含まれている職業に、新しい職業を追加する。

### (3) 中高年者向け尺度作成のための調査

[目的] 中高年者の適性を評価するための尺度を作成する。あわせて、集められたデータをもとに、各尺度についての中高年者の基準値を算出する。

[対象者] 収集されたデータを構成する対象者の年齢および男女別の人数、構成比は図表3-2-2の通りである。

図表3-2-2 年齢階級別、男女別人数(人)と割合(%)

	男(%)	女(%)	計(%)
35歳未満	169(47.34)	188(52.66)	357(15.89)
35歳～40歳	189(50.40)	186(49.60)	375(16.69)
41歳～45歳	181(45.82)	214(54.18)	395(17.58)
46歳～50歳	177(57.65)	130(42.35)	307(13.66)
51歳～55歳	196(48.40)	209(51.60)	405(18.02)
56歳～60歳	94(40.34)	139(59.66)	233(10.37)
61歳～65歳	57(44.19)	72(55.81)	129(5.74)
66歳以上	25(54.35)	21(45.65)	46(2.05)
計	1088(48.42)	1159(51.58)	2247(100)

[調査の時期] 2005年1月～3月

[調査の方法] 調査票を発送し、回答後、返送してもらう郵送調査を実施した。

[調査内容] 調査には「働くことの特性調査」とタイトルを付け、A4版で16頁分の調査票

を作成した。表紙に回答者の属性を聞くフェイスシート項目があり、続いて、①能力評価（138項目）、②興味評価（54項目）、③価値観（25項目）、④行動特性（97項目）⑤働き方の希望や過去の経歴についてのアンケート（12項目）で構成されている。

[主な結果]

#### ア 能力評価について

能力評価尺度については、システムの内容を検討した段階で、若年者と同じ尺度を使うことが決まっていた。能力評価は、「リーダーシップ」、「ボランティア&サポート」、「プランニング」、「スポーツ&エクササイズ」、「リサーチ&アナライズ」、「コンピュータ&アカウント」、「ハンドメイキング」、「アート&クリエイト」の8つの下位尺度で構成されている。各尺度の示す内容については図表3-2-3に示す。

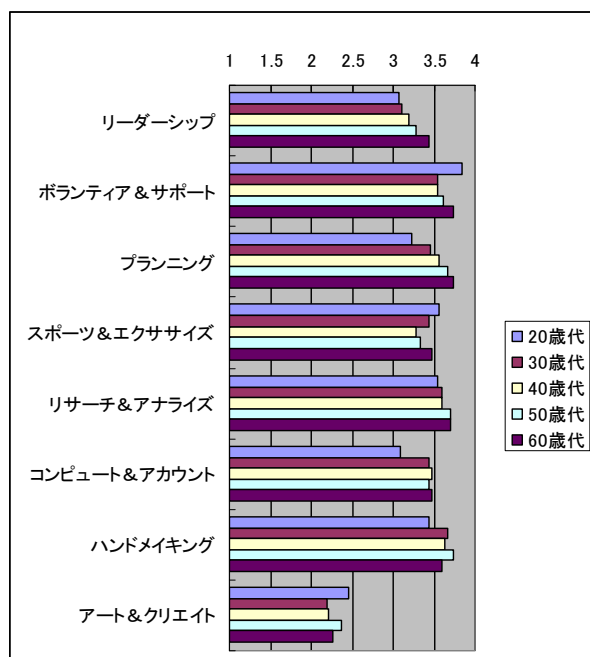
図表3-2-3 能力評価の下位尺度の内容

能力評価を構成する8つの側面	各側面の示す特徴
①リーダーシップ(PE)	交渉指導力・対人的コミュニケーション能力。
②ボランティア&サポート(SO)	人を世話したり、養護、教育、援助する能力。共感能力。
③プランニング(EN)	計画・実行する企画・行動力。てきぱきと処理する能力。
④スポーツ&エクササイズ(AT)	身体作業の能力。敏捷性・持続性・力仕事の得意さ。
⑤リサーチ&アナライズ(VO)	情報・データの集約、処理や分析力。
⑥コンピュータ&アカウント(DA)	計算、帳簿つけなど数字を扱う能力。
⑦ハンドメイキング(TH)	機械、道具、物を扱ったり操作する能力。手工技能系の能力。
⑧アート&クリエイト(CR)	文学、音楽、美術、デザインなど創造的な活動を行う能力。

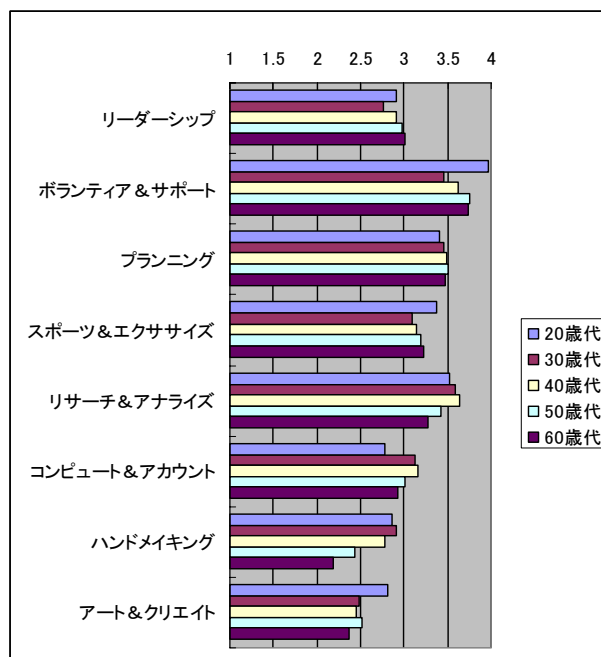
若年者と同一の能力尺度を使って尺度の構造を検討したところ、若年者と中高年者では能力評価に組み込まれている8つの下位尺度の因子構造に違いはなかった。また、各下位尺度の信頼性も高かった。ただし、若年者と中高年者では各能力の平均値が異なっていた。キャリア・インサイトの基準作成のために集められた20歳代のデータと今回収集したデータについて各年代別、男女別に「自信がある」～「自信がない」までを5点～1点の5段階評価で採点した平均値を図表3-2-4と図表3-2-5に示す。自信のレベルには男女差があり、特に男性の場合、多くの尺度において、中高年者の方が、若年者よりも評価が高く、いろいろな側面で中高年の方が、能力についての自信が高いことがわかった（室山，2005；室山・深町・松本・宮崎，2005）。これにより尺度の内容は同一としても、中高年者のデータで新しい基準を作成する必要性が確認された。



図表 3-2-4 能力の年代別平均値(男)



図表 3-2-5 能力の年代別平均値(女)



### イ 興味評価について

興味評価尺度については、現行版の「キャリア・インサイト」ではホランドによる職業興味の6領域(Holland, 1986)に関するプロフィール作成機能が組み込まれている。ホランドの興味の6領域とは、「現実的領域(Realistic)」、「研究的領域(Investigative)」、「芸術的領域(Artistic)」、「社会的領域(Social)」、「企業的領域(Enterprising)」、「慣習的領域(Conventional)」である。

新しいシステムにおいては、これに加え、日常生活における行動から、対情報志向(Data)、対人志向(People)、対物志向(Thing)という3つの方向での興味や関心を探るDPT尺度を追加することとした。今回のシステムでとり入れたDPTの概念は、当機構が開発している「職業レディネス・テスト」という中学生、高校生の職業興味を測定する検査の一部に取り入れられている概念である。個人差もあるが、中学生、高校生の段階では職業に対する知識が十分に備わっていないケースも多く、そのような場合には職業そのものに対する興味を尋ねるよりも、日常生活の活動から興味を引き出すことが有効である。

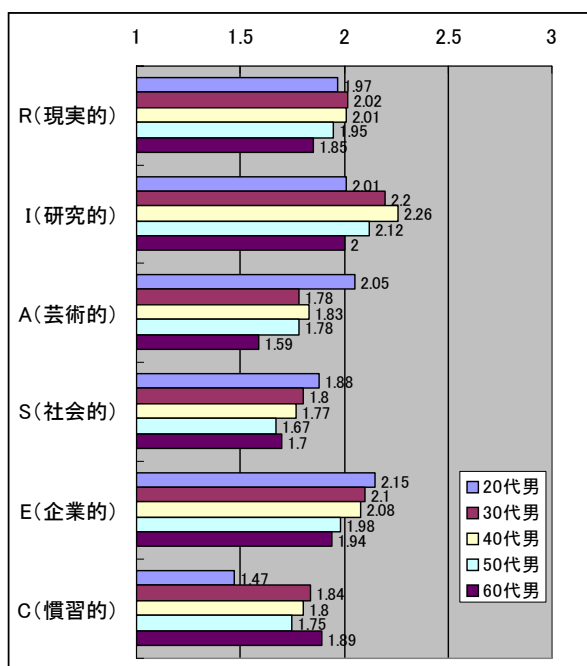
中高年者の場合は職業に対する知識や理解は十分であるが、職業そのものに対する好き嫌いから興味をはかる検査の結果などをみると、就業経験がある場合、職業興味だけで判断を行うと、どうしても今までの経験の枠組みにとらわれた回答しかできないことがある。そうすると興味の範囲がとて狭くなったり、興味全体のレベルが非常に低く出てしまうことがある。そこで、日常生活においてその人が興味をもっている趣味や好きなことをあらためて見直し、そこから興味の方向を探ることができるDPTの概念の導入が有効であると考えた。ホランドの6領域、およびDPTの内容については図表3-2-6に示す。

図表 3-2-6 職業興味尺度の内容

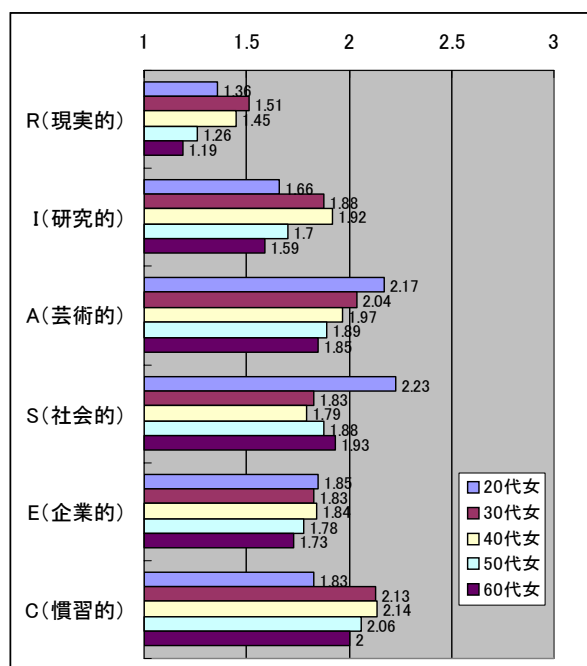
	興味領域	興味、関心の内容
ホランドの興味 の6領域	①現実的興味領域(R領域)	機械や装置の操作、物作り、動植物の世話などの具体的、実際的な仕事や活動への興味。
	②研究的興味領域(I領域)	研究・調査など、物事を論理的に考え、探求していきような仕事や活動に対する興味。
	③芸術的興味領域(A領域)	音楽、美術、文学など、創造的で芸術的な仕事や活動に対する興味。
	④社会的興味領域(S領域)	人の世話、援助、サービス、販売など、人と接するような仕事や活動に対する興味。
	⑤企業的興味領域(E領域)	新しい事業や計画の企画、組織運営や経営などに関わる活動に対する興味。
	⑥慣習的興味領域(C領域)	一定の決まった方式で正確にきちんと物事を処理していきような仕事や活動に対する興味。
DPT	①対情報志向(Data)	各種の知識、情報、概念などを取り扱うことに対して、個人の諸特性が方向づけられている。
	②対人志向(People)	主として人に直接関わっていきような活動に対して、個人の諸特性が方向づけられている。
	③対物志向(Thing)	直接、機械や道具、装置などのいわゆる物を取り扱う事に対して、個人の諸特性が方向づけられている。

興味評価尺度のうち、興味6領域に対する関心の程度を調べる尺度については、若年版のシステムの項目に若干の項目を追加し、全30項目とした。尺度の構造を確認したところ、若年者のデータと同様の因子構造が確認され、尺度の信頼性は保証された。各年代別、男女別に「興味がある」～「興味がない」までを3点～1点の3段階で採点し、平均値を求めた結果が図表3-2-7、図表3-2-8である。ただ、能力尺度と同様に、各因子に対する興味の平均値は若年者と異なることがわかった。

図表 3-2-7 興味の年代別平均値(男)



図表 3-2-8 興味の年代別平均値(女)



DPTの尺度については、調査では108項目を用意したが、項目分析を行い、DPTの3つの因子に負荷の高い尺度を作った。さらに、対情報志向の下位尺度として、情報探索志向、情報管理志向の2つの分類、対人志向の下位尺度として、協調志向、自己表現、愛他心の3つの分類、対物志向の下位尺度として、物作り志向、自然志向の2つの分類を作成した。各尺度の項目例を図表3-2-9に示す。7つの下位尺度に各8項目が含まれるため、DPTの項目数は全部で56項目となった。

図表3-2-9 B尺度の3つの志向性と各下位尺度に含まれる項目例

志向性	下位尺度	項目内容
D志向	D1(情報探索志向)	短い間にたくさんの情報を集めることが得意だ 情報を集めるのが好きだ
	D2(情報管理志向)	計画的に物事を進めるタイプだ 何かを始めるときは計画を立ててから取り組む
P志向	P1(協調志向)	人とすぐに仲良くなれる 社交的な性格だと思う
	P2(自己表現)	人前で発言するのが得意だ 人と交渉するのが得意だ
	P3(愛他心)	困っている人を見るとつい声をかけたくなる 人が喜んでいるのを見ると自分もうれしくなる
T志向	T1(物作り志向)	指先を使って物を組み立てるのが得意だ 図面をみて物を組み立てるのが得意だ
	T2(自然志向)	自分で野菜や果物を栽培したい 動物の飼育や植物の世話が好きだ

#### ウ 価値観評価について

価値観評価尺度については、中高年者が就職の際に考える条件を検討し、「キャリア・インサイト」に組み込まれている若年者向けの項目の一部の表現の変更および追加を行った。価値観項目については仕事重視、会社重視、環境重視という3つの因子について項目を割り当てるが、中高年者のデータでは若者のデータと項目のまとまり方が異なった(図表3-2-10)。若年者では「環境重視」の因子に関連の高かった「職場の対人関係」および「福利厚生充実」が中高年者のデータではそれぞれ「仕事重視」と「会社重視」の因子に分かれた。中高年向けのシステム開発では、中高年者のデータの因子構造に基づいて、価値観評価尺度を組み直すこととした。

図表 3-2-10 各因子に関連する中高年者と若年者の価値観項目の比較

因子	中高年者データによる項目のまとめ	若年者データによる項目のまとめ
仕事重視	1 達成感	1 達成感
	2 仕事の内容	2 仕事の内容
	3 社会への奉仕や貢献	3 社会への奉仕や貢献
	4 仕事の成果や実績を反映した処遇の決め方	4 仕事の成果や実績を反映した処遇の決め方
	5 取り扱いや処遇の公平さ	5 取り扱いや処遇の公平さ
	6 職場の人間関係	
	7 免許や資格取得の必要性・可能性	7 免許や資格取得の必要性・可能性
	8 学問と仕事の関連	8 学問と仕事の関連
	9(新) 現在までの職歴との関連	
	10(新) 趣味・特技との関連	
	11 独立や自営の可能性	11 独立や自営の可能性
	12 仕事の継続性	12 仕事の継続性
会社重視	13 企業ブランド	13 企業ブランド
	14 企業規模	14 企業規模
	15 賃金	15 賃金
	16(新) 福利厚生等の充実	
	17(新) 社会保障制度の充実	
	18 企業の将来性	18 企業の将来性
	19 雇用の安定性	19 雇用の安定性
	20(新) 産業・業界の発展性	
環境重視	21 勤務地の限定	21 勤務地の限定
	22 昼間勤務かつ交替制のない勤務	22 昼間勤務かつ交替制のない勤務
	23 休日や休暇のとりやすさ	23 休日や休暇のとりやすさ
	24(変) 介護休暇や育児休暇の制度化	24 育児休業や介護休暇の制度化
	25 職場の物理的・化学的環境	25 職場の物理的・化学的環境
		6 職場の人間関係
	16 福利厚生等の充実	

(新)は新規追加項目、(変)は表現に変更がある項目

#### エ 行動特性評価について

現行版の「キャリア・インサイト」に組み込まれている行動特性尺度は、入社後4年経過した時点で起こりうる様々な状況に対する行動の選択を問うものである。結果として示されるプロフィールでは、「チームプレーー個人プレー」、「保守ー改革」、「組織人ー自由人」、「フォロアーーリーダー」、「ジェネラリストースペシャリスト」、「負けず嫌いーマイペース」という6つの軸のそれぞれについてどちらの傾向が強いかが示される。

この形式の設問を作成した一つのねらいは、若年者に対して、就職した後の様々な経験の中で、自分がどのように行動するかを考える機会を与えることであった。しかし、システムの仕様検討の過程で、就業経験のある中高年者を対象とした場合には、こういった設問で行動特性を捉えるよりは、再就職を考える際に重要な要素となる、新しい職場や仕事への適応の可能性を捉えられるような尺度を組み込む方が有効ではないかという結論に至った。そこ

で、中高年者の行動特性については、若年者とは全く異なる新規の尺度の開発を行った。

行動特性尺度には、以下の4つの尺度を構成するような項目が用意された。すなわち①基礎的性格特性項目（一般的ストレス耐性、刺激欲求項目）、②対人コミュニケーション特徴項目、③思考の柔軟性項目（過去経験へのプラス思考、過去経験への柔軟な見方）、④現在の仕事に対する満足度項目（対人満足感、対職務満足感）である。各項目は5段階での評定で回答させる方式をとる。これらの項目について分析を行い、最終的にシステムには3つの尺度を組み込むこととした。各尺度を構成する項目の内容を図表3-2-11にまとめた。

図表3-2-11 行動特性尺度の内容

基礎的性格特性・思考特徴項目	ストレスへの耐性	1 つらいことがあると、苦しい感情がこみ上げてきて長い間悩むことが多い 2 私は普段、非常にかがっかりすると気分転換できない 3 つらいことがあると、何か打つ手はないものかと長い間考え込む 4 私は日常、物事を難しく考えるクセがある 5 つらいことがあった場合、そのことについてあまり考えないようにする
	変化への欲求	1 同じ価値観の人と話すだけでは物足りない 2 変化の多い仕事が好きだ 3 異なる価値観の人と話すのはおっくうだ 4 今までに食べたことのない料理は注文したくない 5 急な出張でも上手に楽しんでしまう方だ 6 時間外や週末にいろいろな用事を入れることは好きではない
	経験への肯定感	1 仕事上の経験は、何らかの形で将来の仕事に良い影響を与えると思う 2 仕事上の経験はその場でしか役立たないので、後の仕事に生かすのは難しい 3 未経験の分野でも、自分の経験が役立つかもしれないと思うことがある 4 一見役立ちそうにない経験が、後で仕事に役立ったと実感したことがある
	自信のある態度	1 自分の身の回りに起こった物事を分析するのが好きだ 2 話の善悪や白黒をはっきりさせるのが好きだ 3 今まで行ってきた仕事を経験談として、他人に話したくなることがある 4 出身大学名、勤務先、肩書きに対するイメージを浮かべるのは容易だ 5 自分が行ってきた仕事を他人に詳しく説明できる自信がある
職場イメージ特徴	個人-組織軸尺度	1 組織系統だった-自由な
	個人-組織軸尺度	2 チーム-個人
	個人-組織軸尺度	3 保守-改革
	静-動軸尺度	4 のんびり-ピリピリ
	静-動軸尺度	5 静か-にぎやか
	静-動軸尺度	6 ゆったり-きびきび
	静-動軸尺度	7 人の出入りが多し-人の出入りが少ない
対人コミュニケーション特徴	初対面（電話）	1 直接会ったことのない人に電話をかけるのにためらいはない
	初対面	2 壇上に立って、大勢の前で話をするのが心地よい
	初対面（電話）	3 知らない人が相手では、電話で頼み事はできないと思う
	初対面	4 知らない人に声をかけて話をするのは苦にならない
	初対面	5 初対面の人でもじっくりと向き合えばある程度は理解し合えると思う
	初対面	6 どんな相手に対しても、他愛のない世間話をするのが得意だ
	初対面（電話）	7 電話であれば、知らない人から苦情を言われても受け流せる
	知人相手	8 知人の前ではリラックスして話ができる
	知人相手	9 知人と2~3人で世間話をするのが好きだ
	知人相手	10 知人が大勢いる前で話をするのは気が引ける
	知人相手	11 知人をたずねて、各地を回りたいと思うことがある
	知人相手（電話）	12 話すついでに長電話になってしまう知人がいる

### 3 システムの開発

#### (1) 主目標および作業目標

[主目標] システム開発においては、次の2つの点を主目標として定めた。すなわち、

- ①ハローワークや職業相談機関において、中高年の再就職志望者が、適性評価を通して自己理解を深めたり、適職について考えたりするために有効に活用できること。
- ②ハローワークや職業相談機関において、相談を受ける担当者やキャリアカウンセラーが相談の中で有効に活用できる資料を提供できること。

[作業目標] 作業目標としては以下の5つを想定した。

- ①若年者のシステムと主要機能と構造は同じにする。
- ②適性評価の尺度の構造を一部変更する。
- ③適性評価の基準を中高年者で作成する。
- ④職業情報の職種を追加する。
- ⑤中高年者に使いやすいシステム設計をめざす。

#### (2) 対象者と開発のスケジュール

[対象者] 35歳～60歳代前半程度の中高年求職者で、パソコンの利用に抵抗がなく、職業相談の中でこの種のシステムを利用することが可能であると判断される者とする。

[開発のスケジュール]

##### ①第一期開発：2005年4月～2006年3月

システム開発の前段階において検討した事項、収集されたデータをもとに、システムのねらい、組み込む機能、構造の決定、各尺度の作成、基準値の計算、組み込む情報の整備等を行った。それに基づき、システムの仕様書を作成し、プログラムの開発を進めた。第一期末には、すべての機能が正常に動作し、利用できるシステム（プロトタイプ版）が完成する。

##### ②第二期開発：2006年4月以降

第二期では、第一期で完成したシステムを使って利用者の試行実験を行い、改良すべき点があれば改良し、一般に普及できるシステムとして完成させる。

本報告では、第一期に完成するシステムの概要について以下に述べる。

#### (3) キャリア・インサイトからの主な変更点

若年向けのシステムからの主な変更点を図表3-3-1にまとめた。この表に記した点以外にも様々な変更があるが、大きく変わった点をあげると、デザインの一新、適性評価尺度の一部の変更・新規開発、職業情報の変更の3点である。

図表 3-3-1 若年版キャリア・インサイトからの主な変更点

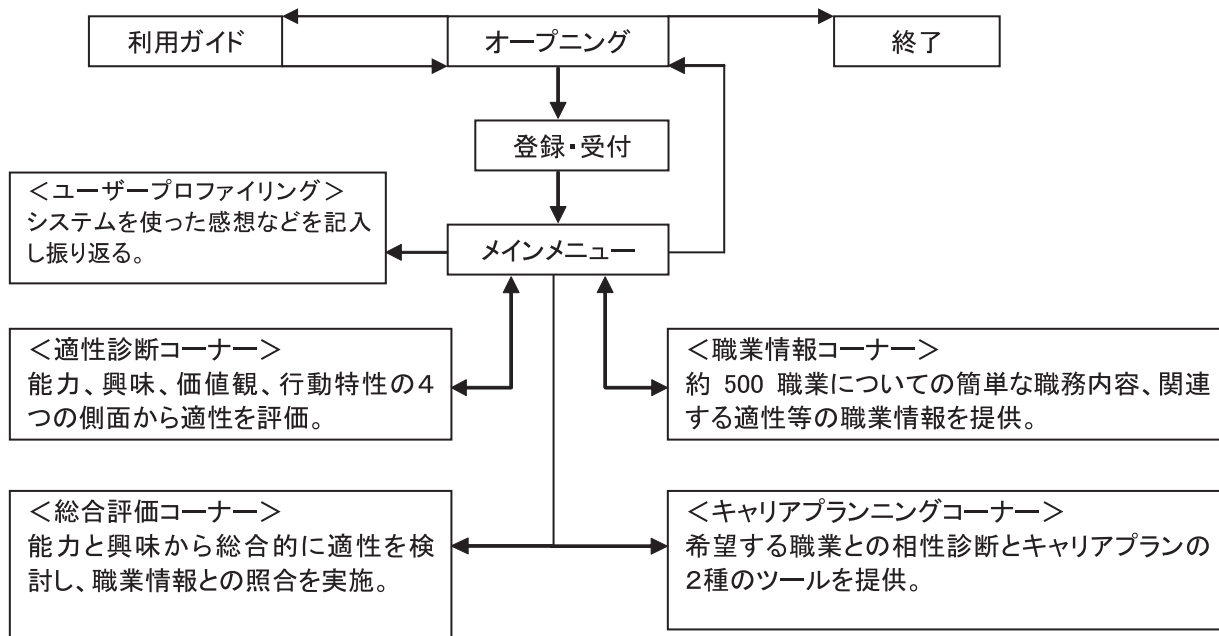
1	デザインの一新	全体的に落ち着いた画面イメージとする。ボタンや文字、配色に注意し、「見やすく、使いやすいデザイン」とした。
2	適性評価尺度の変更	中高年者にとって役立つ適性評価を提供できるよう、一部の検査を変更、または新規で作成した。また、尺度の値も中高年者を基準として更新した。
3	職業情報の変更	中高年者の再就職を考え、現行版の職業に加え、ハローワークに求人の多い職種を追加した。職業情報の見せ方もわかりやすく変更した。

(4) システムの名称と構造

システムの名称は「キャリア・インサイトMC (Mid Career)」とした。ただし、これはプロトタイプ版の名称のため、今後変更の可能性もある。

若年版の「キャリア・インサイト」は、欧米の代表的なシステムにならって、「適性評価機能」、「総合評価機能」、「職業情報提供機能」、「キャリア・プランニング支援機能」の4つを装備している。この4つの機能は、キャリア・ガイダンスシステムの基本機能であることから中高年版のシステムにおいても踏襲することとした。「キャリア・インサイトMC」の構造を図表 3-3-2 に示す。

図表 3-3-2 「キャリア・インサイトMC」の構造



## (5) システムの機能

### ア システム利用までの流れ



図表3-3-3 キャリア・インサイトMCのオープニング画面



図表3-3-4 若年向けキャリア・インサイトのオープニング画面

オープニング画面では「利用ガイド」と「スタート」ボタンの2つが用意されている。基本的な構成は若年版のシステムと同じであるが、中高年者にも受け入れられやすいよう落ち着いたデザインとした。図表3-3-3は今回開発したシステム、図表3-3-4は現行版の若年向けのシステムの画面である。「利用ガイド」では、「キャリア・インサイト」がどのようなものであるかという概要の説明やシステムについての構造、対象とする年齢層、利用上の注意点などを参照できる。「スタート」ボタンにより、利用者登録の画面に進む。

「利用者登録」ではシステムを利用するに先立って、氏名（ニックネーム可）、性別、生年月日、属性（正社員、アルバイト・派遣、無職、その他）、希望する職種（事務系、技術系、営業系、専門系、製造・現場系）の入力を行う。入力後、システムの回答記録をパソコンに保存するかしないかを尋ねる画面が表示され、記録を残す場合にはパスワードを入力する。システムの回答記録を残す方を選択すると、いったんシステムを終了しても、氏名と生年月日とパスワードで前回の自分の記録を呼び出すことができる。なお、個人情報の保護に配慮して、パソコンの中では氏名等は暗号化されており、データをみても個人は特定できないようになっている。「利用者登録」が終わると、「メインメニュー」が表示され、システムの機能を使うことができるようになる。

### イ メインメニュー

メインメニューにはシステムに含まれる機能の一覧が表示されている（図表3-3-5）。各ボタンをクリックすることでどの機能も利用することができる。画面の右下に「一括印刷」ボタンがあり、システムを使い終わった段階で、印刷可能な画面をまとめてプリントする機能もついている。



図表3-3-5 メインメニュー



## ウ 適性診断コーナー

適性診断コーナーには、能力、興味、価値観、行動特性という4つの適性評価尺度が組み込まれている。それぞれトップの画面で、評価の全体像のイメージが示される（図表3-3-6）。その後、質問項目画面、結果の表示という流れでプログラムが構成されている。なお、各尺度の結果は、中高年者を対象として収集されたデータを基準として各人が基準と照らしてどの程度の水準かを示すパーセンタイル値を算出し、表示するようにしている。

以下では、若年版の「キャリア・インサイト」から大きな変更があった、興味評価と行動特性評価についての画面を紹介する。



図表3-3-6 興味評価のトップ画面



図表3-3-7 興味評価の質問項目画面



図表3-3-8 興味の6領域のプロフィール



図表3-3-9 DPTのプロフィール

### <興味評価>

図表3-3-7は、興味評価の質問画面である。中高年版では、文字の読みやすさを考え、若年版と比べて行数を少なくし、ボタンのサイズを大きくした。質問に対し、回答のボタンを押すと最後に「採点」ボタンが表れ、プロフィールが表示される。興味の6領域について

のプロフィールが提示される部分は若年版と同様である（図表3-3-8）。これに加え、「キャリア・インサイトMC」では、DPTについての尺度も組み込み、プロフィールで結果が表示される。対情報志向、対人志向、対物志向のどの傾向が高いのか、低いのがわかる（図のプロフィールが提示される部分は若年版と同様である（図表3-3-9））。



図表3-3-10 DPTの内訳についてのプロフィール



図表3-3-11 興味と職業との照合

また、DPTそれぞれの下位尺度についても詳しい説明が表示されるようになっている。例えば、対情報志向に含まれる下位尺度に「情報探索志向」と「情報管理志向」の2つがあるが、DPTのうち、どちらに関連した項目への肯定が多かったのかという詳細を見たい場合には、プロフィールを切り替えて説明を読むことができる（図表3-3-10）。

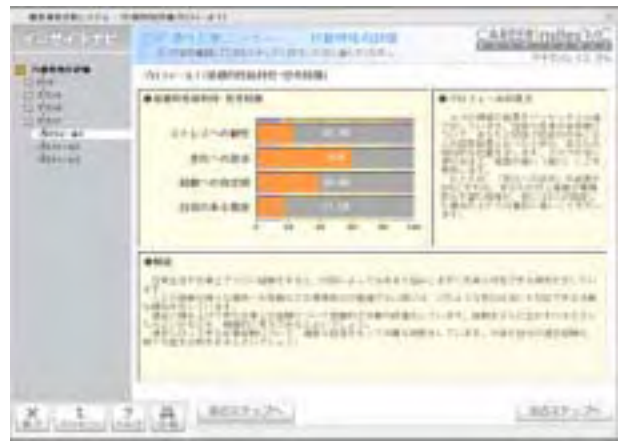
結果のプロフィール表示の後には、システムに含まれている職業のデータベースから興味評価の6領域の結果を使って、興味に合致した職業のリストが作成される（図表3-3-11）。上位1位から3位までの組み合わせで職業のリストが参照できる。また、個別の職業について職務内容などが知りたい場合には、詳細情報も画面を切り替えて提示されるようになっている。

<行動特性評価> 行動特性評価は中高年者の再就職に向けて関連すると思われる特性を3つの尺度に分けて測定することとした。トップ画面に全体の構造が記述されている（図表3-3-12）。「基礎的性格特性、思考特徴」では、「ストレスへの耐性」、「変化への欲求」、「経験への肯定感」、「自信のある態度」という4つの特性が測られる。質問に回答した後、図表3-3-13のようなプロフィールにより、4つの特性のレベルが示される。

「職場イメージ特徴」では、働きたい職場の雰囲気を評定させた結果を用いて、「静かな環境—にぎやかな環境」、「個人で働く自由な職場—組織で働く安定した職場」という2つの軸で平面を構成し、その中のどこに利用者が好む職場の特性が位置するのかを示すようになっている（図表3-3-14）。

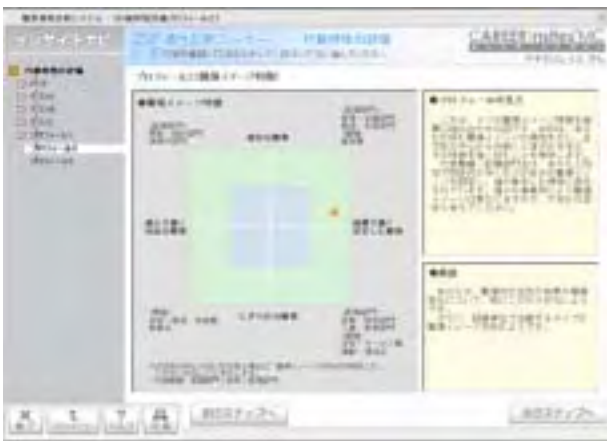


図表 3-3-12 行動特性評価のトップ画面



図表 3-3-13 基礎的性格特性・思考特徴のプロフィール

「得意とする対人関係業務」では、「初対面の人とのやりとり」、「知人相手のやりとり」、「電話でのやりとり」という3通りの人との関わり方について、得手不得手という特徴を示す。どんな仕事をするにも人との関わりは不可欠であるが、人との関わり方には深い関わりを必要とするものから、それほどでもないものまで様々なパターンがある。そこで、得意なパターンや不得意なパターンを理解して、仕事を探すときの参考にしてもらうことがねらいである（図表 3-3-15）。



図表 3-3-14 職場のイメージ特徴の画面



図表 3-3-15 得意とする対人関係業務のプロフィール

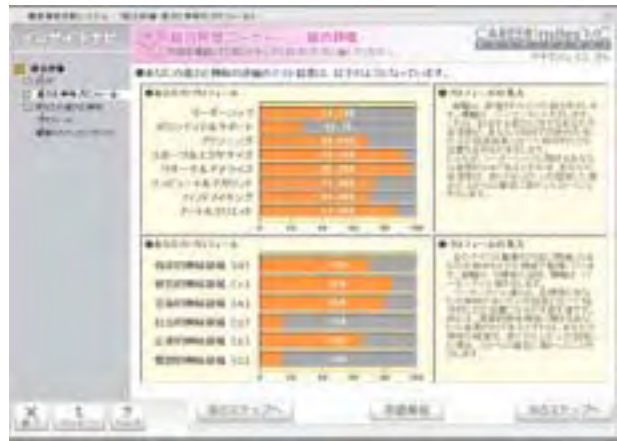
## エ 総合評価コーナー

総合評価コーナーは、基本的に若年向けのキャリア・インサイトと同様の機能を備えている。能力評価と興味評価の結果を総合して、適職とのマッチングを行うという流れになっている（図表 3-3-16）。

なお、「キャリア・インサイトMC」では、若年向けのシステムから次の3点を変更した。1つは、このコーナーでは能力と興味の両方を実施する必要があるため、その2つの両方あるいはいずれかを実施していない場合には、自動的にそのページに画面が切り替わるように



図表 3-3-16 総合評価トップ画面



図表 3-3-17 能力と興味のプロフィールの同時表示

した点である。これによりメインメニューに戻って、能力あるいは評価を選び直す手間が省かれる。2つめは、現行版では、能力と興味の評価結果が一度表示され、それぞれについて、改めて順位をつける手続きがはいていたが、それをとぼして、必ず適性評価の結果を正確に反映した総合評価の結果が表示されるようにした点である。若年向けでは適性評価の結果が自分のイメージを違っていた場合、若干の修正を意図的に加えられる部分を作っていたが、適性を評価する上ではデータに基づいて正確に総合評価を行える方がよいのではないかという考え方をとった。3つめは、能力と評価を総合的にまとめる部分で、視覚的にわかりやすくするため、2つのプロフィールを上下に並べて一度に参照できるようにした点である（図表 3-3-17）。

この他の部分については特に大きな変更はなく、興味と能力の両方からどんな領域に興味も自信も高いのかを調べる表の提示や（図表 3-3-18）、興味と能力の2つの特徴を使って「満足リスト」、「チャレンジリスト」、「条件付きリスト」という3つの観点から職業リストを作成する機能は変わらない（図表 3-3-19）。



図表 3-3-18 興味と能力の照合



図表 3-3-19 興味、能力と職業とのマッチング

## オ 職業情報コーナー

職業情報コーナーでは、「職業名」、「仕事の分野」、「資格情報」、「能力の特徴」、「興味の特徴」から職業情報を検索できる（図表 3-3-20）。

基本的に含まれる情報の項目は若年版と変わらないが、画面の表示方法と職業数について変更を加えた。



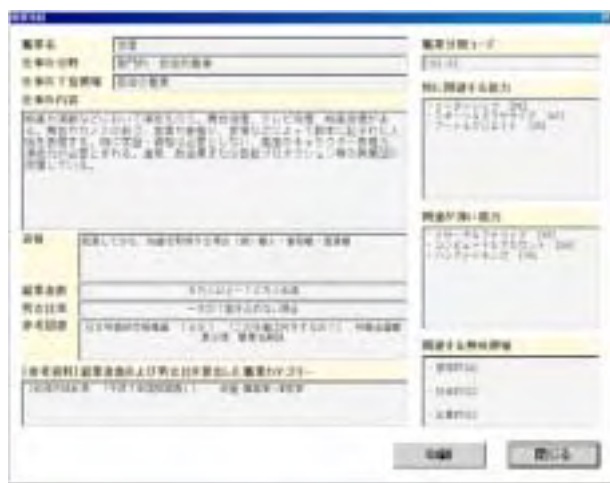
図表 3-3-20 職業情報の条件検索画面



図表 3-3-21 職業情報のタイトル提示画面

画面の表示方法では、現行版では例えば「職業名から」を選び、五十音順の「は」を選ぶと、右側にリスト、左側に概説情報を提示した。概説情報は必要に応じて詳細情報と切替えて参照できるようにしていた。それに対して「キャリア・インサイトMC」では「は」を選ぶと、「は行」に含まれる職業のタイトルと200字以内で記述された簡単な職務内容の一覧が表示される（図表 3-3-21）。そしてさらに情報が必要な場合に個別の職業のタイトルをクリックすると、詳細情報が一画面に表示されるという構成になっている（図表 3-3-22）。

「キャリア・インサイト」はCACGsとして開発されているが、適性評価の機能に重点をおいている。そこで、職業情報の役割は、システムのユーザーが適性評価の結果や総合評価の結果から示された職業のリストをみて興味をもち、それがどんな仕事か調べてみようという気持ちを持ったときに辞書代わりとして使える機能としての役割を考えている。そのように考えると、職業情報として最初に提示する内容としては職業のタイトルと簡単な職務内容の記述にとどめ、それが前後に見やすく簡単に参照できる方がよいのではないかとこのことで上述のような変更を行った。



図表 3-3-22 職業情報の情報画面

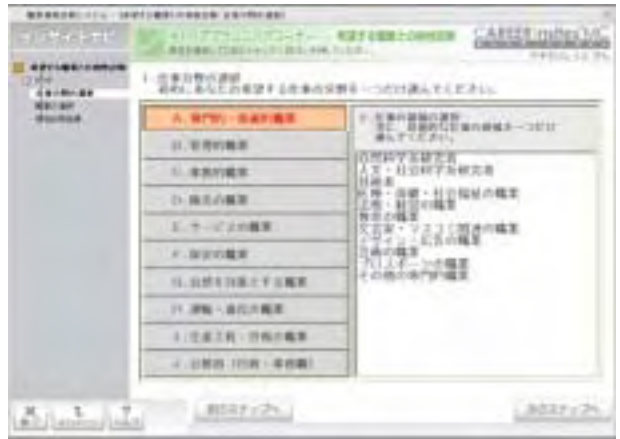
職業数に関しては、若年版の職業は417職業で、若年版は大学在学学生以上から34歳程度の対象者を想定していることもあり、専門職が多く、職業のレベルも比較的高いものが多く含まれている。この職業のタイトルについては、システムを利用する現場から、中高年が就職しやすいような職業も多くして欲しいといった意見やハローワークに求人がたくさんくるような職種も含めて欲しいという意見があった。そこで、ハローワークに比較的求人が多く集まる職業の表記を集め、一つの職業名に統一する作業を行い、新しい職業を追加することとした。最終的には約500職業程度に増やすことを目標としている。

カ キャリア・プランニングコーナー

若年版の「キャリア・インサイト」のキャリア・プランニングコーナーは、「短期キャリアプラン」と「長期キャリアプラン」の2つに分かれ、「短期キャリアプラン」には、「希望する職業との相性診断」と「就職準備度チェックリスト」の2つの尺度が組み込まれている。しかし、中高年者の場合には、自己理解や職業理解の程度を確認する「就職準備度チェックリスト」はそれほど活用されない機能であると考え、キャリア・プランニングコーナーの内容を「希望する職業との相性診断」と「キャリアプラン」の2つとした。

<希望する職業との相性診断>

「希望する職業との相性診断」の内容は基本的に若年版と同じである。この機能を利用するためには予め能力評価と興味評価を実施しておく必要がある。最初に、自分の希望する職業の分野を選ぶ（図表3-3-23）と、分野に含まれる職業のリストが画面左の欄に提示される。画面右の欄には、それ以外の職業のリストが残されているので、左側のリストから職業名を削除したり、右側の欄から職業名を追加し、左側の欄に、自分が適性との照合を行いたい職業のリストを作成する（図表3-3-24）。そして、リストが作成できた時点で「照合する」というボタンを押すと能力と興味の利用者自身の結果と利用者が作成した職業に関



図表3-3-23 希望する仕事の分野の選択



図表3-3-24 希望する職業リストの作成

The screenshot shows a software window titled '職業適性診断システム' (Career Suitability Diagnosis System). The main area contains a table with columns for '希望する職業' (Desired Career), '適性' (Suitability), and '理由' (Reason). Below the table, there are two text boxes providing detailed feedback on the user's results. At the bottom, there are several buttons for navigation and printing.

図表 3-3-25 希望する職業リストと適性結果との照合

連する能力、興味の特徴との一致度が提示される（図表 3-3-25）。これを見比べることによって、自分の希望する職業に関連する適性のうち、現在の自分に合っている部分と合っていない部分を確認することができる。

#### <キャリアプラン>

キャリアプランについては、中高年者が過去を振り返り、整理したり、将来の目標を具体的に書き込めるような機能にしたいと考えた。また、相談機関へのヒアリングにおいて重要であると指摘されていた、職務経歴書の作成を手助けできるような機能を装備させることなども検討した。しかし、職務経歴書の作成ソフトなどは市販されているものもあり、あえてこのシステムに組み込む必要はないという結論に至り、また、本人に過去の経歴をパソコン上で入力させる機能を持たせることなどについても課題が多かったため、プロトタイプ版の開発に関しては、若年版のキャリア・インサイトの「長期キャリアプラン」とほぼ同様の考え方を踏襲することとした。

キャリアプランのトップページには、このコーナーでの流れが示されているが、始めに、全体的なライフイメージを選び、続いて、過去、現在、将来の目標を選び、その後、仕事生活に関わるライフイベント、家庭生活に関わるライフイベントを選択する。最終的に選択された項目が一枚の図に書き込まれた状態で出力される。この表の下の方には、個人生活に関わるライフイベントをオプションで書き込める部分があり、書き込みを行いたい場合にはそれを行うこともできる（図表 3-3-26）。



図表 3-3-26 キャリアプランのトップページ

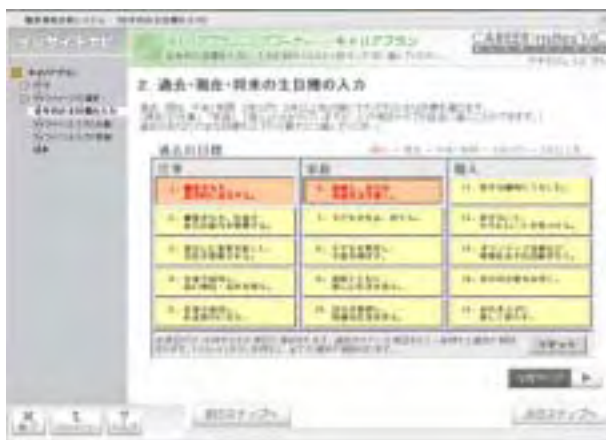


図表 3-3-27 全体的なライフイメージの選択

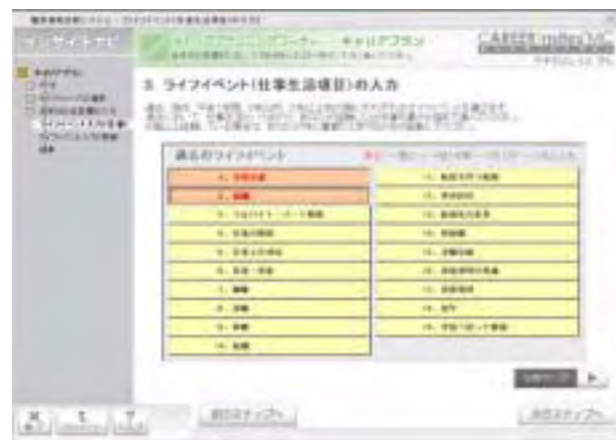
図表 3-3-27は全体的なライフイメージの選択についての画面である。提示された複数の生き方の中から自分のイメージにあったものを一つ選択する。その後、過去、現在、今後1年間、今後3年以内、今後3年以上先のそれぞれについて、仕事、家庭、個人生活に関わる目標のうち、最大3つを選択する（図表 3-3-28）。

ライフイベントについては、仕事と家庭について、過去、現在、今後1年間、今後3年以内、今後3年以上先のイベントの選択を行う（図表 3-3-29）。なお、過去の出来事については本人にとってどんな感情をもたらしたのかを書き込むことによって最後の図に本人の思い入れを反映させたいと考え、「うれしい・楽しい」、「普通」、「悲しい・つらい」の顔のマークを選択させるようにした（図表 3-3-30）。これは若年版にはない新しい試みである。

すべての項目についての選択が終わると、最後に選択された項目の内容が一つの表の中に書き込まれて表示される（図表 3-3-31）。



図表 3-3-28 過去、現在、将来の主目標の入力



図表 3-3-29 ライフイベントの入力





図表 3-3-30 年代と気持ちの入力



図表 3-3-31 トータル・ライフイメージ画面

#### (6) ユーザーテスト版の評価

〔目的〕 プロトタイプ版の最終的な完成は2006年3月であるが、すべての機能が一通り動作するシステム（ユーザーテスト版）が作成された2006年1月の時点で、職業相談に携わる30名の担当者を対象としてシステムの試行実験を行なった。プロトタイプ版の本格的な評価は2006年度以降に行なう予定であるが、この試行実験は開発完了までの1ヶ月程度の間で使用時の評価を受けて、できる範囲での修正を行なうことを目的として実施した。

〔対象者〕 ハローワークで職業相談を行なっている職員30名（男14名、女16名）。20歳代5名、30歳代19名、40歳代6名である。

〔方法〕 今回のシステムで若年版と内容が大きく変更となった、興味評価、行動特性評価、キャリアプランを中心として利用し、アンケートへの評価をしてもらう。興味評価とキャリアプランを実施するA条件、行動特性とキャリアプランを実施するB条件の2つを作り、男女ほぼ同数ずついずれかの条件に割り当てた。どちらの条件も最初にオープニング画面とメインメニューについての印象を評価してもらい、その後、条件ごとにシステムを利用、アンケートへの回答という手続きをとった。

〔結果〕 この実験についてはまだ人数を増やして実施する予定であるので、現時点でのデータについての詳細な報告は差し控え、概要を述べる。

- ① 画面のデザインについて オープニング画面、メインメニュー画面とも、「印象が良い」、「さわやか」、「読みやすい」という項目に対して、80～90%程度の肯定的な評価を受けた。ただ、自由記述の感想をよむと、全体としてパステルカラーの色調はよいが、色の濃淡がはっきりしないので、画面が薄い印象を受けたという記述もあった。
- ② 興味評価、行動特性評価について どちらも質問項目の内容やプロフィールのわかりやすさについてほぼ80%以上の肯定的な評価を得た。尺度の内容とプロフィールの提示に関しては大きな問題はなかった。
- ③ キャリアプランについて 文字の読みやすさなど、操作性については80%以上の肯定的

な評価が得られたが、目標の選び方、過去や現在、将来のイベント項目の選び方についての肯定的な評価は70%弱と低くなった。自由記述をみると、項目の種類が少なく同じ項目が繰り返して表示されるので選びにくかった等の内容があり、キャリアプランについては来年度以降の改訂で内容に関する見直しが必要となることが示唆された。

- ④ システムの有効性について 「この種のシステムを相談や紹介の場で活用することの有意義度」については、100%が肯定の回答であった。「中高年の求職者にこの種のシステムを活用することで有意義な情報を与えられると思うか」については、90%が肯定的な回答をした。「この種のガイダンス・システムを中高年の職業相談や就職活動の支援サービス業務に活用できると思うか」については肯定的な回答が83%となった。

#### 4 今後の課題

2006年2月現在、ユーザーテスト版ができており、3月末にはキャリア・インサイトMC (Mid Career) のプロトタイプ版が完成する。ユーザーテスト版を使った最初の試行実験に関しては、全体として肯定的な回答は得られたが、「キャリアプラン」の内容などまだ十分に活用しきれない機能があることが示唆されている。若年版のキャリア・インサイトの開発経験があるとはいえ、システムがプログラムとして動くというレベルで完成した時点では、開発者の意図が形になっただけの段階であると認識している。システムの機能や操作性を高め、現場で活用できるレベルに完成させるためには、実際の利用者による評価を反映させることが不可欠である。そこで、2006年度には、プロトタイプ版を用いて、実験室場面で職業相談機関の担当者や実際の中高年者を対象としたユーザーテストを行い、アンケートやヒアリングで意見を聞き、システムの使いやすさ、機能の完成度、不具合の洗い出しなどの評価を行いたい。その結果を踏まえ、必要な改訂を行い、現場へ広く提供できるシステムに完成させることを目指している。

## 文献

- 深町珠由・室山晴美・松本純平・宮崎利行 2005 中高年齢者の職業適性に関する調査研究  
(Ⅱ) 中高年就業者における行動特性の分析 日本心理学会第69回大会発表論文集, p. 96.
- Harris, J. 1974 The computer: Guidance tool of the future. *Journal of Counseling Psychology*, 21, 4, 331-339.
- Holland, J. L. 1985 *Making Vocational Choices*. 2nd.ed. Prentice-Hall. Inc.
- Katz, M. R. 1988 Computerized guidance and the structure of occupational information. キャリアガイダンス国際セミナー 1988 第1分科会第3セッション配布資料(室山晴美・柳井晴夫・仙崎武(共訳)「コンピュータ利用のガイダンスと進路情報」進路指導研究 1990, No.11, 46-52.)
- 松本真作・片岡博・渡辺三枝子・松本純平 1986 キャリアガイダンスのためのコンピュータシステム—職業ガイダンスセンター・コンピュータシステムの開発—雇用職業研究, 25.
- 松本真作 1991 職業ガイダンス・システムの現状—キャリア・ガイダンスのためのコンピュータシステム—日本労働研究機構研究紀要2, 13-27.
- 松本真作・松本純平 1991 CHOICES:カナダ雇用移民省の適職探索システム—その機能と現状—日本労働研究機構研究紀要, 1, 73-88.
- 松本純平 2005 「中高年者の再就職の支援について」ビジネス・レーバー・トレンド 2005年8月号 p.2-7.
- 室山晴美 1992 アメリカ, ドイツ, イギリスの職業指導, 適職探索システムの概観 日本労働研究機構研究紀要, 3, 13-28.
- 室山晴美 1996 コンピュータ援助型のキャリアガイダンスシステムの開発とその利用—英国における包括的キャリアガイダンスシステム: PROSPECT(HE)を中心として 日本労働研究機構研究紀要, 11, 1-16.
- 室山晴美 1998 コンピュータと進路指導 日本労働研究機構資料シリーズ No. 76.
- 室山晴美 2000 コンピュータによる職業適性診断システムの開発 日本労働研究機構研究紀要 19, 27-38.
- 室山晴美 2002 コンピュータによる職業適性診断システムの利用と評価 教育心理学研究, 50, 3, 50-62.
- 室山晴美 2005 「中高年者の適性評価—ガイダンス・システム開発のための基礎データ分析から」ビジネス・レーバー・トレンド 2005年8月号 p.8-10.
- 室山晴美・深町珠由・松本純平・宮崎利行 2005 中高年齢者の職業適性に関する調査研究  
(Ⅰ) —能力評価の枠組みと結果— 日本心理学会第69回大会発表論文集, p. 95.
- Parsons, F. 1967 *Choosing a vocation*. Houghton Mifflin, 1909, Reprinted by Agathon Press.
- Watts, A. G., Kidd, J.M., and Knasel, E. 1991 PROSPECT(HE):An evaluation of user responses. *British Journal of Guidance & Counseling*, 19, 1, 66-80.