

## 職業適性テストの有効性

横 山 明 子  
石 塚 太 一

## 職業適性テストの有効性

横山 明子

石塚 太一

### 1. はじめに

大学生にとっての卒業後の進路選択、特に職業選択は、人生のうちでも非常に重要な意思決定であり、常に慎重に決定していくことが望まれる。実際に職業選択を行う際には、必要と思われる情報の全てを吟味することは難しく、限られた情報をもとにして、その時点で満足度が最も高いと思われるような職業を選択することが多い。そのため選択した職業が、将来的に長期にわたってどの程度自分に適しているかわからないことも多く、実際に就職した後に離転職をくり返す学生も少なくない。

また、現在のようにインターネットを活用した就職活動が主流になってくると、自分にとって最適な職業を選ぶためには、自分の特性を考える場合にも、職業や職種に関する情報を多く収集し、自分の得意な分野と不得意な分野を見出しながら、自己理解を深めていくことが必要である。またそれと同時に、希望する職業の選択肢それぞれについて実現可能性を評価していくことも重要である。

この職業選択に際して、ある職業や職種に対してどの程度の「適性」があるかということが常に問題にされる。そして、それを知るための手がかりとして、様々な職業適性テストが用いられる。実際の職業選択・決定の支援の中では、就職相談に来た学生は、自分が職業を選ぶにあたって、この職業適性テストを受けることによって、客観的に自分の適性を知ることができ、最も適性が高いような職業を予測できるという期待を持っていることが多い。すなわち、職業に対する適性に関して予測力の高いテストを受けることによって、自分がどのような適性を持っているのか、またその適性にそった職業が発見できるのではないかと期待を持っているのである。しかしながらその一方で、自分が受験した職業適性テストの結果が絶対であると信じたり、多くの種類の適性テストを何度も受験して、その結果に振り回されて混乱してしまう学生もいる。

この職業適性テストは市販されているものだけでも数十種類があり、この相談学生の例のように、自分の適性を見いだせるというメリットがある反面、混乱を招いてしまう危険性もあり、この適性テストの有効性についての検証は十分ではないと考えられる(横山, 2003)。

そこで、本研究では、この適性テストの有効性について検討することが目的である。そのために、まず進路決定の際に鍵となる「適性」とはどのようなことであるのかについて考察する。次に、職業適性テストのうちの興味・価値観にもとづくパーソナリティ特性に関する適性テストを開発する。そして、それを授業で実施し、その実践をもとに職業適性テストの有効性について考察する。

## 2. 適性について

そもそも適性とはどのようなことをいうのであろうか。会社などの採用試験の際に判定される適性については、会社の人事担当者が、応募した学生がその時点でどのような適性を持っていれば、職務が達成できるかということを経験的に知っている場合も多い。その際には現時点での適性と同時に、将来開発される可能性としての適性が考慮される場合もある。しかしながら多くの場合には、将来にわたって開発される適性の予測がかなり難しいため、現在持っている適性にのみ注目し、それを診断することによって合否が決められる。しかも、適性というと、会社の入社試験の不合格通知にみられるように、「適性がある」、「適性がない」というように一元的に考えられることが多く、各種の職業適性テストを受験した場合でも最終的な判定として、ある職業に対して適性が「ある」、あるいは「ない」といったような判定がなされることも多い。

そもそもこの職業適性とは、職務遂行に必要な知識・技能を身につける基礎的な能力のことであり、この個人の持っている諸特性の職業に対する適合性のことである。そしてこの適合度が高いほど、その職業での成功の確率が高まると考えられる。

図1は、スーパー(Super)が提唱し示した職業適合性(Vocational Fitness)である。それは、能力的側面(Ability)と人格的側面(Personality)に区分される。さらに、この能力的側面は、適性(Aptitude)と技量(Proficiency)に分けられる。この図1に示されている適性(Aptitude)とは、その人がもともと持っている能力のこ

とであり、言葉の推理や数の推理、さらに抽象的推理などの知能(Intelligence)、空間視覚化(Spatial Visualization)、知覚の速さ正確さ(perceptual Speed-Accuracy)、精神運動機能(Psycho-motor)である。さらに特徴的なことは、この能力的側面には、「未開発のもの」ということが含まれていることである。これは、将来職業に就いて後に開発される能力のことであり、現時点でのその人の可能性ということになる。実際の職業生活においては、職業に就いた後に様々な能力が開発されることから、このような将来の可能性についても適性に含めている。

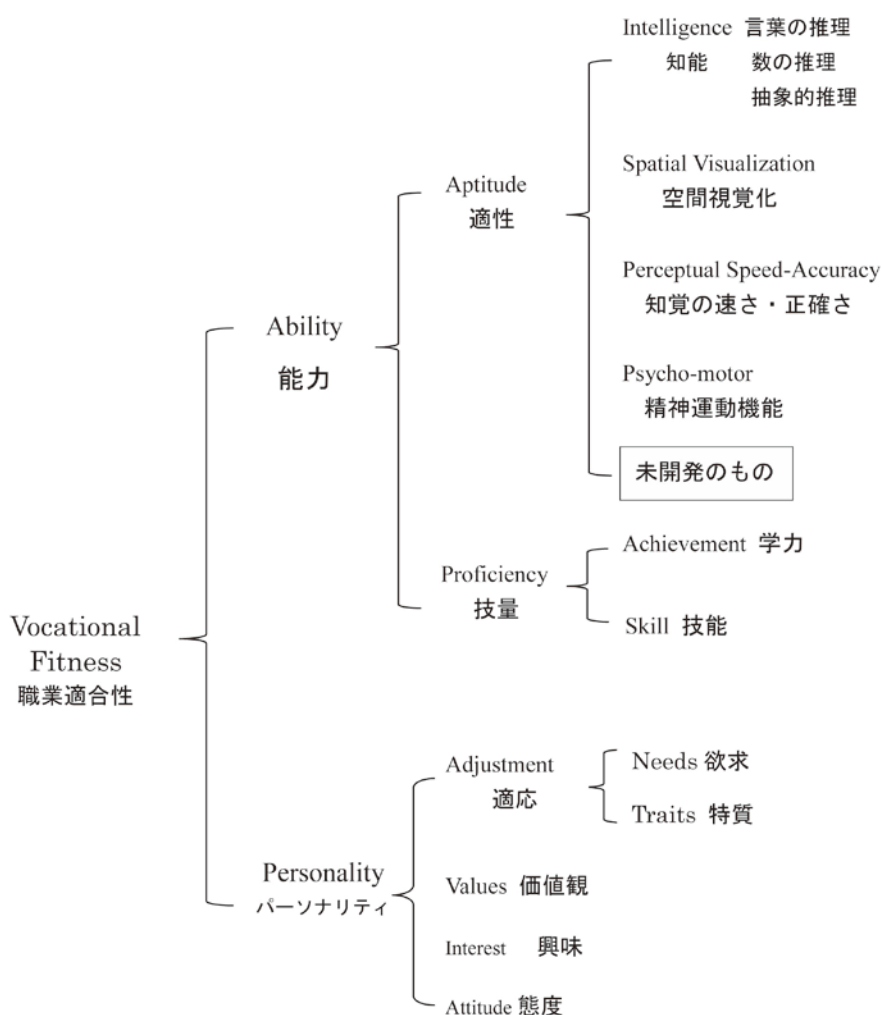


図1 職業適合性(Super, D. E., 1957)

また、技量とは、訓練や様々な活動の中での学習の結果、獲得したものであり、それには、学力(Achievement)と技能(Skill)があげられている。

一方、人格的側面(Personality)には、その人の欲求(Needs)や YG 検査でみるような特質(Traits)からなる適応(Adjustment)があげられ、その他に、価値観(Value)、興味(Interest)、態度(Attitude)があげられている。そして、これらの人格的側面は、職業を選択する際だけではなく、その職業を継続していく場合に重要であると考えられている(Super, 1957)。

### 3. 職業適性テストについて

このような適性を知るためのテストは、様々な種類の職業適性テストが作成され、大学生にも広く利用されている。それらの適性テストには、いくつかの適性を同時に測定し最終的に総合して適性を判定するようなテストもあるが、多くの職業適性テストは、単一の適性について測定するテストが多い。それは、ある適性について測定するための標準化された下位尺度がいくつか示され、その下位尺度を測るための質問に答えた後に算出される得点を合計して、最終的にその適性に対する適合度が示されるというものである。したがって、テストの受験者には、どのような適性を測定しているのかが比較的明確である。

このような職業適性テストは次のように分類される。まず、能力に関するテストについては様々あるが、一番良く利用されるのが知能テストであり、個別式として田中ビネー式、ウィクスラー式知能テストがあり、小中学校の現場で用いられる集団式テストも開発されている。また、人格的側面のうち、職業に対しての興味・関心については、高校生から大学生に多く用いられる職業レディネステスト(雇用問題研究会)、大学生以上に用いられることが多い VPI 職業興味検査(雇用問題研究会)などがある。性格に関しては、YG 性格検査(日本心理テスト研究所)、内田クレペリン精神作業検査(日本精神技術研究所)、臨床の場でよく用いられる東大式エゴグラム TEG(金子書房)などがある。

さらに、総合的に適性を測定し、職業についての適性を判定するテストとして次のような種類がある。労働省編一般職業適性検査(GATB: General Aptitude Test Battery 雇用問題研究会)、SG 式一般職業適性検査(実務教育出版)、SDS 職業適性自己適性テスト(日本文化科学社)などである。これらのテストは、

内容的には数種類の適性テストが組み合わせられており、それらの結果から総合的に適性が判定される。

このうち、特によく用いられるのは労働省編一般職業適性検査である。この職業適性テストにおいて測定される適性能は、能力的側面に限定され、知的能力(G)、言語能力(V)、数理能力(N)、書記的知覚(Q)、空間判断力(S)、形態知覚(P)、運動共応(K)、手先の器用さ(F)、手腕の器用さ(M)の9種類である。

このテストは、米国の7万5000種類の職務について職務分析を行い、その結果に基づいて、職務を20個(現在は40個)の類似職務群に区分し、測定評価の必要性があると認められる適性能を10種(現在は9種)を選定し、これらを検査する下位検査(サブテスト)をテスト・テストイングして最後に15種の下位検査に限定したものである(山形, 2006)。日本では、厚生労働省職業安定局によって作成されている。この職業適性テストでは、個人の諸特性を調べ、職業研究における膨大な職務データの分析から示された職務要件に示された内容が、どの程度その個人に適合しているかというマッティングによって、その人がその職業に適性があるかないかということが判定され、どのような職業が適合度が高いかといった結果が示される。

また、このような職業適性テストの実施については、ほとんどが質問紙法として作成されていることから、個人でも集団でも行うことが可能である。さらに、結果についても自己採点できるような職業適性テストも多くあり、実施から採点、結果の判定まで経験豊富な実施者の下で、比較的容易に実施できることが特徴である。

しかしながらこれらの職業テスト結果に関しては注意すべき重要な点がある。それは、結果の解釈についてである。これらの職業適性テストのうち、特に、性格や態度を測定するテストの場合には、それぞれのテストの項目について、「どの程度あてはまっているのか」とか「どの程度その傾向があると思うか」というように自己評価に基づく回答を求める場合が多い。したがって、そのテストの結果として示される得点、あるいは、プロフィールや類型などは、回答の時点で自分自身が自分のことをどのように思っているかという「自己像」の反映であると考えられる。したがって、そのテストの結果は普段知っている自分の姿が示され、自分の予想と大きく違った結果になることが少ないはずであ

るが、時にはまったく予想もしなかった結果が出ることもある。それは、それまで自分自身のことを真剣に考えてこなかった場合、あるいは、そのテストが想定している側面について自分でも気づいていなかったなどの理由が考えられる。これらのことを知った上で、実施することが大切である。

## 4. 職業適性テストの開発

### 4.1 ホランドの理論

このように職業適性テストには様々な種類があるが、今回、大学生の職業選択支援の際に、自己理解を深めるための適性テストを新たに開発した。その理由は、大学生の職業選択の支援には、興味や価値観などをもとにしたパーソナリティ特性を知ることが特に重要であり(横山, 2004, 2005, 2006, 2009a, 2009b)、それを測定するための適性テストで自由に利用できるテストがないからである。

今回開発した適性テストは、ホランド(Holland)のパーソナリティ理論に基づいており、能力的側面に注目したものではなく、興味と価値観にもとづくパーソナリティの行動特性を知るためのものである。ホランドの理論によると、個人のパーソナリティは、興味や価値観にもとづいて①現実的(Reality)、②研究的(Investigative)、③芸術的(Artistic)、④社会的(Social)、さらに、⑤企業的(Enterprising)、⑥慣習的(Conventional)の6つのタイプに類型化される。また、その人を取り巻く環境も、その人のパーソナリティと同じような6つの種類に類型化されるとしている。さらに人々が職業選択を行う場合には、自分が持っている技能や能力が生されたり、価値観やパーソナリティを表現できて、自分が納得いく役割や課題が発揮できる職業環境を求めているとされる。そして、どのような職業を選択するかは、このパーソナリティ特性と環境との相互作用によって決定されるというものである(Holland, 1985)。この6種類のパーソナリティの行動特性と環境は次の通りである。

まず、現実的パーソナリティとは、物体、道具、機械、動物などを対象とする、活動内容が明確で秩序があり、組織的な操作を伴うような活動を好み、逆に対人関係が多く要求される教育的な活動を嫌うという特徴がある。

また現実的環境とは、物体、道具、機械、動物などを、明確な指示に従って、組織的に操作することが要求される機会が多い環境である。このような現実的



環境は、現実的パーソナリティの人が好むとされる。したがって、このような環境の中で活動している人は、自らが機械的能力に恵まれている反面、対人関係能力を欠いていることに気づき、単純明快で、伝統的なしかたで世界を見るようになり、金銭、権力、財産などの伝統的な価値や物を尊ぶように強化される。したがって、このような現実的環境での経験を積むことにより、実用的で、伝統的な物に対して感受性がより強くなり、現実的活動ができるような現実的職業や役割を好むという行動傾向を持つようになる。

研究的パーソナリティとは、物理的、生物的、文化的現象の理解やコントロールを目的とするような、観察や言語的記述、体系的で創造的な研究を伴う活動を好み、説得的、社会的活動などを嫌うという特徴がある。

また、研究的環境とは、物理的、生物学的、文化的現象を観察し、シンボルを用いて、組織的に創造的な研究を行うことが要求される機会が多い環境である。このような研究的環境下にいる人は、複雑性、抽象性、独自性の高い独創的な仕方世界を見るようになり、数学的、科学的能力に恵まれていると自覚する反面、多くの人を統率するような管理的な指導力が弱いと感じる。また、抽象的で、理論的、分析的なものに対する感受性が高まり、科学に価値を置くような行動傾向を持つようになる。さらに、他者と合理的、分析的、間接的仕方で交渉するようになり、研究的活動が可能な研究的職業や役割を選び、研究的な職場を選択する傾向を持つようになる。

芸術的パーソナリティとは、音楽、美術、文芸などの芸術的な形態や作品の創造を目的とした、物や言語、人間性に関する素材の操作を伴う活動を好み、逆に現実的で具体的、体系的、秩序的活動を嫌い、独創的、直感的、反抗的、内省的、自律的、気まぐれであるという特徴がある。美術的あるいは音楽的能力や演技、文筆、話術の能力に恵まれているという自己知覚を持ち、美的な物に価値を置くような行動傾向を持つ人間が創り上げられる。

一方、芸術的環境とはあいまいで自由な非組織的活動を行ったり、芸術的な形や作品を創る能力が必要とされる要求や機会が多い環境である。またこのような芸術的環境では、その環境にいる人が自らが表現力に富み、独創的で、直感的、非協調的で、自律的であること、芸術的能力に恵まれていることに気づくことができ、複雑性、独立性の高い、革新的かつ柔軟な仕方世界を見るよ



うな行動傾向が形成されるとされる。またそれと同時に、個人的で、情緒的、創造的なものに対する感受性が高まり、芸術的活動が可能な芸術的職業や役割を好むようになる。

社会的パーソナリティとは、情報伝達、訓練、教育、治療、啓蒙を目的とした他者との対人接触を伴う活動を好み、物、道具、機械を用いた現実的で具体的、秩序的、体系的活動を嫌う傾向がある。

また、社会的環境とは、広報普及、訓練、発達援助、治療、あるいは啓蒙といった他者に対する働きかけなどの機会が多い環境である。このような環境にいる人は、他者を援助したり、理解することを好み、協力的で、教育的能力に恵まれている反面、技術的、科学的能力に欠けているということを自覚するとされる。それと同時に、社会的環境における経験によって、社会的、人道的、宗教的なものに対する感受性が高まり、さらに、社会的活動が可能な社会的職業や役割を好むようになる。

企業的パーソナリティとは、組織目標の達成や経済的利益を目的とした他者との交渉を伴う活動を好み、逆に観察、言語記述、体系的な活動を嫌うような特徴がある。このような企業的活動、能力、興味が発達することにより、自分が好む活動が行え、研究的職業や場が要求する活動を回避できるような企業的な職場や場を好むようになり、攻撃的で、人望があり、自信家で、社交的であり、指導力や話術に恵まれている、科学的能力に欠けているという自己知覚を持ち、政治的、経済的業績に価値を置くような行動傾向を持つ人間が創り上げられる。

企業的环境とは、組織が設定した目標や個人的に興味のある目標を達成させるように他人を動かしたり、販売や指導といった企業的活動に携わるような機会が多い環境である。したがって、そのような環境にいる人は自らが攻撃的で、俗っぽく、自信家で社交的で、指導力や会話の能力に恵まれていることに気づき、権力、地位などを重視するようになる。その結果、社会的、情緒的、物質的なものに対する感受性が高まり、企業的活動が可能な管理的職業や役割を好むようになる。

慣習的パーソナリティは、組織や、経済的目標の達成を目的としたデータの具体的、秩序的、体系的操作を伴う活動を好み、逆にあいまいで基準がなく、

探索的で非体系的な活動を嫌うような特徴がある。

また、慣習的環境は、決められた計画に従って、簿記、書類のファイリング、物の再生、文字や数字で書かれた資料の整理をしたり、事務機や情報処理機器を操作したりするような明確で、順序だった組織的な資料の操作が多く必要とする機会が多い。このような慣習的環境にいる人は、自らが調和的で、従順で、实际的であり、書記的能力に恵まれていることを認識し、また、慣習的に、ステレオタイプに、狭い視野から、依存のかつ単純な仕方で見世界を見るようになる。したがって、金銭、地位、権力などの物質的なものに対して、感受性が高まり、慣習的な職業や役割を好むようになる。

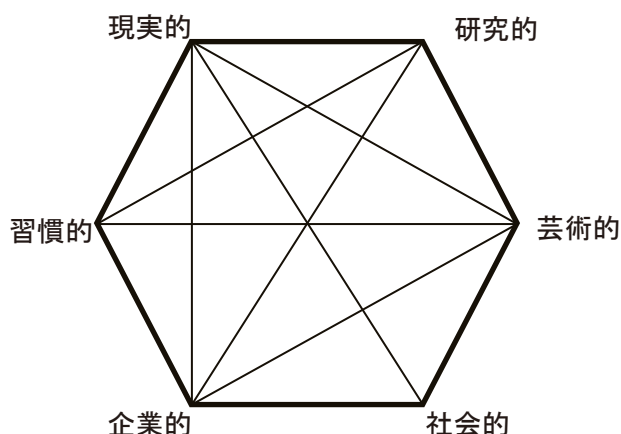


図2 心理的類似性を定義するための六角形モデル

さらに、これらの6つの類型のパーソナリティと環境についての類似性は、図2に示されるが、類型間の距離が短くなればなるほど、それらの間の心理的類似性が大きくなることを示している。たとえば、「現実的」と「研究的」は隣り合っているためこれらは近縁であるが、逆に「現実的」と「社会的」は対になり非常に距離が離れているため、それらは非常に異なっているのである。また「現実的」と「企業的」は中程度の類似性を持っているとされる。

## 4.2 職業適性テストの開発

次に、このホルランドの理論にもとづく職業適性テストの開発を新たに行った。開発の手順とその内容は以下のとおりである。

### ① 質問項目選定のための事前調査

ホルランドの理論に基づき、現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的の6つの類型を測定するために、それぞれの類型に予想される行動パターンを表すような質問項目を数人の学生とともにできるだけ多くリストアップした。その後、似たような表現を持つ項目、内容のわかりにくい表現の項目については除外し、最終的に6つの類型ごとに15個ずつの質問項目、計90個の項目を、事前調査のために選定した。この90項目の全項目については、論文末の附表1に全て示してある。

### ② 事前アンケートの実施

#### ・調査対象者

文科系学部(法学部、経済学部、外国語学部、人間科学部)および、理工系学部(工学部、理工学部)の1年生から4年生の380名であった。これらの学生のうち、全問を回答した有効回答者数は275名で(男性220名、女性55名)であった。なお、平均年齢19.8歳である。

#### ・方法

キャリア関連の授業、心理学関連の授業中に上記の質問項目について回答を求めた。回答は「よく当てはまる」、「どちらかといえば当てはまる」、「どちらともいえない」、「どちらかと言えば当てはまらない」、「全く当てはまらない」の5件法を用いた。

### ③ 分析結果と項目の選定

回答の結果の分析には、因子分析を用いた。この因子分析の際の因子の抽出法には最尤法を用い、回転方法はプロマックス回転を用いた。また、因子数を決定するため今回はスクリー基準を用いた。図3は、この質問項目の相関行列に対して計算された固有値をとって作成したスクリープロット図である。図1に示すように、因子1の固有値が最も大きく11.787であり、因子2は6.274、である。また、因子3は4.317、因子4は3.619、因子5は2.902、因子6は2.714である。

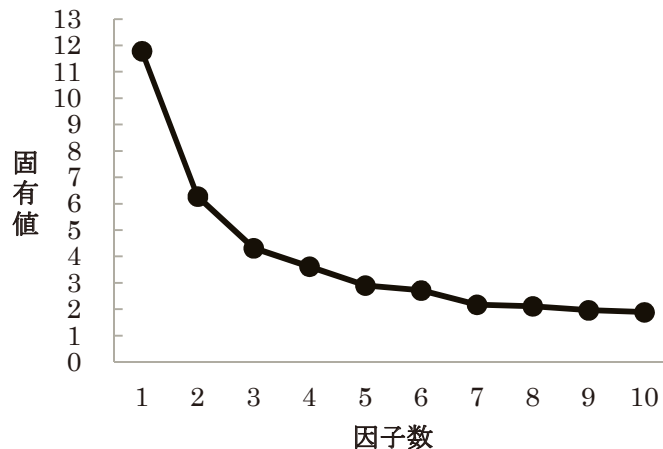


図3 固有値のスクリープロット

最終的に因子数を決定するために、因子4以降の固有値の下降の判断が難しかったため、因子数を4の場合、因子数を5の場合、因子数を6の場合について、再度因子分析を行い、それぞれの場合の因子の解釈を行った。その結果、最も因子のまとまりが良く、明確に解釈できるのが因子数4の場合であることから、最終的に因子数を4とした。

これらの選定した因子について $\alpha$ 係数を算出したところ、因子1の $\alpha$ 係数は0.81、因子4の $\alpha$ 係数は0.84であり、十分な信頼性があると考えられる。また、因子2の $\alpha$ 係数は0.62、因子3の $\alpha$ 係数は0.74であり、因子1と因子4と比較すると信頼性がやや低かったが、今回はそのまま採用した。すべての項目の因子負荷量については、論文末の附表2に示してある。

次に、因子数4の場合に、因子ごとに因子負荷量が0.4以上のもので、因子の特徴をよく表した質問項目を8個ずつ選定した。その一覧を表1に示す。この表1中に(一)と記載があるものは、逆転項目である。

まず因子1は、「友人が多い方である」などの対人関係と関連する項目からなり、人と関わることを特に好むような特性を持ち、「社会的」のパーソナリティ特性として解釈され、対人関係に関して積極的で柔軟性が高いことが特徴である。

表 1 因子数 4 の場合の選定項目

第 1 因子 社会的	第 2 因子 独創的
大勢の前で話すことを好まない(－)	物語を創造することが多い
人を説得するのが得意である	独創的な発想をする
とっさにうまい判断ができる	常識や決まりごとに縛られたくない
友人が多いほうである	美しいものが好きである
初対面の人でもすぐに仲良くなれる	美術館によく行く
目立つことを好まない(－)	頑固である
自分で考えるよりも指示に従う方が多い	好奇心が旺盛である
人に何かを教えるのが好きである	因果関係について論理的に考える

第 3 因子 慣習的	第 4 因子 研究的
計画性がある	簡単な機械を設計し作ることに興味がある
責任感が強い	組み立てや修理が好きである
整理整頓をよくする	機械操作が好きである
用心深いほうである	理系科目が好きである
相手の立場を理解できる	本棚などを一人で組み立てるのが好きである
人に対して親切である	数学的に考えることが好きである
忍耐力がある	現代の科学の最先端についてよく考える
細かな作業が苦にならない	複雑な問題は構造化して考える

次の因子 2 は、「独創的な発想をする」などの項目からなり、芸術的で様々なものを創造することを好むような特性を持つ「独創的」なパーソナリティ特性と解釈され、自由な発想を持つことが特徴である。

因子 3 は、「計画的である」などの項目からなり、「慣習的」なパーソナリティ特性としと解釈され、几帳面で従順で和を重んじるような特性を持っている。

さらに、因子 4 は「機械の設計などに興味ある」などの項目からなり、「研究的」なパーソナリティ特性として解釈され、探求的な活動を志向するような特性を持っている。

この結果をホルランドの理論と比較すると、これらの 4 つの因子は、ほぼ一致していると考えられるが、ホルランド理論で提唱されている「企業的」と「現実的」に特徴づけられるような因子は明確には得られなかった。特に「企業的」として特徴づけられる因子は得られなかった。また「現実的」は、因子 4 の因子の解釈から、この「研究的」の内容に一部含まれていることがわかる。

#### ④ 適性テストの質問紙の作成

最終的にここで選定された 4 因子の 32 項目を質問項目として、適性テストの

質問紙を作成した。回答は「よく当てはまる」、「どちらかといえば当てはまる」、「どちらともいえない」、「どちらかといえば当てはまらない」、「全く当てはまらない」の5件法である。

また、この適性テストを受験したのち、回答について自己採点を行い、その結果から4つの因子得点が算出でき、プロフィールを描くためのワークシートを用意した。さらに、このワークシートには、このテストの意義や因子の解釈などの結果の解釈についての説明が載せてある。また、自分の最終的な因子の解釈をもとにして、自分がどのような職業が適しているかを調べるための課題が記載してある。

## 5. 職業適性テストの有効性の検討

次にこの職業適性テストを3年生の「キャリアプランニング2」の授業で実施し、その結果からテストの有効性を検討する。

### 5.1 目的と方法

#### 目的

この職業適性テストを用いて、適性テストがどのような学生に有効であるのかを考察することにより、職業適性テストの有効性を検討する。

#### 方法

- ・調査対象者 3年生の「キャリアプランニング2」を履修している53名
- ・実施方法

今回開発された職業適性テストを受験し、自己採点を行い、結果のプロフィールを作成した。さらに、その結果にもとづいて、自分の適性から選択する職業を調べた。さらに、この結果の考察と感想についてレポートを作成した。また、その際に、職業選択に対する態度についても回答した。具体的に回答した内容は次の通りである。

- a. 本研究で開発された職業適性テスト
- b. そのテスト後の考察と感想(自由記述)
- c. 職業選択に関する態度(次の4項目から選択する)
  - ① 自分の進路は決まっていないし、関心があまりない。

- ② 自分の進路はまだ決まっておらず、いずれゆっくりと考えたい。
- ③ 自分の進路はまだ決まっていないが、いろいろと探索している。
- ④ 自分の進路は大体決めており、それについて取り組んでいる。

## 5.2 結果と考察

まず、b.のテスト後の考察と感想の自由記述の内容については、は大きく次のように分類された。

- ① 自分のパーソナリティ特性について理解が深まった。
- ② 自分の期待通りの結果であった。
- ③ 自分の期待はずれの結果であった。
- ④ 職業に対する知識のなさが分かった。
- ⑤ 職業に対して興味が広がり、関心度が上がった。

まず、①自分のパーソナリティ特性について理解が深まったというのは、この授業の目標通りの結果である。また、②期待通りだったというのは、自分の適性をテストの前にある程度知っていて、それを確認できたということである。したがって、現在の自分の希望の職業を変えずに実現できるように努力していけばよいことになる。

一方、③期待はずれだったというのは、結果が自分自身の考えていた自己像と異なっていた場合であり、この場合には次のように二通りのことが考えられる。まず第一は、この自己像について、今まで自分の知らなかった、あるいは気づかなかった面を発見したという場合である。第二は、テストの結果を受け入れることができず、テストそのものへの信頼を失ってしまう場合である。この場合には、テストによって結果示された結果が、自分の考えていた予想と大きく違って、かえって混乱をきたすこともある。

さらに、④職業に対する知識のなさが分かった、および⑤職業に対して興味が広がり、関心度が上がった場合は、このテストを体験し、その後の職業を調べる学習によって様々な職業があるということを知り、現在の自分が職業についての知識がないことを痛感したことによると考えられる。さらに、その後、職業選択への関心が高まり新しい職業にも目を向けてみようというように興味の幅が広がるという学習効果もあったと考えられる。特に、職業名から新たな



職業を調べていくことによって、自分自身の職業選択の幅を広げて考えられるようになること考えられる。

以上のことから、このような職業適性テストを受けることは、次のような利点があることが考えられる。

- ① 自分自身の適性の確認ができる。
- ② 新たな適性の発見ができる。
- ③ 職業選択への興味・関心が高まる。

まず第一は、このようなテストを受けることによって、自分自身がどのような特性を持つのかを確認でき、さらに、それまで気づかなかった自分の良い点を見つめなおすことができ、職業を決定するためにどのような情報を得なければならぬのかについても気づくことができることである。

また、自分自身の考えている職業に適性が高いという結果の場合には、それまで自分が考えていたことの再確認になり、これから努力を重ねていくことが重要であることがわかるのである。さらに、これまで考えたことがないような職業に適性が高いという結果が得られた場合には、なぜそういう結果になったのかを考えたり、新しく気づいた適性について自分自身がどのように受けとめ、その適性にそった職業のうちどれを選ぶかについて真剣に考えていくことに繋がるのであろう。そしてそこから、職業選択そのものへの興味・関心が高まり、自分自身の問題として考えていけるようになると考えられる。

さらに、学生の支援を考える視点から、この適性テストがどのような場合に有効であるかについて考えてみたい。具体的には、c.職業選択に関する態度に関する回答からは、次のようなことが考えられる。まず①自分の進路は決まっていないうし、関心あまりない場合、また、②自分の進路はまだ決まっておらず、いずれゆっくりと考えたいというような場合には、職業選択についての関心度が低く、自分自身の問題として捉えることができないという問題があると考えられる。したがって、このような学生への支援においては、「職業選択は自分の大切な問題である」ということを単に強調してみても関心が高まらないことが多い。その場合には、このような職業適性テストを利用すると、今まで考えていたことを確認をしたり、新たに自分自身の適性を知ることによって、自分と職業との関連を深く考えることができるようになると考えられる。今回

の授業においても同様の結果が確認された。

また、③の場合のように、自分の進路はまだ決まっていないが、いろいろと探索している学生には、このような適性テストの結果は、示された結果は、職業探索のために有意義な情報であり、今後自分がどのような職業へ就くかということへの判断材料となるであろう。ただし、職業探索を行っているといっても、ある程度の自分自身へのイメージを持っているため、適性テストによって示された結果が自分の予想と反した場合には、それをどう受け止めるかということがやはり鍵となるであろうし、特に混乱している場合には、キャリアカウンセラーなどに相談をすることも必要であろう。

さらに、④の自分の進路は大体決めており、それについて取り組んでいる学生のように、既に職業選択の目標をもって、それに向かって努力をしている場合には、ある程度自分の職業を決定しているので、適性テストを受けることは、自己確認という意義をもたらすであろう。このテストによって新たな自分を発見して、進路変更することもあるであろう。今後、自分の進路を実現するためには、さらにどのような活動をしたらよいかについて自分自身で考えていくように促していくことが大切であろう。

さらに職業選択を行っている学生を支援する場合に重要なことは、適性テストの結果をどのように本人にフィードバックするのかということである。それは、単にテスト結果のみを知らせるのではなく、その結果をもとにして、時には進路相談をじっくり行うことも必要であろう。特に自分の認知している自己像とテストの結果が著しく違った場合には、そのことをどのように受けとめていくのかということが、その後の進路決定の鍵になると考えられるので、適切なアドバイスが必要な場合もあるであろう。また、適性テストの結果をもとにして、職業選択が将来にわたって自分自身の大切な問題として捉えることができ、あらためて自分自身を見つめなおしたり、更なる自己の可能性を発見する機会となるように援助していくことこそが重要であろう。

最後に、これらのテストの限界について考えてみたい。本来私たちは、そもそも自分の特性をどのようにして知るのであろうか。多くの場合には、家庭や学校、社会の中で、親や先生、友人などと接する中で、自分自身がどのような人物であるのかについて、他人から褒められたり、他人と自分を比較すること

によって、自分がどのような人間であるのかを知るのである。特に大学生の場合には、インターンシップやボランティア、またアルバイトなどの様々な社会経験を通して、自分の長所や短所、さらにどのような適性があるのかということに長い時間をかけて気づいていくのである。ここに職業適性テストの限界があるであろう。すなわち、このような適性テストは、前述したようにその学生の回答から、ある時点でのその学生の適性を判断するものであるが、実際の職業生活などの場面でどのような適性があるかということを判定することは難しい。したがって、この職業適性テストの結果は、ある時点での適性の確認として、その職業選択をしようとしている学生の個人理解に使用されることが望ましいであろう。

## 引用文献

- Holland, J. L. 1985 *Making Vocational Choices*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.  
(ホランド, J. L. 渡辺三枝子・松本純平・館暁夫 訳 1990 職業選択の理論 雇用問題研究会)
- Super, D. E. 1957 *The psychology of careers*. New York: Harper & Row. (スーパースーパー, D. E. 日本職業指導学会訳 1960 職業生活の心理学 誠信書房)
- 山形時雄 2006 GATB 厚生労働省編一般職業適性検査 職業研究 31-39.
- 横山明子 2003 進路決定における関心度の重要性 日本心理学会第 66 回大会発表論文 158.
- 横山明子 2004 進路決定における関心度の重要性 帝京大学理工学部研究年報人文編 11, 19-62.
- 横山明子 2005 大学生のキャリア教育 帝京大学理工学部研究年報人文編 12, 83-105.
- 横山明子 2006 大学生の進路指導 帝京大学理工学部研究年報人文編 13, 62-79.
- 横山明子 2009a 進路決定における関心度の重要性 帝京大学理工学部研究年報人文編 15, 19-62.
- 横山明子 2009b 大学生の進路選択・決定過程に関する研究——職業的自己実現の観点から——学位論文(東北大学)

## 付記

この実験データは、石塚太一が平成 24 年 2 月に帝京大学文学部心理学科に提出した卒業論文(指導教官：繁榊算男教授)の研究として行った調査の一部である。

附表 1 予備調査のための質問項目

現実的

- X1 目立つことを好まない
- X2 大勢の前で話すことを好まない
- X3 物事は一人で行う
- X4 自分で考えるよりも指示に従う方が多い
- X5 植物を育てることに興味がある
- X6 大きな木を眺めるのが好きである
- X7 旅行などでは経費が節約できると嬉しい
- X8 本棚などを一人で組み立てるのが好きだ
- X9 機械操作が好きである
- X10 超能力を信じない
- X11 頑固である
- X12 実践的である
- X13 単純である
- X14 率直な物言いをする
- X15 組み立てや修理が好きである

研究的

- X16 一人で考えるのが好きである
- X17 控え目な性格である
- X18 何事も本当のことが知りたい
- X19 宇宙に興味がある
- X20 因果関係について論理的に考える
- X21 複雑な問題は構造化して考える
- X22 昆虫の生態を観察するのが好きである
- X23 簡単な機械を設計し作ることに興味がある
- X24 数学的に考えることが好きである
- X25 現代の科学の最先端についてよく考える
- X26 理系科目が好きである
- X27 好奇心が旺盛である
- X28 物事を悲観的に捉えがちである
- X29 細かな作業が苦にならない
- X30 物事を突き詰めないと気が済まない

芸術的

- X31 美しいものが好きである
- X32 機能よりもデザインを重視する
- X33 絵を描くことが好きである
- X34 美術館によく行く
- X35 写真をよく撮る
- X36 物語を創造することが多い
- X37 詩をよく読む
- X38 歌を歌うのが好きである
- X39 音楽をよく聞く
- X40 感動しやすい方だ
- X41 気分屋である
- X42 映画を見ることが好きである
- X43 独創的な発想をする
- X44 常識や決まりごとに縛られたくない
- X45 何かを決める時は直感で判断する

社会的

- X46 人に何かを教えるのが好きである

- X47 困っている人がいたら助ける
- X48 相手の立場を理解できる
- X49 人と議論することが好きである
- X50 社交的である
- X51 何かを成し遂げるために人と上手に協力する
- X52 合コンに行くのが好きである
- X53 人を喜ばせることが好きである
- X54 人に対して親切である
- X55 頼りがいがあるほうである
- X56 とっさにうまい判断ができる
- X57 友人が多いほうである
- X58 友人からの信頼が厚いほうである
- X59 一人よりも誰かと一緒の方がいい
- X60 忍耐力がある

企業的

- X61 よく自慢をする
- X62 人をコントロールするのが好きである
- X63 大きな野心を持っている
- X64 雄弁である
- X65 お金儲けに興味がある
- X66 自信家である
- X67 将来偉くなりたい
- X68 思い切りがよいほうである
- X69 人を笑わせることが多い
- X70 集まりの幹事をするのが好きだ
- X71 初対面の人でもすぐに仲良くなれる
- X72 人に指示されるよりもしたい
- X73 頭の回転が早いほうである
- X74 仕切り上手である
- X75 人を説得するのが得意である

慣習的

- X76 面白く話ができない
- X77 整理整頓をよくする
- X78 社会のルールを守っている
- X79 行儀がよい
- X80 ギャンブルには興味がない
- X81 何か悪いことが起こるのではないかと心配である
- X82 儉約家である
- X83 ノートなどはきちんと整理する
- X84 コレクションをするのが好きである
- X85 責任感が強い
- X86 粘り強い
- X87 個性より調和を重んじる方だ
- X88 計画性がある
- X89 用心深いほうである
- X90 計画にそって行動しないと気がすまない

附表 2 各項目の因子負荷量

質問項目番号	因子1	因子2	因子3	因子4
X2	-0.671	0.049	0.058	0.001
X50	0.634	0.055	0.133	-0.059
X74	0.634	0.038	0.061	0.155
X76	-0.627	0.073	0.058	-0.036
X70	0.591	-0.062	0.112	0.065
X75	0.587	0.097	0.082	0.052
X56	0.578	0.068	0.177	0.111
X57	0.578	-0.182	0.146	-0.069
X71	0.583	-0.023	-0.005	0.103
X55	0.535	-0.084	0.424	0.028
X1	-0.534	-0.058	0.100	0.058
X4	-0.532	0.053	0.026	-0.066
X72	0.527	0.059	0.033	0.069
X69	0.484	0.053	0.087	-0.107
X58	0.478	0.053	0.364	-0.023
X28	-0.477	0.213	0.032	-0.125
X62	0.454	0.196	-0.069	0.021
X81	-0.438	0.369	0.166	-0.205
X46	0.434	-0.024	0.190	0.260
X73	0.386	0.053	-0.001	0.081
X64	0.384	0.053	-0.011	0.076
X3	0.367	0.311	0.108	0.085
X68	0.366	0.053	0.067	-0.167
X12	0.334	0.053	0.158	0.071
X38	0.262	0.073	-0.081	0.125
X53	0.246	0.239	0.189	-0.245
X52	0.251	0.172	-0.023	-0.116
X59	0.184	-0.054	0.125	-0.126
X36	-0.073	0.621	-0.064	0.058
X43	0.045	0.579	0.043	-0.024
X44	0.078	0.466	-0.205	-0.180
X41	-0.112	0.444	-0.345	-0.204
X61	0.144	0.428	-0.226	-0.002
X31	-0.114	0.424	0.135	-0.062
X6	-0.104	0.418	0.123	0.101
X34	-0.013	0.412	-0.077	0.092
X11	-0.114	0.406	0.046	-0.038
X63	0.223	0.405	0.094	-0.087
X16	-0.232	0.396	0.027	0.146
X20	-0.032	0.389	0.098	0.249
X66	0.339	0.388	-0.105	0.006
X37	0.066	0.368	-0.088	0.063
X27	0.259	0.363	0.154	-0.077
X35	0.202	0.324	0.168	-0.006
X30	0.039	0.305	0.205	0.100
X33	-0.029	0.286	0.023	0.254
X67	0.139	0.275	0.021	-0.136
X49	0.263	0.272	0.025	0.166
X40	0.119	0.263	0.146	-0.217
X18	0.055	0.253	0.178	0.008
X13	-0.083	0.250	-0.158	-0.154
X14	0.121	0.233	-0.028	-0.081
X45	0.171	0.195	-0.138	-0.049
X65	0.061	0.186	-0.090	-0.015

質問項目番号	因子1	因子2	因子3	因子4
X10	0.111	-0.125	-0.079	-0.017
X88	0.050	0.035	0.575	-0.008
X85	0.106	0.032	0.566	0.044
X77	0.030	-0.103	0.534	-0.094
X83	-0.024	-0.153	0.524	-0.080
X89	-0.134	-0.006	0.518	0.061
X48	0.146	0.111	0.511	-0.193
X54	0.147	0.075	0.510	-0.138
X60	0.018	-0.080	0.506	0.070
X86	0.065	0.012	0.489	0.087
X51	0.268	-0.096	0.461	-0.146
X47	0.057	0.119	0.460	-0.060
X79	-0.050	0.080	0.442	-0.101
X78	-0.196	0.007	0.390	0.045
X29	-0.208	-0.052	0.343	0.305
X17	-0.611	-0.020	0.319	-0.038
X87	-0.040	-0.197	0.255	-0.119
X90	0.025	0.030	0.246	0.063
X82	-0.012	-0.071	0.238	0.136
X84	-0.131	0.223	0.231	0.219
X42	0.128	0.136	0.175	-0.147
X7	-0.127	0.009	0.142	0.006
X80	-0.150	-0.027	0.122	-0.119
X23	0.029	0.025	-0.096	0.807
X15	0.110	-0.165	0.055	0.793
X9	0.128	-0.069	-0.073	0.724
X26	0.064	-0.022	-0.103	0.640
X8	0.080	-0.228	0.077	0.596
X24	0.003	0.165	-0.058	0.544
X25	0.046	0.236	-0.004	0.477
X21	0.025	0.292	0.048	0.395
X22	-0.047	0.153	-0.033	0.395
X19	-0.077	0.266	-0.048	0.336
X5	-0.025	0.179	0.113	0.322
X32	0.055	0.240	0.070	-0.294
X39	0.100	0.055	0.121	-0.124

(質問項目の内容は、附表 2 の項目である。)