

■C08 仕事理解

■C08-01 相談場面の設定

- ・ カウンセリングのオープニング時に留意すること
 - ・ コンサルティングを必要とした理由を見極める
 - ・ 相談者とキャリアコンとの責任分担、関係のあり方を確認する
 - ・ 「同盟関係」や「協働の精神」を発展させる
 - ・ 信頼関係の構築と維持は重要であるが、ラポールづくりは、なるべく短時間で切り上げるのが望ましい
- ・ 応答技法での確認 話し手の曖昧な話をできるだけ具体化していく作業
- ・ インテーク面談 **来談目的**を明らかにしていく過程
- ・ インフォームド・コンセント 『説明と同意』という医療用語で、患者様に対してしっかり説明し、**理解が深まった上で**患者様自身の同意を得た上で治療をスタートさせるという考え方
- ・ キャリアコンサルティングの相談過程
 - 1 相談場面の設定
 - 2 自己理解の支援 ←先に自己
 - 3 仕事理解の支援 ←次に仕事理解
 - 4 啓発的経験の支援 ←少しわかりにくい。
意思決定を行う前に、実際の体験を伴った自己理解、社会理解、職業理解に役立つ経験のこと
インターンシップ、職場見学、職業訓練、トライアル雇用等での職業体験などの支援
 - 5 意思決定と目標設定の支援
 - 6 方策の実行
 - 7 新たな仕事への適応
 - 8 相談過程の総括

■C08-02 自己理解の支援

A) 自己理解に関わる理論や支援法一般

- ・ 自己理解の方法
 - ①観察法 ②検査法 ③面接法 ④職務経歴書（キャリアシート）
 - ・ ①の観察法には、自然的観察法、用具的観察法、実験的観察法がある
 - ・ ②の検査法
 - ・ **能力的側面**を理解するための検査
 - ・ **パーソナリティ**の側面を理解する検査
 - ・ **価値観、態度、志向性**などの側面を理解するための検査
 - ・ ③の面接法
「キャリア・カウンセリング型」、「評価面接型」の2種類がある
- ・ エンployアビリティ
労働移動を可能にする能力と企業の中で発揮され継続雇用を可能とする能力のこと

B) アセスメント、自己理解に用いるツール

① 性格・パーソナリティ検査

1. 質問紙法

(1) Y-G性格検査

- ・ 人の性格を形成する**12の項目**について測定
 - ①抑うつ傾向 ②回帰性傾向 ③劣等感 ④神経質 ⑤客観性がないこと ⑥協調性がないこと
 - ⑦愛想のないこと ⑧一般的活動性 ⑨のんきさ ⑩思考的外向 ⑪支配性 ⑫社会的外向
- ・ 4つの特徴が判断可 情緒特性、人間関係特性、行動特性、知覚特性
- ・ 警察での少年鑑別や自動補導時にも利用される

(2) MBTI

- ・ ユングの性格類型論をベースに、マイヤーとブリックスが開発。**16タイプに類型化**。
- ・ 個人の性格を心の機能と態度の側面から見て、自分の納得のいくタイプを見出すことに重きを置く
- ・ 特性論（相対論）に基づいた標準得点ではなく、**タイプ論（絶対論）**に基づいた指向得点で表される

(3) エゴグラム

- ・ 交流分析をベースとした性格診断。厳格な親の心や従順な子供の心など、5つに分類
支配的親：CP、養育的親：NP、順応した子ども：AC、自由な子ども：FC、成人：A
- ・ 自我状態がどのように働いたか、使われたかを見ていくことを「機能分析」という

2. 投影法 インクの染みから何を連想するかで深層心理を探る
- ・ 有名なのは、**ロールシャッハ・テスト**
 - ・ 他にTAT、SCT、PFスタディ等の試験方法がある

3. 作業検査 内田クレペリン精神作業検査
- ・ 一桁の足し算を実施して性格や行動特性を検査する
 - ・ 「人が作業するときの能力」と「その能力を発揮するときの特徴」を統合したものを「タスク・パフォーマンス」という

② 職業適性、職業興味、志向・価値観検査

1. 厚生労働省編 一般職業適性検査 (GATB) ★試験に出る確率高そう！

- ・ 仕事遂行に必要な9性能を測定
- ・ 11種の試筆検査と4種の器具検査
- ・ 器具検査は、2種の器具（手腕作業検査盤と指先器用検査盤）で、計4種の検査を構成
- ・ **中学生から成人が対象**

2. VPI職業興味検査

- ・ ホランドが開発
- ・ 160の職業を提示してREASECと傾向尺度5種を測定
- ・ 5つの傾向尺度の名称とその内容

| 傾向尺度の名称 | 内容 |
|--|---------------------------------------|
| 自己統制尺度 (Self-Control : Co尺度) | 自己の衝動的な行為や考えを どの程度統制 しているかを示す。 |
| 男性－女性傾向尺度 (Masculinity-Feminity : Mf尺度) | 伝統的な 性役割 にどの程度こだわっているかを示す。 |
| 地位志向尺度 (Status : St尺度) | 社会的威信や 名声、地位や権力 をどの程度重視するかを示す。 |
| 稀有反応尺度 (Infrequency : Inf尺度) | 職業に対する見方が どの程度ユニーク であるかを示す。 |
| 黙従反応尺度 (Acquiescence : Ac尺度) | どの程度 幅広く さまざまな職業に関心を持っているかを示す。 |

- ・ 検査の結果は、「興味領域尺度」および「傾向尺度」のふたつのプロフィールに表される
- ・ **対象は短大生、大学生以上**

3. 職業レディネス・テスト (VRT) ★レディネスとは準備度のこと

- ・ ホランド理論・RIASECに対する興味と自信度、さらに3つの基礎的志向性（対情報、対人、対物の各関係）を測定
- ・ 下記3つの検査で構成
- ・ 興味（A検査） 日常生活行動や意思（B検査） 仕事への自信（C検査）
- ・ **対象は、中学生・高校生、場合によっては大学生**

③ 自己理解や職業理解

OHBYカード ～カード式職業情報ツール

430種類の職業情報を写真、イラスト、動画などで紹介する「職業ハンドブックOHBY」を**48枚のカード**にまとめたもの

※ 「職業ハンドブックOHBY」

高校生を中心に中学生から大学生までの若年層を対象とした新しいスタイルの職業情報・職業ガイダンスシステム
パソコンにインストールして利用する。紙媒体ではない。

④ 職業興味、職務遂行の自信度

VRTカード ※VRT：上記3.の職業レディネス・テスト (VRT)

- ・ 職業興味と職務遂行の自信度に関する項目を54枚のカードで構成
- ・ 一人でも使えるし、カウンセラーとや、グループで対話しながらの実施も可

⑤ 適職診断システム

キャリアインサイト

- ・ コンピュータで職業選択に役立つ適性評価、適性に合致した職業リスト参照、検索、キャリアプランニングなどが行える総合的キャリアガイダンスシステム
- ・ 4つのステップがあり、①職業適性の評価 →②具体的な職業と適性情報との照合 →③職業情報の検索 →④キャリア・プランニング

※同サイトにあった注意点

特に注意したいのは、**キャリア・インサイトは職業とのマッチングを目的としたシステムではない**という点です。適性評価の一部に、プロフィールに合致した具体的な職業名が表示される部分がありますが、示された職業名は、能力や興味の特徴から調べた場合に実際の職業には具体的にどのようなものがあるのかということを示した例であり、その職業に就くことを勧めるような意図で示されているものではありません。

キャリア・インサイトの目的は、利用者の方がパソコンを使いながら、ご自分の個性を理解し、その上で、将来の進路や職業について考える素材を得られるように支援することです。このようなことから、利用者の方が結果をよく理解できるように、また、結果を誤って解釈したり、固定的に受け止めてしまうことがないように、システムを導入する施設や学校等の担当者の方からのサポートをお願いします。

C) データ分析等

- ・ アセスメントの**標準正規分布**とは、標準化された正規分布のことをいい、**平均が0、標準偏差が1**となるようにしている
- ・ **標準偏差**とは、測定結果が「平均」からどれくらい離れているかを示したものであり、一般に**S D**と表記されている
- ・ 内容的妥当性 : 検査が測定しようとしている特定の対象・内容をどれだけ反映しているか
- ・ 構成概念妥当性 : 検査が、検査作成の意図どおりの心理学的な構成概念や特性に見合うものをどれだけ測定しているか

■C08-03 仕事理解の支援

- ・ 職業分類
 - 1 日本標準職業分類
 - ・ 総務省統計局によるもの
 - ・ 大分類12 中分類74 小分類329
 - 2 厚生労働省編職業分類
 - ・ ハローワーク等で使われる
 - ・ 大分類11 中分類73 小分類369
- ・ CSP 若者や学生向けに開発された、就職後の職業生活のイメージを伝える教材
- ・ 職務分析 仕事の内容と責任などを調査し、職務評価を行うための分析作業
- ・ 職務調査 個々の職務について仕事内容や求められる能力、経験、困難度などを調査して明らかにする
- ・ **ジョブカードの機能**
 - ① 生涯を通じたキャリアプランニング
 - ② 職業能力証明
- ・ ジョブカードの構成
 - 様式1 キャリアプランシート
 - ・ 就業経験ありとなしの2タイプがある
 - ・ キャリアプランシートを作成するための、補助シートがある。学生用、求職者用、在職者用の3タイプ
 - 様式2 職務経歴シート ~経歴の棚卸し
 - 様式3 職業能力証明シート 資格、学習歴として記すもの。9つの様式がある。
- ・ 企業への応募書類について
 - ・ 通常用意する応募書類は、添え状、履歴書、職務経歴書の3点
 - ・ 履歴書の学歴欄には、義務教育卒業時から記入することが多い。
 - ・ 履歴書の作成を支援する際には、特にアピールしたい内容を記載する欄を大きくするなど、履歴書のフォーマットを作成・加工することも可能

■C08-04 相談実施過程と総括

- ・ 啓発的経験
 - ・ 経験を通して自己の適性や興味を確かめること
 - ・ アルバイトやボランティア活動、職場見学、職業訓練も含まれる
- ・ トライアル雇用 期間は原則として3ヶ月
- ・ 相談結果の評価 相談者の成長や感情等でなく、行動がどう変化したか