

独立行政法人
労働政策研究・研修機構(JILPT)発表
平成 16 年 6 月 2 1 日 (月)

連	労働政策研究・研修機構(理事長 小野 旭) 労働政策研究所 (副所長 白石 栄司) 労働大学校 (大学校長 君嶋 護男)
絡	(統括研究員 松本純平) 担当者 (主任研究員 室山晴美)
	電話 03-5991-5163
先	所在地 練馬区上石神井 4-8-23

コンピュータによる若年向けキャリア・ガイダンスシステム：

「キャリア・インサイト」の完成

【要旨】

近年、若年層の就職に関して、いわゆるフリーターの急増や早期離転職者の増加、失業率の上昇が大きな社会的問題となっている。この問題の解決に向けて、若年求職者の相談を受けるキャリア・カウンセリングなどの充実が求められている。特に、若年向けのガイダンスに有効にかつ手軽に使える適性検査を中心としたツールの必要性は高まっている。このため 2001 年に労働政策研究・研修機構では、我が国で最初の本格的な CACGs (コンピュータを用いたキャリア・ガイダンスシステム) として、「In Sites2000 (インサイト 2000)」を公表し好評を得てきた。

当機構では In Sites2000 のシステムのデザインを一新し、操作性を向上させ、よりわかりやすく使い勝手を良くするための開発作業を進めてきた。このたび開発が完了し、「キャリア・インサイト」として公表する運びとなった。

今後、学生職業センター・相談室、ヤングハローワーク、ハローワーク、ヤングジョブスポット、ジョブカフェなど、厚生労働省の関連する施設に供給し、若年者キャリア・カウンセリングなどに利用できるようにするほか、大学、短大など教育機関にも提供する予定である。なお、当機構で、キャリア・インサイトを利用する関係者向けの講習会を開催する。

【概要】

1. キャリア・インサイトとは？

キャリア・インサイト は、利用者自身がパソコンを使って、適性評価、適性と職業との照合、職業情報の検索、キャリアプランの作成という、職業選択の一連のプロセスを経験できるキャリア・ガイダンスシステム (CACGs : Computer Assisted Careers Guidance System) である。

中心機能は、4つの側面(能力、興味、価値観、行動特性)からの適性の評価、能力と興味による適性の総合評価、職業情報の提供、キャリアプランニング作成援助である。

2. 本システムの特徴

3-1. すぐれたガイダンス機能

自分の進路や職業選択についてなかなか決められなかったり、迷いをもっている若者は多い。キャリア・インサイトは、こういった若者に自分とは何か、自分の適性を生かせる仕事とは何かについて考える手がかりを提供するガイダンス・システムである。パソコンに向かって検査に回答したり、職業情報を検索するうちに、自分の個性や職業について考える手がかりが自然に与えられるしくみを持っている。

3-2. 適性評価機能の充実

従来 In Sites2000 のシステムに蓄積されているデータを分析した結果では、利用者の約6割が能力、興味、価値観、行動特性という4つの検査をすべて利用していた。このことからわかるように、多くの若者は、自分の適性とは何か、適性について知りたいという要望を持っている。ただし、信頼できる適性検査を受けるためには専門の相談機関を訪れたり、予約が必要であったり、結果がわかるまでに時間がかかるなど、いろいろな制約がある。それに対し、本システムではこの4つの検査を自分一人で約30~40分で実施でき、結果も即時的に出力され、印刷もできる。適性について知りたいという若者のニーズにすぐに応えられるシステムである。

3-3. デザインの一新と操作性の向上

従来 In Sites2000 から大幅に改訂された点は、画面デザインの一新と操作性の向上である。キャリア・インサイトでは、すべての画面のデザインを一新し、明るく親しみやすいイメージとした。また、操作性の向上のために、ナビ機能の付加、一括印刷機能の付加など多くの工夫を施し、ユーザーが使いやすく、わかりやすいシステムをめざした。

3-4. 利用者のニーズに合わせたコースを用意

キャリア・インサイトには新しい機能として「おすすめコース」が付加された。システムを利用できる時間が限られている場合、どの機能を使ったらよいかわからない場合、あるいは適性を中心に使いたい場合、職業情報を中心に使いたい場合など、用意された7つのコースのいずれかを選択すれば自動的にプログラムがスタートする。

3-5. 高い利用実績と満足度に裏付けられたシステム

キャリア・インサイトの先行システムである In Sites2000 は公表以来、多くの相談機関、教育機関で広く使われてきた。利用記録に残されたシステム利用の満足度評価では、「面白かった」、「使いやすかった」、「またやってみたい」、「将来の役に立つ」という回答が5段階評価のうち4以上となっている。また、適性評価についての予想との一致度や満足度も平均以上の評価を得ている。公的な相談機関を中心として広く普及している点、多くのユーザーから十分な評価を受けている点で、この種のガイダンス・ツールとして、有効、かつ信頼がもてるシステムであるという実績をもっている。

【システムの概要】

1. キャリア・インサイトとは

コンピュータを使って利用者自身が適性の把握、職業情報の検索、適性と職業との照合、キャリアプランニングを実施できるシステム（CACGs）。

主に大学生～30歳代前半程度の若年求職者層を対象。

利用者自身による自己理解の促進、職業意識の啓発を目的とする。

2. 開発の経緯

「In Sites2000」の公表（2001）：日本で最初の本格的なCACGs

「キャリア・インサイト」への発展（2004）：In Sites2000のデザイン、操作性、信頼性の向上

3. システムの利用状況

配布先：

* 公的な職業相談機関（学生職業センター・相談室、ヤングハローワーク、ハローワーク、ヤングジョブスポット、ジョブカフェ、雇用能力開発機構各都道府県センター等）

* 教育機関（大学、短大、専門学校、高校（希望校））

主な活用方法：

* 各機関に設置のパソコンにインストールし、利用者に自由に使わせたり、カウンセラーが相談の中に組み込む使い方がある（図表1）。

* 合同就職説明会の会場で適性診断コーナーを設置し、利用後にカウンセラーが相談を受ける体制で利用させる（図表2）。

活用に関する講習会の開催：安定行政職員、公的な職業相談機関職員、教育機関の就職担当者を対象。



図表1 若年向け職業相談機関でのシステムの利用



図表2 合同就職説明会での利用

<参考：現行版「In Sites2000」の配布実績：総配布数は上記配布先を中心として全国約3000枚。東京都内のヤングハローワークでは月平均の利用者が約400名。講習会の開催回数15回、総受講者約400名>

4. 特徴(In Sites2000 からの主な変更点)

デザインの一変

- ・明るく、親しみやすいデザインへ変更

操作性の向上

- ・ナビ機能（システムの利用部分が表示）の付加
- ・一括印刷機能の付加

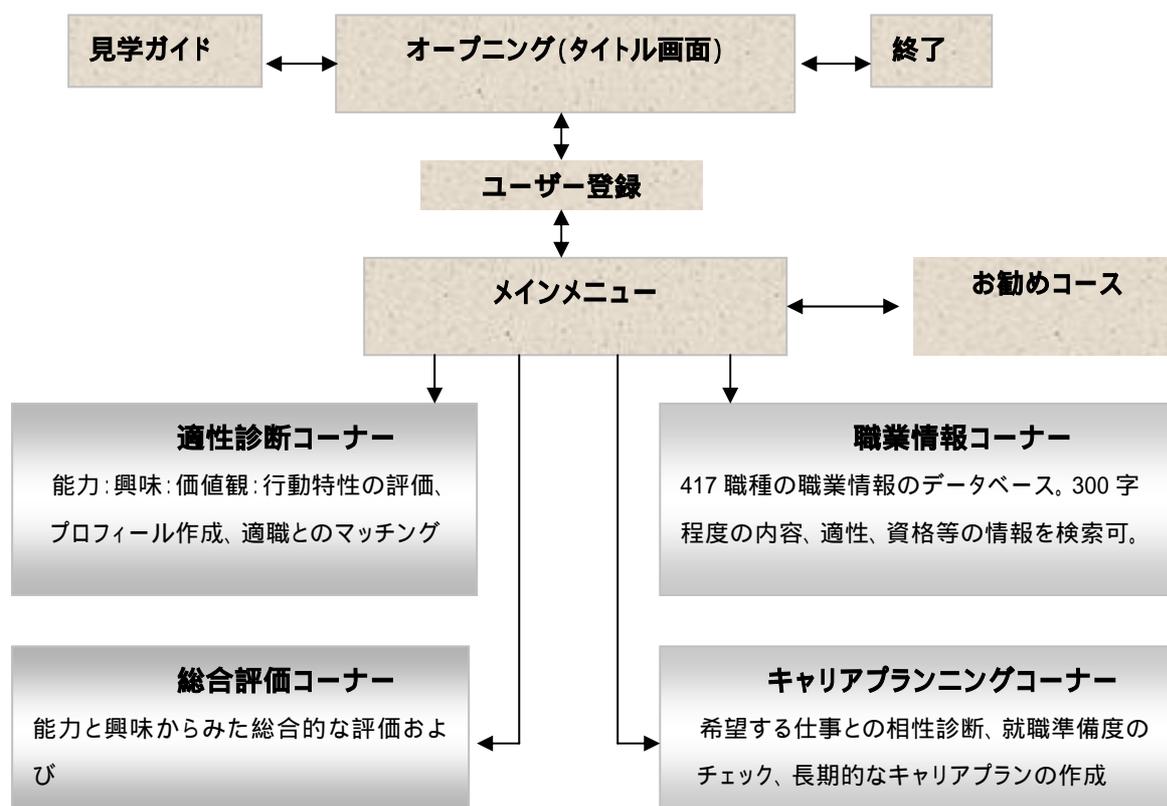
多様な使い方ニーズへの対応

- ・おすすめコースの設定
- ・運用管理者補助機能の付加

信頼性の向上

- ・バックデータの増加による尺度の信頼性の確認
- ・各種統計データの更新

5. 全体構造



図表3 システムの構造

6. 個別機能

適性診断コーナー

- * 「能力」、「興味」、「価値観」、「行動特性」という4つの適性評価テストが装備（図表4）。
- * 回答後、直ちにプロフィールとコメントが表示。
- * 「能力」と「興味」に関して それぞれの特徴に合致する職業リストの作成。

総合評価コーナー

- * 「能力」と「興味」を総合的に解釈。
- * 両方の特性を考慮し、3つの観点(条件満足リスト、苦手対応リストから職業リストの作成。

職業情報コーナー

- * 417 職業のデータベースを装備。
- * 5通りの検索方法(「職業名」、「仕事の分野」、「関連する能力」、「関連する興味」、「資格」)。
- * 概説情報と詳細情報(仕事の内容、関連する能力、興味、資格等)を提示。

キャリアプランニングコーナー

- * 「短期キャリアプラン」には2つのツールが用意(「希望する職業との相性診断」、「就職準備度チェックリスト」)
- * 「長期キャリアプラン」 長期的なライフイメージの作成。

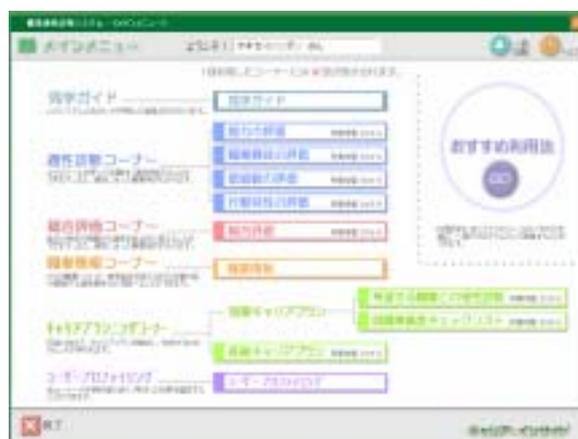
図表4 適性診断コーナーの内容

テスト	テストの内容	結果の表示軸	項目数
能力評価	様々な活動について、自信の程度を5段階評定。	8つの尺度(リーダーシップ、ボランティア&サポート、プランニング、リサーチ&アナライズ、コンピュート&アカウント、ハンドメイキング、アート&クリエイト、スポーツ&エクササイズ)	54項目
興味評価	A検査:様々な活動について、興味の有無を3段階評定。 B検査:対になった職業名のうち、興味のある方を選択。	6領域(現実的興味、研究的興味、社会的興味、慣習的興味、企業的興味、芸術的興味)	A検査 25項目 B検査 32項目
価値観評価	仕事を選ぶときの条件について、重視する程度を5段階評定。	3つのタイプ分け(仕事重視タイプ、環境重視タイプ、会社重視タイプ)	21項目
行動特性評価	民間企業に入社後4年経ったという状況設定場面のもとで、記述された場面についての行動パターンのうち、自分に一番近いものを3つの中から1つ選択させる。	6つのタイプ分け(チームプレーvs個人プレー、保守vs改革、組織人vs自由人、リーダーvsフォロアー、スペシャリストvsジェネラリスト、負けず嫌いvsマイペース)	30項目

7. 画面サンプル



図表5 オープニング



図表6 メインメニュー



図表 7 能力評価のメニュー



図表 8 能力評価のプロフィール



図表 9 興味評価のプロフィール



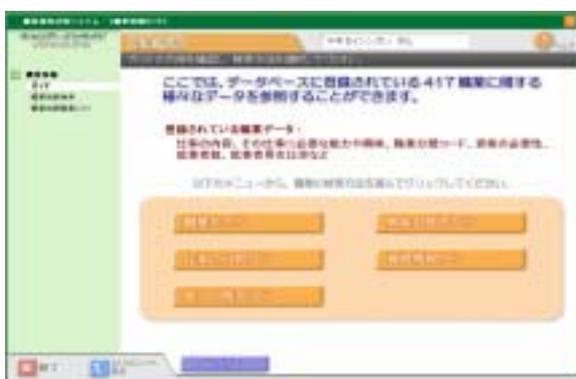
図表 10 価値観評価のプロフィール



図表 11 行動特性評価のプロフィール



図表 12 総合評価のプロフィール



図表 13 職業情報の検索メニュー



図表 14 個別職業の詳細画面

