

VRT カードを用いたキャリア開発支援システムの提案

東 晋平[†] 由井 蘭隆也[†]

[†]北陸先端科学技術大学院大学 知識科学研究科

1. はじめに

近年、転職入職率は長期的には緩やかに上昇する傾向にあり新卒一括採用、終身雇用といった従来の慣習が変化しつつある。よって企業の労働者を育成しようとするインセンティブが低下する可能性が指摘されている^[1]。それと関係して、自己啓発を継続して行っている者が高い処遇を受けている傾向が指摘されている^[1]。つまり、近年、労働者の自発的なキャリア開発が重要となっている。

今回、労働政策研究・研修機構が発行する VRT カード^[2]を利用したキャリア開発支援システムを提案する。システムを使用することによって、利用者の職業興味、意識を明示化し、自発的なキャリア開発に貢献する。

2. VRT カードについて

VRT カードはホランドの理論をもとに設計された「職業レディネステスト」を簡易化したものであり、カードを並べるカードソート方式を用いることにより使いやすくなっている^[2]。

ホランドは、職業選択はパーソナリティ表現の一つであるとし、職業への興味を検査することはパーソナリティ検査と等しいとした。また、個人が持つ職業へのステレオタイプは社会的に妥当性があり、かつ、同じ職業につく人は似たパーソナリティを持ち、様々な状況に対して同じような反応と対人関係を構築するとした。よって、職業的な満足、安定度、業績は個人のパーソナリティとその人の働く環境の一致度によって決まるとした。そして、職業を6つの領域に分類し、それらの職業への興味からみたパーソナリティに基づくキャリアカウンセリングを提唱した^[3]。

VRT カードは54枚のカードに異なる職業、例えば、「機械組立工」「古生物学者」が表示されている。利用者は、すべてのカードに表示された職業に対して、自分自身の興味度または自信度を表明する。その結果をもとに、利用者の職業意識を明示化するものである。

例えば、自信度の検査では「自信がある」「どちらとさえない」「自信がない」という自信の尺度に応じて、54枚のカードを振り分ける。カードに記された職業はその傾向から「R 領域(現実的領域)」「I 領域(研究的領域)」「A 領域(芸術的領域)」「S 領域(社会的領域)」「E 領域(企業的領域)」「C 領域(慣習的領域)」の6つの領域に分類されている。そして分類したカードから利用者の職業意識の傾向をみるものである^[2]。例えば、S 領域(社会的領域)に対応するカードの多くが「自信がある」場合、その利用者はS領域の職業に自信があるとみなす。

カードを分類するカードソート方式を用いることにより筆記方式と比較して、実施者と受検者の間でのコミュニケーションを図るツールとしての使い方も期待できるとされている^[4]。またVRT カードによる検査結果は定量的なものであるが、そのデータ分析は利用者の経験知識に委ねられる傾向がある。よって、キャリア開発の知識を埋め込んだデータ分析支援システムが期待される。

3. キャリア開発支援システムの設計

VRT カードを電子化したキャリア開発支援システムの設計について述べる。

3.1 電子化によるメリット

VRT カードを電子化するメリットとして、(1)検査を効率化できる、(2)カード利用作業を記録できる、(3)検査結果を用いた利用者の気付きを支援できる、の3点を支援する。

- (1) 検査の効率化としてはカードを並べ直す、カウントし記録するといった手間が省略でき、検査にかかる時間を短縮できる。
- (2) カード利用作業の記録についてはカードを選ぶまでの時間を自動で記録することができ、「なぜこの職業で迷いが生じたか」という質問を促し、分析の材料とできる。
- (3) 検査結果からの気付きを支援することについては、電子化することによりデータの並べ替え、グラフ化、抽出などを支援する。それにより、6つの職業領域ごとの自信度や興味度を理解し、自分の職業意識に対する気付きを深めることができる。

A Proposal of Career Development Support System Using VRT Card.

Azuma Shimpei[†] Yuizono Takaya[†]

[†]Japan Advanced Institute of Science and Technology

3.2 基本機能

システムを支援する基本機能は記録機能と分析機能である。

記録機能はVRTカードのカードソート方式におけるメリットを損なわないように画面に職業名が1つつ表示される。それを利用者が自信度に応じて振り分ける形とする。また振り分ける際にかかった時間を一枚ごとに記録し、どのような職業において選ぶのに時間を要したかを表示する。同様な振り分けを興味度についても行う。

分析機能においてはVRTカードの手順と同じく「はい」「どちらでもない」「いいえ」を選択した数を職業の領域ごとにカウントする。そして振り分けられたデータにおいて「はい」「どちらでもない」「いいえ」「はい+どちらでもない」「どちらでもない+いいえ」のそれぞれの偏り(分化度)を表示する。そのいずれにおいてもワンクリックでレーダーグラフを作成できるようにすることにより利用者のデータからの気付きを支援する。

3.3 プロトタイプシステムの実現

Excel VBAを使用し、プロトタイプを作成した。記録機能の実現画面を図1に、分析機能を図2に示す。記録機能はカードの振り分け、開始時間と終了時間の記録・表示、分析機能は領域ごとのカードの枚数のカウント表示を実装した。

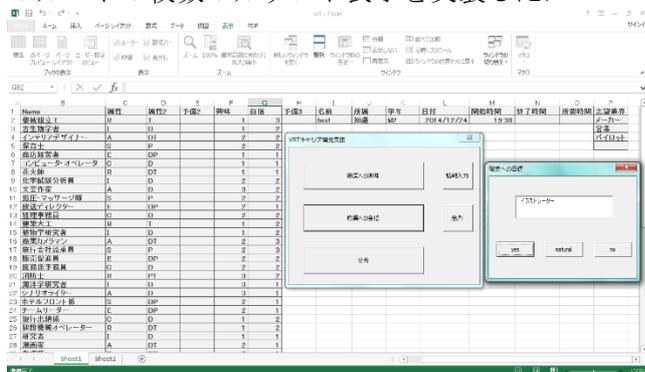


図1 プロトタイプ(記録機能)

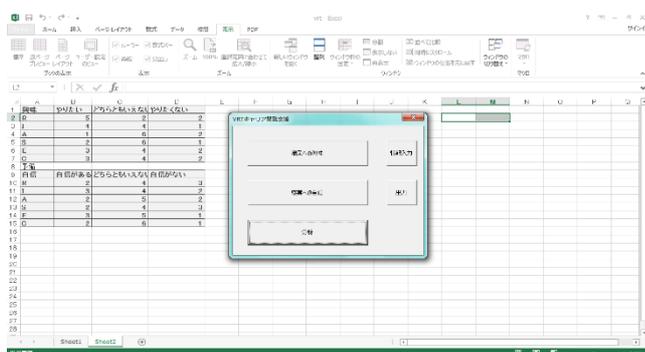


図2 プロトタイプ(分析機能)

4. プロトタイプのテストと考察

北陸先端科学技術大学院大学の大学院生 10 名を対象にプロトタイプのテストを行った。テスト参加者に直接プロトタイプを操作してもらい、横に筆者が立ち会う形式で行った。その際、プロトタイプの機能により、選んだカードの記録、所要時間を記録した。

その結果記録にかかった時間は平均 5 分 56 秒であった。筆者が従来のVRTカードを使い2人を対象に検査した際には分類、記録合わせて20分程度の時間を必要としたので、電子化のメリットが伺える。これはカードの分類後の記録が自動で行われるためと、カード分類のためのカードを並べ直す手作業が不要であるためである。

また、利用者と検査実施者のコミュニケーションにおいてはカードに対する対話が行われていた。よって、本システムの利用を理解・評価するためにはビデオ録画が必要である。

提案システムが支援する職業意識の自発的理解について評価することは今後の課題である。そのために、完成したキャリア支援システムを利用した場合と従来のVRTカードを用いた場合を比較し、提案システムが従来と比べてどのように職業意識の気付きを支援できるか調べる必要がある。

5. おわりに

VRTカードを利用したキャリア開発支援システムの提案を行った。またプロトタイプ開発とそのテストにより、その長所の一つである検査の効率化を実現できた。一方、分析機能においてどの程度利用者のデータに気付きを支援できたかを調べることは課題である。

今後は、全ての提案機能を実装し、評価実験を行う予定である。

参考文献

- [1] 厚生労働省, “平成 26 年版労働経済の分析”, 厚生労働省, 2014.
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/14/14-1.html> 2015/01/08 Access
- [2] 労働政策研究・研修機構, “VRTカード利用の手引”, 労働政策研究・研修機構, 2010.
- [3] ホランド.L.J(著), 渡辺三枝子・松本淳平・道谷里英(訳), “ホランドの職業選択理論”, 雇用問題研究会, 2013.
- [4] 労働政策研究・研修機構, “VRTカード事例集”, 労働政策研究・研修機構, 2012.