

第 2 部

職種選択と適性検査についての

面接調査

1. 面接調査の目的

入校選考時の適性検査がどんな考え方のもとで使われているのか、またその実態はどのようになっているのかを適性検査に直接にかかわりあいをもつ3つのグループ（訓練性、訓練を担当する指導員、職業安定所の職業相談担当者）にグループごとの設問を設けて、それにもとづきそれぞれの業間の短い時間を利用して面接聴取を行った。

2. 面接対象者

職業訓練指導員	28名
訓練生	31名
	（内、中高年15名、学卒16名）
職業相談担当者	3名

3. 面接を実施した時期

職業訓練指導員	昭和57年3月	3日間
訓練生	” 4月	2日間
職業相談担当者	” 4月	2日間

4. 調査項目

小項目の設問にもとづき指導員、訓練生、職業相談の担当者に面接を行なった。全体で7項目になるが3グループからなるべく自由に、生の声で適性検査を中心に聴取できることを目やすとしてみた。

(1) 訓練生に対しての設問

① 職種選択の根拠について

「職種を選択して決定する時、どんなことに根拠を置き（よりどころにして）、考え、結論を出しましたか。」

② 職種情報の入手先について

「その職種についての情報をどこから得ましたか。」

③ 訓練校入校の理由について

「どうして(なぜ)訓練校に入りたいと思ったのですか。」

④ 適性検査について

「適性検査をうけて、どういう感じを持ちましたか。」

(2) 訓練指導員に対して

① 適性検査について

「適性検査の評価を入校選考の判定に使われていますが、どのように見えますか。」

② 「適性検査についての意見を聞かせてください。」

(3) 職業相談の担当者に対して

「職業指導の際、訓練校入校への助言または指示をする際、適性検査の結果をどのように結びつけていますか。」

5. 面接結果

(1) 訓練生について

① 職種選択の根拠について

回答者が職種選択の根拠としてあげた項目を個人別に列挙したのが第1表である。

第1表 職種選択の根拠

根 拠	職業転換訓練課程 (能 開)															普通訓練課程 (養 成)															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
興味、好き、やりたい																1			1	1	1				1			1			1
自分にあっていく(適性、能力)								1									1	1			1				1						
やりがい、生が					1				2			2		1																	
やれそう(可能性)	2							1												2											
社会への貢献			1				1						2																	1	
知人が働いている(コネ)											1					1											1				
見通し(将来性)	2	2						2				1									2			1					2		
勤務形態(2日おき夜勤のあとの休日)											1																				
経済的条件(給与が安定、生活可能)	1	1		1		1				1				1																	1
回 答 数	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1

註. 1、2の数字は職種選択の根拠について各訓練生もっていた選択順位である。

職種選択の根拠として、理由を一つだけあげた者が22名。複数の理由をあげたものは残りの9名であった。

次に職種選択の根拠を項目ごとにみると「自分に合っている」として自分の能力をもとにして選択したものは31名中5名で「やりがい、生きがい」と自己の価値観で選択したものは31名中4名であった。

職種選択の理由に生きがいをあげたものは中高年層で、他方、若年層は、そのほとんどが興味、関心、可能性、と適性に関連する項目に集中している。

この中高年層の「生きがい」志向の「適性に合っていて能力発揮ができること」と「生計維持のできる収入が得られること」の二つは「興味」「適性」と表現されてなくても、中高年層の職種選択する気持ちの中には適職志向があるともいえるように思える。

また中高年層は「給与の安定」をあげた者が15名中6名みられるのに対して、若年層では16名中1名といった具合であり、また、職種の将来性「見通し」については15名中4名の中高年層が職種選択の根拠としているのに対し若年層は16名中2名である。

これらのことから、若い者と年配者との二つの世代の職種選択についての考え方の違いは前者は能力への挑戦志向型、後者は安定志向型と対照的にみえる。

次に職種選択の根拠の順位をみると、若年層では第1順位に能力、適性をあげたものは16名中4名で「興味、やりたい」が16名中7名である。このことから一般的にあって適性検査を中心にして職種選択をしていないようである。

また、中高年の場合でも選択順位の第1位にあるのは、生活できる職業かどうかということで(15名中6名)適性と生がいの順位は後になっている。

これは多くデータを集め、それからじっくり判断し、そして職種を決定するといった、まわりくどいやり方よりも、いわゆるズバリ物事を決めないと、どうも性に合わないといった精神風土によるのかもしれないし、日本人独特の小器用さで、何事でもすぐになじむ順応性のせいかもしれないと思える。

② 情報の入手先

次に職種の情報をどこから入手したかを対人、対マスメディア、対機関の3群に分け回答を求めたのが第2表である。

全体的に見ると友人、親、先輩といった人との交流によって情報を入手していることが多く、特に若年層は学校の先生からの情報入手が多いことが目立っている。対マスメディアでは、中高年は、雑誌、新聞、テレビ、都のお知らせ版などを均等に見たり読んだりして情報を入手しているが、若年層は、新聞からの情報入手が皆無であるところが目立っている。

第 2 表 職種情報入手先

	入 取 先	職業転換訓練課程 (能開)	普通訓練課程 (養成)	合計
対 人	友 人	6	3	9
	親		3	3
	先 輩	4	2	6
	先 生		7	7
	親 戚	1		1
対 メ デ ィ ア	雑 誌	3	1	4
	新 聞 ・ テ レ ビ	2		2
	訓 練 校 パ ン フ レ ッ ト	1	3	4
	都 お 知 ら せ 版	2	2	4
対 機 関	職 業 安 定 所	10		10
	訓 練 校	2	2	4
	前 の 会 社	2		3
		33	23	56

対機関については、中高年層は職業安定所からの情報入手が圧倒的に多いが、これは離職時、雇用保険の受給手続のため職業安定所に出頭し、そこで訓練校の情報を得る者が多いことを意味する。

③ 職業訓練校への入校理由

「授業料が無料」「就職率が高い」「就職が確実」「有利に就職できる」(中
中年 15 名中 10 名)と経済的理由が筆頭になっている。このことは第 1 表の
職種選択の根拠でも明確にあらわれている。従って経済面での逼迫もあるもの
とも考えられないことはない。

若年層は「好きだから」「手先が器用」と漠然としてはいるが適性について
の自己概念が多少できている様子が見える。

「何かできるはず、できることを教えてほしい」という中高年層の回答は、
訓練校に入ってもなお不安感がつきまとい、誰かの手助を期待し、適性
検査による自己の能力発見には目をむけていないようである。

全体としてみた場合、職種選択の姿勢は、中高年層、若年層ともに消極的で
あって、また場当りのようでもあるように見える。

若年層では、わずかではあるが適性概念の存在を感知できるが、多くは、視
点を自己の適性においての職種選択は行なわれていないものといえる。

④ 訓練生にとって適性検査とは

「どの頁もできなかつたので気になっている」(15 名中 8 名中高年)

「まわりが気になってうまく答えられない」(15 名中 6 名中高年)

この二つの意見が示すように適性検査は精神的にかなりの圧迫感を与えるもの
 のようであるし、うまくやりたいという構えとテストを受けさせられている
 という受身の姿勢も読みとることができる。

リスクをおそれる中高年独特の感じ方も背景にあるように見える。

「また負けるのかと思ってイヤだった」(16名中1名学卒)現代っ子の競争
 の中での生活体験がにじんだ卒直な答である。

「あの結果を知らせてほしい。私は向いているのだろうか」(16名中1名学
 卒)

これは医者と患者のように診察結果を知りたい欲求と知らされていない不安
 感が交錯している姿で「何かできるはず、それを教えてほしい」という中高年
 の答と不安感の点では相似的である。

「入校できたのだから、向いていると思う」(16名中1名学卒)適性検査と
 入校を受身の姿勢でとらえた現代っ子の感覚であろう。

以上のことから訓練生にとって適性検査とは、「実施側のもの」といった意
 識が濃く、「自分の問題」としての関心の度合は薄いものと認められる。

⑤ 適性検査の結果と修了成績との関係

適性検査の成績と訓練修了時の成績とがどの程度、対応しているのか個人別
 に調べたのが第3表である。

第3表 適性検査の結果と修了成績との関係

訓練生№	G(知能)	N(数理)	S(空間)	P(形態)	修了時の成績	
					学科	実技
1	57	62	90	77	60	68
2	93	96	105	51	71	73
(3)	65	85	84	96	79	95
4	83	103	97	83	62	75
(5)	97	72	97	87	70	78
(6)	97	91	105	120	68	79
7	92	94	109	104	75	80
(8)	130	115	130	144	80	82
9	116	113	109	113	78	80
10	111	89	95	92	77	79
11	121	110	119	105	80	82

()は女性

G・N・S・P 90以上合格

機械製図科（普通課程）の修了者 22 名中を無作為に抽出した半数の 11 名を修了成績と入校時の適性検査の結果と照合してみた。

適性検査では A ランクでトップの № 8 の女性は修了成績で上位グループに入っているもののトップにはなっていない。

適性検査の B ランクの № 7 は修了時には中位の成績である。

突出しているのは № 3 の女性である。適性検査の結果では基準値に達してはいないが、修了成績は上位に位して、実技成績は修了時にはトップになっている。

適性検査の面から普通またはそれ以上と評価されたものが、修了時には成績がいちじるしく低下したり、その反対にいちじるしく向上し優等生になったり、または普通の成績になったりするのには指導とか、訓練など、その他の人間に可変性を加える環境条件が加わるものと考えられる。

適性検査の結果と修了成績との相関係数は次表とおりである。

	G (知能)	N (数理)	S (空間)	P (形態)
学科	0.78	0.58	0.46	0.27
実技	0.12	0.28	0	0.42

学科については相関は認められるが、実技については相関は存在していない。

少ないデータから一般化することはつつしむべきだが、このデータの範囲だけで見れば学科についてはともかく実技については適性検査の結果から適否を予見することはむずかしいものと判断できる。

職業訓練で重視するのは実技の修得なのである。この実技を修得する可能性があるか、どうかを訓練開始前に実証的に判定できる検査方式があるとするれば現行の適性検査と併用することで予見性を一層倍加することができるものと思われる。

(2) 職業訓練指導員について

① 入校選考時の適性検査の運用について

「適性検査の基準が低すぎる」「選抜方法としては合理的」前者の回答者数は 28 名中全員、後者は 28 名中 5 名で適性検査の運用に問題を感じるものが多い。

「適性検査の実施項目が少ない、全項目を実施すべきだ」は 28 名中 7 名、適性検査の内容についての指導員側の理解が浅いことによるものと思われる。

「検査データを予め集積しておいて入校選考時に用いる」「採点の簡素化」

は28名中8名、これは選考当日に適性検査、面接、学科試験を単時間に圧縮して多数の志願者に対応しその事務処理に忙殺され、落ちついて訓練に適性のあるものを応募者のなかから選考する余裕がないための声であり、このことは入校選考の運営上の問題点でもあろう。

「適性検査と面接で潜在能力を発見」28名中3名「適性検査と技能習得との関係が明確でない」28名中5名、前者はその通りではあるが、現実の入校選考の場では時間的に余裕に乏しく、一人一人の応募者の潜在能力の発見は言うべくして困難と思われる。

後者の「技能習得との関係が明確でない」は、先の相関関係を訓練の場で経験的に感じとって疑問をなげかけたものと考えられる。

「適性検査を選別に使うのは疑問、適性配置に使うべきだ」は28名中1名、適性検査の機能に視点をあてたもので1名だけの意見であるが「選抜手法として合理的」という意見と全く逆のものである。一般に、適性検査は適否の機能だけにやゝもすれば重視しがちになるのを適性評価の活用方向に示唆を与えたものと考えられる。

「中高年の評価基準が低いのは改めるべきである」は「評価基準が低い」と関連して対象を中高年層においてはいるが評価基準に対しての疑問として受取れる。

また、評価するのに肉体的年齢がベースになることへの疑問と適性検査が可能性の発見ということであれば、可能性の発見のために年齢をその要素に入れる必要があるかどうか、ということの指摘とも考えられる。

(3) 職業相談の担当者について

「本人の希望が強い場合は適性は第2義的に考える。」

「適性だけで職種選択を指導することは困難」

「適性で、はっきりいえるのは不適格の場合だけで、評価が普通か、それ以上の場合は無理だとは言い切れない。」

「本人の希望する訓練職種を優先する。」

「訓練の可能性については校の判断を加えてほしい。」

ここも、適性検査の評価の活用は概して消極的である。

当人が望みをかける職務に挑むには自分の長所、短所をどう生かすのか、適性検査の評価と自己分析との関係、生涯を通じての適性をつくるにはどうするのか、こんなやりとりがあるものと期待したが、業間利用の短時間の面接のため表面的な意見しか得られなかった。

所見：「合否判定に用いる基準点が低い」と28名全員が指摘しているのはやはり問題であろう。基準点を引き下げることに入校率を高めることができても、これをくりかえすことで単に指導員の適性検査への信頼感が失われていくに止らず、訓練の結果としての修了者に対する社会的評価の低下を導くおそれがある。実はこのことがもっとも重要な問題のようにみえる。

この調査でも指導員の意見の中にはそのような感触は存在していた。

ここで、具体的に適性検査の評価水準にふれてみると、全科的にかなり低くおさえていることがわかる。たとえば、高齢者のある科目ではS（空間判断）P（形態知覚）M（手先の器用さ）の基準を65にしている。これによって応募者は全員合格となっている。また、普通訓練課程の場合、G（知能）N（算数能力）S（空間判断）P（形態知覚）の基準点を90にしているが結果は前例のとおりである。

時には基準値を人為的に引き下げても教育訓練を十分にやりさえすれば、たとえ、基準値が低くても、その低さを補うことは可能だと考えられないこともないが、危険作業をとまなう訓練科目、たとえば、溶接科、自動車整備科などの危険職種の適性基準値を引き下げるとは当人の不幸は勿論のこと、万一の場合、校の社会的責任に及ぶことも考慮する必要がでてくるであろう。

入校選考では適性検査、学科試験、面接の成績で合否判定が行なわれることは前述のとおりであるが、この中で適性検査の結果は合否判定の際は学科試験成績と等価に取扱われ、従って評価値の高いもの、成績のいいものを優先ということも問題を含んでいるといえるのである。

おわりにこの調査の目標である適性についての考え方を3群についてまとめると次のようになる。

職業相談担当者がもつ適性についての考え方

人は様々の形で伸びるものであるからやる気のある人が一層より顕著にそのことがあらわれる。本人が希望し、適性検査が並みの評価なら、訓練校に入校後、教育訓練とその後の経験の累積によってなんとかうまくやれるのではないかという考え方が強い。

訓練指導員のもつ適性についての考え方

ある職種の業務を並みの程度またはそれ以上にやれそうであれば適性があるのではないかという考え方が強い。

この場合、訓練職種に対してか、世間一般の同名職種に対してかは不明確ではっきりはしていない。

訓練生の適性についての考え方

ある職種の業務を一応やれるなら適性があるのではないかという考え方が強い。

以上のように三様の適性に対する考え方が、それぞれ設定され、それらが入校選考という一点に集約され相互に干渉しあっているように見える。