

## 第 3 部

### 総合所見と提言

## 総合所見

適性検査は現在のように選考に利用できることはいうまでもない。

こゝでいう選考という仕事は、おしくも選考されなかった人からいえば、いわゆるおとされたことになるわけである。この選考を行う場合の条件はまず多数の応募者がいてその数は定員を上回っていることなのである。そして、その大勢の人の中からある条件に合致する人だけを選び出すということである。

これが逆に応募者の数が下回った場合には選考を目的とするテストは意味を失っていることになるのである。

これまでの適性テストは対象者が大勢いて、その中から適格者をさがし出すということにウェイトがかかっていたように見える。

ところが職業訓練では行政面、具体的指導面で社会が校に求めているのは入校志願者中の適格者の選考ではなくて、選考して適性にあった職種に配置することなのである。適性検査はたしかに不向な者を見つける作用をもつものであるが、向かないことだけを考え、配置する機能を忘れていたとすれば職業訓練としては大きな思い違いをしていたのではないかと思う。

不適な人をさがすことも容易ではないが、それ以上にこういう人を別の適職に配置しなおして育成訓練をしていくことは、おとすことより幾倍も困難な道であり、学校教育にはない道だと思えるのである。このように考えると適性を創造することの必要性と、そうすることが、これからの訓練校のとるべき道だともいえるように思えるのである。

次に、適性検査の実施についてであるが、集団で受検している場合、その場の空気はこの調査の回答にあったように一種の競争意識が高まって負けたくない、また負けるかもしれないという意識や危険に身をさらす不安感で注意は周囲の競争者に強く向いているようである。負けることへの不安や、恐怖をさけること、何としても勝たねばという、現在の学校進学に見られるような勝つためのあの手、この手をつくすようなことも起る可能性もあるわけで、調査の中で見られた受検準備がされて、リハーサルを経た後での適性検査の結果は、検査という意味を全く失って正しい評価を難しくしているといえるのである。

また適性検査の結果だけで、結果がこうだからこの職種にせよといった公式的処置をとることも望ましくないことで職業相談のむずかしさはこういった点にあると思われる。できれば検査結果をもとにして本人が考え、自分で方向を決定し、それを関係者が周囲から手助けをする方法が望ましいことなのである。それには個別に適性テストをうけられる、そんな仕組みがほしいものである。

次に適性テストの内容であるが、受ける側がその内容について全く知らないところにテストとしての意味をもっているといえるのである。ところが現在では各種の適性テストは比較的容易に手に入るようになっている。適性テストの市販性の増大にともなって適性テストの信頼度は次第に希釈化されていくことを承知していなければならない。

従って、この種のテストは常に新らしいものを研究開発に努力することと、これを活用する側としては専門家の協力を得て、目的にかなった検査を実施することに心がけることが大切なことである。訓練校もこうした考え方にたって職種ごとにその訓練に適應するか、どうかを検査する独特の方法を開発することが急務であるように思うのである。

おわりに選考の逆の配置についてふれてみることにする。重ねていえば、選考は一つの職種、または一つの仕事に適した人を多数の応募者の中から選ぶことだが、配置は全く逆のやり方である。

配置は1人1人の人間が最も適した仕事をいくつかの仕事の中から選ぶことなのである。したがって、配置をする場合には多種多様の職種群を予め用意しておかねばならないことになる。このための職種群を創造することは当面、現在の訓練職種を再検討し、操作することで十分に多様化し新らしい職種群としての再生することは可能のように考えられるのである。このことは職業訓練として当面的な課題ともいえるのではないかと思う。このような課題を解明する手だての一つとして実現しているのが東京身体障害者職業訓練校（以下身障校という）の導入訓練と呼ばれるもので、訓練の適應性を検査するユニークな方式である。この方式の特徴は配置を主体としたもので、この適性評価のやり方は注目に価いするものである。

この方式では本格的訓練に先立って前置訓練として80時限をかけて入校生を個別にその訓練科目に対して、体力、能力、作業適性を実証的に探究しようとするもので、このコースで発揮された本人の能力に応じて用意された職種群のいずれかの職種に配置して次の傾斜訓練方式という個別訓練に移行する仕組みになっている。

しかし、このユニークな適性テストというべき導入訓練に問題がないわけではない。その第1は、80時限という長時間がテストに必要とすることである。当該職種、これは訓練生が希望した職種であるが、この80時限を経過してからはじめて本人の訓練職種として正式に決定されるため、訓練生にとっては、この80時限のテスト中はきわめて不安感で落ちつきのない生活になってしまうことである。第2の問題点は配置のためとはいえ、万一職種の変更という評定を受けた場合、訓練生にとってはそのことは意に反したものだけに精神的に極めて大きな苦痛感と劣等感を味うことになり、当人が身障者だけにそのときうけるショックは大きいものと推

察できる。したがって、できるなら入校前になるべく短期間、または短時日でこの導入訓練と同一の効果が得られるような適性テストへの転換を考えることが必要であろうと思える。

この導入訓練は身障校という特別の環境と事情をもとにして適性創造という考え方を具現するために開発されたものと考えられるが、この訓練によって当人のもっている特性、たとえば根気強さ、興味、性格などといった質的検査も同時に行い、教育と育成の可能性をさぐり、新らしく配置につけるところに従来の適性テストに見られない大きな価値をもっているのです。このような特性は温存をつづけて継承することが望ましいものと考えられる。

今後、技術革新の進展によって、何百何千という新しい職種が社会に続々と誕生し、そして多様化していくものと思われる。従って職業訓練職種も必然的に多様化の道を歩まざるを得ないことであろう。この職種多様化に対応して職業適性についての検査理念も当然転換を求められていくことも予測できることである。

適性テストは、いわば職業訓練校の「入り口」の問題なのである。しかし、適性テストは、職業訓練校を修了するという「出口」の問題と関係づけて考えねばならないであろう。

職種の多様化にともない、この「出口」での、社会が校に求めるのは基礎的技能を正確に身につけた積極的態度をもつ人材を期待することであろう、これに対し、校はこの社会的要望に答え、しかも修了者の社会的地位の向上や処遇の改善につなげるためにその修得技能の品質保障を与えることが必要になってくるものと考えられる。

そのためには「入口」における適格者を慎重に選考することと配置をすることを上手に組み合わせて、しかも両者を同時に進行させるような方策も考慮していかなければならなくなることも予想される。

#### 提言：適性テストとその関連事項について

職業適性テストの最も重要な機能はいうまでもなく、現状から将来の可能性を発見し予測することである。

労適と略称される適性検査は一般にはこの略称で呼ばれる程、現在まで普及し、その評価も高い。

しかしながら、職業訓練の場合、適性検査の評価と就業との間には訓練という人間を育成するという行為が介在し、加えて6カ月、1カ年という時間的距離も存在している。このような状態で将来性を予測することは距離が遠すぎる感じをうけるように思えてならない。

訓練校で訓練というのは可能性を創出することなのであって、人間の職業上の能力や価値は適切な指導や教育訓練を行うことで各人はそれなりに能力や価値は増大するはずだという考え方が訓練を行ううえでの理念であろう。従って、校が求める適性は就業の前提にある訓練内容を校で十分になじむように訓練することと、指導員が受講生を育成できるという可能性を発見することなのである。

かゝる視点から「育成可能」が判断できる新適性テストの開発を提言し、付随的な所見を述べることにしたい。

#### (1) 訓練科目にピッタリする適性テストを開発すること

まず、適性理念として従来の適性テストに見られる「今、こんな職種に向いている」「現在、この職務ができる資格がある」といった静止的適性観にかわって育成の可能性をつくり出すという創造的適性観へと転換することが必要になるであろう。

この創造的適性観によって適性テストが開発されれば「選考」による適性テストが「配置」による適性テストに次第に変容していくものと思える。

そして「導入訓練」にみられるように行動的で実証的に当人の現実認識を深めつゝ行動変容や動機を助長できるテスト方法が誕生するものと推察できるのである。

たとえば次のような方法も考えられるようにも思える。

訓練科目の訓練プラン中の要素作業、または連携された複合作業を構成する要素作業をもとにして2～3の課題を作成し、実際の訓練で用いる工具、材料を使用して、やってみせ、やらせてみて、その結果を予め用意した標本に比較して評価する。

また、知的能力などの検査には実際の訓練用の教科書が理解できるかどうかを実証的に見る方法を開発することで目的は達せられるように考える。

とにかく、このようにすることで、訓練科目にピッタリする適性テストの開発は十分に可能であると思えるのである。

#### (2) 職種名及び課程内容を見なおすこと

このことの第1の理由は新適性テストを行なう場合、配置を主体とする適性に根拠をおくからである。

総合所見でのべたように配置を主体とすればその前提条件として多数の訓練科目を用意することになり入校選考に対する校の構え方は応募者側の立場で選考を実施することになっていくので、特別な場合を除いて応募者はいずれかの訓練職種に配置されて入校できることになるようにも思える。

飛躍するようだが、こういうことを重ねていくとすれば随時入校制度への接近

も可能になっていくのではないかと思うのである。

第2の理由は定員充足にかゝりがあるからである。

本調査のなかにある定員充足の問題は職業訓練のなかでかなり大きな比重をもつ問題点にちがいないのだが、職種と、その訓練内容を見なおすことで問題点の全部が解消できるとはいかないまでも或る程度、定員充足問題の範囲を縮小することに役立つものと考えられる。

職種の概念については、こゝでは省略するとして、今日、職業訓練では職種をどう区分するのか、訓練職種名については明確な定義があるわけではない。

職種名は、それ自身、操作的で、便宜的で、しかも流動的なものだという考え方をとるとすれば、新適性テストを開発した場合には訓練職種を再検討し、多様化をはかり、その内容について十分吟味する必要があるものとする。

職業訓練の職種名は技術革新や新しい管理方式の進展による影響を敏感に受け易い性質をもっているので、たとえ、職種名が訓練職種名と同一であっても実際の産業社会での職種遂行様式が変容している場合には、ある特定の訓練職種が陥っているように社会的要求に答えられずに定員不足に出会うことになりかねないであろう。

(3) 新適性テストを自己診断の資料として活用させること。

職業選択をするのはあくまで本人であり、そのために自分自身がどんな能力をもっていて、どんな性格なのか自分を知り、自己を診断ができることが必要なのである。適性テストはそのための道具となり、自分の生き方の指針となるのが建前であるといえるであろう。

しかしながら、適性テストの活用面からみると、主導権は、常に実施側に存在して、本人達のものになってはいないように見られるのである。

特に職業訓練の受講を望む人に対して自分に合った職業を自分の手で選び自己の能力を確認し、職業能力を高揚していくメリットを与えるようなことも方策として設定することが当面、必要なことであろうと考える。