

誌上 進路指導ケーススタディ

進路指導に役立つ理論 ● ホランダの六角形モデル

# 適職診断結果の 活かし方とは？



進路指導のなかで、職業興味や  
適職診断を実施する学校も多いのではないのでしょうか。  
今回は、そんな適職診断を受検した生徒から、  
個別に相談を受けた際の対応を考えてみたいと思います。

取材・文／清水由佳 イラスト／おおさわゆう



【解説&アドバイス】  
会津大学 文化研究センター  
教授  
荻間澤 勇人 先生

かりまざわ・はやと ● 1986年岩手大学工学部卒業後、岩手県の公立高校教諭に。早稲田大学大学院教育学研究科後期博士課程単位修得退学。教育学、教育カウンセリング心理学を専門とする。2015年4月より現職。

今回のケース

## 適職診断の結果に戸惑う生徒からの相談

<ケースの背景・状況>

2年生の女子。将来の進路を考える参考として適職診断を実施。  
6つの領域への興味の度合いが出たものの、  
かえって何を選んだらいいのかわからなくなったと相談に来た。

<やりとり>

先生：この前やった適職診断の結果だね。

生徒：はい。でも、なんかよくわからなくて。

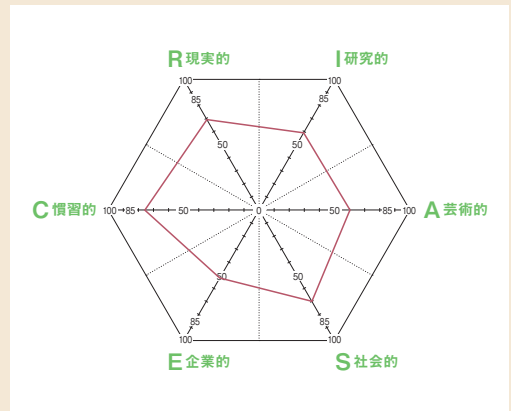
あんまり差がないっていうか。

まあ、会社経営とか興味ないから、  
Eが少し低いのは、わかるんだけど…。

先生：これをする前に何か興味あることあった？

生徒：何となく音楽関係の仕事ってカッコいいなあと思っていたけど、  
絶対したいわけじゃないし…。

一番点が高かった「慣習的」って何かイメージわかないし。



R：機械や物を扱う I：研究や調査を行う A：音楽や芸術・文学など  
S：人と接したり奉仕する E：組織の運営や経営  
C：定まった方式や規則にのっとった仕事

↓ このあと、先生ならどのような話の展開にしますか？

---

---

---

---

---

---

---

---

## 展開例

①

### 知らなかった職業を 調べるきっかけに していく

先生：そうか、この慣習的っていうところに入っている職業名は見てみた？  
生徒：ちらっと見たけど、何かあんまりイメージできない感じ。  
事務員とか経理っていつでも何するのかなあって。  
パソコンで書類作ったり、コピーとったり？  
先生：確かに、普段あまり触れることがないから、想像しづらいよね。  
そのあたり、学校にある資料などで職業解説があるから、  
仕事内容のどんな部分が自分と近かったのか調べてみたらどうだ？

#### (石間澤先生のケース解説) **なぜその仕事が自分と合致したか仕事内容を再確認するよう促す**

職業興味や適職診断などで、これまで触れたことのない職業領域が上がってくる場合があります。つい「当たってる」「当たってない」で終わらせがちですが、そこからもう一歩進めて、とりあえずどんな仕事なのかを調べてみるように勧めてみると、意外な仕事

の発見につながる場合があります。その際、その仕事のどんな部分が自分に近かったのか、仕事の特徴と比べてみるように促すと、先入観でイメージしていたことと異なる発見につながりやすいでしょう。

## 展開例

②

### 今がんばっていること、 経験の 振り返りにつなぐ

先生：Cの慣習的というのは、何か規則正しく努力して上達させるとか、  
ルールや規則を守って処理をしたりすることが  
好きだったりする領域だけど、何かこれまでの経験で心あたりはある？  
生徒：ふ～ん、まあ、子どものころから書道をずっとやっていて、  
いつもお手本に近くなるようにコツコツ努力するのが  
わりと好きだったかな。  
先生：そうなんだ。すごいな。だから選択科目で書道をとっているんだね。  
生徒：はい。でも、なかなか上達しないとつらいけど…。  
でも、ある日「これだ」ってなるのが楽しい。

#### (石間澤先生のケース解説) **自分の強みや興味の方向性を経験から考えるきっかけにする**

職業興味や適職診断を見ると、つい「君はこうだ」と決めつけそうになりますが、これらの結果は、生まれつきのものを測るのではなく、その時々状況や経験を反映します。そのため、このような結果が出ている背景を改めて考えてもらうと、その生徒ががんば

っていたことにつながったり、自己理解を深めるきっかけになります。なぜこの結果が出たと思うか、何か心あたりがないか、考えてもらうといいでしょう。その話のなかから、意外な興味や好きなことにつながる可能性があります。

## 展開例

③

### 興味の分化・ 未分化に注目して 職業調べを方向づける

先生：Cの慣習的っていうのは、何かコツコツ努力して上達させるとか、  
ルールや規則にのっとって何かをすることが好きという領域だけど、  
あまり他と大きな差がないから、  
いろいろな領域に幅広く興味があるとも言えるね。  
生徒：え～、でも、なんかこれっていうのがないけど…。  
先生：そうだね。じゃあ逆に、何が「これ」っていうものになりそうか、  
いろいろ調べてみるというのはどうだ？ 身近な社会人に、  
その人の仕事インタビューしてみるのもいいだろうし、  
学校の資料やネットでいろんな仕事の話を見てみたらどうだ？

#### (石間澤先生のケース解説) **領域のばらつき具合によって職業調べのやり方を勧める**

領域の数値に大きなばらつきがあるかどうかによって、興味の分化(明確化)がどの程度進んでいるかがわかります。山・谷がはっきりしているほど、職業への準備性が整っていると理解できます。一方、全体に高い数値で未分化(差があまりない)の場合

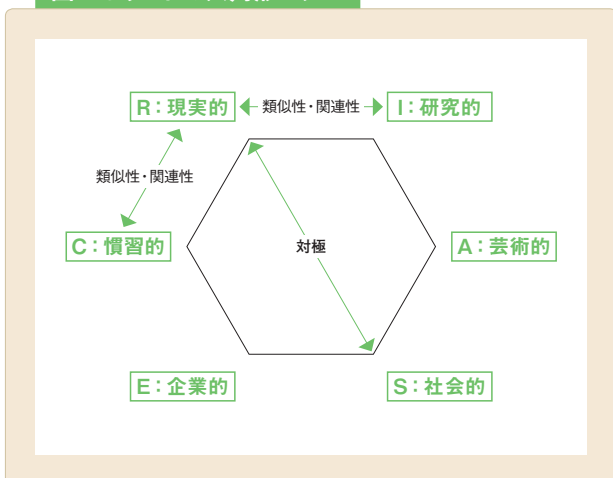
は、「あれもこれも面白そう!」と興味の幅が広いとも言え、その場合は絞り込みをしていく考え方も必要でしょう。また、全体に低い数値で未分化の場合は、職業理解そのものがあまり進んでいない傾向もあるので、情報収集などから勧めるのも一つです。



# 多くの職業興味や適職診断のベース ホランダの職業選択理論

ベテランの先生にはお馴染みの、職業興味や適職診断の結果図としてよく目にするホランダの六角形モデル(図1)。これは、アメリカの研究者ジョン・ルイス・ホランド(J.L.Holland)による職業選択理論の基礎となるものです。ホランドは、現場で活躍するカウンセラーとして、多くの実証的研究と理

図1 ホランダの六角形モデル



論的研究を重ね、「個人と、職業界を含む社会環境は、共に同じ6つのパーソナリティ類型で分けられる」という六角形モデルを提唱し、それが世界中に広がり、多くの職業興味や適職診断で利用されています。

その6つの領域はそれぞれ、機械や物体を対象とする現実的興味領域(Realistic)、「研究や調査のような研究的・探索的な仕事や活動領域である「研究的興味領域(Investigative)」音楽や芸術、文学などを対象とする仕事や活動領域の「芸術的興味領域(Artistic)」人と接したり奉仕したりする仕事や活動領域の「社会的興味領域(Social)」企画立案したり、組織の運営や経営などの仕事や活動領域の「企業的興味領域(Enterprising)」定まった方式や規則・習慣を重視し、それののちで行うような仕事や活動領域の「慣習的興味領域(Conventional)」からなり、それぞれの英文の頭文字をくっつけて「RIASEC」と表記されます。

それぞれ、六角形の並びに意味があり、隣り合う領域は類似性・関連性が高く、逆に、六角形の対極にある領域とは類似性・関連性が低いという概念が提唱されています。

また、ホランドは、キャリア発達において、遺伝的な要素だけでなく、活動や興味、能力の変化とともに、家族や学校、親族、友人などの環境がそれらに影響し、個人のパーソナリティや行動のレパートリーが変化するというパーソナリティ・タイプの発達にも言及し、職業興味は一定のものではなく、環境や経験で変化することであることを示しています。そのため、職業興味や適職診断を活用する際には、それが固定的なものではなく、どのような社会的、個人的背景があつて、その結果が出ているのかといった「自己理解」を深めるために活用できることが望ましくいとされます。

今回のケーススタディでも、それを踏まえて、同じ相談から3つの展開例を示しました。

展開例1は、興味があると出ている領域の職業は、まずは調べてみようという提案。特に、職業調べがあまり進んでいないところは、職業を先入観で捉えているために、せっかく興味領域と

して出ても見逃してしまうことがあります。時には、「意外」と思ったときほど、詳しく調べてみると、新しい出合いにつながるでしょう。

展開例2は、まさに自己理解を深めていくケース。診断領域がなぜ出たのか、これまでの自分の経験や得意・不得意などにも、改めて注目していくために、診断結果を活かしていきます。

展開例3は、全体のばらつき具合から、職業への興味や職業選択の準備度合いを判断していくというものです。実際の職業興味診断などでは、志向性や傾向など、それぞれの検査によって分析尺度があり、パーソナリティをより多角的に捉えるようになっていきます。導入されている診断のガイドや研修を活かして、より生徒の理解を促す働きかけを目指しましょう。

ホランダの六角形モデルを基にした代表的な診断ツール

●VRT職業レディネス・テスト

独立行政法人労働政策研究・研修機構が作成し、一般社団法人雇用問題研究会が発行している。

●VPI職業興味検査

J.L.HOLLANDの原著を、独立行政法人労働政策研究・研修機構が日本語版を作成し、日本文化科学社より発行されている。

参考文献：『ホランダの職業選択論—パーソナリティと働く環境』John L.Holland(著)、渡辺三枝子・松本純平・道谷里英(訳)雇用問題研究会刊、『職業レディネス・テスト[第3班]ワークシート 結果の見方・活かし方』雇用問題研究会刊、『VPI職業興味検査[第3班]結果の見方・活かし方』日本文化科学社刊