

自己分析

就職活動の準備期に必ず実施する作業に「自己分析」があります。自己分析がなぜ重要なのか、就職活動を始める前にはなかなか実感が湧かない人もいるでしょう。就職活動で成功した先輩たちが異口同音に言っているのは応募書類、面接で伝えること（志望動機や自己PR）や面接の質問（あなたの長所、短所について）への回答で前提条件となる「自己分析」を十分に行った、ということです。したがって、就職活動の成功を目指す皆さんには十分な「自己分析」を行う手法や内容を理解した上での活動開始をお勧めします。

自己分析で考えるポイント

就職活動で大切なことのひとつは「己を知って相手を知る」こと。己を知るということは「将来の夢は何か」「何がしたいか」「できること」など、働く目的や適性を明確にし、「自己分析」して就職活動をスタートすることが重要。過去を振り返り、自分の個性や将来の展望、価値観を整理し、自分自身の能力、適性、技術を発見する。その後、活動では、自分がいかに能力が高く役立つ人間であるかを、自信を持って企業にアピールすると良い。

自己分析実施の留意点

- ①自己PR作成を意識しないで、とにかく書き出す。
- ②自分にあう手法で分析する。
 - ・さまざまな自己分析シートを活用し行う
 - ・1冊のノートに自分に関することをさまざまな角度から思いつくまま書き出してゆく

自己分析作業は何に生きるか

- ・自分の職業選択の基礎となる職業興味や職業適性を知る
- ・自分の希望することを知る
- ・自己PRのベースになる
- ・志望動機のベースになる
- ・面接の質問は、自己分析結果（自己分析をしたかしないか）を聞くものの

面接の質問では、よく自己分析での項目と同種のもので使用される。
それは面接官が「あなたは自己分析をして、わが社に応募しているのですよね」と考えているから。
逆に自己分析もしないでどうしてわが社に応募してくるのか、面接官には理解できないともいえる。
自己分析に取り組むことは、面接の質問に答える準備をしていることにもなる。

- 書き出すことに大きな目的がある

書き出すことは頭の中に漠然としているものを具体化することになる。
頭の中に漠然とあるイメージを言葉にしていくことで具体的な「面接」の準備にもつなげられる。
自己分析シートに書き込むことで、面接の「想定問答集」を作成しているのと同じ効果となる。

適性検査・心理テスト・職業適性・興味に関する検査の種類と内容

I 適性検査の種類と内容

イ. Y-G性格検査

正式名称は「矢田部・ギルフォード性格検査」と言ってアメリカのJ. P. Guilford が考案した検査方法を矢田部達郎氏らが日本向けに検査項目を研究して作成された「質問紙法」の性格検査。

Y-G性格検査は日常的にみられる個人の特性を12種類（抑うつ傾向、回帰性傾向、劣等感、神経質等）に分類して、その特性ごとに10問ずつ、合計120の質問項目から構成されている。

質問の回答は数字化し、グラフ化することにより、5つのタイプ（A.平均型 B.不安定積極型 C.安定消極型 D.安定積極型 E.不安定消極型）に分類される。

Y-G性格検査は簡単にすることができるというメリットがあるが、受検者によって回答をわざと良くして良い検査結果に変えられるというデメリットもある。

ロ. MBTI

MBTIは、一人ひとりの性格を心の機能と態度の側面からみたもの。それらは、「ものの見方(感覚・直観)」と「判断のしかた(思考・感情)」及び「興味関心の方向(外向・内向)」と「外界への接し方(判断的態度・知覚的態度)」の4指標であらわされ、16タイプに類型化してとらえる。MBTIは、16タイプそれぞれの強み、特徴、そしてその人の今後の課題を整理し、個人の成長や人と人との違いを理解し、周囲の人との人間関係作りにも役立てることができる。

II 心理テストの種類と内容

イ. 知能検査

- ・全訂版田中ビネー知能検査（幼児から成人の知能障害の診断および指導）
- ・鈴木・ビネー式知能検査（幼児から成人の知能障害の指導と診断）
- ・WAIS-R（ウェイスアール）成人知能検査（成人の知能障害の診断と指導）

ロ. 性格検査

[質問紙法]

- ・TA（交流分析）エゴグラム
自我状態の把握、分析

- MMP I 新日本版（ミネソタ多面人格目録）
 - 15歳以上のパーソナリティの検査、臨床心理検査、人事選抜に利用
 - CMI 健康調査
 - 14歳から成人の心身の自覚症と情緒障害のスクーリング
- [投影法]
- ロールシャッハ・テスト
 - 5歳から成人のパーソナリティ査定と心理診断
 - SCT・文章完成法
 - 小学生用、中学生用、成人用のパーソナリティ診断
 - バウムテスト
 - 3歳以上の人格理解、精神発達や心理治療過程の理解
- [作業検査法]
- 内田クレペリン精神検査
 - 中学生から成人の職業面での適性配置や性格診断

Ⅲ 職業適性・興味に関する検査の種類と内容

- キャリアアンカー
 - 何が得意か、何をやりたいのか、何をやっている自分が充実しているかを調べ、職業人生を送るうえでの「よりどころ＝碇」を確かめる
- VPI 職業興味検査
 - ホルランドの類型理論により作成、興味ある職業への回答を分析し職業選択の指針と具体的職業を提示する。
 - 6つの興味領域（現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的）に対する興味の程度と5つの傾向尺度（自己統制、男性-女性、地位志向、稀有反応、黙従反応）がプロフィールで表示。
 - 所要時間は採点時間を含めて15～20分程度。160個の職業名に対する興味の有無を回答。実施・採点はカーボン形式で簡便。
- GATB 労働編
 - アメリカ労働省によって開発された general aptitude test battery の日本版で職業適性検査の代表的な検査の一つ。
 - 「GATB」は一人一人の違う能力と職業との適合性を客観的に測定していて、今では採用や配属ばかりでなく、教育訓練や能力開発、配置転換などいろいろな場面で広く使われている適性検査。
 - G. 知的能力 V. 言語能力 N. 数理能力 Q. 初期的知覚 S. 空間判断力 以上は紙筆検査（11種）。
 - P. 形態知覚 K. 運動共応 この2つは器具検査。
 - これらの組み合わせによって作業をするのに必要な9種類の適性能力を

測定する。

●適性検査・心理テストを選ぶ場合のポイント

- 職業選択などには GATB、VRT、VPI、キャリア・アンカーを行う
- 自己PRなどに性格、個性などを表現するには性格テストを行う
- 一つのテストだけで判断しないで複数の検査結果の整合性や差異も見て総合的に判断する。