

第2章 障害者職業カウンセラーからのグループヒアリング

第1節 職業リハビリテーション・カウンセリングでの コンピュータ利用への期待等

1. 参加者の募集とヒアリング実施方法

この研究の実施に当たっては、職業リハビリテーション・カウンセリングでのコンピュータを利用している人達がどのような期待感を持つか、それはどのような経験に基づくものか等を把握して参考とすることも重要であるため、職業カウンセラーからのヒアリングを行った。このヒアリングでは、他人の意見を聞きながらさらに意見を想起する効果を期待して、グループ討議の形式をとるグループヒアリングで行った。

日障協に勤務する職業カウンセラーで、おおむね3年以上の業務経験のある人に対して、本研究テーマに関連するグループヒアリングへの参加を広く掛け、参加の意思を示してくれた合計21人を半数ずつ2回に分けてグループヒアリングを行った。実施時期は1994年6月である。

参加者には、業務上でのコンピュータ利用について、①利用の経験、②ソフト開発の経験、③コンピュータ利用の期待、についてヒアリングで聴取したい旨をあらかじめ知らせておき、当日は、あらかじめ考えてきた事項に留まらずに自由な形で意見表出、質疑討論を行ってもらった。

2. 参加者の経験内容

(1) 参加者の業務経験年数等

参加者の業務経験年数と男女別の状況は表2-1のとおりで、幅広く分布していた。

表2-1 業務経験年数

| | 5年以下 | 6-10 | 11-15 | 16-20 | 計 |
|---|------|------|-------|-------|----|
| 男 | 3人 | 7 | 1 | 2 | 13 |
| 女 | 3 | 3 | 1 | 1 | 8 |
| 計 | 6 | 10 | 2 | 3 | 21 |

注) 全員が経験3年以上

(2) 参加者のコンピュータ利用経験

システム開発やコンピュータの利用について、どのような経験があるかについて、当日の発言、あら

かじめ用紙してきたメモのいずれかの形で表現されたことにより整理すると、処理内容については表2-2、ソフトについては表2-3、ハードについては表2-4のとおりである。

開発経験を表明したのは5人だけであるため、表では一緒にしている。なお、「経験」については、少數であるが私的なもの、学生時代のものも述べられておりこれも含めている。

これらの数字は、さまざまな経験を持つ人達の発言であることを示すためであって、頻度や比率を論じることを目的にしてはいないが、用途、ソフト、ハードそれぞれの幅広さとともに、特定のソフト、ハードで多用されているものがあるということを示唆している。

表2-2 開発、利用経験（処理内容）

| 文書 作成 | データ ベース | 集計 フ | グラ フ | 評価 | 通信 | V R NET | その他 |
|----------|------------|---------|---------|----|----|------------|-----|
| 17人 | 13 | 10 | 2 | 10 | 5 | 8 | 3 |

その他：実験結果処理、ゲーム

表2-3 開発、利用経験（ソフト）

| 一太 郎 | ロー タス | BASIC | 桐 | 花子 | dBASE | その他 |
|---------|----------|-------|---|----|-------|-----|
| 15人 | 13 | 4 | 3 | 2 | 2 | 18 |

その他：EOSYSTEM、エコロジー、駅すばあと、DISK

PILOT、松、データボックス、三四郎、マイトーグ、にんじゃ、カードIIIプラス、CAD、検定ソフト、統計ソフト、カード式DB、ユーティリティソフト、職リハシステム

表2-4 開発、利用経験（ハード）

| PC98 | FMR | EPSON | OASYS | 文豪 ト | トスワー ト | リコー ワープロ | 周辺 機器 |
|------|-----|-------|-------|---------|-----------|-------------|----------|
| 9人 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |

3. コンピュータ利用の期待と配慮事項等

ヒアリングの場では、制約条件はあまり考えずに、あらかじめ考えてきたこと、その場で他の人の意見を聞いて思い付いたことも含めて、自由に期待を述べてもらった。また、あらかじめメモにしていたものについても残してもらい、併せて資料とすることにした。

利用への期待についての話題では、遭遇に係わる種々のデータ蓄積が重要な参考情報となること、ま

た、職業や事業所に関する情報が重要であること、が主要論点となつたが、その他の派生する、また、関連する利用方法についても、一部既存の方法も含めて幅広い話題が出された。

また、利用の仕方についての具体性、抽象性といった面からみると、例えば、統一フォームでデータ入力をする方式をとれば、転勤してもとまどわないし、他の人のデータを参考にさせてもらう場合にも便利である、というようにかなり具体的で身近な話題から、バーチャル・リアリティの利用ができるとすればらしい、といったまだ抽象的な段階で夢に近いものまでのバラエティがあった。

さらに、安定所の求人情報を地域センターで見れることとか、人工知能の利用等、すぐに期待することは無理であろうということはわかっているが、それでも期待感を持つという話題も出された。

一方、コンピュータ利用やシステム開発に関連して、留意、配慮すべきことがらや具備すべき条件等についても種々の意見が出された。

以下、上記の資料に基づいて、コンピュータ利用の期待と配慮事項に分けて分類、整理した。

(1) コンピュータ利用の期待

コンピューター利用方法の期待を分類、整理するに当たっては、次のような考え方に基づいて行った。

- ① 誰が用いるものかについては、職業カウンセラー用とクライエント用に2分して整理する。
- ② どのような用い方かについては、機能、情報の内容、情報の形態等の諸要素が関係しているが、主として機能に着目して分類する。

イ. 職業カウンセラーが用いるもの

(イ) データベース

- ① ケース台帳（台帳記入するとデータベースになるもの。経過記録、指導経過、帰すう状況、職場への適応状況を含む。件数統計と台帳記入、事例検索・印刷等多用途に利用できる。）
- ② 職業情報1（安定所のデータベースが利用できること。）
- ③ 職業情報2（その職業に何が必要か、職務内容、能力、適性、資格、要件、使用機械を含む。グラフィック、ビジュアル表示、シミュレーション表示ができると望ましい。個人と結びつけるものでなくともよく、職業ハンドブックをコンピュータ化したようなものでもよい。）
- ④ 事業所情報（どんな事業所か、就業障害者、人数、求人、紹介・採否・離職、どう分析するかの要因等を含む。）
- ⑤ 施設改善、作業機械・器具改善の具体的情報（金額、工事期間、業者名がわかるのがよい。）
- ⑥ 地域の福祉情報（施設の空き具合等。）
- ⑦ 労働・福祉制度の情報（どんな条件の人が使えるかがわかるもの。地域レベルのものが望ましい。）
- ⑧ 最新知識情報（障害／医学、社会資源、時代のキーワード、海外情報、心理テスト、評価技法等。CD-ROMの利用もよい。）
- ⑨ 関係通達類（タイトル、日付、発信番号、発信者、内容要約等。）

(口) シミュレーション

- ① 相談シミュレーション（経験の少ない人向けに障害別対応のノウハウを示すもの。意思決定過程の援助をするもの。）
- ② カウンセラー・スーパーバイズ（問題点のチェックリストとそれに対してのアプローチをカウンセラーがシミュレートしてみる。）

(ハ) 検査処理

- ① 検査の実施（興味検査、性格検査、MMPI、投影法等。グラフィックの応用が望ましい。）
- ② 検査のデータ処理、採点、結果整理、ワークサンプルの結果処理
- ③ 作業能力のバランスシート表示

(ニ) 相談サポート

相談場面での補助手段として用い、職業探索だけでなく、広い意味の職リハ情報の学習を助けるもの。インフォーマル情報を含むとよりよい。

(ホ) 事務処理

類似の定例様式への効率的プリントアウト等。

(ヘ) その他

- ① エキスパート・システム、あいまいデータからのAI方式推論
- ② 情報ネットワーク検索（欲しい資料を探す。）
- ③ フォーラム
- ④ 日常業務のQ&Aコーナー

ロ. クライエントが用いるもの

(イ) データベース

本人、学校の先生等の関係者向けに、どんな人が、どんな就職をしているかを概略的に示せるもの。はなやかで気を引き立てるため、イメージ、グラフ、音声等での表示が望ましい。

(口) シミュレーション

- ① キャリア・シミュレーション（障害と職業選択、職業生活との関係等の理解を深める。疑似体験、学習のできるものがよい。マルチメディア利用が望ましい。）
- ② ファミコンで競争場面の体験
- ③ バーチャル・リアリティ（体験、取り組み姿勢の指導に利用。）

(2) 利用及び開発に当たっての留意、配慮事項等

留意、配慮事項として出された意見も、利用し易い条件、利用の仕方によって生じる可能性のある問題点、有効的利用のための背景的配慮、また、コンピュータ化するに当たって課題として残されるであろうこと等々多岐にわたっているが、開発に向けた検討で考慮すべきことという視点で以下の3種に抽出、整理した。

イ. システムの利用場面に関連する事項

- ① 職業リハビリテーション・カウンセリングでは、コンピュータでできない部分に大切なものがされることを忘れてはならない。
- ② トータルな判断では質的なことが問題となるので、質的情報の処理をどう扱うかが重要である。
- ③ 雇用実績のない職業分野のデータをどう扱うかは大きな検討課題である。
- ④ 「探索」によって相性診断をするのか、個人条件と企業とを結び付けるところまでするのか、利用目的と方法、限界等は十分検討する必要がある。
- ⑤ 問題解決方法と結び付けるためには、職業リハビリテーションのプロセスが整理できることが必要である。
- ⑥ 経験を補助するための情報（ここでどういう言葉かけをするのがよいか等）をコンピュータでどう扱えるかは検討課題であろう。
- ⑦ 検査実施に利用する場合、他人が見ているところで課題を実施してもらうことにも意義があるので、すべて自分だけでさせるのはよくない。
- ⑧ 本人に自由に見てもらう情報でも、説明を要する場合もあるはずである。
- ⑨ プライバシー保護対策としては暗証番号利用も考えられる。

ロ. システムに直接関連する事項

- ① 使い方の説明が大切で、コンピュータ知識がなくてもわかる使い易いマニュアルが必要である。マニュアルをじっくり読む時間がないことへの配慮も必要である。
- ② 操作では、シミュレーション、ウィンドウズ、ヘルプの利用等、種々の工夫が欲しい。
- ③ キー、マウスの両用、対話型が使い易いであろう。
- ④ 入力方法では、不慣れなキーボードでの煩わしさがあり、読み取り装置の利用も期待したい。
- ⑤ 厳格すぎる検索は視野を狭くしてしまうので、そうならない方法を取り入れるべきである。
- ⑥ データベースは規模の大きいことにメリット感があること、また、更新できないと意義が小さくなることの問題は大きな課題である。
- ⑦ データベース間のやりとり（必要な部分のピックアップ等）を柔軟にできるよう配慮すべきである。反面、余計なことをしてデータやプログラムをこわすことができない構造も必要である。

ハ. 背景条件として配慮する事項

- ① ハードの整備状況や慣れている人がいるかどうか等、各センター間の差があることを踏まえる必要がある。
- ② コンピュータ処理に不慣れ、苦手な人への配慮が必要であり、慣れていない人でもわかる情報が必要である。
- ③ 不慣れな人が多いと得意な人に負担が偏るという問題がある。苦手意識をどう解消するか等の対応策が課題となるという現状認識も必要である。
- ④ ひとり1台という機械配置になっていない段階での利用への配慮も必要である。

⑤ 安定所と共に用いると好都合だという期待感もある。

(3) ヒアリングを通してのコンピュータ利用への期待感等のまとめ

限られた人数の人達からではあるが、職業リハビリテーション・カウンセリング業務でのコンピュータ利用に関する期待と留意事項等について、さまざまな意見を聴取できた。

今回の参加者は、コンピュータ利用への関心があるという点で共通しているが、経験の面では深い人も浅い人も混じっており、中には、苦手意識を持つ人の意見も出さなければならないという問題意識で参加した人もいた。したがって、出された意見は必ずしも「堪能な人達だけ」からの意見ではなく、幅広い意見と受け取ってよいと考えられる。

第1章第2節に述べたとおり、種々の文献 (Burkhead,1985;Cuisick,1989;Chan他,1989ab;Wall他,1990) でさまざまな実際の使用例、応用可能性、利点とともに、留意事項、危険性のある問題点等が紹介、指摘されているが、今回出された意見ではそれらに含まれていない指摘もとりあげることができた。

当然のことながら、「期待」が容易に実現可能とか、また、実現してすべてのことが解決できると考えて述べられたものではないことは、ヒアリングの場で感じとられている。また、留意、配慮事項には、当面容易な解決策を思いつかないもの、時間経過に従って自然に解決方向に向かうと思われるもの、利用する時点で留意すべきもの等が含まれていると思われる。

研究に当たっては、思考の段階では「夢」に類することも一度は考えてみることも有意義であろう。その意味でも、今回出された「期待」には担当者間での議論の中で出されていた「夢」に類する事項も含まれていたこと等、方向感覚を確認できた。現実には、マンパワーや時間の問題等、有効性があって実現可能ななものにしぼって検討を続けていかなければならないことはもちろんである。

第2節 精神薄弱者、精神障害者、「その他の障害者」の職場選択を考慮するときに重視する事項

前述のコンピュータ利用に関するヒアリングを行った際に、地域センターでの業務経験を基にして、精神薄弱者、精神障害者、「その他の障害者」(注：地域センターでは、利用者の障害の区分として、身体障害者、精神薄弱者、精神障害者、その他の障害者という4区分を用いている。) に分類される障害者のそれぞれについて、職場選択を考慮するときに重視する事項を聴取した。意見聴取の方法は前述の場合と同じである。

聴取された事項には、通例よく聞かれるもの、類似事項を別の角度あるいは別の表現で述べているもの等が含まれているが、関連する事項をまとめるようにして以下に列挙する。これらは限られた場面の中で提示されたものであるため、諸々の課題事項を網羅しているとはいえないが、現場の従事者の経験則として、本研究での職業面の調査、システム開発に当たって貴重な参考事項にすべきものと位置づけ

られる。

1. 精神薄弱者の場合

(1) 個人に関して

- ① 作業能力、対人能力、社会常識、情緒の安定等、ある程度のレベルをクリアしていること。特に
　　弱いポイントに留意し、その点に配慮の得られる職場を探す。
- ② 自分の能力に対する自己理解。
- ③ 最低限の身辺処理。
- ④ 基本的対人技能（返事、挨拶、質問、報告）。
- ⑤ 金銭の管理ができるか。
- ⑥ 基本的作業習慣。
- ⑦ 職歴、社会経験。
- ⑧ 休憩時間にも対応できるコミュニケーション能力か。
- ⑨ 会話が成立するか。
- ⑩ 就労意欲がどの段階か。
- ⑪ 注意されたとき素直に従うだけでなく、意欲を継続できるか。
- ⑫ 情緒的安定。
- ⑬ 家庭での生活パターンの安定。
- ⑭ 家族を中心とした継続的な援助者の存在の有無と、書類の代行手続きが可能な状態か。
- ⑮ 都市部で働きたいか、郊外で働きたいか。
- ⑯ 障害年金を受けているか。
- ⑰ 異性への関心を示す行動に注意しなければならないことがあるか。

(2) 職種・職場に関して

イ. 地理的環境

- ① 通勤の便。
- ② 職場周囲の環境。

ロ. 人的環境

- ① 事業主の雇用経験・自信。
- ② 人的・物理的環境の改善意思。
- ③ 従業員を育てようという姿勢のある会社か。
- ④ 中心的に関わり指導してくれるキーパーソンの存在。
- ⑤ 職場の構成人員（同世代、同性）。

- ⑥ 従業員レベルでの障害特性の理解。
- ⑦ 従業員が協力的か。
- ⑧ 給与査定を能率給で行うか。
- ⑨ 親と会社の連絡体制がとれるか。

ハ. 職務内容

- ① 作業手順、取扱い品数・種類、計量、機械操作の手順、危険度、作業の速度等を明らかにする。
- ③ 計数や文字を使わない単純反復的作業。
- ④ 程度の判断が多くないか。
- ⑤ ミスの重視度。
- ⑥ 品質管理の重要度。
- ⑦ 時間、季節、月日による作業量等の変化。
- ⑧ 研修、実習期間中のカリキュラムの確立。

2. 精神障害者の場合

(1) 個人に関して

- ① 自分の障害の特性や状態の認識。
- ② 過去の職歴の把握。発病によって何ができなくなったか。
- ③ 知的障害・判断力等の知的能力低下についての特徴。
- ④ 体力、持久力、疲労耐性。疲れた時の回復方法の習得。
- ⑤ 一日の仕事をするための持久力、エネルギーの配分。
- ⑥ 適当なペースで働けるか。
- ⑦ 時間の使い方をパターン化できるか。
- ⑧ 対人能力として、a.能動型；自分から生活領域を広げていき破綻するタイプ^o、b.消極型；生活領域を広げることができない陰性症状が大きいタイプ、のどちらかを把握する。
- ⑨ 病状の安定。
- ⑩ 通院、服薬の自己管理状況の把握。
- ⑪ 病状の特徴と調子を崩すときのパターン、またこれを自覚し他者の助言に従い通院等ができるか。
- ⑫ ストレス要因は何か。
- ⑬ リラックスの仕方を知っているか。
- ⑭ 本人が混乱した際のキーパーソンとなる人の確保。
- ⑮ 死を考えるようなことが起きるのはどんなときか。
- ⑯ 家族の理解協力体制。
- ⑰ 障害について他の人に知られてよいか。

(2) 職種・職場に関して

イ. 地理的環境

- ① 最寄り駅からの徒歩時間。
- ② バイク、自転車の利用は可か。

ロ. 人的環境

- ① 職場の誰が本人を精神障害者と知っているか。
- ② 障害特性に対する周囲の配慮。
- ③ 本人への対応の仕方の理解。
- ④ 偏見をなくす配慮。
- ⑤ 作業ノルマに対する配慮。
- ⑥ 短時間、週休3日以上の勤務の考慮。
- ⑦ 休むことを理解し、受け入れてくれるか。
- ⑧ 職場内外での相談者の存在。
- ⑨ 地域センターと職場との連絡体制。
- ⑩ 職場、医療、福祉等機関のフォロー体制。

ハ. 職務内容

- ① 休むことが周囲へ大きな迷惑をかけるか。
- ② 補充、交代のきく職務か。
- ③ 数字、文字、記号等の情報処理があるか。
- ④ 作業の切れ目がないこと。
- ⑤ 自分の主觀や判断力を要しない。
- ⑥ 自分のペースで進められる職務か。
- ⑦ 対人業務は苦手。

3. 「その他の障害者」の場合

(1) 個人に関して

- ① 自閉症では能力を低く見られがちなので、作業能力がどの程度あるかを把握。
- ② 自閉症では、場面変化への柔軟性やコミュニケーション能力、情緒面のコントロール、作業能力等が就業への要因となる。
- ③ 学習障害等では手帳がなく助成金制度等を利用できない。窓口をどこにして相談するか。
- ④ 学習障害については得意不得意な学習分野と方法。
- ⑤ 精神薄弱とのボーダーラインにある人の中に障害を認めたがらない人が割合多く、また職場不適

応の原因にもなり易いので自己理解に特に注意。

- ⑥ 高次脳機能障害では、特に障害の自己受容の程度を重視する。中途障害が中心なので職歴や社会経験に基づいた職業興味と自信を重視。
- ⑦ 7級以下の身体障害、内部疾患等による就職困難者については、事務処理能力や学力、コミュニケーション能力等。
- ⑧ 自分の能力、社会の中における自分の位置等に対する自己認識。
- ⑨ 神経症の場合、分裂病の場合に劣らず就労の難しさ、場面の変化に対して影響の受け易さがある。

(2) 職種・職場に関して

イ. 地理的環境

- ① 精神障害の場合とほぼ同じ。
- ② 不登校経験者の場合には近所での就労を避ける傾向がある。

ロ. 人的環境

- ① 独特の行動パターンや奇異と写る言動を理解し、受け入れてくれるか。
- ② 事業主の障害理解。

ハ. 職務内容

- ① 一定パターンの反復作業か。
- ② 高次脳機能障害では、精神的には健常者としての扱いを求めつつ、職務内容は精神薄弱と精神障害と身体障害が複雑に重なった配慮を要する。
- ③ 学習障害では職場環境より職務内容そのものを細かく分析し必要な動作と知的能力に配慮する。
- ④ 指導に要する時間的配慮。
- ⑤ 職務の数、種類を多く有している職場。
- ⑥ 助成金等の対象にならないので雇用主の理解を得る必要がある。

第3章 システム構成に関する検討

第1節 既存システムの構成内容

今までに開発されている職業カウンセリング用のシステムは、それぞれの目的に応じてサブシステムを組み合わせて構成されているものが多い。本研究で開発をめざすシステムも、複数の構成要素をサブシステムとする複合機能を持ったものとすることが必要と考えられるが、検討のための参考として、既存システムがどのような構成内容で組み立てられているかを、文献及び操作実験を通じて調査した。

1. JILの「職業ガイダンス・システム」

これは、一般青少年の職業指導での利用を目的としたものであるが、次のような構成要素による複合的な機能を備えている（松本（真）,1992c）。

(1) 適職自己探索システム

利用者が自分でマウス使用によりパソコンを操作して実施する方式をとっている。

- ① コンピュータ版VPI職業興味検査
- ② コンピュータ版職業レディネス・テスト
- ③ キャリア・アセスメント・プログラム；

(イ) 仕事の特性（17特性）に対する好き嫌い、自信の有無を入力し、約300の職業の中からパターンに合ったものを検索する。17特性は「問題解決能力を必要とする仕事」「機械や道具を使う仕事」等で、アメリカ労働省のExploring Careerの中のPersonal Characteristics and Jobsを参考に日本の実状に合うように作り直したものを使用している。

(ロ) 調べてみたい職業を選び、その特性と上記の自分が選んだ回答とを照合してみることができる。

- ④ キャリア・シミュレーション・ゲーム

(イ) 最初に主人公の条件設定をする；能力・性格等の設定、人生目的の設定（主観的満足、お金、人間関係、社会的地位の4つから選択）。

(ロ) 3種類の場面（何か出来事が起こる、選択をする、何事かに挑戦する）で構成されるゲームが展開し、上で設定した条件に応じて、成功する、しないの結果が表示される。

(2) カウンセラー・サポート・システム

カウンセラーがキーボードによりパソコンを操作して使用する方式である。

- ① 適性検査、心理テストの結果整理

- ② 相談記録のデータベース管理
- ③ 毎月の相談実施状況等の統計処理
- ④ 職業情報等の外部データベースのオンライン検索（準備中）
- ⑤ 日本語ワードプロセッサ

2. 労働省の「総合的雇用情報システム」

このシステムは、求人・求職情報交換機能と労働市場情報提供機能で構成され、安定所での職業紹介に必要な情報受理、情報蓄積、検索、統計処理ができ、かつ、付随する帳票作成ができるようになっている（佐藤,1992）。このシステムは安定所の端末が中央電算機とオンラインで結ばれ、職員が端末機を操作する方式をとっている。これにより、全国の安定所の現在有効な求人情報にアクセスすることができる等、効率的な職業紹介その他安定所業務に役立てられている。

(1) 求人・求職情報交換機能

- ① データ受理：求人申込書、求職票の内容を台帳に入力する。
- ② 求人連絡機能：同一労働市場圏内の求人票を自動的に連絡できる（ネットワーク連絡）機能と、別の労働市場圏の指定安定所へ連絡する（広域連絡）機能をもつ。
- ③ 求人・求職検索機能：性、職種、年齢、賃金等の条件によって、任意の安定所のものを検索できる。
- ④ 帳票作成機能：紹介状等の帳票を印刷する。
- ⑤ 事業所情報機能：事業所台帳を表示して参照する。

(2) 労働市場情報提供機能

- ① 業務統計情報提供機能：業務月報を県・安定所等に定期的に配信する。
- ② ディスプレイ情報提供機能：統計情報を表やグラフ形式で表示、印刷する。

3. Discover

アメリカン・カレッジ・テスティング社（ACT）で開発、販売しているキャリア・ガイダンス用複合システムである。利用対象者に応じて5種のシステム（中学生用、高校生用、大学生及び成人用、企業従業員用、職業生活引退準備用）が用意されているが、大学生及び成人用の構成は以下のようになっている（松本（真）,1992a）。

パソコン用システムであるが、構成は大規模で、次のような9つのモジュールで構成されている。モジュールは最初から順番に実施していくことも、必要と思う情報を引き出すモジュールだけを実施することもできる。

- (1) Beginning the Career Journey : 自分が職業や自分自身についてどの程度理解しているかを調べるチェックリストで、以下のモジュールに対応する8分野の内容となっていて、得点に応じてどのモジュールを実施してみるべきかを示すようになっている。
- (2) Learning About the World of Work : ACTの職業分類体系 (World of Work Map) の説明をするためのものである。この体系では、12の領域 (Data, People, Things, Ideaの要因 (DPT分析にIを付加したもの) による分類) と23の職業族 (Job Family) とを関連づけるよう地図状に配置して示している。
- (3) Learning about Yourself : 興味、能力、価値観、過去の経験に基づく自己理解のためのインベントリーである。
- ① 興味検査は、ホーランドの類型と関連づけながら6尺度で示すようACTが開発したもので、前のDPTIとの関連図も示している。6尺度は、1 ;Business contact(Enterprising) (カッコ内はホーランドの類型表現。以下同じ。) (実業折衝 (企業的)) , 2 ;Business operations (Conventional) (実業運用 (慣習的)) , 3 ;Social service(Social) (社会的サービス (社会的)) , 4 ;Technical (Realistic) (技術的(現実的)) , 5 ;Arts (Artistic) (芸術 (芸術的)) , 6 ;Science (Investigative) (科学 (研究的)) である。
- ② 能力は、次の15項目について5段階評価が行われる。1 ;Meeting People (対人面接) , 2 ;Helping Others (他人を援助) , 3 ;Sales (販売) , 4 ;Leadership(Management) (リーダーシップ) , 5 ;Organization (組織) , 6 ;Clerical (事務的) , 7 ;Mechanical (機械的) , 8 ;Manual Dexterity (手腕の器用さ) , 9 ;Numerical (数的) , 10 ;Scientific (科学的) , 11 ;Creative／Artistic (創造的／芸術的) , 12 ;Creative／Literary (創造的／文学的) , 13 ;Reading (読解) , 14 ;Language Use (言語使用) , 15 ;Space (空間)。
- ③ 価値観は、スーパーの研究に基づいて作成した9尺度について、4段階の重要度で回答する。9尺度は、1 ;Creativity (創造性) , 2 ;Recognition (認められること) , 3 ;Helping Others (他人を援助) , 4 ;Economic Security (経済的保障) , 5 ;Working with People (対人業務) , 6 ;Responsibility (責任感) , 7 ;Variety (変化) , 8 ;Independence (独立) , 9 ;Earnings (収入) である。
- ④ 過去の経験は、前記体系に対応した6領域についての90の質問に3段階 (なし、1~2回、何度も) で回答する。
- (4) Finding Occupation : 上記(3)の結果、及び、想定する学歴、仕事の特性等の条件より職業検索を行う。検索は種々の条件の組み合わせで行える。仕事の特性は以下の9項目に分けられている。
- 1 ;Employment outlook (雇用機会の展望) , 2 ;Work setting (職場の条件) , 3 ;Work hours (労働時間) , 4 ;Supervision of others (他者による監督の程度) , 5 ;Pressure on the job (仕事上のプレッ

シャー) , 6 ;Physical danger on the job (物理的危険要因) , 7 ;Travel required on the job (必要な移動能力) , 8 ;Beginning income (初任給) , 9 ;Educational level (必要な教育水準)。

- (5) Learning about Occupation : 上の操作で選んだ職業についての詳細情報を読む。
- (6) Making Educational Choice : 選んだ職業に必要な学歴と教育内容を調べる。
- (7) Planning Next Steps : 必要な大学、訓練校、各種学校を検索する。奨学金等の説明もある。
- (8) Planning Your Career : スーパーの考え方に基づく、子供、親、市民、働き手等の役割としてのキャリアのとらえ方を学び、望ましい計画を作成する。
- (9) Making Transition : Transition (何らかの変化を引き起こすあらゆる出来事) に関する理論を学び、難易度に影響する18の質問に答える、その上で、対処法を文章入力する。

4. Discover Jr.

前記のシステムの中学生版である。このシステムのソフトウェアは成人用に比較するとかなり小規模であるが、付属品として、パソコンの隣に置いて説明するための「職業の世界」を図示するポスター、ファンクションキーの役割を示すためにキーボードの上に乗せて使うテンプレートがついている。

このシステムでは、対象者を考慮して、具体的な職業選択をさせることではなく次のような教育的な効果を意図している (American College Testing,1991)。

- ① 国内の職業についての体系を教えること。それによって、教育、職業の選択に役立つ。
 - ② 働くことに関する興味への関心を高めること。
 - ③ 将来の職業について幅広く探索する時の仕組みを教えること。
 - ④ 高校のコース選択が長期的な教育計画や職業クラスターと関連することへの関心を高めること。
- システムは2枚のフロッピーディスクに納まっており、内容は以下の3部構成となっている。

- (1) You and the World of Work : 職業の世界 (成人版と同じもの) の理解を助ける。まず、どんな職業もDPTIと関連する基本的な作業課題で構成されていることの説明があり、次に、すころく形式のゲームを通じて、作業課題とキャリア発達との関係について学習する。その次に、各DPTI作業に典型的な作業・行動に対して好むか否かを回答すると、どれに対する興味が高いかが集計される。
- (2) Exploring Occupations : ホランドの6類型に類似した6種の職業クラスターについての理解を助

ける。15の能力（成人版のものと同じ）についての自己評定、また関連する学業成績（7種の全国版テスト；California Achievement Test, Comprehensive Tests of Basic Skills, Iowa Test of Basic Skills, Metropolitan Achievement Test, Stanford Achievement Test, SRA Achievement Series, ACT Career Planning Program 中のひとつを選択）についてのパーセンタイルスコアを入力する。その結果を職業クラスターと照合させ、各クラスターと必要能力との関係、各クラスターとDPTIとの関連を理解させる。この段階で、458の職業について、職業名、クラスター名、主要な作業課題、作業場面、教育、推薦する高校教育、賃金の幅についての情報を出すことができる。

- (3) Planning for High School : 高校の選択科目等を各自設計させる。

5. Choices

カナダ雇用移民省が開発しカナダ各地の職業安定機関で利用されていたものが、パソコン上で操作できるものに変更され市販されるようになっている。これにも、高校生を主な利用者とするもの、成人転職者用、中学生以下用というようにいくつかの種類がある（松本（真）,1992b）。

構成は、導入部（プリンタ出力するかどうか、英語版か仏語版かの選択）に続いて、以下の3部となっている。

- (1) Occupations File : これはさらに3つの部分に分けられている。

- ① Explore : 9つの項目が用意されていてどれを使うか選び、選んだ項目に関する質問に答えるとそれに応じて886の職業の中から順次絞りこんだ職業数が示される。9項目は次のものである。
 - a. Education level (教育水準 ; 小学校から大学院までの9段階)
 - b. Aptitudes (適性 ; 一般職業適性検査 (GATB) の各適性について5段階)
 - c. Physical demands (身体的要件 ; 取り扱える重量が 5 キログラム以下から23キロ以上までの 4 段階)
 - d. Earnings (収入 ; 希望額を7段階で入れる)
 - e. Interests (興味 ; Directive (管理的) ,Social(People-oriented) (社会的) ,Practical (実践的) ,Innovative (革新的) ,Objective (対物的) の 5 つの中から好き、嫌いを選ぶ。)
 - f. Career fields (職業分野 ; カナダの職業分類による22大分類項目に従って関心のないものを選ぶ。)
 - g. Work arrangements (就業形態 ; ローテーションのある仕事、時間不定の仕事、週末の仕事、時間外業務、外出を伴う仕事、これら全部、の 6 選択の中から受け入れられない条件を選ぶ。)
 - h. Physical activities (身体活動 ; 次の11種の活動のうち望まないものを選ぶ。持ち上げる／運ぶ、押す／引く、登る／バランスをとる、こごむ／ひざまずく／うずくまる／はう、長時間起

立、手をのばす／手で扱う／指を使う／触れる、話す、聞く、見る、歩く、色の違いを観察する)

- i. Environmental conditions (環境条件 ; 7つの条件から望まないものを選ぶ。非常に寒い、非常に暑い、湿っぽい、騒音や振動、けがをする危険、ほこり／蒸気／香り／低空調、全部)

- ② Examine : 上記で選択された職業のコードを入力して詳細説明を見る。
- ③ Relate : ひとつの職業を指定し、それと関連のある職業を選ぶ。関連は、①の条件のうちの 1 から 6 までを指定できる。

(2) Linkage File : 職業に就くために必要な教育訓練プログラムの検索と、特定の教育訓練を受けた後それを生かせる職業との検索を行う。

(3) Education and Training File : 学校での教育訓練プログラムと働きながらの訓練プログラムの 2 種についての諸情報を検索する。

6. SYSTEM 2000

アメリカのバルパー・インターナショナル社で販売している、パソコン用の複合システムである(Valpar International Corp.,1991)。マニュアル及びIBMバージョンの操作実験によると、以下のような構成となっている。システムはパソコン上だけで操作するものと、パソコン画面上の検査と後述のような少数の器具を使用するもの、及び、紙筆検査を使用するものとの組み合わせになっており、ソフトは7種のモジュールで構成され、合計14.5 M バイト使用となっている。

(1) SYSTEM MANAGER : 基本システムである。

- ① 登録者のデータベース作成 : 入力項目は、ID、氏名、住所、郵便番号、電話（自宅、勤務先）、生年月日、性別、人種、障害カテゴリー、紹介元、DOTファクターによるプロフィール(8種要因)、タイピングのスピード等の任意注記、である。
- ② 条件に合う登録者を検索 : 12種の検索条件を設定できる。条件のすべてを満たしている者、満たしていない条件数が最も少ない者、または多い者等を選択できる。また、検索の規準の許容範囲を選択変更することもできる。
- ③ システム管理ユーティリティ

(2) COMPASS(VALPAR's Computerized Assessment) : 検査処理システムである。

12の能力検査、3つのワークサンプル、1つの職業興味検査で構成される。能力検査とワークサンプルの結果から、労働省の労働者資質プロフィール (Worker Quality Profile) の14要因レベルが算出される。結果はDOTの職業プロフィールと比較することができる。

14要因は次の2種である。

① 3つの教育レベル (GED) : 知識と理論の応用 (Reasoning)、数学 (Mathematics)、言語能力 (Language)。

② 11の適性能力 : 知能、言語、数的、空間、形態知覚、事務的知覚、運動協応、指先の器用さ、手腕の器用さ、目と手と足の協応、色彩弁別。

3種の検査の内容は次のとおりである。

① 能力検査 : パソコン上で12の検査を実施するとスコアは自動処理される。

下位検査（サブテスト）は、配列、色彩弁別、読み、大きさの弁別、形の弁別、短期の視覚的記憶、スペリング、語彙、計算、文章構成（編集）、問題解決、目と手と足の協応（目と手と足の協応検査は道具をパソコンに取り付けて使用）である。

② ワークサンプル : 3種の作業を器具を用いて実施し成績スコアを入力する。

a. Alignment and driving ; 種々の位置にピンが差してある棒を、ブロックの穴に差し込む作業で、ハンマー、レンチ等の道具を用いて、穴のわきにある溝の向きにピンが合うように棒を回したり、溝の長さに合うようにピンの長さをたたいて調節しながら行う（手腕の器用さ、運動協応、空間知覚を測定）。

b. Machine tending ; つり下げられたペンの下に図形が描かれたカードを置き、ペン先が図形の線をはずれないように、テーブル上のカードを調節しながら移動させる作業（指先の器用さ、手腕の器用さを測定）。

c. Wiring ; 1枚の板の上に立てられた小さな穴のあいた多数のピンに、ピンセットを用いて針金を通していく作業（指先の器用さ、手腕の器用さを測定）。

③ 職業興味検査 : 労働省の職業探索ガイド (Guide for Occupational Exploration(GOE))に基づく12領域の興味検査を紙筆式で実施し、スコアを入力する。

12領域は、芸術的 (artistic)、科学的 (scientific)、植物・動物 (plants and animals)、護衛的 (protective)、機械的 (mechanical)、工場作業的 (industrial)、事務作業 (business detail)、販売 (selling)、介護 (accommodating)、対人サービス (humanitarian)、専門的 (leading-influencing)、身体表現的 (physical performing) である。

(3) Work History : 過去の職業経験からDOTの要因に対応した個人のプロフィールを作成する。

(4) Career Planner : 上記のCOMPASSの結果と経歴から得られたプロフィールを、DOTの職務データと照合し適職を出力する。

(5) DOT Database : DOT (12,000以上の職務) 一覧。

- (6) DOT Job Description : DOT記載の職務記述を引き出せる。
- (7) Local Database : 地域の求人情報、訓練プログラムを入力しておいて、検索等に用いる。データベースの項目は、IDの他に次の3種の内容となる、1;職業名、会社名、所在地、窓口と電話番号、2;DOTプロフィール、3;利用者の目的に応じて設定する事項。検索は、個人のプロフィールと照合するよう条件設定して行う。

7. Vocational Implication of Personality Jr.(VIP Jr.)

アメリカのタレント・アセスメント社が販売しているソフトで、小学校高学年及び中学校生徒を対象にしたものである(American College Testing,1991)。キャリア探索やキャリア変更について考える際には、「自分の働くスタイルの嗜好」を知っておくことも重要な要因であるとの考えに立ち、性格傾向と職業との関係を教えるプロセスの中で、性格を自己評定する部分をパソコンに乗せたものとなっている。したがって、ソフトは2枚だけであるが、マニュアルでは、性格傾向に応じた望ましい教え方やOHPを使って教えること等、教育場面での戦略的手法が述べられており、テープも添えられている。

パソコンソフトの内容は次のとおりである。

- (1) VIP Test : 65題の質問が出され、対話形式で実施する性格検査である。視覚障害がある場合や読み解きが苦手な場合はテープを利用することもできる。

性格は、1;正確主義(探偵、刑事)、2;組織家(実践家)、3;気配り屋(手伝い好き)、4;社交家(協力者)、5;純粋主義者潔癖家(難問を解決)、6;扇動家(プロデューサー)、7;予報家(発明家)、8;デザイナー(独創的他)の8類型としている。

- (2) VIP Jr. Management : 採点、スコアの保存、レポートの出力をする。クラスの中でのパーソナリティタイプ別の人数を数えることもできる。

第2節 開発するシステムの検討

1. 全体的構想

既存のシステムの内容、職業カウンセラーから出された期待等を参考とし、また、現時点での諸条件を考慮し、本研究で目指すシステム開発の全体構想を以下のように設定した。

- (1) 背景条件

背景条件として、次の事項を考慮する。

- ① 現在、広域及び地域障害者職業センターで共用するシステムとしてはVR-NETがあり、その中には雇用事例データベースがあるが、個人の特性や関心と多面的に対比して示すような探索システムは入っていない。
- ② 障害者雇用リファレンス・サービス・システムでは多数の雇用事例がデータベース化されているが、これについても①と同様、個人と対比して検索、提示するようにはなっていない。
- ③ 個人情報について蓄積、分析し、職業リハビリテーション・カウンセリングに利用することのアイデア、期待も出されているが、汎用的システムとして実現するためには多大な前提条件の整備が必要となる。
- ④ 職業カウンセラーの中ではOA機器操作への親和性に大きな差があり、得意でない人への配慮を求める意見もあることから、操作性はできるだけ簡易であり、ていねいな説明書が必要とされる。

(2) 開発に当たっての方針

イ. 目標

(イ) 大きな目標

障害者（主に精神薄弱者及び精神障害者を想定）の職業選択、職業生活設計を援助する職業リハビリテーション・カウンセリング業務を、効率的かつ自発性を誘導するように行うための補助的役割を果たすシステムであること。

(ロ) 具体的目標

職業に関する知識（職務の名称及び内容、必要とされる要件、特徴、就労環境等）を示し、理解を深め、自分の希望、特性と関係づけて就職に向けた将来計画を考えることを援助するシステムとすること。

ロ. 開発での考慮事項

開発するシステムには種々のものが考えられるが、次のような事項を考慮する。

- ① 地域センターの職業カウンセラー業務の流れに沿って、各段階で実施し利用できるシステムを目指す。
- ② 精神薄弱者、精神障害者の職業選択の検討に実際に使えることを念頭に置くこと。したがって、個人の能力が職務で要求される水準に達しているかを検出するということだけではない検索、GATBの成績に基づく適職群の検出といった狭い枠組みではない検索を考慮する。
- ③ ここでねらう「システム」は「ひとつの流れ」ではなく、複合的なものである。業務の流れのいろいろな段階で種々の必要な使い方（支援）を行えるよう、複数のサブシステムを構成要素とするものを考える。
- ④ サブシステムの機能を、職業カウンセラー業務の流れに即して位置づけると、何等かの形で個人条件による職務範囲等を検索するサブシステムを含めておくことが必要である。

- ⑤ システム全体として、クライエントの事例を入力し集計、検索することをねらうものではない。
- ⑥ 異なった相談目的を持つクライエントにも部分適用が可能なものとする。したがって、サブシステムは独立して特定の目的を果たせるものとする。
- ⑦ 職業情報システムの使い方には、
 - a. 職業と個人を結び付ける過程
 - b. 地域の事業所と結び付ける過程の2つがあり得るが、情報の内容等は異なったものが必要になるため、それぞれ別なシステムを考えるべきである。a.は全国範囲での職業情報収集に基づく共通的情報に依存することが可能であるが、b.は、各地域内での事業所特性を重視した情報に基づくことが必要となる。本システム開発においては a.のための作業に主力を注ぎ、b.のためのシステムについては「ボトムアップ方式」(注：データにはトップダウン（あらかじめ入力されているものを使う）とボトムアップ（利用者が入力追加する）とがあるが、この点を考慮してプラン作成、開発を行うことが必要である。)のデータを蓄積できるよう、共通的データベース構造と検索システムの提示にとどめる。
- ⑧ 研究終了時に現場で試行できるまでの完成度をねらう。
- ⑨ システム使用環境として望まれる条件等の整理をすることが必要である。
- ⑩ バーチャル・リアリティやエキスパート方式への魅力もあるが、当面は含めないことにする。

(参) 職業カウンセラー業務の基本的流れ図(図1)

(3) 開発するシステムの構成要素

イ. 一般用システム(利用者向け)

① システムの使用案内

使用方法の説明を画面で行う。

② 職業情報提供システム

a. 職務情報の利用

b. 知的障害者雇用事例情報の利用

c. 職業ハンドブック(CD版)の利用

③ 相談ニーズ把握システム(これについては今後さらに検討を要する)

質問項目の画面表示、回答入力が必要となる。

ロ. 職業カウンセラー用システム

① システムの使用案内

使用方法の説明を画面で行う。

② 職務検索システム

a. 職務情報データベースから種々の条件による検索を行う。

b. 個人の条件を入力して、職務の条件と対比的に表示する。

③ 職業情報提供システム

- a. 知的障害者雇用事例情報の利用
- b. 職業ハンドブック（CD版）の利用

④ 地域内事業所検索システム

各地域センターで事例を入力し、地域に合った事業所の情報を検索する。

⑤ 付加的な将来構想（可能な場合に付加を検討する）

（参）システム全体の概念図（図2）

(4) 情報要件：入出力情報、関連性

イ. データベース（DB）

- ① 職務情報DB（職務調査を通じて構築する職務情報）（ROM）：文字情報を主とし、静止画像、音声も一部使用。検索対象。
 - ② 職業情報DB1（文献調査により得られた精神薄弱者の雇用事例情報を「知的障害者雇用事例情報」とする（個人情報と企業情報））（ROM）：文字情報。検索対象。
 - ③ 職業情報DB2（JILの職業ハンドブック改訂に基づく職業情報）（CD）：JILの職業情報がCD化され市販された時に利用（マルチメディア）。既定の検索に従う。
 - ④ 地域内事業所情報DB（各地域センターで蓄積するDB）（RAM）：文字情報。入力、検索対象。
- ロ. 本人情報の入力：検索した後、対比的にグラフ（レーダーチャート等）表示するための本人情報の入力。
- ハ. ニード把握のための質問項目（含めるかどうかは今後の検討課題とする）：画面の質問項目に、
　　はい、いいえ、どちらでもないの3種の回答を入力し、ニードの確認を行う。

(5) 構成：ハード、ソフト、ネットワーク

- イ. パソコン使用で、当面はスタンドアロンとする。
- ロ. ワープロソフトは選択（入れ替え）可能とする。
- ハ. WINDOWS 3.1、WINDOWS 95に対応可能なものとする。
- ニ. 将来のネットワーク化（参加）の可能性を考慮しておく。
- ホ. CD使用を可能としておく。

(6) 性能要件

- イ. 操作性が簡単であること。
- ロ. 操作のどの段階でも機能参照できるヘルプ機能を備えること。
- ハ. 操作時間が短いこと。
- ニ. マウス、キーボード、（トラック・ボールも検討）のいずれでも可能であること。

- ホ. 画面表示、プリントアウトの両方ができること。
- ヘ. 画面表示の構成では見栄えも配慮する（説明文字、図示）こと。
- ト. 静止画像も使用できるようにする（写真、イラストから取り込む）こと。
- チ. 見やすいグラフ表示（レーダーチャート等）とすること。
- リ. データの保持機能も一部備えること。
- ヌ. タッチパネルの使用、Formへのプリントアウト機能は検討課題としておくこと。

(7) 将来の成長

上記(5)のハの他、次の事項も考慮に入れておく。

- ① データ変更をすることの可否、可の範囲
- ② サブシステム追加の可否、方法

2 サブシステム・ソフトの試作

前記の全体構想を踏まえ、システム全体の構成及び細部構成における留意点、構成要素となる各システムの関連性、操作性等を検討することを目的として、平成7年度にシステムの骨格部分及び一部のサブシステムについて試作的にソフト開発を行うこととした。試作サブシステムは、全体システムの中でも最も複雑であり、中心に位置づけられると考えられる職業カウンセラー用職務検索システムとし、併せて、その運用に必要な職務情報及び知的障害者の雇用事例情報についてのデータベース化を行うこととした（データベース化のデータ項目は資料4、資料5）。

(1) 全体システムの骨格開発

イ. 開発の内容と機能

- ① システムの全体構想に含まれるサブシステム及びデータベースを組み込んだ上で、効率よくサブシステム間の移動、切り替えが可能な骨格を構成する。
- ② 操作性に関する、入力方法の選択、ハード条件の範囲（機種等）への対応方法を構じる。システムの立ち上げからメニュー選択までをスムースに行える、マウス、キーボード、（トラック・ボールも検討）のいずれでも可とする条件整備。
- ③ 誤操作の防止策と容易な訂正方法を講じる。
- ④ ヘルプ機能の基本を構築する。

ロ. 将来へ向けた検討事項

- ① 案内説明の素案を構築する。
- ② 画像、音声の組み込み、表出方法を試作する。
- ③ CD利用の条件を整備する。

- ④ 他のアプリケーションを組み込んで利用する場合の条件を検討する。
- ⑤ ネットワークへの連結を図る場合の条件を検討する。
- ⑥ その他、システム全体の開発の際に必要となる事項の詳細仕様書の検討を行う。

(2) カウンセラー用職務検索システムの開発

イ. 開発の内容

- ① 職務情報データベースの構造を設計する。
- ② 各検索プログラムを含む必要なプログラムを構築する。
- ③ 画面表示の素案を作成する。
- ④ プリントアウトのレイアウト案を作成する。

ロ. 各検索プログラムの機能

(イ) 通常検索

主として基礎的事項について、全データの最初から、あるいは、指定されたところから一覧する（産業分類、職業分類1、職業分類2、職務名等）。

(ロ) 条件検索

職業カウンセラーが問題としたい項目条件（複数の組み合わせも含む）に応じて職務を選択し、内容を調べるもの。

- ① 条件選択画面で条件を指定すると、それに応じたデータ数が表示される。
- ② 条件はいきなり複数を指定することも、1つを選び、その上でさらに条件を付加して絞ることもできる。
- ③ 条件とする項目の選択方法は、階層構造とする。

産業分類（標準産業分類）、職業分類1（標準職業分類）の場合は大、中、小の3階層。その他の項目は1階層または2階層。

- ④ 各選択項目を指定した後にレベルを指定する。
- ⑤ 「表示」を指定すると選択した職務情報を一覧表示し、詳細内容を見たいものを選択できる。
(選択した条件項目だけ表示、または全項目表示、の選択ができる)
- ⑥ 同じ項目でレベルを変更して同じ作業をすることもできる。
- ⑦ プリントアウトの選択ができる。

(ハ) 本人条件との対比による検索

本人の希望や条件等と職務の諸条件とを対比して示すためのもので、条件に対応する職務を選択して対比する方法と、条件に無関係に希望する職務を選択して本人条件と対比する方法がある。

- ① 本人情報を入力する項目を選択する。
- ② 条件を入力すると条件に合う職務数を表示する。

- ③ 条件を変更して違いを見ることができる。
- ④ 「表示」を指定すると条件に合う職務情報を一覧表示し、詳細内容をみたいものを選択できる。
- ⑤ 本人条件と無関係に選択した職務の条件と、本人の条件とを対比してレーダーチャートで示す。

(参) 職務検索（カウンセラー用）システムの概念図（図3）

(3) 情報のデータベース化

2種の情報データベースについて構造を設計し、データベース化する。

① 職務情報データベース

企業からの職務調査の結果をデータベース化する。

② 知的障害者雇用事例情報

文献情報の整理に基づく知的障害者についての雇用事例情報をデータベース化する。

(参) 職務情報データ項目（資料4）

知的障害者雇用事例情報データ項目（資料5）

3. 今後の課題

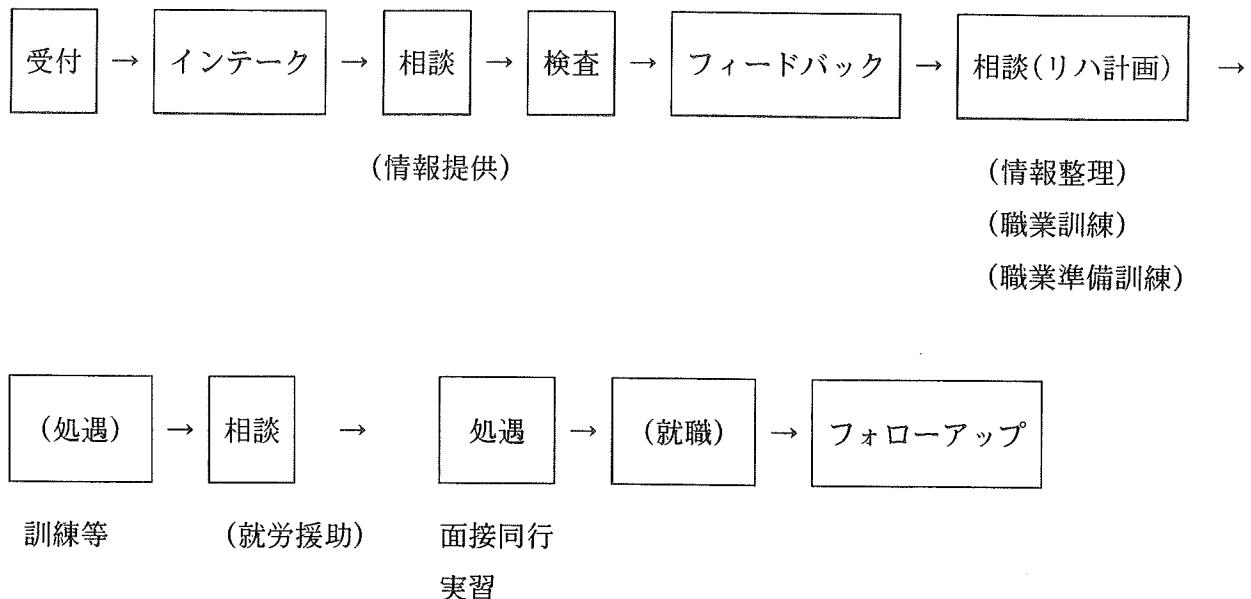
(1) システムの開発、修正

前述のとおり、システム構成方針案の作成と部分的試作段階までは到達した。今後は、試作したシステムの操作実験を通して、当初の計画通りに作動するか、方針に沿った条件を備え得ているか等の検討を行い、全体を構成する複数のシステムの開発へと進めることが課題となっている。

計画の3年次には複数のシステム開発を予定している。システム開発にはバグがつきものといわれており、何回かの修正を要すると予想しなければならないが、データベースの蓄積、有効な利用方法の確立と平行した検討が必要である。

(2) 有効な使用方法の検討

試作システムは、職務情報と本人条件との照合、検索をするものであるが、後述の職務情報データベースを利用するを通じて、職業リハビリテーション・カウンセリングの各過程での活用、本人の条件及び関心等との対比・照合手段、画面構成の方法等、有効な利用方法の確立に向けた検討が今後の課題となる。また、構成要素の検討段階までに留まっている職業情報の提示方法、地域内事業所情報の提示、利用方法、さらに、方針の段階では将来の検討課題としているシステムの構成要素についても、利用の仕方の面から検討する作業が残されている。



・ クライエントのニード別パターン

① 在学生等への職業情報の提供と方向づけ

② 職業評価過程での方向づけ

どのように志向しているか

どのような仕事に向くか

雇用可能なレベルか

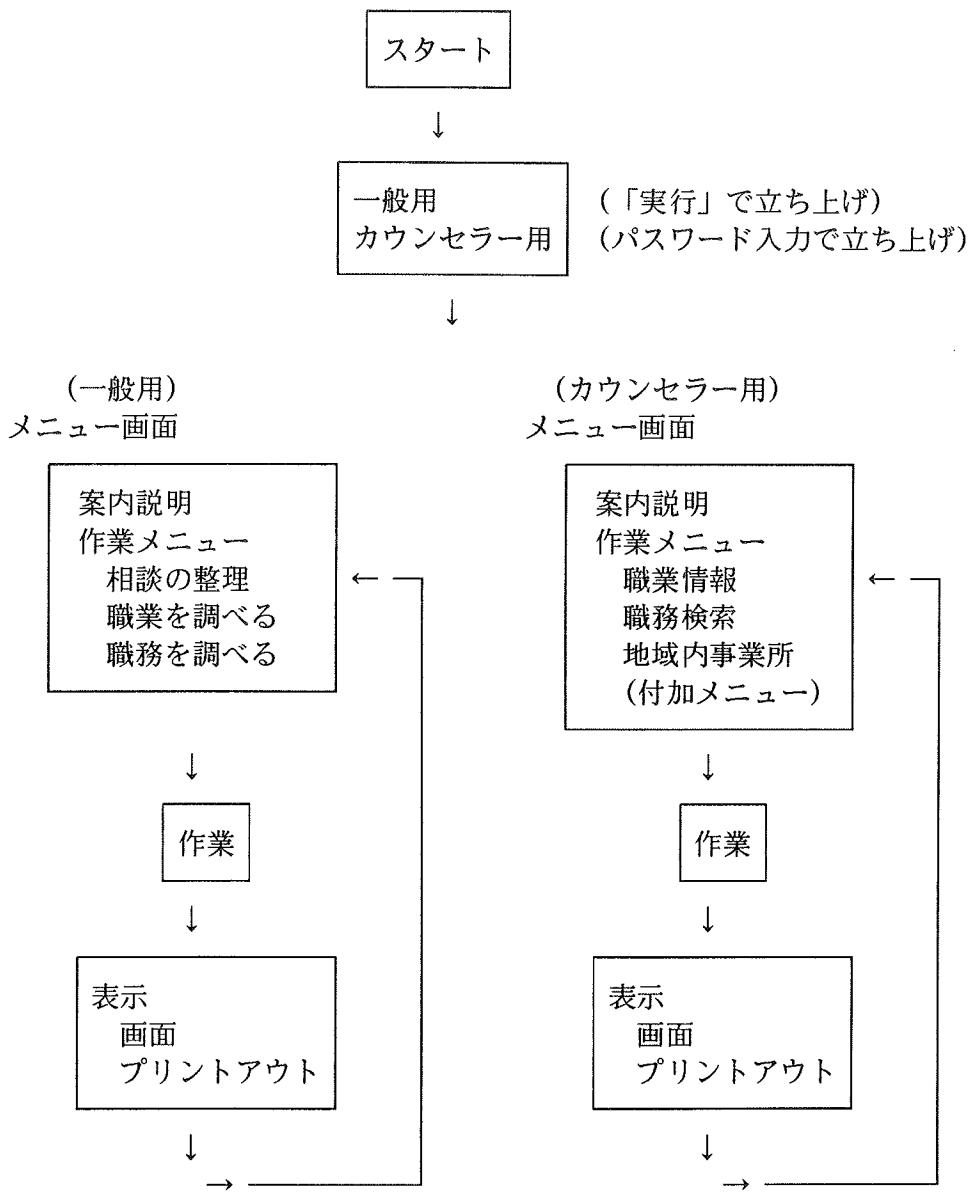
可能な訓練は

③ 訓練後の方向づけ

就労への方向づけ

雇用困難

図1 職業カウンセラー業務の基本的な流れ



- ・メニュー等の選択は、カーソル移動、番号入力、マウス、トラック・ボールのいずれでも可能とする
- ・それぞれのメニューの作業途中で、別メニューへ移動可能とする
- ・それぞれのメニュー作業からシステム終了可能とする
- ・どの段階でもヘルプ機能を提示できるようにする

図2 システム全体の概念図

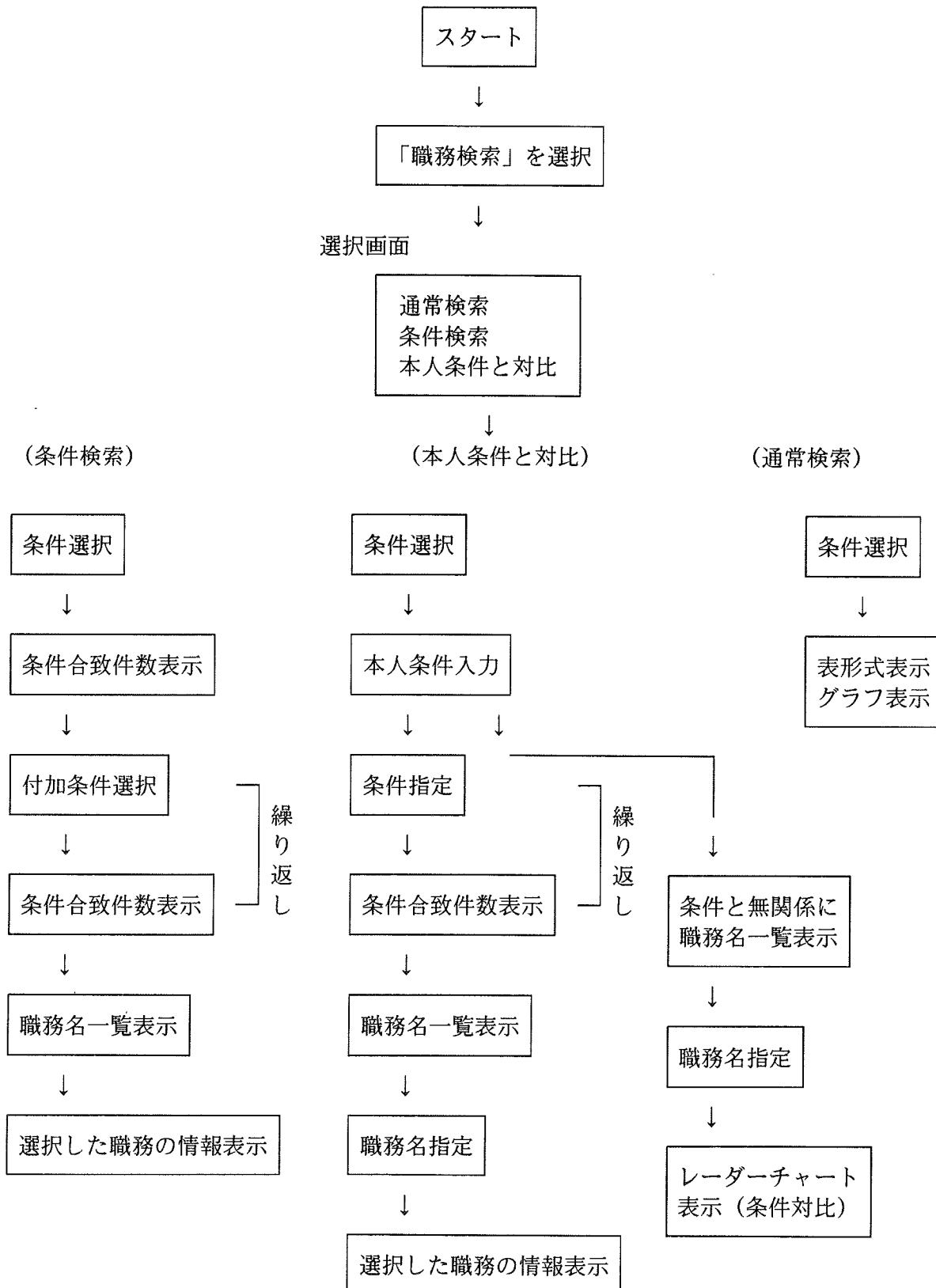


図3 職務検索（カウンセラー用）システムの概念図