能力に応じた業務の選定に関する検討①
～ジョブマッチングシートの作成～

○横川 拓也（株式会社ドコモ・プラスハーティ　主査）
佐藤 資子（社会福祉法人武蔵野千川福祉会 チャレンジャー）
菅野 敦　（東京学芸大学）

1　はじめに

業務の切り出しや職域拡大、新たなスキルへの対応には、社員一人ひとりの能力を把握し、その強みを活かしていくことが重要である。本発表では、企業と福祉機関が連携して作成した「ジョブマッチングシート」（以下「JMS」という。）について報告する。

JMSは「社員の能力」と「業務に求められる能力」をそれぞれ可視化し、その能力を照合することで、新たな業務および職域へのチャレンジや、業務のミスマッチを予防するための支援ツールとして活用を想定している（図１）。

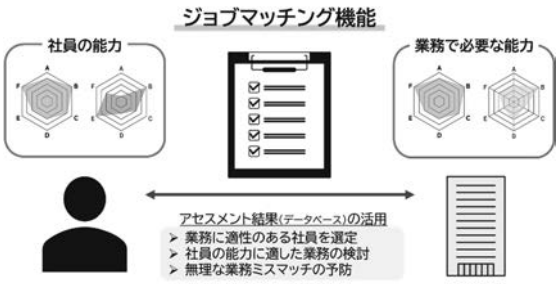

図１　ジョブマッチング機能

2　「ジョブマッチングシート（JMS）」について

(1) 領域分けと全体像の設計

就労アセスメントに関するいくつかの先行研究を分析した結果、業務スキルに特化した事例が限られていた。そのためJMSは、働くうえで必要な力を大きく２領域で整理することとした（図２）。「領域Ⅰ」は基盤となる能力として、仕事に向かう姿勢、規律規範の遵守、対人スキル、日常生活管理などが該当し、ピラミッド式でそれぞれの能力を支えている。「領域Ⅱ」は業務に必要なスキル面のみに着目し、手先の器用さや業務遂行に必要な知識や理解判断力などに焦点を当てている。「領域Ⅰ」の力を礎として、「領域Ⅱ」の業務関連スキルを操作することで、業務遂行に必要な力を発揮するという考え方である。例えばコミュニケーション能力に課題があると、チーム業務のパフォーマンス低下に繋がることなどが挙げられる。また、これらの領域における共通項目として「基礎能力」を位置づけている。これは大きさ、向き、色、言語、時間などの概念理解を指し、適正な業務を検討するうえでの選定要素とするとともに、要配慮事項の観点としての活用も見込んでいる。

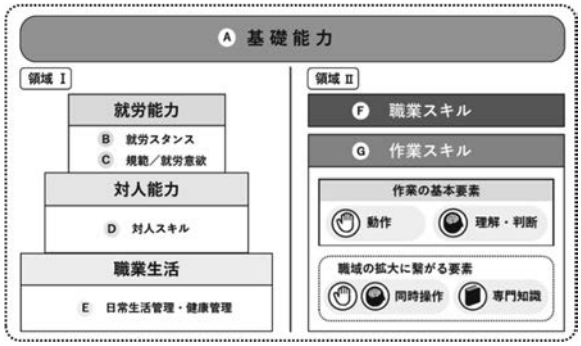

図２　ジョブマッチングシートの設計図

(2) 「領域Ⅰ」の評価項目

業務を遂行するうえでの基盤となる能力のため、主には以下の観点で構成している。

ア 就労能力：仕事への姿勢、納期の遵守、報連相など
イ 対人能力：ルール・マナー、自己表現、他者理解など
ウ 職業生活：体調管理、身だしなみ、メンタルケアなど

(3)「領域Ⅱ」の評価項目

ア　動作分析の観点を導入

業務スキルに関する具体的な項目を作るためには、業務そのものの性質を掘り下げ細分化する必要がある。そのために用いた手法が「動作分析」である。この手法を用いて菅野は「職業」を“つかむ”“ひねる”などの「動作」のレベルまで掘り下げ構成要素を整理した（図３）。また、業務スキルを項目化するためには、「動作」に加えてそれを支える「理解・判断」の要素も重要である。“つかむ”を実行するために含まれる“つかむ位置”や“力加減”などがそれにあたる（図４）。このように、JMSは複合的に求められる業務スキルを細分化した一つひとつの要素の集合体と捉え、動作レベルの要素で評価項目を作成している。

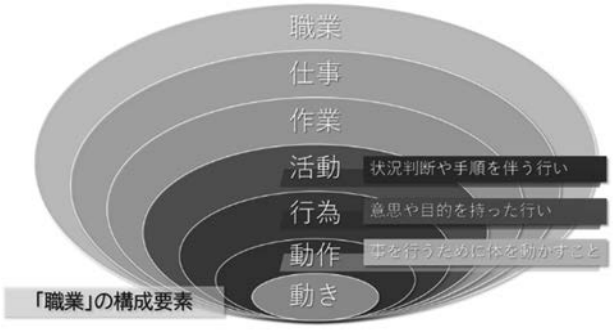

図３　「職業」の構成要素　※作成：菅野 敦

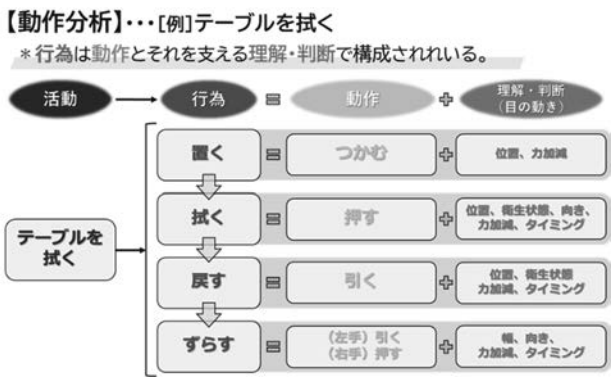

図４　「動作分析」の一例

イ　動作分析の観点を活用した評価項目

評価項目は、障害者雇用実態調査の結果と職業情報提供サイト[jobtag]の情報を活用し、障害のある人が主に携わっている作業種を分析することで共通項を導き出し設定した。評価の観点は「動作」「理解判断」「特殊性（活用頻度が高いため“行為”レベルで記した項目）」の３分類となる（図５）。

構成要素（評価の観点）

動作		理解判断		特殊性※1	
伸ばす（押す）	5	力加減（強弱）	4	もむ	5
縮める（引く）	5	数値・記号	2	折る	4
つかむ	4	量	4	拭く	4
		有る・無い	4	記憶の保持	3
未実施	0 / 62	0%	選定	2	知識の操作	1
		比較・照合	3	同時操作 ※2	3

図５　「領域Ⅱ：作業スキル」動作分析における評価項目

ウ　作業アセスメントキットの活用（道具と手順の共通化）

評価方法は、事前に設定した３つの作業（「計量」「封入」「洗浄」）を通して実施する。動作分析から導き出した評価の観点に着目し、スキルの獲得状況を判断する。

また、必要な道具と配置、作業手順も定め実施条件と評価の観点を整えた。これは、評価者毎による判断基準や結果の相違を減らすことがねらいの一つである（図６）。

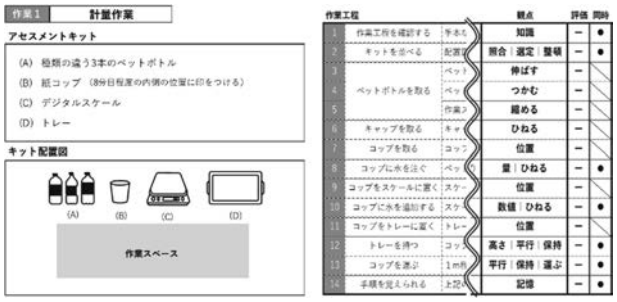

図６　アセスメントキットによるパッケージ化した能力評価

(4) ジョブマッチング機能

各種職業における業務の分析も動作分析により実施した。「領域Ⅱ」に加え「基礎能力」の評価項目を分析の観点とし、業務に必要なスキルを具体化することで要素を抽出した。それらと「領域Ⅱ」の個人結果を同一項目で照合し、その一致度を一覧として表示している（図７）。これは職種や作業毎の適性度を数値化しており、100%に近いほど適性があるという設定である。

職種	清掃		製造		飲食		事務	
作業	清拭	66%	封入	66%	コーヒーサーブ	66%	電話対応	48%
	クリーナー	63%	封緘	66%	レジ接客（キャッシュレス）	56%	データ入力	30%
	便器	63%	シール貼付	62%	レジ接客（キャッシュ）	55%	簡易メール作成	30%
					コーヒープリュワー	57%	定型社内申請	31%
					コーヒー豆挽	60%	在庫管理	50%
適性	64%		64%		59%		38%	

図７　職業適性度一覧

(5) 結果の集約（プロフィールシート）

総合結果のページとなるプロフィールシートは、領域毎の結果をレーダーチャートとパーセンテージで表示している。また、職業適性度は「領域Ⅱ」の結果を職種毎のフィルターで絞った数値となるため、業務遂行を支える「領域Ⅰ」と掛け合わせることで、その職種において想定されるパフォーマンス度を示している。

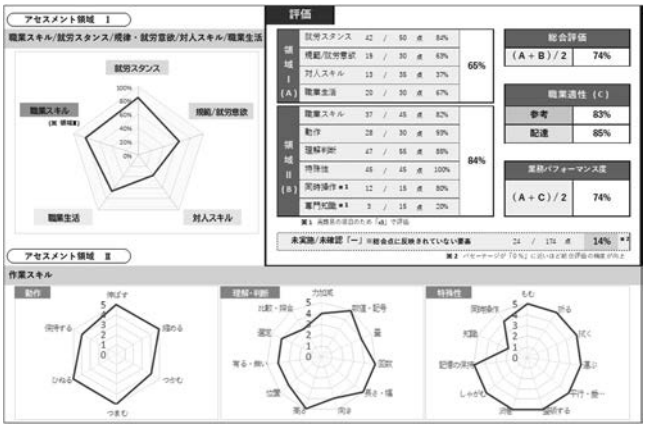

図８　プロフィールシート

３　おわりに（今後の展望）

JMSは、企業と福祉機関の二つの組織で検証してきたが、まだツールとしての出発点に立った段階である。今後は、より多くのデータを収集し、ジョブマッチング機能の妥当性を継続検証することで、汎用性を高めていく必要がある。

【参考文献】
1）菅野敦『就労支援センターハンドブック』全国社会福祉協議会（2015）, p. 83-103
2）厚生労働省『職業情報提供サイト jobtag』

【連絡先】
横川 拓也［株式会社ドコモ・プラスハーティ］
e-mail：takuya.yokokawa.fk@nttdocomo.com