

ポータブルスキル見える化ツール キャリアコンサルタント等支援者向け活用教材

はじめに

● 本資料について

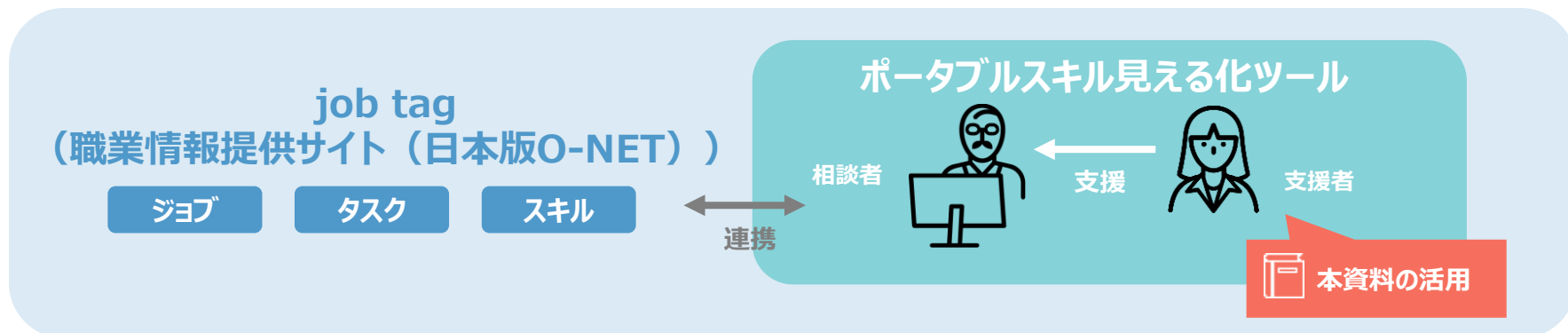
本資料は、厚生労働省「令和3年度職業能力診断ツール活用促進等事業」にて、キャリアコンサルタント等の支援者（以下、「支援者」という。）が、ホワイトカラー職種のミドルシニア層の求職者や相談者等（以下、「相談者」という。）に対し相談支援を行う際の一助となるツール「ポータブルスキル見える化ツール」（以下、「本ツール」という。）の活用を促進するために、当該事業を受託した株式会社野村総合研究所が作成したものです。

● 本資料の利用者と目的

本資料は、支援者が、相談者等に対して本ツールを活用したキャリアコンサルティング面談を行う際に、本ツールの開発背景・目的、機能・使い方、活用方法・工夫点等を理解した上で、本ツールを活用するための資料として作成されています。

● 本ツールと「job tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET））」について

本ツールは、「job tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET））」（<https://shigoto.mhlw.go.jp/>）（以下、「job tag」という。）上に搭載されています。job tagとは、「ジョブ」（職業、仕事）、「タスク」（仕事の内容を細かく分解したもの、作業）、「スキル」（仕事をするのに必要な技術・技能）等の観点から職業情報を「見える化」し、求職者等の就職活動や企業の採用活動等を支援する厚生労働省のWebサイトです。本ツールの診断結果に紐づく職業情報、求められる職務などをjob tagの機能・ツールで確認できます。



1. ポータブルスキル見える化ツールの概要

- 1.1 ポータブルスキル見える化ツールとは
- 1.2 本ツールの開発背景と目的
- 1.3 対象者・利用場面と想定する効果
- 1.4 本ツールによる診断の留意点
- 1.5 職業能力評価基準との関係

2. ポータブルスキル見える化ツールの機能・使い方

- 2.1 ポータブルスキルの定義
- 2.2 能力レベル定義
- 2.3 診断対象となる職務・職位
- 2.4 診断の流れ
- 2.5 診断の仕組み
- 2.6 診断ツールの入力方法
- 2.7 診断結果の表示

3. キャリアコンサルティングでの活用の工夫点と相談者のイメージ

- 3.1 キャリアコンサルティングにおける活用で得られる効果
- 3.2 各シーンでの活用の工夫
- 3.3 相談者と活用のイメージ

4. job tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET））との連携について

- 4.1 job tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET））の概要
- 4.2 job tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET））の機能・ツール
- 4.2 診断ツールと連携する機能

（参考）ポータブルスキル見える化ツールを活用したキャリアコンサルティングの例

- 参考1 ポータブルスキル見える化ツールの活用例
- 参考2 キャリアコンサルティングの例

1. ポータブルスキル見える化ツールの概要

1.1 ポータブルスキル見える化ツールとは

ポータブルスキル見える化ツールは、

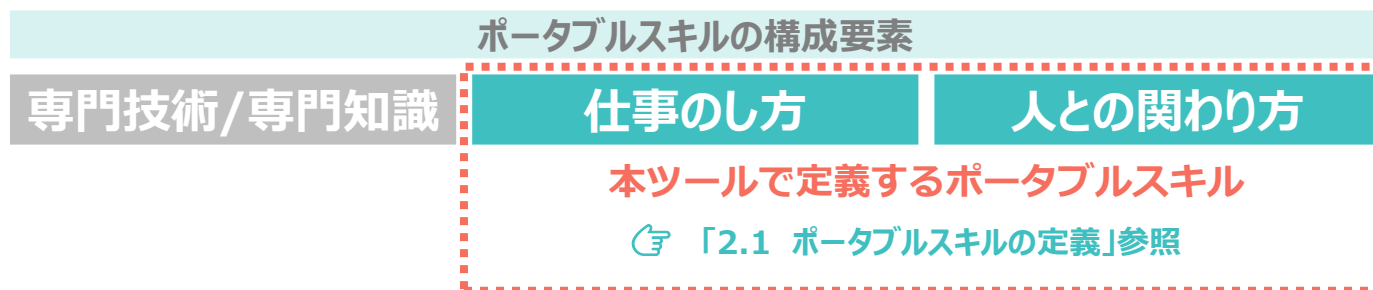
ミドルシニア層 の ホワイトカラー職種 の方が キャリアチェンジ や キャリア形成 を検討する際に使用する ポータブルスキル を測定するツールです。

➤ ポータブルスキルとは

- ✓ 業種や職種が変わっても通用する、持ち出し可能な能力のこと。
- ✓ 専門技術/専門知識 仕事の仕方 人との関わり方 で構成されており、会社や業種・職種が変わっても通用する能力とされています。
- ✓ 従来の労働市場では、年齢が上になるほど、即戦力として分かりやすい「専門知識・専門技能」が重視されてきましたが、業種や職種を超えた労働移動 を実現するにはポータブルスキルの概念をマッチングの現場に持ち込むことが必要です。

◆本ツールでの定義

- ✓ 本ツールでは、ポータブルスキルのうち 専門技術/専門知識 を除いた 仕事の仕方 と 人との関わり方 に関する要素を、職種が変わっても通用するスキルとして定義し、構成しています。



(注) ポータブルスキルは、一般社団法人人材サービス産業協議会（JHR）が開発したものです。

1.2 本ツールの開発背景と目的

背景①

ホワイトカラー職種の能力測定・証明が難しい

人事、経理などのホワイトカラー職種については、知識・技能よりもコンピテンシーの重要性が高いため、国家資格、公的資格、民間資格等により職業能力を測ることが難しく、その結果として、ホワイトカラー職種の能力を労働市場等において客観的に証明することも難しい状況にあります。

ホワイトカラー職種の
ポータブルスキルを数値化し
能力の見える化をする必要

背景②

ミドルシニア層におけるキャリアチェンジは必要である一方、難易度が高い

ミドルシニア層の異職種への移動は難易度が高いですが、同職種で移動できる人は半数しかいません。しかし、同職種間の移動も異職種間の移動も、入職してしまえばパフォーマンスに大きな違いはないことが分かっています。

ミドルシニア層の新たな
キャリアチェンジの検討を促す必要

背景③

ミドルシニア層はキャリアを考える機会が少ない

ミドルシニア層は日々の業務に追われ、自身のキャリアを考える機会が少ないのが現状です。

能力を棚卸しキャリアを
考えることによって主体的な
キャリア形成を促す必要

自己理解、新たなキャリアチェンジ、主体的なキャリア形成の
「きっかけ」や「気づきの材料」として活用していただくことを目的としています

1.3 対象者・利用場面と想定する効果

➤ 対象者

- ✓ **ホワイトカラー**職種のミドルシニア層の相談者

➤ 利用場面

- ✓ **求職者**の職業相談の場
- ✓ **企業内の労働者**のキャリア自律・キャリア充実、自己啓発を促進するための相談の場

➤ 使い方と効果

相談者が支援者と**一緒に利用**し、**自己理解**を深めることにより、**新しいキャリアへの気づき**が得られ、**目標設定**や**目標達成に必要な能力開発テーマの選定**が可能になります。



ポータブルスキル見える化ツールでできること

診断の実施

ポータブルスキルの棚卸

診断結果

ポータブルスキルの見える化

求職者の特徴に合った職務・職位の提示

ポータブルスキル見える化ツールの活用で得られる相談者に対する効果

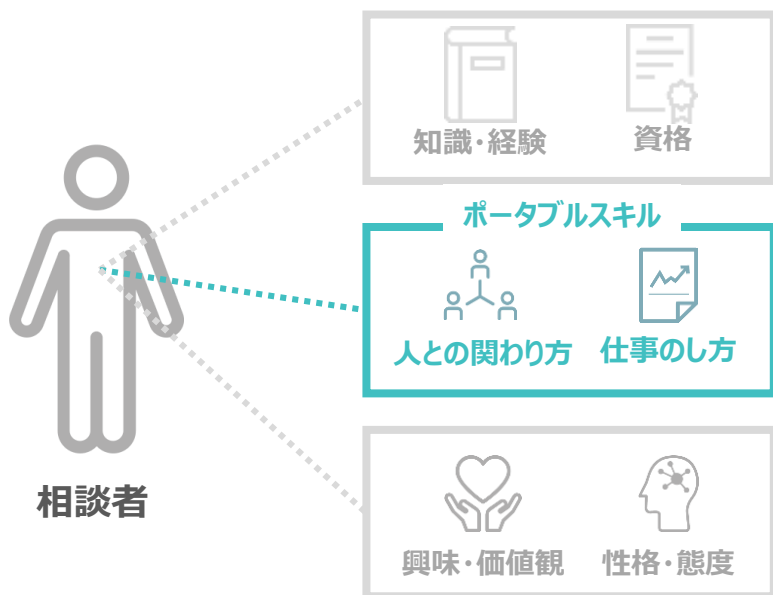
自己理解の促進

職業選択における
視野の拡大

キャリアに関する
目標設定

応募書類の作成

1.4 本ツールによる診断の留意点



本ツールでは、**ポータブルスキル**のみを対象に診断を行います。

→ 相談者の専門能力や興味・価値観などを踏まえた診断ではないため、想定していなかった職務・職位が提示される可能性があります。

➤ 診断結果から分かること

- ✓ 職種を越えても「強み」となる能力
- ✓ 受検者のポータブルスキルと近い職種

➤ 診断結果から分からないこと

- ✓ 専門能力を活かせる職種
 - ✓ 興味・価値観が一致する職種
- ☞ job tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET））には興味・価値観に基づく適職検査があります

1.5 職業能力評価基準との関係

➤ 職業能力評価基準とは

- ✓ 厚生労働省において、仕事をこなすために必要な「知識」、「技術・技能」、「成果につながる職務行動例（職務遂行能力）」を、業種別、職種・職務別に整理したもの。
- ✓ 業種横断的な経理・人事等の事務系9職種及び電気機械器具製造業、ホテル業、在宅介護業等の56業種を網羅しています。

◆本ツールでの引用

- ✓ 本ツールでは、「業種横断的な経理・人事等の事務系9職種」（ホワイトカラー職種）の職業能力評価基準の定義文を基に、114職務・職位についてポータブルスキルの比率構成をデータベースとして作成し、受検者のポータブルスキルの比率構成と比較します。 [「2.2 診断対象となる職務・職位」参照](#)

114職務・職位の職業能力評価基準

114職務・職位の定義文からテキストマイニングによってポータブルスキルを抽出

職務・職位ごとにポータブルスキルの比率構成を算出

データベース化

ポータブルスキル見える化ツール

114職務・職位のポータブルスキルを数値化したデータベース

職務	レベル	仕事の仕方					人との関わり方					
		能力/現状の把握/課題の設定/計画の立案/課題の遂行	対人対応	社内対応	社外対応	上司	対人対応	社内対応	社外対応	部下マネジメント		
経営戦略	スタッフ	36.24%	18.55%	20.32%	17.91%	6.97%	100.00%	34.29%	6.86%	15.95%	42.90%	100.00%
経営戦略	シニア・スタッフ	29.02%	19.94%	43.45%	3.69%	4.42%	100.00%	47.16%	8.20%	10.29%	34.48%	100.00%
経営戦略	スペシャリスト	36.96%	15.74%	33.51%	2.63%	10.76%	100.00%	37.35%	10.30%	4.82%	47.46%	100.00%
経営戦略	マネージャー	36.57%	15.26%	34.02%	1.75%	12.40%	100.00%	27.38%	10.30%	6.52%	55.74%	100.00%
経営戦略	シニア・スペシャリスト	38.28%	15.67%	33.34%	1.71%	10.99%	100.00%	36.27%	11.47%	4.82%	47.46%	100.00%
経営戦略	シニア・マネージャー	38.87%	16.03%	33.49%	1.11%	12.50%	100.00%	28.13%	10.63%	6.29%	55.03%	100.00%
人事・人材スタッフ	スタッフ	22.24%	32.31%	17.36%	14.04%	13.05%	100.00%	25.85%	2.92%	34.41%	38.83%	100.00%
人事・人材シニア・スタッフ	スタッフ	22.11%	25.12%	41.14%	4.64%	3.39%	100.00%	29.40%	3.56%	17.82%	49.22%	100.00%
人事・人材スペシャリスト	スタッフ	29.68%	25.20%	29.82%	3.44%	11.80%	100.00%	38.65%	3.69%	6.16%	49.30%	100.00%
人事・人材マネージャー	スタッフ	30.60%	24.53%	30.25%	2.24%	12.38%	100.00%	31.78%	3.69%	5.75%	58.78%	100.00%
人事・人材シニア・スペシャリスト	スタッフ	29.47%	24.45%	30.71%	5.37%	10.00%	100.00%	36.51%	3.69%	8.72%	51.07%	100.00%
人事・人材シニア・マネージャー	スタッフ	28.88%	24.10%	31.19%	3.11%	12.70%	100.00%	31.68%	3.69%	3.47%	61.74%	100.00%
労務管理	スタッフ	23.51%	33.70%	16.61%	13.09%	13.99%	100.00%	25.71%	2.92%	33.98%	37.39%	100.00%
労務管理	シニア・スタッフ	22.22%	24.82%	42.57%	7.22%	3.17%	100.00%	32.38%	5.31%	18.45%	43.86%	100.00%
労務管理	スペシャリスト	29.44%	24.55%	30.05%	2.31%	13.58%	100.00%	34.13%	3.69%	18.31%	51.87%	100.00%
労務管理	マネージャー	33.03%	25.75%	28.29%	2.34%	10.60%	100.00%	33.00%	3.69%	6.32%	56.88%	100.00%
労務管理	シニア・スペシャリスト	30.28%	25.74%	30.45%	2.89%	10.64%	100.00%	38.85%	3.69%	8.16%	48.30%	100.00%
労務管理	シニア・マネージャー	29.75%	22.92%	30.98%	2.42%	13.92%	100.00%	31.18%	3.69%	3.50%	61.63%	100.00%
企業法務	スタッフ	20.10%	35.18%	14.20%	15.16%	15.36%	100.00%	24.61%	1.69%	43.20%	31.68%	100.00%
企業法務	シニア・スタッフ	22.22%	23.88%	38.04%	8.38%	7.47%	100.00%	38.20%	6.94%	17.06%	37.80%	100.00%
企業法務	スペシャリスト	32.53%	18.41%	30.79%	1.96%	15.30%	100.00%	42.40%	6.21%	7.25%	44.34%	100.00%
企業法務	マネージャー	31.29%	18.71%	29.81%	2.51%	16.69%	100.00%	35.64%	7.85%	6.69%	50.82%	100.00%

比較

受検者のポータブルスキル

仕事の仕方				
現状の把握	課題の設定	計画の立案	課題の遂行	状況への対応
9.8	7.3	36.6	39.0	7.3
人との関わり方				
社内対応	社外対応	上司対応	部下マネジメント	
25.0	58.3	8.3	8.3	

「2.5 診断の仕組み②（適職診断）」参照

2. ポータブルスキル見える化ツールの 機能・使い方

2.1 ポータブルスキルの定義

ポータブルスキル見える化ツールでは、ポータブルスキルのうち、「仕事の仕方」と「人との関わり方」の9つ要素を、どの業種や職種においても使える能力として定義し、ご自身が現在属する業種や職種にとらわれることなく、活躍できる職業を提示する際の診断項目としています。

	スキル	定義
仕事の 仕方	現状の把握	常にアンテナを張って情報を収集し、それを評価・分析している
	課題の設定	自分なりの問題意識に基づいて、改善策や解決策を設定する
	計画の立案	最終的なゴールに向けて、効果的なシナリオを描き、具体的な実行計画をたてる
	課題の遂行	成長や目標達成にこだわって、納期を厳守しながら業務を確実に遂行する
	状況への対応	どのような状況の変化に直面しても、臨機応変に対応する
人との 関わり方	社内対応	価値観の異なる人々や利害の対立する社内関係者と調整し、合意形成を図る
	社外対応	価値観の異なる人々や利害の対立する顧客・社外関係者と調整し、合意形成を図る
	上司対応	上司に対して、報告や意見具申を行う
	部下マネジメント	部下やメンバーの持ち味を把握して業務を割り当てたり、育成・指導を行う

2.2 能力レベル定義①（仕事の仕方）

9つのポータブルスキルに対し、それぞれ5つの階層を設定し診断項目としています。

ポータブルスキル	測定尺度	階層	階層別水準	
仕事の仕方	現状の把握	情報収集の範囲	1	担当業務に必要な情報を収集している
			2	チームレベルの業務に必要な情報を収集・分析している
			3	所属する部署に関連する業務に必要な情報を収集・分析している
			4	他部署や顧客等の情報を収集し、自社に与える影響を多角的に分析している
			5	業界全体の情報を収集し、自社に与える影響を多角的に分析している
	課題の設定	解決困難度から見た課題のレベル	1	自ら課題を設定することはない
			2	決まった対応策で対応可能な問題を扱っている
			3	既存の解決策の中から最適な方法を選択することで対応可能な問題を扱っている
			4	既存の解決策を応用することで対応可能な問題を扱っている
			5	前例がなく、自ら仮説を立てて解決策を導き出すような問題を扱っている
	計画の立案	関係者の影響範囲	1	担当業務の計画を立案している
			2	チームレベルの計画・施策を立案している
			3	所属する部署の計画・施策を立案している
			4	他部署にも影響を与えるような計画・戦略を立案している
			5	会社全体の計画・戦略を立案している
	課題の遂行	課題の遂行方法の新規性	1	指示を受け、既存の方法を用いて進めている
			2	おおまかな指示を受け、既存の方法から最適な方法を選択して進めている
			3	既存の方法を自分なりに改善して進めている
			4	既存の方法を活用しつつ、一部について新しい方法を考案して進めている
			5	既存の方法がない場合には、必要に応じて新しい方法を考案して進めている
状況への対応	意思決定のレベル	1	先輩や上司に指示を仰いで対応している	
		2	既存の方法やマニュアルに従って対応している	
		3	自らの担当業務において、既存の方法やマニュアルを変更して対応している	
		4	自部門のリスクを考慮して、既存の方法やマニュアルを超えた対応をしている	
		5	経営上のリスクを考慮して、既存の方法やマニュアルを超えた対応をしている	

2.2 能力レベル定義②（人との関わり方）

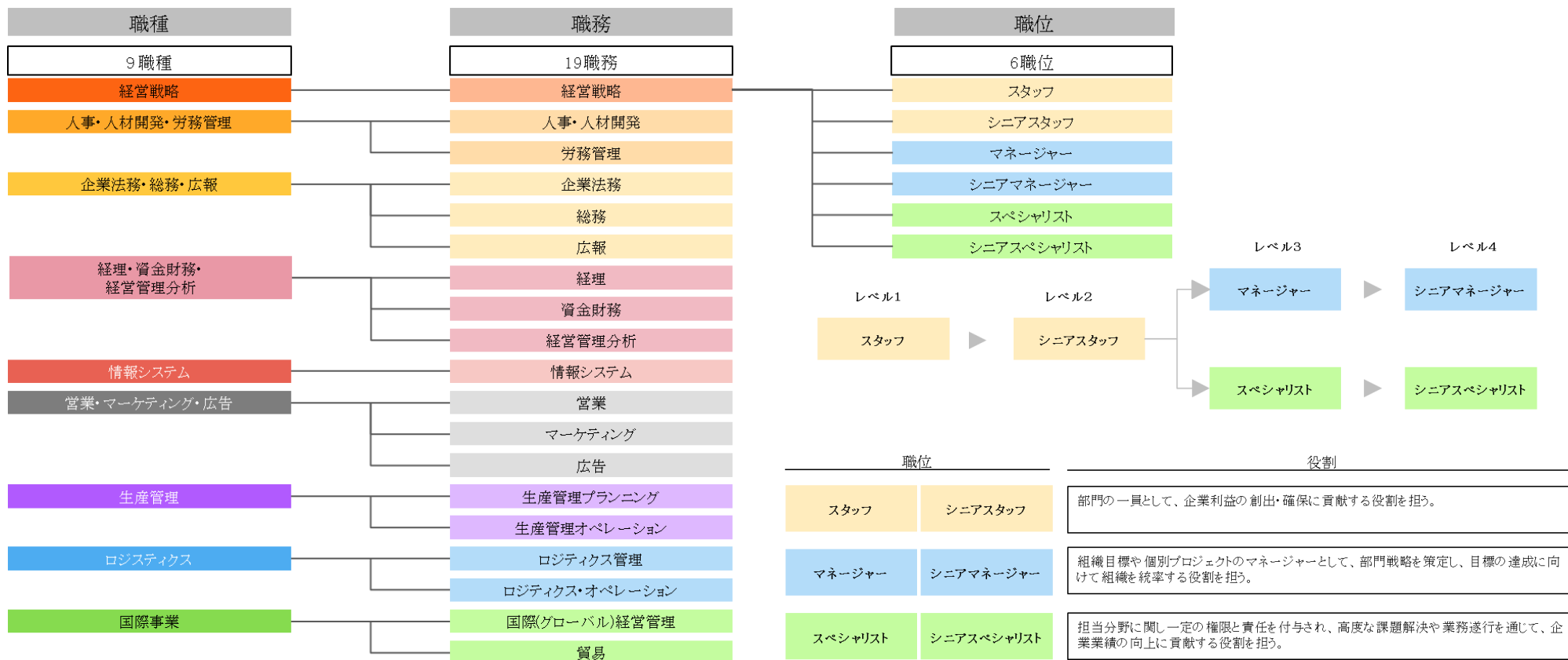
9つのポータブルスキルに対し、それぞれ5つの階層を設定し診断項目としています。

ポータブルスキル	測定尺度	階層	階層別水準	
人との関わり方	社内対応	コミュニケーション相手の属性	1	所属する部署の人に、業務連絡や担当業務の説明を行っている
			2	所属する部署の人と、合意を得るための交渉や折衝を行っている
			3	他部署の人に、業務連絡や担当業務の説明を行っている
			4	他部署の人と、合意を得るための交渉や折衝を行っている
			5	他部署の人と、新たな価値を生み出すためのコミュニケーションを行っている
	社外対応	コミュニケーションの目的	1	社外の人とコミュニケーションをとることはない
			2	情報交換・情報収集等を行っている
			3	業務を遂行するための連絡や調整を行っている
			4	合意を得るための交渉や折衝を行っている
			5	新たな価値を生み出すためのコミュニケーションを行っている
	上司対応	コミュニケーションの複雑性	1	直属の上司に、こまめに、自身の担当業務の報告・連絡・相談を行ったうえで、作業の進め方の指示や、フィードバックを受けている
			2	直属の上司に、定期的に、自身の担当業務の進捗報告を行った上で、問題が生じた場合には相談を行い、フィードバックを受けている
			3	所属する部署の管理職に、チームの状況を報告するとともに、課題やそれに対する改善策の提案を行っている
			4	他部署の管理職にも、所属する部署の状況を報告するとともに、課題やそれに対する改善策の提案を行っている
			5	経営層にも、自社の課題やそれに対する改善策を提案している
	部下マネジメント	マネジメントの責任範囲	1	上位者の指示に従って業務に従事する立場であり、他者に助言等を行うことはない
			2	同僚や後輩に、助言を行っている
			3	同僚や後輩に、業務の進捗管理を行いながら、指導を行っている
			4	部下に、キャリアプランをふまえた指導・育成を行っている
			5	部下に、会社のビジョンや経営戦略に基づいて、権限を委譲したり、チャレンジングな仕事を与えたりすることで、指導・育成を図っている

2.3 診断対象となる職務・職位

「職業能力評価基準」のホワイトカラー職種として整理されている9職種19職務6職位

(19職務×6職位 = 114の職務・職位) を対象としています。

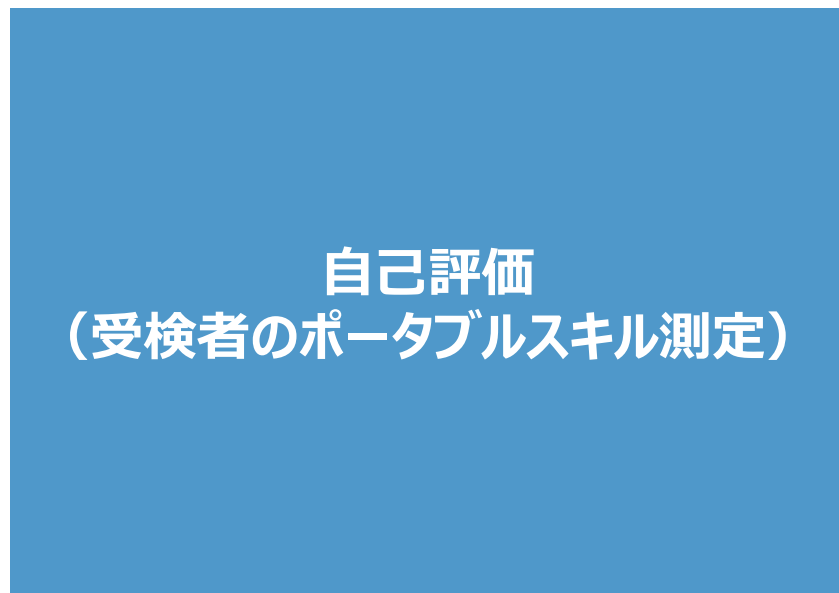


「職業能力評価基準」をもとに作成した

114の職務・職位のポータブルスキルを数値化したデータベースをもとに適職を診断

2.4 診断の流れ

画面上では、STEP 1～2を入力し、結果としてSTEP 3が表示されます。



STEP
1

持ち味の入力

- ☞ 「2.5 診断の仕組み① (受検者のポータブルスキル測定)」参照
- ☞ 「2.6 診断ツールの入力方法① (持ち味の測定)」参照

STEP
2

レベル (階層) の入力

- ☞ 「2.5 診断の仕組み① (受検者のポータブルスキル測定)」参照
- ☞ 「2.6 診断ツールの入力方法② (レベルの測定)」参照

5つの職務・職位の算出

- ☞ 「2.5 診断の仕組み② (適職診断)」参照

STEP
3

結果分析

- ☞ 「2.7 診断結果の表示」参照



2.5 診断の仕組み①（受検者のポータブルスキル測定）

9つのポータブルスキルに対し、**持ち味** と **階層** を入力することで、ポータブルスキルを測定します。

持ち味

個人の強みや弱み
(得意不得意の傾向)

受検者が主観的に得意であると思う項目に配点

- ✓ 9つのポータブルスキルに最低1点、残りの20点を得意だと思う程度に応じて割り振ります。
- ✓ ある程度各項目に割り振られる点数が均されるのと同時に、特徴もある程度とらえることが可能であるとして20点を配分することとされました。

仕事の仕方					人との関わり方			
現状の把握	課題の設定	計画の立案	課題の遂行	状況への対応	社内対応	社外対応	上司対応	部下マネジメント

構成比率の算出



階層

スキルレベル
(到達度の設定)

9つのポータブルスキルごとの仕事の進め方のレベルの選択

- ✓ 職業能力評価基準を基に作成された「能力レベル定義書」にて、9つのポータブルスキルごとに5段階の階層別水準が定義されています。
- ✓ その中からどのレベルで仕事を進めているのかを選択することで、各ポータブルスキルの到達度を測定します。

ポータブルスキル	測定尺度	階層	階層別水準	
仕事の仕方	現状の把握	情報収集の範囲	1	担当業務に必要な情報の収集を行っている
			2	担当行に必要な情報に加えて、周辺情報を収集し、分析を行っている
			3	自部署・部門に関連する情報を収集し、分析を行っている
			4	自部署・部門ともに関連他部署・部門、顧客などに関連する情報を収集し、多角的に分析を行っている
			5	経営に影響する情報を収集し、多角的に分析を行っている

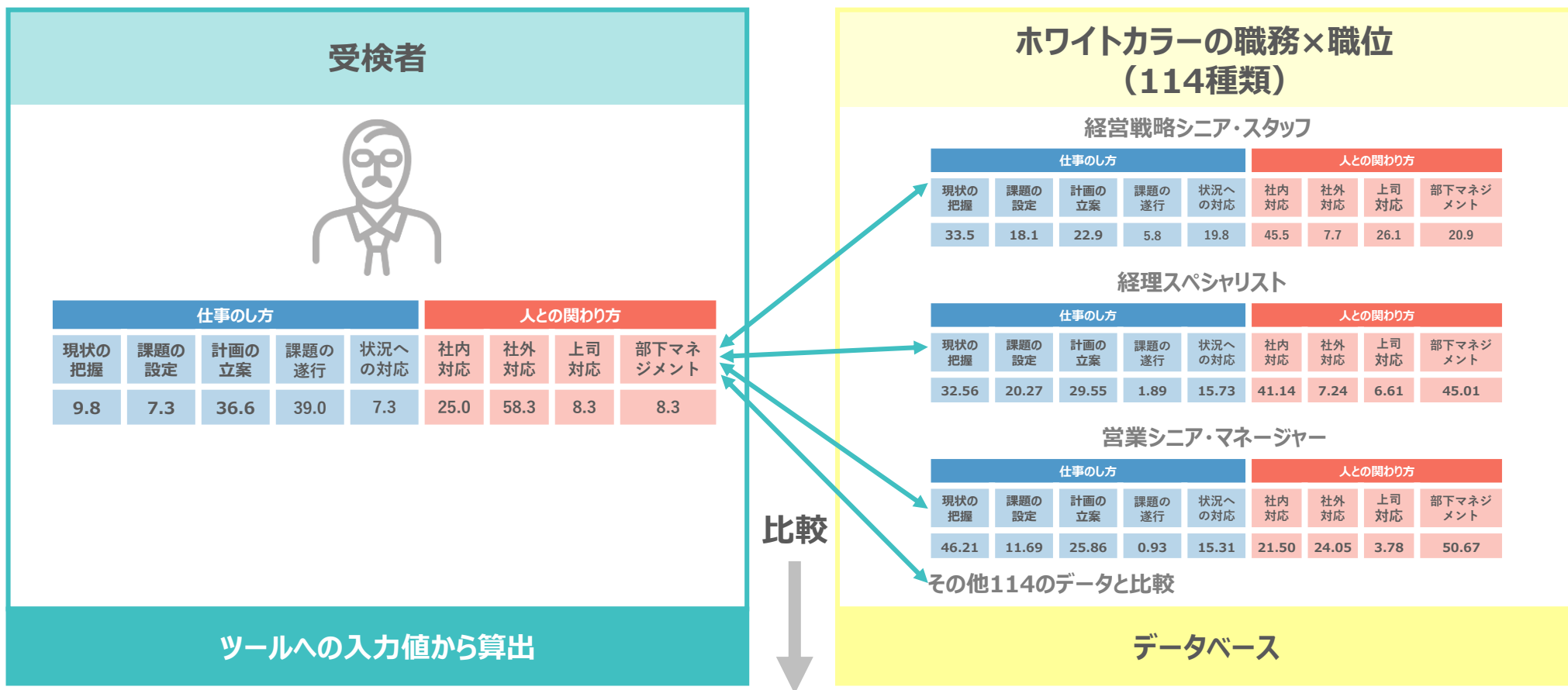
受検者のポータブルスキル数値

2.5 診断の仕組み②（適職診断）

受検者のポータブルスキル と ホワイトカラー114職務・職位 のポータブルスキルの比率

構成が類似している※ 5つの職務・職位を提示・比較します。

※算出方法：構成要素ごとの構成比率の差を2乗し、それらの和の2乗根を距離として、近いものを抽出する。



類似する5つの職務・職位を提示

2.6 診断ツールの入力方法①（持ち味の測定）

➤ 持ち味の測定

9つのポータブルスキルに対し、**29点**を割り振ります。各項目の最低点数は1点、得意だと思う項目ほど高得点になるように点数を配分します。

💡 入力のポイント

- 点数の配分が難しい場合には、まず、すべての項目に3点を割り振り、得意なものへ加点、不得意なものから減点して配分を調整してください。
- 最後に合計点が29点になっているか確認します。

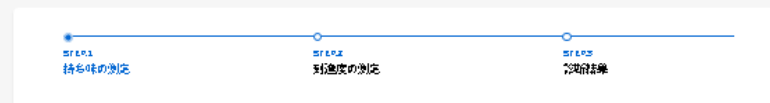
なぜ29点？

9つのポータブルスキルに最低1点、残りの20点を得意だと思う程度に応じて割り振ります。ある程度各項目に割り振られる点数が均されると同時に、特徴もある程度とらえることが可能であるとして20点を配分することとされました。

入力画面

ポータブルスキル見える化ツール

あなたのポータブルスキルを測定し、それを活かせる職種、職位を提示するツールです。特に、ミドルシニア層のホワイトカラー職種の方がキャリアチェンジ、キャリア形成を進める際にご活用いただくことを想定しています。ポータブルスキルとは、業種や職種が変わっても強みとして発揮できる持ち運び可能な能力です。ツールの詳細については、[こちら](#)をご覧ください。



STEP.1 持ち味の測定

★ マイリストに保存

仕事を進める上で重要となる以下のスキル項目について、あなた自身が得意だと思う程度に応じて、各スキル項目の解答欄に29点の持ち点を割り振ってください。

	スキル	定義	解答欄
仕事の仕方	状況の把握	常にアンテナを張って情報を収集し、それを評価・分析している	<input type="text"/>
	課題の特定	自分なりの視点・意見に基づいて、改善策や解決策を特定する	<input type="text"/>
	計画の立案	最終的なゴールに向けて、効果的なシナリオを描き、具体的な実行計画を立てる	<input type="text"/>
	課題の遂行	成長や目標達成にこだわって、納期を厳守しながら業務を確実に遂行する	<input type="text"/>
	状況への対応	どのような状況の変化にも真摯でも、臨機応変に対応する	<input type="text"/>
人との関わり方	社内対応	組織内の異なる人々や部署の対立する社内関係者と関わり、合意形成を図る	<input type="text"/>
	社外対応	組織内の異なる人々や部署の対立する顧客・社外関係者と関わり、合意形成を図る	<input type="text"/>
	上司対応	上司に対して、報告や意見呈示を行う	<input type="text"/>
	部下マネジメント	部下やメンバーの持ち味を把握して業務を割り当てたり、指導・協働を行う	<input type="text"/>

0/29

★ マイリストに保存

次へ

2.6 診断ツールの入力方法②（レベルの測定）

➤ レベルの測定

9つのポータブルスキルに対し、自身に該当すると思われる **レベルを1～5** のなかから選択します。

💡 入力のポイント

- 複数のレベルにあてはまる場合には、一番高いレベルを選択してください。
- 現在の役職に関わらず、受検者が発揮していると考えられるレベルを設定してください。

1～5のレベルの目安は？

- レベル1：上司の指示に従って補助的業務を遂行するレベル
- レベル2：担当者として定型的業務を遂行するレベル
- レベル3：グループやチームの中心メンバーレベル
- レベル4：中小規模組織の責任者もしくは高度専門職レベル
- レベル5：大規模組織の責任者もしくは最高度の専門職レベル

入力画面

ポータブルスキル見える化ツール

あなたのポータブルスキルを測定し、それを活かせる職種、職位を提示するツールです。特に、モデルシニア層のホワイトカラー層の方がキャリアアップ、キャリア形成を進める際にご利用いただくことを想定しています。ポータブルスキルとは、職種や階級が変わっても強みとして発揮できる持ち運び可能な能力です。ツールの詳細については、[こちら](#)をご覧ください。

STEP.2 到達度の測定 ★ マイリストに保存

各スキル項目にレベル分けされている行動に関して、ご自身に該当すると思われる到達度を選択してください。

仕事の仕方	状況の把握	あなたは業務上、目的に行っている情報収集の仕方として、最も当てはまるものを一つお選びください。 <ul style="list-style-type: none"> ○ 1.担当業務に必要な情報を収集している ○ 2.チームレベルの業務に必要な情報を収集・分析している ○ 3.所属する部署に関連する業務に必要な情報を収集・分析している ○ 4.他部署や顧客等の情報を収集し、自社に与える影響を多角的に分析している ○ 5.業界全体の情報を収集し、自社に与える影響を多角的に分析している
	課題の特定	あなたは業務上、どのようなレベルの課題を認識していますか。最も当てはまるものを一つお選びください。 <ul style="list-style-type: none"> ○ 1.自ら課題を特定することはない ○ 2.決まった対応策で対応可能な課題を認識している ○ 3.既存の解決策の中から最適な方法を選択することで対応可能な課題を認識している ○ 4.既存の解決策を応用することで対応可能な課題を認識している ○ 5.経験が無く、自ら仮説を立てて解決策を導き出すような課題を認識している
	計画の立案	あなたは、業務を行うにあたって、どのようなレベルの計画を立てていますか。最も当てはまるものを一つお選びください。 <ul style="list-style-type: none"> ○ 1.担当業務の計画を立案している ○ 2.チームレベルの計画・目標を立案している ○ 3.所属する部署の計画・目標を立案している ○ 4.他部署にも影響を及ぼすような計画・目標を立案している ○ 5.会社全体の計画・目標を立案している
	課題の遂行	あなたは、担当業務をどのように進めていますか。最も当てはまるものを一つお選びください。 <ul style="list-style-type: none"> ○ 1.指示を受け、既存の方法を用いて進めている ○ 2.おおよそな指示を受け、既存の方法から最適な方法を選択して進めている ○ 3.既存の方法を自分なりに改善して進めている ○ 4.既存の方法を活用しつつ、一部について新しい方法を導き出して進めている ○ 5.既存の方法がない場合には、必要に応じて新しい方法を導き出して進めている
	状況への対応	あなたは、業務上において問題が発生したときに、どの程度、ご自身の裁量で判断で問題解決にあたっていますか。最も当てはまるものを一つお選びください。 <ul style="list-style-type: none"> ○ 1.業務上よくある問題に対しては対応している

2.7 診断結果の表示

出力画面

ポータブルスキル見える化ツール

あなたのポータブルスキルを測定し、それを活かせる職務、職位を提示するツールです。
特に、ミドルシニア層のホワイトカラー 職務の方がキャリアチェンジ、キャリア形成を進める際にご利用いただくことを想定しています。
ポータブルスキルとは、職務や職種が変わっても強みとして発揮できる持ち運び可能な能力です。
ツールの詳細については、[こちら](#)をご覧ください。



1

STEP.3 診断結果

総務 | 総務 | 経理財務 (トレジャラー) | 経営管理分析 (FP&A) | 生産調整

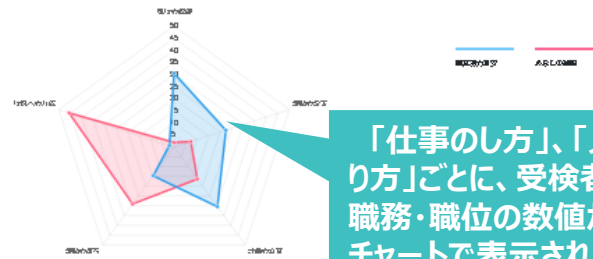
受検者のポータブルスキルの数値と近い5つの職務と職位が表示されます。

2

職位

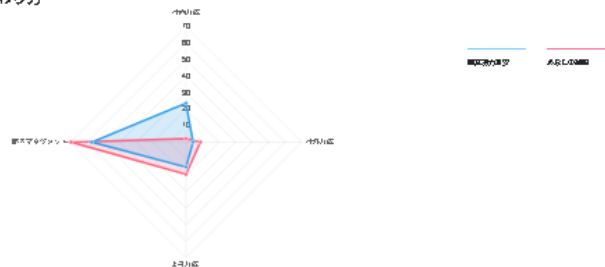
レベル2シニア・スタッフ

仕事のし方



「仕事のし方」、「人との関わり方」ごとに、受検者の数値と職務・職位の数値がレーダーチャートで表示されます。

人との関わり方



3

職務の説明

経理の仕事は、会社の規模及び業態によって数名の担当者ですべてを行う場合もあれば、本社・支店または事業所・工場に分かれて多数の経理担当部署で分業する場合もある。

近年、多くの企業でグローバル化や管理部門のスリム化が進むとともに、IT化やアウトソーシングの活用などの経理業務の効率化が求められている。

一方で、マーケットや製造拠点を海外に拡大するグローバル化や、M&Aによるグループ会社の拡大などで管理対象が広がり、内部統制の領域も拡大している。

①財務会計
会計簿録の開示を目的として、貸借対照表・損益計算書・キャッシュフロー計算書等を作成する仕事。

②税務会計
課税所得を計算し、税務当局に提出する納税申告書を作成する仕事。

職務の説明が表示されます

職業能力チェックツール

選択中の職務とレベルの職業能力チェックができます。職業能力チェックのツールを開くと、診断結果の職業能力が初期選択されます。ツール側で変更も可能です。

職業能力をチェックする

診断結果はこちらからダウンロードできます。
診断結果を開覧するにはAdobe社のAcrobat Readerが必要です。

PDFをダウンロードする

診断結果の見方は[こちら](#)からダウンロードできます。

マイリストに保存すると他の検査と組み合わせて適職探索が行えます。

★ マイリストに保存

< 戻る

診断結果から職業を検索 >

結果分析のポイント

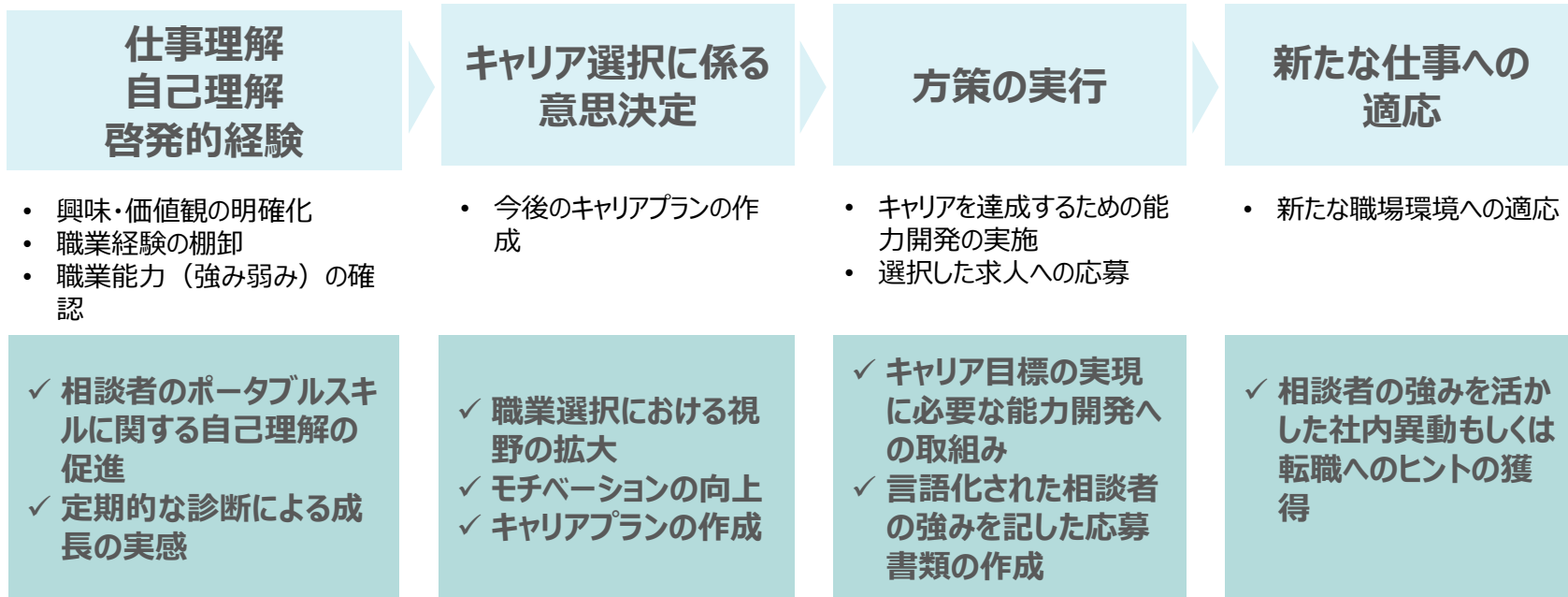
ポータブルスキルの診断結果からホワイトカラーの職務でより近接する職務・職位を判定しています。あくまでも適職の目安として見てください。職務の説明には適職を選定するヒントが多くあります。

3. キャリアコンサルティングでの 活用の工夫点と相談者のイメージ

3.1 キャリアコンサルティングにおける活用で得られる効果

求職活動 の場や 企業内 でポータブルスキル見える化ツールを活用することによって、
 キャリア自律・キャリア充実、 適性に合った配置転換、 職種を越えた転職 の効果が見込まれます。

キャリアコンサルティングの主な流れと実施事項



➤ **インフォームドコンセントについて** 本ツールについてのインフォームドコンセントを行い、キャリアコンサルティングを実施してください。

本ツールについてのインフォームドコンセントの例 [📖「1.3 対象者・利用場面と想定する効果」](#) [📖「1.4 本ツールによる診断の留意点」](#)

支援の目的	自己理解、新たなキャリアチェンジ、主体的なキャリア形成の「きっかけ」や「気づきの材料」を与えること。
支援の効果	自己理解の促進、職業選択における視野の拡大、目標設定、応募書類の作成など。
支援の限界	ポータブルスキルのみによる診断のため、専門能力や興味・価値観などを踏まえた適職が提示されるわけではない。

3.2 各シーンでの活用の工夫

1. 自己理解

➤ 入力時

STEP.1 持ち味の測定

任意の項目を1から5までの点数で評価してください。高ければ高ければ良い場合を除き、低くても悪い評価は必ずしも必要ありません。

	スキル	説明	得意度
仕事の内容	職種の知識	同じ職種や業種に関する知識を豊富にし、それを評価・分析している	3
	業務の広さ	自分の得意分野を超えて、他分野や部門にも関与する	
	仕事の広さ	業務の幅が広い（単一職種）に比べて、さまざまな業務も担当している	
	業務の多岐	同じ業務でもさまざまな役割や責任を担っている	
人との関わり	社内の関係	どのような状況でも、積極的に関与する	
	社内での役割	社内での役割が明確で、その役割を十分に果たしている	
	社外での役割	社外での役割が明確で、その役割を十分に果たしている	
	社外での関係	社外での関係が良好で、その関係を十分に活かしている	

キャリアコンサルティングでの活用

- 相談者の自己理解が不足している場合は、キャリアコンサルティングで質疑応答をしながら入力することで、対象者の自己理解、支援者との相互理解が深まります。
- なぜその点数をつけるのか、理由や背景を語ってもらい、経験とポータブルスキルの紐づけを行いましょ。

会話例①：経験の棚卸



支援者

「部下マネジメント」の能力スキルの点数が高いですが、マネジメントの際に工夫していたことはありますか？

ひとりひとりの目標設定に合わせた仕事を割り振るようになっていました。



相談者

会話例②：経験とポータブルスキルとの紐づけ

新オフィスに移転した際に、社内のスケジュール調整や業者との交渉を行いました。



相談者



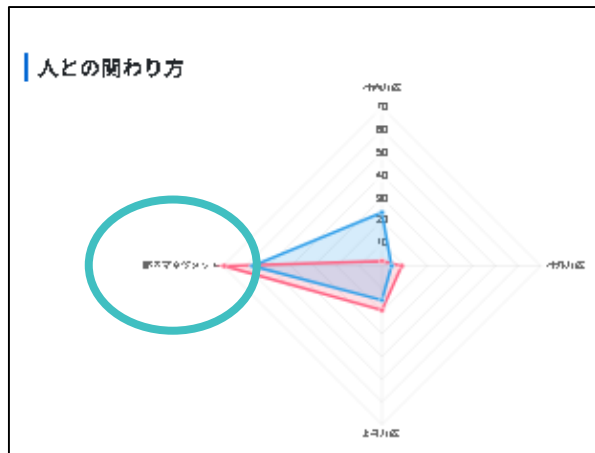
支援者

ポータブルスキルで考えると、移転の段取りを計画的におこなった点で「計画の立案」の能力が発揮できていると考えられますが、どう思いますか。

3.2 各シーンでの活用の工夫

1. 自己理解

➤ 出力結果の分析



キャリアコンサルティングでの活用

- 自己理解を深め、自己肯定感を高めることができます。



工夫

- 結果に対する問いかけを行い、これまでの経験との紐づけを促して納得感を高めてもらいましょう。

【参考】 出力結果を踏まえ、職業に関する理解を深める必要がある場合は、job tagの活用も有効です。（job tagについては第4章を参照）

希望職種	診断結果	活用方法例
現在の職種と同じ職種	希望職種どおり (結果に納得している)	診断結果を受けて、強化したいスキルや、そのスキルを習得することでどのようなキャリア充実を図りたいか考えるきっかけとする
	希望職種どおりではない (結果に納得していない)	結果に対する気づきを問いかけ（自己認識とどこが違うか、どう感じるか等）、出力結果の職種への視野拡大や、強みをどのように生かせるか考えるきっかけとする
現在の職種と異なる職種	希望職種どおり (結果に納得している)	結果を踏まえ、活かせるスキルの明確化や、また新たなスキル獲得や強化の目標をたてる
	希望職種どおりではない (結果に納得していない)	結果に対する気づきを問いかけ（自己認識とどこが違うか、どう感じるか等）、出力結果の職種への視野拡大や、強みをどのように生かせるか考えるきっかけとする

3.2 各シーンでの活用の工夫

2. キャリア選択に係る意思決定



- ポータブルスキルを活用し、キャリアプランをたてます。
- また、その実現に向けて、新たなスキルの獲得や強化の目標をたてたり、キャリア充実がはかれないか考え、とりうる職業の選択肢を広げます。
- ポータブルスキルを活用して、相談者が気づいていない職業能力も活用できる多様なキャリアプランの作成を支援します。

【参考】 job tagの「職業能力チェック」を併用することで、目指す職種のポータブルスキルを確認した後に、より具体的な計画を立てるために不足している能力を補う優先度をつける参考となります。（job tagについては第4章を参照）

3. 方策の実行



- 入出力時に行った相談者の経験や強みの棚卸結果を踏まえ、応募書類の記載内容の充実をはかります。
- 結果を踏まえ、面接時の自己PR、志望動機を明確に言語化します。
- キャリア目標の実現に必要な知識やスキルの習得とブラッシュアップを図ります。

4. 新たな仕事への適応



- 棚卸した結果を踏まえ、相談者のポータブルスキルや強みを社内外問わずどこでどのように発揮できるかを考え、モチベーションの向上を図ります。

3.3 相談者と活用のイメージ

活用先

人材会社における転職相談

対象者のイメージ

経理一筋で現在経理部長。会社の管理部門縮小による早期退職募集のタイミングで転職を決めた。経理以外の職種にも興味があるが、適性があるか分からない。

活用例

仕事理解
自己理解
啓発的経験

キャリア選択に係る
意思決定

方策の実行

新たな仕事への
適応



ツールを使って、ポータブルスキルを棚卸し、職種選択の視野を広げてみましょう。

自己理解

出力結果の
分析



出力結果の職種への視野拡大や、強みをどのように生かせるか考えるきっかけとする

出力結果をみると、「別の職種もできるかもしれない」と認識しました。



キャリア選択に係る
意思決定

キャリア選択の
支援



キャリアコンサルタント

これまでの経験で得たポータブルスキルを活用することで、広報や総務、人事等にキャリアを広げられることも考えられます。



応募書類にポータブルスキルの強みを記載する

方策の実行

応募書類の
作成



キャリアコンサルタント

これまでより規模の小さい企業にはなりますが、総務部長として経理だけでなく、広報や総務、人事に関する業務を行う求人があります。棚卸した経験を踏まえた強みを整理し、応募書類を作成してみましょう。

3.3 相談者と活用のイメージ

活用先

企業内におけるキャリアコンサルティング（例：総合商社における40歳代向け研修）

対象者のイメージ

総合商社の広告を担当する部署に異動となり1年経ったが、働き方が合わずに悩んでいる。働くモチベーションを高めるために自己を見つめなおし、キャリアプランを描きたいと思っている。これまでの職業経験を過小評価してしまい、仕事に自信が持てない、やりがいを感じる事ができていない。

活用例



企業内
キャリアコンサルタント



ご自身のポータブルスキルや、強みを活かせる場を考えてみましょう。
まずは、ツールを使って、経験とポータブルスキルの棚卸をしてみましょう。



入力時に、何故その点数をつけるのか、理由や背景を語ってもらい、経験とポータブルスキルの紐づけを行う

業務において、社外のステークホルダーとの調整をする機会は多くあり、自分としても調整能力は強みになると思います。
また、現状を事前に調査したうえで業務を進めることは大切だと思い、いつも意識して行っています。「現状の把握」に関する能力も高いと思います。



社員



出力結果について、どのように感じたかヒアリングを行い、自己理解を促す

これまで全く考えていなかった職務が候補にでましたが、調整能力はXXといった職務にも活用できるんですね。XXでは●●のスキルも得られると思うので、今後のキャリアを考えるうえでも興味があります。



社員



キャリアの選択肢を広げる支援を行う



企業内
キャリアコンサルタント

グループ会社YにXXの職種のポストがあります。△△のスキルも生かれますし、Aさんの描くキャリアプランにおいて良い経験になると思います。
いまの部署においても、例えば〇〇のスキルを伸ばす経験ができれば、今後のキャリア選択の幅が広がりますよ。

4. job tag (職業情報提供サイト (日本版O-NET)) について

4.1 job tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET））の概要

「job tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET））」とは、現在多くの人が働いている主な約500の職業について、その内容が分かる情報を掲載したサイトです。

job tagは、無料で検索・活用できることもあり、学生・社会人のキャリア形成、企業の人材戦略等に幅広く活用が可能です。

job tagは、米国労働省が保有する職業情報データベース（O*NET）をモデルとして、日本の厚生労働省により開発されました。「O*NET」とは、「The OCCUPATIONAL INFORMATION NETWORK」の略です。

➤ job tagでできること

自己理解、職業理解、求職活動などに役立つ機能を搭載しています。

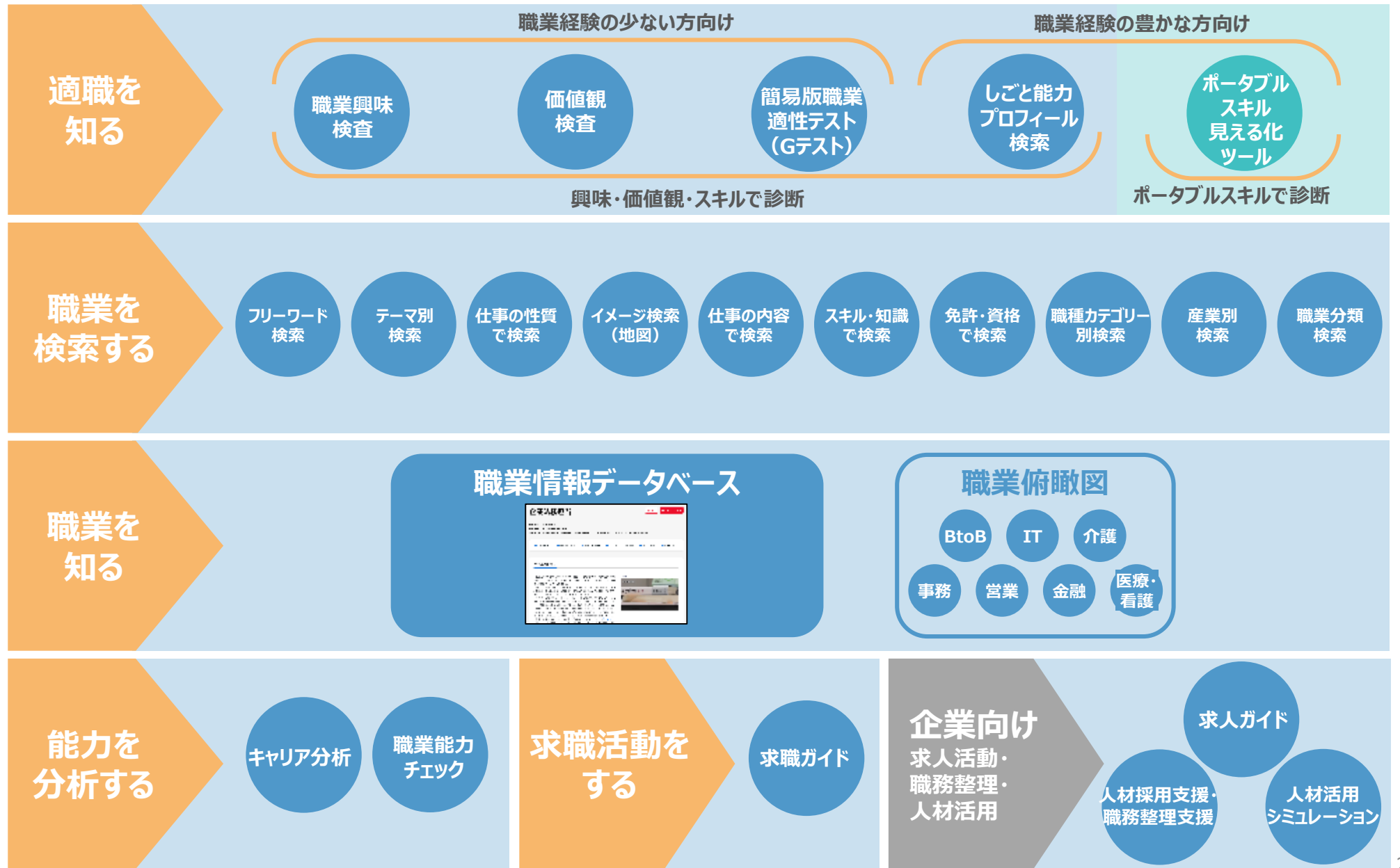


➤ job tagの職業情報

ジョブ・タスク・スキルを見える化し、動画や関連資格情報なども分かりやすく紹介しています。



4.2 job tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET））の機能・ツール



4.3 ポータブルスキル見える化ツールと連携する機能

job tagの「職業能力チェック」では、ポータブルスキル見える化ツールで提示された職務・職位の詳細な職務内容を確認でき、それに対して相談者ができているのかどうかをチェックすることができます。また、「マイリスト」では、ポータブルスキル見える化ツールの診断結果を保存できます。

job tag

職務・職位に必要な職業能力をチェックすることができる

診断結果を保存できる

マイリスト

職業能力チェック

ポータブルスキル見える化ツール

関連する職業情報を見ることができる
(診断結果の職務と職業は一致しないため参考情報)

関連する職業一覧

職業情報ページ

(参考)

**ポータブルスキル見える化ツールを
活用したキャリアコンサルティングの例**

参考1 ポータブルスキル見える化ツールの活用例

ポータブルスキル見える化ツールの活用例を示します。

項番	区分	例（効果）	概要	結果分析例	結果分析の際の問いかけ例
1	企業	定期的な診断による成長の実感	<p>■実施概要 企業のキャリア研修において、集団研修でツールの概要や入力方法を説明し、各従業員が診断を実施。その後診断結果を使った個別面談を行う。</p> <p>■効果 従業員は、自身の成長を実感し、さらに伸ばすべき能力を確認できる。</p>	<p>前回診断時との比較</p> <p>前回診断時との比較を行い、今回診断時までの間に経験した職務、そこで得たことなどを振り返ることを促す。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 昨年度の結果と比較して、今年はどうな診断結果がでしたか？ 伸びているところ、変わっていないところなどを確認してみましょう。 ➢ 昨年度より数値が伸びたポータブルスキルについて、昨年度からの今までの業務の中で、気を付けていたことや実感することなどがありますか？ ➢ 昨年度と数値が変わっていない、減少しているポータブルスキルについて、昨年度からの今までの業務の中で、苦手意識や思い当たることなどがありますか？ ➢ 目標設定をする場合には、「職業能力チェックツール」も参考になります。これは、19のホワイトカラー職務について、メンバーからマネージャーやスペシャリストなど各レベルに必要な能力などについて「できる」「できない」をチェックすることができます。
2	求職	職業選択における視野の拡大	<p>■実施概要 需給調整機関での転職相談にて、求職者がキャリアコンの支援をうけて、ツールへの入力を行い、結果を一緒に分析する。</p> <p>■効果 求職者は、選択肢が広がったことを実感できる。</p>	<p>5つの適職について対話</p> <p>診断結果で提示された5つの適職について対話を行う。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ あなたのポータブルスキルと近接する5つの職務・職位が表示されました。これらの職務・職位について、どのような印象ですか？ ➢ この中で、興味のある職務はありますか？ ➢ 興味のある職務についての説明を見てください。 ➢ 興味のある職務について、「職業能力チェックツール」で一般的に行われる業務の内容もチェックできます。できる、できないをチェックするためのツールですが、どのような業務を行うのかという参考にもなります。また、「診断結果から職業を検索」からは、興味のある職務に関連する職業をjob tagで見することもできます。

参考1 ポータブルスキル見える化ツールの活用例

ポータブルスキル見える化ツールの活用例を示します。

項番	区分	例（効果）	概要	結果分析例	結果分析の際の問いかけ例
3	企業	キャリアプラン・キャリア目標の実現に必要な能力開発への取り組み	<p>■実施概要 企業内における配置転換の検討のための人事面談の場にて、従業員が、キャリアコンの支援をうけて、ツールへの入力を行い、結果を一緒に分析する。</p> <p>■効果 従業員は、配置転換への可能性を知り、また、必要な能力開発への取り組みを考えることができる。</p>	<p>興味のある職務・職位と従業員のポータブルスキルの比較</p> <p>診断結果で提示された5つの適職について、興味のある職務・職位と従業員のポータブルスキルの比較を行い、過不足を確認する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ あなたのポータブルスキルと近接する5つの職務・職位が表示されました。この中で、興味のある職務はありますか？ ➢ この職務を選んだ理由は何ですか？ ➢ 興味のある職務・職位のポータブルスキルとあなたのポータブルスキルを比較してみましょう。 ➢ 興味のある職務にはどの能力が活かせそうですか？ ➢ 興味のある職務に対し不足している能力は何ですか？ ➢ 「職務の説明」や「職業能力チェックツール」で、ぜひ職務の内容を確認してみてください。
4	求職	言語化された相談者の強みを記した応募書類の作成	<p>■実施概要 需給調整機関での就職支援にて、求職者がキャリアコンの支援をうけて、ツールへの入力を行い、結果をアピールポイントとして応募書類に記載する。</p> <p>■効果 求職者は、診断結果と、キャリアコンの助言などを参考に、求職者本人の強みを経験エピソードとともに応募書類に記すことができる。</p>	<p>今までの経験との紐づけ</p> <p>求職者の数値の高いポータブルスキルについて、今までの経験との紐づけを行う。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ あなたの強みとなるポータブルスキルとして、「仕事の仕方」では、○○という結果が出ました。○○は、○○○○○ ○※という能力ですが、今までの経験の中で、このような経験はありますか？ ➢ あなたの強みとなるポータブルスキルとして、「人との関わり方」では、△△という結果が出ました。△△は、△△△△△△※という能力ですが、今までの経験の中で、何か思い当たることはありますか？ <p>※能力の説明（定義）は活用教材を参照してください。</p>

参考2 キャリアコンサルティングの例（1/4）

目的	職業選択における視野の拡大
場面	需給調整機関における転職相談

会話②-1> 長年営業部長として勤務していましたが、1年後の定年退職を機に、セカンドキャリアとして別の職種に就くことを検討していますが、自分には何ができるのかわかりません。



~~~~~中略~~~~~

（主訴の確認、課題の確認、ラポール形成などを行う）



会話②-2> 他の職種でも通用する能力を「ポータブルスキル」と言いますが、そのポータブルスキルを基にあなたに合う職種を検討することもできます。「ポータブルスキル見える化ツール」では、あなたにどのようなポータブルスキルがあるのか、どのような職種にあなたのポータブルスキルがフィットするのかわ確認することができるツールです。どのような職種が合うのか検討する際のきっかけになるかもしれません。使ってみますか？

☞ 「ポータブルスキル」については、活用教材p.4、p.7、p.10を参照して説明を行ってください。

はい。



会話②-3> 「jobtag」の「適職を知る」というメニューから、<sup>※</sup>「ポータブルスキル見える化ツール」を使用することができます。「Step 1」では、9つの項目（これを、「ポータブルスキル」と言います）に対し、29点を割り振ってください。  
※「適職探索」のアイコンからも見ることができます。

☞ 「STEP 1」については、活用教材p.15、p.17を参照して説明を行ってください。



# 参考2 キャリアコンサルティングの例（2/4）



会話②-4> どのように点数を付けたら良いですか？



会話②-5> 今までの経験の中で、これらの項目に関連する業務やエピソードを思い出しながら、得意だと思うものほど高得点になるように点数を配分してください。点数の配分が難しい場合には、まず、すべての項目に3点を割り振り、得意なものへ加点、不得意なものから減点して配分を調整してください。

☞ 「STEP 1」については、活用教材p.15、p.17を参照して説明を行ってください。



会話②-7> 次に「Step 2」に進みましょう。「Step 2」では、9つのポータルスキルに対し、あなたに該当すると思われるレベルを1～5の中から選択してください。

☞ 「STEP 2」については、活用教材p.15、p.18を参照して説明を行ってください。

会話②-6> できました。



| ポータルスキル    | 到達度       |
|------------|-----------|
| 問題解決力      | 1 2 3 4 5 |
| コミュニケーション力 | 1 2 3 4 5 |
| 計画力        | 1 2 3 4 5 |
| 実行力        | 1 2 3 4 5 |
| 学習力        | 1 2 3 4 5 |
| 柔軟性        | 1 2 3 4 5 |
| 創造性        | 1 2 3 4 5 |
| 協働性        | 1 2 3 4 5 |
| 自己管理能力     | 1 2 3 4 5 |

会話②-8> ある業務ではレベル4、別の業務ではレベル2など、複数のレベルに該当する場合はどうしたら良いですか？



会話②-9> 経験した業務の中で、あなたが一番納得感を持ってやってきた業務のレベルを選択してみてくださいはいかがでしょうか。

☞ 「STEP 2」については、活用教材p.15、p.18を参照して説明を行ってください。

会話②-10> できました。



## 参考2 キャリアコンサルティングの例 (3/4)



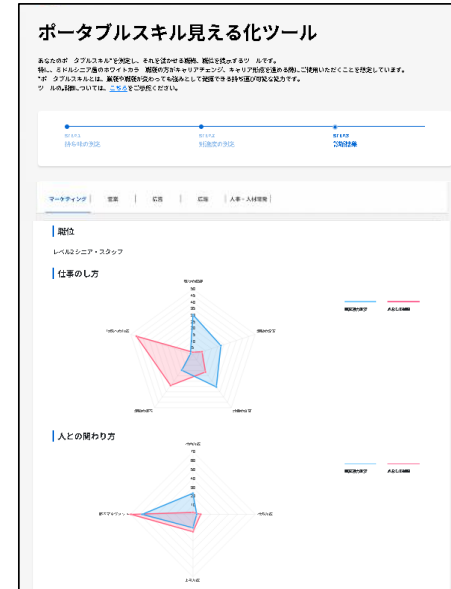
会話②-11> では「Step 3」に進んで、診断結果を見てみましょう。



会話②-13> あなたのポータブルスキルは、「マーケティング」、「営業」、「広告」、「広報」、「人事・人材開発」とフィットすると出ましたね。これらはあなたのポータブルスキルと近接する職務・職位です。どのような印象ですか？



会話②-15> では、「広告」のタブを見てみましょう。あなたのポータブルスキルがピンクの線、「広告」に必要なポータブルスキルが青の線で、レーダーチャートによる比較が表示されています。



会話②-14> 営業部長なので、「マーケティング」や「営業」は納得ですが、「広告」、「広報」、「人事・人材開発」は意外でした。どうして適職として出てきたのでしょうか？



会話②-16> 確かに形が似ていますね。「広告」では特に「部下マネジメント」の数値が高いのが活かせるみたいです。



## 参考2 キャリアコンサルティングの例（4/4）



会話②-17> この中で、興味のある職種  
はありますか？



会話②-19> では、「広報」の職種説明を  
見てみましょう。



会話②-21> 「職業能力チェックツール」では、「広報」で  
一般的に行われる業務の内容もチェックできます。できる、  
できないをチェックするためのツールですが、どのような業務を  
行うのかという参考にもなります。また、「診断結果から職  
業を検索」からは、「広報」に関連する職業をjob tagで  
見することもできます。

会話②-18> あまりよく知らないのですが、「広報」には興味  
があります。



### 職務の説明

経理の仕事は、会社の規模及び業種によって数名の担当ですべてを行う場合もあれば、本社・支店または事業所・工場に分かれて多数の経理担当部署で分業する場合もある。  
近年、多くの企業がグローバル化や管理部門のスリム化が進むとともに、IT化やアウトソーシングの活用などの経理業務の効率化が進められている。  
一方で、マーケットや製造拠点を海外に拡大するグローバル化や、M&Aによるグループ会社の拡大などで管理対象が広がり、内部統制の構築も拡大している。  
①財務会計  
会計情報の開示を目的として、貸借対照表・損益計算書・キャッシュフロー計算書を作成する仕事。  
②税務会計  
課税所得を計算し、税務当局に提出する納税申告書を作成する仕事。

会話②-20> なるほど、こんな仕事をする職  
種なのですね。



### 職業能力チェックツール

選択中の職務とレベルの職業能力チェックができます。職業能力チェックのツールを閲くと、診断結果の職業能力が初期選択されます。ツール間で変更も可能です。

職業能力チェックする

診断結果はこちらからダウンロードできます。  
診断結果を開覧するにはAdobe社のAcrobat Readerが必要です。

PDFをダウンロードする

診断結果の見方は [こちら](#) からダウンロードできます。

マイリストに保存すると他の検査と  
組み合わせで診断結果が行えます。

★ マイリストに保存

< 戻る

診断結果から職業を検索 >

会話②-22> 興味のある職種の具体的な仕事の内容を  
知ることができ、また、様々な職業があることも分かりました。  
選択肢が広がります。

