

資料 1

聞き取り調査項目

《職業ガイダンス》

調査質問項目

1. 職業ガイダンス業務とは、どのようなものとお考えですか
2. さまざまなケースにおいて、どのような点に留意して相談を進めていますか
 - ① 求職者のうち離転職を繰り返す者
 - ② 在職者
 - ③ 高年齢者
 - ④ Uターン者
 - ⑤ 高校中退者
 - ⑥ その他
3. それぞれの検査の対象者、年齢、判定者、留意点、支障をきたす点について
 - ① 職業興味検査（VPI）、職業レディネステスト（VRT）

労働省編一般職業適性検査（進路指導用）、YG性格検査、その他の検査

 - ・検査の結果を基に、それをどのように相談者に助言・指導するよう心掛けていますか
 - ② どのような相談者に、どのような組み合わせで相談を進めていますか
 - ③ 検査の判定に関して、職員間のレベリングを図る研修をどのように行っていますか
 - ④ 検査ごとの研修を行っていますか
行っている場合、どのように行っていますか
 - ⑤ 研修に関して、今後どのような改善が必要だと思えますか
4. 職業に関する情報提供について
 - ① 相談者に対して、どのような情報提供を行っていますか
 - ② センター独自では、どのような情報収集を行っていますか
 - ③ 今後、事業団本部に対して、どのような情報の提供を望んでいますか
5. カウンセリングについて
 - ① カウンセラーを必要とする相談者は、年間どのくらいいますか
 - ・それは、どのようなケースですか
 - ② カウンセラーに依頼するかどうかの判断は、どのような基準に基づいているのですか
 - ③ カウンセラーに依頼しなかった場合、どのような理由からですか
 - ④ 業務担当者等の職員は、どの程度・内容についてカウンセリングに係わっていますか
6. 「職業相談カード」について
 - ① 「職業相談カード」は記入作成が確実になされていますか
 - ② 「職業相談カード」の様式の簡略化を図る必要はありますか

- ・あるとすれば、どの部分ですか
- ・どのような様式にしたらいですか（具体的に）

7. 相談者の就職を支援する助言・セミナー・テキストなどは必要だと思いますか

- ・必要だとすれば、どのような内容のものが考えられますか

8. 職業安定所との業務の連携について

- ①職業安定所からは、どのような面で業務の連携を得られればよいとお考えですか
- ②職業安定所に対しては、どのような業務について連携を図るべきだとお考えですか
- ③今後、職業安定所との業務の連携については、どのような状況であればよいとお考えですか

9. 実施上、その他の意見はありませんか

《ナイスワークセミナー》

調査質問項目

1. “21世紀職業財団”や“女性職業センター”等との連携・競合について

- ・どのような状況ですか
- ・今後、どのような面での連携が必要だと思いますか
- ・その他の関係機関（職業安定所、都道府県婦人少年室等）との連携については、どのような状況にありますか

2. 募集に関して

- ・募集は、どのような方法で行っていますか
（例、センター単独、パート訓練とセット、職業安定所と連携等）
- ・このような募集をするのは、どのような理由からですか
- ・前の質問1で他団体等と募集の面で競合している状況にあると考えられる場合、どのような方法で募集をしていますか
- ・募集について、何か問題となることはありませんか

3. カリキュラムについて

- ・カリキュラムには、どのような内容を盛り込んだらよいと思いますか
- ・カリキュラムは標準的なものがありますが、こちらのセンター独自の特徴的なものはありますか
それは、どのような内容ですか
- ・独自のものを実施する場合、教材はどのようなものを使用しているのですか
それは、どのような内容ですか
- ・講師の選定は、どのようにしていますか
- ・自己診断ガイド、ナイスワークシートは、どのように活用していますか

- ・今後、カリキュラムはどのような点について改善したらよいと思いますか

4. パート訓練との関係について

- ・パート訓練にどのように結びついていますか
- ・パート訓練とセットで実施する場合、どちらを先に実施するものですか
- ・パート訓練を結びつけるに当たって、現状で支障となる点がありますか
- ・パート訓練の内容
- ・その他の能力開発コースを受講したケースはありましたか
それは、どのような内容のコースですか

5. フォローアップとしては、どのようなことをしていますか

- ・フォローアップが十分なされてれない場合、どのような理由からですか

6. 実施上、その他の意見はありませんか

資料 2

聞き取り調査事例

この資料は、全国47雇用促進センターのうち、「職業ガイダンス」については28センター、「ナイスワークセミナー」については17センターに対して面接聞き取り調査をした報告の中から、「職業ガイダンス」については14センター、「ナイスワークセミナー」については10センターを掲載したものである。

〈職業ガイダンス〉

聞き取り調査事例1

Q この雇用促進センターに職業ガイダンスを受けに来る人の特徴というのはどのようなものですか……。

一番多いのは学生で50%くらい、次いで一般求職者、在職者、高校生でそれぞれ10%くらいです。学生には専門学校生徒も入っています。それに高校中退者、高齢者、障害者といった順ですが、いずれも1%以下といったところです。

Q 対象が違えば、当然相談に対する対応も違ってくると思われますが、どんなことを注意しながらやっておられますか。一般求職者の場合からお聞かせ下さい。

一般求職者の場合は職業安定所から紹介されてきます。若年労働者が多くて19才から29才迄くらいの人ですが、一番困難なのはこの一般求職者の指導です。適性職業領域は検査でわかっても、それを受け入れる受皿、就職先が県内にはないのです。ここが担当者として胸のいたいところです。職業安定所からまわされてきたのですから、ここで相談をしなければ、求職者に対して気のどくなこととなりますので、検査をし、激励をしながら仕事さがしに行かせるのです。

Q 学生の場合はどうですか。

学生の場合ですと、VPIを使って本人にむいている職業領域を確認します。その際、県内の雇用情勢を説明するために、私が作った資料を使って指導し、その上で、本格的な模擬面接指導をします。私は長い間教員生活をしていまして、相談に来るのが殆ど教え子なので頑張っているのです。

Q 県内の雇用情勢について説明されるこの資料は、先生がおつくりになったということですが……。

半年くらいの間隔で作ります。県の職業安定課や高校進路協会、学生情報センター等から資料を貰って作っています。学生情報センターにいる指導官がやはり教員であったという関係から向こうで受付したものについても、直ぐこちらに紹介してきますので、相談にくる学生は、学校から紹介されてくる者と学生情報センターから紹介されてくる者との両方があります。

Q この県は学生情報センターがホストになって各職業安定所と情報ネットワークをもっていますので県内の雇用状況に関する資料とか、企業の具体的な状態に関するデータが豊富なんでしょうね。

データはこのほうが豊富です。ここは会社とのネットワークがありますので、個々の会社の業務内容もわかりますし、データもつくり直しておりますので、ここから出ていく情報のほうが多いし、質的にも良いのです。

Q そういう意味では競合するのではなくて、こちらのほうが優位になっているのですね。

資料をつくり直していくための情報はどこから入手されるのですか。

日経、毎日新聞、地元のタイムス、新報等を参考にしますが、この4紙に目を通してれば良い資料ができます。他にも既存の統計資料を使って県内の厳しい雇用状況を説明できる資料をつくります。

Q では、学生情報センターのコンピュータシステムは何に使われているのでしょうか。

個々の会社の求人情報と学校とを結んで、会社紹介をしています。むしろ、職業ガイダンスとか進路情報についてはこちらのほうが早いと思います。資料はこちらのほうが多いですから……。

Q 高校生の場合はどうですか。

私の教えていた子供とか、私が在職していた学校の生徒がよくきます。相談にくる生徒が1、2年の

場合は、どちらかという進路の相談をするということになります。それとは別に、高校、専門学校で年内10回くらい講話をしています。

Q このセンターでは職業ガイダンス業務を担当されるのは先生お一人ですか。

相談員は7名いますが、私が教育畑を経験していますので主になってやっています。1カ月に100名を越す相談を担当するときもありますので大変です。でも、学校よりは楽です。学校は授業をしながら進路指導をするわけですから……。

Q ところで、この県の労働市場の特徴というのはどういうものでしょうか。

この県の特徴は、第一に、就職活動のはじまる時期が非常に遅いということです。早期決定が出来ないというのが我々の悩みであるのです。

第二は後で話しますが無業者が多いという特徴があります。

第三は県内志向が非常に強いということです。高校生の場合、一部に県外を志向する者がいますが、他は殆ど県内就職を望んでいます。しかし、受け皿がないという問題があって就職率がよくないのです。高校生の場合、来春卒業予定者の県内の内定率が11.1%です（平成6年12月現在）。全体でも県外就職分を含めて28.2%です。ですから県外就職がないと高校の場合は残酷です。

Q では、県外に就職した高校生がUターンする場合の相談も多いのですか。

多いです。県外に出ていく学卒の傾向で他県と異なることは、進学就職、つまり専門学校に行きながら就職する者が6割から7割あることです。就職先もそういう企業が長い間の慣行でセットされているのです。また、高校の現場もそれを推薦しています。なぜかという卒業生も企業もその間の計画が立てられますから……。紡績、外食産業というような職種に限定されますが、勉強と職業活動の二つをやる子供はしっかりしていて専門学校を卒業するまで、会社を辞めない、だから会社も2年サイクルで採用してくれるのです。それが終わって地元でUターンした時、このセンターに相談にくるのです。しかし、思うように就職が出来ないのが悩みであるというのが実状です。

Q そういろいろな方がここに来られることはわかりましたが、検査の種類はどういう人に対して、どういう検査をし、それをどのように使っておられるのか教えて下さい。

VPIは殆ど学生と一般求職者を対象にやっています。若年者、高校中退者には職業安定所からもらった労働省編のものを使っています。それに高校中退者には興味検査をすることによって指導しています。というのは高校中退者の相談に対しては、勉強の話をするよりは、興味から入っていくのが一番よいのです。

ちょっと変わっているのはGATB（一般職業検査進路指導用）は中学校が実施しているのですが、ある中学校の例ですが、先生が検査をしてここにデータの打ち込みに来まして、その結果を学校に持ち帰って指導しているのです。3年生全部で400名ぐらいになりますので3名くらい先生が来ますが一日中入力して、それをもち帰って進路指導に使っています。

Q 検査の組合せになにか特別なお考え、方法がありますか。例えば成人求職者とかが在職者の場合は、すでにある程度職業経験もあり、しかも高齢者になればなるほど自分の職業興味も固まってしまっていて本人がこれまでの経験で判断していますのでVPIなどはやってもあまり意味がないわけです。むしろ、面接で話を聞いたほうが早いわけで、興味検査などはあまり意味がないわけです。しかし、あらたに、これまでと全く違うジャンルの職業にかわる場合は、本人にも見当がつかないわけですから、どんな職業があるかということ認識してもらうためにも適性検査を使うとい

うやり方をとっているところもあるようです。そこら辺をお聞きしたいのです。

臨機応変です。必ずこれを使うというのではなく、対象によります。でも、本人がこれとこれをやりたいという希望をもつ者が多いのです。話をして、「あなたが云うとおりに結果が出てきたらいいね」といって自分観を確認するために検査をするというやり方もあります。確認の手段に使うというやり方です。これは、ここに来る人で必要ないという人はほとんどいません。

Q その場合、相談に来た人のもっている方向と結果が違った場合にはどうされますか。

データをはっきり、その人に知らせるよりは、いいところを出して、不用のところはすててもよいのではないかと思っているのです。その人が立派に職業的に立ち直っていくのであれば、あえて低い部分は説明する必要はないと思っているのです。長所を話して、元気を出させるという気持を私たち担当者は持っているのです。ですから相談に来た人も来たときと帰るときと態度が違うのです。きたときは不安であることが直ぐわかりますが、帰るときには手をあげて帰っていきます。

Q それが本当の検査の使い方だと思います。検査だけを実施する場合ですと、検査で出た結果を全部説明することになりますが、相談の結果、検査結果で必要な部分だけ説明されれば、よいのではないのでしょうか。

いいところを出してあげることが大切だと思います。特に高校中退者などは、それが一番必要なことだと思います。結果をみて、自分の関心と合った結果が出たときには顔がかがやいてくるのです。そういう相談には身が入ってきます。相談にくる者の中には、登校拒否の子のケースもありますし、親がついてこねばならないような場合もあります。そういう子供にはどういふかたちで動機づけが出来るかということが担当者の心をいためるところではないのでしょうか。

Q そうすると、ここにおられる7名の担当者の相談に対するレベルが一定であると相談はうまくいくのではないかと思うのですが、判断に困るとか担当者によって解釈に違いがあるというようなことで支障を感じたことはありませんか。

担当者の皆さんは他にも業務をもってそれぞれの分野での仕事もやっていますので相談で困難を感じたときには、私にくるまで待っていて欲しいとか、出直して来てくれとかいうかたちで対応することがあります。

Q ところで、計画的な研修は行われているのですか。

研修は新任オリエンテーションの時と移動ガイダンスを行うときに互いに意見交換をしたり、あるいは業務上のミーティングというかたちでします。しかし、私を除く相談員は皆さん他にも業務をもっていますので、あまり研修するという時間をとることはありません。むしろ、問題点が発生した場合、私のところで処理することが多いというのが実状ですので、全員を対象にした研修の必要性はあります。相談員の方も受けたいと思っていると思います。中央で企画をして研修会をしていただくと助かるのです。いまこの雇用促進センターで研修を受けているのはこの4年間で私一人だけです。職業紹介の分野の相談は人の一生に関わりますので、気が重いことがあるのです。私も高等学校の教師を30年以上してきていろんなケースに接していますが、実践はあっても理論的な背景がないのでぜひ研修を受けたいのです。しかし、私は教育畑から来ているので利点もあります。それは教師はいつでも子供の長所を見るようにしているということです。このような立場で相談にのり、その子供が希望の会社に合格したときに“合格しました”といってケーキをもってくるのです。人に勇気をあたえるということが理屈抜きに喜ばしく感じます。

Q それだけに大変なお仕事だということになりますね。

だから、いくら忙しくても相談に来る人に対していやな顔をしてはいけない、いつも喜んで迎えることが大切だと考えています。昼食中に来て、5時をすぎてもイヤな顔は決してみせない。担当者はいつでもサービスの精神をもって相談に来る人を迎えることが基本とならねばならないと思っています。

Q ところで、カウンセリングを必要とするケースは年間どのくらいありますか。

昨年度は7件でした。身体障害者は障害者職業センターで行いますが、知的障害者、精神障害者の場合はカウンセラーをお願いします。

Q 職業安定所との連携は、具体的にどうなっていますか。

大変よい関係が保たれています。この県の場合は、皆さん顔みしりですので電話で連絡があった上で来たり、直接来たりします。その結果をまた知らせています。

Q 先ほど話題になった県内の雇用状況を説明するための資料も、職業安定所から情報をもったりしておつくりになっているのですね。

そうです。相談に来る人にも夢はありますから、現状を理解しないで希望を述べられることもあると思うのですが、県内の就職の状況がむずかしいのは数字を出して説明しないとわからないのです。しかし一方で、検査で相談者は自信をもって、県内の就職状況を資料に基づいて説明しますと落ち込むことになるのです。ですからこうした人に対して勇気を与えてやるのが大切です。

Q 最後に職業ガイダンスという仕事を一言でいうとどのようなものだと理解されていますか。

人間の生き方の相談だと思います。生き甲斐、働き甲斐をもつことのできる職業活動をするための相談をすること、いいかえれば、人生設計を組み立てていくということになるのではないのでしょうか。一つの例ですが、58才になる人で、働く意欲がなく、落ち込んでいた人が相談にこられました。丁度、私がその時60才だったのですが、私でも元気でやっているのにあなたは58才でまだ若いのですから、これからも働いて社会に還元する仕事がないものかどうかということをお話したのです。その人は、いまでは福祉施設でボランティアで働いています。また、ガイダンスを受けて就職した女子学生の例ですが、町で会った時に私に挨拶をしてくれます。人間の生き甲斐、働き甲斐をみつける手助けが職業ガイダンスではないでしょうか。

そういう考え方で相談をしていて、実際に働くということに結びついて結果がでてきますと、喜ばしいことで冥利に尽きます。そういう意味で、職業ガイダンスは教育の分野に入るのではないのでしょうか。

〈職業ガイダンス〉

聞き取り調査事例2

Q 職業ガイダンス業務とは、どのようなものとお考えですか。担当者の方のご意見をお聞かせ下さい。

この業務は、例えて言うならば「馬を水辺に導く」ことが業務の真髄だと考えています。要するに相談者に対して方向性を示唆してあげることだと思います。

当センターでは、来所者にどうしてガイダンスを知ったのかという事を聞いていますが、その答えで多いのは、一度来所した方の紹介が主であることから一人一人の相談については、100%の満足ではないにしても、ある程度導いているのではないかと思います。

Q 職業ガイダンスは、勤労青少年等を対象とした業務ですが、実際にはさまざまなケースが考えられます。求職者のうち離転職を繰り返す人については、どのような点に留意して相談を進めていますか。

検査の前の相談の過程で、そのことが判ればあまり深入りせず、カウンセラーの手を借りています。

Q 在職者の人はどうですか。

ほとんど事例はありませんが、検査を実施して、現在どういった不満を持っているのか等を聞いています。場合によっては、関係機関（職業安定所等）と連携をとって進めています。

Q 高齢者の相談者はいましたか。このような相談者の場合、どのような点に留意して相談を行っていますか。

高齢者はあまり実例がありませんが、まず担当者が対応し場合によってはカウンセラーの力を借りています。

Q Uターン者はどうですか。

普通の学生と同じ様な対応で、特に意識した相談或いは検査は実施していません。

Q 高校中退者はどうですか。

通常の対象者と同じ対応をしています。特に高校中退によって精神的ダメージを受けているような人は、カウンセラーに対応してもらっています。

Q その他に、特殊なケースはありませんでしたか。このケースでは、どのような点に留意して相談を行いましたか。

精神異常的な者に対しては、深入りせず一般的な職業観等の話をするようにしています。あまり根ほり葉ほり聞かず、なるべく相手の話を聞くようにしています。また、場合によってはカウンセラーに委ねます。

Q 検査に関して、お聞きします。

① それぞれの検査では、主としてどのような人が対象になっていますか。その判定はだれが行い、どのように活用していますか。また、検査の内容で支障をきたすことがあればお聞かせ下さい。

（対象者は、若年者、離転職者、在職者、高齢者、Uターン者、高校中退者などとし、判定者は、個人、担当者、カウンセラーなどとして下さい。）

	対象者	判定者	どのような点に留意しているか	支障をきたす点
職業興味検査 (VPI)	ほぼ全員が対象	担当者 カウンセラー	決めつけた判断はしないで、相手が答えを出せるようにしている。	判定書が全ての年代に応じた解説書になっていない。

職業レディネステスト (VRT)	職業の理解の 少ない者やV PIの結果に よる判断	担当者 カウンセラー	VPI検査と同じ活用	結果書がプリントアウトした時非 常に見づらい。
労働省編 一般職業適性検査 (進路指導用)	希望者のみ	担当者 カウンセラー	興味検査と併用して実施してい るので総合的に判定している。	時間と場所の制約がある。判定結 果が誤解されやすいところがある ので必ず結果を説明しているので 時間がかかる。
他の検査 名称 (CSG・CSG)	希望者	ほとんど判定 はしない。	やりたい人が勝手に出来るよう にしている。	

YG検査については、ガイダンス業務では使用していません。

Q 検査の結果を基に、担当者としてそれをどのように相談者に助言・指導するよう心掛けていますか。

検査結果を鵜呑みにしないように説明し、判定するときには、その辺を相談しながら進んでいます。特に、GATBについては、能力検査的性質から結果によって相談者が自信をつけたり、又は、自信を喪失したりするので、あくまでもこの結果は職業選択の目安に使うことなど細心の注意を図り説明しています。

Q どのような相談者に、どのような検査を組合せて相談を進めていますか。

VPI検査は、ほぼ全員に実施し、結果の判定は判定表を基に説明を加えています。VRT検査は、明らかに職業の知識が乏しい者（検査実施の前の相談過程で聞くこともある）或いは、VPI検査の結果でうまくグラフがでなかった者（例えば興味領域尺度のパーセンタイルがどこも0に近いとか、傾向尺度のAC尺度が極端に0に近いなど）に実施しています。結果の判定についてはVPI検査と同じ。GATBについては、この検査結果だけにとらわれず総合的な判定をするため、興味検査と併せて実施しています。結果の判定については、担当者或いはカウンセラーが行っています。

Q 検査の判定に関して、職員間のレベリングを図る研修をどのように行っていますか。

特別に実施はしていません。カウンセラーによるOJTで対応しています。

Q 職業興味検査（VPI）、職業レディネステスト（VRT）、労働省編一般職業適性検査（進路指導用）、その他の検査ごとの研修を行っていますか。行っている場合、どのように行っていますか。

特にやっていません。カウンセラー並びに熟練者のOJTによって行っています。

Q 研修に関して、今後どのような改善が必要だと思いますか。

本部主催或いは地方主催でも良いから検査判定についての実務研修を実施してほしい。併せて、検査の結果だけに終わらず相談も行うことから、カウンセリングについての研修をするべきだと思います。

Q 職業に関する情報提供について、お聞きします。

相談者に対して、どのような情報提供を行っていますか。

相談者からの情報提供依頼がほとんどないので、ビデオ・図書・雑誌で対応しています。

Q センター独自では、どのような情報収集を行っていますか。

特にしていない。情報については、職業安定所・学生センター等を紹介する程度です。

Q 今後、事業団本部に対して、どのような情報の提供を望んでいますか。

その地域の情報量を増やしてほしい。

Q カウンセリングについて、お聞きします。

カウンセラーを必要とする相談者は、年間どのくらいいますか。

年間 50 人位

Q それは、どのようなケースですか。

難しい相談者。精神的な面での相談者。高齢者等。

Q カウンセラーに依頼するかどうかの判断は、どのような基準に基づいているのですか。

最初に面談した担当者の判断とVPI検査等の結果。

Q カウンセラーに依頼しなかった場合、どのような理由からですか。

カウンセラーよりも他の機関に導いた方が良いと判断する場合（例えば職業安定所等）

Q 業務担当者等の職員は、どの程度・内容についてカウンセリングに係わっていますか。その状況をお聞かせ下さい。

カウンセラーがカウンセリングの内容等を担当者に説明してくれますので状況等について深く係わる事が多くなっています。

Q 「職業相談カード」について、お聞きします。

「職業相談カード」は記入作成が確実になされていますか。

ほぼ項目の全てに記入されていますが学歴の部分は最終学歴が多くなっています。相談内容の欄は、検査実施項目は担当者が記入しますが、相談内容はカウンセラーが記入します。

Q 「職業相談カード」の様式の簡略化を図る必要はありますか。

必要です。

Q あるとすれば、どの部分ですか。

学歴の欄は特に必要ではありません。

Q どのような様式にしたらよいですか。

ほとんどの場合何らかの検査は実施しますので、検査項目を予め印刷するようにはどうか。

Q 相談者の就職活動を積極的に支援することも業務として必要であると考えられますが、相談者の就職を支援する助言・セミナーあるいは参考となるテキストなどは必要だと思いますか。

必要だとすれば、どのような内容のものが考えられますか。

関係機関が開催する就職懇話会あるいは就職相談会・セミナー等の行事に積極的に参加すべきと考えています。

Q 職業安定所との業務の連携について、お聞きします。

職業安定所からは、どのような面で業務の連携を得られればよいとお考えですか。

職業安定所で主催する各種行事に共催させてもらうこと。雇用促進センターで主催する行事に共催又は後援してもらうこと。

Q 職業安定所に対しては、どのような業務について連携を図るべきだとお考えですか。

移動ガイダンス・就職懇談（話）会・人材確保・定着セミナー等

Q 今後、職業安定所との業務の連携については、どのような状況であればよいとお考えですか。

職業紹介業務は出来なくても、職業安定所の持っている就職情報やデータが雇用促進センターと直結（オンライン）で引き出せるようになればよいと思います。

Q 実施上、その他の意見はありませんか。

団体方式が導入されたことに伴い、ガイダンスのような対個人業務についての士気が上がりません。

〈職業ガイダンス〉

聞取り調査事例3

Q 職業ガイダンス業務とは、どのようなものとお考えですか。担当者の方のご意見をお聞かせ下さい。

来訪者が職業又は就職について抱えている問題を、ガイダンスを通して明らかにしてあげるといこととです。

もう一つは、ガイダンスを基に就職活動をする段階の方へ、その為の具体的な手段を提示してあげるといこととです。

職業ガイダンスには、ハローワークにないものが求められています。つまり、ハローワークは、希望する職種がない場合、職種の変換を誘導しますが、これに対して、ガイダンスは、適職の発見と、その職業に就く為のノウハウを与える役割を果たしています。

しかし、実際、求人事業主を見ると、ガイダンスの結果に出た適職がない場合もありますし、また、高校の進路指導の際も、本人の進みたい道での就職が困難な場合、職種変更を考えなければならなくなってきています。

ガイダンスでは、たとえ自分の希望しない職業であっても、そこでどのように自分の人生を生きるかといった人生観の問題を含め、職員全員で考えていく必要があると思います。

Q 職業ガイダンスは、勤労青少年等を対象とした業務ですが、実際にはさまざまなケースが考えられます。求職者のうち離転職を繰り返す人の場合、どのような点に留意して相談を進めていますか。

職業の選択は個人にまかされていますので、本人が離職したいという気持ちを尊重しつつ、離職の動機を明らかにしていきます。

適性検査だけではなく、この地域の労働事情や、離転職を繰り返した場合の将来展望、例えば、収入が減る場合もあるといった事などを提示し、その総合的な判断の中で、本人に選択してもらっています。

Q 在職者はどうですか。

在職者の場合は、労働条件よりもむしろ、職場の雰囲気、人間関係が問題になって、ガイダンスを受けに来る傾向が見られます。労働条件が良い会社に勤めていても、周囲が冷たいとか、機械が入っているため、人と人との会話があまりないという問題が挙げられています。そのような場合、生活の問題や、就職の見込みを考慮し、慎重に考えるよう促しています。

また、今の若者の中には、人生観がはっきり定まっていない者が多く、自分の抱えている問題を友達に相談することもないという傾向が見られます。ガイダンスで話すことによって、それらの問題を整理して、解決していくよう、相談を進めています。

Q 高齢者の相談者はいましたか。このような相談者の場合、どのような点に留意して相談を行っていますか。

高齢者の場合、現実の労働市場が非常に厳しい中で、あまり楽観的な話は無責任でできません。

まず第一に、話しを聞いて勇気づけてやること、そして、厳しい労働市場の中でどのような格闘をするかということを配慮し、機関としては、シルバー人材センター、人材銀行、職業安定所の高齢者部門などを紹介しています。

キャリアのある方には、適性検査は効果がないようです。

また、現実の仕事は、ビル管理に代表させるような作業職がほとんどなので、実際キャリアを積んで

来た方が、そのような仕事に就くには、相当の心の整理が必要となります。結局、職業安定所に行っても、人材銀行に行っても、自分の思う求人がないので、ここに来たら何かがあるのではないかという期待感があります。しかし、その期待に答えるのは難しく、まして、ガイダンスには、「人生相談」という内容が含まれていますので、特に高齢者でキャリアのある方の場合、配慮が必要となります。

Q Uターン者はどうですか。

人材を集めるためのセミナーを職業安定所と共催したり、また、Uターン者に雇用促進住宅を案内するといったことを行っています。

Uターン者は、情報がどこにあるかわからない場合が多いようです。そのような場合、例えば東京は飯田橋に労働省が設置したUターンセンターがあることや、その情報は、全て職業安定所を経由していつているということ、そして、その手続きの仕方を教えています。

Q 高校中退者はどうですか。

本人が相談に来た際に、高校中退と書く人と、書かない人がいるといった問題がありますが、実際には、高校中退者はあまり来ていません。

Q その他に、特殊なケースはありませんでしたか。そのようなケースでは、どのような点に留意して相談を行いましたか。

特殊なケースというのは、相談しに来る方が、心理的な問題を抱えていて、自分ではなかなか整理ができない場合が多い。

現実的に、職業ガイダンスを心理的な問題に結びつけていくのは難しいので、そのケースに応じて、職業安定所に連絡したり、福祉事務所に紹介したりしています。

Q 検査に関して、お聞きします。

それぞれの検査では、主としてどのような人が対象になっていますか。その判定はだれが行い、どのような点に留意して活用していますか。また、検査の内容で支障をきたすことがあればお聞かせ下さい。

(対象者は、在職者、求職者別に年齢等を記入し、判定者は、個人、担当者、カウンセラーなどとして下さい。)

	対象者	判定者	どのような点に留意しているか	支障をきたす点
職業興味検査 (VPI)	若年者 大・短大・専門在学、 卒業者 高卒は職業経験の ある人	雇用援助部門 担当職員 (4人)	適職探索	1.160の職業のうち理解できないで答える人が少ない。 2.160の職業がこのままで良いか検討が要。 3.一般社会人も可とあるが職業の種類を改正要。
職業レディネステスト (VRT)	若年者 中学・高校生及びVPI 検査の結果になじまない人	〃	進路・進学 指導	1.受験者から時間がかかりすぎるといわれる。 2.ABCのうちACの回答が同時にできないか。

労働省編 一般職業適性検査 (進路指導用)				
YG 性格検査				
他の検査 名称 (CSG)	中高年	〃		1.内容・質問が簡単である 2.適職に種類が少ない。 (内容を充実してほしい)

VPIは、四人の担当職員が平均して行っています。支障をきたす点は、160の職業の中には、勤労青少年や大学生というモデルケース以外の、社会人を対象とした場合、ふさわしくないものもあるという点です。また、現在の職業としてないものや、理解できないものもありますので、あらかじめB4の裏表に色刷りした解説を作っています。しかし、本来は、本人がコンピュータを打ちながら解るよう、全職業について一行程度の解説があった方が良くと思います。

レディネステストの場合、A・B・Cと、60位の同じような質問で構成されていますが、例えば、興味があるかと聞かれNOと答えた後で、やる気があるかという質問にYESと答えると、おかしなポイントになるという問題があります。A・B・Cが画面上で一度に処理できれば良いと思います。

VPIとレディネステストは、対象者が違うので、その点に留意し、短大以上で就職を控えている人は、VPIを行うようにしています。

VPIを行う際は、その判断材料が興味によっているのです。例えば、資格とか労働市場というものが判断に入り込まないように、その点を説明して実施しています。

Q 心理検査（職業興味検査：VPI、職業レディネステスト：VRT等）は検査目的にあわせて適正に選定し、実施結果については、実施担当者の解釈を経て適切な方法で受験者（相談者）に伝達される必要があります。

どのような相談者に、どのような組合せで相談を進めていますか。

大抵は単独実施ですが、例外的に、VPIをやった後で、レディネステストとかCSGをやるケースもあります。

レディネステストは、対象者が中・高校生となっていますが、高校卒業者でも知恵遅れに近い人や、社会経験の少ない人の場合、VPIと併せて行うこともあります。しかし、二つの検査の結果が必ずしも同じような領域に入るとは限りません。VPIとレディネステストは、領域に互換性がありますが、個人の結果には互換性がない場合が多くなっています。

Q 検査の判定に関して、職員間のレベリングを図る研修をどのように行っていますか。

特殊なケースに関しては、検査後にミーティングを行っています。

また、年に一回位、カウンセラーの先生にカウンセリングの指導を仰いでいます。

Q 職業興味検査（VPI）、職業レディネステスト（VRT）、労働省編一般職業適性検査（進路指導用）、その他の検査ごとの研修を行っていますか。

行っている場合、どのように行っていますか。

YG性格検査については、昨年、カウンセラーの先生を招いて、研修を行いました。VPIは、年一回、全職員対象に行っています。経験の少ない職員のために、意思統一を図る上で、一斉にコンピュータを動かしながら、担当者がコーチするという形で対応しています。

Q 研修に関して、今後どのような改善が必要だと思いますか。

今のところは特にありません。

Q 職業に関する情報提供について、お聞きします。

相談者に対して、どのような情報提供を行っていますか。

職業安定所、雇用開発協会、人材銀行、就労援助センターの情報、シルバーニュース、市町村の広報、商工会議所の出版物などを提供しています。

この他に、能力開発に関しては、公共の訓練施設を中心に、講習会の情報を集めて提供するようにしています。

女性の再就職の問題については、ナイスワークセミナーを行ったり、女性等就業援助センターや、21世紀職業財団など、関係機関10カ所余りの情報を整理して提供することになっています。

Q センター独自では、どのような情報収集を行っていますか。

能力開発を中心に行っています。

将来の職業が資格を有するもの場合には、その資格がどんなものであって、どういう受験手続きをとらなければならないのか、あるいは、そのために勉強するには、中高年受講奨励金や、施設を利用できるので、そのような情報を取りそろえるようにしています。

その他、女性のための職業や、“なるにはブック”のような参考資料を集めています。

Q 今後、事業団本部に対して、どのような情報の提供を望んでいますか。

ふるさと定住財団の情報。

その他、ガイダンスに来た人が、実際就職活動をするためのノウハウが一目で解るような、簡単なマニュアルのようなものがあれば良いと思います。その際、産業分類や職業分類が一目で解るものも載せておくと、ガイダンスの際、非常に役に立つと思います。

Q カウンセリングについて、お聞きします。

カウンセラーを必要とする相談者は、年間どのくらいいますか。

実際はいません。

Q カウンセラーに依頼するかどうかの判断は、どのような基準に基づいているのですか。

精神的・心理的に問題があり、ガイダンスの範囲で対応できないという場合、カウンセラーに依頼します。

Q カウンセラーに依頼しなかった場合、どのような理由からですか。

カウンセリングが必要と思われた場合でも、第一にカウンセリングを受ける意志を来訪者に確認する必要があり、また、その後カウンセラーの先生と日程調整の段階で、都合がつかないという理由が挙げられます。

Q 業務担当者等の職員は、どの程度・内容についてカウンセリングに係わっていますか。その状況をお聞かせ下さい。

実際、カウンセラーを依頼するケースがないので、ほとんど職員がカウンセリングに携わっています。

Q 「職業相談カード」について、お聞きします。

「職業相談カード」は記入作成が確実になされていますか。

原則的には記入をしています。

Q 「職業相談カード」の様式の簡略化を図る必要はありますか。

簡略化の必要はありませんが、改訂する部分はあります。

下の欄に検査実施欄を備え付けると、色々な尺度を入れやすいのではないかと思います。

免許・資格の欄があれば、相談の過程で役立ちます。

生年月日は、年齢にした方が良いでしょう。

カードの記入については、プライバシーの問題を考慮するならば、書きたくない所は、書かなくてもよいという了解をとる必要があります。

Q 相談者の就職活動を積極的に支援することも業務として必要であると考えられますが、相談者の就職を支援する助言・セミナーあるいは参考となるテキストなどは必要だと思いますか。

必要だとすれば、どのような内容のものが考えられますか。

ガイダンスの後で就職活動をするための、具体的な手順を整理したマニュアルが必要です。カウンセリングを通してアドバイスはしていますが、サービス強化という事で、転職のためのマニュアル、学生のための就職マニュアル、Uターンのためのマニュアルなどを、印刷物の形で提供すると良いと思います。その中に、能力開発に関する機関の情報もいれると良いと思います。

セミナーに関しては、就職を控えた学生やUターン者、離転職者には、有効だと思います。

Q 職業安定所との業務の連携について、お聞きします。

職業安定所からは、どのような面で業務の連携を得られればよいとお考えですか。

ガイダンスを受けに来る方の大多数が、最終的には、就職活動を行うという点から、事業団が行うガイダンス業務と、職業安定所の行う職業紹介は結びつかなくては、一つの機能として働き得ません。その結びつきというのは、二つの機関で考えていかなければならないと強く感じています。そのためにはまず、この二つの組織が持つ機能の違いを明確にする必要があります。

移動ガイダンスは、職業安定所と連携して、かなり行っていますが、これは、来訪者に対して行うガイダンスにおける業務の連携とは別に考えなければいけません。

ガイダンスから職業紹介というのが基本的な流れなので、事業団では、ガイダンスの中で、具体的な就職活動をするには職業安定所を利用するのが一つの大きな方法だという事を明らかにするような連携が必要です。

Q 職業安定所に対しては、どのような業務について連携を図るべきだとお考えですか。

まず、職業ガイダンスというものの内容を職業安定所の方に熟知してもらおう努力をしなければなりません。

ガイダンスから職業安定所へという流れを、もう一度、意識して作っていく必要があります。

Q 今後、職業安定所との業務の連携については、どのような状況であればよいとお考えですか。

ガイダンスの後で職業安定所に行くという、日常的な流れを作り、ガイダンスでの相談内容が、職業安定所の職業紹介業務の時に活用できるような状況を作るということです。

今の所、職業安定所からこちらに検査をしに来るという例が、年間10件位ありますが、その場合、結果を封筒に入れて、職業安定所へ持って行かせるようにしています。

結局、職業安定所が、雇用促進センターを、どのような位置づけで捕らえているかが問題となります。

Q 実施上その他の意見はありませんか。

一つは、職業ガイダンスというのは、今のやり方ではまだしっかりとした位置づけがされていないので、まず、“ガイダンスというのは何か”という部分をきちんと整理しなければいけないと思います。

大きな流れとして、職業ガイダンスから職業安定所へということになるが、実際的に労働省のデータを見ると、職業安定所がかかえている求人者は全体の三分の一で、その他は一般の求人誌なり、新聞なりの方法をとるので、行政と違う部分を強調するならば、そういう他の方法も含めたガイダンス業務というものをやらなければならないと思います。

もう一つは、ガイダンスで実際やっている検査は、VPIとレディネステストがほとんどで、これを考えた場合、ガイダンス業務は、大学・短大に在学中で、具体的には3年生とか、あるいは高校生が中心となる事業なのではないのかと思います。例として、市内大学の就職センターの依頼でガイダンスを行っていますが、大変好評を得ています。やはり、行政と特殊法人の違いなり、他の機関との違いを際立たせるためには、在学中の学生について専門的にガイダンスできるような方法を研究していく必要があるのではないかと思います。

また、ガイダンスには、ミスマッチを防ぐための職業意識の醸成といったことが含まれます。職業安定所の場合は、労働市場というものをふまえて職業紹介をしますが、職業に就こうとする方には、具体的なアクションをするまでの前段があり、この部分が事業団が取り扱う部分だと思っています。

〈職業ガイダンス〉

聞取り調査事例4

Q 職業ガイダンス業務とは、どのようなものとお考えですか。担当者の方のご意見をお聞かせ下さい。

若年者対象の場合は、職業ガイダンスの中の就職ガイダンスになりますが、職業ガイダンスというのはもっと幅が広く、職場の中での悩みの相談などの職業カウンセリング等も含めたものだと思います。その辺が混同している点もありますので、比較検討している段階です。

ガイダンスは、離職率の問題とも関係し、離職率が高いということは、一つには、その職業に参入する時点でのガイダンスが不十分だったためと考えられます。そのような時点では、職業ガイダンスは非常に重要な役割があるものと思います。

もう一つは、本当はやめなくても良かったのに、職場カウンセリングといったものが不十分だったために離職してしまう場合もありますので、この辺を分けて、職業ガイダンスの中の職場カウンセリングとしての役割がもてれば良いと思います。

Q 職業ガイダンスは、勤労青少年等を対象とした業務ですが、実際にはさまざまなケースが考えられます。求職者のうち離転職を繰り返す人の場合、どのような点に留意して相談を進めていますか。

相談する前に今の生活はどうしているのかを聞いています。若い人でも、離職後一人でアパート暮らしをしている人が多いので、生活の基盤は何であるか、どうしたらいいかということで、職業安定所で扱っている雇用保険の説明などを注意して行っています。

Q 在職者はどうですか。

在職者が転職しようとしている場合、状況を判断して、はっきりしためどがついてから辞めるよう、指導しています。

在職者の場合、職務について悩んでいる場合と、職場そのもので悩んでいる場合がありますが、後者の場合はガイダンスというよりもカウンセリングになります。職場に対して不平不満を良く聞いて、努力する余地があるかどうか、そのまま辞めた方がいいか相談します。

また、ガイダンスでは、性格的な問題も考慮する必要があります。すぐ些細なミスをおかしてしまうような人が、機械関係の仕事を繰り返し辞める、あるいは人付き合いが下手なのに無理をしてホテルのロビーで働くといった、自分の本来の性格とちょっと離れた所で仕事をされている方には、自身の性格をもう少し理解するよう促しています。

Q 高年齢者の相談者はいましたか。このような相談者の場合、どのような点に留意して相談を行っていますか。

高齢者には、自分のポストとか地位、キャリアというものにこだわりすぎて、それしかできないという方が多いようです。その他に何ができるかという所から押して行って、相談しています。

職業の興味検査をやってみることもありますが、高年齢の方の場合、どうしても考え方が固定してしまっていますので、相談しても無駄だと思います。

Q Uターン者はどうですか。

まず、なぜこちらへ来たのかという事から始めて、近郊の労働市場等を説明し、現在は就職難であること、また、歳がいったればいってほど就職が困難であるからということの説明して、どうしてもUターンしたい方の場合は、同じフロアにある人材銀行に行って調べるように言っています。

Q 高校中退者はどうですか。

高校中退者はあまり来ませんが、ガイダンスの際は、特に中退という事は意識しないで接するようにしています。経験も浅い、職業知識もない来訪者ということで、どんな所に興味があるのか自分で解っていない人が多いので、検査の結果を基にしながら、どういう所に興味があるのかということと一緒に見つけるといった心構えでいます。

Q その他に、特殊なケースはありませんでしたか。そのようなケースでは、どのような点に留意して相談を行いましたか。

精神障害者や、それに近い方の場合、カウンセラーの先生による継続相談になります。その場合も、最初から心を開いてくれるわけではありませんので、まず、どんな事で困っているのか簡単に話を聞いて、またいつでも来所してくれるように促しています。

時間のかかる方は、一日に二人はできませんので、電話で予約をしてもらうようにしています。

また、場合によっては、職業ガイダンスの後で、精神保険センターのような機関に紹介しています。精神的理由で社会に適応できない方が、直接精神科などを訪れるのではなくて、職業カウンセラーから、専門機関を紹介してもらおうといった、一つの窓口になればと思います。

Q 検査に関して、お聞きします。

それぞれの検査では、主としてどのような人が対象になっていますか。その判定はだれが行い、どのような点に留意して活用していますか。また、検査の内容で支障をきたすことがあればお聞かせ下さい。

(対象者は、在職者、求職者別に年齢等を記入し、判定者は、個人、担当者、カウンセラーなどとして下さい。)

	対象者	判定者	どのような点に留意しているか	支障をきたす点
職業興味検査 (VPD)	短大生、大学生 各種学校生徒 一般の相談者で 35歳までの方	担当者 及び 職業カウンセラー	安易に結果にこだわることなく自己の努力によって適職とするよう、現職を退職する前に生活の基盤等を考慮して行動するようまず努力してみることを。	傾向尺度については妥当性に疑問を感じさせられることが少なくないの で、重要視しないようにアドバイスする事がある。 結果の説明に難解な用語がみられる。 誤解・混乱を招きやすいのではないか。
職業レディネステスト (VRT)	高卒又は高校中退 ならびに職業経験 の少ない若年者	同上		
労働省編一般 職業適性検査 (進路指導用)	上記の相談中に必 要と認められた場 合	同上		
YG性格検査	同上	同上		
他の検査 名称 (ワークシート)	ナイスワークセミ ナーの受講者	各個人 又は 担当者		

VPIについては、来談者の方とどうしてこういう結果になったのか話し合っ、その検査結果の意義を、来談者の方の興味のある職業分野の指摘にとどまらず、性格という所まで深め、その分野への適応の可能性を理解するように努めています。支障をきたす点は、傾向尺度が納得性に欠ける場合があることです。また、興味領域の中に、Iの領域というのがありますが、これは一般の方が新しく職業に参入する場合には、あまりにも研究者、学者的な職業がほとんどなので、もう少し現実的な職業の例を出してほしいと思います。Rの分野の場合は、女子の場合は難しいので、もっと工夫してほしいと思います。

VRTについては、比較的職業知識の少ない来談者のための検査という風に考えています。支障をきたす点としては、その結果にかなり難解な用語が使われていて、高校生程度の対象者には、誤解や混乱を招きやすいのではないかとと思われることです。

Q 検査の結果を基に、担当者としてそれをどのように相談者に助言・指導するように心掛けていますか。

往々にして、適職を即発見できるような印象を持ちながら来訪される方が多いので、ガイダンス、適性検査というのは、単にどのような職業に興味があるのか、又どのような職業がその方の興味の範疇にあるのかを中心に話しをするのであって、実際の就職活動についてはそのことを参考にしながらもご自身の活動に委ねられるものだということを申し伝え、即就職に結びつく、あるいは適職を発見できるといった過大な期待を持たせないように心掛けながら、アドバイス、サジェスチョンしていくようにしています。

VPIの場合、15を割るような低レベルのものについては何でこうなったのか、自分の不得意なもの、興味のないものを見つけ、何かを打破すればできるのではないかと可能性を考えます。

Q 心理検査（職業興味検査：VPI、職業レディネステスト：VRT等）は検査目的にあわせて適正に選定し、実施結果については、実施担当者の解釈を経て適切な方法で受験者（相談者）に伝達される必要があります。

どのような相談者に、どのような組合せで相談を進めていますか。

VPI、VRTが中心。相談者の対象によって色々な対応があります。

若年者の場合は職業に関する知識が極めて不十分なので、職業に関する基礎情報を与える職業ハンドブックといったものを提供します。

離転職者あるいはUターン者の場合は、現在の県内の労働市場、特にUターン者の場合は、生活関連情報といったものを整理し、提供しています。転職者の場合、転職自体が今の状況ではかなり厳しいので、労働市場や雇用ニュースといった関連情報を提供しています。

高齢者には、できれば今までの長いキャリアを生かした道で再就職したいという方と、もう今までの仕事はたくさんだから、この際白紙で再就職したいという方がいます。前者の場合はマスターコース、後者の場合はアビリティコースといった、職業能力開発に結び付けた情報を提供をしています。

Q 検査の判定に関して、職員間のレベリングを図る研修をどのように行っていますか。

今年は、年度始めに二回ほど内部の学習会を実施しました。一つは、ガイダンス機器の操作等について、もう一つは、実践講習ということで、基本的な内容について行っています。

ガイダンスそのものは、情報の提供であって、こちらから義務づけるものではないので、情報量に差があっても、基本的には、職員間での大きな違いはないと思います。

Q 職業興味検査（VPI）、職業レディネステスト（VRT）、労働省編一般職業適性検査（進路指導用）、その他の検査ごとの研修を行っていますか。

行っている場合、どのように行っていますか。

VPIとVRTの内部学習会については二回実施していますが、基本的な学習にとどめています。

労働省編一般職業適性検査については、今年度具体的に学習会を実施したという経緯はありません。

Q 研修に関して、今後どのような改善が必要だと思いますか。

いわゆる勉強会だけでは限界がありますので、レベルの向上をはかるといふことなら、職員に対して本部集合研修なり又は派遣研修等が当然必要となってくると考えています。

Q 職業に関する情報提供について、お聞きします。

相談者に対して、どのような情報提供を行っていますか。

対象来所者によって色々変わってきますが、大体職業に関する知識が不十分なので、それについては職業ハンドブックを提供しています。

今どういった人材ニーズがあるのかといったものは、産業開発センターの人材情報とか、あるいは県内の職業の月報を提供しています。

最近の労働市場、失業情勢については、労働省の各調査時報を提供しています。

転職その他、職業能力開発に結びつくような対象者の場合は、能力開発に関する施設とか訓練内容についての情報を提供しています。

それから一部ガイダンスのためのビデオもありますので、そういったものをできるだけ利用しています。

Q センター独自では、どのような情報収集を行っていますか。

日刊新聞等数種類から、例えば最近だと新規採用の労働市場が厳しいといった、職業、労働市場に関する記事、それから経済動向とか雇用管理に関連する記事を、必ず抜粋し、切り抜いて編集し、新聞情報として毎日作って展示しています。

Q 今後、事業団本部に対して、どのような情報の提供を望んでいますか。

現在、パソコン情報システムに、文献情報システムや地域雇用開発情報提供システムなどが入っていますが、まだまだ内容的に不十分です。

将来的には、そういうシステムは本人がじかに自分の手で操作してアウトプットできるようなものになればと思います。

それから、職業ガイダンスそのものに関する対象者別の資料、マニュアルのようなものがあれば、職員が共通意識の上で相談できると思います。

もう一つは、最終的に職業ガイダンスというのは職業に結びつかなければならないので、職業紹介はできなくても、現在職業安定機関で持っている情報のシステムがネットワークされていれば、求人の傾向がつかめ、来談者にとって良いと思います。

また、最近ますます職業が細分化されて職業の数そのものが増えていきます。特に横文字職業については、私たち自身がどういう職業なのか疑問を持つ事もありますので、そういったものが分かり易く整理してある資料が必要です。

Q カウンセリングについて、お聞きします。

カウンセラーを必要とする相談者は、年間どのくらいいますか。

一カ月に一度来る方、二週おきに来る方、去年きた方がしばらく来なくてまた来るという事などあって、延べで約40人位かと思っています。

Q カウンセラーに依頼するかどうかの判断は、どのような基準に基づいているのですか。

精神障害者やそれに近い方の場合は、私たちが話しても納得してもらえないので、カウンセラーの先生にお願いして、話を聞いて、アドバイスしていただきます。

また、相談している過程で私たちの手には負えないという場合には、カウンセラーの先生にお願いするという方向に持っていく場合が多いです。

相談しにくいケースとしてしばしばあるのは、検査結果がどこにも興味がないという形で出てくる方で、それが、まだ精神的に幼いとか就職する心構えができていないとかいう理由の場合は、カウンセリングが必要かと思えます。

Q カウンセラーに依頼しなかった場合、どのような理由からですか。

大抵の場合は、就職しようという強い意志を持って来ていて、興味も検査の結果、おおむね出てきますので、カウンセリングは必要ないと思えます。

Q 業務担当者等の職員は、どの程度・内容についてカウンセリングに係わっていますか。その状況をお聞かせ下さい。

通常、安定機関から依頼のある移動ガイダンス、又は来所者の個別ガイダンスについては、学生が主体であるということから、VPIとかVRTといった興味検査をして、マニュアルにあるような解説をするようにしています。それがカウンセリングと言えるかどうかはわかりません。

また、カウンセラーに依頼した場合、その後の職業安定所での就職活動の仕方や、職業能力開発の情報を、カウンセリングに立ち会いながら提供することもあります。

Q 「職業相談カード」について、お聞きします。

「職業相談カード」は記入作成が確実になされていますか。

できるだけ詳細に記入するように心掛けています。ただ、移動ガイダンスの場合や、学生などで単に適性を知りたいので検査をしに来た場合は、相談カードの内容の一部、省略する場合があります。継続相談というのは特殊なケースで、ほとんどが一回きりの来所で、VPIをして助言をするという程度なので、それらについては記載せず、VPIのコピーをつけています。

Q 「職業相談カード」の様式の簡略化を図る必要はありますか。

あるとすれば、どの部分ですか。

簡略化ではなく、改正する点として、カードの中の学歴欄で、各種学校の生徒についても明確にしておいた方が良いでしょう。

繰り返し来る方で長い相談になると、一日でカードが終わってしまうので、その後続けて書くための補助紙のようなものがあれば良いと思います。

Q どのような様式にしたらよいですか。

対象者別のカードの様式にするか、共通であればそのような区別ができるような様式にしてはどうか。

例えば、離職者であれば、なかなか口では言いにくい理由もありますので、できれば本人が離職の理由を書けるような様式になっていれば、ある程度予備知識になり、相談の中身も充実してくるのではないかと思います。

また、現在の自分の状況が在職中とか、転職希望とか、○印をする欄があれば、どうして転職したいんですかといふうに話しを持って行きやすい。

Q 相談者の就職活動を積極的に支援することも業務として必要であると考えられますが、相談者の就職を支援する助

言・セミナーあるいは参考となるテキストなどは必要だと思いますか。

必要だとすれば、どのような内容のものが考えられますか。

VPI、VRTに関しては、どのように活用していくのかはそれぞれの担当者に任されていますので、ある程度、基準を定めたマニュアルがあればと感じます。手引きはありますが、具体的な相談のマニュアルというのはないので、最低限対象者別に必要だと思います。

Q 職業安定所との業務の連携について、お聞きします。

職業安定所からは、どのような面で業務の連携を得られればよいとお考えですか。

ガイダンスの実施要領の中には、連携について明確に記載されていますが、実際には皆無に等しいです。

職業安定所から紹介カードを寄せてもらうことによって、こちらでガイダンスを行うという連携があれば良いのではないかと思います。

Q 職業安定所に対しては、どのような業務について連携を図るべきだとお考えですか。

勤労青少年職業相談連絡書等を使って、それにカウンセリングの結果を添付して、来訪者が求職活動を始める際に、職業安定所へ持って行くようにすれば良いと思います。

Q 今後、職業安定所との業務の連携については、どのような状況であればよいとお考えですか。

職業相談というのは、規定にもあるように、職業安定所の行う職業紹介を、我々が前段でガイダンスするというものなので、単なる移動ガイダンス的なものに留まるものではないという風に考えています。

ガイダンス業務について、我々と職業安定所が連携を計るべく、常に連絡会議を開いて行かなければならない。しかし、そういう機会すらなかなか無いというのが現状です。

Q 実施上、その他の意見はありませんか。

今年度からは団体方式に伴う取り組みという中から、職業ガイダンス業務についてはあくまでも個人を対象にするということで、団体方式の枠の中からは外すことになっています。

移動ガイダンスが多かった当センターの実施体制をトーンダウンして、いわゆる離転職者など、学生以外の方に対する本来あるべきガイダンスをするべきではないのかということが、我々の方としては一つのネックになっています。

カウンセリングについては、実際やっているうちにもっと深く相手の方と話し合ってみる必要があると感じてきました。興味が十分絞りが切れていない方というののもかなり多くいますので、カウンセリングの必要性を感じつつあります。

〈職業ガイダンス〉

聞き取り調査事例 5

Q ガイダンス業務を担当されて何年ですか。それと何人で担当されていますか。

平成元年からですので、6年目になります。移動ガイダンスの時は応援体制をとり、数人で担当しますが、私が専門的に一人で担当しています。

Q それでは質問に入らせていただきますが、職業ガイダンス業務とはどのようなものと考えていますか。

私は職業安定所のOBで、窓口の職業紹介業務なども担当していましたが、職業安定所では求職者数も多く、個々の能力や特徴をつかむことができていなかったように思います。この業務が職業探索等に大事な業務であるという意識をここにきて初めて持ったような状況です。

センター窓口に来所される方は、職を転々としたり、心理的に迷っている方とか職業安定所で求職活動されている方の中でも問題を抱えている方が多いので、職業ガイダンスを通して職業安定所との連携などから、能力を最大限に生かせる職業に就けられればと考えますし、その意味では自分自身でもやりがいのある仕事だと思っています。

Q 来所される方の中で、求職者で離転職を繰り返す方に対してはどのような点に留意して相談されていますか。

20代後半から30代の方で、3か月とかぐらいで職業を転々としているケースの人が割と多いです。本来は1対1ですべきですが、来所者が多いため4人ぐらいまとめて対応しなければならない状況で、個々の職業生活設計の援助までに至るようなアドバイスが、なかなかできにくい現状があり、離転職を繰り返す人には、なぜ離転職を繰り返すことになっているか原因の把握ができなければ援助できません。

検査をして、その結果について説明するなかで、自己理解を深めてもらうことに留意し、志向する職業が検査の結果では適性がなかったり、興味が志向と異なった形で現れることもあり、検査結果が援助する上の大事な資料となっています。

Q 話だけでは分からないところも、検査してみると客観的に判断できるということでしょうか。

そのとおりです。

Q 在職者に対してはどうでしょうか。

二通りあると思うんです。一つは現在の職場での経験年数と本人の年齢とで責任ある仕事に就かざるを得なくなってきたり、将来この仕事でやっていけるかという不安が出てきて、続けていきたいが果たしてどうだろうという相談があります。

また、在職中だがどうしてもうまくやっていけそうにないから転職を考えたい、ということがあります。

その他Uターン就職希望者もありますが、検査をしてその結果においてアドバイスしています。

Q 最初から在職者とかUターン者ということを入れておいてということではなく、話しながらその結果に基づいて対応していくということでしょうか。

そうです。

Q 高齢者の方は来所されますか。留意されるところは。

適性検査の適応年齢は35歳ぐらいまでになっていますが、この年齢を越える方からも是非受けたいという申し込みがあります。50~60代の方々には、この検査で適性能力を把握することが難しい面も考えら

れますので、40歳程度までにしぼって受け入れています。

高齢来所者の中には、離転職の繰り返しや、不安定な職業についている人が割と多く、どんな職業に向いているか検査を受けたい希望者がほとんどで、これらの方には「労働省編中高年齢者用職業適性検査」を使用することになってはいますが、結果の整理がコンピューターシステム化されておらず、当センター独自の、主として手腕とか運動機能能力を測定する部分を抜粋した中高年齢者向きの適性検査を作り対応しています。

Q マスターコースの検査は使われていますか。

使っていません。

職業安定所で、中高年齢者対象の就職相談会をよく持つんですが、その席で職業ガイダンスをやってもらいたいと依頼もあるんです。その時にも抜粋の適性検査とコンピューター版職業興味検査を使ってやっています。

Q Uターン者に対してはどうでしょうか。

こちらの県ではUターンとIターンとを使い分けているんですが、窓口には離職して帰郷するUターン者がほとんどです。これらの人達は、県内の労働市場をよく理解していない面があるので、地域の企業情報とか、求人状況、賃金情報など各種の情報提供に留意しています。

Q 高校中退者に対してはどうでしょうか

以前は中退者の来所がありました。県で中卒者、高校中退者の就職に問題が多いということで、県の事業の一つとして学校と連絡を取りながら、職業能力開発の趣旨で随時職業訓練校に入校できる制度を取り入れています。総合専修科が本年度からでき、更に技能者育成特別訓練などで中退者などに技能を身につけて就職してもらおう対策が取られているために、最近ではほとんど来所がありません。

Q その他特殊なケースはありますか。

精神障害の方がこられる場合がありますが、当センターでの対応が難しいため、障害者職業センターを紹介することがあります。

また、高校中退の非行グループで保護観察中の者について、保護観察施設から職業自立を進める上で、職業適性検査の実施を依頼されたこともあります。

Q 検査についてお聞かせください。それから、検査結果についてどのようなことを心がけていますか。

さきほど少しお話ししましたが、こちらでは予約申込により数人ずつまとめてガイダンスを実施しておりますので、対象者別に十分な対応ができない傾向にあります。

検査結果の見方、活かし方だけの相談に終わってしまうと、検査を受けたことによって、自分を高く評価していた場合、結果が低く出たりすると、逆効果になってしまう場合もあるわけです。

その人の個性を活かし、望ましい職業選択を援助していくという観点から、「検査ではあなたの能力のすべてが測定できるものではないですよ」ということに加えて、その人の価値観とか欲求、身体状況、健康状態等により総合的に判断することが、「職業を選ぶうえに重要なカギを握っていますよ」ということに力を入れて相談するようにしています。

「検査結果だけにこだわらないように」という考えで指導しています。

Q 四つの検査で支障を来す点とか、問題があるとか、こうしてほしいとか、こういう検査を増やしてもらいたいということはありませんか。

特別に支障ということはありません。興味検査について、コンピュータを使って実施していますが、自分の興味、関心の表現を十分理解できるように援助してから検査を行います。職業に対して自分が向き合ってしまうと、その職業に向く向かないという考えで選んでしまう傾向が強いです。

個人差もあります。短大生などは非常にプロフィールの表れ方がいいのですが、年齢が高くなると職業経験を土台において判断してしまう、そのへんがもう少しなるとかならないか、という気がします。

本人がどういう職業を志向しているかを、初期の相談過程で聞いていますが、興味検査で出た結果と全く逆な結果が出るのが割と多いのです。興味、関心を表した結果では無いと判断される場合にどのように指導すればよいか、という面があります。こちらで上手に援助して使う、ということにつきるかも知れません。

Q 各心理検査はどのような相談者を対象にしていますか。

対象者ごとに必要な検査をやっていく、ということが当然な考え方ですが、当センターは電話予約で週に2～3日を設定し、順に予約を受けていますので、どのような人かは来所するまで把握できない、来所して初期相談時に相談内容を確認すると、ほとんどの人が、「職業適性検査を受けたい」という申込みなのです。

対象者ごとに必要な検査を活用する、という考え方は持っていますが、年齢、経験の異なる複数の人達を同時に実施する関係から、ほとんど適性検査、性格検査、興味検査の3検査を行っており、対象者に合わせた検査というのは、ほとんど出来ない状況です。

Q 組合せというのは、全部の検査をやっているのですか。

はい、基本的に3検査（VPI・適性検査・YG性格検査）を全員にやっています。

まず、最初に性格検査を実施します。20分くらいで終わりますので、次の適性検査の検査時間を利用して、検査終了時までには性格検査の結果を出します。更に適性検査の採点時間中に、職業興味検査をやってもらい、というように採点時間等を短縮し、検査結果の説明、援助する時間をとれるように工夫しています。

Q 職業経験の無い若い人などの場合はVPIよりVRTがいいというときがありますが。

短大生などはほとんど適性検査・VPIを希望して来所するため、高学歴者にはVPIを取り上げています。高校生などにはVRT対象と考えていますが、来所者はほとんどありません。

Q 検査結果の判定等職員のレベリングを図る研修は、どのように行っていますか。

職業ガイダンス移動相談の時などのために、なるべく大勢の職員に体験しておいてもらう必要がありますので、人事異動の新任者を中心に受験者の立場になってもらって3検査を受けてもらい、模擬相談援助を実施したり、実際に来所者と一緒に受けってもらう、実務研修を通じた研修を行っています。

Q 各検査ごとの研修はということですが、こちらでは全部体験してもらうということですね。

そうです。すべてやっています。採点についても各自で受けしてもらいます。検査結果の援助方法は、担当者の援助方法を聞いてもらっています。

Q 研修に関して、今後どのような改善が必要だと思われますか。

二つありますが一つは、先程も話したとおり研修といっても体験的な研修で、特別に研修用の資料が用意されているわけではありません。職員研修用のテキストなどを本部で作ってもらえれば、充実した研修になるのではないのでしょうか。各雇用促進センターごとに、研修ができる程度のテキストが欲しいと

思います。

もう一つは、私自身専門研修を受けた経験がありません。この仕事は、相談者との対応というコミュニケーションが大事な部分ですから、カウンセリングを中心とした本部段階の研修を、定期的にもってもらえれば、と思っています。

Q 相談者に対してどのような情報提供をしていますか。

来所者には、「職業に関するビデオ・図書を無料で利用してもらえる」ようになっている点を説明しています。時には検査の後で、特殊な技術や資格などが必要な職業をあげて、どういうところに問い合わせればよいか、就職の可能性と将来性を聞かれることがあります。職業ハンドブックで調べて、問い合わせ先等指導したり、コピー情報を提供しています。資料として県内の中途採用時賃金情報とか、新卒者対象の企業ガイドブック、各職業安定所の求人賃金状況など、毎年作っている産業・雇用・生活関連情報などを活用しています。

各職業安定所ごとに作られている「企業ガイドブック」をコーナーに展示し、見てもらえるようにしています。

Q 今後、本部にたいしてどのような情報の提供を望んでいますか。

相談者から具体的に求められることはありませんが、学生などの移動相談時に「こういう検査がありますか」と質問され、聞いたことのない検査が多いことを知ります。職業ガイダンスで使われている検査以外の検査について、新たに本部で取り上げてもらえるものがあれば、と考えています。

Q カウンセラーを必要とする相談者は、年間どのくらいいますか。

年度によっても違いますが、10人から15人ぐらいです。カウンセラーは現職の大学教授ということで、時間が取りにくく、最低月1回ぐらいとなっています。今年度で大学を辞められるので、相談数は多くなるかも知れません。

カウンセラーとの相談者は、こちらから進めるというよりも、受けたいという人達を拾い上げているのが実態です。

Q 相手からの希望だけでなく、相談していて「この人はカウンセリングにまわした方がいい」ということで、カウンセリングをしたこともあるのですか。

初期の相談時に、カウンセリングが必要だと思われる方がいます。これらの方は、性格検査をすると、強い情緒不安定傾向を示したりして「カウンセリングを受けたらどうですか」と指導していく場合もあります。

Q カウンセラーにまわした方は、1回で終わってしまいますか、それとも継続してくる方がいますか。

カウンセラーは親身になって相談を受けていることもあって、例えば、生育暦の中で問題が生じている方など、職場適応の阻害要因を持つ特殊なケースについては、3回、4回ということもあります。2回くらいの方もなかにはありますが、だいたい1回が多いですね。

Q いろいろなケースをあげていただいています。どのようなケースが多かったでしょうか。

全体として幼少時に親の厳格なしつけや、生育暦、家庭環境、いじめ等の原因が多く見られます。自己卑下、劣等意識から意欲を失い、そのためにカウンセリングを希望して来る者などです。他の医療機関で治療を受けて、うまくいかないで、たまたまこの制度を知って、カウンセリングを受けたい、ということとこられる方もいます。

- Q 本人が希望して来所された方でなく、相談をしているうちにカウンセリングを受けられたら、というアドバイスを
する人はいますか。そういう人は、素直にカウンセリングを受けますか。

個々の相談の時に、退職した理由が人間関係であったり、職場不敵応の悩みを持つと見られる者等に
アドバイスをすると、即答を避けて後日に申込みする傾向があります。「カウンセリングを受けたい」と
いう予約を受けるときがありますが、カウンセラーからカウンセリングに当たって「検査を受けていれば
その状況を聞かせてください。」と言われることが多いので、時間の余裕のある人については、カウンセ
リング以前に検査を受けてもらっています。このため、カウンセラーにまわっている人は、すべて検査を
受けています。

- Q 担当者の方は、どの程度カウンセリングに係わっていますか。

カウンセラーと同席し、邪魔にならないところで相談の一部始終を聞き、カウンセラーに検査の結果
を説明したり、相談者に今後の相談日程を援助するなどの係りを持っています。

- Q 「職業相談カード」の記入作成はされていますか。

来所時の初期相談時にカードを記入させ、検査終了後、検査結果の概要や相談援助した状況など記入
し、整備しています。後日カウンセラーに係って再来するようなことも出てきますので、カードはすべて
作成しています。大量の移動相談の時は、簡単なゴム印を作って簡略に記入しています。また、検査結果
のコピーをカードに添付し、再来相談にも備えています。

- Q 様式を直してもらいたいとか、簡略化とかそういうことはありますか。

相談カードの表の相談記録欄が7行ですが、裏面の2、3行まで書くこともなかにはあります。でき
れば、学歴部分が大きいスペースをとっていますので、最終学歴だけ記入し、このスペースを短縮し相談
記録の表部分に10行ぐらい記録出来るように改めてもらいたいと思います。

- Q 相談者の就職を支援する助言、セミナーあるいは参考となるテキストなどは、必要と思いますか。どのようなもの
が考えられますか。

セミナー風なものやっていくとすれば、月に40~50人ぐらい相談を受けていますから部分的にやっ
ても意味がないので、定期的に、継続的に実施していく必要があるかも知れないし、そうしますと、時間
的な問題や、段取りなどで実態としては、なかなか難しいと感じています。

また、担当者1人で取り上げていける時間的余裕がない、という問題がありますが、担当者が2人なり
3人なりの体制で、常時それに係っていける体制だったら実行出来ると思います。

考え方としては、よいことだと思います。テキストですが、内容はどのようなものというわけではあり
ませんが、援助できるテキストのようなものがあれば、良いと思います。

- Q 職業安定所との連携についてお聞きしますが、先ほどお聞きしたとおり、職業安定所にパンフレットを置いてPRし
ているということですが、今後はどのように業務の連携を得られれば、とお考えですか。

職業安定所に依頼する広報活動との連携はずっと取られていて、良い関係にあると思っています。職
業安定所で求職者に「雇用促進センターに行って検査を受けてみなさい」と窓口で指導を受けた人が、割
と多いこと、更にPRパンフレットを見てくる人達が圧倒的に多くなっています。しかし、職業安定所か
ら「結果を連絡してもらいたい」というものは、ほとんど無く業務面に活かされるかは確認していません。

私の方では、職業安定所で話をされた人達には、検査結果など差し支えない範囲で職業安定所に行っ
たときにそれを見せて、職業紹介に利用してもらおうようにと援助指導はしています。

勤労青少年職業相談連絡票による正式な依頼はほとんどなく、相談者から指導されていることを聞くことが多いため、その辺りのところでもう少し連携が図ればよいと思います。

Q 職業安定所から事前連絡があればと言うことですが、反対にこちらから職安に対しての連携についてはいかがでしょうか。

結果を相談者が職業安定所に提出したとしても、検査結果のプロフィールなどによりの確な判断がほとんど出来ないといっても言いかもしれません。

以前は適性検査などに係った職員もいましたが、最近はほとんどやっていない実情です。

Q こちらから連絡票を出すことはあるのですか。

雇用保険受給者から、次回職業安定所の相談日までに検査を受けてくるよう指示されているとの話を聞きますが、職業安定所から特に依頼を受けてはおりませんので、連絡票は出しておりません。

以前に電話依頼ですが、検査結果について連絡してほしいということがありました。

職業安定所の窓口職員に私どもで研修するというのも、どうかと思うんですが、実際に体験してもらいながら中身を理解してもらうための研究会とか、研修会がもてればよいなと思っています。検査結果を本人が職業安定所でうまく伝えられないという問題もありますから、窓口職員がプロフィールなどを見て判断がある程度できれば、と思うんですが。

Q その他の意見はありますか。

以前本部から質問事項にも出しましたが、適性検査や興味検査などは、システム化されてプロフィールが出せるようになっていきます。性格検査は全部手集計で整理し、しかも取扱数が多いということもあって、システム化を進めて欲しいと感じています。

また、他のセンターではどんな資料を使って、来所者に援助されているのかが全然わかりませんので、本部からセンターに出向かれたとき、得られた資料等参考になると思われるものを提供していただければ、と思っています。

〈職業ガイダンス〉

聞き取り調査事例6

Q 職業ガイダンス業務とは、どのようなものとお考えですか。担当者の方のご意見をお聞かせ下さい。

これから就職活動に入る者あるいは、すでに就職活動に入っている者、また在職中で転職を考えている勤労青少年等に対して職業安定機関が行う職業紹介、職業指導の業務等と密接な連携保つ中で職業選択、職場の適合、将来の就業生活設計など職業上の諸問題に関して、相談援助を行うということだと思います。

具体的な内容といたしましては、職業興味検査、職業適性検査の実施、産業、雇用、職業等の情報提供の等が主な業務となりますが、そういう相談援助をすすめていくことで、最終的に相談者自身が問題解決の方向づけができるようにもっていくことが職業ガイダンスの業務ではないかと思っています。

Q 職業ガイダンスは、勤労青少年等を対象とした業務ですが、実際にはさまざまなケースが考えられます。離転職者、在職者、高年齢者、Uターン者、高校中退者の場合、どのような点に留意して相談を進めていますか。それぞれについて、お聞かせ下さい。

離転職者

来所者の80%前後の者が再就職に際しての適職を知るため来所するという事で、適性検査のみを希望する者が多いというのが現状であります。受付相談により、援助ニーズを的確に把握し、離転職に際しての手順、雇用保険の手続き、職業安定所の利用方法等現実の諸問題についての情報を提供するなど来所者の求める援助の内容に留意し相談をしています。いずれにしても離転職を繰り返すのは絶対に自分にとってプラスにはならないということに力点をおいて指導しています。

在職者

在職者は転職の意志を固めている者が多いのですが、現在の雇用状況を説明して、極力、現職の定着指導に力点をおいております。

具体的な内容としては、新聞の切り抜きなどで現在の雇用状況を知らせる、職業安定所での情報を紹介するなどして、現職の定着を図っています。

転職希望の理由として、多く見られるのは、やはり人間関係です。その辺は、自分も相手に合わせることの必要性を説明して、納得させて、定着指導にもっていくように努めています。

Q 高年齢者の相談者はいましたか。このような相談者の場合、どのような点に留意して相談を行っていますか。

相談者は多くありませんが、今年度としては最高年齢者で69才の女性が相談に見えました。年齢的に再就職は無理だと本人も納得されていましたが、自分の職業に対する興味を知りたくて来所されたとのことで、参考までにVPI検査を行いボランティア団体の説明をしました。

Q Uターン者はどうですか。

Uターン者の来所は結構あるのですが、大別すると一般と学生のUターン者ということになると思います。相談としては当県の求人状況や労働条件などの説明、就職活動の方法、県内の職業安定所の紹介、また学生については、学生就職センターの業務・内容などの情報提供に力をいれております。特に学生については、Uターン希望者が非常に多いので、学生就職センターではそういう学生向けに情報誌を送付したり、合同選考会などを行っておりますが、そういう情報などもここへ来た学生に対しては提供していません。

Q 高校中退者はどうですか。

ケースとしては多くないのですが、高校中退の場合はできれば、父兄、先生の同席を望みます。今までのところ、ひとりで来所するケースはないので問題はありません。中退者は職業安定所の場合、学卒の窓口で紹介されるので、職業安定所に連絡をして相談をうけるように指導しています。

中退者の場合、検査は主にレディネスを使用してその結果を職業安定所に報告して、そちらの方で紹介をうけるということがケースとしては多いと思います。

他に適職判断が難しい場合に検査等で来所される時がありますが、その場合にGATBの併用がありません。

Q その他に、特殊なケースはありませんでしたか。このケースでは、どのような点に留意して相談を行いましたか。

退職した会社に対する苦情、そして職業安定所を利用した際の職員の対応に対する苦情の電話が匿名で2、3度ありました。その方に対しては、カウンセリングの必要を感じましたので、再三来所を促しましたが、それに関しては無視され、ただ不平、不満を長々とされるので、非常に困りました。

Q 検査に関して、お聞きします。

それぞれの検査では、主としてどのような人が対象になっていますか。その判定はだれが行い、どのように活用していますか。また、検査の内容で支障をきたすことがあればお聞かせ下さい。

(対象者は、若年者、離転職者、在職者、高年齢者、Uターン者、高校中退者などとし、判定者は、個人、担当者、カウンセラーなどとして下さい。)

	対象者	判定者	どのような点に留意しているか	支障をきたす点
職業興味検査 (VPI)	全員	担当者	検査結果をみて仕事をさがすひとつの手がかりとする	VPIの説明文章が理解できない人もいる
職業レディネステスト (VRT)	高校中退者 一部短大 専門学校学生	担当者	職業面の理解ができない短大生に対して担当者が必要と判断した場合、活用している	
労働省編 一般職業適性検査 (進路指導用)	若年者で(34歳位まで)希望者	担当者	職業経験が長い人大卒者には適用しないこともある VPI、VRTと一部併用の時あり	適職なしの判定が出た人は個別に面接して相談
YG性格検査	若年者で希望者のみ	担当者	予備面接でYGが適している人は他の検査終了後本人同意のもと実施	
他の検査 名称 ()				

Q 検査の結果を基に、担当者としてそれをどのように相談者に助言・指導するように心掛けていますか。

検査の結果は全体的職業相談の中でのあくまでもひとつの指針にすぎないと思われまので、最終的には本人の判断にまかせるという方向で助言、指導しています。

検査の結果だけでこの職業が向いていますというような判断はしないように努めています。

Q 心理検査（職業興味検査：VPI、職業レディネステスト：VRT）を適切に診断し総合的な情報（産業・雇用・個人に関する）を組み合わせる必要があります。

どのような相談者に、どのような組合せで相談を進めていますか。

来所者の援助ニーズは様々で一定の方程式はないと思うのですが、そういった考えから、このタイプにはこの検査が向いていると判断するのは、とても難しいことだと思います。ですから、やはり予備相談の時に検査の組み合わせを考えるということではないでしょうか。

Q 検査の判定に関して、職員間のレベリングを図る研修をどのように行っていますか。

当センターでは、計画的な研修は実施していません。ただ、特殊なケースが出た場合や担当者が一個人として判断できかねる問題も時々はできますので、その時は担当職員全員でその都度話し合うということにしています。

Q 職業興味検査（VPI）、職業レディネステスト（VRT）、労働省編一般職業適性検査（進路指導用）、その他の検査ごとの研修を行っていますか。

行っている場合、どのように行っていますか。

計画的な研修はやっていません。しかし、担当者が自分の検査判断に対して時々自信をもてなくなったり、不安を感じる時もありますので、絶えず話し合いの時間はもっています。

Q 研修に関して、今後どのような改善が必要だと思いますか。

いわゆる心理検査や判定においては研修は絶対に必要なものだと思います。しかしこの研修に関しては一つのセンターだけでの実施は難しいことだと思いますので、ブロックごとあるいは本部で研修するなどの集合研修の実施を強く希望します。年に1回、数日程度の規模でも結構ですので、是非お願いしたいと思います。

Q 職業に関する情報提供について、お聞きします。

相談者に対して、どのような情報提供を行っていますか。

まず、職種、業界、各種の資格取得、面接などに関する冊子、それから新聞の切り抜き、ビデオ、就職情報誌というようなものを待合室に展示しています。

Q センター独自では、どのような情報収集を行っていますか。

新聞の切り抜き、県内の各職業安定所の求人、求職状況、賃金状況をできるだけ多く、職業安定所から送付してもらっています。

特に、当センターでは、新聞の切り抜きに力をいれており、1週間単位で整理、分類し、「業界動向」、「就職戦線」、「キャリアウーマン」等のタイトルをつけて冊子形式にして相談者が閲覧できるようにしています。

Q 今後、事業団本部に対して、どのような情報の提供を望んでいますか。

特に希望するところはありません。

Q カウンセリングについて、お聞きします。

カウンセラーを必要とする相談者は、年間どのくらいいますか。

年間 8 人位

Q それは、どのようなケースですか。

相談の内容やYG検査結果で判断して、心理的に問題があると判断される者、父兄同伴で来所され、本人自らカウンセリングを希望する者など、があります。いずれの場合もあくまでも本人同意のもとにカウンセリングを行うということにしています。こちらから強制的に同意も得ないのに一方的に押しつけるということは決してありません。

また、VPIの結果から心理的に問題があると判断され、カウンセリングを実施した者もいました。

Q カウンセラーに依頼するかどうかの判断は、どのような基準に基づいているのですか。

特に基準ということは設けていなくて、担当者が相談の過程でカウンセリングの必要性を判断するというので、はっきりした基準というものはありません。

Q カウンセラーに依頼しなかった場合、どのような理由からですか。

担当者の方ではカウンセラーに相談した方がいいと判断しても、相談者の同意が得られなかった場合はカウンセラーに依頼はできないことになります。

Q 業務担当者等の職員は、どの程度・内容についてカウンセリングに係っていますか。その状況をお聞かせ下さい。

実際に業務を担当している者は、心理学に精通しているわけではないので専門的な話はあまり詳しくはできないのですが、やはり相談者とざっくりばらんに話をする事で相談者との信頼を深め、そのことによって相談者の心の悩みを聞いて、その上でカウンセラーに引き継ぐというようにしています。

また、担当者とカウンセラーの相互連絡、連携はとれていると思います。

Q 「職業相談カード」について、お聞きします。

「職業相談カード」は記入作成が確実になされていますか。

移動ガイダンスなどの集団でのペーパー検査は名簿で処理していますが、それ以外は来所者に関して全員記入をしていますし、電話での相談に対しても記入作成をしています。

Q 「職業相談カード」の様式の簡略化を図る必要はありますか。

あるとすれば、どの部分ですか。

当センターとしては、予備相談の中で加えたい部分もあるのですが、そうなりますと、全面的にカードの形式を変えてもらうということになりますので、とりあえず必要事項をカードに加えるということで、当センターのみで作成したカードを使っています。

Q 相談者の就職活動を積極的に支援することも業務として必要であると考えられますが、相談者の就職を支援する助言・セミナーあるいは参考となるテキストなどは必要だと思いますか。

必要だと思います。

Q 必要だとすれば、どのような内容のものが考えられますか。

相談者の個々のニーズにマッチした情報内容のものが必要だと思うのですが、そういう内容でなければ、ただあるだけで活用する価値がない無用のものと思われれます。職業安定所にもそういう類いのテキストがありますが、活用するということがありませんでしたので、特にそう思います。なかなか、そういう内容を含んだテキストを作るのは、難しいとは思いますが、もしあるとすれば、そのようなテキストを希望します。

Q 職業安定所との業務の連携について、お聞きします。

職業安定所からは、どのような面で業務の連携を得られればよいとお考えですか。

現在のところ、職業安定所の紹介の窓口で職業選択能力の不足している者や、職場不適應者を紹介してくれることぐらいではないかと思います。以前と比べると職業安定所との連携がとれていないような気がします。

職業安定所の職員で、雇用促進センター全体の業務内容を把握していない人も見受けられるので、もっと連携をうまくとれば、職業安定所全体の手助けともなり、仕事の効率化にもつながるのではないかと思われるのですが…。

Q 職業安定所に対しては、どのような業務について連携を図るべきだとお考えですか。

やはり、雇用促進センターと職業安定所の連携をもっと密にすることが必要であると思います。県内の職業安定所へ連携についての説明をかねて、自分たちも回ってはいますが、その働きかけも管理職どまりで、なかなか一般の職員にまでいきわたらないようなので、もう少し第一線で求職者と接する担当者にまで話が伝わるような方法があればよいのではないかと思います。

Q 今後、職業安定所との業務の連携については、どのような状況であればよいとお考えですか。

やはり、雇用促進センターで扱う業務の積極的なPRをしていく以外に方法はないと思います。そうすることによって、相互信頼を得るということが大事だと思います。

Q 実施上、その他の意見はありませんか。

特にありません。

〈職業ガイダンス〉

聞き取り調査事例7

Q 職業ガイダンス業務とは、どのようなものとお考えですか。担当者の方のご意見をお聞かせ下さい。

質問が「職業ガイダンス業務」の概念を問うているとすれば職業に関する指導、援助を指していると思います。その内容を具体的に説明すれば、当センターとしては、適性検査の業務が大きなウェイトを占めていると思われます。その他の業務としては面接技法、職業選択の方法も適職選択の際には重要な業務です。これらの業務も適性検査と同じく、業務として省くことのできないものだと思います。

Q 職業ガイダンスは、勤労青少年等を対象とした業務ですが、実際にはさまざまなケースが考えられます。離転職者、在職者、高齢者、Uターン者、高校中退者の場合、どのような点に留意して相談を進めていますか。それぞれについて、お聞かせ下さい。

離転職者

転職者は比較的多く、この方々に対しては転職要因をたずねてカウンセラー的な相談をしています。要因としては、住居移転のための転職、人間関係でのゆきづまり、などが多く、中でも人間関係による転職については再び離転職を繰り返すおそれがあるので、相談を充分に行っています。

在職者

転職希望には衝動的にやめてしまう若年者が多く見られたりします。この場合にはVPIとGATB（進路用）の併用を試みます。職業興味検査だけではムラがある例がよく見られるので、能力的な面もあわせて相談に応じています。今までの例でも、VPIとGATBの結果に差がみられるということも多く見受けられましたので、併用を行っています。

Q 高齢者の相談者はいましたか。このような相談者の場合、どのような点に留意して相談を行っていますか。

年1～2回、職業安定機関等が主催される高齢者対象の説明会が開催されますが、この場合職業選択の相談よりも、現在の職業より条件のよい職業を希望する人が多いので、参考までにVPIの体験してもらおうとどまっています。

中高年齢者用の適性検査もありますが、当センターとしては能適講習に使用しているだけで、頻繁に使用はしていません。

Q Uターン者はどうですか。

当センターにはありませんが、毎年1回8月の盆休みに開かれる職業安定所でのUターン者の相談会で移動相談としてVPIなどの検査を行っています。また、その際安定所の職員が不足している時には、職員にかわって相談をうけるということもしています。

Q 高校中退者はどうですか。

ほとんどありません。

センター開設時に高校に業務内容をPRしたことはありますが、それ以降はVPI等を高校にPRしたことはありません。

Q その他に、特殊なケースはありませんでしたか。このケースでは、どのような点に留意して相談を行いましたか。

最近は見受けられません。

Q 検査に関して、お聞きします。

それぞれの検査では、主としてどのような人が対象になっていますか。その判定はだれが行い、どのように活用していますか。また、検査の内容で支障をきたすことがあればお聞かせ下さい。

(対象者は、若年者、離転職者、在職者、高齢者、Uターン者、高校中退者などとし、判定者は個人、担当者、カウンセラーなどとして下さい。)

	対象者	判定者	どのような点に留意しているか	支障をきたす点
職業興味検査 (VPI)	短大以上職業 経験者 40才未満	担当者	本人の希望以外の結果でも本人の希望を尊重した相談援助を行う	
職業レディネステスト (VRT)	対象者ナン	担当者		
労働省編 一般職業適性検査 (進路指導用)	VPIと併用し た方がよい者 職業安定所か らの依頼人	担当者		
YG性格検査	事業所から職 場配置の参考 にする場合の 依頼時	担当者		
他の検査 名称 (キャリア・アセスメント)	上記の検査の 結果待ちの時	担当者		

Q 検査の結果を基に、担当者としてそれをどのように相談者に助言・指導するように心掛けていますか。

職業興味検査の留意点とも重なりますが、本人の希望以外の検査結果がでた場合、本人の気分を害さないようにあくまでも本人の希望を尊重するように留意しています。

Q 心理検査（職業興味検査：VPI、職業レディネステスト：VRT）を適切に診断し総合的な情報（産業・雇用・個人に関する）を組み合わせることが必要です。

どのような相談者に、どのような組合せで相談を進めていますか。

当センターの場合、VRTは該当者が少ないためあまり使用されてなく、VPIと必要に応じてGATBを併用して使用しています。

Q 検査の判定に関して、職員間のレベリングを図る研修をどのように行っていますか。

センター内で独自に研修をしようと思えば、担当者に研修ができるだけの能力がなければならないと思われま。しかし、それだけの能力を要求されるとなると、センター独自ではなく、外部から適切な講師を招聘して研修を受講する方がいいのではないかと思います。今のところ、当センターにおいては研修

としては行っておらず、説明、やり方にとどまっています。また、研修をするにしても時間の余裕がないのが現状です。

Q 職業興味検査（VPI）、職業レディネステスト（VRT）、労働省編一般職業適性検査（進路指導用）、その他の検査ごとの研修を行っていますか。

行っている場合、どのように行っていますか。

YG検査の場合、多数の人の判定を行なわなければならないため1人ではできないのが実状です。部門を超えて可能な限り多くの職員に判定の方法やYG検査のやり方等を説明して採点を行ってもらっています。採点の仕方を覚えてもらうと同時にYG検査の性格も皆さんに承知してもらうようにしています。VPIの場合、判定は機械で行いますから他の職員に手伝ってもらう必要はありません。適性検査は採点を手伝ってもらいますが、判定結果は機械で行いますから、YG検査程ではありません。YG検査は判定の中味が必要です。本年度は相談員を講師に採点方法の説明会を2回程実施しました。VPIは5、6月に移動ガイダンスを実施したので、その前に担当する人に職員に操作方法、判定法等の説明を行いました。YG検査、GATBは9月に概要説明を主体とした研修会を実施しました。

Q 研修に関して、今後どのような改善が必要だと思いますか。

適切な講師のもとで1週間程度の研修が必要だと思います。最近の検査としてはVPI、GATBを主に用いています。さらにGATBの器具検査を使いたいのですが、それを行える職員が少ないので、この研修が必要と思います。

また、以前に基礎研修の中でVPIの研修を経験したことがありますが、2時間程度のものであり、あまり参考にはなりません。

Q 職業に関する情報提供について、お聞きします。

相談者に対して、どのような情報提供を行っていますか。

一番多いのは管内の求人状況についての情報提供です。一般の求人に対しては安定所からの、学生に対しては安定所はもちろん新聞社等の情報を提供しています。

Q センター独自では、どのような情報収集を行っていますか。

職業ガイダンスのみだけでなく、ナイスワークセミナーでのワークシートなどが職業適性に関係がありますから、能力開発部門が実施するナイスワークセミナーの中で雇用援助部門が半日ほど担当しています。

ナイスワークの受講者に対してパート関係の就職に関する考え方などについて、いろいろな図書から参考事項を抜粋したものを情報として提供しています。

Q 今後、事業団本部に対して、どのような情報の提供を望んでいますか。

事業団には情報システムがあり、情報を取り出すことができますが、データとしては3ヶ月ぐらいおくらせているのではないかと思います。各安定機関からの情報を集めたものを事業団がもらうのですから、おくれるのはやむを得ないかもしれません。

事業団の情報システムからデータを取り出すにはパソコンの知識がある程度必要であり、誰でも取り出せるというわけにはいかないのが実情です。

ガイダンスとして情報を使う場合、最新の求人状況のデータが必要ではないかと思います。求人関係のデータを労働省とから時間的なロスを省いた形での提供を受けることが必要ではないでしょうか。

- Q カウンセリングについて、お聞きします。
カウンセラーを必要とする相談者は、年間どのくらいいますか。
年間 10 人位 延数で50人（1人5回程度のカウンセリング）
- Q それは、どのようなケースですか。
職業上のことで悩みをもっているような人です。なかには精神的な障害があるような人もいます。
- Q カウンセラーに依頼するかどうかの判断は、どのような基準に基づいているのですか。
カウンセラーの先生と打ち合わせをしており、担当職員が相談しているなかで、さらに専門的カウンセリングが必要であると判断した人に対して実施することになっています。
- Q カウンセラーに依頼しなかった場合、どのような理由からですか。
職業安定所からのカウンセリング依頼でも、本人にカウンセリングの制度を説明し、受けるようすすめましたが、本人が断ったことがあります。
- Q 業務担当者等の職員は、どの程度・内容についてカウンセリングに係わっていますか。その状況をお聞かせ下さい。
あまりタッチせず、先生に一任しています。
先生からカウンセリングの状況を知らせてもらうことにしており、先生からは報告（レポート）が出されています。
- Q 「職業相談カード」について、お聞きします。
「職業相談カード」は記入作成が確実になされていますか。
必要事項は全て記入しています。記入内容は簡略している場合や詳細に記入されている場合もあり、その都度ケースにより、対応しています。
- Q 「職業相談カード」の様式の簡略化を図る必要はありますか。
あるとすれば、どの部分ですか。
現在のカードの項目の内容は最低限必要であると思われるので、カードの簡略化の必要はないと思います。
- Q 相談者の就職活動を積極的に支援することも業務として必要であると考えられますが、相談者の就職を支援する助言・セミナーあるいは参考となるテキストなどは必要だと思いますか。
必要だとすれば、どのような内容のものが考えられますか。
就職のための助言の内容としては職業内容、職業につくための資格の説明、資格取得方法などが比較的多いのが現状です。今現在ある図書を活用することで参考となるテキストにも充分なり得ており、現行のままでよろしいかと思います。
- Q 職業安定所との業務の連携について、お聞きします。
職業安定所からは、どのような面で業務の連携を得られればよいとお考えですか。
現在のところ、職業安定所へ情報を求めればその都度快く情報の提供はなされているので、そのような面で連携はうまくいっていると思います。
こちらからは、職業安定所内の中堅職員研修の時にセンターの職員が講師となって職業適性検査の研修（主に概論的なもの）を行っています。
- Q 職業安定所に対しては、どのような業務について連携を図るべきだとお考えですか。
職業安定所からの検査依頼に対しは、可能な限り対応することになっています。

例えば、一日ハローワーク実施の際、適性検査の依頼が職業安定所からあった場合に移動ガイダンスとして検査は必ず実施しています。

Q 今後、職業安定所との業務の連携については、どのような状況であればよいとお考えですか。

現在、十分に連携がとれており、特に問題はないと思います。

Q 実施上、その他の意見はありませんか。

ガイダンスの検査関係の研修をぜひ実施していただきたいと思います。

研修の規模としては、あまり大きすぎても実施が難しいと思いますので、地区ごとに、年1回でも定期的にやっていただければベストだと思います。

〈職業ガイダンス〉

聞き取り調査事例 8

Q 職業ガイダンス業務とは、どのようなものとお考えですか。担当者の方のご意見をお聞かせ下さい。

まだ、2年弱しかガイダンス業務に携わっておりませんので、「本当のガイダンス業務とはどのようなものか」を正直なところ自分自身ではっきりと把握していません。

在職者の抛り所になればよいのか？ 勤労青少年のアドバイスといっても、この方達が求職者であれば、必ず就職という出口の問題が生じるが、はたして本当にフォローできるのか（職業紹介ができない）？ カウンセリングを主に行うことがガイダンスなのか？ 自分自身ではっきり分かりません。

Q 職業ガイダンスは、勤労青少年等を対象とした業務ですが、実際にはさまざまなケースが考えられます。次のような者の場合、どのような点に留意して相談を進めていますか。それぞれについて、お聞かせ下さい。

離転職者

私が担当した中で、1件だけそのような方がおりました。この場合、やはり、何が原因で離転職を繰り返すのかを自分自身が把握するように、相談するように心がけました。「あなたのどこそこが悪い」というのではなく、自分で自覚するような形で進めるように留意しました。

ただし、気持ちとしては相談を主に考えますが、話しに入るきっかけとしては、VPI職業興味検査、一般職業適性検査を実施して、話しの切り口にしました。

在職者

当センターに相談に来られる方は、相対的に在職者の方が多いのではないのでしょうか。自分が本当に適職に就いているか迷いがあり、何らかのヒントを求めて、適性検査を実施してもらいたい、ということで相談に来る方が多いです。

在職者の場合、職業自体であれ、職場環境であれ、必ず現職に不満を持っています。しかし、その不満が、例えば職場の中で「お前は手が遅いからと云われた」というような職業適性の要素に関する場合には、適性検査等を実施するようにしております。しかし、検査と云うのは、客観的に、又、時には非常に本人に酷な形で結果が表れることがあります。そのため、相談に来られた方が、検査を要望しなければ、当方としても検査は実施しにくいし、極力しないようにしています。

ただし、来られる方のほとんどが検査を希望されるのが、実情です。

高年齢者の相談者はいましたか。このような相談者の場合、どのような点に留意して相談を行っていますか。

特におりません。

Uターン者

相談をするきっかけとして、Uターンを意識して話すことはありますが、Uターンということで特に留意することはありません。

Uターン者は、「カウンセリングだ、ガイダンスだ」という以前に自分の方向を決めている者も多く、また、特に意志決定をしなくても、求人企業でどこかいいところがあれば戻って就職したい、というようにどちらにしても、即就職口を望んでいます。そのため、この同じ階、センターの隣の県のUターン者対象の専門機関である人材情報センターがありますので、そちらに登録するように誘導しています。人材情報センターには、Uターン者対象の求人情報等も展示してあります。

高校中退者

特におりません。

Q その他に、特殊なケースはありませんでしたか。このケースでは、どのような点に留意して相談を行いましたか。

身体障害を持つ女子学生の方が来られたケースです。小学校、中学校の時にいじめにあったということで、自分で殻を作ってしまったと部分が非常に強く、しかも女性ということで相談相手が男性だとなかなかスムーズに相談に入ってくれませんでした。幸いなことに、たまたまセンターの委嘱している職業カウンセラーが女性の先生なので、お任せすることで上手く相談が運びました。初回を入れて、6回ほど行いました。相談日以外でも、センター外の場所で職業カウンセラーには、いろいろアドバイスをさせていただいたことをお聞きしました。本人が、理学療法士になりたいということで、職業カウンセラーが勤務する病院に理学療法士の仕事はどのようなものかを実際に見にいったりもいたしました。

最後は、私とも少し話したのですが、初めて来られたときは、「私は、何をやってもダメだ」という気持ちがとても強く感じましたが、「自分が少し甘かった。もう一度職業をいろいろ見直してみよう。」という前向きな気持ちが感じられるようになり、非常に明るくなりました。

Q 検査に関して、お聞きします。

それぞれの検査では、主としてどのような人が対象になっていますか。その判定はだれが行い、どのように活用していますか。また、検査の内容で支障をきたすことがあればお聞かせ下さい。

(対象者は、若年者、離転職者、在職者、高齢者、Uターン者、高校中退者などとし、判定者は、個人、担当者、カウンセラーなどとして下さい。)

	対象者	判定者	どのような点に留意しているか	支障をきたす点
職業興味検査 (VPI)	若年者	担当者	受検者の指向と性格の把握	特になし
職業レディネステスト (VRT)			ほとんどない	
労働省編 一般職業適性検査 (進路指導用)	若年者	担当者	客観的適性の把握	特になし
YG性格検査	若年者 離転職者			

Q 検査の結果を基に、担当者としてそれをどのように相談者に助言・指導するように心掛けていますか。

「検査の結果は絶対的なものではなく、まともな全てを受けとめて、自分はいくらなんだと、思いこまないようにすること。また、(検査結果が悪くても、良くても)検査結果をプラスに持って行くようにするのはあなた自身の問題ですし、職業興味にしても、実際に職業に就く前と、就いてからでは、これからどんどん変わってきます。最終的に、あなた自身で自分の方向をはっきり決めなければなりません。」というように相手に伝え、検査結果を基に、当方が最終的にあなたはこうです、ああです、という断定は絶対しないように心がけています。

Q 心理検査(職業興味検査:VPI、職業レディネステスト:VRT)は検査目的に合わせて適正に選定し、実施結果については、実施担当者の解釈を経て適切な方法で受検者(相談者)に伝達される必要があります。どのような相談者に、どのような組合せで相談を進めていますか。

いちばん多いのが、VPI職業興味検査と一般職業適性検査です。検査を希望して、コンピュータ版のVPI職業興味検査を実施することで、相談にはいるきっかけとしやすいことも確かです。潜在的な興味部分に分かると、次に「それでは、自分の適性はどうか。」ということで、一般職業適性検査を希望して実施することがあります。

VPI職業興味検査だけでは、能力面がはっきり把握できませんし、情報としても不十分です。やはり、VPI職業興味検査と一般職業適性検査を組み合わせることで、本人も納得し、満足しますし、当方としても、助言しやすいくも確かです。しかし、一般職業適性検査も客観的に、言い換えれば、本人にとって非常に冷たい結果がでることがあります。そのため、必ず「能力は、後々まだ伸びる可能性もあるし、そのときの体調等で誤差もありますので、絶対視しないように。」の一言をつけ加えておくと、本人も今後可能性があるということで、納得して帰ります。

Q 検査の判定に関して、職員間のレベリングを図る研修をどのように行っていますか。

内部研修は、行っていませんが、外部の専門機関の研修を利用しています。中央労働事務所の職業カウンセリングセンターが行う研修に毎年、変わるど参加し、庶務の担当も含めて、職員全員が受講しています。

Q 職業興味検査(VPI)、職業レディネステスト(VRT)、労働省編一般職業適性検査(進路指導用)、その他の検査ごとの研修を行っていますか。

行っている場合、どのように行っていますか。

同上。

Q 研修に関して、今後どのような改善が必要だと思えますか。

本部の研修に対しては、特に何も云うことはありません。しかし、担当者としては、YG性格検査をももう少し勉強したいと思っています。YG性格検査の研修は東京に行かないと行われていませんし、日程的にも中々合いません。センターに適当な専門家を呼んで研修してもらおうとか、外部のセミナーを参加する機会を設けてもらおうとか、要はどのような形でもよいから、YG性格検査の研修が受けられれば、多少なりとも職員のレベルアップが図れると思います。

Q 職業に関する情報提供について、お聞きします。

相談者に対して、どのような情報提供を行っていますか。

特に、これといったものは行っておりません。検査を希望して来られる方がほとんどで、検査結果を

基に相談していきます。

ビデオについては、個人が見るよりも、大学の進路指導室が就職指導用に借りていくことが多いです。

Q センター独自では、どのような情報収集を行っていますか。

地域毎に事務所が紹介されたハンドブックや事業所紹介ビデオ（事業所から掲載料徴収）を各地域の職業安定所が監修して作成しています。

また、中小企業人材確保援助事業の関係でも同じ様なハンドブックを作成しています。

Q 今後、事業団本部に対して、どのような情報の提供を望んでいますか。

特にありません。地方で作成したほうが、役にたつと思います。

Q カウンセリングについて、お聞きします。

カウンセラーを必要とする相談者は、年間どのくらいいますか。

年間 7 人位（5年度）

Q それは、どのようなケースですか。

相談をする中で、職業カウンセラーの方を交えて話した方がよい、または、お願いした方がよいと思ったときです。十分に自分達で対応できると感じたときは、職業カウンセラーにお願いすることはありません。もちろん、相手の希望した場合に限ります。

なお、職業カウンセラーを有効に活用したいという方針から、出張ガイダンスという形で職業安定所の窓口に行って相談してもらうこともあります。

Q カウンセラーに依頼するかどうかの判断は、どのような基準に基づいているのですか。

同上。

Q カウンセラーに依頼しなかった場合、どのような理由からですか。

「こういう方がおられるので、一度じっくり相談されてみてはいかがですか。」というように相手に持ちかけますが、断られたときにはそれ以上勧めません。

Q 業務担当者等の職員は、どの程度・内容についてカウンセリングに係わっていますか。その状況をお聞かせ下さい。

いろいろなケースがありますが、特に女性の場合には異性には相談しにくいという面も感じられますので、導入はこちらで行うにしても、職業カウンセラーが適していると思えば、職業カウンセラーに最後まで相談してもらいます。相談の過程については、必要に応じて途中で聞くこともあれば、終了した時点で結果だけ聞くこともあります。

Q 「職業相談カード」について、お聞きします。

「職業相談カード」は記入作成が確実になされていますか。

年度別に保管しています。

Q 「職業相談カード」の様式の簡略化を図る必要はありますか。

あるとすれば、どの部分ですか。

「学歴」の欄について、もう少し考えてもらいたいと思います。人によっては、小学校から全て書く人がおります。

Q どのような様式にしたらいですか。（具体的に）

「学歴」欄について、最終学歴だけを迷わず記入するように明記した方がよいと思います。また、当センターでは、VPI職業興味検査と一般職業適性検査を組み合わせる活用があるため、一般職業適

性検査の点数を記入できる欄があれば良いと思います。勿論、検査結果は、一緒にファイルしておりますが。

後一つは、「あなたの相談したいことを簡単にお書きください」という欄がありますが、中々、簡単に記入できないようです。ある程度の項目を作って置いて、○で囲めばいいようにして、その他のことを余白に記入できるようにすれば良いと思います。

Q 相談者の就職活動を積極的に支援することも業務として必要であると考えられますが、相談者の就職を支援する助言・セミナーあるいは参考となるテキストなどは必要だと思いますか。

必要だとすれば、どのような内容のものが考えられますか。

高等学校中途退学者就業対策事業を職業安定機関で実施しています。雇用促進センター所長も高校中退者就業対策連絡協議会のメンバーになっており、事業の連携についても、雇用促進センターの職業ガイダンス及び職業能力開発施設と密接に行うようになっていきます。しかし、現実にはあまり機能していないように思います。全国で高校中退者に対する職業ガイダンスを実施しているのは、雇用促進センターだと思っていますので、役割分担も含めて高校中退者に対するセミナー等を職業安定機関と一緒に考えていく必要があると思います。

Q 職業安定所との業務の連携について、お聞きします。

職業安定所からは、どのような面で業務の連携を得られればよいとお考えですか。

職業ガイダンス業務の位置づけというもの、職業安定機関と外部の組織のなかでどのように位置づけられ、どのように連携がとれているのかははっきりと見えてきません。どこまでが職業安定機関の持ち分で、どこからどこまでが雇用促進センターの持ち分であり、それが本当に上手く噛み合っているのか、職業ガイダンスを受けた方にとっていちばんベストの方向に向かっているのか、ということが実職業務を行っていて、すっきりしません。

いままでは、職業安定所の窓口の相談の過程において、必要に応じて適性検査等の依頼があり、雇用促進センターで適性検査等を実施し、職業安定所に戻して行っていました。しかし、職業ガイダンスシステムのパソコンが職業安定所に整備され、VPI職業興味検査等も職業安定所でも対応できるようになり、適性検査等の依頼がなくなっています。最終的に職業安定所でも対応できない相談者、職業カウンセラーに依頼しなければ対応できない相談者を雇用促進センターが担当するしかなくなってくるのではないかと思います。そこを職業安定機関の方も交えてじっくり相談する必要があると思います。

Q 実施上、その他の意見はありませんか。

職業安定機関からの依頼で職業ガイダンス移動相談を実施していますが、短時間で多くの方に対処するため、8台位パソコンを持ち込んで行きます。そのため、本部から貸与しているN社のフロッピーを利用して行きますが、F社版に比べて、デモの時間がかかりすぎます。

ガイダンス業務に携わってまだ2年弱しかたっていないため、経験を重ねるしかないとは分かっているのですが、ガイダンスを受ける方に対して、本来私たちの押粉業務でどの部分がいちばん大きなウェイトを占めているのかははっきりしません。

〈職業ガイダンス〉

聞き取り調査事例 9

Q 職業ガイダンス業務とは、どのようなものとお考えですか。担当者の方のご意見をお聞かせ下さい。

センターの特殊性として、現役の学生（短大、女子大学）を筆頭に次のような来所グループに分類されます。

- (1) 現役の学生（短大、女子大学）
- (2) 一般の女子の離職者（年齢的に22～28歳）、経路としては求人情報誌・安定所でのパンフレット。
- (3) 職業安定所の窓口で特にセンターへ行くよう指導された人。
- (4) 男子で求人情報誌を見て来所（若くて20歳前後または30歳）

以上、来所者に総じて言えることは

- | | |
|-------------|-----------------|
| ①社会的一般常識の欠如 | ⑦職種に対する知識がない |
| ②就職に対する甘さ | ⑧何故採用にならないのか理由 |
| ③目的意識のあいまいさ | ⑨何故定着しないか |
| ④マナーの悪さ | ⑩自分の能力・興味がわからない |
| ⑤高望みで一流会社指向 | ⑪労働市場をまったく知らない |
| ⑥企業の研究不足 | |

指導として①～⑪の問題点は人によって違いはありますが、GATB・VPI時にはYGを基に、学生については複数の場合もあり、原則的に個人面接で上記①～⑪の問題点を指導し、話し合い、本人の意識、考えを引き出し社会に受け入れられない考えを是正し、一つ一つ問題点を解決してあげるように努力しています。

それによって、少しでも自分の能力、好みにあった企業、職種に就職するよう指導しています。一応職業安定所でももちろん職業相談はできるでしょうが、とにかく来所者が多く十分に時間がとれないし、適性検査等もできないので客観的な資料に基づく、もう一步踏み込んだ相談ができません。

Q 職業ガイダンスは、勤労青少年等を対象とした業務ですが、実際にはさまざまなケースが考えられます。次のような者の場合、どのような点に留意して相談を進めていますか。それぞれについて、お聞かせ下さい。

求職者のうち離転職を繰り返す者

何故退職したのか、理由と新しい仕事、どんな会社に勤めていたのかを事情聴取し、本人の退職理由が正当かを話し合い、新職種とはどんなものか（研究不足の人だけ）新しい職場（業種）の状況、又は現在の求人状況等を十分に説明し場合によっては必要な免許資格等についても話し合い、その結果GATB、VPI等を実施しその結果能力的に問題があったり興味の点はどうかの判断で本人の希望する職種なり業種にできたら変えるような指導等することもあります。

在職者

何故転職しようとしているのか、理由を聞き本人に問題があるのか、会社の労務管理に問題があるのか、その辺を分析し本人が納得がいけばできるだけ頑張るよう励まして帰します。なるべく定着するように指導します。どうしても退職すると言うときはGATB、VPI等を実施し後は離転職者と同じやり方で

進めます。

高年齢者の相談者はいましたか。このような相談者の場合、どのような点に留意して相談を行っていますか。

年間を通じて2～3名あるも職業相談のみで不平不満を聞き、職業安定所での上手な仕事の探し方、ポリテクセンターの説明で終わります。

Uターン者

昨年度1名(30歳の男性)あったのみで、この場合は技術を身につけたいとの相談であったのでポリテクセンターの相談で終わります。

高校中退者

ほとんどなし

Q その他に、特殊なケースはありませんでしたか。そのようなケースでは、どのような点に留意して相談を行いましたか。

センターでは、決して特殊なケースでなく年間を通じて70%が現役の大学、短大生を扱っています。(3～4名のグループで来所)

最初は職業指導的に就職活動までになにをすべきか(学校の勉強以外にどんな勉強をするか、面接でのノウハウ、特に志望動機、学生時代に打ち込んだもの、自己PR等)

その後ほとんど希望するのでGATB、VPIを実施、その結果の説明をし、できるだけ能力に合った職種、興味の持っている職種に就職できるよう指導します。(約2時間30分)

Q 検査に関して、お聞きします。

それぞれの検査では、主としてどのような人が対象になっていますか。その判定はだれが行いどのような点に留意して活用していますか。また、検査の内容で支障をきたすことがあればお聞かせ下さい。

(対象者は、在職者、求職者別に年齢等を記入し、判定者は、個人、カウンセラーなどとして下さい。)

	対象者	判定者	どのような点に留意しているか	支障をきたす点
職業興味検査 (VPI)	・現役の 大学生 ・離転職者	相談員	興味のある仕事を見つける事によって "好きこそものの上手なれ"ですので、 できるだけ好きな仕事に行くよう指導	ほとんどの人は、その結果について 納得するが、一部については全然自 分と考えの違う結果がでて不満を持 つ
職業レディネステスト (VPT)		相談員	説明のみ	
労働省編 一般職業適性検査 (進路指導用)	・現役の 大学生 ・離転職者	相談員	できるだけ能力的に、向いている職種 に就職するように指導	
YG性格検査	・離転職者	相談員	性格を分析することによって職種のな ものを相談していく。場合によっては カウンセラーに引継もっと深く立ち入り 相談する	
他の検査 名称 ()				

Q 検査の結果を基に、担当者としてそれをどのように相談員に助言・指導するように心掛けていますか。

相手の気持ちになりできるだけ相手に発言させ自信をつけてやったり、励ましてやったり時には、きつく注意をしてやったり、能力の高い人には過信しないように指導しています。とにかく当センターは、学生が多いのでまったくの世間知らず（例えば、配偶者の意味、上場企業、労働省等を知らない人がいる）を相手にしていますので、相手によっては難しい言い回し、ひらたい言い回しを適当に使い分けるようにしています。

Q 心理検査（職業興味検査：VPI、職業レディネステスト：VTR等）は検査目的にあわせて適性に選定し、実施結果については、実施担当者解釈を経て適切な方法で受検者（相談者）に伝達される必要があります。

・どのような相談者に、そのような組合せで相談を進めていますか。

ほとんどの来所にはGATB・VPI。学歴 年齢（30才前後）の人にはGATBをせずにVPI。職業レディネステストVRTも実施します。一部の人にYGも使用。

Q 検査の判定に関して、職員間のレベリングを図る研修をどのように行っていますか。

当センターの主担当者は2名で職業安定所の出身者ですので、若い人を指導するのはお手のものですが、平成3年度4年度の2年間、延8日間の研修を受講しました。

Q 職業興味検査（VPI）、職業レディネステスト（VRT）、労働省編一般職業適性検査（進路指導用）、その他の検査ごとの研修を行っていますか。

行っている場合、どのように行っていますか。

職業レディネステスト以外は研修を受けました。

特に人権について気を付けて対応することの指導を受けました。

Q 研修に関して、今後どのような改善が必要だと思いますか。

せめてブロックごとでもいいですから一週間ぐらい本格的な研修を実施して欲しい。一方的な先生の講義だけでなくカリキュラムの中で担当者同士で大いに議論し互いに問題点の解決をやり、レベルの向上をはかって欲しい。

Q 職業に関する情報提供について、お聞きします。

相談者に対して、どのような情報提供を行っていますか。

①学生については事業所団体（商工会議所・経営者協会）主催の合同選考会の案内文（チラシ・企業ガイド）

②①以外の人については県下の職業安定所が実施する合同選考会の案内文（チラシ）

③来所者のほとんどが女性であるため事務職のみの求人情報（職業安定所発行の速報）

④新聞発行の企業情報の申し込み方（学生のみ）

⑤就職とか景気の動向に関する雑誌等の紹介

⑥本部より各種ビデオ・本及び新聞各紙

Q センター独自では、どのような情報収集を行っていますか。

①上記の情報を収集すると共に日常的には近くの職業安定所に出向いて生の求人傾向の収集に努めています。

②新聞紙上の記事で職業安定所に関するもののスクラップ

Q 今後、事業団本部に対して、どのような情報の提供を望んでいますか。

求人情報が欲しい。

Q カウンセリングについて、お聞きします。

・カウンセラーを必要とする相談者は、年間どのくらいいますか。

年間 80 人位

・それは、どのようなケースですか。

職業安定所からの依頼で何度紹介しても採用にならない。就職しても短期間で退職してきます。センターに来所し話し合いの中で何か変だと感じた人（話しに一貫性がない）

センターに来所し話し合いの中で能力的に問題があるにもかかわらず非常にプライド高く望みが高くどう考えても就職できないで一応相談の過程で説得はするがどうしても納得しない人

Q カウンセラーに依頼するかどうかの判断は、どのような基準に基づいているのですか。

担当者の段階でできるだけ普通の職業相談で処理したいのですが、どうもこれは手におえないので専門の心理カウンセラーをお願いする方がベターと個人的に判断した場合に本人の了解を取り先生に連絡する。

Q カウンセラーに依頼しなかった場合、どのような理由からですか。

担当者の段階で処理できると判断した場合と本人の了解をとれなかった場合。

Q 業務担当者等の職員は、どの程度・内容についてカウンセリングに係わっていますか。その状況をお聞かせ下さい。

各種検査の実施とその結果の解説

職場における人間関係

各職種の解説

現在の経済情勢及び今後の見通し

現実の求人状況

仕事の上手な探し方（職業安定所のうまい利用方法）

特に学生には就職活動のやり方

面接の対策・何を勉強しておくのか

Q 「職業相談カード」について、お聞きします。

「職業相談カード」は記入作成が確実になされていますか。

なにしろ取扱件数が多いので全部には記入できませんが特別な人には記入しています。

Q 「職業相談カード」の様式の簡略化を図る必要はありますか。

・あるとすれば、どの部分ですか。

男女の色分けは必要ありません。

Q どのような様式にしたらいですか。（具体的に）

様式はだいたい現在のままでいいですが、できましたら様式の中に各種検査をしたかどうか、その他、本人の取得免許・職歴記入欄等があれば便利です。

Q 相談者の就職活動を積極的に支援することも業務として必要であると考えられますが、相談者の就職を支援する助言・セミナーあるいは参考となるテキストなどは必要だと思いますか。

必要だとすれば、どのような内容のものが考えられますか。

せめてブロック別でも研修会（特に担当者同士のガイダンスを行うについての問題点を討論する場も

欲しい。

YG コンピューターで行えるようになればいいと思います。

職場の心理学とか若者とかのテーマで、全国的な先生の公園を聞く機会が欲しい。

Q 職業安定所との業務の連携について、お聞きします。

- 職業安定所からは、どのような面で業務の連携を得られればよいとお考えですか。

職業安定所の窓口で判断で選職及び適職の判断できない求職者をセンターに行くように指示してもらい来所した求職者に対して適性検査等を実施し職業相談を行ない、本人にその結果に基づいて再度職業安定所の窓口で相談します。人によってはセンターより判定書とは言わないまでも一筆添え書きを付けて職業安定所へ再度行かせます。

- 職業安定所に対しては、どのような業務について連携を図るべきだとお考えですか。

職業安定所での該当者がせめて5名以上まとまれば特定の日にセンターより出向いて検査等を実施しその場で職業相談をやりその場で職業安定所の担当官と本人とセンターの三者協議の上適職に就職させます。特に交通の不便な職業安定所については実施するべきです。

Q 今後、職業安定所との業務の提携については、どのような状況であればよいとお考えですか。

今後、職業安定所と上記の様な連携をとることにより一人でも就職に結びつけることとなります。それには日常より職業安定所の担当官と良い意味で人間関係をつくる必要があります。

Q 実施上、その他の意見はありませんか。

全国的に職業ガイダンスの件数の違い（地域事情による）、問題は担当者のレベルに相当な隔たりがあると思われます。それで全国的な規模で研修、セミナー等を本格的に実施、担当者のレベルを統一して欲しい。

もちろん研修の実施の段階ではブロック別でもいいと思います。

職業ガイダンスの性格からして効果の即効性を求めることは無理ですが、一例として新規学卒者はやがて企業に就職し、場合によっては総務とか労務の業務を担当した時、学生時代に世話になったセンターを思い出してくれるので大いにセンターのPRになると思います。

〈職業ガイダンス〉

聞き取り調査事例 10

Q 職業ガイダンス業務とは、どのようなものとお考えですか。担当者の方のご意見をお聞かせ下さい。

求職者や勤労青少年等の職業選択・職場適応・職業生活設計等の相談・援助を行う業務として位置づけています。特に、職業のミスマッチを改善するとともに、本人に自主性・意欲を引き出すことだと考えています。

一応中身的には、テキストなり、参考書、資料なり、頂いたもので勉強したり、施設内で職業安定所OBを中心に研修会的なものは持っていますが、我々担当者は専門的な知識、特に心理学的なものが不十分です。相談者や相談内容によっては、いかに適切な回答が出せるかどうか、疑問や不安が常にあります。だから相談者に喜んでもらった時は嬉しく思います。

Q 職業ガイダンスは、勤労青少年等を対象とした業務ですが、実際にはさまざまなケースが考えられます。離転職者、在職者、高齢者、Uターン者、高校中退者の場合、どのような点に留意して相談を進めていますか。それぞれについて、お聞かせ下さい。

Q 離転職者についてはどうですか。

心理検査のうち職業興味検査（VPI）と職業レディネステスト（VRT）を行っています。検査をして感じることは、自分の興味が何か分からない人が離転職を繰り返しているように感じられます。

Q 在職者はどうですか。

在職者の相談は大変難しいと思います。中には人がうらやむような職業に就いておられるような方が相談にみえることがあります。やはり、現在の職業を方向転換するということは、その部分に興味がないということが云えるようです。自信は非常に高いのですけれど。

離転職者、在職者ともに共通するところがあると思います。私の場合、検査する前に本人の現在の職業を聞きます。そして、特に在職者の場合、現状の雇用失業情勢を説明し、我々の経験談等を話して離転職をしないよう説得しているのが実情です。そして、どうしてもと云う人は検査の結果をもとに自分で判断してもらっています。

Q 高齢者の相談者はいましたか。このような相談者の場合、どのような点に留意して相談を行っていますか。

職業ガイダンスのシステムは、本来就職体験の少ない若年者対象のシステムと捉えています。従って、高齢者の相談については、十分本人に納得してもらってからガイダンスシステムを導入したり、また場合によっては話し合いだけで終わる場合もあります。

Q Uターン者はどうですか。

適職探索システム（職業ガイダンスシステム）を実施する前にどんな理由でUターンをしたのか、現在の県内の雇用状況等をいかし、相談者の気分をほぐしてから職業ガイダンスシステムを開始し、実施結果を基にハローワークのUターン登録等を紹介しています。

Q 高校中退者はどうですか。

カウンセラーの相談日と合致すればお願いしますが、何時も合致するとは限らず、その場合は職業ガイダンスシステムを実施し、本人の希望職業群と検査結果を比較し相談にあたっています。

Q その他に、特殊なケースはありませんでしたか。このケースでは、どのような点に留意して相談を行いましたか。

私の場合、担当を6年もやっていますので、いろいろと特殊なケースもありましたが高齢者を除いて、中退者とかUターン者とかいう区別してないのが実情です。

Q 検査に関して、お聞きします。

それぞれの検査では、主としてどのような人が対象になっていますか。その判定はだれが行い、どのように活用していますか。また、検査の内容で支障をきたすことがあればお聞かせ下さい。

(対象者は、若年者、離転職者、在職者、高齢者、Uターン者、高校中退者などとし、判定者は、個人、担当者、カウンセラーなどとして下さい。)

	対象者	判定者	どのような点に留意しているか	支障をきたす点
職業興味検査 (VPI)	短大生 大学生 在職者	担当者 カウンセラー	結果の見方、生かし方、職業領域を活用して自己判断を中心に して心理面は余り触れない	出世、名誉等の記述は必要か
職業レディネステスト (VRT)	高学歴の女性 を中心	担当者 カウンセラー	職業領域を広くみる	以前はダイアグラムになっていて、見やすく相談者にも示し易かった
労働省編 一般職業適性検査 (進路指導用)	パート訓練等 の入所選考 事業所在職者	担当者	事業所在職者は実施したことが ない	費用がかかる
他の検査 名称 (YG性格検査)	性格面で問題 がある者			心理学の心得もないセクター職員等では、現在のところ非常に難しい状況で実施もほとんどしていない

Q 心理検査（職業興味検査：VPI、職業レディネステスト：VRT）を適切に診断し総合的な情報（産業・雇用・個人に関する）を組み合わせることが必要です。

・どのような相談者に、どのような組合せで相談を進めていますか。

時間の制約があり、どちらか一つになります。時間の許す限り両方やります。

CAPは比較的単時間で職業まで出てきますので、女性の方には割と便利で、VPIやVRTに組み合わせる時もあります。

Q 検査の判定に関して、職員間のレベリングを図る研修をどのように行っていますか。

特に、検査の判定について、あらたまって研修をうけたと云うことはありません。やはり、これらの検査は非常に奥が深いと思います。相談者にやはり時代に沿った職業相談の内容にしたいと思います。

そう云う意味で心理学的なものを含めて専門的な教育をぜひしてほしいと痛感します。

Q 職業興味検査（VPI）、職業レディネステスト（VRT）、労働省編一般職業適性検査（進路指導用）、その他の検査ごとの研修を行っていますか。

行っている場合、どのように行っていますか。

過去には何回か実施しています。平成2年位にも職業安定所OBの方にカウンセラーの方を講師に実施しました。ほぼ全員受けていると思います。全員受けたとしても業務担当者以外の職員が相談に応じると云うことはまれで、なおざりになりがちです。やはり実際に相談を受けることが大切です。

Q 研修に関して、今後どのような改善が必要だと思いますか。

アドバイザーやカウンセラーを常勤嘱託にしてもらいたい。これらの人が年1回位の中央研修を受けて常時実際の相談を受けていれば、問題も解決し易くなるでしょう。

Q 職業に関する情報提供について

相談者に対して、どのような情報提供を行っていますか。

相手がどう云う情報を欲しがっているか聞くことから始めています。相手によりけりと云うことですが、必要によっては職業安定所に求人情報を紹介したり、ポリテクセンターを始めとする職業訓練施設で実施している訓練コースの案内も行います。

Q センター独自では、どのような情報収集を行っていますか。

人材情報が主です。賃金情報はあるにはあるのですが、そこまで必要ないようです。

Q 今後、事業団本部に対して、どのような情報の提供を望んでいますか。

テストの結果の職業例を現代風にしてもらいたいです。それから適職を幅広く捉えて、職業ガイドブックにつなげていくと良いと思います。

Q カウンセリングについて、お聞きします。

カウンセラーを必要とする相談者は、年間どのくらいいますか。

年間 1～2 人位

Q それは、どのようなケースですか。

その時はあまり意識はしていなかったのですが、保護監察の少年だったようです。

Q カウンセラーに依頼するかどうかの判断は、どのような基準に基づいているのですか。

特に基準はないようです。手に負えない場合をお願いするようにしています。

Q カウンセラーに依頼しなかった場合、どのような理由からですか。

カウンセラーの来られる日程が合わないケース一番多いようです。

Q 業務担当者等の職員は、どの程度・内容についてカウンセリングに係わっていますか。その状況をお聞かせ下さい。

現実にはカウンセラーを依頼するのは月2回ですので、一般の相談も受けてもらっているのが実情です。特に、手に負えないと云う場合はあまり聞いていません。一度受けて合点がいかないのもう一度とか、同一者が何回も相談にみえるケースはあります。

それから、診断とカウンセリングは同一の人が担当した方が良いでしょうと思います。

Q 「職業相談カード」について、お聞きします。

「職業相談カード」は記入作成が確実になされていますか。

これはやっています。

Q 「職業相談カード」の様式の簡略化を図る必要はありますか。

多少あると思います。

Q あるとすれば、どの部分ですか。

移動ガイダンス等で、正直なところ相談内容の項目は書いてないのが実情です。相談者がまとまって来る場合のどはとも書く余裕がありません。

センターに来られる訪問相談の場合は話もでき書いています。

また、学歴のところも○をつけてもらうようにしています。

Q どのような様式にしたらいですか。(具体的に)

相談内容の項目の内容をまとめて箇条書きにして、○をつけるようにし、さらに必要があれば記入する欄も残せば良いと思います。

さらに、学歴の欄も○をつけれるようにして、必要があれば記入もできるようにしておけば良いと思います。

Q 相談者の就職活動を積極的に支援することも業務として必要であると考えられますが、相談者の就職を支援する助言・セミナーあるいは参考となるテキストなどは必要だと思いますか。

職業ガイダンスに相談にみえる方の殆どが職を探している方なのです。なかには在職者で方向転換をしたいと言う方も含めて求職活動の一環なのです。そう言う意味で、職業安定所に紹介するまでの情報は必要です。

Q 必要だとすれば、どのような内容のものが考えられますか。

県内の会社案内、概要と云ったものとか、仕事の内容等をまとめたものがよいのではないのでしょうか。

また、相談に行くのに職業安定所で自分なりの希望の職業が整理されていると、相談する方も相談される方も、もっとターゲットを絞った相談ができるようになるのではないのでしょうか。

Q 職業安定所との業務の連携について、お聞きします。

職業安定所からは、どのような面で業務の連携を得られればよいとお考えですか。

今のところ、職業安定所との関係については殆ど問題ありません。こちらから何をお願いしましてもやっていただけますし、あちらからのお願いも殆ど対応しています。

私たちは職業斡旋業務はできない立場ですから、どうかと思いますが、県内にこういう企業、事業所があるということが分かれば、そこが接点になって職業安定所とつながり易くなるということは云えます。

Q 実施上、その他の意見はありませんか。

カウンセラーは専門性が高く、他の事業と掛け持ちでやるのは問題が多いと思います。できれば、常勤にさせていただき検査の診断、評価も含めてカウンセリングを行えば相談に一環性が出てくるのではないのでしょうか。

職業ガイダンスに関する中央研修をぜひやってもらいたい。施設段階で半日でやったことはあるんですが、中央でレベルを合わせてやって欲しい。

〈職業ガイダンス〉

聞き取り調査事例11

Q 職業ガイダンス業務とは、どのようなものとお考えですか。担当者の方のご意見をお聞かせ下さい。

若年層を中心にコンピュータによる職業選択、職場適応、心理検査、職業情報の提供です。つまり、検査結果を判定して、どう云う仕事が良いかの相談をすることだと理解しています。

Q 職業ガイダンスは、勤労青少年等を対象とした業務ですが、実際にはさまざまなケースが考えられます。離転職者、在職者、高年齢者、Uターン者、高校中退者の場合、どのような点に留意して相談を進めていますか。それぞれについて、お聞かせ下さい。

離転職者

殆どが大学在学者、専門学校、高校生です。離転職者はあまりいないのが実情です。

在職者

在職者の場合、どうしても今までやっている仕事が主体になって、同じような形になり、他の仕事を探そうとしてもなかなか出てこないのが実情です。転職願望が潜在的にありながら、他の仕事が出てこないという相反する結果が出る場合があるようです。

高年齢者

高齢者の相談は殆どないのが実情です。来ても委託訓練の希望者です。

Uターン者

電話の問い合わせはあることはありますが、職業ガイダンスと云うより職業安定所のふるさとUターンへ紹介した方が現実的です。

高校中退者

過去に何件かはあったようです。その時は、カウンセラーにお願いしたようです。

Q その他に、特殊なケースはありませんでしたか。このケースでは、どのような点に留意して相談を行いましたか。

ほとんどが、短大生や専門学校生を対象にしていますので、特殊なケースは経験していません。

Q 検査に関して、お聞きします。

それぞれの検査では、主としてどのような人が対象になっていますか。その判定はだれが行い、どのように活用していますか。また、検査の内容で支障をきたすことがあればお聞かせ下さい。

(対象者は、若年者、離転職者、在職者、高年齢者、Uターン者、高校中退者などとし、判定者は、個人、担当者、カウンセラーなどとして下さい。)

	対象者	判定者	どのような点に留意しているか	支障をきたす点
職業興味検査 (VPI)	若年者を中心 に全員対象	担当者	希望者により個別相談 労働市場の説明等も行う	

職業レディネステスト (VRT)	高校生 短大生 専門学校生	担当者	学校、職業安定所と連携	
労働省編 一般職業適性検査 (進路指導用)	高校生 短大生 専門学校生	担当者 カウンセラー		
他の検査 名称 (GY性格検査)	問題を抱えて いる者	カウンセラー		

Q 心理検査（職業興味検査：VPI、職業レディネステスト：VRT）を適切に診断し、総合的な情報（産業・雇用・個人に関する）を組み合わせることが必要です。

どのような相談者に、どのような組合せで相談を進めていますか。

担当者が相談者になにを相談したいかを確認して最適な検査を選択するようにしています。

Q 検査の判定に関して、職員間のレベリングを図る研修をどのように行っていますか。

ほとんどやっていません。前任者から機械操作中心に業務引継を受けただけです。あとはテキスト等を読んで独学でやっているのが実情です。

Q 職業興味検査（VPI）、職業レディネステスト（VRT）、労働省編一般職業適性検査（進路指導用）、その他の検査ごとの研修を行っていますか。

行っている場合、どのように行っていますか。

やっておりません。

Q 研修に関して、今後どのような改善が必要だと思いますか。

独学では不安なので、中央研修が必要です。また、担当者とカウンセラーによる定期的な打ち合わせ等情報交換も必要だと思います。

Q 職業に関する情報提供についてお聞きします。

相談者に対して、どのような情報提供を行っていますか。

地域の労働市場、職業安定所の利用、就職についての心構え等です。

Q センター独自では、どのような情報収集を行っていますか。

毎月の労働市場情報は取り寄せます。当然能力開発施設の訓練コース案内は準備します。

Q 今後、事業団本部に対して、どのような情報の提供を望んでいますか。

職業ガイドブックや県内の企業事業所が網羅された就職ガイドブック的のものと助かります。

- Q カウンセリングについて、お聞きします。
カウンセラーを必要とする相談者は、年間どのくらいいますか。
年間 20 人位
- Q それは、どのようなケースですか。
能力開発施設や職業安定所の依頼で就職困難者です。精神的な問題が多いようです。
- Q カウンセラーに依頼するかどうかの判断は、どのような基準に基づいているのですか。
基準といったものは特に作っていません。担当者が相談を受けて、さらに専門家の意見が必要であると判断した場合です。
- Q カウンセラーに依頼しなかった場合、どのような理由からですか。
日程調整がつかなかった場合です。
- Q 業務担当者等の職員は、どの程度・内容についてカウンセリングに係わっていますか。その状況をお聞かせ下さい。
自己の知識、経験の範囲です。殆どはカウンセラーにお願いしているのが実情です。カウンセラーは県立の児童相談所の相談員だった人です。
- Q 「職業相談カード」について、お聞きします。
「職業相談カード」は記入作成が確実になされていますか。
人数が多い時に記入できないこともありますが、簡明に記入しています。
- Q 「職業相談カード」の様式の簡略化を図る必要はありますか。
多少あると思います。
- Q あるとすれば、どの部分ですか。
本人が書き易いように、○をつけられるようにすると良いと思います。それと職歴を書く欄があると良いと思います。職歴とまではいかなくとも、最近までやっていた仕事の内容位は書いてもらう必要はあると思います。
- Q 相談者の就職活動を積極的に支援することも業務として必要であると考えられますが、相談者の就職を支援する助言・セミナーあるいは参考となるテキストなどは必要だと思いますか。
必要はあります。
- Q 必要だとすれば、どのような内容のものが考えられますか。
職業や就職のガイドブックです。
- Q 職業安定所との業務の連携について、お聞きします。
職業安定所からは、どのような面で業務の連携を得られればよいとお考えですか。
職業安定所との関係は、まったく問題ありません。お互いに情報交換をしながら実施しています。雇用情勢や求人動向、求職動向等の資料の提供を受けることが多くあります。
- Q 実施上、その他の意見はありませんか。
これは学校の先生からですが、今後は音声、映像も入ったマルチメディアのソフトにしていくべきではないかと云う意見がありました。それから、移動相談等では機械が不足するようです。レンタル会社に依頼するのですが相当前から依頼しておかないと間に合わない場合がでてきます。このように機械設備面での充実も図る必要があると思います。

〈職業ガイダンス〉

聞き取り調査事例 12

Q 職業ガイダンス業務とは、どのようなものとお考えですか。担当者の方のご意見をお聞かせ下さい。

ガイダンス・適性検査は絶対的なものではないのですが、ガイダンスで適職判定とか自分の適性が分かりますということになってます。ガイダンスを受けたら、後の就職のフォローがしてもらえ最後まで面倒を見てもらえるのかというのがあります。ところが、実際にはガイダンスというのは自分の気持ちをわかるためのもので、それが分かって始めて職業を探すというのが普通なのですが、当センターに職業紹介を期待して来られる人もいます。安定行政が職業紹介についてはやるわけですから、センターはあくまでも予備段階の相談ということになります。せっかく事業団がこのようにやっているのにそれが期待はずれになると「それならやらない方がいいんじゃないか」ということになってしまいます。その辺をもう少し内容的にPRし、外部に良く知ってもらうためにはガイダンスはやはり必要だと思います。

今一番考えているのは始めて来られた時の気持ちと検査結果がそぐわない場合に期待外れだと言う人がいます。その辺を良く理解させながらこの業務を進めて行けば良いと思います。

職業安定所でも前から中学・高校など適性検査をやっていました。当センターの場合には、VPIと二通りぐらいで相談者に対応するという事でやっています。

Q 職業ガイダンスは、勤労青少年等を対象とした業務ですが、実際にはさまざまなケースが考えられます。次のような者の場合、どのような点に留意して相談を進めていますか。それぞれについて、お聞かせ下さい。

求職者のうち離転職を繰り返す者

学生以外で来所される人というのは、求人情報誌に職業ガイダンスのPRをしていますので転職したいがどこかいいところがないかと求人情報誌を見てうちにガイダンスのことを知り、来られる離転職者がかなりいます。若い人が多く35才ぐらいまででそれを過ぎると離転職と言っても、職業の相談になりますから職業安定所に行った方が早いということになります。

やはり、ガイダンスとしては青少年対象が多く、特に大学生です。高校生、中学生については、学校でやるべきものであまりこちらからやることはありません。

高校生の中途退学者に対する文書が出ていましたが、職業安定所との連携で実施しなさいというのが出てきているようです。どちらにしても職業紹介は当センターでは出来ませんが、当センターへは離転職を繰り返して相談に来る人は多いです。

在職者

在職者の方の多くは転職希望です。私どもの方では、そうですか転職しなさいということではなく、一応まずは、もう少し考えてみましょうということ、その事情についてさしつかえない範囲で確認し助言、相談を行っています。

一般的に離転職者は、誰の履歴書を見ても大企業か中小企業の優良企業に勤めていないかぎり、一生のうちに5～6回転職している場合が多いものです。転職を頻繁に繰り返すというのは一年に2～3回も移動し腰が落ちつかないような人を意味するのか、3～5年勤めて上向移動した人をいうのかでカウンセリングの中身が変わってきます。だから在職者で来る人がどんな人かということ、自分が転職するのにあたって、どういふところがいいかということでガイダンスを受けに来る人が多いのです。

相談は出来るだけ今までの出入りした範囲で確認して、どういう仕事をやって来たか、やめた理由は何かなどを加味しながら、相談しているということです。今の職場がどんな職場か、どういうことに不満があるか、今の経済情勢だったら転職はあまりよくない状況にある、もうちょっと待ったらどうかとか、一応定着について始めに話します。そしてなおかつ転職したいという時には転職についての相談にのります。

高度成長期で人手不足の時には、職業安定機関等は、どちらかといえば、企業サイドに立った行政展開の中で定着指導という考え方を打ち出していたのですが、いまでは、あくまで職場適応指導だというように、職業安定所の指導も変わってきているのです。だから、今の会社が例えば過労死しそうな勤務状態だと、それでもほかにいっても今いいところはありませんという「それでは、私に死ねということです」になるわけですからその辺がケースバイケースということになります。

Q 高齢者の相談者はいましたか。このような相談者の場合、どのような点に留意して相談を行っていますか。

当センターの実績を見てもらえば分かりますが、50代は数は少ないです。後は大体20代から30代でしょう。ほとんどが若年者です。それは、コマーシャルに青少年ガイダンスということを出しているからです。高齢者は高齢者で相談すべき機関があちこちにありまして、だから雇用促進センターがよろず相談所として、一緒に相談するんだという方向でいくのなら高齢者であっても受け入れて相談するのですが、あまり意味がありません。VPIをやるにしても適性検査をやるにしても、これからの高齢化に対応した職業ガイダンスをセンターがどう行政と連携を取りながら展開をしていくかということになるとこれは大きな問題です。

ただ高齢の方が来られて、相談しませんというわけにはいかないのだから来られた方には対応しますが、これは青少年を対象とする相談でテストもそういう形で行われるので、無駄かもしれませんということを説明してお引き取りいただいた方も何人かいます。

ナイスワークセミナーなどで60才になる女性がワープロの研修を受けて、それでVPIをやらせてほしいというわけです。やっても意味がありませんとご本人に言うわけにはいかないし実施しましたが、なんでも相談して件数を上げればよいというものじゃないと思います。特にガイダンスそのものが青少年に対するガイダンスということをやっていますので、だからそれを変えて今度は高齢者の職業相談とかいうことになればまた、違ってくると思います。

Q Uターン者はどうですか。

Uターン者というのは、大学、短大に県外から来てる人が、職業ガイダンスを受けに来られた時に、今度ここに帰りたいとか、夏休みになって、たまたま郷里に帰ったときガイダンスを受けたとかのケースがあります。これは県内に就職する人ですので、県内の労働市場を提供します。それから郷里に帰って職業ガイダンスをうける場合は、情報の取り方を教えます。当県とだいたい同じだからそのセンターに行って情報を取るなり、職業安定所に行きなさいとか、職業安定課では求人一覧などの資料を年間保管しているので、そういうのを見せてもらうように資料の取り方を指導し、アドバイスをして帰らせます。

移動ガイダンスの中に、Uターンフェアというのがあって、当センターでも移動ガイダンスをやっています。県の職業安定課主催が多いですが、こういう時に年間何回かUターン者に対して職業ガイダンスを行っています。

Q 高校中退者はどうですか。

当センターでも何人か中退者の相談があります。ほとんどがフリーターとか、アルバイトとか、みんな勤めている人がほとんどです。ただもう少し安定した職場に勤めたいということでここへ相談にこられますから、一般の人と同じような取扱いをしています。

中退するにはそれなりに事情があるし、中退であるということで職業ガイダンスの色分けをしても仕方がないと思っています。今、社会問題になっている中退者に対するガイダンスとして、労働省と職業安定所から当センターへ、また当センターから職業安定所へという連携をとって、ひとつの流れが出来つつあります。当センターではそのように対応しています。

Q その他に、特殊なケースはありませんでしたか。そのようなケースでは、どのような点に留意して相談を行いましたか。

特殊なケースというのは、どうしても、精神的な面でのことになります。病院から出て来て、社会復帰に種々の問題を抱え、お医者様は働きなさいといったけれど本人がなかなか自覚出来ていない。本人は働く意欲はありますが、会社に面接に行った場合、会社がなかなか採用してくれない。だから、それは、本当に元気になれば、職業安定所の窓口でゆっくり相談してくださいと言って帰す、そういうケースです。

それから職業ガイダンスではないけれどちょっと話を聞いて下さいというものもあります。本人が心の奥に溜まっていることや今までの経過を聞いてあげます。それで相談者が言いたいことを言ってしまうスルーとするから「ありがとうございました」といって帰るだけで、それ以上のフォローはないのですが話を聞いてあげるということです。そういうことで対応しています。ガイダンスだからといっても青少年ばかり来るわけではありませんし、なんとなく相談したいといってくる人も何人かいます。

Q 検査に関して、お聞きします。

それぞれの検査では主としてどのような人が対象になっていますか。その判定はだれが行い、どのような点に留意して活用していますか。また、検査の内容で支障をきたすことがあればお聞かせ下さい。

(対象者は、在職者、求職者別に年齢等を記入し、判定者は、個人、担当者、カウンセラーなどとして下さい。)

職業興味検査 (VPI)

VPIは主に大学、短大、若い人です。当センターにカウンセラーが1名おりますが、カウンセラーが来たときにはカウンセラーにも手伝ってもらっています。大体うちの担当者が検査をします。検査結果の活用は相談者自身の自己理解を深めるということしかないと思います。

職業レディネステスト (VRT)

VRTの場合は、中学、高校生は割方少ないです。転職の場合は年齢も大学、短大生に近くなります。そういう人や一度就職した人は、VPIをしてもらいます。ただしやってみて、ちょっと興味検査だけでは無理で、データがうまくとれないのがあります。これはVRTをします。VPIは興味があるかないかで、職種がならんでくるだけです。VRTは「ネコの毛を刈るのは得意であるか」とか、「好きか」とか具体的です。

予備面接のときにVRTが向いているとか、例えば中高年以上でもVRTに向いているのではないかと、いう人は、その時の判断で、絶対にこの人はこうだというのではなく対応しています。

一般職業適性検査 (進路指導用)

これは進路指導用ですのでやっていません。

他の検査

それから、その他の検査ということで、一般職業適性検査（GATB-T）事業所用のT版を使っています。これは、毎年、T市の会社で、採用に使用せず人事配置に使うということで、今までフォローしています。人事配置に使う場合、毎年判定したデータを渡していますので、そういう人が1年たったらどうなっているのかというのがそのデータでもわかります。それで、後に入った人も、この人はこのようだったら次は大体このくらいになるかなど、結構参考になるということで定期的の実施しています。

これは所長会議で、本部が指示したことがあります。各センターの所長に対事業所サービスとして積極的に1社でも多く、広げていったらどうだろうか、始めは3社ぐらい当センターでもやりましたが、毎年続けて定着したのは1社です。だからあくまでも職場配置であるとか、これからの新入社員の訓練計画を立てたりする上での参考としていただくための検査ですよと念を押した上でやっています。

YG 性格検査

YGはやっていません。当県でも、O理大の学校などでは、千円入れて結果が出るようなYG検査の自動検査機械ですが、これを学校に置いて、それで生徒に自分の性格などの自己理解を深めさせるということで活用している学校もあるようです。これも一歩まちがったら、これこそ将来ある学生の一生をだめにするような変な説明になってもいけないし、専門的にカウンセリングの少なくとも心理学を専攻したような、相談員や職員が対応した方が良いでしょう。自分の性格を良く知ってそれで職業のキャリアの発達と合わせて、その人格形成をどう組立てていくかという基礎知識を与える上から必要なことではあるんですが。会社によっては内部でやっているところもあるようです。ただ判定するのにこのプログラムをこういう判定でどの程度までカウンセリング出来るかと、これは心理学をかなりやっていないと難しいでしょう。

職業センターの主任カウンセラーを呼んで、ここで研修をしたこともあるんですが、一通り聞いただけでは自分が生の相談者を相手に仕事するのは自信が持てません。事業所によっては、YGを勉強して人事の担当の人が使っておられるところもあるようです。今、VPIでも心理傾向がある程度出て来ますので、そこら当たりを決めつけた話じゃなくて、今日の検査結果では、こういったようなプロフィールになってこういう点が、職業興味のほかに出てくるようなので参考になさって下さい程度の話で帰しています。

Q 検査の結果を基に、担当者としてそれをどのように相談者に助言、指導するように心がけていますか。

これも一般的にいわれているように、時々刻々変わりますよと、だからそういう自分を知るとか理解するとかまた職業の世界を、知ってもらおうとかそういう程度に留めています。それから、後はこういう点は非常にすぐれて高いのでそっちの方へ進んだ方がいいといったことも話しています。

Q 心理検査（職業興味検査；VPI、職業レディステスト；VRT等）は検査目的にあわせて的確に選定し、実施結果については実施担当者の解釈を経て適切な方法で受検者（相談者）に伝達される必要があります。どのような組合せで相談を進めていますか。

始めに予備面接をしたときに、この人はVPIで、大体理解が出来るという人とVPIではなくVRTが良いということで、検査をする場合もあるということです。だから予備相談ごとに組合わせをしています。情報というのは、当然、市場状況とか、それから求人状況とかこういうものは、情報提供の中に一括して入れるという形でやっています。その人に合うような。この人が資格を取りたいといえば資格に関する情報提供をするし、勉強したい、専門学校に行きたい、そういう場合は、そういう資料がありますから見せます。それからすぐ就職したいといえば当センター所在地の職業安定所で最近の求人情報を、見せて指導しています。

Q 検査の判定に関して職員間のレベリングを図る研修をどのように行っていますか。

事業団のガイダンスマニュアル冊子があります。担当者2人だけで知っていても、お客さんがいつ来るのかわからないですから、留守の場合、誰でも出来るようにお互いにやれるように、一応マニュアルを全部コピーして職員に1年前に配りました。機械の使い方は、だいたいみんな出来ます。ただフォローについては、ケースバイケースなので、それぞれ勉強してもらっています。お互い担当が不在とか出張とかでない場合には、センターにいるものであれば、誰かが対応出来るような体制づくりが必要ということでもやりました。専門的な研修というのはやっておりません。

Q 職業興味検査（VPI）、職業レディステスト（VRT）、労働省編一般職業適性検査（進路指導用）、その他の検査ごとの研修を行っていますか。行っている場合どのように行っていますか。

VPI、VRTについては、一通り知っているとして解釈しています。それから一般適性検査はやっておりません。

Q 研修に関して、今後どのような改善が必要だと思いますか。

これは、今いったように、研修の場合、心理学の先生だったら理論的な話で、どんどん研修されると思います。実際に研修の場でもいいから、1人が相談者になって1人がカウンセラーになって、実際にそこでカウンセリングするのを聞くとか、もう講義は余り必要ないんじゃないかと思います。やっぱり人それぞれ悩みが違ふということで、だから簡単にこうしたからといって出来るわけではありませんし、やはりその人その人がこういうのをやろうということで勉強し、カウンセリングの技術を自分で本を読んだりいろいろな心理学の本がありますから読んで勉強しないと、なかなかできないと思います。だから理論よりもロールプレイング方式で、やってもらえばよいと思います。

Q 職業に関する情報提供について、お聞きします。

相談者に対して、どのような情報提供を行っていますか。

一般労働市場、求人情報、それから後は資格取得情報です。

Q センター独自では、どのような情報収集を行っていますか。

職業に関するガイダンスということで考えれば、当センターでは出来るだけ新聞とか、カウンセリングに必要な情報があればコピーしたりして、出しています。資格を取ったらものすごく有利になるとおもう人が多いので、これから有望な資格はどんなものかなど、雑誌に載っていたら、そういうのを取ってはファイルして、独立性があるとか、収入の度合いとか、勉強する難易度とかを説明します。カウンセリングに必要な資料としては、出来るだけそういうのは切り抜きをして、来られた方に参考になるようにしています。

ただ資格を取ったからといって優遇してくれるわけではないし、ただ本人が働いている間に、非常に有利な立場になるというだけのことでですから給料がうんと上がるということはないのです。

求人情報は当センター所在地だけもらっています。職業安定所から毎日FAXで送ってもらっています。本当は文献情報とか、賃金情報とか、たくさんシステムに入っているのですが、使われていない状態になっています。

Q 今後、事業団本部に対して、どのような情報の提供を望んでいますか。

資格関係です。これはまとめたものを、おそらく事業団が出しているかも知れませんが。

Q カウンセリングについて、お聞きします。

カウンセラーを必要とする相談者は、年間どのくらいいますか。

活動が月に2回ぐらいで、毎月定期的に依頼しています。また学卒の相談が多い時期には当センター所在地の職業安定所に学生サロンが出来ているので、そちらに行ってもらっています。この時期相談者が多いですから、職業安定所の対応がなかなかできないということで、当センターの機械をもって行って、カウンセラーが行って相談するのが100人位です。これはカウンセラーを必要とする相談者ではないんです。実際カウンセラーが必要なのは特殊な、だいたい1人か2人位で、年間数名ということでしょう。

Q カウンセラーに依頼するかどうかの判断は、どのような基準に基づいているものですか。

これはカウンセラーが年間どのくらい相談したかではなくて、カウンセラーを必要とする相談が年間どのくらいあるかということだと思いますので、これは実態を知ってもらいたいと思います。

Q 業務担当者等の職員は、どの程度・内容についてカウンセリングに係わっていますか。その状況をお聞かせ下さい。

ほとんど専門役2名が関わっています。留守の時は他の職員が対応しています。皆それぞれ忙しいのですが、互いに応援体制がとれるようにしておかないといけません。

本来の職業紹介、職業指導は職業安定行政の段階になって展開していく行政指導ですので、職業安定所の要請依頼に応じてセンターが判断して対応していけばいいと思います。

Q 「職業相談カード」について、お聞きします。

「職業相談カード」は記入作成が確実になされていますか。

「職業相談カード」の様式の簡略化を図る必要はありますか。

あるとすれば、どの部分ですか。

どのような様式にしたらよいですか。(具体的に)

相談者に、大学、短大名等を無理に記入させるようなことは出来ませんが、専攻科目の欄があればいいのでつけ加えてもらいたい。現在はメモを添付しています。

Q 相談者の就職活動を積極的に支援することも業務として必要と考えられますが、相談者の就職を支援する助言・セミナーあるいは参考となるテキストなどは必要だと思いますか。

必要だとすれば、どのような内容のものが考えられますか。

この間、本部からガイダンスの図書の一覧を送っていただいたが、良かった。カウンセラー的、心理的な本があれば良いと思います。

ナイスワークセミナーとかの講座で、履歴書の書き方等をやっている所もあるそうですが、大勢集めてセミナーをやっても、はたしてその人達がカウンセリングの必要な人かどうかわからないので、あまり意味はないと思います。

職業安定所も、保険受給者の再就職促進だとか、地域間、産業間のミスマッチ解消のための職業指導をやっているわけだし、職業指導官や職業紹介官等も大勢いるので、積極的に就職活動を支援するといってもそこまで事業団がする必要はないと思います。だから行政から事業団へ協力依頼があればサービスを考えて行けばいいと思います。

今センターに相談に来る人で転職で悩んでいる人が、割と真剣な相談をして帰られます。その時に転職にあたっては「こういう心構え」「こういう考え方」が大事ですよという本はありますが、エキスだけを抽出した簡単なパンフレットみたいな本があればよいと思います。

民間の求人情報誌には「履歴書の書き方」「よりよい選択」等が載っていて、民間情報誌等から「今時

の就職のアプローチの仕方」「新規大学生の労働市場」等を参考にして情報提供をしています。

Q 職業安定所との業務の連携について、お聞きします。

職業安定所からは、どのような面で業務の連携を得られればよいとお考えですか。

職業安定所に対しては、どのような業務について連携を図るべきだとお考えですか。

今後、職業安定所との業務の連携については、どのような状況であればよいとお考えですか。

職業安定所から「職業ガイダンスの中で相談をして下さい」という依頼はあります。窓口で何度も職業紹介をしても就職出来ない、選職の指導をしても本人が頑固なので、自己理解をさせてもらいたいと難しい人をセンターに向けてきますが、それはそれでいいと思います。

職業安定所に対しては、移動ガイダンス等を実施するときにPRをお願いしています。

マニュアルでは、センターで検査をした結果、職業安定所の窓口で相談をしてもらう方がよいと判断された場合は、連絡表という様式を決めて連絡を取り合うこととなっています。しかし、忙しい場合は電話で連絡をしています。

Q 実施上、その他の意見はありませんか。

VPI検査の職種の整理。実際よく何ですかと聞かれるのが、出札係とか発破係です。また、VPI検査の職種だけを冊子にして、すぐわかるようにしてもらいたい。

コンピュータ検査の例題の処理速度を早めてもらいたい。

移動ガイダンス用にコンパクトなパソコンは導入されていますが、プリンターはついていません。片手で持てるプリンター付きのパソコンをセットしてもらいたい。

センターだけに職業ガイダンスを置いて、希望があったら来なさいというだけではなく、高校でも進路指導は熱心で、パソコン等は備え付けているのでフロッピーを貸していただけないかとかの申込があります。しかし、それも断らなくてはならない。大学には、リースでもいいし、著作権、パテントの関係があるのだったら、文部省とも話し合っって大学自身でやるように出来ないものでしょうか。

フロッピーの管理は厳重にやりなさい、金庫の中へ保管しなさいといわれていますが、何がサービスか、何が学生・若年労働者あるいは勤労者に対するサービスか、もっと大きな目でみれば、まだまだやり方があると思います。

〈職業ガイダンス〉

聞き取り調査事例 13

Q 職業ガイダンス業務とは、どのようなものとお考えですか。担当者の方のご意見をお聞かせ下さい。

職業ガイダンスのその概念ですが、ここではガイダンスとはっていないのですが、カウンセリングを皆さんが、心理療法としてとらえるのか、ただのコンサルティングと思っているのか、面接したらそうだと思っているのか、もう一つは、他人の話を聞くこと（これが障害者職業センターでよくいう他人の話を黙って聞くこと）だと思っているのか、要するにカウンセリングそのものの解釈が出来ていないと思います。

私の場合は、これらを組み合わせたものやっけてきているわけです。職業の選択方法について説明しているときは、その時には進路指導の話をして上げなくてははいけないと思います。

例えば40才の人だとその人の進路は決まっていますその会社にいるわけで職業選択は済んでいるわけです。その職業選択をやめてUターンするというわけだから、もう職業も何も考えていない進路のことを考えているわけです。S社の人の場合ですが、今まで何万名もの中で仕事をしていて、歯車のひとつとして400名の会社に営業指導をしていた。歯車のひとつだったのでマニュアルがあったわけです。ところが、出向で400名の会社に行かされて、400名の中に入るとはじめて営業としての割り当てが出来て、小売り店廻ってという仕事になったわけです。マニュアルがないので悩んでしまい、やめたいと言ってきたわけです。

私たちの仕事は、一応雇用援助だから営業に廻ります。何百件も廻っていますから営業とは何なのか、小さい営業はどういうふうにするのか説明してあげたり、仕事をかえたときの生活のこととか話をします。ここでほとんどカウンセリングになってくるわけです。この中で障害者職業センターがいう「黙って聞く」というのは身体にハンデのある人の話をしているわけです。ところが、私たちのカウンセリングの相手は、身体にハンデのある人ではないのです。だからキチッとやっけてあげないといけないカウンセリングで、その中に知識がどうのこうのということがでてくるけれど、知識とはいったい何なのかとなります。そうするとやっぱりそういう生活の話が出来ない人もいるだろうし、やっている人の中にもそれに精通したという人がいます。能力のある人がカウンセリングをやらなければ本人が納得出来ないと思います。

だからもともとはここだと思う。その中で今度の質問がたくさんありますが、これはほとんど今からあとの話になるけれど合致していない部分がたくさんあるのでそこをほりさげて話さないといけません。

職業ガイダンスというのは、やっぱり生活の話をしてあげなくてははいけないと思います。

雇用促進事業団での職業ガイダンスの業務としての位置づけというものもあるでしょうが、実際の現場では、例えば職業安定所の方の紹介によってくるか、或いは飛び込みでくるかわかりませんが多少なりとも個人の事情を聞いて今の現状とかこれまでの勤め先を聞いて、そしてコンピューターによる心理検査をやっけてあげ、「こういう方面に興味があるのではないですか」といって終わっているのではないですか。全国の雇用促進センターのガイダンス業務というのはその辺のところではないですか。その後、専門的なことになればカウンセラーという制度がありますからそちらの方に紹介してより専門的なアドバイスを受け

て頂くという、そういうところですよ。センターによっても担当者が違いますが、専門役の方が職業安定所のOBの方であったりして、担当者というかプロパーの方があまり携わっていないところもあったのではないのでしょうか。

N県では求人がたくさん出ているので本人の希望を聞いてある程度職業紹介ができるので、そこは職業ガイダンスになるわけです。うちの場合は逆になるでしょう。職業安定所から廻ってくるのだから。その上、「行ってこいよ」といっても職業がないわけで、そうすると職業ガイダンスがしてあげられないということになります。

例えばN県では、「工業団地にこんな仕事の会社は何件ある、その会社方面であなたの場合家が近いからどうですか」とここまで職業ガイダンスが出来ます。人生相談です。家の近くで、賃金はこのぐらいでこんな仕事を希望しています。それに対してこんな会社があります。だから職業安定所に行って聞いてみなさいとここまで話しが出来ます。ところが、当センターの場合だと求人がないからそれが出来ないわけです。

当センターの場合は、本人が職業安定所に求職申込をしてそれで担当官とどういう職業がいいかと話し合っ、本人もはっきり意思表示が出来ない面があって職業安定所も職業紹介しづらいからここにきて職業興味検査でも受けてきなさいというのが多いのです。

H市からの65歳の人は、どこから聞いてきたのか知らないけれど職業安定所に行っていないで、その前に来た25、6歳の子は、大卒ですがこれも職業安定所に行っていない。都会から帰ってきてロコミでここへ来ました。友達がこっちにいる千人規模の会社にいるその友達が雇用促進センターに行ってみなさいといわれて連れて来られました。転職希望だったわけです。

だから属にいう都市でやっている高卒、大卒あたりの本来の勤労青少年の職業ガイダンスになりません。この場合、高卒の3千何百名が就職希望、4千何百名が大学進学で、その大学進学者のおそらく7、8割が外に出ます。仮に、2割の人が地元のT大に入ったとしてもT大なら就職はたくさんありますのでその子たちの就職の世話はうちには来ません。ところが都会になると私立の大学もいっぱいあるし、O市なんかO工大だ、O産業大学だといって大学がたくさんあってそうすると悩むから来ますが、ここではそれもあります。

H県のHセンターは、いいかどうか分かりませんが、短大などにガイダンスに行っていました。うちの場合も、女子短大やY高専の学園祭などについてガイダンスをしていたんですが、あまり好ましくないということで去年からやっていません。ただ、事業団のPRのためにVPI検査をやっても本人が仕事が終わっていない。それでやってもユニーク度が出るだけで何の意味もありません。

ある程度相談があって、それに対し責任があるんじゃないかと、担当者の責任。だから軽々しいことはあまりいえないという面があります。もちろん軽々しく相談にのることはありません。真剣にその人のことを思ってやっています。

ここではガイダンスに来た人にお茶を出します。ガイダンスに来た人が落つかないといけないからお茶からの接待が大事だと思うわけです。

40才過ぎの女性でこれからパートに出たいと相談に来ました。その時期にパートタイム職業訓練が出来て、ナイスワークセミナーが出来ました。たまたまあの中に「家庭の中に面倒を見てくれる人がいますか」「外に何時間出られますか」とか身の回りのことが出たのでしょう。たまたまあれがあったからそ

れに照らし合わせていくと、「私は外に出られない」ということがわかってきました。その人の場合それで相談になりましたが、それ以前だったらどうやったらよかったのかわからなかったと思います。

「コンパス」、あれもガイダンスの材料として使えます。あれだってその人の生活の中に入っています。家族構成とか夫の給料とか、そこまで入らないと職業ガイダンスは出来ません。職業ガイダンスとはいったい何なのかというと、進路指導、ここで続く継続的なこれが本来の進路の指導であって、この中でもうひとつ、職業指導ということが出てきます。やっぱり相談者の自己の概念と合わせてやることと思っています。自分自身はどんな生活をして、将来どんな方面にいきたい、これが職業ガイダンスでなくてももうひとつの進路指導だと思っています。この二つをやるとどうしてもカウンセリングになってしまうことになります。

Q 職業ガイダンスは、勤労青少年等を対象とした業務ですが、実際にはさまざまなケースが考えられます。次のような者の場合、どのような点に留意して相談を進めていますか。それぞれについて、お聞かせ下さい。

求職者のうち離転職を繰り返す人についてはどうですか。

離転職者の場合は、前職をやめた理由をまず重視すること。というのは、その理由が自己都合なのか、人嫌いなのか、自分に責めがあって何かあったのか、三つあります。やめた理由が今後も有り得ることであれば、その考えについてアドバイスします。例えばある男の人の場合で、上司が替わったという。その上司は何年いるのか聞くと3年ぐらいで替わるという。その人、41か42才だったので20年勤めたものを3年のために棒に振るのかと。今後も有り得ることであれば、もしかしたらその次の3年も悪いかも知れないけれどやっぱり我慢した方がいいのではないかとアドバイスするわけです。だから、今後のことのアドバイスとこれからのことについての注意と、だいたいこれが転職者に相談していくパターンです。

Q 在職者はどうですか。

在職者の場合は、ほとんどの人が転職希望でこられます。その場合、だいたい人間関係と自信喪失で悩んでいますので、話を聞いて助言します。

相談に来るのは1回の人が大半です。指導だから継続的ではなく、進路でないから、そのときの選択で迷いがなければそれでいいと思います。何度も来る人は結局自ら判断して決断するという力がない人です。

Q 高齢者の相談者はいましたか。このような相談者の場合どのような点に留意して相談を行っていますか。

高齢者というと55才ぐらいの人がくる場合があります。再就職賃金は20万円以下になるのに生活が出来ますかという話になります。そして今までの仕事事情、内容等について話をします。そして、雇用保険をかけているだろうし、訓練校に行くしかないという話になります。

60才以上の人の場合は、厚生年金をもらえるから生活設計についての相談になります。

高齢者の場合、ほとんどが事業主団体の委託訓練を受けるかどうかという話になってしまいます。

Q Uターン者はどうですか。

Uターンの場合、Uターンするその目的が重要になります。仕事のことでなく、親の面倒を見なければいけないとか、Uターンの理由を良く聞いてその目的にあった相談をしてあげないといけないと思います。

Q 高校中退者はどうですか。

高校中退者の場合、相談にならない場合が多いです。本人が親に相談せず勝手にやめて、親があわててめぐりめぐってくる人が多いのです。親は困り果てて一緒に相談にきます。

この場合の助言としては、25才ぐらいまでは転職してもかまわないから、まずいろいろな経験をなささいといひます。中退者というのは、何かに希望を持っているのだけれどその希望の内容がわからないわけですから1ヶ所にいてもしかたがないと思ひます。職場で資格がとれるものであれば資格を取っておきなさいといふことを助言するぐらいです。

Q その他に特殊なケースはありませんでしたか。そのようなケースでは、どのような点に留意して相談を行いましたか。

W大のロシア語を卒業したT市の人で、奥さんがロシアの人の相談を受けました。ずっとロシアにいて帰ってきて、ロシア語が出来るから通訳とかの仕事は本人もさがしていたのだけれども必要なときにお願ひしますよといひて常勤雇用はしませんと言われたようです。そして印刷会社に就職したいといふので、印刷組合の事務局長を通してさがしてもらいましたが、いい話にはなりません。とりあえず、生活のため単身赴任で、H市の運送会社に就職しました。ちょっとその間しんどいけれどお金をためて考えることにしたわけです。

今思うとT市でさがすだけでなく、都会の人材バンクに行つてさがしてみたらどうかといふ方法もあったと思ひます。

会社から相談で、ある従業員を昇格させたいけれど昇格させるためには転勤させなければならない。その人には障害者の子供がいてその子供の移動をお父さんがしていたので出来なくなる。どうしたらいいかといふ本人と違ふ会社側からの相談でした。これは日本でも名の知れたパンストの会社だったのだけれど会社の支援体制が重要になって来ます。一種の転勤ガイダンスになったわけです。

Q 検査に関して、お聞きします。

それぞれの検査では、主としてどのような人物が対象になっていますか。その判定はだれが行い、どのような点に留意して活用していますか。また、検査の内容で支障をきたすことがあればお聞かせ下さい。

(対象者は、在職者、求職者別に年齢等を記入し、判定者には、個人、担当者、カウンセラーなどとして下さい。)

対象者については、VPI検査は大卒、短大卒、VRT検査は高卒です。一般職業適性検査はしていません。各種検査をした場合、判定はテキストがあるのでだれでもできると思ひます。しかし、検査をやっておかしいと思ひるのは、支障をきたす面がでるわけです。VPI検査に160の仕事がでてきますが、本人はその職業を知らずに検査をして、VPI検査を適性検査と勘違いしています。判定でCRIやAIRとか出て、あなたはこういう職業に向いてますとガイダンスします。しかし、本人が仕事を知らない場合判定が違つてくると思ひ、役に立たない場合があると思ひます。検査を受けた人が、たとえば高卒、高校中退、大学にしても、資格を持っているか持っていないかわからない人に、VPI検査でなにを納得させようとしているか疑問に思ひます。

VPI検査をするときは、これはひとつの参考ですよといひて検査を行うわけですが、本当に参考になっているかが問題だと思ひます。検査も始めに男性、女性を聞いてきますが、女性にあわない職種が多く設問にでると駄目を多く出します。相手にいい面だけ見せて、判定をおかしいものにして感じる時もあります。そのような場合、本来の職業ガイダンスの本「職業ハンドブック」で説明をします。

一般職業適性検査は、この5年間2~3回しか実施していません。何故実施していなかったかといふと、以前、この検査を行つてあなたの適性は、こう出ていますよと説明を行つたら、受検者から「だから、どうしたんですか、それだったら就職は出来るんですか」といわれ、何もいいようがなくやめました。

その後も、専門役は実施していますが、ときどき腹をたてて帰ってきます。2時間の検査と1時間の説明を行い、受検者から聞いた話しが「だからどうしたんですか」では、腹をたてて当然だと思います。だから私は止めなさいといっています。

ある会社から相談があり、他の検査でクレペリン検査を取り入れました。これは、すごく受検者の性格が出たみたいで社長も喜んでおられました。

反対にYG検査は、受検者の性格が悪いと思うのに、良いと判定ができました。カウンセラーも社長に対し良いと説明されましたが、社長は受検者を見てどう思われますかと聞いたら、皆に嫌われているといわれました。ところが、YGは本人が記入するわけで「自分は友達の中で好かれていると思いますか」となると、友達以外から嫌われていても「友達には好かれています」って丸になるわけです。あの時点から本人が書くから全部狂ってくると思います。

女性の相談者でしたけどEPPS検査を実施しました。性格が良く出ましたが、しかし、判定がすごく難しくカウンセラーに依頼しないと検査は出来ません。EPPS検査も本人が記入するんですけど不思議に性格が表れます。

しかし、当センターは、クレペリン検査、YG検査、EPPS検査もやっていません。

会社では、適性検査は選考の対象には利用しないが、職場の配置には利用しています。本人はこちらの仕事をしたくても出来ない。だからこの適性検査というものは、本人達にとって不合理だと思います。

Q 心理検査（職業興味検査：VPI、職業レディネステスト：VRT等）は検査目的にあわせて適正に選定し、実施結果については、実施担当者の解釈を経て適切な方法で受検者（相談者）に伝達される必要があります。

どのような相談者に、どのような組み合わせで相談を進めていますか。

私は、使いませんが他の担当者は組み合わせで使います。

Q 検査の判定に関して、職員間のレベリングを図る研修をどのように行っていますか。

3～4年前に心理検査を開発した日本労働研究機構の先生を呼んで研修をしました。

事例があれば、自分達で判定しないといけないから、カウンセラーの判定と自分の判定を出しあって皆で話し合い、本を読みあって解釈につとめています。

いくら事例をみても、ぴったりの事例はない。後は本人と面接してあいての性格をつかまないと、検査結果が合わないことがあります。

Q 研修に関して、今後どのような改善が必要だと思いますか。

以前は、自分で研修をしましたが今は検査は必要ないと思っています。だから研修もしていません。

VPI、VRTは手引きを利用していますが、事例が合致していません。

Q 職業に関する情報提供について、お聞きします。

相談者に対して、どのような情報提供を行っていますか。

「職業ガイドブック」を使っています。これに成るためにはどうしたら良いのかというハウツウが載っていますからコピーをとって渡しています。

後は、雇用促進協会とか経営者団体とか商工リサーチとかが出している「企業ガイドブック」を利用しています。それと当県の地域ごとの求人情報等を提供しています。N県の場合は「人材ニュース」「B-ING」とかの求人情報を提供していました。後、日銀短観等の経営動向を提供しています。今から就職する大学生でも新聞も読んでいないし、関心を持っていないんです。自分が今から就職する業界がどのよ

うな状況かも知らない。それでは駄目なんだということで提供しています。22歳のごろは経済動向とか関心ないと思いますが、それぐらいの注意は払っとかないといけないと思います。だから別の子の事例をだして、あなた達の注意しなくてはいけないところはこういうところだとか、長く続くのはこういう会社だとか説明します。しかし、私たちの知らないところもいっぱいあります。

Q センター独自では、どのような情報収集を行っていますか。

職業安定所の求人情報もひとつの情報収集とは思いますが、センター独自の情報収集とは思えません。

生活関連情報等は作っていかなくてはいけないと思います。

Q 今後、事業団本部に対して、どのような情報の提供を望んでいますか。

事業団に情報提供は望まない、地域の情報が大事だから。かえって地域の情報を収集するために予算をつけて貰った方がよいと思います。

Q カウンセリングについて、お聞きします。

カウンセラーを必要とする相談者は、年間どのくらいいますか。

カウンセラーに依頼するかどうかの判断は、どのような基準に基づいているのですか。

今年は、まだないです。職業ガイダンス業務自体がトーンダウンしていますから。去年は10人位ありました。

事業団は、カウンセラーを心理学者みたいに位置づけていて、心理検査の判定はできるが、職業はわからないし、矛盾が多い。だからカウンセラーに依頼するかどうかの判断というけれど、カウンセラー自体がなんなのかわからない、どんな基準に基づいているのか。この基準が事業団のいう心理学的なものなら、心理状態のおかしい人しかいないし現実にそうだと思います。

Q カウンセラーに依頼しなかった場合、どのような理由からですか。

本人の我が強く性格的なもの場合、本当はカウンセリングした方がいいんだけど、甘やかされて育っているからわがままになっています。ちょっと暴力的になると先生は女の人でこちらも高齢者だから太刀打ちできない。それで帰らさなければしかたない。本当にカウンセリングすべき方を帰らせることになります。

別の人の場合、先生から「自分の中にまとまりがない、区別がついていない、精神に異常がおきているからカウンセリングが出来ない」といわれました。

Q 業務担当者等の職員は、どの程度・内容についてカウンセリングに係わっていますか。

その状況をお聞かせ下さい。

担当者は、将来の生活設計、職業選択と家族関係、職場でトラブルがあったのかなどについていろいろな状況を知っていなければならない。その人の過去に入り、給料等の要望を聞く。一番気になることはなぜその会社をやめたのかという理由です。人間関係なのか、待遇に不満があるのか、生活環境が良くなかったのかなど、とにかくいろいろな話を全部聞いてあげなければいけないと思います。

Q 「職業相談カード」について、お聞きします。

「職業相談カード」は記入作成が確実になされていますか。

記入が確実にされているかどうか、それに関して私たちの判断が同じではありません。経過は書いていますが、何を確実に思っているのかがわかりません。

Q 「職業相談カード」の様式の簡略化を図る必要はありますか。

あるとしたらどの部分ですか。

どのような様式にしたらいですか。(具体的に)

これに書くことに別に不便だと思いませんので「ない」ということです。要するに使い方が大事ななのであって形式は関係ありません。自分が必要なことを書いていけばいいわけだから、全部うめる必要はないと思います。

実際は、名前を言いたくない人は仮名でいいし、就職先を考えるのに必要だから、住所は市町村ぐらいい書いて欲しいと、年齢と学歴程度は書いて下さいと、後は全部ごまかしでもかまわないと思います。

Q 相談者の就職活動を積極的に支援することも業務として必要であると考えられますが相談者の就職を支援する助言・セミナーあるいは参考となるテキストなどは必要だと思いますか。

必要だとすればどのような内容のものが考えられますか。

相談者の就職活動を積極的に支援したいと思えますと話し、相談者から「どんなことがありますか」と言われて考えるわけです。

就職活動にはいるためには自分は何をすればいいのかということをお助言するのがこの仕事だと思います。そうすると職業ガイダンスが出てくるわけです。

うちの仕事は相談援助でしょう。だから仕事選びにしる何にしるその段階なわけです。ここで就職活動援助ができるとしたら職業安定所との連携が重要であるけれども、その前の段階だから職業相談のテキストはまだ必要だと思います。

Q 職業安定所との業務の連携について、お聞きします。

職業安定所からは、どのような面で業務の連携を得られればよいとお考えですか。

職業安定所に対しては、どのような業務について連携を図るべきだとお考えですか。

職業ガイダンスの面ですが、職業安定所も検査をする事が出来るはずなんです。器具も全部持っていることですし。

安定行政が就職相談とタイアップして職業ガイダンスをやるというのが本来の姿なのですが、うちの方に全部回してきます。

職業安定所に本人がこういう仕事をしたいというので問い合わせると「ない」で終わってしまいます。職業安定所OBの方の話では、求人開拓は本来できるというのでお願いしたら結局やらしてもらえなかったことがあります。開拓まで持ち込まなければならないと思うのですが手持ちの材料しかありません。やっていますと言っているだけで終わってしまいます。

Q 今後、職業安定所との業務の連携については、どのような状況であればよいとお考えですか。

どのようなと聞かれると「すべて」と答えます。職業安定所側から何かして欲しいと言ってこないから問題なのです。

雇用促進住宅の入居、パート訓練は、法律の分についてはやらなければしかたないからやっているけれどその他のものについては、やらしてもらえません。もともと連携でなくお願いするという感じになっています。

職業安定所にいわせると事業団に全部仕事をとられると考えている人がいるようです。職業安定所が受講指示・受講推薦しなかったらうちは何もできないということもあるのですが、その辺がわかっ

っていないと思います。

Q 実施上、その他の意見はありませんか。

真のカウンセリングはありません。VPIは、判定のみでよいと思います。職業興味検査としてこの様に結果がでましたが後は本人の考え方だと、読み方だけを教えます。

ひとつのかげに隠れた相談がいっぱいあります。行革がどう、特殊法人がどうと言っているけれど数字の上で事業団が役立っていないと言われていました。そうではなくて、数字にあらわれないものが数多くあることをわかって欲しいと思います。

現場では、目いっぱいやっていると思うし、例えば3時間カウンセリングをやったとして、それが100万の価値がある仕事なのか、全く価値がない仕事だったのかはわからないけれど、相談者本人にとって将来を考える上で本当のカウンセリングであったならば、すごくよかったと思うわけです。

特殊法人が必要かどうかの判断基準というのは、どこにあるのか使って役立った人にとっては絶対あって欲しいものだと思います。

〈職業ガイダンス〉

聞き取り調査事例14

Q 職業ガイダンス業務とは、どのようなものとお考えですか。

職業という分野について理解なされていない人に対して、職業の内容を話して、その人が考えている職業について方向付けとなり、将来に向けての職業というものを見つけだす支援となるのが、この業務の目的だと思います。従って、どういう職業に就いていったらいいだろうかという時に、本人の特性を考えたものが見出せれば、見出した中で、本人の考えている職業とマッチングさせることが、このガイダンス業務だと思います。

Q 現在まで、担当者として業務に携わってきたなかで、ガイダンス業務として考えてきたことが実際の業務に反映されているとおもいますか。

相談者は目的をもって来ているので、担当者としては相談者が目的を遂げられれば良かったということになります。このガイダンス業務は、就業に対して勇気づけとなることを援助することだと思うので、相談者がここに来て、そういうことが感じとれれば、担当者としても目的が達せられていると解釈しています。具体的には、「大変参考になりました。有り難うございました。」と言って帰られれば、担当者としても良かったかなと思います。

Q 相談者には、さまざまなケースが考えられますが、求職者のうち離転職を繰り返す人のケースでは、どのような点に留意して相談を進めていますか。

離転職者という人に対しては、本人から差し支えない程度で話をさせていただいて、離転職の原因を探り出すことが大切なのです。離転職は何が起因していたかを、社会のしくみを通して職場（職業）の組織だとか、それらに対して本人の対応の状況を聞くようにして、職業とはこういうようなことだと悟っていただけるようにしています。

そして、前職を生かせる道を選ぶのか、現業か、事務、官業か等を仕事内容を説明しながら考えを引き出し、労働者としての自覚を持たせるよう努めています。

Q 在職者の方についてはどうですか。

結構、多いのは会社を辞めたいということです。ですので、会社を辞めたいのは、どういうことに起因しているかということ聞き出すようにしています。それが本人から生じている内部要因なのか、仲間・上司、仕事内容、環境、労働条件などの外部要因からきているのかを判断します。

特に、本人自身に反省する点を感じられた場合、会社の組織、労働者のあり方、雇用制度、社会保険制度等の社会のしくみについて説明し、アドバイスします。職場での適応性を探ることも大切なことです。

Q 高齢者の相談者については、どのような点に留意していますか。

来所する高齢者の方は、比較的少なく、移動ガイダンスを実施した時に何人かいた程度です。

高齢者の方が職業に就きたいという時、その目的が収入を得ただけなのか、収入とともに健康とか、社会還元ということも含めた考えで希望しているのかを聞いた中で、本人の特技やこれまでの経験・能力を生かしてやりたいのか、その辺りから仕事・職業の方向性などを考えて、担当者からアドバイスや話をするようにしています。

Q Uターン者については、どうですか。

数字的には本当に少ない。移動ガイダンスの時にいたことがありました。Uターンの主な理由は、家を継がなければならない、親の面倒をみなければならないということです。このようなUターン者の方には、地元に戻って転職するのはデメリットが大きいという認識のもとに、現在の職業を生かせる分野に進みたいのか、あるいは別分野に進むのかの適否を探りながら、相談をしています。

Q 高校中退者については、どうですか。

高校中退者は、高校中退後、就職して離職したので、離転職者に入ると思いますが、このような人には、社会のしくみや職業観的なことを話題にし、定着の考えを持たせるようにしています。技能・技術を身に付けたいという考えであれば、訓練受講の方法をアドバイスします。そして、自立心を持つよう動機付けしながら、アドバイスするよう心掛けています。

Q 特殊なケースはありましたか。

カウンセラーにお世話になるケースを特殊なケースとして考えました。このようなケースでは、親がついてきた人でカウンセラーが必要なケースがありました。

Q VPI検査の対象者、年齢、留意点、支障をきたす点について、お聞かせ下さい。

求職者あるいは在職者で20代が多い。

検査結果は、あくまでも参考とし、関心のある広い領域から職業の内容を話すようにして、相談者の興味の特徴を把握するよう留意しています。そして、自己の職業認知の傾向を理解してもらえるようにしています。

VPIの職業名からイメージできない人が多く、担当者は職業名からその職業の内容が分かるように資料を用意して見せていますが、それでもイメージできない人が多いようです。

Q VRT検査については、どうですか。

求職者、一部在職者で10～20代前半。

受検者の興味の特徴を把握し、検査結果は参考にするようにしています。A検査、C検査は具体的な職業の記述からなっていますので、検査項目を職業情報としても活用しています。また、自己採点も可能なため、進路選択の動機付けと関心を高めるためにも活用しています。

VPI検査では、支障をきたす点はありません。

Q 労働省編一般職業適性検査（進路指導用）については、どうですか。

求職者、20代前半。

進路選択を行うための資料としていますが、あくまでも参考としています。支障をきたす点はありません。

Q YG性格検査については、どうですか。

求職者 20代。

28歳の人に実施したことがありました。

Q その他の検査を行ったことはありますか。

ありません。

Q 検査の結果を、担当者としてどのように相談者に助言・指導するように心掛けていますか。

就職先を決定する時に、検査結果を相談者等の希望、求人情報とを関連づけることによって、自分の希望と現実をマッチさせるのを援助するようにしています。自分の興味や関心をもっとよく考えてみるこ

と、検査結果が全てではないこと（これは、GATBの結果には体力・気力などが含まれていないことからとも言えることです。）を念頭において、仕事の求める能力は学校の成績とは異なるものが多いことに気付くように助言し、そのような動機付けに心掛けています。

Q 心理検査と産業・雇用・個人に関する情報をどのように組み合わせて、相談を進めていますか。

求職者で適職がわからないという人には、VPI検査を行い、その結果と職業ハンドブックなどの職業情報とを組み合わせています。

営業事務の求人を探そうと思っている人には、VPI検査等から興味領域の特徴を把握し、人と接触できる、サービスする、新しい企画をするなどの具体的な仕事の内容の情報と求人情報とを組み合わせています。

転職希望者で、転職する前に、一度自分を見つめなおすとか確かめてみたい人に対しては、VPI検査実施と雇用情報、求人状況、資格試験情報を組み合わせています。

Q 検査の判定に関して、職員間のレベリングを図る研修をどのように行っていますか。

私を含め、VPI検査を行う人は何人かいますので、今日はこのような人がいて、相談の内容はこのようだったというような意見交換—いわゆる相互研修というものを行っています。また、これはケースミーティングともいうものです。

職員の研修は、雇用問題研究会主催の研修を含め、延べ6回受講しました。それから、人間関係研究所で主催するセミナー（毎月第1土曜日）を受講しています。他に、文献、図書による自主研修を行っています。

Q 検査ごとの研修は、どのように行っていますか。

雇用問題研究会の研修は、検査ごとにあるので、それを受けています。検査結果の見方とか分析についての内容のものもあります。

Q 研修に関して、今後どのような改善が必要だと思いますか。

研修を本部等で企画することが必要だと思います。

Q 職業に関する情報提供について、相談者に対してどのような情報提供を行っていますか。

どのような職業に就きたいかという時には、分野ごとの参考資料、例えば、建築関係であれば、建築といっても、このように職業が幅広くあるのですよというように、作成しておいた表などの資料を参考として差し上げています。

Q センター独自では、どのような情報提供を行っていますか。

毎月、ある機関から送付いただいている求人情報誌のコピーを直接本人に配布しています。

Q 今後、事業団本部に対して、どのような情報の提供を望んでいますか。

就職しようとする時は、まず賃金が重要なので、「コンピュータネットワーク」というものを構築し、コンピュータから求人情報が取り出せるよう、本部として取り組んでほしい。

Q カウンセリングについて、カウンセラーを必要とする相談者は、年間何人で、どのようなケースですか。

年間14人位。

自閉症的な人、父兄同伴者、本人の話から希望する職業が引き出しにくい人、ストレス症的な人については、カウンセラーにお願いしています。

Q カウンセラーに依頼するかどうかの判断は、どのような基準に基づいているのですか。

担当者の第1次的な判断によりますが、判断しにくい時は、アドバイスをした後、一旦帰っていただいて、カウンセラーに依頼するかどうか、内部でミーティングしてはんだんしています。

社会福祉事務所から依頼のあった時は、当センターで判断の後、カウンセラーに依頼しています。

Q カウンセラーに依頼しなかった場合は、どのような理由からですか。

全く就業意欲のない人や心の病いが明らかにわかる場合は、依頼していません。この理由は、カウンセリングを実施すれば立ち直れるのではないかと期待して、カウンセラーに依頼するのが普通だと思うからです。

Q 業務担当者等の職員は、どの程度・内容についてカウンセリングに係わっていますか。

カウンセリングの範囲を広く捉えているので、質問の意図するところと合わないのかもしれませんが。

在職者の方では職場での人間関係に自信がなく仲間入りが思うようにできない人、仕事の能率が他の同僚より悪くて気にしている人、就職活動をしている学生で自分が本当に何をしたいのか分からない人、とにかくどこでもよいから早く決めたいと思う人、離転職者で納得して選択しなかったことを後悔して転職の相談に来た人、このような人に対してカウンセリングに係わっていると考えています。

Q 「職業相談カード」は記入作成が確実になされていますか。

「確実に」という程度ですが、項目については記入されています。

Q 「職業相談カード」の様式の簡略化を図る必要はありますか。

記入する欄をあまり作りすぎると、記入上支障が出ます。記入については、担当者の判断に任されるものと思います。

しかし、「再来日付」が一見して分かるような欄があってもいいと思います。

Q 相談者の就職を支援する助言・セミナーあるいは参考となるテキストなどは必要だと思いますか。必要だとすれば、どのような内容のものが考えられますか。

職業をこれから求めようとする人たちにとって、例えば短大生などを一同にして「これからの就職活動の心構え」のセミナーや、「面接の仕方」のセミナーがあればよいと思います。

相談者によっては、職業の内容を漠然とした中で来ている人がいるので、分野別にどのような職業なのかについて、職業の内容が具体的に分かるような、そして担当者が説明ができる資料があればよいと思います。例として、当センターでは建築関係の資料を作成して、実際に使用しています。建築関係に限らず、このようなものを分野ごとに作成すれば、相談の中で大いに活用されるでしょうし、担当者としても助かります。

Q 職業安定所との業務の連携について、職業安定所からは、どのような面で業務の連携を得られればよいとお考えですか。

求人情報については連携が得られています。他の面では、職業ガイダンスが職業安定所のコーナーで出来ればよいと思います。また、県下安定所の求人情報をはじめ、パソコンネットワーク化により、市町村ごとの事業所情報（適用、未適用、業種別、規模別など）も得られればよいと思います。

Q 職業安定所に対しては、どのような業務について連携を図るべきだとお考えですか。

県下、全職業安定所への定期的な巡回ガイダンスの設定をしてほしい。

Q 今後、職業安定所との業務の連携については、どのような状況であればよいとお考えですか。

事業主関係あるいは求職者を対象とするイベントについて、少しでも雇用促進センターの業務に関係

するようものがあれば、共催を図るべきだと考えます。

Q 実施上、その他の意見はありませんか。

YG性格検査、クレペリン検査のコンピュータ処理化を図ること。相談者から、勤務形態、残業の半強
制などの労働条件に関わる相談があった場合、上司及び事業主への要望をどのような方法で伝えるか、当
センターとして、どのような事後処理をすべきかなど難しい問題があります。担当者として、相談につ
いて、その内容・検査の分析・判断能力の向上を図ることが必要だと考えています。

〈ナイスワークセミナー〉

聞取り調査事例1

Q ある県ではナイスワークセミナーの実施を“21世紀職業財団”や“女性職業センター”等と講師・募集の面で連携して実施しているとか、またある県では募集については競合しているという話を聞きますが、それらの財団等とはどのような状況にありますか。

講師については、市の女性政策課から推薦を頂き、女性センターから「働くための家庭づくり」、「家庭と仕事」について、毎年違う講師を依頼し体験談をお話して頂いています。

21世紀職業財団が出来るまでは、「働きたいあなたの自己チェック」について、婦人少年室長にお願いしていましたが、平成6年度からは、このテーマを21世紀職業財団にお願いしています。

募集面での連携としては、女性センター、働く婦人の家、婦人就業援助センター、婦人会館等に受講者募集の、ポスターの掲出やチラシ等を置いてもらい、募集について協力して頂いています。市役所で発行する広報紙に、セミナーの開催・受講者募集の広報を掲載依頼をするとき、紙面の都合で掲載がされないこともあるりますが、女性政策課を通じて広報依頼を行うと、掲載して頂ける確立が高いので協力を頂いていきたい。

募集における競合については、21世紀職業財団との競合は、「パート教室」「パート労働ガイダンス」等定員20名から40名規模で県内の職業安定所管内で主として11月のパート月間中にガイダンス等を実施しており、受講者の募集を双方とも職業安定所にも依頼するため、開催時期が接近している場合競合することがあります。

婦人就業援助センターとの競合は、専門学校等に委託したり地域職業訓練センターを借用して、各職業安定所管内年間1～2回・定員10名～20名で、約1カ月半の期間無料でOA講習を実施していますが、受講者募集のポスター・チラシを職業安定所に掲出依頼をするため、開催時期が接近している場合競合することがあります。

Q 今後、どのような面での連携が必要だと思いますか。

「働くための家庭づくり」の講師の確保についての連携では、「働くための家庭づくり」をテーマとして、地域ごとに講師を依頼していますが、1年講演すると、次の年度は他の人によって貰いたいと断られ、毎年違う講師の方の推薦を依頼してゆかねばならないため、女性センターや、女性政策課、働く婦人の家等との連携を密にして、講師の確保や、受講者の募集について連携が必要です。

21世紀職業財団との連携については、21世紀職業財団から年間7回の講演をお願いするため、21世紀職業財団の「パート教室」、「パート労働ガイダンス」等の行事計画との日程調整で連携が必要です。

Q その他の関係機関（職業安定所、都道府県婦人少年室等）との連携については、どのような状況にありますか。

職業安定所については、職業安定所・パートバンク・パートサテライト等の公共施設には沢山の求職者が来所しているため、ポスターの掲出、チラシ・申込書の配布等セミナー開催・受講者募集のPRには最適の場所であるため、連携して行く必要があります。

また、遠隔地での開催の場合、雇用促進センターでの受講申し込み受付は距離的に無理があるため、開催地域の職業安定所を受講申込受付場所をお願いしてきており、今後とも密接な連携を維持して行く必要があります。

婦人少年室等とは、平成5年度までは、婦人少年室長に講師をお願いしてきた関係で、講師依頼、日程調整、配布資料の準備等で連携を行ってききましたが、平成6年度から21世紀職業財団に講師を依頼することになり、婦人少年室との連携は21世紀職業財団を通じての資料提供と連絡協議会に出席頂く程度となり、変わって21世紀職業財団との密接な連携が必要となりました。

Q 募集に関して、お聞きします。

募集は、どのような方法で行っていますか。

(例.センター単独、パート訓練とセット、職業安定所と連携等)

初めからパート訓練とセットで受講者募集を行っています。

Q このような募集をするのは、どのような理由からですか。

雇用促進事業団の知名度が低いこと、ナイスワークセミナーの知名度も低いこと、積極的な求職者が少なくセミナーを受講することへの拒否反応があること等からナイスワークセミナーだけの開催で受講者募集を行っても、定員を満たす事は困難であると思われること、ワープロだけの募集の場合、職業安定所にチラシをおくだけですぐ定員を満たす受講者が集まること等からセット募集を実施しています。

Q 他団体等と募集の面で競合している状況にあると考えられる場合、どのような方法で募集をしていますか。

受講者の募集は、本部で作成したポスター・パンフレットを職業安定所やパートバンクで掲出するほか、当センター独自のチラシを作成して配布を行うとともに、市役所の広報紙、地方新聞、NHKくらしのガイド、女性向け雑誌、求人情報誌等へ広報を依頼して受講者の募集を行っていますが、他の団体等との募集の面での競合がある場合、職業安定所に依頼して、女子の雇用保険受給者全員に当センターで作成したチラシを配布してもらったり、職業安定所の紹介窓口担当者から、受講勧奨をしていただいています。

Q 募集について、何か問題となることはありませんか。

このセミナーが「育児期以降再就職を希望する女子が増加している」との前提で実施されていますが、前提となっている事項にかなりの地域差がある様に思われ、地方都市では定員20名の確保は難しくなっています。

Q カリキュラムについて、お聞きします。

カリキュラムには、どのような内容を盛り込んだらよいと思いますか。

当センターのカリキュラムは、労働省婦人局編「再就職女性のための就職ガイドブック」の内容を盛り込み、「働きたいあなたの自己チェック」「働く女性のための法律豆知識」「働く女性の健康管理」「企業が求める女子労働者」「働くための家庭づくり」「働くときに知っておきたい税金」「働くときの保険・年金」「対応のいろいろ・接客接遇」「ナイスワークシート」「効果的な仕事さがし」等で5日間×4時間＝20時間で実施しています。

アンケート調査によると「電話の正しい受け方掛け方」「職場におけるトラブルの解決方法」「会社・工場見学」「現在の職場のOA化の現状」「事務職から現業職への職種転換の体験談」「挨拶・話し方・返事・お茶出し等の実技」等の要望がでていますが、開催日数を増やすことが出来ないため現在に至っています。

Q カリキュラムは標準的なものがありますが、こちらのセンター独自の特徴的なものはありますか。それは、どのような内容ですか。

標準的なものだけ実施していて、当センター独自のものは実施していません。

Q 講師の選定は、どのようにしていますか。

連絡協議会メンバーからの推薦のほかに、市役所や職業安定所等からの推薦により依頼を行い、承諾を得られた方をお願いしています。

現在の講師は、労働基準監督署の課長、職業安定所の統括指導官、保健所長、保健所の保健婦長、21世紀財団のアドバイザー、税理士、社会保険労務士、ホテルの総務部長、ホテル支配人、スーパーの総務部長、デパートの総務部長、銀行の研修副部長、銀行の支店長代理、食品製造会社の専務取締役、婦人センターの相談員等です。

Q 自己診断ガイド、ナイスワークシートは、どのように活用していますか。

自己診断ガイドは、最初は婦人少年室長から担当して貰っていますが、平成6年度からは、21世紀財団の雇用管理アドバイザーから担当して貰っており、ナイスワークセミナーの最初の時間に記入させ、自分の状況を認識してもらい、セミナーが修了したら家で再記入するよう指導しています。

また、キャリアカードは就職試験の面接の際、履歴書と一緒に提出するよう説明しています。提出しないときは、面接のための手控えとして持参するよう指導しています。

ナイスワークシートについては、平成6年度から当センターの職員が講師となり、受講者全員に実施しています。

Q 今後、カリキュラムは、どのような点について改善したらよいと思いますか。

当分は現在のままでよいと思います。

Q パート訓練との関係について、お聞きします。

パート訓練にどのように結びつけていますか。

ナイスワークセミナーの受講者の確保のため、パート訓練（ワープロセミナーを実施）と結びつけて受講者募集をしないと、定員までの受講者の確保が難しい。

受講者のアンケート調査の受講動機をみますと、過半数の方が「ワープロセミナーを受講したいため」です。

Q パート訓練とセットで実施する場合、どちらを先に実施するのですか。

ナイスワークセミナーを先に実施しています。ナイスワークセミナーは月曜日から金曜日までの5日間、翌週の月曜日から水曜日までの3日間、パート訓練を実施しています。

Q パート訓練を結びつけるに当たって、現状で支障となる点がありますか。どのような点で支障になるのですか。

パート訓練と結びつけているため、能力開発セミナー等の会場及びパソコン機器の調整が必要です。また、ナイスワークセミナーの受講目的がパート訓練受講の関係からか、はっきり判断しかねますが、ナイスワークセミナーの遅刻、早退、欠席が目立ちます。

Q パート訓練の内容を教えてください。

ワープロの基礎を定員20名で3日間、9時から16時まで、部外講師2名に依頼して実施しています。

Q その他の能力開発コースを受講したケースはありましたか。それは、どのような内容のコースですか。

能力開発セミナーのうちワープロに関するコースです。

Q フォローアップとしては、どのようなことをしていますか。

ナイスワークセミナー開催後約1カ月後と2カ月後の2回の計画で、開催地域の職安とパートバンクから求人情報の提供を戴き、増し刷りして受講者全員に郵送しています。

また、就職した場合の連絡票を、官製ハガキに連絡事項を印刷してセミナー修了時に渡し連絡をして

いただいています。

Q 実施上その他の意見はありませんか。

雇用促進事業団や雇用促進センターの知名度が低いこと、ナイスワークセミナー開催の広報を無料で行うことには限界があること等から、テレビコマーシャルを入れる等有料のPR機関を利用した広報を実施できたらと思います。

〈ナイスワークセミナー〉 聞き取り調査事例2

Q ある県ではナイスワークセミナーの実施を“21世紀職業財団”や“女性職業センター”等と講師・募集の面で連携して実施しているとか、またある県では募集については競合しているという話を聞きますが、それらの財団等とはどのような状況にありますか。

婦人就業センターとは年間6回のうち3回連携しています。もう一方の21世紀職業財団とは事業については、特に連携はしていませんが一部講師という形でお願いしています。また、21世紀職業財団は連絡協議会のメンバーとして今年度から入っていただいています。

Q 今後、どのような面での連携が必要だと思いますか。

連携しているため、今後さらに必要かどうかという点にありません。連携が3コースだけというのは、パート訓練と3コース連結しているので、とりあえず全体のコースのなかで半分程度として状況を見ましようというのがスタートです。

Q その他の関係機関（職業安定所、都道府県婦人少年室等）との連携については、どのような状況にありますか。

婦人少年室、職業安定所、婦人就業センターとか、県職業安定課、労政課、能力開発課等、連絡協議会メンバーとして種々の意見をいただいています。

職業安定所との連携については、受講生募集、その他広報について協力していただいています。

Q 募集に関して、お聞きします。

募集は、どのような方法で行っていますか。

(例.センター単独、パート訓練とセット、職業安定所と連携等)

パート訓練とのセットが3回、婦人就業センターとのセットが3回の合わせて6回で、ナイスワークセミナーだけの単独というのはありません。

職業安定所には、募集についての広報をお願いしています。

婦人就業センターについては、受講生を婦人就業センターで確保していただいています。

市町村広報紙、放送、新聞等にも依頼しています。各戸配布もしています。

Q このような募集をするのは、どのような理由からですか。

2通りの募集をしているのは、パート訓練とセット実施の場合はパート訓練の受講者については職業安定所の推薦が原則になっています。したがって、職業安定所の協力を得ています。

一方、婦人就業センターのパソコン、ワープロ技術講習とのセットの場合は、開催地の市町村の広報誌に開催月の1ヶ月前くらいに載せていただくように協力していただいています。

パート訓練とナイスワークセミナーのセットで募集する理由は、ナイスワークセミナーの内容で募集してもなかなか集まらないのではないかという考え方です。したがって、関心のあるワープロとかパソコンとか、ある程度の水準まで無料で勉強できるため、セットで実施することによって、受講してみようかという気持ちの人が大部分です。しかし、応募の段階ではナイスワークセミナーの内容が、あまり自分の就職ということと関係ないようにとらえているようです。

婦人就業センターの短期訓練（促成訓練）は22日間もやるため、相当内容が濃くて資格が取れるくらいまで訓練しています。ワープロなら3級、それに魅力を感じたり、そういうことが定着しているから、そうい

うのを狙って受講することになります。ただ、それだけでは婦人就業センターもちょっと片手落ちだと思っています。それらの技術や技能の習得だけでなく、今まで長いこと離職している人が就職するためにナイスワークセミナーの講習で知識を得ることが必要です。そのためナイスワークセミナーとセットでやるということで効果的であると考えています。

Q 他団体等と募集の面で競合している状況にあると考えられる場合、どのような方法で募集をしていますか。

競合といっても役割分担をしているという考え方であります。長期の資格が取れる程度のものは婦人就業センター、当センターは短期で約1週間です。再就職に向けての動機付け的な意味があるという気がします。婦人職業センターとは、事前に担当者が出向き来年度の計画なども打ち合わせもしていますし、毎年1月から2月になると連絡協議会を開いて調整をしています。したがって、競合というのは考えられません。

Q 募集について、何か問題となることはありませんか。

定員割れはします。職業安定所との関係が悪いのではなく、応募者が少なかったためです。

問題があるとすれば、募集のやり方とか、内容に魅力が足りなかったこと等が考えられます。

Q カリキュラムについて、お聞きします。

カリキュラムは、どのような内容を盛り込んだらよいと思いますか。

標準的な内容で構成しており、限られた時間である程度内容は指定されているので特にありません。

受講者の希望を取れば結構いろいろあります。特にワープロ、パソコンなどは短かったという反省があって、もっとこれらを長くということが考えられます。

県等の情報センターからいろいろ情報を集めて、それらを検討しながらもう少し新鮮で役に立つようなものでなければならないと考えています。いろいろ情報を収集して検討して来年度計画を作成したいと思っています。

Q カリキュラムは標準的なものがありますが、こちらのセンター独自の特徴的なものはありますか。それは、どのような内容ですか。

再就職された経験のある方の体験発表をしていただいたり、以前ナイスワークセミナーを受講し就職した人の体験発表をしていただいています。

Q 独自のものを実施する場合、教材はどのようなものを使用しているのですか。それは、どのような内容ですか。

お話をさせていただくわけで、あとは質疑応答で、フリートークのような形で参考にさせていただくということです。特に教材はありません。

Q 講師の選定は、どのようにしていますか。

講師はカリキュラムに則り年間分を決め、テーマごとをお願いしています。

Q 自己診断ガイド、ナイスワークシートは、どのように活用していますか。

それを利用して、受講者に自己理解していただくということです。ナイスワークシートは自分がどんな能力があるかということですから。

Q 今後、カリキュラムは、どのような点について改善したらよいと思いますか。

講師は公的關係の方が多く、婦人少年室や職業安定所などです。しかし、もう少し民間の方を利用したほうが、同じテーマでも別の見方をされるはずですが、ただテーマによっては、どうしても公的な人でなければならない場合もありますが、民間の人をお願いできるものは出来るだけやってもらったほうがいいのかと思っています。今までずっと公的な關係の講師が多いのですが、民間発想の中でももう少しインパクトを与え、感

動を与えるような内容になればよいと思います。

Q パート訓練との関係について、お聞きします。

パート訓練にどのように結びつけていますか。

6回のうち3回がパート訓練とセットで実施しています。パート訓練単独が8回あります。

Q パート訓練とセットで実施する場合、どちらを先に実施するのですか。

ナイスワークセミナーを前半2日やり、中間日にパート訓練をやり、さらにナイスワークを2日ないし3日やるというやり方です。

婦人就業センターとセットの場合も、同じ方法で実施しています。

Q パート訓練を結びつけるに当たって、現状で支障となる点がありますか。どのような点で支障になるのですか。

婦人就業センターとのセットの場合、1日のセミナー時間が違う。婦人就業センターは1日6時間、パート訓練の場合は4時間なので、ちょっとちぐはぐになります。

たまたま申込みのとき、受講者が短いコースを選んだか、長いコースを選んだかで、それによって支障があるということはありません。受講者の中にも1か月の講習は難しいが短期で基礎的なものを勉強したいという受講者もいるため、短期のものと長期のものを受講者に選択させています。

Q パート訓練の内容を教えてください。

ナイスワークセミナーとセットの場合は、パソコン・ワープロコースのみです。

パート訓練の中には、POP広告、ファッションコーディネートコースも実施しています。

Q その他の能力開発コースを受講したケースはありましたか。それは、どのような内容のコースですか。

パート訓練が1週間では物足りない、もう少し勉強したいという意見がありますので、その場合は当センターの能力開発セミナーを紹介して、具体的な数字は分からないが結構受講しています。また、能力開発セミナーのPRもしているためパソコン・ワープロ関係のコースへの受講が多くなっています。

公共能力開発施設への入校についても実数は把握していませんが、勉強したいという受講生はいますが入校したかどうかは分かりません。

Q フォローアップとしては、どのようなことをしていますか。

はがきと電話で実施しています。はがきは修了時に1回渡しています。電話は原則として修了後3か月後に1回やっています。求人情報を送ることも考えてはいますが、なかなか事務量と経費の問題がありますので実施していません。

Q フォローアップが十分なされていない場合、どのような理由からですか。

就職がなかなか進んでいません。修了生自身が就職しようとする意識になっていないのか、条件が適当なのがないのかどうか、そのへんまでは分からないので、そこをつかめばなんとか効果的なフォローアップもできると思われれます。

Q 実施上その他の意見はありませんか。

タイトルが女子再就職準備セミナーですが、これはアレンジしてもいいのかと思います。

女子という言い方ではなく、女性の再就職とか、そういう言い方をしたほうがいいような気がします。PRでナイスワークセミナーでは内容の理解が難しく、むしろ女性の再就職準備というようなPRの仕方のほうが理解されると思われれます。

サブタイトルとしてナイスワークセミナーとして募集すると理解されると思います。

〈ナイスワークセミナー〉

聞取り調査事例3

Q ある県ではナイスワークセミナーの実施を“21世紀職業財団”や“女性職業センター”等と講師・募集の面で連携して実施しているとか、またある県では募集については競合しているという話を聞きますが、それらの財団等とはどのような状況にありますか。

セミナーの一部において、21世紀職業財団と連携しています。資料にありますようにナイスワークセミナーの日程の中で、3日目について財団でお話をさせていただき、そのあと婦人少年室という形をとっており、この部分についてのみ協力し合っている状況です。

その他の関係団体については、県の主管課と事業団関係の施設で年3回ほど会合を持っています。だいたい5月と12月と3月に行いますが、5月の時点で年間どのようにやるかを説明し合っており、お互いにそれを承認しますから、主管課から女性就業センターの関係をやっているとは聞いています。ナイスワークセミナーとして実施する件について、確かに一部競合という同じような形はありますが、特別問題になるような関係は発生していません。

Q 今後、どのような面での連携が必要だと思いますか。

これから働こうとする女性に対して、事業団のナイスワークセミナー、21世紀職業財団、パートバンク等、個別ではそれぞれ機能していますが、利用者にとっては、あちらにもこちらにもいいものがあって、ばらばらというよりも三つの機能が一つになれば、もっと利用しやすいのではないかと。そう考えた場合に、三つの団体が連携して対象者に来ていただけるようなもう少し規模の大きいセミナーなり講習会をやったほうが相手にとって有益ではないかという気がします。

Q その他の関係機関（職業安定所、都道府県婦人少年室等）との連携については、どのような状況にありますか。

あくまでもセミナーの対象者は家庭婦人なので、募集はセンターで直接募集していますので、セミナーについての職業安定所の協力は、どのような職業に就けばいいか等のカリキュラムの講師をお願いしています。

婦人少年室については、センターで直接お願いするというよりも、今年度から21世紀職業財団とタイアップしていただき、セミナーの中の1日間を21世紀職業財団をお願いして連携という形をとっています。

Q 募集に関して、お聞きします。

募集は、どのような方法で行っていますか。

(例、センター単独、パート訓練とセット、職業安定所と連携等)

パート訓練とセットで、センター単独の直接募集というやり方です。

Q このような募集をするのは、どのような理由からですか。

3日間でも4日間でも、どんなにいい話を聞いて参考になっても飽きてきたり、だれる部分もあると思います。そのような意味で、ワープロも含めて、自分たちで何かを動かせるというメリハリのある部分が必要ではないかと思えます。

もう一つは、再就職するにあたって、基礎的な知識、座学は、本や新聞を読んだりテレビを見れば多少わかるけれども、再就職したい人に関してはワープロが最低限必要だという意識が非常に強い。そこを考えた場合に、パートと連動して日程をもう少し取り、余裕を持ってやったほうが受講者にとって有

益ではないかということで、パートの部分でワープロ学習を入れて実施しているわけです。

当然ワープロが一つの目玉になっていますけれども、最終的に講義を受けた方たちの感想を聞くと、税金の問題や接客接遇など、セミナーの中の座学が受講者にとって案外参考にもなったし、これからも生かしていけるのではないかと。最初と違って終わったときはもっとよかったという感想を聞きます。

Q 募集の面で競合している状況にあると考えられる場合、どのような方法で募集しているのですか。

競合ということは今のところ出ていません。

Q 募集について、何か問題となることはありませんか。

募集だけに関していえば、市の広報でお願いした場合にかなり集まってくることもあり、問題はないと思います。

Q カリキュラムについて、お聞きします。

カリキュラムには、どのような内容を盛り込んだらよいと思いますか。

難しい部分がありますけれども、それなりに考えて年ごとに変えていく必要があるとは思いますが。「企業が求める女性とは」ということで企業の担当の方に聞いて、このような現状でこのような人がほしいのだという話をしたり、女性の立場からみて、働いている女性からのワンポイントアドバイスも必要かという気がします。

もう一つは、働くときに直接有効にはならなくても、女性同士が本音で話し合える意見交換の場を早い時点で設けてあげて講義を進めればどうか。時間的なこともあるので、自己紹介とか簡単なグループ討議を含めて講義のどこかにいれていく形もどうかと思います。

セミナーの趣旨からは多少離れるかもしれませんが、一般委託訓練だと何か月間かやって有効関係、友達関係もできます。たとえ5~6日間でも意見交換ができて、うまくいくと就職の情報交換をするようになれば、とも思うので、どこかでやっていきたいと思います。

Q カリキュラムは標準的なものがありますが、こちらのセンター独自の特徴的なものはありますか。それは、どのような内容ですか。

何が独自かは難しいし、標準的な部分でやっていると思いますが、接客接遇も結構面白いんです。受講者が女性ですから、税金問題で遮二無二勉強しようというときは男性に話を聞くのもいいけれども、ざっくばらんに本音で話し合いたい部分は、女性の講師のほうがいい。そのような部分で女性の講師を活用しなければならないという気はします。

Q 独自のものを実施する場合、教材はどのようなものを使用しているのですか。それは、どのような内容ですか。

教材は、講師の方がご自分で用意されます。

Q 講師の選定は、どのようにしていますか。

能開セミナー関係の講師等に当たっています。また、カリキュラムについて受講者に感想を聞いて、例えば「税金の話があればもっといいのに」という要望については税務署に言って、このような趣旨でお願いしたケースはあります。講師の選定で苦勞という点は別段ありません。

Q 自己診断ガイド、ナイスワークシートは、どのように活用していますか。

非常に参考になると思っています。受講者は、昔の伝票計算など仕事の上で鉛筆を使ったことはあるけれども、普段は自分で筆記具を使うことは少ないので、そのような部分でまず興味がわいて慎重に見るのではないかと。その点では、興味を持ってやりますので、あとでまた見ていただいたりします。

Q 今後、カリキュラムは、どのような点について改善したらよいと思いますか。

カリキュラムで就職相談会という大げさですが、終わった時点で簡単なパート情報を何らかの形で知らせてあげなければいけないと思います。受講したあなた達は、この後は各自で動きなさいというのは、まだフォローが足りないのではないかという気がします。もちろん、職業安定所に行く方もあるし、相談を受けることもありますけれども、できれば何かお配りして情報を提供したいという気はあります。職業安定所の方にも講師で来ていただいている、その中でもふれられてはいるのですが、それになおプラスできればということです。

Q パート訓練の関係について、お聞きします。

パート訓練にどのように結びつけていますか。

ナイスワークセミナーとパート訓練のワープロ講座を連結しています。

Q パート訓練とセットで実施する場合、どちらを先に実施するのですか。

ナイスワークセミナーが先です。

Q パート訓練を結びつけるに当たって、現状で支障となる点がありますか。どのような点で支障になるのですか。

支障はないと思います。今年度の事業計画でパート訓練の場合は、女子パートと高齢者と家庭婦人という分け方をしています。家庭婦人については、ナイスワークセミナーとパート訓練を連動させるほうがベターではないかと思って実施しており、女子パートと高齢者については、職業安定所と連携を図って実施しています。パート訓練についてナイスワークセミナーと連動するときにはセンター独自で募集しますが、女子パートと高齢者については職業安定所の協力を得て募集する形をとっています。

Q パート訓練の内容を教えてください。

ナイスワークセミナーと連動しているものはすべてワープロです。その他のコースで、パソコンを計画して一度実施してみたのですが、ワープロ等のOA機器を使ったことがない方にいきなりパソコンというてもかなり難しく、パソコンはやめてワープロ1本でいくほうが受講者もかえって戸惑いがないということで、計画を途中から変更しました。昨年、パートの労働旬間にもない職業安定所とタイアップしたときに、パート就労希望者でワープロがある程度できる方を優先的に募集してパソコンで実施したケースはありますが、それは例外で、ほとんどはワープロの方がベターだと考えています。

Q その他の能力開発コースを受講したケースはありましたか。それは、どのような内容のコースですか。

アビリティコースは聞いたことがありませんが、能力開発セミナーを受講した方はかなりいます。昨年の傾向を見ますと、こちらが宣伝した関係もあって、パート訓練を受けて能力開発セミナーパソコンやワープロ講習を受講したケースは4、5名います。

Q フォローアップとしては、どのようなことをしていますか。

連絡票のハガキをお願いして、(ハガキが来ない場合もありますが、)返送されてくるものでセミナー終了後の状況を確認しようということです。年度末には、電話でも追跡調査をしていますが、就職状況の把握以外は特別やっていません。

Q フォローアップをしていない場合、どのような理由からですか。

フォローアップの意味も難しいのですが、セミナー終了後センターから離れてからのフォローアップは難しいと思います。セミナーが終了して自宅に戻り、家庭に入ってから就職しようというときにフォローアップで援助していくのは非常に難しいと思います。しかし、私どもは、セミナーできっかけ作りをした

のだから、セミナーが終了するまでに、または終了後日数がたたないうちに、それに対するフォローアップはしていく必要があると思います。

いったん家庭に戻るとフォローアップは難しいし、定期的に情報を送るとなっても、今のような状態かということはなかなか難しいので、終了後の期間をあまり置かない形でのフォローアップが必要ではないかと思っています。セミナーが終わった時点で本人は気持ちの充実があるから、そのような部分でもっと盛り上げるようにしていかなければいけないという気はします。

Q 実施上その他の意見はありませんか。

ナイスワークセミナーについて、中身の充実は当然やっていかなければならないと思いますが、即再就職ということを求められると非常に難しい事業だと感じます。受けに来る方の本当のポイントは、女子再就職に向けてというよりも、初めはワープロを受けたいということで来る人が圧倒的に多いのです。来てみて初めて、このような事業でやっているのだなと認識して、終了時点で再就職に向けないといけないかなという程度が実態なので、再就職に多くの方を結びつける方法があるのかと考えていくと、非常に難しくなります。

相手の環境も変えていかなければならないわけです。私どもが環境を整えても相手の環境がありますから、そのような部分では難しいでしょう。このナイスワークセミナーは、雇用促進センターのいいPRになっていて、受講者からも「センター職員の方には一生懸命やってもらっている。」とされていますので、そのような意味での中身はいいと思いますし、充実していると思います。

〈ナイスワークセミナー〉

聞取り調査事例4

Q ある県ではナイスワークセミナーの実施を“21世紀職業財団”や“女性職業センター”等と講師・募集の面で連携して実施しているとか、またある県では募集については競合しているという話を聞きますが、それらの財団等とはどのような状況にありますか。

当センターでは、年度当初の連絡会議において年度計画説明の中で「21世紀職業財団」とは講師依頼、「婦人就業援助センター」及び5カ所の「働く婦人の家」とナイスワークセミナー実施場所の借用、受講者の募集協力を依頼して当該セミナーを連携の上実施しています。現在、上記の団体等でもナイスワークセミナーと類似の講習を実施していますので、競合しないような日程、場所となるよう調整しています。

Q 今後、どのような面での連携が必要だと思いますか。

今後も、上記のような連携を維持することが必要と思われる。

Q その他の関係機関（職業安定所、都道府県婦人少年室等）との連携については、どのような状況にありますか。

職業安定所とは、ナイスワークセミナーの講師依頼、職場の環境把握のなかで工場訪問先の紹介、受講生募集の協力等があり、婦人少年室等とは、連絡会議で当該事業実施についての理解と協力をそれぞれお願いしています。

Q 募集に関して、お聞きします。

募集は、どのような方法で行っていますか。

（例.センター単独、パート訓練とセット、職業安定所との連携等）

ナイスワークセミナー単独で、各共催団体（働く婦人の家、婦人就業援助センター、職業安定所等）からの協力のもと募集しています。

なお、雇用促進センターとしては、募集方法としてNHK、各種新聞社、市町村広報、実施地域の新聞折り込み広報等を実施しています。

Q このような募集をするのは、どのような理由からですか。

特に、受講者が主婦層中心なので、一番効果的と考えられる方法であると思われるからです。

Q 他団体等と募集の面で競合している状況にあると考えられる場合、どのような方法で募集をしていますか。

競合していないと思われまして特に変わった募集方法はとっていません。

Q 募集について、何か問題となることはありませんか。

募集方法としては、問題はないと思われまして、どうしても最近の雇用情勢が厳しいことが参加希望者の意欲をそいでいるように感じられ、特に今年度は不調でした。

Q カリキュラムについて、お聞きします。

カリキュラムには、どのような内容を盛り込んだらよいと思いますか。

少しでも雇用吸収力のあるような業種に関する内容を含んだセミナーカリキュラムの方が参加希望者に対する受講意欲の喚起につながるのではないかと思われます。

具体的な内容について今のところは未定です。

Q カリキュラムは標準的なものがありますが、こちらのセンター独自の特徴的なものはありますか。それは、どのような内容ですか。

今のところ、特徴的なカリキュラムは実施していませんが、本部からの標準的なカリキュラム以外にワープロ技能講習、接遇講習を取り入れています。

Q 独自のものを実施する場合、教材はどのようなものを使用しているのですか。それは、どのような内容ですか。

それぞれの講師が用意したものを使用していますが、内容的には短時間（1日4時間）なので、基礎の部分で終了しています。

Q 講師の選定は、どのようにしていますか。

雇用促進センターの能力開発セミナーを担当していただいている講師にナイスワークセミナーも受け持ってもらっています。

Q 自己診断ガイド、ナイスワークシートは、どのように活用していますか。

ナイスワークセミナーの1日目に使用しており、受講者個々の経歴、現在の家庭の状況、就職するための準備状況等、受講者を中心とした各種状況の再確認に活用しています。

Q 今後、カリキュラムは、どのような点について改善したらよいと思いますか。

即座に就職につながることを期待するのであれば、雇用吸収力のあるような業種に就職できるようなカリキュラムを取り入れることが考えられますが、現状では、どの業種も人員整理が続いている中で、効果的なものは難しいと思われれます。

Q パート訓練との関係について、お聞きします。

パート訓練にどのように結びつけていますか。

本来、パート訓練への導入を考慮して日程等を組んでいくことが必要だと思いますが、現状ではナイスワークセミナーだけを考慮して日程を設定していますので、パート訓練の募集期間と合えばナイスワークセミナーからパート訓練へとつなげられますがその期間が合わなければ、ナイスワークセミナーの中で、パート訓練のコース紹介に留まっています。

Q パート訓練とセットで実施する場合、どちらを先に実施するのですか。

前述のような状態なので、パート訓練とセットでは実施していませんが、どちらを先にとすることであれば、ナイスワークセミナーを先に実施した方が、その後の展開が円滑にいくと思われれます。

Q パート訓練を結びつけるに当たって、現状で支障となる点がありますか。どのような点で支障になるのですか。

支障となる点は特にありませんが、ナイスワークセミナーの日程設定の段階で、実施会場の借用を依頼している県内の働く婦人の家等との調整において、パート訓練の日程とマッチしないことが考えられます。

Q パート訓練の内容を教えてください。

ワープロ科（年間13コース）、一般事務科（年間2コース）、医療事務科（年間2コース）で実施。

内容は、

ワープロ科（15日間コース）…ワープロの基本から応用入力までの知識、技能を習得させること。

ワープロ科（45歳以上コース）…満45歳以上を対象にワープロの基本から応用入力までの知識、技能を習得させること。

ワープロ科（13日間コース）…ワープロの基本操作および実務文書作成の知識、技能およびパソコンのワープロソフトを活用してのビジネス文書等を作成する知識、技能を習得させること。

一般事務科（20日間）…ワープロの基本と経理・簿記の基本から3級合格程度までの知識、技能を習得させること。

医療事務科（13日間）…初歩から専門的な内容までの医療事務の知識、技能を習得させること。

Q その他の能力開発コースを受講したケースはありましたか。それは、どのような内容のコースですか。

ポリテクセンターのアビリティコースに入所しました。（オフィスサービス科）

Q フォローアップとしては、どのようなことをしていますか。

パート訓練と日程的に合わなかったナイスワークセミナー修了者にパート訓練（家庭婦人対象コース）の募集期間が近づけば案内します。また、修了後の就職状況についても把握するように努力しています。

Q フォローアップをしていない場合、どのような理由からですか。

概ね、フォローアップをしていると考えています。

Q 実施上その他の意見はありませんか。

長引く不況で女性の就職も新卒者をはじめとして非常に厳しい状況が続いており、再就職する希望はあっても採用手控えで、なかなか希望する業種へ就職出来ないことから、ナイスワークセミナーに対する受講希望者が、減少傾向にあるのが気がかりです。

〈ナイスワークセミナー〉 聞き取り調査事例5

Q ある県ではナイスワークセミナーの実施を“21世紀職業財団”や“女性職業センター”等と講師・募集の面で連携して実施しているとか、またある県では募集については競合しているという話を聞きますが、それらの財団等とはどのような状況にありますか。

年間計画の中で、K市内実施分の2回を女性就業サービスセンターと共催して行っています。企画実施を当センターで、女性就業サービスセンターが、募集及び受付を受け持っています。当センターの実施日数と女性就業サービスセンターでは実施期間が違いますので、前提として合わせてもらっています。競合ということについては、市内実施分で女性就業サービスセンターと連携して実施しています。21世紀職業財団とは現在のところ連携していませんので、競合しているものもあるかも知れません。

Q 今後、どのような面での連携が必要だと思いますか。

現在のところでは、21世紀職業財団との連携はありませんが、今後の連携の可能性について、検討中です。

Q その他の関係機関（職業安定所、都道府県婦人少年室等）との連携については、どのような状況にありますか。

21世紀職業財団の上部組織である婦人少年室の室長には、ナイスワークセミナーの法律関係の講師を年間を通して依頼していますので、今後、21世紀職業財団とも連携の可能性もあるかも知れません。また、市町村とは広報の関係でコンタクトがある程度です。

Q 募集に関して、お聞きします。

募集は、どのような方法で行っていますか。

（例.センター単独、パート訓練とセット、職業安定所との連携等）

ナイスワークセミナーの募集は、センターが主体となって、女性就業サービスセンター等との協力を得て実施しています。

パート訓練とは連動させていません。

Q このような募集をするのは、どのような理由からですか。

当県においては、職業安定課との協議によりパート等訓練は公表せず、職業安定所の窓口における職業相談の中から、職業訓練の受講が必要と認められる求職者に対してのみ受講推薦していますので、ナイスワークセミナー受講者、修了者に対するパート等訓練への受講案内はしていません。

ナイスワークセミナー受講者とは、目的が違うと思われます。

Q 他団体等と募集の面で競合している状況にあると考えられる場合、どのような方法で募集をしていますか。

特に、競合している状況がよくわかりませんのであまり気にせず実施しています。

Q 募集について、何か問題となることはありませんか。

募集対象が、主として家庭の主婦層なので、行政広報誌、広告新聞、生協広報紙及びポスター掲示と職業安定所等に募集要項を配置し広報を実施しています。以前は、スーパーマーケット、団地等にチラシ配布しましたが、効果があまりありませんでした。最近では、雇用保険受給者が増えています。

Q カリキュラムについて、お聞きします。

カリキュラムには、どのような内容を盛り込んだらよいと思いますか。

家庭の主婦対象ということをお案して、集まりやすい時間帯ということで昼を挟まないようにしており、午後1時から4時までの間で実施しています。1日目がナイスワークシートを使用、2日目が婦人少年室長による講義と女性の再就職の体験談、3日目が工場見学あるいはワープロ教室、料理教室等、地域事情をお案して実施しています。4日目は税金・社会保険関係、仕事の探し方をパートバンクから来てもらって実施しています。

特別な講義を除いては、原則として女性が担当しています。

困ってきているのは、女性を採用する余地のない企業が増えてきて工場見学先がなくなってきていることです。

Q カリキュラムは標準的なものがありますが、こちらのセンター独自の特徴的なものはありますか。それは、どのような内容ですか。

働くためには、栄養のあるものを早く作ることが大切だということから料理教室（スピードクッキング）というのを実施しています。

Q 独自のものを実施する場合、教材はどのようなものを使用しているのですか。それは、どのような内容ですか。

料理教室では、講師の方と打ち合わせてどこにでもある食材を利用するというのでいくつかのメニューを用意し、当日スーパー等で準備しています。

Q 講師の選定は、どのようにしていますか。

ワープロについては、雇用促進センターの他の能力開発事業（委託訓練等）の関係先から、調理については雇用促進センターから近い所にある専修学校から、その他は、行政の関係機関からそれぞれ講師を選定しています。

Q 自己診断ガイド、ナイスワークシートは、どのように活用していますか。

初日にナイスワークシートを使用し、再就職に向けて自分の課題を確認し、セミナーで得られる情報を自分の課題と結び付けて、自主的・積極的な参加姿勢の確立と求職活動への展開に活用しています。

Q 今後、カリキュラムは、どのような点について改善したらよいと思いますか。

よく電話等での問い合わせの中で、ここだけ受けないという希望者が非常に多く、4日間出してもらえないと困るという受講することをためらうことがあります。このようなことから、受講者が必要だと思っている内容の講義だけに出てもらえるようなことも考えてもいいのではないかと思います。

Q パート訓練との関係について、お聞きします。

パート訓練にどのように結びつけていますか。

パート訓練とは連動していません。

Q パート訓練を結びつけるに当たって、現状で支障となる点がありますか。どのような点で支障になるのですか。

職業安定所の受講推薦が必要とされるパート等訓練受講希望者に対する公募は実施していません。あくまでも職業安定所に求職活動されている方のうち職業相談の中からパート訓練へ結びつけていますので、支障という言葉が適当かどうかわかりません。

Q パート訓練の内容を教えてください。

- | | |
|-------------|---------------|
| 1.ワープロ科 | 10日間（50h）年間7回 |
| 2.ビジネスサービス科 | 10日間（50h）年間4回 |
| 3.介護サービス科 | 8日間（40h）年間3回 |

4.販売サービス科

8日間(40h)年間1回

Q その他の能力開発コースを受講したケースはありましたか。それは、どのような内容のコースですか。

ありません

Q フォローアップとしては、どのようなことをしていますか。

当センターでは、独自の「ナイスワークセミナー修了後の調査」ハガキを作成し、セミナー修了後、概ね3カ月以内に返送を依頼しています。未就職者に対しては、能力開発等の情報提供を実施しています。

Q フォローアップをしていない場合、どのような理由からですか。

フォローアップは実施しています。

Q 実施上その他の意見はありませんか。

ナイスワークセミナーは、その内容、定員、回数等については、地域の雇用失業状況を勘案して実施することも検討してほしいと思います。

〈ナイスワークセミナー〉

聞き取り調査事例6

Q ある県ではナイスワークセミナーの実施を“21世紀職業財団”や“女性職業センター”等と講師・募集の面で連携して実施しているとか、またある県では募集については競合しているという話を聞きますが、それらの財団等とはどのような状況にありますか。

当雇用促進センターでは、21世紀職業財団と共催で実施しています。

具体的には、講師として依頼したり、経費の面では、会場借り上げ費の一部負担、さらに全日程について職員1名の応援を受けています。

21世紀職業財団所長が前の雇用促進センター所長で財団発足直後であったことから当セミナーを共催で実施したいと言って来られた経過があります。

その他、競合という点では、婦人就業サービスセンターで実施されるセミナーとの競合がありますが、以前は、競合というよりも向こうのセミナーの中に入って一部を担当して実施していたこともありましたが受講者の受講目的が一部の内容のみ参加したいという者が多く、他の日には出席しないということもあってうまくいきませんでした。

他機関との競合はあると思いますが、その中でどういう独自色を出すかということを検討する必要があると思います。

Q 今後、どのような面での連携が必要だと思いますか。

21世紀職業財団に限定すれば、現在ナイスワークセミナー受講者の中にセミナー開催中の託児室の要望が多く上がっており、その託児室の確保等について21世紀職業財団にお願いできないか考えています。

最近、女性が社会に進出するためには、特に県・市・町主催のセミナーには、託児室が設けられていることが多く、出来るだけ受講しやすい環境がつけられています。特に、企業は若い主婦等の雇用を希望しています。そういうことから、託児室の確保が望まれていると考えています。

Q その他の関係機関（職業安定所、都道府県婦人少年室等）との連携については、どのような状況にありますか。

募集PRについて、職業安定所の窓口担当者にも依頼しています。

Q 募集に関して、お聞きします。

募集は、どのような方法で行っていますか。

（例、センター単独、パート訓練とセット、職業安定所との連携等）

センター単独で実施しています。特に、効果的と思われるのは市町村の広報誌、新聞折り込み広告、職業安定所の担当者からの勧奨依頼、また、地域の情報誌に掲載を依頼しています。

Q このような募集をするのは、どのような理由からですか。

パート訓練希望者は、職業安定所から受講推薦を受けて入ってきており、最終的に就職に結びつくことをめざしているので、ナイスワークセミナーの希望者と若干違うと思われます。確かに、パート訓練と結びつけば募集ということについては容易になると思いますが現在のところ職業安定所との協議等が未実施です。

Q 他団体等と募集の面で競合している状況にあると考えられる場合、どのような方法で募集をしていますか。

以前にナイスワークセミナーの募集を市民広報に掲載したところ、同時に婦人就業サービスセンター

でも同様なセミナー案内が掲載されていました。このように他の団体が実施するセミナーを全て把握した上でナイスワークセミナーを実施するのであれば競争を避けるよう努力しますが、他のところまで把握していませんので、いまのところ競争もやむを得ないと考えています。

Q 募集について、何か問題となることはありませんか。

ナイスワークセミナーの知名度が低く、女子再就職準備サービス事業という言葉で何となく理解されるようなところがあり、広報資料にしても本部から送付されてくるものは抽象的なものが多く、センター独自のものを作りたいと考えています。また、職業安定所にも募集のお願いに行きますが、協力してくれるところ、そうでないところとさまざまであり、職業安定所との積極的な意見交換が望まれます。

Q カリキュラムについて、お聞きします。

カリキュラムには、どのような内容を盛り込んだらよいと思いますか。

ナイスワークセミナーという言葉が、あまり知られていないので募集ということを考えると、受講希望の多い実技を多く取り入れると喜ばれるように思います。(ワープロ、ラッピング、POP等)

Q カリキュラムは標準的なものがありますが、こちらのセンター独自の特徴的なものはありますか。それは、どのような内容ですか。

元M電器本社の接遇リーダーによる「ビジネスマナー」が好評を得ています。理由は、自己体験に基づく講義内容で押しつけがないのがいいようです。その他、POP、ラッピング、ワープロも受講者から喜ばれています。

Q 独自のものを実施する場合、教材はどのようなものを使用しているのですか。それは、どのような内容ですか。

ラッピングは、講師が準備したものを使用しています。POPは、センターで準備、ワープロは、講師側施設で準備してもらっています。

Q 講師の選定は、どのようにしていますか。

新規のものは、自分たちで職業安定所職員で説得力のある人とか、新聞等で話題になっている方に依頼したり、講師名簿の中から選んだりしています。

Q 自己診断ガイド、ナイスワークシートは、どのように活用していますか。

両者は共通点が多く、同時に実施すると受講者が疲れるようです。また、21世紀職業財団でも同じようなものを使用しており、このような状況からナイスワークシートのみ実施し、結果についてはグループ討議により自己認識させるようにしています。

Q 今後、カリキュラムは、どのような点について改善したらよいと思いますか。

「労働市場について」のカリキュラムは、実施地域の職業安定所の方に講義を依頼していますが、内容、方法にバラツキがあるので年間を通した資料、講師の設定の必要性を感じます。

Q パート訓練との関係について、お聞きします。

パート訓練にどのように結びつけていますか。

今のところ、特に結びつけてはいません。ただ、ナイスワークセミナー受講者に対してセミナー修了後、フォローアップの一環としてパート訓練の案内は実施しています。パート訓練は、目的を持って例えば調理サービス訓練の希望者に対してナイスワークセミナーをどう結び付けるか等考えないとならないと思います。

Q パート訓練とセットで実施する場合、どちらを先に実施するのですか。

セットで実施するならナイスワークセミナーを先行させたいと考えています。

Q パート訓練を結びつけるに当たって、現状で支障となる点がありますか。どのような点で支障になるのですか。

最初から導入するのは無理があると考えられます。導入するためには環境の整理をし、ある程度の時間を置いてから、パート訓練へと導くのが理想ではないかと思えます。

Q パート訓練の内容を教えてください。

1. 簿記・ワープロ 20名、年3回、20日間
2. 調理サービス 20名、年1回、25日間
3. 医療事務 20名、年1回、30日間
4. ホームケア 10名、年1回、10日間

Q その他の能力開発コースを受講したケースはありましたか。それは、どのような内容のコースですか。

ポリテクセンターに行った方がいたようです。

Q フォローアップとしては、どのようなことをしていますか。

年間3回くらいは必要だと思います。修了者に対して3か月後に印刷物を主として（パート訓練等各種の案内）年度末には状況把握のためのフォローを実施し、事業団を知ってもらう、利用してもらうことを考えています。

受講者が、事業団に何を求めているかを把握しきれていないので、受講者に対するフォローアップとしてマッチしているかがわかりません。

Q フォローアップをしていない場合、どのような理由からですか。

フォローアップはできていると考えています。

Q 実施上その他の意見はありませんか。

本部作成のパンフレット、ポスター類が初めて見る人によって理解されにくいようです。単純明快なものにならないかと思えます。

託児室の確保のための予算措置と責任の所在確保。さらに、広報予算の増額が必要です。

〈ナイスワークセミナー〉 聞き取り調査事例7

Q ある県ではナイスワークセミナーの実施を“21世紀職業財団”や“女性職業センター”等と講師・募集の面で連携して実施しているとか、またある県では募集については競合しているという話を聞きますが、それらの財団等とはどのような状況にありますか。

21世紀職業財団との連携については、ナイスワークセミナーの中にはいってもらい共催というかたちをとっています。昨年、21世紀職業財団が設置され、初めから連携をとりながら実施しています。パート訓練の中にも1時間程度時間をもうけ働くための心構え等について話してもらっています。

女性就業センターとの連携については、女子就業センターの技術講習セミナーに参加させてもらっています。県内に2箇所の就業センターがあり東部1回、西部2回共催というかたちで参加しています。募集については、就業センターの方でやっていただいています。

働く婦人の家の会議の中にナイスワークセミナー運営協議会を共催というかたちで1回、雇用促進センター独自で1回実施しています。その中で実施時期を調整しています。

Q 今後、どのような面での連携が必要だと思いますか。

婦人少年室、21世紀事業財団等単独でやっている講習等についても現在参加していませんが、積極的に参加していくようにしたいと思っています。

Q その他の関係機関（職業安定所、都道府県婦人少年室等）との連携については、どのような関係にありますか。

婦人少年室についてはセミナーの中の働く女性からのアドバイスの時間に参加してもらい話し合いの中でアドバイス等受けています。

職業安定所については、最近の労働市場についての講師と職業相談等を実施していただいています。募集についてもお願いしています。

Q 募集に関して、お聞きします。

募集は、どのような方法で行っていますか。

(例 センター単独、パート訓練とセット、職業安定所と連携等)

パート訓練とセットで実施が年6回で職業安定所をとおしての募集及びミニコミ紙や、市の広報等を利用して募集しています。受講生の決定については職業安定所半分、他の広報半分という形です。

女性就業センターとの共催が年3回で女性就業センターの方で募集していただいています。技術講習セミナーをナイスワークセミナー終了後引き続き開講し受講していただいています。

Q このような募集をするのは、どのような理由からですか。

現在、この方法で募集をしていますが定員をオーバーする人数が集まっています。

Q 前の質問1で他団体等と募集の面で競合している状況にあると考えられる場合、どのような方法で募集をしているのですか。

他の機関も実施していますが、受講したい人が多く競合状況ではないと判断しています。

Q 募集について、何か問題となることはありませんか。

応募者が多く抽選で受講という状況なので全員が受講できないことが問題となっています。地域的に年一回なのでポリテクセンターの能力開発セミナー等の案内を送付しています。

募集のカリキュラムを見ただけでは受講したいという気にはなれません。パート訓練等との連携によって受講する気になると思われます。ナイスワークセミナー単独での募集では難しいと思います。

Q カリキュラムには、どのような内容を盛り込んだらよいと思いますか。

標準カリキュラムの中にもありますが、企業見学を行っています。

働く女性をコーディネーターとしてお願いし、婦人少年室の室長と共に話し合いを実施しています。

Q カリキュラムは標準的なものがありますが、こちらのセンター独自の特徴的なものはありますか。それは、どのような内容ですか。

介護関係の時間や、スピードクッキングの時間を設けたりしています。地域性を考えながら女性問題懇親会と意見を出し合いながら内容を検討しています。

Q 独自のものを実施する場合、教材はどのようなものを使用しているのですか。それは、どのような内容ですか。

フリートーク形式によるものが多く、なるべく自分たちの意見を述べてもらえるよう考えています。

アンケート用紙を最初に渡し、項目ごとに感想を書いてもらい、その内容をフィードバックさせて内容の充実をはかっています。

Q 自己診断ガイド、ナイスワークシートは、どのように活用していますか。

自己診断ガイドは受講前に配布しナイスワークセミナーの説明等の資料として活用しています。ナイスワークシートについては講習の最初に実施しています。

Q 今後、カリキュラムは、どのような点について改善したらよいと思いますか。

カリキュラムについては問題ないと思います。女性の働く職場の見学をもっと充実していきたいと考えています。

Q パート訓練と結びつけることは必要だと思いますか。

必要だと思う場合、どのような理由からですか。

パート訓練との連携は必要だと思います。パート訓練と結びつけることにより募集に有利であり、パート訓練においても働くための意欲が高まり非常によいと思うからです。

女性就業センターの技術講習に年3回ナイスワークセミナーを連携させていますが他の技術講習にもセットしてほしいという要望があります。

Q パート訓練とセットで実施する場合、どちらを先に実施するのですか。

パート訓練を後に実施する。ナイスワークセミナーを後に実施するより先に実施することにより就職への心構え等を高めてもらえるので、パート訓練を後に実施する方がよいと思います。

パート訓練を先に実施するとパート訓練のみの受講になる場合が考えられます。

Q パート訓練を結びつけるに当たって、現状で支障となる点がありますか。どのような点で支障になるのですか。

ナイスワークセミナーの受講生数が20名と限定されているので応募者全員を受け入れることができない状況です。

Q パート訓練の内容を教えてください。

パソコンについては自前の機械を使用し部外講師で実施しています。

パート訓練単独で実施するコースとしては、販売実務、OA事務、介護サービス等を実施しています。

Q その他の能力開発コースを受講したケースはありましたか。それは、どのような内容のコースですか。

パート訓練終了後、もう少し勉強したいという方が多くポリテクセンターの能力開発セミナーを受講する

方がいました。

セミナーの中で相談していて介護関係など希望のある職種について女性就業センター、ポリテクセンター等の説明をし、何人かは入所しています。

Q フォローアップとしては、どのようなことをしていますか。

最終日にハガキを渡し、就職が決定したら送ってもらう。回収率としては、半分位です。残りの半分については2～3ヶ月後に夜、電話しています。

修了の時に記念写真をとり、就職情報等と一緒に送付することにより意識を高揚させています。

Q 実施上その他の意見はありませんか。

実施場所が分散しているため職員の配置に大変苦労しています。職員の旅費についても回数が多く公用車を利用していますが予算上の問題があります。

担当者の研修についても全国の意見を聞くことも必要であるのでやってもらいたいと思っています。

〈ナイスワークセミナー〉

聞取り調査事例8

Q ある県ではナイスワークセミナーの実施を“21世紀職業財団”や“女性職業センター”等と講師・募集の面で連携して実施しているとか、またある県では募集については競合しているという話を聞きますが、それらの財団等とはどのような状況にありますか。

21世紀職業財団については日程の中で、初日30分くらい財団についての説明の時間をもうけています。平成七年度より婦人少年室の時間を財団の方に担当してもらうよう要請中です。

女性職業センターについては、連絡をとっていません。今後講師等として考えているところです。募集に関しては依頼していません。

Q 今後、どのような面での連携が必要だと思いますか。

21世紀職業財団、女性職業センターと連携をとり、一体的募集を考えたい。このため、女性職業センターが開催している講座との開設日程等の調整をはかる必要があります。女性職業センターとの就職面での連携をはかる必要があります。

Q その他の関係機関（職業安定所、都道府県婦人少年室等）との連携については、どのような関係にありますか。

職業安定所とは、募集の面で2カ月前に募集案内の窓口への掲載等お願いしています。また、雇用情勢等について話をいただいています。婦人少年室については、女性が働くための法律知識等について話してもらっています。

Q 募集に関して、お聞きします。

募集は、どのような方法で行っていますか。

（例 センター単独、パート訓練とセット、職業安定所と連携等）

パート訓練とセットで実施しています。職業安定所、タウン情報誌等を利用しています。

Q このような募集をするのは、どのような理由からですか。

受講生のアンケート結果からはナイスワークセミナー単独での実施ではメリットが少ないという意見が多くみられます。受講生のほとんどが、パート訓練を目標として応募してきます。職業安定所からもセットで実施してほしいという意見があります。

Q 他団体等と募集の面で競合している状況にあると考えられる場合、どのような方法で募集をしているのですか。

中高年齢者協会、職業安定所の実施するセミナー等との競合をさけるため実施時期を競合しないよう配慮していますが、競合が避けられないときはナイスワークセミナーの募集方法として、各市町村の広報、タウン情報誌（リビング新聞等）を利用して募集しています。

Q 募集について、何か問題となることはありませんか。

来年度の問題として、女性就業センターが実施するセミナーと競合する場合、女性就業センターのセミナー内容がワープロ中心のためナイスワークセミナーの応募者が少なくなる状況なので連絡協議会の中で実施時期の調整をはかりたいと考えています。

広報の方法として無料の広報だけでなく、有料の広報も考えていきたいので予算の増額を望みます。

Q カリキュラムには、どのような内容を盛り込んだらよいと思いますか。

標準カリキュラムの内容で良いと思います。

Q カリキュラムは標準的なものがありますが、こちらのセンター独自の特徴的なものはありますか。それは、どのような内容ですか。

接客関係の講習にメーカーの時間を取り入れています。この時間の評判が大変良い状況です。

Q 独自のものを実施する場合、教材はどのようなものを使用しているのですか。それは、どのような内容ですか。

接客、接遇の時間を1日取り入れ、身だしなみ等、企業人として必要な知識を話と実践をとおして身につけてもらうという内容です。

Q 自己診断ガイド、ナイスワークシートは、どのように活用していますか。

自己診断ガイドはオリエンテーションの中で説明し、就職の面接等の参考にしてもらっています。

ナイスワークシートは自分に向いている仕事を見つけるための参考にもらい、最後の時間で説明し質問等を受けています。

Q 今後、カリキュラムは、どのような点について改善したらよいと思いますか。

現在のカリキュラムでよいと思いますが、受講生のニーズ及び企業のニーズを取り入れて内容の充実を図っていきたく考えています。

Q パート訓練と結びつけることは必要だと思いますか。

必要だと思う場合、どのような理由からですか。

パート訓練と結びつけることが必要です。ナイスワークセミナー単独だと募集がむずかしく、就職を考えた時、パート訓練と結びつけた方がよい結果をもたらすということからです。

Q パート訓練とセットで実施する場合、どちらを先に実施するのですか。

パート訓練を後に実施します。ナイスワークセミナーを先に実施することによって就職に対する意欲の高揚が図れるからです。

Q パート訓練を結びつけるに当たって、現状で支障となる点がありますか。どのような点で支障になるのですか。

現状のパート訓練の期間が5日間と短いため、十分な成果が上がりません。受講生の中にはパート訓練受講後、他のセミナーを受講する人がいます。

Q パート訓練の内容を教えてください。

OA関係の訓練が中心です。実施については自前の機器を使用し、部外講師で対応しています。

Q その他の能力開発コースを受講したケースはありましたか。それは、どのような内容のコースですか。

ポリテクセンターの普通職業訓練短期課程への受講は距離的な問題がありほとんどいません。能力開発セミナーの受講については、パート訓練終了後、ワープロ検定2・3級の試験のためのセミナーを受講する人がいます。

Q フォローアップとしては、どのようなことをしていますか。

修了時点でハガキを渡し、就職が決定したら送付してもらいます。ハガキの回収率が悪いので電話による追跡調査(17時~20時)を行っています。

Q 実施上その他の意見はありませんか。

県内各地からの要望があり、現在の実施回数では対応できません。もっと回数を増やし極め細かいサービスの実施が必要です。連絡協議会については、現在、県、職業安定所、婦人少年室、女性職業センターがメンバーになっていますが、21世紀職業財団をメンバーに加えるよう検討しています。現在ナイスワークセミナーについては全国的な会議が開かれていないので担当者会議的なものを実施してほしいと思います。

〈ナイスワークセミナー〉

聞取り調査事例9

Q ある県ではナイスワークセミナーの実施を“21世紀職業財団”や“女性職業センター”等と講師・募集の面で連携して実施しているとか、またある県では募集については競合しているという話を聞きますが、それらの財団等とはどのような状況にありますか。

当県では年に7回実施していて、そのうち2回を共催で実施しています。

募集については、婦人就業援助センターで行う場合、婦人就業援助センターで募集をします。

“21世紀職業財団”は当セミナーの中の30分間を“パートタイマーとともに”という題で説明をいただいています。

募集についての競合は別にありません。財団等はセミナーの中で協力していただいて、うまく進めていっています。

Q 競合はなく共催でやっているということですね。

婦人就業援助センターの場合、受講者の年齢は40才未満にしていますので、それを越えた方で申し込みがあった場合、雇用促進センターへ紹介していただくとかタイミングの問題で逆に若い人の場合、“婦人就業援助センター”へ紹介するとか、そういう具合にうまく話し合って募集をしています。

Q そういった連携プレーで御苦労された点がありますか。

婦人就業援助センターとの話し合いや連絡協議会で“協力していきましょう”という両者の確認がありますので、今のところ問題はありません。

Q 今後、どのような面での連携が必要だと思いますか。

婦人就業援助センターの場合は年2回ですが、その他の婦人就業センターのコースでも必要に応じいろいろな知識が必要であると思われるので、ナイスワークセミナーを取り入れられないものだろうか、思っています。

必要に応じてナイスワークセミナーを婦人就業援助センターで実施するとか、もっと日数を増やすとか、そういったことで実行できないものだろうかと思っています。

当センターのパート訓練との兼ね合いもありますので、とりあえず今の状況で進めています。婦人就業援助センターの2回はずっと離れていますので、その中間のものはナイスワークセミナーの部分を受けられないものだろうかと思っています。

Q 2つの機関と連携されているようですが、その他の機関ではどうでしょうか。

職業安定所からは、“求人説明”、“履歴書の書き方”、“職業安定所業務”などについて講師をお願いしています。

Q 県の“婦人少年室”はどうですか。

婦人少年室からは、“婦人に関する労働法関係”の講師をしていただいています。内容は、“育児休業法”とか“パートタイムの法律”といったものです。

Q 募集に関して、お聞きします。募集は例えばセンター単独とかパート訓練とセットであるとか職業安定所と連携とかありますが、どんな方法でやっておられますか。

7回のうち2回の婦人就業援助センターと共催の分は、募集を婦人就業援助センターでやっていただい

います。その他の5回はパート訓練とセットでやっています。

職業安定所との連携については、職業安定所の方に講師をお願いしています。また、募集に関しては職業安定所の会議室を借りて説明会を開いています。

“求人票”等を出していない方がいた場合はその場で出していただき“就職の意志がある”という方に職業安定所で説明会を開いています。

Q それは開催日の何日前位でしょうか。

当県では、3カ所でやっています。各職業安定所の都合を聞いて、10日前から2週間位前です。

Q 職業安定所の窓口でも協力していただいている訳ですか。

偶然に来られた方にも職業安定所の“2階で説明会をやっています”という内容の放送をしていただいて何人かは来られます。

Q センター独自で説明会をされているのですね。

そうです。

Q パート訓練とセットでやっているというのはどういう理由からでしょうか。

率直に言えば、“ナイスワークセミナー”単独だと、なかなか人が集まりにくいということです。

本当は単独で募集するのがいいのかも知れませんが“ナイスワークセミナー”でいろいろな知識を得て、技術を“パート訓練”で習得してもらい、実学両方を合わせ持つのがいいと思われるからです。

Q 単独での募集はされたことがありますか。

当センターではありません。

Q 現在の集まり具合はどうですか。

A、B、C3カ所での状況は、A、Bの場合は定員をはるかにオーバーし3倍近くになるときもあります。その時は抽選という形をとらせていただいています。

Cの場合はすこし少ない状況です。これは、他の機関の講習等や、就職がしやすい環境があるからだと考えられます。

Q 募集について、何か問題となることはありませんか。

募集に関しては一般の新聞、“A新聞、B新聞、C新聞、D新聞、E新聞”といったところに掲載を依頼しています。

各家庭に無料配布されるR新聞、それからT市報などにも依頼しています。問題点としては掲載してくれないときがあることです。

テレビ、ラジオの広報はやっていません。

Q 受講生の応募はどのメディアによるのか、またその多い順序はわかりますか。

今年は、職業安定所で聴いた方が一番多く、次いで市の広報、R新聞、援助センターの順です。新聞で見たという方は少ないです。

Q カリキュラムには、どのような内容を盛り込んだらよいと思いますか。

カリキュラムは標準的なものがありますが、こちらのセンター独自の特徴的なものはありますか。それは、どのような内容ですか。

当県の場合はナイスワークセミナーは4日間でやっています。初日の午前中には自己診断ガイド、適性診断、職業興味検査をやっています。初日の昼からは精神論についてです。2日目の午前中は親業訓練のイン

ストラクターの方による心理学とか人間関係について講義があります。午後は労働法関係です。3日目は社会保険の概要と所得と税の話为社会保険労務士の方に講義をしていただいています。午後は、現場の女性社員の再就職について座談会方式で、それぞれ悩みを話し合っけて気持ちよく職場にとけ込む方法とかを学びます。4日目の午前中は接遇、午後は職業安定所から“上手な面接の受け方”とか“履歴書の書き方”“どういうタイミングで就職するか”といった話をいただいています。

Q 独自のものを実施する場合、教材はどのようなものを使用しているのですか。それは、どのような内容ですか。

親業訓練の先生にお願いして“人との接し方”について心理学的なことをじっくりやっていただくので、自立を目指して仕事も家庭も両立させていこうということで話をいただいています。教材は特に購入していません。講師の方に原稿を書いていただいて、それをコピーしています。

親業訓練の先生は修士論文といったものを書かれていますので、その原稿的なものの一部を抜粋して、それで講義をされています。また、このテキストは、ページ数は少ないのですが、ゲーム的な内容から始め、そこでお互いリラックスして人間関係をうまく作っていくという内容になっています。

Q 講師の選定はどのようにしていますか。

講師の選定は独自で選ばせていただいています。できるだけ女性の先生を多く選んでいます。社会保険労務士の方もできれば女性の方ということで、体験的に気持ちの解る方を講師にお願いしています。現在の講師は、一度結婚されて仕事をやめ、社会保険労務士の資格を取られ事務所を開いたという方でしたので、受講生の方々からも共感を得る部分があると思ひ、講師をお願いしました。

Q 自己診断ガイド、ナイスワークシートはどのように活用されていますか。

自己診断ガイド・ナイスワークシートは初日のオリエンテーションの直後に使用しています。自分の性格の総括をしていただくということで最初に持ってきています。また受講することで考え方も変わってくると思ひますので、セミナーの最終のまとめのところで話をしています。自己診断ガイドが終わり次第、次にナイスワークシートを使っています。

ナイスワークシートは今までのシートと比べて作成するのに若干時間がかかるようになったと思ひます。個人的に当センターでのVPI検査等を受けられる方に限ってナイスワークシート全体の説明をし、そうでない方には全体に対する簡単な説明を行っています。

Q VPI等の検査にナイスワークセミナー後多く来られますか。

結構来ています。当センターの一室でナイスワークセミナーを実施するときは5割以上の方がVPIを受講されています。

Q カリキュラム全体に亘って今後どのようにしたらいいか改善したらいいかという事がありますか。

当センターではパート訓練及び“婦人就業援助センター”の訓練とのセットということでやっています。その内容を加味したカリキュラムにすることを考慮しています。

Q パート訓練ではパソコンの内容があるようですね。

パソコンだけの技術では就職できない状況ですので、プラスαの訓練ということで9日間の中の6日間だけパソコン講習をやっていただき、残りの3日間を“POP”とか“電話の受け方とり方”などをロールプレイングを入れた内容にしています。“婦人就業援助センター”との連携の時には“税務関係”の講習とのセットになります。その場合、当センターの中にも“社会保険を知る”という部分がありまして、その部分を軽く1～2時間聴くのがいいのか、その辺がアンケートを取りましても50:50の意見なので、ちょっと判断

し兼ねているところです。

Q 重複するかもしれませんがパート訓練を実施する場合、どちらを先に実施するのですか。

原則としてナイスワークセミナーを受けた方がそのままパート訓練に入っています。

ナイスワークセミナーだけで辞退する方がいる場合はナイスワークセミナーの説明会に集まられた方の中からパート訓練に入っていて出来るだけ定員どおりやっています。

Q パート訓練を結びつけるに当たって、現状で支障となる点はありますか。

現在のところアンケートで見ると、実技も知識も入りますので非常に好評を得ています。

修了証書がナイスワークセミナーとパート訓練の2種類ですので受けた方に違和感があるかも知れません。

Q パート訓練の内容を教えてください。

“POP”、“電話のマナー関係”についてロールプレイング方式の内容にしています。

パソコンの入門編ではワープロソフトを使ったパソコン講習をやっています。

Q その他の能力開発コースを受講したケースはありましたか。それは、どのような内容のコースですか。

パソコンの基本的なことを当センターで受講している若い方で、3施設合同パンフレットを渡していただいたから、将来CAD的なことをやりたいということでしたので、ポリテクセンターの“セミナー”を受けられました。

また、ワープロソフトを学ばれた方が当センターの表計算のセミナーを受けられる方がたくさんいます。職業安定所で説明会を開きますが、職業安定所へ顔を出すという方の中から高等技術学校に入学した方もいます。

Q フォローアップとしては、どのようなことをしていますか。

まず修了時に“就職等連絡票”を渡します。オリジナル版を作りパート訓練でも同時に書けるような事業規模とか採用形態とか詳しいものまで記入していただいています。就職が決まり次第送っていただくよう依頼しています。なかなか就職が決まらないのか連絡が来ない場合は、電話で確認します。就職していても連絡票が来ない場合もあり、そういう方を対象に日曜日とかも電話を架けさせていただいています。

他のフォローアップとしては、アンケートの際に、希望する方に“求人速報”を送っています。

Q 実施上その他の意見はありませんか。

講師の方に2時間づつで担当していただいていますので一人の講師の都合が悪くなりますと、急遽変更の状態が起こります。

いろいろな所で講習される方が多いので、時間的な都合がつかなくなった時は非常に困りました。

又新聞等に依頼したとき、例えば重要な情報が多く出たのでナイスワークを削られて載せてもらえなかった時もありました。無料の広告以外に人を集める手段がないので企業、団体であれば常時訪問をしているので何とかなるのですが、ターゲットがそういう人でないので人集めがうまくいかないときは苦勞します。

〈ナイスワークセミナー〉

聞取り調査事例10

Q ある県ではナイスワークセミナーの実施で例えば“21世紀職業財団”“女性職業センター”等と講師や募集の面で連携や共催して実施しているところがあるようですが、また募集の面で競合している部分がありますか。

募集については現状のやり方で競合しているとは思いません。

Q どこかと連携しているのですか。

21世紀職業財団にはナイスワークセミナーの講師としてお願いをしています。“女性職業センター”とは連携という話がありますが現在はやっていません。

ただナイスワークセミナーの受講者に対して“女性のための講習会”はこういうのがありますよ、という紹介として“女性職業センター”の“技術講習会”の案内をさせてもらっています。

21世紀職業財団も女性職業センターも当センターの連絡協議会のメンバーに入っていますので、その中でいろんな話、調整などをやっています。

Q 現状を踏まえて、これからどのような連携が必要だと思いますか。

講師のことですが、“女性職業センター”もいろいろなセミナーを開催していますので、どういう講師が人気があるか、受講生の集まりが良かったかの情報交換が必要であると思います。

その他に受講希望者です。当センターへ申し込まれる方と“女性職業センター”の“技術講習会”に申し込まれる方で働く意志のある方ですから、両センターへの申し込みで選考漏れの方もいますので受講希望者の情報交換が出来たら受講者の選択の幅が広がるのではないかと思います。

Q 例えば職業安定所や県の婦人少年室といった関係機関との連携についてどのような状況でしょうか。

“21世紀職業財団”に講師をお願いしているのと同様に職業安定所の係官を講師をお願いして“ハローワークの利用の仕方”とか“パートバンクの利用の仕方”“求人雇用状況”とか、そういう情報をお話をさせていただいています。

婦人少年室にも講師として“働く女性への法律的なお話”をしていただいています。

Q 受講希望者は家庭婦人対象ということでしょうかが実際にはどのような方が受講されていますか。

受講者のアンケートをとっています、それによると離職されてから(昨年分によると)

1年以内の人38%	5年以内の人26%	10年以内の人11%
15年以内の人13%	15年以上の人12%	

となっています。

Q 募集に関して、お聞きします。

どのような方法で募集をしていますか。

当センターではパート訓練とのドッキングという形をとっていますので、職業安定所でも求職者に希望者のPRをしていただいています。新聞の広告、市町村の広報誌等にも掲載させていただいています。

Q どの広報が効果が大きいですか。

“どの広報で知りましたか”という受講生へのアンケートによりますと

新聞47.6%、市町村広報誌23.8%、安定所15.9%、知人 9.5%、その他 32.0%となっています。

Q そのような募集は効果を考えられてのことでしょうか、特別の理由はありますか。

当初はナイスワークセミナー単独で募集していました。

新聞、TV、チラシ、新聞折込みもしましたが集まりが悪かったのです。特技と知識を受講できるということでパート訓練とセットということにしました。

Q 募集については競合している状況はありませんか。

当県では、“職業センター”も県の所管ですので新聞にしても、それを利用できます。事業団の場合はそういう枠がありませんので無料の地方紙、A新聞の情報箱を利用しています。

Q うまくいっているということですね。

単独での募集は広報しても、なかなか集まりが悪くパート訓練とのドッキングがあれば問い合わせがあり、敏感に反応があります。

A市内だけでなく地方でも計画していますが職業安定所なり、その地域の市町村の広報を活用しています。新聞では限定地域への広報は困難ですが、なかには定員を若干下まわることもありますが、普段はほぼ100%充足しています。

Q 募集全体についてうまく行っている様ですが何か問題となることはありませんか。

最近各関係機関、特に職業安定所・パートバンクの協力を得ています。しかし実際は受講生を面接等をして集めていませんので、当日無断で2～3名欠席というようなケースが出てまいります。その対策として余分のキャンセル待ちということで3名位は別に確保しておかないと定員割れという可能性があります。

ナイスワークセミナーのみの募集は大変だということを経験的に感じています。

Q 当日キャンセルが出るといこと、“無責任”な事態があるということですがどういことですか。

10名募集しますとその中の1～2名は“無断”で来ないという状況です。そのため3名位キャンセル待ちを置いておくのですが、それも1日か何日かしてから辞められると補欠が効きませんので定員割れという状況になります。

Q カリキュラムについて、お聞きします。

カリキュラムには、どのような内容を盛り込んだらよいと思いますか。

当県では現在、前後にナイスワーク、前2日、後1日、中間にパート訓練を挟んで前後3日間でやっています。

初日は“再就職のための自己診断ガイド”“職業適性検査”を実施しています。

午後は婦人少年室長から“働く女性のための法律”、産業医から“働く女性のための健康”を前半に講義していただいています。ハローワークの係官には“最近の労働市場”、“安定所の利用の仕方”、“求人票の見方”などの実際に職場を求めている人に対しての助言などを講義していただいています。

最後の午後には初日にやりました“自己診断ガイド”の後半の部分を少しやりまして、アンケートをとったりしています。

Q カリキュラムでの特徴的なものはありますか。

あまり堅い話ばかりではなく、国際交流協会の講師を呼び国際交流の話をしてもらったり、その他いろいろ考えていますが、今後は広く世界的に働いている人たちを呼んで、やはり女性の就職だけではなく、教養を身につけるための講座等を考えています。

Q 教材は講師の方が用意されるのですか。

定員分を作って来ていただいています。

Q 講師の選定は、どのようにされていますか。

やはり忙しい方々ですので、なかなか日程をうまく合わさないとはいけません。当センターの日程を組んでみて、合わない方については別の方を探すということで、時どき変更することもあります。

Q 自己診断ガイド、ナイスワークシートはどのように活用されていますか。

実施要領に沿ってやっています。

以前に使われていたものと現在のものとを比較すると字も大きくなりましたし、見易くなったのと、質問事項についても以前よりは内容が多少柔らかくなっているという感じがします。

アンケートの中でも“自分の適職がわかった”といった意見があり、現在のナイスワークシートは非常によいと思います。

Q カリキュラム全般について見直したいところはありますか。

話だけでなしに、具体性を持たせるためにビデオテープを使うとか、現地に行って現地の話しをするとか、非常に社会性のある実際に受講生に役立つ様なことを考えていきたいです。

そのために、アンケートをとっています。それによりますと、

- ①直接就職に結びつくものを取り入れてほしい。
- ②講義だけでなく実践的なものを多く入れてほしい。
- ③本音を語り合える場を作ってほしい。
- ④技能的な内容を入れてほしい。
- ⑤資格取得のための講習やステップアップの上級講習をしてほしい。
- ⑥こういう仕事に就くには、こういう資格が必要（有利）だといった話しをしてほしい。

といった意見がありますので今後のカリキュラムの参考にしたいと思います。

Q パート訓練と結びつけることは必要だと思いますか。

どのように結び付けていますか。

前半2日、後1日、その中にパート訓練として5～10日を実施しています。

Q 現在の方法で支障となる点、改善したい点がありますか。

この方法は募集の関係からです。パート訓練と結びつけると、人が集め易いからです。

内容は、ワープロ、パソコン、POP、OA機器関係などです。来年度からは販売、サービス関係とのドッキングも考えています。

Q ナイスワークセミナーを受講して能力開発コースを受講したケースはありますか。

講習会の最後のところで“講習会、セミナーいろいろ”ということでお話しをさせてもらっていますが、

- ①女性職業センターの案内。
- ②事業団の在職者向け“能力開発セミナー”に定員に満たない場合は求職者も受講可能です。

ということを紹介しますので、上級目指して受講されています。

Q 長期のコースへ入所したケースはありますか。

今までにはありません。

Q フォローアップとしては、どのようなことをしていますか。

“就職されましたら当センターへお知らせ下さい”と葉書等をお渡しするんですが、返信率が少ないので3ヶ月から6ヶ月にかけて前期と後期に分けて、返信封書を同封し、“その後就職状況はどうなっています

か”とか“ナイスワークセミナーについてどんな意見がありますか”といった質問を含めて郵送をしています。

返信は約半分位です。返信のない方には電話をかけていますが、“勤めている方”には昼間電話しても出てこられませんでしたので夜電話をしています。

Q 末就職者に対してはその後どうされていますか。

返信があった方で“末就職の方”には職業安定所から送られてくる“求人速報”などを郵送し“職業安定所の方へ行って相談して下さい”といったコメントも付けています。

Q 実施上その他の意見はありませんか。

講師の謝礼の予算面で考慮してもらえればと思うのですが、例えば弁護士、大学の教授、医者の場合、現在の謝礼ではちょっと気が引けるような面があります。

受講生から“本当に参加して良かった”という感想がほとんどなので、当センターでは“いい仕事をしている”ということで喜んでいます。

カリキュラムは受講生が望んでいるような方向に要望を盛り込んでいけるようにしたいと思います。