

第1章 実態調査からみた職業ガイダンスの現状と課題

“はじめに”でも触れたように、本研究は平成6年度に行った「雇用促進センターにおけるガイダンス援助業務のあり方に関する研究」の成果を発展させ、求職者が早期に就職できるようにするための効果的な援助手法の研究を行うことである。

平成6年度に行った研究の詳細は、既に調査研究報告書第79号に報告したとおりであるが、その研究で実施した実態調査から得られた資料は本研究を取り組む上で重要なことであるので、再度整理し、それらを踏まえて考えられる課題と今後のあり方について述べることにしたい。

1-1 職業ガイダンス業務における対象者の捉え方と取組み姿勢

雇用促進センター（以下「センター」という。）では、原則として職業ガイダンス業務における対象者を勤労青少年（30歳未満）としている。しかし、実際には大学在学中の者、専門学校生、高校生をはじめ、対象外の人も来所する場合もある。各センターでは、このような人を含めて職業ガイダンスを実施しており、実施に当たっては担当者あるいはセンター独自に対象者の特性を考慮して対処している。各センターにおける対象者別の職業ガイダンスの取組みの特徴的なことを整理すれば次のとおりである。

- (1) 若年者に対しては、コンピュータによる職業選択、職場適応、心理検査、職業情報の提供を行い、職業に関する指導・援助を行っている。
- (2) 求職者のうち離転職を繰り返す者に対しては、離転職を繰り返す理由や動機等をよく聞き、そこから原因を探り出して問題解決の手がかりをアドバイスしたり、労働者としての自覚をさせている。心理的問題についてはカウンセラーに依頼している。

主に定着指導に心掛けて、雇用情報、職業訓練受講や関係機関を紹介するなどをしている。

- (3) 在職者に対しては、転職を考える理由や原因をよく聞き、理由を的確に把握することから相談を始め、定着指導を中心に相談を進めているところが多く見られる。
- (4) 高齢者の相談は、数は少ないものの、その相談についてはかなり難しく、対応に苦労している様子が見られる。現実には、高齢者に適した再就職口がほとんどなく、職業安定所や人材銀行などでは得られない期待感から来所する人が多く見られる。
- (5) Uターン者については、センター独自の特別な対応をしているところはなく、都道府県等のUターン相談窓口や職業安定所への紹介やUターンフェアがある場合に関連する情報を提供している程度である。相談事例の多くは、県内あるいは地元企業の求人状況や労働条件、賃金情報、就職活動の方法等である。
- (6) 高校中退者の場合は、一般に職業意識が乏しく、自分が何をしたいのか判らないというケースが多く、センターによってはカウンセラーに任せているところもある。父母、先生の同伴を願うケースが多く、特に本人の心を傷つけないよう配慮している。また、検査を受けることによって、自分の意識を再確認させ、就業の必要性・大切さ・自立心をもつことなどの動機付けを行っている。

(7) その他特殊なケースとして、精神的に問題がある、あるいは情緒不安定者に対する相談があり、この場合カウンセラーに委ねるか、専門機関を紹介するようにしている。

以上は実態調査から判明した一般的な傾向をまとめたものであり、職業ガイダンスの対象者は、勤労青少年を中心に行っている状況ではあるが、高齢者等の対象外の人に対しても職業ガイダンスを実施している。

次に、職業ガイダンスの取組み姿勢についてであるが、センターの担当者は、本人の人生観、職業的経験を生かして相談業務を進めている実態があり、担当者の個人的な考え方としては、“職業ガイダンス業務は相談者の職業的自立を援助する”ということ为前提にして、四つに大別される。

第一は、判断はあくまで相談者本人に任せ、担当者はそれに必要な情報を提供する立場に立つものである。

第二は、第一の立場よりやや踏み込んで相談に参加するという立場に立つものである。

第三は、さらに積極的に方向性を示したり、あるいはとるべき態度を提示するという立場に立つものである。

第四は、“職業的自立を援助する”という立場を越えて、人間として生きがい、働きがいのある人生設計を組み立てることを援助するという踏み込んだ姿勢で対応しようとするものである。

このように、職業ガイダンスの取組みは、ただ単に情報の提供にとどまるものから人間の生き方にふれるものまであり、職業ガイダンス業務が多様な理解に基づいて実施されていることが窺われる。

1-2 各種心理・適性検査等に対する考え方

職業ガイダンス業務では、職業の選択、仕事や職場での問題、将来の職業生活設計などについて情報提供を交えながら相談・アドバイスを行っており、その中で来談者の職業の探索、職業興味選択についてはコンピュータシステムを活用した検査を実施している。このコンピュータシステムは二つあって、一つは「適職自己探索システム」といわれるもので、来談者自らが行き、結果の判定についても判るようになっているものである。もう一つはカウンセラーが職業相談の過程で用いる「カウンセラー・サポート・システム」である。「適職自己探索システム」は、職業興味検査（VPI）、職業レディネステスト（VRT）が行われ、「カウンセラー・サポート・システム」では労働省編一般職業適性検査（進路指導用GATB-II）、適性検査、心理テストが行われている。

センターにおける職業ガイダンスでは、主に「適職自己探索システム」による検査が行われており、この検査と相談・アドバイス、情報提供が組み合わされて行われている。このように職業ガイダンスにおいて検査は重要な部分を占めている。しかし、多くのセンターでは、“相談”イコール“心理・適性検査の実施”と理解する傾向が強いと同時に、検査の結果が絶対視される傾向がみられる。

職業ガイダンスは、個々の自己実現の道を開かせる重要な業務であり、ことに新規学卒者に対してはその人の一生を左右する極めて重い役割が課せられていることに留意する必要がある。そのためには、相談→各種心理・適性検査→相談といった業務の流れを明確にすることを含め、検査と相談の質を高め

ることはもちろん、検査と相談が効果的に行えるよう、経験、興味、能力、希望等を統合して相談と検査が行える新しい援助手法を考える必要がある。

実態調査から判明した職業興味検査（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GATB-II）、YG性格検査、その他の検査についての各センターの一般的な取組みを記述すれば、次のとおりである。

- (1) 職業興味検査（VPI）は、大学、短大、専修学校など高等教育機関の学生の職業指導に実施しているほか、対象者を限定せずに幅広く実施している例もある。この検査結果の判定は、担当者またはカウンセラーが行っており、「安易に検査結果にこだわることなく参考にしてください」とか「職業観、職業意識の醸成」など、担当者各自のノウハウ、スタイルによって対応している。
- (2) 次に、職業レディネステスト（VRT）であるが、この検査は中学・高校など職業経験のない者または少ない者に対してばかりでなく、離転職や在職者に対しても行っている例も見られる。
- (3) 労働省編一般職業適性検査（進路指導用）は、恒常的に実施しているセンターは少なく、職業興味検査（VPI）、職業レディネステスト（VRT）の結果に応じて使用されている。
- (4) YG性格検査は、相談者本人の希望で実施することもあるが、ほとんどのセンターでは実施されていない状況である。

これら検査の中では、前述したように、職業興味検査（VPI）と職業レディネステスト（VRT）はほとんどのセンターで実施されており、その他の検査についてはあまり実施されていない。検査の組み合わせ実施については、単独実施を基本としているセンターが多く、相談の結果に応じて他の検査を組み合わせているケースも見受けられる。

また、現行の職業ガイダンスの対象者には中高年齢者の相談希望者が数多くあり、中高年齢者に対する検査のあり方が検討されるとともに、新しい検査の開発、あるいは既存の検査の効果的な導入について検討されることが必要である。

一般に担当者は心理・適性検査の結果について解釈し、評価することに困難を感じている者も少なくなく、個々の担当者が対象者別に適用する心理・適性検査の種類を理解し、適否を判断する力を身につけられるようにすることが必要である。そのことにより、各担当者の人生観、職業的経験が各種心理・適性検査に関する専門的な知識と技術に裏づけされることになると思われる。また、検査結果の判定をカウンセラーに委ねている状況も見られるが、カウンセラーの活用を十分に行い必要なサービスを提供することが必要である。今日、職業上のさまざまな悩みを抱えカウンセリングを必要とする来談者は少なくなく、その意味からも担当者にはカウンセリング能力の付与も必要である。

1-3 情報の収集と提供

前節1-2で述べたように、職業ガイダンスは、相談者に対し、心理・適性検査、職業情報、雇用情報を活用して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実施するもので、心理・適性検査と情報の提供は相互に補われあっていなければならない。ここでは、情報の収集と提供の必

要性の観点から各センターで行われている情報の収集と提供、要望事項、就職を支援するテキストの必要性について述べることにしたい。

まず情報の収集と提供に対する認識についてであるが、現状は職業ガイダンス＝心理・適性検査というイメージが強く情報提供の認識が十分ではない状況である。業務実施体制の中で、心理・適性検査はかなり整備されているものの、情報提供については各センターまかせで情報提供の実施体制の整備が遅れているといえる。このようななかで、各センターはいろいろと工夫して情報の収集・提供を行っている。

現況における職業に関する情報の内容を類型化すると、大きく3種類に分けられる。

- 1) 雇用情報、労働市場、職業資格、業界情報
 - 2) 本部から送付される「職業ハンドブック」、「なるにはシリーズ」、「職業ガイダンスに関するビデオシリーズ」、「管内の求人票」、「職業訓練コース案内」
 - 3) 賃金等の労働基準情報、景気・生活関連情報、地方新聞・職業関連記事の切り抜き等
- 他にセンターによっては、県内の事業所ガイドブックを作成して有効な情報資料としている。

情報提供に関する要望として、情報ネットワークの活用による地域雇用情報の充実、職業生活シミュレーションなど、適職に直結した情報伝達システムを構築すること、「職業ガイドブック」の充実整備が出されている。

来談者の就職を支援する助言・セミナー・テキストの必要性については、テキストが必要という要望が多く、テキストの内容は「就職活動の心構え」「面接試験の受け方」「職業内容についての知識の付与」など、就職活動を具体化するマニュアルが求められている。そして、「新規学卒者」「離転職者」「中高年齢者」「女性」等の別に対応したテキストが求められている。

以上のように、各センターでは、情報の収集と提供は独自に行っており、有機的、系統的な情報の提供がなされていない。このような中で有機的、系統的な情報の提供が必要であり、さらに情報ネットワークの活用による地域雇用情報の充実あるいは来談者の就職を支援する助言・セミナー・テキストの必要性の要望に見られるように情報やテキストに関する教育カリキュラムを体系的に考える必要がある。

1-4 現状と課題からみた今後のあり方

前節を含めて、実態調査により判明した問題点とその対応について、再度整理すれば次のとおりである。

- (1) 職業ガイダンスの取組み姿勢と職業ガイダンスで対象とする者の捉え方がセンターによって異なっている。
- (2) 同一のセンターの担当者間にも取組み姿勢の違いや対象者に対する捉え方が異なっているので、マニュアルや研修の充実が必要であること。
- (3) 相談＝心理・適性検査という傾向が強く、特に検査結果が絶対視される傾向がある。
- (4) 中高年齢者に対する検査のあり方の検討や新しい検査の開発、あるいは既存の検査の効果的な導

入についての検討がなされることが必要である。

- (5) 担当者が検査結果について解釈し評価することに困難を感じている者も少なくないので、このような面で判断する力を身につけることが必要である。
- (6) 検査結果に加え、雇用状況等就職に関わる情報が不可欠である。
- (7) 質・量ともに充実した全国ベースの情報の整備、例えば情報のネットワーク化を図ること。
- (8) カウンセラーの活用に関して、カウンセリングを担当できる者を育成する必要性がある。

以上のように、施設間、担当者間に職業ガイダンス業務に関して共通の認識が薄く、相談を行うに当たって個人のスタイルが優先され、業務上のノウハウが属人的になっていること、各種心理・適性検査が過大に評価され、その結果が必要以上に重視される傾向のあること、担当者自身が不安を感じつつ業務に従事していること等々の現状がある。

これらの現状を解決するには、職業ガイダンス業務として新しい体系を考えること、標準カリキュラムに基づいた業務指針の徹底と職員研修の充実が必要である。

その際に来談者に対する情報の提供においては、心理・適性検査の結果に偏らず、雇用状況等就職に直接かかわる情報を重視することが必要である。

一方で、センターは地域の職業に関する情報伝達の発信基地としての役割が期待されている。こうしたことを考えれば、担当者の資質の向上を図り、職業ガイダンス業務について事業団のスタイルを確立するため多くの担当者が参加できる中央研修、ブロック研修等の職員研修が定期的、系統的に行われることが望ましい。さらに、研修は各種心理・適性検査の運用、カウンセリング能力の付与に偏るばかりでなく雇用状況等就職に必要とされる地域の情報を作成し、提供することも重要である。

これまで職業安定所との関係について触れていないが、職業安定所との関係については、職業ガイダンス業務を推進するに当たり職業安定所とセンターとの関係は相互補完の関係にあることが望まれている。従って、このような点で職業安定所との良好な関係が必要であるといえる。実態調査からは職業安定所との業務の連携については、いくつかのセンターでは連携はうまくいっていると述べているが、職業安定所での職業紹介・指導、説明会などでセンターで行う職業ガイダンスの利用を勧奨してもらいたいとか、職業安定所内で職業ガイダンスを実施したいということなど、業務の連携の面よりはむしろ職業安定所の協力を得たいという要望が出されている。

以上は、実態調査結果を整理したものであるが、それらを踏まえて考えられる課題と今後のあり方について考えてみたい。

最初に、相談内容についてであるが、職業ガイダンスの来談者は大学在学中の者をはじめ離転職を繰り返す者、在職者などさまざまなので、その人たちの年齢、学歴、経験、職業観、考え方等を考慮した相談、検査、そして有機的、系統的な情報の提供をすることが検討されなければならない。この検討に際しては、さまざまな来談者の属性を基準にしたグルーピングにより、教育カリキュラムを体系的に考える必要がある。

次に、センターの担当者側の問題としては、移動ガイダンスなどのように量的に対応する必要があること、多様な悩みをもつ来談者に対して個別の相談では対応しきれないことがある。移動ガイダンスにおける来談者は、短大などの在学生在が中心で職業選択の準備が不足している人が多い状況である。このような人たちに対しては、グループで準備体制を整わせることにより、個別の相談を行うことのほうが職業ガイダンスが効果的に進められるのではないかと考えられる。また、多様な悩みをもつ来談者に対しては、各専門の講義により専門性の高いサービスを提供することが必要であり、専門カリキュラムとそれにふさわしい講師、さらに最新の情報提供の必要性が考えられる。その際にはグルーピングとカウンセラーの専任による対応が欠かせないといえる。

来談者側としては、個人のもつ共通の悩みについて情報交換をすること、他の人と接することにより自分自身を見直すこと、個人のもつ情報を第三者に再利用させることなどを検討する必要があるといえる。これらに対しては、グルーピングにより仲間意識の醸成を図ることが効果的であると思われる。

平成6年度に行った先行研究では、職業ガイダンス業務と併せて女子再就職援助業務（以下「ナイスワークセミナー」という。）についても調査を実施しているが、ナイスワークセミナーについては雇用促進事業団から他の団体への業務移管が図られている。既に報告したとおり（調査研究報告書第79号を参照のこと。）、ナイスワークセミナーは家庭婦人の再就職準備セミナーであり、カリキュラム内容は標準カリキュラムが主ではあるが、いくつかのセンターでは独自のカリキュラムによって実施している。これらのカリキュラムや実施運営では、センター担当者の創意工夫と努力によるところが多い。このようなノウハウの活用を考えたときに、本研究で取り組もうとしている集団的なガイダンスの試行を検討することが考えられる。

このように、相談内容、センター担当者側、来談者側、ナイスワークセミナーごとに検討して浮かび上がってきたことは、グルーピングにより集団的なガイダンスができないかということである。グルーピングを考えた場合、来談者は年齢、学歴、経験、職業観、考え方等の特性が個々に異なっており、同一の特性を持ったグループをどのようにまとめるかが問題となるところである。

そして、そのグループに対してどのような内容・方法で職業ガイダンスを行うかが課題である。

以上のことを踏まえ、本研究では、前述の先行研究で得られた資料を基に、職業ガイダンスをグループで実施するための手法の開発について取り組むこととした。