

第3章 雇用促進センターにおけるグループ職業ガイダンスの考え方

3-1 来談者の特徴と課題

来談者をグループ分けするには、来談者の経験した経済社会状況の違いや学歴の違いなどにより意識の持ち方が違うことがあるため、年齢、学歴、経験、職業観、考え方等を考慮する必要があることは先に述べたとおりである。

本研究では、職業ガイダンスの対象となる来談者は、雇用促進事業団で作成した職業ガイダンスマニュアルで規定されている勤労青少年等若年層とし、その上で各センターにおける職業ガイダンスの実施が多い30歳未満の若年者を対象にすることにした。そして、30歳未満の若年者について、学歴、離職、在職の経験により在学中の者、既卒未就職者、離職者、在職者の4グループに特化して、それらのグループによる職業ガイダンスの実施について検討することにした。このような方向付けに基づき、最初に職業ガイダンスを実施していく過程で対象者により異なると思われる問題点とその対応策を考え、これによりそれぞれのグループを機能させる要件について検討することにした。

次の表1～6は、その検討を行うため、各委員が現場の実態に基づき作成したもので、在学中の者（短大、4年制大学（以下「4大」という。）、既卒未就職者、離職者、在職者ごとに対応が不十分と思われる事項とその対応策について整理したものである。

これらの表の見方を例示すれば、

表1 在学中の者（短大）では、短大在学生として対応が不十分と思われる事項として、

(1) 適性（適職）を知りたいものの職業に関する知識がないため興味検査が機能し難いこと。

が挙げられ、この事項に対する対応策として

- ・職業に関する知識の付与（教材資料としては、職業ハンドブック、職業ガイダンスビデオ、資格試験ガイドブックが考えられる）
- ・カウンセリングによる適職意志決定と自立の促進の二つが考えられる。

という表である。

（以下の事項についても同様）

表1 在学中の者（短大）

対応が不十分と思われる事項	対 応 策
(1) 適性（適職）を知りたいものの職業に関する知識がないため興味検査が機能し難いこと（職業知識の乏しい者への対応）	<ul style="list-style-type: none"> ・職業に関する知識の付与（職業ハンドブック、職業ガイダンスビデオ、資格試験ガイドブック） ・カウンセリングによる適職意志決定と自立の促進
(2) 就職を現実的に捉えていないことへの対応	<ul style="list-style-type: none"> ・セミナー等による社会人（組織）意識の醸成
(3) 仕事の探し方がわからない者への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・就職情報の提供 ・情報システムの開放 ・職業安定所等職業紹介機関の利用・助言
(4) 教育を受けた専門性を生かそうとしない者への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・新たな適性の認識 ・職業意識の付与
(5) 一般常識、社会慣例等の欠如への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・セミナー等による知識の付与
(6) 専門科目にマッチした職業がない	<ul style="list-style-type: none"> ・企業の求人動向、内容の変化の把握と提供
(7) 自己認識力の醸成	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事と自分の発見セミナー
(8) 仕事そのものへのイメージ化が未熟（(1)と関連）	<ul style="list-style-type: none"> ・職業アイデンティティ確立のためのセミナー等開催
(9) 仕事をする事へのイメージ化が未熟（(2)と関連）	<ul style="list-style-type: none"> ・就業体験プログラムの実施 ・就業トレーニングプログラム
(10) 対人関係への欠如（人の中でどうふるまうのか、誰とどのような関係を結び、どのような関係の接し方をするのかわからない。）	<ul style="list-style-type: none"> ・グループ討議 ・セミナー等による受講機会の提供 ・性格検査の実施、悩んでいる人間関係との背景の確認
(11) 事務系（求人がない）希望への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・求職情報、企業ニーズでの情報提供 ・職業適性、興味検査の実施 ・自己実現のための職種転換援助 ・職業情報の提供

表2 在学中の者（4大）

対応が不十分と思われる事項	対 応 策
(1) 一般常識、社会慣例等の欠如への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・ セミナー等による知識の付与
(2) 職業意識が希薄な者への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会人意識の付与 ・ 学生気質の払拭 ・ 職業の意識援助 (生活手段、社会貢献、社会参加)
(3) 文系に多い専門性と希望職種との乖離	<ul style="list-style-type: none"> ・ 適性と就業分野の情報提供
(4) 対人交流技術の不足(他人に対して鈍感)	<ul style="list-style-type: none"> ・ カウンセリング、セミナー開催
(5) 対人関係等の欠如した者への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・ カウンセリングによる指導 ・ グループ討議
(6) 自己理解の欠如への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各種心理検査を通じての相談援助
(7) 対象者の態様の把握	<ul style="list-style-type: none"> ・ 検査種別等の判断
(8) 職業的適性と適職援助	<ul style="list-style-type: none"> ・ 知的能力、体力、社会性、家庭環境から望ましい職業的進路の援助

表3 在学中の者（短大・4大共通）

対応が不十分と思われる事項	対 応 策
<p>(1) 職業選択の迷い</p> <p>①社会に出るのが不安なため就職活動に取り組めない</p> <p>②父母等周りの意見に左右され、自分の意志（職業観）を持ってない</p> <p>③大学卒だけでは就職が不安、何か有利な資格がほしい</p> <p>(2) 就職活動に行き詰まり</p> <p>①公務員一本に絞ってきて、試験に失敗。就職活動する気になれない</p> <p>②理想主義的で神経質な性格。就職に踏み切れない</p> <p>③企業訪問しているうちに自信を失った</p> <p>④職業に関する知識不足。職業観に自信がない</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・セミナー、懇談会、社会人意識の付与 ・カウンセリング、自己認識の確立 ・セミナー、講習会、職業知識の付与、就職情報の提供 ・カウンセリング、職業観の確立、就職情報の提供、V P I ・カウンセリング、職業観の確立、就職情報の提供、V P I ・カウンセリング、職業観の確立、就職情報の提供、V P I ・カウンセリング、職業観の確立、就職情報の提供、V P I
<p>(3) 職業観の把握（会社か仕事内容か、労働条件、人間関係か個人の専門的能力か）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・企業ニーズ等提供、現実把握 ・生涯生活の再認識
<p>(4) 学校側の就職指導の1コマ的な対応</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・学校側との連携強化
<p>(5) 職業知識や職業への理解の不足な者 就職活動の方法・仕方が判らない者については検査と図書や職業ハンドブック等を提示しながら理解してもらうようにしているが、来所時間・回数に限りがあるので十分ではない</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・来所回数、時間が十分あれば知識の理解に役立つ
<p>(6) 就業意欲が感じられない者への対応</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・カウンセリングの実施や就職講話などで同年代の経験者等との情報・意見交換を実施する ・学校における職業教育の欠落への方策
<p>(7) 自分のやりたい仕事は何か判らなく決まらない者、又は迷っている者への対応は、主に検査結果を主体に自己判断・決定するよう喚起を促しているが十分ではない。</p>	
<p>(8) 卒業年度前の早期からの啓蒙・啓発</p>	

表4 既卒未就職者

対応が不十分と思われる事項	対 応 策
(1) 仕事に就けなかった現実に対するショックからの脱却への援助	<ul style="list-style-type: none"> ・ カウンセリングの実施 ・ 各種心理検査を通じ、自己理解の促進 ・ 不採用・未就職理由の点検援助
(2) 個人的な求職活動への援助	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学生センター、産業雇用安定センター、ハローワークとの連携 ・ 組織的な求職情報の提供 ・ 能力開発に関する相談、情報提供
(3) 仕事そのものへのイメージ化が未熟	<ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事に対する客観的視点の確立
(4) 仕事をする事へのイメージ化が未熟	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会参加意識の醸成
(5) 職業選択能力の欠如者への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・ 相談コーナー及びカウンセリングの実施 (職業適性の理解不足、職業選択に当たり家族の希望との不一致等、不安や意欲欠如理由の除去)
(6) 就職意欲減退者への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職業訓練受講機会の提供 ・ カウンセリングの実施
(7) 仕事に就けなかったことに対する問題整理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 意識改革、啓蒙等 ・ 自分の希望と現実とのギャップの検討
(8) 大学卒だけでは就職が不安、何か有利な資格がほしい	<ul style="list-style-type: none"> ・ 懇談会、就職情報の提供、職業知識の付与、V P I
(9) 不況で就職活動に嫌気がさした。とりあえずアルバイトまたは専門学校に在職(在籍)しておく	<ul style="list-style-type: none"> ・ 懇談会、就職情報の提供、職業知識の付与、V P I
(10) 職業観に対して理想が高く、就職がスムーズにいかない	<ul style="list-style-type: none"> ・ カウンセリング、先輩のいる会社訪問、V P I
(11) 就職出来なかったことへの精神的、技術的フォロー	<ul style="list-style-type: none"> ・ カウンセリングの実施、充実 ・ 関係機関との連携
(12) 就職、求職のための活動に対する援助	<ul style="list-style-type: none"> ・ 多種、多岐にわたる情報の提供
(13) 就業意欲を喚起するための援助	<ul style="list-style-type: none"> ・ 対人交流、意見交換等 ・ 能力開発の相談

表5 離職者

対応が不十分と思われる事項	対 応 策
(1) 解雇された者への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・解雇理由の本質的把握 ・雇用管理との関連付け ・ショックからの脱却立ち直り ・能力開発に関する相談、情報提供
(2) 職場不適應者への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・不適應理由の把握とカウンセリング ・交流分析等対人交流技術の付与 ・対人関係の安定化と職場定着への理解度の知識の付与 ・能力開発に関する相談、情報提供
(3) 希望分野の仕事が探しがたいとする者	<ul style="list-style-type: none"> ・求人情報の提供 ・ハローワークとの連携
(4) 自己分析の未熟からくる者への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・自己分析、現状認識力の醸成
(5) 再就職への不安や自信喪失、挫折感を持つ者への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・自己の適性、能力の理解の援助 (自己理解の促進) ・労働市場に合わない就職条件からの脱却 (求職活動状況と不採用理由) ・カウンセリングによる不安、あせりの除去 ・自立のためへの援助 (職業観や将来の進路に関する考え方の援助)
(6) 性格的な職場不適應者への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・Y G性格検査の活用及びカウンセリングの実施 (社会構造の変化等による人間疎外、孤独感、競争不安など耐性不足からの自立援助)
(7) 職業選択の迷い ①アルバイトを転々としているため、正規就職のイメージがわからない ②転職が多く腰が定まらない。よりよい職があると常に思っている	<ul style="list-style-type: none"> ・職業生活の意義、情報の提供、V P I、V R T ・カウンセリング、離転職を繰り返す理由及び動機の把握、労働者としての自覚、V P I、V R T…定着指導
(8) 就職できない ①名門高校、大学卒のプライドがあるため、それなりの就職先を考えすぎ就職先がない ②採用になって1日ともたない。根気がなく、心身とも弱い	<ul style="list-style-type: none"> ・カウンセリング、職業観の見直し、雇用情報の提供、V P I、V R T ・カウンセリング、対人交流の改善
(9) 解雇されたことや離職したことに対しての自己理解や現実の情勢を認識させること	<ul style="list-style-type: none"> ・カウンセリングの実施、充実 ・対人交流、意見交換等 ・能力開発の相談
(10) 就業の意義、職業人としての社会的責任など学校教育的部分の対応援助	<ul style="list-style-type: none"> ・就職情報の提供と社会の現状に対する情報の提供
(11) 就職、求職のための活動に対する援助	

表6 在職者

対応が不十分と思われる事項	対 応 策
(1) 職場不適応者への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・ 不適応理由の把握とカウンセリングの実施 ・ 交流分析等対人交流技術の付与 ・ 求人・求職等労働市場情報の提供
(2) 転職志望理由が漠然とした者への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・ カウンセリングの充実 ・ 現状の自己認識力の向上
(3) 職場移動によるストレス	
(4) 社会人にもかかわらず職業に関する知識がない	
(5) 職場に対する物足りなさや単調感及び仕事に対する厳しさからの不適応者への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・ 不安や不満を取り除き、職場適応を高めるために必要な相談援助の実施 (仕事内容、職場環境の実情) ・ 心理検査の実施とカウンセリング ・ 定着指導の実施
(6) 今の仕事がもの足りない ①今の会社や仕事について何かしら不満がある ②将来の希望(賃金、地位等)が持てない	<ul style="list-style-type: none"> ・ カウンセリング、理由の的確な把握、定着指導 ・ カウンセリング、雇用情勢の説明
(7) 働く条件や労働量が厳しすぎる	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職業の認識
(8) 自分の能力適性が不足しているため不安である	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自己認識の確立
(9) 職場の人間関係で悩んでいる	<ul style="list-style-type: none"> ・ カウンセリング、対人交流の研究、心理・適性検査
(10) 職業知識や就業の意義への理解不足な者に対する知識の付与	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就職情報の提供と社会の現状に対する情報の提供
(11) 社会情勢や再就職、就業の現状を知らしめるための情報の提供(提供方法及び質)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職業相談の充実及びカウンセリングの充実(相談時間等)

上記の検討事項は、職業ガイダンス業務の実態から考えられるものである。これらを踏まえ、これらのグループにおける特徴、就職への準備状態、課題について、職業相談の分野で一般的に理解されていることを述べれば、次のようになる。（ここでは、離職者と在職者を求職者として扱っている。）

○在学中の者（専門学校生、短大生、4大生）

a 特徴

a-1	就業経験	なし
a-2	学習の機会（時間的制約）	比較的得やすい
a-3	職業選択経験	なし
a-4	グループとしての年齢の幅	狭い

b 就職への準備状態

b-1	知識	一般的な知識も専門的な知識も少ない
b-2	自己理解または自己分析	不十分
b-3	職業理解あるいは環境理解	不十分
b-4	職業選択についての理解及び 職業選択についてのスキル	不十分
b-5	職業能力及び職業適応のスキル	不定、一般的には不十分

c 課題

- ・初めての職業選択に成功する。
そのために、進路選択についての基本的な知識とスキルを身に付ける。
- ・自己理解を深める。
- ・職業理解を深める。
- ・職業選択のプロセスについての理解を深める。
- ・職業選択についての基礎的なスキルを身に付ける。
- ・特に、職業選択への積極的な態度を形成する。
- ・キャリア計画をたてる。

d その他

- ・学校等の資源を活用する。
- ・集団の学習により効率を高める。
- ・経験の乏しさをカバーするための工夫をする。

○既卒未就職者（正規雇用経験なし）

a 特徴

- | | | |
|-----|--------------|--|
| a-1 | 就業経験 | なし |
| a-2 | 学習の機会（時間的制約） | 比較的得やすいと言えるが、自ら積極的に時間をとる必要がある。過去に学習ししたことがある者もいる。 |
| a-3 | 職業選択経験 | 不定 |
| a-4 | グループとしての年齢の幅 | 比較的狭い |

b 就職への準備状態

- | | | |
|-----|-------------------------------|--------------------------------------|
| b-1 | 知識 | 卒業後の経過により違いがあるが、一般的な知識も専門的な知識も比較的少ない |
| b-2 | 自己理解または自己分析 | 不十分 |
| b-3 | 職業理解あるいは環境理解 | 不十分 |
| b-4 | 職業選択についての理解及び
職業選択についてのスキル | 不十分 |
| b-5 | 職業能力及び職業適応のスキル | 不定、一般的には不十分 |

c 課題

- ・初職の選択に成功すること。
そのために、これまでの進路選択について整理し、何が問題であるかを明確にし、不足している知識とスキルを身に付ける。
- ・自己理解を深める。
- ・職業理解を深める。
- ・職業選択のプロセスについての理解を深める。
- ・職業選択についての基礎的なスキルを身に付ける。
- ・特に、職業選択への積極的な態度を形成する。
- ・キャリア計画についての自覚を高める。
- ・個人的な問題を整理し、解決の見通しをたてる。
- ・訓練の可能性を評価する。
- ・ハローワークなど情報源の活用の仕方を学習する。

d その他

- ・学校等の資源を活用する。
- ・集団の学習により経験を交流させる。
- ・ハローワークとの連携を図る。
- ・個人的な問題に配慮する。

○求職者（離職者、在職者）

a 特徴

- | | | |
|-----|--------------|---------------------------|
| a-1 | 就業経験 | あり |
| a-2 | 学習の機会（時間的制約） | 比較的得にくい。過去に学習したことがある者もいる。 |
| a-3 | 職業選択経験 | あり |
| a-4 | グループとしての年齢の幅 | 比較的広い |

b 就職への準備状態

- | | | |
|-----|-------------------------------|--------------------------------|
| b-1 | 知識 | 一般的な知識はともあれ、専門的な知識はある程度ある。 |
| b-2 | 自己理解または自己分析 | 体験により確かめられている部分もあるが、一般的には不十分 |
| b-3 | 職業理解あるいは環境理解 | 体験により確かめられている部分もあるが、一般的には不十分 |
| b-4 | 職業選択についての理解及び
職業選択についてのスキル | 体験により確かめられている部分もあるが、一般的には不十分 |
| b-5 | 職業能力及び職業適応のスキル | 不定、体験により確かめられている部分もあるが一般的には不十分 |

c 課題

- ・職業に適応すること。または、転職に成功すること。
そのために、現在の職業生活について整理し、何が問題であるかを明確にし、不足している知識とスキルを身に付ける。
- ・自己理解をさらに深める。
- ・職業理解をさらに深める。
- ・職業選択のプロセスについての理解をさらに深める。
- ・職業選択についてのより高度なスキルを身に付ける。
- ・特に、キャリア計画についてのより現実的な修正をする。
- ・個人的な問題を整理し、解決の見通しをたてる。（对人的スキルの訓練などを含む）
- ・転職や転職の可能性について学習する。
- ・訓練の可能性を評価する。
- ・ハローワークなど情報源の活用の仕方を学習する。

これまで、在学中の者、既卒未就職者、離職者、在職者の4グループにより異なると思われる問題点とその対応策を検討するために、各委員が業務の実態に基づき作成した表と職業相談の分野で一般的に理解されているグループごとの特徴、就職への準備状態、課題について記述している。委員会では、こ

れらをまとめて領域別に大別して検討を行うことにした。

これらの各グループの特徴、課題等の内容を領域別に捉えたとすれば、自己理解の領域、職業理解（環境理解）の領域、進路の実現の領域が考えられる。

本研究では、これらの考えを基にして、職業選択能力、職業生活関連、職場適応関連、職業生涯という四つの領域を考え、各グループの特徴等における関連付けを行うことにした。

四つの領域をそれぞれ概略すれば、

- (1) 職業選択能力……職業に対する意識・態度、職業選択、職業をとりまく環境及び職業能力開発に関する領域
- (2) 職業生活関連……対人関係、生活関連情報などの一般常識・社会慣例等の領域
- (3) 職場適応関連……職場・組織における人間関係、労働条件、賃金、地位、社会保険制度等の職場適応、職場条件に関する領域
- (4) 職業生涯……職業生活設計（将来設計）に関する領域となる。

表7は、縦軸をグループ、横軸を四つの領域とし、各グループの領域に対する関連性について、大いに関連する（◎印）、関連する（○印）、関連しない（無印）を表したものである。

表7

		職業選択能力	職業生活関連	職場適応関連	職業生涯
在学中の者	短大	○	◎		○
	4大				
既卒未就職者	短大	◎	◎		○
	4大				
離職者		○	○	◎	○
在職者		○	○	◎	○

この表7は、グループの特徴、課題等の内容に関連する領域を明らかにすることにより、必要なカリキュラム要素を考えようとしたものである。しかし、カリキュラム要素を考えるには、そのグループの具体的なイメージを持つことが必要である。

次の表は、各センターの職業ガイダンスにおいて多く取り扱われている事例を各グループにおける特徴的事実として列記したものである。本研究では、このような特徴的事実をイメージして各グループのカリキュラム要素を考えていこうとした。

表8

在学中の者	短大	女子：どのような職業に就いたらいいのかわからない
	4大	女子：事務職にこだわっている
既卒未就職者	短大	女子：どのような職業に就いたらいいのかわからない
	4大	男子：会社の選び方に迷いがある
離職者		男子：再就職について労働条件・人間関係に不安をもっている
在職者		男子：現職の労働条件・人間関係に不満をもっている

また、カリキュラム要素を考える場合、カリキュラムを実施する方法についても考えておかなければならない。

カリキュラムを実施する方法としては、

- ・集団学習（座学）
- ・グループワーク的（演習、体験）
- ・実践的、実習的

が考えられる。

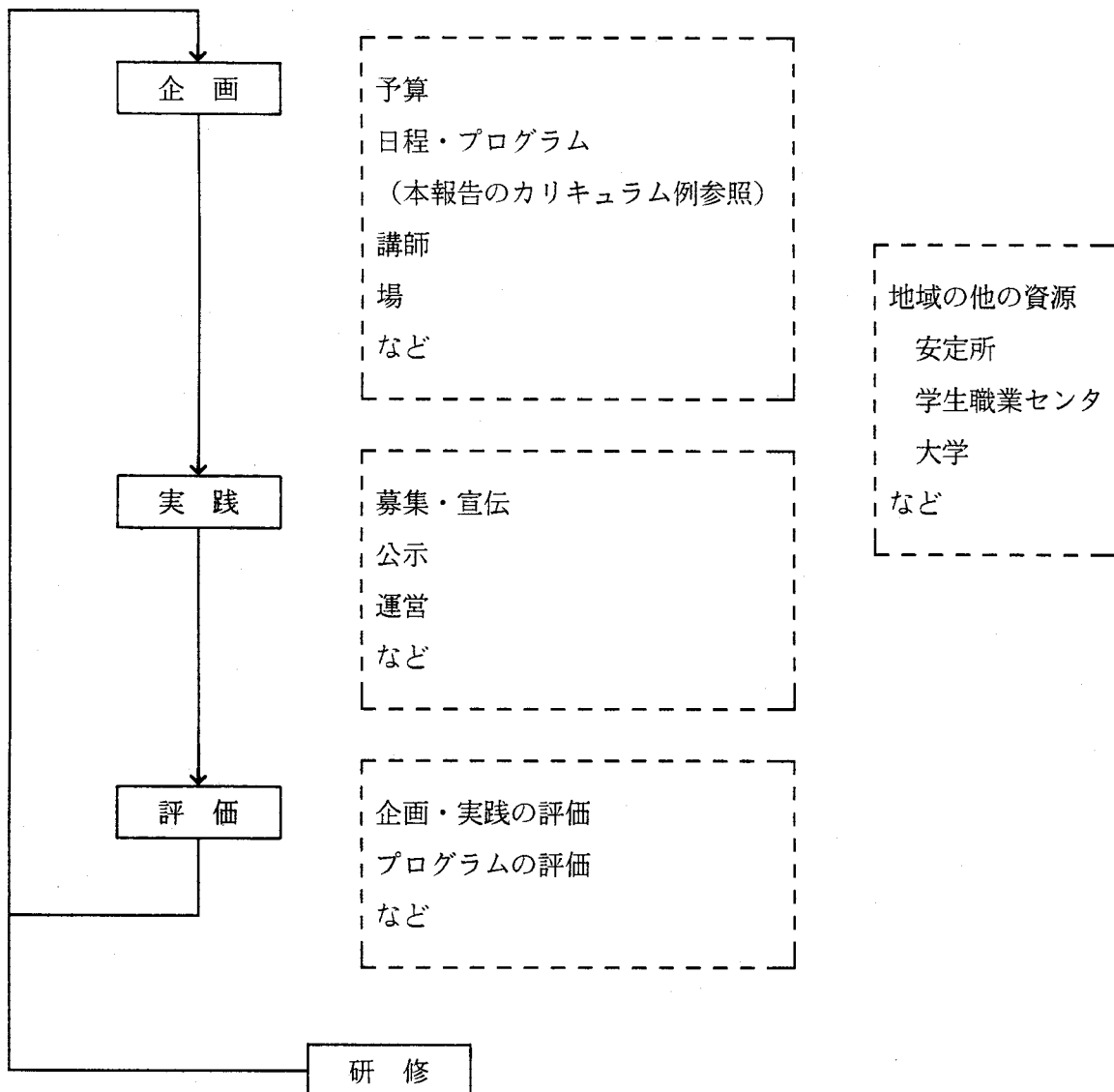
ここでは、集団学習（座学）とグループワーク（演習、体験）の二つの方法により、カリキュラム要素を考えることにした。

3-2 グループ職業ガイダンス実施の流れ

(1) 企画から実施までの流れ

ここでは、グループ職業ガイダンスの実施について記述していくが、はじめにプログラムを企画し、実施し更に評価をおこなうという流れを概観する。このことによって、グループ職業ガイダンスを実施する際に担当者が、その全体を理解し、事前にどんな準備をし、どんな点に配慮すべきかについて考える枠組みを提供する。

ここでは、全体の流れをフローチャートにまとめる。



(2) グループ職業ガイダンスの企画

一つのグループ職業ガイダンスのプログラムを作成していくためには、それ以前にさまざまな決定をしていかなければならない。グループ職業ガイダンスのプログラムを企画していくための主要な要素を列挙してみよう。

① 担当者の決定 ー誰が全体を統括するのかー

プログラムの企画者、プランナーである。この役割の中の何より重要なものは、グループ職業ガイダンスのニーズをつかみとることである。グループ職業ガイダンスはセンターが提供するガイダンスサービスの一つである。また、グループ職業ガイダンスは個人を対象にした個別ガイダンスと使用する資源が異なる。センターが人的、資金的、時間的に限られた資源をどの様に配分していけば、地域の職業ガイダンスニーズに最も良く応えていけるか、最も効果が上がるのかを考えるのが、担当者の重要な役割である。また、担当者は、プログラムの全体について研究をしたり、調整をしたり、さらには、評価をする重要な役割を担っている。この役割は、個人でも何人かで分担することも可能である。

② 実施者の決定 ー誰がプログラムを動かしていくのかー

プログラムを実際に動かしていく人を決めねばならない。実施に携わる者には二つの役割が考えられる。一つは、グループ職業ガイダンスの参加者がスムーズにガイダンスサービスを楽しむように、参加の問い合わせから名簿作成、出欠のチェックやグループ解散後の事後連絡など、参加者のお世話をする係である。もう一つは、グループ職業ガイダンスのプログラムの中で、グループ活動に参加して参加者の学習活動を直接に援助する者である。ある場合は、直接情報を提供する講師の役割の時もある。この二つの役割は、できるだけ分離しておく方が何かと便利であるが、兼務も可能である。兼務することにより、例えば問い合わせ電話での参加者との会話の中で、援助者に必要な参加者の個人情報を入力できるというようなメリットもある。しかし、プログラムの実施の最中に、欠席の電話連絡も受けねばならないようなことは好ましいこととはいえない。勿論、企画者との兼務も考えられる。

③ 対象者の決定 ー誰を主要な参加者と考えるのかー

対象者とは、当該プログラムへの参加者、すなわち、グループ職業ガイダンスのサービスを受ける対象である者の決定である。実際にプログラムに参加する者は、地域社会における対象者の母集団と、以下に述べる日程や内容との相互関連によって決まってくるものであるから、グループ職業ガイダンスサービスを新たに開始するときには、いわゆるマーケティングの知識やそれに基づく研究・調査などを活用して、準備したプログラムを、どのくらいの人々が享受できるのかを推計しておくことが大切になる。

(第4章 プログラム例参照)

④ プログラムの決定 ーどんなプログラムを用意するするのかー

グループ職業ガイダンスのあるプログラムを決定するために考えなければならない要素としては、予

算はさておき、日程・コース、カリキュラム、場所、講師・援助者、評価法などがある。

a 日程・コース

1年のいつ頃に何日コースで実施するのかを定めることである。対象者の意識と行動あるいはガイダンスニーズは、季節や個人の職業発達によっても変わる。対象者が学生であれば、何年生のどの学期であるかという点を配慮しないと提供しようとしているプログラムが的外れのものにならないかねない。これらは、卒業後4月に新規学卒者を一括採用するという日本の会社の雇用慣行が変化しつつあるという指摘もあるものの、学生の職業的な行動の大きな枠組みを提供しているものであり、その流れを十分に考慮しなければならない。また、プログラムを何日コースにするのかという点は、利用者が利用しやすい時間帯と時間配分を配慮して決定されなければならない。実施する会場や交通の便などによっても対象者の母集団の大きさに比べて参加者が少なくなってしまうということも考えられる。また、グループ職業ガイダンスといっても、個々の参加者の学習活動を促進するためには適当な集中とインターバルを配慮する必要がある。必要性のみで詰め込んだ企画本意のプログラムは効果が上がらないものである。

b カリキュラム

プログラムで使用する教材、内容、方法の決定である。

グループ職業ガイダンスの内容としては、集団的な情報提供（座学）の他に研修、実習、見学、体験などのグループ学習が含まれる。

日頃から地域の関係機関との良好な協力関係を維持しておくことが地域社会に密着したユニークで効果的なプログラム作りに欠かせない。（例えば、公共職業安定所における集団職業紹介経験や所外機関による研修など）

カリキュラムについては、本報告書に目標別の1単位分の例が多数掲載してある。しかしながら、これらは例示であって、このまま実施しなければならないという意味で掲げたものではない。実際にグループの効果というものは予想を越えた力を有していることも事実である。同じカリキュラムでも、参加者の構成が違えば、全く違った展開が生じる。また、同じカリキュラムでも、方法によって違った展開が可能である。例えば、「経験を話あう」というやり方をとる場合にしても、1)同じ状況の下の経験の中で、自分とは違う感じ方のあることを理解し合う。2)同じ目的を掲げていながら、それぞれ違った行動をとっていることを理解する。3)最も効果的、理想的な行動のモデルを示すために、ある特定の人に経験を話してもらい意見を交換する。4)3)とは全く逆で、避けるべき行動、反面教師的な行動のモデルを示すために、ある特定の人に話してもらい、感想をお互いに出し合う、など、さまざまな展開が可能である。同じカリキュラムで臨んだとしても、構成員の構成や話題としているテーマ、問題としている学習課題等によって、その展開は一律ではないことに配慮しなければならない。そのことは同時に、あるセンターの優れた実践がそのままカリキュラムを使ってやれば他のセンターでもうまくいくというようなものではないことを意味している。カリキュラム例は、グループ職業ガイダンスの要素を示し、そのためのサブ概念を示すものである。これを参照しながら、グループ職業ガイダンスで学習される

べき典型的な概念を理解するために活用すべきものである。

c 場所

プログラムを実施する場所は、グループの人数に見合った施設が望ましい。また、センター以外の場所の場合は、センターとの連絡の便や交通の便を配慮する必要がでてくる。センターの場合には、予算等の関係で場所は限定されがちであるが、グループ活動のしやすい環境はグループ職業ガイダンスの効果を高めるのに寄与していることは無視できない。

d 講師・援助者

講師・援助者は、グループ職業ガイダンスプログラムの成否にとって重要な意味を持つことはいまでもない。センター内外からプログラムにとって適切な講師を選定することが求められる。

センター外に資源を求める上でのよく生じがちなのは、話がうまい講師や話慣れた講師に過度に期待してしまうことであろう。グループ職業ガイダンスにおいてはプログラムの内容によっては、話のうまい講師が必ずしもベストでない場合もあることに注意する必要がある。すなわち、グループの影響力を利用するためには、講師があまり弁舌爽やかに口出ししない方がいい場合もあるからである。講師に、うまく話して情報を提供したり説得したりするのではなく、グループの構成員の特徴やグループの動きを感じとりながら、適切な舵取りを行う力が要求される場合である。話上手というよりむしろ聞き上手であること、発信力よりは受信力が求められることになる。

それでは、講師・援助者の特徴として一般的には、どんな点が挙げられるのだろうか。センターにおけるグループ職業ガイダンスというものが、グループのダイナミクスを活用して、参加者の学習活動を援助していくところに大きな特色をもつことを考えると、以下のような特徴は望ましいといえよう。

- ・ いろんなグループを扱った経験をもっている。
- ・ 考え方が柔軟である。
- ・ 目標をしっかり理解している。
- ・ 他の人の心の動きに敏感である。
- ・ 臨機応変にスケジュールを修正することができる。
- ・ 目標達成のためには、妥協しない。
- ・ 言葉によって、微妙な表現を伝えることができる。
- ・ 言葉の微妙な表現を理解できる。
- ・ 職業情報、労働市場情報に精通している。
- ・ 学習心理に精通している。
- ・ グループダイナミクスについての知識を持っている。
- ・ バランス感覚に優れている。
- ・ グループ全体の動向に気を配ることができる。
- ・ 個々の構成員の動きを把握して、それを他の構成員に影響力を示せるような形をとることができる。

いずれにしろセンターでナイスワークセミナーの講師の経験をもっていることは大きな資産といえる。グループ職業ガイダンスを運営していく中で担当職員も成長するということを頭に置いて、講師・援助者の育成にあたるべきであろう。

e 評価法

グループ職業ガイダンスの実施の意義をどのような方法で評価するのかを予め決めておくことは重要である。このサービス事業をよりよいものにしていくための努力すべき道筋を示してくれるからである。プログラム全体の評価については、企画の重点事項に照応して、また、個々のカリキュラムに関しては、カリキュラム目標と対応させながら、適切な評価法を企画の段階から予め検討しておくことである。詳細については、後の評価の項を参照。

前の章に示したように、グループ職業ガイダンスによって提供されるガイダンスサービスにはレベルがある。これは、高ければ高いほどよいというものではない。むしろセンターに寄せられるガイダンスニーズとグループ職業ガイダンスを運営する担当者（相談員、ガイダンス担当員など）のグループ職業ガイダンス運営の力量との相互関係から自ずと決まってくるものである。センターの組織としての活性化は、センターが地域社会に果たす役割の増大、個々の職員の担当能力の発達、より高い目標を立てての達成感などにより得られるものと考えられる。そうであるならば、グループ職業ガイダンスの個々の実践を積み重ねつつ、新たなサービスに向けて、新たなグループ職業ガイダンスの提供を開発していくことこそが大切なものと考えられなければならない。この点で、グループ職業ガイダンスの実施の意義をどのような方法で評価するのかを予め決めておくことは重要である。このサービス事業をよりよいものにしていくための努力すべき道筋を示してくれるからである。また、このサービスに従事する担当職員が、自律的、自主的かつ創造的に活動する際の自己点検の拠り所を提供することになるからである。プログラム全体の評価については、企画の重点事項に照応して、また、個々のカリキュラムに関しては、カリキュラム目標と対応させながら、適切な評価法を企画の段階から予め検討しておくことである。（詳細については、後の評価の項を参照）

(3) グループ職業ガイダンスの実践

① 募集・宣伝及び公示

グループ職業ガイダンス実践の第1歩は、プログラムをおおやけにして、参加者を募ることである。企画の段階で、ターゲット集団として最も考慮された特徴を持った対象者が、参加者として応募してくるために、工夫をしていくことである。公示の仕方次第で、グループ活動にふさわしい参加者が集められるかどうかの鍵を握る。

公示の仕方としては、1)センターや関連機関にポスターなどで公示、2)特定の学校にポスターなどで公示、3)マスコミによる公示、などが考えられる。

個々で注意しなくてはならない点は、それぞれの公示方法により実際応募し集まってくる対象者にも

影響がでてくる点である。

個別ガイダンスの延長上に置くやり方や、個別ガイダンスへの一つのきっかけとしてグループ職業ガイダンスを位置づけることも有り得る。この場合は、公示というより、これはと思った、来談者に目を付けていて、グループ職業ガイダンスが整ったところで、個別に声をかけていくことになると思える。

公示の方法により、実際に集まってくる集団の構成に影響があることを理解して置くこと。逆に、ある学習目標のためには、少数の学校に呼び掛けた方が、経費面でも効率的である。マスコミを利用する方法は、効果や効率の点でよい方法ではあるが、集まりすぎには注意を要する。つまり、これまでいろいろな場所で力説するように、グループ職業ガイダンスは単に集団の説明会ではない。そこで、あまり集まりすぎてしまうことは、講師や会場など準備や運営の点で負担が重いということである。

② 参加者のグルーピング

企画の段階で、講師の決定が最も重要な点であったように、グループ職業ガイダンスの実践の段階で、重要なステップを挙げるとするならば、それは参加者をどのようにサブグループ化するのかという点である。実際に申込があった対象者を、グループ職業ガイダンスのプログラムが効果的に機能するように、サブグループを構成していくことである。

何人で実施するのがよいのだろうか？一般的に言えば、何人でもよいということができるが、現実的に考えた場合は、10～20人くらいが比較的運営し易い数といえよう。これより多いと参加者は集団講義風で集団説明会的な感じをもち易い。集団の構成員が多すぎる場合の留意点を挙げるとすれば、次のようなものである。

短所としては、「会場が広すぎて散漫になる恐れがある」「折角の体験交流の時間や機会があまり持てない」「全体が交流できない」「実施のために広い会場を用意しなければならない」「場所の確保が困難」「援助者の目が届かない」「参加者の発言数が限られる」「参加者の関与度が高まらない」これらの問題点は、さらに、小集団に分けて実施することや、講師に補助者をつけること、グループ職業ガイダンスに過去に参加した者にも参加してもらうなど、運営に工夫をすることで、克服できるものも多い。とはいえ、長所としては、「集団力がけた違いに大きい」ということが挙げられる。しかしこれは、同時に心配な面も含んでいる。すなわち、集団が暴走した場合に制御することが難しくなる点や集団活動の中でいじめや仲間外し行動などが生じてくる点である。

また、公示の仕方にもよるであろうが、一旦公示したからには、応募者が少なくても実施することになるであろう。集団の構成員が少ない場合の留意点としては、「濃密な体験交流が可能になる」という長所はあるものの、「集団による影響力が弱い」「参加者同士の相性の影響がで易い」「お互いに交換できる体験の絶対量が少ない」などの問題点も含んでいる。

(4) 評価

グループ職業ガイダンスにおける評価の意義については先に触れてきたところである。それは、個々

のカリキュラムの改善のみならず、グループ職業ガイダンスの改善点や新たな企画の策定のヒントを提供するとともに、担当者の研修の方向性なども示してくれることが期待される。

評価のタイミングとしては、1)個々の単位時間内でのフィードバック、2)毎日終了時、3)プログラム全体の終了後などが考えられるが、4)事前に要望や期待の把握の形で評価情報を収集することもできる。

具体的な方法としては、1)参加者から直接得る方式（感想文、インタビュー、アンケート用紙、チェックリスト、追跡調査）や、2)講師・担当者が観察して得る方式（チェックリスト、観察の記録）、3)他の関係者から得る方式（専門学校の教師などとのインタビュー、スーパーバイザーを交えてのケース会議、報告書）

典型的なものは、参加者に「満足したか、期待通りだったか、また参加したいか、役にたったか（立ちそうか）、面白かったか、不満な点、改善点など」をアンケート方式で求めるものである。

しかし、「来談者数の変化や来談内容の変化など」他の業務的集計や「プログラム欠席率、再来数など」のような関連統計も評価の素材を提供するものである。

以下には、グループ職業ガイダンスの企画全体を評価するチェックリストの例を示す。

グループ職業ガイダンス 全体計画に関する評価チェックリスト例

- 1 プログラムは、参加者が重要であると感じている課題に関して作成されているか
- 2 プログラムは、参加者の課題意識、関心、能力などにふさわしい情報に基づいて作成されているか
- 3 プログラムは、参加者が取り上げている課題において基礎的な学習活動を発達させる機会を十分に提供しているか
- 4 ガイダンス担当者は、参加者の個々の特徴を充分分析し、グループを組織できているか
- 5 ガイダンス担当者は、ちょっとした工夫で個々の参加者が更に利益を得るかもしれないような関心、能力あるいは特別な経験など個人情報入手することについて配慮しているか
- 6 プログラムは、参加者の個別目標を達成するために十分な機会を提供しているか
- 7 プログラム実施後の参加者の活動についての情報を収集し、それをプログラムの評価や改善のために活用しているか。
- 8 プログラムは、参加者の特徴やニーズを研究することによって絶えず改善や追加されているか
- 9 プログラムは、地域社会の特徴やニーズを研究することによって絶えず改善や追加されているか
- 10 プログラムは、地域社会に存在するガイダンスのための資源を十分に活用しているか

3-3 職業ガイダンス担当者の役割

センターにおいて“グループ職業ガイダンス”を成功させるためには、センターの関係者全員が理解を深め、協力することが不可欠であることはいうまでもないが、そのなかでも、それを担当する職員（以下「担当者」という。）は、次のような役割を果たすことが求められる。

- (1) プログラムの作成と運営
- (2) プログラムのプロモーター
- (3) 講師
- (4) 来談者（以下「参加者」という。）の相談相手

このような役割を一人の担当者がしなければならないわけではない。むしろ、できれば複数で協力できることが望ましい。

(1) プログラムの作成と運営

前節3-2「ガイダンス実施の流れ」を参考にしながら、各地域の需要、センターの業務量、人的資源などを考えあわせて、実現可能なプログラムを作成し、予算、講師の手配、広報等を行う。

また、各プログラム終了時には、多角的に評価し、今後の改良点などを明らかにする。

(2) プログラムのプロモーター

担当者は、プログラム実施中は、できる限り全セッションに参加し、セッションの進行の責任役となる他に、参加者の様子を観察したり、時間管理をしたりして、プログラムが効果的に運営されるように努める。

(3) 講師

担当者は、講師として講義を担当する。また、毎日の最後のセッションにある「まとめの時間」の責任者として、参加者を指導する。

(4) 参加者の相談相手

セッションの前後とか、終了後に必要に応じ、参加者が個人的に情報の提供を求めたりする場合に、適宜対応する。また、欠席がちな参加者とかグループにうまく参加できない人に、個人的に声をかけ、プログラムを有効に生かせるように援助する。