

第1章 職業ガイダンス業務の現状

“はじめに”でも触れたように、本研究は雇用促進センターの職業ガイダンス業務担当者に面接し、あらかじめ用意された質問について業務の実施や考え方について聞き取り、それを整理することによって問題点を浮き上がらせようとしている。

その質問の詳細は次に記したとおりで、職業ガイダンス業務の実施上の問題を多面的に捉えることのできるよう組立てられており、ここではその質問ごとに全体傾向を把握できるようにまとめてある。

面接は、本委員会の構成メンバーで職業ガイダンス業務に従事している委員が全国47センターのうちの28センターを分担して訪問した。面接聞き取り調査の状況はテープに収録し、後日そのテープを発言の主旨を損なわないよう復元することによって分析の基礎資料としている。

なお、巻末に掲載した資料は訪問した28センターのうち14センター分のテープ復元資料と二委員所属センターにおける職業ガイダンス業務の実施状況を説明した資料である。

なお、その掲載は、現状把握を適切に行うため担当者の考え方をできるだけ忠実に復元するように勤めている。したがって、職業ガイダンス業務の要領、通達等の主旨と相違している部分もあるが、それも資料としての意味はあると考え、そのままを掲載するようにした。

また、本章における引用は主として前述の考え方に基づいて復元された巻末掲載資料より引用しているが、一部未掲載分の中より引用している部分のあることをお断りしておきたい。

第1節 職業ガイダンス業務の取組み

すでに触れたように、この調査は各雇用促進センターを単位として行われている。したがって、調査に対する回答は主として施設としての方針、実施状況が述べられているが、この「職業ガイダンス業務とはどのようなものであると理解しているか」という質問を含めていくつかの質問は面接聞き取り調査の対象となった担当者個人の考え方を尋ねている。ここで、個人の考え方をあえて把握しようとしたのは、各施設には数名の担当者が在籍しており、各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という実態があるからである。その意味で個人的な考え方を知ることは意味があると考えるのである。

それでは各施設における職業ガイダンスを担当する担当者はこの業務をどのように理解し、実施しているのか、この点から分析をはじめてみることにする。本報告書の“資料編”には面接聞き取りの対象となった28施設のうち14施設分のテープを復元して掲載しているが、次に示す1)～17)の記述はそのうち本質問に対する回答を整理し、摘記したものである。

- 1) 職業に関する指導、援助を指している。……具体的に説明するならば適性検査が業務として大きくウェイトを占めていると思われます。
- 2) 勤労青少年に対して、……職業選択、職場の適応、将来の職業生活設計などの職業上の諸問題に

関して、相談援助を行うこと。具体的には……職業興味検査、職業適性検査、産業・雇用職業等の情報提供等の実施が主な業務となり、……最終的には相談者自身が問題解決の方向づけを決定できるようにもっていくこと。

- 3) どんな仕事に向いているかわからない、あるいは希望している仕事が自分に向いているか自信がない、といった不安や悩みをもっている若い人たちに、職業の選択や職場への適応など職業に関する問題について相談を行うこと。
- 4) (若年者の適職、職業選択の相談に対し)あくまで決定・判断をするのは相談者本人に任せ、それを考えるきっかけを提供すること。
- 5) たとえていうならば「馬を水辺に導く」こと……。……相談者に対して方向性を示唆してあげること。
- 6) 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、援助を行うこと。つまり、検査結果を判定して、どういう仕事が良いかの相談をすること。
- 7) 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、つまり、検査結果を判定して、どういう仕事が良いかの相談をすること。
- 8) 若年者を中心に職業のミスマッチを改善し、安定した職業生活と職業能力の有効な発揮を目的として、コンピュータを中心とした各種職業検査、雇用情報等を活用し、一般求職者、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、援助等を実施すること。ポイントは、本人の自主性、意欲を引き出すこと。
- 9) 職業あるいは就職について悩みをもった(在職者、学生、Uターン者など多様な来談者)に対し、ガイダンスを通して明らかにしてあげること、ともう一つは、……就職活動をするための具体的な手段、どういふアクションを起こしたらよいかという標準的なものを提示してあげること。
- 10) (現状はさておき)、センターに来る来訪者を中心とした職業ガイダンスコーナーというものに重点を置いた相談業務を行うべきである……。
- 11) ……精神面で弱い者、対人関係でつまづいた者、職業に対する意欲が欠如している者等、……に助言、指導する場合は職業ガイダンス以外にないと思っている。……相談者の生きる喜び、社会参加、職業の意欲を喚起させ、……自分に合った職種に就職できるよう、……取組む必要がある。
- 12) 就職のウォーターパイロット、水先案内だと思えます。
- 13) 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、……その人が考えている職業について方向づけとなり、将来に向けての職業というものを見つけ出す支援となること……。
- 14) 職を転々としたり、心理的にまよっている人、(求職中の方で)少し特殊な人に対して(職業安定所と連携をはかりながら)能力を最大限に生かせる職業に就けられるように……。
- 15) 簡単にいってしまえば……相談に来た人が何を求めてきたのか、というのを的確に把握して、アドバイスしていくこと。(その手段として)各種の検査……を使ったり、情報提言をして応えていくこと。
- 16) 人間の生き方の相談だと思えます。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。
- 17) ……求職者だけでなく、在職者の方も、……また心の痛ということでご悩んでいる方も多く……相

談場所がなくて困っていると聞いていますので、そういう面の対応もしていく必要があると思っています。

これによれば質問に対する回答は大別して四つに分けられる。いずれも“職業的自立を援助する”という立場に立つことは前提にあるが、その第一は、判断はあくまで来談者本人にまかせ、担当者はそれに必要な情報を提供するという立場に立つものであり、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り、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。そして第四は“職業的自立を援助する”という立場を越えて、人間として生き甲斐、働き甲斐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。

第一の立場は、

- ・記述の2「……最終的には相談者自身が問題解決の方向づけを決定できるようにもっていくこと」、
- ・記述の4「あくまで決定・判断をするのは相談者（来談者）本人にまかせ、それを考えるきっかけを提供すること」、
- ・記述の6および8「……本人の自主性・意欲を引き出すこと」

等の記述にみることができる。

また第二の立場は、

- ・記述の3「……職業に関する問題について相談をおこなうこと」、
- ・記述の7「……検査結果を判定して、どういう仕事がよいか相談をすること」、
- ・記述の15「……相談にきた人がなにを求めてきたかということを的確に把握してアドバイスしていくこと」

等の記述にみることができる。

第一と第二の間の実態にどの程度明確な差が認められるかはこの調査からは捉えにくいですが、表明された意見を整理すれば以上のように分類できる。

第三の立場はもっと来談者の相談に立ち入ったものと理解されるが、それには

- ・記述の5「……来談者に対して方向性を示唆してあげること」、
- ・記述の9「……ガイダンスを通して明らかにしてあげること、……どういうアクションを起こしたらよいか……提示してあげること」、
- ・記述の11「助言、指導する場は職業ガイダンス以外にないと思っている」

等の記述にみることができる。

また第四の立場は

- ・記述の16「人間の生き方の相談だと思います。」

の記述にみることができる。

このように職業ガイダンスの取組みはセンターによって検査の実施にとどまるものから人間の生き方にまで触れるものまでであることがわかるが、このような違いは個別施設内の担当者間にもみられることが予想されるものであり、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を窺わせている。

第2節 職業ガイダンス実施上の留意点

職業ガイダンス業務はいままできたように個々の担当者によって理解は異なっている。職業ガイダンス業務は勤労青少年を対象とした業務であるが、実際には対象外の人でも来所する場合もあり、実施にあたっては対象者の特性を考慮したやり方が採れなくてはならない。それでは各センターでは対象者別どのような点に留意して相談を進めているのであろうか。その点について実態をまとめてみると大まかには以下のようにまとめられる。

(1) 離転職者

まず、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良く聞き、そこから原因を探り出し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。従って時にはセンターの職員が心理的な相談をすることもあるが、心理的問題については概ね職業カウンセラー（以下、「カウンセラー」という）に依頼するようである。また、離転職を繰り返す理由はどうであれ現在の雇用情勢等を鑑み、併せてVPI・VRT等の検査結果等も参考にしながら離転職の不利を説き、定着指導に心掛けているセンターも多くあった。そのため一般に相談に用いる情報には気を付けている様子が窺われ、雇用情報、職業訓練受講や関係機関を紹介するなどの努力が払われている。しかし、あるセンターでは、来談者の80%近くが適職を求めて検査のみを希望しており、検査の特性や職業に対する傾向を知らしめるための、いいかえれば離転職の理由に本人が気付いていない（何の職業が自分に向いているのか等）部分を引き出す手段にガイダンスを利用しているというところもあった。しかし、現在の検査には、その中に用いられている職業名、例えば「発破係」「出札係」「相場師」など一般にはなじみの薄い職業名もあって、被検者にとまどいのみられることも報告されている。

(2) 在職者

次に、在職者に対しての留意点であるが、来談者は概して離職寸前とか転職を強く希望する者が多い。そのため在職者に対する相談は、まず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る必要があり、必然的にカウンセリング的要素が強くなるようである。また、その相談も「何の職業に向いているのか」というような具体的に自分の知りたいことが明らかかな相談であればVPIやGATB等の検査を実施し、その結果に合わせた助言をしている。

一般に在職中の来談者は、会社名や賃金へのこだわりが強いという傾向がみられるが現在の厳しい雇用情勢等を説明し、定着指導や「次の就職先が決まってから退職することが望ましい」などということを中心に相談を進めている所が多くある。概して来談者には人間関係や自信喪失を理由として転職・離職を考えている人が多いようである。また、その際各種の心理・適性検査が行われることが多いが、担当者側に検査結果を過大視し、それだけで相談をすすめるというケースがみられることを指摘しておきたい。

(3)高齢者

本来、職業ガイダンス業務が勤労青少年を対象としていることから、高齢の来談者は、どのセンターでも数は少ないが、その相談についてはかなり難しいところがあるようである。高齢者はキャリアや経験も豊富でVPIの検査結果については、重視しない傾向があり、ほとんどのセンターでは参考程度にしか利用していない現状である。しかし、センターによっては検査の限界を予め理解してもらった上で相談の糸口にしているところがある。また、来談者の中には雇用促進センターに対して職業安定所、人材銀行などでは得られない何かがあるという期待をもって来所する人も多く、対応に苦慮している様子が窺われるが、現実の問題として高齢者に適した再就職口が殆どなく、単に話し相手として人生相談、年金の相談などをするというケースもみられた。他に、職業安定所への紹介やシルバー人材センター・人材銀行などを紹介したり職業訓練の受講を勧めたりするなど能力開発部門の活用を促しているケースもみられた。

(4)Uターン者

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ターンフェア等がある場合に関連する情報を提供している程度である。Uターン者・Iターン者の来所者数については、県によってまちまちで来談者が増加している所もあれば事例（来談者）が無い所もあるようである。

相談事例の多くは、県内或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。

(5)高校中退者

高校中退者は、一般的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いようである。そのためセンターによってはカウンセラーに任せるところもある。このようなケースでは、父母、先生の同伴を願うこともあり、相談にあたっては特に本人の心を傷つけないよう配慮することが心がけられている。要は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・自立心を持つことなどの動機付けを行うわけであるが、その結果資格取得や能力開発を勧めるというセンターもある。

(6)その他特殊なケース

その他特殊なケースとして多くのセンターが精神的に問題がある来談者或いは情緒不安定者に対する相談をしている。これらの対応としては、カウンセラーに委ねるとか、他の専門機関（障害者職業センター・精神保険センター・職業安定所等）を紹介するなどが多いようである。また外国在住者（留学生）の来談者には労働市場情報を提供したことが報告されている。また、「少年院や保護観察施設」からガイダンスの依頼を受け、実施したセンターもいくつかみられる。

第3節 職業適性検査等の実施状況

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、その他の検査について各センターの取り組み状況をみると、職業興味検査とレディネステストは殆どのセンターにおいて実施されているが、労働省編職業適性検査（進路指導用）及びYG性格検査はあまり実施されていないことが分かった。各検査ごとの実施状況をみると次のようである。

(1)職業興味検査（VPI）

職業興味検査（VPI）は、大学、短期大学、専修学校などの高等教育機関の学生の職業指導に実施している他、対象者を限定せずに幅広く実施している例も見られる。検査結果の判定は、担当者またはカウンセラーが行うが、その際「安易に検査結果にこだわることなく参考に」、「職業観・職業意識の醸成」などに留意しつつ、センター内の参考図書やビデオなどを紹介しながら、かつ、担当者の工夫を盛り込みながら、各自のノウハウ、スタイルによって対応している様子が窺われる。その折、検査の実施にあたって来談者から「職業名と内容が分からない」という質問が少なくないようであり、検査の内容に問題のあることが指摘されている。また、「時間が掛かり過ぎるので画面で一括処理方式でできないか」、あるいは「結果の説明に難解な用語があり、相談者が理解できないものもある」などの問題点も指摘されている。

(2)職業レディネステスト（VRT）

職業レディネステスト（VRT）は、中学校・高等学校など職業経験のない者または少ない者に対して実施することとされているが、これらの対象者の他に、離職者や在職者に対して行っている場合も見られる。検査結果の判定は、担当者またはカウンセラーがしているが、相談にあたっては、「本人の職業的視野の拡大」、「自信の付与や激励のみならず、相手に注意を与える」などに留意しつつ相談にあっている実状がある。問題点としては、「プリントアウトした表の結果が見にくい」、「時間がかかり過ぎる」ことなどが指摘されている。

(3)一般職業適性検査

労働省編一般職業適性検査（進路指導用）を恒常的に実施しているセンターは少なく、VPI、VRTの相談結果に応じて、中・高生や一般求職者に対して実施しているセンターが散見される程度である。

(4)YG性格検査等

YG性格検査は、VPIとの組み合わせで全員に実施しているセンターもある。また、本人の希望や、その他職業適性検査の結果や面談の印象によって本人の了解を得て、適宜実施しているセンターもあるが、殆どのセンターは実施していない。

その他、検査ではないが、各階層の相談者に対して、キャリアアセスメントプログラム、キャリアシミュレーションゲームなどを適宜実施している程度である。

(5)検査の組合わせ

各種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いが、面談の結果必要に応じて他の検査を組み合わせているケースもある。また、センターによっては、YG性格検査などと複合的に組み合わせ、定型的に実施している例もある。

これら各検査の結果に基づく助言は、本人の希望と求人情報等に関連づけることによって、現実とマッチングするよう心掛けるとともに、動機付けに留意しているとの回答が多く、来談者の状況に応じて弾力的に行われている。

(6)検査実施のための研修

各施設では、検査の方法やカウンセリング技術等の習得・向上を目的として、担当者の研修を内部・外部で実施している。例えば、新任時に研修を実施する他、マニュアルによる自学、外部講師の招聘による学習会の開催、自治体及び労働関係団体の主催するセミナーの受講など、様々な形態をとっている。また、実践経験を付加するために、他者が実施する相談を傍聴するなどの例があった。

(7)職員のレベリングを図る研修

「相談内容の水準維持」、「センターとしての均一性の保持」あるいは担当者が「自分の判断に時々自信を持てなくなったり、不安を感じる」ことに対処するため外部の講師による講義、あるいは内部で「具体的事例データによる意見交換、ミーティング」を随時、又は定期的に開催している例が多い。一方、「マニュアル又は新任時の伝達研修で実施方法さえ習得すれば、個々の相談内容は特にばらつくことは少ないのでは」とする見解もあった。

(8)研修の必要性

職員のレベルの向上とカウンセリング技法の習得の必要性、部内研修による技術向上の限界、担当者の移動や職務の変更に伴う実施方法の経年変化の是正などの観点から、本部研修（集合研修）を希望するセンターが圧倒的に多かった。上記検査毎の研修が各施設で様々な態様を見せていることは、事業団としての統一的な研修が実施されていないことに対し、より適正な相談を実施したいとする、各施設の選択結果の現れであると解することができる。

第4節 情報の収集と提供

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・援助を実施する業務である。従って心理・適性検査と情報の提供は相互補完の関係にあるといえることができる。しかしながら、職業ガイダンス即心理・適性検査というイメージが強く、情報提供への認識が十分でないのが実情である。業務実施体制についても心理・適性検査についてはかなり整備されているものの、情報提供については各施設まかせの感があり実施体制の整備が遅れているといえる。そういった状況の中で各施設はいろいろと工夫して情報の収集・提供

を行っている。

(1)職業ガイダンスと情報提供

調査対象28施設の職業に関する情報の内容を類型化すると(1)「雇用情勢」「労働市場」「職業資格」「業界情報」等、(2)本部から送付されている「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や「管内の求人票」「職業訓練コース案内」等、(3)賃金等の労働基準情報、日本銀行の企業短期経済観測調査等の景気・生活関連情報、地方新聞における職業関連記事の切り抜き集等が資料として使われている。

また、県によっては県内の事業所ガイドブックを作成していて、それを使っているところもある。しかし、これは費用を負担できる企業が任意に作成しているケースが多く、県内の企業・事業所が網羅されているわけではないので、一定の基準でリストアップした県内の企業、事業所のガイドブックを作成すれば有効な情報資料になると思われる。

このように、各センターとも、いろいろと工夫して独自に情報を収集しているが、マクロな全国ベースの情報よりも、より地域に密着したミクロ的な情報の収集に努めている。

一方、要望としては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、「職業の内容が画面上で探索できるような情報・画像技術を活用したシステムが欲しい」など、適職に直結した情報伝達システムを構築することが期待されている。

また、事業団に対しては既存の資料のうち、「職業ガイドブック」の充実整備についての要望がある。その要望とは、記載内容について適職を幅広くとらえ、資格取得に関しても内容を充実させること、説明も視覚に訴えてより分かりやすくすること、分冊できるようにすること、職業検査にも対応したパッケージ化された資料として、活用しやすくすること等を要望しているのである。

また、カウンセリングの事例集や、職業分類のうち横文字職業の解説集の作成、あるいは「職業ガイダンスビデオシリーズ」、「なるにはビデオシリーズ」等職業紹介ビデオの制作などについても要望がある。

その他、体制の整備に関連し、地域に密着した雇用情報を機動的に収集・提供するための予算確保についても要望がある。

(2)テキストなどの必要性について

次に、「就職を支援するテキストの必要性について」であるが、必要であると明確に回答した施設は13センターあり、この種の要望の高いことを窺わせている。

必要と回答した主な理由は、来談者の就職活動をより効果的にするためには現行の情報提供だけでは不十分であり、来談者個々のケースに対応した情報提供を望んでいることによる。具体的には職業安定所に紹介するまでの情報提供や就職活動を行うにあたっての「標準的手順を述べたテキスト」、より具体的にいえば「就職活動の心構え、面接試験の受け方」や「職業内容についての知識の付与」等がイメージされている。また適性検査の結果についても、「来談者の個々の検査結果にマッチした職業の情報提供」が求められているし、また「器具を使用しただけの心理検査で終わりたくない」という理由から就職活動を具体化するマニュアルが求められている。

これらのテキストには“新規学卒者”、“離転職者”、“中高年齢者”、“女性”等の別に対応したキメの

細かい内容が求められており、特に離転職者については、「離転職にあたっての心構え・考え方」のエキスを抽出したテキストが求められている。また、適性検査の結果を活用するための職業カウンセリングマニュアルも対象者別に作成されることが望まれている。このほか必要とされる相談援助の資料としては「職種・職業別の具体的内容がわかる資料」「適性・就職資料」「応募参考資料」「採用選考資料」「職場適応資料」「資格取得関係資料」や地域の「求人情報」「企業ガイドブック」等があげられている。

一方、必要ないと回答した施設は、既存のテキストや資料で対応できると考えており「情報は職業安定所の求人票の写しや就職情報を活用しているし、能力開発情報についてはポリテクセンターのもので対応している」というもの、あるいは「就職の相談としては、職業内容、職業に就くための資格説明、資格取得方法などが主などで、今現在ある図書を活用すればよい」という理由からである。

第5節 カウンセリング

(1) カウンセリングの実状

カウンセリングの現状については、今回聞き取り調査した各センター間で、カウンセラーを必要とした来談者数に、年間0～100人と大きな開きがあった。

しかし来談者が100人位あったというセンターでは、カウンセラーが医療カウンセラーであり、本人自身の経験のため、センター職員と同じように一般の職業ガイダンスを担当した数が含まれていた。またあるセンターでは、カウンセラーの相談日を決めており、定例日は職員と同じように相談に従事してもらっているので件数が多いとのことであった。

一方、カウンセラーの相談件数が少ないセンターでは、①カウンセリングを必要とする来談者がいない、②カウンセラーの専門性の問題、③カウンセラーの日程調整の問題、ということが理由としてあげられた。

①の場合は、カウンセラーに対応させるような精神的・心理的に問題のある人の来所が少なく、担当職員で対応できること。

②の場合では、カウンセラーが教育経験者で、心理的なカウンセリングが困難な状況にある。また職業安定所出身者のため、心理的なカウンセリングは出来ないというケースであった。

③の場合では、現職の大学教授が担当しているケースで、担当者が忙しく、相談日を月2回予定していても1回しか設定できないケースや、相談者があっても依頼しにくい状況であるというケースである。

(2) カウンセリングの対象者

次に、カウンセリングの対象となった者をまとめると、「心理的に問題のあると思われる人」、「自信を喪失している人」、「退職を繰り返している人」、「精神的な問題で、就職の困難な人」、「職場の人間関係に悩んでいる人」のケースが多かったが、親同伴で来所し、本人がカウンセリングを希望したケースもあった。それらの者の中には「時間をかけてゆっくり話がしたい」とカウンセリングを希望した人や、広報資料を見て「カウンセリングを受けたい」と予約してくるケースもあった。

相談者がカウンセリングを受ける回数は1回が最も多いが、なかには職場適応の問題で3回～4回実施したケースがあった。

(3) カウンセリングの基準

カウンセラーに依頼するかどうかの判断は、各センターとも明確な基準を設けてはいないが、ほとんどのセンターが「担当者が来談者と話しながら、心理的に問題があると判断した場合」、「VPI等検査の結果、精神的に不安定で担当者の手に負えないと判断した場合」であるとしているが、いずれも本人の了解を得て相談日を設定しているとのことであった。

カウンセラーに依頼しなかった理由で一番多かったのは、「担当者で十分対応できる」と判断したことによるが、「本人の不同意」や「カウンセラーとの日程調整が見つからない」ケースも若干あった。また、「カウンセリングよりも、他の機関を紹介した方がよい」と判断したケースや、「全く就業意欲のない人」、「カウンセリングをしても無理と思われる、病的な人」、「他機関で心理的治療中で、カウンセリングがマイナスに働く恐れがあると思われた人」、「本人がわがままで、粗暴でありカウンセラーでは対応しきれないので帰らせた」というケースや、カウンセラーから「精神に異常があると思われるのでカウンセリング出来ない」と断られたケースもあった。

(4) センター職員のかかわりかた

次に、担当職員のカウンセリングへの関与についてであるが、次の二点についてまとめてみた。

まず一つは「担当職員自身が、来談者に対するカウンセリングに係わっているか」ということであり、もう一つは、「カウンセラーがカウンセリングをしているときに、担当職員としてどのように関わっているか」ということである。

前者では、「カウンセラーの相談日への来所を勧めている」、「担当者が来談者の心の悩みを聞いて、カウンセラーに引き継いでいる」、「来談者のいろいろな状況を知る必要があり、一番気になる会社を辞めた理由を知るためにも、守秘義務があることを話し、相手の心をやわらげて相談をしている」、「職業相談の過程で出てきた心理问题等で、担当者で対応できる程度のもは積極的に関わっている」、「自己の知識・経験の範囲で対応している」ということがあげられた。

後者では、「カウンセラーが相談をしているとき、邪魔にならないように同席している」、「来談者をカウンセラーに紹介した後、しばらくは同席している」、「カウンセラーに一任し、後からレポートで報告をもらう」、「カウンセラーがカウンセリングの内容を説明してくれるので、状況等に深く関わっている」、「カウンセリング終了後、必要に応じて情報等の提供をしている」ということがあげられた。

このように、来談者の数、来談者の実態、委嘱したカウンセラーの専門性等により、カウンセリングの実施方法やカウンセラーの活用状況に、センター間において違いが出てきているのが実情である。

第6節 「職業相談カード」について

「職業相談カード」の記入・作成、簡略化、様式の改訂について、調査した28施設の回答の傾向を見てみたい。

まず最初に、「職業相談カード」の記入が確実になされているかどうかについて述べる。この質問の主旨は、現行の「職業相談カード」が求職者・在職者などの様々な来談者の来談を記録するために適切な

記入様式になっているか、また、継続して相談を行う場合、担当者が替わったとしても相談内容等が分かるような様式が必要ではないか、必要であるとすればそのような様式になっているか否かということを探ったものである。このような質問の主旨を明記していなかったため、回答の中には、「確実に」との意味がわからないといったものもあったが、全体としては、記入しているという回答が多くみられた。しかし、記入しているという回答には、「職業相談カード」の記入内容は簡略している場合もあれば詳細に記入されている場合などもあり、それぞれに対応している状況が窺われる。簡略しているというケースでは、学歴の欄は最終学歴だけとか、移動ガイダンスあるいは学生で単に適性検査を行う時には、判定のみを記入しているとか、中にはゴム印を使用したり、独自の様式を使用して記入しているというものである。このような簡略した記入を行っている施設においては、検査結果の記録を添付することによって、次回来所の時の相談に備えているという状況が見られた。ただし、短大等で多数の学生を対象にペーパーにより一斉にVPI検査を実施する場合には作成していないという回答も見られた。また、一方においては、当日の相談分は、その日に完全記入を原則としているとか、本来は完全記入が原則となっているが、聞き取り可能な範囲で記入することで足りるという回答も見られた。

先に述べたように、継続して相談を行う場合の記入・作成も想定していたが、回答を見ると、継続して相談を行うのは特殊なケースであり、ほとんどが1回きりの来所でVPI検査と助言をする程度ということであり、「職業相談カード」の継続使用はあまり考慮されていないようであった。

次に、様式の簡素化を図る必要があるか、あるとすれば、どの部分なのかについて述べる。これについては簡略化を図る必要はなく、様式を改良すればよいという回答が多く見られた。簡略化を図る必要のない理由としては、現在の項目の内容は最低限必要なものになっていることと、形式よりも使い方が大事なので、その必要はないというものである。逆に、簡素化を図る必要があるとする理由は、来談者が記入する部分が細かすぎるので他の部分を簡略化するとよいのではないか、配偶者欄は相談内容欄から判明するので不要なのではないか、相談内容を①適職相談②…③…④その他として○印をつけるように予め印刷しておくというものである。

最後に、どのような様式にすればよいか、様式の改訂に関わることではあるが、様式全体の考え方等と項目欄などの具体的な様式とに分けて、回答を見てみることにする。

まず、様式全体の考え方についてであるが、現行のフリースペースでよいとするもの、様々な相談者に対応した個々の様式あるいは共通様式、そしてもっとシンプルな形のものという三つの考え方が示されている。

次に項目欄など具体的な様式についてであるが、聞取った意見を整理すれば次のとおりである。

- 学歴欄は最終学歴だけにして、専門学校等や専攻名を記入するようにする。住居状況欄は特に必要ない。
- 再来日付の欄及び心理検査欄を追加する。
- 各種検査をしたかどうか、職歴欄、来所経路欄、取得資格・免許欄を追加する。
- 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、さらに記入する欄も残す。学歴の欄も○をつけられるようにして、必要があれば記入も出来るようにする。
- 検査結果の指標を記入できるようにするため、検査項目、表またはグラフを予め印刷する。
- A4版の表側だけにすべて記入できるような様式にする。

等々である。

第7節 職業安定所との業務の連携について

後に指摘するようにいくつかのセンターでは、職業安定所との業務の連携はうまくいっていると述べているが、むしろこのような面でさらに職業安定所の協力が得られれば、という意見の方が参考になると思われるのでここでは主としてセンターからの要望を箇条的に整理してみることにした。それによれば

- 1) 職業ガイダンス業務と職業安定所での職業紹介・指導は最終的には来談者（求職者）の就職に結びつくものであるが、その結びつきをより効果的にするために職業安定所における新規雇用保険受給資格者の受給方法等の説明会の時に、センターで行う職業ガイダンスや職業カウンセリングについて継続的に周知を図ってもらえることになれば職業ガイダンスの利用促進につながる。
- 2) 職業安定所での職業紹介・指導の過程で職業選択能力が不足している者や職場・職業不適応等の問題を有する求職者に対してセンターで相談、検査等を受けるよう積極的な指導を進めてもらいたい。特に若年層の求職者に利用を奨励してもらいたい。
- 3) 職業安定所から求職者が検査等を受けに行くという連絡があるが、職業安定所で職業紹介・指導を行う中で、もっと求職者にセンターの検査等を受けるようにすすめてもらいたい。また、この時に求職者の紹介カードといったものを職業安定所でも出してもらえれば、センターではカードを参考にして相談や検査を実施し、その結果等について職業相談連絡表により職業安定所に連絡し、就職に結びつくように活用してもらおうことができるが、現実にはそれは図られていない。
- 4) ガイダンス業務についてセンターと職業安定所が連携を図るために連絡会議を開く必要がある。
- 5) 職業安定所でセンターの検査等を受けるように指導してもらっているようであるが、職業安定所からの連絡がなく、相談、検査をしているときにはじめてわかるというような状況である。
- 6) 職業安定所からの検査等のための求職者の紹介カードといったものについては、検査等を実施する上で参考にすることができるので、あって欲しい。
- 7) 検査等の結果については、実施要領では職業相談連絡表で職業安定所に連絡することになっているが、作成に手間がかかるため電話での連絡ですませている。
- 8) 求職者に対してセンターで行った検査の結果を職業安定所で活用してもらい、できるだけ相談者の適職紹介を希望している。また、職業安定所には今以上の求人開拓をすすめてもらいたい。
- 9) センターの行うガイダンス業務と職業安定所の職業紹介業務とは最終的には就職に結びつくことが大切で、そのためには一つの機能として作用する必要があるし、ガイダンスと職業紹介とが一体として機能することを相互に認識して業務を行うべきである。また、職業ガイダンス業務の内容について職業安定所に充分理解してもらおうよう働きかける必要がある。
- 10) 各職業安定所が求職者を集めて実施する選考会、相談会等の行事に連携して業務の推進を図りたい。
- 11) 職業安定所内での職業ガイダンスを実施したい。
- 12) 職業安定所からの情報提供として、県内の求人情報や事業所情報について安定所とのパソコンネットワーク化ができればよい。

- 13) センターの業務内容について職業安定所への積極的なPRを実施していく必要があり、継続的なPRを進めていくことによって相互信頼を得ることになる。
- 14) センターと職業安定所との個々の連携協力依頼だけでなく、事業団本部から労働省職業安定局を通して職業ガイダンス業務の活用について広報を図って欲しい。

等々が、職業安定所との連携に関する意見で、職業安定所との関係については検討を要すると思われる点は多々ある。

しかし一方で

- 1) 職業安定所の主催する就職相談会等に要請により協力している。
 - 2) 職業安定所と連携して毎週定期的に職業ガイダンスを実施している。
 - 3) 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り、概念的なことであるが、職業適性検査の研修を行っている。
- 等、職業安定所との良好な関係を述べているセンターもある。