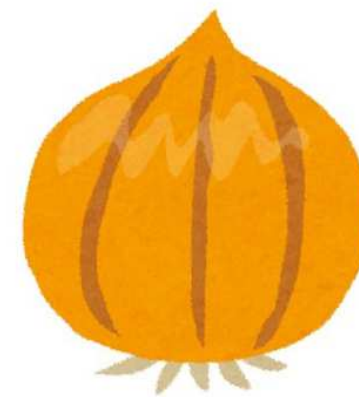


ガイダンスツールを活用した就職相談とキャリア支援 相談支援現場からの実践報告 北の国のハローワークから



ハローワーク北見(北見公共職業安定所)

奥村 英生

ハローワーク

ハローワーク(公共職業安定所)は、仕事をお探しの方や求人事業主の方に対して、さまざまなサービスを無償で提供する、国(厚生労働省)が運営する総合的雇用サービス機関です。

全国500カ所を超えるハローワークでは、全国の豊富な求人情報をもとにした「職業紹介」のほか、「雇用保険」「雇用対策」などの国の制度を組み合わせ、地域の皆様のさまざまなニーズにお応えする雇用支援を実施しています。ハローワーク北見は、北海道の道東に設置されているハローワークです。



就職活動の進め方

ハローワークでは、就職までのステップに合わせてさまざまなサービスを提供しています。

ステップ1 自己分析・労働市場分析

- 今までしてきたこと・今できること・これからやりたいこと
- 興味を持っている仕事や経験がある仕事の求人が多いか少ないか・どのような条件か

ステップ2 条件決定

ステップ3 求人を探す

ステップ4 応募準備

ステップ5 応募

ステップ1 自己分析・労働市場分析

○仕事探しを上手に進めるには、まず自分自身を知ることが大切です。

- ・今までしてきたこと
- ・今できること
- ・これからやりたいこと。

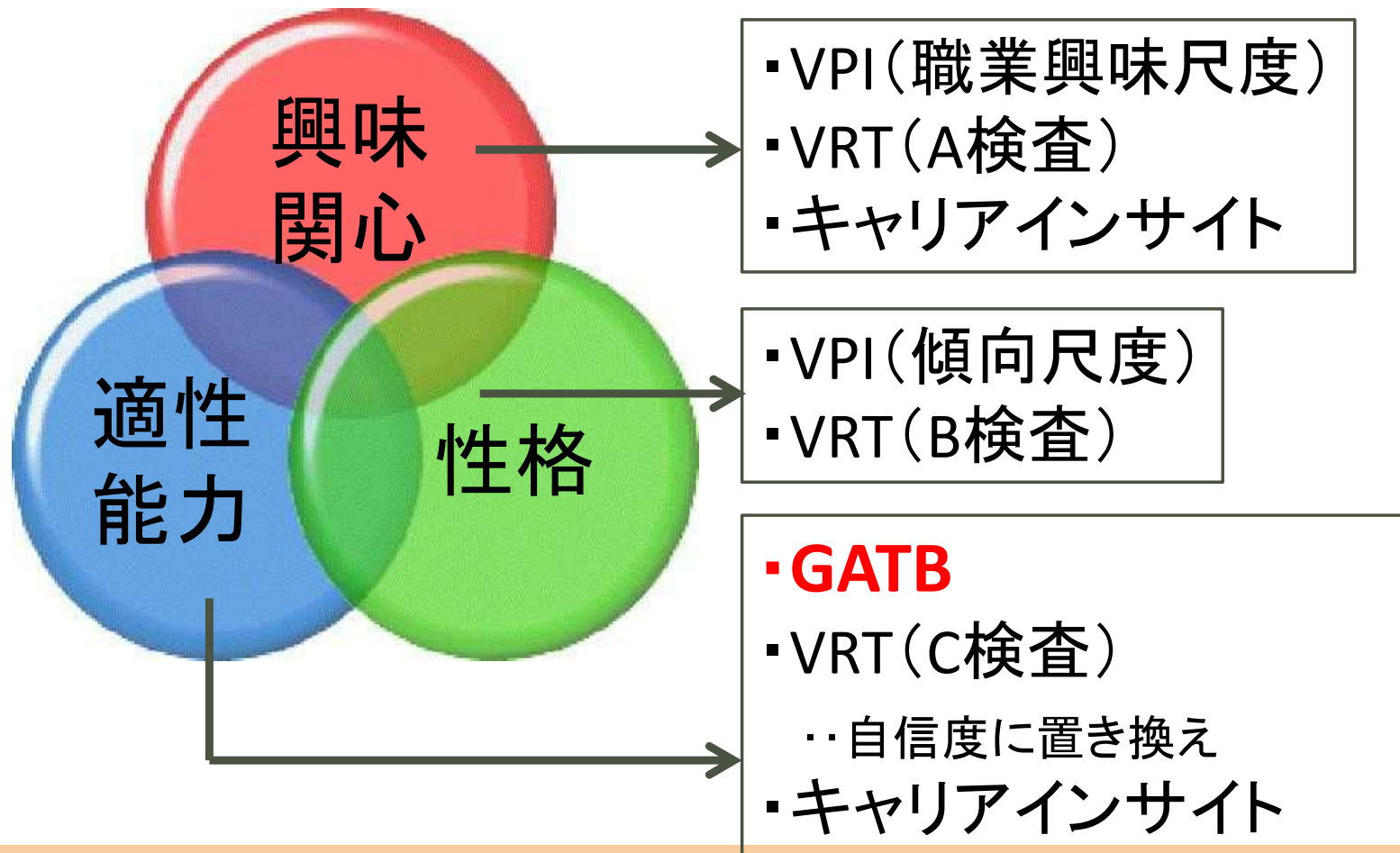
【ハローワークでは】

どのような仕事を選べばよいか迷っている方には、ご自身の興味・関心や職業経験の振り返りなどの自己分析のお手伝いをしています。

○興味を持っている仕事や経験がある仕事などについて、現在の状況を知りましょう。

- ・求人の数が多いか少ないか
- ・どのような求人がどのくらいの条件で出ているか

選職を考えるきっかけとしてのアセスメント



検査や ツールの機能（抜粋）

検査やツールの機能について、心理検査の機能として重要なのは、測定の道具としての正確さ、客観性、効率性です。例えば、ハローワークの職員が求職者の適性を把握するような場合、相談に関する高いスキルのある人なら言葉のやりとりだけでもある程度のところはつかめると思いますが、検査やツールを使うことによって相談スキルに関わらず、効率よく正確に客観的な水準で、求職者の個性を明らかにすることができるという大きなメリットがあります。

利用や利用状況から示唆されること（抜粋）

ハローワークなどの公共の職業相談機関についても、職員からは、先ほど紹介した GATB や職業レディネス・テストのような精密な心理検査は実施に時間がかかってなかなか使いにくい、という声をよく聞きます。このような背景には、学校でも相談機関でも日常の業務が非常に忙しく、ツールや検査を担当者が実施したり、結果を用いて相談や面接の中で十分に活用する時間がとりにくいことがある と思います。さらにもう一つ、検査やツールに対する理解・スキル不足もあるのではないかと考えています。

2018年JILPT・日本キャリア教育学会 共催シンポジウム
「ツールを用いた就職支援とキャリア教育」
問題提起「就職支援・キャリア教育における検査やツールの役割」より

目的に合っているか確認

GATB等の職業適性検査は、**受検者の職業能力面についての情報提供をすることが目的**です。

結果の取り扱いは慎重に

細かい部分に注意を払いながらも、活用を進めていただきたい。それは**客観的かつ非常に正確な検査結果が得られるという大きな利点がある**からです。

その一方で、出てきた結果については**ある意味「うそ偽りが無い」**ことになりまますので、**実施の手続きの厳密さを守り、いい加減な形で実施しないこと、また、結果の取り扱いに慎重さが必要である**ことは強調したいと思います。

受検者にとっては、本人の望んでいないような、芳しくない結果が出てきたときに面食らってしまうこともあるかもしれません。

そのような状況に対して、支援者として**フルに想像力を働かせ、受検者に共感し、配慮しながら結果を伝えたり対応**したりする必要があります。実施の厳密さとフィードバックの慎重さという難しさを併せ持ちますが、それでもなお活用を進めていただければと考えています

2018年JILPT・日本キャリア教育学会 共催シンポジウム
「ツールを用いた就職支援とキャリア教育
「話題提供 職業適性検査の実施を考える」より

ケース1 20代前半 女性 Aさん

○高校以来の地元に戻って・・・

・やりたいことのために専門学校に行くために地元を離れた

デザイン系の仕事を希望

・就職活動が不調

自己PRが苦手

・パートで関連する仕事に就くも生活に支障あり

関連職の清掃の仕事。仕送り生活も心苦しい

○今後は正社員希望。でも、自分に何ができるのか → Gテストを利用

ケース1 20代前半 女性 Aさん

- ・デザイン系の仕事を希望していた

ベーシック(検査A, B, C)では、とても緊張していて解答数が伸びなかった。

検査Eでは解答数と正当数が上がりだしてきたことで少し手ごたえ

- ・自己PRが苦手

SV(対人サービス)が職業グループ第1位として表示されたことが意外→興味検査なら低いかも？

検査BとDの正答率が高い→慎重な方？

- ・関連職の清掃の仕事。

職業グループ第2位のTC、第3位のMNを中心に求人を検討すべきか

○結果を踏まえ自分に向き合う。自分の可能性に蓋をしない。

ケース2 10代後半 女性 Bさん

○高校卒業間近。就職希望だけど・・・

・学校での就職支援なし

PC操作が早い。検査Bの回答数が46問(正当45問)あと一息で全問到達

・当初は進学希望

○本当はやりたい仕事があるけれど、高卒では・・・

システムエンジニアを希望。でも進路変更。

高卒では難しいと思っているためか、最初は口数も少なかった。

職業グループでEG、TCが上位グループとなり納得→話が滑らかになってきた！

高卒でも「できる」

注意点 Gテストの結果説明にあたって

GテストとGATBは基準値や換算表が全く異なります。

GATBの換算表を使った解釈はできません。

WEBシステムとしての限界を考慮し、**固定的な解釈をしない**ように注意します。

結果は、単なる結果説明ではなく、「**相談**」に結びつくように。

「受検時の感想は」や「結果についてどう感じますか」を聞いてみて、利用者に寄り添いながら、そして**できるだけ現実的な方向性(求人など)**と絡み合わせて説明した方が利用者の方も考えやすいと思われますし、笑顔で帰ってくれることが多いと思います。

キャリア支援と職業適性テスト(Gテスト)の可能性

今後、時代に応じてキャリア支援の在り方に変化があるとしても、自己理解支援の中で、客観的かつ非常に正確な検査結果が得られる職業適性検査、およびGテストを用いた支援は引き続き現場で求められるツールであり続けると思われます。

Gテストは利用者自らが簡便に使用できるツールであり、その結果の精度が高いことから有益な自己理解ツールである一方で、その結果が自身の求める方向性と違う場合や、職業例示などから選職の方向性を限定するなどの恐れもあり得ます。支援者は、検査結果により相談者をより深く理解し、そのうえで寄り添った支援ができるよう研鑽する必要があるのではないのでしょうか。