

シンポジウム

求職者の『セルフヘルプ』を援助する



報告者：本間啓二 日本体育大学助教授
 山本公子 ころもとキャリアのコンサルティングオフィス 結(ゆう) 代表
 橋本武雄 日本ドレーク・ビーム・モリン(株)教育研修部ファシリテーター
 成光史郎 沖電気工業(株)システムソリューションカンパニー
 社会情報ソリューション本部u-Japanビジネス推進部部長

労働政策研究・研修機構は、労働行政職員や労使関係者らを対象とする「雇用職業研究会」を全国七ブロックで開催している。職業安定行政等の円滑な業務運営などに資することが目的で、九月一四日には、「求職者の『セルフヘルプ』を援助する」と題するシンポジウムを実施した。当日は、大学教員やキャリアカウンセラー、システム・エンジニアなどの専門家が、自らの経験を踏まえた求職者への支援のあり方を示した。以下は話題提供者四氏の報告要旨。

学生の『セルフヘルプ』を援助する授業

教員の立場から 本間啓二

近年、大学生の職業や就労に対する意識の低さが指摘され、就職ガイダンスだけでなく、大学の授業においても職業観や勤労観に関する意識啓発が行われるようになってきた。体育大学も同様の問題を抱えており、本学においても幅広い就職指導を行うべきだとし、昨年度より三年生を対象にキャリアデザインの授業を開講している。

本学はアスリートが多く、学生の多くがインターハイなどに出るレベルである。その大半は練習漬けの日々を過ごし、目前に迫っている競技会を優先し続けてきている。アルバイトの経験も少なく、「働くこと」を考えるのはどうしても後回しになってしまう。

彼らは大抵、「先生になりたい」という。では、「なぜ先生になりたいのか?」「どんな先生になりたいのか?」と尋ねていくと、本当になりたいか否

かがわからなくなって黙りこんでしまう。実際に教育実習に行つてから「こんなに大変だとは思わなかった」と、四年生で進路変更する学生も少なくない。そんな学生たちに、「働くこと」をもう少し現実的に捉えて欲しいとの願いから、この講座が立ち上がった。彼らは「働くこと」をこの授業で初めて突きつけられ、意識することになる。昨年度の授業終了後には、「すごく良かった」との声が多数寄せられたが、その一方で「できればもっと早く受けた



かった」との意見も結構あった。

職業の解釈に誤解がないよう留意

授業では、産業経済の社会的な背景と現状、キャリアデザインの概念や理論などを学ぶ。また、「VPI職業興味検査」(注)を用いて職業に関する関心を把握し、ペアでのカウンセリングやグループを組んで職務分析を行う。

この際、職業にはさまざまな要素が含まれていることを気付かせることに重点を置き、職業の解釈に誤解のないよう注意している。検査をすれば、どうしても「あなたの向いている職業は○○です」といった形で結果が出やすいが、だからといって「この職業が向いているから、この職業を」と考えるのは良いことではない。本学は教員を志望する学生が多いが、この教員の仕事をみても、教材研究や実際の授業、生活指導、採点業務など多くの職務がある。それぞれが教員の仕事であり、教職に必要な適性である。

だから、教員志望の人が適性検査を受けて、向いている職業に「教員」が含まれていなくてもあまり問題はない。検査結果は、何をしたらよいかわからない場合の参考のひとつであり、「個人のパーソナリティーに比較的近い仕事がある」との情報提供に過ぎない。将来、就きたい職業のある人は、「こういう働き方をすれば自分の個性が活かせる」と分析的にみることでできなくてはならない。単なる向き不向きで終わってはならない。

こうしたことを事前に説明してから適性検査を行うと、結果に対して不安

に思うことはなくなる。

競技スポーツ専攻学生へのキャリア支援を

授業中に実施したVPI適性検査の結果をみると、職業に関する興味は一般学生と比して全般的に低い傾向にある。その一方で、体育教員タイプや自衛官、警察官、消防士など体力を使う仕事に興味が高い結果も出ている。また、運動部活動に所属し、競技実績の高い学生ほど、サービス業などの接客業務や研究的な職種への関心が低く、規則・習慣を重視する傾向にある。競技スポーツ専攻学生の就職率の低さについては、部活動を主とした学生生活

労働行政、教育、自立支援などのキャリア・カウンセリング現場から

現在、大阪府若者就労自立支援センター(ニートサポートクラブ)などで若年就労自立支援の業務をしているが、相談活動が続けてきたなかで出会った人は若年層が多く、ニートといわれる人も含まれる。ニートを一括りにはで



を送ることで、就職に対する関心が低くなることを示された格好といえる。

とはいえ、現実問題として競技を続けて、それを職業にする学生はごく少数に過ぎず、競技スポーツ専攻学生にも一般学生と同等の就職意識を持たせるべきであり、入学当初からの競技スポーツ専攻学生のための特別なキャリア支援が必要だろう。

(注)

六つの興味領域(現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的)尺度と五つの傾向(自己統制、地位志向など)尺度から、職業興味や職業認知における心理的特徴を得る検査。実施方法は質問紙(職業名リスト)法。標準適用対象は大学生・短大生を中心とする若年者。

相談員の立場から 山本公子

きないが、比較的多いのは、就労経験があり、そこでつまづき、引きこもってしまふタイプ。現状で良いとは思っておらず、何とか脱出しようとしている人だ。

実際に相談してみてもわかるのは、こうした人への支援には、相当な時間が必要だということ。働こうとの意思はあるが、そこから行動に移すまでが大変だからだ。適性検査を受けてもらうと能力はある。自分がやりたいことについて、大体の方向性も持っている。

そこで、カウンセリングだけではなく、仲間づくりなどのプログラムも受けて

もらう。

すると、最初の仲間づくりはOKなのだが、履歴書作成とか求人票探しなどの具体的な活動段階になると、しんどくなってしまふ。つまり、カウンセリングをして適性を理解し、さらに就職支援プログラムを受ければ良いというわけではなく、その人自身の成長を待つことが必要だ。ならば、カウンセリング等は不要かという決してそうではなく、その人がその人なりの歩みをしていく上で必要だと思う。

来談者の気持ちや感情に注意を向ける

ハローワークの窓口に来る人のなかにも、一見、就職の意欲がないように映る人が含まれているかも知れない。一所懸命、窓口で相談しても、手応えがなく無力感に苛まれることも少なくないだろう。しかし、それが無意味な相談だったかという決してそんなことはない。もし、その人がハローワークに行かなかつたら、自分の仕事や就職について考えることをずっと先延ばしにしたかも知れない。人と仕事が出会い、結びつききつかけとして非常に大切な場所になっている。

少し働く力の弱い人も訪れる。ちゃんと働きたいの思いはあるのに、その意欲が見えにくく、履歴書や職務経歴書を自分一人では書けない人だ。緊張して「ハローワークに行きづらい」という人も結構いる。彼らは、仕事を見つけ、働き続けるのが難しいことをわかっている。そういう人が、勇気を振り絞ってハローワークに来て、俯いて座っていたら、ゆっくりその人の気



持ちや感情に注意を向けて待つてあげて欲しい。例え、その行為がその時に実を結ばなくても、その人にとってはとても貴重な経験になるからだ。

来談者自身に 問題解決の意識を

相談を受ける際に気を付けたのは、相談活動の過程で信頼関係をつくることは大事だが、あくまで問題解決は来談者が自らのこととして捉え、動くこと。相談をしていると、「解決してくれる」との思いでくる人が多いが、自分のこととして考えさせることが不可欠だ。

セルフヘルプには「自己理解」、すなわち自分自身の職業の個性を知ることが肝要といえる。アセスメントツールを適切に用いることで、自己理解とその他の職業の理解とか方向性、双方の情報を満たすことができ、相談を進めやすくなる。

職業の世界について枠組みを示すと、思っていたことと何が違うのかがわか

り、漠としていたものが鮮明になってくる。視野が広がり、認識が変わってくると、来談当初は「何もやりたいことがない」「働く自信がない」などと言っていた人が、俄然やる気を出したりする。例えば、データを扱うようなアルバイトをしてきた人が、適性検査の結果、自分に向いていると知るや否や「パソコンを勉強したい」と言い出したりする。自分に適性や能力があるかも知れないとわかると、それを具体的な力にするためにトレーニングを受けたくなるなど話が具体的に変わってくる。結果、働く動機付けや興味が増す手がかりになる。

とはいえ、これは「その時点における断片的な見方ではない」など問題がないわけではない。だからこそ、セルフヘルプでは、人が人を支援することが大切。ハローワークの職員などが個人の検査結果や履歴をみながら、自立的に仕事選びをするために介入することが必要だ。インターネットで職業情報を検索したり、カウンセリングを受けるだけで事は足りない。

来談者などには常々「せっかくな相談のプロがいるのだから、相談しなければ損だし、パソコンの前に座っているだけではだめだ」と話している。それでも実際には、恥ずかしくて声をかけられないなどの問題があるので、職業紹介機関は利用しやすい形に工夫を凝らして欲しい。アセスメントツールなどを効果的に用いて結果を総合的に判断し、その人の可能性や良いところを見るような心がける。カウンセリングだけではなく、本人が現実的な吟味・検討をできるように支援することだ。

適切な職場選択や 職業能力開発のために

就職支援員の立場から 橋本武雄

弊社の再就職支援事業は、企業と弊社が契約（受託・委託）して、退職者の再就職決定もしくは独立自立のサポートを行うもの。ただし、再就職は厳しく、なかには決まらないこともある。成否が別れる理由はさまざまだが、一番大事なのは「どんな仕事がしたいのか」といった自己理解。ここで若い人も年配の人でも大抵、一度ひっかかるここをその人なりにどう理解してもらうかがポイントになる。

私がキャリアカウンセリングを始める際、まずクライアントに「キャリアの棚卸し」をしてもらっている。今までやってきた仕事で楽しかったことや成功体験を列挙してもらおう。同時に、失敗経験とその改善点をどう理解しているかも書いてもらい、そこから一つひとつ話を聞き、「この時の具体的な対応はどうでしたか?」「この対処は良かったと思いますか、これはあなたの特徴ですか?」などと対話する。こうした積み重ねで、自らのキャリアを

自分のものとして受けとめると、能力・スキルが滲み出てくる。それを抽出したものが自分の強みとなる。要はその強みを掴めるか否か。掴めれば良い線行くが、掴めない場合は就職に結びつき難い。

潜在的な求人への開拓を

求人市場の現状をみると、顕在的なものが三割、潜在的なものが七割ぐらいではないだろうか。潜在的なものとは、表面には出てこない求人を目指す。例えば、中小企業に行くと社長から「こういう人がいれば欲しい」「こんな人がいたら、新しい事業がやりたい」などよく聞かされるが、こういうことは求人として表に出てこない。そこで求職者が自ら直接ダイレクトメールを出すことで、求人開拓を行うよう促している。

まったく見ず知らずの人に職務経歴書を含む手紙を書いて出すのは、相当なエネルギーがいる。簡単にできることではないが、なんとか頑張っ出すことで自立を促すことにもなる。勧めでも全然やるうとしない人もいるから、求職の考え方を図る一つの目安にもなる。

傾聴で精神的ショックの 緩和を





再就職支援には、クライアントの精神的サポートも付いて回る。例えば、早期退職など自発的に辞めた場合であっても、失業して次の職を探すのは大変なことであり、まずこの心情を受けとめることが必要だ。ましてや、リストラなどで非常にショックを受けた人は一度の面接ではだめで、二回、三回と話を聞く。なかには、会社の愚痴を言い続ける人もいるが、とにかく口を挟まず傾聴する。すると、クライアントのエネルギーが戻ってくるので、そこから再就職準備の事実上のスタートとなる。

われわれのカウンセリングを受けるということは、自分を変えてみようとする。こと。それでも、変えたくない人がほとんどだろう。変えない方が都合が良いからだ。かといって変えなければ再就職は難しい。このせめぎ合いがクライアントとカウンセラーの間に

生じる。相当葛藤が続いた後に、結局活動するには変えざるを得ないとなる。自己理解と並んで時間のかかる作業だが、避けては通れない問題といえる。

信頼に基づいた協同関係の構築を

より有効な支援のためには、協同関係の構築が必要。クライアントとカウンセラーが目標の設定とその達成のための課題に合意することだ。そう簡単に目標が出てくることはない。仮に目標を設定して「一緒にその目標に向かって行こう。そして、各種テストを使って達成しよう」と。その際、テストの目的を説明して、承諾してもらう関係が求められる。また、目標と課題の達成には、常に相互の信頼関係が保たれていなければならない。キャリアアカウンセリングが不調の時は大抵、目標があいまいになっていて、それをざつとばらんに話し合えないケースが多い。こうなると信頼関係は崩れてしまう。

また、カウンセリングの過程では、個人的な心の問題や家族の問題が必ず入ってくる。それでも、「これはキャリア問題と違う」「仕事とは無関係」などと思わないこと。例えば、クライアントに介護が必要になったのであれば、その解決が先決だ。そうしないと、再就職の作業はできない。ただし、クライアントには、あまり人に語りたくない問題もある。だからこそ、協同関係を常にチェックしておく必要がある。さらに、就職サポートセンターなど他の相談機関とのネットワークをつくり、うまく活用することも考えた方がいい。

自己研鑽の機会の確保を

なお、カウンセラーのなかには、自分のカウンセリング内容を客観視できない人が少なくない。グループで事例

セルフヘルプのための情報提供の考え方

SEの立場から 成光史郎

私は一九九九年から六年間、厚生労働省の職業安定行政関連システムの設計・開発に従事した。担当が決まった

当時の私の職業安定所のイメージは、失業者が哀愁を漂わせて黙々と求人票をみている姿。しかし、実際にハローワークに行くと、若い人もたくさんいてすごく明るいことに驚かされた。だが、それはやはり表面的なものでしかなく、実際に業務に携わってみると、求職者の切実な思いをさまざまな場面で痛感することになる。

求職者の切実な思いを痛感

ハローワークでは、一度に印刷できる求人票の枚数制限をしているが、それを回避するために、パソコンの電源のオンオフを繰り返す人がいた。自分の使っている端末に最新情報が漏れているのではと不安になって、隣接する端末を渡り歩く人も。また、朝八時半には求職者が列を作り、入り口にあるフレッシュ求人争うように持っている。こうした姿を見るにつけ、「そこまでして情報が欲しいものなのか」と

学習会を開いたり研究会に参加するなど、自分のカウンセリングを客観的に見てもらう機会をつくることで、自分の強みや弱み、癖などを把握しておくべきだろう。

求職者の切実な思いを感じたものだった。視点を改めてシステムエンジニアの立場から、ハローワークのシステムを振り返ると、いろいろ不思議なことがある。例えば、検索キーで「産業分類コード」を入力するが、私自身、当初は自分の勤務する企業がどの産業分類に入るのか分からなかった。職業分類コードはなんとなくイメージできるが、求職者がどの程度、理解しているのか素朴に疑問だった。また、管外求人の紹介に非常に手間がかかる。求人はハローワークごとに管理されており、とくに県外の求人情報を見るのは非常に困難で、職員の手間がすごくかかっていたことが記憶に残っている。





対象の絞りにくさが
ネットクに

セルフヘルプの観点から、自己検索システムなど今後の情報提供のあり方を考えてみると、対象の絞りにくさがネックになる。ハローワークは官公庁の立場上、対象を全方位的に網羅せざるを得ない。システムも全対象に当てるはまる画一的なものとなるが、エンジニアからすれば、ITを使いこなせる成熟度は人それぞれ異なるので、それを全方位的にやるのは困難を極める。だからといって、使い勝手を良くすればするほど、不慣れな人には操作がわかりにくくなってしまふ。

求職に関わる情報は、体系化しにくいものが多いことも特徴といえる。例えば、マッチングシステムをつくる際、求人側の求めるスキルと休職者の持つ

情報提供のためにITがどうあるべきか。対象者は誰で、情報をどこまで出すか。また、行政サービスとしてどこまで画一性を確保し、どこまでオリジナリティを出すのか。システム構築の設計以前に、こうした情報提供の前提を考える課題があるのではないだろうか。そこで一つの視点として、前述のITリテラシーの成熟度を加味しながら、対応をカテゴリー別にしてシステムを構築することがあるのではないかと考えている。

個人的には、「ITリテラシー」の視点を加味した態様の情報提供を検討すべきではないかと感じている。今は、「若いからパソコンが得意」とか「高齢だから苦手だ」というわけではない。求職者は、求人情報を入力したり、窓口相談を受けたいが、その際、システムに依存する人と相談に依存する人はリテラシーが異なる。そこで、情報は欲しいが窓口相談はあまり必要としない「情報重視型」、逆に相談に比重を置く「相談重視型」、両方バランスよく求める「中間層」などにカテゴリー別に対応を考えた方が対象を絞りやすくなるし、われわれもシステムが構築しやすい。

ITリテラシーを加味した
情報提供を

ているそれが合えば就職が成立するからいえば、そんな単純なものではない。事業主側はどうしても「熟意」とか「やる気」などの体系化したくともできない情報を考慮する。支援システムをどうつくっていくべきかが非常にわかりにくい。

日本労働研究雑誌

B5判●定価895円(税込)

年刊購読料10,740円
(年サービス)

11 No.556 NOV. 2006 特集 = 「投稿論文特集2006」

- 提 言** 働く市民の常識としての労働法 道幸 哲也
- ティアログ** 労働判例この1年の争点 盛 誠吾・森戸英幸
- 論 文** 解雇と労使協議、経営参加 野田 知彦
- (投稿)** 成果主義の導入プロセスにおける問題と対応 樋口 純平
- 自動車メーカーA社における賃金制度改革からの示唆
- 新規高卒者の継続採用と人材育成方針 原ひろみ・佐野嘉秀
- 企業が新規高卒者を採用し続ける条件は何か 佐藤博樹
- 就業二極化と性行動 玄田有史・川上淳之
- 研究ノート** 若年無業者の実像—経歴・スキル・意識 本田由紀・堀田聡子
- (投稿)** 小杉礼子ノ堀有喜衣編「キャリア教育と 樋口 明彦
- 書 評** 就業支援—フリーター・ニート対策の国際比較
- 前田信彦著「アクティブ・エイジングの 藤村 博之
- 社会学—高齢者・仕事・ネットワーク」
- 小池和男編/監修 大久保幸夫
- 「プロフェッショナルの人材開発」
- 読書ノート** 大久保幸夫編著「正社員時代の終焉 木村登志男
- 多様な働き手のマネジメント手法を求めて」
- 論文Today** W.R.コルベット 木南 直之
- 「限定的に解釈されつつある全国労働関係法」
- フィールド** スウェーデン総選挙 岡村 和明

12 No.557 DEC. 2006 特集 = 「雇用改善の明暗」

- 提 言** 正規・非正規雇用の二極分化から段階的統合へ 村松久良光
- 論 文** 地域再生と雇用創出 橋川 武郎
- 雇用改善状況の経済学的分析 杉浦 裕寛
- 年齢別・地域別労働市場の観点から
- 紹 介** 高校新卒者の就職状況—現状と課題 長須 正明
- 論 文** 非正規雇用と労働所得格差 太田 清
- 個の自律と人材開発戦略の変化 花田 光世
- ESとEAPを統合する支援・啓発パラダイム
- 紹 介** 売り手市場到来で新卒採用は通年化へ 夏目 孝吉
- 学生が企業を選ぶ「厳選就職」で「内定辞退」続出
- 書 評** 道幸哲也著「労使関係法における誠実と公正」 奥野 寿
- 醍醐聡著「労使交渉と会計情報 藤本 真
- 日本航空における労働条件の不利益変更をめぐる経営と会計」
- 論文Today** R. カルドゥエル他 伊 諒重
- 「企業によるHRM活用の進展について
- 理想と現実のギャップ」
- フィールド** ドイツ、閉店法の行方 高島 淳子

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 広報部成果普及課
Tel: 03-5903-6263 Fax: 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp