

JILPT 調査シリーズ

No. 62

2009年6月

相談機関におけるキャリア支援プログラムの実態調査 — キャリア選択支援ツール開発のために —

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



相談機関におけるキャリア支援プログラムの実態調査 — キャリア選択支援ツール開発のために —

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

学校を卒業し、職業人へ移行する時期の若年者にとって、先々の職業人生を予測した上で現在の行動や方向性を決めることは、決して易しいことではない。世の中には良くも悪くも様々な情報があふれており、そのような状況の下で、何を頼りにして意思決定していけばいいのか、迷いがあるのも当然とも言える。その迷いに対し、様々な角度から将来の可能性を照らし出していく手段の一つが、キャリアガイダンスである。職業人生を決定する主体はあくまでも若年者本人であるが、その手助けとして様々なキャリア支援プログラムやツールを提供してゆくのがキャリアガイダンスの重要な使命であり、役割でもある。

キャリアガイダンスは、学校の進路指導の現場以外にも、ハローワークをはじめとする様々な職業相談機関で提供されている。ガイダンスの内容は、その相談機関に来所する対象者の性質や、機関の置かれた客観的な状況等によって異なる。また、雇用情勢の変化にも敏感に対応し、柔軟で機動的なプログラムが提供されている。そのようなプログラムの内容や特徴には、キャリアガイダンスのあり方を考える上での多くの情報やヒントが詰まっている。

本資料は、相談機関を対象として、そこで提供されているキャリアガイダンスプログラム、特にグループワークの手法を用いた動的なプログラムの有無やその内容についてヒアリング調査を行い、その結果をとりまとめたものである。今回のとりまとめを基礎として、若年者用のキャリア支援プログラムの開発を目指していきたいと考えている。

何度にもわたる調査要請に対して真摯にご対応いただき、ご協力をいただいた9つの相談機関には、あらためて感謝を申し上げます。

本資料が、若年者への就職支援やキャリアガイダンスに関心を持つ方々にとって有用な情報となり、ご活用いただければ幸いです。

2009年5月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

執筆担当者

氏名	所属
<small>ふかまち</small> 深町 <small>たまゆ</small> 珠由	労働政策研究・研修機構 研究員

目 次

1. 調査の概要	1
1-1 調査の背景	1
1-2 調査の目的	2
1-3 調査対象	2
1-4 調査方法と手続き	4
2. ヒアリング調査結果：詳細結果	7
2-1 個別調査結果の記述にあたって	7
2-1-1 機関 A（属性：公的・若年）	8
2-1-2 機関 B（属性：公的・女性）	9
2-1-3 機関 C（属性：公的・女性）	11
2-1-4 機関 D（属性：公的・若年）	13
2-1-5 機関 E（属性：公的・若年）	16
2-1-6 機関 F（属性：公的・女性）	19
2-1-7 機関 G（属性：民間・若年）	22
2-1-8 機関 H（属性：民間・若年）	25
2-1-9 機関 I（属性：民間・若年）	27
2-2 ヒアリングシートの全体結果	28
3. ヒアリング調査結果：総括	32
3-1 キャリア支援プログラムへの参加者と相談機関来所者の特徴	32
3-2 現在実施中のキャリア支援プログラムやグループワークの内容	33
3-3 現在実施中のキャリア支援プログラムやグループワークに対する提供者側の感想	37
3-4 今後開発されるキャリア支援プログラムやグループワークに期待すること	38
4. 今後の展開：キャリア支援プログラムの開発へ向けて	42
4-1 目指すべき方向性	42
4-2 プログラムの展開案	44

1. 調査の概要

1-1 調査の背景

世界各国の経済が相互に影響し合う現代において、企業や組織は将来の見通しをますます予測しにくい時代になってきている。従業員の一生にわたる雇用を守りぬくことは企業にとって困難な課題となっていると言わざるを得ない。このような状況を受け、若年者の進路選択やキャリアの歩み方も多様化している。それは、入職時の地位が正規雇用か非正規雇用かといった枠組みだけでなく、その後のキャリアの進み方として、一つの企業だけで職業人生を終わらせるのか、その後、様々な企業や雇用形態を経て進んでゆくのかといった選択肢も含めての多様化である。このような傾向は、今後も拡大してゆくと思われる。また、将来の不透明さと選択肢の多様化が進むことから、若年者が自力で選択肢を理解し、判断し、適切に選ぶ行為は今後難しくなってゆくだろう。これは、一部の就職困難者に限った問題ではなく、学校から職業への移行期にさしかかった若者であれば誰でも経験する課題の一つといっても過言ではない。

さて、職業相談機関、学校等のキャリアガイダンスを行う現場においては、若年者の就職を後押しするための情報媒体や検査等（本稿ではそれらをまとめて、キャリアガイダンス支援プログラム、またはツールと呼称する）が様々な活用されている。それらを目的の違いによって大別すると、職業・産業理解を深める目的のツールと、自分の職業適性や性格について理解を深める目的のツールに分けられる。キャリアガイダンスの現場である相談機関では、そうしたツールを単独で実施するだけでなく、組み合わせで活用したり、セミナーやプログラムの中に組み込んで、効果的な方法を模索しながら就職支援を行っている。そのような独自の取り組みは、来所者のニーズを敏感にとらえ、状況の変化にも機動的に対応できている。しかしそうした性質のために、提供するサービスの内容が頻繁に変化しやすく、外部の者が実態を把握することが難しい側面もある。特に、来所案内のパンフレットや印刷物といった静的な情報は変化に追いつきにくい傾向がある。一方、情報更新の頻度が比較的頻繁な Web 上の情報であっても、実態を十分に把握することが困難な場合もある。

今般、当機構では、プロジェクト研究「労働市場における需給調整機能・キャリア支援機能の強化に関する研究開発」のサブテーマ「需給調整・キャリア支援サービスの基盤となるツール・システム等の調査・研究・開発」において、若年者向けに新たなキャリアガイダンス支援ツールの開発を試みている。具体的には、キャリア選択に必要なスキルを育成支援するワークシートを使ったプログラムを開発することとし、グループワークでの利用を想定している。その開発プロセスの中で、先行研究や先行するツール事例の検討を行ってきたが、キャリアガイダンスの現場での有効な活用を検討するためには、現場の相談機関の取り組みを把握することが、現場のニーズに即した開発を行う上で重要なステップとなる。そこで、相談機関に対し「来所者への就職支援活動等に係るヒアリング調査」を実施することにした。

1-2 調査の目的

本ヒアリング調査の目的は、第一義的には、今期開発中の若年者用キャリアガイダンス支援ツールに資する情報収集の一環として、キャリア支援プログラムを実施している各種相談機関で現在実施中の取り組みや、将来の課題について把握することである。しかし、ツール開発という限定された（あるいは発展的で最終的な）目的の達成にとどまらず、より一般的な視点も目指している。すなわち、相談機関の現状や現場担当者の考え方というライブ感のある情報を整理して提示することで、機関横断的な視点から、キャリアガイダンス提供機関でのプログラムのあり方を考える上での一資料としての意味も持たせたいと考える。

そのため、以下の内容について調査することを目的とした。

- (1) 各相談機関の現状（機関の活動概要、来所者の特徴、認識している課題等）
- (2) 現在実施しているキャリア支援プログラムやグループワーク等の内容（対象者、目的、時間数、具体的なプログラム内容、効果の程度、教材、利用者の反応、担当者としての不便や不満の認識等）
- (3) 今後開発するキャリア支援プログラムやグループワーク等に対する意見や要望

各相談機関が実際に行っている事業の中で、当調査の趣旨に合致したグループワークやプログラムを必ずしも実施しているわけではない。そのため、実態としてグループワーク等を行っていない機関の場合、(2) や (3) についての回答を得ることは実質上困難であった。その場合は、(2) に近い内容として、個別相談の利用状況等についての情報収集を行い、(3) については、その機関で実施するプログラムとしてではなく、一般論としての意見を聴取した。

また、(3) に関しては、調査回答者に具体的なツールイメージを抱いてもらうため、キャリア支援ツールの一例として、カナダで実施されている英語版ツール（リアル・ゲーム・シリーズ）の指導者用ガイドブックを提示し、内容を説明しつつ、感想を尋ねる方式をとった。

1-3 調査対象

<調査対象の選定方針>

調査対象の選定には、調査目的の達成が期待できる機関を選定するという側面と、調査内容を回答可能な人材の選定という2つの側面から考える必要がある。また、調査規模の方針についても記述する。

A：機関の選定

①公的機関と民間機関

回答を依頼する機関の選定基準としては、キャリア支援プログラムの情報を幅広く収集するため、公的機関だけでなく若年者対象の支援事業を行う民間機関（NPO 等）も含める方針にした。すなわち、若年者支援の実態を広く把握するためには、実施主体の異なるガイダンス提供機関からの情報収集が適切だと判断した。

具体的には、公的機関の場合、東京近郊で若年者対象の支援事業を行う機関と、若年者向け訓練機関を選定した。民間機関では、「若者の人間力を高める国民運動」の Web サイトに支援施設リストとして掲載されている機関のうち、特に若年者へのキャリア教育支援等の実績や関心が高いと思われる機関に限定した。例外的に、今回の調査協力先から紹介を受け、若年者の就業支援事業を行う民間企業からも協力が得られたため、当該企業も調査対象に加えている。なお、個別相談やカウンセリングを中心に行っている機関は、グループワークのツールを使う可能性が低いと考えられるため、調査対象から除外した。

以上の条件を経てリストアップされた候補の中で、調査協力を得られた機関に対して調査を行った。その過程で、公的機関のうち若年者向け訓練機関への調査が実現できなかったが、今後機会が得られれば情報を収集する予定である。

②若年者対象相談機関と女性対象相談機関

さらに、若年者向け相談機関だけでなく、女性の再就職支援等を目的とする機関も調査対象に含めることにした。その理由は主に二点ある。一つは、女性向け相談機関は個別相談だけでなくグループワーク等を取り入れた支援を従来多く実施してきており、そのような経験の蓄積が、本研究のツール開発への重要な示唆となることが見込まれたからである。もう一つの理由としては、女性向け相談機関が扱うテーマが、子育て後の再就職や 30 歳台のキャリア転換といった、職業を含めた人生の生き方を課題にしているケースが多く見受けられ、本研究で開発しようとしているキャリア支援プログラムの目的や趣旨にも合致すると考えられるためである。

B：回答者の選定

回答する人材選定の基準としては、調査目的に即し、キャリア支援プログラムを直接実施する現場担当者を中心に、適任者の選出を各機関に依頼した。特に、公的機関では、個別相談やセミナーなどの現場を専門職の非常勤職員が担当するケースが多いが、その場合は非常勤職員に回答を依頼した。一方で、その機関が実施している事業の種別等については、全容を把握している正職員が回答者となる場合もあった。

C：調査規模

今回の調査は東京近郊の機関に限定して実施した。キャリア支援プログラムの地域差が考慮されないことになるが、本調査は全国のキャリア支援プログラムを類型化することが目的ではなく、むしろツール開発前の予備的な聞き取りが主目的なので、問題ないと判断した。キャリア支援プログラムにおける「差」とは、地域差よりもむしろ、プログラムの実施に積極的な機関とそうでない機関の差や、プログラムを実施する人材の力量の差に大きく依存する問題であると考えられるからである。

以上を踏まえて、本調査を実施した調査対象と規模は以下の通りとなった。

＜調査対象機関＞・・・全 9 機関

○若年者対象の支援機関・・・6 機関（うち、公的機関 3、民間機関 3）

○女性対象の支援機関・・・3 機関（うち、公的機関 3、民間機関 0）

※上記の「女性対象の支援機関」とは、本来男性も来所対象となっているが、実態として来所者の大多数が女性という意味である。

＜調査対象者＞・・・全 22 名（うち、現場担当者 13 名）

現場の来所者と日常的に対応している者、グループワーク担当者。あるいは、来所者の特徴を把握している職員・社員（ただし、役職や、常勤・非常勤等の雇用形態については不問）。

1-4 調査方法と手続き

（1）調査方法

事前にヒアリングシート（図 1）を送付して可能な限り回答予定者に記入してもらい、その回答を元に補足的な聞き取りを行う方法をとった。シートに書き込むことが困難な場合は、シートは無記入のまま、シートの質問を直接尋ねながらヒアリングを行った。

また、可能な限り、ヒアリング調査とは別日程で、現場のセミナーやグループワーク等の視察や見学を行い、プログラムの流れや参加者の様子を観察した。視察や見学から得た情報や内容についても、後述のヒアリング調査結果に含めている。

（2）調査時期

2008 年 6 月～10 月

キャリア選択支援ツールに関するヒアリングシート

(独)労働政策研究・研修機構

貴機関での現状について、把握している範囲でご回答ください。ご回答が難しい場合は、後日ヒアリングの際に直接ご説明いただいても構いません。

1. 貴機関では、来所者のキャリア選択や自己理解を促進するための、グループワーク・プログラム等を開催していますか(「キャリア選択」や「自己理解」に限定しないものでも、広い意味で来所者支援となるプログラムも含めて結構です)。

いいえ ・ はい

次に、「はい」とご回答した方に、そのプログラム内容についてお伺いします。

1-1. 具体的に、プログラム内容や所要時間数(日数)などを簡単にお答えください(複数ある場合は、代表的なものについてご回答ください)

1-2. そのプログラムでは、どのような教材や資料を使っていますか。市販の教材や資料を使用している場合はその名称をお書きください。オリジナル教材・資料の場合は、その概要や全体の流れ(目次)について簡単にお答えください。

1-3. そのプログラムは、どの程度利用者に効果があると思われますか。また、どのような面で利用者の役に立っていると思いますか。

※その効果はどのように把握したものですか？(あてはまるものに○・複数可)

- a. 具体的な数値データとして把握 ・ b. 利用者アンケート等で把握
c. 担当者個人の実感として把握 ・ d. その他 ()

1-4. 実施担当者として、そのプログラムのどのような点に不便や不満を感じますか(例:時間の長さ、参加者の反応、効果の程度等)。

1-5. 実施担当者として、そのプログラムのどのような点に満足していますか(例:参加者の反応、教材の良さなど)。

(裏面へ続く)

図 1. ヒアリングシート (次ページへ続く)

以下、全員にお尋ねします。

2. 貴機関で、来所者の将来にわたるキャリア選択を支援するための、スキルトレーニング・プログラムを導入すると仮定します。

①どのような内容で、どの程度の時間数（日数）をかけることが現実的に好ましいと思いますか（例えば学生層、年長フリーター層など、支援対象者が多岐にわたる場合は、主だった対象層について簡単にお答えください。状況を仮定した設問なので、あまり考えすぎずに個人の感覚でお答えください）。

支援対象者層	プログラムの概要	時間数または日数

②その場合、来所者以外にもトレーニングが必要と思われる対象者はいますか。

（あてはまるものに○・複数可）

実施担当者・来所者の家族や保護者・特に必要ない・その他（ ）

3. キャリア選択支援プログラムに使える資料として、効果が実証された標準的教材がある場合、使用したいと思いますか？（どれか一つに○）

a.積極的に使いたい b.あれば使ってみたい c.あまり使いたくない d.全く使いたくない

上記で「a.積極的に使いたい」「b.あれば使ってみたい」とご回答した方にお伺いします。

3-1. そのようなプログラムを仮に貴機関で「購入」する場合、何円までなら出費してもよいと思いますか（ご回答者が、組織内の資料購入の権限をお持ちでない場合は、おおよそでよいので組織が出してもよいと思われる数値をお答えください。出費できない場合は0円と回答してください）。

教材1セットにつき、（ ）円くらいまで

4. 来所者の将来にわたるキャリア選択支援を考える場合、以下の各項目についてのスキルトレーニングの必要性についてお答えください（各行で一つに○）。

	必須	やや必要	あってもよい	不要
収入に見合った支出のバランスをとる訓練				
物事の決め方・選び方の良い例と悪い例を知る				
1日や1週間の時間の使い方に関する現状認識				
社会統計でのジェンダー差の現実を知る				
インターネットから情報を効果的に集める訓練				
転職後でも活かせる、汎用性の高いスキルを知る				

5. 最後に・・・本件のご回答者について

就業支援関連の累積経験年数（ ）年 性別（男・女）

ご回答ありがとうございました。後日のヒアリングをよろしく願います

図1. ヒアリングシート（続き）

2. ヒアリング調査結果：詳細結果

2-1 個別調査結果の記述にあたって

発言のとりまとめ方針

本調査では各機関で1名ないし複数名が回答したが、結果の記述は機関ごとに全発言をまとめる方針とした。複数の担当者の間では概ね一致した発言や見解が得られているが、部分的に矛盾すると思われる箇所があれば、それは回答者である現場担当者間の個人的見解の違いとして解釈していただきたい。

時として、現場担当者の発言が必ずしも組織の方向性とは一致しないケースもありうるが、本調査ではキャリア支援にたずさわる現場担当者個人の見解を重視しているため、各機関から許可を得た内容に限り、そのまま記述している。

項目

全発言内容は、共通する主なヒアリング項目（4点）に沿って整理した。項目名は以下に示す通りである。第1章に掲載したヒアリングシートの回答内容も記述に含めているが、ヒアリングシート第2面の3以降（数値や程度を回答する項目）については、次節2-2に全体の傾向としてまとめている。

<共通ヒアリング項目>

- ①キャリア支援プログラムやグループワーク参加者（あるいは来所者）の特徴
- ②現在実施しているグループワーク（あるいはキャリア支援活動や相談）の内容
- ③現在実施しているグループワーク等に対する不便や不満
- ④今後開発されるキャリア支援プログラムやグループワークに期待すること

回答機関の属性表示

各機関の特徴を示すラベリングの仕方について、機関の設置者属性（公的／民間）と、主たる支援対象者属性（若年者／女性）という2つの属性のみを表示した。具体的な機関名や回答者名、回答者の役職名等は掲載していない。同様に、グループワークやプログラムの固有名詞についても、組織の特定化につながるおそれがある場合は、記述していない。

記述内容の将来的な変更可能性

本調査で情報収集した「現場の取り組み」については、取材時から本稿のとりまとめ時点までの短期間でも、変更が生じたケースがあった。というのも、現場での取り組みやサービス内容は、来所者の状況やニーズをよりの確に反映できるように、修正や改善が比較的頻繁に行われているからである。したがって、本稿を執筆する段階で各機関に問い合わせを行い、

変更情報が得られたものについては、脚注にその旨を追記した。雇用情勢が深刻化するにつれて、従来は相談機関に来所しなかった人も来所者層に加わる可能性があり、そうした来所者層の変化や変質は、現場のプログラムへのニーズを変化させていくドライブとなるものもある。したがって、ここに書かれている取り組み内容や見解が、将来永続的なものではないことにご留意いただきたい。

2-1-1 機関 A (属性：公的・若年)

①キャリア支援プログラムやグループワーク参加者（あるいは来所者）の特徴

○当機関への来所者は、大学生、短大生、専門学校生の現役学生と 30 歳未満の既卒者が中心である。

○来所する既卒者の中には、25 歳前後の年齢層が一定数いる。社会通念上、新卒として就職するにあたっては 25 歳、次は 30 歳という年齢制限の壁があるので、その段階でつまづいている人たちである。キャリアについて何も考えてこなかったわけではなく、むしろ考えすぎてこの年齢に至ってしまったケースが多い。しかし、発達障害のみられるケースは少なく、ちょっとしたきっかけで就職にうまく結びつくケースが多いことが特徴である。

○一方で、このような既卒者型の来所者がグループワークに参加した場合、グループワークを行うことで何らかの明確な「成果」（例えば、自己分析がうまくできるようになる等）を求める傾向にあるため、主催者側も留意する必要がある。

○グループワークやワークショップに参加する人は、元来自己表現や自己分析に自信のない人が多いようである。自信のある人が参加するケースは少ない。

②現在実施しているグループワーク（あるいはキャリア支援活動や相談）の内容

○グループワークには、自己分析を実施するもの（グループ面接）と、グループディスカッションを行うものがある。

○以前は、「会社ゲーム」というグループワークを実施していたことがある。参加者に「起業」をイメージさせ、売りたい製品や、そのために必要な職種を認識させ、その職種の人を採用することを想定したロールプレイである。このワークの目的は 2 点あり、自分の関心が高い業界や職種を認識することと、企業の採用活動には多くの費用がかかるという事実を体験的に学習することである。3 時間程度のグループワークに使用できる。しかし、現実の就職活動を目前に控えた参加者にとっては、起業をイメージするのは唐突な印象があることと、本来起業には採用コスト以外にも考慮すべき要素（例：事業計画など）があるはずなのに全く触れられていないことなどがあり、参加者の反応が良くなかったため最近では実施していない。

○上記グループワーク以外の試みとしては、就職活動セミナー（全2日間）を定期的に実施している。

<グループワーク（あるいはキャリア支援プログラム）が参加者にとって役立つと思う点>

○参加することで、同じ悩みを持つ同志が得られること。

○就職意識の高揚。具体的な行動をとる決意ができること。

③現在実施しているグループワーク等に対する不便や不満

○参加者のレベルにばらつきがある。

○指針となるべきプログラムがない。

○ワークの理論や出典が明示されていない。

④今後開発されるキャリア支援プログラムやグループワークに期待すること

○（グループワークの中で実現できるかどうかはわからないが、）当機関が実施しているキャリア相談の中で、来所者へ伝えるようにしていることは、「汎用スキル」の重要性である。どのような社会に進むにせよ、コミュニケーション力や、物の見当をつけられる能力などの「汎用スキル」は不可欠であり、そのことに来所者が早く気づいてほしいと思っている。

○インターネット情報へのアクセスについて、スピーディーで効率の良い情報収集の仕方を教えることも必要だと思う。

2-1-2 機関B（属性：公的・女性）

①キャリア支援プログラムやグループワーク参加者（あるいは来所者）の特徴

○当機関では、再就職希望者への支援プログラムを提供しているが、その内容としては、再就職準備を支援するための情報提供やセミナーの開催、コンサルタントとの面談、インターンシップ、企業人事労務担当者等との交流会などを行っている。これらのプログラムは、当機関への登録者を対象に実施しており、登録者は、希望の支援プログラムに申し込みをする。基本は、まずセミナーを受け、その後希望に応じてコンサルタントとの個別面談に進む。方法としては、必ずしもグループワークとして行うこととはしておらず、セミナーカリキュラムの一コマでグループワークを行ったり、セミナーに続いてグループ面談を行うなど、プログラムの一部でグループワークの手法を取り入れている。

○当機関への登録者は、育児や介護などの理由で仕事を中断した人で、両立しながら再就職を希望する人である。男性・女性とも対象者になり得るが、実態としては、女性の登録者が主である。

○子育て中の女性の場合、従来は子どもの小学校入学を待ってから再就職を考えるケースが多かったが、最近では、乳児や未就学児を抱えたまま再就職をする人が増えてきている。

○上記の場合、相談やセミナーに参加するためには、まず子どもをどこかへ預けなければならず、保育料などの負担も大きい。このため、当機関で実施するセミナーやグループ面談には保育の措置が取られており利用しやすくされている。

②現在実施しているグループワーク（あるいはキャリア支援活動や相談）の内容

○セミナーは、職業に関する適性の把握、再就職に必要な基礎知識や心構えなどの習得を目的とし、1回3時間程度の内容で複数回行っている。セミナーの中では、就職レディネスのチェックや適職発見のためのワークを行うこともある。

○グループ面談は、6名程度のグループで、グループカウンセリング手法を用いて実施している。1回につき2時間程度で行う。グループ面談では、なぜ再就職したいのかを考えてもらうなど自己理解や、仕事と家庭の両立に関するテーマを取り上げることが多い。ツールとしては、価値観を調べるカードや、ライフラインなど各種のワークシートを用いる。グループ面談は1回目の面談に限定して実施し、2回目からは、グループ面談の結果を踏まえた個別面談を継続して行う。

○キャリア支援プログラムは、コンサルタントとの個別面談が基本であり、再就職へ向けての個人ごとの長期キャリアプランの作成までを支援する。1回1時間程度の面談を3回程度行う。最終的には、再就職へ向けてのアクションプランを作成する。アクションプランは、生活と仕事の両面から考えたプランとし、短期目標のものと10～15年先の2種類を作ってもらうことになる。

○グループ面談については、参加者の年代は様々だが、ブランクからの再就職という状況や目的を共有しているためか、うまく機能しているようだ。参加者の多くは、再就職に向けて、同じ悩みを抱えるメンバーに出会え、励ましあえる関係になっている。また、ライフステージの違いもライフスタイルのロールモデルとして役立っているようだ。

<価値観の整理>

○再就職にあたっては、働く上で大事にしたいことなど価値観を整理することを大切にしている。また、家庭人としての役割に加えて、働く役割が加わった場合にどう生活が変化するか、1日24時間をどう過ごしたいのかなどを考えさせている。例えば、今まで家事をだらだらと行ってきたが、生活時間を意識することで時間を節約できる場合もある。その結果、将来の生活イメージが思ったより容易にイメージでき、「両立できそう」だと感じれば、見通しの立っていなかった再就職の時期が具体化され、すぐ就職へ至るケースもある。

<グループワーク（あるいはキャリア支援プログラム）が参加者にとって役立つと思う点>

○再就職やキャリアについて考え、具体的に書いたり話したりすることで、自己理解が進む点。

○グループワークを通して楽しんで作業に取り組めるため、参加者にとってキャリアについて考えることが身近なものになっている点。

○再就職という同一の目標を有する参加者の中でグループワークを行ったり、自己開示をすることで、自分の価値観に気づいたり、再就職へ向けてがんばろうとする連携が生まれる点。

③現在実施しているグループワーク等に対する不便や不満

○個別面談で使用するツールに関しては、当機関で開発し、地方支部で共通したツールを使用しているが、グループ面談用のツールは各支部に配置されているコンサルタントが独自にプログラムを作成しているのが現状である。全国で均質のサービスを実施できるよう、グループ面談用のツールの開発が必要だと感じる。

④今後開発されるキャリア支援プログラムやグループワークに期待すること

○（JILPT で）若年者を対象としたグループワークのツールを開発するのであれば、まず、キャリアを考えることは楽しいことだとわかってもらうことが大事だと思う。

○ワークを終了した後に、参加者が持ち帰り、ふりかえりを行うことができるワークシートがあると良い。

2-1-3 機関 C（属性：公的・女性）

①キャリア支援プログラムやグループワーク参加者（あるいは来所者）の特徴

○当機関への来所者は、子育てと仕事の両立を希望する求職者をはじめとする女性求職者である。施設内にチャイルドコーナーが設けられている。両立希望者であれば男女とも対象者になり得るが、実態としては、女性の来所者が圧倒的に多い。

○来所者の特徴として、子育て中の方が 5 割以上、末子年齢が未就学児の方が 7 割程度、中心となる利用年齢層は 30 歳代で、正社員を希望する人が 7 割程度である。高学歴の人も多く来所している。職歴は、多少あるという人が多いが、中には学校在学中に妊娠したために職歴がない人もいる。

○後述するように、当機関では個別相談の他に各種のセミナーを行っている。セミナー参加者の場合、すぐに就職先を探したい人もいればそうでない人も混ざっている。就職活動をする上で仲間を見つけて、積極的に情報交換したいと考えている人もいる。

○来所者には、企業が育児休業などの両立支援制度を整備するのが当然だと思って活動している人もいます。まず、就職先でどのような貢献ができるのかが重要なのに、残業は絶対にできないなど、権利意識だけが先走ってしまい、就職への心構えに問題がある人もいます。子育てと両立した働き方をするには、職場で理解を得るために、本人が努力して自ら環境を整えていく必要もある。そこで、セミナーや個別相談を通じて、働くことの意味を理解し、意識を変えてもらうことが必要だと考えている。

②現在実施しているグループワーク（あるいはキャリア支援活動や相談）の内容

○当機関が提供する支援メニューには、各種セミナーと個別相談がある。グループワークに特に注力しているわけではない。

○就職応援セミナーでは、来所者に共通する悩みである「働き方」と「子供の預け方」の問題について、その対処法などの一般的な情報を提供している。具体的には、働くにあたっての心構え、家族関係のあり方（特に、働くことに対する配偶者の理解）、保育情報、雇用形態、税金・社会保険関係など、子育てと両立させて働くための一般的な情報である。1回2時間程度である。

○選考突破セミナーでは、就職活動の進め方や応募書類の書き方、面接対策などの具体的な対策を行う。1回2時間程度である¹。

○面接体験セミナーでは、講義と実技で面接のポイントを修得させる。1回約2時間である。

○その他にも、退職後のブランクが長く、PCスキルに自信がない人のために、PC講座を用意している。1回3時間で、5日間にわたって行われる。

○個別相談では、仕事と子育ての両立の問題、再就職、応募書類のチェックなど、個別にきめ細かく対応する。

<働く目的と優先順位の違い>

○多くの相談を受け持つ中で経験的に把握したことだが、働く目的は、世代によって大まかな傾向があるようだ。20代ではお金が欲しいから、30代では自分のスキル低下やブランクの長期化が心配だという理由で、40代では意義ある社会参加がしたいという欲求を満たすため（給料が安くてもよいので有名企業で働いたり、NPOなどでボランティア的な働き方をする）、という特徴があるようだ。

○このような、働く目的の違いによって、仕事か家庭かという優先順位が決まり、その優先順位に合わせて、パートか正社員かという雇用形態や、土日祝日に働けるかなどの労働条件が決まっていく。

¹ 2009年4月時点の情報によると、セミナー受講者のアンケートから得られたニーズに基づいて、セミナーのラインナップを改変したとのことで、現在このセミナーは行われていない。現在では、応募書類対策、面接対策、ビジネスマナー等、個々の目的に応じたセミナーが実施されているとのことである。

<グループワーク（あるいはキャリア支援プログラム）が参加者にとって役立つと思う点>

○以上の各種セミナーを通じて、参加者はビジネスマナーの一つとしての知識や情報を得ることができ、就職への自信につながると思われる。

③現在実施しているグループワーク等に対する不便や不満

④今後開発されるキャリア支援プログラムやグループワークに期待すること

（※以上の2点については特に言及なし。ただし、一般的な支援プログラムやツールに対する意見について言及あり）

○両立や育児休業という用語が一般化したといっても、企業は必ずしも進んで受入体制をとっているわけではなく、世間体のためにしつこく負担に応じているケースもある。来所者には、両立支援の受入体制が整っていて当たり前というような誤った期待を抱かせないようにしたい。

○子育て中の女性に対し、価値観などの自己理解や職業理解をさせて、就業を後押しするプログラムは、理念としては大切だと思う。しかし、現実の求職活動ではその理念はあまり役に立たないように思う。なぜなら、子育て中の女性の多くが、現実的な就職先の選択肢として、事務系職種くらいしか応募できないからである。子育て中の女性には、働くことに対する配偶者の理解が最も重要であり、その結果、残業がなく、土日祝日が休みの仕事という条件をつけざるを得ないケースが多くなる。したがって、職業理解や自己理解のツールを行っても、いまさら就けない職業を見せられるため、意味がないと思う。

2-1-4 機関D（属性：公的・若年）

①キャリア支援プログラムやグループワーク参加者（あるいは来所者）の特徴

○当機関の若年者向けコーナーの対象者は、34歳以下のフリーター、求職者、学生などの若年者である。

○その中で、長期型の就職活動支援プログラム（後述）の利用者は、フリーター、公務員志望のまま20代後半になった人、早期離職した人、現役の学生（一部）等である。このプログラムは、就職活動への心の準備ができていない人だけが対象となるため、そこに至らない人は、NPOが実施するサポートプログラム等へ移行してもらう。

②現在実施しているグループワーク（あるいはキャリア支援活動や相談）の内容

○当機関の若年者向けコーナーでは、多くのプログラムが同時並行で実施されている。基本としては、キャリアカウンセラーによる支援が前提となっており、来所時にインター

ク面接を 30 分程度実施し、簡単なキャリアの掘り起こしと施設の説明を行っている。2 回目以降の来所では、初回担当したカウンセラーが専任の担当アドバイザーとなるため、利用者にとっては、キャリアカウンセリングを受けるという敷居が比較的低くなるようである。セミナー等へ参加するために初来所し、インテーク面接を受けたことがきっかけとなって、その後にキャリアカウンセリングへ移行するケースもある。なお、希望すれば、初回時から 60 分程度の通常のキャリアカウンセリングを受けることも可能である。

○1～2 日間で行われる単発のセミナーでは、自己理解、職業理解、模擬面接、就職試験対策、ビジネスマナー、コミュニケーションなどのトピックを個別に扱う。

○就職活動のための短期集中セミナー（4 日間コースと 2 日間コースがある）では、就職活動に必要な基礎知識と技能を身につけるため、自己分析や応募書類作成などを行う。

○ほかにも、長期型の就職活動支援プログラムという、1 日あたり 3 時間のコースを週 2 日、全 12 日間（約 1 ヶ月半）実施するコースもある。

○上記以外にも、グループカウンセリング、インターンシップ、合同就職面接会、就職後のフォロープログラムなどがあり、自由に利用できる。

<長期型の就職活動支援プログラム>

○定員 14 人でメンバーを固定し、学校の教室のように集まってディスカッションやグループワーク等を行い、就職活動の準備をするプログラムである。内容としては、自己分析、仕事研究、書類作成、面接、コミュニケーション、マナーの訓練などである。途中で就職が決まったメンバーは抜けていくが、新たなメンバーを途中から入れることはしない。講師兼カウンセラーがグループの担任役となる担任制をとっており、いつでも相談に乗れる体制を整えていることが大きな特徴である。

○全 12 日間実施すると 1 ヶ月半程度かかるが、このように長期間かけて実施することで、利用者自身が活動に対する振り返りの時間をとれるようになり、学習効果が高まるようだ。以前、現役の学生が参加しやすいように、同じ時間数を 6 日間連続で集中的に実施したことがあったが、参加者の自己理解度はあまり進まなかった。

○前半 4 回で仕事の基本を教えると同時に、就職活動という共通の目標を持つ仲間を作ってもらうことを目標としている。仲間を作ることで、孤独になりがちな就職活動に対する不安を和らげる効果がある。さらに、自分の悩みを皆に伝え、共有することで、自分を見つめ直したり、自分のアピールポイントを発見できるようになる。本プログラムを心の拠り所として就職活動できるよう、プログラム提供者側は安心感や信頼感の醸成を大切にしている。

○本プログラムでは、就職のノウハウを教えるだけでなく、自己分析をしっかりと行うことに重点を置いている。「自分の価値観を知る」回では、バリュー・カードというカードツ

ールを使い、個人が自分の結果を知るだけでなく、皆で結果を共有して比較し、様々な価値観があることを理解させている。

○面接対策を行う回では、スーツ着用で出席してもらい、面接を受ける役と面接官役の両方のロールプレイを行う。その様子をビデオに撮り、後で見直して振り返りを行う。面接の姿を客観的に捉えるのによい機会となっている。

○名刺の受け渡しなど、社会人としての一般的な基本マナーを身につけることもできる。しかし、営業職や販売職などといった、具体的な職種に就くために必要なビジネス・スキルまでは身につかないし、そのようなプログラムは行っていない。

<グループワーク（あるいはキャリア支援プログラム）が参加者にとって役立つと思う点>

○（長期型の就職活動支援プログラムを行うことで）参加者の就職決定率は60%前後であり、効果はある。また、働き始めてからもプログラムが役に立っていると思う。参加者自身の反応も良く、プログラム修了時には本人も自分自身の成長を感じることができ、自信も持てるようだ。

③現在実施しているグループワーク等に対する不便や不満

○（長期型の就職活動支援プログラムの中で）若年者に、仕事のリアリティをもっと知ってもらいたいという思いがあるが、現状ではそのような内容が実施できていない。例えば、営業職の典型的なイメージとして、壁にグラフが貼ってあり、未達だと上司からどなられるという先入観があり、そのために敬遠しているという人がいる。他にも、事務職は楽で、定時に帰宅できて、残業が少ないなどのイメージを持つ人もいる。テレビドラマなどから入ってきたイメージに束縛されていることが多い。現実にはそのような企業ばかりではないことを伝えたいが、なかなか伝わりづらい。

④今後開発されるキャリア支援プログラムやグループワークに期待すること

○職業のロールプレイは重要だと思う。当機関でも、現場の職業人を呼んで直接体験談をしてもらう企画があるが、職業人の生の声を聞くセミナーは利用者にも好評である。

○営業の仕事をロールプレイで体験できるようなツールがあると良いと思う。できれば、インターンシップの前に、現場を仮想体験できるシステムがあると良い。営業職のインターンシップを行う場合、受入企業としては、若年者に生半可な気持ちで営業の矢面に立ってもらわなければならない。その事前準備を仮想体験で補えるとよいのではないかな。

2-1-5 機関 E (属性：公的・若年)

①キャリア支援プログラムやグループワーク参加者 (あるいは来所者) の特徴

○当機関への来所者は、原則として 35 歳未満の学生以外の若年者である。正社員での就職を希望しているが、就きたい職種がわからず、就職活動ができない層をターゲットとして、動機づけを支援するような事業展開をしているのが当機関である。

○長期型の就職活動支援プログラム (後述) の参加者は、既卒で無職の人、フリーター、派遣社員、契約社員の人を中心である。男女比は 9 対 1 程度で、男性が非常に多い。週 3 回程度通うことになるため、アルバイトを調整しながらプログラムに参加する人や、日雇いで空いている日に勤務している人も多い。そのため、金銭面や住居の問題などの生活不安もあり、正社員としての就職をいち早く見つけることが大きな目標となっている。

②現在実施しているグループワーク (あるいはキャリア支援活動や相談) の内容

○当機関が行う主な事業には、職業相談、個別カウンセリング、各種セミナー (応募書類の作成方法、面接対策・マナー、業界・職種研究、適性検査など)、長期型就職活動支援プログラム (後述)、就職活動への心の準備をする中期型グループカウンセリングなどがある。

○中期型グループカウンセリングでは、就職活動への心の準備が整っていない人を対象として、ソーシャル・スキル・トレーニング (SST) を取り入れた試みを行っている。例えば、対人関係に極度な苦手意識を持つ人などが対象となる。参加メンバーを固定し、週 1 回全 8 回 (約 2 ヶ月) で完了する。メンバー間で自由な対話を行い、互いの発言を聞き合い、批判せず尊重することが求められる。このプログラムを修了し、就業への準備が整った人は、長期型就職活動支援プログラムへと移行する場合がある。

<長期型就職活動支援プログラム>

○長期型就職活動支援プログラムとは、正社員での就職希望者を対象とし、自主的に自信をもって活動できるような支援をしている。就職活動に必要なノウハウや仕事探しの方法を提案するセミナー・ワーク等を通じたグループ内での交流会、適性検査の受検、社会人としての基礎的なマナーの訓練、職場見学などの各活動を、就職活動の進度に沿ってパッケージ化した一連の内容を指す。特にワークでは、自らを振り返り、人生の決断の一つである就職を自信をもって行い、行動につながるようなものを実施している。定員 10~15 人程度でメンバーを固定し、1 回につき 3 時間前後のコースを週 2~3 日、全部で 16 回程度の内容を、約 1 ヶ月半 (5 週間) で実施していく。

○当プログラム (または当機関) を知ったきっかけは、インターネット上の情報よりもむしろ、受付窓口からの誘導で来る人が多い。当プログラムへの参加を希望する人に対し

では、グループ支援が可能かどうかを担当者が事前に判断した上で、本人にプログラムの目的やルールを詳しく説明し、同意を得てから参加してもらっている。

○参加者のうち、約半分くらいの人が2ヶ月以内に就職していくが、残りの人はプログラム終了後も個別相談でフォローし、多少時間がかかっても就職できるよう支援している。具体的には、途中で意欲が落ち、就職活動していない者に対し、定期的に連絡を入れるようにしている。

○メンバー同士は決して仲良しグループではなく、正社員としての就職という共通目標を持った仲間だということを、参加者に強く伝えている。グループ内でラポールが生まれると、目標を共有しているため、一緒に頑張ろうという気持ちになるようである。グループダイナミクスが作用すると、個別に活動しているよりもさらに大きな活動源となるようである。

<長期型就職活動支援プログラムで実施したグループワークの例>

○「Tシャツができるまで」：自分の知る職業の世界が狭いことを体感してもらうのが目的である。大きめの白い紙を渡し、スタートとゴールを両端に書き、ゴールにはTシャツの絵を描いておき、その間にどんな職業が介在しているかを想像して書いてもらう。まず個人で作業をし、次にグループで話し合い、最後に皆の前で発表する。このワークを通じて、自分の思いこみだけで仕事を決めてはいけないことを学ばせている。

○「自分を大切にし、他者を受け止めるグループワーク」：自己紹介をゲーム的に実施し、自分のことを言葉で表現することにより、自分自身のこと気づき、他者のことも考えられるようにする。自己と他者の違いを知ることになる。

○その他にも、発想の転換、自主性・自発性の促進、応募者側と採用者側の見方の違いを知り、応募書類作成や面接場面を考えるワーク、職場の人間関係（トラブルとその解決など）などに関するワークを行うこともある。

○原則として、参加者にとって簡単で理解しやすい内容に絞ってワークを実施している。また、個人作業とグループワークを組み合わせることで、自己の確認、自己と他者との違いや共通点の確認ができるようになり、より理解が深まるような工夫をすることもある。

○ワーク終了後、参加者には「振り返りシート」を毎回記入してもらう。その大きな目的は本人が客観的に自己を見つめ、現段階で習得したこと、これから行動することを明確にすることである。そのシートを元に、担当者は参加者個人の理解度をチェックでき、個別フォローに活かせる場合がある。

<グループワーク（あるいはキャリア支援プログラム）が参加者にとって役立つと思う点>

○参加者は自分の置かれた状況について自己否定しがちだが、ワークを通じてそれが緩和できたり、思いこみを緩和できる点。

○ワークを通じて、自分と違う考え方に触れて刺激を受け、視野が広がるとともに、自己・他者ともに認め、受け入れられるようになる点。またそれが、安心感や自己肯定感につながる点。

○「他者を否定しない」というグループワークのルールを継続していくことで、自分が否定されないという安心感が生まれ、自己を少しずつ表現し、自分というものに自信が持てるようになる点。

③現在実施しているグループワーク等に対する不便や不満

○社会へ出ることに對して恐怖心をもっている人は、たとえ長期型就職活動支援プログラムを完了しても、最終的に学習内容をうまく受け止めきれないようだ。当プログラムの中でリーダー的な役割を果たしている人でも、仲間を離れて一人になってみると、社会へ出ることへの恐怖や対人恐怖を抱えたままというケースがある。

○現在行っている長期型就職活動支援プログラムは、週3回で1ヶ月半（5週間程度）という期間で行われているが、できれば毎日来所して2週間程度の短期集中で仕上げる方が望ましいように思う²。参加者の多くは、アルバイトを辞めてこのプログラムに参加しているため、既に生活上の不安を抱えており、一日も早く就職先を決めなければならないからである。仕事を辞めたまま1ヶ月半もの期間を過ごすのは心細いことだと思う。

○あるプログラムやワークを行ったことで、参加者本人の本質的な行動変容につながったかどうかを確認する方法として、参加者が行った「振り返り」の内容を重視している。プログラム等の終了後に行うアンケートだけだと、本人のその時点の「気持ち」（満足したかどうか）は反映されているが、必ずしも行動変容を意味するとは限らないからである。

○グループワーク等は、あらかじめ実施が決まっているわけではなく、担当者がメンバーの動きや発言、表情をよく観察し、状況に応じたワークを提供するようにしている。そうすることで、参加者にとって満足のゆくプログラムを提供できる。

④今後開発されるキャリア支援プログラムやグループワークに期待すること

○職業ロールプレイのグループワークは、一般の学生には向いているように思うが、当機関の長期型就職活動支援プログラムの参加者には不向きだと思われる。その理由は、この長期型プログラムの参加者が一日でも早く正社員として就職したいと思っている人た

² 2009年4月時点の情報によると、2週間半で実施されるように変更されたとのことである。

<p>ちであり、職業理解をしっかりと行うための時間的余裕がないからである。むしろ、自己分析の時間を多めにとったり、応募書類の書き方を指導して自信をつけさせる方が先決だと考えている。</p>
<p>○インターネットから情報を効果的に集める訓練も必要だと思う。求人情報を集めたり、会社情報を調べたりする具体的な訓練や、ネットニュースを読む練習があるとよい。来所者は若年者なので、インターネットの基本的な使い方は知っており、自分の好きな情報を見つけることはできるが、就職に役立つ情報の調べ方についてはよくわかっていないことが多い。</p>
<p>○どこへ就職しようとも、人間関係をうまく構築するスキルが最も重要であることを教える必要があると思う。転職後でも活かせる、汎用性の高いスキルの一つだからである。</p>
<p>○時間の使い方に関する現状認識について、スキルトレーニングの必要性は当面ないだろうと思う。なぜなら、来所者は時間の効率的な使い方について考える必要性に迫られる経験がないからである。例えば、就職後に残業が多くて自分の時間がとれず、悩んでいる人にとっては有効かもしれないが、当機関の来所者にはそのような人はいない。</p>
<p>○キャリア支援ツール全般について言えることだが、学生向け（小学生～大学生まで）のツールは必要だが、社会人以上（フリーター等の若年者を含む）向けのツールはあまり有効ではないと思う。例えば、子供向けのツールで、労働法を易しく教えるものや、働くとはどういうことかを知らせるもの、仕事や職業に関する紙芝居など、働く人の人間らしさが伝えられるようなコンテンツが重要だと思う。</p>
<p>○学生向けのツールとして、働くことは特別なことではなく、学校を卒業したら誰もが働くのだという認識がもてるようなツールがあればと願っている。小学校を卒業したら中学校へ行くという共通認識はあるのに、大学を卒業したらそれで終わりという考えでは、その後の長い人生をどう生きていくのかと悩んでしまう。そのような疑問を日々感じている。</p>

2-1-6 機関 F（属性：公的・女性）

①キャリア支援プログラムやグループワーク参加者（あるいは来所者）の特徴

<p>○当機関への来所者は、女性の在職者または就業希望者が主である。</p>
<p>○当機関では様々な事業を行っているが、キャリア支援に直接関連するものとしては相談やセミナーなどの事業があり、その参加が目的の来所者もいる。</p>
<p>○相談では、求職活動、キャリア形成、職場の人間関係、こころと身体に関する相談などを希望する人が多い。年齢層は30代の女性が最も多く、次に20代、40代と続いている。</p>
<p>○セミナーでは、目的を絞り込んで企画しているため、毎回異なる対象層が参加する。例</p>

例えば、20代の女性を対象としたファースト・キャリアの描き方に関するセミナー、母子家庭の母を対象としたセミナー、30代後半～40代前半の女性を対象としたミッド・キャリアの描き方に関するセミナーなどがある。セミナーを受講した後で、個別相談を希望する人も多い。

○相談に来る人には様々な動機がある。20～30代の人では、今までのキャリアを変えたい（別の業種・職種に就きたい、手に職をつけたい、リセットしたい等）と考えて相談に来る場合がある。起業を希望して相談に来る人もいるが、今までの経験を生かした起業を希望する場合もあれば、全く未経験分野での起業を考えている人もいる。他にも、業種や産業がよくわからないと言って来所する人もいる。

○ミッド・キャリア（30代後半～40代前半）の来所者には、年齢を重ねてきたが、現状のまま働き続けていてよいのだろうかと不安に思う人も多い。

②現在実施しているグループワーク（あるいはキャリア支援活動や相談）の内容

○当機関で行っているセミナーは、グループ・カウンセリングという枠組みの中で実施しており、1回あたりの定員は15名前後である。その中で、部分的にグループワークの手法を用いている。

<20代の女性を対象としたファースト・キャリアの描き方に関するセミナー>

○以下の内容を行った。基礎知識として、女性の就業状況、キャリアの現状や特徴、職業発達理論、能力やパーソナリティの概念などを説明した。ワークとしては、人生の振り返りを描くためのライフライン、価値観チェックなどを行った。最後に、自分ができることや大事にしていること等を書いてもらい、話し合いを行った。そのシートは持ち帰ってもらった。

○20代でまだキャリアの浅い人たちを対象としていたため、キャリア構築に対して自分自身の課題を意識するように勇気づけたり、励ますような内容が主体である。参加者の動機としては、職場に同期や同世代の人がおらず、セミナーの場で同世代の人の意見を聞きたい、悩みを共有したいというのが圧倒的であった。参加者の中には、今の仕事を辞めようと思っている人もいれば、今後のキャリアについて考えようと思っている人もいた。

○セミナーの中ではグループワークを行うため、ワークのやりやすさを重視した年齢構成になるよう心がけている。例えば、20代の女性を対象としたセミナーでは、実際の参加者を25歳前後の年齢で構成し、30歳前後の参加希望者には事前に参加を断った経緯がある。その理由として、20代の女性は、30～40代の女性と違い、対人マネジメント等の業務経験もほとんどなく、初対面同士だとすぐに自分の意見を述べ合うことに慣れていな

い傾向があるからである。同じ 20 代の人同士でも、年齢が少し違うだけで全員が対等な立場で話ができなくなるため、このような配慮を行った。

<30 代後半～40 代前半の女性を対象としたミッド・キャリアの描き方に関するセミナー>

○以下の内容で進められた。まず、簡単なゲームやエクササイズを通じて参加者同士のリレーション作りを行い、特に、お互いの印象を伝え合うことで、他者から見た自分の姿を意識してもらった。次に、基礎的なキャリア理論を説明した後、過去から現在までのライフラインの作成、自分の過去～未来までのキャリアをイメージした絵を描く作業とその話し合いを行った。次に、自分のしたい仕事や活動、苦手な活動などの分類を行い、小グループで話し合いを行った。最後に、ワーク全体を通じて感じたことを一人ずつ発表し、参加者の間で感想を共有した。生活時間の使い方についてのワークについては、参加者個別の宿題となった。

○様々なワークの中で、自分のキャリアを振り返り、同世代の他者が行ってきた経験を共有することを通じて、当世代の人が自分の置かれた立場を客観視できたようである。

<グループワーク（あるいはキャリア支援プログラム）が参加者にとって役立つと思う点>

○働く女性は同世代同士のネットワーキングが弱い場合がある。グループワークの入ったセミナーに参加することで、同世代の人と打ち解けて悩みを共有したり、意見を聞き合ったりでき、参加者が将来のキャリアを考える上でプラスになると思う。

③現在実施しているグループワーク等に対する不便や不満

特に言及なし。

④今後開発されるキャリア支援プログラムやグループワークに期待すること

○職業のロールプレイを行うのなら、大学 1～2 年生くらいに有効なのではないか。大学のキャリアセンターや就職部などでの利用も有効ではないか。就職に切羽つまった人でなければ、ミッド・キャリアにも有効ではないかと思う。在職中の人でも、ケーススタディ的に取り組めるのであれば、参加可能だと思う。しかし、具体的な転職や目先のキャリアをどうするかに目を向けがちな 20 代の人（就職後 2～3 年目の人）は、職業のロールプレイの対象層として合わないと思う。

○セミナーの参加者は、最終的に「得られるもの」や「持ち帰れるもの」が欲しいと思っている。セミナーを受講した結果として、現実の生活にプラスになる物が必要である。

2-1-7 機関 G (属性：民間・若年)

①キャリア支援プログラムやグループワーク参加者 (あるいは来所者) の特徴

○当機関では、通所型の若年者就労支援事業を中心的な事業の一つと位置づけて行っている。来所者は、引きこもりやニート、フリーターの若者とその保護者が中心である。

○若年者就労支援事業は大きく 2 つに分けられる。一つは、引きこもりやニートを対象とした有料の就労トレーニングプログラム (以下、プログラム A) で、もう一つは、フリーターなどを含む若年就職困難者を対象とした原則無料の就労支援プログラム (以下、プログラム B) である。後者は公的機関の委託事業として運営している。

○プログラム A への参加者の特徴として、対人関係に極度の苦手意識を持つ人や、社会経験がなくて自信がないという人が多い。発達障害など何らかの障害を抱える人もいる。アルバイトをするにも敷居が高くてできないと思っている人たちである。来所のきっかけとしては、マスコミを通じて当機関の情報を聞きつけた保護者がまず来所し、その後本人を連れてくるケースが多い。

○プログラム B への参加者は、4 割程度が発達障害など何らかの障害を抱えている。保健所やクリニックなど、他施設や機関からの紹介で来所し、当プログラムへ参加する場合もある。プログラム A と異なり、本人が最初からひとりで来所するケースが 7 割程度ある。10 代では不登校が多く、20 代では引きこもり、早期離職者、発達障害の自覚がない人なども来所する。

○その他にも、当機関が行う事業の一つに、一般の高校生を対象とした、ニートやフリーターへ不本意に陥らないためのキャリア教育事業 (企業と連携して作成した金銭教育プログラムなど) があり、総合学習の時間への出張講義の形式で行っている。しかし、彼らは上記のような当機関の来所者層とは異なる。

②現在実施しているグループワーク (あるいはキャリア支援活動や相談) の内容

○プログラム A (就労トレーニングプログラム) は、引きこもりやニートを対象とし、基本的には以下の流れで支援が行われる。

まず、本人と保護者が当機関担当者 と事前相談を行う。プログラムの概要を説明するとともに、当プログラムで受入可能かどうかを当機関が判断する。事前相談は有料だが、プログラムへの参加体験が 2 日間分セットされている。参加体験後、本人に入会意思がある場合にはじめて本登録を行う。その後、就労トレーニングプログラムが開始される。具体的には、生活改善 (決まった時間に決まった場所へ集合し、生活リズムを整える)、地域活動のボランティア、清掃等の軽作業、農業の手伝い、企業実習などのトレーニングを行い、最終的には、アルバイト探しや就職活動へ踏み出せることを目標とする。

また、社会経験を養うために、集団でいると居心地がよいと感じる体験ができるよう、

クラブ活動（カラオケやサッカーなど）も行われている。1ヶ月ごとに、活動を振り返る時間を持たせるようにしている。

プログラムが仕上がる期間には個人差があるが、早い人で数ヶ月、遅い人で1年以上かかる。その間に、相談は随時応じられる体制になっている。また、トレーニング中の作業の質をチェックして本人に声かけを行うなど、日常レベルでも細かなケアが行われる。

当機関担当者は、本人が進路決定できるまで責任をもって相談に応じるが、プログラム終了後も希望者にはフォローアップを行い、再び孤立させないよう工夫している。トレーニングを通じてある程度土台ができた場合、進路先は就業や仕事探しだけに限らない。高卒未満の人に対し高卒資格を得るためのサポート校などを探す場合もある。

○プログラム A の IT 版もある。公的機関の助成を受けた週3回3ヶ月間の少人数制の集中プログラムで、有料である。IT 基礎研修や IT 企業での職業人を招いたセミナーといった IT に特化した内容に加えて、一般的なコミュニケーションスキルの訓練や、履歴書・職務経歴書の書き方の指導と、IT 企業面接会までがセットになっている。修了後は必ずしも IT 企業に就労する必要はない。このプログラムを通じて、IT の基礎スキルを身につけてもらうと同時に、他業界も含めて就職活動そのものへの意欲を高めてもらうことを目標としている。

○プログラム B（就労支援プログラム）は、フリーターなどを含む若年就職困難者を対象としており、基本的には以下の流れで行われる。

まず来所者がインテーク（導入面接）の後、専門カウンセラーの個別相談を受け、来所者の状況を詳細に把握し、個別のパーソナルプランを作成する。この時点で、支援すべき内容が就労なのか、医療なのか、福祉なのかの見立てを行うことが重要である。その後、各自のプランや状況に応じて、臨床心理士や社会福祉士によるカウンセリング、初めの一步を踏み出すための講座、コミュニケーション講座、就職活動セミナー（履歴書の書き方や面接のノウハウなど）、一日就業（職業）体験、職業人による業界説明会などに参加する。その他にも、PC 講座や英会話講座、来所者同士の交流会、保護者用のセミナーや個別相談も用意されている。

個別相談を通じて、就職活動への準備が整ったと判断された場合、連携している別の支援機関（ハローワーク、職業訓練校、他 NPO 団体等）へと送り込み、複数の機関と連携した支援を行う。他機関へ送り込んだ後も、「居場所」としての機能を提供するため、ギターやサッカーなどのクラブ活動を用意している。また、職業的に自立した後も、必要に応じて支援を継続する。

<実施されているグループワーク等について>

○プログラム A の場合、作業中心なので、グループワークはあまり行わない。グループワークと個人作業が混在しているものもあるが、実施内容には以下のものがある。

・ハローワーククラブ：ハローワークへ行き、自己検索機で検索する練習を行い、後にグループで結果を共有する。「面白い求人だと思うものを○個取ってくる」「やってみたい求人を○個取ってくる」などのミッションを与えることもある。ある程度就業への心の準備が整ってきた人に参加させ、現実の求人を知ってもらうことが目的である。

・未来年表：自分の将来について、身近な未来からリストアップしてゆくもので、個人作業が中心である。時間的に近い未来から順に、明日、1週間後、3週間後、1ヶ月後、1年後、10年後、・・・40年後までの行を用意し、その時点での自分の年齢と大切な人の年齢、やっていそうな行動内容と、やっていたい行動内容を書く。

・わたしマップ：履歴書を書く前のウォーミングアップのために行うもので、これも個人作業が中心である。真っ白な履歴書を見せられても何をどう書いてよいかわからない人が多いため、1週間前、1ヶ月前・・・というように、身近な過去から振り返り、活動内容を書いてもらう。

・職業情報を調べるワーク：職業情報を読んで理解した後で、実際の協力企業の現場へ見学に行ったり、社員と話をさせてもらうことがある。頭の中の情報や知識と現場とを結びつけることが有効で、その後は、参加者が自発的に職業情報を調べようとすることもある。また、現場を確認することで、事務の仕事は人と話さなくてよいとか、ITの仕事は技術さえあれば人と話す必要がないといった、誤った認識を正す意味もある。

職業情報を調べるワークは個人作業の意味合いが強く、自分で興味を持った職業調べをグループで共有してもあまり盛り上がらない。職業への関心や興味は一人一人の個別的問題なので、共有すること自体にはあまり関心がないのではないかと思う。

○プログラム B の場合は、コミュニケーション講座と、不安を取り除いて一步前に進むための講座の中で、グループワークの手法が取り入れられている。

<グループワーク（あるいはキャリア支援プログラム）が参加者にとって役立つと思う点>

○プログラム A の場合、上記の様々なワークを通じて、職業選択への後押しができる点が良い。特に、ハローワークの検索をさせるワークでは、実際の行動（求人検索）とリンクできる点が有効だと考える。

○プログラム B の場合、コミュニケーション講座を通じて参加者が自分に自信を持ったり、次のステップへ進める準備ができる点に効果を感じている。不安を取り除いて一步前に進むための講座では、漠然とした不安を具体化し、それを自分で知ることができるのが大きな利点だと思われる。

③現在実施しているグループワーク等に対する不便や不満

○プログラム A の場合、上記の様々なワークを実施することは当然ながら準備と手間がかかる。また、グループワークをしている間は一時的に行動の変容が見られても、後々の行動を変えるまでには至らないことがある。

○プログラム B でコミュニケーション講座を行う場合、参加者によって盛り上がり方が異なるので、個々の参加者の状況を把握した上で実施する必要がある。

④今後開発されるキャリア支援プログラムやグループワークに期待すること

○グループワークやセミナーは、実際の現場と結びつけることで効果が出てくる。グループワークやセミナーだけで満足しても、真の行動変容につながらないことがあるからである。

○職業ロールプレイのグループワークについては、勉強慣れしている学生には向いているように思うが、学ぶ素地のない参加者にはついていけないと思う。

○当機関への来所者は（プログラム A、B ともに）、状況をイメージする力が弱いという特徴がある。究極には、人に対する基本的な思いやりができるかどうかの一点にかかっている。その力が弱いうちには、どのようなグループワークを行っても無駄だと思う。現場の経験則として、人に対する思いやりを想像できるようになると、次の支援段階へ進めるようである。

2-1-8 機関 H（属性：民間・若年）

①キャリア支援プログラムやグループワーク参加者（あるいは来所者）の特徴

○当機関は、設立当初はフリーターの就労支援を目的として活動を開始したが、現在では、引きこもりやニートに対する就学支援・学習支援・就業支援が中心となっている。特に、高卒資格のない人に対し、高認資格を取得するための学習支援や、心理面のサポートを行っている。

○来所者は、当機関の会員等からの口コミがきっかけで来所するケースが多い。インターネットや SNS でも宣伝しているが、ネット経由の情報がきっかけで来所する人はほとんどいないのが現状である。信頼関係のある知人から伝わる口コミ情報と違い、インターネット上の情報では、当機関の活動実態が伝わらないからではないかと思う。

○来所者の男女比は 8 対 2 で、男性の方が圧倒的に多い。

○当機関では、フリーター、引きこもり、ニートなどを支援する主体として、社会経験が豊富な団塊の世代や主婦層などの活用を想定している。彼らの中で、社会貢献をしたいという人に会員になってもらい、キャリアカウンセラーとしての知識と技能を身につけ

てもらい、市民ボランティアとして、フリーターやニート等の若年者を教育する立場になってもらう図式である。当機関はそのコーディネイト役として機能している。

○当機関には様々な種類の会員がいる。個人会員としては、支援を受ける主体である若年者、彼らにキャリアカウンセリングやキャリア教育を行う市民ボランティア（団塊の世代、主婦層など）がいる。団体会員は、若年者の就職先である求人企業が主である。その他にも、賛助会員として、教育機関や人材関連企業など、様々な業種からなる協力企業がある。

②現在実施しているグループワーク（あるいはキャリア支援活動や相談）の内容

○当機関では特にグループワークを実施しているわけではない。

○設立当初は、フリーターの就労支援を行っていたが、最終的な雇用へと結びつける段階で、人材派遣会社等からのよい協力が得られず、事業としての継続が困難になってしまった経緯がある。

○引きこもりやニートになる直接的な原因を突き詰めてみると、不登校から始まっているケースが多いことがわかってきた。さらに、彼らの就業支援をするためには、不登校のために取得できなかった高卒資格を得ることが、将来の就業機会を増やすためにもまず必要だという状況もわかってきた。そのため、高認資格取得のための家庭教師派遣事業を始めた。派遣する教師は、心理学専攻の大学生や社会人の有償ボランティアが中心で、勉強だけでなく心理面のサポートも行うのが特徴となっている。高認資格取得後には、就職か進学かという道が広がることになるが、それが本来当機関が行うべき支援対象だと考えている。

○コミュニケーション能力を高めるために教育プログラムを実施したり、視野を広げてもらうために、各界の実務家による講演やセミナーを実施することもある。

○就労意欲を高めるために、様々な体験コースやインターンシップを実施している。例えば、ワイン用のぶどう園での剪定作業体験や、他のNPO等と協働した体験コースなどがある。

<グループワーク（あるいはキャリア支援プログラム）が参加者にとって役立つと思う点>
特に言及なし。

③現在実施しているグループワーク等に対する不便や不満

特に言及なし。

④今後開発されるキャリア支援プログラムやグループワークに期待すること

○金銭教育や、労働の意義や定義に関する教育があればよいと思う。

2-1-9 機関I (属性：民間・若年)

①キャリア支援プログラムやグループワーク参加者（あるいは来所者）の特徴

○当機関は、若年者から退職後のシニア層まで、あらゆる年齢層を対象としたフィリピンでの長期滞在支援事業と、フリースクールやサポート校（不登校、引きこもり、ニート等を支援する学校）を対象としたフィリピンでの短期・長期滞在を支援する若年者支援事業を中心に行っている。長期滞在といっても、現地でのんびり過ごすのではなく、現地で事業を立ち上げたり、社会貢献活動をして過ごす。そうした活動を当機関が支援している。最終的には、老若男女が集うコミュニティにすることが目標である。

○当初は、シニア層の長期滞在支援事業からスタートしたが、ある時、不登校の生徒とその母親がフィリピンでの長期滞在体験ツアーに参加したことがあった。その不登校の生徒が、フィリピンの人々と交流して生活を経験するうちに元気を取り戻してゆく姿に接し、その支援の経験と蓄積が若年者支援事業へと発展した。他にも、極度の対人恐怖の人が、フィリピンでの生活を通じて人に慣れたという事例もあった。

○その他の事業として、全国のフリースクールやサポート校を相互に連携するポータルサイトの運営も行っている。自立支援を目的とする学校の情報は点在しがちだが、それらをネットワーク化することで、支援を受けたい人が学校を検索しやすくなるだけでなく、学校相互の連携も進みやすくなるメリットがある。

②現在実施しているグループワーク（あるいはキャリア支援活動や相談）の内容

○当機関では特にグループワークを実施しているわけではない。

○当機関は非営利法人ではないので、カウンセラーに委託して不登校やニートを支援するような事業は行っていない。滞在先のマンションでも、日本語のサポートをするフィリピン人スタッフしかいない。日本人はいるが、それぞれ仕事を抱えているため、サポート業務は行っていない。今後は、当機関に不足している部分を他の支援機関との連携により補い、当機関の施設やツールを使ってゆくことを考えている。

<若年者支援事業について>

○若年者支援事業には、フリースクール等が参加するフィリピンへの短期修学旅行のほかに、就学・就労支援付きの長期滞在コースもある。

○フィリピンでの短期修学旅行に参加する人については、当機関が事前に面接する。ツア

<p>一に不向きな人が混ざらないように配慮している。現地での宿泊は当機関が所有するマンションとなる。日本語によるサポート、治安面などの安全管理体制も整っている。</p>
<p>○長期滞在コースは、就学支援を受けるコースと就労支援を受けるコースに分けられる。長期滞在コースも、住居は当機関が所有するマンションとなる。</p>
<p>○就学コースは、日本人学校やインターナショナルスクール、あるいは地元の学校、大学等への就学を支援するものである。</p>
<p>○就労コースでは、当機関が提携する企業（レストラン、英会話教室、エステ、廃油を使った燃料精製など）で就労体験を行う。ただし、就労ビザを取得していないため、受け取れるのはチップの報酬のみである。就労支援といっても、現地での本格的な就労を目標とするのではない。現実的な観点から、帰国後の日本での就労を支援している。</p>
<p>○就労コースで体験できる作業に、廃油を使った燃料精製がある。いわゆる 3K 職場のような工場なので、日本人はあまり働きたがらない。現地の人々が裸同然で働いているところには、なかなか溶け込めないようだ。</p>

<グループワーク（あるいはキャリア支援プログラム）が参加者にとって役立つと思う点>

<p>○日本で居場所がないと感じている若年者たちが、現地での体験を通じて非常に生き生きとしてくるのが印象的であり、多くのフリースクールからもそのような感想が寄せられる。フィリピン人が温かい国民性をもっているからなのか、開放的な自然環境のせいなのかはわからないが、若年者の心に良い影響を与えているのは確かなようである。</p>
--

③現在実施しているグループワーク等に対する不便や不満

特に言及なし

④今後開発されるキャリア支援プログラムやグループワークに期待すること

<p>○（グループワークではないが）業務上、ニート支援を行っている NPO 法人に多く接する機会があるが、どのような支援をしたらよいのかわからず、戸惑っている機関も少なからずある。例えば、パソコン教室などを通じて PC の基礎的なスキルを身につけることはできても、その他の基本的な素養が身につかず、就労もうまくいかないケースが多いようである。（一般論として）そのような状況に対処できるようなプログラム等があるとよいと思う。</p>

2-2 ヒアリングシートの全体結果

本節では、第 1 章に掲載したヒアリングシートの中で、前節の個別調査結果に反映できなかった側面（裏面問 3 以降）について補足する。本調査では、ヒアリングシートの提出を必

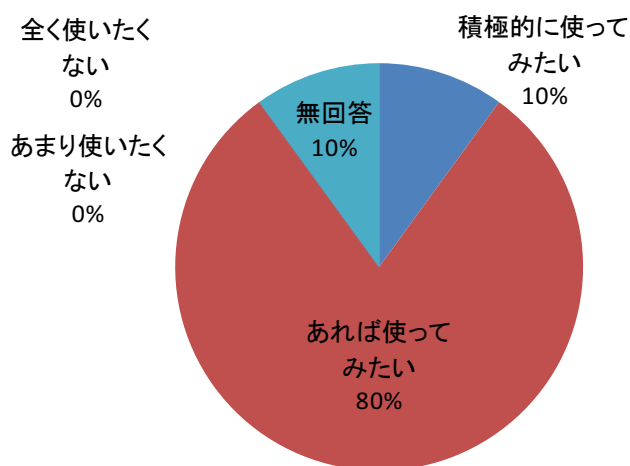
ずしも徹底したわけではなく、聞き取りの中で十分情報収集できた場合には特段提出を求めている。そのため、シートの収集数は5機関（若年対象3機関・女性対象2機関）、10名分に限定されている。したがって、本節の結果は統計的な傾向として解釈するのではなく、本調査のケースの傾向として、限定的な解釈にとどめるべきデータである。

●回答者の属性（シート問5）

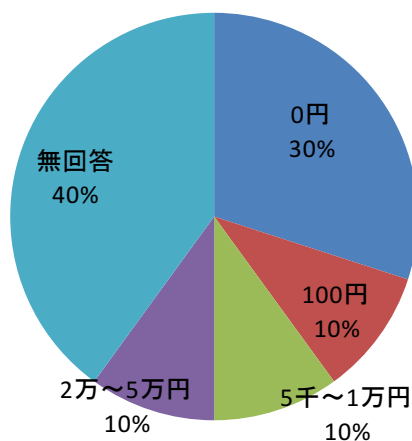
性別：男性6名・女性4名

就業支援経験年数：平均5.1年（無回答2名除く。最短は2年、最長は9年）

●キャリア選択支援プログラムの標準的教材を使用する可能性（シート問3）

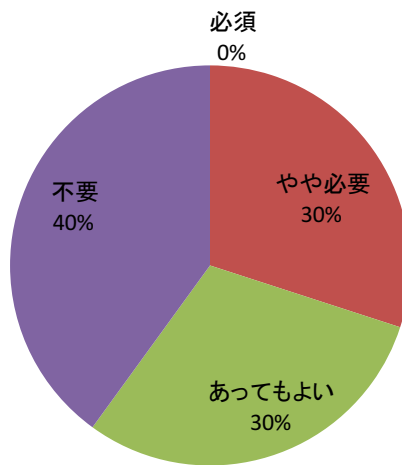


●上記の標準的プログラムの教材1セットあたり支出可能な金額（シート問3-1）

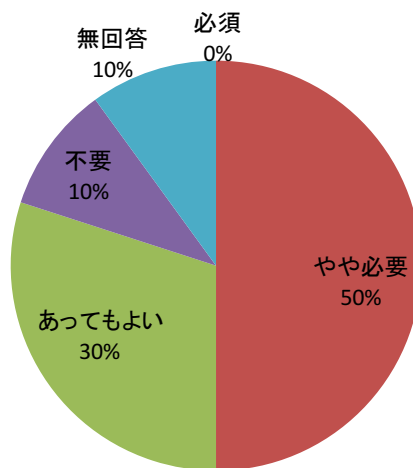


●キャリア選択支援のスキルトレーニング項目の必要性（シート問4）

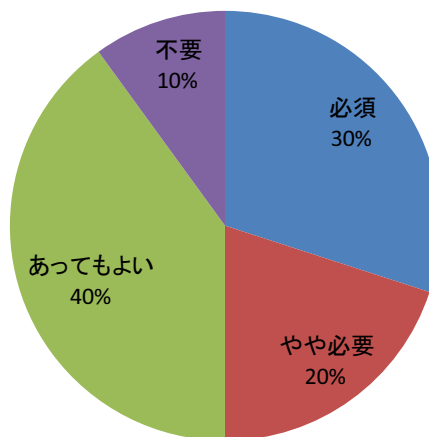
（1）「収入に見合った支出のバランスをとる訓練」



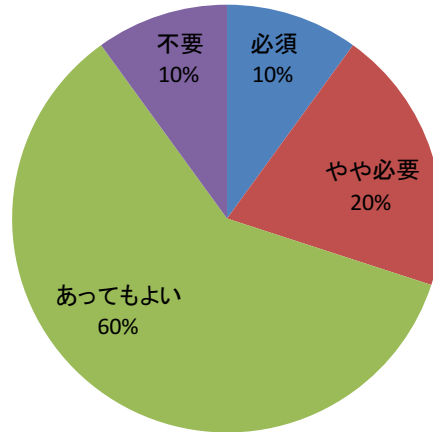
（2）「物事の決め方・選び方の良い例と悪い例を知る」



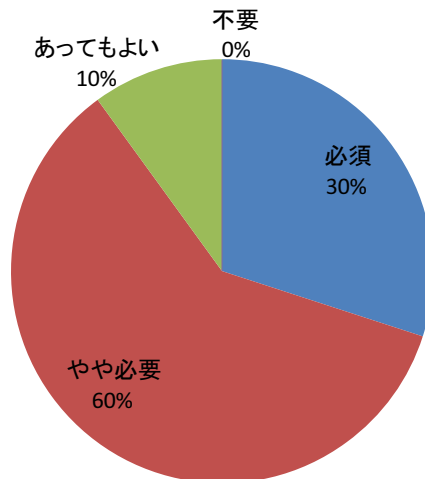
（3）「1日や1週間の時間の使い方に関する現状認識」



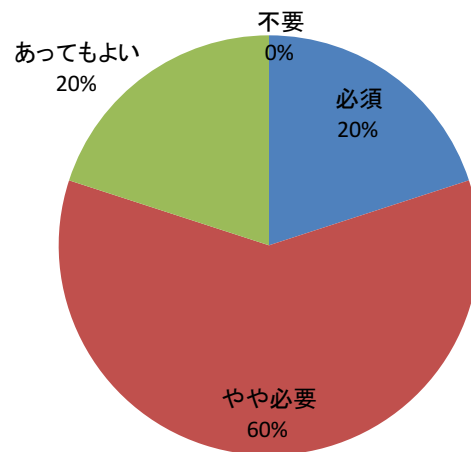
(4) 「社会統計でのジェンダー差の現実を知る」



(5) 「インターネットから情報を効果的に集める訓練」



(6) 「転職後も活かせる、汎用性の高いスキルを知る」



3. ヒアリング調査結果：総括

3-1 キャリア支援プログラムへの参加者と相談機関来所者の特徴

相談機関で行われるキャリア支援プログラムへの参加者と、相談機関そのものへの来所者とは、必ずしも一致しない。前者は後者の一部分である。そこで、以下では両者を分けて記述する。

参加者の特徴：

まず、キャリア支援プログラム等への参加者の特徴としては、若年支援機関と女性支援機関で、参加者の動機が大きく異なる傾向が確認された。若年支援機関の場合、参加者の動機は、対人関係に自信がない、あるいは面接やプレゼンテーションに自信がない等の「コミュニケーションスキルの向上」が中心的である。一方、女性支援機関の場合は、(転職や再就職などの) 目的を共有できる仲間が欲しい、情報交換したい、ネットワークを広げたいという、「人的ネットワークの構築」が目的で来所する人が多い。この違いの背景を推測すると、女性支援機関への来所者層の場合、社会人や30代以降の人が中心であり、基礎的なコミュニケーションスキルが既に身につけており、次のステップとして、人的ネットワークの拡大や構築に関心が向かうからではないかと考えられる。

また、参加者特性に配慮して、グループの構成を行う相談機関も多くみられた。グループの構成の仕方としては、参加者の年代を統一するケース(例えば、20代女性を中心にしたグループ等)や、参加者の目的を統一するケース(例えば、早期の正社員就職を目指すグループ、転職活動を共有する仲間を見つけるグループ等)などが主にみられた。また、本人が是が非にも個別相談を要するほどの緊要度ではなく、グループに入って活動することに特段問題がないかどうかを相談機関側が事前に判断し、参加を決める場合もあった。このような、参加者特性による事前選抜は、のちのグループワークやプログラムを効果的に機能させるためのもと考えられる。一方で、一般的な情報提供を目的とする短時間のセミナーでは、主として座学で行われ、参加者同士でグループワークを行うわけではない。そのため、参加したい人は原則的に誰でも自由に参加でき、主催者側も参加者特性による絞り込みを行わない傾向にあるようである。

来所者の特徴(初来所時の経路)：

相談機関の来所者の特徴として、各機関ではそれぞれの目的(例えば、フリーターやニートの支援、子育て後の再就職支援)に沿った来所者が訪れているという、基本的な情報をまず確認することができた。

さらに、特筆すべき点としては、来所のきっかけとなった経路に関して、インターネットよりむしろ、知人からの口コミ情報やマスコミ等の報道を通じて来所する人が多いと回答し

た機関が数件あったことが興味深い。今回取材した相談機関はすべてホームページを持っており、インターネット上での情報提供に決して不備があるわけではない。しかしながら、来所者にとってインターネット以外の情報源が有力なきっかけになるという点は、相談機関特有の状況が作用していると推測される。すなわち、相談したいと思った人が、信頼できる相談機関を探すためには、良いサービスを提供する（評判のよい）機関を選ばなければならない。その際に、身近な知人が使ったという生の情報や、マスコミ等を通じて紹介された情報の方が、インターネット上の情報よりも、サービスの質を判断する上で安心感があり、有力な情報源として活用されているということである。実際に、今回取材した若年相談機関から聞いた話では、若年者本人が来所申込する前に、マスコミ等を通じてその機関のことを知った保護者が事前に視察にくるとのことであったが、この傾向を象徴する例だと思われる。

3-2 現在実施中のキャリア支援プログラムやグループワークの内容

本ヒアリング調査では、プログラムやグループワークの実施状況について、多くの情報を得ることができたが、本節では、以下に示す観点から多面的に整理してみたい。

プログラムの実施期間：

実施されているプログラムについて、実施期間の長さで整理すると、短期型と長期型に分類できる。

短期型プログラムでは、主に1～2日間のコースで、1日あたり2時間前後のものが多い。目的は、面接対策や職務経歴書の書き方指導のように、目指すべきゴールが比較的明瞭なプログラムや、一般的な情報提供（ガイダンス）を行うセミナー型のプログラムが多い。半日以上以上の時間をかけられる場合には、グループワークが部分的に取り入れられているケースもある。

一方、長期型プログラムは、若年相談機関に多くみられる形態であった。参加メンバーを事前に固定した上で、参加者は週2～3回程度通所し、約1ヶ月半かけて、総合的に就職活動の支援を受けるという仕組みである。このプログラムの中には、先の短期型プログラムが複数組み込まれている場合もあるが、長期型プログラムの参加者は短期型プログラムの参加者とは独立しており（より正確には、別々に参加者の募集が行われるため）、基本的には交流がないようである。特徴としては、長期間の中で個別相談も含めたきめ細かい就職支援を受けられること、長期間かけてじっくりと行動変容を促すプログラムであることである。そのため、プログラムやワーク後の振り返り（すなわち、本人の行動変容を示す言動や態度の発露）を重要視している。しかし、途中で就職先の内定が得られない限り、原則として長期間の参加が必要となるため、経済状況にある程度の見通しがつかなければ参加できないというデメリットもある。本来、参加すれば大きな効果を期待できる対象者であっても、就職への緊要

度が高いために参加できないというケースもありうるのである。

グループワークの導入状況：

全体として、各種のキャリア支援プログラムの中で、必要に応じてグループワークや個人ワークを実施するという姿勢の相談機関が大半であった。グループメンバー間の打ち解け方や状況を判断し、柔軟に実施しているとも言える。

実施されている内容は、価値観を調べることや、職業や産業の関係を知ることなど、単一の効果や目的をもった個々のワークが中心で、統合的なガイダンスという視点から開発されたツールは使用されていないようであった。

グループワークの導入失敗例についてはあまり聞く機会がなかったが、一件だけ聞くことができた。それは、あるワークを実施したところ参加者の評判が芳しくないために、別のセミナー（面接対策など、目指すべきゴールが明瞭なセミナー）に置き換えたという事例であった。そのようなケースには様々な原因が考えられる。例えば、ワークの内容が現実的でないこと、ワークから得られる意義が明確でないこと、実施担当者の理解不足による問題（本人の能力的な問題というよりむしろ、実施説明書の不備など外的な原因である可能性が高い）、参加者同士の目的のずれ等が考えられる。面接対策や職務経歴書の書き方を指導するセミナーなど、目指すべきゴールが明瞭なセミナーは、参加者の合意や評判も得やすく、実施のイメージもつかみやすい反面、ガイダンスの内容が一面的となり、他の相談機関との差別化を生み出しにくい。理想としては、上記のセミナー以外にもグループワークを用いたコース等を付加することで、グループワークのダイナミックな特性を活かした、参加者の深い理解に働きかけるような総合的なガイダンスを実施することが望ましいように思う。

内容の分類（実施対象層別）：

キャリア支援プログラムやワークは、実施対象層の違い（若年者、女性）によって明確に分けられる。また、若年者の場合は、就業へのレディネスの程度によって、利用可能なプログラムをさらに細分化できる。それを整理したのが図2である。

まず、女性（再就職希望者、転職希望者など）を主な対象としたプログラムやワークの特徴は、達成される目的が比較的明確なものが多いと言える。例えば、自分の価値観の理解、ライフラインの作成を通じた自分の半生の理解、一日の時間の使い方、その他目的が明確なワーク類（就職・転職実現までのアクションプランの作成など）がある。利用者側である女性来所者のニーズが比較的限定されたものであるため、結果としてそのニーズに即したワークが展開されているようである。参加者は、「どのようにして（家庭生活または自分の自由な生活と両立させて）働くか」というワークスタイルのあり方を主題に据えている場合が多いため、若年者の分類にみられるような基礎的な就業レディネスはクリアしており、その次の段階でぶつかる壁に対応したプログラムが提供されていると言ってよいだろう。

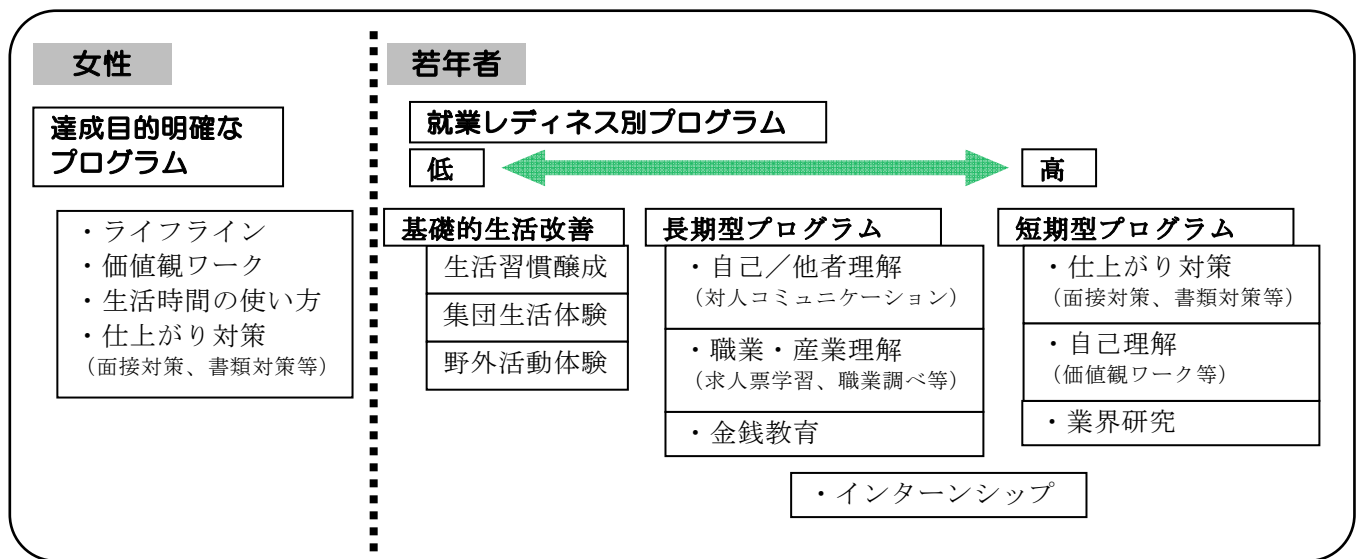


図2 内容の分類（実施対象層別）

若年支援機関で展開されているプログラムやワークの場合、キャリア発達の段階や、就業レディネスの段階に対応したプログラムが展開されているという特徴があり、その点が女性支援機関でのプログラムとは大きく異なる。なぜなら、若年支援機関が対象とする若年者は、ニートやフリーター、一般の若年求職者や、現役の学生（大学3～4年生）等で、置かれた状況や発達段階が様々であるからである。

まず、就業レディネスが低い段階の若年者には、就業以前に社会生活を営むための基礎的な生活力を醸成する必要がある。早寝早起きの習慣づけや、集団生活に居心地の良さを見いだす体験、野外でのボランティアや農作業など、本人にとっての非日常的な体験などがプログラムの一例である。また、そのような体験を通じて、生活改善以外にも、周囲にいる他者との人間関係の構築や、他者の行動を思いやり、想像することを学ぶ段階でもある。この段階では、就業への明確な方向づけはまだ行いにくいと考えられる。

続いて、中程度のレディネスの若年者には、自己と他者との距離感など、社会生活に欠かせないコミュニケーションスキルを訓練する段階がある。このような訓練は、短期的なプログラムでは行動変容のための時間が不足するため、長期間かけて醸成することが望ましいものである。また、就業への方向づけを行うために、求人票について学習したり、職業や産業の基礎的な構造を理解を行うプログラムも入る。また、就業の方向づけからは少し外れるが、将来の経済的自立を見越した金銭教育のプログラムも、この段階に位置づけられる。

就業レディネスが高い段階の若年者では、自分の価値観やワークスタイルを知るための自己理解や、職業研究を発展させた業界や産業の研究、仕上がり対策としての面接訓練などがある。これらは、女性支援機関のプログラムとも部分的に重なるが、就職を目前に控えて具体的な活動をしている段階であるため、置かれた状況が似ているからとも言えるだろう。インターンシップなどの啓発的経験は、就業レディネスの中～高段階の中で連続的に位置づけ

られて実施されていると考えられる。

以上のような就業レディネス別プログラムは、現場では必ずしも明確に区分されて実施されているわけではない。例えば、長期型プログラムの中であっても、応募書類の書き方などのいわゆる「仕上がり対策」が早期に実施されることがある。それは、目前に迫った就職試験への対策という目的もあるが、一方で、就職活動そのものへの自信を身につける目的で実施されることもあり、広い意味で「自己理解」を促すための活動の一つとも言えるだろう。

内容の分類（プログラムの目的別）：

本節の最後に、キャリア支援プログラムやワークを「プログラムの目的」という観点から整理してみたい。

支援プログラムを大別すると、自己理解を目的としたプログラム、職業・産業理解を目的としたプログラムに分けられる。さらに、自己理解にも職業・産業理解にも影響を及ぼすような、「就業イメージ理解」を目的としたプログラムの存在をここに提起したい。それらの関係を図示したものが図3である。

自己理解を目的としたプログラムは、自己と他者との関係の理解や、ライフライン等を用いた過去の振り返り、自己の価値観理解など、自己を含めた人間理解に重点を置くプログラムが主体となっている。

職業・産業理解を目的としたプログラムは、自分の興味がもてる職業情報を調べる学習や、求人票の構成や実際の求人の有り様を知る学習、発展形としては産業全体や業界の関係を理解するものが主体である。これから就業しようとする社会のあり方を理解し、学習することが目的である。

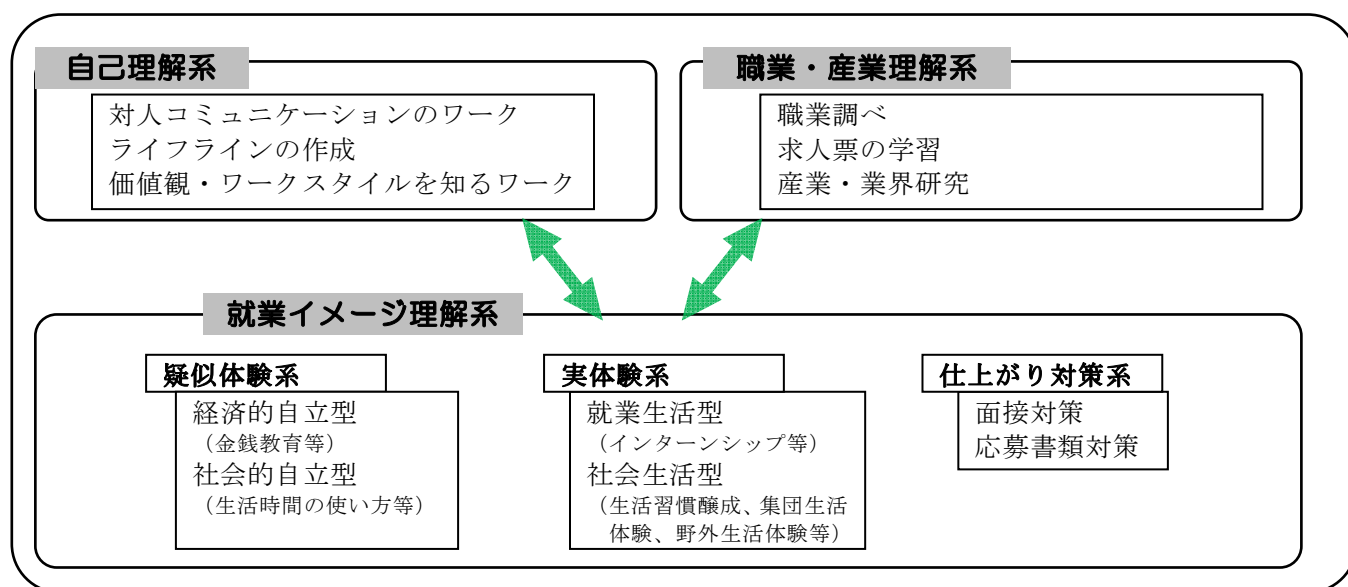


図3 内容の分類（プログラムの目的別）

就業イメージの理解を目的としたプログラムについては、内容や目的の違いから3つのカテゴリーに分けられる。一つは、疑似体験によって就業イメージを理解するプログラムで、経済的自立の疑似体験（金銭教育など）と、社会的自立の疑似体験（生活時間の使い方を学ぶなど）とに分けられる。第二に、実体験によって就業イメージを理解するプログラムがあり、就業生活をイメージする型（インターンシップなど）と、就業生活以外の社会生活をイメージする型（集団生活での居心地の良さを体験するなど）に分けられる。第三の内容は、面接対策や応募書類の書き方指導など、仕上がり対策の一環として行われるプログラムである。厳密には、就業イメージというよりも、就職活動のイメージの醸成に近いプログラムである。

以上の、自己理解、職業・産業理解、就業イメージ理解という3つの体系は、就業イメージ理解という大きな土台を介して、相互に連携している。例えば、「就業イメージ理解」の中で、インターンシップなどの就業生活や、集団生活に慣れる体験等を通じて、職業人生を生きる自信が高められると、それは「自己理解」での活動に良い影響を与える。さらに、そのようなインターンシップなどの活動が、社会や経済活動の成り立ちを知るきっかけになるとすれば、「職業・産業理解」へも影響を及ぼすことになる。このように、3つの体系は相互に連携することで、強力なガイダンス効果を生むのである。

今回のヒアリング調査の中で、この3つの体系それぞれに相当するプログラムを取材することができたが、全体の印象として、3つの体系の中で最も充実していたのが自己理解系プログラムであった。それに対し、職業・産業理解のプログラムはやや少なめであった。就業イメージ理解のプログラムに関しては、仕上がり対策に重点が置かれているものの、その他の領域の充実度は各機関によって偏りやばらつきがみられた。特に、疑似体験系のプログラムが少ない点については、今後の開発の必要性を強く感じるものであった。

3-3 現在実施中のキャリア支援プログラムやグループワークに対する提供者側の感想

本節では、相談機関が現在提供しているキャリア支援プログラムやグループワークについて、実施担当者自身による感想をまとめてみる。現状で満足している点と、今後改善したい点について分けて整理したい。

まず、現状のプログラムの良い点や満足している点については、参加者自身の意識の変化や否定感情の緩和といった、精神的充足の側面についての回答が多く得られた。例えば、「意欲が向上し、自信がつき、自己否定の感情が緩和される」「参加者の視野が広がる」「プログラムでの作業を通じて自己理解が進む」「プログラムを通じて同じ悩みをもつ他者の存在を知って安心し、自信を持てる」「様々な生活体験を通じて、精神的な充足感が得られる」といったものである。このような感想が多い背景の一部には、実施されているプログラムの多くが、自己理解を促すプログラムであることにも起因すると思われる。ほかにも、プログラムを通

じて実際の就労や職業選択への後押しになるという感想もあった。いずれにせよ、参加者の望ましい行動につながるための意識の変化がもたらされた場合に、プログラムの実施担当者は満足を得ているようである。

一方、プログラムの不満や改善点については、様々な意見が得られたが、要因の違いによって大きく3点に分類できる。一つは参加者要因で、参加者の制御に問題が生じたケースである。例えば、「参加者の目的やレベルにばらつきがあってやりにくかった」、「参加者間で盛り上がり具合が異なっていた」などが報告されている。第二は、プログラム要因で、プログラム自体の限界や不備によって効果の低減、あるいは問題が生じたケースである。例えば、「そのプログラムだけでは参加者の望ましい行動変容との結び付きが困難だった」、「営業職や事務職などの仕事のリアリティを伝えられるようなツールやプログラムが存在しない」、「長期間を要するプログラムでは、参加者の経済的負担へのさらなる配慮が必要」、などの感想があった。また、ワークの指針自体に不備がある場合や、出典が不備であるために効果の信頼性に疑問を感じるという感想もあった。第三には、実施担当者要因があげられる。意見として得られたのは、「ベテランから初心者まで使えるような共通ツールがあるとよい」というものであった。ベテラン担当者は自分の使い慣れたツールやワークを持っているが、経験の浅い担当者にはそのようなものがない場合があり、つまりは、経験の差を多少埋められるような、最低限の教育的効果を保証できるような共通ツールがあるとよいという意見であった。

まとめると、プログラムやグループワークは、「参加者」、「実施担当者」、そこで展開される「ワーク」という3要素が動的に作用して展開されるものであり、その展開状況を完全に予測したり制御したりすることは難しい。時には、実施担当者にとって予測のつかない事態が起こる場合もある。しかし、プログラムやワークの成功可能性を高めるためには、その3要素の条件を少しでも好条件にそろえていく必要がある。既に、いくつかの相談機関で試みられていることでもあるが、例えば、参加者のレベルや目的のバラつきをできるだけおさえて均一にし、プログラムの成果を共有できる雰囲気高められるようにする方法もある。あるいは、実施するグループワークの手順やマニュアルを整備したり、ベテランでも初心者でも使えるような、実施担当者の経験年数に依存しないための環境整備も必要だと思われる。

3-4 今後開発されるキャリア支援プログラムやグループワークに期待すること

将来開発するプログラムやグループワークへの期待についても、様々な意見が提起された。主に、若年者用に開発するプログラムに対する意見について以下にまとめる。最初に、今後の開発への期待に関連する事柄として、第2章2節で示したヒアリングシートの結果についての解説を行ってから、各論に移る。

ヒアリングシートの結果から：

まず、キャリア選択支援プログラムに標準的教材があった場合、使ってみたいかという項目では、ほぼ全員が使ってみたいという意見であった（シート問3）。

標準的教材1セットあたりの希望金額については、無料もしくは無料に近い金額（0円、100円）を希望する機関と、5000円以上の支出でも構わないとする機関とに二極分化した（シート問3-1）。しかし、無回答も多いため、値段の問題よりも教材の現物を見なければ判断のしようがないという意味も暗に含まれていると解釈できる。

キャリア選択支援スキルトレーニング項目（6項目）についての必要性の判断（シート問4）については、各項目で特徴的な傾向が得られた。「必須」と「やや必要」を合計したものを「必要性」としてまとめたときに、最も必要性が高く評価された項目は、「インターネットから情報を効果的に集める訓練」であり、二番目に高く評価された項目は「転職後も活かせる、汎用性の高いスキルを知る」であった。これらについての個別意見は後述の各論で述べる。

次に、「1日や1週間の時間の使い方に関する現状認識」、「物事の決め方・選び方の良い例と悪い例を知る」が続いた。前者の、時間の使い方の現状認識について、ある若年者相談機関の意見によると「必要ない」とのことで、その理由は、若年者は時間に比較的余裕のある人が多く、効率的に時間を使う必要性に迫られていないからとの話であった。また、後者の物事の決め方については、ヒアリングの中で特段に意見を得ることはなかった。そのような内容のツールがあっても邪魔にはならないだろうという判断だったようだ。

あまり必要性を高く評価されなかったのが、「社会統計でジェンダー差の現実を知る」と「収入に見合った支出のバランスをとる訓練」であった。前者についてはイメージがつきにくくやや唐突な印象もあったようだが、不要というよりは、「あってもよい」という判断が多く得られた。一方で、後者の「収支バランスの訓練」については「不要」という回答も多かった。その程度のことは既に身につけているはずなので、トレーニングする必要性はないという意味である。

しかし、「収支バランスの訓練」について、当事者である若年者は必ずしも上記の見方をしていないのではないかと思われる証拠もある。筆者は、若年相談機関に通う若年者を対象とした非公式の予備実験を行い、収支バランスを考えさせるワークシートを実施し、最後に感想を聞く試みを行った。この実験では、参加者が20名程度と少なく、使用したワークシートの完成度も高くはなかったが、結果として「やってみると意外に収支バランスを考える必要性を感じた」という意外性を述べた感想が多く寄せられた。こうした事実を考慮すると、収支バランスの訓練も、内容次第では十分機能する可能性があるのではないかと考えられる。しかしながら、プログラムの参加当事者ではなく、実施担当者側の意見として「不要」という見解が得られたことは貴重であり、今後、開発する内容や項目についてはさらなる精査を行う必要があるだろう。

コミュニケーションスキル等の汎用スキル向上への期待：

ヒアリングシートにもあったように、「転職後も活かせる、汎用性の高いスキルを知る」トレーニングに対する評価が高かった。特に、「人間関係の構築やコミュニケーションなど、どの社会に出ても必要な汎用スキルの重要性を学べるワークが望ましい」という意見を多く耳にした。コミュニケーションスキルを高めるワークは、既にいくつかの相談機関で実践されていることだが、それでもなお、コミュニケーションスキルの訓練に対する期待は大きいようであった。特に若年者の場合、就職につながるスキルの向上という点、まずは資格取得につながる勉強をイメージしやすいようなのだが、実際に社会に出て必要となるスキルはそのような具体的な資格ではなく、むしろ、年代や考え方の異なる人たちとコミュニケーションできる能力であり、それを高める訓練が必要だとの話であった。

職業や仕事の実像を想像させるワークやロールプレイへの期待：

今回のヒアリング調査では、職業や職業人生を送るロールプレイのモデルの一例として、カナダで実施されているツールの説明書を持参し、その内容を簡単に説明しながら感想を聞くことを行ったのだが、どの機関でもおおむね肯定的な意見を聞くことができた。しかし、実施する際には条件が二つあり、一つは、目先の就職に対しての緊要度が低い状況下で実施する方が望ましいこと（大学生であれば4年生ではなく、1～2年生あたり）、もう一つは、長文読解や勉強への抵抗がある若年者に配慮し、ワークシート等の見た目の文字数をできるだけ少なくすること等の意見が得られた。

一方、職業ロールプレイに対する懐疑的な見方として、まずは応募書類の書き方や自己分析などを通じて参加者に自信をつけさせる方が先決だとの意見もあった。しかしながら、この意見は職業ロールプレイの存在自体を否定するものではなく、参加者の置かれた状況に合ったプログラムを柔軟に実施すべきだという意見と同等だと思われる。

また、職業や仕事のリアリティや正確な情報を若年者に伝えたいという現場の希望も聞くことができた。例えば、若年相談機関では「職業人による生の声が聞けるようなプログラムは好評を得ている」という意見が多くあり、実際に現場で行われているプログラムにおいても、若年者と職業人との接点を結ぶようなプログラムの企画を非常に重視していた。その延長線上で、「インターンシップを行う前に、営業職や事務職の仮想体験ができるようなツールが欲しい」という意見もあった。テレビドラマ等で伝わる仕事のイメージが、必ずしも正しくないことを実感してもらいたいという現場の考えがあるようであった。

その他の意見：

その他にも、インターネットでの情報収集の仕方を指南するプログラム、金銭教育、労働の意義を教えるプログラム等の必要性を訴える意見があった。インターネットについては、ヒアリングシートで必要性を尋ねたときにも最も高く回答された評価項目である。

インターネットでの情報収集に関しては、「最近の若年者は、PC を使いこなせる人も多くなっているが、個人的な趣味に関する情報収集はできても、肝心の就職活動に必要な情報収集の仕方や情報の良し悪しを判断する力は意外と身につけていないケースがある」とのことであった。

金銭教育に関しては、既にある若年相談機関では実践されていたが、社会人になる前に独り暮らしにかかる経費など、経済的自立の知識を身につけてもらいたいという意見を様々な相談機関から聞いた。

また、労働の意義を伝えるプログラムについても賛成意見が根強くあった。学校を卒業したら就職するのが当然だという感覚を身につけるようなワークが欲しいという意見や、紙芝居やテレビ番組のような形で、労働の意義を伝えられるようなものが欲しいという意見もあった。

プログラム修了後の形態として、参加者本人が持ち帰って振り返りができるようなシートが欲しいという意見は多数あった。プログラムを実施した後の成果を顕在化させることが重要だと言える。

一方、ツールやプログラム全体に対する否定的な意見として、フリーターなど、既に社会人になった人たちを支援するツールには意味がない（教育的な効果が期待できない）という意見もあった。同様に、女性の再就職を支援する現場で聞かれた意見だが、子育てや家庭生活と仕事との両立という実状をかんがみると、就業時間などの制限も多く、職業選択の幅は決して広くはない。したがって、求人・求職の可能性の低い職業について考えさせるようなワークや情報提供は不要との意見もあった。これらの意見からは、社会人を支援するツールやワークは一切不要だという極論も聞こえてきそうだが、必ずしもそうではない。例えば、フリーターなどの既に学校を卒業して社会に出た人たちは、在学中の若年者と比べて、確かに、職業選択に対する制限や諸条件が多い対象層である。しかし、そうした制限や条件の多い状況は、キャリアガイダンスの本来の力が試される場であり、チャンスでもある。様々なガイダンスツールやプログラムを活用することで、職業選択の制限を乗り越えられるような手段や方法を提案することも可能である。うまくゆけば、今まで本人が独力では考えつかなかったような選択肢が現れ、新たな職業選択の道が見えてくる可能性もある。

4. 今後の展開：キャリア支援プログラムの開発へ向けて

4-1 目指すべき方向性

最後に本節では、今後開発する若年者用キャリア支援プログラムについて、前節までの調査結果を踏まえた上で、開発の方向性をまとめておきたい。実際には、実現可能な部分とそうでない部分も出てくるだろうが、理想としての形態を優先して記述することにする。ここでは、対象層別にプログラムを分類した前章の図2と、目的別にプログラムを位置づけた図3を出発点として具体的に考えてみたい。今後プログラムを開発するためには、対象層の就業レディネスの程度（図2）と、プログラムの目的（図3）をそれぞれ明確化し、適切なポジショニングを行う必要があるからである。

まず、前章の議論から、若年者支援の各相談機関のプログラムの位置づけを再確認してみる。図2では、若年者対象のプログラムを、対象層の就業レディネスの高さに応じて3つの段階に位置づけた。図3では、ガイダンスの3つの目的に沿って、プログラムを整理した。この2つの図の要素を相互に組み合わせ、若年者対象の6機関（A・D・E・G・H・I機関）を位置づけたのが図4である^{3 4}。各機関が提供するプログラムには、重なりもあれば、棲み分けのできている部分もある。一方で、ガイダンスの提供が不十分な分野も残されている。

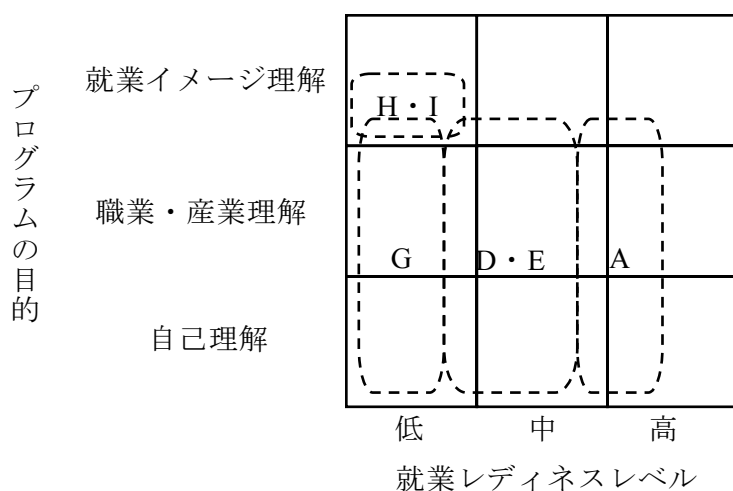


図4 本調査対象の相談機関が行っているプログラムの位置づけ

³ ここでは、今回のヒアリング調査で得られたプログラム内容に基づいた図示を行っている。しかし、各機関の中には、これ以外にも様々な対象層へ様々なプログラムを展開しているところも多くあった。各機関の厳密な業務範囲を示すと複雑になるため、ここでは簡略化して示している。その点に留意していただきたい。

⁴ 他にも、この図で留意すべき点が2つある。一つは、「就業レディネスレベル」は低～高への順序性を持つが、「プログラムの目的」の3つには順序性がなく、独立したカテゴリであること。もう一つは、就業レディネスレベルを便宜上3等分して図示しているが、実際の母集団としては「中」レベルに相当する若年者の数が、「低」や「高」レベルに属する人数よりも多いことが見込まれる点である。

次に、今後開発するプログラムについて考察してみたい。

第一に、就業レディネスの側面をレベル別に検討する。まず、レディネスの高い対象層向けの場合、既に仕上がり対策やインターンシップ等のプログラムが各機関で充実している。そのため、新たな概念を打ち出したプログラムを新規開発し、投入する緊急性はやや低い。一方で、レディネスの低い対象層向けの場合、就業以前の問題として基礎的な生活習慣の体得（早寝早起きの習慣づけ等）を目指しており、職業や仕事を志向する段階の支援ができない状態にある。そのため、生活改善や野外体験など、キャリアガイダンスの本来の守備範囲からやや離れた支援内容が主たるものとならざるを得ない。したがって、レディネス中程度の対象層向けのプログラムの充実に焦点をあてるべきではないかと考える。多くの若年者はこのレベルにおり、数の上でもプログラム展開の効果が見込まれるからである。

第二に、プログラムの目的の側面を考察する。図3の「自己理解系」「就業イメージ理解系」「職業・産業理解系」という3つの分野について、一つずつ検討してみたい。まず「自己理解系」プログラムの場合、既に多くの実績と種類があり、新たなプログラムを投入する緊急性は低いと思われる。次に、「就業イメージ理解系」のプログラムの場合、面接対策等の仕上がり対策は既に多く行われているほか、インターンシップなどの実体験の実績も増えてきている。一方で、疑似体験によるプログラムは、まだ種類や実績が少なく、今後充実すべきテーマであると考えられる。インターンシップなどの実体験では、長い職業人生の歩み方や長期的な見通しを得ることが難しいのに対し、疑似体験の場合、開発内容にもよるが、どのような問題に対処できる可能性がある。最後に、「職業・産業理解系」プログラムの場合、「自己理解系」と比べて相対的に実施数が少ないものの、例えば、インターネット等を利用した職業調べや業界研究などの実績は、近年伸びてきている。したがって、「就業イメージ理解系」のプログラムの中で、職業・産業理解と結び付きの強い（あるいは部分的に重なるような）プログラムを実施できれば、実施数の不足を補うことも可能ではないかと考える。

以上をまとめると、「就業レディネスが中レベルの若年者層を対象とした、就業イメージ理解を促すプログラム」という位置づけが、必要とする対象層が最も多く、ガイダンスプログラムの偏在を調整するのに適していると結論づけられる。単純化すると図5のようになる。しかし、実際にプログラムが開発され、活用される段階になると、必ずしも想定していた目的や対象者レベルにおさまらないような活用の実態が出ることも予想されることから⁵、矢印に示すような、周辺領域への拡大も視野に入れた開発を今後進めるべきだろう。

⁵ このような例は、現存のプログラムにも頻繁にみられることである。例えばインターンシップの場合、就業イメージ理解だけにとどまらず、職業・産業理解や自己理解にも影響を与える。別の例では、就業レディネス中レベルの人が早目に面接対策や履歴書の書き方指導などの仕上がり対策を受けることで、就職活動への意欲や自信がわき、それが自己理解へ良い影響を及ぼす。この点は今回のヒアリング調査の中で報告されている。

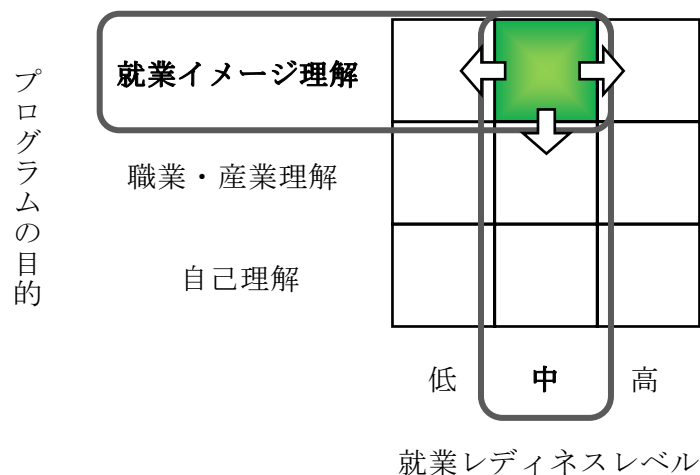


図5 プログラム開発の方向性

4-2 プログラムの展開案

最後に、具体的な展開案について考察してみたい。

先の図3では、就業イメージ理解の疑似体験系のプログラムについて、経済的自立型と、社会的自立型の2つに分類した。この部分をさらにふくらませて詳細化したのが図6である。就業イメージ理解を促進するプログラム案の中で、上部に位置するものは、職業生活や職業人生を主題としたもので、「職業・産業理解」にもやや近い内容である。下部に位置するものは、職業色がやや薄まった内容で、一般的な社会人としての生活力や自立を主題としている。これらはすべて実施する必要はなく、利用者のニーズやレディネスの段階に応じて、自由にプログラムに参加できるのが好ましいのではないかと考える。また、実施方法に関しては、PCなどで独力の作業で完結するような方法も考えられるが、グループワークや集団でのゲームを通じて、フェイス・トゥ・フェイスのコミュニケーションを行い、自己表現の方法を学びながら実施できることが理想である。グループワークには、グループ間で各自の体験を共有できるほか、参加者相互の交流によって様々な意見交換がなされ、一人で行うよりも質の高い体験ができる等のメリットがある。さらに、疑似体験だけで終わらせるのではなく、例えば、実際の職業人との交流をプログラムの中にも含めることができれば、就業イメージを現実の就業と結びつけることができ、教育効果がより高まると思われる。

以上、本稿では、キャリア支援プログラムに関するヒアリング調査の概要や結果を記述してきた。また本章では、将来の開発様式についても記述を行ったが、この段階ではまだ具体像への投影が十分ではない。今後の検討過程の中で、対応する学習内容や知識をより精緻化し、さらに詳細な図面を作ってゆく必要があると考えている。

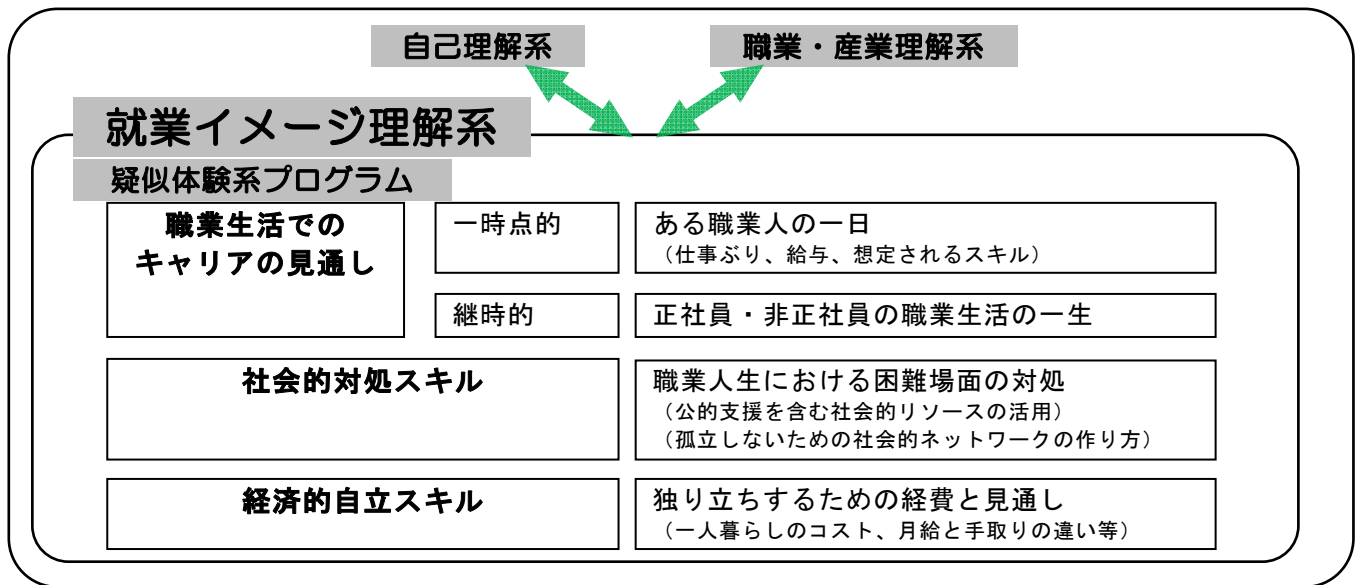


図 6 プログラムの展開案

JILPT 調査シリーズ No.62

相談機関におけるキャリア支援プログラムの実態調査

— キャリア選択支援ツール開発のために —

発行年月日 2009年6月25日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2009 JILPT

* 調査シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)