

第3編 試行実施結果報告書

第1章 治療と職業生活の両立支援

本試行実施結果報告書は、固有の支援の現場をより具体的に感じ、ご理解頂くために、試行実施対象者の方の了承を頂いた上で、キャリアコンサルティングの状況や前後の変化について、相談者のアンケートやインタビューをもとに、出来るだけ具体的に記載しております。

第1節 試行実施概要

<試行実施者概要>

試行実施者	主な活動領域
CC1	行政機関・企業
CC2	教育機関・企業

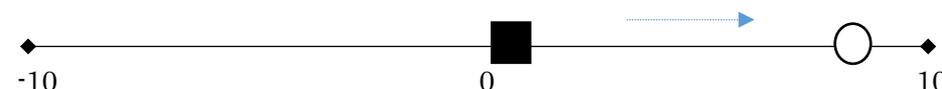
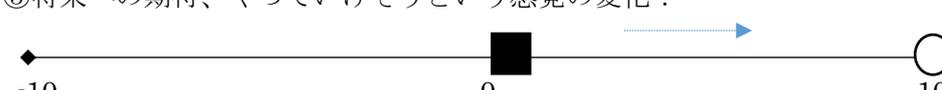
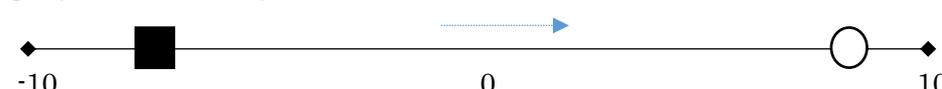
<試行実施対象者概要>

試行実施者（CC）／ 試行実施対象者（CL）		来談時（2018年8月～10月）の体調と状況
CC1	CL1 （女性、50代）	<ul style="list-style-type: none"> ・卵巣がん、子宮体がんの経過観察中。治療の後遺症と思われる影響、および長距離通勤で心身ともに体調が芳しくない。 ・派遣社員として事務を担当。派遣契約が12月末迄であることもあり、将来のことや生活に不安を抱えている。
	CL2 （女性、30代）	<ul style="list-style-type: none"> ・乳がんの治療中。治療をしながら、仕事を継続している。 ・中小企業にて事務全般を行っている。当初は、会社側の理解もあり勤務日の配慮があったが、周囲の社員と同じように働くよう求められるようになり、転職を強く意識している。
CC2	CL3 （女性、30代）	<ul style="list-style-type: none"> ・2017年に結婚式3ヶ月前に乳がんの告知を受け、手術・治療。現在もホルモン治療を継続中。再建手術の合併症などもあり、6回以上の手術を実施。 ・1年程休職しながら治療をしていたが、6月末に不本意ながら退職をし、体調面、経済面と今後のキャリア形成に不安を感じている。
	CL4 （男性、50代）	<ul style="list-style-type: none"> ・1年程前に告知。慢性骨髄性白血病の治療をしながら、継続就業中。 ・社内で治療と仕事の両立支援がオープンになっておらず、もどかしく感じている。また社内でがん患者同士繋がりたいと希望はあるが、上司と人事、産業保健スタッフ以外には自身のことは伝えていない。
	CL5 （男性、50代）	<ul style="list-style-type: none"> ・胃がん、大腸がんを併発し、手術と同時に人工肛門装着。装着期間9ヶ月の長期療養を経て、職場復帰。 ・周囲の理解はある。一方で、体力の衰えや定年退職後のキャリアについては漠然とした不安がある。

第2節 試行実施の結果

＜相談者の変化 キャリアコンサルティングを受けて＞

変化と感想のうち、「①気分・気持ちの変化」、「②人生への満足度・充足度の変化」、「③将来への期待、やっていけそうという感覚の変化」については、試行実施前と試行実施後でどのように変化をしたのかを、相談者自身に20段階（-10～0～10）で評価をして頂いたものです。試行実施前は「■」、試行実施後は「○」と表記しています（巻末資料1「相談者アンケート原本（治療と仕事の両立支援）」を参照）。

対象者	変化
CL1 (全3回)	①気分・気持ちの変化： 
	②人生への満足度・充足度の変化： 
	③将来への期待、やっていけそうという感覚の変化： 
	<ul style="list-style-type: none"> ・モヤモヤした感情を言葉にし、それを丁寧に聞いて頂けたことで、頭の中が整理出来た。それにより自分自身が落ち着いていくように感じた。 ・キャリアコンサルタントから様々な質問を受け、それについて答えていく過程の中で頭の中が整理され、そして自然と「今何をすべきか」「優先するのは何か」ということが徐々に見えてきた。 ・その後、キャリアコンサルタントから教えてもらった優先順位付けの方法を実践する中で、今まではとても無理だと思っていたことが、作業を細分化する中で出来るのではないかという気になってきて安心感を覚えた。
CL2 (全3回)	①気分・気持ちの変化： 
	②人生への満足度・充足度の変化： 
	③将来への期待、やっていけそうという感覚の変化： 
	<ul style="list-style-type: none"> ・自分の抱えた思いを吐き出すことによって、すっきり出来たことが多かった。話すことによって冷静に分析出来たこともあり、それによって今まで気づいていなかった選択肢がまだまだあることに気づいた。治療をしながらどのように自分自身のこれからを考えていくのか、改めて腰を据えて考えようと思った。

CL 3 (全3回)	①気分・気持ちの変化：	
	②人生への満足度・充足度の変化：	
	③将来への期待、やっていけそうという感覚の変化：	
	・最初は不安や焦り（治療しかしていない、社会人としてこれでいいのか、以前の自分に戻りたい）があったが、話すことで焦らなくてもいい、と思えるようになり、楽になった。治療を頑張っている自分を認めてあげられた。 ・以前の自分に戻るのではなくて、新しい自分になりたいという思いが強くなった。 ・漠然と抱えていた不安や悩みについて、これからの方向性が見えてきた。 ・自分のこれまでの経験を話すことで、自分の人生観や大事にしていることを改めて認識出来た。今後のキャリアに活かしていきたい。	
CL 4 (全1回)	①気分・気持ちの変化：	
	②人生への満足度・充足度の変化：	
	③将来への期待、やっていけそうという感覚の変化：	
	・職場でのカミングアウトについての話題になったが、これが出来るか否かで状況が大きく変化すると思う。告知後一年以上経ったが、前向きに検討したいとつくづく感じた。	
CL 5 (全2回)	①気分・気持ちの変化：	
	②人生への満足度・充足度の変化：	
	③将来への期待、やっていけそうという感覚の変化：	
	・これまでの経験を自由に語ることによって、気持ちの整理が出来た。どん底から光が見えたというような大きな変化はなかったが、改めてこのままで	

	<p>いいのかなと、自分自身や自分の生き方を肯定する気持ちが強まった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日々を大切に生きていきたい。 ・がんはもはや特別な病気ではないということに改めて思っていた。がんであること自体が特別な問題ではないし、そのこと自体が躓く要素ではないと思った。
--	---

<相談者の感想 今後支援を受けるとしたら、どのような支援を受けたいか>

対象者	望ましい支援内容
CL1	・就職活動、公的制度の申請方法などについて、もう少し話が聞けるとよい。
CL2	・まずは、3回のキャリアコンサルティングを経て出てきた様々な選択肢を深めていきたい。また、今後のさらなる自立に向けて、どのようなことを考えていけばよいのか整理したい。
CL3	・日頃困っていることや悩んでいることを、気軽に、自由に話せる場があると嬉しい。話すことで、自分が何を悩んでいるか、何が問題か、何が大事なかが分かるし、周りも見えてくる。
CL4	—
CL5	<ul style="list-style-type: none"> ・がんからの仕事復帰も一つの転機であるが、自分の定年退職時に、改めて自分を見直す機会として利用したい。 ・年金収入と支出の折り合い、公的補助を受ける場合のシミュレーションなどの実務的相談が必要となるのでは。

<試行実施結果>

対象者	相談者への関わり方	相談者にみられた変化
CL1 (全3回)	<p><1回目></p> <ul style="list-style-type: none"> ・まずは相談者の抱えている心の苦しさに寄り添うことが最優先と考え、傾聴を中心とした関わりを心がけた。 <p><2回目></p> <ul style="list-style-type: none"> ・語りの中に出てきた「自立心や焦り」に焦点を当てながら、相談者の経験やその自己概念を聴いていった。 <p><3回目></p> <ul style="list-style-type: none"> ・面談後半では、相談者の求めに応じて、公的制度を含めた情報提供を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自立心が強いことから人に頼ってはいけないという思いが強かったが、自分から周囲に発信し、必要に応じて助けを求めることが出来るようになった。 ・焦りからまず行動をしなければならぬという思いが強かったが、語りによって優先順位が整理され、相談者にとって納得感がある行動をすることに繋がっていった。
CL2 (全3回)	<p><1回目></p> <ul style="list-style-type: none"> ・相談者の話の端々に会社側の変化 	<ul style="list-style-type: none"> ・転職ありきで考えていたが、転職のメリット・デメリットの整理が出

	<p>への戸惑いと怒りが感じられたので、まずはその部分を吐露してもらえるように問いかけを行った。</p> <p>< 2回目 ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・就労継続をするか否かについて、付箋を使って、想いやメリット・デメリットを洗い出し、見える化した。 <p>< 3回目 ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・就労継続を決め、さらにその先のキャリアについて、相談者の自己概念を軸に共に考えていった。 	<p>来て、今の会社で自分が貢献出来ることを再確認し、就労継続することに決めた。それを前提として、更に将来のキャリアについて考え始めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社内の人間関係に不満を抱いていたが、相手の立場に立って考えられるようになった。1回目以降、徐々に会社と相談者の間のギクシャクした様子が少なくなり、良好な関係に向かいつつある様子であった。
<p>CL3 (全3回)</p>	<p>< 1回目 ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・話したいことを自由に話してもらえる場づくりを心がけた。 <p>< 2回目 ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・今回はファイナンシャルプランについて相談したいとのことで、シートなどを準備して臨んだが、語られたのは家族のことであった。相談者にとって前回以上に大事な話が語られ始めたため、丁寧に経験をうかがい、そこに映る自分を見てもらうよう心がけた。 <p>< 3回目 ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・今後の方向性について考えてみたいということであったので、これまでの仕事の経験を通して、自身の興味・関心、スキル、大事にしたいことなどを言語化していただいた。価値観カードなどを使用した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・初回は、告知からの経緯、仕事をしていない焦り、経済的な不安などが語られた。気丈に語っているように見えた。ご自身でも「頑張りすぎる」、「真面目に考えすぎる」とふり返っておられた。 ・2回目、これまで誰にも話したことの無い苦しさを言葉にすることが出来たとのこと。語りながら内省もすすみ、自分だけでなく、家族の苦しさにも想いを馳せておられた。 ・2回の語りを経て、ずいぶん楽になった印象。表情も柔らかであった。2回目以降、興味のあるボランティアや資格取得に向けての情報収集など、行動を開始したとのことであった。
<p>CL4 (全1回)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・スカイプでの面談であったが、話したいことを自由に話してもらえる場づくりを心がけた。 ・社内の両立支援の状況やそれに対するもどかしさや、社内でがん患者同士繋がりたいという想いが語られた一方で、ご自身の病気について同僚には伝えられていないことに自己概念の揺らぎを感じ、そこにどんな 	<ul style="list-style-type: none"> ・1回限りではあったが、繋がりたいと思いつつも、ご自身の罹患のことを話さずに一人頑張っておられることの意味について、考えていただくきっかけになったと思われる。社内の制度など外側の話から、ご自身のあり方やありたい自分にベクトルが向いた。 ・ご本人も「カミングアウトが出来

	相談者がいらっしゃるのか問いかけ、共に観ることを心がけた。	るか否かで状況が大きく変化すると思う、前向きに検討したいとつくづく感じた」とのこと。
CL5 (全2回)	・話したいことを自由に話してもらえ、安心安全な場づくりを心がけた。大手術をしてから、これまでの経験、そして、現在の状況や思い、今後などについてお話いただいた。	・大手術とその後の治療、そして職場復帰。たいへんな思いをされた経験を静かに穏やかに話された。すでに一定の自己受容や自己肯定が出来ておられるように見えたが、このままでよいのかという一抹の不安もあったとのこと。改めて経験をふり返って語ることで、気持ちの整理が出来、いまの自分を承認・肯定することが出来たとのこと。

第3節 試行実施者総括

試行実施者	総括
CC1	<p>①「ありたい自分を強く意識」</p> <p>施行実施を行って感じたことがある。それは、相談者の語りの中に、「こうありたい」という「ありたい自分」が強く現れていることだった。病いを経験する中でどう生きるかを強く意識した結果の現れではないか、と感じた。相談者が悩みを持っているとき、そこには、何か護りたい自分自身がある。それを相談者が気づき、相談者自身の言葉で語らない限り何も変化は起きない。キャリアコンサルティングの技法として相談者の「経験を聴く」かわりをし、そして「語った経験にどんな自分自身が映っているのか」と自問自答を促していく中で、「自分らしさを大切に、現実課題に立ち向かっていく」という行動ベースにつながっていった。キャリアコンサルタントが指示的、指導的関わりをすることによっては生まれない深い内省のプロセスにより、相談者にとって納得感のある仕事と治療の両立支援のキャリアコンサルティングを実施することにつながったように感じた。</p> <p>②「繰り返す言葉（その人らしさ、大切にしているもの）」</p> <p>相談者が経験を語る中で、独特の言い回しをしたり、繰り返したりする言葉が出てくる。今回ある相談者は「自立」という言葉を繰り返し言っていたが、言っている相談者自身はその言葉を繰り返し使っていることに気付いてなかった。しかし、報告者がその言葉を伝え返し、「自立」というのが相談者にとってどんな意味を持つのかについて自問自答を促した結果、「転職ありき」で考えていた相談者が「自立を大切にしている自分なら、今の場所で出来ることをまずはやっ払いこう」という思いを持つに至った。キャリアコンサルタントがこういった相談者の語る言葉ひとつひとつに非言語も含め注</p>

	<p>意を払い、大切に扱うことの重要性を、今回のキャリアコンサルティングを通じて改めて感じた。キャリアコンサルタントが常に「問いの精度」を高めていく継続学習をしていくことが、その資質向上につながり、ひいては仕事と治療の両立支援のキャリアコンサルティングの分野の広がり、そして発展につながっていくと確信した。</p>
<p>CC2</p>	<p>キャリアコンサルティングを受ける前は、仕事に関する助言・指導だと思っていたが、受けてみるとずいぶん印象が異なると言われた相談者が複数いらっしやった。改めて、仕事と治療の両立支援にかかわる私たちの専門性とはなんだろうか。もちろん、指導や助言をしないわけではない。また相談者を理解しよりよい支援をするためにも、よくある相談事や病気や治療、両立支援に関わる制度やネットワークについての基本的な知識や情報を知る必要がある。また、キャリア支援によく使われるツールやアセスメントについての理解も重要であろう。</p> <p>一方で、改めて感じたことは、両立支援であれなんであれ、相談者が語りたことを安心して語れる場をつくること。そしてその語りの中にある、相談者の想いをともに観ていきながら、それを基軸にして、自身の行動、あり方、働き方などのキャリア形成につなげていただく支援をするということである。</p> <p>大きな病を経験した方の中には、ご自身の経験を語らない方や知性化のもとに抑制的に語る方も多い。そして、相談の場でも当初そうである方も多。その経験に丁寧に耳を傾けることで、これまで語れなかった気持ちや想いが語られることがある。そして語りながら矛盾や葛藤が明らかになることもあるが、それを私たちがしっかりと受けとめるとともに観ていくことで、その背後にあるその方の大事にしたい想いや価値観が観えてくる。それはまさに自己受容のプロセスでもある。</p> <p>今回のコンサルティングを受けて「治療を頑張っている自分を認めてあげられた」「元の自分に戻りたいとは思わなくなった、新しい自分をつくっていきたい」とおっしゃった相談者がいる。力強い言葉だと思う。ほんとうによかったと思う。その後、その相談者は再就職を見据えて、自身の興味のある資格取得やボランティア活動に挑戦を始めておられる。</p> <p>仕事と治療の両立支援と一口にいても、相談者の経験は様々である。相談者がそれぞれの経験を糧に、その方らしくよりよく働き、生きていかれる支援について、さらに研鑽を積み、ネットワークをひろげ、実践につなげていきたいと考えている。</p>

第2章 就職氷河期世代の労働者への支援

第1節 試行実施概要

<試行実施者概要>

試行実施者	主な活動領域
CC1	研修機関・就労支援機関
CC2	人材紹介業
CC3	就労支援機関

<試行実施対象者概要>

試行実施者（CC）／ 試行実施対象者（CL）		現状・キャリア形成上の課題
CC1	CL1 (男性、40代)	<ul style="list-style-type: none"> ・現在金融関連企業の正社員として勤務している。現在に至るまで、多種多様な業界で契約社員として勤務してきた。契約社員時代は、営業マンとして高い成果を挙げてきたので会社側からの評価は高かったが、自身に正社員への拘りはなかった。 ・現在の職場で正社員登用されたが、正社員としての役割に対する理解に課題があった。
	CL2 (女性、50代)	<ul style="list-style-type: none"> ・幼稚園教諭、経理事務や研修機関講師などを経て、就職活動時に興味を持った国家資格キャリアコンサルタントを取得した。 ・正社員への拘りはないが、キャリアコンサルタントや人事経験が無く、資格を活かして就労することが課題である。 ※就職氷河期世代ではないが、類似の課題を持つ対象者であるため実施対象とした。
	CL3 (男性、30代)	<ul style="list-style-type: none"> ・地域若者サポートステーションを卒業し、現在派遣社員として週3～4日程度（1日5時間程度）倉庫事務に従事している。 ・正社員として働くイメージを描くことに困難を感じている。
	CL4 (男性、30代)	<ul style="list-style-type: none"> ・地域若者サポートステーション卒業生であり、現在契約社員として書籍の発送作業に従事している。勤務時間・日数は正社員と同等である。正社員就労への意欲はある。 ・正社員就労に向けた具体的な道筋をどのように付けるかが、当面の課題である。
CC2	CL5 (男性、30代)	<ul style="list-style-type: none"> ・大学中退後、複数のアルバイトなどを経験。現在は、就労支援施設において、職場体験プログラムを受講中である。 ・試行実施を通じて希望する業種が明確となってきたので、該当業種の職場体験先を確保することが当面の課題である。
CC3	CL6 (男性、30代)	<ul style="list-style-type: none"> ・就労支援施設において職場体験プログラムを受講中である。 ・自身の興味・関心や適性に合った職場体験先の確保が課題であった。

第2節 試行実施の結果

<試行実施結果>

対象者	相談者への関わり方	相談者にみられた変化
CL1	<ul style="list-style-type: none"> ・正社員就労に向けた過程で、何をどう考えて選択したのかにスポットを当ててキャリアコンサルティングを行った。 ・聞き取りでは成功体験分析に努めたほか、本人が言葉に出来ていないことを言語化してもらい、新たな気づきを得てもらうように努めた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・今までは金銭的なリターンを目的として働いていたが、様々な経験を経て、「働くこととは自分自身のやりたいことを自己表現する機会なのである」、「自分自身だけでなくチーム全体の結果が出せるように、メンバーに気持ちよく働いてもらう環境づくりが大切である」と改めて気が付いたようである。
CL2	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアコンサルタントとしての就労を希望しているので、具体的な方策と長期短期の目標を設定し、一段一段ステップアップして頂けるように努めた。 ・物事の捉え方が十分な結果を出しても満足出来ず、完璧にやり遂げるために人より二倍三倍の努力が必要だと自分を追い込んでいるところが散見されたので、自己効力感を上げて頂けるように努めた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・現時点で優先しなければならないこと、後回しに出来ることを整理する中で、完璧に出来ないことが悪いことではないことに気づいた。 ・キャリアコンサルタントとして就労することだけが全てでなく、70歳までどうやって働き自分が納得出来るかが大切であると気づいた。
CL3	<ul style="list-style-type: none"> ・倉庫内作業以外の仕事経験が無いことに不安を感じているようであったので、VRTカードやフリーペーパー（就職情報誌）などで職業理解を促進することを心がけた。 ・相談者の背景を理解するため、生活や仕事の状況を丁寧に聴きとることに留意した。 ・「今のままでいい」という言葉が聞かれたが、「今のまま」がどういう状態を指すのか言語化してもらった（今の状態、雇用形態を半永久的に維持出来るのか）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・試行実施の過程でファイナンシャルプランニングを実施したが、遠い将来まで「今のまま」の生活を維持することは難しいことを認識してもらった。 ・まだ具体的な目標を定めて行動していくことは難しいが、少しずつ色々なことを調べたり、人に聞いたりすることも必要なのではないかと意識し始めたようである。
CL4	<ul style="list-style-type: none"> ・大学、学部を選んだ理由から、正社員になりたい理由など親の意向が左右することが多いので、本人がどう思っ 	<ul style="list-style-type: none"> ・正社員になることは大変なこともあるが、チャレンジする価値があるかも知れないと思えるようになったようで

	<p>ているのか聞いていくことを心がけた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全体的に自己評価が低いので、日々の業務を細部にわたって聞き取り、出来ているところ、工夫しているところをその理由とともに本人が言語化出来るように心がけた。 	<p>ある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・親の意向が自分の意向だと知らず知らずに思い込んでいたことに気づき、自分の言葉で考えを話すことが出来るようになってきた。また、親の気持ちに対しても、思いやることが出来るようになってきた。
CL 5	<ul style="list-style-type: none"> ・焦らずアイスブレイクの時間をしっかり取るように心がけた。結果的にそれが、信頼関係構築の近道になることが確認できた。 ・相談者にはしっかりとした就労意志はある。社会人としての基礎的スキルや就職活動のスキルを補強し、適正な就労活動を一人で行うことが出来るように、職業選択に向けたアドバイスや情報提供を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・初回面談時には硬さが見られたが、担当キャリアコンサルタントから自分と同じような若者たちの事例を説明されることで、気持ちが前を向いたようである。 ・この世には自分と似たような境遇の人達がたくさんおり、皆それぞれ就労体験や職業訓練などを利用し努力することで道を切り開いたことを知り、勇気を持つことが出来た。 ・キャリアコンサルタントからハローワークインターネットサービスの利用方法や求人票の見方など具体的な就職活動方法を聞くことで、面接に臨む為の心の準備が出来た。
CL 6	<ul style="list-style-type: none"> ・これから就職につながる職場体験先を考える段階にあり、適性検査を受けた上でキャリアコンサルティングを実施したことが有効であったものと思われる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・試行実施の際、適性検査とキャリアコンサルティングを受けたことで、自身の適性に即した職務を絞り込むことが出来、職場体験先を具体的にリストアップすることが出来るようになった。

<試行実施結果（相談者意見）>

対象者	感じたこと、気が付いたこと
CL 1	<ul style="list-style-type: none"> ・就職後、自分の今後のキャリアを考える機会（セルフキャリアドック）が必要であると感じた。
CL 2	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者同士で自身の仕事経験を語ることが業界・職種理解に非常に有効であると改めて気づいた。
CL 3	<ul style="list-style-type: none"> ・今の仕事に対して大きな不満はないが、今後どうすれば良いのか、まだ考えるのは難しい。
CL 4	<ul style="list-style-type: none"> ・親の気持ちと自分の気持ちを分離出来るようになってきた。
CL 5	<ul style="list-style-type: none"> ・自分の興味関心に関連する仕事やステップアップの仕方、面接への向き合い方など非常に参考になった。

	・自分のやりたい仕事（子供に関わる事）が分かった。
CL6	・適性検査とキャリアコンサルティングを通じて、自分がどういう仕事に向いているのか整理することが出来て良かった。職場体験先開拓の参考としたい。

<引き続き支援を受ける（実施する）としたらどのような支援が望ましいか>

対象者	望ましい支援内容
CL1	・就職した後、自分の今後のキャリアを考えるために、定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会の確保（セルフキャリアドック）。
CL2	・求職者同士が話し合う機会の確保。自身が経験したが、求職者はじめ、他の人の仕事の経験を聞くことで、自分の知らない業界や職種の情報を得ることが出来て有効であった。
CL3	・今の仕事内容や職場に不満はない。現在の職場（派遣社員として勤務）で、直接アルバイトになることや資格取得をどうすれば良いか、サポステに相談出来るサービスがあると良い（現在の派遣会社には相談しにくい）。
CL4	・今の職場で収入を上げるにはどうすれば良いか、正社員になるためにはどうすれば良いか、どのように上司に相談すれば良いのかサポステなどで相談出来るとよい。また、正社員になれば良いという単純なものではないと思うので、継続的なフォローが望まれる。
CL5	・年齢だけで断らない職場体験先
CL6	・年齢だけで断らない職場体験先

第3節 試行実施後インタビュー実施者総括

総括
<p>①様々な支援機関などとの連携</p> <p>他の世代のキャリア支援と同様に、ハローワークをはじめとした様々な支援機関との連携で進めることが重要である。多くの相談者が心身の不調はじめ生活上の困難を伴って就労に向けた活動を進めるので、医療・福祉的な支援機関の利用と並行してキャリア支援を受け活動することが多くなると思われる。支援を進める中で、必要な支援機関の利用を勧めたり、すでに受けている支援について配慮することが必要となる。そのために氷河期世代を支援する医療・福祉などの関係機関について必要な知識を得る必要がある。</p>
<p>②段階的継続的支援について</p> <p>この世代は段階的継続的支援が必要な場合がある。相談者がどの段階にあるのかを慎重に見定め、支援を進める必要がある。本人が「方策の実行」をすすめようとしていても、「自己理解」や「仕事理解」が必要なケースは多くみられる。また、多くの相談者が訴える「自分のやりたいことが分からない」という言葉も社会経験の乏しさが原因であることが多い。相談者が「自分が出来そうな」職場体験から始めていくつかの体験を積む中で「自分がやりたい」仕事が見えてくるようになることも多い。相談者に職場体験などをすすめ、そこでの経験に傾聴することは重要である。</p>

また、派遣スタッフなどで高度な技能を使った仕事経験が豊富な相談者の場合でも、正社員への登用や転職の場合には、仕事の質や責任の違いなどに起因する困難を感じる人が多いために、事前の職場体験の経験や十分な研修期間、転職後の職場定着なども含めた継続的支援が必要である。

③氷河期世代の相談者が感じる困難について

氷河期世代の相談者の多くが感じる困難は「企業に応募書類を送っても年齢を理由に企業との面接に進めないだろう」というものである。実際にハローワークやネット求人に応募書類を送っても、年齢に応じた経験を有していないことによって面接に進めない場合もある。こうした現実をふまえて、職場体験やトライアル雇用、短時間アルバイト応募から就職につながる求人企業との接点を作り、そこから採用試験に応募するというやり方で、年齢のハードルを下げる支援機関の取組が注目されている。多くの相談者が「就職活動は最初に提出する応募書類でパスしないと先に進めない」と考えがちだが、キャリアコンサルタントが職場体験などの有効性について相談者に説明し、こうした方法も含めて支援を進めることが重要となる。

④氷河期世代を雇用する企業の広がり

「企業が年齢などを理由に採用しないだろう」という先入観を持つ者もいるが、実際の求人企業で明確な理由によって採用時の年齢にこだわる企業は多くはない。人手不足の続く中で新たな考え方で採用を行う企業も広がり始めている。経営者団体である東京中小企業家同友会では、求職者の年齢よりも仕事への適性を職場体験や短時間アルバイトの期間で見極めることを重視し、仕事の時間的質的な段階的上昇を経て氷河期世代の採用と育成に成功している企業が注目を集め、広がりつつある。こうした企業では、人手不足の中でも順調に人材獲得が進むと同時に、「若くないから務まらない」という氷河期世代への誤解も払拭され、「社員を段階的に育成し続けることで会社も成長する」という認識が広がっている。

⑤職場体験について

職場体験は大きく分けて、二つの目的がある。一つ目は自分の希望する企業での仕事を体験して求職者と企業の双方が就職と採用に進むことを考えることを目的とする体験である。

二つ目は、就労経験が少ない者が仕事理解を目的として取り組むものである。後者の体験は様々な仕事を数か所の企業で経験することで、自分のやりたい業種や職種などが段階的に明確になるなど大変有益である。どちらの職場体験も氷河期世代と採用を考えている企業の両方にメリットがあり、今後の広がりに対する期待が関係者の間で高まっている。

⑥企業人または企業経験者との交流支援

氷河期世代で非正規勤務を長く経験した多くの相談者にとっては、正社員の仕事や企業組織について詳しく知ることが出来る機会が少ないのが現状である。相談者が正社員の仕事や企業組織について理解するために、企業人や企業経験者に質問出来る機会を持てるよ

うな支援も必要とされる。例として、就労支援機関が行う職業人講和や合同企業説明会会場における求人企業と接する場で、正社員の仕事内容について事前に準備して様々な点について質問することが求められる。このような相談者が目指す業種や職種に関係する企業人と出来る限り多く交流する機会が必要である。交流する企業人は、キャリアコンサルタント自身、相談者の家族や知人、求人企業、求職訓練受講生などでも有効である。キャリアコンサルタントは自分の仕事経験を語るだけでなく、相談者がこうした場を経験出来るような場へつなげる支援も必要とされている。

キャリアコンサルタントが求職者訓練などの一コマを使って受講生がグループワークで仕事経験を語り合うワークショップを進める際には、受講生に事前作業として自分の過去に経験した仕事を「担当業務」「工夫」「成果」「身についたスキル」などの経験の棚卸しを行ない、シートに書き出す作業を行ったうえで、受講生による2~4人グループで他の受講生の経験に傾聴して、肯定的な態度で質問をするように進めると効果的である。

また、キャリアコンサルタントが求職者訓練などの一コマを使って「企業人と求職者との交流会」を開催することも効果的である。これを進める際のポイントは以下の四つである。

- ・企業人の依頼は訓練事務局または講師のつながりなどで、求人企業経営者または人事担当者、キャリアコンサルタントのボランティアに依頼することが多い。
- ・企業人が短時間で自社の説明をしたのちに、受講生からの質問に企業人が回答する時間を中心に行う。
- ・受講者は事前に交流する企業人の所属する企業についてホームページなどを入念にチェックして、自分の就職やキャリアデザインに役立てるという視点から質問を出来る限り多く考え、メモを作成する。
- ・交流会で多く質問される内容は次のようである。「顧客はどのような人または法人か」「同業他社との違いは？」「どんな人材を求めるか」「仕事に必要な力は何か」「必要な資格やスキルは」「就職前に学んだほうが良いことは？」「業界の今後は？」「なぜその会社に入社したのか」「社員が受ける研修内容は？」「残業時間は？」「離職率は？」「面接で何を知りたいのか」「どのような社員が活躍しているのか」「印象に残っている仕事の経験は？」

⑦企業経営者団体と支援機関との連携について

経営者団体である東京中小企業家同友会では、東京都近隣の地域若者サポートステーションに協力して以下の取組を行うことで氷河期世代が参加可能な求職者支援を進めながら求職者との接点を広げている。

- ・合同企業説明会 JOBWAY2019(地域若者サポートステーションの利用者と引率職員の参加についてご理解いただき、氷河期世代の利用者も参加可能)
- ・地域若者サポートステーション利用者と職場体験受け入れ企業との交流会
- ・都内地域若者サポートステーション利用者と企業人交流企画
- ・地域若者サポートステーション利用者の事業所見学および職場体験受け入れ
- ・氷河期世代求職者の短時間アルバイトからの採用