

厚生労働省委託

「キャリア・コンサルティング研究会」報告書

キャリア・コンサルティング  
導入・展開事例に係る調査研究

平成18年3月

中央職業能力開発協会

# はじめに

## 1 目的

「キャリア形成支援」対策が目指すのは、国民がいきいきと働き、いきいきと生きることのできる社会づくりである。そのためには、新しい社会的インフラストラクチャーとして、キャリア・コンサルティング体制を整備していく必要がある。そのための取組みは、大きく2つの観点から整理することができる。

まずは、キャリア・コンサルティングの機能を担う専門的人材である、適正な「キャリア・コンサルタント」の養成・確保に関するものである。

次に、人々が、生活のあらゆる場面で適切なキャリア・コンサルティングを受けることができるように、キャリア・コンサルタントが社会のあらゆる場面で活躍できるように、体制を整えることである。

## 2 これまでの取組みと平成17年度の調査研究の方向

厚生労働省では、平成13年の職業能力開発促進法の改正以降、キャリア・コンサルタントの養成とキャリア・コンサルティングの普及を推進している。

平成14年4月には、キャリア・コンサルタントに必要な能力体系をとりまとめ、同年11月には、民間における養成を促進するため、民間機関が実施するキャリア・コンサルタント能力評価試験について、キャリア形成促進助成金の支給対象となる試験の指定を開始した。また、キャリア・コンサルティングを普及させるための取組としては、各種調査研究を平成14年度から中央職業能力開発協会へ委託して実施している。

キャリア・コンサルタントの累積養成数は順調に推移しており、平成17年10月末時点で、官民合わせて約3万3千人となっているが、いくつかの課題も明らかになってきた。それは、「キャリア・コンサルタントの資質確保」と「キャリア・コンサルティングを提供できるようなサービス体制の整備」である。

前者に関しては、キャリア・コンサルタントの現状を見聞きするにつけ、現行の養成講座を修了し、能力評価試験に合格しただけでは、すべてのキャリア・コンサルタントが十分な実践力を有しているといえるかどうか懸念され、養成後の資質確保体制の整備が急がれている。このため、平成16年度、中央職業能力開発協会において、実践力を有するキャリア・コンサルタントの姿について検討したが、その結果を踏まえて、平成17年度においては、実践的助言・指導（スーパービジョン）をはじめとする資質確保体制の整備に関する調査研究を行うこととした。また、平成14年4月にまとめられたキャリア・コンサルタントの能力体系そのものについても、策定から3年が経過したことから、実態等を踏まえて見直すとともに、養成講座・能力評価試験のあり方についても検討することとした。

後者に関しては、キャリア・コンサルタントが活躍する場として、まず、職業紹介機

関が想起されるが、キャリア形成支援は、国民一人ひとりの生涯にわたる課題であることを考慮する必要がある。

多くの人が、その職業人生の大部分を過ごすことになる企業におけるキャリア形成支援は、特に重要であり、かつ、労働行政において取り組むべき課題である。

さらに、キャリア・コンサルティングの対象には、企業内労働者や求職者のみならず、学生や主婦、労働市場を引退した高齢者等も含まれていることに留意したい。

人生の各場面において、適切なキャリア形成支援サービスが受けられるよう、キャリア・コンサルタントは、教育機関、地域のサービス機関等、多岐にわたって活躍することが期待されている。しかしながら、実際の地域における支援体制としては、雇用・能力開発機構のキャリア形成支援コーナーやハローワークのキャリア形成相談コーナーの他、わずかな民間サービス機関がある程度である。

こうした中で、切れ目のない支援体制の整備を促進するためには、企業、教育機関等におけるキャリア・コンサルティングの有用性を明らかにするとともに、それぞれの「場」に即したキャリア・コンサルティングの活用事例を収集し、その求められる機能を明示する必要がある。これにより、キャリア・コンサルティングに対する社会の理解が深められると考えられる。

こうした背景から、中央職業能力開発協会において、平成 16 年度には、企業や教育機関におけるキャリア・コンサルティングの導入・展開事例について検討したが、平成 17 年度においては、企業、教育機関のほか、地域における支援の観点も加えて検討を行い、ノウハウ・留意点等についてとりまとめを行うこととした。

### 3 調査研究の結果及び今後の課題・期待

平成 17 年度、中央職業能力開発協会は、「キャリア・コンサルティング研究会」のもとに、3つの分科会を設け、検討を進めた。

「標準レベルのキャリア・コンサルタントに必要となる能力体系の見直し等に係る検討委員会」では、過去の取組み、現状等を踏まえ、キャリア・コンサルタントに求められる要件として、カウンセリング・マインドの重要性、メンタルヘルスに係る一定の能力の必要性、職業キャリアに関する知識・理解の重要性が指摘された。

また、「キャリア・コンサルタントの資質確保体制の整備に係る作業部会」では、キャリア・コンサルタントになろうとする人、既になっている人々の実践力を強化するための方策について、具体的に検討された。

キャリア・コンサルティングの普及・促進に当たっては、「キャリア・コンサルティング導入・展開事例検討委員会」にて、企業や教育機関、地域におけるサービス提供のあり方等々が議論された。

これらの結果を踏まえ、平成 18 年度においても、引き続き、発展的な調査研究を行っていくこととしているが、一点、企業内のキャリア形成支援について、言及しておきたい。

「2」でも述べたとおり、あらゆる場面でキャリア・コンサルティングが受けられる

ような体制の整備を目指しているが、労働行政が特に重点を置くべき「場」は企業である。ここにおいて、「キャリア支援企業」（＝個人のキャリア形成の主体性を尊重し、その自己実現を支援することにより、個々人が能力を発揮することで組織の活性化を図る企業）という概念を核とし、その具体的イメージを明らかにしながら、育成を図ることが必要である。

このため、労働行政においては、キャリア支援企業の普及のため、そうした取組みを進めようとする事業者に対する財政的支援として、キャリア形成促進助成金制度を運用するとともに、都道府県職業能力開発協会に設置された職業能力開発サービスセンターにおいて、専門的な相談支援を実施している。

今後は、こうした取組みが有機的に連携して、相乗効果を挙げ得るように取り計らうことが必要である。

最後にもう一つ付言しておきたい。わが国におけるキャリア・コンサルティングの推進は、民と官とが相補い合って、取り組まれてきたことが大きな特徴であるといえる。

具体的には、平成 16 年 3 月に発足した「キャリア・コンサルタント養成講座・能力評価試験実施機関連絡協議会」が、キャリア・コンサルタントの資質確保とキャリア・コンサルティングの普及啓発を目指し、キャリア・コンサルタント全国大会の実施等、組織の垣根を越えた各種取組みを実施してきている。同協議会は、平成 18 年 3 月に「キャリア・コンサルティング協議会」として再編されたばかりであり、今後の事業展開にも期待が寄せられる。

今後、こうした民間の取組みとも連携しつつ、国民のためのインフラストラクチャーとしてのキャリア・コンサルティング体制を整備していくこととしている。

平成 18 年 3 月

厚生労働省職業能力開発局 キャリア形成支援室

# 目 次

はじめに

## 第1章 キャリア形成支援の意義・効果及びキャリア・コンサルタントの役割

1. これまでの経緯及びキャリア形成支援の意義・効果…………… 1
2. キャリア形成支援におけるキャリア・コンサルタントの役割…………… 2

## 第2章 キャリア・コンサルティングを中心としたキャリア形成支援の取組事例

### I. 企業

1. 企業におけるキャリア・コンサルティングの導入・展開に係る調査の目的等… 3
2. 企業に対するアンケート調査…………… 3
3. 企業事例ワーキンググループでの意見交換…………… 8
4. 企業における普及の留意点…………… 12
5. 企業における普及に係る今後の課題…………… 16

### II. 教育機関

1. 教育機関におけるキャリア・コンサルティングの試行実施の目的等…………… 18
2. 事例収集対象教育機関の選定…………… 18
3. 教育機関における事例の概要…………… 20
4. 教育機関における試行実施結果の総括…………… 24
5. 教育機関における普及の留意点…………… 25
6. 教育機関における普及に係る今後の課題…………… 27

### III. 地域

1. 地域におけるキャリア・コンサルティングの試行実施の目的等…………… 29
2. 事例収集対象地域の選定…………… 29
3. 地域における事例の概要…………… 31
4. 地域における試行実施結果の総括…………… 35
5. 地域における普及の留意点…………… 36
6. 地域における普及に係る今後の課題…………… 39

## 第3章 まとめ…………… 41

参考1 企業アンケート結果…………… 43

参考2 教育機関におけるキャリア・コンサルティング導入・展開に係る事例…………… 83

参考3 地域におけるキャリア・コンサルティング導入・展開に係る事例…………… 153

参考4 厚生労働省におけるキャリア・コンサルタント関連施策…………… 219

参考5 「キャリア・コンサルティング研究会」委員名簿…………… 222

参考6 「キャリア・コンサルティング導入・展開事例検討委員会」委員名簿…………… 223

参考7 キャリア・コンサルティング導入・展開事例に係る検討経過…………… 224

## 第1章 キャリア形成支援の意義・効果及びキャリア・コンサルタントの役割

### 1. これまでの経緯及びキャリア形成支援の意義・効果

個人のキャリア形成を支援するキャリア・コンサルティングの重要性が一層増してきており、個人が、職業紹介等を行う需給調整機関はもとより、企業や教育機関、さらには、組織を離れた地域においても支援が受けられるような、幅広いキャリア・コンサルティング体制の整備が望まれている。

最近の数年間の中で、企業や教育機関、また、地域におけるキャリア・コンサルティングの取組みは徐々に広がりつつあるが、一方で、キャリア形成支援の意義や目的、その効果について、企業・教育機関関係者に十分理解されているとはいえないのも事実である。また、地域における取組みもまだ限定的であり、今後一層拡大することが期待されている。

このような状況の下、平成16年度に、中央職業能力開発協会は厚生労働省の委託を受け、「キャリア・コンサルティング研究会」を設置するとともに、その下に「キャリア・コンサルティング導入・展開事例検討委員会」（以下「事例検討委員会」という。）を置いて、企業及び教育機関におけるキャリア・コンサルタントを活用したキャリア形成支援の事例を収集するとともに、事例を踏まえ、キャリア・コンサルティングの普及に係る留意点等についての検討を行い、その結果を「キャリア・コンサルティング研究会報告書 キャリア・コンサルティング導入・展開事例に係る調査研究」（平成17年3月）にとりまとめた。

キャリア形成支援の意義は、個人が自立／自律し、いきいきとした仕事人生を送ることを支援するとともに、個人の主体的なキャリア形成の重要性を組織に浸透させることを通して、個人と組織がともに成長をしていく関係（個人と組織の共生）を目指すことにあると考えられる。平成16年度の実例検討委員会で収集した事例では、従業員一人ひとりのキャリア形成を重要視して支援を行い、結果として効果をあげている企業の例を見た。また、教育機関においては、キャリア・コンサルタントを活用したキャリア形成支援プログラムの試行実施を通して、参加した学生や教職員から、「自分自身について新たな気づきが得られた」、「これからの行動の自信がついた」等の評価が得られたほか、就職未内定者の進路決定など、具体的な効果が得られた。

今年度、中央職業能力開発協会ではキャリア・コンサルティングのさらなる普及促進を図るため、平成16年度に引き続いて厚生労働省からの委託を受け、事例検討委員会を設置した。今年度の事例検討委員会の目的は、平成16年度の実例検討結果を踏まえ、企業におけるキャリア・コンサルティングの普及について一層検討を深めること、また、教育機関に加えて地域におけるキャリア形成支援プログラムの試行実施を通して、その事例の効果を紹介するとともに、教育機関・地域における普及のポイント・留意点等検討することである。

## 2. キャリア形成支援におけるキャリア・コンサルタントの役割

キャリア・コンサルタントには、キャリア形成支援に係る様々な役割がある。その一つは個人への相談支援であり、具体的には、個人の自己理解、仕事理解、啓発的経験、意思決定、方策の実行、新たな仕事への適応といった、進路選択や能力開発等のキャリア形成のステップについて相談を通じて支援することである。また、「キャリア形成やキャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動」や、「地域や組織、家族など個人を取り巻く環境に対し、個人に対する支援だけでは解決できない環境の問題の発見や指摘、改善の提案等の働きかけ」を行う役割もある。さらに若年者の自己理解支援に、特に有効とされているグループワークのファシリテーターとしての役割もある。

このように、キャリア・コンサルタントの担う機能、役割は幅広いが、キャリア・コンサルタントがこのような役割を適切に果たすためには、自らの実践フィールドで豊富な経験を有するとともに、キャリア・コンサルティングに関する、高い見識、力量が求められる。言い換えれば、キャリア形成支援においては、傾聴、自己受容・自己理解・自己開示及び他者受容・他者理解がコミュニケーションの基本であることを理解し、それを数多く実践していることが求められる。さらに、キャリア・コンサルタントには、自らの役割の重要性を的確に認識し、常に自己研鑽に取り組む姿勢・態度が求められる。

なお、キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力については、今年度、中央職業能力開発協会が厚生労働省の委託を受けて行った検討の結果をとりまとめた「キャリア・コンサルティング研究会報告書 キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系の見直し等に係る調査研究」（平成18年3月）を参考にされたい。

## 第2章 キャリア・コンサルティングを中心としたキャリア形成支援の取組事例

### I. 企業

#### 1. 企業におけるキャリア・コンサルティングの導入・展開に係る調査の目的等

個人の主体的なキャリア形成が求められているとともに、個人の自立／自律したキャリア形成を支援し、個人の能力を組織に結集することは、企業にとっても重要な課題と考えられる。

個人のキャリア形成を支援するキャリア・コンサルティングの取組みは、最近の数年間で企業において徐々に広がりつつあるが、今もなお、キャリア形成支援の意義や目的、その効果についての理解が十分でない企業があることも事実である。

このような状況の下、事例検討委員会では、平成16年度に、キャリア形成支援に積極的に取り組んでいる企業を選定してヒアリングを行い、その取組み事例を収集した。また、収集した事例を通じて、企業におけるキャリア・コンサルティングの導入・展開に当たっての留意点及び今後の課題を把握したところである。

今年度の事例検討委員会では、平成16年度の検討結果を踏まえ、企業におけるキャリア・コンサルティングの導入・展開について一層議論を深めるため、アンケート調査等を行うこととした。今年度のねらいは、アンケート調査等の結果を踏まえ、企業においてキャリア・コンサルティングを導入・展開する際の具体的な考え方、留意点等を整理することにある。

#### 2. 企業に対するアンケート調査

##### (1) 調査の実施

平成16年度の検討結果を踏まえ、企業におけるキャリア・コンサルティングの導入・展開について一層議論を深めるため、アンケート調査を行った。アンケートでは、「キャリア・コンサルティング研究会報告書 キャリア・コンサルティング導入・展開事例に係る調査研究」（平成17年3月）の「キャリア・コンサルティング導入・展開に当たっての留意点及び今後の課題」で指摘された次の5点を中心に質問を作成し、企業・団体の人事・教育担当責任者等に取組みの状況またはその考え方を聞いた。

指摘1	キャリア・コンサルティングを企業に導入・展開するに当たっての初めの重要な課題は、経営者や管理者、人事担当者等に、個人と組織の共生の観点から、個人のキャリア形成の意義・重要性、キャリア・コンサルティング及びその中核的な役割を担うキャリア・コンサルタント活用の意義・効用の理解を求めることが重要である。
指摘2	キャリア・コンサルタントの活用に当たっては、個人のキャリア相談、キャリア開発に対する普及・啓発、研修の企画・運営、メンタル面の見立てとリファーマなど、キャリア・コンサルタントの担うべき機能区分を明確にすることが必要である。



指摘3	個人のキャリア形成支援における上司の役割は重要な位置を占めており、専門家としてのキャリア・コンサルタントに任せるだけでなく、上司自身がキャリア・コンサルティング・マインドを持って、自己理解支援を中心とした部下の支援に当たることが求められる。
指摘4	キャリア・コンサルティングがより有効に機能するためには、人事部門においても、従業員個人が主体的にキャリア形成に取り組める仕組みづくりや、そのための支援体制の整備など、キャリア形成支援において果たす機能を再構築することが求められる。
指摘5	キャリア・コンサルタントは、キャリア・コンサルティングの本質及びその重要性を認識し、常に自らの資質向上に努めることが必要である。 さらに、キャリア・コンサルタントには、個人との1対1のキャリア相談だけでなく、個人と組織の共生の観点から組織に積極的に働きかける役割もあり、そのために企業内外での関係者とのネットワークづくりや、企業における人事関係制度の理解にも努める必要がある。

ア. 調査対象

事例検討委員会で選定した22の企業・団体の人事・教育担当責任者等

イ. 調査方法

予め電話で趣旨等を説明し、その後にアンケート調査票を送付

ウ. 調査時期

平成17年8月～9月

エ. 回収結果

19の企業・団体（回収率86%）

(2) 調査結果のまとめ

ア. 回答企業・団体の概要

業 種	製造業：9	金融・保険業：1
	運輸・通信業：2	電気・ガス・熱供給・水道業：1
	卸売・小売業：2	サービス業（団体含む）：4
従業員数	～	99人：4
	100人～	499人：2
	500人～	999人：1
	1,000人～	：12

## イ. 回答の概要

アンケート調査の主な回答は次のとおりである。(回答結果の全文は、参考1に掲載)

問1-1 「キャリア・コンサルティング」「キャリア・コンサルタントの活用」の意義・効用について、経営者等の理解を得るために、どのような取り組みを行っていますか(行いましたか)。今後は、どのように考えますか。(行っていない場合も、お考えをお聞かせください。)

これまでの取り組みについては、以下のような回答が見られた。

- ・ 経営戦略会議や幹部会議において、キャリア・コンサルティングの制度導入趣旨と内容の説明を行ったほか、大学教授を招いて特別講演を実施した。
- ・ 社長自らが人材育成やキャリア開発に関する見識が高く、自ら率先して日常的にキャリア・コンサルティングを実践するなど、特に苦労は無かった。

今後経営者等の理解を得るための取り組みについては、個人のキャリア形成支援が組織としての成果にどのように結びつくかがポイントとなるとの考えが多く見られた。

- ・ 経営層に受け入れられるためには、個人のキャリア形成がその会社にどんなプラスをもたらすのかなど、経営者の腑に落ちるその会社ならではのストーリーづくりがポイントであるとする。
- ・ 会社としてどのような従業員を育てていきたいのかを明確にし、キャリア・コンサルティングが会社の理念・ビジョンの実現に不可欠な手段であることを経営層に実感してもらうことが大切である。そのためには、キャリア・コンサルティングを試行的に導入して一定の実績を示すことが必要であり、可能であれば、経営者自らがキャリア・コンサルティング(エグゼクティブカウンセリング)を受けることも有効であるとする。
- ・ キャリア・コンサルティングは、あくまでも個人のキャリア開発を支援することであると捉えており、その上で組織と個人のwin-winの関係、組織としての成果拡大を目指すと考えている。

問1-2 貴社にキャリア・コンサルティングを導入した際、どのような点に苦労しましたか(苦労していますか)。今後は、どのような点が課題ですか。(導入していない場合も、お考えをお聞かせください。)

苦労した点については、キャリア・コンサルティングの意義を共有するまでに苦労があったという意見が多く見られた。

- ・ キャリア・コンサルタントの役割の理解が得られにくく、スタッフの確保に苦労した。(複数)
- ・ 従業員にキャリア自律の必要性・重要性や、キャリア・コンサルティングに対する理解をいかに得るかが課題であった。(複数)
- ・ キャリア・コンサルティング導入によって、優秀者が退職しないか、個人主義

を助長することにならないか、個人的なことに会社が支援しなくても良いのではないかと反対意見への対応に苦勞した。

- ・ 従業員がキャリア・コンサルティングをネガティブに受け止めることなく、安心して相談を受けられる仕組みづくりに配慮した。

**問2 従業員のキャリア形成支援に関し、キャリア・コンサルタントはどのような役割・機能を担っていますか。今後は、どのように考えますか。（キャリア・コンサルタントがいない場合も、お考えをお聞かせください。）**

この問については、各社ともほぼ同じ意見と見ることができ、「個人の相談」、「部下育成に関する上司への相談やアドバイス」、「組織活性化のための職場マネジメントに対するコンサルテーション」、「キャリア形成支援の施策や研修の企画」の意見が挙げられていた。

**問3 従業員のキャリア形成支援における「上司」の役割をどのように位置付けていますか。また、管理者研修等で、キャリア形成支援の必要性について上司の認識を得るために、どのような啓発を行っていますか。今後は、どのように考えますか。（啓発を行っていない場合も、お考えをお聞かせください。）**

この問に対しては、キャリア形成支援における上司の役割は極めて重要であるという意見が共通して見られた。

しかしながら一方で、上司が役割を果たせていない現状についての意見もあった。

- ・ 上司の機能が低下している。
- ・ ビジネスモデルや従業員の意識が変化している中で、部下育成の責任をすべて上司に負わせるのは困難になってきている。
- ・ 上司にキャリア形成支援の認識や理解が全くない。

また、今後の課題について以下の意見が挙げられた。

- ・ 傾聴やコミュニケーションのスキルの習得など、上司の人間力向上研修が課題である。
- ・ 上司自身がキャリア自律する必要性がある。

**問4 従業員の主体的なキャリア形成支援に関し、人事部門の機能をどのように位置付け、どのような仕組みづくり、支援体制の整備を行っていますか。今後は、どのように考えますか。（行っていない場合も、お考えをお聞かせください。）**

人事部門の位置付けについては、各社ともそれぞれ異なった捉え方をしているようである。

- ・ 人事部門をキャリア形成支援の重要な機能の一つとして位置付けて、キャリア・サポート制度の企画・推進・運営を行っている。組織がキャリア開発支援を行うことは、組織の中で働く人がその人らしくいきいきと働くことと、組織の成果を最大化することを同時に追求しようとするものであり、これは経営人事の機能以外の何ものでもない。

一方で、以下のような意見も見られた。

- ・ 人事部門は、基本的に個人のキャリア形成を直接支援する立場にはなく、機能を見直すという改変の必要性は感じていない。

**問5-1 キャリア・コンサルタントの能力向上に関し、どのような取組みを行っていますか。今後は、どのように考えますか。（行っていない場合も、お考えをお聞かせください。）**

現在行っている取組み及び今後の考えについては、以下のような回答が寄せられた。

- ・ 社外の関連講座やセミナーへ積極的に参加するなど、キャリア・コンサルタントとしての継続的な学習を求めている。
- ・ 外部専門家によるスーパービジョンを実施している。
- ・ 相談者に対するアンケート（満足度、相談の進め方等）の結果をキャリア・コンサルタントにフィードバックし、相談者がどのように評価しているのかを知ること、新たな気づきのきっかけにしている。
- ・ 社内外の情報に接し、自らの研鑽に努めるとともに、社外専門家とのネットワークづくりが必要と考えている。

**問5-2 個人と組織の共生の観点から、キャリア・コンサルタントは、組織内でどのような関わり方をしていけばよいと考えますか。（自由なお考えをお聞かせください。）**

組織内の関わり方については、以下のような考えが寄せられ、関係者との適切な連携が必要と考えている回答が多く見られた。

- ・ 経営戦略を熟知して、組織目標と個人の成長目標を整合させていくことが必要と考える。
- ・ キャリア相談を通して把握した内容から、組織として改善すべき点が見つかれば経営者層や上司にフィードバックして改善を図る。また経営者層や人事部門とのパイプ役になる。
- ・ メンタルヘルスについては勝手な判断をせずに、産業医等と連携することが必要である。
- ・ 相談室で相談に応じるだけでなく、関係者と連携を図りながら、職場環境や仕事に関する問題解決や発生防止に向けたアクションを起こしていく姿勢が求められる。

### 3. 企業事例ワーキンググループでの意見交換

#### (1) 意見交換の状況

アンケート調査の回答企業・団体のうちから業種、規模、取組状況等を考慮して選定した9社及び事例検討委員会の企業事例担当委員等からなる企業事例ワーキンググループを設置し、アンケート調査の回答結果も踏まえて次のとおり意見交換を行った。

回	日 程	意 見 交 換 の 内 容
第1回	平成17年10月13日	・アンケート調査結果の感想及びキャリア・コンサルティングに関する各社の取組状況、考え方 ・キャリア・コンサルティングの意義・重要性の理解の普及（経営者等の理解をいかに得るか）
第2回	平成17年10月27日	・個人の主体的なキャリア形成意識の啓発 ・キャリア形成支援における上司の役割
第3回	平成17年11月21日	・キャリア形成支援における上司の役割 ・企業内キャリア・コンサルタントの役割
第4回	平成17年12月20日	・企業事例ワーキンググループでの意見交換のまとめ

#### (2) 意見の整理

企業事例ワーキンググループで出された主な意見を整理すると、次のとおりである。

#### ア. キャリア・コンサルティングの意義や重要性についての理解をいかに得るか（上記2の指摘1関連）

経営者や管理者等に個人のキャリア形成の意義・重要性の理解を得ることについて、「キャリア」や「キャリア・コンサルティング」の位置付け（メリット等）を明確化し、経営者等に働きかけることの必要性等について意見が出された。

- ・ その会社なりの『キャリア』の定義をきちんと整理して、それを常に共有していくことが第一歩だと考える。
- ・ 個人のキャリア形成がその会社にどんなプラスをもたらすのかを含め、経営者の腑に落ちるその会社ならではのストーリーづくりがポイントである。

また、経営者等に理解を得るための具体的な取組み例も寄せられた。

- ・ 人事部が熱意とビジョンを持って活動を続け、組織に対してどのような貢献が行われているか実績を示した。
- ・ 退職者の退職理由をリサーチし、経営者層に伝えた。
- ・ キャリア・コンサルティングの意義等を根気よく伝える一方で、可能な取組みから少しずつ始めて実績をつくっていった。

経営者等の理解をいかに得るかということの一方で、個人（社員・従業員）の意識啓発をいかに進めるか等についても以下のような意見が出された。

- ・ 個人が自分のキャリア形成意識を高めたら自分のためにもなるということ、経営者から従業員に繰り返しはっきりと伝えていくことが重要である。
- ・ 『仕事を通して自分が成長できた』、『仕事をしながら新たな自分を発見できた』という実感を一人ひとりが持つことが必要で、そのための企業風土の構築と機会の提供が必要である。
- ・ 従来の人材育成を考えると、自分をきちんと理解するというステップはあまり重要視されてこなかった。やりたいと思っていたことが、本人にとって本当にいいことなのか、本当に適性があるのかなど、自己理解に時間をかけ、自分の目指す方向を整理する機会を提供する必要がある。

なお、「キャリア自立／自律」とはどのような状態かについて意見交換がなされ、以下のような意見があった。

- ・ 自分がどのような強み、弱みを持っていて、自分はどんなことをやりたいのかという自己理解に基づいた自分の目標を持っている。
- ・ 自己理解をした上で、目標に向かって自分をコントロールしつつ進んでいける。
- ・ 環境が変わったときに目標を修正し、環境変化に対応できる。

#### イ. キャリア・コンサルティングの必要性和キャリア・コンサルタントの役割・機能等（上記 2 の指摘 2 関連）

キャリア・コンサルティングの必要性について、主にそのメリットの観点から意見が出された。

- ・ キャリア・コンサルティングを導入することで、人事管理面だけでなく個人の能力、意欲を引き出す等、人材マネジメントの質的向上を図ることができ、そのことが企業業績の向上につながると思う。
- ・ したいこと（will）、できること（can）、すべきこと（must）がバラバラである者が多いが、この3つをうまく再統合させることがキャリア・コンサルティングの最も重要な機能であり、これが結果的には企業業績に結びつくことになる。

また、キャリア・コンサルタントの役割・機能について、各企業の実例や求める姿を踏まえた意見が出された。

- ・ 人の育成について上司の相談に応じる役割を担う。
- ・ 上司と二人三脚で部下のロールモデルの役割を担う。
- ・ カウンセラーの役割のほか、人事制度のアドバイザー、ロールモデルを含めたメンター役、コーチ的な役割、伴走の役割、キーマンを紹介する等の仲介者の役割を担う。
- ・ 現在働いている従業員のみならず、育児休業中の者、さらに、パートタイマーやアルバイト等の非正社員に対する支援もキャリア・コンサルタントの役割と考える。

また、キャリア・コンサルタントを企業内部に置くか、あるいは外部人材を活用するかについてどちらがよいかという意見も挙げられた。

- ・ 社内に置くのがよいか、外部活用がいいのかは一長一短があるので、状況に応じて一番必要とされているものから取り組んでいけば、おぼろげながら姿が徐々に見えてくる。

#### ウ. キャリア形成支援における上司の役割（上記2の指摘3 関連）

従業員のキャリア形成支援における「上司」の役割の重要性については、各社とも共通の認識であり、そのような認識の上で、上司に求められる役割についての意見が出された。

- ・ 会社組織の目標と個人の目標をどうマッチングさせるかが管理職の責任である。
- ・ 上司がマネジメントの中でキャリア・コンサルティングに応じたり、場合によってはロールモデルであったり、コーチやメンターであったり、そのような役割が期待されるのが上司である。
- ・ 上司は全員キャリア研修を受けて、まずは自らのキャリアを考えて重要性を理解することが必要である。
- ・ 物が人間を作るのではなく、きちんとした人間がいて初めて良い物が作れるということを認識し、部下育成の時間をつくる必要がある。
- ・ よくやっている上司は、キャリア・コンサルティングを知らなくても、その人の行動・態度としてそれが身に付いている。そのような上司は大変忙しいが、部下の相談に対応しており、結果として部下が育っている。

一方で、以下のように上司に求める役割を期待しにくい現状についても意見が出された。

- ・ 上司の役割が重要であることは事実だが、実態は成果主義の名の下に、上司自身のアウトプットも求められている。理想としては部下の育成に力を注がなければならないが、実際には会社の期待が成果をきちんと出すほうに比重がおかれている。
- ・ 現場での人材育成が機能分化し、育成は人事部がやればよいといったような風潮が出てきているように感じている。

なお、上司の理解を得た事例も紹介された。

- ・ 一つの会社の中でも部門によって人が伸びる・伸びないがあり、人が伸びる部門には優秀な管理者がいる。その管理者に部下育成について語ってもらう場を人事部門として設定した結果、徐々に『部下を育てることは自分達ラインの長の仕事だ』と認識されるようになってきた。

また、留意点として以下のような意見も挙げられた。

- ・ 上司が上からの視線で『こう育てたい』と押しつけると、部下との間にギャッ

プが生まれる危険性がある。上司自身もキャリア・コンサルティングの基本を身につけて、上からではなく相互のコミュニケーションの中でサポートしていくことが必要である。

## エ. キャリア・コンサルティングの位置付け等（上記2の指摘4関連）

企業内においてキャリア・コンサルティングをどのように位置付けるか等についても意見が出された。

- ・ 現実をしっかりと見据えた上で、その会社に必要なキャリア・コンサルティングの役割、機能を定めることが重要である。
- ・ キャリア・コンサルティングが有効に機能を発揮するためには、人事部や人事制度とうまく連携させていくことが必要である。
- ・ キャリア相談室のような新たな機能を立ち上げることも必要であろうが、今ある制度（目標管理制度等）にどのように魂を入れていくかが重要である。

一方、キャリア・コンサルティングに関連する課題として以下のような意見も見られた。

- ・ 個人の目標が会社の目標に合えばよいが、合わないときにどうするのかというのが課題である。
- ・ キャリア形成がうまくいくことによって、さらにやらなければならないことがある。自立した社員が『よし、この会社で頑張ろう』という風土がないと、それこそ辞めていく人が出てくると思う。

## オ. キャリア・コンサルタントに求められる能力とその維持・向上（上記2の指摘5関連）

企業におけるキャリア・コンサルタントの能力としては、上記イの役割・機能を果たす能力が求められることとなるが、そのほか、「守秘義務が根幹」、「相談者が自分の話を聴いてもらったとの感じを持てるようきちんと話を聴く」、「キャリア・コンサルタント自身の人間力・人的な信用力」、「きちんとしたマネジメントの実務経験、会社内の組織の熟知」、「役員や上司や社員に積極的に会って、自らアプローチする姿勢」、「重要な能力は根性ではなく愛情」等が挙げられた。

また、キャリア・コンサルタントの能力の維持・向上について、社内にキャリア・コンサルタントを置いている企業から、事例の紹介や意見があった。

- ・ 学会、協会、企業、大学を問わず、関係者との交流を通して自分で勉強する。
- ・ キャリア・コンサルタントとしての経験を積みながら、いろいろな苦労を通して育っていくことが重要である。
- ・ 相談者にアンケートを実施し、満足できたか、目標が達成できたか、進め方がどうだったかをフィードバックしてもらうようにしている。自分でうまくいったと思っても、実際はうまくいっていなかったことを掴むことで、自分自身をより振り返ることができる。
- ・ 産業カウンセリングや心理学など継続的な勉強、月1回の事例研究、外部のス



ーパーバイザーによるスーパービジョンの3つをセットにしている。

なお、スーパービジョンを実施するスーパーバイザーについての意見も寄せられた。

- ・ 企業の人事制度や仕組みがわかっている者が望ましい。このようなスーパーバイザーの育成が進めば、今後、企業へのキャリア・コンサルティング導入・展開の中での大きな力になる。

#### 4. 企業における普及の留意点

企業事例ワーキンググループの参加企業にあっては、人事部門をはじめとする担当者等の地道な活動を通して、徐々に、キャリア・コンサルティングへの取組みが進んできたところであるが、一方で、「関心は持っているが、どのように進めたらよいかわからない」、また、「なぜ、企業が従業員のキャリア形成を行う必要があるのか」「従業員のキャリア形成を支援すると、企業から逃げてしまうのではないか」といった、消極的な企業の声も聞こえてくる。

こうした企業においては、キャリア・コンサルティングの導入・展開に際しての考え方やポイントについて、具体的なイメージを描けないために、漠然とした不安や懸念を抱えてしまっている場合も多いと考えられる。このため、事例検討委員会では、キャリア・コンサルティングの導入・展開の全体像を各企業にわかりやすく提示できるよう、アンケート調査の結果及び企業事例ワーキンググループの議論等を踏まえ、次のような検討を行った。

##### (1) キャリア・コンサルティングに対する認識の必要性

ある企業における、従業員のキャリア形成支援に取り組むことの効用、その際の視点として、次のような項目が紹介された。

- ・ 希薄化してきた個人と組織の関係をすり合わせる
- ・ 従業員の内面へのアプローチ
- ・ 組織内でのコミュニケーションの回復
- ・ 生産性ととも生産の質を向上させる
- ・ 従業員の多様性の承認と個性の積極的活用
- ・ 従業員に個人事業主的な意識を持たせると同時に、経営者自身に経営目的を再確認してもらう
- ・ 従業員の考える力、自立性を育成する

このような考え方が、そのまま、すべての企業に当てはまるものではないだろうが、企業目的を達成する原動力となるのは従業員個々人の力であることを考えると、「企業が、従業員の主体的なキャリア形成を支援し、従業員の能力を組織に結集する」ことは、重要な課題であると考えられる。

こうした企業内のキャリア形成支援を進めるために、キャリア・コンサルタント、

キャリア・コンサルティングを導入しさえすればすべてが解決するというものではないが、それが重要な役割を担っていることは、間違いないであろう。

そして、企業へのキャリア・コンサルティングの導入・展開に当たっては、アンケート調査、企業事例ワーキンググループでも見たように、その企業ならではのしっかりとの方針のもとに行われることが重要である。

すなわち、個々の従業員が職務を通して自らの専門性の深まりや経験の幅を広げ、さらには、企業に貢献する意識を持ってもらうために、人材育成に関する企業風土をどのように構築するのか、考える必要がある。これを踏まえ、どのような個人を育てていきたいのか、そのための支援をどのようにしていくのかを考え、その一環としてキャリア・コンサルティングを捉えることが求められる。

以上述べたことは、大企業、中小企業といった企業規模には関わらない課題であると考えられる。

## (2) 「キャリア・コンサルティングの導入・展開のための社内での検討ポイント(例)」

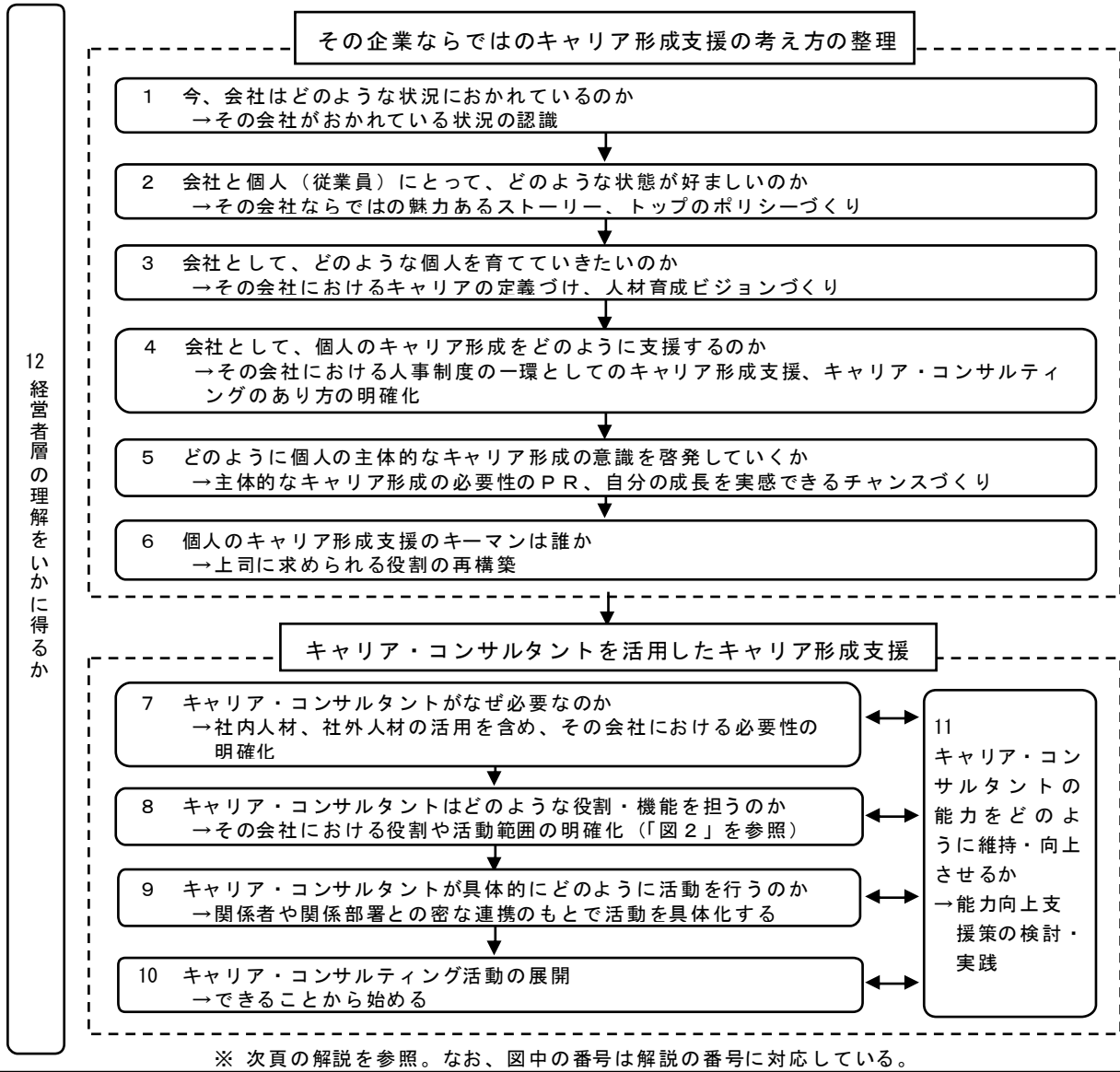
アンケート調査の回答及び企業事例ワーキンググループでの意見をまとめると、キャリア・コンサルティングの導入・展開に当たって検討すべきポイントが浮き彫りになった。

このことを踏まえ、キャリア形成支援の意義・重要性を含め、キャリア・コンサルティング導入・展開のための考え方を整理すると、図1のような「キャリア・コンサルティングの導入・展開のための社内での検討ポイント(例)」を示すことができる(別記の解説を併せて参照されたい)。

なお、上記(1)で述べたとおり、キャリア・コンサルティングの導入・展開に当たっては、その企業ならではの方針の下で行われる必要があり、図1については、そのような方針の検討の参考として示したものである。

また、キャリア・コンサルタントの役割・活動については、今年度、中央職業能力開発協会が厚生労働省の委託を受けて行った、キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系の見直しに係る検討内容を踏まえ、参考例示として図2に示した。

(図1) キャリア・コンサルティングの導入・展開のための社内での検討ポイント (例)



(図2) キャリア・コンサルタントの役割・活動の例 (参考例示)

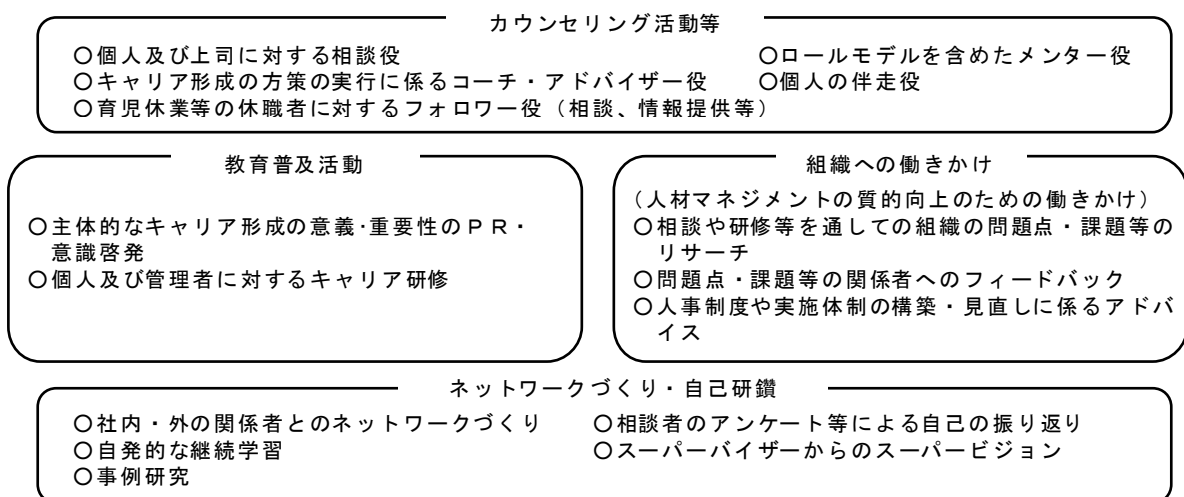


図1 「キャリア・コンサルティングの導入・展開のための社内での検討ポイント（例）」について

- 1 経済・社会の環境が変化している中で、会社は今日のような状況におかれているのか、どのような方向に進みたいのか等の認識を共有する。
- 2 人と組織の力の関係、つまり会社が経営目的を達成するには個人（従業員）にどのようにあって欲しいのかということや、個人の成長と会社の成長の関係についてトップがその会社ならではの明確な方針を示し、共有する。
- 3 会社としてどのような個人（従業員）を育てていきたいのか、その会社としての人材育成のビジョンを示す。また、その会社における「キャリア」の定義を整理し、共有する。  
※「キャリア自立」の状態についてのワーキンググループの主な意見
  - ・自分の強み・弱みの自己理解のもとに自分の目標をしっかりと持っている
  - ・自己理解した上で、目標に向かって自分をコントロールしつつ進んでいく
  - ・環境が変わったときに目標を修正するなど環境変化に対応できる
  - ・どんな状況でも自分を見失わない、自分を見逃さない
- 4 会社として個人（従業員）のキャリア形成をどのように支援するのかについて、その会社の人事施策全体の中でキャリア・コンサルティングを捉え、その役割を明確にする。また、キャリア・コンサルティングが個人の能力、意欲を引き出すことによって人材マネジメントの質的向上に貢献し、企業の業績につながるなど、キャリア・コンサルティングの意義についての認識を共有する。
- 5 個人（従業員）にとってなぜ主体的なキャリア形成が必要なのかについて、トップからの伝達を含めて様々な機会でも周知するとともに、個人が仕事を通して「成長できた」、「新たな自分を発見できた」等の実感を持てる企業風土の構築や、機会の提供を行う。
- 6 個人に対するキャリア形成支援における上司の役割の重要性を認識し、その会社が上司に求める役割を再構築するとともに、必要な研修（上司自身のキャリア研修）等を行う。  
※「上司の役割」についてのワーキンググループの主な意見
  - ・部下との相談を通して会社組織の目標と個人目標をマッチングさせる
  - ・ロールモデル、コーチ、メンター等の役割を持つ
- 7 キャリア・コンサルタントを活用する場合には、キャリア・コンサルタントがなぜ必要なのかを含め、その位置付けを明確にする。その上で、社内人材を活用するのか、外部人材を活用するのか等、その会社の状況に合わせた活用を行う。
- 8 キャリア・コンサルタントがどのような役割・機能を担うのかを明確にする。図2にキャリア・コンサルタントの役割・活動を参考例示として示しているが、現実を見つめた上で、その会社に必要な役割・機能を定めることが重要である。  
※「キャリア・コンサルタントの機能」についてのワーキンググループの主な意見
  - ・個人の「したいこと（will）」「できること（can）」「すべきこと（must）」をうまく再統合することが重要な機能であり、これが結果的には企業業績に結びつく
- 9 キャリア・コンサルタントが機能を有効に発揮するには、人事部や管理者等の関係者、人事・教育制度との連携が必要であることの認識を共有し、活動範囲・活動内容を具体化する。
- 10 キャリア・コンサルタントがキャリア・コンサルティング活動を展開するに当たっては、できることから始め、地道な活動を通してキャリア・コンサルティングが個人及び会社にとってこのような貢献をしているとの実績を積んでいくことが必要である。また、キャリア・コンサルタントは、キャリア・コンサルティングを通じて得られた情報を踏まえ、キャリア形成支援をより効果的に機能させるために、経営者層や関係者に働きかけることも求められる。
- 11 キャリア・コンサルタントには、上記8の役割・機能を担うために必要な能力が求められることと、そのための能力の維持・向上が重要であることを認識した上で、キャリア・コンサルタントの自己研鑽を含め、能力向上の支援を行う。
- 12 キャリア・コンサルティングの導入・展開に当たっては、経営者層の理解が必要不可欠であることから、実績等を示しながら、キャリア・コンサルティングがいかに個人と会社に貢献するかを伝える。特に、中小企業にあっては、経営者層が主体的な関わりを行うことが求められる。

## 5. 企業における普及に係る今後の課題

企業におけるキャリア・コンサルティングの普及に関し、今後の課題として次のことが挙げられる。

### ○ 企業におけるキャリア・コンサルティングの対象者

雇用・就労形態の多様化が急速に進展しており、就業者数に対する非正社員（パートタイム労働者・アルバイト、派遣労働者、契約社員等）の占める割合が増加している。

これまでの企業のキャリア形成支援の対象者は正社員が主体となっていると考えられるが、企業における非正社員の割合が増加している中では、非正社員の支援も重要である。キャリア・コンサルティングは、組織と個人の共生の観点から、一人ひとりがいきいきと働くことを支援することが目的であり、その意味では正社員だけでなく、非正社員も含めたすべての労働者を対象にすべきであると思われる。(※)

以上のような観点を含め、キャリア・コンサルティングの対象をどこにおくかという問題は、今後、企業におけるキャリア・コンサルティングの普及を行う上での大きな課題である。

### ○ 中小企業の経営者に対する理解の促進

キャリア・コンサルティングは大企業中心の考え方であって、中小企業には当てはまらないという見解も見受けられる。キャリア・コンサルティングの導入に取り組む企業がここ数年間で増加しているが、確かに中小企業の割合はまだ多くはないと思われる。しかし、組織におけるキャリア形成支援の重要性は企業規模によって異なるものではなく、さらに、キャリア・コンサルティングは大企業だから導入・展開できるということではない。逆に、中小企業であれば、トップの意志と決断があれば、導入しやすいという事例も見受けられる。キャリア・コンサルティングは、専任のキャリア・コンサルタントを配置しなければならない、カウンセリング・ルームを設置しなければならないということではなく、働く個々人が主体的にキャリアを開発して自らの能力を発揮し、充実した職業生活を送ることを支援することである。特に中小企業の経営者には、このキャリア・コンサルティングの意義についての理解を求めたい。

平成16年度の「キャリア・コンサルティング導入・展開事例に係る調査研究」でヒアリングに協力いただいた中小企業では、専任のキャリア・コンサルタントこそ存在しないが、経営者や人事部門等の担当者がキャリア・コンサルタントの役割を果たし、社員のキャリア形成支援に貢献している事例が報告された。また、今年度の企業事例ワーキンググループに参加いただいた中小企業では、一人の従業員が自ら進んでキャリア・コンサルタント養成講座を受講し、その有効性を経営者に伝えた結果、経営者自身も養成講座を受講することになり、現在では、既に受講を終了している従業員とともにキャリア形成支援に取り組んでいる例も紹介された。

今後、キャリア・コンサルティングは決して大企業中心の考え方ではなく、中小

企業においても有用であるということについて、中小企業の経営者等に理解を広めていくことが課題である。そのための具体的な方法としては、中小企業の経営者を対象としたセミナー等の機会を活用し、人材育成におけるキャリア・コンサルティングの意義や必要性について説明することも有効な方法の一つであろう。

(※) <参考>

非正社員のキャリア形成支援に関しては、労働組合においても次のような取り組みが始められている。

情報産業労働組合（情報労連）では、構成組織において「パート・有期契約社員」や「派遣労働者」等の非正社員が多くなってきている現状に鑑み、「社会に期待され共感される情報労連」を目指す運動方針のもと、非正社員のITスキルアップ支援と組織化を結合させた新たな取り組みとして、「ITスキルアップ&リテラシー」のプロジェクトを発足して具体的議論を重ねてきた。これは、従来、正社員に比べて十分なキャリア形成支援がなされてこなかった非正規社員を対象として、ウェブ・サイト上でITスキルアップ支援を行い、登録者の要望に応じてキャリア・コンサルティングを組み合わせて実施することで、職業能力の向上を図ろうとするものである。平成18年4月～5月に300名程度の規模でトライアルを行い、本格的運用に向けての是非を判断することになっている。

## II. 教育機関

### 1. 教育機関におけるキャリア・コンサルティングの試行実施の目的等

若者の特徴として、「働く意義を見出せない」、「就業意欲や職業意識が希薄である」ということ等が指摘されている昨今、フリーターやニートの増加といった社会的背景も加わり、大学・短大等の教育機関には、専門課程の教育に加え、学生一人ひとりが自立／自律した人生を送れるように支援することが求められている。

このような状況の下、事例検討委員会では、平成16年度に、5つの大学・短大を選定し、キャリア・コンサルタントを活用したキャリア形成支援プログラムの試行実施を行った。試行実施の目的は、実施した事例を教育機関に広く紹介するとともに、収集した事例に基づき、今後の教育機関における、キャリア・コンサルタントを活用したキャリア形成支援の導入・展開について、ポイントや課題を検討することである。

中央職業能力開発協会では、平成16年度の検討結果である「キャリア・コンサルティング研究会報告書 キャリア・コンサルティング導入・展開事例に係る調査研究」を教育機関等に配布するなど、周知広報を行った。その結果、キャリア・コンサルティングの導入を検討している、あるいは学生に対する有効なキャリア形成支援のあり方等を模索している大学・短大関係者から、質問、問合せ等の反響を得たところである。

事例検討委員会では、今年度、平成16年度に引き続いてキャリア・コンサルタントを活用したキャリア形成支援プログラムの試行実施を行い、その事例を収集することとした。今年度のねらいは、平成16年度と異なる視点で実施したキャリア形成支援の事例の収集と、収集した事例に基づき、教育機関におけるキャリア・コンサルタントを活用したキャリア形成支援の普及について、検討を一層深めることにある。

### 2. 事例収集対象教育機関の選定

教育機関（大学）におけるキャリア形成支援の対象者、目的、実施時期について、学生に対しては、キャリア意識の醸成を目的とした早期（低学年次）からの長期的な支援と就職活動に向けた具体的支援を目的とした就職活動直前からの短期的な支援が考えられ、また、学生と日常的に接する教職員に対しても、学生のキャリア形成支援者として、キャリア開発の意義・重要性の理解等を目的とした支援が考えられる。

また、これらの支援の方法については、グループワーク、個別相談及び講義によるものが想定される。

これらを整理すると、図3のような「教育機関（大学）におけるキャリア形成支援のイメージ」を示すことができる。

(図3) 教育機関(大学)におけるキャリア形成支援のイメージ

目的	対象	学 生 (上段:4年制大学、下段:短期大学)			教職員	方法
		1,2年生	3年生	4年生		
		1年生		2年生		
I	キャリア意識の醸成 (自己理解支援～仕事理解支援～目標設定等) ◎長期的な(早期からの継続的な)支援	←—————→				1.グループワーク
II	就職活動に向けた具体的支援 (エントリーシート、面接等における自己表現等) ◎短期的な(就職活動直前からの)支援	←————→				2.個別相談
III	キャリア形成支援者としての基礎 (学生のキャリア形成支援者として、キャリア開発の意義・重要性の理解等)				←————→	3.講 義

事例検討委員会では、これを踏まえながら、昨年度に引き続き、学生のキャリア形成支援に関して積極的な3つの大学において、キャリア・コンサルタントを活用したキャリア形成支援の事例を収集することとした。選定した大学及びそれぞれの大学における支援内容・対象者・実施時期は、次のとおりである。

なお、支援内容等については、事例検討委員会で選任された教育機関に係る事例担当者が、大学関係者と綿密な打ち合わせの上で決定した。さらに、事例担当者は、キャリア・コンサルタントとの事前の連絡調整や、試行実施の運営管理等も行った。

【平成17年度掲載事例】

教育機関名	支援内容	対象者	実施時期
大阪成蹊大学	①キャリア・デザインのためのワークショップ (I-1)	2年生	H16.10月中旬～ H17.1月中旬
	②個別相談支援 (I-2)	2年生	H17.5月下旬～ H18.1月中旬
	③主体的な就職準備のためのワークショップ (II-1)	3年生	H17.4月下旬～ H18.2月上旬
	④個別相談支援 (II-2)		
大阪電気通信大学	①キャリア・プランニング研修 (I-1)	3年生	H16.10月下旬～ H17.1月中旬
	②前年度研修のフォロー (アセスメント・個別相談支援) (II-1、II-2)	4年生	H17.10月中旬～ H17.11月下旬
立教大学	「体験のシェア」、「体験の拡大化」、「体験から自己実現へ」を内容としたグループワーク及び個別相談支援 (I-1、I-2)	インターンシップに参加した3年生及びネクストリーダープロジェクトに参加した1・2年生	H17.11月下旬～ H17.12月中旬

※ ( ) 内は、図3における「目的」と「方法」を示している。



参考【平成16年度掲載事例】

教育機関名	支援内容	対象者	実施時期
湘北短期大学	①グループワーク体験学習 (I-1) ②キャリア・コンサルタントによる模擬面接会 (I-2) ③講演「働く意義について」 (I-3)	1年生	H16. 11月下旬～ H16. 12月中旬
立教大学	①3年生対象 キャリア・コンサルティング (I-2) ②3年生対象 エントリーシート相談 (II-2) ③4年生対象 自己分析・カウンセリング・模擬面接等グループワーク (II-1、II-2)	3・4年生	H16. 11月中旬～ H17. 1月中旬
大阪商業大学	学生のキャリア形成支援者としての基礎体験講座 (III-1、III-3)	教職員	H16. 12月上旬
追手門学院大学	「働くということ」をテーマにしたグループワーク (I-1)	3年生	H16. 12月下旬
関西外国語大学・同短期大学部	自己理解・他者理解・内的キャリア形成支援を目的としたワークショップ (I-1)	大学3・4年生 及び短大1年生	H16. 11月中旬～ H16. 12月下旬

※ ( ) 内は、図3における「目的」と「方法」を示している。

### 3. 教育機関における事例の概要

収集した事例の概要は、表1～表3のとおりである。(事例報告書全文は、参考2に掲載)

表 1

教育機関名	大阪成蹊大学
テ ー マ	平成16年度 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2年生を対象とした、進路（就職）を考える準備段階として、今後のキャリアを考えるキャリア・デザインのためのワークショップ及び個別相談支援</li> </ul> 平成17年度 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 3年生を対象とした、主体的な就職活動ができること等を目的とする就職準備を中心としたワークショップ及び個別相談支援（前年度から継続）</li> <li>・ 2年生を対象とした、キャリア・デザインのためのワークショップ及び個別相談支援（前年度と同様）</li> </ul>
目 的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「主体的に働く」ということに対する自覚を持つ。</li> <li>・ 近い将来の進むべき道を明確化する。また、そのための自己分析と職業理解を行い、今後の行動計画を策定する。</li> <li>・ 卒業後、単に職に就くことを目的とするのではなく、きちんと自律した「社会人」になることを目的とし、主体的に就職活動することを目指す。</li> <li>・ 自分の強みを知り、自分らしい自己表現ができることを目指す。</li> <li>・ 個人のキャリア上の課題を解決する。</li> </ul>
対 象 者	平成16年度：2年生 平成17年度：2年生及び3年生 ※個別相談支援は、来談するすべての学生を対象とした。
プログラム内容	平成16年度 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「キャリア・デザイン」、「自己理解」、「職業理解」、「行動計画の作成」等のテーマについて、ゲーム・個人ワーク・話し合い等を通して実施するグループワーク（2年生対象、90分×8回）</li> </ul> 平成17年度 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「エントリーシート」、「自己PR」、「面接」等のテーマについて、グループ討議・ロールプレイ・シミュレーションゲーム等を通して実施するグループワーク（3年生対象、90分×13回）</li> <li>・ 前年度、2年生を対象に実施した内容と同様のグループワーク（2年生対象、90分×8回）</li> </ul> ※上記プログラムのほか、両年度とも個別相談支援を実施。
キャリア・コンサルタントの役割	グループワークにおいては、ファシリテーターの役割を担い、個別相談支援においては、個別相談を受けるカウンセラーの役割を担う。いずれも、通常の一方向的な講義や一般的な考えに誘導するのではなく、一人一人の学生の意見・考えに耳を傾けるといった姿勢で関わり、「とりあえずの就職活動準備」にならないよう、キャリア形成の視点を持って支援を行い、学生が自ら気づき、自発的な行動を促進するよう関わる。
結 果	（アンケート結果等から見た参加者の評価） 平成16年度、17年度ともに個別相談支援を受けた学生の評判はよく、「1回だけでなく次も相談に来たい」というのが、ほぼ全員からの声であった。「視野が広がった」、「不安が解消された」、「自分の思いを言語化できるようになった」等、非常に満足度は高い。 ----- （教育機関側からの評価） キャリア・コンサルタントによるグループワークや個別相談支援を通して、自己理解及び職業理解の促進が図られた。学生が主体的にプログラムに取り組み、満足度の高いものであったと評価は高い。
事例担当者の意見	2年間の試行実施を通し、特筆すべきは個別相談支援が学生に支持されたということである。支持された理由として「“私”に関わって欲しい」という学生のニーズがあり、学生がキャリア・コンサルタントに対し、無条件で受け入れてもらえ、相談をしっかりと受け止めてもらえているという実感がもてた結果と言える。単に話を聞き一方的なアドバイスをする個別相談ではなく、キャリア・コンサルタントには、学生自らが“気づけた”と実感ができ、主体的な行動を促進できるスキルレベルが求められる。

表 2

教育機関名	大阪電気通信大学
テ ー マ	自己理解・他者理解に基づくコミュニケーション能力・将来設計能力育成のためのキャリア・プランニング研修（グループワーク・個別相談支援併用）
目 的	「自己理解」「他者理解」を深め、自己肯定感・コミュニケーション能力を高めることにより、学生生活・社会生活への適応力を育成し、適切な進路選択・将来設計を行うことを支援する。
対 象 者	平成16年度 工学部2部・機械工学科 3年次生 約60名 平成17年度 前年度研修受講生のうち、進路未決定者・就職未内定者 約40名
プログラム内容	平成16年度 ガイダンス（30分・1回）と講義・グループワーク（90分・5回） 自己の現状分析からの課題発見、過去の経験・感情から自己の「内的キャリア」への自覚、アサーションの考え方を取り入れた対人パターン確認、自己の価値観をテーマとしたグループでの話し合い・発表練習、自己啓発目標の設定、ビジネス・マナー実習など 平成17年度 進路未決定者・就職未内定者に対する個別及びグループキャリア・カウンセリングと、進路決定者への将来目標設計支援を目的としたグループワーク
キャリア・コンサルタントの役割	平成16年度 ・「非自発的参加」のため、参加意欲・対人志向が弱い学生に対して、受容的対処を通じて研修への参加意欲を高め、自己開示を促進する役割 ・学生が現状で抱えている自己の課題に気づき、解決方法を考え、行動に移すことを支援し、学生生活・社会生活への適応力を育成する役割 など 平成17年度 ・アセスメントを用いた自己理解・職業理解の再確認支援の役割 ・個別相談支援、グループワークを用いた進路決定支援並びに長期的視点で自己のキャリア形成に取り組むことを支援する役割 など
結 果	（アンケート結果等から見た参加者の評価） ・通常の講義とは異なったキャリア・コンサルタントと学生の双方向交流を尊重した研修スタイルが、総じて好評であった。 ・自分の考えを言語化・文字化することの意味や、自分の意見を適切に相手に伝え、相手の意見を尊重することの重要性に気づいた学生も多かった。 ・研修中に学んだ「リフレーミング」の考え方が、面接で特に有効だったと評価された。 ----- （教育機関側からの評価） ・学生が興味を持って積極的に研修に参加している事実が、特に高く評価されており、授業方法（双方向による参加・体験型学習）への応用にも関心が示された。 ・職員からは、事務レベルで対応の難しい学生への個別対応が評価され、キャリア・コンサルティングの専門家としての「外部キャリア・コンサルタント」への高い信頼性を得た。
事例担当者の意見	今回の事例は制約条件が多い環境下での実施であったが、教職員の理解・支援を受けることができ、学生との信頼関係構築、学生の自己理解・自己肯定促進、教職員の意識変容への働きかけ、学生の長期的キャリア形成の視点喚起などにおいて、当初予想した以上の成果を挙げることができた。特に、入学時に満足度の低い学生に対して、学生生活への参加意欲・学習意欲を喚起する面においても、グループ・ワークを活用したキャリア・コンサルティングの手法が有効であることが教員に認知された意義は大きいと考える。

表 3

教育機関名	立教大学
テ ー マ	インターンシップ等の「体験」をキャリア形成へつなげるプログラム
目 的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・体験をより広げた視野で見ること、そして体験を言語化・行動化すること。</li> <li>・体験を今後のキャリア形成においてどのように生かすかを、他者を通じて他者の体験と照らし合わせ、具体的に考え、表現すること。</li> <li>・キャリア・コンサルティングを通じて、体験について語る中で自ら気づき、自己理解を深めること。</li> </ul>
対 象 者	<p>a) 立教型非単位認定インターンシップに参加し、各3時間の事前研修及び事後研修に参加した3年生60名（就職活動に向けてのキャリア形成支援）</p> <p>b) 3大学ネクストリーダーズプロジェクトに参加した1、2年生10名（学生生活の充実・キャリア形成支援）</p>
プログラム内容	<p>1) 第1ターム 「体験のシェア」 グループワーク（90分） 自分の体験を第三者に伝えることの難しさを知り、人それぞれに体験から感じることに違いがあることを知るグループワーク。</p> <p>2) 第2ターム 「体験の拡大化」 グループワーク（90分） 今後の学生生活または就職活動に向けて、自分の体験が応用できること及びその体験を表現する方法について知るグループワーク。</p> <p>3) 第3ターム 「体験から自己実現へ」 個別相談支援（90分） 第1、2タームのグループワークを踏まえて、各個人の体験から個人を表現する方法についての、各個人の状況に応じた個別相談支援。</p>
キャリア・コンサルタントの役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>・プログラムの目的等、大学側の希望を実施内容として具体化する作業（進行表の作成）を行う。</li> <li>・大学側との連携のために、キャリアセンターが展開するプログラムと学生への情報提供内容について理解する。</li> <li>・プログラムでは、学生に対して十分に受容的に聴くことを重視する。</li> <li>・学生に答えを教示するのではなく、自分で気づくことができるように支援する。</li> </ul>
結 果	<p>(アンケート結果等から見た参加者の評価)</p> <p>自分の相談事をしっかりと受け止めてくれていると学生が感じていることや、自分の強みや価値観など自分ではなかなか気づかないものを気づかせてくれ、自分に自信を持てたと感じる事ができたこと等、評価は良好であった。</p> <p>(教育機関側からの評価)</p> <p>導入の時期、大学担当者との連携、プログラム全体についてのスーパーバイザー等の課題はあるが、導入して効果があったといえる。</p>
事例担当者の意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリア・コンサルタントの資質 キャリア・コンサルタントが、大学生のキャリア支援についてどのように考え、捉えているのかがポイント。また、グループのファシリテーションができることが必要。</li> <li>・大学とキャリア・コンサルタントとの連携 大学とキャリア・コンサルタントの緊密な協力のため、同一のキャリア・コンサルタントが継続して取り組むことが必要。</li> <li>・プログラム全体についての指導者の必要性 プログラム全体について、大学側の要求や学生の特質、各キャリア・コンサルタントの資質等を総合的に判断し、プログラム全体の企画・運営ができる指導者が必要。</li> <li>・大学側の問題、特に学生の参加数によるグループサイズに関する問題</li> </ul>

#### 4. 教育機関における試行実施結果の総括

今年度は、上記3. に示す3つの大学から、キャリア・コンサルタントを活用したキャリア形成支援の事例を収集した。

今年度の事例の特徴の一つは、大学の設立が平成15年であり未だ卒業生を輩出していない大阪成蹊大学の最上級生（平成16年の時点で2年生）に対して、また、工学系の大阪電気通信大学の第2部の学生に対して、単年度のみでの支援ではなく、平成16年度・17年度の2年間を通じた支援をそれぞれ行ったことである。

また、立教大学での事例は、多くの大学で実施されているインターンシップに焦点を当て、その体験を今後のキャリア形成に活かすためのプログラムを実施したことである。

いずれの事例においても、今後の展開におけるいくつかの課題は残るものの、参加した学生や大学関係者からは総じて高い評価を得ている。昨年度収集した5事例と併せ、これらの事例は、今後、教育機関においてキャリア・コンサルタントを活用したキャリア形成支援を導入・展開するに当たり、有効なモデルとなると思われる。

大阪成蹊大学における事例では、初年度は2年生を今後の進路を考える準備段階として捉えたキャリア・デザインのためのグループワークを実施し、次年度は主体的な就職活動ができることを目的にした就職準備を中心としたグループワーク及び個別相談支援を行った。

グループワークの実施に当たっては、参加を任意としたため、当初予定していた参加者数が得られなかった。学生に対していかに参加を促すか、グループワークの意義や目的をどのように伝えるか等、今後の課題が把握された。

個別相談支援については、当初、大学関係者に、「大学が日常行っている就職相談との違いがどこにあるのか」といった懸念があったようだが、学生から個別相談支援が支持され、ニーズが高くなったことから、専門家であるキャリア・コンサルタントに対する大学側の理解が深まった。

大阪電気通信大学の事例では、第2部の学生を対象に、初年度に授業の一環としてキャリア・プランニング研修（コミュニケーションスキル・ビジネスマナー習得を基盤として、自己肯定感を高め、モチベーションアップ・学生相互の交流活性化を目指す）を実施し、次年度に前年度のキャリア・プランニング研修のフォローとして、自己理解・職業理解の再確認を支援するグループワーク及び個別相談支援を実施した。

それまでは講義中心の授業が多く、学生がグループワークを体験することが少なかったことや、人との関わり方が不得意な学生がいたこと等から、必ずしも全員が最初から積極的にグループワークに取り組んでいたわけではない。そこで、参加に抵抗を示す学生に対してキャリア・コンサルタントがフォローを行う等の対応をすることを通して、学生から「やってみると意外と話せた」、「意見をまとめていく上で、相手の意見を大切にすることが必要だと気づいた」等の感想が得られた。

大学関係者からは、今回のプログラムの導入を契機として、低学年次から4年生までを対象にし、4年間のキャリア形成支援の充実に関心をもちたいとの意見が得られ

ている。

立教大学における事例では、学生に、インターンシップを含めた様々な体験で得たことが、表面的な受け止め方で終わっている状況が見られることから、インターンシップに参加した3年生等を対象に、第1ターム「体験のシェア」、第2ターム「体験の拡大化」、第3ターム「体験から自己実現へ」の3段階で支援した。到達目標は、「体験を広げた視野で見る」、「体験を言語化・行動化する」、「自らの体験を他者の体験と照らし合わせて自己理解を深める」ことを、自分の体験を語る中で自ら気づくことである。第1・第2タームのグループワークの状況を踏まえ、第3タームでは、個別相談支援を行った。

アンケート結果では学生の満足度は高かったが、今回のようなインターンシップ体験後のキャリア・コンサルタントを活用した取組みについて、何をもって効果とするかが今後の課題として挙げられた。

## 5. 教育機関における普及の留意点

事例検討委員会では、収集した事例を踏まえ、教育機関におけるキャリア・コンサルタントを活用したキャリア形成支援の普及について検討を行った。検討結果は次のとおりである。

### ○ 教職員に対するキャリア・コンサルティングの理解の促進

学生にキャリア形成の重要性を周知するには、学生と日常接している教職員がキャリア・コンサルティングの重要性や必要性、また、キャリア・コンサルティングを行うキャリア・コンサルタントの専門性を十分に理解するとともに、様々な場面において、日頃から学生に対してキャリア形成の意識を啓発していくことが必要である。

今回の大阪成蹊大学の事例では、当初、大学関係者に、大学が日常行っている就職相談との違いがどこにあるのかといった懸念があったようだが、学生から個別相談支援が支持されたことによって、専門家であるキャリア・コンサルタントに対する大学側の理解が深まった。

また、大阪電気通信大学の事例では、今回のプログラムの導入を契機として、大学関係者から「低学年次から4年生までを対象にし、4年間のキャリア形成支援の充実に力を入れていきたい」、「教員から就職部にキャリアについて説明してほしいとの依頼があがってくるようになった」等の意見が得られている。

キャリア・コンサルタントは、今回の取組みのように、就職関連部署の担当者等と協力し、実績を示しながら教員を含む教育機関関係者に広く理解を求めることが必要であろう。

また、キャリア・コンサルティングは、就職率向上といった効用もあるが、学生自身が自らの生き方を考え、いきいきとした生活を送ることを支援するものであるといったキャリア・コンサルティングの意義について、教職員の理解を求めることも必要

である。

○ 教育機関関係者とキャリア・コンサルタントとが連携したプログラムの企画

大学・短大等の教育機関にキャリア・コンサルタントを活用したキャリア形成支援を導入するには、教育機関関係者とキャリア・コンサルタントとの緊密な協力が不可欠である。今回の3つの大学における事例では、事例検討委員会の事例担当者を含め、キャリア・コンサルタントがプログラムの企画・運営に関して、大学関係者と十分に連携をとることで成果をあげることができた。特に、プログラムの企画に当たっては、キャリア・コンサルタントは当該教育機関がこれまで行ってきたキャリア教育の取組み等についても理解しておくことが必要であり、そのためには、教育機関関係者との事前の綿密な打ち合わせが求められる。

○ プログラム実施におけるスーパーバイザーの存在

プログラムの実施に当たっては、スーパーバイザー（キャリア・コンサルタント側のコーディネーター）の存在が重要なポイントの一つとなる。スーパーバイザーは、教育機関側の要求や学生の特質、キャリア・コンサルタントの資質等を総合的に判断し、プログラム全体の企画・運営管理や、キャリア・コンサルタント間の調整を行える能力も求められる。さらに、スーパーバイザーの役割を明確にした上で、教育機関側にも職員のコーディネーターを置き、スーパーバイザーと常に連絡をとりながらプログラムを運営することが望まれる。

○ 学生に対するキャリア・コンサルティングの理解の促進

今回の大学における取組みでは、大学の就職関連部署の担当者から、学生に対して、事前にグループワークや個別相談支援の案内をしていただいたほか、熱心に参加を促していただいた。にもかかわらず、任意参加のグループワークでは、当初予定していた参加者数を確保できなかったという状況があった。学生には、「グループワークで何をやらされるのだろうか?」という思いや、「キャリア・コンサルタントは何をする人?」、「普段相談している就職部の担当者とキャリア・コンサルタントはどこが違うのだろうか?」という疑問を持つ者も多いと思われる。学生に配布する参加案内等では、キャリア・コンサルティングの有効性等について十分な説明がしにくいいため、参加する以前に学生にその良さは伝わりにくい。参加した学生が「よかった」と実感できるキャリア・コンサルティングを提供し、学生のネットワークを通じて、学生に対する理解の促進を広めていくことが必要であると考えられる。

ただし、学生には、エントリーシートの作成や面接のためのテクニックを求めるなど、即効性・実益性の志向が強くなってきている傾向があり、キャリア・コンサルタントは、このような学生の傾向を理解した上で、学生からの評価を客観的に捉えることが重要である。

○ キャリア・コンサルタントの質

今回の大学における取組みでは、学生を対象にしたキャリア・コンサルティングの

経験が豊富で、学生のキャリア形成支援に関して高い見識と力量を有するキャリア・コンサルタントが対応した。その結果、いずれの事例においても学生や教育機関関係者から高い評価を得ることができた。教育機関に外部のキャリア・コンサルタントを活用したキャリア形成支援を導入するに当たっては、キャリア・コンサルタントの質が何よりも重要なポイントとなる。

キャリア・コンサルタントは、常に相手を信頼・尊重する姿勢が必要であり、「指導する」態度ではなく「共に考え学ぶ」態度が求められる。また、学生に対して評価的態度で接するのではなく、成熟度等の個人差を認め、個々の学生が自分で考えた内容を自分の言葉で表現する努力を尊重する態度が重要である。キャリア・コンサルタントが学生に対し、このような姿勢・態度で臨むことで、学生の自己開示が促進され、相手に応えようとするようになる。教育機関におけるキャリア・コンサルティングでは、キャリア・コンサルタントと学生の信頼関係の構築が何にもまして重要なことである。

また、キャリア・コンサルタントがこのような姿勢・態度でキャリア・コンサルティングを行うことで、教職員の意識の変容にも貢献できると思われる。若者は、それまでの生育暦やアルバイト体験等を通じ、「大人に騙された・裏切られた」と感じた経験から回復できていないことが原因で、相手を値踏みして警戒し、防衛を固めている場合もある。そのような学生への対応は教職員には容易でなく、専門性があるキャリア・コンサルタントが対応することで、キャリア・コンサルタントに対する教職員の意識の変容も期待できる。

## 6. 教育機関における普及に係る今後の課題

教育機関におけるキャリア・コンサルティングの普及に関し、今後の課題として次のことが考えられる。

### ○ 教育機関への周知広報

現在、大学・短大等の教育機関では、学生のキャリア形成支援についての様々な取り組みが行われ始めているが、学生自身が自らの職業人生をきちんと考えることを支援している教育機関や、キャリア形成支援を単に就職率向上のための支援と捉えて実施している教育機関、内部に専門家がないことから外部の業者に学生のキャリア形成支援をすべて任せている教育機関など、その取り組みには大きな温度差があることが指摘されている。

平成16年度・17年度の2年間にわたって行った「キャリア・コンサルティング導入・展開事例に係る調査研究」は、このように教育機関によって様々な考え方、取り組みがなされている中で、学生一人ひとりが自立／自律した人生を送れるように支援することの重要性や、教育機関におけるキャリア・コンサルタントを活用したキャリア形成支援の有効性等を教育機関関係者に伝えることを目的としている。今後、教育機関関係者が集まる研究会や研修会等において、事例検討委員会の検討結果を広く周



知し、教育機関関係者の意識を啓発していく必要がある。

○ キャリア・コンサルタントの質の確保

教育機関におけるキャリア・コンサルティングの普及に当たっては、上述のとおり、キャリア・コンサルタントの資質の確保が重要な課題である。教育機関においては、学生の安心・安全を確保する必要があることから、キャリア・コンサルタントの質を最も重要視するであろう。キャリア・コンサルタントによる個別相談支援と教育機関が日常行っている就職相談との違いが理解されても、実際に支援を行うキャリア・コンサルタントの質が担保されない限り、教育機関では導入に踏み切らないと考えられる。

現在、国においては、キャリア・コンサルタントの質の確保についての検討が進められているが、今後は、キャリア・コンサルタントの養成等に関係する民と官との協力のもとにキャリア・コンサルタントの質の向上に努め、キャリア・コンサルタントの能力を公証する等の検討も必要であろう。

### Ⅲ. 地域

#### 1. 地域におけるキャリア・コンサルティングの試行実施の目的等

個人のキャリア形成支援では、企業や教育機関等の組織における支援に加え、地域における支援も重要である。

地域は多様性のある場であり、様々な企業、団体、教育機関等の組織や、様々な考え方（人生観、職業観等）、経験等を有する個人が存在する。個人のキャリア形成の視点で捉えれば、そのような多様な組織や個人に接することは意義のあることである。

また、地域には、キャリア形成について相談したくても自分が属する組織にその体制がない個人や、相談体制はあるが組織の関係者には相談したくないと思っている個人もいるだろう。また、組織に属しておらず、どこで・誰に相談していいのかわからないという個人、さらに、我が子の将来や就職に関して切実な悩みを抱えている親もいると思われる。そのようなニーズに応えるためにも、地域という場におけるキャリア形成支援が必要であると考えられる。

このように多様性がある地域において、今後、その地域ならではのリソースを活用しながら、個人がいきいきと生活でき、充実した仕事生活を送れるよう支援するためのサービス体制を整備してことが求められる。

現在、民、官それぞれに、または民・官の共同により、様々な取組みが行われているが、今後は、これら地域におけるキャリア形成支援の体制を一層推進していく必要がある。

事例検討委員会では、今年度、地域におけるキャリア・コンサルタントを活用したキャリア形成支援プログラムの試行を行い、その事例を収集することとした。試行実施の目的は、キャリア形成支援の事例の収集と、収集した事例を踏まえて、地域におけるキャリア・コンサルタントを活用したキャリア形成支援の普及についての検討を一層深めることにある。

#### 2. 事例収集対象地域の選定

事例検討委員会では、今年度、地域におけるキャリア形成支援の事例として2つの地域（場所）を選定し、キャリア・コンサルタントを活用したキャリア形成支援の事例を収集することとした。それらの地域を選定した理由等は、次のとおりである。

なお、事例検討委員会では、キャリア・コンサルティング実施者と、テーマ、目的、対象者、プログラム内容等について事前打ち合わせを行って企画を作成した。

- 地域における若年就労困難者に対する支援拠点  
～あだちヤングジョブセンター（あだちYJC）

フリーターやニート状態にある若者など、就労に困難を抱える若者に対する支援の必要性が叫ばれており、政府や地方公共団体においても、ヤングハローワーク、ヤン

グジョブスポット、ジョブカフェ、若者自立塾等の事業が実施されている。また、平成18年度からは、地域における若年就労困難者に対する支援拠点である「地域若者サポートステーション」が、いくつかの地域において、モデル事業として実施される予定である。こうした取組みの中で、キャリア・コンサルタントは、大きな貢献が期待される場所である。

上記のような取組みが進む中で、足立区は、東京23区内でも若年失業率の高い地域であることなどから、若者の就労に向けた支援を行う機関として、区みずから、平成17年6月にあだちYJCを開設した。

支援メニューは、来所者に対する個別相談支援と職場体験プログラムをはじめとした若者の職業意識啓発事業から成り立っており、各メニューの実施においては、それぞれ実績を有する民間団体の協力を得ており、キャリア・コンサルティングに関しては「特定非営利活動法人夢のデザイン塾」、若者の職業意識啓発事業に関しては「特定非営利活動法人『育て上げ』ネット」が担当している。また、「育て上げ」ネットにおいては、これまでに培った引きこもり傾向の強い若者に対する支援等のノウハウを活かし、若者支援機関を自ら訪問することが困難である若者に対するアプローチを行い、あだちYJCに導くことに成功している。こうして来所した若者の一部は、夢のデザイン塾によるキャリア・コンサルティングにまでつながられている。

あだちYJCは、足立区と民間2団体が実施する公と民との協同事業である。また、あだちYJCと地域内企業等との協同という側面も併せ持っており、地域における公と民の協同事業の今後の可能性を示すものである。

## ○ 地域に開かれた教育機関

### ～湘北短期大学

最近の若者の特徴として、働く意義を見出せず、就業意欲や職業意識が希薄であること等が指摘されている中で、親と子、あるいは大人と子どもが、「キャリア」や「働くということ」について飾らずに正直に話し合う機会を持つことができれば、若者の仕事に対する意識がより醸成されてくると思われる。

地域には多様な価値観、職業観等を持つ大人が存在しており、このような地域の特性を活かし、地域の教育機関等とも密に連携しながら、親世代・子世代が一緒になって、「キャリア」や「働くということ」について語り合える場を設定することが望まれる。

こうしたことから、今年度、これまで地域と密着した活動を行っている湘北短期大学を会場にして、親と子の『キャリア』を考えるワークショップを実施することとした。

湘北短期大学は、神奈川県厚木市にある短期大学で、「社会に役立つ人材を育てる」ことを建学の理念とし、知識のみに偏らない実学教育と社会性の涵養に力を注いでいる。

また、同学では、「高大連携」を目的に県下の24の高校と連携し、同学の教員が高校に出向いて実学の出張授業を行ったり、高校生が来校して各学科の特徴を活かした実学の授業を受けたりなど、地域の他の教育機関との連携により若者のキャリア支

援に取り組んでいる。

さらに、商工会議所の仲介により学生が地域の商店のホームページを作成したり、保育科の学生が近隣の保育園や幼稚園の園児を集めて人形劇を行ったりなど、地域の関係者と連携しながら地域に密着した活動を展開している。

### 3. 地域における事例の概要

収集した事例の概要は、表4～表6のとおりである。（事例報告書全文は、参考3に掲載）

表4

テ ー マ	若者に対する個別相談支援
実施場所	あだちヤングジョブセンター（あだちYJC）
目 的	現在、若者自身が働くことの意味を十分に考え、職業生活を理解し、長期的な人生設計のもとで自らの働き方を選択する力を養うことが、社会的に重要な課題となっている。このような状況下、学校教育の現場では、学生・生徒に対するキャリア教育の必要性・重要性が認識されるようになり、それぞれの取組みが進められている。しかし、一方で、卒業後に職に就かなかったが働きたいと考え始めた者、職には就いたがしっくりせず新たな職を求めている者、自分の生き方に悩んでいる者等が多く存在している。こうした地域における若者の多様性に着目し、自らの生き方、キャリアの問題に悩む若者等を広く対象として、相談支援することを目的とする。
対 象 者	就職やキャリア形成の問題に悩み、自らの意志で個別相談支援を受けることを希望して来所した若者等
プログラム内容	あだちYJCの開館日である火曜日から土曜日の毎週5日間、13時から17時まで（曜日によっては18時まで）、キャリア・カウンセラーを1名配置し、希望する若者等に対して個別相談支援を行う。なお、キャリア・カウンセラーに対し、必要時に適切な指導・助言を行えるよう、スーパーバイザーを配置する。
キャリア・コンサルタントの役割	キャリア・カウンセラー一人ひとりが個別相談支援の専門家としての自覚を有し、来談者の多様なニーズに応えるとともに、若者が肯定的な自己概念を形成できるように支援する。
実施結果	（アンケート結果等から見た参加者の評価） ①「自己評価が否定的だったことに気づいた」、「働くこと・就職活動への不安が軽くなった」、「やりたいことが見えてきた」等の新たな気づきがあった（84%）、②これから先のイメージについて得ることがあった（73%）、③今後の意欲が湧いてきた（81%）、④機会があればまた受けたい（93%）のほか、今日からできそうなこと・やろうと思っていることとして、「自己理解を深める」、「職に就くための資格・能力を高める」、「具体的に就職活動を行う」等、新たな気づきや前向きな回答が得られた。
実施結果に対する評価	来談した若者を見ると、「何らかの組織に所属しているが、組織に頼れない者」と「組織から離れた者」とに大別できる。それぞれの相談ニーズは多様だが、ほとんどが「安定して働きたい」との意欲を持っている。地域における若者のキャリア形成支援の意義は、このような多様な状況、多様な相談ニーズを持つ若者が、いつでも気楽に相談できることにあり、今回の取組みを通して、その有効性が確認できたと思われる。
今後の地域展開に係る意見	今後、このような取組みが、多くの地域で継続して実施されることが望まれる。そのための重要なポイントの一つは、若者に対する相談支援の専門家としての資質の確保と、スーパーバイザーの配置である。また、地域住民への支援施設の周知広報のみならず、地域内の教育機関、企業、団体等における取組みとの相互補完の観点から、それらといかに連携を図るかもポイントになる。

表 5

テ ー マ	ニート状況にある若者の保護者を対象とした個別相談・情報提供及び保護者セミナー・親子セミナーの開催
実施場所	あだちヤングジョブセンター（あだちYJC）
目 的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ニートや引きこもりといった自らの力で支援センターを活用することが困難な若者への保護者を通じた公的・民間の支援機関に関する情報の提供</li> <li>・我が子を隠す意識が働くあまり社会的に孤立傾向にある保護者に対し、安心して自らの不安な気持ちを打ち明けられる機会の提供</li> <li>・ワークを通じて保護者が我が子への接し方を振り返る場の提供</li> </ul>
対 象 者	我が子（若者）の自立に不安や悩みを抱えている保護者及びニートや引きこもり状況にある若者
プログラム内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保護者を対象とした個別相談・情報提供 傾聴と情報提供を中心に1回50分で実施</li> <li>・保護者セミナー・親子セミナー アイスブレイク、情報提供、傾聴等のワークを中心に2回ずつ実施</li> </ul>
キャリア・コンサルタントの役割	<p>今回の事例では、以下の役割をキャリア・コンサルタントが果たした。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企画案の作成</li> <li>・あだちYJC事務局との打ち合わせ</li> <li>・保護者セミナー及び親子セミナーの講師</li> <li>・個別相談・情報提供のための相談員</li> </ul>
実施結果	<p>（アンケート結果等から見た参加者の評価）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・参加者から多くの感謝の言葉をいただくことができた。</li> <li>・個別相談・情報提供の実施回数は合計31回（用意した枠63回）。</li> <li>・2月27日現在、<u>個別相談を受けた保護者31名のうち、10名の家族の若者（当事者）が支援機関を利用し始め、ニート・引きこもり状態から一歩足を踏み出した。</u></li> </ul>
実施結果に対する評価	<p>ニートや引きこもりの傾向がある子を持つ保護者の多くが、一人で悩み、苦しんでいた状態を脱し、相談できる場を知り、活用することを通じて、これまで支援機関等の情報を積極的に獲得することが困難な状況にあった若者に対しても、「情報」を届けることができた。</p> <p>また、10名の家族の若者（当事者）がニート・フリーター状態から一歩足を踏み出すことができたことは、今回の取組みが一定の効果をもたらしたものと評価できる。</p>
今後の地域展開に係る意見	<ol style="list-style-type: none"> <li>（1）自治体での保護者を対象とした取組計画への対応</li> <li>（2）講師・相談員の確保、養成</li> <li>（3）告知方法の工夫</li> <li>（4）保護者に対する予防的な取組みの早い段階での実施</li> </ol>

表6

テ ー マ	親と子の『キャリア』を考えるワークショップ ～ 多様性、継続性という「地域」の特性を活かして		
実施場所	学校法人ソニー学園 湘北短期大学		
目 的	親と子で、「キャリア」について、あるいは「働くということ」について、建前やあるべき論ではなく、飾らずに正直なところで話し合ってみることが、子どもにとっては親をはじめとする様々な大人の仕事人生の「生の体験、感じていること」を聞いて自分の将来のことをより深く考えるきっかけとなり、親にとっては改めてこれまでの仕事人生を振り返り自分の「内的キャリア（自分にとっての働くことの意味や意義）」を確認することになる。こうした世代や価値観、職業領域を超えた多様な参加者による相互作用が見込まれる場として、「地域」を基盤としたグループワークを活用する。		
対 象 者	実施会場である湘北短期大学に在籍する学生及びその保護者、並びに近隣地域に在住する中学生以上大学生までの子ども及びその保護者。原則として親子で参加することができる人。		
プログラム内容	1日目	2日目	
	大人のみ	大人	子ども
	オリエンテーション キャリアについての解説 若年者の意識調査報告 GW1「私の仕事は…」 GW2「どうしてその仕事を選んだの？」 振り返りと解説「コミュニケーションとは？」	1日目の振り返り GW3「仕事は何が楽しいの？」 解説「話す、聴く」 GW4「役割ゲーム」 GW5「仕事のやりがい、働きがい」 振り返り まとめ	オリエンテーション GW「働くってどんなこと？」 解説「仕事って何？」
キャリア・コンサルタントの役割	①グループのファシリテーターとして、大人と子どもが「職業」「仕事」「働く」ということについて一般論ではなく、具体的な話ができるようにグループを支えること。 ②そうしたグループワークを通じて、大人と子どものそれぞれが自己理解を深め、他者との相互作用の中で働くことの意味などの「内的キャリア」について自覚できるように支援すること。 ③世代、職業などが多様な参加者がキャリアについて話し合えるように、基本的な概念や言葉が共通認識となるように解説し、理解を得ること。 ④お互いがコミュニケーションを深めていくに当たって配慮すべき点について、特に大人の参加者に説明し、理解を得ること。		
実施結果	子どもの参加者は、初めは「親に言われて仕方なく」という人が多く否定的だったが、終了時には9人中8人が「楽しかった」、「大変楽しかった」と答えており、自由記述でも「将来のことを考えるのは面倒と思っていたが、大人の話聞いて自分の好きなこと、やりたい職業につきたいと思った」、「大人とこんな風に話す機会は、こういう形でしかないのではとても自分のためになった」とあり、所期の目的をある程度達成したといえる。 一方、大人の参加者は、「満足」、「大変満足」と答えた人が1日目は87%、2日目は100%だった。「もっといい加減に考えている子が多いかと思ったが驚いた」、「子どもたちの考えが自分たちの頃よりしっかりしていて感激した」と子どもに対する理解を深めると同時に、「自分の考え方を見つめ直せた」、「職業意識、働き方を振り返る良い機会になった」と自分自身のためにも役立ったようだ。		
今後の地域に係る意見	世代を超えて多様な人たちが「働く」ということをテーマにグループワークで話をすることは、世代間・世代内での相互作用を通じて自分の「内的キャリア」についての理解を深めるために有益であることが、ある程度確認できた。今後様々な地域で同様のワークショップが展開され、検証されることが望まれる。その際、より長い期間をとり参加者の自由度を増した形で実施するほうが、地域としての特性を活かせると思われる。その場合、今回のように地域に密着した教育機関が核となることは、場としての安全性の確保等の面でも適当であると考えられる。なお、グループを活用するためには、グループワークを適切に進行できるキャリア・コンサルタントの育成も必要である。		

#### 4. 地域における試行実施結果の総括

今回は、地域における若年就労困難者に対する支援拠点の観点から、あだちヤングジョブセンター（あだちYJC）における取組み事例を、また、地域に開かれた教育機関の観点から、湘北短期大学における取組み事例をそれぞれ収集した。キャリア・コンサルタントを活用した今回の取組みでは、今後の地域展開に係るいくつかの課題は残るものの、総じて期待どおりの成果が得られたと評価でき、キャリア・コンサルティングの今後の地域展開における一つのモデルとなると思われる。

あだちYJCにおける「若者のキャリア相談（個別相談支援）」では、「自らの意志で来所した」、「組織に頼れない」、あるいは「組織から離れた」若者から、「新たな気づきがあった」、「これから先のイメージが得られた」、「意欲が湧いた」等の評価とともに、「今日からできそうなこと・やろうと思っていること」の具体的な内容についての記載もアンケート結果に見られた。今回の取組みを通して、企業や教育機関等の組織だけではカバーしきれない多様なニーズを持つ若者に対する支援の重要性、また、こうした若者に対する相談支援を通じて、多くの若者が前向きな考え方を持てるようになることを再認識できた。

また、あだちYJCにおける「保護者セミナー・親子セミナー・保護者相談」では、ニートや引きこもり状況にある子どもの自立の問題について一人で悩み、苦しむなど、孤立状態にあった保護者同士が交流することによって、保護者が「自分一人で問題を抱える必要はない」との安心感を覚え、子に対して積極的に向かい合う心構えができたことが伺える。さらに、これらの取組みを通じて、10名の若者がその後、あだちYJCを含む支援機関を利用し始めることになった等、具体的な行動の変容も確認できた。加えて、今回の取組みについて、他の地域から実施に関する照会を受けた、成果の一つと考えられる。

今回のあだちYJCにおける取組みでは、専門を異にする2つのNPOが各々のプログラムを実施し、来所した参加者や相談者はそれぞれを活用することができた。一方、プログラムの企画作成や運営の各段階において、それぞれの団体の相互連携が一層深められれば、さらに参加者や相談者が各団体の専門性を活かしたサービスが受けられたのではないかとも思われる。今後、地域において同様な取組みを行う場合には、それぞれの団体の役割、相互協力のあり方等についての事前の十分な検討、認識の共通化等を図る必要があると考えられる。

もう一つの、地域に開かれた教育機関としての湘北短期大学における「親と子の『キャリア』を考えるワークショップ」は、参加勧奨の仕方等に係る今後の課題はあるが、地域の多様性を活かした新たな取組みの事例として、今後の地域展開に向けて大いに参考になると思われる。地域で行う意義は、地域にはそこに在住する人に多様性があること、そして継続して実施できる可能性があることと考えられ、その地域の特性を活かした取組みは、キャリア形成支援の普及の重要な一面である。

今回の取組みのねらいの一つは、若者のキャリア形成の支援者として、親がそのリソ



ースとなることである。昔は、若者が、自分の親だけでなく地域の大人と接することを通して、それぞれの大人の生き方や働き方、人生観、職業観に触れることができたが、現在は地域における環境も以前と様変わりしている。このような状況の中で、今回の取組みは、今後の地域におけるキャリア形成支援のあり方についての一つの方向を示唆するものと評価できる。

## 5. 地域における普及の留意点

事例検討委員会では、収集した事例を踏まえ、地域におけるキャリア・コンサルタントを活用したキャリア形成支援の普及について検討を行った。検討結果は次のとおりである。

### ○ 地域関係者の協力

今回の試行実施に当たっては、足立区役所をはじめとする行政関係者、また、湘北短期大学の関係者等から、地域におけるキャリア形成支援の重要性の理解とともに、場所の提供、周知広報等について多大な協力を得ることができた。

地域におけるキャリア形成支援の意義は、地域が多様性のある場であり、継続性が期待できることにあると考えられる。今後、地域におけるキャリア形成支援の体制を整備していくに当たっては、それぞれの地域の特性を活かしつつ継続的なキャリア形成支援を実施するためにも、行政や公的機関、大学や高校等の教育機関、キャリア形成支援機関等、それぞれの地域の関係者に、地域で行う意義の理解や、キャリア形成支援の重要性の理解、実施に当たっての場所の提供や広報の協力等を得ることが何よりも必要である。

### ○ 地域における企業、団体、教育機関等との緊密な連携

地域におけるキャリア形成支援を効果的に進めるためには、地域内の企業、団体、教育機関等との緊密な連携が必要であり、この連携を図ることが、地域におけるキャリア形成支援の重要な側面であると思われる。

何らかの組織に所属しているが、組織に相談できる体制がない、あるいは頼れない者に対する相談支援、地域の多様性のある親をリソースにした親子セミナー、子どもがニートや引きこもりになることを予防するための教育機関を活用した保護者セミナー等、地域の特徴や特性を活かした取組みを行うことによって、わが国のキャリア形成支援が一層普及されると思われる。

さらに、地域におけるキャリア形成支援を通して、就業に向けた意欲を強くし、具体的な活動に取り組み始めた若者等を、地域内の企業が受け入れることの理解を示せば、地域における人材活用も促進されるであろう。

そのためには、地域内の企業、団体、教育機関等の関係者に、地域におけるキャリア形成支援の意義の理解を促し、緊密な連携が図れるように働きかけることが求められる。

#### ○ 周知広報

今回のあだちYJCにおける試行実施では、足立区の広報等の公的な媒体を活用することができた。また、湘北短期大学では、高大連携などの同短大のネットワーク等を活用することができた。このように、地域展開では、それぞれの地域ならではの広報媒体、情報ネットワークをいかに活用できるかがポイントとして挙げられる。

また、より効果的な周知を図るには、広報の仕方もポイントである。今回の試行実施では、それぞれのプログラム参加者等から高い評価が得られたが、参加していない者にはその有効性等が伝わりにくい。同様のプログラムについて、参加していない者や参加することに躊躇している者に対して、どのように必要性や有効性を伝えるかが課題であろう。これについては、例えば、実施する以前に、キャリア形成の必要性とそれを支援するキャリア・コンサルティングの有効性等についての講演会や、グループワーク等のプログラムの目的や必要性、実施内容についての事前説明会を行うことも考えられる。これらを通じてそのプログラムへの理解が深まれば、参加者の参加意識もより深まると思われる。

#### ○ 利用者のための案内体制の整備

地域には、多様なニーズや問題を抱える人が存在する。また、こうした問題等を抱える者が、どこに行けば良いかが分からずに悩んでいることも考えられる。地域におけるキャリア形成支援の拠点を設置した場合、そこですべてのニーズや問題に対応できるようにすることは現実的ではないと思われる。例えば、精神疾病の問題を抱えている場合には専門医等を紹介することもあるだろうし、障害や生活保護等の問題を抱えている場合にはそれぞれの専門機関等を紹介することも必要であろう。キャリア形成支援施設に来所した相談者等をたらい回しにすることを避けるためにも、例えば「相談のための相談コーナー」というような、どこに行けば良いかという相談に対応できる体制が整備されることが望ましい。

#### ○ 実施プログラムの企画及び継続的实施

今回の試行実施では、それぞれの地域の特性を活かしたプログラムの企画・展開を行い、参加者や相談者から高い評価を得ることができた。

今後、地域におけるキャリア形成支援を拡大するに当たっては、それぞれの地域における多様なニーズや特性を踏まえた上で目的を明確にし、参加しやすいプログラムを企画することが必要である。

また、それぞれのプログラムは1回だけで終わりにすることなく、実施結果を踏まえて改善しながら継続して実施することが期待される。

今回、地域に開かれた大学として湘北短期大学を会場として行った「親と子の『キャリア』を考えるワークショップ」では、世代間・世代内での相互作用を通して、参加者が「内的キャリア」についての理解を深められたといった効果があった。しかしながら、一方で、1日目と2日目の間が短すぎる（11月20・23日で実施）点が指摘されている。今後、地域において、同様のプログラムを効果的に実施するには、一定期間ごとの定期的な開催を継続する等により、参加を望む者が一層参加しやすく

なるのではないかと思われる。

○ キャリア・コンサルタントの資質向上及びスーパーバイザー

地域におけるキャリア・コンサルティングの実施においても、キャリア・コンサルタントの資質や技量が何にも増して重要なポイントになる。

今回のあだちYJCにおける「若者に対する個別相談支援」では、相談者の多様なニーズに応えるため、豊富な職業経験、キャリア・コンサルティング経験を持ち、積極的に自己研鑽に取り組んでいるキャリア・コンサルタントが対応した。

また、「子ども（若者）の自立の課題を抱える保護者を対象とした情報提供及び保護者セミナー・親子セミナー」では、ニートや引きこもり状況にある子ども（若者）が眼前にいない状況で保護者と対峙し、その保護者を通して支援する必要があることから、そのノウハウについての綿密なすり合わせが行われた。

さらに、湘北短期大学における「親と子の『キャリア』を考えるワークショップ」では、大人と子どもが「職業」「仕事」「働く」ということについて一般論ではなく、具体的な話ができるようにグループを適切にファシリテートできるキャリア・コンサルタントが対応した。

このように、キャリア・コンサルティングの実施においては、それぞれのプログラムの目的を達成するために必要なキャリア・コンサルタントをいかに確保または育成するかが重要なポイントとなる。また、併せて、担当するキャリア・コンサルタントに対し、必要に応じて指導・助言を行うスーパーバイザーの存在が必須であると考えられる。

加えて、キャリア・コンサルタントには、自分なりのしっかりした仕事観やキャリア観を持つことが求められる。地域には、多様な人生観や職業観を持つ個人が存在し、今回のような取り組みを行う上では、キャリア・コンサルタントがそのような多様な個人に対応するため、自分の仕事観等をきちんと説明できることが必要となる。

○ 地域におけるキャリア形成支援の成果の把握

キャリア形成支援、キャリア・コンサルティングの目標は、個人が、自己理解や仕事理解を進め、自らの目標に向かって具体的な行動を促すことにある。企業、団体、教育機関等の組織内におけるキャリア形成支援では、そこに属する個人についての成果は比較的把握しやすい状況にある。しかしながら、地域におけるキャリア形成支援では、多様なニーズを有する個人への支援が可能である一方、その成果を捉えにくい面がある。

今回の試行実施では、それぞれのプログラム実施後にアンケート調査等を行い、参加者や相談者の新たな気づき等が把握された。しかしながら、新たな気づきを得た者すべてが具体的な行動を起こせると考えるのは早計である。継続したサポートが行われれば、一層個人の行動を促すことにつながると考えられるが、そのためには参加者や相談者のその後の状況の把握が必要となる。例えば、地域における個別相談支援においては、誰もがいつでも気楽に相談できる利点があるが、継続的に来談するか否かは相談者自身の問題であり、キャリア・コンサルタントからのアプローチには限界が

ある。

今後、地域におけるキャリア形成支援をより有効に展開するには、キャリア・コンサルタントや支援団体関係者が、参加者や相談者との信頼関係を築き、その後のサポートに貢献できるような関係づくりや、参加者や相談者のその後の状況が把握できるシステムの構築が必要であろう。

## 6. 地域における普及に係る今後の課題

地域におけるキャリア・コンサルティングの普及に関し、今後の課題として次のことが考えられる。

### ○ 地域におけるキャリア形成支援の意義等の理解の促進と協力体制の推進

地域におけるキャリア形成支援の意義は、地域が多様性のある場であり、継続性が期待できることにある。

また、地域におけるキャリア形成支援では、組織内の支援ではカバーしきれない多くの人に対する支援が可能であり、キャリア形成支援を普及するに当たっては、そのような特性を活かした地域の役割が重要である。今後、地域におけるキャリア形成支援の体制をさらに整備していくことが求められる。そのためには、それぞれの地域における行政や公的機関、大学や高校等の教育機関、キャリア形成支援機関等の関係者に、地域で行う意義の理解や、キャリア形成支援の重要性の理解を促進し、実施に当たっての協力体制の推進を行うことが必要である。

今年度の「キャリア・コンサルティング導入・展開事例に係る調査研究」は、地域における今後の展開のために、具体的な事例を通して、普及に当たってのポイントや課題を示すことも目的としている。今後、地域関係者に対し、今般の研究結果を広く周知することが必要であろう。

### ○ 地域におけるキャリア形成支援に係る情報の共有

若者に対するキャリア形成支援の重要性が指摘されている中で、現在、民・官が協力して、ヤングハローワーク、ヤングジョブスポット、ジョブカフェ、若者自立塾等の事業が地域において実施されている。また、そのほかにも、地域において、NPO等の民間のキャリア形成支援団体による独自の活動も行われている。しかしながら、既に実施されているこれらの事業や活動について、目的、実施内容、支援者等の情報が整理されていない状況にあると思われる。

今後、地域におけるキャリア形成支援を普及していくに当たっては、行政を含む関係者がこれらの情報を共有することが必要であり、そのためのシステムの構築が望まれる。

また、このようなシステムが構築されれば、キャリア形成支援を求める者が適切な支援を選ぶのにも有効であろう。

○ キャリア・コンサルタントの質の確保

地域におけるキャリア・コンサルティングの実施においても、キャリア・コンサルタントの資質の確保や技量が何にも増して重要なポイントになる。

地域には多様なニーズ、多様な問題を抱える人が存在する。地域におけるキャリア形成支援では、それぞれの地域で求められる支援が必要であり、そこで展開されるプログラムも多様であろう。このような多様なプログラムを適切かつ効果的に実施するためには、それぞれのプログラムの目的を達成するために必要なキャリア・コンサルタントをいかに確保または育成するかが課題である。

また、良質なキャリア・コンサルティングを提供するには、キャリア・コンサルタントが自身の資質を一層向上させることが必要である。

現在、国においては、キャリア・コンサルタントの質の確保についての検討が進められているが、今後は、民・官協力のもとにキャリア・コンサルタントの質の向上に努め、キャリア・コンサルタントの能力を公証する等の検討も必要であろう。

### 第3章 まとめ

本報告書においては、企業、教育機関、地域の3領域について、キャリア・コンサルティングの導入・展開に関する検討を行った。

しかし、個人のキャリア形成は、その人の生涯を通じてなされるものであり、これを支援するキャリア・コンサルティングの活用の方も、今回の事例の範囲にとどまらず、多岐にわたるものと想定される。

例えば、教育機関の事例として、今回は大学を中心に扱ったが、小中学生の頃から職業に親しむことで、職業意識が啓発されるようなキャリア教育の充実も必要である。また、インターンシップの促進や具体的な就職活動、さらには定着支援等の諸側面において、学生・生徒を送り出す教育機関側と学生・生徒を受け入れる企業側との連携は、今後、ますます重要となると考えられるが、キャリア・コンサルタントは、こうした役割を担うことができるだろう。

就職してからは、企業内におけるキャリア形成支援の取組みが進んできているが、今後は、正社員だけでなく非正社員も含めた支援も望まれるところであり、一部の労働組合では、非正社員に重点を置いた取組みも検討されている。情報産業労働組合（情報労連）では、非正社員のITスキルアップとキャリア・コンサルティングを組み合わせた能力開発支援を目指す「ITスキルアップ&リテラシー」というプロジェクトを発足させた。企業によるキャリア形成支援に対して、労働者の目線で行う支援は、今後の労働組合の活動に大きな示唆を与えるものと考えられる。

このほか、長い人生においては、離職を余儀なくされたり、出産や子育て等によりキャリアが中断されることもある。また、定年退職後も、短時間労働に就いたり、地域のボランティア活動に携わったりすることを望む者も多い。こうしたニーズに対応するためには、企業や教育機関といったいわば「組織に拠る」支援ではなく、地域地域で、公的または民間のキャリア・コンサルティングサービスが容易に利用できるような体制を整えることが喫緊の課題である。

こうした各領域におけるキャリア・コンサルティングの普及のためには、支援に当たるキャリア・コンサルタントが十分な実践力を備えていることが前提である。キャリア・コンサルタントの資質確保体制の整備に当たっては、本報告書と並行してとりまとめられた「キャリア・コンサルティング研究会報告書 キャリア・コンサルタントの資質確保体制の整備に係る調査研究」（平成18年3月）を参照されたい。

また、上記に述べたキャリア形成支援体制の整備に加え、キャリア・コンサルティングの利用者への周知広報も重要な課題である。ここ数年間の中で、キャリア形成の意義・重要性やキャリア・コンサルティングの有効性に対する個人の理解は徐々に広がってきているが、まだ十分な状況にあると言いがたい。今後、国民一人ひとりがいきいきと働き、いきいきと生きるためには、キャリア形成やキャリア・コンサルティングについて、組織に属する者のみならず、国民一般に広く周知広報する必要がある。

## 企業アンケート結果

## 問 1-1 ..... 45

「キャリア・コンサルティング」「キャリア・コンサルタントの活用」の意義・効用について、経営者等の理解を得るために、どのような取組みを行っていますか(行いましたか)。今後は、どのように考えますか。(行っていない場合も、お考えをお聞かせください。)

## 問 1-2 ..... 49

貴社にキャリア・コンサルティングを導入した際、どのような点に苦労しましたか(苦労していますか)。今後は、どのような点が課題ですか。(導入していない場合も、お考えをお聞かせください。)

## 問 2 ..... 54

従業員のキャリア形成支援に関し、キャリア・コンサルタントはどのような役割・機能を担っていますか。今後は、どのように考えますか。(キャリア・コンサルタントがない場合も、お考えをお聞かせください。)

## 問 3 ..... 59

従業員のキャリア形成支援における「上司」の役割をどのように位置付けていますか。また、管理者研修等で、キャリア形成支援の必要性について上司の認識を得るために、どのような啓発を行っていますか。今後は、どのように考えますか。(啓発を行っていない場合も、お考えをお聞かせください。)

## 問 4 ..... 63

従業員の主体的なキャリア形成支援に関し、人事部門の機能をどのように位置付け、どのような仕組みづくり、支援体制の整備を行っていますか。今後は、どのように考えますか。(行っていない場合も、お考えをお聞かせください。)

## 問 5-1 ..... 67

キャリア・コンサルタントの能力向上に関し、どのような取組みを行っていますか。今後は、どのように考えますか。(行っていない場合も、お考えをお聞かせください。)

## 問 5-2 ..... 71

個人と組織の共生の観点から、キャリア・コンサルタントは、組織内でどのような関わり方をしていけばよいと考えますか。(自由なお考えをお聞かせください。)

## キャリア・コンサルティングの導入・展開に係るアンケート調査結果

### I 指摘に対応した質問

#### 指摘1：

キャリア・コンサルティングを企業に導入・展開するに当たっての初めの重要な課題は、経営者や管理者、人事担当者等に、個人と組織の共生の観点から個人のキャリア形成の意義・重要性の理解を得ることである。そして、そのためには、企業全体の人材育成方針の中で、キャリア・コンサルティングの意義と、その中核的な役割を担うキャリア・コンサルタント活用の意義・効用の理解を求めることが重要である。

**問 1-1 「キャリア・コンサルティング」「キャリア・コンサルタント活用」の意義・効用について、経営者等の理解を得るために、どのような取組みを行っていますか（行いましたか）。今後は、どのように考えますか。（行っていない場合も、お考えをお聞かせください。）**



社長は、経営戦略の実行推進には優れた人材が必要であるので、人材育成を最重要事項として率先して推進している。そうした中で社長と経営コンサルタントがキャリア・コンサルティングの意義を熟知し、経営戦略と密接に連携させて人材育成に効果を発揮している。



「社員の自律（立）」を意識付け、社内組織の活性化を図るというコンセプトのもと、当社社員力強化研修のなかで実施しているキャリアガイダンス&カウンセリングの意義と成果を経営層へ報告するとともに、全社員にキャリア開発支援活動を拡大展開するための専任組織の必要性と意義を説明して承認を得た。2005年4月1日付けで「キャリア開発支援室」を設立し、運用を開始した。



当社では2002年に従業員へのキャリアサポート施策とその一環としてキャリアアドバイザー制度（当社ではキャリアアドバイザーの呼称を使用）を導入した。企業の競争力を高めるためには、自ら主体的・継続的に自己啓発・キャリア開発に取り組む人材が不可欠であり、そのためには従業員の自律的キャリア形成支援が必要性との認識から、経営トップの関わりの中で制度が導入されている。具体的には経営戦略会議での審議、幹部会議での制度導入主旨と内容の説明、大学教授の講演などが実施された。

今後さらに経営幹部、管理職のキャリア自律支援の意義、重要性に対する理解を促進するため、キャリア自律支援活動やその効果・成果を継続的にPR、紹介していくことが重要と考えている。



当社では「従業員個人のキャリア形成」を単発の人事施策としてではなく、企業戦略の実現に向けて必要不可欠な一連の重要な人事施策のひとつと位置づけて展開してきました。

流通小売業である当社では、顧客接点にいる営業第一線のプロフェッショナル人材が専門性を発揮し顧客の期待にどれだけこたえられるかが業績を左右します。しかし、顧客ニーズの変化が激しくなり、ファッションのトレンドがますます短サイクル化する環境の中では、従来のように会社主導で個人の専門領域を定め、計画的に要員を配置・育成するキャリア形成では顧客ニーズに対応できなくなってきました。

そこで、個人の専門性を「顧客のニーズの変化に合わせて自ら絶えず更新し続けていくもの」と捉えなおした上で、個人が自らの専門能力の獲得に主体的に取り組む「キャリア自律」を会社が積極的に支援することは、顧客の満足の向上につながり、企業業績も上がるというストーリーを組み立てています。

キャリア形成の意義と効用が上手く経営に受け入れられるためには、キャリア形成がその会社にどんなプラスをもたらすのか、経営者の腑に落ちるその会社ならではのストーリー作りがポイントであると考えます。



▼  
当社では、1999年に「キャリアアドバイザー」として、社内で養成をスタートしました。スタートにあたり、人事担当役員に対して、アドバイザーの考え方・人選・育成方法について、プレゼンを行いました。ちょうど、社会環境、企業環境として数年以内に社内外への人材流動化が今まで以上に活発に動き出す予測もあり、タイミングとして合っていたといえました。

▼  
当社は、経営者が大手企業の人事部出身者であるため、もともと人材育成やキャリア開発に関する意識や知識が高く、むしろ自身が率先して日常的に社員にキャリア・コンサルティングを行っており、担当者として特に理解を得る取組みの必要性はなかった。

キャリア・コンサルタントの活用については、当社はフルタイム社員100名足らずの企業であるため、経費的にも専門職の人を置くということは現実的でない。むしろ①社員自身が自分のキャリアを自分で考える日常的な啓発や②部門の長がキャリア・コンサルティング・マインドを持って面談等に当たる③①②を経営者や人事担当部門がバックアップする風土や体制の醸成に力を入れている。

- ▼
- ・ 現在、一部対象層においてキャリアマネジメント研修を実施しているが、経営層への働きかけは特段行っていない。
  - ・ 処遇制度を含めた人事施策の大幅な見直しを検討しており、キャリア形成支援についてもその一環として盛り込み、理解を求めていく予定である。

- ▼
- ・ 長い時間をかけ、機会を捉えてメールや記事、本などでキャリアの大切さ、キャリア・コンサルティングの大事さ、キャリア・コンサルタント活用の意味を訴え続けた。
  - ・ 基本的には同じことを他の経営陣にも継続していく。

▼  
人材育成の方針や、取組み計画を報告する中で実施。

▼  
人事制度の体系として人材育成面に関する体制を整備し、それに対する社員一人一人のキャリア開発の必要性が伴うことについては社内のオーソライズが図られている。成果主義、人件費の低減化、人員構成といった課題に向けても、キャリア開発の必要性が必然的となる。具体的には、高年齢者の再雇用、中堅層などの人材育成テーマにおいてもキャリア支援の拡充を検討している。

▼  
具体的な取組みまでには至っておりませんが、社会のトレンド（どこの企業でも導入しはじめている）から導入するというのではなく、キャリア・コンサルティングを通してどのような従業員を育てていきたいのかを明確にし、会社理念・ビジョンの実現に必要な不可欠な手段であることを「実感として」理解してもらうことが大事だと考えます。そのためには、キャリア・コンサルティングに関する理念の掘り下げをした上で試行的に導入し、一定の実績を示すことが必要と思われる。また、可能であれば、経営者層が自らキャリア・コンサルティング（エグゼクティブカウンセリング）を受けることも非常に有効だと考えます。

- ▼
- ・ 現在まで特別の取組みを行っていない。
  - ・ 20～30歳代の職員のキャリア志向の高まりに組織としてどのように対応していくのか、今後検討を行

い、一定の方針を定めて、必要な措置を講じていく予定。

▼  
5年前からキャリア開発支援を組織として行うための企画検討をはじめ、3年前から、全社施策として、キャリア開発ワークショップを開始した。以降、支援施策を拡充しつつ現在にいたっている。

全社施策としてスタートするまでの間、個人のキャリア開発支援の重要性を理解してもらうために、主に以下を実施した。

1. 事業グループ・事業所の人事責任者に、考え方の説明（2Hr / 回程度：随時、繰り返して実施）
2. キャリア開発ワークショップのトライアルを実施して理解者の増加を図る
  - ・ 個人のキャリア開発の意味を自分のこととして知ってもらう
  - ・ 組織と個人の共生、及びそのマネジメントの方向を理解してもらう
3. 本社人事担当者（本部長クラス～係長クラス）に対して、キャリア開発に関する講演会実施
4. その他日常業務の中で、関係者に機会あるごとに説明実施

- \* キャリア開発の“正当性”を主張するだけでは理解浸透は図れず、事業の状況や人事担当者の考えにあわせて説明の内容は変わってくる。従って、最初の頃はほとんど個別対応にならざるを得なかった（一般的な考え方だけでは賛同をえることは難しい）
- \* 理解を得ようとするときにどうしても反対意見が気になるが、説明しただけで賛成してくれる人もいるので、反対者を説得することも大切だが、理解者数を増やしていくことが全体の理解の促進につながる。
- \* 試行したキャリア開発ワークショップの参加者の反応が理解促進の材料として特に有効に機能した。

目的はキャリア開発であり、「キャリア・コンサルティング」「キャリア・コンサルタント活用」はその手段と考えているので、理解浸透を図ったのはキャリア開発支援の必要性である。理解を求めたテーマは主に以下のとおりである。

- ・ 会社のためのキャリア開発ではなく、個人のその個人のためのキャリア開発を支援する（そもそもキャリアとは、極めて個人的なことである）
- ・ 個人のその個人のためのキャリア開発支援と、組織と個人の win-win の関係、組織としての成果拡大を目指す
- ・ 上記を達成するには、個人が仕事をするサイクルに係わる人事施策（の变革）が重要である

今後は、現在のキャリア開発支援施策を継続・拡充実施することに加え、ラインの中でのキャリア開発が意識的に行われるための人事施策の展開を図ることを目指す（詳細は現在検討中）。施策の方向として

- ・ オフラインでの個人のキャリア開発支援施策（キャリア開発ワークショップ、相談室等）
- ・ キャリア開発の考え方の浸透施策（施策は様々）
- ・ ライン（仕事を通して、上司部下の関係の中で）でのキャリア開発の定着（制度化と支援）

が3本柱である。

- ▼
- 企業の中におけるキャリア・コンサルティングをやっていく場合、単に来談者（社員個人）の評価が高いと言うことだけにとどめるのではなく、そのことが組織にとっても、具体的な貢献をしていくという視点が大切だと考えています。つまり、個と組織、双方にとって、Win-Win の関係になることを目指すということです。社員・組織双方にとって、有効な活動であることを示すことが企業の中で受け入れられることに繋がるのではないかと考えています。

- 経営者等への理解を得るための具体的な取り組みとしては、以下の通りです。

1. <社員の視点>

キャリア相談活動を通じて分かってきた統計情報（来談者の属性情報：職種・年代・性別・相談のカテゴリ分けなど、個人が特定できない情報に加工して）について、半期毎にレビュー書としてまとめ、人事部内及び社内産業医等に対して共有化を図っています。守秘義務の点から、あくまでも統計情報に限定し、個人が特定できる情報は提供しないことを原則としています。

## 2. <組織の視点>

キャリア相談活動が、個人にとって良かったと言うことにとどめるのではなく、部門運営・組織マネジメントなどの改善に対してどう貢献するのかという視点で取り組んでいます。

具体的には、守秘義務があるため、個人情報ではなく、統計情報として、部門の問題、マネジメントの問題、職種共通の問題等についてレポートを提出し、関連する人事管理部門と情報交換をし、問題を未然に防止するような活動につなげようとしています。

相談件数が増えてくると、職種共通とか、ある部門のマネジメントの問題点などが見えてきます。これを、人事管理部門と共有化し、事前に組織的に手を打つことによって、問題を未然に解決できるきっかけにできるのではと考えています。この活動は、1年半前から取り組んでいます。これによって、具体的な改善に繋がるような事例も出てきています。



当社の推進する少数精鋭化の理念に則り、個人のキャリア自律を図り強い“個”の集合体が企業体質の強化に繋がる旨を経営に対して説明した。



キャリア・コンサルティングの意義・重要性については社長へ何度か説明しました。当社では、経営理念に仕事を通しての自己確立が掲げられており、個人と組織の共生の観点から個人のキャリア形成の意義・重要性については、社長自身が十分理解しておりました。ですので、意義を理解してもらう点での苦労はそれほどなかったと思います。当社の研修は、専らOJTによるものでしたが、スタッフも自ら自己啓発に励んでおりました。それは、我社だけではなく、どの企業においても、社員の技術の向上はもとより、人間力のアップの為にOJT、OFFJTを重ねてきていると考えます。そこにかける資金量は企業により違いはあるでしょう。だからこそ、当社のような小さい企業で、キャリア・コンサルタントという役割の人を新たに配置することは、資金の面からもその必要性に疑問を感じていたようです。

私自身は、キャリア・コンサルタントという役割の重要性と必要性を感じてはおりましたが、コンサルタントとしての能力を問われることが多く、暇をみつけて勉強会や研修に参加し、まず自分を認めてもらえることから、と思い自己研鑽を続けておりました。

今年に入り、社長自身がキャリア・コンサルタント養成講座を受講し、キャリア・コンサルティングの意義はさらに感じているようです。しかし、小さい企業の人事を行なうのは経営者です。経営者がその役割を担うのは難しく、また、その役割は、従業員のキャリア（人生）と組織の将来を左右するため、コンサルタントの能力を大変重要視しています。

今後、個人的には、会社が任せられるようなコンサルティング力・カウンセリング力・人間力をつけることが課題です。



キャリア形成と社員教育（職能訓練）というものの根本的違いは、職能訓練が「行為性」の教育・訓練であるのに対して、キャリア形成には自己の「存在性」の確立という部分を担うと捉えている。人間的（精神的）な向上、成長、安定が「幸福」や「利益」をもたらすという確信がない限り、職能教育となんら変わらぬものになってしまう。従って、社内においてキャリア形成促進をはかるには、経営者から社員に至るまで、自己啓発や自己開発、自己発見に対する経済的、時間的な投資を惜しまない…という概念を共有することが不可欠である。

「キャリア」について理解を構築していく上での取り組みの第一歩（＝キャリア・コンサルタントの最初

の任務)は、経営者から社員一人ひとりに至るまで、上記のことについて確信を完全な理解をもって得られるようにすることである。その上で確かなプログラムを確立し、提供(斡旋)していく必要がある。

- ▼
- ① トップと組織の理解を得るためには、実績を報告する必要がある。メンタルなカウンセリングも含め、トップや組織には成果が見えにくく不透明であるために理解が得られない場合が多い。トップや組織に対して、専門家の視点で説明責任を果たすことが重要である。できれば1年に1回はアカウントビリティに基づく説明が必要である。
- ② キャリア・コンサルタントの効果測定をすること。社員にとってキャリア・コンサルティングを受けての効果の有無について簡単なアンケートを実施し、改善する点は改善をする。企業は効果がないものには投資をしないからである。
- ③ キャリア・コンサルタントの能力の向上。勉強を継続すること。
- ④ キャリア・コンサルタント側からではなく、経営者側から人事戦略の一環として提案・リクエストをしてもらう機会を作る(トップの意見を聞く)。

**問 1-2 貴社にキャリア・コンサルティングを導入した際、どのような点に苦労しましたか(苦労していますか)。今後は、どのような点が課題ですか。(導入していない場合も、お考えをお聞かせください。)**

▼

日本の企業や労働者をめぐる環境は大きく、また激しく変化している。キャリア・コンサルティングは、こうした背景に立ち、働く者の意識改革、企業風土の改革、従来の慣行からの脱却を進める必要があるが、この意識改革には、多くの時間とエネルギーを要する。

▼

○ キャリア・コンサルティング力の向上

2005年4月1日に設立したキャリア開発支援室のスタッフは、全員キャリア・カウンセラーあるいは産業カウンセラーの有資格者であるが、キャリア・コンサルティングの実務経験はほとんどなく、各種セミナーへの出席及び事例検討会での自主勉強からスタートした。相談件数の実績が増えるにつれ、キャリア・コンサルタントのカンファレンスや当社社員相談センターとの情報交換等により、相互の情報共有と研鑽に努めている。また外部の専門家を招聘して毎月1回のスーパービジョンを実施し、レベル向上を図っている。

○ キャリア開発セミナーの展開

全国事業所を巡回してキャリア開発セミナーを実施中である。受講希望者の掘り起こしやセミナーのコンテンツ制作に苦労している。

○ 今後の課題

- ・ キャリア相談件数がまだまだ少なく、社員への浸透が不足しており、積極的なPR活動の実施や相談メニューの拡充を図ること
- ・ キャリア・コンサルタントのカウンセリングスキル・コーチングスキルを向上させること
- ・ 地方事業所からの相談については、電話やメールでの対応が中心にならざるを得ず、相談者の真意や微妙な感情の動きの把握に限界があることから、地方事業所にも相談員を配置し、面談による相談への即応体制を構築すること
- ・ 管理者、中高年社員、若手社員、出向先・海外からの帰任者、出向・転籍希望者等、多様な受講者のキャリア開発に対するニーズや成熟度に応じた多様なキャリア・カリキュラムを開発すること
- ・ 会社の人事制度展開に対応した支援と人事部門への提言を実施すること

▼  
上記のとおり経営トップの理解のもとにキャリアサポート制度を導入したが、従業員のキャリア自律の必要性・重要性の認識の向上、キャリアアドバイザー制度に対する従業員の正しい理解と認知度の向上、活用促進をどのようにすすめるかが課題であった。これに対しては労働組合とも連携し制度の浸透・定着、専用WEBサイトの立ち上げと情報発信、キャリアセミナーの実施、キャリアメールの発信などの対応を図った。

特にキャリアアドバイザー制度については、当時事業構造改革も進めていた中で、従業員がネガティブに受け止めることのないように、相談の守秘義務、安心してキャリア相談が受けられる仕組みづくり（上司の承認不要、就業時間中および就業時間後の面談実施、適切な面談室の場所・環境の確保など）に配慮した。導入当初は果たして従業員がキャリア相談に来てくれるのか、相談者に偏りができるのではないかとの危惧もあったが、上記の対応もあり順調に立ち上げることができたと考えている。

▼  
\* カウンセラー人材の育成

キャリア・コンサルティングには、それ相応の専門的なスキルや知識が必要とされます。それを社内で育成することは現実問題として困難であったため、外部のキャリア・カウンセラー養成トレーニングを受け修得しました。

\* 研修プログラムの開発

社内でキャリア自律研修を企画し始めた2002年頃は、プログラムを作るのもまったく手探り状態で、数社の研修会社を試しながら、試行錯誤を重ねました。

\* キャリア自律意識の醸成（社内啓蒙）

長年、会社主導でキャリアが決められてきていた個人にとっては、キャリアに対する関心が薄いのが実情でした。そのため社内報や社内ネットを使った啓蒙活動・情報発信を地道に行いました。

\* メンタル・ヘルスへの対応

キャリア相談の中には、来談者がキャリアカウンセリングのスキルではカバーできないメンタルな部分の悩みを抱えているケースがありました。幸いこの問題については、社内にメンタル・ヘルスの専門カウンセラー（外部委託）が定期的に駐在していたため、そちらへリファーする協力関係を作ることで解決しました。

<今後の課題>

① 「キャリア相談室」の所管の見直し

現在は人事部に設置していますが、メリット・デメリットがあり、相談者の利用しやすさを第一とするならば、今後は人事部とは切り離れた組織とする必要があるかもしれません。

② 組織への介入

相談内容が個人レベルでは解決できない組織レベルの問題である場合に、どこまで介入するかということは大きな課題になる可能性があると考えます。

③ カウンセラーのラインナップの多様化

相談者は性別・年齢・役職など様々ですが、同様に理想を言えばカウンセラーの側もある程度まで老若男女、また役職や社内経験にバラエティがあった方が望ましいと思います。

▼  
苦勞した点

① スタート時（第1期養成講座）のメンバー集めに、まず苦勞しました。社内でははじめての取組みで、キャリアアドバイザーの内容、「何をやる人」「何のために必要なの」等々、推薦・候補者1人1人に説明して回ったのですが、なかなか分かってもらえなかったこと。

② キャリアアドバイザーの役割が、リストラの担当者と思われていること。

③ この誤解を解くため、養成講座の受講者の理解を得るまでに、3年間ほどかかりました。

④ キャリアアドバイザー養成講座の講座プログラムの作成。キャリアアドバイザーを社内で養成している

企業が当時他になかったので参考情報が無い中での試行錯誤が続きました。

- ⑤ キャリアアドバイザーの所属。キャリアアドバイザーは各カンパニー（事業部）所属の方々のほとんどの方が人事所属ではないためにアドバイザーとしての仕事、役割をスムーズに行うために、どこに所属するのがいいのだろうか、とかなり悩みました。



会社発足時から経営陣のポリシーとして社員のキャリア形成があるため、特に導入の苦労はしていない。今後の課題としては、中小企業であるがゆえに、キャリアアップのために社内で定期的にローテーションをしたり、未体験の業務を経験させてキャリアに付加するなど全社員に対して計画的に行うことはポジション数からも難しい面がある。会社の中にどう受け皿を増やしていくか、専門性をどう磨かせるかである。



今後、キャリア・コンサルティングを導入する際の課題は以下の通り。

- ① 社員が無関心あるいはネガティブに捉えないような仕掛け作り。  
当社においては、公募人事制度が定着しつつあるため、当該制度との連携を軸に立ち上げたい。
- ② キャリア・コンサルタントの確保、育成及び人事部門との関係整理。



- ・ 上司や社員へ転職、うつ対策でないことの徹底
- ・ キャリア・コンサルティングを知らない上司への啓蒙
- ・ 社内のカルチャー作り。社員が活性化した成功事例を多数作ること

今後は人事関係者全般にキャリア・コンサルティングの重要性を理解してもらうこと、並びに組織・人員を拡大することが課題



- ・ キャリア・コンサルタントたりうる社員が少ない。
- ・ キャリア形成支援（キャリア・コンサルタント）の定義と範囲が難しい（社内において）
- ・ 専任化への理解や、組織・機能の位置づけが難しい。
- ・ 教育（能力開発）・研修担当との棲み分け



当社はキャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングを導入していないが、導入する場合には、キャリア・コンサルタントのアドバイスを具体化するための制度的なシステムが用意される必要があると考える。しかし、これは言うは易く、行うに難しい問題である。個人のキャリア形成の方向性と企業としてその個人に期待する短期的な役割とが異なるケースが間々あり得るからである。企業側として、個人のキャリア形成意欲を実現させることが中長期的な発展につながるという理解を経営層に浸透させるとともに、従業員個人としては短期的に自分のキャリア形成を実現することばかりに拘泥せず、中長期的な時間で考える意識を持つ必要があると考える。



そもそもコンサルティングの導入検討に際しては、コンサルタントの配置以前の問題として、個人がキャリアについて自己決定できるような誘導・指導ができていないか、社内体制や風土が重要ではないだろうか。個別対応では必要とされるリソースの大きさ（人的、資金的）や運用方法（全員対象か希望者対応）が課題である。今後拡充を検討する上で、人事制度上の規定化とそれに基づく運営という位置づけを行なわなくては、うまくPDCAを回すことができず、会社側の目的を満足する成果につなげることが困難であろう。

▼

キャリアカウンセラー（現在までに当社が使用してきた名称）養成教育を、人事担当者を対象に、5～6年程前から実施しております。事業の構造改革時の円滑な人員再配置を主目的として導入した養成教育という背景もあり、カウンセラーの従業員への周知は大々的にはしておらず、各々が日常業務の範囲内で活用するに留まっています。現在、会社としてカウンセリングの活用システムを構築しつつある段階ですが、既に養成したカウンセラーの更なる活用も考慮せねばならず問題がやや複雑化しているのが現状です。すなわち、人事担当者がカウンセラーであることのメリット・デメリットを整理した上で、どこまでどのような負担を負わせるのかという問題や、当初の養成目的から現在では広く「従業員のキャリア開発支援」を目的としたものに重点を移しつつある—いわばパラダイム・シフトを迎えた今、当初の定義との整合をとる必要も出て参りました。また、相談支援については既に存在している相談窓口との棲み分け（＝何が「キャリア相談」なのかという明確な定義づけ）の問題もあります。

- ▼
- ・ 現在まで特に導入をしていない。
  - ・ 懸念する点としては、個人のキャリア形成意識と組織・事業にかかる日常業務との間にある一定の乖離をひとりひとりがどのように認識し、職業人として乗り越えていくのか、やや不安に感じている。

▼

[個人のキャリア開発支援を全社施策として実施するに際して]

- (1) 社内の理解を得ることが大変。主な反対意見（誤解が多いが）として
  - ・ 優秀者が退職しないか？
  - ・ （悪い意味での）個人主義を助長することにならないか
  - ・ チームワークが弱くなるのではないか
  - ・ 個人の希望での異動をかなえるのは現実的には難しい
  - ・ 本当にアウトプットの拡大につながるのか
  - ・ 個人的なことなら、会社がそこまで支援しなくてもよいのではないかなどがあった。
- (2) 個人のキャリア開発の本当の意味は自分のこととして考えないと理解できないことであり、理論・理屈だけでは説明し辛い面もある。
- (3) キャリア開発は制度でなく考え方である。考え方の理解浸透には時間が必要であり、施策を継続することが最重要でかつ難しい。

[相談室の開設・運営に関して]

キャリア相談室は本社地区で運営している。当社本社は、メンタルヘルス相談は嘱託産業医（精神科）が実施しており、キャリア相談室は産業医と連携（指導を受けながら）しながら運営している

- (1) 治療的な対応が必要な場合の対応が最も大変。案内は産業医とも相談し可能な限り”健常”状態の”健常者”のキャリアに関する相談に限定するように配慮したが、実際には治療的な観点での対応が必要なケースは多い（感覚的に1割と2割の間程度）。産業医との連携、指導を受けながら対応可能なためになんとか実施出来ているのが実態。かつ継続した面接になるケースが多く、面接全体の中の比率では比率は高まる。就業時間中の無料での相談室業務のため、特定の人だけへの支援になっていることにも問題意識がある。
- (2) 相談業務の質について、力不足を痛感している。当初、キャリアカウンセラー資格と産業カウンセラー資格をとれば面接できるようになるものと思っていたが不十分であった。個人面接を担当する者はカウンセリングの理論学習、体験学習、スーパービジョンなど学習を継続している。
- (3) 相談室の開設に際しては一般的にはその社内PRと”集客”が大変と想像される。当社の場合は、週に1日、クライアントがいれば相談に応じる形で、キャリア開発のコア施策とは位置付けていないのでその苦労はしていない。（積極的に”集客”のPRはしていない。まず、困ったときに相談

できるところが存在するようにしておくことに意味があると位置付けている)

尚、相談室については、今後は就業時間外（休日など）の社外カウンセラーの支援の機会を増やすとともに、将来的には会社として信頼できるカウンセリング機関の紹介を行い、個人のニーズによりカウンセリングを受けられる形を一つの方向にしたいと考えている。



- 当社の場合、キャリア相談室を3年前に立ち上げましたが、その際には、キャリア相談等の必然性をどう訴えるか腐心しました。

当社では、従来から社内の仕組みとして、毎年一回のキャリア面談（上司と部下）をやっているのですが、それがどう機能しているのか、そして、キャリアに対する上司と部下の意識になどについてアンケート調査を行い、問題点を洗い出しました。そして、その対応策として、社員に対するキャリア開発支援の重要性から、キャリア相談室設立の企画書としてまとめ、人事担当役員に提案し、了解を得ることができました。

- 役員の実感もあり、比較的スムーズに設立にこぎつけたという感じをもっています。これは、当社の企業風土（個を尊重する・人を大切にする・個と組織の活性化など）も影響しているかも知れません。
- 今後の課題としては、キャリア相談活動の効果（個人と組織に対して）を、どう評価するのかということです。

まだまだ、来談者数も多いわけではないので、全社員に対して大きなインパクトを与える状況には至っておらず、社員の意識調査（モラールサーベイ調査など）でその効果とか変化が見えるような状況にはないため、そこをどう評価していくのが課題と言えます。

当面は、社員になくってはならない存在として認知してもらえよう地道な活動を継続してすることが必要だと感じております。



- ① 全社員への徹底したキャリア意識の植え付け（導入経緯・目的・展望）
- ② キャリア・コンサルタントの能力・スキル・レベルの維持及びSV機能
- ③ 産業医へのリファラーのタイミング、専門医との関係の築き方
- ④ 復職支援中の者に対するキャリア・カウンセリングの難しさ
- ⑤ マネジメント職への部下に対するキャリア支援の重要性の理解、浸透
- ⑥ キャリア意識の向上とリンクした外的キャリア環境の整備



自分の能力と経営者の理解・・・養成講座を終了したばかりで、自分の技術力・人間力に自信がなく、しかも、キャリア・コンサルタントって何？何をやるの？ということの説明することにも自信がありませんでした。意義はわかってもらえましたが、キャリア・カウンセリングの必要性を感じ、社内にも導入すべき！と一人感じて、社内にも導入する際にどんな形で取り込めばよいのか、どう動いてよいのかわからずに苦しみました。ちょうどスタッフの入れ替りの多い時期で、社長の許可をもらって、スタッフ数名と個人面談を実施したりしましたが、その結果は芳しくありませんでした。技術というより、自身の人間力に問題があったと思います。

苦しんだ中で、私が自社に必要なだと思っていたことは、スタッフのキャリア形成を支援する為の能力開発体系づくりでした。社長と、なんども挑戦していますが、なかなかうまくいかず、中断しています。その中でとにかく研修をやろう！と行き当たりばったりの研修をしたこともあります。採用についても、いろいろやってみました。お恥ずかしいことですが、講座を終了したけど、何をどうやるのがキャリア・コンサルティングなのか、役割を果たす手法をしらなかったということが正直なところでしょう。

今後、自社の発展のために、スタッフの成長のためにキャリア・コンサルタントとしてやりたいこと、しなければならぬこと、色々感じています。まずは自分を磨くことが一番です。それくらい、キャリア・



コンサルタントの仕事は影響力も大きいし、重要な役割を担っていると思います。



職能教育で扱われるものの多くは自然科学や社会科学である。これは比較的現実性が伴っていてリーチし、学習の結果を得やすい。しかし、「キャリア」は人文科学を扱う必要がある。人文科学の多くは「思考」や「人間」を扱う領域でその多くが確立されていない。（ここでいう「確立」というのは、体系的に学習を行い、だれもがその学習したことを人生において適用可能なレベルにあるということである。）従って、① 確立された技術に出会うこと ② それが人生において適用可能で、その人に必要なものであると確信を得るに至るまでのプロセスを完遂することが初期の課題となる。



- ① 導入について……既存の組織（相談室）でメンタルヘルス・カウンセリングとライフ・カウンセリングを実施していた。その相談内容や実績から、キャリア・コンサルティング（当社ではキャリア・カウンセリング）を独立させたので、改めて導入したという意識ではなく、2つの機能にキャリア・コンサルティングを加えて3つに増えたという意識である。
- ② 課題……以前からキャリア・カウンセリングを実施していたので、キャリア・コンサルタントの資格を有したカウンセラーがいない（臨床心理士、シニア産業カウンセラーが担当）。有資格がいないことで問題はまったく感じていないが、流れとして取得する必要があるのか今後議論が必要である。

**指摘2：**

指摘1の理解をしたうえで、キャリア・コンサルタントの担うべき機能、つまり個人のキャリア相談、キャリア開発に対する普及・啓発、研修の企画・運営、メンタル面の見立てとリファーマ（※）などを明確にすることが必要である。

※ リファーマ：専門機関への紹介

**問2 従業員のキャリア形成支援に関し、キャリア・コンサルタントはどのような役割・機能を担っていますか。今後は、どのように考えますか。（キャリア・コンサルタントがいない場合も、お考えをお聞かせください。）**



これからは、個人と組織の共生が欠かせない。

そこで、キャリア・コンサルタントは、従業員のキャリア形成支援の役割・機能を果たすために従業員個々の成長目標を知る必要があり、同時に組織全体の戦略や目標を熟知して、相乗効果を図る必要がある。



現在、当社の「キャリア開発支援室」で実施あるいは検討している内容は次のとおりです。

1. 全社員に対するキャリア・カウンセリングの実施
2. キャリアデザイン研修（キャリア開発セミナー）の実施
3. 出向・転籍希望者等に対するキャリア・コンサルティングの実施

今後は

4. 来年度より導入予定の新人事制度に対応した社員のキャリア計画立案サポート
5. 管理者（ライン長）に対するコーチングスキル研修の実施
6. 今後増加が見込まれる中高年社員対策（定年後のキャリアプラン、再就職支援等）の実施

▼  
当社のキャリアアドバイザー（キャリア・コンサルタント）は、キャリア形成支援の専門知識・スキルをもって、従業員の自律的キャリア形成の支援を通じて、組織の活性化と競争力ある人材の育成に寄与することが求められており、①個々の従業員の自律的なキャリアプランニングの助言および、②組織活性化のための職場マネジメントに対するコンサルテーションとキャリア形成支援に関する施策の提言、の大きく2つのミッション・役割がある。

従業員個人に対するキャリア支援の機能・活動としては、i)従業員に対する個別のキャリアカウンセリングとアドバイジングおよび、ii)キャリア研修企画と講師、それを通じたキャリア自律意識の啓蒙と定着がある。また、心の問題の多くがキャリアや職場・仕事での不適合に起因していることからメンタル面の見立てと産業医・臨床心理士・カウンセラーなどの健康管理スタッフへのリファー、健康管理スタッフ、職場上司と連携して支援することもキャリアアドバイザーの重要な機能である。

組織活性化や職場マネジメントへの支援・コンサルテーションについては、i)職場管理職の指導力・人間力強化のための研修の再構築・強化への支援、ii)部下の育成指導に悩む職場管理職に対する個別アドバイジングや指導、iii)問題職場のマネジメント力強化のためのコンサルテーション等の機能・活動が重要となってくると考える。また、キャリア形成支援に関する具体的施策の提言も重要な機能であると考えている。

▼  
基本的には、個人のキャリア相談、キャリア開発の紹介・啓蒙、キャリア自律研修の企画・運営が主な役割になっています。実際のキャリア相談では、相談者によって求めるニーズは多様です。実際にはカウンセラー役にとどまらず、ある時はメンターであったり、コーチであったり、能力開発の学習アドバイザーであったりと相談者のニーズに合わせて様々な役割・機能を果たすことが求められます。今後についても、相談者の支援ニーズに応じた役割・機能をできる限り担っていくことが必要と思います。

▼  
キャリア形成を社員1人1人が主体的に取り組むとか、自分のキャリアは自分でつくるといのは当然だと思っていますが、現実の姿はそう簡単ではないというのが現状のような気がしています。

だいたい私たちにしても、自分で意識して今までやってきたわけではなく、ほとんどの企業人は「ドリフト」してきているわけです。そんな中で「キャリアアップ」「キャリアチェンジ」を意識的に行ってきた人もいるわけですが、全体としては、少数派ではないでしょうか。

今までは、それでもなんとか定年まで年功序列でやってこれたわけです。でもこれからは同じ職場、職種で60歳または65歳まで続けるというのは考えづらいわけです。

そんな職場環境、企業環境の中で、「職場の身近な相談相手」として、1人1人の社員の身近な問題・課題に人事としてではなく、気軽に相談できる役割が必要です。

具体的役割として

- ① 社員が自己のキャリアプラン、ライフプランを実現する際に必要な具体的な各種情報提供及び相談
  - ② 進路選択のアドバイス、転進情報の提供
- を主におこなってきました。

サポートの対象者は正直なところ、中高年社員、45歳以上の社員が多かったのですが、これからのサポートの対象者は、30代～40代社員が中心になるでしょう。

そのときには、いままでのサポートの方法、やり方では当然通用しなくなります。

キャリアアドバイザーの「質」の転換、変換が求められてきています。

▼  
従業員のキャリア形成を担うのは基本的には本人と部門の長と人事担当者および経営者であると考えている。当社では人事部門の長が専門のキャリア・コンサルタントのキャリアを持っているため、本人・部門長への啓発や相談・キャリア形成のための資格取得、研修、ローテーション計画などへの全面的な支援の役

割を担っている。また産業カウンセラーでもあるのでメンタル面の相談やリファーマの判断やタイミング等についても適宜行っている。

人事部門の中にカウンセリングを学び理解ある人、キャリア・コンサルティングの経験・知識を持っている人がいることにより、より機能区分を明確にすることができる。



(1) 従業員相談窓口（当初は公募に関心がある人をターゲットとする）

- ・主に求人部署の職場、仕事の紹介
- ・自己の能力、経験の棚卸し支援
- ・今後のキャリアプラン検討、能力開発支援
- ・面接指導、面接後のフォロー
- ・マネジメントに問題がある場合、人事や職場へフィードバック
- ・気軽に相談できる先輩社員（メンター・キャリアモデル等）の紹介
- ・相談者がメンタルの問題を抱えている場合の専門医等へのリファーマ

(2) 上司の相談窓口

- ・部下育成に関する悩み相談
  - ・部下異動時（特に職能が変わる場合）のフォロー
- 例：上司に対し内示の時のアドバイス、本人フォロー（期待を示す）

(3) 各種研修（キャリア研修、マネジメント研修等）の企画、啓蒙活動

- ・先輩社員の仕事内容や経験談、思いを伝える場の設定
- ・気軽に相談できる先輩社員（メンター・キャリアモデル等）の紹介



- ・まず基本は個人のキャリア相談対応
- ・次に大切なのは上司の啓蒙
- ・研修機会の活用、メンタル問題の把握とリファーマの判断。



- ・キャリア形成に関わる個別対応の機能と考える。
- ・個人が仕事に働きがいを持ち、企業に貢献でき、かつ、それが自身の成長につながるよう支援する。
- ・社員個別に対応する中で、組織の健全性に関わる問題も見えてくると思われ、それらを組織にフィードバックする



会社の要請としては、従業員の仕事に対する主体性・モチベーション・コミットメントを促進することができるかどうか問われる。

具体的な役割としては、業務内容と本人の資質や思いとのミスマッチに対して、①業務を変えずに解消できないか共に検討すること、②業務を変える必然性がある場合には人事や上司と調整すること、③ミスマッチのない社員に対して将来を見据えたキャリア開発支援（実行面まで含めた）をすること。

セカンドライフ支援の観点では、充実した生涯生活設計のための最重要要因である仕事について、組織の役割期待に応じて意欲的な取組をしていけるよう支えたとともに、環境変化に対応する柔軟性をもてるよう社員を支援し、多様な選択肢（社内外の求人情報に向けた職域開拓を含む）を提供できるような役割が重要である。またキャリアと両輪であるライフプランについても、対応できること。



キャリア・コンサルタントの担うべき機能としては、理想としては現在次の3点を考えています。但し、

「指摘2」の機能区分の明確化に関連して、特に（2）に関して、どこまでを誰に負わせるかが課題の一つとなっています。

- （1） 全体のモチベーション向上に関するサポート（対グループ）

キャリアデザイン研修※の講師およびそのフォロー、新任管理職に対する研修（部下育成等）の講師など。

- （2） 個別の事象に関するサポート（対個人）

従業員の各節目（入社～異動～退職）、各制度等に密着したサポート、職場マネジメントに対する指導、支援、公募／FA登録希望者、登録者、異動者のフォロー、ケアなど。

- （3） 制度・システムに関するサポート

従業員の意欲を高める人事諸制度の企画・策定など。

※ 当社のキャリアデザイン研修：従業員個人が自分の仕事や人生に前向きに主体的に取り組む姿勢・意識を継続的に醸成し、「強い個」を育成することを目的に、年代別（入社3年、35歳、45歳の節目）に実施する研修。いずれの年代においても、キャリアの棚卸や各種アセスメントツールの活用、グループでの話し合いを通して、自分の強みや課題、志向等の把握を中心に自己理解・自己認識を深める一方、周囲のニーズや期待を考え、最終的には両者をマッチングさせつつ将来のキャリアビジョンを描き、具体的な行動計画まで落とし込んで行く過程を体験するもの。



職員個々のキャリア相談もさることながら、組織・事業の付加価値化をはかっていくという命題と、個人のキャリア形成をどのように調和させ、相互にプラスになるような仕組みを提案してほしい。



キャリア開発支援は、人材開発・人事管理施策として行っていくことと位置付けている。人事担当者がその施策を推進（企画、立案、実行）するために、キャリア・コンサルタント資格を取ることで実務を行う最低限の知識を付けておこうとするものである。人事担当者兼キャリア・コンサルタント（どちらが主でどちらが兼かは別にして）の役割は、組織に対するチェンジエージェントであり、人材開発・人事管理施策の推進の企画立案がその主な役割・機能である。施策の中で展開される個人支援は、外部専門家に任せてもよいとするのが基本的考え方である。

しかし、組織内での人事施策としてのキャリア開発は、これからの分野であり、担当者として真にキャリア開発について理解し推進するには、担当者が、個人支援ができるくらいの専門家になることが望ましい。キャリア開発は、人間の内面や生き方にかかわるテーマであり、自分のこととして理解しかつ支援の意味を真に理解しないと表面的な形に流れる危険性があると考えられるからである。（企業規模・従業員数から考え、広範囲に支援を行うなら、社員が専門家として支援するほうが効果的であるという現実もある）

個人支援に関して、社員専門家である社外のキャリア・コンサルタントの支援を求める場合には、当社のキャリア開発に関する考え方を理解していただき、協力いただいている。対象業務は、ワークショップのファシリテーター及びカウンセラーとしてが主であり、今後は相談室で社外カウンセラーとしての依頼も検討している。



● 当社の場合、キャリア相談員（キャリア・コンサルタント個人として）は、基本的に兼務で活動を行っているため、個別相談への対応に限定しています。相談の対象は、マネジャーを含む社員個人のキャリア相談と部下を持つマネジャーに求められる部下のキャリア開発支援の進め方等に対する相談となります。

● キャリア相談員個人ではなく、キャリア相談員制度を運営している「キャリア相談室」（本部事務局）としては、3つの役割・機能を持っています。

1. 社員のキャリア・コンピテンシー（自らのキャリアを開発する力）の強化

具体的には、キャリアに対する社員の意識改革・キャリア開発研修（30歳・40歳・50歳）の企画運営・新入社員研修でのキャリアセッション担当、新任マネジメント研修での部下のキャリア開発支援のセッション担当

2. 社員・マネジャーに対する個別キャリア相談対応（キャリア相談員制度による運営）
3. キャリア開発の視点から、人事制度・人材開発に対する意見具申・提案など

● 今後の方向性

- 現在の兼務によるキャリア相談員の場合、基本的に、社員／マネジャーに対する個別相談を中心業務と考えています。
- 一方、改正高年齢者雇用安定法対応に向けて、雇用継続施策の導入が求められますが、その際に、今後、大量に定年を迎えるシニア社員の意識改革等の研修・セカンドライフ相談等に対応する必要があります。シニアなキャリア相談員及び、定年を迎えた相談員（再雇用で一つの仕事として、専任化の可能性あり）の活躍の場になるのではないかと考えています。



運営理念：「社員一人ひとりの仕事・人生の充実の為に」

役割：①相談者の持つキャリア上の問題に解決への気づきを与え、行動の変容へ導く。

②次代を担うキャリア・アドバイザーの育成と社内へのカウンセリング・マインドの醸成を行う。

③組織内における適材適所の推進支援

業務：①相談・支援業務

②研修企画・運営・インストラクター

③啓蒙活動

④経営・本部各部にキャリア形成支援に関する施策の提言



従業員のキャリア開発は従業員自身の課題であり、会社の課題ともいえます。キャリア・コンサルタントはその援助が役割だと考えます。その援助として、キャリア相談・採用・教育・配置など社内の能力開発体系の整備があると思います。研修の企画・運営については、その内容にもよりますが、各部門が直接実施することが望ましいと思っています。キャリア・コンサルタントはそのための協力者でもあります。それから、上司が、公平に、従業員のスキルアップに協力し後押しできることが重要です。上司の研修も必要だと考えると同時にキャリア・コンサルタントは上司と連携したり、上司の援助をすることもその役割です。



- ・ 「キャリア」の定義、ゴール、目的、理想の光景 をしっかり説明し、完全な理解に至らしめること。
- ・ 「キャリア形成」を完了した人とはどのような人であるか、クライアントに伝えられること。
- ・ キャリア形成に必要な「技術」「知識」「学習方法」「トレーニング」「ドリル」がいかなるものであるか、完全に伝えられること。



- ① クライアント個人の成長と企業の利益を考え、中立的な立場で援助する役割がある
- ② 組織の成長と同時に、社員個人が幸せに成長することを支援する役割
- ③ 特に、若年労働者に関するサポートが必要である。そのためには、入社からのキャリアデザインにもキャリア・コンサルタントが関わり、成長を援助する必要がある
- ④ 正確な情報の提供、メンタルヘルスや法律的問題も含めて専門家へのリファー

指摘3：

個人のキャリア形成支援における上司の役割は重要な位置を占めており、専門家としてのキャリア・コンサルタントに任せるだけでなく、上司自身がキャリア・コンサルティング・マインドをもって、自己理解支援を中心とした部下の支援に当たることが求められる。

**問3 従業員のキャリア形成支援における「上司」の役割をどのように位置付けていますか。また、管理者研修等で、キャリア形成支援の必要性について上司の認識を得るために、どのような啓発を行っていますか。今後は、どのように考えますか。（啓発を行っていない場合も、お考えをお聞かせください。）**



従業員のキャリア形成支援における「上司」の役割は重要である。組織目標を達成するための部下としての支援と同時に部下の個人のキャリア形成支援にどのように関わるかが重要なテーマです。

そこで「上司」には次代の人材育成に責任と義務がある旨を目標として明記・設定している。社長は、各セクションの管理職には、上司は将来の組織目標を達成するために、部下の成長が不可欠であるという意識を植え付けることを常に指示、啓発している。



上司は、部下の目標管理面談や自己申告書提出の機会をとおして、キャリアプラン策定に指導と支援を実施する責務を負っている。これら管理者としての役割は階層別の管理者研修等によって意識付けしている。本来的には部下のキャリア形成支援は一義的にも上司がその役割を担うべきである。

しかしながら、部下のキャリア開発、あるいは上司として必要な傾聴スキルやコミュニケーションスキルなどの人間力向上に係る研修は、最近ようやく階層別研修に取り入れ始めたところであり、今後管理職研修へのコーチングスキル研修の組み込み等、充実させていく方向で計画中である。



部下の人材育成・キャリア開発は上司の重要な役割と位置づけているが、技術革新も含めた事業環境変化の加速化、プレイングマネージャー化、成果主義の流れの中で、上司のこれらの役割や機能が弱くなってきていると思われる。このためマネジメントの基本の再確認とそのベースとなるコミュニケーションスキルを習得するための研修を昨年再構築し、新任管理職に対して実施している。一方、30歳、40歳、50歳の社員を対象にキャリア研修を実施しているが、40歳、50歳研修の参加者の多くは管理職であるため、自らのキャリア自律・キャリアデザインの必要性に加え、部下へのキャリア自律支援の必要性を認識することにも繋がっていると考える。なお、50歳キャリア研修では管理職の受講を必須としている。



個人のキャリア形成支援において上司の役割は非常に重要です。また、上司自身がキャリア自律していないと部下を支援できませんし、キャリア自律の必要性を理解できません。

当社では管理者研修の形では啓蒙を行なっていませんが、その代わりに28歳・33歳・38歳の社員を対象に、それぞれ一泊二日でキャリア&ライフデザイン研修を実施しています。

33歳は係長クラス、38歳は課長クラスが受講対象者に含まれてくるので、この研修を通じて、上司が自分のキャリアをデザインする実体験をすることが、結果的に部下のキャリア形成に対する理解を深め、支援マインドの醸成にもつながると考えています。



管理者研修として、最近では「コーチング」を導入しはじめました（今年から）。また、キャリア形成に大きなウェイトをもつ自己申告制度も長い歴史を持っています、当然そこでは上司と部下との面談もしっかりと、形式通り行われているわけです。その他研修では、35歳・45歳にキャリア研修を実施し、その中

で、キャリア形成の必要性を理解していただいております。

昨年実施した全社員対象の調査の中で、「キャリア形成の関心が高く相互によく話し合う」との項目の結果は「その通り・おおむねその通り：62%」でした。この数字をどうみるかですが、私は予想以上の数字だと思っています。キャリア形成に関心を持つのはこの会社の1つの風土かもしれません。

そこで、上司が「キャリア・コンサルティング・マインド」？をもって、もっともっと積極的に関わることができたら、職場の全体のモチベーションも今以上にあがると思います。

管理職に必要なスキルは、まず、「人の話しをしっかりと聴く」という傾聴姿勢、「部下は何を本当は言いたいのだろうか」という感性・洞察力。管理職が部下を理解する力（部下理解）、部下が自分自身を理解するための手法（自己理解支援）等をしっかりと身に付けてもらうことが大切です。

残念ながら、この内容までは当社では行っていません。

また、「メンタルヘルス不全」社員、増加傾向の状況の中で管理職の「メンタルヘルス」知識も重要であり、キャリア・コンサルティング・マインドには多くの内容がもりこまれることになります。



当社では上司・部門の長の責任と役割を明確にし、全社員に公表しているが、業績の達成責任と同様の位置づけで自部門内メンバーの育成責任をあげている。また各部門計画にもメンバーの資格取得やセミナー受講計画をスケジュールリングして毎月経営者が出席する部門ごとの会議において全員でチェックし年2回面談も行っている。外部の管理者研修へも参加させている。

現在は社員数が少なく全員に目が行き届くため、比較的きめ細かなフォローができています。

レベルアップ目標を部門の全体計画へスケジュールリングすることと、毎月の会議でフォローしつづけることにより自分のキャリアを考えることが当然という風土を醸成したいと考えている。



- ・ 上司の役割が最も重要と認識している。
- ・ ただし、時代の変化（ビジネスモデルや従業員意識の変化）に伴い、部下育成責任の全てを上司に負わせるのは困難になってきている。それは「上司が持っている情報に限界がある」ためである
- ・ 従来のキャッチアップ型ビジネスモデルでは、先任者の経験が大いに有益であり、上司の背中を見て部下が育つことに合理性があったが、現在では上司の背中の向こうに自分の将来を想像しづらくなっている。更に90年代後半の採用抑制により、部下、上司間の世代ギャップは大きくなっており、上司を身近なキャリアモデルとしにくくなっている。また、上司も多様なキャリアを歩んできた人ばかりではなく、他部場の情報を客観的に部下に伝えることが難しい。
- ・ 管理者向けマネジメント研修、考課者研修において、部下育成の重要性を訴え、コーチング・マインド向上を図っている。



- ・ 上司の役割は大変重要。しかし今はキャリア形成支援機能が十分発揮されていない。
- ・ 個別の上司からの相談又は研修で部下のキャリア形成支援が組織運営上大きな意味を持つことを具体的な話で理解してもらうことが大切。例をあげ、質問を繰り返し、臨場感あふれる研修とする。



- ・ 上司の評価項目に“部下育成”の視点を入れている。
- ・ 職層ごとの研修の中に、カリキュラムとして導入している。



部下のキャリア形成を支援する最大の担い手は上司だと位置づけている。当社では、インタビュー制度を設け、1年に1度、上司・部下で面談することを義務付けている。この制度により、上司がキャリア形成支

援の担い手だという意識を浸透させている。(なお、本制度の目的は、①現在の仕事を通じたキャリア形成の振り返り ②将来のキャリア像の形成 ③対象者と上司の間のキャリアに関する認識の共有化 である。共通のインタビューシートに、現在従事している仕事、充実度、自らの考える強みと弱み、職務遂行に関する振り返り、今後の異動希望、今後チャレンジしたい業務や職種、昇格に関する希望、自己学習の実績と今後の学習予定等についての質問項目があり、これに本人が記載し、上司と面談を行う。この面談結果を踏まえて、ローテーション計画を各部門と人事部門が協力して練っている。)



上司の役割(マネジメント)は最も重要であり、この意識醸成を図っていく必要がある。

具体的には仕事を通じた成長に資する業務課題の与え方、異動希望や自己啓発に対するアドバイス、能力開発支援などであり、その役割に対する意識付けや醸成を推進していく。管理者の研修だけでなく、個別的なコンサルテーションも有効であろうが、支援提供体制の方法を検討していく必要がある。



上長は本人にとって最も身近で大切なキャリア形成支援者だと考えます。キャリア・コンサルタントは上長一部下の関係を補完するものであり、あくまでサブシステムとして機能すべきと考えます。上長への啓発については、現在、部下のキャリアデザイン研修の事前課題への協力をはじめ、当該研修派遣依頼時にキャリア開発に対する理解・支援を呼びかけています。また、管理者向け諸研修の中にアクティブリスニングやカウンセリングマインド等の単元を用意し、キャリアをはじめとする相談への対応力強化に努めています。



管理者の役割は非常に重要だと思うが、現在まで管理者にはキャリア形成支援への認識や理解といったものはまったくない。現在の現場における日常業務にも大きく貢献しうるような個人のキャリア形成のあり方について組織として研究していく必要がある。



キャリア開発は「仕事を通じた個人の成長」であり、「(仕事と係わりながら)なりたい自分になろうとすること」でもある。従って、個人のキャリア開発の基本は日々の仕事を行う中にあるのであり、上司はキャリア開発の最も大きなリソースである。個人面接やワークショップによる個人支援も大切であるが、日々の仕事のなかでの、すなわちラインの上司一部下関係の中でのキャリア開発支援がよりよい形で行われるようにしていくことがキャリア開発支援の重要なテーマである。

上司が部下のキャリア開発のよいリソースになるにはまずは上司が、自分のこととしてキャリア開発の意味を理解する必要がある。そのための施策として

- ・キャリア開発ワークショップ(部長コース)
- ・50才以上の部課長に対する半日キャリアセミナー(ライブプラン研修から変更)  
→45才以上まで年齢を下げ、web上でのeラーニング化を2005年中に実施予定

などを実施している。

現在、目標による管理の面接の中で、将来キャリアについての項目を設け上司部下での面接を行うことにしているが、これをより充実させ、キャリア面接を人材育成のコア施策と位置付け、データベース上で管理などシステム的なサポートもより充実させ、諸施策(配置、幹部育成、能力開発など)の連携を具体的にすることを現在検討中である。これが実現すれば、その実施の中で上司の役割の理解、教育を行うことでキャリア開発の理解浸透をさらに加速したい。

キャリア面接の制度化に係わらず、個の多様性を尊重しようとするればするほど、上司のヒューマンスキルトレーニングが重要になってくるので、何らかの対応を行う必要がある。現在検討中である。



- 従業員のキャリア形成支援は、基本的に「上司」の役割と考えています。  
(キャリア・コンサルタントが取って代わられるものではないということ)
  - そのため、新たに部下持ちのマネジャーとなる際に実施している「新任マネジメント研修」においては、キャリア開発支援の考え方、仕組みとして展開している部下とのキャリア開発面談にどう準備をし、どのように進めるべきかのセッションを設けています。(セッションは、2～3時間程度)
  - マネジャーに対するコーチング研修の実施(部下の話が聴ける・部下のやる気を引き出せるなど)
- また、全マネジャー(部下のいないマネジャーを含めて)に、キャリア相談室で作成した小冊子(メンバーのキャリア開発を支援するマネジャー・ガイド)を配布しています。また、毎年、新たにマネジャーとなる社員にも、この小冊子を配布し、上司としての役割の重要性を訴えています。
- 今後の取り組みのイメージ
  - 部下持ちのマネジャーに対するキャリア開発研修(マネジャーが、自分自身のキャリア・プランを考える研修)  
部下のキャリア開発支援を行うべき上司自身が、自分のキャリア開発計画をもっていない、あるいは、考えたことがないという状況があるためです。
  - 現在実施している「新任マネジメント研修」での2時間程度のキャリアセッションでは、不十分だと考えており、1～2日程度の部下のキャリア形成を支援するための研修を検討したいと考えています。(キャリア面談のロールプレイなど、具体的なスキルアップに繋がるようなものを盛り込みたいと考えています)

▼  
役割：部下のキャリアを支援する役割

① 自己理解・他己理解支援

まず上司自身が、自己のキャリア形成を意識し、自己のキャリアを展望できるようになる事が大切。又、人それぞれ仕事に対する興味・価値観の異なるという認識を持つ事が重要。・・・キャリア開発研修で対応中

② 上司の立場として、部下も一人ひとり異なる事を認識し、個々の興味・能力・価値観にあったパーソナルな指導、キャリア支援を行う必要性を体験、理解する。(キャリア・コーチング)・・・管理職研修、土曜セミナーにおいて対応中

▼  
上司の役割は非常に大きいと思います。従業員が悩んでいる時に上司が相談にのって、その解決の道が開けることほど、効き目があることはないでしょう。自分を理解してくれる上司がいる、信頼できる上司の下で働く喜びもあるでしょう。

ですが、上司との関係がうまくいかない悩みも多いようです。

賃金のことなどは相談しにくい。スタッフ間のトラブルを上司に話すと告げ口するようで嫌だということで、上司へ相談しにくいこともあるようです。

私が受けた相談では、自分は将来の目標達成のためにどうしてもこれをしたが、仕事との両立ができるか心配。仕事はないがしろにしたくない。会社に迷惑をかけてしまうようなら、それをせざるにせざるにしよう、と悩んでいる。・・・相談したスタッフは上司に相談する前に話を聞いてもらって頭の整理がしたかった。というものでした。その為に、キャリア・コンサルタントが必要なのだと再確認しました。同時に、上司に話すということは、従業員にとってとても勇気がいることのように思われます。それを上司が簡単に結論づけたりした場合、従業員のモチベーションが極端に下がってしまうこともあるようです。そういった意味からも上司のカウンセリングマインドが非常に重要だと思います。上司との関係がうまくいけば、キャリア・コンサルタントは不要かもしれないのです。

上司の啓発については、自社では、私以外に役員が2名キャリア・コンサルタントの講座を受講しました。

その他に受講したらどうかと思うセミナーの紹介をしたりしています。職業能力開発協会や雇用能力開発機構、法人会等のセミナー情報は貴重です。無料で受講できるものもあります。今後の研修には貸し出しビデオも計画に入れようと考えています。会社の発展には従業員がイキイキと働くことが必要です。その為にも、もっと勉強する必要があると考えます。



上司として人間であることに変わりはなく、人間的向上を望むはずである（そうでない人も極少数いることも事実ですが…）。まずは、自分から…である。



- ① 上司が可能な支援は、人事考課の面接等で、次のような事をインタビューする。a.得意なことや苦手なこと b.今後社内外でやりたい仕事やチャレンジしている資格の有無、ある場合は、その応援 c.社会人大学院や通信教育などを受講している場合は、職場環境の調整等 d.キャリア・ゴールを定めているのか e.自分は何を大切に生きていきたいのか、働いていきたいのかを明確にするなど。
- ② 啓蒙冊子を作成し「職業人のライフサイクル」として年代別のキャリアデザインについて触れ、自分自身のキャリアについて興味と関心をもってもらうようにした。

**指摘 4 :**

さらに、人事部門も改めて機能の再構築を行い、従業員個人が主体的なキャリア形成に取り組める仕組みづくり、支援体制を整備することが求められる。

**問 4 従業員の主体的なキャリア形成支援に関し、人事部門の機能をどのように位置付け、どのような仕組みづくり、支援体制の整備を行っていますか。今後は、どのように考えますか。（行っていない場合も、考えをお聞かせください。）**



当社では、人事部門は総務経理部が主管ですが、人材育成については、その重要性から社長直結の社長室も関与、連携している。さらに最近、従業員の主体的なキャリア形成支援を一層効果的に実現するために、人事課を総務経理部内に新設・強化する。



キャリア形成については、社員自身が主人公として主体的にキャリア形成をしていく意識を持つことがまず必要と考えており、キャリア開発支援室では、今年の5月から全国の主な事業所でキャリア開発セミナーを実施してきた。

また、当社では来年度から「新人事制度」を導入予定であるが、新制度では社員が主体的にキャリア形成していく仕組みづくりを基本としている。具体的には、入社後数年の間は複数の部署を経験させ、その後、本人が会社の中のどの専門領域でキャリアを積んでいくか選択し、自己申告できるようにしている。

また、社員が自分のキャリア形成に迷った際の相談窓口であるキャリア開発支援室も設置したほか、社員が専門分野のスキル向上を図っていくための研修プランも各種用意していく予定である。



従業員のキャリア形成支援は人事の重要な機能の一つとして捉えている。人事部の中にキャリア支援を企画、推進する部門があり、キャリアサポート制度の企画、推進、運営を行っている。キャリアアドバイザーは人事部に所属しており、上記人事部のキャリア支援部門がキャリアアドバイザー体制の整備とサポートを行っている。

さらに人事部では従業員が継続的な自己啓発や能力開発を行う研修体系の整備、人材公募制度やポジションエントリー制度など従業員が新たなキャリアにチャレンジができるためのインフラ整備を推進している。

▼ 従業員のキャリア形成に必要な「機会」・「手段」・「環境」の提供に主眼を置き、以下の取り組みを行なっています。

- \* 「機会」の提供  
自己申告制度、チャレンジキャリア制度、早期退職支援制度
- \* 「手段」の提供  
能力開発メニューの拡充、カフェテリアプランの導入と能力開発メニューに対するボーナスポイントの付加、選抜型・公募型研修の拡充
- \* 「環境」の提供  
組織の新設（人事部内にキャリアサポート担当を設置しました）、キャリア自律研修の導入、キャリア相談窓口の設置

▼ 人事部門が個人個人のキャリア形成を直接支援する立場には基本的に無いわけで、機能を見直すという改編の必要性はあまり感じません。

社員のキャリア形成は、人事戦略とキャリアカウンセリングとの連携によって、仕組みとして効果的に機能するようになると思います。問題は、その仕組みを運用するときに、どのようなスタンスでいくかということ。人材の効率化のためなのか、能力開発のためなのか、をしっかりと議論し詰めておく必要があると思います。

キャリア形成の社員への支援は、今後とも人事諸システムと「キャリアアドバイザー」を連携させ上司の役割意識の向上を期待しながら、進めていきます。時間はかかると思います。

▼ 人事部門の役割はキャリア・コンサルティングの専門的知識を持つ者として専門的な知識の提供や従業員本人・部門の長からの相談者として位置づけている。

人事担当者が専門のキャリア・コンサルタントとしての資格または経験を持っていることは、社員からの信頼を得やすく、人事部門がキャリア支援部門として機能する体制が自然にできやすいというメリットがあると感じる。

▼ <現状>

- ・ 公募人事制度の運営（応募者に対し、育成のためのフィードバックの徹底）
- ・ 会社として目指すべき人財像の明確化

<今後>

- ・ 「個」に対する支援強化（人事担当者による個別キャリア面談の実施 等）

▼

- ・ 人事部の各担当業務を支援する新しい部署として創ることが大切。
- ・ 社内関連部署との連携が大変重要であり、既存部署での業務とは別に新たな機能を加えるという位置付け。

▼

- ・ 社員1人ひとりのよりよい人生、自己実現のために、ライフの中で、ワークをどう位置付けるか。又、

職業生活上の壁、悩みへ個別に対応し、支援する。

- ・ ライフ・キャリア開発室（但し、人事とは、微妙に距離があることが求められる）



現在、人事部門としてキャリア形成支援を行っているのは、年に1度義務付けている上司・部下の面談に加えて次の2点である。

- (1) 入社後2年間で「新人期間」と定義し、この期間のOJT計画を配属部門に作ってもらい、それを人事部門としてフォローすることで、新人のスムーズな適応を図るとともに、新人に基礎的な職務遂行能力を身に付けさせている。また、入社1年目社員全員に対して本社人事課員が、2年目社員全員に対して事業所総務課員が面談し、適応状況の確認と不適応の場合の対応を行っている（必要がある社員については3年目、4年目も任意で事業所総務課員が面談している）。これによって「新人期間」後のキャリア形成のアドバイスを本人および所属部門に対して行っている。
- (2) 当社では処遇の基礎となる資格昇格の際、面接試験を行っているが、その場面で、これまでのキャリアの棚卸と今後のキャリア形成について質疑応答を行っている。ここで得られる情報の内、重要と面接者が判断したものについては、適材適所の配置を行うために人事部門と本人の所属部門が共有している。

以上のように、人事部門は現場でのキャリア形成を、面接制度を通じて支援するとともに、新人期間、昇格時期といったエポックになる時期に人事部門として直接情報集約を行い、部門に対する主体的な指導を行っている。



入社以降の経過年次や年齢ステージを捉え、育成やセカンドライフの立場から、人事部門の各セクションが分担して集合研修や面接制度の企画・運用を行なっている。今後はさらに具体的な育成課題に対応した形でキャリア開発研修の整備・強化を、カウンセリング機能の充実も含めて検討していく。キャリア支援を単独で捉えるのではなく、会社の人材育成全般の考え方や体制の中で、ベターな位置づけを検討する必要がある。



当社では人事部門から先ずキャリアカウンセリングを学んで参りました。カウンセリングの支援体制は構築の途上ですが、キャリアデザイン研修の講師等をはじめとした全体のモチベーション向上に関するサポート、個別の事象に関するサポート、制度・システム等に関するサポートを、人事部門の役割・機能として実践していくことを改めて明確に打ち出すことを考えています。また、人事部門は、上長一部下を支援する部門として、キャリア開発のガイド役を担うものと考えます。



人事課に能力開発担当を置いているが、職員向け研修が主であり、キャリア形成支援という観点での業務の組み立てはしていない。今後、スコープのなかに取り込んでいく必要があると感じている。



組織が行うキャリア開発支援は、人事部門の役割（重要な役割であるがあくまで人事部門の機能の一部）であると考えている。組織が個人のキャリア開発支援を行うことは、組織の中で働く人がその人らしく生き生き働くことと、組織の成果を最大化することを同時に追求しようとするものであり、これは経営人事の機能以外のなものでもないと思う。（個人支援だけではなく、人材開発・人事管理の制度・仕組みを整えていくことも必須と考えているので）

人事部門の担当者がキャリア開発についてどこまで専門家でないといけないのかは、その組織ごとに異なると考える。当社では、専任部署以外の人事担当者がどの程度キャリア開発について理解する必要があるの

かまだ会社として明確な考え方を持つにいたっていない。

現状、係長クラスには、自らのキャリアを考える意味でのキャリア開発ワークショップへの参加に加え、1泊2日の人事担当者のための社内研修の実施を開始した。個人的には人事担当者全員に”入門レベル” +  $\alpha$  は最低限必要とのレベルと考えている。



- 現在、役割・グレードを基軸とした新たな人事制度を導入しています。この制度を展開する上では、社員の自りつ（立・律）がベースとなります。そして、保有コンピテンシーに見合った役割への任用、そして、役割に見合った処遇という構図になりますので、色々な役割にチャレンジできる仕組みが必要となります。
- 上記のような背景から、人事部門としてはキャリアに絡んで以下の様な取り組みを推進しています。
  - キャリア形成を支援する仕組みの構築と展開（キャリア面談制度・年1回実施）  
キャリア面談から出てきた異動希望にそったローテーションの実施
  - 社内の流動化のための「社内公募制度」の推進
  - メンタル等の問題対応のため、社内産業医（健康推進室）とキャリア相談室との定期的な情報交換や、お互いの中でのクライアントをリファーするなどの連携を行っています。
- 今後については、特に人材流動化を更に進めるための新たな施策（フリーエージェント制度、社内公募の更なる展開）が特に必要と考えています。  
企業の中でのキャリア形成を進めるには、社員が自分の強みを活かして、チャレンジできるような仕組みを充実させていくことが非常に重要と考えます。
- キャリア相談の観点からみると、人事部員のキャリア・コンサルタントスキルの強化が必要と考えています。  
人事部門は、社員の意識・気持ち・悩みをきちっと受け止めることが必要ですが、現状では、不十分です。社員から見たときに、気軽に相談できる人事になれば、人事部門が現場の状況を正しく認識でき、経営と現場を繋ぐパイプ役として、適切な経営判断や活性化に貢献できるきっかけになるのではないかと思います。  
今後、人事部員のキャリアカウンセリングスキル／カウンセリング・マインドを強化（具体的には、人事部員のキャリア・コンサルタント資格の取得を推進など）も検討したいと考えております。



個人のキャリア自律を実現出来る環境の提供を行う。（外的キャリアの充実）

- ① 役割記述書の制定（職務の明確化）
- ② 自己申告制度の充実、キャリアシートの制定、ポスト公募制
- ③ 行動レベルシート（コンピテンシーモデル）の制定（あくまでも育成の観点）
- ④ キャリア面談（CDP面談）とキャリア形成支援施策とのリンク



小さい企業ですので、人事関係（採用・配置・賃金・教育その他）は社長の役割で、それに関する事務処理は総務で行なっている状況でしたが、現在、スタッフがイキイキ働ける環境を作ることを全社で取り組んでいるところです。以前から 自社の能力開発体系を構築しようと社長と取り組んでいますが、なかなか進まず、中断しています。一方で外部の方の協力で、スタッフ教育を進めています。体系づくりよりも、実行あるのみと言う感じでしょうか。今のことが優先している現状は、中小企業にはよくあることなのかもしれません。小さい企業が生き残る為にも、従業員が自ら進んで自分のキャリア開発に取り組めるような支援体制を整備したと考えています。

▼  
人事部門に求めるのは、①適正な採用・配置 ②社員に「社員の帽子」を被らせる（社員としてのアイデンティティを確立するための研修）。 ③組織全体のエシックスをインに保つ。である。

特に③は重要で、逸脱があれば組織全体が生存の危険にさらされることとなる。経営者としてキャリア形成に望むのは、実は自己が確立されている人には逸脱がない（あるいは、極めて少ない）というデータによるところである。逸脱がない組織は各人の責任のレベルが上がることを意味し、当該組織のみならず、関係する個人・組織に生存的な道を拓く。

▼  
① 相談室と人事は連携しているものの、組織的にはまったく別組織となっているために、人事サイドでの展開については不明である。

② しかし、連携という意味では、不適応等により退職を考えている社員について人事と連携し、これまでのキャリアを生かしていくことが可能かどうかの検討などを実施することもある。

**指摘5：**

キャリア・コンサルタント自身の課題としては、まずはキャリア・コンサルティングの本質と重要性、つまりキャリア・コンサルティングは人の内面に关わる問題を扱う重要な役割であることを認識するとともに、自らの資質向上に努めることである。

その上で、企業においては、相談者との1対1のキャリア相談だけでなく、個人と組織の共生の観点から、組織に積極的に働きかけることが求められる。もとより、こうした課題は一人のキャリア・コンサルタントだけで担えるものではないが、そのためのキーパーソンであることは間違いない。こうした方向に向けて、企業内外での関係者とのネットワークづくりや、人事関係制度の理解にも努める必要がある。

**問5-1 キャリア・コンサルタントの能力向上に関し、どのような取組みを行っていますか。今後は、どのように考えますか。（行っていない場合も、お考えをお聞かせください。）**

▼  
キャリア・コンサルタントには、先端的かつ現実的な視野とスキルが求められる。そこで常に外部・内部の情報に接し、自らの研鑽が必要である。当社では、社長と経営企画室・室長でもある経営コンサルタントがキャリア・コンサルティングの中心的役割を担い、内外の異業種や同業情報を導入しているが、さらに当社の顧問弁護士、公認会計士、社会保険労務士、弁理士等々を活用し、専門的な視点から当社に最適な考え方や具体策を導入している。

- ▼
- ・ 社内キャリア・コンサルタントのカンファレンス実施
  - ・ 外部専門家を招聘したスーパーバイジングの実施（月1回実施中）
  - ・ 社外キャリア関連講座やセミナーへの参加
  - ・ 当社社員相談センターとの連携や情報共有
  - ・ 日本キャリアデザイン学会、日本産業カウンセラー協会、人材開発協会等での論文発表
  - ・ キャリア開発講座やコミュニケーション講座の開設と講義の実施
  - ・ 講座実施後の受講者の満足度・理解度アンケートの実施
  - ・ キャリア・カウンセラー(キャリア・コンサルタント)養成講座同期会での勉強会&交流

▼  
キャリアアドバイザーの能力向上については自己啓発も含め下記の取組みを行っている。

① キャリアアドバイザー任命時に数ヶ月に及ぶ外部の専門家によるキャリア・コンサルタントとして必要な

心理学、カウンセリングの知識・スキルの個別トレーニング、研修のファシリテーションスキル研修の受講、心理アセスメントの研修受講

- ② キャリア・コンサルタント養成講座の受講と厚生労働省指定キャリア・コンサルタント能力評価試験の受験と資格取得
- ③ 産業カウンセラー養成講座の受講と資格取得
- ④ 外部の専門家による継続的なスーパービジョン
- ⑤ キャリアアドバイザー全員による事例検討会の実施
- ⑥ 上記に加えキャリアアドバイザーの自己啓発・継続的能力開発として産業カウンセラー協会など外部が主催する心理学、カウンセリング、キャリアカウンセリングなどの研修受講、企業外の関係者との勉強会への参加とネットワークづくり  
さらに今後は組織開発の知識・スキルの習得も必要と考えている。



現在、社内カウンセラーは、資格取得後もカウンセリングのスキルアップのために継続学習を受講しています。

今後は、社外の専門カウンセラーによるスーパーバイズの機会を定期的に設け、より実践的なカウンセリング能力の向上に努めるほか、他社の企業内カウンセラーを中心にネットワークをつくり積極的な情報交換を行なう必要性を感じています。



能力向上の取組みについて

- ① 積極的に外部の「資格」例えば産業カウンセラーとか、を取らせるようにしている。  
それにより、社外とのネットワークがつくられていることが多い。
- ② 定期的、継続的にアドバイザーの研究会・勉強会を開催している



私自身がキャリア・コンサルタントとして、「キャリアとは何か？」を現実の場面で常に考え、情報収集することが必要と考えている。

そのためにもいくつかの協会や学会に加入して情報収集や交流を図ったり、研修会に参加してキャリアに関する知識を蓄積している。



- ・ 社外のコンサルタントや専門家との連携（情報交換、スーパーバイズ）
- ・ 能力向上のために相談の機会を増やす（例：大学との連携による学生に対するキャリア形成支援）



- ・ 常に知的的好奇心、向上心を持ち、セミナーや講演、又、大学での勉強に積極参加する。
- ・ 社内では経営への関心を持ち、現場の社員や上司の問題を広く収集できる体制を作る。
- ・ 学会、協会、勉強会で構築したネットワークを次に生かすべく接触を続ける。



企業組織の枠を越えたネットワークの中での研鑽の仕組みと実践が必要と思われる。



資格取得支援の強化(資格保有者増強、社内認知)、資格保有者の交流等の取組が今後必要。

またキャリア面談の主力である各部門の人事担当者にも資格保有を促進し、キャリア・コンサルティング

に関する知識取得を支援し、底辺を充実させていく。



養成したキャリアカウンセラーに対し、現在は年1回のフォローアップ研修（本研修の中で紹介しなかった理論についての講義・ロールプレイを含む事例検討が中心）を実施しています。

今後は事例検討を軸としたフォローアップの回数を増やし、各職場での問題・課題の共有化と組織活性化に向けての改善提案を出す場、スーパービジョンの場としても機能させていきたいと思っています。また、社外（各団体・企業他）のカウンセラー等との積極的な情報交換・交流の場も必要と考えます。



組織・事業の特性、組織固有の人材育成・人事制度について十分な理解を踏まえたコンサルティングが必要。



- ・ キャリアサービスグループの担当者は、業務専門知識の習得の観点でキャリア・コンサルタントと産業カウンセラー資格取得を義務付け。個人支援を行う場合はそれに応じた学習とトレーニングを更に行うこととしている。
- ・ カウンセリングに関して、理論学習、体験学習の継続
- ・ ワークショップファシリテーターはその専門トレーニングを実施
- ・ 個人面接実施の場合は定期的にスーパービジョンを受ける
- ・ 産業医の指導による精神医学に関する勉強会の定期実施

社内育成なのか、社外の専門家の活用なのか、今後の課題である。ラインでのキャリア開発支援を充実すればするほど、オフラインでの支援業務（ワークショップ、個人面接、理解促進のための諸施策）は、高い専門性が要求されるようになる。

個人が自分で社外機関のキャリアカウンセリングを受けられるようになること（社会的にその体制が整うこと：認知度の向上、質の向上・安定）も求めたいところである。（社員にも少しずつそのニーズが出つつあると感じている）



- キャリア相談員に対しては、定期的（3ヶ月に一回、1日か2日の）に集合研修を実施。  
研修の内容は
  - 社内での相談内容から、重要な内容をもとに事例研究とかロールプレイの実施。
  - 色々なアセスメントツールの理解・使用方法
  - 新たな経営施策・人事制度に対する正しい理解  
（キャリア相談の際に、誤った情報をクライアントに与えないように）
- 集合研修も大切であるが、日々の相談活動における相談員のフォローが非常に重要と考えており、以下のような施策を展開しています。
  - キャリア相談の前、及び、キャリア相談が終わった後の、外部専門家によるスーパービジョンを実施しています。（遠隔の相談員の場合には、電話で実施する場合があります）
  - クライアントからの事後アンケート調査（満足度、目的達成度、相談の進め方等）を実施し、担当のキャリア相談員へのフィードバックをして、クライアントがどう評価しているかをすることで新たな気づきのきっかけにしています。
  - キャリア相談員自身による相談後の振り返りシート作成

以上のような取り組みを通じて、その都度、振り返りをやることにより、自分の良い点、強化すべき点（メンタル上の問題の有無、組織マネジメント上の問題の有無も）などを振り返ってもらい、次回の相談に活か



してもらおうようにしています。この振り返りシートは、キャリア相談員のスキルアップには、非常に有効であると感じています。

- 外部の専門家とのサポートの重要性

特に、外部の専門家（スーパーバイザー）の役割は、非常に重要だと考えています。ある程度、社内の事情や社内の制度等についても理解をしていただいていると更に有効だと思います。そのためには、企業出身のスーパーバイザーであれば、単に、キャリアカウンセリングスキルの点だけではなく、組織に関する問題・メンタルを含む種々の問題に対して適切なアドバイスや指導をしていただくことで非常に助かっています。

今後の方向としても、上記の施策を継続していこうと考えております。



- ・ キャリア・コンサルタントに必要な能力の維持向上  
…定期的SVの実施、カウンセラー研究会・研修会への参加（人脈作り）
- ・ キャリア・コンサルタントに必要な能力の取得  
…CDAキャリアカウンセラー資格の取得（GCDFも可）



現在、カウンセリング力を身につけるために、産業カウンセラー養成講座を受講しています。また、内的キャリアについて、JCC（日本キャリア・カウンセリング研究会）で勉強中です。月に1度は地域のキャリア・コンサルタント(CC)の仲間と勉強会を行なっています。スタッフの考え・気持ちを理解すること。スタッフから信頼される、組織から必要とされる人間力を身につけることが私自身の大きな大きな課題となっています。CCの仲間のほとんどは、職業訓練に携わる方が多く、再就職支援のためのコンサルティングですが、基本は同じ。理論の勉強ももっとしなければなりません。個人と組織の共生という具体的事例を勉強する機会は少ないので、ほとんどが実践から学ばなければならないと考えて取り組んでいるところです。



1. 本当に人に向上をもたらす技術や知識を学習し、それを適用すること（正しいデータ … 人に良い効果をもたらす技術や知識）。
2. 特にコミュニケーション技術、エシックスを保つ技術、心の抑圧を取り去る技術、人を抑圧にさらさない技術などを最上位に置いている。
3. 常識であっても誤ったデータを捨てること（誤ったデータ … 人に改善や向上をもたらささない技術や知識。複雑極まりなく、適用が不可能なもの）。



- ① 常に勉強をする必要がある。米国の場合とは違って歴史が浅いので、キャリア・コンサルティングのモデルのようなものが確立されていない。そのため、コンサルタントは試行錯誤しながら勉強をする必要があると思う。
- ② キャリア・コンサルタントのバックグラウンドは様々であり、援助のスタンスはバックグラウンドによって決められる。一定の質の保障がクライアントには必要であり、そのためにはスーパービジョン制度の早期の確立が望まれる。
- ③ 資格の質の安定のために数年に1度の更新の導入。ポイント制にする等である。臨床心理士等を参考に検討することも良いかもしれない。
- ④ キャリア・コンサルタントの倫理綱領の明確化（個人情報管理、プライバシー保護を含む）。

**問 5-2 個人と組織の共生の観点から、キャリア・コンサルタントは、組織内でどのような関わり方をしていけばよいと考えますか。(自由なお考えをお聞かせください。)**



日本の成果主義、目標管理制度については、様々な議論があるが、どちらかという組織や業績に傾斜した制度が批判を浴びている。

キャリア・コンサルタントは、個人と組織の共生の実現のために、まず経営戦略を熟知して、中長期の視点で組織成長目標と個人成長目標を整合させていくことが求められる。その上で組織内個人間の自律的競争と自律的協調、自分のキャリアを自分で作る風土を育てて行くことが必要と考えます。



社員が自由に相談できる体制（キャリア開発支援室など）を社内で作ることがまず大事であり、その相談窓口にはキャリア・コンサルタントを配置する。キャリア・カウンセリング等を実施するなかで把握した内容で、組織として改善すべき点が見つかればキャリア・コンサルタントは経営やラインの上司に対しフィードバックし、必要な改善を図る。

またメンタルヘルスに関することは安易な判断をせず、産業医等としっかりと連携をとっていくことが必須である。



これまでは従業員個人へのキャリア支援（個別相談とキャリア研修）が中心となっていたが、個人と組織の共生を推進するために、今後は組織への関わりや支援が重要になると考える。これはキャリアアドバイザーが単独で行うのではなく、人事部門と連携することが重要と考えるが、キャリア相談や研修を通じて見えてくる職場の問題（上司の指導不足、人材育成・キャリア開発、モラルなどの課題）について職場への介入、コンサルテーションを積極的に行う必要があると考えている。



キャリア形成に真剣に取り組む企業では、今後キャリア・コンサルタントが組織に積極的に働きかける必要性はますます高まるものと思います。伊藤忠商事株式会社のキャリアカウンセリング室などは、まさにその代表的な先行事例であると考えています。



関わりとして第1に、中立であれということ。会社人としてこれは非常に難しいことではありますが、アドバイザーにはこれを大事にするように求めています。

第2に、アドバイザーのネットワークを多に利用、活用すべし。他部門の人事部門間のやりとりは、それなりにセクショナリズムがないわけではないわけで、全社的ネットワークのキャリアアドバイザーのネットワークをうまく使った方が、事がスムーズに進む場合がある。

第3に、社内にキャリアアドバイザーを周知すべし。

まだまだ社内でのアドバイザーの認知度は低い。



特に中小企業にとっては自社内だけで従業員のキャリア形成を考えたり、キャリア形成のために必要なモチベーションを維持させることには、ある種の限界があると感じている。

そこで、会社としてのスタンスを基盤にして、キャリア・コンサルタントとして従業員にキャリアを考えってもらう際には、自分の現在の力に「市場性」があるかという観点を取り入れている。独立志向のある者には、現在の自分の力を市場の中に置いて考えてもらう視点、転職した時今より高い条件で自分を売ることができるのかどうかの視点をもたせている。

- ▼
  - ・ 当該職務経験を通じた業務知識や人脈を活用し、個への支援だけでなく、必要により組織への働きかけ（介入）も行なう必要がある。従って、キャリア・コンサルタントは企業内育成（企業在籍者）が中心となる。
  - ・ ただし、今後、若年層の減少や人材流動化がある程度進んでいくことを踏まえると、学生の就業意識や社外の労働事情を十分に把握し、対応できる対象範囲を拡大していくことが望まれる。この場合、社外での活動も増えるため、企業側としては兼業の許容や業務委託契約等の処遇を検討する必要がある。
  
- ▼
  - ・ 会社と社員は契約関係であるという論理をまず押さえること。
  - ・ 次にお互いにWIN/WINになり、問題事案が減ることを目指す。
  - ・ 社員は伸び、やりがいを感じることで、会社は明るくなり、業績が上がることを目指せば必ず共生できる。
  
- ▼
 

年に1回は、全社員と各人の職業生活（その裏には個人生活も）について話を聴く機能として、ルーチン化
  
- ▼
 

上司のキャリア・コンサルティング・マインドが薄い場合には、人事とのパイプとなるような支援的関わりが必要。

また、単に相談室で相談を待ち受けるのではなく、指摘事項に挙げられたような職業環境や仕事に関わる広い事柄に対し、コンサルタントとしての立場で、各方面の専門家と連携し、問題解決や発生防止に向けたアクションを、組織と関わりながら起こしていく姿勢が求められるのではないか。
  
- ▼
 

密室での活動（1：1の個室でのカウンセリング）にとどまらず、あらゆる機会に関わっていくことで、組織の活性化が図られると思います。つまり、個人の問題・課題を吸い上げることで組織の抱える問題に気づいたり、逆に組織の問題から一人ひとりに目を向けたりと、双方向からの働きかけにより会社の風土が向上すると考えます。
  
- ▼
 

当面は人事課内で、人材育成と密接したかたちでの取り組みが中心となると思う。個人を現在もまた将来も活き活きと業務に取り組むような意識が自然に醸成されるような基盤として整備したい。
  
- ▼
  1. 個人支援を中心に行う場合でも、組織というものについて理解（経営、経営人事に関する理解）しておくことが大切。
  2. 面接など個人支援に限定した活動の場合も、組織介入が必要な場合は、その必要性を的確に判断すること、及び介入できること（仕組み、仕掛けや人的ネットワークなど）が必要
  3. 組織介入の方法は、その組織と、キャリア・コンサルタントの立場によってそのやり方はさまざまであろう。組織そのものの変革は簡単なものでなくさまざまな手段により継続的に働きかけていく、キャリア・コンサルタントの力量・意思・熱意が必要とされる。
  
- ▼
  - 当社では、兼務でキャリア相談員をやっていただいている方とキャリア相談室を運営しているキャリア・コンサルタント（事務局）の2種類があります。

特に、人事部内でキャリア・コンサルタント有資格者として、相談室を運営しているものは、経営・人事部との橋渡しとしての役割があり、社内および、関連会社を含むキャリア開発支援の展開についても推進者になる必要があると考えます。

また、マネジメントの強化とか、キャリアに絡む人事諸制度の設計に対しても、キャリア開発支援の立場から参画し、貢献すべきと考えます。



- ・ 社員の内的キャリアと企業の外的キャリアの双方の理解を充分に行った上で、社員の立場に立ち、社員自身が、その結び付け、解決を行う上での悩みに対して積極的に関わり、支援を行う。
- ・ 経営と充分に話し合い、企業独自の節目を設けると共に、その節目に対し、適切なキャリアデザインを行える機会・ツールを設ける。
- ・ 社員個人のキャリア形成という視点に立ち、経営に対し意見具申を行う。



個人目標と組織目標のベクトルが同じ方向にむかうように努力しています。が、どうしても基本は、会社の目標で、それに個人目標をあわせようと誘導してしまっているのではないかと不安です。それが悪いとも言い切れないのですが、それで良いとも思えず、私自身が疑問を感じる時もあります。

誘導が表面化して、スタッフから信用がなくなるのでは？という不安もあります。

ときどき、立場を忘れてスタッフ側からの偏った見方になってしまうこともあり、どの立場で判断したのか、と問われる場面もあります。

ですが、基本は win win です。これだけはいつも忘れず、従業員のスキルアップが会社の発展につながると確信して取り組んでいます。



その人が入ってきて、「本当に良くなった」という成果がなによりも必要なことである。向上をもたらす適用に対する障害については徹底して戦うことが必要である（決して、リーズナブルになるべきでない）。



- ① 組織との良い関係を作るためには「距離」が必要に思う。つかず離れずの関係というのである。
- ② しかし、組織に精通する必要性はあるので、キャリア・コンサルタントとして採用された会社の概要なども含めて知る必要がある。そういうサラリーマンライフや組織の特徴を理解して始めてコンサルタントに入っていけるように感じる。
- ③ 前述のとおり、キャリア・コンサルタントとしてのアカウンタビリティを果たすことが、組織の側の理解や次の事業計画などの拡大に繋がる。一番悪いのはクライアント個人のコンサルティングだけに留まってしまふことである。組織での活動の工夫が必要である。

## II 全般的事項に係る質問

問1 貴社における「キャリア・コンサルティング」「キャリア・コンサルタント」の導入状況を教えてください。また、今後の予定についても教えてください。

(1) 制度の有無（有・無・今後導入予定）

○「有」: 13社



- \* 社内でのキャリア・チェンジを支援する制度
  - ・ 自己申告制度  
年に一度、「自己申告書」に自社で働く上での仕事や進路、異動等の希望や自己啓発、キャリアプランについての意見や意欲を自由に記入し、人事部に提出する制度。
  - ・ 社内公募制度  
新規プロジェクトや業務拡大時などの人材のニーズをもとに、職務遂行に必要な能力・意欲のある人材を公募する、求人型の公募制度。
  - ・ チャレンジ申告制度  
希望する役割や業務内容に対して、自分を生かすことのできる経験・能力を具体的に申告できる求職型の公募制度。書類による自己申告制度を一步すすめて、より積極的にキャリア・チェンジを希望する者に人事部との直接面接の機会を提供する制度。
- \* 社外へのキャリア・チェンジを支援する制度
  - ・ 早期退職支援制度  
制度利用者には退職加算金を支給し、退職後契約社員として社内で働く場の提供、再就職支援会社によるサービスの提供など、多様化している個人のニーズに合わせた選択肢を提供する制度。  
35歳、40歳、45歳、50歳～57歳の社員が対象。
- \* キャリア自律研修（キャリアの棚卸と自律のための気づき研修）
  - ・ キャリア&ライフデザイン研修  
キャリア自律へ向けて自己理解を深め、「自分への気づき」と「自らのキャリア&ライフデザイン」を考えるきっかけを与える研修。1泊2日のワークショップ形式。  
CLD I（大卒6年目・短卒9年目）…自己理解と目標設定・ライフデザインとは  
CLD II（33歳）…市場価値を意識したキャリアデザインを考える・ライフデザインの検証  
CLD III（38歳）…充実したキャリアデザインについて考える・多様化するライフスタイルへ向けた情報提供
- ※ なお、57歳時には定年を迎えるにあたって必要とされる情報を提供することを目的に別途セミナーを実施中。
- \* キャリア相談
  - ・ CDP（キャリア・ディベロップメント・プログラム）  
「人材育成」、「自己のキャリア形成支援」、「人材の把握」、「今後の当社が必要とする人材の計画的な育成のための計画的異動配置」を推進するために導入。入社1年目・入社2年目・入社4年目（定期採用大卒社員）、係長昇格後3年目、課長昇格後3年目、部長昇格後3年目の社員が対象。人事部と今後のキャリアプランを中心として面接を行い、その後の自己のキャリア形成支援などについて反映させていく。
  - ・ キャリア相談室（社内）  
個人の自律的なキャリア形成とキャリア開発の支援施策の一環として、キャリアに関連する従業員の様々な相談に社内のカウンセラーが応じる「キャリア相談室」を人事部内に開設している。

- ・ キャリア相談センター（社外）  
上記の社内のキャリア相談室に相談しにくい、「転職」や「早期退職」などの相談ニーズに対しては、社外の民間キャリアセンターと提携し、希望する個人が相談できる体制をとっている。



キャリアデザイン研修、キャリア・コーディネーター制、ライフ・キャリア開発室の設置



キャリア・コンサルタントは導入していないが、コンサルティング自体はある。



- ・ 年代別にキャリア開発ワークショップを実施
- ・ キャリア相談室の設置
- ・ 新入社員キャリアセミナー、部課長向け各種サポートプログラム
- ・ 社内公募制度、社内FA制度

など

今後の予定（検討段階の施策を含む）

- ・ 部課長向けセミナー（全員受講）のWEB化
- ・ キャリア面接の制度としての導入
- ・ 自己理解とヒューマンスキル開発の支援の充実
- ・ 個人面接の社外機関との連携

など

## ○「無」：3社



制度としては設けていないが、経営陣・上司・社員本人を含めキャリア形成およびその支援をする企業風土を醸成している。



導入是非を検討中

## ○「今後導入予定」：1社

## ○「その他」



規定はしていないが、実質的に実施している。



特に“制度”としては設けていませんが、代表者及び幹部によって順次導入中

## (2) キャリア・コンサルティング実施者（企業の内部者／外部者、専任／兼任、部署、人数等）



キャリア・コンサルティング実施関係者は、社長と経営企画室・室長兼経営コンサルタント（中小企業診断士）、総務経理部長、人事労務担当顧問（社会保険労務士、中小企業診断士）。



社内の専用窓口 12名（全て社員、専任1名、兼任11名）



企業の内部者、専任、人事部所属、8名。

\* 全員マネジメント経験者（部長職以上）で、バックグラウンドはスタッフ、営業、研究、S E教育、技術開発と多様である。内4名は人材公募で選任。



<企業の内部者>

① 兼任：本社人事部人事キャリア担当 マネージャー職 2名

② 兼任：人事関連子会社 出向者 2名

※ 「キャリア相談室」のカウンセラーとしては上記①②の計4名が登録。

<企業の外部者>

① 専任：民間キャリア相談センターのプロ・カウンセラー1名に専属委託。



キャリアアドバイザー養成講座・受講者数：現在まで計50名。現在10名養成中。

キャリアアドバイザーとして、直接的支援実施者：15名程度

所属は人事部門



企業の内部者、人事部門・業務のバックアップ部門の長が兼任



企業の内部者、専任 キャリア・コンサルタント（有資格者）3人、相談員1人



企業の内部者、兼任 各部門のキャリアコーディネーター、相談室カウンセラー



企業の内部者である上司、人事部門スタッフがキャリア・コンサルティングに当たっている。コンサルティングを行うための専門部署は無い。



企業の内部者として、人事部門（主にセカンドライフ相談）や各部門人事担当（キャリア開発面談担当者）キャリア開発研修の外部講師



・ 企業の内部者

- ・ 兼任（人事担当として業務の中で知識・スキルを個々に活かしている）
- ・ 部署－各カンパニー・工場の人事勤労部門中心に約70名をカウンセラーとして養成



専任部署：全社のキャリア開発支援施策の企画、推進  
 キャリア・コンサルティング（ワークショップ、セミナー、個人面接）実施者4名  
 事務サポートとして2名  
 ＊ワークショップ、個人面接は、外部専門家にも協力いただいている



1. 実施者：社員／兼任（業務量の10～20％程度）が、21名。  
 （ア） 兼任のキャリア相談員は、現在、21名。  
 （イ） 50代の相談員が、12名。30代／40代の相談員が9名。  
 （ウ） 男性：15名 女性：6名
2. その他スポットで、事務局の相談員と関連会社のキャリア・コンサルタント有資格者の数名も参画。



人材開発室内担当者が研修担当と兼務で実施



企業の内部者、兼任 総務部経理兼キャリア・コンサルタント 1名



経営企画室長・人事部長を中心に行っている



企業の内部者及び外部者、専任

### (3) キャリア・コンサルティング実施者のキャリア・コンサルタント資格取得状況



いずれもキャリア・コンサルタント資格は取得していない。  
 但し今後長期的視点からキャリア・コンサルタント資格者を育成したい。



取得済7名（日本DBM4名、人材開発協会1名、産業カウンセラー協会2名）  
 取得中5名（産業カウンセラー資格は取得済）



全員が厚生労働省指定キャリア・コンサルタント能力評価試験合格者。（CDA6名、GCDF2名）



社内カウンセラー4名は、全て「GCDF－Japanキャリア・カウンセラー」の有資格者である。



- ▼  
キャリア・コンサルタント資格取得者 16名
- ▼  
無／産業カウンセラーは1名
- ▼  
3人
- ▼  
人事分野の社員を中心に、資格取得者 数名、産業カウンセラーは5名
- ▼  
有資格者はいない
- ▼  
実施者の一部が資格を保有している。
- ▼  
「キャリア・コンサルタント」資格の取得状況は把握しておりません。  
但し、全員が社内キャリアカウンセラー養成教育を修了、社内認定済。  
(内、「産業カウンセラー」資格取得状況は養成者の約7割程度と思われる。)
- ▼
  - ・ キャリア・コンサルタント資格と産業カウンセラーの取得を業務上の必須基礎知識と位置付けている
  - ・ 4名が有資格者。
  - ・ しかしキャリア・コンサルタント資格と産業カウンセラーは、企画立案のための基礎知識との位置付けであり、プロとして個人への支援業務を行えるものではない。個人支援はそれぞれその内容に応じたトレーニングを実施後、担当できるレベルになってから実施することになっている。
- ▼  
現在の相談員は、ほぼ、キャリア・コンサルタントの有資格者となっている。  
また、最近新たに任用した相談員についても、キャリア・コンサルタントの資格取得にチャレンジ中。
- ▼  
CDA、産業カウンセラー資格保持
- ▼  
独立行政法人雇用能力開発機構 キャリア・コンサルタント養成講座修了
- ▼  
結果さえもたらしていれば良いので、特に資格取得の必要性はないものと考えている
- ▼  
キャリア・コンサルタントの資格はなし（臨床心理士、シニア産業カウンセラー、心理相談員が担当）。  
現実に訪れるクライアントは情緒的・心理的な問題を有している場合が多い。この対応に多くのコンサル

タントは困っている。入り口としては心理的な援助が不可欠である。現在のところ当社のカウンセラーは誰も資格を取得していないので、コンサルタントの名称を使っていない。コンサルタントでも産業カウンセラーでも臨床心理士でも、クライアントにとって役に立つ援助が可能であれば、改めてキャリア・コンサルタントの資格を取得しなくてもよいというカウンセラーも存在する。しかし、国家資格になったら……

#### (4) キャリア・コンサルティングを行う場・機会、頻度等



決算月、中間決算月（年2回）、その他随時



当社新宿ビル：月、水、金

当社飯田橋ビル：火AM、木PM

他の事業所：メール／電話で受付、キャリア面談はキャリア開発セミナー実施日（四半期毎に実施予定）の翌日対応



全員が個別キャリア相談とキャリア研修講師を担当している。

個別キャリア相談は、本社および主要事業場に1名から3名のキャリアアドバイザーが常駐しており、専用のキャリア相談室でキャリア・コンサルティングを実施している。

社員は就業時間中および就業時間外にキャリア相談を受けることができる。面談時間は1時間から1時間半程度で面談回数に制限は設けていない。



- ・ 通常は、主に本社人事部が入居するビルの同一フロアにある応接室を利用。
- ・ 相談者は、本人の勤務日であれば、出勤前あるいは退勤後の時間帯での利用が多い。それ以外は、個人の休日に来談することが多い。
- ・ 来談頻度には繁閑があり、社内公募や自己申告の時期には相談が比較的多い。
- ・ 1人あたりの相談所要時間は1時間程度である場合が多い。
- ・ 相談は初回で終了するケースが多く、解決までに2回以上相談にくるケースは稀である。



直接的支援実施者15名は、専門業務として日常業務の中で実施。



年2回定期面談時・昇進・部署異動時・本人から相談の都度



場：社内の組織

頻度：毎日（朝～晩）

手段：メール／電話／訪問／社外に出て



節目年度者へ年1回

カウンセリング室、面談室、会議室など



- ・ 年に1度の上司・部下で行う面談
- ・ 新人期間における面談
- ・ 昇格時期における面談



CDPとして入社2年、7年、12年の経過時点で、全員を対象に、適性診断、面談、研修を組み合わせて実施している。

セカンドライフ支援では、50歳時点でのCDP面接やセカンドライフの個別相談における個別ケースの必要に応じて対応している。



個々の職場で随時実施。以前養成したカウンセラーに対し実施したアンケート調査によると、キャリアカウンセリングを個別に実施しているケース（狭義のキャリアカウンセラーとしての役割）はほとんど見られませんでした。（主な理由は「従業員に周知していないため」）但し、広義の役割を考えた場合、キャリアデザイン研修講師としての関わりをはじめ日常業務の中で広くキャリア開発支援に取り組んでいるのが現状といえます。



- ・ キャリア開発ワークショップ 1泊2日 30～40回/年 2泊3日 5～6回/年
- ・ キャリア相談室：1日/週（平均すると1～2人/日程度の実績）
- ・ その他：社外転進に関するセミナー、ガイダンスなどの支援業務も有り



キャリア相談員の主な活動場面は、以下の通り。

1. 社員の申込みに応じて設定したキャリア相談日に実施。（全国の各拠点）  
頻度は、地区によるバラツキが大きく（地区によって、社員数が異なるため）、半年で数名～20名/相談員となっている。キャリア相談開設日は、10拠点で、毎週実施しているところ、月2回実施、月1回実施など、拠点の規模等を考慮して、キャリア相談日を設定している。
2. 社内向けに実施しているキャリア開発研修時に実施する個別相談希望者への対応  
半年で、7回くらい実施している研修に相談員が出向いている。
3. ミドルマネジャー研修における参加者に対するコーチング的なサポート業務を相談員が担当



- ・ 本店内会議室での面談
- ・ 携帯電話・電子メールでの対応
- ・ 訪問による面談



相談があるときに随時行ないます。場所は相談室を利用したり、相談者の希望により決めています。相談は個人差がありますが、現在は頻繁ではありません。



随時

▼  
相談室（カウンセリング・ルーム） 月曜日～金曜日

**(5) その他（ご自由にご記入ください。）**

▼  
企業内における「キャリア・コンサルタント」「キャリアカウンセラー」はこれから必ず重要な役割として導入されてきます。ただし、いままでのキャリア・コンサルタントへの一般の認識は「再就職支援」ハローワークの窓口、再就職会社の担当者の役割と思っている方が非常に多いということが企業導入の大きなネックになっていることも理解したうえで、『キャリア・コンサルタント』を大きく大事に育てていきたいと思っています。キャリア・コンサルタントは企業のほか、学校も必要としています。

「キャリア形成」は人が社会の中で生きていく上でとても大切なものに位置づけられてきています。

そのためには、これからキャリア・コンサルタントをめざす方々への教育、研修もそのような考え方に添った内容にしていかなくてはならないと考えています。

▼  
私自身、大企業の人事総務部門に長く在席し、現在は創業4年のベンチャー中小企業の人事総務にいてそれぞれのキャリア形成のとらえ方に違いがあることを強く感じている。

大企業では自己完結的に社内でキャリアパスや豊富な研修や資格取得の援助などを、業務の一環として当然のように行い、従業員は当然のように人事で作成した計画に従って社内での経験をどう積むかを目指している。1つの会社の中で定年までを迎えることを前提にすれば会社が求めるキャリア形成の色合いが強い。

一方、中小企業では規模的に、部門の数もポジションも少なく企業が本人の勉強や研修等の割ける資金にも限界がある。反面、稼げる人材、成果をあげられる人間は欲しいのであり、従業員ひとり一人の能力アップ、キャリアアップ、が直接利益アップにつながり、会社を大きくする、給与が上がるのが目に見えるメリットはある。言い換えると自分の市場性が見えやすい。

そんなことを考えながら、中小企業なりのキャリア形成を探って行きたいと考えている。

▼  
冒頭にあったように、キャリア・コンサルティング導入には、経営トップの理解が必要です。

今後、説得材料となるような情報（国内外他社取り組み事例等）がありましたら、提供を頂けると幸いです。

▼  
中高年社員を対象にしたセカンドライフ支援業務を担当しているが、今後の社員の高齢化に対応していくことが課題となっている。具体的には、社員の活性化と能力開発、再雇用、職場の人間関係などがテーマとなるが、それぞれが中高年のキャリアを考える上で密接に関連していると思う。

会社はキャリア開発を支援するが、基本は自己責任であり、社員が自己実現と、環境との折り合いや会社業績への貢献を調和させていくことが求められる。社員が自発的に支援資源を活用していけるようにするためには、集合研修や職場のマネジメントに加え、個別の問題解決に応じていくキャリア・コンサルティングの拡充が有意義であろう。会社と社員をつなぐキーマンとなるキャリア・コンサルタントに求められる要件や位置づけを今後検討していきたい。

▼  
当社としてのEAPのあり方、箱を作るだけでないスキーム作り。



アンケートを書きながら、今後の課題が明確になった気がします。  
ありがとうございました。



人間の内面（精神・心）を扱える技術は極めて限定的である。心理学は様々な学派に分かれており、専門用語だけで2万とも3万ともあると言われ、複雑すぎてキャリア形成の場では扱えない（精神科医でさえそのデータは適用できず、結果的に投薬治療という行為で誤魔化すのみである）。しっかりとした、分かりやすい技術・知識において導入することが肝要である。

キャリア形成には、完全な同意が必要である。正直、キャリアの形成・向上を…と考えている人は端から同意ができているものであるが、昨今ではそのような領域に手を伸ばそうとすることすら諦めてしまっている人が多い。これが第一の問題である。故に尚のこと、誰もが手を伸ばすことが出来そうな知識や技術こそが求められていると考える。

キャリア形成のゴールは、個人個人の存在性を確立し、逸脱のない有能な人々によって社会全体が生存的な方向に向かい発展すること。と定義してはどうでしょう？



スーパービジョン制度の早期の導入が必要である。キャリア・コンサルタントの数が増えれば、倫理的な問題も含めて質が低下する可能性が高い。社会にキャリア・コンサルタントの機能が認知されるためにも必要である。

個人情報保護法が導入されたが、クライアントから「訴えられるわけがない」という意識のもとにコンサルティングを実施しているキャリア・コンサルタントがいるようだ。カルテや電子記録媒体の取り扱い、組織への情報提供のルール、カルテ開示要求の場合など、倫理規程(倫理委員会の設置)及び個人情報保護法に基づくルールづくりなどが必要である。

教育機関におけるキャリア・コンサルティング導入・展開に係る事例

大阪成蹊大学	85
大阪電気通信大学	103
立教大学	129

# 大阪成蹊大学

## 1. 学校の概要

学 校 名	大阪成蹊大学
区 分	4年制大学・短期大学 併設
所 在 地	大阪府大阪市東淀川区相川 3-10-62
設 立 年	2003年
設置学部	現代経営情報学部・芸術学部
学 生 数	現代経営情報学部：633名 芸術学部：788名

## 2. 学校の特徴

学園の建学の精神「桃李不言下自成蹊」のもと、「現代経営情報学部」は、益々グローバル化・情報化・国際化の進展する現代社会において複雑・多様化する経営組織上の諸問題を解決しうる素養を持った人材の育成を、また「芸術学部」は、ともすれば科学技術優位の現代社会において人間精神の豊かさに貢献する感性豊かな人材の育成を目指す、極めて現代的かつユニークな特徴を有する大学である。

## 3. 学生に対するキャリア形成支援の考え方

学生が大人の間人として社会的・経済的に自立して生きていくことが出来るように、在学中に自分との対話を通して自己を理解し、自らのキャリア・働くこと・仕事等の生き方を考えることを支援する。

## 4. 学生に対するキャリア形成支援のこれまでの取り組みの概要

大学で学んだ成果を就職活動や将来の社会人生活に繋げていってもらうために、「構想力」→「計画力」→「実現力」を発揮できる人材の育成を目的とした4年間の一貫した多彩な自己啓発型キャリア支援プログラムを1年次から実施し、個々の学生のキャリア形成についてサポートしている。

- ・低学年向けキャリア形成プログラム（1・2年対象、スクール形式・グループワーク）
- ・就職活動サポートプログラム（3・4年対象、スクール形式・グループワーク）
- ・インターンシップ（2・3年対象）
- ・学内企業セミナー（1～3年対象）
- ・資格取得対策講座（全学年対象）
- ・個別カウンセリング（全学年対象）
- ・保護者向け就職講演会（全学年保護者対象）

## 5. キャリア・コンサルタントを活用したキャリア形成支援の試行実施の内容

### (1) キャリア・コンサルタント導入の概要

併設の大阪成蹊短期大学の設立は昭和26年であり、歴史も長く卒業生を多く送り

出しているが、大阪成蹊大学の設立は平成15年であり、初めての卒業生が巣立つのが平成19年3月である。

このような状況の下、初めての卒業生が進路や就職のことで卒業直前に戸惑わないようにするため、平成16年（初年度の学生が2年生の時）に相川キャンパスの現代経営情報学部の就職部担当者から外部キャリア・コンサルタントへ相談があった。

大学の担当者とキャリア・コンサルタントが相談した結果、単年度のみでの支援ではなく、2年間を通して支援することとした。平成16年度は2年生に対し就職を前面に出した取り組みをするのではなく、進路（就職）を考える準備段階として、今後のキャリアを考えるキャリア・デザインのためのワークショップを開催することとした。またグループワークだけでなく、個別対応を組み合わせる実施することが有効であると考えられたため、試行的に個別キャリア・カウンセリングを併せて行うこととした。

平成17年度は2年生及び前年度に支援を行った3年生を対象に、グループワークと個別キャリア・カウンセリングを行うこととした。2年生は前年度と同様に今後のキャリアを考えるキャリア・デザインを中心としたワークショップを、3年生は就職準備を中心としたワークショップを開催し、個別キャリア・カウンセリングも行った。

なお、大学と短期大学の就職部が併設されているため、個別キャリア・カウンセリングは、来談するすべての学生（大学生・短期大学生）を対象とした。

## （2）試行実施の概要

### 1）平成16年度

#### ① グループワーク

- 対象者…2年生
- 参加者数…約20名/回
- 希望者による自由参加
- キャリア・コンサルタント1名/回（2名が交替で担当）

#### <目的>

- ★ 「主体的に働く」ということに対する自覚を持つ。
- ★ 近い将来の進むべき道を明確化する。また、そのための自己分析と職業理解を行い、今後の行動計画を策定する。

#### <キャリア・コンサルタントの役割>

キャリア・コンサルタントはグループワークのファシリテーターを務める。自己表現が苦手な学生や、コミュニケーション能力に乏しい学生が存在するため、通常の一方向的な講義や一般的な考えに誘導するのではなく、それぞれの作業をする中で一人一人の学生の意見・考えに耳を傾けるという姿勢で関わり、学生が自ら気づき、自発的な行動を促進するよう関わる。



〈カリキュラム内容〉

日程	時間	タイトル	内容
10/15	16:30-18:00	キャリア・デザイン (If 人生ゲーム)	If 人生ゲーム (架空の5年後、10年後のライフイベントを想定し、それぞれのイベントをどのように乗り越えるかを考えるゲーム) を実施。キャリア・デザインの必要性について体感する。
10/29	16:30-18:00	自己分析①	JOBカフェ OSAKA による「Prep-Y 職業興味検査」を実施。
11/12	16:30-18:00	自己分析②	自分に合った仕事を見つけるための選択基準づくりを、ワークを通して行う。自分の好きな事(興味)と自分が大切にしている事(価値観)を明確にする。
11/19	16:30-18:00	自己分析③	自分に合った仕事を見つけるための選択基準づくりを、ワークを通して行う。自分の出来ること(能力)と自分の身の周り事(環境分析)を明確にする。
11/26	16:30-18:00	仕事・職業理解ゲーム	スクラップ・ディスプレイ(雑誌から興味のある記事や写真を切り抜き、それをもとに職業世界を広げていくゲーム)を通して、職業の世界と仕事に対する理解を深めていく。
12/3	16:30-18:00	仕事の目標設定	仕事の選択基準(能力・興味・価値観)を元に、仕事に対して自分が求めているもの、やれそうなものなど、仕事を想定し、グループ内で討議し、自身の可能性を広げていく。
12/10	16:30-18:00	仕事に関する情報収集	就きたい仕事に関する情報収集と効率的情報分析の仕方について考え、グループ内で討議する。
1/12	16:30-18:00	就職活動の行動計画の作成	就職活動をするための具体的な行動計画を作成する。 3年次に迷わないで、即行動へ移せるようにしていく。

② 個別キャリア・カウンセリング

○ 実施日時

- ・ 11月19日(金) 12時～19時
- ・ 11月26日(金) 12時～19時
- ・ 12月 3日(金) 12時～19時
- ・ 12月10日(金) 12時～19時

○ キャリア・コンサルタント1名/日

※ただし、予約状況により2名で担当した日もある。

〈目的〉

- ★ 個人のキャリア上の課題を解決する。

〈キャリア・コンサルタントの役割〉

キャリア・コンサルタントは個別相談を受けるカウンセラーの役割を担う。単に就職のためのマッチングを行なうのではなく、キャリア形成の視点から個別に関わり、個々の悩みや課題解決に向けての支援をする。

2) 平成17年度

① グループワーク

- 対象者…2年生
- 希望者による自由参加
- 参加者数…約10名/回
- キャリア・コンサルタント1名/回（2名が交替で担当）

〈目的〉

- ★ 「主体的に働く」ということに対する自覚を持つ。
- ★ キャリア・デザインの必要性を体感する。
- ★ 将来に向けて、仕事選びの基準を明確化する。
- ★ 3年次に向けての行動計画を策定する。

〈キャリア・コンサルタントの役割〉

キャリア・コンサルタントはグループワークのファシリテーターを務める。通常の一方向的な講義や一般的な考えに誘導するのではなく、それぞれの作業をする中で一人一人の学生の意見・考えに耳を傾けるという姿勢に関わり、「とりあえずの就職活動準備」にならないよう、キャリア形成の視点を持って支援を行ない、学生が自ら気づき、自発的な行動を促進するよう関わる。

また、職業について限られた情報しか持っていない学生達の視野を広げられるよう情報提供と個別支援を行なう。

〈カリキュラム内容〉

日程	時間	タイトル	内容
5/26	14:50-16:20	キャリア・デザイン① (If人生ゲーム)	If人生ゲーム(架空の5年後、10年後のライフイベントを想定し、それぞれのイベントをどのように乗り越えるかを考えるゲーム)を実施。キャリア・デザインの必要性について体感する。
6/23	14:50-16:20	キャリア・デザイン② (学生の過ごし方)	卒業後のなりたい自分の姿を想定し、そのために何をするのかという行動テーマを設定する。
7/7	14:50-16:20	自己分析 仕事選びの基準①	自分に合った仕事を見つけるための選択基準づくりを、ワークを通して行う。自分の好きな事(興味)と自分が大切にしている事(価値観)を明確にする

10/20	14:50-16:20	自己分析 仕事選びの基準②	自分に合った仕事を見つけるための選択基準づくりを、ワークを通して行う。自分の出来ること（能力）と自分の身の周りの事（環境分析）を明確にする。
11/24	14:50-16:20	仕事・職業理解 ゲーム	職業選択ゲーム（数ある職業カードの中からカードを選び出し、選び出した理由を考え、その理由を基に職業世界を広げていくゲーム）を通して、職業の世界と仕事に対する理解を深めていく。
12/8	14:50-16:20	職業の想定	仕事の選択基準（能力・興味・価値観）を元に、どのような仕事ならば良いのか、グループ内で討議し、自身の可能性を広げていく。
1/12	14:50-16:20	仕事に関する 情報収集	求人情報の入手の仕方、また、想像力を働かせての求人票の見方などを、グループワークを通して体感していく。
1/19	14:50-16:20	就活行動計画 の作成	就職活動をするための具体的な行動計画を作成する。 3年次に迷わないで、即行動へ移せるようにしていく。

※ 上記日程の12時～17時（ワークショップの時間以外）にも、ワークショップ担当のキャリア・コンサルタントが個別相談に応じた。

## ② グループワーク

- 対象者…3年生
- 希望者による自由参加
- 参加者数…約10名/回
- キャリア・コンサルタント1名/回（2名が交替で担当）

### <目的>

- ★ 卒業後、単に職に就くことを目的とするのではなく、きちんと自律した「社会人」になることを目的とし、主体的に就職活動することを目指す。
- ★ 自分の強みを知り、自分らしい自己PRが出来ることを目指す。
- ★ 就職活動に向けて、各自が、自分らしいエントリーシートを書き、面接で自分らしい自己表現が出来るよう練習する。

### <キャリア・コンサルタントの役割>

キャリア・コンサルタントはグループワークのファシリテーターを務める。グループワークの中で実際の就職活動に向けてエントリーシートの作成や、面接の練習をするが、マニュアル的にならず、各自が一人一人の強み・良さに気づき、それを自分の言葉で語れるように支援を行なう。

<カリキュラム内容>

日程	時間	タイトル	内容
4/21	14:50-16:20	エントリーシートの目的理解	企業に向けて発信されたエントリーシート（サンプル自己PR）を、グループ討議をしながら検討し、効果的な自己PRとは何かを体感していく。
4/28	14:50-16:20	コミュニケーションワーク（自己紹介演習）	1～3分間で、自己紹介をグループまたはペアで実際に行う。自己紹介を幾度となく繰り返す事で、自身の中での気づきを増やしていく。
5/12	14:50-16:20	自己PRの構造理解	自身のPRをどのように発信すれば良いのかを、実習を通して理解していく。グループメンバーを企業の人事と見立て、自分の事が理解されるかを検証する。
5/19	14:50-16:20	PRポイントの証明	企業に向けたPRポイント（強み・特性・長所）を、その強みの裏づけとなる客観的な事実を述べながら、グループメンバーに証明していく。
6/2	14:50-16:20	職業選択シミュレーション（志望動機理解）	職業選択のシミュレーションゲームを実施し、なぜ、その仕事を選択したのかを体感する。さらに自身の選択基準（志望動機）を明確にしていく。
6/9	14:50-16:20	ロールプレイエントリー①	グループを仮想企業とし、その企業にエントリーする。
6/16	14:50-16:20	ロールプレイエントリー②	グループメンバーは企業側の発想を体感し、自身は自己のPRや志望動機がどのように伝わるのかを理解する。
7/7	14:50-16:20	エントリーシート雛形作成	実際に使用するエントリーシートの雛形を作成する。
12/8	14:40-16:10	履歴書の書き方	ポイントを押さえながら、実際に履歴書を書く。
12/15	14:40-16:10	エントリーシート①	実際応募する企業のエントリーシートを作成する。
12/23	14:40-16:10	エントリーシート②	作成したエントリーシートで、実際に自分の自己PRが出来ているかどうかを、グループワークを通して検証する。
1/19	14:40-16:10	個人面接ロールプレイ	3人1組で応募者・面接官・観察者になり、模擬面接を行う。自分の癖を知り、表現力を体得していく。
2/9	14:40-16:10	グループ面接ロールプレイ	ディベートあるいはディスカッションをグループで行う。コミュニケーションワークで学んだスキルを実践する。

※ 上記日程の12時～17時（ワークショップの時間以外）にも、ワークショップ担当のキャリア・コンサルタントが個別相談に応じた。

### ③ 個別キャリア・カウンセリング

#### ○ 実施日時

- ・ 10月 6日(木) 11時～18時
- ・ 10月13日(木) 11時～18時
- ・ 10月18日(火) 11時～18時
- ・ 10月27日(木) 11時～18時
- ・ 11月 9日(水) 11時～18時
- ・ 11月11日(金) 11時～18時
- ・ 11月17日(木) 11時～18時
- ・ 11月25日(金) 11時～18時
- ・ 12月 1日(木) 11時～18時
- ・ 12月 9日(金) 11時～18時
- ・ 12月16日(金) 11時～18時

#### ○ キャリア・コンサルタント1名/日(2名が交替で担当)

#### <目的>

- ★ 個人のキャリア上の課題を解決する。

#### <キャリア・コンサルタントの役割>

キャリア・コンサルタントは個別相談を受けるカウンセラーの役割を担う。単に就職のためのマッチングを行なうのではなく、キャリア形成の視点から個別に関わり、個々の悩みや課題解決に向けての支援をする。

### (3) 実施結果

#### 1) 平成16年度

##### ① グループワーク

参加者数…約20名/回

##### ② 個別キャリア・カウンセリング

相談件数合計…25件

- ・ 11月19日(金) 6件
- ・ 11月26日(金) 7件
- ・ 12月 3日(金) 6件
- ・ 12月10日(金) 6件

## 2) 平成17年度

### ① グループワーク

参加者数…約10名/回(2年生対象、3年生対象ともに)

### ② 個別キャリア・カウンセリング

相談件数合計…66件

- ・ 10月 6日(木) 12件
- ・ 10月13日(水) 9件
- ・ 10月18日(火) 6件
- ・ 10月27日(木) 6件
- ・ 11月 9日(水) 5件
- ・ 11月11日(金) 4件
- ・ 11月17日(木) 6件
- ・ 11月25日(金) 3件
- ・ 12月 1日(木) 4件
- ・ 12月 9日(金) 9件
- ・ 12月16日(金) 2件

### (4) 参加者の声(資料1参照)

平成16年度に個別キャリア・カウンセリングを行った参加者には感想の聞き取りをした。また平成17年度に個別キャリア・カウンセリングを行った参加者には自由記述方式(無記名)のアンケートを行った。

平成16年度、17年度ともにカウンセリングを受けた学生の評判はよく、「1回だけでなく次も相談に来たい。」というのが、ほぼ全員からの声であった。

なお、参加者の主な声を集約すると以下のとおりである。

- ・ 視野が広がった。
- ・ 不安が解消された。
- ・ 文章、口頭ともに、自分の思いを言語化できるようになった。
- ・ 就職活動について、知らないことを知ることが出来た。
- ・ 今後どのように行動すればよいか、わかった。
- ・ 話をして自信がついた。安心した。

特に、「うまく自己表現できない」状態の学生が多く、「履歴書・エントリーシートや面接で、自分の思いを言語化出来るようになった」という声が多かったことが印象的である。これは、ガイダンスなどで履歴書等の書き方や面接のポイントは学ぶものの、各自個別のサポートを必要としていることの表れであると考えられる。

また、少数ではあるが「安心した」「自信がついた」などの意見があった。ほぼ全員から「また相談に来たい」との声があることも合わせて考えると、学生は個別に話をしたり、サポートしてくれる人を求めていると考えられる。

## 6. 事例担当者の意見

今回のキャリア・コンサルティング導入・展開の試行実施にあたり、快く2年連続のご協力をいただいた大学関係者の皆様に心から感謝申し上げたい。また、グループワークや個別キャリア・カウンセリングの実施にあたり、毎回熱心に広報していただいたこと、特に個別キャリア・カウンセリングの導入が初めてということで、学生にこまめに声をかけ、受けるように勧めてくださったことには深謝申し上げたい。

大阪成蹊大学は平成15年設立であり、今回の試行実施は、大学が初めて受け入れた学生に対して実施する、前例のない取組みであった。

これまでも、併設の短期大学では就職部担当者による個別相談を行っていたが、キャリア・コンサルタントによる個別キャリア・カウンセリングやグループワークは、大学・短期大学ともに初めての試みであった。

グループワークに関しては授業として位置付けず任意参加にしたため、各回の参加者が10名前後と少ないものであった。参加の促進については今後の課題である。

グループワークに参加した学生にとっては、共通のテーマで進めながらも、キャリア・コンサルタントが一人一人の言動に配慮し、学生が主体的に取り組めるよう進めたことにより、満足度の高いものとなった。

また、全体の参加者は少ないものの、平成17年度の3年生は回数を重ねるほどに熱心になってきたと、担当したキャリア・コンサルタントから報告があった。就職活動が現実になづくにつれ、学生も実感してきたものと考えられる。このことから、グループワークのテーマ、ねらいや開催時期など、学生の置かれた状況を考慮したものにすることも重要であると考えられる。

2年間の試行実施を通し、特筆すべきは個別キャリア・カウンセリングが学生に支持されたということである。

平成16年度に個別キャリア・カウンセリングを受けた学生から「1月以降は来られないのか」との声があった。平成17年度に入り個別キャリア・カウンセリングを行っていく中でも、学生から「次回はいつ来るのか」と訊かれたり、アンケート結果にもあるように「また相談したい」という声が多く寄せられた。このように、学生からの要望によって個別キャリア・カウンセリングを行うことができたことは、キャリア・コンサルティングの有効性が認められたものと意を強くしたところである。

何が学生に支持されたのかを参加者の声から読み取ると、以下のことが考えられる。

- ・ 「私」に関わって欲しい」という学生のニーズがある。
- ・ 学生がキャリア・コンサルタントに対し、無条件で受け入れてもらえ、相談をしっかり受けとめてもらえているという実感がもてた。
- ・ これまで気づかなかった本人の強みや価値観などを本人が気づけたことと、そのことを本人が自分の言葉で語ったり、文章化できるようになった。
- ・ キャリア・コンサルタントが関わることで、本人の視野が広がった。
- ・ 真剣に話を聴いてもらうことで、一人で抱えていた不安が解消され、アドバイス

や支持をされることで自信が持てるようになった。

一方、個別キャリア・カウンセリングは有効と認められるものの、それを担当するキャリア・コンサルタントの質の確保の問題や、時間とコストの問題が導入する際の課題となる。外部に依頼するか、内部人材を育てるか、また、学生のキャリア支援全体の中でどのように個別キャリア・カウンセリングを位置付けるかは、各大学の事情により異なると考えられる。

新設大学における2年間の取り組みを通し、今後、大学等において個別キャリア・カウンセリングやグループワーク等のキャリア・コンサルティングを導入・展開していく上でのポイントや課題だと思われることを以下にまとめる。

#### 1) 学生への認知度を高める

グループワークや個別キャリア・カウンセリングの実施にあたっては、大学の担当者が学生全員に対し毎回事前にメール配信するなど、熱心に参加を促していただいた。しかし、結果としてグループワークについては、参加者数が10名～20名前後と決して多くはなかった。また、継続参加して欲しいワークの内容であったが、メンバーの入れ替わりがかなりあった。

実施していることは学生に知られているものの、自身のキャリア形成の重要性についての認知がなされていないことが原因の一つと考えられる。また、大学としての歴史が短く、まだ卒業生がいないということもあり、学生としてはモデルがないため、卒業後のことが実感として感じとれていないのではないかと推察できる。いろいろな語りかけが大学から学生になされているが、キャリアを考えることの重要性や「将来に向けての“今”の学びがある」ということについて、入学時からメッセージを送り続け、自身のキャリア形成の重要性に対する認知を高めていく必要を感じる。

また、グループワークや個別キャリア・カウンセリングはどのようなことをするのかということを知らせ、有効性を知ってもらう必要がある。実際、平成16年度に実施した個別キャリア・カウンセリングの際、就職部に来た学生がキャリア・コンサルタントに対し「先生、何する先生？」と訊いてきた。学生にとっては普段相談している就職部の担当者とは何が違い、何が同じなのかがわかりにくいのである。その後、個別キャリア・カウンセリングを実施していくにつれて、学生が違いを認識し、口コミで広がっていった。就職部の担当者にもこまめに学生に声をかけていただいたが、広報誌等の紙面上ではキャリア・コンサルティングの有効性などを示しにくく、認知度を高めるには難しい面もある。学生が「役に立つ」と実感の出来る質の高いキャリア・コンサルティングを行なうことを通じて認知度を高めていくことが大切である。

平成17年度の個別キャリア・カウンセリングにおいては、大学側が「本日の相談 キャリア・カウンセラー〇〇〇〇先生」というカウンターの上に置くネームプレートを用意してくださった。学生にわかりやすく、認知されるように工夫された



一面である。

## 2) 教職員への認知を高める

1) でも述べたように、学生にキャリア形成の重要性とキャリア・コンサルティングの有効性を周知していくためには、日常学生と接する教職員にも同様のことを認識していただく必要がある。就職部の担当者には、キャリア・コンサルティングの現場を目の当たりにし、内容と有効性については認識していただいたが、他の教職員の認知度は高いとは言い難い。入学時からあらゆる場面で学生にキャリア形成の重要性についての認知を高めていく役割を担っていただくためにも、教職員への認知度を高める必要がある。

## 3) 個別キャリア・カウンセリングの継続実施

今回は試行ということで、ある一定期間に週1回ペースで個別キャリア・カウンセリングを実施したが、アンケートにもあるように「また相談にきたい」と言う声が多く述べられた。学生からすると、いつ就職部に行っても相談できる顔見知りの信頼のおける相談員がいて欲しいと思うのは当然のことである。個別キャリア・カウンセリングを実施する上で、学生との信頼関係は重要であり、固定のキャリア・コンサルタントが、個別キャリア・カウンセリングを継続して実施できる状態が望ましいと考える。

## 4) 学年別によるテーマとねらいの明確化

キャリア形成支援に関する取組みは、どの学年においても実施される傾向にあるが、どうしても出口を意識した「就職」のためのものになる傾向がある。「就職」についても大切なことであるが、1年生、2年生の時に、自身のキャリアやそれに基づいた学生生活での学びについて考えることが肝要であり、それぞれの学年に合ったキャリア形成プログラムを考え、実施する必要がある。

## 5) 大学側とキャリア・コンサルタントの連携

今回のように外部キャリア・コンサルタントが担当する場合、大学とキャリア・コンサルタントの事前の綿密な打合せはもちろんのことであるが、キャリア・コンサルタントがいかに大学に馴染んでいくかということが大変重要なポイントである。今回の試行では2年連続同じキャリア・コンサルタントが担当したため、大学側の担当者とキャリア・コンサルタントとの連携はスムーズであったが、大学側にもキャリア・コンサルタント側にもお互いを理解しあおうとする努力が必要である。

## 6) キャリア・コンサルタントの質

今回の場合、学生を対象にしたキャリア・コンサルティングの経験が豊富な者が担当したが、キャリア・コンサルティングを導入・展開していく上で、キャリア・コンサルタントの質が非常に重要である。学生はとて素直で、自己概念が確立できていない状況であり、持ち込まれる相談内容も多種多様である。それだけに、カ

ウンセリングも出来、コンサルティングも出来、産業界と大学に関する知識を豊富に持つキャリア・コンサルタントが望まれる。

## 7. 大学担当者からの意見

### (1) 外部キャリア・コンサルタントに依頼してよかった点

キャリア・コンサルタントによるセミナーやカウンセリングを通して、自己理解及び職業理解の促進が図られた。

また、グループワークを活用したセミナーは、学生が主体的にプログラムに取り組み、満足度の高いセミナーとなった。

専門的な知識とスキルを持ったキャリア・コンサルタントによるカウンセリングが継続的に実施できた。

### (2) 今後外部キャリア・コンサルタントに要望したい点

本学の学生の実態に合わせたプログラムを実施するために、企画段階から内容について調整したい。また、学生の反応等を考慮して、内容を見直したい。

## 1) 平成 16 年度の参加者の声

- 初めてカウンセリングを受けた。不安に思っていたことを教えてもらえて不安が消えた。
- これから就職活動するまでに何をすればよいか、少し分かってきた。
- 自分の思いを言葉に出来て嬉しかった。
- 自分の知っている仕事の世界が狭かったが、いろいろな仕事があることがわかりよかった。
- エントリーシートが自分らしい文章になって嬉しい。
- 自分の気づかなかったことを教えてもらった。
- 考えを広げてもらった。
- 次回はいつ来られますか。
- 丁寧に話を聴いてもらいありがとうございます。頑張ります。
- これからは働く人の話をたくさん聞いていきたいと思った。
- 話を聴いてもらえてよかった。

## 2) 平成 17 年度の参加者の声

アンケート回答者 50 名

## ① また相談に来たいと思いますか。

- a. 相談することがあれば、また来たい・・・ 50 名
- b. 相談することがあれば、他の人に相談する・・・ 0 名

## ② 相談して役に立ったと思うことを自由に書いてください。

- 自分の考えを広げてもらい、エントリーシートがとても書きやすくなりました。
- 具体的に書くこと。
- 色んな場合の対応の仕方が分かったので良かったです。
- 自分の言いたいことが、うまく書けなかったので、言いたいことを伝えて書けるようにできて良かったです。
- 相談しやすかったし、わかりやすかったです。わからないことがあれば聞きやすかったです。
- 今まで文章で覚えようとしていましたが、緊張すると思いつくことが出来ないことがわかりました。
- 志望動機を自分では、納得いくように作れなく、今日相談してとても良かったです。ありがとうございます。
- すごく思い悩んでいた進路のことがハッキリしてきました。
- 集団面接のことを聞いて、とても役立った。安心しました。
- 意見が聞けてよかった。アドバイスしてくれて嬉しい。
- 履歴書の書き方について、あまり分からなかったけれど、よくわかりました。
- 言葉遣いと電話のかけ方。

- 自分が本当に伝えたい気持ちを言葉にするのがとても難しいけれど、それを助けてくれてよかったです。
- 自分が考えていることが文章にならなかったけど、相談してみて、文章になったのでよかったです。
- 先に結論を述べるということで、相手に伝わるようにすること。
- 志望動機が自分の中でうまくまとまっていませんでしたが、話を聞いていただいて、自分の言葉で思ったことを言えるようになりました。本当にありがとうございました。
- 文章のまとめ方や、自分の意思の伝え方がすごく分かりました。
- 自分が本当に言いたいことがわかりました。思っていることをストレートに伝えます。ありがとうございます。
- 調べ方など、どうしたらいいかわかった。
- 今までまったくわからなかったことが少しわかった気がする。
- できそうで興味のもてる仕事、興味もなくでできなさそうな仕事に分けて考えると、どういうことがしたいのか、だいたい見えてくると教えてもらってよかった。
- 自己PRや志望動機の表し方が分からなかったので、話を聞いていただいて良かったです。
- 面接で何を話せばいいか迷っていたが、考えがまとまってきた。
- 言葉の表現の豊かさと言いたいことは伝わるから頑張るということ。
- 入社して文章表現を磨いていきたいという熱意を伝えることの重要性を知った。
- 自分の書きたいことをわかりやすく説明していただいたので、履歴書がスムーズに書くことが出来ました。
- 自分が上手く伝えられないことを理解してくれたこと。
- これからどうするかをよく考えること。メモにとること。
- 履歴書を見ていただけてとてもよかったです。自分で書いただけでは、とても不安だったからです。また面接練習をしていただけたことで、自分の甘さも見えてよかったです。
- 言葉が詰まった時どう対処するかを教えていただいて、とてもよかったと思います。志望動機も自分がここで働きたいと思う気持ちを伝えたいと思います。
- まず何を伝えたいかを言い、それを具体的に話すことが大事だと思いました。
- 気持ちが重たかったけど、少し軽くなりました。
- 履歴書を書く上で、何を企業にアピールしたらよいか、何を書いていくのかを明確に分かることが出来ました。
- 自信が持てなかったので、しっかりと言いたい事を伝えるためには、何事もどういいう経験が役に立つかを主張するという事が勉強になりました。
- 面接で何を話したらいいのかもわからなかったけれど、履歴書に書いたことをふくらませて答えればいい、という話を聞いて正直安心した。まだ履歴書も1回も人に見せたことがないし、改善点ばかりだと思うけれど、これからやと思えてよかった。
- 今自分が思っていた事を色々話す事が出来たことが、今の自分の不安や思いを整

理することにつながり、とても良かったです。

- 履歴書の書いたものを見ていただいたのですが、自分の良い所など、ここはこうしたら良い等、教えていただいて良かったです。
- 言葉一つでいろいろな書き方が出来ることがわかりました。
- これからどう動いていくか。何を書けばいいか。
- 面接の話の進め方について、大きな話題から、よりこまかい話し方にするとうわりやすく話せるなど、面接をうける上で安心感にもなった。
- 就職について職種などに分けて相談してくれたこと。
- 志望動機に教育方針をおりませで言いたいものだけれど、どう言っていけばいいのか分からなかった。相談して言いたいことがおりませつつ志望動機が言えるようになったので、良かったです。
- 文章の内容や考え方等、たいへん参考になりました。
- エントリーが出来るようになった。
- 以前から相談に来ていたので、わかってもらっていたので、自己開拓につながって良かったです。
- 面接で私自身に欠けている事がわかりました。どのくらい私が質問されたことに率直に答える事が出来るのか、また私の考えが伝わるのかがわかり、良かったです。
- おちついて喋ることが知れた。
- 企業の面接に向けて、研究の仕方など、自分では思いつかなかった事を教えていただけて、助かりました。話を聴いてもらっただけでも少し不安が減りました。
- 自分では気づかなかったこと、もっとこうしたほうが良いことなどたくさん教えてくださって、頑張れそうです。

**③ その他感想があれば自由に書いてください。**

- とても自己理解が出来、良かったです。また絶対相談に来ます。
- 詳しく書いてからまた来たいです。
- 電話をしなくては始まらないのが、改めてわかりました。
- なかなか思っていること、書いていることが一致しなかったのも、言いたいことが書けるよう、じっくり話を聞いて頂けて、良かったです。
- 相談していただいて、とても良かったです。
- 緊張はすると思いますが、伝えたいことが伝わるようしっかり練習していこうと思います。ありがとうございました。
- すごく親切でうれしかったです。また相談したいです。
- 色々一緒に考えてくださり、ありがとうございました。
- 頑張ります！！
- とてもいいいにわかりやすく教えてくださり、私の気持ちを理解してくれて、とても嬉しかったです。
- 履歴書を初めて書いて相談に来なければ、アピールにならない文章だったので、相談できて良かったです。
- 自分の思っていることを話すことでまとまってきたので良かったです。

- 自信がついてきました！！
- まだよくわからんことがあるから聞きたいです。
- とても参考になりました。ありがとうございました。
- くだらないことを聞きにお時間をとってしまってすいませんでした。
- とても話しやすかったです。ありがとうございました。
- 話を行いやすく相談してよかったです。
- 話ただけでも心がスッキリしました。わかって下さってうれしかったです。がんばります。
- お話しやすい方でよかったです。
- 真剣に話を聞いてくれたので自信がつきました。
- 本当にありがとうございました。
- ありがとうございました！！
- 面接練習、履歴書を見てもらったり（今まで納得がいていなかった答えが多かった）ので、とてもよかったです。安心して試験を受けて行きたいと思います。
- 最初は面接の練習をしないで面接に行こうと思っていたので、やっぱり練習してよかったですと思いました。アドバイスをたくさんいただいたので、この練習を生かして頑張りたいと思います。ありがとうございました。
- とてもいい話を聞いてくださり、熱心に教えていただいたことがとても嬉しかったです。
- なんだか希望が見えてきた気がします。頑張ります。
- ゆっくりめに話すように心がけます。自分がどう対応すべきかがわかりました。
- 知りたい事を分かりやすく説明いただき、とても気持ちが楽になりました。ありがとうございました。
- まだ就職活動の結果はわかりませんが、でも自分の考えを聞いてくださり、その感想を話していただけたので、自分もまだ頑張れるのだなあとと思いました。ありがとうございました。
- 相談しやすくて、とても私の思いを聞いてくださり、話に詰まった時でもふくらませてくれて、とても嬉しかったです。ありがとうございました。
- また行きます。
- また機会があれば是非来たいと思います。ありがとうございます。
- 前、採用試験を受けた時は、面接で言うことを相談しなかったけれど、今回は相談に来て、話す内容がまとまったので、試験への自信につながりました。
- 最近就活に対する気持ちがいい方に向いてきました。
- 頑張ります。
- 今日、注意すべきことなどわかったことを生かして、試験に備えたいと思います。意見がしっかりしていると言ってくくださったので自信にもつながりました。お忙しいところ、ありがとうございました。
- また、お世話になりたいです。
- 冷静にアドバイスしてもらえるので、安心して相談に来れます。初めは人に就活

のことを話すのは抵抗はあったけど、話して良かったです。ありがとうございました。

- 面接の練習をして良かったです。面接で言う事を家に帰ってからまだまだ考えなきゃいけないと思いました。頑張ります！！

# 大阪電気通信大学

## 1. 学校の概要

学校名	大阪電気通信大学
区分	4年制大学
所在地	大阪府寝屋川市初町18番8号
設立年	1961年
設置学部	工学部第1部、工学部第2部、医療福祉工学部、総合情報学部
学生数	約5,500名（平成17年10月1日現在）

## 2. 学校の特徴

同大学に流れ続ける精神は、「モノ作りの姿勢」である。技術者として、あるいはクリエイターとしての素質を磨いていくためには、自分の手や目を使った実践的な学びの場が必要であり、同大学ではモノ作りや実験・演習といった実学を重視し、基礎学力・理解力を養うことに重点をおいている。

## 3. 学生に対するキャリア形成支援の考え方

同大学では学生の自主性を尊重し、本人自らが自分のキャリアについて考えるよう支援している。「実践的な学びの機会」として、インターンシップにも取り組んでいる。技術系大学であるので、産業界からのニーズに迅速かつ的確に応えうる専門技能を持った学生の育成に特に重点を置いており、学生が長期的展望を持ったキャリア・プランを持てるよう、産学連携して学生のキャリア形成支援に取り組んでいる。

## 4. 学生に対するキャリア形成支援のこれまでの取り組みの概要

学生が納得のいく、よりよい進路をとれるよう、3年生から本格的にキャリア形成支援を実施している。

支援名	対象	内容	支援者
就職ガイダンス	3年生 4年生	1年に6回程度開催。時期に応じた情報を学生に提供し、自分で考える機会を与える。	就職課員
就職適性検査	3年生	就職を決めるにあたっての各自の適性を知ることが目的に実施し、結果を基にしたガイダンスも実施。	外部委託
無料マナー講座	3年生	社会人としてのビジネスマナーを講習する。	外部講師
インターンシップ	3年生	夏休みなどの長期休暇を利用したインターンシップを推進する。	就職課員
自己発見レポート	1年生	入学時に実施し、学生生活をよりよくするために自分の適性を知り、目標をもつよう促す。	外部委託

現状、1年生に外部委託によるアセスメントを実施しているが、十分な個別フォロー



一は困難である。今後は低年次からのキャリア形成支援の充実と、2部学生のモチベーション向上のため、工学系大学の特色である指導教員の影響力を最大限有効活用できるよう、教職員一体となった取組みを進めていく志向である。

## 5. キャリア・コンサルタントを活用したキャリア形成支援の試行実施の内容

### (1) 試行実施の概要

同大学における試行実施の特徴は、

- ①理工系の工学部第2部の学生を対象としていること、
  - ②2年間を通しての支援とし、1年目のキャリア・プランニング研修に引き続き、2年目にそのフォローを行ったこと
- である。

#### 1) 平成16年度

##### キャリア・プランニング研修

通常講義90分×13回のうち、5回分を学生のキャリア形成支援を目的とした講座とする。

コミュニケーションスキル・ビジネスマナー習得を基盤として、自己肯定感を高め、モチベーションアップ・学生相互の交流活性化を行う。「2部学生」という性質から、卒業後未就職・無業化することを極力防げるように支援を行う。

##### <対象>

工学部第2部 機械工学科 3年次生 約60名

##### <目的>

- ★ 「目標のある毎日」を過ごせるよう、自己の現状理解から将来への展望を考える。
- ★ 理工系学生が一般的に不得手とすることが多い「対人関係の築き方」について、自分の「人とのかかわり方のクセ」「自己表現方法のクセ」をチェックすることから始め、「自分らしい無理のない自己表現方法で、相手のことも大切にできる表現方法」を体験学習する。
- ★ 社会に生きる人間として、相手に不快感を与えないための「ビジネスマナー」の必要性を理解し、実践できるよう、ロールプレイで練習する。

##### <キャリア・コンサルタントの役割>

研修全体を通じて、講義・各ワークのファシリテーターを務める。通常講義に組み込む形式で実施されたカリキュラムなので、自発参加ではなく、単位のために参加を強要されたと受け止めた学生も存在した。対人志向が低く、防衛が強い学生も存在したため、カウンセリングマインドを持ったキャリア・コンサルタントが、受容的に対処することが、研修を円滑に進行するために不可欠であった。また、自己肯定感の低い学生も多かったため、キャリア・コンサルタントが個別作業・グルー

プワークを通じて、適宜適切なフィードバックを行い、学生が抱えている課題を整理し、解決方法を考え行動に移すことの支援を行った。

<カリキュラム内容>

日程	テーマ	内容
10月26日(火) 19:40~20:10	ガイダンス	① 11月30日以降実施する5回の講座の内容・目的を学生に説明 「自分のために」取り組むという参加意識を持つことを促す
11月30日(火) 19:40~21:10	自分の「今」を知って 「未来」を創ろう	① 自分の「現在の状態」(満足・不満足、毎日の生活についての充実感等)について、ワークシートを用いて自己分析を行う(個人作業) ② 小学校～現在までを振り返り、楽しかったこと・辛かったこと・やりがいを感じたこと等、経験と感情の棚卸を、ワークシートを使って行う(個人作業) ③ ①・②に基づき「目標設定」(個人作業)
12月7日(火) 19:40~21:10	自分のコミュニケーションパターンを知ろう	① 前回の「目標設定」と実行状況の確認(グループワーク) ② エゴグラム・アサーション理論に基づく簡易セルフチェック(個人作業) ③ 解説(講義)
12月14日(火) 19:40~21:10	コミュニケーション・スキルを学ぼう	① 前回を受けてロールプレイ練習 キャリア・コンサルタントが用意したロール、学生から皆で考えてみたいロール(前回に次回課題として当日提出させる)で、「やりとり」を体験学習(グループワーク) ② ①の感想をグループで話し合い、全体発表(グループワーク)
12月21日(火) 19:40~21:10	自分と他の人との違いを知ろう	① 「人生で大切にしたいもの」の順位付けゲーム グループでの話し合い・順位付けを行い、その結果をグループごとに全体発表(グループワーク)
1月11日(火) 19:40~21:10	コミュニケーションをマナーに活かそう	① 前回までの体験を基に、基礎的なビジネスマナーを体験学習(個人・グループ) ② 全体まとめ

2) 平成17年度

前年度キャリア・プランニング研修フォロー

<対象>

工学部第2部 機械工学科 4年次生 約40名(前年度キャリア・プランニング研修受講生の内9月5日時点で進路未決定者)を予定していたが、採用環境の好転により、10月時点で昨年講座の受講生中約80%が内定・内々定の状況にあっ

たため、個別支援と研究室単位でのグループワークによる支援を併用。

<目的>

- ★ 進路未決定者が、自己理解と実際の職業選択の適合性を再検討し、現在までの就職活動の再点検を行い、進路を決定する。

<キャリア・コンサルタントの役割>

アセスメントの実施・解説、個別・グループ・カウンセリングを担当。今回対象となった学生のほとんどが、就職活動に一度行き詰まって活動を休止していたが、今回のフォロー講座をきっかけに、個別カウンセリング、個別指導を通じて、就職活動に再挑戦していくよう、以下の支援を行った。

- ★ アセスメントを用いた自己理解・職業理解の再確認を支援
- ★ 就職活動の見直しを行い、「今の自分に何が足りないのか」の気づきとそこからの行動変容を支援
- ★ 個別キャリア・コンサルティングによる進路決定支援

<カリキュラム内容>

日程	テーマ	内容
10月17日(月) 18:00~19:30	自分の職業適性をもう一度考える	① 職業興味検査・適性検査の実施と解説を行い、就職希望・進路希望との照合を行う ② ①の結果を踏まえて、進路希望の再確認を行う
10月18日(火) 18:00~19:30	就職活動再点検	① 今までの活動内容を振り返り、失敗要因を発見し、その克服のための行動計画を立てる(個人作業とグループでの話し合い)

このほか、10月17日・18日のカリキュラム実施時に受講生に対する希望調査を行い、個別カウンセリングを実施した。ただし、内定状況が極めて速いスピードで変化したため、カウンセリング実施は延べ14名にとどまった。

(2) 実施結果

1) 平成16年度

通常講義に組み入れた「必修形式」で実施したため、出席率そのものは高かったが、最初からかなり否定的な反応を示す者と積極的に取り組む者の格差が大きかった。

すでにある程度固定的なグループ関係が成立していたため、グループに入れない者や他者との交流が非常に苦手な者には、積極的な参加意欲を喚起するために、キャリア・コンサルタントの貢献が不可欠であった。

12月21日の講義で、それまで任意構成に任せていたグループ編成を、キャリア・コンサルタント側で組み直し、それまでの観察で、あまり交流できていないと思われる学生同士を意識的に組み合わせるようにしたところ、ワークそのものへの興味もあってか、話し合いが非常に活性化され、全体の雰囲気が一気に好転した。

最終講義では、就職活動への備えを意識して自己PR内容を考えるワークを行ったが、全体的に自己肯定感・自己開示意欲が低く、それに伴う他者（社会）への無関心が目立ったため、先の講義で解説した「リフレーミング」の考え方を聞いたところ、特に有効であった。

通常の講義形式ではなく、自分で考えたことを発表したり、他の学生と話し合ったりという「参加型」形式だったので、全体的な学生の満足度は高く、大学教職員からの評価も、学生の参加意欲喚起という点で特に高く評価された。

(10月26日 ガイダンスでのアンケート調査結果)

設問1 今まで(ガイダンス以前)に「キャリア」という言葉を聞いたことがあるか

- ・ ある 52名
- ・ ない 8名

設問2 現在「仕事」(アルバイト含む)をしているか

- ・ している 46名  
(正社員4名・長期(3ヶ月以上)アルバイト41名・短期アルバイト1名)
- ・ していない 14名

設問3 現在の大学に進学した理由(複数回答可、60=100%)

- |                   |       |
|-------------------|-------|
| 1) 自分の学力に合っている    | 41.7% |
| 2) 自分の生活時間に合っている  | 25.0% |
| 3) 昼間働かなければならない   | 21.7% |
| 4) 親・教師等に勧められた    | 18.3% |
| 5) 教員免許取得のため      | 6.7%  |
| 6) 大学だったらどこでも良かった | 5.0%  |
| 7) その他            | 15.0% |

設問4 大学卒業後の進路(就職・自営・家業手伝い・進学など)は決まっているか

- ・ 明確に決まっている 7名
- ・ ほぼ決まっている 22名
- ・ まだ迷っている 16名
- ・ 全然決まっていない 12名
- ・ その他 3名

この講座の特徴として、すでに「正社員」として就業している学生や、教員資格取得を目指して社会人入学している学生など、かなり年齢範囲の広い学生が参加していたことが挙げられる。世代間の障壁のようなものも見られたが、総じて社会人学生から、実際の職業人生について具体的な情報を得ている傾向があった。「キャリア」という概念については、一部エリート対象のもので自分達には無関係、と思っていた学生も多く、「自分の学力に見合った大学選択」という意識と併せて、自己肯定感やモチベーションにマイナスの影響を及ぼしているようである。労働環境について、具体的な

不満を表明する学生もおり、「やりたい仕事」と「就職できる仕事」をかなり明確に区別して意識している学生が多かった。

## 2) 平成17年度

平成16年度の実施結果等を踏まえて、平成17年度は次の2項目の支援を行うこととした。

- 1) 就職未決定者を含めた進路未決定者への支援
- 2) 進路決定者のうち、就職予定者への「学校から社会への移行準備」の支援

平成17年6月30日時点で前年度の講座受講学生への現況調査を行い、34名からの回答を得た。

その結果、現在就職活動中：21名（61.8%）、就職先内定・決定：7名（20.6%）、進学など：6名（17.6%）であった。

また、この時点での前年度の講座内容に対する要望としては、「面接ですぐに使える内容がほしかった」、「適性検査をしてほしかった」というものがほとんどで、大学就職部で実施している支援メニューにはない内容を実施するという当初の基本方針と、学生ニーズとの相違が反省点であった。

この点を踏まえて、進路未決定者への支援においては、アセスメントを活用するとともに、個別・グループ・カウンセリングを通じて具体的なアクション・プランの作成・実践を支援することに重点を置いた。10月中旬時点での未内定者は、一度は就職活動を試みたものの、エントリーシートや履歴者の作成が面倒などの理由で、実行を先送りしていたというケースがほとんどであり、個別カウンセリングで自分の現状・課題への気づきを確認し、具体的な作業レベルの支援は大学就職部に依頼することとした。

すでに進路が決定していた学生については、職業興味・適性に関するアセスメントを実施し、その結果を詳細に解説して伝えることや、少人数グループで就職活動を振り返ることを通じて、各自の意思決定の再評価を行ったところ、総じて、自分の意思決定に「納得」していた。また、初職選択においては、セカンド・ベスト、サード・ベストの位置づけであっても、実際の仕事をしていく中でのスキルアップを目指し、「生涯学習」の視点に立って、大学院進学プランを持っている学生もおり、今後のリカレント教育の重要性を示唆するものであった。

## 6. 事例担当者の意見

本事例の実施にあたっては、2部学生を対象とした時間制約の非常に大きい中で、教職員の方々に多大なご協力・ご支援を頂いたことを、まず深謝申し上げたい。

①平成16年度・17年度の継続事業であったこと、②正社員や長期アルバイト経験を通じて、「仕事」に関して現実的な受け止め方（「やりたい仕事」と「就職できる仕事」との相違を認識した上で、現時点での満足度を最大限にできる選択を行う）ができていた学生が多かったこと、③平成16年度は通常講義に組み込む形式で実施したため、当初の学生の関心・参加意欲は非常に低かったこと、の3点を通じて、当該事業におけるキャリア・コンサルタントの役割・貢献を以下3項目に整理する。

### 1) 学生との信頼関係構築と学生の自己開示促進

今回の取り組み全体を通じて、キャリア・コンサルタントは学生に対して、常に相手を信頼・尊重する姿勢を持って対応した。週1回・90分だけの接触であったが、学生一人一人を「個人」として意識し認めるため、できる限り顔と名前を一致させて記憶し、努めて個人名で呼びかけるようにした。また、「指導する」という立場ではなく、「共に考え学ぶ」という立場であり、学生を一人の人間（大人）として信頼・尊重していることを示すためにも、キャリア・コンサルタントは意識して丁寧な言葉遣いをするを徹底した。「相手を信頼し尊重すれば、相手はそれに応えようとする」と言われる通り、学生達の受講態度は、回を重ねるにつれ、非常に良好なものとなった。

また、学生に対して「評価的態度」で接するのではなく、成熟度における個人差は認めながらも、個々の学生が自分で考えた内容を自分のことばで表現する努力を尊重することで、通常の講義には積極的関心を持たない学生達にも、積極的な参加意欲を喚起することができた。グループでの話し合いは、あまり経験のない学生も多かったが、「やってみると意外と話せた」、「普段話さない人がどんな考えを持っているのか知ることができて、新鮮だった」、「意見をまとめていく上で、相手の意見も大切にすることが必要だと気づいた」という感想があり、グループ・ファシリテーターとしてのキャリア・コンサルタントが、「学生が安心して自分の話をできる場」作りに努めた成果があったと評価できる。

### 2) 教職員の意識変容への働きかけ

大学教職員からの評価・感想は別掲するが、「学生を信頼してやってみる必要性」、「低学力・不本意入学学生の意欲を引き出すアプローチ」について、同意・共感を示されている。平成16年度の講座を契機として、学科教員から就職部への依頼内容に「キャリアについて説明してほしい」という項目が挙がってくるようになったことや、キャリア形成支援に関する取り組みを研究室予算で実施する学科も出てきているということから、キャリア・コンサルタントが、今後教育機関においてもチェンジ・エージェントとして寄与することが、大いに期待される。

また、1)でも述べたように、基本的に人は信頼されればその信頼に応えようとするものである。学生からの信頼を得るには、まず学生を信頼するところから始めなければならない。表面的には非常に身勝手な言動をする学生も、生育歴やアルバイト体験を通じて、「大人に騙された・裏切られた」と感じた経験から回復できていないことが原因で、相手を値踏みして警戒し、防衛を固めている場合がある。このような学生への対処は非常に難しいし、時間も要するため、教職員では物理的に到底対応できないと思われる。これをリカバリーする役割もキャリア・コンサルタントに求められるものである。

### 3) 長期的視点でのキャリア形成支援

今回の事業に参加した学生は、現時点での自分の進路決定に「納得」している学生が多かった。何らかの「仕事経験」を通じて社会の現状を知っており、家庭の経済事情なども十分考慮した上で、「経済的自立」を優先した進路決定をしていた。

こういった学生達に対して、平成17年度のフォロー講座を通じて、「やりたい仕事ではなかったが、ここで技術を身につけて、もう少し先で『やりたい仕事』ができるようになりたい」、「大学で受験できなかった資格を働きながら受験したい」、「子育てが一段落したら大学院へ進学したい」といった「将来への希望」を語る視点を示すことで、社会人への円滑な移行を支援し、長期的な生きがい・働きがいを持ち続けることの大切さを改めて考えてもらえる機会を創ることができた。

学生達が社会人となってからも、就職先の企業や公的機関などで、節目節目に改めて自分のキャリア・プランを確認できる機会を拡げていくことにも、キャリア・コンサルタントの貢献が求められる。

今回の事業においても、担当キャリア・コンサルタントのサポーターとなったのは事業に参加した学生達であった。「人は人によって磨かれる」ことを改めて確信した。

今回の取り組み内容について肯定的・好意的な評価・感想を伝えてくれた学生達はもとより、否定的・批判的な評価・感想を率直に伝えてくれた学生達には、心から感謝している。

学生達の批判は「当事者意識」から発せられたもので、支援メニューの実施タイミングのズレへの指摘、総括り的な支援ではなく個人個人の状況をちゃんと見極めて適切な支援を適切なタイミングで実施することへの要望、学内講座にとどめるのではなくフリーター・ニート層への講座開放の提案、講座内容の重要性に見合わない実施時間の少なさへの批判など、「こうすればもっと実際に役に立つのに！」という発想から生じたものであったからである。

平成17年度のフォロー講座実施の際も、ほぼ10ヶ月近く経過していたにも関わらず、前年度の講座で実施した個々のワーク内容と自分の気づきを詳細に覚えており、それを就職活動にどう役立てたかを伝え、謝意を述べた学生が参加者全体の1割近くいたことは、大変嬉しい出来事であった。(今回に限らず、参加型・体験型講座で「気づき」を得ることができた参加者は、それを自分のキャリア形成のため有効活用できていることが多い。)

また、自分達に続く学年次生に対しても同様の講座を継続実施することを望む意見も多く、各教育機関において今後同様の講座が定着していくことが望まれる。

最後に、参加学生からの感想の一部を紹介することで、今後もこのような取り組みが継続実施されていくことの必要性を喚起したい。

「これからもこういった講座は必要だと思います。ダルイとか思う人もでてくるでしょうが、かならず必要な事なので、つづけてほしいと思います。」

平成 16 年 11 月 30 日感想

No.	面白い、役に立つと思ったこと	難しい、分からない、役に立たないと思ったこと	その他希望・感想・意見など
1	自分を見直す事。目標の設定。	確認しないシートの記入。講義の目的。目的のハッキリしない話し合いの時間。	役に立つ課題。
2	今までの自分って振り返ることがないので面白かった	自分を振り返るのは難しいなと思った。	無回答
3	自分の過去を振り返る事。自分の意見を整理し、自分の言葉で伝える練習をする事。	今現在の自分の状態を自分で判断する事。	自分の意見を言わず機会がもっと多くあれば良いと思う。
4	人が何かしゃべったこと。ハデな服はめだつ。	いろいろ書かされたが何のためになるか、いまいち理解できない。	無回答
5	なし	仕事を変えるつもりはないので「ヒトゴト」としては楽しめた	なし
6	最後にみんなに感想を聞いた時に、質問された本人が思っていたこと、感じていたことを聞くことができて良かった。自分を見つめ直して、新しい発見があって良かった。	無回答	講師の方々のいろいろな体験談を聞いてみたい。
7	自分の過去を振り返るのが役に立った。	幼稚園位の記憶がなくて書くことが難しかった。	現在の状況が考えることでよくわかったのよかった。
8	自分のこれまでを振り返るのは、いろいろ思い出したりして、自分の性格とかが改めてわかった。	無回答	あまりたくさん書けなかったので、これからは面接などでも恥ずかしがったりせずに、思ったことや、伝えたいことなどをはっきり言うように心がけたい。
9	アンケートや自分の経験などで過去を振り返ってみて、内容が大まかであったので、もう少し思い出してみても、どのようなことがあったか考えてみたいと思う。	何か目標を考えることが難しい。自分で考えることは難しいが、できるようになっていきたい。	講座内容は良かった、いろいろ書く機会であった。
10	文章の大切さをあらためて知った。	自分の思っていること、考えていることを文章にして書くことの難しさをあらためて知った。	あらためて自分の人生をふりかえって忘れていたことなどを思い出したりした。充実した時間を過ごせた。
11	自分を振り返って書き込むという作業	無回答	無回答
12	自分は余り過去の事等思い出したりしない性格なので、この講座でいろいろ思い出せてよかったと思います。	過去の事とか気にせずに、やりたい事は大体やっているの、悩んでいる事等を探るのが難しかったです。	無回答
13	昔の自分を思い出せた。今とは本当にちがっていたなと思います。	無回答	思ったことが頭の中でうまく整理できなくてうまく書けなかった。
14	何をすることも書くという作業は大切だと思いました。書いていく内に次々と思い出したりしました。	難しいや分からないと思った点は全くないです。役に立たないどころか、このような作業は大切な事だと思います。	あまり人に見せたくない事まで書いてしまったので、意見の言い合いなどに参加しなかったです。
15	久々のアンケート的な感じだったので、楽しい作業になっていた。「書く→整理する」というのは、よく大切だといわれるので「自分自身の整理」をする作業として、大変役立つと思えます。	グラフは不要と思えます。	無回答
16	各立場における自分の「満足度」から「それらの改善」までの段階を踏む作業は効率的に思えた。	しかしながら、上で「改善がいちじるしく難しい問題」であった場合に逆に落ち込む。	特になし。
17	今の状況を降り返って、改めて考えるという事をした事がなかったので、とてもいい機会になりました。	僕は卒業後、空手の指導員として仕事して、そのあいまに車の整備の勉強をしようと思っていますので今日の話と自分の卒業後の事をどうかみ合わせるかに少し困りました。	通学に2時間かかるという状況の中で、時間をどううまく使うかを学びたいです。
18	今までのことをふりかえって、いろいろ考えさせられ、今の自分になにが無いのか、なにをしなければいけないのかを考えさせてもらい、よかった。	今の学校生活やバイトのことを考えていくといがいと難しかった。	また、こういうのをやってほしい。
19	自分の意見を文章にまとめることが役に立ったと思う。	文章にするために考えたりまとめたりすることが難しかった。	文章書くのになれるためにもっと書く練習をしたい。



No.	面白い、役に立つと思ったこと	難しい、分からない、役に立たないと思ったこと	その他希望・感想・意見など
20	自分の思っていることを思っているだけでなく声に出したり紙に書いたりすることは自分の事をもっと知ることができるので役に立つことだと思いました。	実際の面接はもっときびしい。こういう勉強も大切だけどもっと他にやることがあるかもしれないと思う。	ディスカッションとかおもしろいかも。
21	役に立つ企業のしくみが少しでもわかった気がします。	ありません。	グループでの話し合いなどおもしろいのではないのでしょうか？(何かテーマを決めて)
22	エントリーシート作成にあたって、「その内やらなければ」と思いながら、やっていたなかった事が出来たのでためになりました。	無回答	自己PR、エントリーシート作成、面接(グループディスカッション・個別)etc.、自己啓発や対策のためにもぜひ行ってほしいです。
23	最近の企業の傾向などの片鱗が見えた気がした。	何度も似たような作業をしてきたので、特に難しいとは思わなかった。	最後に質問されたけど、ランダムや気分、日付などで対象を決めるならともかく、「一番前だから」などという安直な理由で当てるのはやめてほしい。突発性があるから効果があるので、毎日あてられるのが「分かっている」なら突然の質問ではなくなります。
24	今、自分のおかれている立場、今自分に必要なものを再確認することができた。授業外でも一人で、1ヶ月に一度でも考えるということ、これから先わすれるまでしたいと思った。	役に立たないとは思わないが、やはり知り合いでない子と、自分のけいれきを見せあって話しをするようにというのは突然すぎてはずかしかったりするので、かんたんには出来なかった。	無回答
25	講座が終わってみて思った事は面白かったなと思った。ふだんふりかえることのない過去をふりかえったりして、そう思ったのかもかもしれない。	自分達の役に立ってくれるためにみなさんきてくれているので、そういった点はなかった。	ひきびきに後味のいいのしい時間をすごした気がしてよかったです。
26	気分がほぐれて楽になった。	ちょっと気になることは、どれくらいのことなのか？	記入の上の課題の内容や例:「～だったらいいなあ」という言葉なので、表現をしばっているなど思った。
27	過去を思い出すということはけっこうなつかしかった。	特になし。	自分の再確認ができたと思う。
28	いままでの事を思い返すことができよかったし、新しい発見もあって役に立ったと思った。	かなり昔の記憶が思い出せなかったもので、それを考える事は難しいと思った。	こういう授業を受けることがいままでなかったので、今日体験してとても勉強になったし、これからこの経験を生かしたいと思った。
29	「宣言」はなかなかよいと思う。普段生活していて宣言してやる事なんてないし、こういう機会に1週間の目標的な事を書いてみると、普段意識していない事を意識できるし、また意識がどこかにあるというのは、いつもの生活とは少し変わってくるかな？と思う。	僕は何かあるたび振り返るから意味なかった。	なし！！
30	自分の過去を振り返るなんて本当に久しぶりだったので、自分にとっては良い講義だったと思います。	ワーク1の現在の状況を線上に表すというのは難しいものだと思う、というより数値で出すのが難しい。	ないです。
31	むかしの自分をふり返っているいろいろ思い出せたので面白いと思った	特になし。	特になし。
32	別にない	ワーク4の宣言が一番役に立たないと思った。	時間を守ってやってほしかった。言った時間より短いのは最悪だと思った。
33	自分をふり返れたことがおもしろかった。	「キャリア」って何ですか？	無回答
34	自分が何者かということを考えることができた事。	特になし。	特になし。
35	自分の過去を振り返ってみて、自分を知ることが大切な事なのだとことを学んだ。	自分の事なのに、意外と分からないことが多かった。ふだんにも考えずにいたのだと思った。	無回答

No.	面白い、役に立つと思ったこと	難しい、分からない、役に立たないと思ったこと	その他希望・感想・意見など
36	とても話は聞きやすく、面接などのこれからかかわってくるような話を聞けてとてもよかった。	やっぱり自分の思っていることをなかなか文にできなかったのでもううまく書けなかった。	無回答
37	今まで生きてきているので人それぞれちがった生き方をしているのでそういうのを話し合うことで色々な人生けいけんをきけてよかったと思います。	1週間の間には何かを取り組むのは難しいと思いました。すぐには思いつけなかったです。	次からもどんどんこんな楽しいことをしてくれるのでしたら大歓迎です。
38	いろいろと質問がありましたが、以外に答えはすぐ出てきました。「家庭生活」に関しては近年になって、親が定年近いのに大学に通っているのかと自分の周りに目がいくようになっていたと思いました。	「経験」と「気持ち」の棚卸で、気持ちの動きを波線で書くのが難しかった。どくらいがやる気があったのかと考えさせられました。	もっと各質問で時間をとってほしかったです。
39	今日昔の思い出を振り返り、自分の好きなこと、得意な事をどう役立てていったらよいか、を考えさせられた。	ワーク4の宣言は、宣言してみたものの、本当に達成できるかは自分の意識しだいなので難しかった。	無回答
40	自分の今までの人生や、今の状況などをふり返ることはほとんどないので考える機会になってよかった。	無回答	自分の今までのことを振り返って私の人生素敵だなあと考えた。
41	昔のことを振り返ってみて、自分はこういうことで嬉しく楽しく思えたり、落ち込んだりと再確認でき、考えることが楽しかった。今のこの状況を知ること、未来に向かっての方向性が考えられてよかったと思う。	自分のことを考えて書くというのは以外と難しかった。	無回答
42	書くことが嫌いなので、面倒くさかったです。	昔を振り返るのはあまり好きではないので、役に立たないかなあとは思いました。	どちらかと言えば昔を知る作業より、今自分がやりたいこと、興味あることが何か、を知れるような作業だったら良かったなあと思いました。昔の自分より今の自分を知るほうが難しいと思うので。
43	自分の気持ちを波グラフにするのは初めてで今までにあったいろいろな出来事を思い出した。現在の状況の満足度を確認して問題点を再確認できた。	無回答	高校の時にやった自分発見の授業に似ていると思った。
44	自分の過去を思い出した時、とてもなつかしく思った。普段は「明日はこうしよう」とか「今夜はこんなことをしよう」など、未来の事しか予想しないので、1週間に1日くらいはこういう事してみたい。	言葉にするのは難しい。	無回答
45	毎日の生活を丁寧に振り返ることをしたことがなかったので、そういうことも大事だとわかった。面接する側の人は何を知りたいのか具体的に理解できた。	無回答	無回答
46	エントリーシートで自分の強み等を書くことがあるので、自分の今までの振り返ってみることで、書けることが見つかったので、よかったと思います。	幼稚園～小学校前半ぐらいまでの記憶はあまり出てこなかったので書くのが難しかった。	就職活動に役立つこと、自分のためになることを学ばせてもらえたらうれしいです。
47	アンケートを書く時間をもう少し長く取れば、もっといろいろ書けたでしょう。	生徒さん達のために行っている講座ですから、役に立たないとは思っていません。	一人ずつの個人面談などを行ってみたいかがでしょうか？
48	現状や過去の事について考えたこと	過去の事をなかなか思い出せなかった。	今のこともあまり考えずに生活しているので昔のことを思い出すのが大変だった。

No.	面白い、役に立つと思ったこと	難しい、分からない、役に立たないと思ったこと	その他希望・感想・意見など
49	無回答	無回答	今日、ワークに書いたような事は普段からよく考えていると思う。学校生活や家庭生活の事は常に考えていないとうまくいかないと思う。
50	自分の今までの生活を書いたのは初めてだったので、面白かったと思います。今までを振り返る事も大切だと思いました。	とても役に立ったと思います。	宣言が一番頭に残りました。ただ紙に書いただけなのに、その内容に対してとてもやる気が出ています。これからは何かを頑張る時は、宣言用紙を書こうと思います。
51	波線。実際書いてみて、自分が自分をどう思っているかわからないと思うのがおもしろかった。忘れてるなど改めて思いました。	昔の自分の気持ちがあやふやになっていたの、波線がスムーズに書けなかった。	もう少しいろいろワークをやりたかった。時間的にヒマになっている間の何かをほしい。
52	昔の事を思い出してなつかしかったです。	思い出して文章にするのが難しかったです。	特にありません。
53	昔を思い出すと過去の栄光に浸ったり、楽しい思い出やその時の苦労や努力してた事を思い出して元気が出た。	自分が過去にとった行動を今客観的に自己分析することはとても難しい。	無回答
54	グラフにして書いてもう一度自分を見つめ直せた。	グループディスカッションが難しかった。	とても嫌だった。
55	高校以降の事は振り返ることがあるが、それより古い事をいろいろ思い出したのは本当に久しぶりだった。昔の方がパワーがあった。	文章にするのが難しい。	無回答
56	普段、今までの出来事を振り返ったり、考えたりすることが少ないうえ、思った事を言葉・文字として書くということをしていなかったの、自分の思いであるのに、うまく表現しきれなかったが、少しずつこのように自分を振り返ったり、表現することに慣れるためにも、この講座は一つのステップになることだと感じました。	自分の思いを文章化することはとても難しいことだと感じました。	無回答
57	今自分はこういったことをしてきて、ここまでできたのかをあらためて、この講座によって認識し、これからはどうしていきたいのかを考えるきっかけになったと思います。	私には事故によりある所の記憶がありません。そこが分かりません。	次回もこういったこと、したいです。
58	自分のこれまでを振り返って、これからの日常生活に役立てたいです。	宣言をしても最後は自分の意思だと思いました。	自分を振り返って良かったです。

平成 16 年 12 月 7 日感想

No.	面白い、役に立つと思ったこと	難しい、分からない、役に立たないと思ったこと	その他希望・感想・意見など
1	TV の心理学でやっていた内容だったので、自分のタイプは知っていた。コミュニケーションを上手くするのは、上顔だけの付き合いが上手なものだと思う。	自分の失敗と思った事は、なおすようにしているの宿題が難しい。	あまり、無理にまわりと話させないようにしてほしい。
2	自分の性格がわかって面白かった。	自分の性格って自分ではわからないなって思った。	無回答。
3	自分のタイプを客観的に知る事ができ、普段は意識していない、他の人からどの様に見られているかを知る事ができた事。	無回答。	自分の行動パターンを知れた事で悪い所を修正していける様努力します。
4	別がない。	なし。	特になし。
5	おもしろい。コミュニケーションで分類されるのははじめて。	なし。	なし。
6	自分を見つめ直すことができよかった。自分が感じ、思っていることがタイプとして見つかったのがよかった。	無回答。	無回答。
7	自分のタイプが分かってよかった。	時間帯や状況によって解答がかわっていくので難しかった。	いろいろなタイプがあることがあってよかった。
8	自分のパターンを知ること。	無回答。	あいかわらずゲーム風のことをやるとみんなもりあがる。自分もほかのことでもこれくらいスラスラすすめばいいのに。
9	チェックシートで対人行動のパターンをわけて判断するのはよかった。結果、自分にあてはまる項目もあり、納得できたりした。	無回答。	無回答。
10	自分のタイプがわかった。	宿題がまったくおもしろくない。	タイプは分かったが中途はんばに当たった。
11	性格を知るアンケート。	無回答。	無回答。
12			
13	かぜをひいて考えられない。	無回答。	無回答。
14	自分のパターンが分かったのがよかった。	特になし。	普通
15	就活に生かしていきたいと思う。	無回答。	無回答。
16	無回答。	コミュニケーションパターンの分類が大雑把に思った。	無回答。
17	自分のタイプをはっきり知れた事。	基本的に理解できたので無し。	無回答。
18	自分の意見もだいじだが、みんなの意見もだいじにしていきたい。自分のせいかくのタイプがわかってよかった。	無回答。	無回答。
19	表現のパターンは結構あたってておもしろかった。まちがったことはまちがってるっていつてしまうのでこわがられることがよくある。	特になし。	今日みたいに早く終わってほしい。
20	点数が単純に0か2点とかじゃなくておもしろかった。	無回答。	あらためて自分の性格がわかった。
21			
22	無回答。	ある程度状況や自分の性格を考えて行動する様になっているので、今回の研修は特に興味を持てなかった。	無回答。
23	自己判定によくある判定とは違ったからよかった。	今日は全体的に普通に聞けた。	判定等はよく知った友人に書いてもらうと精度が上がると思う。
24	チェックシートでの自分がどのようなタイプなのか、端からみて自分はどう思われているのか、少し気になっていたのがよかったと思う。	無回答。	無回答。

No.	面白い、役に立つと思ったこと	難しい、分からない、役に立たないと思ったこと	その他希望・感想・意見など
25	面白いと思ったことは、みんなのタイプがわかった事。	なしです。	今日みたいな事をガンガンやってほしい。
26	アンケート結果の人格判定の結果がおもしろかった。	名札。	無回答。
27	自分のパターンがわかったことがよかった。	なし。	自己分析はたのしかった。
28	自分の性格判定をしてみて、いつも自分の思っていた性格と違うものが出たのがおもしろかった。	なし。	今日は前回とちがって楽しんで授業を受けることができたと思う。
29	色々な話が聞けて勉強になった。	色々な話の中にそんな部分もあった。	前でしゃべりすぎ、ねむい。
30	自分のタイプが分かった事は役に立った。	でも、自分の中では十人十色というようにたった四つのタイプで人間は区別できないと思う。分かるとしてもたった30問の質問では。。。	無回答。
31	自分の発見ができてよかった。	特になし。	特になし。
32	ない。	ない。	早く終われ！
33	自分がどういうタイプなのか分かった。	そんなタイプに縛られるのがいや。	無回答。
34	時間が過ぎるのが早かった。	コミュニケーションは大切だと思う。	なし。
35	人にはだいたい4つのパターンの表現のしかたがあるのがわかった。	表現のパターンが2つあてはまるものがあり、どっちが本当なのか分からない。	なんかよくわからない研修だった。
36	チェックシートで自分のタイプを調べて友達と話すのは楽しかった。	宿題のやり方はわかるけど、書くことがあるかどうかというか書けるかどうか分からない。	無回答。
37	自分の性格判断はけっこう当たっているところがあったので、たのしかったです。次もおもしろい問題とかよろしく。	なし。	なし。
38	対人行動3つのパターンとアサーションという表がありました。パターンBの大衆同化アサーティブもどき型はどこにあてはまるのか気になった。	宿題の課題が難しいと思いました。そんなに困った事がポコポコあるわけでもないのに、この宿題を出されて困った事を書こうと思います。	無回答。
39	自分の思っていることを相手に伝えるにはどうしたらよいか、あらためて考えさせられた。	無し。	勉強になった。
40			
41	コミュニケーションという言葉の由来がわかった。	無回答。	自分の性格など調べることがおもしろかった。
42			
43	自分のタイプを判別するのはおもしろかった。こういう系のタイプ判別はだいたい同じじゃかになることがおおい。	無回答。	無回答。
44	たんじゅんなアンケートでいろんな事がわかったのでとても楽しかった。でも自分の性格とあっていないような気がした。	思っていることを口に出すのはやっぱり難しい。	無回答。
45	コミュニケーションのタイプチェックが大変役に立った。すごく反省しました。コミュニケーションとは何か、すら考えたことがなかったです。	無回答。	無回答。
46	自己分析ができてよかった。	特になし。	もっと自分のパターンを知りたい。
47	自分がどれだけ冷静な判断ができるかがわかりました。	人の考え方を考えるのは難しいことだと思います。	質問されて言いたくない人もおられますので、素直にパスしてあげてください。
48	自分の意見もしっかり言う。	感情の元となっている考え方。	ありません。

No.	面白い、役に立つと思ったこと	難しい、分からない、役に立たないと思ったこと	その他希望・感想・意見など
49	あまり面白くなかった。自分の性格はあたっていたと思うけど、前から自覚しています。	無回答。	無回答。
50			
51	テスト。	Bタイプだったが、私から見て自分は違う。	無回答。
52			
53	他者との考えのちがいは、だきょうしあって互いの考えを認めあうことだと思った。	無回答。	無回答。
54	自分の事や人の事が分かったら面白かった。	よく分かった。	もっと A,B,C,D のパターンの内容を深く知りたいと思いました。
55	表現パターン分析が自己分析みたいで楽しかった。	特になし。	パターンごとのあいしょうが知りたかった。
56	自分の性格がよくわかってよかった。	無回答。	無回答。
57	アサーションチェックの結果がそのまま自分の事を言われている様だった。	無回答。	宿題は。。。忘れないようにしなければ。。。。
58	自分の表現パターンがわかったので良かった。結構優柔不断な所があるので△印が多くなったけれど、パターンBになったが、自分自身ではパターンCの内容に近いと思っていたので、実のところの自身のことが少しわかったと感じた。	「自分の感情と考えについて」は、普段考えることが少ないことなので思いだせないと思った。	特になし。
59			
60	自分が良くわかったと思う。	これからの自分に役に立つかどうか分からない。	良かった。

平成 16 年 12 月 14 日感想

No.	面白い、役に立つと思ったこと	難しい、分からない、役に立たないと思ったこと	その他希望・感想・意見など
1	基本的すぎた面白くない。相手が異常な人という内容の方が役に立つと思う。	なし	人それぞれなので、最低限の気をつかえば良いと思う
2			
3	無回答	普段、当たり前話している事なので、ここまで深く考えなくても良いと思う。	無回答
4	なし	なし	なし
5	いいかた	なし	なし
6	講師の方が伝えたいことが理解できてよかった。	無回答	ペラペラ喋っている人に注意してほしい。
7	DESCは役に立つと思った	自分の気持ちは難しいと思った	人にいろいろ伝えることは大変だと思った
8	無回答	無回答	内容が難しくなってきた
9	先生のシチュエーションが面白かった	自分の言いたいことを明確にすることは大変難しいです。DESC法	無回答
10	DESC法	DESC法を書くのが難しい	どんな例題を出されてもすぐDESC法が使えるようにれん習したい
11	DESC法	無回答	無回答
12	無回答	無回答	今日の講ぎはきょうみぶかかったです
13	やり方がわかりやすくて面白い	相手の心が分からないから、話しあうことはとても難しい	無回答
14			
15	役に立ちそうです。	無回答	無回答
16	問題等の解決法の整理にシートを使う法	無回答	無回答
17	DESC法	ない	お疲れ様でした
18	DESC法、アサーションについて	例題が難しかった	無回答
19	話のしかたのじゅんじょがわかりよかった。あいてのきもちも聞くことが大切だと思った。	無回答	話すことはむずかしい！
20	特になし	DESCが難しかった	もうちょっと簡単なやつにしてほしい。
21	ふつうでした	3回が限界	無回答
22	心理学	なし	マイクの声大きい、もう少ししずかに、あせりすぎ
23	特になし	特になし	今日したのは普通のことだと思う。
24	困った時の対処	特にない	当たっている人が同じ人ばかりです
25	モットイロイロなこと(自分のことを)友人、会社の上司にしまらおうと思った。	無回答	無回答
26	DESCについてあいまいだったところを親切に教えてもらい、よくわかりました。	難しい、分からない、役に立たないと思ったことなどといったことは、いっさいなかった。	これからもどんどんこんな感じでいてください。
27	相手の考えと行動が面白い	英語、難しい	ない
28	特になし	友人相手なのだからそんなにじょう歩しなくてもいいと思う	特になし
29	DESC法という方法があることを知らなかったなので、今日やってみてとても勉強になった。	なし	なかなか相手とのコミュニケーションはむずかしいのでこれからはこの方法をいかしたいと思う。
30	DESC	ない	もう少し楽しい講座にしてください
31	特になし	正直このような事は生きていくと自然に学べるものだと思う	なし
32	特になし	D・E・S・Cが分からなかった。	特になし
33	ない	ない	時間使いすぎ、部屋暑すぎ

No.	面白い、役に立つと思ったこと	難しい、分からない、役に立たないと思ったこと	その他希望・感想・意見など
34	相手の事を考えること	ない	無回答
35	今日の講義は分かりにくかった。説明の意味が分かりにくい。	おもに説明が分かりづらかった。	特になし。
36	DESCにあてはめると自分の伝えたいことが伝えやすいのかなと思った	実際にDESC法を使えるのかどうか	無回答
37	無回答	無回答	今日はカゼひいててけっこうしんどかった。
38	前回の宿題でやっていたので楽しかった。おもしろかったです。	無回答	無回答
39	・話をする時にどのように話せば相手に自分の思いを伝えられるのかを考えるヒントになりました。 ・アルバイトでお客さんを相手にする事が多いので明日から考えて見ます。	無回答	無回答
40	アサーションという言葉は初めて聞いて勉強になった	DESCがややこしい	無回答
	話し方がすごく面白い。分かりやすい。	無回答	無回答
41	コミュニケーションについて、なんとなくわかった。	無回答	無回答
42	あまりこういうことがないので考えさせられてよかったと思う	無回答	無回答
43			
44	DESC法はいしきせずに皆やっていると思う。	無回答	眠たかった。
45	いろいろな話が聞けてとても勉強になりました	特になし	特になし
46	D・E・S・Cという考え方はすごくいいと思った。	無回答	無回答
47	ジョハリの窓がおもしろかった	特にない	特にない
48	考え方のまとめ方がわかりました。	難しいとは思ったことが無いです。	今は無いです。
49	相手のことも考えて話をする	特にありません	特にありません
50	よくわからなかった。D・E・S・Cは相手によっていろんな対応のしかたがあると思う。	無回答	無回答
51	無回答	無回答	相手によって自分のとる対応が変わってくるので、書けと言われても書きにくかった
52	DESC	特になし	特になし
53	国語の授業を思い出した。	特になし	楽しかったと思う
54	無回答	無回答	無回答
55	先週の方が役に立った	もっとリアルなコミュニケーションの取り方を教えてほしい	無回答
56	DESCのまとめ方	自分自身と相手を理解しあうこと(特に自分自身)	特になし
57	いろんな見方があるんだと思った	無回答	無回答
58	4つの窓の話は心理学の授業のときにもでてきた。対応の仕方等については昔会社に勤めていた頃の事をいろいろ思い出した。	無回答	無回答
59	ジョハリの窓は心理学の授業でしていたので再確認でき、教職課程で生徒に対することだけでなく自分自身にもおおいに当てはまることだと思いました。	起こった出来事などを客観的に書くのは難しかった。どうしても感情が入ってしまいがち。	なし
60	色々と考えさせられる所が楽しかった	げき？	しばいをうまく



平成 16 年 12 月 21 日感想

No.	面白い、役に立つと思ったこと	難しい、分からない、役に立たないと思ったこと	その他希望・感想・意見など
1	面白いが役には立たないと思う。自己を主張するか、折れるかしかないから、どちらを優先するか決める必要がある。	主張か、合わせるのか社会には必要に応じて変化が必要であるのに、この授業ではハッキリさせてなかった。	チーム戦をするならば勝敗が必要。
2	初対面の人といかに話す事ができるか、というのが面白く役に立つと思った。	意外に自分の中での順位ってのが分からない	無回答
3	人の意見をよく聞く事。それによって自分と考え方の違う人間の良い所を手に入れられる。	意見をまとめる事。6人の意見がまとまる事は、まずないので、妥協点を探すが、それでも難しかった。	無回答
4			
5			
6	普段ならいつも話し慣れている友達としか話さないし、自分から話しいこうとする勇気がなかったりするので、こういう話し場をもらえると、うれしいです。	無回答	無回答
7	他の人の意見を聞いて色々な考えがあることを知って面白かった	グループの中で一つに意見をまとめるのは難しいと思った	今までの授業で一番楽しかった
8	無回答	無回答	大事な物にあえて順位をつけるのは難しかった
9	今回は今までで一番自分の意見を話せました。人それぞれの考えが聞けて良かったし、いろいろと考えさせられた。	自分で順位をつけることと、グループで順位をまとめることが難しかった	無回答
10	なし	なし	いろいろな人の意見が聞けてよかった。
11	みんなの意見をきいてまとめること。	無回答	無回答
12			
13	他の人の意見が聞けることなんてないからとてもいい勉強になった	無回答	無回答
14	皆と話し合うことについては役に立つと思います	順位がつけられないくらい全部大切だと思った みんなの意見をまとめるのは難しい	無回答
15	久々に変な悩みを持って良かった気がします。	無回答	無回答
16	価値観の概ねの傾向だとか。	6人3列では両端がしんどい	無回答
17	自分の意見だけでなく他人の意見もとりこんでいき、違った考え方の大事さを知りました	マイク(音量)が大きいのでは・・・	お疲れ様でした。ありがとうございました。
18			
19	一人一人のちがう考え方が聞けて、勉強になった。どれも一番目になってもいいやつばかりなのでむずかしかった。	無回答	無回答
20	わかってはいるつもりだったけど、人それぞれでだいぶ価値観や考え方がちがったこと。	グループみんなの意見をまとめること	こうゆう時間をふやしてほしい
21	班分けがよい感じに適當だった	なし	まわりの人がどんな考えを持っているのかわかって勉強になった
22	発表	ない	いい話し合いでした またきかいをもうけてください
23	グループでのディスカッションは新しい発見もあり面白い	特になし	もう少し時間を取って頂ければなおよかったと思う

No.	面白い、役に立つと思ったこと	難しい、分からない、役に立たないと思ったこと	その他希望・感想・意見など
24	他人の考えている事のとえ表面だけでも分かる。そしてその人の価値基準が分かることでその人はどういった事を重んじるか	今日は役に立たないことはなかった	特には・・・
25	あまりしゃべらなかつた人達としゃべる空気になった。よそう以上におもしろかった。また、その人たちの(しゃべったことなかつた人なのに)、考えをちよくせつけてよかつたと思う。	無回答	無回答
26	今日もまた新しい事をして、少し友達のわを上げることができたと思います。これからももっとせつきよくてきにしようと思う。	なし	これからもガンガンいきましょ
27	発表前に作った意見を発表時に全てくつがえされてしまった	愛情で何だ？	ない
28	今日のディスカッションはおもしろかつた	みんなの意見の統一	特になし
29	やっぱり他の人と話して自分をはちがう考えをもっているからそれを聞くことよって自分の意見もかわたりするから今日は役に立つたと思う	なし	いろんな人の話がきけてよかつたと思った
30	ワーク2に書いたとおり、いろんな人の意見が聞けてよかつた	今はそ一思つてもそのうち役に立つと思う	ない
31	自分の内気な所を再確認できたかなと	順位を付けたくなかつた	なし
32	話し合つたのが面白かつたです。	特になし	特になし
33	他の人と話せた	ない！	ない！
34	グループの人が思っている事が分かつて良かつた。本音が聞けて自分も本音で話せた。	なし	なし
35	いろんな人と話せてよかつた	弱気な気持ち	特になし
36	いろんな人の意見を聞いたのはよかつたと思う。そこからいろんなことを考えられました。	知らない人へ話すのは難しい	無回答
37	最初、座が変わつてゐることを聞いた時はどうなるかと思つたけど、おもいのほかおもしろかつた。	無回答	無回答
38	人の意見をきくことができてよかつたです。役に立ちました。	順位はみんなで決めないでいいと思います。それぞれなので意見を言うのはいいと思いますが。	もっともつとこつとこのうのをしてほしいです。
39	それぞれが自分の考えを持っていて、今までの人生での体験から順位が違つてきている。みんなががんばつて生きてるのだと思いました。	無回答	グループでの話し合いの時間をもつととつてほしかつた。話をできたのは楽しくよかつたです。
40	他人の意見に耳を傾けること。	無回答	人それぞれ、意見・考えはちがうので楽しいと思つた。
41	みんなと話せて面白かつた	無回答	ざつき感想を書いたのもう1回書くのは必要ないと思う
42	話していて楽しかつた	無回答	今日のプレゼンはいつもと違いグループでやるというところが新鮮だつた
43	自分の意見をしっかりと持つ	自分の意見と他人の意見の違いがあるのは仕方ないけど、どこで折り合いをつければいいのか難しかつた	特になし

No.	面白い、役に立つと思ったこと	難しい、分からない、役に立たないと思ったこと	その他希望・感想・意見など
44	無回答	無回答	人の色々な意見を聞いてさんこうになった
45	まったく話したことの無い人がほとんどだったので、やはりなれるまでに時間がかかったが、こういう事はどんどんしていきたい方なので、またやってみたいと思う	無回答	無回答
46	話したことすらない人達といきなり何かを決めることはない経験だった。意外とできるものだったと思った。	無回答	無回答
47	メンバーが変わって様々な意見を聞くことができよかった。	今回のことはあんまり順位をつけたくなかった。	特にないです。
48	意見の出し合いがスムーズだったから、私も楽しかった	今日は無いです	人に順位を与えるべきなのでしょうか？
49	自分の意見と他人の意見が違った時、違う意見を聞いたこと	ばらけた順位をならべる	今まで話したことの無い人でもそこそこ話しあえたと思う
50	無回答	無回答	みんなで話し合えてよかった。自分と良く似た意見の子がいておどろいた。
51	他の人の意見が知れて良いと思う。	人それぞれの順位があるので、話し合いで決める事は難しいと思う。	無回答
52	話し合いがおもしろかった	たくさん人のいる中で人の話を聞くこと	特になし
53	しゃべったことの無い子としゃべったり、その子の意見を聞いたりできよかったです	特にありません	特にありません
54	個人個人の違いをおもしろいと思った	ない	他人の考え方も良いと思えばとりいれたい！
55	無回答	身内同士でいきなりディスカッションするのは辛い。一人で全く新しい誰も知らない場所ならできるが、もうすでにグループができていの中で、また別々にグループに分かれてディスカッションすると、後々気まづくなる場合がある。	無回答
56	あまり知らない人としゃべることができて楽しかった	特になし	もう少し時間がほしい、1週目で話し合い、2週目で発表など
57	はじめて話す人との話すきっかけがなかなかつかめなかった	無回答	無回答
58	今まで話した事のない人と話す機会ができた。話し合いの中では、みんな積極的に発言できていて良かったと思う。	無回答	無回答
59	自分の意見だけにとらわれず他の人の意見も聞いて納得できるように話し合いが出来てよかった	なし	特になし
60	みんなの話を聞き、自分の話もできたことが面白かった	無回答	違う紙に書くこと全部書いてしまい、ネタがありません

平成 17 年 1 月 11 日感想

No.	講座全般に関する感想・意見	若年者支援に対する要望・意見
1		
2	自分の事について考えたり、ためになるセミナーなど楽しかったし、むずかしくもあった。	こういったセミナーは、働く事において大事だと思う。
3	一つ一つの講座はかなり役に立つと思ったけれども、時間が短いと思う。時間数がないので、どうにもならない事かもしれないが、一つをもっと深くやってほしい。	このような支援を多くやるべきだと思う。特に学生とフリーターには必要だと思う。
4	特になし。	なし
5	まあまあ。	とよよりも支援を！
6	ビジネスマナーを学ぶことができよかった。普段、自分がやり慣れていないので、身が引き締まってよかった。	若者にやる気の出るものを見つけてほしいと思う。
7	いろいろな事が学べて必要なことになったと思う	いろいろな場所でこのようなことをしてもいいと思った
8	就職のために面接とかで必要な能力や知識は多いけど、自己紹介とかではずかしがったり物おじしたりしないようにしたい。	無回答
9	今日は自己紹介で自分の長所・セールスポイントを考えることができませんでした。自分について話すことがこのように難しいとは、改めて自分を見つめ直す必要があると思います。ですが、今回の講座を少しでもいかしていきたいです。	無回答
10	自己紹介の大切さがよくわかった。	無回答
11	いろいろマナーが学べてよかった	無回答
12	自分の事をまだ見つめなおしていなかったため長所を考えるのが難しかったですよ。	無回答
13	やっぱり知っている人に私をアピールするのはとてもむずかしかったです。	無回答
14		
15	年明けで前回までの感覚を忘れておられた方が多いようだった。自己紹介の態度までを演じるよう書いたのは初めてでした。役に立つと思います。ありがとうございました。	無回答
16	ビジネスマナーという堅そうなイメージのあるものの中の根幹には基礎的で簡単なものがあり、意識することが重要だと思った。	無回答
17	お疲れ様でした。よく分かりました。	無回答
18	今の所、卒業後すぐに就職するかどうかを迷っているの、なかなか考えさせられるものがありました。	無回答
19	自己紹介を自分で考えてみんなの前で言うことは、思っていたよりもむずかしくて、なかなか、書くことができなかった。	フリーターは今はいいが、しょうらいはこわい。
20	姿勢とか敬語がとくいではないのでできてよかった。	無回答
21	グループワークがおもしろかった	ニートには活力、フリーターには道を。
22	とてもためになりました。参考にしてみたいです。	とてもいい場だと思います。もっと場をもうけてほしいです。
23	特になし。	僕はがんばって仕事・進路 etc こなしています。将来について真剣に考えるには、きっかけとなる何かが必要だと思います。私の場合は「あせり」でした。今の同世代には危機感が足りないのでは？
24	あいさつや謙譲語など普段使っているようで使っていないことが分かった。自己紹介などもう一度考え直す必要があると思った。	なんだかんだといい参考になった。これからも続けてほしいと思う。
25	皆、自己紹介ができないことに驚いた。	フリーター、ニート等働きたくなければそれでいいと思う。社会にうんぬん、親が言うからとか、そんなんで働くんやったら会社もいらんと思うし(逆に不利益を生むと思うから)、支援はもっと自分からするのを待つべきと考えたりします。

No.	講座全般に関する感想・意見	若年者支援に対する要望・意見
26	楽しかったです。コミュニケーションについて知らなかった事を知る事ができ、嬉しく思います。ありがとうございました。	これからもこういった講座は必要だと思います。ダルイとか思う人もでてくるでしょうが、かならず必要な事なので、つづけてほしいと思います。
27	自己紹介についての自分を見つけるのが一番苦勞する	フリーター、ニートという名前がだめ。(例:プー太郎、プー次郎)
28	自己紹介のしかたなど勉強になった	不況をなんとかしてください
29	今回は自分をアピールして発表するという事だったので、なかなか自分の事を相手に伝えるのは難しいということがよく分かったので、これからはもっと自分のことをうまく相手に伝えられるようにしたいと思う。	なし
30	色々学べて良かったです。	短い間だったけれど充実した時間を過ごせました。
31	自分の中でもそれなりに身になる内容だった。しかし、やはり自己の長所などは分からない。	書く授業は気持ち的に乗らないかも。
32	とてもやくにたつ事ばかりだった。	無回答
33	くだらん	1週間に1度(1時間30分)ぐらいでは無駄
34	相手によって言葉を使いわけること、どのように使えばいいか分かったのがよかった。	もう少し、若者の雇用を多くしてあげるといいのでは？
35	社会に出たらマナーを守りたいと思う。	特になし
36		
37	普通の授業でしないことをしたので、とまどいはあったけど、うけてよかったと思います。	無回答
38	自己紹介というのが結構難しいということが今日のことで分かりました。自分の考えや自分がどんな人間なのかというのは難しいと思います。自分の性格など自分では分からないところが多かったです。	全般的におもしろかったので、こういうのはどんどんしてもらいたいですね。おつかれさまでした。
39	自分というものを相手に伝える、自分は何がしたいのか？自分は何かを考えさせる時間でした。たかが1分でも自己紹介するには長い時間であると感じました。	無回答
40	自己紹介は自分のことを説明しなくてはならないので、難しいと思った。	無回答
	自己紹介は恥ずかしくてなかなか書けなかった。	無回答
41	自己紹介が難しいとわかった。これから考えていきたいと思った。	無回答
42	自分の長所を考えるのが難しかった。こういうことを考える機会がないので。	無回答
43	話し方が早くて何を言っているのか良く分からなかったです。頭の中で整理しながら聞いていると、話が進むのが早すぎてあきらめました。	アミューズメントパークみたいに楽しみながらどんな仕事があるのか、わかれば良いと思います。
44	知っていることが多かった	無回答
45	自己紹介が難しい事をあらためて感じたが、自分の事がよく分かっていい時間が過ごせたと思う。	この調子でがんばってください。
46	とても有難かった。今まで考えたことすらないことをたくさん学べた。	家族ぐるみの対策が必要だと思う。
47	色々な事ができ、学べたので良かったです。	就職率低下の対策、社会に出るにあたっての知識を学べる場が欲しい。
48	席順を変更するのは好ましくありませんでした	やる気がある人かどうかを見極め、理由があってフリーターをやっている人に声をかけてあげてほしいですね。
49	自分を振り返ってみたり、コミュニケーションの仕方などふだんやりなれないことができてよかった。	このようなことはなかなか経験できないことなので、このようなきかいをもっとふやして行ってほしい。
50	今日の講座は今までの講座の中で一番わかりづらかったです	無回答
51	自己紹介といっても、いろいろな場合があるので書くのが難しかった。	無回答
52	アツイ	見下さない
53	マナーを覚えられたと思います。	特にないです。

No.	講座全般に関する感想・意見	若年者支援に対する要望・意見
54	今まで話した事もない人とトークができてよかった。	話して分かる事でもないと思います。フリーターやニートはそれを必要としている社会がある以上はなくなることはないと思います。
55	無回答	労働基準監督署等、労働者に対する権利をきちんとしてほしい。例えば有給20日があるのに、職場の雰囲気だとれない等、職場の無言の圧力を行政がどうにかしてほしい
56	時間があまりにも短い上にディスカッション等で話が長引くことがあるので、1ヶ月よりも半年に増やすべき。	この講座にかぎり、学内でフリーターやニートの人も受講できるようにすればいいと思う。
57	難しかった	無回答
58	難しいと思うが、もう少し少人数でのんびりできる方が良かったと思う。全体的な印象では考えるのは大変だったが、充実できる時間を過ごせたと思う。	無回答
59	自己認識は難しいことですが、最も必要なことだと感じました。普段の生活の中ではなかなか自分と他人の考え方の違いを理解しにくいですが、お互いが話すことで自分以外の他の人の考えを少しでも知る機会になったと思います。	ニート問題は深刻になってきていますが、どのようにしたら若者がやりがいを持って仕事に打ち込めるか、夢をかなえようとする意欲をおこさせることができるのかを考えていかなければならないと思います。
60	・今回足が悪いため、立つのがとても苦でした。・考えることは、これからも役にたちそうで、とても楽しかったです。	無回答

## キャリアプランニング研修の感想

大阪電気通信大学  
就職部 就職課

## 1. 外部キャリア・コンサルタントに依頼して良かった点

本学の講義は座学が中心となっており、学生同士で議論をすることはほとんどありませんでした。そのため、今までの講義とは全く異なっており、学生にとっては新鮮であったと思います。聞いているだけの講義と実際に作業する講義では身に付き方が違います。その機会を与えていただいたことは大変よかったですと思います。講義の内容に関しましても、毎回設問を考えていただいたり、振り返りのアンケートを用意していただいたりと学生が自分で考え、参加する形をとっていただいたことはよかったですと思います。理工系の学生は人とのコミュニケーションをとることを苦手としているため、こういった講義形式は今後もできれば取り入れたいと思います。また、就職部としては就職活動を目前に控えた3年生を対象としましたので、時期的に大変よかったですと思います。自己分析のやり方など自分を見つめ直す機会をちょうどいいタイミングでいただいたと思います。自己分析などは就職活動、強いては今後のキャリアプランニングで大変重要なことなので、本来ならば最初の段階でじっくり対応したいのですが、それがままならないとなるとこういった講義は大変助かります。他大学でもあるとは思いますが、業務が増えていく一方で人員削減も進められ、外部に依頼する機会も増えました。そういった流れの中で、専門のコンサルタントに依頼することは安心感があると思います。今後は就職部で対応しきれないことは協力し、学生のために活用できればと思います。

## 2. 今後外部キャリア・コンサルタントに要望したい点

キャリア・コンサルタントのレベルを一定水準以上にしていただきたいです。どの方に依頼してもある程度のコンサルタントができるようにしていただきたいと思います。このように何回か連続して行う場合、途中でキャリア・コンサルタントが変わることもでてくると思います。その際、人によって内容が変わったり、やり方が変わったりしては困りますので、レベル的なところでの統一を図っていただきたいです。また、キャリア・コンサルタントの中でも専門分野を持っていただければと思います。若年者を対象にしたコンサルタントが得意であるとか、技術系を対象にしたコンサルタントが得意などと細かくわけていただけると的を射たキャリア・コンサルタントができるかと思いません。

3. キャリア・コンサルティングを勉強している立場で、外部キャリア・コンサルタントを導入したことにより、自分の業務上手助けになったこと

以前までは就職斡旋が主業務でしたが、最近では学生のキャリアプランや人生設計の領域まで踏み入らなければならないようになってきました。その際にキャリアに対する理解や学生に考えさせるスキルが就職課員にも必要となってきています。しかし、大学職員という立場では人事異動などを考えると専門的に育成することは困難なため、外部のキャリア・コンサルタントの方に指導していただくことは大変重要なことだと思います。私自身キャリア・コンサルティングについて勉強していますが、理論に裏づけされた指導方法は学生を納得させるものであり、外部講師といっても安心して学生指導を任せることができました。各大学の出口というだけでなく、ニートやフリーターを食い止める最後の砦ともいえる大学で専門的なキャリア・コンサルタントを導入し、一人でもニートやフリーターを減らすよう努力していかなくてはならない時代となってきていると感じます。

4. その他感想

先にも述べたように本学では座学中心の講義であるため、どこまで学生が参加するか心配ではありました。しかし、実際始まってみると学生も積極的に参加し、アンケートを見ても好意的に受けて取っており、安心いたしました。学生を信頼し、こういった機会を与えることも重要だと痛感いたしました。フォロー講座の実施については、できればもっと早期に実施したかったです。学生への個別カウンセリングと就職部で実施している作業レベルの支援をもっとうまく連携させることができれば、より短期間で成果があがるのではないかと考えます。

今後は既卒学生への支援も課題となってきますので、学生←→社会人のいろいろな状況に対して、適切なキャリア形成支援が実施できるよう取り組んでいきたいと考えており、専門家としてのキャリア・コンサルタントに協力依頼する範囲が拡大されてくることと思います。



キャリアプランニング研修について（教員の感想）

教員	① 外部キャリア・コンサルタントに依頼して良かった点	② 今後外部キャリア・コンサルタントに要望したい点	③ その他自由感想
A教授	通常の授業とは全く異った、新鮮な内容の授業であったこと。講師の先生方の熱意が学生に伝わり、大多数の学生が真剣に授業に取り組んだこと。その結果、自己表現やコミュニケーションの重要性など多くを体験的に学べたこと。	今回の授業の前段として、より基本的なことであるが、敬語や謙譲語などの TPO(例えば入社試験の面接)における使い分け、礼儀作法の指導と実習なども取り入れてほしいと思った（時間数との兼ね合いもあると思いますが）。	この授業では、日頃の授業では熱心でない(むしろ不真面目な)学生が積極的に参加していた。専門科目の教育において比較的学力の低い学生にも興味を持続させるような授業の方法について考え直す必要があるのではと感じた。
B教授	就職の面接に必要な自己の性格の分析を学生自身に考えさせるために、多くの設問を準備され、学生に回答させ、互いに議論させることにより、深く考える動機を提供していただいた。	授業中に行っていたのだが、自己分析の結果を発言させる人数をさらに多くしていただけると、より真剣に自分の性格を分析すると思われる。	各自に考えさせ、発言させる方式で授業を進めておられたので、学生が興味をもって授業に参加していたように感じられた。
C助教授	概ね受講生に好感を持たれたことが感想文からも推察される。専任教員だけでは、従来型工学プレゼンテーションの域を出ず、習熟度やチームワークなどの問題により、今回程の満足度を達成できなかったかも知れない。	今回のような授業内容に加えて、学生が就職活動をする場合に必要となる礼儀作法についての実技の時間も設けて頂きたい。	授業参観中には、受講生の私語、居眠り、言葉遣いなどのことで、講師の方々に対して失礼がないかを常に心配していました。
D講師	就職活動に必要な話し方、振るまいなど、通常の授業では得られない社会常識を身に付ける導入として有効な授業であり、インタラクティブな授業スタイルが新鮮で学生に容易に受け入れられたことが良かったと思える。	今回の授業は導入として有効であるが、本来の目的を達成するためには不十分であると思われる。もっと多くの授業回数を設定してより効果的なプログラムにできればと思う。	最近の学生は特に、対人関係が苦手で、それが原因で何事もうまくできずに自信を失い、無気力になることが多いと思う。大学の授業の中でも、共同作業を多く取り入れ、人と付き合う機会を増やす努力が必要と感じる。
E講師	学生にとって新鮮でよかったのではないのでしょうか。今の学生は、自己認識力、自己発見力やコミュニケーション力に不足しておりますので、このような教育はこれから重要度を増すものと思います。	特にはありませんが、今の学生は将来設計力も不足しています。自分が今後何をしたいのか、何をすべきかわからない学生が多くいます。そのような学生に少しでも光を与えてあげられれば、ありがたいと思います。	普段、授業に集中できない学生が特に熱心に取り組んでくれたことが嬉しく思いました。

# 立教大学

## 1. 学校の概要

学校名	学校法人 立教学院 立教大学
区分	4年制大学（共学）
所在地	（池袋キャンパス）東京都豊島区西池袋3-34-1 （武蔵野新座キャンパス）埼玉県新座市北野1-2-26
設立年	1874年
設置学部	大学院：文学研究科・経済学研究科・理学研究科・社会学研究科・法学研究科・観光学研究科・コミュニティ福祉学研究科・ビジネスデザイン研究科・21世紀社会デザイン研究科・異文化コミュニケーション研究科・法務研究科 学部：文学部・経済学部・理学部・社会学部・法学部・観光学部・コミュニティ福祉学部・経営学部（2006年4月開設）・現代心理学部（2006年4月開設）
学生数	大学院：1,299名（男762名・女537名） 学部：14,874名（男7,502名・女7,372名） 平成17年10月1日現在

## 2. 学校の特徴（教育理念）

本学は、人間としての基本的あり方を問う教育を大切にしてきた。学生一人ひとりの個性を尊重し、社会人としての責任を学び、それぞれが出会った文化・社会を大切にしつつ、同時にそれらを越えうる国際性、異文化コミュニケーション能力を涵養する教育である。こうした教育は愛と正義を旨とするキリスト教精神と合致する。それゆえ、立教大学におけるキリスト教教育の理念は包括的人間教育を目的とするリベラルアーツといえる。

伝統的にリベラルアーツを体現する本学独自の試みは正課外教育であった。正課教育とは別に、チャプレンシーに支えられたチャプレン室主催「奥中山キャンプ」、学生部主催「林業体験」などのフィールドワークによって、学生が生命の現場に立ち会い、他者を思いやる心、協働する喜びを学んできた。

これらの背景が根拠となつてなしたのが、1997年から実施された新しい教養教育「全学共通カリキュラム」である。「専門性をもった教養人」を育てることを目標にしたこの試みは、大綱化をうけて解体した一般教育部に代わるものとして大学内外から高く評価され、他大学の新たな教養教育のモデルとなった。（現代GP「立教科目ー建学の精神から学ぶ科目展開」2005年度採択）

さらに現在は、これまでの学問領域を総点検し、既存学部・学科のリソースを再編することによって新たな「知」の枠組みを作ろうとする「立教大学アカデミックプラン」の2006年度実施が予定されている。そのねらいは、130年の歴史をもつ「立教らしさ」という特徴をより鮮明にして、本学に対する社会の期待に応えていこうということである。立教らしさとは、自由の気風を大事にすることである。立教が重視するこの

「自由」とは、権威に守られただけの、因襲的なものの見方から解放され、自分の意思と責任で判断し、行動していけるという自由である。自分自身を自らコントロールできるという自由である。

立教らしさのもうひとつの特徴は、自分以外の人、すなわち他者との協働（コラボレーション）により、自分自身の成長と社会の発展を実現していこうとする気概である。自分を活かし他者を活かすことにより、創造的な仕事ができる、つまり「協創」こそが大事だと知っていることである。本学は、これら本来の立教らしさをさらに強めるために、2つの新学部（「経営学部」および「現代心理学部」）を設置し、また既存の学部の中にも新学科（「交流文化学科」「コミュニティ政策学科」「経済政策学科」「メディア社会学科」）を設置するとともに文学部の一部学科を改編する。

「キリスト教に基づく教育」を建学の精神に掲げ、普遍的人間性の追求、社会や他者との協調・連帯・協働の重視、自由な知への果敢な挑戦を通じ、人類の平和と福祉に貢献するという本学の理念を追求して来た。

### 3. 学生に対するキャリア形成支援の考え

2002年4月に「就職部」から「キャリアセンター」へと名称を変更し、「就職対象学年への就職支援」から「入学から卒業までの4年間にわたる一貫した進路・就職支援（キャリア形成支援）」へと、所管機能を大きく向上させた。入学時から、「自分の一生、特にキャリア」と「大学で学ぶこと」を結びつける気づきのきっかけを提供しつつ、大学生活で自己のキャリアを自立してデザインできるような系統的なプログラムを展開している。（ここでキャリアとは、「経済的自立、社会貢献、自己実現をもたらすものとしての職業人生を目指す絶えざる試み」を意味する。）学生への直接的な進路・就職支援がキャリアセンターの中核的な業務であるが、その過程で得られる学生に関する情報と学生をとりまく情報を学部および関連部局に発信していく責務を負う。それらを通じて、学部と連携してキャリア教育の充実を図り、教学改善に貢献することも重要な使命として取り組んでいる。その結果、2005年度、全学的なキャリア教育を展開すべく「コオプ教育・インターンシップオフィス」を開設するに至った。

### 4. 学生に対するキャリア形成支援のこれまでの取り組みの概要

全体像と流れは添付資料1を参照。ここでは添付資料1の主な進路支援プログラムと就職支援プログラムの詳細説明を加える。

#### <進路支援の目標>入学時～3年次前期

充実した学生生活の先にある進路選択に際し、就職活動に至る前に、体験等を通して視野を広げ、自らのキャリアを自己決定できる学生の育成を支援することを目標とする。個々人が自立した人生を歩むためには、将来の選択肢の一つである「就職」が、キャリアにおいては大きな要素であることに気づかせ、学生生活と将来を関連付け、学びの意義を得られるような支援を行うことが必要である。

※ 立教非単位認定型のインターンシップは、アルバイト以外の就業体験のない学生が2週間程度の就業体験を通して、自己と社会の理解を深める極めて有効なプロ

グラムである。

- ※ 企業勉強会は「就業体験」とまではいかない、半日の「体感」に近いものではあるが、企業に赴き現場でしか感じ得ないものをそれなりに味わうことで、就業・将来への不安感が少なくない学生への有効なプログラムとなっている。
- ※ 2000年から開講しているキャリア科目授業「仕事と人生」は、毎年1、2年次生中心に1,000人近い学生が受講し、早期に自己と社会を結びつける気づきの効果を得ている。

### 進路プログラム

授業(キャリア関連科目)	現在の雇用をめぐる状況や多様化する働き方などについて学び、職業観を育成する。全学共通科目「仕事と人生」(1・2年次生中心 前期2単位)
新入生対象 キャリアガイダンス	①入学時から自分の将来・進路について考えることの必要性を知り、学ぶことに対する動機を高める。 ②キャリアセンターについて知る。
講演会	①学生部と共催。「Catch Your Dream～夢への挑戦」というテーマで、実社会で活躍している人の話を聞く。今年度は「自分の言葉で語る」。 ②「働くこと」「仕事」といった観点から、自分の人生をどのように生きていくのかを考える。今年度は「私の取材ノートから～伝えるということ～」。 ③「Let's キャリアスタートQ&A」キャリアカウンセラーによる講演会。新座にて開催。
働くステージを知る	様々な分野で実際に働いている人の話を聞く。今年度実施は「広告業界で働く」「テレビ・ラジオの現場で働く」「新聞・出版の現場で働く」「国家公務員として働く」「法曹として働く」「環境マインドを持って仕事に就こう」。
制度を知る	各種資格試験の制度を知ることが目的とするが、合格体験談や仕事内容についての話も聞く。今年度実施「公務員」「公認会計士」「社会福祉士・精神保健福祉士」「司法試験・ロースクール」。
企業勉強会	働く現場を自分の目で見ることにより、将来を考えるきっかけとする。主に夏季・秋季休暇中の1日に実施する。今年度実績13社 180名。
インターンシップ (非単位認定型)	主に夏季休業期間を利用し2週間の実習を行う。就業体験を通じて仕事や働き方に対する意識を養い、勉学へのモチベーションを高める。今年度実績80社・5自治体・5非営利団体 220名。

### <進路支援プログラムの結果>

インターンシップは今年度、80社・5自治体・5非営利団体で実施した。参加学生数220名と、昨年度(68社・4自治体・2非営利団体、204名)よりも実施事業体を増やすとともに質の充実にも配慮した。「働く」という実体験を通して学生が自ら考え、判断・行動する力を身につけ、将来へのビジョンを描き、自らが働くこととはどのような意味を持つものかをじっくり考えること、また、体験前後の自分を振り返って成長を実感し、これをひとつの自信へと繋げることをねらいとするものであった。インターンシップ期間中も担当職員との連絡・報告・相談を密に行った。

企業勉強会は、決め手や確信のない将来や自分の進路を模索していくための入り口として、今年度は13社（180名）で行い、実際の企業選択へのアプローチとして行動化を促進することとなった。

上記のプログラム以外に、個々の学生に対して、就業への不安や就職活動の停滞なども含めてさまざまな個別の相談を丁寧に行った。

#### <就職支援プログラムの目標> 3年次後期～卒業

低学年からの進路支援を経て、3年次後期からスタートする就職支援では、さらに具体的な進路を、学生が主体的に一層幅広く柔軟な選択ができるような支援を行っていく。

#### 就職プログラム

ガイダンス	3年次7月、10月、1月の3回実施。就職希望者の8割が出席。段階を追って、学生が自立した就職活動を行えるための情報提供、支援をする。
女子学生就職セミナー	約半数を占める女子学生のために、女子学生に特化した情報を提供し、男女の差別は未だ根強くあるという現実を踏まえ支援する。「女子学生就職ガイダンス」「立教大学OG座談会」
マスコミセミナー	超少数厳選採用の実態を知り、仕事を理解させる。「セミナー」「マスコミ内定者の集い」「マスコミOB・OG懇談会（放送・広告／新聞・出版）」「テレビ業界で働く」
実践セミナー	小グループを作り、自己分析やグループディスカッションなどを実際に体験したり、作業したりしながら、就職活動に必要なことを学ぶセミナー。
筆記試験対策	筆記試験を模擬体験し、弱点を知る。
マナー講座	基本的なビジネスマナーを身につける。手紙の書き方、メールの送り方、電話のかけ方、会社訪問・面接時のマナーを学ぶ。
業界研究セミナー	各業界の動向や具体的な仕事を理解する。
企業研究セミナー	企業の人事採用担当者によるマスを対象とする学内企業研究。
グループワーク （事前申し込み）	少人数でグループワークを行い自己分析や業界研究の方法について他者と共に他者を通して学ぶ。
公務員ガイダンス	公務員試験や仕事の内容、官庁訪問について知る。
福祉職セミナー	社会福祉に携わる仕事のガイダンス。
教職特別セミナー	教員採用試験についての概要を学ぶ。
外国人留学生就職ガイダンス	日本における就職活動の仕方、就労ビザの取得の仕方等について学ぶ。
ランチタイムミニガイダンス	新座キャンパスのオリジナル企画。昼休みを利用しミニガイダンスを開催。「キャリアセンター120%活用術+OB・OG訪問の仕方」「エントリーシートってどんなもの？+業界研究セミナー120%活用術」
OB・OGとの懇談会	現場で活躍している卒業生と交流し、仕事の実態を理解する。 ①「就職シンポジウム・懇親会」「商社・金融OB・OGによる勉強会」 ②卒業生組織RBC（立教ビジネスクリエーター塾）による「集団OB・OG訪問」（内定者組織キャリア塾とのコラボレーション企画）

内定者組織「キャリア塾」企画プログラム	4年生の内定者組織がキャリアセンターと協働で、自主的に様々な就職支援プログラムを企画。「何でも相談会」「観光学部生が体験した就活!!」「マスコミ志望者集まれ!!」「内定者100VS就活生100～描け!将来像!!～」「IT業界内定者と語り合う会」「コミ福。的就活」「¥金融まとめて相談会¥」「履歴書・ESをみてもらおう!」
ゼミ訪問	学生の要望に応じてゼミ単位で実施する少人数プログラム。キャリアセンター職員がゼミを訪問し就職活動についての話をしたり、質問に答える。
4年次未内定者向けプログラム	「学内合同企業研究セミナー」（4年次4月～9月までの各月2～3日開催） 「4年生向け就職ガイダンス～これからの就職活動～」 「4年生向け就活アドバイス&実践講座」「就職何でも相談会」「4年生向け模擬面接&グループワーク」「キャリア・コンサルタントによる就職活動ワークショップ」
大学院生向けガイダンス	「文系大学院生向けガイダンス」 「理系大学院生向けガイダンス」

#### <就職支援プログラムの結果>

近年の特徴としては、就職活動の早期化と早期離職問題があり、人生最初の就職という大きな転機において個々の学生をいかに丁寧にサポートできるのか、また企業の変化と人材のニーズをいかに読み取り、学生へ提供できるかということで、企業のOB・OGとのコラボレーションをより一層重視した新規企画を取り込んだ。とりわけ上記の就職プログラム中のOB・OGとの懇談会、さらに4年次生の内定者組織が自主的に作り上げた様々なプログラムなどの新企画は、より身近な先輩と接することができるということもあって好評であった。また、職員がゼミを訪問するゼミ訪問は、少人数で実施できることから効果も大きく、職員にとってもゼミからの要望が得られ、成果をあげた。

さらに、4年生の未内定者向けのガイダンスを始めとするプログラムは、昨年度本学で実施したキャリアコンサルティング導入・展開に係る試行的取り組み（厚生労働省委託事業）の成果を立教独自にアレンジして実施し、今年も結果を出すことが出来た。

また、2004年度は延べ6,773件の個別相談を行った。前年度から約800件強の大幅な増加である。この相談件数の増加は、キャリアセンターの多様なプログラム展開と職員（相談員）への信頼の現われと自負する反面、昨今の学生の特徴ともいえるのだが、マス対応のプログラムではどうしても拾いきれない個人の就職への不安の強さが年々その数を押し上げてきているともいえる。就職活動の早期化、長期化でストレスを抱え、自身の進路決定自体に不安を持ち、就職活動への意欲を喪失してしまう学生が増えてきたという状況もあげられる。また、今までの人生で自己決定体験の少ないことも学生の不安感を増大させているという深刻さも窺える。このような学生の増加現象が、就職部・キャリアセンターの職員に従来の単なる就職相談のみならず、いわゆるキャリアカウンセリングの能力が必要であると謳われるゆえんである。

#### <進路・就職支援プログラムの今後の課題>

本学では、各学生のキャリア形成の一環として、進路・就職支援・個別相談という

流れのなかで、多種多様なプログラムと仕組みを学生に提供している。しかし、どのような仕組みを提供しても、最終的なキャリア形成の選択と決断は、各学生一人ひとりの成長発達と体験、そしてニーズに対応するものであるということは否めない。

具体的には、下記の3項目が何らかの形で、学生に結果として現れることが望ましいのではないかと考える。

- (1) 学生が、体験を通して自己に気づき、可能性・能力を最大限に引き出すことが出来ること。
- (2) 学生が、他者との交流を通じ、自己を客観的に認識できること。
- (3) 学生が、自らの考えで判断・行動し、自己の生き方の中で自己実現を果たせるよう、今後のキャリア形成を思考し、言語化できること。

## 5. キャリア・コンサルタントを活用したキャリア形成支援の試行実施の内容

### (1) 実施概要

#### ア. 企画背景

- ・ 上記4の<進路・就職支援プログラムの今後の課題>にある(1)～(3)の実証を試みる。
- ・ 個人差があるものの、総じて体験を言語化することが苦手な若者が多いのも昨今の特色で、とりわけ言語化が苦手な学生が、就職活動を停滞させてしまう傾向があるという現状を改善する必要がある。
- ・ 学生は「インターンシップを含めた様々な体験」をしてはいるが、その体験で得たことが、いわば表面的な事柄だけで終わっていることが見受けられる。
- ・ 採用試験での対応において「インターンシップを体験したことで企業への意欲や関心が高まりました」的な回答になり、そこには体験が自らの内的な気づきまで深まり、結果として言動の一致に至っていくという事がおこらない。これでは学生自身の体験と今後が繋がらない。
- ・ 「他者理解・自己理解の中で起きる自己矛盾をどのように整理し、自発的キャリア形成への言動へ繋げるか」、言い換えれば、「体験とキャリアの一致」を支援することの大きな手助けとなることをキャリア・コンサルタントへ期待した。

#### イ. 対象学生・目的

##### <対象学生>

- a) 立教型非単位認定インターンシップ(夏期休業期間中実施)に参加し、事前研修および事後研修(各3時間)に参加した3年生 60名
- b) 夏期休業期間中に開催された関東・関西3大学共同プログラム「ネクストリーダープロジェクト」に参加した1、2年生 10名

<企画目的>

- a) インターンシップに参加した3年生
  - ・ 今後の就職活動に向かう前のキャリアのベースに成りうる具体的な支援
- b) 「ネクストリーダープロジェクト」に参加した1、2年生
  - ・ 今後の学生生活へとつなげるためのキャリア形成支援
- c) 共通到達目標
  - ・ 体験をより広げた視野で見ることを、そして体験を言語化・行動化すること。
  - ・ 体験を今後のキャリア形成においてどのように生かすかを、他者を通じて他者の体験と照らし合わせ、具体的に考え、表現すること。
  - ・ 学生が自己理解を深めることを、キャリア・コンサルタントが教えるのではなく、インターンシップやリーダープロジェクトを中心とした自分の体験について語る中で、自ら気づくこと。

ウ. 企画内容

<プログラムの目標と実施内容>

a) 目標

- ① 学生生活で体験した様々な事柄を思い起こし、少人数によるグループワークでそれらの体験を再度検証する。  
体験を検証し、言語化する力をつける。
- ② 体験を他者へ伝わるように言語化する。同じような体験であっても他者と自己との視点・感覚に違いがあることを知り、体験をその事象で止まらせずにさらに視野を広げる。
- ③ その後に個別カウンセリングで今後のキャリア形成をいかに現実化するかを支援する。グループワークでの個人的な内的気づきから起こると想定される精神面における葛藤などのフォローを含む。

b) 実施内容

上記の目標に応じて全体を3つの期間（ターム）に分け、それぞれのタームごとに「体験のシェア」、「体験の拡大化」、「体験から自己実現へ」という内容とした。

全体的な流れは下記〔図1〕に記載したものである。

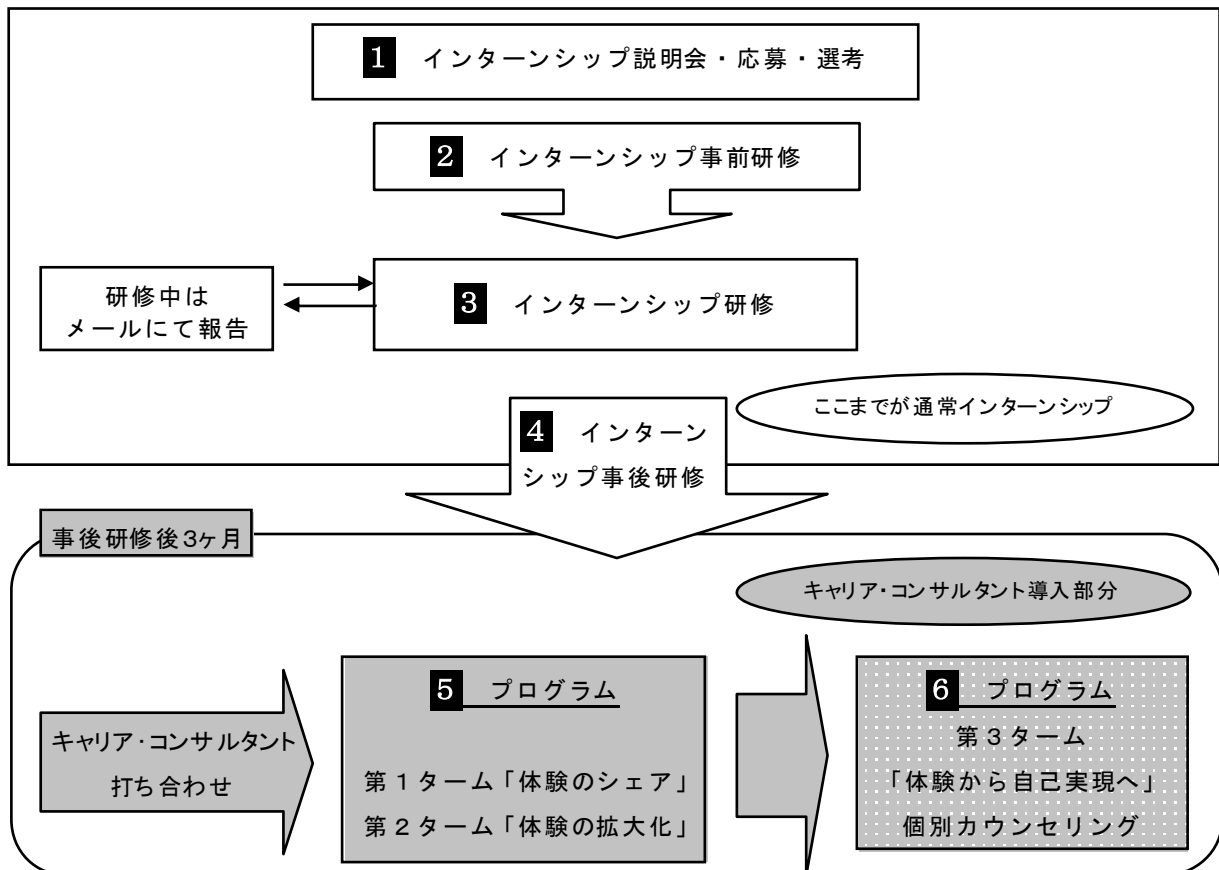
なお、図中の**1**～**4**がこれまで実施されている内容である。また**5**、**6**が今回の企画の内容の部分であり、その詳細のプログラム内容は〔図2〕に示したものである。



〔図1〕

立教大学・インターンシップ・キャリア・コンサルタント導入プログラム

目的：夏季休業期間中のインターンシップを体験した学生が、今後の個人の将来に向けたキャリア形成意識を持つとともに、就職活動等の進路に向けての具体的な自己実現が行えるよう支援を行う。



プログラム内容

	<u>構成と流れ</u>	<u>進行上のポイント</u>
00:00	<p><b>【研修全体の目的】</b></p> <p>インターンシップで体験した事をベースとし、就活に活かせるように3タームでフォローアップを目指す</p> <p>第1ターム「体験のシェア」 第2ターム「体験の拡大化」 第3ターム「体験から自己実現へ(就職活動での活かし方)」</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ファシリテーターの自己紹介、学生の自己紹介については、進めやすいタイミングで入れる</li> <li>・第3タームのカウンセリングについて触れる</li> </ul>
00:10	<p><b>第1ターム「体験のシェア」</b></p> <p><b>【セッションの目的】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 体験を通じて「感じた事」「気づいたこと」「学んだ事」を第三者に伝える事の難しさを知る</li> <li>● 人それぞれに体験から感じる事、気づくことの違いを知る</li> </ul> <p><b>【進め方】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 各人持ち回りで「インターンシップでの体験から良かった事・楽しかった事・疑問に思ったこと・気づいたこと・発見した事・学んだ事・・・」を発表する 3分</li> <li>2. 聞き手から一人、発表者の話を聞いた上で、代弁をする 3分</li> <li>3. 感想交換 8分               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 当事者は代弁者の話を聞いてどう思ったか</li> <li>・ 代弁者は当事者の感想を聞きどう思ったか</li> <li>・ オブザーブは双方の話を聞いてどう思ったか</li> </ul> </li> <li>4. 上記1～3を人数分繰り返す 3人・・・20分／1人 4人・・・15分／1人</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「体験のシェア」の目的を伝える</li> <li>・ 板書可</li> <li>・ 1～2を説明した後に、1分くらいで個々に話の準備をさせる</li> <li>・ その後順番を決めさせてスタートする</li> <li>・ 3～4のファシリテイトの時間配分や進め方はその場での対応とする</li> <li>・ 3の感想交換では「他人に伝えた事が伝わっていない、ではどうしたら伝わるのか考える」「共感できる仲間を作れましたか」「思いのだけは伝わりましたか」・・・など問いかけながらセッションの目的を気づかせる</li> </ul>
01:10	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. セッションで気がついたことを各人ノートに書かせる               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自分が「伝えたかったこと」は何か、でも「伝わったこと」は何か・・・その違いはなぜ起きたのか</li> </ul> </li> </ol> <p><b>【まとめ】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 「話したこと」と「伝わったこと」には違いが生じる</li> <li>● 「伝えたかったこと」をきちんと理解してもらうように表現する事は難しい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 5 1～4まで終了してから各人のまとめに入る</li> <li>・ 「まとめ」はファシリテーターの言葉で実施する</li> </ul>
01:30	<ul style="list-style-type: none"> <li>● インターンシップという体験でも人によって観る・気づく視点が違う、その視点をたくさん持つといい</li> </ul>	

	<u>構成と流れ</u>	<u>進行上のポイント</u>
00:00	<p><b>第2ターム「体験の拡大化」</b></p> <p>【目的】</p> <p>就職活動に向けて</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 自らの体験が応用できることを知る</li> <li>● 自分の体験を表現する方法を知る</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 前回の感想交換を含める</li> </ul>
00:10	<p>【進め方】</p> <p>1. 体験をカテゴリーに分ける 「就活で皆さんはどんな体験を通じて自分を表現しますか」</p> <p>2. まず、「インターンシップ」での体験談から体験以外の応用ジャンルを探索する 「皆さんがインターンシップで体験したことって、他の業界・会社でやれますか」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「インターンシップの体験や仲間の体験を聞いて自分で応用できそうなところ」を話させる</li> <li>・ 聞き手は話を聞きながら、話し手の体験が活きる場を考える</li> <li>・ 1人10分(4名の場合)くらいでメンバー全員で繰り返す</li> <li>・ ポストイットでメモしてもいい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学生からカテゴリーを出させる</li> <li>・ 体験カテゴリー(例) 「インターンシップ」「アルバイト」「クラブ・サークル活動」「ゼミ」「中学・高校時代」「ボランティア」「家族・家庭」「特技・趣味・スポーツ」「得意な学科・専門分野」「資格」「愛読書」など</li> <li>・ 同じ体験を伝えるにも人それぞれ表現が違うことを押さえる</li> </ul>
01:00	<p>3. その他の体験を各人で出させる 「体験から自分らしさを伝えられますか」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ カテゴリーごとに伝えたい体験内容を書かせる</li> <li>・ 一人ずつ簡単に体験談を話させる</li> <li>・ 感想交換「その人の体験から何が伝わってきましたか」</li> <li>・ 人の話を聞きながら自分にも言えることは追加していく</li> </ul> <p>【まとめ】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 体験から得た事は、それを活かすことを考えると汎用性・応用性のあるものである</li> <li>● 体験から学んだ事を伝えるにはいろいろな表現の仕方がある</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 3はポストイットで個々のカテゴリーに体験キーワードを記す</li> <li>* 1～2がメインなので、時間調整で全員やらなくても可とする</li> <li>* その場合は第3タームで個別対応することを伝える(宿題もあり)</li> </ul>
01:30	<p><b>第3タームへのインフォメーションをする</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ トランスファラブルスキル</li> </ul>

全体的な流れ〔図1〕に沿って簡単にプログラム内容について説明する。

## 1 インターンシップ説明会・応募・選考

インターンシップ説明会を2005年5月に開催し、本学におけるインターンシップについての考え方、分類、立教型インターンシップ実習先についての紹介および実習内容等についてのアナウンスを実施した。(500名参加)

続いて希望者は「志望理由書」を提出(310名)し、全員についてインターンシップ担当者が面接を実施してマッチングの上、220名の実習生を決定。

## 2 インターンシップ事前研修

実習生全員に対して3時間の事前研修を実施した。インターンシップに参加する目的の再確認と企業等へ行く場合の心構え、マナーについての研修を内容とした。

## 3 インターンシップ研修

各実習生のインターンシップ研修予定に従い参加。なお、期間中は大学に対してメールによる「日報」提出を義務付けて各実習生の活動について把握し、何か問題が発生した場合に備えることとした。

## 4 インターンシップ事後研修

実習生全員に対して3時間の事後研修を実施した。インターンシップに参加して感じたことのまとめ、他の実習生の感じたことの共有化と今後の大学生活にどう生かしてしていくのかについて自分なりに考えることを内容とした。

以上がこれまで実施している立教型インターンシップにおける内容である。

今回の企画では上記内容に加えて、目的に沿った内容のキャリア・コンサルタントを活用したプログラムを実施した。以下その内容である。

## 5 プログラム (第1タームおよび第2ターム)

### ①第1ターム (1グループ3～4名のグループワーク)

自分の体験を通して「感じたこと」「気づいたこと」「学んだこと」を第三者に伝えることの難しさを知るとともに、人それぞれに体験から感じること、気づくことの違いを知るために、次のセッションを実施した。

- i) 各参加者が持ち回りで、インターンシップやプロジェクトの体験でよかったこと、疑問に思ったこと、気づいたこと等について発表す

- る。
- ii) 聞き手側から1人、発表者の話を聞いた上で代弁する。
  - iii) 以上について実施したうえで、当事者は代弁者の話を聞いてどう思ったかといった感想交換をする。
  - iv) i) ~ iii) を参加者分繰り返す。
  - v) 上記セッションで気づいたことを各参加者がノートに記載し、自分が「伝えなかったこと」は何か、でも「伝わったこと」は何であったか、その違いはなぜ起きたのかについて考えることを実践する。

以上のセッションによって、「話したこと」と「伝わったこと」の違いを感じるということと、「伝えなかったこと」をきちんと理解してもらえるように表現することは難しいということを理解してもらった。

#### ②第2ターム（1グループ3～4名のグループワーク）

今後の学生生活または就職活動に向けて自分の体験が応用できること、また、その体験を表現する方法について知るために、次のセッションを実施した。

- i) 自分の体験を表現する。
- ii) 上記体験から他の可能性を探索する。
- iii) 上記探索した結果を言語として表現する。

以上のセッションによって、体験から得たことは、それを活かすことを考えると汎用性・応用性のあるものであること、また、体験から学んだことを伝えるには、いろいろな表現の方法があることを理解してもらった。

#### **6** プログラム（第3ターム 個別カウンセリング）

第3タームは、第1、2タームのグループワークを踏まえて、個人の体験から個人を表現する方法について、各個人の状況に応じた方法で個別カウンセリングを実施した。

### (2) 実施結果

#### ア. 参加状況

- a) グループワークプログラム（第1タームおよび第2ターム）参加者

各ターム5日間×2ターム 両ターム参加者 57名

- b) 個別カウンセリングプログラム（第3ターム）参加者

6日間 参加者 61名

原則としてすべてのタームへの参加を義務付けたが、グループワークプログラムのうちの1回参加していれば、個別カウンセリングプログラムは参加可と

した。

イ. 参加者の感想（添付資料 2 参照）

a) グループワークプログラム（第 1 タームおよび第 2 ターム）参加者

学生の評価は良好である。具体的なアドバイスを受けることができた、自分の強みや価値観など自分では気づいていなかったものを気づかせてもらい視野が広がった、自分に自信を持てた、と感じていることがその主な理由としてあげられる。

主な感想としては、

「自分の中で、気づいていたけれど、逃げていたことに改めてちゃんと向き合おうと思いました。」

「自分の言葉で話す、伝えることのむずかしさと私の話し方に欠けていることに気付きました。」

「他の人が考えていることも、知れたことがよかった。より多くの価値観を増やし、視野を広げることができた。」

「自分のキャパシティーが広く見れるということがびっくりでした。」

「もっとたくさんの方の話を聞きたいと思いました。」

「事前に準備しておけることがあれば教えて欲しかった。」

「もう少しお互いがやり取りできる時間がもてればいいと思います。またどう改善すればいいか、今後取り組むべきことがうまくキャッチできる機会があればいいと思います。」

「具体的な改善点について指摘してもらえればと思います。」

というものがあつた。

b) 個別カウンセリングプログラム（第 3 ターム）参加者

学生の評価は良好である。その主な理由は、自分の相談事をしっかりと受け止めてくれていると学生が感じていること、自分の強みや価値観など自分ではなかなか気付かないものを気付かせてくれ、視野が広がった、自分に自信を持てたと感じる事ができたこと等があげられる。

主な感想としては

「個人的に聞いて欲しかったことや悩みを相談することができ、心がすっきりした。また自分が何を感じているのか言葉にすることで新しい発見がたくさんできたことで自分に自信を持って今後の学生生活が送れそうだと感じた。」

「自分の視点、自分のやり方という原点にもどって考えることができ、楽になった。背伸びせず、今の自分に合う企業に出会えたらいいと思えるようになりました。」

「自分自身のなかでの将来に対する迷いがいろいろな角度から質問してもらい、自分で考えなおすことによって消えたように思います。このままの自分を認めてもらえたことで、これから前向きに考えられると思います。」

「3回では少し短いので全5回だともっとよかったと思った。2、3月に再度自分を見直す機会があればいいと思った。」

というものがあつた。

その他個別カウンセリングは継続してほしいという声、もっと多くの学生が参加できるようにしてほしいという意見も数多く見受けられ、特に個別カウンセリングに対する評判の高さが伺えた。

## 6. 事例担当者の意見

### (1) 企画担当者（スーパーバイザー）の所見

本学の学生のみならず、いくつかの大学の学生と接した体験から、就職問題の根っ子にある問題やキャリア形成の現状と課題を常々感じていたところ、機会を得て今回のプログラムを提案した。

教育現場の課題として、日本では、教育発達と個人のキャリア発達とを連動させた教育が行われてこなかったため、学生が大学から社会へアクセスする進路の最終決断時に、「大学を出た後の個人の人生」に対する曖昧さ故の不安感を増大させ、問題を先送りする傾向が多く見られると言わざるを得ない。

一方、学生の傾向として、就職活動や未知なる社会への不安と焦りから、疑問や感情に目を向ける余裕がなくなり、自らの内面に対峙し振り返る作業が難しい状況になっている。このような状況から、4年間の大学生活において、教育発達とキャリア発達の支援を年次進行で連動させる必要性を強く感じている。

さらに、就職後における早期離職者の相談の数多くを通じて感じることは、学生と同様、現在若者に起きていることは次のようなことなのだという実感を持っている。それはつまり、自己理解の薄さと自己肯定力の弱さの双方がもたらす結果としての、自身の志向を言語化・行動化することの難しさである。この解決の糸口のひとつが、大学4年間で年次進行型キャリア形成支援であり、具体的なプログラムの一つとして、今回のキャリア・コンサルタント導入事例が挙げられるだろう。学生が、ワークショップで交流しながら、キャリア・コンサルタントの有効な言葉掛けによって気づきへのアプローチを支援されたことは大変効果があつた。それは、キャリア・コンサルタント各人のモチベーションと豊富な体験からプログラムを多彩応用的に広げてくれたことによるものであることは、学生からの結果報告に現れている。

社会でのキャリア・コンサルタントの活躍の場は広がっていくであろうが、大学での導入は、キャリア・コンサルタント自身が学生のキャリア支援をどう捉えていくかという能動的な視点が、今後大学側から問われる大きな課題ではないだろうか。現象への対処療法でない支援策と視野、大学側への問題提起の力を持つということで、キャリア・コンサルタントの必要性が増大すると期待している。

### (2) 事例担当者の所見

今回の目標設定のひとつが、インターンシップや日常の体験を単なる体験に終わらせることなく、自らのなかで深化し視野が広がることを期待し、さらに次の行動化へ繋がるように成長を促進すること、そして肝心なことは、そのプロセスで個々人の特性に合わせた言語化・行動化を試みることであつた。昨年のキャリア・コンサルタン

ト導入は主に4年生対象プログラムであったので、“就職できた”、というはつきりとした効果を得ることができたが、今回のような、1・2年生や3年生のインターンシップ体験後のキャリア・コンサルタント導入での効果測定は何をもって効果といえるのかが、今後の課題となろう。今回は、効果を計る一方法として、学生に対してプログラム後のアンケートを行ったので参考としてほしい（添付資料2参照）。

学生の感想に見られるように満足度は高い。第1ターム、第2タームでグループワークを行い、他者を鏡として、同じ体験をしても、ものの見方が違うという気づきや伝えることの難しさなどを実感し、気づいた自分の課題を第3タームの個別カウンセリングでより個別な自己理解へと深めていき、更に今後の行動化を促すという一連の組み立てが効果をあげた。グループメンバーとコンサルタントを固定化したことが、グループの中における個別の学生の気づきと葛藤、さらに課題をコンサルタントが追うことができ、第3タームでは学生個人に密着した問題を扱うことが可能となり、1回きりのカウンセリングではあったが、学生の主訴を把握し、気づきを促し行動化につなげるという点で、学生も満足できたものであったのだろう。グループワークやカウンセリング単体でも効果があるが、グループワークと個別カウンセリングを組み合わせることで、体験からキャリア形成のコアである自己理解促進に一層効果があることがわかった。さらに、事例を通じて浮き彫りとなった課題は以下の点にあると考えている。

#### ○大学とキャリア・コンサルタントとの連携

この企画に限った事ではないが、大学へキャリア・コンサルタントを導入する際の注意点として、大学とキャリア・コンサルタントの緊密な協力があってはじめて効果的なものとなるとうことである。特に、企画を進めるキャリア・コンサルタントは、事前に、これまでキャリアセンターが進めている諸企画、発行物などについて多くの知識を学んでおく必要がある。また、グループワークや個別カウンセリングを進めながら、キャリアセンターと個別具体的な対応方法について常に協議・検討していく必要があり、キャリアセンターと緊密に連携できるキャリア・コンサルタントが継続して取り組む必要がある。

#### ○プログラム全体についてのスーパーバイザーの必要性

上述の大学とキャリア・コンサルタントとの連携の一部とも考えられるが、今後この企画を実際に大学で実施することになった場合には、「スーパーバイザー」の養成が必要となる。このスーパーバイザーには、大学側の要求や学生の特質、各キャリア・コンサルタントの資質等を総合的に判断してプログラム全体の企画・運営ができ、かつ大学側との、あるいはキャリア・コンサルタント同士の調整ができる能力が必要となる。キャリア・コンサルタントの中で、誰か特定の者がその役割を負ってもよいし、全く別に設定してもよい。条件としては、プログラム期間中常時その進行を見守れることと管理能力があることである。

今回は、本学にスーパーバイザーをできるキャリア・コンサルタントがいたため、あえて外部にスーパーバイザーを設定せずに行ったが、本務があり、常時プログラ



ムを見守ることが不可能だったため、結果としてこの点に関しては反省を要する。スーパーバイザーはその役割を明確にして、大学側にも職員のコーディネーターを置き、常に連絡を密にとって初めてプログラムが成り立つという確信を得た。

繰り返しになるが、大学への導入には、キャリア・コンサルタントのスーパーバイザーの養成が急がれる。

#### ○大学側の問題、特に学生の参加数によるグループサイズに関する問題

授業期間中のプログラムであり、学生の時間調整は1グループ3名程度が限界であろうと思われたため、第1、2タームのグループワークは1グループ3～4名で構成した。しかし、当日の欠席者があって1グループが2名あるいは1名といったグループワークとして成立しないグループが若干見られた。欠席者があらかじめ判明していた場合には補欠からの繰上げの学生を参加させ、参加者に対しては無断欠席することのないように繰り返し連絡していたが、やはり病気による欠席が見られ、このような事態が生じてしまった。大学側としては、当日の無断欠席がないように指導するのは当然であるが、欠席者が出て影響を最小限にすることができるよう基本参加人数を1グループあたり5名程度で設定し、キャリア・コンサルタントと調整していく必要がある。

キャリアセンターでは、キャリア授業、体験プログラムをコアとし、グループワーク・個人相談を特色としています。

**グループワークとは？**

グループ構成員同士の働きかけ、相互作用を利用し、構成員の思考、態度、行動、感情に変化を起させることとともに、人間的成長を図ることを目的とした活動。

**進路支援から就職支援への流れ**

1・2年次 → 新入生対象進路支援ガイダンス「キャリアガイダンス」 → 各種進路支援プログラム  
自分の生き方・将来について考え行動する時期

3年次 → 第1回就職ガイダンス(7月) → 第2回就職ガイダンス(10月) → 第3回就職ガイダンス(1月) → 就職支援プログラム(10月～12月) → 第3回就職ガイダンス(1月) → 就職支援プログラム(2月～3月上旬)

**主な就職支援プログラム** (2005年度実施)

学生生活の充実って?個人相談・就職	公務員ガイダンスシリーズ
授業「仕事と人生」	各種講演会
働くステージを知る	企業勉強会
制度を知る(各種資格試験)	

授業を通して培う職業意識

**仕事と人生** (位学共通カリキュラム総合B群)

2005年度 授業内容	(武蔵野新卒キャンパス)
第1回 問題提起	第1回 働くということー問題提起
第2回 働くということ	第2回 就職の実態
第3回 就職の実態	第3回 企業が求める人材
第4回 組織と個人	第4回 これからの社会の 仕事(例)
第5回 ポワイトカラーのキャリア形成	第5回 多様な生き方①ジェンダー仕事
第6回 雇用市場と動向	第6回 多様な生き方②職業としてのNPO
第7回 男女雇用機会均等法の実態	第7回 多様な生き方③外資系企業で働く
第8回 正社員と非正社員の間	第8回 多様な生き方④キャリア開拓と経営
第9回 求める人材(1)	第9回 多様な生き方⑤転職とキャリア形成
第10回 求める人材(2)	第10回 多様な生き方⑥国際協力の現場で働く
第11回 キャリアを磨く	第11回 総括討論
第12回 就職内定者の体験談・総括	(学生参加のハネルガイダンスセッション)

※ [正課授業] 全学共通カリキュラム(仕事と人生)  
履修者対象は1～4年次であるが、履修者の7割が1・2年次生。

WEBで情報検索

**立教大学就職情報ナビゲーション**

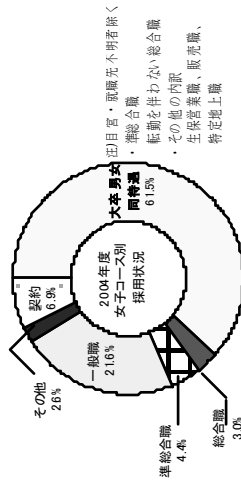
<http://www.rikkyo.ne.jp/grp/career/index.html>

立教大学独自の各プログラムの情報や「インターンシップ」情報などの最新情報が閲覧できます。またここから入れる「就職ナビゲーション」では企業からきた求人情報や卒業生の「アドバイザー」体験談など盛りだくさんの情報が閲覧できます。「就職ナビゲーション」は設定をすれば、自宅からでもVキャスト(立教大学インフォ)を通してアクセスできますので、学生の就職活動をWEBからも徹底的にサポートします。

7割が男女同待遇でスタート。取かる女性の活躍フィールド

**女子学生の就職支援**

キャリアセンターでは女子学生向けに特別のセミナーを開発し積極的にバウアップしています。



進路・将来に向かって具体的に準備し、行動する時期

**就職活動準備期**

インターンシップ・説明会
インターンシップ・実習
インターンシップ・懇談会

実際に体験することから成長の糧

**インターンシップ・企業勉強会**

立教大学独自に「インターンシップ・企業勉強会」を行っています。学生時代は自分の様々な可能性を探っていく大切な時期です。単に学生を送り出すのではなく、事前ガイダンス・研修、事後研修、懇談会など一連のプログラムを通し、学生の気づきを促します。

2005年度の実施は以下の通りです。

**(インターンシップ)**

主に夏季休暇期間を利用し2週間の実習を行う。

- ※ 2005年度実績
- 80社・5自治体・5非営利団体
- 計220名

**(企業勉強会)**

主に夏季・秋季休暇期間の1日。見学と人事・卒業生との懇談が中心。

- ※ 2005年度実績 13社 計180名

**主な就職支援プログラム** (2005年度実施)

とことん親身です!「個人相談」(進路・就職)	公務員セミナー
(3年次秋)	福祉職セミナー
自己分析グループワーク	就職特別セミナー
業界研究グループワーク	一般常識・模擬適性検査
模擬面接グループワーク	マナー講座
立教オリジナル業界研究セミナー	女子学生セミナー
OB・OG懇談会	外国人留学生就職ガイダンス
実践セミナー	内定者企画1 「何でも相談会」
ランチタイムミニガイダンス	内定者企画2 「業界別：内定者と語る会」
内定者企画1 「何でも相談会」	内定者企画3 「内定者100VS 就活生100〜掛け! 将来像!〜」
内定者企画2 「業界別：内定者と語る会」	内定者企画4 「履歴書・エントリーシート講座」
内定者企画3 「内定者100VS 就活生100〜掛け! 将来像!〜」	内定者企画5 「学部別就職活動相談会」
内定者企画4 「履歴書・エントリーシート講座」	卒業生による就職シボゾム・懇親会
内定者企画5 「学部別就職活動相談会」	企業研究セミナー

**4年次** → 進路・就職相談 → **卒業**

**(4年次秋)**

最後の最後まで!「個人相談」(進路・就職)

学内合同企業セミナー(複数回)
これからの就職活動対策ガイダンス
就職何でも相談会
模擬面接&グループワーク
就職活動ワークショップ

～4年生による就職支援履修～

**「立教キャリア塾」ーピア相談**

先輩から先輩へ

立教キャリア塾は、4年生約100名の企業内定者がボランティアとして組織化され自主的に活動しています。在学生の就職活動支援・卒業後のネットワーク作りを目的としています。キャリアセンターと協働で、各学部リーダーを中心に「組織」として活動しています。学生自らが後輩を支援し、かつ卒業後も連携していくという本学らしい流れを構築しています。

～卒業生が学び集う空間～

**「立教ビジネスクリエーター塾」**

卒業生から在校生へ

「立教ビジネスクリエーター塾」(略称立教RBC)は、「立教キャリア塾」を母体に、若手卒業生たちの勉強会として2004年4月より活動を開始しました。卒業後のキャリアアップ、立教のネットワーク、在校生への就職支援を目的として、キャリアセンターとビジネスデザイン研究科の後援の元、若手卒業生が事務局を担当。主に卒業生20～30代を対象とし、各勉強会のテーマに合わせて講師を招き、予約制で運営しています。毎月1回第3土曜日17:30から田町サテライトキャンパスにて行います。現在、登録している卒業生は300名。キャリアセンターは卒業生と大学の新しい関係作りを構築し、在学生に還元していきます。

学生	学年・学部・性別	テーマ	今日のプログラムに参加してよかった点、自分で変わった点、自分ではよくなった点、またそれはどんな点ですか？	コンサルタント所見
学生A	1年・法学部・男	第1	○あまりない機会であり、見過ごしていることも多いため、今後のために有意義だった	○柔軟で吸収力がある○論理的思考を好む○感情、情動に目を向けることは苦手かもしれない○考えを言語化することが得意○自分が明確になった
		第2	○自分の良い点が見つかった○普段は振り返る機会がないので、良い機会になった	○フラットで吸収力がある○他人の意見を言語化することが上手い○表情が若干コントロールできる○少しブランチしたアウトプットが目立ってきた
		第3	○自分の中でのトーンや役割を振り返ることができた○「人と積極的に話して、やれなかったことと反省点を振り返ること、少し客観的に自分を見られた○言葉で言うのは簡単だが、実行するのは難しい	○とてもしっかりと自由な発想とチャレンジの意欲があり、心配はいらない
学生B	1年・法学部・男	第1	○自分がぼんやりと考えていたことを改めて整理でき、発表の機会を与えられた○自分が普段抱えていた本音の気持ちを打ち明けられたのが良かった	○人間関係を斜に構えて見たり、抱えたりするところがあり、一体彼のどのような経験や意識がそうさせるのか非常に気になるので今後のタームで見極めたい○他人の意識への興味、その中で自分の考えの合わせを楽し始めてきた○少し集中力にムラがある○良いムードの維持を心がけたい
		第2	○毎プログラムごとに自分がぼんやり考えていること、自分がはつきりする○自分の性格や友達について少し見えてくるものがある	○前回より落ち着いて、本プログラムを楽しむという気持ちが見られた○それぞれの体験やエピソードを冷静に見つめ、背景や状況を理解したいという姿勢が強まった○「色々な話をする」という色んな気持ちは、長くおもしろく色んな気持ちは、楽しく刺激的な日々を送って欲しい
		第3	○他人を観察し、分析しようとする時、好奇心により目が活きたり、活き活きしてくる○これは人と話する時は相手がどんな人間か分析しながら話するようにしたい○人の話を良く聞く	○自分自身の内面に目を向けず、自分が感じることがあって悩んでいると感ずる○第一印象から色んなものを感ずる○自分より他人に興味を持って、手く発揮されたい○解き、本人が望んできた○今後の学生生活の中で、多くの友人を作り、楽しく刺激的な日々を送って欲しい
学生C	2年・経済学部・男	第1	○自分が悩んでいた積極性等の点について考えを上手く伝えられた○感情で考えた○少人数でアードポイントから体系的に考えを立てて、深い話があったこと、自分が良かった	○素直で人間力を感ずる○反応が高い○社交性・行動力も高い○自分の意見を持っていて、基礎的なポテンシャルが良く、思考力への課題を掴み、深めた様子
		第2	○自分の失敗点（相手に自分の考えを上手く伝えられなかったこと）を冷静に客観的に考えられた○皆からパワーをもらえなかった	○人に対して率直に言葉を出すことが出来る○評価的視点で見ると、色々と自分発的に行動することに意味を感じている○他の人の意見を聞いて、色々と気づきがあった
		第3	○面倒くさいこと、取りあわず一歩踏みとどまると、やっつけてみようという気になった○これからは、継続力、興味、行動に意識していきたい	○自分でネガティブな面を持つようである○他人の目が気になったことは良かった





		コンサルタント所見	
学生J	3年・経済学部・女	今日のプログラムに参加してよかった点、自分で変わったと思う点がありますか？ またそれはどんな点ですか？	<p>○聡明で理解力に富んでいる○シンプルに整理する傾向があるので、エピソード等を意識することにより良くなると思う○最初から積極的で、終了まで持続していた○具体的な話を取り入れて効果は本人にとっても高いと思う</p> <p>○吸収力が高いので、短時間で以上上の効果がでる○次の個別面談でももう少し表現について伝えようと思う</p> <p>○ビジョンがはっきりしていて、自分のこともよくわかっていると思う○将来的・個人的な働きが少なく迷いがある○できる○OB・OGを訪問することを勧めた</p> <p>○他の学生に比べて、自分を過小評価している印象を受けた○自信をつけるような方向性を持っていきたい○開始後は他の参加者に圧倒されたようで大人数しかつな方向性を見えなくて、どれだけ具体的に広げられるか握る</p> <p>○自己評価が低いので、他者評価によって自己主張できるようになった○自己分析をもう少し深めるよう話をした上で方向性が少し見えなくなった</p> <p>○グループワークの時より一人の時の方がはつきりしている印象○周囲の個性が強い○個性に自信を持つよう話した○総合情報に触れることで改善される可能性を話し、安心した様子だった○吸収力は高いが、面接訓練、特にグループワークの練習は必要ではないか</p> <p>○自分が相手に伝えたい内容と、相手に理解されている内容のギャップに気づいた○話し方のアドバイスが良かった</p> <p>○今回はあまり参加して良かった点、変わった点、変わった点はない</p> <p>○インターンシップに気づいた</p> <p>○素直に自分を振り返ることが出来た点が良かった○見落としがちな点を指摘して良かった</p>
学生K	3年・法学部・女		<p>○自分の表現力の足りなさを感じた○自分でもわかっていて整理して誰かに伝える時は、自分の中から取り出して改めて整理しておくことが必要であると思った</p> <p>○伝えることが必要であると思った</p> <p>○選定の幅が広がったことと、コミュニケーションの難しさを伝えることが出来た</p> <p>○プログラムの参加して、コミュニケーションの難しさを伝えることが出来た</p> <p>○自分のことについて違う視点から見ることができた○自分の長所などについて話している所が、他人から見ても同じだと思ってくれた</p> <p>○コンサルタントと話すことと、自分について話していることと、自分が相手に伝えたい内容と、相手に理解されている内容のギャップに気づいた○話し方のアドバイスが良かった</p> <p>○今回はあまり参加して良かった点、変わった点、変わった点はない</p> <p>○インターンシップに気づいた</p> <p>○素直に自分を振り返ることが出来た点が良かった○見落としがちな点を指摘して良かった</p>
学生L	3年・経済学部・男		<p>○自分の表現力の足りなさを感じた○自分でもわかっていて整理して誰かに伝える時は、自分の中から取り出して改めて整理しておくことが必要であると思った</p> <p>○伝えることが必要であると思った</p> <p>○選定の幅が広がったことと、コミュニケーションの難しさを伝えることが出来た</p> <p>○プログラムの参加して、コミュニケーションの難しさを伝えることが出来た</p> <p>○自分のことについて違う視点から見ることができた○自分の長所などについて話している所が、他人から見ても同じだと思ってくれた</p> <p>○コンサルタントと話すことと、自分について話していることと、自分が相手に伝えたい内容と、相手に理解されている内容のギャップに気づいた○話し方のアドバイスが良かった</p> <p>○今回はあまり参加して良かった点、変わった点、変わった点はない</p> <p>○インターンシップに気づいた</p> <p>○素直に自分を振り返ることが出来た点が良かった○見落としがちな点を指摘して良かった</p>



	チーム	今日のプログラムに参加してよかった点、自分で変わったと思える点がありますか？ またそれはどんな点ですか？	コンサルタント所見
学生P	第1	<p>○自分の中で、できること、できないことを区別するのがまず第一〇言わないと伝わらない</p>	<p>○真面目な取り組み姿勢が印象的だった〇インタナーシップ受入れの場面で、自分の役割をしっかりと果たすことができた</p>
3年・法学部・女	第2	<p>○ひとつに絞ることの難しさと必要性を学んだ</p>	<p>○行動的〇幅が広い〇自己開示と</p>
3年・理学部・女	第3	<p>○人に話をするときの姿勢が変わった</p>	<p>○色んなサークルや活動に参加して、多くのO・B・O・Gから情報を得ることができた</p>
学生Q	第1	<p>○コミュニケーション能力の大切さを知った〇1時間内で変わった点は不明だが、変わろうと努力しようと思った</p>	<p>○少し自信を失った〇冷静に自己分析をする必要があった</p>
3年・理学部・女	第2	<p>○就活真っ最中のこの時期に、色々で見失いがちな自分に気づいた〇表現力をつけたい</p>	<p>○前回より格段に、自分の言葉で多くのことを表現できるようになった</p>
3年・社会学部・女	第3	<p>○参考になる話をたくさん聞いてくれたので参加して良かった〇後悔しないようにしたい</p>	<p>○自分で稼がなければならない状況で、自由な時間もない中、自分が何をしたいのかを明確にすることができた</p>
学生R	第1	<p>○決められた時間枠の中で、本当に自分が伝えたいことを強調できる訓練をしていく必要があると感じた〇他の人の話から、自分も何かを学びとろうという姿勢を持てた</p>	<p>○思慮深く、冷静な感じがした〇他者の話も長く聞け、要約も適切に行っていた</p>
3年・社会学部・女	第2	<p>○他の人の良いところだけでなく、参考になり、その中で自分も引き出したいところがあった</p>	<p>○明るさ、素直さは伝わりやすくて、未だ熱意や個性の印象が強い</p>
3年・社会学部・女	第3	<p>○頭の中をバラバラに整理して、選ぼうかと思ったり、目的意識を持って対峙しようと思ったり、積極的に意見を述べた</p>	<p>○他人・周囲を快通にするための努力を惜しまない〇他人・周囲を快通にするための努力を惜しまない〇他人・周囲を快通にするための努力を惜しまない</p>



		コンサルタント所見	
学生S	3年・法学部・女	今日のプログラムに参加してよかった点、自分で変わったと思 う点がありますか？ またそれはどんな点ですか？	○就職について短・長期二つの視点を持つている○「結婚退職」「退職後は簡単な仕事」など他の学生と違う就職観がある○表面的なことしか見ない部分も思うので、その純粋さから他の学生が何を感ずるのかを深めたい
		第1	○本学生の自分の行動でできるところ○積極的に対人関係を作っている○相手と自分を考える細やかな目や鋭い感覚を持っている○「好ましい働き方」を自分自身で見つけたよ
		第2	○未だ思いや希望を整理しきれない状態○精神的にはタフであることと自認し、目標を持つて進む性格であること、どんな状況でも諦めず頑張り続けるという自負がある○対人関係が重要でface to faceの職場が絶対という思いがある○ポイントがわかると安心した様子
		第3	○自立したいという熱意が強く、前向きに取り組んでいる○志望進路が明確であるが故に、上手に知っている○新しい気づきや発見を積極的に獲得しようとする
学生T	3年・経済学部・女	第1	○話好きだが、本人も認識しているように、論点を押さえて構成を考えて表現する志望に向かず、思い通りに組み立てる○欠点や改善点について、過度な意味の取りつけや価値の発掘に充てたい
		第2	○自己の興味も心配、そこを引く○自己の不安や他人の不安を気にしている○自己PRが明確な一方、そこに関連する分野を探る前に、自分の強みや弱みを整理して、経験や感情をシミュレーションする
		第3	○今までも自己分析をやってみて気づいていないか？ 気づいていないか？ 気づいていないか？ 気づいていないか？ 気づいていないか？

地域におけるキャリア・コンサルティング導入・展開に係る事例

若者に対する個別相談支援（あだちヤングジョブセンター） ……	155
ニート状況にある若者の保護者を対象とした個別相談・情報提供及び 保護者セミナー・親子セミナー（あだちヤングジョブセンター） ……	167
親と子の「キャリア」を考えるワークショップ（湘北短期大学） ……	187

# あだちヤングジョブセンター

## NPO法人夢のデザイン塾

### 1. 事例名

あだちヤングジョブセンターにおける「若年者のキャリア・カウンセリング」

### 2. 目的

若年者のフリーターや失業者が増加している背景に、若年者の就業・雇用をめぐる環境の激変があることは異論がないと思われる。また、若者の職業に就くこと、働くことに対する意識が変わってきており、「自分に合わない仕事ならしたくない」「あまり頑張らなくて済むのにのんびり暮らしたい」と思っている若者も増えている。このような状況下では、若者たちが、働くことの意味を十分に考え、職業社会を理解し、長期的な人生設計のもとで、自らの働き方を選択する力を養うことが重要な社会的課題となっている。

現在、学校教育の現場で、学生・生徒に対するキャリア教育の必要性・重要性が認識されるようになってきており、それぞれの取り組みが進められているが、若者に対する支援は学校だけでなく、卒業後に職に就けなかったが働きたいと考え始めた者、職には就いたがしっくりせず新たな職を求めている者、自分の生き方に悩んでいる者等が、いつでも気軽に相談できる地域での相談支援が重要である。

当事例は、これら自らの生き方、キャリアの問題に悩む若者を広く対象として、地域において相談支援することを目的としている。

### 3. 対象者・実施場所

実施場所：東京都足立区の若年者就労支援施設「あだちヤングジョブセンター」

東京都足立区千住3丁目59番地

対象者：就職やキャリア形成の問題に悩み、自らの意志であだちヤングジョブセンター（以下「あだちYJC」と略す）に来所した若年者。

### 4. 実施主体・相談支援体制

相談業務は、「NPO法人夢のデザイン塾」が担当した。

相談体制は、あだちYJC開館日である火曜日から土曜日まで毎週5日間、13時から17時（曜日によっては18時まで）にカウンセラーを1名配置し、希望する若年者等に対してカウンセリングを行った。また、カウンセラーに対し、必要時に適切な指導・助言が行えるようにスーパーバイザーを配置した。

なお、電話によるカウンセリング予約受付ならびに来所者のキャリア・カウンセリングへの誘導は、あだちYJCのスタッフ（NPO「育て上げ」ネット、NPO青少年自立援助センター等）に協力をいただいた。

### 5. 相談支援者

NPO法人夢のデザイン塾では、提供するサービスの品質・品性を守るため、「志を

もった専門家集団」を基本方針とし、一定の条件を満たすカウンセラーを登用している。当事例に関わるカウンセラーには、若者支援に対する基本的な姿勢・態度として次のことを求めている（カウンセラーとしての要件）。

○ 行動原則：若者が肯定的な自己概念を形成できるように支援する

- (1) カウンセラー自身が、関係する人々との良好な関係を構築すること
  - ・ 若者とのラポールがとれること
  - ・ メンバー同士のベクトルを合わせること
  - ・ 夢のデザイン塾の事務局・スーパーバイザーと意思疎通を図ること
  - ・ あだちYJCスタッフと信頼関係を構築すること
  - ・ 委託元である足立区産業経済部との意思疎通を図ること
  - ・ その他キャリア・コンサルティングに係る専門家との連携を図ること
- (2) 若者一人ひとりの本質的輝きを引き出すために、カウンセラー自身が自分の本質を自覚し、率直に本質に生きる姿を示すこと
- (3) 若者に質の高いキャリア・コンサルティングサービスを提供するために、知識・スキルを高めていくこと
  - ・ キャリア・コンサルティングの体系的学習
  - ・ 地域における雇用環境、職業能力開発等に関して、積極的に情報を得て、カウンセラー間で共有する努力を怠らないこと

○ 専門性

多様な若者のニーズに応えるために、上記の行動原則をふまえた上で、豊富な職業経験を有し、従来からカウンセリングに関する学習を継続して行うなど自己研鑽に取り組んでいることを登用条件とした。

具体的には、大手企業の技術者、工場長、自動車販売会社取締役等の経験者、また現役の大学薬学部教授、職業能力開発機関管理職、企業内キャリアカウンセラー、エンジニア、労働組合スタッフ、電話相談カウンセラーなど計11名を登用した。

また、スーパーバイザーとしては、豊富な臨床経験をもつ臨床心理士・シニア産業カウンセラー有資格者を配置し、事例検討を行った。

## 6. 実施結果

実施結果（平成17年6月～12月）の概要は、次のとおりである。

(1) 来談者数の属性

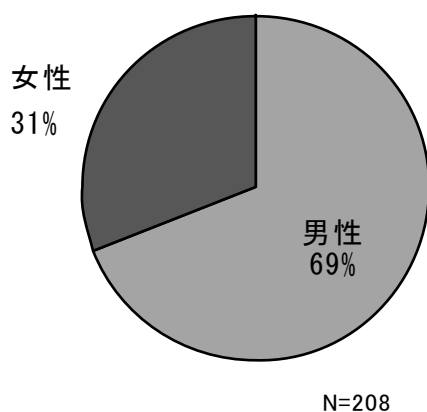
来談者を性別で見ると、男性が69%、女性が31%で、約70%が男性である。

年齢別では10歳代が3%、20歳代前半が40%、20歳代後半が38%、30歳代前半が13%、30歳代後半が4%、その他が2%となっており、20歳代が約80%を占めている。

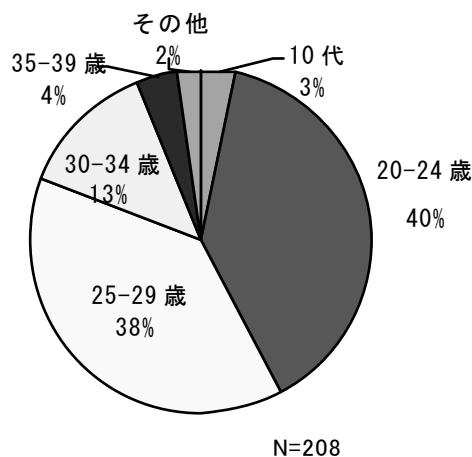
また、居住地別に見ると、あだちYJCがある足立区からの来談者が46%、足立区

以外の都内からの来談者が26%、東京都以外からの来談者が27%となっており、足立区以外からの来談者数が、足立区内の来談者数を上回っていた。

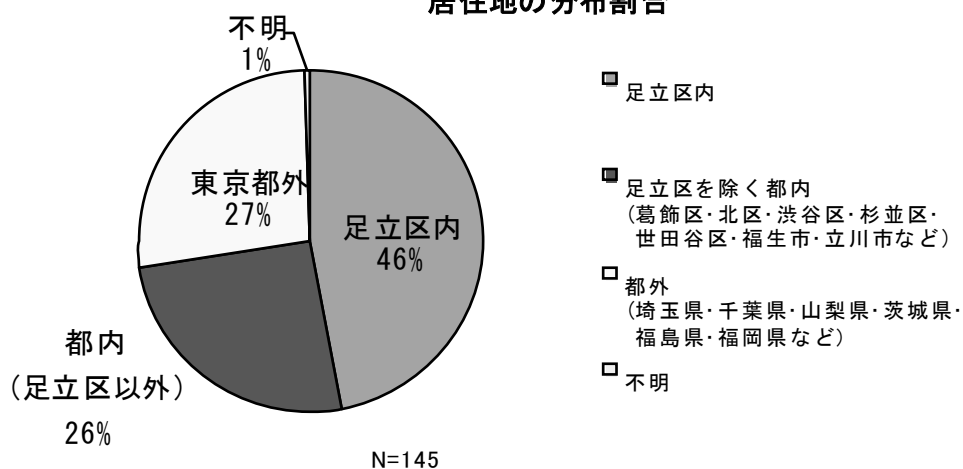
性別の比率



年代別割合



居住地の分布割合



(2) 来談者の主な相談内容

①属性ごとの相談特徴

相談内容は、来談者の属性、とりわけ現在の立場によって異なっている。それぞれの立場での主な相談傾向については、次のとおりである。

- 在学中の者及び新卒者の相談内容としては、「自分に向いている仕事が見つからない」、「就職を決める時期が迫っているのに焦っている、就職が決まらないかもしれない不安がある」、「進学するか就職するかの選択悩んでいる」、「コミュニケーションのとり方が分からない」、「就職するための面接対策を教えてください」等、学生から社会人へ移行するに当たっての悩み、初めて経験する

就職に向けての相談が多い。

- 在職者で転職を希望する者については、「自分の好きな仕事に就くにはどうしたらよいか」、「自分の適性を知りたい」、「職場の人間関係がうまくいかない」、「リストラで傷ついている」等、職業を経験したが改めて自分に合った職業を探したいとの相談、職場内での人間関係を含めた悩みの相談が多い。
- 現在アルバイトなど非正社員として働いている者は、「やりたいことがわからない」、「正社員になりたい」、「自立したい」、「やる気がでない」、「将来への不安」等、将来に向けてこのままではいけないといった不安を抱えていることが見て取れる。
- 親からの相談としては、「子どもの将来について」、「子どもの現状について」、「子どもへの対応について」等、子どもの将来に向けての不安や心配の相談となっている。

上記からもわかるように、在学中又は新卒者、在職者、フリーター、子どもの悩みを抱える親など幅広い層からの相談があり、これらの幅広い層の者がいつでも気楽に相談できるところに、地域におけるキャリア・カウンセリングの意義があると思われる。

## ②テーマ別の分類

さらに、相談内容を、テーマ別に分類してまとめた結果は、下表のとおりである。

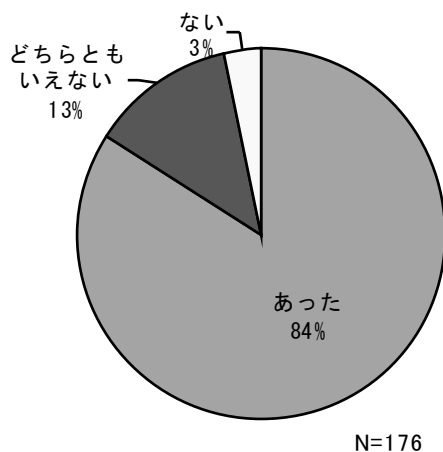
一番多いのは、『就職に向けたアドバイス』が34%で、履歴書・職務経歴書の作成のしかたや面接対策など、具体的な就職活動のスキルを身につけたいというニーズが高い。 ついで、『自己理解の援助』が22%を占める。「やりたいことがわからない」「自分の長所や強みが浮かばない」等と訴える若者に、職業ハンドブックOHB YやVPI等のツールを活用しながら、肯定的な自己概念が形成できるようサポートした。僅差で『職場選択と研究』(21%)が続く。「自分の興味や適性に合う仕事はどんなものがあるか」「やりたい仕事に就くにはどうすればいいか」等の相談に応じた。

相談テーマ (複数回答)	件数	割合
1: 自己理解の援助	92	22%
2: 職場選択と研究	89	21%
3: 就職に向けたアドバイス	144	34%
4: 職業能力向上・資格取得のアドバイス	17	4%
5: 心身の問題	17	4%
6: 人間関係の問題 (職場・友人等・家族)	24	6%
7: 生き方の問題	23	5%
8: その他	15	4%
合計	N=421	100%

### (3) 来談者へのアンケート結果

カウンセリング終了後、了解を得られた来談者にアンケートへの記入を依頼した。アンケートはQ1～Q5の5つの質問で構成し、その結果の概要は次のとおりである。

Q1：カウンセリングを受けて新たな気づきを得られたか。



「気づきがあった」が84%、「どちらともいえない」が13%、「ない」が3%であり、キャリア・カウンセリング後に80%を超える者から新たな気づきがあったとの回答を得た。

具体的にどのような気づきを得られたのか、主なものを列記する。

#### ① 自己評価が否定的だったことに気がついた

- ・ 前の職場にもキャリアがあった
- ・ 自分自身のイメージと他者からのイメージが違うことに気づいた
- ・ ネガティブなイメージにとらわれていた
- ・ 自分を客観的に見れるようになった
- ・ 今の自分を深く理解することができた
- ・ やりたいこと、やりたくないことを整理し、やりたくないことの見方を変えてみるのが大切だとわかった。
- ・ 自分を知る方法がわかった
- ・ 自分の温かみは自分の宝だ
- ・ 自分のことを褒めていいのだということがわかった
- ・ 職業選択では人と比べるのではなく、自分の内面を大切にすること
- ・ 自分の心の感じ方に癖があり、それが感じ方に影響している
- ・ 自分を責めすぎていた
- ・ 自信がもてなかったが、今のままでよい部分と変えた方がよい部分が明確になった
- ・ 自分らしく生きること

#### ② 自分に不足していることに気がついた

- ・ 自分の弱さ、甘さがわかった

- ・ 今まで自分の都合のいいように考えていた
- ・ 決断力が低かったことがわかった
- ・ 自分の足りないことがわかった
- ・ 思い切って挑戦していくこと
- ・ 自発的に行動することが大事
- ・ 現状のままでは何も変わらない
- ・ とにかく動いてみるしかない

### ③働くこと・就職活動への不安が軽くなった

- ・ 仕事に対して明るく考えられるようになった
- ・ 自分の働き方が見直せた
- ・ 自分の仕事だけが厳しいわけではない
- ・ 仕事を探すには自分の価値観を大切にする
- ・ わからないことはやってみないとわからない
- ・ 自分に余裕を残すこと
- ・ 今、自分にできる範囲のことを頑張ること
- ・ 面接を受ける人の心境はみな同じなんだ。自分だけ不安なのではない。
- ・ 面接の失敗理由がわかった気がする
- ・ 面接の具体的なイメージ・ポイントが掴めた

### ④やりたいことが見えてきた

- ・ 選択の幅が広がった
- ・ 好きな仕事で能力を向上させることで可能性が広がりそうな気がしてきた
- ・ これからのことがみつかった
- ・ やれる仕事が絞れてきた
- ・ やってみたいことが具体的になった
- ・ 自分のしたいことに優先順位がつけられた

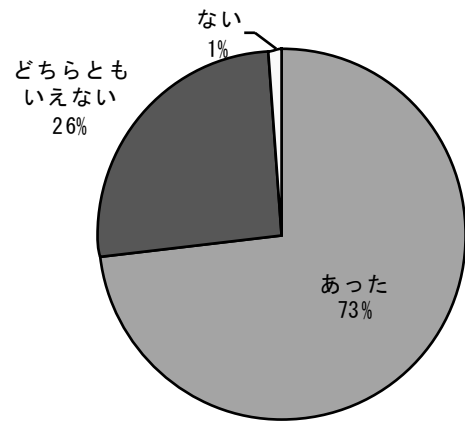
### ⑤人に話すことの効果を実感した

- ・ 自分の葛藤が消えてきた
- ・ 自分のしたいことがみえてきて、やる気が出て楽しい気分になった
- ・ ずっと思っていたことを聴いてもらえた
- ・ 今後の方向がなんとなくみえてきた
- ・ 自分の中のモヤモヤが晴れた
- ・ 家族のことばかり話してしまった
- ・ 夢中でお話させていただいてしまいました
- ・ プロのカウンセラーはすごい！



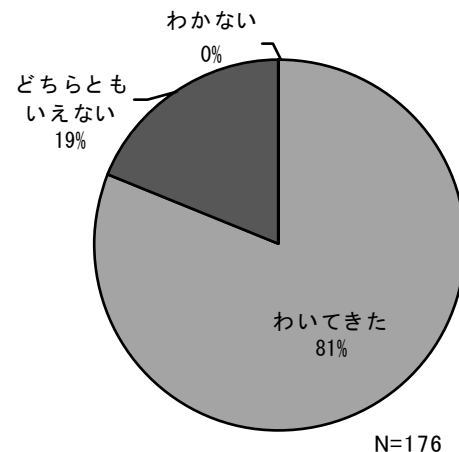
Q 2 : これから先のイメージについて得ることがあったか

これから先のイメージについて「得ることがあった」が73%、「どちらともいえない」が26%、「ない」が1%という回答だった。Q 1では、84%の者が「キャリア・カウンセリングによって新たな気づきがあった」としているが、皆がすぐに具体的な目標や行動イメージが描けるわけではない。継続したサポートが必要であろう。



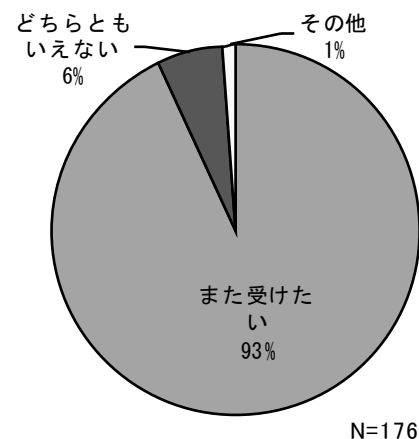
Q 3 : これからに向けて意欲がわいてきたか

「意欲がわいてきた」が81%、「どちらともいえない」が19%、「わからない」が0%であり、8割を超える者が意欲がわいてきたとしている。



Q 4 : 機会があったら、またキャリア・カウンセリングを受けたいと思うか

「また受けたい」が93%、「どちらともいえない」が6%、「その他」が1%であり、9割を超える者が継続した相談を希望している。



Q 5 : 今日からできそうなこと、やろうと思っていることは何か

カウンセリングでの気づきを行動にむすびつけるねらいとして、「今日からできそうなこと、やろうと思っていることは何か」という記述式の設問を設定した。

以下は、主な回答を、内容別にまとめた結果である。

①自己理解を深める

- ・ 自分をもっと考えてみたい
- ・ 他者に自分のことを聞いてみたい
- ・ 自分の興味分野を調べてみる
- ・ もう一度自分をいろいろな角度から見直す
- ・ 自分のできたことを素直に認める
- ・ まずは現状を受け入れてみる
- ・ 自分の長所をみつけて伸ばしたい
- ・ 自分が何が出来、何が武器になるか改めて考えてみる
- ・ その日に出来たこと、良かったことをメモする
- ・ 自分の癖を知って、それをうまく生かす方法をみつける。

②職業に就くための資格・能力を高める

- ・ 資格取得に向けての勉強
- ・ パソコンスキルを修得する
- ・ 興味ある職業について調べる
- ・ 資格職業について調べる

③具体的に求職活動を行う

- ・ 6ヶ月後の就職に向けてのプランづくり
- ・ 積極的に求人探しをする
- ・ 具体的に仕事探しに動いてみる
- ・ 会社訪問やセミナーに積極的に出てみたい
- ・ ハローワークで仕事を探す
- ・ パソコンを使って職業を検索する
- ・ 会社とコンタクトをとってみる
- ・ 人材派遣会社を利用してみる
- ・ 応募書類の書き直し

④その他

- ・ 心の余裕をもてるアルバイトを探す
- ・ ボランティアなどに参加する
- ・ とりあえず一歩前に！

## 7 実施結果に対する事例執筆者の意見

### (1) 地域におけるキャリア形成支援の意義

あだちYJCに相談した若者たちは、前項6実施結果で記述したように、様々な状況にあり、相談ニーズも多様であるが、そのほとんどが安定して働きたいという意欲を持っている。

こうした若者は大きく分けて、次のふたつに大別されるようである。

- ①【なんらかの組織に所属しているが、組織に頼れない若者】
- ②【組織から離れた若者】

①では、「派遣社員として働いているが、この先を考えると不安で、正社員への転職を望んでいる」というのが代表的ケースである。正社員として就職できる能力・意欲をもった層が、企業の雇用調整等のため、心ならずも派遣社員や契約社員という不安定な雇用形態で働いている場合がある。

また、「やりたいことがわからない」「やりたい仕事があるがどうやったら就けるのかわからない」「就職活動に出遅れた。このまま就職できなかつたらどうしよう」と、ひとり悩む大学生・専門学校生・高校生などもここに含まれる。在籍する学校によってキャリア形成に係る支援レベルに、まだまだかなりの格差があるように思われる。

②には、卒業後、正社員として就職したが、「人員削減で仕事量が厩大になり、体をこわした」「リストラにあった」などの事情で離職、その後アルバイトなどをしながら正社員としての再就職を探しているが、なかなか決まらないといったケースがある。

このように、私どもカウンセラーは、若者からの相談を通して、若者を取り巻く就業環境の厳しさや、いちど正規雇用のルートからはずれると復活がむずかしい現実をまのあたりにしてきた。

昨今、いわゆるニート・ひきこもりの問題が注目され、行政施策が講じられてきている。こうした課題を抱える子や親への社会的支援は今後も必要であろう。また、ニート・ひきこもりであるなしにかかわらず、①②のように、親や友人にも相談できずに、一人で悩みを抱えているケースも少なくないと思われる。

こうした若者たちの多くは、「安定して働きたい」「一日も早く親を安心させたい」「仕事を通じて能力を高めたい」と望みながら、必死にその方法を模索しているのではないだろうか。彼らが、職業社会に居場所を見つけ、安心して働いていけることこそ、社会全体の活力と安定につながるものと思う。

地域におけるキャリア形成支援の意義は、組織に頼れない人、組織を離れた人たちが、いつでも気楽に相談できることにある。当事例において、たまたま「あだちYJC」の存在を知り、勇気を振り絞って来所した若者には、キャリア・カウンセリングを受け、「新たな気づきがあった」「自分に自信が持てるようになってきた」「一人で悩んでいたがカウンセリングに来てよかった」「またカウンセリングを受けたい」とアンケートに答える者が多くいた。このような地域における相談支援の地道な取組みによって、若者を孤立させない努力が重要であり、行政や関係機関、地域の学校や企業等

とも連携をとりながら、多くの地域で展開されることが望ましいと考える。

一方、地域における取組みの困難さも感じている。あだちYJCに来所し自信を得た若者が、その後も引き続き自分を見失わずに職業人生を歩んでいるかどうか、必要な情報を入手し職業選択や人生設計を行っているかどうかについては、今のところ関与できていない。

企業内や学校内であればフォローが比較的容易であろうが、地域では主に、自らの意志で来所した者に対し、支援がなされることが多いと思われる。新たな悩みを抱えた場合には、いつでも再来所できるよう、カウンセリングの過程で促すことや、電話やメールの利用なども含めたフォローアップのしくみを検討することが必要かと思われる。

## (2) 地域におけるキャリア形成支援の課題

地域でのキャリア・カウンセリング活動を実施してきた経験から、今後、各地域に展開にしていく上での留意点・課題と思われることを以下にまとめる。

### ① 相談支援者の資質とスーパーバイザーの存在

当NPOでは、提供するサービスの品質・品性を重要視し、カウンセラーには上記5に示した姿勢・態度を求めた。また、カウンセラーに対し、必要時に適切な指導・助言が受けられるようにスーパーバイザーを配置した。このカウンセラーの質をいかに確保するか、スーパーバイザーを適切に配置できるかが地域展開の一つのポイントになると思われる。特に、若者に対するカウンセリングでは、若者の特徴を理解できること、若者の気持ちを受容できること、上からの目線ではなく若者の目線での支援ができること等の姿勢・態度が大前提として求められる。また、若者の相談にあっては、メンタルヘルスの課題を抱える者も少なくなく、その見立てや適切な対応ができることが必要となる。きちんとしたサービスが提供できるカウンセラーを確保するとともに、メンタルヘルスの課題にも対応できるスーパーバイザーを確保したチーム構成が重要と思われる。

### ② 支援施設の周知広報と地域内の学校、企業等との連携

あだちYJCでは、足立区を中心に専門を異にする2つのNPOが相互協力のもとに支援を行った。区の協力のもとに広報が行われ、また、あだちYJCのスタッフの努力によって若者が来所しやすい雰囲気づくりに努めたため、徐々に来所する若者等が多くなった。しかしながら、相談等を受けたくても、その存在を知らない若者等もまだ多くいると思われる。

地域における支援の展開では、いかに多くの地域住民に施設の存在を知ってもらうかが一つの課題であろう。学校に在学中の若者で学校に相談できる体制がない場合や、学校関係者には相談したくないが地域での相談なら受けてみたいと思っている若者もいると考えられる。また、学校のみならず、企業に在籍している者にあっ

ても同様のケースが考えられる。今後の地域展開に当たっては、一般住民に対する周知広報とともに、地域内の学校や企業等に対しても支援施設や支援内容の理解を得て、学校に在学する学生・生徒や企業に在籍する従業員等に広報することも必要と考える。地域・企業・学校がそれぞれ連携した展開によって、地域における支援の意義が一層高まるのではないだろうか。

また、あだちY J Cの例では、足立区以外の区や都外からの来所者もいた。これらの相談者は、なるべく自宅から離れた地域での相談を望んでいたり、または自宅がある地域に相談支援施設がないために足立区に来所した等の理由が考えられるが、いずれの場合であっても、より多くの地域で支援が行われることが求められると思う。

# あだちヤングジョブセンター

NPO法人「育て上げ」ネット

## 1. 事例の概要

### (1) 実施場所

名 称 ●あだちヤングジョブセンター

所 在 地 ●東京都足立区千住 3-5-9 (JR北千住駅徒歩3分)

施設概要 ●足立区を中心とする若年者の就業支援センター

●2005年6月1日開所

●若年者への就業支援経験を持つ若手スタッフが中心となり、同年代の若者の目線で運営を行っている。

●主なサービス内容

- ・就職活動支援セミナー(「履歴書作成」「面接講習」「ビジネスマナー」など)
- ・職業人セミナー
- ・キャリアカウンセリング
- ・保護者対象の情報提供
- ・わかものドラフト制度(企業と若者を結ぶために設置した「ドラフトBOX」に若者が「プロフィールシート」を入れておくと、それを見た企業が適任者を「指名」する制度)

※ あだちヤングジョブセンターの詳細については、添付のチラシを参照

### (2) 内容

ニートや引きこもり状況にある我が子(若者)の自立に課題を抱える保護者を対象とした情報提供及び保護者セミナー・親子セミナーの開催

### (3) 目的

- ニートや引きこもりといった、自らの力で支援センターを活用することが困難な若者の存在を認め、その保護者を通じて支援センターやその他公的・民間の支援機関の情報の提供
- 我が子を隠す意識が働くあまり、社会的に孤立傾向にある保護者に対し、安心して自らの不安な気持ちを打ち明けられる機会の提供
- ワークを通じた保護者が我が子への接し方を振り返ることのできる場の提供
- 保護者の行動をきっかけとした家族機能の回復

### (4) 実施期間

平成17年11月1日～同年12月22日

(5) 実施対象

我が子（若者）の自立に不安や悩みを抱えている保護者及びニートや引きこもり状況にある若者

(6) 実施者

ニート・引きこもり状況にある、または、それに近い傾向のある若者の支援について、実績のあるキャリア・コンサルタントに依頼した。

また、ニート・引きこもり状況にある若者とその保護者により適切に対応できるようにするため、依頼したキャリア・コンサルタントに対して、「育て上げ」ネットの相談専門員から、下記を内容とする研修指導を事前に行った。

- 若者のキャリア支援機関について
- 相談の進め方及び留意点
- 過去の事例と対応方法について

(7) 告知及び受付方法

公的機関にチラシ（添付チラシ参照）を設置するとともに、足立区広報等も活用して告知を行い、事前の電話予約により受付を行った。

## 2. 実施プログラムの内容

I. 保護者対象セミナー

⇒ 「我が子」の自立に悩む保護者のための情報提供と子どもへの接し方を学ぶためのセミナー

(1) 実施内容

- 我が子（若者）の自立のための情報提供（講義） - 50分
- 保護者同士の傾聴体験・分かち合い（ワーク） - 60分
- ※ 講義後休憩10分

(2) 実施対象

我が子（若者）の自立に悩む保護者  
※ 夫婦での参加可

(3) 講師

キャリア・コンサルタント2名

(4) 内容詳細

- 参加者の緊張を解き、交流できる環境を作るための「アイスブレイク」（10分）  
お互いのニックネームをネームプレートに書いて、他の参加者と次々に自己紹介していくゲーム形式のワークにより、初対面の参加者の緊張を和らげるこ

とを目的とする。

また、この場で安心して話すことができるように、次の3つの約束について参加者の間で合意を得た後、セミナーを進めた。

- ・ このセミナーで他の参加者から聞いたことをセミナー終了後に他の人に話さない。
- ・ 他の参加者の話すことを否定しない。
- ・ 他の参加者の話すことをバカにしない。

● 現在の就職を巡る状況や若者の支援機関等の講義（情報提供）（50分）

- ・ 保護者の世代の就職活動と現在の就職活動の違い
- ・ 保護者が我が子の就職支援の全てを抱え込まなくともよいこと
- ・ 公的な支援機関を始め、NPOなどの支援機関も存在すること
- ・ 若者本人が支援機関をうまく利用し始めるように我が子を支援することの重要性
- ・ 若者自立塾、ヤングジョブスポット、ジョブカフェ、ハローワークの違いと利用方法
- ・ 若者それぞれの状況にあった支援機関を利用することの重要性
- ・ 就職活動がうまく進まないケースの紹介
- ・ 保護者対象の個別相談についての紹介

● 参加者同士が体験的に学ぶグループでのワーク（60分）

⇒「傾聴」のワーク

保護者が2人一組のペアになり、「聴く姿勢でない場合」と「じっくり傾聴する姿勢」の2通りで話をしてみて、体験的に「我が子の気持ちをじっくり聴くことの大事さ」を体験するワーク

⇒「分かち合い」のワーク

保護者が2人以上のグループになって「自分の一番聞いてほしいこと」を順番に話し、他の参加者がその話に関心するワーク

タイムテーブル

時刻	作業内容	注意事項
16:00～	講師間の詳細打合せ及び事前準備	
17:00～ 17:50	ワーク1. アイスブレイク 講義1. 親は我が子にどう接するべきか 講義2. 支援機関について	参加者のニーズがある具体的な支援機関に関する情報も提供する
17:50～ 18:00	休憩	
18:00～ 19:00	ワーク2. 傾聴 ワーク3. コミュニケーション ワーク4. 各人の気づきの共有	ワークの中身（課題）は参加者自身が気づきを得ることのできるよう進める。



## II. 親子対象セミナー

⇒自立に悩む若者本人と保護者のための情報提供と「行動を変える」ためのセミナー

### (1) 実施内容

- 若者の自立に向けた情報提供（講義） - 50分
  - 保護者同士/若者同士の傾聴体験・分かち合い（ワーク） - 60分
- ※ 講義後休憩10分

### (2) 実施対象

自立に課題を抱えている若者及びその保護者

### (3) 講師

キャリア・コンサルタント2名

### (4) 内容詳細

基本的にIの保護者対象セミナーと同様であるが、講義（情報提供）においては、「仕事への移行事例」を扱うこととした。

なお、計画段階では、親のグループと若者のグループに分ける予定であったが、若者の参加が2人であったため、自分の親のいないグループに若者2人が参加した。

タイムテーブル

時刻	作業内容	注意事項
16:00～	講師間の詳細打合せ及び事前準備	
17:00～ 17:50	ワーク1. アイスブレイク 講義1. 仕事への移行事例 講義2. 支援機関について	参加者のニーズである具体的な支援機関に関する情報も提供する
17:50～ 18:00	休憩	
18:00～ 19:00	ワーク2. 傾聴 ワーク3. コミュニケーション ワーク4. 各人の気づきの共有	グループにより進行する。 ワークの中身（課題）は、参加者自身が気づきを得ることのできるよう進める

## III. 保護者対象個別相談・情報提供

⇒「我が子」の自立に悩む保護者のための専門家との個別相談と情報提供

### (1) 実施内容

- 保護者の相談内容から保護者が抱える課題を把握し、それぞれの状況に適した若年者の自立を支援する施設や団体等の情報提供
- 保護者対象セミナーへの誘導
- 親子対象セミナーへの誘導

※ 情報提供の一般的な3つのステップ

1. 親の話を傾聴する
  - ・ 受容的な態度で
  - ・ 親の気持ちをじっくり聴く
  - ・ 子ども（若者）の状況を把握する
2. 若年者キャリア（自立）支援機関の情報提供・利用方法
  - ・ 支援機関（若者自立塾・ヤングジョブスポット・ジョブカフェ・ハローワーク・就労支援NPOなど）についての情報提供を行う
  - ・ 支援機関（支援者）と若者自身の置かれた状況との“相性”の重要性を説明する
  - ・ 若者（我が子）の行動を“待つ”だけでなく、保護者が積極的に支援機関に足を運び、雰囲気や利用者、支援者などのリアルな「情報」を我が子に届けるなどの具体的な支援について説明する
3. 当事者である若者への情報提供方法等の個別相談
  - ・ 要望に応じ、当事者である若者への情報提供方法等の相談に応じる
  - ・ キャリア・コンサルタントと保護者の双方が、その若者（子ども）にあだちヤングジョブセンターが行う支援が適していると判断した場合には、相談終了後に同センター職員と保護者を引き合わせ、今後の具体的な取り組みを確認する

(2) 実施対象

我が子（若者）の自立に悩む保護者

(3) 相談者

キャリア・コンサルタント5名（シフトを作成・各日1人を配置）

(4) 実施方法

個別相談コーナーで実施

※ 親子で来所した場合には、前半に若者（子ども）の話を聞き、後半に保護者の話を聞いてから、情報提供を行う。

前半・後半に分けて若者と保護者の相談を行うため、待ち時間にセンター職員が若者/保護者の対応にあたる

### 3. キャリア・コンサルタントの役割

今回の事例では、以下の役割をキャリア・コンサルタントが果たした。

- ・ 企画案の作成
- ・ あだちヤングジョブセンター事務局との打ち合わせ
- ・ 保護者セミナー及び親子セミナーの講師
- ・ 個別相談・情報提供のための相談員

なぜ、キャリア・コンサルタントを活用するのか。それは、今回の取組みの主な目的が、就職の意欲はあるが支援機関をうまく利用できていない若者を、保護者を通じて支援することであるので、次の2点からキャリア・コンサルタントの活用が適すと考えられたからである。

1. 保護者との信頼関係を築くことが最初に重要となり、保護者の話を十分に傾聴する必要があること
2. 家に引きこもりがちな若者が就職に向けた最初の一步を踏み出すための支援が求められていること（最終的なニーズは就職にあるが、こうした若者のうちの多くは、社会的な活動経験の乏しさや自己分析の段階での悩みを抱えており、就職活動のノウハウ以前の支援が求められている）

ニートや引きこもり状況にある若者の支援となると、とかく心理面、精神面、こころのケアに焦点が当てられるが、メンタルヘルスの分野のみの支援では、働く意欲がありながらも一步が踏み出せない若者のニーズに、必ずしも応えられない。

そこに対して、キャリア形成支援を専門とするキャリア・コンサルタントを配置することで、メンタルヘルス以外の支援を必要とする当事者の若者とその保護者に希望を与え、かつ、具体的な就業行動への後押しが可能となるのである。

## 4. 実施結果

### I. 保護者対象セミナー

#### (1) 実施結果

- 1 1月12日（土）参加者3名
- 1 1月19日（土）参加者7名
- ※ 各日17：00～19：00実施

#### (2) 参加者の声

- 非常にわかりやすい説明でした。まだニートにはなっていませんが（これから大学生）子供との関わり方をスムーズになれる様になりたいと思います。
- 親子で何もつながっていけない現状、何とか支援機関を利用したいと思っていますが本人とコミュニケーションが取れずそこまで持っていけるか・・・
- 質問もさせてもらったのですが、カタカナ文字は50代の私にはスーッと頭に入ってこないし、わからないことも多かったです。
- とても分かりやすくて良く理解できました。又、個人相談も受けたいと思います。
- 我が家は長いニートなので、根深い親相談も必要かなと思います。色々な角度から今日のセミナーは勉強になりました。
- 前半の「ニートの現状」のようなことが知りたくて来たので、それだけで十分だった。ワークショップの1つは経験したことがあったので無駄に感じた。
- ピアカウンセリング（分かち合いワークショップ）のセッションがおもしろかつ

たです。傾聴の効果も実感しました。

- 「親セミナー」をもっとPRし、何回も実施して欲しい。(ニートを抱えながら、自分1人で悩んでいる親が多いと思うので)
- 7人の参加でしたが、楽しい雰囲気の中であっという間に時間が過ぎました。ありがとうございました
- ありがとうございました。就職のために親が動き、本人と一緒に動くことはあまり考えていませんでした。後押しだけで、後は第三者にまかせたいなあと感じていました。
- 渋谷近辺にも同様の組織があるといいと思う。
- 保護者やニートの生の声を聞きたかった。
- ワークショップ1時間が少し物足りなかったかもしれません。内容ではなく時間です。

## Ⅱ. 親子対象セミナー

### (1) 実施結果

1 1月26日(土) 保護者のみ4名

1 2月17日(土) 14名(親子2組・保護者のみ8名・その他2名)

※ 各日17:00~19:00実施

### (2) 参加者の声

#### (保護者)

- 講義はわかりやすかった。
- 「子どもは何を考えているのだろう」と思いました。
- 個別相談をうけてみたい。
- 親は長い目で子どもがステップをのぼるのをサポートした方がよい。
- 子どもが相談するカウンセラーと相性が合うことは大切だ。
- まずは、支援機関をどのように利用するかが大事。
- 子どもにどのように情報提供すればよいかを相談したい。
- このようなセミナーに親が参加すると、そのことで子どもは何かを感じるはず。
- 他の同じような状況の親の話も聞けてよかった
- 自分のこどもは家からでることも大変。

#### (若者)

- 自分の親以外の人から親としての想いを聞くことができよかった。
- 今となっては、自分の親が自分のことを想ってくれているのがよくわかる。
- 親のいうことは「うざい」と思うが、自分は家から出て行くと生きていけない。

### Ⅲ. 保護者対象個別相談・情報提供

#### (1) 実施結果

11月2日～12月22日の期間

毎週水、木、土曜日（15:00～18:00）

相談1回につき45分程度実施 1日あたり3回分の枠を用意した

時間	内容
14:30～15:00	開始前ミーティング 会場などの準備
15:00～16:00	相談内容に基づく情報提供①
16:00～17:00	相談内容に基づく情報提供②
17:00～18:00	相談内容に基づく情報提供③
18:00～18:30	記録 及び 後片付け

※ 11月2,5,9,10,12,16,17,19,24,26,30日（用意した枠33）

※ 12月1,3,7,8,10,14,15,17,21,22（用意した枠30）

※ 情報提供実施回数 合計31回実施（用意した枠63回）

#### ●相談を受けた保護者が抱える子（若者）の状況

##### 【年齢層】

年齢	20歳未満	20-25歳	26-30歳	30歳以上	不明	合計
人数	1名	11名	6名	12名	1名	31名

##### 【男女比率】

性別	男性	女性	合計
人数	28名	3名	31名

##### 【最終学歴比率】

最終学歴	大学/短大/専門学校 卒業・中退	高等学校 卒業・中退	不明	合計
人数	18名	6名	7名	31名

##### 【就職経験の有無】

就職経験の有無	有り	無し	不明	合計
人数	17名	11名	3名	31名

##### 【状況】

- 昼夜逆転
- 家事手伝いはする
- 買い物以外の外出なし
- 交友関係なし・少ない
- 就職活動が行えない

- ▶ 部屋に引きこもりがちである
- ▶ 就職の話になると何も答えてくれない
- ▶ 一度ハローワークに行ったが、それ以降動いていない。
- ▶ 親子の会話もなくなってきている
- ▶ 就職活動を始めようとしない

●保護者と我が子（若者）の意識の差異

保護者⇒すぐに正規職員として就職を  
 ⇒ホワイトカラーで働いて  
 ⇒どんどん面接を受けるべき  
 ⇒仕事は安定したものを  
 ⇒支援機関の活用も

我が子（若者）⇒まずは、アルバイトから  
 ⇒手先を使う仕事（物作り）がしたい  
 ⇒書類選考で落ちてしまう（面接までいかない）  
 ⇒何に向いているのかがわからない  
 ⇒支援機関をうまく活用できない

●保護者対象個別相談・情報提供の成果

2月27日現在、個別相談を受けた保護者31名のうち、10名の家族の若者（当事者）が支援機関を利用し始め、ニート・引きこもり状態から一歩足を踏み出すことができた。

情報提供を受けて、あだちヤングジョブセンターを訪れ、自発的に「親からすすめられて来所した」と申し出た若者の人数 5名

その他の支援機関の支援を受けることが確認できた若者の人数 5名

(2) 参加者の声

- ▶ 親としてまず何をしたらよいかを、わかりやすく話していただき良かったです。言われたことを早速実行してみようと思います。
- ▶ 良くこちらの話を聞き、方向性を示してくれました。
- ▶ 初めて相談に伺って、他と比較することが出来ないので何とも言えませんが、親身になって話を聞いていただいたことを実感出来ました。又、色々とアドバイスも受けましたので、内容を検討して、息子にも話してみたいと考えています。
- ▶ 具体的に今何をしたら良いのかが少し分かったような気がしました。「子供本人はこのままの状態ではいいと思っていない」という先生の確信に満ちた言葉を信じたいと思います。頑張ってみようかなという気持ちになりました。話しやすかったです。
- ▶ 具体的に助言して下さって、迷っていた気持ちが整理できて良かったです。いざという時に相談できるカウンセラーがいるというのは何と心強い事だろうと思

いました。

- 説明対し的確に分析し、私が理解できるように解説して下さいました。今後の対応についても十分な説明があった。今日又は明日に子供と話をするつもりである。
- 信頼を持って相談することができました。
- 今までの苦しい思いの原因が分かり、先に進める方法が少しでも分かったような気がします。親ゼミから親相談に来て本当に良かったと思います。ありがとうございます。
- 良く話を聞いてくださりありがとうございました。教えていただいたことを私実践してみたいと思います。ここに来られて良かったと思います。ありがとうございます。
- 相談が出来て、アドバイスいただき、少しホッとしました。帰りましたら指導いただいたように話してみようと思います。ありがとうございました。スタッフの方々も感じが良く、子供もここに来れるようになったらいいなあと思います。
- 私の話を切実に聞いて下さり、私のほうが年上なのに何か包まれている感じがして、相談に来て良かったと思いました。センターはいつもきちんと整理されており若い人が元気に働いているのを見られて感じが良いです。我が息子がここへ訪問してくれればと願うばかり。
- 子供の状況に合わせて具体的にアドバイスして下さったので、とても参考になりました。今日のアドバイスをもとに子供と向き合いたいと思います。ありがとうございます。
- 息子の社会的引きこもりと職業について、とても信頼してお話することができました。有難うございました。
- とてもよく話しを聞いていただき、又、自分の気持ちをよく汲み取っていただき良きアドバイスを頂きました。今後、又、行き詰った時には話を聞いていただきたいと思いました。有難うございました。
- 大変良く話を聞いていただき不安に思っていたこともある程度わかりました。また、解決に向けてのアドバイスをして頂きありがたく思いました。
- すごく参考になりました。さっそく3人で話し合ってみたいと思います。ありがとうございました。
- とても親切に相談に乗っていただきまして良かったです。1つ1つの質問に対して、丁寧に答えていただけて、話しやすかったです。
- とても良く話を聞いて頂き、安心して話しました。コミュニケーションの取り方や、次に進む話の持って行き方等、参考になりました。
- 過去何回か他で相談に乗っていただいた事がありますが、本日は相談に伺って非常に良かったと思いました。ありがとうございました。
- 親切な話の内容に感謝しております。光が見えてきた様です。
- 色々な面でプラスになることが多かったです。話しやすく、方向性を示してくれることも大きな成果だったと思います。
- お話がとてもソフトで話しやすかったです。
- お話して本当によかったです。良いアドバイスを頂いたように思えます。好感、

信頼感を得ました。感謝です。

- とても良く話を聞いて下さり感謝です。
- 家庭と外部の方との両方の面から、少しずつ進めていけばいいというお話は、とても良かったです。親切に相談に乗って頂いて、気持ちが楽になりました。これからも、どうぞよろしくお願い致します。
- (相談の) 時間がもう少しあれば・・・
- 子供を何とか外部の相談機関に行くように持って行けたらと思いますが、そこまでは親が関わり、仕向けなくてはならないと思うと大変なことだと感じてしまいます。
- 親相談に来て本当に良かったと思います。ありがとうございました。
- ここに来られてよかったと思います。皆様ありがとうございました。
- スタッフの方々も感じが良く、子供もここに来られるようになったらいいなあと思います。胸のつかえが少し取れたように思います。
- 自宅から北千住が遠いので都のサポートネットを紹介していただきました。
- 又相談に乗っていただければと思います。
- 今後とも、センター様のご支援をお願い致します。
- まだ初めてなのでよくわかりませんがまだご相談させていただけたらと思っています。
- 長い時間話を聞いていただいてありがとうございました。
- 埼玉にここと同じような場所が是非ほしいと思います。
- 又ご相談させていただくことがあると思いますので、よろしくご支援お願い致します。
- 最終的には息子次第だと思います。まずは、子供と一緒に立川のJOBを訪ねて見たいと思います。これからもよろしくお願い致します。

## 5. 実施結果に対する評価

まず、今回の企画にご協力いただいた足立区役所を始め、行政関係の皆様深く感謝申し上げたい。全国に先駆け「保護者」への支援・相談事業を行ったが、参加いただいた方々から多くの感謝の言葉をいただくことができた。

ニートや引きこもりの傾向がある子を持つ保護者の多くが、一人で悩み、苦しんでいた状態を脱し、相談できる場を知り、活用することを通じて、これまで支援機関等の情報を積極的に獲得することが困難な状況にある若者に対しても、「情報」を届けることができたと自負する。

短期間の実施であったものの、就労に一步踏み出すことができずに当惑する我が子を抱える保護者が、積極的にキャリア・コンサルタントによる支援を活用することによって、5名(事業実施期間内)もの若者が、実際に自分であだちヤングジョブセンターに来所することとなった。これには、ニート・引きこもり状況にある若者の支援をしている民間支援者からも多大なる評価をいただいた。

感想(アンケート)を読んでも、孤立状況にあった保護者同士が交流し、「悩んでいたのは自分だけではない」ことに気づき、「ひとりで抱える必要はない」との安心感を



覚え、再度、我が子に対して積極的に向かい合う心構えができたことが窺える。

一方、告知に関しては、実施担当者として大きな不甲斐なさを覚えている。民間支援団体（「育て上げ」ネット）とキャリア・コンサルタントとの細部の検討に予想以上の時間がかかり、事前の告知が実施の直前にならざるを得なかった。しかし、セミナー実施日の第一回と第二回で大きく参加人数が増えているように、さらなる工夫の余地はあるものの、「ニーズ」は確実に存在すると確信した。

上記のように、なぜ、民間支援団体とキャリア・コンサルタントの間のすり合わせに時間がかかったのか。その最も大きな要因は、「アウトリーチ方法の理解」である。キャリア・コンサルタントにとって、目の前にクライアントがいない状況、つまり、最終的な目的（ターゲット）である若者が眼前にいない状況で、保護者と対峙し、その保護者を支援することによって、若者本人の気持ちを汲み取りつつ、効果的なアウトリーチ方法を見つけることは非常に困難であった。そのすり合わせ、相互理解に多大なる時間がかかった。しかしながら、この時間を削減することなく、最後まで粘り強く学び通したからこそ、相談者である保護者から大きな評価をいただけたことは、評価に値すると思う。

ニートや引きこもり状況にある若者の多くは、現状からの脱出、特に就業を強く希望している。にもかかわらず、現状からどのように社会へ、就労へ踏み出していけばいいのかかわからずにいる。彼ら/彼女らは支援機関・団体の支援を必要とする場合が多い。しかし、自分の状況、性格等に合った（相性の合う）場所や支援者を探し続けること、それが最もシンドク、困難を感じていることなのである。

そのような状況下にある若者が、かろうじて維持している社会的なつながりが保護者（家族）なのである。また、保護者も若者と同様に、時にはそれ以上に、我が子の自立を案じている。現実的に、ニートや引きこもり状況にある若者を直接支援することは難しい。彼ら/彼女らの来所を待っているだけでは、何も変わらない。であるならば、当事者である若者が自分で行動を起こし、支援機関に来所できるような安心感を与えるには、保護者を通じて情報を届けることが必要なのである。

今回の試行を通じ、キャリア・コンサルタントが、ニートや引きこもり状況にある若者を抱える保護者を通じて支援を行なうことで、アウトリーチの成功という大きな成果を挙げることができることが明らかになった。また、今回の事例を通じ、キャリア・コンサルタントの活動範囲が予想以上に幅広く、一般にも受け入れられることが明確となった。

## 6. 今後の地域展開に係わる意見

### (1) 自治体での保護者を対象とした取り組み計画への対応

今回実施した保護者（親子）対象のセミナーと情報提供（個別相談）は、自立困難な若者を抱える保護者と、若年者のキャリア支援に積極的な自治体の両方から強いニーズがある。現在、足立区以外でも、同様の取り組みの計画が進みつつあるが、今回の企画を他の自治体の施設などでも参考にいただければ幸いである。

今回はニート状態が長い子を持つ保護者が多かったが、子どものニート状態の初期段階や、「子どもがニートになるのでは」と不安になった時等、早い段階で保護者が参加できるよう、同様の取組みが広く行われるようになれば良いと考える。

また、今回と同様の企画を実施するためには、主催者である自治体または公的機関とキャリア・コンサルタントとの緊密な連携が非常に重要である。会場の確保、広報での告知などを始め、主催者（自治体または公的機関）の理解と協力があつて初めて成立する企画であるので、その点に充分配慮する必要がある。

## （２）講師・相談員の確保、養成

地域において同様の取組みを展開するためには、講師・相談員の確保が重要であるが、容易ではない。それは、このような社会的引きこもり状態にある若者への支援実績がある者は限られているからである。講師・相談員には、若者支援機関についての十分な生の情報を得ることや、若者支援機関のスタッフ等の協力を得た相談のロールプレイなどを含む実践的研修等による若者支援についての理解が必要である。

今回の取組みで相談員や講師を務めたキャリア・コンサルタントは、若者の就労体験事業に実績を持つNPO法人「育て上げ」ネットから、次の２点を始め様々なことを学ぶことができた。

1. 社会的引きこもり状態にある若者支援についてのノウハウ及び情報
2. 保護者への情報提供のための相談のノウハウ及び情報

特に引きこもり状態にある若者に対するキャリア支援は、中高年のクライアントに対するキャリア支援とは相当異なるノウハウ及び情報が必要であり、このような若者への支援実績のある団体等から、実践的な事柄について今後も学ぶ必要がある。

さらに、同様のセミナーの講師には、情報提供のための相談員としての実績の他に、アイスブレイクやグループワークなどのファシリテートの実践的スキルも求められる。

上述のとおり、自治体などで同様の取組みが広がり始めており、このような研修等を通じた講師・相談員の確保・養成について早急な対策が必要と考える。

## （３）告知方法の工夫

告知の方法については手探りの状態であり、改善の余地が随分あると言える。自治体の広報などに加え効果的な告知についてさらに模索していく必要がある。

なお、保護者の世代では、情報源として新聞や自治体の広報などから情報を得て参加申し込みをするケースが多く、インターネットでホームページなどを検索するケースは少ないことが明らかになった。そのため、保護者世代を対象とする告知では、若年者対象の広報とは違ったアプローチが必要と思われる。

## （４）保護者に対する予防的な取組みの早い段階での実施

今回対象となった保護者の子どもの中でも、在学中に引きこもりがちになっていた若者は少なくない。また、引きこもりの状態が長引く（例として中学中退から引きこもりの生活が続くなどのケース）ほど、自立に向けた支援も困難になるのが一般的傾向である。

社会的な引きこもり状態の若者が今後増加しないようにするためには、教育機関とも連携し、大学や中学、高校段階の子を持つ保護者に対し、予防的なセミナーなどを開催する必要があると思われる。

(参考)

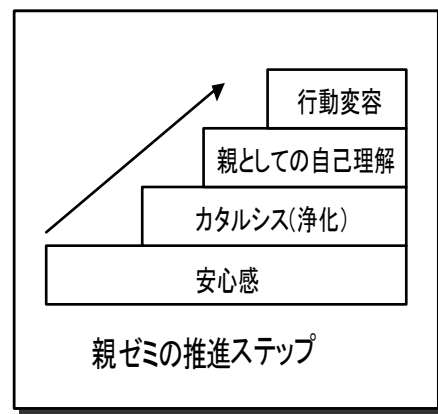
## 今回の試行実施の流れ

### ①保護者対象セミナーの実施

- ⇒ワークショップを通じて、保護者同士が安心感を得、抱えていた悩みを吐露できる環境を提供
- ⇒若者の就業環境を学ぶとともに、保護者としての自分を理解し、若者の第一支援者としてサポートできるようになる
- ⇒実際にニートやひきこもり状況にある我が子の支援者としてサポートする、または我が子への接し方を変えてみる。

### ②親子対象セミナーの実施

- ⇒保護者と子ども（若者）に別々のグループに入っただき、ワークショップを通じて客観的に家庭状況を把握する
- ⇒親子ともに、現状からの脱出と自立に向けた活動に取り組めるよう準備をする



### ③保護者対象の情報提供窓口の開設

- ⇒我が子の自立に悩みを抱える保護者を支援することにより、ニートやひきこもり状況にある若者に保護者を通じて情報を届けることができる。
- ⇒保護者の我が子への接し方を変えることで、若者の就職に向かう行動を促すことができる。

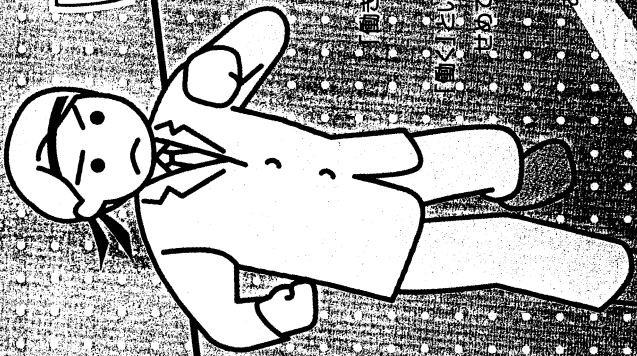
#### ・保護者

- ⇒保護者を通じ、ニートやひきこもり状況にある若者への「支援の場」を知る
- ⇒若者の就職に必要なことを学び、保護者として我が子の第一サポーターとなる
- ⇒保護者が子どもの就労を後押しできるようになる

#### ・ニートやひきこもり状況にある若者

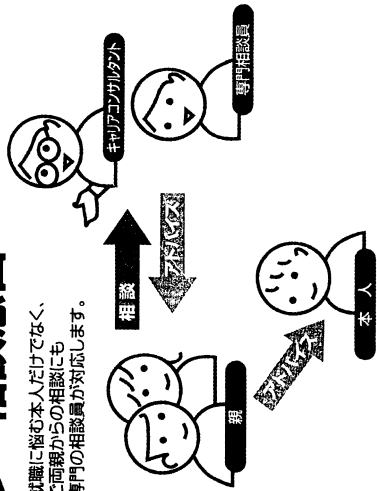
- ⇒保護者を通じて、支援機関の“生”の情報を得る
- ⇒孤立状況から脱却し、支援機関を活用できるようになる
- ⇒自立に向けた就業行動に踏み出す

# はたらくための スタートライン



## 親からはしめる! わが子のジョブサポート 相談窓口

就職に悩む本人だけでなく、ご両親からの相談にも専門の相談員が対応します。



**スタートライン**  
「とくほこい」

### ✓就活セミナー

実際に就職活動に役立つ講習を実施します。  
履歴書・面接講習/ビジネスマナー講習/  
コミュニケーション講座/自己理解セミナー

**スタートライン**  
「とくほこい」

### ✓しごと・職業人フォーラム

第一線で働く企業人を招いてのフォーラムです。  
イメージだけでなく、具体的な話を聞きながら、自分の進路を  
考えることができます。

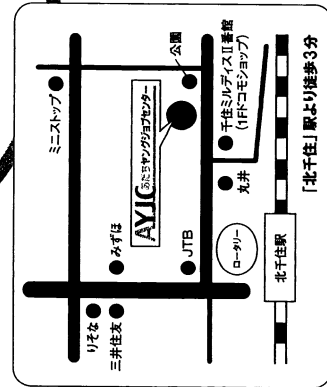
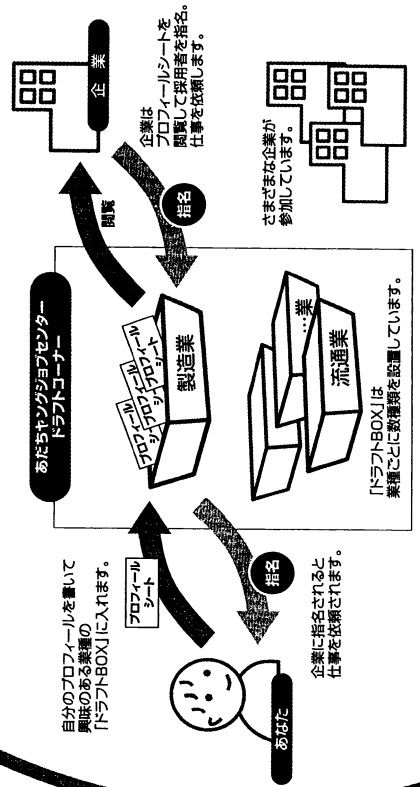
### ✓キャリアアカウンセリング

プロであるキャリアアカウンセラーが、  
あなたの話を聞きながら、進路や就職活動についての  
専門的なアドバイスをしてくれます。

## 指名を勝ち取れ! わかもの ドラフト制度

**スタートライン**  
「とくほこい」

あだちヤングジョブセンター内には  
企業と本人をむすぶ「ドラフトBOX」が置いてあります。  
あなたが「プロフィールシート」を入れておくと、企業が関心し  
適任者を「指名」。仕事が依頼される仕組みです。



〈足立区若年者支援事業〉 05.6.1～06.3.31

**AYJC** あだちヤングジョブセンター

〒120-0034 足立区千住3-59 (北千住駅より徒歩3分)

TEL **03-3882-4307** FAX 03-3882-4305

開所 12:00  
受付終了 19:00

URL <http://www.adachi-yjc.com>

MAIL [info@adachi-yjc.com](mailto:info@adachi-yjc.com)



自立に悩む「わが子」を抱える **保護者**のための

# 情報収集と 子どもへの接し方を学ぶセミナー

「うちの子、このままで平気かしら…」と不安を感じたら、  
「このまま放っておくわけにはいかないけど、どうしたらいいのかしら…」と思ったら、  
一人で悩まず、「第三者」につながってください。

■ 11月12日(土)、11月19日(土) / 17:00~19:00

■ 定員:各回とも20名まで

## ■ プログラム

17:00~17:50 講義(情報提供) ①親は我が子にどう接するべきか ②支援機関について

17:50~18:00 休憩

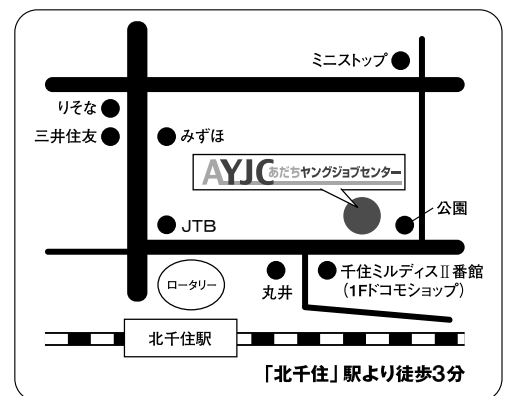
18:00~19:00 ワークショップ(傾聴の練習、コミュニケーションレッスン、参加者交流など/予定)

講座終了後 アンケート記入

## ■ 会場 あだちヤングジョブセンター 2Fセミナー室

東京都足立区千住3-59  
TEL:03-3882-4307

■ 交通 常磐線・東武伊勢崎線  
首都圏新都市鉄道つくばエクスプレス  
東京メトロ日比谷線 東京メトロ千代田線  
西口より、徒歩3分



■ お問い合わせ・お申し込み(事前予約が必要です)

あだちヤングジョブセンター **03-3882-4307** [info@adachi-yjc.com](mailto:info@adachi-yjc.com)



# 親子で学ぶ 情報収集と 「行動を変える」ためのセミナー

「このままで平気だろうか…」と不安を感じたら、  
「このまま何もしないわけにはいかないけど、どうしたらいいのか…」と思ったら、  
一人で悩まず、「第三者」につながってください。

■ 11月26日(土)、12月17日(土)／17:00～19:00

「親子セミナー」は、まず親子で情報収集、  
その後に別々のセミナーとなり、  
保護者の方は「子育て自己分析」などのワーク、  
ご本人はコミュニケーション講座などを受講していただきます。 ※保護者の方だけでも参加できます  
「親セミナー」を、11月12日(土)、11月19日(土)に実施しています(時間は同じ)

■ 定員:各回とも10組20名様まで(「親セミナー」は20名まで)

## ■ プログラム

17:00～17:50 講義(情報提供):支援機関についてなど

17:50～18:00 休憩

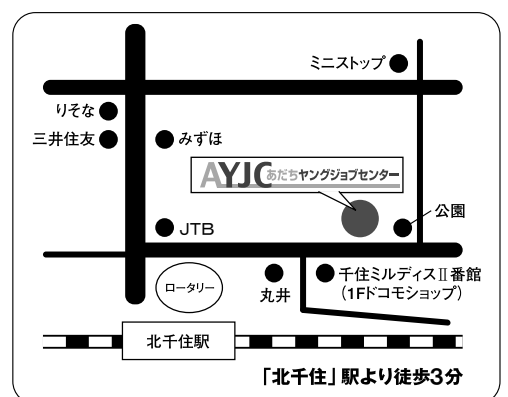
18:00～19:00 親子に分かれてワークショップ(「親セミナー」は、親だけのワークショップ)  
(傾聴の練習、コミュニケーションレッスン、参加者交流など/予定)

講座終了後 アンケート記入

## ■ 会場 あだちヤングジョブセンター 2Fセミナー室

東京都足立区千住3-59  
TEL:03-3882-4307

■ 交通 常磐線・東武伊勢崎線  
首都圏新都市鉄道つくばエクスプレス  
東京メトロ日比谷線 東京メトロ千代田線  
「北千住」駅下車、西口より徒歩3分



■ お問い合わせ・お申し込み(事前予約が必要です)

あだちヤングジョブセンター **03-3882-4307** [info@adachi-yjc.com](mailto:info@adachi-yjc.com)

**フリーター ニート ひきこもり**



**自立に悩む「わが子」を抱える保護者のための**

# 専門家との個別相談と情報提供

「ウチの子、このままで平気かしら…」と不安を感じたら、  
「このまま放っておくわけにはいかないけど、どうしたらいいのかしら…」と思ったら、  
一人で悩まず、「第三者」につながってください。

■ 11月2日(水)～12月22日(木)までの水・木・土(祝日は除く)

■ 各日 14:00～／15:00～／16:00～／17:00～ の4回(1回45分)

必ず下記連絡先へ事前予約をしてください

## ■ 対象

「キャリア形成」より前の段階の課題を抱える「わが子」の自立に悩む保護者の方  
「親子」で来所されても対応いたします(相談は別々に実施となります)

## ■ 相談員

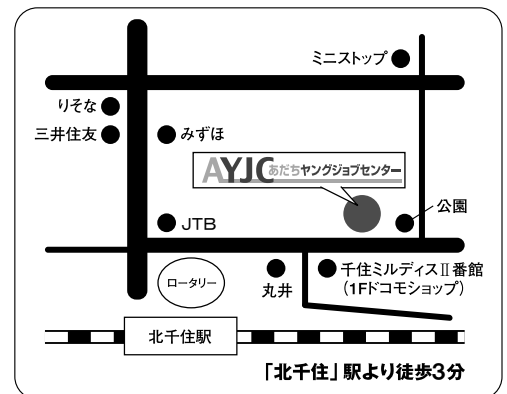
「フリーター」「ニート」などへの支援経験があり、保護者相談のための研修を受けたキャリア・コンサルタント

## ■ 会場 あだちヤングジョブセンター 3F特設相談コーナー

東京都足立区千住3-59  
TEL: 03-3882-4307

## ■ 交通

常磐線・東武伊勢崎線  
首都圏新都市鉄道つくばエクスプレス  
東京メトロ日比谷線 東京メトロ千代田線  
「北千住」駅下車、西口より徒歩3分



## ■ お問い合わせ・お申し込み(事前予約が必要です)

あだちヤングジョブセンター **03-3882-4307** [info@adachi-yjc.com](mailto:info@adachi-yjc.com)



# 湘北短期大学

## 1. 事例の概要

### (1) 事業名

「親と子の『キャリア』を考えるワークショップ」

### (2) 目的

親と子で、それぞれの「キャリア」について、あるいは「働くということ」について、建前やあるべき論ではなく、飾らずに正直なところで話し合ってみることを目的としたワークショップである。

子どもにとって、親を始めとする様々な大人の仕事人生の「生の体験、感じていること」を聞くことは、これから訪れる自分の将来のことをより深く考えるきっかけとなるだろう。それがこのワークショップの第一の目的である。

また、親は、そうした自分の体験を話すに当たり、改めてきちんと自分の本音に目を向けてみることによって、自分のキャリアを振り返ることになる。世間の常識や一般論として、あるいは就職するためのノウハウとしてどうすることが正しいのかということではなく、本人がどうしたいのか、何を大切にしたいのかということに着眼することがキャリア形成においては重要であることを、自分の身を通して再確認することになる。このことは、子どものキャリア形成上の良き援助者となるためにはとても重要なことであり、このワークショップでそのきっかけを得ることも目的の一つである。

親子でキャリアについて日常的に話し合っていることは望ましいことである。しかしこのことを、直接の親子の間に限らず、「世代をまたがった交流」として「地域」で展開することには別の意味がある。それは、①子どもが自分自身の親だけでなく様々な大人のキャリア（仕事人生の展開）に触れられる〈世代間の相互交流〉、②親同士で、あるいは子ども同士で話し合うことで自分自身のキャリアについて振り返ったり、確言を持ったりすることが出来る〈世代内の相互交流〉、③親子が同じ情報を共有する中で、改めてこれからのキャリアについて相談することが出来る〈親子間の相互交流〉—という3つの種類の相互交流が発生すると予測されるからである。

世代や価値観（人生観、仕事観、職業観など）、職業領域を超えた相互作用がもたらす相互の気づきは大きい。「多様性」と「継続性」という面から、それらを可能にするのは「地域」という場を基盤としたグループ・アプローチにあると想定し、これを確認しようとしたのが今回のワークショップの3つ目の目的である。

### (3) 実施日

平成17年11月20日（日曜日）及び11月23日（水曜日、勤労感謝の日）

時間は両日とも午前10時から午後4時まで（それぞれ昼食1時間を挟んで5時間ずつ）

### (4) 実施会場と対象者

「学校法人ソニー学園 湘北短期大学（神奈川県厚木市温水428）」で実施した。

対象者は、実施会場である湘北短期大学に在籍する学生及びその保護者並びに近隣地域に在住する中学生以上大学生までの子ども及びその保護者とし、原則として親子で参加することを条件とした。

参加者の募集に当たっては、湘北短期大学の協力により同校に在籍する学生の保護者、近隣の高等学校及び地域の商工会議所等にチラシを配付したほか、近隣のスーパーマーケットにも協力を得て店頭ポスターを掲示した（資料参照）。

今回のワークショップ開催に当たっては、湘北短期大学パブリックリレーション部及び関係者の方には、会場の提供だけでなく、参加者の募集、会場設営、最寄り駅からの参加者の送迎など多くの面でご協力をいただいた。実施者として厚く御礼申し上げたい。

## (5) 実施団体

プログラムの企画、実施は、本事例の執筆者が所属する特定非営利活動法人 日本キャリア・カウンセリング研究会（以下、「実施団体」という。）学校教育期のキャリア開発支援プロジェクトが担当した。同プロジェクトは、大学生や短大生を対象にした「働く」ということをテーマとするグループワーク形式によるワークショップを、首都圏、関西圏などで実施している。このワークショップでの経験を元に、地域で親子（世代間）の取り組みが行えるようなプログラムを策定した。

## 2. プログラムの前提

### (1) 問題意識

#### ①親子できちんと「働くこと」の話を

先に述べた実施団体が大学生や若手社会人を対象に行っているワークショップは、自分の「内的キャリア<sup>注</sup>」にフォーカスを当てている。その中で、若年層に次のような傾向があることを感じていた。

- 若年層は既に働いている大人から「働く」ということについて実感を伴った話を聞く機会が少ない。また、仕事をするということがどんなことなのかを尋ねてみる機会も乏しい。つまり、企業情報などは知っているが、その企業でどのように働いているのかという仕事や働くことそのものについてのイメージや情報といった外的な側面について知ることがそれほど多くない。まして、働いている時に感じること、思うことといった内的な側面には目を向ける余裕もない。
- 最も身近な大人である「親」は、自分自身の経験は限られたものであり、時代も異なっているため、話すことを躊躇したり、あるいは逆に、特定の職業を押しつけたりしてしまうようだ。一社会人として自分のナマの経験を語り、判断を子どもに任せるということはやりづらいようだ。
- 子どもの方は、出来れば親の願いに沿った就職をしたいと思っていることが少なくない。その意味では大きな影響を受けている。それだけに、聞いてしまうとそれに拘束されるので聞くのをためらっていることもある。
- その他の相談先としてあげられるのは学校の就職指導担当者であるが、外的キャリア（職

<sup>注</sup> 内的キャリア、外的キャリア＝キャリアを捉える二つの視点。仕事の種類や職務の内容、あるいは職種や肩書きといったような、共通言語としてお互いが理解できるような外的要件に着眼した捉え方を「外的キャリア」という。一方の「内的キャリア」は、働くということあるいは仕事を軸に考えた人生展開について抱く意味や意義を指す。同じ仕事（外的キャリア）をしても、充実感を覚える人もいれば、苦痛でしかない人もいるのは、内的キャリアが異なるから。キャリア開発を考えるとき、外的キャリアだけで考えるのではなく、内的キャリアに照らして考えることが本人の満足感や納得感につながる。内的キャリアに気付くためには、自分についての深い洞察が必要になる。

種、立場) が限られており、また、なぜその仕事をしているのかという内的キャリアについて話をする機会が乏しい

若年層に上記のような傾向がある中で、大人はどうであるか。実施団体では、大人が自分のキャリアについて考えることを目的とした自己分析作業中心のワークショップも開催している。その中では、大人自身も自らの内的キャリアについて平素考えていることは少ないように見える。

つまり、子どもたちに「どうして働くの?」、「働いて何がおもしろいの?」、あるいは「なぜ働かなければならないの?」といった内的キャリアに関わる質問を投げかけられても、それに答えられる程度に「働く」ということを自覚している大人は多くないということである。子どもたちがこうした質問をしたいと思っても、大人たちの準備が調っていないと言えるだろう。

大人たちがこうした質問に対して一般論ではなく、自分なりの答えを返せることこそが、大学生を始めとする子どもたちが期待していることである。一般論では分かっているが、本当のところはどうなのかという「ナマの話」が聞きたいのである。うわべのアドバイスではない本音のところを、きちんと話して欲しいのである。

そこで今回のトライアル・プログラムでは、子どもたちの「どうして働かなくてはいけないの」、「仕事ってどこがおもしろいの」といった本質的な疑問に、大人はどう答えられるだろうか、それを考えてみようということをテーマに参加者を募集することにした。

## ②グループであること

「なぜ働くのか?」、「働いていて何がおもしろいのか?」、こうした質問に自分なりの答えを出すには、まず自分の考えを確かめてみなければ分からない。つまり、自己理解が必要である。しかし、それを1人だけにするには限界がある。自分のことを理解するには、自問自答だけではなく、他者からのフィードバックがあることが効果的である。これを実現するには、グループワークという方法が適当である。そこで、今回のプログラムは、グループワークを主体として行うこととした。

ただし、初めて会った者同士が普段はしないような「真面目な話」を行うには、そのような大切なことを話してもよいと思えるよう、安全で安心できる場と相互の信頼関係が必要になる。そうでなければ、表層的な通り一遍の内容になってしまい、自己理解を効果的に促すことができなくなるからである。単にグループで話し合うということではなく、プロセスを踏みながらそのような場を構成していくことが必要である。

その一方で、長い期間に亘って参加を求めるのは、参加者にとって負担となる。今回はトライアル実施ということもあり、プロセスを出来るだけ圧縮し、比較的短い間隔を伴った2日間のプログラムとした。間隔を短くしたのは、その間に参加者同士のリレーションがなくなってしまうことを懸念したためである。

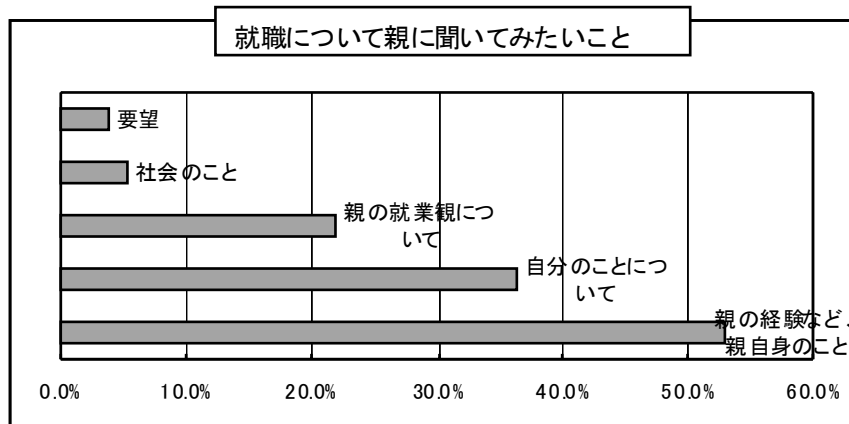
## (2) 大学生に対するアンケート結果

実施団体では、前項①の問題意識を確認する意味も含めて、都内の大学に在籍する3年生224人を対象にしたアンケートを行ったところ次のような結果を得た。

なお、今回のワークショップの対象は中学生以上であったが、主な参加者層は大学・短大生である

と想定されたため、プログラム作成の参考とした。

①子どもは親自身の経験や考えを聞いたがっている



「就職について親に聞いてみたいことがあるか？」という質問に対し、「ある」と答えたのは全体の58.9%、「ない」と答えたのは41.1%だった。

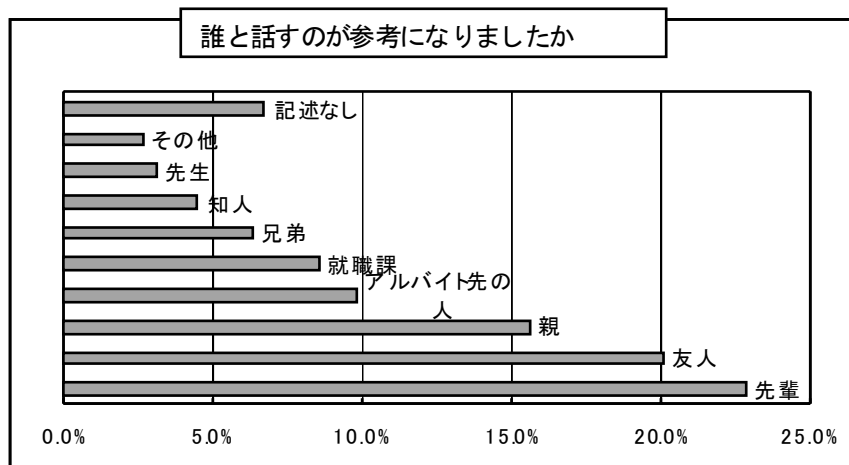
聞いてみたいことについて自由記述でその内容を尋ねると、「親の経験など、親自身のこと」に分類されるものが最も多く、3番目にも「親の就業観」が挙げられている。また、親の就業体験についての関心は高く、「働くこと」について、現実のナマの話を知りたがっていると云える。

②「自分探し」のヒントが欲しい若者

「就職について親に聞いてみたいこと」の2番目にあがったのは「自分のことについて」で、具体的には、「自分にはどんな仕事に向いているか」、「自分の就職について親がどう思っているか」、「どんな職業に就いてほしいと考えているか」などが主なものであった。

「自分のことがわからない」という若者はとても多く、溢れる情報の渦の中で「自分探し」を始めるのが就職活動とも言える。自分のことを一番知っているはずの親にそのヒントを求めていると思われる。

③就職テクニックは先輩から、励まし合いは友達から、親からは経験を



「これまで就職や働くことについて誰と話すのが最も参考になったか？」という質問について、

最も多いのは「先輩」であった。前項と同様に自由記述からその内容を追ってみると、「先輩」は就職活動のノウハウを聞くのに大変頼りになる存在のようだ。

次が「友人」で、自分と同じ立場で戦う姿や自分よりもオトナの考え方を持つ友人に、励ましや安心感、勇気をもたらしているようだ。

そして、「親」からは、経験をもとにした貴重なアドバイスを得ていることが分かった。

#### ④頼れるオトナは案外少ない

別の調査によると、高校までは「進路について担任の先生に相談する」という声が比較的多いとされているが、今回のアンケートでは、「教員」に相談した割合は僅かだった。

特に、文系大学では教員と個別に親しく接するという傾向はほとんどなく、教員に進路の相談はほとんどしていないと思われる。そうすると、子どもが相談する「大人」は、「親」の他はアルバイト先の先輩や社員ぐらいであり、また、社員といっても学生のアルバイト先として多いサービス業では若手が多く、経験豊富な年長の「大人」に相談する機会は極めて少ないと推測される。

#### ⑤女子よりも男子、母よりも父～「聞きたいことがある」

「就職について親に聞いてみたいことがあるか」の質問について、男子と女子の結果を比べると、「ある」と答えたのは男子が63%、女子が47%であり、男子の割合が高い。

また、「誰に聞きたいか」という質問には、「父」が最も多く挙げられていた。

#### ⑥自由記述から

その他に、自由記述から、「イマドキ」の学生には以下の傾向があることが読みとれる。

- 基本的に素直であり、自分の進路についてまじめに考えようとしている
- 情報はたくさん欲しい、判断材料として賢く使いたい
- 生の情報が聞きたいが、どこにあるのかわからない
- 先が読めない社会の中で、どう生きるかの指針がほしい

また、特に親には次のような期待を寄せていることが分かる。

- 上からの目線ではなく、自分と同じ立場で仕事について語って欲しい
- 自分のことについて一緒に考えて欲しい
- 時には失敗談なども聞いてみたい
- 「やりがい」や「夢」についても意見を聞かせてほしい

親自身が経験から紡ぎ出した人生訓や仕事観、職業観もさることながら、具体的こどのような体験をし、その時にどのようなことを感じたのかという「ナマの話」や、働くことについての思いを知りたいようである。

### 3. プログラムの内容

#### (1) 全体の構成

前項のような問題意識を元に、次のようなプログラムを構成した。

時間	1日目(11月20日)	2日目(11月23日)	
10:00	☆ オリエンテーション ☆ <解説>キャリアとは何か?① ☆ <報告>子供たちが聞いてみたいと思っていること(アンケート調査より)① ☆ 自己紹介	<b>【大人チーム】</b> ☆ 振り返り ☆ セッション3: 「仕事は何が楽しいの?」⑤ ☆ <解説>話すこと、聴くこと⑥	<b>【子どもチーム】</b> ☆ オリエンテーション ☆ セッション: 「働くってどんなこと?」⑦ ☆ お話:「仕事って何だろう」⑦
12:00	昼食	昼食	
13:00	☆ セッション1:「私の仕事は…」② ☆ セッション2: 「どうしてその仕事を選んだの?」③ ☆ 振り返り④ ☆ <解説>コミュニケーションとは?④ 16:00解散	☆ セッション4:「役割ゲーム」⑧ ☆ セッション5:「仕事のやりがい、働きがい」⑨ ☆ 振り返り ☆ まとめ 16:00解散	

注:表中の丸数字は、「(2)それぞれのセッションの内容と目的」における項目番号を示している。

まず、全体の構成を説明する。

大きく1日目と2日目に区分されており、1日目は親だけを対象にしている。これは、親子で話すための下地づくりの意味がある。

2日目は親と子の双方が参加する日とした。午前中はウオーミング・アップをかねて、親と子に別れてそれぞれ活動し、午後から合流する形式とした。

また、ほとんどの内容をグループワーク形式で進められるように構成した。先に述べたように、親も子どもグループワークを通じた参加者相互のやりとりのほうが、一方的な講義形式よりも気づきが多く、また、より納得性が増すと考えたからである。

なお、グループワークの進行を担ったのは、グループワークのファシリテーションについて一定以上の経験があるキャリア・コンサルタントである。ここでキャリア・コンサルタントに求められるのは、グループの中にダイナミズムが発生するようにファシリテートしていく能力である。1日目は親自身が自分の内的キャリアに気づくように、2日目は親と子の間での相互交流が発生するようにファシリテーションを行うことに留意した。

## (2) それぞれのセッションの内容と目的

次に、各セッションの目的とおおよその内容を記す。

なお、後でも触れるが、このワークショップのグループワークの目的は、相互に話をしてみること、自分にとっての働くことの意味を確認したり、世代間でそうした話ができるような下地づくりをしたりすることにある。グループワークのプロセスに意味があるのであって、何をやるかという「作業内容」や「話し合いのテーマ」(コンテンツ)に意味があるのではないことに留意していただきたい。当然どのようなテーマを設定するかはプロセスを左右するが、なにがしかの結論を出すことを目的としたグループワークなのではない。

### 〈1日目〉

#### ①「<解説>キャリアとは何か?」及び「<報告>アンケート調査より」

大人が子どもたちと話をする前に、「キャリア」という言葉と捉え方など、参加者の間である

程度の共通概念を持つのが目的である。それぞれの大人がそれぞれの体験を元に自分の話をするのであるが、その際、言葉の使い方がまちまちでは話を聞く方が混乱してしまうからである。

「＜解説＞キャリアとは何か？」(資料1参照)の中で特に触れたのは、「キャリア」をどのように捉えるかということと、内的キャリア・外的キャリアという考え方についてである。「キャリア」の捉え方については、「経歴や職歴」といった過去のことだけでなく、これからの仕事人生の展開という将来のことも含んでおり、また、人生そのものと切っても切れない関係を持っているということについて説明した。その仕事人生の展開を、外的キャリアの視点から見れば、「どのような職業に就くのか」、「将来何になりたいのか」ということになり、内的キャリアの視点から見れば、「なぜそうになりたいのか」、「そうなることが自分にとってどんな意味を持つのか」ということになる。子どもと話をする上で、外的キャリアについての話も必要だが、内的キャリアについての話も子どもたちからは求められていることを説明した。

また、この裏付けとして、前項の大学生の意識調査の結果を「アンケート調査報告」として説明した。

## ②セッション1：「私の仕事は・・・」

午後のセッションは、親が自分自身のキャリアについて子どもたちに話せるように、事前に振り返って考えておくことを目的としたものである。

最初に行ったのは、「お父さん、お母さんはどんな仕事をしているの?」、「何がおもしろくて働いているの?」という質問を想定した「私の仕事は・・・」というグループワークである。シートに自分なりの答えを記入し、6～7人のグループに分かれてその内容についてお互いに話し、聴くという形式で進めた。

シートには次のような質問が記載されている(抜粋)。

- 1) 誰かに「お仕事は何をなさっていらっしゃいますか」と聞かれたらどう答えますか?
- 2) お仕事をする上での関係者にはどのような方がいらっしゃいますか?
- 3) お仕事をしていて達成感を感じたり、おもしろいと感じたりすることはありますか? それはどのような時、どのような場面ですか?
- 4) お仕事をしていてやりきれなさ、つまらなさを感じることはありますか? そんな時はどのようになさっていますか?

これらの質問は、今実際にやっている仕事の内容(外的キャリア)だけでなく、それにまつわる内的キャリアを想起し、確認することを目的としている。併せて、他の人の外的キャリアと内的キャリアの関わりを聞くことで、自分自身のキャリアを再点検することにもなる。

実施後のアンケートでも触れられているが、子どもたちに自分のことを話そうと思っても、その語るべき内容にきちんと目を向けていなければ語れない。語るべき内容とは、常識的な話やあるべき論ではなく、仕事に対する自分の考え方や思いをそのまま表現することである。しかし、事前作業をしていないとどうしても一般的な話になってしまうので、ワークシートを使って整理してもらってからグループワークに入ることにした。これ以降のほぼ全てのセッションで、この「書く→話す、聴く」という進め方を用いている。

セッションの時間は45分である。

### ③セッション2：「どうしてその仕事を選んだの？」

この質問は、子どもたちが大人に聞きたい質問の一つでもある。実施団体が行っているワークショップでも必ずといっていいほど学生から尋ねられるものである。

このワークショップは、最終的には大人と子どもが「キャリア」や「働くこと」について、相互に自然に話が出来るようになることを目的としている。そこで、よく聞かれそうな質問に、先ずは大人同士で答えてみようということでもある。

このセッションも、前と同様に先ずシートを記入してから話し合いに移った。シートには次のような質問が記載されている（抜粋）。

- 1) 今のお仕事はどのようにして選びましたか？
- 2) お仕事を選ぶ時に、どなたかに相談なさいましたか？ あるいは影響を受けた人物がいらっしゃいますか？ また、影響を受けた出来事がありますか？ それはどのようなことですか？
- 3) お仕事を選ぶ時に、他のお仕事とどちらにするか悩んだことがありますか？ どうして今のお仕事になさいましたか？
- 4) 小さい頃なりたかったお仕事はおありですか？ 今のお仕事とは異なっている場合、その理由は？

セッションの時間は45分である。

### ④「振り返り」及び「＜解説＞コミュニケーションとは？」

1日目の振り返りでは、セッション1、2の自己分析及びグループワークの結果を踏まえ、全体で感想を述べ合った。

さらに、グループワークでのやりとりを踏まえ、コミュニケーションの考え方について「ジョ・ハリの窓」を使って解説した。

この解説で主に伝えたことは、以下の点である。

- コミュニケーションとは、単に話すということではなく、お互いが理解し合えるように、話し、聴くということである。
- 相手にきちんと話すということは、自分のことを相手に理解してもらおうということである。また、そのことについて相手からフィードバックをもらうことで、きちんと分かってもらえたかどうか分かる。したがって、そのフィードバックをきちんと聞く必要がある。だから、子どもに一方的に話したのでは、きちんと話したことになる。
- その一方で、聴くということは、相手が話していることをきちんと受けとめるということでもある。受けとめたことは、「このように理解した」ということを相手にフィードバックしてそれを確認することにより、さらに確かなものになる。だから、自分の聞きたいことだけ聞くというのでは、聴いたことになる。
- これを相互に繰り返すことで、お互いに分かり合えた部分が増えることになる。分かり合えた部分が増えるということがコミュニケーションであり、単に情報のやりとりをしているだけでは分かり合えた部分が増えないのでコミュニケーションとは言えない。
- 子どもと話をする時にも、単に自分が伝えたいことだけを伝えたり、自分が聞きたいことだけを聞いたりでは、コミュニケーションが成立しているとは言えない。

最後に感想を述べあうのは、この日に感じたことを参加者間で共有するためである。同じグル



ープワークを行っていても、人によって感じることは大いに異なる。それをそれぞれが話すことで、お互いに「そういうこともあったのか」と気づくのである。

また、最後に確認をすることで、今日は何をやったのかを体系化して理解するということにもつながる。

## 〈2日目〉

### ⑤セッション3：「仕事は何が楽しいの？」(大人)

2日目は親と子が集う日であるが、大人と子どもがいきなり一緒に話をするということは難しいと考え、午前中は別の作業とした。

このうち大人については、「仕事は何が楽しいの？」をテーマにしたシートを基に自己分析作業を行った後、グループでその結果を話した。シートには次のような項目が記載されている。

- 1) 今のお仕事で、「楽しい」、「おもしろい」、「達成感を感じる」、「やりがいを感じる」というのは、いつ、どんな時ですか？
- 2) 今のお仕事に限らず、これまでの中で、「最も燃えていた」、「やりがいを感じたり、手応えを感じたりしていた」のはどんな時でしたか？
- 3) 逆に、これまでのお仕事の中で、「燃えない」、「やる気にならない」、「つまらない」と感じたのはどんな時ですか？
- 4) そんな時にはどうしていらっしゃるのですか？
- 5) 働いていて、やりがいを感じることも感じられないこともあるかと思います。あなたにとって、「やりがい」、「働きがい」とは何でしょうか？
- 6) やりがい、働きがいを感じられない場合でもお仕事をしなければならないことは少なくないですね。そんな時でも働きに行こうと思われるのはなぜでしょう？

セッションの時間は55分である。

### ⑥<解説>話すこと、聴くこと (大人)

実際に大人と子どもで話す前に、簡単そうに見えて難しい「話すこと、聴くこと」について、1日目の振り返りを含めて、簡単なワークを行いながら確認した。

ここで説明したことは、次のようなことである。

- 親子の間柄で急にコミュニケーション・スタイルを変えると違和感がある。やっている方にも無理が出てくるので、少しだけ変えてみる。
- 話し合う機会・タイミング、流れが難しい。どんな機会、どんな場所で話しやすいかも考えてみる。
- 伝え方(どう話すか)に王道のテクニックはないし、親子関係にはたくさんの変数があり、一般化できない。テクニックではなく、むしろ伝えたいことの明確化と、伝えたいという思いが大事。
- 「聴く」と「問う」を少し工夫する。無理に話すより、聴くこと、問うことが大切。
- 自分のフレームを取り払ってそのまま聴く。大人は引き出しがたくさんあるので、ついその中から答えを取り出して与えたいくなる。つまり、事柄を聞いて、自分のフレームに当てはめて解釈し、自分の考えをフィードバックしがちである。事柄よりもその気持ちを聴くようにしたい。

□ 効果的なフィードバックをする。自分の言いたいことを伝えるのではなく、子どもが話した内容、気持ちを、「こう受け取ったよ」、「こう理解したよ」というように、その受け取った内容を知らせる。

□ 話を引き出すための呼び水として、過去の話や経験、今日のことや今の心境などの自分の話をするのも良い。ただし、呼び水であって、それを聞かせるのが目的ではない。

この後、「他己紹介」のワークを行った。具体的には、ペアになって「職業観」についてインタビュー（互いに3分ずつ）し、全員の前で相手を紹介する（1分）。紹介された人がその印象をフィードバックすることで、話すこと、聞くことの難しさ、自分のフレームなどについて体験するのが目的である。

#### ⑦セッション：「働くってどんなこと？」及びお話：「仕事ってなんだろう」（子ども）

1日目に親に説明したのと同様のキーワード、特に内的キャリアと外的キャリアについて、子どもたちにも理解してもらうことを主目的としたグループワークと解説を行った。キーワードについて、大人も子どもも共通理解となっていることが望ましいからである。

グループワークは、知っている職業名を挙げ、これを整理していくという作業をKJ法で行った。5、6人のグループに分かれ、付箋紙に職業名を書いていき、次に模造紙上で似たもの同士に分類してタイトルを付ける。タイトル付け終了後、グループでどのように分類したかを互いに発表した。

職業名は、一人あたり最低20個挙げることを目標とした。それほど多くない数だが、意外に手こずっており、振り返りの時にも「あまり職業名を知らないということが分かった」と話していた。またタイトルの付け方は、いわゆる職種のものもあれば、働く場所のこともあり、誰を対象とするのかで付けていることもあった。職業をどのように捉えようとしているのかが、この分類で分かる。

次に、大きなホワイトボードに「人の役に立つ」、「技術を活かせる」、「表現できる楽しさがある」といった「仕事の面白さ」という観点に立った分類を記入し、これに参加者全員で自分たちが模造紙上に置いた付箋紙を再分類して貼っていった。

分類の柱が違うので、模造紙に分類した時とは違った観点で職業を見ることになり、仕事の捉え方は一様ではないことが分かる。また、同じ職業名の付箋紙が複数の分類に貼り出されることもあり、見方によって、あるいは人によって、職業のおもしろく感じられる部分は異なるということが分かる。

こうした体験を踏まえて、外的キャリアと内的キャリアについて解説した。つまり、外的キャリアは同じに見えても、そこに見出す意味や価値観、感じ方は人によって異なるということである。

#### ⑧セッション4：「役割ゲーム」

このセッションから大人と子どもが合流する。アイス・ブレイキングを兼ねて、ホルランドのパーソナリティ・タイプと職業環境論を題材にした「役割ゲーム」（考え方について、詳しくは「キャリア教育入門」＝三村隆男、実業之日本社、2004＝第1章5節4～5を参照されたい。）を行う。この日は「キャンプでの役割」を題材にしたが、「自分がどのようにして役割を選んだか」、「どこがおもしろそうだったか」といったことを話してみることで、働くこと（役割を

担うこと)について意識を進ませながら、子どもに知らない大人と話をすることに慣れてもらうようにした。

セッションの時間は60分である。

⑨セッション5：「仕事のやりがい、働きがい」

3つのグループに分かれて、標題のテーマについてグループで話をしてみる時間とした。当初、「親子で考える」ということを主眼にしていたが、実際には、自分の子どもが参加していない親や、自分の親が参加していない子どももいたこと、また、それ以上に、実際に親子で話すということについては自分たちでそのような時間を作るところから始められるように、敢えて親子が同じグループにならないように構成した。

このセッションの時間は80分である。また、ワークシートは特に用意せず、少し長めの休憩時間をとり、自分なりにまとめをもらった。

セッション終了後、大人も子どもも含めて全員で輪になり、2日目全体の振り返り（感想の発表）を行った。

(3) プログラムにおけるキャリア・コンサルタントの役割と能力

①ファシリテーターの役割分担

プログラムのファシリテーションを担当したキャリア・コンサルタントは、1日目が5人、2日目は7人だった。

それぞれの役割分担は次のとおり。

キャリア・ コンサルタント	1日目の役割	2日目の役割	
		午前	午後
A (男性)	全体進行、時間管理	子どもチーム進行	全体進行、時間管理
B (男性)	Aグループ・ファシリテーター	大人チーム進行	Cグループ・ファシリテーター
C (女性)	Aグループ・ファシリテーター	大人チーム・メンバー	Aグループ・ファシリテーター
D (男性)	Bグループ・ファシリテーター	——	——
E (女性)	Bグループ・ファシリテーター アンケート結果について (説明)	大人チーム・メンバー	Bグループ・ファシリテーター
F (女性)	——	子どもチーム・ファシリテーター	Cグループ・ファシリテーター
G (男性)	——	大人チーム・メンバー	Aグループ・ファシリテーター
H (男性)	——	大人チーム・メンバー	Bグループ・ファシリテーター

1日目、2日目を通して同じキャリア・コンサルタントが同じグループを担当するのが望ましいが、今回は参加者が少なかったことから、グループそのものを1日目は2グループ、2日目は3グループに再編成せざるを得なかった。

全体に対してのファシリテーションや時間管理を行ったのがAである。初日に行った2つの解説も担当した。複数のグループを同時進行させる場合は、全体について注意を払い、グループ間の進行状況を把握しながら進め方をコントロールする役割を一人置く必要がある。特定のグループにファシリテーターとして入ってしまうと、そのグループに何か問題が発生した時、その対応に追われて全体の進行に影響を与えてしまうからである。

## ②ファシリテーターの人数

それぞれのグループには2人のファシリテーターを配置した。このファシリテーターは、それぞれのグループの参加者が、一般論やべき論ではない自分の考えや気持ちをきちんと表明できるように、あるいは他の参加者の考えや気持ちをきちんと受けとめられるように、進行していく役割を担う。

各グループに1人ではなく2人を配置したのは、1人のファシリテーターが話をしている人やその話題に集中している間に、もう1人のファシリテーターが他の参加者の様子を把握したり、ほかの参加者の話したテーマがそのまま置き去りにされたりすることがないように気を配るためである。1人でも不可能ではないが、今回は大人と子どもが同じ参加者という立場でグループに参加できるようにするため、特に配慮しておく必要があると考えて2人制とした。

## ③ファシリテーターに求められる能力

今回のワークショップのファシリテーターには、参加者の話をうまく引き出す能力が求められる。大人の参加者は、どうしても話す内容が一般論やアドバイスになりがちである。また、事実は語れるが、本音の部分や気持ちの部分には目が向きにくい。例えば、「どうしてその仕事を選んだの？」のセッションでは、「先生に勧められたから」、「友人に誘われたから」とは話せるが、その時どう思ったのか、友人に誘われた時に何が心に響いたのか、という点には話が及ばない。

そこでファシリテーターは、参加者が自分自身の体験や気持ちに気づき、話せるように促す必要がある。先の例であれば、ファシリテーターから参加者に「その時どんな風を感じたのですか？」という投げかけがあり、はたと思い当たったように「こんなおもしろそうな仕事の誘いを受けているのは、この世に自分だけだろうと思って興奮しましたね」と、実感の伴った話が語られるようになった。

一方、子どもたちは、何を話して良いかわからなかったり、大人の前で遠慮したりしている（というよりはむしろ様子を見ている）ことが多い。もやもやと、曖昧なままになっている「言いたいこと」を、きちんと「言葉」にできるように支援する必要がある。同質な参加者ばかりの場合は比較的やりやすいが、様々な世代が加わることで、この支援が難しくなる。若年層の意識や平素の言動などに対する理解があることが望ましい。

また、ファシリテーター本人が、働くということについて自分なりの枠組みを持っていること、さらに、話を聞く時にはその枠組みに固執しないことが大切である。

## ④ファシリテーターに育児経験は必要か？

子どものいないファシリテーターは、このようなグループのファシリテーションが出来るだろうか？ 今回の体験からいうと「出来る」と言える。子どもがいるかどうかということよりも、グループの参加者が何を言おうとしているかをきちんと受け止めたり、引き出せたりすることの方が重要である。

逆に、育児経験があっても子どもの話を聴けないというのでは、うまくファシリテーションをしていくことは困難である。同じ世代の子どもを持つがゆえに、「うちの子と同じ」と思いこんでつい分かったような気になってしまったり、子どもとの関係を思い出して冷静でいられなくなったりすることがないように、むしろ気を付けなければならないのではないかと。

## 4. 実施結果と評価

### (1) 参加者数

【1日目】 大人 9人 (男性2人、女性7人)

【2日目】 大人 8人 (男性1人、女性7人)

子ども 9人 (男性3人、女性6人)

大学(短大) 2年生 4人

大学(短大) 1年生 3人

中学3年生 1人

中学1年生 1人

このうち、2日目に親子で参加したのは4組である。

### (2) 総合的な評価

1日目、2日目、それぞれの終了後に、参加者に対するアンケート調査を行った。このアンケート調査の結果等を踏まえ、今回のワークショップに対する評価と所感を述べる。

#### ①参加者の満足度

参加者の満足度から見ると、1日目、2日目ともに、かなり肯定的な評価が得られた。

#### ワークショップの満足度【親】

区分	1日目 人数(%)	2日目 人数(%)
大変満足	1 ( 13)	1 ( 13)
満足	6 ( 75)	7 ( 88)
普通	1 ( 13)	0 ( 0)
不満	0 ( 0)	0 ( 0)
大変不満	0 ( 0)	0 ( 0)
合計	8 (100)	8 (100)

※単位：人 (括弧内は小数点以下四捨五入のため合計が100にならない。)

#### ワークショップ終了後の気持ち【子ども】

区分	人数 (%)
大変楽しかった	2 ( 22)
楽しかった	6 ( 67)
普通	1 ( 11)
あまり楽しくなかった	0 ( 0)
楽しくなかった	0 ( 0)
合計	9 (100)

※単位：人 (括弧内は小数点以下四捨五入。)

#### ②子どもたちの反応

子どもたちについては、当日、会場に来た時の気持ちが次のようにどちらかというとな否定的で

あったにも関わらず、満足度の面で上述のとおり肯定的な評価が得られたのは、今回のワークショップは、子どもたちにとってかなり受け入れられやすい内容であったと推測される。

#### 会場に来たときの気持ち【子ども】

区分	人数 (%)	分類
他の人と知り合えるのが楽しみだった	0 ( 0)	どちらかという肯定的
他の人と話をしたり、他の人の話を聞けたりするのが楽しみだった	1 ( 11)	
知らない人と一緒なので不安だった	2 ( 22)	どちらかという否定的
何をやるんだろうと不安だった	4 ( 44)	
来たくなかった	3 ( 33)	
その他	4 ( 44)	「めんどかった」(1)「自分だけ年下なので、少し不安だった」(1)など

※単位：人（複数回答可としたため、括弧内は回答者数(9人)に対する割合で、小数点以下四捨五入。）。

アンケートでも、「今までは将来のことを考えるのは面倒くさいなと思っていたけど、大人の話聞いて、ちゃんと自分の好きなこと、やりたい職業につきたいと思った」、「年代が様々な人と話をできたことが大きいです。また、自分の話にちゃんと耳を傾けていただいたことに感激しました」、「大人と考え方が違って面白かった。大人とこんな風に話す機会は、こういう形でしかないのでは、ワークショップはとても自分のためになったと思いました」など、肯定的に捉えていることがうかがえる。

また、(親世代に対して)「仕事に対する考え方が変わりました！！ 社会の先輩方の話を聞いて、昔と今の仕事に対する価値観の違いを知りました」、(同世代に対して)「近い年代でもやっぱり人それぞれで、考え方は違う。自分なりの考えもあれば、他人に共感できる部分もあった」、(兄貴分・姉貴分の大学生に対して)「大学生と話してみたら、やっぱり自分より意見がまとまっていたのはっきりしているなと思った」のように、世代をまたがって話をすることの効果も見られているようである。

特に親世代に対しては、「自分はまだ社会人になっていないので、親から実際の社会の良い面、悪い面、やりがいなどを聞けたのは貴重な体験だった。社会に出たら、ここで得た情報を活用したい」、「社会についていろいろ知らないことが聞けて、納得することがたくさんあり、学ぶことがあり、とてもこの会に参加してよかったなと思いました。発見することがいっぱいあった」など良い影響があったようだ。

企画段階では、親世代から一方的に言われて、それを鵜呑みにしてしまうのではないかと懸念があった。しかし、アンケート結果を見ると、全てをそのまま受け入れているわけではなく、「考えのギャップを感じた」、「昔と今の仕事に対する価値観の違いが一番大きく感じました」といったように、冷静に話を聞いているところもある。「そういう意見の人もいるんだと思って聞いていた」という子どももおり、強かな面もうかがえた。

#### ③親世代の反応

一方、親世代の方は、「今回参加の子どもたちは、きちんと仕事について考え、理解しようと

する姿勢を持っていた。もっといい加減（悪い意味ではないが）に考えている人が多いのかと思っていたが、これが驚きでした」「参加してよかったです。意外にも子どもたちの考えが私の同じくらいの時に比べて随分しっかりしており、自分のことや仕事について真剣に考えているとわかり、感激しました」といったように、良い意味で期待が裏切られたようであった。

2日目の午前中は、親子で参加しながらも、別々の作業に取り組むようになっていた。子どものことがとても気になる様子で、「今、子どもの方はどんなことをやっているのか?」、「うちの子、ちゃんとやっているのかなあ」という発言が聞かれた。子どものことについて話す時も、自分の子どものことをよく見ている様子がかがみられ、その事（子どものことを「きちんと見ているということ」と、その結果感じている「子どものよいところ」）をうまく伝えられたら、どんなにか子どもはうれしいだろうと思われた（上述2（2）「大学生に対するアンケート結果」を参照）。

また、「いろいろな方と共通課題で意見交換することは、自分の考え方を見つめ直す良い機会である」、「自分自身の職業意識、働き方を振り返る良い機会になりました」といったように、自分のキャリアそのものを振り返るきっかけにもなっていたようである。本来、自分のキャリアについて考えてみることなしに、他者のキャリア開発を支援することは難しいと考えられる。なぜなら、自分のキャリアについて考えたことがなければ、キャリアについて考えることの意味や目的、また、そのプロセスにおける迷いや喜びといった気持ちの変化を理解しづらく、どうしても「他人事」になってしまうと推測されるからである。このため、このワークショップでは、敢えて大人自身が自分のキャリアについて自然と考えることになるように1日目を構成した。その目的は、ある程度達成されたと言って良いと思われる。

1日目はどちらかというと自己主張が強く、話すことに熱心だった参加者が、2日目には他の参加者や講義にじっくり耳を傾けるようになっていた姿が見られたのは、大変うれしい変化であった。

#### ④親子でキャリアについて話し合えたか?

ワークショップの目的である『『キャリア』について親子で話してみる』という点で見た時、十分に話し合えたかということ、手がかりを提供できた程度であったと思われる。実際には親子で話す場面を設けていないからということもあるが、進行を担当したファシリテーターから見ると、まだまだ子どもたちが自分の考え方を表明するには至っていなかった。

また、子どもたちが大人に聞き、大人がそれに答えるという構造を想定していたが、キャリアについて、働くということについて、自由に大人たちに質問できたかということ、そこまでは至っていないようだった。

むしろ、大人の参加者の中には、「子どもたちがどんなことを考えているのかを聞いてみたい」という人も少なくなく、大人が質問する場面の方が多かった。意見交換をするまでには、お互いの様子がある程度分かるくらいの時間をかけておく必要があるのだろう。

#### ⑤参加者の人数等について

少人数であったこと、また、キャリアについて、あるいは若年者の就職について関心の高い親たちが集まっていたということは、ワークショップの内容の評価をする上で見落とすわけにはいかない。人数が少ない分、参加者のワークショップへの参画の程度は高くなり、ファシリテータ

一も目を配りやすい。人数がさらに多い場合や、キャリアということについて関心の薄い参加者、あるいは強制的に参加させられた大人の参加者がいた場合、今回のようなプログラムで同等の結果が得られるかどうかは、容易に予測することは出来ないと思う。

また、参加者を確保することの難しさも痛感した。アンケート結果にもあるように、参加し、体験した人の評価は決して低いものではない。しかし、ワークショップの内容と目的を、事前に適切に伝えることが難しい。参加してプロセスを体験するから分かるという点が多いからである。「…が得られる」、「…が出来るようになる」といった成果を前面に押し出してはどうかという見方もあるが、このことが、グループワークのプロセスに影響を与えることも懸念される。この点についての検討の余地は大きい。

### (3) プログラムについて

#### ①日程及び時間

2日間というスケジュールについて、長いと感じた参加者が多かったようだ。

しかし、先に述べたように、今回は参加者数が少なく、じっくりと一人ひとりに目を配りながら実施できたことを考慮すると、人数が増えた場合、2日間限りのワークショップでここまでの関係、雰囲気構築することは難しいのではないかと考える。

アンケートの中には、1日目と2日目の間が短すぎることも指摘されていた。このことを考慮すると、間隔を置いた複数日開催とするのが妥当ではないかと考える。つまり、2週間に一度、あるいは1カ月に一度程度の頻度で行うのである。この場合、間隔が開くことで内容のつながりを維持することに配慮する必要があるのと、途中で参加者が増減することへの対処が必要になる。

1日目の話し合いのセッションはいずれも概ね1時間弱の時間で行ったが、ファシリテーションをした側から見ると全体として短めであると感じた。各セッション90分は欲しいところである。しかし、各セッションの時間を長くすると全体の時間も長くなり、2日間に収まらなくなるというジレンマもある。

また、参加者の中には1日だけでも良いという意見があったが、セッションごとの充実度が不十分に感じられたために時間の必要性を感じられなかったという推測も成り立つ。

#### ②構成について

このようなワークショップを開催するに当っては、先ず講演会などの座学を行い、「なるほど、ではやってみようか」と思った人に参加を促すという方が、より多くの人参加を促すことができ、また、意識の面でも知識の面でも事前の準備がしやすかったかもしれない。今回利用したポスターやチラシでは「みんなで考えてみませんか？」としか書いていなかったのも、「何をやらされるのだろうか」と参加を躊躇した人もいのではないかと推測されるが、その面でも講演会などを最初に行うことが有効と考える。ただし、その場合、内的キャリア重視の大切さをきちんと伝えておく必要があるだろう。

各セッションについては、「シートを書く→それについてみんなで話してみる」という流れだったが、自分で自分のことを考え、再確認してから、自分のことを話したり、人の話を聞いたり、双方の違いや同じところを確認したりすることになり、自己理解を深める上で効果的であったと



思われる。この作業がないと、「いろいろな人の話を聞いてよかった」、「いいことを聞いた」というような「良い情報を得られてよかった」ということにとどまってしまい、自分の行動や言動を振り返ったり、変えてみようと思ったりするには至らない可能性が大きい。

### ③各セッションで気がついたこと

1日目のグループワークで、「専門職」というような抽象的な話題で推移した時間があった。特に大人の話し合いの時には、このような抽象的な話にならないような配慮が必要である。お互いに分かったような感じになるが、本当に同じことについて話しているかということ実はそうでもないということがあるからである。この時は、「専門職といわれる仕事だが、実際にやっていることは何だろうか」というように、ファシリテーターが具体的な内容へと話を進めたので、個々の仕事の内容の違いとそれについてどのように感じるかということに話が進み、相互の理解は深まっていった。

2日目の子どもだけのセッションは、中学生から大学生までを同じグループにした。中学生が大学生の発言を聞くことが参考になるのではないかと考えたからである。前述のとおりその効果はあったのだが、同じ年齢層のグループにした方が会話がうまくかみ合ったかもしれない。しかし、今回参加した中学1年生はそれでも大学生と伍して話していたので、個人差のあることではある。

2日目の役割ゲームでは、大人の幾人かが、「キャンプには行かないから何を選んだら良いか分からない」とか、「出来ると思ったらこれしかない」といった現実にとらわれた反応を示していた。しかしその一方で、子どもたちの視点はより柔軟であったことが特筆される。かえって大人たちの方が気づかされ、参考になることもあったほどであった。親が子どもに相談された時に、親が自分の常識の範囲で回答するのではなく、このように子どもの見方、考え方にも耳を傾けることができたと感じた場面であった。今回の参加者は、この点では素直に驚きを示していたようだった。

親と子が話し合う最後のセッションである「仕事のやりがい、働きがい」では、居づらそうにしていた子どもの参加者が、「ずっと黙っているけれど、今、どんな感じ？」とファシリテーターに水を向けられて「帰りたい」と答える場面があった。結果的には最後まで参加し、アンケートでも肯定的な感想を残したのであるが、その時に、メンバーが慌てることなく、そのように感じている子どもの参加者をそのまま受け入れていたのが印象的であった。前項とも関連するが、このように子どもの反応をきちんと受けとめることは、やろうと思えばできることなのだろう。また、信頼できるグループであるからやりやすかったのではないかと考えられる。

休憩時間に「なぜ働くかと聞かれて、きれい事なら言えるけれども、実際にはそれだけではない。どこまで子どもに伝えるか本当に難しい」と参加者同士で話しているのを聞いた。まさに、そう簡単に伝えられることではない。簡単に伝わることではないので、きちんと、時間を取りながら伝えることが大切だということが理解されたのであれば、ワークショップの目的を果たしたと言えるかもしれない。

## 5. 今後の地域展開に係る意見

### (1) 継続的な開催を

今回の実施に当たって困難だったのは、プログラムの内容だけでなく「告知」である。参加者の意見にもあったように、内容がうまく伝わりにくかった。参加してみれば良いものだというのは理解されるのだが、それはワークショップのプロセスを体験しているからであって、体験していない人に必要性や内容をどのように伝えるかが課題であろう。一つの解決策が、前述の「講演会→ワークショップ」という流れである。

もう一つの解決策は、これも前述したが、例えば毎月1回集まって話をするというように、定期的、継続的に開催していくという方法である。継続的なプログラムとして実施することで、今回のように詰め込んで行うのではなく、徐々に理解を深めることができるようになる。また、「子どもとキャリアについて話すということについて考えたい」、「一度そうしたことを話してみたい」という人たちが、気軽に立ち寄れるようになるというメリットもある。

継続的な開催ということであれば、その担い手と場所がその地域であることが望ましい。いろいろな年代層の、いろいろな価値観（人生観、仕事観、職業観）や経験を持つ人たちが集まる方が、グループとして得られることは多い。地域だからこそ、そうした人たちが集まれるのである。

また、その場は、「キャリア」や「キャリア形成」ということについて一定以上の見識を持ち、グループ・ファシリテーションを行えるキャリア・コンサルタント数名が同席するのがよいだろう。参加者同士の話が脱線してしまうのを防いだり、新たな参加者が既にいる人とうまく関係構築できるように支援したりするためである。場合によっては心理的なインパクトを受ける可能性もあるので、カウンセラーなど心理の専門家の参加を求めておくことも必要である。

なお、前述のとおり、今回は、会場の提供や参加者の募集等、湘北短期大学に格別の協力をいただいた。同校関係者がキャリアに対する問題意識が高く、既に地域における大学のあり方などについて先行的に取り組んでいたことが、今回の試行実施の実現に大きな促進要因となっている。今後、このような取り組みを地域で継続的に行うためには、地域に根ざした教育機関や団体等に理解を広め、協力を得ながら実施していくことが求められる。

### (2) 実の親子に限らない

今回、実の親子での会話はきちんと時間を取って別にやってもらう方が良いだろうと考えて、実の親子がキャリアについて話す場面を敢えて設けず、「大人世代」と「子ども世代」の世代間交流としたわけだが、これには相応の意味があったと思われる。世代間交流ということであれば、地域でこそ取り組むべき活動といえる。

ただし、地域で取り組む場合は、子どもへの影響を考慮して、まずは親だけで、キャリアを考えることの意味を再確認したり、自分のキャリアについて考えたりということをしておく必要がある。

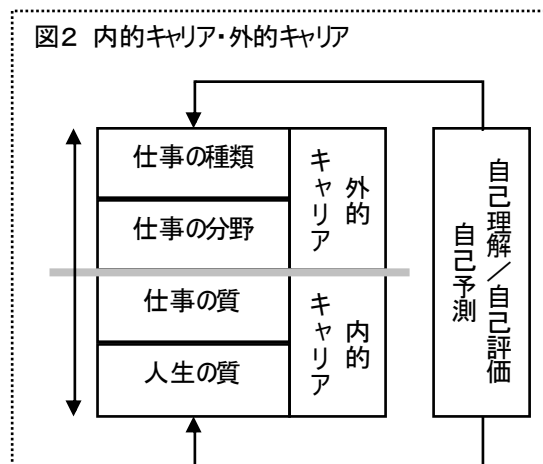
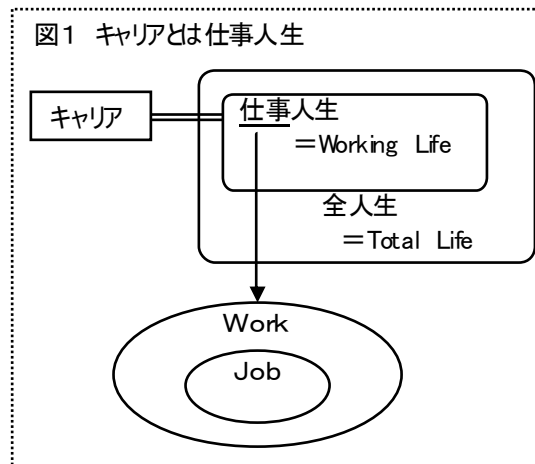
またある意味では、このこと、つまり親自身が自分のキャリアを考えるということも地域だから行えることである。地域に住む様々な職業の大人が、共にキャリアについて語り合い、それを子どもたちが聞いたり、質問したりすることが出来れば、大人にとっても子どもにとっても仕事人生を考える良い機会になるのではないだろうか。

2005年11月20日

# 「キャリア」とは何か？

## 1. 「キャリア」って何？

- 1) 誤解される「キャリア」
- 2) キャリア = 仕事人生(図1)
- 3) 「外的キャリア」と「内的キャリア」(図2)
- 4) 「働く」と「生きる」ことの、2つのバランス



## 2. 家庭で学ぶキャリア教育

- 1) 地域、学校、家庭それぞれの役割  
～家庭で学べること、家庭でしか学べないこと
- 2) 子供にとっても親にとっても・・・
- 3) 方法とテーマ

図は全て「キャリア開発／キャリア・カウンセリング」(生産性出版)より

## 参加者アンケート

## ★ 1日目：平成17年11月20日(日)

対象者：ワークショップに参加した保護者（9名）

回収数：8件（回収率89%）

回収法：20日のワークショップ終了直後、または23日受付時に回収

## ○ 今回のワークショップを何でお知りになりましたか？（該当に○）

区分	件数	率
1 湘北短期大学からの案内	4	50%
2 近隣のスーパーマーケットでの案内	0	0%
3 職場関係・知人・友人等	4	50%
4 その他	0	0%
計	8	100%

## ○ 参加された動機をお教えてください。

- これから就職する子どもたちにフリーターにはなってほしくないと考えています。そのきっかけを子どもたちにも与えたかったこと。
- 我が子が就職に苦労しそうなので親としてどんなアドバイスができるか、勉強したいと思い、参加させていただきました。
- 子どもが中3で、職業にこれからどんな勉強をしたら良いのかを考える時期に来ているので、どのように家庭で対応したらよいか、ヒントを得られたらと思い参加しました。
- 娘のキャリア開発のため。
- 親と子が同時に「キャリア」について考えられること。「キャリア」の考え方の理解をしたい。
- 子どもと、働くこと生きることについて話ができるようにするため。
- 湘北短大からの案内を見て、キャリアを考えるということに興味関心があったため（キャリアって何？ということも含めて）
- 自分も仕事に不満などがあり、働く自信がなくなりそうでしたので、原点に戻って考えるきっかけ作りをしたかった。
- 自分自身の勉強のため。

○ 今日一日の参加を通して、気づいたこと、感想等をお聞かせください。

□ 今日のワークショップの満足度はいかがでしょうか？（該当に○）

区分	件数	率
大 変 満 足	1	13%
満 足	6	75%
普 通	1	13%
不 満	0	0%
大 変 不 満	0	0%
計	8	100%

□ その他、気づいたことや、感想等、自由にお書きください。

- 参加者が少なかったのがもったいないですね。会場近くの高校・大学などに配布してみてもはどうでしょうか。
- こんないいお話が聞ける機会に、参加者が少なかったことが残念です。初めてのワークショップということですが、各学校の保護者にも展開して行ってほしいと思います。
- 広く地域へのアピールや、中・高校での参加を募るとよいと思う。
- 参加者が少なく残念でした。その中で父親の参加が少ないことが大きな課題と思います。家庭のこと（教育を含む）はまだまだ母親が中心で、父親は仕事中心の社会環境になっているのが現実です。今回のようなワークショップは両親と子どもの参加で実施する方がよい結果につながると思いました。
- 参加者が少なく残念でした。先着50人までとか100人までとか書いたらどうでしょうか。案内文の内容も、もっと分かりやすくしたらどうでしょうか。
- いわゆる業界の人が多くご出席になっていましたが、次回はもう少しいろいろなバックグラウンドの父母の出席を促進した方がよいと思います。
- 他の親の考え方等、“ザックバラン”な雰囲気があり、話しやすかった。
- いろいろな方と共通課題で意見交換することは、自分の考え方を見つめ直す良い機会であるのでもっと多くの方に知ってほしいと思います。
- このような機会を今後もつくってください。
- 我が子にしても、日本の現代の若者が就職についてきちんと考えているのだろうか？ また、どんなことを考え、相談された時に親がどう答えるか？ 等々、今回参加してとても参考になりました。親として、子どもにアドバイスできる資料もいただき、ありがとうございました。
- 少し時間が長いのかなーと思いました。頭を使って少々疲れました。事前にWS 1, 2をWS 3のようにいただければ、もう少し時間短縮ができるのではないのでしょうか。自分自身考える時間を作るようにしたかったと思います。
- キャリアの勉強をしている人は、今回の流れが理解できるが、もう少しどういうことをしないといけないということを伝えないと、何で自分たちの仕事について話し合うのかわからないのでは？

★ 2日目：平成17年11月23日(水) 勤労感謝の日

対象者：ワークショップに参加した保護者（8名）と子ども（9名）

回収数：保護者8件、子ども9件（回収率100%）

回収法：23日のワークショップ終了直後回収

【保護者アンケート】

- 一日目に参加されたときは「何をやらされるんだろう」の不安もあったと思いますが、今朝、来られたときの気持はどうでしたか？（該当に○。いくつでも可）

区分	件数	率
もっと他の人の話を聞きたいと思った。	6	75%
自分自身のことをもっと話してみたいと思った	0	0%
「今日はどんなことをやるんだろう」とワクワクした	5	63%
仕事についての子どもの話を聞くのが楽しみに思った	7	88%
あまり気乗りがしなかった	0	0%
その他	1	13%

- 二日間を通しての満足度はいかがでしょうか？（該当に○）

区分	件数	率
大 変 満 足	1	13%
満 足	7	88%
普 通	0	0%
不 満	0	0%
大 変 不 満	0	0%
計	8	100%

- 今回のワークショップには、どのようなことを期待して参加しましたか？

- 子どもが参加していたので、子どもがどんな風に考えていてどんな発言をするのか聞くのが特に期待していたことだった。また、それにプラス、他の保護者の方の仕事観も聞けることも楽しみだった。
- 参加されるお子さんたちの仕事観について聞いてみたかった。
- 学生がどんなことを考えているのか聞きたかった。
- 働くということについて、子どもと話をする際のいろいろな考え方について、他の人から伺うこと。
- 親の考え方、子どもの考え方にどのようなギャップがあるのか？ どのように解決できるのか？
- 親として、子どもに職業のことを聞かれた場合、どのように答えたらよいか聞きたかった。

- 若年者の職業問題についていろいろな議論がある中で、親子という枠組みでどのような取り組みができるか関心があった。
- 仕事とは、働くとは、について、お話が聞きたかった。
- 自分自身の整理。
- 他者との交流（意見交換）。

○ 参加してみていかがでしたか？ 期待していたことは満たされましたか？ 思いがけず得られたことはありましたか？

- 自分の子ども以外の若い世代の方々と、仕事以外で職業について語り合うという経験はなかなかできないので、貴重な機会になったと思う。
- 他の子どもたちの意見をいろいろ聞いたことは、期待80%ほど満たされた。しかしながら、自分の子どもの考えが聞けなかったのは残念でした。
- 今回参加の子どもたちは、きちんと仕事について考え、理解しようとする姿勢を持っていた。もっといい加減（悪い意見ではないが）に考えている人が多いのかと思っていたが、これが驚きでした。
- 参加してよかったです。意外にも子どもたちの考えが私の同じくらいのときに比べてずい分しっかりされ、自分のことや仕事について真剣に考えているとわかり、感激しました。
- 子どもたちがしっかりしていた。
- 他の親の考え方、生き方、子どもの話を聞くことができた。
- 他者の「キャリア」（仕事）についての取り組み等、理解することができた。
- 他の人の意見を聞いて、とても参考になりました。はっきり確認できてよかったです。
- わかりやすい話が聞けたと思います。
- 自分の整理ができた。有識者のお母様が多くて意外だったが、だからこそ参加意識が高いのだと思いました。

○ 次回、同様のワークショップに参加するとしたら、どのようなことを聞いてみたいですか？ 話してみたいですか？

- 子どもが仕事や会社、職業について、どのような認識をしているのかということ、ジックリ聞かせてもらう時間があまりなかったように思うので、このような現状認識の部分を先ず聞いてみたい。そうすれば、もう少し子どもの側の聞きたいことにポイントを絞って話せたかもしれないと思う。
- 仕事観や現在の思いを、親側・子供側からももっと発信できると良かったともいます。
- 仕事に就くこと、こんなことをしたいと考えているのか、考えていないのか。考えているとしたらいつごろから意識し始めたのか。仕事に対する不安はどんなことか。親に何をしてほしいのか。
- 働くといったときにどんな職業をイメージしているのか。貴賤はないといわれるが、本当に

そう思うのか。親と子で期待する職業像が異なる場合の親の職業像とは何か。

- 若年者の離職理由は何か? 何が「キッカケ」で離職したのか? その結果はどうなったのか?
- 転職経験のある人の話。いろいろな仕事内容の話を知りたい。
- 仕事をしていきづまった時の対処方法。他人に相談されたときにどのようにアドバイスされているか。

○ お知り合いの方など、他の人も誘ってみたいと思いましたか? それはなぜですか?

- 貴重な経験ができるということはPRしたいと思う。
- 多くの方の参画がよりよい「ワークショップ」につながると思います。
- 中身としては面白いと思う。
- 子どもの進路を考える上で、何をしたいのかが決まらなると困る状態 (今の娘の学校では)。仕事に対する意識を高めたり、情報が得られる場なので、学校の親など喜んで参加すると思う。中学や高校生のお子さんを持つ親と一緒に考えてもらうことができるので良い機会。
- 子どもが発言する機会を見ることは少ないと思うので、良いきっかけになる。自分自身や子どもの将来を漠然としかとらえていない親も多いので、考える機会になるのでは。
- 多くの方が参加できたらと思います。子どもを持つ親を誘いたいです。
- 主人にも参加してほしい。夫婦で参加するというのもいいかもしれませんね。男性の参加が多い方が、子どもたち (男の子) ももっと聞きたいことがあるかもしれません。
- 開催場所の問題もあるが、休日の2日間コースは少しハードルが高いと思う。

○ その他、今回参加されて気づいたことや感想等を自由にご記入ください。

- 1日7~8時間であってもよいので、できれば1日でできるとよい。もっと多くの職業の方や、お子さんの参加があるといいですね。
- 2日間はあっという間に過ぎてしまいました。ワークショップに参加していろいろな方と接し、すごく楽しかったです。
- 一回のセッションの時間が短く感じました。もう少し時間があればもっと深まるのに、と思うことが都度ありました。
- 日程は1日でやれる「カリキュラム」でお願いしたい。2日でやるならば、2週間くらいの間をとってほしい。
- 責任に応えることがやりがいになる。期待に応えることがやりがいになる。楽しく仕事をやる。話を聞いていて、そうだなと思いました。
- 講師の方がより判りやすい説明に気を使っただきありがとうございます。
- 自分自身の職業意識、働き方を振り返る良い機会になりました。ありがとうございます。
- 仕事に対して前向きに考えられるようになったと思います。
- 職場にも1日目の話をしてみましたので、2日目の話をしてみたいです。



【子どもアンケート】

- あなたの学年は次のうちどれですか？（該当に○）

区分	件数	率
大学（短大）2年生	4	44%
大学（短大）1年生	3	33%
中学3年生	1	11%
中学1年生	1	11%
計	9	100%

- 今日のワークショップに参加したきっかけは何ですか？（該当に○）

区分	件数	率
親に連れてこられた	7	78%
自分が参加したかった	0	0%
その他	3	33%

「その他」の主な回答：親と話し合っ

- 今朝来たときの気持はどうでしたか？（該当に○。いくつでも可。）

区分	件数	率
他の人と知り合えるのが楽しみだった	0	0%
他の人と話をしたり、他の人の話を聞けたりするのが楽しみだった	1	11%
知らない人と一緒なので不安だった	2	22%
何をやるんだろうと不安だった	4	44%
来たくなかった	3	33%
その他	4	44%

「その他」の主な回答：めんどかった。自分だけ年下なので、少し不安だった。

- ワークショップが終わった今の気持はどうですか？（該当に○）

区分	件数	率
大変楽しかった	2	22%
楽しかった	6	67%
普通	1	11%
あまり楽しくなかった	0	0%
楽しくなかった	0	0%
計	9	100%

## ○ 他の子どもと話したり、話を聞いたりして、どんなことを感じましたか？

- 大学生と話してみたら、やっぱり自分より意見がまとまっていたはっきりしてるなど思った。就職決まってるかっこよいな一と思った。
- 内定が決まった大学2年生の学生さんの話を聞けたのですが、よく将来のことを見据えた考え方をしているなど驚きました。
- 自分の職業に対する考え方が似通った面と全く違った面が見られ、大変参考になった。
- 意見が似ていてやはり子ども同士は考え方が一緒なのかなと思いました。
- 近い年代でも、やっぱり人それぞれで、考え方は違う。自分なりの考えもあれば、人に共感できる部分があった。
- いつもはこういう機会には絶対参加しないけど、これからのことを考えて参加したらわかんないことが少しわかってよかった。
- はじめ、人と話すのが嫌だったけど、今は話せてよかったと思っています。
- 自分の周りには聞けないようなことを聞けてよかった。いつもと違う人と関わり、職業についてのことを聞けてよかった。
- 現在社会の厳しさ、上下関係や責任など、どのような環境で働いているかと自分がまだ知らないようなたくさんの職業を知ることができて大変勉強になった。
- 仕事に対する考え方が変わりました！！ 社会の先輩方の話を聞いて、昔と今の仕事に対する価値観の違いを知りました。
- こういう講演会って、上辺だけの綺麗ごとしか並べないんだろうな一と思ってたけど、きちんと話してくれてよかった。こういう会にニートとかフリーター連れてきたほうがいいと思う。

## ○ 親と話したり、話を聞いたりして、どんなことを感じましたか？

- 大人の世界も思ったより大変だなと思った。人間関係をちゃんと良くして平和にやってきたいなと思った。
- 他の人との人間関係などを保ちながら、ちゃんと働いていく所がとても難しいのではないかなと思った。
- 他の親と話す機会があまりないので、今回は話を聞けてよかったです。
- 自分はまだ社会人になっていないので、親から実際の社会の良い面、悪い面、やりがいなどを聞けたのは貴重な体験だった。社会に出たら、ここで得た情報を活用したい。
- 社会についていろいろ知らないことが聞けて、納得することがたくさんあり、学ぶことがあり、とてもこの会に参加してよかったなと思いました。発見することがいっぱいあった。
- 職に対する考え方が、聞いていて勉強になりました。
- やはり、話に深みがある部分がありました。経験を積んだ人の話は、未来に繋げていきたいと思いました。
- 考えのギャップ
- 昔と今の仕事に対する価値観の違いが一番大きく感じました。

○ ワークショップを体験して、ためになったことはありますか？ それはどんなことですか？

- 今まででは将来のことを考えるのはめんどくさいなと思ってたけど、大人の話聞いて、ちゃんと自分の好きなこと、やりたい職業につきたいと思った。
- 年代や様々な人と話をできたことが大きいです。また、自分の話にちゃんと耳を傾けていただいたことに感激しました。
- いつも聞けない意見が聞けてよかったです。
- 大人と考え方が違って面白かった。大人とこんな風に話す機会は、こういう形でしかないの、ワークショップはとても自分のためになったと思いました。
- やりがいを聞いたこと。
- 自分の内的なことを親から発見してもらうことができた。
- 話、物事の始点の広さを学べた。考え方が狭くて、決めつけていたこと、悩んでいたこともあったなど、自分を見直すことができた。
- これから仕事をしていく上での考え方や心構え。仕事に対する自分の在り方。
- どのように人間関係を保つか、責任を掛けられながら仕事をするにはどのようにすればいいか、上下関係にはどのように対処すればよいのかということ聞いて、将来のことについてとてもためになった。
- 一人一人の職業に対する考え、やりがいなどが違うことがわかった事。また、人の性質、性格によって、選ぶ職種が違うことがわかった事。
- 人前で自分の話す内容に全員が集中して耳を向けるという体験は普段ないことだった。自分ができるであろうと思っていたことなのだが、人前で話すことがいかに困難かを学べた。

○ このようなワークショップにまた参加してみたいと思いますか？（該当に○） また、それはなぜですか？

区分	件数	率
参加してみたい	5	56%
参加したくない	0	0%
わからない	4	44%
計	9	100%

(参加してみたい)

- また親じゃない人としゃべりたいから。今日がおもしろかった。
- 固い話だけではなく、ゲームのような形式で進められ、自然とためになる話が聞けたため。それと、社会人の仕事の話聞けるのは、あまり機会がないため。
- 今日1日参加しただけに興味のある話、ためになる話、考え方を見直す話と、変化させる大きな日となった。また機会があればぜひ参加したい。
- このワークショップに参加して、今までの考え方が180度変わったり、学べたりしたの

で、とてもよい経験になったので。

- 自分の将来への疑問が解決するし、未来への不安も解消でき、将来でもいい人間関係が作れそうだから。

(わからない)

- どういう内容かももう少しわしくしりたかった。でも将来的にもこういうことがあればためになると思います。
- なるべく行きたいけれど、うーん。
- このワークショップは、多くの人が集まることによって効果が高いと思われます。人数次第では参加を考えてしまいます。

どうして働かなくちゃいけないの？

仕事ってどこがおもしろいの？

こんなこと聞かれて

どう答えますか？

『親と子の「キャリア」を考えるワークショップ』に参加しませんか？

これからは「キャリア」の時代？  
ではキャリアって一体、何でしょう？  
子たちに「働く」こと「仕事」のことを  
きちんと伝えていますか？  
みんな、どうしているんでしょう？

それより今は  
勉強ね・・・

じゃ、なんで勉強  
するのよ (>\_<)

い、今忙しいから・・・

なあ、おやじ  
どう思う？

そんなこと急に  
聞くなよ～  
(-\_-)

「どうして働くの？」そう聞かれる前に・・・  
私たちにとっての「働くこと」「仕事をする事」  
について、みんなで考えてみませんか？

**カリキュラム**

**1日目(20日)**「親だけ講座」  
まずは下準備をしましょう。

**2日目(23日)**「親と子で講座」

さあ本番です。うちの子もよその子も一緒に！

日 時：平成17年11月20日(日)、23日(水) 勤労感謝の日 両日とも午前10時から午後4時

場 所：学校法人ソニー学園 湘北短期大学(神奈川県厚木市温水428)

参加費：無 料 [厚生労働省委託事業による試行実施のため]

申込方法：参加申込書に必要事項をご記入の上、中央職業能力開発協会あてFAXまたは郵送にて  
お申し込みください。なお、申込多数の場合、抽選とさせていただきます。

申込締切：平成17年10月28日(金) (必着)

主 催：中央職業能力開発協会(厚生労働省委託事業)

協 力：ソニー学園湘北短期大学、NPO日本キャリア・カウンセリング研究会

**対象は、あなたです(中学生以上の子を持つ保護者)**  
**23日(祝日)は、子と一緒にご参加下さい**

『親と子の「キャリア」を考えるワークショップ』参加申込書

No.

お名前	(男・女)	(子)	(男・女)
ご連絡先	〒	( )	(学年：中・高・大 年生)
	TEL: ( )	E-mail:	
昼食申込	昼食(有料:千円)をお申し込みの場合、必要個数をご記入ください。(予め申込のない場合ご用意できませんのでご注意ください。)		
	1日目(20日)	個 /	2日目(23日) 個
連絡事項	*		

※ お預かりする個人情報は、個人情報の保護に関する法律に従い、適切に管理いたします。なお、中央職業能力開発協会の個人情報保護に対する方針(個人情報保護ポリシー)は、当協会ホームページ(<http://www.javada.or.jp>)をご覧ください。

お申し込み先：中央職業能力開発協会 キャリア形成推進部 促進課 促進係  
〒112-8503 文京区小石川1-4-1 FAX:03-5800-3922  
お問合せはTEL:03-5800-3552 お願いします。

## 『親と子の「キャリア」を考えるワークショップ』のご案内

現在、若年者層におけるフリーターの増加や高い離職率が深刻な問題となっており、国においては、若年者に対しての早い時期からの職業意識の啓発や適切な自己理解に基づく職業選択など、若年者を職業的自立に導くための様々な取り組みが行われているところです。

こうした状況の中、中央職業能力開発協会（職業能力開発促進法の規定により設立された団体）では、この度、厚生労働省の委託を受け、若年者のキャリア形成支援の一環として『親と子の「キャリア」を考えるワークショップ』を試行的に実施することになりました。実施に当たっては、ソニー学園湘北短期大学から格別のご協力をいただいております。

学校における支援だけでなく、親と子が「キャリア」について共に考え、語ることは、若年者のこれからの人生にとって大きな意味があります。この機会に親と子で是非ご参加ください。

中央職業能力開発協会

### ◎ 日 時

- ( 1日目 ) 平成17年11月20日(日)
  - ( 2日目 ) 平成17年11月23日(水) 勤労感謝の日
- 両日とも午前10時から午後4時まで実施。  
受付は午前9時30分から開始します。

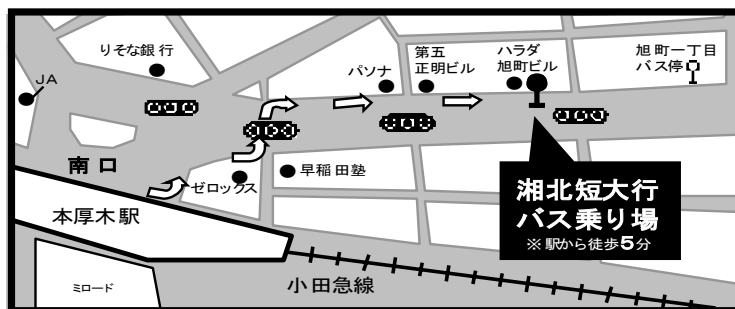
### ◎ 場 所

学校法人ソニー学園 湘北短期大学 6号館 神奈川県厚木市温水428 URL <http://www.shohoku.ac.jp>

※ ご来場の際は、当日運行するスクールバスか公共交通機関をご利用ください。

※ タクシーご利用の場合、本厚木駅(北口・南口とも)から10分・千円程度です。

**スクールバスのご案内**  
往路：午前9:30発(両日とも)  
(乗場)本厚木駅南口  
湘北短大行バス乗り場  
※案内図をご覧ください  
復路：午後16:30頃発  
本厚木駅行き



### ◎ 参加費

無料[厚生労働省委託事業による試行実施のため]

### ◎ 参加対象者

中学生以上の子を持つ保護者(両日とも参加できる方) 定員20名/組  
1日目は保護者のみ、2日目は子と一緒にご参加ください。

### ◎ 昼 食

当日は学生食堂が休業のため、弁当をご持参ください。なお、参加申込の際にお申し込みいただければ、有料(千円:当日現金にてお支払ください。)で弁当をご用意いたします。(予め申込のない場合は、ご用意できませんのでご注意ください。)

### ◎ お申し込み方法

参加申込書に必要事項をご記入の上、中央職業能力開発協会あて、必ずFAXまたは郵送にてお申し込みください。  
申込締切は、平成17年10月28日(金)(必着)といたします。

なお、お申し込み多数の場合は抽選とさせていただきます。抽選の結果、ご参加いただける場合には、11月7日(月)を目処にご案内を差し上げます。(勝手ながら、このご案内をもって抽選結果の発表にかえさせていただきます。)

**お申し込み先：中央職業能力開発協会 キャリア形成推進部 促進課 促進係**  
〒112-8503 文京区小石川1-4-1 FAX:03-5800-3922  
お問合せはTEL:03-5800-3552にお願いします。

※裏面もご覧ください。

## 厚生労働省におけるキャリア・コンサルタント関連施策

### ○キャリア・コンサルタント養成講座・能力評価試験に関する制度

#### 教育訓練給付制度

##### ◆ 概要

労働者の方の主体的な能力開発の取組みを支援し、雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的とする雇用保険の給付制度である。

一定の条件を満たす在職者の方又は離職者の方が、厚生労働大臣の指定する教育訓練（詳細は、中央職業能力開発協会 HP 参照。http://www.javada.or.jp/）を受講し修了した場合、本人が教育訓練施設に支払った教育訓練経費の一定割合に相当する額が公共職業安定所から本人に支給される。

民間機関が実施するキャリア・コンサルタント養成講座の中には、本給付制度の対象として指定されているものがある。

##### ◆ 支給内容

教育訓練施設に対して受講者本人が支払った教育訓練経費の 40%（20 万円まで）ただし、支給要件期間（受講開始日までの雇用保険の被保険者となっていた期間で算定。）が 3 年以上 5 年未満の方は、教育訓練経費の 20%（10 万円まで）

##### ◆ お問い合わせ先

公共職業安定所

#### キャリア形成促進助成金【職業能力評価推進給付金】

##### ◆ 概要

「キャリア形成促進助成金」とは、企業内において、その雇用する労働者の方を対象として、目標が明確化された職業訓練の実施、職業能力開発休暇の付与、職業能力評価の実施又はキャリア・コンサルティング機会の付与を行う事業主の方に対して支給する助成金制度である。

雇用保険適用事業所であること、事業内職業能力開発計画及び年間職業能力計画を作成していること、職業能力開発推進者を選任していること等の要件を満たすことが必要である。

民間機関が実施するキャリア・コンサルタント能力評価試験（助成金の支給対象として認めているものに限る。）を受けさせる事業主に対しては、キャリア形成促進助成金の「職業能力評価推進給付金」が支給される。

##### ◆ 支給内容

- 職業能力評価の受検に要する経費（受検料等）の 3 / 4
- 職業能力評価期間中のその雇用する労働者に支払った賃金の 3 / 4（※年間 10 万円まで）

##### ◆ お問い合わせ先

独立行政法人雇用・能力開発機構の都道府県センター

## キャリア・コンサルタント養成講座

### ◆ 概要

全国の職業能力開発大学校等において、主に在職中の労働者の方を対象として行われる公共訓練の一環として実施されるものである。1コース20名定員により、年間1,100名のキャリア・コンサルタントを養成するもので、その内容には講義や演習を含み、5か月程度の日程で実施する。講座修了後には、修了者の資質を一定水準以上に確保するため、修了試験を実施する。

### ◆ お問い合わせ先

独立行政法人雇用・能力開発機構の都道府県センター

## 職業能力開発推進者講習（導入レベルのキャリア・コンサルティング講習）

### ◆ 概要

企業内の職業能力開発の推進役となる「職業能力開発推進者」の方を対象とした講習として、基礎的な水準（「導入レベル」）のキャリア・コンサルティングに必要な知識・技法等を付与するための講義・演習を行っている。（2、3日程度で実施。）

### ◆ お問い合わせ先

都道府県職業能力開発協会

○キャリア・コンサルティングに対する助成制度

## キャリア形成促進助成金【キャリア・コンサルティング推進給付金】

### ◆ 概要

「キャリア形成促進助成金」とは、企業内において、その雇用する労働者の方を対象として、目標が明確化された職業訓練の実施、職業能力開発休暇の付与、職業能力評価の実施又はキャリア・コンサルティング機会の付与を行う事業主の方に対して支給する助成金制度である。

雇用保険適用事業所であること、事業内職業能力開発計画及び年間職業能力計画を作成していること、職業能力開発推進者を選任していること等の要件を満たすことが必要である。

労働者の方に対して、一定のキャリア・コンサルティングを受けさせた事業主の方に対しては、キャリア形成促進助成金の「キャリア・コンサルティング推進給付金」が支給される。

### ◆ 支給内容

- 外部機関への委託費等の1/2(※50万円まで)
- 企業内キャリア・コンサルタントが実施するキャリア・コンサルティングに対して、15万円
- キャリア・コンサルティングの実施期間中のその雇用する労働者に支払った賃金の1/4（中小企業事業主1/3）

### ◆ お問い合わせ先

独立行政法人雇用・能力開発機構の都道府県センター



○キャリア・コンサルティングの実施窓口

キャリア形成支援コーナー

◆ 概要

労働者の方に対するキャリア形成に関する相談・情報提供を実施するとともに、事業主の方に対するキャリア・コンサルティング技法の相談・情報提供を実施。

◆ お問い合わせ先

独立行政法人雇用・能力開発機構の都道府県センター

※ 各施策の詳細、お問い合わせ先は、次の各ホームページまで。

厚生労働省	<a href="http://www.mhlw.go.jp/">http://www.mhlw.go.jp/</a>
中央職業能力開発協会	<a href="http://www.javada.or.jp/">http://www.javada.or.jp/</a>
独立行政法人雇用・能力開発機構	<a href="http://www.ehdo.go.jp/">http://www.ehdo.go.jp/</a>

## 「キャリア・コンサルティング研究会」委員名簿

	氏 名	所 属 等
1	小 野 紘 昭	産能短期大学 能率科 教授
2	北 浦 正 行	財団法人社会経済生産性本部 社会労働部長
3	木 村 周	東京成徳大学 客員教授
4	國 分 康 孝	日本カウンセリング学会 会長
5	横 山 哲 夫	特定非営利活動法人日本キャリア・カウンセリング研究会 顧問
⑥	桐 村 晋 次	法政大学 キャリアデザイン学部 教授
7	宮 城 まり子	立正大学 心理学部 助教授
8	石 崎 一 記	東京成徳大学 人文学部 教授
9	今 野 能 志	特定非営利活動法人日本キャリア・カウンセリング研究会 会長
10	藤 井 博	イーエイチシー インク 代表
11	鹿 嶋 研之助	千葉商科大学 教授
12	田 中 由 子	社団法人日本経済団体連合会 出版・研修事業本部研修グループ長
13	久 保 知 子	日本労働組合総連合会 雇用法制対策局
14	長 田 雄 三	独立行政法人雇用・能力開発機構 雇用管理部 キャリア形成課長
参与	浅 野 衣 子	有限責任中間法人日本キャリアサポート協会 代表理事
参与	安 藤 一 重	キャリア・コンサルタント養成講座・能力評価試験実施機関連 絡協議会
参与	立 野 了 嗣	キャリア・コンサルタント養成講座・能力評価試験実施機関連 絡協議会

○数字は座長 (順不同、敬称略、所属等は委嘱時のもの)

オブザーバー 厚生労働省（職業安定局、職業能力開発局）  
文部科学省  
独立行政法人雇用・能力開発機構  
事務局 中央職業能力開発協会

## 「キャリア・コンサルティング導入・展開事例検討委員会」委員名簿

	氏名	所属等
①	桐村晋次	法政大学 キャリアデザイン学部 教授
2	三柴丈典	近畿大学 法学部 助教授
3	浅川正健	伊藤忠商事株式会社 人事部 キャリアカウンセリング室長
4	上 篤	大手前大学 キャリアデザイン学科 教授 ウエ・コンサルタンツ 代表
5	浅野衣子	有限責任中間法人日本キャリアサポート協会 代表理事
6	土肥眞琴	社団法人大阪府経営合理化協会 人財開発部 マネージャー
7	橋本光生	特定非営利活動法人学生キャリア支援ネットワーク 主席研究員
8	加藤敏子	立教大学 キャリアセンター 事務部長
9	近藤章雄	湘北短期大学 パブリックリレーション部 キャリアサポート課 課長
10	森 まり子	東京商工会議所 産業政策部 労働・福祉担当課長
11	日置律子	中小企業診断士
12	工藤啓	特定非営利活動法人「育て上げ」ネット 理事長
13	田中直子	特定非営利活動法人夢のデザイン塾 理事長
14	深谷潤一	キャリア・コンサルタント養成講座・能力評価試験実施機関連 絡協議会
15	横山晋	キャリア・コンサルタント養成講座・能力評価試験実施機関連 絡協議会

○数字は座長 (順不同、敬称略、所属等は委嘱時のもの)

オブザーバー 厚生労働省（職業安定局、職業能力開発局）  
文部科学省  
独立行政法人雇用・能力開発機構  
事務局 中央職業能力開発協会

## キャリア・コンサルティング導入・展開事例に係る検討経過

回数 (年月日)	主な議題
第1回研究会 (平成17年7月15日)	「キャリア・コンサルティング導入・展開事例検討委員会」の設置等について
第1回検討委員会 (平成17年7月27日)	キャリア・コンサルティング導入・展開事例の収集について各領域における事例収集の具体的方法・進め方等について
第2回検討委員会 (平成17年8月24日)	企業アンケートの結果について ワーキンググループの設置等について 教育機関及び地域における取組み事例について
第3回検討委員会 (平成18年1月19日)	キャリア・コンサルティング導入・展開事例に係る調査研究報告書〈企業事例の部〉(案)について
第2回研究会 (平成18年1月23日)	「キャリア・コンサルティング導入・展開事例検討委員会」の議論の進捗等について
第4回検討委員会 (平成18年1月31日)	キャリア・コンサルティング導入・展開事例に係る調査研究報告書 骨子(案)について 教育機関における事例の報告 教育機関における普及について
第5回検討委員会 (平成18年2月16日)	地域における事例の報告 地域における普及について 今後の課題について
第6回検討委員会 (平成18年3月7日)	キャリア・コンサルティング導入・展開事例に係る調査研究報告書(案)について
第3回研究会 (平成18年3月13日)	キャリア・コンサルティング導入・展開事例に係る調査研究報告書(案)について

研究会：「キャリア・コンサルティング研究会」

検討委員会：「キャリア・コンサルティング導入・展開事例検討委員会」