

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

「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

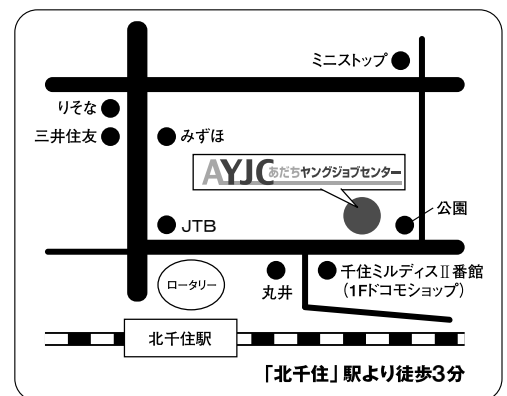
「フリーター」「ニート」などへの支援経験があり、保護者相談のための研修を受けたキャリア・コンサルタント

■ 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

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え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で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^注」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

^注 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。

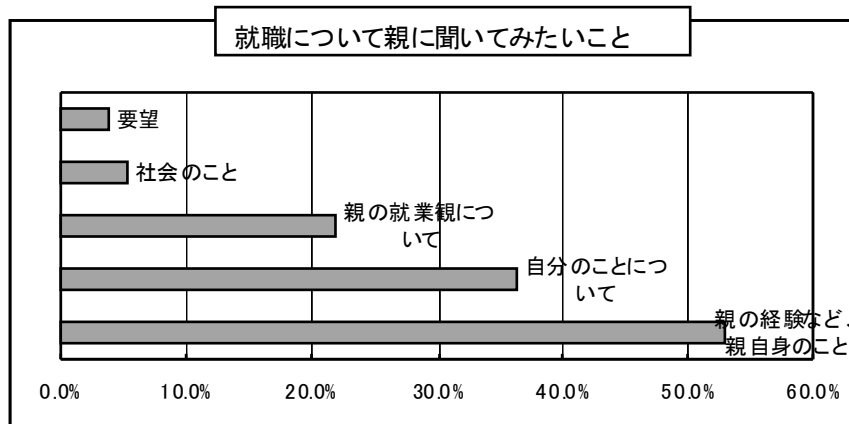
(2) 大学生に対するアンケート結果

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きたがっている



「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。

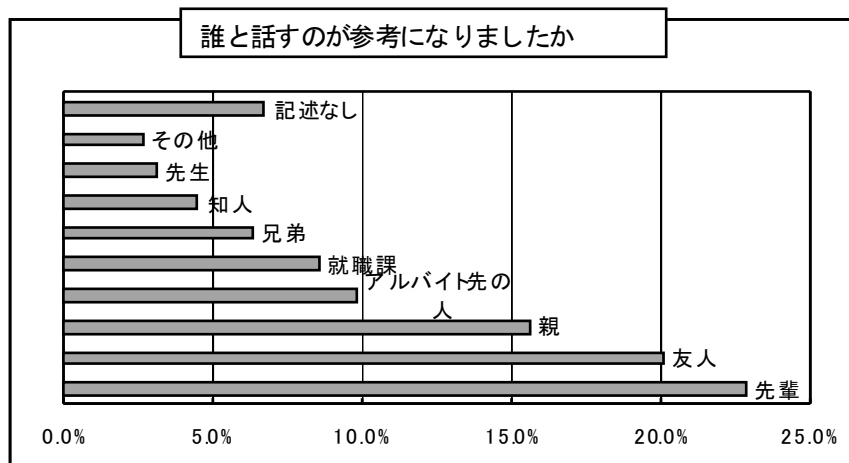
聞いてみたいことについて自由記述でその内容を尋ねると、「親の経験など、親自身のこと」に分類されるものが最も多く、3番目にも「親の就業観」が挙げられている。また、親の就業体験についての関心は高く、「働くこと」について、現実のナマの話を知りたがっていると言える。

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	【大人チーム】 ☆ 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	【子どもチーム】 ☆ 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方が、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、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けてよかった」、「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。