

## 1. 調査の概要

### 1-1 調査の背景

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

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

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

## 1-2 調査の目的

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

そのため、以下の内容について調査することを目的とした。

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

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

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

## 1-3 調査対象

### <調査対象の選定方針>

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

## A：機関の選定

### ①公的機関と民間機関

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

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

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

### ②若年者対象相談機関と女性対象相談機関

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

## B：回答者の選定

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

## C：調査規模

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

以上を踏まえて、本調査を実施した調査対象と規模は以下の通りとなった。

### <調査対象機関>・・・全9機関

○若年者対象の支援機関・・・6機関（うち、公的機関3、民間機関3）

○女性対象の支援機関・・・3機関（うち、公的機関3、民間機関0）

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

### <調査対象者>・・・全22名（うち、現場担当者13名）

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

## 1-4 調査方法と手続き

### （1）調査方法

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

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

### （2）調査時期

2008年6月～10月

## キャリア選択支援ツールに関するヒアリングシート

(独)労働政策研究・研修機構

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

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

いいえ ・ はい

次に、「はい」とご回答した方に、そのプログラム内容についてお伺いします。

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

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

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

※その効果はどのように把握したものですか？(あてはまるものに○・複数可)

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

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

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

(裏面へ続く)

図 1. ヒアリングシート (次ページへ続く)

以下、全員にお尋ねします。

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

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

支援対象者層	プログラムの概要	時間数または日数

②その場合、来所者以外にもトレーニングが必要と思われる対象者はいますか。

(あてはまるものに○・複数可)

実施担当者・来所者の家族や保護者・特に必要ない・その他( )

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

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

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

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

教材1セットにつき、( )円くらいまで

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

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

5. 最後に・・・本件のご回答者について

就業支援関連の累積経験年数 ( )年 性別(男・女)

ご回答ありがとうございました。後日のヒアリングをよろしく願いいたします

図1. ヒアリングシート(続き)