

2. ヒアリング調査結果：詳細結果

2-1 個別調査結果の記述にあたって

発言のとりまとめ方針

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

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

項目

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

<共通ヒアリング項目>

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

回答機関の属性表示

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

記述内容の将来的な変更可能性

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

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

2-1-1 機関 A (属性：公的・若年)

①キャリア支援プログラムやグループワーク参加者（あるいは来所者）の特徴

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

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

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

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

②現在実施しているグループワーク（あるいはキャリア支援活動や相談）の内容

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

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

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

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

○参加することで、同じ悩みを持つ同志が得られること。

○就職意識の高揚。具体的な行動をとる決意ができること。

③現在実施しているグループワーク等に対する不便や不満

○参加者のレベルにばらつきがある。

○指針となるべきプログラムがない。

○ワークの理論や出典が明示されていない。

④今後開発されるキャリア支援プログラムやグループワークに期待すること

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

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

2-1-2 機関B（属性：公的・女性）

①キャリア支援プログラムやグループワーク参加者（あるいは来所者）の特徴

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

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

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

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

②現在実施しているグループワーク（あるいはキャリア支援活動や相談）の内容

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

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

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

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

<価値観の整理>

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

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

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

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

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

③現在実施しているグループワーク等に対する不便や不満

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

④今後開発されるキャリア支援プログラムやグループワークに期待すること

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

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

2-1-3 機関 C（属性：公的・女性）

①キャリア支援プログラムやグループワーク参加者（あるいは来所者）の特徴

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

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

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

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

②現在実施しているグループワーク（あるいはキャリア支援活動や相談）の内容

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

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

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

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

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

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

<働く目的と優先順位の違い>

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

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

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

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

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

③現在実施しているグループワーク等に対する不便や不満

④今後開発されるキャリア支援プログラムやグループワークに期待すること

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

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

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

2-1-4 機関D（属性：公的・若年）

①キャリア支援プログラムやグループワーク参加者（あるいは来所者）の特徴

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

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

②現在実施しているグループワーク（あるいはキャリア支援活動や相談）の内容

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

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

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

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

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

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

<長期型の就職活動支援プログラム>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

③現在実施しているグループワーク等に対する不便や不満

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

④今後開発されるキャリア支援プログラムやグループワークに期待すること

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

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

2-1-5 機関 E (属性：公的・若年)

①キャリア支援プログラムやグループワーク参加者 (あるいは来所者) の特徴

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

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

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

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

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

<長期型就職活動支援プログラム>

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

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

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

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

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

<長期型就職活動支援プログラムで実施したグループワークの例>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

③現在実施しているグループワーク等に対する不便や不満

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

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

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

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

④今後開発されるキャリア支援プログラムやグループワークに期待すること

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

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

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

2-1-6 機関 F（属性：公的・女性）

①キャリア支援プログラムやグループワーク参加者（あるいは来所者）の特徴

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

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

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

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

②現在実施しているグループワーク（あるいはキャリア支援活動や相談）の内容

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

<20代の女性を対象としたファースト・キャリアの描き方に関するセミナー>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

③現在実施しているグループワーク等に対する不便や不満

特に言及なし。

④今後開発されるキャリア支援プログラムやグループワークに期待すること

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

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

2-1-7 機関 G (属性：民間・若年)

①キャリア支援プログラムやグループワーク参加者 (あるいは来所者) の特徴

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

まず来所者がインテーク（導入面接）の後、専門カウンセラーの個別相談を受け、来所者の状況を詳細に把握し、個別のパーソナルプランを作成する。この時点で、支援すべき内容が就労なのか、医療なのか、福祉なのかの見立てを行うことが重要である。その後、各自のプランや状況に応じて、臨床心理士や社会福祉士によるカウンセリング、初めの一歩を踏み出すための講座、コミュニケーション講座、就職活動セミナー（履歴書の書き方や面接のノウハウなど）、一日就業（職業）体験、職業人による業界説明会などに参加する。その他にも、PC 講座や英会話講座、来所者同士の交流会、保護者用のセミナーや個別相談も用意されている。

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

<実施されているグループワーク等について>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

③現在実施しているグループワーク等に対する不便や不満

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

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

④今後開発されるキャリア支援プログラムやグループワークに期待すること

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

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

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

2-1-8 機関 H（属性：民間・若年）

①キャリア支援プログラムやグループワーク参加者（あるいは来所者）の特徴

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

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

○来所者の男女比は 8 対 2 で、男性の方が圧倒的に多い。

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

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

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

②現在実施しているグループワーク（あるいはキャリア支援活動や相談）の内容

○当機関では特にグループワークを実施しているわけではない。

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

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

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

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

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

③現在実施しているグループワーク等に対する不便や不満

特に言及なし。

④今後開発されるキャリア支援プログラムやグループワークに期待すること

○金銭教育や、労働の意義や定義に関する教育があればよいと思う。

2-1-9 機関I（属性：民間・若年）

①キャリア支援プログラムやグループワーク参加者（あるいは来所者）の特徴

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

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

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

②現在実施しているグループワーク（あるいはキャリア支援活動や相談）の内容

○当機関では特にグループワークを実施しているわけではない。

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

<若年者支援事業について>

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

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

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

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

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

③現在実施しているグループワーク等に対する不便や不満

特に言及なし

④今後開発されるキャリア支援プログラムやグループワークに期待すること

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

2-2 ヒアリングシートの全体結果

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

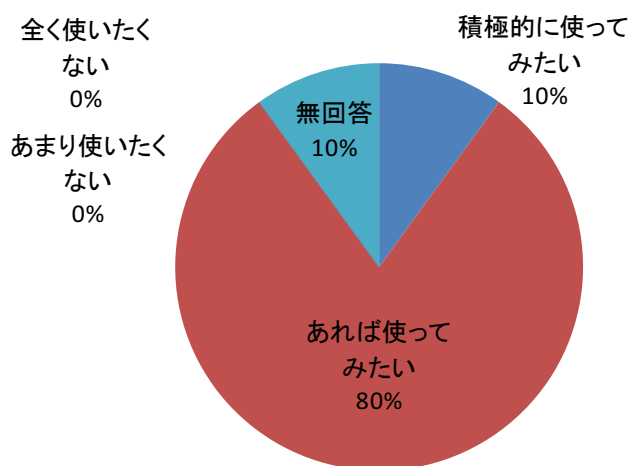
ずしも徹底したわけではなく、聞き取りの中で十分情報収集できた場合には特段提出を求めている。そのため、シートの収集数は5機関（若年対象3機関・女性対象2機関）、10名分に限られている。したがって、本節の結果は統計的な傾向として解釈するのではなく、本調査のケースの傾向として、限定的な解釈にとどめるべきデータである。

●回答者の属性（シート問5）

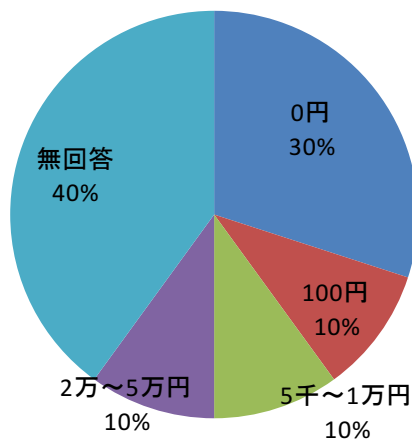
性別：男性6名・女性4名

就業支援経験年数：平均5.1年（無回答2名除く。最短は2年、最長は9年）

●キャリア選択支援プログラムの標準的教材を使用する可能性（シート問3）

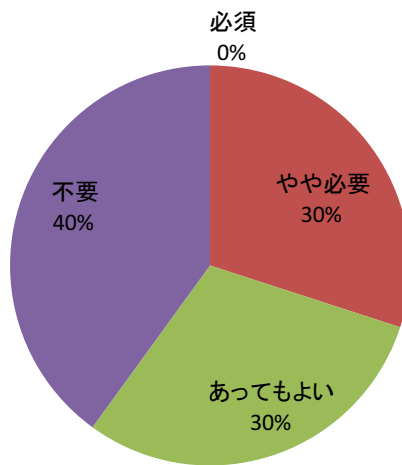


●上記の標準的プログラムの教材1セットあたり支出可能な金額（シート問3-1）

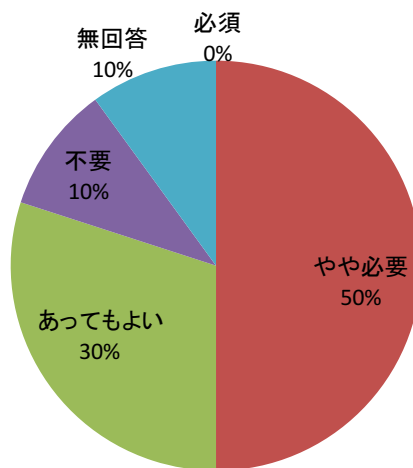


●キャリア選択支援のスキルトレーニング項目の必要性（シート問4）

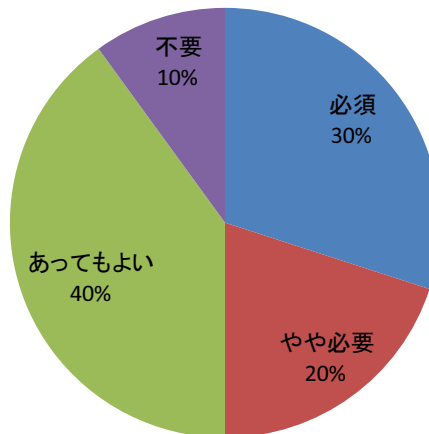
（1）「収入に見合った支出のバランスをとる訓練」



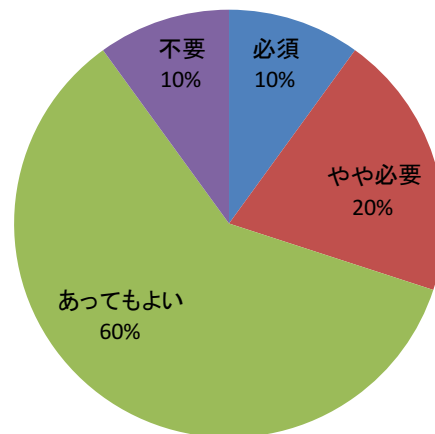
（2）「物事の決め方・選び方の良い例と悪い例を知る」



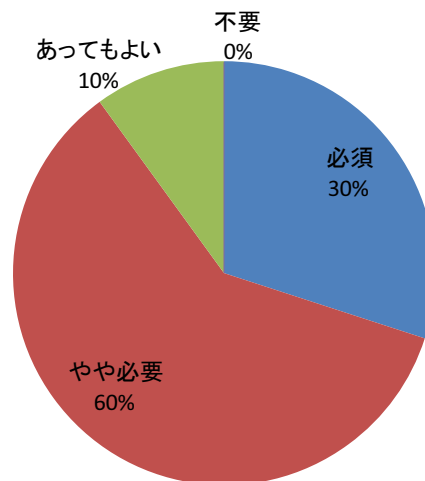
（3）「1日や1週間の時間の使い方に関する現状認識」



(4) 「社会統計でのジェンダー差の現実を知る」



(5) 「インターネットから情報を効果的に集める訓練」



(6) 「転職後も活かせる、汎用性の高いスキルを知る」

