

## 4. 今後の展開：キャリア支援プログラムの開発へ向けて

### 4-1 目指すべき方向性

最後に本節では、今後開発する若年者用キャリア支援プログラムについて、前節までの調査結果を踏まえた上で、開発の方向性をまとめておきたい。実際には、実現可能な部分とそうでない部分も出てくるだろうが、理想としての形態を優先して記述することにする。ここでは、対象層別にプログラムを分類した前章の図2と、目的別にプログラムを位置づけた図3を出発点として具体的に考えてみたい。今後プログラムを開発するためには、対象層の就業レディネスの程度（図2）と、プログラムの目的（図3）をそれぞれ明確化し、適切なポジショニングを行う必要があるからである。

まず、前章の議論から、若年者支援の各相談機関のプログラムの位置づけを再確認してみる。図2では、若年者対象のプログラムを、対象層の就業レディネスの高さに応じて3つの段階に位置づけた。図3では、ガイダンスの3つの目的に沿って、プログラムを整理した。この2つの図の要素を相互に組み合わせ、若年者対象の6機関（A・D・E・G・H・I機関）を位置づけたのが図4である<sup>3 4</sup>。各機関が提供するプログラムには、重なりもあれば、棲み分けのできている部分もある。一方で、ガイダンスの提供が不十分な分野も残されている。

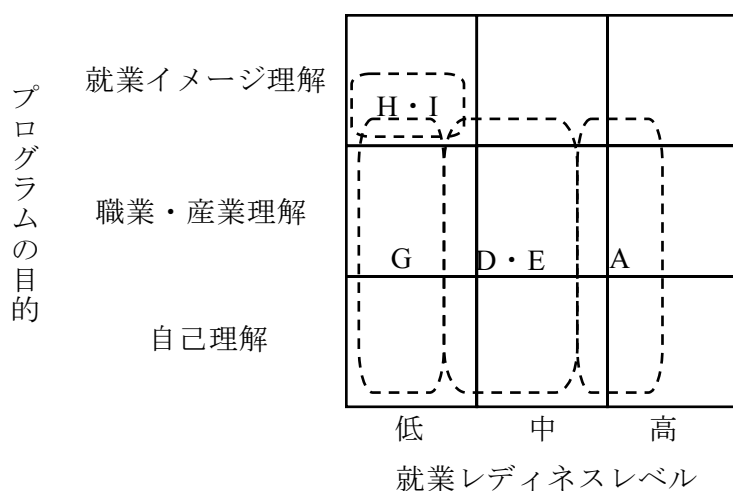


図4 本調査対象の相談機関が行っているプログラムの位置づけ

<sup>3</sup> ここでは、今回のヒアリング調査で得られたプログラム内容に基づいた図示を行っている。しかし、各機関の中には、これ以外にも様々な対象層へ様々なプログラムを展開しているところも多くあった。各機関の厳密な業務範囲を示すと複雑になるため、ここでは簡略化して示している。その点に留意していただきたい。

<sup>4</sup> 他にも、この図で留意すべき点が2つある。一つは、「就業レディネスレベル」は低～高への順序性を持つが、「プログラムの目的」の3つには順序性がなく、独立したカテゴリであること。もう一つは、就業レディネスレベルを便宜上3等分して図示しているが、実際の母集団としては「中」レベルに相当する若年者の数が、「低」や「高」レベルに属する人数よりも多いことが見込まれる点である。

次に、今後開発するプログラムについて考察してみたい。

第一に、就業レディネスの側面をレベル別に検討する。まず、レディネスの高い対象層向けの場合、既に仕上がり対策やインターンシップ等のプログラムが各機関で充実している。そのため、新たな概念を打ち出したプログラムを新規開発し、投入する緊急性はやや低い。一方で、レディネスの低い対象層向けの場合、就業以前の問題として基礎的な生活習慣の体得（早寝早起きの習慣づけ等）を目指しており、職業や仕事を志向する段階の支援ができない状態にある。そのため、生活改善や野外体験など、キャリアガイダンスの本来の守備範囲からやや離れた支援内容が主たるものとならざるを得ない。したがって、レディネス中程度の対象層向けのプログラムの充実に焦点をあてるべきではないかと考える。多くの若年者はこのレベルにおり、数の上でもプログラム展開の効果が見込まれるからである。

第二に、プログラムの目的の側面を考察する。図3の「自己理解系」「就業イメージ理解系」「職業・産業理解系」という3つの分野について、一つずつ検討してみたい。まず「自己理解系」プログラムの場合、既に多くの実績と種類があり、新たなプログラムを投入する緊急性は低いと思われる。次に、「就業イメージ理解系」のプログラムの場合、面接対策等の仕上がり対策は既に多く行われているほか、インターンシップなどの実体験の実績も増えてきている。一方で、疑似体験によるプログラムは、まだ種類や実績が少なく、今後充実すべきテーマであると考えられる。インターンシップなどの実体験では、長い職業人生の歩み方や長期的な見通しを得ることが難しいのに対し、疑似体験の場合、開発内容にもよるが、どのような問題に対処できる可能性がある。最後に、「職業・産業理解系」プログラムの場合、「自己理解系」と比べて相対的に実施数が少ないものの、例えば、インターネット等を利用した職業調べや業界研究などの実績は、近年伸びてきている。したがって、「就業イメージ理解系」のプログラムの中で、職業・産業理解と結び付きの強い（あるいは部分的に重なるような）プログラムを実施できれば、実施数の不足を補うことも可能ではないかと考える。

以上をまとめると、「就業レディネスが中レベルの若年者層を対象とした、就業イメージ理解を促すプログラム」という位置づけが、必要とする対象層が最も多く、ガイダンスプログラムの偏在を調整するのにも適していると結論づけられる。単純化すると図5のようになる。しかし、実際にプログラムが開発され、活用される段階になると、必ずしも想定していた目的や対象者レベルにおさまらないような活用の実態が出ることも予想されることから<sup>5</sup>、矢印に示すような、周辺領域への拡大も視野に入れた開発を今後進めるべきだろう。

<sup>5</sup> このような例は、現存のプログラムにも頻繁にみられることである。例えばインターンシップの場合、就業イメージ理解だけにとどまらず、職業・産業理解や自己理解にも影響を与える。別の例では、就業レディネス中レベルの人が早目に面接対策や履歴書の書き方指導などの仕上がり対策を受けることで、就職活動への意欲や自信がわき、それが自己理解へ良い影響を及ぼす。この点は今回のヒアリング調査の中で報告されている。

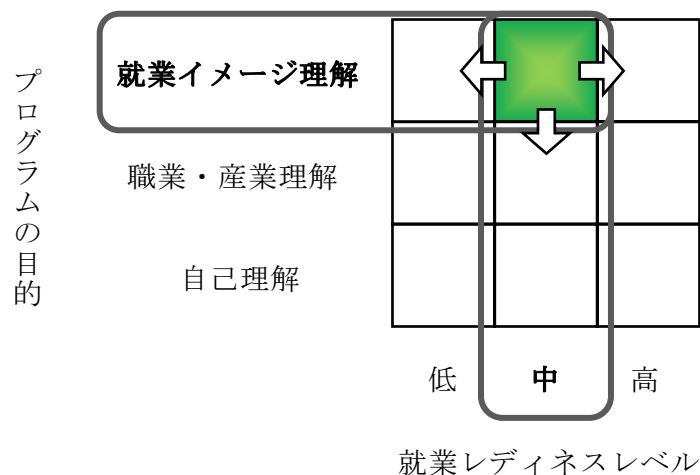


図5 プログラム開発の方向性

#### 4-2 プログラムの展開案

最後に、具体的な展開案について考察してみたい。

先の図3では、就業イメージ理解の疑似体験系のプログラムについて、経済的自立型と、社会的自立型の2つに分類した。この部分をさらにふくらませて詳細化したのが図6である。就業イメージ理解を促進するプログラム案の中で、上部に位置するものは、職業生活や職業人生を主題としたもので、「職業・産業理解」にもやや近い内容である。下部に位置するものは、職業色がやや薄まった内容で、一般的な社会人としての生活力や自立を主題としている。これらはすべて実施する必要はなく、利用者のニーズやレディネスの段階に応じて、自由にプログラムに参加できるのが好ましいのではないかと考える。また、実施方法に関しては、PCなどで独力の作業で完結するような方法も考えられるが、グループワークや集団でのゲームを通じて、フェイス・トゥ・フェイスのコミュニケーションを行い、自己表現の方法を学びながら実施できることが理想である。グループワークには、グループ間で各自の体験を共有できるほか、参加者相互の交流によって様々な意見交換がなされ、一人で行うよりも質の高い体験ができる等のメリットがある。さらに、疑似体験だけで終わらせるのではなく、例えば、実際の職業人との交流をプログラムの中にも含めることができれば、就業イメージを現実の就業と結びつけることができ、教育効果がより高まると思われる。

以上、本稿では、キャリア支援プログラムに関するヒアリング調査の概要や結果を記述してきた。また本章では、将来の開発様式についても記述を行ったが、この段階ではまだ具体像への投影が十分ではない。今後の検討過程の中で、対応する学習内容や知識をより精緻化し、さらに詳細な図面を作ってゆく必要があると考えている。

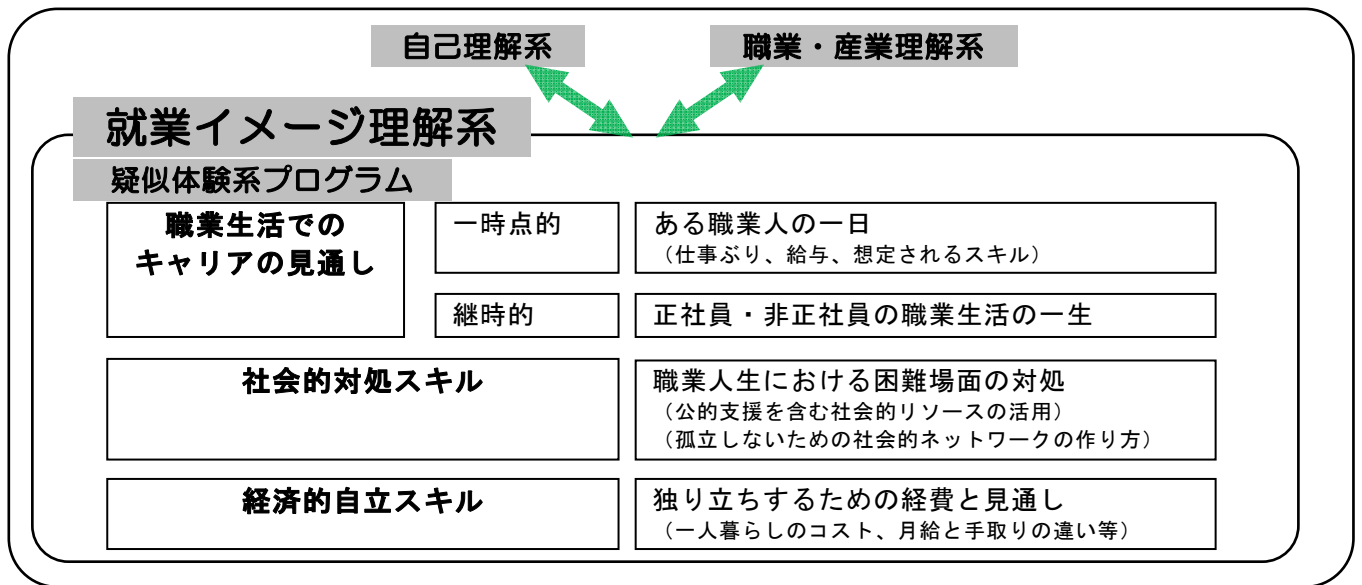


図6 プログラムの展開案

---

JILPT 調査シリーズ No.62

相談機関におけるキャリア支援プログラムの実態調査

— キャリア選択支援ツール開発のために —

発行年月日 2009年6月25日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

---

©2009 JILPT

\* 調査シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)