

紹介

# 地方自治体におけるキャリアと就業支援の実践

——彩の国キャリア塾について

小島 貴子

(立教大学大学教育開発・支援センター コオプ・コーディネーター)

## 目次

- I 彩の国キャリア塾の発足について
- II 課題設定の背景
- III 平成16年度事業案
- IV キャリア塾対象者別セミナー実施内容
- V キャリア塾専門部会での研究活用について
- VI おわりに

## II 課題設定の背景

①年代対象者別就業ミスマッチを検証する。  
どの年代でどのようなキャリアの転機が発生し、そしてどのような支援が求められているかの検証を行う。特に、支援の手が届きにくいフリーター・ニートと呼ばれる若年者の現状をセミナーを通して把握して今後の支援策とする。特に周知と紹集には多くの課題があると推測されているので、どのような方策が有効かを調査する。

②個人のキャリア形成は、個人だけでなく産・学・官の連携が必要である。このことは、支援者側では、理解が出来ていても実際問題としては、どのような連携が必要なものであるかが、具体的に提示されていない。

個人のキャリア形成ではあるが、人が生き、働き、学ぶことがキャリアであるという視点で支援策を提言するならば、個人でできることには限界はあり、その個人を支え、また、その個人が係わる産業・教育・行政がそれぞれの立場でどのような支援が可能かを検証し、提供する必要がある。

特に、学校教育現場での進路担当者の現状（ある種の混乱と想定される。キャリア教育の導入をどのようにするか、キャリア教育とはどういうものかも問題である）を把握し、今後連携をどのように図れるかを最重要の設定課題とする。

③キャリア形成の必要性を測る。

いまだ、キャリア形成というものが、何を目的に、誰が、どのようなことをするものなのか、県

## I 彩の国キャリア塾の発足について

埼玉県は、平成15年度から平成17年度の3カ年度にわたって四つの課題を設定し、その解消案の研究・企画・実践を行っている。

- ①就業に至ることが困難な県民の求職活動状況で起きうる諸問題を想定し、就業の問題解決へ導く就職支援プログラムをセミナーという形で実践し、その結果分析から県民のニーズと効果的支援を探り今後の対策とする。
- ②進路指導担当者が行うキャリア形成支援を具体的プログラムとして提案し、そのプログラムの実施を図り、結果から今後の最善施策を提言する。
- ③キャリア形成と就労支援の必要性を広く普及することを目的とした講演活動を行う。
- ④雇用側のキャリア形成意識の醸成と雇用機会を生む啓蒙活動を行う。

民に伝えられている状態にはない。それでは、いくら行政施策を展開しても県民が利用することもないままになる。キャリア支援を有効なものにする、かつ普及させる前に、県民のニーズはどこにあるのかを具体的な事業展開から探り出し、次の支援策への足がかりとし、認知度・期待度もセミナーを通して把握する必要がある。(特に若年層)

④雇用側の支援と雇用機会の啓蒙のあり方を探る。

就業ミスマッチは、ひとつに求職者側の認識と企業側のニーズのミスマッチが多いと推測されるが、企業側(ここでは、埼玉県中小企業とする)が雇用時点で求職者へのキャリア形成と能力開発プランを持って雇用することを提言し、雇用のミスマッチを雇用以前に解消する方策を提案したい。

この四つの課題から調査研究・企画と実践を行うべく、発足した「彩の国キャリア塾事業」の、今回は特に平成16年度の事業について述べたい。

### Ⅲ 平成16年度事業案

#### 1 キャリア塾・キャリアコンサルティング研究会の設置

(1) キャリア支援セミナー(実践就職ワーク・中高年・女性・若年者)

(2) オープンセミナー

ア. 進路担当者へのキャリア支援セミナー

イ. 中小企業への就職塾

ウ. 雇用人材コンサルタント養成講座

平成16年度キャリア塾主催キャリア支援セミナーは、前述の四つの研究課題テーマからとし、セミナーの定義は、就業へのアプローチノウハウの伝授で終わることなく、受講後に受講者が能動的に自身のキャリア形成、もしくは就職活動を行えるようになることを主たる目的とした。また、セミナー終了後のアンケートを分析し、今後の課題提言とするものである。

#### 2 対象者別研究内容

(1) 若年者キャリア支援部会(教育現場支援&アセスメントツールグループ)

若者のフリーター志向の広がりやニートの増加、高水準で推移する就職後の早期離職等、若者に「働くこととはどういうことか」をセミナー企画から実際に伝えていくツールの活用として「彩の国ヤングカフェテリアプログラム(案)(資料1)」を作成するとともに、学校進路指導担当者と、これから職業につく若年者、あるいはすでに職業についた経験があるがもう一度自分の適職探しを試みようとしている若年者の自己認識と職業意識の土台となる「強み&弱みの把握」のツール中心にまとめた。また、今後の課題として3項目のアセスメントツールを検討課題として、平成17年度につなげるものとした。これは、若年者の「自信のなさや不安」で、どの部分が弱いかを自身と支援者が把握し、曖昧なところから絞り込んでひとつの方向性とするものであり、あくまでも参考資料として自身の生活環境から希薄になりやすく不安材料となっている部分を拾い出すことと、自己肯定感の低い若年者が、日常や経験からでも、職業能力のきっかけになるものを拾い出し、転移可能なスキルとして、就業へのアプローチへの手がかりとするものである。現段階では、サンプリングもない状態であり、アセスメントとしての使用は一切していない。あくまでも、このような現状把握点として、想定されるというものである。

〈参考アセスメント課題項目〉

##### ①[将来設計能力]

自分のこれから先のあり方について、つまり将来について構想するため必要とされる設計能力をどのように保有しているかを、六つの項目で想定設定した。

①目標設定能力、②実現計画立案能力、③計画実行能力、④実施結果反省能力、⑤役割認識能力、⑥啓発向上能力

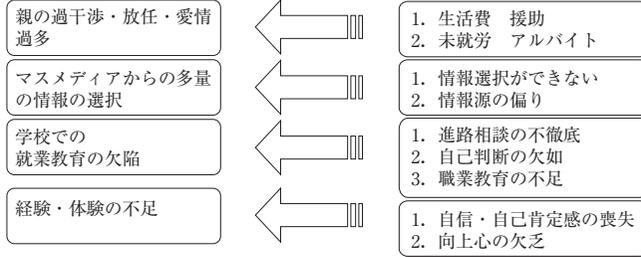
##### ②[社会情報収集力]

さらに職業を選択し就職するため必要な情報収集力をどれだけ備えているかを五つの項目で想定設定した。

資料1 彩の国 ヤングカフェテリアプログラム (案)

概要

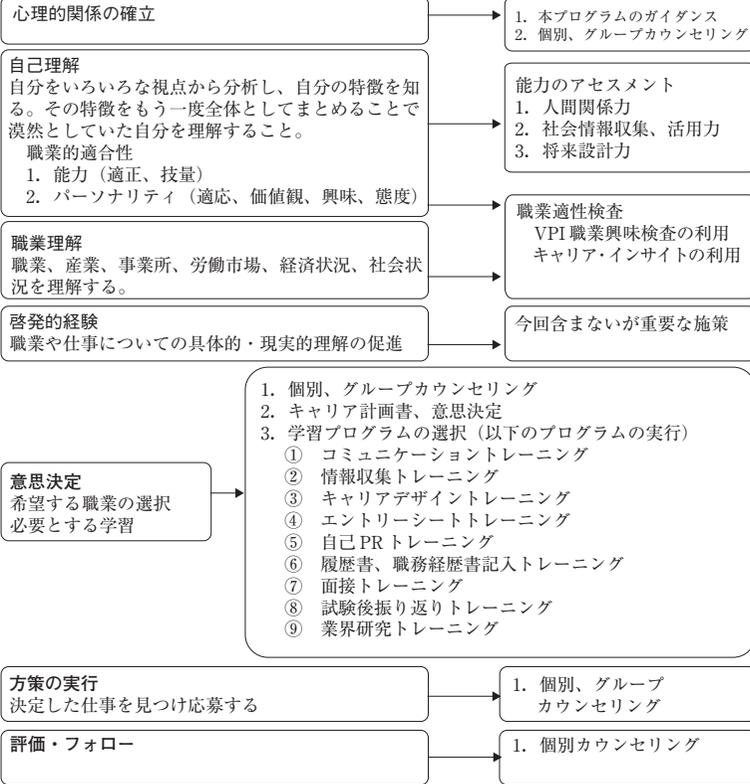
(理念)：自分の人生を、自分でコントロールし、誰の援助もなく、自分のなりうる人間に向かって機能できるようにすること  
 (対象者)：30歳までの就業困難者



(期間)：3カ月間

(プログラム概要)

〈プログラム ステップ〉



①情報収集能力, ②情報分析能力, ③情報加工能力, ④情報活用能力, ⑤情報発信能力

自己理解, ④他者理解, ⑤問題解決能力, ⑥ 自己決定能力

③[人間関係力]

さらに職に就いたあと多様な集団の中で、自分と周辺の人たちとの意思の疎通を十分確保し、適切な人間関係を構築する力をどのように保有しているかを六つの項目で想定設定した (資料 2)。

(2)若年者キャリアデザイン部会 (直接支援プログラム)

若年者の就業支援として、自立的就業をするためには、七つの問題があるという視点で、この問題の提議と問題解決へ向けてのプログラムの研究を行った。

①コミュニケーション, ②対人スキル, ③

この七つの問題は、現状からのさまざまな提言

合計90問

資料2 人間関係力アセスメント

大項目(3問)	中項目(6問)	質問項目の提案スペース		回答方法の例示		小項目
		小項目(5問)	◎ほとんど	○どちらかといえば	●その通り	
人間関係力アセスメント じんな人間関係が強く とんちんか	コミュニケーション	① 誰でも気軽に挨拶できますか。 ② 自分から声をかけていますか。 ③ 相手の話をよく聞き理解していますか。 ④ 自分の気持ちを素直に伝えるようにしていますか。 ⑤ 相手の知りたいことを伝えていますか。	◎ほとんど	○どちらかといえば	●その通り	① 朝、家族に「おはよう」と声をかけない日がある。 ② 自分から挨拶の言葉をほとんど掛けない。 ③ 相手の話をよくきき返すことがある。 ④ 物事を言葉できちんと説明できる。
	対人スキル	① いつも細かく気配りしていますか。 ② いつも関心を持っていることを伝えていますか。 ③ いつも明るく振舞っていますか。 ④ いつも有難うの言葉を使っていますか。 ⑤ 最初に自分から声をかけますか。	◎ほとんど	○どちらかといえば	●その通り	① 他人に対して思いやりの気持ちが強いですか。 ② 何気ない気配りをする。 ③ 人には温かく接している。 ④ みんなにぎやかにさわるのが好きだ。 ⑤ つねにその場を楽しむことができる。
	自己理解	① 自分のしたいことが分かっていますか。 ② 自分のしたくないことが分かっていますか。 ③ 自分がしなければならないことが分かっていますか。 ④ 自分がしてはならないことが分かっていますか。 ⑤ 自分についての確信を持っていますか。	◎ほとんど	○どちらかといえば	●その通り	① 自分のやりたいことが2つ以上言えますか。  ⑤ 人から気に入られたいと思いますか。 ⑥ 現在「自分らしい自分」「本当の自分」から離れているように思えますか。
	他者理解	① 考えの違う人とも付き合っていますか。 ② 人の長所を探るようにしていますか。 ③ 誰でも好きになれますか。 ④ グループの結束を意識していますか。 ⑤ 必要とき他者支援をしていますか。	◎ほとんど	○どちらかといえば	●その通り	② 相手の長所によく気が付く方ですか。  ④ リーダーシップをとることは少ない。 ⑤ 人の役に立つよう行動していますか。
	問題解決能力	① 問題の本質が何かを正確に把握できますか。 ② 問題解決の手順が描けますか。 ③ 解決能力を高めるための自己啓発をしていますか。 ④ 解決するために必要な情報収集ができますか。 ⑤ 普段から相談できる人を作るようにしていますか。	◎ほとんど	○どちらかといえば	●その通り	① 物事には常に原因があるから結果があると考えている。  ③ 新しいことをやってみることが多い。
	自己決定能力	① 自分で解決できるかどうかの判断が出来ますか。 ② 相談する人がありますか。 ③ 決定結果の責任を持つことが出来ますか。 ④ 悪い結果も直視していますか。 ⑤ 良い結果をうるための努力を尽くしていますか。	◎ほとんど	○どちらかといえば	●その通り	① 物事を分析的によく考えてから決めますか。  ② 他人の意見は、賛否両論を聞き、参考にしますか。 ③ 将来のことを冷静に予測して行動しますか。

からであり、あくまでも仮説としての問題点であり、このセミナーを通してその提言が埼玉県での現状と一致しているかを探るものである。

この問題が埼玉でも共通すると仮定してこの問題を解決すべくプログラムを体系的に整備して、講習を受講した人であれば一定水準以上の支援ができるようにと、コンセプト・ツール・マニュアルの三つで構成した。

〈問題提議項目〉

- ①親側の問題、②仕事と働く意味、③自己理解、④インターンシップとトライアル雇用について、⑤ビジネスマナー教育、⑥現代若者気質の把握、⑦異世代・価値観の違う人との交流について

〈プログラム作成とツール作成について〉

資料3参照。

(3)シニアライフ部会

2007年に団塊世代が大量に定年退職を迎え、世代交代・技術伝授という問題とともに本格的シニア国家となる日本が高齢者に新しい生き方と働き方を支援するプログラムの研究を行った。また、シニアライフ部会は、「ライフデザイン一歩塾」

というセミナーを想定し、セミナーを開催した。

(4)障害者向け支援部会（調査報告のみ）

障害者が就業に対して、また、障害者の家族のメンタル的支援に何が必要であるかという調査を行った。この部会は、調査を終えた段階で、シニアと教育支援部会へ統合された。東京障害者職業能力開発校において、就職支援セミナーを行い、アンケート調査し、職業能力開発と障害者就労の現状と今後を考察すべく、さらなる意識調査を今後の課題とした。

IV セミナー実施内容

資料4を参照。

V キャリア塾専門部会での研究活用について

平成15年度から2年にわたり研究を行い、平成17年度は、研究成果物を実際運営活用すべく、職業能力開発センター主催で各対象者別企画を行う。キャリア塾研究報告書は、その基盤となる資

資料3 就職はじめの一歩塾 進行一覧表

No.	1	2	3	4	5	6	7
時刻	10時	10:10	10:15	10:25	10:30	10:35	10:40
時間	10分	5分	10分	5分	5分	5分	20分
シート・No.	シート No. 1～No. 29	・4人1グループになる ・A～Jまで10グループ設定 ・アドバイザー	就職を考える前に整理しておくこと P1なぜ働くの P2不安 P3気になること	P4自己理解から自己表現へ P5個人的価値観 P6社会的価値観 P7能力の吟味	P8コミュニケーションを作るには(説明5分)	P9興味を未来につなげる	P10仕事力 P11プレゼン力・コミュニケーション力 P12企画実行力 P13問題解決力 P13クレーム処理力
講師説明	○	○	○	○	○	○	○
アドバイザー説明							
メンバー発言			○	○			
テーマ	全体説明		1 自己理解から自己表現へ。なにが大事でなにを求めているのか		2 コミュニケーションを作るには		4 仕事潜在能力の発掘
テーマ内訳	・今日のテーマ説明 ・講師の自己紹介	今日の決め事	価値観のグループシェア(ここで軽く自己紹介の意味を持たせる)	価値観と興味と能力の相互関連性	事実⇒感情⇒未来へ	好きなことからできることを広げる。	
短中期目標	目標は、就職活動を通して自分の人生を自分で考え、行動できること。		☆自己理解から自己表現へ				
セミナーの目標	「企業採用者とコミュニケーションをしよう！」今回のセミナーでコミュニケーション能力を身に着けながら、今後の就職活動への行動に自信が持てるようにしよう	今日は、徹底的に伝えられる人になる	自己理解から自己表現へ。何が大事で、何を求めているのか	自分の根っこを知る	コミュニケーションの大切さを知る	ケーススタディから方法を学ぶ	あなたの「仕事潜在力」の発掘を試みる
内容	講師自己紹介1分 名前、生年、勉強、職業歴、趣味、自慢、夢	☆「はい。上田彩太郎です」と返事と名前を名乗ってから発言する。 ☆1分以内で話を終える ☆話の要点を先にカウントする。「三つポイントがあります」	☆なぜ働くの？ 就職の不安。 ☆大事なものの優先順位 ☆価値観のシェア	☆自分らしさを見つけるためには自己理解が必要 ☆予期せぬ転機をチャンスに変える ☆転機を自分で掴み乗り越える力を持つ	☆コミュニケーションは受け手を理解しなければ成立しない ☆コミュニケーションとは、情報・伝達とは違うもの	☆好きなことから自分の仕事を見つける方法 ☆モーニング娘。のケーススタディ	・自分で見つけた仕事力 ・プレゼンテーション・コミュニケーション力 ・企画実行力 ・問題解決・クレーム処理力
方法			・各人発言 ・グループシェア体験	・配布シートへ記入 ・なぜ大事かの理由を聞く。			配布シートへ記入 あなたがいつ…… あなたがどこで…… あなたがどんな状況で…… その能力をままとると
参考資料	☆厚労省「若年者向けキャリア・コンサルティング研究会報告書」平成16年4月	☆厚労省「若年者の就職能力に関する実態調査」平成16年1月 採用時に重視する能力 ①コミュニケーション能力②職業人意識③基礎学力			コミュニケーションとは ☆厚労省「就職に向かっでがんばる若年者を支援する"YES-プログラム"を展開」平成16年4月		☆「国民生活白書」若年者は就職したいと思っている ☆親と同居危機感に欠ける
言葉	・コミュニケーション ・アドバイザー		・グループシェア(感じたこと気づいたことをグループで共有する) ・自己理解 ・自己表現				

料として活用する。

若年者支援のプログラムの2年間の実際セミナーを通じて、生み出されたものであり、これを広く県民に対する支援として公開し、その活用アドバイス機関として職業能力開発センター就職支援・調査研究担当が当たるとともに、各方面から活用後のフィードバックを集約し、今後の支援策の改善とする。

## VI おわりに

(1)キャリア形成支援への期待と関心の高さ  
中高年者、若年者の就職に悩む当事者だけでなく、親、教育関係者等にキャリア形成支援に対する理解と関心が高まってきていることは、間違いなかった。想像以上と言っても過言でない。しかし、キャリア形成支援と就職支援が同一視されているところも多々、見受けられた。

今後、就業支援に際しては、就業の問題点を解

8	No.	9	10	11	12	13	14	15
11:00	時刻	11:10	11:20	11:40	12:00	13:00	14:30	16:00
10分	時間	10分	20分	20分	60分	90分	90分	
休 息	シート・No.	P14 未来の自分を実現するために…	P15 自己情報の整理整頓 P16 私の充実・達成感の整理整頓	P17 自己PRを作ってみる!	昼 食 休 息	P18 面接の傾向 P19 面接官の視点 P20 面接時の礼儀作法 P21 志望動機 P22 志望動機	P23 面接チェックシート P24 文章チェックポイント P25 時事問題対策 P26 時事問題シート P27 文章チェック	P28 就職活動の流れ P29 就職活動記録
	講師説明	○	○	○				
	アドバイザー説明							
	メンバー発言							
	テーマ	5 未来の自分を実現するために……	6 自己情報を整理する	7 自己PRを作る		8 企業が求めている志望動機を作る	9 就職活動は、初めの一步を踏み出せばもう大丈夫!	
	テーマ内訳		・自己PRできる強みを見つける ・自分で考えた言葉は、説得力と信頼へ ・整理整頓	・私を一言で言えば…… ・1分間で相手に伝える		事実⇒感情⇒未来へ(ルート営業職への応募とする)		
	短中期目標							
	セミナーの目標	今やっておくべきことは何だろうか?	・自己情報の整理整頓 ・わたしの充実・達成感の整理整頓	自己PRを学ぶ		面接力をつける	準備はできた 次は行動	
	内容	・課題の整理をする ・障害と克服方法の検討 ・整理から準備へ	・私を一言で言えば…… ・自分の棚卸 ・コミュニケーション能力 ・問題解決能力 ・充実・達成感の経験 ・働き方(仕事・給与)の整理	・外見チェック(第一印象の改造) ・活動チェック(経験&学習&資格等) ・内面チェック(趣味&コミュニケーション等)		面接トレーニング	面接トレーニング	
	方法	配布シートへ記入	配布シートへ記入	・配布シートへ記入 ・1分間で発表する				
参考資料								
言葉								

決するなかで、自身のキャリアの問題が絡むが、基本的には就業へのアプローチを中心にプログラムを作り、その状況と今後からキャリア形成を構築しうる支援が必要である。

また、若年者の立ちすくみに関しては、自身の個性と価値観について丁寧にカウンセリングを行い、自立的な行動支援まで持ち込むことが必要である。それは、アンケート結果からも今後の方向性、進路という視点での支援の要望、客観的な就業マッチングへのアドバイスへの要望が若年者に強く、また社会的にも若年者の就業意欲向上が求められ、キャリア形成の意識強化は重要で、キャリア形成支援は有効な意識変化をもたらすと確認された。特に個別カウンセリングは、就業困難な若者に内在する自己否定感や社会・大人に対する不信感を払拭する意味も大いにある。「自分のことを否定しない大人。聞いてくれる大人」としてのカウンセラーの役割は大きいと言える。

また、グループワークセッションでは、仲間の存

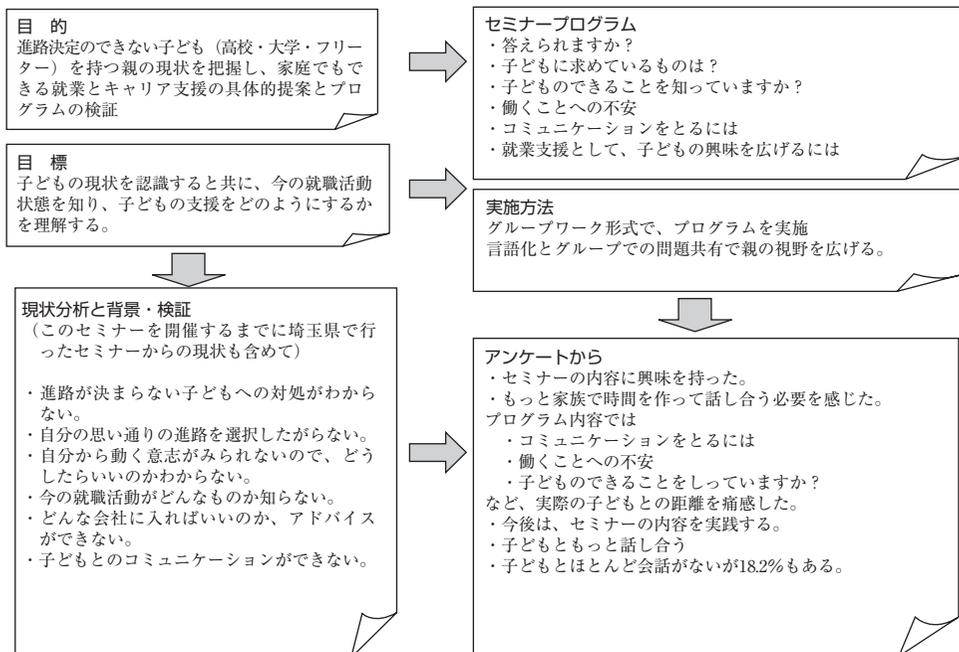
在が孤立感の大きくなる求職活動中には大きな励ましと、情報交換の場となっていた。

しかし、個別カウンセリングや、グループワークの運営を行うには、ある一定以上のカウンセリングの習得と一定のスーパービジョンを持つこと、雇用問題についての知識が必要であるために、今後のキャリアコンサルタントの能力向上プログラムに更なる課題があると思われる。

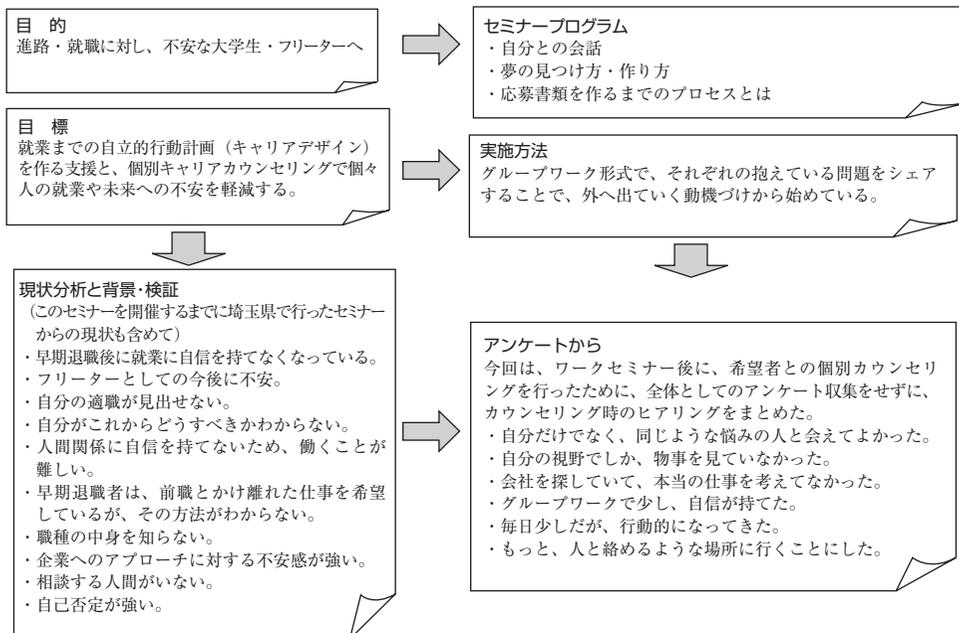
## (2) 学校教育でのキャリア支援の模索

キャリア教育の具体的プログラムの提示が急務である。中学・高校では今まで行っていた進路指導とキャリア教育の統合が難しく、また、職業教育とキャリア教育の混乱もやや見られる。筆者は平成15年から複数の学校で、「夢を育むキャリア教育」というセミナーを行った。終了後の感想では、「自分の人生というものを深く考えたことがない」、「自分に自信がもてず漠然と不安である」という声が多かった。キャリア教育を、「人生」

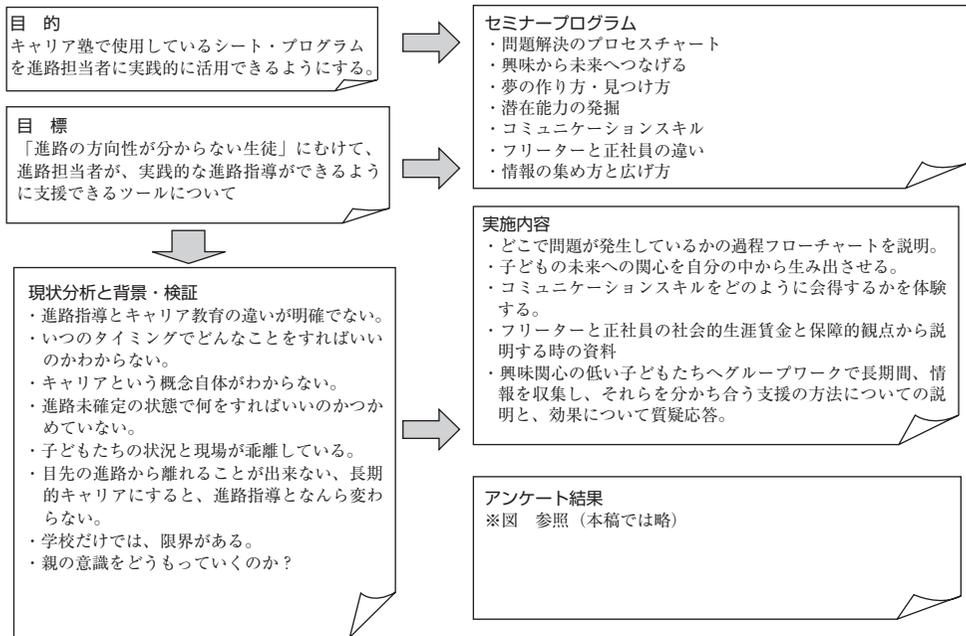
資料4-1 保護者対象セミナー「子どものキャリアを作る」



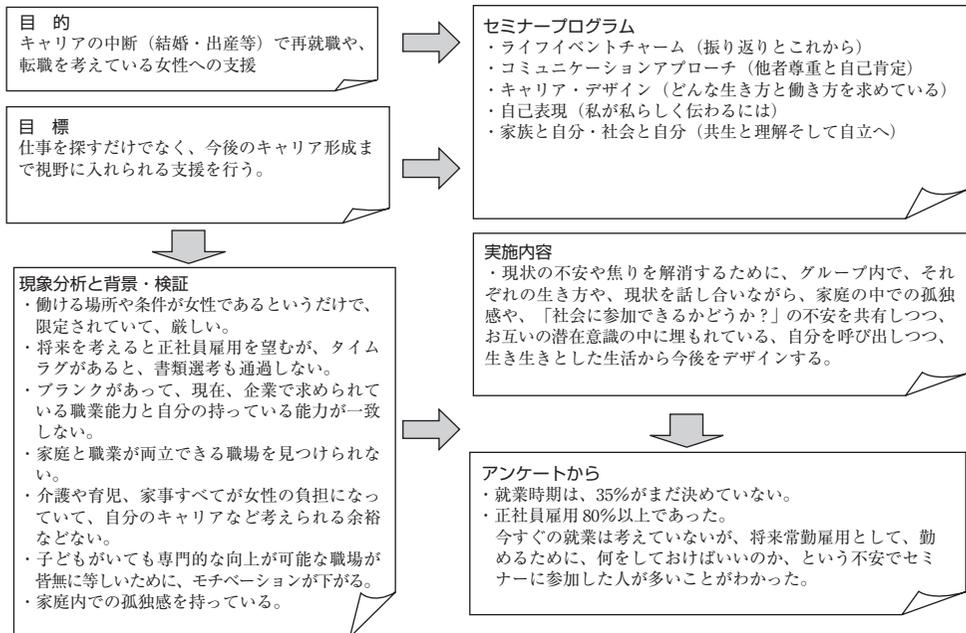
資料4-2 若年者対象「若者の進路・就職キャリアをデザインするセミナー」



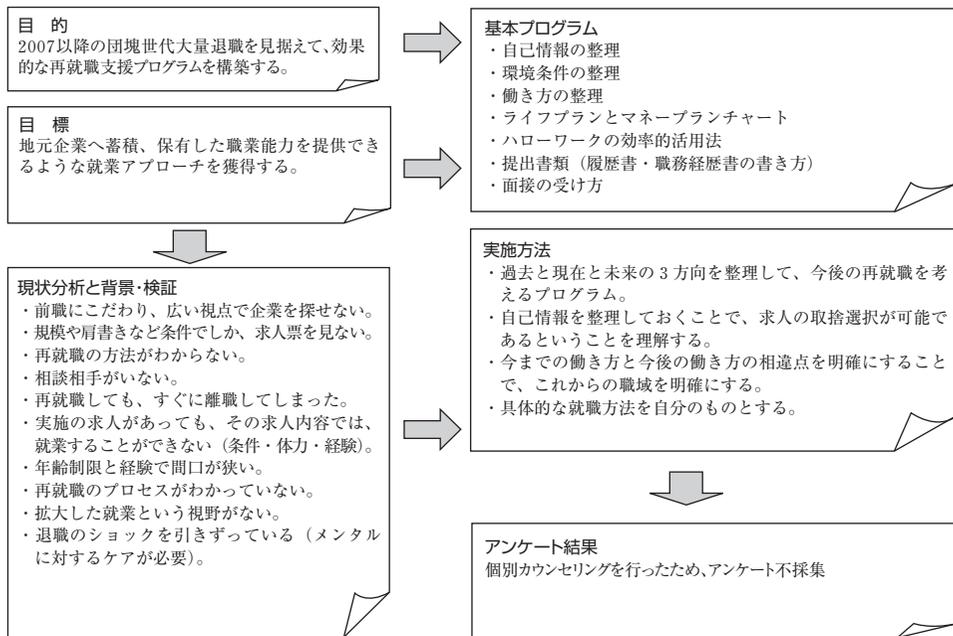
資料4-3 教育者対象「進路指導者向け就職・キャリア支援セミナー」



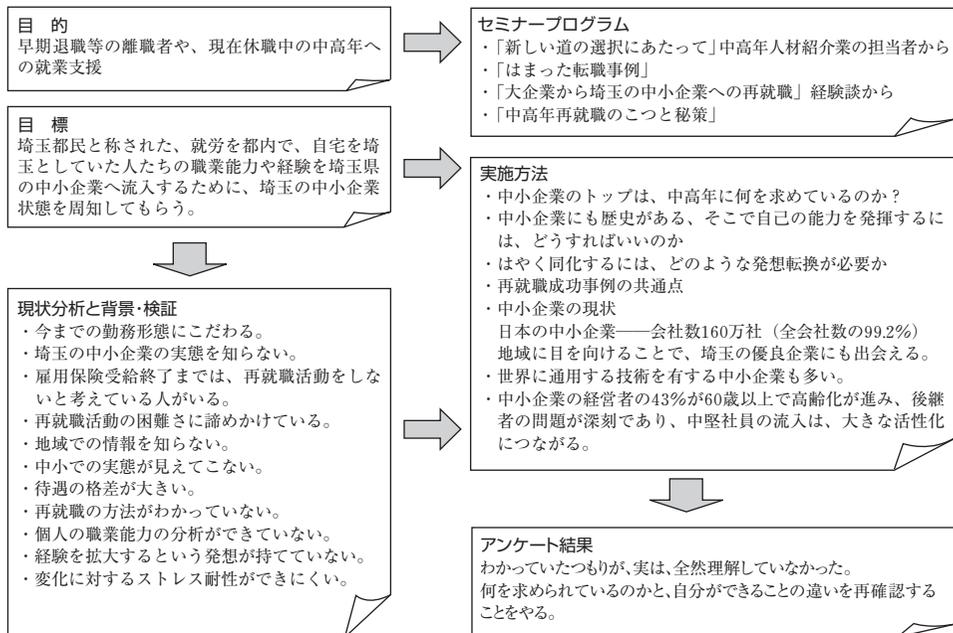
資料4-4 女性対象「女性のキャリアデザインセミナー」



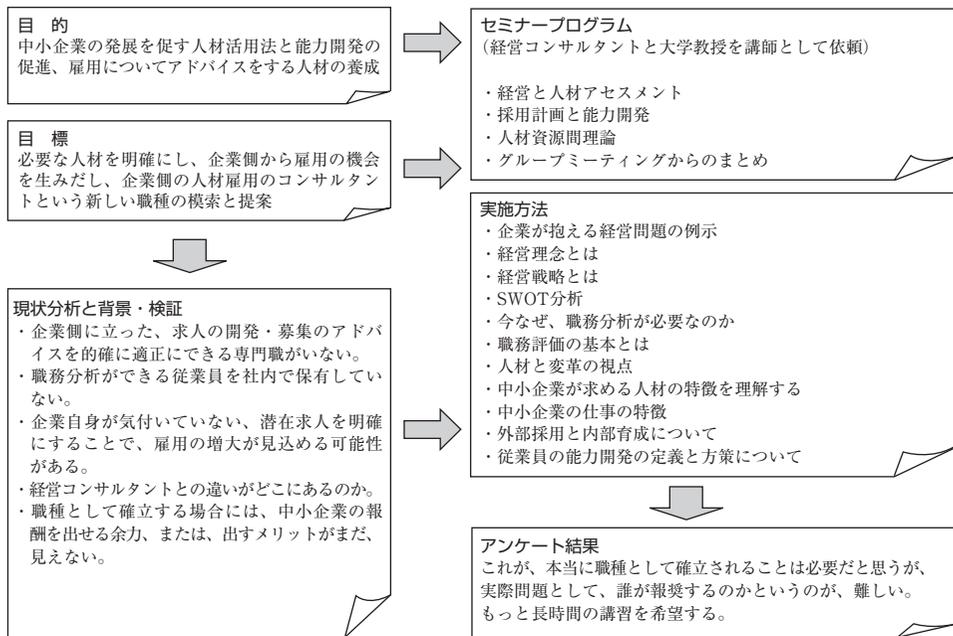
資料4-5 中高年対象「中高年再就職支援セミナー」



資料4-6 中小企業への就職塾



資料4-7 雇用人材コンサルタント養成講座



を考えるとという視点から始めるという想定で行うと、自分の人生をどのように生きてみたいか、又その人生にはどのような学習が必要であるか、人と社会のかかわり、社会の一員としての職業選択はどういうものかという視点もあるのではないだろうか。生徒との会話から、キャリア教育は机上ではなく「実感教育」という面があると感じられた。

(3) 親が子に気持ちを伝えることの難しさ

個別相談やキャリアコンサルタント養成講座を通して、親が子に自分の気持ちを伝え、親が子どもの将来を心配する気持ちを子どもに理解させることの難しさ、親と子どもの交流問題・過重な期待が、キャリア形成に大きな影響を及ぼしていることがわかった。

また、親の無関心や、現状の雇用問題への無理解が子どもの就労チャンスを摘んでしまっていることもある。若者のキャリア支援の一環として、自立＝自活支援も大きな課題と考えるのは、極端ではないと思われる。生活の自立なくして、個人のキャリア形成とは言えないのではないだろうか。しかし、それは、本当はどこが支援すべきものなのかという問題を抱えている。

(4) 就労観の二極化

契約社員や派遣社員、アウトソーシングなどの増加と普及で、若年者の希望職種である、事務系職種の新規正社員雇用が減少傾向になるのは、埼玉県でも見られる。

ここでは、正社員で入れないなら、もう一度、就業自体を深く見つめ直し考える若者と、自分の希望した職種・企業に入れたいなら、このままフリーターとして働く、または、とりあえず大学院へ進む。または、最初からエントリーシートなどの煩雑な就職試験を回避できるのではないかと、民間を視野に入れずに、公務員を志望するという若者の二極化が、生の声からはっきりととらえられた。

さらに大きな問題として、すでに、若年者と呼ばなくなったような年代のフリーターが現実には相談やセミナーに参加しており、彼らとワークショップで語った経験で、先送りの問題を直視できたケースもあったが、先送りをした者が今後どうするか、大きな課題である。正社員雇用が減少しているが、企業側は、正社員経験のない若者を第2新卒として見る傾向は少ない（埼玉県での合同説明会で小島のヒアリングによる）。

#### (5) 支援の手が届かない問題

若年者の高い失業率や無業化の拡大等が社会問題として現れているが、実際問題解決の支援をしようにも、セミナー等に出てきてほしい若者が来ないという問題が大きい。出てくる意識があれば、支援の手は伸ばせるが、実際には、引きこもり状態で出てこられない、また、社会に対しての大きな不信感や行政からの情報が不十分であったり、また、問題の先送りや現状認識の希薄さで、日常

の生活に追われ、支援の手すら思いついていないという若者がいる。この本当に支援を必要としているはずの若者とどのように接点を持つかが、これからの最重要課題である。

こじま・たかこ 立教大学大学教育開発・支援センター  
コオプ・コーディネーター。元埼玉県立職業能力開発センター  
主任職業訓練指導員。最近の主な著作として『子供を就職させる本』（共著，メディアファクトリー，2004年）。