

キャリア・コンサルタントに対するフォローアップシステムの構築 フォローアップ企画の試行・検証の実践報告

企画テーマ「ヤングキャリアシートの活用事例講座」を実施して

広島センター 蒔田 昇

図表1-1 「ヤングキャリアシート」の構成

1. はじめに

キャリア・コンサルタントに対するフォローアップシステムの構築に関する調査研究（本号P9～P15参照）については、平成18年度の作業部会において、具体的なテーマを選定し、カリキュラムの開発および試行・検証を行ったところである。

今回は、企画テーマ「ヤングキャリアシート活用事例講座」を、広島センターにおいて試行実施したので、その実践内容について報告する。

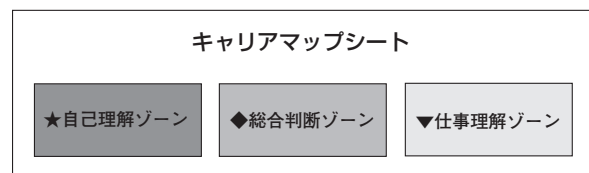
2. 試行・検証のテーマ選定

キャリア・コンサルティングにおいて、一般離職者を対象として開発された支援ツールとして「キャリアシート」があるが、当該ツールは、「職務の棚卸し」をベースに、経験職務から自己の強み・弱みを確認し、記述することにより、これからの目標を想起させるスタイルとなっている。しかし、昨今のニート、フリーター対策に代表される若年者層に対しては、記入が難しく、過去への遡及が限定されるため、その活用には限界があった。

「ヤングキャリアシート」は、キャリアの目標に「なりたい自分」や「夢」を据え、それを具現化する道筋として、ライフスタイルイメージやキャリアデザインを考えるように構成されている（図表1-1）。

CC養成講座修了者の活動等に関する調査研究報告書によれば、ジョブカフェ等の若年者就業支援機関

★自己理解ゾーン
 <自分振り返りコーナー>
 ●いままでの自分を様々な角度から見つめ直すコーナー
 P5～P10
 <自分発見コーナー>
 ●一人ではなかなか気づかない自分を発見するコーナー
 P11～P16
 <自分評価コーナー>
 ●色々な方法で分析した自分をまとめるコーナー
 P17～P19
 ▼仕事理解ゾーン
 <仕事振り返りコーナー>
 ●関心をもっている仕事について詳しく調べるコーナー
 P21～P26
 <仕事発見コーナー>
 ●興味や能力を活かせる仕事について考えてみるコーナー
 P27～P30
 <仕事評価コーナー>
 ●仕事について自分なりにまとめるコーナー
 ※巻末のキャリアマップシートに直接記入
 ◆総合判断ゾーン
 <総合判断コーナー>
 ●自己理解ゾーンと仕事理解ゾーンから総合的に仕事を考えるコーナー..... P33～P36
 <目標作成コーナー>
 ●目標を作成しどの様に行動するか考えるコーナー
 P37～P41
 それぞれのゾーンにある設問に答え、巻末のキャリアマップシートにまとめていきます。



巻末のキャリアマップシート
 このシートの各ゾーンでチェックし整理したことは、就職活動の際の自己PRやエントリーシートの作成に役立てていただくことができます。また、ジョブ・ジョブ・ワールドでの職業検索や、アドバイザーとの相談を活用することでよりの確かな将来設計が可能になると思います。併せて活用することをお勧めします。

図表1-2 ヤングキャリアシート活用事例講座（フォローアップ企画書）

企画テーマ	☆ヤングキャリアシート活用事例講座		
実施形式	講座・演習	訓練時間	6時間
背景	<p>キャリア・コンサルティングにおいては、相談やキャリア選択のプロセスがシステマチックに進められ、また、キャリア・コンサルティング等を通して、クライアントは自身の過去の職務や業績等を振り返り、それをもとに、自ら主体的に将来のキャリア形成を行うことが求められている。</p> <p>しかし、過去の職務経験が少ない、もしくは無い若年者層に対しては、キャリアシートを効果的に活用することが困難であるため、キャリアシートに代わるヤングキャリアシートの活用が効果的であると考えられる。</p> <p>キャリア・コンサルタントは、若年クライアントに対して、この「ヤングキャリアシート」の効果を熟知し、適切に支援の場において活用することが期待されている。</p>		
ねらい	<p>職務経験の少ない若年求職者、およびキャリア探索者の方を対象に各種のアセスメントツール等の活用を図りながら、計画的に相談を実施していくことが重要となる。</p> <p>そこで若年者向けに開発した「ヤングキャリアシート」の活用方法を習得するとともに、相談事例の分析を通して、相談現場で必要とされるキャリアシートのあり方について意見交換を行い、現場のニーズに即した改善方法や、補助シートの開発方法を習得する。</p> <p>また、キャリア・コンサルティングにおいては6ステップを相談の中で適切に行うことが重要であり、相談の過程で活用する各種アセスメントツールの特徴および効果的な活用法等を習得する。</p>		
コース内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. キャリア形成と6ステップ 2. 各種相談ツールの効果的な活用法 <ol style="list-style-type: none"> (1) ヤングキャリアシートについて (2) 各種アセスメントツールの特徴と活用法 (3) ツール活用結果の解釈とコメント 3. 若年者の相談事例と支援の方向性 4. グループワーク <ul style="list-style-type: none"> ○ ヤングキャリアシートの効果的活用 ○ 若年向けキャリア・コンサルティングにおける課題・問題 5. シェアリング 		
対象者	キャリア・コンサルタント養成講座修了者もしくは同等のスキルを有する者		
定員	20名		
講師	機構能力開発総合アドバイザーもしくは同等のスキルを有する者		
訓練技法	事例発表、グループワーク		
使用教材	テキスト、ヤングキャリアシート、資料（若年者向けキャリアシート）、パワーポイント、ワークシート等		
備考	パソコン、スクリーン（パワーポイント提示用）		

や、大学のキャリアセンター、教育訓練機関等、若年者を主な支援の対象としているケースは多い。国策においても若年者へのキャリア形成支援は重要なテーマとなっており、多角的に検討した結果、時機を得た企画テーマであると判断され、試行・検証を実施することになった（図表1-2）。

3. 講座の目的とねらい

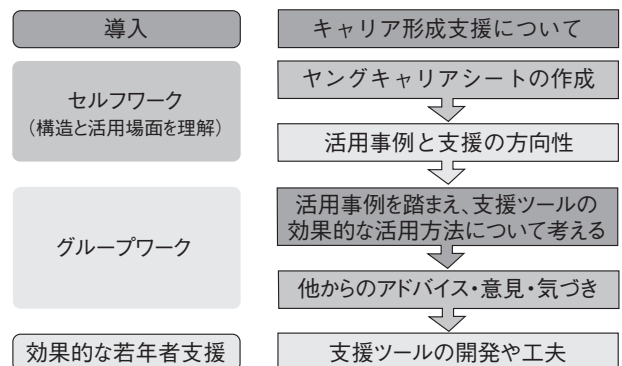
アセスメントツールの活用を目的とした企画については、「使い方」を主眼に置くのではなく、ツールの長短を理解し、使用場面や活用法、結果の解釈の仕方や効果的なアドバイス・コメントなど、キャリ

ア・コンサルタントの立場・視点に立って、クライアントに対する相談援助力、支援力を高める、ということをお願いとした。

また、講座の進行をグループワーク主体に進めることとしたため、チームワークや雰囲気づくりに配慮し、キャリア・コンサルタントの基本的な態度である、「傾聴」「共感的理解」「自己一致」を、意識し、行動で表現するように動機づけを行った。

4. 実施内容

4.1 講座の基本的な構成



導入……基本的な態度や6ステップについての復習
セルフワーク……ヤングキャリアシートを体験的に記述し、シートの構造を理解する。

グループワーク…活用事例を踏まえて、効果的な活用方法やキャリア・コンサルタントとしてのアドバイスやコメントについて「気づき」を得る。

効果的な若年者支援……ツールは絶対的なものではなく、クライアントの状況に合わせて工夫や改善を行う。若年者のキャリア形成支援に何が効果的なのかを常に問う姿勢を持つ。

4.2 カリキュラム

「ヤングキャリアシート活用事例講座」のカリキュラムは、次のとおりである（図表2）。

4.3 募集・広報

フォローアップ講座の受講対象者は、第1回～8回のCC養成講座修了者であり、対象者が限定されて

図表2 ヤングキャリアシート活用事例講座（カリキュラム）

テーマ	☆ヤングキャリアシート活用事例講座		
講師	能力開発総合アドバイザー		
定員	20名	訓練技法	講義,グループワーク,事例研究
到達目標	<ul style="list-style-type: none"> ・若年者に対するキャリア形成に関する相談のなかで6ステップを適切に行うことができる。 ・相談時において、「自己理解」を助けるための各種アセスメントツールについて知っている。 ・ヤングキャリアシートおよび各種アセスメントツールを活用して、効果的なキャリア・コンサルティングができる。 		
訓練内容		時間(分)	
1.キャリア形成と6ステップ (1)キャリア形成について (2)キャリア形成の6ステップについて (3)自己理解・仕事理解に活用できるツールについて		40	
2.各種相談ツールの効果的な活用法 (1)ヤングキャリアシートについて ・自己理解ゾーン ・仕事理解ゾーン ・自己理解と仕事理解の総合判断について ・キャリアマップシートの活用法 (2)各種アセスメントツールの利用法 ・アセスメントツールの種類と特徴 ・適性診断について(興味,能力,価値観,行動特性等) ・職業情報について(職業ガイダンス,人材ニーズ情報等) (3)ツール活用結果の解釈とコメント		150	
3.ヤングキャリアシートの活用事例について (1)若年求職者に対する相談事例 (2)相談に対する支援の方向性について (3)活用できるツールについて (4)能力開発プログラムの作成事例		40	
4.グループワーク(5人×4グループ) (1)ヤングキャリアシートの効果的な活用方法について (2)若年向けキャリア・コンサルティングにおける課題・問題		80	
5.シェアリング (1)各グループの発表 (2)まとめ		50	
総時間数		360	
使用教材・機材	テキスト,ヤングキャリアシート,資料(若年者向けキャリアシート),パワーポイント		

いることから、ダイレクトメールによる広報とし、受講対象者に募集案内を送付した(182名に送付)(図表3)。

定員を20名として募集開始したが、どの程度関心を持っていたのか、予測が難しかった。実際には、年末年始を挟んだ募集期間にもかかわらず、募集開始初日に39名の申込みがあり、最終的には81名の申し込みをいただき、キャンセルや当日欠席により、実際に受講した方は72名となった。

4.4 教材の開発

本講座を試行実施するに当たって、教材等についてもゼロから開発する必要があった。

テキストの作成において留意した点は、「ヤングキャリアシート活用事例講座」というテーマから「活用事例の選定」に特に配慮した。最終的に取り上げ

た事例は、職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター調査研究報告書No.133 2006「ライフステージに応じたキャリア形成のためのモデルケース研究」～来談者の特徴と支援の方向性～からAさん(24歳・女性高校中退後8年間ニートからの就職事例)を取り上げることとした。ヤングキャリアシートの記載例や職業適性診断結果例(キャリア・インサイトの結果例)は、すべてAさんの事例で一貫させ、テキスト全体がAさんの事例で説明できるよう工夫した(図表4-1-1・2・3)。

図表4-1-1

③ 「自己開示」の重要性

人は「相手を良く理解できると信頼や長所が見えてくる」
相談者との信頼関係を築くには、どのような自己開示が有効か。
※ キャリア・コンサルタントとしての自己開示

④ 「発想の広がり」と「納得性の促進」

キャリア・コンサルタントからの適時・適切なアドバイスはどのように行う必要があるか。

Aさんの自分史ノートⅠ、Ⅱ

高校を中退し学校生活には良い思い出はない。勉強も好きではなかった。教科としては体育が好きで、運動は得意だった。
家事の手伝いは良くやったが、親から褒められることはあまりなかった。

Aさんのキーパーソン、キーイベント

一番影響を受けた人は母親。親とのかかわりが一番影響を受けていると思う。母親を少しでも助けてあげたいと思って家の手伝いはほとんど自分がしてきた。アルバイトをしようと思ったが、精神的に不安定でうまくいかなかった。
いつまでも親に頼ってはいられないので、早く自立したい。

自己理解に対するアドバイス

※ 自己視点での振り返り(経験の棚卸し)に対するアドバイス

また、講座の進行はグループワーク主体で進めることとし、進行に合わせて説明できるようパワーポイント資料を作成した。

なお、ヤングキャリアシートは記述させることが目的ではなく、若年クライアントの自己理解が深まるような「気づき」を促すように、記述内容に対してキャリア・コンサルタントの立場で、「どのようなアドバイスやコメントをしたらよいのか」という視点で考えさせるように工夫した(図表4-2-1・2)。

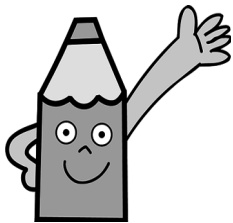
キャリア・コンサルタントのためのフォローアップ講座
ヤングキャリアシート活用事例講座のご案内

〔若年者に対するキャリア形成支援の代表的なツール「ヤングキャリアシート」〕

従来的一般離職者を主な対象者として開発された「キャリアシート」は、「職務の棚卸し」をベースに経験職務から自己の強み・弱みを確認し、記述することによりこれからの目標を想起させるスタイルを基本に開発されています。しかしながら、職務経験のない、あるいは少ない若年者層に対しては、記入が難しく、過去への遡及が限定されるため、その活用には限界がありました。

「ヤングキャリアシート」は、キャリアの目標に「なりたい自分」や「夢」を据え、それを具現化する道筋としてライフスタイルイメージやキャリアデザインを考えるように構成されています。学生、ニート、フリーター等の10代から30代前半の若年者をターゲットとして、「自己理解」「仕事理解」をサポートし、将来目標を明確にして、夢の実現を一緒に考えていくスタイルを取っています。

各相談支援現場で、様々な相談を受けておられるキャリア・コンサルタントの皆様にとって、若年者に必要とされるキャリアシートのあり方や、相談ニーズに即した改善方法、補助シートの開発方法等、典型的な相談事例等から最も効果的な活用方法を考えていきます。



ヤングキャリアシートの構成は・・・

「自己理解ゾーン」	} まとめ 「キャリアマップシート」
「仕事理解ゾーン」	
「総合判断ゾーン」	



1. 対象者 キャリア・コンサルタント養成講座修了者
2. 定 員 20名
3. 募集期間 平成18年12月20日（水）～平成19年1月19日（金）
4. 実施日程 平成19年2月3日（土）
5. 訓練時間 6時間（9：30～16：30）
6. 実施会場 独立行政法人 雇用・能力開発機構 広島センター
（ポリテクセンター広島）（広島市中区光南5丁目2-65）
7. 受講料 無料
8. 申し込み先 独立行政法人 雇用・能力開発機構 広島センター
業務第三課 担当 成松、蒔田
TEL 082-248-1532 FAX 082-245-3926

図表 4-1-2

Aさんのこだわりノート、PRノート

自己実現…自分の「能力」のできる仕事
労働環境…「勤務地」自宅から通える範囲での仕事
自己PR…常に自分の立場・状況を考える。料理を上手に作る。整理整頓する。

※ 他者視点での新たな気づき（フィードバック）とアドバイス

Aさんの診断ツール活用ノート、自分評価コーナー

キャリア・インサイトのテスト結果（上位から3位まで）
能力の評価…①ハンドメイキング②アート&クリエイト③ボランティア&サポート
職業興味の評価…①現実的興味領域②社会的興味領域③芸術的興味領域
価値観の評価…①勤務地の限定②職場の対人関係③休日の取りやすさ
行動特性の評価…①個人プレー②自由人③マイペース
自分評価（自己アピールポイント）
①私の性格は、物事の状況をきっちり捉えて行動できるところです。
②私は料理が得意で、家の中を整理整頓することも得意です。
③私は体力には自信があり、体を動かすことは得意です。

※ 客観的な自己分析（職業適性診断等）に対する結果の解釈とアドバイス

図表 4-1-3

「自己理解」に対する支援では、相談者自身が自分を客観視できるように支援することが重要である。

また、自分を見つめるポイントとしては、様々なセルフワークやフィードバックに対する「感情」、「思考」、「行動」について気づきを与えることである。

① 感情…自分はどのように感じたか、どのような気持ちになったか。
自分の感情に気づく。感情の変化の大きさに気づく。感情を大切に、表現する。感情的にならず、感情豊かになるようにする。

② 思考…どのように考えたか。
冷静に考える。考えてから行動する。行動力に欠ける場合がある。
考えたことの結論を出し、明確にしていく。

③ 行動…どのような行動をしたか。
まず行動してみる。振り返って反省したり、結果を整理したりする。

若年者の場合、感情や思考において内面では何かを感じたり思ったりしているが、それをどのように表現したらよいかわからないケースがある。

キャリア・コンサルタントは、「要約」や「言い換え」などにより、相談者のイメージに合う「キーワード」を示してあげながら、明確化していくようにアドバイスする必要がある。なお、「受容」や「共感的理解」などの基本的な態度で接することは言うまでもない。

(3) 仕事理解への支援

職業経験のない、あるいは少ない若年者に対して、どのように職業に対する理解を広げ、かつ、自分に最もマッチングする職業を選択できるように支援するのが、仕事理解に必要なことである。

① 仕事に対する興味の幅を広げる。
「知らなければ興味を持つことすらできない。」
職業を知る方法

一般情報…「Job World」、職業データベース、職業ハンドブックOHB Y、キャリアマトリックス等のインターネット情報、なるにはシリーズ13歳のハローワーク等の書籍情報、職業ガイダンスビデオ、プロジェクトX等のビデオ・DVDなどの映像情報等

特定情報…足で稼ぐ情報、企業訪問・会社見学、働いている人から直接話を聞く等
※情報収集、検索環境の整備項目（支援機関等へのリファラーを含む）

図表 4-2-1

3-2-6 相談者に対するアドバイス、コメント、介入等をする場合のポイント

【職業適性診断時の例】

(1) 観察する（事実の客観的な把握）

- ・ 設問・検査解答時の状況観察（解答速度、解答傾向等）
- ・ 検査結果の観察
 - ① 自信又は興味の有無が分化しているパターン
 - ② 自信又は興味が多面的に高いパターン
 - ③ 自信又は興味が多面的に低いパターン
 - ④ 価値観又は行動特性が分化しているパターン
 - ⑤ 価値観又は行動特性が分化していないパターン
- ・ 結果に対する相談者の反応の観察
 - ① 希望する職業との適性の合致度を知りたいケース
 - ② 専門分野を活かした仕事の選択に迷っているケース
 - ③ 興味・関心を活かすか、働き方を重視するか二者択一で迷っているケース
 - ④ 自分に合う仕事が見つからないケース

(2) 描写する（客観的・具体的に描写）

- ・ 検査結果の傾向を具体的に示す
 - ① 能力や興味の傾向
 - ② 価値観や行動特性の傾向
 - ③ 高く出たプロフィール領域とそのような傾向が出た具体的な理由の考察
 - ④ 低く出たプロフィール領域とそのような傾向が出た具体的な理由の考察
- ・ 結果に対する相談者の感情を具体的に描写する
 - ① 結果を見た自分の気持ちや感情を自覚するように働きかけてみる
 - ② 離職による自信喪失や、精神的な不安定さを表現させてみる
 - ③ 過去の経験等が検査に与えた影響について考察する

(3) 表現・説明・共感する（自分の感情（感じていること、考えたこと）を表現する）

- ・ キャリア・コンサルタントとしての態度
 - ① 共感的理解（相談者の気持ちや立場（価値観）に立って理解する）
 - ② 自己一致（感じたこと、思ったこと、考えたことを正直に伝える）
 - ③ アサーティブな表現（相手の感情や状況に配慮した表現）
 - ④ わかりやすい表現（相手の理解度に合わせた説明方法）
 - ⑤ 肯定的な態度（相手の良い点見つけて褒める、励ます、元気づける等）
 - ⑥ 前向きな態度（やる気を出す、自信を持たせる、希望を持たせる、行動を起こさせる等）
 - ⑦ 過信や思い込みを生じさせない（検査結果は個性の一部であり、変化するもの等）

図表 4-2-2

(4) 具体的な提案（相手を取り組み可能な言動をわかりやすく、具体的に表現する）

- ・ キャリア・コンサルタント（専門家）の視点でフィードバックを与える
 - ① 検査結果からどのように現実の就職活動に結び付けていくか示唆や提案
 - ② 選択肢や選考方法の示唆や提案
 - ③ 具体的な情報提供、情報収集方法の提案
 - ④ 仕事に対する取り組み姿勢や、やりがいの見つけ方等の考え方の紹介
 - ⑤ 人脈やネットワークの活用法の紹介
 - ⑥ 成功事例の紹介

(5) 選択肢を用意する（相手の反応に対する選択肢を考える）

- ・ 「自己理解」における選択肢
 - ① 自分が得意なこと、できること、経験（能力についての自己イメージ）
 - ② 自分がやりたいこと（興味・関心、動機・欲求についての自己イメージ）
 - ③ 仕事に求める価値観（意味・価値についての自己イメージ）
 - ④ 自分らしい仕事（行動特性に合致、自分に合った）
- ・ 具体的な行動の選択肢
 - ① キャリアプランに沿った行動であるか
 - ② 優先順位づけ方（チェック表による得点化法等）
 - ③ 具体的な行動計画の策定（5W1H）

(6) 言語的表現と非言語的表現の一致（言う内容と言い方）

- ・ 言語表現
 - ① 相談者にわかりやすい言葉を使っているか
 - ② 受容する態度を取っているか
 - ③ 別の表現で「言い換え」をしているか
 - ④ 明確化（感情・意味の意識化）をしているか
 - ⑤ 相手に常に支持する態度を取っているか
 - ⑥ 適切な質問（開かれた質問、閉ざされた質問）をしているか
- ・ 非言語表現
 - ① 言葉と態度が一致しているか
 - ② 信頼される態度を取っているか
 - ③ 「理解的態度」で接しているか
- ・ コミュニケーションの取り方
 - ① 不安を受け入れ、相手を受容する（傾聴とアサーション）
 - ② 相手の気持ちを言語化する（具体化、明確化）
 - ③ 問題解決欲求の促進…「どのようにしたら良いと思いますか。」
「どのような方法があると思いますか。」

当該テキスト等については、平成19年5月31日にアビリティガーデンにおいて開催された「キャリア・コンサルタントに対するフォローアップ研修業務説明会」において各県担当者にCD-ROMで配布している。(問い合わせは本部雇用管理部キャリア形成課)

4.5 講座の実施状況

試行実施日：平成19年2月3日（土）

担当講師：広島センター 蒔田総合アドバイザー

徳島センター 松田総合アドバイザー

実施場所：広島センター 多目的ホール

受講者数：72名

講座はグループワーク主体に進行するため、6人のグループが12できるよう会場の机の配置を工夫した。



写真1 講座風景

正面のスクリーンにパワーポイントのスライド資料を提示し、カリキュラムの流れに沿って話を進めた。

テキストをなぞるような講義ではなく、グループディスカッションを中心にしながら適宜テキストを参照してもらうようにした。

5. 検証・評価

ヤングキャリアシートは、内容がわかりやすいとおおむね好評であった。特に大学のキャリアセンター等で活躍されているキャリア・コンサルタントか



写真2 グループディスカッション風景

らは、すぐにでも活用したいとの感想をいただいた。

また、民間企業の人事・労務担当者は、グループワークの中でも新入社員の教育に使えないかと模索されており、キャリアシートの工夫について考える契機となったように思う。

講座を実施する直前の平成19年1月30日に「ヤングキャリアシート入力支援ツール」を機構ホームページにアップしていただき、講座で学んだことがすぐに活用できる環境を整えていただけたことは、タイミングとしてもとてもよかった（図表5）。

講座終了後のアンケートの結果は、93%がよいと回答し、満足度はおおむね良好であった。

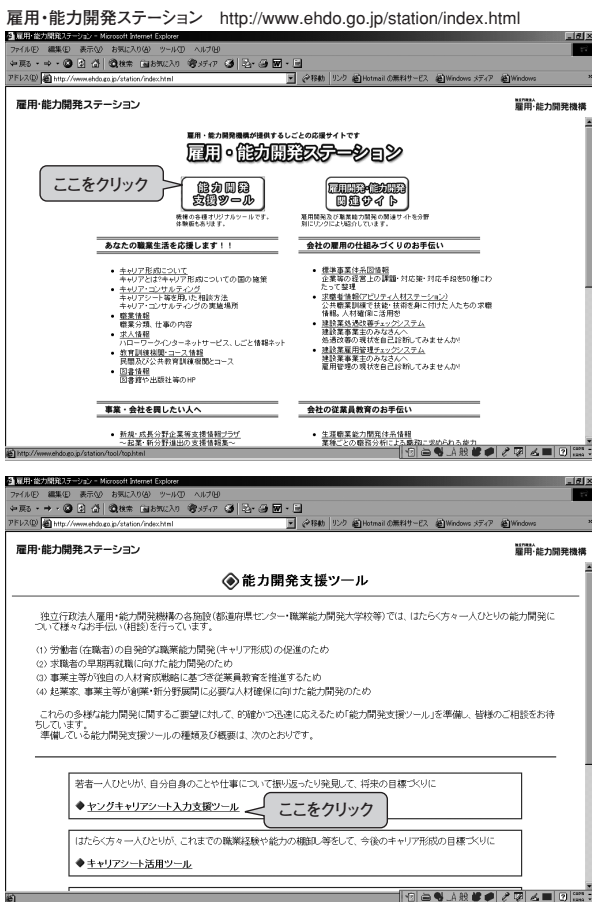
なお、アンケート結果の詳細については、「平成18年度キャリア・コンサルタントに対するフォローアップシステムの構築に関する調査研究報告書」生涯職業能力開発促進センターに取りまとめているので参照願いたい。（3つのフォローアップ講座全体の集計結果については、本号P9～P15参照）

6. 反省・振り返り

6.1 募集・広報における反省点

対象者が機構のCC養成講座修了者と限定されているなかで、今回のテーマがどの程度の方に関心を持っていただけなのか、予想が難しかった。特に中央の作業部会で設定したテーマであったことが、予測を困難にしたのではないかと反省しているが、事前

図表5 ヤングキャリアシート入力支援ツールの公開



に対象者から直接アンケートなどでテーマに対する関心度等を調査する余裕があればよかったと思う。

このことから、テーマ・実施会場・講師等に配慮し、最大受け入れ可能人数の設定と、受講者の選考優先順位の設定など、きめ細かい準備が必要であろう。

6.2 講座進行上の反省点

「進行シナリオ」の作成など、詳細なタイムテーブルを設定していなかったことが大きな反省点である。

特にグループディスカッションの時間が短くなってしまったことが、受講生の消化不良となり、講座の時間が短いとのアンケート結果につながったと思う。

また、テキストやパワーポイント資料、ヤングキャリアシートなど資料のボリュームが6時間の講座では多すぎたかもしれない。今後実施する講座では

もっとポイントを絞った進行が望まれる。

今回は、72名の方に受講していただいたので、6人のグループを12設けたが、2人の講師で12のグループを巡回することにはかなり無理があったと思う。

グループワークでは、アドバイスやコメントなどの例示はあえてせずに、グループディスカッションにおいて考えさせるようにしたが、かえって「難しい」という印象を与えてしまった。いくつかの例示を準備しておくべきであった。

キャリア・コンサルタントの視点を重視するというのであれば、ロールプレイを取り入れるという方法もあったと思う。事例研究においては、相談現場の臨場感を講座の中で出せるような工夫も必要なのではないかと感じた。講座の進行方法については、実践を積みながら改善していくことが求められる。

6.3 受講者からの意見

- ・「ヤングキャリアシート」は、内容がわかりやすく大変参考になる。
- ・すぐに活用してみたい。(大学のキャリアセンター担当者等)
- ・新入社員教育時のグループワークの中でワークシートが使えないか模索したい。(民間企業の人事・労務担当者)
- ・内容が多すぎるので、ヤングキャリアシートへ記述させることは難しい。時間が取れない。(ハローワーク等公的支援機関の相談担当者)
- ・シートの項目などについては、質問や支援アプローチのきっかけなどに使える。(ハローワーク等公的支援機関の相談担当者)
- ・期を超えてCC養成講座修了者が集まる機会は、ネットワークづくりにおいても大変有効である。
- ・テキストや資料については、内容が充実しており、後で読み返しても大変参考になる。
- ・ニート対策事業、広島地域若者サポートステーション「若者交流館」では、時間がたっぷりある相談者に対してじっくり取り組める、との評価がある一方で、ニート状態にある若年者に自分で考えて記述させることは大変難しい、との意見もあった。

7. おわりに

今回の試行実施に当たって準備、募集・広報、教材開発、講座の実施、アンケート、結果の検証など、一連の取り組みをさせていただくなかで、一番強く感じたことは、機構が実施するフォローアップ講座に対する期待の大きさである。

有料でも参加したい、どんなテーマであっても参加したい等の声を数多くいただいた。これだけ期待されると、心地よいプレッシャーを感じ、さらに周到な準備と質の高い内容で、現場ですぐに活用できるような講座にしたいと、欲が出てくるものである。

機構が果たすべき役割を考え、相談現場でさまざまな課題や問題を抱えるキャリア・コンサルタントの皆さんの声を聞きながら、地域で必要とされる企画を実施していくようノウハウの蓄積を継続していく努力が必要である。

日々の努力を継続させるモチベーションは、このような実践と評価、そして期待の中にあるのではない。

キャリア・コンサルタントに対するフォローアップの必要性については、第8次職業能力開発基本計画（H18～H22）や「キャリア・コンサルティング研究会報告書」（平成19年3月）の中でも重要な課題として取り上げられており、機構の第2期中期目標・計画においても「キャリア・コンサルタントについ

て、研修を行う等により、質の向上を図る」ことが明記され、フォローアップ講座を実施する環境は整ってきた。

今後も、全国展開により、実践の中から得られたノウハウの蓄積や、新たな企画・講座メニューの開発、教材や訓練技法の開発など、取り組むべき課題は多い。キャリア形成支援は職業能力開発に不可欠な要素として、職業訓練指導員は、キャリア・コンサルタントのノウハウを持つことが当たり前の時代になるとの思いもある。

機構の能力開発総合アドバイザーが減少していくなかで、この第2期の期間中に、組織として職業訓練指導員へのノウハウの伝承を進めていく必要性を感じるとともに、キャリア形成支援と職業能力開発が、一体的・融合的に体系化されることを期待している。

<参考文献>

- 1) 生涯職業能力開発促進センター『平成18年度キャリア・コンサルタントに対するフォローアップシステムの構築に関する調査研究報告書』
- 2) 生涯職業能力開発促進センター『平成17年度キャリア・コンサルタント養成講座修了者の活動等に関する調査研究』
- 3) 職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター調査研究報告書No.133 2006『ライフステージに応じたキャリア形成のためのモデルケース研究』～来談者の特徴と支援の方向性～
- 4) ヤングキャリアシート（私のしごと館）
- 5) ヤングキャリアシート活用事例講座テキスト

Seminar Information

平成19年
キャリア・カウンセリングセミナー
受付中

コースA……KN式クレベリン作業性格検査
コースB……VPI 職業興味検査/職業レディネス・テスト〔第3版〕
コースC……厚生労働省編一般職業適性検査（進路指導用）
コースD……キャリア・カウンセリング

第2回 会場:仙台青葉カルチャーセンター(仙台) ●7月23日(月)ーコースB ●7月24日(火)ーコースC ●7月25日(水)ーコースD

第3回 会場:エルおおさか(大阪) ●8月1日(水)ーコースB ●8月2日(木)ーコースC ●8月3日(金)ーコースD

第4回 会場:雇用問題研究会(東京) ●8月6日(月)ーコースA ●8月7日(火)ーコースB ●8月8日(水)ーコースC ●8月9日(木)ーコースD

第5回 会場:雇用問題研究会(東京) ●8月29日(水)ーコースB ●8月30日(木)ーコースC ●8月31日(金)ーコースD

■定員:各会場40名 ■受講料:1コース各4,000円(税込み)(資料代含む)

お申込み受付後、振込用紙を送付いたしますので1週間以内に受講料をお振り込みください。入金を確認次第、受講票を送付いたします。

■ホームページ上での申込みのみの受付となりますのでご了承ください。

社団法人 雇用問題研究会 www.koyoerc.or.jp 〒104-0033 東京都中央区新川1-16-14 電話 03-3523-5181