

キャリア・コンサルタントに対する フォローアップ研修の試行を担当して

～「グループ・アプローチを活用した若年者に対するキャリア・コンサルティング講座」～

兵庫センター
(兵庫職業能力開発促進センター) 浜口 真吾

1. はじめに

平成13年度の職業能力開発促進法の改正、および第7次職業能力開発基本計画における、「自らの職業生活設計のための労働者の希望に応じて実施される相談」という定義をきっかけにしてキャリア・コンサルタントという新たな専門能力を持った方々が世に出始めてからそろそろ5年になる。「5年間で5万人のキャリア・コンサルタント養成」をかけ声に官民あわせて取り組みを続けてきた、その“官”の部分を担う私も雇用・能力開発機構が平成14年度から行ってきたキャリア・コンサルタント養成講座も、昨年度（平成18年度）をもって5年間が経過し、機構としての養成講座は一応の終了ということになり、一区切りがついた。この間、機構の養成講座においては、全国で5,500名を超える修了生を輩出した。私の地元の兵庫県においても、修了生たちは企業内をはじめとして、職業安定機関、大学や専門学校、若年者就労支援機関、自治体等、それぞれのフィールドでキャリア・コンサルタントとして活躍されている。ただ、それぞれの活躍の場は当然のことながら“現場”であり、養成講座のテキストにはない、“現実”に即した課題”が日々起きている。このような新たな課題に対応するフォローアップの方策については、以前からその必要性が認識されており、また修了生の方々からの希望も強かったものの、実際は自主的な勉強会の開催、あるいはNPO法人主催による研修会など、主に修了生が中心となった対応にとど

まっていた。そこで雇用・能力開発機構としてのフォローアップシステムの方策を検討するため、まさしくその5年目が終了する平成18年度に、生涯職業能力開発促進センター（アビリティガーデン）において「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」が行われた。

この研究では、現在、キャリア・コンサルタントに必要とされるさまざまなテーマのうち、21のテーマについて、それぞれのフォローアップの講座の企画書、およびカリキュラムシートを作成すること、またそのうち3講座を先行して実施してみることがテーマであった。私は今回本研究会の作業部会に参加し、福島県の雇用・能力開発機構福島センターにおいて実施された、「グループ・アプローチを活用した若年者に対するキャリア・コンサルティング講座」というテーマのフォローアップ講座を担当させていただいた。ここではその概要および担当者として講座を実施してみての感想等を述べようと思う。今回の試行の具体的なカリキュラム、データ等についてさらに詳しく知ってみたいという方は、当該研究会の報告書（生涯職業能力開発促進センター発行）に詳細が記載されているので、そちらもご参照いただければ幸いである。

2. このテーマを選んだ背景と講座のねらい

今回のテーマである「グループ・アプローチ」とは「共通の目標と類似の問題を有するクライアント数人が会合し、リーダーの助言のもとに相互の情報、

意見を交換し合うことによって、各自の問題解決に資することを目的にするグループ活動」である。またそれは「一方的に指示、情報提供することを目的にするのではなく、参加者相互の話し合い、双方向の関心の交流を通して、参加者全員の持つ経験や背景を共有させることによって各個人の持つ問題解決にヒントを得たり、相互の共感を共有することによって学習、動機づけ、必要な態度の形成に至ることを目的にしている。」とされる（以上出所：木村 周著「キャリア・カウンセリング」（社）雇用問題研究会 2006 P280）。別の先生はこれを「三人寄れば文殊の知恵」とおっしゃっていたが、この方がシンプルでわかりやすい言い方かもしれない。いずれにしてもグループ・アプローチとは、その中にグループ・ワーク、グループ・カウンセリング、グループ・エンカウンター、グループ・ラーニング等、グループ・ダイナミクス（集団力学）をその活動に利用するものを広く含む概念であると私は理解している。

ところで、学卒者の就職氷河期問題、また、フリーター、ニート問題等若年者の就業意識についてのさまざまな問題が高まりつつあった時期である平成16年に中央職業能力開発協会から発表された「若年者向けキャリア・コンサルティング研究会報告書」によると、若年者向けのキャリア・コンサルティングに必要な能力の中の1つに「グループ・カウンセリング・スキル」があり、「若年者の職業意識を啓発し、自己理解・仕事理解を進め、さらに啓発的経験を通じて自己理解・仕事理解を深めるために、グループワークは有効な方法である。」また、「キャリア・コンサルタントは…（中略）グループ内での相互意識啓発を促すなど、グループを有効に活用した支援ができることが必要である。」とされている。このようなことからグループ・アプローチについては、特に若年者支援に携わるキャリア・コンサルタントの中でも関心の高いテーマである。雇用・能力開発機構においてもこの報告書の内容を受け、「若年者向けに特化したキャリア・コンサルタント養成講座」（標準カリキュラム・24時間）を平成16年度から平成18年度にかけて、大都市を中心に全国15カ所で行った。グループ・アプローチに関してもその標準

カリキュラムに含まれるものであったが、今回の試行は、若年者向けに特化したキャリア・コンサルタント養成講座を当初は実施しなかった福島県において、グループ・アプローチに関する部分のみを取り上げて実施するものであった。

では、なぜ若年者に対してグループ・アプローチが有効なのであろうか。平成16年5月にオープンし、平成19年3月末まで雇用・能力開発機構兵庫センターにあった「ヤングジョブスポット神戸」は、機構が設立した若年者就労支援施設であった。（広場型施設としての業務は平成19年3月末で終了）



ここではおおむね35歳くらいまでの方が参加できるさまざまな講座、イベント等を頻繁に実施していたが、そこで行われた講座のうち、特に参加者相互の交流を持てるようなグループワークの手法を活用したプログラムの受講者からの感想には以下のようなものがあつた。

- 「他の人から意見をもらえる機会はめったにないので勇気づけられたところもあり、そういう手があつたのかと思うところもありました。」
- 「自分とは違う考えを持った方々の意見が聞けてよい刺激になりました。」
- 「自分と同じように悩んでいる人がいるとわかってよかった。意見が聞けてとてもよかった。他の人にアドバイスするのは難しかった。」
- 「自分の意見も言えて周りの意見も聞けて、参考になりました。近い境遇の人たちの中で意見を交換しあうこと自体が安心感にもなり元気にもなると感じました。」

このような感想は、コンサルタントと一対一のキ

キャリア・コンサルティングではなかなか生まれないと私は考える。すなわちグループ・アプローチならではの感想ではないだろうか。

構成的グループ・エンカウンターの優れた理論家であり実践家である跡見学園女子大学文学部教授片野智治氏によると、グループを用いる必要性として以下の4点があげられる。

- ・気づきや洞察の機会に恵まれる
- ・模倣の対象に恵まれる（モデリング）
- ・我慢強くなれる（欲求不満耐性がつく）
- ・情報交換ができる

先ほどの感想とこの4点を比べていただくと、グループによる効能が理解しやすい。

では、このようなグループの持つ効能を生かすためには、グループワークを用いたプログラムを企画し、また運営する者（リーダーあるいはファシリテーターと呼ばれる）は何に留意し、どう行動すればよいであろうか。

それを探るのが今回の講座のねらいの1つであった。そのためにグループ・アプローチについて、できるだけ体験的に理解していただくような講座を目指した。自らがファシリテーター（直訳では「促進者」つまりグループ内の進行役、介添え人）を務める体験をしていただくことで、ファシリテーターとして留意すべきことを体感していただければと考えた。

3. 試行講座の実施と振り返り

平成19年1月27日（土）、冬場であるのに思いのほか暖かい1日であった雇用・能力開発機構福島センタ



ーにおいて本試行講座は行われた。定員は当初20名を想定したが、思いのほか申し込み数が多く、25名まで増員した。結果としては23名の受講となった。受講者層として多かったのは職業訓練機関、あるいは学校においてキャリア・コンサルタントの活動をしている方であった。訓練方法としては、講義、ビデオ視聴、グループ・ワークの組み合わせで、時間数は6時間であった。

カリキュラム	
概 要	時 間
1. 講座概要説明（オリエンテーション）・自己紹介（1人1分程度）	9:30～10:00
2. グループワークとは何か ビデオ「グループによる職業意識啓発、自己理解、仕事理解等の進め方～ファシリテーターの役割と心構え」	10:00～10:30
3. 構成的グループエンカウンター（SGE）とは	10:30～10:50
4. ファシリテーション体験演習 [※ 昼休み1時間を含む]	11:00～15:00
5. 若年者に対するグループ・アプローチとその計画および指導法	15:10～15:40
6. グループ・アプローチの企画演習 まとめ・シェアリング・アンケート記入	15:40～16:30

詳細なカリキュラムについては上記のとおりであるが、一番のメインであったのは「ファシリテーション体験演習」であった。6時間の訓練時間のうち半分の3時間をこの演習に使った。

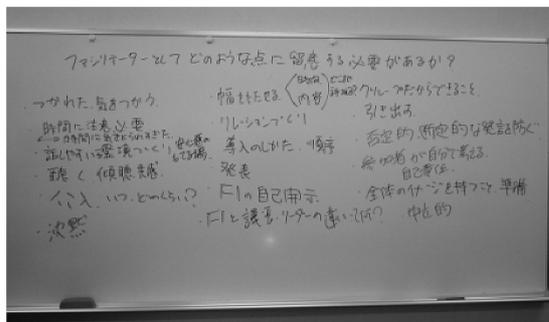
事前にビデオ教材「グループによる職業意識啓発、自己理解、仕事理解等の進め方～ファシリテーターの役割と心構え」（出演：跡見学園女子大学文学部教授 片野智治氏）を見ていただき、構成的グループ・エンカウンターについて解説を行った後、この体験演習に入ってもらった。



ファシリテーター体験演習中

受講者の方々の反応は、ビデオと簡単な解説だけでいきなり自らがファシリテーターになれといわれても少々戸惑いもあったようだが、実際にグループを動かす立場になってみて初めて実感できることはあったように思えた。体験演習の後各グループから「グループワークを行う際、ファシリテーターとしてどのような点に留意する必要があるか」というテーマで発表をしていただいたが、話しやすい雰囲気づくり、ファシリテーターの自己開示の重要性、傾聴の大切さ、ファシリテーターと議長・リーダーの違いについて、など短い時間の実習でありながら、受講者の方々は的確にポイントを捕まえておられ、皆さんからの発表を板書していた私としてもうれしい思いをしたことを覚えている。

受講者からの発表内容（講師により板書）



講座終了後のアンケートによると、全体の感想として「大変よい」「よい」と評価された方が9割以上であった。ただ、時間の都合で全員がファシリテーター役を体験できなかったため、自由記述の感想には「もっと体験したかった」という声も複数あり、カリキュラム構成と時間の管理の問題は今後の課題として残った。

なお、このたびの試行実施に当たり、募集から当日の講座運営、後のフォローまで全面的にご協力、ご担当いただいた雇用・能力開発機構福島センターの皆さま、およびこのような機会を与えてくださった生涯職業能力開発促進センター（アビリティガーデン）のご担当者の皆さまにこの場を借りて厚くお礼を申し上げます。ありがとうございました。

4. 今後のキャリア・コンサルタントに対するフォローアップについて

このようにフォローアップ講座を実施させていただく機会をいただき、私自身が感じることは、機構の養成講座修了者たちは、切実にフォローアップの機会を望んでいるということである。これは今回の福島県で出会った受講者の方々にも、また、普段お目にかかる機会のある兵庫県の修了者からも感じられることである。昨年度はこのグループ・アプローチの講座以外にもあと2種類のフォローアップ講座の試行が行われた。本年度平成19年度には、全国において機構の養成講座修了生を対象にこれらのフォローアップ講座が行われることになっている。

当初、私ども機構の能力開発総合アドバイザーはキャリア・コンサルタント養成講座においては講師役であり、受講者は生徒であった。しかし講座修了後それぞれの現場に出ていった修了生たちは、すでに1人のキャリア・コンサルタントである。私ども総合アドバイザーもまた1人のキャリア・コンサルタントとして、修了生の方々と互いの経験を尊重しあい、共有し、学びあうという姿勢が、特にフォローアップ講座の場合は必要であり、その姿勢がおそらく好感を持って伝わるのではないかと考えている。

5. さいごに ～グループ・アプローチと職業訓練について思うこと～

先にあげたヤングジョブスポットの利用者の感想を初めて目にしたとき、私は少し意外な感じがした。

というのも、近頃の若者は自分の世界を守ることがを望み、一人でいることを好むのではと、あるいは、自分は自分なのだから、他人がどうであろうとあまり関係なく、職探し中という同じ境遇の者と連帯するなんて意味がないと思っているのでは、などとイメージしていたからであった。グループ・アプローチによるこのような講座に参加された方々の感想を読むと、それらの“いまどきの”若者のイメージは私が勝手に作っていたものであると思い知らされた。

今の若年者も似た境遇にいる者同士つながってみたい、あるいは意見を交換してみたいと思っているようなのだ。

確かに人は“一人で”悩むとき、混乱し、困惑し、あるいは自分をとても弱く感じるものではないだろうか。そしてその悩みが自分一人だけのものではない、と感じられたとき、再び前に進んでいけるのではないかと思える。

一対一のキャリア・コンサルティングでは、まずは傾聴によりクライアントのキャリアについての悩みについてコンサルタントは理解しようとする。また混乱しているクライアントに対しコンサルタントは状況の整理をしたり、情報提供をしたりする。そのようなクライアントの自立、自主性を尊重し支援するコンサルタントの姿勢と、この人にはわかってもらえるのではないかと、というクライアントの期待がクライアントに前向きな力を与える。

一方、グループ・ワーク等のグループ・アプローチにおいては、似た境遇の人同士がお互いに自らを表現し、知恵を交換し、また気持ちを共有し、そして“安心感、元気”をもらって帰るのだ。

少し話は変わるが、先に述べた「若年者向けキャリア・コンサルティング研究会報告書」では、若年者の職業意識を啓発し、自己理解・仕事理解を進め、また深めるために、グループ・ワークは有効な方法である。とあったが、何もこれは若年者には限らないのではないかと、とも思う。例えば、離職者訓練を受講中の職業訓練生たちも、3ヵ月から6ヵ月の期間を同じクラスメートと過ごし、同じ技能、技術、知識を同じ時間に同じ職業訓練指導員を通じて学び、再就職という共通の目標を持つある種のグループととらえられないだろうか。「グループ・ラーニング」は日本語訳をすればおそらく「集合教育」となるのであろうが、単に同じ教室、実習場で複数の人間と一緒に授業を受けているというだけでない、いくつかの職業を経験してきた離職者訓練の訓練生同士だからこそできる、互いのさまざまな職業経験や知恵、知識がより交流されるような職業訓練というのは具体的にはどういう形になるのであろうか。また、そういった交流はインフォーマルな形ではすでに実現

しているのであろうが、それをフォーマルな形で運営したらどのようなグループ・ワークになるのだろうか？ さらに、そのグループをファシリテートする職業訓練指導員とは従来の指導員像と違ってくるのか、あるいはそのようなグループの運営に当たってはどのような留意が必要なのだろうか、などと思ったりすることがある。

2005年2月に職業能力開発総合大学校 能力開発研究センターから発表された調査研究報告書である「職業能力開発施設における集団によるキャリア・コンサルティングの手法開発」には私も一部参画させていただいたが、この報告書の中にいくつかの職業能力開発施設におけるグループ・アプローチを利用した支援の例が掲載されている。このような動きが（もうすでになされているかもしれないのだが）もっと多くの施設で広がれば、集合教育の手法で訓練が行われている、また少なくとも一度は何かの職業を経験している方が集まっている公共職業訓練校の離職者訓練だからこそできる就職支援、ひいてはキャリア形成支援という方向に結びついていくように思える。

今回グループ・アプローチに関する講座を担当し、また普段の職務においては施設内の離職者訓練の受講生が担当であるので、何か無理矢理のようにも思えるがその2つが融合していったらどのようなのかなと考えてみた。そうした状況の中で自分ができそうなことはまだはっきりとは見えていないが、より訓練生のキャリア形成についてお役に立てるような支援に向けて、少しずつでも形になっていけばよいなと思っている。

最後に、先にあげた2つ目の報告書である「職業能力開発施設における集団によるキャリア・コンサルティングの手法開発」の中に記されている、ある印象深い言葉を記して本稿の結びとしたいと思う。

「職業能力開発施設が行う能力開発支援は、職業訓練期間中にとどまらず職業生涯にわたる支援であること。」

今後自分が職業能力開発施設において仕事をしていくうえでも、忘れずにいたい一節である。