

## 総論



## 総 論

### 第1節 職業能力開発施設におけるキャリア形成支援のあり方

職業生涯において、転勤・昇進・転職等の時期はキャリア形成を意識する「節目」となりキャリア形成支援を最も必要とする時期となる。この、「節目」の時期は、これまでの自分を振り返り・整理し・再構築することが必要である。訓練生に対する支援では、職業生涯にわたるキャリア形成の理解と同時に下記に示すような現在の訓練期間中のキャリア形成を認識させる必要がある。

- ・ キャリア形成ラインの途切れを作らないために職業能力開発があること。
- ・ 職業訓練期間中の支援は、「節目」の時期に対する支援であること。
- ・ 職業能力開発施設が行う能力開発支援は、職業訓練期間中に留まらず職業生涯にわたる支援であること。
- ・ 自らのキャリアプラン作りは、「節目」(訓練期間中)だからできることを認識させること。

そして、職業能力開発施設では以下の認識で支援を行う必要がある。

- ・ 労働者自身のキャリア形成における能力開発支援と専門的な助言
- ・ 就職支援を包括したキャリア形成支援
- ・ 自立した職業人の育成

職業能力開発施設が訓練生に対してキャリア形成支援を取り入れることは、職業生涯にわたるキャリア形成支援のはじまりを意味している。このことは労働者個人にとって大きな意味を持つ取組でありその効果が期待されている。

職業能力開発施設においてキャリア形成支援を進めるには、訓練生の訓練意欲別に支援方法が違うことに意識して取り組む必要もある。ここでは、訓練意欲のタイプを「目的が明確」、「目的が不明確」、「動機が不明確」に分けている。

就職支援への取組が効果的に行われるには、訓練生の意欲タイプに応じた支援を適切な時期に適切な方法によって行う体制が必要である。

### 第2節 能力開発施設におけるキャリア形成支援の調査 (アンケート調査)

本委員会において、今後の職業能力開発施設におけるキャリア形成支援のあり方を検討する基礎資料として、現状におけるキャリア形成支援の実態及び各種の要望等についての

調査を行った。

調査は、実態等を数値的に把握するためのアンケート調査と、事例で把握するためのヒアリング調査を実施し、本章ではアンケート調査の結果と分析について紹介している。

アンケート調査は、独立行政法人雇用・能力開発機構（以下「機構」という）の職業能力開発施設に対して施設に対する調査、職業訓練指導員（以下「指導員」という）に対する調査、訓練生に対する調査を実施した。

## 2 - 1 施設に対して実施したアンケート調査概要

### (1) 実施している支援

全体的に高い割合で「実施している」という回答になっている。その中でも「労働市場、求人・就職状況等の説明（98.8%）」、「求人情報の収集（98.8%）」、「実施する職業能力開発に関する具体的な説明（97.6%）」が高い割合を示していた。

### (2) 各支援の担当者と主な担当者

各支援については、指導員と相談員が中心となり、訓練課長等がそれを補うような傾向が見られるものの、担当者に明確な傾向を見て取るのは難しい。担当者の回答をみると、指導員は「実施する職業能力に関する具体的な内容説明」を担っており、相談員が「希望職種に関する具体的な職務内容等を知るための各種支援」、「履歴書・職務経歴書の書き方指導」、「面接等に関する指導・演習」、「求人情報の収集」を担っている傾向が見て取れる。また、「職業適性検査、職業興味検査等、自己理解のための検査の実施」、「自分の職務の棚卸し、スキルチェック」、「キャリアシートの作成等による長期ビジョンの構築」は相談員と総合アドバイザーのいずれかが中心となって担っているようである。

### (3) キャリア形成支援の推進にあった方が良いと思う「環境」「サポート」

いずれの項目に対しても「あった方が良い」という割合が高かったが、キャリア・コンサルティングに関する研修については、「個別キャリア・コンサルティング手法（77.6%）」、「集団キャリア・コンサルティング手法（65.9%）」、「キャリア・コンサルティングの考え方（56.5%）」の順で要望が高かった。

キャリア・コンサルティングのためのツールの開発については、「適職探し、仕事とのマッチング（60.0%）」、「自己理解のための能力診断（49.4%）」、「仕事理解のための職業紹介（45.9%）」の順で要望が最も高かった。

---

1 アンケート調査票では、「受講生」として調査を実施しているが、本報告書では、「訓練生」として統一している。

キャリア形成支援に係る業務実施のための支援については、「時間の確保（68.2%）」、「施設・管理職の支援（43.5%）」の順で、時間の確保に対する要望が高かった。

## 2 - 2 指導員に対して実施したアンケート調査概要

### (1) 実施している支援

実施している支援として「実施する職業能力開発に関する具体的な内容説明（83.1%）」、「求人情報の収集（74.3%）」、「労働市場、求人・就職状況等の説明（66.5%）」、「履歴書・職務経歴書の書き方指導（60.3%）」という順に、いずれも高い割合で実施しているという回答になっている。

### (2) 各支援と実施時期

「入所前」に実施した支援は、「実施する職業能力開発に関する具体的な内容説明」で、50%近い回答を得たものの、他はほぼ10%以下の回答にとどまっている。

「集団」では、「入所早期」に実施した支援は、「実施する職業能力開発に関する具体的な内容説明」について約50%、「入所しばらく経って」実施した支援では、「求人情報の収集」で約40%、「修了近く」実施した支援では、「求人情報の収集」で約40%の回答が得られた。

「個別」の支援として実施された割合が高かったのは、「修了近く」に実施された、「求人情報」、「履歴書・職務経歴書の書き方指導」、「面接等に関する指導・演習」である。ただし、全般的に「個別」で支援が実施された割合はあまり高くなかった。

### (3) 必要と思う支援と重視すべき支援

「求人情報の収集（76.9%）」、「労働市場・求人・就職状況等の説明（71.5%）」、「履歴書・職務経歴書の書き方指導（70.8%）」をはじめとし、ほとんどの支援に対して指導員の50%以上が「必要」と考えている。

新たに取り組んでいきたいと思う指導員が多い支援は、「自分の職務の棚卸し、スキルチェック（28.2%）」、「職業適性検査、職業興味検査等、自己理解のための検査の実施（26.3%）」に始まり、以下「就職活動における成功事例、失敗事例等の事例集作成（24.7%）」、「職業人としてのビジネスマナー等に関する講習（23.8%）」と続いている。

### (4) 指導員がキャリア形成支援の推進にあつた方が良くと思う「環境」「サポート」

「個別キャリア・コンサルティングの手法に関する研修（72.7%）」、「キャリア・コンサルティングの考え方に関する研修（56.5%）」、「キャリア形成支援に係る業務実施

のための時間の確保（50.9%）」をはじめとし、いずれの項目に対しても「あった方が  
良い」という割合は高く、傾向も施設調査の結果と近似していた。

## 2 - 3 訓練生に対して実施したアンケート調査概要

### (1) 受けた支援

受けた支援として「履歴書・職務経歴書の書き方指導（90.4%）」、「労働市場、求  
人・就職状況等の説明（82.8%）」、「実施する職業能力開発に関する具体的な内容説明  
（78.8%）」という順に、いずれも高い割合で「受けた」という回答になっている。

これに対し、「職業意識等の啓発を目的としたグループディスカッションによる支援  
（24.8%）」、「希望職種に関する具体的な職務内容等を知るための各種支援  
（38.9%）」、「職業人としてのビジネスマナー等に関する講習（41.1%）」、「キャリア  
シートの作成等による長期ビジョン構築（44.7%）」を「受けた」とする割合が50%以  
下であった。

### (2) 受けた支援の実施場所

回答は、「訓練カリキュラムの時間内（全員）」で、ほぼすべての支援に対して高い割  
合を示しており、多くの施設でキャリア形成支援を有機的なつながりをとって展開して  
いる状況を伺い知ることが出来る。また訓練時間内に実施されている場合が多いよう  
である。

ただし、「今後の職業生活全体に関する考え方の説明」、「職業生活全体を通じた能力  
開発に関する説明」、「実施する職業能力開発に関する具体的な内容説明」、「職業適性検  
査、職業興味検査等、自己理解のための検査の実施」については「職業能力開発施設が  
実施して訓練コース説明会」での実施の割合が高くなっている。

### (3) 受けた支援の満足度

受けた支援に対して「ある程度満足した」とする回答がすべての支援で最も多く、逆  
に「満足できなかった」はすべての支援で最も少なく最大でも「職業適性検査、職業興  
味検査等、自己理解のための検査の実施」の3.5%であった。

### (4) 受講者が受けてみたい支援と特に受けてみたい支援

受けてみたい支援としては、「希望職種に関する具体的な職務内容を知るための各種  
支援（66.4%）」が最も高く、次いで「職業適性検査、職業興味検査等、自己理解のた  
めの検査の実施（60.5%）」で高い割合を示した。この上位2つは「特に受けてみたい」  
という支援でも同様の傾向を示し、前者では32.8%、後者でも27.6%と約3割前後の訓  
練生から特に受けてみたいという回答が得られた。

### 第3節 職業能力開発施設におけるキャリア形成支援の調査（ヒアリング調査）

全国9ブロックの中から、施設規模、地域性等を勘案し、8箇所の職業能力開発施設に対して現地を訪問し、ヒアリング調査を実施した。調査の対象者は担当課長1～2名、指導員2～3名（系別）とした。

### 第4節 指導員によるキャリア形成支援

指導員は、単に自分の専門分野を教えること、訓練生を就職させることだけではなく、訓練生一人一人に対してキャリア形成支援の視点をもって接することが望まれる。即ち、訓練生の置かれた立場に立ち、訓練生の過去の経歴や能力・性格などから導かれる「強み」を引き出し、不足を補いながら新たな方向性を自らが決めるように導くことが大切である。

そのためには、カウンセリングスキルや新たな教育訓練技法等の習得も必要ではあるが、訓練生と積極的に接し、レポート（暖かい信頼関係）作りを行うことから始めるべきである。指導員による訓練生のキャリア形成支援のあるべき姿とは、訓練受講中の訓練生に日々最も近い場所において、かつ担当する訓練科目の専門家である指導員であるからこそできる下記のような支援を行うことである。

- ・ 職業に必要な知識や技能・技術の伝達、教授
- ・ 訓練科目中の知識、技能・技術が実際の職場でどのように使われているか等、訓練生の仕事理解に対する支援  
指導員の技術的な専門性を生かした支援
- ・ 再就職後の職務において必要となる知識、技能・技術等のスキルをいつどのようにして身につけていけばよいか考えられるスキルマップの意識化を目標とした支援
- ・ 社会、職場で求められる態度や意識、いわゆるヒューマンスキルの指導

またこのような訓練生のキャリア形成支援は就職担当者だけが行うものではなく、離職者訓練に関わる全ての指導員が心がけておく必要のあるものである。

また、ここでは指導員が担任、教科担当として普段の離職者訓練の中でできる支援をキャリア形成の6ステップの切り口で考察している。キャリア形成の6ステップとは、「自己理解」、「仕事理解」、「啓発的経験」、「意思決定」、「方策の実行」、「新たな職務への適応」である。

受講者の志望業種・企業の決定が「意思決定」、求人への応募が「方策の実行」とすれば、訓練期間中（就職決定前）に行われる必要があるのは、主に、「自己理解」、「仕事理

解」,「啓発的経験」ではないかと思われる。また、就職決定後は「新たな職務への適応」への指導員による示唆も重要である。

離職者訓練の場合、訓練生の再就職に向けて各職業能力開発施設では施設をあげての取組が行われている。施設の中では施設長、訓練担当課長、就職相談担当者、指導員などにそれぞれの職務に応じた役割があり、各部門ではそれぞれの時期にその役割に応じた支援が行われている。

ここでは特に指導員が実施できるキャリア形成支援を「前期」、「中期」、「後期」に分類している。

## 第5節 職業能力開発施設におけるキャリア形成支援の事例

ここでは、「計画的にキャリア形成支援（就職支援）を行っている事例」や「キャリア形成のステップを切り口とした事例」、また、広島職業能力開発促進センターや生涯職業能力開発促進センターの事例を紹介している。

## 第6節 職業能力開発施設におけるキャリア形成支援への提言

最後に、職業能力開発施設においてキャリア形成支援を実施する上で必要な事項を本委員会からの提言としてまとめた。

### 1. 施設一丸となって取り組むキャリア形成支援の重要性

職業能力開発施設が行うキャリア形成支援の取組は、指導員個々の力量だけで行う支援ではない。職業能力開発施設は労働者の職業生涯にわたるキャリア形成支援を行う施設であり、職業訓練中の訓練生に対する支援は節目の時期への支援と考えることができる。

また、適切な時期に適切な支援を実施することが必要であり、指導員が主導で行う支援と施設全体で取り組む支援に分けて考えることが望ましい。

### 2. 訓練意欲喚起への取組

訓練期間中の訓練意欲への支援は、就職活動に直結するため非常に重要である。特に訓練内容の習得状況に応じた支援が望まれるため、グループ手法も有効な手段であるが普段から接している指導員が関わるのが重要となる。

### 3. 職業人としての準備期間

職業生涯にわたるキャリア形成において、離職中の職業訓練期間は職業人としての準備期間と考えることができる。この期間中に専門能力を向上することはもちろんである

が、人間性の向上も重要となる。

#### 4．均一なサービスの提供

職業能力開発施設が行うキャリア形成支援は、支援する側の資質や経験によらない手法であり、訓練生に均一な支援を提供することが望ましい。特に指導員については、事例の収集や活用ツールの共有化などのための学習会や研修体制の確立が望まれる。

#### 5．キャリア形成支援がもたらす波及効果

「個人への支援」は職業能力開発施設と地域や地場がより密接に結びつく取組の一環ということである。職業人としての準備期間であるという高い意識を持って能力開発を行った訓練生は、同時に職業人に必要なマナーも兼ね備え、かつ、今後の能力開発についても設計や計画できる人材である。それは即戦力と換言でき、地場企業に快く受け入れられると考える。

#### 6．就職支援からキャリア形成支援へ

就職支援への取組は、限られた者への数の確保を目指した支援である。一方、キャリア形成支援は開かれた者への質の向上を目指した支援となる。

訓練生には、就職支援により一定の数を担保しつつキャリア形成支援で質の向上目指すこととなる。それは、定着率や受け入れ企業からの評価となる。

#### 7．指導員に求められる新たなスキル

指導員がキャリア形成支援を進めていく上には、専門能力以外に幾つかのスキルを持つことが好ましい。カウンセリングの知識（傾聴やコミュニケーション等）やグループワークを進めるスキルやコーチングに関するスキルなどが挙げられる。