

第1章 職業能力開発施設におけるキャリア形成支援のあり方

第1章 職業能力開発施設におけるキャリア形成支援のあり方

第1節 キャリア形成支援とは

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考える前に、一般的なキャリア形成の概念を理解しておく必要がある。

「経済社会が急激に変化する中で、職業生涯における労働者のキャリア形成のあり方が非常に大きな問題となってきた。

終身雇用で代表される日本型雇用環境の下では、主に、企業主導により、労働者を雇用する企業に必要な職業能力開発が行われてきたが、技術革新や産業構造の転換に伴う労働移動の増加等、労働者を取り巻く雇用環境が大きく変化する中で、労働者自身が主体性を持って自分自身の能力や特性に合わせたキャリア形成を行うことが重要になっている。

具体的には、労働者自らがどのような職業経歴を有しており、それぞれの経歴においてどのような成果を上げてきたのか、また、どのような自己啓発等を行ってきたのかを客観的に記述し（キャリア記述）その適性・能力・希望と個別企業や労働市場のニーズとを照合し、具体的なキャリア形成の方向を模索し、決定していくこと（キャリア・プランニング）が必要である。

しかし、一人一人の労働者が、単独で自らのキャリア形成の方向づけを行うことは難しく、これらを支援する相談担当者の育成や支援するためのツールの開発が急務になっている。」²

つまり、キャリア形成支援とは「個々の労働者が、自己の既得の能力、適性、関心等を把握した上で、職業生涯にわたるキャリアプランを設計し、そのために必要な将来の自己啓発を含めた能力開発プランを作成する」³ことを専門的見地から助言等する援助や支援を示唆している。

上記の考え方は、労働者（在職者）のキャリア形成の考え方としてまとめたものであるが、職業能力開発施設で行うキャリア形成支援も同じ考え方で進めることとなる。

職業訓練期間中の訓練生に対するキャリア形成支援のポイントは

- ・ 労働者を取り巻く雇用環境が大きく変化していることの把握（現状認識）
- ・ 訓練生自らのキャリア形成について考える（現状分析）
- ・ 職業生涯にわたるキャリアプランの設計（行動計画）
- ・ 上記項目に対する課題解決の一手段（職業訓練）

2 引用：キャリア・コンサルティングマニュアル、雇用・能力開発機構、2001

3 引用：キャリア・コンサルティングマニュアル、雇用・能力開発機構、2001

であり、これらを専門的な見地から助言と支援を行うことが職業能力開発施設の役割として求められている。

この委員会が目指したものは、多くの訓練生が訓練終了後に自立した職業人になるための支援である。それは、自らのキャリア形成を考え、その方策に見合った能力開発を進めていく職業人になるための支援と考えることができる。

第2節 職業生涯にわたるキャリア形成

2-1 節目の理解

図1-1は、職業生涯にわたるキャリア形成のイメージを示したものであるが、右肩上がりのラインは職業生涯にわたるキャリア形成を表している。ラインを形成しているものは「安定している時期」と「節目」である。通常の職業生活を「安定している時期」とし、職業生活における転機を「節目」と考えることができる。私たちは、「安定している時期」にはキャリア形成についてそれほど意識することはないが、転勤・昇進・転職等の時期には「これまでの」そして「これからの」キャリア形成を意識するようになる。この時期を「節目」と呼びキャリア形成支援を最も必要とする。図1-1では、職業生涯においては分岐点となる「節目」が幾度か生じることをイメージして表現した。

「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となる。ただし、転職の場合は在職中の「節目」以上にきちんと立ち止まり、過去の会社に引きずられないよう過去の整理と今後の目標を立てることが重要となる。すなわち、キャリア形成の曲線ラインが途切れない自身の整理が求められることになる。

訓練生に対する支援も同様で、職業生涯にわたるキャリア形成ラインの理解と現在のライン上の位置（訓練期間中）を認識させる必要がある。

そのためには、下記のことが必要である。

- ・ 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と再認識させること。
- ・ 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（就業すると「節目」ではなくなり、適応することが目的化する）。

したがって、職業能力開発施設は以下の認識で支援を行う必要がある。

- ・ 職業能力開発施設が果たすべき役割は、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である。
- ・ 訓練生に対する支援は、就職支援を包括したキャリア形成支援とすることである。
- ・ 職業能力開発施設の修了生は、自立した職業人となっていることが重要である。

換言すると、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。

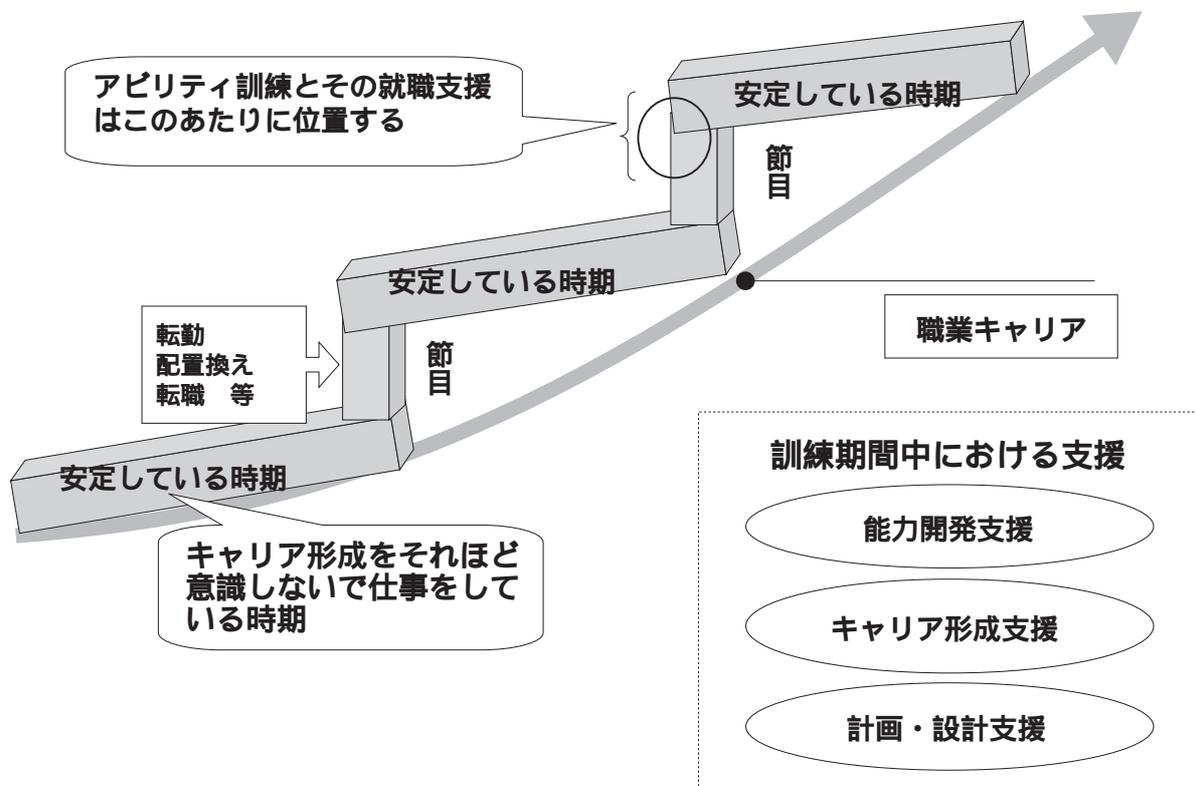


図1 - 1 職業生涯にわたるキャリア形成イメージ

2 - 2 個人のキャリア形成を考える上で

第1節のキャリア形成における概念を、もう少し具体的にしたものが図1 - 2である。この図は、平成16年9月1日(水)にAG ネット放送⁴による就職支援セミナー「仕事・職業について考えてみよう」で産業カウンセラーの佐藤壽和講師が活用したものであり、3つの円が重なり合う領域が労働者一人一人の今後のキャリア形成の方向と解説している。個人のキャリア形成を考える上で、図1 - 2を理解させて進めると解り易いと思われる。

以下に3つの円について解説を加える。

(1) 「今までのキャリア・経験」の円

「何ができるのか」に主眼をおいた整理領域となる。どのような職業経歴を有しており、それぞれの経歴においてどのような成果を上げてきたのか、また、どのような自己啓発等を行ってきたのかを客観的に振り返ることとなる。一般的には、「職務の棚卸し」・「強み・弱みの理解」といった項目となる。

(2) 「これからのキャリア」の円

「何がしたいのか」に主眼をおいた整理領域となる。自分らしいこれからの職業人生をどうイメージし、どのように到達するかを探ることとなる。そのためには、仕事に対する理解を深めることや職業経験を有する前の自分に立ち戻ることにも必要となる。

(3) 「企業・社会が自分に何を求めているか」の円

「何を求めているか」に主眼をおいた整理領域となる。自らのことに主眼をおいた上記2つの円が重なり合う領域からは、なかなかキャリア形成の方向性が見出せないことが多い。このため、「企業・社会が求めている」3つの目の円を加味することによって自分らしい職業人生に整合性を持つことができる。

つまり、自立した職業人とは、3つの円が重なり合う領域を時代や社会の変化に合わせて見直すことができる労働者をいい、職業能

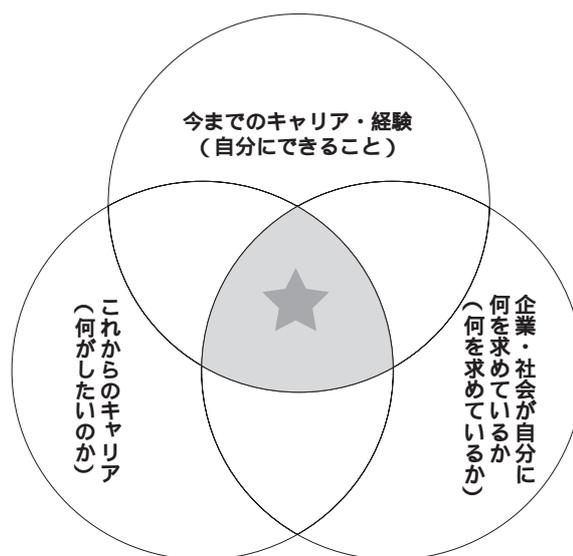


図1 - 2 個人のキャリア形成とは

4 AG ネット放送：機構内の各施設に向けて衛星通信を利用して配信する番組のこと

力開発施設が果たす役割と支援内容は、これらの人材育成に関わる援助である。

職業訓練中の訓練生はまさに「節目」の時期であり、職業能力開発施設の役割は、節目の理解とキャリア形成全体のイメージを再認識させることである。それは、職業訓練の受講期間自体が職業人としての準備期間であるという認識を強く持たせることである。

「職業人として準備期間中に何を行うべきか」訓練生に改めて問いかけてみると明確な答えがどれ位返ってくるであろうか。

参考までに、企業が求める人材とは「専門能力+人間性」を持ち合わせた者で、ここで人間性とは以下の5点をいう、と番組の中では解説している。

- ・ 職業人としてのマナー
- ・ コミュニケーション能力（世代間を越えて）
- ・ 自立している（自分で自分の仕事を探すこと）
- ・ 継続的に学ぶ習慣
- ・ 忍耐力

ここで、一例を掲載しておきたい。

3次元CAD・CAMの訓練により製造技術を考慮した設計技術を習得します。試験業務による開発現場の経験から、営業や製造、品証など他部門の業務知識を持つことにより、うまく連携して開発をスムーズに行えることを経験しております。

そのため、CADや設計の知識の習得にとどまらず、製造技術の習得のために、CAMやMC加工についての訓練も受けております。

訓練中に仕事意識が鈍らないよう、通所時間が2時間かかりますが、訓練開始1時間前には到着し、時間厳守の習慣づけを行っております。

朝の時間を利用して、日程管理・事前準備などの段取りも忘れないようにしております。職場に素早く馴染み活躍できることも心がけております。」

この文章は、ある訓練生がアビリティ人材ステーション⁵に掲載している文章である。「自分にできること」、「何がしたいか」、「何を求めているか」が表れており、3つの円を意識したよい例である。実際に、この訓練生には企業からの問い合わせも多く寄せられたと聞いている。

5 アビリティ人材ステーション：機構や都道府県が設置・運営する職業能力開発施設の訓練生が希望する求職内容を求人者の方々へ情報提供する機構の就職支援サービス。（一部の都道府県立施設の情報提供していない。）

2 - 3 キャリア形成の6ステップ

キャリア形成は基本的に6ステップ⁶で構成されている。

【キャリア形成の6ステップ】

(1) 自己理解

進路や職業・職務、キャリア形成に関して「自分自身」を理解する。

(2) 仕事理解

進路や職業・職務、キャリアパス⁷の種類と内容を理解する。

(3) 啓発的経験

選択や意思決定の前に、体験してみる。

(4) キャリア選択に係る意思決定

相談の過程を経て、(選択肢の中から)選択する。

(5) 方策の実行

仕事、就職、進学、キャリアパスの選択、能力開発の方向など、意思決定したことを実行する。

(6) 仕事への適応

それまでの相談を評価し、新しい職務等への適応を行う。

表1 - 1は、訓練期間中の訓練生(対象年齢別)の6ステップに対応した支援内容を記載している。

表1 - 1 年齢別支援内容

6ステップ	中高年支援 ⁸	若年者支援
自己理解	職務の棚卸し、過去の職業経験の洗い出し、能力の自己診断、キャリアの指向性	【職務の棚卸し】興味・価値観等の理解、【学生時代等の振り返り】人間性、自己PRの整理
仕事理解	求人・求職バランス、雇用環境を知る、仕事を調べる、能力の側面から仕事を知る、【興味・価値観】	仕事を調べる、興味・価値観等の側面、能力の側面から仕事を知る、求人と求職のバランス、雇用環境を知る
啓発的経験	職場体験、ボランティア	職場体験、ボランティア
意思決定	目標作成、生活設計、【働きがいを考える】、【生きがいを考える】	選択肢の絞込み、プラン作成、目標作成(長・短)、職業人イメージ作り
方策の実行	能力開発、就職活動、創業、ボランティア	就職活動、能力開発
仕事への適応	恒常的なキャリア形成相談をいつでも受け入れる体制	恒常的なキャリア形成相談をいつでも受け入れる体制

【 】は必要に応じて支援する内容を記載している

6 参考：キャリア・コンサルティングマニュアル、雇用・能力開発機構、2001

7 キャリアパス：企業内で従事する職務の経路のことをいう

8 参考：生涯職業能力開発促進センター、中高年齢離職者等に対する就職支援に関する研究会報告書、2002

第3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

3-1 支援の考え方

キャリア形成支援を進める上では、訓練期間中を大きく3つの時期に分けて支援を進めることが望ましい。

ここでは、支援を進めるにあたり基本的な考え方について触れておく。
訓練生に対する支援内容は大きく3つに（前掲図1-1）分けることができる。

(1) キャリア形成支援

「キャリア形成の6ステップ」に基づき自己理解や仕事理解を中心に支援する。就職支援もここに含まれている。

(2) 能力開発支援

職業訓練を意味しているが、ここでは自身の「職務の棚卸し」や「強み・弱みの理解」の上にどのように職業訓練を進めていくかが重要となる。（図1-3はイメージ図）訓練生自身に、職業生涯にわたる職業訓練の位置付けと目標作りに対する支援は、訓練早期の意欲向上と訓練ミスマッチを解消する支援となる。

(3) キャリア計画とキャリア設計の支援

就業後の能力開発を含めたキャリア形成の支援である。訓練生に「あなた自身のキャリア形成ライン（図1-1）を考えてみましょう」と言葉で説明してもなかなか見えてこない。それは、今（現在）の自分自身を考えるだけでは見え難い。過去の自分と未来の自分の間に立つ今の自分を繰り返し考えたときキャリア形成のラインが見えてくるものである。つまり、この一連の流れがキャリア設計となる。訓練生の中には興味領域や価値観（仕事観）といった側面で考えることも有効な場合がある。次に、将来の自分（なりたい自分）に近づくための目標を定め、その行動計画（能力開発を含む）を立てることとなる。目標は、短期と長期に分けて考える。この一連の流れがキャリア計画となる。

3-2 能力開発とスキルアップ

図1-3は能力開発でスキルが加算されるイメージを描いたものである。個々の職務経験に応じて積み上がるスキルに違いはあるが、重要なことは過去の経験に基づくスキルの整理（「強み・弱みの分析」）と今後就く仕事に求められる能力との差分をどのように「補う」、「高める」ことが能力開発期間中にできるかを入所の早い時期に訓練生自らが認識することである。明確な目的を持っている訓練生以外でも訓練コースを決める時点では図1

- 3のイメージを漠然と持っているが、改めて考えさせることが必要である。職業訓練に対して漠然としたイメージが大きい、又は職業訓練を職務歴と同等の評価と期待する訓練生ほど職業訓練に対する期待度が高く、訓練途中でミスマッチの原因になりやすい。

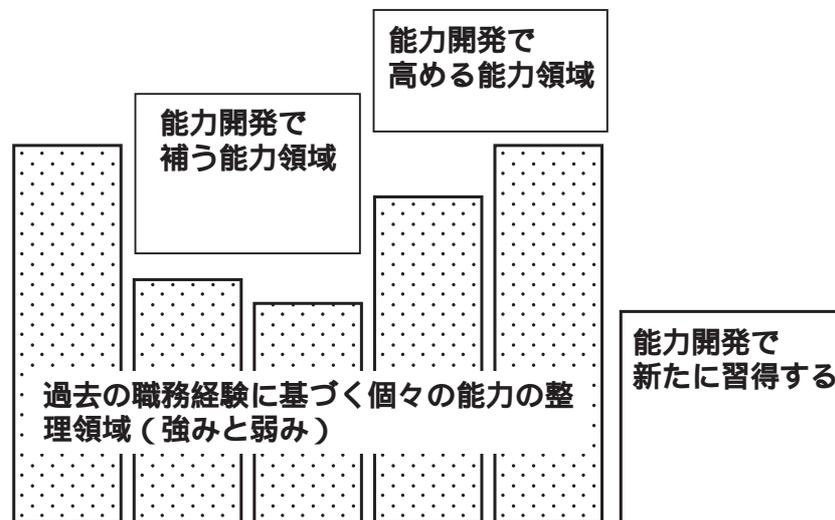


図1 - 3 個々の職務経験に照らし合わせた能力開発

図1 - 4の上図は多くの訓練生が考える就職イメージである。スキル向上の延長線上に目指す就職先をイメージしている。明確な目標を持った訓練生は別として、過去の職務経験の整理が不十分で職業訓練に対する期待度が高い場合、訓練の習得状況により目指す仕事を大きく変更する、断念するといった結論を生むケースも多く見られる。

一方、図1 - 4の下図は職務経験の整理と向上するスキルから仕事の選択肢を複数もっているイメージ図である。訓練生に図のようなイメージを持たせるためには1人で考えさせるよりむしろ他の訓練生の多様な価値観や仕事観に触れる機会（グループワーク手法）を設ける等、仕事理解を積極的に進める支援が必要となる。いずれにおいても、「これまでのキャリア・経験」、「これからのキャリア」、「企業・社会が自分に何を求めているか」を意識した支援が重要となる。

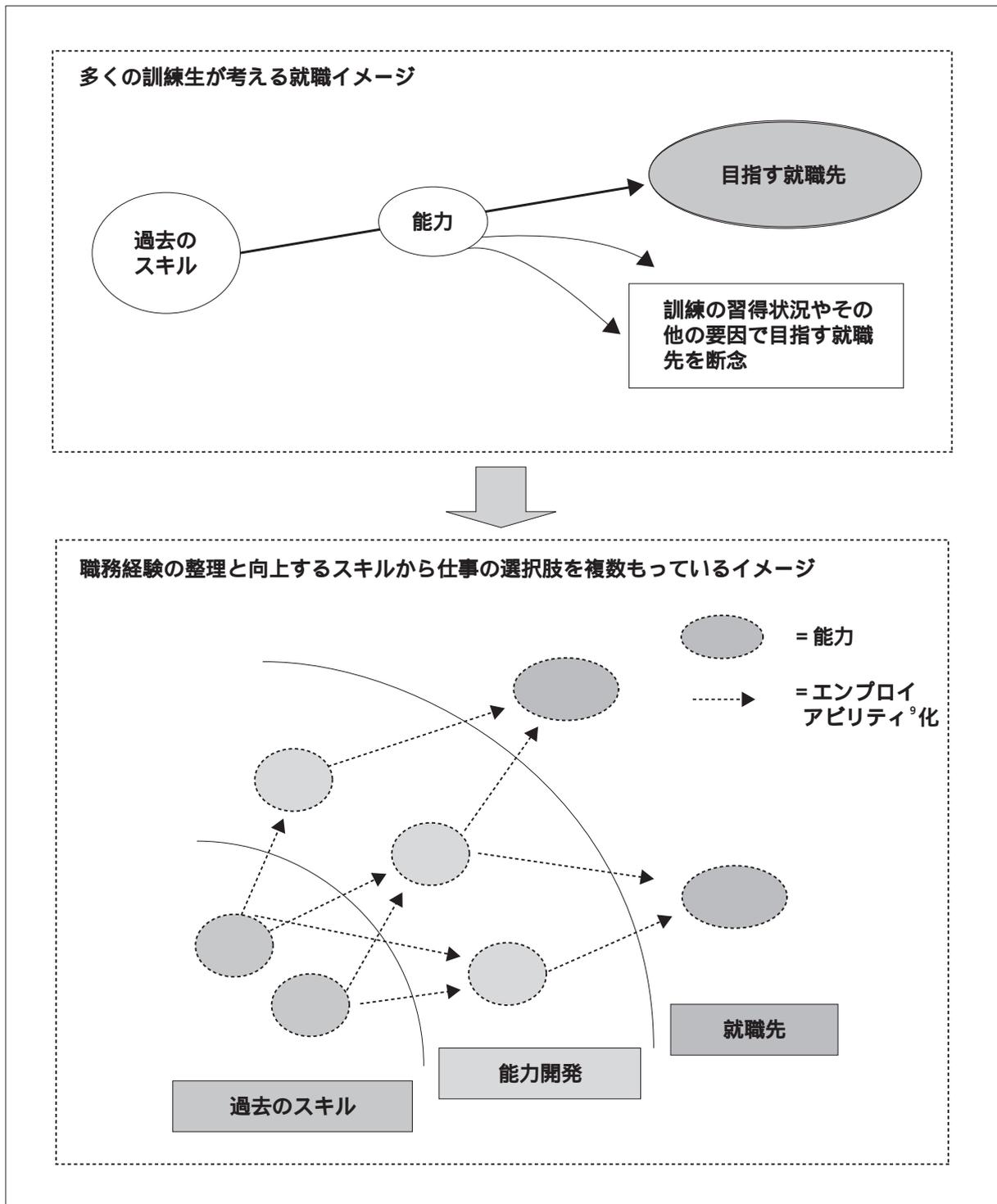


図1-4 訓練スキルと就職イメージ

9 エンployアビリティ：Employ（雇用する）とAbility（能力）という2つの言葉の造語であり、企業内外において「雇用されうる能力」と定義されている。
桐村晋次著、キャリア形成支援の社会的意義・導入コース（第2分冊）、雇用・能力開発機構、p 17 - 18、2003

3 - 3 訓練意欲と支援効果

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、訓練生の訓練意欲を高めることと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。

表1 - 2は訓練意欲のタイプ別に入所早期と訓練期間中の違いを書いたものである。

表1 - 3は意欲レベルに応じた支援例を記している。タイプ別に支援内容が異なることに注意が必要で、目的が明確なタイプに対する支援を理想的な支援としているため、その他の意欲レベルにはそれ以外に必要な支援内容を書いている。支援時期においても、入所早期と訓練期間中に分けている。表1 - 3に示すとおり、就職支援は「目的が明確なタイプ」の支援とした。これは、就職支援を行う時期までに、それ以外の訓練意欲タイプに必要な支援を行い、目的が明確なタイプの割合を高めて就職支援を行うことが望ましいという意味である。その様子をイメージしたものが図1 - 5となる。

訓練生自身の目的・目標が定まらない限り、就職活動が漠然としたものになり易く、仮に就職しても長続きしないといったことを防ぐためにも訓練意欲に応じた支援は重要である。

このように、就職支援への取組が効果的に行われるには支援する時期の問題だけでなく、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。支援内容も多岐であるため支援を行う担当者は施設の事情に合わせ役割を決めることも大切である。

表1 - 2 訓練意欲タイプ別 入所早期と訓練期間中の違い

意欲のタイプ	入所早期における違い	訓練期間中における違い
目的が明確	訓練目的が明確	訓練による開発の目的が明確
目的が不明確	訓練目的が不明確	訓練による開発の目的が不明確
動機が不明確	訓練動機が曖昧	訓練による開発の必要性が認識不足
主な原因	離職理由 転職目的 能力開発に至る準備不足	専門能力の習得状況 私的事項 前職へのこだわり

表1-3 意欲レベルに応じた支援例

意欲のタイプ別支援	入所早期の支援	訓練期間中の支援
<p>目的が明確</p> <p>↑</p>	<p>キャリア形成の考え方</p> <p>仕事理解</p> <p>自己理解（確認）</p> <p>個別相談（訓練動機の確認）</p>	<p>キャリアシート作成</p> <p>就職支援</p> <p>就職情報収集</p> <p>就業後の能力開発</p>
<p>目的が不明確</p> <p>↑</p>	<p>解消を目的とした支援</p> <p>節目の理解</p> <p>自己理解（振り返りと目標）</p> <p>仕事理解（雇用環境等）</p> <p>個別相談（退職理由や訓練動機）</p>	<p>解消を目的とした支援</p> <p>訓練の習得状況の確認</p> <p>自己理解（強みの理解）</p> <p>仕事理解（選択肢の絞込み）</p> <p>個別相談（就きたい仕事の明確化）</p>
<p>動機が不明確</p>	<p>解消を目的とした支援</p> <p>自己理解（時間をかけた）</p> <p>仕事理解（求人と求職のバランス）</p> <p>個別相談（目標・目的確認）</p>	<p>解消を目的とした支援</p> <p>訓練の習得状況の確認</p> <p>個別相談（訓練の受講によって習得できる能力の明確化）</p>

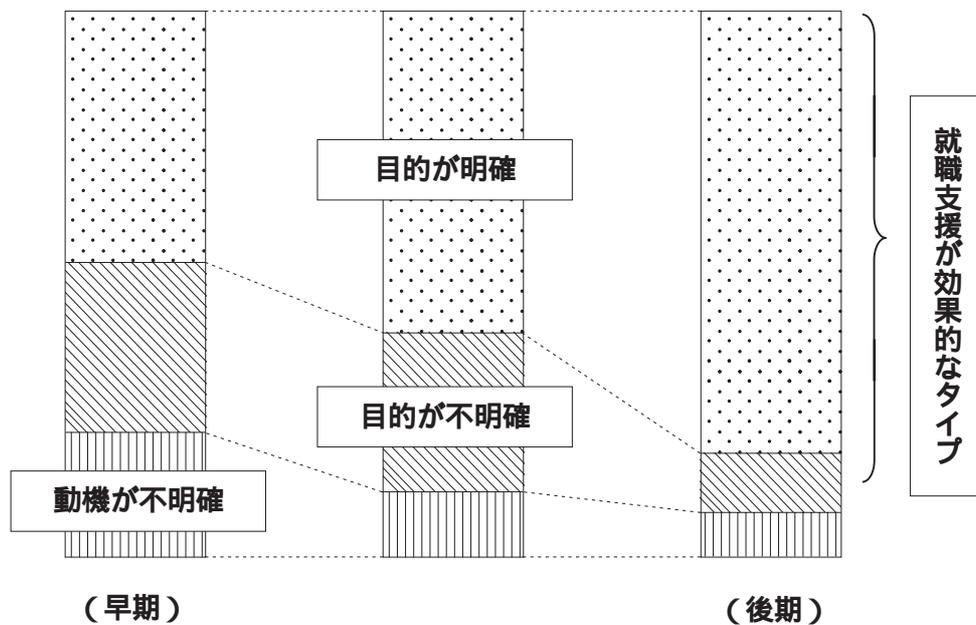


図1-5 効果的な支援例

ここに意欲タイプ別の例を挙げる。

(1) (ケース1) 入所早期における「目的が明確なタイプ」

「職業訓練を前職の延長上に考えている訓練生」

入所早期の段階で過去の職務経験の整理を行い、職業訓練によって何を高め、補うことができるのか、またそのまま活かすことのできるスキルは何なのか、訓練生本人に振り返ってもらおう。

(2) (ケース2) 入所早期における「目的が不明確なタイプ」

「職業訓練で前職とは違う仕事に就くことを考えている訓練生」

入所早期の段階で過去の職務経験の整理を行い、新たな仕事に就く場合でも活かせるスキルを考えてもらう。職業訓練で身に付けるスキルだけでは就職活動が難しいことを理解させる。自分らしい前職経験と職業訓練で身につけるスキルの融合は何なのか繰り返し訓練生に振り返ってもらおう。さらに、就きたい仕事の雇用環境を含めた仕事理解も欠かさず情報収集することを進める。

(3) (ケース3) 入所早期における「動機が不明確なタイプ」

「ほとんど職業経験のない訓練生」

「第2希望の科に入所した訓練生」

入所早期の段階で過去の経験の整理を行う。その時、興味領域や価値観や仕事観等についても振り返ってもらおう。また、職業訓練で身に付けるスキルだけでは就職活動は非常に厳しいことを理解させる。訓練期間中の目標と仕事に就いた後の目標を持つ事を進め、訓練期間内の目標実現のための訓練内外における行動計画を詳細に立てることを促す。同時に、様々な場面で他人の価値観等に触れる機会（グループワーク）を設ける。

(4) (ケース4) 訓練期間中における「目的が明確なタイプ」

「就職に対する支援が基本」

このタイプへの支援は、就職支援への移行で十分である。ただし、訓練生の中には「訓練スキルの習得が進み選択肢を広げすぎて悩む者」や「就きたい会社を選びすぎる者（内定するものの辞退する等）」も出てくる。このようなケースは、キャリア設計や計画が不十分な場合や「職業生活の中で自分自身が譲れないもの」が明確になっていないことが考えられる。この場合、キャリア設計や計画を作成させる等「キャリアシート記入（特に の項目）」と、記入に対する助言を与える支援が必要となる。

(5) (ケース5) 訓練期間中における「目的が不明確なタイプ」

「訓練スキルの習得がままならず目指す方向性が定まらない訓練生」

訓練中期でのこのようなケースは、自己の棚卸し作業が中途半端な場合が多く見受けられる。まず、キャリアシートがどれだけ書けているか個別相談等を活用して確認を行う。また、仕事の選択肢が少なく（自ら限定している）職業経験と訓練スキルの延長上に就業イメージを持ってない訓練生も多い。仕事に関するグループワークを活用するような仕事理解への支援が必要である。

(6) (ケース6) 訓練期間中における「動機が不明確」

「訓練スキルの習得が仕事のイメージに結びつかず不安と諦めが交錯した訓練生」

訓練中期（又は後期）でこのようなケースは、入所早期における仕事理解不足と職業訓練に対する理解不足が考えられる。就職支援を行っても行動につながりにくく時間だけが消化され、不安や諦めの声が返ってくる。就職に対する支援は効果がないと理解する方がよい。むしろ、もう一度「自己理解」や「仕事理解」から始め、「今からできることは何かあるのか」共に考え助言を与える支援が必要となる。

なお、訓練期間の後期において、これらの支援を受けられる期間に不安を抱かせないため訓練期間終了後も相談できる体制作ることにも必要である。

3 - 4 訓練期間中の支援例

図1 - 6は6ヶ月の職業訓練期間中の支援例を図式化したものである。

この図では、6ヶ月を大きくキャリア支援期間と就職支援期間に分けて表示している。キャリア支援期間は前述の職業生涯にわたるキャリア形成の考え方に基づき6ヶ月を超えて表現している。下図には訓練期間中の支援メニューを書いている。支援の基になっているのは「キャリア形成の6ステップ¹⁰」である自己理解と仕事理解である。また、個別相談は適宜行うことが望ましいため期間中に渡っている。計画や設計の支援は、訓練早期では訓練期間中の目的や目標、訓練後期では職業生涯を意識したトータル的な目的や目標作するための支援が必要となる。

訓練生が職業訓練そのものを一過性のものととられることなく職業人として能力開発が職業生涯にわたるキャリア形成に不可欠であるとの認識を持ち、訓練期間中にキャリア形成を意識して再構築する支援のあり方の全般に及ぶ支援例が図1 - 6となる。

10 表1 - 1参照

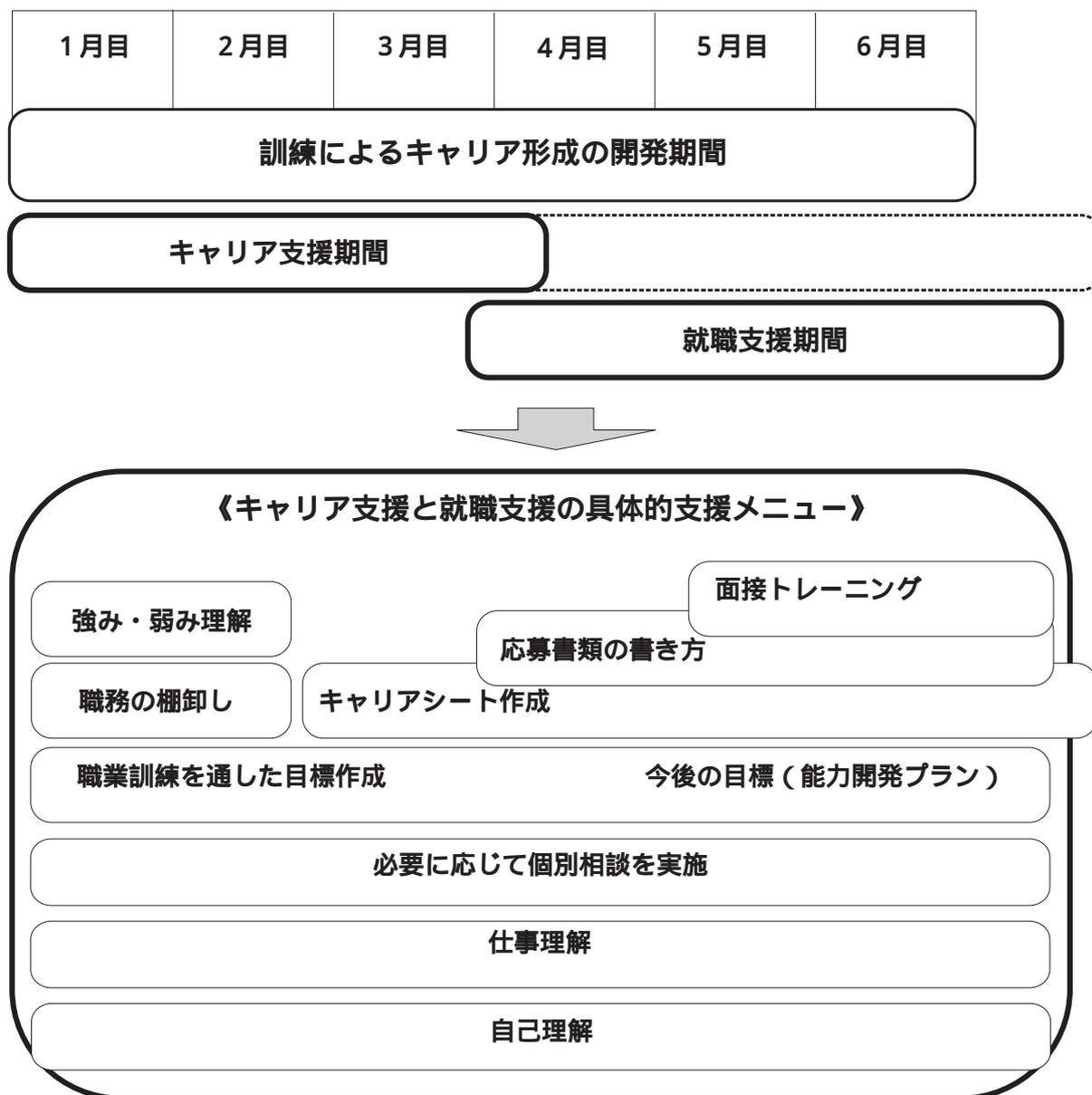


図 1 - 6 訓練期間中の支援例

以下はそれぞれの時期における支援内容について解説を行う。

(1) 前期

入所早期は職業訓練を職業生涯にわたる能力開発時期として理解する大切な時期である。意欲のタイプに関わらず、過去の職務経験と訓練スキルをどのように加算（図 1 - 3）して次の職業に活かすのか訓練生自身に整理してもらうことが必要である。訓練目的（入所動機）についてグループワーク等を活用することによって目的や動機が不明確なタイプの「気づき」を得る良い機会となる。また、多くの能力（スキル）は就職後に身に付くことからキャリア形成全体を見直す機会を与えることも必要である。

さらに「企業が求める人材の能力（スキル）は、テクニカルスキルとそれ以外のスキルも兼ね備えた人材」といわれているため、ヒューマンスキル（対人能力）についてもこれまでの経験を振り返る過程の中で整理するように指導を行う¹¹。

具体的な支援方法は、「職務の棚卸し」、「専門スキルの強み・弱み」、「ヒューマンスキルの強み・弱み」、「キャリア開発目標作成」、「職業キャリア目標作成」等の自己理解と「求人と求職のバランス」、「雇用環境」等の仕事理解がある。

手法は、シート等を使って個人で行うセルフワーク、グループワークそれに個別相談が考えられる。

(2) 中期

前期では期待値（訓練前であるため）であった職業訓練が訓練生にどのように習得できているかを把握する時期である。訓練意欲のタイプに応じて支援が異なるが（表1-3）多くの訓練生が「目的が明確なタイプ」に近づくように支援を行う。

一人一人のスキルを活かす仕事を習得状況に応じて整理できる機会を与える。同時に仕事理解への支援も重要となる。職業生涯にわたる職業キャリアラインが途切れることのないように支援を行う。

具体的には「キャリアシート」等を活用する。この過程の目的は、単に職務経歴書や履歴書を作成することではなく、職業生涯にわたるキャリア形成の整理のために行うものであることを訓練生に理解させる。例えば、過去を振り返る作業を考えた場合「良い面」ばかりに焦点を当てず、「失敗したことや困難に感じたこと」等についても振り返り記述するように指導を行う。

手法は、シート等を使って個人で行うセルフワーク、グループワークそれに個別相談が考えられる。

(3) 後期

中期の支援とほぼ同じである。まず、前期では期待値（訓練前であるため）であった職業訓練が訓練生にどのように習得できているかを把握し状況に応じて目指す方向を具体的にアドバイスする。同様に、訓練意欲のタイプに応じて支援が異なるが（表3）多くの訓練生が「目的が明確なタイプ」に近づくように支援する。

その上で就職支援へと移行していく。本委員会で行ったアンケート調査（ヒアリング調査を含む）においても各施設の就職支援に対する取組は十分工夫されており、訓練意欲タイプの把握と適切な就職支援前の支援が就職支援への取組に効果を発揮している。

11 桐村晋次著、キャリア形成支援の社会的意義・導入コース（第2分冊）、雇用・能力開発機構、p 28 - 30、2003

また、この時期は就職後の目標作りや能力開発への情報提供も行い、訓練生の職業生涯にわたるキャリア形成には、職業能力開発施設は有用であるという認識を持たせる取組も必要である。

具体的には各施設で行っている取組が中心となるが、第4章の取組事例等も参照のこと。

就職支援に関する手法は個人で行うセルフワークが中心となる。他では、グループワークを活用して就職意欲の触発効果を狙う。また、個別相談も状況に応じて活用する。

(4) その他

本委員会では、訓練期間中の支援のあり方を整理していく過程で訓練生に対する訓練前支援の重要性についても議論を重ねた。その中の意見として入所早期の訓練意欲を高めるためには入所後の取組ではなく、入所前での支援が必要であるということである。このことは第5章の事例の中で触れることにする。

このように、職業生涯にわたるキャリア形成に対して今の自分を考える行為は、今後の職業人生において重要な事項であるため、十分に時間をかけることと不明・疑問の点に対し気軽な相談体制作りが求められる。

3 - 5 グループワーク

本委員会ではキャリア形成支援が効果的に進められる手法の一つとしてグループ手法が有効であると認識している。

以下に、特徴を記す。(グループワークとグループ・カウンセリングは同義語として使用する)

(1) グループワークのメリット

グループワークのメリットは、個別カウンセリングとは違い、カウンセラーとクライアントという一対一の関係の上に、グループメンバー間の相互作用があること、さらに、個人の自虐的あるいは非現実的考え方や行動に気づいたり除去したりするのを容易にすること、また、カウンセラーが一度に複数のクライアントと接することができ、効率がよいこと等が挙げられる。

目標達成のためには、グループプロセスだけでは不十分な場合が多い。個別カウンセリングと組み合わせることが効果的である¹²。(グループの補完としての個別。または、

12 引用：中高年齢離職者等に対する就職支援に関する研究会報告書内参考資料1、生涯職業能力開発促進センター、2002

個別の補完としてのグループ。)

期待されるグループ・カウンセリングの機能

- ・ 自己理解と問題解決の促進
- ・ 情報提供と活用
- ・ 動機付け
- ・ 教えること
- ・ 実際に行動してみる
- ・ 態度の発達
- ・ 探索する

(2) グループワークの活用

グループ手法は訓練期間中の様々な場面での活用が見込まれる。特に目的が明確なタイプの訓練生の考え方は、「目的が不明確」や「動機が不明」の訓練意欲タイプには大いに参考になる。また、仮に目的や動機が不明確なタイプ同士のグループワークであっても他者の価値観に触れることは、一方向的な講義以上の効果を生む。グループワークは、訓練意欲の向上には効果的な手法である。

本委員会は、特に職業訓練指導員の資質としてグループワーク手法を身に付けることを提言している。

以下にグループワーク手法をキャリア形成支援に活用して効果が見込まれる点を挙げる。

a 前期

- ・ 他者への理解が進み職業訓練をスムーズに始めることができる
- ・ 他者の職業経験が今後の仕事理解に役立つ
- ・ 他者の訓練動機等が今後の職業訓練に役立つ
- ・ 仕事理解の側面でコミュニケーションスキルの重要性に気づくことができる
- ・ 客観的な自己の理解を進める上で役立つ

b 中期

- ・ 仕事選択を進める上で役立つ
- ・ キャリア計画・設計を立てていく上で役立つ
- ・ 訓練習得状況における相互理解を図ることができる
- ・ 多様な雇用環境を知ることができ、職業の選択肢が広がる

c 後期

- ・ 求人情報の集め方について役立つ
- ・ 求職活動の方法について役立つ
- ・ 模擬面接を進める上で役立つ

ただし、訓練生の中にはグループワークに向かない者がいる点に留意する必要がある。自己開示に抵抗を持つ者や不得意な者が該当する場合が多い。

そのような場合は、フィードバックの要素を強める等、具体的な活動に対するテーマを除くか個別相談へ切り替えることとなる。