

第4章 指導員によるキャリア形成支援

第4章 指導員によるキャリア形成支援

第1節 指導員によるキャリア形成支援のあるべき姿

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どのようなものであろうか。アンケート調査及びヒアリング調査の結果を考察してみると、個々の指導員は各現場で様々な取組を実践していることが伺える。当委員会では主に離職者訓練における受講者のキャリア形成支援のあるべき姿について検討してきたが、受講者のライフキャリアの視点で見れば、離職者訓練の受講はまさにキャリアの節目の時期¹⁵に位置している。この時期は過去の仕事や職務経験を整理し、現在の職業適性や希望・労働市場などを考慮しつつ、新たな方向性を見出す絶好の機会であると考えられる。ここでは、訓練生と直接的な関わりを持つ指導員によるキャリア形成支援の理想的なあり方について考えてみたい。

1-1 指導員と訓練生

人生において悩みや問題が生じたとき、相談できる恩師を持っている人は幸せである。

職業能力開発施設の中にも修了生がよく相談に訪れたり、就職先を訪問すれば歓迎されたりする指導員が数多くいる。では、このような指導員は訓練期間中に訓練生とどのような関わりを持っているのであろうか。結論から言えば、単に訓練時間中に訓練科目を教えているという関係を超えて、訓練生の立場に立って親身に相談に乗り信頼関係を築く努力をしている、または、できる限り多くのコミュニケーション機会を持つように努力する姿勢を持っているということである。

職業指導のプロフェッショナルである指導員は、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をしていればよいというわけではない。当委員会では、指導員は、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して欲しいと考える。即ち訓練生の置かれた立場（キャリアの節目の時期）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いて欲しい。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が必要になることも考えられるが、訓練生に対して積極的に応対し、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。そして、訓練生の「自己理解」、「仕事理解」がよりいっそう深まるような支援を様々な機会を通じて提供していく必要がある。

15 参照：第1章第2節「節目の理解」

1 - 2 指導員によるキャリア形成支援のあるべき姿

離職者訓練の最大の目的は訓練生の再就職であるが、ここでいう訓練生一人一人に対してのキャリア形成支援の視点とは、職務経歴書の作成や面接対策などの直接的な再就職支援をもちろん含むものの、それよりも長期的で大きな概念である。

担当する訓練科目の専門家であり、訓練生に日々最も近い場所にいる指導員によるキャリア形成支援のあるべき姿とは、次のような点であると考えられる。

それは

- ・ 職業に必要な知識や技能・技術の伝達
- ・ 指導員の技術的な専門性を生かした支援
例えば訓練科目中の知識、技能・技術が実際の職場でどのように使われているのかといった訓練生の「仕事理解」に対する支援
- ・ 訓練生が再就職後の職務においてさらに必要となる知識、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ることができること（スキルマップの意識化）を目標とした支援
- ・ 再就職に際し社会、職場で求められる態度や意識等のヒューマンスキルを指導

などである。

また、このような訓練生のキャリア形成支援は「就職担当指導員」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がある。

最近では学校教育においても児童、生徒に対するキャリア教育が必要とされており、そのために学校教員がキャリア形成について学ぶ必要性が提言されている¹⁶。学校より現場に近い職業能力開発施設において、職業指導のプロフェッショナルである指導員がキャリア形成支援を行うためには、指導員自身がキャリア形成とはどのようなことであるかということをよく理解しておかなければならない。

第2節 指導員にできること

2 - 1 キャリア形成の6ステップと指導員による支援

キャリア形成の6ステップについては第1章第2節2 - 3でも述べているが、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このキャリア形成の6ステップの切り口からみるとどのようになるかについて述べる。

16 参考：URL：文部科学省、キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書 ～児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために～、2004

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/023/toushin/04012801/002.htm

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」の6つである。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」であると考えられる。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。

以下に記載するものは、当委員会で検討された支援方法、及び当委員会が全国の職業能力開発促進センターでヒアリングやアンケートを行った結果、指導員により各現場ですでに実践されていた各事例をキャリア形成の6ステップの切り口からとらえたものである。

それぞれの支援が離職者訓練の中でどの時期に行われるのが適切かについては、第1章(3)訓練期間中の支援例及び図1-6も参照いただきたい。

(1) 「自己理解」への支援

- ・ 訓練生との信頼関係を築く。（「レポート」の形成）
- ・ 訓練中はもちろん、放課後や休み時間等もできる限り訓練生とのコミュニケーションの機会を多くとるように心がける。
- ・ 訓練受講動機、訓練目標、修了後の就職希望職種等について機会を捉え、話をする。
- ・ サクセス・プロ、キャリアインサイト、各種適性検査等のアセスメントツールを利用し、自己の強みの理解を促す。
- ・ チェックシート等を活用し、知識や技能・技術の習得状況を把握させる。
- ・ キャリアシートの記入により「自己理解」を促す。

(2) 「仕事理解」への支援

- ・ 「時間を守る」、「挨拶をする」、「コミュニケーションがきちんととれる」等、企業が求職者に求める「ヒューマンスキル¹⁷」を意識した指導を行う。
- ・ 訓練中の教科目の技術（テクニカルスキル）が、企業において実際の仕事を遂行する上でどのように使われているのかを意識した指導を行う。（生涯職業能力開発体系の

17 ヒューマンスキル：3つのスキルとは「テクニカルスキル（専門能力）」、「ヒューマンスキル（対人能力）」、「コンセプチュアルスキル（概念化能力）」である。企業内で職位があがるほど、テクニカルスキルの必要度は小さくなり、コンセプチュアルスキルの必要度の占める割合が増える。ただしヒューマンスキルは職位に関わりなく常に一定に求められるといわれている。

キャリア・コンサルティング養成講座テキスト（第六分冊）、雇用・能力開発機構発行、2003から一部改変

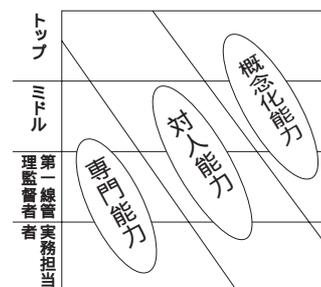


図3-1 3つのスキルとそれが求められる時期 (R. Katz)

スキルマップとしての利用) そのためには地域の企業が今どのような人間像・技能・技術を必要としているかを指導員は知らなければならない。

- ・サクセス・プロ、キャリアインサイト等各種アセスメントツールを利用した「仕事理解」の促進。(職務、技術レベル、仕事内容の理解)
- ・修了生の現在の就職先での活躍状況を写真入りで冊子にまとめ、訓練生に見せる。また、訓練科の修了生を職業能力開発促進センターに招き、就職決定までの体験談、及び現在の仕事の状況を話してもらう等の具体的事例による「仕事理解」の促進。

(3) 「啓発的経験」への支援

- ・訓練生による求人企業や修了生在籍企業への指導員同行での訪問、見学、インタビュー
- ・日本版デュアルシステム訓練、トライアル雇用、インターンシップ等職場体験を重視するような社会情勢の紹介

(4) 「新たな職務への適応」への支援(就職決定後の訓練生に対し)

- ・就職決定はキャリア形成の終わりではなく新たな始まりであることを意識させる。
- ・再就職後も自らの職業能力は自らで開発及び管理していかなければいけないこと、そのために職業能力開発促進センターでは在職者向けの能力開発セミナーを行っていることを伝える。
- ・入所後早い時点で書いたキャリアシートは再就職後も折を見て記入を続けてほしいことを伝える。
- ・キャリアシートには、中期目標、長期目標も記述させ、さらにライフワークチャート等も併用して、生涯にわたる能力開発に目を向けさせる。

以上のように、担任、教科担当としての指導員による訓練生のキャリア形成支援とは、単に科目の内容を訓練時間中に教えることにとどまっていない。そして、方法としては特定のコンサルティング技法を駆使することを指すのではなく、訓練期間中における訓練生に対する関わりのあり方を指すものであると考えられる。また、このような関わりを行うにあたっては、特別な心理学的知識や技法が必須であるともいえないであろう。

このような訓練生との関わり方が、一部の指導員だけでなく、すべての離職者訓練の指導員により明確に意識して行われ、訓練生のキャリア形成支援につながっていくことが、職業能力開発施設における指導員によるキャリア形成支援の理想的なあり方ではないかと当委員会では考える。

2 - 2 入所から修了までの時期に応じた支援

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時期に分けて分類してみた。(第1章第3節(4)~(6)参照)

(1) 前期の支援

指導員は職業キャリア形成における重要な支援担当者といえる。この時期においては以下の支援が指導員に求められる。

- ・「自己理解」支援
- ・「仕事理解」支援
- ・訓練意欲喚起支援
- ・個別相談支援
- ・職業人準備支援（挨拶等の基本的なマナー）

(2) 中期の支援

この時期においては以下の支援が指導員に求められる。

- ・訓練習得状況把握と習得に応じた支援
- ・「自己理解」支援
- ・「仕事理解」支援（訓練科目と希望する企業、職務とのつながりを意識したもの）
- ・職業人準備支援

(3) 後期の支援

この時期においては以下の支援が指導員に求められる。

- ・就職支援（施設との連携のもと）
- ・キャリア設計や目標に対する支援
- ・職業人準備支援

訓練意欲の喚起、訓練習得状況把握と習得に応じた支援、訓練科目に関する仕事理解などの内容については、実際に訓練を担当している指導員ならではの支援といえる。