

## **第6章 職業能力開発施設におけるキャリア形成支援への提言**



## 第6章 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い。

### 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。第1章第3節にて述べたように、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。

訓練生に対し、施設としてどのような取組ができるのか。また、指導員の果たす役割は何なのか。訓練生のキャリア形成に対する職業能力開発施設のあり方と支援方法について、施設内で再検討することが求められている。

### 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。

訓練生の中には訓練意欲は高いが就職意欲が低い者もいる。主な理由は2つ考えられる。1つ目は、第1章図1-2で述べた3つの円の個人の領域である「今までのキャリア・経験（自分にできること）」と「これからのキャリア（何がしたいのか）」しか理解が進んでなく、3つめの円である「企業・社会が自分に何を求めているか（何を求めているか）」が漠然としている場合である。2つ目は、「これからのキャリア（何がしたいのか）」が広がりすぎて仕事を絞りきれない場合である。前者は仕事理解を促進するテーマでグループ手法を活用するとよい。後者の場合は、興味や価値観について考えることも必要である。

このように、3つの円のバランスをとり職業生涯にわたるキャリア形成について理解を促す支援が大切である。

### 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。

一例をあげると、職業訓練の終了時間延長が考えられる。職業人としての準備期間と考

えるなら現在の訓練終了時間は逆効果であろう。部屋の入替わりを必要とする2部制訓練は別として、空き教室の有効利用や訓練外支援も含めた時間の延長など、再度身近なことから施設としてできることを検討すべき時期にきていると考える。

#### 4．均一なサービスの提供

この委員会が目指したものは、現状分析とあり方を踏まえた指導員と施設に対するキャリア形成支援の考え方と手法にある。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、情報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。また、その一旦を担うための委員会等における手法の開発や継続した調査が今後も重要であるとする。

#### 5．キャリア形成支援がもたらす波及効果

職業能力開発施設の訓練生に対するキャリア形成支援は、一般的には「個人への支援」という側面で捉えられがちであるが委員会の認識は異なる。つまり「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。

これを表現したものが図6-1である。キャリア形成支援を通じた人材育成により企業や社会が求めている人材を企業へ送り出し、それにより企業が活性化し、企業は地場へ還元することとなる。さらに企業は、技能向上を目指して能力開発で職業能力開発施設を活用するというようにスパイラル状に循環することがキャリア形成支援の効果でもある。

「個人への支援」プラス $\alpha$ (アルファ)がスパイラル状に展開するとき、職業能力開発施設におけるキャリア形成支援は本来の姿となると考える。

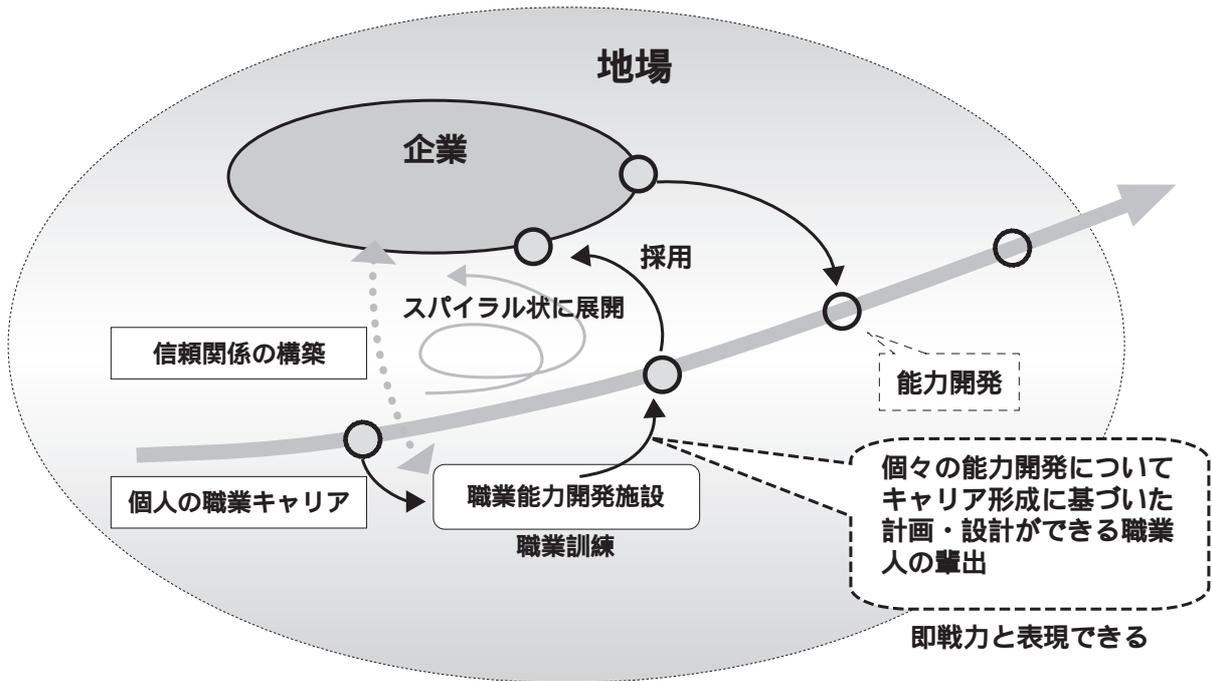


図6 - 1 職業能力開発施設におけるキャリア形成支援が及ぼす影響力

## 6. 就職支援からキャリア形成支援へ

職業能力開発施設が取り組むキャリア形成支援は、今後ますます重要性が増すと考えられる。就職率向上を目指した就職支援から、定着率向上やエンプロイアビリティ向上などを目指したキャリア形成支援へと移り数から質への転換を目指すこととなるだろう。

職業能力開発施設がキャリア形成支援を進めていく上で重要なことは意識改革である。職業能力開発施設は施設利用者に対するサービスの充実を図ることを中心としているが、これからはキャリア形成上能力開発を必要とする（又は必要性の啓発も含めた）施設利用予定者を含めたサービスが望まれている。つまり、少数の対象者から国民の大多数の対象者への開かれた支援を目指す意識改革が求められる。

今後は在職者も含め、能力開発の機会に触れるサービスの需要が高まることが予想され、職業能力開発施設への期待は高いと考えられる。このためには、地域に開かれた施設を目指すことが必要となる。例えば、離職者訓練や能力開発セミナーの体験、地域コミュニティセンター機能の充実（施設や訓練生を取り入れた様々な活動）などキャリア形成支援の視点で職業能力開発施設のサービスを考えた場合、アイデアは多数あると考えられる。

## 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。

いずれも、学校教育の現場では取り入れられているスキルであるが指導員にも必要なスキルであると考ええる。

### (1) カウンセリング・マインド

離職者訓練の訓練生は何らかの理由で企業を辞めた離職者であり、年齢や前職、またその離職に至る背景は一人一人異なっている。離職者の心理は時に複雑かつ微妙であり、そのような一人一人背景の異なる訓練生に対する関わり方について、十把一絡げでの対処ができないことは現場の指導員の方々は日々経験していることと思われる。

新たに離職者訓練コースを担当するようになった指導員の中には、訓練生との関わり方に難しさを感じる者もあり、その動機から傾聴などのカウンセリングスキルを学ぼうとする者もいるようである。

長期的に見ると、訓練生との関わりを避けることができない指導員の職務にとって、人との関わり方を学ぶカウンセリングスキルを身につけておくことは、積極的に推奨されるべきことと思われる。

### (2) 「教える」から「引き出す」指導法へ

離職者訓練において、指導員よりも訓練生の年齢が上である場合、あるいは訓練生に職場経験が多く、特定の職務に関するテクニカルスキルが高いという場合、その際の指導法に悩む指導員が少なからず存在することがアンケートの回答からも分かった。

それに対する1つの回答として、「教える」から「引き出す」指導法があげられると当委員会では考える。

ある訓練生の年齢や経験が指導員より上という事実は変えることができない。しかし、すでに訓練生の持っている経験や経験等により習得したスキルを「引き出す」ことは可能である。

具体的にはその訓練生の持つ経験やスキルを見て、本人が気づいていない、あるいは言語化（活字化）できていない経験やスキルを就職活動上や今後のキャリア形成の上で表現できるように支援するということや仕事理解として授業の中でそのような経験やスキルを他の訓練生に伝えてもらうことなどは指導員と訓練生の年齢差に関わらずできることである。このような指導法も個別相談の際などには、「（職務経験の）棚卸し」という形で既に行われていることではあるが、訓練生が既に持っているものを「引き出す」という意識を持って訓練に臨むことは重要ではないかと思われる。

### (3) グループワークとファシリテーターに必要な能力

第5章にも紹介しているが、一部の職業能力開発施設においては、離職者訓練期間中に訓練生同士のグループワークを行い、訓練生の気づき、洞察の機会を得ることによりその後の訓練生の訓練意欲の向上や自己理解に役立てている。

ファシリテーターとはグループワークを進めていく役割の者であるが、ファシリテーションはインストラクションとは別の能力が必要とされる。ファシリテーターとは日本語に訳すと「促進する者」であり、グループワークの場においてファシリテーターは訓練生に何かを指示し続けたり、教えたりしているわけではない。メンバー一人一人を尊重し、グループを信頼し、また、グループの力（グループ・ダイナミクス）を活用してメンバーである訓練生を支援するといった関わり方が必要とされる。グループワーク及びファシリテーター、ファシリテーション技法については数々の専門書等<sup>23</sup>が出ており、詳細はそちらに譲ることにするが、本章の6 - (1)カウンセリング・マインド、6 - (2)「引き出す」指導法に必要とされるスキルとも強く関連している。

---

23 参考：若年者向けキャリア・コンサルタント養成講座用ビデオ教材 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：跡見女子大学教授 片野智治氏）独立行政法人雇用・能力開発機構、2004