

## 第2章 ライフステージ別にみたキャリア相談の実態Ⅰ ( アンケート調査 )



## 第2章 ライフステージ別にみたキャリア相談の実態Ⅰ （ アンケート調査 ）

### 第1節 アンケート調査の概要

#### 1-1 アンケート調査の目的

本調査は、キャリア形成支援の取組の実態と課題等を年齢層別に把握するとともに、能力開発総合アドバイザー、能力開発支援アドバイザー及びキャリア形成支援相談員からキャリア・コンサルティングのモデルケースの事例等を収集することを目的として実施した。

#### 1-2 アンケート調査

##### (1) 調査対象

機構施設に所属し、都道府県センターまたはハローワーク等にてキャリア・コンサルティングを行っている相談担当者

##### (2) 調査手法

機構の都道府県センターに電子メールにて一括配信し、相談担当者へ配付した。返信については施設ごと、若しくは対象者より個別にいただいた。

##### (3) 調査期間

平成17年10月21日～11月7日

##### (4) 回収状況

相談担当者821名のうち、回収された425通を有効回答として集計を行った。回収率は51.7%であった。

## (5) 調査項目

調査の項目は以下の通りである。

- ・ 回答者のプロフィールと経験 (①～③、問1～問3)
  - ・ 現在の職名と経験年数
  - ・ これまでの相談業務に関連する経験
  - ・ 相談業務に関連する研修受講・資格取得状況
  - ・ 担当相談件数 (年間、最近3ヶ月・年齢層別)
- ・ 年齢層別に見た相談内容や相談者の特徴 (問4、問5)
  - ・ 年齢層別に多い相談内容
  - ・ 年齢層別相談者の特徴と課題 (ほぼ満足できる水準にある項目、相談・援助の強化が必要な項目)
- ・ 年齢層別のキャリア形成支援上の有効方策 (問6)
  - ・ 特に重視している点
  - ・ 特に効果的な支援項目
- ・ 相談担当者の創意工夫により成功した相談事例 (問7)
- ・ キャリア形成支援上の課題 (問8)

※ ( ) 内はアンケート調査票の質問番号

なお、調査項目中「相談担当者の創意工夫により成功した相談事例」については、第4章で整理結果を反映する。

## (6) 年齢層の区分についての定義

本アンケート調査では、年齢層の区分について次のように定義し、調査票に説明を付記した。

年齢層	年齢区分	説明
24歳以下	若年期(前期)	さまざまな分野の仕事やその必要条件を知る。希望の仕事をしぼり込んでいき、その仕事に就く時期
25歳～34歳	若年期(後期)	一定の職業に自分を方向づけ、経験を積み、生産的に活動する時期
35歳～44歳	壮年期	職業的専門性を高め、昇進し、その職業分野に貢献していく時期
45歳～59歳	中高年期	確立してきた職業的地位を維持しながら、部下への指導・管理的役割を果たすための新たな知識やスキルを身につける時期
60歳以上	引退期	引退後の新たな仕事に加え、地域活動や趣味を楽しむ、新たなライフスタイルを形成する時期

## 第2節 アンケート調査結果

### 2-1 回答者のプロフィールと経験

回答いただいた相談担当者の約8割が能力開発支援アドバイザーであり、その経験年数は3年以上5年未満の人が多かった。また、回答者のこれまでの相談業務に関する経験はさまざまであり、機構内部の業務経験（指導員業務、相談業務等）やハローワーク経験だけでなく、民間企業の人事労務・従業員教育関連の経験者も多かった。

#### (1) 現在の職名と経験年数

##### ① 現在の職名と経験年数（いずれかに○）

回答者の現在の職名と経験年数について尋ねたところ、現在の職名は、「能力開発支援アドバイザー」が最も多く、全体の8割であった。その経験年数は、「3年以上5年未満」が最も多かった。

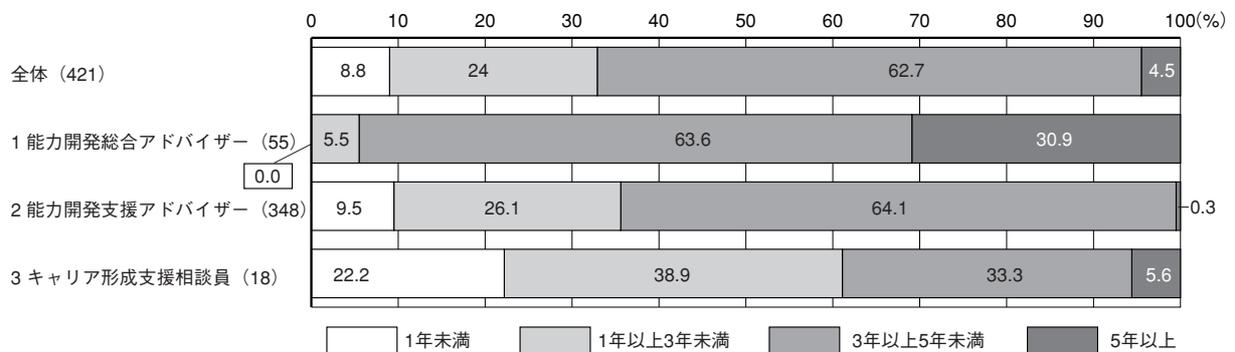


図2-1 現在の職名と経験年数 (n=421)

(2) これまでの相談業務に関連する経験

- ② いままでのアドバイザーに関する業務経験（いくつでも○）  
 ③ ②のうち、最も経験の長いもの

回答者のこれまでの相談業務に関連する業務経験について尋ねたところ、これまでの相談業務に関連する業務経験は、「機構の職業能力開発施設での指導員業務以外の相談業務」が約半数と最も多く、続いて「企業での人事労務・従業員教育関連業務」、「公共の人材紹介業務」という順であった。

その中で最も経験の長いものは、「企業での人事労務・従業員教育関連業務」であった。

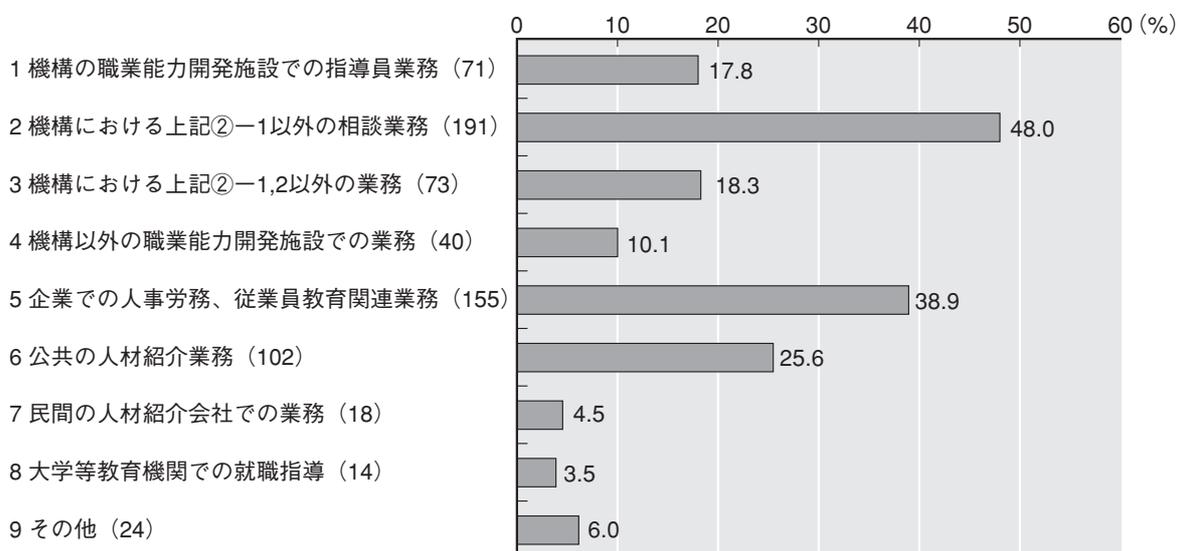


図 2-2 いままでのアドバイザーに関する業務経験（複数回答）（n=398）

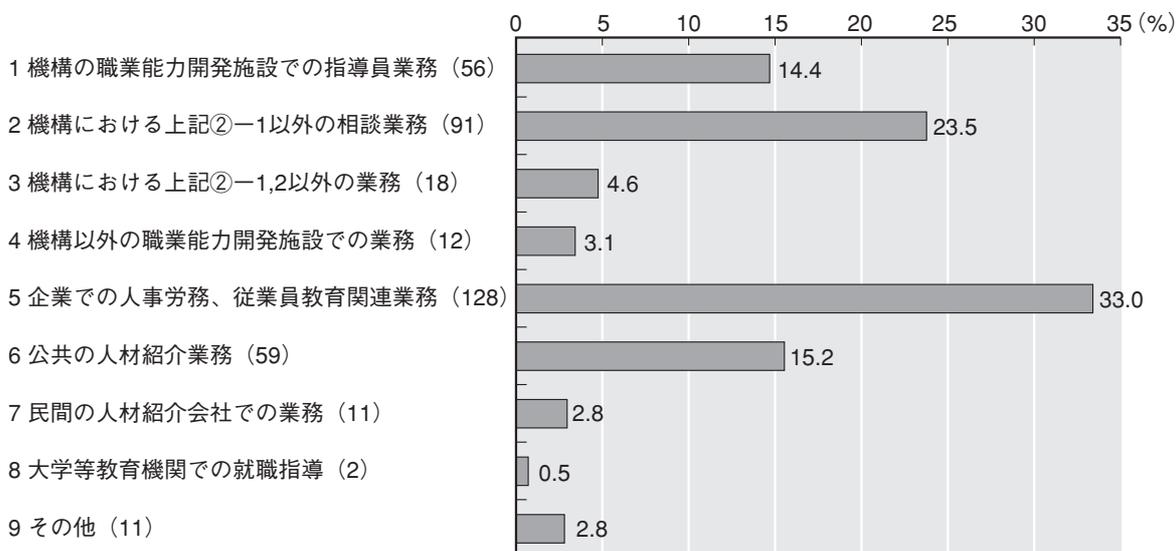


図 2-3 そのうち、最も経験の長いもの（n=388）

(3) 相談業務に関連する研修受講・資格取得状況

問1 ご自身の研修受講や資格取得についてお聞かせください。(いくつでも○)

回答者の相談業務に関連する研修受講・資格取得状況について尋ねたところ、回答者の約8割が「機構でのアドバイザー育成研修を修了」していると回答した

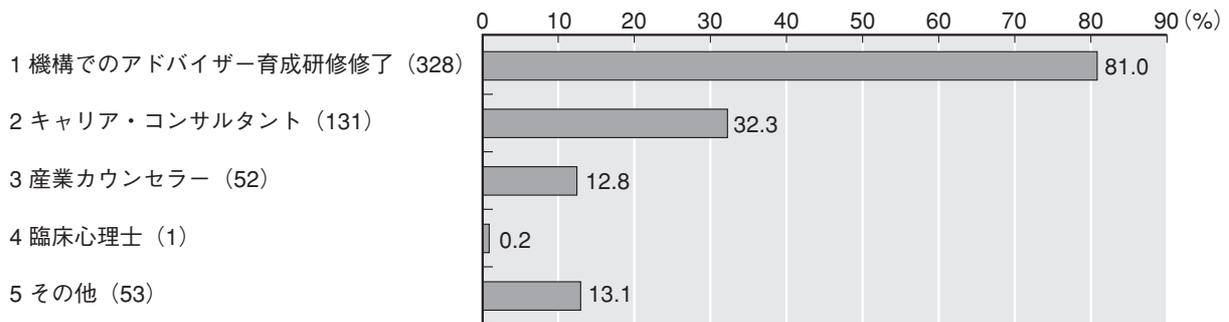


図2-4 研修受講や資格取得について（複数回答）（n=405）

(4) 担当相談件数

a 年間の担当相談件数

問2 年間に担当する相談件数をお聞かせください。

回答者が年間に担当する相談件数について尋ねたところ、「0～499件」が約4割と最も多かった。それ以降はなだらかに分散している。

件数結果にばらつきが見られる理由としては、グループによる相談が含まれている可能性があること、及びハローワークに駐在している相談担当者は、都道府県センターに比べて一日当たりの対応件数が多いこと（例えば一日平均20人対応すると、年間4,000人くらいとなる）、等が推測される。

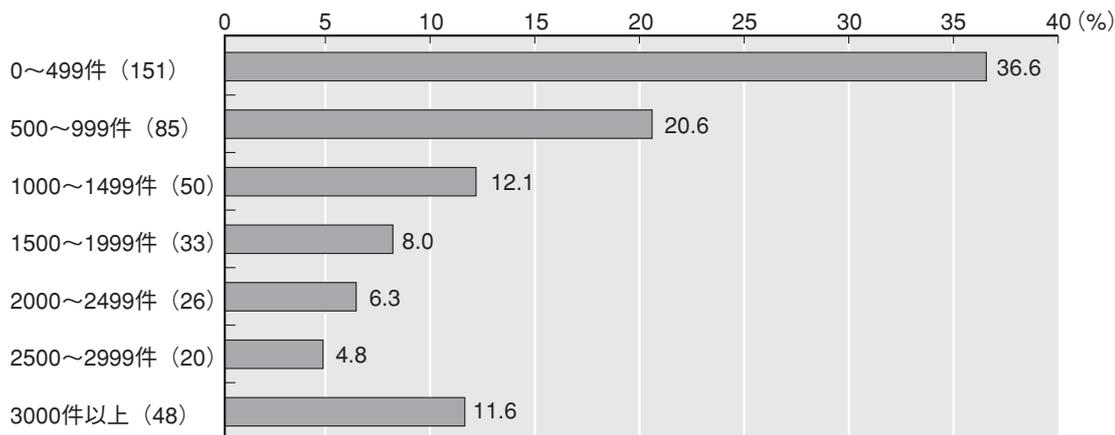


図 2 - 5 年間に担当する相談件数 (n=413)

**b 最近 3 ヶ月の担当相談件数 (年齢層別)**

**問 3 最近 3 ヶ月の年齢層別の相談件数について、多い順に、1～3 まで順位を表内に記入してください。**

回答者が最近 3 ヶ月間に担当した相談件数について年齢層別に尋ねたところ、「25 歳～34 歳」の相談者が最も多く、「24 歳以下」の相談件数と合計すると、34 歳以下からの相談が全体の約 8 割を占めた。

このことから、相談窓口を訪れる相談者は 34 歳以下の若年層が多いことが推測される。

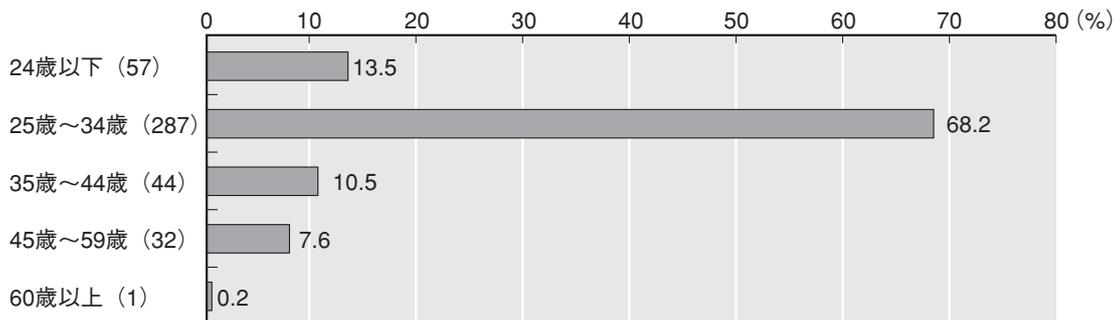


図 2 - 6 最近 3 ヶ月の年齢層別相談件数 (最も多かった年齢層) (n=421)

## 2-2 年齢層別にみた相談内容や相談者の特徴

年齢層別の相談内容の特徴や、相談者の特性について尋ねた。

### (1) 年齢層別に多い相談内容

問4 あなたの担当している相談の内容について、年齢層別にみると、どのようなものが多いですか。ア)～オ)について、表下の選択肢欄から5つ以内を選んで、番号を回答欄に記入してください。「18その他」を選択した場合は、回答欄のその他欄に具体的に記入してください。

年齢層別に多い相談内容はどのようなものかを見るため、17の選択肢項目から各年齢層5項目まで挙げてもらった。選択肢の17項目は次のとおりである（その他を含めると18項目）。

- |                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| 1 自分の適職に関する相談（適性診断等のアセスメント等の診断を含む）  | 10 自発的な転職に関する相談                                     |
| 2 就職のための職業訓練の受講に関する相談               | 11 就業形態の変更に関する相談（非正社員から正社員への転換、その逆、等）               |
| 3 離転職者のための職業能力開発に関する相談              | 12 リストラや倒産・解雇などに伴う相談                                |
| 4 在職者のための職業能力開発に関する相談               | 13 早期希望退職後の就職に関する相談                                 |
| 5 無業者やフリーターのための職業能力開発に関する相談         | 14 起業に関する相談   |
| 6 上記3～5以外の職業能力開発に関する相談              | 15 女性の再就職や職業能力開発に関する相談（育児や主婦業等の事情により仕事を中断していた女性の相談） |
| 7 就職準備に関する相談（履歴書や職務経歴書の書き方、面接の受け方等） | 16 Uターン、Iターンに伴う職選びに関する相談                            |
| 8 未就労・不安定就労者の就職に関する相談               | 17 定年後の再就職に関する相談                                    |
| 9 キャリア（職務経歴）の棚卸と方向性に関する相談           |   |

表2-1に示すように、すべての年齢層を通して、「2 就職のための職業訓練の受講に関する相談」「3 離転職者のための職業能力開発に関する相談」及び「7 就職準備に関する相談（履歴書や職務経歴書の書き方、面接の受け方等）」は多かった。

年齢層別の特徴としては、若年期では、前期・後期を通じて「1 自分の適職に関する相談」が最も多かった。また若年前期では、「5 無業者やフリーターのための職業能力開発に関する相談」及び「8 未就労・不安定就労者の就職に関する相談」が多かった。壮年期では「9 キャリア（職務経歴）の棚卸しと方向性に関する相談」、中高年期では「12 リストラや倒産・解雇などに伴う相談」、引退期では「17 定年後の再就職に関する相談」が多かった。

表2-1 年齢層別に多い相談（各年齢層5つ以内）

	ア) 若年前期	イ) 若年後期	ウ) 壮年期	エ) 中高年期	イ) 引退期
1 自分の適職に関する相談	372 ( 89.4%)	340 ( 81.3%)	156 ( 39.0%)	74 ( 20.9%)	32 ( 10.2%)
2 就職のための職業訓練の受講に関する相談	318 ( 76.4%)	308 ( 73.7%)	273 ( 68.3%)	227 ( 64.1%)	167 ( 53.4%)
3 離転職のための職業能力開発に関する相談	163 ( 39.2%)	245 ( 58.6%)	235 ( 58.8%)	179 ( 50.6%)	81 ( 25.9%)
4 在職者のための職業能力開発に関する相談	24 ( 5.8%)	59 ( 14.1%)	69 ( 17.3%)	40 ( 11.3%)	6 ( 1.9%)
5 無業者やフリーターのための職業能力開発に関する相談	206 ( 49.5%)	112 ( 26.8%)	10 ( 2.5%)	4 ( 1.1%)	0 ( 0.0%)
6 上記3~5以外の職業能力開発に関する相談	23 ( 5.5%)	20 ( 4.8%)	26 ( 6.5%)	31 ( 8.8%)	38 ( 12.1%)
7 就職準備に関する相談	258 ( 62.0%)	246 ( 58.9%)	164 ( 41.0%)	108 ( 30.5%)	61 ( 19.5%)
8 未就労・不安定就労者の就職に関する相談	170 ( 40.9%)	72 ( 17.2%)	15 ( 3.8%)	7 ( 2.0%)	10 ( 3.2%)
9 キャリア（職務経歴）の棚卸と方向性に関する相談	57 ( 13.7%)	139 ( 33.3%)	176 ( 44.0%)	142 ( 40.1%)	73 ( 23.3%)
10 自発的な転職に関する相談	43 ( 10.3%)	94 ( 22.5%)	99 ( 24.8%)	52 ( 14.7%)	23 ( 7.3%)
11 就業形態の変更に関する相談	54 ( 13.0%)	78 ( 18.7%)	40 ( 10.0%)	19 ( 5.4%)	23 ( 7.3%)
12 リストラや倒産・解雇などに伴う相談	3 ( 0.7%)	10 ( 2.4%)	74 ( 18.5%)	168 ( 47.5%)	44 ( 14.1%)
13 早期希望退職後の就職に関する相談	1 ( 0.2%)	5 ( 1.2%)	8 ( 2.0%)	136 ( 38.4%)	20 ( 6.4%)
14 起業に関する相談	1 ( 0.2%)	2 ( 0.5%)	21 ( 5.3%)	46 ( 13.0%)	51 ( 16.3%)
15 女性の再就職や職業能力開発に関する相談	4 ( 1.0%)	45 ( 10.8%)	108 ( 27.0%)	36 ( 10.2%)	4 ( 1.3%)
16 Uターン、Iターンに伴う就職に関する相談	11 ( 2.6%)	18 ( 4.3%)	11 ( 2.8%)	8 ( 2.3%)	8 ( 2.6%)
17 定年後の再就職に関する相談	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)	65 ( 18.4%)	258 ( 82.4%)
18 その他	16 ( 3.8%)	12 ( 2.9%)	8 ( 2.0%)	10 ( 2.8%)	27 ( 8.6%)
回答数（右カッコ内は回答者数）	1,724 (416)	1,805 (418)	1,513 (400)	1,352 (354)	926 (313)

※各年齢層の上位5項目に網掛け

## (2) 年齢層別相談者の特徴と課題

問5 あなたが担当している相談者の方で、ア)～オ)の年齢層別に、下記の選択肢欄の項目について、「ほぼ満足できる水準にある人が多いと判断できる項目」と、「満足できる状況にある人は少なく、相談・援助の強化が必要であると判断している項目」について、それぞれ3つ以内を選び、回答欄に記入してください。また、特に相談・援助の強化が必要な項目を1つ選び、具体的な対応策を記入してください。

年齢層別の相談者の特徴や課題を見るために、キャリア形成上重要な14項目を選択肢として挙げ、「ほぼ満足できる水準にある人が多い」「満足できる状況にある人が少なく、相談・援助の強化が必要」及び「特に相談・援助の強化が必要」との観点から年齢層別に該当する割合を尋ねた。また、「特に相談援助の強化が必要な項目」については、具体的な対応策を自由記述により挙げてもらった。なお、14項目は次のとおりである（その他を含めると15項目）。

- |                                |                              |
|--------------------------------|------------------------------|
| 1 就職・転職活動に対する主体性・積極性の程度        | 8 コミュニケーション能力の程度             |
| 2 就職・転職活動に対する動機の明確さの程度         | 9 自分に対する自信の程度                |
| 3 就職・転職準備の程度（履歴書等の書き方、面接の受け方等） | 10 能力開発に対する積極性の程度            |
| 4 自己の価値観や志向性の理解の程度             | 11 変化に対する柔軟性の程度              |
| 5 自己の能力に対する理解の程度               | 12 就業の基本スキル（パソコンスキル、マナー等）の程度 |
| 6 雇用環境についての理解の程度               | 13 特定の専門的スキル・経験の程度           |
| 7 幅広い職業に対する知識の程度               | 14 家族の理解・協力の程度               |

## a ほぼ満足できる水準にある人が多い項目

表2-2に示すように、引退期を除くすべての年齢層を通して、「1 就職・転職活動に対する主体性・積極性の程度」はほぼ満足できる水準にある人が多い項目であった。

年齢層別の特徴としては、若年期では、前期・後期を通じて「10 能力開発に対する積極性」、壮年期では「2 就職・転職活動に対する動機の明確さの程度」、中高年期及び引退期では「6 雇用環境についての理解」がほぼ満足できる水準にある人が多い項目であった。

**b 満足できる状況にある人が少なく、相談・援助の強化が必要な項目**

表2-3に示すように、若年前期では「1 就職・転職活動に対する主体性・積極性の程度」について、若年後期では「5 自己の能力に対する理解の程度」について相談・援助の強化が必要な項目とする回答が多かった。さらに、前期・後期を通じて「2 就職・転職活動に対する動機の明確さの程度」「3 就職・転職準備の程度」「4 自己の価値観や志向性の理解の程度」及び「8 コミュニケーション能力」については、満足できる状況にある人が少なく、相談・援助の強化が必要な項目とする回答が多かった。

壮年期については回答結果が比較的分散したが、その中では「5 自己の能力に対する理解の程度」について強化が必要な項目とする回答が多かった。

中高年期、引退期においては「11 変化に対する柔軟性の程度」が最も多く、「12 就業の基本スキルの程度」「6 雇用環境についての理解の程度」「10 能力開発に対する積極性の程度」「9 自分に対する自信の程度」について強化が必要な項目とする回答が多かった。

前項 a と併せて調査結果を見ると、若年前期の「1 就職・転職活動に対する主体性・積極性の程度」、若年後期から壮年期の「5 自己の能力に対する理解の程度」、中高年期から引退期の「6 雇用環境についての理解の程度」については、ほぼ満足できる水準であるとする項目として多かった一方で特に相談・援助の強化が必要な項目としても多かった。このことから、これらの項目についてはこれら年齢層の相談者の意識が二極化していることがうかがえる。

表2-2 年齢層別「ほぼ満足できる水準にある人が多い」項目（各年齢層3つ以内）

	ア) 若年前期	イ) 若年後期	ウ) 壮年期	エ) 中高年期	イ) 引退期
1 就職・転職活動に対する主体性・積極性の程度	117 ( 38.7%)	148 ( 42.2%)	154 ( 45.7%)	110 ( 34.7%)	31 ( 11.0%)
2 転職・就職活動に対する動機の詳細さの程度	57 ( 18.9%)	107 ( 30.5%)	120 ( 35.6%)	79 ( 24.9%)	40 ( 14.1%)
3 就職・転職準備の程度	42 ( 13.9%)	55 ( 15.7%)	55 ( 16.3%)	28 ( 8.8%)	15 ( 5.3%)
4 自己の価値観や志向性の理解の程度	28 ( 9.3%)	42 ( 12.0%)	47 ( 13.9%)	60 ( 18.9%)	69 ( 24.4%)
5 自己の能力に対する理解の程度	56 ( 18.5%)	68 ( 19.4%)	80 ( 23.7%)	91 ( 28.7%)	94 ( 33.2%)
6 雇用環境についての理解の程度	52 ( 17.2%)	66 ( 18.8%)	91 ( 27.0%)	116 ( 36.6%)	116 ( 41.0%)
7 幅広い職業に対する知識の程度	6 ( 2.0%)	10 ( 2.8%)	40 ( 11.9%)	68 ( 21.5%)	76 ( 26.9%)
8 コミュニケーション能力の程度	19 ( 6.3%)	21 ( 6.0%)	37 ( 11.0%)	54 ( 17.0%)	53 ( 18.7%)
9 自分に対する自信の程度	21 ( 7.0%)	18 ( 5.1%)	24 ( 7.1%)	40 ( 12.6%)	52 ( 18.4%)
10 能力開発に対する積極性の程度	87 ( 28.8%)	150 ( 42.7%)	96 ( 28.5%)	60 ( 18.9%)	22 ( 7.8%)
11 変化に対する柔軟性の程度	51 ( 16.9%)	44 ( 12.5%)	20 ( 5.9%)	6 ( 1.9%)	8 ( 2.8%)
12 就業の基本スキルの程度	34 ( 11.3%)	41 ( 11.7%)	27 ( 8.0%)	14 ( 4.4%)	6 ( 2.1%)
13 特定の専門スキル・経験の程度	2 ( 0.7%)	7 ( 2.0%)	43 ( 12.8%)	80 ( 25.2%)	81 ( 28.6%)
14 家族の理解・協力の程度	50 ( 16.6%)	23 ( 6.6%)	18 ( 5.3%)	36 ( 11.4%)	49 ( 17.3%)
15 その他	4 ( 1.3%)	3 ( 0.9%)	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)	2 ( 0.7%)
回答者数	302	351	337	317	283

※各年齢層の上位5項目に網掛け

表2-3 年齢層別「満足できる状況にある人が少なく、相談・援助の強化が必要」な項目（各年齢層3つ以内）

	ア) 若年前期	イ) 若年後期	ウ) 壮年期	エ) 中高年期	イ) 引退期
1 就職・転職活動に対する主体性・積極性の程度	126 ( 31.1%)	49 ( 12.2%)	18 ( 5.2%)	17 ( 5.2%)	40 ( 13.8%)
2 転職・就職活動に対する動機の明確さの程度	134 ( 33.1%)	101 ( 25.1%)	35 ( 10.2%)	20 ( 6.1%)	23 ( 7.9%)
3 就職・転職準備の程度	123 ( 30.4%)	125 ( 31.1%)	85 ( 24.8%)	72 ( 21.9%)	41 ( 14.1%)
4 自己の価値観や志向性の理解の程度	133 ( 32.8%)	117 ( 29.1%)	69 ( 20.1%)	38 ( 11.6%)	18 ( 6.2%)
5 自己の能力に対する理解の程度	94 ( 23.2%)	139 ( 34.6%)	103 ( 30.0%)	52 ( 15.8%)	36 ( 12.4%)
6 雇用環境についての理解の程度	56 ( 13.8%)	70 ( 17.4%)	88 ( 25.7%)	81 ( 24.6%)	72 ( 24.8%)
7 幅広い職業に対する知識の程度	120 ( 29.6%)	95 ( 23.6%)	61 ( 17.8%)	25 ( 7.6%)	23 ( 7.9%)
8 コミュニケーション能力の程度	130 ( 32.1%)	98 ( 24.4%)	31 ( 9.0%)	19 ( 5.8%)	16 ( 5.5%)
9 自分に対する自信の程度	76 ( 18.8%)	79 ( 19.7%)	86 ( 25.1%)	77 ( 23.4%)	50 ( 17.2%)
10 能力開発に対する積極性の程度	25 ( 6.2%)	46 ( 11.4%)	72 ( 21.0%)	78 ( 23.7%)	65 ( 22.4%)
11 変化に対する柔軟性の程度	4 ( 1.0%)	19 ( 4.7%)	70 ( 20.4%)	179 ( 54.4%)	172 ( 59.3%)
12 就業の基本スキルの程度	121 ( 29.9%)	80 ( 19.9%)	61 ( 17.8%)	84 ( 25.5%)	65 ( 22.4%)
13 特定の専門スキル・経験の程度	21 ( 5.2%)	82 ( 20.4%)	84 ( 24.5%)	56 ( 17.0%)	38 ( 13.1%)
14 家族の理解・協力の程度	4 ( 1.0%)	6 ( 1.5%)	12 ( 3.5%)	19 ( 5.8%)	18 ( 6.2%)
15 その他	1 ( 0.2%)	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)	3 ( 0.9%)	8 ( 2.8%)
回答者数	405	402	343	329	290

※各年齢層の上位5項目に網掛け

表2-4 年齢層別「特に相談・援助の強化が必要」な項目

	ア) 若年前期	イ) 若年後期	ウ) 壮年期	エ) 中高年期	イ) 引退期
1 就職・転職活動に対する主体性・積極性の程度	43 ( 12.7%)	14 ( 4.4%)	6 ( 2.2%)	5 ( 2.0%)	18 ( 8.3%)
2 転職・就職活動に対する動機の詳細さの程度	36 ( 10.6%)	25 ( 7.9%)	11 ( 4.1%)	3 ( 1.2%)	7 ( 3.2%)
3 就職・転職準備の程度	27 ( 8.0%)	33 ( 10.4%)	32 ( 11.9%)	17 ( 6.7%)	6 ( 2.8%)
4 自己の価値観や志向性の理解の程度	45 ( 13.3%)	35 ( 11.0%)	14 ( 5.2%)	10 ( 4.0%)	2 ( 0.9%)
5 自己の能力に対する理解の程度	28 ( 8.3%)	43 ( 13.5%)	37 ( 13.7%)	17 ( 6.7%)	7 ( 3.2%)
6 雇用環境についての理解の程度	9 ( 2.7%)	21 ( 6.6%)	23 ( 8.5%)	34 ( 13.4%)	38 ( 17.5%)
7 幅広い職業に対する知識の程度	39 ( 11.5%)	14 ( 4.4%)	13 ( 4.8%)	8 ( 3.2%)	6 ( 2.8%)
8 コミュニケーション能力の程度	45 ( 13.3%)	37 ( 11.6%)	6 ( 2.2%)	4 ( 1.6%)	3 ( 1.4%)
9 自分に対する自信の程度	13 ( 3.8%)	18 ( 5.7%)	19 ( 7.0%)	16 ( 6.3%)	7 ( 3.2%)
10 能力開発に対する積極性の程度	6 ( 1.8%)	18 ( 5.7%)	31 ( 11.5%)	21 ( 8.3%)	12 ( 5.5%)
11 変化に対する柔軟性の程度	1 ( 0.3%)	3 ( 0.9%)	17 ( 6.3%)	58 ( 22.9%)	71 ( 32.7%)
12 就業の基本スキルの程度	39 ( 11.5%)	22 ( 6.9%)	20 ( 7.4%)	32 ( 12.6%)	19 ( 8.8%)
13 特定の専門スキル・経験の程度	4 ( 1.2%)	31 ( 9.7%)	39 ( 14.4%)	20 ( 7.9%)	9 ( 4.1%)
14 家族の理解・協力の程度	2 ( 0.6%)	2 ( 0.6%)	2 ( 0.7%)	5 ( 2.0%)	6 ( 2.8%)
15 その他	2 ( 0.6%)	2 ( 0.6%)	0 ( 0.0%)	3 ( 1.2%)	6 ( 2.8%)
回答者数	339	318	270	253	217

※各年齢層の上位3項目に網掛け

c 特に相談・援助の強化が必要な項目とその具体的対応策

表2-4及び表2-5のとおり、年齢層別に特に相談・援助の強化が必要な項目一つとその具体的対応策について自由記述により回答してもらった。ここでは年齢層別に回答数の多かった項目毎に代表的な回答例を整理した。

表2-5 特に相談・援助の強化が必要な項目とその具体的対応策（自由記述）

① 若年期（前期、後期）

自己の価値観や志向性の理解の程度／自己の能力に対する理解の程度

- ・アセスメントツールを媒介としたコンサルティングを実施する。

コミュニケーション能力の程度

- ・グループワーク、ワークショップを活用する。
- ・セミナーによる訓練学習を行う。

就職・転職活動に対する主体性・積極性の程度

- ・「興味」「能力」「行動特性」を総合的に分析した上で、必要な能力開発や再就職へ導くアドバイスをする。
- ・「何がやりたいのかわからない」との発言が多いが、キャリア・インサイト<sup>5</sup>による適職診断をきっかけとして職業について考え始める相談者は多い。

② 壮年期

特定の専門的スキル・経験の程度

- ・生活上の必要性から再就職を急ぐ人が多いが、経験や専門的スキルが必要とされる年代でもあるため、能力開発の重要性を理解してもらおう一方、多忙な中で専門的なスキルを身に付けるための可能性と選択肢の提案を行う。
- ・今までの経験・資格等にプラスして専門的な知識・技能・資格を取得し次に繋げる。

自己の能力に対する理解の程度

- ・職務の棚卸しとキャリアシート<sup>6</sup>を作成させる。
- ・グループワークを通じて自分がやってきたことへの自信を取り戻させる。
- ・キャリア・インサイト等を有効的に活用する。

就職・転職準備の程度（履歴書等の書き方、面接の受け方等）

- ・経験や職務能力の棚卸しにより自分の職務能力を知り、表現する内容を絞る。
- ・見やすく分かりやすく、これまでの実績をうまくアピールできるような履歴書を作成させる。

5 キャリア・インサイト：独立行政法人労働政策研究・研修機構によって開発されたコンピュータによる若年向けキャリアガイダンス（職業適性診断）システム。

6 キャリアシート：キャリアシートは、これまでの職務の経歴や教育訓練の受講歴、適性などを整理するシート。整理した内容とこれからのキャリア形成の希望を加味して今後の目標を設定し、目標を達成するために必要な事項などを記述する。

### ③ 中高年期

#### 変化に対する柔軟性の程度

- ・十分な職業経験を持っているがそれが再就職の壁になっている場合もあるので応募先に適合する書類・面接についてアドバイスする。
- ・雇用情勢の理解と経済社会の急速な変化への対応のためのコンサルティングを実施する。
- ・方向性の間口を広げ市場に合わせることの重要性を認識してもらう。
- ・転職での条件向上はごく一部であり、マイナス条件でも明るく働き生きることを納得してもらうアドバイスを要する。

#### 雇用環境についての理解の程度

- ・セミナー等により労働市場の動向を周知する。

#### 就業の基本スキルの程度

- ・世代的にまだまだパソコン基本スキルの訓練が必要である。

### ④ 引退期

#### 変化に対する柔軟性の程度

- ・人間関係づくり、協調性、柔軟性、新しい価値観の受け入れへの導入を行う。
- ・これから何を一番の条件にするか相談し、絞り込んでいく。
- ・ライフプランを再検討（心理面、経済面）する。

#### 雇用環境についての理解の程度

- ・セミナー等により労働市場の動向を周知する。
- ・生涯生活設計を確立する。

#### 就業の基本スキルの程度

- ・パソコン基本スキルの訓練が必要である。

## 2-3 年齢層別のキャリア形成支援上の有効方策

問6 あなたは、年齢層に対応したきめ細かなキャリア形成支援を行うために、特に重視していることがありますか。ア)～オ)について、表下の選択肢欄から3つ以内を選んで、番号を回答欄に記入してください。また、それらに対し、特に効果的と思う項目を1つを選んで番号を記入し、その具体的な内容（現在行っている具体的な対応策や今後創意工夫すべき点等）を記入してください。

キャリア形成支援を行う上で、年齢層別に重視している点や効果的な支援方策について15の選択肢から回答してもらった。15項目については次のとおりである（その他を含めると16項目）。

1 今後の職業生活全体に関する考え方の説明	9 職業講話等を活用した就職活動に対する意識啓発
2 職業生活全体を通じた能力開発に関する説明	10 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
3 実施する職業能力開発に関する具体的な内容説明	11 職業人としてのビジネスマナー等に関する講習
4 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	12 履歴書・職務経歴書の書き方指導
5 自分の職務の棚卸し、スキルチェック	13 面接等に関する指導・演習
6 キャリアシートの作成等による長期ビジョン構築	14 求人情報の収集・提供
7 労働市場、求人・就職状況等の説明	15 就職活動における成功事例、失敗事例等の事例集作成
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	

## (1) 年齢層別に特に重視している点

表2-6に示すように、すべての年齢層を通して「3 実施する職業能力開発に関する具体的な内容説明」は重視する点として回答が比較的多かった。

年齢層別に見ると、若年前期では「1 今後の職業生活全体に関する考え方の説明」が、若年後期では「2 職業生活全体を通じた能力開発に関する説明」が多く、さらに前期・後期を通じて「4 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」が重視する点として最も回答が多かった。

一方、壮年期と中高年期は「5 自分の職務の棚卸し、スキルチェック」が多かった。また、中高年期と引退期では「7 労働市場、求人・就職状況等の説明」が多かった。

表2-6 年齢層別に特に重視している点（各年齢層3つ以内）

	ア) 若年前期	イ) 若年後期	ウ) 壮年期	エ) 中高年期	イ) 引退期
1 今後の職業生活全体に関する考え方の説明	185 ( 44.6%)	121 ( 29.2%)	58 ( 15.8%)	42 ( 12.1%)	76 ( 24.5%)
2 職業生活全体を通じた能力開発に関する説明	108 ( 26.0%)	160 ( 38.6%)	88 ( 23.9%)	52 ( 15.0%)	25 ( 8.1%)
3 実施する職業能力開発に関する具体的な内容説明	119 ( 28.7%)	152 ( 36.7%)	140 ( 38.0%)	126 ( 36.4%)	83 ( 26.8%)
4 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	264 ( 63.6%)	171 ( 41.3%)	49 ( 13.3%)	19 ( 5.5%)	6 ( 1.9%)
5 自分の職務の棚卸し、スキルチェック	32 ( 7.7%)	122 ( 29.5%)	224 ( 60.9%)	201 ( 58.1%)	100 ( 32.3%)
6 キャリアシートの作成等による長期ビジョン構築	35 ( 8.4%)	82 ( 19.8%)	88 ( 23.9%)	57 ( 16.5%)	17 ( 5.5%)
7 労働市場、求人・就職状況等の説明	36 ( 8.7%)	47 ( 11.4%)	99 ( 26.9%)	154 ( 44.5%)	182 ( 58.7%)
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	78 ( 18.8%)	70 ( 16.9%)	58 ( 15.8%)	50 ( 14.5%)	40 ( 12.9%)
9 職業講話等を活用した就職活動に対する意識啓発	43 ( 10.4%)	25 ( 6.0%)	17 ( 4.6%)	13 ( 3.8%)	19 ( 6.1%)
10 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	42 ( 10.1%)	26 ( 6.3%)	6 ( 1.6%)	4 ( 1.2%)	3 ( 1.0%)
11 職業人としてのビジネスマナー等に関する講習	75 ( 18.1%)	25 ( 6.0%)	6 ( 1.6%)	3 ( 0.9%)	0 ( 0.0%)
12 履歴書・職務経歴書の書き方指導	77 ( 18.6%)	107 ( 25.8%)	106 ( 28.8%)	88 ( 25.4%)	43 ( 13.9%)
13 面接等に関する指導・演習	70 ( 16.9%)	51 ( 12.3%)	32 ( 8.7%)	31 ( 9.0%)	16 ( 5.2%)
14 求人情報の収集・提供	24 ( 5.8%)	30 ( 7.2%)	47 ( 12.8%)	80 ( 23.1%)	112 ( 36.1%)
15 就職活動における成功事例、失敗事例等の事例集作成	2 ( 0.5%)	3 ( 0.7%)	10 ( 2.7%)	18 ( 5.2%)	12 ( 3.9%)
16 その他	6 ( 1.4%)	4 ( 1.0%)	2 ( 0.5%)	3 ( 0.9%)	15 ( 4.8%)
回答者数	415	414	368	346	310

※各年齢層の上位5項目に網掛け

表2-7 年齢層別に特に効果的と思う項目

	ア) 若年前期	イ) 若年後期	ウ) 壮年期	エ) 中高年期	イ) 引退期
1 今後の職業生活全体に関する考え方の説明	61 ( 16.4%)	28 ( 7.8%)	13 ( 4.2%)	14 ( 4.7%)	39 ( 15.1%)
2 職業生活全体を通じた能力開発に関する説明	20 ( 5.4%)	40 ( 11.1%)	18 ( 5.9%)	12 ( 4.1%)	5 ( 1.9%)
3 実施する職業能力開発に関する具体的な内容説明	20 ( 5.4%)	34 ( 9.4%)	34 ( 11.1%)	20 ( 6.8%)	16 ( 6.2%)
4 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	131 ( 35.1%)	53 ( 14.7%)	9 ( 2.9%)	3 ( 1.0%)	1 ( 0.4%)
5 自分の職務の棚卸し、スキルチェック	6 ( 1.6%)	49 ( 13.6%)	92 ( 30.0%)	80 ( 27.0%)	20 ( 7.7%)
6 キャリアシートの作成等による長期ビジョン構築	12 ( 3.2%)	36 ( 10.0%)	35 ( 11.4%)	13 ( 4.4%)	4 ( 1.5%)
7 労働市場、求人・就職状況等の説明	7 ( 1.9%)	13 ( 3.6%)	15 ( 4.9%)	48 ( 16.2%)	61 ( 23.6%)
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	17 ( 4.6%)	15 ( 4.2%)	13 ( 4.2%)	13 ( 4.4%)	9 ( 3.5%)
9 職業講話等を活用した就職活動に対する意識啓発	13 ( 3.5%)	10 ( 2.8%)	5 ( 1.6%)	6 ( 2.0%)	9 ( 3.5%)
10 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	25 ( 6.7%)	12 ( 3.3%)	3 ( 1.0%)	2 ( 0.7%)	2 ( 0.8%)
11 職業人としてのビジネスマナー等に関する講習	20 ( 5.4%)	8 ( 2.2%)	1 ( 0.3%)	0 ( 0.0%)	0 ( 0.0%)
12 履歴書・職務経歴書の書き方指導	17 ( 4.6%)	37 ( 10.2%)	39 ( 12.7%)	36 ( 12.2%)	17 ( 6.6%)
13 面接等に関する指導・演習	17 ( 4.6%)	11 ( 3.0%)	10 ( 3.3%)	7 ( 2.4%)	4 ( 1.5%)
14 求人情報の収集・提供	2 ( 0.5%)	7 ( 1.9%)	16 ( 5.2%)	34 ( 11.5%)	55 ( 21.2%)
15 就職活動における成功事例、失敗事例等の事例集作成	0 ( 0.0%)	3 ( 0.8%)	3 ( 1.0%)	7 ( 2.4%)	4 ( 1.5%)
16 その他	5 ( 1.3%)	5 ( 1.4%)	1 ( 0.3%)	1 ( 0.3%)	13 ( 5.0%)
回答者数	373	361	307	296	259

※各年齢層の上位3項目に網掛け

## (2) 年齢層別に特に効果的な支援項目とその具体的内容

表2-7及び表2-8のとおり、年齢層別に特に効果的な支援項目一つとその具体的内容について自由記述により回答してもらった。ここでは年齢層別に回答数の多かった項目別に代表的な回答例を整理した。

表2-8 年齢層別の特に効果的な支援項目とその具体的な内容（自由記述）

## ① 若年前期

**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**

- ・ V P I<sup>7</sup>等の職業興味検査、キャリアシート作成等のガイダンス及びグループディスカッション等を行う。
- ・ キャリア・インサイトで興味のある領域の確認と理解、キャリアプランニングで能力と興味から見た適性と希望する職業との相性確認、O H B Y<sup>8</sup>で興味のある職業の仕事理解と絞り込み、職業データベースで納得した希望職決定、自己分析シート記入により自身の強み弱みを理解する。

**今後の職業生活全体に関する考え方の説明**

- ・ 5年後、10年後の自分のあるべき姿についての目標を持たせ、その目標を実現するためにはどう行動していけばよいかの動機づけを行う。
- ・ スキルアップと仕事の厳しさに耐える忍耐力の醸成。
- ・ 職業選択に具体性のない若者が多いので「職場実習」が有効である。

**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**

- ・ 考えていることを表現する力が弱いので、同年齢の人達と本音の会話が必要である。「ヤングジョブスポット」などを紹介する。
- ・ グループワーク、グループ討議は効果的である。特に、「仕事をする上での私の価値観」というテーマは他者理解、自己理解、コミュニケーション能力の向上に役立った。

## ② 若年後期

**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**

- ・ この年代でも V P I やキャリア・インサイトが効果的である。
- ・ この年代では、仕事理解はできているものの自己理解ができていない。セミナー等でのグループワークの活用及び適性検査・興味検査の実施により自己理解を深める。

**自分の職務の棚卸し、スキルチェック**

- ・ 職務の棚卸しにより、既存スキルのアップか新スキルの習得か、その職種に対応する職業訓練の情報提供を行う。
- ・ 正社員でなくても、働いた経験から必ず何かを学んでいる、あるいは何かを感じている。それを聞き出すことが自信に繋がる。

**職業生活全体を通じた能力開発に関する説明**

- ・ スキルアップと仕事の厳しさに耐える忍耐力の醸成。
- ・ 職業や職務についてアドバイスをを行う。

7 VPI: VPI職業興味検査(Vocational Preference Inventory: VPI)

8 OHBY: 独立行政法人労働政策研究・研修機構が作成した「職業ハンドブック O H B Y (Occupation HandBook for Youth)」は、高校生を中心に中学生から大学生までの若年層を対象とした新しいスタイルの職業情報・職業ガイダンスシステム。

### ③ 壮年期

#### 自分の職務の棚卸し、スキルチェック

- ・この年代では自分の希望に優先順位付けすることが大事でありキャリアの棚卸し、進路の選択をする際 頭の整理をしっかりすることを勧めている。
- ・この年齢層は、今までの職務が強みになることが多いので、次にかせるように見直しを行う。
- ・今までの職務能力に何かもう一つ新しい知識・技術を付加するよう提案（職業訓練の受講）する。

#### 履歴書・職務経歴書の書き方指導

- ・この年齢層に意外に多いのが前職から180度方向を転換する転職希望者である。また転職回数が多い人もいる。書き方をインパクトのあるものにするため、職歴をよく把握し適したフォーマットで指導する。職歴書の中ではあまり表現されない人間性、人柄、性格等もアピールする。
- ・若年後期より更にできることの明確化を図り、求人案件との職務マッチング理解と効果的な応募書類作成のため、プレゼンテーション能力を上げさせ、求人側の求める人物像を理解した就職活動を行わせる。

#### キャリアシートの作成等による長期ビジョン構築

- ・自己の限界を低く抑えて考えがちの人が多くことから、キャリアシートの作成を通じて、より多くの気づきを促すように努める。
- ・キャリアシートによる棚卸しで今後の短期、中長期目標はどうするのかを支援する。

### ④ 中高年期

#### 自分の職務の棚卸し、スキルチェック

- ・いろいろな仕事に従事した人が多く経験も豊富だが自分が気づいていない場合があるので、まずどのようなことができるのか気づいてもらえるよう支援する。
- ・「そんなことはしなくても解る」と考えてしまう人が多いのがこの年代である。しかし、自分の棚卸しをして項目化することにより、自ら実施できることを把握し、次へと展開できるようになる。

#### 労働市場、求人・就職状況等の説明

- ・中高年期以降は求人が限られている状況があり、市場、就職、求人状況、幅広い職業選択を検討する必要性を説明する。
- ・ハローワークのインターネットサービスの検索方法を教示し、現実に即した求人活動の方策（履歴書及び職務経歴書の書き方、面接での話し方等）を助言する。

#### 履歴書・職務経歴書の書き方指導

- ・予約制による個別指導。
- ・職務経歴書等を記述する際に、希望する企業にいかに関与できるのかを示すことが重要である。

## ⑤ 引退期

**労働市場、求人・就職状況等の説明**

- ・長年勤め上げた後で現状を把握できていない人が多いことから、求人・就職状況の説明を念入りに行い、今後の対応策を提案する。
- ・就職には厳しい状況下にあるので市場の求める職種について対応できるようアドバイスする。

**求人情報の収集・提供**

- ・仕事の内容面、特に時間・体力面をよく説明する。
- ・各種求人WEBサイトの検索方法を指導、職業紹介機関の紹介、労働局やハローワークの情報を提供する。
- ・具体的に応募可能な求人情報がどのようなものか理解してもらう。

**今後の職業生活全体に関する考え方の説明**

- ・引退後の自己表現としての場をどこに求めるのか、再度のキャリア形成等に関して支援をする。
- ・生活に必要なお金はどのくらいか、どのような働き方をしたいかなどを聞き、社会とどう係わっていくか方向性を見出していけるよう支援する。
- ・これまでの経験にとらわれず、職業生活に対する意識を変える必要があることを説明し、自尊心を尊重した相談を行う。

## 2-4 キャリア形成支援上の課題

問8 最後に、キャリア形成支援をするうえでの課題やご意見等がありましたら、下欄に自由に記入してください。

アンケートの最後にキャリア形成支援をするうえでの課題等について自由意見を求めたところ、さまざまな回答が得られた。

相談者に関する内容では、若年者に対する支援としてニートやフリーターを予防する意味においても在学段階からのキャリア形成支援の重要性を述べる意見や、メンタル面での相談が近年増加の傾向にあり機構の相談担当者への具体的な支援対応策の明示を望む意見が特に多く聞かれた。この他、シングルマザーが増加傾向を示し支援強化が必要であるとのコメントや、団塊世代が一斉に引退する時期が近いことを懸念するコメントも見られた。

相談者に関する内容以外では、職業訓練プログラムに対する改善提案や受講制度についての提案、訓練制度の宣伝活動の必要性についての意見が比較的多かった。

相談担当者自身への支援のニーズも強く、地域間の連携による情報交換や定期的な研修実施等、相談業務をバックアップするための支援の拡充が期待されている。

ここでは主なものを一部紹介する。

## (1) 相談者の年齢層別・特徴別の最近の傾向や課題（相談担当者の特徴的な意見）

## a 若年者支援について

早期段階からの学校や家族との連携による支援が必要

- ・学生時代に仕事の意義、働く必要性等を、ハローワークとタイアップして、こちらから説明に行くということも考えてみてはどうかと思います。
- ・若年者の離職理由を聞いていると、大学は卒業したけれど自分が何をしたら良いか判らず、なんとなく就職してしまったが自分には合わなかったという人がかなり多く、もう少し早い時期（たとえば高校受験を決める時期など…）から考えさせることが大切ではないかと思います。そして、自分の意思で就職し、その結果についても自己責任を持つように指導する。それには、親も先生も私達も協力して行かなければならないのではないのでしょうか。キャリア教育<sup>9</sup>の機会の設置は絶対必要だと思います。
- ・学校におけるキャリア教育が充実、徹底するまでは、若者対象の公的な就職塾を各地域に設置し、主として、職業意識や就職基礎能力の醸成を図っていくのも一案ではないだろうか。（これからは、進学塾よりも就職塾が必要と考える）
- ・30才未満の若年者を対象に支援をしていますが、「何とかして就職したい」という意欲が薄い方が多いのが気になっています。面談の中で、「就職について親は何と言ってるの？」と質問すると、「特に何も無い」という回答が戻ってくるのがかなりあります。親に「子供に就職して欲しいという希望」が無ければ、子供もその気が出ないでしょう。就職意欲を高めることは家庭の義務だと思いますが、親に対して特段の働きかけはなされていないのが現状です。今後は、家庭の親を対象にした「職業観の育成」事業が望まれます。

ニート・フリーター対策

- ・特に若年者において、在学中の早い段階に職業観を明確に持たせることがニートやフリーターの予防対策になるのではないかと（もっと早く知っていればというケースが多い）。
- ・自分を表現できない人、これまでの20数年を人とあまりつながりを持たずに過ごしてきた人、精神の病や発達障害のように人間関係をうまくつぐれない人が、多くいるということを実感している。ニート、引きこもり、どの方も好んでその道を選んだ訳でもなく、何か原因があるはず。これからどう生きるのか、どんな仕事に就けるのか、個人レベルでの対応では難しい。受け入れ先の確保やジョブコーチのような具体的な支援が必要ではないかと感じている。
- ・ニート対策…ハローワークの窓口で一般求職者と同様の対応しているが、障害者と同様に個別対策が必要と思われる。ニートの対策は重要課題であり第三者だけの対応で対策を検討するのは難しい。
- ・若年者に対して「フリーターになるな」と言っても、ブランクのある人など本当に正社員の仕事を見つけることが、難しい状況にある。もともと正社員の仕事が減っている中で弱者である個人をあおることよりも、企業に対して若年者を正社員で雇用してもらえよう働きかけていくことの方が、フリーター問題、ニート問題の解決への近道ではないかと感じている。
- ・ジョブカフェの場合、雇用保険の未加入者の相談が多く（フリーター等）、職業訓練の受講の際にネックとなる。緊急再就職訓練の時のように、受講手当等を支給すれば受講機会は増えると思われる。

9 キャリア教育：世の中には様々な職業があることを学び、「職業観」や「勤労観」をはぐくむための教育

## b メンタル面での問題を抱えた相談者の対応について

メンタル面での相談が増加傾向

- ・相談案件で最近目立つのは、心療内科や精神科を受診中の人や受診歴のある方が多いこと。当方は、専門のトレーニングを受けていないので、積極的な対応はできないが、傾聴と相談者を焦らせない根気のよい対応を心がけている。相談者が特に苦しんでいるケースでは、知人の産業カウンセラーを紹介、対応を依頼したこともある。
- ・会社内での人間関係から心理面で悩みをもった相談者が増えているように思える。職場でのプレッシャーが増大し、キャリア形成に取り組む余裕が減少傾向にあるのではないかと思える。キャリア形成支援に加えメンタルヘルス面での支援方法の修得が重要になってきているとの考えを最近もつようになった。

専門家等他機関との連携

- ・キャリア・コンサルティングの範囲を越える相談者をリファー<sup>10</sup>できる専門機関の必要性を感じる。
- ・ひきこもり、自閉症など、精神的なケアの必要な問題を抱えている相談者が少なくない。中には、就労できる状態であるとは思えない相談者もいるが、適切な相談機関の利用を促した方がよいのでは、と思いながら相談に応じている。

対応に苦慮、研修や教材希望

- ・心に悩みを持つ人がなかなか就職できないため相談に来るケースがあります。相談者の中には精神科に通っている人もいますが、障害者手帳を持っていないためハローワークの障害者窓口では十分に相談にのってもらえないのが現状です。こういう人たちに対してはキャリア形成相談以前の問題としてメンタル面でのケアが重要だと思います。このような人たちのキャリア・コンサルティングをどうしたらよいか今後の課題だと痛感しています。
- ・メンタル面に関する相談をどうしたら良いか対応に行きづまる時があるので研修等を実施してほしい（産業カウンセラーのセミナー、コーチング等の自己啓発は行っているが限界を感じる。）。
- ・最近うつ病やパニック障害の方が相談にこられるケースが増えてきました。病状もさまざまであり、あまり自信はありませんが、なんとか対応している状況です。相談者の状態がつかめない場合も多くあり、困っています。ぜひ全国レベルでの相談対応マニュアルを作成していただきたいと思います。

10 リファー：他機関や専門家等へ委託したり、任せたりすること。

### c 中高年者・定年退職者支援について

#### 中高年者対象の職業訓練の拡充を望む

- ・どこの訓練施設でも就職率向上を最優先に考えざるを得ない状況にあることは十分理解できます。しかしできれば、中高年齢者向けの訓練コースをもっと設定してほしい。
- ・中高年者向けの訓練コースや企業実習を増やしてはどうか。
- ・中高年離職者、特に女性求職者の該当コースがパソコン関連、福祉関連に集中する傾向にある。現状の求人状況からみても、販売、サービス関連の能力開発コースが少ない。できるだけ現状の求人状況に合わせた能力開発コースの設定の必要性を感じる。

#### 2007年問題対策の必要性

- ・2007年には、団塊の世代の人たちが定年を迎えます。フリーター、ニートと若年者向けの施策も必要ですが、団塊の世代向けの支援がとても大切だと思います。
- ・団塊の世代の定年退職の時期が目の前へ迫っていますので、年金、老後の仕事等の相談スキル、ツールが必要と思います。すでに早期定年の方が窓口へ時々来所されています。
- ・定年退職者向けのボランティア活動等にいかすことができる職業訓練コースの開設があったらよい。

### d シングルマザーについて

- ・30代後半から50代にかけての女性で配偶者のない人が最近多く離職され窓口にて職業相談を受けます。相談者の最初の相談は訓練科目の受講で訪れますが、これから先の自分自身の生き方、経済的な不安等を多く抱えていることが相談の真意であることが分かります。現在は基本的にはIT関連のスキルアップが多く設定されその意義もよく分かります。しかし一方、相談者の中には仕事の経験も深くパソコンのスキルも仕事に差し支えない程度に使える人が多いため、パソコン以外の訓練科目となると、選択の幅が狭まり、相談に苦慮する現状があります。費用があまりかからず自活できるような技術が身につく技術習得科目がないものかと思案しています。
- ・相談案件で最近目立つのは、母子家庭の就職支援。育児の関係でフルタイム就労ができないのはやむを得ないが、中には給付金の関係で低額収入に抑え、自立したがない相談者もいる。

## (2) 職業能力開発についての意見や提案

### 職業能力開発についての意見や提案

- ・効果を上げていたと思う若年者キースキル講習や技能習得啓発講習のような内容の講習は、今後も必要ではないかと思う。
- ・公共職業訓練コースについても、若年者には、技術／技能といったスキルのほかに対人関係を円滑に進めることのできるコミュニケーション能力やモチベーションを高めるための訓練を導入することが必要と考える。
- ・職業訓練も1ヶ月～2ヶ月間の期間で子育てや介護の終わった人を対象にした特別プログラムがあれば良い 1. パソコン基礎技術習得などのセミナー 2. 身だしなみ（男女問わずに髪型・服装・メイクアップなど）のセミナー 3. 自己理解をするようなセミナーやワークショップ 4. キャリア形成などのセミナーやワークショップ（短期・中期・長期のキャリアプランの作成など）
- ・最近特に専門的・技術的職業の求人は、求職者の数を超えており30～40歳位でより高度な知識、技能を要求されている現実があります。事務系のIT教育も大切ですが、CADオペレーターの3次元対応などの訓練（期間は2～3ヶ月位）、あるいはNC、MCオペレーターの上級レベル対応などが考えられます。
- ・パソコンを活用しデジタルカメラを駆使したWeb、DTPデザイナー等の若年者志向の訓練をすることで、印刷会社、デザイナー会社、出版社等にも就職範囲が広がると思う。
- ・キャリア形成の重要性について啓発する場をもっと増やしていく必要があると考えます。

### より実務型の訓練実施を要望

- ・ホームヘルパー・医療事務は実務経験者を採用する傾向にあり職業訓練で資格取得してもなかなか就職につながらず、特に30才以上の修了者は難しいため、修了後6ヶ月位の実務経験に相当する訓練内容とするシステムを構築してもらいたい。
- ・再就職に当たって、「要経験」が採用条件になっている求人が多いので、デュアルシステム形式で訓練期間を短縮し（教育訓練1カ月＋実習2カ月）経験を積ませる方法、または職場実習のみ3カ月の訓練も良いのではないか。（経験職種は製造、土建、CAD、販売、一般事務等々幅広いコースを設定すればよいのでは）
- ・施設訓練の緊急訓練3ヶ月と求人セット型の3ヶ月訓練の組合せ等ができると思う。訓練3ヶ月後、求職前提の求人セット型を組み合わせれば就職率が上がると思う。

## (3) 事業の体制についての意見や課題

### a 広報の必要性

- ・相談者がキャリア形成支援、いろいろな訓練のチャンスがあるのに利用の仕方を知らない、それら支援、訓練があることを知らない人が多く、現場に居て残念に思う。
- ・機構の日本版デュアルシステムを企業に対し広報しているが、具体的なメリットがPRされていないように思える。

## b 相談環境について

### 相談環境の改善

- ・プライバシーを確保できる専用の場所があれば、相談者もより安心して心を開いてくれるのではないかと思います。
- ・相談する上で、個人情報的な事柄を聞かなくてはならない場合等も多く、大勢の人に話が聞こえたり、相談者が見えたりするような状態での相談は神経を使います。相談場所の確保が必要と思われます。
- ・現在ハローワークに於いて、能力開発支援アドバイザーとして職務遂行。本来なら相談者個々に対して時間をかけて、アドバイスを行わなければならないが直近半年間（H17.4～9）までの相談者件数（2名体制）4,300名、月平均715名、訓練応募手続き1,900名、と多忙を極め、十分に時間を費やせていない。
- ・配属先がハローワーク相談紹介窓口であり、相談より紹介業務が多い。一人の方と相談して長くなるとサービスの悪さ（待ち時間が長すぎる）を指摘されることもあり、じっくり相談できる体制にない。

## (4) 相談担当者に対する支援の要望

### 能力開発機会・情報を提供してほしい

- ・キャリア・コンサルタントである以上職業上の相談が主となることは否めないが一定の心理学の知識と情報に対する感性と能力を身に付けるような指導が必要だと思います。
- ・提供できる情報は自分自身で収集したもの、あるいは自分自身の経験してきた職種に限定されることも多く、情報交換、コンサルティング能力の向上を図るなど、コンサルティングを行う側の資質を上げるための研修も定期的実施することを希望します。
- ・キャリア・コンサルタントの能力水準の維持・向上を図るための、スーパーバイズを受けられる体制、相談事例、最近の社会・経済動向に関する情報等が適宜入手できる体制がほとんど整備されておられません。是非、早急な対応をお願い致します。
- ・職業や資格等に関する新しい情報を早く提供してほしい。

### 相談担当者同士の情報交換・連携

- ・地区ごとに、キャリア形成支援に携わるアドバイザーの研修の場及び連絡会議が必要だと思います。
- ・他県同種担当職員との意見交換の場がほしい。
- ・他の関連施設と積極的に情報交換して、利用者により有益な情報を提供できるようにしたいです。