

第4章 ライフステージを視点とした相談者の特徴と支援の方向性 (実態調査からの示唆)

第4章 ライフステージを視点とした相談者の特徴と支援の方向性 （ 実態調査からの示唆 ）

第4章では、第2章のアンケート調査、第3章のヒアリング調査結果及びこれまで機構本部が収集した事例記録、並びにアンケート調査時に新たに収集した相談事例といった実態調査をもとに、ライフステージを視点として、機構施設のキャリア形成支援コーナー及びキャリア形成相談コーナーへ訪れる相談者の特徴と支援の方向性について整理した。

アンケート調査では「担当者の創意工夫により成功した相談事例」を一人二つまで記入してもらった¹⁷。その結果、今回収集した事例件数は491件であり、それらの整理は本章において反映した。収集事例の年代層別の件数内訳は次のとおりである。

表4-1 年齢層別の事例件数

年齢層	事例件数
24歳以下	112 (22.8%)
25～34歳	177 (36.0%)
35～44歳	86 (17.5%)
45～59歳	101 (20.6%)
60歳以上	15 (3.1%)
合計	491 (100.0%)

第1節 ライフステージ別にみた相談者の分類

これまでに得られた結果や事例の整理により、ライフステージを視点とした際、機構に相談に来る者はどのようなテーマや背景により来談するのか、ライフステージ別に相談者の概括的な分類を行った。

相談者をまず「就労未経験者」「就労経験者」「定年退職者」「女性」と四つに大きく分類し、それぞれにおいて相談テーマ別に小分類を行った。ライフステージの区分については、アンケート調査の中での定義¹⁸を適用し、若年前期、若年後期、壮年期、中高年期、引退期とした。

表4-2に相談者の分類とそれぞれ該当するライフステージについて整理した。また、図4-3にその見取り図を示した。

17 第2章第1節(5)参照

18 第2章第1節(6)参照

表 4-2 相談者の分類と該当ライフステージ

相談者分類		該当ライフステージ
就労未経験者	ニート・ひきこもり（予備軍含む）	若年前期～後期
	就職活動	若年前期
	資格試験断念	若年前期～後期
就労経験者	不安定就労	若年前期
	早期離職	若年前期
	不安定就労・非正規雇用	若年後期～壮年期
	自発的離職	若年後期～壮年期
	非自発的離職	若年前期～壮年期
	リストラ、倒産、解雇、早期退職等	中高年期
定年退職者	定年再就職	引退期
女性	（結婚・育児等で仕事を中断していた）女性の再就職	若年後期～中高年期

ライフステージ別に見ると、若年前期においては、就労未経験のニートや学生（学卒者を含む。）の就職活動、資格試験断念者からの相談や、就労経験者のアルバイト・パート等の不安定就労、及び一度は就職したものの数ヶ月～2、3年程度で離職してしまった早期離職者からの相談が多かった。若年後期から壮年期にかけては、自発的な離職者からの相談や、不安定就労者や有期契約社員等の非正規雇用者からの相談が多かった。中高年期になると、リストラや倒産、解雇、早期退職者制度による離職者が相談者の中心となり、引退期には定年退職後の再就職相談が中心であった。また、結婚育児等で仕事を中断していた女性の再就職についての相談は、若年後期から中高年期にかけて見られた。

第2節 相談者の特徴と支援の方向性

次に、ライフステージを視点として第1節で分類した相談者について、具体的な来所イメージ、及び相談者の特徴・課題、そしてそれらに対応する支援の方向性を示した。

ここでは相談者の中でも特に支援の強化が必要であるケースを取り上げ、再就職やキャリア形成の際に障壁となり得る課題や問題点を中心に整理した。なお、相談者の特徴については、自己理解等の個人面における課題と社会や家族等の環境面における課題という二つの側面から整理した。

また、支援の方向性については、回答者から得られた自由記載欄の意見に基づき、相談の現場に焦点を当てた整理とした。

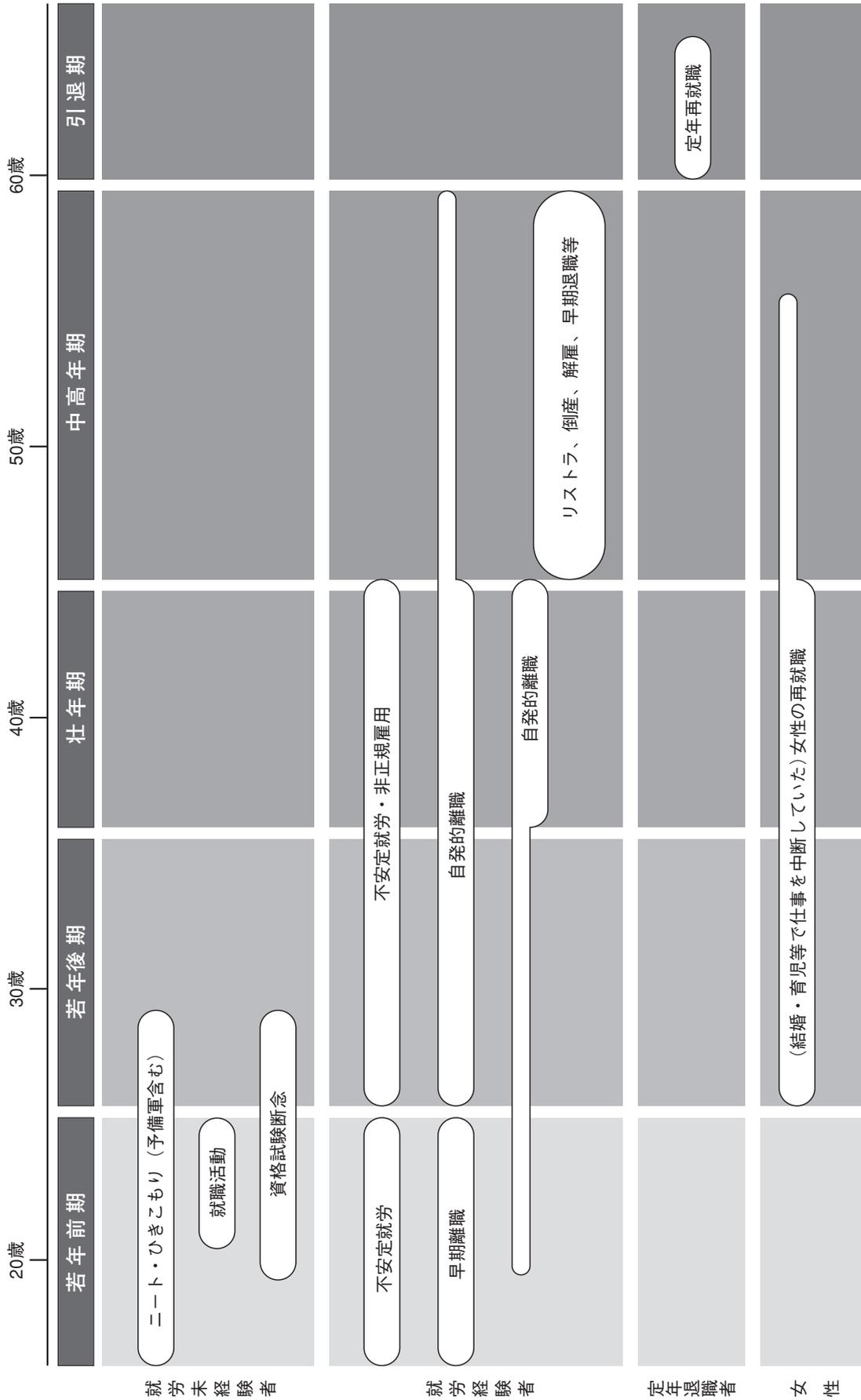


図4-3 ライフステージ別相談者分類

2-1 ライフステージ区分：若年前期（年齢の目安 24歳以下）

この時期の主な相談テーマ：①自分の適職・進路について ②就職のための準備、職業能力開発

相談者分類	相談者の特徴・課題	支援の方向性
<p>◆ニート・ひきこもり（予備軍含む）（就労未経験） この時期には親子来所による高～中卒者からの相談が多い。</p> <p>～来所イメージ～ ・「子どもが引きこもっているが何とか仕事に就かせたい」 ・「高校中退後、何もしないで数年間家にいる。まずは何か職業訓練を受けて技術を身につけさせたい」</p> <p>◆就職活動（就労未経験） 大学在学者（3～4年生）や卒業後1年以内の者。訓練生も含む。</p> <p>～来所イメージ～ ・「何十社と受けたが、就職が決まらず落ち込んでいる。どうすればよいか」</p> <p>◆資格試験断念（就労未経験）</p> <p>～来所イメージ～ ・「公務員を目指してきたが不合格続きであり、あきらめて就職すべきか、もう少し頑張るべきか悩んでいる」 ・「卒業後も数年間、司法試験の勉強を続けてきたものの断念した。しかし、これまで勉強一筋でアルバイトの経験もないし、どうすればよいか途方にくれている」</p>	<p>【個人面（自己理解・態度等）】 全体として真面目な相談者が多いが、その一方不器用さ、あるいは柔軟性のなさから下記のような課題を抱える者もいる。</p> <p>① 就職・転職に対する動機の不明確さ、主体性 ・ 就労に対する意識や意欲の不足 ・ 社会人になることへのしり込み ・ 動機が不明確である人が多い一方、資格をいかしたくない等目的が明確な者や、中には目的にこだわりすぎている人も多い。</p> <p>② 自己の価値観や志向性の理解 ・ 自分はどのような職に就きたいのかなど適性がわからない。</p> <p>③ コミュニケーション能力 ・ 人間関係が閉じられ、周囲に相談相手がいらない。 ・ 会社に自分の気持ちを伝えられず辞めてしまう。</p> <p>④ 就職・転職準備、雇用環境に対する理解 ・ 就労や雇用事情に対する認識の甘さ ・ 就職活動の方策を知らない。</p> <p>【環境面（社会・家族の制約等）】</p> <p>① 親との関係 ・ 親との軋轢等により周囲に相談相手がいらない。 ・ 親の過干渉や高圧的傾向により子供が萎縮している。 ・ 親子離れができていない。</p>	<p>① 肯定と励まし ・ 同世代の多くの若者が職業選択で迷っており、相談者だけではないことを説明、勇気付ける。 ・ いいところを見つけて励ます、話をよく聞く、安心させる。 ・ 若年者は自分を過小評価することが多いので、自信を持たせ正當に評価させる。 ・ 引きこもりの相談者には本人がうなずける質問をし、否定しない、褒める。 ・ 心の問題を抱えた相談者には長期間根気よく時間をかけ、一緒に就職活動をしているという共通意識を持つてよう信頼関係を築く。 ・ 場合によっては、コンサルティング要素を強めに若手指示的・教育的にアドバイスし、相談者の背中を押す。</p> <p>② 自己理解、仕事理解による今後の職業生活への動機付け ・ 職業生活に関する考え方を説明し、意欲を醸成する。 ・ キャリアルートを具体的に示して、興味を喚起する。 ・ 短期的な目標（次の仕事）と長期的な目標（キャリアアゴール）の双方を明確にし、長期的な目標に重きを置く。 ・ 困難に耐えることや我慢することの大切さを教える、その力を醸成するようなカリキュラムを組み込む。 ・ 本人の興味のあることを大事にし、かつ能力、行動特性の総合的な分析をした上でアドバイスをする。 ・ 長期のフリーター継続では将来困難が生じる危険性を説明した上で、就職する期限をまず設定し、就職活動を開始させる。</p>

相談者分類	相談者の特徴・課題	支援の方向性
<p>◆不安定就労 中には、何十ヵ所と職場を転々としてきた者の相談もある。</p> <p>～来所イメージ～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「高卒後、レジのパート等をしてきたが、スキルを身につけて正社員として就職したい」 ・「在学中のアルバイト先にそのまま契約社員として就職してしまったが、自分にあっている正規の仕事にきちんと就きたい」 <p>◆早期離職 就職後、数ヶ月～1、2年で離職</p> <p>～来所イメージ～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「専門学校卒業後、販売職に就職したが人間関係のストレスで離職。次は事務職に就きたい」 ・「まずまず希望の職種に就いたが、ミスをして辞めざるを得なくなり、精神的にダメージを受けている」 <p>中には、離職が引き金となり強度の精神不安に陥っている相談者もいる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・親の期待を背負っている（特に資格試験断念者）。 ・親が子を連れてくるケースや、親からの相談によるもの、親からの協力を得られるケースも多い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ツールの活用による自己理解、職業理解（自己理解→キャリア・インサイト、職業理解→OHBY） ・職場体験型ワークショップ、日本版デュアル訓練等の職場実習により広く職業を知る機会の提供 ・実際に働いている人（ロールモデルとなる人）との懇談 ・グループディスカッションによるコミュニケーションスキルアップ ・職業データベース、人材ニーズ調査、私のしごと館ジョブジョブワールド検索、職業ハンドブック等の情報提供による職業理解 ・就業の基本スキルを身に付けるビジネスマナー研修受講勧奨 <p>③ 親との連携（特にニート・引きこもり）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・家族とも連携を取り相談者にとって孤独な戦いにしない。 <p>④ 情報提供、リファーマー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・若者自立塾等、他の支援機関の紹介 ・若年者支援サイト、就職活動支援サイト等の紹介 ・職業情報、求人情報等の収集方法の支援 ・自らの行動による具体的な情報収集への支援

2-2 ライフステージ区分：若年後期（年齢の目安 25歳～34歳）

この時期の主な相談テーマ；①自分の適職・進路について ②再就職のための準備、職業能力開発 ③キャリアの棚卸しと方向性

相談者分類	相談者の特徴・課題	支援の方向性
<p>◆不安定就労・非正規雇用 ～来所イメージ～ ・「職場を転々としてきた。自分の適職がわからない」 ・「安定した職に就きたいのになかなかうまくいかない」 ・「派遣社員で働いてきて契約満了。次がなかなか決まらない」</p>	<p>【個人面（自己理解・態度等）】 ① 自己の能力に対する理解 ・本人の能力・適性と雇用市場とのギャップの認識不足 ・自分の能力を過信していたり、または把握していないか ・自信のある人とならない人に分かれる。</p> <p>② 就職・転職準備、雇用環境に対する理解 ・就労や雇用事情に対する認識不足のまま先のことよく考えずに離職してしまう。</p>	<p>① 積極的傾聴と共感的理解 ・今の苦しい胸の内をじっくり受け止め、将来に目を向けられるよう支援 ・相談を終了して帰るときには元気な顔で帰れるように配慮 ・本人の不平、不満や日ごろの思いを発散させながらまず強みをどんどん挙げ、その後弱みの改善をアドバイス ・人間関係を転職理由に挙げる場合には、本当はどうしたいのか真意をよく聞く。</p>
<p>◆自発的離職 この時期の離職理由は様々である（人間関係、多忙、労働条件違約等のトラブル等）</p>	<p>③ 自己の価値観や志向性の理解 ・自分ほどのような職に就きたいのかなど適性の見極め不足 ・現実を顧みることなく自己実現の模索を続けている。</p>	<p>② 自己理解と適職探し支援 ・職業生活に関する考え方を説明し、今後の職業生活全体への動機付け、興味喚起を図る。 ・短期的な目標（次の仕事）と長期的な目標（キャリアゴール）の双方を明確にし、長期的な目標に重きを置く。 ・簡単に辞めない職業観を身に付けさせるために、困難に耐えることや我慢することの大切さ、仕事の改善をしていく努力やそこに自己実現を感じ取れるような意識改革の重要性を教える。 ・本人の興味のあることを大事にし、かつ能力、行動特性の総合的な分析をした上でアドバイスをする。 ・ツールの活用による自己理解、職業理解（自己志向性理解→キャリア・インサイト、職業理解→OHB Y、自己能力理解→キャリアアシスト） ・キャリア・アーカーの確認</p>
<p>～来所イメージ～ ・「退職したものの、適職や今後の方向性がわからない」 ・「営業職だったが忙しく大変だったので離職。時間や休みが不規則でない事務職につきたい」 うつにより通院中である、仕事の人間関係やストレスにより精神的にまいっている等、メンタル面からの支援も必要な相談も比較的多い</p>	<p>④ 就職・転職活動に対する動機の明確さ ・就労に対する意識や意欲の不足</p> <p>【環境面（社会・家族の制約等）】 ① 人生上のさまざまな転換期 ・仕事だけでなく結婚や親の問題等、様々な課題の浮上やその決断が迫られる時期 ・独身、実家住まいのため生活に困窮しておらず、今後のキャリアについて意識が薄い人も多い。</p>	<p>・簡単に辞めない職業観を身に付けさせるために、困難に耐えることや我慢することの大切さ、仕事の改善をしていく努力やそこに自己実現を感じ取れるような意識改革の重要性を教える。 ・本人の興味のあることを大事にし、かつ能力、行動特性の総合的な分析をした上でアドバイスをする。 ・ツールの活用による自己理解、職業理解（自己志向性理解→キャリア・インサイト、職業理解→OHB Y、自己能力理解→キャリアアシスト） ・キャリア・アーカーの確認 ・若い女性の場合、概して「一般事務職」を希望する人が多いが、本人の潜在能力を引き出し、またその能力をいかせる仕事の情報提供や支援が重要</p>

相談者分類	相談者の特徴・課題	支援の方向性
<p>＜若年前期から引き続き見られる相談＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇二ト・ひきこもり（予備軍含む） ・この時期には大学や専門学校等の卒業者からの相談も増える ・中には、一度就職したものの離職し、その後引きこもりになってしまった相談者もいる <p>◇資格試験断念</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公務員や司法試験等の明確な目標や夢の実現に挫折 		<ul style="list-style-type: none"> ・グループワークやワークショップを活用し、人間関係の対応力を磨く ・キャリアアポイントメントの受講勧奨 <p>③ 具体的就職準備、職業訓練受講のアドバイス</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自己理解に基づいたアピール性のある履歴書 ・職務経歴書・面接の方法や考え方の指導、セミナー受講勧奨 ・パソコンスキルの職業訓練受講（パソコンスキルのない人が意外に多い）
<p>◆（結婚・育児等で仕事を中断していた）女性の再就職～来所イメージ～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「離婚しシングルマザーとなったので、働かなければならなくなりましたが、長い間仕事から離れており自信がない」 ・「子供を預けられるような年齢になったので、仕事を再開したいが、応募しても採用につながらない」 	<p>【個人面（自己理解・態度等）】</p> <p>① 自己理解、将来に対する不安</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子育てや自分自身の問題、経済面の課題等、これからの生き方全般に対し不安を感じている。 <p>② 幅広い職業に対する知識や雇用環境や就職活動のため、仕事から離れていたため、雇用環境や就職活動のための情報の所在や活用方法等がわからない。</p> <p>【環境面（社会・家族の制約等）】</p> <p>① 生活基盤（家庭）による制約</p> <ul style="list-style-type: none"> ・家族以外の接点がない、相談する人がいない。 ・子供がおり長時間の外出が難しいなど、職場の場所や勤務時間等に対する制約がある。 ・子供の面倒を見てくれる親が近くにおらず、保育園もなかなか見つからない。 ・生活保護を受けているため自立したがりない傾向がある人もいる。 	<p>① 生活基盤（家庭）を意識し、不安を取り除く相談の展開</p> <ul style="list-style-type: none"> ・不安な相談者の現状を理解し相談することで前向きな考え方で意思決定するサポート、またその精神的なサポート ・「子どもが病気になる場合」等、相談者が一番強く抱えている問題を酌み取り、それを取り除くために徹底的に話し合う。 <p>② 情報提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会・雇用情勢についての情報提供や再就職情報の取得・検索の方法指導 ・関連する職業訓練受講の紹介、誘導 ・仕事に就いてからのミスマッチを防ぐよう仕事に対する理解の促進 <p>③ 職業訓練受講のアドバイス</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パソコンスキルのない人にはまずパソコンの訓練 ・手に職をつけるスキル <p>④ 具体的就職準備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・履歴書、職務経歴書に加え、添え状、お礼状の書き方 ・仕事経歴を補う書類作成支援。特に趣味や資格、動機等アピールできるものを具体的に支援する。
<p>＜その他この時期に比較的多い相談＞</p> <p>◇やりたいことに向かっている具体的な相談</p> <ul style="list-style-type: none"> ・持っている資格をいかして就職したい。 ・資格を目指したい。 ・スキルアップのために職業訓練を受けたい。 		

2-3 ライフステージ区分：壮年期（年齢の目安 35歳～44歳）

この時期の主な相談テーマ；①再就職のための準備、職業能力開発 ②キャリアの棚卸しと方向性 ③自分の適職・進路について

相談者分類	相談者の特徴・課題	支援の方向性
<p>◆自発的離職 この時期に多い離職理由としては、人間関係や多忙からのストレス等</p> <p>～来所イメージ～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「会社の業績に不安を抱き退職したが、なかなか次の職が見つからない」 ・「土日も休みなしで忙しくて働いてきたが、評価もさえず、疲れたので退社した。今後の方向性を考えたい」 ・「転職したものの、合わずにすぐ再離職。やはり前の職種に戻りたい」 ・「あまりよく考えずに早期退職希望に応じたが、なかなか決まらない」 <p>◆不安定就労・非正規雇用 この時期には女性の非正規雇用の正社員化希望が多い。</p> <p>～来所イメージ～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「派遣社員で働いてきて契約満了。これからは正社員で働きたいがなかなか決まらない」 ・「これまでずっと職を転々としてきた。自分には何の能力もないしダメだと思う（パニック状態）」 	<p>【個人面（自己理解・態度等）】</p> <p>① 不安感、焦り、自分に対する自信</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自分の能力を過信している相識者も多い。 ・退職とその後の不採用通知の連続による自信喪失 ・再就職に対する不安感、焦り（特に被リストラ者） ・環境面の制約からくる逼迫感と焦りにより、とにかく就職することに気持ちが集中しがち <p>② 特定の専門スキル、経験</p> <ul style="list-style-type: none"> ・即戦力が求められる年代だが、対応するスキルや経験の不足 ・専門的スキルが出来つつあるところで離職してしまう。 ・これまで補助的な仕事に終始し専門性を持っていない。 <p>③ 能力開発に対する積極性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新たなスキルを習得するための職業訓練受講意欲が高い。 <p>【環境面（社会・家族の制約等）】</p> <p>① 生活基盤（家庭）による制約</p> <ul style="list-style-type: none"> ・家族の扶養義務、ローン返済等の収入継続の必要 ・高齢の親の面倒を見る世代 ・転居、Uターン等 	<p>① 自信を回復させる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「これしかできない」ではなく「ここまでできる」といった考え方を勧め、自信を取り戻させる精神的支援 ・現在の社会情勢や雇用状況を説明し気持ちを楽にしてみよう。 ・テクニカルスキルのみでなく、ヒューマンスキル、コンセプトスキルを見いだし励ます。 <p>② 自己理解とキャリアの棚卸し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・過去の職務の棚卸しとスキルチェックによりキャリアの見直しを図る。 ・過去の棚卸しの一方、今後企業や市場の求めるキャリアに対し対応していくことの重要性をアドバイス ・自分の希望に優先順位をつける。 ・面接が重要、自己分析により備える。 ・自己の棚卸し整理のためキャリアアシートや各種アセスメントツールの活用 <p>③ 具体的就職準備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自己理解に基づいたアピール性のある履歴書・職務経歴書・面接の方法や考え方の指導、再就職支援セミナー受講の勧奨 ・希望職へのこだわりを取り除き、視点を変え幅広く検討する柔軟性をアドバイス ・今まで培ってきたヒューマン・ネットワークの洗い出し、活用

相談者分類	相談者の特徴・課題	支援の方向性
<p>◆非自発的離職</p> <p>～来所イメージ～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「会社の業務縮小により15年勤めてきた会社のリストラにより解雇された。家族がおり何とかしなければならず、早く職を見つけないと焦っている」 ・「自営業を営んできたが廃業した。会社に勤めたことはいし、活かせるスキルがない」 		<p>④ 職業訓練受講のアドバイス</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今後のキャリア開発のためにはスキルアップが非常に重要という認識を持ってもらう。 ・即戦力となるスキルをアップする。 ・資格・免許取得のための訓練設定 ・経験に関連するスキルアップのための職業訓練受講による専門的な知識・技能や資格取得への誘導 ・職業訓練も一案だが、相談者の年齢や家族構成、経済的環境等を考慮すれば可能性のある仕事への早期再就職を目指すアドバイスも必要
<p><若年後期から引き続き見られる相談></p> <p>◇（結婚・育児等で仕事を中断していた）女性の再就職</p>		

2-4 ライフステージ区分：中高年期（年齢の目安 45歳～59歳）

この時期の主な相談テーマ；①再就職・セカンドキャリアのための準備、職業能力開発 ②キャリアの棚卸しと方向性

相談者分類	相談者の特徴・課題	支援の方向性
<p>◆リストラ、倒産、解雇、早期希望退職 ～来所イメージ～</p> <p>1：大企業出身者、ホワイトカラー、管理職経験者等で、一つの会社に長く勤めてきた</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「メーカーに30年勤め早期退職。管理職経験もありすぐ次の希望職種に就けたと思っていたが、思うように求職活動が進まない。妻が就職を急かすので落ち着かない」 <p>2：現業職（機械・製造の工場、調理、販売、船員等）等で、一筋にやってきた</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「中学卒業後、機械製造にずっと従事してきたが業務縮小によりリストラにあった。子どもがまだ学生であり生活面のことを考えても焦りがある」 <p>3：複数の職種を転々としてきた</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「これまで営業、事務、運転手等、幾度か職を変えてきたが現職でリストラ。転職活動しているが面接までも至らずなかなか決まらない」 <p>4：一筋に働いてきた女性（事務職、工場等）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「事務員として長く企業に勤めてきたが会社倒産。求職活動中であるが決まらな。年齢的にも決まらないのではと不安」 <p>中には、これを機に起業を考える人もいる。</p>	<p>【個人面（自己理解・態度等）】</p> <p>①不安感、焦り、自分に対する自信</p> <ul style="list-style-type: none"> ・再就職への焦りから社会情勢や自己能力の認識を顧みず就職することだけに気持ちに向かいがち ・自分の年齢を気にしすぎる。 ・自信をなくし過去のキャリアを捨てようとする人も多い。 <p>②変化に対する柔軟性、雇用環境についての理解</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自己の経験のみをベースに考える人が多く、新しいことへの挑戦意欲が薄い。 ・長く特定の職務に従事していたため、雇用環境の理解や他職種に関する知識が不足している。 ・過去のキャリアに執着し、次の職に対する理想やプライドが高い（特に管理職経験者に見られる傾向）。 <p>③自己の価値観や志向性の理解</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自分の立ち位置が見えなくなっており、客観的な自己分析が困難 ・自分の価値観に固執し、柔軟な考え方ができない ・自分の適職についての考察をしたことがない ・「なぜ働くか」の問いに対して生活以外の働き甲斐やその仕事をする目的といったものを持っていない人が少ない。 <p>④人間関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人間関係が閉じられ、ネットワークが狭い。 	<p>① 自信、意欲を回復させる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・よく話を聞き、苦しい胸の内をじっくり受け止める（同じリストラ経験のあるアドバイザーであることが有効なこと） ・個別相談による対応が有効 ・本人の気づきを促すカウンセリング、傾聴、コーチング要素を強めにする。 ・「必ず再就職できる」「就職先はある」と来所のたびに繰り返し、本人の心情を配慮、気が滅入らないよう励ます。 ・前向きに考え、行動できるように支援 ・自信を与えるセミナー受講の勧奨 ・長期に活動がわたると独りよがりの面も出やすくなるのでプライドを尊重しつつも、直すべき点は率直に指摘する。 <p>② 意識改革のアドバイザー、現在の労働市場環境の説明（特に、来所イメージ1の人）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職種へのこだわりや他職種への先入観を取り除き、方向性の間口を市場に合わせ幅広く検討する必要性をアドバイザー ・雇用環境の現状と働き方の変化に対する説明（「就社ではなく就職」とそれに対応するスキル取得の必要性を説明 ・今までと転職後の価値観の違い、それに伴うモチベーションの保ち方をアドバイザー ・転職での条件向上はごくわずかであり、条件が低下しても明るく働き、生きることを納得してもらおうアドバイザー

相談者分類	相談者の特徴・課題	支援の方向性
	<p>【環境面（社会・家族の制約等）】</p> <p>①生活基盤（家庭）による制約</p> <ul style="list-style-type: none"> ・家族の扶養、教育、ローン返済等の収入継続が必要 ・高齢の親の面倒を見る世代 ・妻から早期再就職を迫られプレッシャーとなっている（特に大手企業やホワイトカラー出身者に見られる傾向、中には離婚に発展し精神的に憔悴しきっている人も） ・義務感を一人で背負い誰にも相談できない人もいる。 <p>②壮年期までの世代に比べ、雇用市場が大幅に縮小</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用市場の事情は地域によっても異なってくる。 <p>③体調・健康面への不安</p>	<p>・体験を通して自分のレベルを知るため技能修得体験講習参加への誘導</p> <ul style="list-style-type: none"> ・気づきのワークショップ（絵合わせゲーム等） →自己中心的思考に気づく。 <p>③ キャリアの棚卸し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自己分析や職務経歴書を作成する作業を通じ、今までの経験や知識に自信と誇りを取り戻す ・職業能力一覧表の作成 ・キャリアが豊富でも自分で気づいていない場合も多いので、気づいてもらう支援 <p>④ 職業訓練受講講のアドバイス（特に、来所イメージ2の人）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・頑固さと思いつ込みが棚卸しの障壁となる場合があるので、アドバイスだけでなく、能力開発プログラムの作成支援を実際に展開していく ・今までの職務能力にもう一つ新しい知識・技術や資格を付加する職業訓練への誘導 <p>⑤ 具体的就職活動支援（特に、来所イメージ3の人）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・即戦力として採用につなげるために人柄と職務経験を最大限アピールする職務経歴書作成を支援 ・管理職経験者の場合、履歴書等書類では役職名を一切用いず、管理職意識を書面から払拭するのが有効な場合もある ・活動の窓口を広げる（人材銀行や民間人材企業検索エンジンの活用、求人票を出していない企業へも積極的にあたっていく） ・応募企業が職業人生最後の職場であることを面接や書類ではつきりとアピールする ・今まで培ってきたヒューマン・ネットワークの洗い出し、活用

相談者分類	相談者の特徴・課題	支援の方向性
<p><壮年期から引き続き見られる相談></p> <p>◇自発的離職 この時期に多い離職理由としては、体調不良、故郷へのUターン（親の介護等）等</p> <p>◇（結婚・育児等で仕事を中断していた）女性の再就職 この時期には、再就職希望として、収入面だけでなく、社会貢献等の理由が挙げられる。</p>		<p>⑥ ライフプラン全体からのアドバイス</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経済的な重要性だけでなく今後の生き方を含めた棚卸しを進める。 ・定年後を見据えた視点で給与が少なくとも長く勤務できる仕事選択をアドバイス ・最低の生活費を算出する。 ・自分にとって重要なことを整理し、条件面の優先順位を明確化する。 ・中高年層を対象とした雇用情勢、生涯生活設計、求人情報提供、入手ノウハウ等のセミナー実施 ・ワークライフバランスを考慮したライフキャリアプランの作成を支援する。 <p>⑦ 家族の理解（特に、来所イメージ1の人）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練の必要性や現在の状況等に対し、家族の理解と協力を得る。

2-5 ライフステージ区分：引退期（年齢の目安 60歳以上）

この時期の主な相談テーマ；①再就職のための準備、職業能力開発

相談者分類	相談者の特徴・課題	支援の方向性
<p>◆定年後の再就職</p> <p>～来所イメージ～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「定年期であるが、生計を立てる必要があるため働かなければならない」 ・「定年退職したが、まだ健康なので、何か仕事をしたい」 <p>中には、定年を機に起業を考える人もいる。</p>	<p>【個人面（自己理解・態度等）】</p> <p>① 変化に対する柔軟性、自信</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自分の能力を過信している相談者も多い。 ・難しいことへの挑戦意欲に欠ける。 <p>② 雇用環境についての理解</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現実への理解不足やブライドにより、定年前の高い水準で給料を考えている。 <p>③ 能力開発に対する積極性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就職・転職を初めから諦めている人も多い。 ・能力開発に対する積極性は人により両極端である。（これまでの業務経歴によることが多い）。 <p>④ 就業の基本スキル</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パソコンの操作 <p>【環境面（社会・家族の制約等）】</p> <p>① 生活基盤（家庭）による制約</p> <ul style="list-style-type: none"> ・家族の病気、年金に加入していない等の事情により定年後も収入継続が必要 <p>② 他の世代に比べ、雇用市場が大幅に縮小</p>	<p>① 意識改革とライフプラン全体からのアドバイス</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定年前までと定年後とでの仕事・社会への関わり方、考え方の意識改革 ・キャリアリセットの必要性を説明、自尊心を尊重した相談 ・老後の生活設計を含めた自己理解、棚卸し、スキルチェック ・職業人生だけでなく幅広い観点からの啓発、生活のためだけの再就職ではなく、生きがいのある職業の選択を支援 ・余生のライフプラン充実の促進、ライフスタイルと条件面での優先順位を明確化 ・チャレンジは趣味やボランティアから開発するようアドバイス ・新しい人間関係づくりを支援 ・第二の人生を考えてもらうための生涯生活設計セミナー ・再就職を生きがいとしてとらえるセミナー ・グループディスカッションによる引退後の生活、地域活動、ワークライフバランスを考慮した目標設定と環境変化への対応 <p>② 現在の労働市場環境、求人状況等の説明</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用環境の現状と働き方の変化に対する説明（“就社ではなく就職”）とそれに対応するスキル取得の必要性を説明 ・自分に合わせた仕事を探すのではなく、市場に合わせてできる仕事を探すようアドバイス

相談者分類	相談者の特徴・課題	支援の方向性
		<p>③ 職業訓練受講講のアドバイス</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職業訓練まででなく再就職までの継続的フォロー ・ これまでのスキルを活かした延長上での仕事探しに必要プラサαのスキル習得のための職業訓練提供 ・ 特に志望者の多い介護関連では、ホームヘルパーだけでなく、NPO起業・経営実務訓練 <ul style="list-style-type: none"> → 介護ビジネス参画、運転手ヘルパー資格 → 介護施設での送迎もできることを売りに等、その人のスキルや経験によって複数の可能性を提案 ・ 必要に応じ、有料職業訓練等幅広く訓練を紹介（訓練受講が叶わなかったが、生計のために再就職が必要な人や、生計のためよりは生きがいのために働きたいという人） ・ 基本的なパソコンスキル訓練の実施 <p>④ 具体的就職活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 求人数が少ないため経験が生かせない状況も多く、市場の求める職種に柔軟に対応できるようアドバイス ・ 求人情報の収集・提供 ・ 経験によって習得したスキルを活用できる支援 ・ なかなか求人が無いのでハロワークへの頻繁な来所と情報収集をアドバイス ・ 時間面、体面をよく考慮・説明した上での仕事紹介 ・ 本当に働く意志があるのか確認が必要 ・ 高齢者就職支援センター、セミナーの活用 ・ 生計のために就職が必要な人の場合、アドバイザーから企業に口添えする ・ 人材銀行・キャリア交流プラザの活用 ・ 雇用開発協会、シルバー人材センター等の活用