

第6章 今後の課題

第6章 今後の課題

本章ではこれまでの調査検討を総括し、今後のキャリア形成支援の取組を充実させるための横断的あるいは体制整備上の課題について整理、提言する。

1 若年者の就業観、職業観をはぐくむ環境整備

若年者については、ニートの問題にせよ不安定就労者の問題にせよ、困難な状況に陥る前に、まずはしっかりとした職業観、就業観の形成が必要である。

このためには各地域レベルで、機構を含め、家庭、学校、企業等が連携し、早期からのキャリア教育等を実施していく必要がある。また、広く企業、社会人の協力を得て、職業人ロールモデルを提供する、あるいはキャリアメンター（指導者）の育成・確保等、若年者を仕事の世界に円滑に導いていく環境の整備が必要である。

2 第一線在職者への貢献拡大

機構が全国で実施するキャリア形成支援は、雇用流動化にともなう個人主導によるキャリア形成が重視される中で、労働者の職業生活を支える重要な社会的基盤として位置づけられる。

しかし、企業間競争の激化を背景として企業内における計画的なOJTやOff-JTの実施率には停滞傾向が見られる。

したがって、若年、中高年の離職者等だけでなく、仕事の第一線に従事する在職者個人のキャリア形成努力への支援を拡大することが大きな課題である。企業による従業員の職業能力開発支援の促進、労働者自らが行う自己啓発等への支援を拡大するような働きかけやキャリア・コンサルティングを実施する仕組みづくりが必要である。

3 中高年向け教育訓練の開発

実態調査では、中高年齢層のパソコンスキル等の就業に係る基本スキルの強化が求められていた。しかし、例えば若年層と中高年では学習のレディネス²¹は異なるととらえるべきであり、さらには中高年の中においても、その経験蓄積や能力は多様である。

このため、効果的な教育訓練の場を整備するには、中高年の学習ニーズや習得能力を十分に配慮した、きめ細かな教育訓練を整備していく必要がある。特に高齢者に効果的な教育訓練の手法等については、未開拓の部分もあり、例えば教授法、教材のあり方、時間のかけ方など、今後の実践と研究の蓄積が必要である。

4 女性固有の課題への対応

育児と仕事の両立、仕事にブランクのある家事専業者の本格的な就業復帰、経済的不安

21 レディネス：学ぶための準備体制や前提条件等をいう。

を抱えるシングルマザーへの支援等、女性に特有に見られる就業上の課題への対応が必要である。これらに対しては、国が主導する各種子育て支援策の充実や保育環境整備、企業における女性の積極登用とワークライフバランスへの配慮等の着実な対応が求められる。

キャリア形成支援、教育訓練を提供していく上でも、仕事にブランクのある女性やシングルマザー層においても、実際の職業上の経験や保有する能力・スキルは様々であるため、個々の実状をしっかりと踏まえた対応が求められる。

5 メンタルヘルスへの対応

今回の実態調査を通して、メンタルヘルスへの対応が必要と思われる相談者が増えているとの指摘がなされた。こうした課題に対しては、メンタルヘルス専門機関との連携体制を整備し、適切に対応を依頼することが重要である。

しかしながら実際には、相談者に対して専門機関等への個人的訪問を確実に促すことは難しいことも想定される。このため、例えばメンタルヘルスの専門家に来所してもらい、キャリア・コンサルティングに付随して、メンタルヘルスに関する支援を並行して実施する等の工夫も必要であろう。

また相談担当者に対しても、しかるべき研修や教材を整備し、メンタルヘルスに関する基礎知識やキャリア形成支援機関としての対処のあり方について修得させることが必要である。

6 相談担当者の継続的な能力開発

個々の相談担当者においては、自らのキャリア・コンサルティングのスキルを一層高めるための継続的な能力開発が求められる。

相談担当者は、地域の詳細な求人情報を初め、多くの情報収集を行うとともに、新しいキャリア・コンサルティングの理論の修得、カウンセリングスキルの向上、各種ツールの発展的な活用等を行う必要がある。

また、その環境整備として、ハローワークの担当者との連携の強化、有効な学習プログラムによるアドバイザー研修の実施、職業紹介会社や臨床心理士等の各領域の専門家を含めた情報交換の機会や事例研究会の整備等が必要である。