

# 若者の就業意識・キャリア形成意識 の醸成に向けた課題

法政大学 坂爪洋美

# 本日の要約

## 能力開発情報へのアクセスの向上

- 有期雇用：契約更新時に能力開発機会・個別相談機会関連情報を提示する
- 派遣労働：義務づけられているキャリアコンサルティング機会の認知度の把握／向上

## 個別支援の活用度の向上

- 学校場面から、相談の活用スキルを獲得させる（誰に・何を）
- キャリコンに支援者（例：管理職）を支援するスキルを獲得させる
- 相談相手のバリエーション等、利用に向けたハードルを下げる

# 労働者に求められること

「能力開発機会のある場で働き、キャリアのマイプランを描き、必要に応じて支援を活用すること」

## 能力開発機会のある場で働く

- ・ 情報を得る／選ぶ
- ・ 能力開発機会を活用する

### 課題

- ・ 情報を獲得できない
- ・ 能力開発機会を活用できない
- ・ 能力開発機会の重要性が腹落ちしない

## マイプランを描く

- ・ 情報を得る
- ・ プランを描く
- ・ プランを実行する

### 課題

- ・ 情報を獲得できない
- ・ 描き方がわからない
- ・ 描くことの重要性がわからない

## 支援を活用する

- ・ 支援者の情報を得る
- ・ 望む支援を引き出す

### 課題

- ・ 支援と出会わない
- ・ 望む支援を得ることができない

# 能力開発機会① 有期雇用

- 正規雇用と比べて、能力開発機会が限られる有期雇用
- 能力開発機会の不足が能力開発の希求につながらない可能性
  - 能力開発機会を通じて、能力開発機会を求めるようになる
  - 能力開発機会の不足が、能力開発の必要性認識の機会を奪う
- 能力開発機会に関する情報提供の充実
  - 有機雇用者に対し、契約更新時に労働条件通知書の中で、能力開発機会に関する情報を提示する確率を上げることができないか
  - 個別企業が提供できない場合には、労働組合が用意する能力開発機会等

# 能力開発機会② 派遣労働

(単位：%)

派遣労働者数階級	派遣労働者が就業している事業所計	過去1年間の派遣労働者に対する教育訓練・能力開発の実施の有無									
		実施した	教育訓練・能力開発の方法（複数回答）							実施しなかった	不明
			働きながら行う教育訓練・能力開発（OJT）を行った	自社内の講師により教育訓練・能力開発（OFF-JT）を行った（※を除く） 2)	外部の講師を招いて教育訓練・能力開発（OFF-JT）を行った（※を除く） 3)	事業所以外の教育訓練機関で教育訓練・能力開発（OFF-JT）を行った（※を除く） 3)	eラーニング（※）による教育訓練・能力開発を行った 2)	派遣元が実施する教育訓練・能力開発への便宜を図った			
総数	100.0	69.7	(100.0)	(85.1)	(29.8)	(5.5)	(2.1)	(24.9)	(16.9)	27.6	2.7
派遣労働者数階級											
100人以上	100.0	93.0	(100.0)	(91.1)	(67.8)	(24.7)	(23.2)	(66.8)	(56.8)	3.8	3.3
30～99人	100.0	90.6	(100.0)	(84.1)	(40.8)	(7.7)	(3.0)	(38.4)	(22.9)	9.2	0.2
10～29人	100.0	85.7	(100.0)	(76.4)	(38.7)	(14.5)	(4.6)	(22.6)	(21.2)	13.9	0.4
5～9人	100.0	77.2	(100.0)	(84.0)	(40.5)	(6.1)	(1.2)	(28.0)	(27.1)	18.2	4.6
1～4人	100.0	63.9	(100.0)	(87.1)	(22.7)	(2.7)	(1.0)	(22.0)	(11.2)	33.4	2.7
平成29年調査計	100.0	59.0	(100.0)	(84.6)	(…)	(7.4)	(6.8)	(…)	(24.6)	37.1	3.9

出典 令和4年派遣労働者実態調査の概況

- 派遣元による能力開発機会ならびにキャリアコンサルティングの仕組みは、一定水準で機能していると考えられる。派遣労働（派遣元・派遣社員）の属性間での違いの把握、把握をふまえた働きかけが必要ではないか。

# キャリア形成における個別支援の広がり

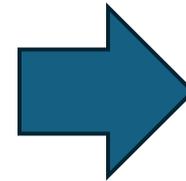
図表3-21 従業員の自律的なキャリア形成のための取り組み①

OJT・現場トレーニング（日常の業務につきながら行う教育訓練。On the Job Training）	49.4%
職種別採用（事務、営業、製造、研究開発など、職種ごとに採用すること）	39.5%
経営トップやマネージャー層の理念の提示（法人の存在理由と目指す姿を従業員に浸透させ、働く目的を共有すること）	32.6%
目標管理制度（自らの業務目標を決め、期末に目標達成度を判定して賞与や昇給に反映させる制度）	32.3%
1on1ミーティング（上司が部下と事実を共有し、部下の成長につながるような面談の機会）	31.3%
社員のキャリア形成を意識したジョブ・ローテーション（戦略的・計画的な人事異動・配置転換など）	21.3%
メンター制度（新入社員や後輩社員に対して職務上の相談に留まらず個人的な問題まで相談に乗る助言者をつける制度）	14.7%
上記の制度・施策はいずれもない	13.1%
キャリア・シート（自身の今後のキャリア展望を社員自らが表明するもの）	9.4%
複線型人事制度（専門職などといった特別の資格や役職を設け、従来型の職能資格制度と並行して運用していく制度）	4.7%
社内FA制度・社内公募制度（会社からの命令ではなく、やってみたいと思うポジションに自らの意思で応募する制度）	4.1%
360度フィードバック（上司だけでなく部下や同僚など複数の方位から評価を行う。人事評価の構成要素とするかは問わない）	3.8%
その他	1.3%

- 労働政策研究・研修機構（2023）「企業のキャリア形成支援施策導入における現状と課題」労働政策研究報告書，No.223.

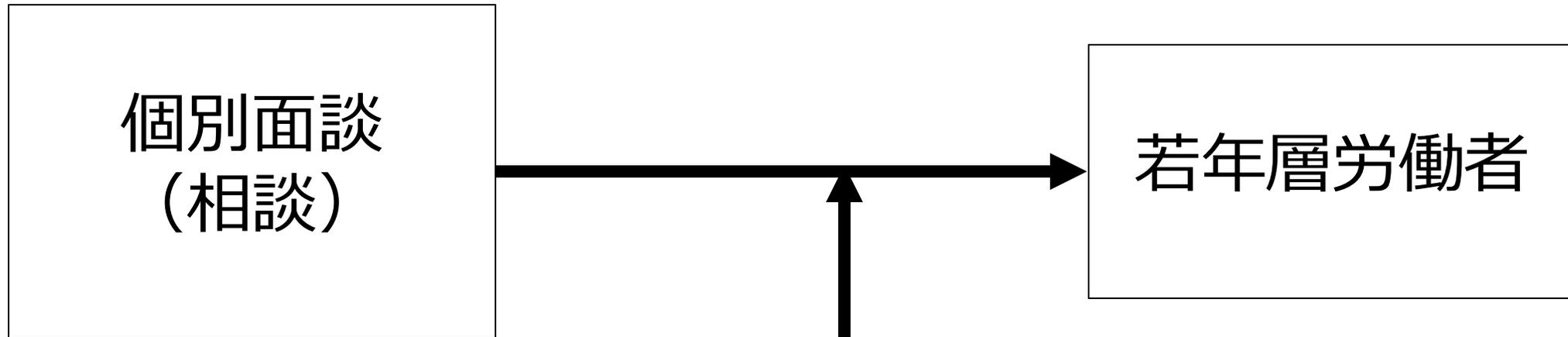
# 個別支援の優位性

- 労働者個々の違いに対応できる
- 労働者の状況をふまえ、意識醸成に強く働きかけることができる
- 企業など支援提供側の労働者に対する理解が進む



個別支援には、off-JT等の個別作成もありうるが、ここでは個別面談（相談）に注目

# 個別面談（相談）の有用性の向上 に向けた課題



- 相談と出会わない
- 望む（望ましい）相談とずれる
  - 相談提供者の意図やスキル
  - 相談を通じて提供される支援内容の不足やずれ
- 利用者（若年層）の志向性とずれる

# 教育機関：個別相談利用スキルの獲得

- 相談する力を獲得させる（個別相談の良い使い手になる）
  - 相談相手として誰がいるのかわ知っている
  - 相談が有効なタイミングを知っている
  - 相談相手を発掘するスキルを持っている
  - 相談相手ごとの特徴を知っている



- 状況・目的によって使い分けるスキルを持つ
  - 「このままこの会社で働いていいのか」と迷った時に、最初にあう相談相手が、職業紹介事業を担う会社の社員であることが、常にベストなのか？／上司であることが、常にベストなのか？
- 「想像していたのと違う」

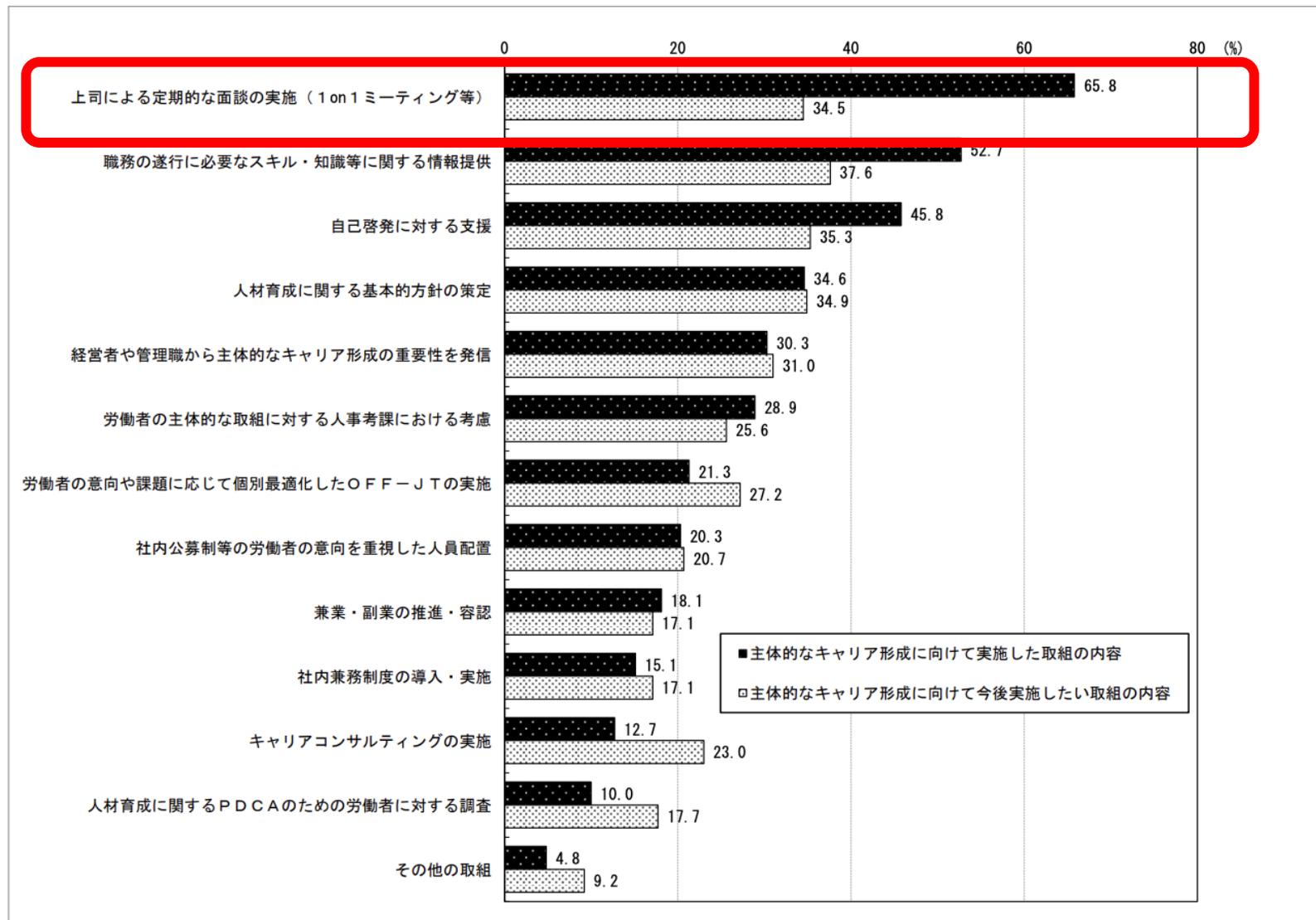
# 職場での現状

- 上司による個別面談という手法の広がり

## 上司の特徴

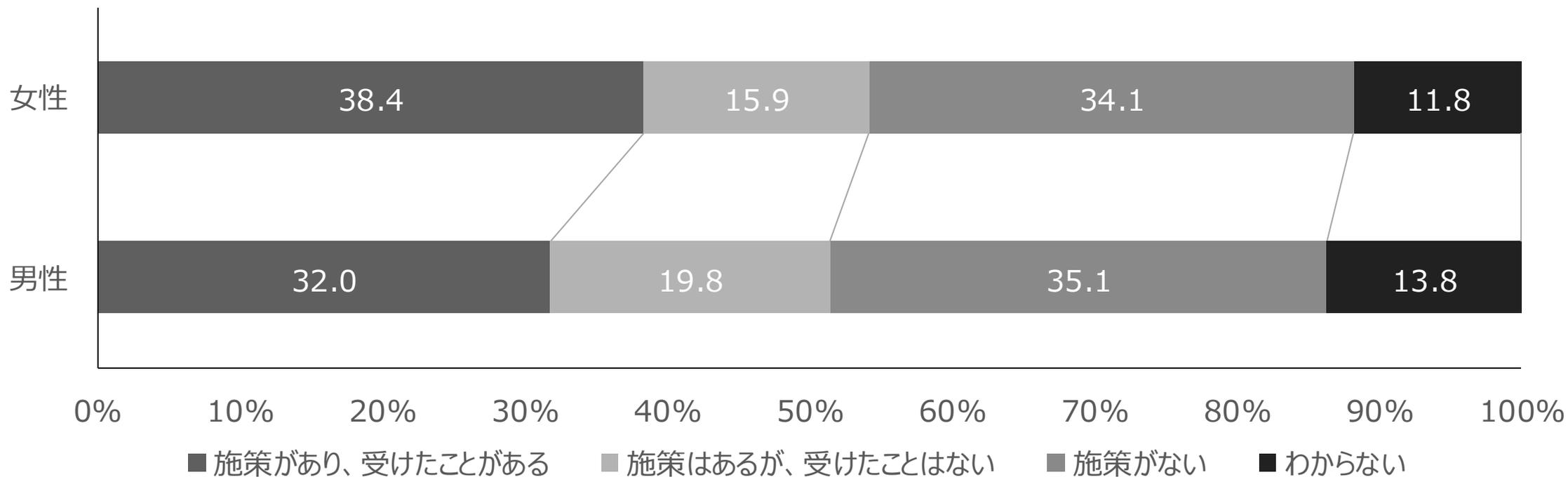
- 仕事のアサイン権限あり
- フィードバックを提供しやすい
- 業績責任を負う存在
- トピックの1つとしてのキャリア
- キャリアについての知識や面談スキルは個人差あり

図 50 実施した主体的なキャリア形成に向けた取組と今後実施したい主体的なキャリア形成に向けた取組の内容（複数回答）



出典：令和5年度「能力開発基本調査」

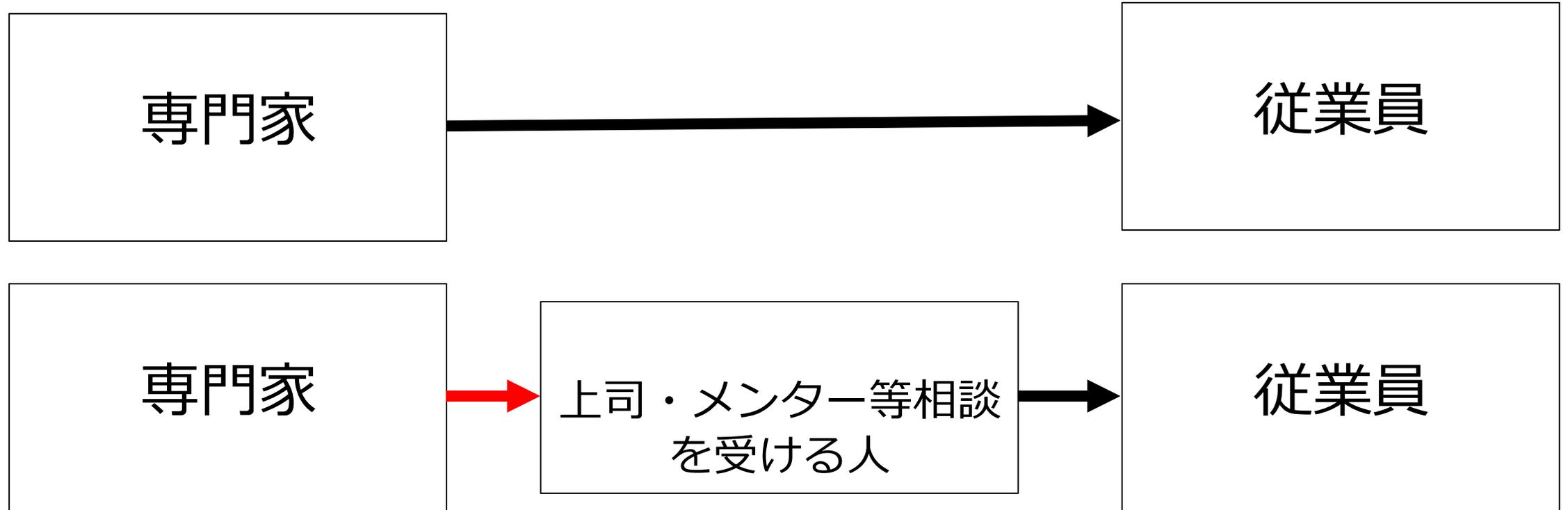
# 上司との定期的なキャリア面談（今後のキャリアについて話し合う面談。業務の相談や考課面談とは異なるもの）



出典 21世紀職業財団（2022）

- キャリア面談として実施する場合と、通常の面談の中のトピックの1つとして取り上げる場合あり

# 専門家による個別支援の2つのルート



- 個別支援のずれ・不足を解消する
  - キャリコン等専門家の支援対象の拡大とスキルの幅を広げる（黒子として、キャリア形成支援の専門家ではない人の関わり方をブラッシュアップする）

# 若年者と個別相談

- ピア・身近さ・リアルさ・可視化
  - 相談相手に求める条件を満たす相談提供者の確保
  - キャリコンに関する情報開示
  - 相談というプロセスを見せる工夫

## • キャリアコンサルタントの年齢構成

[N%001]

1_1	年代	N	%
1	20代	82	1.1
2	30代	631	8.3
3	40代	1748	23.0
4	50代	3070	40.5
5	60代	1822	24.0
6	70代以上	233	3.1
	全体	7586	100.0

労働政策研究・研修機構（2023）「第2回キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査」

図表2-2-1 相談したことがある相手

		回答数	%
全体		454	100.0
1	所属している組織の上司	130	28.6
2	所属している組織の上司以外の人	163	35.9
3	家族や身内	293	64.5
4	自分が所属する組織以外の面識のある友人	140	30.8
5	SNSのフォロワー等の面識のない友人	13	2.9
6	WEBの掲示板等の相談サイト	10	2.2
7	キャリアに関する相談窓口の相談員	24	5.3
8	キャリアに関する相談窓口の相談員以外の専門家	11	2.4
9	その他	17	3.7

\* 上位4項目及び相談員または専門家に関する項目に網掛けを付した

キャリアコンサルティング協議会（2023）「相談するということ実態調査結果報告」