

## 第6章 今後の課題

開発した技法は、試行実施、試行実施結果の分析等を通してその効果が検証された一方、専門家（本委員会委員等）から技法の活用等に関する今後の課題の指摘がなされた。今後の課題を整理すると次のとおりである。

### 1. 技法の適切な理解の促進

いずれの技法も、使用自体が目的ではない。技法はあくまでもキャリアコンサルティングを進める上での補助具であり、重要なことは、技法を使用することによって、真の意味で相談者の利益となるかを吟味することである。キャリアコンサルタントがそれぞれの技法の特性や性格を理解した上で、相談者が困っている問題を構造的に見立て、相談者に応じた技法の選択と適切な使用を行うことで、はじめて効果が期待できる。

開発された技法は本報告書のほか Web サイト等で公表されるが、不適切な使用によって相談者に過度な負担を強いたり、不愉快な思いを抱かせることは決してあってはならない。

キャリアコンサルタントに対して、技法の意義、特性・性格、適切な使用の仕方、使用上の留意事項等の理解を促進することが必要である。

### 2. 労働者の属性ごとの特徴の理解の促進

長期化する職業生活を前提として考えたとき、若者はその長期の職業生活を充実していきいきと過ごしていくための土台・基礎体力を涵養するステージにあり、その時期の職業経験の重要性に気づくとともに長期的な視点で、自らのキャリア・プランを持ち、実現していく意欲を持つことが個人の発達という面で重要であろう。

育児期の女性については、母親が働くことに対する育児への負の影響に配慮する必要があるものの、働くことで得られる正の効果とのバランスを考えつつ、育児期を過ごした先にある長期的なキャリア・プランを持ち、自己実現を目指す姿は子供にとって最も身近かつ魅力的なロール・モデルとして、かけがえのない価値をもたらすであろう。

中高年については、既に平成 25 年に施行された「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）の一部改正に伴い、年金受給開始年齢まで働き続ける環境は整いつつあるものの、本人の希望どおりの職務内容で就業することの困難さ等、ミスマッチも指摘されている。年齢を重ねても自己の希望する働き方を実現し、充実感を感じながら生きていくためには、年代に応じた自己理解・しごと理解を深めた上で、ライフ・キャリアを含めた職業生活設計を行い、自己啓発等により新たな知識・スキルを獲得することが必要であろう。また、中年期以降の役割変化に対するキャリア・レジリエンスを高めておく必要もある。

個々の労働者等のキャリア形成上の課題に応じた支援を行うためには、キャリアコンサルタントがこのような労働者の属性ごとの特徴や課題に対する見識を拓げ、深めることが必要である。

### 3. 技法活用の研修会等の実施

キャリアコンサルタントが、相談者の状況やニーズに応じて開発した技法を適切に活用するためには、本事業の報告書や動画だけではなく、上記 1 及び 2 の理解を促進するための研修会等の機会を設定することも必要である。また、今般開発された技法について学ぶ機会を設定することは、実践経験の乏しいキャリアコンサルタントのトレーニングとして

も有効である。

本事業では、技法活用のトレーニングプログラムの提供等の取組みには着手できなかったが、今後は技法活用に係る研修等の機会を提供していくことが望まれる。

#### 4. より効果的な技法とするための取組み

技法がキャリアコンサルティングの場面でより効果を発揮していくためには、開発した技法を育てていく視点が必要である。技法を使用したキャリアコンサルタントらがより効果的な活用方法を議論し、そのバリエーションを蓄積するとともに、発表会等で展開する等の取組みが望まれる。

本年度は、労働政策上のプライオリティから若者、育児期の女性、中高年という3属性の技法開発を行ったが、各属性の中でも個人のおかれた状況は細分化されるであろうし、その他の属性にも課題は存在することから、技法の開発を継続し、その普及と効果検証を継続していくことが、今後、我が国のキャリアコンサルティングの普及、更なる発展に不可欠であると思われる。