

特定企業の枠を越えたキャリア展開の助言は必ずしも先輩や同僚に期待できない。今後のキャリア形成支援は、個人が主体的にキャリアを選択できるよう、内面的動機付けまで踏み込んで助言・相談することや、的確な職業情報の提供、自己分析やキャリア戦略づくりの支援等質の高い専門的能力を持ったキャリア・コンサルタントの相談・援助が不可欠である。

- また、労働者を取り巻く様々な変化に労働者個人のキャリアを対応させるためには、キャリアを流すのではなく、一定期間ごとにキャリアを棚卸しし、今後の在り方を考えたり、勉強したりする機会を職業生涯の中に組み入れていくことが、ますます必要になってくる。例えば、5年ごとに、長期教育訓練休暇を取り、キャリア・コンサルティングを受ける等によりキャリアを考えるとともに、能力開発をしたり、新たな体験や人的接触を図る等キャリアの踊り場を作る仕組みを考えていかなければならない。
- さらに、変化の激しい時代にあっては、企業の倒産やリストラによる失業や、技術・技能の陳腐化等によるキャリアブレイクが生じることも避けられない。また、人生の途中で新たな分野へのチャレンジができるようにするなど、長い職業生活の中でやり直しの効く仕組みづくりも重要である。
- このほか、人材の二極分化が進む中で、パート労働者等の非正規労働者の割合が高まっている。これらの者は、キャリア意識、年齢・性別は多様であるが、それぞれのキャリア意識に応じて、キャリア・アップを図り能力開発ができるようにしていくことが求められるのではないか。

<中高年層のキャリア支援>

- 中年層から高齢層になるにつれ、職業キャリアの蓄積によって形成された能力を活かした働き方をすることや、蓄積を後の世代に引き継いでいくことが重要になってくる。
- 中高年の世代は、これまでキャリアを企業・組織任せで送ってきた世代であり、体力や資産等の状況に応じた多様な働き方や社会活動に向けた情報提供、相談による支援、地域で活躍できる場の確保等を一体として進めていく必要がある。
- また、いわゆる「2007年問題」として、団塊の世代の大量の引退により、現場を支えてきた技術・技能やノウハウが失われないよう、後の世代に対する指導者としての役割が期待される。