

キャリア形成支援を重視した公共職業訓練の役割

－高齢期管理職層転職時の場合－

指導教授 川喜多 喬教授

2007 年度法政大学大学院経営学研究科経営学専攻修士課程修了

人材・組織マネジメントコース

近藤 弘子

本研究の目的は、管理職（相当職を含む）まで達したホワイトカラーが高齢期において転職をする際に、公共職業訓練を利用して能力再開発をした事例をとりあげ、そのキャリア形成のうち再就職後も活用できた能力は何か、また訓練によって研ぎ澄まされたり付加されたりした（再開発した）能力は何かを研究する。このことにより、高齢期のホワイトカラー層離職者に対する職業訓練の任務を明らかにすると同時に、高齢者の求職ニーズの多様性に鑑み、公共職業訓練と民間教育訓練のコラボレートによる、多様な職業能力開発機会の提供とキャリア形成支援の充実を目指した行政サービスの役割とやるべきことを考察する。

キャリア形成支援を組み込んだ公共職業訓練の役割を研究するにあたり次の4点について調査することとした。

- ①研究内容に関連する先行研究
- ②研究対象とする公共職業訓練カリキュラム実施状況
- ③民間及び公共のキャリア支援サービスの実際
- ④公共職業訓練修了生のうち転職成功者の就職状況

研究方法として、公共職業訓練特有のものなのか結論を導き出すために比較検討が不十分な点については、既存の文献で補うこととし、また、キャリアカウンセリングを受けた求職者（職業訓練修了生）とサービスを提供した民間及び公共のキャリア支援機関の担当者に聞き取り調査を行った。さらに、公共職業訓練修了生の現状を知るために、50～60 歳代の転職成功者 10 名を対象として、聞き取り調査を行った。本研究の転職成功についての基準は、再就職先企業に3年以上定着して、かつ本人がよかったと言っている場合とした。

その結果、次のことが明らかになった。

- ①管理的職務では、財務・管理会計、人事・労務、経営戦略などの専門性ととも、PC を活用した分析力、プレゼンテーション力などが必要とされる可能性が高い。
- ②グループワークを取り入れた訓練技法は、特に管理職層にとっては、その内容の理解促進だけでなく、管理能力や自己表現力向上に有効である。
- ③就職活動支援は集団またはグループで行うほうが、自己理解、他者理解、意識改革等に効果的である。また、インフォーマルな場においての情報交換はキャリアの方向付けにも有効に作用する。
- ④キャリア形成支援は職業訓練の進行に応じて、訓練冒頭から複数回取り入れることが効果を高める。
- ⑤今後は官民協働による公共職業訓練とキャリア支援のタイアップが重要である。

また、上記以外で次のことが重要であると考えられる。

- ①職業訓練担当者（担任、専門相談支援者など）は、受講生と信頼関係を築くことが重要である。コミュニケーションが取れているほど、受講生への支援がスムーズになり、修了後のフォローにも役立つ。
- ②激しい産業構造の変化に伴い、高齢者を中心とする公共職業訓練は、キャリア形成支援という観点からの様々なプログラムを組み込むことが重要である。従って、今後も多様な専門科目の提供と新たなキャリア形成支援に関わるカリキュラム開発が必要である。