

# キャリア形成に向けた支援

『日本労働研究雑誌』編集委員会

キャリア形成に対する支援が拡大している。それはキャリア形成には困難が伴い、その困難は支援を提供することによって乗り越えられると考えられているからである。しかし「支援が提供されれば困難は解決されるだろう」と期待する一方で、「本当に解決されるのだろうか？」という一抹の不安もないだろうか。高まる期待に沿うように走る不安は、期待と現実の間にギャップがあることを意味する。本特集は、キャリア形成支援の現状と課題を整理することを通じて、現時点での到達点を確認すると同時に、今後その必要性がより高まると考えられるキャリア形成支援をより良いものとするために検討すべき事項を抽出することを目的とする。なお、支援の対象は本来個人だけでなく企業など多岐に及ぶものであるが、本特集では個人に対して提供される支援を検討対象とする。

日本でのキャリア形成支援は誰を対象とし、どのように展開されてきたのだろうか。本特集は、日本におけるキャリア形成支援を俯瞰することから始まる。石田論文は戦後日本において就業の獲得を援助し、就労の継続を支援する法規制が発展してきた経緯を振り返ることを通じて、支援の対象者と規制の枠組みが漸進的に拡大・強化されてきたことを指摘する。論文内で示される①障害者、②中高年齢者、③若年者、④女性、⑤育児や介護を行う労働者、⑥非典型労働者、⑦ひとり親家庭の親、⑧生活保護受給者、⑨生活困窮者は、法律的な観点からキャリア形成上の支援が必要と判断された対象である。その上で、提供される支援には、過少保護と判断できる領域と、過剰介入の疑いがある領域があることを指摘する。キャリア形成の困難は解消すべき問題であり、解消するためには支援を拡大・強化することが望ましいと考えられがちであるが、石田論文は、支援の不足だけが問題なのではなく、過剰も問題であることを法律的観点から指摘することを通じて、「支援はどうあるべきか」を考える視座を提供する。

一口にキャリア形成支援といっても、その内容は時

代によって様相を変える。近年の「失業なき労働移動」と呼ばれる雇用維持型から労働移動支援型への政策転換は、転職（再就職）支援という形のキャリア形成支援の重要性をより高めるが、そこにはどのような課題があるのだろうか。

阿部論文は、日本における労働移動支援型政策の歴史を概観しその課題を指摘した上で、事業所閉鎖による再就職支援を受託した再就職支援会社での取組み事例に言及する。論文では、2013年を転機として労働移動支援助成金は大幅に拡充されることになったものの、雇用調整を行う企業には再就職支援を行うインセンティブが弱く、限られた企業しか助成金を利用しないため、少数の労働者しか再就職支援を受けていない実態が示される。事例からは、再就職支援会社の利用は、カウンセリングを通じてキャリアの棚卸によるマッチングを進め、再就職につながる等一定の効果が期待できることが窺われる。一方で再就職支援を利用できるにもかかわらず利用せず、結果として失業期間が長期化するケースの存在も示され、労働者自身が再就職支援を受けようとするインセンティブをどのように付与するかという課題があることが指摘される。支援を提供する際には、利用に向けたインセンティブの構築も支援内容と同様に重要であると言えよう。

阿部論文が労働移動における支援の事例を取り扱っているのに対し、中島論文は中高年層に対する「研修を通じた育成」という、企業が雇用者に対して提供する形での支援の可能性を、事例研究を通じて模索する。高い賃金と比較して相対的に低い貢献という構造的な問題を抱える中高年正社員をめぐる問題への1つの対応として、著者は「企業や行政の採るべき道は人材育成に重点を置くこと」と主張する。その上でミドル層が開発すべき能力として「賃金水準と均衡するような新たな事業開発能力」と「賃金水準にふさわしい能力活用が行えるメタ能力」という2つに注目し、それらの能力開発を行う「サービス・ラーニング (SL)

プログラム」を用いた事例を紹介する。サービス・ラーニング (SL) のプログラムは、カリキュラムによる学習、社会奉仕活動 (ボランティア) の実践、そして振り返りという要素で構成され、気づきを通じた行動とその成果を通じて能力を高める。従業員の属性に応じて必要とされる能力を見極め、継続的な能力向上を図ることが、組織が行うべきキャリア形成支援だと言える。

正規雇用と比べると、非正規雇用者はキャリア形成の困難により遭遇する可能性がある。小野論文では、派遣会社 (派遣元) に対するヒアリング調査から、派遣労働者の教育訓練とキャリアコンサルティングの現状と課題を考察する。2015 年の改正労働者派遣法の施行により、派遣元事業主には派遣労働者のキャリア形成支援が課され、派遣先にもキャリア形成支援に必要な情報を提供する努力義務等が定められたことで、派遣労働者へのキャリア形成支援は転換期にある。労働者派遣法の改正・施行後に実施されたヒアリング調査からは、派遣元が法で示された「段階的・体系的な教育訓練」と「キャリアコンサルティング」を導入している事例が示され、派遣元によるキャリア形成支援が進む方向にあることがわかる。しかし同時に派遣元が派遣労働者のキャリア形成支援を行う上での課題も示される。そこからは、キャリア形成支援の推進は教育機会の提示やキャリアコンサルティングという範疇を超え、新たな派遣先の確保など、組織の業務のあり方自体に变革を求めるような対応へとつながりうることが窺える。

支援の提供者自身に視点を向けてみよう。提供される支援が有効なものであるためには支援の質を維持・向上することが欠かせない。続く 2 つの論文は支援提供者に関する論考である。私達は提供される支援の内容に対して強い関心を向けるが、より適切な支援提供を実現するためには、支援提供者がどのような状況下で活動しているかといった点についても関心を向けることが必要である。

筒井論文は、自治体による若年層を対象とした就労支援事業を受託した一組織を事例に、外部委託の現状と課題を明らかにする。事例は、通常の進路指導に乗らない卒業年次生に対する個別支援や少人数指導の提供、ならびにそうした支援を提供できる人材の育成を目的とする就労支援事業は、事前に想定されたニ-

ズへの対応というよりも、そのつど顕在化するニーズに対し、仕組みを再構造化しながら進んでいく「動く企画」であることを明らかにする。同時に、同事業を担う人材は多様な仕事経験の蓄積を通じて能力を高めていることも確認される。一方で、委託期間が 1 年と短いことを主たる理由とした事業の継続性のなさが、同事業を担う人材の育成や彼らのキャリア展望を不確かなものとするという問題点を浮き彫りにする。続く高橋論文が指摘するように、支援を担う人材の能力開発は基本的に仕事経験を通じて行われるものであることを鑑みると、筒井論文から明らかになる事業そのものの継続性の欠如は、支援を担う人材の育成にとって大きな足枷と考えられる。

支援の質の維持・向上にとってのリスク要因を指摘するのが筒井論文だとするならば、支援の質の維持・向上に向けた方策を提案するのが高橋論文である。高橋論文は 2016 年に国家資格となったキャリアコンサルタントを対象とし、彼らが提供する支援を整理した上でその質保証のあり方について論じる。キャリアコンサルタントは、①アドバイス、カウンセリング、コーチングといった個別支援、②職業準備性の習得のためのトレーニング、③コラボレーション/コンサルテーション/コーディネーションといった多様な問題への対処方法、④環境への介入といったアプローチを通じて個人の困難に接近する。どのアプローチも、たとえ同一のアプローチを用いたとしても、それを担うキャリアコンサルタントの力量によって提供される支援の質に大きな違いが発生する。だとするならば提供される支援の質はどのように担保されうるのだろうか。巻頭の提言ではスーパービジョンの重要性が指摘されているが、高橋論文ではさらにクライアントやキャリアコンサルタントを対象とした調査を含む組織的な仕組みの構築を提案する。

働き方の多様化や社会的包摂は、キャリア形成における困難を多様なものとする。このことは、求められる支援のさらなる拡大・複雑化につながると考えられる。本特集から得られた知見が今後の道標となれば幸いである。

責任編集 酒井正・坂爪洋美  
(解題執筆 坂爪洋美)