

第5章 若年者への対応

第5章 若年者への対応

若年者への職業訓練は我が国の未来を考えるにあたって、とりわけ重要な課題である。若年者の就業スキルと就業モチベーションを向上し、確かな労働力として定着させることは、その国の活力にダイレクトに結びつく。また若年者が生き生きと働き、能力を発揮する社会は必ず成長のカーブを辿る、と言える。

それに伴って若年者の職業訓練の効果測定という本委員会のテーマも非常に重要である。若年者の就職においては、これまで正社員としての職業経験のある離職者や実際に働いている在職者に比べ、実務経験や実際の保有スキルが測りづらく、採用する側にとって経験と能力が判定しづらいため、リスクが大きい。したがって職業能力開発施設において、どれだけの力をつけているのか、職業訓練がどれくらい彼らに効果をもたらしているのか、が即戦力を求める最近の雇用環境の中、採用段階において大きなウェイトを占めることが予想される。逆に採用される側の若年者たちにとっても、今後一層自らの職業能力を示すための材料として職業訓練効果が履歴書代わりとして使われることも考えられる。

このような点から見ていくと、若年者への職業訓練効果測定は実際に就職に結びつくための重要な資料作成とも言えるのである。

さて、こういった若年者の職業訓練効果測定というテーマを本委員会で考えていくプロセスにおいて気付いた大きなポイントがある。それは若年者が職業訓練に臨むにあたって、彼らに対し訓練後を踏まえたキャリアプランニング支援をしていく必要があるということとそのキャリアに必要なスキルを事前に明確にする必要があるということの二点である。若年者の職業訓練効果測定結果が、彼らの職業能力を示す資料になるとすると、その結果は効果測定だけでなく能力証明の意味を有することになる。そういった大きな意味を持つ効果測定にあたっては、事前にどのようなキャリアを描き、そのキャリアのためにはどんなスキルを身につける必要があるのか、をしっかりと彼らと握っておくことが重要な課題となる。これは若年者だけに通じることではなく、在職者や離職者にも言えることであるが、とりわけ若年者にとってその意味は大きい。キャリアプランニングを支援し、彼らが具体的な職業志向を持った上で、その職業に必要とされるスキルを明確に示す。そして、描いたキャリアに沿った能力を身につけるために訓練を受け、そのスキルを獲得した、というプロセス評価は、実際の採用場面にあたって採用する側の企業にとっても、こと若年者の採用という面においては判定しやすい要素となるであろうと考える。

以下はこの二点に焦点をあて述べていきたい。

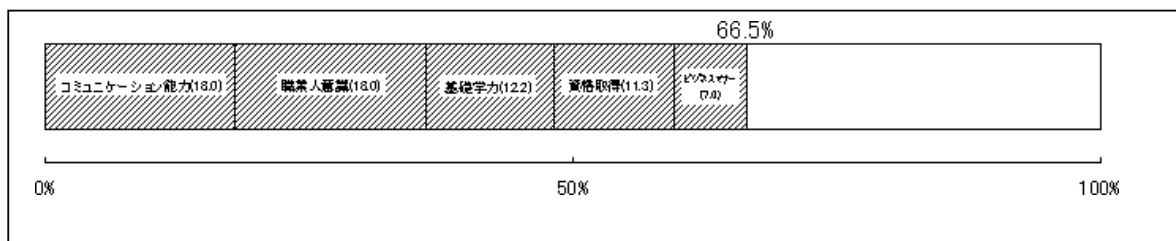
第1節 職業訓練に先立つキャリアプランニング支援の重要性

一言で言うならば、どんな職業能力を身につけたいかの「握り」が重要である、ということである。訓練を始めるにあたって「彼らがどのような職業能力をつけて社会に出て勝負するのか」ととことん話し合う機会が必要だ、とも言える。また、そのプロセスにおいて「社会に出て仕事をするということはどういうことなのか」という基本姿勢を若年者に伝えていく、という役割もこのキャリアプランニング支援には求められる。本委員会においても、私以外の委員の方からも、若年者に対する訓練には、社会的スキルの養成が必要である、という意見も多々見られた。

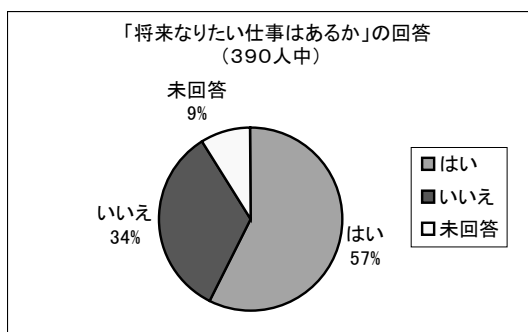
ここに一つのデータがある。(以下グラフ参照)

グラフ①は厚生労働省が今年から若年者の就職を支援するために始めた「若年者就職基礎能力修得証明書」の発行（YESプログラム）のスタートにあたって、企業からのアンケートを元にまとめた『若年者に対し企業が求める就職能力』の調査結果である。また、グラフ②と③は社団法人日本青少年育成協会が高校生390人に対して『高校生の職業意識』を調査するためにとったアンケート結果である。

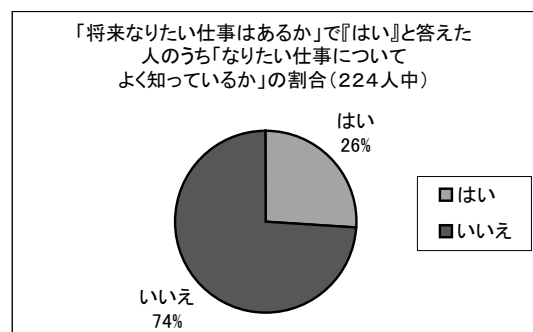
グラフ①『企業が求める就職能力』厚生労働省調べ



グラフ②『将来なりたい仕事はあるか』



グラフ③『その仕事についてよく知っているか』



グラフ②および③ 日本青少年育成協会調べ

この結果を見ると、企業はコミュニケーション能力と並んで「職業人意識」を求める能力のトップとして挙げている。働くということに対する意欲や知識をしっかりとった上で社会に出て欲しいというのが企業の本音であろう。しかしながら、一方でグラフ②を見ると、「将来なりたい仕事があるか」という問いに「はい」と答えている高校生はやっと半数を超える程

度である。さらにグラフ③では、「将来なりたい仕事があるか」で「はい」と答えた生徒に、「その仕事についてよく知っているか」という問いをしたが、74%の生徒が「いいえ」という回答をしている。ズバリという関連性は無いとしても、しっかりした勤労観を持った人材を採用したい、と思う企業側と若年者の間には相当の意識の差があると見てよいだろう。

社会が豊かになった現在において、若年者への職業意識付けは容易ではない。学校教育においても、最近になってようやく就業観の育成といったテーマが取り上げられているが、まだまだ浸透しているとは言えない状況にある。であればなおさら、職業訓練を受けようと門を叩いた若年者には、就業観を植え付けるためのステップを踏むことが職業能力開発施設において必要である、と思われる。

私が研究員をやらせていただいている社団法人日本青少年育成協会には、不登校の生徒がその保護者を伴って訪問してくる。実際に現状として学校へ行っていない、という不安はもとより、その後の社会参加ということには生徒自身も保護者も大きな不安を抱いている。

私自身も教職員をしていた経験があるので実際の経験としてみることであるが、不登校の生徒に対するアプローチとして、直近の学校生活に関するカウンセリングではなく、彼らの将来の仕事に関する話題で話すことで違った感触を得ることが多々あった。あるケースでは学校生活に興味を持たなかった生徒が、職業に関する話題をしているうちに自分は調理師になりたい、という希望が見えてきた。それから調理師という仕事に関する情報を伝えていくうちに、彼は立派な調理師になるためには料理の腕だけでなくお客様とのコミュニケーションが必要であり、そのために様々な知識を持っていたほうが良いということ、またもっと基本的なところでは、レシピが読めるために、料理の本が読めるために漢字を勉強しなくてはならないこと・・・に気付いていった。そして繰り返し行った彼のキャリアプランニングの成果は、やがて学校への復帰に結びついた。また、卒業後は迷い無く調理師養成の施設に行き、修行期間を経た上で、今は立派な板前さんになっている。

このようなことから、職業訓練を希望する若年者には、彼らのキャリアプランを描く支援として、カウンセリングの時間を充分にとり、できることであれば訓練コースの選択に際して、その訓練コースを修了した際の就業のイメージを具体的に伝えることをしていただきたい、と思う。少なくとも、

- ① その職業についての時の日常生活のイメージ
- ② その職業で求められる能力やスキル
- ③ その職業を通じた長期的なキャリアプラン
- ④ その職業についている人が大切にしている仕事のコンセプト 等

また、それと同時に、

- ⑤ 社会に出て行くにあたっての心構え

⑥ 学生と社会人の違い

⑦ 社会における仕事上のルールや仕事をする上で大切な概念 等
といった仕事をするにあたっての基本コンセプトの伝達も必要である。

このようなキャリアプランニングの後、訓練コースを選択することは、より具体的な目標設定となり、職業訓練そのものに対するモチベーションが上がる。また、その訓練効果の測定という面においても、若年者が自ら希望しプランを立てたことに対して、どれだけの修得をすることができたのか、を自己評価、またプランニング支援をしたこちら側の評価という両面から測定することができる。

若年者への職業訓練に入る前のキャリアプランニング支援は、ぜひ今後の考慮に入れていただきたいポイントである。

第2節 求められるスキルの明確化（スキルマップの充実）

キャリアプランニング支援とともに、若年者への対応として今後さらに取り上げていただきたいポイントは該当職業に関する必要スキルの明確化である。本委員会で資料としていただいたユニットシートを始めとする様々なシートは、かなり細部にわたって求められる職業スキルを明らかにされている。これらがそれぞれの職業を目指す若年者に詳しく説明され、どこの地点を目指していけば良いのかが事前に明らかになると、より訓練効果が上がるのではないかと考える。

テクニカルな職業だけでなく、事務関連職業などのユニットシートも非常に充実している。このユニットシートや自己評価判定のチェックシートなどに記載されている内容を統合すると、ステップ別のスキルマップになると思われる。キャリアプランニングによって身につけたい職業能力を明らかにした若年者が、さらにその職業のステップごとのスキルマップを見ていくことによって、自らの現在位置と到達したい自分像を結びつけることができ、キャリアプランがさらに具体的になるのではないだろうか。

また、このようなスキルマップはどんどん一般に出していくべきだと考える。若年者採用を考える企業のみならず、教育現場などにも有効である。なぜなら現状のシートに示されている評価基準は、そのまま若年者にとっての目標基準になり得るからである。自分の目指すべき職業につくにあたっては、どんなスキルが求められているのか、またどのようなスキルを身につければそのプロとして社会に出ていくことができるのか、これらが職業能力開発施設からの資料として出されることによって、若年者にとっては、自分自身のキャリアを形成していくにあたって非常に有効な目標設定材料となる。また、若年者の進路指導をしていく教育現場においても良いツールとなると考える。

さらに望むならば、若年者に対しては、コンピテンシーモデルがあるとなお良いだろう。これを評価していくことは本委員会でも論議されたが、なかなか難しい。しかしながら、彼

ら本人が自己評価をしていくための材料として、社会で求められるヒューマンスキルがどのようなものであるのか、を示すことができるならば大きな意義がある。これは職業ごとになっていなくとも、大きくテクニカル分野と事務系分野に分けられたくらいの括りで充分ではないだろうか？

例えば

- ① 社会人としてのビジネスマナーをどれくらい習得できているか、の基準モデル
- ② ビジネスコミュニケーションがどのくらい取れているか、の基準モデル
- ③ 組織で働く社会人としての心構えがどれくらいできているか、の基準モデル

などが、テクニカルな職業と事務系の職業に分かれ、さらにそれぞれに沿ったいくつかのカテゴリーに分けられて示されているのが理想的である。

これらの基準モデルは他者評価されるためのものではなく、自己評価によって気づきを促すためのものであって良いと考える。

キャリアプランニング支援とスキルマップの充実という二つのポイントは、現在の訓練効果測定への具体的な提言というよりも、訓練効果測定を有効にすすめていくための事前オペレーションの提案になってしまったが、こと若年者に対しては、この事前のオペレーションが非常に重要であると捉えている。

習得度測定レベルまでの訓練効果測定の様々なツールや考え方に関しては、良く整理され実用的かつ効果的なものになっていると思う。若年者への対応という部分では、これに事前のオペレーションを加えていただくことによって、さらに彼らの目標が明確になり、訓練効果が向上するはずであると確信している。