



昨今注目されている【エンプロイアビリティ】や【リカレント教育】
について、専門用語を解説を交えて学習します

職業能力の開発

「就業能力(エンプロイアビリティ)」とは、「employ(雇用する)」と「ability(能力)」を組み合わせた言葉であり、「労働市場価値を含んだ就業能力」、つまり、労働市場における能力評価、能力開発目標の基準となる実践的な就業能力と捉えることができ、「雇用される能力」「継続して雇用される能力」「環境の変化に合わせて異動や他の会社への転職ができる能力」の3つを兼ね備えた能力や可能性を示すものといえる。厚生労働省によると、「就業能力(エンプロイアビリティ)」を構成する具体的な要素として、以下の3つがあげられている。

就業能力(エンプロイアビリティ)の構成要

- ① 職務遂行に必要となる特定の知識・技能などの顕在的なもの。
- ② 協調性、積極性等、職務遂行の際各個人が保持している思考特性や行動特性に係るもの。
- ③ 動機、人柄、性格、信念、価値観等の潜在的な個人的属性に関するものが考えられる。

※上記のうち③については、個人的かつ潜在的なものであり、これを具体的・客観的に評価することは困難と考えられるため、「エンプロイアビリティ」の評価基準として盛り込むことは適切ではなく、①と②を対象に評価基準をつくるのが適当だとされる。

リカレント教育の推進

近年、終身雇用制度の崩壊や少子高齢化社会の進行にともない、職業人生の長期化、労働者の就業意識や就業形態の多様化が進み、転職や起業など、進路変更の可能性をも存分に考慮した「職業人生の再設計」の必要性が高まっている。更には、AIやIoT等、産業構造を一変させかねない革新的技術の台頭により、仕事に求められるスキルも日々変化しており、今後はこれまでのように一つの企業内でのみ通用するスキルではなく、転職や起業によって、業種や職種が変わっても通用するような、いわゆる「持ち出し可能な能力(ポータブルスキル)」の習得やスキルの向上も求められるだろう。

こうした就労環境をめぐる急激な変化の流れを背景に、「生涯を通じて学び続けていくこと」、つまり、大人がスキルを身に着け直す・学び直す教育機会となる「リカレント教育」が注目されている。

学校におけるキャリア教育の知識



これからの時代を担う児童生徒達に、国はどのようなキャリア形成を目指しているのかを学びます

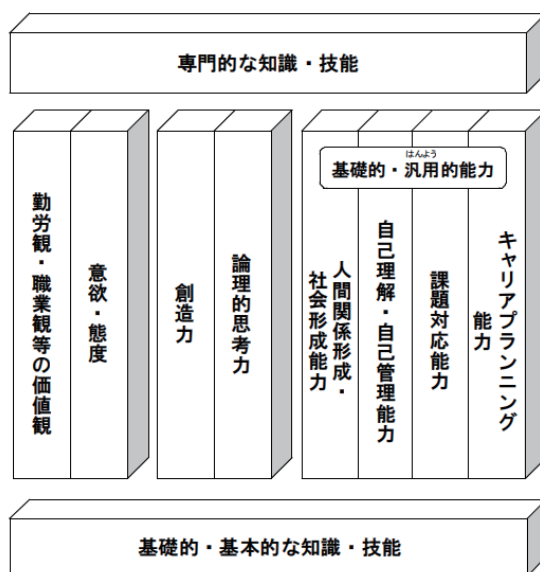
学校教育制度におけるキャリア教育の位置付け

2006年12月に「教育基本法」が改正され、教育目標の1つとして「個人の価値を尊重して、その能力を伸ばし、創造性を培い、自主及び自立の精神を養うとともに、職業及び生活との関連を重視し、勤労を重んずる態度を養うこと」（第2条2）が明確に位置付けられた。翌年の2007年6月には「学校教育法」が改訂され、義務教育目標の1つに「職業についての基礎的な知識と技能、勤労を重んずる態度および個性に応じて進路を選択する能力を養うこと」（第21条10）が明示されている。

これら法律の改正により、初等中等教育におけるキャリア教育の実践について法的基盤が明確に示されたことから、学校教育制度においても、勤労観や職業観を段階的に形成し、社会的・職業的自立や、学校から社会・職業への移行に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てるキャリア教育を通じて、キャリア発達を促していくことが求められている。

初等中等教育における具体的なキャリア教育の実践としては、2008年1月の中央教育審議会答申「幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領の改善について」に基づき改訂された各学校種の学習指導要領において、特別活動における望ましい勤労観・職業観の育成の重視、総合的な学習の時間、社会科、特別活動における小学校の職場見学、中学校での職場体験活動、高等学校での就労体験活動等を通じた、体系的な指導を図ること等が示されている。また、次世代を担う児童生徒が、これからの社会において必要となる「生きる力」の修得を理念としてあげ、この「生きる力」には、児童生徒一人ひとりが社会的・職業的自立、学校から社会や職業への円滑な移行に必要な力が含まれているとしている。

【社会的・職業自立、社会、職業への円滑な移行に必要な力の要素】





小・中・高等学校の各段階における職業的（進路）発達課題を知る事で、生徒児童に寄り添ったキャリア支援を目指します

職業観を育むための学習プログラムの枠組み

職業観の育成に当たっては、それが一人ひとりの職業的（進路）発達の全体を通して形成されるという視点に立って、段階的・体系的に取り組むことが大切である。

国立教育政策研究所生徒指導研究センター「職業観・勤労観を育むための学習プログラムの枠組み（例）」では、小・中・高等学校の各段階における職業的（進路）発達課題を検討・整理し、これらの課題達成との関連から、能力領域について「人間関係形成能力」、「情報活用能力」、「将来設計能力」、「意思決定能力」の4つの能力領域に大別し、それぞれを構成する能力を再編成して、各2つずつ計8つの能力に整理している。

職業的（進路）発達の全体を視野に入れ、職業観・勤労観の形成に関係する能力を幅広く取り上げたいうえで、学校段階ごとの職業的（進路）発達課題との関連を考慮し、段階ごとに身に付けさせたい能力・態度を一般的な目安として示している。

【学校段階別に見た職業的（進路）発達段階、職業的（進路）発達課題】

小学校段階	中学校段階	高等学校段階
＜ 職業的（進路）発達段階 ＞		
進路の探索・選択にかかる基盤形成の時期	現実的探索と暫定的選択の時期	現実的探索・試行と社会的移行準備の時期
＜ 職業的（進路）発達課題 ＞		
<ul style="list-style-type: none"> ・自己及び他者への積極的関心の形成・発展 ・身のまわりの仕事や環境への関心・意欲の向上 ・夢や希望、憧れる自己イメージの獲得 ・勤労を重んじ目標に向かって努力する態度の形成 	<ul style="list-style-type: none"> ・肯定的自己理解と自己有用感の獲得 ・興味・関心等に基づく職業観/勤労観の形成 ・進路計画の立案と暫定的選択 ・生き方や進路に関する現実的探索 	<ul style="list-style-type: none"> ・自己理解の深化と自己受容 ・選択基準としての職業観・勤労観の確立 ・将来設計の立案と社会移行の準備 ・進路の現実吟味と試行的参加



企業の経営者としてや、総務・人事として、上司の立場から
従業員のキャリア形成の仕方を学習します

「人事・労務管理」領域におけるキャリアコンサルティング

「人事・労務管理」領域におけるキャリアコンサルティングには、企業・組織における人事に関する専門的な知識に加えて、人材育成に関する専門的な知識も求められる。特に、企業・組織における人材育成とは、社員個人のキャリア開発にもかかわるため、「社員が自己理解を深め、自身に求められる役割を理解し、おかれた環境や環境の変化を把握し、将来ビジョンを描き、具体的な目標を設定し行動を起こす」ことができるよう、キャリアコンサルタントとしての専門性に基づいた、基本的かつ総合的なキャリアコンサルティングの実施が求められる。

キャリアコンサルティングの対象は、相談者個人だけでなく、その相談者に関わる組織、対人関係、家庭、地域、社会など個人を取り巻く環境等がある。

個人以外を対象とするキャリアコンサルティングの留意点

- ・ 相談者を取り巻く環境の問題を発見、環境への介入や働きかけをし環境を改善する活動が求められている。その際相談者自らが環境に働きかけられるように促すことも重要である。
- ・ 積極的に各職場に出向き、管理職や経営者層とのコミュニケーションを取りながら、キャリア支援の普及を図るとともに、ネットワークを構築する。その際、相談者個人の守秘義務を守りながら、相談者本人が上司や経営者に相談・報告することを促すとともに、面談傾向を経営者や管理者に報告する。
- ・ 組織内のキャリア研修及びキャリア形成についての理解を促進するための、研修や説明会を企画・実施する。

企業・組織内で活動するキャリアコンサルタントの留意点

- ・ 善良なる管理者として払うべき注意義務（善管注意義務）
善管注意義務とは、「行為する人の職業や能力、社会的地位などに応じて、通常期待される注意義務」である（民法400条）。キャリアコンサルタントは、一定の裁量権は有するが「善良な管理者」として委任された事務を処理する義務がある。これを欠くときは、過失となり債務不履行、不法行為などの民事上の責任を負う。
- ・ 適正な職務
- ・ 守秘義務
- ・ 組織への働きかけ