

# キャリア形成支援の取り組み

## —職業訓練とキャリア・コンサルティングの融合—

神奈川県立紅葉ヶ丘高等職業技術校 小島 智一

### 1. はじめに

本報告では、神奈川県立紅葉ヶ丘高等職業技術校（以下「当校」という）の介護・ビジネスコースの訓練生に対して、神奈川方式による単位制訓練と同時進行でキャリア・コンサルティングを行うことで、より良い職業適応が図れるように支援してきた取り組みを紹介し、離転職者中心の短期課程の職業訓練におけるキャリア支援の方法を提案する。

### 2. 介護・ビジネスコースの現状と課題

介護・ビジネスコース（以下「介護コース」という）は、老人福祉施設、在宅等における高齢者に対する介護、日常生活支援に関する知識とともに、訪問介護員、ケアワーカーとして必要な経営の基礎的知識を併せ持った人材育成をする短期課程の普通職業訓練を行っている。修了時には、訪問介護員養成研修1級・2級課程の修了証明証を取得することができる。

表1は応募・入校状況を示したものである。介護職への希望者は、平成10年度には定員60名に対し、464名の応募があった（応募倍率 7.71倍）。介護保険法施行の前年の平成11年度には11.1倍、平成12年度には9.6倍と非常に高い応募率であったが、平成13年度以降は暫減傾向になり、平成16年度には3.2倍となっている。

平均年齢は平成15年度までは30歳台前半であった

が、平成16年度には36.2歳と上昇した。男性の入校生が平成11年度までは30%以下であるのに対して、平成12年度以降は35%以上に上昇している。このことは平成12年4月より導入された介護保険法から、新規成長分野としての介護職への期待が増し、男性の職業として選択されやすくなったものと考えられる。さらに受講指示（雇用保険と訓練手当の受給者）率が62～80%と高く、離転職者中心で構成されている。

表2は修了・就職状況を示したものである。修了と訪問介護員養成研修課程修了証明証取得が連動しているため、修了率は95～100%となっている。訓練生の主な就職先は、訪問介護をはじめとする居宅サービス事業所や介護老人福祉施設をはじめとする介護保険施設などである。その就職率は90%を超えているが、平成12・14年度の修了時就職率は80%を下回った。

表3は求人数の推移である。求人数は平成12年度の介護保険法の導入年度まで低下したものの、平成12年度以降は増加している。その求人内容は、正規職員が平成13年度には全求人数337人に対して257人（76.3%）であったが、平成14年度64.6%、平成15年度57.2%、平成16年度には54.2%と減少している。これに反して非正規職員の比率が平成13年度の23.7%に比べ、平成16年度では45.8%と約2倍に急増している。また、表4に示した就職者の平均賃金では平成12年度のみ20万円をこらうじて超えているが、それ以後は20万円以下で推移している。

このことは、介護保険法施行により「措置」から「契約」へと高齢者福祉保健制度の構造改革がなされ、

それまでの措置費から報酬費という形になり、サービスごとに細かく規定されたことが要因としてあげられる。措置制度では時間や期間中心に措置費の基準がされていたが、介護保険法ではサービスメニューの内容により報酬費が細かく規定され、サービス受給者がサービスを受けなければ、その受けなかったサービス料金支出がされない。このような状況により事業所収入が措置費のときに比べると安定しない構造となり、その結果、事業所は非正規職員の採用へと傾いていった。

以上のことから、介護保険法導入以前は女性の職場とされていた介護の世界に男性が加わったことになったが、生計の維持を図るための就職先として慎

重にならざるを得ない状況になり、速やかに確実に就職できる支援体制の確立が課題となった。

### 3. 介護・ビジネスコースにおける訓練カリキュラム

神奈川県では単位制訓練方式を取っている。単位制訓練とは、かつてのILOのモジュール訓練や労働省の単位制訓練（モジュール訓練）を参考に、知識・技能を実学一体の20時間で構成した単位を、6ヵ月課程で32単位（標準）を積み上げることにより、対象者が職業能力を高めたり、広めたりすることを目指している<sup>1)</sup>。

表1 応募・入校数

区分	平成10年度	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度
定員	60名			80名			
応募者数	464名	663名	769名	408名	522名	435名	253名
(応募倍率)	7.7倍	11.1倍	9.6倍	5.1倍	6.5倍	5.4倍	3.2倍
入校者数	60名	62名	81名	81名	80名	83名	80名
男性数/女性数	7名/53名	9名/53名	29名/52名	29名/52名	30名/50名	33名/50名	30名/50名
受講指示率	76.7%	62.9%	72.8%	67.9%	80.0%	74.7%	72.5%
平均年齢	32.5歳	33.0歳	33.9歳	32.5歳	33.3歳	32.9歳	36.2歳

〔神奈川県職業技術校訓練コース基礎資料〕および「事業概要」抜粋

表2 修了・就職状況

区分	平成10年度	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度
定員	60名			80名			
入校者数	60名	62名	81名	81名	80名	83名	80名
修了者数	60名	61名	81名	77名	79名	80名	77名
(修了率)	100.0%	98.4%	100.0%	95.1%	98.8%	96.4%	96.3%
修了時就職者数	58名	58名	63名	72名	63名	76名	73名
(修了時就職率)	96.7%	95.1%	77.8%	93.5%	79.7%	95.0%	94.8%
1年後就職者数	59名	59名	79名	73名	75名	79名	73名
(就職率)	98.3%	96.7%	97.5%	94.8%	94.9%	98.8%	94.8%

〔神奈川県職業技術校訓練コース基礎資料〕および「事業概要」抜粋

表3 求人数

平成10年度	平成11年度	平成12年度	平成13年度		平成14年度		平成15年度		平成16年度			
求人数	求人数	求人数	求人数	正規	非正規	求人数	正規	非正規	求人数	正規	非正規	
782人	354人	154人	337人	257人	80人	379人	245人	134人	575人	329人	246人	
				76.3%	23.7%		64.6%	35.4%		57.2%	42.8%	
										985人	329人	451人
											54.2%	45.8%

表4 就職者の平均賃金

平成10年度	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度
164,721円	170,674円	203,912円	184,177円	195,258円	180,821円	183,134円

ここでいう単位は、ある職種に必要な職務能力全体を最小限まで細分化し、職務能力を構成する最小構成単位をいう。言い換えると、きわめて小さなひとまとまりの職務能力要素である。

訪問介護員養成研修1級課程と2級課程は介護保険施行令によりカリキュラムが構成されている。この養成研修課程では1級230時間、2級230時間の規定時間（1時間は60分制）を修了すれば、各課程に応じた資格が取得できる。研修内容は講義、演習、実習となるよう、学習順序まで指示されたものとなっているが、具体的な介護技能を習得することより、抽象的な学習理論が先行しているように思える。したがって、技能の視点から構成されたものとはなっていない。そこで単位制訓練に基づく介護技能の習得という枠組みで、介護保険施行令によるカリキュラムを再構築した。

表5にコースアウトラインとして訓練の概要を示した。6ヵ月間で学習する単位数34を6段階にふりわけ、順に学習を進めることで、技能と知識が一体となった介護技能ができる学習プログラムとなっている。

#### 4. 介護・ビジネスコースでの就職支援

当校でも就職相談とか就職指導などの言葉で就職支援を実施していたが、その方法は個々の指導員の判断に任されることが多く体系的なものではなかった。介護コースは離転職者中心で受講支持率も高いことから、職業訓練修了後に速やかに就職をして各人が生活の安定を図らなければならない状態にあるにもかかわらず、20万円に満たない平均賃金や45%を超える非正規比率に愕然とする訓練生が、速やかに就職できない不安感を抱いている状態にある。そのような状況にあるにもかかわらず、訓練生にとっては介護という初めての職業訓練を受けなければならない。その結果、訓練生は訓練に対する不安と就職に対する不安を同時に抱くことになる。訓練生に対して介護職として働くうえで厳しい現実を認識させたうえで、職場選択を行わせる体系的な就職支援体制の確立の必要性が生じた。

#### 5. 介護・ビジネスコースのカリキュラム進行にあわせたキャリア・コンサルティングプロセス

就職支援を体系化する方法として、キャリア形成のための6つのステップが示されている<sup>2)</sup>。具体的には次の6段階となっている。

##### 第1段階「自己理解」

進路や職業・職務、キャリア形成に関して「自分自身」を理解する。

##### 第2段階「仕事理解」

進路や職業・職務、キャリアルートの種類と内容を理解する。

##### 第3段階「啓発的経験」

選択や意思決定の前に体験してみる。

##### 第4段階「キャリア選択に係る意思決定」

相談過程を経て、(選択肢の中から)選択する。

##### 第5段階「方策の実行」

仕事、就職、進学、キャリアルートの選択職業能力開発の方向など、意思決定したことを実行する。

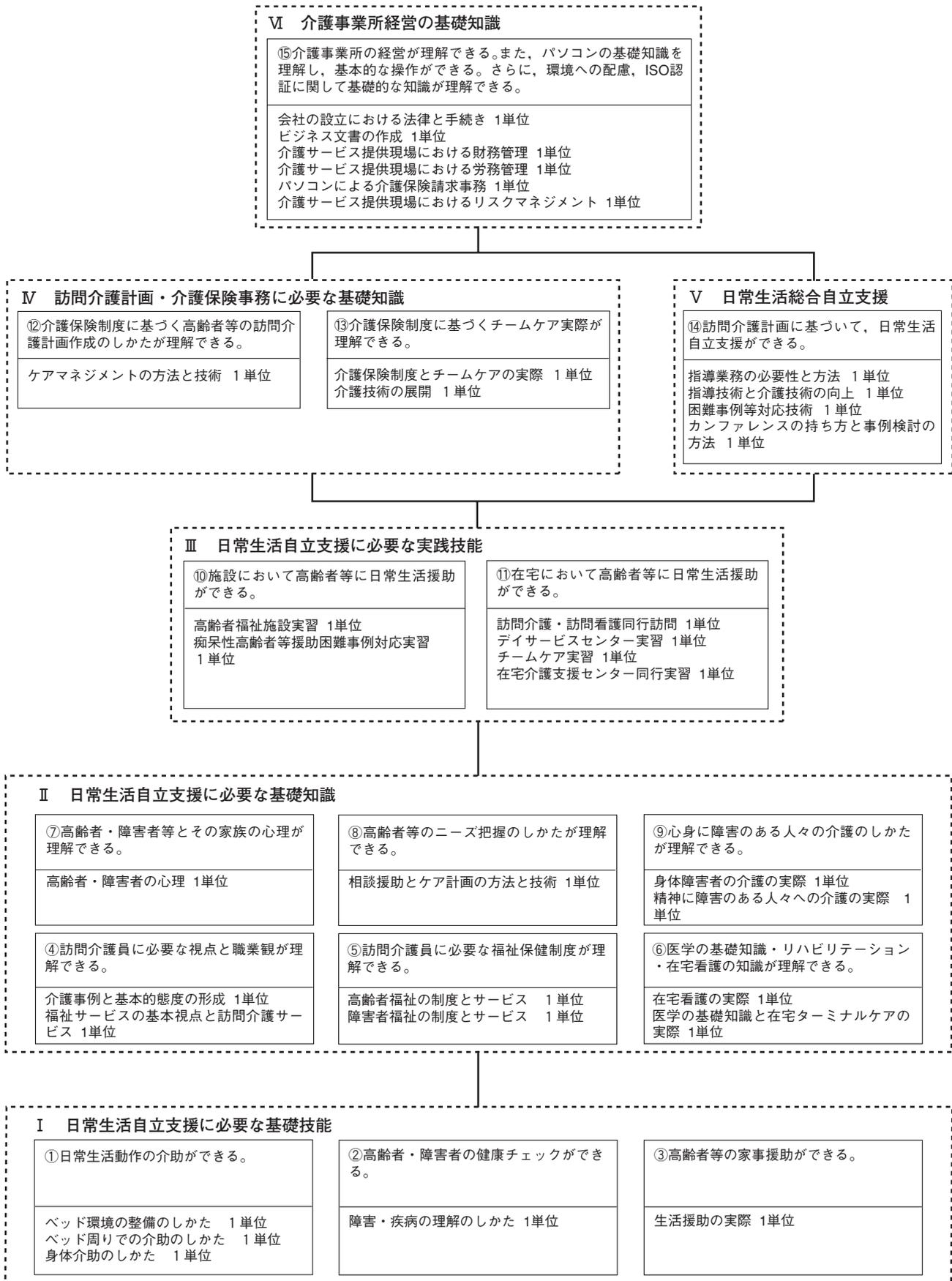
##### 第6段階「仕事への適応」

それまでの相談を評価し、職務等への適応を行う。

介護コースは受講指示率が高い。このことはハローワーク等で第1段階や第2段階を経て、第3段階「啓発的経験」として受講しているケースと、第5段階「方策の実行」として受講しているケースが考えられる。一方でキャリア・コンサルティング自体を全く経験していない訓練生もおり一様ではない。

そこで、訓練生が各段階で不安を取り除きながら訓練に参加できるように、キャリア・コンサルティングのプロセスと一体化させるプログラムを導入した。神奈川方式の単位制訓練にキャリア・コンサルティング技法を融合させることで、訓練生が確実な技能習得を行えるとともに、修了後速やかに就職できる体制が確立できる。

表5 コースアウトラインの概念



### 5.1 入校時オリエンテーション（入校直後に実施）

#### <訓練内容>

ここでは神奈川方式の単位制訓練の進め方について説明を行う。表5のコースアウトラインを示しながら、介護コースの訓練が、段階をおって確実に技能習得できるよう構築されていることを理解させるとともに、訓練修了時の仕上り像を明確にする。

#### <就職支援>

表6は6ヵ月の訓練期間で行うキャリア・コンサルティングの概要である。この表を訓練生に示し、介護コースでは単位制訓練に融合してキャリア・コンサルティングが展開されることを説明する。訓練生はおおののガイダンス段階に沿って、訓練生の取り組みやキャリア・コンサルティング内容、訓練内容を1つずついねいに取り組むことで、就職に対する不安を徐々に緩和し、適職に結びつくことが可能となることを理解してもらう。

このときに、キャリア・コンサルティングの段階を他機関で行った訓練生に対しても、訓練カリキュラムに沿ったガイダンスであることを再認識させる。

### 5.2 自己理解（入校後1ヵ月半までに実施）

#### <訓練内容>

この段階の訓練は、表5に示されたコースアウトラインの第1段階「日常生活自立支援に必要な基礎的技能」を習得する。ベッドメイキングや車椅子の操作等の基本介護技術や整理整頓、清潔な環境づくり等の生活援助の実際等、頭で考えることなく身体で実感する実技を中心に集中学習することにより、訓練生が感覚的に介護の仕事ができるのだろうかということを自覚させる。

#### <就職支援>

具体的にはキャリアシート・キャリアプラン表・自己PR表の作成である。介護職を目標とする訓練生に自己のキャリアの棚卸しを行い、キャリアへの気づきを促し、介護職として就職するためのキャリア設計を図る。

訓練で「介護職」に対する職業理解が進むなかで、キャリアシートにより自己のキャリアの棚卸しを行うときに、パソコンの能力がある・経理の能力があ

る・趣味で楽器が演奏できる等の自己の気づきを具体的な就職活動のスキルとして生かす援助を行う。例えば、パソコンや経理の能力があるのであれば、介護保険請求事務もできる介護職となる。また、楽器演奏ができれば介護保険施設等での行事の際にレクリエーションを推進することができるということになる。

介護職を目指すという視点で自己理解を怠ると、就職活動のときにミスマッチ（低賃金等による就職活動の躊躇）を生じる可能性がある。これを防ぐとともに効果的な技能習得を進めるためには、自己理解は重要なポイントである。

### 5.3 職業理解（入校後3ヵ月までに実施）

#### <訓練内容>

訓練はコースアウトラインの第2段階「日常生活自立支援に必要な基礎知識」に入る。具体的には高齢者・障害者の制度とサービス、高齢者・障害者の心理、基本視点、基本的態度、職業観などの基礎知識を学習し、介護職としての職業理解をさらに高める。

介護職員は介護保険施設で働くケアワーカー、居宅サービス事業所では訪問サービスの訪問介護員、通所サービスの介助員等と仕事の名称が多岐にわたる。また、勤める先の施設や事業所の名称も訓練生にとって非常に理解しにくく、職業理解を阻害する要因となっている。福祉保健制度で使用する専門用語を具体的、かつ集中して理解させることで職業理解の効果をあげていくことができる。

#### <就職支援>

訓練で職業理解が深まっていることをふまえたうえで、求人情報源としてハローワークインターネットサービスや福祉人材センター求人情報等のインターネットのほか、修了生の就職先一覧表の掲示（個人が特定されないように配慮を加えたもの）、当校に送られてくる求人情報誌の提供を行う。また、神奈川県では各高等職業技術校に訓練生の就職を支援する事業主の団体である、職業能力開発推進協議会（以下「推進協」という）が設置されている。当校の場合は約80事業所で構成している。推進協の会員事

業所の協力や会報を通じて、会員事業所で働く修了生の様子・具体的な仕事内容・困難性・仕事の達成感等を伝え、職業理解が図れるようにしている。

以上のような情報提供を行うと同時に、就職に関

する意向調査票の作成をしながら数回の面接を行う。この面接で、居宅サービス事業所で働くのか、それとも介護保険施設で働くのかということ、正規と非正規のいずれの雇用形態で働きたいのかということ、

表6 介護・ビジネスコースにおけるキャリアコンサルティングの実際

実施期間	ガイダンス段階	技術校生の取り組み	単位制訓練の内容	コンサルティングの具体的内容
入校後 1ヵ月目	自己理解	キャリア選択に係る キャリアプラン表の作成 自己PR表の作成	日常生活自立支援に 必要な基礎技能  日常生活自立支援に 必要な基礎知識	キャリアシートによるキャリアの棚卸し キャリアプラン表によるキャリア設計 自己PRの明確化
2ヵ月目				意向調査票による就職先の仮の見立て → 仮の希望就職先の決定
3ヵ月目	職業理解	意向調査票の作成 福祉施設合同説明会 の参加 (後期のみ)		
4ヵ月目	啓発的な経験	職場体験(校外実習)	日常生活自立支援に 必要な実践技能(校 外実習)	職場体験より方策の実行が図れるよう支援
	キャリア選択に係る 意思決定	希望就職先の決定	訪問介護計画・介護 保険事務に必要な基 礎知識	職場体験で得られた経験から方策の実行の支援 → 希望就職先の決定
5ヵ月目	方策の実行	就職活動の展開 (修了まで)	介護事業所経営の 基礎知識	当校の求人説明会での就職活動 求人情報からの就職活動
6ヵ月目	仕事への適応	模擬施設(事業所)体 験での職業適応	日常生活総合自立支 援(総合訓練)	就職先への円滑な適応ができるようにする

表7 介護職として施設が求める人材

No	内 容	No	内 容
1	各自の意識改革。	10	介護度が高く、コミュニケーション能力が乏しい利用者との対応のなかで求められる自己研鑽・自己学習を続けていく姿勢。
2	目的意識をしっかりと持ち、即戦力になる人材。	11	ご利用者様への観察力、洞察力、そして説明能力。記録の正確かつ客観的記述。
3	資格等の改正はあるものの、何より大切なのは人間関係が円滑に図れること。	12	即戦力となる社会性。技術等はOJTで可能だが、ベースとなる人間観・介護観・自己教育力。
4	資格も大切な一要素ではあるが、それより大切なのは職員として「当たり前」のことができること。	13	社会人としてのマナー。対人関係能力の高い人。またワーカーとしての判断ができ、連携して業務を遂行できる実践力。
5	資格よりもその人の人間性がさらに問われると考える。	14	経済感覚を持ち合わせた人材。即戦力としての知識・技術・対人関係能力。
6	訓練に求められるものではないが、対人関係能力が福祉の現場では求められる。	15	コミュニケーションがよくとれる人材。自分の特技がある人。
7	サービス業であることを意識して行動できること。	16	介護に対する思いを持ち、自ら育て発展させていける人。
8	ヘルパーのレベルアップが求められており、即戦力として行動できる知識・技術と自己研鑽できる姿勢を持っていること。		平成16年度後期生 校外実習巡回時間聞き取り調査による

勤務地はどの辺りを考えているのかということ、希望賃金はどのくらいであるのかを明確にしていき、訓練生にとっての「仮の希望就職先」の決定を行う。

この「仮の希望就職先」を決めていくことで、訓練生は介護（業種）の何（職種）をやりたいかということが明確になる。その後続く啓発的経験によって、訓練生にとって働く場所の意識づけがより明確にすることができる。

#### 5.4 啓発的経験（入校後4ヵ月目の前半に実施）

##### <訓練内容>

「仮の希望就職先」を決定したうえで、訓練はコースアウトラインの第3段階「日常生活自立支援に必要な実践技能」として校外実習に入る。この校外実習は介護保険施行令で定められた訪問介護員養成研修1級課程・2級課程にカリキュラムに合わせて、介護保険施設・訪問介護事業所・訪問看護事業所・通所介護事業所・在宅介護支援センター等の実習を連続13日間行う。

##### <就職支援>

訓練生は自ら決定した「仮の希望就職先」を踏まえたうえで、介護保険施設・訪問介護事業所・訪問看護事業所・通所介護事業所・在宅介護支援センター等での実習を行い、訓練生が自ら決めた「仮の希望就職先」と実習で働いた現場が、働く先として一致していたかを実感できる。

もし「仮の希望就職先」と実際の現場に訓練生本人がミスマッチを感じたとしても、介護の世界ではほかのどのような職種がその訓練生に適職であるかを体験することが可能であり、訓練生自身が就職先の変更を併せて考えることもできる支援体制になっている。

#### 5.5 キャリア選択に係る意思決定（入校後4ヵ月目の後半に実施）

##### <訓練内容>

校外実習終了後は、コースアウトラインの第4段階「訪問介護計画・介護保険事務に必要な基礎知識」に入る。ここからは技術校生が自ら考え行動していく訓練内容になる。

##### <就職支援>

この段階に併せて、訓練生が決めた「仮の希望就職先」と校外実習で働いた体験が、訓練生のイメージに一致していたかを確認する面接を行い、一致していた場合は希望就職先を確認（意思決定）する段階になる。

また、ミスマッチが生じた場合は、「仮の希望就職先」としてイメージしていた以外の事業所・施設等で実習先と一致しているところがあったかを確認する。ここで、訓練生の就職先のイメージと一致しているものがあれば、その事業所・施設が希望就職先ということになり意思決定していく。

実習先がすべてミスマッチを生じた場合は、それが当該実習事業所・施設と訓練生とのミスマッチなのか、介護という業種にミスマッチを抱いたのかを確認する。当該実習事業所・施設と訓練生とのミスマッチの場合は、訓練生が何に対して不満や不安感を抱いたのかを聴き、そのうえで訓練生に対して不満や不安感を解消するための方途を訓練生と粘り強く見つけ出す作業に入る。例えば、人間関係の問題等がこれに該当する。介護という業種にミスマッチを抱いた場合は自己理解の段階に戻り、これから何をしていきたいかを確認し、その訓練生に合った求職活動を共に考えていく。例えば、介護の分野でも直接的な身体介護でなく、介護保険請求等の事務職として働きたい等が該当する。

#### 5.6 方策の実行（入校後5ヵ月目）

##### <訓練内容>

校外実習終了後に、コースアウトラインの第6段階の「介護事業所経営の基礎知識」を学習する。ここでは会社設立・財務管理・労務管理・介護保険請求事務・リスクマネジメント等の経営側の考え方を学ぶ。これは起業支援でなく、訓練生自身のエンプロイアビリティを確立させる目的で学習単位が構成されている。

##### <就職支援>

この段階まで来て、当校では求人説明会を開催する。これは当校訓練生の就職を支援する推進協と共催で実施する。また、訓練生が推進協以外の事業

所・施設の就職先を考えているときは、その事業所・施設に対して、事前に職業訓練指導員が求人の有無、求人内容、就業条件などのアンケートを取り、訓練生の求人開拓を専門に行う職員の求人開拓推進員と協力して求人開拓を行い、説明会への参加を呼びかける。

この説明会の後、就職活動を本格的に実施する。

### 5.7 仕事への適応（入校後5ヵ月日以降）

＜訓練内容と就職支援の融合＞

介護・ビジネスコースの修了生に、事業所・施設が求めているものは「即戦力としての人材」である。校外実習の巡回指導時の聞き取り調査で具体的にあげられたものを表7に示した。しかし、一方の訓練生は、就職を控えて事業所・施設で求められる人材像になりえるか不安を抱える場合が多い。そこで、当校では、訓練の最終段階として「日常生活総合自立支援」という、コースアウトラインでは第5段階に位置づけたプログラム（総合訓練）を実施している。

これは模擬施設・事業所運営であり、訓練生自身が希望する就職先（施設・事業所）の職員の役割を演じて、介護計画作成から始まり実際にサービス提供を行ったうえで、介護計画が適切であったかを再検討（カンファレンス）するまでを行う実践的内容である。この訓練は職業訓練指導員がコーディネーターするが、実際には施設の中核を担う職員（副施設長・主任生活相談員等）や事業所の所長に実技訓練指導を依頼し、計画の確実性やサービス提供の適否の判断、カンファレンスのコメントなどをいただく内容である。

修了前の最後の訓練であり、訓練生の就職内定者も多く、実技指導者が現場の介護職員であるため、訓練は限りなく現場に近い形での実践の場となり、仕事への適応が円滑に図れるような訓練内容となっている。

コースアウトラインで第5段階と第6段階が逆になっている。事業所・施設が求めている「即戦力としての人材」というニーズと、訓練生の就職先に対する不安感の一掃を図るために学習順序を入れ替え

た。当校では訓練期間中に訪問介護員養成研修1級課程修了証明証まで取得できることから、就職後短期間で介護現場のリーダー的役割を求められる。自らの技量に対する不安に陥る訓練生に即戦力人材として、自信を持たせる訓練として大きな効果が得られている。

## 6. まとめ

職業訓練とキャリア・コンサルティング技法とを融合することで、離転職者中心の短期課程訓練修了生を修了後、速やかに就職できる体制を確立する方法を示してきた。特に留意すべき項目を改めて以下にまとめておく。

### 6.1 校外実習（インターンシップ）の導入

キャリア・コンサルティング技法の第3段階に啓発的経験がある。離転職者が職業能力開発校に入校することも啓発的経験の1つと考えられるが、これは業種を経験する意味での啓発的経験である。これに対して職業能力開発校で実施する啓発的経験は、業種経験よりさらに具体化した形、「訓練生がどこで働くのかを明確にする」啓発的経験と位置づけられる。訓練生が真の意味での職場選択ができるまで、訓練と就職支援の両面から仕上げるには、校外実習（インターンシップ）の導入は不可欠である。

介護という業種はとても広い働き方がある。施設では複数の職員が同一空間・同一時間で働き、訪問介護では単独で、他の職員とは異空間・異時間で働くというように働き方も変わってくる。そこで具体的に働く先を意識した校外実習（インターンシップ）を経験する必要がある。働く先を意識した施設・居宅の複数の実習を経験した後に、キャリア選択に係る意思決定を行うことは、訓練生にとっても職場選択に確信を持ちやすい。

そのため、実習先は同一業種（例；介護）であっても複数の職種（例；介護保険施設・訪問介護事業所・訪問看護事業所・通所介護事業所・在宅介護支援センター等の働く先）で実施することが好ましいと考える。

## 6.2 キャリア・コンサルティング技法を体得した職業訓練指導員の必要性

職業訓練とキャリア・コンサルティングの融合で何より大切なことは、キャリア・コンサルティング技法を体得した職業訓練指導員の存在である。ここであえて「技法の体得」と記したのは、「傾聴」や「受容」というカウンセリングマインドを持った職業訓練指導員は、訓練生が訓練に対する不安と就職に対する不安を同時に抱えていることを感じとることができ、この2つの不安に同時に取り組むことができる存在だからである。いわゆるキャリア・コンサルティングの知識だけでは不足なのである。

カウンセリングというのは、単にカウンセリングルームにとどまっているだけでは機能しないものとする。そのためにはカウンセリングマインドを持った職業訓練指導員が訓練生に対し、職業訓練と就職支援を「傾聴」と「受容」の姿勢を基本に、必要に応じて「リード」や「コーチング」も併せて行っていくという、車の両輪のように同時進行で実践を積み重ねていくことこそ大切である。

このようにすることにより、訓練生は訓練に対する不安を段階的に解消できる。「できる」「わかる」という成功体験を積み重ねていき、その成功体験から次段階の訓練の動機づけとなり、訓練効果も増大する。同様に就職に対する不安も、成功体験の積み重ねにより段階的に解消できる。就職への動機づけが明確になり、適職選択を容易にすることができる。

## 7. おわりに

神奈川方式の単位制訓練にキャリア・コンサルティングを融合できたのは、「介護職として必要な技術、技能を段階的に習得することを可能にした神奈川方式の単位制訓練が体系化されていること」「キャリア・コンサルティング技法が体系化されていること」この二者の関係が段階的に進行していることで親和性が高いものであったと考える。

訓練の進行とキャリア・コンサルティング技法の各段階で習得すべき能力を明確にしていれば、両者を融合した訓練計画を立案しやすく、就職に対する自信をつけさせることが可能である。

このことは表1に示している平成15・16年度の入校生が、厳しい現状を認識したうえで就職活動に取り組み、表2に示しているように修了時就職率が改善されていることから裏付けられる。

本報告を作成するに当たり、ご指導、ご援助いただきました神奈川県立紅葉ヶ丘高等職業技術校ならびに関係機関の諸先生方に感謝いたします。

### <参考文献>

- 1) 「公共が行う指導技法－これからの職業訓練に係る指導技術のあり方に関する調査研究」職業能力開発総合大学校能力開発研究センター調査研究報告書NO.115.2002年4月、P12～15
- 2) 「キャリア・コンサルティング技法等に関する調査報告書」平成13年5月17日 厚生労働省発表