

**通学課程の初日に提出**

**課題 11. ライフステージ及び発達課題に関する知識**

領域	区分	内容
Ⅱ九	講義	テキストⅢ 第2章 第2節、第4章 第4項、テキストⅣ 第3章 第2節などを参照して、以下の空欄を埋めましょう。
	配当時間	
	2. 5H	

会場: \_\_\_\_\_ 氏名: \_\_\_\_\_ 提出日: \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日

**1 職業キャリアの準備期の課題と対処**

(1) 職業キャリアの準備期の課題

- ① 発達の段階を考慮しつつ、**社会的・職業的** 自立に向けて必要な基盤となる **能**  
**力** や **態度** の涵養。
- ② 後期中等教育機関への進学率は約 **98** %に上り、義務教育において自立的に生きる基礎を養った上で、後期中等教育の修了までに、**生涯にわたる** 多様なキャリア形成に共通して必要な能力や態度を身に付けさせる。
- ③ 大学教育では、社会生活を送る上で必要な能力の修得。

(2) 対処

初等・中等教育から、職業キャリア教育の充実や **職業とふれあう機会** づくりを推進し、社会的・職業的自立に必要な基盤となる能力や態度を育て、ひとりひとりの状況に応じたキャリア発達を促す。

① 社会的・職業的自立、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な力の要素

※H23.1.31 第74回総会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」(答申)より

<基礎的・汎用的能力>

「仕事に就くこと」に焦点を当て、実際の行動として現れるという観点から次の4つの能力に整理した。これら4つの能力は、相互に関連・依存した関係にあり、特に順位があるものでもなく、すべての者が同じ程度あるいは均一に身につけることを求めるものではない。

● 人間関係形成・社会形成能力

多様な他者の考えや立場を理解し、相手の意見を聴いて自分の考えを正確に伝えることができるとともに、自分の置かれている状況を受け止め、役割を果たしつつ他者と **協力・協働** して社会に参画し、今後の **社会を積極的に形成** することができる力。具体的な要素としては、**他者の個性を理解する力**、他者に働きかける力、コミュニケーション・スキル、チームワーク、リーダーシップなど。

● 自己理解・自己管理能力

キャリア形成や人間関係形成における基盤となるものであり、とりわけ自己理解は、生涯にわたり多様なキャリアを形成する過程で常に深めていく必要がある。具体的な要素としては、自己の **役割理解**、前向きに考える力、自己の **動機付け**、忍

耐力、ストレスマネジメント、主体的行動など。

● 課題対応能力

仕事をする上での様々な課題を発見・分析し、適切な計画を立ててその課題を処理し、解決することができる力。自らが行うべきことに意欲的に取り組む上で必要なものであり、知識基盤社会の到来や **グローバル化** などを踏まえ、**従来の考え方** や方法にとらわれずに物事を前に進めていくために必要な力である。具体的な要素としては、情報の理解・選択・処理など、本質の理解、原因の追究、**課題発見**、計画立案、実行力、評価・改善など。

● キャリアプランニング能力

「働くこと」の意義を理解し、自らが果たすべき様々な立場や役割との関連を踏まえて「働くこと」を位置付け、多様な生き方に関する様々な情報を適切に取捨選択・活用しながら、自ら主体的に判断してキャリアを形成していく力。社会人・職業人として生活していくために **生涯にわたって** 必要となる力である。具体的な要素としては、学ぶこと・**働くこと** の意義や役割の理解、多様性の理解、**将来設計**、選択、行動と改善など。

② 人生 100 年時代の社会人基礎力

3つの能力/12の能力要素

能力	12の要素		
考え抜く力 (シンキング)	課題発見力	計画力	創造力
<b>前に踏み出す力</b> ( <b>アクション</b> )	主体性	働きかけ力	実行力
チームで働く力 (チームワーク)	発信力	傾聴力	柔軟性
	状況把握力	規律性	ストレスコントロール力

以上に、新たに **何を学ぶか**、**どのように学ぶか**、**どう活躍するか** といったリカレント教育や「キャリア構築理論」で重視される視点が加わった。

**2 職業キャリアの参入期の課題と対処**

(1) 職業キャリアの参入期の課題

- ① **不本意非正規雇用** 労働者は 2019 年までは減少傾向にあったが、2020 年はほぼ横ばいで推移している。
- ② 基本的な **職業意識** や職業能力を習得すべき時期に、習得する機会を得られないと、その後の職業キャリア形成の円滑な発展が阻害されることが懸念される。
- ③ フリーターを含む非正規労働者の **所得格差** の拡大・固定化が懸念される。
- ④ 職場満足度の低い若者が多い。
- ⑤ 学卒後、正社員として企業に就職した者の、早期離職率は減少傾向にあるものの、未だ大卒で **3** 割を越える（「7・5・3現象」。但し近年は7・4・3現象）

## (2) 対処

- ① **求職者支援** 制度によって、雇用保険の適用がない人、加入期間が足りずに雇用保険の給付を受けられなかった人、雇用保険の受給が終了した人、**学卒未就職者**、自営廃業者などを対象とした職業訓練を受講する。
- ② ジョブ・カードを活用し、労働者が企業内で定期的に **キャリアコンサルティング** を受ける仕組みを導入（セルフ・キャリアドック制度の推進など）。社会人等が学びやすい教育プログラムを開発しつつ、より一層効果的な職業能力開発、キャリア形成支援を行う。 など

## 3 職業キャリアの発展期の課題と対処

### (1) 職業キャリアの発展期の課題

- ① 職業キャリアの **長期化** により、生涯にわたる職業キャリア形成を見通した、自己のキャリアの在り方を見直す節目が必要。
- ② 一般のスタッフ・メンバーから、管理職・リーダーになる切り替わりの時期にあたり、仕事の負担が重くなるとともに、**キャリア上の葛藤** を生む時期でもある。
- ③ 能力面については、一定の知識や技能を有して仕事をこなせる反面、明確な能力開発上の目標が設定しにくくなり、自己評価でも **能力の停滞** が確認できる。
- ④ 年齢的に **変わり目** の時期にあたり、子どもの教育や **親の介護** など家庭における責任が重くなる一方で、体力の衰えの自覚や自分の強みや弱みを含めた能力についての **限界感** が出てくる。
- ⑤ 自己にとって本当に価値を感じるものや能力を発揮できるものについての **主観的なこだわり** が生じてくる反面、現実には、それが実現できないことによるキャリア上の葛藤が生じる。
- ⑥ キャリアの節目の時期で生じる課題への対応を誤ると、**諦め** や思考停止、会社への過度の **依存** を生じる危険性がある。
- ⑦ 長時間労働者（週 60 時間以上）の割合は、全体では近年低下傾向であるが、30 代男性は 13% 超と高水準であり、**ワーク・ライフ・バランス** やメンタルヘルスを含めた心身の健康保持に悪影響を及ぼすだけでなく、**自発的な職業能力開発** の大きな制約要因となっている。
- ⑧ 働く女性にとって、**妊娠・出産** を契機に離職する女性の割合が依然として高く、子育てと仕事の両立が難しい状況が依然として続いている。

### (2) 対処

企業等に対して、**セルフ・キャリアドック** 制度を普及、浸透させる。

## 4 職業キャリアの円熟期の課題と対処

### (1) 職業キャリアの円熟期（人生半ば以降）の課題 …… レビンソンの過渡期

- ① キャリアパスにおいて、**キャリアプラトー** 現象（キャリアの停滞：職業キャリアの中期に昇進が頭打ちになること）への対応が必要になる。

- 
- ② 経営環境の激変や急速な技術革新に対応できる技術と能力を持つ **人材を育成する** 役割を担う。
  - ③ **人生半ば** の過渡期にあまりにも変化せず、したがって不満足な生活しか築けなかった男性は、50歳の過渡期が危機の時になる。
  - ④ 人生半ばの過渡期か 50歳の過渡期のいずれかに、少なくとも **中程度の危機** を経験しないで中年期を過ごすことはありえないと考えられる。
  - ⑤ ワーク・ライフ・バランスを維持する、セカンド・キャリアへの準備を行う。

## (2) 対処

- ① キャリアの棚卸を行い **内的キャリア** と外的キャリアの理解を行う。
- ② 組織における **自己の位置づけや役割** (例：指導者・管理者、個人的貢献者・専任技術者) について考察し、理解する。
- ③ 職業生活における自分の動きや歩みに対する **自分なりの意味づけ** を考察する。
- ④ ①～③のためには、企業等に **セルフ・キャリアドック** 制度を普及、浸透させる。

## 5 職業キャリアの引退期の課題と対処

### (1) 職業キャリアの引退の課題

- ① 働く意欲があるにもかかわらず、自分に合った仕事がないギャップに直面している。
- ② 定年などのタイミングなどで一旦労働市場に出た労働者を、新規に外から迎え入れるという **雇用環境が乏しい** 。
- ③ 高齢者層の求人職種が限られている。
- ④ 「不慣れな仕事でない」「他人から命令されない」「責任が重すぎない」「長時間労働ではない」という **希望と実際の仕事・業務がマッチしない** 。
- ⑤ 自分が働いていることで、若い人たち、仲間、顧客、社会など、誰かのために役に立っていることを実感しながら働ける環境が整備されていない。

### (2) 対処

- ① 高齢者本人の能力や価値観、希望、健康状態にあった職務・働き方を開発・設定する。
- ② ライフキャリア全体を見据えたキャリアコンサルティング機会の提供や退職後の仕事や生活に向けた準備を行うための制度 ( **セルフ・キャリアドック** 制度など) を活用し。引退期以前から、 **リカレント** 教育を受けるなどして、定年後も活躍するための専門性などを身につけたり、高めたりする。