



【2013.06.21】

＜TOIPCS＞

■ 若者へのキャリア形成教育

ーいざ高齢者になった時を見越した対応が必要ー

◆ “活躍できる高齢者”に育てることが肝要

高年齢者雇用安定法の改正（今年4月1日施行）により、希望者全員を65歳まで継続雇用することが義務付けられ、企業にとっては、高齢者を積極的に活用していくことが戦略上の重要な課題となっています。

しかし、今会社にいる高齢者をどのように活用すればよいのかを考えるだけでは、問題の本質的な解決にはつながりません。

今後は、「現在の若手社員に対して教育を行い、高齢になった時に活躍できる存在に育て上げる」ことが求められます。そのために、若年層に対するキャリア形成教育がますます大切になってくると考えられます。

◆ 企業に求められること

キャリア形成教育は、若いうちから始めることが肝要です。

20代・30代といった若手の年代から、40代、さらには50代まで、それぞれの年代に応じた教育システムを構築することができれば、各社員の能力向上におおいに役立てることができます。

例えば、それぞれの年代にふさわしい目標を立てさせて仕事に取り組ませ、フィードバックすることなどが考えられます。

◆ 社員に求めるべきこと

一方で、社員個人としても、60歳以降の職業生活を見据えて自分自身のキャリアを形成する努力をしてもらわなければなりません。

この点については、研修等により、意識の醸成を行うことなどが求められるでしょう。