

平成 29 年度 厚生労働省委託

労働者等のキャリア形成における課題に
応じたキャリアコンサルティング技法の
開発に関する調査・研究事業 報告書

平成 30 年 3 月

特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会

目次

はじめに	1
要旨	3
第1章 事業の概要	11
1-1 事業の趣旨・目的	11
1-2 技法開発の対象とした労働者属性	11
1-3 事業内容	12
1-4 労働者等のキャリア形成における課題	15
第2章 労働者の属性毎の課題の調査	19
2-1 文献調査の概要	19
2-2 文献調査結果	20
2-3 Web アンケート調査の概要	25
2-4 キャリア形成上の課題（Q10で示す20個）に関する分析	28
2-5 実務家に対するヒアリング調査の概要	31
2-6 実務家に対するヒアリング調査の結果	32
第3章 技法の開発	35
3-1 若者向け技法の開発方針	35
3-2 女性向け技法の開発方針	39
3-3 中高年向け技法の開発方針	42
第4章 試行実施の結果	45
4-1 若者	45
4-2 女性	50
4-3 中高年	55
第5章 各属性の技法	59
5-1 各属性に共通する倫理的な留意点	59
5-2 若者向け技法	61
5-3 女性向け技法	91
5-4 中高年向け技法	107
第6章 今後の課題	133
巻末資料	135
資料1 文献調査結果（若者）	135
資料2 文献調査結果（女性）	137
資料3 文献調査結果（中高年）	139
資料4 WEB アンケート結果詳細	142
資料5 WEB アンケート調査（2-4）に関する分散分析結果	147
資料6 相談者アンケート用紙原本	151
資料7 相談者インタビューシート原本	152
委員名簿	155
協力者リスト	156

【注釈】本事業で言う「キャリアコンサルティング技法」とは、労働者等のキャリア形成における課題に応じて効果的なキャリアコンサルティングを提供するための「チェックシート」、「ワークシート」、「効果的な質問例や確認事項・助言に関するリスト」等のツールを、想定される対象者や場面に応じ、適切かつ効果的な方法で使用するプロセス全体を指す。

各データのダウンロード先

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/career_consulting_gihou.html



はじめに

我が国は少子高齢化に伴う人口減少と労働力不足への対応、個人の職業生活の長期化への対応が求められており、労働者のキャリア形成支援が喫緊の課題となっています。

平成 27 年に改正された職業能力開発促進法の第三条は「労働者がその職業生活の全期間を通じてその有する能力を有効に発揮できるようにすることが、職業の安定及び労働者の地位の向上のために不可欠であるとともに、経済及び社会の発展の基礎をなすものである」という理念を示し、労働者が長期に及ぶ職業生活を自己の能力を発揮して働き続けることが労働者にとっても我が国にとっても不可欠であるとしています。また、同法第三条の三では、「労働者は、職業生活設計を行い、その職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上に努めるものとする。」として労働者の努力義務が示されました。

労働者が変化し続ける働き方やエンプロイアビリティに適応しつつ、満足度の高い生涯を過ごすためにも、働く組織が発展してゆくためにも、同法が定める「キャリアコンサルティング*」の定義が実践され、我が国に普及することが必要です。組織と労働者双方をつなぐ有意義なキャリアコンサルティングを提供するためには、就職支援等の現場で活用されているマッチング理論や情緒的な問題にフォーカスするカウンセリングだけでなく、それらを包含したキャリアコンサルティングが求められます。

今回、開発した技法はキャリア形成の 6 つのステップ(自己理解・しごと理解・啓発的経験・意思決定・方策の実行・新たな環境への適応)をベースにしつつ、ポストモダンの理論等も反映させ、個人が未来を予測し、職業生活設計、職業選択、職業能力の開発・向上に取り組む動機づけを与えることを目的として開発されています。

但し、開発された技法はあくまでも上述の考えを正しく理解し、自分の言葉で相談者に対して職業生活設計、職業選択、職業能力の開発・向上の必要性を伝えられるキャリアコンサルタントが使用することを大前提としています。また、そもそもキャリアコンサルティング全体のフローは、代表的なアプローチスタイルであるシステムティックアプローチ等で示されるとおり、相談者との関係構築に始まり、問題把握、目標設定、方策の実行等へと展開するものです。今回、開発されたいずれの技法も、主にこの問題把握において、相談者とキャリアコンサルタントが共有した問題を整理し、明確化することや、相談者が問題解決への気付きを得るきっかけを提供する助力となることを前提としています。そのため、開発された技法を相談者の状況・状況や環境を十分検討しないままにマニュアル的に濫用したり、相談者との信頼関係の構築がなされないまま技法が独り歩きをすることは絶対に許されません。キャリアコンサルタントとして技法の意義を十分に理解し、適切な活用をされることを期待しています。

最後に、本事業に多大なご協力・ご指導をいただいた諸氏と厚生労働省の皆様がこの場をお借りして御礼申し上げます。

※キャリアコンサルティングの定義

職業能力開発促進法第 2 条第 5 項

この法律において「キャリアコンサルティング」とは、労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うことをいう。

平成 30 年 3 月 吉日

特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会
常務理事・事務局長 山口 満

要旨

1. 事業の趣旨・目的

人口減少を迎える中、我が国が持続的な経済成長をするためには、一億総活躍社会の実現と、労働者等一人ひとりの職業能力開発がもたらす生産性向上が喫緊の課題である。そうした課題に対処するには、労働者等のニーズに応じ、適切な技法を活用したシステムティックで質の高い「キャリアコンサルティング」が提供され、広く社会に普及することが不可欠である。本事業は、労働政策上のプライオリティの高い3つの労働者属性（若者、女性、中高年）に焦点をあてて、属性毎に共通性の高い課題を抽出し、その課題に対応するキャリアコンサルティング技法を開発した。

2. 技法開発のプロセスと得られた結果

技法は、文献調査、Web アンケート調査及び実務家に対するヒアリング調査から抽出された属性毎の課題に対する試行版を作成し、試行実施を経て別表1～3のとおり確定させた。課題抽出と試行実施によって得られた主な結果は以下のとおりである。

- ① 若者は、自尊心や自己評価、長期的な展望を持った職業生活設計力、自ら周囲に働きかける能力、コミュニケーション能力、仕事や企業理解(活躍に必要な能力の理解)、早期離職のマイナス影響の理解等について不足している等の課題が抽出された。
- ② 育児期の女性は、近年、就業継続ニーズが高まっている一方、家事・役割分担への思い込み、夫婦の話し合い不足や家族関係の問題、キャリア・プランや優先順位の整理不足から来る情緒的な不安や悩みの他、公的支援制度、就業に伴う「正・負の効果」に関する理解不足等の課題が抽出された。
- ③ 中高年は、現状、起こりうる賃金低下や役割変化等に対する不安といった情緒的な問題の他、固定的な認知等に起因する頑固さ、仕事や生活に関する再定義への不適応等の課題が抽出された。
- ④ 3属性に共通する課題として、自己の将来について予測・検討し、具体的なプランを持たない労働者が多く、長期的な視点での助言や情報提供の必要性が高いことが抽出された。
- ⑤ 開発された技法を活用することにより、労働者等の自己理解の深化と拡がり、しごと理解の促進がなされ、相談者の気づきや意欲の高まりをもたらす効果がある等、技法の有効性が確認され、技法を適切に活用することがキャリアコンサルティングの質的向上に資することが明らかとなった。

3. 今後の課題

専門家（本委員会委員等）の指摘を踏まえて整理した、今後の課題は次のとおりである。

- ① 技法の適切な理解の促進
キャリアコンサルタントに対して、技法の意義、特性・性格、適切な使用の仕方、使用上の留意事項等の理解を促進すること。
- ② 労働者の属性ごとの特徴の理解の促進
個々の労働者等のキャリア形成上の課題に応じた支援を行うため、キャリアコンサルタントは労働者の属性ごとの特徴や課題に対する見識を拡げ・深めること。
- ③ 技法活用の研修会等の実施
今後、実践経験の乏しいキャリアコンサルタントのトレーニングという観点も含めて、技法活用のトレーニングプログラムの提供や周知・普及に資する研修の機会等を提供していくこと。
- ④ より効果的な技法とするための取組み
技法を活用した際の事例検討等を行い、使用方法のバリエーションを蓄積し、これを発表会で展開する等、技法の普及と効果検証を継続すること。

別表1 労働者属性：若者（在職しているが安易な離職願望等を有している若者等）

(1) 雇用環境チェックシート（EEC） 該当ページ：P62～64

所要時間目安：50分以上（作成20分＋面談30分）

概要	安易な離職を防止するための環境要因の把握と、相談者の持つ不平・不満の内容を整理して客観的な助言や情報提供を行うことを支援するツール。
特長	<p>想定される使用場面等</p> <p>*関係構築に加え、主訴の把握ができて、より具体的な状況を明確化する段階</p> <ul style="list-style-type: none"> ・相談者の感じる職場環境への不満を明確化する必要がある時 ・転職の際、単にマッチングだけでなく相談者の欲求や価値観を明確化する必要がある時 ・環境への介入が必要なことが予見される職場・組織等に対して、職場の問題を明確化、匿名化して提案する必要がある時 <p>使用するキャリアコンサルタントに求められるスキル</p> <ul style="list-style-type: none"> ・若者を取り巻く雇用環境を正しく理解していることに加え、組織の状態について現実感を持って理解することができること <p>使用することで特に助力を得られるキャリアコンサルタント</p> <ul style="list-style-type: none"> ・質問技法に熟達しておらず、相談者の想いを明確化することが苦手な者 ・相談者の環境への不満や欲求を、共感的に理解することが苦手な者

（注）「使用することで特に助力を得られるキャリアコンサルタント」として、経験やスキルが乏しいキャリアコンサルタントを挙げているが、本技法は経験豊富なキャリアコンサルタントにも有効である。

但し、使用するキャリアコンサルタントの経験やスキルに関わらず、5-1、5-2-1 及び「使用の手引き」を熟読し、前提となっている諸要件を順守して使用することが必要である。以下、全ての技法について同様である。

(2) 離職レディネスチェックシート（ERC） 該当ページ：P65～66

所要時間目安：50分以上（作成20分＋面談30分）

概要	一時的な感情による離職等を防止するため、今までの働き方や離職に向けた計画性や準備状況を客観的に理解することを支援するツール。
特長	<p>想定される使用場面等</p> <p>*関係構築に加え、主訴の把握ができて、より具体的な状況を明確化する段階</p> <ul style="list-style-type: none"> ・十分な準備をせずに離職しそうな相談者に、準備や計画の必要性を促す時 ・離職に伴うリスク等を軽視していたり、イラショナル・ビリーフを持つ相談者に、お仕着せや説教とならない形で働きかける必要がある時 <p>使用するキャリアコンサルタントに求められるスキル</p> <ul style="list-style-type: none"> ・若者を取り巻く雇用環境を正しく理解していることに加え、組織の状態について現実感を持って理解することができること <p>使用することで特に助力を得られるキャリアコンサルタント</p> <ul style="list-style-type: none"> ・関係構築は得意だが、相談者の気づきや変容をもたらすための客観的な論駁等のアプローチに自信のない者

(3) エンployアビリティチェックシート (ECS) 該当ページ : P67~75

所要時間目安 : 簡易版 50 分以上 (作成 20 分+面談 30 分)

総合版 50 分×2 以上 (作成 50 分+面談 50 分)

概要	正規雇用への移行を諦めたり躊躇している者が、正規雇用等に挑戦する自己効力感の向上と動機づけを強化するためのツール。
特長	<p>想定される使用場面等</p> <ul style="list-style-type: none"> *関係構築に加え、主訴の把握ができて、より具体的な状況を明確化する段階 *セミナー等で使用する場合は目標を提示し、解説の後に使用すること ・就転職活動の際に、自己PRの素材が見つからない相談者の自己理解を支援する時 ・経験をポジティブ・リフレーミングし、自尊感情や自己肯定感を高める支援をする時 <p>使用するキャリアコンサルタントに求められるスキル</p> <ul style="list-style-type: none"> ・若者を取り巻く雇用環境を正しく理解していることに加え、組織の状態について現実感を持って理解することができること <p>使用することで特に助力を得られるキャリアコンサルタント</p> <ul style="list-style-type: none"> ・若者の就職支援等の経験が乏しい者 ・口数の少ない相談者の自己開示を引き出すことが苦手な者

(4) 職場のあなた再現シート (職場における対応力チェック) 該当ページ : P76~79

所要時間目安 : 50 分以上 (作成 20 分程度+面談 30 分程度)

概要	職場のコミュニケーションの在り方を再現し、周囲の人間関係等に与える影響を自己理解するためのツール。
特長	<p>想定される使用場面</p> <ul style="list-style-type: none"> *関係構築に加え、問題把握と共有、目標設定の合意ができた後で、具体的な方策を検討する段階 ・職場のコミュニケーション・態度に課題を持つ相談者の行動変容を促す支援をする時 ・周囲の働きかけに対して歪んだ認知を持っている場合等の他者理解の支援をする時 <p>使用するキャリアコンサルタントに求められるスキル</p> <ul style="list-style-type: none"> ・具体的対処方法に関する建設的な助言ができる経験を持ち、かつ自分の価値観や経験を押し付けずに適切な距離を保つことができること <p>使用することで特に助力を得られるキャリアコンサルタント</p> <ul style="list-style-type: none"> ・相談者の職場での行動観察をしたいが、物理的に不可能な者 ・相談者のソーシャルスキルの程度の見立てが苦手な者

(5) 仕事と楽しく付き合うためのキャリアコンサルティングチャート 該当ページ : P80~82

所要時間目安 : 50 分以上 (作成 20 分程度+面談 30 分程度)

概要	新人時代に経験する「つまらない、くだらない」と感じる周辺の業務に対して、視点を変えることで、その仕事の意義や受け止め方の変容を促すツール。
特長	<p>想定される使用場面</p> <ul style="list-style-type: none"> *関係構築に加え、問題把握と共有、目標設定の合意ができた後で、具体的な方策を検討する段階 ・日々の職務内容等にやりがいや楽しみを見出し、満足度を高める支援をする時 ・職務遂行に関して、自発的な目標設定や自己動機づけのスキルを高める支援をする時 <p>使用するキャリアコンサルタントに求められるスキル</p> <ul style="list-style-type: none"> ・具体的対処方法に関する建設的な助言ができる経験を持ち、かつ自分の価値観や経験を押し付けずに適切な距離を保つことができること <p>使用することで特に助力を得られるキャリアコンサルタント</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職務分析の経験が乏しく、表面的な職業理解の支援に留まりがちな者 ・相談者に仕事の多様な価値を気づかせる等の認知変容の支援が苦手な者

(6) ジョブ・カード様式1 作成ワークシート 該当ページ：P83～89

所用時間目安：50分×2以上（作成50分程度＋面談50分程度）

概要	ジョブ・カード様式1-1 (2017年10月現在)を作成する際の自己理解とキャリア・プランニングの在り方を支援するワークシート。
特長	<p>想定される使用場面</p> <ul style="list-style-type: none">*関係構築に加え、問題把握と共有、目標設定の合意ができた後で、具体的な方策を検討する段階*セミナー等で使用する場合は目標を提示し、解説の後に使用すること・セルフ・キャリアドック制度に基づく個別面談前のプレ・ワークを実施する時・自己理解の深化と積極的不確実性を反映した職業生活設計の支援をする時・キャリア・プランが不明確なキャリアコンサルタントのセルフ・ワークを行う時 <p>使用するキャリアコンサルタントに求められるスキル</p> <ul style="list-style-type: none">・具体的対処方法に関する建設的な助言ができる経験を持ち、かつ自分の価値観や経験を押し付けずに適切な距離を保つことができること <p>使用することで特に助力を得られるキャリアコンサルタント</p> <ul style="list-style-type: none">・相談者の自己理解がジョブ・カード様式2・3以外にも必要だと感じているが、具体的なアプローチ方法について悩んでいる者・キャリア・コンストラクション・セオリーの理解とアプローチの実践経験が乏しい者

別表2 労働者属性：女性（出産・育児と仕事の両立に困難を有している女性等）

(1) 育児女性相談者への質問例 該当ページ：P92～96

所要時間目安：特になし

概要	育児女性との相談において、キャリアコンサルタントが手持ちの駒として持っておくと有効な質問例。相談者自身の気づきを促すことに加え、キャリアコンサルタントが相談者をより深く理解することを支援するツール。
特長	<p>想定される使用場面等</p> <ul style="list-style-type: none"> *関係構築ができた段階、問題の把握及び共有ができた段階、目標設定及びその共有ができた段階、具体的な方策を検討する段階 *上記のように面接のどの段階で使用しても有効ではあるが、使用に際しては「使用の手引き」及び本体「質問例」を熟読し、本技法の構造を理解することが必須である。 <p>使用するキャリアコンサルタントに求められるスキル</p> <ul style="list-style-type: none"> ・相談者と十分な信頼関係を構築できること ・「質問例」にとらわれず、状況に応じて適切な質問を自分の言葉で投げかけることができること <p>使用することで特に助力を得られるキャリアコンサルタント</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児と仕事の両立に課題を抱える相談者への支援経験が無いか浅い者 ・育児中女性の支援経験は豊富だが、より偏りなく相談者を理解したいと考えている者

（注）「使用することで特に助力を得られるキャリアコンサルタント」として、経験やスキルが乏しいキャリアコンサルタントを挙げているが、本技法は経験豊富なキャリアコンサルタントにも有効である。

但し、使用するキャリアコンサルタントの経験やスキルに関わらず、5-1、5-3-1 及び「使用の手引き」を熟読し、前提となっている諸要件を順守して使用することが必要である。以下、全ての技法について同様である。

(2) 自己棚卸しシート 該当ページ：P97～98

所要時間目安：40分以上（作成20分+面談20分）

概要	「仕事」「仕事以外」双方の経験等を並列して書き出すことにより、単なる棚卸しで終わるのではなく、双方を結び付けた多角的な振り返りを行うことで、今まで気づかなかった強み等を発見でき、自己効力感の向上・自己理解の促進に繋げることを狙いとするツール。
特長	<p>想定される使用場面等</p> <ul style="list-style-type: none"> *関係構築に加え主訴の把握ができて、より具体的な状況を明確化する段階 ・相談者が働いている場合：育児と仕事の両立に自信をなくしている時 ・相談者が出産育児休職中の場合：復職するにあたって不安を感じている時 <p>使用するキャリアコンサルタントに求められるスキル</p> <ul style="list-style-type: none"> ・相談者と十分な信頼関係を構築できること ・シートの手紙を埋めることにとらわれず、相談者の状況に応じて適切に記入を導くことができること <p>使用することで特に助力を得られるキャリアコンサルタント</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児と仕事の両立に課題を抱える相談者への支援経験が無いか浅い者 ・職場の話は聞きとれるが、家庭のこと、プライベートのことを質問することにためらいを持ち、どのようにアプローチして良いか苦手感を持っている者

(3) ～2つの視点で考える～ キャリア&子育て分析シート 該当ページ：P99～102

所要時間目安：40分以上（作成20分+面談20分）

概要	仕事と育児の両立において「負の効果」と感じているものを整理し、視点を変えることで「正の効果」について考えることを促すツール。
特長	想定される使用場面等 *関係構築に加え主訴の把握ができて、より具体的な状況を明確化する段階 *グループカウンセリングで使用することも可能 ・相談者が子育てしながら働くことで、ネガティブな思考になっている時 ・相談者が全部自分一人でやらなくてはと、抱え込みすぎている時 使用するキャリアコンサルタントに求められるスキル ・相談者と十分な信頼関係を構築できること ・自身の価値観や性別役割にとらわれたものの見方を相談者に押し付けないこと ・指示的にならず、相談者の自主性・自発性を尊重しながらワークを進めることができること 使用することで特に助力を得られるキャリアコンサルタント ・育児と仕事の両立に課題を抱える相談者への支援経験が無いか浅い者 ・励ますつもりで助言が多くなってしまいがちな者

(4) 私のキャリアと子供の成長シート 該当ページ：P103～105

所要時間目安：40分以上（作成：20分+面談20分）

概要	現在の大変さにとらわれている相談者に、長期的な視点でライフ・キャリアを見通してもらうためのツール。自分の年齢表に子供の年齢表を並べて「見える化」することにより、あらたな気づきを促すことができる。
特長	想定される面談場面等 *関係構築に加え主訴の把握ができて、より具体的な状況を明確化する段階 ・相談者が子育てと仕事の両立に疲弊していたり、不安を感じている時 ・相談者が「今」しか見えておらず、将来についての展望ができない状態の時 使用するキャリアコンサルタントに求められるスキル ・相談者と十分な信頼関係を構築できること ・指示的にならず、相談者の自主性・自発性を尊重しながらワークを進めることができること 使用することで特に助力を得られるキャリアコンサルタント ・育児と仕事の両立に課題を抱える相談者への支援経験が無いか浅い者 ・相談者の現状の課題にひっぱられてしまいがちな者

別表3 労働者属性：中高年（キャリアチェンジを余儀なく迫られていたり、何らかのキャリア形成上の課題に直面する中高年等）

(1) 自己理解～行動・特徴把握シート 該当ページ：P108～113

所要時間目安：50分以上（作成：20分+面談30分）

概要	自分自身を客観視してこなかった中高年（エンプロイアビリティの高低は問わない）に対して、自己理解を促し、キャリアチェンジを前向きに捉えることを狙うツール。
特長	<p>想定される使用場面等</p> <ul style="list-style-type: none"> *関係構築に加え主訴の把握ができて、より具体的な状況を明確化する段階 ・キャリアチェンジ（役職定年・再雇用等）を余儀なくされることに対して不安や不満を感じている中高年への面談時 ・なかなか自己開示ができない中高年への面談時 <p>使用するキャリアコンサルタントに求められるスキル等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中高年を取り巻く環境を正しく理解していることに加え、中高年が抱えている不安・不満に寄り添うことができること <p>使用することで特に助力を得られるキャリアコンサルタント</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中高年に対する支援の経験が乏しく、自分なりの面談プロセスを持っていない者 ・相談者に対して指示的になりがちな者

（注）「使用することで特に助力を得られるキャリアコンサルタント」として、経験やスキルが乏しいキャリアコンサルタントを挙げているが、本技法は経験豊富なキャリアコンサルタントにも有効である。

但し、使用するキャリアコンサルタントの経験やスキルに関わらず、5-1、5-4-1 及び「使用の手引き」を熟読し、前提となっている諸要件を順守して使用することが必要である。以下、全ての技法について同様である。

(2) 人生後半戦のライフ・キャリアシート（在職者用） 該当ページ：P114～121

所要時間目安：50分×2以上（作成50分+面談50分）

概要	職業人生を振り返りながら、仕事をする上で大切にしている価値観や自己の強み・弱みを探索して、人生後半戦のライフ・キャリアを中長期的に考える機会を提供するツール。
特長	<p>想定される使用場面等</p> <ul style="list-style-type: none"> *関係構築に加え、問題把握と共有、目標設定の合意ができた後で、具体的な方策を検討する段階 *セミナー等で使用する場合は目標を提示し、解説の後に使用すること ・（1）で自己理解に取り組み、自身のキャリアを前向きに考えることができるようになった相談者が、次へのステップに移る時 <p>使用するキャリアコンサルタントに求められるスキル等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中高年を取り巻く環境を正しく理解していることに加え、中高年が抱えている不安・不満に寄り添うことができること <p>使用することで特に助力を得られるキャリアコンサルタント</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事の棚卸しの際に相談者の感情を併せて引き出すことが苦手な者 ・相談者の価値観・強み・弱みを引き出すことが苦手な者

(3) 人生後半戦の経済面を含めたライフプランニングシート 該当ページ：P122～127

所要時間目安：50分×2以上（作成50分+面談50分）

概要	25年先までのライフ・イベントと、それに伴う家計収支を1枚のシートにまとめ、人生後半戦のライフ・キャリアとマネープランを長期的に考える機会を提供するツール。
特長	想定される使用場面等 *関係構築に加え、問題把握と共有、目標設定の合意ができた後で、具体的な方策を検討する段階 *セミナー等で使用する場合は目標を提示し、解説の後に使用すること ・(1)や(2)で自己理解を深めることが出来た後、次のステップとして使用する時 ・ぼんやりとした老後を明確にし、今から備えることを考える時 使用するキャリアコンサルタントに求められるスキル等 ・中高年を取り巻く環境を正しく理解していることに加え、中高年が抱えている不安・不満に寄り添うことができること ・ファイナンシャル面でのある程度の知識（年金、保険、資産運用等）を持っていること 使用することで特に助力を得られるキャリアコンサルタント ・中高年に対する棚卸しの支援はできるが、将来を考えることに対する支援には自信がない者

(4) 環境変化を考えるシート [技法(1)(2)(3)と併用して使用] 該当ページ：P128～132

所要時間目安：50分以上（作成25分+面談25分）

概要	相談者を取り巻く環境の変化について、幅広い観点から認識することを支援するツール。中高年技法(1)(2)(3)を使う際に必要に応じて併用する。
特長	想定される使用場面等 (1)(2)(3)を使用する場面 使用するキャリアコンサルタントに求められるスキル等 ・社会・経済の動向について、ある程度の知識を持ち合わせていること（野村総研発表「未来年表」等を参考にする） ・付属の参照資料「環境理解①～④」を事前に読み込んでいること 使用することで特に助力を得られるキャリアコンサルタント ・中高年の環境変化についての支援に自信がない者

第1章 事業の概要

1-1 事業の趣旨・目的

人口減少局面を迎える中、我が国の持続的な経済成長のためには、労働者等一人ひとりの生産性を向上させることが不可欠となっている。労働者等のキャリア形成に当たっては、キャリアコンサルティング(労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと)を担う専門家であるキャリアコンサルタントが平成28年4月に国家資格化される等、近年キャリアコンサルティングの重要性が増している。

キャリアコンサルティングについては、非正規雇用から正規雇用への移行に図ろうとする若者、出産・育児から職場復帰を図る女性、キャリアを見つめ直す中高年等、個々の労働者等のキャリア形成上の課題に応じた対応が求められることも多く、これに適切に対応することによってキャリアコンサルティングの効果も高まると考えられるが、現状では、キャリアコンサルタントは普遍的に用いられるキャリアコンサルティング技能やその前提となる知識は有しているものの、特定の労働者層が有する個々のキャリア形成における課題への対応はキャリアコンサルタント各々が個人的に有する経験・知識に基づき、各々の判断の下で実施している状況であり、キャリアコンサルティング技法としての共通知が確立されていない。

このため、労働者属性別のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法等の開発を行い、これをキャリアコンサルタント等に普及することで、キャリアコンサルタント及びキャリアコンサルティングの質向上を図り、ひいては一層効果的な労働者等のキャリア形成支援を推進することを目的とする。

1-2 技法開発の対象とした労働者属性

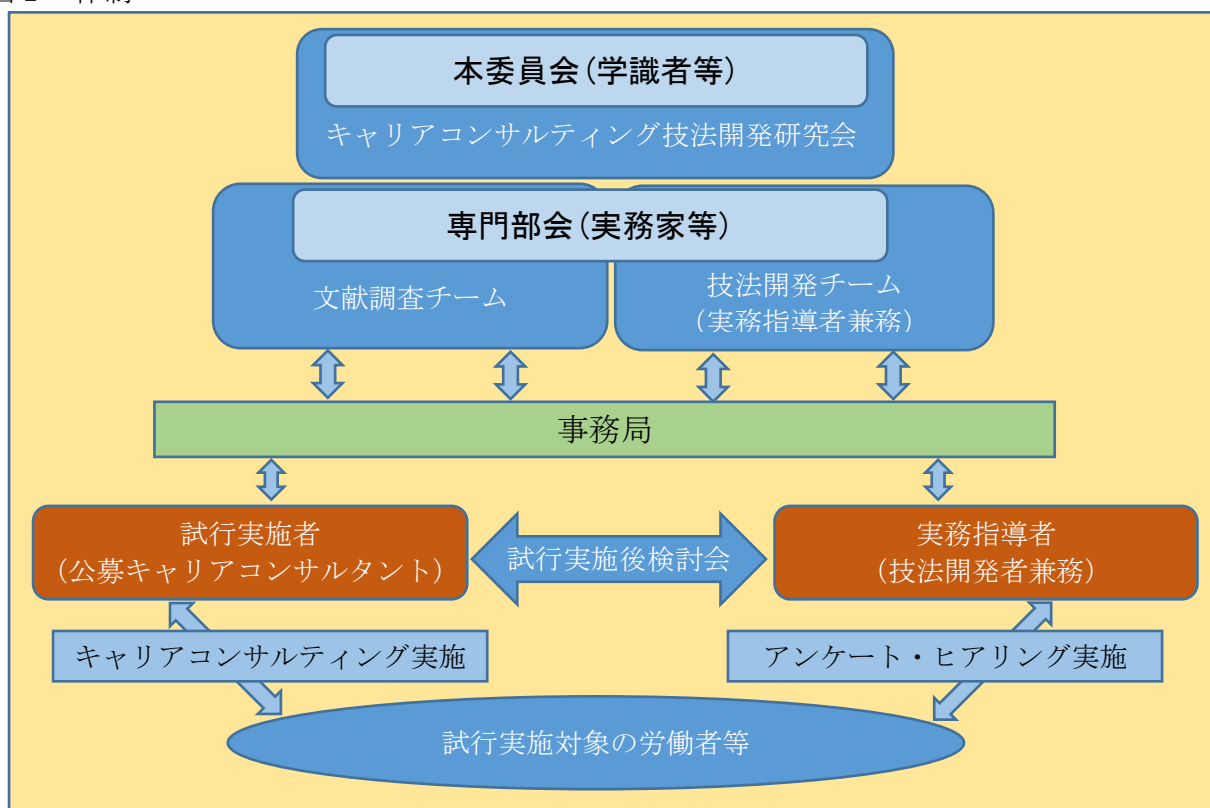
第10次職業能力開発基本計画(平成28年4月 厚生労働省)の第3部2において、「全員参加の社会の実現加速」に向けた女性・若者・中高年齢者・障害者等の個々の特性やニーズに応じた職業能力底上げの推進の必要性が指摘されていることや、「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月閣議決定)や「働き方改革実行計画」(平成29年3月働き方改革実現会議決定)の内容等を踏まえ、本事業では次の属性を技法開発の対象とした。

- ・属性① 若者…不本意に非正規雇用で働く若者や正社員として在職しているが、安易な離職願望等を有している若者等。
- ・属性② 女性…出産・育児と仕事の両立に困難を有している女性等。
- ・属性③ 中高年…キャリアチェンジを余儀なく迫られていたり、何らかのキャリア形成上の課題に直面する中高年等。

1-3 事業内容

(1) 事業実施体制

図1 体制



(2) 事業実施の経過

① 事業全体のスケジュール

	本委員会	専門部会		その他
		文献調査	技法開発	
4月		文献調査開始		
5月	5/19 第1回本委員会	↓		Web アンケート調査開始
6月		文献調査完了		
7月		7/3 第1回専門部会	試行版技法開発開始	実務家ヒアリング調査実施
8月			↓	試行実施者募集・選考
9月			試行版技法仮完成	
	9/12 第2回研究会委員会・合同委員会(試行版技法の確認・確定)			属性ごと試行実施説明会
10月				試行実施開始
11月				↓ 相談者インタビュー
				試行実施終了
				試行実施後検討会
12月			12/12 第3回専門部会	
	12/22 第3回本委員会		試行版技法改訂	↓
1月				
2月	2/26 第4回本委員会		2/8 第4回専門部会	↓
			確定版技法完成	
3月	報告書(各技法)完成			

② 各委員会の概要

第1回 本委員会（開催日：平成29年5月19日）

本事業の主旨、目的及びスケジュールについて確認した上で、課題抽出に関する考え方、開発する技法の作成及び活用イメージ、対象とする労働者属性の具体的なイメージ、等について検討を行った。

第1回 専門部会（開催日：平成29年7月3日）

本事業の主旨、目的と全体の概要、スケジュールについて確認した上で、第1回本委員会における論点や決定事項の報告が行われた。技法開発の作業フローについて、文献調査とWEB アンケート調査の2つをエビデンスとして、属性毎に抽出された課題に対応する技法を開発する方針が伝えられた。併せて、各属性の実務家に対するヒアリング調査を行うので、そこで出た意見も参考にすることとなった。

第2回 本委員会・専門部会（合同開催）（開催日：平成29年9月12日）

事業全体の進捗状況、文献調査・Web アンケート調査結果についての報告がなされた後、開発された試行版技法の概要についての説明と審議が行われた。

続いて、開発中の各属性の全ての技法（試行版）に関して、実施する際の倫理的な配慮や使用するキャリアコンサルタントに求められる資質や姿勢の検討、技法自体の妥当性の観点からの構成や内容の検討、使用に際しての具体的な手続き、手順、使用後の解釈・フィードバック内容等についての検討が行われた。

第3回 専門部会（開催日時：平成29年12月12日）

試行実施の状況とそれを受けた相談者からのアンケート調査結果や個別のヒアリング調査結果と、試行実施を担当したキャリアコンサルタントによる属性毎の試行実施後検討会の結果報告が行われた。続いて試行実施で用いた各技法・手引きについての改訂の方針と具体的な改訂項目についての検討がなされた。また、今後の予定として、各属性の技法を使用する際の留意点等を紹介する動画作成の方針と予定、最終報告書取りまとめの予定が報告された。

第3回 本委員会（開催日時：平成29年12月22日）

試行実施の結果、及びそれを踏まえた各技法の改訂点に関する報告が事務局から行われ、内容に関しての質疑がなされた。次に、作成を予定している動画に関する、作成方針と構成内容や編集の予定が報告され、各委員によって検討された。

続いて、最終報告書の素案が事務局より提示され、各委員による具体的な内容、構成に関する検討がなされた。

第4回 専門部会（開催日時：平成30年2月8日）

第3回の本委員会で提出された報告書等に対する指摘・意見について事務局より報告がなされた後、動画制作の進捗状況、開発された各技法で用いるワークシート等のデザイン案等についての報告が行われた。

続いて、報告書の記載内容についての確認と検討がなされた。

第4回 本委員会（開催日時：平成30年2月26日）

最終報告書案が事務局より提示され、各委員による内容の確認がなされた。続いて、制作された動画内容が事務局より報告され、各委員による内容の確認と検討がなされた。

(3) 労働者属性毎の課題抽出

労働者等の属性毎のキャリア形成における課題については、次節（1－4）で詳説するが大枠の考え方として、本委員会等での検討の結果、「長期的なキャリア形成のスパイラルイメージ」（図2）で示された6ステップを進めていく際の課題と、労働者等の年代等に応じた様々な発達課題の達成度合いという観点に基づき、1－2で示した3属性について、以下の3つのアプローチから課題の抽出・整理を行った。

① 文献調査（詳細：第2章2－1、2－2参照）

平成29年4月中旬から6月末までの期間で実施した。対象とした主な文献等は平成14年度から平成27年度までの各年度のキャリアコンサルティング研究会の報告書、平成23年から平成29年までに刊行された独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査研究成果である労働政策研究報告書や調査シリーズ・資料シリーズ、国内労働情報等であり、労働者の属性毎に抱えるキャリア形成上の課題と関連すると思われるキーワードを抽出し、その前後の文脈を分析し、最終的に課題として整理した。

② Webアンケート調査（詳細：第2章2－3、2－4参照）

平成29年5月15日から6月末までWeb上でアンケート調査を実施した。アンケートの主要な内容は、対象者の属性等、キャリアコンサルティング経験からの労働者の属性毎の課題の内容、試行実施やヒアリングへの協力の可否等である。

アンケート対象者は、メールアドレスの登録のあるキャリアコンサルタント及びキャリアコンサルティング技能士（1・2級）、15,661名であり、計2,331件の回答が寄せられた。

③ 実務家に対するヒアリング調査（詳細：第2章2－5、2－6参照）

平成29年7月3日～10日で若者・女性・中高年の3つの属性毎に各1回実施した。

内容は、①・②で得られた属性毎の特徴的なキャリア形成上の課題について、該当属性の労働者等に対するキャリアコンサルティングの実践経験が豊富なキャリアコンサルタント及びキャリアコンサルティング技能士（1・2級）の協力を得て、座談会形式で行った。

(4) キャリアコンサルティング技法(試行版)の開発（詳細：第3章参照）

(3)で抽出した労働者属性毎の課題(以下「抽出課題」という。)に対して、効果的であると考えられるキャリアコンサルティング技法(試行版)を開発した。

なお、開発に当たっては、効果的なキャリアコンサルティングを提供するためのチェックシートやワークシート、効果的な質問や確認事項・助言に関するリスト等のツールを、想定される対象者や場面に応じて適切かつ効果的な方法で使用するプロセス全体をキャリアコンサルティング技法とした。

(5) キャリアコンサルティング技法(試行版)の試行実施（詳細：第4章参照）

(4)で開発したキャリアコンサルティング技法(試行版)について、公募したキャリアコンサルタントの協力により、相談者に対してキャリアコンサルティングの試行実施(以下「試行実施」という。)を行い、効果検証を行った。

(6) キャリアコンサルティング技法(確定版)の開発（詳細：第5章参照）

上記(5)の試行実施によって得られた結果を踏まえ、キャリアコンサルティング技法(試行版)に対する改善点について検討を行い、キャリアコンサルティング技法(試行版)の修正・改良等を行い、これをキャリアコンサルティング技法(確定版)とした。

また、これらの技法の使用方法について説明する動画を制作した。

1-4 労働者等のキャリア形成における課題

1-4-1 キャリアに関連する各種理論と労働者等の課題

パーソンズ(Persons, F.)が米国で1905年から取り組んだ職業指導運動やその著書「Choosing Vocation」で示した特性因子理論の原型では、「自己理解」と「職業理解」のマッチングにより個人の望ましい職業選択が叶うとされていたが、その後は、スーパー(Super, D. E.)の理論に代表されるように、個人のキャリア発達に着目するとともに、職業と生活を包括して捉えるライフ・キャリア(Life Career)の視点を取り入れた職業選択や職業行動のモデルが示され、さらに、ポストモダン派の理論家によって、社会の多様性や変化のダイナミックさ・速さから、確信的に将来予測をしたキャリア選択の困難さが指摘され、適応のための理論が様々に登場している。

それら様々な理論に依拠して、「労働者等のキャリア形成における課題」(以下、「キャリア形成上の課題」という。)を洗い出すとするならば、サビカス(Savicks, M. L.)の理論の「キャリア・アダプタビリティ(Career Adaptability)」や、ハンセン(Hansen, L. S.)の「精神性と人生の目的を探る」こと等が個人の課題とされよう。

翻って、以上のような理論家、理論のキー概念は少なくとも国家資格であるキャリアコンサルタントは当然に理解していることであると同時に、それぞれの理論的背景の下に精緻化・象徴化された用語である。例えば、サビカス(Savicks, M. L.)の理論の「キャリア・アダプタビリティ」の4つの次元には、シャイン(Schein, E. H.)が言うところの「キャリア・アンカー(Career Anchors)」や、クランボルツ(Kurumboltz, J. D.)の「偶発性学習理論(Happenstance Learning Theory)」も大きな影響を与えるであろう。即ち、各理論で示されるキャリア形成上の課題を個別に抽出した場合には重複する部分が発生することが予測されると同時に、網羅的にキャリア形成上の課題を捉えることが困難であると判断し、各理論の中で取り上げられるキーワードの一つひとつを本事業のキャリア形成上の課題として羅列することは忌避し、労働者等のキャリア形成上のステップの中で生じる課題と個人的特性の両面で整理することとした。但し、当然に各理論で示されるキャリア発達の課題は労働者にとって重要な課題をシンボリックに提示するものであり、その発達を支援することがキャリアコンサルタントの任務であり、理論上のキャリア発達の課題を否定や軽視するものではない。

1-4-2 キャリア形成上の課題－「キャリア形成のステップ」

我が国のキャリアコンサルティング技法の礎である、「キャリア・コンサルタント技法等に関する調査研究報告書」(平成13年 厚生労働省)では、次の内容が示されている。

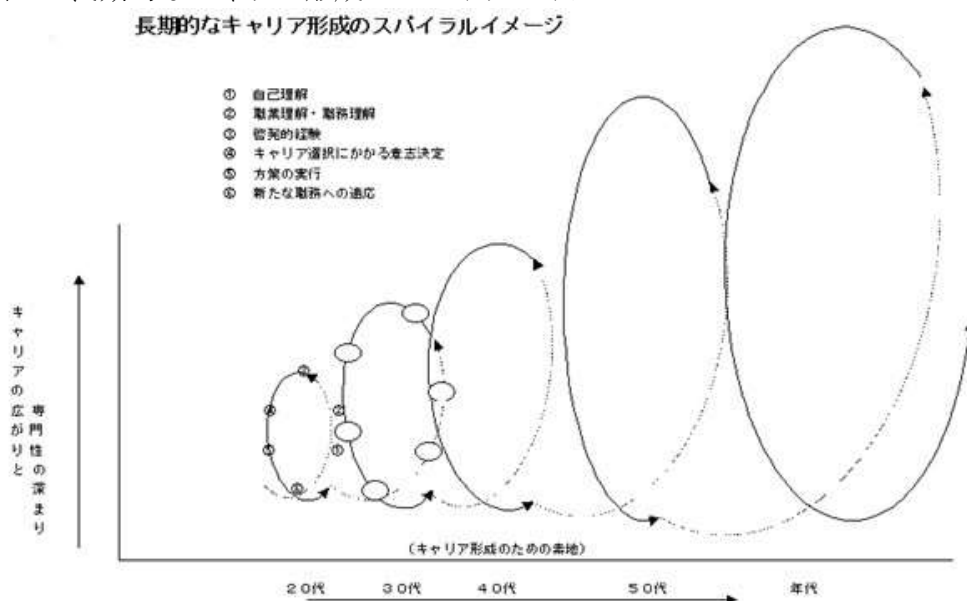
「個人のキャリア形成は、(1)自己理解、(2)仕事理解、(3)啓発的経験(意思決定を行う前の体験)、(4)キャリア選択に係る意思決定、(5)方策の実行(意思決定したことの実行)、(6)仕事への適応の6ステップから構成されており、キャリアコンサルティングは、これらステップにおける個人の活動を援助するものである。」

(キャリア形成の6ステップ)

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 啓発的経験：選択や意思決定の前に、体験してみる。
- (4) キャリア選択に係る意思決定：相談の過程を経て、(選択肢の中から)選択する。
- (5) 方策の実行：仕事、就職、進学、キャリア・ルートの選択、能力開発の方向等、意思決定したことを実行する。
- (6) 仕事への適応：それまでの相談を評価し、新しい職務等への適応を行う。

なお、個人のキャリア形成は、これを長期的に見た場合、上記の6ステップが職業生涯の節目、節目において繰り返される中で、年齢とともに知識・経験は広がりを見せるとともに、専門性は深まっていくものとされている。

図2 長期的なキャリア形成のスパイラルイメージ



出典：厚生労働省 キャリアコンサルティング技法等に関する調査研究報告書(平成13年5月)

「労働者等のキャリア形成上の課題」を捉える際、キャリアコンサルティングが図2で示された6つのステップにおける個人の発達を援助するものであることと、各ステップの理解の程度や達成度合いは労働者個々に差があり、その差がキャリア形成上の課題の柱の一つであるという位置づけとした。具体的な課題としての解釈は下表のとおりである。

表1 キャリア形成の6つのステップにおける課題

自己理解	自己の興味・関心・価値観・能力・適性等の理解の程度
しごと理解 ^{※1}	エンプロイアビリティ等の理解の程度
啓発的経験	効果的な情報収集やモデリング等のスキルの程度
意思決定	合理的な意思決定プロセス等のスキルの程度
方策の実行	行動計画立案や遂行のための動機付けのスキル等の程度
新たな環境への適応	新たな環境に適応するためのソーシャルスキルや柔軟性等の程度

※1：原典は職業理解・職務理解であるが、解釈の幅を広げるためにあえて「しごと」とした。

1-4-3 キャリア形成上の課題－「個人特性」

次に、本委員会委員による検証の結果、キャリア形成の6つのステップに加え、労働者等の一人ひとりの性格・能力といったパーソナリティの側面と周囲（環境）との関係性等、「個人特性」（表2）をキャリア形成上の課題のもう一つの柱とすることとなった。

表2 個人特性

個人特性	ソーシャルスキル
	ポジティブな思考・性格特性
	エンプロイアビリティ（能力、知識、コンピテンシー等）
	キャリア・プランニング能力
	感情・気持ち
	環境・現状

ただし、文献調査は調査の専門家である研究者の視点や言葉等で分析・表現された文献を調査対象とする一方、Web アンケート調査は、現場で様々な労働者に対するキャリアコンサルティングを実施している実務家を対象にしたものであることから、同一の用語・表現で各対象を分析することは困難と判断した。そこで、表2の項目をさらに細分化し、文献調査においては表3を用いて文献から得られた知見を分類・集約し、Web アンケート調査においては表4を用いて質問項目の設定を行った。

さらに、表3及び表4を統合した表5を作成し、各調査結果から得られた課題等を整理し、これに対応するキャリアコンサルティング技法（試行版）を開発した。

表3 文献調査用 労働者等のキャリア形成上の課題整理項目

分類①	キャリア形成の6ステップ	1. 自己理解
		2. しごと理解
		3. 啓発的経験
		4. 意思決定
		5. 方策の実行
		6. 新たな環境への適応
	環境	7. 環境（職場、社会、家族等）
分類②	個人特性	8. 思考・性格特性
		9. 行動特性
		10. 職業能力（スキル・知識）
		11. コミュニケーションスキル
		12. ソーシャルスキル
		13. 現状
		14. 悩み・迷い・不安
		15. 不平・不満・怒り
		16. 現状認識

表4 Web アンケート調査用 労働者等のキャリア形成上の課題質問項目

1	キャリア形成の ステップ	自己理解（興味・関心・価値観・能力・適性等）が不十分。
2		しごと理解（エンプロイアビリティ等）が不十分。
3		啓発的経験（効果的な情報収集やモデリング等も含む）のスキルが不十分。
4		意思決定（合理的な意思決定プロセス等）のスキルが不十分。
5		方策の実行（行動計画立案や遂行のための動機付け）のスキルが不十分。
6		新たな環境への適応（ソーシャルスキルや柔軟性等）のスキルが不十分。
7	個人特性	労働条件や能力開発に関する知識や情報が不十分。
8		環境の変化や自己の役割の変化に適応することが苦手。
9		周囲の人に援助を求めたり、相談することが苦手。
10		ポジティブ（前向き）に考えることが苦手。
11		新しい人間関係を築いたり、自分から他人と親しくなることが苦手。
12		自分をアサーティブに表現することが苦手。
13		新しい知識やスキルを学ぶ・身につける意欲が乏しい。
14		自分の職業生活設計（ライフ・ロールのバランスを含む）が不十分。
15		自己有用感や自己効力感が乏しい。
16		実行力や忍耐力が乏しい。
17		職場等での人間関係に課題を抱えている。
18		家族との関係や家族内に課題を抱えている。
19		不安や悩みを抱えている。
20		不満や怒りを持っている。

表5 文献調査結果と Web アンケート調査結果の統合用 労働者等のキャリア形成上の課題

		項目
1	キャリア形成の ステップ	自己理解
2		しごと理解
3		啓発的経験
4		意思決定
5		方策の実行
6		新たな環境への適応
7	個人特性	ソーシャルスキル
8		ポジティブな思考・性格特性
9		エンプロイアビリティ（能力、知識、コンピテンシー等）
10		キャリア・プランニング能力
11		感情・気持ち
12		環境・現状

第2章 労働者の属性毎の課題の調査

2-1 文献調査の概要

実施期間 平成29年4月中旬～6月末

対象 平成14年度から平成27年度のキャリアコンサルティング研究会の報告書、平成23年から平成29年に刊行された独立行政法人労働政策研究・研修機構の労働政策研究報告書、調査シリーズ・資料シリーズ、国内労働情報等

内容等 対象文献から、労働者の属性毎に抱えるキャリア形成上の課題と関連すると思われるキーワードを抽出し、その前後の文脈を分析し、課題として整理した。

専門部会(文献調査チーム)において、各属性①～③(若者・女性・中高年)について、キャリア形成上の課題として具体的にどのような事例や傾向・特徴が存在するのかについて調査・分析を実施し、その結果を表3のいずれの項目に該当するか整理を行った。調査・分析の対象とした文献は属性毎の結果と併せて紹介する。

表3 (再掲) 文献調査用 労働者等のキャリア形成上の課題整理項目

分類①	キャリア ステップ 形成の 6	1. 自己理解
		2. しごと理解
		3. 啓発的経験
		4. 意思決定
		5. 方策の実行
		6. 新たな環境への適応
	環境	7. 環境(職場、社会、家族等)
分類②	個人 特性	8. 思考・性格特性
		9. 行動特性
		10. 職業能力(スキル・知識)
		11. コミュニケーションスキル
		12. ソーシャルスキル
		13. 現状
		14. 悩み・迷い・不安
		15. 不平・不満・怒り
		16. 現状認識

2-2 文献調査結果

2-2-1 属性① 若者

不本意に非正規雇用で働く若者や、正社員として在職しているが安易な離職願望等を有している若者等。

(1) 調査方法

① 「JILPT 調査研究成果の概要(平成 23 年度～28 年度)」の検討

- ・「JILPT 調査研究成果の概要(平成 23 年度～28 年度)」を分析データとして用いた。
- ・概要内の「主な事実発見」部分からキャリア形成支援に関連すると思われる課題を抽出し、分類 DB を作成した。抽出した課題は 31 であった。
- ・抽出した課題は、表 3 の分類によって整理した。

② 「若者の離職状況と離職後のキャリア形成(2017)」の検討

①を補完するために、「若者の離職状況と離職後のキャリア形成」JILPT 調査シリーズ No. 164(2017 年 2 月)を詳細に検討した。

(2) 調査結果(集約) 詳細は巻末資料 1 参照

若者の支援においては、失敗経験等により自尊心が傷ついたり、自己評価の低い者への配慮が求められる。自尊心の回復や信頼関係の構築の後、経験の棚卸しや学習歴、資格等を確認し、相談者が自己の行動特性に対して、適切な自己評価を行えるように支援することが有効であると考えられる。

若者支援においては、仕事や企業に関する研究不足が離職につながる可能性が高いことを認識し、幅広い職業・業界の知識や企業情報、労働に関する知識等を若者が理解するように支援することが求められる。中でも、企業における人材育成・活用の考え方や施策、工夫を理解し、個人と組織の両面が成長する意識や長期的な展望を持って仕事を選択するよう支援することが有効であると考えられる。

非正規から正規雇用への移行を目指す若者に対しては、求職活動が長引くことに伴う情緒的な不安を低減させる一方で、非正規の雇用でも就業を継続することや、自己啓発を行うことが有効だと考えられる。その際、就業を継続しながら、自己啓発を行う際に生じる問題について理解させ、両立するための進捗状況の管理や課題の解決方法について、方策を助言することも有効であると考えられる。

採用初期は、上司や先輩から若者への支持、働きかけが必要である。望ましいコミュニケーションがとれるような職場の環境づくりの支援や、若者自らが、上司、先輩に働きかけることが出来るよう、能力開発のための支援が有効である。

正社員への登用を希望する若年契約社員に対しては、現企業に登用される方策や課題、必要な能力開発について整理し、実施を促すことが有効であると考えられる。その際、就職活動が不調、不十分であった原因を検討し、その課題を踏まえることも必要であると考えられる。

若者の支援をする際は、若者の特徴を理解して、支援することが必要である。具体的には、自ら考え、行動することを促す、自尊心に配慮する、コミュニケーションを高める支援をする、視野を広げる、キャリアや職業生活を計画する支援が有効であると考えられる。

離職につながる、企業や職場の要因として、不適切な雇用管理が挙げられる。組織に対しては、環境づくりの支援、個人に対しては、入職前のしごと理解の支援や入職後の職場トラ

ブルの対応に関する情報提供等の支援が有効であると考えられる。

勤続1年未満の早期離職がその後のキャリアに与えるマイナスの影響への理解を促し、在職しながら能力開発や再就職をするための支援を行うことが有効であると考えられる。

勤務継続や職務満足につながる企業や職場の要因として、適切な雇用管理、教育体制、柔軟な勤務体系、円滑な人間関係、達成感、成長等が挙げられる。組織に対しては、環境づくりの支援、個人に対しては、能力開発や職務内容を充実させるための助言等の支援が有効であると考えられる。

2-2-2 属性② 女性

出産・育児と仕事の両立に困難を有している女性等。

(1) 調査方法

① 「JILPT 調査研究成果の概要(平成 23 年度～28 年度)」の検討

- ・「JILPT 調査研究成果の概要(平成 23 年度～28 年度)」を分析データとして用いた。
- ・概要内の「主な事実発見」部分からキャリア形成支援に関連すると思われる課題を抽出し、分類 DB を作成した。抽出した課題は 43 であった。
- ・抽出した課題は、以下の分類によって整理した。

② 「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査 2014 (第 3 回子育て世帯全国調査) (2015)」の検討

- ・①を補完するために、「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査 2014 (第 3 回子育て世帯全国調査)」JILPT 調査シリーズ No. 145(2015 年 7 月)内の「仕事」に関連する項目を詳細に検討した。
- ・全文章を吟味し、主な事実の要約と、その事実を踏まえたキャリア形成支援への示唆を結果に記載した。最後に本項の要約も記載した。

(2) 調査結果 (集約) 詳細は巻末資料 2 参照

近年は就業継続を選ぶ比率が高まっていることを理解し、労働時間の短縮や勤務先の変更など柔軟な視点のもとで支援を行うことが求められる。また、就業継続のためにも子どもの出生後、中長期のキャリア・プランを作成し、理想的な働き方に移動していくための準備を促すような支援が求められる。

有配偶女性における男女の家事・育児分担に関する認知を確認し、必要ならば思い込みや不安の払拭や考え方を柔軟にする支援が有効であると考えられる。

資格取得等は就職等に有効な啓発的経験であるが、就職や適正な就労のための自己啓発であると認識した上での支援が求められる。

これまでの就業経験や身についたベーシックな生活スキルも能力は強みであり、母親の就業には子育て時間の減少、WLC*等による「負の効果」と、可処分所得の増加、集団保育でのペアレンティング・スキル不足の補い等による「正の効果」があることを理解してもらう。また、仕事と家庭生活の関係性では、コンフリクトや阻害要因という視点のみならず、仕事と家庭生活の相互作用や相乗効果という視点を伝えていくことも有効であると考えられる。

時短利用の浸透や効果がさらに進むように、限られた時間内での生産性を考えてもらう支援やタイムマネジメントに関する教育等も有効であると考えられる。

働く女性に賃金労働と家事労働の二重負担が集中する可能性の高さを認識し、情緒的な側面に配慮した支援や、優先順位の整理等の支援が有効であると考えられる。

育児中の社員支援には、本人の問題だけではなく制度上の整備や組織風土も影響を及ぼしていることを理解した上での支援が求められる。

男性の育児休業や非典型的な勤務時間は妻のフルタイム就業に影響を及ぼすことを認識し、家庭内での夫婦間話し合いやお互いの組織における支援制度の理解等、具体的な支援が求められる。また、母方祖母の就業スタイルが就業継続に影響していることも認識し、祖母含めた家族との関係に留意した支援が求められる。

家庭なりの状況で公的支援に何を求めているのかは異なると推測される。公的支援制度に対する理解をした上で、個別性の高い支援をしていくことが求められる。個別性の一つとして、シングルマザーの問題や支援については別途整理することも有効と思われる。

上記のような支援のために、思い込みや不安の払拭や考え方を柔軟にする支援(例えば、認知療法の援用)、子育て期の職業中断という従来型の就業慣習を断ち切るための情報や両立レクチャーの提供、資格取得含めた自己啓発の支援、ブランクがある場合の再就職や復帰のための具体的支援、賃金労働と家事労働の二重負担になっている可能性を理解した上での情緒的な側面に配慮した支援、キャリア・プランの作成や優先順位の整理、何をどの程度妥協できるのか等の個人差に留意した支援、丁寧な経験の棚卸による能力や強みを再認識する支援、限られた時間内での生産性向上のための支援やタイムマネジメントに関する教育、該当組織の情報を収集し必要に応じて組織への要望を発信していくための支援(例えば、アサーティブ・トレーニング等)、職場の上司・同僚等との効果的なコミュニケーションに関する支援、家庭内構成員が個々に就労について検討するのではなく家庭内構成員全員で働き方について話し合うことを促す支援、公的支援制度の理解と活用等が有効と考えられる。

※WLC:Work Life Conflict (ワーク・ライフ・コンフリクト)

仕事上の役割と家庭や地域における役割が両立できず、対立する状況を指す。例えば、内閣府の報告書(『少子化社会対策に関する先進的取組事例研究』、2006年)では、多すぎる役割を負うこと(role overload)、家庭に仕事を持ち込むこと(work to family interference)、仕事に家庭を持ち込むこと(family to work interference)の3つから成ると紹介している。

引用:独立行政法人労働政策研究・研修機構 コラム「ワーク・ライフ・コンフリクトを解消し、ワーク・ライフ・バランスを実現するために」原ひろみ 2007年2月9日 脚注より

<上記のさらなる要約>

大前提

キャリア支援者としては、子育て女性の問題を幅広く、深く理解することが要であり、それなくしては適切な支援は難しい。

情報提供の重要性

就労を中断することによるその後のキャリアへの影響(将来の理想の働き方ができなくなるリスク、収入面のデメリット等)、就労継続・両立のメリットと遭遇する問題・課題、公的支援、会社の制度、法律、ハラスメント

問題の整理

継続就労する上での問題、阻害要因の把握と整理(会社・職場、夫・家族、母・祖母、認知、情報不足等)

教育的な視点

ジェンダー問題(性役割意識)、思い込み・認知上の問題への心理教育的支援、ライフ・キャリアの理解

継続就労・両立のための能力開発支援

自己コントロール力、タイムマネジメント力、コミュニケーション力、支援を求める力等

2-2-3 属性③ 中高年

キャリアチェンジを余儀なく迫られていたり、何らかのキャリア形成上の課題に直面する中高年等。

(1) 調査方法

① 「JILPT 調査研究成果の概要(平成 23 年度～28 年度)」の検討

- ・「JILPT 調査研究成果の概要(平成 23 年度～28 年度)」を分析データとして用いた。
- ・概要内の「主な事実発見」部分からキャリア形成支援に関連すると思われる課題を抽出し、分類 DB を作成した。抽出した課題は 31 であった。
- ・主な事実の要約と、その事実を踏まえたキャリア形成支援への示唆を結果に記載した。根拠となる知見は表内(巻末資料 3 参照)に示した。

② 「中高年齢者の転職・再就職調査(2016)」の検討

- ・①を補完するために、「中高年齢者の転職・再就職調査」JILPT 調査シリーズ No. 149(2016 年 4 月)を詳細に検討した。
- ・全文章を吟味し、主な事実の要約と、その事実を踏まえたキャリア形成支援への示唆を結果に記載した。最後に本項の要約も記載した。

(2) 調査結果(集約) 詳細は巻末資料 3 参照

中高年者は 60 歳を区切りとした意向の変化があるが、「自己適性志向」(仕事の内容に興味があり、能力・個性・資格を生かせる仕事を選ぶことを示す)を満たすことは年代問わず重要な視点であり、中高年者ならではの自己分析・自己理解を促す支援は重要であると考えられる。

中高年者の転職では賃金低下や職務上の質等、様々な変化が起きるため、客観的状況とそれに伴う主観の両面を配慮した支援が求められる。特に、現状や起こりうる変化をネガティブに捉えている場合や不安感が大きい場合は、現実を受け入れていくための情緒的な側面に配慮した支援が重要と考えられる。認知を柔軟にする支援や、仕事や生活に関する自分なりの意味・意義に対する認識を深める支援等も有効であると考えられる。

中高年者の活用は「現場力の強化」「技能継承の円滑化」というプラスの側面もあることを、個人と組織に訴求していくことも有効であると考えられる。

企業内での中高年者の移行支援の場合は、マッチング機能の強化が求められる。個人と組織の両面に対して意思疎通や合意形成を促す支援が求められる。

上記のような支援のために、中高年者の転職時の特徴をまとめた資料作成、中高年者に有効な自己分析の視点の整理、転職に関する関連拠点の活用方法の整理、人脈の棚卸しやネットワークの促進、中高年者ならではの職業スキル一覧の作成、中高年の類型や就労可能性マップの作成、経済面や生活面を含めたライフプランニングを有効に行うためのツール作成、認知を柔軟にする支援技法の習得、仕事や生活に関する意味・意義を深める支援方法の整理等が有効と考えられる。

2-3 Web アンケート調査の概要

実施期間	平成 29 年 5 月 15 日～6 月末日
対 象	平成 29 年 4 月時点で国家資格キャリアコンサルタントとして登録されているキャリアコンサルタントのうち、メールアドレスの登録がある 15,661 名
内容等	本事業に関するアンケート調査の実施と協力依頼のメール配信、REAS(Realtime Evaluation Assistance System, リアルタイム評価支援システム)を用いた Web アンケート調査

表 6 Web アンケート調査設問

	設問文
Q1	あなたの主な活動エリア（都道府県）を回答してください。
Q2	あなたがキャリアコンサルタントとして最も長く活動した（している）所属先を教えてください。（複数を掛け持ちしている場合は「フリー」を選択してください。その他を選択した場合は具体的に記述してください。）
Q3	あなたの性別を教えてください。
Q4	あなたの年代を教えてください。
Q5	あなたのキャリアコンサルティングの実践年数を教えてください。
Q6	あなたのキャリアコンサルティングに関連する保有資格を全て選んでください。その他を選んだ方は資格名を入力してください。
Q7	あなたが最近 3 年以内で対応した相談者の大凡の実人数を教えてください。
Q8	あなたが今までにキャリアコンサルティングを行った相談者の属性として最も多いと思うものを一つ選択してください。（※P28 表 7 参照）
Q9	Q 8 で回答した属性について、最近 3 年以内で対応した相談者の大凡の実人数を教えてください。
Q10	<p>Q 8 で回答していただいた相談者属性の人たちの「キャリア形成上の課題」について、どの程度の人にあてはまると感じていますか、1：1 割程度以下、2：2～3 割程度、3：5 割程度、4：6～7 割程度、5：8 割程度、の 1～5 のいずれかを選択してください。</p> <p>自己理解（興味・関心・価値観・能力・適性等）が不十分。 しごと理解（エンプロイアビリティ等）が不十分。 啓発的経験（効果的な情報収集やモデリング等も含む）のスキルが不十分。 意思決定（合理的な意思決定プロセス等）のスキルが不十分。 方策の実行（行動計画立案や遂行のための動機付け）のスキルが不十分。 新たな環境への適応（ソーシャルスキルや柔軟性等）のスキルが不十分。 労働条件や能力開発に関する知識や情報が不十分。 環境の変化や自己の役割の変化に適応することが苦手。 周囲の人に援助を求めたり、相談することが苦手。 ポジティブ（前向き）に考えることが苦手。 新しい人間関係を築いたり、自分から他人と親しくなることが苦手。 自分をアサーティブに表現することが苦手。 新しい知識やスキルを学ぶ・身につける意欲が乏しい。 自分の職業生活設計（ライフ・ロールのバランスを含む）が不十分。 自己有用感や自己効力感が乏しい。 実行力や忍耐力が乏しい。 職場等での人間関係に課題を抱えている。 家族との関係や家族内に課題を抱えている。 不安や悩みを抱えている。 不満や怒りを抱えている。</p>

Q11	前問の選択肢以外で属性に共通すると感じる「キャリア形成における課題」等があれば入力してください。
Q12	あなたが今までにキャリアコンサルティングを行った相談者の属性として2番目に多いと思うものを一つ選択してください。
Q13	Q12で回答した属性について、最近3年以内で対応した相談者の大凡の実人数を教えてください。
Q14	Q12で回答していただいた相談者属性の人たちの「キャリア形成上の課題」についての程度の人にあてはまると感じていますか、1:1割程度以下、2:2~3割程度、3:5割程度、4:6~7割程度、5:8割程度、の1~5のいずれかを選択してください。 Q10と同一項目の再掲
Q15	前問の選択肢以外で属性に共通すると感じる「キャリア形成における課題」等があれば入力してください。
Q16	本アンケートに関して個別インタビューにご協力いただける方を募集しています。ご協力いただくことの可否をお答えください。
Q17	今後、開発した技法の試行実施にご協力いただけるキャリアコンサルタントの方を募集する予定をしています。ご協力いただくことの可否をお答えください。
Q18	いずれかにご協力いただける可能性がある方で、特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会からご連絡を差し上げることに同意いただける方は「氏名」を入力してください。
Q19	いずれかにご協力いただける可能性がある方で、特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会からご連絡を差し上げることに同意いただける方は「メールアドレス」を入力してください。
Q20	いずれかにご協力いただける可能性がある方で、特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会からご連絡を差し上げることに同意いただける方は、「日中に連絡可能な電話番号」を入力してください。

Q1～Q8までの単純集計結果は以下のとおり。詳細は巻末資料4参照。

Q1：主な活動エリア（都道府県）については全都道府県から回答があり、最多は東京都の658名（29.2%）最少は鳥取県、島根県、高知県が同数で各6名（各0.3%）であった。

Q2：最も長く活動した（している）所属先は、「民間企業」で565名（25.1%）、最少は「男女共同参画や女性活躍推進の関連施設」で7名（0.3%）であった。

Q3：回答者の性別は回答したくないが26名（1.2%）、男性1,141名（50.7%）女性1,085名（48.2%）であった。

Q4：回答者の年代は50代が最多で853名（37.9%）、最少は20代で32名（1.4%）であった。

Q5：キャリアコンサルティング実践年数は5年～10年未満が647名（28.7%）、10年以上が536名（23.8%）の順に多かった。

Q6：キャリアコンサルティング関連資格については国家資格キャリアコンサルタントが1,982名に対して未登録者が407名であった。（資格に関しては重複がある。）

Q7：最近3年以内で対応した相談者の大凡の実人数は、0～20人程度が552名（24.5%）と

最多であった。3,000人以上の者は93名(4.1%)であった。

Q8：今までにキャリアコンサルティングを行った相談者の属性として最も多いと思うものについては就職活動時期の生徒・学生が539名(23.9%)で最多、最少は長期治療(ガンや透析等)と仕事の両立に直面している労働者で3名(0.1%)であった。

2-4 キャリア形成上の課題（Q10で示す20個）に関する分析

表6で示した、Q10及びQ14の結果をQ8で示した相談者の詳細な属性の中から、以下の表7のように整理し、技法開発の対象とする「若者」、「女性」、「中高年」の3属性に集約した後、平均値を求め3属性間の特徴について分析を行った。結果は表8である

表7 Q8（相談者の詳細な属性）の選択肢集約

Q8で示した相談者の詳細な属性	集約
職業キャリア初期（概ね20代）の正規雇用者、職業キャリア初期の非正規雇用、職業キャリア初期の無職の求職者	若者
職業キャリア後期（40代後半～50代）の正規雇用者、職業キャリア後期の非正規雇用者、職業キャリア後期の無職の求職者、早期退職や人員整理の対象となった労働者、定年やセカンド・キャリアへの移行期（概ね50代後半～60代）の労働者	中高年
出産・子育て期の女性（正規雇用者）、出産・子育て期の女性（非正規雇用者）、出産・子育て期の女性（無職の求職者）	女性

表8 3属性におけるキャリア形成上の課題（Q10で示す20個）の平均点の比較

n:回答数 m:平均値 SD:標準偏差

項目		若者	中高年	女性
1 自己理解（興味・関心・価値観・能力・適性等）が不十分。	n	902	868	206
	m	3.65	3.27	3.33
	SD	1.12	1.13	1.06
2 しごと理解（エンプロイアビリティ等）が不十分。	n	902	868	206
	m	3.57	3.01	3.31
	SD	1.14	1.11	1.13
3 啓発的経験（効果的な情報収集やモデリング等も含む）のスキルが不十分。	n	902	868	206
	m	3.51	3.27	3.45
	SD	1.10	1.06	1.07
4 意思決定（合理的な意思決定プロセス等）のスキルが不十分。	n	902	868	206
	m	3.45	3.09	3.35
	SD	1.09	1.05	1.07
5 方策の実行（行動計画立案や遂行のための動機付け）のスキルが不十分。	n	902	868	206
	m	3.52	3.21	3.45
	SD	1.09	1.07	1.02
6 新たな環境への適応（ソーシャルスキルや柔軟性等）のスキルが不十分。	n	902	868	206
	m	3.31	3.44	3.18
	SD	1.13	1.08	1.04
7 労働条件や能力開発に関する知識や情報が不十分。	n	902	868	206
	m	3.45	3.20	3.42
	SD	1.10	1.07	1.06
8 環境の変化や自己の役割の変化に適応することが苦手。	n	902	868	206
	m	3.35	3.45	3.11
	SD	1.11	1.08	1.10
9 周囲の人に援助を求めたり、相談することが苦手。	n	902	868	206
	m	3.25	3.25	2.89
	SD	1.14	1.11	1.10
10	n	902	868	206

	ポジティブ（前向き）に考えることが苦手。	m	3.17	3.05	2.81
		SD	1.12	1.05	0.97
11	新しい人間関係を築いたり、自分から他人と親しくなることが苦手。	n	902	868	206
		m	3.11	2.99	2.52
		SD	1.12	1.04	0.98
12	自分をアサーティブに表現することが苦手。	n	902	868	206
		m	3.33	3.19	3.02
		SD	1.07	1.06	1.01
13	新しい知識やスキルを学ぶ・身につける意欲が乏しい。	n	902	868	206
		m	2.85	3.23	2.94
		SD	1.12	1.11	1.16
14	自分の職業生活設計（ライフ・ロールのバランスを含む）が不十分。	n	902	868	206
		m	3.38	3.19	3.41
		SD	1.10	1.08	1.05
15	自己有用感や自己効力感が乏しい。	n	902	868	206
		m	3.21	2.97	2.94
		SD	1.11	1.05	1.10
16	実行力や忍耐力が乏しい。	n	902	868	206
		m	3.20	2.85	2.79
		SD	1.13	1.06	1.11
17	職場等での人間関係に課題を抱えている。	n	902	868	206
		m	3.29	2.92	2.78
		SD	1.17	1.15	1.25
18	家族との関係や家族内に課題を抱えている。	n	902	868	206
		m	2.44	2.67	3.10
		SD	1.09	1.08	1.18
19	不安や悩みを抱えている。	n	902	868	206
		m	3.49	3.31	3.55
		SD	1.12	1.12	1.09
20	不満や怒りを持っている。	n	902	868	206
		m	2.84	3.01	2.79
		SD	1.18	1.14	1.21

平均点が有意に高い項目が多いのは若者であった。全体的に課題が多く、キャリア形成のスパイラルイメージ図に示される6つのステップの5つに課題を持つといえる。また、内面的な課題（10、12、15等）についても課題を持つと言える。

平均点が有意に低い項目が多いのは中高年であった。キャリア形成のスパイラルイメージ図に示される各ステップにおける課題は、職業経験の長さによりカバーできていると考えられる。一方で、新たな環境への適応（6）や新しい知識やスキルを学ぶ（13）については他の属性より有意に高い。

女性はキャリア形成のスパイラルイメージ図に示されるステップに対する課題よりも、キャリア・パースペクティブに対する課題、家族等の環境面の課題、不安感等、女性特有の課題と思われる項目が有意に高い。

全体として属性の特徴については、年齢、職業経験年数の差が平均点として現れていると考えられるが、男女の特性（若者、中高年については男女混在）も内在していると考えられ、さらなる検討が必要であろう。

また、平均点については、キャリアコンサルタントの実務経験年数によっても差がある。課題の認識については、あくまでもキャリアコンサルタントが「感じたもの」であるため、今後の研究としてキャリアコンサルタント自身の要因についても検討する必要があるであろう。

2-5 実務家に対するヒアリング調査の概要

Web アンケート調査の設問の中で、ヒアリングに対する協力が可能であると回答したキャリアコンサルタントに対して、若者、女性、中高年の属性毎にキャリアコンサルティングの実践経験が豊富な実務家（概ね5年以上の経験を有する者）の協力を得て、以下の概要でヒアリングを行った。

若者の抱える課題・技法等開発に関する座談会

日 程 平成29年7月4日
会 場 特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会1F会議室
参 加 者 公募したキャリアコンサルタント8名
厚生労働省・専門部会（文献調査チーム、技法開発チーム）・事務局
内 容
・事業概要の説明
・文献調査についての解説
・座談会（相談者の抱える課題、環境や状況について）

育児期の女性の抱える課題・技法等開発に関する座談会

日 程 平成29年7月3日
会 場 特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会1F会議室
参 加 者 公募したキャリアコンサルタント10名
厚生労働省・専門部会（文献調査チーム、技法開発チーム）・事務局
内 容
・事業概要の説明
・文献調査についての解説
・座談会（相談者の抱える課題、環境や状況について）

中高年の抱える課題・技法等開発に関する座談会

日 程 平成29年7月10日
会 場 特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会1F会議室
参 加 者 公募したキャリアコンサルタント8名
厚生労働省・専門部会（文献調査チーム、技法開発チーム）・事務局
内 容
・事業概要の説明
・文献調査についての解説
・座談会（相談者の抱える課題、環境や状況について）

2-6 実務家に対するヒアリング調査の結果

(1) 若者の抱える課題、環境や状況

テーマ1 若者の全般的な課題・状況

リアリティショック（イメージしていた職務内容や職場環境と現実とのギャップを感じる等）、学生時代に持ったプライドが崩れ、行き詰まるといった状況が報告された。中でも、つまりく・戸惑う人の共通点の一つに自己理解や自己効力感が不十分なことが指摘された。

次に、若者の思考や行動特性として、評価を気にする、唯一の正解が存在しないものに対して自分で答えを見つけるスキルが乏しい、悩んでいることを自ら相談できずに突然離職する等、コミュニケーションやソーシャルスキル面の課題についての事例が報告された。

環境面では、上司の部下育成方針が経験則中心である等、若者に対する指導の在り方についての指摘、社内人材より第三者（人材・機関）の方が相談に行きやすく、本音をいいやすいという意見が出された。一方、過去に親身な相談を受けたことがない若者の存在を指摘する意見もあり、若者が気軽に相談できる環境整備や機会の周知を行い、助言が受けられる体制作りの必要性が指摘された。

また、就職活動の際、しごと理解と自己理解が不十分なまま志望動機や自己PRを作成する（ネット上の文章をコピー&ペーストする等）事例も多く、就職活動以前に、しごと理解と自己理解を入念に支援する必要性が指摘された。その他、若者が職業生活設計を立てていないのは当然であり、それができるように支援することが必要である等の意見が得られた。

テーマ2 早期離職する若者の課題

早期離職する若者の特徴として、相談できない（コミュニケーション力が低い）、自己理解（アイデンティティ）理解不足や自己不一致、納得感の不足等の意見が出された。また、自己の興味・関心を理解していても辞める場合は人間関係に原因があることが指摘された。

若者が職場に定着していくために必要な要素については、職場が自らの居場所である感覚、楽観性や自己効力感、仕事を面白くする能力、モデルやメンターとなる存在、同僚等と愚痴が話せる環境の必要性等の意見が出された。また、若者自身の特徴ではないが、要求される職業能力水準が高まっている状況が指摘された。

次に、早期離職を抑止するための環境側に求められる要素として、若者のストレスに対する上司の察知能力、評価に納得できず辞める人がいる場合は人事考課システムの導入や再考、若者は”自分のこと”はよく考えているので管理者がキャリア形成支援の姿勢を見せることの重要性を理解する管理者教育、上司部下の信頼関係の構築の必要性等の意見が出された。

最後に、離職を考えている若者を支援する際の課題については、丁寧な振り返りにより、辞める理由の明確化や自己の進むべき方向性等が明確化すること、課題解決の方策の選択肢が乏しいまま結論を先に出す傾向があり、多様な選択肢の検討が必要なこと、成功体験をしないまま辞表を出す人には、成果が出せていないことを内省させるようなアプローチも必要であろうという意見、多頻度短時間の支援が有効であること、関係構築の重要性（趣味や興味等から深める）等が指摘された。その他、共通した認識として、就労が最低でも3年は続く方法（課題対処スキル）を考えることが重要であるということが示された。

テーマ3 開発を希望する技法等

本事業を通じて開発する技法に関する意見として、転職の準備度合いを通じて離職を再考させるようなツール、3年続いたためのソーシャルスキルチェックと指導集、自己と職務の関連づけシート（アイデンティティ確立シート）、職務分析のツール、離職願望がどの程度あるかを測定するツール等の意見が出された。

(2) 育児期の女性の抱える課題、環境や状況

テーマ1 育児期の女性の全般的な課題・状況

出産後の就業継続を迷う人は多く、20代後半に役割が付与されて仕事が楽しく感じられた人は、「いかに仕事と出産を両立するか」を考え、そうでない人は「いかに辞めるか」を考える傾向が多く、やりがい・仕事の楽しさを感じている人ほど出産を迷い、両立できる仕事への転職を考えるケース等が紹介された。また、パートナー（配偶者等）との話し合いが出来てない人、様々な役割を一人で抱え込んで行き詰る人が多い点も指摘された。

個人的特性として、頭でっかち、真面目過ぎて一杯一杯になる等の指摘があった。

次に、支援の際には、仕事と結婚後の理想像（キャリア・プラン）を持つこと、自分の軸（職業興味、適性や価値観等）の確立の重要性が指摘された。その上で、出産・育児休業取得等の前の段階の女性に対する支援が重要であるが、ライフパターンが多様化しているので画一的な支援は困難であるという意見が出された。

テーマ2 育児期の女性の課題

① 育児中（育休中）の女性の課題

家事と育児の負担が女性に偏っている状況の多さ、社会に戻れないのではないかと不安や孤独感を持つ人が多いことが指摘された。一方、主婦による起業が増えており、育休中に準備を進める等、したたかに会社を使い、自分を輝かせる働き方を選択する人が増えているといった報告もあった。

支援のポイントとして、コミュニティの紹介、職場と本人のルーズな繋がり、今後の不安・孤立感・育児と家事負担による疲労に対するメンタルヘルスケアの必要性が指摘された。

② 育児中（離職中）の女性の課題

一旦、仕事を辞めた後の復帰は困難感が大きいという意見があった。子どもが可愛くて辞めたくない人もおり、本音は働きたくないという女性も多いという意見が出された。

③ 育児中（就業継続中）の女性の課題

時短勤務等の体制整備が不十分な職場等、業界・職種毎の雇用慣行という環境（企業）側の問題を指摘する意見があった。また、女性側は周りに迷惑をかけてしまうのは必然という意識の必要性、なんでも自分で完璧にやろうと思わず、相談してみようと思えることが必要であるという意見も出された。さらに、自分の存在価値を周りに認めさせるエンプロイアビリティを持つことや会社に戻ってほしいと思わせられる働き（生産性の高い働き方）をする意識も大事であるという指摘がなされた。

④ 出産・育児休業取得等の前の段階の女性の課題

この段階は、今回の技法開発の対象ではないが、出産後の支援のみならず、出産・育児休業取得前の段階の女性に対する支援の重要性が指摘された。

テーマ3 開発を希望する技法等

ライフプラン作成のために、リスクチェックやヘッジをするチャート式の問題・シート、配偶者の転勤に伴うキャリア・プランの立て方、多様なキャリア・ライフパターンの視点の情報提供、論理療法・行動療法、SST、スキーマの変容、自己肯定感の涵養、自尊欲求を満たす技法等を期待する意見があった。

また、支援のポイントとして、「ご主人」という言葉を用いず「パートナー、配偶者」に置き換えるだけでも価値観や認知の変容を企図できるという意見や、キャリアを中断する時期（年齢・ポジション）等により支援ニーズが変わるといった指摘があった。

(3) 中高年の抱える課題、環境や状況

テーマ1 中高年の全般的な課題・状況

ポータブルスキルを有している人の場合であっても、それをいかに表現するかが課題であり、それが無い場合には再訓練が課題となること、再就職に自分で取り組めないこと、自己の環境変化をポジティブに受け止められること、役職定年を迎える人はその1・2年前からモチベーションが低下する人が多いこと、キャリア・プランニングに取り組むことが遅く60歳になってからでは適応が困難であること、雇用延長者が単にお金をもらうためだけで働くと様々な問題が生じること、自分が予期せぬ形で辞めている人の中で、役職についていた人は、突然バックボーンを失い、過去の栄華にすがって生きる人が多いこと等の課題が報告された。

環境的な側面として、50歳代後半になると受け入れ企業が少ないが、過去と異なる仕事を受け入れる姿勢があれば異動可能であること、ホワイトカラー(50代から60代程度)に向けた仕事は少ない状況、技術一辺倒だと仕事なくなるリスクが高いこと、若い世代と比較すると、経済面や家庭等環境が多様なため、個人の価値観と環境の整理を支援する必要性が高いこと等が指摘された。

支援を行う際の視点としては、時間をかけて地に足を付けてもらうこと、在職中(40歳超えぐらい)から長期的なレンジで考えること、環境や役割の変化に対してキャリアコンサルティングによって新たなモチベーションをもたらすこと、年下の上司との関係性の支援、自己概念やどう生きるか、今の自分を肯定するような支援、培ってきた経験・能力を転用できる方向性を探すためのキャリアの棚卸し(ジョブ・カード作成)と、その能力を転用できる可能性を見出す支援の必要性等が指摘された。また、自分の役割がある人が元気であるという意見も出された。

テーマ2 開発を希望する技法等

生きてきた原動力(興味・関心、キャリアアンカー等)を明確化するツールや、経験を通じて自分の出来る職務内容、保有能力を整理し適切に表現できるような自己理解を深める方策、65歳以上をどうするかを意識させ今後の方向性について自分で考え、自己決定を促すツール。労働市場や、その中で自分の立ち位置の理解を促すツール、現実を受け止めさせる技法、過去の自分と決別させるツール、転職者の行動規範(最初は大人しくしよう、前職の自慢はすべからずetc)等を期待する意見がでた。

また、支援の場面では、求人案件(職業)を遂行するために必要な要件と能力を分析し考えさせることや、転職者のモデルの提示、自分でやってきたことを感じ、キャリア・ストーリーを語れるようにする中で自己肯定感を高める支援が必要であるといった意見が出された。

第3章 技法の開発

3-1 若者向け技法の開発方針

技法の開発方針は、文献調査、Web アンケート調査（以下、Web 調査という。）、実務家に対するヒアリング調査（以下、ヒアリング調査という。）の結果を統合し、以下の方針とした。

- 文献調査で指摘された「仕事や企業に関する研究不足が離職につながる可能性が高いことを認識し、幅広い職業・業界の知識や企業情報、労働に関する知識等を若者が理解する支援」に関し、Web 調査で、労働条件や能力開発に関する知識や情報が不十分である点、ヒアリング調査で、納得感の不足が指摘されていることから、しごと理解を支援する技法として「(1)雇用環境チェックシート」を開発する。
- 文献調査で指摘された「勤続1年未満の早期離職がその後のキャリアに与えるマイナスの影響への理解を促し、在職しながら能力開発や再就職をするための支援」に関し、Web 調査ではしごと理解が不十分である点や実行力や忍耐力が乏しいという点、ヒアリング調査では、辞める理由の明確化や自己の進むべき方向性等の明確化が必要な点、課題解決の方策の選択肢が乏しいまま結論を先に出す傾向があることから多様な選択肢の検討が必要な点等が指摘されており、しごと理解を支援する技法として「(2)離職レディネスチェックシート」を開発する。
- 文献調査で指摘された「企業に登用される方策や課題、必要な能力開発について整理し、実施を促す支援」と「相談者が自己の行動特性に対して、適切な自己評価を行える支援」に関し、Web 調査では、自己理解や啓発的経験（効果的な情報収集やモデリング等も含む）の不足、しごと理解（エンプロイアビリティ等）の不十分さ、ヒアリング調査では自己理解不足に起因すると思われるリアリティショックや自己効力感の不十分さが指摘されていること等を踏まえ、エンプロイアビリティを意識化する技法として「(3)エンプロイアビリティチェックシート」を開発する。
- 文献調査で指摘された「入職前のしごと理解の支援や入職後の職場トラブルの対応に関する情報提供等の支援」と「望ましいコミュニケーションがとれるような職場環境づくりや、若者自ら、上司、先輩に働きかけることが出来る能力開発のための支援」に関し、Web 調査では、自分をアサーティブに表現すること、周囲の人に援助を求めたり相談すること、新しい人間関係を築いたり自分から他人と親しくなることが苦手な点や、職場等での人間関係に課題を抱えている点等の課題が指摘され、ヒアリング調査では、職場の人間関係構築への課題が指摘された。これらを踏まえ、コミュニケーション能力とソーシャルスキルの開発、職場でのコミュニケーションに対する啓発的経験を企図する技法として「(4)職場のあなた再現シート（職場における対応力チェック）」を開発する。
- 文献調査で指摘された「個人に対して、能力開発や職務内容を充実させるための助言等の支援」に関し、Web 調査では、方策の実行のスキルが不十分な点、ヒアリング調査では、仕事を面白くする能力が不足している点等が指摘されていることを踏まえ、エンプロイアビリティに対する意識化を支援する技法として「(5)仕事と楽しく付き合うためのキャリアコンサルティングチャート」を開発する。
- 文献調査で指摘された「成長する意識や長期的な展望を持って仕事を選択する支援」に関し、Web 調査で自己理解の不足と方策の実行（行動計画立案や遂行のための動機付け）のスキルが不十分な点、ヒアリング調査では、若者が職業生活設計を立てられるように支援することが必要である点が指摘されていることを踏まえ、キャリア・プランニングを支援する技法として「(6)ジョブ・カード様式1作成ワークシート」を開発する。

以上を総括し、労働者等のキャリア形成上の課題と6つの技法の対応を整理したものが表9である。

表9 若者－労働者等のキャリア形成上の課題と技法の対応表

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	キャリア形成の6ステップ						個人特性					
	自己理解	しごと理解	啓発的経験	意思決定	方策の実行	新たな環境への適応	ソーシャルスキル	ポジティブな思考・性格特性	エンプロイアビリティ	キャリア・プランニング能力	感情・気持ち	環境・現状
(1)雇用環境チェックシート		○										
(2)離職レディネスチェックシート	○									○		
(3)エンプロイアビリティチェックシート								○	○			
(4)職場のあなた再現シート(職場における対応力チェック)			○				○					
(5)仕事と楽しく付き合うためのキャリアコンサルティングチャート	○	○						○	○			
(6)ジョブ・カード様式1作成ワークシート	○									○		

以下、各技法について説明する。

(1) 雇用環境チェックシート (Employment Environment Check sheet=EEC)

① 技法の概要

JILPT 調査シリーズ No.164 (2017年2月) p85～86を参考に開発した、離職につながる不満要素20項目に回答し、相談者の持つ不平や不満の内容を整理してレーダーチャートを作成することで、自分の価値観や理想の自己理解を深め、キャリアコンサルタントが客観的な助言や情報提供を行うことで安易な離職を防止するためのシート。

② 想定する対象者

- 1) 職場等に馴染めず、離職が予見されるような若者。
- 2) 漠然と離転職に関する相談を希望して来たが、離職等の理由・原因が不明確な若者。
但し、35歳以上でも同様の人には使用可能。

③ 想定する効果

- 1) 若者の早期離職の要因として多い職務内容、職場環境等の主要な項目に対する不満の度合いを数値化・視覚化して評価することを通じ、漠然とした就労への不満要因を明確化する。
- 2) 1)に基づき面接内容を掘り下げていくことで、相談者側の間違っただけの思い込みや認識不足があった場合、しごと理解を促し、自助努力や取り組むべき職業能力開発の方向性を見出すことで、現在の職場での就労継続に向けた動機付け・目標設定を促す。
- 3) 1)に基づき面接内容を掘り下げていくことで、雇用者側の労務管理上の課題を明確化し、早期離職を予防するためのフィードバック材料とする。(環境への働きかけ)

(2) 離職レディネスチェックシート (Early separation Readiness Check sheet = ERC)

① 技法の概要

一時的な感情による離職や安易な離職を防止し、今までの働き方や離職に向けた計画性や準備状況を客観的に見つめなおすきっかけを提供するシート。転職した場合、希望の労働条件や環境に近づくための準備として、取り組んでおくべき課題を 20 項目に回答し、自己の準備度合いを得点化して判定する。

② 想定する対象者

- 1) 職場等に馴染めず、離職が予見されるような若者。
- 2) 漠然と離職に関する相談を希望して来たが、離職等の理由・原因が不明確な若者。
但し、35 歳以上でも同様の人には使用可能。

③ 想定する効果

- 1) 一時的な感情による離職や職業生活設計を疎かにした安易な離職を思いとどまらせる。
- 2) 離職するために必要な準備、望ましい準備を促す。

(3) エンプロイアビリティチェックシート (Employability Check Sheet = ECS) 簡易版・総合版

① 技法の概要

いわゆる正規雇用で働くことに対して今一つ自信が持てない若者や、自己 PR 等に自信がない若者のポジティブ且つ行動ベースの自己分析を支援するために、若者就職基礎能力(厚生労働省 2004)と社会人基礎力(経済産業省 2006)で示された、企業で雇用され活躍するために必要とされるスキル・行動、能力を棚卸しし、訴求力のある自己 PR 材料を洗い出したり、自己効力感を高めるためのシート。

② 想定する対象者

- 1) 不本意に非正規雇用等で働いているものの、正規雇用を諦めている若者。
- 2) 自己効力感の乏しい若者。
但し、35 歳以上でも同様の人には使用可能。

③ 想定する効果

- 1) 自己理解を促し、自身の持つ能力として評価することで自己効力感を向上させる。
- 2) 自己効力感の向上を通じて、望ましい就転職行動への行動意欲を高める。
- 3) エンプロイアビリティを意識することで、労働市場で評価される行動や意識変容を促す。

(4) 職場のあなた再現シート (職場における対応力チェック)

① 技法の概要

職場における特徴的な場面に対する行動(発言)を分析することで、職場等における基本的な行動特性や発言について自己理解を促し、職場等での好ましいコミュニケーションがとれるような気づきを促し、必要な助言等を行う契機を作り出すことを促すワークシート。

② 想定する対象者

- 1) 職場等で課題を指摘されており、職場の勧めでキャリアコンサルティングに来た若者。
- 2) 離職に関する相談を希望して来たが、離職等の理由・原因が本人の側にあると予見される若者。

但し、35 歳以上でも短期の離職が多い人や、組織の一員としての就労経験が乏しい人、人間関係の希薄な職場環境が長い人等、新たな環境への適応を支援する目的でも使用可能。

③ 想定する効果

- 1) 相談者のソーシャルスキルの変容。
- 2) 職場定着の促進や職場における相談者本人に対する人物評価の向上。

(5) 仕事と楽しく付き合うためのキャリアコンサルティングチャート

① 技法の概要

相談者が不満や面白くないと感じている「作業」、即ち「つまらない、くだらない」と感じる周縁的業務等に対して、視点を変えることでその仕事の意義や受け止め方の変容を促すツール。異なる視点を持つトレーニングや、自己目標設定スキルを涵養することで、仕事に対する認知や取り組みに変容をもたらすシート。

② 想定する対象者

- 1) 不本意な就職等が原因で、与えられた職務をネガティブに捉えがちな若者。
- 2) 希望どおりの就職をしたものの、周縁的な作業が続き、やりたい仕事が出来ないため、入職して日が浅いにもかかわらず離転職を検討している若者。
- 3) 羽柴秀吉の草履取りのストーリーを単なる「ゴマすり」と理解しているか、全く理解していないような若者。

但し、35歳以上でも同様の人には使用可能。

③ 想定する効果

- 1) 職務内容に対するポジティブ・リフレーミング
- 2) 内発的動機づけ（自己目標設定等）のスキルの涵養

(6) ジョブ・カード様式1作成ワークシート

① 技法の概要

ジョブ・カード様式1-1(2017年10月現在)の作成を支援するため、キャリアの棚卸しや過去の自己分析に加えて、将来のライフプラン（キャリア、ライフ・ロール等）、社会・経済動向の予測を組み合わせ、キャリア・コンストラクション・セオリーや積極的不確実性を前提としたアプローチに繋げるセルフ・ワークシート。

② 想定する対象者

- 1) マッチング理論に基づく職業選択行動にこだわる若者。
- 2) 自己理解が不十分な若者。
- 3) 過去と現在に意識が集中し、将来の展望ができない若者。

但し、35歳以上でも同様の人には使用可能。

③ 想定する効果

- 1) 自己理解の促進。
- 2) 将来予測によるキャリア・レジリエンスやレディネスの涵養を促す。
- 3) 主体性・具体性のあるジョブ・カード様式1-1の作成。

3-2 女性向け技法の開発方針

技法の開発方針は、文献調査、Web アンケート調査（以下、Web 調査という）、実務家に対するヒアリング調査（以下、ヒアリング調査という）の結果を統合し、以下の方針とした。

- 「継続就労する上での問題、阻害要因の把握と整理」、「賃金労働と家事労働の二重負担が集中する可能性を理解した上での情緒的な側面に配慮した支援」（文献調査）や「自己理解の不足」（WEB アンケート結果）等が挙げられており、相談者の現状把握のための切り口として、課題認識や気づきにつなげられるよう、「(1) 育児女性相談者への質問例」を開発する。
- 育児期の女性の課題として「様々な役割を一人で抱え込んで行き詰まる傾向にある」（ヒアリング調査）、「自己理解の不足」（WEB アンケート結果）等が指摘されており、また文献調査では「思い込みや不安の払拭や考え方を柔軟にする支援」、「丁寧な経験の棚卸しによる能力や強みを再認識する支援」等の有効性が挙げられている。これらを踏まえ、仕事のみならず仕事以外での経験も書き出し、自分の強みを多面的に再確認することで、思い込みや不安を払拭し、自己効力感を高めることに資する「(2) 自己棚卸しシート」を開発する。
- 文献調査では「母親の就業による子育て時間の減少・ワーク・ライフ・コンフリクト等による『負の効果』と、可処分所得の増加、集団保育でのペアレンティング・スキル不足の補い等による『正の効果』の両面があることを認識してもらおう支援」、「当事者に対する勇気づけ、当事者が負の効果に対する不安感が強い場合は、その払拭や考え方を柔軟にすること」、「思い込みや、不安の払拭、考え方を柔軟にする支援」等が指摘されている。またヒアリング調査では「頭でっかち、真面目すぎて一杯一杯になる」ことが課題として取り上げられた。以上の課題を取り上げ、何のために働いてきたのか、働いてきたことで良かったことに焦点を当てることで自己理解を深め、自己効力感を高めることを企図した「(3) ～2つの視点で考える～ キャリア&子育て分析シート」を開発する。
- 文献調査では「就業継続のためには、子どもの出生後、中長期のキャリアプランを作成し、理想の働き方をイメージしてもらおうこと」や「理想的な働き方に移動していくための準備を促すような支援」が求められるとある。また、ヒアリング調査では「社会に戻れないのではないかという不安や孤独感持つ人が多い」と指摘されている。このように目先の育児に意識が集中しがちな育児女性に対して、自分の年齢を軸に中長期先が見える化する「(4) 私のキャリアと子供の成長シート」を開発する。

以上を総括し、労働者等のキャリア形成上の課題と4つの技法の対応を整理したものが次ページの表10である。

表 10 女性－労働者等のキャリア形成上の課題と技法の対応表

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	キャリア形成の6ステップ						個人特性					
	自己理解	しごと理解	啓発的経験	意思決定	方策の実行	新たな環境への適応	ソーシャルスキル	ポジティブな思考・性格特性	エンプロイアビリティ	キャリア・プランニング能力	感情・気持ち	環境・現状
(1) 育児女性相談者への質問例	○			○			○	○	○	○	○	○
(2) 自己棚卸しシート	○			○			○	○	○	○	○	○
(3) ～2つの視点で考える～ キャリア&子育て分析シート	○						○			○		
(4) 私のキャリアと子供の成長シート	○									○		○

以下、各技法について説明する。

(1) 育児女性相談者への質問例

① 技法の概要

育児女性との相談において、キャリアコンサルタントが手持ちの駒として持つておく有効な質問例。相談者自身の気づきを促すことに加え、キャリアコンサルタントが相談者をより深く理解することを支援するツール。

② 想定する対象者

- 1) 子育てしながら就業中の女性全般。
- 2) 育児（休暇）からの復帰を考えている女性全般。

③ 想定する効果

- 1) 相談者が質問に答えていくことで、自分の状況について整理できる。
- 2) 適切な問いかけにより言語化することで、相談者の気づきを促すことができる。
- 3) キャリアコンサルタントの固定観念・経験則に陥ることなく、相談者の状況を正確に把握し、理解を促進することができる。

(2) 自己棚卸しシート

① 技法の概要

「仕事」「仕事以外」双方の経験等を並列して書き出すことにより、単なる棚卸しで終わるのではなく、双方を結び付けた多角的な振り返りを行うことで、今まで気づかなかった強み等を発見でき、自己効力感の向上・自己理解の促進に繋げることができるツール。

② 想定する対象者

- 1) 子育てしながら就業している女性で、両立することに自信が持てない女性。
- 2) 育児（休暇）からの復帰に際して、不安を抱いている女性。

③ 想定する効果

- 1) 今まで気づかなかった自分の強み等を発見し、自己効力感を上げる。
- 2) 自身の乗り越えてきた経験等を幅広く振り返ることができ、自己理解が深まる。

(3) ～2つの視点で考える～ キャリア&子育て分析シート

① 技法の概要

仕事と育児の両立において「負の効果」と感じているものを整理し、視点を変えることで「正の効果」があることについての気づきを促すツール。

「迷ったこと、困ったこと」を多角的に見つめ直しリフレーミングすることで、「良かった事、役立つ事、充実する事」へとつなげる。

② 想定する対象者

- 1) 育児と仕事の両立に負い目を感じて（子供や家族に申し訳ない気持ち）、辛くなっている女性。
- 2) 職場に迷惑をかけているのではないかと思い悩んでいる女性。
- 3) 仕事も家事も育児も全部自分がやらなくては、と一人で抱え込み、一杯一杯になっている女性。

③ 想定する効果

- 1) 現在抱えている迷いや不安がカテゴライズされ、何に悩んでいたかが明確になる。
- 2) 可処分所得の増加により、自分や子供、家族にどのような「正の効果」があるか具体的に確認できる。
- 3) 母親が就業する事で、集団保育でのペアレンティング・スキル不足の補いが期待できる等、「正の効果」があるという気づきが促される。
- 4) 自分が働く事が組織・社会にとってどういう意味づけを持つかに気づく。
- 5) 男女の家事・育児分担に思い込みがなかったか検討するきっかけとなる。
- 6) 働く事は負の側面ばかりでなく、「働いても良いのだ」という勇気づけになる。

(4) 私のキャリアと子供の成長シート ～今できる事&準備する事～

① 技法の概要

目先の大変さにとらわれている相談者が、中・長期的な視点でライフ・キャリアを見通すことができるようになり、現状の大変さが永続するものではないこと等の認知の変容をねらったツール。自分の年齢表に子供等の年齢表を重ねて「見える化」することで、中・長期先の状況を客観視することが可能となる。

② 想定する対象者

- 1) 子育てと仕事の両立に疲弊しており、先のことまで考えが及ばなくなっている女性。
- 2) 上昇志向を持っているが、子育てがそれを阻害するものとの考えにとらわれている女性。
- 3) 上記のような課題は特にないが、中長期のライフ・キャリア・プランが不明確と思われる女性。

③ 想定する効果

- 1) 子育ての負荷が大きい時期がいつまでも継続する訳ではないことに気づく。
- 2) 子育てのゴール時期がいつ頃なのか（何年後なのか）を見える化できる。
- 3) 子育て後も自分の人生が続いていく事に気づく。
- 4) 仕事と育児、双方合わせて最も負荷のかかる時期が明確になる。その時期をどう乗り越えれば良いか、という具体的な方策に進むきっかけ作りができる。
- 5) 子育てにウェイトを置きたい（置かざるを得ない）時期があるとすればいつかが明確になり、将来的に仕事へとウェイトが移る時まで、何か準備できる事があるかを検討できる。

3-3 中高年向け技法の開発方針

技法の開発方針は、文献調査、Web アンケート調査（以下、Web 調査という）、実務家に対するヒアリング調査（以下、ヒアリング調査という）の結果を統合し、以下の方針とした。

- 文献調査では「現状や起こり得る変化をネガティブに捉えている場合や不安感が大きい場合は、現実を受け入れていくための情緒的な側面に配慮した支援が重要」「中高年者ならではの自己分析・自己理解を促す支援が重要」等が指摘された。また WEB 調査では「新たな環境への適応」が課題として浮かび上がり、ヒアリング調査では「役職定年を迎える人はその1・2年前からモチベーションが下降する人が多い」、「雇用延長者が単にお金を貰うために働くと様々な問題が生じる」等が指摘された。これらを受けて、キャリアチェンジをポジティブに捉えることができない中高年に対して自己理解を促し、自己効力感を高めることを企図した「(1)自己理解～行動・特徴把握シート」を開発する。
- 文献調査では「『自己適性志向』を満たすことは重要な視点である」、「客観的状況とそれに伴う主観の両面を配慮した支援が必要」、「仕事や生活に関する自分なりの意味・意義に対する認識を深める支援が有効」、「中高年者の活用は『現場力の強化』『技能継承の円滑化』というプラスの側面もある」等が指摘された。ヒアリング調査では「個人の価値観と環境の整理を支援する必要性があること」、「培ってきた経験・能力を転用できる方向性を探すためのキャリアの棚卸しする必要性があること」も指摘された。以上のことから、中高年者の自己理解を深め、将来の展望を開くことを企図した「(2) 人生後半戦のライフ・キャリアシート」を開発する。
- 文献調査では「経済面を含めたライフプランニングを有効に行うためのツール作成」が中高年者の支援には有効であるとされ、ヒアリング調査では「65 歳以上をどうするかを意識させ今後の方向性について自分で考え、自己決定を促すツール」の開発を希望する意見があがったことから、現在から 25 年後までを経済面を含めて計画する「(3) 人生後半戦の経済面を含めたライフプランニングシート」を開発する。
- WEB 調査においては「新たな環境への適応」が中高年の課題であるとされ、文献調査においては「現状や起こりうる変化をネガティブに捉えている場合や不安感が大きい場合」があるとされた。またヒアリング調査では「自己の環境変化をポジティブに受けとめること」が課題であるとされた。指摘された課題に加え、既に紹介した上記 (1) は自己理解に取り掛かる段階、(2) は自己理解を更に深め、将来に目を向ける段階、(3) は具体的に将来を考える段階であり、これらすべての支援場面において自身を取り巻く環境の変化を認識することは有効であり、(1)～(3)の技法と併用することにより、より効果的に環境変化を認識することを狙う技法として「(4) 環境変化を考えるワーク」を開発する。

以上を総括し、労働者等のキャリア形成上の課題と 4 つの技法の対応を整理したものが次ページの表 11 である。

表 11 中高年－労働者等のキャリア形成上の課題と技法の対応表

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	キャリア形成の6ステップ						個人特性					
	自己理解	しごと理解	啓発的経験	意思決定	方策の実行	新たな環境への適応	ソーシャルスキル	ポジティブな思考・性格特性	エンプロイアビリティ	キャリア・プランニング能力	感情・気持ち	環境・現状
(1) 自己理解～行動・特徴把握シート	○					○						
(2) 人生後半戦のライフ・キャリア・プラン作成の支援(在職者用)	○									○		
(3) 人生後半戦の経済面を含めたライフプランニングシート										○		○
(4) 環境変化を考えるワーク										○		○

以下、各技法について説明する。

(1) 自己理解～行動・特徴把握シート

① 技法の概要

自分自身を客観視してこなかった中高年（エンプロイアビリティの高低は問わない）に対して、自己理解を促し、キャリアチェンジを前向きに捉えることを企図したツール。

導入時に自分の考えや志向を確認するチェックシート（プレワーク）を用意していること、最初のワークが自分のことではなく「他人ごと」から入ることで、取り組みへのハードルを下げている。

② 想定する対象者

- 1) キャリアチェンジ（役職定年・再雇用等）を余儀なくされることに対して不安や不満を感じている中高年。
- 2) 自己開示することが苦手な中高年。

③ 想定する効果

- 1) 意識変革により前向きな気持ちになり、70歳雇用時代に向けて生産性を上げながら働くことができるようになる。
- 2) 自己理解を促すことにより、今後のライフ・キャリアに関心を持たせ、次の支援に繋げることができるようになる。

(2) 人生後半戦のライフ・キャリアシート（在職者用）

① 技法の概要

これまでの職業人生を振り返りながら、仕事をする上で大事にしている価値観や自分の強み・弱みを探索して、人生後半戦のライフ・キャリアを中長期的に考える機会を提供するツール。

② 想定する対象者

- 1) 企業に在籍中の社員で、これまで将来のことをあまり考えて来なかった中高年（転職経験がない社員は真剣に過去を振り返る機会がない）。
- 2) 役職定年や他律的な理由でキャリアチェンジをすることは受けとめているが、今後どうしていけばよいのか分からない中高年。
- 3) 再雇用で継続して働きたいが、自分の居場所がなくなることに不安を感じている中高年。

③ 想定する効果

- 1) 自己分析や自己理解が進み、自分を取り巻く環境（変化予想を含む）を認識することができる。
- 2) 働く上で大事にしたい価値観や自分の強みと弱みを確認し、今後の働き方やこれから取り組むことを明確にすることができる。

(3) 人生後半戦の経済面を含めたライフプランニングシート

① 技法の概要

現在から 25 年先までのライフ・イベントと、それに伴う家計収支を 1 枚のシートにまとめ、人生後半戦のライフ・キャリアとマネープランを長期的に考え、見える化するツール。

長期的なプランニングに必要な不可欠である環境理解を行い(次の(4)を使用することも有効)、将来に対する漠然とした不安や現状に対する不満を取り除くことから始めることができる。

今後 25 年間の家族のイベントを想定するため、相談者だけでなく、宿題として家庭で家族と一緒に検討させる等の支援が必要。セミナー等の集合研修の中で実施することも可能。

② 想定する対象者

- 1) これまで家計を考えたことがない、老後の生活に漠然とした不安を抱えている中高年。
- 2) 今後のライフ・キャリア・プランを考える際に、家計の見直しも必要と考えている中高年。
- 3) これからのマネープランについて家族と話す機会が必要と考えている中高年。

③ 想定する効果

- 1) 不明確であった自分の将来を、具体的で明確にすることができる。
- 2) 将来を見通すことで、今やるべきこと（備えるべきこと）を明確にすることができる。

(4) [共通版] 環境変化を考えるワーク

① 技法の概要

・相談者を取り巻く環境の変化について、幅広い観点から認識することを支援するツール。

(1) (2) (3) を使う際に、必要に応じて併用する。

② 想定する対象者

・(1) (2) (3) それぞれの対象者。

③ 想定する効果

・環境変化を多角的に検討することで、併用する (1) (2) (3) のワークを深めることができる。

第4章 試行実施の結果

全属性とも、当初開発した技法を委員会における学識者らの指摘・意見を反映させた後に試行実施を行った。試行実施に際しては、同意書により全ての相談者から本事業に関する同意を得るとともに、キャリアコンサルティング後のアンケートへの協力を得た。また、一部の相談者には試行実施後に直接ヒアリングを行うとともに、試行実施者から報告（ヒアリングを含む）を受けた。そこで得られた知見・改善提案を反映して最終的な技法を完成させた。

また、開発の過程において、本委員会・専門部会委員等から技法の使用に当たっての倫理的な留意点も指摘された。

なお、相談者及び試行実施者からのアンケート及びヒアリング結果は大いに示唆に富むものであり、最終的な技法を完成させる上で重要な知見を得ることができた。

4-1 若者

4-1-1 試行実施の概要

平成29年9月下旬から12月までの期間、公募・選考した4人のキャリアコンサルタントがそれぞれ3名の異なる相談者に対して、前章の方針に基づき開発された若者向けの6つの技法を用いたキャリアコンサルティングを実施した。なお、キャリアコンサルティング技法は、各相談者の個別の状況・課題等に応じて、必要と判断されたものをそれぞれ使用した。

試行実施者（キャリアコンサルタント）及び各相談者の概要と使用した技法は以下の表12のとおりである。

表12 試行実施者（キャリアコンサルタント）の概要

仮名	活動年数	主な活動領域
Aさん（女性）	3年目	若者就労支援
Bさん（女性）	5年目	若者就労支援
Cさん（女性）	2年目	企業内
Dさん（女性）	6年目	若者就労支援

※Bさん、Dさんはキャリアコンサルティング技能士2級保持者である。

表13 相談者の概要

試行実施者	相談者	状況・個別のキャリア形成上の課題	使用した技法
A	Eさん 20代後半 (男性)	短期での離職やフリーター、無業等を経験し、1週間前に就職。失敗を過剰に不安に思う点や職場において周囲とのコミュニケーションに課題が見られた。	・雇用環境チェックシート (EEC) ・職場のあなた再現シート
	Fさん 30代前半 (男性)	大学中退後フリーター、就職と離職等を経験し現在はサービス業の契約社員。自己理解・職業理解ともに浅く職業能力開発の目標や将来展望も不明確。	・エンプロイアビリティチェックシート (ECS) 簡易版 ・ジョブ・カード様式1作成 ワークシート
	Gさん 20代後半 (女性)	大学卒業時は未就職。その後、契約社員として近所の公共施設に勤務、2年目から正社員となり現在3年目。学生時代に憧れていた業界と異なるため違和感を持ちつつ働いている。	・離職レディネスチェックシート (ERC) ・仕事と楽しく付き合うためのキャリアコンサルティングチャート

B	Hさん 30代前半 (女性)	大学卒業後、部品メーカーに入社して11年目。離転職を考えてはいないが、異動したことから職務内容への違和感や、やりがいのなさを感じている。	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用環境チェックシート (EEC) ・職場のあなた再現シート
	Iさん 30代前半 (女性)	短大卒業後、宿泊業に就職したが離職。現在は契約社員として教育機関で働いている。契約満了を来年に控え、転職を考えているが具体的キャリア・プランは不明確。	<ul style="list-style-type: none"> ・ジョブ・カード様式1作成 ワークシート
	Jさん 30代後半 (女性)	大学院卒業後、自動車メーカーに総合職入社。退社後はグローバル人事、営業、大学職員を経て、需給調整機関の支援員として就労中。今後の職業生活設計を実現していくための課題解決が必要。	<ul style="list-style-type: none"> ・ジョブ・カード様式1作成ワークシート
C	Kさん 20代前半 (男性)	大学卒業後、IT系企業に就職し4か月で退職。その後アルバイトをしつつ就職活動中。自己のアイデンティティが不明確であり、状況や他者からの発言に対する認知や自己表現をするソーシャルスキルが課題。	<ul style="list-style-type: none"> ・エンプロイアビリティチェックシート (ECS) 簡易版 ・職場のあなた再現シート
	Lさん 20代後半 (男性)	大学卒業後、IT系企業に就職して現在に至る。地方から大都市へ転勤し、会社からは次のステップ(リーダー)を求められているが自分には難しいと考えている。	<ul style="list-style-type: none"> ・エンプロイアビリティチェックシート (ECS) 総合版
	Mさん 30代前半 (男性)	高校卒業後は家業に就職。約6年で退職、アシスタントを経て現在カメラマン。現職には雇用環境や待遇に不満を抱えている。	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用環境チェックシート (EEC)
D	Nさん 20代後半 (男性)	大学卒業後、ある資格試験に挑戦し続けるが取得できず断念。現在もアルバイトをしつつ別の資格試験に挑戦中。協調性や社会的な態度等のソーシャルスキルが課題。	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用環境チェックシート (EEC)
	Oさん 30代前半 (男性)	大学卒業後、初職は3か月以内で離職。その後1社で9年勤めた後、現職は2年目。自らの価値観や思考の枠組みに縛られてしまい、組織に対する柔軟さ等が課題。	<ul style="list-style-type: none"> ・離職レディネスチェックシート (ERC)
	Pさん 20代後半 (女性)	大学卒業後、教育産業に就職し1年で退職。現在、契約社員として事務職で就業中であるが期間満了が近づいており、転職活動中。自己理解・しごと理解ともに不十分で、今後の職業生活設計も描けていない。	<ul style="list-style-type: none"> ・離職レディネスチェックシート (ERC)

4-1-2 試行実施の結果（技法の効果）

試行実施者からの報告及び終了後のヒアリング、並びに相談者からのアンケート及びヒアリングの結果から抽出された、各技法の効果を下の表にまとめて報告する。

表 14 各技法の期待効果

	技法	対相談者	対試行実施者
1	雇用環境チェックシート（EEC）	<ul style="list-style-type: none"> ・就労に対する価値観についての自己理解が促進される。 ・職場定着のために必要な要素について客観的に見直す機会となる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・結果が視覚化されることにより聞き取り時間が縮減可能。 ・相談者の拘りや大切にしている価値を共有しやすい。
2	離職レディネスチェックシート（ERC）	<ul style="list-style-type: none"> ・安易に離職を考えている場合には抑止力となる。 ・望ましい離転職のための準備について理解が促進される。 ・安易な離職のリスク等に意識を向けるきっかけとなりキャリア形成の意識が醸成される。 	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアコンサルタントの視点で相談者の気づいていない相談者側の問題がある場合、点数を評価することで気づきを促しやすい。
3	エンプロイアビリティチェックシート（ECS 総合版と簡易版）	<ul style="list-style-type: none"> ・自己肯定感や自己有用感をもってもらえることができる。 ・自己の行動特性や価値観への気づきを深めることで自己理解が促進される。 	<ul style="list-style-type: none"> ・相談者の価値観や努力している点を理解することが促進される。 ・自己PRの作成に際しての根拠が明確化される。
4	職場のあなた再現シート（職場における対応力チェック）	<ul style="list-style-type: none"> ・自己のコミュニケーションスタイルや行動特性についての自己理解を促し、改善点に気づききっかけとなる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・相談者に自己を客観視してもらいきっかけとできる。 ・相談者の行動分析を疑似的に行うことが可能となる。
5	仕事と楽しく付き合うためのキャリアコンサルティングチャート	<ul style="list-style-type: none"> ・「しごと」を主観から客観視することができる。 ・「しごと」に対する見方を微視的なものから巨視的に変容させることが期待できる。 ・「しごと」の価値に対する気づきを促進できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・1つの「しごと」を深く・幅広く、粘り強く取り組むことで相談者の変容が目玉の当たりにできる。 ・キャリアコンサルタント自身の職業理解が促進される。
6	ジョブ・カード様式1作成ワークシート	<ul style="list-style-type: none"> ・過去の自己を承認し、統合的な生涯設計の視点や、将来に対する楽しみ・期待を発見し目標を持つことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・相談者理解を深めることの手助けとなる。 ・質問力を高めることにつながる。

4-1-3 活用するキャリアコンサルタントに必要な資質等

試行実施者に対する終了後のヒアリングの結果から、各技法の効果的な活用にあたり、キャリアコンサルタントに必要と思われる要素として指摘されたものを下の表にまとめて報告する。

表 15 キャリアコンサルタントに必要な資質や姿勢と能力

必要な資質・姿勢	必要な能力・知識
<ul style="list-style-type: none"> ・相談者を尊重し理解する姿勢（来談者中心） ・相談者の曖昧さを受容することができる ・自己の拘りや価値観に拘らない ・若者の現状を否定しない姿勢 ・自分が若者だった頃の不足や未熟さを認識できる姿勢 ・公平さ ・受容、共感的理解の姿勢 ・各技法の内容や時間配分等を事前に理解する ・使用前に相談者に対して、使用目的を明確に説明し十分な理解を得る 	<ul style="list-style-type: none"> ・傾聴力 ・相談者の抽象的な回答を具体化し深められるような言語化・明確化のスキル ・ポジティブ・リフレーミングのスキル ・動機付け力 ・現在の雇用環境や労働環境の知識 ・相談者が設問をイメージできない場合に例示や補足説明ができること。（事前準備、説明力） ・タイムマネジメント ・技法を用いるだけでなく、掘り下げる質問や考えや気持ちを明確化する等して相談者とコミュニケーションを深められる力

4-1-4 試行実施のまとめ

1. 相談者アンケート・試行実施者へのヒアリング結果に基づく各技法の活用効果

技法(1) 雇用環境チェックシート（Employment Environment Check sheet = EEC）

- ① 価値観の明確化（雇用環境・労働環境・仕事に対する価値観）の明確化及び自己理解の促進
- ② 内省（離職を考えている相談者の現状や自己の客観視、自分の取り組みや実力を見つめる）の促進
- ③ 事業主等に対する職場環境改善や人事制度の構築・改善のための働きかけのきっかけ作りとして活用可能

技法(2) 離職レディネスチェックシート（Early separation Readiness Check sheet = ERC）

- ① 転職に必要な自己PRポイントや経験・経歴を積むことの必要性の意識化
- ② 離職する前に自己の進むべき方向性や、開発すべき能力に関する気づきを促進
- ③ 相談者の職業人としての現状や自己の課題への気づきを促進

技法(3) エンプロイアビリティチェックシート（Employability Check Sheet = ECS）

- ① 相談者の強み・長所に対する意識化と自己効力感の高まり
- ② エンプロイアビリティ上の自己の課題の意識化と、日々の行動変容の促進
- ③ 自己PRの素材の明確化

技法(4) 職場のあなた再現シート（職場における対応力チェック）

- ① 相談者の職場におけるストレスの明確化
- ② 職場定着に必要な環境との付き合い方に対する気づきの促進
- ③ 自らコミュニケーションをとる必要性、ストレスへのセルフ・ケアの必要性等の理解促進

技法(5) 仕事と楽しく付き合うためのキャリアコンサルティングチャート

- ① 仕事を引き受ける際の視野・観点の拡大
- ② 自らの業務遂行上の癖に関する気づき及び改善検討の促進
- ③ しごと理解の促進と、これに伴う具体的なコンピテンシーの改善

技法(6) ジョブ・カード様式1作成ワークシート

- ① 自己理解の促進（自己の興味・関心のある領域や事柄の認識）
- ② 現在の仕事に関するスキルアップや啓発的経験に関する目標設定
- ③ 将来、目指したい自らの職業生活設計の方向性の明確化

2. 相談者アンケート・試行実施者へのヒアリング結果に基づく各技法の改善点・留意点

- 技法(1) 設問の順序を領域毎にまとめることが必要である。
- 技法(2) 質問文が難しく感じる相談者も存在するため、使用の際にキャリアコンサルタントの補足説明や例示が必要である。
- 技法(3) 総合版の使用は、一回 60 分程度の面談時間内での完成や検討は難しく複数回の実施や自宅課題にする必要がある。
- 技法(4) 模範解答を求める相談者も存在するため、使用前にキャリアコンサルタント自身のシミュレーションや補足説明のイメージ準備が必要である。
- 技法(5) 設問に対してイメージを持ってない相談者も存在するため、使用の際、キャリアコンサルタントの補足説明や例示が必要である。
- 技法(6) ワークシートの構成が難解であるという指摘があった。また、一回 60 分程度の面談時間内での完成・吟味は難しく複数回の実施や自宅課題にする必要がある。

以上の指摘を踏まえ、試行実施版の各技法の改訂を実施し、確定版とした。

3. 総括

試行実施を受けた相談者アンケート結果は全員(100%)が、何らかの気づき・自己理解や職業理解の促進、職業生活設計や自己の課題の明確化があったと報告している。

また、キャリアコンサルティングを受けたことに対して全員が肯定的であり、その機会や成果に感謝を示していた。

以上のような成果は、今回の技法を用いることで、不明確であった自己の想いや感情が明確化されたことが要因の一つとして挙げられる。特に、若者の場合は自己の感情や考え方を、他者に適切に表現することが不得手な人が多いことが想定され、何らかの技法を活用することが言語化の手助けとなり、表現しやすくなったといえる。

また、単に面談の中で言語的な応答のみを用いることと比較して、点数化することやグラフ等で視覚化することにより明確化が進む。さらに、パーソンズ(Persons, F.)が指摘したとおり、ワークシートを作成する(紙に書く)という作業により、自己の考えが整理され自己理解が深まることの重要性を示しているといえよう。

4-2 女性

4-2-1 試行実施の概要

平成29年10月から12月までの期間、公募・選考した4人のキャリアコンサルタントがそれぞれ2～4名の異なる相談者に対して、前章の方針に基づき開発された女性向けの4つの技法を用いたキャリアコンサルティングを実施した。なお、キャリアコンサルティング技法は、各相談者の個別の状況・課題等に応じて、必要と判断されたものをそれぞれ使用した。

試行実施者（キャリアコンサルタント）及び各相談者の概要と使用した技法は以下の表のとおりである。

表16 試行実施者（キャリアコンサルタント）の概要

仮名	活動年数	主な活動領域
Aさん（女性）	5年目	企業内
Bさん（女性）	7年目	企業内
Cさん（男性）	5年目	需給調整機関等
Dさん（女性）	15年目	需給調整機関

※Bさんはキャリアコンサルティング技能士2級保持者である。

表17 相談者の概要

試行実施者	相談者	状況・個別のキャリア形成上の課題	使用した技法
A	Eさん 30代前半 （女性）	子供は3歳と2歳。時短勤務中。仕事にやりがいを求めることへの諦め、後輩に追い抜かれる焦燥感、子供に手造り料理を作ることができない罪悪感等が混在。第1子が就学する3年後の働き方プランが見えない。	<ul style="list-style-type: none"> ・育児女性相談者への質問例 ・自己棚卸しシート ・私のキャリアと子供の成長
	Fさん 30代前半 （女性）	子供は3歳と1歳。来年3月に第3子出産予定。時短は利用せず時差出勤している。気持ちではキャリアアップ志向を持ちながらも、具体的なことは考えていない。	<ul style="list-style-type: none"> ・育児女性相談者への質問例 ・～2つの視点で考える～ キャリア&子育て分析シート ・自己棚卸しシート
	Gさん 30代前半 （女性）	子供は1歳半。来年3月に第2子出産予定。H29年8月に復職し、現在時短勤務中。配偶者は自営業（跡取り）。育児は自分だけ。出産予定の第2子の入園のことや、将来的に夫の自営を手伝わなければならないこと等、漠然とした不安を抱えている。	<ul style="list-style-type: none"> ・育児女性相談者への質問例
B	Hさん 30代前半 （女性）	2人目出産予定（来月より産休）。夫の健康状態が芳しくないことに加え、義父も闘病中であること等、今後は自身の仕事や子育て以外にも目を向ける必要があり、自分が頑張らなければという思いを持っている。	<ul style="list-style-type: none"> ・私のキャリアと子供の成長 ・自己棚卸しシート

	I さん 30代後半 (女性)	子供は0歳児。出産後ほぼすぐに預け先が見つかった為、育休をほとんど取らずに復職。夫とは15歳以上離れており、将来的には自分が支えなければならないと、漠然とは考えている。	・～2つの視点で考える～ キャリア&子育て分析シート
	J さん 30代前半 (女性)	現在2人目の育休から復職して半年。通勤に時間がかかり(時短制度利用)、いつも時間に追われている感覚を持っている。今の状況が続くと、転職を含めて働き方を考え直さなければならぬと思いはじめている。	・～2つの視点で考える～ キャリア&子育て分析シート
	K さん 30代前半 (女性)	子供は1人。復職してからまだ1ヵ月。仕事と育児のバランスをどう取って良いのか掴めていない。産休・育休中に今後のキャリアのことを考えたが(希望する部署等)、現実とのギャップに戸惑っている。	・～2つの視点で考える～ キャリア&子育て分析シート
C	L さん 40代前半 (女性)	子供は3人(15歳、13歳、6歳)。元小学校教員。現在は働いていない。今後の学費やマイホームのことを考えると働かざるを得ない。まだ下の子が小さいので、優先順位、バランス等の整理が必要。	・育児女性相談者への質問例 ・私のキャリアと子供の成長
	M さん 30代後半 (女性)	子供は2人(8歳、5歳)。第1子妊娠以後働いていない。マイホームの為に働きに出たいが、育児との両立に加え、仕事の実績と呼べるものが無いことに不安を抱いている。	・育児女性相談者への質問例 ・私のキャリアと子供の成長
	O さん 30代後半 (女性)	子供は1人(生後6ヵ月)。育休中。今年度より大学院に進学(進学決定後に妊娠発覚)。来年の復職後は、仕事・育児・通学と3足の草鞋を履く事になる。	・育児女性相談者への質問例 ・私のキャリアと子供の成長
D	P さん 30代前半 (女性)	子供は10ヵ月。育休中。来年4月の復職を目指して保育園活動中。夫の収入を考えると共働きは必須であるが、夫婦ともにいきあたりばったりで、先のことはあまり考えていない。	・～2つの視点で考える～ キャリア&子育て分析シート ・私のキャリアと子供の成長
	Q さん 30代後半 (女性)	子供は2歳。現在パートにて就業中。2人目の子供を考えているが、夫の収入だけでは厳しい。今まで流されるままにここまで来ているので、今後に不安を感じている。	・～2つの視点で考える～ キャリア&子育て分析シート ・私のキャリアと子供の成長

4-2-2 試行実施の結果（技法の効果）

試行実施者からの報告及び終了後のヒアリング、並びに相談者からのアンケート及びヒアリングの結果から抽出された、各技法の効果を次ページの表 18 でまとめて報告する。

表 18 各技法の期待効果

	技法	対相談者	対試行実施者
1	育児女性相談者への質問例	<ul style="list-style-type: none"> 適切な気づき、課題認識に繋げることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 事前に持っておくべきスキル・ガイドラインになる。 適切なアプローチに繋げることができる。
2	自己棚卸しシート	<ul style="list-style-type: none"> 今まで見えなかった自分自身の強み等ポジティブな面に気づく。 自己効力感・モチベーションを上げることができる。 今後のキャリアについて検討・準備する上での材料にできる。 	<ul style="list-style-type: none"> 相談者の過去に焦点を当てながら気づきを促すことができる。 面談中にツールとして使わない場合でも、自分の整理用として使うことができる。
3	～2つの視点で考える～ キャリア&子育て分析シート	<ul style="list-style-type: none"> 自己効力感を上げることができる。 自己理解を深めることができる。 何のために働いてきたのかを考えるきっかけとなる。 自分が働く事について多面的に考えられる。 	<ul style="list-style-type: none"> 相談者の現在に焦点を当てつつ気づきを促すことが出来る。 面談中にツールとして使わない場合でも、自分の整理用として使うことができる。 相談者の視点を広げることができる。
4	私のキャリアと子供の成長シート	<ul style="list-style-type: none"> 現在から将来までを見える化し、定量的に検討できる。 大変な時期がずっと続く訳ではないことに気づくことができる。 子育て後に活躍できる期間があることに気づくことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 相談者の将来に焦点を当てながら気づきを促すことが出来る。

4-2-3 活用するキャリアコンサルタントに必要な資質等

試行実施者に対する終了後のヒアリングの結果から、各技法の効果的な活用にあたり、キャリアコンサルタントに必要なと思われる要素として指摘されたものを下の表にまとめて報告する。

表 19 キャリアコンサルタントに必要な資質や姿勢と能力

必要な資質・姿勢	必要な能力・知識
<ul style="list-style-type: none"> ・ ツールが意味すること（目的等）を理解する姿勢（相談者が「やらされ感」を持たない、ツールを使うこと自体が目的にならないよう）。 ・ 相談者の強みやポジティブ面を一緒に見つけようとする姿勢。 ・ 自分のバイアス・価値観で相談者を見ないようにする姿勢。 ・ 育児の大変さに共感すると同時に、育児そのものが人材育成であることに気づいて貰えるように臨む（育児は単にしゃがんでいるのではなく、もの凄く筋力がついている）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 子供の発達段階に応じた課題に対応した支援ができる能力（乳児・幼児・小学校等）。 ・ 最近の子育ての現状についてのある程度の知識を持ち合わせていること（育児関連のリファーマン情報、公共サービスの活用方法等）。 ・ 時間に追われながら働くことに対し適切に支援できるスキル（効率化、他人にしごとを振る等）。 ・ 一般的な求人情報に加え、育児との両立が可能な求人情報。 ・ 相談者の視点を伸ばす・跳ばす能力。

4-2-4 試行実施のまとめ

1. 相談者アンケート・試行実施者へのヒアリング結果に基づく各技法の活用効果

技法(1) 育児女性相談者への質問例

- ① シート等への記入に固執せず、適切な問いかけによる言語化・気づきを促す効果
- ② 試行実施者が相談者に興味を持っている事が伝わる事により、ラポール形成を促進
- ③ 試行実施者の子育て経験等によらず相談者の状況を把握するツールとして役立つ

技法(2) 自己棚卸しシート

- ① 仕事と仕事以外の双方の経験等を「見える化」することにより、
- ② これまでの相談者自身の経験等を幅広く振り返ることができる
- ③ 今まで気づけなかった自分の強み等を発見し、自己効力感のアップが期待できる
- ④ 今後のキャリアについて検討・準備する上での材料が確認できる

技法(3) ～2つの視点で考える～ キャリア&子育て分析シート

- ① 様々な視点から自身が働く事を見る事ができ、視野が広がる効果
- ② 働く事のプラス面に目を向ける事で罪悪感（子供に対して、会社に対して）が減り、気持ち楽になる効果
- ③ 自身の現状について整理する効果

技法(4) 私のキャリアと子供の成長シート

- ① 将来を見通し、長期的視点を持ってキャリアを考える事ができる効果
- ② 子育ての大変な時期が永遠に続くわけではなく、変化していく事への気づきを得られる効果
- ③ パートナーのキャリア、マネープラン等も含めた総合的なキャリアを考える効果

2. 相談者アンケート・試行実施者へのヒアリング結果に基づく各技法の改善点・留意点

- 技法(1) 「子供への感情」に関する質問については、より相談者の本音が出やすい面談終盤での使用を推奨するアドバイスを追加する必要がある。「中期プランの有無」に関する質問に関し、「職務能力の向上」を望む相談者に対し、その理由や、そのために必要なこと或いは阻害要因があるならば何かを問うことで、気づき・具体的な計画へと促す質問を追加する必要がある。相談者との信頼関係を十分に構築する事、バイアスを持たず、相手の価値観を大事にする事が必要である。
- 技法(2) 「①プライベート⇒仕事以外（自分・家族）」、「②得た能力・スキル⇒上手くできるようになったこと、自分が成長したこと」と表現をわかりやくす修正する必要がある。単に欄を埋める事を目的にするのではなく、シート記入を通して相談者の気づきにつながるよう援助すると効果的である。
- 技法(3) プラスの面は、すぐには相談者から出てこない場合もあるが、すぐに助言・アドバイスするのではなく、一緒に考え、相談者の様子を見ながら少しずつ提案していく姿勢が効果的。
- 技法(4) 「子供がX歳になったとき」のイメージが湧かない相談者もあるため（近くにロール・モデルがない等）、情報提供が必要な場合もある。（学童保育の情報、思春期の成長について等）。キャリアコンサルタントがどこで調べれば良いか等の知識を持っていると、より良い支援につながる。

以上の指摘を踏まえ、試行実施版の各技法の改訂を実施し、確定版とした。

3. 総括

試行実施では、相談者の子供の人数や年齢、現在の状況も多様（妊娠中、時短や時差勤務で在職中、休職中、大学院への進学等）であり、また試行実施者の属性も出産経験のある女性、ない女性、男性と様々であったことから、試行実施を通して幅広い視点で技法の確認を行うことができた。特筆すべき点としては、多くの相談者から「時短勤務で勤務先に迷惑をかけている中でキャリアコンサルティングを受けることが申し訳ない」との発言があり、育児女性の思いの一面を伺い知ることができた。

アンケート結果によると、面談やツールの活用を通して、自身の現状や状態を客観的な視点で整理できた、育児と仕事（大学院での学習を含む）のエネルギーの配分について考えることができた、子育てと家事をしながら仕事をするだけで精一杯であったが子供の手が離れたときに仕事に専念できる時間が戻ってくることに気が付いた等、技法の効果が確認できた。これまでは育児女性のための専用のツールはなく、キャリアコンサルタントの学習や自身の経験等をベースにキャリアコンサルティングが行われてきたことを鑑みると、開発した技法は相談者のみならずキャリアコンサルタントにとっても有効となり得る。

なお、各技法は、相談者本人だけでなく、相談者に対する会社の上司の理解促進や、家族と一緒に考える機会創出の効果が期待できるが、育児女性の抱える課題を理解する姿勢や考え方を持たないままに技法を使用することは、十分な効果をもたらさない（場合によっては逆効果にもなる）恐れもあることから、十分に注意が必要である。

4-3 中高年

4-3-1 試行実施の概要

平成 29 年 10 月上旬から 11 月末までの期間、公募・選考した 4 人のキャリアコンサルタントがそれぞれ 2~3 名の異なる相談者に対して前章の方針に基づき開発された中高年向けの 4 つの技法を用いたキャリアコンサルティングを実施した。なお、キャリアコンサルティング技法は、相談者の個別の状況・課題等に応じて、必要と判断されたものをそれぞれ使用した。

試行実施者（キャリアコンサルタント）及び各相談者の概要と使用した技法は以下の表のとおりである。

表 20 試行実施者（キャリアコンサルタント）の概要

仮名	活動年数	主な活動領域
A さん（女性）	12 年目	企業外
B さん（女性）	3 年目	企業外
C さん（男性）	13 年目	企業内
D さん（男性）	4 年目	企業内

※A さんはキャリアコンサルティング技能士 2 級保持者である。

表 21 相談者の概要

試行実施者	相談者	状況・個別のキャリア形成上の課題	使用した技法
A	E さん 50 代前半 (男性)	大学卒業後、大手地方銀行に就職、その後大手都市銀行と合併し現在に至る。現在は支店の営業事務に従事。	<ul style="list-style-type: none"> 自己理解～行動・特徴把握シート 人生後半戦のライフ・キャリアシート（在職者用） 環境変化を考えるシート
	F さん 50 代前半 (男性)	大学卒業後、電力会社に就職。6 年前に自主退職し大手企業の新規電力部門に転職。一貫して IT システム導入関連業務に従事。	<ul style="list-style-type: none"> 人生後半戦のライフ・キャリアシート（在職者用）
	G さん 50 代前半 (男性)	農業大学卒業後、途上国の農業技術指導に従事。米国の大学で修士・博士号を取得。現在も平均 6~9 か月は主に途上国へ単身出張している。	<ul style="list-style-type: none"> 人生後半戦のライフ・キャリアシート（在職者用）
B	H さん 50 代後半 (男性)	大学卒業後、出版社で編集業務、書店営業等を経て 35 年以上継続して勤務中。30 代後半で結婚しているが子どもはいない。	<ul style="list-style-type: none"> 人生後半戦の経済面を含めたライフプランニングシート
	I さん 50 代後半 (男性)	大学卒業後、エンターテインメント業界の企業の管理部門に勤務。数年前に転職し 2 年後に退職。現在は 3 社目で人事部長。	<ul style="list-style-type: none"> 自己理解～行動・特徴把握シート
	J さん 50 代前半 (男性)	大学卒業後、大手書店で 30 年以上勤務。企業向け営業の他、組合専従、新規事業等を担当してきた。	<ul style="list-style-type: none"> 人生後半戦のライフ・キャリアシート（在職者用）
C	K さん 50 代前半 (男性)	大学卒業後、IT 系企業でシステムエンジニア等を経験し、数年前からシステム開発部門の部長級で勤務中。	<ul style="list-style-type: none"> 人生後半戦の経済面を含めたライフプランニングシート

	Lさん 50代前半 (男性)	専門学校卒業後、IT業界で技術職、営業等を経験。数年前に現職の営業部長として技術者派遣や公共の入札等を担当している。	・人生後半戦の経済面を含めたライフプランニングシート
D	Nさん 50代後半 (男性)	大学卒業後、大手電機メーカーに勤務。営業・ITコンサルタントを経て部長職となり数年前に役職定年を迎えた。	・自己理解～行動・特徴把握シート ・人生後半戦のライフ・キャリアシート（在職者用） ・人生後半戦の経済面を含めたライフプランニングシート
	Oさん 50代後半 (男性)	大学卒業後、自衛隊員を経て大手電機メーカーへ転職。システムエンジニアを経験後、部長職となり数年前に役職定年を迎えた。	・自己理解～行動・特徴把握シート ・人生後半戦のライフ・キャリアシート（在職者用） ・人生後半戦の経済面を含めたライフプランニングシート
	Pさん 50代前半 (男性)	大学卒業後、大手電機メーカーに勤務。システムエンジニアを経験後、現在は部長職。数年後に役職定年予定。	・自己理解～行動・特徴把握シート ・人生後半戦のライフ・キャリアシート（在職者用） ・人生後半戦の経済面を含めたライフプランニングシート

4-3-2 試行実施の結果（技法の効果）

試行実施者からの報告及び終了後のヒアリング、並びに相談者からのアンケート及びヒアリングの結果から抽出された、各技法の効果を下の表にまとめて報告する。

表 22 各技法の期待効果

	技法	対相談者	対試行実施者
1	自己理解～行動・特徴把握シート	<ul style="list-style-type: none"> ・経験者が果たすべき役割を認識し、行動の指針・目標が得られる。 ・自分自身の立場等を客観的に見ることができ、気づきを促す。 ・自分の内情を話すことが難しい人の自己開示がしやすくなる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・助走段階にすることができる（きっかけ作り）。 ・指針を持って相手に対応することが出来る。
2	人生後半戦のライフ・キャリアシート	<ul style="list-style-type: none"> ・自己理解の促進（キャリアの棚卸し、強み、価値観等） ・転職経験が無い人が過去を振り返る機会となり、振り返りが具体化される。 	<ul style="list-style-type: none"> ・道具があることで指示的にならずに済む。 ・ナラティブアプローチに繋げることができる。
3	人生後半戦の経済面を含めたライフプランニングシート	<ul style="list-style-type: none"> ・今なすべきことが明確になる。 ・80歳、90歳までの自分を考える機会となる。 ・自己理解に加えて、環境変化の理解も促進される。 	<ul style="list-style-type: none"> ・構造的に関わることで、より気づきが早まる（促進される）。 ・相談者の具体的な考え方や価値観等を理解できる。

4	環境変化を 考えるシー ト	<ul style="list-style-type: none"> ・動機づけの一助となる。 ・将来予測をすることで、漠然としていた 想いが課題として把握できる。 ・別の世界があること（違う会社、違う職 種）に気づいてもらえる可能性がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・変化に対する不適応者を 多少でも減らすことができ る。 ・相談者が漠然と思ってい た課題が把握できる。
---	---------------------	--	---

4-3-3 活用するキャリアコンサルタントに必要な資質等

試行実施者に対する終了後のヒアリングの結果から、各技法の効果的な活用にあたり、キャリアコンサルタントに必要と思われる要素として指摘されたものを下の表にまとめて報告する。

表 23 キャリアコンサルタントに必要な資質や姿勢と能力

必要な資質・姿勢	必要な能力・知識
<ul style="list-style-type: none"> ・関係構築 ・相手の立場を把握し理解する ・自分の思い込みを外し、自己一致した状態に対応する（まっさらな気持ち） ・失礼にならないよう、人生の先輩であるという尊敬の念を持つ ・キャリアを振り返ってもらい環境を作る姿勢。（「30年以上、良く頑張ったな」と思ってもらえるよう。） ・中高年自身がどのような苦悩を抱えているか分かるようにする ・やらせようとしない ・作業（シート）をやるのではなく、そこで感じることを大事にする ・相談者の MUST より WILL を大事にする 	<ul style="list-style-type: none"> ・カウンセリングの基本的能力（聴く力） ・労働環境の理解。現在の雇用状況の把握、社会情勢（インフレ・デフレ、年金状況等）を把握していること ・財産、相続等にも対応できる知識 ・目標設定力とアクションプラン作成の助言力 ・相手に合わせて柔軟に対応（変化）する力 ・焦らず曖昧な気づきにゆっくり待てる（フォーカシング）力

4-3-4 試行実施のまとめ

1. アンケート・ヒアリング結果に基づく相談者に対する具体的な技法を活用した効果

技法(1) 自己理解～行動・特徴把握シート

- ① 他人事として、自分が捉えているシニア像を認識することができる
- ② 自分事として、職場にいて欲しい・欲しくないシニア像を考えることができる
- ③ 自分が今後、改善を要する点について考察することができる

技法(2) 人生後半戦のライフ・キャリアシート（在職者用）

- ① これまでの職業経験を振り返る（得られた知識・スキル、取得資格、受講した研修等）ことができる
- ② ライフラインチャートの作成により、これまでの職業経験の満足度を確認することができる
- ③ 働く上で大切にしたい価値観や自分の強みと弱みを確認し、今後の仕事や働き方を考え、これから取り組むことを明確にすることができる

技法(3) 人生後半戦の経済面を含めたライフプランニングシート

- ① 我が家の想定されるイベントを考える（10年、20年といった長期的な視点で）ことができる
- ② 現在の家計収支を把握する（配偶者と一緒に確認する）ことができる
- ③ 今後の収入と支出（イベントに要する費用を含む）を想定し、今後の家計収支の状況を予測して必要となる方策を検討することができる

技法(4) 環境変化を考えるシート

- ① 客観的な事実に基づいて、自分が置かれている環境を認識することができる
- ② 自分に影響が大きいと思われる環境変化について、現在起きている変化と今後予想される変化の両面で考えることができる
- ③ 環境変化を4つの区分（世の中⇔会社⇔仕事⇔家族）に分けて検討することができる

2. アンケート・ヒアリング結果に基づく各技法の改善点・留意点

- 技法(1) 苦手な面に焦点があたりがちだが、得意な面に焦点あてることも必要である。気づきのチェックシートを記入するとき、自分のことか他者のことか迷ったので事前に丁寧な説明が欲しいという指摘があった。
- 技法(2) シートの事前記入は難易度が高いので、書ける範囲で構わないことを手引書に記載する。内容が多岐に渡るのもう少し時間をかけて欲しいという指摘があった。
- 技法(3) ファイナンシャル用語に馴れていない相談者でも分かる表現を使ったほうが良い（キャッシュフロー⇒家計支出、ライフ・イベント⇒我が家の出来事）。記入例が高収入者を想定しているものとなっているので修正したほうが良い（海外旅行⇒国内旅行、企業年金⇒退職金、貯蓄額を下げる）。
- 技法(4) 「社会、経済の変化」と「自社、業界の変化」は割と想定しやすいが、それと連動する「仕事、職場の変化」や「個人、家族の変化」を考えるのは難しいという指摘があった。

以上の指摘を踏まえ、試行実施版の各技法の改訂を実施し、確定版とした。

3. 総括

技法の試行により、職業キャリアのピークに在り、業務に追われて多忙なため自己について考える余裕がない人や、役職定年を迎えて自己のやりたいことや保有能力と異なる職場の要求に応えなくてはならない違和感や不満というネガティブ感情を持つ人の多くが、長い職業生活の中で培った、知識や経験値は豊富であっても、それらを自らの強みや能力として認識し、今後の職業生活で如何に活用するのか・出来るかについては漠然とした考えのまま現実と向き合わざるを得ない環境が浮き彫りとなり、中高年世代へのキャリアコンサルティングの重要性を示したと言えよう。

中高年に対するキャリアコンサルティングを相談者よりも、年齢も経験も下のキャリアコンサルタントが担うケースもあり、「技法」という1つの指針があることで、一定の水準で相談者に有益な働きかけが可能となると言える。また、特定の属性にしか対応していないキャリアコンサルタントにとって、未経験分野の指針・ガイドラインが出来ることは、非常に有効であることが示されたと言える。さらに、ワークシートを間に挟むことで、プライドが高いこと等により自己開示が進まない相談者に対して、そのきっかけを提供し、自己開示しやすい状況を提供する効果も確認された。

最後に、相談者全員が今回のキャリアコンサルティングの有益性を指摘しており、企業等においては世代別キャリア研修等で一斉指導的にキャリア支援を行うだけでなく、個別支援に対するニーズがあることを示唆していると言えよう。

第5章 各属性の技法

試行実施を踏まえ、加筆・改訂がなされた上で最終的に確定版として完成した属性毎の各技法を次ページ以降、掲載する。

但し、掲載の順序はいずれの技法を用いる場合にも前提となる使用上の留意点等を十分に把握・理解した上で使用されなくてはならないことから、初めに技法全体を用いる際の倫理、次に各属性の技法の大枠としての使用の前提を提示し、最後に各属性の技法毎の使用の手引きを掲載し、その後に技法自体を掲載する。

各技法の使用を希望する者は、必ず以下の倫理、前提、使用の手引きを熟読するとともに、別途制作した各技法に関する使用方法の説明動画を視聴した上で、あくまでも相談者の利益を第一として必要な場合に限ってのみ技法の使用が許される。

5-1 各属性に共通する倫理的な留意点

(1) 技法の使用に相応しいキャリアコンサルタントについて

技法の活用により、これまでキャリアコンサルタント個人の力量に依拠していたキャリアコンサルティングが、一定程度、構造化され、質的な平準化が期待されることや効率的なアプローチに資すること等のメリットがある反面、技法を使いさえすれば良いといった形式的なキャリアコンサルティングや、技法を使うことのみを目的にした対応が生じる懸念がある。

技法を使用するキャリアコンサルタントは、まず相談者一人ひとりに向き合い、そのニーズや状況を正しく理解して、技法を用いる必要性やタイミングを慎重に判断することが必要であり、その判断ができるキャリアコンサルタントに限って技法を使用すべきである。また、技法を1つの起点としつつ、相談者の気づきを促すことが出来るスキルが必須である。なお、当然ではあるが、技法を用いる意図を相談者に適切に伝え、理解・同意を得た上で技法を用いなくてはならない。その他、具体的な要件を以下に記す。

- ① 相談者と、信頼関係を作り、相談者の価値観を大切にし、自らの価値観・経験を押し付けることなく支援ができる者。
- ② 相談者をリスペクトし、考え、気持ちを受容的・共感的に受け止めることができる者。
- ③ 相談者の知識・対処スキルの不足に対して、押し付けではなく、相談者自身が考え・気づき、自ら改善・解決に近づく気づきを促すことを前提としつつ、助言等が必要な部分については建設的かつ具体的対処方法等を提供する意識と知識・スキルがある者。
- ④ 相談者を取り巻く労働市場・雇用環境等について最新の状況を正しく把握している者。
- ⑤ 労働基準法をはじめとする、労働に関する法律や、労働条件や企業の雇用管理の在り方に関する制度について適切な判断ができる知識を有する者。
- ⑥ 組織におけるキャリア形成上の課題（発達課題等）やキャリア・パスについての一般的な知識を有する者。（例：シャイン(Schein,E.H)のキャリア・サイクル等）
- ⑦ 来談者中心アプローチや特性因子理論以外の様々なアプローチ法を理解している者。（例：循環的アプローチ (Super,D.E.)）等

また、自己の判断の適切性について、相談者評価のみでなく、適切な第三者による評価（スーパービジョン等）を積極的に受けるべきである。

(2) 技法の使用に当たっての心構えについて

技法を使用することにより相談者の課題が明確化されたり、意識化されることが想定され、当然に助言・情報提供を求めるニーズが高まることが想定される。キャリアコンサルティングの前提では、相談者の価値観や考え方を優先し、キャリアコンサルタント側の自説や経験則に基づいた結論に相談者を誘導してはならない。

客観的且つ正確な情報提供や助言は行わねばならないが、技法をいたづらに濫用して相談者の危機感を煽ったり、未熟な点だけを取り出して助言・指導という名のもとに叱責をするようなことは禁物である。

相談者自身が自分のキャリアに対して自覚を持ち、希望をもった職業生活設計を描けるようにすることこそが重要である。

(3) キャリアコンサルタントの行動原則

キャリアコンサルティングを行う際の大前提は、特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会（現：特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会。以下、「協議会」という。）が2016年4月1日に制定した「キャリアコンサルタント倫理綱領」を遵守することであり、開発された技法を用いる際にも当然の前提である。

また、協議会が2004年7月に制定した「キャリア・コンサルタント行動憲章」には、「キャリアコンサルタントの行動原則」として、キャリアコンサルタントのあるべき姿、活動の指針が示されており、その内容を実践することも重要な留意点である。「キャリア・コンサルタント行動原則」を以下に示す。

【キャリア・コンサルタントの行動原則】

1. キャリア・コンサルティングの本質を理解し、自己研鑽を行い、活動する

キャリア・コンサルティングの本質は、「相談者のキャリア形成に関する問題、すなわち、相談者が自分の人生をどう生きていくか、人生計画に関わる問題や人生を歩むプロセスにおいて直面する問題の解決を支援すること」である。キャリア・コンサルタントは「個人の人生に関わるとはどういうことか」を自問し、「個人の人生に関わっていくということ」を十分に理解するとともに、その責任の重要性を自覚し、絶えざる自己研鑽を積み、活動する。

2. 相談者の「自分らしさ」の追求と、問題解決の支援を行う

キャリア・コンサルティングの目的は、「相談者が自分で自分の問題を解決することであり、相談者自らが本来持っている自分らしさに気づき、自分らしさを発揮して生き生きと活動すること、すなわち、相談者が自分自身の存在価値を追求することができるよう支援すること」である。キャリア・コンサルタントは、このキャリア・コンサルティングの目的を明確にした上で、支援活動を行う。

3. 個人では対処できない環境の問題を発見し、改善する

キャリア・コンサルティングの対象は、「相談者個人及び地域、組織、家族、対人関係やシステム等の個人を取り巻く環境」である。キャリアはこの環境の中で培われるものであることを、キャリア・コンサルタントは十分に認識する必要がある。相談者の問題が個人に対する支援だけでは解決できない環境の問題である場合には、その問題を発見し、環境に働きかけて、環境を改善していく活動を行う。

4. 自己の経験や自説にこだわることなく、相談者の視点に立って、活動する

キャリア・コンサルティングの方法については、相談者の特性や抱える問題によって、適切な方法を選択して、実施することが必要である。キャリア・コンサルタントは自身の能力の限界、任務の範囲を自覚した上で、相談者の悩みを傾聴することによって真摯に受け止め、適切な情報提供・アドバイスや、必要に応じて他の専門家への紹介・委嘱を行う。キャリア・コンサルタントは自己の経験や自説・持論にこだわることなく、相談者の視点に立って活動する。

5. 客観的な評価を行い、適切な指導を受けることによって、活動の質を高める

実施したキャリア・コンサルティング活動が相談者にとって適切であったかを常に評価・検証する。評価・検証は自己評価や相談者の評価だけではなく、相談者のプライバシー保護を前提に、適格な第三者による客観的な評価を受ける。新たに取り組むべき課題については、適切な指導等も受けながら課題克服に努め、今後のキャリア・コンサルティング活動の質を高めていく。

※キャリア・コンサルタント、キャリア・コンサルティングの表記は現在いずれも「・」は付さないが、原文のまま記載した。

5-2 若者向け技法

5-2-1 使用に相応しいキャリアコンサルタント（全技法共通）

技法の使用に相応しいキャリアコンサルタントは、5-1（1）に加え、以下の要件を満たす者である。

- (1) 近年の若者の特徴や価値観、行動特性について正しく把握している者。
- (2) 労働基準法をはじめとする、労働条件や企業の雇用管理の在り方に関する知識の中でも、特に若者雇用促進法に関連する知識・情報を有する者。（厚生労働省 Web サイト「確かめよう労働条件」に掲載されている程度の情報・知識は最低限有すること。）
参考：「確かめよう労働条件」 <http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>
- (3) 自己理解支援において、ポジティブ・リフレーミングや若者の自己肯定感や自己効力感の高揚に対して働きかける知識がある者。
- (4) 若者が受けてきた学校教育のキャリア教育のテーマや内容について知識を有する者。



等

5-2-2 技法の使用のケース例と使用時期・所要時間

	使用ケース例	使用技法・所要時間	使用時期
若者	職場等への不満が感じられ、早期離職の可能性が予見される。環境への介入が必要なことが予見される。等	(1) 雇用環境チェックシート(EEC) ・ 50分以上	関係構築・主訴把握後、具体的な状況を明確化するプロセスで使用。
	仕事上のストレスや不満がうっ積しており、冷静な検討を経ずに離職する恐れがある。等	(2) 離職レディネスチェックシート(ERC) ・ 50分以上	同上
	自己効力感や自尊感情が低下している。自己PRや自分の長所が明確でない。等	(3) エンployアビリティチェックシート(ECS) 総合版：50分×2以上 簡易版：50分以上	同上。セミナー等で使用する場合は目標提示と説明の後に使用。
	職場の人間関係に課題が予見される。職場定着に課題がある。等	(4) 職場のあなた再現シート（職場における対応力チェック） ・ 50分以上	関係構築・主訴把握後、状況把握を行った後に具体的な方策として使用。
	日々の職務内容等にやりがいや楽しみがない。仕事の意義が感じられず不満がある。等	(5) 仕事を楽しむためのキャリアコンサルティングチャート ・ 50分以上	同上
	職業生活設計が不明確。自己理解が不十分。等	(6) ジョブ・カード様式1作成ワークシート ・ 50分×2以上	同上。セミナー等で使用する場合は目標提示と説明の後に使用。

※ 所要時間は目安であり例示を超える時間・回数をかけて深めることを妨げるものではない。相談者との関係性により、丁寧に説明をした上で、自宅等で課題として取り組んでもらう等も有効である。

(1) 雇用環境チェックシート (Employment Environment Check sheet=EEC)

使用の手引き

1. 想定する対象者

- (1) 職場等に馴染めず、離職が予見されるような若者。
- (2) 漠然と離転職に関する相談を希望して来たが、離職等の理由・原因が不明確な若者。
- (3) 上司等から見て職場に不満を持っていたり、職場に馴染んでいないと感じる若手社員。
但し、35歳以上でも同様の人には使用可能です。

2. 使用上の注意点

※次の価値観・思考チェックを実施し、適性があるキャリアコンサルタントのみ使用できます。

価値観・思考チェック (YES・どちらともいえない=?・NOを選択してください。)

質問	回答
1. 忍耐力がなく周囲への気遣いができない若者は厳しく指導すべきである。	YES・?・NO
2. 組織での不文律や理想的な行動、考え方は若い間に叩き込むべきである。	YES・?・NO
3. 若者は未熟であり知識や常識が乏しいので教えてあげねばならない。	YES・?・NO
4. 職場では若者は明るく・元気で・快活・活動的であるべきである。	YES・?・NO
5. 職場において若者は上司・先輩の言うことには絶対服従するべきである。	YES・?・NO

【判定】YESが2つ以上ある人は使用禁止。

【理由】貴方は、様々な事柄について一般化する傾向があるか、自己の価値観が強すぎて若者の気持ちを受け止めることが困難か、指導的になりすぎて若者を傷つける危険があるためです。

解説

- 1：若者は未熟で自己中心的や視野が狭いことがあり、厳しく指導しても反発されるでしょう。
- 2：不文律・理想は組織や個人の価値観によって変わり、絶対的なものではないでしょう。
- 3：相談者が望むなら指導・助言が必要ですが、「ねばならない」という考えは危険です。
- 4：一般論として妥当かもしれませんが、物静かで落ち着いた相談者はそれが長所でもあります。
- 5：コンプライアンスや人権の問題等は服従すべきでない場合もあります。

(1) 基本的には各設問に対しての数値が高い=不満を示します。不満度の高い項目について相談者の思い・考えを十分に語ってもらい、受容・共感する前提が必要です。

(2) 若者の職場定着、突然の離職の予防が主目的です。キャリアコンサルタント側の価値観や自説の押し付けは禁物ですが、若者によっては過度な思い込みや、自己理解・しごと理解の不足が根底にある場合もあります。どの程度の知識・常識を持つ相談者であるかを把握し、相談者が希望する場合に助言することも必要です。

3. 使用方法 (動機づけ面接(Motivational Interviewing, MI)等を参考にすることが望ましい。)

設問はJILPT「若者の能力開発と職場への定着に関する調査」(調査シリーズNo.164)の結果を参考に作成されています。設問をマズロー(Maslow, A.H.)の欲求階層に当てはめた場合、設問1~4は生理的欲求、5~8は安全欲求、9~12は所属・愛情欲求、13~16は自尊欲求、17~20は自己実現欲求に概ね該当するものとして色分けされています。但し、感覚的な分類であり、心理検査としての検証を経たものではありません。あくまで相談者を理解するための参考に留めてください。また、あえて相談者に欲求階層の説明等をする必要はありません。

調査シリーズNo.164によれば、若者の学歴別の離職理由として、それぞれ一番多かったものは、大学・大学院卒は設問4、短大・高専卒は設問18、高卒者は設問9です。

(1) 20個の設問に1~5段階で評価をつけてもらいます。Excelデータをダウンロード(目次下参照)し、活用してください。相談者に各設問について、現在の職場や職務で日常どのように感じているかを「回答」の列(列C)の各セルにリスト形式で表示される1~5のいずれかを選択・入力してもらいます。相談者の中にはExcelの操作に不慣れな方や、回答に行き詰る方が存在することも想定されます。回答中は見守り、必要に応じ操作補助や説明をします。入力

- するとグラフは自動作成されます。PC を使用しない場合は手書きでグラフを作成します。
- (2) レーダーチャートのプロットで、外側に広がったものに焦点を当て、相談者の想いを丁寧に傾聴すると同時に相談者の置かれた環境等を正しく把握します。その際、必要に応じて列D～Fに相談者の発言内容をメモしておくとい良いでしょう。
- (3) 下表のような質問技法例を参考に各設問について相談者の自己理解を深め、現在の状況を改善するための方策の検討や、相談者が自助努力すべき点への気づき等を目指します。

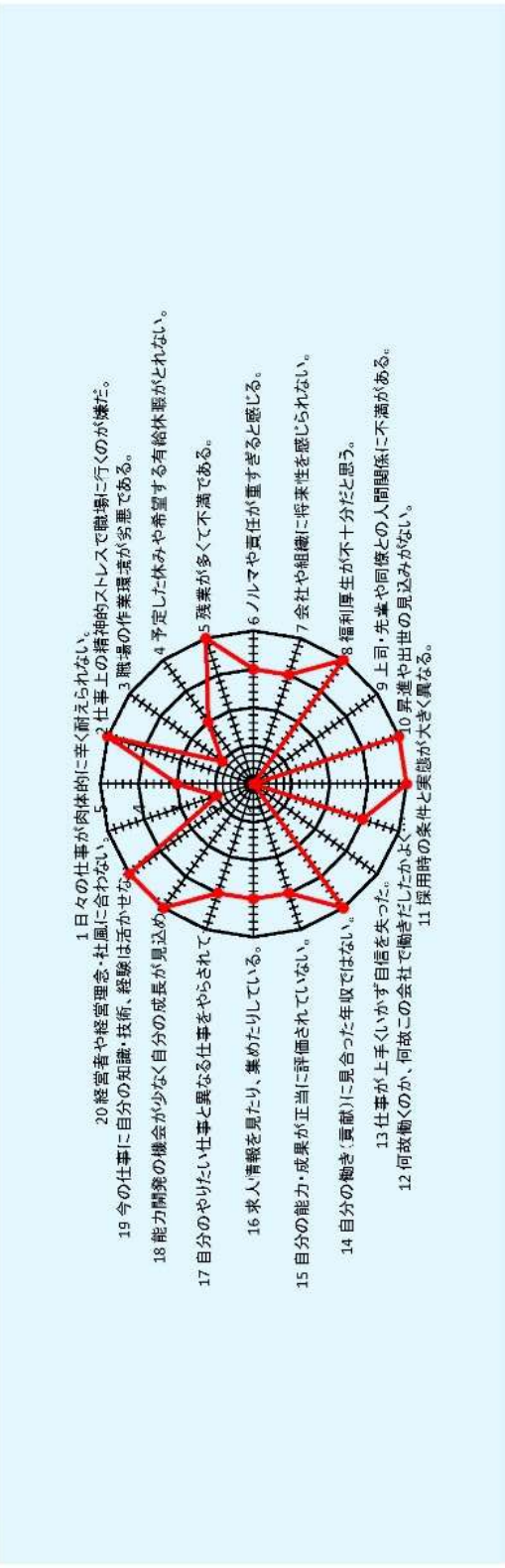
表 質問技法例

	設問	自己理解支援の質問技法例	しごと理解支援の質問技法例
1	日々の仕事が肉体的に辛く耐えられない。	具体的にどのような点が辛いか教えてください。	長く続けている先輩はどんな工夫をしていますか？
2	仕事上の精神的ストレスで職場に行くのが嫌だ。	それでも頑張っている理由やエネルギーは何ですか？	ストレスの原因と感じることを思いっきり全部教えてください。
3	職場の作業環境が劣悪である。	具体的に環境を教えてください。	自分が周囲に働きかけて改善できそうなことはありますか？
4	予定した休みや希望する有給休暇がとれない。	有休を申請する際の手続きと心掛けていることを教えてください。	休日出勤の割増手当や振替休日のルールはどうなっていますか？
5	残業が多くて不満である。	どのくらいの残業になるのが理想ですか？	残業を減らすために自分で工夫や改善している取り組みは？
6	ノルマや責任が重すぎると感じる。	ノルマや責任を果たすために自分のどんな力が活せますか？	ノルマや責任を果たすと自分にどんなメリットがあるのでしょうか？
7	会社や組織に将来性を感じられない。	貴方の貢献で会社を成長させられたら貴方はどうなるでしょう？	会社の将来は誰が作るのでしょうか？
8	福利厚生が不十分だと思う。	どのような福利厚生を期待しているのですか？	会社が福利厚生を提供する(出来る)のは何故でしょうか？
9	上司・先輩や同僚との人間関係に不満がある。	どんな人間関係が理想ですか？	理想的な人間関係に近づくために必要なことはなんでしょうか？
10	昇進や出世の見込みがない。	出世・昇進をしたい理由を教えてください。	会社はどんな人を出世・昇進させるのでしょうか？
11	採用時の条件と実態が大きく異なる。	具体的に異なる内容を教えてください。	採用～現在までに経営環境等に影響する事柄はありましたか？
12	何故働くのか、何故この会社で働きたかったかよく分からない。	貴方がこの会社で働こうと思ったきっかけや理由を教えてください。	働くとはどんなことだと考えていますか？
13	仕事が上手いかず自信を失った。	それが上手く出来るようになると貴方や周りにどんな+（プラス）がありますか？	上手く行かなかった原因の分析と改善策は？学んだことは？
14	自分の働き(貢献)に見合った年収ではない。	希望の年収を現在、3年後、10年後で教えてください。	自己年齢・業界の平均年収は？業界の労働分配率目安は？
15	自分の能力・成果が正当に評価されていない。	具体的に自分がどう評価されるべきだと思うか教えてください。	会社の人事考課や業績評価の仕組みや意図は説明できますか？
16	求人情報を見たり、集めたりしている。	情報を見て感じたことを教えてください。	求人条件で魅力だと感じた事柄は何ですか？今とどう違いますか？
17	自分のやりたい仕事と異なる仕事をやらされて嫌である。	やりたい仕事を具体的に教えてください。	やりたい仕事に近い組織内の職種は何でしょう？どんな人が就いていますか？
18	能力開発の機会が少なく自分の成長が見込めない。	どんな能力を開発したいと考えていますか？自分でやっている取り組みはなんですか？	会社が社員の能力開発に投資するのは何故でしょうか？
19	今の仕事に自分の知識・技術、経験は活かせない。	どんな能力を持っているか客観的に教えてください。	自社であなたの能力が活かせるような部署や職種は何でしょう？
20	経営者や経営理念・社風に合わない。	どんなところが嫌いですか？どんな経営者や社風が理想ですか？	経営者と従業員の立場・役割の違いをどのように考えていますか？

- (4) 以上を通じ、相談者が目標を設定したり、新たな視点に気づくことで動機づけられるよう支援します。
- (5) 状況により、相談者の利益保護・守秘義務を大前提に、環境への働きかけの必要性や方法を検討します。

雇用環境チェックシート (Employment Environment Check sheet = EEC)

回答	具体例①	具体例②	具体例③
1	日々の仕事が肉体的に辛く耐えられず、早く帰る。4 やや遅く、あまり思わぬ。1	重たい荷物を運ぶ	寒い中のホスティングは辛い
2	仕事上の精神的ストレスで職場に行くのが嫌だ。	お客さんのクレームがつらい	毎日メールがたくさんくる
3	職場の作業環境が劣悪である。	少し照明が暗い	お休み明けのメール対応が大変
4	予定した休みや希望する有給休暇がとれない。	昼休みが予定どおりとれない	
5	残業が多すぎて不満がある。	ほぼ毎日残業がある	遅いときは終業まで残業する
6	ノルマや責任が重すぎて感じる。	本部から来る売上目標が高すぎる	アルバイトにノルマを課すしかない
7	会社や組織に将来性を感ぜられない。	上司が本部の顔色ばかりうかがう	魅力的な商品がない
8	福利厚生が不十分だと思う。	福利厚生は一切ない	
9	上司・先輩や同僚との人間関係に不満がある。		
10	昇進や出世の機会があまりない。	入社して3年経っても給与が変わらない	どうしてこの人が上司なのか分からない
11	採用時の条件と実態が大きく異なる。	幹部候補で応募したが現場仕事ばかり	ボーナスは実力次第と聞いたが皆一律
12	何故働くのか、何故この会社で働きたかよく分からない。	会社自体が成長しそうにない	自分でなくてもできる仕事ばかりだ
13	仕事が上手い人が少ない。	今の1.5倍は欲しい	
14	自分の働き(貢献)に見合った年収ではない。	そもそも評価が売上目録だけ	これでは結婚も出来ない
15	自分の能力・成果が正当に評価されていない。	通勤途中にスマホで居る	
16	求人情報を見たり、集めたりしている。	ポスティングなんてやりたくない	商品開発・企画がやりたい
17	自分のやりたい仕事と異なる仕事をやらされている。	能力開発なんてゼロ	
18	能力開発の機会が少なく自分の成長が見込めない。	自分の企画力を発揮したい	本部主導でなければもったいない
19	今の仕事に自分の知識・技術・経験を活かさない。	理念は共感したが実態は...	頭の古い本部は私の実力が分からない
20	経営者や経営理念・社風に合わない。		



作成例

(2) 離職レディネスチェックシート (Early separation Readiness Check sheet=ERC)

使用の手引き

1. 想定する対象者

- (1) 職場等に馴染めず、離職を考えている若者。
- (2) 漠然と離職に関する相談を希望して来たが、離職後の職業生活設計等が不明確な若者。
但し、35歳以上でも離職の多い人や上記と同様の人には使用可能です。

2. 使用上の注意点

※次の価値観・思考チェックを実施し、適性があるキャリアコンサルタントのみ使用できます。

価値観・思考チェック (YES・どちらともいえない=?・NOを選択してください。)

質問	回答
1. 忍耐力がなく周囲への気遣いができない若者は厳しく指導すべきである。	YES・?・NO
2. 組織での不文律や理想的な行動、考え方は若い間に叩き込むべきである。	YES・?・NO
3. 若者は未熟であり知識や常識が乏しいので教えてあげねばならない。	YES・?・NO
4. 職場では若者は明るく・元気で・快活・活動的であるべきである。	YES・?・NO
5. 職場において若者は上司・先輩の言うことには絶対服従するべきである。	YES・?・NO

【判定】YESが2つ以上ある人は使用禁止。

【理由】貴方は、様々な事柄について一般化する傾向があるか、自己の価値観が強すぎて若者の気持ちを受け止めることが困難か、指導的になりすぎて若者を傷つける危険があるためです。

解説

- 1：若者は未熟で自己中心的や視野が狭いことがあり、厳しく指導しても反発されるでしょう。
 - 2：不文律・理想は組織や個人の価値観によって変わり、絶対的なものではないでしょう。
 - 3：相談者が望むなら指導・助言が必要ですが、「ねばならない」という考えは危険です。
 - 4：一般論として妥当かもしれませんが、物静かで落ち着いた相談者はそれが長所でもあります。
 - 5：コンプライアンスや人権の問題等は服従すべきでない場合もあります。
- (1) 各設問に対して長時間の検討時間を与えると、その場で回答を用意することになるので、基本的には5分以内に全て回答するよう時間を設定します。
 - (2) あくまでも若者の職場定着、安易な離職の予防が目的です。キャリアコンサルタント側の価値観や自説の押し付けは禁物ですが、若者の場合には、上述の自己理解やしごと理解が不十分であることが多いことも意識して丁寧に結果を掘り下げてください。

3. 使用方法

- (1) 20個の設問に対して1～5段階の評価をつけてもらいます。Excelデータをダウンロード(目次下参照)して活用してください。多くの設問は再就職の際の困難事例等を参考に作成されています。
- (2) (1)の結果を点数化し、自信度の高い回答に焦点を当てて、相談者の想いを丁寧に傾聴すると同時に相談者の置かれた環境等を正しく把握します。
- (3) 安易な離職のもたらすリスク等についての理解を深めるような働きかけをします。
- (4) 以上を通して、相談者が継続するための目標設定をしたり、新たな視点に気づくことで動機づけられるよう支援します。
- (5) 環境によっては相談者の利益保護や守秘義務を前提としつつ、環境への働きかけの必要性や方法を検討します。
- (6) 点数の低い項目を扱うことで相談者に助言すべきことを伝えやすくなることもあります。

離職レディネスチェックシート (Early separation Readiness Check sheet = ERC)

評価視点		回答	得点
1	退職したい理由を具体的な理由をあげて説明できる。	大いに自信あり	5
2	退職したい理由は自分の努力で改善の可能性がある状況や不満ではない。	少し自信あり	3
3	ポジティブな退職理由(前向きな個人的なもの)が準備出来ている。	自信がない	1
4	次の仕事で具体的に何をどうしたいか明確に説明出来る。	大いに自信あり	5
5	5年位先のライフ・プランは明確で、10年先も大体考えてある。	自信あり	4
6	生活費の貯蓄の程度。	半年分以上	4
7	退職したい気持ちを持ってからの熟成期間。	半年以上	4
8	今の仕事で自分なりに納得のいく成果や目標は達成した。	自信あり	4
9	今の仕事で苦手な仕事、人間関係もうまくやれるようになった。	自信がない	1
10	「秘密保持義務」「競業禁止義務」「名譽毀損」について理解している。	自信がない	1
11	今の会社に返すべき義理や恩、借入はない。	自信がない	1
12	自分が辞めることを職場の首が引き留めると思う。	自信がない	1
13	退職する際に挨拶すべき人・組織のリストが出来ている。	自信がない	1
14	担当業務の引継書等の準備は出来ている。	自信がない	1
15	退職した後に関わる人から悪く思われなれない気配りや仕事が出来ている。	自信がない	1
16	次の仕事に現在の仕事の人脈や情報は一切使わない。	自信がない	1
17	次の仕事は今よりも悪い条件(賃金、時間等)でも転職意志は変わらない。	自信がない	1
18	次の仕事の業界や職種の人要件・採用基準のポイントは十分理解した。	自信がない	1
19	10人以上から退職についての意見を求めて、ほとんどの人が賛成している。	50%程度	3
20	2~3ヶ月先の退職予定日から逆算した会社予定と行動スケジュールの準備。	自信がない	1
			44
		評価	かなり準備不足

作成例

厚生労働省 平成 29 年度労働者等のキャリア形成における課題に於ける課題に応じたキャリアコンテナーリング法法の開発に関する調査・研究事業

(3) エンプロイアビリティチェックシート (Employability Check Sheet=ECS)

使用の手引き

1. 想定する対象者

- (1) 正規雇用で働くことに対して今一つ自信、意欲が持てない若者。
- (2) 自己PR等に自信がない若者。
- (3) 就職活動期の学生。

但し、35歳以上でも離転職が多い人や、派遣労働が長い等で職業キャリアの一貫性や専門性が乏しい人の行動特性等を振り返り、強み・長所を見出し自己肯定感や自己効力感を涵養する目的でも使用可能です。

2. 使用上の注意点

- (1) ※印の用語等に対する知識や理解が乏しいことがあるので、使用前に一通り用語について正しい知識を持っているか確認や説明した上で使用してください。
- (2) 職業経験の乏しい若者の場合、職業上の体験でなく学生時代の体験に置き換えてもよいので、説明や例示等をしてイメージを持ちやすくなるようにガイド、ファシリテーションしてください。
- (3) 職業人意識の領域中の設問には、生活困窮や生活保護受給者、NEET 状態の人等は抵抗を持つものもあります。(例：責任感①…働く人の納税で成り立っている…。)
相談者の環境や属性を理解した上で、使用の可否の判断が必要です。抵抗を示した設問は、相談者のイラショナル・ビリーフや価値観の表出であり、そこに焦点を当てることが必要な場合が多いと考えられますが、相談者との十分な関係構築が出来ていない状況で問題解決を急ぐことは大変危険です。まずは、基本である受容的態度・共感的理解で相談者の自己理解を支援するに留めましょう。自身の能力の限界を超えると判断される状況であれば、専門機関等へリファールを検討すべきです。
- (4) ワークシート中の YES の設問について (複数ある場合、特にあてはまるもの) は過去の経験を振り返り、具体的なエピソードにまとめて自己表現できるよう言語化してもらいます。相談者によっては、その内容が自己の長所・強み等の PR の素材となることへの自己理解を促します。

※総合版は、社会人基礎力のみで12能力を評価します。個別面接ではタイムロスが多いため、事前の課題にするか、グループワーク等と組み合わせることも検討しましょう。

※簡易版は、自己肯定感の低い相談者の場合、表中の説明を読んで自分の持つ各種の能力の中での比較で、これは「出来ている」や「自信がある」という尺度で取り組むことを助言しましょう。自己肯定感が高い場合は、同年代の他者と比較して評価するよう促すことで自分を客観視するきっかけとなるでしょう。

3. 使用方法

(1) 簡易版 (1回のみ面談で使用可能)

- ・5～10分程度のセルフ・ワークとして作成してもらい、◎の項目について、相談者自身が自己肯定感を持っていることを受容しましょう。
- ・○の項目は相談者にとって目標として努力している事柄であるかも知れませんが、そうした目標意識があることをリスペクトしましょう。
- ・◎の項目が複数ある場合、特に強く思うものベスト3等を順位付けする等して (厳密でなくてよい)、上位のものについて次のような事柄を質問して明確化します。

- <質問例> ①その特徴が発揮できたと思う場面や出来事を教えてもらえますか？
②その出来事や場面はいつ頃のことですか？
③その特徴を身に着けるために努力したことや役に立った経験はありますか？
④その特徴を仕事で活かすとしたらどんなところで役に立つと思いますか？

- ・質問を通して、出来事の再現性を高め、明確に表現する準備、能力の明確化＝自己の強み・長所の認識の強化を行い、相談者の自己肯定感を高める支援を行いましょ。相談者が就職活動をしている場合等は自己PRや志望動機のネタ・エピソードとして活用を助言します。
- ・Q4は相談者の勤労観や職業観の一部について自己理解を促す内容です。(1)の回答数が半数にも満たない場合は職業的なキャリア発達が未熟なことが多いので、具体的な例示等で気づきを広げる支援を行います。(2)以降は今後の職業生活設計を考える上での相談者の価値観の明確化とリスク等についての理解を促すものですので、働き方の違いによって想定されるリスク等について情報提供します。

(2) 総合版(作成方法を説明して課題とした後に面談で使用。又は、ワークショップ等で使用。)

- ・最初の「職業人意識」のP1・P3は、就労経験の無い人や乏しい人にとってはイメージを持つことが難しいことが想定されます。そのような場合には、P1の設問の代わりに、次のような質問をすることで各設問に対する理解を促すことができます。

(質問例)

- ①自宅のゴミ収集や、緊急時にお世話になる警察や消防の費用はどこから出ているのでしょうか？
- ②会社の就業規則を皆が守らなかつたら、どんな職場になってしまうでしょう？
- ③仮に連絡せずに欠席したり、遅刻すると周囲の人にどんな迷惑をかけるのでしょうか？
- ④一人の職員の行動で、高く評価されたニュース等を見たことはありませんか？
- ⑤商品に不具合があった場合、会社やお店で買った場合と、個人売買で買った場合、苦情の宛先はどう違いますか？

質問例通りの質問をすることに拘る必要はありませんが、相談者の就労に関する意識が乏しい場合には、気づきを待つだけでなく、相談者がそうした意識を持つ必要性を理解し、指導的な関係を希望するのであれば、ある程度、教示的な助言をすることも必要です。

・項目P3「職業意識・勤労観」は、相談者の勤労観や職業観の一部について自己理解を促す内容です。(1)の回答数が半数にも満たない場合は、職業的なキャリア発達が未熟なことが多く、勤労観や職業観を高める支援が必要なレベルと考えられます。就職活動の前に必要な準備があることを理解してもらい、キャリア教育的な観点の支援を検討しましょう。(2)・(3)は今後の職業生活設計を考える上での、相談者の価値観の明確化とリスク等についての理解を促すものです。必要に応じて、働き方の違いによって想定されるリスク等について情報提供します。

・P2とA1以降の各設問は、用意されている5つの設問に対してYES・NOの二択で選択してもらいます。自己に対するポジティブ・リフレーミングも企図しているので「どちらかといえば」や「たまにあてはまる」は「YES」としてもらいましょう。

回答結果から、自己の持つ強みや良さを明確に言語化する支援を行い、自己肯定感・自己効力感を高めることを目指します。求職者であれば自己PRの材料として活用を促します。複数の素材が見つかるはずですので応募先に応じて、どれをチョイスすると訴求力が強いかなどについて検討すると良いでしょう。

- ・1項目(A1、Th1等)あたり5～10分程度のセルフ・ワークとして作成してもらいます。
- ・全項目を用いる場合、20分程度で全ての表のYES・NOだけを回答してもらい、次にYESが3つ以上ある項目(3つにこだわる必要はない。相談者の状況によっては1つでもYESがあるもの等適宜変更する。)について、表下のQに回答してもらおうのも1つの方法です。
- ・表下のQの部分は、個別対応で使用する場合は削除し、代わりにQの内容を質問する方法で自己理解を深める支援を行っても良いでしょう。
- ・いずれにせよ、自己効力感を高めることを目指します。求職者であれば自己PR材料として活用を促します。

エンプロイアビリティチェックシート 簡易版

(Employability Check Sheet)

(引用：厚生労働省「エンプロイアビリティの判断基準に関する調査研究報告書」2001)

このワークシートは、いわゆる正規雇用で働くことに対して今一つ自信が持てない方や、自己PRなどに自信がない方の経験を振り返り、若者就職基礎能力（厚生労働省 2004）や社会人基礎力（経済産業省 2006）で示される、企業で雇用され活躍するために必要とされる能力を洗い出し、訴求力のある自己PR材料を洗い出すためのシートです。

若者就職基礎能力や社会人基礎力で示された能力等は以下の表のとおりです。各項目を読み、「自己チェック」欄に、自分として普段できているや自信のあることには◎、心掛けているが不十分だと思うものには○をつけてみましょう。

職業人意識		自己チェック	
就職基礎能力	P1：責任感	社会の一員として役割の自覚を持っている	◎
	P2：向上心・探求心	働くことへの関心や意欲を持ちながら進んで課題を見つけ、レベルUPを目指すことができる	
	P3：職業意識・勤労観	職業や勤労に対する広範な見方・考え方をもち、意欲や態度等で示すことができる	
社会人基礎力	前に踏み出す力（アクション）—— 一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力		
	A1：主体性	物事に進んで取り組む力	
	A2：働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力	
	A3：実行力	目標を設定し確実に行動する力	
	考え抜く力（シンキング）—— 疑問を持ち、考え抜く力		
	Th1：課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力	
	Th2：計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力	○
	Th3：創造力	新しい価値を生み出す力	
	チームで働く力（チームワーク）—— 多様な人々とともに、目標に向けて協力する力		
	Te1：発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力	
	Te2：傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力	
	Te3：柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力	
	Te4：状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力	
Te5：規律性	社会のルールや人との約束を守る力	○	
Te6：ストレスコントロール力	ストレスの発症源に対応する力		

エンプロイアビリティチェックシート 総合版

(Employability Check Sheet)

(引用：社会人基礎力、厚生労働省「エンプロイアビリティの判断基準に関する調査研究報告書」2001)

このワークシートは、いわゆる正規雇用で働くことに対して今一つ自信が持てない方や、自己PRなどに自信がない方の経験を振り返り、若者就職基礎能力（厚生労働省 2004）や社会人基礎力（経済産業省 2006）で示される、企業で雇用され活躍するために必要とされる能力を洗い出し、訴求力のある自己PR材料を洗い出すためのシートです。

若者就職基礎能力や社会人基礎力で示された能力等は以下のとおりです。

職業人意識		
就職基礎能力	P1：責任感 社会の一員として役割の自覚を持っている	
	P2：向上心・探求心 働くことへの関心や意欲を持ちながら進んで課題を見つけ、レベルUPを目指すことができる	
	P3：職業意識・勤労観 職業や勤労に対する広範な見方・考え方をもち、意欲や態度等で示すことができる	
前に踏み出す力（アクション）—— 一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力		
社会人基礎力	A1：主体性 物事に進んで取り組む力	
	A2：働きかけ力 他人に働きかけ巻き込む力	
	A3：実行力 目標を設定し確実に行動する力	
	考え抜く力（シンキング）—— 疑問を持ち、考え抜く力	
	Th1：課題発見力 現状を分析し目的や課題を明らかにする力	
	Th2：計画力 課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力	
	Th3：創造力 新しい価値を生み出す力	
	チームで働く力（チームワーク）—— 多様な人々とともに、目標に向けて協力する力	
	Te1：発信力 自分の意見をわかりやすく伝える力	
	Te2：傾聴力 相手の意見を丁寧に聴く力	
	Te3：柔軟性 意見の違いや立場の違いを理解する力	
	Te4：状況把握力 自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力	
	Te5：規律性 社会のルールや人との約束を守る力	
Te6：ストレスコントロール力 ストレスの発症源に対応する力		

厚生労働省 平成 29 年度労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業

エンプロイアビリティチェックワークシート

P) 職業人意識

P1：責任感（社会の一員として役割の自覚を持っている）

設問	回答
①社会の仕組みの多くは働く人の納税で成り立っていることを理解している	YES <input checked="" type="radio"/> NO
②ルールや法律、約束を一人ひとりが守ることが責任であることを理解し行動している	<input checked="" type="radio"/> YES・NO
③無断で休んだり、遅刻すると周囲に大きな迷惑をかけることを理解し行動している	<input checked="" type="radio"/> YES・NO
④組織は一人ひとりの従業員の行動によって社会から評価されることを理解し行動している	YES <input checked="" type="radio"/> NO
⑤組織に対するクレームや問題は従業員全員の責任であることを理解し行動している	YES <input checked="" type="radio"/> NO

P2：向上心・探求心（働くことへの関心や意欲を持ちながら進んで課題を見つけ、レベルUPを目指すことができる）

設問	回答	特にあてはまるものに○
①分からないことは直ぐに人に聞く前に自分でまず答えを考える	YES <input checked="" type="radio"/> NO	
②自己成長のために定期的に取り組んでいることがある	YES <input checked="" type="radio"/> NO	
③常に社会や経済の動きに関心を持つように心がけている	<input checked="" type="radio"/> YES・NO	
④社会問題等に対して自分なりの考えを持ち行動している	YES <input checked="" type="radio"/> NO	
⑤今後の仕事に必要な職業能力を分析し、向上させている	YES <input checked="" type="radio"/> NO	

Q. 上表でYESと回答したのものについて、次の質問に教えてください。（複数ある場合は特にあてはまるもの）

いつ頃？ 半年ぐらい前から

どんな場面？ ニュースを見たり新聞を読んでいる

どんな内容？ 一日一回は図書館に行って新聞を読むようにしている

実行した結果得られたものは？（成長・報酬） 難しい用語が少しわかるようになった

P3：職業意識・勤労観（職業や勤労に対する広範な見方・考え方を持ち、意欲や態度等で示すことができる）

設問	回答
(1) あなたにとって、働き続けることで得られると思う「よい事柄」を10個以上答えてみましょう	① お金がもらえる ② 知識が増える ③ 常識が身につく ④ 技術が身につく ⑤ 人脈ができる ⑥ 好きなものが買える ⑦ 仲間が作れる ⑧ マナーが身につく ⑨ 信用が得られる ⑩ あちこちに旅ができる
(2) あなたの理想の働き方に近い物はどれ	①給料は少なくとも嫌なことは避け、ラクなことだけをする働き方 ②好きなことをしつつも、困難に挑戦する働き方 ③好きとか興味はなくても、ひたすら給料や条件が良い仕事 ④一つの組織に属さずいろいろな仕事を組み合わせる ⑤派遣やフリーターなど短期間の仕事でいろいろな経験をする
(3) (2) で選択した働き方を選択した場合、備えておくべき心構えとしてどんなことを考えますか？	働きすぎて過労死しないように ペース配分を考えて働かないといけない。

エンプロイアビリティチェックワークシート

A) 前に踏み出す力 (アクション)

A1: 主体性 (物事に進んで取り組む力)

設問	回答	特にあてはまるものに○
①自分の知らない事柄に出くわしたら自ら尋ねるか調べる	YES <input checked="" type="radio"/> NO <input type="radio"/>	
②皆が嫌がる作業でも必要ならば率先してやる	<input checked="" type="radio"/> YES <input type="radio"/> NO	
③自分に課せられた役割・作業はベストを尽くして取り組む	<input checked="" type="radio"/> YES <input type="radio"/> NO	<input type="radio"/>
④未経験のことは成長のチャンスだと考えて挑戦する	YES <input checked="" type="radio"/> NO <input type="radio"/>	
⑤同席した行事の準備・片付けは誰かに頼まれなくても手伝う	<input checked="" type="radio"/> YES <input type="radio"/> NO	

Q. 上表で YES と回答したものについて、次の質問に答えてください。(複数ある場合は特にあてはまるもの。)

いつ頃? **専門学校一年生の夏休み**

どんな場面? **秋に予定されていた学校祭の準備委員として**

どんな内容? **他の委員がアルバイトや遊びで忙しそうだったので全委員のスケジュール調整を一人でやった
実行した結果得られたものは? (成長・報酬) **皆から感謝された。スケジュール調整のコツが分かった****

A2: 働きかけ力 (他人に働きかけ巻き込む力)

設問	回答	特にあてはまるものに○
①職場などで初対面の人がいいたら自分から話しかける	YES <input checked="" type="radio"/> NO <input type="radio"/>	
②自分の考えた方法が上手く行かない時、周囲に教えを乞える	<input checked="" type="radio"/> YES <input type="radio"/> NO	
③一人でやりきれない課題の場合、他人に協力を依頼できる	YES <input checked="" type="radio"/> NO <input type="radio"/>	
④目標達成(成功)のために周囲の人の協力を得たことがある	YES <input checked="" type="radio"/> NO <input type="radio"/>	
⑤仲間との旅行やイベント企画を立てて実現させたことがある	<input checked="" type="radio"/> YES <input type="radio"/> NO	<input type="radio"/>

Q. 上表で YES と回答したものについて、次の質問に答えてください。(複数ある場合は特にあてはまるもの。)

いつ頃? **前回の冬休み**

どんな場面? **友達と行くスノボ旅行の準備**

どんな内容? **予定作りやホテルやレンタカー等の予約を友達と分担して準備した
実行した結果得られたものは? (成長・報酬) **早く予約するほど安くなることを学んだ****

A3: 実行力 (目標を設定し確実に行動する力)

設問	回答	特にあてはまるものに○
①作業をする際には目標時間を設定して達成を目指す	YES <input checked="" type="radio"/> NO <input type="radio"/>	
②翌日のような仕事をするか計画を立てて前日を終える	YES <input checked="" type="radio"/> NO <input type="radio"/>	
③何か目標を立てる際には、必ず何か数字を入れて考えている	YES <input checked="" type="radio"/> NO <input type="radio"/>	
④未経験の仕事・作業は最終ゴールを理解して予定を逆算する	YES <input checked="" type="radio"/> NO <input type="radio"/>	
⑤最初に立てた予定が狂ったら軌道修正してでもやり遂げる	<input checked="" type="radio"/> YES <input type="radio"/> NO	

Q. 上表で YES と回答したものについて、次の質問に答えてください。(複数ある場合は特にあてはまるもの。)

いつ頃? **いつも**

どんな場面? **学校の課題の制作**

どんな内容? **課題の締め切り前日はいつも徹夜**

実行した結果得られたものは? (成長・報酬) **徹夜するときに寝ないためのツボが分かった**

Th) 考え抜く力 (シンキング) 疑問を持ち、考え抜く力

Th1：課題発見力 (現状を分析し目的や課題を明らかにする力)

設問	回答	特にあてはまるものに○
①不満を感じる時には、その原因を探り考える	YES・ NO	
②日々の中で同じ作業を行う際には少しでも改善点を考える	YES・ NO	
③仕事や作業が自分の考えた工夫で効率UPしたことがある	YES ・NO	
④機械にトラブルがあった場合、原因を考えてから対応する	YES・ NO	
⑤上手く行かないことの原因を見つけて改善したことがある	YES ・NO	

Q. 上表でYESと回答したものについて、次の質問に答えてください。(複数ある場合は特にあてはまるもの。)

いつ頃? 昨年の秋ごろ

どんな場面? 授業でPCを使っていて

どんな内容? いろいろなショートカットキーを覚えた

実行した結果得られたものは?(成長・報酬) 同級生に教えてあげたらお菓子がもらえた

Th2：計画力 (課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力)

設問	回答	特にあてはまるものに○
①イベント等を企画・計画して無事に開催させたことがある	YES・ NO	
②何かを計画する際、常にIfを考えるようにしている	YES ・NO	○
③何かを行う際の手順やアイデアは複数考えるようにしている	YES・ NO	
④何かを行う際、複数の考えの中からベストを考えて行う	YES・ NO	
⑤計画を立てる際、物事の優先順位を考えている	YES ・NO	

Q. 上表でYESと回答したものについて、次の質問に答えてください。(複数ある場合は特にあてはまるもの。)

いつ頃? 一年生の秋ごろ

どんな場面? 学校祭のとき

どんな内容? クラスで企画したお化け屋敷のトラブル対策を事前に用意した

実行した結果得られたものは?(成長・報酬) 事前に準備しておくことで落ち着いて対応できる

Th3：創造力 (新しい価値を生み出す力)

設問	回答	特にあてはまるものに○
①クリティカルシンキング※を意識心がけている	YES ・NO	
②日常の中で、ちょっとした新発明・発見をしたことがある	YES・ NO	
③自分の「あったらいいなと思うもの」が商品化されたことがある	YES・ NO	
④他人からユニークと言われたことがある	YES・ NO	
⑤理屈でムダと思いつつ、やってみたら心が動いた経験がある	YES・ NO	

Q. 上表でYESと回答したものについて、次の質問に答えてください。(複数ある場合は特にあてはまるもの。)

いつ頃? 普段いつも

どんな場面? 友人等と会話しているとき

どんな内容? 「計画なんてムダ」という意見に、予定を立てることで時間の有効活用ができると伝えた

実行した結果得られたものは?(成長・報酬) 実際に計画した旅行でロスの無い観光ができた

※クリティカルシンキング：批判的思考法と言われる。よりよい解決方法のために建設的でありつつ批判的な思考で物事を見ること。

厚生労働省 平成29年度労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業

Te) チームで働く力 (チームワーク) 多様な人々とともに、目標に向けて協力する力
Te1: 発信力 (自分の意見をわかりやすく伝える力)

設問	回答	特にあてはまるものに○
①発言の際、要点や話の順番を整理して簡潔に発言している	YES・NO	○
②相手の理解度を確かめつつ話をしている	YES・NO	
③相手の立場や人権などに配慮して発言する	YES・NO	
④意見が対立しないような言い方を考えて発言している	YES・NO	
⑤大勢の中でも言うべき意見は言うことができる	YES・NO	

Q. 上表でYESと回答したものについて、次の質問に答えてください。(複数ある場合は特にあてはまるもの。)

いつ頃? アルバイトをしていたころ
 どんな場面? アルバイト先のミーティングの場面
 どんな内容? お客様のクレームに対する改善方法を提案した
 実行した結果得られたものは? (成長・報酬) 厨房とホール担当の連携が良くなった

Te2: 傾聴力 (相手の意見を丁寧に聴く力)

設問	回答	特にあてはまるものに○
①話を聞く際、相手の気持ちや考えを汲み取る努力をしている	YES・NO	
②話を聞く際、ノンバーバルスキル※を十分に使っている	YES・NO	
③あまり興味のない話でも、適当に質問をしたりできる	YES・NO	○
④対立した意見でも直ぐに反論したりはしない	YES・NO	
⑤話を聞く際、その人の背景や立場も踏まえて聞く	YES・NO	

Q. 上表でYESと回答したものについて、次の質問に答えてください。(複数ある場合は特にあてはまるもの。)

いつ頃? 彼氏がいた頃
 どんな場面? デートしているとき
 どんな内容? 彼の趣味の自慢は全然興味なかったけど、興味あるふりをして話を盛り上げた。
 実行した結果得られたものは? (成長・報酬) 彼は気持ちよく自慢していたので、人の役に立ったと思う。
※ノンバーバルスキル: アイコンタクト、顔さ、相づち等、言葉以外のコミュニケーションスキル。

Te3: 柔軟性 (意見の違いや立場の違いを理解する力)

設問	回答	特にあてはまるものに○
①意見の異なる人とは、どんな背景の差があるのかを考える	YES・NO	
②嫌いな人の意見でも良い点は認めて取り入れる	YES・NO	○
③立場の異なる人ならばどんな意見を出すか仮説を立てる	YES・NO	
④謙虚さを持ち他者の良い点は取り入れるようにしている	YES・NO	
⑤一度決めたことでも状況により臨機応変さを大切にしている	YES・NO	

Q. 上表でYESと回答したものについて、次の質問に答えてください。(複数ある場合は特にあてはまるもの。)

いつ頃? 先週
 どんな場面? グループとしてのレポート作成
 どんな内容? 嫌いなメンバーがグループにいたが、調査方法はいいと思ったので賛成した
 実行した結果得られたものは? (成長・報酬) 好き嫌いに関係なく仕事をするべきだと分かった

Te4：状況把握力（自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力）

設問	回答	特にあてはまるものに○
①自分の置かれた立場や状況を常にわきまえている行動する	YES <input checked="" type="radio"/> NO	
②自分の立場から求められる役割を意識して行動している	YES <input checked="" type="radio"/> NO	
③相手との関係性を理解して適切な言葉遣いや行動をする	YES <input checked="" type="radio"/> NO	
④周囲の人の立場や役割を意識して行動している	YES <input checked="" type="radio"/> NO	
⑤トラブルがあった際、冷静に情報収集し適切に判断できる	<input checked="" type="radio"/> YES・NO	

Q. 上表でYESと回答したものについて、次の質問に答えてください。（複数ある場合は特にあてはまるもの。）

いつ頃？ **先月**

どんな場面？ **終電で寝て乗り過ごしてしまった**

どんな内容？ **新幹線の終電で寝過ごし、気づいたら新大阪だったので駅員さんに相談した**

実行した結果得られたものは？（成長・報酬） **始発なら無料で帰れると言われた。困ったら相談が大切と学べた。**

Te5：規律性（社会のルールや人との約束を守る力）

設問	回答	特にあてはまるものに○
①社会ルールの第一歩として元気な挨拶を実行している	YES <input checked="" type="radio"/> NO	
②時間は1分でも遅刻だと理解し5分前行動を心がけている	YES <input checked="" type="radio"/> NO	
③時間や締め切りに間に合わない場合、事前に連絡している	<input checked="" type="radio"/> YES・NO	○
④約束した予定は必ず守る	<input checked="" type="radio"/> YES・NO	
⑤組織の指揮命令系統を理解して行動している	YES <input checked="" type="radio"/> NO	

Q. 上表でYESと回答したものについて、次の質問に答えてください。（複数ある場合は特にあてはまるもの。）

いつ頃？ **半年前**

どんな場面？ **アルバイトに遅刻した**

どんな内容？ **電車が事故で止まってしまい、バイトに間に合わなくなったので事前に電話した**

実行した結果得られたものは？（成長・報酬） **早めに連絡したので店に迷惑をかけずにすんだ。**

Te6：ストレス・コントロール力（ストレスの発生源に対応する力）

設問	回答	特にあてはまるものに○
①自分にとってストレスを感じる状況や環境を理解している	YES <input checked="" type="radio"/> NO	
②自分なりのストレス・コーピング※方法を持っている	YES <input checked="" type="radio"/> NO	
③成長のために適度なストレスは受ける仕事に挑戦する	YES <input checked="" type="radio"/> NO	
④どうしてもいいことは適当にやり過ごす	<input checked="" type="radio"/> YES・NO	
⑤ストレスの発生源を改善・解決したことがある	<input checked="" type="radio"/> YES・NO	○

Q. 上表でYESと回答したものについて、次の質問に答えてください。（複数ある場合は特にあてはまるもの。）

いつ頃？ **昨日**

どんな場面？ **自分の部屋の蛍光灯から音がしてうるさいのでストレスだった**

どんな内容？ **自分の部屋の蛍光灯がうるさいのでLEDのライトに交換した**

実行した結果得られたものは？（成長・報酬） **静かで明るくなったので勉強しやすくなった**

※ストレス・コーピング：ストレスを感じる状況や問題に対して何らかの対策をして、ストレスを適切にコントロールすること。

(4) 職場のあなた再現シート(職場における対応力チェック)

使用の手引き

1. 想定する対象者

- (1) 職場等で課題を指摘されており、職場の勧めでキャリアコンサルティングに来た若者。
- (2) 離転職に関する相談を希望して来たが、離職等の理由・原因が本人の側にあると予見される若者。
- (3) 職場等でのコミュニケーションに課題がありそうな若者。

但し、35歳以上でも短期の転職が多い人や、組織や人間関係の希薄な職業環境が長い人等、新たな環境への適応を支援する目的でも使用可能です。

2. 使用上の注意点

- (1) 相談者の回答について、直ちに正しい・間違っているという判定をしたり、こうすることが「正しい」とか「こういう場合はこう対応せよ」といった想定問答や対処マニュアルではありません。まず、相談者の職場での普段の言動とその言動をとる思い・気持ち・考えを丁寧に聞き、受容・共感的に理解することが第一です。その上で質問技法等を使い、相談者が職業人として求められる行動や、ソーシャルスキル(社会性)等を自己理解するツールとして使用してください。
- (2) 相談者の経験等によって、想定した場面を体験したことがないこともあり得ます。その際には状況設定を補足説明する等してください。

3. 設問の狙い

職場には、それぞれ異なる社風や文化、明文化されていないルールや常識が存在します。当然、労働基準法をはじめとする各種の法律等に反するものについては、キャリアコンサルタントは環境に働きかけて労働者の利益を守らねばなりません。客観的・社会通念上妥当なものについては労働者が適応することを求められることも少なくありません。

本シートは、職場等で遭遇する様々な場面を想定し、その場面における相談者の言動を再現し分析するためのきっかけ作りを狙っています。場面毎の狙い・気づきのポイントは以下のとおりです。

場面1. ゆとりをもった行動(出勤)が安全や生産性の高い仕事につながることや、コンピテンシーの一つであること等に気づくことを狙います。但し、定刻前の出勤を命じることや当然視することは禁物です。

場面2. 業務を引き受ける際には、締め切りや要求される精度等を適切に把握することが必要です。指示する側の特徴に合わせて確認や、復唱といった基本的な行動レベルを分析し、必要な行動に意識を向けてもらうことを狙います。

場面3. 未経験だからこそ成長の機会である、といったポジティブな思考や期待されていることへの気づきを狙います。また、未経験の不安を軽減するための具体的な方策の助言も必要となります。

場面4と5. 自分の状況を適切に上司等に表現する必要性や伝え方に気づくことを狙います。また、仕事の優先順位の判断等のスキルも分析します。

場面6. 組織の一員としてコンプライアンスの重要性や適切な報告・相談の在り方等に気づくことを狙います。

場面7. 職場におけるインフォーマルな人間関係の存在やコミュニケーションの持つ意義やメリット等に気づくことを狙います。但し、そうした業務以外のイベントに参加したくない気持ちを理解することが大前提です。

場面 8. 職場における金銭の貸し借りは就業規則で禁止している企業等も多く、そうしたルールの確認や意識して働くことの必要性や、相手のためになる断り方等に気づくことを狙います。

場面 9. 他者の責任を引き受けていくことは指導的な立場へと成長していく際の一つのハードルであったり、組織の一員としての責任であること等に気づくことを狙います。

場面 10. 周りへの気配りや自発的な声掛けが快適な職場生活には有効であることや、自己の評価を高めること等に気づくことを狙います。但し、残業を推奨したり、当然視することは禁物です。

いずれも、助言・相談するキャリアコンサルタント自身のコンピテンシーや職務遂行能力のレベルが問われるものです。まずは自身が若者のロール・モデルとなれるかを自問自答し、必要ならばコンピテンシーや職務遂行能力を高めるためのビジネス書で勉強する等、自己研鑽してください。(キャリアコンサルタントはカウンセリングスキルだけではできません。)

4. 使用方法

- (1) シートの 10 個の場面の吹き出しに、相談者の普段の自分の言動を書き込んでもらいます。あまりかしこまらず、リラックスした雰囲気ですの自分が出せるようにガイドしましょう。文字だけでなく「！」やイラストを用いたりして自由に表現してよいことを伝えましょう。
- (2) 相談者の回答の持つ意味を共感的に理解するため、まず相談者の考えや気持ちを丁寧に教えてもらいましょう。
- (3) 次に、以下のような質問技法を用いる等して自己理解や職場で求められるソーシャルスキル等について気づきをもたらすよう働きかけます。

【質問例】

- ①そのような行動（発言）をする理由があれば聞かせてください。
- ②周囲の先輩等はどのように行動していますか？
- ③あなたが〇〇という行動（発言）をした結果、相手（周囲）からどんな反応がありましたか？
- ④その行動（発言）をすると相手（周囲）は、あなたに対してどんな気持ちになると思いますか？
- ⑤逆の立場だとしたら、あなたはどんな気持ちになるでしょうか？

必ず上の質問をする必要はありません。あくまでも相談者との関係性を理解し、相談者を十分に理解した上で、必要に応じて掘り下げましょう。また、年代による価値観や一般論の相違もありますので、相談者が職場等で適応していく上で課題となるものを中心に扱きましょう。

職場のあなた再現シート（職場における対応力チェック）

次の場面の吹き出しに普段のあなたの言動を表現してみましょう。普段の職場の人とのコミュニケーションの課題や、周囲から評価されるために必要な意識についての課題が見えるかもしれません。作成したらキャリアコンサルタントと一つずつの場面について分析していきましょう。

場面	
1	<p>朝ギリギリ出勤したら先輩たちは何やらミーティング中。遅刻した訳じゃないけど...なんて言おう</p>  <p>あれ？今日って早く集合するんですか？</p> <p>ですよね～</p> <p>そうそう、あれは〇で△△は...だよな。まいつか？</p>
2	<p>上司から曖昧な仕事を依頼されたとき...</p>  <p>この書類、今度の会議で配布するから参加者分準備しておいて！</p> <p>ハ～イ！ わかりました～</p> 
3	<p>上司から未経験の仕事を依頼されたとき...</p>  <p>〇〇さん、世間があっと驚くイベントを企画してみないかね？</p>  <p>やったことないから、無理です！</p>
4	<p>締切が迫っている仕事を抱えているときに、上司から別の仕事を頼まれた</p>  <p>〇〇さん、悪いけど大至急で見積書 20社分作ってくれ！</p>  <p>いま、むりっす！！</p>
5	<p>デートがある日なのに、上司から食事に誘われた...</p>  <p>よーし今日は仕事が終わったら皆でバーツと行こう！</p>  <p>イヤです！！</p>

6	<p>会社のコンプライアンスに触れそうなことをやっている同僚がいる ...</p> <p>みんな 楽しそうだね!</p> 
7	<p>会費制の懇親会に誘われた ...</p> <p>来月のプレ金の夜、隣の部署と懇親会をやるけど来られる？ 会費 5,000 円だよ!</p> <p>自腹なら 行きません!</p> 
8	<p>友人から先月貸したお金も返してもらっていないのにコンパ代を貸してと頼まれた ...</p> <p>明日コンパなんだ... 10,000 円貸して</p> <p>先月のお金はいつ返すの？</p> 
9	<p>後輩のミスなのに自分が怒られた ...</p> <p>君はこの責任をどうとるつもりなのかね!</p> <p>それ、自分じゃないんですけど!</p> 
10	<p>自分は帰ろうと思ったのに、先輩がまだ工作中 ...</p> <p>先輩、ご苦労様です!</p> <p>OOさんは仕事終わった？ 私はまだ山盛りなのよね~</p> 

お疲れ様でした！大切だと思った助言などはメモしておきましょう。

(5) 仕事と楽しく付き合うためのキャリアコンサルティングチャート

使用の手引き

1. 想定する対象者

- (1) 不本意就職等が原因で、与えられた職務をネガティブ（つまらない等）に捉えがちな若者。
- (2) 希望どおりの就職をしたものの、周辺の作業が続き、やりたい仕事が出来ないので入職して日が浅いにもかかわらず離転職を検討しているといった若者。
- (3) 仕事に対する価値観を明確化することが望ましい若者。
- (4) 羽柴秀吉の草履取りのストーリーを単なる「ゴマすり」と理解しているか、全く理解していないような若者。

但し、35歳以上でも上記に当てはまるタイプの人には使用可能です。

2. 使用上の注意点

- (1) 認知スタイルや考え、価値観は相談者それぞれであり、何故そう感じているかを受容的態度・共感的に理解することが第一です。
- (2) 次に相談者の動機づけ（外発的なものだけでなく内発的動機付けも）を目標に方策を考えます。

【参考】

内発的動機づけ：外的な報酬や罰よりも、学習者の活動の過程から喚起される動機づけ。

例：「自己設定した目標達成することで充実感を味わえるから作業を続ける。」等
人は本来的に、自己の能力を存分に発揮し目標を達成することに喜びを感じるように動機づけられていることが知られている。自らの知的能力や他の様々な能力を使って自分を取り巻く環境に積極的に働きかけ、自分の能力を最大限に発揮しようとするものである。

内発的動機づけの構成要素：「知ること」「成し遂げること」「刺激を得ること」の3つとされる。（引用：上淵寿 動機づけ研究の最前線 p32 北大路書房）。若しくは、「有能への欲求」「自律や自己決定」「知的好奇心」も指摘されている。

- (3) 仕事の「価値」という設問文に対してピンとこないレベル（しごと理解の程度が乏しい）の若者も存在するため、キャリアコンサルタントは相談者の職場・職種に応じて例示や補足説明を準備する必要があります。

3. 使用方法

- (1) シートの作成を提案する前に、そもそもシートを作成することに対する動機づけを行うよう相談者に働きかけましょう
【発言例】自分の大切な時間を使って取り組まねばならないならば、折角だから自分にとって意義のある仕事にできるように、その仕事を見つめてみませんか？
- (2) シートの中央に具体的な仕事内容を記入してもらいます。その際、相談者の思い・気持ちを丁寧に聴き、共感的に受容することが重要です。その上で、その仕事の意義等を様々な立場・観点で考えてもらいます。このことで、他者の役に立つという自己有用感や他者の価値を自己に取り入れる経験を企図します。
- (3) 本質的な目標としては、相談者が今後も出くわすであろう、一見、自分にとって無価値な仕事に対してもポジティブに取り組むことができるようになるための支援です。視点や価値観を広げ、自己目標設定ができるようなことを目指しましょう。
- (4) ワークシートは、①一緒に作成していく、②暫く時間をとってセルフワークとして作成してもらおう、③シートを使わず口頭のやりとりで進める等の使い方があります。
- (5) ワークシートのQ8以外は、主に内発的な動機付けを得ることを企図しています。外発的な動機付けを得るための質問例を以下に示しますが、これに縛られずキャリアコンサルタント自身が頭を柔らかくして考えてください。

・肉体労働系の場合

Q 1 : スポーツやジムでのマシントレーニングに例えると何に近いでしょうか？

Q 2 : どんな身体機能の強化につながりそうですか？

Q 3 : なるべく早く終わらせるために出来そうな工夫は？

Q 4 : 肉体負荷を軽減させられる工夫は？

・PC等を使った事務等

Q 1 : どんなPCスキルが向上しそうですか？

Q 2 : 入力補助機能の使用等で工夫している点は？

Q 3 : 単位時間あたりの入力量等を測定してゲーム感覚にできませんか？

Q 4 : 目標達成時の自分へのご褒美は？

・内職的単純作業等

Q 1 : G A T Bで測定される適性能（言語・数理・書記的知覚・空間判断力・形態知覚・運動能力・指先の器用さ・M-手腕の器用さ手腕の器用さや形状認識等。相談者にこのままでは言わない）としてどんな能力が向上しそうですか？

Q 2 : 作業工程等で工夫している点は？

Q 3 : 単位時間あたりの処理量等を測定してゲーム感覚にできませんか？

Q 4 : 目標達成時の自分へのご褒美は？

仕事と楽しく付き合うための キャリアコンサルティングチャート

あなたは無限プチプチを知っていますか？

細包の緩衝材として使われるプチプチシートをつぶした時の快感を再現するオモチャです。くだらないオモチャかもしれませんが、その発明の対価は一説によると3,700万円程。そう、くだらないこともやり方次第で楽しく付き合うことができたり、利益をもたらすのです。

さあ、あなたのつまらない・くだらないと感じる仕事について、キャリアコンサルタントと一緒に付き合い方を考えてみましょう！



先輩の〇〇さん。いろいろなことに気がついて、周りに気配りのできる素晴らしい人。

お客様からの問い合わせなども、お待たせすることなくテキパキ答えられる。

工場全体で扱う部品やパーツの種類や納入元を知ることができ、

PCの新しいソフトを使うスキルも磨けそう。

(6) ジョブ・カード様式1作成ワークシート

使用の手引き

現行(2017年9月現在)のジョブ・カード様式1を作成するためのツールです。キャリアの棚卸や過去の自己分析ツールのみではなく、現在から5年、10年先のライフプラン(キャリア・プラン、ライフ・ロール、ライフスタイル含む)、社会・経済動向の予測を組み合わせ、キャリア・コンストラクション・セオリーや積極的不確実性を前提としたセルフ・ワークシートです。

1. 想定する対象者

- (1) マッチング理論に基づいた職業選択行動にこだわる若者。
- (2) 自己理解が不十分な若者。
- (3) 過去と現在に意識が集中し、将来が展望できない若者。
- (4) 職業生活設計(キャリア・プラン)が不明確か考えていない若者。

但し、35歳以上でも上記に当てはまるタイプの人には使用可能。

2. 使用上の注意点

- (1) それぞれのワークシートの記載内容等についてのオリエンテーション・解説を行う必要があります。
- (2) 時間的に1ワークあたり30分以上は必要です。十分な時間のとれるワーク・ショップ等で用いるか、数回に分けて課題として扱うとよいでしょう。
- (3) キャリアコンサルタントは、キャリア・コンストラクション・セオリーや積極的不確実性について理解していること、併せて社会・経済動向に関する将来予測を有することが必要です。

参考：人工知能やロボット等による代替可能性が高い100種の職業

https://www.nri.com/jp/news/2015/151202_1.aspx



3. 使用方法

- (1) 各ワークシートを作成した結果、相談者の中に生じた気持ち・考えを丁寧に質問することで自己像を明確化するよう支援します。グループ・ワークの参加者どうしで自己開示を行うことで活用も可能です。
- (2) 将来予測は今後、就転職する際の業界研究・企業研究とも併せて志望動機に盛り込む等の材料としての活用も助言できます。
- (3) 2. ライフ・キャリア・レインボーワークシートは以下のようなイメージで作成を促します。

点線の1目盛り=5%

年齢	現在 28歳	5年後 33歳	10年後 38歳
役割	内容・状態	内容・状態	内容・状態
100%	年末年始は実家に帰る	年末年始は実家に帰る	年末年始は実家に帰る
子ども	必要な資格取得の勉強	さらに上級の資格の勉強	そろそろ結婚して親を安心させる
	毎週末は釣り	定年後の起業準備の勉強開始	仕事を続けていくための情報収集
学生	趣味の雑誌を読む	釣りの頻度が減る	
	新たな趣味を開拓	新たな趣味に没頭	
余暇人	ゲームを楽しむ	ゲームを楽しむ	

(4) 4. ライフ・テーマ(why)・物語的真実(narrative truth)ワークシートのワーク1の問いかけの解答は、左右同数で同じ図形(個人の経験・キャリア)だが、整理して並べた右は「斜陽」のようなテーマが見えてくる。自分の過去の経験を整理する必要性に気づくワークです。

ジョブ・カード様式1作成ワークシート

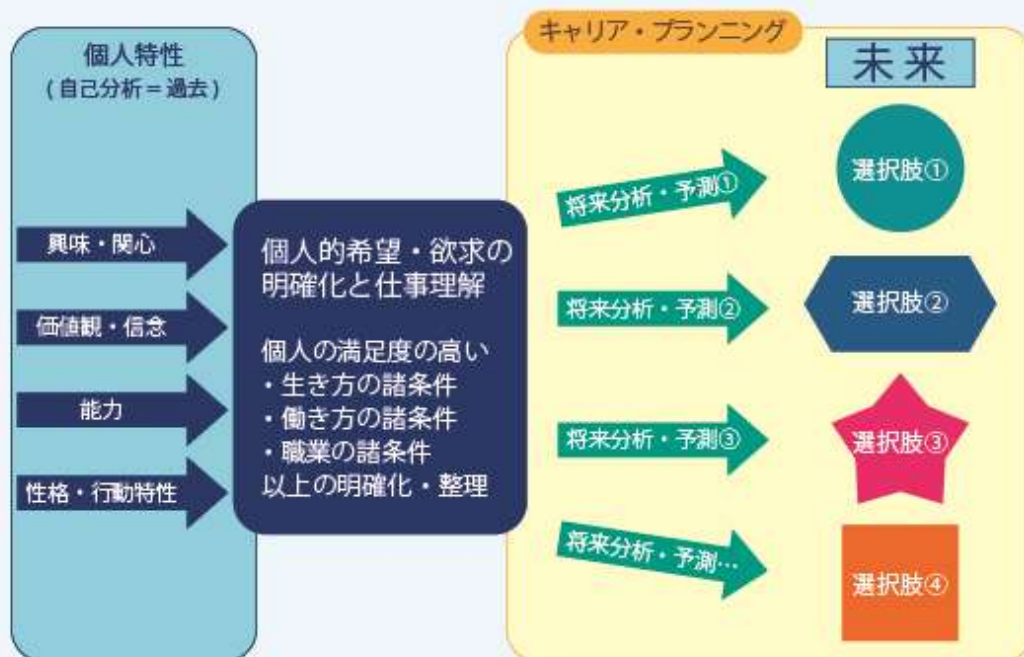
1. About Career-planning

【What】 自分の人生を満足してイキイキと生きるために、自分で自分の生き方・働き方のプランを考え・設計することがキャリア・プランニングです。

【Why】 1990年代以降、グローバル化やIT化が急速に進み、今もAI等の新たなテクノロジーの登場によって人々の暮らし・働き方は大きく変化を続けています。テクノロジーの進化は、変化をよりスピーディーに大きくし、不確実性を高めて行きます。個人も企業も変化に適応する必要がありますが、不確実性が高まると、どのような生き方・働き方、ビジネスが望ましいのかを誰かが他者にアドバイスすることは困難になります。個人が自分の働き方を企業や組織に委ねるやり方は、もはやレガシーであり、不確実性の時代を自分なりに満足してイキイキと生き抜くためには、自分で自分の生き方・働き方のプランを持つことが必要です。

【How to】

- (1) 職業満足度を高めるためには、1個人の特性を明確にする(自己分析・自己理解)、2様々な職業・仕事に必要な因子・条件を調べる(しごと理解)、3 1と2のマッチ度が高い仕事・働き方や具体的な職業を複数リストアップします。
- (2) 現在～職業生活の引退時期までを見渡し、あと何年生きるのか、何歳まで収入を得る必要があるか逆算して、残りの人生の期間のそれぞれの時期にどんなライフ・イベントがあるか、社会・経済の動き等を分析・予測します。分析・予測は、例えば、一人っ子の方なら親の介護や看取りをする必要が何年後に訪れるといった個人的イベントや、就いている仕事は〇年後には機械化されて無くなるだろうといった社会全体の動きもあります。
- (3) (1)と(2)に基づき、どのような職業能力を開発してゆくのか、ライフ・イベントやマネープランを含めて自分の生き方・働き方をプランニングしてゆきます。当然、予測が100%的中することは困難ですので、多少のゆとりが必要です。このようなキャリア・プランニングを個人だけで行うことは大変困難ですので、専門家であるキャリアコンサルタントによる助言・情報提供等(キャリアコンサルティングと言います)を活用しましょう。



厚生労働省 平成29年度労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業

1. 自分史づくり(ライフ・ライン・チャート)=過去の自己分析

各項目について自分の記憶を呼び覚まし、記憶のキーワードを書きだしてみましょう。ライフ・ラインはその時代の満足度を折れ線グラフで示してみましょう。

西暦	1990～2003	2003～2005	2005～2008	2008～2012	～現在
年齢	0～12	12～15	16～18	18～	～現在
時期	出生～小学校	中学	高校	大学	社会人
印象的な出来事	<ul style="list-style-type: none"> 猫が家出 引っ越し 〇〇展 △△旅行 	<ul style="list-style-type: none"> 初デート たまちゃん イナパワー 双子座流星群 	<ul style="list-style-type: none"> 部活 女子ソフト 大学推薦 아이폰 	<ul style="list-style-type: none"> デッサン PCデザイン 卒展 就活 	<ul style="list-style-type: none"> 3カ月で退職 NEET 状態体験 格差体験 インスタ投稿
好き・熱中したこと	<ul style="list-style-type: none"> お絵描き ママゴト 彫刻 漫画を読む 	<ul style="list-style-type: none"> 天体観測 カメラ お絵描き 小物づくり 	<ul style="list-style-type: none"> スマホ撮影 映画鑑賞 マンガ イラスト 	<ul style="list-style-type: none"> DVD 鑑賞 イラスト 油絵 イラレ操作 	<ul style="list-style-type: none"> マンガ ゲーム ぼーっとする 寝る
成功・頑張った体験	<ul style="list-style-type: none"> 絵画コンクール 図工委員 ポスター表彰 	<ul style="list-style-type: none"> 英検 漢検 美術部 	<ul style="list-style-type: none"> 部活で入選 部長経験 学校祭 	<ul style="list-style-type: none"> 個展開催 作品が売れた バイト 	<ul style="list-style-type: none"> 手書きイラスト クリスマスカード インスタ 1,000 フォロワー
失敗・怠けた体験	<ul style="list-style-type: none"> 宿題忘れ 中学受験失敗 忘れ物 	<ul style="list-style-type: none"> カメラ壊す 高校受験 親との喧嘩 	<ul style="list-style-type: none"> 追試 友達と喧嘩 宿題忘れ 	<ul style="list-style-type: none"> 失恋 留学行けず 就活 	<ul style="list-style-type: none"> 退職した バイト続かず 自転車で事故
ライフ・ライン					

個人特性のまとめ

(1) 自分はどんなことに興味・関心を持つ人でしょう？

美しいものや、景色についつい気がひかれてしまう。

(2) 自分はどんな時・場合に満足感や充実感、幸福感を感じる人でしょう？

素敵なイラストが描けたり、自分の作品が認められた時。

(3) 子どもの頃に純粋に憧れていた人や職業、やりたかったことはどんなことでしょう？

マンガ家。画家や彫刻家。

2. ライフ・キャリア・レインボーワークシート = 現在・未来の自己分析

全ての人に平等なものは、1日が24時間であり1年は365日（閏年は366日）であると言われます。そして、人には年代によって人生の中で果たすべき様々な役割があり、有限の時間の中でどの役割をどの程度果たしていくかを考えることは将来のキャリア・プランを考えていくうえでの土台となります。自分の使えるエネルギー（時間など）の全体を100%として何%をどの役割に割り当てているか・いたいかを検討し、自分の果たすべき（果たしたい）役割の内容を書きだしてみましょう。点線の1目盛り=5%として各役割を何%果たしているか、将来は果たしていかを実線で仕切ったり、好きな色で塗り分けるなどしてみましょう（柱状グラフを作る）。そして、それぞれの%の内容は、具体的にどんなことをしているのか単語レベルでかまわないので書き出してみましょう。

年齢	現在__歳	5年後__歳	10年後__歳
役割	内容・状態	内容・状態	内容・状態
100%	・親に養われてる	・親孝行	・親孝行
子ども	・毎日家にいる	・仕事のための勉強	・仕事のための勉強
	・遊び中心		・趣味は息抜き程度
学生	・一応資格の勉強中	・趣味は減らず	・子どもができる地域 の役割が増える。
余暇人	・ゲーム	・働いて税金を払う。	・仕事は活躍中
市民	・マンガ	・自分のやりたい仕事 で活躍している。	
労働者	・ネットカフェ通い		
家庭人	・アルバイトはしてる		
	・正社員求人は探している		
配偶者			・子どもが出来て家事増加
親		・結婚して家事	
	・家事の手伝い	・新婚ラブラブ	・結婚している
0%			・子ども3歳

各役割のイメージが分からないときはキャリアコンサルタントに質問してください。

3. パラダイムシフト予測シート

ブレインストーミング1

あなたの身の回りで、今後10年先には無くなると思うモノ・サービス・仕事を20個あげてみましょう。

例	ガラケー	例	ガソリンで動く自動車
1	TV	11	オリンピック
2	スーパーのレジ	12	銀行
3	コンビニのレジ	13	ドルや円
4	鍵	14	お墓
5	FAX	15	ノート
6	本屋	16	教科書や本
7	固定電話	17	年賀状
8	公衆電話	18	タクシー
9	学校のテスト	19	ガソリンスタンド
10	学校の先生	20	財布

あなたの働き方に関係しそうなものに○をつけてみましょう。
そしてあなたの働き方や仕事にどんな変化が起こるでしょう？

自分は本や雑誌のイラストレーターを目指しているが、本や雑誌がなくなるとタブレットなどに置き換わるので、動画作成を勉強する必要がある。

ブレインストーミング2

あなたの仕事・生活で、今後5年間、10年間に求められる能力や変化を5個ずつあげてみましょう。

	5年間		10年間
例	AIロボットのプログラミング能力	例	人口減で商店が閉鎖し 買い物難民化する
1	取引先との価格などの交渉力	6	ビットコインなど新たな決済能力
2	後輩の面倒を見る能力	7	子どもができると思うので育児能力
3	納期管理などの管理能力	8	部下を育成する能力
4	ウェアラブル端末を使う能力	9	独立してやっていく経営力
5	海外の人をもてなす力	10	顧客を開拓する力

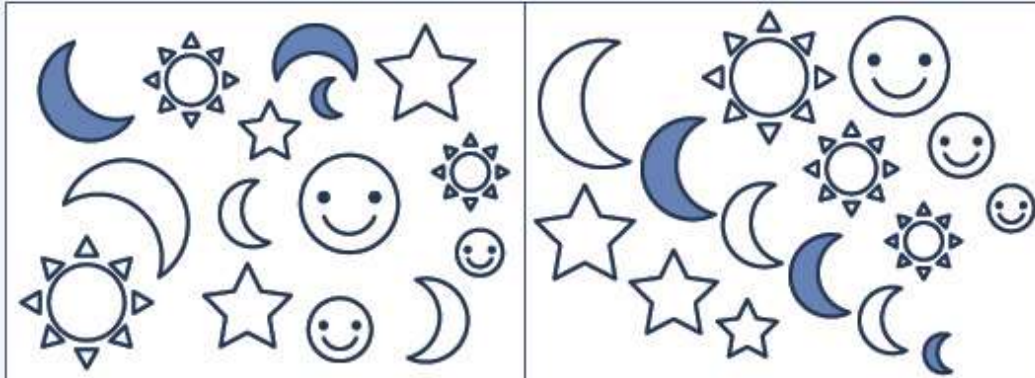
あなたの働き方・生き方に関係しそうなものに○をつけてみましょう。
そして、それにあなたはどのように備えるつもりでしょう？

今の仕事だけでなく、先輩の仕事を見たり手伝ったりして覚えることと、本などを読んで勉強していかなくてはならない。

4. ライフ・テーマ (why) ・物語的真実 (narrative truth) ワークシート

引用: キャリア・コンストラクションワークブック 安達智子・下村英雄 編著 金子豊秀

ワーク1. 左右の絵の構成要素は同一なのに異なって見えるのは、何故でしょう?



ワーク2. 自分の物語を発見するワーク①

私の今まで(過去)は



特に目標もなく、適当に
言われた仕事だけをする人 でしたが

現在は、

30代半ばには独立したクリエイター
としてやっていけるようにすることが目標 だ



未来は
デザイン事務所を設立して、自分の自由に
仕事を選べる社長 となることを目指している。

(例) 私の今までは「目の前の仕事をこなすことだけを考えていたが」、現在は「パートさん・アルバイトさんスキルUPによる生産性向上を目指している」。未来は「2年後は様々な雇用形態の職員さんの職業能力開発プランを作成・運営する人材開発セクションの仕事が出来る知識やスキル獲得を目指している。」

厚生労働省 平成29年度労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業

5-3 女性向け技法

5-3-1 使用に相応しいキャリアコンサルタント（全技法共通）

女性向け技法の使用に相応しいキャリアコンサルタントは、5-1（1）に加え、以下の要件を満たす者である。

- (1) 他属性を含め、キャリアコンサルティングの経験がある者（目安として1年以上）。
- (2) ジェンダー・バイアスを持たずに支援を行える者。
- (3) 社会情勢としての女性の活躍推進や両立支援、少子化、保活の問題について基本的な知識を有する者。

厚生労働省 女性の活躍・両立支援総合サイト 両立支援のひろば

<http://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

厚生労働省 仕事と育児カムバック支援サイト <http://comeback-shien.mhlw.go.jp/>



5-3-2 技法の使用のケース例と使用時期・所要時間

	使用ケース例	使用技法・所要時間	使用時期
女性	面接場面のどの段階でも使用しても有効であるが、使用に際しては「使用の手引き」及び本体を熟読して臨む必要がある。	(1) 育児女性相談者への質問例 ・所用時間：特になし	関係構築ができた段階、問題の把握及び共有ができた段階等々
	仕事と育児の両立に自信を無くしている時、育児休業からの復職に不安を感じている時	(2) 自己棚卸しシート ・40分以上	関係構築に加え主訴の把握ができて、より具体的な状況を明確にする段階
	子育てしながら働くことでネガティブな思考になっている時や、自分一人で抱え込み過ぎている時	(3) ～2つの視点で考える～ キャリア&子育て分析シート ・40分以上	関係構築に加え主訴の把握ができて、より具体的な状況を明確にする段階
	仕事と育児の両立に疲弊していたり、不安を感じている時。今しか見えず、将来の展望が開けない時	(4) 私のキャリアと子供の成長シート ・40分以上	関係構築に加え主訴の把握ができて、より具体的な状況を明確にする段階

※ 所要時間は目安であり例示を超える時間・回数をかけて深めることを妨げるものではない。相談者との関係性により、丁寧に説明をした上で、自宅等で課題として取り組んでもらう等も有効である。

5-3-3 女性向け技法

次ページ以降、最終的に完成した技法を掲載する。但し、各ツールの作成例は、全て架空の設定に基づくものである。

(1) 育児女性相談者への質問例

使用の手引き

1. 想定する対象者

- (1) 子育てしながら就業中の女性全般
- (2) 育児（休暇）からの復帰を考えている女性全般

上記には、以下の女性が含まれます。

- ・職場と家庭の狭間や子供の状況・家庭環境等、複数の要因が重なり混沌とした状況（例：漠然とした不安を抱える／自分がどうしたいかわからない）であると考えられる女性
- ・子育て中あるいは出産を間近に控え、仕事を続ける／復帰することに不安を感じる女性

*初産のみならず第二子以降を含む

2. 使用上の注意点

- (1) 本質問集に掲載する質問例は、相談者の状況を幅広く把握・理解することが目的であり、あくまでも参考例です。しっかりと関係構築をした後に活用してください。
- (2) 短期間のキャリアコンサルティングの場合、プライバシーに踏み込む質問は難しいことがあるため、あらかじめ項目・質問例をよく吟味したうえで使用してください。
- (3) より効果的なキャリアコンサルティングに向け、相談者にどのような点を確認することが必要か、SVやキャリアコンサルタント同士の勉強会等で検討・事例を共有し付加していきましょう。

3. 使用方法

相談者との十分な関係構築後の面談初期以降、以下の手順にて使用ください。

(1) キャリアコンサルティングを行ううえでの切り口として、状況に応じ最も適すると思われる項目を吟味・抽出します。

(2) (1)で抽出した各項目について、掲載ページ記載の対応する意図・留意すべき点等を十分に理解し、該当する質問例を相談者に合った表現に調整して使用してください。

分類	項目	掲載ページ
家族 (本人を含む)	A 家族構成等	P1
	B 健康／発達状態	P1
	C 育児負担	P2
	D 経済面	P2
	E 就業についての家族の理解	P3
感情・考え	F 子供への感情	P3
	G 子育てについてのポリシー	P4
	H 就業の必要性・職業上の価値観	P4
	I 仕事経験→育児への活用	P5
	J 中期プランの有無	P5
	K 家庭と仕事のバランス	P6
	L 職場環境	P6
職場・仕事	M 就業における課題	P7
	N 育児経験→仕事への活用	P7
	O 相談者の有無	P8
地域等	P 周囲のサポート・各種サービス・機器等の活用状況	P8

厚生労働省 平成29年度労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業

-0-

育児女性相談者への質問例

分類	項目	意図・留意すべき点等	適切と考えられる場面・ケース等	質問例
家族	A 家族構成等	<ul style="list-style-type: none"> ・相談者を取り巻く家庭環境を把握したうえでの適切なキャリアコンサルティングの展開に向け必要のため。 (例：同居中、単身赴任を含む別居中の家族、子供の人数・年齢等) 	<ul style="list-style-type: none"> ・十分な関係構築後の面談初期 ・相談者の話しの登場人物の関係性の確認の必要があるケース等 	<ul style="list-style-type: none"> ・ご家族について教えてください
	B 健康／ 発達状態	<ul style="list-style-type: none"> ・相談者本人・子供・家族の健康状態等を確認し、状況によっては緊急を要すると思われる場合は、優先した対応が求められるため。 なお、中長期的に病气・障害等と取り組む必要がある場合は、日常生活での負荷について考慮したうえでの対応が必要。 ・出産後の本人の体調、子供の発達・健康上（アレルギー等含む）等の課題があり経済的・時間的負担が高い場合があるので注意する。 また、本人・子供以外でケアが必要な場合も注意する（子育てと介護のダブルケア等）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・十分な関係構築後の面談初期 ・相談者本人の様子（顔色等）から何等かの変調が危惧されるケース等 	<ul style="list-style-type: none"> ・ご自身・お子さん・ご家族の健康等についてはどうですか？

※本質問例は相談者の状況を幅広く把握することが目的であり、あくまでも参考例です。相談者としてしっかりと関係構築をした後に活用ください。相談者にどのような点を確認することが必要か、CC同士の勉強会等で検討・事例を共有し付け加えていきましょう。

厚生労働省 平成29年度労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業

-1-

分類	項目	意図・留意すべき点等	適切と考えられる場面・ケース等	質問例
家族	C 育児負担	<ul style="list-style-type: none"> ・パートナー*、親等によりどの程度負担が軽減できているのか、また日頃配偶者との程度育児についての話し合いができていないか/コミュニケーションがとれているかを確認することにより、育児・家事・仕事の両立への影響等を確認するため。 *シングルマザーのケース等もあるため、安易に「ご主人」といった表現をしない等配慮する。 ・家庭内での役割について、相談者本人が過重に感じる場合、仕事との両立への影響がある可能性があるため、十分に確認すること。 	<ul style="list-style-type: none"> ・十分な関係構築後の面談初期で家族構成/発達状況等の確認後 ・相談者が一人で育児や家事を抱えていると危惧されるケース ・分担に関する配偶者等への不満を多く語るケース等 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児や家事の分担はどのようになっていますか?
	D 経済面	<ul style="list-style-type: none"> ・就労による収入の確保の必要性、必要性は低いのが就労への意欲が高いのか(低いのか)など確認することにより、CL本人および家計について考慮したキャリアコンサルティングが可能となるため。 ・家計を主に支えている人がパートナーなのか、本人なのか家庭により異なり注意が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・十分な関係構築後の面談初期で家族構成、育児についての話しが一段落した後等 ・相談者本人が就業の必要性を早い段階から訴えるケース等 	<ul style="list-style-type: none"> ・経済的なことについてお聞きしてよいですか? ご家族との分担などあれば教えてください。

※本質問例は相談者の状況を幅広く把握することが目的であり、あくまでも参考例です。相談者としつかりと関係構築をした後に活用ください。相談者にどのようなことを確認することが必要か、CC同士の勉強会等で検討・事例を共有し付け加えていってください。

厚生労働省 平成29年度労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業

-2-

分類	項目	意図・留意すべき点等	適切と考えられる場面・ケース等	質問例
感情・ 考え	E 就業についての 家族の理解	<ul style="list-style-type: none"> ・育児をしながら仕事をする事について家庭での理解度およびサポート体制を確認することで、相談者が育児・家事・仕事の両立について心身の負担、気持ちについて確認することができるため。 ・回答内容・状況に応じ、中盤以降のキャリアコンサルティングへ展開する。(関連質問例：C 育児負担) 	<ul style="list-style-type: none"> ・十分な関係構築後の面談初期で家族構成、育児についての話しが一段落した後等 ・相談者本人が就業の必要性を早い段階から訴えるケース等 	<ul style="list-style-type: none"> ・あなたがお仕事をする(予定含む)ことについて、ご家族の協力・理解はどの程度得られていますか?
	F 子供への 感情	<ul style="list-style-type: none"> ・子供への感情をオープンに話してもらうことで、育児についての喜び・疲労度合い・不安等を確認するため。 ・相談者が語る育児についての感情に表わされた内容に応じた対応が必要。 (例：①「喜び」が語られた場合→仕事・家事・仕事の両立にむけてのモチベーションに繋がる可能性。 ②「疲労感」が高いと感じられた場合→C 育児負担、P 周囲のサポート・各種サービス・機器等の活用状況、O 相談者の有無を参照した対応等) ・次のケースは子供への感情に開きがあるので注意する。 ◇子供の健康・発達状況に課題がある場合 →相談者の心身の疲弊、経済面に配慮した対応 ◇期待しない出産の場合 →相談者の精神面に特に配慮した対応 ◇治療の未の出産の場合 →高齢者での出産のケースが多く、精神面の充実の一方で健康・体力面の課題等に配慮した対応 	<ul style="list-style-type: none"> ・十分な関係構築後の面談初期で家族構成、育児についての話しが一段落した後や面談の終盤等(より本音がしやすいため) ・十分な関係構築後の面談初期で家族構成、育児についての話しが一段落した後等 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児をしていてお子さんにどんなことを感じますか?

※本質問例は相談者の状況を幅広く把握することが目的であり、あくまでも参考例です。相談者としつかりと関係構築をした後に活用ください。相談者にどのようなことを確認することが必要か、CC同士の勉強会等で検討・事例を共有し付け加えていってください。

厚生労働省 平成29年度労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業

-3-

分類	項目	意図・留意すべき点等	適切と考えられる場面・ケース等	質問例
感情・ 考え	G 子育てについての ポリシー	<ul style="list-style-type: none"> 子育てについてのポリシーと理由を確認することにより、仕事との両立への影響等について考慮した中盤以降のキャリアコンサルティングへとつなげることが可能なため。 続いて現在子育てについて感じる課題があれば質問し(関連質問例: C 育児負担、F 子供への感情)、十分に対応した上で中盤以降のキャリアコンサルティングへとつなげる。 	<ul style="list-style-type: none"> 十分な関係構築後の面談初期で家族構成/発達状況等の確認後 	<ul style="list-style-type: none"> 子育てについて、「こうしたい」「これは避けたい」などがあれば聞かせてください。その理由も聞かせてください。
	H 就業の 必要性 ・ 職業上の 価値観	<ul style="list-style-type: none"> 給与(生計を立てるため)/人と関わり/人の役に立つ/専門性を高める等、仕事の必要性や職業上の価値観を確認することにより、より充実感を得られると考えられる仕事(内容・仕方)等に向けてのキャリアコンサルティングへと展開していくため。(関連質問例: D 経済面、K 家庭と仕事のバランス、J 中期プランの有無) 状況に応じ、職業上の価値観のセルフチェックの実施等へとつなげる。(特に就業への意欲が高いが今後の働き方に迷いがみられる場合) 	<ul style="list-style-type: none"> 十分な関係構築後の面談初期で家族構成、育児についての話しが一段落した後等 	<ul style="list-style-type: none"> あなたがお仕事に求めることは何でしょうか?

※本質問例は相談者の状況を幅広く把握することが目的であり、あくまでも参考例です。相談者としてしっかりと関係構築をした後に活用ください。相談者にどのようなことを確認することが必要か、CC 同士の勉強会等で検討・事例を共有し付け加えていってください。

厚生労働省 平成 29 年度労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業

-4-

分類	項目	意図・留意すべき点等	適切と考えられる場面・ケース等	質問例
感情・ 考え	I 仕事経験 ↓ 育児への 活用	<ul style="list-style-type: none"> 育児についての戸惑い、仕事と育児の両立への不安・疲労が感じられる相談者等に対し、集中力、並行作業、忍耐等、業務経験で育児生活にも生かせそうなものは何か一緒に確認していく。これにより、育児と仕事の両立をより肯定的にとらえていくための一助とするため。 大きな実績が認められない場合でも、日々の業務のなかでやりがいとして感じられたことや認められたことは何か発見できるよう手助けする。(参考: 関連ツール「2つの視点で考えるキャリア&子育て分析シート」) 	<ul style="list-style-type: none"> 十分な関係構築後の面談初期で家族構成、育児についての話しが一段落した後等 育児についての戸惑い、仕事と育児の両立への不安・疲労が感じられるケース等 	<ul style="list-style-type: none"> これまでのお仕事を経験を振り返り、特に充実/やりがいを感じたこと、学んだことはどんなことでしょうか。また、育児に生かせるものがあるとするなら、どれでしょうか?
	J 中期プラン の有無	<ul style="list-style-type: none"> 中期キャリアプランを持っているか確認することにより、相談者が漠然とした状況に陥っているか、または何等かの目標や方向性を持っているか把握が可能となるため。 相談者が漠然とした状況で特に育児疲れが考えられるケースでは、子供の成長に伴い育児負担の軽減について予測できているか等確認する。(参考: 関連ツール「私のキャリアと子供の成長シート」) 何らかの目標や方向性が確認できたケースでは相談者の気持ち・意思を十分に尊重した上での中盤以降のキャリアコンサルティングの展開へとつなげていく。 →「昇進・昇格や専門性のアップ等」を望む相談者にはその理由や、そのために必要なこと或いは阻害要因はがあるとするならば何かを問うことで、気づき・具体的な計画へと促す。 	<ul style="list-style-type: none"> 十分な関係構築後の面談初期で家族構成、育児、就業についての話しが一段落した後等 	<ul style="list-style-type: none"> あなたは5年後のようになりたいでしょうか? なぜ「昇進・昇格や専門性のアップ等」をしたいのでしょうか? 「昇進・昇格や専門性のアップ等」のために必要なことは? または阻害するものは何でしょうか?

※本質問例は相談者の状況を幅広く把握することが目的であり、あくまでも参考例です。相談者としてしっかりと関係構築をした後に活用ください。相談者にどのようなことを確認することが必要か、CC 同士の勉強会等で検討・事例を共有し付け加えていってください。

厚生労働省 平成 29 年度労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業

-5-

分類	項目	意図・留意すべき点等	適切と考えられる場面・ケース等	質問例
感情・考え	K 家庭と仕事のバランス	<ul style="list-style-type: none"> 子供を持ちながらどの程度仕事をしたいのかを確認することにより、仕事との両立への影響等について考慮した中盤以降のキャリアコンサルティングへとつなげることが可能なため。 (関連質問例：C 育児分担、D 経済面、E 就業についての家族の理解、G 子育てについてのポリシー) (参考：関連ツール「私のキャリアと子供の成長シート」) 	<ul style="list-style-type: none"> 十分な関係構築後の面談初期で家族構成、育児についての話しが一段落した後等 育児・家事・仕事の両立に何等かの不安を抱えると考えられるケース 	<ul style="list-style-type: none"> 家庭と仕事、どのようなウエイトで考えていますか？その理由は何ですか？
職場・仕事	L 職場環境	<ul style="list-style-type: none"> 会社の制度上の整備状況、活用状況・予定、目標となるロールモデルの有無について確認することで、状況に応じたアドバイスが必要であるため。 ①整備および活用状況を認知していない場合：関係・担当部署との確認へ ②整備および活用状況を認知しているが活用していない場合：活用に関する障害がないか確認をしたうえで、どのような活用が可能か相談者と一緒に考えていく等の対応へ ③目標となるロールモデルがいる場合：具体的にどのような点について目指したいか等を話してもらい、実現に近づくための支援へ ④目標となるロールモデルがいない場合：職業を持つ育児中の女性同士のネットワーキングを含む情報提供等へ 	<ul style="list-style-type: none"> 十分な関係構築後の面談初期で家族構成、育児についての話しが一段落した後等 育児・家事・仕事の両立、仕事の継続または復帰に何等かの不安を抱えると考えられるケース 	<ul style="list-style-type: none"> あなたが所属（または復帰を予定／希望する）会社の育児中の社員への支援システムにはどのようなものがあるでしょうか。また、利用状況・予定について教えてください。 職場（または職場外）に、こうなりたいと思う母親の先輩（ロールモデル）はいらっしゃいますか？

※本質問例は相談者の状況を幅広く把握することが目的であり、あくまでも参考例です。相談者としてしっかりと関係構築をした後に活用ください。相談者にどのようなことを確認することが必要か、CC 同士の勉強会等で検討・事例を共有し付け加えていってください。

厚生労働省 平成 29 年度労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業

-6-

分類	項目	意図・留意すべき点等	適切と考えられる場面・ケース等	質問例
職場・仕事	M 就業における課題	<ul style="list-style-type: none"> 時間・精神的負担・疲労の度合い、上司・同僚・部下等の理解、職場での相談相手の有無等、本人が感じる課題は何か確認し、状況に応じた対応が必要であるため。 回答内容・状況に応じ、関連質問例（C 育児分担、L 職場環境、O 相談者の有無、P 周囲のサポート・各種サービス・機器等の活用状況）と連動した対応を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 十分な関係構築後の面談初期で家族構成、育児についての話しが一段落した後等 育児・家事・仕事の両立、仕事の継続または復帰に何等かの不安を抱えると考えられるケース 	<ul style="list-style-type: none"> 育て中、お仕事をされていて（今後復帰して）大変だな、と感じることがあるならどんなことでしょうか？また、どのように乗り越えられる、または乗り越えるのが難しいと思いますか？
	N 育児経験 ↓ 仕事への活用	<ul style="list-style-type: none"> 育児・家事・仕事の両立、仕事の継続または復帰に何等かの不安を抱えると考えられる相談者に対し、調整能力、忍耐、ネットワーク構築力等、実は育児経験のなかから業務でも生かせる能力があることへの気づきにつなげるため。 (関連質問例：I 仕事経験→育児への活用) 	<ul style="list-style-type: none"> 十分な関係構築後の面談初期で家族構成、育児についての話しが一段落した後等 育児・家事・仕事の両立、仕事の継続または復帰に何等かの不安を抱えると考えられるケース 	<ul style="list-style-type: none"> 育児の経験で、業務に生かせるものがあるとするなら、どんなことでしょうか？

※本質問例は相談者の状況を幅広く把握することが目的であり、あくまでも参考例です。相談者としてしっかりと関係構築をした後に活用ください。相談者にどのようなことを確認することが必要か、CC 同士の勉強会等で検討・事例を共有し付け加えていってください。

厚生労働省 平成 29 年度労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業

-7-

分類	項目	意図・留意すべき点等	適切と考えられる場面・ケース等	質問例
地域等	○ 相談者の 有無	<ul style="list-style-type: none"> ・パートナー、親、母親仲間、地域の子育て支援センター員等周囲のサポートの有無、サポートを見つけ求めるコミュニケーション力について確認することで、状況に応じた関連情報の提供、効果的なコミュニケーション（アサーション等）についてのアドバイスが可能となるため。 ・職場での相談者の有無については、M就業における課題を参照のこと。 	<ul style="list-style-type: none"> ・十分な関係構築後の面談初期で家族構成、育児についての話しが一段落した後 ・育児・家事（・仕事）の両立について何等かの不安を抱えると考えられるケース等 	<ul style="list-style-type: none"> ・現在、育児について誰が相談できる方がいらっしゃいますか？
	P 周囲の サポート ・ 各種 サービス ・ 機器等の 活用状況	<ul style="list-style-type: none"> ・日頃の育児への慰労の言葉を十分かけたのち、以下を確認し状況に応じて情報提供等の対応を行うため。 ① 休息・リフレッシュの手段を知り実行できているか ② 周囲のサポートの活用状況（産後／ファミリーサポート、母親仲間同士の助け合い、実家のサポート等） ③ 宅配・清掃サービス、掃除ロボット等、育児と連動する家事軽減方法の認知・利用状況等 	<ul style="list-style-type: none"> ・十分な関係構築後の面談初期で家族構成、育児についての話しが一段落した後等 ・育児・家事（・仕事）による疲労感または不安・不満を抱えると考えられるケース等 	<ul style="list-style-type: none"> ・日頃の育児・家事で何か工夫していることなどあれば教えてください。

※本質問例は相談者の状況を幅広く把握することが目的であり、あくまでも参考例です。相談者としてしっかりと関係構築をした後に活用ください。相談者にどのようなことを確認することが必要か、CC同士の勉強会等で検討・事例を共有し付け加えていってください。

厚生労働省 平成29年度労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業

以下、予備欄として質問例の追加・検討用にお使いください。

分類	項目	意図・留意すべき点等	適切と考えられる場面・ケース等	質問例

※本質問例は相談者の状況を幅広く把握することが目的であり、あくまでも参考例です。相談者としてしっかりと関係構築をした後に活用ください。相談者にどのようなことを確認することが必要か、CC同士の勉強会等で検討・事例を共有し付け加えていってください。

厚生労働省 平成29年度労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業

(2) 自己棚卸しシート

使用の手引き

1. 想定する対象者

- (1) 子育てしながら就業中の女性
- (2) 育児（休暇）からの復帰を考えている女性

上記には、以下の女性が含まれます。

- ・ 育児・仕事に一杯一杯、或いは両立はしているものの今後のキャリアについて考える余裕がない／機会が少ない女性
- ・ 子育て中あるいは出産*を間近に控え、仕事を続ける／復帰することに不安を感じる女性
- ・ しばらく仕事から離れこれから仕事をしたいが何ができるのかわからない女性

*初産のみならず第二子以降を含む

2. 使用上の注意点

- (1) 相談者に対し「これまでの歩みについて整理しましょう」と話しかけ、あくまでも可能な範囲で記入いただけてください。メモ書き・箇条書き程度でも構いません。
- (2) 面談前または面談初期に記入が得られた場合、相談者との関係構築と現在の状況・感情の把握が十分に得られないまま記入内容の詳細についての確認へと急がず、あくまでも関係構築や状況・感情の把握を十分に行ってください。

3. 使用方法

本シートを用い、時系列で仕事と仕事以外（自分・家庭）を並行して記入し「見える化」することにより、相談者がこれまで従事した仕事の概要・最も注力した／苦勞した事柄・得た能力・スキルや、出産後に時間その他で制約が発生した状態でも上手くできるようになったこと／自分が成長したことについて、幅広い把握と整理を行います。

以下の活用場面別に、相談者の状況に応じ適用してください。

<面談前>

相談者に対し面談前に説明等の機会が得られる場合、本ツールについて十分な説明をし可能な範囲での事前記入を依頼します。

<面談初期～2回目以降>

相談者との話し合いの中で、相談者自身または状況によりキャリアコンサルタントが手助けし記入してください。

- ・ 活用例 1：面談 2 回目に使用。相談者の従事してきた仕事内容や仕事以外について相談者と共に時系列で整理しキャリアコンサルティングを展開。
- ・ 活用例 2：面談 2 回目以降に使用。前回の面談までは職場等への不満やあきらめの発言が多くみられたため、これまでの歩みを共に確認し理解を深めた。

<初回面談後の宿題として>

複数回の面談を予定している場合、必要に応じ相談者に対し次回までの宿題として手渡します。

<その他>

面談前あるいは面談中に相談者に記入いただく時間がない場合、面談中に相談者が語った過去の出来事等の振り返りやまとめの目的で相談者が記入し活用することができます。

～これまでの私の歩みを振り返ろう～
自己棚卸しシート

作成日： 年 月 日

📅 時期		💼 仕事			👨‍👩‍👧 仕事以外 (自分・家族)		
年月～年月	歳～歳	会社名/業界職種・部門・職位等	大きな出来事や最も注力した/苦労した事柄	得た能力・スキル等	家族構成	大きな出来事や最も注力した/苦労した事柄	上手くできるようになったこと/自分が成長したこと等
20XX年 4月 ┆ 20XX年 3月	22歳 ┆ 25歳	XX会社 営業部門 サポートチーム	営業担当者の資料作成のサポート →期日までの文書・図などの作成・入力	パソコンスキル ○○○検定 ○級	1人暮らし (独身)	初めての一人暮らし	自炊を含む 一とおりの家事
20XX年 4月 ┆ 20XX年 3月	25歳 ┆ 28歳	同上 サポートチーム 主任	海外の得意先との対応 →英語で電話・メール等	ビジネス英語 TOEIC ○○○点	夫と2人	結婚(26歳) 夫の両親の近くへ 引っ越し	家計のやりくり
20XX年 4月 ┆ 20XX年 丹 現在	28歳 ┆ 30歳	同上 広報部門 スタッフ	急な異動で慣れるのに苦労 顧客向け冊子等の編集等 (現在育児休業中)	他部門との コミュニケーション	夫と2人 ↓ 夫、長女と 3人	長女出産(30歳) 育児・家事の分担に ついての夫との話し合い	???

本シートは、ご自身のこれまでの歩みについて整理することが目的です。
キャリアコンサルタントと話し合ったことや記入例等を参考に記入しましょう。メモ書き、箇条書きでも構いません。

厚生労働省「平成29年度労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業」

(3) ～2つの視点で考える～ キャリア&子育て分析シート

使用の手引き

1. 想定する対象者

- (1) 子育てしながら働くことを負い目に感じて（子供がかawaiiそう等）辛くなっている女性
- (2) 職場に迷惑をかけているのではないかと悩んでいる女性
- (3) 仕事も家事・育児も自分がやらなくては、と抱え込み、一杯一杯になっている女性

但し、上記のような課題は特になくても、両立中である女性、将来育児と仕事の両立を考えている女性や、これから産育休に入る女性に対し、働く事を多面的に捉え、両立のポジティブな面に気づいて頂く目的でも使用可能です。その際は「迷ったこと、困ったこと」欄は記入する必要はありません。

また、本ツールはグループ・カウンセリングでの使用にも適しています。相談者ひとりでは思い浮かばないようなポジティブな意見が出る事があります。

2. 使用上の注意点

- (1) 相談者の状況、価値観、ニーズは多様です。「女性も働き続けるべき」等といったキャリアコンサルタント側の価値観を押し付けるような事の無いよう、目の前の相談者の「自分らしさ」を丁寧に聞き取り、尊重しましょう。
- (2) キャリアコンサルタント自身が性別役割にとらわれたものの見方をしないように留意しましょう。
- (3) 相談者の不安や疲労感が強い時には、ポジティブな視点を持つとしても難しい事もあります。そのような時は無理に使用せず、不安や疲労感を受け止め、まず、そちらにフォーカスした支援を行きましょう。十分な信頼関係を築き、相談者の状況を見て使用して下さい。
- (4) 「迷ったこと、困ったこと」欄は、相談者から語られた不安や迷いを整理して書き込むものです。特にそうした話題が出なかった場合にはあえて書き込む必要はありません。「良かった事、役立つ事、充実する事」を質問し、記入していきましょう。子育てと仕事を多面的に捉え、両立に良い面がある事に気づきを促し、柔軟に「自分らしい生き方・働き方」を考えられるよう、支援します。

3. 使用方法

- (1) 面談の中で相談者が語った問題を、「xさんが今、気になっているのは、こういう事ですね。」と、シートと一緒に書き出し、整理していきます（参照：記載例A）。カテゴリ化するだけでも、何を悩んでいるかが「見える化」できます。
- (2) 「それでも頑張っただけの理由は？」「ここまで乗り越えてこられたのはどうしてですか？」「働いている事で、どんな良い点、充実する点があるでしょう？」等と問いかけて、言語化してもらい、シートと一緒に書き込んでいきます（参照：記載例B）。例えば「収入が得られる事」と出たら、その事によりどんな良い点があるかを具体的に聴き、記入していきます。
- (3) すぐに出てこなくても、キャリアコンサルタントが色々と例を挙げたりせず、少し考える時間を取ってみましょう。しばらく考えても出ない場合には、「こういう考え方もあるようです。1つの例ですが、参考までに。」と「参考：「働く」良い事、役立つ事、充実する事 ～違う視点で見ると。。。」を渡して見てもらいます。
- (4) 感想を聞いたり、もし共感できるものがあれば印をつけてもらい、なぜそれに共感できるのかを語ってもらいます。
- (5) 相談者が、両立のポジティブな面にも気づき、2つの視点を持って柔軟にキャリアを考えるきっかけを提供したところで、「自分らしい生き方、働き方」について気づいた事や感じた事を自分の言葉で、語ってもらいます。必要に応じて、シートの「自分らしい生き方・働き方」に記入します。

～2つの視点で考える～
キャリア&子育て分析シート (記載例 A)

	良かった事、役立つ事、充実する事	迷った事、困った事
子供にとって		寂しい思いをさせている気がする
家族にとって		食事の支度、掃除など手抜きになってしまっている
職場にとって		<ul style="list-style-type: none"> ・子供の熱などで急に休まなくてはならず、迷惑をかけている ・後輩より先に帰らなくてはならず、指導が十分できない
私にとって		<ul style="list-style-type: none"> ・忙しい ・自分の時間が無い ・いっぱいいっぱい

私らしい生き方・働き方(気づいた事、感じた事があれば整理しておきましょう)

～2つの視点で考える～
キャリア&子育て分析シート (記載例 B)

	良かった事、役立つ事、充実する事	迷った事、困った事
子供にとって	保育園で仲良しの友達が作れた ひな祭り、七夕祭りなど、 園が季節ごとの行事をやっている	寂しい思いをさせている気がする
家族にとって	経済的な余裕。 自分にも収入があるので、旅行など、 ワンランク良い所へ行ける	食事の支度、掃除など手抜きになって しまっている
職場にとって	後輩がずいぶん育ってくれた 上司にとって、初の子育て女性を 部下に持つ経験ができています	<ul style="list-style-type: none"> ・子供の熱などで急に休まなくてはならず、迷惑をかけている ・後輩より先に帰らなくてはならず、指導が十分できない
私にとって	仕事のスピードが上がった 優先順位をつけざるを得ないので、 瞬時に判断する力がついたかも	<ul style="list-style-type: none"> ・忙しい ・自分の時間が無い ・いっぱいいっぱい

私らしい生き方・働き方 (気づいた事、感じた事があれば整理しておきましょう)

子供に悪い、職場にも迷惑をかけている。。。と八方塞がりな気分になっていました。
 でも、忙しいことで仕事のスピードが上がったし、そのぶん時間を大事にするようになりました。
 保育園に行くことは、子供にとって良いことも色々あると気付きました。
 将来子供がやりたいことを見つけた時、「いいよ！」と言ってあげられる経済力を持っていたいし、
 仕事のやりがいも失いたくない。あらためて、仕事を続けていこう！と思いました。
 家事の手抜きを気にしていましたが、私がしっかり働いている分、最新家電を購入して、家電に家事を
 任せることも考えたいです。

参考:「働く」良い事、役立つ事、充実する事～違う視点で見ると。。。」

	良い事 / 役立つ事 / 充実する事
子供にとって	<ul style="list-style-type: none"> ・ 保育園、幼稚園などで、同年代 & 異なる年齢の子供とふれあう機会がある ・ 親以外の大人（保育士、先生、ベビーシッター、ファミリーサポート）との信頼関係を築く経験ができる ・ プロにしつけをしてもらえる（トイレトレーニング、箸の持ちかた等） ・ 自立が早い、しっかりする ・ 母が働く姿がキャリア教育になる、働く楽しさを教えられる ・ 世帯収入がアップする事で、子供に教育費をかけられる ・ 子にやりたい事が見つかった時に、経済面で支援できる
家族にとって	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自分にも収入があるので、旅行など、ワンランク良い所へ行ける ・ 夫・祖父母等が子育てに参加する事で、夫や祖父母等の人生も豊かになる ・ 夫が料理を覚える、単身赴任や老後など、家事能力がある事は夫にとって大きな資産となる ・ 夫が子育て中の部下を持つなどした時、理解ある上司となれる ・ 夫にとっては自分だけが家計を担う負担感が減り、リスクを分散できる
職場・社会にとって	<ul style="list-style-type: none"> ・ 限られた時間で働く社員を持つ事が、職場全体の働き方改革を促す ・ ロールモデルとして後輩女性の役に立つ ・ 会社にとって子育て女性が辞めずにキャリアを継続している事は対外的に好印象を与える ・ 子育て女性が社内にいる事は、多様性（ダイバシティ）の視点からも会社に良い影響がある ・ 子供を持っても働きたいと考える若い世代の女性の礎になる
私にとって	<ul style="list-style-type: none"> ・ 時間が限られているので、効率よく仕事をする力がつく ・ 優先順位をつける力がつく ・ 職場では大人としての時間が持てる ・ 家庭と職場、2つの世界を持てる ・ 成長、やりがい、生きがい ・ 子育てで養った力を職場に、職場で養った力を子育てに活用できる ・ 時間の大切さが分かるので、ほんのわずかな時間も大事にできる ・ xさんの奥さん、yちゃんママだけでなく、職業人としてのアイデンティティを持てる ・ 子育てが終わった後の長い人生を考えると仕事があった方が寂しくない ・ 忙しくて今できない事が、子育て後にできるようになった時、喜びを何倍も味わえる

厚生労働省 平成 29 年度労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業

(4) 私のキャリアと子供の成長シート

使用の手引き

1. 想定する対象者

- (1) 産休・育休中、第二子を考えている女性で子育てと仕事の両立に不安を感じている女性
- (2) 育児と仕事の両立に疲弊していて、続けていけるのだろうかと不安を感じている女性
- (3) 昇進、昇格や専門性のアップ等を目指したいが育児との両立で思うようにいかず、悶々としている女性
- (4) 上記のような課題は特にないが、長期のライフ・キャリア・プランが不明確と思われる女性

但し、上記のような課題は特になくても、長期のライフ・キャリア・プランが不明確と思われる育児中の女性や、将来育児と仕事の両立を考えている女性に対して、長期的なライフ・キャリア・プランを検討する際にも利用できます。また、持ち帰って頂き、家族や上司との話し合いの際に活用して頂く事で、サポートを得るきっかけ作りにもなります。

2. 使用上の注意点

- (1) 開始時に、キャリアコンサルタントが「例えばこのように帯を並べてみます」と例を示してやってみせてから、相談者に行ってもらいと分かりやすいでしょう。
- (2) 夫の帯を置くことを促す際には離別・死別・最初からシングル等の相談者がいることもあるので、配慮するようにしましょう。
- (3) カラーグラデーションは、子育ての負荷の度合いを現していますが、お子さんの特性（発達に課題がある）や健康状態（持病等）により、一概に「x才になれば負荷が軽くなる」とは言えません。そのようなケースがあることも考慮しておきましょう。
- (4) キャリアコンサルタントが「○才になれば、フルタイムで働けますね」など決め付けず、相談者に「○年後はどうなっているでしょう」と問いかけながら、相談者が、子供はいずれ成長していく、今の状況がいつまでも続くわけではない、と気づけるよう支援しましょう。
- (5) 帯を並べてみて「祖父母の介護が始まる」「老後資金を貯める時間があまり無い」などの現実面に直面する事もあります。相談者が不安やプレッシャー等のネガティブな反応を示す場合もあると想定しておきましょう。ネガティブな反応であっても、共感して受け止めた上で、「今のうちから心の準備ができますね」「x年後を見据えて、今のうちにしておける準備は何でしょう？」等と投げかけて一緒に方策を考える支援へと移りましょう。

3. 使用方法

- (1) 子供が0歳～22歳までの帯を切り取り、0歳児期を赤、3歳までをピンク、といったように色分け（グラデーション）し、学年（小1、小2…）等も記載します。色（グラデーション）及び汗の数によって育児時間や負担が漸減するイメージを表現したものです。
- (2) <子供の成長をイメージしてみましよう>の欄に(1)を並べます。第二子、第三子の希望がある場合は、それも仮定で置いてもらいます。必要に応じて、パートナーや育児に協力して貰えそうな関係者（父母等）の帯も置いてもらいます。
- (3) 数年後の自分の年齢と子供の年齢、パートナー・祖父母等のその時の年齢が「見える化」されます。相談者に、以下のような質問を投げかけて、考えてもらいます。

「並べてみて、感想はどうですか？」

- この先、時間の使い方や働き方にどのような変化がありそうですか？（中長期の見通しを立てる）
 - どの時期に、どうなっていたいですか？（キャリアビジョン）
 - その為に、今できる事は何でしょうか？（アクションプラン）
 - どんなサポートが必要でしょうか？（パートナー、祖父母、公共サービス等のリソースについて検討）
- (4) 気づいた事を「私のキャリアについて書き込んでみましょう<今できる事、準備する事>」欄にメモしてもらいます。子供の成長に伴った、中長期のライフ・キャリア・プランがイメージできるよう、支援します。

私のキャリアと子供の成長シート

～今できる事&準備する事～(使用例A)

自分の年齢	<子供の成長をイメージしてみましょう>				私のキャリアについて書き込んでみましょう <今できる事、準備する事>	
20歳						
25歳						
30歳						
		第一子		第二子		
		0		0		
		1		1		
		2		2		
		3		3		
		4 年小		4 年小	パートナー	育休明け 時短 (10-16:30)
35歳		5 年中		5 年中	40	フルタイムに戻る
		6 年長		6 年長		長女就学
		7 小1		7 小1		昇格試験にチャレンジ
		8 小2		8 小2		長男就学
40歳		9 小3		9 小3	45	出産前の職場に戻って活躍したい!
		10 小4		10 小4		
		11 小5		11 小5		
		12 小6		12 小6		
		13 中1		13 中1		長女中学生
		14 中2		14 中2		
45歳		15 中3		15 中3	50	長男中学生 45歳になると二人とも中学生!!
		16 高1		16 高1		ここまで行けば長期出張もできそう。
		17 高2		17 高2		まだ、定年まで10年活躍できる!
		18 高3		18 高3		
50歳		19		19	55	
		20		20		
		21		21		
		22		22		
55歳					60	
60歳					65	

気づいた事

責任ある仕事を任せてもらい、昇格も期待されていたのに、2回の育休で出遅れてしまった感もあり、焦っていました。年表を置いてみて、子育ての負荷が高い時期がいつまでも続くわけじゃない、ということが見えてきました。長女が「小1の壁」を超える38歳のタイミングは、昇格試験を受けるのに良さそうです。長男が小学校に慣れて、2年生になると、また、少し育児負担が減りそうです。時短中で、思いきり働けなくてモヤモヤしていましたが、出産前の職場に戻れるよう、申請できそうな時期がいつ頃か考えることができ、少しホッとしました。ここ数年で、何をしておけば良いか? 子供に少しずつ家事を教えることも必要かもしれません。自分自身の勉強・スキルアップ計画も立てたいです。先の話ですが、次男が大学を卒業すると、夫は60歳、私は55歳。老後の資金についても考えておく必要があるな、と思いました。

私のキャリアと子供の成長シート

～今できる事＆準備する事～(使用例B)

自分の年齢	<子供の成長をイメージしてみましょう>				書き込んでみましょう <今できる事、準備する事>	
20歳						
25歳						
30歳						
35歳						
40歳						
45歳						
50歳						
55歳						
60歳						

気づいた事

35歳の今から、40歳までの5年間は、子育てにウェイトを置く時期になるのかな？と分かりました。今は焦る時期じゃない。長男が小学校に慣れて、2年生になると、一段落かもしれません。それまではあまり負担のない働き方を考えたいです。長女が小学校高学年になり、二人で少しは留守番できる状況になったら、残業もできそうです。それまでの5年は、何をしておけば良いか？会社にとってお荷物にはなりたくないで、スキルアップも考えたいです。先の話ですが、次男が大学を卒業すると、夫は60歳、私は55歳。老後の資金についても考えておく必要があるな、と思いました。

厚生労働省 平成29年度労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業

5-4 中高年向け技法

5-4-1 使用に相応しいキャリアコンサルタント（全技法共通）

中高年向け技法の使用に相応しいキャリアコンサルタントは、5-1（1）に加え、以下の要件を満たす者である。

- (1) 企業における標準的な中高年のキャリア形成上の課題を理解している者。
- (2) 中高年が抱える不安や不満についての理解があり、その気持ちに寄り添える者。
- (3) 中高年を取り巻く環境変化について、幅広く情報を有している者。
- (4) 資産設計に関する基本的なファイナンシャル知識を有している者。

5-4-2 技法の使用のケース例と使用時期・所要時間

	使用ケース例	使用技法・所要時間	使用時期
中高年	キャリアチェンジ（再雇用・役職定年等）を余儀なくされることに対して不安や不満を持っている時	(1) 自己理解～行動・特徴把握シート ・50分以上	関係構築に加え主訴の把握ができて、より具体的な状況を明確化する段階
	幅広い観点の自己理解（自身の満足度からみた仕事経験の振り返り、仕事に対する価値観等）を行い、これからのライフ・キャリア・プランを考える時	(2) 人生後半戦のライフ・キャリアシート（在職者用） ・50分×2以上	関係構築に加え、問題把握と共有、目標設定の合意ができ、具体的な方策を検討する段階
	ぼんやりとした老後を明確にし、今から備えることを考える時	(3) 人生後半戦の経済面を含めたライフプランニングシート ・50分×2以上	関係構築に加え、問題把握と共有、目標設定の合意ができ、具体的な方策を検討する段階
	環境変化について、幅ひろい観点から認識する必要がある時	(4) 環境変化を考えるシート ・50分以上	(1) (2) (3) と併用して使用

※ 所要時間は目安であり例示を超える時間・回数をかけて深めることを妨げるものではない。相談者との関係性により、丁寧に説明をした上で、自宅等で課題として取り組んでもらう等も有効である。

5-4-3 中高年向け技法

次ページ以降、最終的に完成した技法を掲載する。但し、各ツールの作成例は、全て架空の設定に基づくものである。

(1) 自己理解～行動・特徴把握シート

使用の手引き

1. 想定する対象者

- (1) これまで自分自身をふりかえってこなかった（客観視してこなかった）中高年

但し、「これまで先のことは考えず来てしまった中高年」に対し自らの強みや弱みを明確にし、①いつまでに②何を③どのように改善するかを明確にし、今後のライフプランを立てるために使用可能です。

2. 使用上の注意点

- (1) 導入として、仕事や他者に対しどのようにかかわってきたかを整理するために「気づきのシート」を使い関係構築を深めてください。
但し、自らを語り自己開示ができていれば「気づきのシート」を使う必要はありません。
- (2) ワーク3では相談者ができていないことを明確にする必要があります。相談者にとっては苦しい作業になるので関係性を保ち関わってください。

3. 使用方法

- (1) 職場にいてほしいと思われる中高年、職場にいてほしくないと思われる中高年とは、どのような人材なのか整理し、自分には何が足りていて何が足りていないかを明確にするワークです。
- (2) 職場にいてほしいと思われる中高年、いてほしくないと思われる中高年人材について考え、自己の足りてない能力に気づき、①いつまでに、②何を、③どのように改善するかを明確にすることが目的です。
また、効果として、70歳雇用時代をふまえ、意識変革することで、前向きな気持ちを持ち、生産性の上がる社員となり、できるだけ長く働きがいや生きがいを持った職業人生を送ることが可能になります。
- (3) インテーク面接では、相談者とキャリアコンサルタントとの信頼関係の構築が大切です。ここでは、相談者との関わりを大切に、傾聴技法を使い丁寧にかかわる必要があります。また、相談者が何を言いたいのか、何を相談したいのか相談者の主訴を明確にしていきます。インテーク面接では、インフォームド・コンセントを行います。相談者は、自分のことは自分で決める自己決定権を持っています。キャリアコンサルタントは相談者に説明する義務があり、相談者が自分の意志で決定できる支援をすることが大切です。今後、相談者がどのような職業人生を送りたいかを整理できるよう関わります。
- (4) シニア社員は、①このまま会社に残れると安易に考えている層（客観視してこなかった）層、②これまで先のことはあまり考えず来てしまった層、③エンployアビリティが高い層、の3種に分けることができます。それぞれの置かれている状況の中で何を明確にし、何を目標にすべきかを支援することが必要とされています。本ワークは「①このまま会社に残れると安易に考えている層」に向けて、自分自身を客観的に見ることにより、強みや改善すべきところを早期に発見し補強すると同時に、これからの仕事を前向きに取り組むことができるよう、意識の変革を支援するワークです。
※「環境変化を考える」ワークとうまく併用しながら実施すると効果的です。

(5) ワーク 1 に入る前に、導入として「気づきのチェックシート」を使い自己の特性を相談者に再確認させてください。ただし、自らを語り自己開示ができていれば「気づきのシート」を使う必要はありません。

(6) ワーク 1

「職場にいてほしい中高年と、いてほしくない中高年の行動・特徴を挙げてください。」
「いくつでも結構です。」「最後に、両者を比較して、態度・行動の違いを書き出させてください。」

Point: パーソナリティ、スキル、他者からの評価、環境等から、できるだけ詳しく挙げていただきますよう。

(7) ワーク 2

次にワーク 1 を自分に置き換えさせます。まずは「職場にいてほしい」と周りから思われていると考える、自分について書き出させます。

Point: ここは、ワーク1で挙げた中で、相談者ができているところを明確にするワークです。自己肯定感や自己評価が低い相談者は過小評価をする傾向にあるので、できているところは称賛し相談者が自信を持てるように関わりましょう。その際、企業特殊的能力(その会社でしか通用しないスキル)と一般能力(どこでも通用するスキル)を整理しておくことも大切です。

(8) ワーク 3

これもワーク 1 を自分に置き換えさせます。「職場にいてほしくない」と周りから思われていると考える、自分を書き出します。

Point: ここでは、ワーク1で挙げた中で、相談者ができていないところを明確にするワークです。できていないことを明確にすることは相談者によっては苦しい作業になるので、関係性を保ちながら、注意しつつ関わりましょう。また、何がどのようにできていないかを具体的に整理できるよう支援しましょう。

(9) ワーク 4

ワーク 1～3 の (特にワーク 3)、相談者が改善を要すると思われるところを、時期を含めて具体的に書き出させます。短期的なスパンでも構いませんし、相談者の役職定年等に照らし合わせ、中長期的なスパンでも (70 歳雇用時代をふまえ) スケジュールリングできるよう支援しましょう。

Point: ここでは、ワーク3で挙げた中で、相談者ができていないところを「①いつまでに」とは緊要度により関わりをもって支援しましょう。「②何を」は具体的に相談者が目標設定できるよう明確に、「③どのような方法で改善するか」は相談者が行動化できるよう相談者のレベルに合わせ具体的に相談者が整理できるよう関わりましょう。また、具体的に行動化できるよう情報提供や方法も伝えましょう。

自己理解～行動・特徴把握シート

ワーク1

あなたが、役職定年後も職場にいてほしいと思うような中高年と、逆に職場にいてほしくないと思うような中高年をイメージし、どのような態度・行動の特徴があるか挙げてください。

職場にいてほしい中高年者	職場にいてほしくない中高年者
<p>役職を降りた後は、「プレイヤー」に徹して会社に貢献している人</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基本的に自分の仕事は全て独力でこなし、人の助けを借りることは稀である。 ・自分の立場をわきまえており、上司やチームの方針に従う。意見を言う場合はあくまでも謙虚な姿勢を崩さない。 ・ポジティブオーラを放出しており、周りで働いている人のモチベーションや生産性を上げることに貢献する。 	<p>役職を降りた後でも、相変わらず上司気分で仕事をしている人</p> <ul style="list-style-type: none"> ・面倒な仕事は、かつての部下や後輩・若手等に押し付け、自分ではやろうとしない。 ・あいつのやり方は間違っている、等々現在の上司等を公然と批判する。 ・ネガティブオーラを放出しており、周りで働いている人のモチベーションを下げている。

両者の態度・行動の違いを書き出してみよう。

- ・社内における自分の立場・役割、求められること等が変わったことを認識しているかどうか。

自己理解～行動・特徴把握シート

ワーク2

ワーク1を自分に置き換えてみます。

「職場にいてほしい」と周りから思われていると考える、自分について書き出して下さい。

- ・ 営業の経験やノウハウを後進に伝えたいという志を持っている。
特に営業における仕事の進め方、施主との関わり方について、
経験が浅い後進に対して、ノウハウを伝授する意欲を持っている。
- ・ 自分に与えられた仕事は、基本的には自力・独力で行うようにしている。

自己理解～行動・特徴把握シート

ワーク3

ワーク1を自分に置き換えてみます。

「職場にいてほしくない」と周りから思われていると考える、自分を書き出してみましょう。

- ・積算内訳書や見積書（専用ソフトを使用）の作成は得意でないので、つい若手に任せてしまう（押し付けられていると感じている可能性有）。
- ・体調が悪い時や虫の居所が悪い時などは、些細なことであっても周りに厳しい言葉遣いをすることがある（時にはきつく当たってしまう）。
- ・後進にしっかりと教育をしたい（自分のノウハウを伝授）という思いはあるが、実際に伝える段になるとうまく伝えることが出来ない。相手の話を聞く姿勢・態度や、理解力の無さが我慢ならず、きつく当たってしまい、失敗することしばしば。

自己理解～行動・特徴把握シート

ワーク4

ワーク1～3をふまえ、あなたが改善を要すると思われるところを

①いつまでに ②何を ③どのように 改善しますか

①いつまでに

これから定年までの間に（残り4年5カ月）

②何を

1. 専用ソフト等のPCを使った
書類作成業務



③どのように

・人の手を借りずに、
作成できるようにマスターする

2. 後進を含めた周りへの接し方



・自分の発言が相手にどのように
受け取られるかを意識する
・後進が自分の上司となった場合、
立場をわきまえることが
できるようになる



・自分が持っている経験・
ノウハウ等を、相手の状況に
合せて伝授することが
できるようになる

(2) 人生後半戦のライフ・キャリアシート（在職者用）

使用の手引き

1. 想定する対象者（正規雇用で企業に在籍中の社員）

- (1) これまで将来のことをあまり考えて来なかった中高年。
- (2) 役職定年や他律的な理由でキャリアチェンジすることは受けとめているが、今後どうしていけばよいか分からない中高年。
- (3) 再雇用で継続して働きたいが、自分の居場所がなくなることに不安を感じている中高年。

このシートは中高年が幅広い観点から自己理解を深めることができます。他のシートも併用しながら、これからのライフ・キャリア・プランを考えてもらいます。役職定年や定年後の再雇用で、組織における役割が大きく変わったことや変わるであろうことを想定している中高年層の社員にとって、自己分析・自己理解を促す支援となり、自分を取り巻く環境の変化について認識を深めることができます。

2. 使用上の注意点

- (1) 50歳前後の社員や役職定年または再雇用等で、組織における自身の役割があまり変化しないと考えている層に対しては、人生100年時代を迎えて人生後半戦のライフ・キャリアを考えることが必要なことを理解してもらいます。60歳の定年あるいは65歳の再雇用期間満了がキャリアのゴールでないこと、その先には自分の意思で活用できる、とても長い時間があることを伝えてください。
- (2) 相談者が現状や起こりうる変化をネガティブに捉えている場合、不安感が大きい場合には、現実を受け入れていくための情緒的な側面に配慮した支援が効果的です。自己理解～行動・特徴把握シートや環境変化を考えるシート等を使用したり、これまでの長い人生での経験を語ってもらうことに時間をかけ、仕事での実績や成果はもとより家族や友人関係等を思い起してもらうことも大切です。
- (3) 面談前にシートへの記入を指示し、相談者に仕事経験を振り返ってもらいます。しかし、日々の業務に忙殺されたり、これまで職務経験を振り返る機会がなかった場合は余り多くを記入できません。相談者に影響を与えたこと、印象に残っている経験やエピソード等を相談者に話していただくことから始めてください。
- (4) 自分に対する職場や関係者からの期待、家族・友人からの期待等を具体的に記入してもらいますが、直接に上司・同僚や家族等に期待することを聞けない場合が多いと思います。そういった場合には、相談者自身が周囲から自分に期待されていることを想定して記入します。

3. 使用方法

(1) 職務経験の振り返り

【A-1/2/3/4】は面談前に記入するよう、事前に相談者に案内します。記入された内容をもとに、職務経験を振り返ってもらいます。相談者のこれまでのキャリアを理解し、同時にラポールを築くことができるよう傾聴に心がけましょう。

(2) ライフラインチャートの作成（別紙）

【B-1】のライフラインチャートを作成します。ライフラインチャートは、時間を横軸、仕事や生活の満足度を縦軸にして、社会人になってからの満足度の変化を振り返るグラフです。

過去の良かったことや悪かったこと、ターニングポイントとなったこと等を振り返りながら自分の足跡を知り、結果的に現在の自分を理解することができます。

- ・書きたくないことがある場合には、書かなくてもよいことを相談者に説明してください。
- ・満足度の山や谷は、社会や会社内での評価ではなく、主観的な「自分のものさし」でどれだけ満足したか判断します。どんな人でもラインが上がったり下がったりしますが、山では「なぜ、この時期に満足感を得られたのだろうか?」、谷では「なぜ、この時期を乗り越えられたのだろうか、満足度があがる時に共通することはなにか」等を理解することで、相談者は自分の価値観や変化をつかむことができます。
- ・全体的にラインが高い位置にある人は楽観的、低い位置にある人は悲観的な傾向があるともいわれますが、一度もプラスにならない場合等は、メンタル不調を疑う視点が必要かもしれません。

(3) 仕事に対するこだわり(大事にしたい価値観)

【C-1】から該当するものを選択します。【C-1】の16項目はキャリア・アンカー[※]です。ライフラインチャートを作成する際、気づいた価値観がある場合は17・18のその他に記入します。相談者にキャリア・アンカーを見ながら、感じたことを、【C-2】に記入してもらいます。

※キャリア・アンカー(エドガー・H・シャイン博士)とは、キャリアを選択する際、自分にとって最も大切で、どうしても犠牲にしたくない価値観や欲求、動機、能力等を指します。

- ・「どんな仕事をしたいか」という価値観は重要ですが、産業構造の変化や組織内での役割の変化等によるキャリア・チェンジの選択ではあくまで希望の一つです。むしろ、「何をしたいか」より「どういう風に仕事をしたいか」という自分なりの価値観が今後のキャリア選択の鍵となります。
- ・【C-3】から自分の「強み」と「弱み」を選択します。また、これまでのワークで気づいた強みや弱みがある場合は、31・32のその他に記入します。非常に自信があるものに◎、ある程度自信があるものに○、あまり自信がないものに△、自信がないものに×の4段階に区分します。これらは中央職業能力協会のCADSのスキルマップにあるものです。すべての項目に印をつける必要はありません。
- ・【C-4】には【C-3】の結果を見て、どのように感じたか、どんな感想を持ったのかを記入します。【C-5】には、今後のキャリアを選択する際(例えば、定年後の再就職時)に伝えたい自分の強みと改善したい自分の弱みを5つ以内で記入します。
- ・相談者は自分の強みに気づいていないことがあります。むしろ強みである点を弱みだと勘違いしているケースも多いものです。これまでの面談を通じて、過去のエピソード等から気づいた強みをフィードバックしてください。キャリアコンサルタントとしての視点で、相談者が気づくよう関わりましょう。

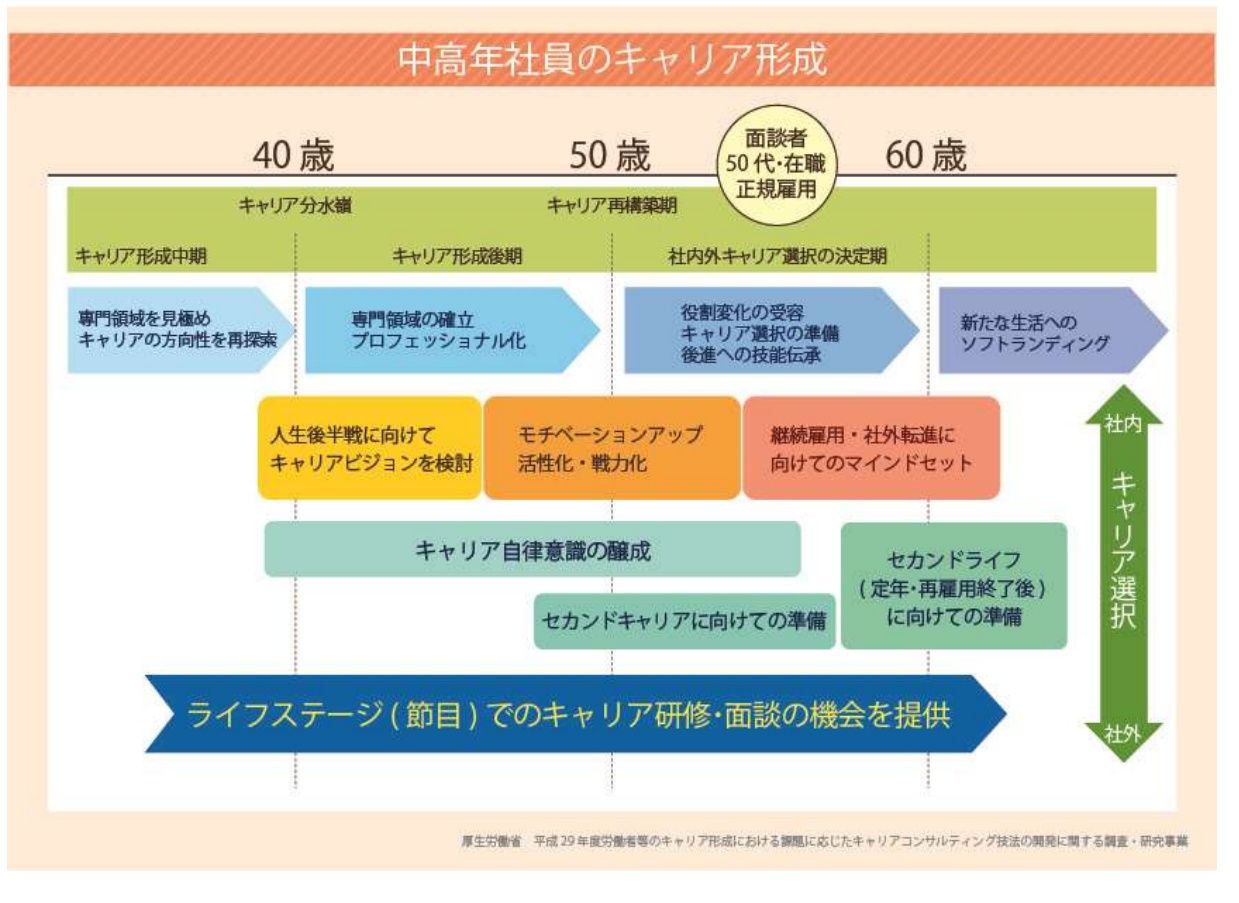
(4) 職場や関係者、家族・友人からの期待

- ・【D-1】に自分に対する職場や関係者からの期待、家族・友人からの期待を具体的に記入します。直接、期待することを聞けない場合が多いと思いますが、期待されているであろうと想定できることを記入します。
- ・【D-2】に将来やりたい仕事や働き方をその時期と仕事内容、達成したい目標を記入します。また、それを実現するために、これから取り組むことを【D-3】に記入します。
- ・目標は5年後・10年後・20年後と長期的な視点で設定し、将来やってみたい仕事(職種)や働き方を考えます。また、実現するために、これから取り組むこと、既に現在取り組んでいる自己啓発等も含めて記入します。今後、向上・習得すべき職業能力やその方法等、いつ何をすべきかできる限り具体的にします。

相談者が最初の一步を踏み出すために、実現に向けての行動計画がより具体的になっていることが必要です。

(参考資料)

- ・ 企業内で標準的な中高年社員が抱えるキャリア形成の課題です。バブル世代の大量採用等で50歳代の社員比率が高く、キャリア・チェンジに直面する社員も増加しています。もちろん、業界や職種、会社や家庭の状況等で個人差は大きくあります。



人生後半戦のライフ・キャリアシート (在職者用)

作成日: 30年3月3日

ふりがな	きやり あたらう	生年月日	537年 6月 18日
氏名	木屋理 亜太郎		

今後のライフ・キャリアを考えるため、自分が大事にしたい価値観や強み・弱み、これまでに得られた知識・能力・スキル等を整理していきます。きれいな文章・文字で書く必要はありません。これまでの職業人生を振り返りながら書き込んで下さい。また、記入しきれないときは、適宜、別紙等に記入してください。

※事前に記入してください。これまでの仕事経験を思い出しながら、記入できる範囲で結構です。

A-1 職業経験等から得られた知識・能力・スキル等

これまでの職業経験の中で、得られた知識・能力・スキル等を職務内容とともに記入してください。

職務期間 (年月～年月)	職責・役割	職務の中で学んだこと、 得られた知識・能力・スキル等 (項目ごとに、線を引いて区分しましょう。)
会社・団体名		
平成15年9月～現在	総務課 課長	①社会保険の手続き全般の知識
株式会社 キャリア食品	人事労務管理を含む総務全般	②人材開発の助成金申請のスキル ③表計算ソフト活用のスキル ④タブレットを活用した労務管理
昭和59年4月～平成15年3月	営業部 営業部員	①イラレ、フォトショの操作
株式会社 キャリア印刷出版	販促ツールの開発の受注営業	②印刷機の仕組みや工程の知識 ③ノベルティグッズの知識 ④法人営業のコツ

A-2 取得資格

これまでに取得してきた資格と、その資格によってどんな仕事ができるのか記入して下さい。

職務期間 (年月～年月)	免許・資格の認定機関の名称	免許・資格の内容等 (項目ごとに、線を引いて区分しましょう。)
免許・資格の名称		
昭和58年8月 普通(現8t 限定中型)自動車第一種免許	千葉県公安委員会	昔取ったので総車両重量8t まで運転可能

A-3 能力開発・自己啓発のために学んだこと

これまで受講したセミナー、通信教育等で学んだこと、得られたこと知識・技能等を記入して下さい。

受講した時期	実施機関・団体名 講習・セミナー名	内容(学んだこと、得られたもの) (項目ごとに、線を引いて区分しましょう。)
平成27年12月	中災防 メンタルヘルス対策に活かす 職場環境改善セミナー	メンタルヘルス不調者の発生を 未然に防ぐ方法として、作業 者の環境や作業方法を含む「職場 環境」に着目し改善を図る取り 組み事例やツール導入の知識。

厚生労働省 平成29年度労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業

A-4 今までの職業経験の中で、自分に影響を与え、印象に強く残っている経験・エピソードいつ、どこで、誰と・誰に対して、何を、どのように、どんな印象(良し悪し)、どんな影響(ターニングポイントなど)等、経験・エピソードを順位付けして、できるだけ具体的に記入して下さい。経験・エピソードごとに線を引いて区分して下さい。

例1：入社3年目、取引先に営業に行き断られた。その後も足しげく通い、10回目に熱心さを買われて500万円の注文を獲得した。

例2：入社5年目、人事異動で自分がずっと希望していた自動車の車体デザインをする部署に配属になった。

順位	時期・年齢	経験・エピソードの内容
第1位	H15年 41歳	倒産して失業した時に、以前の取引先の社長から入社の声かけられた。
第2位	H25年 51歳	会社案内を、ネット印刷で刷った際に納期・価格ともに革新的で感動した。
第3位	H24年 50歳	初めて総務の仕事をしてみて間接部門と営業等の現場との仕事の違いに驚いた。
第4位	H19年 45歳	過去最大の2億円の契約を獲得して、社内表彰を受けた。
第5位	S59年 22歳	コピーに他メーカーのトナー入れたら壊れて200万円の損害を出してしまった。

※ B-1 ライフラインチャートは別紙にて

C-1 働く上でのこだわり(大事にしたい価値観)

自分が仕事を行う上でのこだわり(大事にしたい価値観)を選択し、該当する番号左の空欄に○をつけて下さい。複数選択可能です。

<input type="checkbox"/>	1 専門性を生かしたい	<input type="checkbox"/>	10 開発や発明等の創造性のある仕事をしたい
<input type="checkbox"/>	2 仕事の中で専門家として能力を発揮したい	<input type="checkbox"/>	11 世の中をよくするための仕事をしたい
<input type="checkbox"/>	3 経営に関わる仕事をしたい	<input type="checkbox"/>	12 医療や福祉等の人や社会に貢献できる仕事をしたい
<input type="checkbox"/>	4 管理者、経営者として働きたい	<input type="checkbox"/>	13 誰もが尻込みする困難な仕事にチャレンジしたい
<input checked="" type="checkbox"/>	5 自分のやり方や自分のペースで仕事をしたい	<input type="checkbox"/>	14 安定よりも挑戦を求めて仕事をしたい
<input type="checkbox"/>	6 組織で働くよりも独立して仕事がしたい	<input checked="" type="checkbox"/>	15 仕事だけでなくプライベートを大事にしたい
<input checked="" type="checkbox"/>	7 安定している組織で働き、確実な報酬を得たい	<input checked="" type="checkbox"/>	16 育児や介護休暇等が取りやすい組織で仕事をしたい
<input type="checkbox"/>	8 中小企業よりも大企業で仕事がしたい	<input type="checkbox"/>	17 その他()
<input type="checkbox"/>	9 新たな組織の起業や、組織の再建等の仕事がしたい	<input type="checkbox"/>	18 その他()

C-2 自分のこだわり(大事にしたい価値観)に関する感想

【C-1】の結果を見て、どのようなことを感じますか。感想を記入して下さい。

一度、倒産を経験したので、安定を一番に求める。また、営業時代はほとんど家族のことには関われずに来たが、今後は親の介護なども出てくるので対応できるようにしたい。

C-3 自分の「強み」と「弱み」

下記の表から、非常に自信があるものに◎、ある程度自信があるものに○、あまり自信がないものに△、自信がないものに×を番号左の空欄につけて下さい。すべての項目に印をつける必要はありません。

<input checked="" type="checkbox"/>	1 指示を与えられたらスピーディに対応する	<input checked="" type="checkbox"/>	17 目標を決め、課題を明らかにした上で仕事の計画を立てる
<input checked="" type="checkbox"/>	2 顧客には丁寧・親切に対応する	<input type="checkbox"/>	18 自分の仕事の流れを把握する
<input checked="" type="checkbox"/>	3 手を抜かず真面目に対応する	<input type="checkbox"/>	19 仕事にミスがないかチェックする
<input type="checkbox"/>	4 異なる価値観を持つ人に偏見のない接し方をしない	<input type="checkbox"/>	20 業務にとって最低限必要な知識・技術を持つ
<input checked="" type="checkbox"/>	5 自分の仕事の約束を守り、倫理的な問題を起こさない	<input type="checkbox"/>	21 個人の意見を聞いたり、気心の知れた集団の中で意見を調整する
<input type="checkbox"/>	6 必要な情報を集める	<input type="checkbox"/>	22 相手にやってほしいことを明確に指示、要求する
<input type="checkbox"/>	7 論理的に整理された考えや意見を出す	<input type="checkbox"/>	23 自分ができるところを指導したり教育する
<input checked="" type="checkbox"/>	8 具体的情報を絵や図表を用いて表現できる	<input type="checkbox"/>	24 指示を受けて協力し合うときに協働・協力の姿勢を示す
<input type="checkbox"/>	9 事実と意見を混同せず、できる限り客観的な状況判断を行う	<input type="checkbox"/>	25 自分の言いたいことや情報を正確に伝える
<input checked="" type="checkbox"/>	10 コスト意識を持って仕事に取り組む	<input type="checkbox"/>	26 自分の強み、弱み、限界を把握している
<input type="checkbox"/>	11 プレゼンテーションの準備をしっかりとる	<input type="checkbox"/>	27 不満な状況に陥っても、気持ちを切り替えてすぐに前向きに対応する
<input checked="" type="checkbox"/>	12 関わる人に関心を示し、コミュニケーションを図ろうとする	<input type="checkbox"/>	28 指示されたことを勉強する
<input type="checkbox"/>	13 あまり複雑でない、やっかいでない課題に対処する	<input type="checkbox"/>	29 自分の伝えたいことを前向きな言葉や態度で伝えている
<input checked="" type="checkbox"/>	14 気持ちの良い受け答えやマナーの良い対応をする	<input type="checkbox"/>	30 いざというときにはやる気をみせる
<input type="checkbox"/>	15 ビジネスの動向に関心を示す	<input type="checkbox"/>	31 その他()
<input checked="" type="checkbox"/>	16 組織の命令系統・ルールに従う	<input type="checkbox"/>	32 その他()

厚生労働省 平成29年度労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業

C-4 自分の強みと弱みに関する感想

【C-3】の結果を見て、どのようなことを感じますか。感想を記入して下さい。

営業が長かったので、対人関係の構築やマナーなどについては強みがあると感じる。組織のルールなどは今までもしっかり守ってきたし、総務という部署で働くことでコスト意識も磨けたと思う。一方で、人を指導したりするのは苦手というか、自分でやった方が早いので、ついつい自分でやってしまう点は弱みだと感じた。

C-5 自分の強みと改善したい自分の弱み

【C-3】の結果を見て、どのような「強み」を認識しましたか。またどのような「弱み」を改善したいですか。【C-3】の番号を最大5つまで記入して下さい。

自分の強み					改善したい自分の弱み				
2	3	12	10	16	15	19	22	23	21

A-1 ～ C-5 の振り返り

【A-1】～【C-5】を振り返ってみて、自分にはどのような特長があるのか、気づいたことを自由に書き出してみましょう。図や絵を使って、自由に表現して下さい。

営業職が長かったこともあり、人間関係を作ったり、顧客のニーズを把握するなどのコミュニケーション力には自信がある。現在の総務という仕事は、社内に対しての仕事が多いが、対外的な折衝等もあるのでそういう長所は活かされていると思う。一方で、今後は、従業員のスキルUPなどの人材開発に取り組むことが会社の方針であるので、人材を育成して人財を育むことで、会社に貢献したい。



D-1 周囲からの期待

自分に対する周囲から期待されていることを具体的に記入して下さい。こんなことが期待されているだろうと思われることで結構です。

上司 同僚 部下	社内の人材開発プログラムの構築を期待されている。 間接部門として現場が動きやすい環境や制度が求められている。 アシスタント的な立場から責任のある役割にステップアップしたがつている。
顧客 取引先	現在、顧客というものは無いが、あえて言えば社内の人である。 取引先は、自分の不在時に対応できる人間がいないので、引継ぎや共有が必要。
友人 家族	友人から期待されていることはあまりないと思う。 家族からは、まだ子供の学費もかかるので健康でしっかり稼ぐことが一番の期待だろう。

D-2 今後の仕事や働き方等

【D-1】までを踏まえ、今後の仕事や働き方、獲得したいスキルなどの目標を、できれば時期（5年後、10年後など）とともに記入して下さい。

時期	仕事の内容及び達成したい目標
1年後	現在、準備中の職業能力評価基準をベースにした自社の部署毎の人材要件の明確化を各部署と連携して行い、新たな人事考課制度を完成する。
3年後	上記をベースにした従業員の能力開発体系や研修の具体的メニューの開発。
5年後	役職定年を迎えるので、今の仕事から人材育成に特化した役割が担えるよう、研修講師等の能力を身につけたい。
10年後	定年後も仕事をして最低限の生活費が稼げるよう社労士資格に挑戦したい。

D-2 これから取り組むこと等（今行っている自己啓発も含む）

【D-2】までを踏まえ、今後いつ何をすべきか具体的に記入して下さい。

時期（何歳頃）	実施すべきこと
60歳まで	各種人材開発セミナー等を受講し、講師として必要なスキルや知識を学ぶ。
65歳まで	60歳以降は、社労士資格の取得のためのスクールに通い65歳を目標に資格取得を果たす。 老後の趣味として、DIYが楽しめる工房を庭に作る。

あなたが、相談してみたいキャリア等に関することを書いてみましょう。

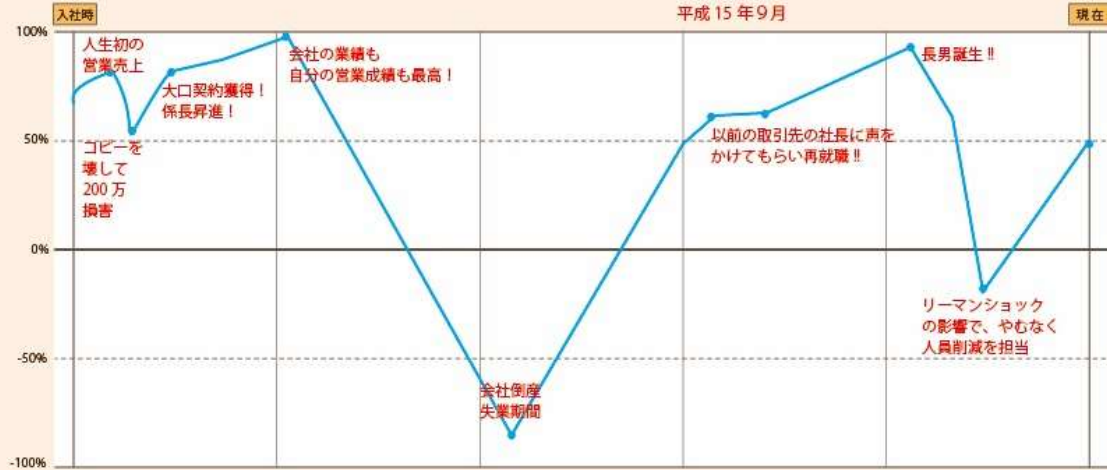
現在、相談してみたいキャリア等に関することを、自分が考えている前提条件とともにできるだけ具体的に書いてみましょう。

①今後の年金受給開始時期をどのぐらいに設定すると最も有利か？
②社労士資格を取得した後、それで稼ぐための方法や実際にどのぐらい稼げるか？
③人材研修の講師になるために必要な資格や条件、養成講座のようなものの情報。

B-1 ライフラインチャート

【A-4】等を踏まえ、あなたが、社会人になって仕事を始めてから（前職も含め）、現在までを振り返り、キャリアに関する満足度を曲線で描いてみて下さい。曲線の山や谷は、主観的な「自分のものさし」で、どれだけ満足したかを表します。作成手順は、下記の通りです。

- ①【A-4】を含め自分に影響を与えた経験・エピソードを思い出します。
- ②経験・エピソードについて、時期と満足度を示す箇所に点をプロットし、点の横に名称を記します。
- ③プロットした経験・エピソードの点を曲線で結びます。



【メモ欄】 上記のチャートを見て気づいたこと、感じたこと等を書き出して下さい。

人生、山あり谷あり。まじめにやっていたらいいことも必ずある！

(3) 人生後半戦の経済面を含めたライフプランニングシート

使用の手引き

1. 想定する対象者（正規雇用で企業に在籍中の社員）

- (1) これまで家計を考えたことがない、老後の生活に漠然とした不安を抱えている中高年。
- (2) 今後のライフ・キャリア・プランを考える際、家計の見直しも必要と考えている中高年。
- (3) これからのマネープランについて家族と話す機会が必要と考えている中高年。

中高年では老後の家計について漠然とした不安を抱えている人が多くいます。また、経済面を含めたライフプランニングが効果的であり、家族との話し合いの支援も有効であることが文献等で報告されています。キャリア・プランとマネープランは表裏一体のものといえますが、今後の家計収支を検討して何歳までいくら稼ぐかを考えると、どんな仕事があるのか、その仕事に就くために、どんな資格やスキルが必要なのか、といったキャリアを考えることにつながっていきます。

2. 使用上の注意点

- (1) 環境理解促進資料を使用して、客観的なデータをもとに長期的な視点で人生後半戦のマネープランを作成することで、不安を軽減できることや漠然とした不安をそのままにしておかないで、我が家の経済面での課題がどこにあるか明確にすることができることを理解してもらいます。
- (2) 家計についてこれまで考えて来なかった人には、厳しい現実と直面することで暗い気持ちになる場合もあります。家族と一緒に実現したいことや大事にしたいことを考え、今後のプランに織り込んでいくことで気持ちが前向きになります。また、老後の準備をする時間がまだ十分であることを伝えます。
- (3) 家計収支を検討するなかで、何歳までいくら稼がなければならないか、どんな仕事をするのかというキャリアについて考えたい相談者が出てきますが、人生後半戦のライフプランニングシートを使用して、キャリア・デザインできるよう支援します。

3. 使用方法

まず「環境理解促進資料」を使って中高年を取り巻く環境を理解します。その後に「人生後半戦の経済面を含めたライフプランニングシート」の「我が家の出来事（現在から25年後）」と「家計の収支」を入力し、長期的な視点で考えることを支援します。

(1) 環境理解促進資料

- ・ これまで老後のマネーについて考えてこなかった相談者の理解を促すため、関連する情報を提供することが必要であり、キャリアコンサルタントは一定のファイナンシャル知識も学ぶ必要があります。説明する際には、客観的な事実を伝えることに心がけ、相談者がどのように捉えるか質問してください。中高年の相談者が置かれている環境は個別性が大きいいため、その受け止め方も大きく異なります。
- ・ 相談者の多くは日本人の平均寿命を知っていますが、自分がおおよそ何歳まで生きるかを自分のこととして考えてはいません。男性で4人に3人（75%）、女性では10人中9人近く（87%）が75歳まで生存します。
相談者自身が、人生後半の生き方や働き方を長期的な視点で考える必要があることを理解してもらいます。

環境理解促進資料① これからの人生は長い (50歳の人⇒男性82歳、女性88歳まで生きる)

平均余命 (現在50歳の人があと何年生きる?)

年齢	男			女		
	平成27年	平成26年	前年との差	平成27年	平成26年	前年との差
0歳	80.79	80.50	0.29	87.05	86.83	0.22
5	76.02	75.74	0.28	82.27	82.07	0.20
10	71.05	70.77	0.28	77.30	77.09	0.21
15	66.08	65.81	0.27	72.32	72.12	0.20
20	61.17	60.90	0.27	67.37	67.16	0.21
25	56.31	56.05	0.26	62.43	62.23	0.20
30	51.46	51.21	0.25	57.51	57.32	0.19
35	46.62	46.38	0.24	52.61	52.42	0.19
40	41.80	41.57	0.23	47.73	47.55	0.18
45	37.05	36.82	0.23	42.90	42.72	0.18
50	32.39	32.18	0.21	38.13	37.96	0.17
55	27.89	27.68	0.21	33.45	33.28	0.17
60	23.55	23.36	0.19	28.83	28.68	0.15
65	19.46	19.29	0.17	24.31	24.18	0.13
70	15.64	15.49	0.15	19.92	19.81	0.11
75	12.09	11.94	0.15	15.71	15.60	0.11
80	8.89	8.79	0.10	11.79	11.71	0.08
85	6.31	6.24	0.07	8.40	8.35	0.05
90	4.38	4.35	0.03	5.66	5.66	0.04

平均寿命 (0歳の平均余命は?)

(単位:年)

和暦	男	女	男女差
昭和22年	50.06	53.96	3.90
25-27	59.57	62.97	3.40
30	63.60	67.75	4.15
35	65.32	70.19	4.87
40	67.74	72.92	5.18
45	69.31	74.66	5.35
50	71.73	76.89	5.16
55	73.35	78.76	5.41
60	74.78	80.48	5.70
平成2	75.92	81.90	5.98
7	76.38	82.85	6.47
12	77.72	84.60	6.88
17	78.56	85.52	6.96
22	79.55	86.30	6.75
23	79.44	85.90	6.46
24	79.94	86.41	6.47
25	80.21	86.61	6.40
26	80.50	86.83	6.33
27	80.79	87.05	6.26

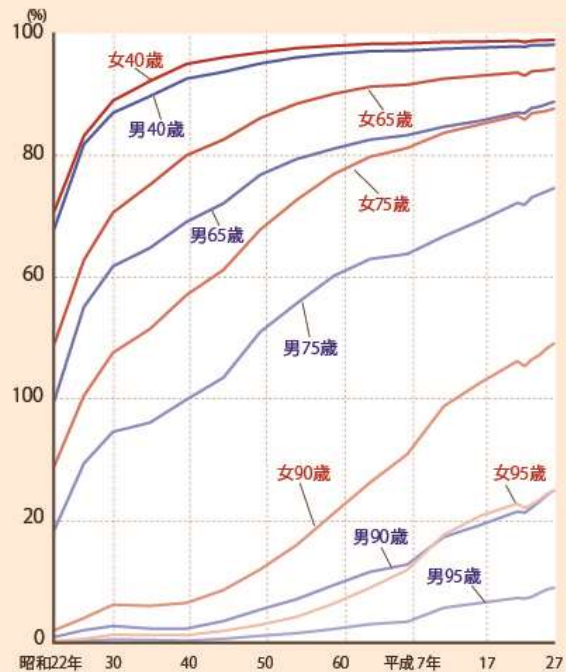
注: 1) 平成22年以前は完全生命表による。

2) 昭和45年以前は、沖縄県を除く値である。

厚生労働省 平成29年度労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業

環境理解促進資料② 長生きする確率 (75歳⇒男75%・女87% 90歳⇒男性25%・女性49%)

和暦	男性			女性		
	75歳	90歳	95歳	75歳	90歳	95歳
昭和22年	18.5	0.9	0.1	29.0	2.0	0.2
25-27	29.4	2.0	0.3	40.5	4.0	0.6
30	34.6	2.7	0.5	47.6	6.2	1.3
35	36.1	2.3	0.4	51.5	6.0	1.2
40	39.9	2.3	0.3	57.1	6.5	1.2
45	43.5	3.5	0.6	61.2	8.6	1.9
50	51.0	5.4	1.1	67.8	12.0	2.9
55	55.7	7.1	1.5	72.7	16.0	4.2
60	60.2	9.4	2.2	76.9	21.2	6.4
平成2	63.0	11.6	3.0	79.8	26.3	9.0
7	63.8	12.8	3.4	81.2	30.9	11.9
12	66.7	17.3	5.7	83.7	38.8	17.7
17	69.3	19.3	6.5	85.1	42.7	20.8
22	72.2	21.5	7.3	86.5	46.2	22.8
23	71.9	21.3	7.2	85.9	45.4	22.1
24	73.1	22.2	7.5	86.9	46.5	22.7
25	73.6	23.2	8.1	87.1	47.2	23.4
26	74.1	24.2	8.7	87.3	48.3	24.4
27	74.6	25.0	9.0	87.7	49.1	24.9



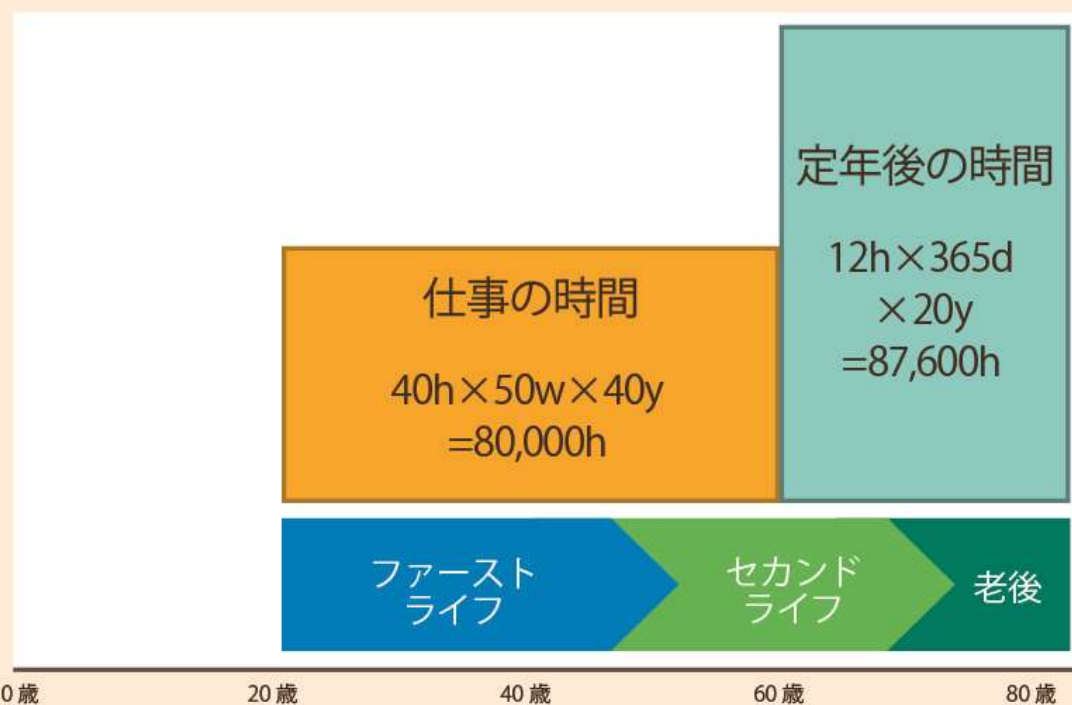
注: 1) 平成22年以前は完全生命表による。

2) 昭和45年以前は、沖縄県を除く値である。

厚生労働省 平成29年度労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業

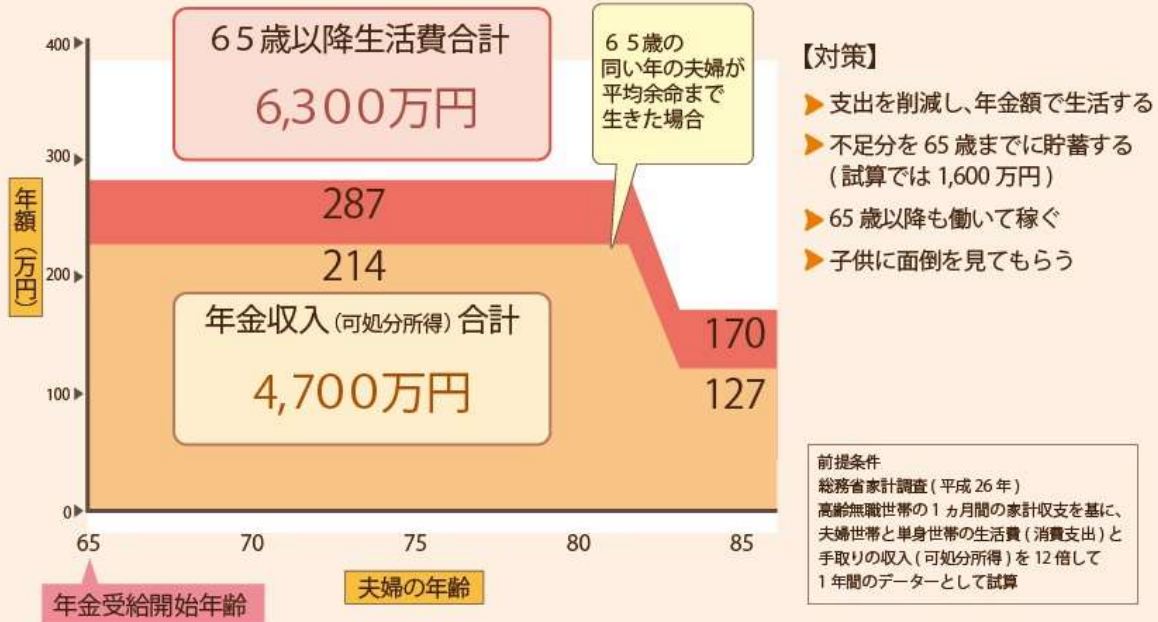
- 定年までの仕事を週 40 時間、1 年 50 週で 40 年間勤務した場合で試算すると 8 万時間となります。定年後は、就寝と食事の時間等を除いた自由に使える時間を 1 日 12 時間とし、365 日で 60 歳から 80 歳までの 20 年で計算すると定年までの仕事時間よりも長くなります。セカンド・キャリアを考える際には、キャリアを仕事に限定しないで、趣味や地域社会との関係等も含めて考えることも大切になります。
- 老後に必要なお金は年金だけでは不足しますので対策が必要です。対策例を説明しますが、年金額や生活費の個人差は大きいため、あくまで平均的な世帯のケースであることを説明します。

環境理解促進資料③ 定年後の時間は、定年までの仕事の時間より長い



厚生労働省 平成 29 年度労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業

環境理解促進資料④ 老後のお金は年金だけでは足りない

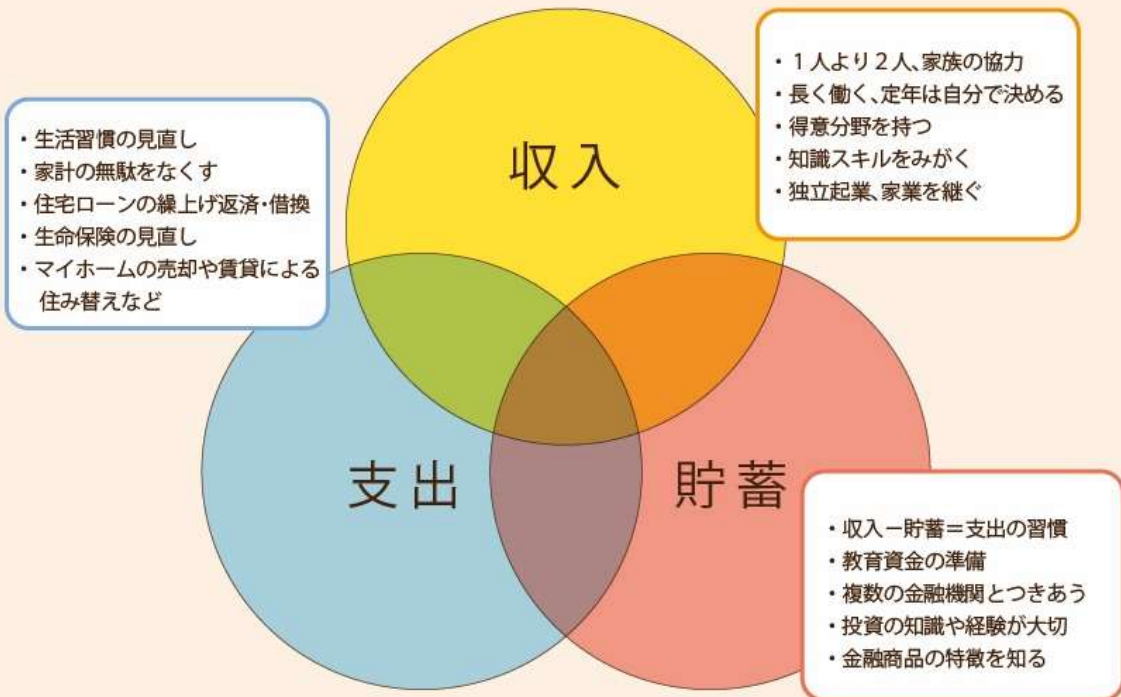


厚生労働省 平成29年度労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業

・家計の見直しには、「収入を増やし支出を減らす」、「貯蓄する」、「資産を運用する」の3点があります。

これまでの社会人経験から相談者は見直すための知識・情報を持っていても、長期的な視点で家計の問題を認識していないことが多いのです。

環境理解促進資料⑤ 家計の見直し ①収入を増やす ②支出を削減する ③資産を運用する



厚生労働省 平成29年度労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業

(2) 我が家の出来事（現在から 25 年後まで）

- ・長期的な視点でライフ・キャリアを考えるため、相談者に今後 25 年間に想定される我が家の出来事を記入してもらいます。

【記入手順の説明】

1. 家族の年齢を記入する
2. 家族の想定される出来事（例えば、長女の結婚等）を記入する
3. その他の出来事（例えば、家族旅行・家の改築や補修等）を記入する
 - ・そんな遠い将来のことは分からないと相談者が言うかもしれませんが、まずは現時点で必ず到来する定年や再雇用の満了、子供の大学入学や就職、住宅ローンの返済完了や車の買い替えといったものから記入してもらいます。次に、親の介護や子供の結婚、住宅のリフォームといった時期は未定でも起こり得ることを、おおよその時期を想定して記入します。最後に是非やってみたいこと、例えば、趣味や旅行といったイベントを記入します。家庭に戻りご家族と一緒に検討してみることを勧めてください。
4. 今後、想定できる収入を記入する（ねんきん定期便等を確認）
5. 支出（生活費・想定される出来事に必要な資金等）を記入する
6. 現在の貯蓄額を初年度に記入し、毎年の収支による年末の貯蓄額を記入する

- ・家計収支を作成することで今後 25 年間の我が家の家計が見えるようになります。やはり、そんな遠い将来のことは分からないと相談者が言われるかもしれませんが、まずは現時点で分かっている収入から記入してもらいます。定年までの給与や再雇用における給与は記入できます。また、誕生月に送付される、ねんきん定期便には、年金の支給開始年齢と支給額が記載されていますし、個人年金に加入している方は証書を見ると支給額が分かります。

(3) 家計の収支

- ・月々の生活費や住宅ローンの返済額、子供の授業料等の大きな支出を記入します。残りの支出はまとめて、概算でその他に記入します。お子さんの卒業や住宅ローンの返済終了により支出額が大きく変動します。
- ・次に、想定した我が家の出来事にかかる費用を概算で見積もり記入します。収入合計から支出合計を引くと年間の収支が出ますが、大きな支出がある年はマイナスになることもあります。
- ・今年の 12 月末時点での貯蓄残高を最下段に記入します。年間の収入が支出を上回る年には貯蓄残高は増え、下回る年には減ります。25 年間で貯蓄残高がマイナスになる年がないかを確認します。貯蓄残高がマイナスになると銀行等から借り入れをする必要があります。また、収入面では 65 歳以降も働き続けることを検討したり、支出面では生活費や想定される出来事に要する費用の削減を検討します。
- ・貯蓄残高がマイナスになるからといって悲観的になることはありません。我が家の想定する出来事とそのための支出を見積もることで、家計の問題が見えるようになったのです。改善するための方策を考えれば良いのです。むしろ、何も考えないまま過ごしていったら自己破産につながるリスクがあったといえます。
- ・目標は 5 年後、10 年後、20 年後と長期的な視点で設定し、将来やってみたいことや起こりえることを記入します。今後の人生が楽しみになるようなイベントを考えることが大切です。貯蓄残高がマイナスになるようであれば、イベントを見直せばよいのであり、我が家の出来事と家計収支を行ったり来たりしながら、人生後半戦の生き方を考えることが出来ます。また、今後、稼がなければならぬ金額が捉えられるとセカンド・キャリアでの働き方を考える契機にもなります。

(4) 環境変化を考えるシート

使用の手引き

1. 想定する対象者（正規雇用で企業に在籍する社員）
 - (1) 自分を取り巻く環境の変化について、認識できていない中高年。
 - (2) 人生後半戦のライフ・キャリアシートや人生後半戦の経済面を含めたライフプランニングシートと併用して、視野を広げながら環境変化を具体的に考えることが必要な中高年。

本シートは相談者を取り巻く環境の変化について、幅広い観点から認知するのを支援します。

2. 使用上の注意点

- (1) 中高年の相談者が置かれている環境は、他の年代と比較して個別性が高いといえます。相談者があげた変化が抽象的な場合は、その変化によってどんな影響があるのか、なぜ影響があると考えているのか等について確認してください。キャリアコンサルタントの投げかけによって相談者の認識が明確になっていきます。
- (2) 相談者が環境変化についてなかなか思いつかない場合には、野村総合研究所の未来年表等を使用する等、相談者がイメージしやすくなるよう支援してください。

参考 <https://www.nri.com/jp/opinion/nenpyo/index.html>



3. 使用方法

(1) 環境理解の促進

- これまで自分を取り巻く環境について考えてこなかった相談者の理解を促すため、関連する情報を提供することも有益です。説明する際には客観的な事実を伝えることに心がけ、相談者がどのように捉えるか質問してください。
- 相談者の多くは日本人の平均寿命を知っていますが、自分がおおよそ何歳まで生きるかを自分ごととして考えていません。男性で4人に3人(75%)、女性では10人中9人近く(87%)が75歳まで生存します。相談者自身が、人生後半の生き方や働き方を長期的な視点で考える必要があることを理解してもらいます。

環境理解促進資料① これからの人生は長い (50歳の人⇒男性82歳、女性88歳まで生きる)

平均余命 (現在50歳の人があと何年生きる?)

年齢	男			女		
	平成27年	平成26年	前年との差	平成27年	平成26年	前年との差
0歳	80.79	80.50	0.29	87.05	86.83	0.22
5	76.02	75.74	0.28	82.27	82.07	0.20
10	71.05	70.77	0.28	77.30	77.09	0.21
15	66.08	65.81	0.27	72.32	72.12	0.20
20	61.17	60.90	0.27	67.37	67.16	0.21
25	56.31	56.05	0.26	62.43	62.23	0.20
30	51.46	51.21	0.25	57.51	57.32	0.19
35	46.62	46.38	0.24	52.61	52.42	0.19
40	41.80	41.57	0.23	47.73	47.55	0.18
45	37.05	36.82	0.23	42.90	42.72	0.18
50	32.39	32.18	0.21	38.13	37.96	0.17
55	27.89	27.68	0.21	33.45	33.28	0.17
60	23.55	23.36	0.19	28.83	28.68	0.15
65	19.46	19.29	0.17	24.31	24.18	0.13
70	15.64	15.49	0.15	19.92	19.81	0.11
75	12.09	11.94	0.15	15.71	15.60	0.11
80	8.89	8.79	0.10	11.79	11.71	0.08
85	6.31	6.24	0.07	8.40	8.35	0.05
90	4.38	4.35	0.03	5.66	5.66	0.04

平均寿命 (0歳の平均余命は?)

(単位:年)

和暦	男	女	男女差
昭和22年	50.06	53.96	3.90
25-27	59.57	62.97	3.40
30	63.60	67.75	4.15
35	65.32	70.19	4.87
40	67.74	72.92	5.18
45	69.31	74.66	5.35
50	71.73	76.89	5.16
55	73.35	78.76	5.41
60	74.78	80.48	5.70
平成2	75.92	81.90	5.98
7	76.38	82.85	6.47
12	77.72	84.60	6.88
17	78.56	85.52	6.96
22	79.55	86.30	6.75
23	79.44	85.90	6.46
24	79.94	86.41	6.47
25	80.21	86.61	6.40
26	80.50	86.83	6.33
27	80.79	87.05	6.26

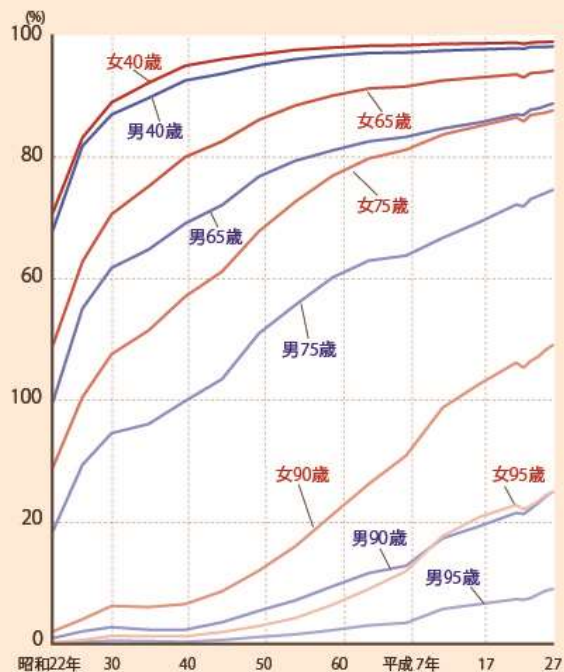
注: 1) 平成22年以前は完全生命表による。

2) 昭和45年以前は、沖縄県を除く値である。

厚生労働省 平成29年度労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業

環境理解促進資料② 長生きする確率 (75歳⇒男75%・女87% 90歳⇒男性25%・女性49%)

和暦	男性			女性		
	75歳	90歳	95歳	75歳	90歳	95歳
昭和22年	18.5	0.9	0.1	29.0	2.0	0.2
25-27	29.4	2.0	0.3	40.5	4.0	0.6
30	34.6	2.7	0.5	47.6	6.2	1.3
35	36.1	2.3	0.4	51.5	6.0	1.2
40	39.9	2.3	0.3	57.1	6.5	1.2
45	43.5	3.5	0.6	61.2	8.6	1.9
50	51.0	5.4	1.1	67.8	12.0	2.9
55	55.7	7.1	1.5	72.7	16.0	4.2
60	60.2	9.4	2.2	76.9	21.2	6.4
平成2	63.0	11.6	3.0	79.8	26.3	9.0
7	63.8	12.8	3.4	81.2	30.9	11.9
12	66.7	17.3	5.7	83.7	38.8	17.7
17	69.3	19.3	6.5	85.1	42.7	20.8
22	72.2	21.5	7.3	86.5	46.2	22.8
23	71.9	21.3	7.2	85.9	45.4	22.1
24	73.1	22.2	7.5	86.9	46.5	22.7
25	73.6	23.2	8.1	87.1	47.2	23.4
26	74.1	24.2	8.7	87.3	48.3	24.4
27	74.6	25.0	9.0	87.7	49.1	24.9



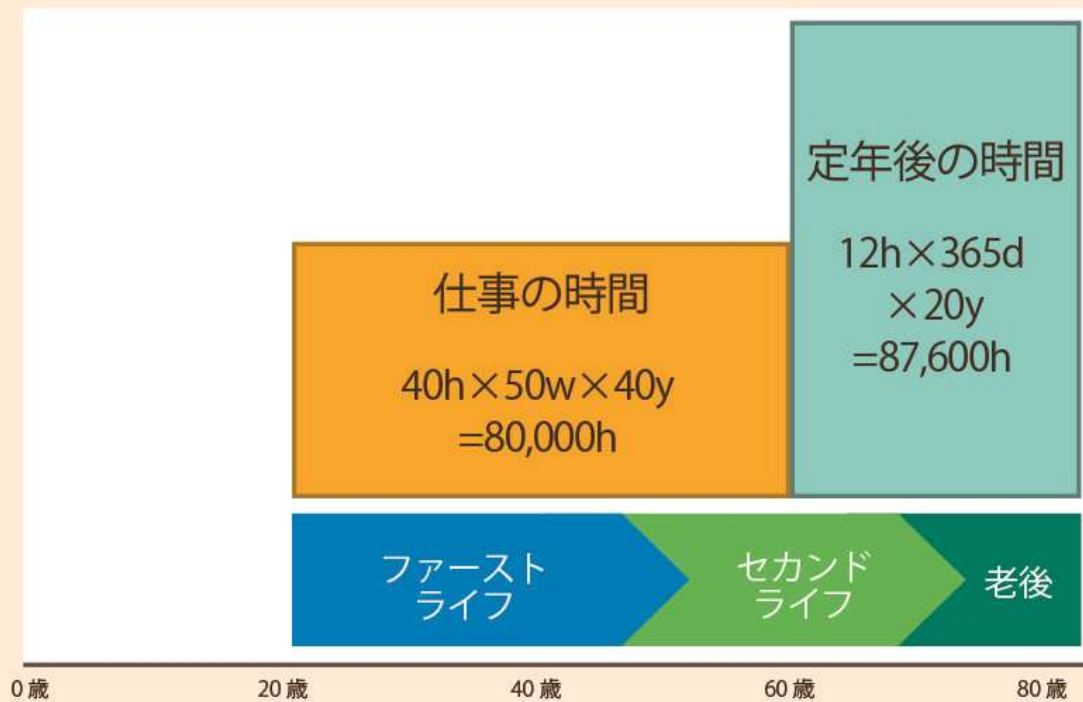
注: 1) 平成22年以前は完全生命表による。

2) 昭和45年以前は、沖縄県を除く値である。

厚生労働省 平成29年度労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業

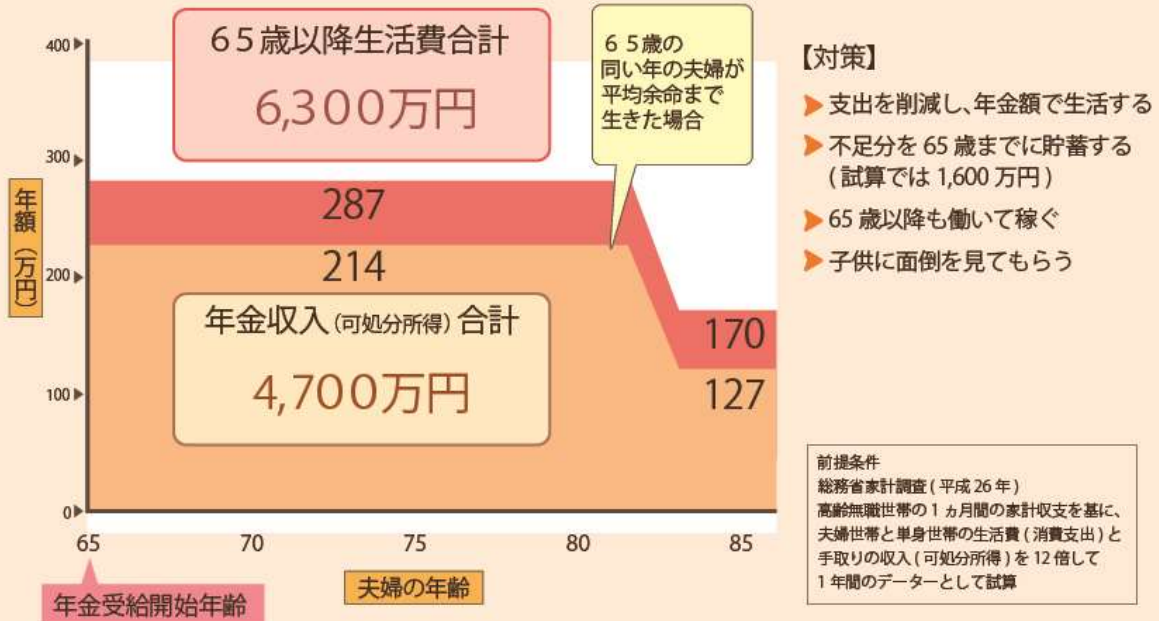
- 定年までの仕事時間を週 40 時間、1 年 50 週で 40 年間勤務した場合で計算すると 8 万時間となります。定年後は、就寝と食事の時間等を除いた自由に使える時間を 1 日 12 時間とし、365 日で 60 歳から 80 歳までの 20 年で計算すると定年までの仕事時間よりも長くなります。セカンド・キャリアを考える際には、キャリアを仕事に限定しないで、趣味や地域社会との関係等も含めて考えることも大切になります。
- 老後に必要なお金は年金だけでは不足しますので対策が必要です。家族構成や年金の支給額や生活費等の個人差は大きいため、あくまで平均的な世帯のケースであることを説明します。

環境理解促進資料③ 定年後の時間は、定年までの仕事の時間より長い



厚生労働省 平成 29 年度労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業

環境理解促進資料④ 老後のお金は年金だけでは足りない



厚生労働省 平成29年度労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業

(2) 現状起きている変化と今後予想される変化

- ・ 自分にとって影響が大きいと思われる環境変化を書き出し、今後のキャリアにどのような影響を及ぼすかを書き出します。現在、認識できている変化と将来、予想される変化について、社会・経済(世の中の変化)、自社・業界(会社の変化)、仕事・職場(自分の身の回りの変化)、自分・家族(プライベートの変化)に区分して、自分を取り巻く環境がどのように変化するか想定してもらいます。
- ・ 思いつく変化は、事の大小にかかわらず書き出します。キャリアコンサルタントはブレインストーミングで発想を豊かにする等、相談者が自由に発想し、変化を想像できるよう支援します。

環境変化を考えるシート

自分を取り巻く環境において、次の4つの観点から、現在起きている変化、今後予想される変化を考えてみましょう。

	現在起きている変化	今後予想される変化
社会、 経済の 変化	<ul style="list-style-type: none"> 人工知能（AI）やロボットの発達 世界中で深刻化するテロ行為 憲法改正 日本の人口は減少するが、平均寿命は延びる 地球温暖化 医療、介護費の増加 消費税 10%引き上げ 訪日外国人旅行者増 	<ul style="list-style-type: none"> 人工知能（AI）やロボットによる効率化・自動化が進み、雇用が減少。ロボット産業の市場規模が大きくなる。 生産年齢人口減少、高齢化率の上昇 自動車は燃料電池自動車に変わり、CO₂を排出しない水素供給システムが確立・石油、天然ガスを合わせた資源の自主開発 年金受給開始年齢の引き上げ
自社、 業界の 変化	<ul style="list-style-type: none"> HACCP 義務化に対応する必要があり、設備の導入等の準備が生じている。 機能性食品のラインナップの拡充が求められている。 ニッチマーケットへの対応や、いわゆるインスタ映えなど、SNS などで話題の拡散によって商品の売れ行きが大きく左右される。 	<ul style="list-style-type: none"> HACCP 導入に対応できないメーカーや跡継ぎのいない零細企業等の廃業が見込まれる。 2020 の東京オリンピックまで土産物食品の市場は拡大すると思われる。 規制緩和が進み、外資の参入の他、スタンダードな商品は大手の寡占化が進み、価格競争が激しくなる。
仕事、 職場の 変化	<ul style="list-style-type: none"> 異物混入や賞味期限の管理など対応を一つ誤ると会社の存続に影響するような情報拡散の時代であり、危機管理や事故防止が大きな課題である。 製造工程などの人員不足、賃金高騰が続いており、外国人労働者に頼らざるを得ない。 	<ul style="list-style-type: none"> 人手不足を解消するため、ロボットやAIの活用が進む。 マーケットが成熟するとともに国内市場規模は縮小するため、小ロット生産や個別ニーズに対応できる商品やサービス提供が求められるだろう。
個人、 家族の 変化	<ul style="list-style-type: none"> 家庭用ロボットのべっ〇～をリースしてみたが、今のところ使えない。 PC が顔認証になった。が、これも結構使えず結局パスワード入力。 妻のパート先も人手不足のため、正社員で働くことになった。 野菜も肉も高くなったのか、すき焼きに数年出会っていない… 	<ul style="list-style-type: none"> 新興国などで全体的な所得水準が高まり購買力も増すため資源も食料も日本は深刻な買い負け状態が来る。 最低限の身近な食糧（野菜など）は、ある程度、自給自足できる生き方でないと暮らしていけなくなり、働き方も暮らし方も変化する。

第6章 今後の課題

開発した技法は、試行実施、試行実施結果の分析等を通してその効果が検証された一方、専門家（本委員会委員等）から技法の活用等に関する今後の課題の指摘がなされた。今後の課題を整理すると次のとおりである。

1. 技法の適切な理解の促進

いずれの技法も、使用自体が目的ではない。技法はあくまでもキャリアコンサルティングを進める上での補助具であり、重要なことは、技法を使用することによって、真の意味で相談者の利益となるかを吟味することである。キャリアコンサルタントがそれぞれの技法の特性や性格を理解した上で、相談者が困っている問題を構造的に見立て、相談者に応じた技法の選択と適切な使用を行うことで、はじめて効果が期待できる。

開発された技法は本報告書のほか Web サイト等で公表されるが、不適切な使用によって相談者に過度な負担を強いたり、不愉快な思いを抱かせることは決してあってはならない。

キャリアコンサルタントに対して、技法の意義、特性・性格、適切な使用の仕方、使用上の留意事項等の理解を促進することが必要である。

2. 労働者の属性ごとの特徴の理解の促進

長期化する職業生活を前提として考えたとき、若者はその長期の職業生活を充実していきいきと過ごしていくための土台・基礎体力を涵養するステージにあり、その時期の職業経験の重要性に気づくとともに長期的な視点で、自らのキャリア・プランを持ち、実現していく意欲を持つことが個人の発達という面で重要であろう。

育児期の女性については、母親が働くことに対する育児への負の影響に配慮する必要があるものの、働くことで得られる正の効果とのバランスを考えつつ、育児期を過ごした先にある長期的なキャリア・プランを持ち、自己実現を目指す姿は子供にとって最も身近かつ魅力的なロール・モデルとして、かけがえのない価値をもたらすであろう。

中高年については、既に平成 25 年に施行された「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）の一部改正に伴い、年金受給開始年齢まで働き続ける環境は整いつつあるものの、本人の希望どおりの職務内容で就業することの困難さ等、ミスマッチも指摘されている。年齢を重ねても自己の希望する働き方を実現し、充実感を感じながら生きていくためには、年代に応じた自己理解・しごと理解を深めた上で、ライフ・キャリアを含めた職業生活設計を行い、自己啓発等により新たな知識・スキルを獲得することが必要であろう。また、中年期以降の役割変化に対するキャリア・レジリエンスを高めておく必要もある。

個々の労働者等のキャリア形成上の課題に応じた支援を行うためには、キャリアコンサルタントがこのような労働者の属性ごとの特徴や課題に対する見識を拓げ、深めることが必要である。

3. 技法活用の研修会等の実施

キャリアコンサルタントが、相談者の状況やニーズに応じて開発した技法を適切に活用するためには、本事業の報告書や動画だけではなく、上記 1 及び 2 の理解を促進するための研修会等の機会を設定することも必要である。また、今般開発された技法について学ぶ機会を設定することは、実践経験の乏しいキャリアコンサルタントのトレーニングとして

も有効である。

本事業では、技法活用のトレーニングプログラムの提供等の取組みには着手できなかったが、今後は技法活用に係る研修等の機会を提供していくことが望まれる。

4. より効果的な技法とするための取組み

技法がキャリアコンサルティングの場面でより効果を発揮していくためには、開発した技法を育てていく視点が必要である。技法を使用したキャリアコンサルタントらがより効果的な活用方法を議論し、そのバリエーションを蓄積するとともに、発表会等で展開する等の取組みが望まれる。

本年度は、労働政策上のプライオリティから若者、育児期の女性、中高年という3属性の技法開発を行ったが、各属性の中でも個人のおかれた状況は細分化されるであろうし、その他の属性にも課題は存在することから、技法の開発を継続し、その普及と効果検証を継続していくことが、今後、我が国のキャリアコンサルティングの普及、更なる発展に不可欠であると思われる。

巻末資料

資料1 文献調査結果（若者）

分類名	キャリア形成支援への主な示唆(集約)
1. 自己理解	<ul style="list-style-type: none"> ・ 相談者が自己の行動特性に対して、適切な自己評価を行えるように支援することが有効であると考えられる。 ・ 30代以降は就業形態による現状に対する意識の差異が拡大することを認識し、属性やこれまでの働き方を考慮した支援をする必要がある。 ・ 新規採用の選考において、ポテンシャル（潜在的な能力）の高さをアピールするために、経験の棚卸や学習歴、資格等を確認し、若者が潜在的に持つと思われる能力を明確にするように支援することが有効であると考えられる。 ・ 就職困難性の高い相談者に対しては、信頼関係を構築して継続的な支援の機会を確保しつつ、相談者の課題解決に向けた自立的な行動を促す指導・支援が求められる。
2. しごと理解	<ul style="list-style-type: none"> ・ 若者支援においては、仕事や企業に関する研究不足が離職に繋がる可能性が高いことを認識し、幅広い職業・業界の知識や企業情報、労働に関する知識等を若者が理解するように支援することが求められる。また、事前に職業を体験することの意義や目的について理解させ、具体的な方法や実行について助言することも有効であると考えられる。 ・ 就職活動においては、業種別の特徴を踏まえた各種情報の提供が有効であると考えられる。 ・ 企業における人材育成・活用の考え方や施策や工夫を理解し、個人と組織の両面が成長する意識を持たせることが有効と考えられる。 ・ 多様な働き方の実現に向けて、企業で様々な取り組みがなされていることを理解してもらい、将来の働き方や働く場の選択の幅を広げられるように支援することが有効であると考えられる。 ・ 仕事の内容が変化していることと、職種別に傾向が異なることを理解してもらい、長期的な展望を持って仕事を選択するよう支援することが有効であると考えられる。 ・ ハローワークの利用経緯や情報の影響は、就職活動を行った都市の規模や就職活動の状況により異なる。
4. 意思決定	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現在フリーターとして働いている若者に対しては、不安を低減させる一方で、そのような働き方から脱却する具体的な方法や実行について助言することが有効であると考えられる。具体的には、非正規の雇用でも就業を継続することや、正社員であれば受けられたであろう初期訓練型の能力開発を含め、就業している間に自己啓発を行うよう支援することが有効だと考えられる。 ・ 将来の目標が明確でない若者は、自尊感情が低いことを認識し、褒めることで自信回復につなげる等、自尊感情に配慮した対応を個別支援やグループ支援に取り入れることが有効である。自己理解としごと理解のプロセスを丁寧に行うことを通して、自己の将来像について中長期的な展望および具体的な目標を設定する支援が有効であると考えられる。 ・ 能力開発に関しては、仕事や採用時に求められる行動特性の具体的な内容や、それらを養成する教育機関や雇用支援施策、及びその活用方法に関する情報を提供することが有効である。 ・ 身に着けるべき職業能力や学習方法、公共職業訓練の機会等、教育機関に関する助言や情報提供が有効であると考えられる。

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就業を継続しながら、自己啓発を行う際に生じる問題について理解させ、両立するための進捗状況の管理や課題の解決方法について、方策を助言することも有効であると考えられる。 ・ 「ねばり強さ・責任感」、「ビジネス創造・革新性」、「口頭スキル・説明力」、「身だしなみ・社会常識」、「機械操作・コンピュータスキル」等、仕事に必要な能力を就業や教育機関等で身に付ける方策について助言することが有効であると考えられる。 ・ 生活スキル、職業スキルを高める施策の拡充を議論すると同時に、若者の支援において、個人の取組みの中で生活スキルを高める方法について、助言や情報提供を行うことも有効である。 ・ 採用初期は、上司や先輩から若者への支持、働きかけが必要である。望ましいコミュニケーションがとれるような職場の環境づくりの支援や、若者自らが、上司、先輩に働きかけることが出来るよう、能力開発のための支援が有効である。 ・ 学校段階においても、コミュニケーション能力を高め、円滑な人間関係を構築できる支援が必要だと考えられる。 ・ 新卒者や卒業間もない若者、フリーターから正社員としての雇用を望む人に対しては、ハローワークは若者向けの支援も行っていることを情報提供することが有効であると考えられる。 ・ 若者の支援においては、新入社員のみでなく、職場の環境づくりも重要である。
5. 方策	<ul style="list-style-type: none"> ・ 正社員への登用を希望する若年契約社員に対しては、現企業に登用される方策や課題、必要な能力開発について整理し、実施を促すことが有効であると考えられる。その際、就職活動が不調、不十分であった原因を検討し、その課題を踏まえることも必要であると考えられる。 ・ 若者が気軽に相談できる職場の環境づくりのために、上司や先輩社員の側からのコミュニケーションの不足を解消する取り組みや、若者が入社後に仕事上で悩んだ際に、自ら上司、先輩に働きかけられるための能力開発等の支援が有効であると考えられる。 ・ 非典型から正社員への移行を希望する若者に対する支援においては、就業を継続しながら、就職活動や能力開発を行うことが有効である。その際、就業を継続しながら、就職活動や能力開発を行う際に生じる問題について理解させ、両立するための進捗状況の管理や課題の解決方法について、方策を助言することが有効であると考えられる。 ・ 離職後1年以内に働きかけ、再雇用に向けた活動に取り組む意欲を喚起することが重要である。 ・ 新卒者や卒業後間もない既卒者に対しては、就職活動の進め方に関する情報を提供し、自己分析の援助や職業・業界情報の提供、模擬面接や書類添削などを支援することが有効であると考えられる。
6. 新たな環境への適応	<ul style="list-style-type: none"> ・ 若者の支援をする際は、若者の特徴を理解して、支援することが必要である。具体的には、自ら考え、行動することを促す、自尊心に配慮する、コミュニケーションを高める支援をする、視野を広げる、キャリアや職業生活を計画する支援が有効であると考えられる。 ・ 中途採用においては、個人の定着性向を適切に識別し、対応する必要がある。特に、初職正社員でかつ1年以上の初職継続者の採用後の離職率が高いことを認識した支援が有効であると考えられる。 ・ 高卒の若者には高学歴層とは異なる特別な配慮と支援が必要である。就職活動から職場定着まで長期的な視野で支援を継続する仕組みを構築し、支

	<p>援者の側から積極的に若者へ働きかけることが効果的であると考えられる（「若者の離職状況と離職後のキャリア形成」より）。</p>
7. 環境（職場、社会、家族等）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業や個人を取り巻く環境の変化への対応が必要であることと、能力開発の意義を理解し、能力開発に取り組むことを動機付ける支援や工夫が有効であると考えられる。 ・ 離職した若者は、女性、低学歴、中退者等、労働市場で不利な属性を持つ人が多い。 ・ 小規模企業は中途採用比率が高いが、退職も多く、人材確保は難しい。 ・ 離職につながる、企業や職場の要因として、不適切な雇用管理が挙げられる。組織に対しては、環境づくりの支援、個人に対しては、入職前のしごと理解の支援や入職後の職場トラブルの対応に関する情報提供等の支援が有効であると考えられる。 ・ 若年期の離職にはより良い状況を試行錯誤しながら模索するポジティブな面もある。転職後の満足度を高めるためには、若者の興味、能力、希望、個性等を把握するとともに、適切な情報提供によりしごと理解を深め、両者のマッチングを促進することが有効であると考えられる。 ・ 勤続1年未満の早期離職がその後のキャリアに与えるマイナスの影響への理解を促し、在職しながら能力開発や再就職をするための支援を行うことが有効であると考えられる。 ・ 非正規から正規雇用へ移行の準備や能力開発などの支援が求められる。求職活動が長期化する可能性もあるため、非正規の勤務との両立や動機付けの支援や工夫が有効と考えられる。 ・ 勤務継続や職務満足につながる、企業や職場の要因として、適切な雇用管理、教育体制、柔軟な勤務体系、円滑な人間関係、達成感、成長等が挙げられる。組織に対しては、環境づくりの支援、個人に対しては、能力開発や職務内容を充実させるための助言等の支援が有効であると考えられる。 ・ ストレスに対する対処方法の獲得や、職務の工夫、同僚や顧客との円滑な関係構築、能力開発の支援が有効であると考えられる。企業に対しては、能力開発、福利厚生、生活サポートの環境改善に関係した職場作り支援が考えられる。 ・ 若者の保護者に若者雇用の現状を認識してもらい協力を求める活動が推進されているが、どの程度まで関与を求めるべきか議論が必要である。

資料2 文献調査結果（女性）

分類名	キャリア形成支援への主な示唆(集約)
1. 自己理解	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特に有配偶女性における男女の家事・育児分担に関する認知を確認し、必要ならば思い込みの払拭や考え方を柔軟にする支援が有効であると考えられる。 ・ 子どもの出生後、中長期のキャリア・プランを作成し、理想の働き方をイメージしてもらうことや、理想的な働き方に移動していくための準備を促すような支援が求められる。
3. 啓発的経験	<ul style="list-style-type: none"> ・ 啓発的経験として、資格取得等を伴う自己啓発は就職や就労に一定の効果があるため、プロセス内の選択肢として対象者と共に検討することが有効であると考えられる。なお、資格取得を目的にするのではなく、就職や適正な就労のための自己啓発であることを認識した上での支援が求められる。
4. 意思決定	<ul style="list-style-type: none"> ・ 有配偶女性の場合、「都合のよい時間に働く」という条件が、正規雇用などの雇用形態条件よりも優先順位が高い現状があることを認識した上での支

	<p>援が求められる。ただし、「都合のよい時間に働く」という回答には個人差があるはずであり、どの程度妥協できるのかなど丁寧に条件等を整理し、最善の意思決定を支援することが必要であると考えられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・家庭生活と仕事の両立のしやすさを考えた上で職種を選ぶ視点も重要であり、特に初職の影響は大きいことを理解した上での支援が求められる。
7. 就業中	<ul style="list-style-type: none"> ・マナーやルールを守り、生活リズムを守り、周りとのコミュニケーションなどを含むベーシックな生活スキルも能力や強みであることを認識してもらう支援が有効と考えられる。 ・専門資格保有やこれまでの正社員就業継続、国の職業能力開発支援の利用は高い稼働能力に結び付くことを認識し、支援の方向性や手段の選択肢として含めることが有効であると考えられる。就業継続者に対しては、これまでの経験の棚卸を丁寧にすることも有効であると考えられる。 ・母親の就業には子育て時間の減少、WLC等による「負の効果」と、可処分所得の増加、集団保育でのペアレンティング・スキル不足の補い等による「正の効果」の両面があることを認識してもらう支援が求められる。当事者に対する勇気づけ、当事者が負の効果に対する不安感が強い場合はその払拭や考え方を柔軟にすることなどの介入が有効であると考えられる。 ・男性の育児休業や非典型的な勤務時間(シフト勤務や日曜勤務)が少ないことは、妻のフルタイム就業に影響を及ぼすことを認識した上での支援が求められる。家庭内での夫婦間話し合いや支援制度の理解など、具体的な支援が求められる。 ・時短利用の浸透や効果がさらに進むように、限られた時間内での生産性を考えてもらう支援やタイムマネジメントに関する教育なども有効であると考えられる。 ・管理職を想定している場合は、育児休業期間も影響要因になる可能性を秘めていることを理解した上で支援することが求められる。 ・働く女性に賃金労働と家事労働の二重負担が集中する可能性の高さを認識し、情緒的な側面に配慮した支援や、優先順位の整理などの支援が有効であると考えられる。 ・仕事と育児の両立には、個人の問題のみならず、多様な視点から支援を行うことが求められる。また、初産年齢に応じた状況や発達課題があると推測されるため、個々人の状況を丁寧に踏まえた上での支援が求められる。 ・仕事と家庭生活の関係性では、コンフリクトや阻害要因という視点のみならず、仕事が家庭生活に良い影響を与えることや家庭生活での経験が仕事に良い影響を与えるという視点もあると言われている(ワーク・ライフ・エンリッチメント等)。仕事と家庭生活の相互作用や相乗効果という視点を伝えていくことも、有効であると考えられる。 ・家庭なりの状況で公的支援に何を求めているのかは異なると推測される。公的支援制度に対する理解をした上で、個別性の高い支援をしていくことが求められる。
8. 環境(職場、社会、家族等)	<ul style="list-style-type: none"> ・子育て女性のみならず、女性全般の管理職化を促進するには組織としての各種施策の効果があることも理解した上での支援が求められる。相談者の所属する組織特性や具体的な制度を調べることも有効であると考えられる。 ・その家庭なりの経済的ディストレス、母親の就業ディストレスと子育てディストレスについて理解する姿勢が求められる。家庭なりのディストレスを整理し、具体的な対応策を検討していくことが必要とされる。 <p><社会全体の側面からみた現状></p>

	<ul style="list-style-type: none"> ・シングルマザー含めた一人親世帯、多子世帯の固有性を理解し、必要な支援について整理することや情緒的な側面にも配慮した支援が求められる。 ・短時間勤務制度について、当事者への浸透を促す支援が求められる。 ・近年は就業継続を選ぶ比率が高まっていることを理解し、労働時間の短縮や勤務先の変更など柔軟な視点のもとで支援を行うことが求められる。 〈職場の側面からみた現状〉 ・ハラスメント全般に対する意識啓発が必要であり、加害者にも被害者にもならないための教育や支援が求められる。 ・育児中の社員支援には、本人の問題だけではなく制度上の整備や組織風土も影響を及ぼしていることを理解した上での支援が求められる。該当組織の情報を収集し、必要に応じて組織へ要望を発信していくことを検討する支援も有効と考えられる。組織への発信には、例えばアサーティブ・トレーニングのような支援も有効と考えられる。 〈家族・家庭の側面からみた現状〉 ・母方祖母の就業スタイルが就業継続に影響していることを認識し、祖母を含めた家族との関係に留意した支援が求められる。家族からの影響により思い込みや認識の狭さにつながっているようなケースは、考え方を柔軟にするような支援が有効と考えられる。例えば、認知療法の援用なども可能性として考えられる。 ・家庭内構成員が個々に就労について検討するのではなく、家庭内構成員全員で働き方について話し合うことを促す支援が有効であると考えられる。 ・就労の有無は、児童虐待の問題にも関連する可能性があることを認識した上での支援が求められる。
--	--

資料3 文献調査結果（中高年）

分類名	キャリア形成支援への主な示唆(集約)
1. 自己理解	<ul style="list-style-type: none"> ・中高年者は60歳を区切りとした意向の変化があることを理解して、支援をする必要がある。 ・中高年齢者は年代を問わず、「自己適性志向」（仕事の内容に興味があり、能力・個性・資格を生かせる仕事を選ぶことを示す）を満たすための支援は有効であり、能力・個性・資格などの自己理解を促す支援は重要であると考えられる。（「中高年齢者の転職・再就職調査」より）
2. しごと理解	<ul style="list-style-type: none"> ・しごと理解に関しては、民間職業紹介業の活用や連携も視野に入れることが有効と考えられる。
4. 意思決定	<ul style="list-style-type: none"> ・支援時に、情緒的な不安を軽減すること、新たな環境適応への準備を進めること、経験・能力の棚卸と活用イメージの検討、経済面をふまえたライフプランニング等を行うことが有効と考えられる。 ・60歳以前に現実的な情報収集をすることや、経済面をふまえたライフプランニングを早期から行うことが有効と考えられる。 ・社内におけるマッチング機能が不十分であると考えられる。社内での意思疎通や合意形成のために、個人と組織の両面に対して丁寧に説明し介入することが有効と考えられる。 ・就業者は65歳前後までの就業継続意識を持つ者が1/3程度であるが、70歳超の継続意識を持つ者も2割おり、その際に転職もありうることを支援時には留意する。また、その転職時には「自分に合う仕事を探す」という意識もあるため、支援時に自己理解としごと理解のプロセスを丁寧に行うことが有効と考えられる。

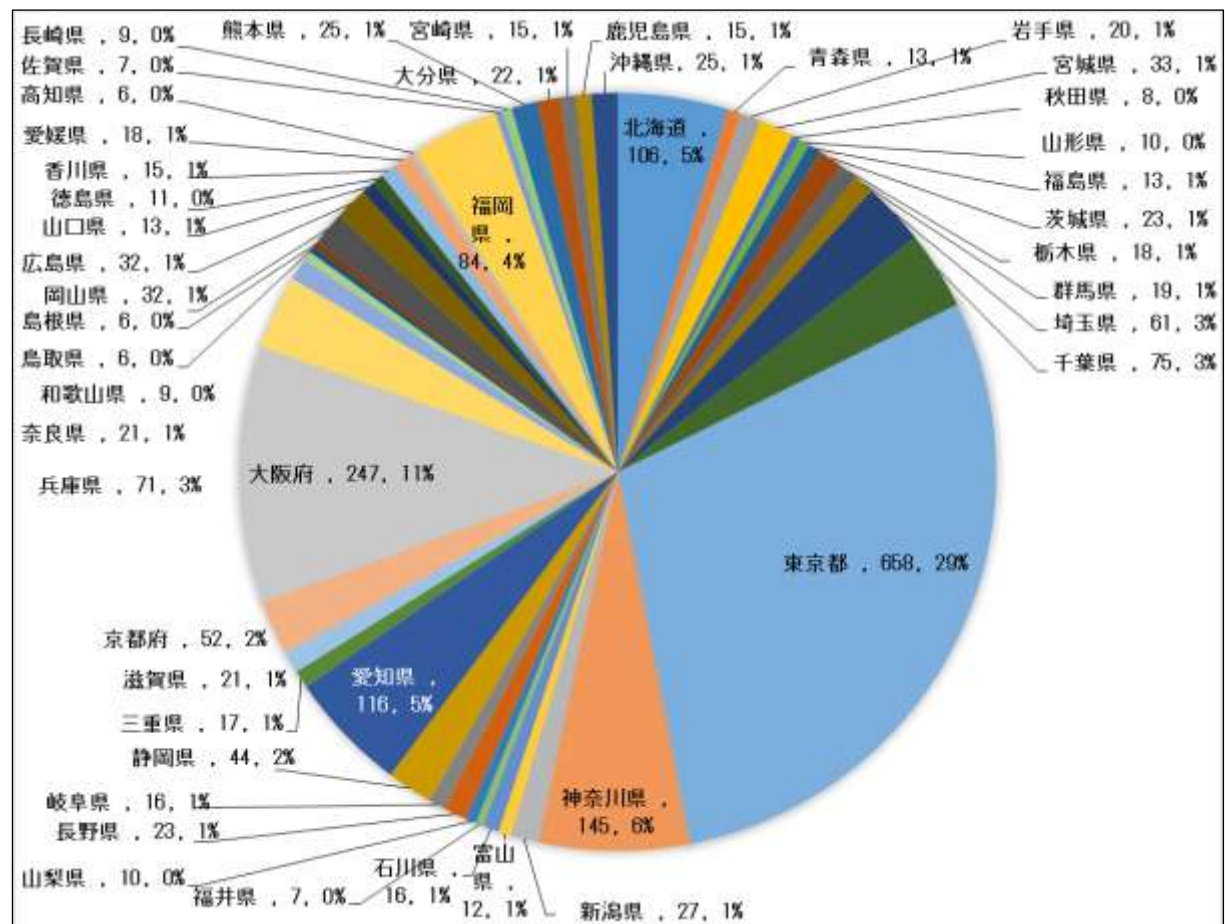
	<ul style="list-style-type: none"> ・「中高年齢者の転職・再就職調査」では、中高年齢層における転職の基本的な状況が確認された。全体を通して共通する部分と年齢や性別における差が見られる部分の両面に配慮した上でのキャリア支援が求められる。
5. 方策	<ul style="list-style-type: none"> ・転職支援時は、半年程度を想定した計画表を作成することが有効と考えられる。 ・就職支援機関からの情報のみならず、同僚や知人からの情報獲得も転職には有効となる。人脈(人的資源)に対する棚卸やネットワーキングを促すことも支援時に有効と考えられる。 ・転職・再就職における年齢の差や男女差などによる影響はあまり受けない部分と、年齢や性別における差が見られる部分の両面について整理した資料を作成し、整理された内容を配慮した上での意思決定や方策に関する支援が求められる。(「中高年齢者の転職・再就職調査」より)
6. 新たな環境への適応	<ul style="list-style-type: none"> ・中高年ならではの職業スキル表一覧を作成し、個々人毎に職業スキルを再構築することが有効と考えられる。 ・経済面を含めたライフプランニングが必要であり、家族との話し合いの支援も有効と考えられる。 ・賃金低下に伴う配慮は、59歳までの転職の際には特に留意する必要があると考えられる。(「中高年齢者の転職・再就職調査」より) ・賃金に対しては個人毎に客観的状況やそれにとまなう主観が異なると考えられるため、情緒的な側面に配慮しながらも現実的な検討をすることが有効と考えられる。 ・同企業内での雇用継続の場合には、職務に対するさまざまな質の変化がおこることを想定して、意識変革を促す支援が有効と考えられる。 ・60歳以降の転職では、自己適性志向を満たすための支援が有効と考えられる。客観的な条件だけでなく、主観的な判断基準を大切にすることが求められる。 ・移動に伴う環境や条件的な変化を当事者はどのように捉えているかの確認が必要であり、もしもネガティブに捉えている場合や不安が大きい場合は、現実を受け入れていくための情緒的な側面に配慮することが重要であるとされる。認知を柔軟にする支援や、仕事や生活に関する自分なりの意味・意義に対する認識を深める支援なども有効であるとされる。(「中高年齢者の転職・再就職調査」より)
7. 環境(職場、社会、家族等)	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア支援における中高年の類型や就労可能性マップなどの検討が考えられる。また、支援時に、特に管理職経験者へのマインドチェンジの支援が有効と考えられる。 ・60歳以降や高齢期での役割や仕事内容の変化、それに伴う処遇の変化の受容の促しが有効と考えられる。また、従業員規模の小さな会社への転身なども選択肢に入れてもらう等視野の拡大支援も必要と考えられる。 ・教育訓練支援や自己啓発等、専門能力の再構築も有効と考えられる。 ・興味、能力、希望、個性等を把握していく支援が有効と考えられる。 ・65歳以上の就業にはこのような基準が求められていることを理解してもらい、それに対する準備や体力維持などの支援も有効と考えられる。 ・業務への意識を維持し、動機付けの支援や工夫が有効と考えられる。 ・会社としての施策や工夫を理解し、個人と組織の両面が成長する意識を持たせることが有効と考えられる。 ・65歳を超えた多様性のある雇用のために、当事者としても自身の個性や抱えている状況を理解していく必要がある。高齢者ならではの自己分析の視点を整理し、それに基づいて仕事と生活を含めた意思決定を促すことが有

	<p>効と考えられる。</p> <ul style="list-style-type: none">・ 定年後の条件的な面を含めた働き方の変化を理解した上での支援が求められるが、中高年者の活用は「現場力の強化」「技能継承の円滑化」というプラスの側面もあることを個人と組織に訴求していくことも有効であると考えられる。
--	---

資料4 WEBアンケート結果詳細

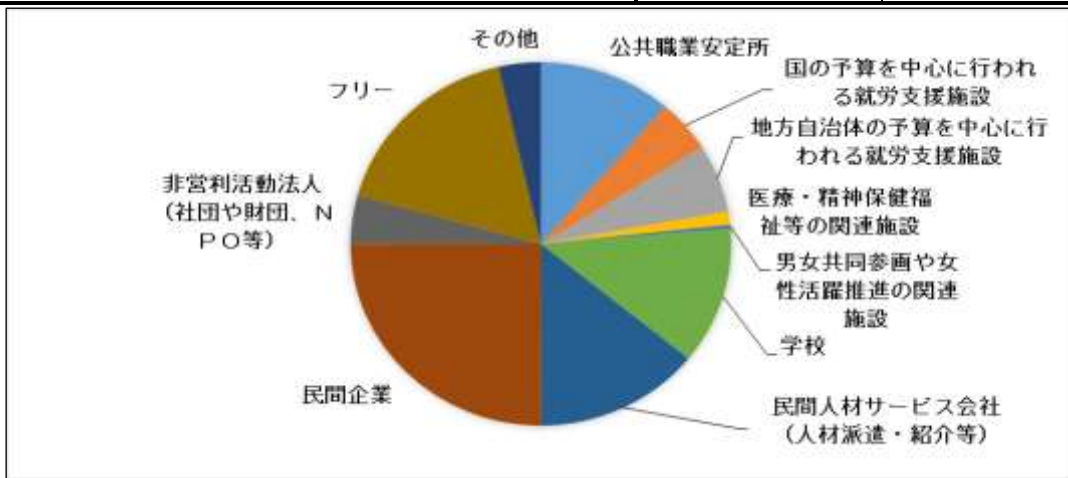
Q1 主な活動エリア（都道府県）

	度数	%		度数	%		度数	%
北海道	106	4.7	長野県	23	1.0	愛媛県	18	0.8
青森県	13	0.6	岐阜県	16	0.7	高知県	6	0.3
岩手県	20	0.9	静岡県	44	2.0	福岡県	84	3.7
宮城県	33	1.5	愛知県	116	5.2	佐賀県	7	0.3
秋田県	8	0.4	三重県	17	0.8	長崎県	9	0.4
山形県	10	0.4	滋賀県	21	0.9	熊本県	25	1.1
福島県	13	0.6	京都府	52	2.3	大分県	22	1.0
茨城県	23	1.0	大阪府	247	11.0	宮崎県	15	0.7
栃木県	18	0.8	兵庫県	71	3.2	鹿児島県	15	0.7
群馬県	19	0.8	奈良県	21	0.9	沖縄県	25	1.1
埼玉県	61	2.7	和歌山県	9	0.4	合計	2252	100.0
千葉県	75	3.3	鳥取県	6	0.3			
東京都	658	29.2	島根県	6	0.3			
神奈川県	145	6.4	岡山県	32	1.4			
新潟県	27	1.2	広島県	32	1.4			
富山県	12	0.5	山口県	13	0.6			
石川県	16	0.7	徳島県	11	0.5			
福井県	7	0.3	香川県	15	0.7			
山梨県	10	0.4	愛媛県	18	0.8			



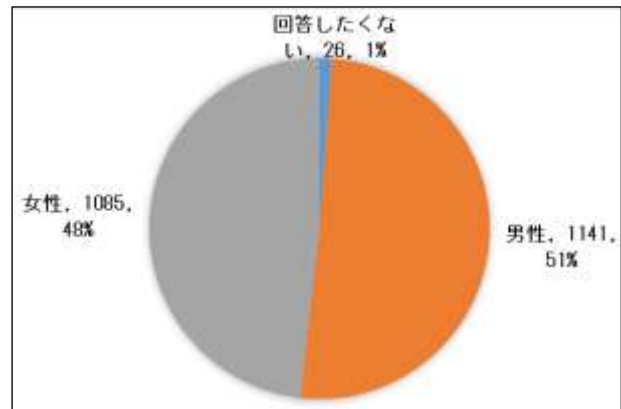
Q2 キャリアコンサルタントとして最も長く活動した（している）所属先

	度数	%
公共職業安定所	256	11.4
国の予算を中心に行われる就労支援施設	106	4.7
地方自治体の予算を中心に行われる就労支援施設	136	6.0
医療・精神保健福祉等の関連施設	27	1.2
男女共同参画や女性活躍推進の関連施設	7	0.3
学校	276	12.3
民間人材サービス会社（人材派遣・紹介等）	317	14.1
民間企業	565	25.1
非営利活動法人（社団や財団、NPO等）	96	4.3
フリー	385	17.1
その他	81	3.6
合計	2,252	100.0



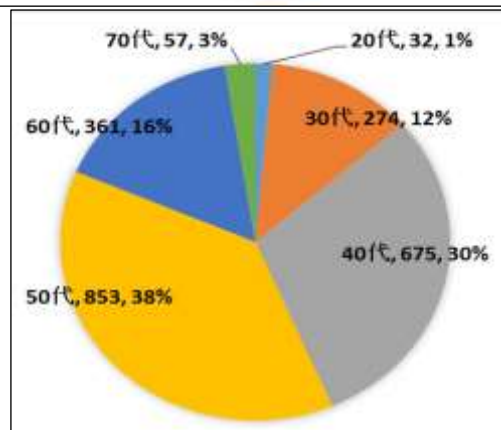
Q3 回答者の性別

	度数	%
回答したくない	26	1.2
男性	1141	50.7
女性	1085	48.2
合計	2,252	100.0



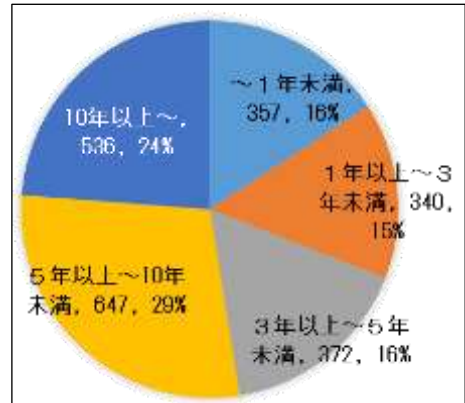
Q4 回答者の年代

	度数	%
20代	32	1.4
30代	274	12.2
40代	675	30.0
50代	853	37.9
60代	361	16.0
70代	57	2.5
合計	2,252	100.0



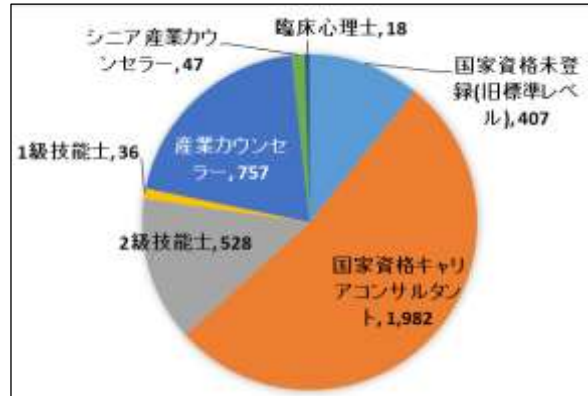
Q5 キャリアコンサルティング実践年数

	度数	%
～1年未満	357	15.9
1年以上～3年未満	340	15.1
3年以上～5年未満	372	16.5
5年以上～10年未満	647	28.7
10年以上～	536	23.8
合計	2,252	100.0



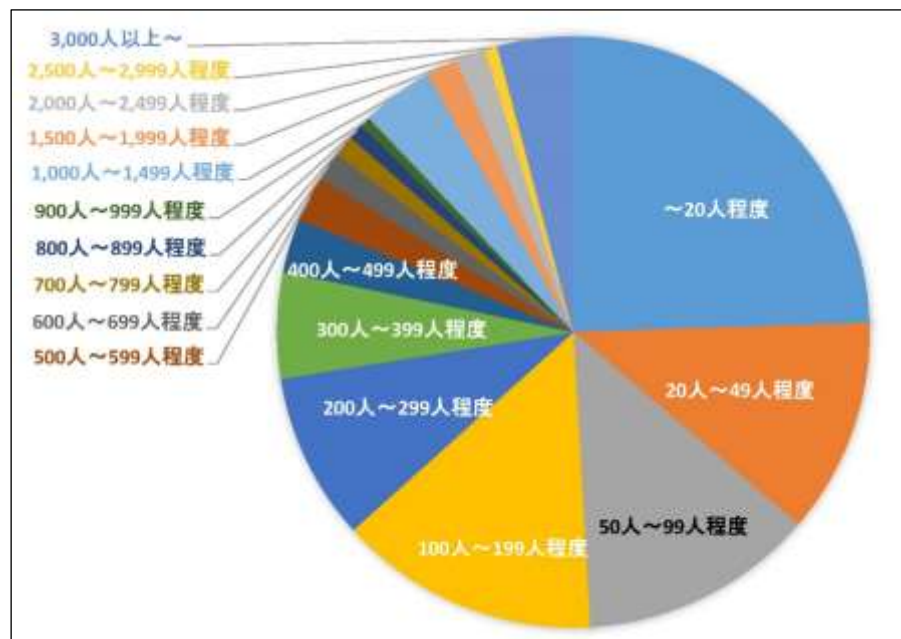
Q6 キャリアコンサルティング関連保有資格 (重複回答あり)

	度数
国家資格未登録(旧標準レベル)	407
国家資格キャリアコンサルタント	1,982
2級技能士	528
1級技能士	36
産業カウンセラー	757
シニア産業カウンセラー	47
臨床心理士	18



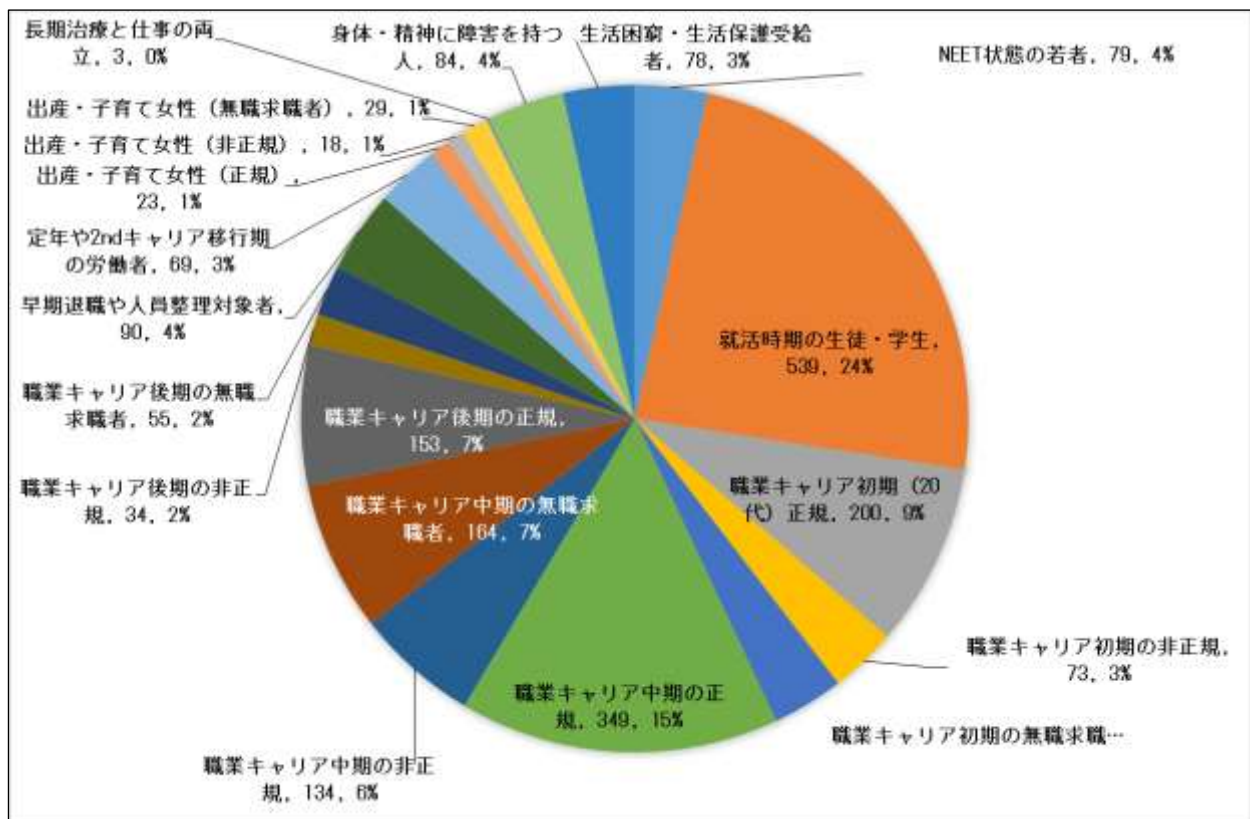
Q7 最近3年以内で対応した相談者の大凡の実人数 (重複回答あり)

	度数	%		度数	%
～20人程度	552	24.5	700人～799人程度	26	1.2
20人～49人程度	265	11.8	800人～899人程度	19	.8
50人～99人程度	289	12.8	900人～999人程度	13	.6
100人～199人程度	320	14.2	1,000人～1,499人程度	89	4.0
200人～299人程度	206	9.1	1,500人～1,999人程度	39	1.7
300人～399人程度	131	5.8	2,000人～2,499人程度	36	1.6
400人～499人程度	66	2.9	2,500人～2,999人程度	16	.7
500人～599人程度	56	2.5	3,000人以上～	93	4.1
600人～699人程度	36	1.6	合計	2,252	100.0



Q8 今までにキャリアコンサルティングを行った相談者の属性として最も多いと思うもの

属性	度数	%
NEET 状態の若者 (39 歳以下)	79	3.5
就職活動時期の生徒・学生	539	23.9
職業キャリア初期 (概ね 20 代) の正規雇用者	200	8.9
職業キャリア初期の非正規雇用	73	3.2
職業キャリア初期の無職の求職者	78	3.5
職業キャリア中期 (概ね 30~40 代半ば) の正規雇用者	349	15.5
職業キャリア中期の非正規雇用者	134	6.0
職業キャリア中期の無職の求職者	164	7.3
職業キャリア後期 (40 代後半~50 代) の正規雇用者	153	6.8
職業キャリア後期の非正規雇用者	34	1.5
職業キャリア後期の無職の求職者	55	2.4
早期退職や人員整理の対象となった労働者	90	4.0
定年やセカンド・キャリアへの移行期 (概ね 50 代後半~60 代) の労働者	69	3.1
出産・子育て期の女性 (正規雇用者)	23	1.0
出産・子育て期の女性 (非正規雇用者)	18	0.8
出産・子育て期の女性 (無職の求職者)	29	1.3
長期治療 (ガンや透析等) と仕事の両立に直面している労働者	3	0.1
身体または精神に障害を持つ人	84	3.7
生活困窮や生活保護受給者	78	3.5
合計	2,252	100.0



Q8・9とQ12・13及びQ2のクロス集計

今までにキャリアコンサルティングを行った最多と2番目に多い属性について、最近3年以内で対応した相談者の大凡の実人数と主な活動フィールド

属性	公共職業安定所	国就労支援施設	地方自治体就労支援施設	医療・精神保健福祉施設	男女共同参画や女性活躍推進施設	学校	民間人材サービス会社	民間企業	非営利活動法人	フリー	その他	合計
NEET 状態の若者	23	37	17	3	2	30	8	12	16	42	3	193
就職活動時期の生徒・学生	55	19	29	4	1	272	40	102	26	137	20	705
職業キャリア初期の正規雇用者	19	1	4	5	1	68	71	211	12	83	11	486
職業キャリア初期の非正規雇用	30	14	14	2	0	18	44	36	7	34	10	209
職業キャリア初期の無職の求職者	34	27	26	2	0	26	23	24	13	27	5	207
職業キャリア中期の正規雇用者	17	8	11	3	1	15	93	267	19	137	18	589
職業キャリア中期の非正規雇用者	35	11	15	0	0	10	65	41	6	42	12	237
職業キャリア中期の無職の求職者	56	25	36	0	0	9	38	29	12	41	11	257
職業キャリア後期の正規雇用者	24	5	10	2	1	9	60	162	7	53	7	340
職業キャリア後期の非正規雇用者	23	2	6	0	1	6	20	9	6	10	3	86
職業キャリア後期の無職の求職者	42	8	19	0	0	4	15	11	6	13	9	127
早期退職や人員整理対象となった労働者	8	4	6	0	0	5	62	33	5	10	6	139
定年やセカンド・キャリア移行期の労働者	34	3	7	1	0	1	31	52	9	32	6	176
出産・子育て期の女性（正規雇用者）	0	0	0	1	2	3	3	29	1	12	5	56
出産・子育て期の女性（非正規雇用者）	17	1	7	0	1	2	10	5	3	12	2	60
出産・子育て期の女性（無職の求職者）	25	3	10	2	1	5	12	7	3	22	0	90
長期治療と仕事の両立直面労働者	1	0	1	0	0	1	1	6	1	0	0	11
身体または精神に障害を持つ人	21	18	15	19	2	16	3	28	16	21	11	170
生活困窮や生活保護受給者	30	15	26	6	1	2	6	7	15	11	9	128
その他	18	11	13	4	0	50	29	59	9	31	14	238
合計	512	212	272	54	14	552	634	1130	192	770	162	4504

上表の属性の表記はQ8の属性の表記から年代等を一部省略して記載した。

資料5 WEB アンケート調査(2-4)に関する分散分析結果

① 3属性のキャリア形成上の課題(20問)の平均点に関する一元配置分散分析

		平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
自己理解(興味・関心・価値観・能力・適性等)が不十分。	グループ間	69.761	2	34.880	27.961	.000
	グループ内	2461.279	1973	1.247		
	合計	2531.040	1975			
しごと理解(エンプロイアビリティ等)が不十分。	グループ間	140.200	2	70.100	55.305	.000
	グループ内	2500.791	1973	1.268		
	合計	2640.991	1975			
啓発的経験(効果的な情報収集やモデリング等も含む)のスキルが不十分。	グループ間	25.475	2	12.738	10.923	.000
	グループ内	2300.840	1973	1.166		
	合計	2326.315	1975			
意思決定(合理的な意思決定プロセス等)のスキルが不十分。	グループ間	57.563	2	28.781	25.193	.000
	グループ内	2253.992	1973	1.142		
	合計	2311.555	1975			
方策の実行(行動計画立案や遂行のための動機付け)のスキルが不十分。	グループ間	45.072	2	22.536	19.574	.000
	グループ内	2271.551	1973	1.151		
	合計	2316.623	1975			
新たな環境への適応(ソーシャルスキルや柔軟性等)のスキルが不十分。	グループ間	13.899	2	6.949	5.788	.003
	グループ内	2368.951	1973	1.201		
	合計	2382.850	1975			
労働条件や能力開発に関する知識や情報が不十分。	グループ間	29.151	2	14.576	12.444	.000
	グループ内	2311.065	1973	1.171		
	合計	2340.217	1975			
環境の変化や自己の役割の変化に適応することが苦手。	グループ間	19.796	2	9.898	8.240	.000
	グループ内	2369.994	1973	1.201		
	合計	2389.789	1975			
周囲の人に援助を求めたり、相談することが苦手。	グループ間	24.097	2	12.048	9.516	.000
	グループ内	2498.057	1973	1.266		
	合計	2522.153	1975			
ポジティブ(前向き)に考えることが苦手。	グループ間	24.146	2	12.073	10.426	.000
	グループ内	2284.573	1973	1.158		
	合計	2308.719	1975			
新しい人間関係を築いたり、自分から他人と親しくなることが苦手。	グループ間	56.862	2	28.431	24.678	.000
	グループ内	2273.088	1973	1.152		
	合計	2329.949	1975			
	グループ間	18.817	2	9.409	8.397	.000

自分をアサーティブに表現することが苦手。	グループ内	2210.757	1973	1.121		
	合計	2229.574	1975			
新しい知識やスキルを学ぶ・身につける意欲が乏しい。	グループ間	65.911	2	32.955	26.384	.000
	グループ内	2464.387	1973	1.249		
	合計	2530.298	1975			
自分の職業生活設計（ライフ・ロールのバランスを含む）が不十分。	グループ間	17.424	2	8.712	7.391	.001
	グループ内	2325.616	1973	1.179		
	合計	2343.040	1975			
自己有用感や自己効力感が乏しい。	グループ間	30.944	2	15.472	13.151	.000
	グループ内	2321.121	1973	1.176		
	合計	2352.064	1975			
実行力や忍耐力が乏しい。	グループ間	63.948	2	31.974	26.473	.000
	グループ内	2382.991	1973	1.208		
	合計	2446.939	1975			
職場等での人間関係に課題を抱えている。	グループ間	79.229	2	39.615	28.942	.000
	グループ内	2700.566	1973	1.369		
	合計	2779.796	1975			
家族との関係や家族内に課題を抱えている。	グループ間	77.269	2	38.635	32.251	.000
	グループ内	2363.555	1973	1.198		
	合計	2440.824	1975			
不安や悩みを抱えている。	グループ間	19.850	2	9.925	7.983	.000
	グループ内	2452.869	1973	1.243		
	合計	2472.719	1975			
不満や怒りを持っている。	グループ間	16.662	2	8.331	6.128	.002
	グループ内	2682.366	1973	1.360		
	合計	2699.028	1975			

② 多重比較の結果 1：若年 2：中高年 3：女性

多重比較							
Tukey HSD							
従属変数			平均 値の 差	標準 誤差	有意 確率	95% 信頼区 間	
						下限	上限
自己理解（興味・関心・価値観・能力・適性等）が不十分。	1	2	.387*	.053	.000	.26	.51
		3	.329*	.086	.000	.13	.53
	2	1	-.387*	.053	.000	-.51	-.26
		3	-.329*	.086	.000	-.53	-.13
	3	1	-.387*	.053	.000	-.51	-.26
		3	-.329*	.086	.000	-.53	-.13
しごと理解（エンプロイアビリティ等）が不十分。	1	2	.563*	.054	.000	.44	.69
		3	.264*	.087	.007	.06	.47
	2	1	-.563*	.054	.000	-.69	-.44
		3	-.299*	.087	.002	-.50	-.09
	3	1	-.264*	.087	.007	-.47	-.06
		2	.299*	.087	.002	.09	.50
啓発的経験（効果的な情報収集やモデリング等も含む）のスキルが不十分。 意思決定（合理的な意思決定プロセス等）のスキルが不十分。	1	2	.237*	.051	.000	.12	.36
	2	1	-.237*	.051	.000	-.36	-.12
	1	2	.357*	.051	.000	.24	.48
	2	1	-.357*	.051	.000	-.48	-.24
		3	-.263*	.083	.004	-.46	-.07
		3	.263*	.083	.004	.07	.46
方策の実行（行動計画立案や遂行のための動機付け）のスキルが不十分。	1	2	.315*	.051	.000	.20	.43
	2	1	-.315*	.051	.000	-.43	-.20
		3	-.242*	.083	.010	-.44	-.05
		3	.242*	.083	.010	.05	.44
	1	2	-.126*	.052	.041	-.25	.00
	2	1	.126*	.052	.041	.00	.25
新たな環境への適応（ソーシャルスキルや柔軟性等）のスキルが不十分。		3	.257*	.085	.007	.06	.46
	3	2	-.257*	.085	.007	-.46	-.06
	1	2	.250*	.051	.000	.13	.37
	2	1	-.250*	.051	.000	-.37	-.13
		3	-.219*	.084	.024	-.42	-.02
		3	.219*	.084	.024	.02	.42
環境の変化や自己の役割の変化に適応することが苦手。	1	3	.236*	.085	.015	.04	.43
	2	3	.339*	.085	.000	.14	.54
	3	1	-.236*	.085	.015	-.43	-.04
		2	-.339*	.085	.000	-.54	-.14
	1	3	.361*	.087	.000	.16	.56
	2	3	.362*	.087	.000	.16	.57
周囲の人に援助を求めたり、相談することが苦手。	3	1	-.361*	.087	.000	-.56	-.16
		2	-.362*	.087	.000	-.57	-.16
	1	2	.122*	.051	.045	.00	.24
		3	.368*	.083	.000	.17	.56
	2	1	-.122*	.051	.045	-.24	.00
		3	.246*	.083	.009	.05	.44
ポジティブ（前向き）に考えることが苦手。	3	1	-.368*	.083	.000	-.56	-.17
		2	-.246*	.083	.009	-.44	-.05

新しい人間関係を築いたり、自分から他人と親しくなることが苦手。	1	3	.582*	.083	.000	.39	.78
	2	3	.467*	.083	.000	.27	.66
	3	1	-.582*	.083	.000	-.78	-.39
自分をアサーティブに表現することが苦手。	2	3	-.467*	.083	.000	-.66	-.27
	1	2	.139*	.050	.016	.02	.26
	3	3	.304*	.082	.001	.11	.50
新しい知識やスキルを学ぶ・身につける意欲が乏しい。	2	1	-.139*	.050	.016	-.26	-.02
	3	1	-.304*	.082	.001	-.50	-.11
	1	2	-.380*	.053	.000	-.50	-.26
自分の職業生活設計（ライフ・ロールのバランスを含む）が不十分。	2	1	.380*	.053	.000	.26	.50
	3	3	.297*	.087	.002	.09	.50
	3	2	-.297*	.087	.002	-.50	-.09
自己有用感や自己効力感が乏しい。	1	2	.181*	.052	.001	.06	.30
	2	1	-.181*	.052	.001	-.30	-.06
	3	3	-.218*	.084	.026	-.42	-.02
実行力や忍耐力が乏しい。	3	2	.218*	.084	.026	.02	.42
	1	2	.245*	.052	.000	.12	.37
	3	3	.274*	.084	.003	.08	.47
職場等での人間関係に課題を抱えている。	2	1	-.245*	.052	.000	-.37	-.12
	3	1	-.274*	.084	.003	-.47	-.08
	1	2	.346*	.052	.000	.22	.47
家族との関係や家族内に課題を抱えている。	3	3	.414*	.085	.000	.22	.61
	2	1	-.346*	.052	.000	-.47	-.22
	3	1	-.414*	.085	.000	-.61	-.22
不安や悩みを抱えている。	1	2	.368*	.056	.000	.24	.50
	3	3	.504*	.090	.000	.29	.72
	2	1	-.368*	.056	.000	-.50	-.24
不満や怒りを持っている。	3	1	-.504*	.090	.000	-.72	-.29
	1	2	-.225*	.052	.000	-.35	-.10
	3	3	-.656*	.085	.000	-.85	-.46
不安や悩みを抱えている。	2	1	.225*	.052	.000	.10	.35
	3	3	-.431*	.085	.000	-.63	-.23
	3	1	.656*	.085	.000	.46	.85
不満や怒りを持っている。	2	2	.431*	.085	.000	.23	.63
	1	2	.188*	.053	.001	.06	.31
	2	1	-.188*	.053	.001	-.31	-.06
不安や悩みを抱えている。	3	3	-.247*	.086	.012	-.45	-.04
	3	2	.247*	.086	.012	.04	.45
	1	2	-.171*	.055	.006	-.30	-.04
不満や怒りを持っている。	2	1	.171*	.055	.006	.04	.30
	3	3	.229*	.090	.031	.02	.44
	3	2	-.229*	.090	.031	-.44	-.02

キャリアコンサルティング試行後アンケート用紙 (来談者用)

以下に回答いただき、別添の封筒に封入後にキャリアコンサルタントに手渡しするか、一週間以内に投函してください。(担当キャリアコンサルタントに回答内容を開示する必要はありません。)

質問1 キャリアコンサルティングを受けての感想

キャリアコンサルティング前に問題と思っていたキャリア形成上の課題や疑問	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
キャリアコンサルティングを受けたことで気づいたキャリア形成上の課題や対処法	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
自分の課題の整理、解決に有効だったと思うキャリアコンサルタントの発言や働きかけ	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
自分の課題の整理、解決に有効ではなかったと思うキャリアコンサルタントの発言や働きかけ	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

質問2 自由記述 (キャリアコンサルティング後の疑問点・質問や感想)

回答日 平成 29 年 月 日 回答者署名 _____

資料7 相談者インタビューシート原本

厚生労働省「労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業」

受託元：特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会

インタビューシート（技法開発者→相談者）

インタビュー実施日・場所 平成 年 月 日：場所)

インタビュー対象者： _____ 報告者： _____

必須Q1 試行実施したキャリアコンサルタントと相談者の関係性

ほぼ初対面（顔や名前程度は知っていた）

純粋に相談者とキャリアコンサルタントの関係

（既に何回か面談を受けている 期間： 年 ヶ月間・回数 回程度）

純粋な相談者とキャリアコンサルタントの関係以外に、職場の上司・部下の関係等他の関係もある（具体的な関係： _____ 期間： 年 ヶ月間・面談回数 回程度）

補足報告事項： _____

必須Q2 試行実施したキャリアコンサルタントについての印象

① しっかり話を聴いてくれた

聴くだけでなく有益な助言をしてくれた

② 本音を話しやすかった

本音は話しにくかった

③ 経験が豊富そうで頼れそう

経験や経歴が不明で頼りにならなさそう

補足報告事項： _____

必須Q3 試行実施で受けたキャリアコンサルティングについての感想

① 新たな気づき等があった ともO←5・4・3・2・1→全×

② 自分の目標などが明確になった ともO←5・4・3・2・1→全×

③ 他人に勧めたい ともO←5・4・3・2・1→全×

④ 会社等がキャリアコンサルタントに相談できる機会を提供することは必要だと思う

ともO←5・4・3・2・1→全×

⑤ キャリアコンサルティングを受けるのは、自発的か、会社等が勧奨するかのどちらが有効だと思うか

自発的←5・4・3・2・1→組織等からの勧め

補足報告事項： _____

必須Q4-1 使用した「技法（ _____ ）」についての感想

① 初めて取り組むような内容か、過去類似体験があるか

初体験

類似体験あり

補足報告事項： _____

- ② 技法（ワークシート等）を使う際（使う前）に、どのように感じたか（複数回答可）
- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 十分な説明があって安心した | <input type="checkbox"/> 説明が不十分に感じた |
| <input type="checkbox"/> ワクワクした、楽しみだった | <input type="checkbox"/> 内容や目的が分からず不安だった |

補足報告事項：

- ③ 技法（ワークシート等）を使ってみてどのように感じたか（複数回答可）
- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> 有益だった（具体的に：不安減・気持ちが楽・モチベーション UP・自信 UP・他：_____） |
| <input type="checkbox"/> 自分にとって必要性を感じなかった <input type="checkbox"/> 他の技法もやってみたかった |
| <input type="checkbox"/> 改善点があった（具体的に：_____） |
- 具体的報告事項：
-
-

必須Q4-2 使用した「技法（ _____ ）」についての感想

- ① 初めて取り組むような内容か、過去類似体験があるか 初体験 ・ 類似体験あり
- 補足報告事項：
-
-

- ② 技法（ワークシート等）を使う際（使う前）に、どのように感じたか（複数回答可）
- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 十分な説明があって安心した | <input type="checkbox"/> 説明が不十分に感じた |
| <input type="checkbox"/> ワクワクした、楽しみだった | <input type="checkbox"/> 内容や目的が分からず不安だった |

補足報告事項：

- ③ 技法（ワークシート等）を使ってみてどのように感じたか（複数回答可）
- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> 有益だった（具体的に：不安減・気持ちが楽・モチベーション UP・自信 UP・他：_____） |
| <input type="checkbox"/> 自分にとって必要性を感じなかった <input type="checkbox"/> 他の技法もやってみたかった |
| <input type="checkbox"/> 改善点があった（具体的に：_____） |
- 具体的報告事項：
-
-

必須Q4-3 使用した「技法（ _____ ）」についての感想

- ① 初めて取り組むような内容か、過去類似体験があるか 初体験 ・ 類似体験あり
- 補足報告事項：
-
-

- ② 技法（ワークシート等）を使う際（使う前）に、どのように感じたか（複数回答可）
- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 十分な説明があって安心した | <input type="checkbox"/> 説明が不十分に感じた |
| <input type="checkbox"/> ワクワクした、楽しみだった | <input type="checkbox"/> 内容や目的が分からず不安だった |

補足報告事項：

③ 技法（ワークシート等）を使ってみてどのように感じたか（複数回答可）

有益だった（具体的に：不安減・気持ちが楽・モチベーション UP・自信 UP・他：_____）

自分にとって必要性を感じなかった

他の技法もやってみたかった

改善点があった（具体的に：_____）

具体的報告事項：

必須Q5 インタビューを実施してみたの相談者の印象

自由 インタビュー内容：

不足する場合は任意で用紙を追加してください

委員名簿

平成 29 年度委託事業

「労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業」委員名簿

(敬称略、五十音順、◎:座長)

研究会委員会 (本委員会)

石崎 一記	東京成徳大学 応用心理学部 教授
岡田 昌毅	筑波大学大学院 人間総合科学研究科 教授
川崎 友嗣	関西大学社会学部 教授
◎北浦 正行	武蔵大学 客員教授
島村 泰子	株式会社富士通ソーシアルサイエンスラボラトリ 法政大学キャリアデザイン学部 非常勤講師
永作 稔	駿河台大学心理学部 准教授
宗方 比佐子	金城学院大学大学院 人間生活学研究科長

専門部会 文献調査

高橋 南海子	明星大学 明星教育センター 特任准教授 筑波大学大学院人間総合科学研究科 研究員
原 恵子	筑波大学大学院人間総合科学研究科 研究員
堀内 泰利	慶應義塾大学総合政策学部 非常勤講師 筑波大学大学院人間総合科学研究科 研究員

専門部会 技法開発

浅野 衣子	株式会社キャリア開発サポーターズ 代表取締役
坂本 眞理子	一般社団法人日本産業カウンセラー協会 キャリアコンサルタント養成事業部 課長
佐藤 恵子	株式会社キャリアセット 代表取締役
田中 春秋	キャリア研修センター 代表
長谷川 能扶子	有限会社Cマインド 代表取締役
深谷 潤一	有限会社キャリアサポーター 代表取締役
増井 一	一般社団法人キャリアコンサルティング振興協会 常務理事

協力者リスト (氏名掲出を承諾した方のみ)

(敬称略、五十音順)

実務家に対するヒアリング調査

赤星 恒介	荒田 真一郎	飯田 明	井澤 友行	石川 邦子
石本 容子	一之瀬 豊	宇佐美 博之	遠藤 佳代子	大野 文雄
沖世 聖太	加藤 勝雄	栗原 知女	桜井 清勝	高橋 浩
谷本 佳子	堂山 智子	遠坂 岳雄	永田 美穂	中山 弥成
野崎 千晶	林 毅彦	堀井 正之	宮島 佳代子	

試行実施

試行実施者

嵐 真由美	石原 延枝	岩波 はるみ	小林 暖
小林 幸夫	鈴木 由香	高木 一雄	田上 玲子
濱田 千史	林 陽子	松下 武司	松本 朋子

試行実施協力企業 (試行実施者または相談者所属企業)

NPO法人ICDS
アイピーシステム株式会社
株式会社トーホー
株式会社ファーストトーン
富士通株式会社

平成 29 年度

労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の
開発に関する調査・研究事業 報告書

発行日 平成 30 年 3 月

発行者 厚生労働省

人材開発統括官付 参事官（若年者・キャリア形成支援担当）付
キャリア形成支援室

委託先 特定非営利活動法人 キャリアコンサルティング協議会
