

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は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」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 ・シートの枠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おうためのツール。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> <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"> ・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> <p>*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</p> <p>*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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(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 ・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、自分の強み・弱み等）を行い、これからのライフ・キャリア・プランを考える時 <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	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(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 <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 ・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 <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	<p>想定される使用場面等 (1)(2)(3)を使用する場面</p> <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"> ・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 <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"> ・中高年の環境変化についての支援に自信がない者