

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性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

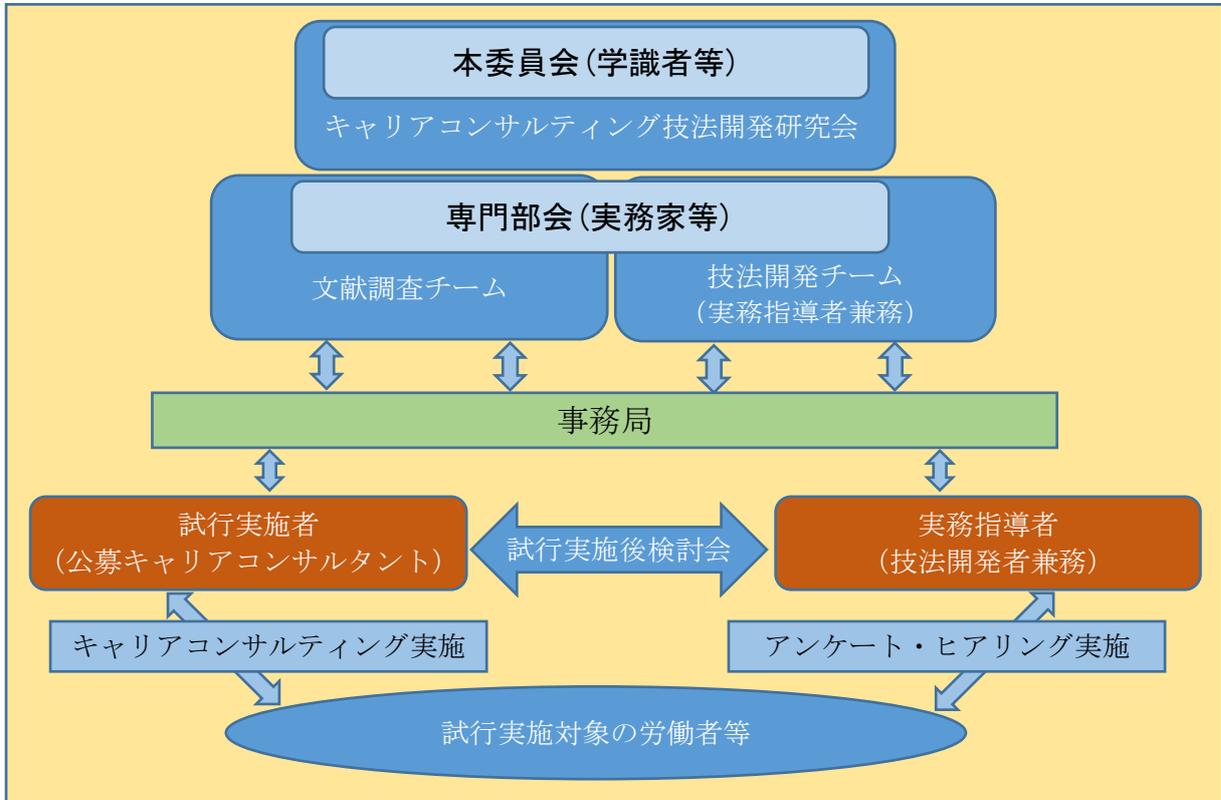
第10次職業能力開発基本計画(平成28年4月 厚生労働省)の第3部2において、「全員参加の社会の実現加速」に向けた女性・若者・中高年齢者・障害者等の個々の特性やニーズに応じた職業能力底上げの推進の必要性が指摘されていることや、「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月閣議決定)や「働き方改革実行計画」(平成29年3月働き方改革実現会議決定)の内容等を踏まえ、本事業では次の属性を技法開発の対象とした。

- ・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	専門委員会		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回専門委員会	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回専門委員会	
	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回専門委員会	↓
			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上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。

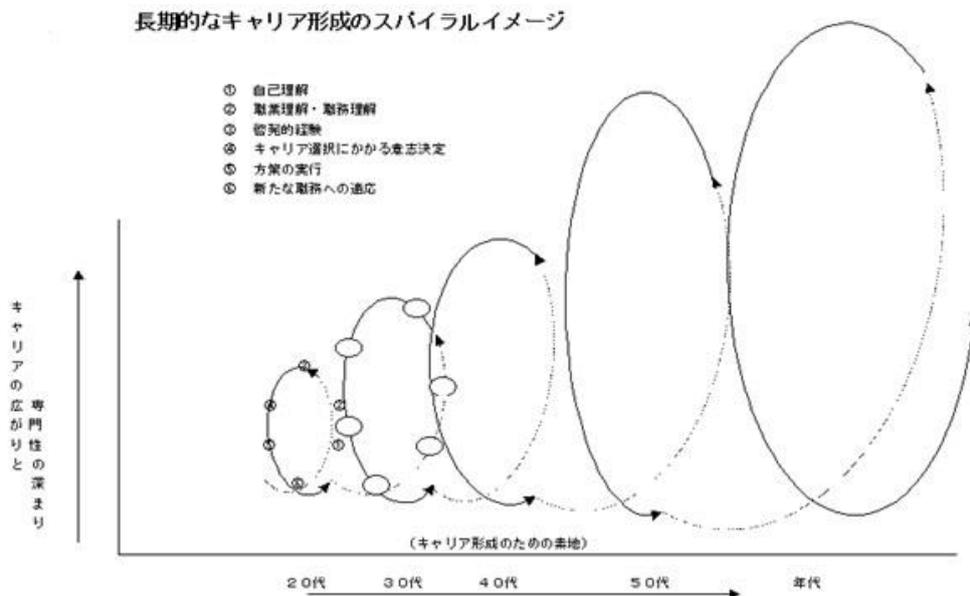
「個人のキャリア形成は、(1)自己理解、(2)仕事理解、(3)啓発的経験(意思決定を行う前の体験)、(4)キャリア選択に係る意思決定、(5)方策の実行(意思決定したことの実行)、(6)仕事への適応の6ステップから構成されており、キャリアコンサルティングは、これらステップにおける個人の活動を援助するものである。」

(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、解釈の幅を拓げるためにあえて「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