

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。	・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。	・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。	・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。	・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。	・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。	・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。	・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。	・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。	・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、改善点に気づくきっかけとなる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・相談者に自己を客観視してもらうきっかけとできる。 ・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ぬと、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"> 事前に持つておくべきスキル・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。 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できる。

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、他人にしごきを振る等）。 ・ 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う環境を作る姿勢。（「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はなく、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。