

(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。

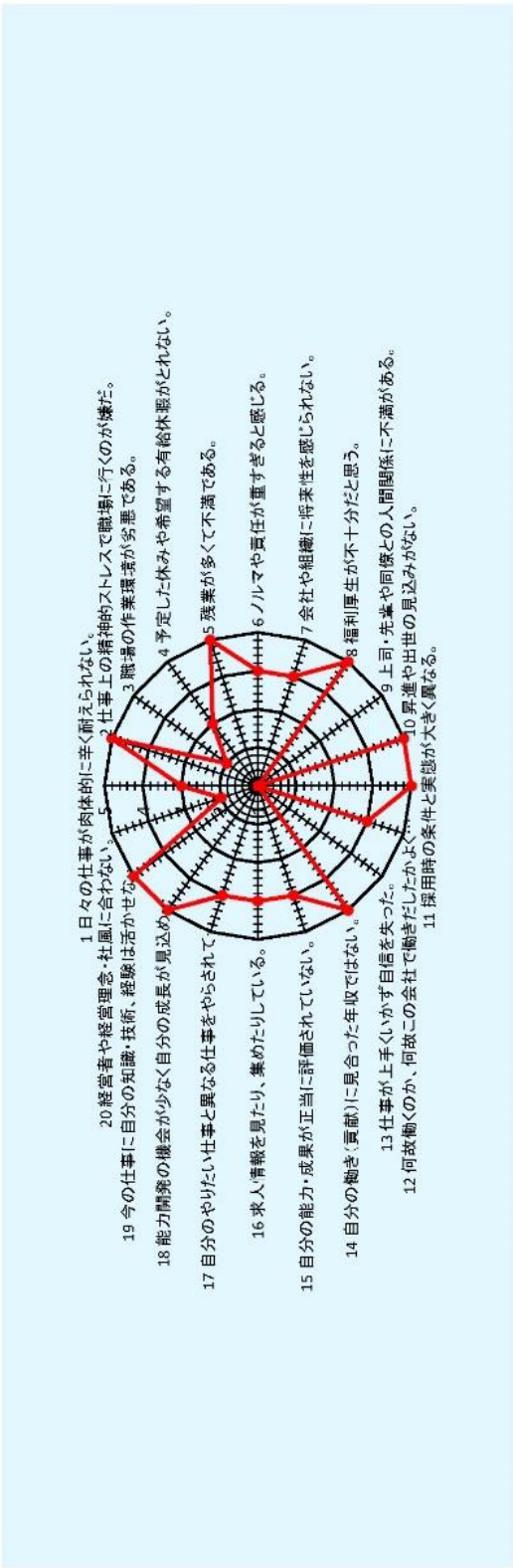
表 質問技法例

	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。	それでも頑張って出勤できる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つくまま全て教えてください。
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なのでしょうか？
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し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か？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か？
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ない。	重い中のホステイングは辛い	お休み明けのメール対応が大変
2	仕事上の精神的ストレスで職場に行くのが嫌だ。	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。		
4	予定した休みや希望する有給休暇がとれない。		
5	残業が多くて不満である。		
6	ノルマや責任が重すぎる。		
7	会社や組織に将来性を感じられない。		
8	福利厚生が不十分だと思う。		
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大きい。		
11	採用時の条件と実態が大きく異なる。		
12	何故働くのか、何故この会社で働きたいかよく分からない。		
13	仕事の上まわりの成長が感じられない。		
14	自分の働き(貢献)に見合った年収ではない。		
15	自分の能力・成果が正当に評価されていない。		
16	求人情報を見たり、集めたりしている。		
17	自分のやりたい仕事と異なる仕事をやらされている。		
18	能力開発の機会が少なく自分の成長が見込めない。		
19	今の仕事に自分の知識・技術・経験を活かさない。		
20	経営者や経営理念・社風が合わない。		



作成例

厚生労働省 平成 29 年経済働き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