

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pekt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、技法をいたず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。

5-2-3 若者向け技法(以降に掲載する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) 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

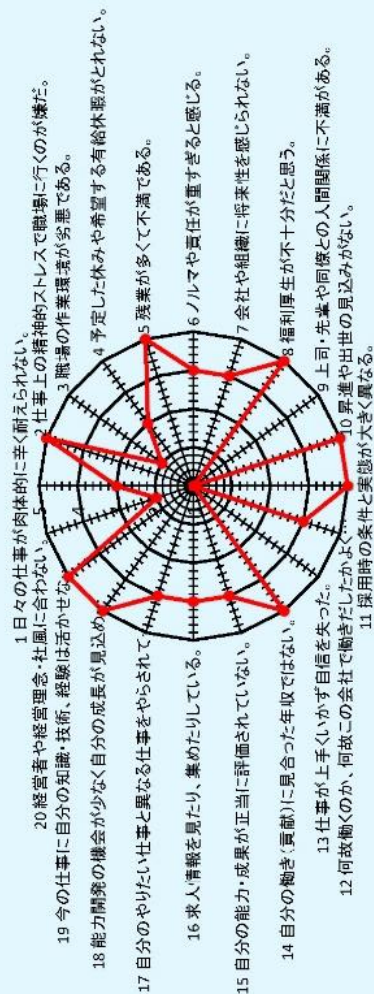
	設問	自己理解支援の質問技法例	しごと理解支援の質問技法例
1	日々の仕事が肉体的に辛く耐えられない。	具体的にどのような点が辛いかわせてください。	長く続けている先輩はどんな工夫をしていますか？
2	仕事上の精神的ストレスで職場に行くのが嫌だ。	それでも頑張って出勤できるエネルギーは何ですか？	ストレスの原因と感じることを思いつくまま全て教えて下さい。
3	職場の作業環境が劣悪である。	具体的に環境を教えてください。	自分が周囲に働きかけて改善できそうなことはありますか？
4	予定した休みや希望する有給休暇がとれない。	有休を申請する際の手続きと心掛けていることを教えてください。	休日出勤の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だ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？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。	重たい荷物を運ぶ	寒い中のボスティングは辛い	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。	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		
4 予定した休みや希望する有給休暇がとれない。	屋体みが予定どおりとれない		
5 残業が多くて不満である。	ほぼ毎日残業がある	遅いときは終電まで残業する	ノー残業と言われても持ち帰りが多い
6 ノルマや責任が重すぎると感じる。	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 会社や組織に将来社を感じられない。	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。	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	どうしたと給与が上がるか不明
10 昇進や出世の機会がない。	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	残業が多い
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	自分ですべてでできる仕事ばかりだ	
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		
13 仕事が上まうか不安を感じる。	今の1.5倍は欲しい	これでは結婚も出来ない	貯金もほとんどできない
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		
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 求人情報を集めたり、集めたりしている。	ボ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と成績はあがる	頭の古い本部は私の実力が分からない
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...		
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」「名誉毀損」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皆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	退職した後には周囲の人から悪く思われないうえに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求人要件・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

(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て用い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 回のみの面談で使用可能）

- ・ 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う。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ったら、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。

就職基礎能力	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
	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

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 ☒ 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	☒ 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	☒ 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 ☒ 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 ☒ 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 ☒ 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 ☒ 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	☒ 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 ☒ 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 ☒ 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を）

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・考え方をもち、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 ☒ NO	
②皆が嫌がる作業でも必要ならば率先してやる	☒ YES ・ 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	☒ YES ・ NO	○
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 ☒ NO	
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	☒ 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? 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 ☒ NO	
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	☒ YES ・ 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 ☒ NO	
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 ☒ NO	
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	☒ 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? 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 ☒ NO	
②翌日どのような仕事をするか計画を立てて前日を終える	YES ☒ NO	
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 ☒ NO	
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 ☒ NO	
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	☒ 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? 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

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

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を使っている

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 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 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 NO	
④周囲の人の立場や役割を意識して行動している	YES 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	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 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 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	YES ・NO	○
④約束した予定は必ず守る	YES ・NO	
⑤組織の指揮命令系統を理解して行動している	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？ 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 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 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 NO	
④どうでもいいことは適当にやり過ごす	YES ・NO	
⑤ストレスの発生源を改善・解決したことがある	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。

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) 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しましょう。

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	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  あれ？今日って早く集合するん でしたか？	 ですよね～ そうそう、あれは○で△△は...だよな。まいつか？
2	上司から曖昧な仕事を依頼されたとき...  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！	ハ～イ！ わかりました～ 
3	上司から未経験の仕事を依頼されたとき...  〇〇さん、世間がもっと驚くイベントを企画してみないかね？	 やったことないから、無理です！
4	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  〇〇さん、悪いけど大至急で見積書 20社分作ってくれ！	 いま、むりっす！！
5	デートがある日なのに、上司から食事に誘われた...  よーし今日は仕事が終わったら皆でバーツと行こう！	 イヤです！！

6	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 ... みんな 楽しそうだね！ 
7	会費制の懇親会に誘われた ... 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！ 自腹なら 行きません！ 
8	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 ... 明日コンパなんだ ... 10,000 円貸して 先月のお金はいつ返すの？ 
9	後輩のミスなのに自分が怒られた ... 君はこの責任をどうとるつもりなのかね！ それ、自分じゃないんですけど！ 
10	自分は帰ろうと思ったのに、先輩がまだ工作中 ... 先輩、ご苦労様です！ 〇〇さんは仕事終わった？ 私はまだ山盛りなのよね～ 

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になる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。相談者にこのままだと言わない）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？

梱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！



(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
	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
子ども	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

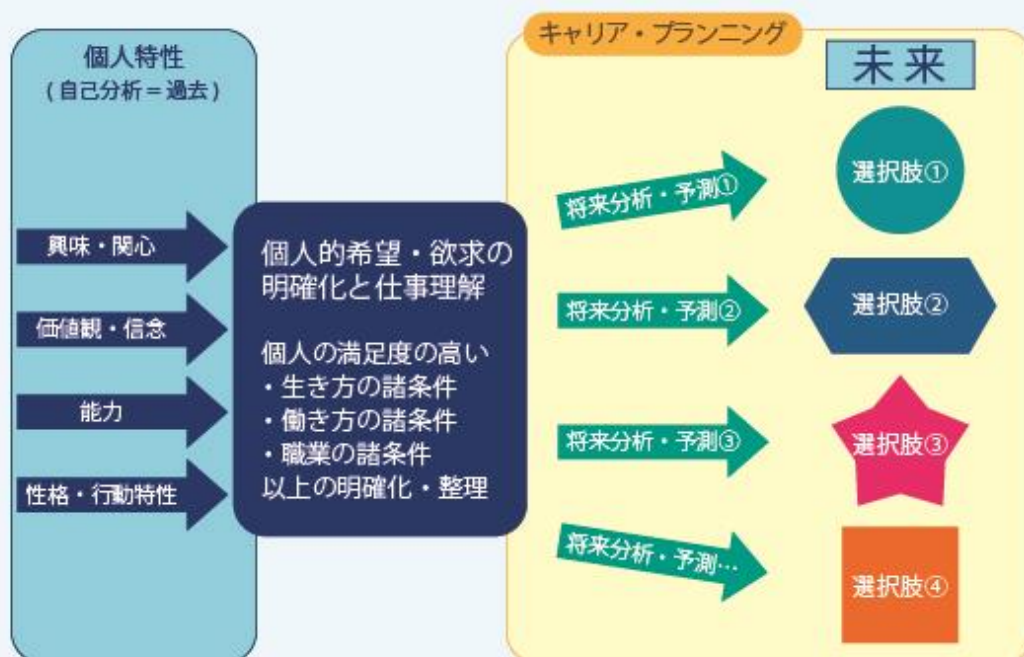
1. About Career-planning

【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	・猫が家出 ・引っ越し ・〇〇展 ・△△旅行	・初デート ・たまちゃん ・イナバウアー ・双子座流星群	・部活 ・女子ソフト ・大学推薦 ・ 아이폰	・デッサン ・PCデザイン ・卒展 ・就活	・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	・お絵描き ・ママゴト ・彫刻 ・漫画を読む	・天体観測 ・カメラ ・お絵描き ・小物づくり	・スマホ撮影 ・映画鑑賞 ・マンガ ・イラスト	・DVD鑑賞 ・イラスト ・油絵 ・イラレ操作	・マンガ ・ゲーム ・ぼーっとする ・寝る
成功・頑張った体験	・絵画コンクール ・図工委員 ・ポスター表彰	・英検 ・漢検 ・美術部	・部活で入選 ・部長経験 ・学校祭	・個展開催 ・作品が売れた ・バイト	・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	・宿題忘れ ・中学受験失敗 ・忘れ物	・カメラ壊す ・高校受験 ・親との喧嘩	・追試 ・友達と喧嘩 ・宿題忘れ	・失恋 ・留学行けず ・就活	・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）であるといわれます。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、将来は果たしていいた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
			・子どもができると地域の役割が増える。
学生	・一応資格の勉強中	・趣味は減らす	
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	
0%	・家事の手伝い	・新婚ラブラブ	・結婚している
			・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 金子書房

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 で



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

ワーク 3. 自分の物語を発見するワーク 2-Multiple plans で未来を想定する

あなたの 10 年後はどんな未来? 自由に文章表現 or ビジュアルライゼーションしてください。

独立当初は今の会社の仕事を受け負うが、新たな顧客を開拓して完全にフリーのイラストレーターとして稼ぎ、10 年後には事務所を設立している。

上の未来を実現するためには、具体的にどのようなコトが達成される必要がありますか?

必要な事柄をブレーンストーミングでリストアップした後、下の階段にランク付けして書き出しましょう。

- | | |
|--------------|--------------|
| ・ 人脈 | ・ 貯金 1,000 万 |
| ・ デザイン知識 | ・ コンペ入選 |
| ・ 賞金獲得 | ・ 発想力強化 |
| ・ マスコミ登場 | ・ コラボ |
| ・ 未経験業種体験 | ・ 大型案件挑戦 |
| ・ 自宅作業場完備 | ・ 結婚 |
| ・ 彼女 | ・ 名刺の肩書 |
| ・ 営業力 | ・ 経理知識 |
| ・ ITスキル | ・ センスアップ |
| ・ コミュニケーション力 | ・ プレゼン力 |



目標達成の具体的なアクションと着手時期・達成時期を年月等で設定してみましょう

重要度	目標項目	具体的なアクション	着手時期	達成時期
高い	1 貯金 1,000 万	毎月 6 万円貯金	来月から	10 年後
	2 彼女	お見合いパーティ参加	来月から	半年後
	3 デザイン知識	毎月 1 冊本を読む	来月から	永遠
	4 ITスキル	〇〇検定の勉強をし資格を取る	年内	永遠
	5 コミュカ	お見合いパーティで練習する	年内	永遠
	6 発想力強化	週 1 で日用品の改善を発想する	年内	永遠
	7 センスアップ	年に 2 回は美術展に行く	年内	永遠
	8 人脈	SNS 上の仕事人脈 100 人以上	年内	永遠
	9 大型案件挑戦	億単位の広報 PJ に参加する	来年度	5 年以内
	10 賞金獲得	コンペ賞金総額 300 万獲得	来年度	9 年後
	11 未経験業種体験	日々の業務を積極的にやる	来年度	永遠
	12 営業力	日々の業務を積極的にやる	明日	永遠
	13 名刺の肩書	社内でチーフデザイナーになる	明日	3 年以内
	14 コンペ入選	年間 1 本はコンペに応募	来年度	永遠
	15 プレゼン力	コンペ応募で実践力を鍛える	来年度	永遠
	16 結婚	お見合いパーティで成果を出す	来月から	5 年後
	17 経理知識	経理に関するビジネス書を読む	5 年後	8 年後
	18 自宅作業場完備	1 階を改装してオフィスにする	9 年後	10 年後
	19 マスコミ登場	2025 万博のデザイン採用	来年度	7 年後
低い	20 コラボ	動画・ライター仲間を見つける	来年度	5 年後

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

女性	使用ケース例	使用技法・所要時間	使用時期
	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。

- ・職場と家庭の両方の子供の状況・家庭環境等、複数の要因が重なり混雑とした状況（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ってください。

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考える項目を吟味・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	P 1
	B 健康／発達状態	P 1
	C 育児分担	P 2
	D 経済面	P 2
感情・考え	E 就業についての家族の理解	P 3
	F 子供への感情	P 3
	G 子育てについてのポリシー	P 4
	H 就業の必要性・職業上の価値観	P 4
	I 仕事経験→育児への活用	P 5
	J 中期プランの有無	P 5
	K 家庭と仕事のバランス	P 6
	L 職場環境	P 6
職場・仕事	M 就業における課題	P 7
	N 育児経験→仕事への活用	P 7
	O 相談者の有無	P 8
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	P 8

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	・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なため。 (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)	・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	・ご家族について教えてください
	B 健康／発達状態	・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考えられる場合は、優先した対応が求められるため。 なお、中長期的に病気・障害等と取り組む必要がある場合は、日常生活での負担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）。	・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	・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

-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 育児分担	・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。	・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	・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	・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、Q 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。	・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合いが一段落した後等 ・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	・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-

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	・育児をしながら仕事をする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 育児分担）	・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合いが一段落した後等 ・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	・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	・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 育児分担、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 →相談者の心身の疲労、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 ◇治療の末の出産の場合 →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	・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合い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合いが一段落した後等	・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

-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	・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 育児分担、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。	・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	・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	・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)	・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	・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	・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、集中心、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」)	・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	・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	・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。	・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	・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	・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」)	・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	・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	・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は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	・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	・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	・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。	・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	・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	・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)	・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	・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	・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。	・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	・現在、育児について誰か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	・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	・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	・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

-8-

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

-9-

(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／苦労した事柄・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 月 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（子供がかわいそう等）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いましょう。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）。カテゴライズするだけでも、何を悩んでいるかが「見える化」できます。
- (2) 「それでも頑張ってこられた理由は？」「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「私らしい生き方・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		・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		・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	・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	・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	・ 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 ・ プロに仕上げをしてもらえる（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	・ 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	・ 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	・ 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「〇才になれば、フルタイムで働けますね」など決め付けず、相談者に「〇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ょう>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 0 産後 産後 1 産後 産後 2 産後 産後 3 産後 産後	第二子 0 産後 産後 1 産後 産後 2 産後 産後 3 産後 産後			
35歳	4 年小 産後 5 年中 産後 6 年長 産後 7 小1 産後 8 小2 産後 9 小3 産後	4 年小 産後 5 年中 産後 6 年長 産後 7 小1 産後 8 小2 産後 9 小3 産後	パートナー 40	育休明け 時短 (10-16:30) ↓ フルタイムに戻る 長女就学 昇格試験にチャレンジ 長男就学 出産前の職場に戻って活躍したい！	
40歳	10 小4 産後 11 小5 産後 12 小6 産後 13 中1 産後 14 中2 産後	10 小4 産後 11 小5 産後 12 小6 産後 13 中1 産後 14 中2 産後	45	長女中学生 長男中学生 45歳になると二人とも中学生！！ ここまで行けば長期出張もできそう。 まだ、定年まで10年活躍できる！	
45歳	15 高1 産後 16 高2 産後 17 高3 産後 18 高3 産後	15 中3 産後 16 高1 産後 17 高2 産後 18 高3 産後	50	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。	
50歳	19 産後 産後 20 産後 産後 21 産後 産後 22 産後 産後	19 産後 産後 20 産後 産後 21 産後 産後 22 産後 産後	55		
55歳					60
60歳					65

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	第一子 <table border="1"> <tr><td>0</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>1</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>2</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>3</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>4</td><td>年少</td><td></td></tr> <tr><td>5</td><td>年中</td><td></td></tr> <tr><td>6</td><td>年長</td><td></td></tr> <tr><td>7</td><td>小1</td><td></td></tr> <tr><td>8</td><td>小2</td><td></td></tr> <tr><td>9</td><td>小3</td><td></td></tr> <tr><td>10</td><td>小4</td><td></td></tr> <tr><td>11</td><td>小5</td><td></td></tr> <tr><td>12</td><td>小6</td><td></td></tr> <tr><td>13</td><td>中1</td><td></td></tr> <tr><td>14</td><td>中2</td><td></td></tr> <tr><td>15</td><td>中3</td><td></td></tr> <tr><td>16</td><td>高1</td><td></td></tr> <tr><td>17</td><td>高2</td><td></td></tr> <tr><td>18</td><td>高3</td><td></td></tr> <tr><td>19</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>20</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>21</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>22</td><td></td><td></td></tr> </table>		0			1			2			3			4	年少		5	年中		6	年長		7	小1		8	小2		9	小3		10	小4		11	小5		12	小6		13	中1		14	中2		15	中3		16	高1		17	高2		18	高3		19			20			21			22			第二子 <table border="1"> <tr><td>0</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>1</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>2</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>3</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>4</td><td>年少</td><td></td></tr> <tr><td>5</td><td>年中</td><td></td></tr> <tr><td>6</td><td>年長</td><td></td></tr> <tr><td>7</td><td>小1</td><td></td></tr> <tr><td>8</td><td>小2</td><td></td></tr> <tr><td>9</td><td>小3</td><td></td></tr> <tr><td>10</td><td>小4</td><td></td></tr> <tr><td>11</td><td>小5</td><td></td></tr> <tr><td>12</td><td>小6</td><td></td></tr> <tr><td>13</td><td>中1</td><td></td></tr> <tr><td>14</td><td>中2</td><td></td></tr> <tr><td>15</td><td>中3</td><td></td></tr> <tr><td>16</td><td>高1</td><td></td></tr> <tr><td>17</td><td>高2</td><td></td></tr> <tr><td>18</td><td>高3</td><td></td></tr> <tr><td>19</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>20</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>21</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>22</td><td></td><td></td></tr> </table>		0			1			2			3			4	年少		5	年中		6	年長		7	小1		8	小2		9	小3		10	小4		11	小5		12	小6		13	中1		14	中2		15	中3		16	高1		17	高2		18	高3		19			20			21			22			パートナー	
0																																																																																																																																																
1																																																																																																																																																
2																																																																																																																																																
3																																																																																																																																																
4	年少																																																																																																																																															
5	年中																																																																																																																																															
6	年長																																																																																																																																															
7	小1																																																																																																																																															
8	小2																																																																																																																																															
9	小3																																																																																																																																															
10	小4																																																																																																																																															
11	小5																																																																																																																																															
12	小6																																																																																																																																															
13	中1																																																																																																																																															
14	中2																																																																																																																																															
15	中3																																																																																																																																															
16	高1																																																																																																																																															
17	高2																																																																																																																																															
18	高3																																																																																																																																															
19																																																																																																																																																
20																																																																																																																																																
21																																																																																																																																																
22																																																																																																																																																
0																																																																																																																																																
1																																																																																																																																																
2																																																																																																																																																
3																																																																																																																																																
4	年少																																																																																																																																															
5	年中																																																																																																																																															
6	年長																																																																																																																																															
7	小1																																																																																																																																															
8	小2																																																																																																																																															
9	小3																																																																																																																																															
10	小4																																																																																																																																															
11	小5																																																																																																																																															
12	小6																																																																																																																																															
13	中1																																																																																																																																															
14	中2																																																																																																																																															
15	中3																																																																																																																																															
16	高1																																																																																																																																															
17	高2																																																																																																																																															
18	高3																																																																																																																																															
19																																																																																																																																																
20																																																																																																																																																
21																																																																																																																																																
22																																																																																																																																																
35歳					40	育休明け 時短 (10～16:30) ↓ フルタイムに戻る 長女就学 長男就学																																																																																																																																										
40歳					45	このへんから 時々残業もできるかも 長女中学生 長男中学生																																																																																																																																										
45歳					50	45歳になると二人とも中学生！！ ここまで行けば出張も問題なし。																																																																																																																																										
50歳					55	それでも定年まで 10 年あるんだ 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。																																																																																																																																										
55歳					60																																																																																																																																											
60歳					65																																																																																																																																											

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けます。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エンプロイ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
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 ・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。	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 ・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ましょう。	
・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		③どのように
1. 専用ソフト等のPCを使った書類作成業務	➡	・ 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、相手の状況に合わせて伝授することができるようになる

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) 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よる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。

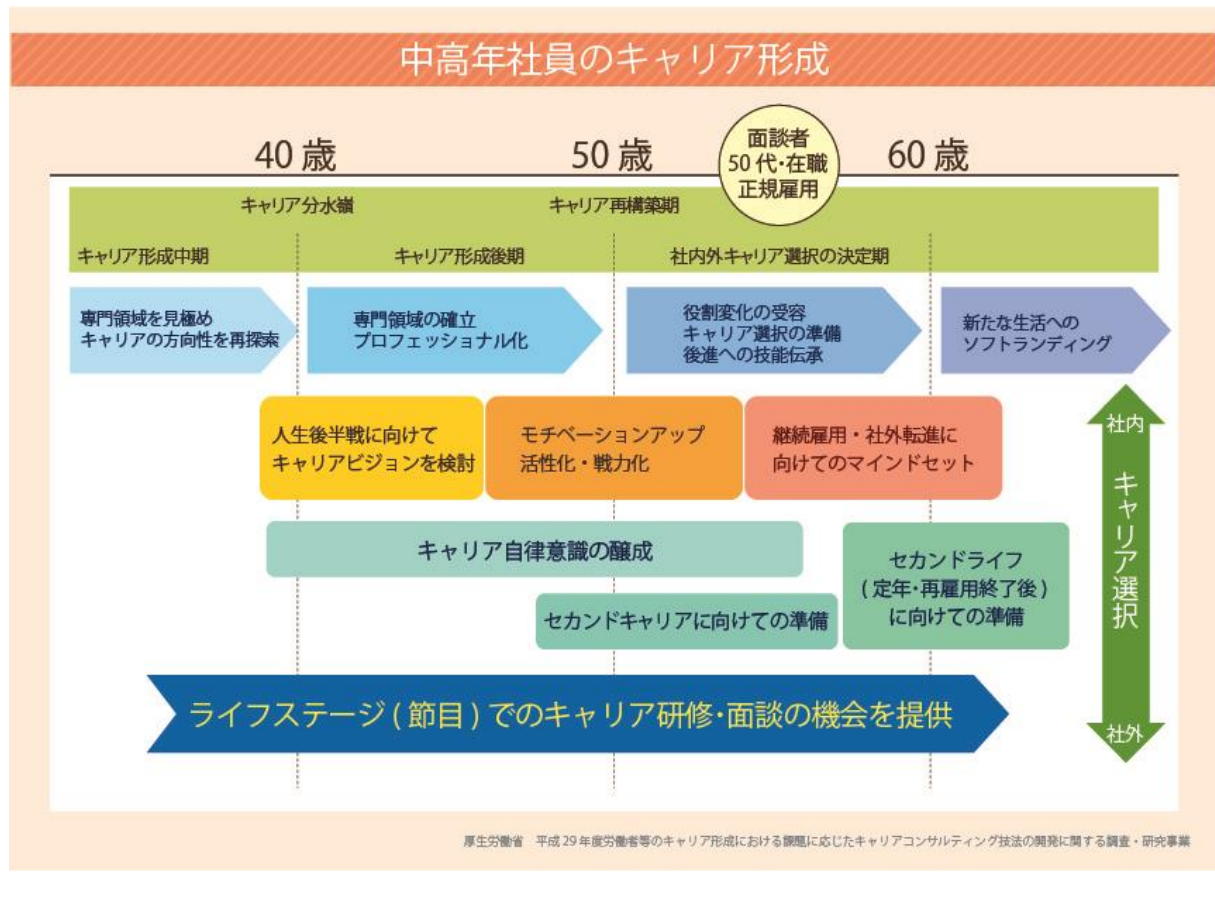
(4) 職場や関係者、家族・友人からの期待

- ・【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 あたろう	氏名	木屋理 亜太郎	生年月日	S37 年 6 月 18 日
------	----------	----	---------	------	----------------

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（良い悪い）、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をかけられた。
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い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。

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

☐	1 指示を与えられたらスピーディに対応する	☐	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
☐	2 顧客には丁寧・親切に対応する	☐	18 自分の仕事の流れを把握する
☐	3 手を抜かず真面目に対応する	☐	19 仕事にミスがないかチェックする
☐	4 異なる価値観を持つ人に偏見的な接し方をしない	☐	20 業務にとって最低限必要な知識・技術を持つ
☐	5 自分の仕事の約束を守り、倫理的な問題を起こさない	☐	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
☐	6 必要な情報を集める	☐	22 相手にやってほしいことを明確に指示、要求する
☐	7 論理的に整理された考えや意見を出す	☐	23 自分ができることを指導したり教育する
☐	8 具体的情報を絵や図表を用いて表現できる	☐	24 指示を受けて協力し合うときに協調・協力の姿勢を示す
☐	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	☐	25 自分の言いたいことや情報を正確に伝える
☐	10 コスト意識を持って仕事に取り組む	☐	26 自分の強み、弱み、限界を把握している
☐	11 プレゼンテーションの準備をしっかりとる	☐	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
☐	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	☐	28 指示されたことを勉強する
☐	13 あまり複雑でない、やっかいでない課題に対処する	☐	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
☐	14 気持ちの良い受け答えやマナーの良い対応をする	☐	30 いざというときにはやる気をみせる
☐	15 ビジネスの動向に関心を示す	☐	31 その他（ ）
☐	16 組織の命令系統・ルールに従う	☐	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よう。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、顧客というものはないが、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いです。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に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

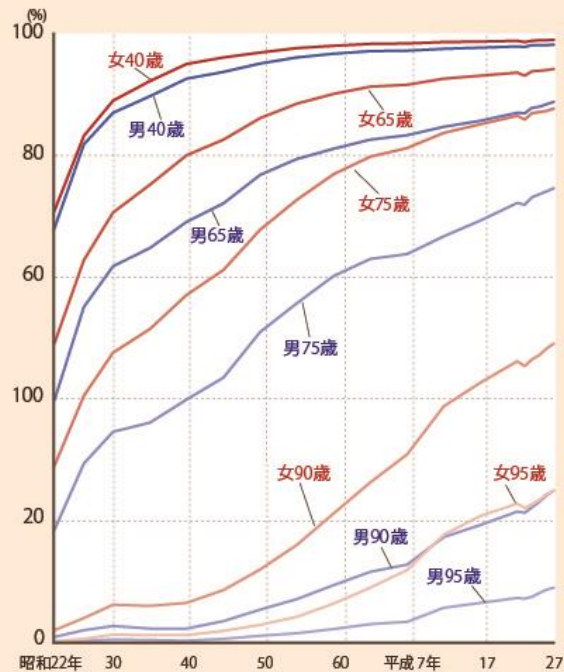
注: 1) 平成22年以前は完全生命表による。

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



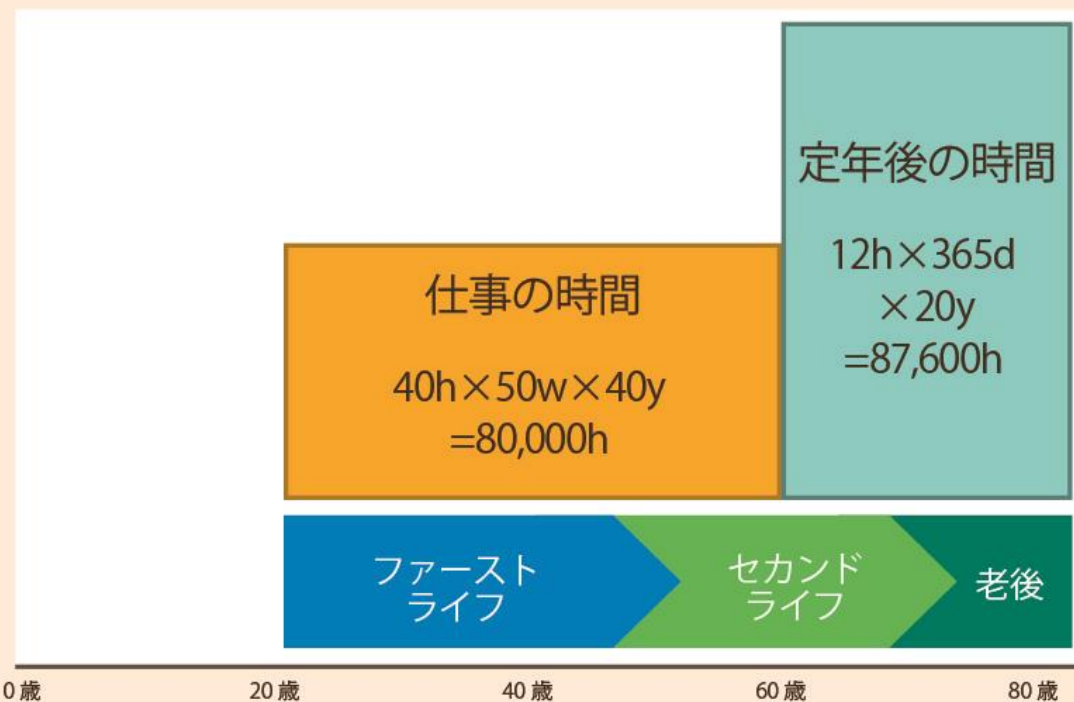
注: 1) 平成22年以前は完全生命表による。

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

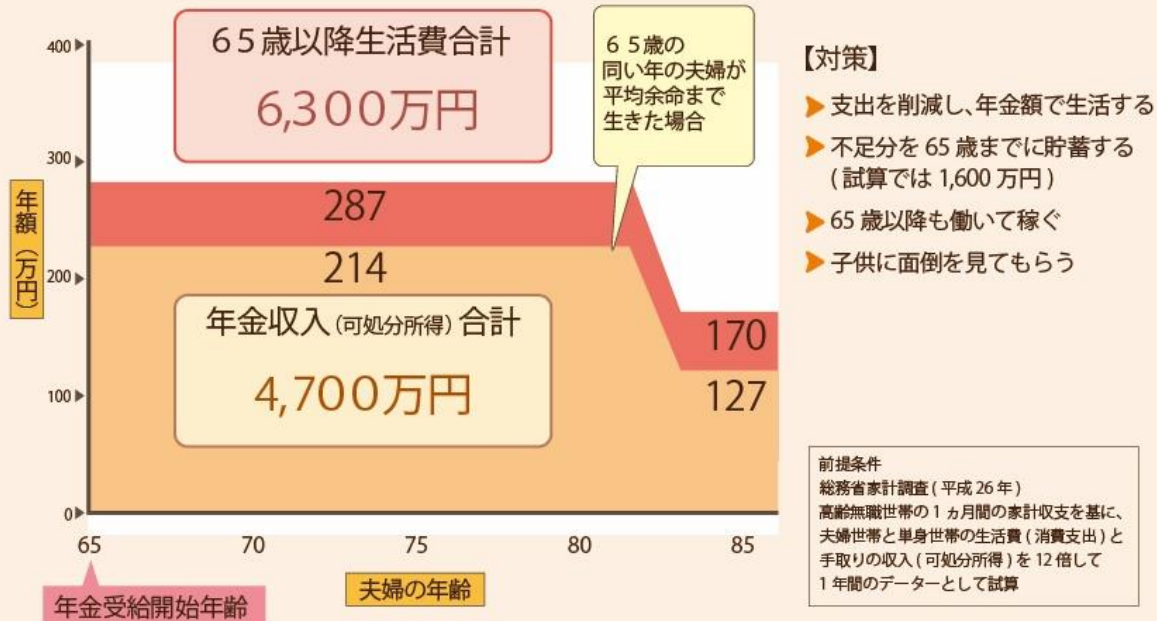
- ・定年までの仕事時間を週 40 時間、1 年 50 週で 40 年間勤務した場合で試算すると 8 万時間となります。定年後は、就寝と食事の時間等を除いた自由に使える時間を 1 日 12 時間とし、365 日で 60 歳から 80 歳までの 20 年で計算すると定年までの仕事時間よりも長くなります。セカンド・キャリアを考える際には、キャリアを仕事に限定しないで、趣味や地域社会との関係等も含めて考えることも大切になります。
- ・老後に必要なお金は年金だけでは不足しますので対策が必要です。対策例を説明しますが、年金額や生活費の個人差は大きいいため、あくまで平均的な世帯のケースであることを説明し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

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

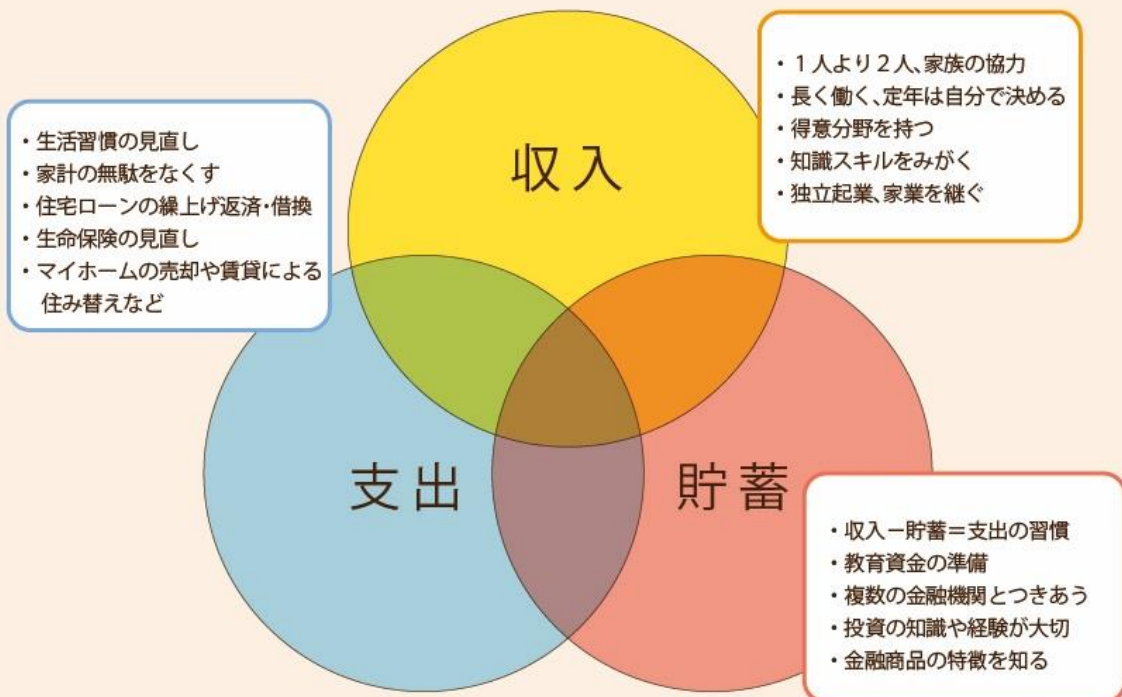


厚生労働省 平成29年度労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業

・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・情報を持っていたとしても、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。最後には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。

記入のポイント・記入例

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（記入例）

我が家の出来事（現在～25年後）

西暦	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	
年	夫	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75
妻	妻	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72
	子	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
	子	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42
母	母	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
	本人																					
仕事	仕事																					
	学習																					
家族	家族																					
	妻																					
子	子																					
	子																					
母	母																					
	住居																					
自動車	自動車																					
	その他																					

家計の収支

西暦	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038
収入																					
本人収入	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500
妻収入	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
年金収入																					
その他																					
収入合計	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600
支出																					
生活費	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360
住宅費	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140
教育費	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
その他	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
支出合計	550	550	550	550	550	550	550	550	550	550	550	550	550	550	550	550	550	550	550	550	550
年間収支	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
貯蓄残高	1,000	1,020	1,040	1,060	1,080	1,100	1,120	1,140	1,160	1,180	1,200	1,220	1,240	1,260	1,280	1,300	1,320	1,340	1,360	1,380	1,400

厚生労働省 平成29年度労働者のキャリア形成に関する調査・研究事業

- ▶ 我が家の想定される出来事を記入し、その実現に必要なお金を家計収支に記入する
- ▶ 収入は、定年後再雇用での年収やねんきん定期便等を把握する
- ▶ 支出は、現状の生活費をベースにし、家族構成の変化等を考慮して見積もる

厚生労働省 平成29年度労働者のキャリア形成に関する調査・研究事業

作成例

- ・人生後半戦では、今後、自分を取り巻く環境の大きな変化が想定される。
- ・仕事に限定せず、家庭・地域における出来事等も視野に入れ検討することが大切である。
- ・我が家の出来事には、想定される出来事に限定せず、自分がやりたいことも記入する。
- ・その実現のために必要な費用を見積もり、家計収支に記入する



- ・キャリアプランとマネープランは、人生設計の両輪であり、両面から検討していくことは有益である。

(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

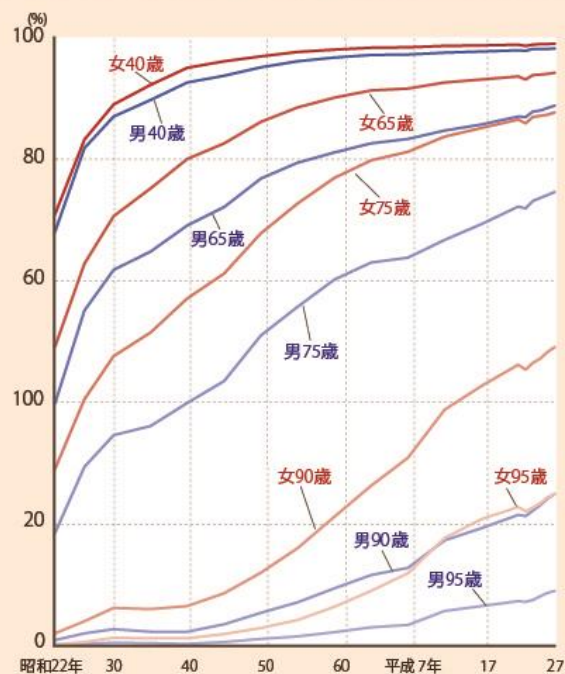
注: 1) 平成22年以前は完全生命表による。

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



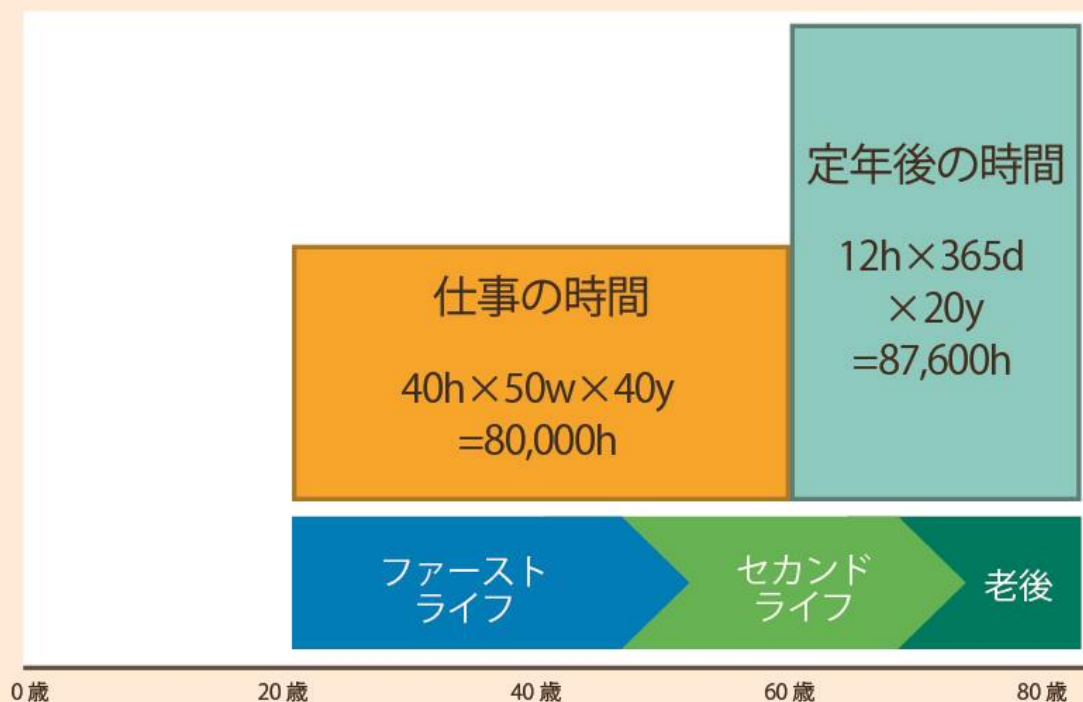
注: 1) 平成22年以前は完全生命表による。

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

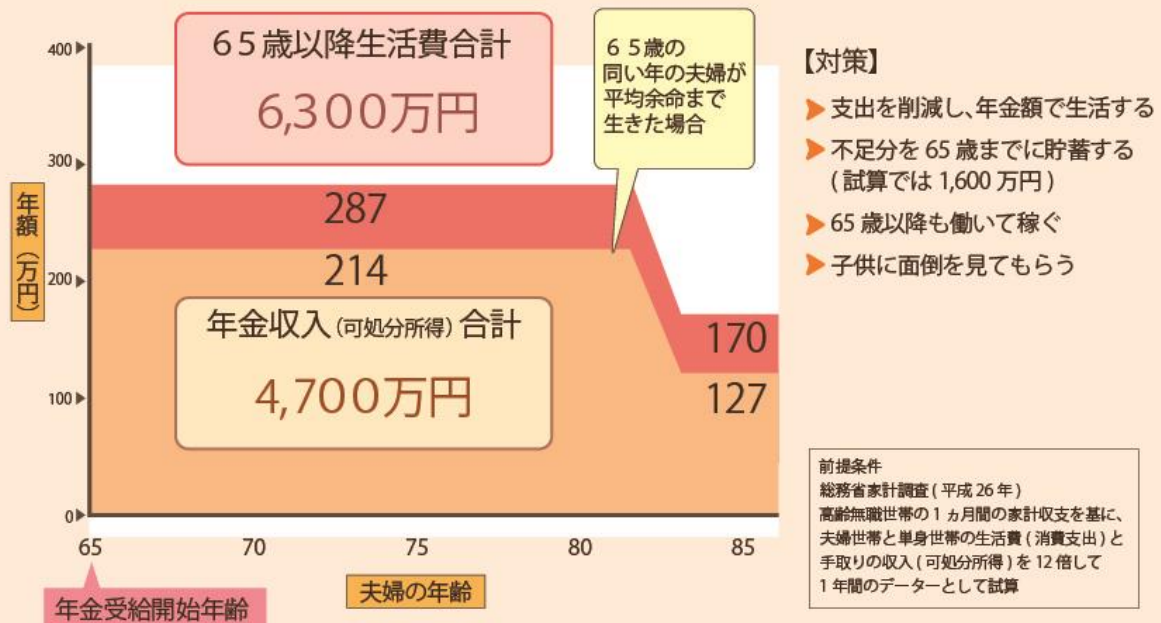
- ・ 定年までの仕事時間を週 40 時間、1 年 50 週で 40 年間勤務した場合で計算すると 8 万時間となります。定年後は、就寝と食事の時間等を除いた自由に使える時間を 1 日 12 時間とし、365 日で 60 歳から 80 歳までの 20 年で計算すると定年までの仕事時間よりも長くなります。セカンド・キャリアを考える際には、キャリアを仕事に限定しないで、趣味や地域社会との関係等も含めて考えることも大切になります。
- ・ 老後に必要なお金は年金だけでは不足しますので対策が必要です。家族構成や年金の支給額や生活費等の個人差は大きいいため、あくまで平均的な世帯のケースであることを説明し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

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	・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	・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	・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 などでの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。	・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	・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。	・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	・家庭用ロボットのベッ◯◯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…	・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。