

厚生労働省委託事業

ジョブ・カード講習テキスト

～ジョブ・カードを活用したキャリア支援～

は じ め に

我が国は、少子・高齢化の進展に伴い、人口減少社会を迎えています。女性や高齢者など労働力率の上昇を考慮しても、労働力人口の減少は避けられないものと考えられています。こうした中、活力ある経済社会を維持していくためには、働く人の一人ひとりが自らの職業キャリアを意識し、自律的に能力開発に取組み、その持てる能力を十二分に発揮できる社会の実現が求められています。

ジョブ・カード講習は、ジョブ・カードの普及・促進・運営の第一線に立ち、求職者等の相談者に対してジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを展開する「ジョブ・カード作成アドバイザー」養成のために実施されているものです。

「ジョブ・カード編」では、ジョブ・カードの目的と仕組みの理解や、ジョブ・カードを効果的に機能させる実務力の習得を目的としています。しかしながら、質の高いキャリアコンサルティングを実施し、ジョブ・カードの作成を支援するためにはキャリアコンサルティングの専門的知識やスキルも必要です。そのため、「キャリアコンサルティング編」では、キャリアコンサルタントの資格をお持ちでない方や、キャリアコンサルティングの経験が少ないと思われる方を対象に、キャリアコンサルティングを実施するにあたっての基本的な知識、スキルの習得を目指します。

本テキストが、効果的な手引きとなり、皆様のお役に立てれば幸いです。

目 次

第Ⅰ部 キャリアコンサルティング編（講義編）

第1章 キャリアコンサルタントの倫理綱領 12

第2章 キャリアコンサルティングの基礎知識

1. キャリアとは 15
2. キャリア形成支援の必要性 16
 - (1) キャリアのミスマッチ 16
 - (2) エンプロイアビリティの向上 16
 - (3) 主体的な生き方 16
3. キャリアコンサルティングとは 17
 - (1) キャリアコンサルティングの定義 17
 - (2) 求められるキャリアコンサルティング機能 18
 - (3) 「キャリアコンサルティング」の名称について 18
4. キャリアコンサルティングを行う上での留意点 19
5. キャリアコンサルティングを行う上で求められる知識 19
とスキル
 - (1) キャリアコンサルティングを行うための基本的知識 19
 - (2) キャリアコンサルティングの相談実施において必要 20
なスキル

第3章 キャリアコンサルティングの実践

1. キャリアコンサルティングの流れ 21
 - (1) 関係構築 21
 - (2) 問題把握 29
 - (3) 目標 30
 - (4) 具体的方策 32
2. キャリア形成のプロセス 33

(1) 自己理解	35
【参考①】 キャリアの棚卸しの方法	40
【参考②】 RIASEC（6つのホランド・タイプ）	42
【参考③】 キャリア・アンカー（8つの価値観）	44
【参考④】 アセスメント（適性・適職など）	46
(2) 仕事理解	47
【参考①】 職業・就職支援ツール	53
【参考②】 職業訓練	54
(3) 啓発的経験	55
(4) キャリア選択に係る意思決定	56
【参考①】 意思決定に関する理論	58
(5) 方策の実行	59
(6) 新たな仕事への適応	60

第4章 スーパービジョン（自己研鑽）

1. スーパービジョン	61
(1) スーパービジョンとは何か	61
(2) スーパービジョンの目的	61
(3) スーパービジョンの重要性	62
(4) スーパービジョンの指導	63
(5) スーパービジョンの流れ	64
(6) ケース記録の作成方法 <例>	64
(7) 逐語記録の作成方法 <例>	67
2. その他の効果的な自己研鑽	69
3. 国家資格キャリアコンサルタント案内	70
(1) 国家資格キャリアコンサルタントとは	70
(2) キャリアコンサルタントになるには	71
(3) 「養成講座」を開講している団体	71

第5章 メンタルヘルス

1. キャリアコンサルティングとメンタルヘルスについて	73
2. 主なストレス反応や心の病気の初期症状	73
(1) ストレス反応を引き起こす要因	73

(2) ストレス反応	73
(3) 心の病気の初期サインに気づく	74
3. 心の健康に問題を抱えている可能性のある相談者への対応について	74
4. 参考	75
(1) 職場でみられやすいメンタルヘルス不調のサイン	75
(2) ストレスチェック制度	76
(3) 心の病気について	76
(4) 発達障害について	77

第Ⅱ部 ジョブ・カード編

第1章 ジョブ・カード制度の概要

1. ジョブ・カード制度とは	80
2. ジョブ・カード活用のメリット	80

第2章 ジョブ・カードとキャリア・プラン作成補助シート

1. ジョブ・カードの様式について	82
(1) ジョブ・カードの3つの様式	82
(2) 様式1 キャリア・プランシート	83
(3) 様式2 職務経歴シート	92
(4) 様式3 職業能力証明シート	96
(5) 準拠様式 キャリア・プラン作成補助シート	109
2. ジョブ・カードの記入について	136
(1) キャリア・プランシート（就業経験がある方用）第1面	136
(2) キャリア・プランシート（就業経験がある方用）第2面	137
(3) キャリア・プランシート （就業経験のない方、学卒者等用）第1面	138
(4) キャリア・プランシート （就業経験のない方、学卒者等用）第2面	139

(5) キャリア・プランシート (就業経験のない方、学卒者等用) 第3面	140
(6) 職務経歴シート 第1面	141
(7) 職務経歴シート 第2面	142
(8) 職業能力証明シート 資格・免許	143
(9) 職業能力証明シート 学習歴・訓練歴	144
3. ジョブ・カード各様式の活用方法	145
(1) キャリア・プランニングでの活用	145
(2) 応募書類としての活用	146
4. ジョブ・カード活用方法	
(1) ジョブ・カード作成とキャリアコンサルティングの流れ	147
(2) ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの 流れ	148

第3章 対象者別 ジョブ・カードを活用した支援の詳細

1. 対象者別ジョブ・カード作成支援の実際	149
(1) ジョブ・カード作成アドバイザーの心構え	149
(2) ジョブ・カード作成支援の流れ	149
(3) 様式別作成支援のポイント	151
2. 対象者別① 在職者	154
(1) ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング のポイント	154
(2) 制度面での補足	155
(3) 北海太郎さんへの具体的支援	155
(4) ジョブ・カード作成の流れ 北海太郎さんの場合	156
(5) 北海太郎さんのジョブ・カード作成例	173
3. 対象者別② 求職者（就業経験がある方）	183
(1) ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング のポイント	183
(2) 東京平さんへの具体的支援	183
(3) 東京平さんのジョブ・カード作成例	184
4. 対象者別③ 求職者（就業経験がない方）、学卒者等	194

(1) ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングのポイント	194
(2) 制度面での補足	194
(3) 大阪華子さんへの具体的支援	194
(4) 大阪華子さんのジョブ・カード作成例	195
5. 対象者別④ 訓練受講者（訓練前、雇用型訓練、専門実践教育訓練等）	204
(1) ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングのポイント	204
(2) 制度面での補足	204
(3) 愛知洋二郎さんへの具体的支援	205
(4) 愛知洋二郎さんのジョブ・カード作成例	206
6. 対象者別⑤ 訓練受講者（訓練期間中、求職者支援訓練、委託型訓練等）	216
(1) ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングのポイント	216
(2) 制度面での補足	216
(3) 福岡真実さんへの具体的支援	216
(4) 福岡真実さんのジョブ・カード作成例	217
7. 訓練におけるジョブ・カードの位置づけ一覧	226
第4章 「ジョブ・カード制度総合サイト」の活用と ジョブ・カードの管理と電子化	
1. ジョブ・カード制度総合サイトについて	228
2. ジョブ・カードの管理・電子化について	229
第5章 ジョブ・カードと各種助成金の関係	
1. 各種助成金制度	230

第Ⅲ部 キャリアコンサルティング編（演習編）

第1章 ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング実習

1. ジョブ・カード作成実習	232
(1) ジョブ・カード作成実習の概要	232
実習① 「様式2 職務経歴シート」の効果的な記載方法	232
実習② 「様式1-1 キャリア・プランシート（就業経験がある方用）」の効果的な活用方法	236
実習③ 「様式1-1 キャリア・プランシート」における ＜キャリアコンサルティング実施者の記入欄＞ の記載方法	240
2. 実習の解説（結城二郎さん）	
(1) 実習① 「様式2 職務経歴シート」を活用した 効果的な支援方法	242
(2) 実習② 「様式1-1 キャリア・プランシート （就業経験がある方用）」の効果的な支援方法	244
(3) 実習③ 「様式1-1 キャリア・プランシート」 における＜キャリアコンサルティング実施者の 記入欄＞の効果的な支援方法	246
3. ロールプレイ演習	247
(1) ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング 演習のポイント	247
(2) ロールプレイ演習の要領	248
(3) ロールプレイ演習① 在職中の方から相談を受けるケース（今田就次さん）	249
(4) ロールプレイ演習② 有期実習型訓練への応募を検討するケース（山本律子さん）	256
(5) ロールプレイ演習③ 学生の方から相談を受けるケース（早瀬沙羅さん）	263
4. 演習の解説	270
演習① 在職中の方から相談を受けるケース（今田就次さん）	270

演習② 有期実習型訓練への応募を検討するケース (山本律子さん)	272
演習③ 学生の方から相談を受けるケース (早瀬沙羅さん)	273

第Ⅳ部 キャリア形成支援を効果的に行うために

(視聴覚動画編)

第1章 視聴覚動画シナリオ

1. Unit 4 在職者支援の実際 (1) 北海太郎さんのケース	279
2. Unit 5 在職者支援の実際 (2) 北海太郎さんのケース	286
3. Unit 6 求職者支援の実際 (1) 大阪華子さんのケース	296
4. Unit 7 求職者支援の実際 (2) 大阪華子さんのケース	300
5. Unit 8 訓練受講者支援の実際 (1) 福岡真実さんのケース	309
6. Unit 9 訓練受講者支援の実際 (2) 福岡真実さんのケース	312

参考資料

1. 職業能力形成機会に恵まれなかった者に対する 訓練実施分野について	320
2. 教育訓練給付金制度	331
3. ジョブ・カードの作成支援の詳細 (対象者別)	333
4. 公正な採用選考 (厚生労働省)	362
5. 企業が求める職種別・社会人基礎力	365
6. ジョブ・カードに活用できる表現・用語	368
7. 就職支援における若年者への対応	370

8. 従前のジョブ・カード様式（～平成 30 年 3 月抜粋）	374
9. 従前のジョブ・カード様式（～平成 27 年 9 月抜粋）	376
10. ジョブ・カードに関するよくある質問	378

第Ⅰ部

キャリアコンサルティング編

(講義編)

第1章 キャリアコンサルタントの倫理綱領

キャリアコンサルタントには、遵守すべき「倫理綱領」が定められています。

「倫理綱領」には、キャリアコンサルティングを行う際に、必ず守らなくてはならない心構え・行動基準が記載されています。専門家として相談者を支援する際には、国家資格キャリアコンサルタント同様、ジョブ・カード作成支援に従事する方々は、この心構え・行動基準を理解・遵守した上で相談にあたることが求められます。

以下、倫理綱領の全文を掲載していますので、内容をよく読んで理解した上で、常に意識して面談を行うようにしましょう。

前文

キャリアコンサルタントは、労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うことを職務とする。キャリアコンサルタントの使命は、相談者のキャリア形成上の問題・課題の解決とキャリアの発達を支援し、もって組織および社会の発展に寄与することである。その使命を果たすための基本的な事項を「キャリアコンサルタント倫理綱領」として定める。

全てのキャリアコンサルタントは、本倫理綱領を遵守するとともに、誠実な態度と責任感をもって、その使命の遂行のために職務に励むものとする。

第1章 基本的姿勢・態度

（基本的理念）

第1条 キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティングを行うにあたり、人間尊重を基本理念とし、個の尊厳を侵してはならない。

- 2 キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティングが、相談者の生涯にわたる充実したキャリア形成に影響を与えることを自覚して誠実に職務を遂行しなければならない。

（品位保持）

第2条 キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルタントとしての品位と誇りを保持し、法律や公序良俗に反する行為をしてはならない。

（信頼の保持・醸成）

第3条 キャリアコンサルタントは、常に公正な態度をもって職務を行い、専門家としての信頼を保持しなければならない。

- 2 キャリアコンサルタントは、相談者を国籍・性別・年齢・宗教・信条・心身の障害・社会的身分等により差別してはならない。

- 3 キャリアコンサルタントは、相談者の利益をあくまでも第一義とし、研究目的や興味を優先してキャリアコンサルティングを行ってはならない。

(自己研鑽)

- 第4条 キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティングに関する知識・技能を深める、上位者からの指導を受けるなど、常に資質向上に向けて絶えざる自己研鑽に努めなければならない。
- 2 キャリアコンサルタントは、組織を取り巻く社会、経済、環境の動向や、教育、生活の場にも常に関心をはらい、専門家としての専門性の維持向上に努めなければならない。
 - 3 キャリアコンサルタントは、より質の高いキャリアコンサルティングの実現に向け、他の専門家とのネットワークの構築に努めなければならない。

(守秘義務)

- 第5条 キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティングを通じて、職務上知り得た事実、資料、情報について守秘義務を負う。但し、身体・生命の危険が察知される場合、又は法律に定めのある場合等は、この限りではない。
- 2 キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティングの事例や研究の公表に際して、プライバシー保護に最大限留意し、相談者や関係者が特定されるなどの不利益が生じることがないように適切な措置をとらなければならない。

(誇示、誹謗・中傷の禁止)

- 第6条 キャリアコンサルタントは、自己の身分や業績を過大に誇示したり、他のキャリアコンサルタントまたは関係する個人・団体を誹謗・中傷してはならない。

第2章 職務遂行上の行動規範

(説明責任)

- 第7条 キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティングを実施するにあたり、相談者に対してキャリアコンサルティングの目的、範囲、守秘義務、その他必要な事項について十分な説明を行い、相談者の理解を得た上で職務を遂行しなければならない。

(任務の範囲)

- 第8条 キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティングを行うにあたり、自己の専門性の範囲を自覚し、専門性の範囲を超える業務の依頼を引き受けてはならない。
- 2 キャリアコンサルタントは、明らかに自己の能力を超える業務の依頼を引き受けてはならない。

- 3 キャリアコンサルタントは、必要に応じて他の分野・領域の専門家の協力を求めるなど、相談者の利益のために、最大の努力をしなければならない。

(相談者の自己決定権の尊重)

第9条 キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティングを実施するにあたり、相談者の自己決定権を尊重しなければならない。

(相談者との関係)

第10条 キャリアコンサルタントは、相談者との間に様々なハラスメントが起こらないように配慮しなければならない。また、キャリアコンサルタントは相談者との間において想定される問題や危険性について十分に配慮してキャリアコンサルティングを行わなければならない。

- 2 キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティングを行うにあたり、相談者との多重関係を避けるよう努めなければならない。

(組織との関係)

第11条 組織との契約関係にあるキャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティングを行うにあたり、相談者に対する支援だけでは解決できない環境の問題や、相談者の利益を損なう問題等を発見した場合には、相談者の了解を得て、組織への問題の報告・指摘・改善提案等の環境への働きかけに努めなければならない。

- 2 キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティングの契約関係にある組織等と相談者との間に利益が相反するおそれがある場合には、事実関係を明らかにした上で、相談者の了解のもとに職務の遂行に努めなければならない。

雑則

(倫理綱領委員会)

第12条 本倫理綱領の制定・改廃の決定や運用に関する諸調整を行うため、キャリアコンサルティング協議会内に倫理綱領委員会をおく。

- 2 倫理綱領委員会に関する詳細事項は、別途定める。

附則

この綱領は平成20年9月1日より施行する。

この綱領は平成25年10月1日より改正施行する。

この綱領は平成28年4月1日より改正施行する。

この綱領は平成29年8月1日より改正施行する。

特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会 倫理綱領委員会
(特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会 HP より引用)

第2章 キャリアコンサルティングの基礎知識

1. キャリアとは

キャリア (career、carrier) の語源は、英語の馬車「carriage」の轍 (わだち：馬車が通り過ぎた後に残る車輪の後) だと言われています。そこから、人がたどる行路やその足跡、経歴、遍歴なども意味するようになりました。人が自分の歩んできた人生の長い道のりを振り返った時、そこには自分の人生の軌跡が残されています。人は人生の終焉まで歩みを続け、そこに轍というキャリアが生涯、築かれていくのです。

つまり「キャリア」とは、人が生涯を通じて様々な役割を果たす中で、自らの役割の価値を見つめ、自分の仕事や人生の意味を見いだしていく積み重ねです。また「キャリア」とはその積み重ねから、これからどこに辿り着きたいのか、どこに辿り着けそうなのかという展望ともいえます。

「キャリア」という言葉には、「狭義のキャリア」と「広義のキャリア」の2つの意味があります。

狭義のキャリアは、「ワーク (職業)・キャリア」とも呼ばれ、職業に関する経験、職務内容、職務経歴、職位といったまさしく「仕事についての経歴」を意味しています。

他方、広義のキャリアとは、「ライフ・キャリア」とも呼ばれ、生涯を通じた労働や余暇活動も含んだライフスタイルそのものを指す概念です。「人生の中である個人が果たしていく一連の役割、及びその役割の組み合わせ」と意味を拡大して、個人の持つ生涯や人生そのもの、個人の生き方や価値観を含む広い意味を持っています。

以下、キャリアの定義について記述された文献を引用しています。これらから、「キャリア」という言葉の持つ意味を様々な角度から捉えてみてください。

<キャリアの定義>

- ①「個人の仕事に関わる、生涯にわたっての成長と適応を目的とした自己開発の連鎖」(平成19年中央職業能力開発協会／『職場で活かすキャリア・サポート』)
- ②「生涯においてある個人が果たす一連の役割、およびその役割の組み合わせ」(ドナルド・E・スーパー)
- ③「単なる職業、職務、進路ではなく、相互に作用しあい影響しあう人生のさまざまな役割を包括する概念」(L・サニー・ハンセン)
- ④「一般に『経歴』、『経験』、『発展』さらには、『関連した職務の連鎖』等と表現され、時間的持続性ないし継続性を持った概念として捉えられる」(平成14年厚生労働省「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」)

2. キャリア形成支援の必要性

キャリアには、単にどのような職務に就くかということだけではなく、仕事や人生での役割や生き方のすべてを包括する概念が含まれます。つまり、キャリアコンサルティングで扱う相談は、職務のみに留まらないことを意味します。クライアントの人生にかかわる課題を、一緒に考えていく重要な役割を担っているという意識を持ちましょう。

(1) キャリアのミスマッチ

近年の社会情勢により「仕事」そのものが多様化・専門化しています。雇用システムと個人の能力が対応しきれていないことにより、キャリアのミスマッチを引き起こし、雇用やキャリアの不安につながっています。これに関わる不安や迷いは、クライアントの生活全体、人生全体に影響を与えます。

《キャリアのミスマッチを引き起こす主な要因》

- | |
|--|
| <p>①産業構造の変化
成熟産業と成長産業の間での人員のミスマッチ</p> <p>②IT化の進展
習得してきた能力が短期間で陳腐化＝能力のミスマッチ</p> <p>③企業の変革
スピード経営や成果主義にともなうリストラクチャリング</p> <p>④働く価値観の変化
働くことの意味を問う傾向（どのような仕事に就けば幸福になれるか、どのような価値があるのか）</p> |
|--|

(2) エンプロイアビリティの向上

かつての高度経済成長期のように、企業が社員の全人生の面倒をみることは不可能な時代になりつつあります。したがって、企業は社会的責任として、広く社会で通用する人材を育成することが求められます。

一方、個人も企業に依存するのではなく、自己責任でエンプロイアビリティ（雇用され得る能力）を向上させる姿勢が必要となります。具体的には、常に自分に投資をしていつでもどこでも通用するよう自主的に「キャリア開発」していく生涯学習の姿勢が必要となります。

また、従来からの採用慣行として新卒一括採用制度を取り入れている企業が多いため、新卒時以外で企業に採用される場合においても、資格の取得や技能の習得などエンプロイアビリティの向上が求められます。

(3) 主体的な生き方

変化の激しいこれからの時代は、不確実な要素が多いため企業や組織に頼った生き方では不安感を消し去ることは難しいと考えられます。したがって、

個人は「自分の人生の主人公は自分である」、「自分の人生は自分で決める」といった主体的な生き方に意識を変えていく必要があります。

その際に大切なことは、「自分はどのようなキャリア目標をもつか」ということです。すなわち、どのような領域で仕事をしていくのか、どのような能力を開発し続けられればよいのかを明確にすることです。

3. キャリアコンサルティングとは

(1) キャリアコンサルティングの定義

キャリアコンサルティングの定義や考え方は、下記のとおりです。

＜法令上の定義＞

「労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと」（職業能力開発促進法第2条第5項）

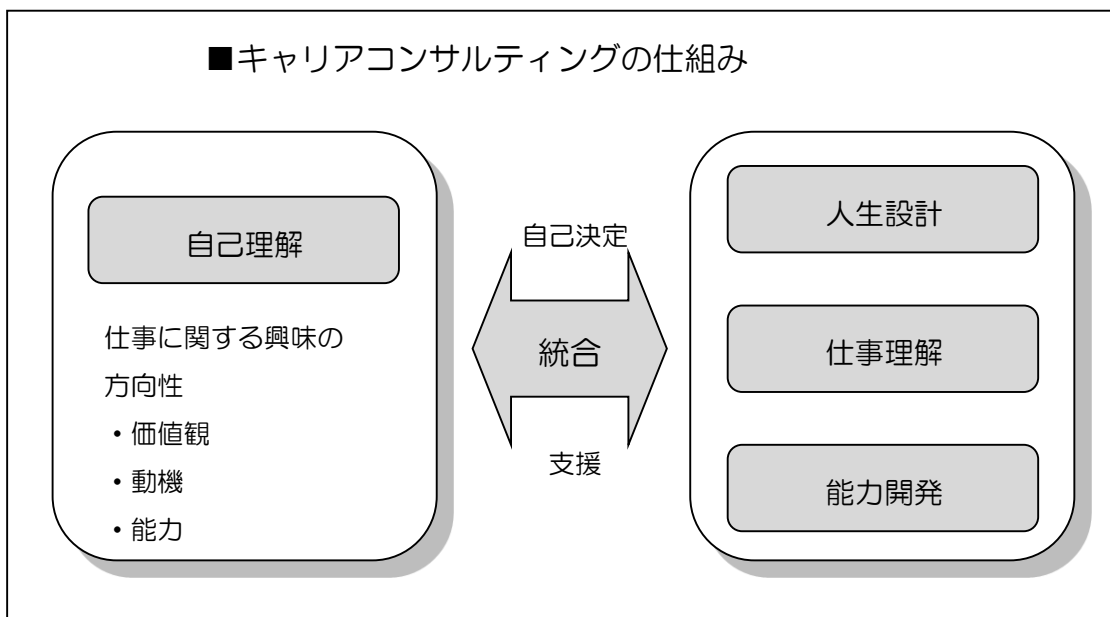
＜各種報告書で示された主な概念＞

- ①「仕事に関わる、生涯にわたっての成長と適応を目的とした自己開発の相談や援助」（平成19年中央職業能力開発協会／『職場で活かすキャリア・サポート』）
- ②「個人が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援」（平成19年厚生労働省「キャリアコンサルタント制度のあり方に関する検討会」報告書）

以上を踏まえるなら、キャリアコンサルティングの目的は、①個人のキャリアに対する気づきを促し、②社会や企業内にある仕事を理解させ、その中から本人に合った仕事を主体的に選択し、その両方を統合していけるように援助することといえることができます。

しかし、労働市場でも組織内でも、必ずしもその統合が無条件に本人の希望どおりにいくわけではありません。むしろ、調整が必要となる場面の方が多く見受けられます。したがって、組織内にあっても、キャリアコンサルティングが単独で機能するのではなく、賃金、昇格、異動や教育などの他の人事システムとうまく連動させることが重要となります。

また、職業経験の少ない個人に対するキャリアコンサルティングでは、本人の潜在的なキャリアニーズを汲み取り、仕事や能力開発の情報を提供するなどして視野を広げ、本人のキャリア形成を支援することが求められます。



(2) 求められるキャリアコンサルティング機能

キャリアコンサルティング機能として求められるのは、相談者が自律的な生き方を選択して、有効なキャリア開発ができるよう支援していくことです。コンサルティングにあたっては、相談者のキャリア目標の設定・修正などについて相談に乗り、必要なときには適切なアドバイスをすることが求められます。

(参考) キャリアコンサルティングの機能

キャリアコンサルティングの機能
① 自己理解の促進支援
② 環境（職業）理解の促進支援
③ 時間活用（タイムマネジメント）に関する支援
④ キャリア・プラン（マネープランも含む）などの計画作成の支援
⑤ キャリアの方向性の選択・意思決定の支援
⑥ キャリア目標達成のための戦略策定の支援
⑦ キャリアに関する様々な情報提供の支援
⑧ よりよい適応、個人の発達（成長）の支援
⑨ 動機付け（モチベーション）、自尊感情の維持と向上の支援
⑩ メンタルヘルスケアやキャリア不安などの情緒的問題解決の支援

（平成28年「組織とキャリアコンサルティング」 日本生産性本部）

(3) 「キャリアコンサルティング」の名称について

アメリカでは、「キャリア・カウンセリング」が一般的に使われています。しかし、「日本において、カウンセリングという用語が心理的な療法を想起させる面が強いことを考慮し、キャリアコンサルティング研究会において、労働市場における職業キャリアの方向付けに係る相談・指導・助言を表す用語として

は、『キャリアコンサルティング』を使うこと」（平成14年厚生労働省「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」）とされています。

平成27年には、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）が改正され、上述のとおり、第2条第5項において、「「キャリアコンサルティング」とは、労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うことをいう。」と規定されました（平成28年4月1日施行）。

4. キャリアコンサルティングを行う上での留意点

キャリアコンサルティングは、単に知識・スキルを修習すれば実施できるというものではなく、相手に向き合う際の基本的態度等についても、留意すべき点があります。

第1章の「倫理綱領」で紹介した、キャリアコンサルティングを行う上での心構え・行動基準の中でも、特に重要な部分を取り上げておきます。

①基本的人権の尊重

キャリアコンサルタント（ジョブ・カード作成アドバイザー）は、相談者の基本的人権を尊重しなくてはなりません。相談者の意思と自己決定権を尊重しなくてはなりません。

②守秘義務

相談者に対して守秘義務を負い、職務上知り得た情報を第三者に漏洩するようなことは、信頼関係からも倫理上からも絶対にしてはいけません。

③適正な職務

常に公正な態度をもって職務を行い、法律や公序良俗に反するような行為をしてはなりません。

④任務の範囲

自殺、犯罪などの危険性を感じた場合は、その危険性の度合いを見極める必要があります。危険が現実化する可能性が高い場合は、組織としてどのように対応するのかを明確にし、体制を整えておく必要があります。

5. キャリアコンサルティングを行う上で求められる知識とスキル

キャリアコンサルティングを的確に実施するためには、以下の知識やスキルが必要となります。

（1）キャリアコンサルティングを行うための基本的知識

キャリア理論、カウンセリング理論、職業能力開発、人事労務管理、自己理解（ジョブ・カード、職業適性検査等の各種ツールの使い方等を含む）、仕事理解、労働市場、労働関係法規、キャリア教育、メンタルヘルス、発達課

題等に関する理解等

(注) 理解しておくべき主な労働関係法規

労働基準法、労働安全衛生法、労働契約法、雇用対策法、雇用保険法、
労働者派遣法、職業能力開発促進法、過労死等防止対策推進法、障害者
雇用促進法、障害者差別解消法等

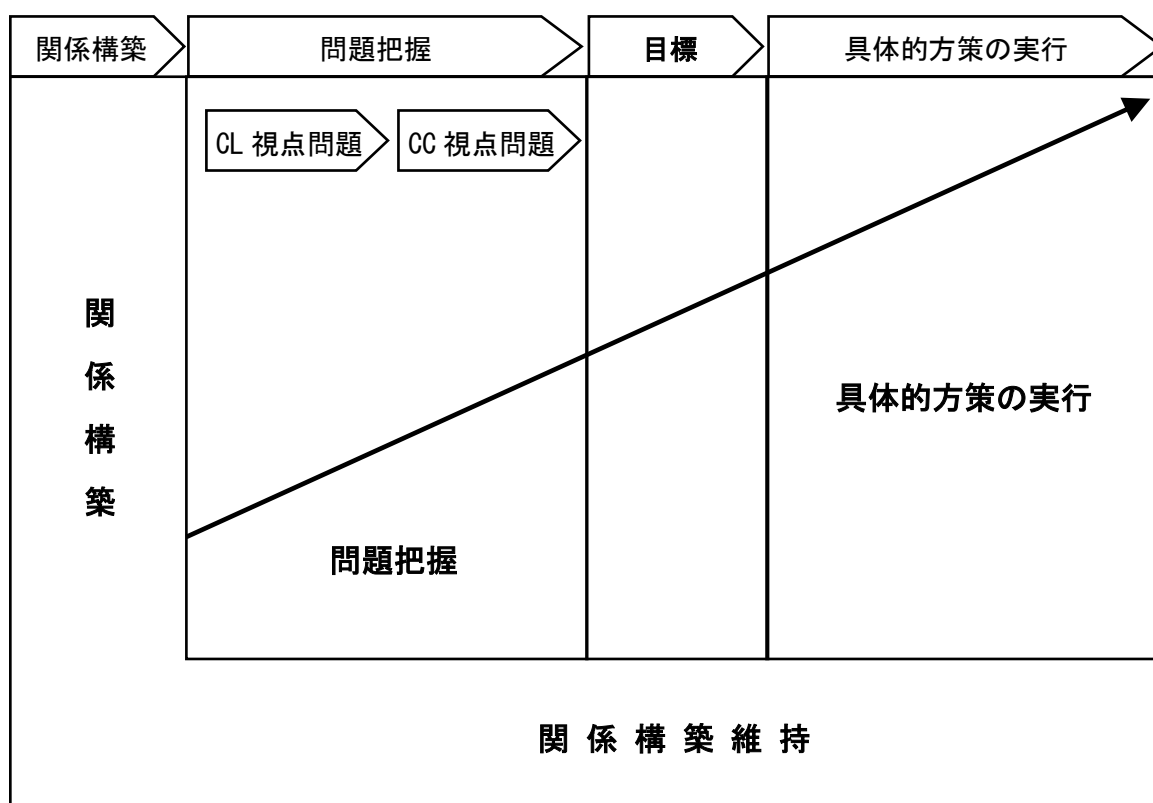
(2) キャリアコンサルティングの相談実施において必要なスキル

カウンセリングスキル、グループを活用してキャリアコンサルティングの
取組みを行うスキル、キャリアシートの作成指導・活用スキル、相談過程の
各段階に応じて適切に相談を進めるスキル、相談場面の設定から相談の終了
までの各相談実施過程で具体的に必要なスキル（信頼関係の形成、傾聴、情
報提供等）

第3章 キャリアコンサルティングの実践

1. キャリアコンサルティングの流れ

キャリアコンサルティングでは、まずはじめにクライアントが緊張なく自由に安心して話せる場を作ります。クライアントの話を傾聴し、理解したことを伝え返しながら、クライアントとの関係を深めていきます。この関係を維持しながら、クライアントが何を訴えているかを把握し、同時にキャリアコンサルタントの視点から見てきたクライアントの課題も把握して、共有します。そして、クライアントを援助するための目標を設定し、共有します。この目標達成のために具体的で実現可能な方策を考えていきます。



※図の中の CL、CC とは、CL：クライアント、CC：キャリアコンサルタントを表します。

(1) 関係構築

①関係構築の重要性

信頼関係づくりとその維持・深化

クライアントが自分自身の欠点や弱いところも「この人になら話せる」と感じ、安心して悩みや迷いを相談するためには、キャリアコンサルタントとの信頼関係が不可欠です。

信頼関係を作るためには、基本的な態度（丁寧な口調、態度、マナーなど）

は当然のことながら、受容的・共感的・誠実に話を聴くことが特に重要です。信頼関係は、面談の最初で築けばそれで良いというものでなく、面談の最後までこの関係を維持していくことが必要です。深い信頼関係を築くことができれば、クライアントが安心して心の深いところまで話すことができ、自身の課題と向き合う事が可能になります。

②関係構築のための基本的態度

ア 基本的態度

キャリアコンサルティングにおいては、基本的態度として、「無条件の肯定的配慮」、「共感的理解」及び「自己一致」の3つが前提となります。

(ア) 無条件の肯定的配慮

無条件の肯定的配慮とは、一般に「受容」という言葉で理解されていますが、相手をかけがえのない独自の存在として尊重する態度のことです。

「無条件の」というのは、「きちんとジョブ・カードを書いてきてくれたから親切に対応しよう」とか「この人は積極的に活動していて好ましいので、一生懸命応援しよう」といった条件付の態度ではなく、「どのような場合でも」クライアントを尊重し、受け止める態度のことを指します。

(イ) 共感的理解

共感的理解とは、クライアントの主観的な見方、感じ方、考え方に寄り添い、理解しようと努めることを指します。クライアントのように見たり、感じたり、考えたりすることです。

時には共感できないことを話すクライアントもいることでしょう。例えば、「保育園に入れるのはかわいそうなので、働くことを迷っている」というクライアントがいたとします。しかし、相談に乗るキャリアコンサルタント側は「保育園はとても良いところで、プロがしっかりしつけをしてくれる」と思っていたとします。

キャリアコンサルタントも人間ですから、自身の価値観をもっていて当然です。しかし、相談の場面においては、自分の価値観はいったん脇に置いて、クライアントの立場になって感じ、考えてみる必要があります。これを共感的理解といいます。

クライアントがどのような基準で物事を見ているか、何を感じ、それが当人にとってどんな意味を持っているかということの正確な理解なしには、その人を理解したことにはならないのです。キャリアコンサルタントはクライアントが何と言っているのかではなく、何を言いたいのかを理解できなければならないのです。

共感的理解のもう一つの重要な部分は、キャリアコンサルタントが、その理解しつつあることを、クライアントに伝え返していくことです。

キャリアコンサルタントが感じ取った様々な意味を、再びクライアントに伝えていくこと。それは、自分の理解とクライアントの間にズレがないかどうかを確かめながら、共に歩いていこうとする姿勢です。

(ウ) 自己一致

自己一致とは、自分を隠したり、必要以上によく見せたりするのではなく、ありのままの自分でいようとすることを指します。言い換えれば、自分の内面の体験に気づき、それをありのままに受け止め、自分の意識を否定したり、歪曲しないでいられることです。そういう状態は誠実であり、純粹であると言えます。自己一致しているキャリアコンサルタントは、クライアント側から見て、信頼でき、安心して相談できる人であると見えることでしょう。

先の保育園の例でいえば、「ああ、このクライアントは保育園をどのように考えているのだな。私の価値観とは違っているな。でも、その気持ちはいったん脇に置いてクライアントの思いをじっくり、一緒に味わってみよう」という気持ちで、「そうですか、かわいそう、と感じるのですね」と発言したとしたら自己一致できている状態と言えるでしょう。自分の心の動きに気づいた上で、自分の心に湧いてきたことを受け止め、否定せず、さらにクライアントに向き合おうとしているからです。

不一致の状態とは、「えっ？保育園っていいところなのに。。。このクライアントの捉え方は間違っているな。。。 」などと違和感を感じながらも、口では「そうですね、かわいそうですね」と心にもないことを言ってしまう場合があります。

③話を聴くことの意義

ア 傾聴の意義

傾聴とは、クライアントを一人のかけがえのない存在として尊重し、じっくりと共感的に聴くことであり、キャリアコンサルティングの基本です。それは相手の話を言葉だけでなく、言葉以外のしぐさなども含めて、クライアントが何を訴えようとしているのかを積極的に感じとろうとすることです。このような傾聴を通して、クライアントとキャリアコンサルタントとの間に信頼関係が芽生え、クライアントは安心して、自分の本音を語り、内面を探ることができます。

話をじっくりと聞いてもらうことで、クライアントは「この人はきちんと聞いてくれる人だ」と感じ、キャリアコンサルタントを信頼します。更にいねいに聴いていくと、クライアントはだんだんスッキリした気持ちになってきます。相談の何割かは、これだけで「聴いてもらってスッキリしました。あとは自分でやってみます。」と終結してしまう場合もあるほ

ど、傾聴の効果は大きいものです。更に聴いていくと、最初は様々な思い迷いが交錯して、何をどうしたら良いかわからない状況にあったクライアントの頭と心が次第に整理されてきます。そして、こちらから何も助言しなくとも、自身で課題に気づいていくことがあります。人から指摘されたり、アドバイスされたことよりも、自分で気づいて「こうしてみよう」と決めたことは、行動変容につながりやすくなります。よく「答えはクライアントの中にある」と言われます。実際のキャリアコンサルティング場面でも、じっくり傾聴することで、クライアントの中にある答えが自然と導き出される事がよくあります。傾聴には関係構築だけに留まらない意義があります。

＜コラム＞ 初心者が陥りがちな傾向

キャリアコンサルタント資格を取得したばかりの初心者は、以下のような傾向に陥りがちです。いずれも、基本的態度や傾聴をしっかりと理解していれば防げるものばかりです。

1. 先回りして助言や指導がしたくなる。
 2. 相手の話を聴くよりも、自分の方がついつい沢山しゃべってしまう。
 3. 自分ばかりしゃべって、相手により助言・指導ができたと自己満足する。
- こうした傾向を防ぐためのキーワードを紹介しましょう。

まだまだ経験が浅いうちには、こうしたキーワードから陥りがちな傾向を回避することも効果的です。

1. 「なおそうとするな、わかろうとせよ」
～よい聴き手は話さない、心を傾けてまず聴き、最後まで熱心に聴く～
 - ・相手を理解し、互いに信頼関係を結ぼうとする姿勢や態度を持ちましょう。
2. 「言葉じりをつかまえるな、感情をつかめ」
 - ・相談者の言葉を表面的にとらえるのではなく、言葉の裏にある感情や欲求をつかむことが大切です。

④傾聴の技法

傾聴には、態度も含めて様々な技法があります。ここでは、そのうちの代表的なものをいくつか紹介していきます。

ア 「かかわり行動」

(ア) 視線の合わせ方

- ㊦ 凝視しないで自然に視線を相手に向ける。
- ㊧ 適度に視線を合わせる。視線をそらしすぎると、クライアントに対する無関心や回避を示すことになる。

(イ) 身体言語

- ㊦ リラックスしてやや前傾になり、クライアントへの関心を示す。
そっくりかえない。
- ㊧ やさしく自然に、ゆったりとした表情や身振り。上体や脚を揺ら

さない。脚はしっかり床につける。

(ウ) 声の調子

- ㊦ 自分の声の調子に気づいていることは大切である。クライアントを心から気づかっていたり、深く関心を寄せている声の調子もあるし、逆にクライアントを遠ざけてしまう声の調子もある。
- ① 話すスピードや声のトーンがクライアントに与える印象が異なるので、クライアントの様子を意識しながら、ゆっくりすぎず、早口すぎずに話す。

(エ) 言語的追跡

- ㊦ クライアントの話をよく聴き、キャリアコンサルタントがしゃべりすぎてはいけない。
- ① できるだけクライアントの話題を変えたり、遮ったりしない。

イ 「うなずき」と「あいづち」

- ㊦ 「うなずき」：クライアントの話をしっかり聴いているという態度を示す。
- ① 「あいづち」：クライアントの話に、心から耳を傾け、クライアントに話を促すことを示す態度。クライアントの発言に対して、「フムフム」「ウムウム」「はい」「ええ」などのキャリアコンサルタントの発言。
- ㊦ 「(1 語か 2 語の) 繰り返し」：クライアントの話の中のキーワードとなるような言葉(単語又は短い語句)をキャリアコンサルタントが繰り返す。キャリアコンサルタントがクライアントの話の中の大事なところをきちんと聴いているということを示す。

《例》 CL：「昨日、仕事のことで上司に呼び出されたんです」
CC：「上司に」

ウ 「繰り返し」(内容の反射)

(ア) 方法

クライアントの話の趣旨やクライアントの経験・行動・考え・価値観などを、クライアントの立場になって理解し、それを伝え返すことである。

具体的には、クライアントの話の中のキーポイントと思われることを伝え返すこと。

《例》 CL：「昨日、上司に呼び出されて、仕事のことで 1 時間も注意されたんです」
CC：「仕事のことで、1 時間も注意されたんですね」

(イ) 留意事項

- ㉗ クライエントの話す内容の意味を、キャリアコンサルタントが勝手に変えたり、付け加えたりしない。
- ㉘ クライエントの行動・考え方などを、キャリアコンサルタントの価値観などから評価したり否定しないで受容する。
- ㉙ 機械的におうむ返しだけを繰り返さない。クライエントの言葉そのものよりも、クライエントが本当に言いたいことは何かということに注意を集中する。
- ㉚ キーポイントを捉えて、明瞭簡潔に伝え返す。

エ 「感情の伝え返し」(感情の反射)

(ア) 方法

- ㉛ クライエントの感情表現を注意深く捉えて伝え返す。

《例》 CL:「実家の母は一人で住んでいまして。心配です。母も高齢なので、兄弟ともいつも、どうしたものかと話しているんです」

CC:「心配していらっしゃるのですね」

- ㉜ 感情表現はしていないが、明らかに感情を示している場合は、それを伝え返す。

《例》 CL:「昨日、娘夫婦が来たのですが、孫が受験で忙しくなるので、これからは連れて来れないと言うのです」

CC:「しばらくお孫さんに会えなくて淋しくなるのですね」

- ㉝ クライエントの態度や表情及び声の調子などにも注意し（非言語的表現）、訴えている感情を伝え返す。

《例》 CL:「(頭を垂れ、つぶやくように) 毎日、テニスの練習して頑張ってきたんですが、地区大会で負けてしまったんです」

CC:「がっかりされたでしょうね」

- ㉞ 複雑な感情（葛藤など）を伝え返す。

《例》 CL:「大学を卒業したら、海外留学をしようと思ってるんです。週末に実家に帰って両親に話そうと思ってるんですが、両親は地元で教員になることを期待しているので、何と言われるか・・・」

CC:「ご両親の期待をわかっているから、留学を反対されるかもしれないと心配されているのですね」

- ④ クライアントが明確には意識化していない感情を汲み取って伝え返す（明確化）

《例》 CL：「両親は、いつも成績のいい兄を見習えと言うのです」

CC：「自分が認められてないようで辛いのですね」

（イ）留意事項

- ⑦ クライアントが明確には気づいていない気持ちをも感じとるようにする。
- ① 自分がクライアントの立場にいたら、どのように感じるであろうかということに気づいてみる。
- ⑦ 自分が理解した通りでよいのかと、クライアントに確認する気持ちで伝え返してみる。
- ⑤ 自分の思い込みや価値観あるいは常識からクライアントの気持ちを評価・批判しない。クライアントの気持ちとして、そのままに受け止める。
- ④ 伝え返しをさらに有効なものとするためには、話し手の感情とその理由（例えば、動機、期待、願望、欲求等とその満たされ方）とを関連づけて伝え返す。例えば、相手が何らかの感情について、その感情が生じた理由を述べたときに、「～だから、あなたは～と感じたのですね」と伝え返す。

オ 「要約」

（ア）方法

- ⑦ クライアントの話のキーポイントを押さえて系統立てて統合し、正確かつ簡潔に要約する。
- ① 事柄だけではなく、それを気持ちと関連づけて要約する。（繰り返し＋感情の伝え返し）
- ⑦ クライアントの言葉だけでなく、クライアントが本当に言いたいことは何かという点に注意を集中して感じ取るようにする。

（イ）留意事項

- ⑦ クライアントの話を機械的にまとめるという作業ではない。
- ① 応答が冗長にならないよう注意する。

（ウ）要約のタイミング

- ⑦ クライアントの話が長く、とりとめがなく、混乱しているとき。
- ① 面接に方向づけと一貫性を与える必要があるとき。
- ⑦ 面接をある段階から次の段階へ移行させたいとき。
- ⑤ セッションの終わりに話し合われた主要なテーマをまとめるとき。
- ④ 沈黙が続いたとき。
- ④ 2回目以降のセッションの初めに、クライアントが話したいこと

があるかどうかを確かめた後、今回の面接の導入のために前回の面接を簡単に要約することができる。

カ 「質問」

(ア) 開かれた質問

- ㊦ クライアントが自由に回答できる質問をする。
- ㊧ クライアントの曖昧な発言に対して、よく理解するために質問する。

《例》「いま、～とおっしゃいましたが、もっと詳しく（具体的に）話していただけますか？」

- ㊨ 「…… について話して頂けますか？」という尋ね方は、幅広く柔軟な反応を引き出すことができ、会話を進めやすくする。
- ㊩ 「何」（what）を尋ねる質問は、事実、事柄に関する情報を知ることができる。

《例》「そのとき、どのようなことが起こりましたか？」

- ㊪ 「どのように」（how）を尋ねる質問により、クライアントの個人的・主観的な感情、行動、意味などを知ることができる。これは、事柄よりも人間に焦点を当てるものである。

《例》「そのように言われて、どんなお気持ちになりましたか？」

- ㊫ 「どうして」（why）と尋ねる質問は、クライアントを防衛的にし、窮屈にする傾向があるため、現に注意する。

《例》「せっかくの機会だったのに、お出かけにならなかったご事情について、よろしかったら、説明していただけますか？」

- ㊬ クライアントが質問に答えたら、それに対して傾聴の技法で応答する。

(イ) 閉ざされた質問

- ㊦ 「はい」「いいえ」や、単純な事実で答えられる質問をする。

《例》「就職の面接には行きましたか？」

- ㊧ 話し手の口が重いときには、閉ざされた質問で会話を促すことができる。
- ㊨ 話し手の状況を確認したり、聴き手の理解を確認するときに用いる。
- ㊩ 連続して繰り返すことは避ける（尋問的、質疑応答的なリスク）。

(ウ) 留意事項

- ㊦ クライアントの話の流れを妨げない。
- ㊧ まずはクライアントの気持ちの流れに沿っていく。それから、事実

や状況についての理解がまだ不十分だと思われたときに、質問をして確認するという姿勢が大切。

- ㊦ クライエントを追及したり、教えたりするようなことを慎む。
- ㊧ キャリアコンサルタントの興味主導にならないようにする。キャリアコンサルタントの持っている枠組みの中で確かめようとしたり、自分の関心を満たすための質問は避ける。

(2) 問題把握

把握すべき問題には、クライアント視点の問題とキャリアコンサルタント視点の問題があります。

クライアント視点の問題とは、クライアント自身が訴えている問題のことです。これに対し、キャリアコンサルタント視点の問題とは、キャリアの観点からクライアントの話を客観的かつ広い視野でとらえた、クライアントが感じていない（気づいていない）問題のことです。

例えば次のようなケースが考えられます。

《例》 I T会社のシステムエンジニアに昇格したが退職を考えている男性

クライアント視点の問題：システム設計中心に活躍できると期待したが、営業を兼務し、苦手な渉外対応はできないので気が重い。でも辞めれば同じ待遇で会社に就職できるか心配である。

キャリアコンサルタント視点の問題：営業を兼務することでどのような経験が積み、スキルが身につくか、といった視点を持っていない。会社・上司が「育てよう」として兼務を命じた可能性はないか？サポートしてくれる人、ロールモデルの有無。中長期のキャリアプランの有無。

上記のケースにおいて、まずはクライアント視点の問題をじっくりと聞き、共感し、ねぎらいの言葉をかけるところからスタートします。いきなりキャリアコンサルタント視点の課題を持ち出して「営業と兼務することで、どのような経験が積めますか？」「中長期的なプランはありますか？」等と問いかけても、クライアントは「この人はシステム設計で活躍したかった自分の気持ちをわかってくれない」と感じ、信頼関係が作れないことでしょう。

実際の面談では、キャリアコンサルタント視点で把握した問題は、信頼関係をしっかり構築してから、クライアントの心理ステップに併せて、クライアントが受け入れやすいように後で提案していくことが必要です。

キャリアコンサルタント視点の問題把握は、クライアント視点の問題解決の大きなヒントになるのです。

①事柄を捉える

事柄（事実）は、キャリアコンサルタント視点の問題を理解するためのヒ

ントになります。

事柄（事実）の把握が曖昧なままでは、問題を正確に理解することは困難です。まず、基となる事実をしっかり把握する必要があります。

ここでいう事柄（事実）とは、クライアントの感情・思考・願望以外の（つまり、クライアントの外部世界の）出来事を指します。

②感情・思考・認知を捉える

感情・思考・認知は、クライアント視点の問題を理解するためのヒントになります。

感情は、クライアントの心理的情緒反応とそれに伴う生理的变化を含むものとして捉える必要があります。思考・認知については、クライアントの主観的な憶測や事実誤認もあり得ることを念頭に、注意深く捉えていく必要があります。

③願望・目標を捉える

願望・目標は、クライアントが解決したい問題・テーマを理解するためのヒントになります。

クライアントがどのようになりたいと言っているのかを捉えることになりますが、願望・目標が無い場合もあります。願望・目標が「無い」ことも、以後の相談を進める上で重要な情報です。

④問題を共有化する

まずはクライアント視点の問題について、クライアントとキャリアコンサルタントが共有化することにより、次のステップである「目標設定」にスムーズに進むことができます。

問題の共有化に当たっては、要約や質問等を、クライアントの状態に応じて効果的に組み合わせていく必要があります。

（3）目標

目標とは、キャリアコンサルティングのゴールです。どのようなゴールに向かってクライアントを支援していくのかを設定します。目標は、キャリアコンサルタント側が勝手に設定するものでなく、クライアントと共有して、共にそのゴールに向けて面談を進めていきます。面談は、一緒にゴールを目指す、いわばクライアントとの共同作業と言えます。目標には、「その面談の中で目指す」短期的なゴールと、「最終的にクライアントが目指す」長期的なゴールがあります。

①目標設定のメリット

目標を設定すると、キャリアコンサルティングの目的が明確になるとともに、目標達成に必要な事項が明らかになるので、今後何をすべきか、また現在どの程度の進捗状況にあるのかについての判断基準を得ることができるようになります。

また、目標がクライアントに受け入れられれば、クライアント自身が、期待を持ちつつ、目標達成に向けた手段を考えていくようになります。

つまり、目標設定は、クライアントとキャリアコンサルタントの双方にとって、極めて効果的な影響を与えるのです。

②適切な目標設定

適切な目標を設定するには、次の点に留意する必要があります。

ア 具体的でなければならない

目標が具体的なものであってこそ、クライアントは具体的な行動をとることができます。

例えば、長期的なゴール（最終目標）として「内定を取る」という目標を立てたとします。これでは具体的な行動計画を立てるのには曖昧すぎます。これを「自分の社交的であるという強みを生かし、学んできた英語を活用できる企業に就職して、生き生きとした社会生活が送れる事」というような目標に設定し直せば、クライアントは目標が明確になり実行に移せるのです。

イ 現実的でなければならない

高すぎる目標は実行不可能となりやすく、短期間で失敗に終わりやすくなります。

例えば、急速なダイエットや禁煙は、成功率が低いことでよく知られています。

では、どうすればいいかというと、目標を、達成可能な「スモールステップ」に小分けにしていくのです。一つ一つのスモールステップは、達成可能である。そして、一つ一つの目標達成を重ねていくと、やがて大きな一つの目標を達成することになります。

ウ 複雑で込み入ったものは避ける

既に述べたように、目標は実際の行動として取り組まなければならない意味がありません。複雑で込み入った目標は、クライアントにとって取り組みにくいものとなりやすいため、避けることが望ましいと言えます。

③目標設定の3ステップ

目標設定においては、次の3つのステップに沿って、クライアントとの意思決定を援助していきます。すなわち、まず最終目標を設定し（ア）それが現実的に取り組めるものとなるよう、具体化（イ）や細分化（ウ）が必要となってくるのです。

ア 最終目標の設定

イ 目標の具体化と現実化

ウ 小目標の設定

◆目標設定に係る支援を行うにあたって

就職活動を行う場合は、いつ頃までに就職を実現するかという「就職目標時期」を設定し、目標をもって就職活動を計画的に行うことが重要です。目標時期を設定しないと、希望する条件の求人を探して、ずるずると失業期間が長期化する危険があるため、どこかで割り切って現実的な選択をする目途を決めておく必要があります。

逆に、焦りすぎて希望と合わない求人に就職をしてしまい、早期離職につながる危険もあります。

(4) 具体的方策

適切な目標設定を行ったら、具体的方策を検討します。具体的な方策とは、ゴールに向けての戦略と言っても良いでしょう。例えば、ゴールが「人員整理でやむをえず退職したが、訓練コースを受けてスキルアップし、強みを活かして生き生きと働く事」であれば、「現在の気持ちを整理する」「棚卸しをして自己理解を深め、強みと課題を明らかにする」「訓練コースについて調べ、ふさわしいコースを選択する」「資格試験に向けた勉強の計画を立てる」「応募先の情報収集」などが具体的方策にあたります。具体的な方策を、キャリアコンサルタント側から提案する事もありますが、一方的に押し付けるのではなく、クライアント本人に考えてもらう事が大切です。こちらから提案できるような事は、すでにクライアントが検討している事もあります。

①具体的方策を検討するに当たっての留意事項

具体的方策を検討するに当たって最も気をつけるべき点は、クライアント視点の問題（主訴）を置き去りにしないことです。例えば主訴が「書類で落ちてしまい、面接まで進めない。応募書類の書き方を見て欲しい」というクライアントがいたとしましょう。話を聞く中で、「自己理解を深める必要がある」と見立てて「一緒にこれまでの棚卸しをして強み・弱みを洗い出しましょう」という方策を提案しても、クライアントにとっては「応募書類を見て欲しいのに。。。と気にかかったままかも知れません。双方の共通認識をもって方策を進めるようにしなくてはクライアントのモチベーションは上がり、協力も得られません。具体的方策について、仮にクライアントから提案があった場合（まずは書いてきた書類を見て欲しい、等）には、キャリアコンサルタントは、その提案に対するクライアントの思いを尊重する必要があります。

出典：マイクロカウンセリング技法 福知真知子監修 風間書房

2. キャリア形成のプロセス

キャリアを支援する上で必要な6つのプロセスについて理解しておきましょう。

- (1) 自己理解
- (2) 仕事理解
- (3) 啓発的経験
- (4) キャリア選択に係る意思決定
- (5) 方策の実行
- (6) 新たな仕事への適応

1回の面談の中で、(1)から(6)を全部行うという意味ではありません。例えば、「介護関連の職業訓練を受けるか、簿記にするか？」を迷っているクライアントがいたとします。この場合、(4) キャリア選択に係る意思決定の支援になるでしょう。しかし、この意思決定をするためには、クライアントの興味関心や特性などを(1) 自己理解の支援で明らかにする事や、(2) 仕事理解支援を行って、介護の仕事や簿記の仕事について理解を深めてもらう事も必要でしょう。そのように考えると、1回の面談の中で、(1)(2)(4)を行う事になるかも知れません。

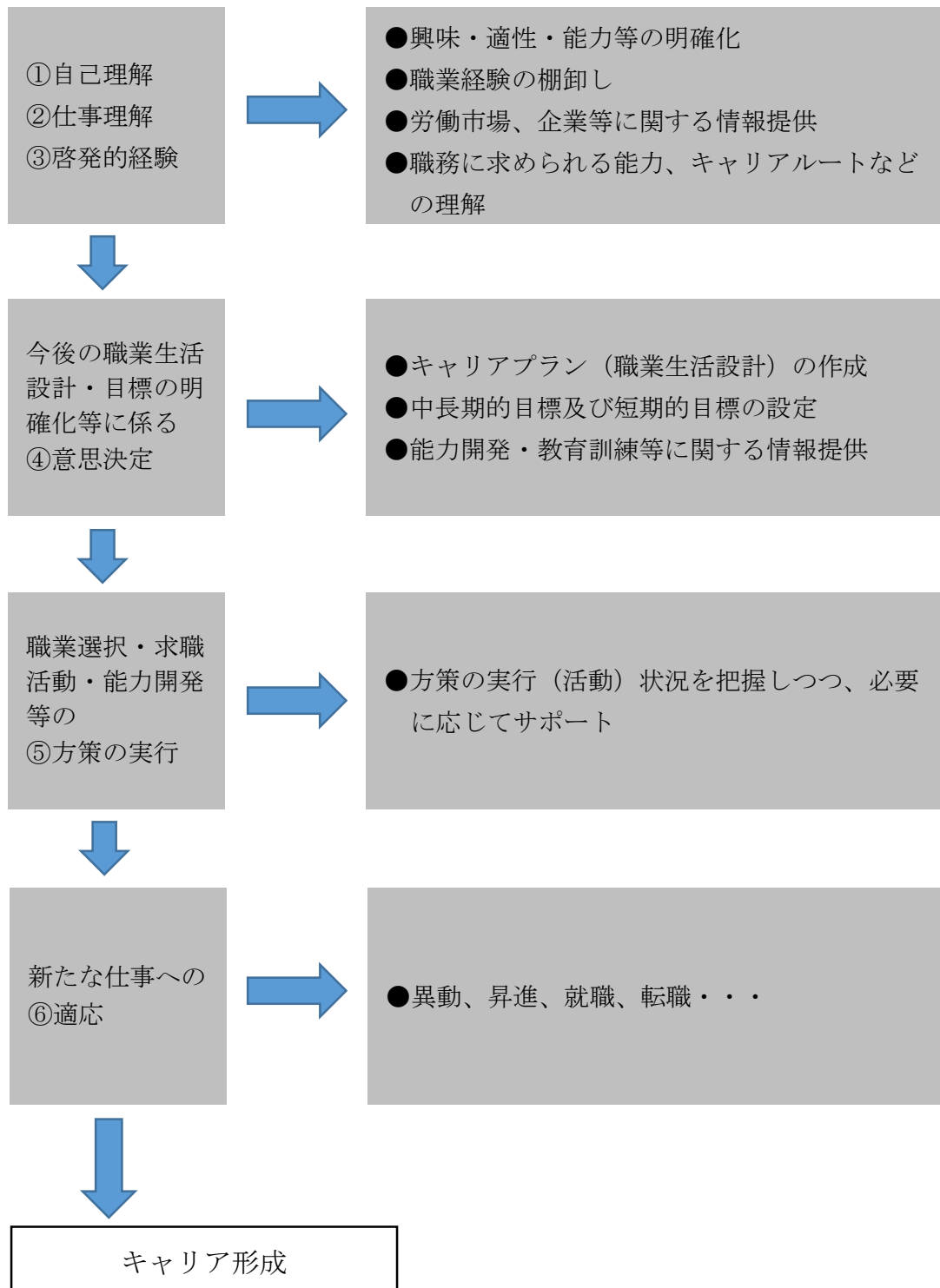
入社して日の浅い新入社員が、「上司とのコミュニケーションがうまくいかない」という主訴で相談に来た場合は、(6) 新たな仕事への適応の支援となるでしょう。この場合、どのようにコミュニケーションスキルを高めるかを共に考え、それを行動に移せるような(5) 方策の実行の支援も必要になるかも知れません。

キャリアコンサルタントは、クライアントにとって何が必要な支援かを見極め、面談の中で実施していきます。

各プロセスと支援例について図示します。

出典：キャリアコンサルティング 理論と実際 木村 周著 雇用問題研究会

キャリアコンサルティングの6つのプロセスと支援例

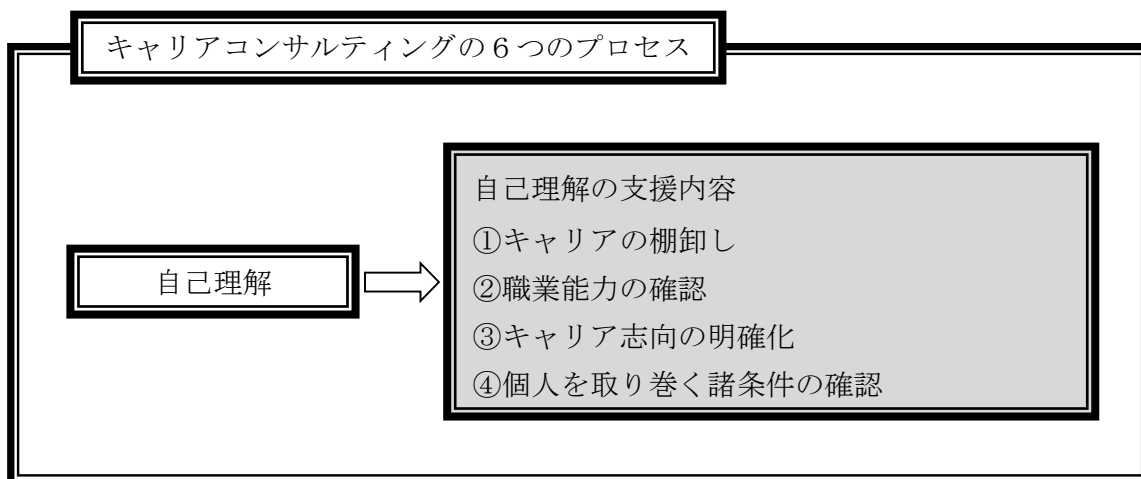


職務経験や教育訓練の受講等を積み重ねていくことによる、
段階的な職業能力の形成

それでは、上記の図を参考にして、キャリアコンサルティングの6つのプロセスごとにクライアントに役立つ具体的な支援内容を理解していきましょう。

(1) 自己理解

キャリアコンサルタントがクライアントの自己理解のために行う主な支援内容は下図の通りです。クライアントに有効な支援を行うために心掛けましょう。



クライアントが将来のキャリアの方向性を決めたり、職業を選択する際には、クライアントが「自分自身について知る」ことが必要です。キャリアコンサルタントは、クライアントへの問いかけや気づきを促すことにより、自己理解を深める支援を行います。クライアントの自尊感情と肯定的な自己概念の形成を支援することが重要です。

自己理解の支援内容としては、

- ①キャリアシート等を活用したキャリアの棚卸し
- ②職業能力の確認
- ③キャリア志向（職業興味や価値観等）の明確化
- ④個人（クライアント）を取り巻く諸条件（環境の分析等）を行います。

自己理解を深める支援は、就職・転職活動を行うクライアントだけに必要な支援ではありません。特に転職などを考えていない在職者にとっても、自身の働く意味や価値観を整理したり、強みや課題を知ることはキャリア形成のために大変役立ちます。キャリアの節目節目で自分を振り返り、自己理解を深めることは、将来のキャリア・プランを見通す上でも重要です。

①キャリアの棚卸し

ここでは、就職・転職活動を支援する場合を例に、自己理解の支援について説明します。

職業経験が乏しい場合、そもそも自分に向いている職業とはどのようなものか分からない、といったケースが多く見受けられます。その場合、就職をすることができても「自分が本来やりたいと思っていた仕事と違う」な

どの違和感からくる早期離職を防止するためにも、過去の自分を振り返りつつ、自分とはどういう人間であるかを認識する（自己理解）ために「キャリアの棚卸し」をする必要があります。

クライアントのキャリアシート等から次のような点を確認し、整理していきます。アルバイト等でも応募先企業にアピールできる場合もありますので、丁寧に確認していきます。

ア 職務経歴の概要を書き出します。

（ア）時期

（イ）入社・配属・異動・昇格・退社の別

（ウ）勤務先

（エ）会社概要（事業内容・従業員数）

（オ）所属（所属部署の人数）

（カ）職務内容（どんな内容の仕事をしたか）

（キ）役職（部下の人数。アルバイトでも新人の指導に当たるなど、リーダー的な役割が与えられていたことなどはないか。）

イ 職務経歴の中で、通常では経験できないような特別な経験がある場合、書き出します。

（ア）与えられた役割（リーダー的な仕事、新人教育、発注・仕入など管理的な仕事など）

（イ）活かせる経験（店舗の新規開店・新商品の準備、イベント経験など）

ウ 上記の作業によって応募先企業にアピールできる職務経歴が少ない場合は、職務以外の経験の中からも、応募先企業にアピールできる経験を探して書き出します。

（ア）社外活動（同業者の勉強会・異業種交流会など）

（イ）社会活動（サークル活動、社会貢献活動、ボランティアなど）

エ 自分の「能力」を示す事実（ア～オなど）や、「能力」を身につけるために努力した経験（カ～ケなど）について書き出します。

（ア）取得資格

（イ）パソコンスキル

（ウ）語学力

（エ）活かせる能力（技術・技能・知識等）

（オ）人脈

（カ）業務関連の学歴

（キ）職業訓練

（ク）社内研修

（ケ）自己啓発（資格取得まで至っていなくても勉強中のものも希望職種と関係する場合は含む）

クライアントのキャリアシート等を活用し、次のような事柄についてクライアントに話してもらうことで、クライアント自身の自己の整理が可能となり、自己理解が深まります。

オ 仕事の中で得られたもの

仕事をしてきた中で「心がけたこと」「得られたもの」「身につけたもの」「できたこと」「できるようになったこと」を傾聴し、整理する。

カ 努力したこと・頑張ったこと・乗り越えたこと

仕事や生活をしてきた中で、「努力したこと」「頑張ったこと」「大変だったけれども乗り越えたこと」について、どうやって努力した、頑張った、乗り越えたのかを傾聴し、整理する。

キ 前向きな気持ちをもてた事柄

仕事や生活をしてきた中で「やりがいや喜びがあった」「できた」「ほめられた」「達成感があった」「満足した」「成長した」などと思えるエピソードを傾聴し、整理する。

ク いくつかの仕事を通して共通している事

これまでのいくつかの仕事の中で、共通して「できること」「得意なこと」「自信のあること」「やりたいこと」といえるものは何か傾聴し、整理する。

②職業能力の確認

クライアントのキャリアシート等からキャリアの棚卸し作業により、職務経歴書に盛り込むべきクライアントの「能力」「長所」「強み」は何かを整理していきます。

「能力」「長所」「強み」を引き出す観点としては、例えば次のようなものが挙げられます。枠内に記述していきます。

能力・技術・技能面

「能力」「長所」「強み」を記述して下さい。

知識・ノウハウ面

「能力」「長所」「強み」を記述して下さい。

人間関係・人脈面

「能力」「長所」「強み」を記述して下さい。

性格・行動特性面（例：積極性・粘り強さ・協調性・責任感など）

「能力」「長所」「強み」を記述して下さい。

ビジネス能力面（例：交渉力・行動力・発想力・正確性など）

「能力」「長所」「強み」を記述して下さい。

仕事への姿勢・意欲面（どのように頑張り、どのように応募先企業に貢献したいかなど）

「能力」「長所」「強み」を記述して下さい。

将来目標・将来の可能性面（自分の能力をどう伸ばしていきたいか）など

「能力」「長所」「強み」を記述して下さい。

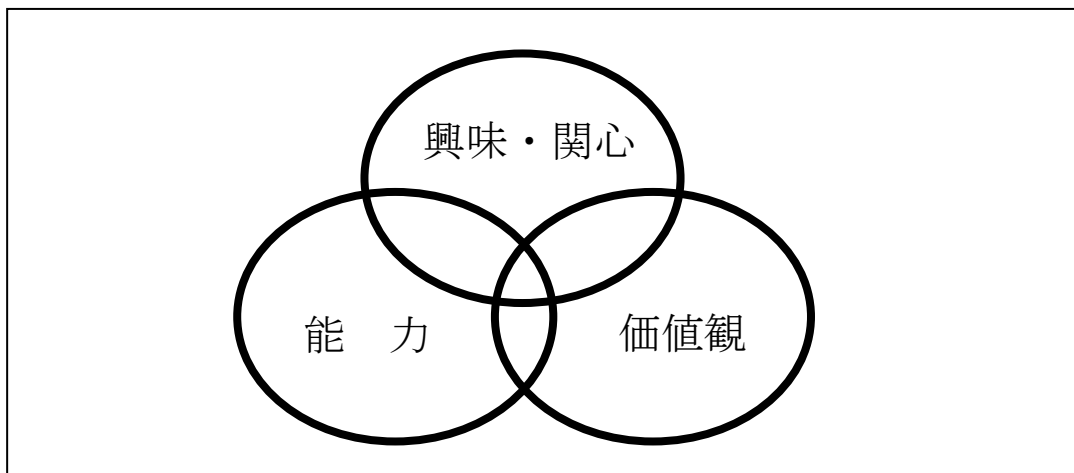
③キャリア志向の明確化

クライアントはキャリアコンサルティングを通して過去の自分や職務を振り返る作業により、自分の「能力」「長所」「強み」が明確になり、自己理解が深まり、以下のことが可能になります。

- ・「自分にもできる」というモチベーションの向上を自覚する。
- ・自分の強み（長所）や短所が把握できる。
- ・自分が仕事に何を求め、どのような職業に興味・関心を持っているか把握できる。
- ・応募先企業に何をアピールするかを考え、自分がアピールできる経験や自分の適性・能力（スキル・知識等）を把握できる。

《シャインの「3つの問い」》

- ・自分は何が得意か（能力）
- ・自分はいったい何をやりたいのか（興味・関心）。
- ・どのようなことをやっている自分なら、意味を感じ、社会に役立っていると実感できるのか（価値観）。



④個人を取り巻く諸条件の確認

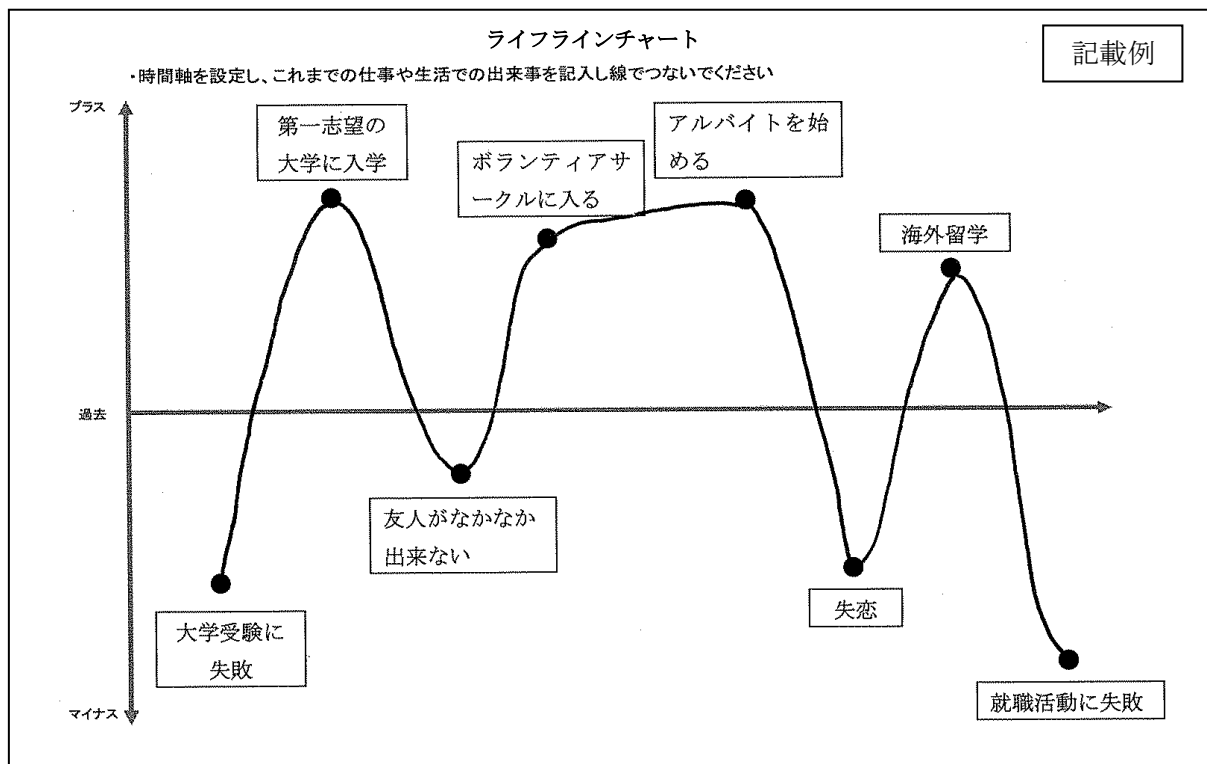
クライアントは自己理解の過程で、ただ単に自分の意志や希望のみでキャリア形成をするわけではありません。クライアントは自分の年齢、役割等を理解し、自分を取り巻く環境を考慮して、キャリア形成を考える場合もあります。

キャリアコンサルタントはクライアントを取り巻く環境や状況を把握することもクライアントのキャリア形成を支援するうえで重要なのです。

クライアントを取り巻く環境の例は、①職場②家庭③学校④地域⑤その他等です。

【参考①】キャリアの棚卸しの方法

今までどのような場面で自分がイキイキとしていたのか、「ライフラインチャート」などの棚卸しツールを用いながら個別事例を振り返りつつ、そこから自身の価値観がどのようなものか明確化するよう支援します。アルバイトを含め職業経験がある場合には、どのような業務にやりがいを感じたのか、なぜやりがいを感じたのかを深く自問するように促していきます。



大学受験に失敗したときは人生で初めての挫折ということもあり随分と落ち込んだ。しかし、そのときに自分の将来は自己責任で切り開いていくものだということに気付いた。当時は海外に対する漠然とした憧れから、商社マンを希望していた記憶がある。

第一志望の大学に合格したときは1年間の努力が実り本当に嬉しかった。ただ、大学で友人がなかなかできなかった。今、思うと自分が傷つきたくないという思いが強く、表面的な付き合いしかしていなかったのかもしれない。

友人に誘われて入ったボランティアサークルでは、思いがけず新しい発見が多かった。人に対する優しさは自分に余裕がないと持続しないこと、後輩に対して甘いのは自分自身に甘いことが原因であること、信頼は一瞬で崩れること、などいろいろと学んだような気がする。人に対する興味が強くなった気がする。

障害者施設でアルバイトを始めたときは人的ネットワークが広がり世界が広がった。人に喜ばれる仕事にやりがいを感じるようになった。

失恋・・・ボランティアサークルから足が遠のくきっかけとなった。自分本位で物事を考えていたような気がする。

海外に留学しようと思ったのも半分は自己逃避だった。ただ、抱えている問題に正面から向き合ってこそ解決するのであり、問題から目をそらしてはいつまでも“かさぶた”のままになるのだと気付いた。

外交官になりたいくて国家試験を受けたが落ちて、そこから民間企業の就職活動に気持ちを切り替えることができなかった。ただ、試験にチャレンジしたことは後悔していない。

＜演 習＞ あなたのライフラインチャートを作成してみましょう

ライフラインチャート

・時間軸を設定し、これまでの仕事や生活での出来事を記入し線でつないでください

プラス

過去

マイナス

◇ライフラインチャートを振り返って、どのような気づきがありましたか

【参考②】 RIASEC (6つのホランド・タイプ)

ホランド(Holland, J. L.)は 13,000 近くの職業を分析し、職業辞典(DOT: Dictionary of Occupational Titles)を作りました。特徴的なのは個人の性格的特性によって職業を分類したことです。例えば、医師であればこのような性格の人が多いというように分析しました。

この分類に基づいて「6つのホランド・タイプ」を説明しています。この理論をもとにさまざまな性格適性診断テスト(VPI 職業興味検査など)が開発されました。若者等の職業興味、関心を明らかにするための支援に有効とされています。

① 現実的 (R: Realistic)

まじめ、冷静、粘り強い。道具や機械、動物などを扱う職業を好む。

② 研究的 (I: Investigative)

好奇心旺盛、論理的、几帳面。科学、医学など理系分野の職業を好む。

③ 芸術的 (A: Artistic)

独創的、開放的、感情的。創造的な自身の才能を活かせる職業を好む。

④ 社会的 (S: Social)

聞き上手、友好的、寛容。対人援助、支援の職業を好む。

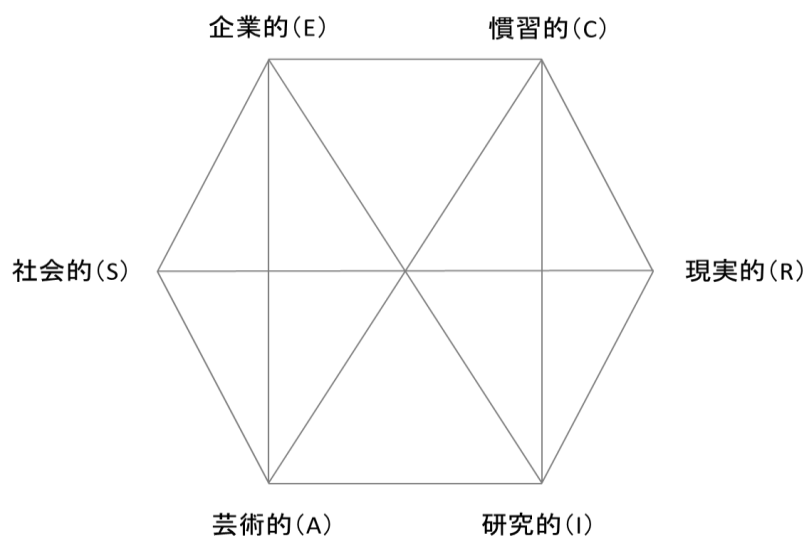
⑤ 企業的 (E: Enterprising)

積極的、自信家、外交的。他人を導いたり、他人に影響を与える職業を好む。

⑥ 慣習的 (C: Conventional)

責任感がある、慎重、器用。情報を明確に秩序立てて整理できる職業を好む。

下の図が「ホランドの六角形」と言われているものです。隣り合ったタイプは類似性が高く、対極にあるタイプは類似性が低いとされています。



次のページでは「RIASEC」を使ったワークを紹介します。

＜RIASECを使ったワーク＞

あなたがパーティーに参加したとします。次のようなグループがあります。「この人たちとなら気が合いそう」「この話題は面白そうだな」「このグループは自分にとって居心地良さそうだな」というグループはどれですか？1番参加したいグループ、2番目、3番目を選んでみましょう。

順位	グループ名	参加者
	R	車やバイクいじりが好きな人たちが集まっているグループです。ジム通い、ガーデニングが好きな人たちなども参加しています。
	I	色々な分野の調査に携わっている人が集まっているグループです。医者、ロケット工学者、化粧品の開発などをしている人がいます。
	A	アーティストが集まっているグループです。絵を描くのが好きな人、文章を書くのが好きな人。歌手やダンサーも来ているようです。
	S	人と会話したり関わる事が好きな人が集まっているグループです。子供たちの英語教室の先生、お年寄りの支援などボランティア活動に参加している人などがいます。
	E	新しい事を企画したり、新しい事をスタートするのが好きな人が集まっているグループです。起業した人、パソコン教室を立ち上げた人などが参加しています。
	C	様々な事を整える事が好きな人が集まっているグループです。飲み会の幹事を引き受けたり、地域の会計係を引き受けている人が参加しています。

＜個人ワーク＞

1. ワークシートの各例について、最も興味を持つ例から順番に番号を記入してください。
2. 各例について、興味を持った理由、興味を持たなかった理由を考えてください。

＜グループワーク＞

1. グループで各自、興味順位とその理由を発表し、共有してください。
2. グループで共有後、各自で興味順位を改めて考え直し、確定してください。
3. グループで各自、興味順位とその理由を再発表し、興味の確認と興味の視野を広げましょう。

出典：©C マインド

【参考③】 キャリア・アンカー（8つの価値観）

シャイン(Schein, E. H.)は、人がどんな職業に就こうとも変わらない価値観を、船の錨にたとえ、「キャリア・アンカー」と名付けました。仕事を続ける上で大切にしたい価値観を訊くことは、相談者の支援に有効となります。

- ① 専門・職能的コンピタンス(Technical/Functional competence) :
自分が得意としている専門分野や職能分野での能力発揮に満足感を覚える。
- ② 全般管理コンピタンス(General Managerial competence) :
組織内の責任ある地位に立ち、自分の努力によって組織の成功に貢献し、その結果、高い収入を得ることに喜びを感じる。
- ③ 自律・独立(Autonomy/ Independence) :
組織の規則や手順、規範に束縛されない。自分のやり方、自分のペース、自分の納得する仕事の標準を優先する。
- ④ 保障・安定(Security/ Stability) :
安全で確実、将来を予測でき、ゆったりとした気持ちで仕事をしたいという欲求を優先する。
- ⑤ 起業家的創造性(Entrepreneurial Creativity) :
自身で新しい組織、製品、サービスを生みだして新しい事業を起こし、存続させ、経済的に成功させたいと強く意識する。
- ⑥ 奉仕・社会貢献(Service/ Dedication to a cause) :
何らかの形で世の中をもっとよくしたいという欲求でキャリアを選択する。
- ⑦ 純粋な挑戦(Pure Challenge) :
不可能と思われる障害を克服する、解決不能と思われる課題を解決する、手ごわい相手に立ち向かうことに喜びを感じる。
- ⑧ ライフスタイル(Lifestyle) :
個人、家族、キャリアのニーズをうまく統合したいという欲求が強い。

働くうえでの価値観はとても大切なものですが、仕事をすすめる中で変わっていくものです。アメリカのように転職社会の中で打ち出されたものであり、終身（長期）雇用の中では意識されない場合もあることにご留意ください。

シャインは、キャリア・アンカー（内的キャリア）だけではなく、キャリア・サバイバル（外的キャリア）の統合が必要だと強調しています。

また、キャリア・アンカーは社会人を調査・分析し作られたものなので、就業経験のない若者には取っ付きにくいかもしれません。就職をする上での価値観を訊く場合、木村周氏が挙げる「変化・学習・自律・協働・貢献・成長」も参考になさってください。

＜ワーク：私が大事にしたいのは。。。＞

仕事・職場に何を求めているかは、その人の持つ価値観によって異なります。価値観は仕事だけでなく、人生の選択においても大きな意味を持ちます。価値観を明確にすることによって、自己理解が深まり、キャリアプランや職業選択を考える上で役立ちます。

(1) 以下のうち、「働く上で大事にしている」ものを、10項目選んで、○で囲んで下さい。

家族	自由な時間	お金や物質的な豊かさ	仲間と協力しあう事	自分自身の成長
人との出会い	人の役に立つ	社会に貢献する	人に感謝される	自立（自律）
リーダーシップを取る	弱点を克服する	自分の能力を発揮する	周囲に影響力を持つ	楽しむ事
プライベートの充実	コツコツやる	新しい事に挑戦する	個性を発揮する	周囲から信頼される
目標を達成する	人を育てる	専門性を磨く	周囲から評価される	責任を果たす
新しい物を創り上げる	調和する	高い地位と名声を得る	安定した生活	組織全体の業績向上

(2) 囲んだもののうち、特に大事だと思うものを5つ選んで二重丸で囲んでください。

(3) 選んだ5つを大事な順に書き出してください。

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

(4) この5つは、あなたにとってどのような意味がありますか？選んだ理由や意味を、キャリアコンサルタントと話しあってみましょう。

※ 時間的余裕がある場合は、全部を大事にしたい順番に並べてもらうやり方もあります。上位10個、下位10個を見てみることで、クライアントの価値観がより明確になります。

出典：©C マインド

【参考④】 アセスメント（適性・適職など）

（１） キャリア・インサイト（統合版）

キャリア・インサイトは、利用者自身がコンピュータを使いながら、職業選択に役立つ適性評価、適性に合致した職業リストの参照、職業情報の検索、キャリアプランニングなどを実施できる総合的なキャリアガイダンスシステム。

現在は 18 歳から 34 歳程度の職業経験の少ない若年者を対象とした「Carrer In★Sites(キャリア・インサイト)」と 35 歳以上で職業経験のある求職者の方を対象とした「キャリア・インサイトMC（ミッド・キャリア）」の両方を１つのシステムで利用できる統合版に改訂されています。

（２） 作業適性・職業興味検査

・厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）（労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」）、雇用問題研究会）

<対象>

中学校 2 年生以上（13～45 歳未満）の生徒・学生・求職者

<内容>

15 種の下位検査から 9 種の適性能力（知的能力、言語能力、数理能力、書記的知覚、空間判断力、形態知覚、運動供応、指先の器用さ、手腕の器用さ）を測定し、適性職業群を示しています。

・VPI 職業興味検査（JILPT、日本文化科学社）

<対象>

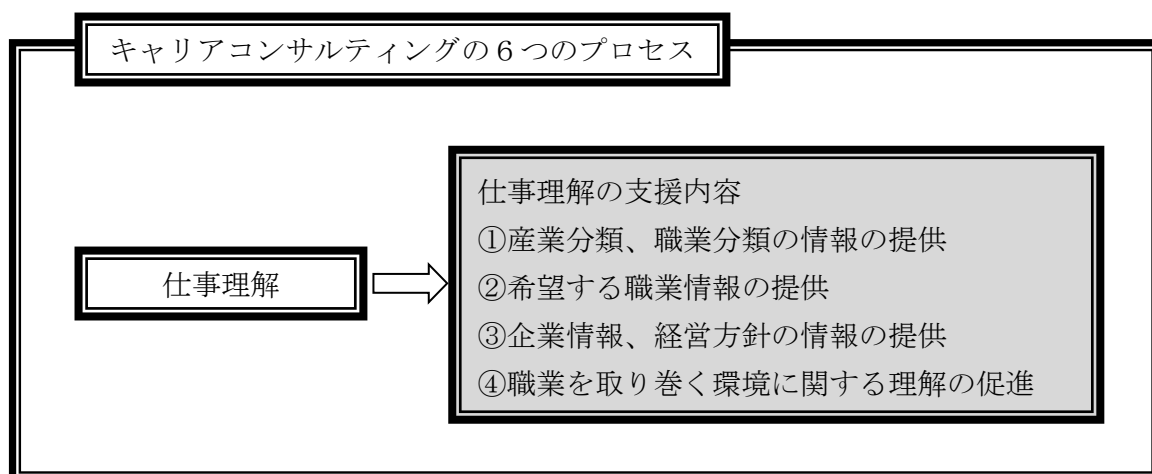
大学生、短大生を中心とする若者

<内容>

6 つの興味領域（現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的）尺度と 5 つの傾向（自己統制、地位志向など）尺度から、職業興味や職業認知における心理的特徴を得ることができます。

(2) 仕事理解

キャリアコンサルタントがクライアントの仕事理解のために行う主な支援内容は下図の通りです。クライアントに有効な支援を行うために心掛けましょう。



キャリア形成における仕事とは、狭義の仕事としては有給の職業や会社の職務ですが、広義の仕事としては単に職業だけでなく、クライアントのキャリアを形成する活動で、ボランティアやライフワークとして続けている文化活動、社会活動等の職業以外の活動も含まれます。

仕事理解の支援は、自己理解の支援と密接に関連しています。なぜなら、クライアントが今までどのような仕事（広い意味での）に興味を持ち、経験し、今後どのような仕事の選択を希望するかということは、クライアントの自己概念の形成や価値観などのキャリアの志向性に大きく影響されるからです。また、仕事理解は、相談者の目標設定のために必要なステップとなります。

仕事理解の支援内容としては、

- ①産業分類、職業分類の情報の提供
- ②希望する職業情報の提供
- ③インターネット上の情報媒体等による希望する企業情報、経営方針の
情報提供
- ④希望する職業を取り巻く労働市場に関する情報提供及び情報の検索
方法、情報の活用方法等

について助言します。

仕事について深い理解を得るためには、仕事そのもののだけでなく、産業、事業所、雇用、経済、社会情勢について広く理解をし、仕事をその関連の中で理解していくことが重要なのです。

就職活動を前提としたハローワーク、民間職業紹介機関、学校などで行われるキャリアコンサルティングは、労働市場に存在する職業を扱います。

企業内での、継続勤務を前提としたキャリアコンサルティングは、一般的には社内における仕事内容や職場環境などを扱います。

①産業分類、職業分類の情報の提供

キャリア選択で重要なのは職業ですが、クライアントが職業を選択する際、サービス業などの業種すなわち産業から選択する場合と事務員など仕事の内容から選ぶ場合とがあるため、産業に関する理解を深めることがまず必要です。

新規学卒者等の就職活動では、産業情報の収集と分析は「業界研究」と称され、キャリア選択のプロセスの一つとして重視されています。

(参考 厚生労働省編職業分類)

「職業」とは、「生計維持のために何らかの報酬を得ることを目的とする継続的な人間活動あるいは一定の社会的分担もしくは社会的役割の継続的遂行」

ア 産業情報の項目

クライアントに対して提供する産業情報の具体的な内容は一般に次の項目を挙げることができます。

(ア) 産業の内容・業界事情・・・どのような産業・業界か

- ・ 産業の内容
- ・ 社会経済におけるその産業の役割・意義
- ・ 主要企業とそのシェア
- ・ 系列・下請け関係
- ・ 業界における仕事の慣習

(イ) 産業別の労働条件・賃金・・・就職した場合どのような待遇となるのか

- ・ 労働時間・休日
- ・ 労働環境
- ・ 雇用形態（正社員・パート・契約社員・派遣労働者等）
- ・ 雇用の安定性（定着率・勤続年数・平均年齢）

(ウ) 産業別の景況・将来の見通し・・・就職した後の将来はどうなるのか

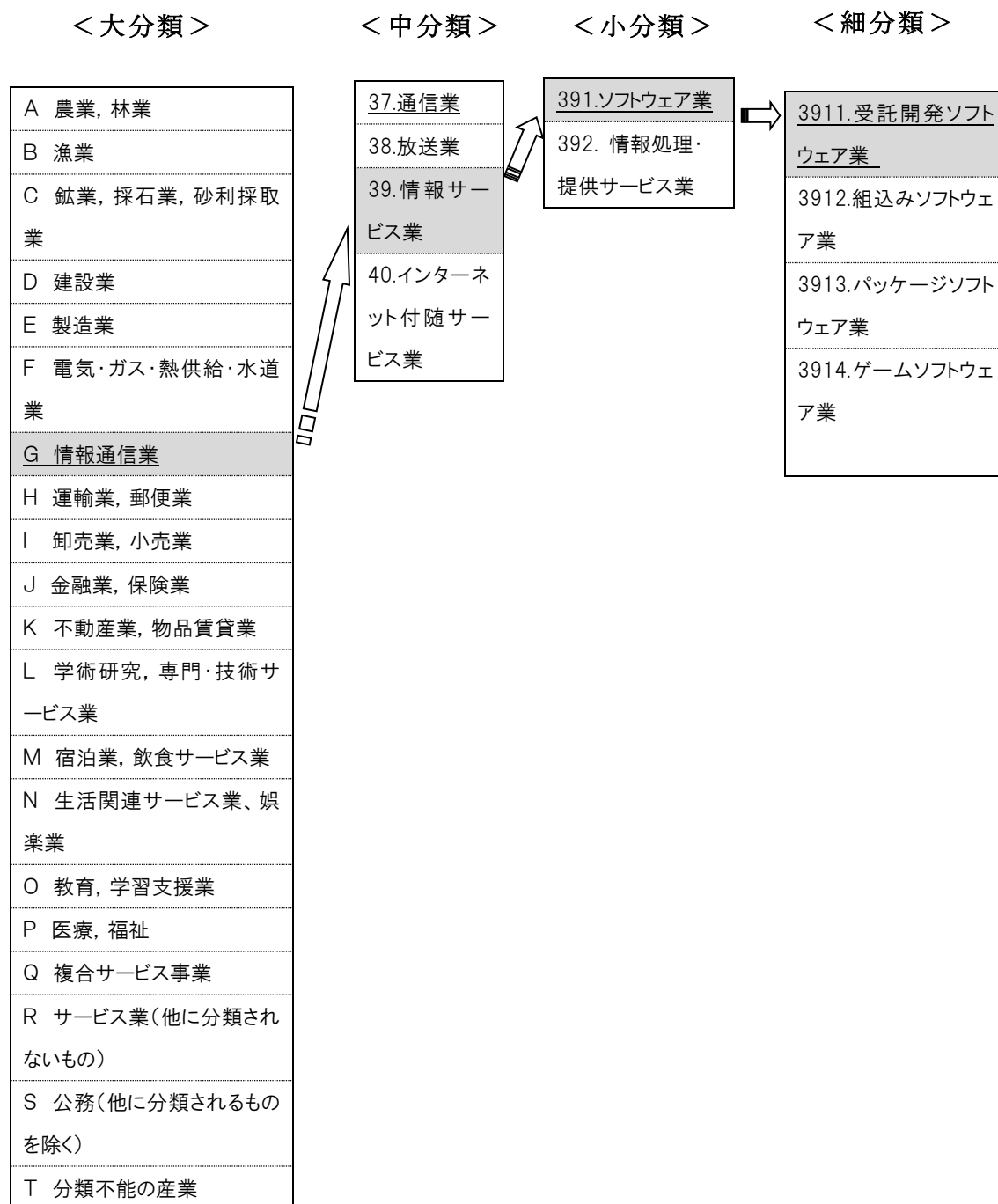
- ・ 景況・将来の見通し
- ・ 業界の構造変化
- ・ 新技術や国際競争

イ 産業情報の情報源

産業情報として基本となる情報は、総務省の「日本標準産業分類」でわが国の産業を、大分類（情報通信業などの20分類）、中分類（情報サービス業など99分類）、小分類（ソフトウェア業など530分類）、細分類（受託開発ソフトウェア業など1,460分類）に分類しています。

ウ 産業分類の例

日本標準産業分類 > 情報通信業 > 情報サービス業 > ソフトウェア業 > 受託開発ソフトウェア業



職業や産業の情報や知識は、新聞や業界紙などから獲得したり、普段から様々な業界にネットワークを持つよう心がけたりし、積極的に情報を収集することで相談者に有用な情報提供やアドバイスが可能になります。単に、情報提供をするだけでなく、収集方法に関するアドバイスをするなど、相談者が能動的に行動できるような支援をすることが重要です。

エ 職業情報の項目

クライアントのキャリア選択の支援をするために、相談者に対して提供すべき職業情報の具体的内容としては、一般的に次の項目を挙げることができます。

(ア) 仕事内容：どのような仕事か

- ・ 仕事の内容
- ・ 作業環境と条件
- ・ その職種がある職場
- ・ 仕事の責任・厳しさ・やりがい
- ・ 適合する興味分野・労働価値観

(イ) 就職のための方法と要件：就職するために求められること

- ・ 就職するための経路・応募の方法
- ・ 就職するために必要な資格
- ・ 就職するために必要な要件（能力・知識・スキル・適性・行動特性等）
- ・ 就職後に必要な要件（能力・知識・スキル・適性・行動特性等）
- ・ 就職するための教育訓練
- ・ 職場体験の機会

(ウ) 職業別の労働条件・労働環境：就職した場合どんな待遇か

- ・ 賃金
- ・ 労働時間・休日
- ・ 労働環境
- ・ 雇用形態（正社員・パート・契約社員・派遣労働者等）
- ・ 雇用の安定性（定着率・勤続年数・平均年齢）

(エ) 職業別労働力需給の状況：就職の困難度

- ・ 労働力過不足状況
- ・ 募集・応募状況
- ・ 雇用の見通し

(オ) 追加情報

- ・ 詳細情報源（照会先）
- ・ 関連職業

オ 職業情報の情報源

(ア) 厚生労働省編職業分類

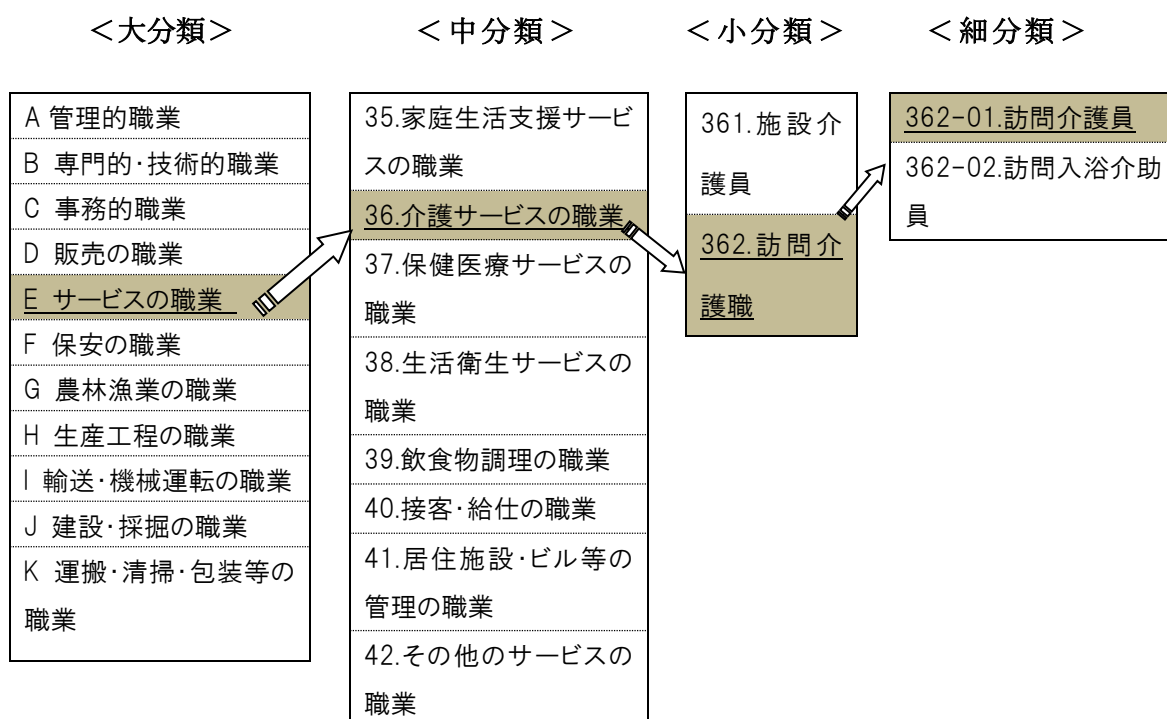
職業情報の情報源として、最も基本となる情報のひとつで、職務の類似性や、求人・求職の取扱件数などにもとづいてそれぞれの職業に対してどの程度需給があるかを考慮し、職業を区分して体系的に分類したものです。

総務省の「日本標準職業分類」に準拠して定められており、ハローワークインターネットサービスから閲覧が可能です。

平成23年版より、仕事の内容の違いに対応した分類に見直され、大分類（サービスの職業など11分類）、中分類（飲食物調理の職業など73分類）、細分類（日本料理調理人など892分類）の構造によって、約17,000の職業名を収録しています。

職業分類の例

厚生労働省編職業分類 > E サービスの職業 > 介護サービスの職業 > 訪問介護職



②希望する職業情報の提供

クライアントが希望する職業について情報を提供します。

ア 職業能力評価基準（職業能力評価基準ポータルサイト）

「職業能力評価基準」とは、仕事をこなすために必要な「知識」と「技術・技能」に加えて、「成果につながる職務行動例（職務遂行能力）」を、業種別、職種・職務別に整理したものです。平成14年度から、業種横断的な事務系職種のほか、電気機械器具製造業、ホテル業などものづくりからサービス業まで幅広い業種を整備しています。

「厚生労働省編職業分類」とも対応しています。

③企業情報、経営方針の情報の提供

クライアントが希望する企業を選択する場合、その企業の情報、経営方針等の情報提供をします。

企業のホームページによる情報収集、民間データバンク無料検索等により
情報提供をします。

④職業を取り巻く環境に関する理解の促進

クライアントは自分が置かれた環境によって、職業に関する検討課題（就業条件項目）が変動します。また企業も社会情勢や企業実績によって、体制や方針が変動します。

クライアントは職業を取り巻く環境を考慮し、何に重きをおき、何に妥協が可能かを考え、自己点検しておくことが重要です。

ア 勤務地・・・・・・・・・・通勤地域、最寄駅、通勤時間

イ 企業形態・・・・・・・・・・民間企業か、公務員か

ウ 組織や企業の規模・・・総従業員数、社員数、本・支店、グループ組織、
上位下位組織等

エ 勤務条件・・・・・・・・・・転勤異動の有無、期間、労働時間、シフト、フレックス、昇給の条件、福利厚生等

オ 将来性、発展性・・・・・・・・業種、職種の進歩の可能性、構造の改革の有無等

カ 企業理念・・・・・・・・・・社会的評価、社風、方針の確認

キ 職業の専門性・・・・・・・・職業の特徴

ク 職務内容の詳細・・・・・・・・具体的な職務内容

【参考①】職業・就職支援ツール

(1) 就職情報

①職業レファレンスブック（J I L P T）

- ・主要 1000 職業の仕事内容をコンパクトに解説

②OHBYカード（J I L P T）

- ・職業カードソート技法を行うために開発されたカード式職業情報ツール

(2) 求人情報検索サイト

○ハローワークインターネットサービス

ハローワークの求人情報の提供サイト。求人情報のほか、雇用保険や助成金などの制度の情報提供も行っています。

○民間人材紹介会社

厚生労働大臣から認可を受けた、正式名称「有料職業紹介事業所」のことです。

有料で人材を企業に紹介する会社のことで、原則、求職者側は費用はかかりません。

採用する企業側の条件が厳密に規定されている求人が多く、即戦力や職種に即した経験豊富な人材が求められるのが特徴です。

○民間人材派遣会社

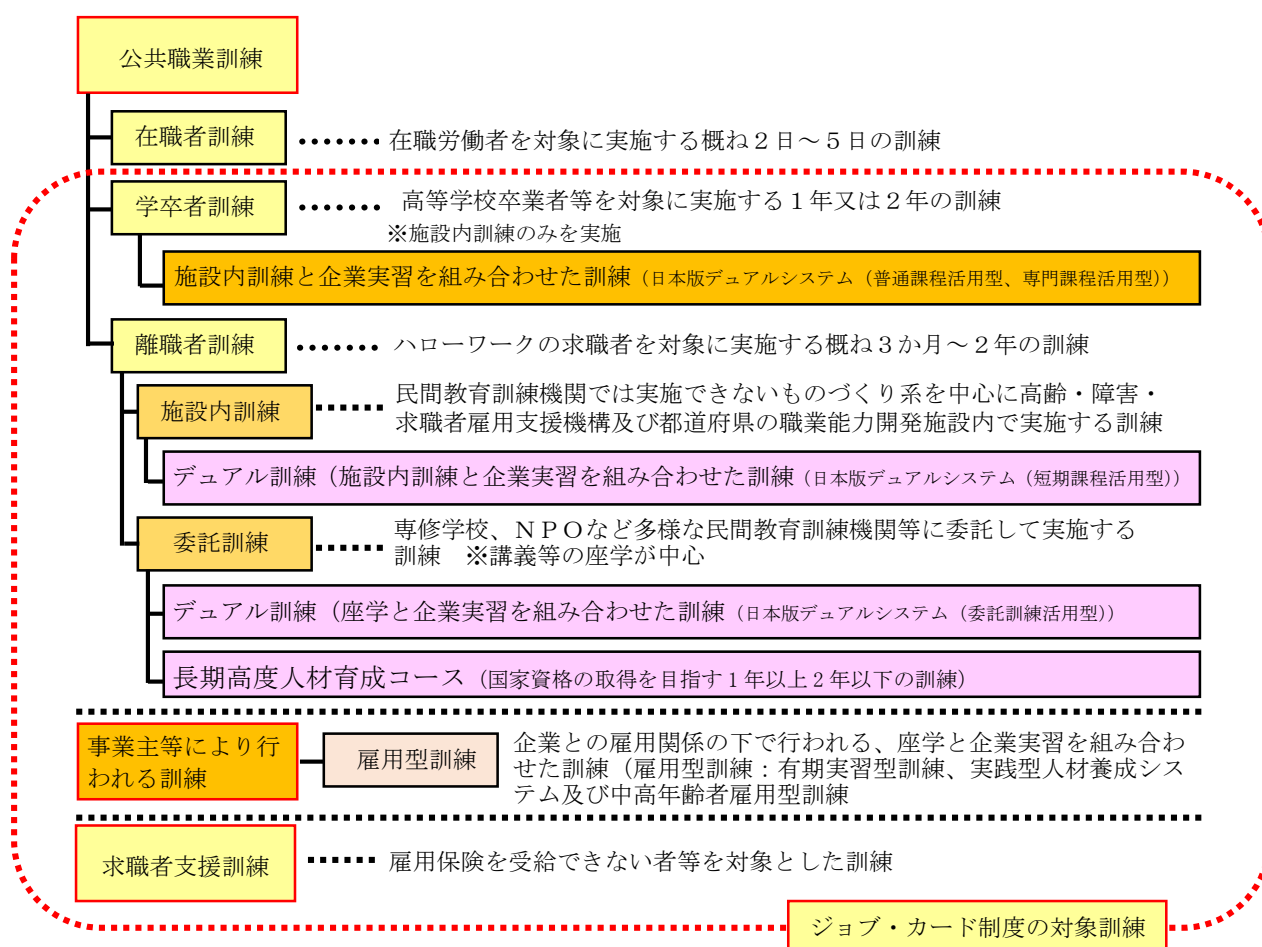
人材派遣とは、派遣元が人材を雇用し、その人材が派遣先の事業所での指揮命令のもとで働く雇用形態のことです。雇用期間は短期間雇用や正社員雇用を前提にした紹介予定派遣まで様々です。

【参考②】職業訓練

わが国の主な職業訓練は、雇用型訓練（有期実習型訓練、実践型人材養成システム、中高年齢者雇用型訓練）、デュアル訓練（日本版デュアルシステム）、公共職業訓練および求職者支援訓練からなり、求職者等の安定的な雇用への移行促進等を目的とした、企業実習と座学を組み合わせた訓練を含む実践的な職業訓練については、ジョブ・カードを活用する「職業能力形成プログラム」として位置づけられています。

「職業能力形成プログラム」には、雇用型訓練、デュアル訓練、公共職業訓練（デュアル訓練及び在職者訓練を除く。）、求職者支援訓練があります。雇用型訓練は、訓練実施企業が訓練受講者と雇用契約を結んだうえで実施され、さらに有期実習型訓練、実践型人材養成システム及び中高年齢者雇用型訓練の3つの訓練に分けられます。また、デュアル訓練は、公共職業訓練の一類型である日本版デュアルシステム（委託訓練活用型、短期課程活用型）が該当し、公共職業訓練には、離職者訓練および学卒者訓練があります。

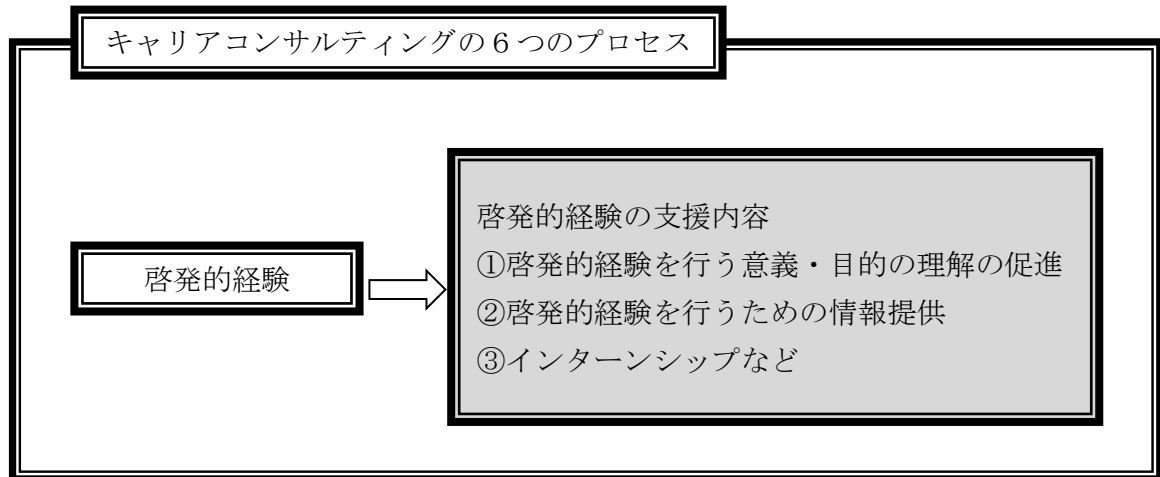
わが国の職業訓練体系 職業能力形成プログラムにおける各訓練の概要



※点線枠内の訓練ではジョブ・カードの作成が必須ですが、必須とされていない訓練でもジョブ・カードを活用することができます。

(3) 啓発的経験

キャリアコンサルタントがクライアントの啓発的経験のために行う主な支援内容は下図の通りです。クライアントに有効な支援を行うために心掛けましょう。



キャリア形成における啓発的経験とは、クライアントが職業選択や意思決定の場面で、自らの適性、興味などを再確認したうえで、仕事理解の向上のために将来のキャリアに関連した就業体験をすることです。

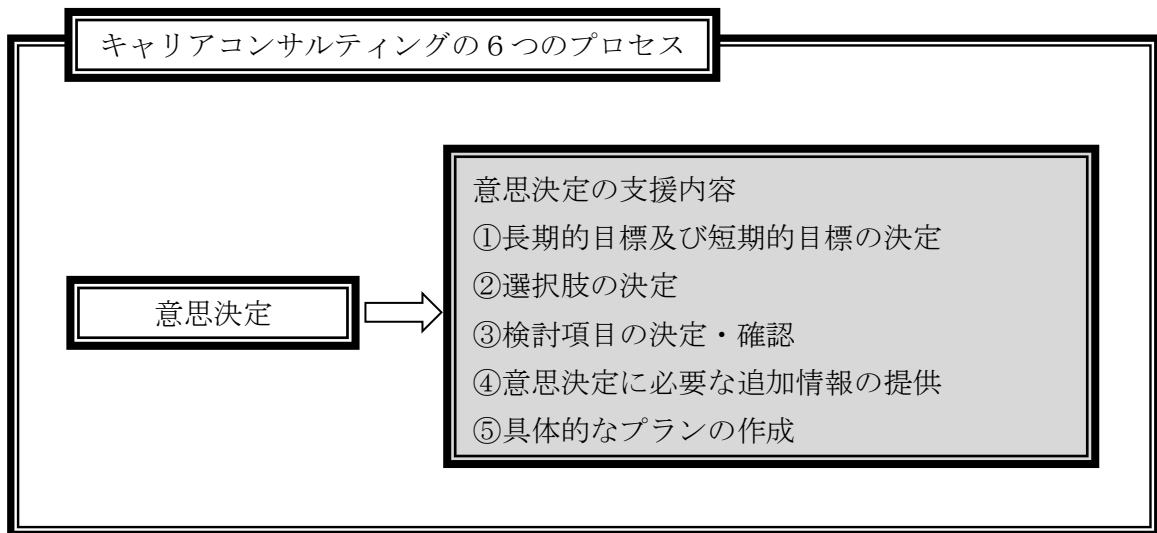
具体的な啓発的経験とは、インターンシップ、トライアル雇用、アルバイト、ボランティア活動のみならず、職場見学やその職種に従事している人にインタビューし、職務に求められる能力を知ることがも啓発的経験になります。また、在職者の場合、社内公募、ジョブローテーションを通して、業務経験を重ねることも啓発的経験となります。

啓発的経験の支援内容としては、

- ①クライアントが啓発的経験を行う意義・目的を持つことの必要性を理解できるようにします。
- ②啓発的経験を行うための情報提供
- ③インターンシップ、職場見学、トライアル雇用等の職業体験をしてもらうことが、働く意味・意義の理解や職業選択の基準・材料となることを助言し、啓発的経験の重要性を相談者自らが理解できるよう支援します。

(4) キャリア選択に係る意思決定

キャリアコンサルタントがクライアントのキャリア選択に係る意思決定のために行う主な支援内容は下図の通りです。クライアントに有効な支援を行うために心掛けましょう。



「意思決定」の支援とは、クライアントの今後の職業生活設計・目標の明確化等に係る意思決定を支援するものです。

意思決定の支援内容としては、

- ①中長期的な目標や展望の設定、それを踏まえた短期的な目標の支援
- ②目標を達成するための選択肢の決定
- ③目標を達成するための準備項目の決定と確認
- ④目標を達成するために必要な自己学習や職業訓練等の能力開発に関する追加情報の提供
- ⑤職業だけでなく、どのような人生を送るのかという観点やクライアント自身と家族の基本的な生活設計の観点等から、クライアントのキャリア・プランの作成と継続的な見直しを支援します。

①長期的目標及び短期的目標の決定

クライアントのキャリア・プランを踏まえて中長期的なキャリアの目標を設定する支援を行います。また、それを踏まえて、短期的な目標の設定を支援します。

②選択肢の決定

クライアントの目標は、単なる将来の夢ではなく、クライアントの自己理解、仕事理解、啓発的経験をふまえ、達成できる実現可能な選択肢を考え、有効なものを検討します。

③検討項目の決定・確認

クライアントの目標を達成するために準備する検討項目は何かを考え、優先順位の高い項目を整理し、確認します。

④意思決定に必要な追加情報（能力開発・教育訓練等）の提供

クライアントが目標とする職種の求人が労働市場にあまり存在していない場合、希望職種に就くための職業能力が不足していたり、それを身に付けるために必要な期間と本人の就職希望時期に大きな乖離があったりする場合など、キャリア・プランの内容が実現困難なものであると見込まれる場合は、本人がそのことを理解できるよう必要な情報提供や助言を行います。

その際は、クライアントが設定した目標の達成のために必要な能力開発・教育訓練等に関する情報を提供します。また、クライアントの目標設定に即した形での能力開発を行うためのプランの作成とその見直しを支援します。

⑤具体的なプランの作成

クライアントの自己理解、仕事理解及び啓発的経験をもとに、どのような職業に就くかということだけでなく、どのような人生を送るかという観点などから、クライアントのキャリア・プラン（職業生活設計）の作成を支援します。

【参考①】意思決定に関する理論

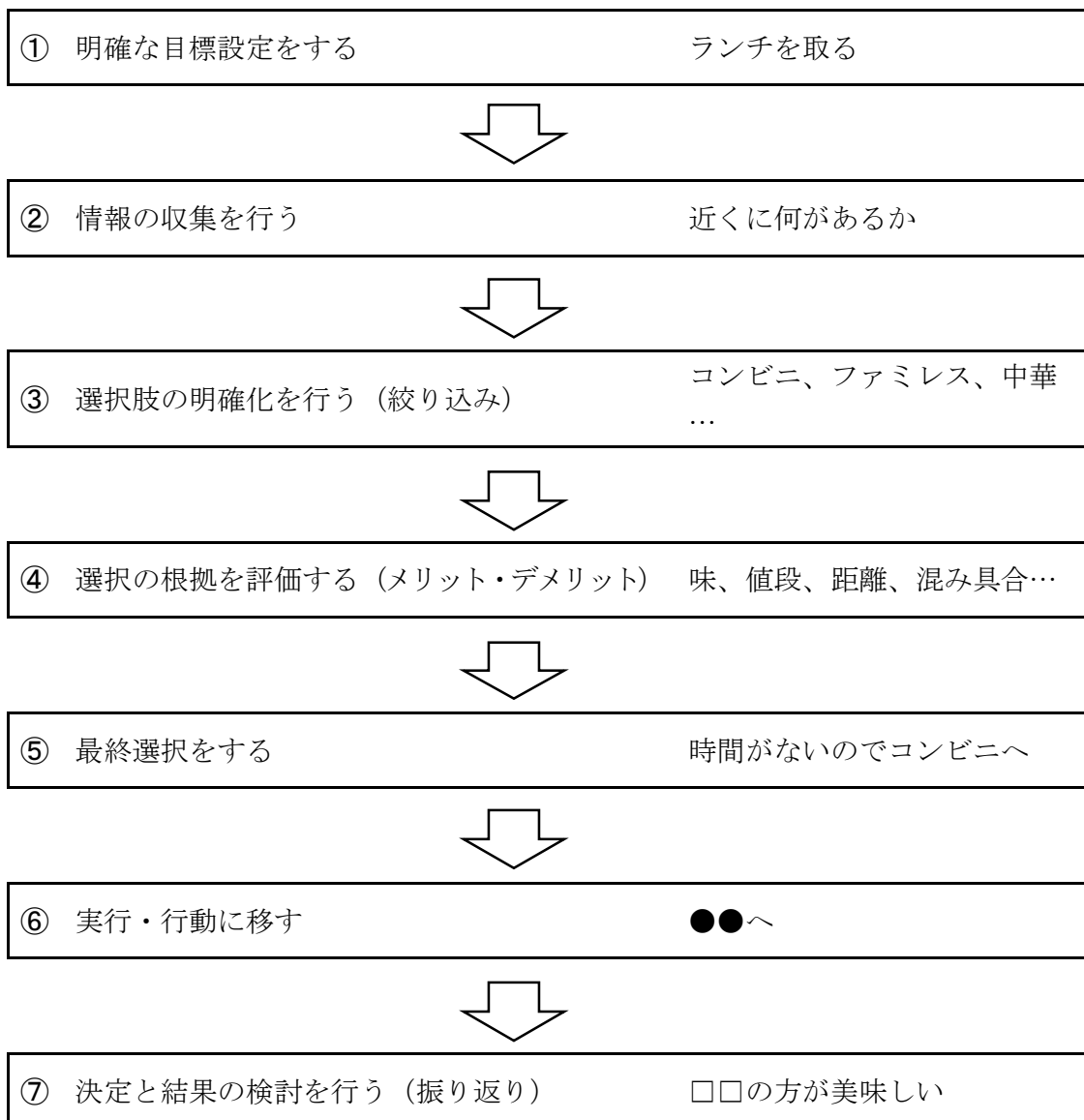
職業選択は職業に関する意思決定のプロセスであると考えられますが、意思決定のプロセスに関する理論として、ハリー・B・ジェラットの理論を例に挙げてみましょう。

設定した目標を達成するためには、さまざまな情報を集めるとともに、目の前にある複数の選択肢のうち、どれを選択するかが重要となってきます。

この目標達成の過程における意思決定のあり方が、結果に大きく影響してきます。

<意思決定のプロセス>

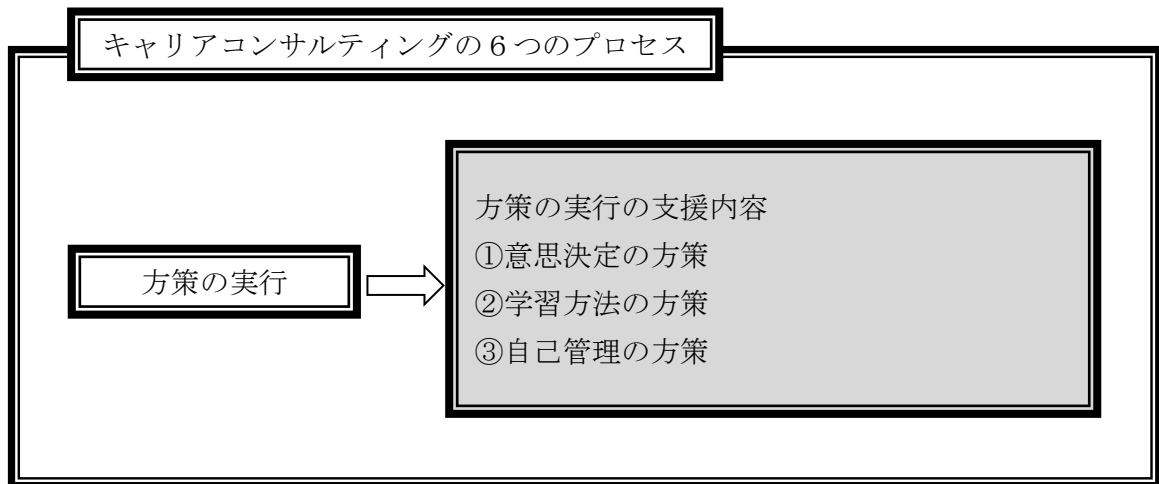
(例)



クライアントによっては、選択に迷ったり、選択肢を検討せずに衝動的に選択してしまったり、他人に選択を任せたり、また不安で選択ができずに先延ばしにしたりするようなケースが見られます。このため、相談者が適切な意思決定ができるよう、プロセスを通して、適切な助言を行うことが望まれます。

(5) 方策の実行

キャリアコンサルタントがクライアントの方策の実行のために行う主な支援内容は下図の通りです。クライアントに有効な支援を行うために心掛けましょう。



クライアントが方策を実行できるよう支援します。

意思決定の方策の支援とは、クライアントが何かを決めることを支援することです。最初に、クライアントが意思決定できるように選択肢の提示、次にその選択肢の吟味、次に選択肢から一つ選択、最後に選択したことを実行する、という流れで支援していきます。

学習方法の方策の支援とは、クライアントが意思決定した方策を実行するために不足している技能（スキル）の習得を支援することです。最初に技能の見本（モデリング）を見せ、次に試行を促し、試行結果が出た時点で、クライアントとフィードバックを行い、次に練習と勇気づけをして、最後に成果を評価する、という流れで支援していきます。

自己管理の方策とは、意思決定した学習を継続できるように自己管理し、状況に応じて学習のための行動を修正して、適切に学習を継続できるよう支援することです。

方策の実行の支援内容として、

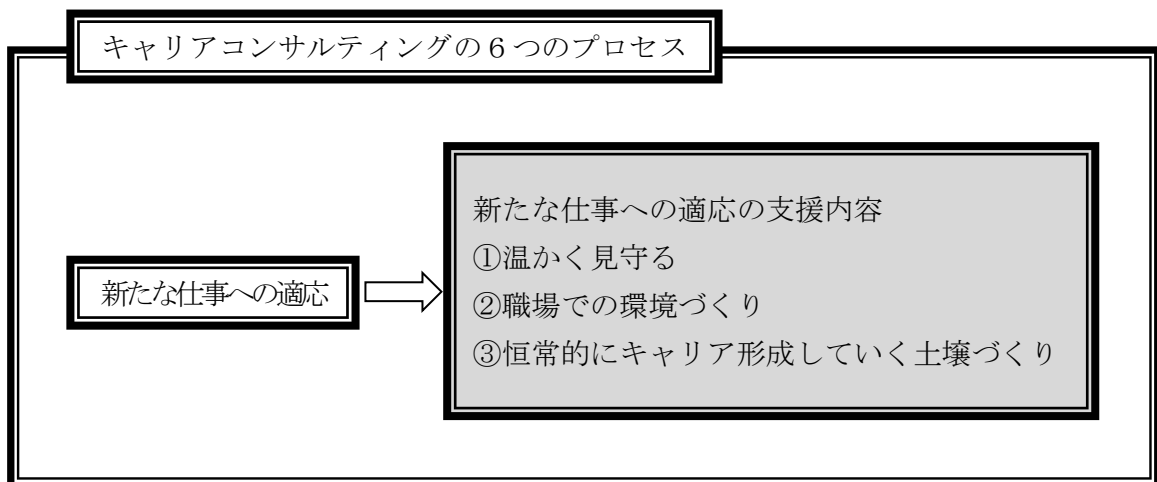
- ①クライアントの意思決定の方策に対して具体的な支援とは、クライアントに対して目標を達成する利点の確認、目標達成のための行動計画の確認、その行動によって起きるメリット、デメリットの確認や目標の実現可能性を検討することなどです。また検討のための情報収集も含まれます。
- ②学習方法の方策に対して具体的な支援とは、クライアントが適切な習慣のもとで学習を継続できるように、学習を妨げるクライアントの習慣や行動パターンを矯正する支援をすることなどです。

③自己管理の方策に対して具体的な支援とは、クライアントが自己管理によって、目標達成に向けた行動が変わったか、クライアントの周辺環境をコントロールできるようになったか、などをチェックするよう支援することです。またクライアントへの勇気づけも含みます。

加えて、クライアントが実行する方策の進捗状況の確認、今後の方策の進め方や見直し等についての助言、励まし、状況に応じた新たな情報提供、クライアントの健康管理、モチベーションの維持、能力開発などの支援も方策の実行支援の一環として行います。

(6) 新たな仕事への適応

キャリアコンサルタントがクライアントの新たな仕事への適応のために行う主な支援内容は下図の通りです。クライアントに有効な支援を行うために心掛けましょう。



クライアントの新たな仕事への適応を支援します。

- ①クライアントを温かく見守り、話を丁寧に聴いたり、ねぎらう
- ②クライアントが成長していくための人間関係の構築等、職場での環境づくりの支援
- ③恒常的なキャリア形成の支援をします。

例えば転職したクライアントには、前職との方針の違い、仕事の進め方の違い、社風の違いを考慮し、新たな職場の職務分掌体系への同調、協力する土壌づくりが必要になるかも知れません。こうした事への気づきを促したり、必要に応じて助言する事になるでしょう。

場合によっては、適切な情報提供（労働法、民法など）やメンタルヘルス面でのサポートも行い、相談者の新しいキャリア形成に向けた土壌づくりを支援します。

第4章 スーパービジョン（自己研鑽）

1. スーパービジョン

（1）スーパービジョンとは何か

スーパービジョン（supervision）とは、専門職であるキャリアコンサルタントが、自分自身の資質やスキルを向上するために、定期的・継続的に受ける実践的な訓練のことをいいます。

その際、スーパービジョンを与える指導者を「スーパーバイザー（SVor）」、ケースを報告して指導を受ける者を「スーパーバイジー（SVee）」と呼びます。

通常、スーパーバイジー自身が行ったキャリアコンサルティングの事例を用いて行われますが、それによってそれぞれのキャリアコンサルタントが抱える個別的な課題を具体的に扱うことが可能になり、他の方法では得がたい高い効果を期待することができます。

「実践的な訓練」というと、厳しいイメージや難しい印象を持ってしまうかもしれませんが、実際のスーパービジョンは、スーパーバイジーのレベルに応じてオーダーメイド的に行われるものであり、1人ひとりのニーズに応じてエンパワーしてもらえる場ですから、経験が浅い人やスキルに自信が無い人こそ受けるのに適しているとも言えます。

（2）スーパービジョンの目的

スーパービジョンでは主に2つの目的があります。

① キャリアコンサルタントとしての能力向上

自分が担当した事例を通して、自分がやっていること、やっていないことの意味に気づき、どうしたらいいのか、これから何を学べいいのかなどに気づくことが多いのです。

② クライアントに対してより良い支援を行うため

スーパービジョンを受けるために、スーパーバイジーは通常、ケースの整理（逐語記録をまとめる等）を行い、実際にスーパービジョンを受ける中で、スーパーバイザーからの指摘や別の見方について助言を受けます。その結果、それまで行き詰っていた原因が明らかになり、キャリアコンサルティング方針や対応の見直しができ、面接が適切なものに改善されるのです。

例えば初心者が陥りがちな傾向として、次のようなものが挙げられます。

- ① 先回りをして助言や指導がしたくなる
- ② 相手の話を聴くよりも、自分の方がつい沢山しゃべってしまう
- ③ 自分ばかりしゃべって、相手によい助言、指導ができたとき自己満足する

こういった癖は、一人ではなかなか気づくことができません。従って修正するチャンスもあります。スーパービジョンを受けることで、これらの癖は徐々に改善されていきます。

(3) スーパービジョンの重要性

現在、日本ではキャリアコンサルタントが 5 万人を超える規模となり、今後の喫緊の課題は、キャリアコンサルタント間の力量の格差の改善であり、質の担保となります。

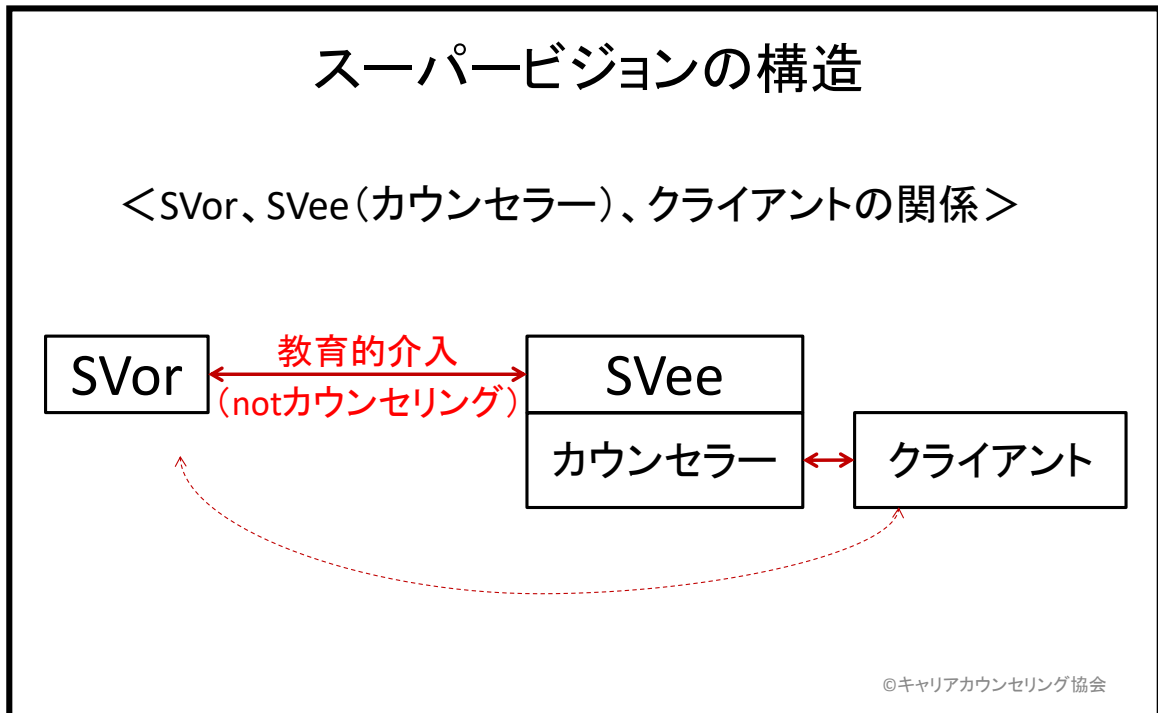
キャリアコンサルタントの就業環境は、今後、益々、明確な力量の選別が行われ、クライアントが面談を通し、キャリアコンサルタントを比較し、厳しく評価していく環境へと移行していくと考えられます。

すなわち、キャリアコンサルタントの資格の取得は、実務のほんの第一歩を歩み出しことに過ぎないのであり、キャリアコンサルタントは自身を厳しく律し、自身を絶えず高める自己研鑽が必要となるのです。

そのため、スーパービジョンによって研鑽を重ねることは、初心者に限らず、すべてのキャリアコンサルタントにとって、重要なことです。スーパービジョンは入門、標準、熟練のレベルを問わず、すべてのキャリアコンサルタントが受けるべきものです。特に、初心者の場合は、スーパーバイザーの見方や対応の仕方に関心を持ち、スーパーバイザーは自分のケースをどのように見立てるのだろうか、どのような方針を立てるのだろうか、どのように対応するのだろうかといった視点でスーパービジョンを受け、模倣的に学ぶことで、力をつけていくことができます。また熟練者の場合は、スーパービジョンを受けることで、自分では気づかない癖や歪み、自分の内面や自分とクライアントとの関係などに気づくきっかけになります。

つまり、キャリアコンサルタントは安易な偏った我流の面接に陥ることなく、スーパービジョンによって自律的に自身の資質向上に努めることが重要なのです。

(4) スーパービジョンの指導



出典：スーパービジョンの構造 キャリアカウンセリング協会

スーパービジョンとは、スーパーバイザーがキャリアコンサルティングの力を身につけ、提出された事例のクライアントの支援に役立たせることを目的とします。

上記のスーパービジョンの構造図を参考に、スーパービジョンの指導は下記の通り行います。

①教育的介入—スーパーバイザーの技術等の向上

スーパーバイザーは、スーパーバイザーがより高い質のキャリアコンサルティングができるようになることを目的に、事例の中で行われている実際の言動などに焦点を当てて指導を行います。そこでは、概念化能力（面接の中で起こっていることを理論に結びつけて考える能力）やアセスメント能力、介入能力などを向上させるための援助が提供されます。

②間接的介入—クライアントへの支援の質の向上

スーパーバイザーは、クライアントが受けている援助についてもモニターし、その質を一定レベル以上に維持するよう働きかけます。したがって、提出されたケースに関する責任は、スーパーバイザーにも生じることになります。

※視聴覚動画で使用されているスーパービジョンの構造図は、出典元であるキャリアカウンセリング協会のスーパービジョンの構造に準拠し、再構成したものです。

(5) スーパービジョンの流れ

1. キャリアコンサルタントと相談者が面談を行う



- ①ケース記録または逐語記録を作成
- ②面談を自己分析し、振り返る

2. スーパーバイザーとスーパーバイジーがスーパービジョンを行う



- ①スーパーバイザーより良い点及び改善点の指摘を受ける
- ②スーパーバイジーはクライアントへの適切な対応を発見する

3. キャリアコンサルタントが相談者と面談を行う



- ①スーパーバイジーは前回同様のクライアントであった場合、面談が改善され、クライアントに有効な支援を行える
- ②スーパーバイジーは前回と異なるクライアントであった場合、これまでの面談が改善され、新たなクライアントに有効な支援を行える

(6) ケース記録の作成方法 <例>

スーパービジョンを受ける際、通常、自分が行ったキャリアコンサルティングの事例（ケース）を資料としてまとめて、スーパーバイザーに提出します。初心者の場合、資料のまとめ方から指導をスタートしてもらうと良いのですが、以下にまとめ方の例を示します。

①作成日

ケース記録の作成日を「〇年〇月〇日作成」などというように示します。

②面接の実施日時

面接を行った日時を示しますが、スーパービジョンに提出する資料なので、守秘義務の観点から「XX年YY月ZZ日」などと日時が特定されないように記します。

③面接場所

面接を実施した場所を示しますが、これも守秘義務の観点から「X社面接室」などと場所が特定されないように記述します。

④面接回数

継続面接の場合、今回の面接が何回目だったかを記します。

⑤面接時間

面接にかかった時間と当初の予定時間を記します。

⑥クライアントの概要

クライアントの性別や年齢、所属先や立場、仕事の内容、簡単な職歴などの他、キャリアコンサルタントが受けた印象（語り口や態度、服装などから得られた印象）を記します。なお、守秘義務の観点からクライアントの氏名は「Aさん」、所属先は「B社」などと特定されないようにします。

⑦相談に至る経緯

どのような経緯で申し込まれた（自主来談、知人の紹介など）のかなどを記します。

⑧主訴

クライアントが面接を受けたいと思っている内容や理由などで、クライアントが最も気になっていること、問題と感じていることなどを記述します。

⑨相談内容の概略

面接の中で、どのような発言ややり取りがあったかなどを大まかに記します。

⑩見立て

面接を通じて立てた仮説や支援の方針などを記述します。

⑪スーパービジョンで検討したい課題

今回のスーパービジョンで検討したいことを記します。

ケース記録

〇〇年〇〇月〇〇日記入

面接担当者：山田 花子

1. 面談の実施日時：XX 年 YY 月 ZZ 日

2. 面接場所：X 社面接室

3. 面接回数：2 回目

4. 面接時間：分（予定：60 分）

5. クライエントの概要：

A さんは保育職経験者。子供と大人の違いはあるものの、同じ人の世話をする仕事として介護職実習に参加しているが、言動から介護職への不安が多く感じられる。

6. 相談に至る経緯：

自主来談

7. 主訴：

介護実習で自信を無くし、今後の実習だけでなく資格試験の合格や資格取得後のことも心配で悩んでいる。

8. 相談内容の概略：

- ・介護の授業は面白かったが、保育と違い、施設では大人相手に主張もあって難しい。
- ・理論は学んでいても実習では上手くいかず、自信を無くして、向いていないと感じる。
- ・施設長から慣れれば大丈夫と言われても、実習を無事終わられるのか、資格試験に合格できるか、介護職でやっていけるのかと心配になっている。

9. 見立て：

- ・相談者は介護職を適職と考えて実習を行っているか確認したい。
- ・相談者は実習が開始して間もない中で、まだ介護職の仕事理解が不十分なまま、心配が先立ってしまっているのではないか。

10. スーパービジョンで検討したい課題：

- ・相談者は将来像への自己理解が不十分かもしれないので、どう支援したらいいか。
- ・自己効力感（自分が必要な行動を上手くできると思える感情）が下がっている相談者への対応や支援はどうしたらいいか。

11. その他（上記以外での特記事項など）：

(7) 逐語記録の作成方法 <例>

上記(6)で説明した「ケース記録」に加えて、逐語記録を作成し、合わせて提出すると、スーパービジョンでの検討がより充実したものになるでしょう。逐語記録の作成は手間がかかるものですが、負担に見合った見返りがある作業でもあります。下記に逐語記録のまとめ方の例を示します。

①キャリアコンサルタントをC C.、相談者をC L.と表記し、それぞれに連番を記載する。

②逐語記録は面談で行われたすべての応答を沈黙も含めて記載する。

③面接中の頷き、相槌、表情の変化などは()表記で記載する。

④逐語記録の表紙など別紙には、ケース記録を参考に面接記録の概要、相談者の特徴、状況などを記載する。

また、逐語録作成に際して面談を録音する時には、下記に注意します。

①相談者本人の同意を得る。

②目的外で使用しないことを明言する。

③録音は、逐語記録作成後すみやかに破棄する。

逐語記録

キャリアコンサルタント：山田 花子 クライアント：A さん

作成日：〇〇年〇月〇日

No.	逐語（やりとり）	面接時に感じたり、意識したこと	面接後（逐語記録作成時など）に思ったこと、気づいたこと
CC.1	今日、2回目の面談ですけれども、その後いかがですか？		
CL.1	そうですね。授業はすごく興味があつて、面白かつたんですが、この前から実習が始まって、それでちょっと不安といいますか。		
CC.2	授業は面白かつたけれども、実習が始まってちょっと不安？	相手の短い発言は括弧書き	
CL.2	そうなんです。保育の仕事も世話をすることだったし、介護も同じ、とは言え、まあ同じなんですけど、大丈夫だろうと思っていたんですけれどもね。なんか、もうひとつ、ん～。		非言語は括弧書き
CC.3	そこのところをもう少し詳しく、聞かせていただけますか？		
CL.3	あの同じ世話でも、やはり子どもと大人は違いますね。（はぁ）今、デイケア施設で実習をしているんですけれども、難しいです。		
CC.4	難しい。難しいって言うと具体的にはどういうことなんでしょうか。	長い沈黙は秒数で示す	
CL.4	皆さん、「こうしたい」、「ああしたい」という主張があつて思うようにいきません。ベテランの方が言うことは素直に聞いてくれるんですけど、私の言うことは聞いてくれなかったり。（苦笑）認知症の方も多いんですね。（沈黙 11 秒）理論では学んでいますけど、実際はなかなかうまくいかないんですよ。（うん、うん）で、今、自信をなくしていますし、「やっぱり向いていないのかなあ」と思ったりして。	実習で不安になり、自己効力感が下がっている	
CC.5	そうなんです。理論は学んでも実習になると少し難しい。自信をなくしている。		
CL.5	そうなんです。う～ん）まあ、「慣れれば大丈夫よ。」って施設長には言われましたけど、でもね～。		
CC.6	施設長は「慣れれば大丈夫」と仰ってくれるんですね。その施設長のお言葉、どんな風に思いますか？		
CL.6	う～ん、確かにそうかもしれませんけれど、やっぱり心配ですね。		
CC.7	心配、具体的にはどんな事が心配ですか。		
CL.7	そうですね～。まずは、「無事に実習を終えられるのかなあ」ということ。（はい）それから、資格試験もあるので、それに「合格できるのかなあ」。あとは、資格を取ったとしても、「この仕事で果たしてやっていけるのかなあ」と思っているんです。	実習だけではなく、資格試験の合格と資格取得後にも不安もある様子	

2. その他の効果的な自己研鑽

スーパービジョン以外の効果的な自己研鑽には次のようなものが挙げられます。

(1) コンサルテーション

他の領域の専門家から情報提供や助言、意見を求めること。またはキャリアコンサルティング事例の問題点を明らかにするために話し合うこと。

(2) 事例検討会

特定の事例を取り上げて意見交換し、その事例の見立てや援助方法の有効性などについて検討するもの。事例提出者の資質やスキル向上を直接の目的とせず、あくまでも事例の内容を検討することに焦点が当てられる点がスーパービジョンとの違いである。

(3) 教育分析

キャリアコンサルタント自身が、専門家としての自己成長のためにクライアントとして継続的に面接を受けること。深いレベルの自己理解などが促され、対人援助職としての資質向上を図ることができる。

(4) インターンシップ

スーパーバイザーの指導の下、キャリアコンサルティングを実際に経験する。

(5) 陪席学習

技量の高いキャリアコンサルタントのキャリアコンサルティングに陪席し、実際のクライアントへの関わり方を学ぶ。

(6) 研修会

研修会とは各種理論や技法を学ぶ勉強会のことを言う。形式には講義形式や演習形式がある。

(7) ロールプレイング

参加者がキャリアコンサルタント、クライアント、観察者の各役割を演じ、実際の面談場面を想定し、キャリアコンサルティングを行うことを言う。自己理解や様々な技法を経験できる。

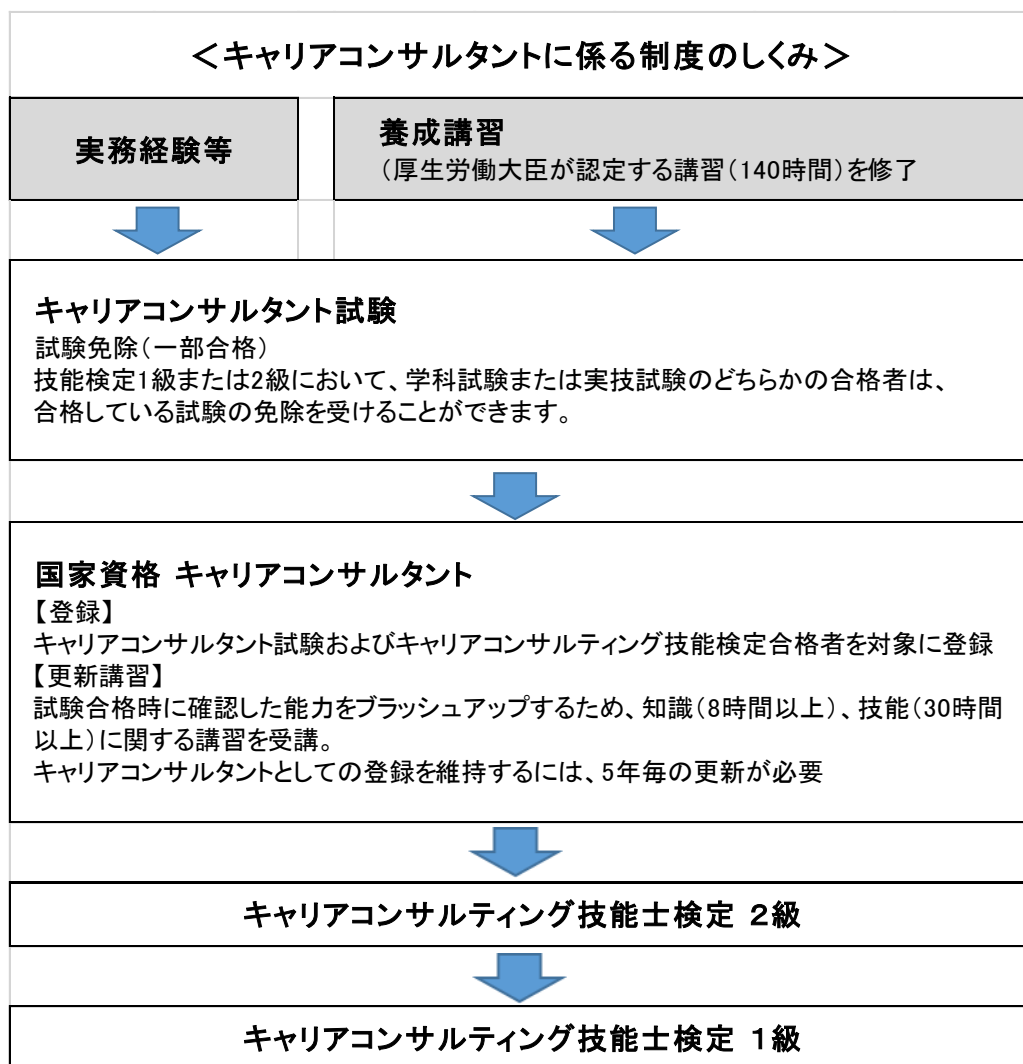
3. 国家資格キャリアコンサルタント案内

ジョブ・カード作成アドバイザーについては、平成 36 年 3 月 31 日をもって登録者全員の登録証が有効期限を迎えます。

以下、国家資格キャリアコンサルタントについてご案内しますので、平成 36 年 4 月 1 日以降もジョブ・カードを活用した相談者の支援を予定している方は、資格取得に向けて計画的に学習を進めてください。

(1) 国家資格キャリアコンサルタントとは

平成 28 年 4 月より、それまで民間資格として普及していたキャリアコンサルティングに関する資格が、国家資格「キャリアコンサルタント」として法制化されました。法の規定によって「キャリアコンサルタント」という名称を使用して活動するにはキャリアコンサルタント試験に合格したうえで、キャリアコンサルタント名簿に登録する必要があります。



※キャリアコンサルタント試験は、相談実務の経験がなくても養成講座を受講すれば受験できるいわば「入り口レベル」の試験です。

その後、実務経験や自己研鑽を積み、技能検定に挑戦するというのが一般的なステップです。

(2) キャリアコンサルタントになるには

キャリアコンサルタントになるためには、まず試験に合格する必要があります。受験の際には受験資格についてご確認下さい。

試験ではキャリアコンサルティングに関する専門的な問題が出題され、実技もあるため、初めて学ばれる方や相談実務の経験がない方は、厚生労働大臣が認定する「養成講座」を受講することから始めることをお勧めします。

※ 国家試験に関する解説、受験案内などについては、キャリアコンサルティング協議会が運営する「国家資格キャリアコンサルタント試験」のホームページをご覧ください。

(3) 「養成講座」を開講している団体※1

※1: キャリアコンサルタント試験の受講要件を満たす講習として厚生労働大臣が認定した講習以下のホームページでご確認下さい。

	講習名	実施機関名称	平成 30 年度 開講予定時期	平成 30 年度 開催予定都市	実施形態	料金（税込）	ホームページ
1	CMCAキャリアコンサルタント養成講習	特定非営利活動法人日本キャリア・マネージメント・カウンセラー協会	4 月～9 月、10 月～3 月	東京、札幌、函館、福岡、熊本 ※各回ごとに異なる	通学104.5 時間 (14 回) 通信 35.5 時間	345,600 円	http://www.cmcajapan.net/
2	GCDF-Japanキャリアカウンセラートレーニングプログラム	特定非営利活動法人キャリアアカウンセリング協会	毎月開講予定	東京、大宮、横浜、名古屋、大阪、福岡	通学 96 時間 (12 回) 通信 49 時間	378,000 円 ※受講料・テキスト代含む	https://www.career-npo.org/GCDF/index.html
3	GCDF-Japanキャリアカウンセラートレーニングプログラム	パーソルテンブスタッフ株式会社	7 月～9 月	名古屋	通学 96 時間 (12 回) 通信 49 時間	378,000 円 ※受講料・テキスト代含む	https://www.tempstaff.co.jp/chubu/seminar-other.html#seminar01
4	GCDF-Japanキャリアカウンセラートレーニングプログラム	マンパワーグループ株式会社	10 月～12 月	東京（西神田）	通学 96 時間 (12 回) 通信 49 時間	378,000 円 ※受講料・テキスト代含む	http://mpg.rightmanagement.jp/cc_training/
5	ICDSキャリアコンサルタント養成講座	有限会社キャリアサポーター	7 月～9 月、8 月～10 月、10 月～12 月、1 月～3 月	青森県弘前市、岩手県盛岡市、愛知県名古屋市 ※各回ごとに異なる	通学 102 時間 通信 55.5 時間	291,600 円	http://career.icds.jp/
6	一般社団法人日本産業カウンセラー協会キャリアコンサルタント養成講習	一般社団法人日本産業カウンセラー協会	6 月～9 月、9 月～12 月、12 月～3 月、3 月～6 月	北海道札幌市、宮城県仙台市、岩手県盛岡市、新潟県新潟市、群馬県高崎市、埼玉県さいたま市、栃木県宇都宮市、千葉県（柏市、市川市、千葉市）、茨城県水戸市、東京都（港区、渋谷区）、神奈川県横浜市、愛知県名古屋市、石川県金沢市、大阪府大阪市、広島県広島市、岡山県、愛媛県松山市、香川県高松市、福岡県福岡市、熊本県熊本市、鹿児島県鹿児島市、沖縄県浦添市	通学 84 時間 通信 56 時間	324,000 円	http://www.jaico.cc/
7	キャリアコンサルタント養成講座	株式会社テクノファ	4 月～7 月、7 月～9 月、10 月～12 月、1 月～3 月	神奈川県	通学 106 時間 通信 50 時間	309,960 円	http://www.tfcc.jp/

8	キャリアコンサルタント養成講座	株式会社リカレント	1月～9月、6月～12月、9月～3月、12月～3月	東京都（新宿区、中央区、豊島区）、埼玉県さいたま市、神奈川県横浜市、愛知県名古屋市中区 ※各回ごとに異なる	掲載準備中		http://www.recurrent.co.jp/cc/
9	キャリアコンサルタント養成ライブ通信講座						
10	キャリアコンサルタント養成講座（総合）	株式会社日本マンパワー	6月～8月、9月～11月、11月～4月、3月～8月	北海道、岩手、宮城、秋田、茨城、埼玉、東京、神奈川、新潟、富山、石川、長野、静岡、愛知、京都、大阪、兵庫、岡山、島根、広島、山口、香川、愛媛、福岡、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄 ※各回ごとに異なる	通学 85 時間 通信 73 時間	324,000 円	http://www.nipponmanpower.co.jp/cc/
11	キャリアコンサルタント養成講習	学校法人大原学園	6月～9月、1月～5月	東京都千代田区	掲載準備中		http://suido.o-hara.sc/54/index.html?qID=509&pg=0
12	キャリアコンサルタント（通学・通信）養成講習		1月～5月		掲載準備中		
13	公益財団法人関西カウンセリングセンターキャリアコンサルタント養成講習	公益財団法人関西カウンセリングセンター	4月～6月、7月～9月、10月～12月、1月～3月	大阪（淀屋橋）	通学 80 時間 通信 60 時間	324,000 円 ※テキスト・資料代含む	http://web.kscc.or.jp/
14	公益財団法人関西生産性本部キャリアコンサルタント養成講座	公益財団法人関西生産性本部	9月～12月	大阪	通学 84 時間 通信 72 時間	324,000 円 （※生産性本部賛助会員 270,000 円）	http://www.kpcnet.or.jp/seminar/?mode=show&seq=1843
15	公益財団法人日本生産性本部キャリアコンサルタント養成講座	公益財団法人日本生産性本部	5月～7月、9月～11月、10月～12月、11月～1月、12月～2月、1月～3月	東京・渋谷、新潟・新潟、石川・金沢、群馬・群馬、福岡・福岡、沖縄・那覇 ※各回ごとに異なる	通学 80 時間 通信 76 時間	367,200 円 （※生産性本部賛助会員 307,800 円）	http://www.js-career.jp/
16	LEC 東京リーガルマインドキャリアコンサルタント養成講座	株式会社東京リーガルマインド	4月～6月、7月～9月、10月～12月、1月～3月	北海道札幌市、宮城県仙台市、東京都（新宿区、豊島区、渋谷区、千代田区中野区、港区）、神奈川県横浜市、静岡県静岡市、愛知県名古屋市中区、京都府、大阪府、岡山県岡山市、広島県広島市、愛媛県松山市、福岡県福岡市 ※各回ごとに異なる	通学 105 時間 通信 50 時間	297,000 円 ※受講料・テキスト代含む （各種割引制度あり）	http://www.lec-jp.com/caricon/
17	キャリアコンサルタント養成講座	ヒューマンアカデミー株式会社	4月～6月、7月～9月、10月～12月、1月～3月	北海道札幌市、宮城県仙台市、東京都（新宿区、中央区）、神奈川県横浜市、愛知県名古屋市中区、京都府京都市、大阪府大阪市、兵庫県神戸市、福岡県福岡市、沖縄県那覇市 ※各回ごとに異なる	通学 80 時間 （10 回・32 回）通信 69.5 時間	291,600 円 ※入学金・教材費は別途	http://haa.athuman.com/lpo/career/
18	100 年キャリア講座キャリアコンサルタント養成講習	株式会社パナ	7月～9月、10月～12月、1月～3月	東京都千代田区	通学 71 時間 通信 69 時間	320,000 円	http://100-year-career.net/
19	キャリアコンサルタント養成講習	一般社団法人地域連携プラットフォーム	6月～8月、9月～11月、12月～2月、3月～5月	埼玉県志木市	通学 80 時間 通信 64 時間	291,600 円	http://careerjp.work/c1/

第5章 メンタルヘルス

1. キャリアコンサルティングとメンタルヘルスについて

ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを受けられる相談者の多くは、自分のキャリアに関して悩みを抱えている場合が多く、特に失業中の方は、経済的・心理的なストレスを多く抱えています。人生設計や職業人としてのプランの変更を余儀なくされ、先行きが見えない状態では、誰しも大きな不安を抱えていることでしょう。加えて、求職活動をスタートされている場合には、採用面接時に投げかけられた言葉に傷ついたり、不採用の通知を受け取ってショックを受けたりされている可能性もあります。

こうしたストレスを抱えている相談者に対して、あえてストレスについて聞き出す必要はないと思われますが、相談者が自らのストレスについて話し始めたり、受け答えの様子などから心の病が心配されたりするような場合は、まずは受容的な態度で傾聴することが求められます。また、場合によっては、専門家に助言を求めたり、専門の相談窓口を紹介したりすることが必要となってきます。

心の専門家ではない者が、相談者の心の状態を見極めることは難しいことであり、安易な決めつけは厳に慎む必要がありますが、相談者の心の不調に気づき、それを踏まえた対応は重要です。

ここでは、相談者の心の不調に気づくためのメンタルヘルスの基本的知識を学びましょう。

<健康な心の状態>

- ・心身が十分に機能していること
- ・環境に適応していること
- ・自己の可能性を十分に発揮して安定した心の状態を保てること

2. 主なストレス反応や心の病気の初期症状

(1) ストレス反応を引き起こす要因

大きなストレスを受けた場合、あるいは小さなストレスでも積み重なった場合に、ストレス反応が見られるようになります。ストレスの受け取り方は、性格傾向などの個人差があるとともに、家族や友人など、周囲のサポートの有無によってもストレスの抵抗力は変わります。

(2) ストレス反応

ストレス反応は、「身体的な反応」、「心理的な反応」「行動面の反応」の3種類の反応として出てきます。どのような反応として出てくるのかは、個人によって異なります。

①身体的な反応

- ・頭が痛い、頭が重い、微熱が出る
- ・動悸がする、息切れがする
- ・胃が痛い、お腹が痛い、胸が痛い、背中が痛い、
- ・下痢、便秘、
- ・じんましん、頻尿 など

②心理的な反応

- ・不安になる、イライラする
- ・物事に集中できない、集中力が続かない、判断力が落ちる
- ・無気力になる、物事に興味がわからない、
- ・投げやりな気持ちになる、自信が持てない

③行動面の反応

- ・食欲がわからない、過食する
- ・飲酒量が増える、喫煙量が増える
- ・眠れない、過眠になる
- ・多弁・多動になる
- ・口数が減る、行動が不活発になる

(3) 心の病気の初期サインに気づく

心の病気は誰にでも起こりますが、相談者が自分では気づきにくい場合があります。また、自分で不調に気づいてはいても、心の病気だと思っていない場合もあります。症状が続いていたり、生活面などで支障が出ていたりする場合は、注意が必要です。

《自分で気づきやすい症状》

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">・気持ちが落ち込んで自信がなくなったり、必要以上に不安になったりする・周りの出来事を自分と結びつけて取り越し苦労をしたりする・体がだるくて疲れがとれない、息苦しいなど、身体面の症状がある |
|---|

《周りの人が気づきやすい症状》

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">・遅刻や休みが増えたり、ぼんやりしていることが多い・生活リズムや服装の乱れなど、行動の変化がある・気分が高ぶって、いつになく自信家になったり浪費に走ったりする |
|---|

3. 心の健康に問題を抱えている可能性のある相談者への対応について

相談者に心の病気があってもなくても、相談者の抱えるストレスを理解しながら、相談を受けることが最も重要な態度です。そして、その基本となるのが、傾聴です。

相談を受けた場合、ついつい十分に話を聞かなくうちにアドバイスや叱咤激励をしたくなったり、あるいは、相談を受け付けられないとはねつけたりしたくなりますが、まずは、相談者の置かれている状況を理解しようとする態度と辛い気持

ちへの共感が必要です。そのような態度や姿勢が伝わることで、相談者の心理的負担が軽くなったり、専門の窓口に行くなどのアドバイスを受け入れる気持ちになります。

相談者の状態が悪いと思われる場合には、「疲れているように見受けられますが、いかがですか」「体調は大丈夫ですか」「食事はとれていますか」「十分に眠れていますか」などという声かけをしてみましょう。

<会話の例>（以前の本人と比較して、非常に疲れているように見受けられる場合）

アドバイザー：「とても疲れている様子ですが、いかがですか。」

相談者：「ええ。疲れてはいますけど。」

アドバイザー：「疲れてはいるけど…、他に気になることがあるのですか？」

相談者：「最近、眠れないんですよ。」

アドバイザー：「そうですか。眠れないのですね。」

相談者：「そうなんです。かれこれ2週間位続いています。」

アドバイザー：「眠れないというのは辛いと思いますので、お辛いようでしたら、一度、お医者さんにご相談なさってみてはいかがでしょうか。」

キャリアコンサルティングを行う上で大切なことは、相談者が発する不調のサインに気づいたら、専門家につなぐ、助言を求めることです。

キャリアコンサルタントの対応としては「がんばれ」、「あなたならできる」などの励ましは禁物です。本人の話をよく聞くとともに、相談者の様子が心配される場合は、専門医につないでいくよう努めましょう。

4. 参考

（1）職場でみられやすいメンタルヘルス不調のサイン

勤怠状況

- ①無断欠勤が見られる。自分でも許されないことはわかっているが、連絡ができない。
- ②病気休暇が多い。
- ③月曜日（休日明け）または金曜日（休日前）に欠勤が多い。
出勤時に繰り返し酒臭がすると、アルコール依存症の可能性も考えられる。
- ④遅刻が多い（特に月曜日の朝）、昼休みからの帰社が遅い、早退が多いなど欠勤に至る前段階の場合がある。

事故

労災事故や交通事故に限らず、トラブルを繰り返している例では注意が必要である。運の悪いことが重なっただけという場合もあるが、実はそれらの背景に注意力や集中力の低下、睡眠の問題等の可能性もある。

仕事の能率の低下

- ①同じ仕事をするのに、今まで以上に努力を要する。
- ②同じ仕事をするのに、長い時間がかかる（残業が増加する）
- ③期限までに仕事を完成できない（納期が守れない）
- ④ミスが増加する
- ⑤簡単な判断を誤る

表情、言動の変化

以前の本人と比べて変化が見られるという点に注目する

- ①元気がない、口数が少ない
- ②「自信がない」「申し訳ない」「迷惑をかけている」といった発言が目立つ
- ③多弁、落ち着きがない、攻撃的である
- ④疑い深い、被害妄想的である、「周囲が皆、自分を監視している」など
- ⑤不安な表情である、落ち着かない、離席が多い
- ⑥居眠りが多い、ぼんやりしている、うわの空である。

（２）ストレスチェック制度

平成 27 年 12 月 1 日より、改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度が施行されました。

ストレスチェック制度とは、労働者を対象にしたもので心理的負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）や検査結果に基づき医師による面接指導の実施などを常時 50 人以上の従業員を雇用する事業者には義務づける制度です。従業員には、パートタイム労働者や派遣先の派遣労働者も含まれます。

従業員 50 人未満の事業場は当分の間、努力義務とされていますが、この制度は労働者のメンタルヘルス不調の未然防止が目的であり、一次予防の意味合いからできる限りの実施が望ましいため、国としてはさまざまな支援策をとっています。

実施頻度は年一回であり、法律上の禁止事項として、面接指導の申し出を理由とする労働者への不利益な取り扱いを定めています。

（３）心の病気について

ここでは、よく見られる心の病気についてまとめてみました。

キャリアコンサルタントは相談者が心の病気にかかっているかどうか、安易に決めつけることは厳に慎むべきですが、心の病気にかかっていることが強く疑われる場合は、専門家につなぐなどの対応が必要です。そのため代表的な心の病気の特徴を理解しておきましょう。

①うつ病

精神的なストレスや身体的なストレスが重なることなど、様々な理由から脳の機能障害が起きている状態であり、ものの見方が否定的になり、自分がダメな人間だと感じてしまいます。眠れない、食欲がない、一日中気分が落ち込んでいる、何をしても楽しめないといったことが続いている場合は、うつ病の可能性あります。

近年、従来の「メランコリー型うつ病」に加え、「非定型うつ病」が増えていると言われています。「非定型うつ病」は気分の変動が激しく、嬉しいことや楽しいことが身の回りに起こると、一転して気分がよくなり、活動ができるようになるため、周囲から誤解されやすいことが特徴です。

②パニック障害

パニック発作を主症状とする心の病気です。パニック発作とは、電車の中や街中で、急に気分が悪くなったり動悸が激しくなったり、息苦しくなったり、手足が震えたりして、「このまま死んでしまうのではないか」などと極度の恐怖や不安に襲われる症状を言います。発作を経験してから、「また発作が起きるのではないか」と強い不安を抱くようになり、それを恐れて外出ができなくなったり、電車に乗れなくなったりすることがあります。

③身体表現性障害

心理的問題が、不安、抑うつ、悲しみなどの精神症状として表れずに、身体症状として現れるものです。

頭痛、頭重感、腰痛、関節痛、など様々な疼痛や、めまい、立ちくらみ、耳鳴り、聴覚障害、視力障害、胃痛、嘔気、嘔吐、下痢、便秘、腹痛、生理不順、頻尿など、非常に多岐にわたる症状がみられます。

(4) 発達障害について

発達

障害は脳の機能障害であり、その症状が通常低年齢において発現するものです。

下記の通り、さまざまなタイプがあり、障害ごとの特徴がそれぞれ少しずつ重なり合っている場合も多いです。気になることがあれば、市町村の窓口や都道府県等の発達障害者支援センターに相談することができます。

また、各障害について理解を深めたい場合は、「発達障害・情報支援センターHP」、「パンフレット『発達障害の理解のために』」なども活用できます。

①広汎性発達障害（ICD-10 では「広汎性発達障害」に分類）

広汎性発達障害とは、自閉症、アスペルガー症候群等をふくむ総称です。

最近では自閉症スペクトラムとも呼ばれます。自閉症は、対人関係の

障害、コミュニケーションの障害、限定した常同的な興味、行動および活動が特徴です。対人関係の障害があり、限定した常同的な興味、行動および活動をするという特徴は、アスペルガー症候群においても同様ですが、アスペルガー症候群は明らかな認知の発達、言語発達の遅れを伴いません。

②学習障害（ICD-10 では「学力の特異的発達障害」に分類）

学習障害はLDと略されることもあり、全般的な知的発達に遅れはないのに、読む、書く、計算するなどの特定のスキルを学んだり、おこなったりすることに著しい困難があるのが特徴です。

③注意欠陥多動性障害（ICD-10 では「多動性障害」に分類）

注意欠陥多動性障害（ADHD）は、注意持続の欠如（例：うっかりして同じ間違いを繰り返してしまうことがある）もしくは、その子どもの年齢や発達レベルに見合わない多動性（例：おしゃべりが止まらない、待つことが苦手でうろうろする）や衝動性（例：約束や決まり事が守れない、せっかちでいらいらすることがある）、あるいはその両方が特徴です。この3つの症状は通常7歳以前にあらわれます。一般的に多動や不注意といった様子が目立つのは学齢期ですが、思春期以降はこういった症状が目立たなくなるともいわれています。

④トゥレット症候群（ICD-10 では「チック障害」に分類）

トゥレット症候群は、多種類の運動チック（突然に起こる素早い運動の繰り返し）1つ以上の音声チック（運動チックと同様の特徴を持つ発声）が1年以上にわたり続く重症なチック障害で、このような運動や発声を、本人はそうするつもりがないのにしてしまうのが特徴です。通常は幼児・児童・思春期に発症し、多くの場合は徐々に軽快する方向に向かうと言われていますが、青年・成人期も持続する場合があります。

⑤吃音（症）（ICD-10 では「小児期および青年期に通常発症する他の行動及び情緒の障害」に分類）

吃音とは、音の繰り返し、ひき伸ばし、言葉を出せずに間があいてしまうなど、一般に「どもる」と言われる話し方の障害です。幼児・児童期に出始めるタイプ（発達性吃音）がほとんどで、大半は自然に症状が消失したり軽くなったりします。しかし、青年・成人期まで持続したり、青年期から目立つようになる人や、自分の名前が言えなかったり、電話で話せなくて悩む人もいます。