

キャリアコンサルタント 全体メモ1

■1 [キャリアコンサルティングの社会的意義](#)

- ・ 社会・経済の動向とキャリア形成支援の施策（国としての流れ）

■2-1 [キャリア理論](#)

■2-1 [キャリア理論-補足](#)

■2-2 [カウンセリング理論](#)

■2-3 [その他理論](#)

■2-4 [マイクロ技法](#)

■3 [調査・労働政策・社会保障](#)

- ・ 企業におけるキャリア形成支援
- ・ 労働政策
- ・ 社会保障、社会保険

■3-2 [主要統計の概要](#)

■3-3 [労働政策、社会保障 補足2](#)

～令和4年度能力開発基本調査まとめ

■4 [メンタルヘルスと個人特性](#)

■5 [教育・技能](#)

- ・ 学校教育制度、キャリア教育
- ・ グループについて
- ・ キャリア・シートの作成指導、活用の技能
- ・ 日本版O-NET

■6 [仕事理解と支援](#)

- ・ 相談場面の設定
- ・ 自己理解の支援
- ・ 仕事理解の支援
- ・ ジョブカード

■7 [キャリアコンサルタントの倫理と行動](#)

■1 キャリアコンサルティングの社会的意義

■1-1 社会・経済の動向とキャリア形成支援の施策（国としての流れ）

A) 働き方改革関連法（H30（2018）.6.29可決・成立）

1 残業時間の上限規制

- ・ 月100時間、年720時間 **最新を要確認！**
- ・ 月45時間を超える月は6ヶ月まで
- ・ かつ、複数月平均80時間が上限
- ・ 違反は刑事罰

2 有給休暇取得義務化

- ・ 年間10日以上の有給休暇がある労働者は、5日以上取得を義務づけ
- ・ 違反は刑事罰

3 勤務間インターバル制度

4 中小企業への割増賃金猶予の廃止

5 産業医の機能強化

- ・ 事業者が衛生委員会・産業医に対して健康管理に必要な情報を提供することを義務づけ

6 同一労働同一賃金

- ・ 正社員と非正規雇用労働者などを区別せず、同一労働には同一賃金の支払を義務化

7 高度プロフェッショナル制度の創設

- ・ 高度に専門的な職務で一定年収を有する労働者は、本人同意のもとで労働時間等の規制対象外に

★チェック たぶん出題可能性高い！！

B) 職業能力開発関係

- ・ 職業能力開発促進法 最新は2016年4月改正

【主旨】 職業に必要な労働者の能力を開発・向上させることを促進し、職業の安定と労働者に地位向上、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする

- ・ 職業能力評価制度の整備も推進する
- ・ **職業能力開発推進者**の選任 従業員のキャリア形成を支援し、職業能力を発揮できるよう社内で積極的に取り組むキーパーソンとして位置づけ
 - ・ 定義されている役割
 - ・ 事業内における職業能力開発計画の作成と実施
 - ・ 企業内での従業員に対する職業能力の開発に関する相談と指導
 - ・ 国、都道府県、中央職業能力開発協会（各都道府県協会）との連絡等

- ・ 第11次職業能力開発基本計画（2021～2025年度）

★概要として記載されている今後の方向性

- ① 産業構造・社会環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進 デジタル対応等に加え、キャリアコンサルティングの推進も記載
- ② 労働者の自立的・主体的なキャリア形成の推進 ★ **セルフキャリアドッグの推進が記載**
- ③ 労働市場インフラの強化 検定機能、能力診断ツールの日本版O-NETとの連携、ジョブカード活用推進
- ④ 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進 非正規雇用者へのキャリアコンサルティング実施

■1-2 キャリアコンサルティングの役割の理解

- ・ セルフキャリアドッグ
 - ・ 企業が人材育成ビジョンに基づき、面談と研修等を組み合わせてキャリア形成支援を行うこと
 - ・ 定期的な実施（昇格時等の単発不定期ではない）
 - ・ 従業員のキャリアに対する意識の把握、生産性向上につながる
- 【背景】 IT化の推進や国際競争の激化で事業内容の変化が激しい。
このような中で、従業員各人が変化を先取りして変革に対応し、能力を発揮するため「立ち止まって考える気づきの機会」が必要
- ・ 経営者自ら、その必要性を伝え、組織としてセルフキャリアドッグを推進する必要がある。
- ・ リカレント教育
 - ・ 社会人の学び直し
 - ・ 労使が協働して取り組む
 - ・ 社会人や企業等のニーズに応じた実践的・専門的プログラム「職業実践力育成プログラム」（文部科学省認定）
 - ・ 人材版伊藤レポート2.0でも報告されている

重要度	理論家	何にこだわったか	理論・理念、研究テーマ、構成要素	キーワード	その他
A_【特定因子理論】					
★★	パーソンズ	興味、適性、価値観、性格など個人の「特性」と、職業や仕事が求める必要能力などの「要件」をマッチングさせるという考えに主眼を置いた理論	特定因子論		職業指導の創始者（木村周氏）
★★★★	ホランド 	☆ホランドの六角形モデル 	・人の基本的性格（6つのホランド・タイプ） ・個人の性格的特性と、その個人が満足感を得られる職業、労働環境等の間にどのような関係があるかを分析した	・スリーレターコード ・RIASEC ・分化	・CPS-J ・本：キャリアの心理学【第2版】第3章
★★	ロー	幼少期の家庭環境や養育態度が人格の形成に影響し、職業選択を方向づける。	早期決定論		
★	ウィリアムソン	大学で進路指導をする中で、精神分析とは異なるカウンセリングの基本的概念を作った			
B_【職業発達理論】					
★★★★	スーパー 	・自己概念 	・個人のキャリア目標の達成 ・仕事の重要性研究 ・個人は職業選択を通じて自分の「職業的自己概念」を実現しようとする。 ・5つのライフステージ「成長期」「探求期」「確立期」「維持期」「離脱期（下降期）」	・ライフステージ（マキンサイクル） ・ライフロール ・ライフキャリアレインボー ・アーチモデル	・職業的成熟 ・職業的適合性「能力」と「パーソナリティ」 ・本：キャリアの心理学【第2版】第2章
★	キンズバーグ	職業選択は長い年月を通して発達過程が見られる→「発展段階説」	職業選択の過程は非可逆的であったが、後に非可逆的は絶対的ではないと修正した	プロセス、非可逆性、妥協	キャリア発達を最初に理論家した人（木村周氏）

重要度	理論家	何にこだわったか	理論・理念、研究テーマ、構成要素	キーワード	その他
F_【プロティアン・キャリア】					
★★★	ホール 	・ビジネス場面における組織的な要因 ・キャリアには主観的側面と客観的側面がある ・キャリアとはプロセスである（仕事に関する経験の連続）	・組織心理学 ・プロティアン・キャリア（変幻自在なキャリア） ・アダプタビリティ＝適応コンピテンス×適応モチベーション	個人の 心理的成功 、 そのためにはアイデンティティとアダプタビリティが必要	・本：キャリアの心理学【第2版】第8章
G_【統合的人生計画】					
★★★	ハンセン 	・行きすぎた個人主義による社会、および個人の精神面での課題 ・ 個人尊重から、自分にも社会にも役立つ仕事へ、という価値観のシフトを推奨	・統合的ライフプランニング 	・統合的人生設計 ・4L～4つの役割：労働、愛（子育て）、学習、余暇 ・キルト（組み合わせ）	・スピリチュアリティ（宗教的な意味でなく、一人一人が自分自身の意味を理解している中核そのもの） ・本：キャリアの心理学【第2版】第10章 ・web-cources映像あり（11分）
H_【キャリア構築カウンセリング】					
★★★	サビカス 	・転職があたりまえの時代、しっかりとした「自己感覚（自分は何をする人なのか）」を持っておくことが重要 ・客観性よりも主観。最終目的は仕事の適合ではなく”キャリア観の筋書き作成”	キャリア構築理論 	・ナラティブ・アプローチ～マイクロナラティブからマクロナラティブへ ・キャリア構築理論	・「自分でキャリアをつくる」ことを「自分の人生物語の著者になる」という言葉で表現している ・本：キャリアの心理学【第2版】第4章 ・web-cources映像あり（2分）
I_【動機付け理論】					
★	ハーズバーグ	動機づけ理論	衛生要因と動機づけ要因～衛生要因は不満をいくら取り除いても仕事の満足感は得られない。		
★★	マズロー	動機づけ理論	人間動機理論～欲求5段階説		
J_【転機】					
★★★	シュロスバーグ 	・自ら望んだ転職で、つらい思いをした→転機とは何か？ ・転機の影響度（3つの要因）、乗り切り方(2段階) ・転機での4つのSを点検、受入	・4つのS 	・転機 ・イベント、ノンイベント	・本：キャリアの心理学【第2版】第9章 ・web-cources映像あり（12分）

重要度	理論家	何にこだわったか	理論・理念、研究テーマ、構成要素	キーワード	その他
★	ブリッジズ	・トランジション（遷移、変化）における3段階 「終わり（何かが終わる）」 「ニュートラル・ゾーン」 「始まり（何かが始まる）」		転機	
K_【カウンセリング理論】					
★★★★	ロジャーズ	問題をいちばん理解しているのは相談者～相談者を信頼すべき	・自己成長理論 ・治療的人格変化の必要にして十分な条件（6つ）	・受容、一致、共感（左記6つ条件に含まれる） ・来談者中心療法	現代カウンセリングの礎を築いた人
★★★★	アイビイ		マイクロカウンセリング・三角形モデル	積極技法	
★	カーカフ		ヘルピング		
★	國分康孝		構成的グループ・エンカウンター	コーヒーカップモデル	
★	ピービィ		システムティックアプローチ		
★★★★	フロイト		精神分析的アプローチ 局所論、構造論、リビドー発達理論		
★	アンナフロイト		自我の防衛機制		フロイトの娘
★★	エリス	人間は「不完全で過ちを犯しやすいもの」	A-B-C-D-E理論	論理療法	
★★★★	ベック	認知（考え方）を修正する療法。うつ病、不安障害。	認知療法、認知行動療法		
★★	パールズ	過去の問題分析にこだわらず、いま感じていることを重視	精神と身体に関連性	ゲシュタルト療法	
★★	スキナー		行動療法、学習理論	レスポナント条件付け、	
★★	ウォルピ		系統的脱感作	オペラント条件付け	
★★★★	エリック・バーン	相手の存在を認識することと、自分の存在を認めてもらいたい思い。	交流分析	エコグラム（自我の構造分析グラフ）	
	グラッサー	現実をどう見ているか	現実療法	自己責任、全行動	
★	森田正篤	「あるがまま」～不安は自然なこと、共存をめざす	絶対臥辱：相談者を1週間隔離する	・とらわれ ・生への欲望	
★	吉本伊信	僧侶としての着想	内観法（集中内観、日常内観）	身調べ	浄土真宗の修行法がもとになっている
★	キーガン	多様化する社会では、生涯成長し続けることが必要	・成人発達理論 ・自己への焦点、他者への焦点		

個人側視点のキャリアコンサルティングの流れ：ロジャーズ、スーパー

組織側視点のキャリアコンサルティングの流れ：シャイン、ホール

■ パーソズ

- ・ 賢明な職業選択を実現するポイントは、自分自身と仕事の関係について合理的な推論を行い、マッチングすることである。
- ・ 職業や仕事に付随する各種の情報（その仕事に求められる資質、成功の条件、有利な点と不利な点、報酬、就職の機会、将来性など）の知識を得ることが、職業選択に向けては必要。

■ ホランド

- ・ 職業興味の6類型

R	realistic	現実的	道具、物、手作業、機械作業、農作業、電気関係、組立、修理
I	investigative	研究的	
A	artistic	芸術的	
S	social	社会的	教える、人に伝える、手助けする、教育、保育、カウンセリング
E	enterprising	企業的	他人を導く、他人に影響を与える、説得力、リーダーシップ、商品の販売
C	convensional	慣習的	組織的、事務的、計数的処理能力、記録管理、計算
- ・ 人間は個人的特性と環境との相互作用の結果としてできあがるものであり、人は社会的、環境的課題に取り組む独自の方法を身につける
- ・ 個人を特徴付けるパーソナリティタイプは、その人の生得的資質と発達過程で体験する人的、文化的、物理的環境からの力との交互作用を経て形成される。
- ・ 人は、自分の持っている技能や能力を生かし、価値観や態度を表現でき、自分の納得できる役割や課題を担うことができるような環境を求める
- ・ VPI職業興味検査
 - ・ 傾向尺度： 職業の好みに反映される興味以外の心理的な傾向

■ スーパー

- ・ キャリア発達が職業的自己概念を発達・実現していくプロセスであるとし、職業的発達段階を提唱
- ・ キャリア発達の理論的アプローチ 14の命題 ※キャリアの心理学 渡辺三枝子・P.52～
 1. 人はパーソナリティの諸側面（欲求、価値、興味、特性、自己概念）および能力において違いがある
 2. これらの特性から見て、人はおのおの多くの種類の職業に対して適合性を示す。
 3. それぞれの職業には、必要とされる能力やパーソナリティ特性の独自のパターンがある。
職業に就いている人に多様性が見られるように、個人も多様な職業に就く許容性を有している。
 4. 職業に対する好みやコンピテンシー、生活や仕事をする状況は、時間や経験とともに変化し、それゆえ自己概念も変化していく。このような社会的学習の成果としての自己概念は、選択と適応において連続性を提供しながら青年期後期から晩年にかけて安定性を増していく。
 5. 自己概念が変化していくこのプロセスは、成長、探索、確立、維持、解放の連続としてみなされた一連のライフ・ステージ（「マキシ・サイクル」に集約され、また発達課題によって特徴づけられた期間へ細分化される。ミニ・サイクルは、あるステージから次のステージへキャリアが移行するときに起こる。または病気や障害、雇用主による人員削減、必要な人的資源の社会的変化、または社会経済的ないしは個人的出来事によって、個人のキャリアが不安定になるたびに起こる。このような不安定で試行錯誤に富むキャリアには、新たな成長、再探索、再確立といった再循環（リサイクル）が含まれる。
 6. キャリア・パターンとは、到達した職業レベルである。また試したものであれ安定したものであれ、経験した職務に従事した順序、頻度、期間を意味する。キャリア・パターンの性質は、各個人の親の社会経済的レベル、本人の知的能力、教育レベル、スキル、パーソナリティの特徴（欲求、価値、興味、自己概念）、キャリア成熟、および個人に与えられた機会によって決定される。
 7. どのライフ・ステージにおいても、環境と個体の要求にうまく対処できるかどうかは、これらの要求に対処する個人のレディネス（対処するために個人がどの程度準備できているか、すなわち、キャリア成熟）の程度による。
 8. キャリア成熟は、心理社会的構成概念であり、それは成長から解放までのライフ・ステージおよびサブ・ステージの一連の職業的発達の程度を意味する。社会的視点からは、キャリア成熟は、個人の暦年齢に基づいて期待される発達課題と、実際に遭遇している発達課題とを比較することによって操作的に定義できる。心理学的視点からは、現在遭遇している発達課題を達成するために必要な認知的・情緒的資源と、個人が現在もっている認知的・情緒的資源とを比較することにより操作的に定義できる。
 9. ライフ・ステージの各段階をとおしての発達は、部分的には能力、興味、対処行動を成熟させること、また部分的には現実吟味や自己概念の発達を促進することによって導かれる。
 10. キャリア発達とは、職業的自己概念を発達させ実現していくプロセスである。キャリア発達のプロセスは統合と妥協のプロセスであり、そのなかで、生まれもった適性、身体的特徴、様々な役割を観察したり担ったりする機会、役割をこなした結果を上司や仲間がどの程度承認しているかの自己認識との間の相互作用によって自己概念は作られる。

- ・ モデリング法 他者の行動を観察・見聞することにより、新しい行動パターンを学習し、行動が変容する
- ・ 代理学習（モデリング）は、注意過程、保持過程、運動再生過程、動機づけ過程の順に進む。
 - ・ 注意過程 : 無数の情報の中でどの情報に注目して選ぶかという過程
 - ・ 保持過程 : 選んだモデリング刺激が象徴的なものとして記憶にとどめられる過程
 - ・ 運動再生過程 : 象徴的表象を実際に行動に変換する過程
 - ・ 動機づけ過程 : 習得した行動を実際に行うかどうかを決める過程

■ 社会認知的キャリア理論（SCCT）

- ・ 失敗したとしても、新しい学習経験を重ねて自己効力感と結果期待を高めることができれば行動と結果を変えることができる。

■ ジェラット

- ・ 意思決定の3段階
 - ・ 選択可能な行動とその結果の予測を行う「**予期システム**」
 - ・ 結果の望ましさを評価する「**評価システム**」
 - ・ 可能な選択肢を目的や目標に照らし合わせて評価し、決定基準に合っているものを選択する「**決定システム**」
- ・ 連続的意思決定プロセス
 - ・ 正確に選択肢の可能性を評価できない、といった人が陥りやすい誤りに注意が必要
 - ・ **目の前の決定が究極的目標を促進**
- ・ 積極的不確実性
 - ・ 相談者が変化と曖昧さに対処し、不確実性と矛盾を受け入れ、思考と選択の非合理的・直感的側面を活用できるように支援するカウンセリングの枠組み必要
 - ・ 社会の不確実さを積極的に受け入れて意思決定するためには、客観的で合理的なストラテジーだけでなく、主観的で直感的なストラテジーを統合して用いなければならない
 - ・ 「情報は想像力を持って扱うが、情報を想像しないこと」

■ ヒルトン

- ・ 意思決定は、環境からの入力と不協和、それに対する耐性および再調整によって行われるものであり、職業選択も同じメカニズムで行われる
- ・ フェスティンガー（Festinger, L.）の認知的不協和理論に影響を受けて、意思決定の理論を考えた
- ・ 「不協和」のイメージ
 - 新しい地位への誘いがあった場合、魅力的だが自分にはスキルがないかもしれない。よって迷いが生じる。
 - もし耐えられると受け入れた場合は意思決定がなされたことになり、耐えられない場合は「再調整」が行われる
 - 「再調整」とは、不協和解消のために情報収集したり、自己概念を見つめ直す等の行為
- ・ キャリア・サバイバル
 - 上記のような自分のキャリアアンカーを認識し、それが仕事とマッチするか確認、もしくは現実に合わせてるためにどうするか。
 - 職務、役割を戦略的にプランニングし直したりして、実現させることがキャリア・サバイバル
- ・ キャリアアンカー3つの要素
 - ①自覚された才能と能力 →自分は何が得意か？
 - ②自覚された動機と欲求 →自分は本当のところ何をやりたいのか？
 - ③自覚された態度と価値 →何をやっている自分に意味や価値を感じられるのか？
 - ・ 組織の力に抗して個人が自分自身の自己概念を保持しようとする現象が、のちに「キャリア・アンカー」へと発展
- ・ 外的キャリア（客観的） 内的キャリア（主観的）
- ・ 組織内キャリアモデル「キャリアコーン」

- ・ キャリアサバイバル ※イメージと意味が違うので注意！

個人ニーズと組織ニーズをマッチングさせ、
職務・役割の戦略的プランニングを行う方法論

- ・ キャリアサイクル

人が生きている領域を3つのサイクルに分け、それぞれのサイクルに段階を設けた

1. 生物学的・社会的サイクル

→3つのサイクルが相互に

2. 家族関係におけるサイクル

影響し合って存在している（重なり合っている）

3. 仕事・キャリア形成におけるサイクル

※ふつう人は、仕事だけで生きているのではなく、生活も抱え、

★内的キャリアの段階的発達を表すもの

なんらかの家族関係を持ちながら仕事をしている。

→それらを意識して、理想の状態を考える

(私的感想：そんな難しく言われなくても、ふつう考えてるやん、と思うが。。。)

年齢別の分類はスーパーも出しているの
で注意！

- ・ キャリア・サイクル・モデル

発達段階	時期	概要
①成長・探索・探求	0～21歳	職業を選択するために、自分の価値観を見つけ、能力を開発するための教育を受け、体験を重ねる準備段階にあたる時期。
②仕事の世界へのエントリー	16～25歳	初めて組織に入り、職業に就く時期。組織における仕事の仕方を学びながら、自分の立ち位置・役割を見出そうとする。
③基本訓練	16～25歳	実際に仕事に取組み、困難に直面しながらも乗り越えながら、徐々に組織メンバーとして定着していく。
④キャリア初期	17～30歳	責任のある仕事も徐々に任されるようになる。独立を求める自己と従属させようとする組織の葛藤が生じやすい時期でもある。
⑤キャリア中期	25歳以降	組織の中で明確な立場を確立していく時期。スペシャリストかジェネラリストかの方向性が決まる重要な時期でもある。
⑥キャリア中期の危機	35～45歳	仕事を通じて、自分の価値観や能力をより明確に理解する時期。再認識した価値観を重視するか、現状に留まるかの葛藤が生じやすい時期でもある。
⑦キャリア後期（指導者役or非指導者）	40歳～引退	十分な経験を積み、後輩育成など指導者的立場を担う時期。
⑧衰え及び離脱	40歳～引退	能力のミスマッチや体力・影響力の衰えにより、組織から少しずつ距離を置き、引退の準備を考え始める時期。
⑨引退		後進に道を譲るため引退をする時期。それに伴う様々な変化を受け入れ、新しい生き方を模索する時期。

- ・ キャリア・コーン

- ・ 水平方向に「機能・職能」
- ・ 垂直方向に「地位・階層」
- ・ 水平方向の動きは「中心性・部内者化」

■ ホール

- ・ キャリアの意味・・・4つに分類

①昇進 ②専門職 ③生涯を通じた職務の連続 ④生涯を通じた役割に関する経験の連続

- ・ ホールのキャリア定義

- ・ キャリアとは、成功や失敗を意味するのではなく、「早い」昇進や「遅い」昇進を意味するものでもない。
- ・ キャリアにおける成功や失敗はキャリアを歩んでいる本人によって評価されるのであって、研究者、雇用主、配偶者、友人といった他者によって評価されるわけではない。
- ・ キャリアは行動と態度から構成されており、キャリアを捉える際には、主観的なキャリアと客観的なキャリア双方を考慮する必要がある。
- ・ キャリアはプロセスであり、仕事に関する経験の連続である。

★ 上記の定義での背景は、1980年代の産業社会における構造改革が影響している。

構造改革によって、個人と会社組織間の心理的契約が変化した。（長期契約 → 短期契約）

- ・ キャリアは組織でなく個人で管理され、生涯を通じた経験、スキル、学習、転機、アイデンティティーの変化の連続。

その都度方向転換され「変幻自在」。

- ・ 組織内でキャリアを形成する個人にとって大切なものは、すでに組織の中に存在し、日常的に身の回りで活用することができる天然資源（naturalresources）である。

- ・ **心理的成功** （ホールの理論でキーワード）

- ・ プロティアン・キャリア 移り変わる環境に対して、自らの欲求に応じて方向転換し、（組織に依存しない）
個人の「心理的成功」を目指すという考え方でされている。

- ★ プロティアン：ギリシャ神話のプロテウスから来ており、変幻自在を意味している。
- ・ プロティアン・キャリアによる心理的成功は、アイデンティティーとアダプタビリティから生まれる
 - ・ **アイデンティティー** 2つの要素から成り立っている。①自分の価値観、興味、能力、計画に気づいている「程度」
②過去と現在と将来、の自己概念が統合されている「程度」
 - ★ 人生がどのくらいよく「統合」されているか
 - ★ サブ・アイデンティティーの存在も大きい（メイン：仕事 サブ：父親 など）
 - ・ **アダプタビリティ** **適応コンピタンス**（適応するスキル・能力）と**適応モチベーション**（適応したいと思う欲求）の積。
→**行動、客観** →**意思、主観**
 - ・ **適応** アダプタビリティとは区別している。
経験から生じた矛盾を解決し、統合された構造を造りだそうとする試み
- ・ 人間関係の影響 関係性アプローチ。相互依存的な人間関係において、互いに学び合っていく中でキャリアは発達する。

■ ハンセン

- ・ 統合的人生設計（ILP）
- ・ ILPのための6つの重要な課題
 - ① 広い視野で仕事を選択する
 - ② 人生の4Lを上手に組み合わせる
 - ③ 家庭と仕事をつなぐ
 - ④ 多様性に価値を置く
 - ⑤ 精神性を重視する
 - ⑥ 個人の転機と組織変革に対処する
- ・ 「big picture（全体像）」 大きな社会に目を向けること

■ サビカス

- ・ 21世紀の不安定な労働環境（日本だけでなく世界全体とのこと）を「脱雇用」という言葉で表している
 - ※ 日本では、非正規雇用者が2021年で全体の1/3（36.7%）で、割合は上昇し続けている
 - 長期的に継続して働ける職場が保障されていない（労働環境の流動化）ので、
キャリアの主体は組織から個人にならざるを得ない。よって、変化の多い職業人生をいかに上手く乗り越えるか、
それらをまとめたのが「キャリア構成理論」
 - ★組織に頼らず、自分で「人生をデザインする」ことが必要と言っている。
 - 不確実な社会でキャリアを磨いていくための支援として「ナラティブアプローチ」を提唱
- ・ 一見バラバラに見える仕事経験を、統一あるストーリーに組み立てていくことが課題
これが「マイクロナラティブ」から「マクロナラティブ」の流れ
- ・ もうひとつの要素として、「ストーリーの中にエピソードを構成する」
 - ・ 小さなストーリーは特定の出来事を客観的に記録
 - ・ 大きなストーリーを作るため、小さなストーリーを取捨選択し、経験を系統立てて整理する
そのようにして、大きなストーリーは、過去の経験に「現時点の主観的な意味」を与える

- ・ 「キャリア構成理論」は新しい。2005年。それまでのキャリア理論と大きく異なる。

伝統的なキャリアカウンセリング		ナラティブキャリアカウンセリング
客観的	⇔	主観的
定理志向	⇔	ナラティブ志向
特性理論が基盤	⇔	ライフパターン理論が基盤
仕事に注目	⇔	人生に注目
得点に依拠	⇔	ストーリーに依拠
診断重視	⇔	想像重視
適合が最終目的	⇔	筋書き作成が最終目的
実証主義的世界観により 人格、能力、興味等に焦点	⇔	相談者の経験や感情に価値を置き、 人生という全体の文脈で理解する

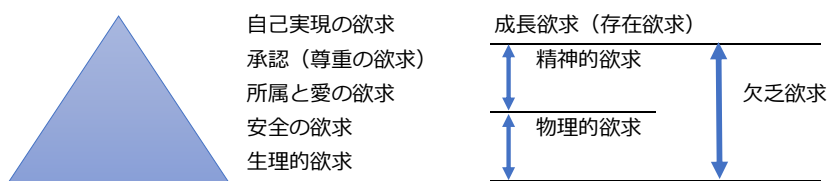
- ・ キャリア構築理論 ～3つの主要概念で構成されている
 - ・ 職業パーソナリティ
 - ・ **キャリア・アダプタビリティ**（**関心、統制、好奇心、自信**）
 - ・ ライフテーマ
 - ・ キャリア関心：過去から未来への経験が連続しているという信念をもたらすもの
 - ・ キャリア統制：自らのキャリアを構築する責任は自分にあると自覚し確信すること
 - ・ キャリア好奇心：様々な可能性を試し、自分と職業を適合させるために環境を探索すること
 - ・ キャリア自信：進路選択等で適切に実行できるという自己効力感
- ・ ライフ・ストーリーは、過去がどう現在の自分につながっていて、また未来につながるのか、「なぜ」を語ること。それは「**物語的真実**」であるとされる。
- ・ ナラティブ・カウンセリングは、現実を言語によって構成されたものとして理解する「社会構成主義」をベースにしており、相談者の語りをキャリア発達につなげる
- ・ キャリア構成理論では、キャリアを本人の**主観的**な側面から捉えることを重視する
- ・ ナラティブの「脱構築」とは、未来のキャリアの可能性を最大限に切り開くために、相談者のストーリーや性別、年齢、社会的地位などによる先入観や制約がある場合、それを指摘し、修正を求めることである。
- ・ ナラティブの「再構築」とは、相談者のマイクロ・ナラティブをマクロ・ナラティブへ作り直すことである
- ・ ナラティブの「共構築」は、相談者が次のステップに向けて行動を起こせるよう、キャリアテーマを拡張し、自分らしくいられる場所を見つけて自分自身のストーリーを前進させる手助けをすることである
- ・ ナラティブ・アプローチにおけるキャリアコンサルタントの関心は、クライアントがいかなる人間かを把握することではなく、クライアントが社会においてどのような意味を構築するかを探索することである。

■ ハーズバーグ

- ・ 二要因理論
 - ・ **衛生要因**：**給料、地位** →不満を取り除いても、職務の満足に至らない
 - ・ **動機付け要因**：**成果、評価、成長の実感**
- ・ アンダーマイニング効果： 「ある行動に対して金銭という外的報酬が払われた場合、人のやる気を短期的に引き出すことは可能だが、報酬の効果は次第に弱まる。また、長期的モチベーションは逆に失われる」ということ。

■ マズロー

- ・ 欲求5段階説



★上記階層について、下位欲求が満たされないのに上位欲求が発生することはない

※その他の動機付け理論

- ・ ERG理論
 - ・ 存在欲求、関係欲求、成長欲求の3次元からなる
 - ・ これら3つは連続的であり、同時に生じることもある

- ・ マクレランドの達成動機理論：前回よりうまく効率的にやりたいという欲求

■ シュロスバーグ

- ・ 転機（トランジション）
 - ・ 4要素のうち1つか2つの変化を伴うもの
①役割 ②関係 ③日常生活 ④自分自身に対する見方
- ・ 転機の乗り越え方
 - ①第一段階 4つのリソースを点検する（4S）
状況(situation)、自己(self)、支援(support)、戦略(strategy)
 - ②第二段階 変化を受け止める
- ・ 転機の影響度を測るときの本人に関わる事柄は、
本人が人生を肯定的に捉えているか、人生をコントロールできているか、
対処スキルがあるかどうか、転機の経験があるかどうか、
等がポイントとなる。
- ・ 転機へのアプローチとしては、個人が転機のプロセスの中で
どの位置にいるか見極めることが重要である。
- ・ 同じ転機であっても、人生の過渡期に遭遇した転機は、
個人にとってより難度が高く感じられるものである。
- ・ 成人の発達を考える際の視点として、「文脈的・文化的視点」、「発達の視点」、
「ライフ・スパンの視点」、「転機の視点」の4つの視点を提示した。
- ・ **どんな転機であっても、それは乗り越えていくことができ、
そのための資源は4Sに集約される。**

■ ブリッジズ

- ・ トランジションの心理的プロセス
 - ① 何かが終わる ※何かがうまくいかなくなる等
 - ② **ニュートラル・ゾーン** ←モラトリアム、猶予期間、休養、空白期、一時的な喪失状態
 - ③ 何かが始まる
- ・ ②のニュートラル・ゾーンこそもっとも重要な時期
- ・ ①について、しっかり終わらせることが大切
- ・ 終わりの段階には4つの要素に分解できる
1-離脱 2-アイデンティティの喪失 3-幻滅 4-方向感覚の喪失
- ・ トランジションは、**それまで培ってきた意識を捨てて**、新しい意識を学習して
全体を統合するとともに、自分なりのベースを獲得していく過程

TEXT2も参照

A 精神分析理論（フロイト 他）

- ・ フロイトによって創始された精神分析や精神分析的アプローチでは、相談者の現在の行動と過去の経験を関連付けて考え、関連に気付くことで自己理解と問題の軽減を促す
 - ・ 心的なものの本質は意識のうちにはない（1996）
 - ・ 知らない私を動かしているもの： 無意識 ←これを探求するのが精神分析
 - ・ 患者を寝椅子に横たわらせ、思い浮かぶことをすべて語らせる「自由連想法」
- 1 局所論 心のモデルとして、意識、前意識、無意識 の3層から成立している
 - 2 構造論
 - ・ エス (Es) or イド (id) 動物的本能（生まれつき持っている衝動的なエネルギー、欲求や感情）
 - ・ 超自我（スーパーエゴ） 親や周囲から教えられた躰（自分を監視、もしくは理想の姿）
 - ・ 自我（エゴ） 上記の間で2つをコントロールする、エスと超自我がお互い勝とうと綱を引っ張りすぎ、真ん中の自我が引きちぎれてしまうような状態が「神経症」「不安障害」。
 - ・ 現実原則 現実の制約を受け入れて、本能的欲求をあきらめる働きのこと。対義語は「快楽原則」
 - 3 リビドー発達理論
 - ・ リビドー：性的な意味での心のエネルギー
 - 4 自我の防衛機制（アンナ・フロイト）
 - ・ 自我に危険を及ぼす存在から心理的な安定を保つために用いられる、誰にでも認められる心理的作用
 - ・ 無意識的な反応として生じるので、相談者の防衛機制が働いた場面を把握しておくことで課題が見えてくる可能性がある
 - ・ 防衛機制の解説サイト
<https://s-office-k.com/professional/column/book/ego-defense>

11種類の防衛機制 text2 P.8より

防衛機制	内容
1 抑圧	自分で受け入れがたい考えや感情や記憶を、意識の外に追いやること。 例)： 不快だった記憶がいつの間にか忘れ去られている。
2 反動形成	自分では受け入れがたい考えや感情を見ないようにするために、それらの考えや感情とは正反対の態度や行動に出ること。 例)： 心の中で憎しみを抱いている相手に対して、逆に過度に優しく振る舞う。
3 分離	ある考えや体験と、それに伴う感情を切り離して、感情を表に出さないこと。 例)： 辛かったはずの体験を、感情を交えず淡々と語る。
4 否認	現実を知りつつも直視せず、事実として認めないこと。 例)： 誰がどう見ても負けがハッキリしているのに、「負けていない」と言い張る。
5 投影	自分で受け入れがたい考えや感情を、自分ではなく他の人が持っているようにみなすこと。 例)： 意識の上ではある人から猜疑心を持たれていると感じているが、実は自分がその人に猜疑心を持っており、それを自分で認めがたいがために向きを逆にしている。
6 退行	以前の発達段階に後戻りすること。 例)： 4歳の子供が、弟妹の誕生を機に母親の気を引こうとして、すでにやらなくなっていた指しゃぶりを再び始める。
7 同一化 (同一視)	ある人の性質を自分に取り入れることによって、その人を同一になろうとすること。 例)： 親が亡くなった後、亡くなった親の仕草をいつの間にか真似することで、喪失の悲しみを癒やす。
8 合理化	不快な現実を受け入れるために、もっともらしい理屈をつけ、本心を隠して納得しようとする事。 例)： 「イソップ物語」の酸っぱいブドウの話。
9 補償	自分のある特質に劣等感を抱いて不快に感じる場合に、別の特異な性質によって補い、バランスを取ること。 例)： 勉強はあまり得意ではない分、得意なスポーツに打ち込んで能力を発揮する。

10	置き換え	ある対象に対して何らかの欲求を抱きながら、それを満たすことがかなわない場合に、その欲求を他の対象に向けて満たそうとすること。 例) : 職場の上司に対して向けられない怒りを、部下に八つ当たりすることで発散する。
11	昇華	性的衝動、攻撃衝動などをそのままの形で充たすことが許されない場合に、社会的、文化的に価値ある活動に置き換えること。 例) : 喧嘩を頻繁に繰り返していた人が、格闘技の選手になって優勝をめざす

別の解説サイト（防衛機制は、研究者によって種類や分類名が微妙に違って理解しにくい）

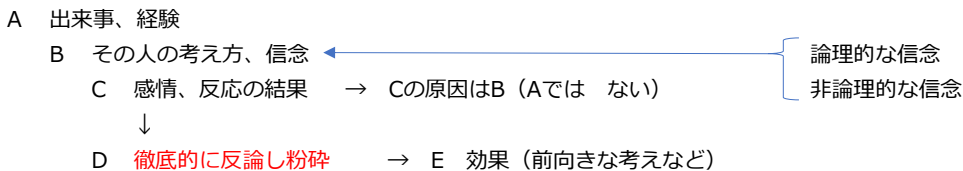
<https://fabo-news.com/articles/187>

B 行動療法、学習理論（スキナー、ウォルピ 他）

- ・ 神経症や不適切行動を不適切な学習の結果とみなし、学習理論やその手続きを用い、不適切行動の軽減、除去や適切な行動の再学習を行う心理療法。
 - ・ 「学習」という心理学用語： 経験によって行動が比較的長期にわたって変化する
- ・ レポデント条件付け（古典的条件付け、**反応**）
 - パブロフの犬の実験が有名。中性刺激が条件刺激になる。
- ・ オペラント条件付け（道具的条件付け、**自発的**）
 - 正の強化：生体にとって「快」となるものを与え、反応の発生頻度を高める
 - 負の強化：「不快」を取り去ることによって、発生頻度を高める
- ・ **ウォルピの「系統的脱感作（だつかんさ）」**
 - 代表的な行動療法の手法。弛緩訓練によって不安反応を制止し、段階的に不安反応を除去。
- ・ 主張訓練（アサーション・トレーニング）
 - ・ 対人場面で正当な自己主張や自己表現ができるようにする訓練
 - ・ DESC法 アサーティブな自己表現法 D描写→E表現→S特定の提案→C選択
- ・ トークン・エコノミー法
 - 代用貨幣（ご褒美）を使ったオペラント条件付けによる行動療法
- ・ シェイピング
 - 目標となる行動を明確にし、それに至る一連の複雑な行動をスモールステップにして、ステップごとに下位目標行動が達成されたら、順次ステップごとの行動を形成して、最終的に目標行動を形成する方法

C 論理療法（エリス）

- ・ エリス：アメリカの心理学者（1913～）
- ・ 人間は「非論理的な思考過程に陥りやすい存在」
- ・ 人間は「不完全で過ちを犯しやすいもの」
 - 悲観的思考に導く考え方こそが問題
- ・ A-B-C-D-E理論
 - 問題反応は出来事そのものではなく、その受け取り方によって生み出されるものであり、非合理的な受け取り方（イラショナル・ビリーフ）から合理的な受け取り方に変えれば、問題反応は弱くなるか無くなる、という理論



多くの悲観的な考えは、この非論理的な信念。論理療法はこれを論理的な信念に置き換えるのが目標

D 認知療法、認知行動療法（ベック 他）

- ・ ベック アメリカの精神医学科医（1921～）
- ・ 「不快な感情が生じた直前の思考」に焦点をあてる
- ・ 「認知の歪み」を見つけ検証していく
 - ・ 拡大解釈、過小評価、ごく一部の肥大化、証拠がないのに思い込み、、、
 - 質問等で正していく
- ・ 認知行動療法
 - 相談者の抱える問題を、状況や対人関係といった環境と、それに対する個人の認知・行動・感情・身体反応などとの相互作用との観点で理解する。

E ゲシュタルト療法（パールズ）

- ・ 1940年代にユダヤ人の精神科医・パールズによって創られた心理療法
- ・ 人間は外部の世界をバラバラな寄せ集めとして認識するのではなく、意味あるひとつのまとまった全体増（ゲシュタルト）として構成し、認識するというゲシュタルト心理学の視点を基本理念とする。
- ・ 過去の経験を問うことで問題を分析、ということをしな
- ・ 「今、ここで」話していること、感じていることを重視
- ・ 考えることや解釈することよりも、体験すること、感じることを重要視する
- ・ 精神と身体の関係性～東洋の影響あり

F 交流分析（バーン）

- ・ 1950年代、アメリカの精神科医、バーンにより創始
- ・ 人間の交流を分析するもの。相手の存在を認識することと、自分の存在を認めてもらいたい思い。
- ・ 専門家でなくても理解できる言葉で説明した
- ・ ストローク 相手の存在を認識して表出される言動（愛情、憎しみ）
- ・ 交流分析での4つの分析
 - ① 構造分析～エゴグラム（自我の構造分析グラフ）

P 親	支配的、権威的、保護的で世話好き
A 大人	冷静、合理的（事実に基づいて冷静に物事を判断）、P/Cの過剰な振るまいを抑制
C 子供	自由、天真爛漫、外界を恐れて適用しようとする

2つの自我 ①FC（自然な子供のように自己表現できる自我） ②AC（順応的で周囲に合わせる自我）
 - ② やりとり分析 相手の自我状態を把握し、やりとりを矢印で表し、繋がる交流、途絶える交流、裏のある交流として分析
 - ③ ゲーム分析 何度も繰り返され、最後は嫌な気分で行われる対人関係を「ゲーム」と呼び、それを把握すること
 - ④ 脚本分析 幼いときに描いた人生の脚本を把握すること。
知らず知らずのうちにその脚本に縛りつけられている事がある

G システム論的アプローチ、家族療法

- ・ 人間が問題でなく、問題を作り出すシステムがある、との考え
- ・ ジェノグラム 家族図、親族関係図
- ・ エコマップ 人間関係図、生態地図

H 解決志向アプローチ

- ・ 解決に役立つリソース（能力、強さ、可能性等）に焦点をあて、それを活用する
- ・ 問題やその原因、改善すべき点を追求するのではない
- ・ 「何がいけないのだろう」ではなく、「自分が望む未来のために何が必要なのだろう？」という発想

I その他の療法等（フォーカシング、現実療法 他）

- 1 フォーカシング
 - 2 現実療法 人は自分の人生に対して責任をもつべき。行動や感じ方、考え方も自己責任である
 - 3 アドラー心理学 ベース思想：「人は目的のもとに生きてる。幸せになるには勇気を持つ」
 - 4 ナラティブセラピー
 - 5 ハーとクレイマーのカウンセリング定義
 - 6 ソーシャルスキル・トレーニング（SST）
- ・ 実存療法 ビンスワンガー
 - ・ 固有性の重視： 個人を、固有の歴史を持った存在とみなす
 - ・ 意味の探求： 相談者独自の意味や存在様式を紹介することで、悩みや症状の中に意味を見いだす
 - ・ 相談者の選択する自由と責任： 相談者が自らの主体性に基づいて能動的に選択を行い、その結果について個人的責任をとっていき、勇気を支えていくことが重要
 - ・ ウェルビーイング理論
 - ・ 米・ペンシルベニア大学心理学部教授のマーティン・セリグマン博士らによって2000年前後に創始された「ポジティブ心理学」
 - ・ PERMA理論 幸せの5つの要素

- 1 P=ポジティブな感情
- 2 E=エンゲージメント（集中力）
- 3 R=関係性（おもに人間関係）
- 4 M=意味
- 5 A=達成感

キャリアコンサルタントにとっての精神分析

・ 相談者それぞれの出来事を分析するときに役立つ～自己概念の影を理解するのに役立つかも

・ 相談者の悩み、たとえば「自分とは何か」

→ 自分を知るには、これまでのキャリアを振り返り、今後のキャリア発達を考えるうえで、基本的な課題である。

■ 2-3 カウンセリングの技能

A) クライアントセンタードアプローチ

- ・ ロジャーズの「**来談者中心療法**」
- ・ 自己概念と、経験のズレ（自己不一致）を解消することが目的
- ・ **受容** 無条件の肯定的配慮
- ・ **共感** 共感的理解、相談者の世界をあたかも自分自身の世界であるかのように感じる
- ・ **自己一致** 相談者との関係において心理的に安定しており、
ありのままの自分を受け入れている

※自己不一致 体験と自己概念が一致していない状態

※自己一致の補足

カウンセラーがもしも相談者に反論したくなったら、そう思った自身をありのままに受け入れ、その思いを押し殺そうとせず、そうした自分を感じながらもそのままにしておき、相談者にとって意味あるものを表現していく

- ・ 「治療的人格変化の必要にして十分な条件」

～建設的な方向に人格が変容するのに必要なのは、以下の6つの条件が存在しているときで、かつそれらがしかるべき間、存在し続けること

- ① 心理的接触 カウンセラーと相談者との間に心のつながりが生じていること
- ② 不一致 相談者は、自己概念と経験が不一致→傷つきやすい不安定な状態
- ③ 一致 カウンセラーにおいて、自己概念と経験が一致している
- ④ 無条件の肯定的配慮（受容） カウンセラーが無条件の肯定的配慮をもっている
「ただそのまま」受け入れる
- ⑤ 共感 カウンセラーが相談者に対して、「相談者のことを理解した」ということを伝えようとする
- ⑥ 共感と受容に対する相談者の認識 相談者にカウンセラーの思いが伝わっている

B) マイクロカウンセリング（アイビー）

■ 2-4 マイクロ技法のシート参照

C) ヘルピング（カーカフ）

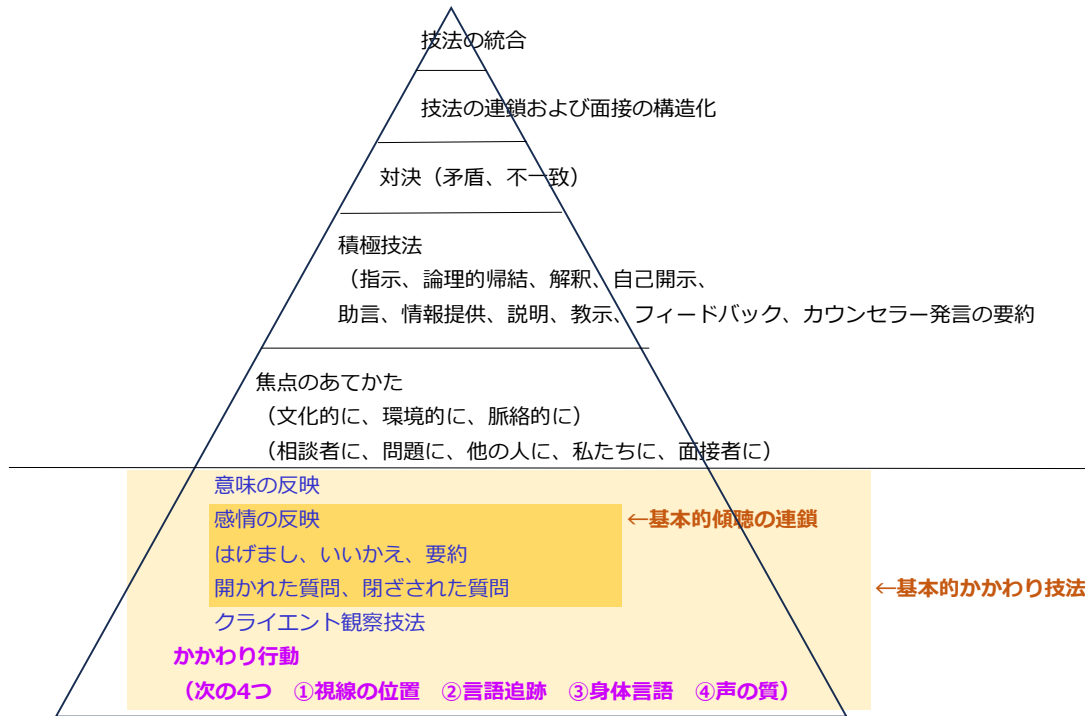
- ・ すべての援助の基礎となるのは、クライアント（ヘルピー）の「内面的成長」だと考えた。
- ・ ヘルパーのヘルピーへの援助プロセスを4段階とした
 - ・ **事前段階（かかわり技法）** ラポール形成（かかわりへの準備、親身なかかわり、観察、傾聴）
 - ・ **第一段階（応答技法）** ヘルピーの自己探索を促す（事柄への応答、感情への応答、意味への応答）
 - ・ **第二段階（意識化技法）** ヘルピーの自己理解を促し目的明確化（目標、感情の意識化）
 - ・ **第三段階（手ほどき技法）** 目標へのスケジュール作成、実行
 - ・ **援助過程のくり返し**
- ・ クライアントは自分の経験を探索し始める「前」に、援助過程に参入することが必要である。
- ・ 「クライアントの行動化」で行われる技法は、「手ほどき技法」である

D) コーヒーカップモデル（國分康孝）

- ・ 基本的技法として、**受容、支持、繰り返し、明確化、質問**の5つの技法をベースラインとしている
- ・ コーヒーカップ方式は、問題の核心をつかむ段階では主に「非言語的スキル」が使われる。
- ・ プロセス

面接の初期	リレーションを作る・意識レベル高
面接の中期	問題を掴む～非言語レベル・無意識のレベル
面接の後期	処置・問題の解決・意識レベル高

■ アイビイのマイクロカウンセリング・三角形モデル ～マイクロ技法の階層表



- ・ 言語的追跡 相談者が話したことから飛躍した話題を持ち出さないこと
- ・ はげまし カウンセラーが相談者の話をしっかり聴いていることを示して、相談者に話を続けてもらうようにするための技法。言語的には「相づち」
- ・ いいかえ 相談者クライアントが言ったことを「キャリアコンサルタントが正確に把握している」ということを、相談者に伝える
- ・ 感情の反映 相談者の言語化されない感情を注意深く観察し、それを手掛かりとして、相談者が根底にある自分の感情に気付くことを目的とする。
- ・ 意味の反映 相談者が自らの体験を解釈することを促されて、自身の行為や思考、また感情に隠された意味を見いだすことができるよう、**カウンセラーが援助すること**
- ・ 論理的帰結 相談者の行動で起こりうる結果を良否にかかわらず伝えるということであり、行動の結果を気づかせ将来に向けての選択につなげるという意図がある
- ・ 指示 相談者にどんな行動をとってほしいか明確に示すこと
課題を理解し、実行に移すことを促すねらいがある
- ・ 解釈 状況に対して一つの観点を伝えることであり、相談者が別な観点や枠組みで考える能力を促進するねらいがある
- ・ 自己開示 「私も同じようなことで悩んだことがあります」と自らの過去の経験や考えを話すこと
- ・ フィードバック カウンセラーや第三者が相談者をどう見ているかの情報を与えること
相談者が自分以外の人の視点で自分を見ることができるよう支援するかわり

<補足>

- ・ 意図性： 支援者が自分自身の態度や発言、行動が、相談者に対していかに有用であるかを考えること
- ・ 要約は、カウンセラーが相談者の話を正確に聴いているということを示すために用いるので、相談者の話を単純化したり、カウンセラーの解釈を交えることは避けなければならない。
- ・ 解釈・リフレーミング： 相談者が自ら現実に新しい意味や名前を付け直す作業
- ・ 意味： 相談者の体験の根底に流れる真髄、明確に語られてはいないが相談者の言動や物事のとらえ方に深く影響を及ぼす考え方のこと

■3-1 職業能力の開発（リカレント教育を含む）

- ・ 能力開発基本調査 →令和4年度の結果まとめは補足のシート
- ・ 職業能力評価基準
 - ・ 国が作成した、仕事をする力の評価基準
 - ・ 職業能力評価シート
 - ・ 職業能力評価基準ポータルサイト 企業で実際に求められる実践的な職業能力を具体的に示している
- ・ 教育訓練給付制度
 - ・ 一般教育訓練
 - ・ 専門実践教育訓練
 - ・ 特定一般教育訓練

★チェック たぶん出題可能性高い！！

- ・ 第11次職業能力開発基本計画 → [■1社会的意義のシートへ](#)
- ・ 職業能力開発促進法 → [■1社会的意義のシートへ](#)

■3-2 企業におけるキャリア形成支援

A) 賃金

- ・ 賃金支払の5原則
①毎月1回以上 ②一定期日 ③直接労働者に ④通貨で ⑤全額

B) 労働時間管理

弱い分野。整理して覚える必要あり（ただし、出題頻度は少ない）

- ・ 労働時間管理の目的 ①健康で文化的な生活の維持 ②報酬を適切に支払う
- ・ 労働時間とは
 - ・ 始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を除いた時間
労働者が使用者の指揮監督下にある時間をいい、必ずしも実際に作業に従事していることは要さない
(なにもしてなくても、待ち等でその場を離れられない時間も含まれる)
- ・ 休日 少なくとも週に1日、または4週間を通じて4日以上
- ・ 休暇 労働義務はあるが、その義務が会社から免除されている休み（有給休暇、特別休暇等）
- ・ 制度
 - ① 変形労働時間制 繁閑の大きい百貨店、製造業など
 - ② フレックスタイム制
 - ③ みなし労働時間制
 - 1) 事業場外みなし労働時間制 外回り営業など、労使協定に基づいて、みなし労働時間を決定
 - 2) 専門業務型裁量労働制 研究開発、記者、デザイナー等使用者が具体的な指示をしない一定の業務対象
 - 3) 企画業務型裁量労働制 事業運営の企画や立案等、使用者が具体的な指示をしない業務。労使委員会で設定

C) 就業規則

弱い分野。整理して覚える必要あり（ただし、出題頻度は少ない）

- ・ 記載必須項目 ①

D) 人事制度等

3つの等級制度

- | | |
|----------|---|
| ① 職能資格制度 | 役職とは異なる「資格」を付与する制度
年功序列を基礎とする日本型人事制度を根幹から支えてきた |
| ② 職務等級制度 | 一人が担当している職務の重要度 + 困難度を「等級」という区分で表したものの「職務基準書」の作成が必要 |
| ③ 役割等級制度 | 役割の大きさ、価値をいくつかの段階に区分したものの「役割基準書」の作成が必要 |

- ・ ジョブ型人事制度 基本的に職務等級制度
- ・ メンバーシップ型人事制度 従来の日本型の人事制度であり、職能資格制度

- 人事評価
 - 評価誤差（エラー）
 - ハロー効果 ある特徴に影響され、他の面についても同様に高く（低く）評価
 - 中心化傾向 効果が中央に集中
 - 近接誤差 考課を行う直前の出来事が印象に残り、全体の印象になってしまう（遠近効果ともいう）
 - 論理的誤差 項目が独立しているにもかかわらず、関連性があると解釈し推定的に評価
 - 寛大化傾向
 - 厳格化傾向
 - 対比誤差 考課者が自分自身の能力や価値観に基づいて考課してしまう
- 職務分析と職務調査

職務分析	採用、配置、処遇（賃金）などを決定するためのもの	仕事像
職務調査	能力開発、能力評価・育成などのためのもの	人物像
- 高度プロフェッショナル制度
<chrome-extension://efaidnbmninnbpcjpcglclefindmkaj/https://www.mhlw.go.jp/content/001140965.pdf>
 - 高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件（1075万円以上）を満たす労働者を対象
 - 労使委員会の決議及び労働者本人の同意を前提として、年間104日以上の日曜・祭日確保措置や健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を講ずる
 - 労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度
- リーダーシップ論
 - PM理論 目標達成機能と、集団維持機能の2つの軸で、リーダーの機能を分類
 - SL理論 部下の熟成度などの状況によって、リーダーシップスタイルを変えていくとするもの
 - シェアド・リーダーシップ 職場やチームのメンバー全員がリーダーシップを発揮する状態
 - パス・ゴール理論 リーダーシップをメンバーが目標を達成するまでの道筋（パス）を示して目標達成を助けるもの

■3-3 労働市場の知識

- 完全失業率 景気動向指数として、**遅行**系列
- 新規求人倍率
$$\frac{\text{当該月に新たに受け付けた求人数}}{\text{当該月に新たに受け付けた求職数}}$$
 景気動向指数は、**先行**系列
- 有効求人倍率
$$\frac{\text{月間の有効求人数（★）}}{\text{月間の有効求職数}}$$
 景気動向指数は、**一致**系列
 - ★：前月から繰り越した求人+今月新たに発生した求人
 - ※ 求職数はハローワークを通じたもののみ。民間斡旋会社分は含まない

・ 労働市場に関する各種調査

賃金構造基本統計調査（厚労省）	主要産業別の男女、雇用形態別の賃金実態
労働力調査（総務省統計局）	就業者数、雇用者数、完全失業者数、完全失業率など
一般職業紹介状況（厚労省）	求人倍率などを毎月公表
就労条件総合調査（厚労省）	主要産業の労働時間制度、定年制、賃金制度など
障害者雇用状況（厚労省）	障害者の雇用状況
毎月勤労統計調査（厚労省）	雇用保険や労災での給付額改定にも使用される
労働経済動向調査（厚労省）	四半期ごと。景気変動が雇用・労働時間にどう影響与えているかを把握
就業構造基本調査（総務省）	5年に一度。地域別の就業構造に関する基礎資料を得るのが目的

■3-4 労働政策、労働関連法令

- ★ 労働三法 労働基準法、労働組合法、労働関係調整法
A) 労働基準法 ★高い頻度で出題

TEXT6も参照

・ 賃金、休暇等の代表的な内容

- ・ 月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者に対して、使用者は50%以上の率で計算した割増賃金を支払うか、または、引き上げ分の割増賃金の支払いに代えて有給の休暇（代替休暇）の付与を行わなければならない。
- ・ 付与される年次有給休暇の日数が10日以上の場合、10日以上の労働者に対し、「5日」について、労働者ごとに**時季を指定して**与えなければならない
- ・ 精神または身体の障がいにより著しく労働能力の低い者は、最低賃金の減額の特例を受けることができる
- ・ 労働基準法において、**時間単位年休制度**とは、労使協定により、1年に**5日分**を限度として年次有給休暇を時間単位で取得することができる制度である

B) 労働組合法 団結権、団体交渉権、争議権の労働三権を保障することが目的

C) 労働関係調整法 労働関係の公正な調整を図り、労働争議を予防し、または解決して、産業の平和を維持し、もって経済の興隆に寄与することを目的とする。

D) 労働契約法 ★高い頻度で出題

- ・ 労働契約の内容決定や変更に関する**民事的ルールを体系化**した法律
- ・ 労働基準法所定の基準を前提に個別の労働契約が交わされることになるが、その際の合意の原則や基本的ルールを規定し、労働者との個別のトラブルを防止することが主な目的

E) その他の個別法

① 育児介護休業法

- ・ 「パパ・ママ育休プラス制度」とは、父母がともに育児休業を取得する場合、**子が「1歳2か月」**に達するまでの間、父母がそれぞれ1年間の育児休業を取得できる制度のことである
- ・ 要介護状態にある対象家族を介護する労働者が、その介護のために請求した場合は、原則として、深夜労働をさせてはならない
- ・ 介護休業の取得可能期間は、通算して**「93日」**

② 労働者派遣法

③ 男女雇用機会均等法

④ 個別労働紛争解決促進法

⑤ 労働施策総合推進法（旧・雇用対策法） 別名パワハラ防止法

- ・ 大量雇用変動届は、当該変動がある日の少なくとも**「1カ月前」**に、公共職業安定所長に届け出なければならない

E-2) その他の労働関係法規（TEXT6より）

- ・ 労働安全衛生法

- ・ 職業安定法
 - ・ 求人や職業紹介におけるルールに関する法律の一つで、労働者募集、職業紹介、労働力の供給の3つについて定めた内容
 - ・ 新規学校卒業者への職業紹介の方式は3種類ある
 - ・ 公共職業安定所が学校の協力のもとに職業紹介を行う方式
 - ・ 学校が安定所の行う職業紹介の一部を分担する方式
 - ・ 学校長が届出により無料の職業紹介を行う方式
- ・ 有期労働契約
 - ・ 同一使用者との間で有期雇用契約が通算5年を超えると、無期契約に転換要
- ・ 外国人技能実習制度 令和4年6月末時点で、技能実習生の数は327,689人
- ・ 外国人労働者数 令和4年10月末時点では、1,822,725人
- ・ 特定技能で在留する外国人 令和4年12月末時点で、130,923人
 - ・ 特定技能1号 ①介護 ②ビルクリーニング ③素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業 ④建設 ⑤造船・舶用工業 ⑥自動車整備 ⑦航空 ⑧宿泊 ⑨農業 ⑩漁業 ⑪飲食物品製造業 ⑫外食業
在留期間：1年を超えない範囲内で法務大臣が個々に指定する期間ごとの更新、通算で**上限5年まで**
家族帯同不可
 - ・ 特定技能2号 上記の①介護 以外が対象。在留期間：3年、1年又は6か月ごとの更新。家族帯同も可

F) 請負関係

- ・ 発注者から請負事業主に対して、作業工程の見直しや欠陥商品を製作し直すことなど「発注に関わる」要求や注文を行うことは、業務請負契約の当事者間で行われるものであり、発注者から請負労働者への直接の指揮命令ではないので労働者派遣には該当せず偽装請負にはあたらない。

■3-5 社会保障、社会保険

A) 社会保険

【参考】キャリアコンサルティング関連情報集

- ① 雇用保険法 いわゆる失業での保険だが、趣旨は以下の2つ
 1. 生活、及び雇用の安定、就職促進、のために (a) 失業等給付 と (b) 育児休業給付 を支給
 2. 失業予防、雇用状態の是正、雇用機会の増大、労働者の能力開発と向上、その他労働者の福祉増進を図るため二事業を実施。 (a) 雇用安定事業 と (b) 能力開発事業
 - ・ 原則として、労働者を一人でも雇用する事業は雇用保険の対象
 - ・ ただし、1週間の所定労働時間が20時間未満や昼間学生等、いくつかの条件にあてはまる労働者は、被保険者の対象外
 - ・ 倒産や解雇などやむを得ない理由により離職した場合は、離職の日以前1年間に**一般被保険者期間が「6か月」以上**あれば、基本手当の受給資格を得られる
 - ・ 基本手当の受給期間は原則として離職の日の翌日から1年間であるが、病気やけが、妊娠などで働くことができない人は、**最長4年間**まで延長される場合がある
 - ・ 給付には以下の4種類がある
 1. 求職者給付 いわゆる失業補償
 2. 就職促進給付 再就職するのに援助、促進を目的に、いくつかの手当がある
 3. 教育訓練給付 キャリコン講座での給付金はこれ
 4. 雇用継続給付 高齢者雇用継続給付、介護休業給付 がある
- ② 労働者災害補償保険法 事業者はほとんど強制加入 業務災害、通勤災害
 - ・ 保険料は、全額事業主が負担する
 - ・ アルバイト、パートタイマーも対象
- ③ 公的年金制度
 - ・ 日本の年金制度は、国民年金と厚生年金等の2階建て
 - ・ 国民年金法
 - ・ 分類
 - ・ 1号被保険者 2号、3号以外。自営業もこれになる
 - ・ 2号被保険者 厚生年金加入の65歳未満（サラリーマン）
 - ・ 3号被保険者 2号の配偶者で、扶養認定を受けている人
 - ・ 日本国内に住んでいる20歳以上60歳未満の者は国民年金に加入することになっている

- ④ 私的年金制度
 - ・ 公的年金を上乗せ給付を保障する制度
 - ・ 企業、個人が制度を選択できる
 - ・ 確定給付型（給付額があらかじめ決まっている）と確定拠出型（運用収益次第）の2種類
- ⑤ 公的医療保険制度
 - ・ 体系
 1. 一般被用者保険 会社員等
 2. 共済組合 公務員、教職員等
 3. 船員保険 船員
 4. 国民健康保険 自営業等、上記以外の一般住民
 5. 後期高齢者医療制度 75歳以上（障害がある場合は65～74歳も対象）

B) 福祉・介護関係

- ① 介護保険制度
 - ・ 第1号保険者 65歳以上
原因を問わず要介護認定、または要支援認定を受けたときに介護サービスを受けることができる
 - ・ 第2号保険者 40～64歳の医療保険加入者
加齢に起因する疾病が原因で要介護・要支援認定を受けたときに、同サービスを受けることができる
- ② 生活困窮者自立支援法
 - ・ 2015年施行、生活保護受給者以外の生活困窮者への支援目的
 - ・ 生活保護を受給していないが、生活保護に至る可能性ある者で、自立が見込まれる者が主な対象
 - ・ 自立相談支援、就労準備支援、住居確保給付金、子どもの学習・生活支援、等
 - ・ 地域の福祉事務所が実施主体
- ③ 障害者支援
 - ・ 障害者総合支援法
障害者の日常生活、社会生活の支援が目的。自立支援給付と地域生活支援事業で構成。
 - ・ 障害者職業センター 就職を目指す障がい者やその雇用を考えている事業主に対して、職業相談／職業評価、ジョブコーチの派遣、休職中の障がい者を対象にした職場復帰支援、職業準備支援、セミナーや研修会の開催などを行っている
- ④ 生活保護制度 生活保護法に基づき、以下8つの扶助内容がある

生活を営む上で生じる費用	扶助の種類	支給内容
食費、被服費、光熱費等	生活扶助	基準設定での費用。母子加算等あり
家賃	住宅扶助	範囲内で実費支給
義務教育の学用品費	教育扶助	基準額を支給
医療サービス費	医療扶助	直接医療機関に支払
介護サービス費	介護扶助	直接介護事業者へ支払
出産費用	出産扶助	範囲内で実費支給
就労に必要な技能等の費用	生業扶助	範囲内で実費支給
葬祭費用	葬祭扶助	範囲内で実費支給

C) 支援 その他メモ

- ・ 地域包括支援センター
 - ・ すべての市町村に設置されており、令和4年4月末時点で全国に5000か所以上設置されている。
 - ・ 地域住民の心身の健康の保持及び生活の安定のために必要な援助を行うことにより、地域住民の**保健医療の向上**及び**福祉の増進**を包括的に支援することを目的としている。
 - ・ 設置の責任主体は厚生労働省ではなく、市町村
 - ・ 業務としては、介護予防ケアマネジメント、総合相談支援、権利擁護、包括的・継続的マネジメントの4つの業務
 - ・ 利用条件は、対象地域に住んでいる65歳以上の高齢者、またはその支援のための活動に関わっている者
- ・ ブリーフセラピー
 - 問題の原因を個人病理に求めるのではなく、コミュニケーション（相互作用）の変化を促して問題を解決・解消していこうとする心理療法
 - 「ブリーフ」とは効果的・効率的という意味。
 - 相談者本人の持っているリソース（資源）を見つけながら問題解決を目指す方法

【1】第11次職業能力開発基本計画（令和3年度～令和7年度）（概要）

1枚ものの計画概要は [■3-2-1 第11次](#) のシート参照

【2】令和4年版能力開発基本調査

[■3-3労働政策_補足2](#) のシート参照

1. 費用関係

- ・ R4年度でOFF-JTまたは自己啓発支援に支出した企業 : 5(どちらにも支出していない企業 : 49.6%)
- ・ 正社員に能力開発費用を支出した企業で、実績なし : 49.2%
- ・ 同費用に今後3年の予定は? 増加 : 36.2% 実施しない予定 : 39.9%
- ・ 正社員以外に過去3年 OFF-JTに支出した費用の増加 : 10%以下 実績なし : 72.6%
- ・ 正社員以外に今後3年 OFF-JTへの支出 増加予定 : 18.4%以下 予定なし : 63.4%

2. 実施関係

1) 職業能力開発推進者

- ・ すべての事業所で選任、一部の事業所で～を合わせても、17.7% 82.3%が選任していない状況
- ・ 教育訓練休暇制度の導入なし、予定もなし : 82.4%

2) 教育訓練実施

- ・ OJT 正社員では新入社員で 52.0% 正社員以外は 23.9%

3) キャリアコンサルティング支援

↓半数以上しくみなシ!

- ・ 正社員または正社員以外に対してキャリアコンサルティングを行うしくみを導入している事業所 : 45.3%
- ・ 業種 正社員では、「金融業・保険業」(85.1%)、「複合サービス事業」(76.4%)で高い
企業規模別 「1,000人以上」正社員 : 63.9% 正社員以外 : 41.1%
- ・ 実施時期 1位 「労働者から求めがあった時に実施する」(正社員53.3%、正社員以外64.5%)
2位 「1年に1回、3年に1回など、定期的に実施する」(正社員50.2%、正社員以外46.4%)
3位 「人事評価のタイミングに合わせて実施する」(正社員48.5%、正社員以外40.0%)
- ・ 目的 1位 労働者の仕事に対する意識を高め、職場の活性化をはかるため
2位 労働者の自己啓発を促すため
- ・ 効果 1位 労働者の仕事への意欲が高まった
2位 自己啓発する労働者が増えた
- ・ 問題 1位 キャリアに関する相談を行っても、効果が見えにくい(43.2%)、
2位 労働者からのキャリアに関する相談件数が少ない(39.7%)
- ・ 相談を受けている者がキャリアコンサルタントであることの割合 : 10.7%

3. ジョブカードの認知状況

- 「内容を含めて知っており活用している」 : 2.0%
- 「内容を含めて知っているが活用していない」 : 21.3%
- 「名称(言葉)は聞いたことがあるが内容は知らない」 : 43.7%
- 「名称(言葉)を聞いたことがなく、内容も知らない」 : 32.7%

4. 職業能力評価

- ・ 活用方法 1位 「人事考課(賞与、給与、昇格・降格、異動・配置転換等)の判断基準」(81.3%)
2位 「人材配置の適正化」(61.4%)
3位 「労働者に必要な能力開発の目標」(38.4%)
- ・ 取組の問題点 1位 全部門・職種で公平な評価項目の設定が難しい(72.4%)
2位 評価者が評価基準を把握していないなど、評価内容にばらつきが見られる(44.6%)
3位 評価者の負担が大きい(33.8%)

5. キャリアコンサルティング関係

- ・ R3（2021年）にキャリアコンサルティングを受けた者は労働者全体のうち10.5%（正社員13.5%、以外5.1%）
- ・ キャリアコンサルティングが役立った内訳
1位：仕事に対する意識が高まった（正社員51.1%、以外48.5%）
2位：自分の目指すべきキャリアが明確になった（正社員32.3%、以外15.3%）

【3】令和5年版労働経済の分析（概要） ※2022年の報告

1. 雇用情勢

- ・ 転職者は「より良い条件の仕事を探すため」が3年ぶりに増加
- ・ 女性の正規雇用は堅調に増加
- ・ 2021年12月以降は、すべての業種で「不足」超で恒常的な人手不足

2. 賃金

- ・ 名目賃金は前年を上回った（4年ぶり）だが、円安等により実質賃金は減少
- ・ 2022年の民間主要企業賃上げ率は2.20%
- ・ 1970年から1990年代前半までは一貫して増加しているが、1990年代後半以降は、減少または横ばい
- ・ 賃金が伸び悩んでいる原因
 - 1) 企業の内部留保が増加。先行き不透明でリスク回避
 - 2) 労使交渉の変化。労働組合加入率低下
 - 3) 生え抜き社員の昇進遅れ
 - 4) 高齢者の割合増加（低賃金前提）

3. その他

- ・ 転職希望者のうち、実際転職した者の割合は2020年以降低下。コロナ不況影響。
- ・ 転職を経ると、2年後に転職前より年収が大きく増加する確立は高まる

【4】労働力調査（基本集計） 2022年（令和4年）平均結果

1. 2022年平均の完全失業率は2.6%、前年比マイナス0.2ポイント

完全失業者数は179万人、前年比16万人減、3年ぶりに減少

- 2020年、2021年は新型コロナで不況だったが、2022年は持ち直した。
- 2020年の完全失業率は3.0%、2021年は3.1%

2. 2022年平均の就業者数（労働人口－失業者）は6723万人、前年比10万人増加（2年連続）

男性は減だが、女性は増

コロナ期の失業率は2.8%で、ITバブル崩壊の2002年5.4%や、リーマンショックの5.1%よりはるかに小さい

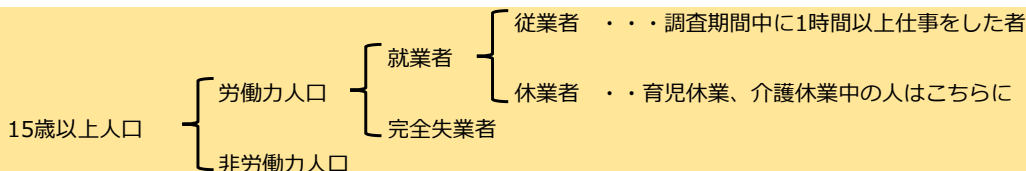
- ただし、労働力人口は前年比5万人減
- 自営業、家族従業者は減っている（グラフ左端の2012年からずっと）

3. 2022年平均の就業者のうち、前年に比べ最も増加した産業は「医療、福祉」（14万人増えて908万人）

情報通信も増加、一方で小売業、卸売業は減少（25万人減って1044万人）

4. 2022年平均の正規従業員数は前年比1万人増（3597万人、8年連続増加）

非正規は26万人増加（2101万人、3年ぶりの増加）



第11次職業能力開発基本計画(令和3年度～令和7年度)(概要)

別添1

新型コロナウイルス感染症の影響によるデジタル技術の社会実装の進展や労働市場の不確実性の高まり、人生100年時代の到来による労働者の職業人生の長期化など、労働者を取り巻く環境が大きく変化していくことが予想される中で、企業における人材育成を支援するとともに、労働者の主体的なキャリア形成を支援する人材育成戦略として、職業能力開発施策の基本的方向を定める。

今後の方向性

産業構造・社会環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進

Society5.0の実現に向けた経済社会の構造改革の進展を踏まえ、IT人材など時代のニーズに即した人材育成を強化するとともに、職業能力開発分野での新たな技術の活用や企業の人材育成の強化を図る

労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進

労働市場の不確実性の高まりや職業人生の長期化等を踏まえ、労働者が時代のニーズに即したスキルアップができるよう、キャリアプランの明確化を支援するとともに、幅広い観点から学びの環境整備を推進する

労働市場インフラの強化

中長期的な日本型雇用慣行の変化の可能性や労働者の主体的なキャリア選択の拡大を視野に、雇用のセーフティネットとしての公的職業訓練や職業能力の評価ツール等の整備を進める

全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進

希望や能力等に応じた働き方が選択でき、誰もが活躍できる全員参加型社会の実現のため、すべての者が少しずつでもスキルアップできるよう、個々の特性やニーズに応じた支援策を講じる

基本的施策

- 教育訓練給付におけるIT分野の講座充実にに向けた関係府省の連携、公的職業訓練におけるIT活用スキル・ITリテラシー等の訓練を組み込んだ訓練コースの設定の推進
- オンラインによる公的職業訓練の普及、ものづくり分野の職業訓練におけるAR・VR技術等の新たな技術の導入に向けた検討
- 企業・業界における人材育成の支援、中小企業等の生産性向上に向けたオーダーメイド型の支援の実施
- 教育訓練の効果的実施等に向けた企業におけるキャリアコンサルティングの推進

- 企業へのセルフ・キャリアドックの導入支援、夜間・休日、オンラインを含めた労働者個人がキャリアコンサルティングを利用しやすい環境の整備、キャリアコンサルタントの専門性の向上や専門家とのネットワークづくりの促進、企業の人材育成の取組への提案等に向けた専門性の向上
- IT活用等の企業横断的に求められる基礎的内容を中心とする動画の作成・公開、教育訓練給付制度の対象講座に関する情報へのアクセスの改善
- 教育訓練休暇や教育訓練短時間勤務制度の普及促進、社内公募制などの労働者の自発性を重視した配置制度の普及促進

- 地域訓練協議会等を通じた産業界や地域の訓練ニーズを反映した職業訓練の推進、産学官が連携した地域コンソーシアムの構築・活用促進
- 技能検定制度・認定社内検定の推進、ホワイトカラー職種における職業能力診断ツールの開発、日本版O-NETとの連携
- ジョブ・カードの活用促進
- デジタル技術も活用した在職者・離職者、企業等への情報発信の強化

- 企業での非正規雇用労働者のキャリアコンサルティングや訓練の実施、求職者支援訓練の機会の確保
- 育児等と両立しやすい短時間訓練コースの設定、訓練受講の際の託児支援サービスの提供の促進
- 就業経験の少ない若者に対する日本版デュアルシステムや雇用型訓練の推進、地域若者サポートステーションにおけるニートや高校中退者等への支援の強化
- 高齢期を見据えたキャリアの棚卸しの機会の確保、中小企業等の中高年労働者を対象とした訓練コースの提供
- 障害者の特性やニーズに応じた訓練の実施、キャリア形成の支援
- 就職氷河期世代、外国人労働者など就職等に特別な支援を要する方への支援

このほか、技能継承の促進、国際連携・協力の推進(技能評価システムの移転、技能実習制度の適正な実施)に係る施策を実施する。また、新型コロナウイルス感染症の影響等により新たな施策が必要な場合には、本計画の趣旨等を踏まえて機動的に対応する。

令和4年度能力開発基本調査まとめ

【キャリアコン】 令和4年度能力開発基本調査まとめ【ピンポイントで学習】
<https://careerconsultant-study.com/kihontyousa-r4/>

能力開発基本調査は過去問を見てかなりの頻度で出題されている資料になります。

内容は、同じような文章が続いているため個人的な感想としてはかなり読みにくい印象を持っています。ですが、キャリアコンサルタント試験を受ける上で外せない資料となっています。そこで本記事では、最新版の令和4年度能力開発基本調査を読みやすいように全過去問の傾向を調べ、問題に直接関係のある部分をまとめるという試みに挑戦しています。

OFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用について

令和4年度調査における企業の教育訓練への費用の支出状況を見ると、OFF-JTまたは自己啓発支援に支出した企業は50.3%である。OFF-JTと自己啓発支援の両方に支出した企業は19.8%、OFF-JTにのみ費用を支出した企業は26.5%、自己啓発支援にのみ支出した企業は4.0%であった。一方、どちらにも支出していない企業は49.6%である。

能力開発の実績・見込みについて

正社員に支出した費用

正社員に対する過去3年間（令和元年度～令和3年度）のOFF-JTに支出した費用の実績では、「増加した」（18.5%）と「減少した」（11.3%）より多くなっており、「実績なし」は49.2%であった。

今後3年間の支出見込みでは、「増加させる予定」（36.2%）が「減少させる予定」（1.1%）を35.1ポイント上回っているものの、「実施しない予定」が39.9%と多くなっている。

正社員に対する過去3年間の自己啓発支援に支出した費用の実績では、「増加した」（9.3%）が「減少した」（6.1%）より多くなっており、「実績なし」も70.1%であった。

今後3年間の支出見込みについては、「実施しない予定」が56.3%と半数以上となっている。

正社員以外に支出した費用

正社員以外に対する過去3年間のOFF-JTに支出した費用の実績では、「増加した」（6.6%）と「減少した」（5.0%）がともに1割以下であるのに対し、「実績なし」が72.5%で最多となっている。今後3年間の支出見込みでは、「増加させる予定」（18.4%）が「減少させる予定」（0.4%）を18.0ポイント上回っているものの、「実施しない予定」が63.4%で最多となっている。

正社員以外に対する過去3年間の自己啓発支援に支出した費用の実績では、「増加した」（3.4%）と「減少した」（2.8%）は同水準にとどまり、「実績なし」が82.4%で最多となっている。今後3年間の支出見込みについても、「実施しない予定」が71.7%で最多となった。

事業内職業能力開発計画及び職業能力開発推進者について

職業能力開発推進者の選任状況

選任状況は、「すべての事業所において選任している」とする企業が11.0%、「一部の事業所においては選任している」とする企業が6.7%で、両者を合わせても全体の5分の1に満たず、「いずれの事業所においても選任していない」企業が82.3%と多くを占めている。

教育訓練休暇制度及び教育訓練短時間勤務制度の導入状況について

教育訓練休暇制度の導入状況は、「導入している」とする企業は7.4%、「導入をしていないが、導入を予定している」とする企業は10.0%となり、「導入していないし、導入する予定はない」が82.4%で最多となった。

教育訓練の実施に関する事項について

計画的なOJTの実施状況

計画的なOJTの実施状況を対象とする職層等別の割合は、正社員では新入社員が52.0%、中堅社員が36.9%、管理職層が22.7%となり、正社員以外では23.9%となった。

新入社員が最も高く、次いで中堅社員、管理職層の順になります。

正社員に対して計画的なOJTを実施した事業所は60.2%と、前回と比べて1.1ポイント増加しているが、3年移動平均の推移では、低下傾向となっている。

正社員以外に対して計画的なOJTを実施した事業所は23.9%と、前回に比べて1.3ポイント低下しており、3年移動平均の推移では、低下傾向が続いている。また、長期的には、正社員に対する割合と比較して2分の1に満たない水準で推移している。

労働者のキャリア形成支援について

キャリアコンサルティングを行うしくみの導入状況

正社員または正社員以外に対して**キャリアコンサルティングを行うしくみを導入している事業所は45.3%**であり、その内訳を見ると、両方に対して導入している事業所は26.7%、正社員のみに対して導入している事業所は18.3%、正社員以外に対してのみ導入している事業所は0.3%である。

一方、**キャリアコンサルティングを行うしくみを導入していない事業所は54.6%**である。

しくみを導入している事業所は4割程度になります。

産業別に見ると、正社員では、「金融業・保険業」（85.1%）、「複合サービス事業」（76.4%）で高くなっている。正社員以外では、「複合サービス事業」（65.3%）、「金融業・保険業」（55.3%）で高くなっている。

企業規模別に見ると、「1,000人以上」の割合が、正社員（63.9%）、正社員以外（41.1%）ともに最も高くなっている。

キャリアコンサルティングの実施時期は、

「労働者から求めがあった時に実施する」（正社員53.3%、正社員以外64.5%）

「1年に1回、3年に1回など、定期的実施する」（正社員50.2%、正社員以外46.4%）

「人事評価のタイミングに合わせて実施する」（正社員48.5%、正社員以外40.0%）

の順に高くなっており、正社員では「労働者から求めがあった時に実施する」が最も多くなっている。

キャリアコンサルティングを行うしくみを導入している事業所のうち、事業所で相談を受けているのは**キャリアコンサルタントであるかとの問いに「そうである」と回答したのは10.7%**である。

相談を受けているのがキャリアコンサルタントの事業所は1割程度になります。

しくみを導入していない事業所のうち、キャリアコンサルティングを行っていない理由としては、

「労働者からの希望がない」（正社員44.3%、正社員以外45.7%）がも多く、次いで、

「キャリアコンサルタント等相談を受けることのできる人材を内部で育成することが難しい」

（正社員 42.1%、正社員以外31.3%）が多くなっている。

キャリアコンサルティングを行う目的は、

「労働者の仕事に対する意識を高め、職場の活性化を図るため」（正社員69.1%、正社員以外63.5%）

「労働者の自己啓発を促すため」（正社員68.3%、正社員以外60.8%）

の割合が高くなっている。

しくみを導入している事業所のうち、キャリアコンサルティングを行う上で問題点がある事業所は、正社員では66.2%であり、正社員以外では61.8%になっている。

問題点の内訳を見ると、

正社員では、**「キャリアに関する相談を行っても、効果が見えにくい」（43.2%）、**

「労働者からのキャリアに関する相談件数が少ない」（39.7%）が多く、正社員以外では、

「労働者からのキャリアに関する相談件数が少ない」（41.1%）、

ジョブ・カードの認知状況

ジョブ・カードの認知状況は、「内容を含めて知っており活用している」は2.0%になっている一方、

「内容を含めて知っているが活用していない」が21.3%、「名称（言葉）は聞いたことがあるが内容は知らない」が43.7%、

「名称（言葉）を聞いたことがなく、内容も知らない」が32.7%と、内容を知らない事業所が多くなっている。

「労働者がキャリアに関する相談をする時間を確保することが難しい」（41.1%）が多くなっている。

労働者の職業能力評価について

職業能力評価の実施状況

正社員を雇用する事業所のうち、正社員に対して職業能力評価を行っている事業所は54.3%であり、推移を見ると、平成22年度調査以降、平成25年度までは60%台、平成26年度調査以降50%台で推移し、3年移動平均については、直近では横ばいで推移している。

職業能力評価に係る取組の問題点

職業能力評価を行っている事業所での職業能力評価の活用方法は、

「人事考課（賞与、給与、昇格・降格、異動・配置転換等）の判断基準」（81.3%）

「人材配置の適正化」（61.4%）

「労働者に必要な能力開発の目標」（38.4%）

と続いている。

職業能力評価に係る取組の問題点

職業能力評価に係る取組に問題を感じる事業所は69.5%になっている。

問題点の内訳は、

「全部門・職種で公平な評価項目の設定が難しい」（72.4%）

「評価者が評価基準を把握していないなど、評価内容にばらつきが見られる」（44.6%）

となっている。

これからの職業生活設計について

キャリアコンサルティングの経験

キャリアに関する相談が役立ったことの内訳において、

「仕事に対する意識が高まった」（正社員51.1%、正社員以外48.5%）

「上司・部下との意思疎通が円滑になった」（正社員32.3%、正社員以外15.3%）は、正社員が高くなっている。

「現在の会社で働き続ける意欲が湧いた」（正社員21.0%、正社員以外30.1%）は正社員以外が高くなっている。

となります。

青枠で囲んでる所は1位が特に重要なことが多いです！

まとめ

令和4年度能力開発基本調査について過去問に関する箇所をまとめました。

ただ、全て過去問に関する箇所から出題されるとは限りませんので、やはり全文を一読しておく必要はあるかと思います。

令和4年度能力開発基本調査と記載の無い問題は、平成30年度を参考にした練習問題を用意していますので、挑戦しておいてください！

■4-1 メンタルヘルス

★毎回2問は出題とのこと！！

★おおよそ国が出している指針や手引きからの出題

TEXT4も参照

- A) 代表的な精神的疾病
- ・ うつ病 脳の機能障害
 - ・ 神経性生涯
 - ・ 統合失調症 ところや考えがまとまりづらくなってしま病気。
陽性症状：幻覚、妄想、幻聴
陰性症状：意欲の低下、感情表現が少なくなる
 - ・ アルコール依存症
 - ・ PTSD
 - ・ 適応障害 ストレスにより抑うつ気分、暴飲暴食などの症状が出て、
社会的機能が著しく障害されている状態
- B) 職場における心の健康づくり、メンタルヘルスクエア
- ・ 4つのセルフケア
 - ① セルフケア
 - ② ラインケア
 - ③ 事業場内産業保健スタッフ等によるケア
 - ④ 事業所外資源によるケア
- C) 休業した労働者の職場復帰支援の手引き
1. 第1ステップ 病気休業開始、および休業中のケア
 2. 第2ステップ 主治医による職場復帰可能性の判断
 3. 第3ステップ 職場復帰の可否の判断、および職場復帰支援プランの作成
 4. 第4ステップ 最終的な職場復帰の決定
 5. 第5ステップ 職場復帰後のフォローアップ
- D) 睡眠指針2014
- E) ストレス、ストレスチェック
- ・ 従業員50人以上の事業所では毎年「ストレスチェック」の実施が義務化

■4-2 個人の多様な特性の知識

- A) 若年者
- B) 障害者
- ・ 人数
 - ・ 身体障害者 436万人、 精神障害者：419万人、 知的障害者：109万人
国民のおよそ7.6%が何らかの障害を有する (R2内閣府)
 - ・ チャレンジ雇用

知的障害者等を、1年以内の期間を単位として、
各府省・各自治体において、非常勤職員として雇用し、
1～3年の業務経験を踏まえ、ハローワーク等を通じて一般企業等への就職につなげる制度
 - ・ ナチュラルサポート

職場の従業員が障害者の就労継続に必要な支援を
自然にまたは計画的に提供すること
※ジョブコーチだけが支援しては職場内で浮いてしまう
 - ・ 発達障害
 - ・ 不注意傾向や注意散漫傾向のある人は、
誰にも邪魔されない一人だけの時間と空間を一定時間持てるようにすることが重要

C) 女性

- ・ 産業別女性の雇用が多い職種： 医療/福祉 640万人、次が、卸業・小売業
(令和2年版働く女性の実情)
- ・ 60～64歳の女性労働力： 61.0%

D) 中高年齢者

- ・ 定年制を廃止した企業の割合： 2.7% (中小3.0 大0.6)

E) 治療者（仕事との両立）

- ・ 両立支援コーディネーターの養成
 - ・ 役割
 - ・ 主治医から就業継続の可否や配慮すべきことなどについての意見書をもらう
 - ・ 医療や心理学、労働関係法規や労務管理に関する知識をつけ、患者、主治医、会社などのコミュニケーションのハブとして機能する。
- ・ 障害者雇用で、法定雇用率を達成した企業は47%（2021年 従業員43.5人以上）
- ・ 生活困窮者自立支援制度の就労形態は2種類
 - ① 雇用契約を締結せず、訓練として就労を体験
 - ② 雇用契約を締結し、支援付きの就労を行う
- ・ 生活困窮者自立支援制度の就労訓練事業では、訓練事業の対象者に該当するかどうかは、受入事業所や本人の意向を踏まえた上で自立相談支援機関のアセスメントに基づき判断され、最終的には行政により決定される。

■5-1 学校教育制度、キャリア教育

★注意すべきキーワード

学校教育法、キャリア教育、専門職大学

- ・専門職大学
 - ・ 2019年から創設された新制度
 - ・ 実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関
 - ・ 他に専門職短期大学、専門職学科 など創設
 - ・ 実務経験を一定期間修業年限に通算できる
- ・キャリア教育で育成すべき力
 1. 人間関係形成、社会形成能力
 2. 自己理解・自己管理能力
 3. 課題対応能力
 4. キャリアプランニング能力
- ・インターンシップ
 - ・ 企業側の意義
 - ・ 実践的な人材の育成
 - ・ 大学等の教育への産業界等のニーズ反映
 - ・ 企業等に対する理解の促進や魅力発信
- ・中央教育審議会・H28答申 3つの柱
 - ・ 知識、技能の習得
 - ・ 思考力・判断力・表現力等の育成
 - ・ 学びに向かう力、人間性等
- ・学習指導要領に記載されたキャリア関係の内容
 - ・ 「～特別活動を要としてつ～」の特別活動 ★小学校段階から記述
 学級活動、学校行事、生徒会、クラブ活動 ★技術・家庭で記述
 - ・ キャリアパスポートの導入～小学校～高校までのキャリア教育活動がすべて記入、
 保管でき、一貫したツールとして活用 ★高校生用でA4word 10ページ

■5-2 グループアプローチの技能

★毎回出題されるとのこと

TEXT2 p.155～

A) グループカウンセリング

- ・ グループアプローチの条件 : 特定の課題等に共通するメンバーが理想
- ・ グループアプローチの目標 : キャリコンなど外部から与えてもよい

- | | |
|----------------------|--|
| ・ セルフヘルプ・グループ | 同じ悩みや問題を抱えた人々が集まり
相互援助しながら、自己の回復を図る治療グループ |
| ・ サイコドラマ | ドラマ的手法により 人間存在の真実および環境場面の現実を探求する |
| ・ Tグループ | 組織心理学やグループダイナミックス（集団力動）の学問的な背景も踏まえて、
人間関係についての気づきを与えるための体験の場。K.レヴィンが開発。 |

B) ワークショップ

- ・ バズ・セッション 少数の分科会を作って話し合い、その後全体共有を行う
- ・ ブレインストーミング 固定概念にとらわれず自由にアイデアを出し合い、そこから連想や思いつきを生み出す。
思考を発散させる方法。思いもしないアイデアが出てくることが狙い。
- ・ ブレインライティング メンバーが机を囲んで座り、各人がブレインライティング用のシートへ
テーマに沿ったアイデアを3つ書く。書いたら隣の人に渡し、その隣人は書かれたアイデアの
下の段にまた3つ書く。そうやって一巡させる。
- ・ ディベート
- ・ インプロ 日本語で「即興」の意味。準備なしでその場で創作。

予測していなかったことへの対応力、表現力を身につける。

- ・ ホールシステムアプローチ 特定の課題やテーマにかかわるすべてのステークホルダーが集まって話し合い、納得度の高い意見集約や意思決定を行う方法。いくつか種類がある。
- ・ ワールドカフェ 顔ぶれを変えながら4~5人単位の小グループで自由に話し合いを続け、あたかも参加者全員が話し合っているような効果を得られるもの
6人の参加者が3つのアイデアを5分ごとに考え出す手法
- ・ コンセンサスゲーム 与えられた課題について、チームで話し合いながら全員でひとつの結論を導くゲーム

「エンカウンター」とは？

「出会い」という意味。 出会いとは縁を大事にした触れあいのこと。「ホンネとホンネの交流をする」という意味でも使う。

C) 構成的グループ・エンカウンター (SGE)

- ・ 1960年代にアメリカで発展した、**健常者対象の集中的グループ体験**
(パールズのゲシュタルト療法に影響を受けた手法)
- ・ それをベースに**國分康孝**が創始したのが「構成的グループ・エンカウンター」
- ・ 特徴
 - ・ **目標は、自己発見と、自己開示や他者の本音を受け入れることによるふれあい**
 - ・ 批判的、評価的発言をしない (シェアリング、分かち合い)
 - ・ **構成的とは、枠を与えることでメンバーが自由になれる、心的外傷から守る意**
 - ・ シェアリングの際、リーダーは分析・批判をせず体験の共有を意識する
- ・ **3つの原理**
①あるがままの自分に気付くこと ②SGE体験の構成 ③シェアリング
- ・ 定型
インストラクション、エクササイズ、インターベンション (介入)、シェアリング

D) グループ支援のメリットと限界

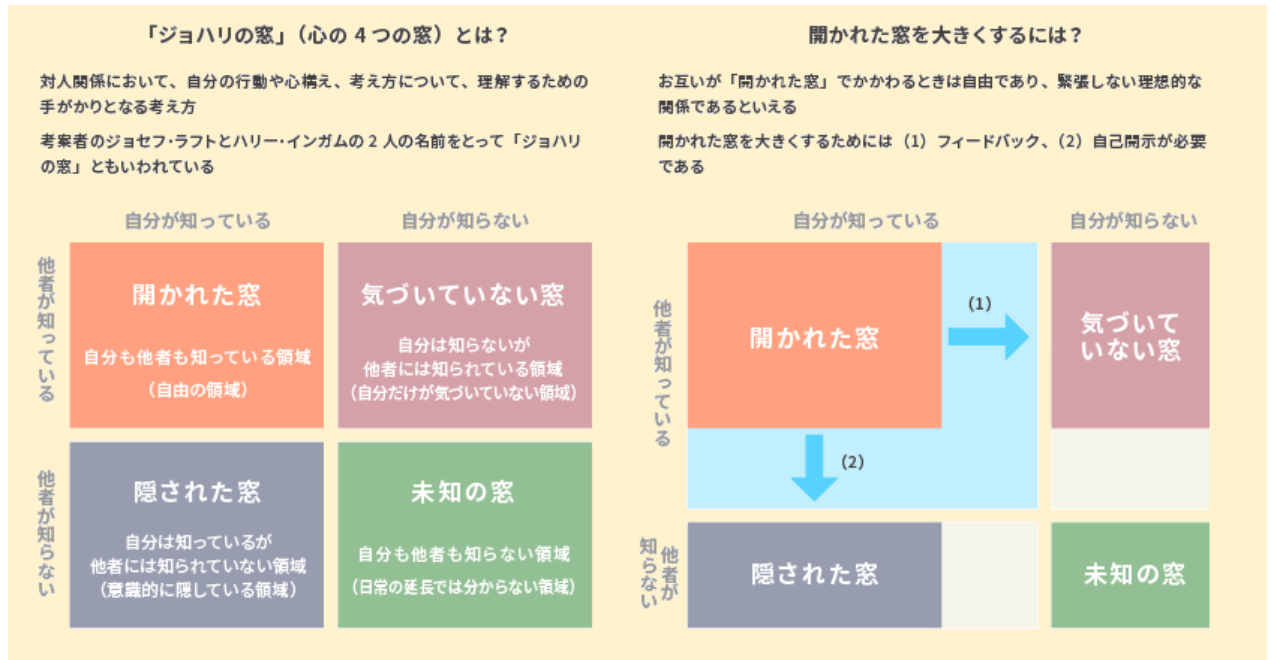
●メリット

- ① 自分以外の参加者を通じて、作業を多面的に進めることができる。
例えて言うなら、複数の鏡に照らして自分を確認することが可能
- ② 参加者間の相互のやりとりを重ねることで、自分のコミュニケーション上のクセやパターンを把握でき、その改善にも役立つ。
- ③ 1人の支援者が、一度に複数の人に対処することができる。
- ④ さらにグループの成熟度が増すと、参加者が自主的、自律的に活動できるようになり、参加者同士で相互に支え合うことができるようになる。
- ⑤ グループの中で気づいたことを踏まえて、これまでとらなかった行動や言動をあえてやってみて、その結果を確認することができる。
グループの中でこれを行うことは、1:1の場合に比べると、より現実場面に近いので、解散後も継続しやすい。

●限界

- ① ひとり一人の固有のペースに合わせることが難しい
- ② 各人が話をする機会が保証されるとは限らないので、何も得られずに終わってしまったり、**場合によっては、マイナスの影響を受けたままになる可能性もある。**
- ③ 1:1の対人スキルとは別のスキル、例えばグループのプロセス理解にかかわるスキルなどが新たに支援者に求められる。
- ④ 進め方にもよるが、複数の参加者のためにスケジュールを調整しなければならない。
また、長期にわたる場合には、途中の参加者の出入りといった要因を考慮する必要性や、場所の確保などのグループ特有の配慮が必要となる。

● ジョハリの窓



「開かれた窓」を拡大するには、(1) フィードバックと(2) 自己開示が必要！！

- E) グループの発達 心理学者・ブルース・W・タックマンが1965年に提唱
- 1 形成期 参加者は、不安や恐れを抱えている状態
 - 2 混乱期 各人が自由な行動を求め、一体感がなくなる、もしくは意見の対立等
 - 3 規範形成期 互いの特異性を受け入れ、グループなりの規範が形成される
 - 4 展開期 各参加者が役割を交代しながら、自律的に動くことができるようになる

F) グループプログラム開発

TEXT2 p.185～

■ 5-3 技能の補足

- ・ システマティック・アプローチ
 - ① カウンセリングの開始
 - ↓
 - ② 問題の把握
 - ↓
 - ③ 目標の設定
 - ↓
 - ④ 方策の実行
 - ↓
 - ⑤ 結果の評価
 - ↓
 - ⑥ カウンセリングとケースの終了
- ・ 面接技法、傾聴技法

■ 5-4 キャリア・シートの作成指導、活用の技能

- ・ 職務経歴書
 - ・ 職業能力開発促進法では、国は職務経歴等記録書の様式を定め、その普及に努めなければならない、としている。
- ・ ジョブカード
 - 6支援のシート参照

★日本版o-netのサイトから

当サイトについて

職業情報提供サイト(日本版O-NET)(愛称:job tag(じょぶたぐ))(*)は、「ジョブ」(職業、仕事)、「タスク」(仕事の内容を細かく分解したもの、作業)、「スキル」(仕事をするのに必要な技術・技能)等の観点から職業情報を「見える化」し、求職者等の就職活動や企業の採用活動等を支援するWebサイトです。

まだ就業経験のない方や再就職先を探している方が、どんな職業があるのかいろいろな切り口から探したり、その職業ではどんな仕事内

日本版O-NETでは、約500の職業について職業解説を掲載しています。

職業解説は、一読して、その職業のイメージが湧き、簡単に理解できるよう、文章で職業についての情報提供をしています。

すべての職業について「どんな職業か(仕事の概要)」「就くには(入職経路)」「労働条件の特徴」の三つの要素で構成しています。その他に「参考情報」として、関連資格、関係団体(URL表示)がある場合は記載しています。

進路選択、就職活動等の参考にご活用下さい。

【日本版O-NETのwebサイトメニュー】

職業について、内容、就労する方法、求められる知識・スキルや、どのような人が向いているかなどが総合的にわかるサイトです

■ 適職を知る

職業興味検査

価値観検査

職業適性テスト(Gテスト)

しごと能力プロフィール

ポータブルスキル見える化ツール

キャリア分析

職業能力チェック

■ 職業を検索する

フリーワード検索

テーマ別検索

イメージ検索(地図)

仕事の性質で検索

仕事の内容で検索

スキル・知識で検索

免許・資格で検索

職種カテゴリー別検索

産業別検索

職業分類検索

未経験でも比較的入りやすい職業

タスクから検索

賃金・求人倍率から検索

■ 企業向け支援ツール

人材採用要件整理

タスク整理

人材活用シミュレーション

■ 6-1 相談場面の設定

- ・ カウンセリングのオープニング時に留意すること
 - ・ コンサルティングを必要とした理由を見極める
 - ・ 相談者とキャリアコンとの責任分担、関係のあり方を確認する
 - ・ 「同盟関係」や「協働の精神」を発展させる
 - ・ 信頼関係の構築と維持は重要であるが、ラポールづくりは、なるべく短時間で切り上げるのが望ましい
- ・ 応答技法での確認 話し手の曖昧な話をできるだけ具体化していく作業
- ・ インテーク面談 来談目的を明らかにしていく過程
- ・ インフォームド・コンセント 『説明と同意』という医療用語で、患者様に対してしっかり説明し、理解が深まった上で患者様自身の同意を得た上で治療をスタートさせるという考え方
- ・ キャリアコンサルティングの相談過程
 - 1 相談場面の設定
 - 2 自己理解の支援 ←先に自己
 - 3 仕事理解の支援 ←次に仕事理解
 - 4 啓発的経験の支援 ←少しわかりにくい。
意思決定を行う前に、実際の体験を伴った自己理解、社会理解、職業理解に役立つ経験のこと
インターンシップ、職場見学、職業訓練、トライアル雇用等での職業体験などの支援
 - 5 意思決定と目標設定の支援
 - 6 方策の実行
 - 7 新たな仕事への適応
 - 8 相談過程の総括

■ 6-2 自己理解の支援

A) 自己理解に関わる理論や支援法一般

- ・ 自己理解の方法
 - ①観察法 ②検査法 ③面接法 ④職務経歴書（キャリアシート）
 - ・ ①の観察法には、自然的観察法、用具的観察法、実験的観察法がある
 - ・ ②の検査法
 - ・ 能力的側面を理解するための検査
 - ・ パーソナリティの側面を理解する検査
 - ・ 価値観、態度、志向性などの側面を理解するための検査
 - ・ ③の面接法

「キャリア・カウンセリング型」、「評価面接型」の2種類がある
- ・ エンプロイアビリティ

労働移動を可能にする能力と企業の中で発揮され継続雇用を可能とする能力のこと

B) アセスメント、自己理解に用いるツール

① 性格・パーソナリティ検査

1. 質問紙法

(1) Y-G性格検査

- ・ 人の性格を形成する12の項目について測定
 - ①抑うつ傾向 ②回帰性傾向 ③劣等感 ④神経質 ⑤客観性がないこと ⑥協調性がないこと
 - ⑦愛想のないこと ⑧一般的活動性 ⑨のんきさ ⑩思考的外向 ⑪支配性 ⑫社会的外向
- ・ 4つの特徴が判断可 情緒特性、人間関係特性、行動特性、知覚特性
- ・ 警察での少年鑑別や自動補導時にも利用される

(2) MBTI

- ・ ユングの性格類型論をベースに、マイヤーとブリックスが開発。16タイプに類型化。
- ・ 個人の性格を心の機能と態度の側面から見て、自分の納得のいくタイプを見出すことに重きを置く
- ・ 特性論（相対論）に基づいた標準得点ではなく、タイプ論（絶対論）に基づいた指向得点で表される

(3) エゴグラム

- ・ 交流分析をベースとした性格診断。厳格な親の心や従順な子供の心など、5つに分類
支配的親：CP、養育的親：NP、順応した子ども：AC、自由な子ども：FC、成人：A
- ・ 自我状態がどのように働いたか、使われたかを見ていくことを「機能分析」という

2. 投影法

インクの染みから何を連想するかで深層心理を探る

- ・ 有名なのは、**ロールシャッハ・テスト**
- ・ 他にTAT、SCT、PFスタディ等の試験方法がある

3. 作業検査 内田クレペリン精神作業検査

- ・ 一桁の足し算を実施して性格や行動特性を検査する
- ・ 「人が作業するときの能力」と「その能力を発揮するときの特徴」を統合したものを「タスク・パフォーマンス」という

② 職業適性、職業興味、志向・価値観検査

1. 厚生労働省編 一般職業適性検査 (GATB)

★試験に出る確率高そう！

- ・ 仕事遂行に必要な9性能を測定
- ・ 11種の試筆検査
- ・ 2種の器具（手腕作業検査盤と指先器用検査盤）で、4種の検査を構成
- ・ 中学生から成人が対象

2. VPI職業興味検査

- ・ ホランドが開発
- ・ 160の職業を提示してREASECと傾向尺度5種を測定
- ・ 検査の結果は、「興味領域尺度」および「傾向尺度」のふたつのプロフィールに表される
- ・ 対象は短大生、大学生以上

3. 職業レディネス・テスト (VRT)

★レディネスとは準備度のこと

- ・ 下記3つの検査で構成
- ・ 興味 (A検査) 日常生活行動や意思 (B検査) 仕事への自信 (C検査)
- ・ 対象は、中学生・高校生、場合によっては大学生

③ 自己理解や職業理解

OHBYカード ～カード式職業情報ツール

430種類の職業情報を写真、イラスト、動画などで紹介する
「職業ハンドブックOHBY」を48枚のカードにまとめたもの

④ 職業興味、職務遂行の自信度

VRTカード

※VRT：上記3.の職業レディネス・テスト (VRT)

- ・ 職業興味と職務遂行の自信度に関する項目を54枚のカードで構成
- ・ 一人でも使えるし、カウンセラーとや、グループで対話しながらの実施も可

⑤ 適職診断システム

キャリアインサイト

- ・ コンピュータで職業選択に役立つ適性評価、適性に合致した職業リスト参照、検索、キャリアプランニングなどが行える総合的キャリアガイダンスシステム
- ・ 4つのステップがあり、①職業適性の評価 →②具体的な職業と適性情報との照合 →③職業情報の検索 →④キャリア・プランニング

※同サイトにあった注意点

特に注意したいのは、**キャリア・インサイトは職業とのマッチングを目的としたシステムではない**という点です。適性評価の一部に、プロフィールに合致した具体的な職業名が表示される部分がありますが、示された職業名は、能力や興味の特徴から調べた場合に実際の職業には具体的にどのようなものがあるのかということを示した例であり、その職業に就くことを勧めるような意図で示されているものではありません。

キャリア・インサイトの目的は、利用者の方がパソコンを使いながら、ご自分の個性を理解し、その上で、将来の進路や職業について考える素材を得られるように支援することです。このようなことから、利用者の方が結果をよく理解できるように、また、結果を誤って解釈したり、固定的に受け止めてしまうことがないように、システムを導入する施設や学校等の担当者の方からのサポートをお願いします。

C) データ分析等

- ・ アセスメントの**標準正規分布**とは、標準化された正規分布のことをいい、**平均が0、標準偏差が1**となるようにしている
- ・ **標準偏差**とは、測定結果が「平均」からどれくらい離れているかを示したものであり、一般に**S D**と表記されている
- ・ 内容的妥当性 : 検査が測定しようとしている特定の対象・内容をどれだけ反映しているか

- ・ 構成概念妥当性 : 検査が、検査作成の意図どおりの心理学的な構成概念や特性に見合うものをどれだけ測定しているか

■ 6-3 仕事理解の支援

- ・ 職業分類
 - 1 日本標準職業分類
 - ・ 総務省統計局によるもの
 - ・ 大分類12 中分類74 小分類329
 - 2 厚生労働省編職業分類
 - ・ ハローワーク等で使われる
 - ・ 大分類11 中分類73 小分類369
- ・ CSP : 若者や学生向けに開発された、就職後の職業生活のイメージを伝える教材
- ・ 職務分析 仕事の内容と責任などを調査し、職務評価を行うための分析作業
- ・ 職務調査 個々の職務について仕事内容や求められる能力、経験、困難度などを調査して明らかにする
- ・ **ジョブカードの機能**
 - ① 生涯を通じたキャリアプランニング
 - ② 職業能力証明
- ・ ジョブカードの構成
 - 様式1 キャリアプランシート
 - ・ 就業経験ありとなしの2タイプがある
 - ・ キャリアプランシートを作成するための、補助シートがある。学生用、求職者用、在職者用の3タイプ
 - 様式2 職務経歴シート ~経歴の棚卸し
 - 様式3 職業能力証明シート 資格、学習歴として記すもの。9つの様式がある。
- ・ 企業への応募書類について
 - ・ 通常用意する応募書類は、添え状、履歴書、職務経歴書の3点
 - ・ 履歴書の学歴欄には、義務教育卒業時から記入することが多い。
 - ・ 履歴書の作成を支援する際には、特にアピールしたい内容を記載する欄を大きくするなど、履歴書のフォーマットを作成・加工することも可能

■ 6-4 相談実施過程と総括

- ・ 啓発的経験
 - ・ 経験を通して自己の適性や興味を確かめること
 - ・ アルバイトやボランティア活動、職場見学、職業訓練も含まれる
- ・ トライアル雇用 期間は原則として3ヶ月
- ・ 相談結果の評価 相談者の成長や感情等でなく、行動がどう変化したか

■7-1 教育と普及活動

※試験にはほとんど出ない

■7-2 環境への働きかけの認識、実践

- ・ リエゾン活動 リエゾンとはフランス語で仲介、つなぎ、など
キャリアコンサルティングとしては、専門家への連携、支援

■7-3 ネットワークの認識、実践

- ・ 専門機関へのリファレンス
 - ① メンタルヘルス不調
 - ・ 産業保健総合支援センター
 - ・ 精神保健福祉士センター
 - ② 発達障害
 - ・ 発達障害者支援センター
 - ③ 障害者の就業支援
 - ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）
 - ・ 障害者就業・生活支援センター
 - ・ 地域障害者職業センター
 - ・ 障害者トライアル雇用事業

■7-4 自己研鑽、指導を受ける必要性の認識

- ・ スーパーバイザー

■7-5 キャリアコンサルタントとしての倫理と姿勢

キャリアコンサルタント 倫理綱領

令和6年1月1日改正

特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会

序文

時代の変化に伴い、新しい働き方の拡大とその実現のため、社会をリードするキャリアコンサルタントへの期待は更に高まり、社会的責任も増えています。多様な相談者や組織からの求めに応えるため、キャリアコンサルタントには、倫理観と専門性の維持向上が必要不可欠です。加えて自らの人間性を磨き、矜持と責任感を持ち、自己研鑽に励むことが何よりも重要です。

特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会は、キャリアコンサルタントの使命・責任の遂行、能力の維持向上、社会インフラとしてのキャリアコンサルティングの普及・促進に会員団体と共に取り組んでおります。この使命を果たすため、キャリアコンサルタント及びキャリアコンサルティング技能士が遵守すべき倫理綱領をここに改正します。

本倫理綱領が、キャリアコンサルティングに従事する全ての方々の日々の活動の指針・拠り所となることを期待します。

令和6年1月1日

本文

前文

本倫理綱領では、キャリアコンサルタントが、職業能力開発促進法に則り、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、助言及び指導を行い、使命である相談者のキャリア形成の支援と、その延長にある組織や社会の発展への寄与を実現するために、遵守すべき倫理を表明する。本倫理綱領では、第1章をキャリアコンサルタントとしての基本的姿勢・態度、第2章を行動規範として明示している。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共に、誠実さ、責任感、向上心をもって、その使命の遂行に励むものとする。

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、多様性を重んじ、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、相談者を人種・民族・国籍・性別・年齢・宗教・信条・心身の障がい・文化の相違・社会的身分・性的指向・性自認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、キャリアコンサルティングが、相談者の人生全般に影響を与えることを自覚し、相談者の利益を第一義として、誠実に責任を果たさなければならない。

(品位および矜持の保持)

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矜持を保ち、法律や公序良俗に反する行為をしてはならない。

(社会的信用の保持)

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責を果たし、専門職として、相談者、依頼主、他の分野・領域の専門家や関係者及び社会の信頼に応え、信用を保持しなければならない。

(社会情勢の変化への対応)

第4条 キャリアコンサルタントは、個人及び組織を取り巻く社会・経済・技術・環境の動向や、教育・生活の場にも常に関心を払い、社会の変化や要請に応じ、資格の維持のみならず、専門性の維持向上や深化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、業務並びにこれに関連する活動に関して知り得た秘密に対して守秘義務を負う。但し、相談者の身体・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において知り得た情報により、組織における能力開発・人材育成・キャリア開発・キャリア形成に関する支援を行う場合は、プライバシーに配慮し、関係部門との連携を図る等、責任をもって適切な対応を行わなければならない。

3 キャリアコンサルタントは、スーパービジョン、事例や研究の公表に際して、相談者の承諾を得て、業務に関して知り得た秘密だけでなく、個人情報及びプライバシー保護に十分配慮し、相談者や関係者が特定される等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。

(自己研鑽)

第6条 キャリアコンサルタントは、質の高い支援を提供するためには、自身の人間としての成長や不断の自己研鑽が重要であることを自覚し、実務経験による学びに加え、新しい考え方や理論も学び、専門職として求められる態度・知識・スキルのみならず、幅広い学習と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、情報技術が相談者や依頼主の生活や生き方に大きな影響を与えること及び質の向上に資することを理解し、最新の情報技術の修得に努め、適切に活用しなければならない。

3 キャリアコンサルタントは、経験豊富な指導者やスーパーバイザー等から指導を受ける等、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。

(信用失墜及び不名誉行為の禁止)

第7条 キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルタント全体の信用を傷つけるような不名誉となる行為をしてはならない。

2 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 行動規範

(任務の範囲・連携)

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、その範囲を超える業務や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。

2 キャリアコンサルタントは、訓練を受けた範囲内でアセスメントの各手法を実施しなければならない。

3 キャリアコンサルタントは、相談者の利益と、より質の高いキャリアコンサルティングの実現に向け、他の分野・領域の専門家及び関係者とのネットワーク等を通じた関係を構築し、必要に応じて連携しなければならない。

(説明責任)

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行うにあたり、相談者に対して、キャリアコンサルティングの目的及びその範囲、守秘義務とその範囲、その他必要な事項について、書面や口頭で説明を行い、相談者の同意を得た上で職責を果たさなければならない。

2 キャリアコンサルタントは、組織より依頼を受けてキャリアコンサルティングを行う場合においては、業務の目的及び報告の範囲、相談内容における守秘義務の取扱い、その他必要な事項について契約書に明記する等、組織側と合意を得た上で職責を果たさなければならない。3 キャリアコンサルタントは、調査・研究を行うにあたり、相談者を始めとした関係者の不利益にならないよう最大限の倫理的配慮をし、その目的・内容・方法を明らかにした上で行わなければならない。

(相談者の自己決定権の尊重)

第10条 キャリアコンサルタントは、相談者の自己決定権を尊重し、キャリアコンサルティングを行わなければならない。

(相談者との関係)

第11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、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。自らが所属する組織内でキャリアコンサルティングを行う場合においては、相談者と組織に対し、自身の立場を明確にし、相談者の利益を守るために最大限の努力をしなければならない。

(組織との関係)

第12条 組織と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、相談者と組織との利益相反等を発見した場合には、相談者の了解を得て、組織に対し、問題の報告・指摘・改善提案等の調整に努めなければならない。

雑則（倫理綱領委員会）

第13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。