

(案)

職業訓練用キャリアコンサルティングマニュアル



令和5年度島根県地域職業能力開発協議会
ワーキンググループ作成 (R6.3.6)

Contents

第1章 マニュアル作成の目的について

- (1) はじめに P4
- (2) ヒアリングおよびアンケートの分析結果 P5
- (3) 今後の職業訓練に必要なこと P6
- (4) 本マニュアルの目指すもの P7
- (5) キャリアコンサルティングの活用で期待される効果 . . . P8
- Tips 1 「社会人基礎力」 P9
- Tips 2 「コンピテンシー」 P10
- Tips 3 「心理的安全性」 P11

第2章 キャリアコンサルティングについて

- (1) キャリアコンサルティングの概要 P13
- (2) キャリアコンサルティングの理論・技法一覧 . . . P14

(3) 【カウンセリング理論・技法】

- ① 来談者中心カウンセリング . . . P15
- ② 傾聴技法 . . . P17
- Tips 4 「メラビアンの法則」 . . . P19
- ③ 問題把握における「2つの視点」 . P20
- Tips 5 「ジョハリの窓」 . . . P22
- Tips 6 「自己一致」 . . . P23
- ④ 積極的技法 . . . P24
- ⑤ 論理療法 (ABCDE理論) . . . P27

【キャリア理論】

- ⑥ ライフキャリアレインボー . . . P30
- Tips 7 「マズローの欲求段階説」 . P32
- ⑦ 発達課題 (中高年) . . . P33
- ⑧ キャリア・アンカー . . . P36
- Tips 8 「キャリアストーリー」 . . P38
- ⑨ プランド・ハプンスタンス理論 . . P39
- ⑩ 社会的学習理論 (モデリング) . . P41
- Tips 9 「自己効力感」 . . . P42

第3章 今後の労働情勢と職業訓練の意義について

- (1) 今後の労働情勢と職業訓練の意義 P44
- (2) 職業訓練の価値 (ヒアリング・アンケートの受講生感想抜粋) . . . P45
- (3) 終わりに P46

第1章

マニュアル作成の目的について

(1) はじめに

本マニュアルは、①「島根県地域職業能力開発促進協議会」に設置される②「ワーキンググループ」が実施した③「ヒアリング」に基づき、④「職業訓練の改善策」として作成されました。

①「島根県地域職業能力開発促進協議会」

島根県および島根労働局が主催となり、労働者団体、事業主団体、学識経験者などの有識者を参集し、職業訓練を始めとした職業能力開発に関する情報を共有、把握、検証する組織。

②「ワーキンググループ」

①の協議会に属するグループ。職業訓練の改善を目的としたヒアリングを実施し、職業訓練の効果を把握・検証。具体的な改善案を協議会へ提唱する。

③「ヒアリング」

(1) 訓練実施施設、(2) 訓練修了生、(3) 訓練修了生を採用した企業、の3者に行われる、訓練内容の改善を目的としたヒアリング調査。

訓練の良かった点、悪かった点などを各視点から評価してもらう。

④「職業訓練の改善策」

③のヒアリングから得られた情報を分析し、課題を見つけ出し、その課題を解消するための具体的な改善策。

(2) ヒアリングおよびアンケートの分析結果

ワーキンググループが訓練実施施設、訓練修了生、訓練修了生を採用した企業にヒアリングを実施し、また、100社を超える求人企業にアンケートした結果、以下の分析結果が得られました。

【ヒアリングおよびアンケートにより見えた傾向】

訓練で学んだスキルは就職や実務の面で十分に役立っているが、一方で求人者が採用時に期待する能力として、仕事への意欲・コミュニケーション力などの**社会人基礎力を最重視**していることが判明。

【企業が採用時に期待する能力】



(1位) 仕事への意欲



(2位) コミュニケーション能力



(3位) 免許資格

(3) 今後の職業訓練に必要なこと

【職業訓練の目指す場所】
スキルや資格だけでなく、社会人としての基礎力まで伸びる職業訓練

先ほど紹介した「企業が採用時に期待する能力」を、「意欲やコミュニケーション能力 = ①社会人基礎力」、「免許資格 = ②専門的スキル」と表現すると、就職は以下のような図式になります。

①社会人基礎力 + ②専門的スキル =



現状の職業訓練は②については十分なカリキュラムとなっていますが、①については単純に暗記するという類のものではなく、経験や人間性も影響する能力のため、②と比べて取り組みが少ないことが現状です。

しかしながら、職業訓練を受講する求職者は、不安定（または不本意）な就労をしてきた方も多く、①が不十分（それを培うための経験や知識を得る機会が少なかった）であることも少なくありません。

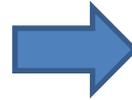
公的職業訓練は、単なる教養の場ではなく、就職し安定した職業生活を送るための実践的な学びの場であるため、**①の能力が伸びるような工夫**が必要となります。

(4) 本マニュアルの目指すもの

【マニュアルを活用することで狙う「All-Win」の関係】

(1) 訓練施設側の視点

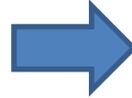
- ・ 訓練を円滑に進めていきたい
- ・ 訓練生の就職率を上げたい



訓練講師の**マネジメント力**と
受講生の**社会人基礎力**が必要！

(2) 企業側の視点

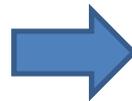
- ・ 仕事への意欲やコミュニケーション能力の高い人間を採用したい



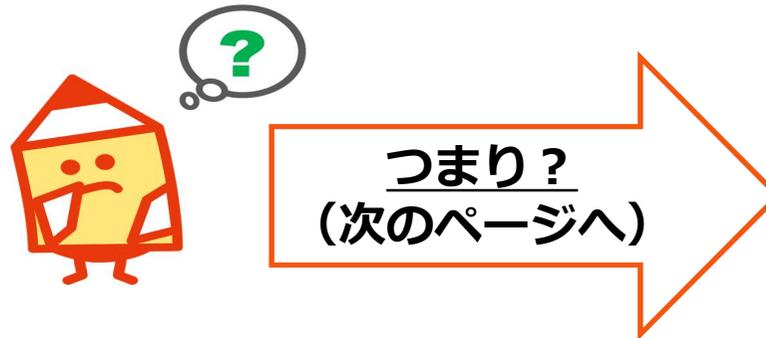
社会人基礎力の高い訓練修了生を
採用することで求める人材を確保！

(3) 受講生側の視点

- ・ 訓練を通して安定した就職につきたい
= 企業に求められるような人材になりたい



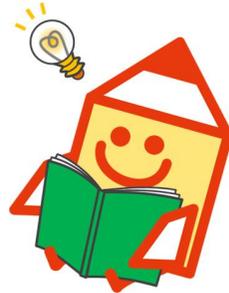
専門的スキルを学びつつ、社会人基礎力
まで**フォローアップ**されることで、就職し
定着できる人材になれる！



(5) キャリアコンサルティングの活用で期待される効果

【START!】

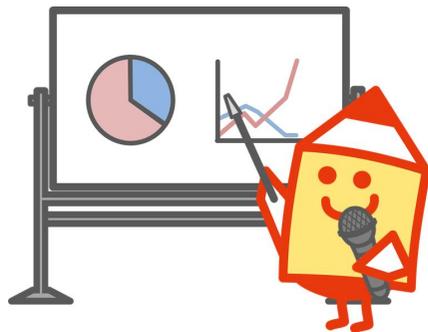
本マニュアルを参考に
キャリアコンサルティングの
理論や技法を習得・活用



【訓練講師の能力アップ!】

- ・ 受講生を理解する力
- ・ 問題把握力
- ・ 解決するためのアイデア・支援力
- ・ 関係構築力
- ・ マネジメント視点

→上記の力が向上し、より良い訓練へ!



【受講生側の能力アップ!】

- ・ 自己理解力
- ・ 目標に向けた計画力
- ・ 問題解決力
- ・ 思考の柔軟性
- ・ 行動の積極性
- ・ モチベーションの持続性

→効果的な訓練で上記の力が向上し、
納得できる就職へ!



【訓練生採用企業】

- ・ 基本的なスキルを身につけた人間を採用できるので育成の初期投資が少なくて済む
- ・ 意欲のある人間を採用することにより周囲にも良い影響
- ・ 職業訓練生を採用するサイクルができ、採用活動が楽に、人手不足解消

→人的資本が向上し、企業の成長へ!



【GOAL!】

全員の目的が達成される
= All-Win!



Tips 1 経済産業省の提唱する社会人基礎力

経済産業省が主催した有識者会議により、職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力を「**社会人基礎力(= 3つの能力・12の能力要素)**」として定義。
職業訓練で基礎力を身につけた受講生が、採用される企業において最終的に発揮してほしい力。

前に踏み出す力 (アクション)

～一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力～



主体性

物事に進んで取り組む力

働きかけ力

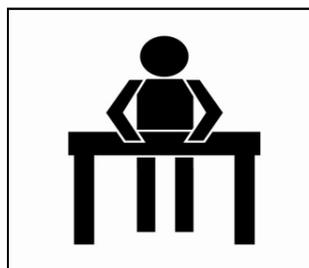
他人に働きかけ巻き込む力

実行力

目的を設定し確実に行動する力

考え抜く力 (シンキング)

～疑問を持ち、考え抜く力～



課題発見力

現状を分析し目的や課題を明らかにする力

計画力

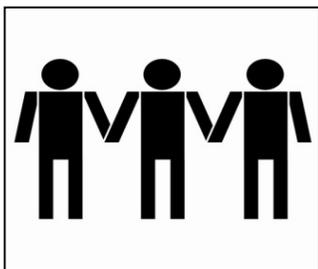
課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力

創造力

新しい価値を生み出す力

チームで働く力 (チームワーク)

～多様な人々とともに、目標に向けて協力する力～



発信力

自分の意見をわかりやすく伝える力

傾聴力

相手の意見を丁寧に聴く力

柔軟性

意見の違いや立場の違いを理解する力

状況把握力

自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力

規律性

社会のルールや人との約束を守る力

ストレスコントロール力

ストレスの発生源に対応する力

Tips 2 「コンピテンシー」

コンピテンシーとは、高いパフォーマンスを発揮する人物に共通して見られる「行動特性」を指します。具体的な行動そのものに着目するのではなく、行動の基となる**価値観や思考・性格などの要素を重視する点が特徴**。知識や行動、スキルとは異なり可視化しにくい。

見えやすい部分

スキル 知識 経験

見えにくい部分

動機 価値観 性格

【コンピテンシーの歴史】

米国ハーバード大学のマクレランド教授が行った調査により広く知られる。外交官の「採用試験の成績」と「その後の職場での業績」における相関関係を調査したところ、採用試験の成績と業績の高さにそれほど相関がないと判明。また、高い成果を出す従業員にはいくつかの**共通する行動特性**があることが分かった。

現在では「ハイパーフォーマーの行動特性」として企業の採用や人事評価などで用いられるようになった。

Tips 3 「心理的安全性」

【心理的安全性】

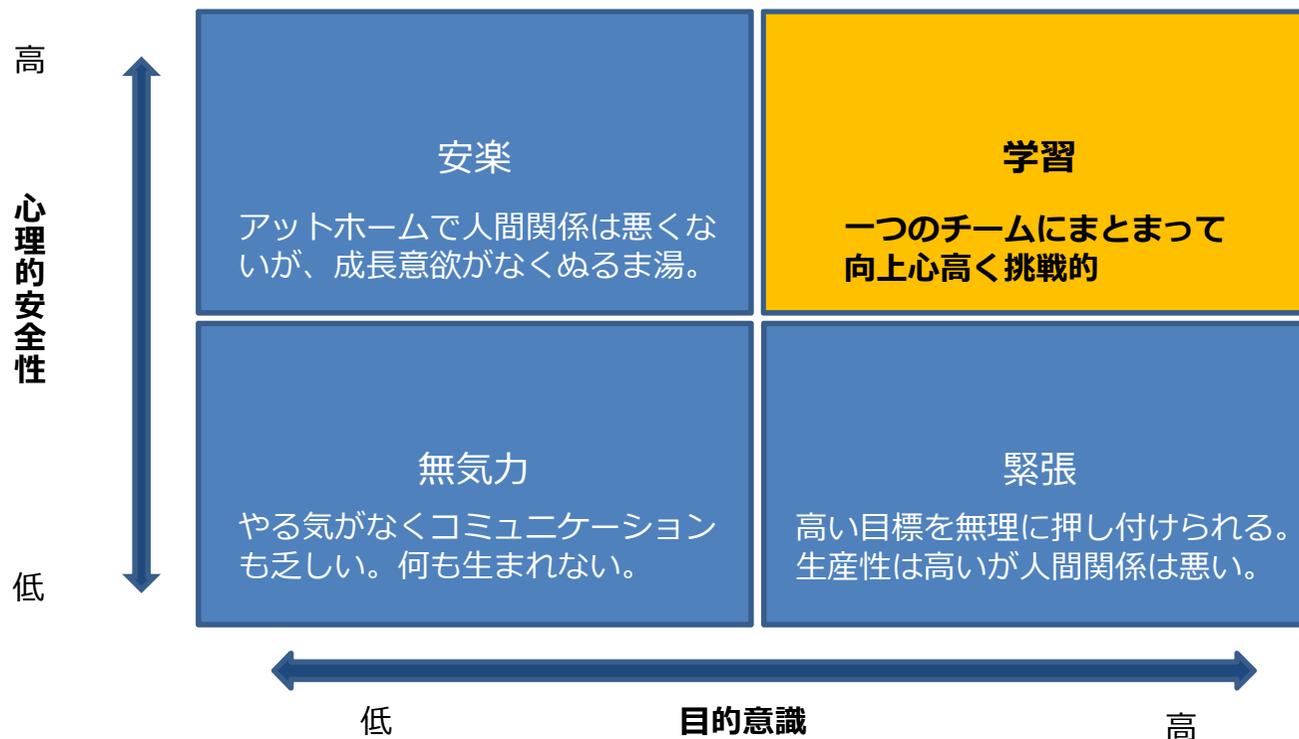
自分の意見や気持ちを安心して率直に表現できる状態のこと。

ハーバード大学のエイミーC.エドモンドソン氏により1999年に提唱されているが、2012年から4年間実施されたgoogleの研究結果で取り上げられたことにより、広くその考えが広まった。

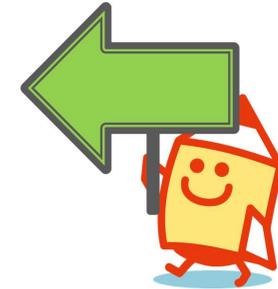
【Googleの研究結果】

効果的なチームを作り上げるのに最も重要なものは「心理的安全性」である。

【心理的安全性を効果的に取り入れるには目的意識も重要（以下の図参照）】



職業訓練で
目指してほしい場所！



第2章

キャリアコンサルティングについて

(1) キャリアコンサルティングの概要

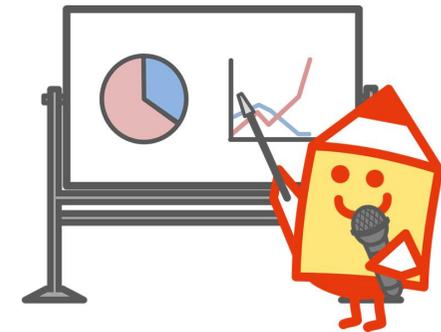
キャリアコンサルティングの理論は大別すると以下の2つから成り立っています。

【①カウンセリング理論・技法】

人間関係やメンタルの問題を対象とした理論・技法。
相手を理解する、信頼関係構築をするためのもの。

【②キャリア理論】

キャリア（仕事に限らず人生全体）に関する問題を対象とした理論。
相手を問題解決へ導く、適切な助言を与えるためのもの。



つまり！

①カウンセリング理論・技法により受講生と信頼関係を構築し、②キャリア理論に裏打ちされた助言をすることにより、③受講生をより適切にマネジメントすることが可能になります！

①カウンセリング
理論・技法



②キャリア理論



③適切な
マネジメント力



(2) キャリアコンサルティングの理論・技法一覧

本マニュアルでは活用しやすいと思われる以下の理論をご紹介します。



【カウンセリング理論・技法】

- ①来談者中心カウンセリング
- ②傾聴技法
(Tips 4 メラビアンの法則)
- ③問題把握 (二つの視点)
(Tips 5 ジョハリの窓)
(Tips 6 自己一致)
- ④積極的技法
- ⑤論理療法 (ABCDE理論)

【キャリア理論】

- ⑥ライフキャリアレインボー
(Tips 7 マズローの欲求段階説)
- ⑦発達課題 (中高年)
- ⑧キャリア・アンカー
(Tips 8 キャリアストーリー)
- ⑨ブランド・ハプンスタンス理論
- ⑩社会的学習理論
(Tips 9 自己効力感)

(3) ①まずは基本的態度から 「来談者中心カウンセリング」

【来談者中心カウンセリング】 提唱者：ロジャーズ

人には自分自身で変わる力、成長する力があるという「自己理論」に基づき、相談者が自分の内面を見つめ、問題を把握し、自己解決していくよう導くカウンセリング。

以下の3つを「**基本的態度**」とし、相談者に自由に感情を表現させることを重視。

【1. 無条件の肯定的関心】

相手をかけがえのない独自の存在として尊重する態度。相談者のネガティブな側面も含めて無条件に受容すること。受容とは同意することではない。

【2. 共感的理解】

相談者の主観的な見方を当人のように、見たり、感じたり、考えたりすること。ともに歩もうとする姿勢。共感は同感とは違う。

【3. 自己一致】

カウンセラーが相談者との関係において、自分自身をありのままに受け止め、心理的に安定していただけること。誠実な態度。

(3) ①「基本的態度」の職業訓練における活用イメージ

【無条件の肯定的配慮】

講師の目から見て、やる気のない態度の受講生がいるとする。
その受講生に対し、「やる気が出ない」部分も含めて受容する。
(すぐに不良生徒だと判断しない、「やる気が出ない」のはなぜだろう?と寄り添う気持ち。)

【共感的理解】

「やる気が出ない」という理由について、「スキルアップしてもこの年齢では無駄」「今更頑張っても意味がない」「訓練は就職するのが嫌だから時間稼ぎみたいなもの」と発言される。

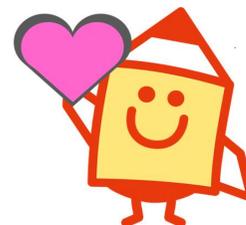
その発言に対して、年齢を気にしている相手の気持ちを本人と同じように「共感」してあげること。

相手の発言に対して「同調・同感」することではない。
(この例の場合、人手不足の時代で中高年の活躍の場は十分にあると考えることは、支援の上で必要。)

【自己一致】

受講生の話を聴く訓練講師が、自分自身に対しても相手に対しても誠実であろうとすること。
自分を良く見せよう、自分の思い通りに相手を動かそうと考えるのではなく、真摯に相手に向き合う姿勢。

一言でまとめると、「愛のある対応」です！



(3) ②カウンセリングの基本的スキル 「傾聴技法」

【傾聴技法】

相手との信頼関係を構築するための手段。
相手に安心感を与え、自己開示してもらい、相手とともに問題への理解を深めていくこと。

【代表的な傾聴技法】

(1) かかわり行動

相手を尊重し共感する態度。
やわらかい表情や穏やかな声のトーンなど。

(2) うなずき・あいづち

真剣に聴いていますよという相手へのメッセージ。
相手の自己開示への励ましとなる。

(3) 感情の伝え返し (感情の反射)

発言の中で直接的または間接的に感情や気持ちが入ったワードを拾い上げ伝え返す。
「気持ちが分かってもらえた」という安心感を与え、感情を振り返る効果がある。

(4) 質問

相手の話を広げたり掘り下げたりするためのもの。
「はい、いいえ」などに答え方が限定される「閉ざされた質問」と、相手が自由に答えられる「開かれた質問」を状況に応じて使い分ける。

【傾聴の目的】

傾聴の目的は「相手との信頼関係を築くこと」「相手を深く理解すること」です。
信頼関係ができれば、講師の発言を信頼してくれます。
相手を深く理解できれば、適切な改善策を提供することができます。
その2つは「訓練の円滑な運営」と「就職率の向上」に良い影響を与えてくれるはずです。

(3) ② 「傾聴技法」の職業訓練における活用イメージ

【感情の伝え返し（感情の反射）】

受講生との会話の中で、感情が出ているワードを意識して伝え返してみてください。

（直接的なワード例）悲しい、嬉しい、怒っている、心配、残念

（間接的なワード例）うまくいかない、うまくできた、信じられない、焦っている

意識してみると、思った以上に多いことに気づかされます。

普段スルーしていたその一言を拾うだけで、今までとは違った反応が期待できます。

【質問の使い方】

普通の会話の中で質問をする時、「自分の疑問」を解消する意図で使うことが多いと思います。「相手に考えさせる」「相手に自己表現してもらおう」ことを意識して使用してみてください。自ずと「開かれた質問」が中心になり、「相手の発言が多くなる」＝「相手をより深く理解」できるようになります。

<閉ざされた質問の性質>

「〇〇はできますか？」
「〇〇は好きですか？」など
「回答者の答えが限定される」質問

- ・ 質問者中心に会話が進む
- ・ **会話が単発になりやすい**
- ・ 聞きたいことについて回答を得やすい

<開かれた質問の性質>

「〇〇についてどう思いますか？」
「〇〇のどんなところが好きですか？」など
「回答者が自由に答えられる」質問

- ・ 回答者中心に会話が進む
- ・ **会話が広がる、探索的になる**
- ・ 思いもよらぬ方向に進むこともある

Tips 4 「メラビアンの法則」

メラビアンの法則とは、人がコミュニケーションをとる際に受ける影響力の割合を説明したものです。

言語（話の内容）以外の視覚（表情）、聴覚（声のトーン）の非言語の部分に**9割**もの影響を受けるといった研究結果が出ました。

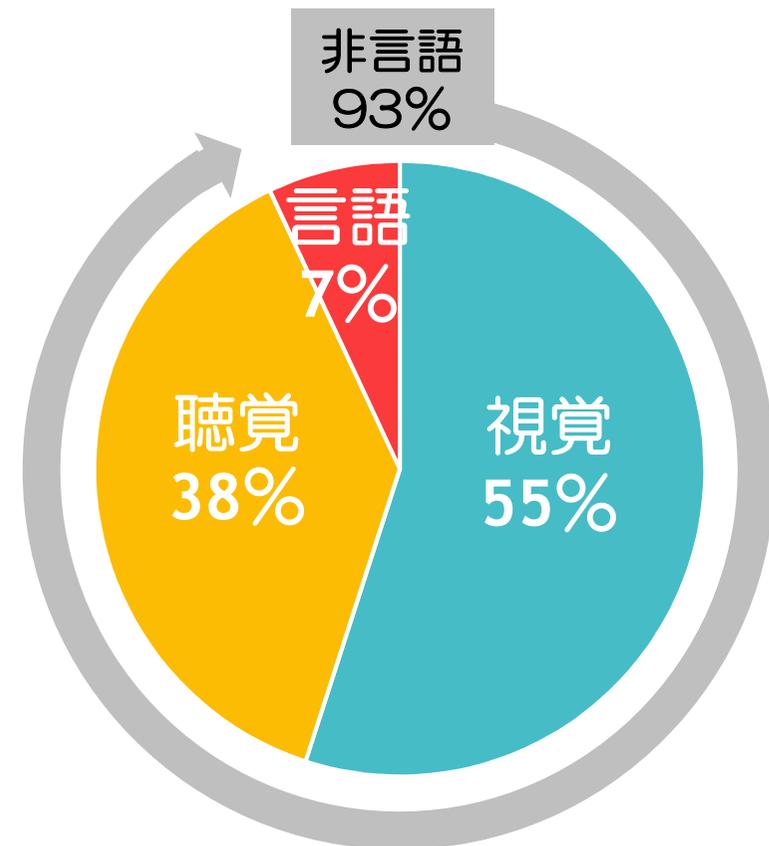
例えば「笑いながら叱られた」場合は、本気で怒られているとは感じにくいでしょうし、「残念な顔で褒められた」場合は、本当に評価されているとは感じにくいでしょう。

このように説明すると、「とにかく第一印象が大事！」という捉え方になりがちですが、**メラビアン本人が言いたかったことは、**「話している内容と、表情や声色を一致させないと誤解させる可能性が高い」ということです。

言語を軽視するというわけではなく、言語を的確に伝えるために非言語を大切にしましょう、ということですね。

メラビアンの法則

【コミュニケーションを図る際の影響力割合】



(3) ③問題把握における「二つの視点」

【問題把握】

相談者が抱えている問題を的確に把握すること。
問題は「相談者自身が気づき、把握している問題」と「相談者は気づいていないが、話を聴く側は気づいた問題」の二つの視点に分類され、それぞれ「温かい目」と「冷静な目」で見えていく必要がある。

【相談者視点の問題】

相談者自身が問題だと考えていること。
相談者の言葉として直接的に表現される。
相談者の価値観や考え方が反映されており、表層的な問題に留まっている場合もある。

【温かい目】

相談者視点の問題に対し、ズレや矛盾を感じても、それが問題だと考えている本人の気持ちを尊重する。
(すぐに否定したり解決策を押し付けない)

【聴く側視点の問題】

聴く側が気づいた相談者の問題点。
相談者の発言や行動から、矛盾や抜け落ちている視点を考える。

【冷静な目】

相談者自身が気づいていないことを把握するため、冷静で客観的な目で相手と物事を捉える必要がある。

(3) ③問題把握における「二つの視点」の職業訓練での活用イメージ

訓練についていけない受講生の例で検討してみましょう。

【相談者視点の問題】 【温かい目】

勉強ができない、覚えられない、進まない。
自分にこの訓練は合っていなかった、自分の能力では難しいと感じている。

【聴く側視点の問題】 【冷静な目】

本人は能力の問題と感じているが、同程度の能力と思われる別の受講生は、地道に努力を重ね、少しずつでも着実にスキルアップしている。
能力というよりは意欲や目標の問題ではないかを見立てる。

【アプローチ例】

受講生の気持ちを十分に傾聴・尊重し、**確実に実行できる小さな目標**を持つことを提案する。それが達成できれば賞賛し、また確実に実行できる次の目標を設定する。そのサイクルを続けることにより、**勉強の習慣化と意欲喚起を促す**。

【ポイント】

勉強が難しい、自分に能力がないと感じている
相談者の視点を尊重し、小さな目標設定を提案している。
その小さな目標を連続して達成していくことで、
自然と**聴く側視点の問題**（意欲の問題）の解決を図っている。



Tips 5 「ジョハリの窓」

【ジョハリの窓】提唱者：ジョセフ・ルフト、ハリ・インガム（二人のファーストネームを取ってジョハリ）

自己と他者との理解のズレを知ることにより、コミュニケーションを改善したり、自己分析を促すツール。4つの領域を点検することにより、他者から自分はどのようにみられているか、自分は他者にどこまで自己開示しているかなどを客観的に確認できるため、何を改善すべきかという方向性が見えてきます。



【問題把握の視点とリンクさせて】

先ほどの問題把握の2つの視点に当てはめると、「相談者の視点」は「開放」、「聴く側の視点」は「盲点」になります。

また、「秘密」はカウンセリング理論により自己開示を促し、「未知」はキャリア理論により本人の可能性を追求することで領域の移動が可能です。

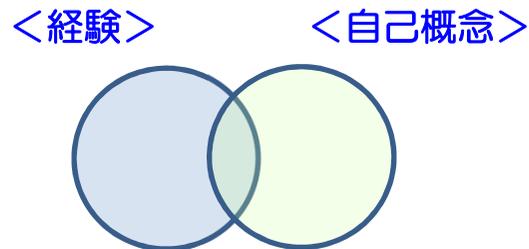
開放以外の3領域から「開放」領域への移動を促し、「開放」領域の拡大を目指しましょう！

Tips 6 「自己一致」

二つの視点の問題把握に関する「自己一致」という考えを紹介します。
(先ほど登場したロジャーズの来談者中心療法の一部です)

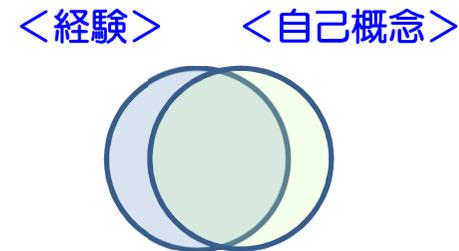
【自己一致】

パーソナリティの基本要素は「自己概念（自分が思う自分）」と「経験（客観的に見られた自分）」。
自己概念と経験が一致している部分を「自己一致」、そうでない部分を「自己不一致」とし、相談者の自己不一致を自己一致する方向へ導いていくことをカウンセリングの役割とした。



拒否 一致 歪曲

「自己不一致の状態」



拒否 一致 歪曲

「自己一致の状態」

自己不一致を自己一致に持っていくことも、先ほどの二つの視点の問題をすり合わせていくことも、「自分の認めたくない部分を直視する」という作業になりがちです。本人にとってはつらい作業になるため、十分に気持ちを傾聴し、ありのままの自分を認められるよう慎重な援助が必要です。

(3) ④カウンセリングにおける積極的技法

【積極的技法】

傾聴技法と比較し、より直接的に求職者へ変化を生むことができる。
反面、影響力も大きいため、使い方を誤ると関係性が落ちる場合も。
信頼関係の下地ができた上で使用し、積極的技法を使用した後は、傾聴技法で相手の発言を丁寧に受け止めること。（傾聴→積極→傾聴…のサイクル）

【代表的な積極的技法】

- | | |
|-------------|---|
| (1) 明確化 | 曖昧な発言を掘り下げていくことで、相談者の価値観や問題の <u>本質を露わ</u> にすること。 |
| (2) 自己開示 | 自分自身の考えや経験を相談者に伝えること。 |
| (3) フィードバック | 他者から相談者がどのように見えているか伝えること。 |
| (4) リフレーミング | 相談者の物事の見え方・捉え方に新たな視点を提供すること。 <u>新しい解釈を加える</u> こと。 |
| (5) 対決（直面化） | 相談者の矛盾や言行不一致について話し、直面しなければならない問題に向き合うよう促すこと。 |

(3) ④積極的技法の職業訓練での活用イメージ

【明確化の例】

受講生：資格試験が無事合格できるか不安です…

講師：合格できるか心配なんですね。不安はどこからきていると思いますか？

受講生：準備不足だと思います。十分に勉強できていなくて。

講師：自分で納得できるほど準備ができていないと。何か原因があるのでしょうか？

受講生：家に帰ると家事育児で、それが終わるころにはへとへとで復習ができないんです。

講師：家事育児も頑張っておられて、勉強と両立するのはなかなか大変ですよ。

「試験が不安」という発言を明確化（深堀）していった結果、「勉強時間の確保」という問題点に行きつきました。問題がより具体的になることにより、解決策の方向性を見出すことができます。

(方策の一例)

「家事育児を短縮できないか（周りのサポートを得られないか）」

「生活サイクルを見直し、隙間時間を捻出できないか（効率化できないか）」

「訓練カリキュラムの中でより具体的な試験対策ができないか」

など



(3) ④積極的技法の職業訓練での活用イメージ例

【リフレーミングの例】

(状況などに対して)

- | | | |
|---------|---|----------------------------------|
| 時間がない | → | 時間を意識し効率的に動けるようになる。計画力が身につく。 |
| お金がない | → | 投資先を吟味するようになる。何が本当に必要か気づくことができる。 |
| 人出が足りない | → | 業務の効率化、省人化を図れる。 |
| 達成が難しい | → | チャレンジすることで伸びる。 |

(感情、態度、行動などに対して)

- | | | |
|----------|---|----------------|
| 気が弱い、口下手 | → | 人を大切にする、嘘がつけない |
| 几帳面、真面目 | → | 信頼できる、正確 |
| おとなしい | → | 穏やか、協調性がある |
| 飽きやすい | → | 好奇心旺盛 |
| 頑固 | → | 芯がある、粘り強い |

【リフレーミングのコツ】

- ・物事を前向きに考える。
- ・長所短所、メリットデメリットなど物事を表と裏で見る。



(3) ⑤ 考え方の癖を見直す「論理療法 (ABCDE理論)」

【論理療法】 提唱者：アルバート・エリス

心理的問題や生理的反応は、出来事や刺激そのものではなく、それをどのように受け取ったかという認知により生じるとして、論理的な思考の影響を重視した理論。



ある出来事 (A) から結果 (C) が直接生み出されているのではなく、その間にあるその人の信念や価値観 (B) を経て結果 (C) が生まれている。

Bの信念が**非論理的な信念 (イラショナルビリーフ)** であれば、Cの結果も歪んだものになってしまうので、その非論理性を明らかにする = 反論する (D) ことで、効果・改善 (E) が見込めるという理論。

(3) ⑤論理療法（ABCDE理論）の職業訓練での活用イメージ

論理療法は、「固定観念を**柔らかくする**」「**偏った考え方のバランスをとる**」といったイメージです。訓練受講生に対してだけでなく、訓練講師の方ご自身にも「イラショナルビリーフ」が無いから日ごろから意識し、「ラショナルビリーフ（論理的な信念）」に変えていけるよう取り組んでみてください。

イラショナル・ビリーフは以下の4種類がメジャーなものになります。

「ねばならない信念」	例：周りの人全員に好かれなければならない 反論：多くの人に好かれたほうが好ましい（絶対ではない）
「悲観的信念」	例：資格が取れなかったから、もう就職は 絶望的だ 反論：資格がなくても就職できる、試験は再度チャレンジできる
「非難・自己卑下信念」	例：講師が教えるようにできなかったから、私は ダメな人間だ 反論：失敗は誰にでもある
「欲求不満低耐性信念」	例：自分の意見が認められないことが 許せない 反論：自分に意見があるように、他人にも意見がある

【イラショナルビリーフ発見のコツ】



「逆説的な視点・考え方を持つ」

- ・当たり前と思っていることを疑ってみる、正しいと思っていることに反論してみる。

ここからはキャリア理論の紹介です！

キャリアコンサルティングのプロセスは以下の図のように、①基本的態度、②信頼関係の構築、③問題把握、④具体的展開と進んでいきます。

ここまでは、「①基本的態度 ②信頼関係の構築 ③問題把握」の部分に関連する「カウンセリング理論・技法」をお伝えしてきました。

ここからは「③問題把握 ④具体的展開」の部分に関連する「キャリア理論」をご紹介します。

キャリアコンサルティングではプロセスを意識することが重要ですが、職業訓練の様々な場面で広く活用するには、あまり型にこだわりすぎず、柔軟に取り入れていく姿勢が良いと思います（自然とプロセスの流れに沿うことが多いと思いますが）。

訓練講師の皆様には、このマニュアルを叩き台に、各々の「**オーダーメイド**」で活用していただくことを期待しています。

①基本的態度

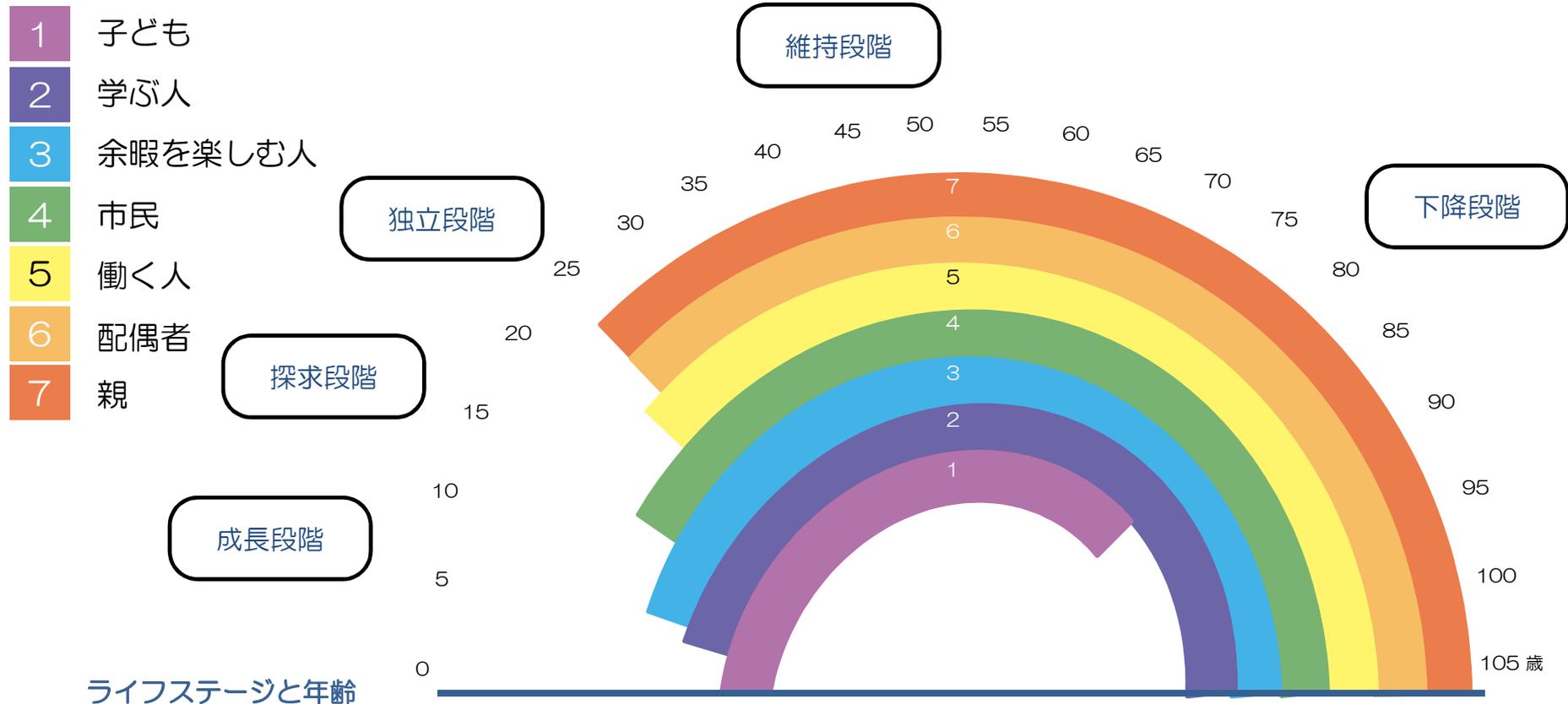
②信頼関係構築

③問題把握

④具体的展開

相談者の
前向きな変化

(3) ⑥人生の中のあなたの役割「ライフキャリアレインボー」



人は生まれてから死ぬまでに、「子供」「働く人」、家族をお持ちの方であれば「親」「配偶者」など、**様々な役割を持つこととなります**（訓練受講生は「学ぶ人」という役割でしょうか）。

その役割のどの部分が「厚み」を持つかは人によって違いますし、また、年齢によっても変化していきます。

「現状の自分はこういった役割をもつのか、また、どの部分の役割が強いのか」、そして、「今後はどうなっていくのか、また、どうなりたいのか」を、ライフキャリアレインボーを意識しながら検討してみると、「**今後のライフプラン**」が浮かび上がってきます。

(3) ⑥ ライフキャリアレインボーの職業訓練での活用イメージ

【訓練受講生の状況の一例】

受講生の女性（35歳）、配偶者（40歳）、子供（3歳）

子供（3歳）が保育園に入ったことを期に、再就職を目指し職業訓練を受講。退職する前まで仕事にやりがいを感じていたことから、責任ある仕事がしたいと考えている。しかし、保育園のお迎えや子供の体調不良による急な呼び出しなどを考えると、自分が望むような仕事はできないだろうとも思い、モチベーションが上がらない、迷いのある状況になっている。

【ライフキャリアレインボーで整理】

現在の女性の役割を本人と一緒に検討してみる。

例えば、「親」としての役割と「労働者（予定）」としての役割の比率を検討してみて、

現状では 「親：7割 労働者：3割」 であり、
自分の理想は 「親：3割 労働者：7割」 という考えだったとする。

この現状の「親：7割 労働者：3割」という比率を、まずは様々な手段（配偶者や両親の育児サポートは得られないかなど）で改善できないか検討し、難しそうであれば、ライフキャリアレインボーの「時間軸」を意識し「少し長めのキャリアプラン」を検討してみることを促す。

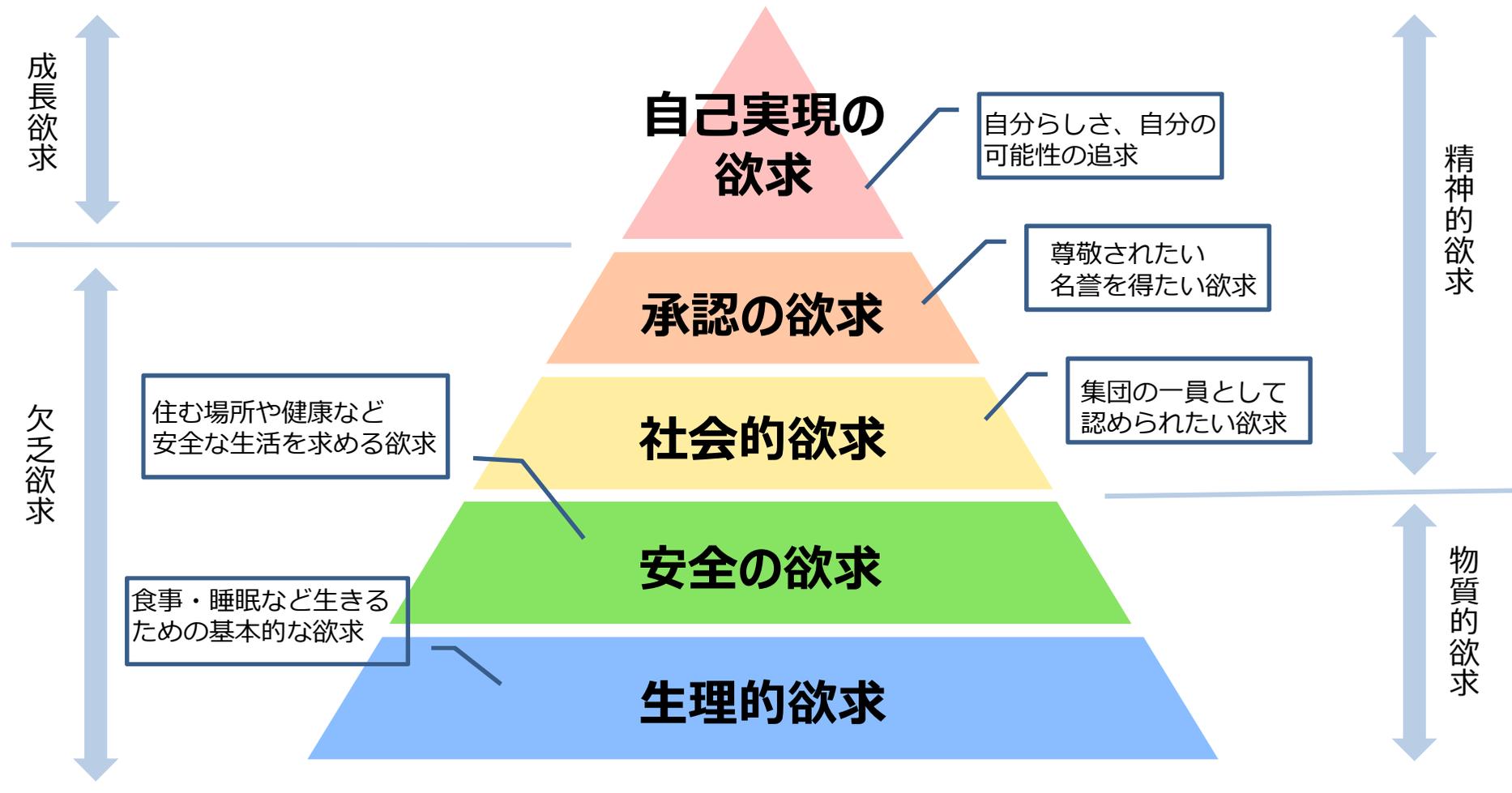
具体的には、親としての役割は徐々に薄れていく（子供に手がかからなくなってくる）ことを意識し、「今はパート勤務で育児中心だが、今後のために隙間時間で自己学習をしておく」、「最初はパート勤務で、ゆくゆくはフルタイム勤務に変更してくれる求人を探す」など。

子供が小学生になって落ち着く時期をめぐり、例えば5年計画で今後のキャリアプランを明確にすると、今は自分の理想ではないにしても、具体的な目標に向けて前向きに進んでいけるようになる。

Tips 7 「マズローの欲求段階説」

【マズローの欲求段階説】 アブラハム・マズロー

人間は低次の欲求が満たされれば、高次の欲求を満たそうとすること。
自分が今どこにいて、何を求めているかを理解することで課題と目標が明確になる。



(3) ⑦ 人生の折り返し地点での悩み 「発達課題 (中高年)」

発達課題とは、一定の年齢層 (児童・青年・中年・老年) において解決すべき心理・社会的課題のこと。ここでは訓練受講生のボリューム層である「中高年」に焦点をあてて紹介します。

【中年の危機 (ミッドライフクライシス)】

「人生を見直す時期が40歳前後にくる」という考え (現在は「人生100年時代」とも言われるので、50歳くらいまででしょうか)。

画家として著名なゴッガンが40歳を少し過ぎた時に、妻子を置いて南の島タヒチでまったく新しい生活を始めたことから「ゴッガンコンプレックス」とも言われる。

中年期の約80%が陥るといわれ、順風満帆な人でもこの時期になると心の憂鬱や無気力感を感じることもある。

【人生の午後】 精神科医 ユング

人間にとって最も問題となる時期は、中年期であり、**中年期こそ人生の最大の危機をもたらす転換期**であると考えた。

40歳を「人生の正午」、その後の中年期を「人生の午後」と表現。「人生の午後」において、人生の前半で排除してきた自己を見つめ直し、真摯に向き合うこと。ここで始まる真の自己実現を「個性化」と呼んだ。

【人生の四季】 レヴィンソン

各発達段階を「人生の四季」に例え (①児童期・青年期②成人前期③中年期④老年期)、特に③中年期の40~45歳を「人生半ばの過渡期」として、成人前期を終わらせ、中年期を開始できるようにするうえで重要な時期であるとした。

(3) ⑦発達課題を考慮した中高年者への対応

【中年期に起こりうること】

(1) 職場 自分の仕事さえしていればよかった立場から、指導・監督的立場への変化。仕事上の自分の能力や地位の限界も見えはじめ、青年期に抱いた希望と現実のはざままで揺れ動くことも。

(2) 家庭 子供の自立や親の介護などが具体的になってくる。家庭の中のルールや役割が移り変わり、家族の中に揺れが起こってくる。

(3) 身体 体力に限界を感じたり、疲労回復に時間がかかったり、健康に関心が増すなどの変化が生じる時期。生活習慣病（高血圧、糖尿病など）が起こりやすくなる。

(4) 精神 社会的役割の変化、体力的な衰えなどから、今までのやり方ではどうもうまくいかないと感じ始め、「自分の人生はこれでよかったのか」「本当に自分のやりたいことは何なのか」という、自分の生き方・あり方そのものについて見直しを迫られる時期。青年期（20代前半）以来のアイデンティティの破綻を経験する。

(3) ⑦発達課題を考慮した中高年者への対応

【中年期の発達課題を解決するために】

レビンソンはこの時期の発達課題を、① 若さと老い、② 破壊と創造、③ 男らしさと女らしさ、④ 愛着と分離という**4つの両極性の解決**であるとした。

- ① 若さと老いのせめぎあいの中で、うまくバランスをとること
- ② 男は強さにやさしさを統合し女はかわいらしさに自立心を統合すること
- ③ 人生前半の破壊と同じぐらいのエネルギーで創造的な関係をつくること
- ④ 家族や仲間とのつながりを大切にしながら自分自身を探し求めること

エリクソンはこの時期の発達課題を「**世代性と停滞**」のせめぎあいとし、世代性を獲得することを重要視した。

- (1) 世代性 自己中心的だった役割を、自分の外側、社会や次の世代を意識した役割へ変化すること
- (2) 停滞 社会・次世代への関心・関わりの薄さから、これまでの自己中心的な価値観に固執し、精神的成長が停滞する。自己満足や自己陶醉に陥りやすい。

【中年期に意識したいこと】

- (1) 社会や次の世代への意識をもつこと
- (2) 今までの人生を振り返り、再度自分を見つめなおすことで、アイデンティティを強化
- (3) 肉体的な変化や社会的役割の変化を受け入れる
- (4) 40歳を「第2の成人式」と捉え、これからの「人生第2章」を計画する

(3) ⑧ 仕事に何を求めるか「キャリア・アンカー」

【キャリア・アンカー】 提唱者：エドガー・シャイン

個人がキャリアを選択していく上で**最も大切にする価値観や欲求**。周囲が変化しても、自己の内面で不動なものを船の錨（アンカー）として表現。

【アンカーを探すための3つの要素】

・3つの要素が重なる部分が自分のアンカーとなりやすい

(1) コンピテンス（できること） (2) 動機（やりたいこと） (3) 価値観（意義・やるべきこと）

【アンカーの分類】

- | | |
|-----------|--|
| ① 専門・職能別 | 専門性を活かしたいと考え、特定の分野のエキスパートを目指すタイプ |
| ② 全般管理 | 組織や集団を率いることに価値を感じ、出世志向高く、管理職を目指すタイプ |
| ③ 自立・独立 | ルールに縛られず、自分のスタイルで働くことを望む、独立志向のあるタイプ |
| ④ 保障・安定 | リスクや変化を避け、安定・保証のある働き方を好むタイプ |
| ⑤ 独創性 | 斬新でユニークなものを生み出したいと考えるタイプ。独立やベンチャー志向。 |
| ⑥ 奉仕・社会貢献 | 社会や他者のためになることに価値を見出すタイプ。
出世するよりも、人の役に立つことに喜びを感じる傾向がある。 |
| ⑦ 純粋な挑戦 | 困難なことにあえて挑戦するタイプ。不可能を可能にすることに喜びを感じ、
困難度が高いほどモチベーションが向上する。 |
| ⑧ ライフスタイル | ライフワークバランスを重視し、プライベートの事情と仕事を調和させることを望む。 |

(3) ⑧ キャリア・アンカーの職業訓練での活用イメージ

【ジョブカード作成の際に活用】

価値観・関心・強みを記載してもらう際に、「キャリア・アンカー」を説明。それらが仕事にどう影響してくるか、より具体的に理解できる。

【キャリア・アンカーを理解することで得られる効果】

ジョブカードのその他の記載事項である、「将来どのような仕事に就きたいか」「どのように働きたいか」「そのためにこれから取り組むべきこと」を、自分のキャリア・アンカーと関連させて記載できるようになる。

①自身の価値観を理解し、②具体的な目標を立て、③それを達成するための方策を考えることで、④より明確なキャリアプランを作成することができ、⑤前向きに行動できるようになる！



Tips 8 「キャリアストーリー」

【キャリアストーリー】 マーク・L・サビカス

キャリアストーリーとは、自分の人生を「一つの物語」として捉え、その物語で重要な「**ライフテーマ**」を過去から現在までの物語（人生）から見つけることで、これからの**未来の物語（キャリアプラン）**を作成していきましょうとするもの。

映画でも小説でも漫画でも、作品には作者が強く伝えたい「テーマ」があり、それを元に物語が構成されています。同じようにあなたの人生にも、あなた自身の価値観に基づく「テーマ」があるはずです。先ほどの「キャリアアンカー」と似た考え方ですが、こちらは自分の人生を物語として語りながら導き出すため、より自分らしい言葉で大事な価値観を見つけていくことができるかもしれません。

【ライフテーマを見つける5つの質問】（キャリアストーリー・インタビュー）

<質問1：ロールモデル>

問い：「あなたは、子供の頃成長する過程でどのような人に憧れ、尊敬していましたか？」

<質問2：雑誌や番組>

問い：定期的に読んでいる雑誌や見ている番組はありますか？そのどのところが好きですか？

<質問3：好きなストーリー>

問い：「あなたの好きな本や映画（など）のストーリーを話してください」

<質問4：指針となる言葉>

問い：「あなたの好きな格言や、指針となる言葉（モットー）を話してください」

<質問5：幼少期の思い出>

問い：「あなたの幼少期の印象的な思い出はなんですか？」



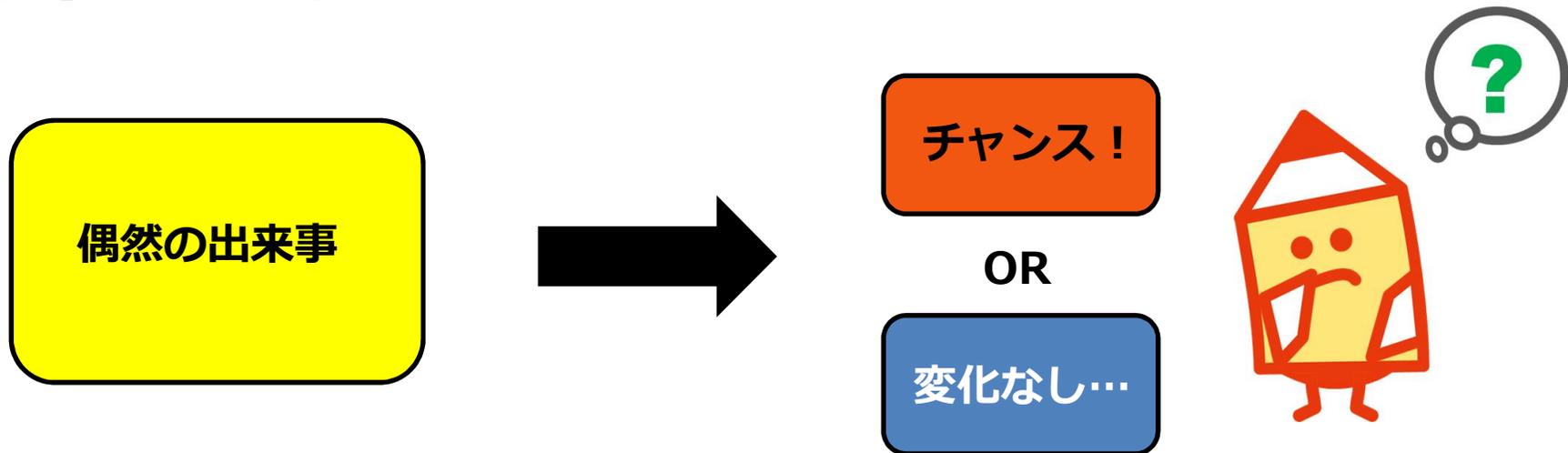
(3) ⑨ チャンスを掴むのは自分次第「プランド・ハプンスタンス理論」

【プランド・ハプンスタンス（計画された偶発性）理論】 提唱者：クランボルツ

個人のキャリアは予期せぬ出来事（偶発性）に左右されるが、その偶然に起こった出来事を本人の主体性や努力によってコントロールする（偶然を計画に取り込んでしまう）ことで、キャリア形成に最大限活かそうとする理論。

心理学者であったクランボルツ教授が、ビジネスパーソンとして成功した人のキャリアを調査したところ、成功のターニングポイントとなった出来事の8割が「本人の予想しない偶然の出来事」によるものだったそうです。

この結果をそのまま受け取ると「成功＝運」となりますが、ここで重要なことは、「ある出来事が起こることは偶然だが、その出来事的那个人にとっての機会となるかは偶然ではない」ということです。



(3) ⑨ プラントハプンスタンス理論の職業訓練での活用イメージ

【訓練受講生 Aさん Bさん の例でイメージ】

【Aさん】

- (1) HWでたまたま職業訓練を勧められる
- (2) すぐに就職するつもりだったが、今後のキャリアを考え、学びなおしを決心
- (3) 新しい知識の習得へ向けて地道に努力
- (4) 未経験だが訓練で学んだ内容をしっかりとプレゼンし、意欲が買われ無事就職
- (5) 今までのキャリアと新スキルを統合し、新しい職場で活躍



【Bさん】

- (1) HWでたまたま職業訓練を勧められる
- (2) とりあえず受講
- (3) それなりに講義は受けるが習得に前向きではない
- (4) 未経験のため就職に苦戦、すぐに採用されそうな求人に応募し就職
- (5) 訓練受講前後で変化なく、前職退職時と同じような理由でまた転職を検討している

【計画的偶発性を起こす人材の5つの行動特性】

1. 好奇心：新しいことに興味を持ち続ける
2. 持続性：失敗してもあきらめずに努力する
3. 楽観性：何事もポジティブに考える
4. 柔軟性：こだわりすぎずに柔軟な姿勢をとる
5. 冒険心：結果がわからなくても挑戦する



【訓練講師の皆様に期待すること】 (BさんをAさんのように変えてもらうために)

1. 好奇心：楽しく講義
2. 持続性：できない方には粘り強く
3. 楽観性：指示や助言はポジティブに
4. 柔軟性：状況に応じた対応
(固定観念に縛られない)
5. 冒険心：チャレンジを後押し

(3) ⑩人の振り見て我が振り直せ 「社会的学習理論 (モデリング)」

【社会的学習理論 (モデリング)】 提唱者：アルバート・バンデューラ

他者の行動を観察することで、自らも新たな行動を習得していく、または既存の行動を変容していくこと。

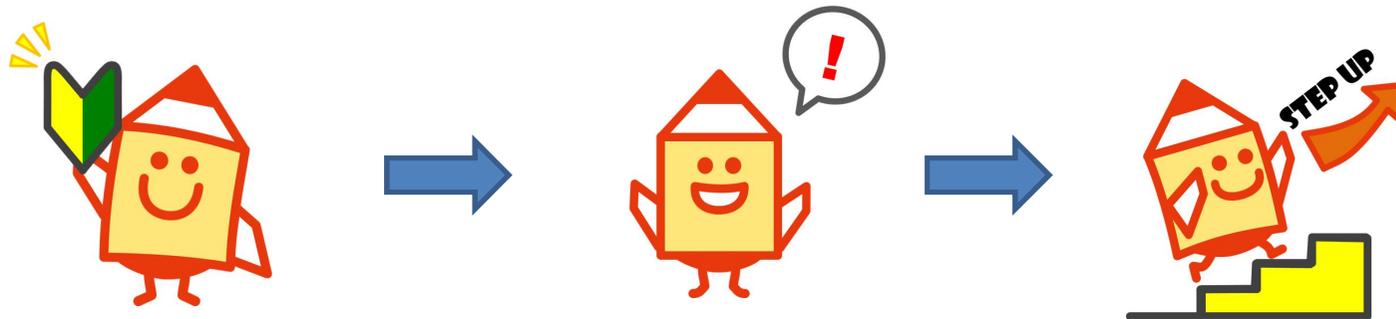
直接的に自身が経験すること、行動すること以外でも人間は成長できると提唱した。

【例】

レストランを訪れた人物が、ナイフとフォークの使い方を全く知らないとする。
しかしその人物は、「周囲の人間のナイフとフォークの使い方」を観察することで、ナイフとフォークで無事食事を終えた。

【職業訓練での具体例】

学習が遅れていたAさんが、講師と一緒に復習することで遅れを挽回するほど成長した。
同じように遅れていたBさんがその様子を見て、一緒に復習に参加するようになった。



Tips 9 「自己効力感」

【自己効力感について】

モデリングと同じくバンデューラ教授が提唱した、「自分がある行動を遂行することができるという自己評価」という概念（簡単に言うとやり遂げる自信）。

この自己効力感の実態を正確に反映していないことがあり、例えば本来は十分な能力があるはずなのに、一度の失敗経験から過剰に苦手意識や不安を身に着けてしまうパターンなどがあります。

一度マイナス方面に傾くと、自ら実力を発揮する機会を避けていき、成功体験を積み上げることができず、**負のスパイラルに陥りやすい**です。

しかし逆に言えば、**正のスパイラルにもなりやすく**、成功することで次のチャレンジに臨みやすくなり、そこでさらに成功し能力や自信を深めてまた次のチャレンジへ、といった状態にすることもできます。

自己効力感を高める方法として、バンデューラ教授は以下の4つを挙げています。

① 遂行行動の達成

「あることについて、自分の力でやり遂げた経験」。自己効力感の形成に**最も強い影響**がある。

② 代理的体験

「他者の体験を見聞きして学ぶこと」。先ほど紹介した**モデリング**。

③ 言語的説得

「他者から励まされる、認められる、褒められること」。

カウンセリング理論で紹介した「**リフレーミング**」や「**フィードバック**」など。

④ 情動的喚起

「心身ともにリラックスした状態」

体調が悪かったり、過度な緊張状態では自己効力感が低下し、リラックスして落ち着いていると自己効力感が高まる。生活習慣の改善や「自律訓練法」（リラックス状態に誘導する動作）などで心身を管理。

第3章

今後の労働情勢と職業訓練の意義について

(1) 今後の労働情勢と職業訓練の意義

【今後予想される労働情勢】

(1) 進行を続ける少子高齢化

日本は着実に少子高齢化が進行しており、2070年には総人口9000万人以下、高齢化率は40%近くまで上昇すると予想されています。

(2) 超人手不足社会→あらゆる人材の活用と柔軟な働き方の必要性

すでに人手不足、人材の奪い合いの社会に突入しており、中小企業の7割が「人出不足」と回答。今まで以上にあらゆる層の活用と、それが可能となる働き方の多様性を作り上げる必要があります。

- ・女性、シニア、外国人などへの労働力の期待
- ・あらゆる人材が活力をもって働ける環境の整備（フレックスタイム、リモートワークなど）

(3) 急速な情報技術の発展・革新による変化→それに対応できる人材の必要性

発展著しいAIの台頭により、今までは想像もできなかった業務改革が期待されます。一方で、それに対応できる人材（ITリテラシーのある人材）が必要となり、また、AIにはできない「人に必要とされる能力（創造力など）」も磨いていく必要があります。

(4) 労働移動の促進、転職市場の活発化、キャリアの長期化→キャリアは個人の自律の時代へ

人手不足による転職市場の活発化、成長産業への労働移動の促進により、転職が当たり前の時代。「人生100年時代」とも言われるキャリアの長期化も伴い、今後は企業任せではなく個人が自分のキャリアを主体的に考え、成長し、構築していく必要があります。

【上記を踏まえたこれからの職業訓練の意義】

(1) 人手不足企業へ就労意欲の高い人材を供給する意義

(2) リスキングを促進し、「個人の自律的なキャリア形成」を後押しする意義

(2) 職業訓練の価値 (ヒアリング、アンケートの受講生感想抜粋)

授業はわかりやすく丁寧。安心感もあり、ずっとここにいたくなるような居心地の良さがあった。(20代)

授業内容は難しかったが、根気強く教えていただいた。少しずつできることが増え、年齢は関係ないなと思わせてくれた。(60代)

「学んでいる」「成長している」ということを実感できた。(50代)

生徒の中で自分だけ20代だったので不安があったが、周りの方から仲良くしてもらった。知識や技術面だけじゃなく、気持ちの面も訓練を通じて変わったかな?と感じた。(20代)

基礎的な知識だけでなく、仕事に対しての意識の高まりも身についた。(40代)

講師の方の人柄、経験談からも多くを学ばせてもらった。(40代)

外国人なので授業についていけるか不安だったが、難しい言葉や漢字が出てくると気遣ってもっと優しい説明をしてくれた。先生のおかげで福祉の仕事が好きになれた。(20代、外国人)

様々な年代の受講生と交流できたことは、就職後のコミュニケーションに役立っている。(40代)

自己分析の時間が貴重な体験となった。社会人になってからはあまりそういうことをする機会がなかったので。(40代)



(3) 終わりに

本マニュアルは冒頭で説明したとおり、訓練講師が受講生とキャリアコンサルティング的関わりを持つことにより、「受講生」が前向きに変わっていくことを期待して作成したものです。

一方でこのマニュアルは、「訓練講師の方に訓練に前向きに関わってほしい」という「訓練講師の皆様へのエール」でもあります。

キャリアコンサルタントには絶えず自己研鑽しなければならないという規定がありますが、それは専門性の保持という意味合いのほかに、「自身のキャリアを前向きに考えられない者が、他者のキャリアを前向きに変えることなどできない」という意味としても捉えられるものだと思います。

訓練講師の皆様の前向きなエネルギーが、必ず受講生の方にも伝わります。それはご紹介した受講生のアンケートからも明白です。

訓練講師の皆様が「自分の仕事」に前向きに取り組み、それが受講生の方へ波及する。訓練講師の方が所属する企業にも、今後受講生が就職する企業にも、良い影響を与える。

マニュアルの目指すものとして挙げた「All-Win」の関係に、わずかでも本マニュアルが寄与できれば幸甚です。

島根県地域職業能力開発促進協議会ワーキンググループ一同

