

第19回

国家資格キャリアコンサルタント 学科試験対策

超直前！

ヤマ当て講座



YouTubeの設定を変更して、 2倍速でご視聴下さいね。



**第19回試験は、令和3年度末実施となるため、
お時間のある方は、第18・17回超直前ヤマ当て講座も併せてご
確認下さい。**

令和2年度雇用均等基本調査：厚生労働省

1 職種別正社員・正職員の状況

(1) 正社員・正職員の男女比率

正社員・正職員に占める女性の割合は27.2%と、前回調査（令和元年度25.7%）より1.5ポイント上昇した

(2) 正社員・正職員の構成比

女性の正社員・正職員に占める各職種の割合は、一般職が43.0%と最も高く、次いで総合職36.0%、限定総合職11.2%の順となっている。

男性の正社員・正職員に占める各職種の割合は、総合職が52.8%と最も高く、次いで一般職29.0%、限定総合職8.6%の順となっている

令和2年度雇用均等基本調査：厚生労働省

2 正社員・正職員の採用状況

- (1) 採用状況 令和2年春卒業の新規学卒者を採用した企業割合は20.6%と、前回調査（令和元年度21.2%）より0.6ポイント低下した。
- (2) 採用した企業について採用区分ごとにみると、総合職については「男女とも採用」した企業が46.5%と最も高く、次いで「男性のみ採用」した企業が40.0%、「女性のみ採用」した企業が13.4%となっている。
- (3) 一般職については「男性のみ採用」した企業が39.2%と最も高く、次いで「女性のみ採用」した企業が33.2%、「男女とも採用」した企業が27.6%となっている。
- (4) 限定総合職については「男性のみ採用」した企業の割合が53.5%と最も高く、次いで「女性のみ採用」した企業は24.1%、「男女とも採用」した企業は22.4%。

令和2年度厚生労働省委託事業職場のハラスメント報告書に関する実態調査（概要版）令和3年3月

パワハラ

→「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること」

「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」は、ケースバイケースで判断。

令和2年度厚生労働省委託事業職場のハラスメント報告書に関する実態調査（概要版）令和3年3月

- 過去3年間のハラスメント相談件数／該当件数の傾向としては、パワハラ、顧客等からの著しい迷惑行為、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、介護休業等ハラスメント、就活等セクハラでは「件数は変わらない」の割合が最も高く、セクハラのみ「減少している」の割合が最も高かった（「件数の増減は分からない」「把握していない」を除く）。また、顧客等からの著しい迷惑行為のみ、「件数が増加している」の割合の方が「減少している」より高かった。
- パワハラ、セクハラおよび妊娠・出産・育児休業等・介護休業等ハラスメントに関して実施している雇用管理上の措置としては、「ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発」および「相談窓口の設置と周知」の割合が、いずれも約8割、「相談窓口担当者が相談内容や状況に応じて適切に対応できるようにするための対応」の割合が約4割という結果となった。
- ハラスメントの予防・解決のための取組を進めたことによる副次的効果としては、「職場のコミュニケーションが活性化する／風通しが良くなる」（35.9%）の割合が最も高く、次いで「管理職の意識の変化によって職場環境が変わる」（32.4%）が高かった。
- ハラスメント予防・解決のための取組を進める上での課題については、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」の回答率が最も高かった。

令和2年度厚生労働省委託事業職場のハラスメント報告書に関する実態調査（概要版）令和3年3月

- 過去3年間に、パワハラ、セクハラおよび顧客等からの著しい迷惑行為を一度以上経験した者の割合は、それぞれ31.4%、10.2%、15.0%であった。
- 過去5年間に、女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、妊娠・出産等に関する否定的な言動（いわゆるプレマタハラ）、男性の育児休業等ハラスメントを一度以上経験した者の割合は、それぞれ26.3%、17.1%、26.2%であった。
- 2017～2019年度卒業で就職活動又はインターンシップ（転職を除く）を経験した男女の中で、就活等セクハラを一度以上受けたと回答した者の割合は、25.5%であった。

令和2年度厚生労働省委託事業職場のハラスメント報告書に関する実態調査（概要版）令和3年3月

- ハラスメントを知った後の勤務先の対応としては、パワハラでは「特に何もしなかった」（47.1%）、セクハラでは「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」（34.6%）、顧客等からの著しい迷惑行為では、「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」（48.6%）の割合が最も高かった。
- 勤務先によるパワハラ、セクハラ行為の認定については、「ハラスメントがあったともなかったとも判断せずあいまいなままだった」（パワハラ 59.3%、セクハラ 40.2%）の割合が最も高かった。

令和2年度厚生労働省委託事業職場のハラスメント報告書に関する実態調査（概要版）令和3年3月

パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント（いわゆるマタハラなど）、介護休業等ハラスメント、就活等セクハラについて、過去3年間に相談があったと回答した企業の割合をみると、高い順に

パワハラ（48.2%）
セクハラ（29.8%）
顧客等からの著しい迷惑行為（19.5%）
妊娠・出産・育児休業等ハラスメント（5.2%）
介護休業等ハラスメント（1.4%）
就活等セクハラ（0.5%）

均等（部）室の法施行状況（相談件数）とは異なる点に注意！

各ハラスメントについて、過去3年間の相談件数の推移を聞いたところ、セクハラ以外では「件数は変わらない」の割合が最も高く、セクハラのみ「減少している」が最も高かった。

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）での法施行状況

表2-1 相談内容の推移

(件)

	平成29年度	平成30年度	令和元年度
性差別(募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等)(第5条~8条関係)	1,266 (6.6%)	1,085 (5.4%)	1,120 (5.7%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)	4,434 (23.1%)	4,507 (22.5%)	4,769 (24.3%)
妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の2関係)	2,506 (13.1%)	2,108 (10.5%)	2,131 (10.9%)
セクシュアルハラスメント(第11条関係)	6,808 (35.5%)	7,639 (38.2%)	7,323 (37.4%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	2,686 (14.0%)	2,784 (13.9%)	2,830 (14.4%)
その他	1,487 (7.8%)	1,874 (9.4%)	1,422 (7.3%)
合計	19,187 (100.0%)	19,997 (100.0%)	19,595 (100.0%)

ハローワークに求職登録して求職者マイページを開設しよう 「求職者マイページ」がさらに便利になります（9月21日更改予定）

求職者マイページとは

求職者マイページは、仕事探しのサービスをオンライン上で受けられる求職者向けの個人ページです。

ハローワークに求職登録し求職者マイページを開設するとできること

すでにできる機能

- ・ ハローワークインターネットサービスで求人情報を探す際、検索条件や気になった求人情報を保存する
- ・ ハローワークで紹介した求人内容や紹介状、応募履歴を確認する
- ・ 応募した求人企業や団体の担当者とメッセージ機能で直接やりとりする
※求人者側がマイページを開設している場合
- ・ ハローワークからの求人情報やお知らせを受け取る

新しい機能

- ・ **ハローワークからオンラインで職業紹介を受ける**
（オンラインハローワーク紹介）→詳しくは裏面をご覧ください
- ・ **ハローワークインターネットサービスで探した求人**にハローワークの職業紹介を受けずにご自身でマイページから**直接応募する**（オンライン自主応募）→詳しくは裏面をご覧ください
- ・ **求職情報の確認・変更や求職登録の有効／無効の設定をする**

全機能を利用するにはハローワークに求職登録が必要です。 キャリア魂塾

求職者マイページの新しい機能

ハローワークからオンラインで職業紹介を受ける（オンラインハローワーク紹介）

- ハローワークから求職者マイページを通じてオンラインで職業紹介を受けることができます。
- 求職者マイページに届いたハローワークがお勧めする求人情報について、志望動機等を作成し、オンライン上で求人に応募することができます。
また、応募した求人の履歴や採否結果などがオンラインで確認できます。

※ このサービスは、ハローワークで求職登録をした上で求職者マイページを開設した場合のみに利用できます。

※ オンラインハローワーク紹介は、ハローワーク職員がこれまでの職業相談を通じて、希望する求人条件等を確認している方を対象に、求人との適合性を判断した上で行うサービスです。

オンラインハローワーク紹介を希望した場合も、すべての方に対応できないことがあります。

オンラインハローワーク紹介対象求人 全2件中最新の求人を表示しています。

オンラインハローワーク紹介
対象求人を全て表示

職種	介護福祉士	契約	
発行年月日	2021年9月21日	応募期限日	2021年11月30日
求人区分	フルタイム	就業時間	(1)09時00分~17時00分
事業所名	株式会社ハローワークア	休日	他 週休二日制 その他 年間休日数:104日
就業場所	東京都千代田区	年齢	制限あり ~59歳以下
仕事の内容	グループホーム(2ユニット:18人定員)にて、ご利用者様に対する生活全般の介護サービスを提供いたします。	求人番号	13010-09999999
雇用形態	正社員	公開期間	1. 事業所名等を含む求人 号と公開する
賃金 (手当等を含む)	205,000円~290,000円		
経歴不問	学歴不問	資格不問	経験外労働可
転勤なし	通勤手当あり	駅近(徒歩10分以内)	マイカー通勤可
UI/UX歓迎	トライアル雇用可		
求人数:1名			
			詳細を表示

「詳細を表示」をクリックすると求人情報画面↓が表示されます。

ホーム > 求人検索 > 求人情報

この画面で表示される求人情報は雇用契約書ではありません。雇用時には必ず、書類により労働条件の明示を受けてください。

求人番号表示 職業情報開示サイトを開く 事業所画像情報 気に入りに保存 応募 (ハローワーク紹介)

「応募 (ハローワーク紹介)」ボタンから応募すると、「オンラインハローワーク紹介」となり、ハローワークの紹介が完了されます。詳細は [こちら](#)をご覧ください。

※求人検索時、※応募期間、※応募条件、※応募資格、※求人の公開期間、※求人の情報、※求人の情報、※求人に関するお問い合わせ先、※求人に関するお問い合わせ先

求人番号	13010-09999999
発行年月日	2021年9月21日
紹介期限日	2021年11月30日

ハローワークインターネットサービスで探した求人に直接応募する（オンライン自主応募）

- ハローワークインターネットサービスで探した求人情報に（オンライン自主応募の対象求人に限ります）ハローワークを介さずに直接応募することができます。
- 求職者マイページから志望動機等を作成し、オンライン上で応募することができます。
応募した求人の履歴や採否結果などがオンラインで確認できます。

年齢にかかわらずない転職・再就職者の受入れ促進のための指針について

本年3月中に、転職・再就職者の受入れ促進のため、企業が取り組むことが望ましいと考えられる基本となるべき事項等を示した、「年齢にかかわらずない転職・再就職者の受入れ促進のための指針」を新たに策定し、経済界に要請する。

年齢にかかわらずない活躍の可能性

- 一度でも中高年齢者の中途採用経験がある企業は、採用に積極的になる傾向がある。
- 「専門性」だけでなく、職務経験により培われる土台となる「職務遂行能力」(コンピューターのOSに相当するもの)が、企業横断的に活躍するために重要であり、職務経験が豊富な労働者の転職後の活躍が期待される。
- 転職後の活躍度合いは、転職による業種・職種の変化にかかわらずほぼ同様の傾向にある。
- 中途採用された中高年齢者が活躍している好事例を持つ企業の存在。

年齢にかかわらずない転職・再就職者の受入れ促進のための指針について

本年3月中に、転職・再就職者の受入れ促進のため、企業が取り組むことが望ましいと考えられる基本となるべき事項等を示した、「年齢にかかわらずない転職・再就職者の受入れ促進のための指針」を新たに策定し、経済界に要請する。

<国の取組>

- 転職市場に関する情報発信、職場情報の見える化の促進
- 転職・再就職者の受入れ促進のための機運の醸成

- 労働者の専門性や職務遂行能力等の見える化
- 中高年齢者等の中途採用拡大に取り組む企業への助成等

<企業の取組>

- 必要とする職業能力等の明確化及び職場情報等の積極的な提供
- 職務経験により培われる職務遂行能力の適正な評価
- 専門性の高い従業員の活躍機会の拡大
- 従業者の主体的(自律的)・継続的なキャリア形成の促進
- 公平かつ柔軟な処遇
- 早期定着に向けた支援
- 平素からの従業員に求める役割の明確化、職業能力の把握

人生100年時代の社会人基礎力

- 「人生100年時代」や「第四次産業革命」の下で、2006年に発表した「社会人基礎力（= 3の能力/12の能力要素）」はむしろその重要性を増しており、有効。
- 一方で、「人生100年時代」ならではの切り口、視点が必要となってきた。

考え抜く力（シンキング）

課題発見力

考え抜く力、問題発見能力、システムとして物事を考える力、ソーシャルとビジネスを融合する力、見えないものが見える力

計画力

高い倫理観を持ち正しい選択をする力、詰める力、金融的投資能力、未来を予想する力

創造力

抽象思考力、価値判断力

チームで働く力（チームワーク）

発信力

傾聴力

柔軟性

状況把握力

規律性

ストレスコントロール力

Work As Life

(※)

協業力、ネットワーキング行動、多様な人たちとの繋がり、パートナー力、相手との壁を越えて多様性を活かす対話力、人間関係資本、関係構築能力、異文化集団に飛び込み（混沌、未知、異文化を受け入れ）信頼を勝ち得る（周囲を巻き込む）力

変化に前向きに対処する力、

感情を学ぶ、EQ（Emotional Intelligence Quotient）、情緒的資本

シチズンシップ、高い倫理観を持ち正しい選択をする力

前に踏み出す力（アクション）

主体性

変化に前向きに対処する力、範囲を限定せずに主体的に動く力

働きかけ力

(※) 協業力、ネットワーキング行動、多様な人たちとの繋がり、パートナー力、相手との壁を越えて多様性を活かす対話力、人間関係資本、関係構築能力、異文化集団に飛び込み（混沌、未知、異文化を受け入れ）信頼を勝ち得る（周囲を巻き込む）力

実行力

詰める力、やり切る力、組織に隷属せず高い志を持ちピンで立てる力、チャレンジする力

新たな3つの視点

何を学ぶか

学び続ける力、「OS」と「アプリ」、マインドセットとキャリアオーナーシップ

どのように学ぶか

リフレクションと体験・実践、多様な能力を組み合わせる

どう活躍するか

自己実現や社会貢献に向けて、企業内外で主体的にキャリアを切り

2022 © 株式会社 2022 © 株式会社

独立行政法人労働政策研究・研修機構 調査シリーズNo.206 人生100年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査

1. 企業が雇用管理を定める場合にイメージする「人生100年時代」としては、従業員の勤続がより長期化するとともに、従業員の介護負担の増加などから働き方への配慮がより求められる。
2. AI（人工知能）などの導入が進む技術革新の時代であり、これまでの経験をもとに地道に働く姿勢から、自ら考え行動することのできる能力、柔軟な発想で新しい考えを生み出すことができる能力など、新たな能力を獲得する努力が求められるだろうとの予測が示されている
3. 日本企業の雇用管理とその前提にある雇用慣行に関する考え方をみると、大企業中心に、引き続き長期雇用を前提として従業員のキャリア形成に取り組んでいく傾向がみられる。
4. 長期雇用のもとで、誰もが昇進できるわけではないという現実もあり、企業としても、特に男性正社員の40歳層以降で、仕事に対する意欲が急速に低下するとともに、キャリア形成に向けた主体的な取り組みが停滞しがちなことを意識している。

独立行政法人労働政策研究・研修機構 調査シリーズNo.206 人生100年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査

1. キャリア形成のための諸制度をみると、総じて大企業の方が導入に積極的であり、自己申告制度（従業員の今後の仕事・キャリアへの意向を把握する制度）、目標管理制度（従業員が自律的に設定した目標に基づく評価制度）などの導入割合が高い。
2. 産業別には、建設業で自己啓発支援、卸売業、小売業で目標管理制度、医療、福祉でキャリア面談などの導入割合が高い。
3. キャリア形成のための諸制度の効果を年齢階層別にみると、若年層で実施の効果が高く、中高年層では、同じ制度でも効果が低下している。
4. 若年層で最も効果が高かったものはメンター制度であり、高年齢層で効果が高かったのは社会貢献参加であった。
5. 兼業・副業の人材育成効果にはあまり高い評価は与えられていない。兼業・副業については、依然、多くの企業で禁止されており、長時間労働や労働時間管理への懸念を示す企業も多く、これらの課題への対応が求められる。
6. ワークライフバランスに向けた諸対応女性活躍推進やワークライフバランス実現のため、経営トップの積極的なかわりが強まっている。

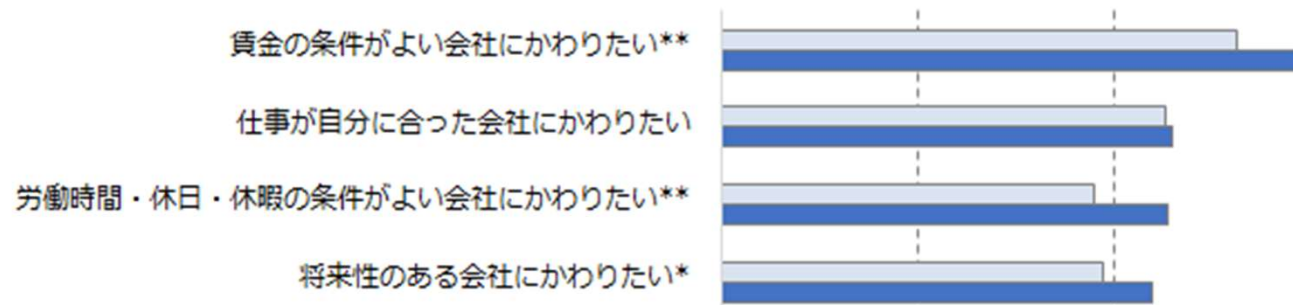
独立行政法人労働政策研究・研修機構 資料シリーズNo.236
若年者のキャリアと企業による雇用管理の現状
「平成30年若年者雇用実態調査」より

1. 若年正社員の転職希望理由のうち「賃金」「仕事が合わない」「労働時間・休日・休暇」は、性別や望ましいと思う職業生活を問わず回答率が3割を超える普遍的理由である。
2. 転職希望理由を長期勤続型の職業生活を望む「不本意転職希望層」と転職・独立型の職業生活を望む「ジョブホッパー層」とで比べると、前者は後者より「ノルマや責任が重すぎる」の回答率が高い
3. 現職への採用経緯別にみると、男女の中途採用者（他社の正社員からの転職者）・男性既卒採用者（無業や非正規を経て初めて正社員へ採用された者）では「労働時間・休日・休暇」、女性の中途採用者では「人間関係」の回答率がより高い

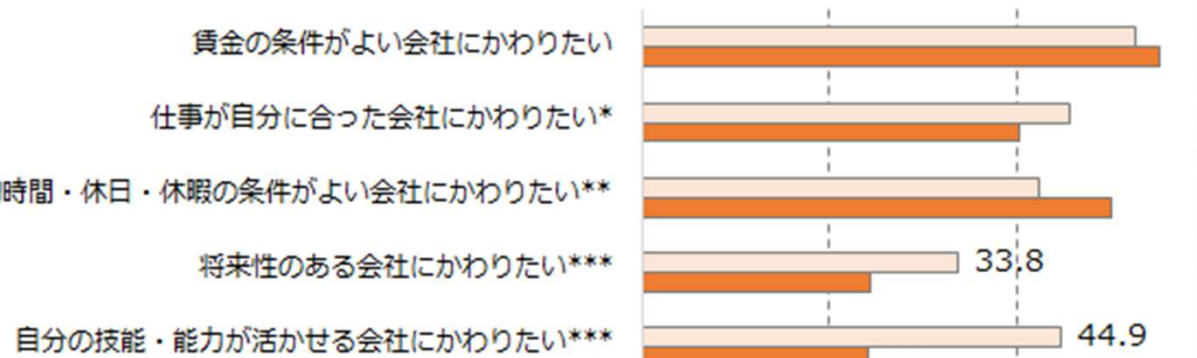
独立行政法人労働政策研究・研修機構 資料シリーズNo.236 若年者のキャリアと企業による雇用管理の現状 「平成30年若年者雇用実態調査」より

図表1 若年正社員の転職希望理由 (MA, 性、キャリア展望類型別)

①男性転職希望者計



②女性転職希望者計



2022©キャリア魂塾

独立行政法人労働政策研究・研修機構 資料シリーズNo.236

若年者のキャリアと企業による雇用管理の現状

「平成30年若年者雇用実態調査」より

1. 初めて正社員として勤務した会社等を勤続3年未満で辞めた場合、3年以上勤続後の離職に比べて「人間関係」や「仕事が合わなかった」という理由を挙げる人が多く、この傾向は勤続1年未満での離職で顕著である
2. 「不本意転職希望層」は男女とも「ノルマや責任が重すぎる」を転職希望理由に挙げる傾向があり、負荷が過剰な業務内容が本来ならば職場に定着したかもしれない若年正社員を離職させる要因になっている可能性がある。
3. 女性のみ「健康・家庭の事情・結婚等」を挙げる傾向があり、若者のキャリア形成過程に発生するジェンダー格差に一層の注意が必要である。
4. 新卒採用以外の経緯で入职した場合は「労働時間・休日・休暇」「人間関係」等の勤務先の雇用管理と関連する理由も挙げる傾向がある。
5. 若者の早期離職問題は「新卒採用者」に注目が集まるが、新卒採用システムから外れた若者に対する支援も同様に強化していくべきである。

独立行政法人労働政策研究・研修機構 資料シリーズNo.236
若年者のキャリアと企業による雇用管理の現状
「平成30年若年者雇用実態調査」より

1. 「職業生活満足度が低い者は転職希望率が高く、「潜在的離職リスクが高い層」とみなして対策を講じる必要がある。
2. 「仕事の内容・やりがい」「雇用の安定性」「人間関係・コミュニケーション」への満足度が低い者の転職希望率は著しく高い。
3. 若者自身のキャリア選択を理由とする離職は、初職に比較的長く勤務した者に多くみられる
4. 勤続1年未満で離職する者は人間関係や健康上の理由などネガティブな理由をあげる傾向が増している。さらに、勤続1年未満で離職すると正社員への移行が比較的困難になる傾向は男性では依然として続いている。
5. 若者の安定的なキャリア形成のためにも、早期離職の原因となりうる雇用管理の改善を引き続き支援していく必要がある。

独立行政法人労働政策研究・研修機構 資料シリーズNo.242

ウィズコロナ・ポストコロナの働き方

—テレワークを中心としたヒアリング調査—

1. テレワークをどう位置づけ、どう進めていくかは、働く場所の制約を受けない働き方をどう考えるかにつながり、在宅勤務やサテライトオフィス勤務などの具体的な制度設計にとどまらず、ひいては転勤、単身赴任のあり方の見直し、さらにはオフィスのあり方の見直しまで進んでいくこととなる。
2. テレワークがニューノーマルになるかどうかについては、半数の企業が、少なくとも後退はしないだろうが無理のない形でテレワークと出勤を組み合わせたハイブリッドのスタイルで定着する姿を描いていた。
3. テレワークの対象とすることや実施が困難な職種・部門等について、これまでの対面からオンラインに切り替えるだけでなく付加価値をつけることでスムーズに対応しているとする企業もあり、知恵を絞って対応している状況も見られた。
4. テレワークの目的として全ての企業が掲げる一方で、多くの企業が課題としても挙げていた「生産性」については、実際効果があったとする企業とまだ効果が見えないとする企業は、数的には同程度であった

独立行政法人労働政策研究・研修機構 資料シリーズNo.242
ウィズコロナ・ポストコロナの働き方
—テレワークを中心としたヒアリング調査—

1. (テレワークの) 効果があったとする企業では、新型コロナウイルス感染症の拡大以前から取り組んできたことが生産性の維持・向上につながっているとの指摘が多かった。
2. テレワークで生産性が必ずしも直ちに上がるわけではなく、一定の時間をかけての取組や、何かもう一捻り（ヒアリングでは、例えば仕事の進捗状況の見える化や、時間ではなく成果を重視した働き方など）を加えることが有効。

独立行政法人労働政策研究・研修機構 資料シリーズNo.241

自ら考えて動く仕事探し—求職活動支援の研究—

「セルフレギュレーション」とは

1. 労働者を取り巻く雇用環境は絶えず変化している。こういった変化する環境への適応に重要と考えられている心理的メカニズムが、欧米で研究が進むセルフレギュレーション (self-regulation) である。
2. セルフレギュレーションとは、「個人が目標を達成するために自らの判断・感情・行動をコントロールする現象及びそれに関連するプロセスである」(尾崎, 2013)。
3. セルフレギュレーションを求職活動にあてはめると、求職者が希望の就職を実現するため、自分自身の置かれている就職環境に応じて、自発的に求職行動を選択し、実行すること、つまり「自ら考えて動く」仕事探しである。
4. 「自ら考えて動く」仕事探しができれば、求職活動中に不調や挫折を経験したとしても、その経験から学び、希望の就職が実現するまで粘り強く求職行動を取り続けることができるようになると考えられている

「キャリアコンサルタント新能力要件」を読み解く

キャリアカウンセリングを考える会 編



カーネマン：「3種類のヒューリスティック」

- 代表性ヒューリスティック（少数の法則）
- 利用可能性ヒューリスティック（利用しやすさの法則）
- 調整とアンカリング

「キャリアコンサルタント新能力要件」を読み解く

キャリアカウンセリングを考える会 編

なぜ理論を学ぶ必要があるのか

- 理論は結果の予測可能性を向上させるものである
- 理論は、キャリアコンサルタントが遭遇した現象・事実を説明・解釈・整理する手がかりとなる。
- 理論は仮説を生み出すための基盤となる。
- → 「新版キャリアの心理学」でも同様に取り上げられている。

「キャリアコンサルタント新能力要件」を読み解く

キャリアカウニングを考える会 編

LGBTQなど①

1. Qは「Queer (Questioning)」つまり、「性自認が定まっていない人」を指す。
2. LGBTの人は、メンタルヘルス不調のハイリスク群になりやすい。

「キャリアコンサルタント新能力要件」を読み解く

キャリアカウンセリングを考える会 編

LGBTQなど②

1. 異性愛で、生物的性と性自認が一致しているキャリアコンサルタントは、自分が当たり前だと考えてきたことがLGBTの人々に対する発言や態度などにどのように影響があるか確認しておくこと。
2. LGBTの人々はそれぞれの固有の悩みや体験を持っていることを理解し、過度に一般化したとらえ方はしないようにすること。
3. カミングアウトするかしないかを慎重に検討すること。
4. 外部のサポート資源を紹介すること。

「キャリアコンサルタント新能力要件」を読み解く

キャリアカウンセリングを考える会 編

自己理解の重要性について

1. 自己理解は就職や転職のときだけに必要なものではなく、生涯を通して続くプロセスである
2. 相談者の強み・弱みは固定的で変わりにくいものではないこと、そして、ある点から見た強みは、また別の点からみると弱みに転じることもある
3. 他の誰でもなく、相談者自身が理解を深めるために、キャリアコンサルタントは対話過程をマネジメントする必要がある

「キャリアコンサルタント新能力要件」を読み解く

キャリアカウンセリングを考える会 編

守秘義務と報告義務の両立

1. 相談者のプライバシーや相談内容は、相談者の許可なしに決して口外してはならない
2. 守秘義務を守れない状況にあると、支援者自身が判断し、それがたとえ例外と定めた場合に該当するとしても、自動的に報告してもよいということにはならない（相談者の許可を得る努力を惜しんではならない）
3. そもそも守秘義務には限界がある
4. 組織の状況に応じてルールを定めていくという姿勢が求められる

「キャリアコンサルタント新能力要件」を読み解く

キャリアカウセリングを考える会 編

スーパービジョン (SV)に関する誤解

1. SVの理論はカウセリングアプローチの違いで様々である
2. SVはスーパーバイザーからスーパーバイジーが受けるカウセリングである
3. SVはカウセリングをたくさん経験した後でなければ受けられない
4. SVの関係は生涯にわたって継続すべきものである

「キャリアコンサルタント新能力要件」を読み解く

キャリアカウンセリングを考える会 編

グループ活用支援の基礎知識

1. グループ（プロセス）を、きちんと「見る」
2. グループ（全体・メンバー）と、きちんと「キャッチボールする」
3. グループに適した「プログラムを提供する」

「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書」 (厚生労働省、令和2年10月)

1. 人材開発政策を巡る現状の認識

- 産業構造のサービス経済化、第4次産業革命（IoT、センシング、ビッグデータ、AI、ロボット等）に伴う技術革新等が進み、労働者に求められる職業能力が変化しつつある。
- 企業にとってもSociety5.0の実現に必要なデジタル技術を活用できる人材が不足しており、その確保・育成が課題となっている中、企業・個人が職業訓練にかかる費用・時間や企業を通じて職業訓練を受けた労働者の割合は低下傾向にある。
- 新型コロナウイルス感染症の影響による「新たな日常」の下で、社会全体のデジタルトランスフォーメーション（以下「DX」という。）の加速化が促進されるものとみられる。
- 人生100年時代を迎え、労働者の職業人生が長期化し、働き方もこれまで以上に多様化し、労働者が生涯を通じて学び続け、職業能力開発・キャリア形成を行う必要性が高まっているほか、新卒一括採用や長期雇用等に特徴付けられる日本型の雇用慣行も徐々に変化している。
- 新型コロナウイルス感染症の影響により雇用の見通しが不透明さを増す中で、キャリアプランの見直しを要する労働者の一層の増加に加え、テレワークの浸透に伴う働き方やキャリアに対する意識を巡る変化の動きが見込まれる。

「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書」 (厚生労働省、令和2年10月)

2. 今後の基本的な方向性

- ・ 労働者が日々の業務を通じて職業能力の向上を図り、企業任せにせず、若年のうちから主体的にキャリア形成を進めていくことができる環境を整備すること。
- ・ 長期化する職業人生においては、育児・介護や病気治療等によるキャリアの中断やキャリア形成の機会損失が誰にでも起こりうる問題であるという点に留意が必要である。
- ・ 中長期的な日本型雇用慣行の変化の可能性や、労働者が自らキャリアを選択していくプロセスが拡大することを視野に、労働者の職業能力の証明や評価のツールなど、労働市場インフラの更なる整備を進め、労働者一人ひとりが転職や再就職も含めた希望するライフスタイルの実現を図ること。
- ・ 就職やキャリアアップに特別な配慮や支援が必要な労働者等（不本意な就職を繰り返す方や長期にわたり無業の状態にある方、障害者、ひとり親である方など）に対する支援を推進すること。
- ・ 我が国に蓄積された優れた技能を世代間で継承し、高度な技能人材を育成・確保していくこと。

「第11次職業能力開発基本計画」 (概要)

基本的施策

- 教育訓練給付におけるIT分野の講座充実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

「第11次職業能力開発基本計画」 (概要)

- 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利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等を重視した配置制度の普及促進

「第11次職業能力開発基本計画」 (概要)

- 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

「第11次職業能力開発基本計画」 (概要)

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

キャリアコンサルタントに求められるもの（読み物編） 技能検定2級実技（面接）過去問題によるロールプレイ 振り返りつき 編集・発行 特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会



1. 成長の援助

- 思考の変容
- 行動の変容
- 感情の変化

キャリアコンサルタントに求められるもの（読み物編） 技能検定2級実技（面接）過去問題によるロールプレイ 振り返りつき

編集・発行 特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会



2. 技法とパーソナリティが一体化するための4条件

- ・人好き（自己受容している人間）
- ・共感性（多種多様な体験に基づく感情体験）
- ・無構え（天真爛漫、天衣無縫。防御がないほど好ましい）
- ・自分の人生

2022©キャリア魂塾

繰り返しになりますが、第19回試験は、令和3年度末実施となるため、お時間のある方は、第18・17回超直前ヤマ当て講座も併せてご確認下さい。

こちらのレジメPDFは、下記URLの2022年3月5日エントリーにてダウンロード可能です。

<https://career19.link>