

第20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倍速でのご視聴をおすすめします。



今後の重要テーマ

1. オンライン面談（キャリアコンサルティング・採用面接等）の活用
2. 多様性の理解とキャリア支援
3. 両立支援
4. 高齢者のキャリア
5. スーパーバイザー制度の活用機運の醸成等
6. 実務的に遭遇することの多い障害
7. リカレント教育

勉強が手薄になりがちな論点をピックアップしているため、「ここから出題されたら儲けもの」という意識で取り組んで頂ければと思います。

今後の重要テーマ

1. オンライン面談（キャリアコンサルティング・採用面接等）の活用

JILPT 資料シリーズ

No. 250 2022年3月

先進各国のキャリア関連資格及び キャリア支援のオンライン化に関する研究



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

オンライン相談の経験者によるオンライン相談の評価について

1. オンライン相談の経験者は、概して、好きな時間帯、好きな場所で対面せずに話せることを高く評価していた。
2. 会話の間や仕草という非言語の手がかりを欠くために深刻な話をしやすいとは感じられていなかった。
3. 好きな時間帯に対面せずに話せることが、相談して良かったという感じ方に影響を与えていた。
4. 自宅でオンラインで相談するといった場合、身近に家族がいて家族に聞かれるという可能性があり、その懸念がある場合、オンライン相談は役に立たないという印象を抱かれやすい。

2021年度入社対象 新卒採用活動に関するアンケート結果
ーコロナ禍における採用活動の状況と今後の見込みー

2020年9月15日

一般社団法人 日本経済団体連合会

2. 新型コロナウイルス感染症拡大による影響 (1) 広報活動の実施状況

- 約9割の企業が「ウェブによる企業説明会等」を実施したほか、多くの企業が「企業紹介映像の作成・公開」や「配信企画等への参加」を実施するなど、対面型から非対面型へのシフト傾向が顕著。
- ウェブ活用について、遠方の学生がアプローチしやすいと考えている企業が多い一方、学生の企業理解や動機形成が進みにくいと考えている企業が多い。学生との接触回数や母集団形成については、評価が割れた。

2. (2) 選考活動の実施状況①

- ウェブ面接について、9割超の企業が実施し、6割強の企業が最終面接を含めて全て活用。
- ウェブ面接を実施した企業のうち、対面の面接より学生の評価が難しいと回答した企業は6割超。

2. (2) 選考活動の実施状況②

- ウェブ面接のメリットとして、ほとんどの企業が「物理的距離でハンディのある学生に対して有効」と回答。「交通費などのコスト減少」「スケジュール調整のしやすさ」の回答割合も高い。
- 一方、ウェブ面接のデメリットとして、「細やかな表情等が把握しにくい」「熱意等が伝わりにくい」といった評価面の指摘に加え、「通信環境の担保」「ウェブ環境への適応度合いの差」といった実施環境に関する回答も多い。
- ウェブ面接導入に伴う業務量については、「減少する」と回答した企業が「増加する」と回答した企業を8.4ポイント上回った。

自殺対策における SNS 相談事業

(チャット・スマホアプリ等を活用した文字による相談事業)

ガイドライン

Ⅲ. 文字による相談の注意点

1. オウム返しの多用には要注意、適宜質問を加える

相談者の語ってくれるつらさに想像力を働かせて、つらさを受け止めるよう努めることは重要です。一方、テキストベースの相談対応で、こちらがおうむ返しを多用すると、相談者は、書いたことを繰り返されているだけで内容を受け止めてもらえていない（コピペ的な対応）、適当にとらえられている、と感じる危険があります。

2. 相談者のテンポに合わせ、基本的には短文で応答する

相手が文字を打ち込む速度を考慮しながら、相手が速い場合は速く、遅い場合はゆっくり、応答することを心掛けます。

3. 言葉遣いと距離感について

基本的に「です」「ます」口調を推奨します。

4. 返信に時間がかかりそうときの対応

深刻な内容など時間がかかりそうだと感じたら、そのことを相談者にまず伝えて、それから返信文をじっくり考えることが望ましいです。

今後の重要テーマ

2. 多様性の理解とキャリア支援

JILPT 資料シリーズ

No.165 2016年3月

職業相談場面におけるキャリア理論及び カウンセリング理論の活用・普及に関する文献調査



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

文化に配慮したキャリアカウンセリングの背景

80年代、スーパー晩年のキャリア発達理論の完成期に常に言われた批判

- ➡キャリア発達理論は白人ホワイトカラー男性を中心に構想されているのではないか。
 - ➡キャリアカウンセリング研究は、90年代以降一貫して、社会の中心に位置する一般的なキャリアを歩む者とは別の「周辺的な対象層」に対するキャリアカウンセリングに関心を向けるようになった。
- 例：女性、高齢者、障害者など、従来から特別な配慮が必要なクライアントとして認識されていた人々の他に、移民、LGBT、福祉受給者、ワーキングプア、ホームレス、受刑者・出所者、薬物依存者など、様々なキャリア支援を取り上げた研究が見られるに至った。
- ➡社会の中心的な文化や価値観で考えてはうまくキャリア支援ができないことが判明。
 - ➡少数派の（クライアントの有する）その文化や環境に十分に配慮した形で相談支援を行う必要があることが認識されるようになった。

こうして文化に配慮したキャリアカウンセリングは拡大していくこととなった。

文化に配慮したキャリアカウンセリング

フアドとビングハム

「文化的に適切なキャリアカウンセリングモデル（CACCCモデル）」
（Culturally Appropriate Career Counseling Model; CACCM）。

1. 7ステップからなるモデル。
2. 各ステップに常に「文化」という言葉が入るのが特徴。
3. ラポールの形成から問題の特定、目標設定、介入支援、意思決定に至るまで、クライアント自身の文化的な文脈（例えば、性別、人種、バックグラウンド、性的志向、社会経済的地位、宗教、障害などを含む）に十分に焦点を当てる必要がある。

文化に配慮したキャリアカウンセリング

ナンシー・アーサーのCICCモデル

1. 自分の文化的アイデンティティを知る。
2. 他者の文化的アイデンティティを知る。
3. 作業同盟に対する文化的な影響を理解する。
4. 文化的に対応した社会的に公平なキャリア支援を行う。

出典：キャリアコンサルティング理論と実際 6訂版 木村 周（著）, 下村 英雄（著） 雇用問題研究会

今後の重要テーマ

3. 両立支援

不妊治療と仕事との 両立サポートハンドブック

～不妊治療を受ける方と職場で支える上司、同僚の皆さんのために～

令和3年度 不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

はじめに

働きながら不妊治療を受ける方は増加傾向にあると考えられますが、厚生労働省が行った調査によると、不妊治療と仕事との両立ができず16%（女性の場合は23%）の方が離職をしています。

不妊治療と仕事との両立を困難にしている要因としては、精神面での負担が大きいこと、通院回数が多いこと等が挙げられていますが、企業や働いている人たちも、そもそも不妊や不妊治療についての認識があまりないために、企業内の支援制度の導入や利用が進まないことも考えられます。

1、不妊とは³

「不妊」とは、妊娠を望む健康な男女が避妊をしないで性交をしているにもかかわらず、一定期間妊娠しないことをいいます。公益社団法人日本産科婦人科学会では、この「一定期間」について「1年というのが一般的である」と定義しています。

女性に排卵がなかったり、現在や過去に一定の病気にかかったことがあったり、男性の精子数が少なかったりすると妊娠しにくいことがあります。そのような場合は、上記の定義を満たさなくても検査や治療を始める方がよいこともあります。

また、男女とも加齢により妊娠しにくくなり、治療を先送りすることで妊娠しなくなるリスクを考慮すると、一定期間を待たないですぐに治療した方がよい場合もあります。

2、不妊の原因や治療について

①不妊の原因

不妊の原因は、女性だけにあるわけではありません。WHO（世界保健機関）によれば約半数は男性に原因があるとされていますし、検査をしても原因が分からないこともあります。また、女性に原因がなくても、女性の身体には不妊治療に伴う検査、投薬やストレスなどにより大きな負担がかかる場合があります。

②不妊治療の方法

男性も女性も、検査によって不妊の原因となる疾患があると分かった場合は、原因に応じて薬による治療や手術を行います。原因がはっきりしない場合も妊娠を目指して治療を行うことがあります。

² 不妊の検査や治療を受けたことがある（または受けている）夫婦の割合、生殖補助医療により誕生している子どもの人数、排卵誘発剤と排卵促進剤の副作用、不妊治療に一般的に必要とされる通院頻度

³ 公益社団法人日本産科婦人科学会ホームページを参考に作成

職場での配慮のポイント

不妊治療を受けていることを「職場に一切伝えていない（伝えない予定）」とする人が、約58%います。職場でオープンにしていない理由は「不妊治療をしていることを知られたくないから」が最も多くなっています。

不妊や不妊治療に関することは、プライバシーに属することです。本人から相談や報告があった場合でも、本人の意思に反して職場全体に知れ渡ってしまうことがないようにプライバシーの保護に十分配慮する必要があります。

事業主・人事部門向け

不妊治療を受けながら 働き続けられる 職場づくりのためのマニュアル

令和3年度 不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業

① 全出生児に占める生殖補助医療による出生児の割合

2019年に日本では60,598人が生殖補助医療により誕生しており、これは全出生児(865,239人)の7.0%で、約14.3人に1人の割合になります。

② 不妊の検査や治療を受けたことがある夫婦の割合

日本では、不妊を心配したことがある夫婦は35.0%で、これは夫婦全体の2.9組に1組の割合になります。また、実際に不妊の検査や治療を受けたことがある(または現在受けている)夫婦は18.2%で、これは夫婦全体の5.5組に1組の割合になります。

③ 不妊治療に関する認知の状況

約8割の労働者は不妊治療に係る実態を理解しておらず、また、約7割の企業で、不妊治療を行っている従業員の把握ができていません。

④ 仕事と不妊治療の両立状況

不妊治療をしたことがある(または予定している)労働者の中で、「仕事と両立している(または両立を考えている)」とした人の割合は53%になっていますが、「仕事との両立ができなかった(または両立できない)」とした人の割合は^{※3}35%となっています。

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

令和4年4月1日から3段階で施行

令和4年4月1日施行

1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休（P2参照）の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。※複数の措置を講じることが望ましいです。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（**相談窓口設置**）
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休**制度と育児休業取得促進に関する方針の周知**

● 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	①育児休業・産後パパ育休に関する制度 ②育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③育児休業給付に関すること ④労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

就業規則等を見直しましょう

現 行

(育児休業の場合)

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
- (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない



令和4年4月1日～

(1)の要件を撤廃し、(2)のみに

※無期雇用労働者と同様の取り扱い
(引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は
労使協定の締結により除外可)

※育児休業給付についても同様に緩和

今後の重要テーマ

4. 高齢者のキャリア

改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されました

**65歳までの雇用確保
(義務)**



**70歳までの就業確保
(努力義務)**

70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったことに伴い、
再就職援助措置・多数離職届等の対象が追加されます。

高年齢者就業確保措置について

<対象となる事業主>

- 定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- 65歳までの継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主

<対象となる措置>

次の①～⑤の**いずれか**の措置（高年齢者就業確保措置）を講じるよう努める必要があります。

① 70歳までの定年引き上げ

② 定年制の廃止

③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入

※特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む

④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⇒P 2、3

⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 ⇒P 2、3

a.事業主が自ら実施する社会貢献事業

b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

※ ④、⑤については過半数労働組合等の同意を得た上で、措置を導入する必要があります（労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合、そして労働者の過半数を代表する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の同意が必要です。）。

※ ③～⑤では、事業主が講じる措置について、対象者を限定する基準を設けることができますが、その場合は過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。

※ 高年齢者雇用安定法における「社会貢献事業」とは、不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業のことです。「社会貢献事業」に該当するかどうかは、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断されることになります。

※ bの「出資（資金提供）等」には、出資（資金提供）のほか、事務スペースの提供等も含まれます。

「雇用保険マルチジョブホルダー制度」を新設します

2022年1月1日スタート

雇用保険マルチジョブホルダー制度とは

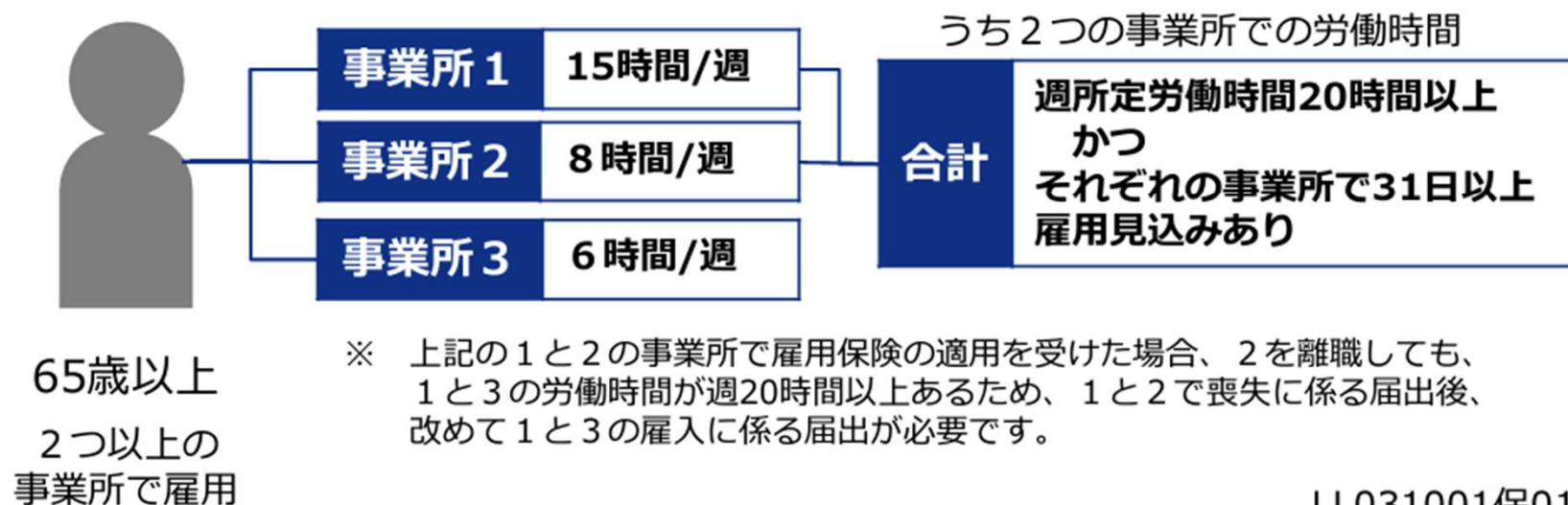
- 従来の雇用保険制度は、主たる事業所での労働条件が週所定労働時間20時間以上かつ31日以上雇用見込み等の適用要件を満たす場合に適用されます。
これに対し、雇用保険マルチジョブホルダー制度は、複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務を合計して以下の適用対象者の要件を満たす場合に、**本人からハローワークに申出を行うことで、申出を行った日から**特例的に雇用保険の被保険者（マルチ高年齢被保険者）となることができる制度です。
- マルチ高年齢被保険者であった方が失業した場合※¹には、一定の要件※²を満たせば、高年齢求職者給付金（被保険者であった期間に応じて基本手当日額※³の30日分または50日分の一時金）を受給することができるようになります。

- ※1 2つの事業所のうち1つの事業所のみを離職した場合でも受給することができます。
ただし、上記2つの事業所以外の事業所で就労をしており、離職していないもう1つの事業所と当該3つ目の事業所を併せて、マルチ高年齢被保険者の要件を満たす場合は、被保険者期間が継続されるため、受給することができません。
- ※2 離職の日以前1年間に、被保険者期間が通算して6か月以上あること等の要件があります。
- ※3 原則として離職の日以前の6か月間に支払われた賃金の合計を180で割って算出した金額の、およそ5～8割となっており、賃金の低い方ほど高い率となります。

雇用保険マルチジョブホルダー制度の適用対象者

マルチ高年齢被保険者となるには、労働者が以下の要件をすべて満たすことが必要です。雇用保険マルチジョブホルダー制度の場合、雇用保険の適用には本人の申出が必要です。加入後の取扱いとは通常の雇用保険の被保険者と同様で、**任意脱退はできません**。

- 1 複数の事業所に雇用される65歳以上の労働者であること
- 2 2つの事業所（1つの事業所における1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満）の労働時間を合計して1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- 3 2つの事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上であること



年金分野改正（2022年4月1日施行）

令和4年4月から在職定時改定制度が導入されました

老齢厚生年金の受給権者が厚生年金保険の被保険者となった場合、令和4年3月までは、65歳以降の被保険者期間は資格喪失時（退職時・70歳到達時）にのみ年金額が改定されていました。

就労を継続したことの効果を退職を待たずに早期に年金額に反映することで、年金を受給しながら働く方の経済基盤の充実を図る観点から、**令和4年4月から、在職中であっても年金額を毎年10月分から改定する制度が導入されました。**

在職定時改定の仕組み

- 基準日（毎年9月1日）において被保険者である老齢厚生年金の受給者の年金額について、前年9月から当年8月までの被保険者期間を算入し、基準日の属する月の翌月（毎年10月）分の年金から改定されます。
令和4年10月分については、65歳到達月から令和4年8月までの厚生年金に加入していた期間も含めて、年金額が改定されます。
- 対象者となるのは**65歳以上70歳未満**の老齢厚生年金の受給者です。
▶65歳未満の方は繰上げ受給をされている方であっても在職定時改定の対象となりません。

在職中であっても、毎年10月に前年9月から当年8月までの被保険者期間が年金額に反映されます。

令和4年4月から老齢年金の繰下げ受給の上限年齢が75歳に引き上げられました

老齢年金を66歳以後に受給開始（繰下げ受給）する場合、年金額は65歳から繰り下げた月数によって増額（1月あたり0.7%増額）します。高齢期の就労の拡大等を踏まえ、年金受給権者が自身の就労状況等にあわせて年金受給の開始時期を選択できるようにすることを目的として、**令和4年4月から繰下げの上限年齢が70歳から75歳に引き上げられ、年金の受給開始時期を75歳まで自由に選択できるようになりました。**

対象となる方は令和4年3月31日時点で、次の①②のいずれかに該当する方です。

- ① 70歳未満の方
（昭和27年4月2日以降生まれの方）
- ② 老齢年金の受給権を取得した日から起算して5年を経過していない方
（受給権発生日が平成29年4月1日以降の方）

※上記の①②のいずれにも該当しない方は、令和4年3月までと同様に繰下げの上限年齢は70歳です。

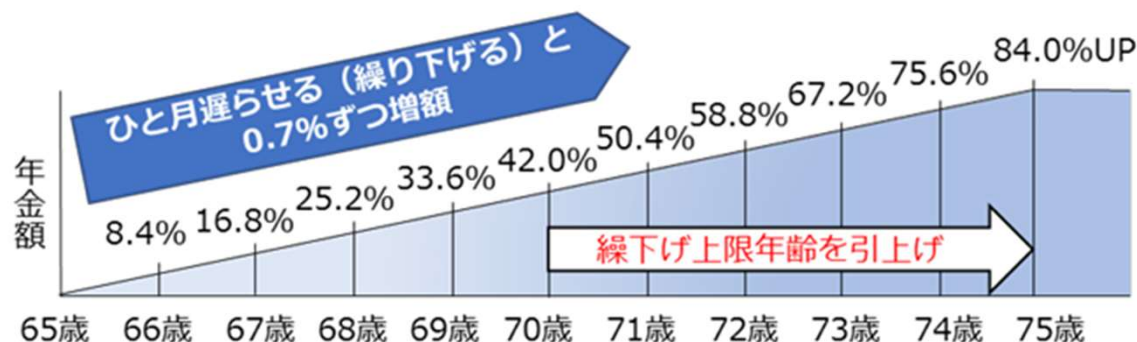
改正前

繰下げの上限年齢：70歳
増額率上限：42%（60月）

改正後

繰下げの上限年齢：75歳
増額率上限：84%（120月）
対象者：昭和27年4月2日以降生まれの方
受給権発生日が平成29年4月1日以降の方

＜繰下げ受給による年金額の増額イメージ＞



今後の重要テーマ

5. スーパーバイザー制度の活用機運の醸成等

「キャリアコンサルタントの継続的な学びの促進等に関する報告書」 (概要)

～ キャリアコンサルティングの普及促進とそれを支えるキャリアコンサルタントの実践力等の資質向上～

4 キャリアコンサルタントの「継続的な学び」の対応の方向性

- 今後、スーパービジョンの実施体制を整備していく必要。
 - スーパーバイザーに必要な基盤的な知識や技能、倫理を含む養成カリキュラムの構築
 - 上記カリキュラムによるスーパーバイザーの養成（キャリア支援領域のスーパーバイザーの育成）
 - スーパービジョンの機会の提供の在り方を検討していくことが必要
 - キャリアコンサルタントの課題に応じて、適切な指導ができるスーパーバイザーのマッチングが図られる取組み。
- 「実践経験の場」として、次のような方法が考えられ、関係者の理解が必要。
 - 経験豊富なキャリアコンサルタントの相談場面に同席することやスーパービジョンを受けること。
 - 企業の協力を得てキャリアコンサルティングの場の提供を受けること。
 - 更新講習機関が講習終了後のフォローアップとして行うことや、教育・研究機関、職能団体、その他キャリアコンサルタントを組織する団体が提供すること。
- 地域ニーズを踏まえ、地域における講習の設定を積極的に推進。必要に応じて、e-ラーニング導入も有効だが、講座の質を維持するための取組が不可欠。

令和2年度 厚生労働省委託

キャリアコンサルタントの実践力強化
に関する調査研究事業 報告書

令和3年3月

特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会

スーパービジョンの目的は、キャリアコンサルタントを自律したプロフェッショナルとして育成し、成長させること、およびスーパーバイザー（＝キャリアコンサルタント）が担当するクライアントを保護し、その健全な成長を促進することである。したがってスーパービジョンは、キャリアコンサルタントの悩みの解決に向けて自己理解や意思決定させることを目的とするカウンセリングではなく、あくまでも教育的介入である。

更に、キャリアコンサルティングにおけるスーパービジョンは、面談場面におけるキャリアコンサルタントの態度と能力を育成するだけでなく、クライアントの直接的援助以外の場面への関わりも対象とする。昨今のキャリアコンサルティングの活動領域とキャリアコンサルタントの能力拡大が求められることを踏まえると、キャリアコンサルティングのスーパービジョンでは、クライアント個人を支援することにとどまらず、セルフ・キャリアドックの展開を通じた組織と個人の成長と活性化の統合を図る視点など、新たな教育課題が今後は重要となってくる。

2. スーパービジョンの重要性

キャリアコンサルティングでは、キャリアコンサルタントとクライアントの閉ざされた場になりがちであることに加え、ともすれば支援者と支援を受ける者という対等な立場とはいにくい状況にあることも考えれば、キャリアコンサルタントは、自らの助言・指導がクライアントに大きな影響を与えること、一つ一つの面談が極めて個別性の高いものであることを自覚して面談に臨む必要がある。したがって、キャリアコンサルタントは、常に自らの課題に気づくことに努め、学びを継続し、積極的かつ定期的にスーパービジョンを受けることが重要である。

人生100年時代の到来、デジタルトランスフォーメーション（DX）の加速化等の中で、働き方が変わり、働く期間も長期化していること、またコロナ禍による将来への不安が増大している現下の状況にあって、労働者のキャリア自律と中長期的な職業能力開発、また企業生産性向上に向けての組織活性化等、キャリアコンサルタントに期待される役割範囲が拡大し、資質向上の必要性が喫緊の課題になっていることを考えれば、スーパービジョンは必須の課題と言える。

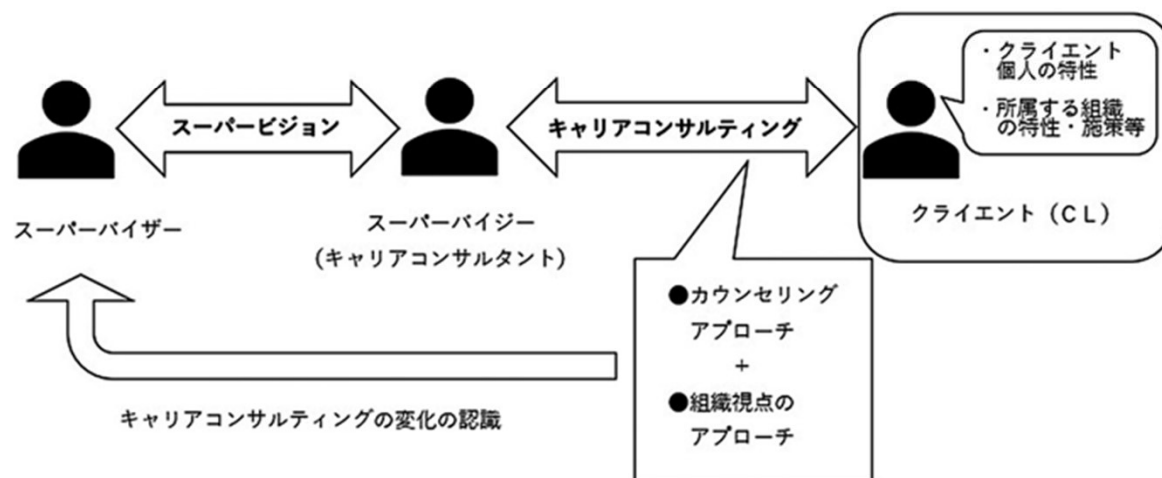
登録キャリアコンサルタントの数は56,000人を超えているが、その多くは登録制度が始まってから養成講習を受講して資格試験に合格した者であり、経験と力量を備えているとはいえないケースも散見され、「初心者」の資質を向上させることは急務である。その一方で、セルフ・キャリアドックの推進等の企業組織における更なる活躍や、相談内容の複雑化、高度化に対応できる高度な専門性を備えたキャリアコンサルタントが期待されている側面も大きい。初心者も経験を積んだ者も含めて、キャリアコンサルタント全体の資質の底上げを図るという意味で、スーパービジョンの普及と優れたスーパーバイザーの養成は重要な課題である。

3. キャリアコンサルティングにおけるスーパービジョンの構造・特徴

キャリアコンサルティングにおけるスーパービジョンは、スーパーバイザーの発達と自律を第一義とし、それにより効果的なクライアントのキャリア形成支援、さらにはそれらを通じた組織活性化への貢献を図るものである。

スーパービジョンの実施にあたっては、キャリアコンサルタントがクライアントとの面談等の直接支援をする際の課題を教育、指導するために必要な、カウンセリングに立脚したアプローチを基盤とした上で、上記1に示した多くのキャリアコンサルタントが直面する企業組織領域に関わるスーパービジョンを実施する場合には、企業組織に関わる際にキャリアコンサルタントに特に必要とされる要素（視野、視点、知識、技能および心構え）を踏まえたアプローチを加味して行う。

キャリアコンサルティングにおけるスーパービジョンの構造・特徴



ジョブ・カードを活用した キャリアコンサルティング

— 企業領域におけるキャリア・プランニングツールと
しての機能を中心として —



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

企業におけるジョブ・カード活用の実態と課題、その可能性

1. 企業におけるジョブ・カード活用には、①自己理解の促進、②キャリアコンサルティングの円滑化、③キャリア・プランニング、④モチベーション向上、⑤能力開発・人材育成、⑥組織との関係性向上の6カテゴリが考えられた。
2. 企業にジョブ・カードを導入するためには、経営者及び対象従業員にその用途や意味についての丁寧な説明をしたり、キャリア形成や記入方法についてのガイダンスを実施するなど、十分な説明やガイダンスをする必要があった。
3. 企業におけるジョブ・カードは「個人と組織の適合」を媒介するツールとして活用するという新たな可能性が考えられた（図表2－4参照）。そのために企業内キャリアコンサルティングとしての守備範囲と技能の拡大が指摘された。
4. ジョブ・カードは、キャリアコンサルタントと組織による支援を通じて個人のキャリア形成を促進するツールだけでなく、支援を受けた経験から個人がキャリア形成の方法を学習することによってキャリア自律を実践するツールとして活用できる可能性が考えられた。

図表 3-2 企業内のキャリアコンサルティングに必要なコンピテンシー

企業内の面談に必要な能力	企業内のキャリア開発資源を利用する知識・技能
	ジョブ・カードを利用できる知識・技能
	キャリアコンサルタントとしてのアイデンティティ(自己概念)
職業能力開発に必要な能力	職業能力評価基準に関する知識・技能
	企業へのフィードバックスキル
	グループアプローチスキル
キャリアコンサルティングに必要な汎用的能力	他の専門職と効果的に協働できる能力
	分析力、提案力
	社会情勢、労働情勢等の情報収集力
	倫理観・価値観

今後の重要テーマ

6. 実務的に遭遇することの多い障害

パニック障害・不安障害

- 突然理由もなく、動悸やめまい、発汗、窒息感、吐き気、手足の震えといった発作（パニック発作）を起こし、そのために生活に支障が出ている状態をパニック障害といいます。
- パニック発作は、死んでしまうのではないかと思うほど強くて、自分ではコントロールできないと感じます。そのため、また発作が起きたらどうしようかと不安になり、発作が起きやすい場所や状況を避けるようになります。
- とくに、電車やエレベーターの中など閉じられた空間では「逃げられない」と感じて、外出ができなくなってしまうことがあります。
- パニック障害では薬による治療とあわせて、少しずつ苦手なことに慣れていく心理療法が行われます。無理をせず、自分のペースで取り組むことが大切です。

知ることからはじめよう

みんなのメンタルヘルス

総合サイト

こころの健康や病気、支援やサービスに関するウェブサイト

発達障害

- 生まれつきみられる脳の働き方の違いにより、幼児のうちから行動面や情緒面に特徴がある状態です。そのため、養育者が育児の悩みを抱えたり、子どもが生きづらさを感じたりすることもあります。
- 発達障害があっても、本人や家族・周囲の人が特性に応じた日常生活や学校・職場での過ごし方を工夫することで、持っている力を活かしやすくなったり、日常生活の困難を軽減させたりすることができます。
- 発達障害には、自閉スペクトラム症、注意欠如・多動症(ADHD)、学習症（学習障害）、チック症、吃音などが含まれる。
- 同じ障害名でも特性の現れ方が違ったり、いくつかの発達障害を併せ持ったりすることもあります。

知ることからはじめよう

みんなのメンタルヘルス

総合サイト

こころの健康や病気、支援やサービスに関するウェブサイト

発達障害

自閉スペクトラム症

- ・ コミュニケーションの場面で、言葉や視線、表情、身振りなどを用いて相互的にやりとりをしたり、自分の気持ちを伝えたり、相手の気持ちを読み取ったりすることが苦手です。また、特定のことに強い関心をもっていたり、こだわりが強かったりします。また、感覚の過敏さを持ち合わせている場合もあります。

注意欠如・多動症(ADHD)

- ・ 発達年齢に比べて、落ち着きがない、待てない（多動性-衝動性）、注意が持続しにくい、作業にミスが多い（不注意）といった特性があります。多動性－衝動性と不注意の両方が認められる場合も、いずれか一方が認められる場合もあります。

学習障害(LD)

- ・ 全般的な知的発達には問題がないのに、読む、書く、計算するなど特定の学習のみに困難が認められる状態をいいます。

知ることからはじめよう

みんなのメンタルヘルス

総合サイト

こころの健康や病気、支援やサービスに関するウェブサイト

今後の重要テーマ

7. リカレント教育

「大学等が実施するリカレント教育に関するアンケート調査」 結果報告

2021年2月16日

一般社団法人 日本経済団体連合会

1. 大学等が実施するリカレント教育への期待

- 大学等が実施するリカレント教育プログラムの社員の受講について、約9割の企業が関心を示している。
- 関心のある理由として、社員の知識・スキルのアップデートやビジネスの新規開拓のみならず、よりレジリエントな人材・企業を目指して、大学ならではの先進性・独自性のあるプログラムや多様なバックグラウンドを持つ人々が集まる場（「他流試合」）という側面への注目度も高い。
- 現状では、リカレント教育プログラムを大学等と共同で開発している企業は、2割に満たない。
- しかし、現在は大学と共同でリカレント教育プログラムを開発していない企業の半数は、共同開発に関心を持っており、今後拡大する余地は十分あると考えられる。社内研修では企画・設計し得ない専門性や品質の高さを備え、自社のニーズに沿ったコンテンツづくりに期待する声が多数。

合格を心よりお祈りしております！

<https://career19.link>

こちらも併せてチェック！
チャンネル登録もして頂けると嬉しいです。

