

就職氷河期世代キャリアコンサルティング 実践トレーニング

技能講習テキスト 【通信】

caricon.co (株式会社リバース)



1. 本講習の概要

(1) 講習

氷河期世代の支援においてキャリアコンサルタントの役割は非常に大きく、高いスキルが求められている。その正しい知識とキャリアコンサルティングの進め方を習得していただくことで相談者の状況、状態に応じた適切で有効な支援が提供できるようになることを目的としています。

(2) 講習を通して習得する目標

- ① 氷河期世代の特有の課題をはじめその現状、支援の重要性を正しく理解する
- ② 氷河期世代支援の中で、問題、特有の課題を把握、明確化し共有しながら相談者が主体的に意思決定していける働きかけができる力をつける
- ③ 状況に応じてツールやシートを活用し、また使用可能な社会的資源も視野に入れて相談者にとり有効な相談支援ができる力を養う（リファーマも含む）

(3) 講習を通して習得する支援効果

- ① 特有の課題、現状、等正しく理解することで問題把握、課題が明確化しやすくなり、相談者の状態に応じたステップで自己理解、気づきが促しやすくなる効果の期待
- ② 状況に応じたツール、シートの使用、リファーマを含む社会的資源の活用を意識して取り組んでいけるようになるため様々な角度からの選択肢を増やすことが可能となり相談者にとり有効なコンサルティング力が付く効果の期待
- ③ 様々なツールや情報収集、ネットワーク構築の必要性があるため、キャリアコンサルタント自身の自己研鑽の必要性の意識が高まる効果の期待

この講習では就職氷河期世代についての正しい理解を促し、キャリアコンサルティングを進めていかれる上でのテクニックを学んでいただきます。

1. 就職氷河期世代とは
2. 就職氷河期世代に対するキャリアコンサルタントのあり方
3. キャリアコンサルティングの進め方

1. 就職氷河期世代とは

就職氷河期とは、日本全体が社会的に就職難となった時代のことで、一般的に1993年（平成5年）頃から2005年（平成17年）頃までの時代を指しています。

就職氷河期世代とは、1970年～1982年度に生まれた、2023年現在に40歳前半～50歳前半の年齢の人たちです。

ロスジェネレーション世代ともいわれ、バブル崩壊後の失われた20年のうち、特に雇用状況のひどい就職氷河期の約10年間に就職活動をした世代です。

大学を卒業しても、正社員就職先が少なく、公務員試験の倍率も大幅に上がり、希望せずフリーターや派遣社員などの非正規労働者として過ごすことになってしまった人が多くいます。

人口に関しても、約1700万人と多くなっており、受験競争など世代の中での激しい競争にもさらされていました。

※参考資料：[「氷河期世代とは？年齢や特徴、新卒採用時の求人倍率や就職支援などを解説 | マイナビニュース」](#)

1990年代～2000年代の雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代を就職氷河期世代と呼び、希望する就職ができず

- ・ 無業の状態にある
- ・ 不本意ながら不安定な仕事に就いている
- ・ 社会参加に向けた支援を必要とする

など、様々な課題に直面している方が多数います。

※参考資料：[就職氷河期世代支援に関する新行動計画2023 | 内閣官房ホームページ \(cas.go.jp\)](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_hyogaki_shien/keikaku2023/index.html)
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_hyogaki_shien/keikaku2023/index.html

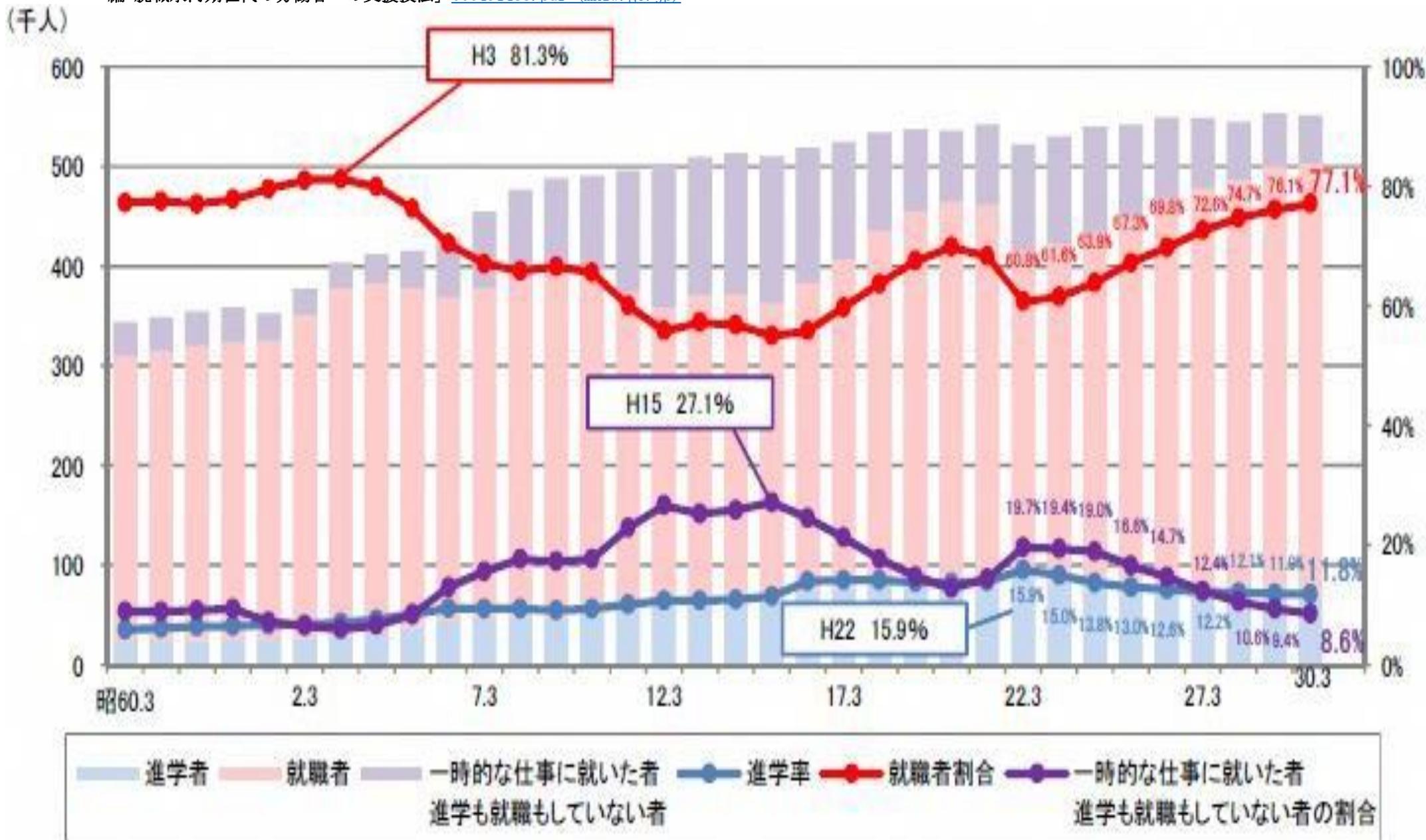
「就職氷河期世代」へキャリアコンサルティングが求められる理由

「就職氷河期世代」の労働者を取り巻く現状

就職氷河期は、1993年頃から10年強程度と考えられ、この期間に学卒・初職への就職活動が重なった人々が就職氷河期世代といえます。高卒者の場合、1975年頃から1985年頃に生まれた人々、大卒者の場合、1970年頃から1980年頃に生まれた人々が就職氷河期世代といえるでしょう。

大学（学部）卒業者の進路状況を見ると、2018年3月卒業者の「就職者割合」は77.1%ですが、1993年～2003年卒業者の同割合は50～60%台で推移していました。「一時的な仕事に就いた者、進学も就職もしていない者の割合」については、2018年3月卒業者は8.6%であるのに対して、1993年～2003年卒業者は10～20%台であり、2003年には27.1%であり3倍を超えています。

※参考資料：就職氷河期世代の労働者への支援技法[000491488.pdf](#)



2024年現在、就職氷河期世代の人々は 40代前半から 50代前半（41歳～54歳）に差し掛かっています。役員を除く雇用者に対する非正規雇用労働者の割合は、壮年男性（35～44歳）が1割程度、壮年女性（35～44歳）が5割程度で推移しています。

非正規雇用労働者として働く壮年男性、および無配偶者女性の4割程度が、現職の雇用形態についている主な理由として、「**正規の職員・従業員の仕事がないから**」と回答しており、**不本意ながら非正規雇用労働者として就業していると考えられます。**

※参考資料：就職氷河期世代の労働者への支援技法[000491488.pdf](#)

非正規雇用労働者に関する先行研究は多数ありますが、正規雇用労働者と比して、能力開発機会の機会に乏しいこと、職務が高度化しにくいこと、それにより労働条件や賃金に格差が発生していることなどが問題視されています。非正規雇用労働者など長期不安定雇用者に対しては、各種助成金、各種就労支援機関（地域若者サポートステーション、わかものハローワーク、ジョブカフェなど）で支援を行ってきました。しかし、十分な職業経験を積めないまま、各種就労支援機関の対象年齢を超えてしまい、支援の輪からこぼれ落ち始める人も現れています。企業側も年齢を理由として採用に二の足を踏むことが考えられ、ますます安定的な就労が困難となることが予想されます。

※参考資料：就職氷河期世代の労働者への支援技法[000491488.pdf](#)

新規学卒者（大卒／2024年3月卒業予定）の採用状況をみるとコロナ禍前の水準に

調査の推計によると、全国の民間企業の求人総数は77.3万人と、前の年に比べ、6.6万人増えました（+9.3%）。一方で、学生の民間企業への就職希望者数は45.1万人。前の年に比べ、0.2万人増えています（+0.5%）。その結果、2024年3月卒業予定の大学生・大学院生に対する求人倍率（仕事を求めている人1人に対して企業から何人の求人があるかを示す数値）は1.71倍となりました。

※参考資料：リクルートワークス研究所
第40回 ワークス大卒求人倍率調査（2024年卒）
【大卒求人倍率1.71倍】コロナ前水準へ 中小の採用意欲も回復 建設業、流通業で採用難度が高まる | 株式会社リクルートより



また、企業を従業員の規模別でみた求人倍率はご覧のような結果となっていて、**規模が小さくなればなるほど倍率が高くなる傾向**にあります。

300人未満 **6.19倍** (5.31倍)

300～999人 **1.14倍** (1.12倍)

1000～4999人 **1.14倍** (1.11倍)

5000人以上 **0.41倍** (0.37倍)

※ () 内は前年の数値

採用を抑制していた中小企業の間でも採用意欲が戻ってきている ことに加え、慢性的な人手不足を解消するために積極的な採用を行っている企業も少なくないようです。

一方で、従業員5000人以上の企業の求人倍率は就職を希望する人の数が多いことなどから、**0.5倍を下回る水準**となっています。

従業員規模が小さくなるほど新規学卒者の採用が困難となる傾向が顕著に表れています

こうした時代環境の中、新卒者、女性、高齢者の雇用に加え、就職氷河期世代の労働者を正社員として採用しようとする動きが、中小企業を中心にみられます。

また、非正規雇用労働者を正社員として採用しようとする動きも活発となっています。

※参考資料：[NHK 大学生とつくる就活応援ニュースゼミ | ニュースや時事問題が1からわかります](#)より¹

就職氷河期世代支援プログラム（3年間の集中支援プログラム）の概要

基本認識

< 政府挙げての本格的支援プログラム >

いわゆる就職氷河期世代は、現在、30代半ばから40代半ばに至っている。雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。

(全ての世代の人々が希望に応じて意欲・能力をいかして活躍できる環境整備を進める中で)



- 就職氷河期世代が抱える固有の課題（希望する就業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、同世代の活躍の場を更に広げられるよう、**地域ごとに対象者を把握した上で、具体的な数値目標を立てて3年間で集中的に取り組む。**
- 支援対象としては、**正規雇用を希望しながら不本意に非正規雇用で働く者（少なくとも50万人）、就業を希望しながら様々な事情により就職活動をしていない長期無業者、社会とのつながりを作り、社会参加に向けてより丁寧な支援を必要とする者など、100万人程度と見込む。**3年間の取組により、現状よりも良い処遇、そもそも働くことや社会参加を促す中で、**同世代の正規雇用者については、30万人増やすことを目指す。**
- 社会との新たなつながりを作り、本人に合った形での社会参加も支援するため、**社会参加支援が先進的な地域の取組の横展開を図っていく。**個々人の状況によっては、息の長い継続的な支援を行う必要があることに留意しながら、まずは、本プログラムの期間内に、**各都道府県等において、支援対象者が存在する基礎自治体の協力を得て、対象者の実態やニーズを明らかにし、必要な人に支援が届く体制を構築することを目指す。**

施策の方向性

◀相談、教育訓練から就職まで切れ目のない支援▶

○きめ細かな伴走支援型の就職相談体制の確立

- ・支援対象者が相談窓口を利用する流れづくり
- ・ハローワークに専門窓口を設置、専門担当者のチーム制によるきめ細かな伴走型支援
- ・地方自治体の無料職業紹介事業を活用したマッチングの仕組みを横展開

○受けやすく、即効性のあるリカレント教育の確立

- ・仕事や子育て等を続けながら受講でき、正規雇用化に有効な資格取得等に資するプログラム、短期間での資格取得と職場実習等を組み合わせた「出口一体型」のプログラム、人手不足業種等の企業等のニーズを踏まえた実践的な人材育成プログラム等の整備
- ・「出口一体型」のプログラムや民間ノウハウを活用した教育訓練・職場実習を職業訓練受講給付金の給付対象とし、受講を支援

○採用企業側の受入機会の増加につながる環境整備

- ・採用選考を兼ねた「社会人インターンシップ」の推進
- ・各種助成金の見直し等による企業のインセンティブ強化
- ・採用企業や活躍する個人、農業分野などにおける中間就労の場の提供等を行う中間支援の好事例の横展開

★民間ノウハウの活用

- ・就職相談、教育訓練・職場実習、採用・定着の全段階について、専門ノウハウを有する民間事業者に対し、成果連動型の業務委託を行い、ハローワーク等による取組と車の両輪で、必要な財源を確保し、取組を加速

◀個々人の状況に合わせた、より丁寧な寄り添い支援▶

○アウトリーチの展開

- ・潜在的な対象者に丁寧な働きかけ、支援情報を手元に届け、本人・家族の状況に合わせた息の長い継続的な伴走支援を行うため、地域若者サポートステーションや生活困窮者相談支援機関のアウトリーチ機能の強化、関係機関の連携促進

○支援の輪の拡大

- ・断らない相談支援など複合課題に対応できる包括支援や多様な地域活動の促進、ひきこもり経験者の参画やNPOの活用を通じた、当事者に寄り添った支援

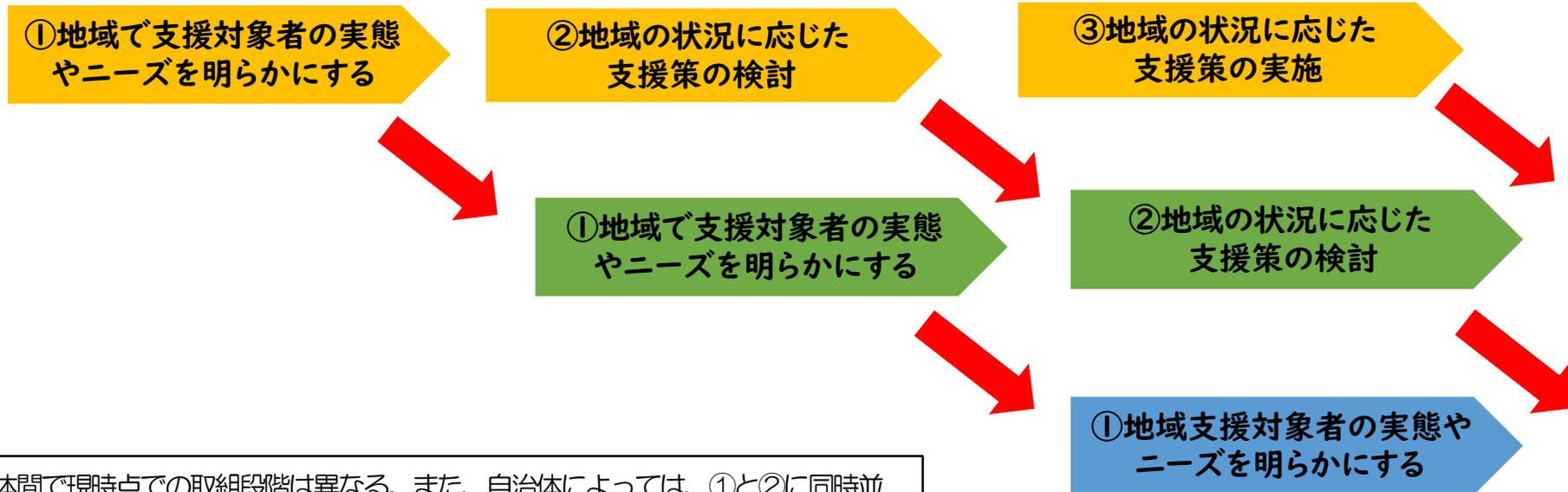
※以上の施策に併せて、

- ・地方への人の流れをつくり、地方における雇用機会の創出を促す施策の積極的活用促進
- ・官民協働スキームとして関係者で構成するプラットフォームを形成・活用し、就職氷河期世代等の支援に社会全体で取り組む気運を醸成、一人ひとりにつながる戦略的な広報の展開
- ・被用者保険（年金・医療）の適用拡大
- ・速やかに、実効ある施策の実施に必要な体制を内閣官房に整備し、定期的に施策の進捗状況を確認し、加速する。

「社会参加支援」の取組の進め方イメージ

- 社会との新たなつながりを作り、本人に合った形での社会参加も支援するため、社会参加支援が先進的な地域の取組の横展開を図っていく。
- 個々の状況によっては、息の長い継続的な支援を行う必要があることに留意しながら、まずは、就職氷河期世代支援プログラムの期間内に、各都道府県等において、支援対象者が存在する基礎自治体の協力を得て、対象者の実態やニーズを明らかにし、その結果に基づき必要な人に支援が届く体制を構築することを目指す。

(横展開のイメージ)



※自治体間で現時点での取組段階は異なる。また、自治体によっては、①と②に同時並行で取り組むことも想定される。

就職氷河期世代支援プログラム

(基本認識)

いわゆる就職氷河期世代は、現在、30代半ばから40代半ばに至っているが、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、その中には、希望する就職ができず、新卒一括採用をはじめとした流動性に乏しい雇用慣行が続いてきたこともあり、現在も、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。

全ての世代の人々が希望に応じて意欲・能力をいかして活躍できる環境整備を進める中で、これら就職氷河期世代への本格的支援プログラムを政府を挙げて、また民間ノウハウを最大限活用して進めることとした。就職氷河期世代が抱える固有の課題（希望する就業とのギャップ、実社会での経験不足、年齢の上昇等）¹や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、正規雇用化をはじめとして、同世代の活躍の場を更に広げられるよう、地域ごとに対象者を把握した上で、具体的な数値目標を立てて3年間で集中的に取り組む。支援対象としては、正規雇用を希望しながら不本意に非正規雇用で働く者（少なくとも50万人²）、就業を希望しながら、様々な事情により求職活動をしていない長期無業者、社会とのつながりを作り、社会参加に向けてより丁寧な支援を必要とする者など、100万人程度と見込む。この3年間の取組により、これらの者に対し、現状よりも良い処遇、そもそも働くことや社会参加を促す中で、同世代の正規雇用者については、30万人増やすことを目指す。

社会との新たなつながりを作り、本人に合った形での社会参加も支援するため、社会参加支援が先進的な地域の取組の横展開を図っていく。個々人の状況によっては、息の長い継続的な支援を行う必要があることに留意しながら、まずは、本プログラムの期間内に、各都道府県等において、支援対象者が存在する基礎自治体の協力を得て、対象者の実態やニーズを明らかにし、その結果に基づき必要な人に支援が届く体制を構築することを目指す。

(施策の方向性)

(i) 相談、教育訓練から就職まで切れ目のない支援

○きめ細かな伴走支援型の就職相談体制の確立

※参考資料：「経済財政運営と改革の基本方針 2019」（令和元年6月21日閣議決定）（抄）[経済財政運営と改革の基本方針 2019 - 内閣府](https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/honebuto/2019/decision0621.html)<https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/honebuto/2019/decision0621.html>

SNS、政府広報、民間ノウハウ等も活用し、本プログラムによる新たな支援策の周知徹底を図り、できるだけ多くの支援対象者が相談窓口を利用する流れをつくる。

ハローワークに専門窓口を設置し、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練の助言、求人開拓等の各専門担当者のチーム制によるきめ細かな伴走型支援を実施するとともに、専門ノウハウを有する民間事業者による対応、大学などのリカレント教育の場を活用した就職相談の機会を提供する。

地方自治体の無料職業紹介事業を活用したきめ細かなマッチングの仕組みを横展開する。

○受けやすく、即効性のあるリカレント教育の確立

仕事や子育て等を続けながら受講でき、正規雇用化に有効な資格取得等に資するプログラムや、短期間での資格取得と職場実習等を組み合わせた「出口一体型」のプログラム、人手不足業種等の企業や地域のニーズを踏まえた実践的な人材育成プログラム等を整備する。「出口一体型」のプログラムや民間ノウハウを活用した教育訓練・職場実習を職業訓練受講給付金の給付対象とし、安心して受講できるように支援する。

○採用企業側の受入機会の増加につながる環境整備

採用選考を兼ねた「社会人インターンシップ」の実施を推進する。各種助成金の見直し等により企業のインセンティブを強化する。

採用企業や活躍する個人、農業分野などにおける中間就労の場の提供等を行う中間支援の好事例を横展開する。

○民間ノウハウの活用

最近では、転職、再就職を求める人材の民間事業者への登録、民間事業者による就職相談や仕事の斡旋の事例が増加している。就職相談、教育訓練・職場実習、採用・定着の全段階について、専門ノウハウを有する民間事業者に対し、成果に連動する業務委託を行い、ハローワーク等による取組と車の両輪で、必要な財源を確保し、本プログラムの取組を加速させる。

(ii) 個々人の状況に合わせた、より丁寧な寄り添い支援

○アウトリーチの展開

受け身ではなく能動的に潜在的な支援対象者に丁寧に働きかけ、支援の情報を本人・家族の手元に確実に届けるとともに、本人・家族の状況に合わせた息の長い継続的な伴走支援を行う。このため、地域若者サポートステーションや生活困窮者相談支援機関のアウトリーチ機能を強化し、関係機関の連携を進める。

○支援の輪の拡大

断らない相談支援など複合課題に対応できる包括支援や多様な地域活動を促進するとともに、ひきこもり経験者の参画やNPOの活用を通じて、当事者に寄り添った支援を行う。

以上の施策に併せて、地方経済圏での人材ニーズと新たな活躍の場を求める人材プールのマッチングなどの仕組みづくりやテレワーク、副業・兼業の拡大、柔軟で多様な働き方の推進により、地方への人の流れをつくり、地方における雇用機会の創出を促す施策の積極的活用を進める。

就職氷河期世代等の支援に社会全体で取り組む気運を醸成し、支援の実効性を高めるための官民協働スキームとして、関係者で構成するプラットフォームを形成・活用するとともに、本プログラムに基づく取組について、様々なルートを通じ、一人一人につながる戦略的な広報を展開する。

短時間労働者に対する年金などの保障を厚くする観点から、被用者保険（年金・医療）の適用拡大を進めていく。速やかに、実効ある施策の実施に必要な体制を内閣官房に整備し、定期的に施策の進捗状況を確認し、加速する。

※参考資料：「経済財政運営と改革の基本方針 2019」（令和元年6月21日閣議決定）（抄）[経済財政運営と改革の基本方針2019 - 内閣府](https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/honebuto/2019/decision0621.html)<https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/honebuto/2019/decision0621.html>

(就職氷河期世代支援)

就職氷河期世代の就労や社会参加への支援について、今年度までの3年間の集中取組期間に加え、**2023年度からの2年間を「第二ステージ」と位置付け**、これまでの施策の効果も検証の上、効果的・効率的な支援を実施し、成果を積み上げる。公務員等での採用を推進し¹、地方自治体の取組も後押ししながら、相談、教育訓練から就職、定着までの切れ目のない支援を行い、民間企業での採用等を促すとともに、個々人の状況に合わせた、より丁寧な寄り添い支援に取り組む。第二ステージを含めた取組により、現状よりも良い処遇、そもそも働くことや社会参加を促す中で、同世代の正規の雇用者について30万人増やすことを目指す。

※参考資料：[就職氷河期世代支援に関する新行動計画2023 | 内閣官房ホームページ \(cas.go.jp\)](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_hyogaki_shien/keikaku2023/index.html)

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_hyogaki_shien/keikaku2023/index.html

¹国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）を2024年度まで継続するほか、既存の国家公務員の経験者採用等の取組も着実に継続する。地方でも、地方自治体の実情を踏まえた積極的な採用が行われるよう、国として要請していく。

これまでの取組と経緯

政府としては、2019年6月に「経済財政運営と改革の基本方針 2019」（令和元年6月21日閣議決定）において「就職氷河期世代支援プログラム」（以下「支援プログラム」という。）を取りまとめ、3年間の集中的な支援に取り組む方針を打ち出した。その後、同年7月には内閣官房に就職氷河期世代支援推進室を設置し、関係府省が連携して支援に取り組む体制を整備するとともに、同年11月には社会全体で就職氷河期世代支援に取り組む気運を醸成するため、「就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォーム」（関係閣僚、当事者・支援団体、労使団体、地方の代表団体や有識者を構成員とする会議体（プラットフォーム）の全国版。以下「全国プラットフォーム」という。）を開催した。さらに、同年12月に支援プログラム等をより具体化した「就職氷河期世代支援に関する行動計画 2019」を決定し、その実行に全力をあげてきた。

こうした中、2020年に入ってから、新型コロナウイルス感染症の影響により、就職氷河期世代の方々を巡る雇用情勢は厳しい状況となった。政府の就職氷河期世代への支援策は就職氷河期世代の方々の正規雇用者数の増加に寄与した一方、正規雇用から失業に転じる方々なども生じる中、施策の効果が相殺された側面もあると考えられ、正規雇用者数は伸び悩んだ。このため、骨太方針 2022 において、令和4年度までの3年間の集中取組期間を「第一ステージ」と捉え、**令和5年度からの2年間を「第二ステージ」と位置付け**、これまでの施策の効果も検証の上、効果的・効率的な支援に取り組み、成果を積み上げる旨の方針を定めた。**就職氷河期世代支援に関する新行動計画 2023**は、それに向けた施策の具体化を図るものである。

※参考資料：[就職氷河期世代支援に関する新行動計画 2023 | 内閣官房ホームページ \(cas.go.jp\)](https://cas.go.jp) 18

就職氷河期世代支援に関する新行動計画2023の概要

令和4年12月27日就職氷河期世代支援の推進に関する関係府省会議決定

「経済財政運営と改革の基本方針2022」（令和4年6月7日閣議決定）において、令和4年度までの3年間の集中取組期間に続き、令和5年度からの2年間で「第二ステージ」と位置付け、これまでの施策の効果も検証の上、効果的・効率的な支援に取り組むとした方針に基づき、就職氷河期世代の就労や社会参加を支援する施策・事業の具体的内容を本行動計画において定め、着実な実行に取り組んでいく。

●プラットフォームを核とした新たな連携の推進

- ・関係者で構成する全国プラットフォーム、都道府県・市町村プラットフォームの開催
- ・毎年、全国プラットフォームにおいて取組状況をフォローアップし、施策の改善・見直しを実施
- ・地域就職氷河期世代支援加速化交付金を活用し、先進的・積極的な支援に取り組む自治体等を後押し

●相談、教育訓練から就職、定着まで切れ目のない支援

- ・きめ細かな伴走支援型の就職相談・定着支援体制の確立
- ・ハローワークにおいて就職氷河期世代の相談等に対応する専門窓口の体制を拡充。担当者によるチーム支援を実施
- ・受けやすく、即効性のあるリカレント教育の確立
- ・業種ごとのきめ細かな就労支援等、キャリア形成・学び直し支援センター事業の推進、リカレント教育に関する大学等の取組の支援、地域のデジタル人材の育成・確保等
- ・企業への助成
- ・企業への採用インセンティブのため、就職氷河期世代を雇用した場合等に助成金を支給

●個々人の状況に合わせた、より丁寧な寄り添い支援

- ・アウトリーチの展開
- ・アウトリーチ等の充実による自立相談支援機関の機能強化
- ・本人や家族への情報のアウトリーチの更なる強化
- ・地域若者サポートステーションの支援の充実
- ・支援の輪の拡大
- ・身近な基礎自治体におけるひきこもり支援の充実
- ・ひきこもり支援に携わる人材の養成研修及び支援者支援
- ・地域における就労体験・就労訓練先の開拓・マッチングの推進
- ・8050等の複合的な課題を抱える世帯への包括的な支援の推進、居場所を含む多様な地域活動の促進 等

その他の取組

- ・就職氷河期世代支援に関する積極的な広報の実施
- ・国家公務員・地方公務員・独立行政法人等の中途採用の促進等

就職氷河期世代の活躍の場を広げるために

PLANS

厚生労働省では、就職氷河期世代の方々の、就職・正社員化の実現、多様な社会参加への実現を目指した支援を実施しています。地域ごとのプラットフォームを設け、

1. ハローワーク
2. 地域若者サポートステーション
3. ひきこもり地域支援センター
4. 自立相談支援機関

等の地域基盤を活用し、民間支援機関等との連携を図りながら、地域一体となって支援を行います。支援が必要なすべての方に対し、それぞれの状況に合わせたきめ細かな支援が届くようサポートしていきます。

※参考資料：[就職氷河期世代の方々への支援のご案内 | 厚生労働省](https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/)
https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/

1. ハローワーク

【支援例】

あなただけの相談・サポート

希望する仕事のためのスキルや知識を習得

業務経験不問

あなたの状況に合わせた効果的なセミナー

きめ細かい就職支援

就職後もサポート

就職氷河期世代専門窓口

ハロートレーニング

就職氷河期世代限定・歓迎求人

就職氷河期世代向けセミナー

応募書類の作成支援や面接指導

定着支援

ハローワークは国によって運営されているので全国各地にあり、地域にかかわらず無料でサービスを受けられます。また、就職氷河期世代を対象とした専門窓口を全国の主要なハローワークに設置し、キャリアコンサルティングや生活設計の相談等、就職から職場定着までの支援を実施しております

※参考資料：[就職氷河期世代の方々への支援のご案内 | 厚生労働省](https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/)

https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/

ハローワークの特徴 FEATURE

01 求人数が豊富

ハローワークには、多くの企業からの求人情報があり、そのため、様々な職種や産業の求人を探すことができます。

02 地域に密着した求人

求人内容が地域ごとに分かれています。
大手転職サイトでは見つからないような地域の優良企業が見つかったりもします。

03 未経験OKの企業が多い

ハローワークでは未経験可の求人も多数あります。ハロートレーニングも合わせて利用することでキャリアアップも可能です。

※参考資料：[就職氷河期世代の方々への支援のご案内 | 厚生労働省](https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/)
https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/

STEP 01

求職申込み

まずはお近くのハローワークで、求職申込手続きをします。



STEP 02

求人を探す

職員に相談、もしくは自身で端末を利用して求人情報を検索します。



STEP 03

求人応募

希望の求人を職員に伝え紹介状を発行してもらいましょう。



STEP 04

面接

履歴書と一緒に紹介状を持参して、面接会場に行きます。



就職決定

※参考資料：[就職氷河期世代の方々への支援のご案内 | 厚生労働省](https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/)
https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/

ハロートレーニングでスキルを習得する

ハロートレーニングは希望する仕事に就くために必要な**職業スキルや知識などを無料（テキスト代等は実費負担）**で習得することができる公的制度です。

大きく2つに分けられるのでお近くのハローワークに相談後、ご自身にあった職業訓練を選択してください。

現在、週20時間以上お仕事をされている方は受講できません。

雇用保険を受給しながら受講できる 公共職業訓練（離職者訓練）

•ハローワークで求職活動していて、雇用保険を受給している方を対象としています。事務、サービスからIT、医療、福祉など多種多様なコースが開催されています。

雇用保険を受給できない方向け 求職者支援訓練

•ハローワークで求職活動していて、雇用保険を受給していない方（雇用保険を受給する資格がなかったり、手当がもらえる期間が終わってしまった人）が申し込み出来ます。
スキルアップのための職業訓練を受講しながら、一定の支給要件を満たせば職業訓練受講給付金が受けられます。

ハロートレーニング受講までをSTEPで確認

STEP 01

求職申込み・職業相談

まずはお近くのハローワークで求職申込み手続きをし、職業相談を行います。



STEP 02

受講申込み

ハローワーク窓口で、就職のために職業訓練を受けたい事を伝え、受講申込みを行います。



STEP 03

面接・筆記試験

ハロートレーニングを実施する施設等が行う面接等の選考があります。



STEP 04

選考結果通知

郵送で合否の通知が届きます。



STEP 05

ハローワークで所定の手続き

合格後、ハローワークで指示等を受けます。



受講決定

※参考資料：[就職氷河期世代の方々への支援のご案内 | 厚生労働省](#)

助成金について

就職氷河期世代の活躍支援のための、各種助成金などの制度がございます。

- **トライアル雇用助成金**
(一般トライアルコース)

- 常用雇用への移行のきっかけとなることを目的に、ハローワーク等の紹介により一定期間試行雇用した場合の企業への助成金

- [詳しく見る](#)

- **特定求職者雇用開発助成金**
(就職氷河期世代安定雇用実現コース)

- 就職氷河期世代で、正社員経験のない方や少ない方を正社員で雇い、定着につなげた場合の企業への助成金

- [詳しく見る](#)

- **人材開発支援助成金**
(人材育成支援コース)

- 非正規雇用労働者を正規雇用労働者に転換することを目的として、訓練を実施する場合の企業への助成金

- [詳しく見る](#)

- **キャリアアップ助成金**
(正社員化コース)

- 企業内の非正規雇用労働者を正規雇用労働者等に転換等させた場合の企業への助成金

- [詳しく見る](#)

厚生労働省では、ここに記載してあるもの以外にも、様々な「助成金」をご用意しています。

※参考資料：[就職氷河期世代の方々への支援のご案内 | 厚生労働省](#)

雇用関係の「助成金」を活用してみませんか ～ 助成金を申請するまでの流れを、3つのステップで紹介 ～

厚生労働省が提供する助成金は、雇用の安定、職場環境の改善、仕事と家庭の両立支援、従業員の能力向上などに役立つものが多数あります。助成金を申請するまでの流れをご案内しますので、事業主の皆さま、この機会に助成金の活用を検討してみませんか。

STEP 1. どんな助成金があるのか調べる

厚生労働省ウェブサイト

雇用関係助成金検索ツール

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index_00007.html

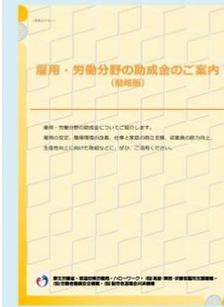


「取組内容」や「対象者」から、助成金が検索できます。

パンフレット

「雇用・労働分野の助成金のご案内(簡略版・詳細版)」

- ・簡略版 <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000758206.pdf>
- ・詳細版 <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000763045.pdf>



支給要件、支給額などの詳細は、パンフレットをご参照ください。

※厚生労働省HP内

[雇用関係助成金一覧 | 厚生労働省
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index_00057.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index_00057.html)



「特定求職者雇用開発助成金 (就職氷河期世代安定雇用実現コース)」のご案内

バブル経済崩壊後の雇用環境が厳しい時期、平成5年(1993年)～平成16年(2004年)頃に就職活動を行っていた方々を就職氷河期世代と言います。この助成金では、就職氷河期世代のうち、

- 不安定な仕事に就いている(正規雇用を希望しながら不本意に非正規雇用で働いている)方
- 仕事に就いておらず(無業状態である)、就職に向けてお悩みの方
- 学校卒業後、正規雇用としての経験がない方であって、子育てなどにより就業にブランクがある方

などの正規雇用としての就職を支援しています。

＜対象となる労働者＞ 下表①～⑤のすべてに当てはまる方が対象です

雇入れの日において①～⑤のいずれにも当てはまる方を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者など(以下「ハローワークなど」という)の紹介で**正規雇用労働者**として新たに雇用する事業主に助成金を支給します。

①	1968年(昭和43年)4月2日から1988年(昭和63年)4月1日の間に生まれの方
②	雇入れの日の前日から起算して過去5年間に正規雇用労働者として雇用された期間を通算した期間が1年以下である方 <small>・ ただし、自営業者等であって、正規雇用労働者と同等以上の職業能力が必要と考えられる職業に従事している方(※)など、助成金の趣旨に合致しないと考えられる方は、この要件を満たした場合であっても、助成対象外となります。 ※ 会社の代表取締役・役員、業務独占資格(士業など)の国家資格を有する方、公務員の常勤職員など</small>
③	雇入れの日の前日から起算して過去1年間に正規雇用労働者等として雇用されたことがない方 <small>※ 過去1年間に正規雇用労働者等として雇用された期間がある方でも、事業主都合の解雇等により離職した場合は助成対象となります。</small>
④	ハローワークなどの紹介の時点で「失業している方」または「非正規雇用労働者など安定した職業に就いていない方」でかつ、ハローワークなどにおいて、個別支援等の就労に向けた支援を受けている方
⑤	正規雇用労働者として雇用されることを希望している方

正規雇用労働者とは

正規雇用労働者は、以下の(ア)から(ウ)のいずれにも該当する方とします。ただし、一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である短時間労働者は除きます。また、正規雇用労働者について就業規則などにおいて定められていることが必要です。

- (ア) 期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。
- (イ) 所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の所定労働時間(週30時間以上)と同じ労働者であること(短時間正社員の場合は、通常の所定労働時間と同じであることは必要ありません)。
- (ウ) 同一の事業主に雇用される通常の労働者に適用される就業規則などに規定する賃金の算定方法および支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の労働条件について長期雇用を前提とした待遇が適用されている労働者であること。

＜支給額＞ 対象期間を6カ月ごとに区分し、一定額を支給します

合計助成額	支払い方法
60万円(50万円)	30万円(25万円)×2期

()内は大企業に対する支給額

【ご案内】

本コースの対象となる労働者を雇い入れ、**訓練+賃上げ**を実施した場合に、本コースの**1.5倍の助成額**を支給する「**成長分野等人材確保・育成コース**」があります。対象者に人材育成などをお考えの事業主の皆様は、こちらのパンフレットもご覧ください！
<https://www.mhlw.go.jp/content/001018961.pdf>



※厚生労働省HP内

雇用関係助成金一覧 | 厚生労働省
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku_nitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou_kyufukin/index_00057.html

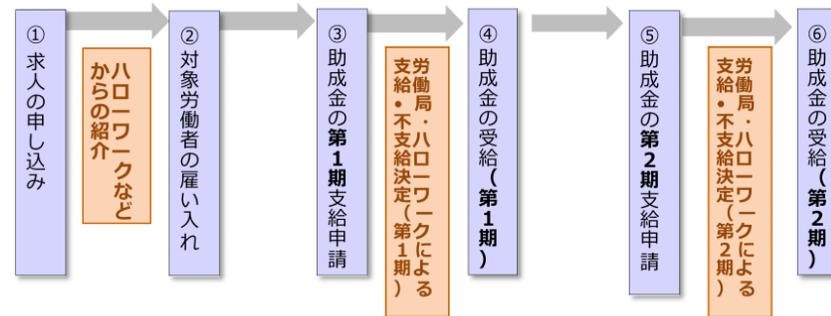
＜対象となる事業主＞ 下表①～⑥のすべてを満たす事業主が助成金を受給できます

①	雇用保険の適用事業主であること
②	対象労働者をハローワークなどの紹介によって正規雇用労働者（※）として、かつ雇用保険の一般被保険者（一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である短時間労働者を除く。）として雇用することが確実であると認められること（※）表面参照
③	対象労働者の雇入れ日の前後6カ月間（以下「基準期間」という。）に、事業主の都合による従業員の解雇（勧奨退職を含む。）をしていないこと
④	対象労働者の雇入れ日より前に特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）の支給決定がなされた者（※）を、支給申請日の前日から過去3年間に、その助成対象期間中に事業主の都合により解雇等をしていないこと （※）対象労働者種別が同一の特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）の支給決定がなされた者を含みます。
⑤	基準期間に、倒産や解雇など特定受給資格者となる離職理由で離職した被保険者数が、対象労働者の雇入れ日における被保険者数の6%を超えていないこと（特定受給資格者となる離職者が3人以下の場合を除く。）
⑥	対象労働者の出勤状況や賃金の支払い状況などを明らかにする書類を整備・保管していること（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿など）

注）上記を満たす事業主であっても、以下に該当する場合は助成金が支給されません

- ハローワークの紹介以前に雇入れに向けた選考を開始していた対象労働者を雇い入れる場合
- 雇入れ日の前日から過去3年間に、職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く）を受けたことのある人をこの職場適応訓練を行った事業主が雇い入れる場合
- 雇入れ日の前日から過去3年間に、この雇入れをする事業所と雇用、請負、委任の関係にあった人、または出向、派遣、請負、委任の関係によってこの雇入れをする事業所で就労したことのある人を雇い入れる場合
- 雇入れ日の前日から過去3年間に、この雇入れをする事業所で、通算して3カ月を超えて訓練・実習などを受講したことなどがあつた人を雇い入れる場合
- 雇入れ日の前日から過去1年間に、対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向・派遣・請負・委任の関係によって、対象労働者を事業所で就労させたことがある事業主、対象労働者が通算して3カ月を超えて受講したことなどがあつた訓練・実習などを行っていた事業主（以下「関係事業主」）と同一の事業主または関係事業主と資本的・経済的・組織的関連性などからみて密接な関係にある事業主がこの対象労働者を雇い入れる場合
- 対象労働者が、雇入れをする事業所の代表者または取締役の3親等内の親族（配偶者、3親等以内の血族と姻族）である場合
- 支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金を、支払期日を超えて支払っていない場合
- ハローワークなどの紹介時点と異なる条件で雇い入れられた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益、または違法行為があつた、かつこの対象労働者から求人条件が異なることについての申し出があつた場合
- 高齢者雇用確保措置を講ずべきことの勧告、または、高齢者就業確保措置の是正に向けた計画作成勧告を受けた場合

＜雇入れから支給申請までの流れ＞



- ◆支給にあたっては、このリーフレットに掲載している要件の他にも、条件などがあります。
- ◆支給申請書等、各種様式は厚生労働省ホームページからダウンロードできます。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000158169_00001.html
- ◆デジタル・グリーン分野（成長分野）の業務に従事させる事業主が、就職困難者を継続して雇用する労働者として雇入れ、人材育成や職場定着に取り組む場合には、特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）として、より高額の助成金が支給できます。
- ◆詳細は、別リーフレット（特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）のご案内）をご確認ください。
- ◆ご不明な点については、都道府県労働局またはハローワークにお尋ねください。

※厚生労働省HP内

雇用関係助成金一覧 | 厚生労働省
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index_00057.html

2. 地域若者サポートステーション

【支援例】

あなただけの相談・サポート	専門的な個別相談支援
人と関わるのが苦手な方	コミュニケーション講座
自分に合った仕事を探す	ジョブトレ（就業体験）
社会人としてのマナーを学ぶ	ビジネスマナー講座
きめ細かい就職支援	就活セミナー（面接等指導）
就職後もサポート	定着支援

地域若者サポートステーション（サポステ）では、何らかの理由により現在仕事をしていない方を対象に、就職のための準備から職場定着・ステップアップまでの継続的な支援を行っています。

※参考引用資料：[就職氷河期世代の方々への支援のご案内 | 厚生労働省 \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/)
https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/

サポステの特徴 FEATURE

01 専門家による個別支援

キャリアコンサルタントやカウンセラーなどの専門家がじっくり時間をかけて面談を行い相談者に必要な経験やスキルを見極めて一人ひとりに合った支援計画を作成します。

02 豊富な支援メニュー

サポステでは様々な支援メニューをご用意しています。例えば、「コミュニケーション講座」や「ビジネスマナー」「就業体験」などご自身に必要な支援を受けることが可能です。

03 就職後の定着支援

サポステでは相談者が就職先で長く働けるように、就職後も定期的にフォローしています。働き出してから悩みや不安があればいつでも相談することができます。

※参考引用資料：[就職氷河期世代の方々への支援のご案内 | 厚生労働省 \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/)
https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/

サポステで受けられる支援の例 EXAMPLES

サポステでは、キャリアコンサルタントなどの専門家が利用者一人ひとりのニーズに合った支援メニューを提供しています。

コミュニケーション講座

専門スタッフと共に、自分を見つめ直し、アピールポイントである「自分の強み」を発見します。会話に対する苦手意識も克服します。

就業体験

スタッフと相談をしながら、あなたの希望や状況に合わせていろいろな仕事を体験することができます。

ビジネスマナー講座

身だしなみやお辞儀の仕方、言葉遣い、電話対応など社会人としての基礎的なマナーを学びます。

就活セミナー（面接・履歴書指導等）

求人への応募の仕方や履歴書の書き方、面接の受け答えの指導など、一人では不安な就職活動をきめ細かく支えます。

※参考引用資料：[就職氷河期世代の方々への支援のご案内 | 厚生労働省 \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/)
https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/

サポステへの連絡から就職サポートまでのSTEP

サービス開始から就職までどのようなステップで行われるかを確認していきます。

STEP 01

予約

まずは電話またはメールでお近くのサポステへ連絡。面談の予約をしましょう。



STEP 02

面談

(支援計画の作成)

専門家との面談を通じて一人ひとりに合った支援計画を作成します。



STEP 03

各種

支援メニュー

利用者の一人ひとりのニーズに合った支援メニューを提供します。



STEP 04

就職

専門スタッフのサポートを受けながら就職活動を行います。



STEP 05

定着

ステップアップ

支援

就職後もスタッフから悩みや不安に対してサポートします。

※参考資料：[就職氷河期世代の方々への支援のご案内 | 厚生労働省](#)

各種支援機関

【支援例】

来所が難しい方は

家庭への訪問支援

家以外で安心できる空間を提供

居場所づくり

あなただけの支援プランを作ります

自立相談支援事業

生活に困窮する方は

住居確保給付金

ご家族の悩みにも寄り添う

家族支援

各関係機関と連携

社会参加への準備支援

※参考引用資料：[就職氷河期世代の方々への支援のご案内 | 厚生労働省 \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/)
https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/

3. ひきこもり地域支援センター

ひきこもり地域支援センターは、ひきこもりに関する専門的な相談支援を行い、適切な支援に結びつきやすくすることを目的としています。

センターでは社会福祉士、精神保健福祉士、臨床心理士等の資格を有するひきこもり支援コーディネーターを中心に、地域における関係機関と連携して支援を行なっています。

相談支援

社会参加支援

家族支援

就労支援

※参考引用資料：[就職氷河期世代の方々への支援のご案内 | 厚生労働省 \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/)
https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/

01 専門家による支援

ひきこもり地域支援センターでは社会福祉士、精神保健福祉士などの資格をもつ支援コーディネーターが相談支援を行います。

02 関係機関との連携

関係機関と連携し、相談等の個々の状況に応じた多様な支援を行います。

03 全国各地の相談窓口

2009年から設置され、現在はすべての都道府県および指定都市にあります。

※参考引用資料：[就職氷河期世代の方々への支援のご案内 | 厚生労働省 \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/)
https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/

ひきこもり地域支援センターで受けられる支援の例 EXAMPLES

ひきこもり地域支援センターでは、社会福祉士等の資格を有するひきこもり支援コーディネーターが中心となって、関係機関と連携し、ひきこもり等の状態にある方の社会参加を支援しています。

相談支援

専門家である支援コーディネーターが、来所や訪問による相談支援を行います。

居場所の提供

同じ悩みを持つ方が集まる、自宅以外の安心できる居場所を提供します。

家族支援

ご家族への相談支援を実施し、講習会なども開催します。

社会参加への準備支援

関係機関と連携して、個人の意向や状況に応じて、ボランティア活動への参加や就労などをサポートします。

※参考引用資料：[就職氷河期世代の方々への支援のご案内 | 厚生労働省 \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/)
https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/

4. 自立相談支援機関

自立相談支援機関は、2015年から始まった新しいセーフティネット「生活困窮者自立支援制度」の窓口です。就労支援や住居確保給付金など、相談者の状況に応じたサービスを提供します。働きたくても働けない、住むところがない、など、まずは地域の相談窓口にご相談ください。相談窓口では一人ひとりの状況に合わせた支援プランを作成し、専門の支援員が相談者に寄り添いながら、他の専門機関と連携して、解決に向けた支援を行います。

自立相談支援 住居確保給付金 就労準備支援 家計改善支援 就労訓練 一時生活支援

子供の学習・生活支援

※参考引用資料：[就職氷河期世代の方々への支援のご案内 | 厚生労働省 \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/)
https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/

自立相談支援機関の特徴 FEATURE

01 包括的な支援

経済的な困窮をはじめとして、就労の状況、心身の状況、住まいの確保、家族の課題、家計の課題、債務、社会的な孤立など個人合わせた包括的支援を行います。

02 関係機関との連携

相談者の個々の状況に応じて多様なサポートができるよう、関係機関と連携し継続的な支援を行います。

03 国各地の相談窓口

2015年に生活困窮者自立支援法が施行され、生活全般にわたるさまざまなお困りごとについて相談窓口を全国の市等に設置して、相談を受け付けています。

※参考引用資料：[就職氷河期世代の方々への支援のご案内 | 厚生労働省 \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/)
https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/

生活の不安・お悩み解決までのSTEP

相談から生活の不安・お悩みを解決できるまでどのようなステップで行われるかを確認していきます。

STEP 01

相談

まずは各自治体にある、自立相談支援窓口で電話等で相談。支援員が対応してくれます。



STEP 02

プラン作成

専門家が相談者からのお悩みに応じて、個別支援プランをご提案し、支援を決定します。



STEP 03

様々な支援

相談者のニーズに合わせてサービスを組みあわせします。様々な関係機関と協力して支援をします。



STEP 04

不安・お悩み解決

相談者それぞれに応じた不安・お悩みを解決後も必要に応じたフォローをしていきます。

※参考引用資料：[就職氷河期世代の方々への支援のご案内 | 厚生労働省 \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/)
https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/

求められるキャリアコンサルタントの支援

非正規雇用で勤務してきた労働者は、職業経験や能力開発機会に恵まれていないため、正社員として働くための技能やノウハウが不足していたり、正社員として求められる役割や能力を十分に理解していなかったりする可能性も考えられます。

不足している部分を補うには、労働者が自身の経験や能力の棚卸を行い（自己理解）、正社員就労に向けて求められる能力・スキルの整理を行い（仕事理解）、正社員として就労した場合どのような役割を求められるのか理解（組織理解）した上で、正社員就労に向けた計画を立て、方策を実行していくことが必至となります。

就職氷河期世代の労働者の正社員就労に向けて労働者一人で行うのは難しいため、キャリアコンサルタントの支援が必要です。また、労働者への支援のみならず、非正規雇用労働者を採用・戦力化するために企業がどのような取組を行えばよいのか、組織への働きかけを行うことも、**キャリアコンサルタントの役割**の一つです。

※ここからは厚生労働省の平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業の「第2編 就職氷河期世代の労働者への支援技法」[000491488.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/content/000491488.pdf) に基づき説明していきます。

2, 就職氷河期世代に対するキャリアコンサルタントのあり方

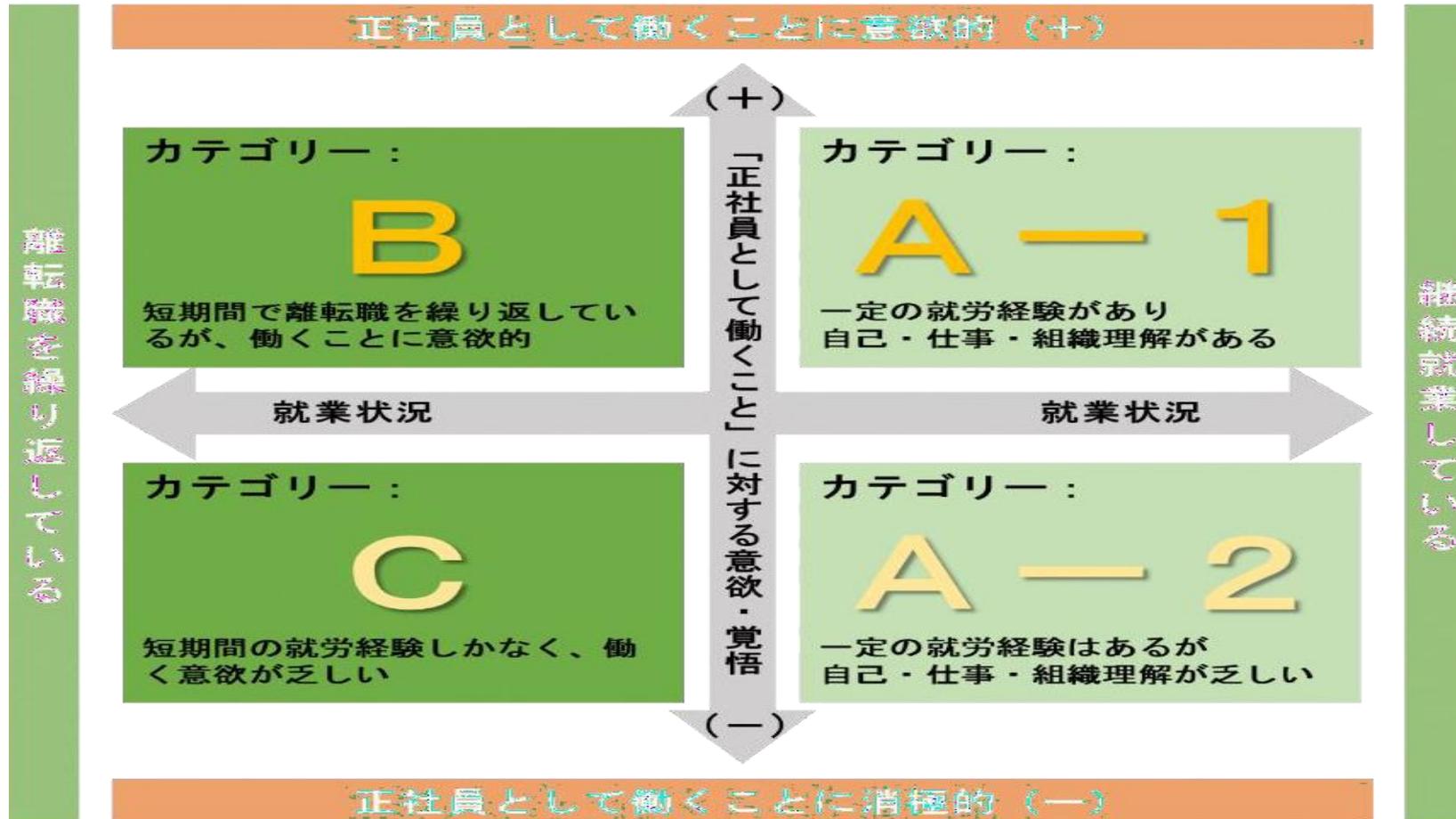
想定する相談者の分類

一言で就職氷河期世代といっても、相談者の積み上げてきた職業経験や技能、正社員就労に向けた意識、本人の置かれた雇用環境は多種多様であり、一人ひとりの状況に応じた支援が求められます。それには、キャリアコンサルティングの初期段階で、相談者の状況に応じて丁寧な見立てを行うことが重要なポイントとなります。

分類の軸は二つあります。一つは「**継続就業しているか、離転職を繰り返しているか**」、もう一つは「**正社員として働くことに対して意欲的かどうか**」という点です。

※参考資料：平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業の「第2編 就職氷河期世代の労働者への支援技法」[000491488.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/content/000491488.pdf)

図表2-4：相談者の分類



参考資料：平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業の「第2編 就職氷河期世代の労働者への支援技法」[000491488.pdf](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/shingi2_000491488.pdf) (mhlw.go.jp)

図表右側のAタイプは派遣社員や契約社員、長期アルバイトなどで一定の役割を果たしている相談者を想定しています。

A-1タイプは長期間にわたって一定の就労経験があり、正社員として組織に求められる役割を理解している相談者を念頭に置いています。支援を行えば自走出来る人であり、「今の事業所で正社員を目指すのか、転職して別の事業所で目指すのか」など、正社員就労に向けた具体的な支援を行っていきます。

A-2タイプは長期間にわたって一定の就労経験はあるものの、正社員として組織から求められる役割のイメージを持っていない相談者です。正社員就労ありきで支援を行わず、まずは本人が正社員のメリット、デメリットを理解し、納得した上で自己決定出来るように支援を行いましょう。

※参考資料：平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業の「第2編 就職氷河期世代の労働者への支援技法」[000491488.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/content/000491488.pdf)

BタイプとCタイプは、地域若者サポートステーションを利用している相談者などを想定に置いています。

Bタイプは**継続的に就業していないものの、正社員就労への意欲が高い相談者**です。本人が自信を持って正社員を目指せるように、ポジティブな声かけを行いながらスキルや経験の棚卸を行い、**自己理解・仕事理解・組織理解を高める支援**を行います。

Cタイプは**継続就業しておらず、働くことそのものへのイメージがわいていない相談者**です。社会経験が少ないため、自己理解・仕事理解・組織理解を行うための材料が不足しています。そのため、まずは就労体験を積むなど、**丁寧なスモールステップの支援**が求められます。なかなか一步を踏み出せない相談者に対しては、就職情報や人生設計などについて、ティーチング的な姿勢で指導することも必要となります。

ただし、この4タイプは、適切な支援にむけて相談者を見立てるために分類をしたものです。**相談者に対してレッテル貼りを行わないように注意してください。**また、キャリアコンサルタントが対応を出来ない場合は、**適切な機関へリファーすることも必要**となります。

※参考資料：平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業の「第2編 就職氷河期世代の労働者への支援技法」[000491488.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/content/000491488.pdf)

図表 2 - 5 : 対象属性の見立てと支援のポイント

対象属性	見立て	支援のポイント
A-1	<ul style="list-style-type: none"> ・長期間にわたる一定の就労経験がある。 ・正社員就労の具体的なイメージを持っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・正社員就労に向けた具体的な支援を行う。
A-2	<ul style="list-style-type: none"> ・長期間にわたる一定の就労経験がある。 ・正社員就労の具体的なイメージを持っていない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・相談者が正社員のメリット、デメリットを踏まえ自己決定出来るように支援を行う。
B	<ul style="list-style-type: none"> ・短期間で離転職を繰り返すなど、継続就業していない。 ・正社員就労への意欲がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・スキルや経験の棚卸を行いつつ、自己理解・仕事理解促進や自己評価を高める支援を行う。
C	<ul style="list-style-type: none"> ・短期間で離転職を繰り返すなど、継続就業していない。 ・働くことへのイメージが漠然としている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・社会経験を積むために、自己理解・仕事理解・啓発的経験に向けた支援をスモールステップで行う。

※参考資料：平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業の「第2編 就職氷河期世代の労働者への支援技法」000491488.pdf (mhlw.go.jp)

【就職氷河期世代の現状と課題】

- ①就職氷河期世代は、氷河期以前の世代と比べて、賃金、格差意識、幸福感などで世代間の「断絶」がある。
- ②就職氷河期世代の内部でも、仕事や生活の状況で違いがある。特に新卒後の初職の状況やその後の転職経験等による違いが顕著である。
- ③就職氷河期世代は 20 代に経験した能力開発機会が少なかったという共通認識がある。
- ④「社会的ひきこもり」などの生活や就労に困難を抱える人々が、就職氷河期世代を含む中高年に広がっている。
- ⑤生活や就労に困難を抱える人々の支援には、支援人材の確保と支援機関の連携・向上が課題である。

※参考資料：平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業の「第2編 就職氷河期世代の労働者への支援技法」[000491488.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/content/000491488.pdf)

キャリアコンサルタントに求められる役割

相談者の意思決定支援

キャリアコンサルタントの最も重要な役割は、**相談者の意思決定支援**を行うことです。相談者と向き合い、キャリア形成上の課題や悩みを確認し、達成可能な目標設定と意思決定の支援を行っていくことが重要です。

特に、就職氷河期世代の労働者の中には、自身の社会的経験の少なさに悩んでいて、自分自身の経験を語ることに消極的な人もいます。**相談者が安心して、自分自身の言葉で語る事が出来るように**、キャリアコンサルタントは留意しましょう。

※参考資料：平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業の「第2編 就職氷河期世代の労働者への支援技法」[000491488.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/000491488.pdf)
([mhlw.go.jp](https://www.mhlw.go.jp))

相談者への関わり方

就職氷河期世代の非正規雇用労働者には、職業経験や能力開発機会に恵まれず、正社員として働くための技能やノウハウが不足しているケースがみられます。

「この年齢なのだから、これぐらいの能力・スキルはあるはずだ」という思い込みは禁物です。また、その人には必ずその人ならではの良いところがあるという意識に基づいて、支援を行っていきます。

下記、「キャリアコンサルタントマインドチェックシート」、「相談者への関わり方チェックシート」のチェックシートのうち、一つでも当てはまるものがないか確認しましょう。

図表 2 - 7 : 相談者への関わり方チェックシート

	質問	Yes	No
1	相談者について色々とアドバイスしてあげたくなる		
2	え、こんな事も分からないのと心の中で思ってしまう		
3	ついつい説教がましくなってしまう		
4	相談者の趣味が、自分とは合わない場合に少しひいてしまう		
5	自分のキャリアコンサルティングのスタイルは決まっているので、誰に対しても同じように接する		
6	「どうしたらいいですか？」とキャリアコンサルタントに決めてもらいたがる相談者がいると、頼りにされてうれしいと思う		

※参考資料：平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業の「第2編 就職氷河期世代の労働者への支援技法」[000491488.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/content/000491488.pdf)

図表 2 - 6 : キャリアコンサルタントマインドチェックシート

	質問	Yes	No
1	働ければ自立出来る、働きさえすればまともな生活が出来るはずだ		
2	安定した雇用形態になることが第一だ		
3	仕事は選ばなければ、いくらでもある		
4	つい「この人はこの年齢になるまでに何をやってきたのだろう」と思ってしまうことがある		
5	同世代できちんと働いている人もいるのだから、時代環境のせいにするべきではない		

Yes にチェックが付いた方は、第3章の「氷河期ならではの注意点」を中心によく読んでください。また、就職氷河期世代や非正規雇用についての情報を集め、正しい理解に努めます。相談者の状況や **ニーズに応じて、その領域に明るいキャリアコンサルタントへ橋渡しをするネットワークも必要です。**

※参考資料：平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業の「第2編 就職氷河期世代の労働者への支援技法」000491488.pdf (mhlw.go.jp)

キャリアコンサルティングの基本的なスキルを身に付けた上で、各ケースをきちんとマネジメントしていくためには、**キャリアコンサルタント自身が自らの課題を理解し、その課題をクリアするための自己研鑽を行っていく必要があります**。そのためには、ケース検討を行うだけでなく、スーパービジョンを受けることで自身の専門職としてのスキル研鑽を図っていく必要があります。

スーパービジョンはキャリアコンサルタント自身が専門職として一人前となるプロセスにおいて必要不可欠です。本技法の活用にあたっては、各ステップの手順を踏んで振り返るだけでは不十分です。キャリアコンサルタントが勝手な思い込みでキャリアコンサルティングを進め、相談者が置き去りになることがないように、相談者が主体のサポートが来ているかどうかスーパービジョンで確認するように努めましょう。

3, キャリアコンサルティングの進め方

キャリアコンサルティングの基本的な進め方

「キャリア形成の6ステップ」（「キャリア・コンサルタント技法等に関する調査研究報告書」）を参考とし、各タイプ（A-1、A-2、B、C）に応じた支援のステップを9段階に纏めました。STEP 0（場づくりと信頼関係の構築）、STEP 1（働くことに関する意識・意欲の確認）は、全タイプが対象となります。

STEP 0で信頼関係を構築した後、STEP 1で相談者がどのタイプに該当するか見立てを行います。A-1、A-2タイプの何れかで見立てた場合は、STEP 5（自己理解、仕事理解、組織理解の支援）へと進みます。相談者をBタイプ、Cタイプで見立てた場合は、STEP 2（働くことに関する価値観・基本的スキルの確認）へと進みます。

A-1、A-2タイプについては、STEP 6で改めて見立てを行った上で、支援方法を決定していきます。

※参考資料：平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業の「第2編 就職氷河期世代の労働者への支援技法」[000491488.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/shingi2_000491488.pdf)

図表 2-8：におけるキャリアコンサルティングの手順

対象		段階	内 容
A	B		
↓	↓	STEP 0	場づくりと信頼関係の構築
		STEP 1	働くことに関する意識・意欲の確認
		STEP 2	働くことに関する価値観、基本的スキルの確認
		STEP 3	啓発的経験
↓	↓	STEP 4	働くことに向けてのキャリアパスの計画と確認
		STEP 5	自己理解、仕事理解、組織理解の支援
		STEP 6	正社員に向けたキャリアパスの計画と確認
		STEP 7	方策の実行
↓	↓	STEP 8	フォローアップの実施

「キャリア形成の6ステップ」（「キャリア・コンサルタント技法等に関する調査研究報告書」厚生労働省（2001年））をもとにキャリアコンサルティング技法開発部会（就職氷河期）にて作成。

※参考資料：平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業の「第2編 就職氷河期世代の労働者への支援技法」[000491488.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/stf/shokunin/000491488.pdf)

この講習では大きく 2 タイプに分類して学んでいきます。

A 1、A 2 タイプ  A

B、C タイプ  B

前述したステップを踏まえ、それぞれのポイント、留意点についてお伝えしていきます。
オンライン講習ではそれぞれ事例を使い実際に相談支援を体感していただきます。

A

STEP 0 : 場づくりと信頼関係の構築



STEP 1 : 働くことに関する意識・意欲の確認



STEP 5 : 自己理解、仕事理解、組織理解の支援



STEP 6 : 正社員に向けたキャリアパスの計画と確認



STEP 7 : 方策の実行



STEP 8 : フォローアップの実施

※参考資料：平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じた
キャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業の「第2編
就職氷河期世代の労働者への支援技法」000491488.pdf (mhlw.go.jp)

B

STEP 0 : 場づくりと信頼関係の構築



STEP 1 : 働くことに関する意識・意欲の確認



STEP 2 : 働くことに関する価値観、基本的スキルの確認



STEP 3 : 啓発的経験



STEP 4 : 働くことに向けてのキャリアパスの計画と確認



STEP 5 : 自己理解、仕事理解、組織理解の支援



STEP 6 : 正社員に向けたキャリアパスの計画と確認



STEP 7 : 方策の実行



STEP 8 : フォローアップの実施

Aタイプ STEP0（場づくりと信頼関係の構築）のポイントと留意点（A、B共通）

- ・相談者の語りを否定・批判せず傾聴することで、信頼関係を構築することが重要
- ・受容の姿勢を心がけ、その感情に寄り添うような声かけ
- ・相談者の生きてきた時代背景（氷河期）を理解すること

※ ツール

事前相談シート1：一定の職業経験がある方向けのシートです。

OHBYカード（労働政策研究・研修機構）

カードを使って作業をしながら、職業情報について色々な形で対話をしたりコミュニケーションをしたりするためのツール

VRTカード（労働政策研究・研修機構）

カードを使って作業をしながら、職業興味について、色々な形で対話をしたりコミュニケーションをしたりするためのツール

※参考資料：平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業の「第2編 就職氷河期世代の労働者への支援技法」

[000491488.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/000491488.pdf)

【①事前相談シート1（A-1、A-2タイプ向け）記載例】

平成〇年〇月〇日

労働太郎

1 希望職種（空欄可）

企業向けカタログ・パンフレット関係の営業職

2 最終学歴

平成〇年3月 〇〇学園〇〇デザイナースクール（広告デザイン科2年コース）卒業

3 職務経歴

平成〇年4月 株式会社〇〇入社

【事業概要】 企業向けカタログ・パンフレット・帳票の作成・印刷平成〇

年5月 〇〇営業所に配属

【職務内容】 主に本社のある〇〇市を中心に、企業へのカタログ作成の提案営業等を担当。企業を訪問し、プレゼンテーションを行い新規顧客の開拓、見積書の作成。デザイナーとの調整、製造工程管理、配送手配業務等まで担当。

【実績】 〇年目で当初の顧客数を〇〇社から〇〇社まで増やし、売上高の対前年度〇〇%増を達成。

平成〇年〇月 〇〇営業所に転属

【職務内容】 〇〇営業所での実績を買われ、ライバル社の多い〇〇地域を管轄する〇〇営業所に転属。引き続き企業へのカタログ作成の提案営業等を担当。

65

【実績】 〇〇フェアを企画立案し、開催したところ、その後の営業活動が円滑に進み、〇年目で売上高の対前年度〇〇%増を達成。

平成〇年〇月 帰郷のため退職

平成〇年〇月 有限会社〇〇印刷入社

【事業概要】 企業向けチラシの印刷

【職務内容】 スーパーマーケット等の売り出しチラシ印刷の受注営業。

【実績】 チラシの緊急な印刷・配布を求める顧客が多かったことから、社内に提案して、受注後〇時間以内で印刷出来る〇〇サービスを開始。

〇年度に売上高の対前年度〇〇%増を達成。

※参考資料：平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業の「第2編 就職氷河期世代の労働者への支援技法」

[000491488.pdf](#)

[\(mhlw.go.jp\)](#)

•[2-1. 事前相談シート1 \(A-1、A-2タイプ向け\) \(P65\) \[PDF形式：16KB\]](#)

【③OHBYカード（職業情報ツール）¹²】

OHBYカードは、カードを使って作業をしながら、職業や相談者について、色々な形で対話をしたりコミュニケーションをしたりするためのツールです。

430 職種の職業情報が、48 枚の必要最小限のカードにまとまっています。職業の絵や写真を見て自分の職業興味を考え、最終的には本人の職業興味の大まかな特徴や、関心のある職種、産業が分かります。同時に、知っておくべき必要最小限の職業情報も得ることが出来ます。

◆OHBYカード：<https://www.jil.go.jp/institute/seika/ohby/index.html>

【④VRTカード（職業興味検査ツール）】

VRTカードは、カードを使って作業をしながら、職業興味について、色々な形で対話をしたりコミュニケーションをしたりするためのツールです。

カードの職務内容の記述または職業名を見て、その仕事をやってみたいかどうかの興味や上手く出来るかどうかの自信で分類し、職業への興味や自信への方向性を測定します。VRTカードは「職業レディネス・テスト」という標準化された心理検査の一部を簡単な項目に基づいて作成されています。VRTカードを活用している教育機関や職業相談機関での事例集は、ホームページで見ることが出来ます。

◆VRTカード：<https://www.jil.go.jp/institute/seika/vrtc card/index.html>

独立行政法人労働政策研究・研修機構
独立行政法人労働政策研究・研修機構

※参考資料：平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業の「第2編 就職氷河期世代の労働者への支援技法」[000491488.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/000491488.pdf)

Bタイプ STEP 0（場づくりと信頼関係の構築）のポイントと留意点

Bタイプの場合、相談者が年齢相応と思われるスキルを身に付けていなかったり、仕事や社会に対する考え方が成熟していなかったりする場合もみられる。例えそうだとしても、それを指摘したり、否定する態度を出さないように注意が必要。

また、相談者のライフキャリアに関する価値観が、キャリアコンサルタントと大きく異なる場合もありますが、慌てたりせず落ち着いて受け止める。

※ ツール

事前相談シート2（B、Cタイプ向け）

今までの職務経歴が少ないため、通常の職務経歴書を書くことが難しい方向けのシート。事前相談シートは通常の職務経歴書以外に、自由に本人が記述出来るフリーフォーマットを用意しておくが良い。

※参考資料：平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業の「第2編 就職氷河期世代の労働者への支援技法」
[000491488.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/content/000491488.pdf)

【②事前相談シート2（B、Cタイプ向け）記載例】

相談シート	
<p>ご相談をスムーズに進めるための参考とさせていただきます。可能な範囲でご記入ください。</p> <p>記入日： 年 月 日</p>	
お名前 (ふりがな)	平河 孝太郎 (ひらかわ こうたろう)
性別・年齢	性別 (男) ・ 年齢 (39 歳)
連絡先 (e-mail 等)	
<p>相談したいと思っている事、現在の状況や想いについて、具体的に記入してください。</p> <p>仕事について相談したい。 現在働いているが、正社員ではないため、親から正社員になれといわれている。</p>	
<p><利用者のプライバシー保護> 守秘義務に基づき、利用者のカウンセリング内容は厳守されます。利用者の同意がない限り、相談内容を外部に漏らすことはありません。利用者の同意なく、相談者の職場や家庭に連絡することはありません。</p>	

※参考資料：平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業の「第2編 就職氷河期世代の労働者への支援技法」

[000491488.pdf](#)
 [\(mhlw.go.jp\)](http://mhlw.go.jp)

[2-2. 事前相談シート2 \(B、Cタイプ向け\) \(P66\) \[PDF形式：43KB\]](#)

A・Bタイプ STEP 1（働くことに対する意識・意欲の確認）のポイントと留意点（A、B共通）

- ・ 現在の就業状況や正社員就労に向けた意識・意欲を確認
継続就労が出来ているか、就労する意思はあるかどうか
勤務状況や日常生活のスケジュールなど、どのような生活をしているか
- ・ これからどうしたいのか、どうなりたいのかを、相談者本人の口から本人の言葉で語っていただく

※ ツール

①「好き」と「得意」を明確にする質問シート

相談者の自己理解、仕事理解の促進に用いるシートです。アイスブレイクにも活用可能。

②振り返りシート

過去の成功体験の振り返りを確認する際に使用。

※参考資料：平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業の「第2編 就職氷河期世代の労働者への支援技法」[000491488.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/content/000491488.pdf)

「好き」と「得意」を明確にする質問

1. 好きな物（食べ物、音楽、場所、スポーツ 等）
2. 最高に楽しかったことは何か
3. 知人、友人に「上手だ」と言われたこと
4. 時間を忘れて熱中したこと
5. 好きで夢中になれること
6. 考えるとワクワクすること
7. 小学校のとき、得意だったものは？
8. 10億円あったら何に使う？
9. 何年も休みが取れたら何をするか？

[2-3. 好きと得意を明確にする質問シート（P70）\[PDF形式：31KB\]](#)

【②振り返りシート】

振り返りシート

< 年を振り返って >

1. 一番の成功体験は？

・成功した理由は？

・その成功はあなた自身にどんな影響を与えましたか？

2. 心に残った出来事は？

・その出来事はあなたにどういった影響を与えましたか？

3. お世話になった人は誰ですか？

4. 新たな出会いはありましたか？

5. 今年一年間を漢字で表現すると？

•2-4. 振り返りシート
(P71) [PDF形式：26KB]

Bタイプ STEP 2（働くことに関する価値観、基本的スキルの確認）のポイントと留意点

- ・ 本ステップでは、「働くための基礎的スキル」と「仕事に就くためのスキル」を確認。
- ・ 相談者が「このスキルは出来る」と発言した場合には、具体的に「何がどう出来るのか」掘り下げて質問を行って確認。
- ・ なにか出来ているところ、いいところを見つけた場合は、その点（出来ていなかったとしても、その取り組んだプロセス）を具体的にほめることが重要。
- ・ 相談者の成功体験を引き出して明確化しつつ、相談者を非難せず敬意をもって長い目で接していく。
- ・ 相談者が自身の経験を言語化出来ない場合は、キャリアコンサルタントが上手く言語化してフィードバックする。
- ・ フィードバックの際には、**ポジティブリフレーミング（ものの見方・捉え方を肯定的に捉えなおすこと）**により、**相談者の自己効力感を上げる**よう心がける。
- ・ フィードバックする際は専門用語を使わずに、分かりやすい言葉で伝えていく

※参考資料：平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業の「第2編 就職氷河期世代の労働者への支援技法」[000491488.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/content/000491488.pdf)

【ポジティブリフレーミングの例】

- ・頑固である→意志が強い、自分の意見を持っている
- ・飽きっぽい→好奇心旺盛、興味の範囲が広い
- ・頼りない→優しい、控えめ
- ・優柔不断→思慮深い、慎重、情報を精査している
- ・失敗→成功への学び、伸びしろ

【働くための基礎的スキル】

ヒューマンスキル	電話対応、挨拶、勤怠、気遣い、顧客対応
テクニカルスキル	PC、基礎学力、商品知識、情報収集力、文書作成能力、メール、報・連・相

【仕事に就くためのスキル】

応募書類の作成、面接ロールプレイなど

※ ツール

基礎的なヒューマンスキル、テクニカルスキルのチェックシート。

※参考資料：平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業の「第2編 就職氷河期世代の労働者への支援技法」

[000491488.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/shingi2_000491488.pdf)

【働くための基礎的スキルチェックシート】

	基礎スキル	本人の発言	具体的な内容・取り組んだプロセス
H	電話対応	出来る・出来ない	
H	挨拶	出来る・出来ない	
H	勤勉	良い・悪い	
H	気遣い	出来る・出来ない	
H	顧客対応	出来る・出来ない	
T	報・連・相	出来る・出来ない	
T	PC	出来る・出来ない	
T	基礎学力	出来る・出来ない	
T	商品知識	ある・ない	
T	情報収集	出来る・出来ない	
T	文書作成	出来る・出来ない	
T	メール	出来る・出来ない	

※H：ヒューマンスキル、T：テクニカルスキル

[2-5. 働くための基礎的スキルチェックシート](#)
(P74) [PDF形式：30KB]

Bタイプ STEP 3（啓発的経験）のポイントと留意点

啓発的経験を積み、振り返りを重ねることで相談者自身の自己理解
仕事理解の材料を積み重ねていくことを目指す。

- ・ 啓発的経験の都度振り返りを行い、小さな成功体験をねぎらい、認める。
- ・ キャリアコンサルタントには、ジョブインタビューや職場見学、イベントなどへ相談者を紹介出来るネットワークづくりが求められる。

（ここで言うジョブインタビューとは、相談者が興味・関心を持つ仕事を実際にされている方に、その仕事の内容や勤務状況、必要な知識・資格をヒアリングするものです。OB・OG訪問をイメージすると分かりやすいでしょう。ジョブインタビューを行う前に、相談者とキャリアコンサルタントの間でどのような質問を行うのかともに考えると良いでしょう。）

- ・ キャリアコンサルタントが職業体験の受け入れ先を探す際には、企業側には色眼鏡でみられないように最初は年齢を強調せずに紹介した方が良いでしょう。実際の働きぶりを見てもらうことで採用に繋がるが多いため企業にも年齢に捉われない採用をするように、メリットを伝えて働きかけていきましょう。
- ・ 興味・関心のある職種・業種を確認しながら、方向性を緩やかに絞る。
- ・ 合同説明会に同行するなど、相談者に寄り添うような支援が必要。
- ・ 相談者が事前に抱いていたイメージにギャップがあったかを確認しながら「働くイメージが持てる職場」を探していきます。

※参考資料：平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業の「第2編 就職氷河期世代の労働者への支援技法」[000491488.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/shingi2_000491488.pdf)

働く意欲が乏しい相談者への働きかけ

働くことに向けて行動をすることから始める

- 1, 地域若者サポートステーションなど、就労支援団体などのセミナーやイベント、ワークショップへ参加を促す。
- 2, 外部との接点を持つことや、生涯設計の知識を学ぶ機会を持つことを支援。（親族の扶養に入るなど、現時点で不自由のない生活で危機感が薄い相談者も存在します。今の生活から抜け出すきっかけづくりに向けて、生涯設計やファイナンシャルプランニングの機会を設けるなどティーチングの機会を設けることも必要です。）
- 3, 地域若者サポートステーションや企業の人事担当などとコンタクトをとり、職場見学、ジョブインタビューを実施することで、ここで「働くこと」についてイメージを持つことが出来るかどうかのヒアリング実施。
- 4, 相談者が「働くこと」についてイメージを掴めて関心を持てる職場であれば、2時間程度の職場体験から始める。（はじめから一カ所の職場に限定せずに、本人の適性に合う職場が見つかるまで数カ所の職場体験を実施することが望ましいでしょう。）
- 5, 複数の職場体験を繰り返して、短時間勤務から始め、いずれはフルタイムで働くことを目指す。
- 6, 行動に移せない場合には、動か（け）ない理由も丁寧に聴いていく。

※参考資料：平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業の「第2編 就職氷河期世代の労働者への支援技法」[000491488.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/content/000491488.pdf)

※ ツール

①職業マイニングシート

「職業分類の大・中分類項目表」を参照しつつ、自身の興味・関心のある職業や働く場所、必要な資格・知識の整理を行い、就業経験先の絞り込みに使用します。

②働くことを考えるシート

職業マイニングシートをもとに、相談者自身が興味のある業界・仕事などについて、分かること・分からないこと、その仕事に就くにあたって必要となる条件面などについて整理していきます。

③経験振り返りシート

職場体験を経験した後、経験振り返りシートを使用して本人の自己理解、仕事理解を促します。

※参考資料：平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業の「第2編 就職氷河期世代の労働者への支援技法」[000491488.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/shingi2_000491488.pdf)

【①職業マイニングシート¹⁴⁾】

次ページの「職業分類の大・中分類項目表」を参照しつつ、自身の興味・関心のある職業や働く場所、必要な資格・知識の整理を行います（小分類・細分類の検索方法も次ページに掲載しています）。

職業マイニングシート	
検索した中分類・小分類のコード _____ ←分類コードを記入します	
職業名	中分類・小分類に書いてある職業名を転記します
選んだ職業 (細分類)	細分類、あるいはその中にある該当例の中から、面白そうなもの、興味深いものを選んでください
その職業の内容 (具体的に)	選んだ職業の内容を調べて記入します
働く場所はど んなところ ですか？	職場の様子や雰囲気を書きます。きつこうだろうという想像を加えても構いません
どんな知識・ 資格が必要 ですか？	その仕事をするのに必要な知識や能力、公的な資格や免許だけでなく、取得しておいたほうがよい資格も書いてください。これも、きつこうなこと知っているほうがよいだろうというものを加えても構いません
【記入例】	
検索した中分類・小分類のコード 635	
職業名	635 計量計測機器・光学機械器具検査工
選んだ職業 (細分類)	光学機械器具検査工（レンズ検査工）
その職業の内容 (具体的に)	光学機械器具・時計の製造工程で、測定機器などを用いて、製品の外観・寸法・動作・精度などを検査する
働く場所はど んなところ ですか？	カメラのレンズ工場やめがねのレンズ工場 もしかしたら、東京M市にあるという天体望遠鏡メーカーもここかな？
どんな知識・ 資格が必要 ですか？	学歴や資格はいらなくても、やる気と根気が必要らしい。材料に関する知識も必要はず
※資料出所：「自分のキャリアを自分で考えるためのワークブック」（日本能率協会マネジメントセンター）	

2-6. 職業マイニングシート
(P77-78) [PDF形式：95KB]

厚生労働省編職業分類の六・中分類項目表

項目名	項目名
A-管理的職業従事者	39-飲食調理従事者
01-管理的公務員	40-接客・給仕職業従事者
02-法人・団体役員	41-居住施設・ビル等管理人
03-法人・団体管理職員	42-その他のサービス職業従事者 F-保
04-その他の管理的職業従事者 B-専門的・技術的職業従事者	安職業従事者
05-研究者	43-自衛官
06-農林水産技術者	44-司法警察職員
07-製造技術者（開発）	45-その他の保安職業従事者 G
08-製造技術者（開発を除く）	一農林漁業従事者
09-建築・土木・測量技術者	46-農業従事者
10-情報処理・通信技術者	47-林業従事者
11-その他の技術者	48-漁
12-医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	業従事者 H-生産
13-保健師、助産師、看護師	工程従事者
14-医療技術者	49-生産設備制御・監視従事者（金属製品）
15-その他の保健医療従事者	50-生産設備制御・監視従事者（金属製品を除く）
16-社会福祉専門職業従事者	51-機械組立設備制御・監視従事者
17-法務従事者	52-製品製造・加工処理従事者（金属製品）
18-経営・金融・保険専門職業従事者	53-製品製造・加工処理従事者（金属製品を除く）
19-教員	54-機械組立従事者
20-宗教家	55-機械整備・修理従事者
21-著述家、記者、編集者	56-製品検査従事者（金属製品）
22-美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者	57-製品検査従事者（金属製品を除く）
23-音楽家、舞台芸術家	58-機械検査従事者
24-その他の専門的職業従事者 C-事務従事者	59-生産関連・生産類似作業従事者 I-輸送・機械運転従事者
25-一般事務従事者	60-鉄道運転従事者
26-会計事務従事者	61-自動車運転従事者
27-生産関連事務従事者	62-船舶・航空機運転従事者
28-営業・販売事務従事者	63-その他の輸送従事者
29-外勤事務従事者	64-定置・建設機械運転従事者 J-
30-運輸・郵便事務従事者	建設・採掘従事者
31-事務用機器操作員 D-販売従事者	65-建設躯体工事従事者
32-商品販売従事者	66-建設従事者（建設躯体工事従事者を除く）
33-販売類似職業従事者	67-電気工事従事者
34-営業職業従事者 E-サービス職業従事者	68-土木作業従事者
35-家庭生活支援サービス職業従事者	69-採掘従事者
36-介護サービス職業従事者	K-運搬・清掃・包装等従事者
37-保健医療サービス職業従事者	70-運搬従事者
38-生活衛生サービス職業従事者	71-清掃従事者
	72-包装従事者
	73-その他の運搬・清掃・包装等従事者 L-分類不能の職業
	99-分類不能の職業

※小分類・細分類は「厚生労働省編職業分類」参照
https://www.hellowork.go.jp/info/mhlw_job_dictionary.html

●2-6. 職業マイニングシート
(P77-78) [PDF形式：95KB]

※参考資料：平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/career_consulting_gihou_00004.html

【②働くことを考えるシート】

働くことを考えるシート

(1) 興味のある業界、仕事について書き出してください。

興味のある業界、仕事

上記について、分かること、分からないこと

分かること	分からないこと

(2) 上記(1)について気になることを書き出してください。

(例) 仕事の内容、労働条件(賃金、勤務時間、休日・休暇、通勤時間など)、職場環境(業務負荷、職場の雰囲気など)、職場のルール(教育訓練、評価、昇格・昇進など)

• [2-7. 働くことを考えるシート \(P79\) \[PDF形式: 28KB\]](#)

【③経験振り返りシート】

何が成果につながったかを考えよう（経験振り返りシート）

充実していた／楽しかった／おもしろかった／はりきっていた／やりがいがあった仕事
 今まで携わった仕事を振り返って、思いだせることを書いてみましょう。書けるところから
 書き始め、空欄が残っても構いません。

記入日： 年 月 名前：

担当業務 やっていた仕事は？		
時 期	年 月 ～ 月 （ 年 か月）	年
理 由 なぜ充実していましたか？		
自分なりに考えたこと 工夫したこと 行動したこと 得意なこと、好きなことは発見出来ましたか？		
成 果 やりとげたこと、評価されたこと		
発揮したスキル 活用した知識、経験、資格		
身につけたスキル 新たに出来るようになったことは？		
職位・立場 その時の人間関係 上司、部下、関係部署、取引先との関りは？		
その他 気づいたことなど		

•[2-8. 経験振り返りシート（P80）\[PDF形式：44KB\]](#)

※参考資料：平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakuni suite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/career_consulting_gihou_00004.html

Bタイプ STEP 4（働くことに向けてのキャリアパスの計画と確認）のポイントと留意点

支援の流れ

- ①どれくらいの時間であれば働けるのかを確認しながら、短い期間でマイルストーンを置いていきます。
- ②「フルタイムで働くこと」をこのステップにおける最終ゴールとし、期限もスモールステップで実践します。
- ③相談者と話し合い、週にどのくらい働けるのかによって、どのようなアルバイトなら出来るのかを決めます。
- ④いつまでにフルタイムで働きたいか、期限を決めて、行動を振り返ります。
- ⑤小さなことであっても、出来たことを認め、やったことをねぎらい、相談者自身の自信を深めていきます。
- ⑥相談者が考えていることを言語化しながら、スモールステップで目標設定を行います。
- ⑦働き方についても、いきなり正社員を目指すのではなく、アルバイトなども視野に入れながらスモールステップで経験をしていきます。
- ⑧啓発的経験（STEP 3）と目標設定（STEP 4）を繰り返して、自己理解と仕事理解のベースとなる経験を積み重ねていきます。
- ⑨次ページの表の情報を整理し、意思決定に向けた段階の整理を行きましょう。

※参考資料：平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業の「第2編 就職氷河期世代の労働者への支援技法」[000491488.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/000491488.pdf)

※ ツール

①行動計画表

働くことに向けた行動計画表を作成。目標は相談者にあわせて具体的なものを設定し、どのように行うかまで丁寧に寄り添う。

[2-9・行動計画表（P83）\[PDF形式：23KB\]](#)

行動計画表							
記入日：20××年 ×月×日							
氏名：○○ ○○							
したいこと・目標	いつ	どこで	誰が	何を(物や行動)	なぜ	どのように	☑
各社を調べる	●月●日までに	自宅	自分で	ホームページを調べる	会社説明会に行くため	スマホで検索する	クリア
各社に申し込む	●月●日までに	自宅	自分で	ホームページで申し込む ※わからないことは○○さんに聞く	会社説明会に行くため	スマホから申し込む	クリア
各社に行ってみる	●月●日	△△ホール 東京都○○区○○1-1-1	自分で ○○さんと一緒に	各社説明会に行って、気になる会社5社くらい選んで話を聞く	まずは会社の人と話して情報を得るため	実際に会場に行ってみる。どうやって聞いていいかわからなかったら○○さんに聞きながら参加する	クリア
話を聞いた会社のことについて話し合う	●月●日	○○さんの事務所	自分 ○○さんに	説明会に行った感想を話す	応募する前に情報を整理する	キャリアコンサルティングの面談で話し合う	クリア
応募したい会社を選ぶ	●月●日までに	○○さんの事務所	自分で	応募したい会社を選ぶ	応募するために	話し合った内容と、他の情報をもとに選ぶ	クリア
履歴書を書く	●月●日までに	自宅	自分で	履歴書を書いて○○さんに見てもらふ	応募するために	まずは自分で書いてみて、難しいところは○○さんに相談しながら進める	
面接のイメージトレーニングをする	●月●日までに	自宅	自分で	面接で聞かれそうなこととどう答えるのかをイメージしてみる	応募するために	イメージしたこと、質問内容、どう答えたかを○○さんに伝える	

Aタイプ STEP 5（自己理解、仕事理解、組織理解の支援）のポイントと留意点（A、B 共通）

・企業の積極的な採用が行われなかった世代が抜けている企業が多いため、その上下の世代で価値観が大きく異なっていることが企業の中でコミュニケーションの課題となっていることも考えらる。氷河期世代ならではの強みのひとつに、前の世代や、後の世代の価値観を理解出来ることがあり、企業の中で世代間のつなぎ役になれる可能性がある。

・、「職業的自己概念」を明確にしていく。職業的自己概念とは、「働くことについての自己イメージ・自己像」、「働くことと自己の能力、価値、欲求との関係」、「職業観（何のために働くのか、仕事をどうとらえるのか）」。

①自己理解

経験を振り返り、出来ることを確認  相談者がなぜその仕事をしたいのか、なぜ正社員と
なりたいたのか核となる価値観を探る

②仕事理解

さまざまな情報源を通じて、仕事理解を進める。

※参考資料：平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じた
キャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業の「第2編
就職氷河期世代の労働者への支援技法」[000491488.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/shingi2_000491488.pdf)

【仕事理解支援のための「情報源」例】

WEBサイト	リクナビ、マイナビ、キャリアタス就活、企業HP、ジョブウェイ、厚生労働省職業分類、職業能力評価基準
学校・機関	キャリアセンター、ハローワーク、ジョブカフェ
各種媒体	入社案内、就職四季報、業界地図など
イベント	会社説明会、合同説明会
人	OB/OG、家族、知人など

③組織理解

すでに働いている企業で正社員の声がかからない場合、それが外的要因（もともと正社員化を考えていない、対象でない）なのか、内的要因（能力・スキルが足りない、人間関係）なのかを確認していくことが必要。

【外的キャリア、内的キャリアと質問例】

対象	内容	質問例
仕事の客観的側面 (外的キャリア)	給与、職位、仕事内容、雇用形態、福利厚生等制度	「どのような仕事内容ですか」 「仕事遂行に必要な能力・スキルは何ですか」 「どのような条件で働きたいですか」
仕事の主観的側面 (内的キャリア)	やりがい、仕事観、興味、価値観	「あなたにとって働くとはどういうことですか」 「やりがいを感じたのはどういうときですか」 「仕事に限らず、どのようなことに興味がありますか」

能力の確認の際、尋問形式にならないように留意

就職がしやすい職種・業種に誘導をしたり、キャリアコンサルタントが得意な職種・業種に情報が偏らないように留意

※参考資料：平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業の「第2編 就職氷河期世代の労働者への支援技法」
[000491488.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/shingi2_000491488.pdf)

※ ツール（参考）

- ①キャリア形成支援ツールCAD S & CAD I（中央職業能力開発協会）
従業員向けの自己理解ツールです。CAD Sは6枚のワークシートとワークシートまとめ表、スキル・マップからなり、自己理解を深めるように設計されています。一方、CAD Iは質問票、採点結果集計表、結果の整理票、結果の整理票自由記入欄、結果の解釈からなり、キャリア形成力と個人的傾向を把握することが出来ます。

【①キャリア形成支援ツールCAD S & CAD I】

企業の従業員やこれから就職活動を始める人が、自身が経験してきた職業・職務や教育訓練を振り返り、自己理解を行うためのツールです。中央職業能力開発協会より入手することが出来ます。

◆CAD S & CAD I

https://www.javada.or.jp/jigyou/jinzai/cads_cadi/index.html

※参考資料：平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業の「第2編 就職氷河期世代の労働者への支援技法」
[000491488.pdf](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/shingi2_000491488.pdf)
([mhlw.go.jp](https://www.mhlw.go.jp))

Aタイプ STEP 6（正社員に向けたキャリアパスの計画と確認）の ポイントと留意点（A、B共通）

- ・具体的な計画を作成。
- ・意思決定を行うのは相談者本人。次善策も含めて、相談者とともに考える。
- ・今後無理なく、かつ、効果的・効率的に実行することの出来るプランを作成することが大切。
- ・キャリアコンサルタントは、勉強会に参加したり経営者団体のセミナーに出席するなど、能力開発について情報の収集方法や関係機関、人的ネットワーク等の情報源を持つことが重要。
- ・タイミング等は考慮する必要あり。一方的な情報提供は支援の妨げとなることがあるため。
- ・相談者が納得してやりがいを感じられる選択を自己決定出来るように支援を行うことが重要。

※参考資料：平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業の「第2編 就職氷河期世代の労働者への支援技法」[000491488.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/shingi2_000491488.pdf)

【能力開発に取り組む場合に検討すべきポイント】

どんな内容を？	
いつ？	
どこで？	社内、社外
方法は？	OJT、Off-JT、自己啓発
情報はどこから得られるか？	企業内情報（研修制度、自己啓発助成制度など） 教育訓練コース情報 公共・民間等機関情報 既に目標を実現している人からの情報

※ ツール

①行動計画作成表

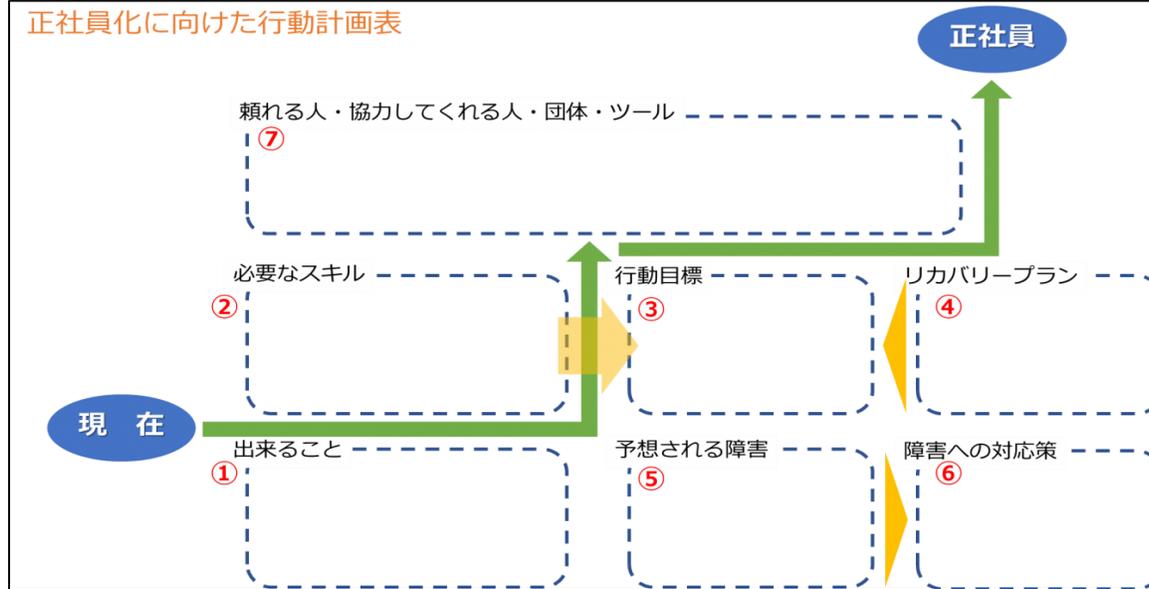
現在地から最終的なゴールに向かうにあたって、自身の出来ることとこれから身に付ける必要があるもの、予想される障害や対応策などの整理を行う。

②働く条件の整理シート

業界、業種、勤務地、待遇などについて、理想、妥協点、不可といった条件を整理していきます。

※参考資料：平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業の「第2編 就職氷河期世代の労働者への支援技法」[000491488.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/content/000491488.pdf)

【①行動計画作成表】



①出来ること

ここには正社員に向けて現状すでに出来ていること、持っているスキルなどを書き出します。これらの強みを生かして正社員へ向けて進んでいくことになります。

②必要なスキル

ここには、これから取得した方が良いスキルや意識して取り組むことなどを記載します。出来ていない部分ということではなく、伸びしろの部分でもありますので、ポジティブに取り組めるような声かけを意識して項目を出していきます。

③行動目標

必要なスキルを獲得していくための行動目標を立てていきます。いつまでに取り組むか、訓練するような内容であれば「〇月〇日までに△△をする」「1日に5回言葉に出して言う」といった具体的な数値、日付などを用い、すぐ行動に移せるような記述を心掛けます

※参考資料：平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/career_consulting_gihou_00004.html

④リカバリープラン

行動目標に対して、実行出来なかった時のリカバリープランを記載しておきます。例えば「毎週火曜日に○時間自己 PR 作成に充てる」という行動目標に対して、「火曜日が使えなかった場合は木曜日を使う」といった具合に記載します。自分が取り組めることを念頭に置いて記載するのが良いでしょう。

⑤予想される障害

ここには、外部要因で起こりうる目標達成を阻害するものを記載しておきます。例えばA社の面接で不合格になるといった、他者の選別など自分の力だけではどうしようもないような阻害要因を記載しておきます。

⑥障害への対応策

外部的な要因で起きる障害への対応策を記載しておきます。例えばA社の面接で不合格になるといったケースの場合は、「A社以外に候補となりそうな会社を3社用意しておく」や「面接で不合格になった理由を先方に聞く」といったことで、目標達成を断念することにならないように対応策を用意します。就職氷河期世代の労働者の就職活動においては、年齢やスキルを理由に思うように進まないケースも少なからずありますが、起こる障害をあらかじめ想定内の出来事としておくことで、粘り強く取り組む意識づくりにもつながります。

⑦頼れる人・協力してくれる人・団体・ツール

自分の持っている外部資源を記載しておきます。就職活動が長引くことも想定されますので、その間支えてくれる人、団体などを書き出し必要な時に頼れるように準備しておきます。

※参考資料：平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業の「第2編 就職氷河期世代の労働者への支援技法」

[000491488.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/000491488.pdf)

働く条件の整理シート

1) 業界		
①理想	②広げるなら	③絶対拒否
<hr/>		
2) 職種		
①理想	②広げるなら	③絶対拒否
<hr/>		
※職業マイニングシート、VRTカードを活用すると良い。		
3) 勤務地（通勤時間）		
①理想	②可能範囲	
<hr/>		
4) 待遇（正社員、契約社員、パート、派遣社員、拘らない）		
<hr/>		
5) 勤務時間（フルタイム、その他）		
①理想	②広げるなら	
<hr/>		
6) 勤務日数		
①理想	②広げるなら	
<hr/>		
7) 休日		
①理想	②広げるなら	
<hr/>		
8) 月収		
①理想	②妥協するなら	③最低月収
<hr/>		
9) 残業		
①理想	②妥協するなら（〇〇時間）	
<hr/>		
10) 就業目標時期		
①就業時期（今すぐ、〇〇ヶ月以内）	②応募社数（〇〇社数の応募）	
<hr/>		
11) 優先条件ベスト3		
①	②	③
<hr/>		
12) 就活前に準備しておきたいこと（環境、スキル、家族のことなど）		
<hr/>		
13) 条件の緩和はいつ？どれから？		
<hr/>		

•[2-11. 働く条件の整理シート（P93）\[PDF形式：44KB\]](#)

Aタイプ STEP 7（方策の実行（就職活動））のポイントと留意点（A、B共通）

STEP 6 と 7 は「計画⇔能力開発⇔就職活動」のサイクルで繰り返し実施する場合もあり

①行動計画に基づいた支援

・ STEP 6 で立てた計画を基に支援を行います。計画は相談者本人が作成し、キャリアコンサルタントはあくまでもそれを支援する役であること。

・ 通常の就職活動以外に、キャリアコンサルタントのネットワークも有効

②セルフマーケティング、セルフプロデュース

・ 派遣社員やアルバイトで勤務している企業で正社員を目指すには、相談者自身のセルフマーケティング、セルフプロデュースが必要。

具体的には、「正社員になるには誰に相談すれば良いのか（企業内キーパーソンの確認）」、「正社員への登用制度はあるか」、「正社員になるにはどのような能力が必要なのかを確認し能力開発を行う」

③ジョブカフェの活用

ジョブカフェはサポステ同様、就職相談や能力開発のプログラムを有している。更に、ハローワークコーナーがあり、常駐の相談員もいるため、就職活動にも結び付きやすい。40歳以上の方を対象とした支援を行っているジョブカフェの情報は「ネットワークの構築」を参照

就職活動が長期化すると、職を得やすい業種を提案しがちですが、相談者が納得してやりがいを感じられる選択を自己決定出来るように支援を行うことが重要です

※参考資料：平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業の「第2編 就職氷河期世代の労働者への支援技法」[000491488.pdf](https://www.mhlw.go.jp/h100/000491488.pdf)
([mhlw.go.jp](https://www.mhlw.go.jp))

ネットワークの構築

(1) 地域若者サポートステーション (<http://saposute-net.mhlw.go.jp/>)



地域若者サポートステーション（通称サポステ）は、「働くことに踏み出したい」と考えている若者たちとじっくりと向き合い、「働く力」を引き出してから「職場に定着するまで」の一連のプロセスをバックアップする厚生労働省委託の支援機関です。主として、本技法のBタイプ、Cタイプの方を対象としています。下記サポステでは、モデル事業として、就職氷河期世代の方（40歳以上）を対象とした支援を実施しています。

(2) ジョブカフェ

ジョブカフェは都道府県が主体的に設置する、若者の就職支援をワンストップで行う施設です。厚生労働省でも、都道府県の要望に応じてジョブカフェにハローワークを併設し、職業紹介などを行うなど、都道府県と連携しながら支援に取り組んでいます。ジョブカフェは原則として39歳以下の方を対象とした施設ですが、ジョブカフェでは40歳以上の方を対象とした支援を実施しています。

図表 2-12：平成30年度モデル事業対象地域若者サポートステーション

都道府県	名称
宮城	石巻地域若者サポートステーション
埼玉	かわぐち若者サポートステーション
東京	せたがや若者サポートステーション
愛知	なごや若者サポートステーション
滋賀	滋賀県地域若者サポートステーション
大阪	大阪府地域若者サポートステーション
兵庫	こうべ若者サポートステーション
島根	しまね東部若者サポートステーション
愛媛	えひめ若者サポートステーション
福岡	福岡地域若者サポートステーション

※参考資料：平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業の「第2編 就職氷河期世代の労働者への支援技法」000491488.pdf (mhlw.go.jp)

※ ツール

①自分の人脈ネットワークシート

就職活動において、キーマンとなりそうな人の洗い出しを行います。

②添え状、履歴書、職務経歴書作成のコツ

企業に提出する書類の作成のポイントです。

③職務経歴書をみて受けた印象

記載した職務経歴書をペアの人に見てもらい、印象を書いてもらいます。

④模擬面接チェックシート

模擬面接を行い、ペアの人にチェックしてもらいます。

⑤面接で聞かれたくないことワークシート

面接で聞かれたくない質問に対する対策に使用します

※参考資料：平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業の「第2編 就職氷河期世代の労働者への支援技法」

[000491488.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/content/000491488.pdf)

【①自分の人脈ネットワークシート】

自分の人脈ネットワークシート

- ①仕事探しにあたって、頼りになりそうな人、身近ななどに相談してみましょう。
 ②日頃あまりお付き合いのない人の方が、かえって良い場合もあります。
 ③氏名を書いて、相談したら□にレ印を入れましょう。

相談先	氏名（相談したら□にレ印）
学校	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
親類	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
習い事など	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
地域	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
趣味	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
友人・知人	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>

•[2-12. 自己的人脈ネットワークシート（P96）](#) [PDF形式：[40KB](#)]

【②添え状、履歴書、職務経歴書作成のコツ】

添え状、履歴書、職務経歴書作成のコツ		
添え状	要点	①採用担当者が一番先に読む手紙です ②下記内容を簡潔に記入しましょう
	内容	①どこで求人情報を入手し、応募したのか ②簡単な職歴と仕事への取組み方 ③志望動機
履歴書	記入のコツ	①特に指定がない場合は自筆の手書きで清書 ②文字は楷書体が望ましい ③慣れないうちは鉛筆で下書きをすると良い ④学歴は中学校卒業から記入。短大、大学などの場合は、学部名のほかに学科名も記入
	写真	①出来れば写真館で撮影することが望ましい ②スピード写真でも構わないが、携帯電話での自撮り写真は避けること
職務経歴書	要点	①経歴の棚卸や人生の振り返り作業が基礎となる ②自己分析や職務の棚卸、職務に対する姿勢、業務上工夫したことなどを織り込む ③応募先に応じてアピールポイントを変える ④採用担当者が知りたいのは、「あなたは何が出来る人なのか」ということ ⑤実績は出来るだけ数字で語ること ⑥実績に対して、なぜその結果が出たのか背景を書くこと ⑦職務内容、職務遂行姿勢、能力を分けて書くと最後まで読みやすい
	形式	①年代式（昔→現在）は比較的職務経歴の浅い人向きであり、経験積み上げの経緯が分かる ②逆年代式（現在→昔）は専門職経験者向きで、最近の経験・業績が強調される ③職能別式（専門別）は転職経験の多い人向きで、自分の過去に軸を通し、何が出来るのか明確になる
	略歴	①どの業界の、どの事業所で、どんな職種に何年間働いていたかを書き出しとする ②職務経歴中のハイライトとなる職務内容と達成事項を簡潔に書く ③末尾に希望職種に応用可能な経験・能力・スキルを記載する

[000491488.pdf](#) 97ページ

職務経歴書を見て受けた印象

_____ さんへ

あなたの名前 _____

何が出来る人だと思いましたか？ 強みは何だと思いましたか？

1 _____

2 _____

3 _____

4 _____

相手のよいと思った点は？

1 _____

2 _____

3 _____

[•2-13. 職務経歴書を見て受けた印象（P98） \[PDF形式：22KB\]](#)

【④模擬面接チェックシート】

模擬面接チェックシート

■模擬面接を行い、ペアの相手に評価してもらいましょう

項目		1	2	3	4	5	気付いた点
話し方	大きな声で明るくハキハキと話している						
	相手が聞きやすい声で話している						
	感情をこめて話している						
	敬語を正確に使っている						
	面接官の質問に簡潔に答えている						
態度	相手の目を見て話せている						
	姿勢や立ち振る舞いがきれい						
	真剣に取り組んでいる						
	伝えたいことがはっきりしている						
	話していることが分かりやすい						
	感じの良い印象を受ける						
	熱意が感じられた						
自分の魅力をきちんと表現出来ている							

■良かった点（自由記述）

•[2-14. 模擬面接チェックシート（P99）\[PDF形式：46KB\]](#)

【⑤面接で聞かれたくないこと対策ワークシート】

面接で聞かれたくないこと対策ワークシート

〔ルール〕 聞き手＝相手の言ったことを否定しない、反論しない。

話し手＝どうしても答えたくない、答えられない質問については無理せずパスする。

1. 自分の履歴書、職務経歴書について、面接で聞かれたら答えづらいことを質問形式で記入しましょう。

例＝「この期間は何をしていたのですか」「〇〇の仕事を辞めたのはなぜですか」など

2. 聞かれたくないことについて、ルールを守りながらインタビューしましょう。〔1〕
で書いたように聞かれると、何がこまりますか。どんな気持ちになりますか？

例＝「家にいて何もしていなかったと言うと、採用されないような気がする。恥ずかしい」など

3. 〔2〕のことをポジティブ変換してみましょう。

例＝「恥ずかしいと感じていたということは、このままではいけないと感じていたということ」など

4. 「聞かれたらこう答えよう」を文章化してみましょう（繰り返しトーク）。

例＝「〇〇の期間は心身の調子が悪く自宅にいることが多かったです。このままではいけないと思い、今は自己管理に気を配り、前向きな気持ちで生活しています」など

[●2-15. 面接で聞かれたくないこと対策ワークシート \(P100\) \[PDF形式：43KB\]](#)

Aタイプ STEP 8（フォローアップの実施）のポイントと留意点（A、B共通）

- ・実際に正社員として雇用された相談者の職場定着の支援。

相談者の心と体が対応出来ているかを確認。

必要に応じて、相談者が職場適応出来るように組織に助言。

- ・相談者が職場で壁にぶつかった時に短絡的に辞職をすることがないように、多角的・長期的な視野で考えられるように支援

- ・仕事だけでなくライフキャリア全体を意識して、今後の向かいたい方向を考えていく。必要があれば、相談者と組織の人事や上司の間で翻訳者のような役目を行う場合もあり。

- ・組織に定着をするまで丁寧なフォローアップをしていく。

実際に働いてみてわかること、

今の職場環境はどうか、

相談者が考えていたものとギャップがあるのか

STEP 0～7で信頼関係の構築が出来ていることが、フォローアップには重要なポイント

※参考資料：平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業の「第2編 就職氷河期世代の労働者への支援技法」[000491488.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/content/000491488.pdf)

参考文献、資料

- ・平成30年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業 報告書「第2編 就職氷河期世代の労働者への支援」
- ・[就職氷河期世代の方々への支援のご案内 | 厚生労働省 \(mhlw.go.jp\)](https://mhlw.go.jp)
- ・[就職氷河期世代支援に関する新行動計画2023 | 内閣官房ホームページ \(cas.go.jp\)](https://cas.go.jp)
- ・マイナビニュース
- ・リクルートワークス研究所「第40回 ワークス大卒求人倍率調査(2024卒)」

就職氷河期世代の労働者に対する支援のツール（下記リンクよりダウンロード可能です）

- ・[2-1. 事前相談シート1（A-1、A-2タイプ向け）（P65）\[PDF形式：16KB\]](#)
- ・[2-2. 事前相談シート2（B、Cタイプ向け）（P66）\[PDF形式：43KB\]](#)
- ・[2-3. 好きと得意を明確にする質問シート（P70）\[PDF形式：31KB\]](#)
- ・[2-4. 振り返りシート（P71）\[PDF形式：26KB\]](#)
- ・[2-5. 働くための基礎的スキルチェックシート（P74）\[PDF形式：30KB\]](#)
- ・[2-6. 職業マイニングシート（P77-78）\[PDF形式：95KB\]](#)
- ・[2-7. 働くことを考えるシート（P79）\[PDF形式：28KB\]](#)
- ・[2-8. 経験振り返りシート（P80）\[PDF形式：44KB\]](#)
- ・[2-9. 行動計画表（P83）\[PDF形式：23KB\]](#)
- ・[2-10. 行動計画作成表（P91）\[PDF形式：33KB\]](#)
- ・[2-11. 働く条件の整理シート（P93）\[PDF形式：44KB\]](#)
- ・[2-12. 自分の人脈ネットワークシート（P96）\[PDF形式：40KB\]](#)
- ・[2-13. 職務経歴書をみて受けた印象（P98）\[PDF形式：22KB\]](#)
- ・[2-14. 模擬面接チェックシート（P99）\[PDF形式：46KB\]](#)
- ・[2-15. 面接で聞かれたくないこと対策ワークシート（P100）\[PDF形式：43KB\]](#)

ここまで通信講習受講お疲れさまでした。

オンライン講習ではこの通信講習で学んでいただいたことを基にAタイプ、Bタイプの2つの事例を使って実際にロールプレイングを中心にグループワークで体感しながら学んでいただきます。

現場で体験していることですが、「職歴が多くて恥ずかしい」といった声を多く聞きます。

「職歴が多い」→「多くの職場で採用されている」「たくさんの職場での経験はあなたの宝物」

と声かけをしています。

皆さんも是非ポジティブリフレーミングを実施してください。

