

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 オンライン【ライブ講習】

caricon.co (株式会社リバーズ)



本講習の進め方

1. 本講習の目的の確認（技能習得及び目標について）

2. 通信講習での確認含む要約及び事例 1, 2 使用予定ツール（シート）説明

3. 事例に入る前にウォーミングアップ！

- ・ 言い換えの紹介

- ・ 事例に入る前に通信で学んでいたツール（相談者への関わり方チェックシート、キャリアコンサルタントマインドチェックシート）を使用してキャリアコンサルタントとしての意識の確認をしましょう！

4. 事例を使って・・・ロールプレイング

- ・ 3 人一組（2 人一組）でそれぞれの自己紹介（1 分間×3 人（2 人）お互い自己紹介）

事例 1 （ロープレ 1 人 1 5 分×3 振り返り 1 人 5 分）×3 （2）

事例 2 （ロープレ 1 人 1 5 分×3 振り返り 1 人 5 分）×3 （2）

5. オンライン講習受講の全体の振り返り

- ・ 5 人 1 組のグループディスカッション後、グループ代表者より発表 難しいと感じたところについて等 講師よりフィードバック含む振り返り実施

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

2. 通信講習の確認含む要約及び事例 1, 2、使用予定ツール（シート）説明

1. 就職氷河期世代とは・ ・ ・ ・ ・
 - ・ その現状、国の施策（支援プログラムの紹介）
 - ・ 地域基盤を活用した支援の 4 つの窓口
 - ・ ハローワーク、地域若者サポートステーション、
 - ・ 引きこもり地域センター、自立相談支援機関などの
ご紹介

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

- ・ ・ ・ ・ ・
- ・ 現状と特有の課題
- ・ キャリアコンサルタントの姿勢と役割

3. キャリアコンサルティングの進め方

- ・ ・ ・ ・ ・
- ・ オンライン講習での実施予定RPの進め方で解説
- ・ 構造化、キャリア形成プロセスの意識でステップをふまえながら進めていくこと
- ・ 活用ツールについての説明（RPの中でも使用）

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。**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。

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/

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/stf/shingi2/shingi2_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ことが出来るように**、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/stf/shingi2/shingi2_000491488.pdf)
([mhlw.go.jp](https://www.mhlw.go.jp))

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

事例 1、2 で使用するツール（シート）の説明

事例 1、2 共通使用予定シート

働くための基礎的スキルチェックシート

<https://www.mhlw.go.jp/content/000492744.pdf>

経験振り返りシート

<https://www.mhlw.go.jp/content/000492748.pdf>

行動計画表

<https://www.mhlw.go.jp/content/000492750.pdf>

事例 2 相談者の状態によって使用

好きと得意を明確にする質問シート

<https://www.mhlw.go.jp/content/000492742.pdf>

【働くための基礎的スキルチェックシート】

事例 1、2 共通使用

	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	電話応対	出来る・出来ない	
H	挨拶	出来る・出来ない	
H	勤怠	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	P C	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

※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/seisakusho/000491488.pdf)

事例 1、2 共通使用

【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 日

名 前：

担当業務 やっていた仕事は？	
時 期	年 月 ～ 年 月 (年 か月)
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	
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	

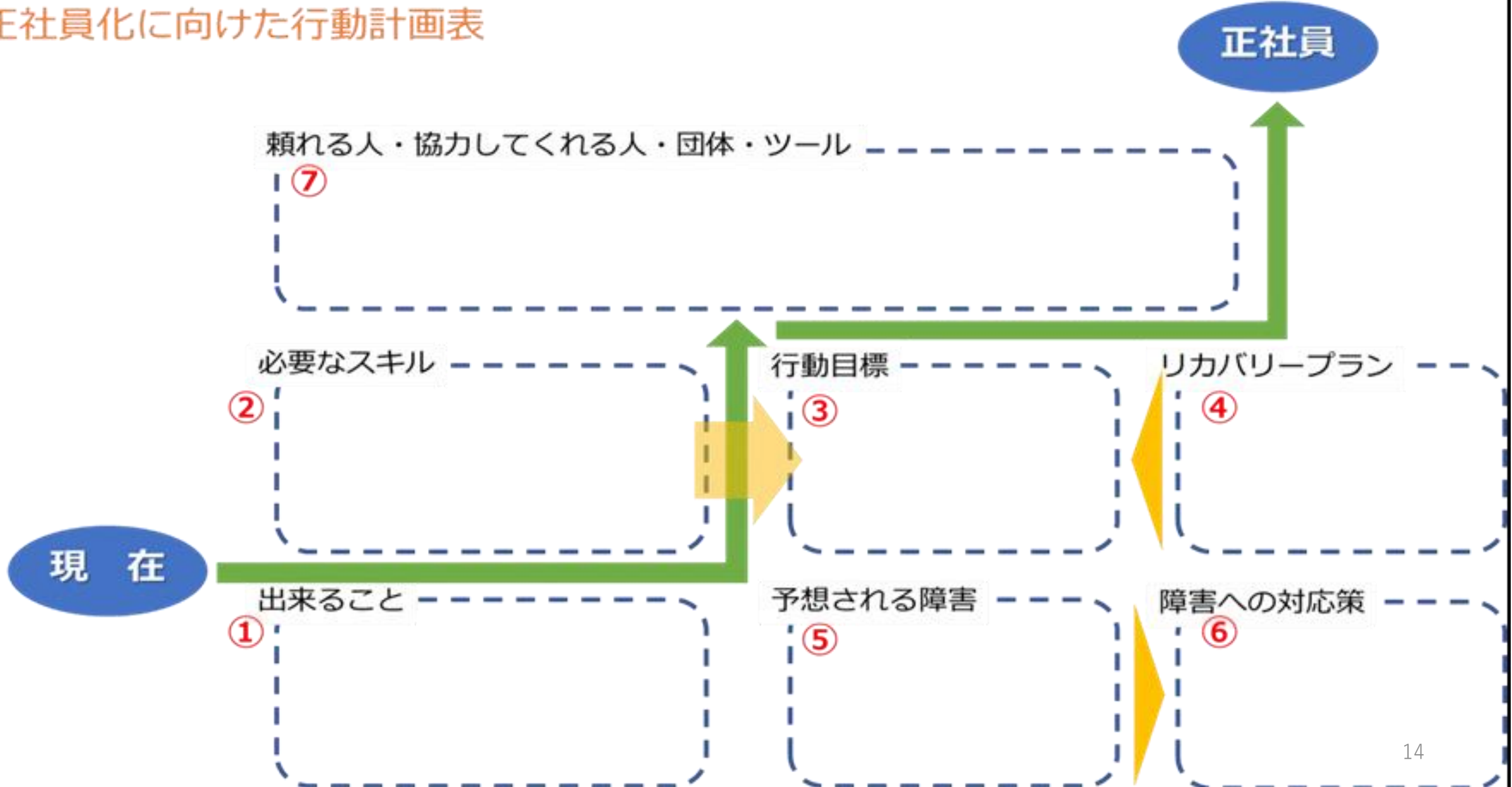
得意なこと、好きなことは発見出来ましたか？

※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/seisakujiku/seisaku/seisaku_0000491488.pdf)

事例 1、2 共通使用

※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/stf/seisakunitsuitei/pdf/000491488.pdf)

正社員化に向けた行動計画表



相談者の状態により事例2で使用

【①「好き」と「得意」を明確にする質問シート】

「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？

※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 \(mhlw.go.jp\)](#)

3. 事例に入る前にウォーミングアップ！

言い換えてください

要領が悪い→

諦めが早い→

忙しい→

売れない→

怒られた→

落ち込む→

堅苦しい→

せっかち→

反対意見→

回りくどい→

意地っ張り→

おせっかい→

思い込みが激しい→

気が合わない→

気が短い→

自己中心的→

自分勝手→

すぐにカッとなる→

他人頼み→

ひねくれている→

※ 参考資料：キャリア支援の研究とキャリア支援者の研修会資料より

言い換え例

要領が悪い→思慮深い

諦めが早い→切り替え上手

忙しい→毎日が充実

売れない→改善の機会

怒られた→気に掛けてくれる

落ち込む→責任感が強い

堅苦しい→礼儀を重んじる

せっかち→時間を無駄にしない

反対意見→新しい考え方

回りくどい→過程を大切にしている

意地っ張り→意志が強い

おせっかい→世話好き

思い込みが激しい→想像力がある

気が合わない→自分に無いものを持っている

気が短い→手段の模索が得意

自己中心的→精神面が強い

自分勝手→自分の気持ちに正直

すぐにカッとなる→その場で解決

他人頼み→甘え上手

ひねくれている→物事を違う視点から見る

※ 参考資料：キャリア支援の研究とキャリア支援者の研修会資料より

通信で学んでいただいたツールを使用してキャリアコンサルタントとしての意識の確認からしましょう

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		

※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 \(mhlw.go.jp\)](#)

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/stf/seisakunitsuitei/pdf/000491488.pdf)

4. 事例を使って

事例1 Aさん

43歳 女性 独身 一人暮らし

家族：実家に母70歳 妹37歳（既婚 実家近くに居住）

相談したいこと：高校卒業後5年間地元の製造会社で正社員として就労、その後結婚退職。専業主婦となったが3年後離婚。それからは事務職（主に営業事務、物流事務など）で契約、派遣で働いてきた。正社員を希望していたが、就職難で厳しく派遣の方が先に仕事が決まっていたため結果的に派遣での就労となった。パソコンは独学ではあるが、ワード、エクセルは問題なく使用できる。人と接することも好きである。自分の年齢や今後の生活、母親の事等考えると不安もありできれば正社員として安定して長く働きたいと思っている。有期雇用が主だったため職歴が多く、今回の就職活動でもやっと面接に進んだ2社から、「職歴が多い」と言われて不採用になっている。どうすれば正社員になれるのか悩んで相談に来た。

事例1について

STEP：0→1→5→6→7→8の流れを意識しながらキャリアコンサルティングを進めていきます。

「働くための基礎的スキルチェックシート」、「何が成果に繋がったかを考えよう（経験振り返りシート）」、「正社員に向けた行動計画表」を使用して、自己理解、仕事理解、組織理解を通して働く事の意味を掘り下げ、正社員就労の意思確認をしながら行動計画の策定、方策へと進めていけるように意識して取り組んでください。質問例も参考にしてください。

※相談者情報（相談者役を演じるときに役作りの参考にしてください）

Aさん 43歳 女性 独身 一人暮らし

家族：実家に母70歳 妹37歳（既婚 実家近くに居住）

- ・就職氷河期世代ではあるが、高校卒業時には正社員採用をされ、働いていた。
- ・離婚した際、生活のために正社員を希望していた。
- ・離婚した当時は就職難で正社員での採用には至らず。3社の派遣会社に登録して並行して求職していたところ、派遣の方で先に仕事が決まった。
- ・先に採用してくれたのが派遣会社だったため、結果的には派遣雇用が多くなった。
- ・経験職としては、事務職（主に営業事務、物流事務など）である。
- ・パソコンは独学ではあるが、ワード、エクセルは問題なく使用できる。人と接することも好きである。
- ・これから先の自分自身の将来の事や母親の事を考えると不安が募るため、年齢を考えてもこれからは正社員で安定して働くことを希望されている。
- ・求職もしているが、ほとんど書類選考が通過しない。やっと面接を受けた2社からも「職歴が多い」と言われ、不採用になった。「職歴が多い」ことは気になっており、これが不調の原因でもあり、ネガティブなことだと捉えている。
- ・なかなか採用に至らず求職活動に対するモチベーションも下がっている。

【質問例】

①勤務状況の確認

「今どのような仕事をされていますか」

「今の仕事については、どう感じられていますか」

「現在、どのように働かれていますか」

「1週間どのようなスケジュールで動かれていますか」

「何か生活で困っていることはありませんか」

②就労に向けた意欲の確認

「どんな仕事をしてきましたか（学生時代の経験でも可）」

「どんな工夫をしてきましたか」

「楽しかったこと、うれしかったこと、好きなことは何ですか」

「得意なことはありますか」

「生活をしていく上で、大切にしていることは何ですか」

「あなたにとって働くってどういうことですか？」

※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 \(mhlw.go.jp\)](#)

自己理解の質問例

「仕事はどのような内容ですか？」

「仕事ではどのようなことを心がけていましたか？自分なりに工夫したことは何ですか？」

「仕事で学んだこと、身に付いたことは何ですか？」

「仕事ではどのような人に出会いましたか？」

「仕事をするにあたって、周囲からどのようなサポートがありましたか？」

価値観を探る質問

「何のために正社員になりたいのですか」

「正社員になるということは、あなたにとってどんな意味がありますか？」

「あなたの正社員のイメージはどのようなものですか？」

「あなたはどんな働き方をしたいですか？」

「正社員になって5年後の自分のイメージは何ですか」

※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)

事例2 Bさん

38歳 男性 独身 家族と同居

家族：父68歳 母65歳 妹35歳（既婚 実家近くに居住）

相談したいこと：大学在学時に地方公務員希望。当時正社員就職難で公務員人気が高かったこともあり卒業時の受験で不調。アルバイトしながら数回受験するも不調が続いたため、受験をあきらめて公務職の非常勤として数年勤務。非常勤のため更新があり採用されない年度もあり、不安定な就労が続いていた。2年前、契約更新されたにも関わらず当時の上司と合わず、厳しく叱責されたことで自己都合で退職。以来、また人間関係での自己都合退職といったことが起こるのではないかとなかなか前に踏み出せずにいる。両親からも将来のことと言われることが増え、このままではいけないと思うが、受験に失敗してきたことや、同級生たちが順調に社会人として成長していることを聞くとこれから正社員として就職できる自信が持てない。これからをどのように考えていけばいいのか、自分にできることがあるのかがわからず相談に来た。

事例2について **※ 相手を否定しない！批判しない！（受容してください） ポジティブリフレーミング**

※相談者情報（相談者役を演じるときに役作りの参考にしてください）

Bさん 38歳 男性 独身 家族と同居

家族：父68歳 母65歳 妹35歳（既婚 実家近くに居住）

- ・大学時に地方公務員希望。卒業時の受験は不調。
（本人としては「当時就職難で公務員人気が高かったこともあり…」と考えている）
- ・アルバイトしながら数回受験するも不調が続いたため、受験をあきらめ公務職の非常勤として数年勤務。受験に「失敗した」と感じている。
- ・公務員の非常勤は、更新制度があり毎年確実に更新されるわけではない不安定就労だった。
- ・2年前、上司と合わず、厳しく叱責されたことで自己都合で退職。人間関係が原因で自己都合退職したことは今でも心に影を落としている。
- ・上記退職経緯より、再度就職してもまた同じことが起こるのではないかと考えており、前に踏み出すことを躊躇してしまっている。
- ・過去受験に失敗したことや同級生が順調に社会人として成長している話を聞くと「焦り」よりも「自分に自信が持てない」と感じる。
- ・両親からも将来のことと言われることが増えていて、それも気にはなっている。
- ・自分でも「このままではいけない」事は理解しているのだが、どうしていいのかわからない。

STEP: 0～8の流れを意識しながらキャリアコンサルティングを進めていきます。

「働くための基礎的スキルチェックシート」、「何が成果に繋がったかを考えよう（経験振り返りシート）」、「正社員に向けた行動計画表」を使用。相談者の状態によっては「「好き」と「得意」を明確にする質問」シートも使用

STEP：0～3まで働くことの価値観、基本的スキル確認、啓発的経験の有無などを確認していき、啓発的経験に関する情報提供までできれば実施していきます。

STEP: 4～5まで働くことに向けてのキャリアパスの計画確認、フルタイム、正社員で働くことを最終ゴールとして、まず、スモールステップで考え、そしてスモールステップの中で自己理解、仕事理解、組織理解を通して働くことの意味を掘り下げていく支援を実施してみてください。

STEP: 6～8で意思を確認しながら計画の策定～方策までを実施

注意 必ずしも正社員でなくても正社員が最終ゴールとしてとりあえずアルバイトや短時間就労の仕事についてでも構いません（最終的には正社員目指しますでOK）

5. オンライン講習受講の全体の振り返り（講師のフィードバック含む）

※本日は長時間の受講お疲れ様でした。今回の学びを是非日頃の支援に活かしていただくことができますように

