

技能講習テキスト オンライン

労働市場と労働力需給調整システムから学ぶ

【職業紹介と求人者へのキャリアコンサルティング実践トレーニング】

caricon.co

(株式会社リバース)

本日の内容とタイムスケジュール

- 13:00～13:05 本講座の狙い、講習概要説明
- 13:05～13:20 講義「現在の労働市場が抱えている問題点について」
- 13:20～13:40 個人ワーク「労働市場の問題解決のためにキャリアコンサルタントができること」
- 13:40～14:40 グループワーク「労働市場の問題解決のためにキャリアコンサルタントができること」
- 14:40～14:50 休憩
- 14:50～16:10 ロールプレイ「求人者支援のためのヒアリング」
- 16:10～16:20 休憩
- 16:20～16:40 個人ワーク「求人票のブラッシュアップ」
- 16:40～17:30 全体共有、まとめ

本講座のねらい

- キャリアコンサルタントとして「労働市場のしくみと問題」を認識すること
- 「労働市場の問題」に対して「キャリアコンサルタントができること」について考えること
- 求職者により詳細な求人情報を届け、求職者が自身の能力を発揮できる企業で働けるようサポートするための知識や技能を身に付けること
- そのために「環境へのはたらきかけ」の一環として「求人者への的確な助言等」ができるようになるための知識や技能を身に付けること

講義（講習概要）

（1）講習

キャリアコンサルタントは就労支援の専門家であるが、そもそも「就労支援の専門家」とはどうあるべきなのか、ということを考えた時、「就労支援を行って企業に採用といわれたらそれで終わり」ということでは決してありません。

採用されて働くことで、クライアント自身が成長し、企業の成長に貢献できてこそ、「キャリアコンサルティングが機能した」といえるのです。当講習では、「環境へのはたらきかけ」のひとつとして、「求人者に対して適切なキャリアコンサルティングができる」ようになることを目的としています。

講義（講習概要）

（2）講習を通して習得する目標

- ① 労働市場の問題を理解し、キャリアコンサルタントとしてその解決のために「組織への働きかけ等」を通じてどのように関われるのかを考える
- ② 求人者へのキャリアコンサルティングを通して、クライアントがよりよく働ける環境を整え、以てクライアントおよび企業の成長を促せるようになるために、どのように関わればいいのかを考え、その一端を体感する

講義（講習概要）

（3）講座を通して習得する支援効果

- ① クライアントを「採用する側（求人者）」との**関係構築・問題把握**の支援
- ② 労働市場の問題を意識した「採用する側（求人者）」への**情報提供**の支援
- ③ クライアントとクライアントが「働く場」である「環境」を意識した働きかけを行い、双方の成長にキャリアコンサルティングが有効に機能するための支援

本日の内容とタイムスケジュール

- 13:00～13:05 本講座の狙い、講習概要説明
- 13:05～13:20 講義「現在の労働市場が抱えている問題点について」
- 13:20～13:40 個人ワーク「労働市場の問題解決のためにキャリアコンサルタントができること」
- 13:40～14:40 グループワーク「労働市場の問題解決のためにキャリアコンサルタントができること」
- 14:40～14:50 休憩
- 14:50～16:10 ロールプレイ「求人者支援のためのヒアリング」
- 16:10～16:20 休憩
- 16:20～16:40 個人ワーク「求人票のブラッシュアップ」
- 16:40～17:30 全体共有、まとめ

「現在の労働市場が抱えている問題点について」

構造的な問題

- **少子高齢化による労働力不足が最も深刻です。**生産年齢人口の減少により、多くの業界で人手不足が慢性化しています。特に介護、建設、運輸、サービス業などで顕著です。
- **長時間労働と働き方の問題も依然として残っています。**法改正で改善傾向にはあるものの、過労死やメンタルヘルスの問題、ワークライフバランスの欠如が課題となっています。

「現在の労働市場が抱えている問題点について」

雇用形態の問題

- **非正規雇用の増加により、正規・非正規間の待遇格差が拡大しています。**
非正規労働者は賃金や福利厚生、雇用の安定性で不利な立場に置かれることが多く、これが格差の固定化につながっています。
- **若年層の雇用問題として、新卒一括採用システムの硬直性、キャリア形成の難しさ、就職氷河期世代の長期的な影響などがあります。**

「現在の労働市場が抱えている問題点について」

労働環境の課題

- **賃金の停滞**が長年続いており、実質賃金は横ばいまたは低下傾向にあります。これが消費の低迷や経済成長の鈍化につながっています。
- **女性の活躍推進の遅れ**も指摘されています。管理職における女性比率の低さ、出産・育児による離職、M字カーブの問題など、ジェンダーギャップが依然として大きい状況です。
- **デジタル化への対応の遅れ**により、国際競争力の低下やDX人材の不足が深刻化しています。

「現在の労働市場が抱えている問題点について」

- **外国人労働者の受け入れ体制の不備**: 人手不足を補うため外国人労働者は増えていますが、言語サポート、労働条件の保護、社会統合の仕組みが不十分で、技能実習制度を巡る問題も指摘されています。
- **企業の人材育成投資の減少**: OJT中心の育成が機能しにくくなる中、体系的なリスキリング・アップスキリングの機会が限られています。
- **硬直的な労働移動の問題**: 終身雇用や年功序列の慣行が残る中、転職市場の未成熟さや中途採用の壁により、人材が成長産業へ流れにくい構造になっています。

「現在の労働市場が抱えている問題点について」

- **地方の雇用問題**: 東京一極集中による地方の人材流出、地方での職種や賃金の選択肢の少なさ、地域経済の衰退が進んでいます。
- **ハラスメント問題**: 依然として残っており、パワハラ、セクハラ、マタハラなどが職場環境を悪化させ、メンタルヘルス不調や離職の原因となっています。
- **高齢者雇用の課題**: 定年延長や再雇用は進んでいますが、スキルのミスマッチや処遇の問題、世代間の役割分担など、質的な課題が残されています。

「現在の労働市場が抱えている問題点について」

- **フリーランス・ギグワーカーの保護不足**: 新たな問題として浮上しており、働き方の多様化に法制度が追いついていない状況です。
- **ミドル・シニア層のキャリア停滞**: 40代後半から50代で役職定年やポストオフ（役職からの降格）により、モチベーション低下やスキルの陳腐化が起きています。
- **中小企業の採用難**: 大企業との待遇格差により、中小企業は人材確保が困難で、事業承継や成長の妨げになっています。

「現在の労働市場が抱えている問題点について」

- **メンタルヘルス対策の不足**: 職場のストレスチェックは義務化されましたが、実効性のある予防・対応策が不十分で、休職・復職支援の体制も整っていない企業が多いです。
- **障害者雇用の質的課題**: 法定雇用率達成のための形式的な雇用にとどまり、適切な業務配置やキャリア開発が行われていないケースが見られます。
- **同一労働同一賃金の形骸化**: 制度は導入されましたが、職務内容の定義が曖昧で、実質的な格差是正が進んでいない現状があります。

「現在の労働市場が抱えている問題点について」

- 副業・兼業の制約：容認する企業は増えていますが、社会保険や労働時間管理の複雑さ、企業側の消極的姿勢などが障壁となっています。
- 人事評価の不透明性：年功序列から成果主義への移行が中途半端で、評価基準が不明確なまま、従業員の納得感が低い状況が続いています。
- 育児・介護との両立支援の不足：制度はあっても利用しにくい職場文化や、男性の育休取得率の低さなどが問題となっています。

「現在の労働市場が抱えている問題点について」

- 「労働市場が抱えている問題」については、これまで見てきたとおりその原因となるものには様々な要因があります。
- しかしその問題の多くは、理由や背景はともあれ、実際に労働者が働く企業(事業主)の「雇い方」や「働かせ方」によるものが多くみられることも事実です。
- ということは、企業(事業主)の「雇い方」及び「働かせ方」が変わることで、労働者にとってより良いものになるということがいえます。
- つまり、企業(事業主)を労働者(クライアント)の「環境」と考えたとき、キャリアコンサルタントの役割である「環境へのはたらきかけ」を行うことで問題解決が図れる、ということもいえるのです。

本日の内容とタイムスケジュール

- 13:00～13:05 本講座の狙い、講習概要説明
- 13:05～13:20 講義「現在の労働市場が抱えている問題点について」
- 13:20～13:40 個人ワーク「労働市場の問題解決のためにキャリアコンサルタントができること」
- 13:40～14:40 グループワーク「労働市場の問題解決のためにキャリアコンサルタントができること」
- 14:40～14:50 休憩
- 14:50～16:10 ロールプレイ「求人者支援のためのヒアリング」
- 16:10～16:20 休憩
- 16:20～16:40 個人ワーク「求人票のブラッシュアップ」
- 16:40～17:30 全体共有、まとめ

個人ワーク「労働市場の問題解決のためにキャリアコンサルタントができること」

- 使用するツール:「日本の労働市場が抱える問題点シート」
- 現在の労働市場が抱えている問題をひとつあげてください。
(例: 少子高齢化、労働力供給抑制)
- それが、労働市場でどのような状況を引き起こしているのかということを書き出してください。
- キャリアコンサルタントとして、それを解決するための方策としてどのようなことが考えられるかを書き出してください。
- 「環境へのはたらきかけ」としてどのような関りができるのか、という観点で考えてみてください。
- 時間は20分間です。カメラオンのまま作業してください。

本日の内容とタイムスケジュール

- 13:00～13:05 本講座の狙い、講習概要説明
- 13:05～13:20 講義「現在の労働市場が抱えている問題点について」
- 13:20～13:40 個人ワーク「労働市場の問題解決のためにキャリアコンサルタントができること」
- 13:40～14:40 グループワーク「労働市場の問題解決のためにキャリアコンサルタントができること」
- 14:40～14:50 休憩
- 14:50～16:10 ロールプレイ「求人者支援のためのヒアリング」
- 16:10～16:20 休憩
- 16:20～16:40 個人ワーク「求人票のブラッシュアップ」
- 16:40～17:30 全体共有、まとめ

グループワーク「労働市場の問題解決のために キャリアコンサルタントができること」の共有

- 先ほど書き出した問題と解決策を、3人ひと組みのグループに分かれて共有してください。
- 最初に一人が共有し、その解決策について、さらに充実させるための話し合いをしてください。
- 一人の問題と解決策について話し合った後、次の人が共有して解決策について話し合ってください。3人すべての問題と解決策について話し合ったら、戻って全体で共有をしていただきます。

グループワーク「労働市場の問題解決のために キャリアコンサルタントができること」の共有

- 一人の問題と解決策の共有、解決策充実のための話し合いは10分間で行い、10分経過したら次の人の共有と話し合いに取り掛かってください（参加人数により4人のルームになる場合がありますがご了承ください）。
- タイムキーパーは共有を行う人以外の人が行ってください。
- ブレイクアウトルームは35分で設定いたします。
- 入室して3人揃ったら、発表する順番とタイムキーパーを決めておいてください。1番目に発表した方が、2番目に発表する人を、2番目に発表した方が3番目に発表する方を指名して進めてください。

グループワーク「労働市場の問題解決のために キャリアコンサルタントができること」の共有

- ブレイクアウトルームでの話し合いの後、全体共有を行いますので、発表していただける方も決めておいてください。
- 全体共有はルーム1の方から発表していただきます。
- 各ルームの代表の方は、2分程度で発表をお願いします。
- 全ルームの発表を共有して終了します。

本日の内容とタイムスケジュール

- 13:00～13:05 本講座の狙い、講習概要説明
- 13:05～13:20 講義「現在の労働市場が抱えている問題点について」
- 13:20～13:40 個人ワーク「労働市場の問題解決のためにキャリアコンサルタントができること」
- 13:40～14:40 グループワーク「労働市場の問題解決のためにキャリアコンサルタントができること」
- 14:40～14:50 休憩
- 14:50～16:10 ロールプレイ「求人者支援のためのヒアリング」
- 16:10～16:20 休憩
- 16:20～16:40 個人ワーク「求人票のブラッシュアップ」
- 16:40～17:30 全体共有、まとめ

ロールプレイ「求人者支援のためのヒアリング」

- 普段、求職者（従業員、学生含む）の相談をされている方は多いと思います。
- 一方で、キャリアコンサルタントが労働市場が抱えている問題の解決に積極的に関わっていくためには、求人者に対するキャリアコンサルティングも重要となってきます。
- まだまだ未成熟の領域ですが、これまでのキャリアコンサルタントの活動領域に加えて、「人材募集のためのキャリアコンサルティング」が新たな活動領域として重要なものとなると考えています。

ロールプレイ「求人者支援のためのヒアリング」

- 時代を先取りして、「人材募集のためのキャリアコンサルティング」につなげていくための「求人者支援のためのヒアリング」について、ロールプレイで練習してみましょう。
- しかし、あくまでも「企業で働く人」を意識し、「人に対する環境」のひとつが「企業（求人者）」であると考え、キャリアコンサルタント自身の問題意識だけで進めるのではなく、「働く人（クライアント）」にとって何が必要か」という視点を大切にしましょう。
- ロールプレイに先立って、「求人者へのキャリアコンサルティング」を行う場合のポイントについて解説します。

ロールプレイ「求人者支援のためのヒアリング」

最もシンプルかつ有効なポイントをお伝えします。それは・・・。

ヒアリングを受けている求人者自身が、「**自分の会社で働いていることをどのように感じているか**」ということです。

「楽しい」「やりがいがある」と感じているなら、どのようなところからそう感じているのか、ということを聴いて、その内容を求人情報に反映することが有効となります。

ロールプレイ「求人者支援のためのヒアリング」

もしも「逆の感情」だったら、そう感じている原因こそがその会社の問題であって、それらを解消することで、その会社はより良い会社へと変わることができるでしょう。

さらに、求人者（人事担当者）自身は「やりがいを感じている」と答えたとしても、ほかの社員の方はどうなのか、というところも質問してみましょう。

人事担当者の目を通して見える社員の姿から、その会社の良いところ、改善すべきところ、を見るようにしましょう。

ロールプレイ「求人者支援のためのヒアリング」

これは、通常の相談者（個人）とのキャリアコンサルティング面談でも、相談者が最初に語る「自身の問題」とキャリアコンサルタント視点の問題が異なるのと同じです。

求人者自身が語る「会社についてのこと」と、キャリアコンサルタント視点で見る「会社についてのこと」は異なっている可能性があるということを前提としてヒアリングをすることが重要です。

例えば、求人者自身が「うちの会社はこういうところがいいところなんです」と語ったとしても、それは求職者から見て本当に「いいところ」と思えるとは限らない、というケースも想定されます。

ロールプレイ「求人者支援のためのヒアリング」

つまり、キャリアコンサルタントの役割は、求人者がアピールしたいことが本当に求職者にアピールできることであるかを判断し、求職者に対して訴求効果の高いものにブラッシュアップすることです。

ちなみに、求職者への就職支援に携わったことのある方でしたら、求職者自身が「アピールしたい」と話している内容が、採用側の視点では「アピールになっていない」と思ったことがあるのではないのでしょうか。

実はそれと全く同じことが逆の立場で起こっている、ということなのです。こう考えると「できそう」と思えるのではないのでしょうか。

ロールプレイ「求人者支援のためのヒアリング」

以上のポイントを踏まえてヒアリングのロールプレイを行ってください。

使用するツール

- ロールプレイ用仮想企業の設定①～③
- ブラッシュアップ用求人票①～③

ロールプレイ「求人者支援のためのヒアリング」

ロールプレイのやり方

- 3人一組に分かれて、求人者役、キャリアコンサルタント役、観察者役（兼タイムキーパー役）をそれぞれ行ってください。
- ロールプレイの1セッションは15分、そのあと振り返りを5分間行ってください。
- 観察者役（兼タイムキーパー役）の方はロールプレイのスタートと15分経過時の終了の合図のみ行ってください。途中経過は不要です。また、ロールプレイの15分経過後の振り返り5分間も測ってください。ロールプレイセッションの進行役となってください。

ロールプレイ「求人者支援のためのヒアリング」

ロールプレイのやり方

- 求人者役の方は「ロールプレイ用仮想企業の設定①～③」のいずれかを使って求人者を演じてください。それぞれの「ブラッシュアップ用求人票」も含めて役作りをお願いいたします。
- キャリアコンサルタント役はメモを取りながらで構いませんので、求人者に対するヒアリング（キャリアコンサルティング）を行ってください。
- 振り返りの際は、聴き方（関わり方）の良かったところや「こういう聴き方をすればもっと違ったことが聴き出せたのでは？」といったことについて話し合ってください。

本日の内容とタイムスケジュール

- 13:00～13:05 本講座の狙い、講習概要説明
- 13:05～13:20 講義「現在の労働市場が抱えている問題点について」
- 13:20～13:40 個人ワーク「労働市場の問題解決のためにキャリアコンサルタントができること」
- 13:40～14:40 グループワーク「労働市場の問題解決のためにキャリアコンサルタントができること」
- 14:40～14:50 休憩
- 14:50～16:10 ロールプレイ「求人者支援のためのヒアリング」
- 16:10～16:20 休憩
- 16:20～16:40 個人ワーク「求人票のブラッシュアップ」
- 16:40～17:30 全体共有、まとめ

個人ワーク「求人票のブラッシュアップ」

キャリアコンサルタントとしての視点として、これらのヒアリングを通じて重要なのは、

- ①求人票に現れない情報を引き出す – 文書だけでは分からない組織の実態や求める人物像の本質を理解する
- ②市場感覚とのすり合わせ – 求人条件が市場実態と乖離していないか、率直にフィードバックする
- ③双方向のマッチング視点 – 企業側のニーズだけでなく、求職者にとっても魅力的な環境かを見極める
- ④長期的な関係性構築 – 単なる採用支援ではなく、組織の人材育成パートナーとしての信頼関係を築く

個人ワーク「求人票のブラッシュアップ」

先ほどのヒアリング内容をもとにツール「求人票（仮想）」のブラッシュアップを行ってみましょう。

最も重要なポイントは、
「あなたが求職者だったら、この求人に応募したいと思えるか」
「求職者が見て応募したくなる内容になっているか」
ということです。

作業時間は20分です。カメラオンのまま作業してください。

作業終了後、全体で共有します。

本日の内容とタイムスケジュール

- 13:00～13:05 本講座の狙い、講習概要説明
- 13:05～13:20 講義「現在の労働市場が抱えている問題点について」
- 13:20～13:40 個人ワーク「労働市場の問題解決のためにキャリアコンサルタントができること」
- 13:40～14:40 グループワーク「労働市場の問題解決のためにキャリアコンサルタントができること」
- 14:40～14:50 休憩
- 14:50～16:10 ロールプレイ「求人者支援のためのヒアリング」
- 16:10～16:20 休憩
- 16:20～16:40 個人ワーク「求人票のブラッシュアップ」
- 16:40～17:30 全体共有、まとめ

全体共有

講師が発表者を指名いたします。指名された方は、どの部分をどのように変更したかを発表してください。「求人票①」の作業をされた方から発言をいただきます。続いて「求人票②」の作業をされた方に進めていきます。

同じ部分を変更されている方もおられると思われるので、「同じ部分を修正された方はおられますか？」とお尋ねしますので、該当する方は順番に発言をお願いします。

複数の方の意見を聞いていただいて、より「応募したい」と思える求人票にするためのアプローチについて学んでいただけると幸いです。

お疲れさまでした。

長時間の講習にもかかわらず、熱心に受講していただき、どうもありがとうございました。

事務局からの連絡事項を聞いていただいて終了です。

本日の講習が、皆さんがキャリアコンサルタントとして新しいステージを切り開いていくことの一助になれば幸いです。

皆様の今後のさらなるご活躍を期待しております。