

技能講習テキスト
女性(ワークライフバランス)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)



▶ 1、講習概要

(1) 講習

女性（ワークライフバランス）へのキャリア形成支援を行う際、個人のキャリアの充実と向上を支援するにあたり、家庭や仕事の両立などに対するカウンセリングを成立させていくかがキャリアコンサルタントにとって重要となります。

当講習では女性（ワークライフバランス）のためのカウンセリングの実情と特性を理解し、事例検討を通して基本的な視点と面接応答力を習得し、女性（ワークライフバランス）に必要な実践面接力をロールプレイングで研鑽します。

(2) 講習を通して習得する目標項目

- ①女性（ワークライフバランス）へのキャリアカウンセリングを実施する上での基礎知識の理解
- ②女性（ワークライフバランス）へのキャリアカウンセリングを実施する上での相談者の特性の理解とキャリアコンサルタントとしてのアプローチする視点の理解
- ③事例検討とロールプレイングでカウンセリングスキルの向上

(3) 講習を通して習得する、相談者への支援効果

- ①相談者の自己理解の支援
- ②相談者のなりたい自分のためのモチベーションの上昇
- ③相談者の短期・中期的目標とキャリアライフプランの実現

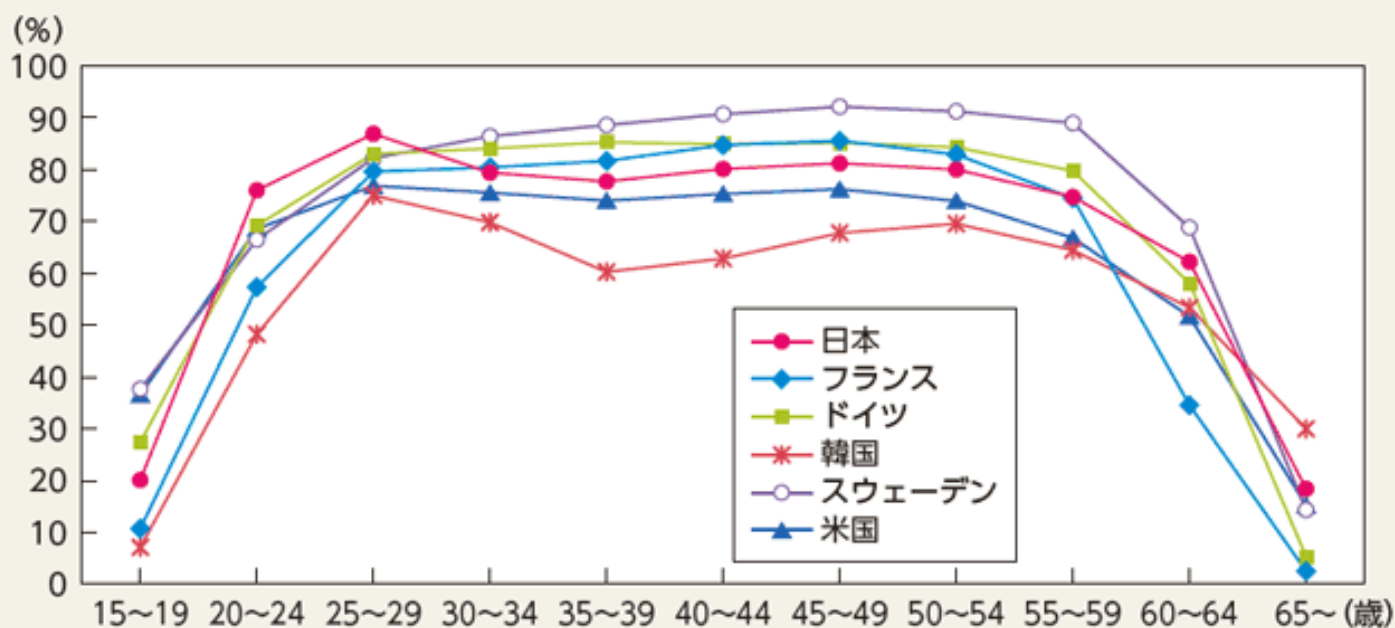


▶ 2、女性(ワークライフバランス)へのカウンセリング基礎

(1) 少しずつ解消されるM字カーブ

女性が働くことにより就労率が高くなり米欧に近づくようになっている

○我が国の女性の年齢階級別労働力率のグラフ全体の形は、M字型から先進諸国で見られる台形に近づきつつある。



- (備考) 1. 日本は総務省「労働力調査(基本集計)」(令和3(2021)年)、その他の国はILO「ILOSTAT」より作成。韓国、米国は令和3(2021)年の値。フランス、ドイツ、スウェーデンは令和2(2020)年の値。
2. 労働力率は、「労働力人口(就業者+完全失業者)」/「15歳以上人口」×100。
3. 米国の15~19歳の値は、16~19歳の値。

▶ 2、女性(ワークライフバランス)へのカウンセリング基礎

(2) ワークライフバランスとは？

仕事と生活の調和

(内閣府HPより)

「憲章」では、仕事と生活の調和が実現した社会は、

「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」

とされ、具体的には

(1)就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者、とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

(2)健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

(3)多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。とされています。

▶ 2、女性(ワークライフバランス)へのカウンセリング基礎

(3) 女性の活躍と両立支援について

厚生労働省 雇用環境・均等局
Ministry of Health, Labour and Welfare

女性の活躍・両立支援 総合サイト

「女性の活躍・両立支援総合サイト」は厚生労働省が運営するWEBサイトです。
「女性の活躍推進企業データベース」「両立支援のひろば」に掲載されている企業の情報を一元的に検索することができます。

女性の活躍推進企業データベース



女性活躍推進法で義務付けられている

- ▶ 一般事業主行動計画
- ▶ 自社の女性活躍に関する情報
- ▶ えるぼし認定・プラチナえるぼし認定の実績状況

の公表や、女性活躍推進に関する

情報収集のためのWEBサイトです。

コンテンツのご紹介

- ☑ 行動計画策定のヒントに
 - ・一般事業主行動計画の策定例
 - ・行動計画策定ツール
- ☑ 自社の情報公表をする前にはこちらをチェック
 - ・データベース入力操作マニュアル
 - ・データベース入力準備シート
- ☑ オープンデータダウンロード
 - ・CSV形式で最新のデータをダウンロード可能

2022年7月8日から、常時雇用する労働者が301人以上の事業主を対象として、「男女の賃金の差異」が情報公表の必須項目となりました。

2022年4月1日から、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定や情報公表の義務となる事業主の範囲が、常用労働者数301人以上から101人以上に拡大されました。

新たに義務対象となる101人以上300人以下の事業主は、次の取組が義務づけられています。

- ①数値目標(1つ以上)を定めた一般事業主行動計画の策定・社内周知、公表、都道府県労働局への提出
- ②女性の活躍に関する情報の公表(1項目以上)

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

女性の活躍 データベース

両立支援のひろば



次世代育成支援対策推進法による公表

- ▶ 一般事業主行動計画
- ▶ 次世代育成支援対策の実施状況(プラチナくるみん認定企業)
- ▶ 男女の育児休業等取得率(くるみん認定基準)

育児・介護休業法による公表

- ▶ 男性の育児休業等取得率(2023年4月～従業員1000人超企業)

仕事と家庭の両立に関する情報収集のためのWEBサイトです。

コンテンツのご紹介

- ☑ 両立診断サイト
 - ・自社の両立支援の取組状況
 - ・育児・介護休業法をチェック、結果を踏まえ
 - ・一般事業主行動計画を策定
- ☑ Q&A集
 - ・育児・介護休業法の取得
 - ・ハラスメントの防止など

「くるみん」が新しくなりました!

- ・くるみんの認定基準とマークが改正されました。
- ・プラチナくるみんの特典認定基準が改正されました。
- ・新たな認定制度「トライくるみん」が創設されました。
- ・新たに不妊治療と仕事との両立に関する認定制度「プラス」が創設されました。

詳しくは右記のQRコードより

リーフレットをダウンロードしてください。

育児・介護休業法が改正されました!

2023年4月から、従業員1,000人超の企業は、男性の育児休業等の取得率を公表することが義務付けられます。たくさんの企業が登録されている両立支援のひろばでの公表をおすすめします。

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

両立支援のひろば

女性の活躍・両立支援総合サイト

<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>

◆女性の活躍推進企業データベース

「女性活躍推進法」に基づき

「一般事業主行動計画」や「自社の女性活躍に関する情報」

「えるぼし認定・プラチナえるぼし認定の実績状況」

の公表や、女性活躍推進に関する情報収集のためのWEBサイトです。

◆両立支援のひろば

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、

「一般事業主行動計画」

「次世代育成支援対策の実施状況」

「男女の育児休業取得率」を公表しています。

また、「育児・介護休業法」に基づき、

「男性の育児休業取得率」を公表しています。

その他、仕事と家庭の両立に関する情報収集のためのWEBサイトです。



無断転載を禁止します

▶ 3、事例検討でロールプレイング

相談者：35歳女性 夫37歳 長女2歳

食品メーカーに勤務（13年目）、企業内キャリアコンサルタントに自発的に相談に来た

事例検討 1

－インテーク（一番最初の設定）－

入社以来、出産後に育児休業をとるまでは営業の仕事をしていた。去年4月の復職時から営業企画課で働いているが、この仕事に向いていないと感じている。やりがいを感じられない。しかし短時間勤務なので営業に戻るのも難しい状況で、これからどうしたらいいのか相談したい。

最初の設定での確認

- ①この相談者はどのような状況か
- ②女性に対する配慮とは



▶ 3、事例検討でロールプレイング

事例検討 2

ー相談者へのアプローチー

入社以来、出産後に育児休業をとるまでは営業の仕事をしていた。去年4月の復職時から営業企画課で働いているが、この仕事に向いていないと感じている。やりがいを感じられない。しかし短時間勤務なので営業に戻るのも難しい状況で、これからどうしたらいいのか相談したい。

相談者の属性に関して

- ①入社経緯、所属、勤続年数、健康状態
- ②就業環境
- ③経済的環境

相談者へのアプローチに関して

- ①人的環境
上司、後輩、取引先などとの関係
- ②相談者のキャリアライフプラン
キャリアパス、役割（女性）



▶ 3、事例検討でロールプレイング

事例検討3

—相談者との関係構築—

入社以来、出産後に育児休業をとるまでは営業の仕事をしていた。去年4月の復職時から営業企画課で働いているが、この仕事に向いていないと感じている。やりがいを感じられない。しかし短時間勤務なので営業に戻るのも難しい状況で、これからどうしたらいいのか相談したい。

基本的態度を常に意識する

①受容、共感等の基本的態度を持って相談者に接する

②傾聴スキルを基本とする

関係構築に力を入れる

①何でも話してもらえそうな関係を目指す

②傾聴スキルを用いて2：8くらいの割合で相談者が話しやすい環境作りをする

【良い例】

相談者の言った言葉を繰り返し、的確に返す。相談者がどんな人なのか？気にする。

【悪い例】

相談者のペースにひきずられる。あまり相談者の話を聴かず、提案ばかり行う



▶ 3、事例検討でロールプレイング

事例検討4 一問題把握一

入社以来、出産後に育児休業をとるまでは営業の仕事をしていた。去年4月の復職時から営業企画課で働いているが、この仕事に向いていないと感じている。やりがいを感じられない。しかし短時間勤務なので営業に戻るのも難しい状況で、これからどうしたらいいのか相談したい。

相談者が訴える問題点

- ①相談者が話したことだけではなく、話したかったこと

キャリアコンが感じる問題点

- ①キャリアコンから見た新しい視点を見つける
- ②相談者に①に気付いてもらうことにより自己理解に変化を促す



▶ 3、事例検討でロールプレイング

事例検討5 ー目標設定ー

入社以来、出産後に育児休業をとるまでは営業の仕事をしていた。去年4月の復職時から営業企画課で働いているが、この仕事に向いていないと感じている。やりがいを感じられない。しかし短時間勤務なので営業に戻るのも難しい状況で、これからどうしたらいいのか相談したい。

目標設定とは？

- ①相談者とキャリアコンは一緒にお互いに同じ目標設定を共有すること
- ②まずはスモールステップの設定

目標設定をするために

- ①良い関係構築ができている
- ②目標設定の共有を行った際に相談者からの「はい」という明確な応答があること



▶ 3、事例検討でロールプレイング

事例検討6

一方策の実行（サポート）

入社以来、出産後に育児休業をとるまでは営業の仕事をしていた。去年4月の復職時から営業企画課で働いているが、この仕事に向いていないと感じている。やりがいを感じられない。しかし短時間勤務なので営業に戻るのも難しい状況で、これからどうしたらいいのか相談したい。

方策とは？

①目標をどうやって達成するか手段等のこと

方策の設定をするために

①情報、スキル、環境（職場、家庭）等についての方策

②方策の共有が行えていること

③相談者の意思決定を確認すること



▶ 4、相談ケース3つ

- 1、【意思決定】で迷っている
- 2、【現在の問題】で困っている
- 3、【気持ちの整理】がつかず前に進めないでいる

※いずれかに当てはまる場合が多い。

<具体的な展開の方法>

1、【意思決定】で迷っている

意思決定とは2つのどちらに決定するのか？ Aか？ Bか？で迷っているということになり、この場合はその両方について詳しく聴いていく必要がある。

2、【現在の問題】で困っている

この場合は選択肢がなく「上司と合わない」「仕事がつらい」などがそれにあたる。
「現在の問題」を詳しく客観的に細かく聴いていく必要がある。

3、【気持ちの整理】がつかず前に進めないでいる

気持ちの葛藤や「わかってはいるが・・・」
という自身の気持ちの迷いやイラショナルビリーフ等がある状態。
主に感情に焦点をあて気持ちの整理のサポートを行う必要がある。



▶ 5、その他の事例

1、【意思決定】で迷っている

◆31歳女性 4年制大学英文科卒業後商社の総合職として勤務し7年目。一人暮らし
本人の希望で来談

もうすぐ結婚を控えている。将来出産したときのことを考えると海外出張が多い今の会社では続けていくことは難しいと考えている。しかし得意な英語を活かした仕事は長く続けたいので今よりも働きやすいところに今のうちに転職しておいた方がよいと思っている。この先どのように考えていけばよいか相談したい。



▶ 5、その他の事例

2、【現在の問題】で困っている

◆35歳 女性 4年制大学卒業後 スポーツ用品メーカーに勤務し13年目
家族 夫35歳 長女3歳 二女1歳
本人の希望で来談

入社してから事務の仕事をずっと続けている。育休などを活用しながら働いていて時短は利用せず時差出勤をしている。子供はもうひとり欲しいと思っていて、3人目を希望しているがそうなるともっと仕事と育児の両立が大変で、これからどうしたらいいのかわからなくなり相談したい。



▶ 5、その他の事例

3、【気持ちの整理】がつかず前に進めないでいる

◆38歳 女性 4年制大学卒業後アパレルメーカーに勤務し一子出産の際に退職
夫 40歳 正社員 長男10歳 次男5歳 同居
本人の希望で来談

この4月から以前に事務職として8年ほど働いていた会社に週3日程度のパート勤務で復帰することになった。先日職場に挨拶をして様子を見てみると昔に働いていた頃とは随分と会社も変わっているようだった。約10年ぶりの復帰だが自分にできるのかどうかとても不安が大きく相談したい。



▶ 6、参考資料

平成29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.html

女性向けキャリアコンサルティング技法

（１）育児女性相談者への質問例

育児女性相談者への質問例（使用の手引きを含む）

（２）自己棚卸しシート

使用の手引き・作成例

自己棚卸しシート

（３）～２つの視点で考える～ キャリア＆子育て分析シート

使用の手引き・作成例

～２つの視点で考える～ キャリア＆子育て分析シート

（４）私のキャリアと子供の成長シート

使用の手引き・作成例

私のキャリアと子供の成長シート

