

**技能講習テキスト**  
**企業内キャリア形成支援(中小企業向け従業員に対する)**  
**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

中小企業内で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、中小企業内での多様な環境や局面並びに企業側の意向の中で、いかにキャリアコンサルティ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、中小企業内キャリア形成支援のためのキャリアコンサルティ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、中小企業内キャリア形成支援に必要な実践面接力をロールプレイングを通して研鑽します。

## (2) 講習を通して習得する目標項目

- ①中小企業内でキャリアコンサルティングを実施する上での基礎知識の理解
- ②中小企業内でキャリアコンサルティ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キャリアコンサルティングスキルの向上

## (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、中小企業内でのキャリアコンサルティングの基礎

(1) 中小企業とは

(中小企業庁HPより)

### 中小企業の定義

業種分類	中小企業基本法の定義
製造業その他	資本金の額又は出資の総額が3億円以下の会社又は常時使用する従業員の数が300人以下の会社及び個人
卸売業	資本金の額又は出資の総額が1億円以下の会社又は常時使用する従業員の数が100人以下の会社及び個人
小売業	資本金の額又は出資の総額が5千万円以下の会社又は常時使用する従業員の数が50人以下の会社及び個人
サービス業	資本金の額又は出資の総額が5千万円以下の会社又は常時使用する従業員の数が100人以下の会社及び個人

上記にあげた中小企業の定義は、中小企業政策における基本的な政策対象の範囲を定めた「原則」であり、法律や制度によって「中小企業」として扱われている範囲が異なることがあります。

### 小規模企業者の定義

業種分類	中小企業基本法の定義
製造業その他	従業員20人以下
商業・サービス業	従業員5人以下



## ▶ 2、中小企業内でのキャリアコンサルティングの基礎

### (2) 事業主との共有

- ①中小企業内でのキャリアコンサルティングの必要性
- ②事業主とのキャリアコンサルティングの目的を共有
- ③従業員とのキャリアコンサルティングの目的を共有
- ④事業主への報告（倫理規定の共有）

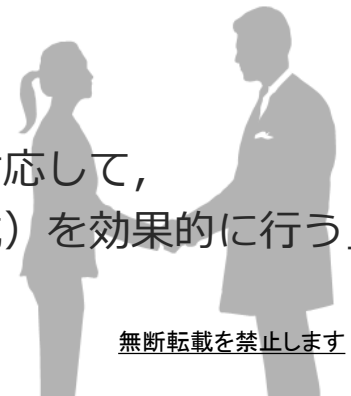
### (3) キャリアコンサルティングを行う環境の確認

- ①社内or社外
- ②個室かそうでないか
- ③人の出入り
- ④騒がしくないか
- ⑤従業員のカウンセリング中の仕事の有無

※キャリアコンサルティングとは

産業・職業構造の変化，労働者意識の変化，労働移動の多様化などに対応して，

「労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力開発（キャリア形成）を効果的に行う」  
雇用政策のことをいいます。



## ▶ 3、事例検討でロールプレイング

相談者：2年次面接。定期面接。

毎年社長による面接が実施されており、今回は外部キャリアコンサルタントによる面接

### 事例検討 1

#### ーインタビュー（一番最初の設定）ー

現在の広告、マーケティング営業職に転職後2年が経過した32歳の男性。先輩社員の退職に伴い、主任へと昇格して1年が経過した。

社長のワンマンな社内運営に不満を持つ後輩の退職が続き、後輩育成や自身の仕事配分が上手くいかない。今は営業に関することは全て任されているため、忙しすぎる毎日が日常化して困っている。そして半年後には新しい支店を出すということでそれも気になる。

自分の将来を考えると社長に従い、このままこの会社でやっていくか、新しいことにチャレンジするため転職も含めて考えていくか迷っている。今後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この相談者が今回のカウンセリングを何のために行うか？  
把握していないかもしれない。
- ③相談者はカウンセリングを受けたくないかもしれない



## ▶ 3、事例検討でロールプレイング

### 事例検討 2

#### —相談者へのアプローチ—

現在の広告、マーケティング営業職に転職後2年が経過した32歳の男性。先輩社員の退職に伴い、主任へと昇格して1年が経過した。

社長のワンマンな社内運営に不満を持つ後輩の退職が続き、後輩育成や自身の仕事配分が上手くいかない。今は営業に関することは全て任されているため、忙しすぎる毎日が日常化して困っている。そして半年後には新しい支店を出すということでそれも気になる。

自分の将来を考えると社長に従い、このままこの会社でやっていくか、新しいことにチャレンジするため転職も含めて考えていくか迷っている。今後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—

現在の広告、マーケティング営業職に転職後2年が経過した32歳の男性。先輩社員の退職に伴い、主任へと昇格して1年が経過した。

社長のワンマンな社内運営に不満を持つ後輩の退職が続き、後輩育成や自身の仕事配分が上手くいかない。今は営業に関することは全て任されているため、忙しすぎる毎日が日常化して困っている。そして半年後には新しい支店を出すということでそれも気になる。

自分の将来を考えると社長に従い、このままこの会社でやっていくか、新しいことにチャレンジするため転職も含めて考えていくか迷っている。今後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】

相談者の忙しさに引きずられてしまう。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

#### —問題把握—

現在の広告、マーケティング営業職に転職後2年が経過した32歳の男性。先輩社員の退職に伴い、主任へと昇格して1年が経過した。

社長のワンマンな社内運営に不満を持つ後輩の退職が続き、後輩育成や自身の仕事配分が上手くいかない。今は営業に関することは全て任されているため、忙しすぎる毎日が日常化して困っている。そして半年後には新しい支店を出すということでそれも気になる。

自分の将来を考えると社長に従い、このままこの会社でやっていくか、新しいことにチャレンジするため転職も含めて考えていくか迷っている。今後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

#### —目標設定—

現在の広告、マーケティング営業職に転職後2年が経過した32歳の男性。先輩社員の退職に伴い、主任へと昇格して1年が経過した。

社長のワンマンな社内運営に不満を持つ後輩の退職が続き、後輩育成や自身の仕事配分が上手くいかない。今は営業に関することは全て任されているため、忙しすぎる毎日が日常化して困っている。そして半年後には新しい支店を出すということでそれも気になる。

自分の将来を考えると社長に従い、このままこの会社でやっていくか、新しいことにチャレンジするため転職も含めて考えていくか迷っている。今後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）

現在の広告、マーケティング営業職に転職後2年が経過した32歳の男性。先輩社員の退職に伴い、主任へと昇格して1年が経過した。

社長のワンマンな社内運営に不満を持つ後輩の退職が続き、後輩育成や自身の仕事配分が上手くいかない。今は営業に関することは全て任されているため、忙しすぎる毎日が日常化して困っている。そして半年後には新しい支店を出すということでそれも気になる。

自分の将来を考えると社長に従い、このままこの会社でやっていくか、新しいことにチャレンジするため転職も含めて考えていくか迷っている。今後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。



無断転載を禁止します

## ▶ 5、その他の事例

### 1、【意思決定】で迷っている

◆59歳男性 4年制大学卒業後食品メーカーに入社して36年、現在はマーケティング部門の部長職 妻 専業主婦55歳 長女 26歳 同居  
本人の希望で来談

もうすぐ定年だがそのあとどうするか、セカンドライフについていろいろと迷っている。気力も体力もあるので今まで通り働きたいと考えているので、再雇用制度を利用しようかと思うが給料が今までの6割くらいまでに下がってしまい、しかも1年更新の契約社員に。それならいっそ自分で今までやってきたことを活かして独立してみようかとも思うが妻は反対している。実家の母が現在独り暮らしで88歳そろそろ介護が必要になってきている。こちらも気になる。



## ▶ 5、その他の事例

### 2、【現在の問題】で困っている

◆36歳 男性 住宅メーカー正社員 妻（パート）長男7歳 同居  
本人の希望で来談

思い切って転職しようかと考えている。この業界は好きで同じ分野で働きたいと思っているが今の会社は忙しすぎて子どもや家族との時間がとれないでいる。会社での人間関係も良好で給料もまあまあ良いのでなかなか思い切れないが、あまりの忙しさに帰宅する時間には子どもは寝てしまっていてコミュニケーションが図れない。妻はそこを心配している。今は「イクメン」という男性が積極的に子育てに参加する時代なのになんだか申し訳ない気持ちになる。この年で転職できるのかどうかも不安。



## ▶ 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 パート勤務 夫 40歳 正社員 長女12歳  
本人の希望で来談

現在週3日のパート勤務だが正社員になりたいと考えている。先日同窓会に行ってきた。学生の時に友人だった女友達が正社員で役職もついてバリバリやっている。お給料もよくてやりがいがある様子。そんな話を聴いていると自分は他の人と比べると負けていると感じる。私だって学生の頃は部活の部長をやっていたし会社でも正社員になって役職についてがんばりたい。子育てもひと段落したのであとは仕事をもっとやりたい。でも、今の会社では正社員にはなれなさそうだしなる気もない。もっと専門性を身につけられるようなところで正社員として働きたい。



## ▶ 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](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/career_consulting_gihou.html)

若者向けキャリアコンサルティング技法

(1) 雇用環境チェックシート (Employment Environment Check sheet=EEC)

使用の手引き・作成例

雇用環境チェックシート

※雇用環境チェックシートはExcelでの使用を前提としていますが、印刷して使用される場合には以下をご活用ください。

(参考) 雇用環境チェックシート (印刷用)

(2) 離職レディネスチェックシート (Early separation Readiness Check sheet=ERC)

使用の手引き・作成例

離職レディネスチェックシート

※離職レディネスチェックシートはExcelでの使用を前提としていますが、印刷して使用される場合には以下をご活用ください。

(参考) 離職レディネスチェックシート

(3) エンプロイアビリティチェックシート (Employability Check Sheet=ECS)

使用の手引き・作成例

エンプロイアビリティチェックシート (簡易版)

エンプロイアビリティチェックシート (総合版)

(4) 職場のあなた再現シート (職場における対応力チェック)

使用の手引き・作成例

職場のあなた再現シート (職場における対応力チェック)

(5) 仕事と楽しく付き合うためのキャリアコンサルティングチャート

使用の手引き・作成例

仕事と楽しく付き合うためのキャリアコンサルティングチャート



## ▶ 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](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/career_consulting_gihou.html)

中高年向けキャリアコンサルティング技法

(2) 人生後半戦のライフ・キャリアシート（在職者用）

使用の手引き・作成例

人生後半戦のライフ・キャリアシート（在職者用）

（別紙）ライフラインチャート

（参考資料）中高年社員のキャリア形成

(3) 人生後半戦の経済面を含めたライフプランニングシート

使用の手引き・作成例

人生後半戦の経済面を含めたライフプランニングシート

（参考資料）環境理解促進資料

(4) 環境変化を考えるシート

使用の手引き・作成例

環境変化を考えるシート

（参考資料）環境理解促進資料

