

民間職業紹介事業における キャリアコンサルティング



はじめに

キャリアコンサルティングとは個人のキャリア形成に係る相談を総称するものであり、職業能力開発促進法2条5項において「労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行う事」と定義されている。「職業生活設計」とはいわゆる「キャリアデザイン」のことである。

技術革新の急速な進展や少子高齢化の進行に伴い、高齢者や女性の就業割合が増加するなどの様々な社会・経済的な変化に伴い、個人が主体的に自らの希望や適性・能力に応じて、生涯を通じたキャリア形成を行うことの重要性と、そのための支援の必要性が増してきている。そのため、個々人のキャリアの多様化や、社会的ニーズ、また労働政策上の要請等を背景に、キャリアコンサルティングを行う領域が多様化している。

また、職業紹介事業者を取り巻く状況としても、転職者数・転職等希望者の増加、さまざまな応募・募集手段の出現により募集や採用に関する情報があふれている中、職業紹介事業者としては適切な情報提供、適切なアドバイス、適切な支援を行う必要性が増している。さらに、「キャリアは会社から与えられるもの」から「一人ひとりが自らのキャリアを選択する」時代となってきた中では、キャリア相談についても、より高い専門性が求められるようになってきている。国は「三位一体の労働市場改革の指針」の中で、キャリアコンサルタントの役割の強化を図るとしており、民間の職業紹介事業においても、一層のキャリアコンサルティング機能の強化が求められている。

本事業は、民間の職業紹介事業者が実践的に使用できるテキストおよび関連する動画を制作し、これを活用することで、キャリアコンサルティングの普及促進を図ることを目的としている。

目次

テキストと動画の相関図	4
-------------------	---

基礎編（キャリアコンサルティングの基礎）

I. 相談過程において必要な知識・技能

1. 相談場面の設定	6
(1) 相談環境の整備	
(2) 心理的な親和関係（ラポール）の形成	
(3) キャリア形成およびキャリアコンサルティングに係る理解の促進	
(4) 相談の目標、範囲等の明確化	

II. キャリアコンサルティングの6ステップ

1. 自己理解の支援	7
(1) 自己理解への支援	
(2) アセスメントスキル	
(3) キャリアシートの活用	
2. 仕事理解の支援	9
(1) 仕事理解への支援	
(2) 仕事・職業理解のためのツールやデータベースなど	
3. 自己啓発の支援	11
(1) 自己啓発の意義	
(2) 自己啓発の支援を行う場合の留意点	
(3) 体験を効果的なものとするための支援	
4. 意思決定の支援	12
(1) キャリアプランの「作成支援」	
(2) 具体的な目標設定への支援	
(3) 能力開発に関する支援	
5. 方策の実行の支援	12
(1) 相談者に対する動機付け	
(2) 方策実行のマネジメント	
6. 新たな仕事への適応の支援	12

III. エントリー支援

1. 応募書類作成のアドバイス	13
(1) 応募書類の種類と意味	
(2) キャリア（職務経歴）の棚卸し	
(3) 履歴書の書き方 記入見本参照	
(4) 職務経歴書の書き方	
2. 履歴書の書き方	16
3. 履歴書記載例（参考記載例）	18
4. 職務経歴書の作成要領	20
5. 面接に臨む際のアドバイスのポイント	22
(1) 面接の意義と重要性	
(2) 面接の評価	
(3) 面接のながれ	
(4) 面接に臨む心構え	
(5) 内容	

【参考資料1】 キャリア形成をサポートするサイトやツール	25
------------------------------------	----

【参考資料2】 キャリアカウンセリング資格	27
-----------------------------	----

実践編(動画内容)

I. 基調講演	30
1. 職業紹介事業者の今	
2. 職業紹介のプロフェッショナルとは	
3. キャリアコンサルティングは転職支援に役に立つのか	
4. キャリア相談を受けた求職者から見てどうなのか	
5. 求職者が本当に求めていること	
6. ツールを使いこなしてもっと情報に強くなる	
7. 職業紹介のプロフェッショナルとしてパフォーマンスを上げるには	
II. 実務家対談	45
【対談1】実務でどう生きる? キャリアコンサルティング関連資格	
【対談2】キャリアコンサルティング関連資格を持つ人の活躍に向けて	
III. ツールの使い方、活用	49
活用①: job tag「しごと能力プロフィール」	
活用②: job tag「キャリア分析」	
活用③: しょくばらぼ	
IV. 事例紹介	52
事例紹介①: ミスマッチ防止編	
事例紹介②: キャリアチェンジ編	
事例紹介③: 多様な求職者への対応編	

■ テキストと動画の相関図

以下の相関図は、本事業により制作したテキストと動画との関連性を示している。
動画の内容に関しては、テキストの【実践編】で説明している。

<div> <div>動画</div> <div>(項目①～は下記【動画項目】参照)</div> </div> <div>テキスト</div>	I. 基調講演							II. 実務家対談		III. ツールの使い方、活用			IV. 事例紹介		
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①	②	①	②	③	①	②	③
I. 相談過程において必要な知識・技能															
1. 相談場面の設定				○	○			○	○				○	○	○
II. キャリアコンサルティングの6ステップ															
1. 自己理解の支援		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
2. 仕事理解の支援		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
3. 自己啓発の支援		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
4. 意思決定の支援		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
5. 方策の実行の支援		○	○	○	○	○	○	○	○				○	○	○
6. 新たな仕事への 適応の支援		○	○	○	○	○	○	○	○				○	○	○
III. エントリー支援															
1. 応募書類作成の アドバイス													○	○	○
2. 履歴書の書き方													○	○	○
3. 履歴書記載例 (参考記載例)													○	○	○
4. 職務経歴書の作成要領													○	○	○
5. 面接に臨む際の アドバイスのポイント													○	○	○

■ 動画項目

I. 基調講演

- ① 職業紹介事業者の今
- ② 職業紹介のプロフェッショナルとは
- ③ キャリアコンサルティングは転職支援に役に立つのか
- ④ キャリア相談を受けた求職者から見てどうなのか
- ⑤ 求職者が本当に求めていること
- ⑥ ツールを使いこなしてもっと情報に強くなる
- ⑦ 職業紹介のプロフェッショナルとしてパフォーマンスを上げるには

II. 実務家対談

- ① 【対談 1】 実務でどう活きる？ キャリアコンサルティング関連資格
- ② 【対談 2】 キャリアコンサルティング関連資格を持つ人の活躍に向けて

III. ツールの使い方、活用

- 活用①： job tag 「しごと能力プロフィール」
 活用②： job tag 「キャリア分析」
 活用③： しょくばらば

IV. 事例紹介

- 事例紹介①： ミスマッチ防止編
 事例紹介②： キャリアチェンジ編
 事例紹介③： 多様な求職者への対応編

基礎編

キャリアコンサルティングの基礎

キャリアコンサルティングは、キャリアコンサルティングを行う者（以下キャリアコンサルティング担当者）が相談者に対して、①自己理解、②仕事理解、③啓発的体験、④意思決定、⑤方策の実行、⑥新たな仕事への適応といったキャリア形成の流れに係る支援を、相談者の状況に応じて行うプロセスであるとされている。

- I 相談過程において必要な知識・技能
- II キャリアコンサルティングの6ステップ
- III エントリー支援

I 相談過程において必要な知識・技能

1. 相談場面の設定

1 相談環境の整備

相談者が安心して積極的に相談できるようにするためには、相談にふさわしい物理的な環境が必要である。他人に聞かれないようなパーティションを設けるなど、プライバシーに十分配慮した環境を整備する必要がある。

2 心理的な親和関係（ラポール）の形成

相談者がキャリアコンサルティング担当者に、自分の気持ちや考えを自由に話し、理解し合えるような心理的親和関係（ラポール）を構築することが必要である。

どのような相談者に対しても、その気持ちを受け止め、受容的な態度（あいさつ、笑顔、アイコンタクト等）で接することにより、相談者との間に信頼関係を作ることが重要である。

3 キャリア形成およびキャリアコンサルティングに係る理解の促進

キャリアコンサルティングは、相談者とキャリアコンサルティング担当者が目標達成に向けて共に取り組むものである。また、キャリアコンサルティングの支援の範囲を決めたり、意思決定を行ったりするのは、相談者自身である。相談者が主体性を持ってキャリアについて考えるように、理解を促すことが必要である。

4 相談の目標、範囲等の明確化

相談者の置かれた状況と求めていることを理解した上で、目標を定め、共有することが重要である。また、相談を行う範囲、相談の緊急度などについて相談者との間で合意を得る必要がある。

II キャリアコンサルティングの6ステップ

1. 自己理解の支援

1 自己理解への支援

将来のキャリアを選択し、自分らしいキャリアを築いていくためには、それを行う主体である「自分自身」を理解することが必要である。

キャリアコンサルティング担当者は、相談者が自己理解を行うことができるよう支援する。自己理解はキャリアコンサルティングの出発点となる重要なものである。

①理解の対象となる「自己」の内容

●職業能力等：自分は何ができるか

職業能力

職業能力とは、一般的に、人がある職業・仕事に従事した際に、その職業仕事が要求することを遂行できる潜在的な力をいい、「知識」「技能(スキル)・技術」「学力」などがこれに該当する。

職業に関する能力は、各種の能力テスト等によって「外部から評価する」ことも可能であり、人が保有する能力を一定の基準で設定する仕組みとして多くの資格制度も設けられている。

職業適性

職業適性とは、一般に職業への適応を予測する個人の諸特性のうち、能力の側面をいう。潜在的な能力とはいえないが、今後の学習や経験によって獲得することのできる潜在能力である。

職業適性検査などによって測定することが可能だが、採用面接のやりとりの中で適性を判断することも多い。

思考特性・行動特性

高い業績をあげる者に共通して見られる行動特性を「コンピテンシー」という。この概念を意識している、していないに関わらず、採用面接において、対象者の行動特性から組織への適合性を評価しようとしている企業は多い。

●職業志向性等：自分は何をしたいか

職業興味

「職業興味」とは、人がどんな分野に興味を持つかということである。興味分野に対応する職業に就くことができれば、より良い仕事ができるという考えである。

職業価値観

「職業価値観」とは、職業に関し、どのようなことに価値を置くか、ということであり、職業選択を行う上で重要な要因である。

②自己理解の支援の方法など

●自己理解に関する支援の必要性の把握

キャリアコンサルティングのプロセスにおいては、相談者が適切に自己理解を行っているかどうかを確認し、自己理解に関する支援が必要であるかどうかを見極めることが重要である。

具体的には、キャリアコンサルティングの早い段階で、相談者が、自らの能力、適性、思考特性・行動特性、興味、職業価値観などについて、どのように捉えているか把握する。

相談者の状況によって様々だが、例えば、自分に適した職業が分からないという場合は、興味、職業価値観を理解させる、ある程度職務経験がある者の場合は、能力や思考特性・行動特性についての理解を支援するといった具合である。

●自己理解の支援の方法

自己理解の支援の方法は、「個別面接」、「アセスメントツールの活用」、「キャリアシートなどの活用」、「グループワークによる方法」に大別できる。

2 アセスメントスキル

個人の特性を理解する方法としては、観察法、面接法、検査法がある。検査法では、アセスメントツールを用いて理解を求める。

①アセスメントツールについての考え方

●アセスメントツールの妥当性・信頼性など

キャリアコンサルティングで用いるアセスメントツールには、さまざまなものがある。そうしたツールの中には、統計的な手続きを踏んで作成され「標準化」された「妥当性」「信頼性」が高いものがある一方で、検討の手掛かりとするために作成されたチェックリスト的なものもある。

●アセスメントツールの利用にあたって留意すべきこと

- ・相談者の状況や相談内容に応じた妥当性、信頼性の高い検査を使う。
- ・使用する検査について、十分理解しておく。
- ・相談者に、あらかじめ検査目的を十分理解させる（インフォームドコンセント）。
- ・手引きなどに定められた実施方法や採点方法などを正確に守る。
- ・検査の限界を十分認識し、拡大解釈をしない。
- ・検査結果は、相談者の個人特性や内面に关わるものであるため、慎重に取り扱う
- ・結果のフィードバックを必ず行う。その場合は、一方的に結果を伝えるのではなく、相談者に与える影響や意味について配慮する。
- ・将来の指導・援助のために記録、データの整理や保管を適切に行う。
- ・最新の知識やスキルを得るために、日頃から研鑽に努める。

②キャリアコンサルティングにおいて使用するアセスメントツール

キャリアコンサルティングにおいて用いる検査は、大きく「能力的側面を理解する為の検査（知能検査、適性検査、学力検査など）」と、「パーソナリティの側面を理解するための検査（性格検査、興味検査など）」に分けられる。

また、個々の特性を検査するものと、複数の検査を組み合わせたものがある。最近では、コンピューターを使ったものが増えてきている。

アセスメントツール

- 厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）
- 職業レディネス・テスト（VRT）
- VRTカード
- VPI職業興味検査
- キャリア・インサイト
- 職業情報提供サイト（job tag）
- その他のアセスメントツール

3 キャリアシートの活用

キャリアについて考えたり、意思決定をしたりする際には、職業経験、教育訓練歴、職業への興味・関心、キャリアプランなどさまざまなことを検討する必要がある。また、自分の職務経歴を振り返り、その経歴を再評価しながら自分の長所を見極めることが必要である。この作業を「キャリアの棚卸し」という。心の中だけでこれを行うのは難しい。「キャリアシート」は、相談内容を整理し、応募書類作成につながる基礎となるツールである。こうしたキャリアを考える上で検討しなければならないことを項目にし、項目に沿って記入することでキャリアの全体像を効率的に把握することができる。

キャリアシート作成手順

- ①これまでの職業に関する経験を「棚卸し」する。
- ②自分の能力・適性・興味・価値観などを把握する。主観的に把握するだけでなく、各種のテスト結果や学習歴、所有資格などによって客観的な把握も行う。
- ③労働市場のほか、経済状況、職業を取り巻く状況など外部環境との関係において自分を知る。官庁などが公表している統計データや新聞報道などのほか、職業についての情報を提供しているjob tagなどによっても把握することができる。
- ④今後のキャリアプランについて具体的に記述する。

2. 仕事理解の支援

1 仕事理解への支援

仕事理解とは、仕事、職業、産業、企業・事業所、労働市場その他の関連情報を理解することである。キャリアコンサルティングにおいては、自己理解の支援と並んで、仕事理解を支援することが重要である。

①理解の対象となる「仕事」とは

●職業情報

職業分類

「厚生労働省編職業分類」

令和4年4月14日付で改訂され、大分類15、中分類99、小分類440に分類されている。

職業情報の内容

- ・職業の内容(どのような職業か)
- ・入職経路と要件
- ・労働条件・労働環境
- ・職業別の労働力需給の状況(入職・就業の困難度)
- ・追加情報

●産業情報

産業分類

産業情報として最も基本となる情報は、総務省の「日本標準産業分類一般原則」である。

産業情報の内容

- ・産業の内容・業界事情(どのような産業・業界か)
- ・産業別の労働条件・労働環境(どのような処遇となるのか)
- ・産業別の景況・将来見通し(入職後の将来はどうか)

●企業・事業所情報

キャリア選択時には、具体的な求人を選択段階に至る前に、希望する職業・産業の企業、事業所について情報を把握して、理解を深めることが重要である。

掲載企業は限られるが、厚生労働省が展開する「職場情報総合サイト（しょくばらぼ）」、「一般事業主行動計画公表サイト」等も活用できる。

●労働市場その他の関連情報

- ・職業に対する基本的な考え方に関する情報
- ・雇用・労働市場に関する情報
- ・企業・組織の仕組みに関する情報

●職業情報に求められる要件

- ・正確で、最新で、偏らないこと
- ・明確、簡潔、興味を引くものであること
- ・利用者に合った用語が使われていること
- ・バイアスを与えず、ステレオタイプでなく、性、人種、宗教から自由であること
- ・図表などは、最新のものであること
- ・情報の時点が明示されており、更新がなされていること
- ・信頼性があること

②職業情報の分析など

●職務分析

職業情報の分析に当たって最も基本になる方法は「職務分析」である。

●職務調査

「職務調査」とは、その企業の中で期待される人間像を把握することに重点を置いた職務の調査である。

●職業調査

「職業調査」とは、仕事の内容だけでなく、入離職の状況、労働条件等、「職業」全体を調べることである。

●企業分析

「企業分析」とは、企業の内部環境や外部環境を調べあげて、どのような企業なのかを調査することである。

③仕事理解の支援の方法など

●仕事理解の支援の方法

- ・個別面接 情報の見方などについて説明する。
- ・ツールなどの活用 job tagなどを活用して職業情報を調べる。
- ・職業情報の提供 ツール、業界情報、各種統計情報などの提供。
- ・シミュレーション ロールプレイングなどにより職業を仮想的にシミュレーションする。
- ・本人自らによる体験など 事業所訪問、職場体験など。

●仕事理解の支援を行う施設

大学のキャリアセンターなどのほか、ハローワークなどでも、職業情報、求人情報を提供している。

●仕事理解の支援を行う場合の留意点

- ・相談者の個人特性と職業との整合性を確認する。
- ・同一職業でも仕事の内容が異なる場合があることに留意する。
- ・現実の労働市場の状況を十分踏まえる。
- ・情報源の信頼性や情報の新しさに十分留意する。
- ・データベースなどを使いこなす一方で、生の情報の把握にも努める。

2 仕事・職業理解のためのツールやデータベースなど

①職業情報提供を主目的にしたもの

- 職業情報提供サイト（job tag）
- OHBYカード

②求人情報・職場情報などの提供を主目的にしたもの

- ハローワークインターネットサービス
- 職場情報総合サイト（しょくばらぼ）
- その他

「一般事業主行動計画公表サイト」「女性の活躍・両立支援サイト」の他、各種表彰サイト、好事例集など。

③仕事・職業理解にも役立つアセスメントツール

キャリア・インサイトなど、アセスメントツールの中に、職業適性・職業興味・職業能力と併せて共通点のある職業群を示すなど、仕事・職業理解を促進する機能を有するものもある。

3. 自己啓発の支援

1 自己啓発の意義

キャリアコンサルティングにおいては、インターンシップ、職業見学、トライアル雇用などにより、職場体験してみることを通じて自らの気づきを促すことも有効である。

インターンシップ

企業が学生などを一定期間受け入れ、仕事を体験させる仕組みのことで、アルバイトなど雇用によるものを除く。

職場見学

職場や働く様子を実際に自分の目で見える機会を提供すること。

トライアル雇用

就業経験の少ない人や就労期間にブランクがある人、障害者などを一定期間試行的に雇用して、その適性や業務遂行可能性を見極め、求職者、求人者の相互理解を促進し、早期就職の実現や雇用機会の創出を図る仕組みのこと。

2 自己啓発の支援を行う場合の留意点

①目的の明確化

何を目的に職業体験を行うのかを明確にし、相談者とキャリアコンサルティング担当者間で共有しておくことが必要。

②体験実施のための手続き

受入れ側となる職場との間で十分調整を図ることが必要である。

3 体験を効果的なものとするための支援

体験を効果的なものとするためには、体験を通じて、本人が自己理解や職業理解を深めたり、働くことに関する「気づき」を得たりすることが必要である。

キャリアコンサルティング担当者は、体験前に目的の確認・共有を行うとともに、体験後の面接の際に、適切に振り返りをさせるなど「気づき」が得られるよう支援する。

4. 意思決定の支援

1 キャリアプランの「作成支援」

相談者は、既に自己理解、仕事理解などを経て、自分にふさわしいキャリアプランを作成しようという段階にある。キャリアコンサルティング担当者が相談者のキャリアプラン作成を支援するに当たっては、次の二つの観点から、ライフプランについて考えさせることが必要である。

- ・職業だけでなくどのような人生を送るのかという観点
- ・自身と家族の基本的な生活設計の観点

2 具体的な目標設定への支援

目標の設定に当たっては、相談者が作成したキャリアプランを基に、相談者が中長期的な目標や展望を設定できるように支援する。その上で、さらに短期的・具体的な目標を設定できるよう支援を行う。キャリアコンサルティング担当者が選択肢を示すのではなく、相談者が選択肢を挙げ、吟味した上で比較検討・評価し、絞っていくことが必要である。すなわち、相談者が能動的な役割を果たすことが必要である。

3 能力開発に関する支援

相談者が設定した目標を達成するためには、自己学習や職業訓練などの能力開発が必要なことがある。キャリアコンサルティング担当者は、能力開発に関する支援のため、以下のことを行う必要がある。

- ・目標達成に必要な自己学習や職業訓練などの能力開発に関する情報の提供
- ・相談者の能力開発に対する動機付けを高めること
- ・主体的に実行するためのプランの作成とその継続的な見直しを支援すること

5. 方策の実行の支援

1 相談者に対する動機付け

相談者は、既に目標を設定し、これに向かって、応募したり、能力開発をしたりする、という段階にある。

キャリアコンサルティング担当者は、相談者が自らの意思で目標に向けて取り組んでいけるよう、目標、意義の理解を促すなど、働き掛けを行うことが求められる。

2 方策実行のマネジメント

キャリアコンサルティング担当者は、相談者が方策を実行することができるよう、方策の進捗状況を把握し、相談者に現在の状況を理解させる。また、進捗状況を踏まえ、今後の進め方や見直しなどについて、適切な助言をする。

6. 新たな仕事への適応の支援

方策の実行後におけるフォローアップも重要である。例えば、相談者は就職が決まったが、新しい職場や仕事に対する不安がある、といったこともある。誰にでもあり得ることだが、早期離職につながる場合もある。こうしたことへの対応もキャリアコンサルティングのプロセスの一部である。

キャリアコンサルティング担当者には、相談後も相談者の状況に応じ、適切なフォローアップを行うことが求められる。

III エントリー支援

1. 応募書類作成のアドバイス

1 応募書類の種類と意味

応募書類には、通常下記の3点が必要とされている。

- ①履歴書：応募者の経歴等を記載した基礎データ（自己紹介書）
 - ②職務経歴書：職務経歴の具体的な中身をアピールできるように詳しく記載するもの
 - ③送付状（添え状）：履歴書、職務経歴書を送るときに同封する挨拶状
- *③は、職業紹介事業者が「推薦状」等を添付する場合は不要。

応募書類の作成は、単なる書類づくりではない。書類を作成する過程で応募者の特性を把握し、良い所を引き出し、それを書類に反映していく大事な作業である。

求職者が書いてきた応募書類をそのまま求人者に送るのではなく、内容を確認する過程で求職者に新たな気づきが出てくる。

2 キャリア（職務経歴）の棚卸し

履歴書や職務経歴書を作成する前に、まず求職者の職務経歴の洗い出しをすることが大切である。これを「**キャリアの棚卸し**」又は「**職務経歴の棚卸し**」という。職務経歴の洗い出しにあたっては、**業務内容だけでなく、身につけた能力と実績・エピソードも記載する**。また、**業務経験だけでなく学習歴・社会経験等も記載する**。職務経験が少ない人でも、社会活動歴や学習歴等を記載することにより、職務経験の不足を補完できる。

例えば、社会保険労務士資格取得をめざして法律の勉強をしていた人が、その学習歴を職務経歴書でしっかりアピールしたことにより、職務経験はなくても人事の仕事に採用された例がある。

キャリア（職務経歴）の棚卸しでは、今までの経歴を書き出し、その仕事ごとに身につけた能力や実績を書き出していく過程で、**自分の職務経歴の整理ができる**。その上でその中から**自分が自信を持てる部分を職務経歴書に集約する**。

3 履歴書の書き方 記入見本参照

「履歴書」は、準公式文書として会社に保存されるもの。履歴書をしっかりと書かないと職務経歴書を読んでもくれない。

添付した様式は、公正な採用選考に配慮して作成されており、参考のこと。

ネットからダウンロードして使用する場合にも上記様式に近いものを使用のこと。記入にあたっては、できるだけ空欄をなくし、自分をアピールできるように工夫する（空欄が多いと熱意を問われることにもなりかねない）。

履歴書は、正確さ、丁寧さが大切で、かつ読んでよく分ることがポイントである。

例えば、会社名だけでは事業内容が分かりにくいのが、事業内容も記載してあればよく分かる。退社理由も一身上の都合ばかりでは良く分からないが、結婚・出産・介護・業績不振等理由を書けるものは明記すると読んだだけでよく分かる。

【履歴書と職務経歴書の違い】

	履歴書	職務経歴書
目的	経歴を中心に書く	具体的な能力・実力、人柄、志望動機を書く
ポイント	正確さ、わかりやすさ、丁寧さ	応募者の能力・人柄・志望動機が具体的によくわかり、アピール力があること
書き方	公正な採用選考を確保する観点から推奨される様式例があり、書ける内容も決められている	様式・枚数共に自由。書き方も自由。

【志望動機】

履歴書の中でも志望動機は熱意・意欲を伝える大切な部分。できれば、以下の3つの内容を記載すると説得力が出る。

①なぜこの仕事を志望したのか

この仕事が好き、向いている、やりがいを感じる、自分にとって意味がある、経験がある等、自分軸を必ず入れて仕事に対する熱意を書く。

②なぜこの会社を選んだのか

この会社のこういう部分に魅力を感じる、やりがいを感じる、経営方針に共感等できれば、「入社後どのような仕事がしたいのか」をポジティブに書く。

③自分がどのように貢献できるか（自分がこの仕事をしていく上で役に立てること）

・箇条書きで分かりやすく書く

・①②だけでは応募者の希望だけになってしまう。

*応募する会社をよく研究し、会社が求めている内容に対応したことを記載する。

4 職務経歴書の書き方

職務経歴書の意味 ～職務経歴書は最も大事な求職者のアピール資料

①履歴書は経歴中心であり、詳しい職務内容やスキルのレベルが分かりづらいものである。**職務経歴書は、具体的な職務経験や実績、スキルをより詳しく記載できる。**また、自己PRについても記載できる。自己PRは、仕事以外の性格・趣味・特技等本人の持ち味を伝えられるものを記載する。

②職務経歴書の書き方は自由であり、**書類作成能力や個性・表現力をアピール**できる。職務経歴書は、応募者が作成した**“作品”のつもりで書く（魅力的な書類に）**。

*職務経歴書は基本的には応募する会社により異なったものとなる。

③職務経歴書には、志望動機、職務経歴、自己PRの3点があるものが良い。

*職務経歴書をみれば、その人物の全体像、業務スキル、人柄、志望動機が一覧できるように作成することが良い（履歴書にも志望動機欄はあるが一つの書類にまとめることに意義）

志望動機には熱意・意欲を、職務経歴にはビジネススキル・実績を、自己PRには人柄・人間力を記載する。

1) キャリア（職務経歴）の棚卸し

前述したように、職務経歴書を作成する前に、まず求職者の今までの職務経歴の洗い出しをすることが大切。これを「キャリアの棚卸し」又は「職務経歴の棚卸し」と言う。

今までの職務経歴を全て洗い出してみる。これにより、求職者の今までの職務経歴が整理でき、自分のキャリアや能力も理解できる。

その上でその中から自分がアピールできる部分や応募会社で役に立ちそうな部分を職務経歴書に集約する。

2) 職務経歴書をまとめる形式

①編年体式

職務経歴を古いものから記入。比較的若い人や職務経験の少ない人向き。

②逆編年体式

職務経験を新しいものから記入。直近の経験を強調する（外資系等に多い）一つの職務経験が長く、転職経験の少ない人向き。

③キャリア式

職務経験をキャリア（職務内容の類型ごと）別に記入。職務経験の長さよりもスキル・能力を強調。転職経験の豊富な人、複数の分野の経験がある人、専門的な分野を持つ人等に向き、**経験した職務内容を強調してアピールできる。**

別紙「職務経歴書（作成要領）」のように、**職種毎に枠で囲み、キャリアをしっかりと視覚に訴えかけることが大事である。**会社を中心に書いても、その人物のできることが明確に伝わらない。キャリアを中心に書いた方が、何がどのレベルでできるかがよく伝わる。

④ミックス式

年代順とキャリア式を折衷して記入。希望職種と関連の深い実績や能力を強調。転職やブランクの多い人、希望職種に関連する職歴のない人向き。

*職務経歴書には、**職務経歴以外に、自己PR、志望動機を記載すると人物の全体像がアピールできる。**

3) 職務経歴書の作成手順

職務経歴書は、自分の今までの職務経歴、人柄、応募する仕事への熱意など、自分の今までの人生の全てを集約したものになる。一度書き上げて終了ではなく、何回も見直し、親しい人や専門家などの意見をもらい、都度内容を修正していくことにより、どんどんレベルアップしていく。

- ①職務経歴（キャリア）の棚卸しをして自分の持てるものを整理する。
- ②セールスポイントを探し出す。具体的なエピソードも入れる。
- ③自分の売りを中心に情報を整理し、職務経歴書に書きだす。
- ④応募先の求めている内容に書き換え、アピール度を高める。
- ⑤全体の見栄えをよく仕上げる。
- ⑥書いたものを時間をおき何回も見直し修正し、レベルアップする。

4) 職務経歴書の作成要領

- ①書式は自由。A4の1~2枚にまとめる。
- ②長い文章をさげ、箇条書きで書く。
- ③本文は明朝体を中心に11~12ポイント。タイトルはもっと大きく。
- ④メリハリをつけ、ポイントはゴシック・下線等を活用。
すっきりした色なら使用可能：例えば枠のみブルーの線を使用。
- ⑤エピソードを交え、具体的に書く。
- ⑥応募する企業が求めている内容に合わせて作成する。
- ⑦全体のレイアウト等を考慮し、見栄えよく、魅力的な書類にする。

別紙記入例を参考に、メリハリとアピール力のある書類の作成を指導する。

5) キャリア（職務経歴）の要約

上記以外に「職務経歴の要約」（一言で言えば!）を作成すると効果的である。職務経歴の上の段に、「職務経歴の要約」として、経歴を要約した内容を記載する。

（例）職歴の多い人の場合

私は、このように多くの仕事を経験してきましたので、どんな仕事にも対応できますし、何でもやりますのでよろしく願い致します。クレーム処理なども得意です。（その人物の本質的なものを要約して語る。）

6) 未経験職種に応募の場合

まず、「啓発的経験」として事前に少しやってみたり、情報をとることが必要である。書類としては、下記2点をポイントに書く。

①その仕事への熱意をアピールする。

なぜその仕事をしたいのか、熱いものを伝える。

②ポータブルスキルをアピールする

ポータブルスキル：どんな仕事にも通用する汎用スキル。

(ITスキル・英語力・資格・コミュニケーションスキル・プレゼンテーションスキル・マネジメントスキル・問題解決力など)

*上記2点以外にも**潜在スキル**（人柄・人間力）は、物事に取り組む姿勢は強力な魅力になる。

*ポータブルスキルをアピールすることにより、**実務的な経験のなさ**を補う良さをしっかりと伝える。

2. 履歴書の書き方

履歴書とは、あなたの自己紹介シート。準公式書類。
様式：記載例参照。

手書き（丁寧に）が良いがパソコンも可能（会社で指定される場合有）。

採用のポイント

- ① ビジネススキル
- ② 熱意・意欲
- ③ 人柄・人間力

① 日付

提出日:郵送…投函日/面接持参…持参日

② 氏名

戸籍と同じに書く（かな又はカタカナ指定通りに）**性別欄は自由記載**

③ 写真

できればスタジオで撮影（3ヶ月内に撮影）、裏面に氏名を記入

（写真は、書類選考、面接、採用候補者の最終選考時等何回も見られるが、**添付は必須ではない**）

④ 年号

西暦でもよいが、和暦の方が無難（面接者がわかり易い）

⑤ 住所等

都道府県から略さずに正式な文字で記載

⑥ 連絡先

現住所と同じならメールアドレスを記載

⑦ 学歴

高校以上の記載は入学卒業年・学科も記載、各種学校・訓練実績も記載可能

⑧ 職歴

会社の名称は正式に（〇〇株式会社、×㈱）、会社の事業内容、担当業務を記載

退社理由

結婚、出産、会社倒産など**明確なものは理由を書く**、他は「一身上の都合」

アルバイト等でも応募職種に関連あるものは記載



⑨免許・資格

応募する仕事に関連の深いものから書く、仕事以外のことも書く（剣道○段）

資格はなくてもできることも記載（パソコンを実務で使いこなせます:ソフトも記載）

チャレンジしていること（簿記2級取得に向け勉強中です）も記載

⑩志望動機

i.その職種をなぜ志望するのか:好きなこと、意味がある、やりがいがある、経験がある

ii.その会社をなぜ志望するのか:事業内容に関心、経営方針に共感、自宅に近く長く勤務可能

iii.自分がお役に立てること:採用されたなら役に立てること（セールスポイントを箇条書きで書く）

⑪本人希望記入欄

給与、勤務地等は面接時に質問し、もっと積極的な事柄を書く。

希望職種、志望動機欄に書ききれなかったこと等をより具体的に記載する。

性格・趣味・特技・今までの経験で特筆できるものがあれば書く。

注)①性別欄は、任意記載。

②「通勤時間」「扶養家族数(配偶者を除く)」「配偶者」「配偶者の扶養義務」の各項目は設けないことになった。

③写真の貼付も任意。必要な場合は理由を明示しておくことが望ましい

3. 履歷書記載例（参考記載例）

<div>履歴書</div> <div>令和〇〇年〇〇月〇〇日 現在</div>		<div>郵送：投函日 持参：当日</div>	<div>写 真</div> <div>添付は必須ではない できれば写真館で撮影 3ヶ月以内のもの 上半身正面のもの 裏面に氏名を記入</div>
<div>ふりがな す き り ょ う た</div> <div>氏 名</div> <div>鈴木 良 太</div>			
<div>平成〇〇年〇〇月〇〇日 生 (満 〇〇歳)</div>		<div>* 性別</div>	
<div>ふりがな 〇〇けん〇〇し〇〇ちょう 〇〇</div> <div>現住所 〒 〇〇〇-〇〇〇〇 〇〇</div> <div>〇〇県△△市□□町一丁目 3 番地〇号 〇〇△号室</div>		<div>電 話</div> <div>固定電話があれば記入。 携帯のみの場合も記入</div>	
<div>ふりがな</div> <div>連絡先 〒 (現住所以外に連絡を希望する場合に記入)</div> <div>e メールアドレス : 連絡先が現住所と同じ場合この欄にメールアドレス記載</div>		<div>電 話</div> <div>携帯電話番号を記入</div>	

年	月	学 歴 ・ 職 歴 (各別にまとめて書く)
県から正式に記載		学科も記載
昭和〇〇	4	〇〇県立△△高等学校普通科 入学
昭和〇〇	3	〇〇県立△△高等学校普通科 卒業
昭和〇〇	4	〇〇大学△△学部□□学科 入学
平成〇〇	3	〇〇大学△△学部□□学科 卒業
平成〇〇	〇	〇〇センター 〇〇科 (公共職業訓練) 入所 (平成〇年△月修了)
職歴は年代順に、会社名は正式名称で、応募職種に関連するアルバイトは記入		職 歴
平成〇〇	4	株式会社 〇〇入社 (正社員)
		(事業内容: 〇〇販売・製造業、従業員〇〇〇人)
		営業職として〇支店〇部に配属
		〇〇課主任に昇格
		法人顧客(〇社)を対象に〇製品の営業を担当
平成〇〇	〇	株式会社 〇〇業績不振により希望退社
平成〇〇	〇	〇〇株式会社に派遣登録し、派遣スタッフとして以下の職務に従事

*「性別」欄：記載は任意です。未記載とすることも可能です。

年	月	学 歴 ・ 職 歴 （各別にまとめて書く）
平成〇〇	〇	△△会社(自動車部品メーカー)製造職(部品組立)平成〇年〇月迄
平成〇〇	〇	□□会社(家電メーカー)製造職(出荷前検査作業)平成〇年〇月迄
令和〇〇	〇	〇〇株式会社 入社(契約社員)(事業内容:〇〇製品販売:従業員〇名)
		〇支店にてルートセールス職に従事
		現在に至る(平成〇年〇月退社予定)
年	月	免 許 ・ 資 格
平成〇〇	〇	日本商工会議所主催 簿記検定2級 合格
平成〇〇	〇	TOEIC720点 取得
昭和〇〇	〇	剣道〇段 取得
平成〇〇	〇	普通自動車第一種免許 取得
		*パソコン(Word、Excel)を実務で使いこなせます。
		パワーポイントを使用し、魅力的な企画提案書が作成できます。
		*現在、〇〇資格の取得に向けて勉強中です。

応募する仕事に活かせるものから記載

ビジネス資格以外にも記載(人柄・人間力に影響)

資格でなくても可能なスキルも記載

現在チャレンジ中の資格も記載

志望の動機、特技、好きな学科、アピールポイントなど

私は、人と接することが大好きで営業という仕事にやりがいを感じ、また、自分に合っているとも感じています。

貴社を志望したのは、取扱い製品が多岐にわたりお客様に幅広い提案や製品提供ができることに魅力を感じたからです。

私は、以下のようなことで貴社のお役に立ちたいと思います。

- ①顧客密着型の営業により、お客様の心を掴めます。
- ②お客様のニーズにピッタリの魅力的な企画提案ができます。
- ③簿記の知識を活かし、お客様の財務的な面の把握ができます。
- ④明るく誰からも好かれる性格と健康さで、エネルギッシュな営業を展開します。

職種を選んだ理由
会社を選んだ理由
役に立つことを記載

本人希望欄 （特に給料・職種・勤務時間・勤務地・その他について希望があれば記入）

営業職を希望致します。

お客様の懷に飛び込んで、可愛がられ、細かい情報収集が得意です。

剣道で鍛えた体力で、明るくエネルギッシュな営業活動を展開し、貴社のお役に立ちたいと思います。また、簿記を勉強したので、お客様の財務面が少し分かります。

特になしは良くない、積極的な内容を記載する

不許複製

4. 職務経歴書の作成要領

送付の日付
氏名(年齢)

職 務 経 歴 書

1. 希望職種 ○○△△
2. 志望動機

熱意を感じさせる熱いものを伝える。

- ① なぜこの職種を希望するのか。 ~この仕事が好きだ、自分に合っている、やりがいがある。
 - ② なぜこの会社をこの業界を希望するのか。 ~事業内容、方針に共感他
 - ③ 自分がどのように役に立てるか (箇条書きで書く)。
 - ④ 応募先が求めている内容に対応して書く。
- *意欲、前向きさなどを伝える。

3. 職務経歴

- ① 必要なら「**職務経歴の要約**」を先に書きポイントを伝え、その後細部を記載する。
(一言で言えば!) 自分のコアスキルは何なのかを伝える。

- ① **実績と身に着けた能力** (実績は数字・お客様の声・職場の声でもよい) も入れる。
(**具体的なエピソードを書く**と説得力が出る)

例: ホテルに10年勤め、お礼の手紙を頂いたり、月に3~4名私を指名してくれる。

- ② 長くなる場合職種グループで括る (表にすると分かり易い)
③ 職務経歴でなくても**他の社会経験 (PTA等)** も加えるとよい。

ここがポイント!

職種	勤務先	職務内容	身に付けた能力・実績
営業 (6年)	○○会社		実績: 具体的シーンで思い浮かべ 行動レベルで書く
	△△会社		
経理 (5年)	□□会社		
	■■会社		

4. 保有資格 (資格があまりなければこの欄は作らなくても良い)

- ① この仕事に関係したもの又は難易度の高いものから記載する。
- ② 資格がなくてもスキルがあれば「パワーポイントができます」などと記載しても良い。
- ③ 「現在○○の資格取得に向けてチャレンジ中」でも良い。

5. 自己PR

人柄をアピールする部分。項目表示にメリハリをつける（字体を変える）

エピソードを入れると説得力が出る。

- ① ビジネスキル以外の人物全体や人間性を感じさせるもの
- ② 性格・趣味・特技・ボランティア等社会活動・特異な経験
- ③ 誠実さ、協調性、がんばり屋など。
- ④ 健康も大事な要素（健康管理面で続けていることも良い）

性格:
趣味:
特技:
経験:
健康:

【まとめ方】

- ① A4 1~2枚にまとめる。書式は自由。自分をより表現できるものに!
- ② 文章形式でなく、箇条書きで（私は不要）（曖昧表現はしない~×=たり、とか、など）
- ③ 強調したい部分は、ゴシック・下線も使用（あまりごてごてしない程度に色使用も可）
- ④ 全体のレイアウト等を考慮し見栄えをよくし、魅力的な書類にする。
- ⑤ タイトルは大きな文字でゴシックを使用（【 】）なども有効に活用）

5. 面接に臨む際のアドバイスのポイント

1 面接の意義と重要性

面接の意義は以下の2点である。

①企業側

企業にとっては、応募者が、企業が求めている人材か（スキル・人物・熱意）どうかを最終的に見極める場。

②応募者側

応募者にとっては、自分の能力・熱意等を企業にアピールする場であるとともに、企業を見極める場でもある。

面接は会社の業務内容・社風等を直接的に知ることができるまたとない機会である。会社の入口から面接会場までに出会う社員の様子、面接官の立ち居振る舞いや対応なども観察しておくとうまく分かる。

2 面接の評価

面接は印象評価（総合評価）であり、個別の評価項目の積上げではない。トータルな印象（総合評価）で採否が決まる。

⇒質疑に対する応答が、一つうまくいかなかったとしても、それだけで採否が決まるわけではない。自分の良さや持ち味をしっかりと伝えられるかが、最も大切である。

*完全主義ではなく、自分の売りや自分らしさを出すことに心掛ける。

下記は、アメリカの心理学者のメラビアンが提唱した「メラビアンの法則」をあてはめて、面接の際に面接官が判断する要素のポイントを表したものである。しかし、これは下記の3要素が矛盾した情報の下、人がどれを優先して判断するかを測定したものであり、面接ではこれほど極端ではないが、**要するに「見た目」は重要ということである。**

面接を評価するウェイトは

見た目 55%、

話し方 38%、

内容（言葉） 7%

見た目の印象は非常に大きい。

3 面接のながれ

面接は、一般的には以下のような3段階に分かれる場合が多いと言われている。しかし、面接に定型的なパターンがあるわけではなく、あくまでも参考とすること。

導入部分:主として履歴の確認等(履歴書中心)

中核部分:導入部分より具体的で、より深い内容の確認(職務経歴書中心)

終了部分:上記以外の部分(質問を受ける・条件調整など)

面接のながれ

30~40秒で形成



第一印象形成

イメージ形成



3~4分で形成

導入部分

挨拶

質疑

- ・自己紹介(ない場合あり)
- ・経歴紹介(確認)
- (書類記載内容の確認)

履歴書中心に質問

経歴の概要と人物紹介
業務内容・退社理由等

中核部分

質疑/応答
(内容の深い
部分をより詳
しく聴く)

- ・細部の経歴スキルの確認
- ・セールスポイント
- ・志望動機(役に立つこと)
- ・人柄確認
- ・その他

職務経歴書中心に質問

〇〇はどの程度できるか?
強みは?
熱意は、役に立つか?
人柄は?仕事以外の部分

終了部分

逆質問

挨拶

- ・応募者からの質問
(仕事内容・労働条件他)
- ・応募者からのアピール

再度強調したいこと

第一印象形成:「いい感じだな、何か暗い人だ、くせがありそうな人だな」

30~40秒で形成

イメージ形成:「きっとこういう人物だろう、しっかりと仕事をしそうだな」

3~4分で形成

4 面接に臨む心構え

心構え

①自然体で臨み、自分らしさを出すことが最も大切。

自分にはないものを無理に出そうとしてもすぐにわかってしまう。

自分らしさがしっかりと出せることが一番大切。

*ただし、いつもより少しテンションは上げる。欠点は自覚して出さない。

②面接に100点はない。完璧を目指さず、小さなミスにこだわらない。

完璧を目指すと、一つ躓くと気持ちが追い込まれてしまう。

小さなミスに囚われずに、先へすすむ。

チャンスがあれば、そこで言えなかったことを伝えればよい。

③自分の伝えたいこと（セールスポイント）は、しっかりと伝える。

セールスポイントはしっかりと伝えないと採用は覚束ない。

*話す内容のポイントをキーワードで書き出し、エピソードを含めて説得力のある話を考えておく。

④応募する会社の求めているものに答えるように話す。

応募先が求めているものに焦点をあてて話す。

自分のキャリアやスキルの中で、応募先の求めているものに近いものを前面に出して話す。

<あがる人の心配事>

①自分をよく見せたい、背伸びをする。

②何を聞かれるか不安。

③うまく答えられるか不安。

*誰でもあがる⇒あがることは悪いことではない。

自分であがっていることが自覚できればよしと思うこと。

【克服法】

①何回も練習し、自分のものにしてしまう。

志望動機・セールスポイントなど大事な部分は、何回も繰り返し話すうちに自然に慣れ自分の言葉で話せるようになる。また、面接の場を踏むうちに応募者は自然に慣れ、自分の言葉になってくる。

②完璧を目指さない。

完璧にやろうとすると失敗が怖くなり、緊張しがちになる。

5 内容

面接で話す内容は、以下の3つがポイント。

①志望動機

その職種を志望する理由は、この仕事を好きだ、やりがいがある、自分にとって意味がある、経験がある等の積極的理由を話す。会社を希望する理由は、会社の経営理念への共感、製品への愛着などを話す。さらに自分の何が役に立てるかを話す。

②セールスポイント~商品もセールスポイントがなければ誰も買ってくれない

仕事をする上での最も強みとなるもの。一言で言えば何が売りかを分かりやすく、具体的に話す（エピソードがあると有効）。

③自己PR

性格、趣味、社会活動、特技、人生で経験した出来事などから自分らしく、アピールできるものを話す。

*自己紹介では、上記の3点についてエピソードを交えて話すといよい。

【参考資料1】キャリア形成をサポートするサイトやツール

ジョブカード制度（厚生労働省）

職歴や職能などを整理して記載し、自分自身の状況を明らかにし、就職や転職をスムーズに進めるためにさまざまな情報をまとめるための書類。

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

マイジョブ・カード（電子ジョブカード）（厚生労働省）

自己分析（興味・スキル・価値観）やキャリアプラン記録、ハローワークやjob tagとの連携が可能なオンラインツール。

<https://www.job-card.mhlw.go.jp/>

職業情報提供サービス（job tag）（厚生労働省）

「ジョブ」（職業、仕事）、「タスク」（仕事の内容を細かく分解したもの、作業）、「スキル」（仕事をするのに必要な技術・技能）等の観点から職業情報を「見える化」し、求職者等の就職活動や企業の採用活動等を支援するWebサイト。

<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/>

しよくばらば（厚生労働省）

職場改善に積極的な企業の残業時間（時間外労働時間）や有給休暇取得率、平均年齢などの職場情報を検索・比較できるWebサイト。応募企業の職場実態を事前に把握し、企業選び・面接対策に活用できる。

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

ポータブルスキル見える化ツール（厚生労働省）

ミドル・シニア向けに、仕事遂行に必要なポータブルスキル（汎用スキル）を可視化し、適職領域を提案する診断ツール。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_23112.html

ハローワークインターネットサービス（厚生労働省）

ハローワークインターネットサービスでは、自宅のPCやタブレット、スマートフォンで全国のハローワークで受理された求人を検索できる。具体的な求人の検討や仕事の条件比較、現実的な職業理解に有効。

<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/>

キャリア形成・リスキング支援センターサイト（厚生労働省）

「個人（在職者）の方」「企業・団体の方」「学校関係者の方」を対象に、ジョブ・カードを活用して様々なキャリア形成支援や学び直し支援、面談現場での自己理解支援に最適。

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

ハロートレーニング（公的職業訓練）（厚生労働省）

再就職・転職を目指す人に向けた無料または安価な職業訓練。訓練校情報、募集状況などを検索可能。「スキル不足」→「訓練受講」→「再チャレンジ」という支援フローの提案が可能。

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

CAREER Insites（キャリア・インサイト統合版）（JILPT・厚生労働省）

若年～中高年対象の統合キャリアガイダンスシステム。

<https://www.jil.go.jp/institute/seika/careerinsites/index.html>

職業レディネス・テスト（VRT）（JILPT）

各回答者の自己ペースで実施させる紙筆検査。若年者に対し、自己理解を深めさせ、職業選択に対する考え方を学習させる教材としても有効。

<https://www.jil.go.jp/institute/seika/tools/VRT.html>

VRTカード・OHBYカード（JILPT）

興味や適性をカード形式で可視化する職業カードソートツール。

<https://www.jil.go.jp/institute/seika/ohby/index.html>

キャリアシミュレーションプログラム（JILPT）

グループワーク形式で職業生活の疑似体験ができる教材。

<https://www.jil.go.jp/institute/seika/csp/index.html>

厚生労働省編一般職業適性検査（JILPT・厚生労働省）

職業興味、関心チェック、適正検査などを行うツール。

<https://www.jil.go.jp/institute/seika/tools/GATB.html>

VPI 興味検査・関心チェック（JILPT・厚生労働省）

職業興味、関心チェック、適正検査などを行うツール。

<https://www.jil.go.jp/institute/seika/tools/VPI.html>

【参考資料2】キャリアカウンセリング資格

1級キャリアコンサルティング技能士

1級キャリアコンサルティング技能士は、国家資格であるキャリアコンサルティング技能検定において最上位に位置づけられる資格で、熟練したキャリアコンサルタントとしての高度な技能と指導力を有することを証明するもの。

1級キャリアコンサルティング技能士は、個人のキャリア形成支援だけでなく、他のキャリアコンサルタントへの指導・助言を行う能力が求められ、企業内や教育機関、公共職業支援機関など多様な場面で活躍が期待されている。試験は実技（事例指導・論述・面接）と学科で構成され、キャリア理論、カウンセリング技法、労働法規、倫理などに関する高度な知識と、実践的な指導力が問われている。

受験には2級合格後の実務経験など、一定の要件を満たす必要がある。取得後は、指導者としての社会的信頼性も高く、キャリア支援分野のリーダー的存在として、質の高い支援体制の構築と後進育成に貢献することが期待されている。

2級キャリアコンサルティング技能士

2級キャリアコンサルティング技能士は、国家資格であるキャリアコンサルティング技能検定における中級レベルの資格で、一定水準以上のキャリア支援の知識と技能を有することを証明するもの。

主に個人を対象としたキャリアコンサルティングの実務を独力で行うことができる能力が求められ、企業、教育機関、公共職業支援機関などでのキャリア支援に従事する専門職として活躍できる。試験は学科と実技（論述および面接）で構成され、キャリア理論、カウンセリング技法、労働法規、職業能力開発、倫理などに関する総合的な知識と実践力が問われている。

受験には一定の実務経験または所定の講習修了などの要件があり、資格取得により、専門性と信頼性のあるキャリア支援者としての社会的評価が高まる他、クライアントの課題に応じた適切な対応や支援計画の立案・実施を行う力が求められ、キャリアコンサルタントとしての自律的な活動が可能となる。

【国家資格】キャリアコンサルタント

【国家資格】キャリアコンサルタントは、職業選択や能力開発に関する相談・助言を通じて、個人のキャリア形成を支援する専門家を認定する国家資格である。職業能力開発促進法に基づき、2016年4月に創設された。

資格取得者は、働く人々や求職者、学生などを対象に、キャリアに関する課題の整理や意思決定支援、職業情報の提供、キャリア開発の促進などを行う。受験資格には、養成講習の修了、実務経験、または一定の国家検定合格などが必要で、試験は学科と実技（論述・面接）で構成される。合格後は、【国家資格】キャリアコンサルタントとして名簿登録が義務付けられ、5年ごとの更新には講習の受講が必要となる。

多様な就労支援の場で活動できる資格として注目されており、企業内人材育成や転職支援、学生の進路指導など、幅広いフィールドでの活躍が期待されている。

GCDF-Japanキャリアカウンセラー

GCDF-Japanキャリアカウンセラーは、米国CCE (Center for Credentialing & Education) が認定する国際資格「GCDF (Global Career Development Facilitator)」の日本版で、特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会 (CCA) が認定・運営している。

キャリア支援に関する国際的な基準に基づいた知識とスキルを有し、キャリア相談、職業情報の提供、キャリアプランの作成支援などを専門的に行うことができる人材を育成することを目的とした資格。取得には、GCDF-Japan養成講座を修了し、所定の課題や評価をクリアする必要がある。

教育機関、企業、行政機関、就労支援施設など多様な場面でのキャリア支援活動に活用されており、実践的かつ体系的なスキルを備えたキャリアカウンセラーとしての専門性を証明するもの。

また、資格維持には継続教育 (CE) の実施が求められ、常に最新の知識や倫理観を持って支援にあたることが期待されている。

CDA(キャリア・デベロップメント・アドバイザー)

CDA(キャリア・デベロップメント・アドバイザー)は、特定非営利活動法人日本キャリア開発協会(JCDA)が認定するキャリアカウンセラーの民間資格で、個人のキャリア形成を支援する専門家を養成することを目的としている。

CDAは、主にキャリアカウンセリングを通じて、相談者の自己理解や職業理解を深め、主体的なキャリア形成を促す支援を行う。資格取得には、JCDAが実施するCDA養成講座を受講し、筆記試験および面接試験に合格する必要がある。理論と実践をバランスよく学びながら、傾聴・共感・自己探索支援などの実践的なカウンセリングスキルを身につけることが特徴となっている。

取得後も継続的な学習やスーパービジョンが推奨されており、キャリア支援者としての専門性と倫理観の維持が求められている。企業、教育機関、ハローワークなど、さまざまな分野で活躍できる資格として広く認知されている。

産業カウンセラー

産業カウンセラーは、一般社団法人日本産業カウンセラー協会(JAICO)が認定する民間資格で、働く人のメンタルヘルスや職場の人間関係、キャリア形成などに関する相談・支援を行う専門家。カウンセリングの基本技法である「傾聴」を中心とした対人支援スキルを用いて、個人の心理的サポートや職場の課題解決を促進。

資格取得には、協会が実施する産業カウンセラー養成講座を修了し、学科試験・実技試験に合格する必要がある。対象者は、会社員、公務員、教育関係者、医療福祉分野など多岐にわたり、ストレス社会における重要な支援者としての役割を担っている。取得後は継続的な学習や実践を通じて専門性を高め、企業の人事・労務、キャリア支援、メンタルヘルス対策の現場などで広く活躍が期待される。また、[国家資格]キャリアコンサルタントへのステップアップにもつながる資格として注目されている。

職業紹介士[民紹協認定]

公益社団法人全国民営職業紹介事業協会(民紹協)が認定する「職業紹介士」は、民営職業紹介事業に携わるコンサルタントの専門性向上とサービス品質の確保を目的とした民間資格。

求職者と求人企業双方のニーズを正確に把握し、最適なマッチングを実現するための知識・スキル・倫理観を備えた人材を育成・認定。資格取得には、所定の講習(基礎編・応用編)を受講し、労働関係法令、キャリア理論、面談技法、求人開拓、情報管理など、幅広い分野の内容を修得することが求められている。

また、紹介業務における実務力と信頼性を備えた専門職として、法令遵守、個人情報保護、利用者支援の観点からも重要な役割を果たす。資格取得後は継続的なスキルアップや研修参加が推奨されており、質の高い職業紹介サービスの提供に貢献することが期待されている。

人材紹介コンサルタント[人材協認定]

一般社団法人日本人材紹介事業協会(人材協)が認定する「人材紹介コンサルタント認定資格」は、人材紹介業界において質の高いサービスを提供できる専門人材を育成・認定するための資格制度。

この資格は、求職者と求人企業の最適なマッチングを支援するために必要な知識・スキル・倫理観を備えたコンサルタントを認定するもので、業界の信頼性向上やサービス品質の均一化を目的としている。受験者は、職業安定法や労働関連法規、個人情報保護、キャリア支援理論、業務運営に関する知識など、幅広い分野における研修を受けた上で、認定試験に合格する必要がある。

資格取得後も継続的な自己研鑽や法改正への対応が求められ、倫理規範の遵守や利用者保護の観点からも重要な役割を担う。これにより、コンサルタントは専門職としての自覚を持ち、信頼されるサービス提供者として活躍することが期待されている。

実践編

動画内容

専門家による講演や実務家の対談など、実際のキャリアコンサルティングの実践に役立てられる動画を作成した。動画を視聴する際、これらに関する資料をテキストの【実践編】として活用頂きたい。

I 基調講演

講師 事業創造大学院大学 事業創造研究科教授 浅野浩美 氏

「職業紹介事業におけるキャリアコンサルティングの必要性」「キャリアコンサルティングを活用した転職やキャリアアップにあたってのポイント(客観的なデータや情報、ツールの活用)」等を、能力開発・キャリア開発等の専門家より講演。

II 実務家対談

登壇者 東商株式会社 専務取締役 嶋田知子 氏
株式会社 マイスター60 人財開発部長 阿知波弓子 氏

キャリアコンサルティング・キャリア相談の現場経験のある実務者が登壇者となり、職業紹介の実務におけるキャリアコンサルティング・キャリア相談関連資格(及びその取得過程)の有用性についての解説。

III ツールの使い方、活用

実務家対談で登壇した二人によるデモンストレーションを紹介。
職業紹介事業において活用できる「job tag」「しょくばらぼ」などの使い方、活用場面を紹介。

IV 事例紹介

民間職業紹介事業におけるキャリアコンサルティングの実態把握及び課題整理を行うため、21社の紹介事業者へ、キャリアコンサルティングの実施状況などをヒアリングしたことから抜粋した事例。



1. 職業紹介事業者の今

職業紹介事業者の今

公益社団法人
全国民間職業紹介事業者協会

Contents

- ▶ 職業紹介事業者を取り巻く状況
- ▶ 企業から期待されていること
- ▶ 求職者から期待されていること
- ▶ 国から期待されていること
- ▶ まとめ（今、職業紹介事業者だからできることは何か）

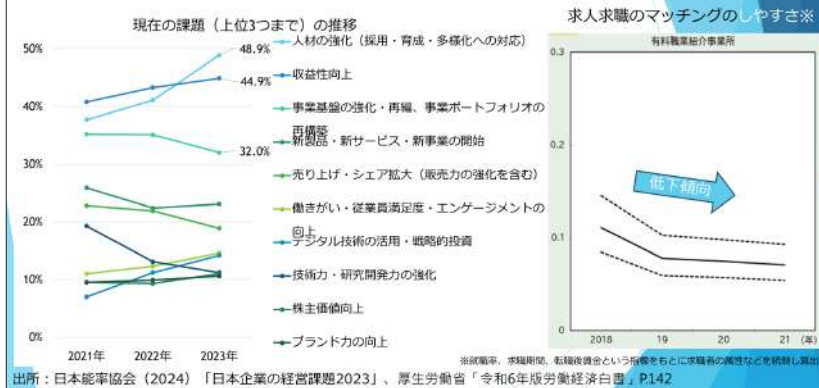
職業紹介事業者を取り巻く状況

転職者数は331万人と、前年に比べ3万人の増加（3年連続の増加）
転職等希望者数は1000万人。前年比微減だが、増加基調



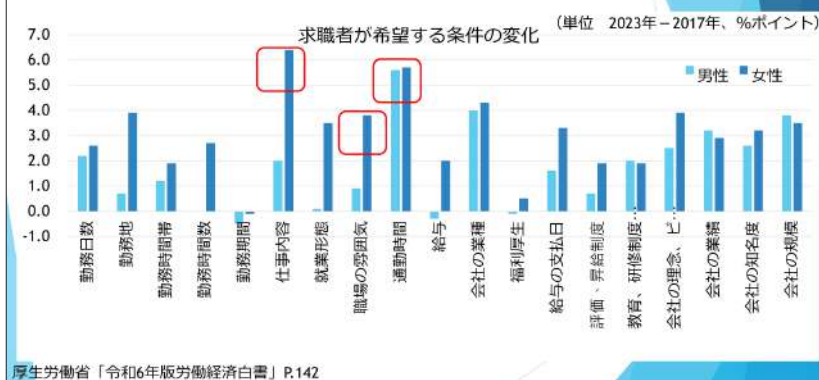
紹介事業者をとりまく状況は、ずいぶん変わっている

企業から期待されていること



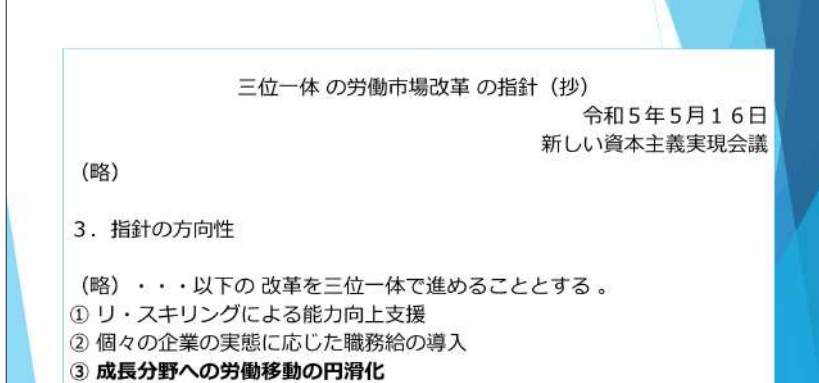
ハローワーク、民間職業紹介会社とも、求人・求職のマッチングのしやすさは低下している

求職者から期待されていること



全体に希望する条件が増えており、特に、「通勤時間」、「仕事内容」、「職場の雰囲気」を重視する人が増えている

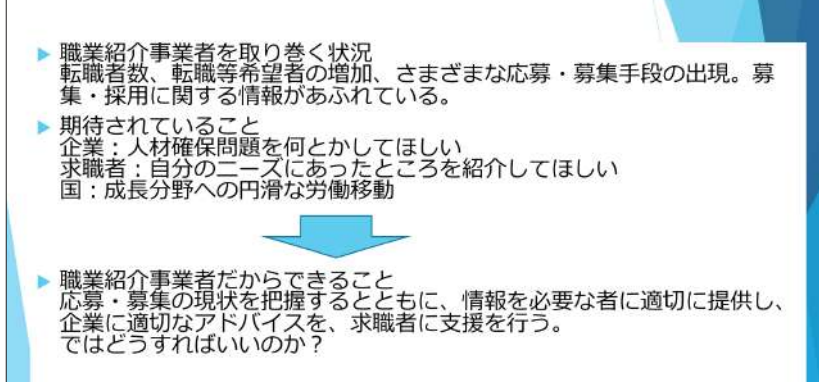
国から期待されていること



国が推し進めている「三位一体の労働市場改革」でも、「成長分野への労働移動の円滑化」を図ることとされている

国も、職業紹介事業者の皆さまに期待している

まとめ



職業紹介事業者だからできることは、応募・募集の現状の把握、情報提供、企業へのアドバイス、求職者支援

2. 職業紹介のプロフェッショナルとは

「職業紹介のプロフェッショナル」
はいかにあるべきか

職業紹介のプロフェッショナルとは

公益社団法人
全国民営職業紹介事業協会

Contents

- ▶ 職業紹介事業者とキャリア
- ▶ 職業紹介事業者とキャリアの有資格者
- ▶ ハイパフォーマー（優れた職業紹介担当者）の特徴（対求職者）
- ▶ ハイパフォーマー（優れた職業紹介担当者）の特徴（対求人者）
- ▶ キャリアの有資格者は何を学んでいるのか
- ▶ まとめ

職業紹介事業者とキャリア

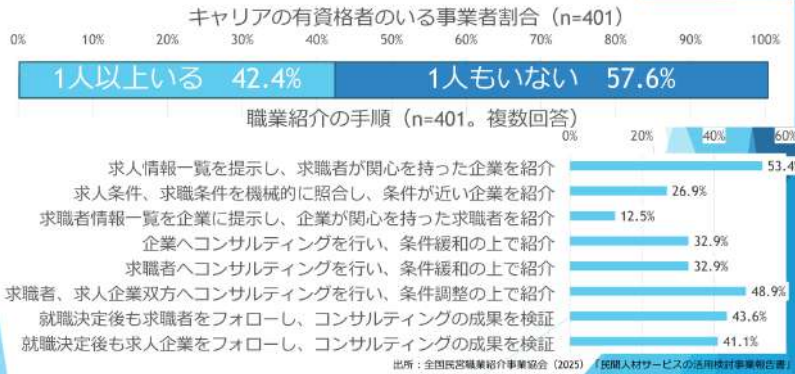
三位一体の労働市場改革の指針（抄）

令和5年5月16日
新しい資本主義実現会議

○ 働き方は大きく変化している。「キャリアは会社から与えられるもの」から「一人ひとりが自らのキャリアを選択する」時代となってきた。・・・（略）・・・内部労働市場と外部労働市場をシームレスにつなげ、社外からの経験者採用にも門戸を開き、労働者が自らの選択によって、社内・社外共に労働移動できるようにしていくことが、日本企業と日本経済の更なる成長のためにも急務である。

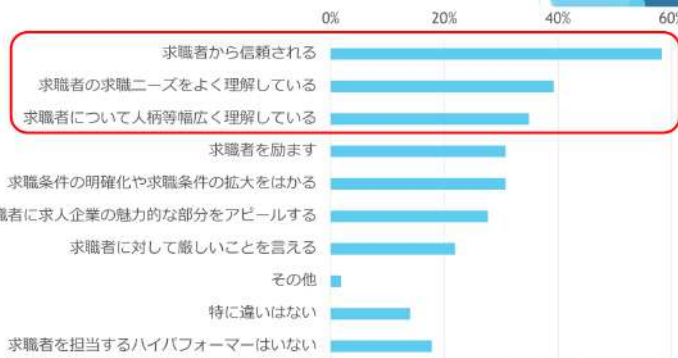
職業紹介事業者には、これまで以上に、高い専門性が求められるようになってきている

職業紹介事業者とキャリアの有資格者



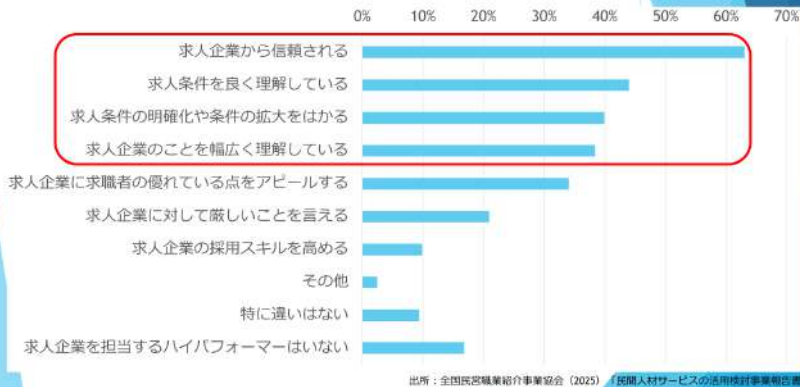
専門性が必要なやり方で職業紹介を行っている事業者がかなりいることがわかる

ハイパフォーマー（優れた職業紹介担当者）の特徴（対求職者）



優れた成績を挙げている担当者の特徴は、求職者に対して「信頼され」、「ニーズをよく理解し」、「求職者を幅広く理解している」こと

ハイパフォーマー（優れた職業紹介担当者）の特徴（対求人企業）



求人企業に対しては、「信頼され」、「求人条件を良く理解し」、「条件の明確化や条件の拡大をはかったり」、「求人企業のことを幅広く理解している」こと

キャリアの資格について

- ▶ キャリアに関連する資格としては、国家資格キャリアコンサルタントのほか、いくつかの資格がある。
- ▶ 「国家資格キャリアコンサルタント」（「キャリアコンサルタント試験」又は「キャリアコンサルティング技能検定」に合格し、キャリアコンサルタント名簿に登録した者のみ）のみが、「キャリアコンサルタント」を名乗ることができる。

⇒わかりやすく言えば、「キャリアコンサルタント」とは、国が資格認定し、推進している、キャリア相談の専門家。

「キャリアコンサルタント」とは、国が資格認定し、推進している、キャリア相談の専門家

キャリアの有資格者は何を学んでいるのか（能力体系）

キャリアコンサルタントの社会的意義	一 社会及び経済の動向並びにキャリア形成支援の必要性の理解
	二 キャリアコンサルティングの役割の理解
	三 キャリアに関する理論
	四 カウンセリングに関する理論
	五 職業能力の開発（リカレント教育を含む）の知識
キャリアコンサルティングを行うために必要な知識	六 企業におけるキャリア形成支援の知識
	七 労働市場の知識
	八 労働政策及び労働関係法令並びに社会保障制度の知識
	九 学校教育制度及びキャリア教育の知識
	十 メンタルヘルスの知識
	十一 中高年齢期を展望するライフステージ及び発達課題の知識
	十二 人生の転機に関する知識
	十三 個人の多様な特性の知識
キャリアコンサルティングを行うために必要な技能	一 基本的な技能：カウンセリングの技能、グループアプローチの技能、キャリアシートの作成指導及び活用、相談過程全体の進行の管理に関する技能
	二 相談過程において必要な技能：相談場面の設定、自己理解の支援、仕事の理解の支援、自己啓発の支援、意思決定の支援、方策の実行の支援、新たな仕事への適応の支援、相談過程の総括
キャリアコンサルタントの倫理と行動	一 キャリア形成及びキャリアコンサルティングに関する教育並びに普及活動
	二 環境への働きかけの認識及び実践
	三 ネットワークの認識及び実践
	四 自己研鑽及びキャリアコンサルティングに関する指導を受ける必要性の認識
その他	五 キャリアコンサルタントとしての倫理と姿勢
	六 その他キャリアコンサルティングに関する科目

出所：厚生労働省（2020）『キャリアコンサルティング実施のために必要な能力体系』

限られた時間の中で信頼され、相手が本当に求めていることを理解するため

この能力体系は、それをに学べるように設計されている

まとめ：職業紹介のプロフェッショナルとは

- ・職業紹介事業者とキャリア
より高い専門性が求められるようになってきた
- ・キャリアの有資格者が一人以上いる職業紹介事業者は42.4%。
- ・職業紹介事業者におけるハイパフォーマーは、求職者、求人企業と接する中で、信頼を得ていること、相手が本当に求めていることは何なのか、をよく理解できている。
- ・キャリアの有識者は、体系的にバランスよく学ぶことを紹介。

「体系的にバランスよく学び、信頼され、相手が本当に求めていることを理解できる」、そんなプロフェッショナルでありたい

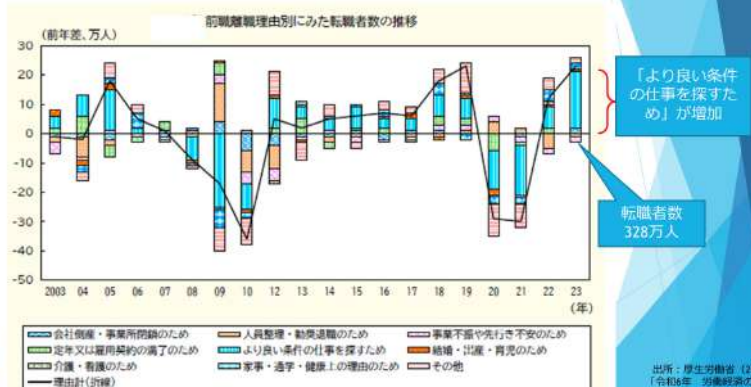
3. キャリアコンサルティングは転職支援に役に立つのか

キャリアコンサルティングは転職支援に役に立つのか

Contents

- ▶ 前職離職理由と転職
- ▶ キャリアの見通し・キャリア相談と転職
- ▶ キャリア相談と職業経験
- ▶ キャリアコンサルタントと労働移動
- ▶ まとめ

前職離職理由と転職

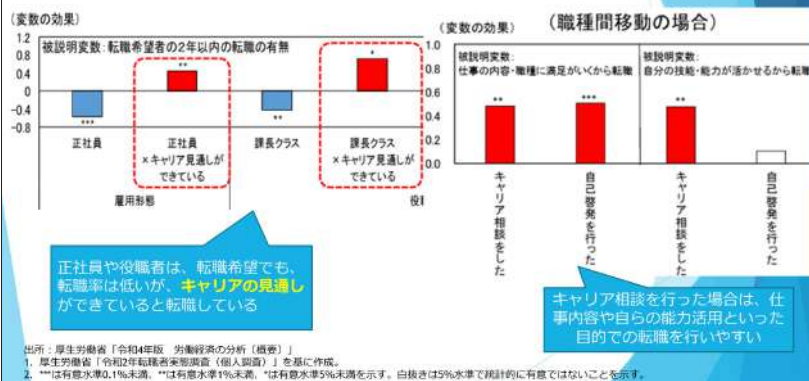


2022年以降、転職、特に、より良い条件を求める転職が増えている

また、人手不足が広がる中、大企業への転職が活発になっている

しかし、産業間・職種間での労働移動は活発化していない

キャリアの見通し・キャリア相談と転職

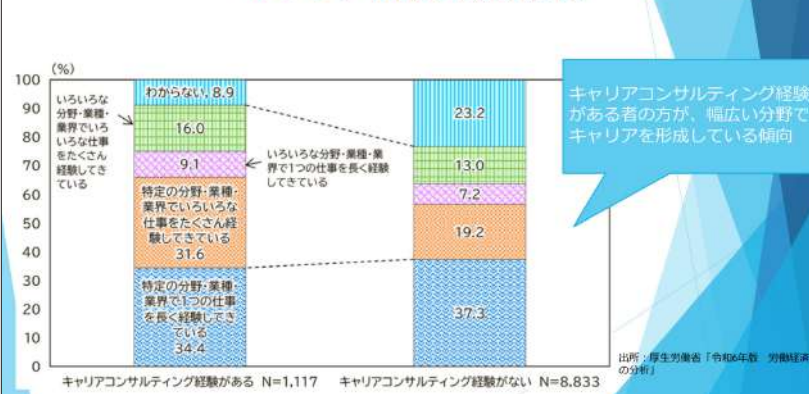


転職希望なのに、転職に踏み切らないのはどうしてなのか

転職にあたっては、キャリアの見通しの有無がポイントになる

また、転職に踏み切るためには、キャリアの相談を通じた、主体的なキャリア形成の意識付けや、自己啓発によるスキルの向上が重要である

キャリア相談と職業経験



キャリア相談の経験がある者のほうが、幅広い分野でキャリアを形成している傾向があることがわかっている

また、キャリア相談によって、自分の適性や能力が活かせる可能性を幅広く検討した結果、キャリアチェンジをしやすくなっている可能性も指摘されている

キャリアコンサルタントと労働移動

三位一体の労働市場改革の指針（抄）

令和5年5月16日
新しい資本主義実現会議

（略）

4. リ・スキリングによる能力向上支援

（1）個人への直接支援の拡充

・・・キャリアコンサルタントの役割の強化を図り、将来的には、民間に在籍するキャリアコンサルタントの一部にも、支援措置の妥当性の確認の役割を担わせる可否の検討を進める。

（略）

6. 成長分野への労働移動の円滑化

（4）求人・求職・キャリアアップに関する官民情報の共有化

○成長分野への円滑な労働移動のため、求職・求人に関して官民が有する基礎的情報を加工して集約し、共有して、キャリアコンサルタント（現在6.4万人）が、その基礎的情報に基づき、働く方々のキャリアアップや転職の相談に応じられる体制を整備する。

国が推し進める「三位一体の労働市場改革の指針」には、キャリアコンサルタントが、リ・スキリングを支援しやすいようにすること、官民が持つ求人・求職の基礎的情報を加工して集約し、共有して、キャリアアップや転職相談に応じられる体制を整備することも書かれている

まとめ

- ▶ 前職離職理由と転職
転職は増えているが、希望しても、転職しない人も多い。
- ▶ キャリアの見通し・キャリア相談と転職
転職にあたっては、キャリアの見通しの有無がポイント。
- ▶ キャリア相談と職業経験
キャリア相談を行った者の方が、異分野へのキャリアチェンジをしやすくなっている可能性。
- ▶ キャリアコンサルタントと労働移動
リ・スキリング、成長分野への円滑な労働移動には、キャリア相談の専門家が必要。
- ▶ まとめ

国が成長していくためには、成長分野への円滑な労働移動が必要である

これを可能にするのは、キャリア相談の専門家だと考えられる

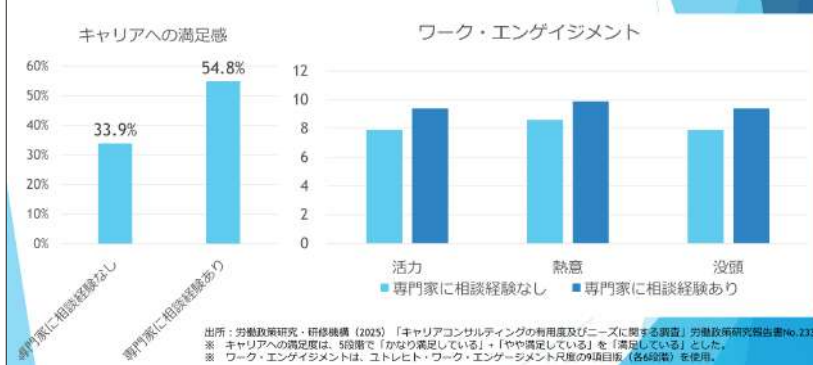
4. キャリア相談を受けた求職者から見てどうなのか

キャリア相談を受けた求職者から見てどうなのか

Contents

- ▶ キャリア相談とキャリア満足度、ワークエンゲイジメント
- ▶ キャリア相談は、役立ったか、また受けたいか
 - 民間人材紹介サービス機関の相談はどうか
 - 専門家に相談すると違うのか
- ▶ 需給調整領域で多い相談、難しい相談
- ▶ まとめ

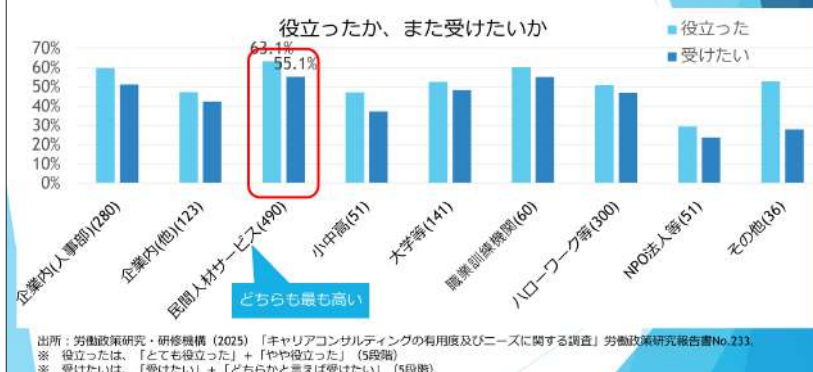
キャリア相談とキャリア満足度、ワーク・エンゲイジメント



キャリアに満足している人の割合は、専門家に相談経験ありの人では54.8%、経験なしの人では33.9%で、統計的に意味のある差がある

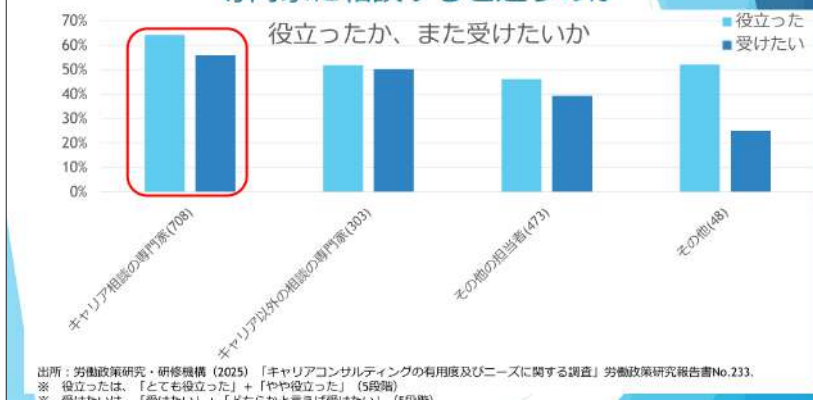
ワークエンゲイジメントについても、仕事をしているときに感じる活力のレベルである「活力」、「熱意」、「没頭」の3尺度とも、専門家への相談経験ありの方が高く、こちらも統計的に意味のある差がある

民間人材紹介サービス機関の相談はどうか



民間人材サービス機関の評判は、他の機関に比べて良く、「その後の職業やキャリアに役立った」、「また相談を受けたい」と答えた人の割合は、いずれも、他の機関に比べて高くなっている

専門家に相談すると違うのか



キャリア相談の専門家において、「役立った」、「また相談を受けたい」という人の割合は、それ以外のの人に相談した者に比べて、高くなっている

需給調整領域で多い相談、難しい相談

	多い相談（複数回答）	難しい相談（単一回答）
現在の仕事・職務の内容	5.4%	0.3%
今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等	6.0%	1.5%
企業内の異動希望等	0.2%	0.2%
職場の人間関係	3.3%	2.0%
部下の育成・キャリア形成	0.3%	0.1%
就職・転職活動の進め方	12.0%	1.3%
将来設計・進路選択	2.3%	0.7%
過去の経験の棚卸し、振り返り等	4.0%	0.3%
履歴書やエントリーシートの書き方・添削等	9.7%	0.4%
職業適性・自己分析	2.7%	0.8%
面接の受け方	3.6%	0.2%
個人的な生活面に関する事（家庭生活や人間関係など）	1.5%	1.5%
学生生活に関する事（授業やゼミの選択など）	0.0%	0.2%
メンタルヘルスに関する事	1.4%	3.2%
発達障害に関する事	0.9%	4.4%
その他	0.3%	0.7%
個人に対する相談は行わなかった	0.2%	0.3%

出所：労働政策研究・研修機構（2023）「第2回キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査」労働政策研究報告書No.227.

多いのが、「就職・転職活動の進め方」や「履歴書やエントリーシートの書き方・添削等」であるが、難しい相談をみると、「発達障害」や「メンタルヘルス」など、特に難しい相談が挙げられている

まとめ

- ▶ 専門家に相談した者は、キャリア満足度、ワークエンゲイジメントがともに高い。
- ▶ キャリア相談が役立ったか、また受けたいかにについては、民間人材紹介サービス機関では、いずれもポジティブな回答の割合が高く、キャリアの専門家も、いずれもポジティブな回答の割合が高かった。
- ▶ 転職活動の進め方や履歴書の書き方などの相談が多いが、難しい相談もある。
- ▶ まとめ

キャリアの相談は、効果があり、評判も良い

民間人材紹介サービス機関の相談は、評判もよい

また、キャリアの専門家はやはり効果が高い

発達障害やメンタルヘルスなど難しいものもあり、専門的な力も求められている

5. 求職者が本当に求めていること

求職者が本当に求めていること

Contents

- ▶ 相談で大事なこと
- ▶ 求職者が相談したいことは何か
- ▶ 本当に求めていることを理解するためには①基本的態度
- ▶ 本当に求めていることを理解するためには②傾聴
- ▶ まとめ

相談で大事なこと

求職者の方との相談の際に、最も大事なことは何でしょう？

⇒求職者の方が何を求めているかを知ること、ではないでしょうか。

⇒だからこそ、皆さんは、求職者の方がいらしたら、「どんなお仕事を希望していますか」「条件はどうですか」などと質問されるのではないですか。

⇒こういった質問で大丈夫なケースもありますが、そうでないことも・・・。

求職者からの相談で最も大切なことは、求職者が何を求めているかを知ること

求職者が相談したいことは何か

- ▶ 求職者の方が答えてくれても、それが本当に求めていることでない時もある
 - ▶ 働くことは、重要なだけに、言いにくい
 - ▶ 本当に求めていることが何か、に気づいていないこともある
- <例>

テレワークで働きたいと思うんですけど・・・



求職者の方が「こんな仕事を希望しています」と言っても、それが本当に求めていることでない時もある

本人が、本当に求めていることに、気づいていないことも多い

本当に求めていることを理解するためには ①基本的態度

- ①無条件の肯定的配慮
受容的態度。相手をかけがえのない独自の存在として尊重
- ②共感的理解
相談者のように見たり、感じたり、考えたりする
- ③自己一致
ありのままの自分であることを肯定的に受け入れる

どんな態度で臨めば、求職者が本当に求めていることを知ることができるのか

- ①無条件の肯定的配慮
- ②共感的理解
- ③自己一致

本当に求めていることを理解するためには ②傾聴

傾聴とは、「よく聴く」こと。カウンセリングの基本。

- ×時間をかけて話を聞けばよい。
- ×相手の話を言葉どおりに聞く。
- 共感的に聴く。
- 何を言いたいのかを積極的に感じ取る。



「話を聴く」だけでなく、あいづちや質問など必要な働き掛けをし、相談を進めていくことも必要。

求職者の方が本当に求めていることを知るためには、基本的な態度に加えて、「傾聴」が必要

傾聴とは、「よく聴く」ことで、カウンセリングの基本である

まとめ

- ▶ 相談で大事なこと
求職者が何を求めているかを知ること
- ▶ 求職者が本当に求めていることを理解する
- ▶ 3つの基本的態度
無条件の肯定的配慮
共感的理解
自己一致
- ▶ 傾聴
よく聴く

基本的態度や傾聴を身に付けることにより、求職者が本当に求めていることに近づくことができる

6. ツールを使いこなしてもっと情報に強くなる

ツールを使いこなして
もっと情報に強くなる

Contents

- ▶ 職業情報、求人情報の今
- ▶ 同業他社はどんなデータを使っているのか
- ▶ 使えるサイトNo.1 職業情報提供サイト(job tag)
- ▶ 使えるサイトNo.2 職場情報提供サイト(しょくばらぼ)
- ▶ まとめ

職業情報、求人情報の今

三位一体の労働市場改革の指針(抄)

令和5年5月16日
新しい資本主義実現会議

(略)

6. 成長分野への労働移動の円滑化

(4) 求人・求職・キャリアアップに関する**官民情報の共有化**
(略)

(6) 厚生労働省関係の**情報インフラ整備**

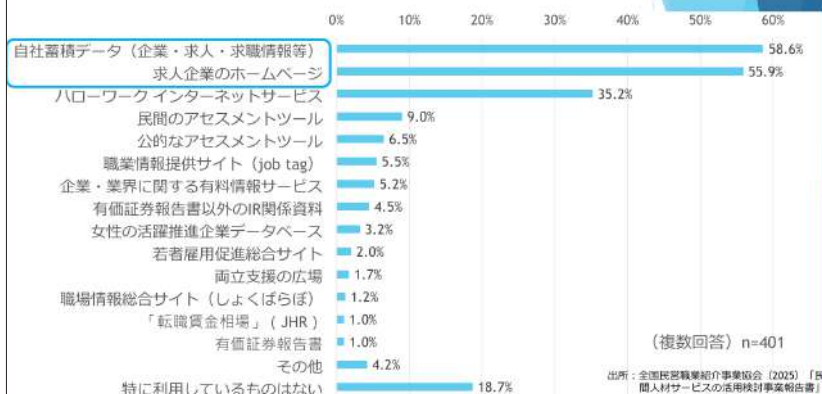
○ 厚生労働省が運営する**職場情報提供サイト(しょくばらぼ)**の機能強化と利用促進を図る。また、**日本版 O-NET (job tag)**※機能強化と多様な属性の利用者に対する利便性の向上を図る。

※ 2025年3月以降、職業情報提供サイト(job tag)が正式名称となった。

人手不足状態が続く中で、人材の募集や採用に関する情報が、世の中に溢れかえっている

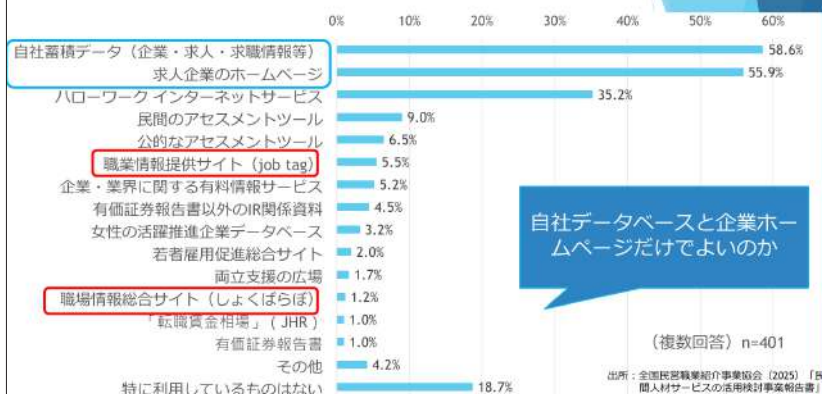
たくさんの情報があるのはよいが、その中から、必要な情報を見出すのは、至難の業である

同業他社はどんなデータを使っているのか



全国民間職業紹介事業協会が、2024年に行った調査による

同業他社はどんなデータを使っているのか



「自社で蓄積したデータ」は充実している、国が肝入りで提供している「job tag」や「しょくばらぼ」などの情報サイトはあまり使われていない

使えるサイトNo.1 職業情報提供サイト(job tag)

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



ハローワークインターネットサービスは、そこそこ使われているようだが、厚生労働省は、これ以外にも、職業情報、職場情報、企業情報を提供するサイトを運営している

使えるサイトNo.2 職場情報提供サイト(しょくばらぼ)

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



職場情報提供サイト(しょくばらぼ)は、職場の情報を掲載するサイトで、働き方や採用状況、その他労働関係法令等で定められている開示項目などが掲載されている

まとめ

- ▶ 職業情報、求人情報の今
国も、job tag、しょくばらぼの機能強化、利用促進に尽力。
- ▶ しかし、職業紹介事業者が使っているのは自社データベースと企業ホームページ。
- ▶ 職業情報提供サイト(job tag)：職業情報、入職経路、労働条件、必要な能力も。
- ▶ 職場情報提供サイト(しょくばらぼ)：働き方や採用状況、その他開示項目など。
- ▶ 使うには知識も必要だが、職業紹介のプロフェッショナルの皆さんは使いこなせるはず。

こうしたサイトには、有用な情報がたくさん載っている

誰もが無料で活用することができるが、しっかり使いこなすには、知識も必要

7. 職業紹介のプロフェッショナルとしてパフォーマンスを上げるには

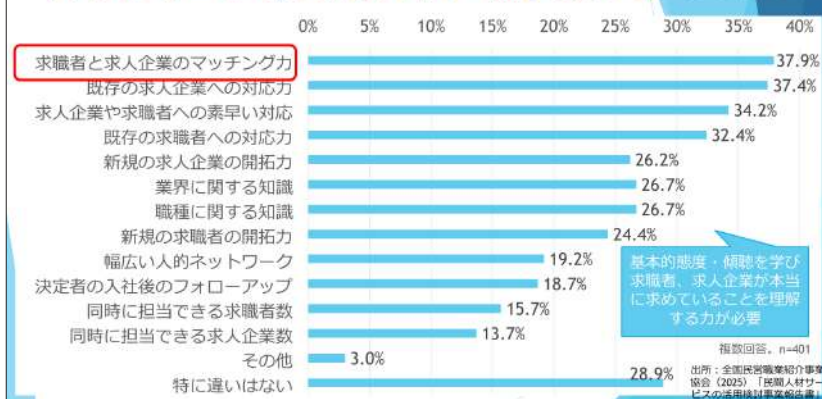
職業紹介のプロフェッショナルとして パフォーマンスを上げるには

公益社団法人
全国民間職業紹介事業協会

Contents

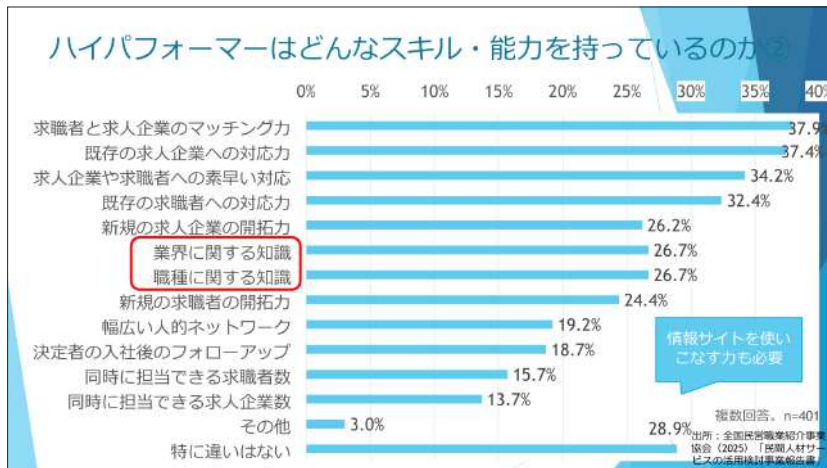
- ▶ ハイパーフォーマーはどんなスキル・能力を持っているのか①
- ▶ ハイパーフォーマーはどんなスキル・能力を持っているのか②
- ▶ 実践を積み、経験から学ぶ
- ▶ 社内外の仲間と学び合う
- ▶ まとめ

ハイパーフォーマーはどんなスキル・能力を持っているのか①



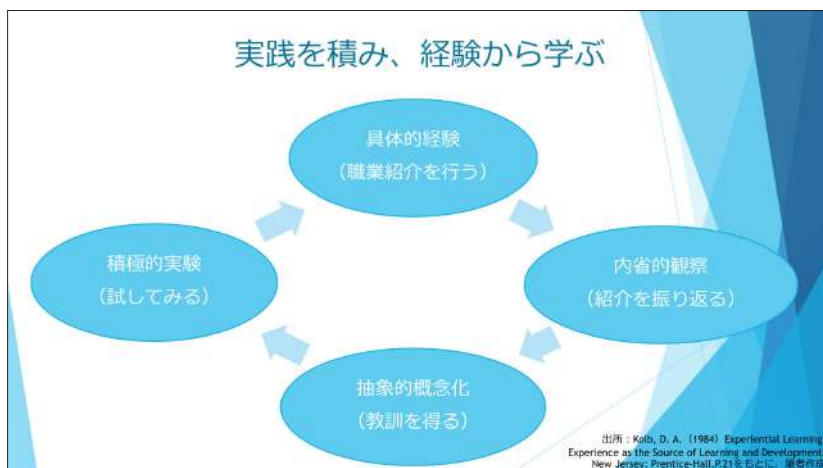
上位 20% のハイパーフォーマーが
持っているスキル・能力は「マッ
チング力」

マッチング力を上げるには、「コンサ
ルティング力」を上げることが必要

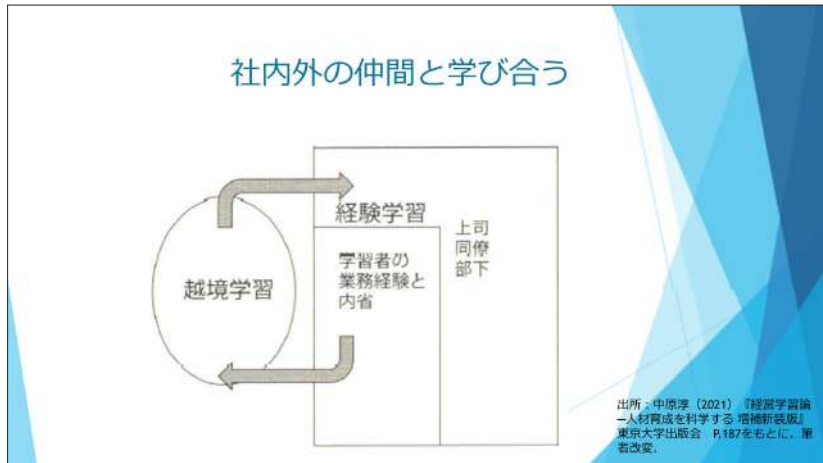


自社で蓄積したデータは、何よりも貴重な財産だが、仕事の内容や求人条件は、どんどん変化している

また、職場情報提供サイト「しょくばらば」などを使えば、企業にとって必ずしも都合の良い情報も含め、かなり詳細な情報入手することができる



「経験学習」とは実践を積むだけでなく、経験したことを振り返り、その中から教訓を得、試してみ、次の経験に活かしていくこと



一人でなく、仲間、できれば、社内外の仲間と学び合うことが必要

社内だけでなく、ともに資格取得を目指す仲間など、社外の仲間とも学び合うことが大切

まとめ

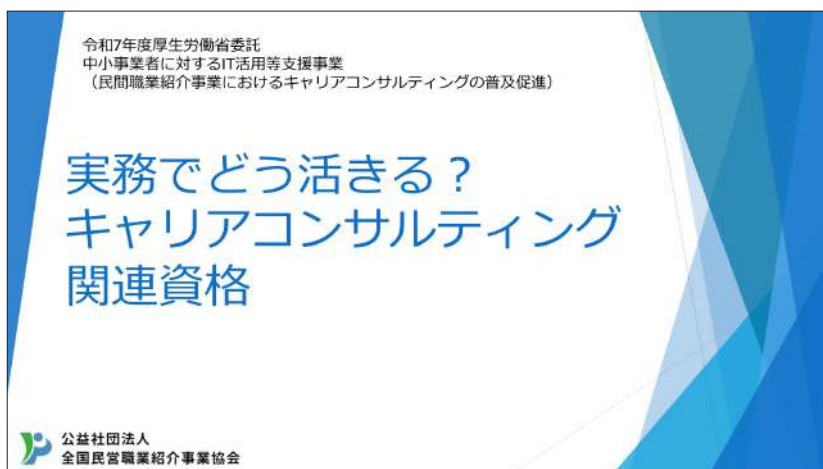
- ▶ パフォーマンス向上には、
マッチング力（基本的態度・傾聴を学び求職者、求人企業が本当に求めていることを理解する力）
業界・職種に関する知識（情報サイトを使いこなす力）が必要。
- ▶ さらに、実践を積み、経験から学ぶことが必要。
- ▶ 社内外の仲間と学び合うことも効果的。

パフォーマンスを向上させるためには、基本的態度、傾聴、情報サイトを使いこなす力を身に付け、さらに、実践し、仲間とともに学ぶことが必要

プロフェッショナルとして、高いパフォーマンスを発揮していただきたい

II 実務家対談

【対談1】実務でどう生きる? キャリアコンサルティング関連資格



国家資格キャリアコンサルタントをはじめとしたキャリアコンサルティングに関する資格が、実際のキャリアコンサルティング・キャリア相談でどのように生きるのか、実際に資格を持つ実務家の声を聞いた

基礎編

実践編

動画のポイント

1. 資格の勉強で身に付いたこと
2. 資格を持っていてよかったと思うとき
3. 得られた学びや成長の機会

キャリアコンサルティング関連資格が実務でどのように生きるのかをご紹介します

ポイント 1. 資格の勉強で身に付いたこと

- ①キャリア理論や労働市場の理解
- ②対人スキルの向上（傾聴力、共感力）
- ③自分自身のキャリアや価値観を見つめ直す習慣
- ④職場環境、社会制度、社会問題について意識する習慣
- ⑤多様なタイプの求職者に対応する力

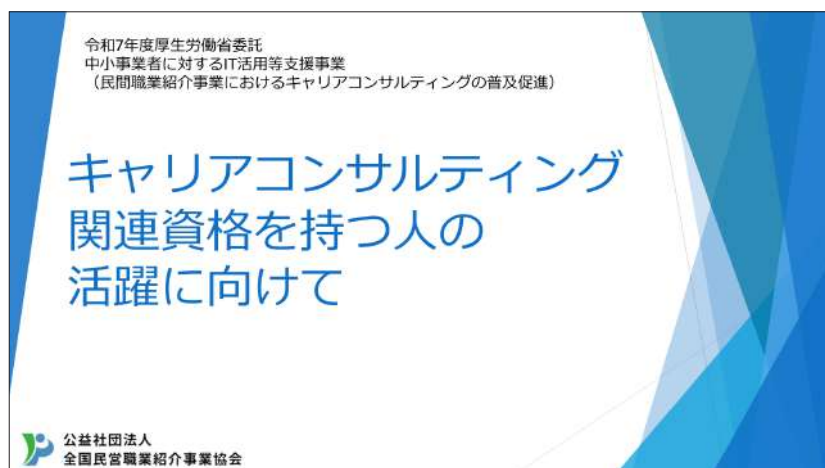
ポイント 2. 資格を持っていてよかったと思うとき

- ①求職者対応に自信がついたとき
- ②マッチング成功率が上がったとき
- ③求職者に効率的に対応できるようになったとき

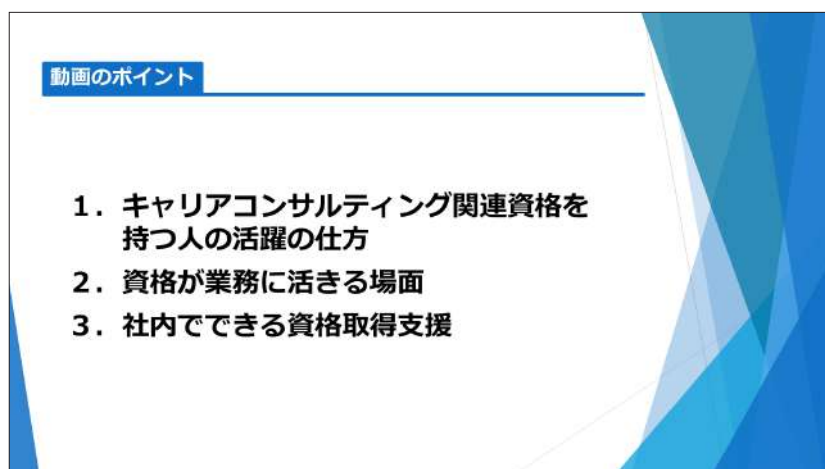
ポイント 3. 得られた学びや成長の機会

- ①コミュニケーション力・リーダーシップの向上
- ②資格更新に伴う定期的な知識・スキルのアップデート
- ③キャリアコンサルティング・キャリア相談に関わる横のつながり

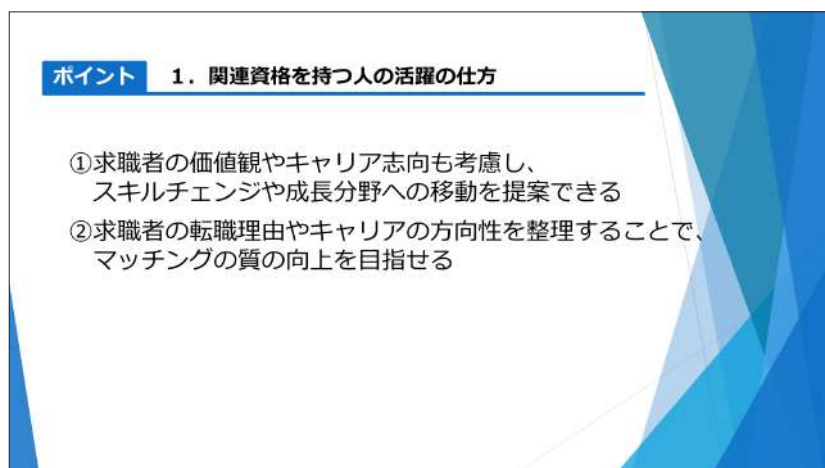
【対談2】キャリアコンサルティング関連資格を持つ人の活躍に向けて



国家資格キャリアコンサルタントをはじめとしたキャリアコンサルティングに関わる資格をもつ人の活躍の様子や、社内での資格取得支援の例を、実際に資格を持つ実務家に聞いた



この動画では、キャリアコンサルティング関連資格をもつ人の活躍の様子や、社内での資格取得支援の例を紹介



ポイント 2. 関連資格が業務に活かせる場面

- ① 時間管理のスキルが身に付き、求職者対応が効率化できたとき
- ② 面談を通して求職者の信頼を得、本音やニーズを引き出すことができたとき

ポイント 3. 社内のできる資格取得支援

- ① 講座受講を勤務時間とする
- ② 講座の日程や試験前・当日の有給休暇付与
- ③ 講座受講料の補助
- ④ 教育訓練給付金制度の利用

III ツールの使い方、活用

活用①

令和7年度厚生労働省委託
中小事業者に対するIT活用等支援事業
(民間職業紹介事業におけるキャリアコンサルティングの普及促進)

ツール等の使い方・活用①：job tag「しごと能力プロフィール」

動画の内容

1. 動画のポイント
2. デモストレーション（前編）
3. ツールの使い方実例 job tag「しごと能力プロフィール」
4. デモストレーション（後編）
5. まとめ

公益社団法人
全国国民職業紹介事業協会

紹介するツールは、厚生労働省が運営している職業情報サイト（job tag）で提供している『しごと能力プロフィール』

このツールは、求職者が自分のスキルを客観視する際に使うことができる

基礎編

実践編

ツール等の使い方・活用①：job tag「しごと能力プロフィール」

★活用できるシチュエーション★
⇒転職を希望しているが、向いている職種がわからない求職者への
キャリアコンサルティング・キャリア相談

↓

ポイント

- ①求職者のスキルや経験を深堀りする。
- ②求職者に向いている職業を幅広くお勧めする。
- ③知らない職業でも働くイメージを持てるようにする。

転職を希望しているが、向いている職業が分からないと悩んでいる求職者へのキャリアコンサルティング・キャリア相談などで活用できる

ツール等の使い方・活用①：job tag「しごと能力プロフィール」

ポイント

- ①求職者のスキルや経験を深堀りする。
- ②求職者に向いている職業を幅広くお勧めする。
- ③知らない職業でも働くイメージを持てるようにする。

★実際に希望する職種が決まったら★
Job tag「キャリア分析」で現在のスキルと必要とされるスキルを比較。
⇒動画「ツール等の使い方・活用②」でご紹介します。

自分の強みや適性を客観的に把握し、今後のキャリアの方向性を見つけるサポート

活用②

ツール等の使い方・活用②：job tag「キャリア分析」

動画の内容

1. 動画のポイント
2. デモストレーション（前編）
3. ツールの使い方実例 job tag「キャリア分析」
4. デモストレーション（後編）
5. まとめ

公益社団法人
全国民営職業紹介事業協会

紹介するツールは、厚生労働省が運営する「job tag」で提供している「キャリア分析」

このツールは、求職者が自分のスキルと希望職種のスキルギャップを客観視するのに使うことができる

ツール等の使い方・活用②：job tag「キャリア分析」

★活用できるシチュエーション★

⇒キャリアチェンジを希望している求職者への
キャリアコンサルティング・キャリア相談

ポイント

- ①求職者のスキルを可視化する。
- ②希望する職種と現在のスキルのギャップを明らかにする。
- ③資格取得・職業訓練を通じた長期的なキャリアの提案。

キャリアチェンジを希望している求職者へのキャリアコンサルティング・キャリア相談などで活用できる

ツール等の使い方・活用②：job tag「キャリア分析」

ポイント

- ①求職者のスキルを可視化する。
- ②希望する職種と現在のスキルのギャップを明らかにする。
- ③資格取得・職業訓練を通じた長期的なキャリアの提案。

★実際に企業を探す際には★

「しよくばらぼ」を用いて、企業の職場情報を確認できます。

⇒動画「ツール等の使い方・活用③」でご紹介します。

自分のスキルと転職希望職種で必要とされるスキルのギャップを確認し、スキル形成・職業訓練に向けたサポートを行う

活用③

令和7年度厚生労働省委託
中小事業者に対するIT活用等支援事業
(民間職業紹介事業におけるキャリアコンサルティングの普及促進)
ツール等の使い方・活用③：しよくばらぼ

動画の内容

1. 動画のポイント
2. デモストレーション (前編)
3. ツールの使い方実例 「しよくばらぼ」
4. デモストレーション (後編)
5. まとめ

公益社団法人
全国民間職業紹介事業協会

紹介するツールは、厚生労働省が運営する「しよくばらぼ」である

このツールは、希望条件に合う企業の職場情報を横断的に検索し、複数の企業を比較しながら、その人に最適な企業を見つけるために活用できる

ツール等の使い方・活用③：しよくばらぼ

★活用できるシチュエーション★
⇒応募を検討する企業を職場条件で絞りたい求職者 への
キャリアコンサルティング・キャリア相談

ポイント

- ①求職者の希望を具体的ににする。
- ②条件に合った職場の検索。

応募を検討する企業を職場条件で絞りたい求職者へのキャリアコンサルティング・キャリア相談などで活用できる

ツール等の使い方・活用③：しよくばらぼ

ポイント

- ①求職者の希望を具体的ににする。
- ②条件に合った職場の検索。

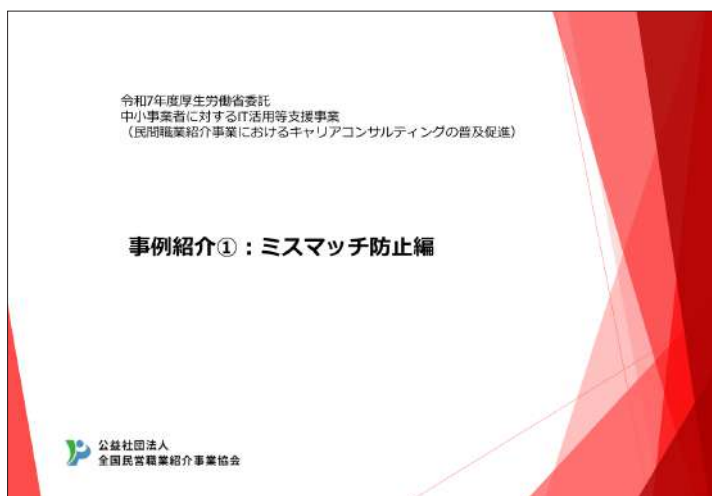
自分の強みや適性を客観的に把握し、今後のキャリアの方向性を見つけるサポート

注：本事例は「職種」からの希望条件に合う企業の検索を行っているが、「しよくばらぼ」は「業種」による検索が一般的なツールである

IV 事例紹介



事例紹介①：ミスマッチ防止編



「事例紹介①：ミスマッチ防止編」では、職業紹介事業者へのインタビューを通じて集めた事例をもとに、求職者と求人者のミスマッチを防ぐための具体的な取組や工夫を解説

【事例紹介①】ミスマッチ防止編

本動画について

- 職業紹介事業者がキャリアコンサルティング・キャリア相談を行う際に参考となる実践事例を紹介
- 「事例紹介①：ミスマッチ防止編」では、職業紹介事業者へのインタビューを通じて集めた事例をもとに、求職者と求人者のミスマッチを防ぐための具体的な取組や工夫を解説

今回

①ミスマッチ防止編

- 求職者と求人者のミスマッチ防止に役立つキャリアコンサルティング・キャリア相談の好事例を紹介

②キャリアチェンジ編

- キャリアチェンジを希望する求職者に対するキャリアコンサルティング・キャリア相談の好事例を紹介

③多様な求職者への対応編

- 多様な求職者に対するキャリアコンサルティング・キャリア相談の好事例を紹介

【事例紹介①】ミスマッチ防止編

紹介事例

1. 求職者のニーズの把握

- 事例① 求職者の優先事項を明確化
- 事例② 希望するキャリアや転職理由を深掘り

2. 求職者・求人者間の情報のやり取り

- 事例③ 求職者に求人者の詳細な情報を提供
- 事例④ 求人者に求職者の状況・希望を伝え、条件を柔軟に調整

3. キャリアの提案・助言

- 事例⑤ 希望条件に合った仕事がない場合は、できる限り類似する仕事を紹介
- 事例⑥ 転職が求職者にとって最善でない場合は、現職に留まるようアドバイス

【事例紹介①】ミスマッチ防止編

1. 求職者のニーズの把握

ポイント

- 求職者が優先したい条件や希望するキャリア、転職の理由など、個々の事情や要望を詳しく聞きとることで、ニーズを丁寧に把握している。

事例① 求職者の優先事項を明確化

- 今までの経歴、転職の理由、また今回の転職に際して何を求めているか、どのような事を重視しているかなどを詳しく聞く。求職者が求めるものは、仕事の内容、給料、職場の環境など千差万別である。何を重視するかを順位付けし、相応しい求人案件を見つける。(M社／東京都／全職種)

事例② 希望するキャリアや転職理由を深掘り

- キャリアの浅い若い方には、まず今の仕事ではなぜ駄目なのか、何をしたいのかを聞くようにしている。(G社／広島県／IT、通信、製造、商社)
- 副業を行っている方が、副収入を得るためだけに働いているのではないかと悩んでいることがあった。その際には、「何のために働いているのか」という意義を一緒に見つけるようにした。(L社／東京都／全職種)

【事例紹介①】ミスマッチ防止編

2. 求職者・求人者間の情報のやり取り

ポイント

- 給与や職場環境などの求人情報を詳細に伝え、求職者が納得して応募できるようにしている。
- 求人者には求職者の希望を具体的に伝え、業務の内容や範囲などの条件を柔軟に調整している。

事例③ 求職者に求人者の詳細な情報を提供

- ミスマッチは短期離職につながるため、求職者へは、給与などの基本的な項目以外にも病院の情報、働いている医師の出身大学、年齢、医局の様子、どのような人材を求めているかなどを説明することにより、納得してから応募してもらうようにしている。(F社／東京都／全職種(医師中心))

事例④ 求人者に求職者の状況・希望を伝え、条件を柔軟に調整

- 仕事の内容に関して、求職者の希望を求人者へ伝えている。例えば、介護の業務において、求職者が腰が悪い場合は入浴の介助ができない旨を伝える。保育士についても、乳児の対応は未経験なので幼児の担当にして欲しいという求職者からの要望を求人者に伝える。(K社／東京都／建設業・医療従事者)

【事例紹介①】ミスマッチ防止編

3. キャリアの提案・助言

ポイント

- 希望に合う求人がない場合は類似する職種を提案している。
- 転職が最善でないと思われる場合は、現職の継続も含めてキャリアの選択肢を助言している。

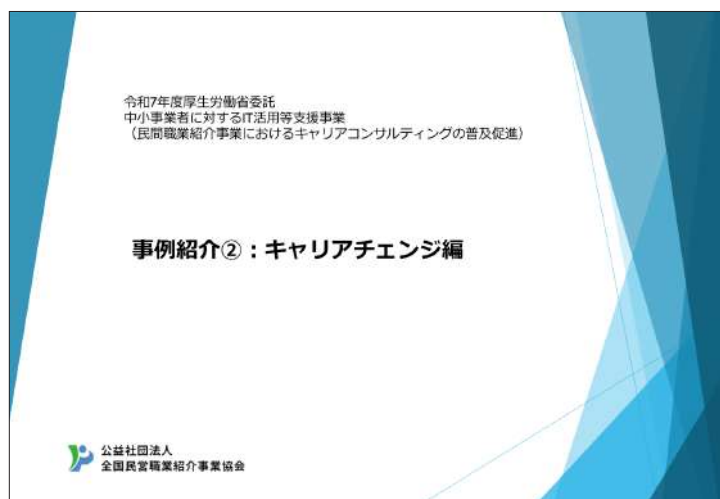
事例⑤ 希望条件に合った仕事がない場合は、できる限り類似する仕事を紹介

- 希望する案件を紹介できない場合でも、できる限り希望に近い職場を紹介するようにしている。例えば、美容クリニックの受付カウンセラーを希望する人がいたが、募集人数が少なく紹介できなかった。そのような場合は類似した病院の受付や、歯科医院の受付兼歯科助手の紹介することなどで対応した。(K社／東京都／建設業・医療従事者)

事例⑥ 転職が求職者にとって最善でない場合は、現職に留まるようアドバイス

- 求職者の状況から判断して、「転職せず現職に留まった方がよい」とアドバイスすることもある。(G社／広島県／IT、通信、製造、商社)
- 転職ありきではない。話を聞いた結果、「現在の職場にいたことが、希望するキャリアを実現できる可能性が高い」ということになり、「そのままもう少し頑張る」という結論になることもある。(L社／東京都／全職種)

事例紹介②：キャリアチェンジ編



「事例紹介②：キャリアチェンジ編」では、職業紹介事業者へのインタビューを通じて集めた事例をもとにキャリアチェンジを希望する求職者に対応する際の具体的な取組や工夫を解説

【事例紹介②】キャリアチェンジ編

本動画について

- 職業紹介事業者がキャリアコンサルティング・キャリア相談を行う際に参考となる実践事例を紹介
- 「事例紹介②：キャリアチェンジ編」では、職業紹介事業者へのインタビューを通じて集めた事例をもとにキャリアチェンジを希望する求職者に対応する際の具体的な取組や工夫を解説

今回

①ミスマッチ防止編

- 求職者と求人者のミスマッチ防止に役立つキャリアコンサルティング・キャリア相談の好事例を紹介

②キャリアチェンジ編

- キャリアチェンジを希望する求職者に対するキャリアコンサルティング・キャリア相談の好事例を紹介

③多様な求職者への対応編

- 多様な求職者に対するキャリアコンサルティング・キャリア相談の好事例を紹介

【事例紹介②】キャリアチェンジ編

紹介事例

1. 求職者の特性を生かす

- | | |
|-----|-----------------------------|
| 事例① | 求職者のポテンシャルや意欲を評価し、求人企業にアピール |
| 事例② | 求職者の興味・関心を深掘りし、新たなキャリアパスを提案 |

2. スキルや経験の獲得をサポートする

- | | |
|-----|-----------------------------|
| 事例③ | 希望する職種のスキルを身に付けるため、研修の受講を提案 |
| 事例④ | 未経験者を積極的に受け入れ、研修を実施する企業を紹介 |

【事例紹介②】キャリアチェンジ編

1. 求職者の特性を生かす

ポイント

- 求職者のスキルや経験だけでなく、ポテンシャルや意欲も踏まえて、求人企業にアピールしている。
- なかなか成約に至らない求職者に対しては、ヒアリングを通じて把握した本人の興味・関心をもとに、キャリアの選択肢を広げるための提案をしている。

事例① 求職者のポテンシャルや意欲を評価し、求人企業にアピール

- 老舗のインテリア会社で、DXを担当する社内SEの求人依頼があったが、要求するスキルに見合う賃金が提示できていなかった。その中で、前職で総務人事を担当していたが、一部情報システムの仕事や個人でHPの作成などを行っていたソフトウェアの知識がある人が、求職者登録してきた。DXの実務経験は少ないがポテンシャルは高く、本人からの希望もあるということで社長に直接打診し、面接を経て成約に至った。賃金面でも折り合いがついた。(T社／福岡県／全職種)

事例② 求職者の興味・関心を深掘りし、新たなキャリアパスを提案

- 特定の技術しか持っていないことから、狭い範囲の仕事しかできず、履歴書を100通出しても決まらないエンジニアの相談者がいた。話を聞く中で、料理教室の話が良くでるので、詳しく聞いてみると、調理道具や器などの料理の道具が好き、ということが分かった。そのようなことを世界に向けて発信するライターのような仕事はどうか、とアドバイスした。(L社／東京都／全職種)

【事例紹介②】キャリアチェンジ編

2. スキルや経験の獲得をサポートする

ポイント

- 求職者の希望職種に合わせてスキルアップの方法を提案し、キャリアチェンジに必要なスキルの習得を支援している。
- キャリアチェンジを目指す求職者には、研修制度などサポート体制が整った企業を紹介している。

事例③ 希望する職種のスキルを身に付けるため、研修の受講を提案

- 現場の仕事から一般事務の職種の変更を希望した求職者に、キャリアアップセミナーでパソコンの研修などを行い、一般事務の仕事にキャリアチェンジできた。(S社／青森県／全職種)

事例④ 未経験者を積極的に受け入れ、研修を実施する企業を紹介

- 20代前半の男性で、一般の事務職をしていた。ITエンジニアへのキャリアチェンジを希望したが、時間や費用の制約から、ITスクールなどで学ぶことが難しかった。未経験者を受け入れ、研修をしっかり行い戦力にする企業へ紹介した。(M社／東京都／全職種)

事例紹介③：多様な求職者への対応編



「事例紹介③：多様な求職者への対応編」では、職業紹介事業者へのインタビューを通じて集めた事例をもとに、様々なニーズや背景を持った求職者に対応する際の具体的な取組や工夫を解説

【事例紹介③】多様な求職者への対応編

本動画について

- 職業紹介事業者がキャリアコンサルティング・キャリア相談を行う際に参考となる実践事例を紹介
- 「事例紹介③：多様な求職者への対応編」では、職業紹介事業者へのインタビューを通じて集めた事例をもとに、様々なニーズや背景を持った求職者に対応する際の具体的な取組や工夫を解説

今回

①ミスマッチ防止編

- 求職者と求人者のミスマッチ防止に役立つキャリアコンサルティング・キャリア相談の好事例を紹介

②キャリアチェンジ編

- キャリアチェンジを希望する求職者に対するキャリアコンサルティング・キャリア相談の好事例を紹介

③多様な求職者への対応編

- 多様な求職者に対するキャリアコンサルティング・キャリア相談の好事例を紹介

【事例紹介③】多様な求職者への対応編

紹介事例

1. 希望条件の整理・見直しが必要な求職者

- 事例① 仕事選びにおいて大切にしたい価値観を引き出す
- 事例② 市場の状況を説明し、条件の見直しを勧める

2. 特別な配慮が求められる求職者

- 事例③ 求職者の事情を把握し、求人者と条件交渉
- 事例④ 求職者の健康状態を確認し、本人の同意を得て求人者に共有
- 事例⑤ 同様の背景を持つ求職者の受入れ実績がある企業を紹介

【事例紹介③】多様な求職者への対応編

1. 希望条件の整理・見直しが必要な求職者

ポイント

- 希望条件が明確でない求職者に対しては、仕事選びにおける価値観の形成に役立つ情報提供・アドバイスを行っている。
- 希望条件と現状にギャップがある求職者に対しては、市場の状況を丁寧に説明したうえで、条件を見直すように勧めている。

事例① 仕事選びにおいて大切にしたい価値観を引き出す

- 現在は、インターネットで情報を簡単に検索できるが、若い人にとっては逆に情報が溢れすぎ、選択方法が分からないというケースも多い。そのような場合は情報を提供して、本人にとって、何が大切ななどの価値基準を定めるようなアドバイスを行っている。(N社／東京都／全職種)

事例② 市場の状況を説明し、条件の見直しを勧める

- 希望が高い求職者に対しては、マーケットの状況を説明し、条件を見直すように勧める。「過去に〇〇のような人がトライしたが採用されなかった」というようにやんわりアドバイスするなど。(G社／広島県／IT、通信、製造、商社)
- 求職者によっては、自分の技術、スキルと給与など希望の条件が乖離している求職者もいる。そのような場合は市場価値などを説明し、現実を理解してもらうなどの対応も必要となる。(I社／東京都／全職種)

【事例紹介③】多様な求職者への対応編

2. 特別な配慮が求められる求職者

ポイント

- 時短勤務希望や育児・介護中の求職者の希望条件を丁寧に聞き取り、求人者に依頼・交渉をしている。
- 求職者にも求人側の意向を踏まえた働き方の選択肢を提案し、双方が納得できるよう調整している。

事例③ 求職者の事情を把握し、求人者と条件交渉

- フルタイムの条件の求人でも、求職者が時短勤務希望の場合は、求人者へ求職者の希望を伝え「むしろ時短勤務の方が時間内に仕事を終了させよう」と主張するなど説得を行ったりしている。(S社／青森県／全職種)
- 通勤方法など具体的な内容の相談にも対応する。例えば、バス通勤の条件の求人案件だったが、求職者が育児や介護に対応できるようにするために、自動車通勤に変更する交渉を行ったなど。(S社／青森県／全職種)
- 求職者の方の希望はできる限り実現できるように求人者へ依頼する。例えば、育児、介護などで時短勤務を希望する求職者への対応については、求人者へその希望を伝えるとともに、求職者に対しても、平日は長時間働けなくても、代わりに土日に長時間働くことができないか、というような提案をしたこともある。(K社／東京都／建設業・医療従事者)

【事例紹介③】多様な求職者への対応編

2. 特別な配慮が求められる求職者（つづき）

ポイント

- メンタルヘルスの不調を抱える人など、健康面での不安がある求職者には、本人の同意を得たうえで事前に求人者に伝えるようにしている。
- ひとり親などの特別な配慮が必要な求職者に対しては、同様の背景を持つ求職者を受け入れた実績がある企業を紹介するようにしている。

事例④ 求職者の健康状態を確認し、本人の同意を得て求人者に共有

- メンタル面で問題を抱えている人の対応は難しい面がある。現在は完治しているかなどの状況を確認し、求職者に対しては、後で問題が起こる可能性もあるので、事前に求人者へ伝えることを勧めると、求職者も納得して求人者に伝えることを承諾するケースがほとんど。(H社／東京都／全職種)

事例⑤ 同様の背景を持つ求職者の受入れ実績がある企業を紹介

- 母子（父子）家庭の人を採用すると助成金ができる制度を活用して、「ひとり親」を採用しているような企業を紹介するなどの対応をしている。(G社／広島県／IT、通信、製造、商社)

引用文献

基礎編（キャリアコンサルティングの基礎）

I. 相談過程において必要な知識・技能

1. 相談場面の設定

- (1) 相談環境の整備
- (2) 心理的な親和関係（ラポール）の形成
- (3) キャリア形成およびキャリアコンサルティングに係る理解の促進
- (4) 相談の目標、範囲等の明確化

浅野浩美 (2022年)
『キャリアコンサルタント・人事パーソンのためのキャリアコンサルティング』労務行政

II. キャリアコンサルティングの6ステップ

1. 自己理解の支援

- (1) 自己理解への支援
- (2) アセスメントスキル
- (3) キャリアシートの活用

2. 仕事理解の支援

- (1) 仕事理解への支援
- (2) 仕事・職業理解のためのツールやデータベースなど

3. 自己啓発の支援

- (1) 自己啓発の意義
- (2) 自己啓発の支援を行う場合の留意点
- (3) 体験を効果的なものとするための支援

4. 意思決定の支援

- (1) キャリアプランの「作成支援」
- (2) 具体的な目標設定への支援
- (3) 能力開発に関する支援

5. 方策の実行の支援

- (1) 相談者に対する動機付け
- (2) 方策実行のマネジメント

6. 新たな仕事への適応の支援

浅野浩美 (2022年)
『キャリアコンサルタント・人事パーソンのためのキャリアコンサルティング』労務行政

III. エントリー支援

1. 応募書類作成のアドバイス

- (1) 応募書類の種類と意味
- (2) キャリア（職務経歴）の棚卸し
- (3) 履歴書の書き方 記入見本参照
- (4) 職務経歴書の書き方

2. 履歴書の書き方

3. 履歴書記載例（参考記載例）

4. 職務経歴書の作成要領

5. 面接に臨む際のアドバイスのポイント

- (1) 面接の意義と重要性
- (2) 面接の評価
- (3) 面接のながれ
- (4) 面接に臨む心構え
- (5) 内容

公益社団法人 全国国民職業紹介事業協会 (2024年)
『民営職業紹介事業における職業紹介の技法と実務』



民紹協

民間職業紹介事業におけるキャリアコンサルティング

公益社団法人 全国民営職業紹介事業協会

〒113-0033 東京都文京区本郷3-38-1 本郷信徳ビル5階

TEL : 03-3818-7011 FAX : 03-3818-7015

本種は、法律の定めのある場合又は権利者の承諾のある場合を除き、
いかなる方法においても複製・複写することはできません。
なお、当協会と競合する事業目的で本書を利用することは、固くお断りします。