

修士論文

キャリアコンサルティング面談における問題把握を支援する
ジョブエイドの開発

～初学者キャリアコンサルタントの問題把握の
実践知獲得を目指して～

Development of Job Aid to Support Problem Grasp in Career Consulting Interviews
: Aiming to Acquire Practical Knowledge of Grasping Problems of Beginner Career
Consultants

熊本大学大学院 社会文化科学教育部 博士前期課程 教授システム学専攻

209-G8817

吉田文子

主指導：都竹 茂樹 教授

副指導：鈴木 克明 教授

副指導：久保田 真一郎 准教授

2022年3月

目次

要旨（日本語）	4
要旨（英語）	5
第1章 序論	7
1.1 研究の背景	7
1.2 研究の目的	8
1.3 先行研究	8
第2章 現状分析	10
2.1 キャリアコンサルティングの定義	10
2.2 キャリアコンサルタントとは	10
2.3 キャリアコンサルタントに求められる能力	12
2.4 現状の課題	12
第3章 研究方法	14
3.1 研究対象者	14
3.2 倫理的配慮	14
3.3 研究のデザイン	14
3.4 研究のプロセス	15
第4章 ジョブエイドの開発	17
4.1 ジョブエイド設計	17
4.2 開発物の詳細	19
4.3 ジョブエイドの開発	22
4.4 ジョブエイド有効性の評価方法	31

第5章 形成的評価	32
5.1 妥当性の評価（エキスパートレビュー）	32
5.2 教育設計の評価（ID 専門家レビュー）	35
5.3 キャリアコンサルタントによる1対1評価	36
5.4 初学者キャリアコンサルタントによるジョブエイドの有効性評価.....	38
第6章 結論.....	44
6.1 研究の成果	44
6.2 本研究の課題	45
6.3 今後の展望	45
参考文献	46
資料1 キャリアコンサルタント養成講座カリキュラム	48
資料2 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.....	49
資料3 面談メモ（問題把握シート）	56
資料4 面談支援シート	57
資料5 ジョブエイド使用説明書	58
資料6 クライアント役作りシート	62
資料7 SME レビューシート	63
資料8 ID 専門家レビューシート	64
資料9 キャリアコンサルタントによるジョブエイド形成的評価シート	66
謝辞	68

要旨（日本語）

キャリアコンサルタント資格は国家資格であるが、面談の質に関する客観的評価は行われておらず、質的格差が指摘されている。

養成課程における学習が知識の習得に重きがおかれ、面談スキル習得のための練習時間が十分でないことが原因の一つと考えられる。また、先行研究において、キャリアコンサルティング面談の意義などの研究は見られるが、面談の質を向上させるために研究者が直接的に介入した形で効果を測定している研究事例はまだ見られない。

そこで本研究は、初学者キャリアコンサルタントが面談においてクライアントの

- ①問題把握
- ②目標設定
- ③解決のための具体的方策の提案

を支援するジョブエイドの開発・評価を目的とする。

ジョブエイドは、面談中に使用する「面談メモ」、問題把握の視点を示した「面談支援シート」、ジョブエイドを正しく使用するための使用説明書の3点を、キャリアコンサルティング理論、カウンセリング理論、インストラクショナルデザイン理論および熟練者の実践知に基づき開発した。「面談メモ」は、システムティックアプローチのステップをジョブエイドに沿って面談を行うことで、ステップごとに必要事項をヌケ・モレなく面談を展開できる設計にした。「面談支援シート」は、クライアントの問題把握を支援する視点をツリー図で表現した。

ジョブエイドはキャリアコンサルティングの専門家、インストラクショナル・デザイナーのレビューとキャリアコンサルタントによる試用により、妥当性と有効性があるとの評価を得た。その後、初学者のキャリアコンサルタント3名が模擬面談で使用した。

ジョブエイドを使用した模擬面談を評価した結果、当初の目的通り、クライアントの問題把握、問題解決のための目標設定、具体的な方策の提案の支援に有効であることが明らかになった。

要旨（英語）

Although the qualification of career consultant is nationally accredited, the quality of interviews has not been objectively evaluated, and qualitative disparities have been pointed out.

One of the reasons is that learning in the training course emphasizes the acquisition of knowledge, so that trainees cannot have sufficient time to practice and master interview skills. In addition, although there are some studies on the significance of career consulting interviews in previous researches, there is still no study case that researchers directly get involved in to measure the effects of the interview for the purpose of improving the quality of it.

The aim of this study is to develop and evaluate Job Aid in order to help beginner career consultants in term of the following points:

- ① To grasp problems
- ② To set goals
- ③ To propose concrete measures so as to solve problems in interviews

Based on career consulting theory, counseling theory, instructional design theory and expert practical knowledge, I developed the following three things as Job Aid: "Interview Memo" which career consultants can use during the interview, "Interview Support Sheet" showing the viewpoint of problem understanding, and the instruction manual to use Job Aid properly.

"Interview memo" is designed to make it possible for interviewers to take the steps of the systematic approach along Job Aid and conduct interviews without missing necessary information. "Interview Support Sheet" is a tree diagram which shows the viewpoints to support the client's understanding of problems.

Job Aid has been evaluated as being valid and effective through reviews from career consulting experts and instructional designers as well as trials by career consultants.

Three career consultants who were beginners used it in a mock interview.

As a result of checking the mock interview using Job Aid, Job Aid with three things I developed was proved as being effective in supporting the client's problem

understanding, goal setting for problem solving, and proposal of concrete measures as originally intended.

第1章 序論

1.1 研究の背景

我が国の平均寿命は、筆者が生まれた1960年代半ばには、男性67.7歳、女性72.9歳であったが、2020年の7月末時点で、男性81.6歳、女性87.7歳と男女ともに14～15年も延びており、厚生労働省の推計では、2040年に男女とも更に2歳伸長すると予想されている（厚生労働省 2020）。また、ICTをはじめとしたテクノロジーの急速な発達や経済のグローバル化による産業構造の変化は、VUCA（Volatility・Uncertainty・Complexity・Ambiguityの頭文字を取った造語）と呼ばれる、先行きが不透明で長期的展望が持ちづらい社会をもたらしている。

このような状況の中、2016年に改正職業能力開発促進法が施行され、労働者個人にキャリアプランと能力開発について自ら責任を持つことを国は促している。また、同法第10条の3では、事業主は、従業員に対してキャリアコンサルティングの機会の確保を求めるよう定めている（厚生労働省 2018a）。労働者が長期に及ぶ職業生涯の中で自己の能力を発揮して働き、満足度の高い生涯を過ごすためにも、これまで以上に個人のキャリア形成を支援するキャリアコンサルティングの重要性が高まっている。

キャリアコンサルタント資格に関しては、2002年にキャリアコンサルタント5万人養成計画が厚生労働省主導でスタートし、2022年2月現在、キャリアコンサルタント有資格者は6万人超となり、数値的目標は達成された（厚生労働省 2022a）。キャリアコンサルタントの活動領域は、企業、学校教育機関（キャリア教育、キャリアセンター）、需給調整機関（派遣、ハローワーク、転職・再就職支援）、地域（地域若者サポートステーション、女性センター等）等多岐にわたる（下村ほか 2018）。一方、面談の質に関する調査は行われておらず質的格差が指摘されてきたが（宮城 2013）、2016年にキャリアコンサルタント資格が国家資格化された以降もキャリアコンサルタントが行う面談の質に関する調査および研究は認められない。

多くのクライアントは、求職活動、仕事上での悩み、子育てや家族の介護、病気療養と仕事の両立、自身の能力開発等キャリア形成において抱えている問題の解決のためにキャリアコンサルティング面談（以下、面談）に来談する。面談においてクライアントの問題を的確に把握し、問題解決のための目標設定や具体的方策の提案をするためのスキルがキャリアコンサルタントに求められるが、キャリアコンサルタント養成講座（厚生労働省 2022b、資料1）の面談練習は十分な練習時間が確保されておらず、またその内容は傾聴

スキルの習得が中心で、クライアントの問題把握及び問題解決のための具体的方策の提案を行う練習は行われていない。そのため、資格を取得したばかりの初学者のキャリアコンサルタントにとって、様々な問題を抱える多様なクライアントに対応することは困難な状況である。

1.2 研究の目的

本研究では、キャリアコンサルティング理論と熟練者の実践知を活用した、面談時にキャリアコンサルタントが使用する、クライアントの問題把握を支援するジョブエイドを開発することを目指す。開発したジョブエイドの使用により、初学者のキャリアコンサルタントが面談においてクライアントの問題を的確に把握し、問題解決のための具体的方策の提案が可能となり、熟練者と同等の面談を実践できるようになることを目指す。

1.3 先行研究

2016年に国家資格化されたことによりキャリアコンサルタントが呼称として定着しつつあるが、キャリア形成支援の専門家の呼称は、キャリアコンサルタント、キャリアカウンセラー、キャリアアドバイザー等、複数存在している。

そこで、先行研究調査では、「キャリアコンサルタント」「キャリアカウンセラー」「キャリアコンサルティング」「キャリアカウンセリング」の用語を使用し、CiNiiとGoogle Scholarで検索をした。Google Scholarのヒット数が多いのは、「キャリア」、「コンサルタント」等のキーワードを含む論文が検索されたためである。CiNii、Google Scholarともにヒットした論文の内容は、キャリアコンサルティングの有効性、キャリアコンサルタントの役割、必要性などが中心で、面談内容や面談の質に関する研究は認められなかった。また、「キャリアコンサルティング+技法」で検索をした中に、面談で使用するワークシートの開発が行われているものが認められたが、開発されているワークシートは相談者（クライアント）が使用するものであり、キャリアコンサルタント自身が面談の中で使用するものではなかった。検索結果を表1-1に示す。

表 1-1 先行研究検索結果

キーワード	CiNii	Google Scholar
キャリアコンサルタント	138	6100
キャリアカウンセラー	77	5970
キャリアコンサルティング	145	4810
キャリアカウンセリング	366	5960
キャリアコンサルティング+面談	1	670
キャリアカウンセリング+面談	6	1020
キャリアコンサルティング+問題把握	0	2970
キャリアカウンセリング+問題把握	0	3330
キャリアコンサルティング+技法	7	573

第2章 現状分析

2.1 キャリアコンサルティングの定義

「キャリアコンサルティングとは、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ことをいう。」と職業能力開発促進法第2条第5項に定義されている。キャリアコンサルティングは、雇用政策として我が国が立ち上げたものである（木村 2015, 2018）。概要を図2-1に示す。

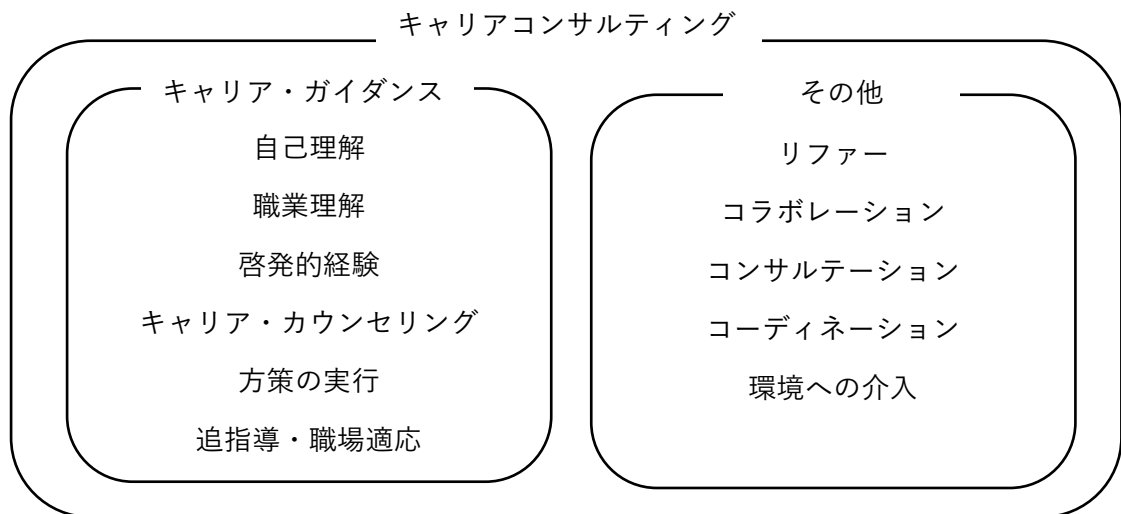


図2-1 キャリアコンサルティング概要（木村（2015, 2018）、高橋（2016）より作成）

2.2 キャリアコンサルタントとは

キャリアコンサルタントとは、キャリア形成や職業能力開発などに関する相談・助言（キャリアコンサルティング）を行う専門家のことである（職業能力開発促進法第三十条）。研究の背景でも記したが、主な活動領域は、企業、需給調整機関、教育機関である。それぞれにおいて個人を対象とした面談による相談業務、セミナーの実施、教育機関においてはキャリア教育科目の講師として活動しているが、活動時間に占める割合に関しては、58.5%が相談業務である（下村ほか 2018）。

日本で初めてキャリア形成支援の専門家の呼称が登場したのは、1993年、日本キャリア教育学会が認定した「キャリア・カウンセラー資格」である。その後、2002年に、厚生労働省の指定団体が発行する民間資格として「標準レベルのキャリアコンサルタント」試験の実施が始まり、2008年、「2級キャリアコンサルティング技能検定」と呼ばれる熟練レベルのキャリアコンサルタントの国家検定試験の実施が始まった。3年後の2011年

に指導者レベルのキャリアコンサルタント国家検定である「1級キャリアコンサルティング技能検定」試験が始まった。2016年4月に国家資格化され、キャリアコンサルタント名簿に登録することで、民間資格であった標準レベルのキャリアコンサルタントおよび技能検定合格者（キャリアコンサルティング技能士1級、2級）の全てのキャリアコンサルタント有資格者が「国家資格キャリアコンサルタント」と名乗ることが可能となった（名称独占資格）。国家資格化される前（2015年まで）と現在の資格の一覧を表2-1および表2-2に示す。

表 2-1 キャリアコンサルタント資格一覧（2015年まで）

民間資格	国家資格	
キャリアコンサルタント／ キャリアカウンセラー (標準レベル)	国家検定キャリアコンサルティング技能士2級 (熟練レベル)	国家検定キャリアコンサルティング技能士1級 (指導者レベル)
民間団体が、養成講座や試験を実施。団体によって、キャリアコンサルタント、キャリアカウンセラー、キャリアアドバイザー等、名称が異なる。	5年以上の実務経験者、標準レベル取得後3年以上の実務経験があれば受験可能。養成講座を受けずに受験可能。	10年以上の実務経験者、2級取得後3年以上の実務経験があれば受験可能。

表 2-2 キャリアコンサルタント資格一覧（2016年から）

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（旧：標準レベル）	国家検定キャリアコンサルティング技能士2級（熟練レベル）	国家検定キャリアコンサルティング技能士1級（指導者レベル）
<p>国家資格キャリアコンサルタントの登録を厚労省に届け出していなければ、「国家資格キャリアコンサルタント」と名乗ることができない（名称独占資格）。</p> <p>国家資格キャリアコンサルタントと名乗っていても、標準レベルの資格なのか技能士1級・2級なのかはわからないため、技能士資格取得者は、「国家資格キャリアコンサルタント」と「キャリアコンサルティング技能士1／2級」を名刺等に併記していることが多い。</p>		

2.3 キャリアコンサルタントに求められる能力

キャリアコンサルタントの能力要件は、2006 年度から継続されてきた「キャリアコンサルティングの社会的意義」「キャリアコンサルティングを行うために必要な知識」「キャリアコンサルティングを行うために必要な技能」「キャリアコンサルタントの倫理と行動」の4科目の区分である（厚生労働省 2018b、資料2）。2020年3月、「キャリアコンサルタントの能力要件の見直し等に関する報告書」（厚生労働省 2018c）において、基本的な問題が発生していないことから、この枠組みに変更を加える必要はないとしている。

また、キャリアコンサルタント試験の試験科目及びその範囲並びにその細目（特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会 2020）では、学科試験と実技試験において必要な知識と技能が定められている。主な内容を表2-3に示す。

表2-3 キャリアコンサルタント試験の試験科目及びその範囲並びにその細目（抜粋）

学科試験	実技試験
キャリアコンサルティングの社会的意義 キャリア理論、カウンセリング理論、労働市場の知識、労働政策及び労働関係法令並びに社会保障制度の知識、メンタルヘルスの知識、キャリアコンサルタントの倫理等	カウンセリング技能、キャリアシート作成指導の技能、相談課程における技能（自己理解への支援、仕事理解への支援、自己啓発の支援、意思決定の支援、方策実行の支援、新しい仕事への適応の支援）等

2.4 現状の課題

研究の背景でも述べたが、キャリアコンサルタント養成講座（厚生労働省 2022b、資料1）では、150時間程度の学習時間のうち70時間程度を面接実技演習にあてることがとされているが、演習時間には面接実技に関する講義時間も含まれており、受講者が面接実技練習をする十分な時間がなく、養成講座を修了し資格を取得しても面談スキルが不十分な状態のままクライアントと面談をすることになる。「キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ」（下村 2017）の調査結果によると、面談を受けたクライアントから「キャリアコンサルタントの質のばらつき」「キャリアコンサルタントのスキルによって対応が異なる」等、キャリアコンサルタントの面談の能力・スキル不足による不満の声が認められた。筆者は、約12年以上に渡り私立大学のキャリアセンターにおいて就職活動中の学生の面談に携わっているが、面談を受けた学生からキャリアコンサルタントに

よる質のバラツキに関するネガティブな感想を聞くことがある。

面談は、守秘義務の観点から他者の面談に同席する機会を得ることが難しく、職場において熟練者の実践から初学者が面談スキルを学ぶことは困難な状況である。また、面談スキル向上のためにスーパービジョンを受けることが推奨されているが、キャリアコンサルティング領域のスーパーバイザーが不足しており、定期的にスーパービジョンを受けているキャリアコンサルタントは少ない状況である。国家資格は5年毎の更新制で、資格更新のために定められた時間数のスキル向上のための講習受講が義務付けられているが（厚生労働省 2022c）、受講する講習はキャリアコンサルタントが自身の関心の高い講習を選択することが多いため、受講する講習が自身の課題改善と必ずしも関連しているとは言えない状況である。また、面談スキルを向上させることをテーマとした講習は存在するが、受講後の習得度の確認は簡単なレポート提出となっているケースが大半で、面談において実践可能なスキルが習得できたか、実技を確認するテスト等は行われていない。

これらの現状を踏まえると、講習等の訓練では効率よく効果的に自身の課題を克服し、面談スキルの向上を目指すことは難しいと考える。そこで、熟練者に近い面談を実施できるようデザインしたジョブエイドを開発し、初学者キャリアコンサルタントの面談を直接的に支援することで、クライアントの問題解決を的確に行う面談が実施できるとののではないかと考えた。

第3章 研究方法

3.1 研究対象者

研究対象者は、初学者のキャリアコンサルタントとする。本研究における初学者の定義は、キャリアコンサルティング技能士資格を取得していない国家資格キャリアコンサルタントとし、資格取得後の面談経験および年数は問わないこととした。技能士資格は、熟練レベルおよび指導者レベルの知識と技能を有している者に与えられるため、資格取得者の実務年数に関係なく研究の対象外とした。

3.2 倫理的配慮

研究対象者の募集において、本研究の目的と方法に関して遠隔会議システムを用いて説明をした。その後、協力をすることに了解をしたキャリアコンサルタントに、研究途中であっても協力を辞退することにに関して自由であることを提示した。また、国家資格キャリアコンサルタント倫理綱領(特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会 2016)に基づき、研究内で実施した面談において得られた個人情報に関して、双方に守秘義務が発生することに関しても了承を得た。

研究において実施する面談に関しては、キャリアコンサルタント倫理綱領第3条3に定められている「研究目的によるキャリアコンサルティング面談の禁止」に従い、面談は模倣的に行い、クライアントは協力を得られたキャリアコンサルタント有資格者が担うこととした。

3.3 研究のデザイン

ADDIEモデルに基づき(ガニェほか 2009)、面談においてキャリアコンサルタントが使用するジョブエイドの開発・評価を行った。職場において後進指導にあたっているキャリアコンサルティング技能士1級(指導者レベル)取得者に半構造化インタビューを実施し、初学者の面談における課題の調査を行った上で、ジョブエイドで支援する課題を特定し、開発・評価を行った。

ジョブエイドは、面談中に使用する「面談メモ(問題把握シート)」と面談前及び面談中に使用する「面談支援シート」の2点である。本ジョブエイドの特徴は、「面談メモ(問題把握シート)」に関しては、記載された番号順に面談を進め、クライアントの話した内容を記入することで、システムティックアプローチ(木村 2018)の流れで面談を実施する

ことができ、問題解決に向けた目標設定、具体的方策の策定と方策実行の達成度の評価方法の提案を可能とするデザインとした。「面談支援シート」は、問題把握のヌケ・モレを防ぐ質問の切り口をツリー図で示し、視覚的に容易に確認できるデザインとしたことである。また、「面談メモ（問題把握シート）」と「面談支援シート」を正しく使用するための使用説明書を、インストラクショナルデザイン理論（鈴木 2002）を活用し、別途作成した。

3.4 研究のプロセス

本研究は、ADDIE モデルの流れに沿って行った。研究のプロセスを図 3-1 に示す。

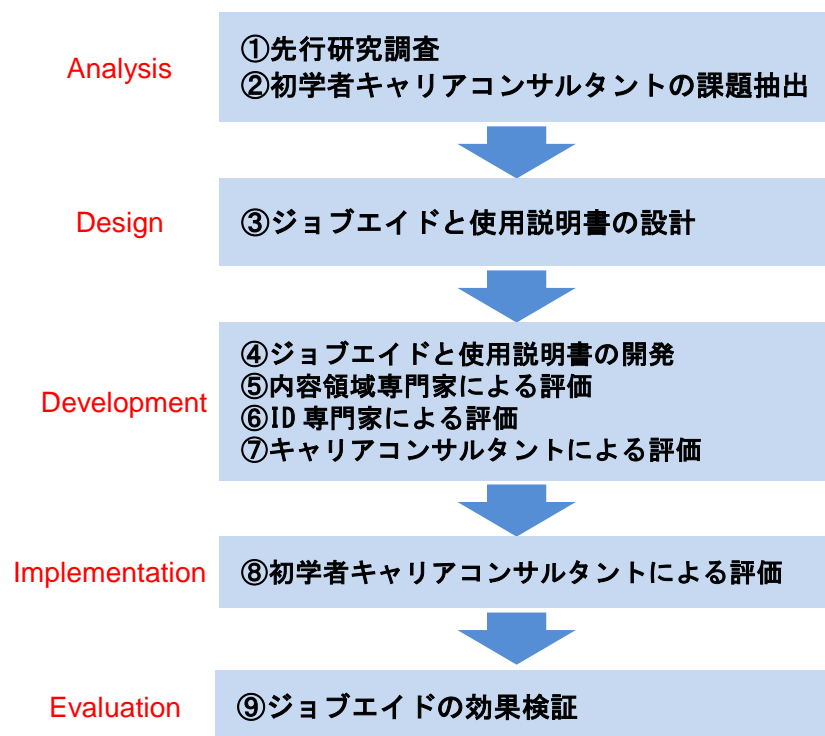


図 3-1 研究のプロセス

① 先行研究調査

面談における問題把握に関する先行研究は、特に認められなかった。

② 初学者キャリアコンサルタントの課題抽出

職場において初学者キャリアコンサルタントの指導をしているキャリアコンサルティング技能士 1 級（指導者レベル）4 名に、半構造化インタビューを実施し、初学者の面談における課題について調査した。

③ジョブエイドと使用説明書の設計

抽出した課題を解決するためのジョブエイドを心理カウンセリング理論およびキャリアコンサルティング理論に基づき設計した。また、ジョブエイドの使用説明書は、インストラクショナルデザイン理論に基づいて設計した。

④ジョブエイドと使用説明書の開発

初学者の課題で面談において最も重要と思われる「問題把握」に焦点をあて、キャリア理論と熟練者の実践知をもとに開発した。また、ジョブエイドの使用説明書は、学習目標を分類し、イラストや記入例を示し、効率良く学習できる工夫をし開発した。

⑤内容領域専門家（Subject Matter Expert、以下 SME）による評価

キャリアコンサルティングの内容領域の専門家であるキャリアコンサルタントに開発したジョブエイドおよび使用説明書の明瞭性・妥当性・実用性の評価を行い、その内容をジョブエイドに反映させ改良を行った。

⑥ID 専門家による評価

教育設計の専門家であるインストラクショナル・デザイナー（以下、ID 専門家）による使用説明書の 1 対 1 評価を実施し、改良を行った。

⑦キャリアコンサルタントによる評価

熟練レベルのキャリアコンサルタントによるジョブエイドの 1 対 1 評価を、模擬面談を通じて実施し、行った。得られた結果をジョブエイドに反映し、改訂を重ねた。

⑧初学者キャリアコンサルタントによる評価

初学者キャリアコンサルタント 3 名に模擬面談を実施した。

⑨ジョブエイドの効果検証

初学者キャリアコンサルタントが模擬面談で使用したジョブエイドを評価・分析し、考察した。

第4章 ジョブエイドの開発

4.1 ジョブエイド設計

4.1.1 ジョブエイド

ジョブエイドとは、「ある仕事のパフォーマンスを支援し、よりよいパフォーマンスに導くための道具の総称である」（根本ほか 2015）。ジョブエイドの利用で可能となることとして、「情報提供」「手順の支援」「コーチング／ヘルプ機能」「意思決定や自己評価」がある（鈴木ほか 2019）。

本研究で開発するジョブエイドは、問題把握の視点を提示し（情報提供）、ジョブエイドの順に従って面談をすることで、面談の技法であるシステムティックアプローチの流れ（図 4-1）を進めることが可能となるように（手順の支援）設計をした。開発をしたジョブエイドは、面談で使用する「面談メモ（問題把握シート）」と面談前および面談中に参照する「面談支援シート」の2点である。

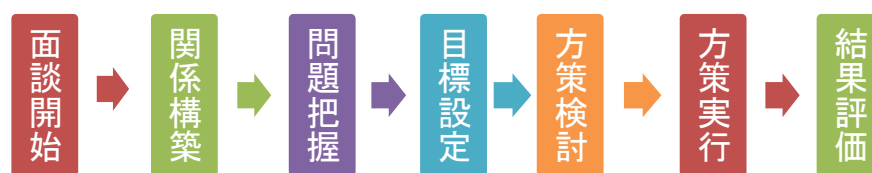


図 4-1 システムティックアプローチの例 （木村 2018）より筆者作成

4.1.2 面談における課題抽出

面談における初学者の課題に関して先行研究調査を行ったが、該当するものが認められなかった。そこで、キャリアコンサルティング技能士1級（指導者レベル）取得者で職場において後進指導をしている4名のキャリアコンサルタントに遠隔会議システムを使用し、1対1の半構造化インタビューを各1～2時間行った。質問内容は、①指導場所と対象者、②指導内容、③初学者キャリアコンサルタントの面談スキルにおける主な課題であった。インタビューに応じたキャリアコンサルティング1級技能士は、地方自治体、企業（人材紹介会社）、就労移行支援事業所（引きこもり者に対する就労支援施設）、私立大学のキャリアセンターにおいて指導を実施している。インタビューから明らかになった初学者キャリアコンサルタントの面談における主な課題を表 4-1 に示す。

表 4-1 指導者が感じている初学者キャリアコンサルタントの主な課題

指導者が感じている初学者の課題
情報不足（労働市場、企業情報、業界情報、職業知識）
関係構築力不足
面談構造の理解不足（システマティックアプローチを理解できていない）
問題把握力不足
自分を客観視できない（自身の力量・課題に気づかない、把握した問題が違うことに気づかない、同じ失敗を繰り返す）
傾聴力不足（クライアントの話を受けない）
質問力不足（クライアントに遠慮して踏み込んで聞けない）
自分の価値観で支援をしている
指導者の助言を素直に受け入れない

ジョブエイドで支援する初学者の課題として、「問題把握力不足」に焦点を当てる。その根拠は、クライアントの来談目的は何らかの問題解決であり、クライアントの問題解決に寄与するために問題把握力が最優先すべき支援のポイントと考えたためである。また、問題把握をするためには、「傾聴力」、「質問力」等のスキルが求められることから、問題把握の支援は、指導者が指摘している初学者の課題を複数支援することにもなり、初学者のスキル不足を支援することが可能となると考える。

4.1.3 対象者の活動領域の検討

背景でも述べたが、キャリアコンサルタントの活動領域は、企業、学校教育機関（キャリア教育、キャリアセンター）、需給調整機関（派遣、ハローワーク、転職・再就職支援）、地域（地域若者サポートステーション、女性センター等）等多岐にわたる（下村ほか 2018）。活動領域によって求められる知識は異なるが、面談の基本的なスキルにおいてはクライアントの属性によって大きな差異はないと考える。従って、本研究で開発するジョブエイドは、対象者の活動領域を絞らないこととした。

4.2 開発物の詳細

4.2.1 開発したジョブエイド

初学者キャリアコンサルタントのキャリアコンサルティングの面談を支援するために開発したジョブエイドの一覧を表 4-2 に示す。

表 4-2 ジョブエイド一覧

シート名	内容
面談メモ（問題把握シート）	面談中に使用する用紙（資料 3）
面談支援シート	クライアントに質問をするときに補助的に使用する用紙（資料 4）
ジョブエイド使用説明書	面談メモおよび面談支援シートの正しい使い方、模擬面談の進め方の説明書（資料 5）

面談メモ（問題把握シート）（資料 3）

面談メモは、A4 サイズで縦置きで①～⑧までの記入枠を設けた。①から順に記入することでシステムティックアプローチの流れに沿って面談が展開できるデザインにした。用紙の左端には、タイムマネジメントに使用する時間スケールを配置した。用紙のトップの位置には、メモを取る許可を得ること、面談で行動目標を設定することをクライアントに伝えることを記述している。メモを取る許可を得るのは、クライアントの不信感を払しょくし、信頼関係の構築の妨げとならないようにするためである。

①は、クライアントの主訴を書き留める枠であるが、クライアントが話した言葉を同義語などに置き換えることなくメモをするために、「キーワードをそのまま記述」という注意書きを入れている。これはキャリアコンサルティングの面談における基本的な留意事項である。

②は、クライアントの話を記述しやすいように、白紙の枠とした。面談中にクライアントに確認することのヌケ・モレを防ぐ工夫として、問題把握の視点のキーワードを記した。左端には、キャリアコンサルタントとしての基本姿勢の注意を促すために、「需要・共感」等のキーワードを配置した。また、右端に「パーキングエリア」と名付けた枠を設け、クライアントの問題と直接関係はなさそうであるが、キャリアコンサルタントが気になった話を書き留められるようにした。

- ③は、「一番解決したいこと」を記述する枠で、クライアントの話をひと通り傾聴した後に、クライアントに解決したい問題を再確認できるようにしている。クライアントは来談当初、解決したい問題が自分自身で把握できていないことがある。キャリアコンサルタントに話を傾聴してもらう中で、自身の考えが深まり解決したい問題が浮き上がってくるが多いため、面談の中間あたりで確認をする設計とした。
- ④は、クライアントの理想の状態を記述する枠である。問題とは、理想と現実のギャップであるため、理想の状態を聞くことで具体的な⑦の目標設定に導く設問である。「より良い状態」という表現を使用した理由は、「理想」という言葉を使用することで、クライアントによって回答しづらい心理状態になる可能性を考慮したためである。
- ⑤は、現状の課題（③の枠）と理想（④の枠）のギャップを問うためのヒントを示している。活用可能なリソース（クライアントの経験、能力、スキルや周囲のサポート、利用できる制度等）を確認し、具体的な行動へとつなげるステップとしている。
- ⑥目標は、クライアントの問題解決のための最終目標を記述する枠である。
- ⑦具体的行動は、目標達成のための具体的な方策（意思決定、学習、自己管理等）を記述する枠である。
- ⑧達成度の評価は、設定した目標の達成度をどのように評価するかを記述する枠である。

面談支援シート（資料 4）

面談支援シートはA4サイズ横置きとし、面談におけるクライアントの問題把握の視点（感情、行動、認知、スキル・知識・情報、リソース、環境）をツリー図で表現した。面談で使用することも想定し、複雑にならないようにツリーは3つ目までのレベルにとどめた。また、面談中にクライアントが見ることも想定し、クライアントにも理解しやすい言葉（認知→考え等）に変更した。

ジョブエイド使用説明書（資料 5）

ジョブエイド（面談メモおよび面談支援シート）を正しく使用してもらうための使用説明書をインストラクショナルデザイン理論（鈴木 2002）に基づき作成した。「面談メモ」と「面談支援シート」の使用方法に関して、読みたくなる仕掛けとして図・イラストを用いた。また、ジョブエイドの理解を深めることと、より良い面談にするために、確認しておくべきキャリアコンサルティング理論を提示し、再学習を促した。「面談メモ（問題把握

シート)」の記入をイメージしやすくするために、手書きの記入例を添付した。

4.2.2 研究のために開発したツール

ジョブエイドの評価のために開発したシートを表 4-3 に示す。

表 4-3 ジョブエイド評価シート一覧

シート名	内容
クライアント役作りシート	クライアント役が模擬面談で演じる状況設定、相談内容等を記入する用紙（資料 6）
SME レビューシート	ジョブエイドと使用説明書の内容を評価する用紙（資料 7）
ID 専門家レビューシート	ジョブエイドと使用説明書の設計を評価する用紙（資料 8）
形成的評価シート （キャリアコンサルタント用）	ジョブエイドと使用説明書の使いやすさを評価する用紙（資料 9）

クライアント役作りシート（資料 6）

ジョブエイドの有効性評価のための模擬面談において、クライアント役を務める人が役作りをするためのシートである。模擬面談で形成的評価を数名のキャリアコンサルタントに実施してもらう際、クライアントの相談内容の難易度を同一レベルにするために、演じる人物の基本情報（名前、年齢、職業等）と問題把握の視点（感情、行動、認知、スキル・知識・情報、リソース、環境）に関し、模擬面談の前に役作りをするを目的としたシートである。

SME レビューシート（資料 7）

キャリアコンサルティングの内容領域専門家（SME）が、ジョブエイドの明瞭性、妥当性、実用性の評価を記入するシートである。

ID 専門家レビューシート（資料 8）

教育設計専門家（ID 専門家）が、ジョブエイド使用説明書がインストラクショナルデザイン理論に基づいた設計となっているかの評価を記入するシートである。

形成的評価シート（キャリアコンサルタント用）（資料 9）

ジョブエイドを使用した模擬面談を実施したキャリアコンサルタントが、ジョブエイドの明瞭性、使いやすさ、必要性の評価を記入するシートである。

4.3 ジョブエイドの開発

4.3.1 問題把握の視点の検討

ジョブエイドを開発するにあたり、指導者へのインタビューから明らかになった初学者キャリアコンサルタントの面談における課題である問題把握力不足を支援するための視点を心理カウンセリング理論、キャリアコンサルティング理論および熟練者の実践知から検討した。

1) 心理カウンセリング理論の視点

キャリアコンサルティングにおける面談もクライアントの悩みの相談に応じるという点で、心理カウンセリングの技法をベースとして使用している。国家試験の出題範囲（特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会 2020）において習得すべき心理カウンセリング理論として、「来談者中心アプローチ、精神分析的カウンセリング、論理療法、行動療法、ゲシュタルト療法、交流分析、包括的・折衷的アプローチ、家族療法・実存療法、アサーション等」が挙げられている。

木村（2018）によると、心理カウンセリングは、様々な理論が研究・提唱されてきたが、アプローチの方法から、感情的アプローチ、認知的アプローチ、行動的アプローチの3つに大別ができるとしている。以下、木村（2018）から、3つのアプローチの概要とキャリアコンサルティングとの関連を記す。

感情的アプローチの代表的なものとして、来談者中心カウンセリングが挙げられるが、あらゆるカウンセリングの基礎として確立されており、キャリアコンサルティング養成講座の面接実技演習において取り上げられることが多く、キャリアコンサルタントが習得すべき理論の一つである。クライアントが自身の感情に真に触れることにより自己一致（自己概念と経験が一致している状態）し、自己実現が可能となると考える理論であるが、面談において終始、来談者中心アプローチを実行し、クライアントの感情に焦点をあてることは、クライアントの問題解決に重要であると考えられている。

認知的アプローチの基本的な考えは、人の感情は思考（合理的、認知的プロセス）によ

って影響を受け、合理的な思考プロセスに従っているとき目標は達成され、非合理的な思考によって考え行動するときに問題が起きるといものである。認知的アプローチの哲学は、人は起こった出来事や体験によって惑乱するのではなく、受け止め方によって惑乱するというものである。受け止め方はその人の評価の仕方、価値観などによってもたらされ、人生のすべての問題を取り扱うことから、キャリアコンサルティングとも関連が深い。

行動的アプローチの基本的な考えは、相談場面において対象とするものがクライアントの行動としており、問題の原因、問題解決を妨げている行動を発見すること、不適切な反応を引き起こしている状況を明らかにするというものである。行動的アプローチのカウンセリングの成果として、不安や不適応行動の除去や軽減、意思決定スキルの習得、問題を予防する行動変容が起こるとされており、キャリアコンサルティングの面談においても有効であると考えられる。

以上、心理カウンセリング理論の3つのアプローチを概観したが、キャリアコンサルティングの面談においても基本となるアプローチであり、クライアントの問題を把握するために初学者が意識しておくべき視点であると考ええる。

2) ガイダンスの視点

キャリア・ガイダンスの概要は、図 2-1 に示したとおりである。ガイダンスは、主に学校教育の場面で、キャリア・ガイダンスとしての進路指導と、生徒、学生の問題行動予防に対する生徒指導として発達してきた。一般的な「ガイダンス」の意味は、辞書によると、「新入生など事情の分からない人に対して行う入門的説明」(広辞苑)、「不慣れで事情のわからない者に対して、初歩的な説明をすること。案内。手引き。また、そのための催し」(デジタル大辞泉)とある。キャリアコンサルティングの面談においては、クライアントの知識・情報不足が問題の原因となっているケースでは、情報提供を行う等のガイダンス的関わりをする。筆者は大学キャリアセンターにおいて大学生の就職活動支援に12年以上携わっているが、大半の大学生は企業等において正社員としての就労経験がないため、知識・情報不足により就職活動がうまくいかないケースも多く、面談において情報提供をする場面を多く経験している。また、就労経験のある社会人であっても、法令の知識や社会制度等の知識の提供は相談場面で多く行われている。以上のことから、ジョブエイドにガイダンス的関わりに関する視点を取り入れることは、初学者のキャリアコンサルタントがクライアントの問題を把握する助けとなると考える。

3) 環境とネットワークの視点

個人のキャリア形成は、個人を取り巻く環境（地域、学校・職場等の組織、家族等）との相互作用によるものであり、クライアントの問題が環境に起因しているケースもある。問題の原因が職場にある場合であれば、人事部門や経営者への改善提案などの働きかけもキャリアコンサルタントに求められる。また、ネットワークに関しては、キャリアコンサルタントの能力を超える問題を抱えるクライアントの場合、専門機関（心理臨床、福祉領域等）へリファーをする必要がある。面談において、クライアントの問題解決のために環境とネットワークへの働きかけの視点は、初学者であっても必要かつ重要な視点であると考えられる。

以上、心理カウンセリング理論、キャリアコンサルティング理論および熟練者の実践知から問題把握の視点を検討したが、「感情・認知・行動」の心理カウンセリング理論からの視点、「知識・情報、スキル」のガイダンスからの視点、そして「環境・ネットワーク」の視点を初学者が面談においてクライアントの問題把握を支援できるようジョブエイドに活用することとした。

4.3.2 面談プロセス支援の検討

開発するジョブエイドは、クライアントの問題把握を支援することを目的としているが、効果的に面談を進めるためには、システムティックアプローチの流れで展開することが重要とされており、面談のプロセスに関しても支援が可能となる設計を取り入れた。システムティックアプローチの流れは、研究者によって複数提唱されているが、代表的なものは、図 4-1 で示したとおりである。また、面談は時間の制限があるケースが多いため、タイムマネジメントを支援する工夫をした。

4.3.3 ジョブエイドのデザインの検討

面談において多くのキャリアコンサルタントはメモを取っているが、白紙の紙やノートに記述をしていることが多く、筆者も白紙のコピー用紙を利用している。ジョブエイドのデザインを設計するにあたり、協力の承諾が得られた面談経験が豊富な熟練レベルのキャリアコンサルタント複数名に模擬面談で開発したジョブエイドを使用してもらいフィードバックを得て、改善を繰り返した。

1) 面談メモ Ver.1

Ver.1 では、支援する問題把握の視点を枠で仕切って配置をした。模擬面談で使用したキャリアコンサルタントから、クライアントの話を聴きながら、話している内容を項目毎に振り分けて記述することは困難であるというフィードバックを受けた。面談メモ Ver.1 のレイアウトを図 4-2 に示す。

お名前：		問題把握ワークシート Ver.1	
CLの話したこと（言葉を変えずに記入）		CCメモ（自由に使ってください）	
感情・行動・考え方（認知）	情報・知識・スキル	環境	

図 4-2 面談メモ Ver.1

2) 面談メモ Ver.2、Ver.3

Ver.1 を使用したキャリアコンサルタントから、「枠がない方が良い」というフィードバックを受けたため、Ver.2 では白紙部分を広く取った。また、面談の流れを支援するためにシステムティックアプローチの流れを用紙の下部に配置した。Ver.2 を使用したキャリアコンサルタントから、「面談メモ下部に配置したシステムティックアプローチのそれぞれの段階における注意書きは必要がない」というフィードバックがあったため、Ver.3 では面談の流れのみを記載した。しかし、白紙部分が大きく自由度が高いため、問題把握の視点を支援することは困難であることが模擬面談を実施して判明した。

メモ記入者: _____ 日付: 2021年 月 日 問題把握ワークシート Ver.2

関係構築 → 問題把握 → 目標の設定 → 方案の実行

受容・共感・傾聴 否定しない、 自分の価値観は控える	イラショナルビリーフ CLの感情、スキル 環境（経験・習熟）	何を、いつまでに どうなればOK?	CL一人であるのか 協力者が必要か
----------------------------------	--------------------------------------	----------------------	----------------------

図 4-3 面談メモ Ver.2

問題把握ワークシート Ver.3

メモ記入者: _____ 日付: 2021年 月 日 面談時間: 時 分 ~ 時 分

*CLにメモを取ることの承諾を得てください。 *CLが発した言葉はそのままでの言葉で記述してください。
*面談中は、CLに集中してください。メモできなかつた場合は、面談後に覚書として記入してください。

関係構築 → 問題把握 → 目標の設定 → 方案の実行

図 4-4 面談メモ Ver.3

3) 面談メモ Ver.4

Ver.3 のフィードバックを受け、問題把握の視点をマップ形式のデザインで記入のしやすさを支援することを試みた。使用したキャリアコンサルタントから、Ver.1 と同様にマップの中の問題把握の視点の位置にクライアントの話を振り分けて記述することは困難であるとのフィードバックを得た。

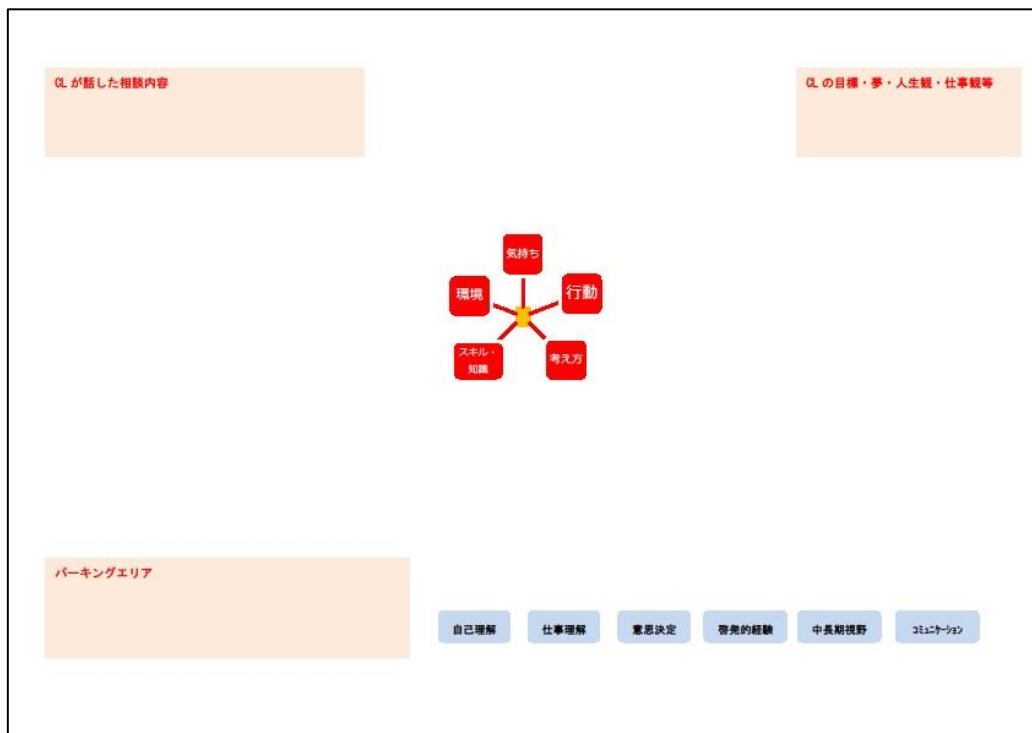


図 4-6 ジョブエイド Ver.4

4) 面談メモ Ver.5、Ver.6

Ver.1 から Ver.4 までのデザインは、ジョブエイドの目的の一つである「手順の支援」が実現できていなかった。そこで、システムティックアプローチの流れで面談を実施することを支援するため、デザインを大幅に改善した。また、Ver.5 は、面談の流れがわかり辛いとのフィードバックがあったため、Ver.6 では記入する順に番号を入れた。また、Ver.5 で用紙の右上に配置したツリー図に関しても、面談中に見ることが難しいとのフィードバックがあったため、Ver.6 では削除した。

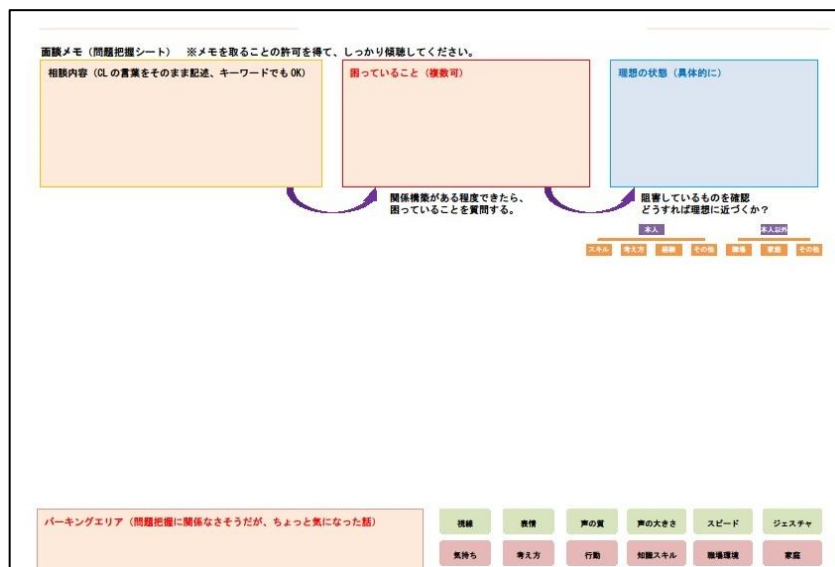


図 4-7 面談メモ Ver.5



図 4-8 面談メモ Ver.6

5) 面談メモ Ver.7

Ver.6 は横置きで作成したが、筆者が模擬面談で使用したところ、自身の右腕で用紙の右下が隠れてしまい、問題把握の視点を面談中に確認することができなかった。そこで、用紙を縦置きにし、問題把握の視点を用紙の上部に記載することにした。また、面談メモの上部から番号順に枠を埋めていくことで、システマティックアプローチの流れで面談を展開できるようにした。また、タイムマネジメントのためのスケールを用紙の左端に配置した。

①から⑧の各パートにおける説明は、「4.2.1 開発したジョブエイド」で記したとおりである。面談メモは Ver.7 を完成版として、SME によるレビューを経て、初学者のキャリアコンサルタントによる形成的評価で使用する事とした。

面談メモ (問題把握シート) クライアントお名前: _____ 種: パーキングエリア (ちょっと気になった話)	
面談 30分 目安時間	※メモを取る許可を得る/今日の面談で目標まで考えたいことを伝える
1分	①相談内容 (OLのキーワードをそのまま記述) ◇相談内容を伝え返して確認
10分	②詳しい話 (具体的に聞く) 仕事・職場・経歴(スキル)・家庭・気持ち・CC視点・行動・考え方(思い込み)・中長期視野・お金 ◇もう少し詳しいお話をお聞かせください。(キーワード20 程度程度メモとる) どこに問題がありそうか?
15分	③OLの困っていることの整理 (3分) ◇困っていること、一番解決したいことは? ④どのような状態が理想ですか? (3分) ◇唐突な質問ですが、どうなれば幸せですか? ⑤ギャップは? 何があれば近づくか? 考えそうなリソースは? 活かせるOLのスキルは?
20分	⑥目標 (小さいこと、短期的でもOK) 例) 就活をやってみる ⑦具体的に何をやる? (行動) ◇行動で裏付ける (求人を探す等) ⑧できたかどうかどうすればわかる? 例) 求人票を印刷して次回面談で持参 チェックリストを作る等
30分	

図 4-9 面談メモ Ver.7

6) 面談支援シート Ver.1、Ver.2

面談メモ Ver.4 を模擬面談で使用してもらったとき、問題把握のための質問の切り口が面談中に浮かばないとフィードバックがあった。問題把握をするための質問は、ヌケ・モレがないことが理想である。そこで、問題把握の視点をツリー図で表現した。Ver.1 を熟練レベルのキャリアコンサルタントに確認を依頼し、レイアウトの見やすさに関するフィードバックを得て Ver.2 を作成した。

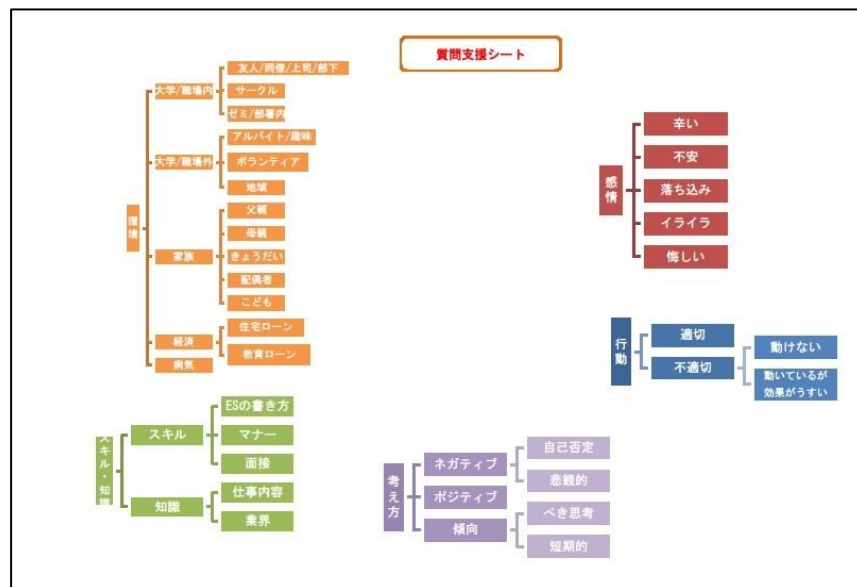


図 4-10 面談支援シート Ver.1



図 4-11 面談支援シート Ver.2

4.4 ジョブエイド有効性の評価方法

ジョブエイドの有効性の評価に関しては、プロセスとコンテンツの2つの切り口で設定をした。プロセスは、タイムマネジメントとシステムティックアプローチの流れで面談が展開できたかの2点である。コンテンツに関しては、ジョブエイドの設計で目的とした問題把握の視点を面談においてクライアントに確認できたか、問題解決の目標設定、具体的方策、評価に関してクライアントの同意の有無の3点である。その内容を表4-4に示す。

表4-4 ジョブエイド有効性評価方法

評価項目	内容
タイムマネジメント	途中で要約を入れる
	時間内に終了する
システムティックアプローチの流れに沿った展開	①～⑧までメモを入れる
問題把握の視点 ※質問する必要がなかったと思われる項目は、質問していなくてもOKとする	感情を確認する質問をする
	行動を確認する質問をする
	認知のゆがみを確認する質問をする
	開発（過去の仕事経験、スキル）を確認する質問をする
	環境（職場の人間関係、家庭）を確認する質問をする
行動変容を促す働きかけ	目標をクライアントの合意のもと決める
	具体的行動をクライアントの合意のもと決める
	評価方法（達成度）をクライアントの合意のもと決める

第5章 形成的評価

5.1 妥当性の評価（エキスパートレビュー）

開発した面談メモ（図 4-9 面談メモ Ver.7）および面談支援シート（図 4-11 面談支援シート Ver.2）の妥当性評価のため、キャリアコンサルタント歴 21 年、指導歴 18 年の SME に評価を依頼した。遠隔会議システムを使用し、レビュー報告用紙に基づき半構造化インタビューを実施した。ヒアリングした内容を表 5-1、表 5-2 に示す。

表 5-1 SME へのインタビュー結果（面談メモ）

質問内容	ご意見・ご感想
①明瞭性： ワークシートで使用されている言葉は、初学者のキャリアコンサルタントに理解しやすいでしょうか？	使用している言葉は、理解されると思う。①～⑧までタイトルがあって、セリフを記述しているが、もっとシンプルにまとめた方が良い。面談中にたくさん読めないだろう。問題がどこにあるか見立てるキーワードの順序を、対処すべき優先度の順に並べてはどうか？（感情→行動→認知・・・）
②妥当性： 面談における問題把握の支援に適切であると思いますか？	問題を把握し、具体策を考えるという目標は、面談において妥当であると思う。面談を行った後に、クライアントが次の一手がわかることは重要である。
③実用性： 初学者のキャリアコンサルタントが面談中に記入が可能と思いますか？	パーキングエリアが右上にあるので、記入しづらいかもしれない。②の白紙の部分の右端にレイアウトしてはどうか。
④その他： ご感想、ご意見、改善点等、お願いします。	初学者がまずは基本の型（システマティックアプローチ）どおりに面談ができるようになることを目指すワークシートとして、良いと思う。

SME の評価結果から、開発した面談メモの内容はおおむね妥当であると判断した。助言にもとづき、レイアウトに修正を加えた。修正をした面談メモを、図 5-1 に示す。

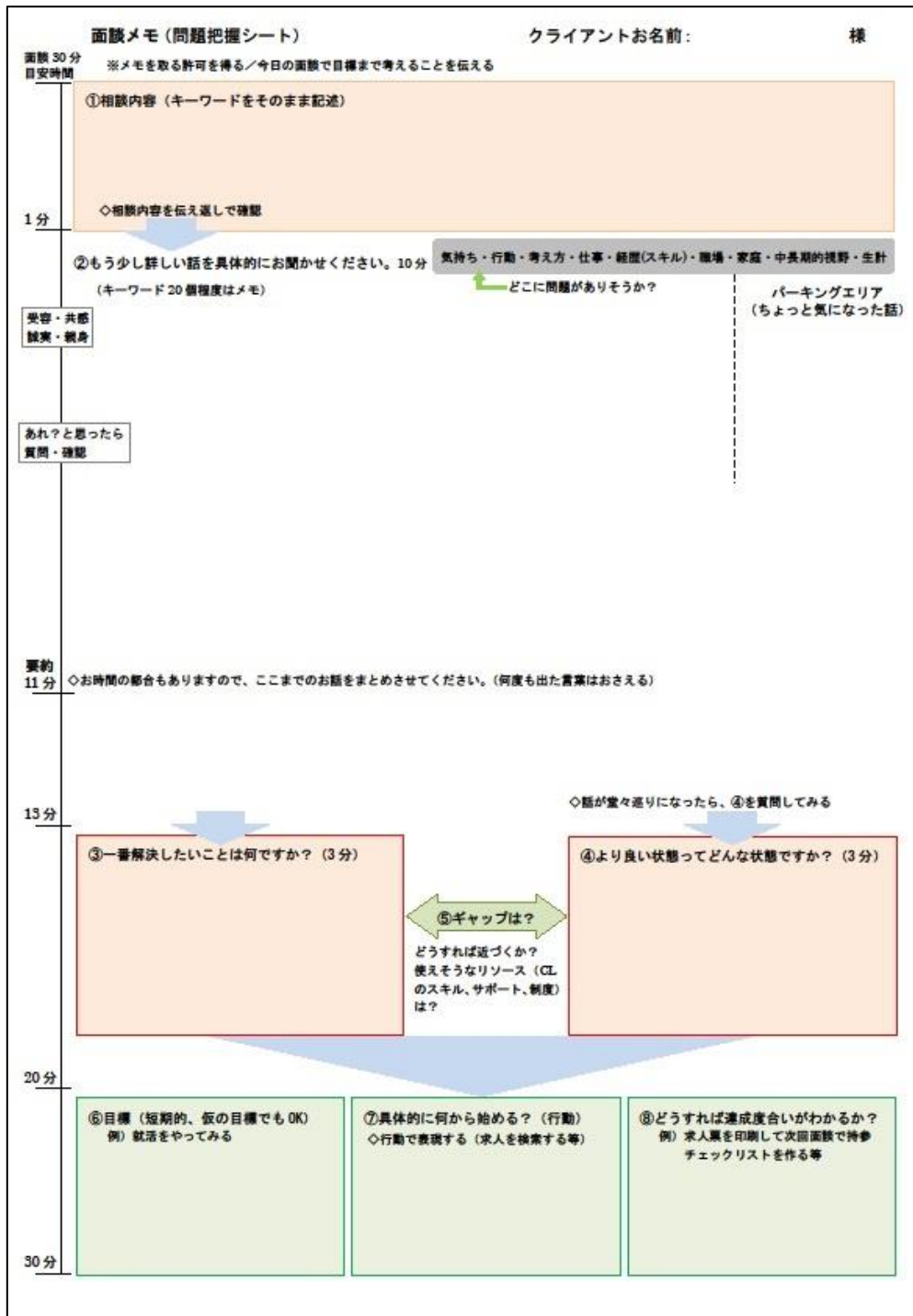


図 5-1 面談メモ Ver.8

表 5-2 SME へのインタビュー結果（面談支援シート）

質問内容	ご意見・ご感想
①明瞭性：ワークシートで使用されている言葉は、初学者のキャリアコンサルタントに理解しやすいでしょうか？	使用している言葉は理解できる。ただし、背景色と文字の色の組み合わせで見づらいものがあるので、背景色を少し薄くした方が良い。
②妥当性：面談における問題把握の支援に適切であると思いますか？	妥当である。ただし、「感情」の第 2 レベルの言葉を「喜怒哀楽」という文言にした方が良いのではないか。「スキル」に関しては、内容を網羅するのではなく、身につけている/ついていないと表現する方が MECE にもなり、理解しやすいだろう。
③実用性：初学者のキャリアコンサルタントが面談中に記入が可能だと思いますか？	NA（記入するものではないため）
④その他：ご感想、ご意見、改善点等、お願いします。	特になし。

SME の評価結果から、開発した面談支援シートの内容はおおむね妥当であると判断した。助言にもとづき、修正を加えた。修正をした面談支援シートを、図 5-2 に示す。

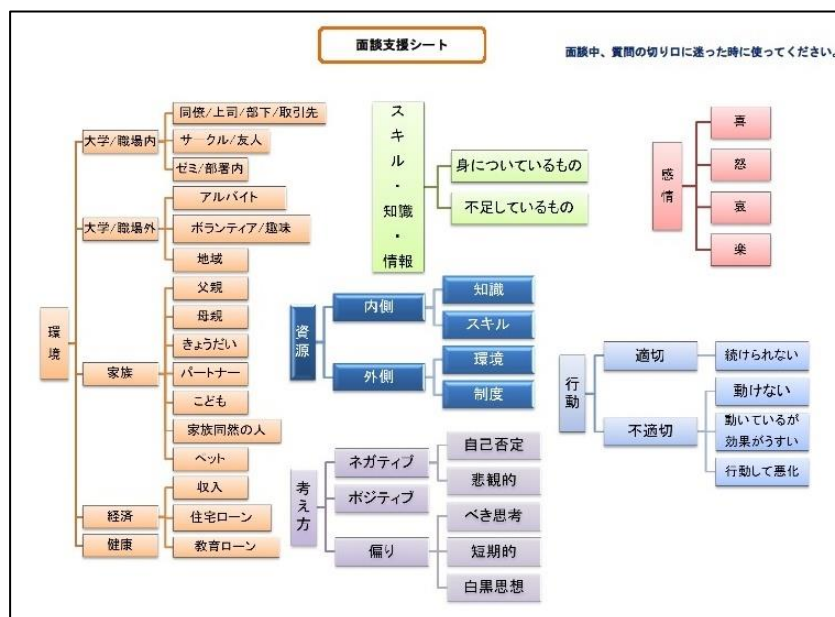


図 5-2 面談支援シート Ver.3

5.2 教育設計の評価 (ID 専門家レビュー)

ジョブエイドの開発手順の妥当性評価のため、熊本大学大学院教授システム学専攻を修了したインストラクショナルデザインの専門家に評価を依頼した。ジョブエイド一式と評価シート（資料 6）を電子メールで送付し、回答を得た。回答内容は以下に示す。フィードバックを受け、改善した点を赤字で示す。

1. 説明書の「1. ジョブエイドの構成と使用目的」は、次のように設定されています。

- ①説明を読み、ジョブエイドの概要を知る。
- ②キャリアコンサルティング面談に必要な理論を書籍で学ぶ。

以上のように設定されていたことは理解できましたか？（理解できなかった）

理解できなかった場合の改善案：

②は注記のように書かれており、ジョブエイドとの関連があいまいで弱く感じられません。(2) のような項立てで復習を促す意図を示したほうが良いのではないのでしょうか。
→2. 面談の流れに(2)理論の復習として修正した。

2. 説明書の「2. 面談実施の流れ(準備～面談まで)」は、次のように設定されています。

- ①面談の流れを知る。
- ②面談に必要な準備を学ぶ。

以上のように設定されていたことは理解できましたか？（理解できなかった）

理解できなかった場合の改善案：

面談に必要な準備とその流れについては理解できましたが、面談そのものの流れではないですね。形成的評価の記述が不適當なのかもしれません。→「面談準備の流れ」という記述に修正した。

2つ目と2つ目のイラストが同じなのも地味に残念です。物理的な準備とスキルを發揮するための準備があるわけですが、後者は目的が示されるといいのかもしれませんが。「記入例をみて、面談の流れをイメージする」「支援シートにまとめられたキーワードを眺めておき、そこから質問が出せそうかイメージしてみる」

→3番目のイラスト変更。文言を訂正した。

3. 説明書の「3. 「面談メモ（問題把握シート）」の使い方は、次のように設定されています。

①面談メモの記入の注意点を知る。

②面談開始時にクライアントに伝えることを学ぶ。

以上のように設定されていたことは理解できましたか？（理解できた）

理解できなかった場合の改善案：

記述なし→修正なし。

4. 説明書の「4. 記入例」の使い方は、次のように設定されています。

①面談メモの記入の仕方を学ぶ。

②面談メモ記入の注意点を知る。

以上のように設定されていたことは理解できましたか？（理解できた）

理解できなかった場合の改善案：

記述なし→修正なし。

5. ID 専門家として、本教材のデザインについて何かコメントがあれば指摘してください。

面談メモのフォーマットも迷った時に使える支援シートもよくできていると思います。

説明書に含まれる記入例は手書きがよいと思いました。→手書きを作成した。

パーキングロットもいい仕組みですね。これの使い所も（参考書籍などで習得されるのかもしれませんが）書かれているといいのかと思いました。

→修正なし。

5.3 キャリアコンサルタントによる1対1評価

SME および ID 専門家によるレビューを経て改善したジョブエイドを、熟練レベルのキャリアコンサルタント 1 名に遠隔会議システムを使用して模擬面談を実施した。使いやすさ、設計した目的が達成できるか等の評価を得た。その結果を表 5-4 に示す。

表 5-4 キャリアコンサルタントによる評価

設問内容	評価結果
1.ジョブエイドの使用説明書を読んで、ジョブエイドの使い方が理解できたか	とても理解しやすかった／対象者別（領域別）の記入例があるともっとわかりやすい。 →学生版と社会人版を作成した。
2.面談メモの使いやすさ	とても使いやすかった／時間の流れとその時に押さえるべき点の記入枠があるので、初心者でも「そろそろ何を聴かなくては」「明確にしなくてはいけない」といった点がわかりやすく、時間内に面談を終えることが可能になる。
3.面談メモは面談に必要と思うか	どちらかと言うと必要／キャリアコンサルタントの理解度によって必要かどうか違うと考える。相談歴が浅い人には非常に有効。
4.面談支援シートの使いやすさ	使いやすかった／色分けされているので、視覚的にすぐに理解でき使いやすい。色によって文字の色が見えにくい。「環境」の分類は項目が多いので、細分化の際に区切りが分かる工夫があるともっと良い。
5.面談支援シートは面談に必要と思うか	必要／事前に目を通すことで、相談者の4S点検を意識できる点で必要だと思う。特に相談歴が浅い場合や、相談歴は長い為、自分の価値観や思いで進めてしまっている場合には、必要。このシートの相談者との共有シートバージョンなどもあれば面談中において、相談者と見ながら進めることも可能になるのではと思った。
6.ジョブエイド一式を仕事で使用したいか	是非使ってみたい／日頃、面談時間が限られており、タイムマネジメントの課題を感じており、面談シートを活用できると短い時間でも問題解決につながる面談が行えると思った。
7.自由記述	活用していくと、問題把握の力がつくような気がした。

5.4 初学者キャリアコンサルタントによるジョブエイドの有効性評価

5.4.1 実施内容

SME、ID 専門家およびキャリアコンサルタントによる評価を経て開発したジョブエイドを、協力が得られた3名の初学者キャリアコンサルタントに模擬面談で使用してもらった。模擬面談の実施内容を以下に示す。

準備：模擬面談の約一週間前に面談メモ、面談支援シートおよび使用説明書をキャリアコンサルタントに電子メールで送付。使用説明書を熟読し、その内容に従うよう依頼した。面談メモと面談支援シートはカラーで印刷をするよう依頼した。

場所：遠隔会議システムを使用しているオンライン

実施日時：2021年12月13日 Bさん、12月14日 Aさん、12月15日 Cさん

模擬面談時間：30分（5分以上の大幅な延長はしないこととした）

クライアント役：協力が得られたキャリアコンサルタント技能士1級取得者1名。上記3名の初学者キャリアコンサルタントに対し、同じ役作りでクライアントを演じてもらった。

5.4.2 初学者キャリアコンサルタントの略歴

協力が得られた初学者キャリアコンサルタント3名の略歴を表5-5に示す。

表 5-5 キャリアコンサルタントの略歴

	Aさん	Bさん	Cさん
資格	10年前に養成講座を受講し、資格取得。	3年前に養成講座を受講し、資格取得。	10年前に養成講座を受講したが、資格試験不合格。3年前に再受験し合格。
面談経験	資格取得後、業務において面談の経験はない。キャリアコンサルティング技能士2級の試験対策でロールプレイングで練習している。	資格取得後、面談の経験は学生との面談経験のみである（担任面談）。社会人との面談は未経験。勉強会等においてもロールプレイングはしていない。	無資格の状態、約7年、大学生の就活支援、職業訓練コースにおいて月に数名の面談を経験。勉強会等においてロールプレイングはしていない。

5.4.3 クライアント役詳細

模擬面談におけるクライアント役は、1級キャリアコンサルティング技能士（指導者レベル）1名に依頼した。模擬面談実施にあたり相談内容の難易度を統一するために、事前に「役作りシート」（資料6）を使用して役作りをしたうえで、同じ内容で演じることを依頼した。役作りの内容を表5-6に示す。

表5-6 クライアント役 役作り内容

状況	相談時期（在職中・離職）	離職
	相談場所	需給調整機関
	来談の意思	自主的
相談者属性	氏名	小栗 健一
	年齢	27歳
	性別	男性
	学歴	4年制私立大学 福祉系学部卒
	家族構成	地元を離れ一人暮らし。実家は両親二人と妹、3人で生活。
	家族の状況（介護・病気）	特になし
	所属組織（会社・部署）	無職（大学卒業後福祉用具商社で1年、防火設備メーカーで2年半就労。3ヶ月前に退職）
	仕事内容（役職）	営業職を1年、生産管理（事務系）を2年半経験
相談内容	面談の冒頭の訴え	あまり人と関わらない仕事がしたいが、自分が希望する就職先が見つからない。そろそろ働かなければと思い焦っている。
	冒頭の訴え以外のこと	将来的には、自分で何か事業をしたい。しかし、何をしたらいいかわからないし、できる自信がない。
役作り	感情（表面上）	就職先が見つからない焦り。今後の見通しが全く経っていない不安。
	感情（本音）	どこかでなんとかかなと思っている面はあるが、本当に決まらなかった時のことを想像すると、怖い。
	行動（していること）	インターネットで求人情報を検索。
	行動（していないこと）	起業・独立に関する情報収集。自己分析。労働市場・企業調査。自己啓発。
	認知（歪み）	地元は田舎だから仕事がない。 営業は絶対に自分には向いていない。 IT業界なら自宅で仕事ができる。
	開発（スキル・経験）	ITに関するスキルは低い。
	開発（知識）	経営に関する理論や法律の基礎知識がない。
	環境（職場）	初めの職場は、人間関係がうまくいかなかった（体育会系の雰囲気にも馴染めなかった）。
	環境（家庭・プライベート）	父親が自営業で自動車整備をしている。継いでほしいとは言われていない。

5.4.4 ジョブエイドの使用結果

ジョブエイドの有効性の検証として、「4.4 ジョブエイド有効性の評価方法」で示した、筆者が当初想定した問題把握のための関わりが面談の中で実施できたかを評価した。質問できた項目は「OK」、できなかった項目は「NG」、面談の流れの中でクライアントが自ら話した項目は「NA」と記す。結果を表 5-7 に示す。

表 5-7 想定した内容とキャリアコンサルタントの関わり

カテゴリー	問題把握のための関わり	A さん	B さん	C さん
タイム マネジメント	途中で要約を入れる	OK	OK	OKだが、 流れが 不自然
	時間内に終了する	2分超過	2分前に 終了	1分超過
システムティッ クアプローチの 流れ	①～⑧までメモを入れる	OK	OK	OK
問題把握の視点	感情を確認する質問をする	OK	OK	OK
	行動を確認する質問をする	OK	OK	OK
	認知のゆがみを確認する質問を する	NA	OK	NG
	開発（過去の仕事経験、スキル） を確認する質問をする	OK	OK	NG
	環境（職場の人間関係、家庭） を確認する質問をする	OK	OK	OK
行動変容を 促す働きかけ	目標をクライアントの合意のも と決める	OK	OK	NG（CL が拒否）
	具体的行動をクライアントの合 意のもと決める	OK	OK	NG（CL が拒否）
	評価方法（達成度）をクライア ントの合意のもと決める	OK	OK	NG（CL が拒否）

模擬面談中、筆者は遠隔会議システムの画面表示と音声機能をオフにした状態でオブザーブをした。また、録画した映像を見返して評価をした。

AさんとBさんは、ジョブエイドの目的通りヌケ・モレなくクライアントの話を確認し、問題解決のための目標設定、具体的行動の提案ができていた。模擬面談終了後にクライアント役にヒアリングしたところ、信頼関係の構築も問題なくできており、提案された問題解決策も合意できたとのことであった。Aさんは、業務において面談の経験はないが、キャリアコンサルティング技能士2級（熟練レベル資格）を受験するために試験対策としてロールプレイングで面談練習をしており、傾聴、システムティックアプローチの面談の流れも意図して実践できていると思われる。Bさんは、使用説明書に記載したキャリアコンサルティング理論の復習をしっかりとしたことに加え、ジョブエイドに忠実に面談を実施するよう意識したと模擬面談後に話していた。また、研究への協力ということで真摯に対応してくれたようだった。一方、Cさんは、冒頭10分まではジョブエイドに沿って面談を進めておりクライアントと関係構築も早い段階でできていたが、クライアントの問題解決のための目標と具体的方策を決めるところでジョブエイドから離れて、一方的に自身の考えを話していた。面談後にクライアント役に確認したところ、返事や質問をする間も取れない状態で一方的にキャリアコンサルタントが話していたことで、信頼関係が崩れてしまったと話していた。Cさんは10年前にキャリアコンサルタント養成講座を受講して以降、自分なりのやり方で面談を実施してきたとのこと、模擬面談でも途中からこれまで実施してきたやり方になってしまったと考えられる。面談終了後、Cさんに確認をしたところ、仕事が多忙で使用説明書をゆっくり読めなかったこと、理論の復習をする時間がなかったことを話していた。このことから、ジョブエイド設計の意図の理解が不十分な状態であったことが推察される。

ジョブエイドに忠実に面談を実施することで、クライアントの問題把握と問題解決の支援が可能となるが、Cさんのようにジョブエイドから離れて面談をすることが起こりえることが判明した。このことは、想定外の出来事であったが、現状のジョブエイドの設計ではキャリアコンサルタントがジョブエイドから離れない工夫はできていないため、改善を検討する必要があることが明らかとなり、大きな収穫であったと考える。

5.4.5 ジョブエイド使用の有無による結果

ジョブエイドを使用した面談と使用しなかった面談の比較を表 5-8 に示す。質問できた項目は「OK」、できなかった項目は「NG」、面談の流れの中でクライアントが自ら話した項目は「NA」と記す。

表 5-8 ジョブエイド使用の有無による比較

カテゴリー	問題把握のための関わり	なし	あり
タイム マネジメント	途中で要約を入れる	NG	OK
	時間内に終了する	OK	OK
システムティック アプローチの流れ	①～⑧までメモを入れる	NG	OK
問題把握の視点	感情を確認する質問をする	OK	OK
	行動を確認する質問をする	NG	OK
	認知のゆがみを確認する質問をする	OK	NA
	開発（過去の仕事経験、スキル）を確認する質問をする	NG	OK
	環境（職場の人間関係、家庭）を確認する質問をする	OK	OK
行動変容を 促す働きかけ	目標をクライアントの合意のもと決める	NG	OK
	具体的行動をクライアントの合意のもと決める	NG	OK
	評価方法（達成度）をクライアントの合意のもと決める	NG	OK

ジョブエイドを使用しない面談では、白紙のコピー用紙にメモを取るよう指示をした。模擬面談中、筆者は遠隔会議システムの画面表示と音声機能をオフにした状態でオブザーブをし、録画した映像を見返して評価をした。

ジョブエイドを使用しなかった面談では、最初の数分のみメモを取り、残りの時間はメモを取っていなかった。メモを取らないことでクライアントの話を傾聴することに集中でき、関係構築がしっかりできていると感じた。協力者のキャリアコンサルタントは業務において面談経験はないものの、傾聴のスキルが身につけており、クライアントと関係構築をする力が強いと感じた。面談終了後にこの点に関してクライアント役に確認をしたが、ジョブエイドを使用しないときと使用したときで、満足度に関しては大きな差はないとの回答であった。しかし、キャリアコンサルティングの面談の目的は、クライアントの問題解決であることを鑑みると、クライアントの満足度だけで面談の質を評価することは避けなければいけないと考える。面談冒頭で語られるクライアントの主訴は、必ずしも問題の本質であるとは限らないことも考慮すると、面談においてヌケ・モレなく問題把握のための確認を丁寧にすることがキャリアコンサルタントには求められる。ジョブエイドを使用しなかった面談では、クライアントの問題を把握するための質問が、感情に関する内容に偏っていたため、同じ話を何度もクライアントに話させる展開になっていた。キャリアコンサルタント自身の価値観や人生経験による思考の偏りや、クライアントの話に流されることにより、問題把握のための質問にヌケ・モレが出てしまったと考えられる。この傾向は、初学者に多く見受けられる。スーパービジョンを定期的を受け、訓練を重ねたキャリアコンサルタントでなければ、面談の中で意識してコントロールすることは難しいと考える。

第6章 結論

6.1 研究の成果

本研究の目的は、開発したジョブエイドの使用により、初学者のキャリアコンサルタントが面談においてクライアントの問題を的確に把握し、問題解決のための具体的方策の提案が可能となり、熟練者と同等の面談を実践できるようになることを目指すものであった。ジョブエイドの開発・評価から得られた成果は、以下の3点と考える。

①初学者の面談における主な課題が明らかになったこと。

職場において後進の指導をしている指導者レベルの資格であるキャリアコンサルティング技能士1級取得者4名に半構造化インタビューを実施し、初学者の面談における主な課題を特定した。これまで面談の質に関する調査は先行研究において認められておらず、このような調査を行ったことは、今後、キャリアコンサルタントのスキルアップの研修の企画等にも役立つと考える。

②初学者の面談における課題を支援する設計のジョブエイドを開発し、妥当性、有効性が確認できたこと。

指導者へのインタビューから抽出した初学者の課題を支援するジョブエイドをキャリアコンサルティング理論と熟練者の実践知をベースに開発を行った。開発したジョブエイドはSMEおよびID専門家によるレビューを受け、内容に関する妥当性の評価を得た。ジョブエイドは熟練レベルのキャリアコンサルタントの協力のもとVer.8まで改善を加え、ジョブエイドの対象者である初学者キャリアコンサルタントによるジョブエイドの使用を模擬面談において試みたが、目的とした面談の進め方、問題把握のための質問をクライアントにできていたことから、妥当性および有効性が確認できたと考える。協力を得たキャリアコンサルタントから、「継続して使用することでクライアントの問題把握の力が向上する」「ジョブエイドを使用することで、どのようなクライアントにも一定レベルの面談を実施できると感じる」「振り返りにも使える」等のフィードバックがあり、実用性の面でも評価が得られたと考える。

③ジョブエイドを手順通りに使用されない可能性があることが明らかになったこと。

表5-7で示したように、協力者1名がジョブエイドから離れて面談を実施したことから、現在のジョブエイドでは、設計の意図通りに面談が実施されないことが示唆されたため、何らかの改善が必要であることが判明した。ネガティブな成果ではあるが、今後、キャリアコンサルティングの現場でジョブエイドを普及させる前に改善点を把握できたこ

とは、一つの成果であると考え。ジョブエイドに忠実に面談を実施してもらうための改善策を検討したい。

6.2 本研究の課題

今後の課題として、研究の成果で述べたように、ジョブエイドに忠実に面談を実施してもらうための改善策の検討が必要である。改善案として、面談メモのデザインの改修、ジョブエイド使用説明書の追記を早急に検討したい。また、ジョブエイドを使用するためのトレーニングを、インストラクショナルデザイン理論を活用して開発することも検討したい。第2章の「課題」の項目でも述べたように、キャリアコンサルティングはその職務の性質上、他者の面談から学ぶ機会が少ないため、初学者から「熟練レベルの面談を見たい」という声を耳にする。熟練レベルおよび指導者レベルのキャリアコンサルタントに、ジョブエイドを使用した面談を実施してもらい、映像教材として活用するなど、効率良く効果的なトレーニングを開発することで、ジョブエイドに早く慣れることが可能となると考える。

6.3 今後の展望

今後の展望として、開発したジョブエイドの普及をあげる。筆者が定期的に参加している勉強会において、ジョブエイドの使用方法を紹介するセミナーを開催したい。また、面談メモは面談記録として活用できる可能性があると考えため、試験的に一定期間運用し、その有効性と実用性を検証したい。

参考文献

- 厚生労働省（2020） 令和2年度厚生労働白書， 図表 1-2-1 平均寿命の推移
- 厚生労働省（2018a） 職業能力開発促進法施行規則第四十八条の十七第一項第一号及び第二号に規定する講習の指定に関する省令
https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=76ab5191&dataType=0&pageNo=1
- 厚生労働省（2022a） ホームページ（2022年3月アクセス）
<https://careerconsultant.mhlw.go.jp/n/news.html#N97>
- 下村英雄・高橋浩・前田具美・新目真紀（2018） 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・研修機構
- 宮城まり子（2013） キャリアカウンセラーの質的向上とスーパービジョン:SVの必要性と役割に関する一考察， 生涯学習とキャリアデザイン， (11):3-17
- 厚生労働省（2022b） ホームページ（2022年3月アクセス）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaiha_tsu/career_consultant01.html
- 厚生労働省（2022c） ホームページ（2022年3月アクセス）
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koushin.html>
- 木村周（2015） キャリア・カウンセリングとキャリア・コンサルティング， 日本労働研究雑誌No.657
- 木村周（2018） キャリアコンサルティング理論と実際， 一般社団法人雇用問題研究会（東京）
- 高橋浩（2016） 今後のキャリアコンサルタントが担うべき機能的役割とその質保証， 日本労働研究雑誌No.671
- 厚生労働省（2018b） PDF ファイル（2022年3月アクセス）
https://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/kyarikon/dl/04_youken.pdf
- 厚生労働省（2018c） ホームページ（2022年3月アクセス）
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000199219.html>
- 特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会（2020） キャリアコンサルタント試験の試験科目及びその範囲並びにその細目， 特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会（東京）

- 下村英雄（2017） キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ－相談経験者 1,117 名等の調査結果より，労働政策研究報告書No.191 （独）労働政策研究・研修機構
- 特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会（2016） キャリアコンサルタント倫理綱領，特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会（東京）
- R.M.ガニエ・W.W.ウェイシャー・K.C.ゴラス・J.M.ケラー（2009） インストラクショナルデザインの原理，北大路書房（東京）
- 鈴木克明（2002）教材設計マニュアル：独学を支援するために，北大路書房（東京）
- 根本淳子・市川尚・竹岡篤永・高橋暁子・鈴木克明（2015） 教材設計支援のためのジョブエイドの動向調査，日本教育工学会研究報告集 15, 149-152
- 鈴木克明・市川尚・根本順子（2019） インストラクショナルデザインの道具箱 101，北大路書房（東京）

資料1 キャリアコンサルタント養成講座カリキュラム

科目	範囲	時間（単位：時間）		
		講義	演習	合計
キャリアコンサルティングの社会的意義	一 社会及び経済の動向並びにキャリア形成の必要性の理解	2	0	0
	二 キャリアコンサルティングの役割の理解			
キャリアコンサルティングを行うために必要な知識	一 キャリアに関する理論	3	0	35
	二 カウンセリングに関する理論	3		
	三 職業能力の開発（リカレント教育を含む。）の知識	5		
	四 企業におけるキャリア形成支援の知識	5		
	五 労働市場の知識	2		
	六 労働政策及び労働関係法令並びに社会保障制度の知識	4		
	七 学校教育制度及びキャリア教育の知識	2		
	八 メンタルヘルスの知識	4		
	九 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	4		
	十 人生の転機に関する知識	1		
	十一 個人の多様な特性に関する知識	2		
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 1 カウンセリングの技能 2 グループアプローチの技能 3 キャリアシート（法第15条の4第1項に規定する職務経歴等記録書を含む。）の作成指導及び活用の技能 4 相談過程全体の進行の管理に関する技能	6	60	76
	二 相談過程において必要な技能 1 相談場面の設定 2 自己理解の支援 3 仕事の理解の支援 4 自己啓発の支援 5 意思決定の支援 6 方策の実行の支援 7 新たな仕事への適応の支援 8 相談過程の総括	10		
キャリアコンサルタントと倫理と行動	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	2	10	27
	二 環境への働きかけの認識及び実践	3		
	三 ネットワークの認識及び実践 1 ネットワークの重要性の認識及び形成 2 専門機関への紹介及び専門家への照会	4		
	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	3		
	五 キャリアコンサルタントとしての倫理と姿勢	5		
その他	一 キャリアコンサルティングに関する科目			10
合計				150

厚生労働省ホームページより（2022年3月アクセス）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/career_consultant01.html

資料2 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

I キャリア・コンサルティングの社会的意義に対する理解	
1 社会・経済的動向とキャリア形成支援の必要性の認識	技術革新の急速な進展等様々な社会・経済的な変化に伴い、個人が主体的に自らの希望や適正・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和、そのための支援の必要性が増してきたこと、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・コンサルタントの活動が期待される領域が多様化していることについて十分に理解しているか。
2 キャリア・コンサルティングの役割の理解	キャリア・コンサルティングは、職業を中心にしながらも個人の生き甲斐、働き甲斐まで含めたキャリア形成を支援すること、また、個人が自らキャリア・マネジメントにより自立・自律できるように支援すること、さらには、個人と組織との共生の関係をつくる上で重要なものであること等、その役割、意義について十分に理解しているか。 キャリア・コンサルティングは、個人に対する相談支援だけでなく、キャリア形成やキャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動、環境への働きかけ等も含むものであることを十分に理解しているか。
3 キャリア・コンサルティングを担う者の活動範囲と義務	
(1)活動範囲・限界の理解	キャリア・コンサルタントとしての活動の範囲には限界があることと、その限界には任務上の範囲の限界のほか、キャリア・コンサルタント自身の力量の限界、実践フィールドによる限界があることを理解しているか。 活動の範囲内においては、誠実かつ適切な配慮を持って職務を遂行しなければならないことに十分に理解し、実践することができるか。 活動範囲を超えてキャリア・コンサルティングが行われた場合には、効果がないだけでなく個人にとって有害となる場合あることを十分に理解しているか。
(2)守秘義務の遵守	相談者のプライバシーや相談内容は相談者の許可なしに決して口外してはならず、守秘義務の遵守はキャリア・コンサルタントと相談者の信頼関係の構築及び個人情報保護法令に鑑みて最重要のものであることを十分に理解し、実践することができるか。
(3)倫理規定の厳守	キャリア形成支援の専門家としての高い倫理観を有し、キャリア・コンサルタントが守るべき倫理規定（基本理念、任務範囲、守秘義務の遵守等）について十分に理解し、実践することができるか。

II キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識	
1 キャリアに関連する各理論の理解	<p>キャリア発達理論、職業指導理論、職業選択理論等のキャリア開発に関する代表的理論の概要（基礎知識）について十分に理解しているか。</p>
2 カウンセリングに関連する理論の理解	<p>キャリア・コンサルティングの全体の過程においてカウンセリングの理論及びスキルが果たす役割を十分に理解しているか。</p> <p>来談者中心アプローチや認知行動アプローチ等の代表的なカウンセリング理論の概要（基礎知識）、特徴について理解しているか。</p> <p>グループを活用したキャリア・コンサルティング（グループワーク、グループガイダンス、グループカウンセリング、グループエンカウンター、サポートグループ等のグループアプローチ）の意義、有効性、進め方の留意点等について理解しているか。</p>
3 自己理解に関する理解	<p>キャリア・コンサルティングにおける自己理解の重要性及び自己理解を深めるための視点や手法等について体系的に十分に理解しているか。</p> <p>自己理解を深めるためのキャリアシート（自らを振り返り今後のキャリア形成の方向性やその実現を図るための手段・方法を整理するための様式（職務経歴書やジョブカード等））や面接、観察、職業適性検査を含む心理検査などのアセスメントの種類、目的、特徴、主な対象、実施方法、評価方法、実施上の留意点等について理解しているか。</p>
4 仕事に関する理解	<p>キャリア形成における「仕事」は、職業だけでなく、ボランティア活動等の職業以外の活動を含むものであることを十分に理解しているか。</p> <p>職務分析、職業調査、職業分類及び職業に関する主要な情報の種類、内容、情報媒体、情報提供機関、入手方法等について理解しているか。</p>
5 職業能力開発に関する理解	<p>職業能力開発に関する知識（職業能力の要素、学習方法やその成果の評価方法、教育訓練体系等）及び職業能力開発に関する情報の種類、内容、情報媒体、情報提供機関、入手方法等について理解しているか。</p> <p>教育プログラム、能力評価シート等による能力評価、これらを用いた総合的な支援の仕組みであるジョブ・カード制度の目的、内容、対象等について理解しているか。</p>
6 人事労務管理に関する理解	<p>企業における雇用管理の仕組み、代表的な人事労務施策・制度の動向及び課題、企業内のキャリア形成に係る支援制度・能力評価基準等、ワークライフバランスの理念、労働者の属性（高齢者、女性、若者等）や雇用形態に応じたキャリアに関わる共通的課題について理解しているか。</p> <p>主な業種における勤務形態、賃金、労働時間等の具体的な労働条件について理解しているか。</p>

7 労働市場等に関する理解	社会情勢や産業構造の変化とその影響、また、雇用・失業情勢を示す有効求人倍率や完全失業率等の最近の労働市場や雇用の動向について理解しているか。
8 労働関係法規、社会保障制度などに関する理解	職業安定法、雇用対策法、職業能力開発促進法、労働基準法、労働安全衛生法などの労働関係法規や、年金、社会保険等に関する社会保障制度等、労働者の雇用や福祉を取り巻く各種の法律・制度について、キャリア形成との関連において、その目的、概念、内容、課題、関係機関等を理解しているか。
9 学校教育制度、キャリア教育に関する理解	学校教育制度や、初等中等教育から高等教育に至る学校種ごとの教育目標、青少年期の発達課題等に応じたキャリア教育のあり方等について理解しているか。
10 メンタルヘルスに関する理解	メンタルヘルスに関する法令や指針、また、職場におけるメンタルヘルスの保持・増進を図る対策の意義や方法、職場環境改善に向けた働きかけ方等、さらに、ストレスに関する代表的理論や職場のストレス要因、対処方法について理解しているか。 代表的な精神的疾病の概要、特徴的な症状を理解した上で、疾病の可能性のある相談者に対応する際の適切な見立てと、特別な配慮の必要性について理解しているか。 専門機関へのリファーやメンタルヘルス不調者の回復後の職場復帰支援等に当たっての専門家・機関の関与の重要性、これら機関との協働による支援の必要性及びその具体的な方法について十分に理解しているか。
11 ライフステージ、発達課題に関する理解	職業キャリアの準備期、参入期、発展期、円熟期、引退期等の各ライフステージ、出産・育児などのライフイベントにおいて解決すべき課題や主要な過渡期に乗り越えなければならない発達課題について理解しているか。
12 転機に関する理解	初めて職業を選択する時や、転職・退職時等の人生の転機が訪れた時の受け止め方や対応の仕方について理解しているか。
13 相談者の個人的特性に関する理解	相談者の個人的特性（例えば、障害者については障害の内容や程度、ニート等の若者については生活環境や生育歴）等によって、課題の見立てのポイントや留意すべき点があることについて理解しているか。
III キャリア・コンサルティングの相談実施において必要なスキル	
1 基本スキル	
(1)カウンセリング・スキル	カウンセリングの進め方を体系的に理解したうえで、キャリア・コンサルタントとして、相談者に対する受容的・共感的な態度及び誠実な態度を維持しつつ、様々なカウンセリングの理論とスキルを用いて相談者との人格的相互関係の中で相談者が自分に気づき、成長するよう相談を進めることができるか。 相談者との関係構築を踏まえ、情報提供、教示、フィードバック等の積極的関わり技法の意義、有効性、導入時期、進め方の留意点等について理解し、適切にこれらを展開することができるか。

(2)グループアプローチ・スキル	<p>グループを活用したキャリア・コンサルティングの意義、有効性、進め方の留意点等について理解し、それらを踏まえてグループアプローチを行うことができるか。</p> <p>若者の職業意識の啓発や社会的・基礎的能力の習得支援、自己理解・仕事理解などを効果的に進めるためのグループアプローチを行うことができるか。</p>
(3)キャリアシートの作成指導・活用スキル	<p>キャリアシートの意義、記入方法、記入に当たっての留意事項等の十分な理解に基づき、相談者に対し説明できるとともに適切な作成指導ができるか。</p> <p>職業能力会開発機会に恵まれなかった求職者の自信の醸成等が図られるよう、ジョブ・カード等の作成支援や必要な情報提供ができるか。</p>
(4)相談過程全体のマネジメント・スキル	<p>相談者が抱える課題の把握を適切に行い、相談過程のどの段階にいるかを常に把握し、各段階に応じた支援方法を選択して適切に相談を進行・管理することができるか。</p>
2 相談実施過程において必要なスキル	
(1)相談場面の設定	
(ア)物理的環境の整備	<p>相談を行うにふさわしい物理的な環境、相談者が安心して積極的に相談ができるような環境を設定することができるか。</p>
(イ)心理的な親和関係（ラポール）の形成	<p>相談を行うに当たり、受容的な態度（挨拶、笑顔、アイコンタクト等）で接することにより、心理的な親和関係を相談者との間で確立することができるか。</p>
(ウ)キャリア形成及びキャリア・コンサルティングに係る理解の促進	<p>主体的なキャリア形成の必要性や、キャリア・コンサルティングでの支援の範囲、最終的な意思決定は相談者自身が行うことであること等、キャリア・コンサルティングの目的や前提を明確にすることの重要性について、相談者の理解を促すことができるか。</p>
(エ)相談の目標、範囲等の明確化	<p>相談者の相談内容、抱える問題、置かれた状況を傾聴や積極的関わり技法等により把握・整理し、当該相談の到達目標、相談を行う範囲、相談の緊急度等について、相談者との間に具体的な合意を得ることができるか。</p>
(2)「自己理解」支援	
(ア)自己理解への支援	<p>職業興味や価値観等の明確化、キャリアシート等を活用した職業経験の棚卸し、職業能力の確認、個人を取り巻く環境の分析等により、相談者自身が自己理解を深めることを支援することができるか。</p>
(イ)アセスメント・スキル	<p>年齢、相談内容、ニーズ等、相談者に応じて適切な時期に適切な職業適性検査等の心理検査を選択・実施し、その結果の解釈を適正に行うとともに、心理検査の限界も含めて相談者自身が理解するよう支援することができるか。</p>

(3)「仕事理解」支援	<p>相談者がキャリア形成における仕事（職業だけでなく、ボランティア活動等の職業以外の活動を含む。）の理解を深めるための支援をすることができるか。</p> <p>インターネット上の情報媒体を含め、職業や労働市場に関する情報の収集、検索、活用方法等について相談者に対して助言することができるか。</p>
(4)「啓発的経験」支援	<p>インターンシップ、職場見学、トライアル雇用等により職業を体験してみることの意義や目的について相談者自らが理解できるように支援し、その実行について助言することができるか。</p> <p>相談者がそれらの経験を自身の働く意味・意義の理解や職業選択の材料とすることができるように助言することができるか。</p>
(5)「意思決定」支援	
(ア)キャリア・プランの作成支援	自己理解、仕事理解及び啓発的経験をもとに、職業だけでなくどのような人生を送るのかという観点や、自身と家族の基本的な生活設計の観点等のライフプランを踏まえて、相談者のキャリア・プランの作成を支援することができるか。
(イ)具体的な目標設定への支援	相談者のキャリア・プランをもとにした中長期的な目標や展望の設定と、それを踏まえた短期的な目標の設定を支援することができるか。
(ウ)能力開発に関する支援	相談者の設定目標を達成するために必要な自己学習や職業訓練等の能力開発に関する情報を提供するとともに、相談者自身が目標設定に即した能力開発を行うためのプランの作成及びその継続的見直しについて支援することができるか。
(6)「方策の実行」支援	
(ア)相談者に対する動機づけ	相談者が実行する方策（進路・職業の選択、就職、転職、職業訓練の受講等）について、その目標、意義の理解を促し、相談者が自らの意思で取り組んでいけるように働きかけることができるか。
(イ)方策の実行のマネジメント	相談者が実行する方策の進捗状況を把握し、相談者に対して現在の状況を理解させるとともに、今後の進め方や見直し等について、適切な助言をすることができるか。
(7)「新たな仕事への適応」支援	方策の実行後におけるフォローアップも、相談者の成長を支援するために重要であることを十分に理解し、相談者の状況に応じた適切なフォローアップを行うことができるか。
(8)相談過程の総括	
(ア)適正な時期における相談の終了	キャリア・コンサルティングの成果や目標達成具合を勘案し、適正だと判断できる時点において、相談を終了することを相談者に伝えて納得を得たうえで相談を終了することができるか。
(イ)相談過程の評価	<p>相談者自身が目標の達成度や能力の発揮度について自己評価できるように支援することができるか。</p> <p>キャリア・コンサルタント自身が相談支援の過程と結果について自己評価することができるか。</p>

IV キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的实施に係る能力	
1 キャリア形成、キャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動	<p>個人や組織のみならず社会一般に対して、様々な活動を通じてキャリア形成やキャリア・コンサルティングの重要性、必要性等について教育・普及することができるか。</p> <p>それぞれのニーズを踏まえ、主体的なキャリア形成やキャリア形成支援に関する教育研修プログラムの企画、運営をすることができるか。</p>
2 環境への働きかけの認識と実践	<p>個人の主体的なキャリア形成は、個人と環境（地域、学校・職場等の組織、家族等、個人を取り巻く環境）との相互作用によって培われるものであることを認識し、相談者個人に対する支援だけでは解決できない環境（例えば学校や職場の環境）の問題点の発見や指摘、改善提案等の環境への介入、環境への働きかけを関係者と協力して行うことができるか。</p>
3 ネットワークの認識と実践	
(1) ネットワークの重要性の認識	<p>個人のキャリア形成支援を効果的に実施するためには、行政その他の専門機関や専門家との様々なネットワークが重要であることを認識しているか。</p>
(2) ネットワークの形成	<p>ネットワークの重要性を認識したうえで、関係機関や関係者と日頃から情報交換を行い、協力関係を築いていくことができるか。</p> <p>個人のキャリア形成支援を効果的に実施するため、専門機関や専門家と協働して支援することができるか。</p>
(3) 専門機関への紹介（リファーマー）の実施	<p>個人や組織等の様々なニーズ（メンタルヘルス不調、発達障害等）に応えるなかで、適切な見立てを行い、キャリア・コンサルタントの任務の範囲、自身の能力の範囲を超えることについては、必要かつ適切なサービスを提供する専門機関や専門家を選択し、相談者の納得を得た上で紹介あっせんすることができるか。</p>
(4) 異なる分野の専門家への照会（コンサルテーション）の実施	<p>個人のキャリア形成支援を効果的に実施するために、必要な追加情報を入手したり、異なる分野の専門家に意見を求めることができるか。</p>
4 自己研鑽・スーパービジョン	
(1) 自己研鑽	<p>キャリア・コンサルタント自身が自己理解を深めることと能力の限界を認識することの重要性を認識するとともに、常に学ぶ姿勢を維持して、様々な自己啓発の機会等を捉えた継続学習により、新たな情報を吸収するとともに、自身の力量を向上させていくことができるか。</p> <p>キャリア・コンサルティングの対象となるのは常に人間であることから、人間理解の重要性について十分に認識しているか。</p>
(2) スーパービジョン	<p>スーパービジョンの意義、目的、方法等を十分に理解し、スーパーバイザーから定期的実践的助言・指導（スーパービジョン）を受けることの必要性を認識しているか。</p> <p>スーパービジョンを受けるために必要な逐語録等の相談記録を整理することができるか。</p>

<p>5 キャリア形成支援者としての姿勢</p>	<p>キャリア・コンサルティングは個人の人生に関わる重要な役割、責任を担うものであることを自覚し、キャリア形成支援者としての自身のあるべき姿を明確にすることができるか。</p> <p>キャリア形成支援者として、自己理解を深め、自らのキャリア形成に必要な能力開発を行うことの必要性について、主体的に理解できるか。</p>
--------------------------	---

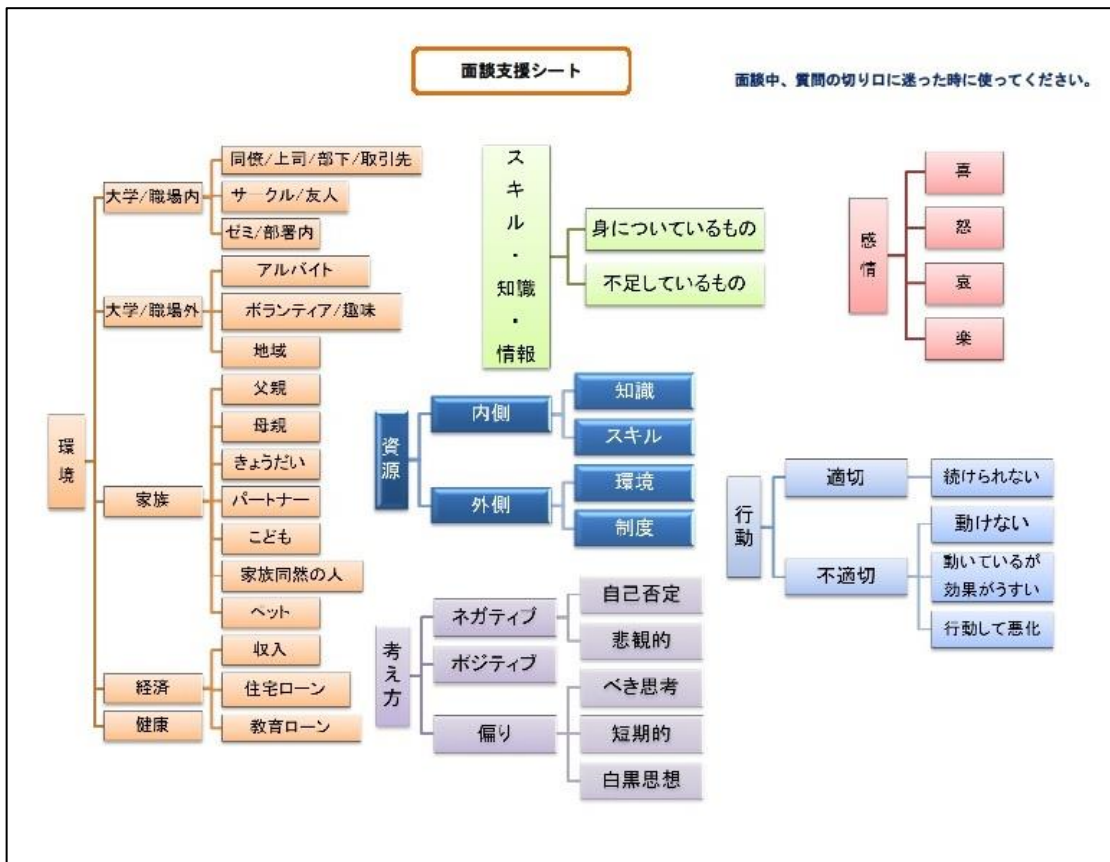
厚生労働省ホームページより（2022年3月アクセス）

https://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/kyarikon/dl/04_youken.pdf

資料3 面談メモ（問題把握シート）

面談メモ（問題把握シート）		クライアントお名前：	様
面談 30分 目安時間	※メモを取る許可を得る／今日の面談で目標まで考えることを伝える		
1分	①相談内容（キーワードをそのまま記述）		
	◇相談内容を伝え返しで確認		
13分	②もう少し詳しい話を具体的にお聞かせください。10分 (キーワード20個程度はメモ)	気持ち・行動・考え方・仕事・経歴(スキル)・職場・家庭・中長期的視野・生計 どこに問題がありそうか？	パーキングエリア (ちょっと気になった話)
	受容・共感 傾聴・親身		
	あれ?と思ったら 質問・確認		
11分	要約 ◇お時間の都合もありますので、ここまでのお話をまとめさせてください。(何度も出た言葉はおさえる)		
13分	③一番解決したいことは何ですか？(3分)	⑤ギャップは？ どうすれば近づくか？ 使えそうなリソース（GLのスキル、サポート、制度）は？	④より良い状態ってどんな状態ですか？(3分)
	◇話が堂々巡りになったら、④を質問してみる		
20分	⑥目標（短期的、仮の目標でもOK） 例) 就活をやってみる	⑦具体的に何から始める？（行動） ◇行動で表現する（求人を検索する等）	⑧どうすれば達成度合いがわかるか？ 例) 求人票を印刷して次回面談で持参 チェックリストを作る等
30分			

資料 4 面談支援シート



資料5 ジョブエイド使用説明書

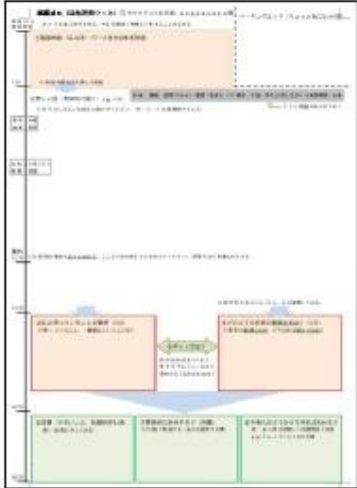

1 ページ目

「キャリアコンサルティング面談における問題把握を支援する
ジョブエイド使用説明書」

1. ジョブエイドの構成と使用目的

ジョブエイドとは、業務や作業を実施している最中に、個人が簡単にアクセスできる支援ツールのことです。今回、キャリアコンサルティング面談におけるクライアントの問題把握を支援するジョブエイドとして、以下の2つのシートを開発しました。

(1) ジョブエイドの構成

	①面談メモ（問題把握シート）	②面談支援シート
シート概要	<p>面談の最中に記入するシートです。</p> 	<p>面談前（可能であれば面談中）に閲覧するシートです。</p> 
使用目的	<p>クライアントの問題把握、問題解決のための目標設定と具体的な解決策の提案を支援するためのものです。</p>	<p>クライアントの問題を把握するための切り口を提示しています。</p>

2 ページ目

2. 面談実施の流れ（準備～面談まで）

(1) 準備

①ジョブエイド印刷	②記入例確認	③面談支援シート確認
		
「面談メモ」と「面談支援シート」を印刷（カラー印刷推奨）	「面談メモ」の記入例を見て、面談の流れをイメージする	「面談支援シート」にまとめられたキーワード眺めておき、そこから質問が出せそうかイメージする

(2) 理論の復習

面談メモは、キャリアコンサルティングの理論を元に作成しています。キャリアコンサルティング理論に関して、受講された養成講座で使用したテキスト及びキャリアコンサルティングの関連書籍*1で復習をしてください。特にシステムティックアプローチ、感情的アプローチ、行動的アプローチ、認知的アプローチ等、カウンセリング理論とシステムティックアプローチは確認をしておいてください。

*1 木村周（2018）『キャリアコンサルティング 理論と実際 5 訂版』一般社団法人雇用問題研究会、東京、pp.41-58

3. 「面談メモ（問題把握シート）」の使い方

- ①「面談メモ」は、手書きで記入してください。
- ②「面談メモ」は、記入する枠内に①～⑧まで番号が振ってあります。番号の順に面談を展開してください。面談の中で話が行ったり来たりすることは問題ありませんが、⑧まで記入することを目指してください。
- ③左端の時間は、30分の面談を実施するときの目安の時間です。
- ④面談冒頭でクライアントにメモを取る目的を伝え、必ず許可を得て使用してください。
- ⑤面談冒頭で、面談時間、「目標」の設定、「具体的な行動（方策）」「できたかどうかの確認方法（評価）」まで一緒に考えることを伝えてください。

4. 記入例

※次ページに記載しています。

面談メモ (問題把握シート) 記入例 クライアントお名前: 田中 様

重要 30分
目安時間
※メモを取る許可を得る/今日の面談で目標まで考えることを伝える

1分
①相談内容 (キーワードをそのまま記述)
大学3年 ガイダンス → 面談に来た
卒業後 留学したい 半年マーケティング → IS → 就職したい
今更そんな人はいるか?
◇相談内容を伝え直して確認

重要・共有
成果・期待
②もう少し詳しい経を具体的にお聞かせください。10分
(キーワード20個程度はメモ)
気持ち・行動・考え方・仕事・経験(スキル)・強み・弱み・中長期的視野・方針
どこに問題が起りそうか?
親OK
マーケティングエリア (ちよつと気になった話)
英文学科
英+マ-ケ
30+20ヶ月
台湾1年
英語けん → アメリカで
マ-ケ半年
IS 半年
二つの月? → 留学
↓
評価して欲しい会社
日本で就職
新卒はチャンス?
就活した方がいい?

あれ?と思ったら
質問・確認

要約
11分
◇お時間の都合もありますので、ここまでのお話をまとめさせていただきます。(何度も出た言葉はおさえる)
英+マ-ケ → 就職
就活するか?

13分
◇話が繁々溢りになったら、向き替問してみる
③一番解決したいことは何ですか? (3分)
↓
就活した方がいい
↓
ES書けよ
④より良い状態ってどんな状態ですか? (3分)
アメリカに留学して評価
してもらって日本で就職
⑤キャッチは?
どうすれば近づくか?
使えそうなリソース (LL
のスキル、サポート、制度)
は?

20分
⑥目標 (短期的、仮の目標でもOK)
例) 就活をやってみる
情報収集
就活してみる
⑦具体的に何から始める? (行動)
◇行動で表現する (求人を探検する等)
IS先探し
自己分析 本気でやる
⑧どうすれば達成度合いがわかるか?
例) 求人票を印刷して次回面談で持ち
チェックリストを作る等
自己分析シートとISの
ES書いて持ってくる

30分

3

面談メモ (問題把握シート) 記入例 クライアントお名前: 山田 様

面談 30分
日記時間 ※メモを取る許可を得る/今日の直決で目標まで進めることを伝える

1分
①相談内容 (キーワードをそのまま記述)
8年前 リーン → 今ご 娘育った
50代 仕事しんどくおってきた このおかげの仕事できるが不安
◇相談内容を伝え直して確認

10分
②もう少し詳しい話を具体的にお聞かせください。10分
(キーワードが重複はメモ)
気持ち・行動・考え方・仕事・経験(スキル)・環境・家庭・中長期的視野・人生
どこに問題がありそうか?
50代で無理ごまじりになった
夜勤 不規則
→ 娘 社会人
→ 家 リーンの時
もした
→ 体しんど
→ 50代転職
アリか?
昔メーカーごじム
今アタネ 勉強の時間 無い
今ご いやいや
今ごアタネの楽かた
◇お時間の都合もありますので、ここまでのお話をまとめさせてください。(何れも出た言葉は添える)

10分
③一番解決したいことは何ですか? (3分)
体がしんどいこと
④より良い状態ってどんな状態ですか? (3分)
よくわかるよう
少し楽な仕事にしたい
◇空が空々返りになったら、空を質問してある
◇ギャップは?
どうすれば近づくか?
例えばそうなるリソース (GL
のスキル、サポート、制度
は?)

20分
⑤目標 (短期的、仮の目標でもOK)
例) 報告をやる
情報収集 (ディテール)
少し休む
⑥具体的に何から始める? (行動)
◇行動で表現する (求人を探索する等)
ネットで求人探し始める
有休取る
⑦どうすれば達成度合いがわかるか?
例) 求人票を印刷して次回面談で持参
チェックリストを作る等
求人票印刷
有休申請して休む

30分

資料6 クライアント役作りシート

クライアント役作りシート

※ページが複数になっても問題ございません。

状況	相談時期（在職中・離職）	
	相談場所	企業内の相談室・組織外 ←必要ない文字は削除してください
	来談の意思	自ら・他者の薦め ←必要ない文字は削除してください
相談者属性	氏名	
	年齢	
	性別	
	学歴	
	家族構成	
	家族の状況（介護・病気）	
	所属組織（会社・部署）	
	仕事内容（職種・役職）	
相談内容	職歴	
	相談の冒頭の訴え	
役作り	冒頭の訴え以外のこと	
	感情（表面上）	
	感情（本音）	
	行動（していること）	
	行動（していないこと）	
	認知（歪み）	
	開発（スキル・経験）	
	開発（知識）	
	環境（職場）	
	環境（家庭・プライベート）	
	その他	

資料7 SME レビューシート

SME レビューシート

記入日：2021年 月 日 報告者：_____

注：Wordで入力していただく場合、ページが増えても問題ございません。

1. 面談メモ（問題把握シート）

質問内容	ご意見・ご感想
①明瞭性： ワークシートで使用されている言葉は、初学者のキャリアコンサルタントに理解しやすいでしょうか？	
②妥当性： キャリアコンサルティング面談における問題把握の支援に適切であると思いますか？	
③実用性： 初学者のキャリアコンサルタントが面談中に記入が可能と思いますか？	
④その他： ご感想、ご意見、改善点等、お願いします。	

2. 面談支援シート

質問内容	ご意見・ご感想
①明瞭性： ワークシートで使用されている言葉は、初学者のキャリアコンサルタントに理解しやすいでしょうか？	
②妥当性： キャリアコンサルティング面談における問題把握の支援に適切であると思いますか？	
③実用性： 初学者のキャリアコンサルタントが面談中に閲覧し、質問のヒントにすることが可能と思いますか？	
④その他： ご感想、ご意見、改善点等、お願いします。	

資料 8 ID 専門家レビューシート

1 ページ目

ID 専門家レビューシート

記入日：2021 年 月 日 報告者：_____

Word で入力していただく場合、ページが増えても問題ございません。

1. 説明書の「1. ジョブエイドの構成と使用目的」は、次のように設定されています。

- ①説明を読み、ジョブエイドの概要を知る。
- ②キャリアコンサルティング面談に必要な理論を書籍で学ぶ。

以上のように設定されていたことは理解できましたか？

理解できなかった場合、どこが理解できなかったか、どのように改善すれば理解できそうかを教えてください。

理解できた

理解できなかった

理解できなかった場合の改善案：

2. 説明書の「2. 面談実施の流れ（準備～面談まで）」は、次のように設定されています。

- ①面談の流れを知る。
- ②面談に必要な準備を学ぶ。

以上のように設定されていたことは理解できましたか？

理解できなかった場合、どこが理解できなかったか、どのように改善すれば理解できそうかを教えてください。

理解できた

理解できなかった

理解できなかった場合の改善案：

3. 説明書の「3.「面談メモ（問題把握シート）」の使い方は、次のように設定されています。

- ①面談メモの記入の注意点を知る。
- ②面談開始時にクライアントに伝えることを学ぶ。

以上のように設定されていたことは理解できましたか？

理解できなかった場合、どこが理解できなかったか、どのように改善すれば理解できそうかを教えてください。

理解できた

理解できなかった

理解できなかった場合の改善案：

4. 説明書の「4. 記入例」の使い方は、次のように設定されています。

- ①面談メモの記入の仕方を学ぶ。
- ②面談メモ記入の注意点を知る。

以上のように設定されていたことは理解できましたか？

理解できなかった場合、どこが理解できなかったか、どのように改善すれば理解できそうかを教えてください。

理解できた

理解できなかった

理解できなかった場合の改善案：

5. ID 専門家として、本教材のデザインについて何かコメントがあれば指摘してください。

資料9 キャリアコンサルタントによるジョブエイド形成的評価シート

1 ページ目

ジョブエイド（キャリアコンサルタント用）形成的評価シート

記入日：2021年12月 日

記入者： _____

ジョブエイド使用説明書とジョブエイドの評価をお願いいたします。Wordで入力する場合、ページ数が増えても問題ございません。

1. 「ジョブエイド使用説明書」を読んで、ジョブエイドの使い方を理解できましたか？

- ①とても理解しやすかった ②理解しやすかった ③どちらとも言えない
④どちらかと言うと理解しづらかった ⑤理解できなかった

【理由やご意見（改善すると良い点）】

2. 「面談メモ（問題把握シート）」の使いやすさについてお答えください。

- ①とても使いやすかった ②使いやすかった ③どちらとも言えない
④どちらかと言うと使いにくかった ⑤使いにくかった

【理由やご意見（改善すると良い点）】

3. 面談メモ（問題把握シート）は、キャリアコンサルティング面談をするときに必要だと思いますか？

- ①必要だと思う ②どちらかと言うと必要 ③どちらとも言えない
④どちらかと言うと必要 ⑤全く必要でない

【理由やご意見】

4. 面談支援シートの使いやすさについてお答えください。

- ①とても使いやすかった ②使いやすかった ③どちらとも言えない
④どちらかと言うと使いにくかった ⑤使いにくかった

【理由やご意見】

5. 面談支援シートは、キャリアコンサルティング面談をするときに必要だと思いますか？

- ①必要だと思う ②どちらかと言うと必要 ③どちらとも言えない
④どちらかと言うと必要 ⑤全く必要でない

【理由やご意見】

6. このジョブエイドー式を実際の仕事で使ってみたいですか？

- ①是非使ってみたい ②使ってもいい ③どちらとも言えない
④どちらかと言うと使いたくない ⑤使いたくない

【理由やご意見】

7. その他、何かご意見があればお願いします。

謝辞

本論文の作成にあたり、お世話になった方々にここで御礼と感謝を申し上げます。

まず、本研究を進めるにあたりご指導いただきました熊本大学大学院社会文化科学教育部教授システム学専攻の都竹茂樹教授、鈴木克明教授、久保田真一郎准教授に深く感謝申し上げます。内容領域専門家として多くの助言をいただきました一般社団法人キャリア実務支援研修センター代表理事の藤田廣志様、ID 専門家としてジョブエイドの教育設計に関する助言をいただきました加地正典様に心より御礼申し上げます。また、ジョブエイド開発にあたり課題抽出のインタビューおよび模擬面談のクライアント役で多大なるご協力をいただきました星野宏様、ジョブエイドの評価にご協力いただきました鶴羽大志様、浅井裕美子様、水越聡子様、濱田佳奈子様、ジョブエイドの開発段階で多くの助言をいただきました南部智子様、西村恭子様、那須由美様、松永かなえ様、樋伸介様をはじめ多くのキャリアコンサルタントの仲間に心より感謝申し上げます。

そして、研究途中で心折れそうな私を支えてくださった教授システム学専攻の同期の皆さま、本当にありがとうございました。皆さまと一緒に学んだこの2年は、私にとってかけがえのない時間となりました。

最後に、陰で応援してくれた姉、生きていれば私の大学院進学を心から喜んでくれたであろう亡き母に感謝し、本論文の謝辞といたします。