不本意な離退職を防ぎ
職員の定着率を高めるキャリアカウンセリング

藤好　直美 Naomi Fujiyoshi
（キャリアコンサルタント）

2023/4/12

コンテンツ

1. 自己紹介

2. キャリアカウンセリングとは

3. 事例紹介

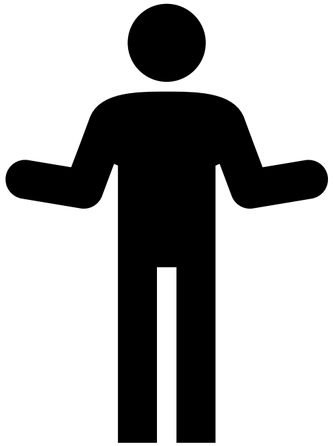
4. キャリアカウンセリングで職員の定着率を
高める可能性

キャリアカウンセリングとは

【クイズ①】

配布資料

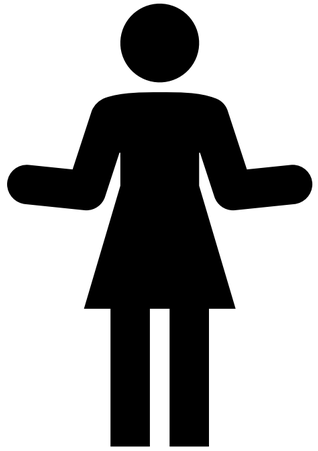
職場の人間関係がうまくいかず
悩んでいるんです。



【クイズ②】

配布資料

ミスをして上司に怒られてしまい、
業務に前向きになれず、仕事に
行くのが辛いんです・・・



キャリアコンサルティングの基本

配布資料

キャリアコンサルティングを進めるに当たって、相談者との**関係構築**、相談者の抱えている**問題を把握・整理**し、相談の目標を共有、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**ができることの応答と相談過程を意識できること。

1）相談場面の設定

① 相談者が安心して積極的に相談ができるような雰囲気をつくる 。

② 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、ラポール（心理的な親和関係）を形成する。

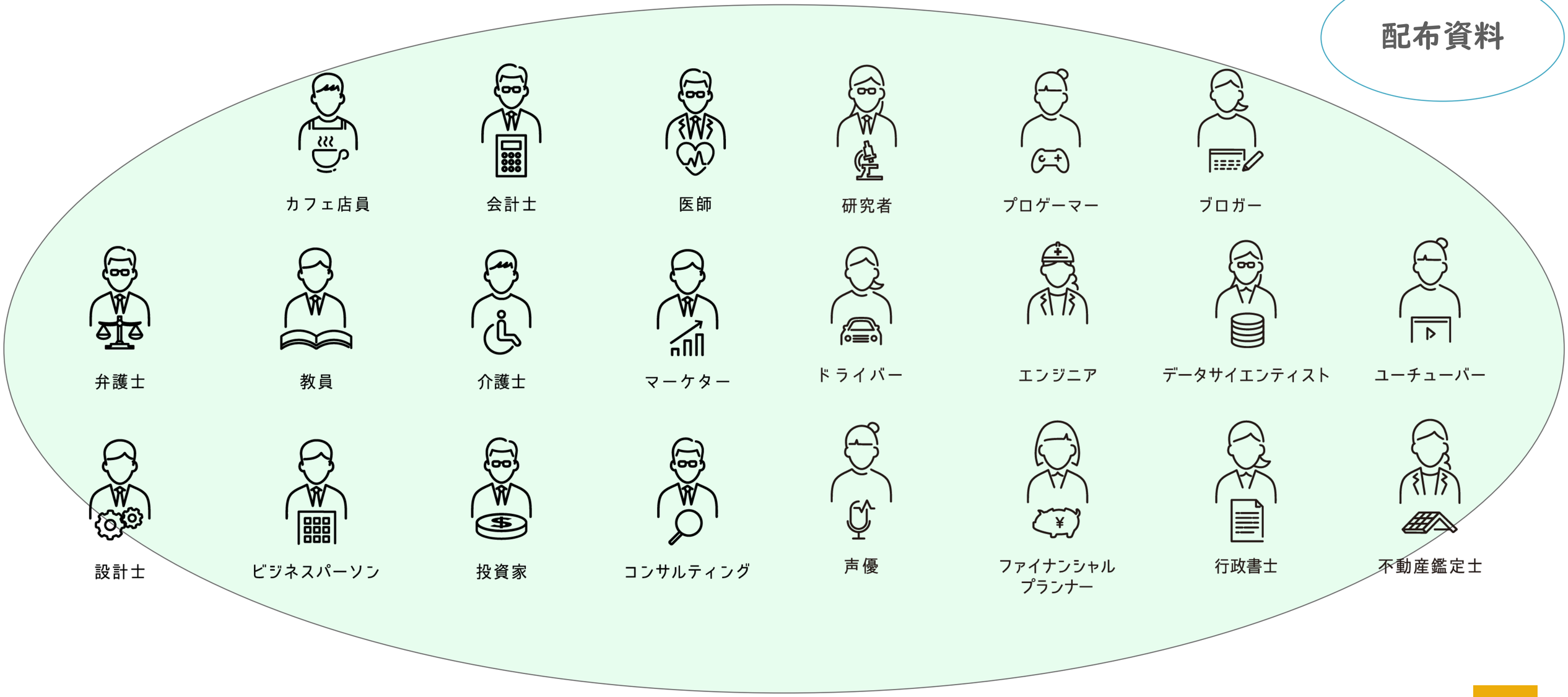
③ 相談者が**主体的**に自分自身のキャリアについて考え、**自分らしく**意思決定を行う支援ができる。

④ 相談者の相談内容、抱える問題（**認知・感情**）、置かれた状況を**傾聴**により把握・整理し、面談の目標を共有できる。

キャリアコンサルティング協議会『試験の範囲』より（一部改編）

キャリアカウンセリングはさまざまな職業現場で役に立つ

配布資料

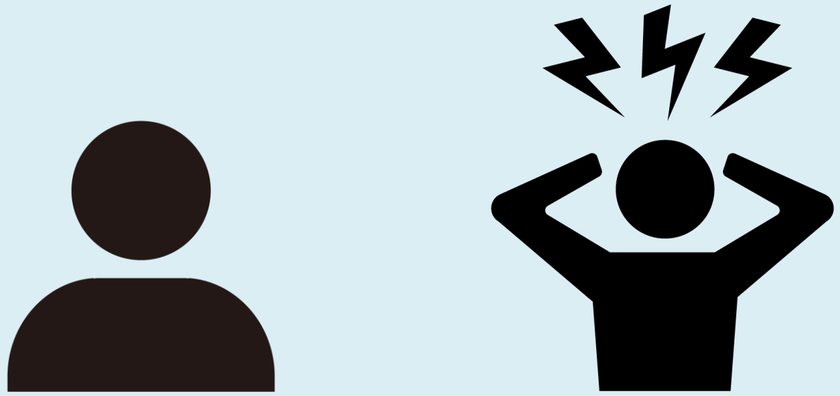


関係構築の重要性

配布資料

【相談場面A】

全然話を聴いて
くれない！



【相談場面B】

安心して話せるな

安心安全の場から生まれること

配布資料

関係構築

本人が生きている世界を
自分も一緒に感じ取る

自分の専門性の鎧を脱いで
寄り添う

自分の聴く姿勢が
語りを変える

自分の考えや意見を脇に置き
相手の話しを受け止める

自己探索

本人の思いや気持ちを
自由に語れるよう問いかける

言葉が生まれる
余白をつくる

感情は深いところに
下りていくための入り口

これまでの大変な状況を
一人で頑張ってきたことを敬意
と労いの言葉でリスペクト

傾聴　active listening

配布資料

1. 無条件の肯定的配慮
相談者をかけがえのない存在と尊重する態度のこと。
相談者を良い・悪い、できる・できないなどの判断基準を持たずに無条件に受容すること。色眼鏡をかけずにありのままを肯定的に受け止めること。

2. 共感的理解
相談者の見ているままを見て、聞いているままを聞き、感じるままを感じようと努めること。どのような人であっても寄り添い、分かろうとする姿勢。

3. 自己一致
自分のこころの内面で感じたり、揺れたりすることをありのままに眺めて嫌わずに、自分の大切な一部と受け入れる態度。

対話の重要性

配布資料

対話では、自分の考え方について内省を行い、傾聴を通して相手の世界を想像し、共感することができ、相互に学び合う機会になる。

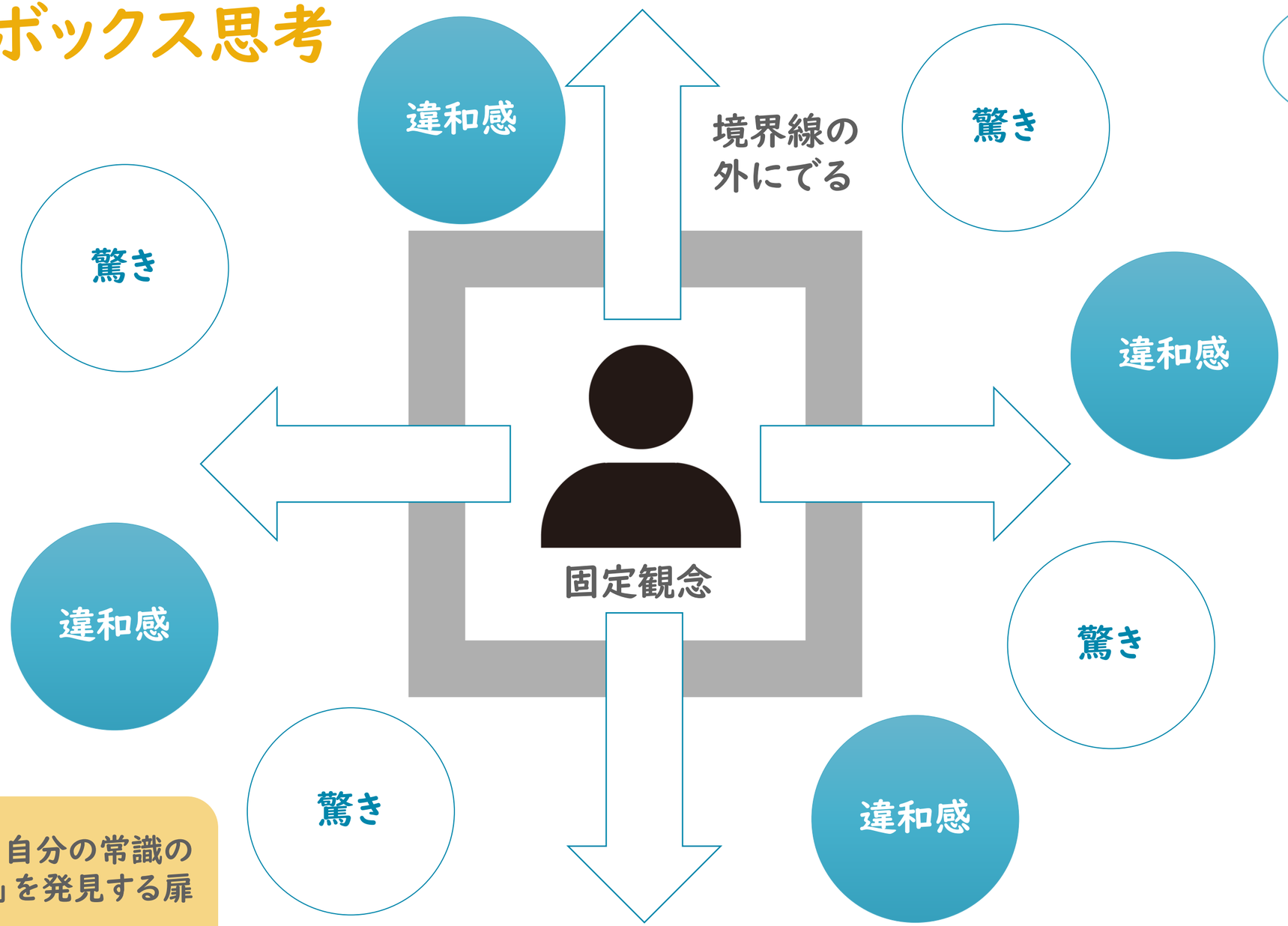
共創は、対話を行うことでお互いから学び合い、一緒に考えることで新しい何かを生成することが可能になる。

対話は、**自分の主張を変える、あるいは、自分の主張が変わることを前提にしている。**
相手の意見の不備を指摘するのではなく、「なぜ相手はそう思うのだろう」と好奇心を持って探求する。
そして、お互いに疑問点を投げかけることで、それまで浮かびあがらなかった細かいニュアンスや新たな視点を互いに吸収する。

熊平美香『ダイアローグ　価値を生み出す組織に代わる対話の技術』より

アウトオブボックス思考

配布資料

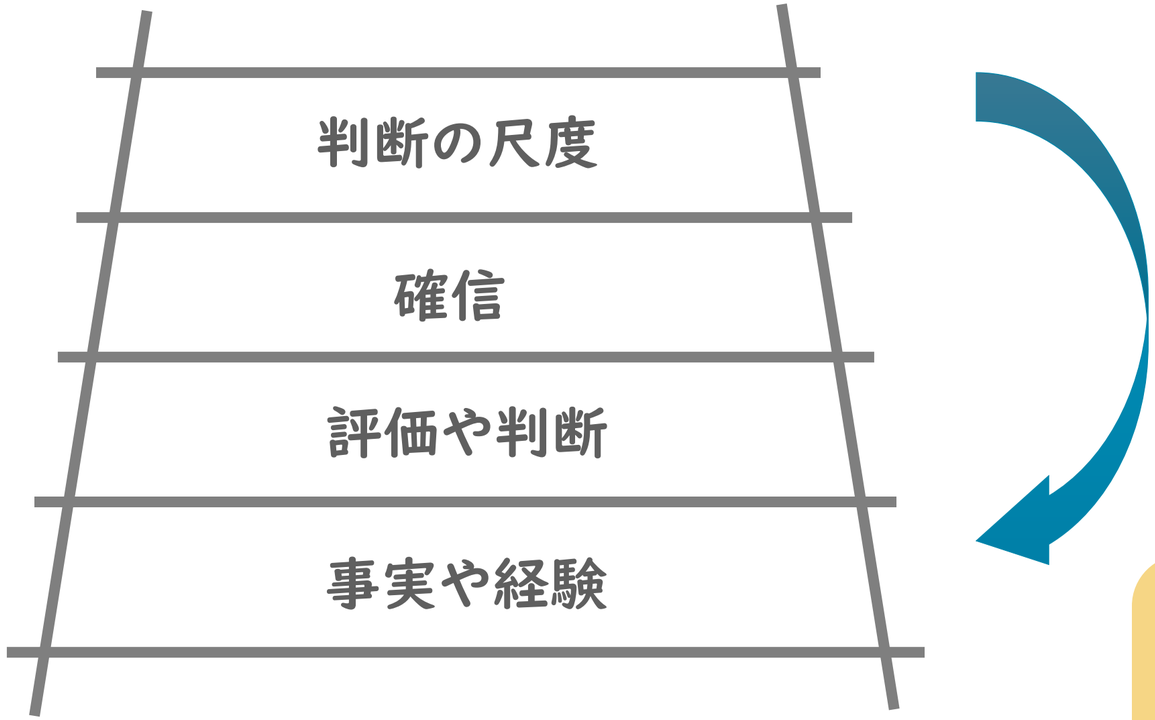


💡 驚きや違和感は、自分の常識の枠の外にある「何か」を発見する扉である

参考：熊平美香『ダイアローグ　価値を生み出す組織に代わる対話の技術』

推論の梯子

配布資料



知覚と判断は、過去の経験により形成されたものの見方を通して行われる

参考：熊平美香『ダイアローグ　価値を生み出す組織に代わる対話の技術』

「哲学対話」とは

配布資料

哲学とは

問い、考え、語ること

一人：自分自身に問いかけては
答える

哲学がないということは・・・

対話とは

共に問い、考え、語り、聴くこと

語る相手：聞く人がいる、反応がある、
意見がある
（常識・慣習・思い込みから放れる）

哲学対話を経験すると・・・

「哲学対話」問うことで考える

配布資料

問うことで、初めて「考える」ことを開始する
思考は疑問によって動き出す

「語る」ことで言葉が紡ぎ出され、考えが明確になる
問いを重ねることで**考えることは広がり、別の角度からものを見られるようになる**。問いは思考を動かし、方向づける。
だから、考えるためには問わなければならない。
考えるには、考える動機と力がいる。
重要なのは**何をどのように問うか**である。

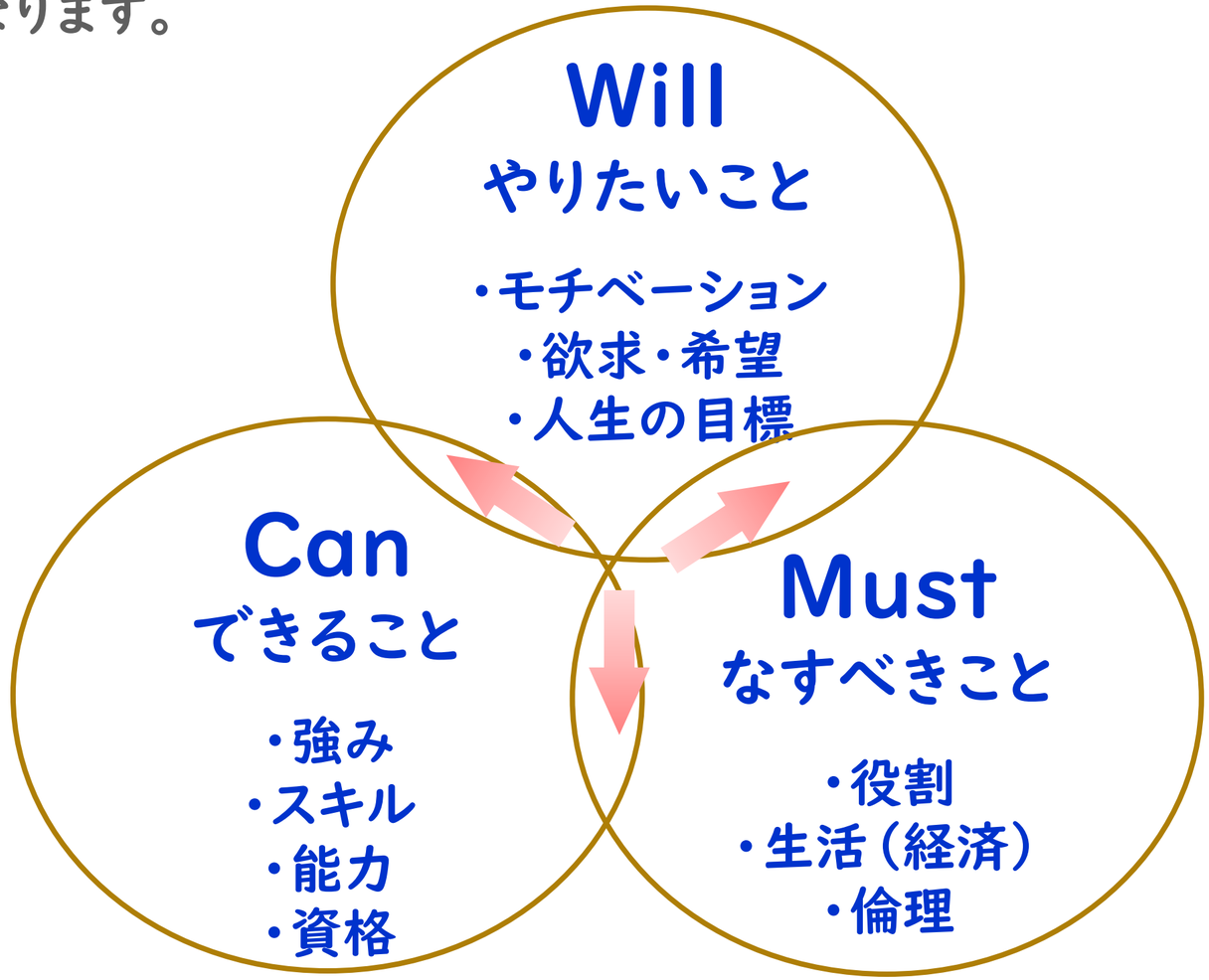
最初からいい問いを創る必要はない。とにかくいろいろ問う。
そこから問いを積み重ねていく。

梶谷真司『考えるとはどういうことか』より

Will・Can・Mustの整理法

配布資料

自分がどうありたいかをWill、Can、Mustの3つの視点から考えてみることがキャリアプランの出発点になります。



過去を振り返り、内省してみます。ときには友人や家族に聞いてもいいでしょう。
将来について整理してみることができます。

事例紹介

あなたならどのように
かかわりますか？

配布資料

Xさん　40代女性の相談

【Xさんの相談】

キャリアカウンセリングで職員の定着率を高める可能性

発達課題を意識する

配布資料

■発達課題とは：人生をいくつかのステージ（段階）に分けたとき、
そのステージごとに出てくる課題（発達段階ごとの課題）

■意識する必要性：その人固有の悩みもありますが、
発達段階に応じた課題の場合もあるので、意識しておくとよい

現代日本の20代の発達課題

配布資料

年代	ワークキャリア的視点	ライフキャリア的視点
20代前	・ミスマッチの防止 （学生の就活支援のCCの目標） ・リアリティ・ショック （青年期から成人前期への過渡期）	・フリーター覚悟の安易な就活 ・情報やツールから悩む ・経済的自立、奨学金返却 ・青い鳥症候群（目移りする） ・新型うつ、発達障害の発症
20代後	・キャリアの焦燥感 ・初の異動・転勤 ・後輩の入社／責任と失敗	・結婚の時期を模索（パートナー探し） ・生活基盤の暫定的確立

現代日本の30代の発達課題

配布資料

年代	ワークキャリア的視点	ライフキャリア的視点
30代前	・社会人としての自立・自律 漠然としたキャリア不安 ・一人前の仕事確立症候群 ・修羅場体験：ストレッチング	・異なる価値観の受入れ（結婚） ・第一子の出産・育児～第二子（復職後の短時間勤務、イクメンの育成） ・子供と親への支援（DV、ひとり親）
30代後	・専門能力・専門知識を伸ばす時期 ・リーダーシップの戸惑い （スペシャリストかラインの選択） ・キャリア・アンカーの確認 （キャリア・パスの展望）	・生活基盤の再確立：一家を構える時期 ・育児の課題（小1の壁・小4の壁） ～復職の壁を乗り越える政策・施策 ・女性の活躍推進と両立支援 ・（主に女性の）リカレント教育

現代日本の40代の発達課題

配布資料

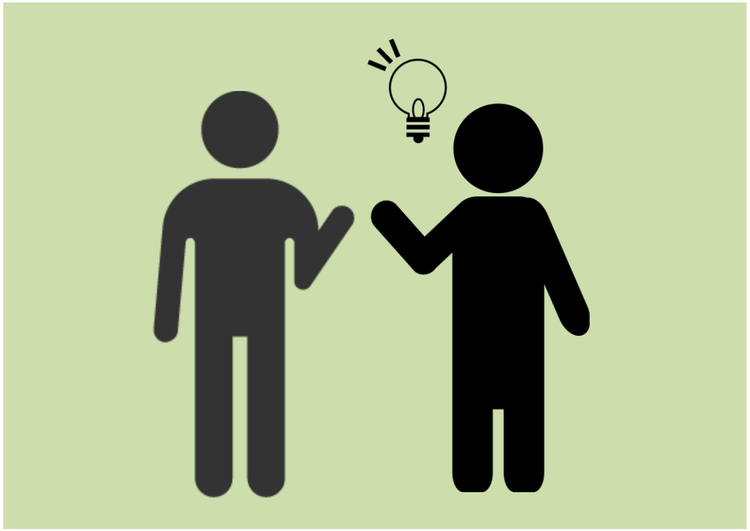
年代	ワークキャリア的視点	ライフキャリア的視点
40代前	・人生半ばの過渡期 （中年期に必要な能力の獲得） ・キャリア・プラトー現象 ・管理職としての適応 （新たな能力能力の獲得と発揮、 上司と部下の間、新たな役割認識）	・介護休職の心配 ・子供のいじめ、不登校、引きこもり ・健康問題（うつ、自律神経系、免疫系、 内分泌系、冠動脈系など） ・自分探しの旅・その２（意味・人脈）
40代後	・先が見える不安（組織内での位置付け） セカンドキャリアの模索開始 ⇒能力開発の機会 ・出向・転籍（銀行系・研究機関など）	・介護休職の可能性が増加 ・仕事以外の人的ネットワークの拡大 ・学費工面（大学生の子供） ・リカレント教育（自己理解、will）

本人の悩みを傾聴して、今後のことを一緒に考える

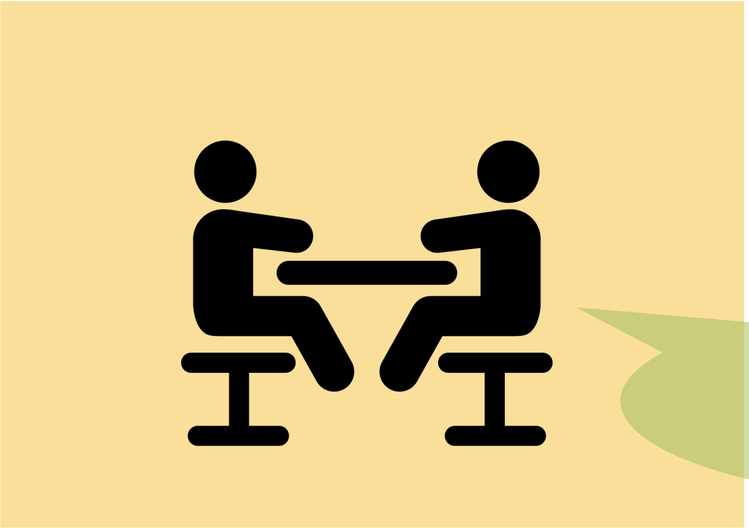
配布資料

【目標の共有】

【問題の把握】



【具体的方策の検討】



今の仕事を辞めようか
悩んでいます
（安心して話せるな）

【関係構築・傾聴】
安心安全の場で相手を尊重

ご清聴ありがとうございました