

「新ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングのポイント」 (求職者支援訓練サポート講習)を開催しました

高齢・障害・求職者雇用支援機構香川支部

訓練効果を高めるキャリアコンサルティングを実践しよう！

1. はじめに

平成27年10月、ジョブ・カード様式が見直され、新ジョブ・カード制度のもと、「生涯を通じたキャリア・プランニングツール」及び「職業能力証明ツール」として活用するものとされました。

求職者支援訓練において、制度改正以前は訓練実施機関が「ジョブ・カード」を交付することとされていましたが、制度改正以降は受講生自らが作成するジョブ・カードについて訓練実施機関が作成支援することとされています。

そこで、従来のジョブ・カード制度との主な変更点や訓練期間中のジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの流れについて、グループワーク等を通じて学ぶことを目的とした講習を実施しました。



講習風景1

2. キャリアコンサルティングとは

職業能力開発促進法第2条第5項において、キャリアコンサルティングは「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」とされています。

キャリア形成の6つのステップ（自己理解・仕事理解・啓発的経験・意思決定・方策の実行・新たな仕事の適応）の各段階において相談者の活動を援助します。

職業訓練においては就職に向けて、限られた時間の中で受講生の目標の確認や希望の就職に向けて必要なスキルの理解促進などを支援していくことが求められます。本講習ではキャリアコンサルティングを効果的に実施していくための視点、効果的な話の聴き方のポイント

などについても解説しました。

3. 職業訓練とキャリア形成支援

相談支援者は傾聴等により、受講生との信頼関係の構築、キャリア形成の6ステップを意識した受講生支援、受講生自身の自信回復のための過去の振り返り、受講生の視野を広げるなど適切に対応していくことが求められます。そして受講生の状況に合わせた支援を行っていくことも重要です。受講生の状況（能力・意欲）に合わせた支援を行うために、P・ハーシー&K・H・プランチャードのSL理論なども参考になります。

ジョブ・カードの作成支援にあたっては、まず相談支援者自身がジョブ・カード作成のメリットを感じる事が大切です。ジョブ・カードをきれいに作成することが主目的ではなく、受講生の経験やエピソードを聴きながら、それを言語化するお手伝いをすることで、受講生は採用面接場面での自己PRの準備ができるのです。

また、受講生のモチベーション向上のために動機づけ理論や指導者の期待感の効果(ピグマリオン効果)など、相談支援者は幅広く理論や考え方を知っておくことも必要です。



講習風景2

4. 講習を終えて

ジョブ・カード「職業能力証明」(様式3-3-3)を訓練開始の早い段階で受講生に提示するなど、今回ご説明したキャリアコンサルティングのポイントについて、今後の受講者支援に活かしていただければ幸いです。

本講習の参加を通して得られた気づきをこれからの求職者支援訓練の質の向上に役立てられることを祈念します。