

特集 他職種との協働

第317回 関東産業健康管理研究会 講演

キャリアコンサルタントと産業保健

村田 真一

むらた・しんいち

株式会社ピース・オブ・マインド代表取締役／キャリアコンサルタント



はじめに

吉田 勝美

皆さん、こんばんは。本研究会の会長をさせていただいている吉田と申します。今日は「キャリアコンサルタントと産業保健」という、今までの例会の中では少し変わった視点でテーマを取り上げてみました。

従来、産業保健では長時間労働やストレスといった過重労働の問題を主に取り上げていました。もちろんそれも重要な話ではありますが、今日ご参加された先生方の中には、例えばASDやADHDも含めた職場不適応、つまり職場との不調和から健康問題を起こしてしまうというケースをしばしば経験されているかと思います。

産業保健の領域では、健康問題をメインにカバーしているのですが「もう少し社員の視点で職場不適応をカバーできないか」と模索している中で、「キャリアコンサルタントというポジションにいらっしゃる人が、われわれと連携できるのではないか」と思った次第です。

本日、講師としてお招きしている村田先生は、現在認定心理士、キャリアコンサルタント、産業カウンセラー、米国NLP協会認定NLPトレーナーといった資格をお持ちで活躍されています。以前は三井物産株式会社で海外赴任もご経験しながら

29年間勤務していらっしゃいましたが、2017年にキャリア支援、人材育成など組織力向上をサポートする会社を設立されました。

後半のディスカッションでは、産業保健との接点というところまで話を進めていきたいと思えます。それでは村田先生、よろしく願いいたします。

村田 真一

今、吉田会長からご紹介いただきました村田と申します。医療専門職の方々の前でお話しさせていただくのは初めてですので少々緊張しておりますが、どうぞよろしくお願いいたします。

本日のスケジュールですが、簡単に自己紹介させていただいたあと「企業で働く人たちのキャリア支援」というテーマでお話しさせていただきます。産業保健スタッフの皆さんは、従業員の健康支援をされていますが、キャリアコンサルタントはどのようなことで役に立つのかというお話ですね。従業員のキャリア支援として「セルフ・キャリアドック」と「キャリアデザイン」について、お話しさせていただきたいと思えます。

メンタルヘルス不調から “人を支援する”仕事へ

まず自己紹介をさせていただきます。私は1979

年に大学を卒業して、総合商社である三井物産に就職しました。そこで29年間勤めました。52歳の時に定年扱いの早期退職制度を利用して退職しました。商社では、“売った・買った”の営業畑が長かったのですが、退職後は全く未経験のメンタルヘルスや心理に関わる仕事をやることになりました。2008年3月に会社を辞めてから15年近くが経ちます。ビジネスマン時代の半分近くをキャリアコンサルティングなど新たな仕事をしながら過ごしてきました。よく続けてこられたなと自分を褒めたい気分です（笑）。

実は当時、まさしく産業保健という領域の中に私はいたのです。なぜ会社を辞めたかという、メンタルヘルス不調になったためです。そのことをまずお話しさせていただきます。

メンタルヘルス不調になり、休職もしました。主治医の先生にはよく診てもらいました。しかし、抑うつ状態はなかなかよくなりませんでした。そのうち、家内も元気がだんだんなくなっていきました。娘は18歳で大学に進学したいと言っていた時期だったのですが、自分は家で布団をかぶってゴロゴロしている状態です。家内はガンバレとか、一切言わないでくれたのですが「さすがに、この状態であるのをずっと見ているのはつらいだろうな」と思い、主治医の先生に相談すると「それでは、入院してみますか」と提案してくれました。「私の状態でも入れる病院があれば、ぜひお願いします」と答え、大きな病院に入院することになりました。任意入院でしたので、1週間後にはあまり変わっていなかったのですが「先生、もう大丈夫です」と言って退院させてもらいました。でも、今思うと貴重な体験でした。

勤めていた会社には診療所があり、産業医の先生もいらしたので、休職中も月1回は面談に行き、状態を報告していました。復職後は、精神科の先生が週に2日会社に来られていたので、2週間に1回くらい話をしに行きました。

実は7カ月くらいして、もう一度入院させてもらったのですが、そこでいろいろな人との出会いがありました。そうした経験をするうちに、自分の中から「身体が元に戻ったら、こうしたことに

関わる仕事がしてみたい」という気持ちが湧いてきました。すると何となく霧が晴れるように元気になったというか、目の前が開け、やりたいことをいろいろ考えることができるようになっていきました。とても不思議な感じでした。

当時、自分みたいにメンタルヘルス不調になる人は会社の中に何人もいました。自分は50人くらいの部下を管理する立場にいたのですが、自分みたいにバリバリ仕事をしていた人でもメンタルヘルス不調になる。どうしてこんなふうになってしまうのだろうと考えると、心理の仕事にさらなる興味が湧いてきました。不調になってからは全くやりたくなかったネットでの検索や、関連書籍を読むこともできるようになりました。上司や同僚からは「村田、焦るなよ。そうした勉強をするのはいいことじゃないか。でも、ペースを落として、ゆっくりと仕事をすればいいんだよ。今までもしっかり働いてきたのだから」と引き止められました。商社生活はとても楽しかったのですが、とにかく無性に新しいことをやりたくなり、52歳で辞めることにしました。

キャリアコンサルティングもメンタルヘルスに関わる仕事

会社を辞めたあと、最初から「キャリアコンサルティング」を意識したわけではありません。はじめは「医療機関以外で、メンタルヘルス不調になった人を支援する仕事はないかな」と調べました。そこで産業カウンセラー養成講座や、民間企業が主催する心理に関わる研修やセミナーを一つひとつ受講していきました。その中でキャリアコンサルティングに出会いました。講座の説明を聞いてみたら「自分がやりたいことと、根っこは一緒じゃないか」と思いました。

「キャリアコンサルティング」というと、ハローワークとかリクルートなどの就職支援企業、大学のキャリアセンターなど、人に仕事を斡旋する仕事を思い浮かべましたが、でも、それだけじゃないのです。講座を説明してくれた人から「キャリア」の前に『ライフ』をつけてごらん下さい。『ラ

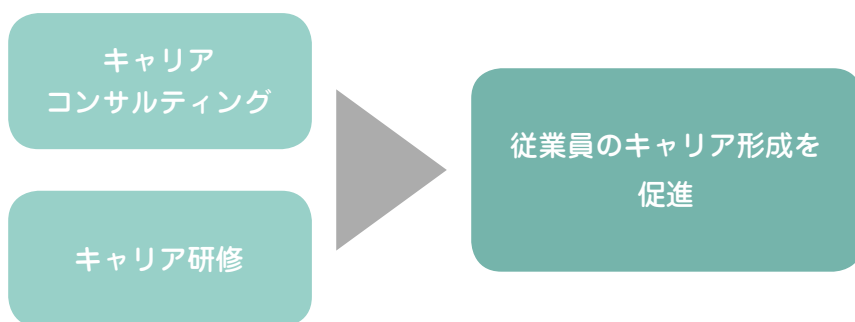


図1 セルフキャリアの概念

『セルフキャリア』、そう、人生そのものなんですよ」と言われました。

長く生きていると私のようにメンタルヘルス不調になったり、病気をしたり、いろいろなことが起きますよね。悩んだり、苦しんだり、喜んだり、楽しかったり、いろいろあります。「キャリアコンサルティングとは、そういうことに関わる仕事なんですよ」と言われて、「へー、じゃあ、ちょっと学んでみようかな」と思い、キャリアコンサルタントの養成講座に入りました。

話が長くなってしまいましたが、現在会社を作り、2つの事業を手がけています。1つはEAPで、メンタルヘルス関連の支援事業です。もう一つが、企業で働く人へのキャリア支援事業です。

最初に「セルフ・キャリアドック」について話します。「セルフ・キャリアドック」の対象者は企業で働いている人、皆さんが日頃支援されている方たちです。

セルフ・キャリアドックとは

「セルフ・キャリアドック」という名前は、皆さんと深く関わりがある「人間ドック」から来ています。“自分のキャリアを、1年に1回くらいチェックしましょう”ということです。「セルフ」がついているのは、自分自身がその気にならないとキャリアの点検はできないからです。身体のことでしたら、先生方にお問い合わせできると思います。「レントゲンを撮りましょう。血圧を測りましょう。採血しましょう」。そして、その結果を診断してもらえます。しかし、自分のキャリアを自分以外の人に診断してもらうことはできないからです。

セルフ・キャリアドックは、集合研修と1対1のキャリアコンサルティングで構成されています(図1)。働いている人のキャリア形成を促進するためのキャリア支援です。費用は会社が負担します。個人と組織がウィンウィンで良くなっていくことを目指して行います。(図2)。

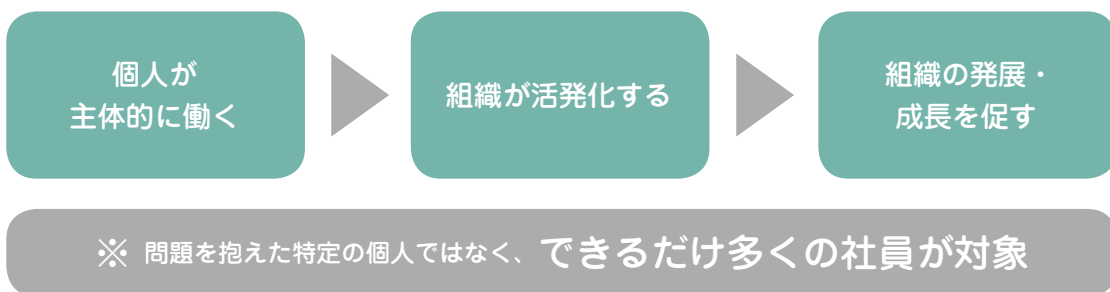


図2 セルフ・キャリアドックで目指すこと

2016年4月1日施行の「職業能力開発促進法」の第十条の三では、「事業主は、(中略)雇用する労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進する」、さらに「労働者が(中略)業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度その他の援助を行うこと」とあります。

現時点では努力義務ですが、経営者は従業員に対するキャリアコンサルティングの機会を確保するよう規定されました。

4月に「職業能力開発促進法」の第10条の3が施行されました(表1)。これは「事業主は雇用する労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進する」とあります。要するに「本人任せではなく、会社として従業員それぞれの職業能力の開発や向上を促進させる」ということが、この促進法で明記されたわけです。従業員

表1 職業能力開発促進法

大切なことは「個人一人ひとりの主体的なキャリア形成」ということです。企業にとっても、社員一人ひとりが元気に主体的に働き、いろいろなアイデアを出してくれることを望んでいます。そうでないと組織は成長していきません。会社は“社員”という個人(人的資本)を使うわけですが、これからの時代は社員の個性を重視した経営がますます必要になるといわれています。

対象者ですが、先生方が「皆さん、健診を受けなさいよ」と従業員の方々に話すのと同じようにセルフ・キャリアドックも「皆さん、年に一度はキャリア点検をしましょう」と声かけをしていきます。

関連する法律についてご紹介します。2016年の

に対するキャリアコンサルティングの機会を確保するように規定されました。ストレスチェックとは違い努力義務ですが、法律として明文化されたのです。

セルフ・キャリアドックの4つのキーポイント

セルフ・キャリアドックの4つのキーポイントを紹介します。(図3)。

- (1) 従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援
個人が主体性を持つ。組織と従業員は対等で、一緒により良くしていく。一人ひとりがより良く

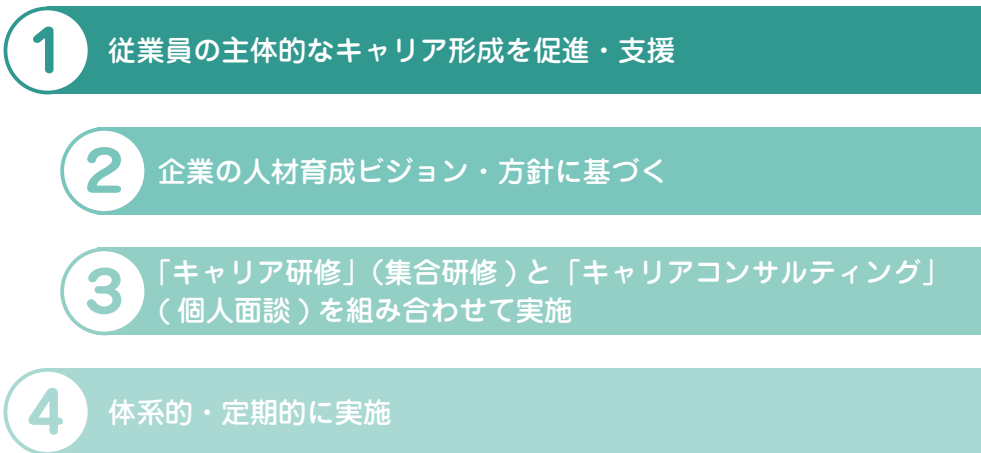


図3 セルフ・キャリアドックのキーポイント

なるのは、会社を良くしたいという気持ちがあったことなのです。それがなかったら会社は良くなっていきませんし、働く個人も満足しないと思います。

(2)企業の人材育成ビジョン・方針に基づく

従業員がそれぞれキャリア形成をしていくのは確かにいいことなのですが、企業に勤めている人たちなので、企業の方針に沿う必要があります。企業としてどうありたいか、そのために従業員にどのような能力をつけて、どういうことをやってもらいたいというビジョン・方針があるはずです。「皆さんがそれぞれ能力を高めるために、好きにやっていいですよ。お金を出しますからね。キャリアコンサルタントもどんどん使ってください」はあり得ませんよね。会社の人材育成ビジョン・方針に沿って行います。

(3)キャリア研修とキャリアコンサルティングを組み合わせて実施

実施方法については、あとで詳しくお話しさせていただきます。

(4)体系的・定期的を実施

「体系的・定期的を実施」は厚生労働省がウェブサイト配布しているパンフレット (www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku/0000192530.pdf) にも詳しく書いてあります(写真1)。

「体系的」ですが、①離職が多いといわれる20歳代から30歳代前半の若手社員 ②経営陣と若手社員のサンドイッチ状態になっている中間管理職 ③育児・介護などで職場から離れていた女性社員 ④年齢の離れた若手社員との関係性や自分の居場所、定年後の生活などで悩むシニア社員—などを体系的に支援していきます。

「定期的」にとは、健康診断と同じように年に1回は受けてもらう。人によっては半年に1回など、継続的に実施していくことが大切です。



写真1 厚生労働省が配布しているセルフ・キャリアドックの導入に関するパンフレット

セルフ・キャリアドックの効果

次に「セルフ・キャリアドックの期待される効果」についてお話しします(図4)。

(1)個々の従業員が目標を明確化

キャリアコンサルティングを通じて、その人なりの目標を自ら設定するように促します。目標が明確になれば、次に何をするかを主体的に考えるようになります。

(2)計画的な能力開発に取り組む

自分はどうありたいのか。ありたい姿と現実とのギャップは何なのか。そのギャップをクリアするにはどんな能力をつければいいのかなどを考えるようになります。

(3)仕事を通じての自己成長を促す

仕事をしながら自分の成長を感じることで

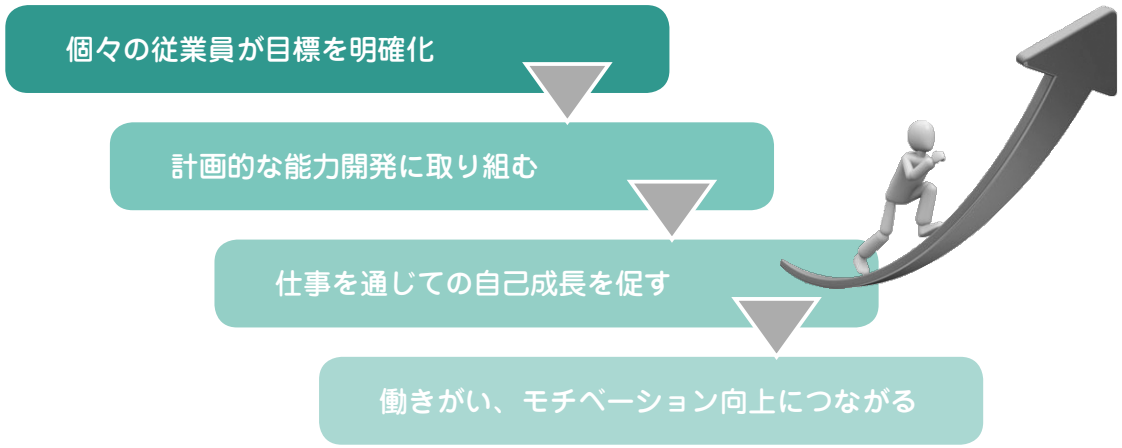


図4 セルフ・キャリアドックで期待される効果

て、また一生懸命仕事に向き合う。その結果が自分に戻ってくるとい成長の循環が生まれます。

(4)働きがい、モチベーション向上につながる

「ワークエンゲージメント」（働きがい）がよく取り上げられます。特に若い人たちは「働きがい」を追求する傾向があります。「30代前半の若手が辞めてしまって困る」という相談を最近よく受けます。ギャランティーも悪くないし、ブラックでもない、パワハラもないのになぜか優秀な若者が辞めていく。なぜなのでしょう。

キャリアコンサルティングでは、なぜ働きがいを感じないのかを話してもらい、これからのキャ

リアパスを考え、改善できることはないのかなどを一緒に考えていきます。それによって新たなモチベーションや気づきが生まれることがあります。

会社として期待できる
セルフ・キャリアドックの効果

また会社から見た効果としては、次のようなことが挙げられます（図5）。

(1)新卒採用者や若手社員の定着率向上

最近の会社の悩みは「新卒採用や中途入社の人たちが定着するかどうか」ということです。入社

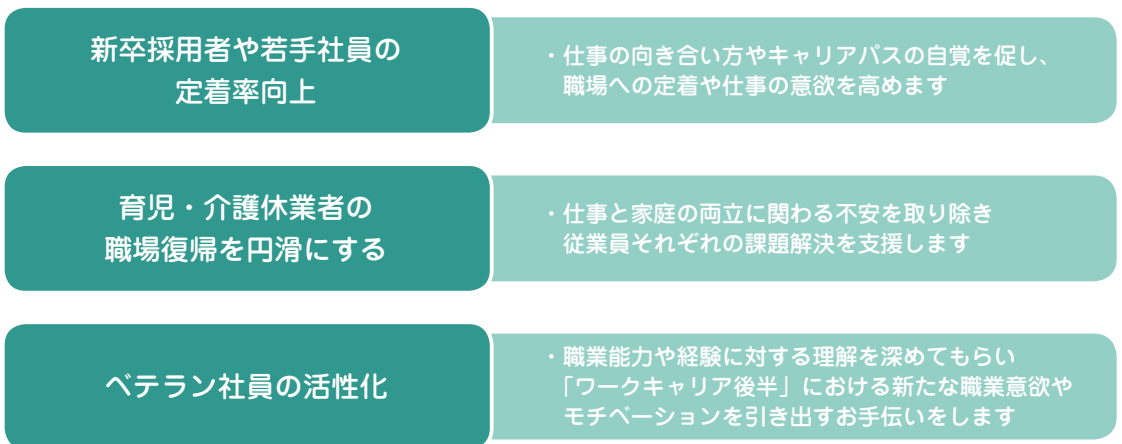


図5 組織の活性化による生産性向上・イノベーション

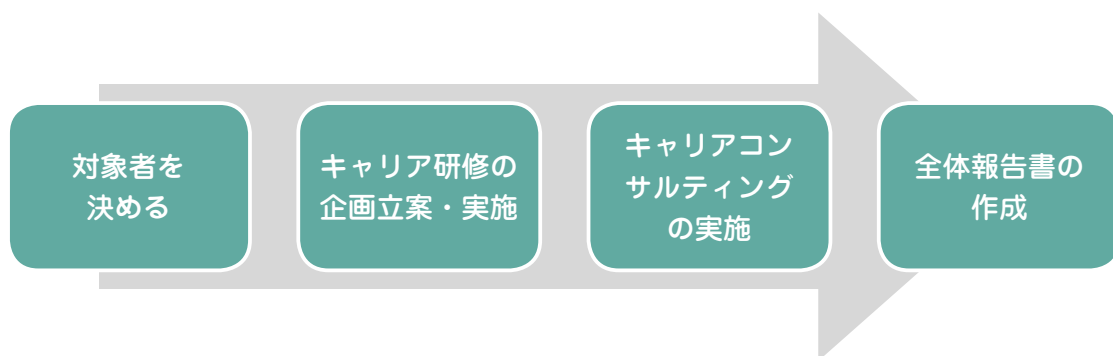


図6 セルフ・キャリアドックの進め方

した人に「えっ、こういう仕事するの」「こういう業界なの」「思っていたことと違うな」みたいなことはたくさん生じるでしょう。キャリアコンサルティングでは、これからのキャリアパスを考えてもらい、その上で今の仕事について語ってもらいます。新たな気づき生まれ、今の仕事の面白さや大切さを感じるようになることが期待されます。

(2) 育児・介護休業者の職場復帰を円滑にする

そして職場復帰の支援ですね。特に女性の場合は（結婚・出産といった）ライフイベントがたくさんあります。女性は悩みをお友達に話すなど、男性よりコミュニケーション能力が高いと思うのですが「会社に戻ってみたら私、ちょっと浦島太郎みたいで」みたいなこともあります。このあたりのことも、キャリアコンサルティングの支援課題です。家庭と仕事の両立に関わる不安を取り除いてあげる効果も期待されます。

(3) ベテラン社員の活性化

社会的にはまだ若いのに「この会社の中では、俺が果たす役割はない」「居場所がない」などと思ってしまうことが起きています。それはもったいないことです。ワークキャリア後半に差しかかってくる人たちの新たな職業意欲や、モチベーションを引き出すことも期待されます。

(4) メンタルヘルス対策

冒頭で自分のメンタルヘルス不調の話をしまし

たが、セルフ・キャリアドックはメンタルヘルス対策にもつながると思っています。メンタルヘルス対策は早期発見、早期対応が肝心ですが、セルフ・キャリアドックはその役割の一部を果たすと考えます。セルフ・キャリアドックの面談は業務の一環です。「新たに制度を導入したので、必ず一度面談してみてください」と指示することができます。キャリア面談の中で体調のことを話すケースもあります。キャリアコンサルタントもメンタルヘルスについて勉強していますから、産業医や産業保健スタッフの皆さんへの相談を提案したり、本人の同意を得たりした上で、関係者と連携して支援することもできます。

セルフ・キャリアドックの進め方

次にセルフ・キャリアドックの流れについてお話しします（図6、図7）。

(1) 面談前の準備

まず面談前のキャリア研修（集合研修）で「なぜ忙しい中、キャリアコンサルティングをやるのか」ということを話します。時間としてはだいたい30分、長くても1時間くらいです。とにかく目的が分かってないと、人間誰だって「やりたくない」と感じてしまいますから、この研修でキャリアコンサルティングの意味や目的について説明します。守秘義務についても説明します。面談で話したことが会社の上司に伝わって「あいつ、俺の

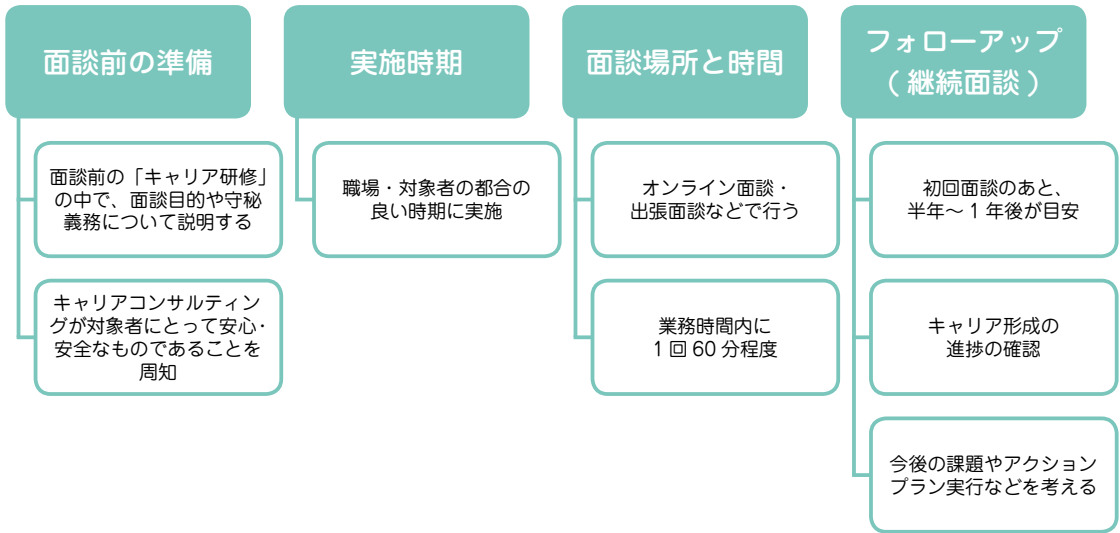


図7 セルフ・キャリアドックの流れ

ことをそんなふうに使っていたのか」と、上司が不快に感じるようなことがあってはいけませんから、面談は安心・安全な場であることをお伝えします。

(2)実施時期と面談場所・時間

次に実施時期です。それぞれの都合のいい場所や時間を決めていきます。オンラインでの面談も当たり前になってきましたので、オンラインでやることもありますし、企業に向かい面談することもあります。これも大体1時間以内です。

(3)フォローアップ (継続面談)

それからフォローアップです。皆さんの面談内容はそれぞれ違いますから、状況に合わせて初回のあと半年から1年後にもう1回やります。このときのキャリア面談では「こうりたい」と初回の面談で設定した目標の確認などをしていきます。PDCAみたいな感じですね。

そして、全体報告書を人事部に提出します。私の会社にはキャリアコンサルタント資格を持っている人間が何人か所属していますので、面談を通じて得た情報を共有し、組織的な課題があれば、それを報告します。

セルフ・キャリアドック導入時の注意点

各企業でストレスチェック後の面談がどれくらい進んでいるのか分かりませんが、企業によっては「なかなか進まない」という状況であれば、それと似たような問題がセルフ・キャリアドックでも起こります。

まず「私、キャリアなんて関係ない」と従業員が受け止めてしまうケースです。「キャリア」という言葉がマネジメント職や出世のラインに乗っている人をイメージしてしまうのかもしれない。

もう一つは「(面談を受けるほど)私、弱くない」「私、大丈夫です」「私、自分で何とかできます」と従業員が思うケースです。そう思う人が多いと、せっかく制度を導入してもスムーズに広まっていきません。キャリア研修(集合研修)では、それらの誤解を解くように説明します。「キャリアは働いている人全員が自分で作っていくものですよ。皆さんがより良いキャリアを作っていくための制度です。ぜひ利用してください」と話します。キャリアコンサルタントは、対象者が安心して自由に話せる関係性を作るように努めます。

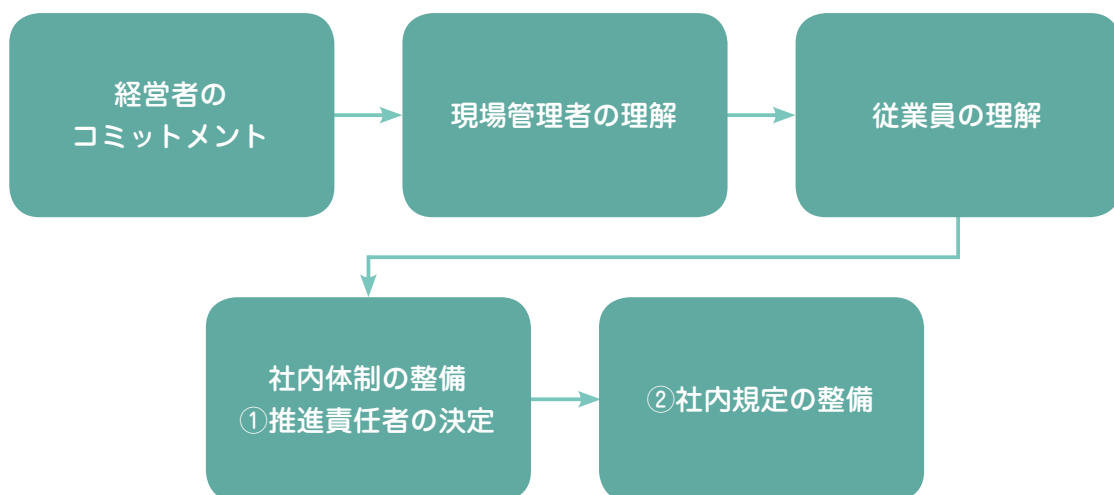


図8 社内環境の整備

社内環境の整備

最後に社内環境についてお話しします（図8）。これはやはり重要だと思います。経営陣に「こういう内容で環境整備をしましょう。でないと、なかなか従業員の皆さんがやりたいと思うようになりませんから」と提案します。

では環境整備とは何か。やはり経営者が自分の会社や従業員一人ひとりをどう思っているかに尽きると思います。経営者のコミットメントのあとは、管理職の理解が必要になります。管理職が最初にセルフ・キャリアドックを受けるべきと思っています。管理職が理解を深めたら、自分の部下や若手社員に「こういう効果があるから、やってみなよ」と説得力をもって勧められます。「やってみてどうだった？俺はこうだったよ」というコミュニケーションから、従業員も「やってみよう」と考えるようになります。

あと、企業には次のように提案します。「推進する中心的な責任者を決めましょう」「日本人の性質として、規定で書いたものがあればやりますから、社内規定を整備し、告知してください」と。さらに「やってみて効果がなかったらやめてもいいわけですから、とにかく一度やってみましょう」とお話しします。目指すのは「従業員と企業がウイ

ンウィンの関係で、会社が成長・発展することですから」と説明しています（図9）。

以上、セルフ・キャリアドックのお話をさせていただきました。

職業人生を主体的にデザインする 「キャリアデザイン」支援

つぎに「キャリアデザイン支援」についてお話をさせていただきます。

キャリアデザインとは、職業人生（ワークキャリア）を自分で主体的にデザインしていくことです。「職業人生」は、ライフキャリア（人生）の中で大きな部分を占めます。まず自分の経験の棚卸しから始めます。その上で、自分の強み・弱み、価値観や性格などを見つめます。職業人としてのありたい姿を描くことなので、周囲の環境や労働市場なども勘案し、仕事を通じて実現したいことを明確にしていってもらいます。

実際には、やってみないと分からないことはたくさんあります。「思っていたのと違っていれば、デザインし直しましょう」と話します。まずはどちらに向かっていくかです。それは自分で考えるしかありません。他人が代わりにデザインすることはできません。また、良いキャリア、悪いキャリアもありません。高収入を求めて転職を重ねる働き

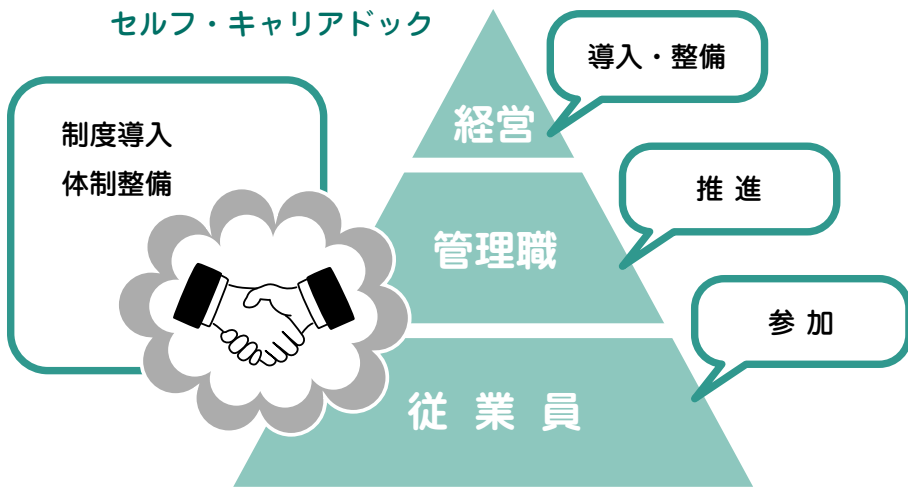


図9 従業員と企業がウィンウィンになるセルフ・キャリアドック

方も、一つの会社でコツコツ働き、安心感のもとで自分の良さを発揮する働き方など、自分が納得できるようにキャリアをデザインしていくのです。

終身雇用や年功序列が当たり前だった昭和の時代は「キャリアは会社が決める」という感覚があったように思います。例えば、上司が「彼はこういうことが得意でよくできる。今度はこういうことをやらせてみよう」と海外に転勤させたり、関連会社の役職につけたりしていました。部下は「そんなふうに評価されるとうれしい。新しい仕事でも頑張ろう」と考えます。また、上司の評価が今一つであったとしても「上司も代わるので、しっかり働いていればそのうちいい話が来るさ」という感覚があったと思います。社会とともに会社が成長していき、上司も部下もその流れに乗ってキャリアが作られていくという感じです。しかし、今の時代に果たしてそれが通用するでしょうか。

ここで「外的キャリア」「内的キャリア」について簡単にご説明します(表2)。外的キャリアは会社のブランドやネームバリューを含めた客観的なキャリアのことですね。それこそ昭和の時代では「一部上場企業の部長になると、日本経済新聞に名前が出るんだよな。お前いつ出るんだよ」「結局出なかったな」、そんな会話も交わされました。

「内的キャリア」は、その仕事をしてやりがいや達成感があると感じるか、自分の価値観に合っ

ているかなど主観的なキャリアです。先ほど若手社員の定着について話したように、今はこの内的キャリアがより重要になってきています。

キャリアコンサルタントに求められるマインド・スキル

次にキャリアデザインを支援するキャリアコンサルタントとして、必要なマインドやスキルについて話したいと思います。

(1)支援者が「自己一致」していること

「自分はこうありたい」という自己概念と、やっ

<参考>

- ・外的キャリア
職歴、役職、収入など外的・社会的な視点で目に見える客観的なキャリア
- ・内的キャリア
仕事に対するやりがい、達成感、使命感や価値観など内的・個人的な視点による目に見えない主観的なキャリア

表2 外的キャリアと内的キャリア

ていることがなるべく一致していることが必要です。これは「キャリア・アダプタビリティ」（キャリアに対する順応性・適応性）を備えていることにも関係します。

「キャリア・アダプタビリティ」とは、周囲の状況がどんどん変化していく中で、自分自身がそうした変化に柔軟に適応していく能力のことです。

これはキャリアデザインを行なう相談者にとっても必要な能力です。キャリア・アダプタビリティを高めるためには、4つの次元（C）となる①関心（Concern）②統制（Control）③好奇心（Curiosity）④自信（Confidence）を向上させることが大切といわれます。4つの次元（C）について説明いたします。

①関心（Concern）

自らの将来に関心を持ち、自ら主体的に計画することです。

②統制（Control）

あなたのキャリアは他人が決められません。自分の人生は、自分でコントロールしなくてはなりません。自らの人生を統制していくことです。

③好奇心（Curiosity）

自分の可能性についてあれこれ考えることです。「これは面白そう、やれそう」と自分の可能性を探求する好奇心を持つことです。

④自信（Confidence）

「これはできるだろう」と思い、行動することです。ジャンプしてみないと、飛べるかどうか分かりません。やり直しはききます。「自己効力感」を持つことです。

これら4つの次元（C）を向上させていくことによって、「ありたい自分」に近づくといわれています。

(2)相談者のキャリアに対する指向性や価値観などがその人を動かす動機になるかを理解すること

キャリアコンサルタントとして次に大切なことは、それぞれの環境や状況を踏まえ、相談者の

キャリアに対する指向性や価値観を理解することです。「カウンセリングでは同感できなくても、共感是可以する」といいますが、それと同じように何がその人を動かす動機になっているのかを想像し、理解しようとすることです。この理解ですが、そもそも人に興味がなかったら想像も、理解もできないと私は考えます。いろいろな人が相談にやって来ます。中には苦手なタイプの人もいるでしょう。でも、その人の思いを理解しようという気持ちを持つこと。人に対する好奇心がなくては、スタートしません。その人を取り巻く社内状況や社会的・経済的環境を勘案して、その人が一歩進むための具体的な方策と一緒に考えていくことが求められます。

キャリアデザインの実施方法

ここからは実際のやり方についてお話します。お手元にお配りした資料（①～③）を使って、実際にグループワークをしてみると分かりやすいのですが、今日はワークショップの一例をご紹介します。

(1)職業キャリアの棚卸しとインタビュー

「職業キャリアの棚卸しシート」（ワークシート①）は事前を書いてきてもらいます。これまでのキャリアの棚卸しです。それをもとにキャリアインタビューを行います。「クライアント（語り手）」「インタビュアー（聴き手）」「オブザーバー」計3～4名でのグループワークを行ないます。クライアントには「棚卸しシート」をもとに、自分の職業経験を自由に語ってもらいます。棚卸しシートに書いてきたものが少なくとも、しゃべっているうちに思い出してどんどん肉付けされていきます。インタビュアーは質問するというよりも、クライアントが話しやすいように傾聴してください。インタビューの時間は20分。クライアントの「経験」で素晴らしいと感じるところは賞賛してあげてください。残り時間5分になったら知らせます。インタビュアーは、5分の中で次の質問をしてください。

- ①いろいろな仕事経験の中で「転機」になった出来事は何ですか？
- ②「今後のキャリア」にもっとも影響を与えると思う「経験」は何ですか？

そのあと、ふり返りをします（10分間）。オブザーバーは、クライアントの「強み」と感じたこと、素晴らしい経験だと思ったことをフィードバックしてください。

インタビュアーもそのあとに、同様にフィードバックします。

最後に、クライアントにやってみて感じたことを話してもらいます。

(2)SWOT分析（現状分析）

インタビューが終わったら「SWOT分析」（ワークシート②）を行います。職業キャリアの棚卸しをもとに、経験を語った時に気づいた自分の強みや弱みを書き出してみます。強み、弱みに加えて「機会（チャンス、サポーター）」と「脅威（壁、課題）」も書いてもらいます。全員が書けたら、みんなでシェアします。

「弱み」や「脅威」については、グループメンバーの思いやアドバイスを聞いてみましょう。同じようなことに興味を持っている人がいたり、「それは逆に強みじゃない？」と言ってくれたりする人がいるかもしれません。

(3)キャリアプラン作成

最後に「キャリアプラン」（ワークシート③）を作成します。キャリアの棚卸しとSWOT分析で現状が整理できたら、10年後にどうなりたいかを考えます。書き方としては、

- ①「10年後のキャリアビジョン」を描く。
- ②その通過点としての3年後、5年後にはどうなっていたいかを記述する。
- ③「ワークプラン」「ライフプラン」「スタディプラン」に分けて記述する。
- ④「キャリアプラン」ができあがったら、またグ

ープメンバーでシェアする。

「10年先のことなんて、分からないよ」と言いたくなるかもしれませんが、このグループワークを実際にやってみると、ほとんどの皆さんは10年後のキャリアプランを言語化されます。実現するかどうかは置いておいて『こんなことをしたい』『こうありたい』を書いてみましょう」と話します。

「ライフプラン」では、プライベートでやりたいこと。「スタディプラン」では、ワークプラン、ライフプランを実現するために身につけたいことや学びたいことを書いてもらいます。

シェアが終わると「今年はこのことをしてみよう」と、具体的なアイデアが湧いてくるかもしれません。ぜひ一度試してみてください。

駆け足になってしまいましたが、「セルフ・キャリアドック」と「キャリアデザイン支援」についてお話しさせていただきました。ご静聴ありがとうございました。

吉田 勝美

村田先生、ありがとうございました。休憩を挟んで、後半はパネルディスカッションをさせていただきたいと思います。

後半は3つのテーマでディスカッションできればと思います。1番目は、産業保健とどういう接点を持たせていくか。2番目は産業看護職の方と非常に親和性が高い領域があると考えているのですが、そのあたりで実際に産業看護職の方からご意見をいただきたいと思います。3番目は、レイオフが国際的な潮流となっておりますので、そのときにキャリアコンサルタント、キャリアデザインをどう活用していくかということでお話を伺いたいと思います。そのほかにいくつか出てくるかと思いますが、お時間の許す限り、話を進めたいと思います。

それではここでいったん散会して、またお集まりいただければと思います。どうもお疲れさまでした。

資料 ワークシート①

ワークシート①

職業キャリアの棚卸しシート

年 月 日

年	年齢	職業履歴、出来事、経験、など	注力したこと、苦労したこと、感じたこと、考えたことなど	習得したこと、学んだこと

ワークシート②

SWOT 分析（現状分析）

年 月 日

自分自身	周囲の環境
強み	機会（チャンス・サポーター）
弱み	脅威（障壁・課題）

資料 ワークシート③

キャリアプラン作成

ワークシート③

年 月 日

	3年後	5年後	10年後
ワークプラン			
ライフプラン			
スタディプラン			
年齢			