

ジョブ・カードの活用と進め方 後編 ティーチング・コーチング・カウンセリングの使い分け

職業能力開発総合大学校 キャリア形成支援ユニット 新目 真紀

1. はじめに

ジョブ・カードとは、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツールであり、個人のキャリアアップや多様な人材の円滑な就職等を促進するため、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援の際に、求職活動、職業能力開発などさまざまな場面において、労働市場インフラとして幅広く活用するものである^[1]。ジョブ・カード作成支援のプロセスはキャリア形成の基本ステップに基づいており、1対1で実施することもあれば、グループで実施することもある。「自己理解の仕方」「求人票の見方」「応募書類の書き方」「面接の仕方」といったテーマを設定し、知識や理解を深める指導（ティーチング）をすることもあれば、新しい視点を獲得できるように支援（コーチング、カウンセリング）することもある。知らなくてできないことにはティーチングが有効であるが、知っていても主体的、自律的にできないことなどにはコーチングやカウンセリングといった支援が必要となる。本報告では、職業訓練指導員がジョブ・カード作成を支援する上で必要となるキャリア支援をティーチング・コーチング・カウンセリングの使い分けという観点で紹介する。

2. ジョブ・カードの活用方法

職業訓練は、長い期間（3カ月～2年）にわたり訓練生と接するため、訓練生が就職までの流れを理

解し、見通しを持って取り組めるように支援する必要がある。そのために最初に必要となることは、職業訓練指導員が就職支援のためのプロセスを理解し、訓練期間に合った支援プログラムを計画することができるようになることである。

キャリア支援の基本プロセスを図1に示す。6ステップからなり、各ステップで実施する支援は次の通りである。①自己理解：キャリア形成に関して「自分自身」を理解する支援、②仕事理解：キャリア・ルートの種類と内容を理解する支援、③啓発的経験：意思決定を行う前の体験をする支援、④意思決定：選択肢の考え方や選択方法を理解する支援、⑤方策の実行：意思決定したことを実現するために実施することをリスト化したり、実施するための方法を探索したりする支援、⑥仕事への適応：志望動機や志望職種に向けて貢献できることの整理。

キャリア支援ではこれらを段階的に実施する。各段階の理解の程度や達成度合いは訓練生個々に差があるので、必要に応じてティーチング・コーチング・カウンセリングを使い分け、訓練期間中に主体的、自律的にキャリアプランが立てられるように支援する。

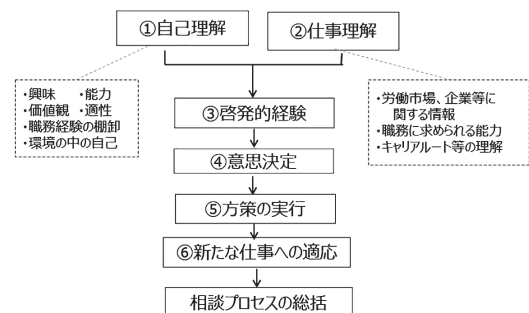


図1 キャリア形成の6ステップ

訓練期間に即して既に策定された支援計画がある場合でも、活動が時代と共にそぐわなくなっている可能性もあることから、内容を定期的に点検することも必要である。本稿では、ジョブ・カードを活用したキャリア支援を3段階で実施することを推奨している（図2）。すなわち1段階目は、訓練を受けるようになり、他の訓練生や指導員と信頼関係を構築していく段階である。2段階目は訓練に慣れ、徐々に職業理解を深め、自身ができることややりたいことを言語化することができるようになり、今後のキャリアプランを明確化していく段階である。3段階目は、具体的な企業や求人票を見て志望動機を明確化していく時期である。

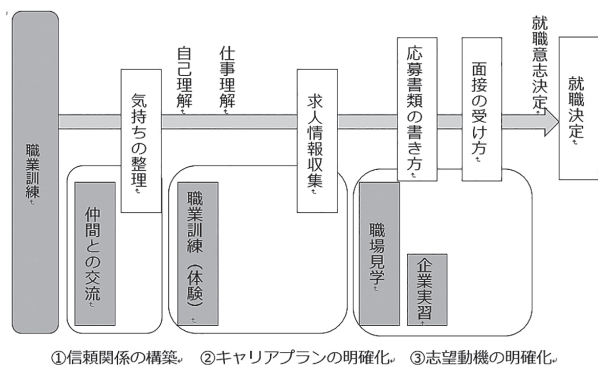


図2 訓練プロセスに沿った多段階の支援

3. 初期段階の支援

訓練生の多くは、人生の転機の中で職業訓練に参加する。キャリアの選択に迫られたあげく自分は失敗したと思い込んでいる可能性もあるし、長い間勤めていた会社が倒産して選択の余地がなく訓練に参加している可能性もある。家庭の事情等で転居し、見ず知らずの土地に来たばかりかもしれない。そして、自分の進むべき道がわからず、孤独と不安にさいなまれているかもしれない。キャリア開発は生涯を通じて行われる継続的なプロセスであり、またそうした孤独や不安は転機に際して誰もが抱くものであることを踏まえ、最初からティーチングモードに入るのではなく、まずは心理的に安全安心な場を作り、訓練生を受容し、共感し、信頼関係を構築する必要がある。訓練生は、支援者との間でうまく信頼

関係を築けないと、次のステップに進むのが難しくなることに留意する必要がある。

初期段階では、多くの訓練生が、未来や将来の状態について考え、その将来の状態に居る自分を予測することが難しいと感じている。また描いた未来や将来と現状とのギャップが大きいと、そこに到達するために、現在何をすべきか冷静に把握できず、実際に取り組むことが難しくなり、落胆している可能性もある。この段階ではジョブ・カードに書かれている内容を傾聴するカウンセリングが重要となる。詳細は前編を参照いただきたい。

4. 自己理解、職業理解の方法を知る

次の段階においては、職業訓練を通して自分のキャリアを管理するために必要な情報を徐々に取得し、理解し、行動できるようになるための支援が求められる。ここではティーチングが必要となる。訓練期間に即して既に策定された支援計画を示すだけでなく、その意義を紹介することが望まれる。この段階では、自己理解の支援方法や職業情報の検索方法の紹介が有効となる。例えば自己理解については2022年10月に公開された「マイジョブ・カード」サイト（図3）を活用する方法がある。マイジョブ・カードには自己理解を促進するための自己診断が用意されている。



図3 マイ・ジョブカードサイト

訓練に関連する職業や職種に関する理解を促すために、厚生労働省が2020年に開設し、2022年にリニューアルオープンした職業情報提供サイト（愛称：job tag（じょぶたぐ））を使った職業情報の利用方法を指導するのは効果的である（図4）。訓練で取得する技能や、資格に関連する職業や作業（タス



図4 job tagサイト

ク)も検索できる。前述のマイ・ジョブカードサイトとも連携しており、マイ・ジョブカードサイトの自己診断結果から適職の詳細を確認することもできる。

5. 自己理解，職業理解を深める支援

多くの訓練生は、訓練を始めると自分は何ができて、何が得意で、何がやりたいかが分かってくる。そして、自分のニーズと、自分の周りにある可能性とのギャップを認識するようになる。自分が就職しようと思っている職業をどのように認識し、自分には何ができるのか、何をしたいのか、そのためには何をしなければならないのかと考えるようになる。

そして自分でも気づかぬうちに、自分に関する認識（自己理解）と自分が認識した職業（職業理解）の両方からさまざまな影響を受けるようになる。例えば技術変化のスピードや関連技術の量等から深刻な影響を受け、強く困難を認識するといった具合である。中には自分には向いていない、できないと思った時点であきらめてしまうこともある。ここでは、傾聴を基本としながら、キャリアについての将来展望を明確にするコーチングが有効となる。

コーチングとは「人がタスクを遂行するのを助けること」と定義されている。子ども時代には部活やサークルでコーチに指導された経験がある方も多だろう。コーチという言葉には、「乗客を目的地に運ぶ」という意味があり、乗客を選手に見立てると、コーチは「選手が目指す目的地まで選手を連れて行く存在」となる。つまり主役は選手で、選手自身が状況に合わせて、自分で考え自分で行動できる選手を育てること

がコーチの役割となる。自分の関心を押しつけて答えを出してしまう指導は「コントロール」や「指示」にあたる。コーチングで利用する技法は5種類ある（表1）。受け手は、1に近いほど受動的であり5に近いほど主体的となる。端的な指示や経験則は、経験を通じて学ぶための受容体（receptor）を作るには必要であるが、表層的な知識の継承にとどまってしまう。現状では多くの組織内の知識移転の試みが1,2にとどまっていると言われている^[2]。

表1 コーチング技法

1. 端的な指示／説明／レクチャー： 具体的に指導する。
2. 経験則： コーチのノウハウをチェックリスト化して伝える。
3. 体験談： ストーリーテリング手法を用いて伝える。
4. ソクラテスメソッド： 質問して答えさせる対話型で教育する。
5. 実践を通じた学習： 指導のもとで練習し、観察し、問題解決し、実験（仮説検証および探索）することで知識を継承する。

コーチング技法の1つにGROWモデルがある。GROWモデルのコーチングステップは、「GROW」の英文字に沿って次に示す5段階に分かれている。Goal：目標を明確化し、Reality：現状がどのような状態かを把握し、Resource：利用できる資源（同僚や支援室、先生、息抜きの趣味）を発見し、Options：そのために可能な選択肢の可能な限り多く創造し、Will：目標達成に向けて実行できることを考える支援を行う。職業訓練を通して、訓練生はできることが増えてくる。できないと思った時点であきらめかけている訓練生には、未来に焦点を当て、自らのキャリアビジョンに近づくために少しでも有効な方法を考えるための支援が有効である。

6. 志望動機の明確化に向けた支援

キャリアに関する意思決定では、個人的な要素のみならず、家族の要素や、今後どのように社会が変化し

ていくのかといった社会的な要素や経済的な要素、地域社会の要素等が影響する。さまざまな要素をバランスよく考慮する必要がある。合理的なキャリア選択では、職業的な役割だけではなく、その他の人生的な役割も考慮したうえでの支援が必要である。家族と過ごす時間を増やしたいという要望があるかもしれないし、親が高齢になったときに面倒を見たいという要望を持っているかもしれない。そうした要望はその人の自己概念（アイデンティティ）の一部であり、自分の自己概念と周囲の世界とのバランスが非常に重要なことを忘れてはいけない。自分の能力を生かせる、または貢献ができる職業を選ぶかもしれないし、やりたいことというより、給料が一番いいからという理由で選ぶかもしれない。一方、無意識に選択した場合は、本来訓練生が大切にしている家族や、地域社会に対する価値観が置き去りにされている可能性もある。

表2 意思決定スタイル8分類

計画型スタイル
苦悩型スタイル：私は決心できない
衝動型スタイル：今決めて、後で考えよう
直感型スタイル：そんな気がする
従順型スタイル：あなたがそれでいいなら私も
延期型スタイル：明日考えよう
運命論型スタイル：なるようになるさ
無力型スタイル：わかっているが何もできない

7. まとめ

ジョブ・カードを活用した支援では、多段階に渡って振り返りをする事が推奨されている。図6右下枠はキャリアビジョンを明確化する際に起きる4つの阻害要因をまとめたものである。本稿で紹介した3段階に応じてティーチング、コーチング、カウンセリングを使い分けることは、訓練生の就職に対する納得感を引き出すのみならず、将来にわたりキャリアリテラシー^[4]を高めることにつながる。訓練生の阻害要因を踏まえた支援は今後ますます重要になるであろう。

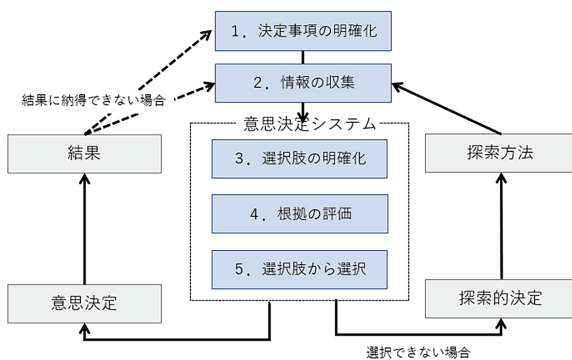


図5 ジェラッドの連続的意思決定モデル^[3]

訓練生が志望動機を明確化し、そのために行うことの優先順位をつけるために、情報を整理する必要がある。選択肢を挙げて、譲れない項目や重視する項目、それ程こだわらない項目を整理する。図5は意思決定支援の手順をまとめたものである。クルンボルト博士は、人の意思決定スタイルを8分類している^[3]（表2）。訓練生が意思決定方法を知らなければティーチングが必要になるし、キャリアビジョンが不明確であればカウンセリング、コーチングが必要となる。この段階の支援では、これまで記入したジョブ・カードを見ながら、やりたいこと（Will）、できること（Can）、譲れないこと（Must）の重なりが大きくなるような意思決定支援が有効である（図6）。

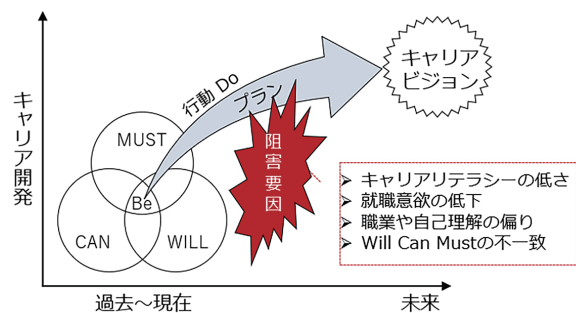


図6 キャリアビジョン明確時の阻害要因^[4]

〈参考文献〉

- [1] 厚生労働省：ジョブ・カード制度
- [2] 原主吾【編著】技能科学によるおのづくり現場の技能・技術伝承，日科技連，2019.
- [3] 労働政策研究・研修機構【編】（2016）新時代のキャリアコンサルティング―キャリア理論・カウンセリング理論の現在と未来
- [4] ナンシー・アーサー，ロベルタ・ノート，メアリー・マクマホン【編】（2021）現場で使えるキャリア理論とモデル：実践アイデア 選択章訳