【キャリアコンサルタント更新講習：技能講習】

セルフ・キャリアドック実践講座

＜セミナー・研修・面談　実施＞

～選ばれるキャリアコンサルタントになるために～

©2026　一般社団法人セルフキャリアデザイン協会

講師紹介

©2026　一般社団法人セルフキャリアデザイン協会

①オリエンテーション

本講座の目的

- 「セルフ・キャリアドック」とは何かを理解する。
- 「セルフ・キャリアドック」の、「3つの実施」について理解・実践する。
- 「3つの実施」それぞれの計画や実施方法について学び、実践を交えながら知識やスキルを習得する。

©2026　一般社団法人セルフキャリアデザイン協会

①オリエンテーション

本日のメニュー

1. オリエンテーション
2. セルフ・キャリアドックとは
3. セルフ・キャリアドックの実施
    3-1. 対象従業員向けセミナー（説明会）の実施
    3-2. キャリア研修
    3-3. キャリアコンサルティング面談を通した支援の実施
4. 面談ロールプレイング
5. まとめ、理解度テスト

©2026　一般社団法人セルフキャリアデザイン協会

①オリエンテーション

自己紹介タイム

©2026　一般社団法人セルフキャリアデザイン協会

②セルフ・キャリアドックとは

◘ セルフ・キャリアドックの定義

　セルフ・キャリアドックとは、企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の支援を実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み、また、そのための企業内の「仕組み」のことです。

出典：厚生労働省「セルフ・キャリアドック」導入の方針と展開（2ページ）

©2026　一般社団法人セルフキャリアデザイン協会

②セルフ・キャリアドックとは

■ セルフ・キャリアドック　成り立ちの背景

＜ 平成27年[2015年]6月　政策会議　日本経済再生本部
第7回産業競争力会議課題別会合＞

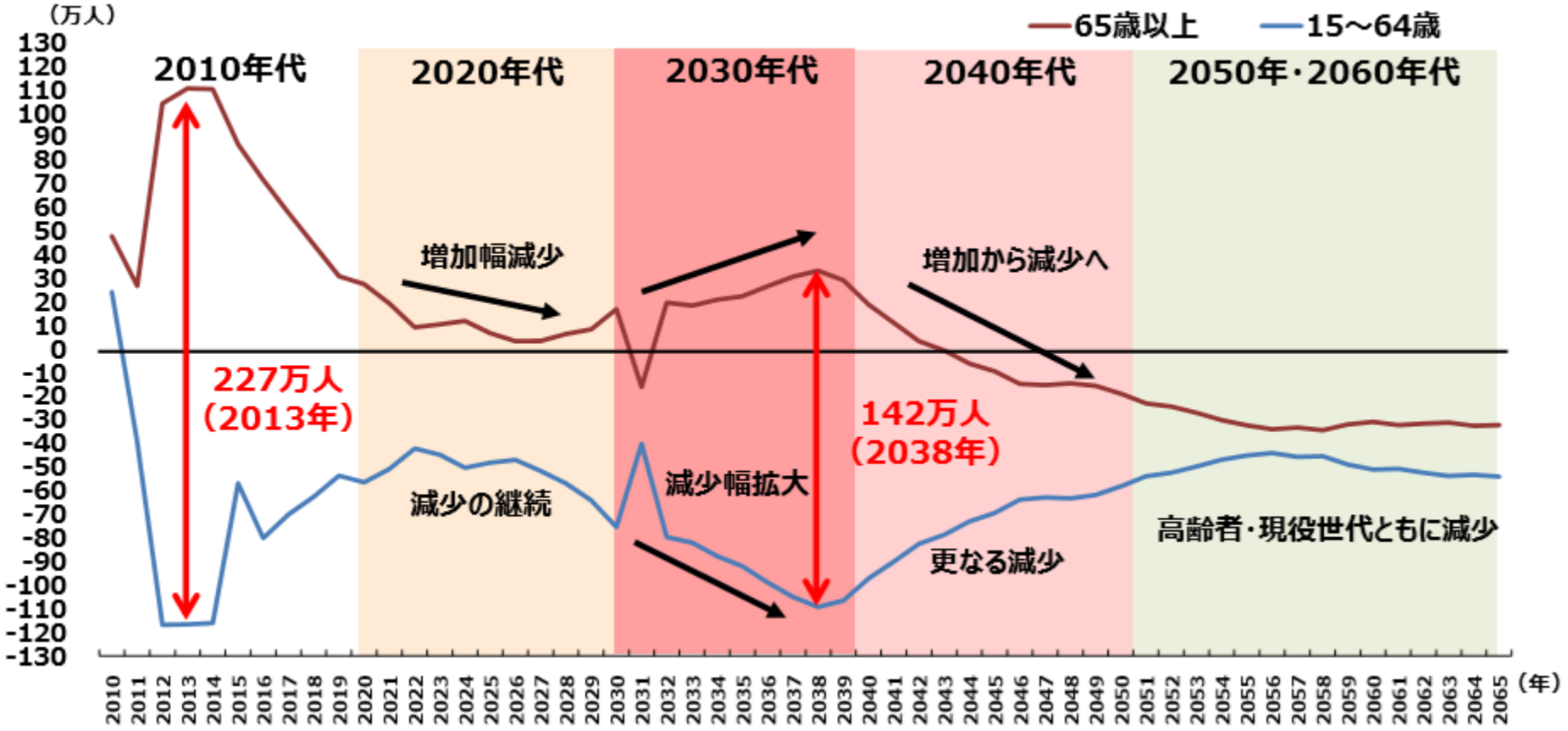
労働力の拡大に制約が出てきている中で、持続的な経済成長を実現していくために、ひとりひとりの付加価値を高める働き方の実現が不可欠と考えております。**グローバル競争が激化し、経済社会の変革のスピードが加速していることも勘案すると、働き手にとってもキャリア管理や自らの能力向上を企業に過度に依存することが望ましいとは言えなく**なってきています。時代の変革に柔軟に対応していくためにも、**働き手自身が節目節目で自身のキャリアを見直し、必要に応じてキャリアアップできる環境の整備が不可欠**であります。（中略）**働き手個々人の主体的なキャリア管理のための**「セルフ・キャリアドック」、**仮称**ですが、の創設、実践的な職業教育プログラムを提供するための高等教育機関の改革、これらを促進するための雇用政策上の支援策の拡充といった内容でありました。（マーカー、下線、太字は講師による）

出典：首相官邸HP　産業競争力会議課題別会合（第７回）後の甘利経済再生担当大臣記者会見要旨

©2026　一般社団法人セルフキャリアデザイン協会

②セルフ・キャリアドックとは

■ セルフ・キャリアドック　成り立ちの背景＜高齢者と現役世代の推移予想＞



出典：経済産業省　2050年までの経済社会の構造変化と政策課題について　平成30年9月

©2026　一般社団法人セルフキャリアデザイン協会

②セルフ・キャリアドックとは

◘ セルフ・キャリアドック　成り立ちの背景

＜職業能力開発促進法　改正（平成28年[2016年]4月1日）＞

※ポイント：ハンドアウト参照

企業のキャリア開発支援の中核に、キャリアコンサルタントが位置づけられることとなった。改正法の趣旨としては、要するに、**キャリア自律が労働者に課せられ**、その**支援が事業主に課せられ**、そのために**キャリアコンサルティングが提供されなければならない**とし、これからの労働者は、自らの職業生活の設計の目標を立て、その達成に必要な能力開発に責任を持ち、そのために企業から提供された支援の機会を積極的に活用するという、新たなキャリア自律の枠組みが制定されたといえる。（ハンドアウト資料抜粋、マーク・下線・太字は講師による）

出典：厚生労働省　第5回労働政策審議会労働政策基本部会
資料３－２：「キャリア開発の新展開 改正職業能力開発促進法のキャリア自律に与える影響」（外部有識者（花田氏）提出資料

※2022年3月30日に成立した「雇用保険等の一部を改正する法律案」に伴い、職業能力開発促進法が改正。
この改正は、急速なデジタル化の進展や非正規労働者のスキル習得、ミドルシニアの学び直しといった労働市場の課題に対応することを目的としている。

©2026　一般社団法人セルフキャリアデザイン協会

②セルフ・キャリアドックとは

◘ セルフ・キャリアドック　成り立ちの背景
＜第12次職業能力開発基本計画のポイント＞

■職業能力開発の今後の方向性

1．今後求められるスキルの変化に対応した戦略的な職業能力開発支援の推進
産業界や地域、成長分野等において求められる人材ニーズを的確に把握し、デジタル技術の進展等経済社会の動きを考慮しつつ、効果的な職業能力開発を推進する。

2．労働市場でのスキル等の見える化の促進
労働市場の需給調整機能を高め、職務に必要となるスキル等の情報や企業の職業能力開発の情報の「見える化」を進めることで、人材育成の取組や処遇向上等を図ることができる基盤を整備する。

3．個人のキャリア形成と職業能力開発支援の充実
労働者個人が労働市場や会社の状況、自分の能力を適切に把握し、キャリアの目標を定め自律的に能力開発を行うことができるよう、キャリア形成の伴走支援や個人の能力開発支援の環境を整備する。

4．企業の職業能力開発への支援の充実
企業の職業能力開発機会を充実させるとともに、能力開発の成果を労働生産性の向上に結び付ける人事制度等の仕組みの整備や、DXを推進する人材の育成、中小企業の能力開発の支援等を推進する。

5．多様な労働者の能力発揮に向けた職業能力開発の推進
多様な労働者(非正規雇用労働者、中高年労働者、若者、女性、障害者、就職やキャリアアップに特別な支援を要する者、外国人、現場人材)の職業能力開発に係る支援を実施する。

6．技能五輪国際大会を契機とした技能の振興
技能労働者の人材育成の取組や技能五輪国際大会を契機とした技能尊重の機運醸成等を図る。

このほか、職業能力開発分野の国際連携・協力の推進に係る施策を実施する。
また、経済・社会情勢の変化等に伴って、本計画の対象期間中に新たな施策が必要となる場合は、本計画の趣旨等を踏まえて機動的に対応するものとする。

出典：厚生労働省HP　第12次職業能力開発基本計画を策定しました　令和8年3月31日

©2026　一般社団法人セルフキャリアデザイン協会

②セルフ・キャリアドックとは

■ セルフ・キャリアドック　成り立ちの背景
＜平成28年度[2016年]セルフ・キャリアドック導入支援事業開始　①＞

- 平成28年度・29年度の2年に渡るセルフ・キャリアドック導入支援事業におけるモデル企業での取組による成果や課題等を踏まえて、『「セルフ・キャリアドック」導入の方針と展開』が作成される。
※本講座副読本として使用

- 制度導入助成金として、旧キャリア形成促進助成金（制度導入コース）から、平成29年には人材開発支援助成金に統合、平成30年に廃止。

- 厚生労働省では、平成30年度から企業の「セルフ・キャリアドック」の導入を無料で支援する拠点を設置し、支援を行っています。令和元年度は、札幌、東京、名古屋、大阪、福岡の５か所に拠点を開設しました（平成30年度は東京と大阪の２か所）。
（厚生労働省 報道発表資料 令和元年５月22日より）

©2026　一般社団法人セルフキャリアデザイン協会

②セルフ・キャリアドックとは

■ セルフ・キャリアドック　成り立ちの背景
＜平成28年度[2016年]セルフ・キャリアドック導入支援事業開始　②＞

- 令和２年４月１日より「キャリア形成サポートセンター」に移行
- 令和５年４月１日より「キャリア形成・学び直し支援センター」に名称変更
（全国47都道府県に設置）
- 令和６年４月１日より
・「キャリア形成・リスキリング支援センター」に名称変更
（全国４７都道府県に設置）
・キャリア形成・リスキリング相談コーナー
（全国ハローワーク内および支援センターに併設）

キャリア形成・リスキリング支援センター（リスキル）では、「個人の方」「企業・団体の方」「学校関係者の方」を対象に、ジョブ・カードを活用して様々なキャリア形成支援や学び直し支援を無料で行っています。

出典：キャリア形成・リスキリング支援センター　HPより

©2026　一般社団法人セルフキャリアデザイン協会

②セルフ・キャリアドックとは

◘ セルフ・キャリアドックの導入目的と効果

- 従業員にとっては
  自らのキャリア意識や仕事に対するモチベーションの向上とキャリア充実
- 企業にとっては
  人材の定着や活性化を通じた組織の活性化

<u>喫緊の課題として特に重要なもの</u>

①新卒採用者の離職率が高いという課題に対して
②育児・介護休業者の職場復帰率が低いという課題に対して
③中堅社員のモチベーションが下がっているという課題に対して
④シニア社員の長い生涯キャリアの設計とその実践という課題に対して

出典：厚生労働省「セルフ・キャリアドック」導入の方針と展開（4ページ抜粋）

©2026　一般社団法人セルフキャリアデザイン協会

②セルフ・キャリアドックとは

■ セルフ・キャリアドックの標準的プロセス



出典：厚生労働省「セルフ・キャリアドック」導入の方針と展開（7ページ）

©2026　一般社団法人セルフキャリアデザイン協会

③セルフ・キャリアドックの実施

◘ 3-1．対象従業員向けセミナー（説明会）の実施

キャリア研修・キャリアコンサルティング面談を担当するキャリアコンサルタントが説明会の講師を担うことにより、対象従業員とキャリアコンサルタントの「顔合わせ」の場とすることができます。 また、その後のフォローアップについてもキャリアコンサルタントが行うことが、セルフ・キャリアドックを効果的に展開するために重要です。

出典：厚生労働省「セルフ・キャリアドック」導入の方針と展開（18ページ抜粋）

©2026　一般社団法人セルフキャリアデザイン協会

③セルフ・キャリアドックの実施

◘ 3-1．対象従業員向けセミナー（説明会）の実施

【ワーク】
セルフ・キャリアドックの趣旨・目的　プレゼンテーション内容作成

©2026　一般社団法人セルフキャリアデザイン協会

③セルフ・キャリアドックの実施

◘ 3-2. キャリア研修

➢ 対象者

現在あるいは近い将来、**ライフキャリア上の様々なステージ**や、**キャリア形成上の課題**に遭遇することが考えられる従業員、**入社から一定の年数を経過した従業員や一定の年齢層**に当てはまる従業員全員を対象としたり、**職場復帰や組織内の役割変化（ポストオフ）に当てはまる特定の層**を対象としたりするなどの方法があります。　（下線、太字は講師による）

【ワーク】

・ライフキャリア上の様々なステージ
・キャリア形成上の課題
・入社から一定の年数を経過した従業員や一定の年齢層
・職場復帰や組織内の役割変化（ポストオフ）に当てはまる特定の層

出典：厚生労働省「セルフ・キャリアドック」導入の方針と展開（18ページ）

©2026　一般社団法人セルフキャリアデザイン協会

③セルフ・キャリアドックの実施

◘ 3-2. キャリア研修　内容の組み立て

- 対象者（課題感）
- 研修時間
- これまでのキャリアの棚卸し
- キャリア開発の考え方の学習
- キャリアビジョンや目標の構築
- 自己理解（強み・弱みの自覚）
- 現在及び近い将来に担う仕事理解
- アクションプランの作成

©2026　一般社団法人セルフキャリアデザイン協会

③セルフ・キャリアドックの実施

■ ③-3　キャリアコンサルティング面談を通した支援の実施

➢ キャリアコンサルティング面談の目的の共有

対象従業員のこれまでの職務・業務・仕事を通した経験や成長、キャリアや働き方で大切にしているポイントなどの気づきや棚卸しを行い、**現在および将来にわたって企業から求められる仕事の役割や責任、対象従業員の現在や仕事に対する認識や理解、 期待や不安などについて面談を行うことを確認**します。さらに、場合によっては、その確認を基にした、これからのキャリアのビジョンや方向性の明確化、キャリアの目標やその実現のためにとるべき方策や行動プラン（アクションプラン）を策定することも面談の目的となることを確認します。（下線、太字は講師による）

出典：厚生労働省「セルフ・キャリアドック」導入の方針と展開（19ページ抜粋）

©2026　一般社団法人セルフキャリアデザイン協会

④面談ロールプレイング

◘ 関係構築

- **基本的態度**
  - ✓ 無条件の肯定的配慮
  - ✓ 共感的理解
  - ✓ 自己一致

ロールプレイングの
前に振り返りましょう

- **傾聴の技法**
  - ✓ かかわり行動
    - ・視線の合わせ方
    - ・身体言語
    - ・声の調子
    - ・言語的追跡
  - ✓ 「うなずき」と「あいづち」
  - ✓ 「繰り返し」（内容の反射）
  - ✓ 「感情の伝え返し」（感情の反射）
  - ✓ 「要約」
  - ✓ 「質問」

©2026　一般社団法人セルフキャリアデザイン協会

④面談ロールプレイング

◘ ロールプレイングの仕方

【役割】キャリアコンサルタント／相談者

【時間配分】交代してペアで2回転行う

①ジョブカードの読み込み
※相談者：役作り
※キャリアコンサルタント：面談準備

②面談

③ペアで振り返り

面談
ポイント

①今田就治さん
- **棚卸**
- **自己理解**
- **仕事理解**

②北海太郎さん
- **将来取り組みたい仕事や働き方等**
- **これから取り組むこと等**
- **その他**

©2026　一般社団法人セルフキャリアデザイン協会

⑤まとめ、理解度テスト

本講座の目的【再掲】

- 「セルフ・キャリアドック」とは何かを理解する。
- 「セルフ・キャリアドック」の、「3つの実施」について理解・実践する。
- 「3つの実施」それぞれの計画や実施方法について学び、実践を交えながら知識やスキルを習得する。

理解度テストで
最終確認しましょう

©2026　一般社団法人セルフキャリアデザイン協会