



優良派遣事業者認定制度

2023年度 優良派遣事業者認定制度 フォローアップセミナー

本日のアジェンダ

第1部 講演

派遣社員のキャリア形成支援に有効な「聞く」チカラ向上セミナー

NPO法人 キャリアカウンセリング協会

講師：宇井 恵美子 様

現役キャリアカウンセラー：関 百合子 様

第2部 フォローアップ

派遣先認知度調査・チェック項目の変更点について

一般社団法人 人材サービス産業協議会 福岡 由季子

第3部 更新申請準備と情報交換

更新準備について・周知広報についてと情報交換

一般社団法人 人材サービス産業協議会 福岡 由季子

本日の講演の趣旨

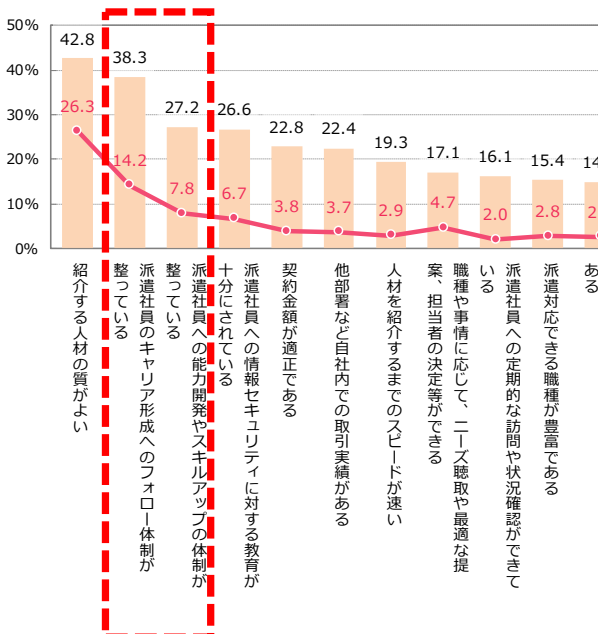
■ 2023年度認定基準チェックリスト

No.48 派遣社員等に対し、能力開発やキャリア形成に関するコンサルティングやアドバイスを適切な時期に行っている

- (1) 派遣社員等への能力開発やキャリア形成に関するコンサルティングやアドバイスの時期と実施方法がわかる資料を提示し、その内容について説明する
- (2) 派遣社員等への能力開発やキャリア形成に関するコンサルティングやアドバイスの記録を提示し、その内容について説明する
- (3) 希望者のみを対象としている場合は、希望の有無を確認していることがわかるものを提示する

本日の講演の趣旨

■ 派遣会社の選定・取引基準で重視する点



キャリア形成支援へのフォロー
能力開発
スキルアップ体制
が整っている点を重視

第1部 派遣社員の キャリア形成支援に有効な 「聞く」チカラ向上セミナー

NPO法人 キャリアカウンセリング協会
宇井 恵美子 様
関 百合子 様



講師ご紹介

■ 講師：宇井 恵美子（ういえみこ）様

【略歴】

NPO法人キャリアカウンセリング協会にて、国家資格キャリアコンサルタント養成講座講師。キャリア関連各種講座等の研修講師、派遣会社のキャリア相談員のスーパービジョン、他、社会人向け（企業内研修）の講師やキャリアカウンセリング、大学にてキャリアデザイン授業および就職活動支援などを行う。

【資格関連】

- ・国家資格キャリアコンサルタント
- ・1級キャリアコンサルティング技能士
- ・米国CCE,Inc.認定GCDF-Japanキャリアカウンセラー

■ 現役キャリアカウンセラー：関 百合子(せき ゆりこ) 様

派遣会社の契約カウンセラーとして派遣社員の方のキャリア相談を月間30～40件担当。

- ・国家資格キャリアコンサルタント
- ・1級キャリアコンサルティング技能士





優良派遣事業者認定制度

2023年度 優良派遣事業者認定制度 フォローアップセミナー

終了後配布資料

派遣社員のキャリア形成支援に有効な 「聞く」チカラ向上セミナー

2024年2月8日

【企画】 特定非営利活動法人 キャリアカウンセリング協会

◆ 本日の研修について

派遣社員のキャリア支援

厚生労働省のハンドブックによると・・・

「派遣労働者のキャリア形成のためには、現時点の希望を実現するだけでなく、キャリアコンサルティング等を通じて、より長期的な将来展望（キャリアプラン）を派遣元と派遣労働者で共有することが重要」（『派遣労働者のキャリア形成支援のために』P.5 一般社団法人日本人材派遣協会）

⇒ しかしながら、派遣社員のキャリア支援は、難易度が高くなっている

本日の目的：派遣社員のキャリア支援に役立つスキルを身に着ける

9

Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

◆ 本日の研修について

派遣社員のキャリア支援に役立つスキル

『キャリア』に関する知見を深めること等も必要ですが、キャリア支援においては派遣社員の方の話を聴くところからスタート



「カウンセリング」のエッセンスを学んで活かすことができます

『聴く』スキルを身に着けて、
派遣社員のキャリア支援の場面でお役立て下さい

10

Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

◆ 本日のプログラム

派遣社員のキャリア形成支援

1. 困難さが増す『派遣社員のキャリア支援』
2. 現場の支援者が語る『派遣社員の方々のキャリアに関する悩み』
3. 『派遣社員のキャリア支援』のために必要なスキル
4. カウンセリングスキルを活かしたキャリア支援

1. 困難さが増す『派遣社員のキャリア支援』

1. 困難さが増す派遣社員のキャリア支援

派遣社員のキャリアの特徴

- 働く場所・時間などの柔軟性・自由度と、雇用の不安定さによる不安感との間で常にジレンマを抱えている
- 評価のフィードバックや自身のキャリアを客観視する機会が少ない
- 契約終了のたびに自身のこれからの向き合わざるを得ない

加えて

- ライフスタイルの多様化、人生における就業期間の長期化、DX伸展による求められるスキルの変化、急激なリモート進展etc..

13

Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

1. 困難さが増す派遣社員のキャリア支援

つまり・・・

以前にも増して相談の内容は多様化・複雑化している



派遣社員のキャリア形成支援は難易度が高い

14

Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

2. 現場の支援者が語る『派遣社員の方々のキャリアに関する悩み』

15

Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

◆グループワーク

● 自己紹介〈全員で5分程度〉

1人1分程度で、各自自己紹介をお願いします
話す内容は、お仕事のことに限らず自由です

● 派遣社員のキャリアに関する悩み〈5分程度〉

派遣社員は、実際にどんなことに悩んでいそうでしょうか
グループで話してみてください

本日のブレイクアウトルームのルール

- ルーム内に一番先に入った方が代表者となって進行して下さい。
- 代表者の方はブレイクアウトが終わり全体に戻ったら、話し合いで出てきた『派遣社員のキャリアに関する悩み』をチャットで送って下さい。（簡単で結構です）

16

Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

2. 現場の支援者が語る『派遣社員の方々のキャリアに関する悩み』



2. 現場の支援者が語る『派遣社員の方々のキャリアに関する悩み』

■ DX化が進む中で…

- キャリアアップのため何を学んでおくべきか。どんな資格を取るのがお勧めか？
- 子供が大きくなったので仕事に戻りたいが、しばらく仕事から離れていたためにどんな仕事があるのかわからない。過去の経験が通用するのか自信がない。
- 在宅勤務をしたいが、どんな仕事なら在宅勤務ができるか。

2. 現場の支援者が語る『派遣社員の方々のキャリアに関する悩み』

■ 労働寿命の長期化が進む中で・・・

- これから50代、60代を迎えるにあたり派遣で働けるのか不安。
- このまま派遣で働いていくことに不安がある。正社員を目指した方がいいのか。また、自分の年齢で正社員になれるのか？

2. 現場の支援者が語る『派遣社員の方々のキャリアに関する悩み』

■ もちろん派遣ならではの相談も

- 期間満了となり次の仕事を探しているがなかなか決まらない。
- 今の派遣先を続けるべきか悩んでいる。
- 仕事が長続きしない。自分に向いている仕事かわからない。

2. 現場の支援者が語る『派遣社員の方々のキャリアに関する悩み』

◆悩みの共通点

- ◆ 外側の声（世間一般で言われていること、家族や友人等周囲からのアドバイス）や、自分自身の思い込みにとらわれてしまい、自分が本当に望んでいることを自覚できず、自らの価値観に基づいた意思決定、行動ができない状態になっている。
- ◆ 出来ていないこと、うまくいかないことにフォーカスしてしまい視野が狭くなっている。出来ていること、うまくいったことを自覚できない状態になっている。

3. 『派遣社員のキャリア支援』のために必要なスキル

3. 『派遣社員のキャリア支援』のために必要なスキル

◆事例から考える

【相談者】20代後半 女性

【相談テーマ】自分に向いている仕事が見つからない

【相談内容】派遣社員として働いていたが、契約満了となり次の仕事を探している。自分に向いている仕事が見つからず、エントリーを躊躇してしまい活動が進まない。

皆さんなら、どんなことに視点を置いて面談を進めますか？

23
Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

◆実際のカウンセラーの対応

- 自分に向いている仕事を見つけたいと思う背景を傾聴。自分に合った仕事でないと長く続けられないと思っていることが語られた
- 仕事が長く続かないことに対して引け目を感じており、自分を否定的に見ているように感じられたので、今度こそは長く働いて自信を取り戻したいという気持ちを共感的に理解した。
- これまでの仕事で一番長く続いた時の話を詳しく聞いていった。相談者が語った「その時は自分らしく働いていた」という言葉に注目し「自分らしく」の意味合いを深めていった。



相談者は向いている仕事 = 特別うまくやれる仕事のように捉えていたが、**必ずしもそうでなくても、心地よく働けるなら長く続けられるイメージが持てることに気づいた。**

24
Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

◆ 実際のカウンセラーの対応

最終的には・・・

相談者から、「向いているという言葉に囚われていたかもしれない。これまで経験した仕事の中にも自分に合っている仕事はあったと思えたので、これからは積極的にエントリーしていきたい」との言葉があった。

この面談でポイントだったのは

まず「聴く」ことにより、
相談者の内面や悩みの背景を理解したこと

25

Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

3. 『派遣社員のキャリア支援』のために必要なスキル

相談者の「言っていること」に対し、すぐに情報提供等をする

まず、
派遣社員の話（⇒内面）を聞く（聴く）ことが大切！

* 世の中の的にも「聞くこと」の重要性が見直されている
—「LISTEN」の大ヒット



26

Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

4. カウンセリングスキルを活かしたキャリア支援

27

Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

4. カウンセリングスキルを活かしたキャリア支援

カウンセリングとは？

「対話」を通して相談者が自己の抱えた問題を解決することを援助する営み。

出所：『カウンセリング心理学事典』よりCCAにて引用・加工

カウンセリングにおいて用いられるスキル 例

- **受容**：相談者の訴えや感じていることを、何ら評価することなくありのままに受け止めること。
- **共感**：カウンセラーが自分の体験に基づく理解ではなく、あくまでも相談者の私的世界を自分自身の私的世界であるかの感じる事。

出所：『コーチングよりも大切なカウンセリングの技術』よりCCAにて引用・加工

相手が言ったことを一旦そのまま受け止め、相手から見えている情景を理解しようとする、つまり『**相手を理解すること**』。
それに加えて、『**相手が理解してくれたと感じること**』。

4. カウンセリングスキルを活かしたキャリア支援

◆ 2つのコミュニケーション

① 論理的コミュニケーション (ビジネスシーン)

知的に理解してくれた

事実(データ) + 論拠(前提) = 意見(主張)

様々な
コミュニケーションの
場面でも応用できる

② 人間的コミュニケーション (カウンセリング)

意味を分かってくれた、気持ちを分かってくれた

事柄・状況 + 気持ち = 意味

↑
ポイント!

Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

4. カウンセリングスキルを活かしたキャリア支援

◆ 人間的コミュニケーション (カウンセリング)

意味を分かってくれた、気持ちを分かってくれた

事柄・状況 + 気持ち = 意味

言っている事だけではなく、何を言いたいのか (相手にとっての意味) を理解する

↓
相手に「分かってくれた、理解してくれた」と感じてもらう

- 相手が『どんな気持ちなのか』『何を言いたいのか』を意識して聴く
- 聴いてわかった相手の『気持ち』や『言いたいこと』を言葉にして伝える

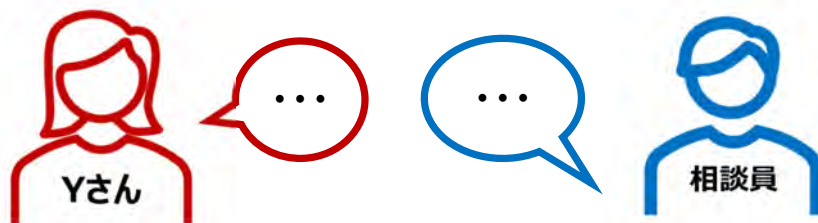
◆ 個人ワーク

これからお見せするのは、自社（派遣会社）から大手自動車メーカーのZ社に派遣している**派遣社員のYさんの相談場面**です。

YさんはZ社の埼玉工場で経理事務のアシスタントをしており勤務状況は良好なスタッフさんです。

まもなく契約期間終了となるYさんからの相談の様子です。

キャリア相談員の面談の仕方を見て、感じたこと・気づいたこと等をチャットで出し合ってみましょう。



31

Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

◆ キャリア相談員Aさんの対応



今の職場は半年後に完全に終了とのことでしたので次の職場を探さなければなりません。今まで経理しかやったことがないのでこの先も経理を続けていきたいのですが、私も来年で50歳になるのでお仕事をいただけるか不安なんです。。



今はどの企業も年齢の幅は広がっていますし、経理事務は求人が比較的多いので、根気強く探していけば仕事につける可能性もないわけではありません。実際に50代でお仕事をされている方も少ないですがいらっしゃいます。



そうですか。私のスキルで大丈夫かな？あ、親が高齢なので埼玉からは離れたくないんです



そうなんです。そうすると、埼玉で経理の仕事につきたいということですね。だとすると、経理に関するスキルの棚卸が必要ですね。これまでに経験した業務ソフトなんかも洗い出ししておくといいですよ。その他に、希望する条件はありますか？



そうですねえ。。

32

Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

◆ キャリア相談員Bさんの対応



今の職場は半年後に完全に終了とのことでしたので次の職場を探さなければなりません。いままで経理しかやったことがないのでこの先も経理を続けていきたいのですが、私も来年で50歳になるのでお仕事をいただけるか不安なんです。。



年齢が気になって、この先もお仕事の紹介があるか不安なんです



そうなんです。50になると一気に求人が減るって以前聞いたことがあって。あと、経理のシステムも色々出てきていて、今までのスキルが今後通用するかも心配で。。



年齢のことに加えて今までのスキルがこの先も通用するのか、そんなところにもご不安があるんですね



はい、不安は大きいです。私のやっている仕事はいつまであるんだろうって思います。今の職場でも来年経理のシステムが導入されるようなんです。新しいソフトを覚えるにも以前と比べて覚えるのが遅くなってきた気がして・・・

33

Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

◆ 「聴く」を意識した応答

相談員Aさん：

条件を具体的に、何をするかどんどん提案

(Yさんが抱える不安な気持ち、長期的なキャリアプランはスルーしている)

相談員Bさん：

Yさんの気持ちに寄り添って、まず話を聴く

(具体的な話までは、もう少し話す必要がある)

キャリア支援の場面では、こちらが有効

(Yさん自身が自分のことを考えるきっかけにもなる)



年齢が気になって、この先もお仕事の紹介があるか不安なんです

年齢のことに加えて今までのスキルがこの先も通用するのか、そんなところにもご不安があるんですね



私のこと(気持ち)を理解してくれそうこの人なら相談できそう

34

Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

◆グループワーク

あなたは**キャリア相談員**として、派遣社員の相談を受けていただきます。
派遣社員が言った言葉に対し、**まず「気持ちを意識しながら聴く」と**、どのような
応答になりますか？

ブレイクアウトしたら、どう応答するか皆さんで検討した上で、**グループでの検討結果として、具体的な応答（相談員の言葉）を決めて下さい。**

- ルーム内に一番先に入った方が代表者となって進行して下さい。
（先ほどと同じ方が1番先だったら、2番目の方）
- 代表者の方はブレイクアウトが終わり全体に戻ったら、グループで決めた
具体的な応答をチャットで送って下さい。

35

Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

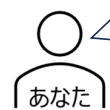
◆グループワーク

C子さん（40代前半の女性）のケース



C子さん

現在派遣で週3日、時短で働いています。中学生、小学生、保育園児の子供がいて今の働き方は家庭との両立はできているんですが、来年一番下の子が小学生になるのでそろそろフルタイムで働いて仕事に重きを置いていきたいと思っています。けれどこのタイミングで良いのか、働き方を変えることに迷いもあるんです。



あなた

Cさんに「この相談員はわかってくれそう」と思ってもらうための
具体的な応答を考えてみましょう

Cさんの『気持ち』を考えてみましょう

36

Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

4. カウンセリングスキルを活かしたキャリア支援

◆ 実際の場面では（応答の一つの事例として）

現在派遣で週3日、時短で働いています。中学生、小学生、保育園児の子供がいて今の働き方は家庭との両立はできているんですが、来年一番下の子が小学生になるのでそろそろフルタイムで働いて仕事に重きを置いていきたいと思っています。けれどこのタイミングで良いのか、働き方を変えることに迷いもあるんです。



「お子様の成長に伴って、これからは今よりも仕事に重きを置いていきたいけれども、そのタイミングや働き方を変えることに迷いも感じていらっしゃるんですね。仕事に重きを置いていきたいと思った背景にはどんなお気持ちがあったのでしょうか？」

37

Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

4. カウンセリングスキルを活かしたキャリア支援

◆ キャリア支援をする上で意識していること

- まずは相談者（派遣社員）の話を丁寧に聴く
（温かく受容的な態度で、否定せずに聴く）
- 先入観を持たず、相談者の個別性（価値観、個性、置かれている状況など）を大切にする
- 対話することを通じて、相談者が自分のことを理解できるよう心掛ける
- 相談者が取り組めそう、取り組みたいと思える目標を一緒に考える

38

Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

● 話を聴く際に意識していること・大切にしていること

- そのテーマで相談をしたいと思った背景にある気持ちを受容する
- 何を大切にしているから葛藤があるのか、葛藤が生まれる背景にある価値観を理解する
- 相談者が思い込みや先入観を持っていると気づいた場合、そのような思いを持つに至った背景を理解しようとする。
- 何の制約もないと仮定したらどんな仕事がしたいか、10年後、20年後どんなライフスタイル、働き方をしているのが理想かなど、視野を広げて考えてもらうことで相談者も気づいていなかった思い、希望を理解する。
- 自分にはスキルも経験もないと思って過小評価している方が多いので、キャリア = 仕事だけではなく人生全体のことを指すという考え方に基づいて仕事以外の経験も聞いたり、ポータブルスキルにも光を当てる。

39

Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

◆ 本日のまとめ

派遣社員のキャリア支援に役立つスキル

『キャリア』に関する知見を深めること等も必要ですが、キャリア支援においては派遣社員の方の話を聴くところからスタート

人間的コミュニケーション（カウンセリング）

意味を分かってくれた、気持ちを分かってくれた

事柄・状況 + 気持ち = 意味

『聴く』スキルを、キャリア支援の場面だけでなく、日常の派遣社員との会話にもお役立て下さい

40

Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

参考) ロジャーズの来談者中心療法における傾聴

ほんものの 傾聴

ほんものの傾聴を通して、人はより自由に、自分自身になっていく。カウンセラーに受容され共感されることでおのずと自分自身を受容し、自分のうちなる声に共感的に耳を傾けていくことが出来る。定型的な思考パターンから解放されより自由に自分らしく柔軟に生きることが出来るようになるのである。

受容

- ・無条件の肯定的配慮。相談者個人の独自性を尊重し敬意をもって相応の扱いを実践する態度そのもの。
 - ・承認の条件から解放され自由になれる
- ※肯定、同意、賛同、支持、評価ではない

共感(理解的態度)

- ・「内側(内的準拠枠)」から相談者の体験を共に体験していくこと。“相手のブーツを履く”
 - ・言わんとするエッセンスをつかみ相手に伝え、確かめていく作業の積み重ね。
- ※同情、同調、同意ではない

出所：カールロジャーズカウンセリングの原点 諸富祥彦(角川選書)より引用

- 41 -

Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

参考) 傾聴技法

明確化

曖昧なメッセージを「明らかにし」、カウンセラーの理解をカスタマーに確認する方法。
①メッセージの不明な部分に対して。②カスタマーの不明瞭な気持ちや考えに対して。多くの場合はカスタマーの発言を質問形式にする。「今おっしゃったのは・・・?」「～と考えられたのですか?」「つまり・・・とされているのですか?」

感情反映

カスタマーの感情を正しく理解し、さらに理解した内容をカスタマーに自分の言葉で伝える技法。感情の種類と強さについて、カスタマーの気持ちに一番ぴったりとくる言葉を選びフィードバックする。代表的表現「～と感じてらっしゃるのですか」「それは～という気持ちですね」

言い換え

カスタマーの経験や出来事、思考や行動と言った感情以外の事柄についての発言内容を、カウンセラーが自分の言葉で表現する技法。代表的表現「お話をお聞きしていると・・・」「つまりおっしゃっていることは・・・」

要約

複数から成り立つ発言(感情、思考、意思、出来事)、もしくは複雑で長々と続く発言に対して用いられ、それまではっきりしていなかったパターンや主題なども明らかにする技法。代表的表現「まとめて言うと・・・」「整理して言うと・・・」

出所：GCDF-JapanキャリアカウンセラートレーニングプログラムTEXTBOOK1 P69～P72より引用・加工

- 42 -

Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

派遣社員のキャリア形成支援に有効な 「聞く」チカラ向上セミナー

2024年2月8日

【企画】 特定非営利活動法人 キャリアカウンセリング協会

Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

◆ 本日の研修について

派遣社員のキャリア支援

厚生労働省のハンドブックによると・・・

「派遣労働者のキャリア形成のためには、現時点の希望を実現するだけでなく、キャリアコンサルティング等を通じて、より長期的な将来展望（キャリアプラン）を派遣元と派遣労働者で共有することが重要」（『派遣労働者のキャリア形成支援のために』P.5 一般社団法人日本人材派遣協会）

⇒ しかしながら、派遣社員のキャリア支援は、難易度が高くなっている

本日の目的：派遣社員のキャリア支援に役立つスキルを身に着ける

Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

◆ 本日の研修について

派遣社員のキャリア支援に役立つスキル

『キャリア』に関する知見を深めること等も必要ですが、キャリア支援においては派遣社員の方の話を聴くところからスタート



「カウンセリング」のエッセンスを学んで活かすことができます

『聴く』スキルを身に着けて、
派遣社員のキャリア支援の場面でお役立て下さい

Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

◆ 本日のプログラム

派遣社員のキャリア形成支援

1. 困難さが増す『派遣社員のキャリア支援』
2. 現場の支援者が語る『派遣社員の方々のキャリアに関する悩み』
3. 『派遣社員のキャリア支援』のために必要なスキル
4. カウンセリングスキルを活かしたキャリア支援

Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

1. 困難さが増す『派遣社員のキャリア支援』

Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

1. 困難さが増す派遣社員のキャリア支援

派遣社員のキャリアの特徴

- 働く場所・時間などの柔軟性・自由度と、雇用の不安定さによる不安感との間で常にジレンマを抱えている
- 評価のフィードバックや自身のキャリアを客観視する機会が少ない
- 契約終了のたびに自身のこれからの向き合わざるを得ない

加えて

- ライフスタイルの多様化、人生における就業期間の長期化、DX伸展による求められるスキルの変化、急激なリモート進展etc..

Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

1. 困難さが増す派遣社員のキャリア支援

つまり…

以前にも増して相談の内容は多様化・複雑化している



派遣社員のキャリア形成支援は難易度が高い

Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

2. 現場の支援者が語る『派遣社員の方々のキャリアに関する悩み』

Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

◆グループワーク

● 自己紹介〈全員で5分程度〉

1人1分程度で、各自自己紹介をお願いします
話す内容は、お仕事のことに限らず自由です

● 派遣社員のキャリアに関する悩み〈5分程度〉

派遣社員は、実際にどんなことに悩んでいそうでしょうか
グループで話してみてください

本日のブレイクアウトルームのルール

- ルーム内に一番先に入った方が代表者となって進行して下さい。
- 代表者の方はブレイクアウトが終わり全体に戻ったら、話し合いで出てきた『派遣社員のキャリアに関する悩み』をチャットで送って下さい。（簡単で結構です）

Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

2. 現場の支援者が語る『派遣社員の方々のキャリアに関する悩み』



Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

3. 『派遣社員のキャリア支援』のために必要なスキル

Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

3. 『派遣社員のキャリア支援』のために必要なスキル

◆事例から考える

【相談者】20代後半 女性

【相談テーマ】自分に向いている仕事が見つからない

【相談内容】派遣社員として働いていたが、契約満了となり次の仕事を探している。自分に向いている仕事が見つからず、エントリーを躊躇してしまい活動が進まない。

皆さんなら、どんなことに視点をおいて面談を進めますか？

Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

4. カウンセリングスキルを活かしたキャリア支援

Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

4. カウンセリングスキルを活かしたキャリア支援

カウンセリングとは？

「対話」を通して相談者が自己の抱えた問題を解決することを援助する営み。

出所：『カウンセリング心理学事典』よりCCAにて引用・加工

カウンセリングにおいて用いられるスキル 例

- **受容**：相談者の訴えや感じていることを、何ら評価することなくありのままに受け止めること。
- **共感**：カウンセラーが自分の体験に基づく理解ではなく、あくまでも相談者の私的世界を自分自身の私的世界であるかの感じる事。

出所：『コーチングよりも大切なカウンセリングの技術』よりCCAにて引用・加工

相手が言ったことを一旦そのまま受け止め、相手から見えている情景を理解しようとする、つまり『**相手を理解すること**』。
それに加えて、『**相手が理解してくれたと感じること**』。

4. カウンセリングスキルを活かしたキャリア支援

◆ 2つのコミュニケーション

① 論理的コミュニケーション (ビジネスシーン)

知的に理解してくれた

事実(データ) + 論拠(前提) = 意見(主張)

様々な
コミュニケーションの
場面でも応用できる

② 人間的コミュニケーション (カウンセリング)

意味を分かってくれた、気持ちを分かってくれた

事柄・状況 + 気持ち = 意味

↑
ポイント!

Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

4. カウンセリングスキルを活かしたキャリア支援

◆ 人間的コミュニケーション (カウンセリング)

意味を分かってくれた、気持ちを分かってくれた

事柄・状況 + 気持ち = 意味

言っている事だけではなく、何を言いたいのか (相手にとっての意味) を理解する

↓
相手に「分かってくれた、理解してくれた」と感じてもらう

- 相手が『どんな気持ちなのか』『何を言いたいのか』を意識して聴く
- 聴いてわかった相手の『気持ち』や『言いたいこと』を言葉にして伝える

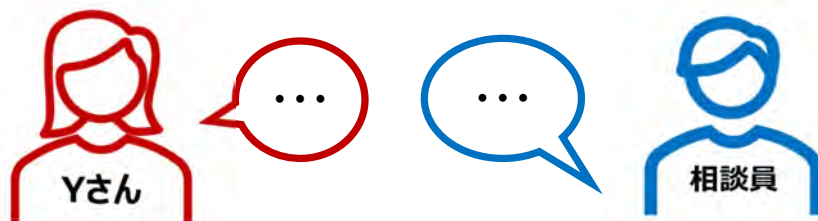
◆ 個人ワーク

これからお見せするのは、自社（派遣会社）から大手自動車メーカーのZ社に派遣している**派遣社員のYさんの相談場面**です。

YさんはZ社の埼玉工場で経理事務のアシスタントをしており勤務状況は良好なスタッフさんです。

まもなく契約期間終了となるYさんからの相談の様子です。

キャリア相談員の面談の仕方を見て、感じたこと・気づいたこと等をチャットで出し合ってみましょう。



Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

◆ キャリア相談員Aさんの対応



今の職場は半年後に完全に終了とのことでしたので次の職場を探さなければなりません。今まで経理しかやったことがないのでこの先も経理を続けていきたいのですが、私も来年で50歳になるのでお仕事をいただけるか不安なんです。。



今はどの企業も年齢の幅は広がっていますし、経理事務は求人が比較的多いので、根気強く探していけば仕事につける可能性もないわけではありません。実際に50代でお仕事をされている方も少ないですがいらっしゃいます。



そうですか。私のスキルで大丈夫かな？あ、親が高齢なので埼玉からは離れたくないんです



そうなんです。そうすると、埼玉で経理の仕事につきたいということですね。だとすると、経理に関するスキルの棚卸が必要ですね。これまでに経験した業務ソフトなんかも洗い出しておくといいですよ。その他に、希望する条件はありますか？



そうですねえ。。

Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

◆ キャリア相談員Bさんの対応



今の職場は半年後に完全に終了とのことでしたので次の職場を探さなければなりません。いままで経理しかやったことがないのでこの先も経理を続けていきたいのですが、私も来年で50歳になるのでお仕事をいただけるか不安なんです。。



年齢が気になって、この先もお仕事の紹介があるか不安なんです



そうなんです。50になると一気に求人が減るって以前聞いたことがあって。あと、経理のシステムも色々出てきていて、今までのスキルが今後通用するかも心配で。。



年齢のことに加えて今までのスキルがこの先も通用するのか、そんなところにもご不安があるんです



はい、不安は大きいです。私のやっている仕事はいつまであるんだろうって思います。今の職場でも来年経理のシステムが導入されるようなんです。新しいソフトを覚えるにも以前と比べて覚えるのが遅くなってきた気がして・・・

Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

◆ グループワーク

あなたは**キャリア相談員**として、派遣社員の相談を受けていただきます。
派遣社員が言った言葉に対し、**まず「気持ちを意識しながら聴く」と**、どのような
応答になりますか？

ブレイクアウトしたら、どう応答するか皆さんで検討した上で、**グループでの検討結果として、具体的な応答（相談員の言葉）を決めて下さい。**

- ルーム内に一番先に入った方が代表者となって進行して下さい。
（先ほどと同じ方が1番先だったら、2番目の方）
- 代表者の方はブレイクアウトが終わり全体に戻ったら、グループで決めた具体的な応答をチャットで送って下さい。

Copyright © Career Counseling Association. All rights reserved.

第2部 派遣先認知度調査結果と 最新の認定基準の解説

一般社団法人人材サービス産業協議会
福岡 由季子



第2部 フォローアップ

1. 2023年度派遣先認知度調査結果
2. チェックリストについて

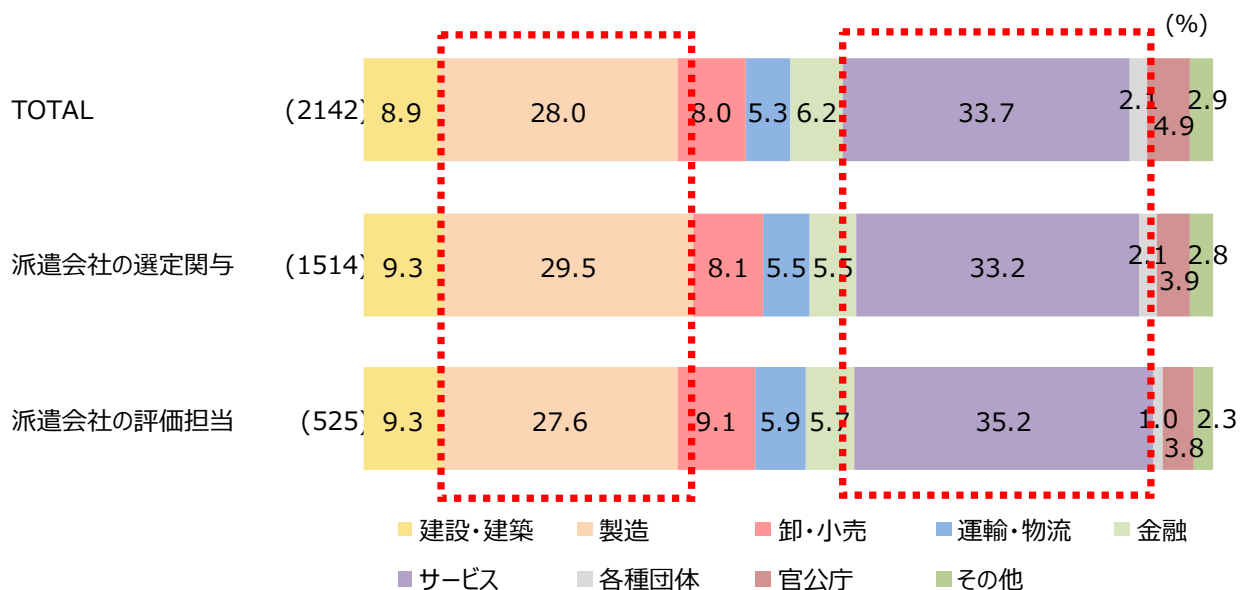


派遣先認知度調査 調査実施概要

調査手法	インターネット調査
エリア	全国
対象者条件	1. 会社員（係長以上クラス） + 【勤務先従業員数】5人以上 2. 公務員・団体職員
除外条件	人材業界従事者
回収数	2,142s（うち、派遣会社の選定担当者もしくは関与者 1,514s（昨年度1,544s））
実査期間	2023年6月23日～27日

回答者の業種

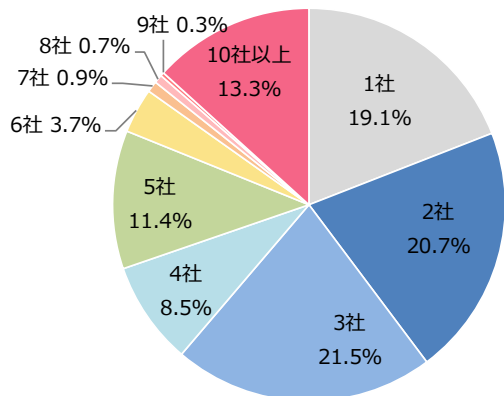
業種は「サービス」と「製造」がそれぞれ3割前後



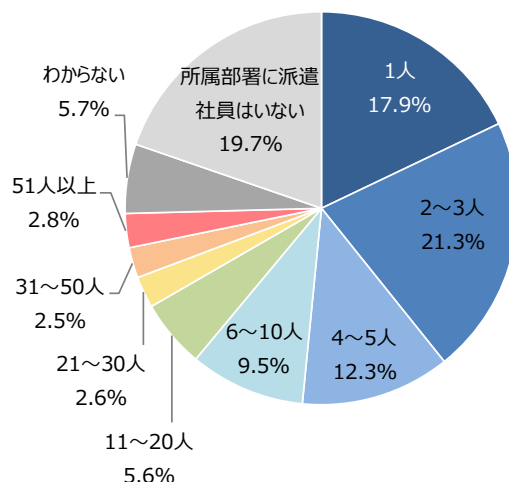
現在の派遣活用状況

利用している派遣会社は**3社以下**、担当するの派遣社員は「**5人以下**」が過半数（前年と変化なし）

現利用 派遣会社数



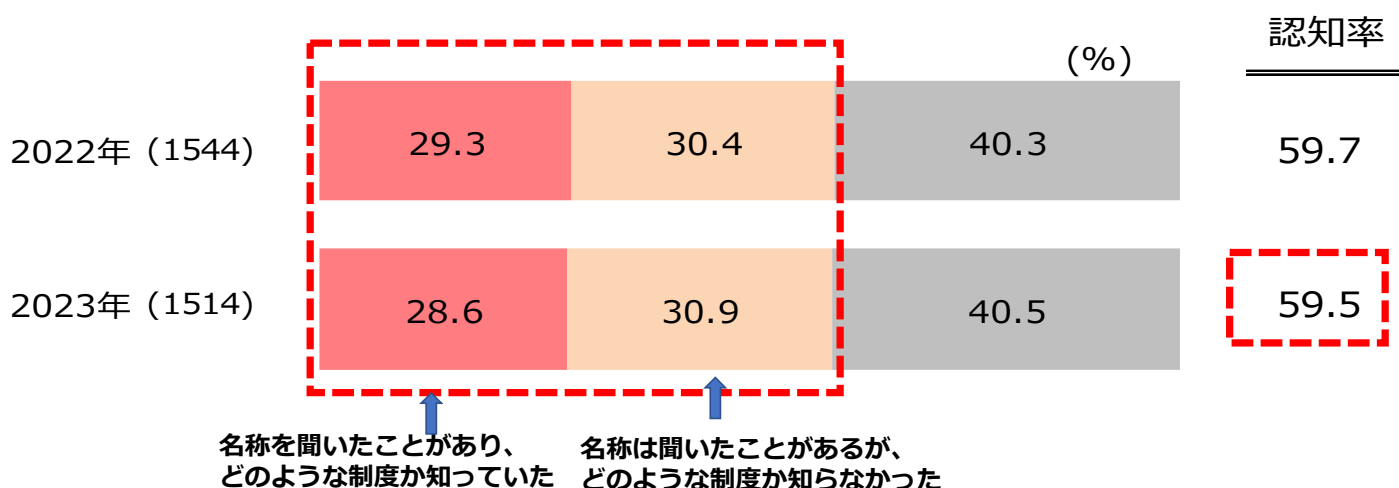
自身の担当範囲の派遣社員人数



n=2142 (全体)

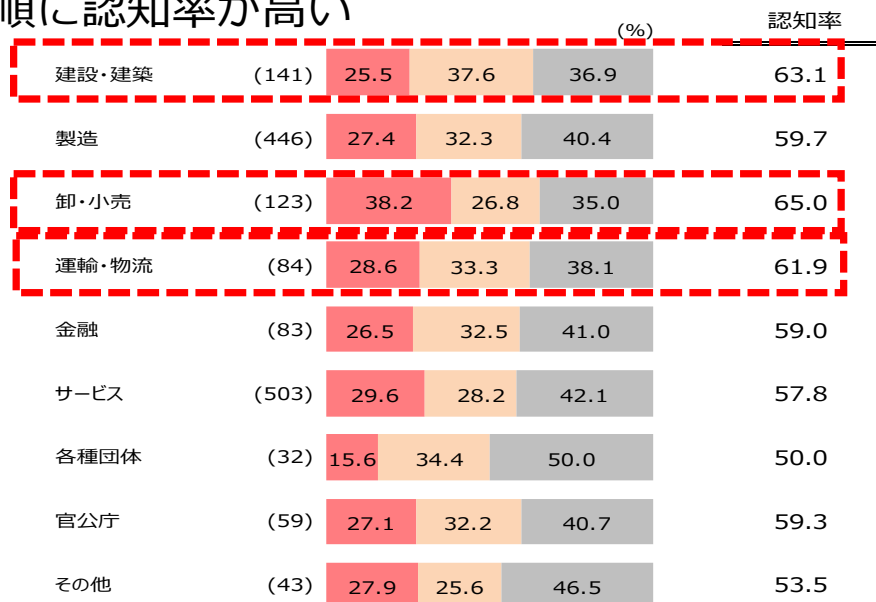
派遣先担当者の制度認知率

派遣先担当者の認知は**59.5%**、2022年度からほぼ横ばい



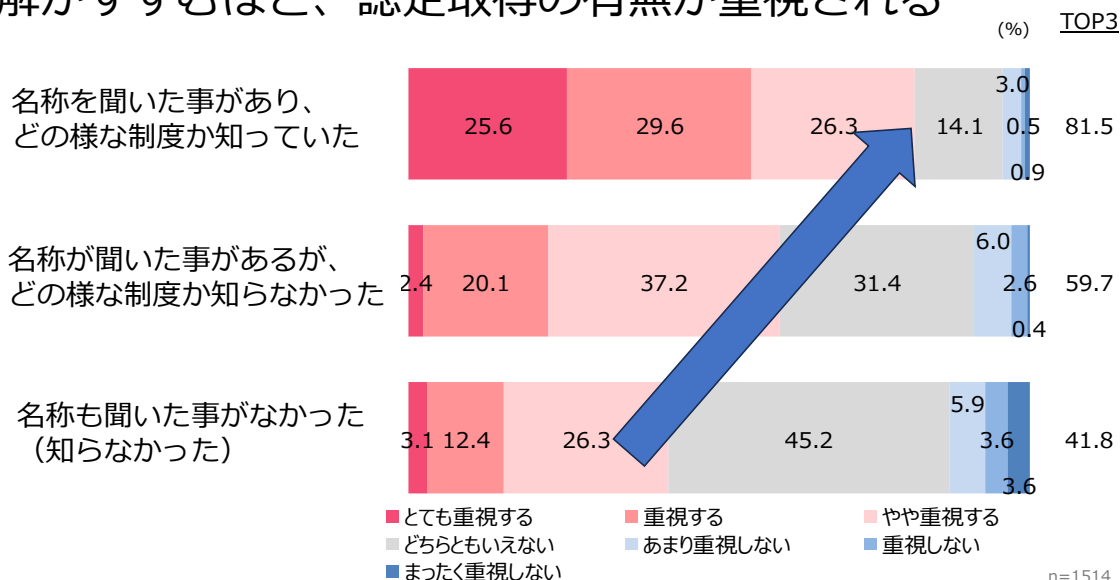
派遣先担当者の制度認知率

業種別にみると、「卸・小売」「建設・建築」「運輸・物流」の順に認知率が高い



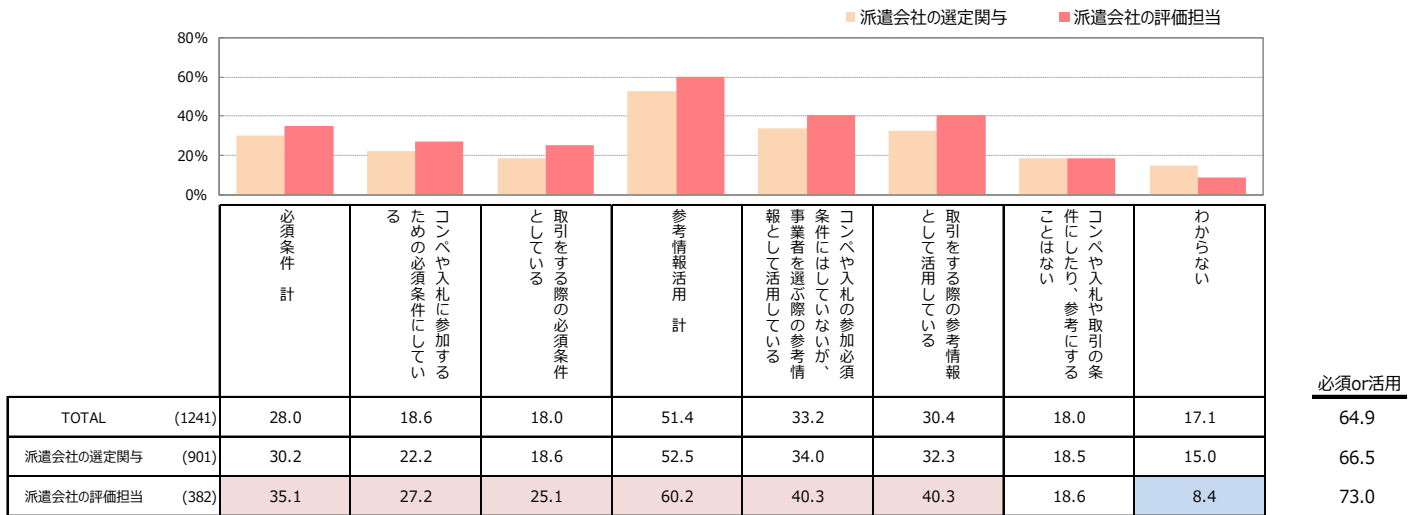
認定の重要性 ①派遣会社選定時

認定制度理解者の重視度は、**87.5%**
理解がすすむほど、認定取得の有無が重視される



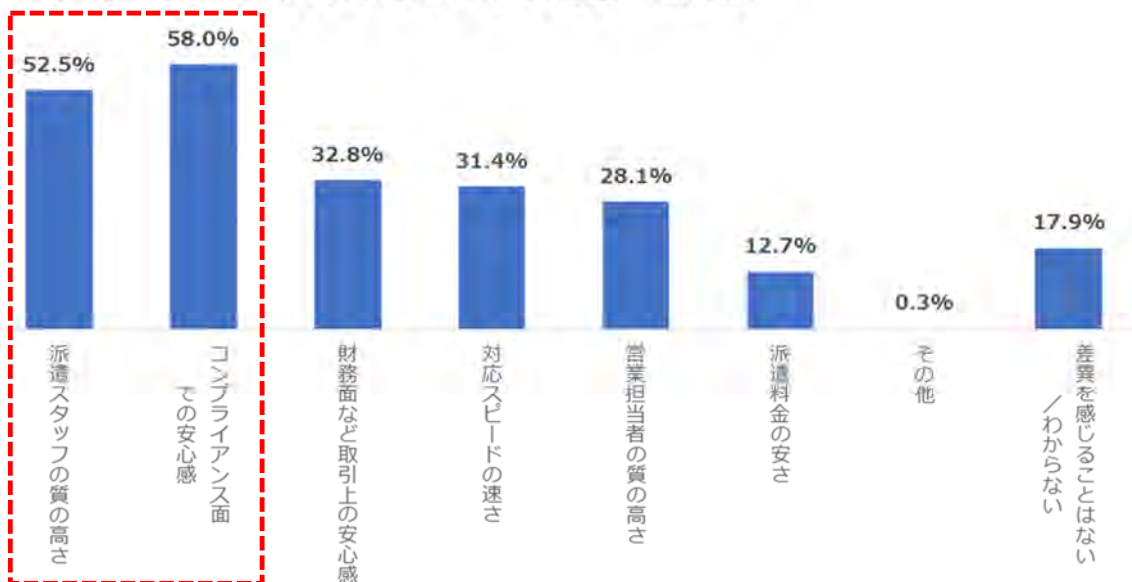
認定の重要性 ②取引時

64.9%が認定取得を取引の必須条件や参考情報として活用
 評価担当者はさらに高く7割以上が活用



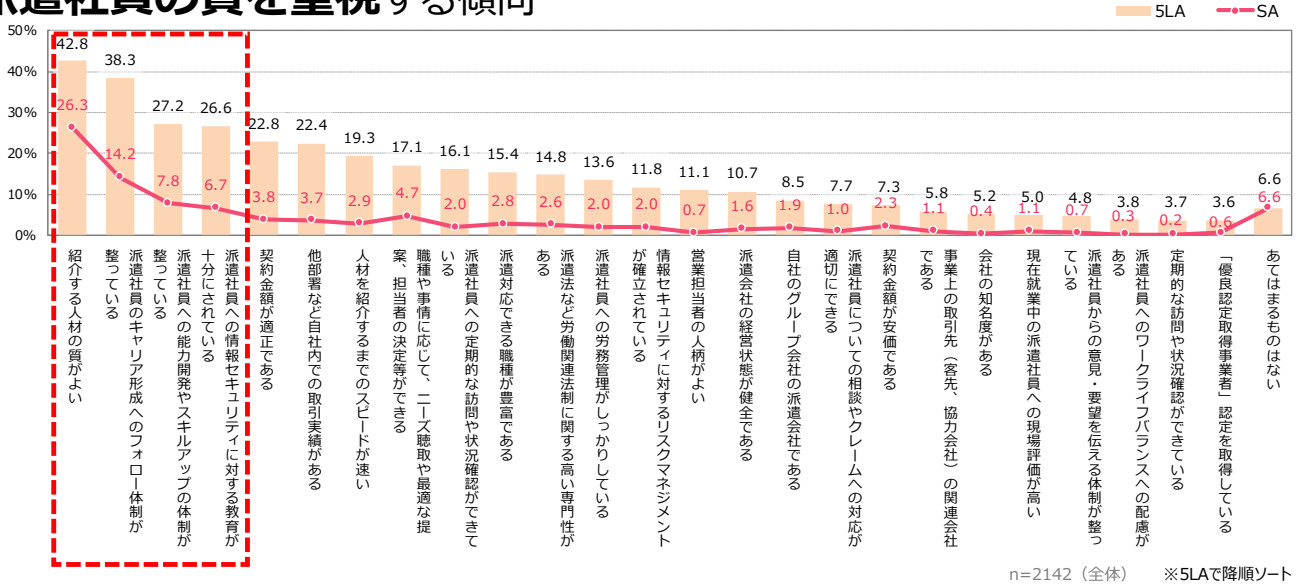
優良派遣事業者の評価

評価担当者は、認定取得事業者の「派遣スタッフの質の高さ」「コンプライアンス面での安心感」を評価



派遣会社の選定・取引基準で重視する点

「派遣社員のキャリア形成へのフォロー体制が整っている」
 「派遣社員への情報セキュリティに対する教育が十分にされている」など、
派遣社員の質を重視する傾向



派遣会社からの依頼有無と対応

「就業中の派遣社員に対する評価」の依頼が最も多く51.4%、依頼に応じたのも83.7%と最も高い

「派遣料金の値上げ」の依頼があったは**54.7%**で、**昨年(44.6%)よりも大幅に増**

このうち「依頼に応じた」は70.7%でこちらも昨年(65.9%)より増加

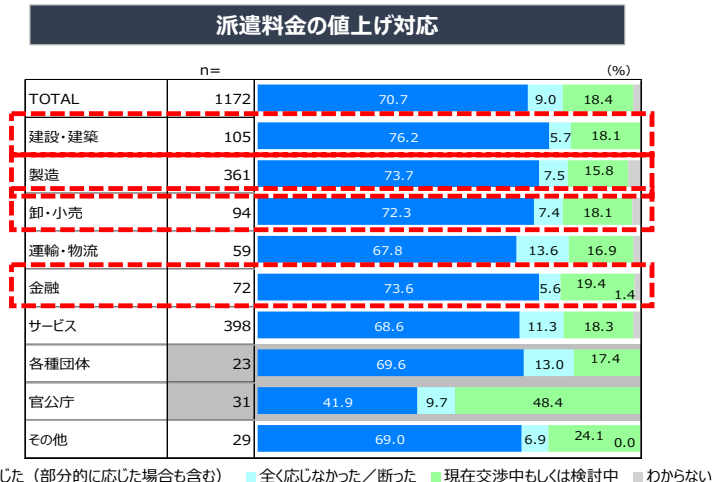
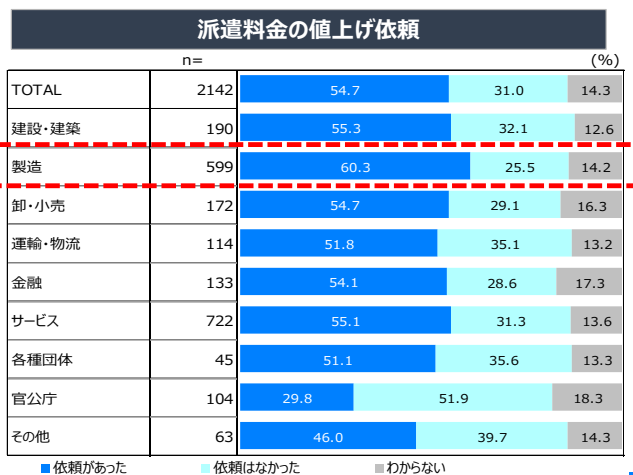
依頼の有無

依頼への対応



派遣会社からの依頼有無と対応

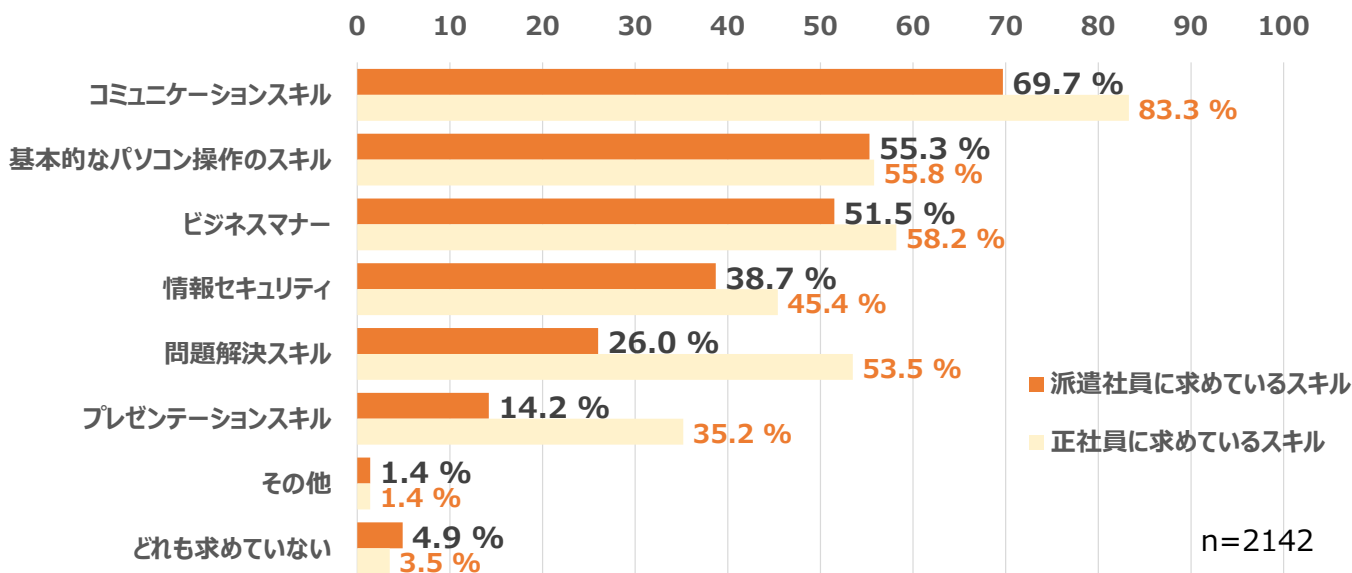
業界別に比較すると、「派遣料金の値上げ」の依頼は「製造業」が多い
依頼に応じた割合は、「建設・建築」が最も多く76%、次いで
「製造」「金融」「卸・小売」がほぼ同じスコアで並ぶ。



派遣先が派遣社員に求める基礎的なスキルについて



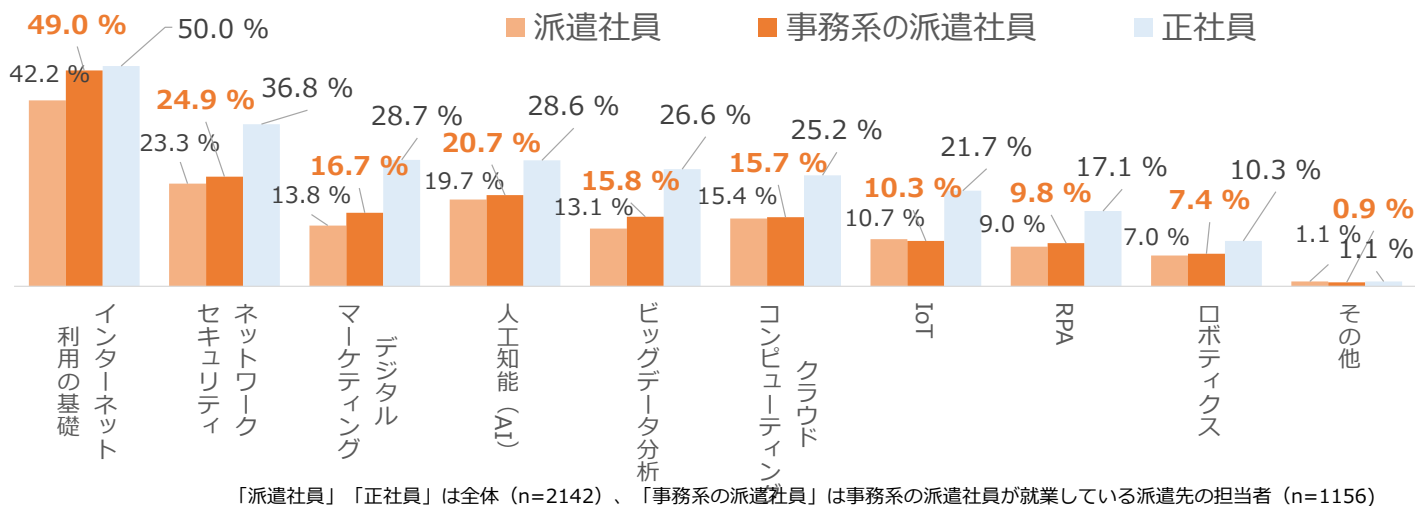
最も高いのは、「コミュニケーションスキル」、正社員と差が少ないのは「基本的なPC操作のスキル」



派遣先が派遣社員に求めるデジタル系スキルについて

NEW

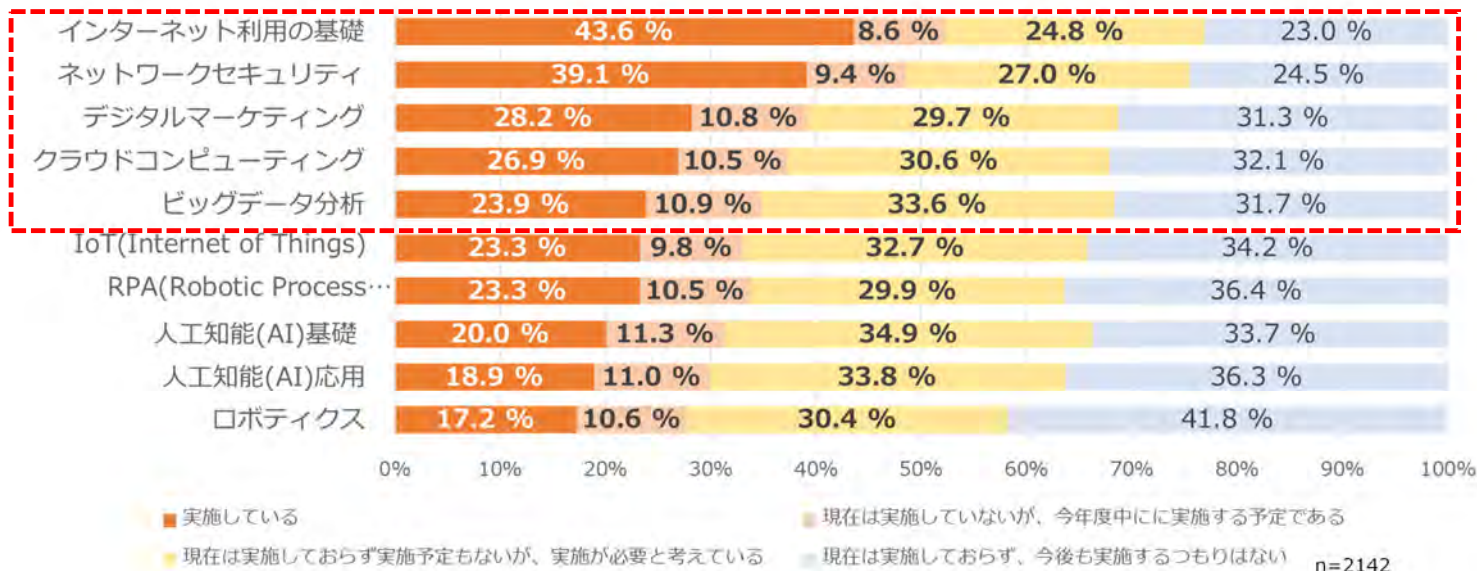
インターネット利用の基礎がすべてにおいて高い
派遣社員と正社員で差分があるスキルは、今後リスキリング等で派遣スタッフが習得すると良いと思われる



正社員へのデジタル系スキルに関する研修の実施状況

NEW

正社員に求めるデジタル系スキルとほぼ同様の実施状況
上位5項目は、派遣会社でも研修コンテンツ化等の検討ありと思われる



3. チェックリストについて

今年度変更があったチェックリスト項目

同一労働同一賃金についての文言表記の変更

No. 63 **いわゆる「同一労働同一賃金」の制度に基づき、派遣先の労働者または一般の労働者との均等・均衡を考慮した派遣社員の処遇決定の仕組みがある**

- 派遣社員の処遇に関する規定（就業規則、給与規程、賃金規定等）を提示して、処遇決定にあたって採用している方式ごとの対象者数と以下について説明する。

1. 派遣先均等・均衡方式の場合

（1）派遣先に待遇に関する情報の提供について依頼している文書やメール等を提示して派遣先との均等・均衡（いわゆる「同一労働同一賃金」）も図っていることを説明する

2. 派遣元労使協定方式を採用している場合

（1）労使協定を提示し、いわゆる「同一労働同一賃金」の制度に基づき、締結プロセス（派遣社員への協定締結に関しての周知から締結に至るまで）と協定内容について説明する

（2）派遣社員への協定内容についての周知方法について説明する

第3部 更新準備等と情報交換

一般社団法人人材サービス産業協議会
福岡 由季子



アジェンダ

- 1.更新準備について
 - 2.周知広報・周知ツールについて
 - 3.セルフチェック・フォローアップ調査について
 - 4.情報交換会
-

Qこれは何の数字でしょうか？



更新事業者の

認定（更新）率



更新審査で不認定となる事業者の特徴

- ① 担当者変更
- ② 認定基準の理解不足
- ③ エビデンスの未更新

更新審査で不認定となる事業者の特徴

① 担当者変更のリスク回避

引継ぎ書等に
記載しておく！

複数名担当

認定制度に関する
知見が分散



一部のみ変更

経験者を残すこと
で、審査経験の知
見を活用



変更タイミング

更新後に変更
審査後の為、
引継ぎ精度向上



説明会参加

新任担当者は、
認定基準の細部
まで理解



更新審査で不認定となる事業者の特徴

② 認定基準の理解促進

見出しは
変っていない

**No.45 派遣社員に対して産前産後休業、育児・介護休業、子の看護休暇
制度を周知し、派遣先の協力を含め取得促進の取組を行っている**

【説明事項】

(1) 派遣社員に対して産前産後休業、育児・介護休業、子の看護休暇制度等を周知する書面・画面（リーフレット・ホームページ等）を提示し、その取得促進の取り組みについて説明する。

(2) 特に、出産予定の派遣社員（男性の場合は配偶者が出産予定）に対して、個別に制度や関係給付（出産育児一時金・出産手当金・育児休業給付）の説明していることを説明する。

(3) 以下のいずれかを行い、取得促進を図っていることを説明する。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
- ③ 派遣社員の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④ 派遣社員への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

説明会 FUセミナー参加

最新の認定基準を確認
し、自社の取組をアッ
プ
デート



更新審査で不認定となる事業者の特徴

③エビデンスの未更新リスク回避

法改正対応

法改正情報を早期に集し、規則・規程等の改定



マニュアルの更新

年1回程度、運用との乖離・法改正対応をチェック



事例の最新化

審査日の1年以内の事例に更新



不認定事例から学ぶ

過去の審査で
不認定となった事例から
自社の取組を
点検をしましょう



不認定事例から学ぶ

不認定となった 最も多いチェック項目

法令遵守

No. 5 各種労働関連法制（労働者派遣法・職業安定法・労働契約法等）を遵守している

（1）各種労働関連法制を遵守する旨を経営方針等に定めている書面、あるいは遵守している旨を社外に周知・広報している書面・画面（ホームページ・会社案内・掲示物等）を提示する

【理由】 多くの項目で、各種労働関連法制にかかわる項目があるため

不認定事例から学ぶ

No. 9 非常時に内勤社員と派遣社員の安否確認が可能な社内体制を有している

不認定理由： 安否確認は、定期テストを実施していない。直近台風が発生した際に対応できたので問題ないと認識しています。
又、毎月実施しているコーディネーター会議でも確認している。

→安否確認の仕組みが構築されいと判断できない。

【確認POINT】

- 安否確認の仕組みに変更は無いか
- 実際の運用ができる状態にあるか（情報の最新化はできているか）
- 直近の災害時等の対応はどうだったか

不認定事例から学ぶ

No. 12 業務が適正に行われている（業務内容、社内規程、マニュアル等の運用等）ことを監査する仕組みがある

不認定理由：内部監査規定が策定されており、実際に監査も定期的に行われているが、監査内容が情報セキュリティに関する項目のみになっている。

→業務監査が、行われていると判断できない。

【確認POINT】

- 監査項目は、業務の適正を監査できる内容になっているか
- 業務の不適正等を発見できているか
労働局の監査で指摘された事項が、自社の監査で発見できなかった要因は何か
- 監査の結果を、活用できているか

不認定事例から学ぶ

No. 44 派遣社員に対して、年次有給休暇の取得促進の取組（周知、年次有給休暇日数の開示、派遣先への働きかけ等）を行っている

不認定理由：過去3年間の有給取得率が低い（47%）。派遣先メーカーも取得率が低いため、派遣社員が取得しづらい状況だと説明。
取得促進の取組としては、給与明細に有給休暇の残日数を記載するようにしている。

→取得率が低い理由に合理性がなく、取得促進の取組も不十分の為基準を満たさないと判断

【確認POINT】

- 有給休暇取得率の低い（スタッフ・派遣先）等への対応はできているか
- 有給休暇取得促進の働きかけ（スタッフ・派遣先）のタイミングは適切か

不認定事例から学ぶ

No. 63 派遣先の労働者または一般の労働者との均等・均衡を考慮した派遣社員の処遇決定の仕組みがある

不認定理由： 労使協定方式を採用するにあたり、労働者代表を選出するにあたり不信任投票を行っていた。
投票は不信任者のみ投票し、信任の人の意思は確認していない。

→過半数の労働者の賛成を得たと判断できない為、基準を満たさないと判断

【確認POINT】

- 賃金規程・就業規則等処遇に関する規程・規則は最新のものに改定されているか？
- 労使協定の締結プロセスに不備はないか（代表者選定方法・信任の取り方）
- 労使協定の内容について、（項目のもれ等）不備は無いか

アジェンダ

1.更新準備について

2.周知広報・周知ツールについて

3.セルフチェック・フォローアップ調査について

4.情報交換会

周知広報について

◆周知広報

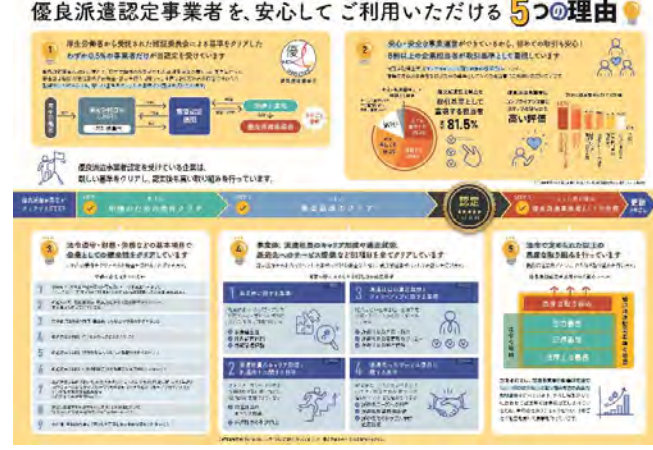
日本人材ニュース購読者へのリーフレット配布



周知広報について

◆派遣先・採用活動用リーフレット・チラシ

リーフレットは、デザインを刷新



<https://yuryohaken.info/certified-company/tool/>
 こちらからダウンロード可能

周知広報について

◆派遣先・採用活動用リーフレット・チラシ

例年のリーフレットに加えて、A4サイズのチラシ（派遣先・採用活動用）を作成



<https://yuryohaken.info/certified-company/tool/>

こちらからダウンロード可能

周知広報について

◆ポスター

サイズをA1サイズに拡大
事業者名を入れるスペースを確保



<https://yuryohaken.info/certified-company/tool/>

こちらからダウンロード可能

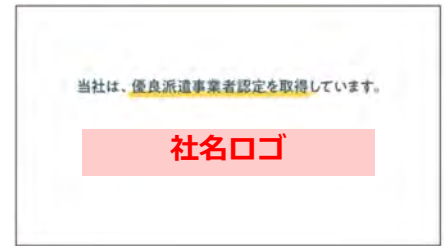
周知広報について

◆採用ムービー

採用・登録等のイベント時に使用していただける動画を作成

社内のデジタルサイネージ等で放映も可能

エンドロールに自社の社名を入れることも可能



HPリニューアル

認定事業者一覧の仕様を改良

10月にHPをリニューアルし、認定事業者一覧の仕様を変更

優良派遣事業者認定制度公式ホームページから、事業者様への登録・派遣申込等への接続を強化



HPリニューアル

改良① 絞り込み機能の拡充

対応可能職種・対応エリアの絞り込み機能を追加

絞り込み検索

事業者名・フリーワード | 認定年度 | 対応職種 | 対応エリア

事業者名やキーワードを入力してください。

HPリニューアル

改良② 企業サイト・求人サイトへのリンクを設置（希望事業者のみ）

事業者名	MS & ADスタッフサービス株式会社 企業サイト 求人検索サイト
認定番号	2301002(03)
認定年度	2023年度
認定期限	2026年9月30日
対応職種	オフィス系
拠点所在地	東京都千代田区神田猿樂町2-7-8住友水道橋ビル6F
事業者名	エヌエス・ジャパン株式会社 企業サイト 求人検索サイト
認定番号	2301005(01)

対応エリア・職種

HPリンクの登録

現在半数の事業者様が、未登録です
認定事業者一覧で、自社登録状況をご確認下さい
セルフチェック回答にて申込を受け付けております
まだの事業者様は、ぜひ設定下さい

アジェンダ

- 1.更新準備について
 - 2.周知広報・周知ツールについて
 - 3.セルフチェック・フォローアップ調査について
 - 4.情報交換会
-

フォローアップ報告

認定事業者の責務

- ・法令の遵守と行動指針に基づく事業運営と取組状況の周知
- ・優良派遣事業者認定制度の実施に関し必要となる調査への協力
- ・認定基準に関わる事項について、認定時の状況に変更がある場合の受託運営機関（JHR）への申出
- ・社名変更、合併、分社化等が行われた場合の受託運営機関（JHR）への届出



毎年のフォローアップ調査でも状況把握

セルフチェック

フォローアップ報告

フォローアップ報告

セルフチェック回答

<回答必須>

2月中旬より、郵送メールにてご案内しております

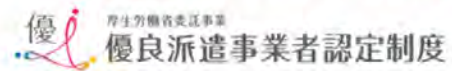
担当者変更

認定事業者一覧情報の登録・変更も

兼ねています

必ず、期日までにご回答ください

2023年度認定事業者用セルフチェック



2023年度 チェックリストに基づき、
セルフチェック及び事業者情報の送信をお願いします。
(所要時間20分～40分)
尚、回答の結果は今後の審査等に影響はありません。

【回答の留意点】

- ①直近の貴社の実態に即して、ご回答下さい。
- ②確認資料は、「2023年度優良派遣事業者認定制度認定基準チェックリスト・TEXTBOOK」を参照下さい。
<https://yuryohaken.info/judge/download/>

回答する

フォローアップ報告

フォローアップ報告

<回答必須>

4月下旬に、郵送・メールにてご案内します

2023年4月1日～2024年3月31日までの

違法な法定時間外労働及び休日労働について
行政から指導の有無をご報告いただきます

令和3年度優良派遣事業者承認事業
労務管理関係
一般社団法人 人材サービス産業協議会 御中

申請案件に関するフォローアップ報告書

当社の派遣監督者を除くすべての労働者のうち、令和3年4月から令和5年3月
の12か月間において、違法な法定時間外労働及び休日労働となつた者について、
以下のとおり報告します。

□対象期間において、
違法な法定時間外労働及び休日労働について行政から指導を受けていない
□対象期間において、
違法な法定時間外労働及び休日労働について行政から指導を受けた

※該当する方がチェックを記入下さい

年 月 日

認定事業者名

代表者名

2023年度 優良派遣事業者認定制度 フォローアップセミナー

ご参加いただきありがとうございました



一般社団法人 人材サービス産業協議会