

再就職支援の現場でGテストまで活用した事例

株式会社エイチ・アール・シー・キャリア
対人支援グループ所属
太幡 竜一

株式会社エイチ・アール・シー・キャリアについて

【沿革】

- 2013年10月**：世界で初めて再就職支援サービスを事業化したチャレンジャー・グレイ・クリスマス株式会社（本社：シカゴ）日本代表法人の主要メンバーだった現代表の米田が再就職支援事業の開設準備を開始
- 2014年1月**：設立
- 2018年6月**：チャレンジャー・グレイ・クリスマス株式会社日本代表法人の西日本における事業を継承
- 2018年10月**：ランスタッド株式会社(本社：アムステルダム)の日本国内における再就職支援事業の全てを継承
- 2018年11月**：一般財団法人雇用開発センターと事業全般における包括的な業務提携契約を締結
- 2022年10月**：国家資格キャリアコンサルタント更新講習実施機関に指定

再就職支援サービスとは



OUTPLACEMENT SERVICEの和訳です

一般に広義に「転職サービス」「職業あっせん業務」と同義語で使われている場合がありますが、
当社は、狭義の（もともとの）再就職支援サービスを提供する事業を展開しています。

OUTPLACEMENT SERVICEとは？

- ・企業が退職する従業員に対し付与する転職、独立開業実現の為の支援サービスの総称です。
- ・費用は前職の企業が負担し、個人および採用企業は一切の金銭的負担がないサービスです。
- ・法人間（前職と再就職支援会社）との契約で行われるサービスです。
- ・支援会社は申し込まれた方の仕事が決まるまで支援するのが原則のサービスです。

**HRCCは、OUTPLACEMENT SERVICEを提供する
国内唯一の専門会社です**

 エイチ・アール・シー・キャリア
© HRCC All Rights Reserved

当社の組織は、対人支援部門の人員だけではなく、直接部門（営業系、人事コンサル系）、部門長、経営幹部、代表に至るまで国家資格キャリアコンサルタントの資格保有者で構成されています。

【対組織支援グループのキャリアコンサルタントの役割】

- ・企業の短期的な生産性向上の為の具体的な方策の立案/実行、法的な実務レベルの支援
- ・中長期の経営テーマ、特に人事制度上の課題の抽出と解決策の提示、運用支援

【対人支援グループのキャリアコンサルタントの役割】

- ・組織内で転機に直面した従業員へのキャリアコンサルティング、教育研修の実施
- ・退職を決意した従業員へ向けての転職、独立開業の実現
- ・従業員向け人事評価面談の実施および面談結果の評価



49歳男性

大学を卒業後大手企業に就職し、物流部門の業務に長く携わる。直近の10年間は、経営方針が大きく変わり、専門としていた仕事から外れ、先々のキャリアも不透明なため、早期退職制度を利用して退職を決意するに至った。しかし、次の仕事をどのように選べばよいかかわからず悩んでいる。

自己理解の基本的なプロセスに沿って支援を行いながら、Gテストの結果による職業探索でそれぞれの職業に必要とされる能力のイメージを深めたことで、さらに自己理解が深まり、自己効力感や自尊心が高まることにつながった事例

課題

- ・自分の強みや価値観がわからない
- ・何を軸にして仕事を探せばよいかわからない
- ・今の自分が新しい仕事をやっていけるのかとても不安（自己効力感や自尊心の低下状態）

対策

- ①職業経験の棚卸し ②興味検査・価値観検査
- ③ポータブルスキル見える化ツール ④**Gテスト**

工夫

- ①職業経験の棚卸しと並行して、職務経歴の明確化を行った。
- ②①の経験の中で、興味や価値観があらわれるエピソードの語りを促した。
- ③①の経験の中で、対人スキルや対課題スキルが発揮された実績や成果を整理した。
- ④**V（言語）、S（空間判断）、N（数理）の順に、特にV（言語）では高い数値が現れた。そして、提示された職業で必要とされている特徴について探索し、自己理解を深めた。**

Gテスト後のやりとり事例

(興味検査、価値観検査、職務経験の棚卸し、ポータブルスキルの検討もすでに行ったうえで)

私) いままでのご経験は物流部門での様々なご経験でしたよね。

CL) そうですね。以前も話しましたが、やっぱりいろいろやってきましたね。

私) Gテストなどを拝見して、改めていろいろのスキルが発揮されていたんだなあと、私は思いました。

CL) そうですね。改めてそう言われれば、いろいろな方とやりとりをしてきたと思いますね。

私) 私がGテストなどを拝見して、特に、調査や分析をしたり、資料をまとめたり、関係各所とのやりとりを頑張ってこられたことと関連しているように思いました。

CL) そうそう。人が嫌がることも結構やってたんですよ。

私) それは、〇〇さんだからできたということは言えたりするのでしょうかね。

CL) そうですねえ。あの時あの中では私だけでしょうね。

私) では、あの時は〇〇さんの持ち味が発揮されていた時ですね。

CL) (思い出すように) あの時は、そう思って仕事をしていたなあ。

→アセスメントを切り口に、ご自身の経験を語っていただくことが重要と考えます。

効果

- ・直近の10年間は自分の得意なことや強みを発揮する仕事ではなくやらされ感も強かったが、それ以前は、自分の得意な分野で情報収集や分析、資料作成、調整役やリーダーシップが発揮されていたことへの理解が深まった。
- ・職業経験と、趣味や家族とのやり取りの経験の中で、人と接することへの興味や関心の高さ、人との関係性に意味や価値を感じる人が多いことへの理解が深まった。
- ・対人スキルと対課題スキルのいずれも、丁寧且つ適切なプロセスが心掛けられていることへの理解が深まった。
- ・普段の対話力や語彙力から観察されたことが、Gテストの結果でさらに、これまでの職務で発揮されてきた能力として、大きな気づきを得ることができた。

その他の支援

- ・子どもやパートナーに対する思い、今後の暮らしのイメージ醸成
- ・ライフプラン、マネープランの作成
- ・仕事以外の人びととの関わりから得られているリソースの確認
- ・さまざまな出来事が起こる世の中に対する不安への対処

クライアントへアドバイスしたこと

(「キャリア自律・キャリアマネジメント」の促進と不安への対処)

- 仕事でも暮らしでも強みの発揮の連続化とその習慣化が大事であること
- できないことを身につける努力も大事ではあるが、得意な要素を、言語や態度や行動として意図的に発揮すること、そして、その連続化や習慣化を目標とすること
- これらを基盤として新しいことに取り組む努力も意識しながら、毎日をよりよい心持ちで過ごすことや、自己効力感や自尊心の重要性

まとめ：Gテスト等のツールを使ったキャリア相談での留意点や特徴

アセスメントツールを活用する際は、適切な訓練を受け、適切な知識を持ち、その機能と限界を理解したうえで使用することが重要です。

また、アセスメントツールは、特定の要素を明らかにするだけではなく、得られた情報から考察や洞察を深めることこそ重要と考えます。

ここでの「考察」や「洞察」とは、クライアントの経験や願望とアセスメント結果との関連性を探るプロセスを指して表現しています。

目的は、アセスメントツールから得られる情報をもとに、CLの自己理解が深まるように、言語化や明確化を支援することにあります。

ナラティブ・アプローチを取り入れることで、CLに自身のことをたくさん語っていただくようにすることで、アセスメントの結果と個人の物語が結びつく可能性がひろがり、個別性の高いアドバイスにつながる可能性もひろがるように思います。

ただし、アセスメントツールは、場合によってはとても効果的に機能しますが、CLとの対話の中でその効果が明確にならないこともあります。そのため、その使用に関してや、結果をどの程度取りあげるのかを決めるにあたっては、CLとの関係構築や対話の質に十分に注意を払うことが重要と考えます。