

OHBYカードを活用したキャリアコンサルティング ～企業内／大学～

2024年11月28日

キャリア・エンパシー 代表

法政大学キャリアデザイン学部（兼任講師）

1級キャリアコンサルティング技能士(国家資格)

島村 泰子

@Career Empathy

島村 泰子 (シマムラ ヤスコ)

- IT企業 システムエンジニア／プロジェクトマネージャ従事
その後人材開発・採用・キャリア業務に従事
- 2014年厚生労働省 「キャリア支援企業」大臣賞を受賞 (現グッドキャリア企業アワード)

【業務実績】

- 企業コンサルタント (金融・広告・放送・物流・食品・自動車・化学系製造)
- 厚生労働省委嘱業務
- 神奈川県人材育成支援センター幹部会委員
- キャリアコンサルタントに向けて指導 (スーパービジョン)、研究会等での講演
- 日本産業カウンセラー協会 執行理事 (2021～2023)

アジェンダ

- OHBYカード活用の経緯
- 企業内の事例 若手社員／ミドルシニア層社員
- 大学の授業で活用
- 自己理解・仕事理解とキャリア支援

OHBYカード活用の経緯

キャリアコンサルタントとしての学び

- キャリアコンサルタントとの交流・学びの場
- 自社で主催し、社内 & 社外 & 希望者が参加 毎回20～30名の参加

	目的	概要
キャリアフォーラム ◎開催実績：24回 (2010～2019年)	企業内の人事・人材育成・キャリア支援者が、取り組み事例の紹介事例発表、担当者間の情報交換	キャリア相談を導入した事例 キャリア支援の活動の紹介や課題 若手社員/ ミドルシニア層へのキャリア支援 組織開発とキャリア支援
キャリア研究会 ◎開催実績：41回 (2012～2018年)	<ul style="list-style-type: none"> ・他業種や他者の人たちとの交流・情報共有 ・キャリアコンサルタントのスキルアップ ・他者への成長支援 	傾聴・面談実施・認知行動療法・交流分析 ブリーフセラピー・MBTI・アサーション・ エニアグラム・問題の外在化・ OHBYカード キャリアアンカー診断 ロールプレイケース 事例検討 等



参考) 職業興味検査 VPI (Vocational Preference Inventory)

企画や組織運営、経営などの職業に対する関心が強い。職業として、経営管理関係、広報、宣伝関係、営業関係、財務関係、報道関係

野心的、外向的、精力的で自信家

人に接したり、奉仕したりする職業に関する関心が強い。職業として、社会奉仕、医療保健関係、学校教育、社会教育関係、販売関係

人の助けになり友好的 社会的(S)

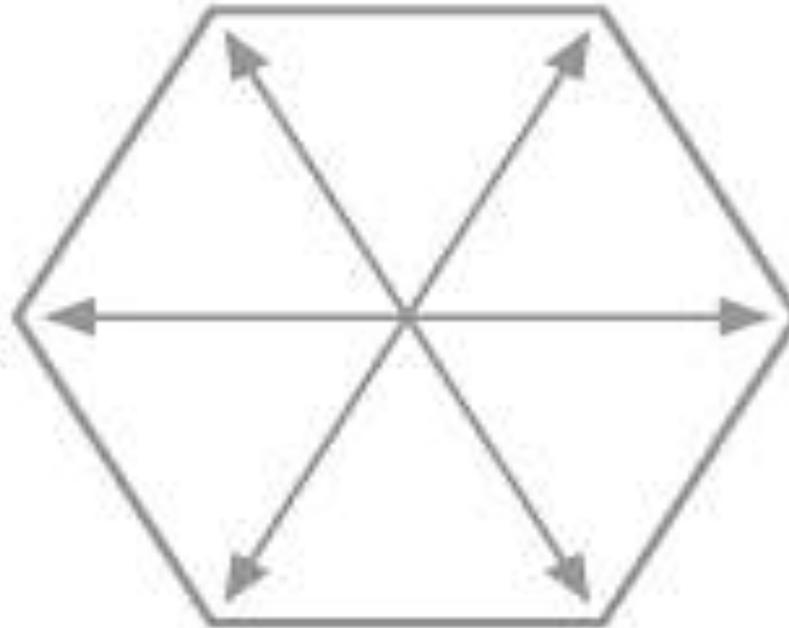
音楽、美術、文芸などの芸術的な職業に対する関心が強い。職業として、美術・彫刻・工芸関係、音楽関係、演劇・演出、デザイン・イラスト関係

創造的で発想が自由

ホランド・タイプ

企業的(E)

慣習的(C)



芸術的(A)

研究的(I)

定まった方式や規則に従って行動するような職業に対する関心が強い。職業として経営事務関係、一般事務、法務関係、編集・校正

責任感があり、信頼でき緻密

機械や物を対象とする具体的な職業に対する関心が強い。職業として機械や装置の運転、熟練技能、手工芸技能、機械管理の職業

現実的(R) 地に足がついていて実践的

研究や調査などの研究的、探索的な職業に対する関心が強い。職業として物理科学関係、社会調査研究関係、数理、統計学関係、医学関係

好奇心が強く学究肌で自律的

企業内の活用事例

- ・若手社員
- ・ミドルシニア層社員

企業内キャリアコンサルタントの実施例

➤IT企業で活動しているキャリアコンサルタント 5名からのヒアリング
常設しているキャリア支援室で活動（キャリア研修・キャリア面談）

➤OHBYカードの利用実績

①若手社員（20代～30代）

（特徴）

- 最初に複数回の面談を実施している（仕事の適性、転職思案中 等）
- その中でOHBYカードを紹介し、本人の希望により実施

②ミドルシニア層社員

- 40代 自分の領域広げたい
- 役職離任者、数年後に定年を迎える人

事例 1) 若手社員

対象	Aさん 入社3年目 インフラ業務に従事
主訴	3年目になったが、思うような成果も出せず悩んでいる
しくみ	新人研修3ヶ月→全新人にOJT担当者としてトレーナーが1年間指導 キャリアコンサルタントが新人&トレーナー&管理職からの相談を受ける体制がある 新人の相談（仕事・職場の人間関係・スキル向上）等が多い 3、4年目には個別面談もある
CCの 関わり	Aさんは1年間の新人フォロー以降も本人が、フォローを希望していた 上司からの依頼もあり、キャリアコンサルタントは、継続フォローをしている
実施 経緯と 結果	複数回の面談の後に本人の希望によって、OHBYカードを活用した 結果はC(慣習的)が一番多く、決められたことを着実にやることは得意だが変更が 多い業務は、難しいと思っていた
CCの 見解	その後も継続フォローを実施したが、その後休職もあり、結果的に7年目に退職 入社前に「自己理解」をしっかりしておけば、良かったのではないかと

事例2) 若手社員

対象	Bさん 入社5年目 顧客案件のとりまとめ
主訴	仕事が上手くいかない、続けていかれるのか、異動か転職か迷っている
しくみ	メンター制度があり、Bさんは月1度メンターとの対話ができる 若手のキャリア研修も受講済
CCの 関わり	メンター社員および上司からBさんについて相談があり、両氏と事前に面談実施 「Bさんは極めて温厚な人だが職場で指導に困っている」
実施 経緯と 結果	複数回の面談を実施したが話に矛盾が多く、埒があかない状態 OHBYカードを紹介し、本人希望によって実施 例) 単純作業、説明書通りにやる作業は向いている 大学時代から社会の問題や困っていることを解決したいという理想は高い 結果は「興味があるものは不得意、興味がないものは得意」という矛盾があった
CCの 見解	矛盾していることを自分で再認識／「地元で“農業”をやりたい」と変化 能力判定はできない／ある程度の自己理解力は必要ではないか

事例 3) 若手社員

対象	Cさん 入社8年目 家庭（子供あり） ミドルウェア業務
主訴	成果が出せず、このままSEは続けられないかしかないという思いと迷い
しくみ	3、4年目には個別面談を受けている。5年目にキャリア研修受講
CCの 関わり	Cさんは、複数回の来談経験があり、その都度CCがフォローをしてきた 上司からも相談あり「少し難しい仕事になると作業速度は落ちるし理解力も落ちる。 休暇も多くなる。SEの適性に疑問も感じる」
実施 経緯と 結果	複数回の面談の後に本人の希望によって、OHBYカードを活用した 強みと言えるエピソードは「2年目の時に顧客に褒めてもらった」それ以降はなし OHBYカードで結果はC(慣習的)。手順が決まっていることはできるが、仕様変更 や突発業務、業務の調整などは苦手だと感じている 本心はSE職は辛い。しかし妻子もあり転職の決断がつかない
CCの 見解	入社時のスキルから現在に至るまでに役割の変化や求められるスキルも変化してい るが、スキル・能力が伴っていなかった／現場・人事と連携に外部支援に変更

事例 4) ミドルシニア社員

対象	Dさん 56歳 家庭（子供あり） 役職離任時
主訴	定年後を含めてどのように考えればよいか？ 漠然とした不安がある
しくみ	管理職向けのキャリア研修（部下へのキャリア支援含む）、マネープラン研修、メンタルヘルスマネジメント研修、キャリアアンカーも受けている
CCの 関わり	役職離任向けの研修を受講した後に、本人からの希望で来談 物流業界のアプリケーションのプロだが、本人曰く「技術力があるとは言えない」
実施 経緯と 結果	「フラットな気持ちで思考を広げるように取り組んでください」と言って実施 絵や写真のイメージから、どのようなことを考えたのかを聞く／ やってみたい仕事／やりたくない仕事／想像できない仕事／ 何故「やりたい」と思ったのか／「やりたくない」と思わせたのは何か 等深堀した
CCの 見解	新鮮さがあり楽しんでいた。内面を見直す機会になっていた。管理職は役割・期待中心なので、役割がなくなると戸惑いもでる。やりたいこと、大切なことなど意識していなかったのではないかと

組織から見た若手社員の自己理解と仕事理解

- 若手社員で職業の不適応が起こる場合には、自己理解が浅い場合や業務スキルがついていない場合がある。2,3年目頃から自信を失い、メンタル不調になる人もいる。入社して組織に慣れ、仕事を覚え、業務遂行できるまでには時間もかかる。興味に加え、能力・スキルの習得度合を見極めて成長支援をしていくことに留意したい
- 例えば、IT業界のソフトウェア開発は、I（研究）にあたる。しかし経験を積むに従い、プログラマーからSEの業務が多くなる。SE職には職種も多い（例APエンジニア、インフラ、セキュリティ、DB、WEB）ので、程度の違いはあるにせよRIASECの各要素も必要になる。またロバート・カッツ理論の「テクニカルスキル」、「ヒューマンスキル」、「コンセプチュアルスキル」は、**管理職にならずとも早い段階で、メンバ、リーダーに要求されるスキルである**
- 上記のことを踏まえると、企業の採用時には事業説明をすると共にキャリアパスなど用いて、**業務の区分やそこで求められる能力・スキルを丁寧に説明する必要がある**と思う。耳障り良い言葉を並べても採用しても、長続きしない。これは本人・企業の双方にとって望まない結果になると思われる。

大学の授業で活用

大学授業内での位置づけ

<職業能力ベーシックスキルⅠ・Ⅱ> ※体験型科目で選択必修科目

対象：2年生 + 3年生（希望者）

目的：就職活動やインターンシップに必要な実践的な職業能力を育む

時期	目的	概要
春学期	・職業人・社会人としての基本を学ぶ	<ul style="list-style-type: none"> ・ビジネスコミュニケーション（話す・聴く・文章で伝える・メールの基本・プレゼンテーション） ・ビジネスマナー（挨拶、敬語、礼儀） ・人間関係の築き方（報連相・多様性の受容・アサーション） ・コンセンサス
秋学期	・就職活動やインターンシップに必要な実践的な職業能力を育む	<ul style="list-style-type: none"> ・自己理解 OHBYカード（職業興味検査）／JOBカード ・仕事理解 興味がある業界・職種の研究／発表 ・キャリアセンター活用 ・OB・OG・社会人の講話 ・志望動機作成／模擬面接

「新版OHBYカード」 実施アンケート

➤対象者：27名（3年生：3名 2年生：24名）

➤実施日：2024年10月

➤アンケート内容

Q1 就職活動をするにあたり、現在のご自身の気持ちを示してください

Q2 OHBYカードを実施していかがでしたか

Q3 その理由

Q1 就活に対する現在の心境

1	不安・焦りをもっている	74.1%(20人)
	活動していない／何から始めてよいか・手をつけてよいか分からない／自分のやりたいこと、好きなことがどのように仕事に繋がるかわからない／就職に対しての情報がなく不安／何を重要視してよいか不安／	
2	就活へのマイナスイメージがある	7.4%(2人)
	就職に対してのマイナスイメージ、本当は働きたくない。3年生だが率直にやりたくない／自分は何をしたいのかよくわかっていない／	
3	既に活動している／前向きに取り組む意識がある人	18.5% (5人)
	教員か一般企業か迷っている。企業説明会も参加し、就活が始まったと感じている／自分の興味を絞りたい、資格取得やガクチカ力作りしたい／働く実感がないけれど幸せになるために働く。どうせ働くならあこがれる職業はよい／ホワイトの企業を選びたい／自分のスキルを生かして遣り甲斐感じたい／	

Q2 実施してよかった：96.4% & 理由

効果	主な意見
OHBYカードの特長からの感想	イラストのイメージで捉える点がよかった。 言葉のフィルターがかからずフィーリングで考えられ素直に選べた 。結果から職業だけでなく 自分の性格や好みの傾向を捉えられた点が良かった 。裏面の説明で 大学から就職までの基本的な流れがわかり、現実的にも見られると所もよい と思った。 自分を俯瞰的にみる ことができた。自分で好き嫌いに分け、嫌いな理由を考えられた
業界が絞れる	興味ある職業・考え中・選択しないを分類したことで就活したい業界も絞れた
自分の興味・視野が広がる	就活に前向きになれず抵抗があったが、OHBYカードのお陰で 楽しんで自分の将来が考えられた曖昧な未来像が、職業を一度に可視化 することで自分の興味の業種がみいだせた 今までやりたいことがないと思っていたが、興味ある仕事や分野が知れたのがよかった 興味ある職種の共通点も見つけ出すことも大切だと思った イラストのカードを見ていると知らない職業もでてきた／ もっと広い視野で探してみるのもいいか と思った
遣り甲斐をみいだせる	「人の役に立ちたい」という思いがハッキリした／誰かのため繋がったり奉仕できることに 遣り甲斐を見出している ことに気づいた
選択しない領域が明確	選択しない業界も知れた／ 自分が意欲的に働けない職種も理解 できた／不向きが分かってよかった／やりたくない職業が（分野）がわかった／就活で重視するところだけでなく、 この点は嫌いだから気をつけようという点もポイント になると感じた／ 仕事内容の無知さも分かった ／イメージと異なる仕事もあった
その他	英語の職業を諦めていたが、英語を使う職業を選んでいた

授業を通して、自己理解・仕事理解を深める成果

- ▶ 2年生は、インターンシップや就活のために自己分析、業界研究も必要だと認識しているが、7割の学生は行動できておらず、不安や焦りを感じている。
- ▶ 「OHBYカードは自分へのアンケートのようなもの」と感じている学生もあり、ツール等を使うことで客観視できる。他にJOBカードの活用／キャリアセンターの職員からの説明／OB・OGの講話／ES作成／模擬面接 を通して、**必要な一連の流れが理解できる**
- ▶ 自己理解が進むと不安・焦りを和らげることができ、一步前進する／業界研究は興味ある**業界や職業の調査能力**がつく。企業の実態を知るきっかけになりインターンシップや企業訪問の事前準備になる。また他のグループの発表を聞くことで、**他業界への興味が広がる**／BtoBの企業への関心が強まる
- ▶ 就活への意識促進には、最初に**成人としての礼儀や常識のビジネススキルの基礎を習得**することが有効。マナーは必ず対象相手がいるので、**他者の立場にたって考える**ことができる。「**知っていることと出来ることが増える**」ことで、徐々に自信につながる。一見遠回りに見えるビジネススキルの基本を学ぶことは、結果的に早期の内定取得に繋がっている

自己理解・仕事理解とキャリア支援

まとめ

- OHBYカードの活用は、硬直した面談の突破口を見出す一助になっている。**結果を客観視でき、クライアントとカウンセラーが同じフィールドに立ち、理解を深めることができる**
- 職業名を文字で理解することと絵や写真のイメージの違いは、左脳と右脳の違いもある。**視野が広められる／楽しんで取り組めることは大きい**
- 旧版では、絵・写真などから実際の職業名に結びつけるのが難しいのがあったが、**新版で、職業のルートがわかるのがよい**
- 長期勤務している職業人は、現職の関わりが強いため、多様な職業に興味を持っているわけではない。**自己理解や興味を考える時に、フラットな気持ちで取り組む**ことで、「そういえば・・・このような職業があるのだ！」という発見や面白みもある。イラストなどから幼少期や学生時代に考えていたことが表出する場合もある。決定打があるわけではないが、内面をもう一度見直す機会になっている

-
- 管理職の役職離任／社員の定年間際は、大きな転機を迎えるのでモヤモヤを抱えている。従業員は、業務命令の**役割・期待（MUST）中心に生きてきた。自分の能力やスキル（CAN）の棚卸もできていない**。さらに、何を大切し、何をしたいのかというキャリア展望（WILL/WANT）は見えていない。**定年後の人生についても価値観を明確にする**など自己理解や精神面でのフォローが重要だと感じる。
 - 人材の流動化も進み、キャリア採用者も増えている。一方で、JOB型／メンバーシップ型採用なのかが曖昧のまま、入社している社員もいる。組織も本人の希望との齟齬がないようにJOBを与える人材の育成が必要になっている。しかし事業の変遷によっては、組織改革もあり、JOB型採用者を活用できない場合もある。その時にも、**年齢に関係なく再度、自己理解や仕事理解は必要**になると思う。

ご清聴ありがとうございました