キャリア形成プロセスのチェック項目　厚生労働省（2018）をもとに筆者が加筆・修正

キャリア形成プロセス		チェック項目	課題未達による問題	対応例 （★ツール例）
1. 自己理解・仕事理解	must 役割認識	・mustが言語化されており、上司と共有されている ・mustと経営理念や中期計画等との関連が明確になっている	・努力の割に低評価を受ける ・働く意味が見いだせない	・上司と期待される役割、仕事の仕方などについて話し合う ★ツール例：職務要件書
	can 能力・スキル	・canの自己評価ができている	・自己効力感が得られない ・キャリアビジョンが描けない	・職務の棚卸しによって能力・スキルを洗い出す ・他者評価を受けて確認する ★ツール例：ライフライン法、スキルカード、職務要件書
	must－can の重複	・mustを遂行し、成果を上げている ・mustに必要なcanの水準を自覚している	・職務遂行が困難になる（must優位） ・仕事に物足りなさを感じる（can優位）	・能力・スキルの向上に努める ・遂行できる職務水準へ調整してもらう ・能力・スキルに応じたより高水準の仕事に取り組む
	will-can の重複	・willを実感／実現し得るcanを自覚している ・この自覚が経験に裏打ちされている	・仕事に達成感を得られない（will優位） ・仕事に物足りなさを感じる（can優位）	・能力・スキルの向上に努める ・能力・スキルに応じたより高水準の仕事に取り組む ★ツール例：スキルカード、職務要件書
	will 興味やニーズ	・willが言語化されており、内発的に動機づけられる実感がある ・この自覚が経験に裏打ちされている	・就労意欲が低下する ・キャリアビジョンが描けない ・キャリア上の選択に迷う	・過去の情熱を振り返り、その情熱の源を探る ★ツール例：価値観カード、感情カード、ニーズカード、ライフライン法、人生すごろく
	must－will の重複	・仕事でWillを実感／実現できている ・mustに意義・意味を見出している	・上司や周囲からの評価が低下（will優位） ・やらされ感が強くなる（must優位）	・Willを実感／実現するような仕事の仕方に工夫をこらす。 ・仕事の意味を拡大してみる。仕事の人間関係を変える。 ★ツール例：ジョブ・クラフティング
2. キャリアビジョン		・具体的で、実現したい意欲がある ・自己の成長・発達になっている ・組織にとっても有益な内容になっている	・形式的な内容にとどまっている（will劣位） ・成長・発達につながっていない（can劣位） ・自己中心的な内容になっている（must劣位） ・キャリアプランが描けない	・自己理解・仕事理解の再検討 ・must－will－can重複のイメージの再検討
3. キャリアプラン		・何を、いつまでに、どの程度目指すかが明確である ・実行意欲がわくか、達成感が得られるか	・達成できたかどうかが曖昧になる ・プランのアクション（実行）ができない	・キャリアビジョンの再検討、ビジョンとの関連性の再検討 ・スモールステップで成功体験を多くする ・結果が確認できる目標を立てる
4. アクション		・キャリアプラン通り順調に実施している ・仕事にも良い影響がでている ・キャリアプランの見直しの必要性はないか	・キャリアビジョンの未達成、働きがいがない ・キャリアプランが義務や負担になる ・仕事に好影響なし、悪影響がでる	・キャリアプランの再検討 ・キャリアビジョンの再検討 ・自己理解・仕事理解の再検討
5. 阻害要因		・職場の人間関係が良好である ・心身ともに健康である ・仕事に影響するような家庭やプライベートの問題がない、など	・勤務状況の変化や上記の「未達成による問題」が生じる	・個別に支援を行う。使えるリソースをフルに活用する ・必要に応じて上司・職場への介入を行う

©ユースキャリア研究所