

「平成 19 年度キャリア・コンサルティング研究会」報告書（概要）

I. 調査・研究の目的、活用方法

キャリア・コンサルタントの領域別の専門性の相違等を踏まえ、企業、教育機関各領域におけるキャリア・コンサルタントに求められる役割、能力等を明らかにし、キャリア・コンサルティングの取組等を行っている企業・教育機関のみならず、取組等を行っていない企業・教育機関が、今後これらを導入・展開する際の検討の参考とするとともに、キャリア・コンサルタント自身が実際に活動する上でのモデルとして活用されることを目的とする。

II. 調査・研究事項

- (1) 企業及び教育機関の各領域におけるキャリア形成支援の状況等
- (2) 各領域でキャリア・コンサルタントが担う業務（役割・範囲）
- (3) 各領域でキャリア・コンサルタントに求められる能力・専門性と育成・向上方策
- (4) キャリア・コンサルタントの専門性の向上とキャリア・コンサルティングのさらなる普及促進

III. 報告のポイント

1. 企業におけるキャリア形成支援の状況及びキャリア・コンサルタントの役割・能力等

- キャリア・コンサルタントを活用する企業等 5 社に対するヒアリング調査等を行ったところ、
- 来談者の変化として、
- ・ 相談をきっかけにして、社員の職場での問題解決や行動の変化が見られた
 - ・ 相談に来た社員が、キャリア・コンサルタントで話す中で問題に気づき、進路を考え直すという効果があった
- 社内の意識の変化として、
- ・ 相談に対するニーズの高まりが感じられる
 - ・ 相談希望が予想以上に多く、希望に応えられないケースが増えてきた
- 等、ポジティブな意見があった。

- キャリア・コンサルタントの役割と活用方策について、
 - ・ 「キャリア健診」の導入等、企業内のキャリア形成支援の仕組みの整備に当たっての、内部のキャリア支援担当者と外部のキャリア・コンサルタントの協働
 - ・ 特に中小企業における活用促進（キャリア・コンサルティングが社員の能力、意欲の向上、人材流出防止等企業の発展に有益であることの経営者の理解促進）
 - ・ メンタルヘルスへの対応
 - ・ カウンセリング機能とアドバイス機能あわせての充実等が主要な課題として挙げられる。

- こうした分析を踏まえるなら、企業領域でキャリア・コンサルタントに求められる能力、専門性としては、
 - ・ 現場に求められるカウンセリング・スキル（傾聴の姿勢をベースとした、来談者の課題を明確化し、個人と組織の共存や成長の相乗効果を図るスキル）
 - ・ 職場の課題解決のための経営者への働きかけ
 - ・ 職場内外の専門家とのチームによる総合的な支援等が特に重要である。

- 今後、企業領域におけるキャリア・コンサルタントに求められる、こうした能力・専門性を育成するための方法としては、
 - ・ 企業サーベイ（企業・従業員の職業能力開発等に対する意識調査）等を活用した、人事労務や職業能力開発、企業経営等の理解促進
 - ・ 企業規模、業種等現場に応じた専門性の向上
 - ・ スーパービジョンの実施等が挙げられる。

2. 教育機関におけるキャリア形成支援の状況及びキャリア・コンサルタントの役割・能力等

- 教育機関6校に対するヒアリング調査等を行ったところ、キャリア・コンサルタントの活用等により生じた効果や変化として、
 - ・ キャリアセンターに対する認知も含め、学生のキャリアに対する意識が高まった
 - ・ 教職員の意識に変化が見られ、キャリアというものに対する認知が高まった
 - ・ 経験のみに頼る業務から脱却し、キャリア支援のプロとしての自覚が芽生

えるなど、職員の意識向上につながった
等、ポジティブな意見があった。

- キャリア・コンサルタントの役割と活用方策について、
 - ・ 主体的に行動できる学生が減っているため、知らないことを教えることを含め、気づきやきっかけを与えるような対応の必要がある
 - ・ 産業界のニーズを的確に捉え、教育内容を含めた学内のキャリア形成支援策全体の総合的なブラッシュアップを図っていくことが重要である等が主要な課題が挙げられる。

- こうした分析を踏まえるなら、教育機関領域でキャリア・コンサルタントに求められる能力として、
 - ・ グループを通じた支援の実施能力
 - ・ キャリア形成支援に係るプログラム等の企画・提案・コーディネート能力
 - ・ 学生のメンタル面・発達課題等に関する理解等が特に重要である。

- 今後、教育機関領域においてキャリア・コンサルタントに求められる、こうした能力・専門性を育成するための方法としては
 - ・ キャリア・コンサルタント資格の取得
 - ・ 就職・進学先に関する知識等の習得支援
 - ・ ケース検討会等の仕組みづくり
 - ・ 教育機関・団体が実施する研修への参加等が挙げられる。

- なお、教育機関領域において、学生・生徒個々人のキャリア形成を適切に支援する上で、学校教育の各段階に応じた体系的な支援プログラムを構築することが必要であるが、今回のヒアリングでは、キャリア・コンサルタントの配置が実態として進んでいるという観点から、高等教育機関（大学、短大、専門学校）を主な対象としている
従って、キャリア形成上重要な役割を担うと考えられる中学・高校を含む、学校教育の各段階におけるキャリア形成準備の支援の具体的な課題と、そこで求められるキャリア・コンサルトの能力要件や役割、その育成や活用の方法等については、文部科学省との連携を含め、今後検討を深めることが重要な課題である。
また、キャリア・コンサルタントの教育領域における役割ということに止ま

らず、教育領域において、キャリア教育の設計や、その推進を図る観点からの関係機関とのコーディネート、職場体験、インターンシップ等を含む具体の事業の企画、運営、評価等に中心的役割を果たす専門人材の育成の検討も課題となる。

さらに、これら教育領域を担う人材と、フリーター・ニート対策を担う人材との共通し求められる専門性に着目した、連携や役割分担のあり方等についても、検討を進めることが重要である。

3. 各領域に共通するキャリア・コンサルタントの専門性の向上とさらなる普及促進案

各領域の検討を踏まえ、キャリア・コンサルタントの専門性の向上とさらなる普及促進を図るための仕組みの整備に当たり、共通して重要な事項として、以下のような点が考えられる。

○ 利用者に対する情報提供等の仕組みの整備

個々のキャリア・コンサルタントの所在や特色などの情報、また各企業や各教育機関におけるキャリア・コンサルタントの活用事例を提供する仕組みや、企業内の職業能力開発推進者をキーマン（理解者）として関連機関とネットワーク化する仕組みを通じて、利用者層への周知・普及促進を図る。

○ キャリア・コンサルタントの実践力向上の仕組み

スーパービジョンやケース検討、実践経験の少ないキャリア・コンサルタントが指導者の下で実務研修を行うこと等を通じ、キャリア・コンサルタントの実践力の向上を図る。

○ 公証の仕組み

技能検定職種の等級区分に応じて必要とされる能力要件や、現行の標準レベルキャリア・コンサルタントの能力評価試験の内容等について具体的な検討を行う必要がある。

キャリア・コンサルティングの普及促進及びキャリア・コンサルタントの養成・資質確保等に関するこれまでの取り組み

参考1

は厚生労働省による委託研究
 は厚生労働省による委託事業
 CC=キャリア・コンサルティング、CCt=キャリア・コンサルタント

基本制度づくり 資質向上 普及促進 民間の動き

13年度

職業能力開発促進法改正
 キャリア支援指針の告示
 第7次職業能力開発基本計画策定
 - 労働市場の5つのインフラ

14年度

能力体系の策定
 養成カリキュラム(120h)
 及び試験基準の策定
 試験指定開始
 ・平成19年4月現在11試験
 ・累積養成者
 平成19年3月末現在約4万3千人
 ・標準レベルCCt
 平成19年3月末現在 約2万1千人

効果的普及のあり方検討
 ・「指導レベル」と「導入レベル」
 ・講座と試験の品質確保
 ・各機関の連携の必要性

15年度

指導レベルCCt検討

職業能力開発推進者に対する導入レベル講習

資質確保検討(実務家中心)

キャリア・コンサルタント養成講座・
 能力評価試験実施機関
 連絡協議会設立

16年度

若年者向けCCtの
 能力要件等の策定

熟練CCt検討

導入・展開事例検討
 (企業、教育機関)

若年者支援者向け
 導入レベルセミナー

17年度

能力体系等の見直し
 ・能力体系
 カウンセリング・マインドの重要性
 職業キャリアに関する知識・理解の重要性
 メンタルヘルスに係る一定の能力の必要性
 ・養成カリキュラム(120h 130h)
 ・試験基準の見直し
 (平成19年4月指定試験から適用)

資質確保体制の検討
 (スーパービジョンの試行実施)

導入・展開事例検討
 (継続)
 (企業、教育機関、地域)

キャリア・コンサルティング
 協議会設立

18年度

実践力のあるCCtの明確化と
 実践力の向上支援
 職業能力開発促進法改正
 キャリア支援指針の改正
 第8次職業能力開発基本計画策定
 - 職業キャリアの段階に応じた支援

資質確保体制の整備
 (実践経験の少ないICC等に対する
 実務研修制度の試行実施)

CCに関する実態調査
 (アンケート)

19年度

若年者向けCCt能力要件
 等の見直し
 領域別のCCtの役割と
 専門性の整理
 (企業及び教育機関)
 キャリア・コンサルタント制度のあり
 方の検討
 ・試験の統一化により分かりやすい仕組み
 とし、認知度の向上を図ることの必要性

資質確保体制の整備
 (18年度に同じ)

NPO法人化(19年8月)

平成19年度「キャリア・コンサルティング研究会」参集者

(委員)

- 安藤 一重 キャリア・コンサルティング協議会 理事
- 石崎 一記 東京成徳大学 人文学部 教授
- 小野 紘昭 自由が丘産能短期大学 能率科 教授
- 上市 貞満 厚生労働省 職業安定局 首席職業指導官
(平成19年8月25日から)
- 川崎 友嗣 日本キャリア教育学会 理事・事務局長
関西大学 社会学部 教授
- 北浦 正行 財団法人社会経済生産性本部 事務局次長
- 桐村 晋次 日本産業カウンセリング学会 副会長
法政大学 キャリアデザイン学部 教授
- 今野 能志 特定非営利活動法人日本キャリア・カウンセリング研究会 会長
- 末竹 正男 独立行政法人雇用・能力開発機構 雇用管理部長
- 諏訪 康雄 法政大学大学院 政策科学研究科 教授
- 田上 不二夫 日本カウンセリング学会 理事長
筑波大学 人間総合科学研究科 教授
- 武石 恵美子 法政大学 キャリアデザイン学部 教授
- 田中 由子 社団法人日本経済団体連合会
事業サービス本部 研修担当グループ長
- 三沢 孝 社団法人全国国民営職業紹介事業協会 専務理事
- 水野 知親 厚生労働省 職業安定局 首席職業指導官
(平成19年8月24日まで)
- 宮城 まり子 立正大学 心理学部 教授
- 村上 陽子 日本労働組合総連合会 雇用法制対策局部長
- 森 まり子 日本・東京商工会議所 企画調査部 企画担当課長
- 山本 晴義 横浜労災病院 勤労者メンタルヘルスセンター長

(敬称略、五十音順、所属等は委嘱時のもの、 :座長)

(オブザーバー)

文部科学省

(事務局)

中央職業能力開発協会 キャリア形成推進部 促進課
厚生労働省 職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室

「キャリア・コンサルティング研究会 - 企業領域部会」参集者

(委員)

浅川 正 健 伊藤忠商事株式会社 人事部 キャリアカウンセリング室長

石野 義 貴 株式会社千葉興業銀行 人材開発室 調査役

上田 敬 株式会社日立製作所 労政人事部 主管

小河 光 生 株式会社クレイグ・コンサルティング 代表取締役

北浦 正 行 財団法人社会経済生産性本部 事務局次長

桐村 晋 次 日本産業カウンセリング学会 副会長
法政大学 キャリアデザイン学部 教授

花田 裕 キャリア・コンサルティング協議会 理事

花田 光 世 慶應義塾大学 総合政策学部 教授

廣石 忠 司 専修大学 経営学部 教授

藤井 博 明星大学 経済学部 経営学科 准教授

牧田 和 久 株式会社ベネッセコーポレーション
教育研究開発本部 研究推進担当部長

森 まり子 日本・東京商工会議所 企画調査部 企画担当課長

(敬称略、五十音順、所属等は委嘱時のもの、 : 座長)

(オブザーバー)

独立行政法人雇用・能力開発機構

(事務局)

中央職業能力開発協会 キャリア形成推進部 促進課
厚生労働省 職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室

「キャリア・コンサルティング研究会 - 教育機関領域部会」参集者

(委員)

- 秋 葉 英 一 学校法人秋葉学園 千葉情報経理専門学校 理事長
- 浅 野 衣 子 有限責任中間法人日本キャリアサポート協会 代表理事
- 石 崎 一 記 東京成徳大学 人文学部 教授
- 小野田 博 之 特定非営利活動法人日本キャリア・カウンセリング研究会 理事
有限会社キャリアスケープ・コンサルティング 代表取締役
- 鹿 嶋 研之助 千葉商科大学 教授
- 加 藤 敏 子 立教大学 キャリアセンター 事務部長
- 川 崎 友 嗣 日本キャリア教育学会 理事・事務局長
関西大学 社会学部 教授
- 近 藤 章 雄 湘北短期大学 キャリアサポート部長
- 立 野 了 嗣 キャリア・コンサルティング協議会 会長
- 土 肥 眞 琴 社団法人大阪府経営合理化協会 人財開発部 マネージャー
- 宮 城 まり子 立正大学 心理学部 教授
- 渡 辺 三枝子 筑波大学 特任教授 キャリア支援室長

(敬称略、五十音順、所属等は委嘱時のもの、 : 座長)

(オブザーバー)

文部科学省
独立行政法人雇用・能力開発機構

(事務局)

中央職業能力開発協会 キャリア形成推進部 促進課
厚生労働省 職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室