

# 「キャリア・コンサルティング研究会－職業訓練機関等におけるキャリア・コンサルティング部会」報告書の概要

## I 趣旨・目的

求職者支援訓練や公共職業訓練（離職者訓練等）においてジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施があらかじめ組み込まれている中、職業訓練機関等におけるキャリア・コンサルティングがより有効なものとなるよう、現状や課題を把握するとともに、効果的な実施のための方策について調査・研究を行った。

## II 職業訓練機関等におけるキャリア・コンサルティングへの期待

キャリア・コンサルティングの実施は、総じて有効であると職業訓練機関等の管理者、キャリア・コンサルタント及び受講生がともに評価していたところであり、キャリア・コンサルティングを実施することにより、①訓練受講へのモチベーションを高めること、②ジョブ・カード作成を通じて、求人への応募書類作成を支援すること、③就職できるよう支援を行うこと、が期待されている。

## III 把握された主な課題

- ・キャリア・コンサルティング実施のための十分な時間、適切な相談場所、必要な数のキャリア・コンサルタントが確保されていない。
- ・ジョブ・カードを作成することにばかり意識が集中しがちである。
- ・キャリア・コンサルタント資格がない者がジョブ・カード講習を受講するだけでは、キャリア・コンサルティング及びジョブ・カード交付を適切に実施できるようにはならない。
- ・ジョブ・カード講習受講後のフォローアップ体制が整備されていない。
- ・訓練分野に精通している訓練指導員がキャリア・コンサルティングを行うことにはメリットも多いが、指導する姿勢をとりがちで、共感しながら話を聞くのは得意でないことが多い。
- ・作成したジョブ・カードが求人への応募書類として使用できない。等

## IV 効果的なキャリア・コンサルティング実施のための方策

### 1. 必要な環境整備

職業訓練機関等側	キャリア・コンサルタント側	行政側
<ul style="list-style-type: none"><li>・キャリア・コンサルティングを行うための体制の整備</li><li>・キャリア・コンサルタントの確保（質量とも）</li><li>・時間と場所の確保</li><li>・キャリア・コンサルティングを行う時期と内容を適切なものとする</li><li>・職員全体のキャリア・コンサルティング実施の重要性の共通理解</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・キャリア・コンサルティングに係る能力・スキルの向上</li><li>・資格は持っていないとも、訓練分野に精通している訓練指導員がキャリア・コンサルティングを行うことにはメリットがあるが、基礎的なキャリア・コンサルティングのスキルを身につけることは必要</li><li>・キャリア・コンサルタント資格がある者には、資格を持たない者に対する助言・指導が求められる</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・キャリア・コンサルティング実施のモデル例等の提示</li><li>・キャリア・コンサルタントの人材情報の提供</li><li>・登録キャリア・コンサルタントの呼称についての検討</li><li>・ジョブ・カードを求人への応募書類として活用できるよう推進</li><li>・幅広い職業・産業の情報提供支援の仕組みの構築</li></ul>

### 2. キャリア・コンサルタントに必要な能力・スキルを伸ばすための方策

#### 1. ジョブ・カード講習の見直し

①適性を勘案したジョブ・カード講習の受講を推薦する、②所属機関での役割やキャリア・コンサルティングの知識・スキルのレベル等に合わせた講習を実施する、③資格を持たない者に対する基礎的な講習を充実する、④ジョブ・カード作成の過程を重視するような講習を実施する。

#### 2. ジョブ・カード講習受講後のフォローアップの機会の確保

①更新時の講習内容を充実させる、②ジョブ・カード講習受講後も研修の受講機会を確保する、③好事例の提供や、情報交換の場を提供する。

#### 3. 個別指導等を受ける機会の確保

①スーパービジョンを受ける機会を提供する、②資格を持たない者が有資格者に相談できる体制を整備する。