

～キャリア・コンサルティングに関する実態調査部会～

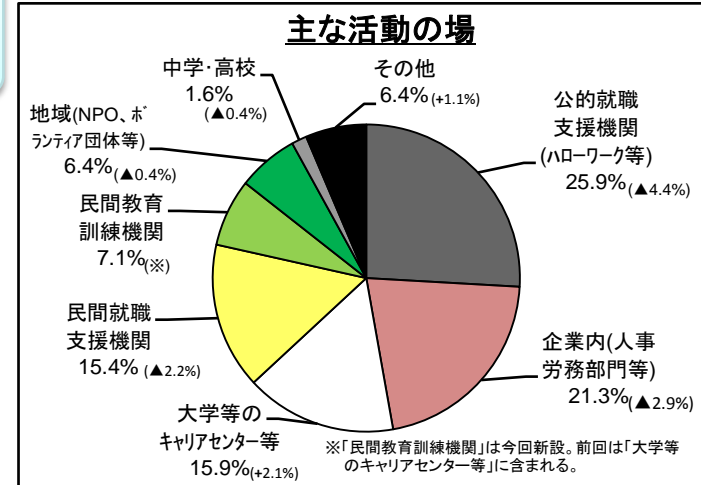
【趣旨・目的】

- 平成18年度に初めて実施した調査から4年が経過し、この間、キャリア・コンサルティング技能検定制度の創設、ジョブ・カード制度におけるキャリア・コンサルティングの位置付け、学校におけるキャリア教育の推進など、活動環境は大きく変化。
- キャリア・コンサルティング市場の構造を把握し、キャリア・コンサルティング関連施策等の参考とするため、本年10月、キャリア・コンサルタント個人のほか、キャリア・コンサルタントを活用する企業、教育機関、民間需給調整機関（人材関連ビジネス企業）を対象に、活動実態や普及状況に関する第2回調査を実施。

I. キャリア・コンサルタントの活動状況に関する調査

○対象：標準レベルキャリア・コンサルタント資格取得者（2級キャリア・コンサルティング技能士含む）28,739人（回収率12%）

- 属性** ○年齢構成は、**男性(52.3%)では60歳以上が最も多く(33.5%)、女性では40歳代が最も多い(43.4%)**。4年前(前回調査)に比べてやや高年齢化。
- 活動状況** ○現在、**キャリア・コンサルティング活動を行っている者は7割(71.2%)にのぼり、4年前に比べ増加(6%ポイント増)**。
- 主な活動の場** ○**公的就職支援機関で活動する人が最も多く、次いで企業内(右図参照)**。4年前に比べ、公的就職支援機関(4.4%ポイント増)、企業内が減少(2.9%ポイント減)、大学等が増加(2.1%ポイント増)。
- 活動形態** ○**企業内は正社員で兼任、公的就職支援機関は非正規職員で専任で活動する者が多い**。
- 活動量** ○**日常的に活動している者(月16日以上)は、全体で4割(41.4%)と4年前に比べ増加(6.4%ポイント増)**。公的就職支援機関では7割(69.8%)にのぼるが、企業内では少ない(15.6%)。
- 活動収入** ○キャリア・コンサルティング活動による収入は、**4年前に比べ、収入なし(17.2%)が減少(12.0%ポイント減)、月10～30万円(45.5%)が増加(11.3%ポイント増)**。正規で活動している人では兼任が多いこともあり月10万円未満が6割、非正規では月20万円以上が5割。
- 満足度** ○活動への満足度は5割超(53.5%)と4年前(36.2%)に比べ大幅増。
- 知識・スキル** ○半数以上の人々が養成講座の充実が必要だと考えているのは、「**社会・経済的動向とキャリア形成支援」「メンタルヘルス」「カウンセリング・スキル**」。
- キャリアパス** ○**6割(59.0%)が最初に活動を開始した場・領域で、現在活動**。
○**7割弱(67.3%)が現在の活動の場・領域以外でも活動を経験**。
- 2級技能士** ○回答者の1割(11.8%)が2級キャリア・コンサルティング技能士。標準レベルに比べ高年齢層が多い。
○そのうち**9割が活動**。公的就職支援機関で活動している者が最多で3割強。**専任で活動する者が5割を超えるが、非正規も多い(42.9%)**。
○**標準レベルに比べ、活動量、収入ともに多く、専門性がより評価されているとみることができ、自身の処遇についての不満も大きい**。



【調査結果から得られた知見、課題等】

- キャリア・コンサルタントの**活動の場の広がり**（公的就職支援機関、企業内が活動の中心→大学等、民間教育訓練機関へ広がり）
- キャリア・コンサルタントとして活動している者の割合の増加、活動量や収入の増加→**専門的な職業・職務として評価され、定着する可能性**
- 各領域・場面で求められる役割や、変化する時代・社会・個人のニーズを踏まえた、継続的な能力向上→キャリア・コンサルタント個人の自己研鑽、養成・能力評価機関による学習機会の提供等の重要性
- キャリア・コンサルタントのキャリアパスの一端が明らかに→今後の活動展開・自己研鑽の参考となる道標を明確化していくことの必要性

Ⅱ. 企業におけるキャリア・コンサルティングの普及等

○対象：農林漁業、鉱業、公務を除く規模30人以上の企業3,000社（回収率12%）

- 相談担当者としてキャリア・コンサルタントを活用している企業は全回答企業の1割（右図参照）。従業員1,000人超の大企業に多い（24.7%、従業員1,000人以下4.3%）。
- 「キャリア形成に関する相談や研修への参加率向上」、「メンタルヘルス問題への適切な対処」に役に立ったとする企業が比較的多い。
- 「キャリア形成に関する相談」、「定年後のキャリア・プランや再就職支援」、「メンタルヘルス」等での期待が大きい。従業員、管理者に対する研修への期待も。
→「自律的な将来設計」等のスキル向上に加えて、個人と組織の共生関係を踏まえた「キャリア形成に関する社内制度構築」に必要となる環境への働きかけが重要。

Ⅲ. 教育機関(大学等)におけるキャリア・コンサルティングの普及等

○対象：全国の大学、短大、高専 1,169校（回収率57%）

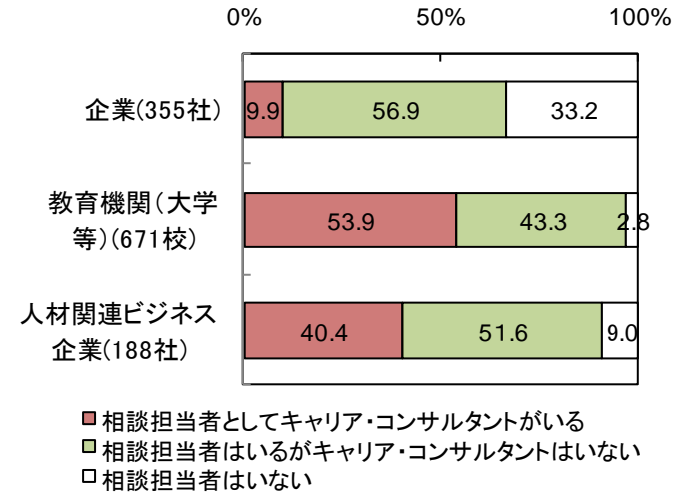
- 相談担当者としてキャリア・コンサルタントを活用している大学等は5割超（右図参照）。
- 活用している大学等の5割超が、「学生の就業意識・将来設計意識の高まり」、「キャリア形成・就職に関するカリキュラム等の充実」に役に立ったとしている。
- 「キャリア形成・就職に関する相談」や「未内定者に対する支援」等、個別の相談・支援分野での期待が大きい。キャリア形成に係る講座等を担当する教職員に対する研修への期待も
→ 青年期の発達課題等を踏まえた相談・支援スキルのほか、役割に応じ、グループ・ファシリテーションスキル、課題分析やキャリア形成・就職支援プログラムの提言力等も必要。

Ⅳ. 人材関連ビジネス企業におけるキャリア・コンサルティングの普及等

○対象：人材紹介会社、人材派遣会社等839社（回収率22%）

- 求職者や派遣労働者等への対応に際し、キャリア・コンサルタントを活用している人材関連ビジネス企業は4割（右図参照）。
- 「定着・適応」、「就業意欲」、「紹介・派遣のし易さ」等の事業目的に直結した分野で役に立ったとする企業が比較的多い。
- 「キャリア形成に関する相談」、「仕事上の目標設定」、「定着・適応の助言」等での期待が大きい。従業員研修への期待も。
- 経験豊富で専門性の高い利用者が多い企業ほど、キャリア形成の取組が積極的な傾向。
→キャリア・コンサルタントには相応の高度な知識とスキルが求められる。

キャリア形成に関する相談担当者としてのキャリア・コンサルタント有資格者の有無



【調査結果から得られた知見、課題等】

- 教育機関や人材関連ビジネス企業におけるキャリア・コンサルタントの活用ははかなり進展。一方、企業での活用は大企業に偏り。
- キャリア・コンサルタントを活用しているところでは、活用の効果を相当程度評価。
- 個別の相談・支援以外に、キャリア形成の理解や支援のための研修担い手としての期待も。
- 求められる能力は、各領域・場面ごとに異なる。
→各領域・場面でのニーズ、期待される役割、活用促進に当たっての具体的課題の明確化が必要。

標準レベルキャリアコンサルタントの能力要件等の見直しの基本的考え方

～標準レベルのキャリア・コンサルタントに求められる能力要件等に関する検討部会～

【標準レベルキャリア・コンサルタントの労働政策上の意義付け】

- 標準レベルキャリア・コンサルタントとは、多くのキャリア・コンサルタントが到達可能、一対一のキャリア・コンサルティングが可能なレベル
 《平成14年、職業能力開発局長による民間試験指定制度発足→平成23年1月現在10機関指定、累計約2万9千名資格取得》
- ①キャリア・コンサルタントを目指す者の第一次の目標を提示→キャリア・コンサルタントの裾野養成、量質バランスの取れた需要充足に寄与
 - ②キャリア・コンサルタント市場全体のエントリー資格の意味づけ→業務経験を具備しないキャリア・コンサルタントの必要最小限の能力保証の上、業務経験を積む機会提供、ひいては実践能力習得に寄与
 - ③民間試験機関による専門性等の多様さと国による共通質保証の調和した仕組み→幅広い領域別の能力を備えたキャリア・コンサルタントの養成に寄与
- 技能検定制度創設（21年度）後も、これに向けたメインルートの位置づけ含め、標準キャリア・コンサルタントの養成・評価システムは重要な役割を果たすもの

【見直しの背景・視点】

- ①現状でもキャリア・コンサルタントに共通して求められる市場・社会の要請に対し十分応えられていない、基盤的能力要素について補強必要
- ②前回能力要件見直し(平成17年度)以降、ジョブ・カード、若者自立支援等、キャリア・コンサルタントが主要な担い手となる人材育成・雇用政策事業が拡大。これら政策効果向上を図る上での標準キャリア・コンサルタント共通の能力要件上の位置づけ明確化・レベルアップが必要
- ③その際、養成・評価機関の実行可能性、受講者・受験者の負荷、現行制度との連続性等の現実的観点も考慮が必要

【見直しのポイント】

- ①エントリー資格としての位置づけ維持しつつ、左記の要請に応え、能力要件を拡充・明確化
 【*この結果、知識の観点では、技能検定2級（熟練）レベルにごく近接】
 →能力基準項目として体系化、試験・養成機関や、キャリア・コンサルタントを志す人材にわかりやすく提示
 【主な拡充点】
 - ◇人事労務管理・職業能力開発
 《職業能力の要素、学習効果・評価、教育訓練の体系、人事労務施策・制度の動向・課題、労働者の属性（高齢者・女性・若者）、雇用形態等に応じたキャリア上の課題、ワークライフバランスの理念の理解 等》
 - ◇メンタルヘルス
 《職場環境改善、精神的疾病の概要・メンタル上の課題の見立てのポイント、専門機関へのリファー、職場復帰支援等に当たっての専門機関との協働関係構築の意義等の理解 等》
 - ◇相談実施過程において必要なスキル
 《相談実施のいわゆる後半過程における積極的関わり技法の意義・展開の技法、相談過程全体のマネジメント、課題把握・進行管理等の理解・スキル 等》
 - ◇キャリア教育、若者自立支援
 《青少年期を含むライフステージごとの発達課題、キャリア教育のあり方、適性検査等のアセスメントの理論（対象者の設定等を含む）、グループアプローチ等の理解、活用スキル 等》
 - ◇ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング
 《ジョブ・カード制度、能力評価に関する理解、ジョブ・カードの作成支援、能力形成機会に恵まれなかった者の自信醸成を促す等のスキル 等》
- ②これに対応し、養成モデルカリキュラムの時間数を、現行130時間程度から140時間程度に拡大（項目別内訳も拡充・見直し）

【今後の具体的措置（計画）】

- 研究会報告を踏まえ、平成23年度以降、以下の措置計画。
 - ◇平成23年度中に、標準キャリア・コンサルタント評価試験指定基準の改定（受験資格となるモデルカリキュラムの改訂を含む）を計画、順次移行
 - ◇ジョブ・カード講習（登録キャリア・コンサルタント）等関連する仕組みのあり方について検討
 - ◇キャリア・コンサルティング技能検定制度（試験科目、受験要件等のあり方）についても、これに併せ検討

～大学等キャリア教育部会～

【大学等におけるキャリア教育の労働政策上の意義付け・課題】

○学卒未就職者の発生、若者のフリーター・ニート化、早期離職等、若者雇用対策上の諸課題が顕在化・深刻化する中、これに効果的にアプローチする上で、**職業生活移行の最終段階**にあり、また、**高卒者の過半数の者が進学する等「ユニバーサル化」した大学在学時の職業意識啓発等**を通じた、「川上対策」「未然防止対策」の重要性が一層向上。他方、こうした観点からの取組みの積極的関連付けは緒についたばかり。

○大学等のキャリア教育推進の機運が高まる中で、**キャリア・コンサルタント等の専門人材、職業情報等、労働行政に関わる資源の積極的活用が期待**。他方、これら専門人材と教員との役割分担、質保証等の考え方が不明確・不十分との指摘もあるもの。

【大学等におけるキャリア教育普及の背景】

【事例調査等を通じ把握された、比較的多くの大学等に共通する実態・課題等】

【今後の検討・施策反映】

- ①大学等設置基準改正（23年4月施行）により、**すべての大学等で社会的・職業的自立支援に関する指導體制整備が義務化**
 - ②中教審答申（23年1月）により、大学を含む学校種ごとの課題を踏まえ、**キャリア教育の推進、専門人材の活用や、教職員自身の専門性習得が提言**
 - ③文科省「就業力向上PT」等、**これらを財政面を含め後押しする措置**
- これら相まって**キャリアセンター整備、専門人材登用等、大学におけるキャリア教育推進体制確立が進捗中**

- #### 【大学等キャリア教育の目的、プログラムの構成等】
- 大学等キャリア教育は、①**大学教育の基盤となる基礎能力形成**、②**社会・職業との関わり明確化による大学教育の質向上**、③**これら成果の就職等進路選択実現への結びつけ**、といった多様な目的・問題意識の下で推進。
 - 各々の目的に応じ、**正課（キャリア形成科目、キャリアの観点を含めた教養・専門科目、インターシッフ）、正課外（カウンセリング 担任・チューターによる個別アドバイス・カウンセリングへの誘導、就職活動準備の各種プログラム、就職ガイダンス）**の多様な活動を、一連のプログラムとして組み合わせ展開しつつ、**重点明確化**。「課題抱えた学生層」対応を重視する大学では、**開始が早期化、より初年次基礎教育の色合い強いもの**に。
- #### 【大学等キャリア教育の推進体制、担い手人材等】
- キャリア教育推進、特にカウンセリング等の個別支援、プログラム・教材・ツールの開発・実行等の拠点として、**多数の大学でキャリアセンター等が整備**（計画意思決定機関は、大学トップ参画の教学・事務局協働組織、学内横断的組織等、大学等により多種多様）。
 - 教員、職員の協働・役割分担**の下でキャリアセンター等の事業を運営。これら役割を担う人材（主に職員・非常勤職員、一部教員も）として**キャリア・コンサルタント資格取得者の登用が拡大している模様**（資格者を要件に新たなポストに募集採用等、多様な形態）。
 - これら人材に求められる重要な能力要素として、キャリア・コンサルタント共通の**知識・スキルに加え、企業経営の現場感覚、目標設定を促す力、メンタルヘルス・発達課題に係る理解、グループファシリテーションのスキル等**が挙げられるもの。
 - こうした力を継続的に伸長し、活躍の場を広げるため、**学内外の研修・経験交流等の機会の創出、教職員の資格取得の奨励、学系専門性を備えたキャリア・コンサルタント登用等**の特徴的な取組み事例も認められるが、全体としては道半ば。
 - これ以外に、**課題を抱える学生に支援を行き届かせる仕組み、キャリア支援の基盤となるデータベース等のリソース整備、キャリア教育の評価基準確立、「前工程・後工程への展開」等**が、多くの大学で指摘されるキャリア教育推進上の課題。

- 研究会報告を、**当面、以下のような取組みに反映**。
 - ◇大学等のキャリア教育に必要な能力要素の、**標準CC、技能検定等のCC養成カリキュラム、能力評価試験への反映**
 - ◇キャリア・コンサルタント自身に発信することによる、**大学等における活動、研鑽の道標提示**
 - ◇大学キャリア教育関係者に対し発信することによる、**専門人材の積極的活用、その他体制整備の契機提供**
- 次年度、**担い手人材の具体的能力要件、課題を抱える学生へのアプローチ強化等、より焦点を絞った研究発展を計画**。

○こうした実態・問題意識の下、地域性、設置形態等も勘案し、大学等12校、事業者1社から聞き取りを行い、**大学等におけるキャリア教育推進体制等の実態、課題、その中でキャリア・コンサルタント等専門人材に求められる役割、能力要件等の把握試みたもの**