

職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

キャリア・コンサルティング協議会 立野 了嗣

1. 労働者個人レベルでのキャリア形成の必要性

～働き甲斐の拠り所（内的キャリア形成の必要性）～

産業競争力会議 雇用・人材分科会 中間整理より。

日本再興戦略の下、「世界でトップの雇用環境」を目指し、継続して開催されて来た、産業競争力会議 雇用・人材分科会中間整理のなかで、今後の望ましい3つの社会像が示された。それは、経済経営環境が大きく変化する中、従来「就社」の言葉に含まれた「メンバーシップ型」の働き方から、多様な働き方に対応した「ジョブ型」社員拡大への方向が示されている。

3つの社会像を評価する視点、「働く側の視点」の内容として「……多様な個人の意思と選択により自由で柔軟に働くことが可能であること……」との表現が見られる。つまり、この社会像実現のためには、労働者個人が自身の働き甲斐の拠り所や、職業人生に置いて「多様な選択」の中から自身が描く職業人生に合った基準をしっかりと持っていることが前提となる。

自己責任には限界がある。その為、労働者個人が自身のキャリア形成を考える何らかの機会の提供が、出来れば公的な制度として必要であると考ええる。

キャリアドック構想（キャリアドックの名称は（株）日本マンパワーによって商標登録されている）

体の健康診断として「人間ドック」の名称が使われるように、キャリアの定期健康診断として「キャリアドック構想」を提唱したい。

（実施時期）

キャリア・コンサルティングは、就職、転職、異動、転勤など何か職業人生上のイベントが発生した際に、それら対応に対する相談支援という意味あいでは捉えられていることが多い。言い換えれば自らコントロールしがたい出来事に遭遇した時に受ける支援のイメージが一般的である。差し迫った問題に直面しているという意味で、自身のキャリアを考える動機が高まっているとも言えるが、本来そういった問題に遭遇する前に将来展望を踏まえた現状認識を持ち、自身の適性や能力、仕事観の振り返りを行い、キャリア形成に関して静かに考える時間を出来れば定期的に持つことが望ましいと考える。

（実施頻度）

労働者に対し3年に一度、キャリア・コンサルティングを実施することが望ましい。

2. キャリア・コンサルタントの能力向上に関して

日本は世界でもっともはやく超高齢化社会に到達した国である。65歳を超え健康ならば70歳まで働くことが望まれている。生き生きと、そして長く働くことが出来る社会が望まれる。このような社会変化の中、年齢の上昇に対応した昇格、昇給、組織の拡大など外的キャリアの獲得をインセンティブとして働き続けることは不可能に近い。転職者に対するある調査によると、彼らの満足度を高める要因は、高い給与や高い地位、希望通りの仕事よりも、「日々の活動で成長を感じることができたこと」「仕事を通して自分のチャンスが広がったこと」「さまざまな人と交流し相互に助け合い、新しい視点を学べたこと」という回答が上回ったという。これらの要素は転職者に限らず一般化出来る要因であると考えられる。昇格、昇給、組織の拡大などを外的なキャリア形成、それに対して前述調査によって示された満足要因は内的なキャリア形成の促進ないしは構成要素と言える。

キャリア・コンサルタント養成計画の報告書「キャリア・コンサルタント養成計画に係る専門検討会 報告書」の「1（3）本報告書の目的」に「・・・キャリアアップ、キャリアチェンジに加えキャリア充実の観点もおおそかにしてはならない・・・」ということが、キャリア・コンサルティングの意義として語られている。今後キャリア・コンサルタントの能力向上を図る上で、内的キャリア形成に係るスキルや知識の強化が望まれる。

3. 登録キャリア・コンサルタントに関して

登録キャリア・コンサルタントの名称は変更すべきと考える。

キャリア・コンサルタントの名称には、標準レベルキャリア・コンサルタントの資格を有する者、2級または、1級のキャリア・コンサルタント技能士試験に合格したもの、そして、登録キャリア・コンサルタントの3種類がある。

登録キャリア・コンサルタントは前2者で登録した者以外2日間（14時間）の講習を受けるだけでもその名称が与えられ、主にジョブ・カードに基づいたキャリア・コンサルティングが実施できる者として認められている。

目指すべき社会像を生み出す担い手として期待されるキャリア・コンサルタントに対してその信頼性を担保する意味からも能力の差が歴然と認められる、標準レベル以上の資格を有さない者にも認められているこの登録キャリア・コンサルタントの名称は早急に変更されるべきであると考えられる。

以上