

【学生のテーマ】

- 1) 職業生活設計（キャリア形成支援＝進路決定）
- 2) 職業選択＝就職支援（自己理解・職業理解・マッチング）
- 3) 職業能力開発（資格の取得、知識を活用するための能力、就職するための能力）

【若者のテーマ】

- 1) 職業生活設計（非正規雇用、キャリアショック・転機・職場への定着、内的キャリアと外的キャリア等）
- 2) 職業選択＝勤務継続・転職（自己理解・職業理解）
- 3) 職業能力開発（企業内教育訓練、自己啓発、公共職業訓練）

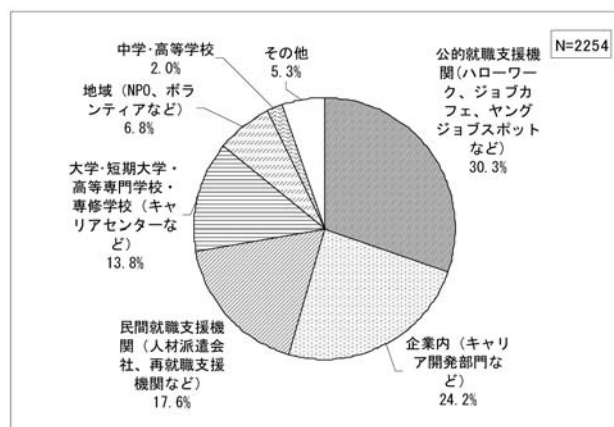
(2) キャリア・コンサルタントとは

- ・「キャリア・コンサルティングを行う人材」であり、キャリア・コンサルティング技能士（1級・2級）、標準レベルキャリア・コンサルタント、登録キャリア・コンサルタントから構成される
- ・キャリア・コンサルティング技能検定（キャリア・コンサルティング技能士1級・2級）：国の技能検定職種のひとつであり、試験は学科試験と実技試験から構成される。この両方の試験に合格すると、試験等級に応じて「キャリア・コンサルティング技能士」の称号が付与される
- ・標準レベルキャリア・コンサルタント：キャリア・コンサルタント養成講座（140時間）を受講し、厚生労働省が指定したキャリア・コンサルティング能力評価試験（民間資格）に合格した者

(3) キャリア・コンサルタントの活動領域

- ・企業、就職支援機関、教育機関、地域（自治体、NPO）など
- ・キャリア・コンサルタントの主な活動の場としては、公的就職支援機関（ハローワーク、ジョブカフェ、ヤングジョブスポット等）が約30%と最も多く、次いで、企業内（キャリア開発部門等）が約24%、民間就職支援機関（人材派遣会社、再就職支援機関等）が約18%等の順となっている

【キャリア・コンサルタントの活動領域】



（資料出所：厚生労働省「平成22年度キャリア・コンサルティングに関する実態調査」2011年3月）

(4) キャリア・コンサルタントの能力

I キャリア・コンサルティングの社会的意義に対する理解

- ① 社会・経済的動向とキャリア形成支援の必要性の認識
- ② キャリア・コンサルティングの役割の理解
- ③ キャリア・コンサルティングを担う者の活動範囲と義務（活動範囲・限界の理解、守秘義務の遵守、倫理規定の遵守）

II キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識

- ① キャリアに関連する各理論の理解
- ② カウンセリングに関連する理論の理解
- ③ 自己理解に関する理解
- ④ 仕事に関する理解
- ⑤ 職業能力開発に関する理解
- ⑥ 人事労務管理に関する理解
- ⑦ 労働市場等に関する理解
- ⑧ 労働関係法規、社会保障制度に関する理解
- ⑨ 学校教育制度、キャリア教育に関する理解
- ⑩ メンタルヘルスに関する理解
- ⑪ ライフステージ、発達課題に関する理解
- ⑫ 転機に関する理解
- ⑬ 相談者の個人的特性に関する理解

III キャリア・コンサルティングの相談実施において必要なスキル

- ① 基本的スキル（カウンセリング・スキル、グループアプローチ・スキル、キャリアシートの作成指導・活用スキル、相談過程全体のマネジメント・スキル）
- ② 相談実施過程において必要なスキル（・相談場面の設定：物理的環境の整備、心理的な親和関係（ラポール）の形成、キャリア形成及びキャリア・コンサルティングに係る理解の促進、相談の目標や範囲等の明確化、・「自己理解」支援：自己理解への支援、アセスメント・スキル、・「仕事理解」支援、・「啓発的経験」支援、・「意思決定」支援：キャリア・プランの作成支援、具体的な目標設定への支援、能力開発に関する支援、・「方策の実行」支援：相談者に対する動機づけ、方策の実行のマネジメント、・「新たな仕事への適応」支援、・相談過程の総括：適正な時期における相談の終了、相談過程の評価）

IV キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的实施に係る能力

- ① キャリア形成、キャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動
- ② 環境への働きかけの認識と実践
- ③ ネットワークの認識と実践（ネットワークの重要性の認識、ネットワークの形成、専門機関への紹介（リファー）の実施、異なる分野の専門家への照会（コンサルテーション）の実施
- ④ 自己研鑽・スーパービジョン
- ⑤ キャリア形成支援者としての姿勢

（出典：厚生労働省「キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系」2011年3月）

最近、就職支援のキャリア・コンサルタントが、社会生活に適應できない生徒を目のあたりにして、生徒と向き合ってきた経験を生かしたいと、府教育委員会の公募に応じ、100人を超える応募者の中から選ばれ、府教育委員として教育改革に取り組んでいる例を新聞で知り感動を覚えました。

キャリアとは、何らかの意味で「働くことを通じて人生を生きること」です。人間は「働くことによって学び、自己認識を得、それによって他人、組織、地域、社会との関係」を創って成長、発達します。

今日わが国社会の人間力、教育力、現場力の低下、崩壊が各分野で指摘されています。キャリア・コンサルタントは、「変化を先取りしそれを伝える仲介者」、さらには「変化の創造者、計画者、調整者」でなければなりません。

また、クライアントのための雇用の場の創出、中小企業、地域活動、障害者、高齢者、メンタルヘルス不全者、医療・福祉など特別に支援を必要とする人々への支援が求められています。

キャリア・コンサルタントは、日常的に一人ひとりのクライアントの人間力、教育力、現場力の改善、向上に関わっています。「労働者（個人）が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練の受講等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう労働者の希望に応じて実施される相談その他の援助」（第7次職業能力開発基本計画）という個人に対する支援を超えて、働く人にとって「快適な職場づくり」、さらにはそれを通じた社会への貢献を求められています。

真実は現場にあります。現場を動かしているのは一人ひとりのキャリア・コンサルタントです。支援者としての「自分のあり方」を明確にし、それをクライアントに伝える自己研鑽と勇気をもって社会貢献されることを期待します。

キャリア・コンサルティング協議会顧問 木村 周

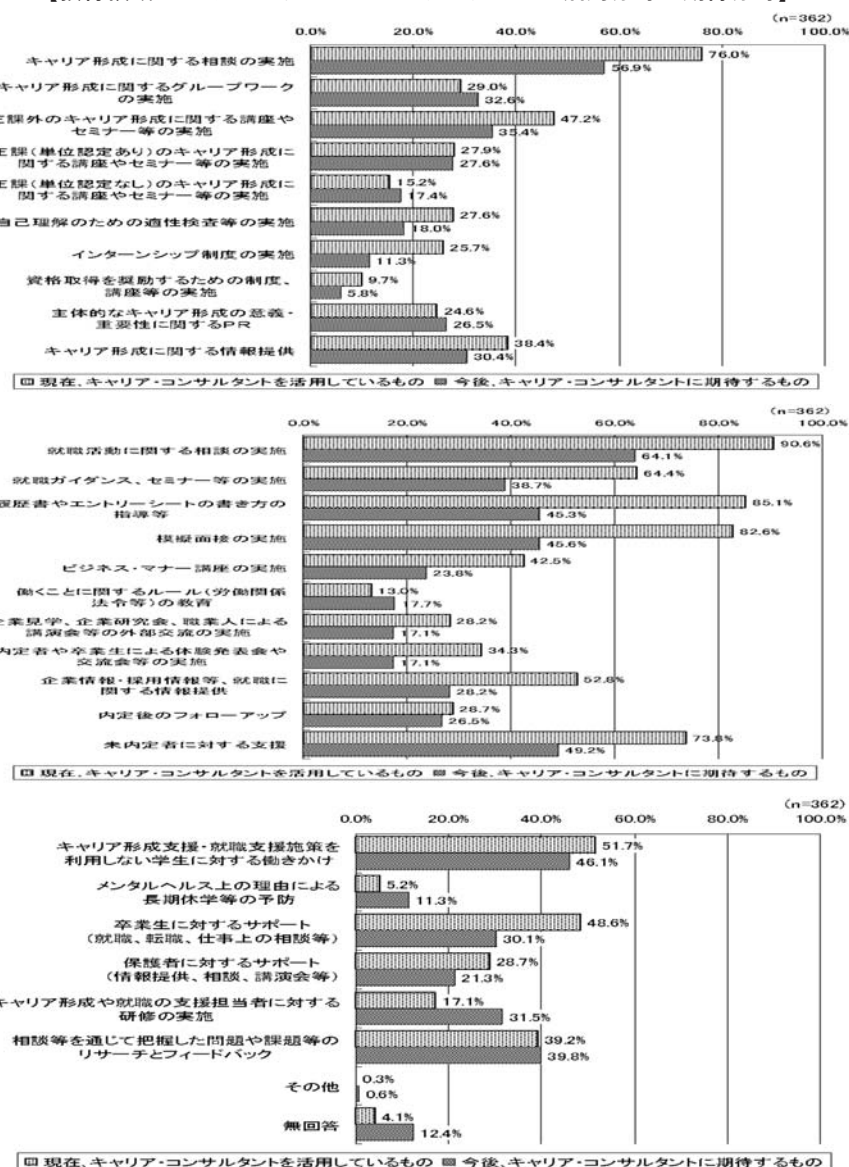
2 キャリア形成支援とキャリア教育におけるキャリア・コンサルタントの活用

(1) キャリア形成支援でキャリア・コンサルタントが活用されている分野

① 教育領域におけるキャリア・コンサルタントの活用分野と期待分野

- キャリア・コンサルタントが活用されている分野として、「就職活動に関する相談」が最も多く、次いで、「履歴書等の作成指導」「模擬面接の実施」「キャリア形成に関する相談」「未内定者に対する支援」となっている

【教育領域におけるキャリア・コンサルタントの活用分野と期待分野】



(資料出所：厚生労働省「キャリア・コンサルティング研究会」報告書2011年3月)

② 大学側におけるキャリア・コンサルタント活用の期待と課題

- 大学側としては、スキルに長けたキャリア・コンサルタントを間近で見ること、大学職員が学生への接し方やカウンセリングについて学ぶようになるなど、良い刺激になっている

- ・所属している大学等の学生の特徴をつかんで、学生に合った講座・セミナーを企画・実施している
 - ・業界や企業の知識を生かして大学等と社会との接点になって欲しい
- (出典：厚生労働省「キャリア・コンサルティング研究会－大学等キャリア教育部会」報告書2012年3月)

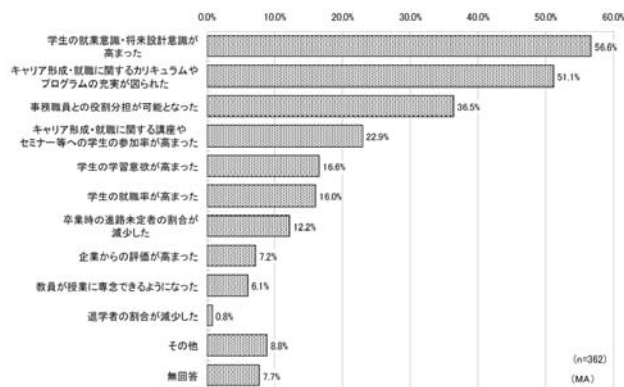
③ キャリア・コンサルタントの活動内容

- ・キャリアセンターなどにおける学生への個別相談
- ・正課外のキャリアセンターの活動プログラムの企画・指導
- ・キャリアセンターが作成する教材などの開発
- ・正課のキャリア教育に関わる科目の教育・指導
- ・これらに付帯する学内・学外の調整・広報

④ 大学等の教育機関でキャリア・コンサルタントの活用が役に立ったこと

- ・50%を超える大学等が、「学生の就業意識・将来設計意識が高まった」ことや、「キャリア形成・就職に関するカリキュラムやプログラムの充実が図られた」こと等で役立ったとしている

【大学等の教育機関でキャリア・コンサルタントの活用が役に立ったこと】



(資料出所：厚生労働省「キャリア・コンサルティング研究会」報告書2011年3月)

(2) 大学等で活躍するキャリア・コンサルタントに求められる能力

- 下の表は、キャリア・コンサルタントが活動する領域ごとに、大学等に求められる役割、これを果たすために必要な知識・スキルを整理したものである

【大学等で活躍するキャリア・コンサルタントに求められる能力】

	知識面	スキル面
各領域共通	- 大学等組織運営の実態・教育現場に関する理解 - 学生・若者文化への理解 - 当該大学等の教育方針、学生の特徴等の理解 - 学生の発達課題の理解 - 大学等のカリキュラムの理解 - 職業情報・業界情報の知識・理解	- 大学組織へ働きかけるスキル - キャリア・コンサルタントが自らを評価する力 - 自ら学習する力
個別相談領域	- 求人情報の知識・理解 - リファーマの知識・理解 - 各種ツールの使い方についての理解 - 企業の募集採用活動や学生の就職活動状況の知識 - 大卒就職に係るルールや就職支援策についての知識 - 労働法制度の理解 - 企業等での職業経験で得た「働くこと」についての理解 ※これらのほか、本領域では、 - 職業情報・業界情報の知識・理解 について、他の領域に比べ、特に高いレベルのものが必要とされる。	- 個別相談スキル - グループアプローチ・スキル - 発達障害など問題のある者に対してアプローチするスキル - 見立てを行い、リファーマするスキル - 情報収集力・情報提供力 - 企業へのアプローチ力 - キャリアシート作成支援スキル - 面接指導スキル
インターンシップ・セミナー・ガイダンス領域	- 個別企業の情報 - インターンシップに関する知識 - 企業の募集採用活動や学生の就職活動状況の知識 - 大卒就職に係るルールや就職支援策についての知識 - 労働法制度の理解 - 企業等での職業経験で得た「働くこと」についての理解 ※これらのほか、本領域では、 - 職業情報・業界情報の知識・理解 について、他の領域に比べ、特に高いレベルのものが必要とされる。	- セミナー等を企画・運営するスキル - セミナー等での説明力 - ファシリテートスキル、コーディネートスキル
キャリア教育科目の領域	- 当該大学等の教育課程に対する理解 - キャリア形成・就職に関するカリキュラムに関する知識	- 授業（インターンシップを含む）を企画・運営するスキル - 授業（インターンシップを含む）を実施するスキル - 教員への提案・助言力
その他の科目の領域	- 教育課程・カリキュラムに対する理解 - 当該授業の目的及び求めるレベルについての理解	- 教員への提案・助言力 - 教員に協力して、授業の企画に参画・運営する力

※ 強く求められるものには下線を引いた。

※ コンビテンシーに類するものについてはスキル面に含めて整理している。

（資料出所：厚生労働省「キャリア・コンサルティング研究会－大学等キャリア教育部会」報告書2012年3月）

(3) キャリア教育科目の領域で必要なスキルと知識

① スキル面

- 授業を企画・運営し、実施するスキル（教材の作成、選定を行うスキル、グループワーク等の手法）
- 適切に授業を行うことができるよう、大学組織に必要な働きかけを行うスキル
- インターンシップを行う場合には、学生に必要な準備を行わせたり、インターンシップ先選定を支援する役割
- 学生の理解度にあわせて、職場の実態に関する情報や、職業情報・業界情報を適切に提供する
- 働くことの実態について考えさせたり、学生の自己理解・自己分析を支援する
- シラバスの作成、教材作成、成績評価等、教員として授業を行うためのスキル

② 知識面

- 「働くこと」についての理解、働き続ける中で生じる人間関係や仕事と家庭の両立等の様々な課題があることについての理解、職業情報・業界情報についての知識・理解、労働法制度についての理解など
- キャリア形成・就職に係るカリキュラムに関する知識
- 当該大学等の教育課程に対する理解、カリキュラムの作成方法等の理解、大学等組織運営の実態についての理解
- 教育現場に関する理解、学生・若者文化への理解、当該大学等の学生の特徴についての理解
（参照：厚生労働省「キャリア・コンサルティング研究会－大学等キャリア教育部会」報告書2012年3月）

【キャリア教育科目の領域において主に求められる能力】

	内 容
スキル面	◎ 授業（インターンシップを含む）を企画・運営するスキル ・ 授業（インターンシップを含む）を実施するスキル ・ 教員への提案・助言力 ・ 大学組織へ働きかけるスキル（共） ・ グループワーク等の手法を活用するスキル ・ キャリア・コンサルタントが自らを評価する力（共） ・ 自ら学習する力（共）
知識面	○ 当該大学等の教育課程に対する理解 ○ 企業等での職業経験で得た「働くこと」についての理解（共） ・ 労働法制度についての理解（共） ・ 大学等組織運営の実態についての理解 ・ 教育現場に関する理解（共） ○ 職業情報・業界情報についての知識・理解（共） ・ インターンシップに関する知識 ○ キャリア形成・就職に係るカリキュラムに関する知識 ・ 学生・若者文化への理解（共） ・ 学生の発達課題（心理的側面）についての理解（共） ・ 当該大学等の教育方針等に対する理解（共） ・ 当該大学等の学生の特徴についての理解（共）

※領域に関わらず求められるものには（共）と付した。

※非常に強く求められるものには◎、強く求められるものには○を付した。

（資料出所：厚生労働省「キャリア・コンサルティング研究会－大学等キャリア教育部会」報告書2012年3月）