

キャリア支援対策委員会報告書  
キャリア・コンサルティング専門分野としての「行動変容・自己成長」と  
それを支え促すキャリア・コンサルタントと制度の再構築

キャリア支援対策委員会委員：阿部 淳一郎、後藤恵子、高橋貴子、宮田 祐子

・ 働く者を取り巻く環境の変化とキャリア支援

社会の高齢化・長寿に伴い、働く者の職業生涯が長期化する一方、企業経営の多様な展開や急激な技術革新などにより企業が求める人材層が変化し、組織主導のキャリアの下で忠実に仕事をこなす人材から自ら変化に適応し、キャリアを自立的に切り開く人材を求めるようになるなど企業においても労働者においても、キャリア形成のあり方を考える者の割合が増加した。

こういった状況に若年期における職場への不適合、中年期におけるキャリアの行き詰まり、育児・教育と労働その両立の困難性、激務や職場の人間関係に伴うストレスの増大やメンタル疾患の恐れ、高齢期における意欲・能力に見合う仕事とのミスマッチなど、労働者が抱えているキャリア上の問題は世代に応じて多様である。

これらの深刻な問題を解決また予防するための取り組みの1つとしてキャリア・コンサルタントの活躍が期待されるようになったのである。

・ キャリア・コンサルタントの現状と課題

厚生労働省（中央職業能力開発協会）の「キャリア・コンサルティング研究会報告書」（2006年）によると、個人の主体的なキャリア形成を支援するキャリア・コンサルタントは、2006年度末で43,000人と、2002年度から5年間で5万人養成という初期の目的を概ね達成しており、また、社会環境の変化を受け、特に正社員を中心として「自分のキャリア形成のあり方についても、自ら考えようとするものの割合が増大（68%）し、自己啓発実施率も高まって（48%）いる」など、社会のキャリア・コンサルタントに対する認知やキャリア形成支援という考え方も確実に浸透してきている。また、2007年2月に取りまとめられた「成長力底上げ戦略」の柱の1つである「人材能力戦略」の中で、「職業能力形成システム（通称「ジョブカード制度」）」参加者に対し、実施されるキャリア・コンサルティングの担い手としてのキャリア・コンサルタントの充実の必要性が生じている。

しかしながら、個人や組織が（企業・教育機関など）がキャリア・コンサルタントを活用することの有用性は未だ広く普及しておらず、また、キャリア・コンサルタントの活躍する場も限られており、キャリア・コンサルティングについては「制度を利用したい」とする労働者の割合が正社員で4割以上、非正社員で3割見られるにも関わらず、企業内におけるキャリア・コンサルティングの導入はまだ限られた状態（7.8%）であり、必要性の高まりに対して支援制度の整備が追いついていない状況となっている。

また、自ら「力量不足を感じている」指導者やクライアントから「説教調で意見を押し付けられる」「クライアントやキャリア・コンサルティングに偏った固定観念を持っている」「話を聞くだけに終始する」などの指摘が、なされることが少なくない。また、専門性についてこれを自覚し自ら研鑽し、高めようとする意識が希薄なものが多く、これを高めるための指導を受ける機会や環境

が十分には整えられていないという報告がされている。

こうした状況において専門的なキャリア・コンサルタントの養成へ向けた質量両面で充実を図る取り組みが不可欠となっていることから、専門職制度としての確立を戦略的に進め、労働市場インフラとして機能させ、認知度の向上を図るため、2006年2月27日の職業能力開発促進法施行例の一部改正によりキャリア・コンサルティング職種が技能検定の試験業務を指定検定機関に行わせる職種として追加される事になっており、能力要件や能力評価試験の内容などについて具体的な検討が行われている。

## 閉塞社会が求める新しいキャリア支援対策

### 1. 日本社会の新たな課題—孤独化

労働経済学者の玄田(2008)は、日本人全体の希望喪失感広がり背景には、高齢化社会の進展が大きく影響しているほか、無業・低所得者の増加、高所得者層の減少、健康状態の悪化、進学困難者の増加などが複合的に影響している、と指摘している。

また、それらの課題に対する各種政策の検討の必要性を述べた上で、個々の対人関係が希望の保有率と強い関連のある重大な社会問題の1つとして、日本に広がりつつある孤独化を指摘しており、他人と協力するのが得意な人ほど実現見通しのある希望を有する傾向、孤独感が希望の保有率を低下させる傾向、友人の多さが希望保有率を上げる傾向、などを見出し、それがいじめ、不登校、引きこもり他、単身世帯の増加、高齢男性の孤独死など、社会的に孤立した個人の増加が希望の喪失要因となっている、としている。

さらに、地域における具体的な将来展望としての希望の形成には世代間における情報と価値観の共有が重要であり、それがひいては、地域経済発展の活性化及び雇用創出につながる可能性を分析している。

それゆえ、キャリア・コンサルティングには、従来の「職業選択や能力開発の支援」だけではなく、その背後にある心理的要因や成育上の記憶、世代間伝達イメージ記憶をも考慮した、根源的なキャリア支援対策が必要である。

### 2. 若年世代の現状と課題

#### (1) 貧困の再生産

低所得者層の親と同居する若年が就業を希望しない無業者になる傾向を強めており、1990年代以降の無業者は、本人の生活を困窮化するのみでなく、何らかのメカニズムによって、その子供にも波及し、親子間(家庭内世代間)における無業継続性が結果的に貧困の再生産につながる恐れがある(玄田2008) ことを見出している。

#### (2) 行動とイメージ脚本

人は日々の生活の中で、次々と展開する環境に対して瞬時に対応し続けている。その多くは判断を下すだけの十分な情報が不足する中で行われる。その場合、過去の体験(イメージ記憶)に強く影響を受けた判断となるため、同様な刺激に対して同様な感覚・感情、対処行動をとる傾向が強くなる。過去のイメージ記憶が脚本性をもつことになり、イメージ脚本として捉え

ることができる。

キャリア形成にも、無自覚なうちにイメージ脚本が使われている。その脚本に基づいた意思決定・行動が現実的問題解決力に乏しい選択・行動であった場合、精神サインとなり、精神疾患となりうる。上記のメカニズムが、世代間で伝達し貧困の再生産に関連している可能性がある。

### （3）若年支援に求められる4つの専門性

若者の自立支援を専門に行う「ユースアドバイザー（仮称）の研修・養成プログラムの開発に向けた調査研究報告書」（内閣府政策統括官（共生社会政策担当）2007）によると、ユースアドバイザーは基本的には「就労」に向けて支援することが目的であるが、若者が抱える様々な問題状況にかんがみ、「経済自立」または、「福祉就労」へ導くことが目的とすることが適当であるとされており、「就労・仕事」「福祉」「医療」及び「教育・訓練」の4つの専門性をバランスよく理解できていることが求められる、とされている。

したがって、若年世代のキャリアを支援する場合、「就労・仕事」という分野にとどまらず、医療や福祉に関する知識が不可欠となる。また、イメージ脚本の背後にある過去のストレスイメージ記憶に対応していることを認識し、その多くは前世代から世代間伝達されたものであることを踏まえた上で支援方法する力が無ければ根本的な改善にはつながらない。

それゆえ、心理的側面だけではなく、脳神経・免疫・遺伝子発現のメカニズムに基づいて開発され、生理データの改善など身体疾患や精神疾患など医療分野における改善実績や、世代間伝達されてきた成育上の記憶、世代間伝達ストレスイメージ記憶をも考慮した根源的な対策を可能とするSAT療法の理論を取り入れたキャリア支援が適切だと考えられる。

## 3. 企業現場の現状と課題

### （1）グローバル社会で活躍できる人材の育成

工業時代から知識社会へと変化し、同じものを早く作ることが求められる時代から多様性が求められる時代になり、労働人口の年齢構成の変化、ビジネスのグローバル化によって、それぞれが考えて行動することが必要になった。また、大きな変化に対応するための変革を行うにはメンバーの多様性の中での創造性の発揮が必要とされており、メンバーのエンゲージメントとの高さによって業績が左右されるという調査も報告されていること等から、世界的な規模で人材育成の方向性が大きくシフトしている。

#### 組織開発から環境作りへ

世界的な人材育成のトレンドは、多様性を尊重することより、様々な行動や発言を引き出し創造性を発揮させることへと向かう。

#### マネージャーの役割変化

知識社会への移行に伴い、マネージャーの役割は変化し、チームの成果や業績を出すためのチーム開発（チームの中心となって行動する）から、チームメンバーが持てる力を発

揮できるような環境作りへと移行しつつある。つまり、仕事を教え、評価する役割ではなく、話を聞いて理解し、仮説を共に作り出す能力がマネージャーに求められるようになる。

#### 4.自己責任論と人材育成

早期からの進路指導の徹底やインターンシップの普及、経済財政諮問会議のいう「人間力強化」としてのキャリア教育による進路意識・職業意識の育成などが「若者自立挑戦プラン」では強調されているが、それは自己責任論をもとに若者の職業意識の問題に焦点が絞られすぎている。

人は、互いに助け合い、能力を補充し合って生きる、「『自他ともに』の社会」の中であって安心して生きていくことが可能となり、社会の中で順調なキャリア形成が可能になり、企業においては国際的な競争力のある人材育成が可能になる。

しかし、現実には企業の即戦力重視、非典型と典型労働者といった雇用の二極化などの動向のなかで孤独と無力感の中で本来の自己を生きることが困難になっている。孤独には「愛してもらえない」側面もあるが、むしろ「自分の中の愛を思い出せない」面が大きい。特に自己報酬追求型の社会の中では、個人が自分の中の愛を行動として表現できることが重要となるため、損なわれてきた人間同士の「つながり」や「育て合い」という社会的サポートを再機能させなければ、社会全体に蔓延する孤立化は防げず、また知識化・多様化する社会で活躍することのできる感性を持った人材は育成できない。

それゆえ、体質、好み、思想、宗教等の違いに対する低い許容度と制度、競争社会の影響としての弱者や異質者に対する排除傾向を緩和し、個人を尊重した社会や環境の構築を可能とするが自己報酬追求型の生き方の支援を可能とするような人格的成長を支援できるキャリア・コンサルタントの養成が必要である。

また、質・量共に急務とされるキャリア・コンサルタント養成の普及促進、キャリア・コンサルタント自身の偏った価値観からのアドバイスやブロックを防止するためのキャリア・コンサルタント自身の人格成長を促す上でも、比較的短期間で誰もが最大の効果を再現できるように構造化されたSAT療法に基づいたキャリア・コンサルタントの養成が最適だと考えられる。

#### ・ 政策提言

現在のキャリア・コンサルタントの定義は-「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等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援を行うことを職業とする」とされ、個人の活動に対応を中心に、必要に応じて内外の組織や集団への働きかけを行うこともキャリア支援の一環をなすものとされている。

しかしながら、個人の支援方法としては「知識」「情報」の提供と、「自己分析」「職業マッチング」に重きがおかれており、 で述べたような現代の状況と課題、つまり

- A. 就業につかないこと、つけないことでの孤独感、孤立感
- B. 親子間(家庭内世代間)における無業継続 社会・他者へのあきらめ

C. 他者報酬追求型動機付けによる職業選択と就業(自己犠牲)、

また、それを期待するマネジメント うつ病の誘発

といった点に対応可能な能力育成が既存のキャリア・コンサルタント、もしくは、現在の養成課程には含まれていない。

これらの課題には、「成育上の記憶や」や「世代間で伝達されたストレスイメージ記憶」が関係しており、「マイナスな自己イメージ」「マイナスな社会イメージ」「人間に対する根本的な不信」に見られる「マイナスな世界観(イメージ)」をプラスに変え、「行動変容」、更に言えば「自己成長」を支援していくことが求められる。

< 具体的施策 >

1. キャリア形成を推進する社会システム：地域・職域連携による生涯を通じたキャリア形成アプローチ

- (1) 新時代にマッチした人材育成と自己成長を支援できるキャリア・コンサルタントの養成
- (2) 学童期からのキャリア支援プログラムの強化とそれを支援するキャリア・コンサルタントの養成
- (3) 企業のキャリア支援プログラムの強化とそれを支援するキャリア・コンサルタントの育成

2. ポピュレーションアプローチ

キャリア・コンサルタント育成という視点よりも、キャリア支援マインドを持った人材育成を目的とした一般人を対象としたアプローチ

3. 研究システム

- (1) SAT 法によるキャリア支援アプローチの介入効果の検討
- (2) IT活用による自己学習教材の開発  
ITを活用したキャリア支援対策の推進
- (3) ITを活用することによる自己学習教材の提供  
自己報酬的なキャリア支援のできる人材の育成

4. 事業提案

- (1) キャリア・コンサルタント養成団体への働きかけ

国も、キャリア・コンサルタントの質向上のための施策を進めつつあり、試験認定制度を設けると共に、分野を「教育機関」と「企業」の二つに区分し「キャリア・コンサルティング研究会」(厚生労働省・中央職業能力開発協会 2007 年)にて、それぞれの能力要件を検討しキャリア・コンサルタント制度の普及等、整備を図り、世代別 + 分野別に専門分野を持った各分野のスペシャリストがネットワークを組むことを推奨している。そこで、自己報酬型キャリアを実現するために必要な下記の各分野共通の能力開発を加えることを提言する。

- ✓ 能力要件の専門分野のひとつとして「行動変容」を挙げ、現代に求められるA～Cに対応できるSAT キャリカウンセリング
  - ✓ 技能検定試験に合格した者を対象とする、専門分野開拓のためのSAT キャリアカウンセリング養成講座の開設
- (2) 企業や学校に対する組織的アプローチ(各発達段階や組織に応じた専門的なアプローチ)
- ✓ 学校や職場へのキャリア・コンサルタント養成講座利用導入の補助
  - ✓ キャリア・コンサルタント養成講座等を企業や学校等が取り入れやすい補助制度
  - ✓ キャリア・コンサルタントの恒常的な学習環境の整備

## 参考資料

参考資料として、キャリア・コンサルティング関連の調査・報告書の抜粋を以下に記する

### 1. キャリア・コンサルタント養成の現状と課題

キャリア・コンサルタントは、各養成機関などで養成が進められ、各民間試験期間の試験がキャリア形成促進助成金のうちの職業能力評価促進給付金の対象として指定され、公的な位置づけも与えられている。

厚生労働省（中央職業能力開発協会）の「キャリア・コンサルティング研究会報告書」（2006年）によると、個人の主体的なキャリア形成を支援するキャリア・コンサルタントは、2006年度末で43,000人と、2002年度から5年間で5万人養成という初期の目的を概ね達成しており、社会のキャリアコンサルタントに対する認知やキャリア形成支援という考え方も確実に浸透してきている。

しかしながら、個人や組織が（企業・教育機関など）がキャリア・コンサルタントを活用することの有用性は未だ広く普及しておらず、キャリア・コンサルタントの活躍する場も限られている。

### 2. キャリア・コンサルタントの役割と使命

働くものの職業選択やキャリアの方向性を中心とする職業面での課題について、働く者自ら方向付けや解決策を見出せるよう、相談・支援することを通じ、自立的なキャリアの発展・安定を図るという雇用政策に寄与するものである。また個人の支援を中心としつつも内外の組織集団への働きかけを行うこともキャリア支援の一環をなすものである。

つまり、キャリア・コンサルティングは、心理的な課題・問題そのものを対象とするものではなく、職業選択や職業に関するキャリア、能力開発などの課題・問題の解決に向けて必要な相談・支援を行うものであり、広い意味での雇用対策の一環として行われる支援策としての性格を有するものである。

### 3. キャリア・コンサルタントの基本能力

「人の理解や、仕事の司会を前提クライアントに応じて一対一で職業キャリアについての相談・支援ができること」が不可欠とされており、基本的な能力としては以下が挙げられる。

- (1) カウンセラーに必要な基本的態度、カウンセリングスキル
- (2) キャリア支援に必要な基本的な知識やノウハウの体系的な修得
- (3) クライアントを評価・解釈するスキル、グループの評価・解釈ができること
- (4) 組織に関する知識、改善のための組織に対する働きかけのスキル
- (5) 実施過程におけるプログラムを実際に実行する能力、スキル
- (6) 継続的なクライアント支援や自己研鑽のためのネットワークの保有・活用
- (7) 自身の力量の自覚、自己研鑽の必要性の理解

また、企業、教育機関などの活動の場や職業経験の乏しい若年者など、クライアントの年代や属性に応じた専門性が求められる。

### 4. 具体的なキャリア支援プロセス

上記のような能力を持った上で、自己理解の促進、仕事理解の促進、仕事に対する

る動機付けと目標設定の実施、職業選択や能力開発のための主体的な行動支援というプロセスを通じて行われる。

## 5. キャリア・コンサルティングの現状と課題

### (1) キャリア・コンサルティングの現状

キャリア・コンサルティング協議会の「キャリア・コンサルティングに関する実態調査」（2006年）によると、従業員規模1,000人超の企業においては18%で「キャリア・コンサルティングを実施する人材がいる」とされ、そのうちの86%で「キャリア・コンサルタントがいる」とされている。また「キャリア・コンサルタントがいない」とした従業員1,000人超の企業では45%が「キャリア・コンサルタントを育成・導入する予定がある、または検討したい」と回答している。

しかしながら、従業員規模100人以下の中小企業においてはキャリア・コンサルティングを実施する人材がいる」とする企業は、14%に止まり「キャリア・コンサルタントを育成・導入する予定がある、または検討したい」と回答している企業も20%に止まっている。またキャリア・コンサルティングやキャリア・コンサルタントと言うものに対する理解が十分浸透していないと見られるような声も聞かれている。

### (2) キャリア・コンサルタントの現状

キャリア・コンサルティングに関する活動を実施しているものは、65%おり、その中で公的就職支援を実施しているものが30%、企業内（キャリア開発部門など）24%、民間就職支援18%、教育機関16%と活動場面は多様である。

しかしながら、就職支援機関を除いた領域における一ヶ月当たりの平均活動日数は一日から5日が半数、収入も大半が10万円未満となっており、全体としての専門性や経験が乏しい場合が多く、社会的な認知度は未だ十分ではない。

また、キャリア・コンサルタントの能力水準については、一定の評価を得ている一方で、レベルのばらつきや全体としての専門性や経験が乏しいなどの問題も指摘されており、社会的な認知度も未だ不十分である。

自ら「力量不足を感じている」指導者やクライアントから「説教調で意見を押し付けられる」「クライアントやキャリア・コンサルティングに偏った固定観念を持っている」「話を聞くだけに終始する」などの指摘が、なされることが少なくない。また、専門性についてこれを自覚し自ら研鑽し、高めようとする意識が希薄なものが多く、これを高めるための指導を受ける機会や環境が十分には整えられていない。

## 6. 今後の課題

上記の課題を解決した上で、専門職制度としての確立を戦略的に進め、労働市場インフラとして機能させるために、キャリア・コンサルタントのレベルアップを目的として、能力要件と評価の仕組みの明確化や、認知度の向上を図るため、2006年2月27日の職業能力開発促進法施行例の一部改正によりキャリア・コンサルティング職種が技能検定の試験業務を指定検定機関に行わせる職種として追加される事になっており、能力要件や能力評価試験の内容などについて具体的な検討が行われている。

## 7. 更なる課題

### (1) 労働市場インフラとしてのキャリア・コンサルタント制度の確立。

2級レベルにとどまらず、1級レベルの要請や大学・大学院における専門性の高いキャ

リア・コンサルタントの養成。

(2) 企業の管理職を中心に従業員に対する導入レベルの普及によるキャリア・コンサルタントの裾野の拡大 自立的な専門家集団の確立

## 8. 技能検定概要(予定)

### 【受検要件】

キャリア・コンサルティング実務経験 5 年程度。なお、厚生労働省指定試験機関等において民間資格等(標準レベルキャリア・コンサルタントとよばれているもの等)を取得している者は、特例として実務経験は 2 年免減される予定。

### 【試験方法】

学科試験と実技試験。学科試験は多肢選択式。実技試験は面接試験(ロールプレイングと口頭試問)と論述試験。相談者との関係構築の先までを期待される予定。

### 【試験場所】

学科試験と論述試験は全国数箇所同日に実施。実技試験(面接試験)は、学科試験後、ある程度の期間の中で順次実施する予定。

### 【手数料】

技能検定そのもの手数料(受検料に相当)の上限は、学科試験 8,900 円、実技試験 28,900 円と決められているため、この範囲で設定。

### 【指定試験機関】

特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会(審査中:8月下旬から月上旬に決定)

### 【試験実施時期】2008 年内

### 【試験の一部免除について】

厚生労働省指定試験機関等において民間資格等を取得している場合(通称これを「標準レベルキャリア・コンサルタント」と呼んでいます)、

「特例講習」(1 日間、有料)を修了した者は、学科試験免除の適用を受けることができる予定。

( )

### 【特例講習とは】

・標準レベルで、これまで教育していなかった人的資源管理(人事・労務・人材開発・マネジメントなど)に関して 1 日間の講習を受講し、その日の終わりに実施する確認テストで 70%の正答率を得

ることで修了。受講料は2万円程度を想定。

【特例講習開催予定・事前案内】

- ・特例講習は全国で40回ほど開催する予定。
- ・キャリア・コンサルティング協議会が試験機関として正式に指定された時点から受付案内を掲示。
- ・この特例講座を受講しなくても、検定受験可能。