

## キャリア・コンサルティング業界形成のための考察と検討案

～ キャリア形成支援が社会認知を得て、効果ある支援を届けるために ～

### A. キャリア形成支援の全体像から見た課題形成

有限会社 キャリアウイング

吉 田 但

---

Consideration and Examination.

Carrier-consulting industry formation.

#### \* はじめに \*

本書は、より良いキャリア・コンサルティング業界形成のために、関係各方面にて活発な議論を喚起し具体的な行動に繋げることを目的として作成・公開を行った、ディスカッション・ペーパーです。

キャリアウイングHP に公開済みの情報に新たに加筆修正を加えまとめ直したものととなります。

公開内容の全ては、執筆者個人の責任の下で私見を記したものとなり、目的に基づく使用には一切の制限を設けませんが、著作権の放棄を行うものではありません。

また、公開内容の使用等に関する問題発生に対しては、執筆者及び執筆者が所属する法人には、一切の責任を負いませんことを念のため付記いたします。

---

## A. キャリア形成支援の全体像から見た課題形成 【目次】

3P :	1 . はじめに
4-6P :	2 . キャリア形成支援が社会認知を得るための考察と問題提起
7P :	3 . 学問主体から実践主体への取り組みへ
8P :	4 . 専門性・実践主体とは何なのか
9P :	5 . 実践用のメソッドの確立のために
9-10P :	6 . 社会認知への展開活動手法
10-12P :	7 . キャリア・コンサルティング資格のアドバンテージ
12-13P :	8 . カウンセリング・リテラシー
14-16P :	9 . クライアント・ニーズ
16-17P :	10 . カウンセリング・リテラシー&クライアント・ニーズ まとめ&補足
18~19P :	11 . 教育機関（生涯学習・地域連携を含む）
19~20P :	12 . 企業組織
21~22P :	13 . 公的支援
22~24P :	14 . 事例検証～スタンダード・メソッドの確立
24~25P :	15 . 守秘義務と統一基本フォームの設定
26~27P :	16 . Web 活用～DB ライブラリーについて
27~29P :	17 . Web 活用時の前提条件&可能性
29~31P :	18 . あとがき キャリア形成支援の業界形成に向けた具体的な検討諸案

最終頁に「B. キャリア形成支援の業界形成に向けた具体的な検討諸案」

キャリア・コンサルタント技能士会に関わる課題形成 の目次を添付。

本書は、

- A. キャリア形成支援の全体像から見た課題形成
- B. キャリア形成支援の業界形成に向けた具体的な検討諸案

の大きく2つのコンテンツから構成されています。

以下の内容は、「A. キャリア形成支援の全体像から見た課題形成」のコンテンツになりますので、「B. キャリア形成支援の業界形成に向けた具体的な検討諸案」のコンテンツは、別に用意したファイルをご覧ください。

## 1. はじめに

### キャリア形成支援が社会認知を得るための考察と問題提起

#### キャリア形成支援の将来への考察

#### 民間キャリア形成支援事業者から見た業界形成のあるべき姿

#### ～キャリア形成支援を求める人々へ効果ある支援を届けるために～

キャリアウイングは、2006年3月1日より、キャリア形成支援事業者としての活動を正式に開始いたしました。この間、社会情勢は世界的な経済危機に直面し激動の変化を迎え、特に国内の雇用関連問題については、短・中・長期に渡り課題山積の状態となっています。2002年に厚生労働省は、「キャリア・コンサルタント5万人計画」を発表し、キャリア・コンサルタントを積極的に養成する計画を打ち出し、雇用対策の問題解決の一策として、キャリア・コンサルタント資格（民間・技能検定）と、キャリア・コンサルタント、キャリア・カウンセラーが生まれることとなりました（参考1）。

当時、今日に至る経済・雇用状況の想定はされていなかったとしても、現在の国内の雇用情勢は、予想以上の悪化の一途を辿る如くの状況となっています。

しかしながら、これらの解決の任を期待されたはずであろう、キャリア・コンサルタント・キャリア・カウンセラーの機能・役割・名前をニュースその他でも見かけることは、求められているはずの社会ニーズに対して逆行し、日増しに激減している状況があります。

「社会・雇用状況」対「就労・対人支援者」としてのキャリア・コンサルタント・キャリア・カウンセラーの機能・役割の動きが上手く合致することこそが、現状の雇用問題の解決の一助となり、より良い将来の社会形成に於いては必至のことであると思います。

キャリア・コンサルティング関連業界がこのままであるなら、国内に於けるキャリア形成の推進もその推進当事者たるキャリア・コンサルタント・キャリア・カウンセラーにおいても輝かしい未来は少なく、それはひとえにキャリア形成支援を求める方々へのマイナス効果となることだと思えます。

キャリア・コンサルティング関連業界のあるべき姿をいま一度、ここで区切りを以って見つめ直し、キャリア・コンサルタントが果たすべき、今後の国内の雇用問題・対策に向けた課題考察を早急に深め、調整することが必要なのではないかと痛感するに至っています。そこで、民間のキャリア形成支援事業者の私見ではありますが、キャリア形成支援にまつわる問題提起～考察を深める手懸りのためのひとつの手段として、ここにディスカッション・ペーパーとして、所見をまとめてみることに致しました。

---

参考1.平成14年4月12日キャリア・コンサルティング研究会報告について\*厚生労働省職業能力開発局・育成支援課キャリア形成支援室 <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/04/h0412-5.html>

## 2. キャリア形成支援が社会認知を得るための考察と問題提起

平成 21 年 3 月 中央職業能力開発協会により発表された報告書「キャリア・コンサルティング研究会」がある（参考 2）。

とても深い内容で意味・価値のある報告書であり、今後のキャリア・コンサルティング業界の将来像（短・中期）の大きなフレームワークは、この報告書によりかなり詳細に渡り窺い知ることが出来る。ここに描かれている結論及び論旨の機軸を成しているものは、国内のキャリア形成支援の推進のための解は、「1. キャリア・コンサルタントの資格体制の整備」としていること。また、社会認知の獲得に於いては、一部、組織的な活動を挙げられるが、規定のヒエラルキーのなかで「2. 個人活動を推進していくこと」で、目的達成が成されることを前提として考えられていることが伺われる。

「キャリア・コンサルタントの資格体制の整備」については、にべもなく必要なことであり云々はない。が、「個人活動を推進していくこと」については、全ての活動の基礎は個人であり、組織依存をしない取り組み姿勢が概念的には重要であることへの理解を示すも、目的達成のための専任組織と構成者としての個人の両者の相互関係により推進しなければ、絵に描いた餅になることは自明の理であると考ええる。

上記の報告書に於いては、組織対個人の活動推進のなかで、対組織への注力が低く、個人への依存が大きく強過ぎる傾向を感じざるを得ず、再検討が必要であろうと思われる。

派遣村・非正規切り・ロスジェネ・内定切り etc.をはじめ世界同時不況の影響で戦後最悪の失業率を迎えた国内の厳しい雇用情勢に対して、キャリア・コンサルティング関連業界が、キャリア・コンサルタントとしての社会的な立場・役割・機能・使命に基づく情報発信や具体的な支援活動行為の一切を行わなかった現実を踏まえるなら、キャリア・コンサルティング、キャリア・コンサルタントが社会に認められる前にして、自らの存在否定にも通じ、種々計画はあっても如何にも徒手空拳な机上論のものとして、シーズ提供者としての姿勢とその社会的な意義を逆に問われるとの指摘ができるのではないだろうか。

いみじくも、平成 20 年 4 月 25 日中央職業能力開発協会発表の「キャリア・コンサルティング研究会等報告書発表（参考 3）」においては、「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、官民の取組により養成が進んでいるが、個人や組織（企業、教育機関等）がキャリア・コンサルティングを活用することの意義は未だ広く普及し

---

参考 2 . 平成 21 年 3 月中央職業能力開発協会「キャリア・コンサルティング研究会」

<http://www.javada.or.jp/topics/consulting/2009/pdf/20houkoku.pdf>

ておらず、養成されたキャリア・コンサルタントが活動する場も限られている。このような状況下において、企業や教育機関といった具体的な領域ごとに、キャリア・コンサルタントに求められる役割や能力・専門性を明らかにし、それに沿った普及促進施策を充実させることが課題となっている」と明確に現状分析から課題提起をされている。

しかしながら、この課題提起にも、国内の雇用情勢の希求の事態にも具体的な実践行動を起こさぬ、既存キャリア・コンサルティング関連団体各行の活動姿勢においては、キャリア・コンサルティングの社会啓蒙の促進や職能開発をはじめとした、キャリア・コンサルタントの地位保全・成長・確保等々を期待することに疑念さえ浮かび、場合によっては、描かれる計画の推進は、相当に難しいことを証明しているとも考えられる。

ここに至る行動結果は、業界の成長機会の阻害要因を誘発し、社会の期待感を裏切ったことで、退歩への原因を作ったともいえ、関係当事者は、深い反省が必要かとも思う。

これらの問題の根底にあるのは、利益至上とまでは云わぬも、形式論に捕らわれた対内的な視野活動のみで、対外的なクライアント視点の欠如であり、学問偏重で実践を重んじず、且つ、シーズの提供者であることを踏まえていない取組み姿勢にあるのかと推察する。

既に資格体系のフレームが展開予定と併せて描かれている中においては、キャリア・コンサルティング業界は、フレーム・ワークとしての形を整える時代の第1フェーズから、現場実践へと向かう第2フェーズの状況・時代に入ったと確実に云えるだろう。

場合によっては、実践主体による判断の中から、クライアント視点に基づき、既存の概念・理論・対応方法やキャリア・コンサルタントの職掌定義のあり方さえも再構築の検討を行う必要もあろうかと思う。

1．キャリア形成の概念の啓蒙・実践と云うシーズの提供 2．就職・転職活動等の就労支援（マッチングを含む）の実践のニーズの提供の2面があるなかで、キャリア・コンサルティングを学問領域から昇華させ実践のものとし、社会ニーズに応えるなかから、キャリア形成の概念の啓蒙に向かわざる得ないことは、1．からのみの展開をし続ける業界のアプローチの結果、企業内の取組み実績数が約6%に止まっている実態からも伺い知れることであろう（参考4.5.）。

---

参考3．平成20年4月25日中央職業能力開発協会発表「キャリア・コンサルティング研究会等報告書発表」<http://www.javada.or.jp/topics/consulting/2008/index.html>

参考4．【4authority's 特別セミナー】桐村晋次氏登壇・参加レポ  
<http://archive.mag2.com/201002181310020000197621000.html>

参考5．3．キャリア・コンサルタント全国大会（午前の部）参加レポ  
<http://archive.mag2.com/201003151859530000197621000.html>

クライアント視点に基づき、キャリア・コンサルティングの普及のための実践活動を実態的に促進できる専任組織として検討できるのは、

- 1．キャリア・コンサルティング養成団体（会員組織として展開している各行）
  - 2．キャリア・コンサルティング協議会
  - 3．キャリア・コンサルティング技能士会
- の3つであろうと思われる。

1．については、（養成及び試験実施のみの活動を行う先は別として）会員組織として、会費を募り組織活動を行っている団体各行においては、自らの組織の使命・職掌が養成にあるとして先述の指摘に対して実施をしなかったと云うならば、以後において方針を改めるのか、掲げた理念と併せHP等の情報の再確認～修正変更を行い、組織の活動目的は、養成のみに使命を担うものであることを明確にし、社会的に誤解を生まぬように努める必要があるかと思う。職能開発の点において有名無実な実態が改まるならば、即効性やインフラ整備、ロイヤルティ等々を考慮しても、本来は一番期待をしたい先であることは間違いない。ここへの取組は、社会貢献の観点・業界発展の寄与・他の団体との差別化推進にも、結果、会員数の増加施策にも繋がるはずのことではあるのだが、いかがなものなのだろうか。

2．については、1．の組織各行から構成された利益代行組織でもあり、統一試験である技能士試験の実施運営が主体的な職掌であることを踏まえるならば、それ以上は、母体組織との利益相反活動ともなり得る可能性があるため、キャリア・コンサルティング業界の総括的な立場にありつつも過剰期待は、無理が大きいのかと推察をする。

これらを考え併せると、今後の組織化に向けて、機能・役割を懸案・調整中である3．キャリア・コンサルティング技能士会の組織構築の行方に期待を寄せることが、一番実態的には正解となるであろうと思われる。

ゆえに以後は、主にキャリア・コンサルティング協議会とキャリア・コンサルティング技能士会を想定したなかで主旨展開をしていきたいと思う。

余談ながら、今後は、資格取得を行った団体関連の先に会費を支払い自動的に所属を行うのではなく、自らの目的に応じた活動支援先の各団体に所属を行うような動きも生まれるかもしれない。キャリア・コンサルタント各自においても、資格取得後の所属先を見極め・選択する視野と判断が求められるようになることが望ましい姿なのかとも思う。

「 年度 実施（試験実施団体名） 資格試験合格」のみの表記は、法的にも制約されるものではないため、研究・専門性・職能開発の状況等々の細分化された、費用対効果に見合う所属先に整理・淘汰されることが、キャリア・コンサルティング業界全体の発展のためには適正なのかも知れないと現状を見ていて思う。

### 3. 学問主体から実践主体への取り組みへ

キャリア・コンサルタントが社会的な使命である職務の機能・役割を通じて、その存在や活動効果が社会認知を受けるためには、公的な資格体系・内容等の維持・運営・管理を実施し、キャリア・コンサルタント有資格者の安定的な質の維持・確保・成長等を行うための組織体制の整備と構築が確実に必要なことになることは間違いないことだろう。

国内で一番多くキャリア・コンサルタントが活躍している場は、需給調整機関であるハローワークであろう。キャリア・コンサルタントゆえに実施される就労支援が、マッチング成果とクライアント満足度(CS)において秀でているとの結果に繋がらなければ、資格の専門性・効果を疑われてしかるべき状況となり、社会認知を得ることは難しいであろう。キャリア・コンサルティングが真に社会認知を得るためには、徹底して社会ニーズに応え、さらに有資格者ゆえに効果的な結果が導けることを実証し訴求することであるはずである。

ここに於ける一番の課題は、既存のキャリア形成支援のメソッドの多くが、学問領域に主軸を置かれ、実践主体のモノになっていないことが挙げられるかと思う。

キャリア形成支援の基本を質的な裏付けとして学問に据えることは絶対条件であるが、学問領域に縛られ過ぎ、実践を反映していない基本メソッドであるならば、キャリア形成支援が社会から認知を得て、求められ続けることは難しいものとなるであろう。

しかしながら、現状は、実践主体に移行しなければ社会認知を得ることなど期待できない第2フェーズにいるにも係わらず、第1フェーズに於ける基礎学問としての形式に捕らわれ、国内状況に応じた効果のある実践メソッドの開発に至っていない状況と云えるだろう。これこそが専門性の開発に通じる場所であるはずなのである。

特に顕在化している一番の社会ニーズである「マッチング型の就労支援」については、公的な場においてキャリア・コンサルティング業界関係者より時に蔑みとも思える発言が聞こえる場合もある。ニーズを否定して一体何を根付かせたいのか、シーズ提供者の大いなる驕りであり、第2フェーズの重要な取り組み課題としてハローワークを想定した「マッチング型の就労支援」のメソッド開発に取り組む必要があるかと思う。

学問・学術研究として探求が尽きることない心理学の世界に固執するのではなく、目の前のクライアントをより良く救う(実践)ことにこそ、キャリア・コンサルタントとしての社会的な存在意義があるのではないのか。

社会ニーズは、カウンセリングにあるのではなく、コンサルティング(マッチングをも含む)にあることを真正面から捕らえ、クライアント視点で社会ニーズに応えるなかから、キャリア形成の概念を根付かせることが必要であろう。

#### 4. 専門性・実践主体とは何なのか

キャリア形成支援の実践とは、専門性の確立により行われるものだと考える。

これは、キャリア形成支援の実践が実効性のある有効なものとして、数値的な実証により支援効果が明らかにされなくてはならないものでもあろう。

専門性を具体的に描くならば、クライアントの社会属性(所属先状況を含む)・性別・年齢・相談内容・支援ニーズ・支援実施先等々のキャリア形成支援の実施先別のカテゴリーに応じたモノであることが絶対条件となるであろう。

#### 参考一例

##### キャリア形成支援：実施先別の分類

1. 教育機関
2. 企業組織
3. 公的機関
4. 民間人材ビジネス
5. その他

##### キャリア形成支援：各種属性・状況別の分類

1. 離職者支援 分類 : A.就職活動支援 B.両立支援(女性)  
C.未就労者支援(ニート・フリーター含む)
2. 有職者支援 分類 : A.キャリア開発支援 a.企業内(一般)  
B.キャリア開発支援 a.企業内(復職支援) b.再就職支援  
c.リタイアメント支援  
d.セカンドキャリア支援
3. 学生/若年者支援
4. その他

その他、有料・無料支援やクライアントの対象を個人・集団に据えて検討することも重要かと思われる。

これらのカテゴリー分類に応じて、キャリア形成支援の標準(基本)化されたメソッドを確立し、効果測定により実施効果の有効性を実証し、広く公表を行うことが、社会認知を得るために必要なこととなる。また、この基本メソッドの確立により、安定的な支援を提供することが可能となり、実践力を伴うキャリア・コンサルタントの質の成長・確保に繋がり、さらなる対人支援の効果に繋がることと云えるであろう。

就労支援こそ、情意評価を抜かした実績数値データによる検証がしやすいものであることを付記しておきたい。



## 5. 実践用のメソッドの確立のために

支援対象職務毎の専門性に対するメソッドの確立などは、当事者・各所で実施すべきものであり、キャリア・コンサルティング業界全体として取り組むべき課題ではない。との見解もあって然りだろうと思う。

しかし、斯様な見解に対しては、「キャリア・コンサルティング資格とは、果たして何が出来資格なのか」そしてそれは、「社会・クライアントのニーズ・視点に込んでいるものであるのか」と問いたい。

各方面にて公表済みの公的書面の中に「キャリア・コンサルティングとは何か・キャリア・コンサルタントとは何か」は記されてはいる。

有資格者から見ればなるほどと思うこれらの内容ではあっても、経営者やクライアント・サイドから見た時には、結局、キャリア・コンサルタントは、何をどのように・どうやって、何を提供してくれるものなのか、そしてそれは、どれほどの期待効果が描けるものなのかといった、視点で明確に答えているのかは至って曖昧ではないのかと思う。

カウンセリング・リテラシーが育まれていない国内状況においては、問題解決指向のコンサルティングの方向に広報・実践の注力を行う必要が高いといえるだろうと思われる。

上記を一つの背景としてみた場合、実践用の汎用メソッドの開発（汎用事例の類型分類を含む）は、内容範囲・レベル・効果実証等を公に開示出来ることから、クライアントからの一定の認知を受け入れやすくなるものであり、設定された基準を持ったなかで、ナレッジによる内容編纂の積み重ねを繰り返していく結果、対人支援の精度が高まるといえる。また、汎用メソッドがあることにより、的確なクライアント対応を図ることも、専門性の確立にも、対象領域の拡大にも、次世代育成のためにも必要であることは間違いないことであり、メソッド開発＝支援の可視化を図ることは、キャリア・コンサルティングの有効性の実証であり、これにより、社会認知速度・深度は加速するものとする（再度、後述）。

## 6. 社会認知への展開活動手法

キャリア・コンサルティング業界が、社会に提案・訴求する「キャリア形成・開発」とは、ニーズの提供 or シーズの提供のどちらであるのか、社会認知を得る（キャリア形成支援が社会的なインフラとして求められる）ためには、もう一度見つめる必要があるかと思う。

「キャリア」という新しい概念を立脚点としているならば、確実にシーズの提供となるが、マーケティング手法的にも業界全体の動きは、学問を背景とするためなのか、大上段に構

えるのみでシーズ提供者の動きとは言い難いと思われ、これではチャンス・ロスを生むばかりとなってしまふことに気付くべきではないのか（特に企業内キャリア開発に於いて）。

#### **シーズを提供するものとしているならば**

社会全体に対して「キャリア形成・開発」が如何に優れたものであるのか、この概念導入により、どのような有益な効果が期待できるのか、その実践者たるキャリア・コンサルタントは、具体的な何を提供し得る者であるのかの広報宣伝を行い、導入実施効果を知らしめて啓蒙活動を行うことが、活動展開のマスト事項となるであろう。

#### **ニーズに対するものであるならば**

「専門性・実践主体とは何なのか」に挙げたように支援別カテゴリーに対する、具体性を持った支援実施内容や実施効果等の実証・明示が必要となり、キャリア・コンサルタントが実践を行うことにより、これ以外の者が推進するよりも高い実施効果が得られることを何よりも強く打ち出す必要性があるだろう。

社会全体にパラダイムシフトが起こっているなかで「キャリア形成」の概念導入が、そのひとつの解決策だとするならば、それは学問・研究の場ではなく、活用実践の場において認められなければ、社会認知を得ることは不可能であり、何も意味を成さぬこととなる事は自明の理であろうかと思う。

社会認知を得る（キャリア形成支援が社会的なインフラとして求められる）ための諸事判断の機軸は、業界視点・発想が正しいのか、クライアント視点に立つことが正しいのか。確実に後者の視点が必要なのではないだろうか。クライアント視点とは、先ずは顕在化しているニーズに対して、一定の実施成果の答えを出すことになる。これは、重ね々のことになるが、キャリア・コンサルティング業界が、注視をしていない「就職・転職活動等の就労支援（マッチングを含む）」に向き合うことから始まると社会状況的に言えるだろう。

## **7. キャリア・コンサルティング資格のアドバンテージ**

### **A. 業務独占資格への方向性**

曖昧から生まれるものは曖昧でしかなく、キャリア・コンサルタントは、何が出来る者なのかを明確に指し示すことが、社会認知を得るためには必須なことである。

これに一番端的に応えるものは、業務独占資格として社会的な機能・役割・職掌等を明確にして目指すことなのではないかと思う。

諸報告書等々では、「キャリア形成支援は、有資格者に限定し実行されるものではなく、広

く実施されるべきものである」とし、この点を至って簡単に「目指すべきではない」と結論付けを行っているが、雇用対策の主軸でもあるジョブカード制度の主体的実施者であることも鑑み、この点は、業界形成の成否を左右する最も大きなことから、もっと議論が尽くされるなかで方向性を探るべき点であるといえる（技能士会の検討課題とも考える）。実態的には、キャリア形成支援の全体をここに準拠させるのではなく、ジョブカード発行者・ハローワーク等の対人支援関係従事者の必須資格・キャリア検診推進者 etc.の勤務条件や個別の業務毎に設定するような流れの推進が相応しいのだろうとも思う。

ただし、法的規制のなかで業務独占資格としての確立が出来ないのであれば、業界基準に則った自主運営のなかでこれを成す手段や、業界の独自認定によるヒエラルキーに応じた同様の対応も検討すべきであろうかと思う。

キャリア・コンサルタント資格の社会的な意味（資格基準は公表されるも一般から見たときには理解し難い内容と実態であろう）・有資格者の責任と権限を明確にすることなくして、キャリア形成支援の活動業務が社会認知を得られることなどはないと、クライアント・サイドの視点から強く感じる。

また、意味合いは多少違うが、労働力需給制度の規制緩和の流れ等々、有料職業紹介業界で検討されている「求職者手数料の徴収」についても、キャリア・コンサルタントによる就労支援～職能開発を考える上では、ジョブカード作成による助成金の受給を含め、成功報酬型の労働対価の獲得システムとして構築・検討する必要もあるのではないだろうか。

## **B. 名称の統一～名称独占資格**

過去、キャリア・コンサルティング研究会のなかで、名称統一の議論が為され、キャリア・コンサルタントとすることが望ましいとの意見があったと記憶している。

キャリア形成支援を行う者の現状は、クライアントに対して無秩序であり、多種多様な名称に溢れており、キャリア・コンサルタントの機能・役割・職掌等において、名称そのものがクライアント・社会に対して、責任と権限を明確に担保するものとは成り得ていない。名称は、自らのアイデンティティを表す重要なファクターであり、民間の養成団体も含め、業界全体がこれを統一していかなければ、クライアント・社会に対して悪戯な誤解を生む状況が続くと思われ、これは決して望ましい姿とはいえないであろう。

これらを踏まえ、業務独占資格としての方向性の検討と合わせて、名称独占資格の方向性も同時に検討されるべき案件かと思う。

技能検定に関しては、この点の統一はされているが、経営の自主性は重んじながらも、民間のキャリア・コンサルタント養成各団体各行においては、キャリア・コンサルティング業界形成・発展のために自主的な改善の動きを強く求めたい。

キャリア・コンサルタントは、さまざまな働き方のなかでキャリア形成支援を実施しているので名称をひとつに絞り込めない云々等は、クライアント視点に立たぬ者の詭弁であり、細分化された職務があるならば、細分化した職掌に応じた統一名称を基本として使用することが、社会認知を得るはじめの一步であろうと思う。

そしてそこには、実践 = 専門性に裏づけされた活動業務内容があるからこそその名称があるのだと云える。

キャリア・コンサルタントとは何者であるのか。これを拡散させる動きを黙認することは、自らがキャリア・コンサルティングの普及に対する活路を閉じることになる。

軽く考えている訳ではないであろうし、業界ステークホルダーの足並みを揃えることは一長一短ではないことだろう。それでもクライアント視点に基づき対応を図ることが、結果として各々の組織にプラス効果として反映されるものと信じて止まない。

## 8 . カウンセリング・リテラシー

キャリア形成支援の実施効果を高める手段として専門性メソッドの確立と合わせて重要なことに、カウンセリング・リテラシーを高めることがある。

キャリア・コンサルティング&カウンセリングの認知・活用状況は、そのままキャリア形成の成果とカウンセリング・リテラシーのレベルに繋がることになる。

他者の援助を必要とせずに自らのキャリア形成を育むことが出来ることが何を以ってしても最善な形であるといえるが（キャリア教育の達成目的）、高いリテラシー・レベルの保有は、キャリア形成支援の実施効果を高める結果に繋がっていることが多いと感じる（体感上の所感であり、データ根拠はなし）

1 . キャリア形成・リテラシー

2 . キャリア・コンサルティング&カウンセリング・リテラシー

この2つのリテラシーの保有レベルが高い場合、クライアントの内面に自律・自立を前提とした姿勢・思考があるといえる。この場合、これを前提としたなかで、自己決定の内省を深め・促すための援助者として、キャリア・カウンセラーの存在・機能・役割を認識し

ているため、援助の求め方・支援内容に対してハッキリしたニーズを持つことが垣間見れ、有効性の高いキャリア支援の実施効果に繋げる事が出来る傾向が生まれると感じる。

このためキャリア形成支援の実施効果を高めるためには、

キャリア形成とは何か（考え方）

キャリア・コンサルティング&カウンセリングとは何か

キャリア・コンサルタント&カウンセラーの機能・役割とは何か

これらの諸点について、カウンセリング・リテラシーのレベルを高めることも重要な要素になると考えられる。ここへの取組みもキャリア・コンサルティング業界としての取組み課題のひとつといえると思う。

これは、より良い支援効果に通じることがあるならば、可能な限りの実施を行うことこそが  
るべき姿と考えて提言を行うものであり、リテラシー・レベルが低いクライアントに対する否  
定や対人支援者の自己研鑽のスキルアップを安易に楽にしようとする考えではない。

先述の理由により、種々の啓蒙活動の際には、リテラシーの向上が支援効果を高める点に  
ついて意識して実施を行うことが望ましい。また、キャリア・カウンセリングの有効性  
を検討する上で、ぜひともこのリテラシーの調査・分析を行うことのなかから、支援効果  
を高める新たな多くのヒントを見つけて欲しいと思う（対レディネスを含み）。

教育機関：学問として、キャリア形成の知識・情報の提供（産学協同）

企業組織：経営・管理者・人事・社員の各階層に応じた参考情報の提供

公的支援：有効活用方法のレクチャーと啓蒙情報の提供

生涯学習：ケース毎に応じたキャリア形成の知識・情報の提供

これらのなかで重要なのは、基本的な情報コンテンツを統一することであろうと思う。  
補足的な解釈は色々であっても、基本コンテンツに関しては、共通の情報を使用すること  
が肝心だと思う。

余談となるがこの点は、キャリア・コンサルタントが活用する際のホームページやブログ等  
においても共通コンテンツとして利用できるように業界としての一考を願いたいとも思う  
（SEOの観点からも有効性が生まれる・詳細は後述）。

## 9. クライアント・ニーズ

### A. 有料支援に見るクライアント・ニーズ

クライアントのリテラシーの保有状況と提供サービスが合致している場合、支援効果の差はそのままキャリア・コンサルタントのスキルの差とすることが出来ると思う。

しかし、「カウンセリング・リテラシーについて」で記したような各項目に対して相互認識のズレがある場合、クライアントにおいてもキャリア・コンサルタントにおいても支援口スを招くことになり、支援効果の低下に繋がることになる。

カウンセリング・リテラシーを高めることは、クライアント・ニーズと提供サービスを一致させることでもあり、これはキャリア形成支援の効果を高めることになる。

有料支援として、支援に対する報酬（費用）の発生をクライアントに求められる場合、無料支援とは、クライアント・ニーズや満足度に変化が生まれることを小社で有料支援を行ってきたなかで感じている。

自己投資は、費用対効果を求めるのが常であり、真剣さに歴然とした差が生まれるのは当たり前のことといえるだろう。

時に安直にボランティア支援業務を受託するケースが散見されるが、クライアントの経済状況を踏まえる事と同時に、レディネスを喚起するなかでは、労働対価として自己負担の投資を行うことが一番端的であることをもっと念頭に据えるべきであろうかと思う。

金銭的な負担が無理ならば、これに変わる労務提供・課題実施・何らかの確約等々の自己負担を健全に考慮し、場合によっては成果報酬として1円以上で必ず何らかの労務対価を支払うことを求めることにも、もっと真剣に検討されるべき案件であろうかと思う。

この検討の先には、キャリア・コンサルタントの地位保全や成長と精神的な満足度の向上にも必ずや繋がるものと信じて止まない。

#### 無料支援の場合の特徴（有料支援との比較において）

支援を受けることの手軽さがある

多くが、教育・公的機関・（企業）の実施となるため安心感がある

悩みの解決に向かう姿勢や態度は低い

リテラシーは低い状態が多い

認識差による支援口スの発生が生まれやすい

継続性が低く、対応者が変わる場合が多い

悩みの解決に対して、自立的な意思・姿勢は低い

etc.

#### 有料支援の場合の大きな特徴として

クライアントは、キャリア形成支援の報酬対価として、キャリア・コンサルタントに対して明確な答えを求める傾向が強くなると感じている。

ひと言で云うならば、所謂、カウンセラー的な対応よりも、アドバイザー的な対応を強く求める傾向が強くなると云えるのかと思う（対面カウンセリングについて：所感であり、実証データはない。またカウンセリング・リテラシーにも影響があると思われる）。

キャリア形成支援の実施先としてキャリア・コンサルタントが一番多く勤務されているのは、ハローワークになろうかと思う。

ハローワークに訪れるクライアントのニーズは、キャリア形成のためのカウンセリングを求めているのではなく、マッチング（就労結果）を求めていることが事実であろう。

学問と実践の場の大きな差異のひとつとして上げられるであろうクライアント・ニーズの観点とキャリア・コンサルティングのフレーム・ワーク。

クライアントとキャリア・コンサルタントの相互から見て支援効果を高めるために正しい理想的な姿とは何であり、レディネスを高める施策として対応可能なことは何なのか、今後、資格内容の見直しや実践のためのメソッド開発には大きな検討課題として挙げられる点であろうと思う。

ハローワークの一例は、リテラシーの向上施策と合わせて、支援実施先毎に専門性の開発を行い、実践に活かすことの出来るメソッドの確立が必要であると唱える理由のひとつでもある。

時にクライアントによっては、キャリア形成支援は、公共的なサービスとして踏まえられており、支援の対価が必要になるとの認識そのものがない場合も多々あったことを職能開発時の参考として付記する。

クライアント中心の対応は、キャリア・カウンセリングの基本としても、実践の場においてカウンセリング・リテラシーの状況によっては、報酬対価として求められる提供サービスにクライアント・ニーズとキャリア・コンサルタントの資格内容との差異を生むこともあることも踏まえる必要があるかと思う。

カウンセリング原理としての対応を支援実施の機軸としながらも、クライアント・ニーズに応える支援内容・方法の対応バランスは、職能開発を進める上でも十分な検討が必要なことかと思われる。

余談ながら

キャリア・コンサルタント資格試験で問われるスキル・フレームのままキャリア形成支援の実践が成されている先は果たしてあるのだろうか？

実践の何を想定して資格内容とされているものなのか？

実践の活用と資格内容とは可能な限りで一致していることが自然で当たり前の姿なのではないのか？

こんな疑問も浮かんで来ることを付記しておきたい。

職能開発のひとつのポイントになるであろうキャリア形成の有料支援についての考察は、海外の例に捕われ過ぎず、国内において促進が可能な方向を目指して欲しいと願う。

## 10 . カウンセリング・リテラシー&クライアント・ニーズ まとめ&補足

キャリア形成のリテラシーを高め・レディネスを育むためには、キャリア形成について学び・直接触れる機会を増加させることに他ならない。

そして、専門別に分かれた各支援のメソッドが効果的な結果を導ける実証を得たものであり、絶えずブラッシュアップされていることが必要になる。

そのための基本として、1 . 教育機関 2 . 企業組織 3 . 公的支援 4 . 生涯学習（地域連携）の大きく4つの現場で、質の高いキャリア形成支援に触れる機会の促進が実施されることが望ましいこととなる。

これらに対しては、キャリア・コンサルティング業界全体が、

社会啓蒙・リテラシー向上のための情報発信

具体的な実践活動（専門性開発・職能開発を含む）

継続的な効果測定～基本メソッドの拡充 等の

サポート機能・活動の取り組み実施を行う必要があるのではないか。

そのためには、4つの関係各所から

定期的な情報収集

情報公開のための配信ツール（Web）環境整備

継続的な情報運営管理

等々が

必要であろうかと思われる。



また、別の項目に詳細を記すが、斯様な情報の

データベースの一元管理は、

業界として必至の対応事案ではないかと思う（各報告書の中でも同様の記載はある）。

キャリア・コンサルティング業界と関連する関係先とを結ぶ具体的な実施方法として、広報宣伝・相互情報交換・情報提供・情報発信・業務アライアンス・講演（セミナー）実施・業務サジェスチョン etc. が検討でき、4つの関係各所と行政機関のネットワークの形成と活動フローの確立が急務であると思われる。

詳細は、公的支援にて記述するが、キャリア・コンサルティング（対人支援）をキーワードにして、この関係各所との関係相関（機能・役割・特徴等）を明確にし、一元的な情報管理の下に専門性に応じた関係各所への対応を図ることが、キャリア・コンサルタントにもクライアントにも利益が生まれることに繋がるであろう。

これらに基づき以下、1.教育機関 2.企業組織 3.公的支援 4.生涯学習（地域連携）の詳細について、補足として引き続き記す。

余談を含めて付記を行うが、キャリア・コンサルタントの対象領域は、幅の広いものあるといわれる。実際にその通りであろうと思う。

昨年より、ハローワークで開始された「ワンストップ・サービス・デイ」の実態を職員の方々にお聞きし思うことは、「一箇所で対応手続きが叶うと云う場所の利便性よりも（これもあって然りではあるが）、相談者毎の対応の判断が総合的に一度に叶う、問題解決・対応窓口・機能のワンストップの利便性」が必要かつ重要なのではないのか。とのことである。

キャリア・コンサルティングに置き換えるならば、「生きる・働く」を対象キーワードとして踏まえるなら、各種相談の総合的な窓口としての機能を担える役割でもあろうかと思う。先述の4つの関連先は、専門性別の機能・機関と捕らえることができ、それらを結びつける総合的なものが「キャリア形成・開発」の概念であり、キャリア・コンサルティング業界とするならば、関係各所との一連の関連・関係性も描きやすく、クライアント視点においても理解しやすいポジショニングとなるのではないだろうか。

データベースの一元管理の具現時においては、ここに示した「キャリア・コンサルティングのポジショニング」にも注視して対応を図ることで、シーズの提供者としての社会導入の推進がしやすくなると考える。

## 11. 教育機関 生涯学習（地域連携）を含む

少子化・核家族や共働きが進み、地域社会・家庭内のヒューマン・コミュニケーション・レスの環境状況にあり、子供達の人格育成が親（家族）に委ねられ難い状況のなか、学校教育においてキャリア形成の基礎を学ぶことは、社会背景による種々の問題解決の根治療法的な対策として大きな意味があるだろう。

また、教育現場でスクール・カウンセラーやキャリア・カウンセラー等の対人支援者に触れ合う機会が増えることで、カウンセリング・リテラシーとして育まれるものも大きいと云える。

キャリア教育に係わる関係府省は、文部科学省、厚生労働省、経済産業省、内閣府となろうかと思われるが、キャリア・コンサルティングを社会に浸透させていくための入り口部分として、また、支援効果を高める術としても、教育業界への関与を強める必要性は、長期戦略的に高いと思う。

日本キャリア教育学会等の専門的な団体もあるが、特定非営利活動法人 キャリア・コンサルティング協議会を含めたキャリアに係わる業界の関係相関を明確にし、各々の機能に基づく整理を行う必要も高いと思われる。

### 参考

1999年の中央教育審議会答申によれば「望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身につけさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」を小学校段階から発達段階に応じて実施する必要がある」と述べられ、学校と社会及び学校間の円滑な接続を図るためのキャリア教育が推進された。

2003年には、上記の主に4関係府省が「若者自立・挑戦プラン」(キャリア教育総合計画 参考6.)の推進を発表し、将来を担う若者たちに勤労観、職業観を育み、自立できる能力をつけることを目的として、インターンシップ推進や地域人材の活用などが行われた。

これらの動きのなかで、文部科学省の指導では、臨床心理士の資格を有する者が務めるものとされているが、地域によっては臨床心理士自体の不足や予算の都合等々により、相談経験を持つ産業カウンセラーや非教員の教育カウンセラーをスクール・カウンセラー・学校カウンセラーとしている現状がある。

平成21年4月 経済産業省発表の平成21年度 キャリア教育民間コーディネーター育成・評価システム開発事業（研修プログラム作成・実証事業）公募要領にもあるように、子供・親・学校・地域等の産学連携によるキャリア教育推進のネットワーク化に向けて、

キャリア教育民間コーディネーターも誕生している。

平成21年7月8日子ども・若者育成支援（参考7.）

子ども・若者育成支援推進法図（参考8.）

参考に示したような公的な取り組みに対しても、何が行政の方針・方策として継続実施されており、キャリア・コンサルタントに於ける関係関与の状況は、いかなるものなのかの情報キャッチがし難い現状がある。

単なる職業情報のキャッチと見るのではなく、キャリア・コンサルティング業界の機能開発の対応課題のひとつとして行政や地域動向に応じた、情報獲得・配信・育成対応・将来性診断等々も検討すべきことなのではないだろうか。

---

参考6. キャリア教育総合計画 [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/ikusei/wakamono/index.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/wakamono/index.htm)

参考7. 平成21年7月8日子ども・若者育成支援 <http://law.e-gov.go.jp/announce/H21HO071.html>

参考8. 子ども・若者育成支援推進法図 [http://www8.cao.go.jp/youth/suisin/pdf/s\\_gaiyo.pdf#search='子ども・若者育成支援推進法'](http://www8.cao.go.jp/youth/suisin/pdf/s_gaiyo.pdf#search='子ども・若者育成支援推進法')

## 12. 企業組織

企業内に於けるキャリア形成・開発を推進する際に一番大きな問題は、経営決裁者に対する経営効果の説明～承認決済を受けることであろうかと思う。

何を以ってしてもキャリア・コンサルティング業界全体で、対経営・導入実践者に対するサポートを実施していく必要性が大きく、現在の社会状況で云うならば、危急の対応課題として挙げられるのではないのかと思う。

不確実性が高く、各所でパラダイムシフトが始まっているなか、日本型雇用形態の根幹を成していた組織絶対主義を個人主体（立脚点の基礎）とした形の経営イズム・体制変換を求めるのであるから、導入推進企業数が全体の6%に止まっているというのも当然の結果といえよう。シーズの提供者であるなら、徹底したサポート・ケアが必要なことは言うまでもないことであるが、企業側の推進が遅々として進まぬ場合、キャリア・コンサルティング業界の成長は頭打ちになるであろうことも強く念頭に置く必要があるだろう。

併せて、メタナルケアの対応領域については、企業内のキャリア形成推進のために避けられないポイントであろうかと思うが、キャリア・コンサルタントとしてみた場合に継続し

て有益情報を安定的に得ることには相当に手間取る状況もある。  
情報レベルの問題はあるにしてもこの点の改善は、現状打開のひとつの鍵となるのではないかとと思われる（産業カウンセラーは別）。

経営のパラダイムシフトの必要性を従業員のキャリア形成に置いた対応とは、  
従業員の自律・自立型の社員の意識・行動形成の促進  
マネージメント手法・組織体制への制度反映・育成  
実施運営体制・必要資源・コンサルテーション実施・効果判断 etc. となる。

キャリア形成・開発の概念を企業経営に取り入れるとは、場合によっては、経営存続を左右する事案であり、個人のみを立脚点とした対応では、推進は難しく無責任なものとなる。悪戯にリスクを煽るようなつもりはないが、キャリア・コンサルティング業界全体の動きを見る限りにおいては、BtoBを唱えるのみであり、推進実施責任を踏まえた対応を図ろうとしている姿勢は低いように思われるため、サポート機能と併せてリスクマネジメントにも着手・対応が必要ではないかと思う。

また、これらの推進に際しては、企業規模別（業界・業種・企業歴・労働者状況等）の諸事対応がマスト事項であり、経団連・連合の労使双方へのネットワーク化の推進も必要になるかと思う。

より良いこれらの実現のために、導入済みの各社事例をデータベースとして公開ライブラリー化を行い、事例検証をより良く進めるようにしたり、基本的な導入フローや参考資料（公文書）や助成金についての取り纏めをしたり、特に中小企業に於ける推進強化のための基本的な導入モデル（ジョブカードや合同募集等々）の例示等も必要になるかと思う。コンサルテーションの実施を基本に記したが、上記と併せて経営各階層に対する研修（講師）の実施も、種別・内容・レベル等に応じて用意し、対応することが望ましい姿なのではないかと思う（民間・技能士のレベル格差の前提によるものでも可）。

シーズ提供者として経営の存続責任までを踏まえた、対応ケア・サポートの推進は、業界全体として、欠かすことの出来ない重要な取組み課題といえるだろう。

---

参考9 .: Wing column 内「企業内：キャリア形成支援」<http://www.career-wing.jp/column/sb.cgi?cid=15>

企業内のキャリア形成支援推進について（まとめ）

- 1 . 企業内のキャリア形成支援推進のための『参考資料』
- 2 . 企業内のキャリア形成支援推進のための『参考書籍』
- 3 . 企業内のキャリア形成支援推進 キャリアウイングの経験則に基づく視点  
企業内：キャリア形成支援 参考資料（経団連）

### 13. 公的支援

現在、キャリア・コンサルティングの社会的な機能の発揮は、学校を除けば、ハローワークを中心とした公的機関による実践・実施が中心であろうかと思う。

「専門性・実践主体とは何なのか」で示した、キャリア形成支援の実施先別・各種属性・状況別の分類に対して、多くの場合、NPOが存在し、その中でキャリア・コンサルタント諸氏が対応活動を実施されている。

現場の活動とは、正に専門性の実践と云えるものであるが、クライアント視点でいうならば、対人支援を求めても、実際に抱える問題に対する専門機関に辿りつく事自体が難しい状況がある。対人支援を求めるクライアントに総合窓口として一元管理された情報のワンストップ提供を行うことは、キャリア・コンサルティング業界として実施すべき意味があるのではないのか（カウンセリング・リテラシー&クライアント・ニーズ まとめ&補足にも既述）。

民間のキャリア形成・開発の事業モデルの情報発信も必要だと思うが、まずはキャリア・コンサルティングの入り口部分として、個別に運営展開される公的支援機関の全体を一元情報としてまとめ、相談の背景別に整理・分類を実施し、支援機関の関係相関を明らかにして、活用促進を図ることがクライアントにとって必要かと思われる。

また、これらの現場における支援の基礎応用としての実践メソッドを確立することは、対人支援効果を高めることに必ず繋がり、次世代のキャリア・コンサルタント養成への貴重な資産となるはずであろうと思う。

基本としての学問的領域

キャリア・コンサルティングの総括的な見地に立った機能・役割

応用としての実践的領域

キャリア・コンサルティングの専門的な見地に立った機能・役割

上記の2つの領域においては、必然的に担う職掌に違いが生まれる。

クライアントとキャリア・コンサルタント両者の立場に基づきこれらが整理されることは、支援効果にプラスを生むことのみのはずであろうと思う。

このなかでも特に就労支援の中心であり、キャリア・コンサルタント有資格者が一番多く勤務されているであろうハローワークの就労支援＝マッチング関連業務においては、特にこれを実施する必要性が高い領域であろうと思う（支援効果のデータ検証化のためにも）。

余談になるが、キャリア・コンサルタントの実践活用とそれに伴う就業条件の現状は、将来に向けて必ず改善して行かなければならぬものであり、ハローワークにおけるキャリア・コンサルタントの対人支援効果を明確に実証し、待遇改善に繋げる事は、業界形成の本丸のひとつといえる課題だと捕らるのではないだろうか。

よって、ハローワークの機能・構造改革の流れには積極的な業界関与が必至と考える。

キャリア・コンサルティングは、経済・政治状況によって左右されることが多いだろう。教育・企業の流れに応じて公的支援への関与をキャリア・コンサルタント全体のマクロ機能として担えるのは、現在のポジショニング的には、特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会なのかと思う（実態的には難しいであろう）。

キャリア・コンサルティング技能士会の誕生もしたが、設立背景に伴う諸問題を内包しているため大きな期待感を持ちながらも現段階では、参加者人数的にも組織機能効果の観点からも未知数のみの状況と云えるのかと思う。

とは云え、現在に至る業界ステークホルダーの軌跡を振り返り、今後の国内の将来展望を行うなら、キャリア・コンサルティング技能士会が一番期待を寄せられる先として掲げることが出来るだろう。

ただし、組織活動の意義を対内（キャリア・コンサルタント向き）にのみ据えるのならば、既設の団体との違いもなく、社会的な観点からは特段の存在意義を見出すことは難しいことになるであろう。

組織の設立・活動目的・方針を外に向け、実践主義・クライアント視点に基づく組織構築・活動に向かうならば、国内のキャリア・コンサルティング業界形成の牽引者は、ここになることに間違いないであろうと、大きな期待を持って活動推移を見つめていきたい。

#### 14. 事例検証～スタンダード・メソッドの確立

キャリア・コンサルティング資格とは、「資格のための資格なのか。実践のための資格なのか」何のための資格なのかを突き詰める必要を強く感じる。

試験実施概要に記載されている内容に云々があるのではなく、資格を保有することによる社会のなかでの明確な意義が見出すことが出来ないようでは、資格そのものに意味が無くなる。資格誕生の後先は別としても的確に社会ニーズに対する、実施効果を表せるようにしなければならないだろうと思う（制度設計を変えることは机上論のため、付記解説的なものでも具体性が伴えばありだろう）。

もし仮に実践効力の伴わない「資格のための資格」ならば、キャリア・コンサルティング

業界の養成に携わる各ステークホルダーは、資格取得だけで実践に活用できるような表現や活動方針等の悪戯な表明を排除することを強く訴えたい。

しかし、資格の取得が実践に活かせるものとするならば、また主に実践に活かすための資格だとするならば、徹底してクライアントに向き合った視点のなかで、類型分類された支援対象毎に具体的な事例に対して、有効的な効果を導ける支援の内容・方法等々をスタンダード・メソッドとして形付けることが必要になると考える。

「専門性・実践主体とは何なのか」に示した支援対象別の各カテゴリーについて、主たる事例（汎用例）を明らかにし、それに伴う基本となる支援のスタンダード・メソッドの開発・確立は、対人支援効果を向上させる上でも（効果の実証を含む）キャリア・コンサルタントの次世代育成の観点からも急務且つ重要な取り組みではないかと思う。

他方、相談業務は、クライアントの千差万別の事案内容に向き合うため、平準化されたメソッドなど組み立てようがないとの意見を聞くこともある。

これはある意味、真実であろうとも思うが、対人支援の効果を高めるためにどうあるべきかといったクライアント視点に立った時には疑問も生まれる。

広く浅く何でも出来ます。は、何も出来ないに等しい。キャリア・コンサルタントとは、何を学び・何を提供出来る資格・人なのかを明確にすることが、キャリア形成の支援効果を高めることに繋がり、社会認知を得るためには必至なことであろう。

一例として、医学を学んだからといって、全ての疾病の治療に対応することなど出来ないのは自明の理である。医療で分類される、歯科・小児科・内科・外科等々に同じようにキャリア形成支援の専門性を極めて行かぬ限り、キャリア・コンサルティングは、学問から脱却することは出来ず、実践では使えぬものとなるといえるのではないだろうか。それでは、社会認知を得る事などは不可能に近いであろう。

類型分類毎による主な汎用例と有効的な対応支援のあり方をスタンダード・メソッドとして確立し、運営展開することが必要なことをこの一例に込めておきたい。

そしてここに向かう第一ステップは、多くの事例を集め多角的に検証し、有効的な支援のあり方を判断することであろうと思う。

またこれは、折衷的カウンセリングを否定する意味ではなく、類型分類毎の特性・特徴を明らかにすることにより、支援に必要な関連知識・有効性の高いカウンセリング理論・方法の活用等々を明らかにし、支援効果をいかに安定的に高めることが可能なのかを踏まえるものであることを付記する。

現在の資格の明確なポジショニング（民間・国家の関連性を含む）  
実践で活かすためのレクチャー内容・体系  
支援効果の実証～スタンダード・メソッド開発・確立  
機軸設定の上での弛まないブラッシュアップ  
キャリア・コンサルティング業界としての情報の一元管理・ネットワーク化 etc.

## 15 . 守秘義務と統一基本フォームの設定

プライバシー保護法等の成立からも個人情報の保護が重要になっており、職業倫理の観点からも守秘義務は大切なことといえる。

特に公務員や国家資格の合格を以って就くことが出来る職業については法律で守秘義務は定められており、対人支援者としてキャリア・コンサルタントには、守秘義務の遵守と倫理規定の厳守が以下のように課せられている。

### 守秘義務の遵守

相談者のプライバシーや相談内容は相談者の許可なしに決して口外してはならず、守秘義務の遵守はキャリア・コンサルタントと相談者の信頼関係の構築及び個人情報に鑑みて最重要のものであることについて、一般的な知識を有すること。

### 倫理規定の厳守

キャリア形成支援の専門家としての高い倫理観を有し、キャリア・コンサルタントが守るべき倫理規定（基本理念、任務範囲、守秘義務の遵守）の実践について、一般的な知識を有すること。

ここに示した文面内容は、一般のビジネスの常識としてもごく当たり前のことでもある。が、実際上においてこれらが尊守されているのかどうかは、疑問と思わざるを得ないことも多くあり、クライアントとキャリア・コンサルタント間のリテラシー問題により提供サービスに対する誤解を生まないための施策も必要だといえる（参考10.）。

技能士会の流れのなかで、カスタマーサポート機能が生まれるとなっており、業界の自浄努力として歓迎すべき流れといえる。

---

参考10 . 2級キャリア・コンサルティング技能検定試験の試験科目及びその範囲並びにその細目より  
[http://www.career-kentei.org/download/grade2\\_kamoku\\_hani.pdf](http://www.career-kentei.org/download/grade2_kamoku_hani.pdf)



そのためには、キャリア・コンサルタントが自らの業務実施に際して明確な権限と責任を負うことを明らかにすると共に、自らのリスクテイクをも行うためには、労務提供に係わる契約を表す書面が必要であり、その対象範囲も情報管理にまで及び明確にする必要があるのではないかと思う。

これらについては、キャリア・コンサルティング業界全体としての基本的なガイドラインを具体的に明示することが必要であり、一定の統一フォームを使用することが望ましいのではないだろうかと思う。

統一基準として定められた内容を満たすモノについては、当然に自己裁量の範疇のものとして個別設定は可能。

さらにスタンダード・メソッドの開発・確立には多くの事例に学ぶ必要があり、この際に守秘義務の解釈問題において、自らの業界や支援効果を高める上での検証作業の足枷としてはならないであろうことから、統一基準の検討にはこの点に関する配慮も必要になるかと思う。

#### 統一基本フォーム（例）

キャリア・コンサルティング実施契約書・取り交わし書（仮名：参考11.）

リテラシー状況による、提供サービスとの認知の差異を埋める手段としての説明書  
労務契約の内容を明確にする内容

キャリア・コンサルティング実施管理書

保管期限の設定及び保管方法（Web/紙）の指定

事例等の活用の際は、個人を特定出来ないものには可等のことも必要

個人情報意識的に敢えて公言をするようなことはないと思うが、無意識の行為としてこれを侵す場合を想定したリスクヘッジの対応の必要もあろうかと思う。

守秘義務の前提として、容易く個人が特定出来ない範囲においてならば許諾され得る範疇なのだろうかとも思うが、一定のガイドラインがあることにより、危険回避を行うことがしやすくなるかと思われる。また、

1. Web 表現 2. リファーマー 3. スーパービジョン・ピアトレーニングにおける考察も必須であり、スーパービジョン・ピアトレーニングにおいては、今後、活性化をされるとわれ、上記に応じて一定のルールを明示の必要性が早急にあるかと思われる。

リテラシーの向上・リスクテイク・支援効果を高める上での共通使用が可能な「DB/ライブラリー化」については、別途記載を行う。

## 16 . Web 活用～DB ライブラリーについて

キャリア・コンサルティングが社会認知を受け、キャリア形成支援が有効且つ、効果的に活性化していくためには、Web の活用はマスト事項となる。

キャリア・コンサルティング業界各ステークホルダーの Web を検証してみると、SEO 対策も採られていないのではないかとと思われることが多く、配信コンテンツの対象者は、会員（有資格者向け）であることが殆どである。

キャリア・コンサルティング業界が真に社会認知を得ることを目標に掲げるならば、クライアントに向けた情報配信を行うことがマスト事項になる筈であろうが、現在は、ほぼ皆無な状況である。

キャリア・コンサルタントの養成自体にも大きな意味はある。が、キャリア形成は、誰の・何のための支援が具体的に可能なものなのかをクライアントに明確に伝えることは、キャリア・コンサルティング業界としての重要な使命のひとつであろう。

Web の展開には、クライアント向け・キャリア・コンサルタント向けの大きく 2 つのコンテンツ・カテゴリーと共通コンテンツ利用による 3 つの機能が描ける。

理想的な展開形は、キャリア形成支援に関するワンストップ型のポータルサイトが目指すべき姿なのかと思われるが、安価で効果的に展開を行うためには、HP・ブログ・SNS 等が検討出来るであろう。

### <DB/ライブラリーの概要>

#### 1 . クライアント向きコンテンツ

##### A.市場啓蒙関係情報

キャリア・コンサルティング/カウンセリングとは（概要説明）

キャリア・コンサルティング実施先（情報提供）

キャリアコンサルタント（カウンセラー）の活用方法・期待効果

活用事例（個人・法人・類型分類ごと）

#### 2 . 共通コンテンツ

##### B.具体的実施への紐付け

キャリア・コンサルタント DB

カスタマーサポート

- C-1 . 実践活用 DB (データベース)
  - 支援別 DB (含むリファー対象別 DB)
  - ジョブカード関連
  - 関連ニュース (クリッピング・サービス含む)

### 3 . キャリア・コンサルタント向きコンテンツ

- C-2 . 実践活用 DB
  - 継続学習関連
  - 業界関連イベント&ニュース
  - 事例検証機能
  - シェア&ナレッジ機能

### D.ライブラリー

- 共通使用フォーマット
  - ・キャリア・コンサルティング実施契約書・取り交わし書 (仮名：参考 11.)
  - ・キャリア・コンサルティング実施管理書

---

参考 : キャリアウイング HP <http://www.career-wing.jp/>  
: キャリアコンサルタント\*ラボラトリー\* <http://www.career-wing.jp/CCL/>

## 17 . Web 活用時の前提条件&可能性

Web を活用した展開計画を描く際には、Web リテラシーが前提事項として求められる。就労支援の際には、アプリケーション活用程度のもので対応はある程度可能ともいえるが、展開サイトの活用スキルが伴わなければ、ここに描く期待効果は絵に書いた餅となることは自明の理となる。

先述の諸々を展開しようとした場合、HP・ブログ・SNS の3つが有効手段として捕らえられと記した。以下に SNS を参考例とした、参加者に求められる要件としての前提事項と可能性について記しておく。

- PC/Web リテラシー
- SNS サイトへの理解や慣れと必要性
- サイト内に於ける活性化のためのファシリテーション有無

文章表現力

他者依存心の排除・多様性の受容・自己開示の防御意識の排除・積極性 etc.

SNS の可能性 (DB/ライブラリーの有効性以外)

E-ラーニング方式による各種レクチャー実践

理論実践のトレーニング (事例検証)

逐語録 (Web/メールカウンセリング) トレーニング

支援別の専門家をサイト内にご招待してのレクチャー

SV やピアトレーニングの簡易的な実施 etc.

SNS の特徴としてコンテンツがツリー形式で蓄積されるため、事例検証のデータ・ベース構築には最適である。事例検証の蓄積～開示は、キャリア・コンサルタントの実践の場に於ける活きた情報となり、新たな支援の開始時や参考対応の貴重な情報源としてケース・スタディにより学ぶことが可能である。

キャリア・コンサルタント向け SNS は、有資格者による参加制限を掛けられるため、サイト内においてはある意味、守秘義務の枷を外しての諸事対応が可能になる。

現在の技能士の窓を開示用の DB として位置付け、クローズ用のキャリア・コンサルタント向け SNS の展開を行うことは可能である。

また、クライアント向けの SNS にこれを機能させることも、共通使用が可能なように機能化を図り、Web マッチング機能を取り入れることも出来る。

<DB 管理について>

民間のキャリア・コンサルタント有資格者の状況は「県別キャリア・コンサルタント有資格者数一覧」で、集計開示がされている。

技能士の窓においては、DB 検索が可能なことから、個々の詳細情報管理を果たしているかと推察する。詳細情報を公表する必要は検討の余地が残るが、民間有資格者の活動先別 (活動領域)・主体支援内容 (対象者)・活動状況 (所属背景) 等々について、業界各ステークホルダーは、実態確認を行っているのではあろうか。

種々の活動展開にキャリア・コンサルティング業界が即時性を以って対応するためには、キャリア・コンサルタント個人の実態掌握が必要となる。これを踏まえるならば、何を以ってしても有資格者の現状掌握は、マスト事項であり、行政等の対応に際して実効性をどれくらい描けるのか、資格内容の方向性等々についても、有資格者の状況掌握から全て

が検討されなければ実践効果を期待できるものではないだろう。

#### 必須管理項目

地域

勤務先分類の詳細

支援対象別分類の詳細

継続的な経験管理（実態ベース）

将来的な志向・方向性・希望（方向性・就業条件等） etc.

先述は、キャリア・コンサルタントのDBを記してきたが、Web展開を行うにおいては、アクセス解析を徹底することにより、クライアントの属性や地域・年齢等の詳細データを集積することも可能となる。ここから得られるデータは、貴重な動向情報として将来の方策検討の際に活かす事が可能なものでもある。

### 18. あとがき 「キャリア形成支援の業界形成に向けた具体的な検討諸案」

1. キャリア形成支援の全体像から見た課題形成(1.~17.)に引き続き、編集を代えて、キャリア・コンサルティング業界形成に於いて実施可能かと思われる、具体的な検討案件の詳細を引き続き記してみたいと思う(対象を技能士会として)。ただし、検討・実施に際しては、以下に記した諸点についての考慮も必要となる。

キャリア・コンサルティング関連業界の現状認識

キャリア形成支援そのもののフレーム・ワークの捕らえ方

キャリア・コンサルタントに対する将来の社会機能・役割に期待するもの・姿

行政関連の進捗・法整備の変遷

実践活動母体となる組織の基本的な機能・役割・職掌・共通利害等

キャリア・コンサルタント養成の民間各団体やキャリア・コンサルティング協議会との関係性 etc.

ここに於いては、キャリア・コンサルティング業界のマクロ形成に関与が深いと思われる、キャリア・コンサルティング協議会・キャリア・コンサルティング技能士会の2つが具体的な実施先として想定・検討出来る。

しかしながら、憶測に捕らわれ過ぎると視野が狭くなりがちになるため、既存組織の設立理念・背景・計画・利潤・関連組織との関係性等々は、基本的に未考慮として、実践の可

能性を自由に探ってみることとした。

具体策のなかには、キャリア・コンサルタント個々人が実施出来るものも・民間養成団体が実施出来るものもあろうかと思うが、業界形成のためには、実行効果を拡散することなく集中させることが重要にもなるため、あくまでも組織的な検討課題として記している。

なお、これらの実施には、キャリア・コンサルタント技能士の絶対的な母数が必要になることは間違いがない。今後の技能士有資格者の人数の推移によっては、技能士会の存続維持も厳しい状況にもなろうかと思う。

しかし、キャリア・コンサルティング業界形成のためには、主たる当事者の一定の母数が必要になるからといって、質的管理・担保の維持の原則から、資格・合格水準が下がることはあり得ない。

この点の一番の問題点は、民間養成団体の資格内容が技能検定に一直線上に繋がるものになっていないことが、最大の原因と考えられるであろう。つまり、業界形成を考える場合、個々のステークホルダーのみを語っても意味は薄く、関係組織全体のなかで計画の検討・遂行を行うことが一番望ましい姿であることは言うまでもない。

現在のステークホルダー各々の経営・運営戦略があつて然りではあるが、自行利益の獲得のみではなく、関係各位がキャリア・コンサルタント業界形成への大儀を以って協力して築き上げることが出来るか・それが可能かどうか、大きな成果の鍵となるであろう。

最後に私見を記したい。

キャリア・コンサルティングの資格体系は、民間・技能士とヒエラルキーを持って生まれたのである。社会全体・キャリア・コンサルタントを目指す方々・キャリア・コンサルタント有資格者・クライアント各々の視点から現在の業界各ステークホルダーを見た時には、決して一本化された機軸に基づく個々の経営展開をされているとはとても感じ得ない。

キャリア・コンサルタント養成についてヒエラルキーに基づく一本化が全てではないとする場合、独自路線のブランディングにより活動をされることになるのであろうと思う。

それは判断としてあり得ることであり、他者がとやかく口を挟むことではない。が、そうであるならば、明確にこの点を表明して独自路線に向かわれることを切望して止まない。

他者認知に誤解を生むようなことは、クライアントの不利益に繋がることになる。

ぜひともこの点、ステークホルダー各行にケジメを持った対応を望むところである。

他方、キャリア・コンサルティングの実践における専門性の確立（メソッド確立・養成）については、民間養成団体各行が、独自性を発揮できる対応領域となるのではないかと思つてもいる。キャリア・コンサルタント試験の一元化の流れから、技能士会が生まれ、こ

の組織構築の成否や技能士会への参加人数によっては、既設団体の会員数が減少していくことも予想される中、専門性の開発・実践のテーマへの取り組みは、民間養成団体の新たな価値を創出していくものではないかと期待していることを付記したい。

クライアント視点に立ったキャリア形成支援の実践型の組織は現在国内では皆無であろうと思う。これが生まれた時にキャリア・コンサルティング業界の現状は様変わりするだろうと予測する。

キャリア形成支援が名ばかりの学問領域ではなく、クライアントを支援する実践のためのものであり、その効果を実証されることによりのみ、キャリア・コンサルティング業界形成は遂げることが出来、社会のインフラのひとつとして形付けられるものである。現状からの脱却が遂げられるかどうか。全てはここに掛かっていると信じて疑わない。

ひとりでも多くの本物の思いを抱えたキャリア・コンサルタント諸氏の意がまとまり、キャリア・コンサルティング業界形成に向けて踏み出していくことを祈念する。

以後は、キャリア形成支援の業界形成に向けた具体的な検討諸案を一案件づつ記していきたいと思う。

この後は、「B. キャリア形成支援の業界形成に向けた具体的な検討諸案」になります。  
本書は、平成22年3月20日現在の諸状況に基づき綴られています。

**有限会社 キャリアウイング**  
執筆者 吉田 但  
神奈川県横浜市神奈川区沢渡 45-1  
ルピナス横浜西口 401  
ご連絡 contact@career-wing.jp  
045-314-2200

キャリアウイング Official HP  
<http://www.career-wing.jp/>

## 参考添付

### B. キャリア形成支援の業界形成に向けた具体的な検討諸案

#### キャリア・コンサルタント技能士会に関わる課題形成

#### 【目次】

1. はじめに キャリア・コンサルタント技能士会に関わる基本考察 3-5P
2. 活動の前提として
  - 2 - 1. Web 展開（環境整備） 6-8P
  - 2 - 2. マスコミ対応 8P
3. キャリア・コンサルティング技能士会への会員増加のための考察 9-10P
4. 会費徴収以外の収益活動の考察
  - 4 - 1. キャリア・コンサルティング技能検定受験希望者に対する養成 11-13P
  - 4 - 2. サービスマーク（service mark）等の作成・付与販売・その他 13-14P
  - 4 - 3. ソフト・ライブラリー（コンテンツ販売・同イベント展開） 14-15P
5. 独自の展開活動・具体案
  - 5 - 1. ジョブカード関連事項 16P
  - 5 - 2. カウンセラー・レポートの発行 17-18P
  - 5 - 3. 就職活動用ブログ 18-19P
6. 活動環境・機会の確保 19-21P

以上