

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 ～

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

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。

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

最終頁に「A. キャリア形成支援の全体像から見た課題形成」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、「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」のコンテンツになりまので、「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・コンサルタント技能士会に関わる基本考察」

士業関連の資格の有資格者により設立・運営される任意団体の活動は、職能団体としての機能・役割を果たすことが多いといえる。

資格が持つ社会的意義を含めた「資格の活用」を考えた場合、「職能開発」は、有資格者のみの優位性の確保のみならず、次世代育成にも繋がる活動であり、且つ、社会啓蒙・認知に繋がる必須の取り組み事案といえる。

キャリア・コンサルティング関係団体においては、会員組織サービスの一環で「職能開発」を謳うも、昨今の揺れ続ける国内の雇用問題に際して、何も情報を配信せず、関係行動の一切を実施する事無く過ごしてきた事実からも、既存各団体は、あくまでも資格取得希望者の養成機能の域内のモノであり、職能開発に於いては、実態的には有名無実の状況且つ、国内には未だ存在しない状態であると云える。

職能開発とは、実践に向き合うことに他ならないことであり、国内においてキャリア・コンサルティングが根付くかどうかの一番の鍵といえる活動である。

キャリア・コンサルティングにおいては、資格制度上の概念や基準のなかで、何が出来る者かと示してはいるが、一般社会の観点から見た時には、この点が曖昧模糊となっているために、社会認知が遅々として進まぬ現状があるかと思われる（詳細は、A. キャリア形成支援の全体像から見た課題形成」参照）。

過去、個人の自我を抑えることで組織からの生涯保障を得ていた国内の労働文化・制度のなかに、パラダイムシフトとして、個人主体を立脚点とした新しいテーゼを投げ掛けているのが、キャリア・コンサルティングの実態であり本質であるといえる。

これは、キャリア・コンサルティングが顕在化した社会ニーズに込んでいるものではなく、新しい価値を投げ掛けるシーズの提供であることであり、社会認知を得るための推進・黎明期においては、結して忘れてはならない重要なポイントであろうと思われる。

また、これらを検証的に振り返るならば、企業の導入推進が約6%であることや、キャリア・コンサルタントの名の下に働く先は、その多くが過去からあった機能・役割であり、資格制度下において呼称が変更されたような形が殆どであり、フリーランス等で活躍される方々の多くは、実態的には研修講師として呼ばれていた者であることから伺い知ることが出来、資格認定試験で問われているような内容を純粋に実践し社会ニーズに込え、活動業務として成り立っていることではないことを見誤ってはならないだろう。

言葉・表現が適切ではないかも知れぬが、結して既存団体の否定を行っているつもりは微塵もない。逆に今後、活動領域が明確になり個別発展へ向かうエールを投げ掛けているつもりである事を付記する。

これらは、良し悪しの是非を問題にしているのではなく、職能開発の重要性・多義性と活動展開におけるスタンスの見誤りがないように指摘を行ったものである。

同時にキャリア・コンサルタント技能士会の社会的な使命や活動方針・方策をまとめることの難しさと課題の大きさ・大切さを踏まえるうえで敢えて苦言を含めて提示を行った。

職能団体としての機能として、

キャリア・コンサルタント技能士会としての全体（地位確保・向上）

専門部会等への特化・分化（職能開発・能力開発）

啓蒙・広報宣伝活動（リテラシー向上施策含む）

関係各所とのネットワーク（対人支援関連団体・地域・連合・経団連・政治等）

収益事業活動

バックヤード（管理業務全般）

etc.が必須として挙げられるだろう。

言葉・表現が適切ではないが、キャリア・コンサルティング協議会は、資格制度のヒエラルキーのなかで業界形成の任を一手に担う先に見られがちなポジションではあるが、主軸機能は、キャリア・コンサルティング技能検定の厚生労働大臣指定試験機関として任を果たす先であり、民間養成団体各行の利益代弁機能を担わざるを負えない宿命を持つ組織でもあることから、即時的な機動性を持った実践活動を促進する母体としては、団体構成の観点から利益相反活動に繋がることも予想され、適正な先であるとは残念ながら言い難い（技能検定への実施確定以降の取り組みは最大限に評価している）。

これらを踏まえるならば、キャリア・コンサルタント技能士会は、これまでの民間所属団体の枠を超えて存在出来るはじめての団体組織になるともいえる。

設立背景のなかにおいては、キャリア・コンサルティング協議会の配下組織として産声をあげることは致し方のないことでもあり、現在、各支部により組織職掌の意見調整を図られているが、この確定以降は、ここに参加するキャリア・コンサルタント各自のあり方により、問われることが大きく・重くなるだろう。

キャリア・コンサルティング資格体系のフレームワークは、ある意味、完成されたといえるであろう。次に残る重要な課題は、実践をキーワードにしたソフトの拡充・整備であり、支援対象の専門に特化・分化した中で、どれ程、支援効果の有効性の高いメソッド開発・情報配信等々の活動訴求ができるかが、職能団体としての大きな課題になるだろう。

併せて、キャリア・コンサルティング関連団体のこれまでの経緯や社会背景を見ても、スピードを持った社会対応を果たすことが出来るかどうか、社会認知の成果に対する大きな鍵となるかと思う（民間団体の是非論は横にしてのこととして）。

キャリア・コンサルタント技能士会がキャリア・コンサルティング業界を牽引していく考えを持つとした場合、その主体者たる技能士の多くの参加が目的・成果達成のための前提条件となることは自明の理である。

しかし、キャリア形成関連団体への会費の支払いも所属数が増えれば馬鹿にならない個人負担の金額となる。会費に見合うだけの付加価値（ロイヤルティ）が会員に提供されないのであれば、キャリア・コンサルタント技能士としての名を虚偽なく名乗れることもあり、会員数を伸ばすことには自ずと限界が生まれる。

参加者数が増加せず、運営・経営が成り立たないのであれば、全てが机上論となることも明らかなことである。

現状から想定出来る会員増加数のなかで判断するならば、独立組織として活動を行うためには、主たる財源となるであろう会費徴収以外の収益活動を考えなければ、運営組織として成り立つことは難しいといえる。

また、先述の通り、個々人が何箇所にも所属を行い会費徴収をされている現実を踏まえるならば、会費の支払いに値する付加価値の提供が明確に為されなければ、会員数の伸びを期待することも出来ないだろう。

つまり、キャリア・コンサルタント技能士会が安定的な活動運営を行うためには、

- 1．会員数の増加（そのための施策）
- 2．会費徴収以外の収益活動
- 3．参加する意味に値する付加価値の提供

これらが三位一体となることが必要になることに着目して、活動しなければならないことになるであろう。

そしてこれらの活動を通じた、キャリア・コンサルティングの実践効果による社会認知の向上が伴うことによりはじめて、業界形成の基礎を成す事が出来るといえるだろう。

社会から問われるのは、実践効果と結果である。

キャリア・コンサルタント技能士会が他の団体組織と同じく、キャリア形成支援を学問としてのアプローチ方向に向かった時に社会的な存在意義は無に帰すこととなるであろう。

「クライアント視点による実践活動」この具現を果たせるかどうか全てであろう。

会員のスキルアップのための施策実施は当然の活動であり、これを否定するものではない。

2. 活動の前提として Web 展開（環境整備）

Web 展開（環境整備）は、何を置いても活動のマスト事項となる。

現在のキャリア・コンサルティング関係団体の Web 展開の状況は、資格取得を目指す方・有資格者を対象とする内向きのモノばかりであり、一般（個人・法人）の外に向けてキャリア・コンサルティングやキャリア形成支援の情報配信をしている先は皆無である。

キャリア・コンサルタント技能士会が、「どこに向き合う組織なのか」が肝心な点であるが、外向きの情報配信をし続けられない限り、社会認知を得ることは出来ないであろう。

キャリア・コンサルタント技能士会には、現在「技能士の窓」と云う、登録者検索用のデータベース・サイトがある。

「技能士の窓」より <http://www.ginoushi-mado.org/>

技能士の窓はキャリア・コンサルティング協議会内 技能士会事務局が運営するサイトです。

企業、教育機関、就職支援機関、人材会社の方が、「2 級キャリア・コンサルティング技能士」を、地域・活動領域から検索でき、当会において情報提供もさせていただきます。

キャリア相談業務、キャリア研修講師、社内勉強会などについてもキャリア・コンサルティング協議会内技能士会事務局までお問い合わせください。

民間の養成団体においてもマストとして考えられる、一般のクライアント（個人・法人）へ向けての情報ソースとして、DB 提供を行うことは、素晴らしいことだと思う。

ただし、この実施が期待効果を上げるためには、キャリア・コンサルティングの社会認知が一定以上に浸透しており、個別の支援者を探しているとのニーズ対応が前提事項となるものである。

果たして、そこまでキャリア・コンサルティングは、社会認知を得ているといえるのだろうか？もしもそうならば、5 万人計画発表以降の民間資格の有資格者数が伸びた時期にもっと社会認知を得て、実態として根付いたことになった筈ではないのだろうか。

もしもまだ社会認知を得ている状況にはないと仮定するならば、また、本当に社会にキャリア・コンサルティングを根付かせたいのなら、一般のクライアント（個人・法人）に向けた積極的な情報発信がマスト展開となるのでは無いだろうか。

キャリア・コンサルティング関連団体の多くの Web 活動を見れば、一般のクライアント（個人・法人）に向けた情報発信が皆無であることに気がつくことが出来る。

資格制度のフレームとヒエラルキー（民間・国家）が出来上がり、キャリア・コンサルタント諸氏が、個々に活動を行い、キャリア・コンサルティング・キャリア形成支援の有効性を語ることのみで、果たして良いのだろうか・それで目的達成は叶うのだろうか？

キャリア・コンサルタントの養成のみの活動で、キャリア・コンサルティングが社会インフラに繋がると考えているならば、社会認知獲得のための方策としては、あまりにも無策であり、大きな誤りであるといえるだろう。

キャリア・コンサルティング技能士会の発信情報として、一般のクライアント（個人・法人）へ向けて、コンテンツ&メッセージの発信を行うことが、既存のキャリア・コンサルティング関連団体との決定的な違いの差別化を生むものになるであろう。

「技能士の窓」のキャリア・コンサルタント諸氏のデータベースは、重要な展開である。が、これが効果的に活かされるのは、社会認知が「活用」のフェーズにあるなかで活かされるものであり、現状では、認知向上のための「啓蒙」情報のフェーズ対応が欠落していると云える状況であろう。

情報訴求・活用展開の分類

- 1．啓蒙情報（ニーズ・シーズ喚起・対法人・対個人）
- 2．活用情報（現 DB・専門機関情報・ケース別ガイダンス）
- 3．活性情報（汎用事例・関連情報提供・活動告知） etc.

コミュニケーション・ツールとして Web 活用を進めるためには、

- 1．潜在・対象クライアントに向けた配信（法人・個人・関連団体）
- 2．技能士会事務局 対 参加技能士各自
- 3．参加技能士間のコミュニケーション
- 4．クライアント対キャリア・コンサルタントの双方向 etc.

以上の4つが検討出来るかと思う。

情報配信に際しては、華美なものはいらない。各社からサービス提供されている格安のプラットフォームの利用でも十分なはずである。

肝心なことは、見せ掛けではないコンテンツであることは間違いない。

一般のクライアント（個人・法人）へ向けて、キャリア・コンサルティングの何を情報発信しなければならないのか・するのか。この点が重要であることをシンプルに伝えたい。

また、情報は、固定情報と変動情報の2つに分かれる。

この点にも留意して、どのような意味を持つコンテンツ配信が必要なのか、前向きに検討して取り組む必要があるだろう。

Web 展開（プロモーション）は、運営戦略・戦術の両面において決して切り離すことの出
来ない重要なことであることの認識に基づき、一番肝心なコンテンツの新規更新・変更・
削除等の体制準備の対応を早急に行う必要性があるであろう。

キャリア・コンサルティング技能士会が専用HPによる展開を行った場合、公的情報であ
ることにより、民間事業で行う程のSEOを意識しなくとも検索順位等を上げること（告知
機会を増加させること）は容易く可能となる。

ここがあって紐付けされる関連事項の価値（会員のWeb展開へのプラス効果の提供等）が
高まることにもぜひとも着目して欲しいと思う。

クライアント視点に基づいたコンテンツの情報配信を適正に実施することにより、確実に
社会啓蒙への一歩に近づけられることを明言したいと思う。

参考 Web活用～DBライブラリーについて <http://www.career-wing.jp/column/log/eid196.html>
Web活用時の前提条件&可能性 <http://www.career-wing.jp/column/log/eid197.html>

2 - 2 . 活動の前提として マスコミ対応

社会認知を得るための広報宣伝活動のなかでもマスコミ対応は、欠かせないモノとなる。
特にプレスリリースは、キャリア・コンサルティング技能士会の活動運営に際して、適時（可
能であれば定期的に）、実施を行い、広く社会の注目を浴びるようにすることが必要だろう。
リリース素材は、政策の動きに対応した見解・対応サービス等や、キャリア形成・開発事
例・セミナー/イベント等も検討できる。

肝心なことは、情報ソースを持つことと、機敏に即時対応が図れるスピーカーの存在（機
能）ともいえ、必要なマスコミのチャネルを確保していくことも重要な活動となる。

キャリア・コンサルティングが公的な利益を提供出来るならば、ここから配信される情報
には、それだけで社会的な価値が生まれるといえる。

特にキャリア形成支援の実践コンテンツは、雇用問題の解決策として大きな意味を持つこ
とになり得る。また、政権交代後の4年弱は、雇用問題に対するコンテンツは価値が高い
ものとなるはずである。

情報価値は鮮度が命。タイミングを逃さぬような強固なマスコミ対応を切望したい。

また、社会認知の測定として、情報配信数と環境動向の変化を見ることでも大まかな到達
判断は可能になることも付記したい。

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

キャリア・コンサルティング全体が社会認知を得るためには、社会全体に訴求する事案の統一と集中が力となることは間違いないであろう。

名称は、その中の最たるものとも言えるが、民間養成団体、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等々を含んだ、業界全体のコンダクトが叶うかどうか、ひとつの鍵になる。

この基本軸をベースにした各団体等の経営尊重のなかで、オリジナリティや差別化は、当然にあって然りであり、競争原理を阻害するものではない。が、あまりにも独自路線のブランディング戦略に向かう先は、果たして国内のキャリア・コンサルティング業界のマクロ形成に対してどうであるのかは一考が必要になるのではないかと思う。

社会認知全体が上がることで、自行利益の増加に繋がるとの共通ロジックが必要になるかと思う。

この中で、技能士会が資格レベルの違いだけでなく、技能士会としての組織アイデンティティを育み、同会へ参加することの付加価値を設けることが出来れば会員の増加を見込むことも、社会認知を高めることも可能になるといえる。

そのためには、Web 活用によるブランディングと併せた技能士会独自の活動の差別化展開を進めることがマスト事項となる（差別化は、社会的にも必要になる）。

以下は、別紙 A. キャリア形成支援の全体像から見た課題形成 の「1 - 11 . Web 活用 ~ DB ライブラリーについて・1 - 12 . Web 活用時の前提条件 & 可能性」に記した、対クライアント視点に基づく、メインの Web 環境の準備を前提に記す。

技能士会会員専用ブログフォーマット・ドメインの提供

現在、ブログの運用展開の殆どが無償で対応可能になっている。

Ameba/FC2/Yahoo/See See etc. との交渉提携のなかで、技能士専用のブログの基本テンプレートを用意することが可能になる。

視覚効果のなかで技能士の差別化を図りつつ、配信情報の集中訴求（リンク情報提供）・共通使用（共通コンテンツ提供）を行うことで業界全体の訴求効果を高めることが期待できる。

また、基本テンプレートには、クライアントを想定した、基本的な属性・シーン別のキャリア形成関連のリンク先情報を用意することにより、対人支援の実施先が可能な必要最小

限の固定情報の提供を行うようにすることが啓蒙的な観点からは望ましいといえる（テンプレートに組み込むことでも、情報のみの提供でもどちらでも対応は可能かと思われる）。

ここで、各自が保有するブログが技能士会のメイン HP とのリンクを行えば、親子の関係性が生まれ、技能士会配信のマクロの必要情報を適時・情報配信することが可能になり、各方向のクライアントに対する広報宣伝力を高めることが可能になる。

また、この形での相互リンクは、SEO 的にも有効性が高くなることから、検索エンジン対策に効果を表せ、キャリア・コンサルタントとしてのヒエラルキーの差別化・技能士会に参加することの意味・意義の向上による差別化の両面が可能となり得る。

メイン HP + 会員（構成者）ブログ + これを繋ぐ幾重ものリンクと共通情報。この全体の形を構築し、発展させることにより、社会認知・啓蒙に向けた目的達成に近づくことは間違いないところだといえる。

同様に以下の検討が出来る。

専用ブログフォーマット（テンプレート + 固定情報）
上記に連動したドメイン・アドレス（[http://www.career-consulting-ginoushi@](http://www.career-consulting-ginoushi.jp) .jp）
専用メールアドレス（ex. career--consulting-ginoushi@ .jp）
専用バナー提供（技能士会のメイン HP へのリンク・その他関連） etc.

専用ドメインやアドレスの使用は、SEO は元より、資格公証の裏付けにも自動的に繋がるものであり、会費徴収の費用対効果に應えるものとなり得るものだと思う。

バナーについても、上記同様の効果と視覚的な訴求をもたらす事が期待出来ると思う。

Web 活用は、フリーランス系の方々の方々のみの専用ツールとして検討すべきものであるとの考え方を良く耳にする。が、「技能士の窓」に於いて展開・提供される、検索結果の状況をクライアント視点で踏まえるならば、全く情報が足りていないと言わざるを得ない。

保有資格レベルだけでアプローチが完結するような社会認知の状況には至っていないだろうし、情報から垣間見れる人間性に繋がることで、はじめて問い合わせに繋がることは、Web マーケティングの結果としても歴然としている。

提供される固定情報 + 日記や告知等に活用するコンテンツ掲示のブログのメイン機能活用による変動情報の提供の形のなかで、個人プロフィールの詳細のみを変動情報のコンテンツとして記載し UP するだけでも SEO 効果を高めることは可能になるはずである。

技能士会への参加の差別化を訴求し促すことは、民間資格・団体のあり方を問うことにも繋がり、結果として業界全体のボトム & ブラッシュアップを果たすことに繋がる。

4. 会費徴収以外の収益活動の考察

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

技能士会の収益活動として一番先に思い付くのは、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である。

民間資格と技能検定には違いがある。民間資格を保有している有資格者には、特例講習の受講を条件に学科試験免除の付加価値が与えられている。

この是非は別として、民間資格の取得を経ず、ダイレクトに技能検定のみに絞られた養成は実施されはじめたところといえるだろう。

民間養成団体とは違う資格ならば、0から技能検定を目指す方々に向けての提供サービスを開始することが一番収益を安定させるはずであろうと思う。

キャリア・コンサルティング業界のヒエラルキーの実証は、この点に関して明確に為されていることを最大限に活用しない手はないはずであろう。

学科試験への対応

学科試験の内容は、対象範囲も開示されており、基本的に丸覚えになるだろう。

専用テキストを用意すれば、通信講座（Eラーニングやメール等）・講義形式・補講形式・マンツーマン（メンター）でもこの実施は叶う。

良し悪しではなく現実的には、スクーリングの実施はあるにしても独学の通信講座でも対応が可能だというのが実態である。また、金額的・資格水準的・欲求的等々においても、国家試験をストレートに目指すことの方が、一般論としての資格取得希望者からしてみれば時に素直な反応なのではないかとも思われる。

民間養成団体の受講内容を客観的に見た時に講座内容・講師力により、学科内容の理解促進が成されていると果たして云えるのだろうか。

自発的な努力を後押しするケア体制を整えることのみで、相応のことは出来ると察する。

実技試験への対応

実践力を差別化として訴求できる技能士であれば、実技指導に対するアドバンテージを持つことが容易に可能になる。

試験対応のロープレ対応訓練を中心とした活動を行うことは、一番実施しやすい活動なのではないだろうか（民間試験の訓練でも満席状態になっているサービスでもある）。

応用：民間養成機関の実技試験への対応

実技試験への対応は、キャリア・コンサルティング技能検定受験希望者のみならず、民間養成機関の実技試験への対応を含むことが出来る。

団体により多少なりとも試験に特徴の差があると感じているが、この点は、会員各位からのレビューを行うことにより、十分に対応可能な情報の掌握も可能となるはずである。

スーパービジョン(トレーニング)・ピアトレーニングへの対応

さらにこれらの活動は、将来に於けるスーパービジョン・スーパーバイザーとしての潜在需要を喚起し、スーパーバイザーの確保にも繋がる活動となる。

養成の初期段階から、自己研鑽の一環としてスーパービジョン(super vision)を馴染ませることが、資質向上(支援力の向上)に繋がることであり、組織活動の意義をも裏打ちしてくれるものになると思う。

スーパービジョン(super vision)の基本的な3つの機能は、これらの動きを行うなかで基本的な対応メソッドを確立していくことが可能でもあり、望ましい姿といえるであろう。

1. 管理的機能：スーパーバイザーの能力を把握し、それに見合う業務を担当させるなかで成長をはかれるように管理する。
2. 教育的機能：すでに獲得している知識、技術の活用を促す方法を示唆したり、不足している知識を指摘し課題を示す。
3. 支持的機能：スーパーバイザーが業務上で出来ていることを認めるとともに、出来ていないことに気づき、取り組もうとする意思を励ます。

言葉を変えるなら、資格取得段階から個人のメンター的な関与を行うなかで、カウンセラー・リテラシーを育み、将来的に結びつけていくことが、次世代育成として業界成長へのポイントに繋がることになるかと思う。

実施手順概要

1. 各種・対応のサンプル・メソッドを作る
2. テスト実施を行い、技能士会推奨(認証)の基本メソッドを作る(基本：全国统一)
3. Webを中心として実施告知を継続的に行う(実施対応可能なCCのDB管理はマスト)
4. 対応者への実施報酬と継続訓練証明の発行+技能士会のロイヤルティ収入

ポイントのみ記してきたが、技能士会による民間資格保有者・希望者のブラッシュアップ・サポートを実践力を持つ技能士が育てるとの機軸を持って対応することで描ける内容は多々生まれるであろう。

経営維持のためには、技能士間だけのビジネスモデルでは運営はほぼ不可能とも言える。よって既存の民間養成団体が実施している収益活動の全てが対象と出来ることに気付き、スピード感を持って対応することが肝心になるうかと思う。

また、以後の内容にも通じることであるが、技能士会の認証事案とお墨付きアイテムを保有していくことが、安定的な運営には必要になることを付記したい。

キャリア・コンサルティング協議会の配下組織のポジショニングでは不可能なモノも多いことは承知の上で記載。

協力関係にある別組織とした場合は、上記の種々から実践力向上講習への紹介(キックバック)も当然に描けることかと思う。

4 - 2 . サービスマーク (service mark) 等の作成・付与販売・その他

キャリア・コンサルティング技能士(2級)を保有しているキャリア・コンサルタントが企業等の所属組織に居たとしても、クライアントにとってはその認識をすることも難しく、また経営の差別化においても現状では、差別化要因に切り替える訴求力に欠ける状態であると言わざるを得ない。

そこで、Web での後方支援は当然の事ながら、リンクバナーに同じく、技能士会による認定のサービスマーク(役務商標)を用意し、企業の付加価値を高める後方支援を実施する。

有資格者の所属証明を元に、有資格者の記名を行い、一定期間毎の期日を指定した証明の発行。

テーブル置き用の盾(建設・不動産事業者免許等に良く見かけるものと同様)

額縁用・証明書(個人の認定書でも良いが、技能士会所属を示すことが重要)

専用名札(ID 証明カード)

リンクバナーとは違う Web 専用の証明書マークの使用許諾

その他

また、これらに付随して、セミナー・研修・講習等々の実施の際、技能士会の認証・承認された内容・サービスであることを証することも、差別化の推進を行う上では可能になる

ため、検討が必要かと思われる。

同様に「カウンセラー・レポートの発行」で記す、クライアント就職活動支援の際、実施した支援の客観的なデータを記名と合わせて開示するのと同じように、これをキャリア・コンサルタントに置き換え、人物保障的に個人情報の詳細や各種プログラム開発や業界形成に携わる活動履歴等々を技能士会として認証・承認し、個人のデータを有償で開示することも検討が必要かと思われる（当然に希望者のみの扱いとなる）。

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）

社会認知を得るための活動実施方法のひとつとして、キャリア・コンサルティングに関する告知機会の増加を促すことは自明の理のことである。

このなかで重要な訴求ポイントは、「キャリア形成」という新しいテーマを投げ掛けるシーズの提供者であることを忘れずに、キャリア・コンサルタントは、何が行えるのか（実施効果）・何を行うのか（実施方法）の情報提供となる。

キャリア・コンサルタントとして対応可能なことは多々あるはずだが、具体的な実践として、これができるという一覧であるソフト・ライブラリーの存在が現在、欠如している状況であるといえる。

ソフト・ライブラリーには

研修・講習・セミナー・ワークショップ等々の対応プログラム・アイテム

（一例）マナー・電話対応・キャリアとは・キャリア形成支援とは等々のマニュアル的な内容のアイテム

に分類が出来、以下の2つの検討が必要となる。

会員が使用可能なプログラムの集約管理（DB）と、一般への情報配信

共通使用プログラムの開発～実施促進（DB情報への反映）

ソフト・ライブラリーを持つことによって、問い合わせや実施の効果測定のマーケティング情報の把握を行えることから社会ニーズのキャッチも可能となり、これを知ることによって的確な活動展開を描くことも可能となる。

無論、コンテンツの販売は可能であり、特に企業内のキャリア形成支援向けのガイダンス書的なものは（BtoB対応PG）、積極的にアイテムを増やす必要があるかと思われる。

コンテンツに関しては、会員各自より募り、認証を行う方向でも展開が可能であり、メイン HP での情報配信で EC を行うことで展開が可能となる。

同様にイベント展開についても考えることが可能といえる。

また、これらのプログラムが認証を受けた際には、作成者の記名公表（付記）を前提にすることにより、モチベーション・アップにも、情報収集にも、質的担保にも通じることが出来るといえる（作成者の著作収入の確保も含む）。

また、ソフト・ライブラリーの機能のなかには、ぜひともキャリア・コンサルティング関連のセミナー等の映像配信（有料課金制）を検討すべきかと思う。

全国で活動されるキャリア・コンサルタント諸氏とのお話しのなかで常に持ち上がるのが、自己研鑽に努め求めようとしても物理的な環境問題により、機会のロスを常を感じるとの意見が多くあることであり、これに対する対応が必要だといえる。

例えば、キャリア・コンサルティング協議会が主催された、4authority's特別セミナー等は、今後、同様の企画実施がされるかも分からない貴重な実施だったと思う。

これを Web にて配信し、物理的な環境ロスの回避を行い、セミナー内容の共有資産化を図ることはキャリア・コンサルティング業界全体の底上げにも繋がることであろう。

また、斯様な機会を経た後に会員各自が具体的な感想・意見のシェアを行い、実践上のナレッジ・マネジメントを繰り返し積み重ね、汎用メソッドに活かすような情報活用フローやインフラの確立が必要だと思われる。

実際の参加費をベースに技能士会会員と一般との区分けのなかで料金設定を行うことや、コンテンツ・ライブラリーの活用レベルへの課金システムを設ける等、会員獲得のための差別化も図れるし、情報の共有も図ることが可能にもなる。

ぜひとも積極的な活用導入を検討して欲しいと思う点でもある。

最後に余談になるが、本来は、技能士会会員専用ブログフォーマットの提供に入れるべき内容かも知れぬが、キャリア・コンサルタントの Web プロモーションにおいて、写真ではなく、簡易動画の活用による自己紹介等を推進していくことも促進・検討が可能かと思われる（導入方法・テンプレート・実施案内等の提示等の対応）。

対人支援者としての資産は人そのものであり、これをよりリアリティを持ってクライアントに届ける手段として且つ、他の土業等の展開していないプロモーションとして、話題性も含み、十分な活用がキャリア・コンサルタントにおいては描けるだろうと思う。

5. 独自の展開活動・具体案 ジョブカード関連事項

当初計画に於けるジョブカードの発行権限は、キャリア・コンサルティング 2 級技能士だったと記憶している。社会背景や諸状況の理想と現実のなかで、ある種、なし崩し的にこの対応者のレベルが下げられていった感を抱く。

キャリア支援そのものの業務独占的な資格化は、対象範囲が広すぎて不可能であろうが、ジョブカードを代表とする部分的な専任業務の確保は、対応が可能な案件ではないかと思われ、対象範囲を大きく広げ、可能性の模索を行う価値があるものかと思う。

通常、公的事案は、導入実施の 3 年後には施策の見直しがあるのが普通であり、1 年先にはジョブカード制度も大幅な修正変更が行われることが予測される。

政権交代後も国内の雇用問題の解決に際して、ジョブカードの推進施策には変更はなく、逆に主軸施策であることから、業界としてもっと積極的にここに係わりを持っていく必要があるかと思う。

理想論的には、就労支援の結果について助成金を含む対応が可能になることであろうが、就労支援者から採用確定後の労務提供費の徴収を可能にするような、ビジネスモデルの収益構造を業務独占の方向性のなかで検討することも必要ではないかと思う。

また、ジョブカードの実施に伴うなかで、素晴らしさがあるのは、対応実施を行ったキャリア・コンサルタントの ID が公表され残ることだと考える。

キャリア・コンサルタントの活動は、守秘義務の壁に自らが枷を嵌め過ぎて身動きが取れ難い状態にしているようでもあり、実践結果に対して記名捺印を行い、自らの権限と責任を明らかに出来る点に社会的な意義が生まれることだともいえる。

キャリア・コンサルティングは、密室から開放していかぬ限り、社会認知を得ることは叶わないであろう。公的に唯一、実績活動に対して名前が残せ、効果実証を追跡管理することも可能になる。ハローワーク・商工会議所に対して、キャリア・コンサルティング業界全体としてもっと積極的に関与を促進して行く必要があるところであろう。

政府は積極推進を行う姿勢であるが、その対応者としてのキャリア・コンサルタントにおいては、ジョブカードの活用・より良い対応方法（現在の状況では使い辛く、活用には知恵が必要な状況かとも思う）等々の支援精度を高めるための取り組みがなされないことについては、何とも当事者意識の欠如と言わざるを得ないことである（発行対象者が絞られ過ぎ・収益活動に繋がらない等のことも起因はするが）。ジョブカードに関連して開示されている資料には、国内スタンダードとして捕らえられるものも多くある。

ここへの積極的な関与は、目的達成において効果・効率的な道であると思う。

5 - 2 . カウンセラー・レポートの発行

既にキャリアウイングで実施をしているが、ジョブカードの動きと併せ、就労支援（就職/転職活動）を求められ、面談や育成等々を対応したクライアントに対し、「カウンセラー・レポート(仮称)」の発行実施を行うことを提言したい。

カウンセラー・レポートの概念イメージとしては、キャリア形成支援を通じて掌握しているクライアントのアセスメント情報や適性・能力・興味・価値観・エンプロイアビリティ評価等々に関する実施した支援の活動記録と人事情報をまとめてレポートにしたものであり、ジョブカードの記述欄の拡大・拡充版のイメージに近いものとなる（通常の推薦状ではなく、客観分析に基づく内容・当然にクライアントの事前了解が必須）。

この書面をクライアントが求職活動の際に求人会社に提出を行い選考評価の参考として貰う使い方になるが、ジョブカードに比較しての大きな違いとして、求職者を担当とするキャリア・コンサルタントが活動・情報責任を担い、求人側企業からの問い合わせ（所謂、人事問い合わせ）対応を可能としている点にある。

これにより、個人・企業・キャリア・コンサルタントの3者間のポジショニング・機能・役割が明確化され、且つ、記名捺印を行うことから、面接の限られた時間内でも、人物評価をより深く・より確かなものとする事が可能になり、採用ミスマッチの解消にも繋がり、企業とクライアントの両者に相互メリットを提供することが可能となる（特に中小企業）。また、これによりキャリア・コンサルタントの必要以上の守秘義務の枷を解き、実行責任・効果が明確になることから社会との関係性を深めることが可能になる。

就労相談～分析・育成～採用決定までの一連の流れをキャリア・コンサルタントが担うことから、個別スキルに応じた評価を得られる、新しいビジネスモデルが形成出来ると思われる。

ここでは、キャリア・コンサルタントが、有料人材紹介等にあり得る企業側への偏りを排除した、3社間並列のポジショニング形成が可能であることから、学卒者・中途・リタイヤ等の全ての方向にも適用可能である。

また、項目提示のみになるが下記のような内容も検討が必要かと思われる。

職業決定に伴う報奨金の受取りは、現在禁止事項となっているが、キャリア・コンサルタント資格保有のアドバンテージとしての検討。

有料職業紹介事業者に対するキャンディデート確保のキャッシュバックの検討。

ジョブカードを含む就労支援の結果（採用）に対する助成金支給対象の検討。
地域別就労支援の相談員やスクールカウンセラーとの兼ね合い検討。

5 - 3 . 就職活動用ブログ

技能士会による就労支援（未就労・就労者支援）の新しいサービスの提供のひとつとして、就職活動用ブログの展開を提案する（参考1.）。

これは、カウンセラー・レポートに記載した内容と同じに、クライアント・人事・キャリア・コンサルタントの三者間で描く新たな就労支援のあり方を模索した展開の一つとなる。ある種、ゲリラ的な活動展開であり、技能士会がアカデミック傾向に寄るならば馴染まない活動かとは思われるが、閉塞感さえ漂いはじめている就職活動において、Win-Win を描ける展開だと考えている。

概要的には、エントリーシート・履歴書・職務経歴書の基本3点セットの就職活動の自己表現ツールに新たにブログによる自己アピールを行おうとするものである。実施の詳細は、下記の参考をご参照願いたいと思うが、カウンセラー・レポートの流れと同じ対応ルーティンで、専用テンプレートを用意し展開を行うことが望ましいといえる。

実施形式的には、カウンセラー・レポートの形を取らずに、ブログのメッセージ機能を使い、支援実施を行うキャリア・コンサルタントに限定して活用し、支援状況を形付けることも可能であり、成長過程や個人課題が時系列に並ぶために判断素材としてより良く活用することが可能である。実際は、何か月分のコンテンツを人事担当者に見て貰う訳にはいかないもので、少なくともここだけは見て欲しいとする URL を個別にお伝えするような使い方となる。

サンプルデータとして開示するところまでは至らないが、現在のところ学生の就労支援においては、他者の差別化は元より、クライアントの将来性・資質に対して、多視点を得ることでの人事評価へのプラスの影響（選考判断の補助・ミスマッチ解消等）に繋がっていると判断をしている。また、この活動を通じて Web の特性でもある遠隔でも育成サポートが可能であることも付記しておきたい。

中途採用については、専門スキルによる評価基準が求められるため、情意評価へのプラスの影響を感じるが、地域主権への流れのなかでは、WLB の特に個人生活の価値観やネット

ワーク状況（特に主婦層）を確認～訴求することも可能と思われ、就職活動の実施の際のサブツール化とすることも十分に可能だと思われる。

シーズ提供・開発のひとつとして、新たな潮流を技能士会として訴求することが出来るならば、ニュース・バリューも高く、検討の余地も高くあるのではないかと思う。
守秘義務の足枷を外し、見える支援に向けた実証活動のひとつとして検討を進めることを提言したい。

参考 1 .

就職活動専用ブログのススメ <http://ameblo.jp/career-wing/entry-10379166473.html>
就職活動専用ブログのススメ その2 <http://ameblo.jp/career-wing/entry-10379379549.html>
就職活動専用ブログのススメ その3 . <http://ameblo.jp/career-wing/entry-10379528980.html>
就職活動専用ブログのススメ（欄外） <http://ameblo.jp/career-wing/entry-10379714686.html>

6 . 活動環境・機会の確保

キャリア・コンサルティングが社会認知を受けるための最大の要因は、キャリア形成支援の効果があると実証されることに他ならない。

「働く・生きる」のキーワードにおいて、キャリア・コンサルティング業界全体は、マッチングや就労成果には目を向けず、「生きる」ことへの視点に加重を於いて進んできたと言えるかと思う。端的に云うならば、実践ではなく学問（心理）領域に偏重し過ぎてきた結果が、社会認知向上のブレーキにもなったと云えると思う。

両方のバランスが必要といえれば耳障りは良いが、キャリア・コンサルティングの有効性の実証のためには、数値データが必須であり、このためには、「働く」ことへのキャリア・コンサルタントの関与が、プラス（就労に結びつく）に展開されなければ、行政支援も企業内のキャリア形成の推進も、「生きる」ことの本質的な支援にも行き届かなくなることが、現状から推察できるのではないかと思う。

社会状況を考えても、就労支援を求めている人々・支援の実施でより良く歩みだせる人々が溢れている現状だとも言える。この状況においては、クライアント視点に立ち、何としても活動環境を整え、実施機会の確保を行うことが必要であり、この実践活動のなかから有効性のある実証効果が生まれることが求められていることだろう。

クライアントへの支援効果にとって必要な形なら拘る必要があるが、これ以外ならば支援の実施が無ければ始まらない点に着目して活動環境・機会の確保を推進すべきであろう。

ハローワークのボランティア支援（含む、ジョブカフェ・行政関連・商工会議所等々施設）

産業構造改革・雇用対策関連事項でハローワークの時間延長が多くの場所で実施されている。それだけここには就労ニーズがある訳であり、ハローワークは、国内最大の求人情報を扱っているともいえる。

キャリア・コンサルタントの質の確保は言われて久しいが、机上実践を繰り返しても実際の実践場面に多く触れなければ経験とはなり得ない。

キャリア・コンサルティング業界として、行政へのアプローチを行い、ハローワークとの関係強化を推進し、活動環境・支援サポートのアライアンスを行うことが検討は出来ないだろうか。

これが可能になれば、キャリア・コンサルタントの実戦経験を高めるための環境・機会の確保と運営が行え、3者間の相互利益に繋がるとはいえないだろうか。

未活用の部屋の開放に伴う、無償支援（研修・セミナー・就労支援 etc.）の実施

平日夜・休日実施

特に公的環境の活用には、ジョブ・グループの推進活動は、実行価値があると思われる。

業務実施時におけるサポート機能（プレ支援）

ハローワークの活用マスターとして、窓口で行われる対面支援実施前のプレ的業務をサポートとして担う

適性診断・諸状況確認・PC操作・レベル/状況区分け etc.

同様に市町村の行政タイアップによる、実戦経験を高めるための環境・機会の確保と運営の検討

先述のジョブカード関連も合わせて推進サポートも検討可能かと思う。

会員所属会社における会議室活用

上記と基本的な主旨は同じだが、キャリア形成支援に理解のある会社等として、HP（専用が出来たら）にも告知を行う広報宣伝活動の補助を条件とした交渉のなかで環境確保に努める。

またこれに際しては、技能士会認定のサービスマーク（service mark）の登録を行い、展開することで差別化とロイヤルティの確保を行うことが可能になる。

ボランティア募集の案件対応について

キャリア・カウンセラー、キャリア・コンサルタント有資格者を採用条件とした求人案件も少しずつではあるが目にする機会も増えつつあるように思う。が、未だに多数を占める、無報酬+移動交通費の支給もない完全ボランティア募集の案件(特に就職フェアのキャリアカウンセリング)については、対応に際して再考が必要ではないかと思う(参考2.)。

参考2. キャリア・コンサルティングのある現場を見つめて

<http://ameblo.jp/career-wing/entry-10491577597.html>

まだ々、さまざまな活動諸案が想定できるが、主な事項としてここまでに掲げてみた。

最後に、

キャリア・コンサルタントの求人条件は、まだ非正規の募集の方が多く賃金条件も、新卒者の給与水準と同程度であったり、派遣時給では、最低ランクの設定であったりと、キャリア・コンサルタントの社会的な評価は、低レベルであると云わざるを得ないものである。キャリア・コンサルティングが社会に求められ、効果ある実践効果を提供し、社会ニーズとしてキャリア・コンサルタントが求められるようになってはじめて、地位向上と弛まぬ成長への自己研鑽の動機付けが促進されるのかと思う(個人依存主義的な流れには異を唱える)。技能士会の活動のなかに会員の保有スキルを高めていくための機能があることは必然だが、組織全体の使命は、クライアント視点に基づく実践を基本と据えて、諸事、取り組んで欲しいと心から願う。国内において、キャリア形成・開発の必要・有効性を信じ、そのための業界形成が必要だとの思いから、期待を込めてここまで綴ってきた。キャリア・コンサルタント自らが笑顔の多い社会作りの一翼を担って欲しいと願う。

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31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： 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 . 学校教育（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

以上