



人事担当者のための

キャリア・コンサルタント講座

～資格取得の方法とスキルの活かし方～

Career Consultant

有限会社 キャリアウイング 代表 吉田 但

■今後の経営・人事戦略に向けて

国内におけるキャリア・コンサルティングの諸状況は、いまだ過渡的な時期にあり、実態を伴わないイメージだけが一人歩きをして、誤解が多い現状といえます。本稿では、より現実に即した情報をお届けすることで、経営・人事戦略のなかの一つとして、キャリア形成を考え、検討する際の参考となればと思い綴らせていただきました。筆者は、企業人事、キャリア形成支援の民間事業者として、経営・人事戦略に携わり続けてきましたが、今後の企業経営・人事戦略においては、自律・自立型社員育成と、それに対応する組織構築が必須であり、その答えが「キャリア・コンサルティング」のなかにあると考えます。私見を排したうえでも、経営および人事ご担当者の皆さまが、独自に種々の検討・判断に参考となるよう、必要と思われる公的関連資料等の情報も記しましたので、本文と併せて、最大限に活用していただければ幸いです。

[CONTENTS]

1. キャリア・コンサルティングとは何か
 - 1-1 キャリア形成が求められる社会背景
 - 1-2 キャリアとは何か
 - 1-3 コンサルティングとカウンセリングの違い
 - 1-4 呼称・名称について
 - 1-5 資格価値について
 - 1-6 カウンセリングとは「傾聴」
 - 1-7 対人支援の類似資格について
 - 1-8 マネジメントとカウンセリングの違い
2. キャリア・コンサルタントの資格と試験
 - 2-1 学科試験について
 - 2-2 試験の要点
 - 学科試験 ●実技試験
 - 2-3 養成・試験実施先
 - 2-4 技能検定受験の優遇措置
 - 2-5 資格取得後のアフターケア
 - 2-6 養成・試験実施先の選択ポイント
3. キャリア・コンサルタントの資格取得の活かし方
 - 3-1 プレイヤー指向
 - 面談対応等への活用
 - 3-2 マネジメント指向
 - 経営計画への対応
 - 労務管理・福利厚生施策への対応
 - 3-3 その他
4. キャリア・コンサルタントの資格取得後の注意点
 - 4-1 経営目的・計画との整合性
 - 4-2 拙速な活用への警笛
 - 4-3 聴くことの行為責任と守秘義務
 - 4-4 スキルの活用に向けて

吉田 但 (よしだ ただし)

1961年、神奈川県生まれ。中小零細企業から一部上場企業まで、20数余年にわたり、人事・経営職務に携わり、2006年、キャリア形成支援の民間事業者として、有限会社キャリアウイングを設立し、神奈川県横浜市を主拠点として、全国でキャリア形成支援活動を行う。

A. 個人のキャリア形成支援 B. 企業内キャリア開発コンサルテーション C. キャリア・コンサルタント支援 等、キャリア・コンサルティングの実施および普及活動に取り組み続けている。(有)キャリアウイング <http://www.career-wing.jp/>



1. キャリア・コンサルティングとは何か

キャリア・コンサルティングは、「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」と、定義され、この相談その他の支援に携わる専門家をキャリア・コンサルタントと呼びます（第7次職業能力開発基本計画より <http://www.mhlw.go.jp/topics/0106/tp0606-1.html>）。

キャリア・コンサルティング、キャリア・コンサルタントについて規定された概要を必要最小限の言葉としてまとめれば、正しくこのように表現ができるのかと思います。が、キャリア関連事項の多くは、欧米から輸入されたもので、机上・理想論的なイメージのみが一人歩きをしており、国内向けの適正なアレンジを加え、社会認知を得て根づくまでの検討・調整・活用が果たされている状況に至っているとはいえ、国内においては、まだまだ導入初期の黎明期～青年期を迎えた、過渡期の状況だといえるでしょう。

1-1 キャリア形成が求められる社会背景

少子高齢化・団塊世代のリタイア・無縁社会・不確実性時代・非正規雇用問題・長期化する不況・原発関連問題etc. …社会背景として時代のキーワードを見つめるなかで、ワークライフバランス・ダイバーシティマネジメント・育児休業取得促進・女性雇用のポジティブ・アクション促進・ストレスマネジメント対策etc. …人事的にも深い関わりがある、これらの諸策の推進背景を考えると、経営においては、労働者「個人」に焦点を当てた組織対応・判断への取り組みが求められていることを感じます。

日本的雇用慣行（日本型雇用システム）の三種の神器ともいわれる、「終身雇用制度（長期雇用制度）・年功賃金制度・企業別組合」の崩壊は、企業組織に所属・勤務することが長期的に安定した人生設計を可能にした職業人生の価値観の崩壊にもつながり、新たなワークスタイルの模索が、労使ともに求められ始めているともいえます。

労働慣行や環境の変化は、企業存亡に関わる今後の経営のあり方の検討のみならず、労働者、個々人の人生設計を大きく変化させることでもあり、社会人一人ひとりが、新たな生き方として、職業生活を考え直す必要性が生まれていることに通じます。

まさにパラダイムシフトが求められる社会状況のなかで、個々人が、組織を含む「他者に依存をせず、自らが、自らの人生に対して責任を持ち、自立・自律した生き方を選択し、実現していくこと」、そのために仕事を通じた自己実現（ワークキャリア&ライフキャリア）の達成を描くための概念として登場したのが、キャリア形成の考え方といえます。

逆を返せば、今後の企業経営においても、将来において適正な労働力の確保を果たし、一人当たりの生産性をより高めていく必要があるなかで、旧態依然の組織第一主義的な発想の転換が求められており、新たな労使関係を模索するうえの重要なキーワードとなるのが、キャリア形成の観点およびその具現でもあるといえるのではないのでしょうか。

過去、「個人」の観点に立った経営判断等は、排除することで成り立っていた組織論に、新たに、労働者個々人の自己実現の形成のためにも企業は存在するとの観点や関係性への着目が求められており、その意味でより労使間のバランスを保つ必要性が生まれてきているのかと思います。

1. キャリア・コンサルティングとは何か

1-2 キャリアとは何か

「キャリア」の語源・由来は、中世ラテン語の「車道」にあり、英語では、競馬場や競技場のレースコースやトラック（行路、足跡）の「Carriere」や、人や車が行き交う道路や街道の「Carerera」、また、二輪馬車や、運び手としての馬等の意味を含め、人が将来に向かって歩む「人生の経歴、遍歴、生涯」等への意味を含むようになりました。そして現在、一般的に「キャリア」とは、職業上の「経歴・経験・発展・関連した職務の連鎖」等と表現され、時間的持続性や継続性を伴った概念として捉えられるようになってきています。

社会心理学においては、キャリアの概念を「個人の仕事と生活」といった2つの側面から「ワークキャリア・ライフキャリア」として捉え、またキャリアの形成と変化という観点から「キャリア開発・キャリア発達」といった概念にも分けて考えられています。

ワークキャリアとは、仕事そのものや職業生活に関する概念の「外的キャリア」。現実的に社会一般で認知される、組織内外の職業、職種、地位、等級、資格、経験年数、処遇などの外的基準で表現されるものを指します。

ライフキャリアとは、家庭生活・地域生活・余暇生活に関する概念の「内的キャリア」。一人ひとりの「働きがい・生きがい」として自覚されるもので、「自分にとっての、働くこと・生きることの意味、意義、価値」といった、内面の価値に焦点を当てたもので、「QWL (quality of working life)・QOL (quality of life)」の概念と重なり合うものといえます。

先述した、社会状況の背景の変化により、過去、組織依存型のワークキャリアを描くことで、ライフキャリアを形づけていた人生設計は描けなくなり、「他者依存ではなく、自らが自分の本来の求める人生を描くためには、いかにあるべきなのか」

を見つめる必要性が生まれるなかで、導入・着目されたのが、キャリア・コンサルティング（キャリアデザイン・キャリアプランニングを含む）と考えられます。

そして、これらの大きな価値観の変化を社会的に迎えたなかで、キャリア形成を求める人々に対して、ワーク&ライフキャリア（外的&内的キャリア）の両面から個人の歩みを底支えする支援者として、キャリア・コンサルタントが求められているともいえます。

1-3 コンサルティングとカウンセリングの違い

キャリア・コンサルティングは、必ずしも個人に対する相談支援に限らず、企業の職業能力開発制度や学校のキャリア教育プログラムの設計・運用・評価等、そのほかの支援を含むものとされています。個人に対する直接的な相談対応の行為をカウンセリング、組織に対する問題解決の対応をコンサルティングとして、キャリア・コンサルティングは、キャリア・カウンセリングを包括的に含むものであるといえます。

キャリア・カウンセリングは、相談者の自己内省を深め、最終的には、自己決定に至る変容のプロセスを支援する行為といえ、相談者とキャリア・カウンセラーの間でやりとりは完結していくものですが、キャリア・コンサルティングとなると、特に企業の場合、個別の相談内容から、全社的な組織対応課題の発見や改善実施までも、対象領域に含まれていると考えられます。が、残念ながら、これらはあくまでも机上論的なものであり、現実的には、カウンセラー的な対応がほとんどであることを付記し、詳しくは、後述します。

1-4 呼称・名称について

キャリア・コンサルティングとキャリア形成支援は同じ意味ですが、多くの方々は、キャリア・



図表 1 キャリア形成促進助成金（職業能力評価推進給付金）対象キャリア・コンサルタント能力評価試験について
（平成21年1月5日掲載）より、転記および付記 <http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/01/tp0105-1.html>

No.	試験名 / 養成・試験実施機関名	URL / 電話 / 初回指定日
A. 国家検定 キャリア・コンサルティング技能検定		
1	1級・2級キャリア・コンサルティング技能士 特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会	http://www.career-cc.org/ 03-5402-5588 平成20年12月
B. 民間資格（厚労省認定） キャリア・コンサルタント能力評価試験		
1	財団法人社会経済生産性本部認定キャリア・コンサルタント資格試験 財団法人社会経済生産性本部	http://www.js-career.jp/index.html 03-3409-1122 平成14年11月25日（平成20年10月1日更新）
2	キャリア・コンサルタント試験 社団法人日本産業カウンセラー協会	http://www.counselor.or.jp/ 03-3438-4568 平成14年11月25日（平成20年10月1日更新）
3	DBM マスター・キャリアカウンセラー認定試験 日本ドレーク・ビーム・モリン株式会社	http://www.dbm-j.co.jp/extra/ccmp/index.html 03-5437-1701 平成14年11月25日（平成20年10月1日更新）
4	CDA 資格認定試験 特定非営利活動法人日本キャリア開発協会	http://www.j-cda.jp/ 03-5815-8972 平成14年11月25日（平成20年10月1日更新）
5	日本キャリア・マネージメント・カウンセラー協会認定キャリア・カウンセラー資格試験 特定非営利活動法人日本キャリア・マネージメント・カウンセラー協会	http://www.cmcajapan.net/ 03-5474-9038 平成15年4月1日（平成18年4月1日更新）
6	財団法人関西カウンセリングセンターキャリア・コンサルタント認定試験 財団法人関西カウンセリングセンター	http://www.kssc.or.jp/index.html 06-6881-0300 平成15年4月1日（平成18年4月1日更新）
7	GCDF-Japan 試験 特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会	http://www.career-npo.org/index.html 03-3591-3569 平成15年10月1日（平成18年10月1日更新）
8	株式会社テクノファ認定キャリア・カウンセラー（キャリア・コンサルタント）能力評価試験 株式会社テクノファ	http://www.technofer.co.jp/index.php 044-246-0910 平成16年4月1日（平成19年4月1日更新）
9	ICDS 委員会認定 ICDS キャリア・コンサルタント検定 特定非営利活動法人 ICDS	http://career.icds.jp/index.html 0569-62-0005 平成17年10月1日（平成20年10月1日更新）
10	NPO 生涯学習キャリア・コンサルタント検定試験 特定非営利活動法人エヌピーオー生涯学習	http://www.npo-sg.com/index.html 03-5913-6416 平成18年4月1日（平成17年4月26日廃止後、再指定）

キャリア・コンサルティング関連事項の行政機関：問い合わせ先
厚生労働省職業能力開発局キャリア形成支援室キャリアコンサルティング係
<http://www.mhlw.go.jp/> 電話：03-5253-1111（内線 5937）

カウンセリングやキャリア・カウンセラーの言葉のほうが、聞き馴染みがあるかもしれません。

厚生労働省が所轄・認定している、民間・国家（技能検定）の2つの資格においては、キャリア・コンサルティング（行為）およびキャリア・コンサルタント（実施者）と公に名称統一がされていますが、実際上は、キャリア・カウンセリングや

キャリア・カウンセラーとの呼称等でも間違いではないといえます（図表1）。

資格名称の決定においては、国の検討・推進時においても「カウンセラー」・「コンサルタント」のどちらにすべきか、関係各所で喧々譁々があったと耳にしていますが、キャリア・コンサルティングの対象領域の広さを踏まえるならば、カウ

1. キャリア・コンサルティングとは何か

図表 2 独占資格

- 「名称独占資格」とは
有資格者だけが、名称を使用することができるもので、名称さえ使用しなければ、事実上、資格がなくとも類似した業を営むことができる。
ex. 介護福祉士，社会福祉士，調理師，栄養士，中小企業診断士等
- 「業務独占資格」とは
有資格者だけが業務を行うことができる。
ex. 医師，看護師，薬剤師，理容師，弁護士，教員，税理士等

セリングは、先述の通り、コンサルティングのなかの一部の行為としてであると捉えられます。

ただし、資格認定の実技試験においては、コンサルティング・スキルを評価されるのではなく、カウンセリング行為のスキルの評価が問われるとの現実もあり、この点、不明快なややこしさは残りますが、整理して踏まえていただければと思います。

この場においては、厚労省に倣い呼称表記をしますが、文脈によって名称の使い分けをしていますが、文意に誤解なきようご注意ください。

1-5 資格価値について

キャリア・コンサルタント資格は、名称独占資格でも、事業独占資格でもなく（図表2）、資格の有無にかかわらず、誰もが名乗ることも、生業とすることも可能なものです。名称の問題は、資格に紐づく「何ができて・何を提供してくれる・どんなスキルを保有している者なのか」といった、自らのアイデンティティを表すものですが、民間試験と国家技能検定は、本来、同一の連続した資格内容と体系のなかにあるものにもかかわらず、キャリア形成支援関連業界全体では、呼称・表記の不統一が放置されたままで、これらが、社会認知に対する理解を低め、多々の混乱を来している実態もあり、弊害の一要因になっていることも感じます。

現在、キャリア・コンサルタントが唯一、専任業務として実施できるのは、ジョブ・カードの発

行となります（厚生労働省委託ジョブ・カード講習受講・登録者のみ）。しかしこれも、本来は有資格者のみに対応できる業務として初期設計されていましたが、ニートの増加および高齢化、不況による離職者の急増、生活保護者の増加等々の理由により、なし崩し的に有資格者でなくても一定の条件さえ整えば、基金訓練対応の登録キャリア・コンサルタント等として、対応支援者となれるようにもなりました（基金訓練版ジョブ・カード講習 <http://www.kikinkunren-job-card.jp/> ジョブ・カード講習 <http://www.job-card.jp/>）。

このようにキャリア・コンサルタント資格は、初期設定の段階から多くの変遷を経て現在に至っていますが、良し悪しは別にしても、呼称・内容・職掌・価値等々が明確に定まらないままの状況が現実的にはあるともいえます。

また、民間・技能士ともに、資格手当等の付与対象資格であることもあまり耳にはしません。

1-6 カウンセリングとは「傾聴」

ここで一つ質問をさせていただきます。

「あなたは、人（上司・部下・同僚・家族等々）の話や相談を相手の立場・状況等に基づいて、しっかりと聴けていますか？」

普段、相手の話（相談）を聞く場合、しっかりと聴けているようで、意外にも自分自身の価値観・世界観等が先行し、評価・判断等のなかで自己解釈を行い、相手の立場や状況を踏まえた、話の全容・主たるポイント・背景・感情・要望等々



についてのすべてを聞き取ることもないままに対応していることが多いものです。

カウンセリングとマネジメントの違いについては後述しますが、職業人やマネジメントの基本行動でもある「客観的に要点のみ簡潔に述べよ」として受命報告を求められることと、「どんなことでも構わないので、感じているまますべての思いをお話してください」というカウンセリングの対応は、ある意味正反対でもあり、全く違うスタンスと姿勢があるといえます。

比喩表現になりますが、カウンセラーの場合、聴くとは、聞くのではなく、十の目と耳と心をもって相手に向き合い、相手の世界観・価値観・感情等々に心を傾け、受容や共感的な理解と態度で聴く「傾聴」の姿勢をもって話を聴くこととなります。

聴くことにおいては、支援者側の評価や偏見や価値観や世界観等は、一切必要としません。カウンセリングとは、相談者の主観たるすべての話を聴くことから始まり、問題解決に際しても、聴く（傾聴する）なかから解を導くものだといえます。

話すことを学ぶ機会は、多くあるかもしれませんが、聴くことを学ぶことの経験は意外にも少ないものです。キャリア・カウンセリングを学ぶとは、聴くことを学ぶ・傾聴を学ぶといった、大きな要素があるといえるかもしれません。

1-7 対人支援の類似資格について

対人支援資格として類似性がある、コーチング（コーチ）・メンタリング（メンター）や、カウンセラー領域にある、心理カウンセラー・産業カウンセラー・臨床心理士等と、キャリア・コンサルタントとの違いにも着目していただきたいと思えます。

これらは、相談者との関係性ととともに、目標達成や問題解決に至る、目的・手法・役割・対象内

容・成果等々に違いが生じるものとなります。文末の類似先の情報等も参考にして、気づきと理解を深めていただければと思います。

ここに掲げた類似資格においては種々の違いはあれど、キャリア・コンサルタントと同様に「傾聴」については、とても重要視しています。言い換えれば、対人支援においては、傾聴姿勢や聴く行為がそれほどまでに重要なものであるとの証左といえます。

1-8 マネジメントとカウンセリングの違い

マネジメントとは、相手に対して、判断・指示・指導を行うことが行動の基本スタンスになるでしょう。他方、カウンセリングの場面においては、これらのことは、基本的に行わないものでもあり、ここに大きな違いがあります。

マネジメントの目的は、個人能力の最大限の活用や成長を促すことによる企業の利益追求のためにあります。他方、カウンセリングの目的とは、あくまでも相談者自身が内省（自分の考えや行動などを深く省みること：内観）を深め、自らが納得できる判断に至るための自己決定への支援に重きが置かれているといえます。

言葉を換えれば、マネジメントが教示的なものであるのに対して、カウンセリングは、基本的には、非教示（非指示）的なものであるといえます。

実際には、キャリア・コンサルタントが、情報提供やアドバイス、ファシリテーション、私見等々を伝えることもあります。が、キャリア・コンサルタントは、相談者が、自己内省を深め、最終的に自己決定に至る変容のプロセスを支援する立場の者であり、問題解決のための答えを教え伝える（答えは、相談者にあるため、答え自体は持っていないのですが）者ではないことへの意識・姿勢・対応が必要となります。

自立・自律的な行動をするためには、自らが導

2. キャリア・コンサルタントの資格と試験

く答えこそが、本人にとってより納得感が高く、力強い歩みにつながるものだと思います。この自己決定のための支援を行うという点が、マネジメントとの大きな違いといえるでしょう。

「カウンセラーとしての傾聴姿勢と態度を基本に、キャリア形成に関する人・組織への様々な問題解決を推進する者が、キャリア・コンサルタント」といえるわけですが、名称その他に付随する誤解を解き、次に述べる資格概要も含め理解を深めていただければ幸いです。

2. キャリア・コンサルタントの資格と試験

キャリア・コンサルタントの資格体系・能力レベル分類および学科試験の概要は、**図表3**、**4**を参照ください（その他、厚生労働省認定外の民間講座・基金訓練・職業訓練等による実施もある）。

2-1 学科試験について

厚生労働省認定の民間のキャリア・コンサルタント養成講座の受講を修了し、キャリア・コン

サルタント能力評価試験に合格することで、技能士検定の学科試験が免除となります（特例講習の受講・合格必須）。逆を返すならば、民間の学科試験の内容・レベルは、技能士検定の2級に相当するものであり、2級技能士とは、民間資格と実技レベルの差で能力評価を受けているものだと思います。

これからすれば、2級技能検定の学科試験の問題は、概ね民間養成10団体の学科内容を包括しているものといえるでしょう。

それでは、実際に学科試験の概要を見てみましょう。**図表4**は、「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ならびにその細目」（学科試験の基本項目のみ表記）に「キャリア・コンサルタント養成に係わるモデルカリキュラム」（厚労省発行資料より：訓練時間の目安）を付記したものです（各分野の細目事項はサイトの書面を確認してください http://www.career-kentei.org/download/grade2_kamoku_hani.pdf）。

これらの知識をもとにしてキャリア・コンサルティングの対人支援を行っていくわけですが、人事実務に重なるような項目も学びの対象項目とし

図表3 キャリア・コンサルタントの資格体系・能力レベル分類および試験の概要

能力レベル / 資格制度	定義・その他
指導レベル キャリア・コンサルティング技能検定1級	<ul style="list-style-type: none"> ・熟練レベルに加え ・一つの領域における指導能力 ・組織への働きかけや関係者との連携等に関わる能力 ※近々に試験開始
熟練レベル キャリア・コンサルティング技能検定2級	<ul style="list-style-type: none"> ・標準レベルに加え、実務経験を積み ・「厚みと広がり」を持ったキャリア・コンサルタント能力 ・SV等を受け、安心してクライアントを任せられるレベル ・指導レベルと合わせ、国家検定
標準レベル キャリア・コンサルタント能力評価試験合格者	<ul style="list-style-type: none"> ・130時間のカリキュラム受講（及びキャリア・コンサルタント資格試験の合格）者 ・教育訓練給付金の指定を受けたキャリア・コンサルタント養成講座（50時間以上）修了者等を含む ・民間認定10団体、10試験による養成講座・能力評価試験の実施（図表1参照） ※資格は、各実施先名による資格付与
導入レベル 厚労省委託事業等のセミナー受講者等	<ul style="list-style-type: none"> ・専門的キャリア・コンサルタントのアシスト機能（21時間程度） ・研修のみで、資格設定はない ※実態的には、未考慮として問題なし

※厚生労働省職業能力開発局キャリア形成支援室執筆 社団法人雇用問題研究会「職業研究 2010 冬季号」より抜粋

図表 4 学科試験の概要

「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ならびにその細目」および、「キャリア・コンサルタント養成に係わるモデルカリキュラム」より目標訓練時間を抜粋

分野及び細目	目標訓練時間		
	講義	演習	合計
1. キャリア・コンサルティングの社会的意義	7H 以上	—	10H 程度
①社会・経済的な動向とキャリア形成の必要性の認識 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			
2. 相談実施等に係る諸理論及び諸制度	21H 以上	—	25H 程度
①キャリアに関連する理論の理解 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・職業に関する理解 ⑤職業能力開発に関する理解 ⑥雇用管理（人事管理・労務管理）に関する理解 ⑦労働市場等に関する理解 ⑧労働法規，社会保障制度等に関する理解 ⑨メンタルヘルスに関する理解 ⑩ライフステージ，発達課題に関する理解 ⑪転機に関する理解 ⑫相談者の類型的・個人的特性に関する理解			
3. 相談実施技法	15H 以上	45H 以上	65H 程度
①基本的スキル ②相談実施過程において必要なスキル			
4. 相談実施の包括的な推進と効果的な実施能力	10H 以上	5H 以上	20H 程度
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 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			
5. その他	10H 程度		10H 程度
訓練時間合計			130H 程度

※ 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ならびにその細目

http://www.career-kentei.org/download/grade2_kamoku_hani.pdf

※厚生労働省職業能力開発局キャリア形成支援室執筆 社団法人雇用問題研究会「職業研究 2010 冬季号」より抜粋

て入ってきます。

有資格者の方々とのヒアリングをした私見でいうなら，人事関連の内容的には，ビジネス・キャリア検定試験の人事・人材開発 3 級程度のものであり，対象範囲は，さらに狭いものといえるでしょう。また，スクーリング等の講義における実施状況を見る限り，人事的な実務関連事項は，正直，軽く流される程度になっているかと思われます。学科試験においても，ストレートな人事関連の問

題が出題されたり，実技試験上で問われたとのこと，ほとんど聞いたことがありません。

今後は，企業組織・人的資源管理に関わる，人事系の講義内容が拡充される方向にもあると耳にしていますが，人事実務に学科の学びをストレートに活かすならば，現段階においては，ビジネス・キャリア検定のレベルを上げていくような取り組み方のほうが，直接的には役立つかと思われます（ビジネス・キャリア検定 <http://www.java->

2. キャリア・コンサルタントの資格と試験

da.or.jp/bc/)

2-2 試験の要点

キャリア・コンサルティング技能検定およびキャリア・コンサルタント能力評価試験のどちらも、学科試験と実技試験（ロールプレイおよび口頭試問）の2つで構成されます。学科試験と実技試験の両方の合格をもって、資格取得となります（キャリア・コンサルティング技能検定では、実技試験のなかの一部として論述試験があり、ロールプレイとは別の日程で実施される）。

●学科試験

選択式・既述式・小論文等になり、対象分野と内容は、**図表4**の通りとなります。難易度としては、浅く広い範囲に及ぶカリキュラムのなかで、規定されている訓練時間からしても、汎用的な内容からしても、真剣に学べば決して難しいものではないかと思えます。

●実技試験

試験のロールプレイは、インタビュー面談といわれ、初回の相談場面を想定して実施され、その後、口頭試問で実施した面談場面を振り返っての質疑応答があります。

難易度としては、民間試験の場合、試験実施先ごとに合格者のレベル差があるようにも見受けられますが、各実施先の合格率の発表等を参考にしてみてください（**図表1**の各団体HPにて）。

民間試験の場合は、基本的にカウンセラーとしての傾聴姿勢や基本対応の発揮状況を評価されるため、しっかりと訓練を行い、基礎を身につけていれば問題はないと思えます。ただし、講義の状況的には、試験対応としての訓練は実施するものの、実践対応の訓練までは、ほとんど実施されていない状況となります。

実技試験の評価は、相談者による評価ではなく、

試験官による評価となるため、その判断の客観性・公平性・評価基準の統一性等々の観点や、それぞれの専門性の発揮状況等々（技能検定の場合）に合致しうるのかといった、非常に繊細かつ微妙な問題もあり、実態的には、コンサルタント・スキルではなく、カウンセラー・スキルの評価を出されている現状にあるといえるでしょう。

2-3 養成・試験実施先

技能検定・民間養成・試験実施先の一覧は、**図表1**を参照ください。記載先以外で、ライセンス契約を行い、養成（受験資格付与）を実施している団体もあります。

2-4 技能検定受験の優遇措置

技能検定は、標準レベルの民間資格を保有してなくても受験は可能です（受験資格の詳細は技能検定HPを参照 <http://www.career-kentei.org/>）。

多くの場合、民間資格の取得を行い、必要に応じて熟練レベルの技能検定の受験を目指すことが、主なステップアップのフローかと思えます。またこの際、「標準レベル キャリア・コンサルタント」の有資格者には、以下の優遇措置が設けられています。

- ①相談実務経験5年以上の規定が、相談実務経験3年以上に減免
- ②1日の特例講習を受講し修了+当日の試験合格 = 技能検定の学科試験免除
(民間資格の受験には、3年以上の職業人としての社会経験が必要)

また、民間資格のことになりますが、(財)日本産業カウンセラー協会においては、産業カウンセラー資格試験に合格した後、キャリア・コンサルティングの学識・技能を修得するための特別講習を修了した人には、キャリア・カウンセラー試験の



受験資格が付与されるといった、ダブルライセンスの推進を行っている団体もあります（逆の順序での対応はない）。

同様に民間団体ごとの資格体系のなかで、種々の特例・優遇措置を設けている先もあります。

2-5 資格取得後のアフターケア

標準レベルの民間養成・試験の実施団体は、

①養成・試験だけを実施する団体 と ②試験合格後に有資格者のみが参加可能な会員組織を持つ団体との大きく2つに分かれます。

②は、資格試験合格後、概ね1万円未満程度の年会費が必要となりますが、キャリア形成支援の関連情報を得たり、仲間づくりをしたり、地域やテーマごとのグループに分かれての活動等、各団体ごとに活動規模・内容・範囲等々に違いがあります。

また、各団体とも内容（許諾範囲・必要時間等）に違いはありますが、資格取得後には継続研修として、一定期間内においてキャリア・コンサルティングに規定時間関与し能力維持に努めていたことの証明・許諾を受けることにより、資格の継続が可能になります。

2-6 養成・試験実施先の選択ポイント

民間団体が実施する講義内容は、厚労省の認定を受けているため基本事項は共通していますが、使用テキストも違い、それぞれの団体の考え方や経営母体の背景等々により、講義の詳細事項には特徴差が表れているといえます。また、これは同時に、受講生の年齢や属性や人数、講師の年齢・社会経験等にも違いとして表れるものなので、受講を検討される場合は、できる限り詳細まで確認されることをお勧めいたします。

以下に検討のポイントをまとめます。

①住居・職場等の近くの地域に講座開設されてい

るか、日程と合わせて確認

②料金格差も大きいので、クレジットや分割等の有無と合わせて確認

③助成金対象の講座となるため、受給申請も上手に活用しながら検討

④経営母体の業種等により、講座内容等に多少なりとも違いがあるため比較検討

⑤資格取得後のアフターフォローが必要かどうかにより、対象先を比較検討 etc.

テキストとして一般発売の書籍を使用する先もありますし、体験入学的な機会を設けている先もありますので、これらも積極的に活用してみたいと思います。

3. キャリア・コンサルタントの資格取得の活かし方

学科の内容をご覧いただいても分かる通り、「キャリア・コンサルタント資格は、内容的に広く浅く対応している汎用資格であり、専門資格ではない」といえるかと思えます。

また、名称のコンサルタントとしての職种的な学びは、ほぼなく、キャリア形成の知識の取得は別にして、カウンセラー・スキルのみでいうならば、問題解決のための種々のカウンセリング技法の学びに深みまでは得られず、資格取得後からの本格的な自己研鑽を積み重ねなければ、対人支援者としての実践対応は、難しいレベルだともいえます。

医療関係にたとえてみると、医学とは何か・医師の基本とは何かを学んでも、医者としての治療行為をするためには、診療科ごとに細分化された専門性を得ることが、医師に求められるスキルだといえます。これに置き換えるならば、資格取得の段階では、キャリアやカウンセリングの基本・

3. キャリア・コンサルタントの資格取得の活かし方

基礎は学んでも、本来の実施効果を得るための専門性までは、至ることはない状況だといえるでしょう。

国内のキャリア・コンサルティングの状況は、導入期から約10年間で、キャリア形成の概念の導入から、支援者養成の体系整備まで来ましたが、専門分野のノウハウ構築～専門家の輩出までには至ってなく、企業内キャリア開発のみならず、就労者・未就労者・女性・若年者（学生）・高齢者等々の属性や支援スタイル別の専門性のメソッドの確立にも至ってはいない、いまだ黎明期であるといえます。中高生へのキャリア教育の推進が開始されていますので、具体的な形をもって、社会に根つき、各種の事例が開示・活用されることに向けて、今後に大きな期待が寄せられます。

将来に向けた、成功事例を伴い完成された事業モデルは、まだどこもないといえます。逆にいえば、今後の可能性に溢れているのが、キャリア・コンサルタント資格といえるのではないのでしょうか。

以下は、企業内キャリア開発支援のコンサルテーションを通じて感じ得ている、人事職務に資格の学びを組み合わせたときに期待できる可能性について記したものとなります。

3-1 プレイヤー指向

カウンセラーとしての自己研鑽を積み、傾聴スキルの活用・心理的な内面世界の掌握・問題解決指向のアプローチによる、対人支援スキルの向上に活用。

●面談対応等への活用

- 採用面談（新卒者・中途採用：社会経験者）
- 社員面談（産前産後休暇取得・休職・復職・退職勧奨等のケア対応）
- キャリアプラン策定（ヒアリング・サポート・ケア対応）

- その他、以下の経営計画に沿い、直接的な支援者としてのスキル発揮を描く

3-2 マネジメント指向

キャリア形成の概念と支援者としての学びを、経営組織内へと具体的（経営方針・経営計画・社内イイズム形成・体制構築・諸制度整備・労務管理施策等）に反映させていくための素養として活用。

●経営計画への対応

- パラダイムシフト対策（時代背景～長期経営戦略へ向けた新たな人事施策への反映）
- 自立型社員育成の基礎構築～社内イイズム形成（社内啓蒙推進）
- 管理者教育の一環（パラカウンセラー対応～社内SV機能推進）
- 労働力の適正確保や生産性の向上施策等その他社差別化推進
- ES（Employee Satisfaction：従業員満足度）の向上施策推進

●労務管理・福利厚生施策への対応

- ワークライフバランス支援（女性/高齢者活用・非正規労働者雇用等）への対応
- 個別相談実施時のアウトソーシングの際の見極め知識活用（EAP・産業医・社外カウンセリング等）
- 企業内カウンセリングルーム設置（直接的な支援者対応を含む）
- 社内メンタルヘルス（ストレスマネジメント）対策

3-3 その他

中高生へのキャリア教育推進の流れに即応し、ジョブ・カード制度・公的職業訓練等の雇用対策に産学および地域連携の強化のための基礎づくりとして活用。

- キャリアセンターやスクールカウンセラーと



の連携強化（学生情報入手～対応）

- 家庭・地域・教育機関と企業の役割変化への対応
- キャリア形成関連の情報入手経路の確保
- 新卒者および社内活用のインフォーマル・アセスメント資料作成・実施対応
- 心理系カウンセラー、コーチ、メンター等への対人関係構築スキルのきっかけ

カウンセリングを学ぶとは、傾聴を学ぶことでもあり、相手に対する理解のアプローチや、対人関係構築のあり方に変化が生まれるものです。対人支援を学ぶことは、自分自身を見つめることにもつながりますし、これができずして、他者支援はできないともいえます。

目的が先にありきでなくとも、組織・個人の現状打開の一策として、より深く、組織や自分自身を見つめる手段として、カウンセリングを学ばれる方々も多くいらっしゃいます。

4. キャリア・コンサルタントの資格取得後の注意点

4-1 経営目的・計画との整合性

キャリア形成とは何か、なぜ必要なのか・支援者は何ができるのか、実施効果を数値化することは難しくも、経営・組織・支援者の3者間の共通認識を確実にに行い、ES（従業員満足度）と経営効果のバランスを見定めることが難しくも重要な鍵となります。

4-2 拙速な活用への警告

相談場面では、各種の疾病を疑う向き合いが多くあります。また、問題点の原因を探ると、家庭問題、金銭や対人関係、親子関係等々プライバシーに触れる原因にも直面します。キャリア形成支

援とは、相談者の人生・命に触れることでもあり、経験や知識の浅さが相談者の体調変化や精神状況に負の影響を与えるような本末転倒は確実に避け、こうした対応リスクが常に身近にあることを踏まえて相対する必要があります。

4-3 聴くことの行為責任と守秘義務

相談者の話は、カウンセラーの倫理規定の守秘義務により、プライバシー保護が必至となります。自己決定支援のなかでは、経営利益と相反する判断や、経営や個人の秘密に触れる内容が含まれる場合もありえます。利潤追求のために報告義務を求める経営観点と個人の守秘義務の2者間の狭間の問題は、支援者の職掌を含む、事前のルールの規定や社内啓蒙活動等により、初めて適正なバランスが図れるともいえます。

社内実施の際は、聴くことの行為責任と守秘義務の発生を念頭にして、労使にとって最善な実施環境の設定を同時に進めてほしいと思います。

逆にこれらの問題を解決し、支援者としてのスキルを高めていけば、人事の専門機能・役割に、キャリア形成の概念の反映や、傾聴スキルを活かした組織構築の反映ができ、時代ニーズに応じた経営効果を生むことにつながっていくと思います。

4-4 スキルの活用へ向けて

キャリア・コンサルティングの社会認知はまだ低く、過剰期待と現実的なギャップのなかで、労使担当者間の共通認識・関係がうまく進まない状況の苦勞を筆者は多く見てきました。現在は、組織勤務時代のマネジメントや採用活動とは全く違いますが、キャリア・コンサルティングやカウンセリングの学びを深めることにより、社会状況に応じた組織構築の考え方、対人関係構築への変化が生まれたことを、強く感じています。

キャリア形成の概念の具現化は、これから大き

4. キャリア・コンサルタントの資格取得後の注意点

な潮流を迎えるのかと思います。すべては、学びの活かし方次第であり、この学びから得たスキルが活かされないことは一切ないものだと思います。

「経営組織と労働者個人の間を将来展望を含め見つめ直してみる～自律・自立型社員育成と、それに対応する組織構築」——今後の経営・人事を踏まえ、キャリア・コンサルティングを通じてここに向き合い、検討・判断してみる意味と価値は、

経営課題への重要な対応だと思います。

辛口気味に綴ってきましたが、読者の皆様方が公私ともに、新たな可能性を広げるステージに向かうつもりで、キャリア・コンサルタント資格取得を目指し、新たな労使間モデルの具現に向けた、大きな流れにつながる活かし方をいただければと切望いたしております。

<参考資料>

●厚生労働省

キャリア・コンサルタント制度の構築「検討会報告書」

「キャリア・コンサルタント制度のあり方に関する検討会」報告書発表～統一的なキャリア・コンサルタント制度の構築と更なる専門性向上に向けて～

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/11/h11116-2.html>

- ・その他、厚生労働省職業能力開発局キャリア形成支援室発表資料
- ・中央職業能力開発協会発表資料
- ・「キャリア・コンサルティング研究会」報告書
(厚生省HPでキーワード検索して活用してみてください)

●(社)日本経済団体連合会

主体的なキャリア形成の必要性和支援のあり方～組織と個人の視点のマッチング～

<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2006/044/honbun.html>

政策提言／調査報告

<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/index.html>

●類似先の検討情報

- ・コーチ：特定非営利活動法人日本コーチ協会
<http://www.coach.or.jp/>
- ・メンター：特定非営利活動法人国際メンターシップ協会
<http://www.mentorship.or.jp/>
- ・臨床心理士：一般社団法人 日本臨床心理士会
<http://www.jsccp.jp/>