

「キャリア・コンサルタント養成機関」実態アンケート調査報告

HRD アソシエイツ 代表 人材開発コンサルタント

慶應義塾大学 SFC 研究所 キャリア・リソース・ラボラトリー 研究員

前田 恒夫

慶應義塾大学大学院 政策・メディア研究科 修士課程2年

松尾 智晶

1. 調査概要

1.1. 調査背景・目的:

本調査では、最近のキャリアブームの中、個人のキャリア形成をサポートする専門家の養成を狙いとした養成機関が、どこをターゲット層にどのような特徴のプログラムを提供し、また、どのような基準で資格を認定しているか、そして、その後の資格認定取得者の活動状況等の現状を把握することで今後、キャリア・カウンセラー、キャリア・コンサルタント、キャリア・アドバイザーと呼ばれる専門家の活動の発展可能性をさぐる目的で調査を実施した。

1.2. 調査時期、調査対象、調査方法、調査票の配布と回収等:

平成17年2月から3月にかけて、キャリア協議会の全面的協力の下、同協議会構成機関への調査を依頼した。全部で10問からなる質問票をキャリア協議会経由で配布・回収した結果、同協議会を構成する13機関、及び、同協議会参与役である雇用・能力開発機構を含む計14機関からの回答が得られた。

2. 調査結果

2.1. 調査結果要旨:

現状では、キャリア協議会を構成する民間系の13機関、及び公的機関系の雇用・能力開発機構14機関から、厚生労働省ガイドラインに沿った範囲内ではあるものの、独自のカリキュラムでの養成講座が提供されている。また、資格認定についても、雇用・能力開発機構を除く13機関にて独自の資格認定基準に基づく試験が実施されており、推定で8000人を超えるキャリア・コンサルタントが輩出されていると考えられる。

資格認定後のキャリア・コンサルタントの主な活動先としては、今回の調査では活動人数の実態把握は

できなかったものの、活動先ランキング結果の傾向として、企業内人事部門をトップに、人材ビジネス企業、ハローワーク、大学就職部での活動傾向が観られた。取得者へのフォローアッププログラムについても殆どの機関から独自のプログラムが提供されているが、キャリア・コンサルタント資格に統一基準のない現状においては、有効性の客観的評価は難しい。

2.2. 主要質問回答結果要旨：

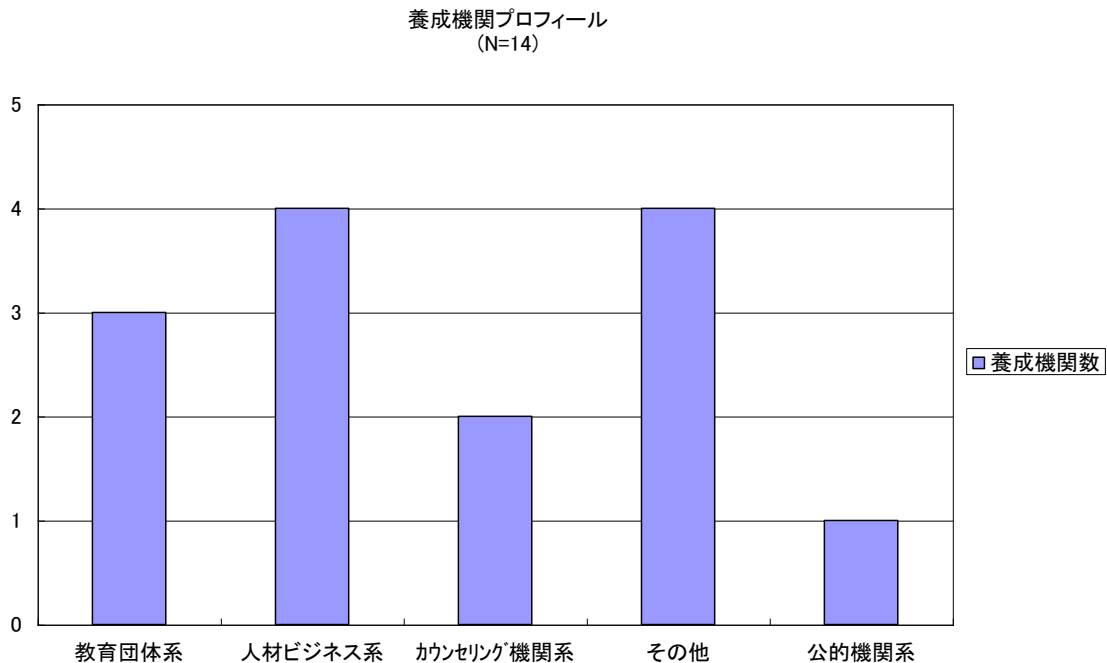
予め、次の点についてお断りしておきたい。今回の回答結果の内、問3-4.「カリキュラムデザインと指導講師陣」、及び問5-1.「資格認定者数」、の2つの質問項目については、各養成機関の回答結果に、結果のバラツキや未回答による不明部分があったので、本稿では未公開とした。

尚、各機関別の調査回答結果の詳細については、別表1「キャリア・コンサルタント養成機関実態調査比較表」を参照されたい。

問1. 養成機関のプロフィールについて：

先ず、キャリア協議会構成機関の全てが民間企業、社団法人、NPO等の運営形態をとる民間機関から構成されており、各養成機関の背景にある関連団体の機能的特徴から、図表1に示すとおり、“経営教育団体系”、“人材ビジネス系”、“カウンセリング機関係”、“公的機関係”、“その他”、の5つの系列に分類することができる。

例えば、経営教育団体系では、経団連、社会経済性生産本部、人材開発協会の様に企業を対象としたマネジメント教育や各種人材開発プログラムを提供しており、人材ビジネス系では、キャリア・カウンセリング協会、日本キャリア開発協会、日本ドレーク・ビーム・モリン（以下、日本DBM）、ヒューマン・リソース総合研究所（以下、HR総研）の様に、人材紹介、人材派遣、再就職支援等の人材サービスを提供している。カウンセリング機関係では、日本産業カウンセラー協会、関西カウンセリングセンターの様にカウンセラー養成やカウンセリング・サービスを提供している。公的機関係では雇用・能力開発機構、そして、“その他”については、キャリア・コンサルタント養成に特化した日本キャリア・マネジメント・カウンセラー協会、従来の教育事業にキャリア・コンサルタント養成事業を付加したISO認定教育のテクノファ、PC教育のエスジーケー、資格取得教育のNPO生涯教育といった多様なバックグラウンドの機関構成となっている。

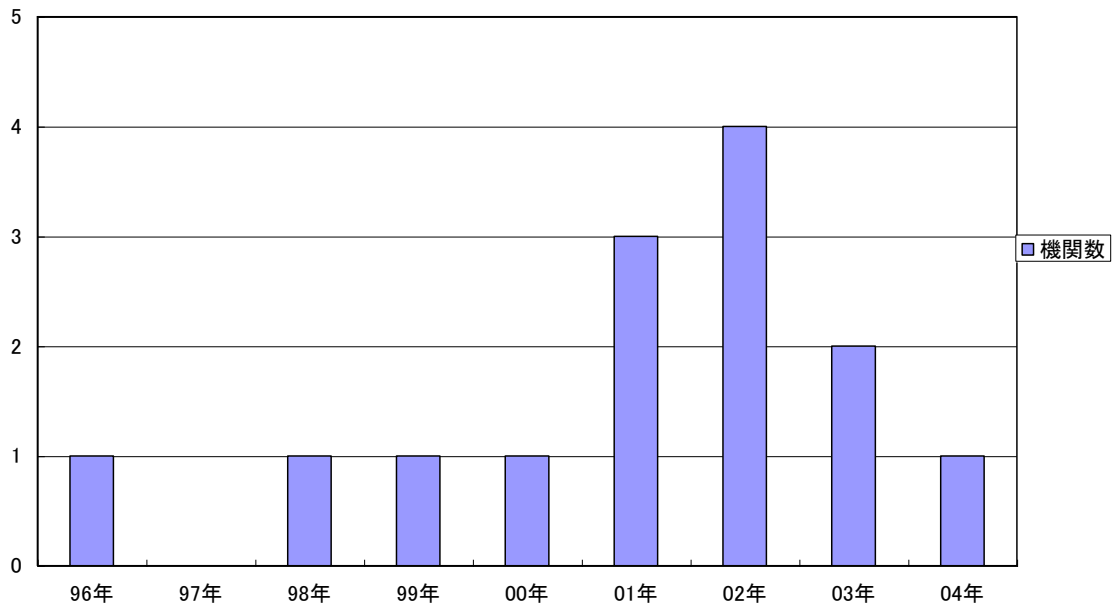


【図表1】 養成機関プロフィール

次に、講座開始時期としては、図表2に示すとおり、1996年に人材開発協会が講座を開始したのが最初で、その後、98年以降、毎年1機関ずつ講座が提供され始め、2001年以降から急速に増え今日に到っている。2001年以降に、10機関から一気に講座が開始された背景として、平成13年の職業能力開発促進法の改正に伴い、事業主が在職者個人の職業生活設計に即した職業能力開発等の支援をする必要性が明らかとなり、支援の為にインフラとして企業内にキャリア・コンサルティングのできる人材の育成・配置が急務となった点も挙げられる。

また、同時期に失業率の悪化、若年層無職者やフリーターの増大等の雇用問題の改善に対応する第7次職業能力開発計画が策定され、キャリア形成とマッチング、労働力需給調整機能、及び社会的セーフティネット・インフラストラクチャー整備の一環としてのキャリア・コンサルタント人材の育成が急務となった点も指摘したい。その為、政府は、5年間でキャリア・コンサルタントの5万人養成を目標として掲げ、公的機関である雇用・能力開発機構において1割程度の養成を担う事とし、企業内人事・労務担当者等を対象として養成講座を開講している。

養成講座開始年度



【図表2】 養成講座開始年度

問 2. 講座提供の背景・狙い:

講座提供の一般的背景として、90年後半から2000年初頭にかけての雇用流動化や就業困難な若年層労働者の急増等から再就職支援や就業目的としてのキャリア・カウンセリングやコンサルティングサービスのニーズが急速に高まり、厚生労働省の行政指導もあって講座提供が加速されたと言える。講座提供の狙いとしては、図表3に示す講座開始年度別養成機関の内容からも判るとおり、各機関の講座開始年度時の時代背景の違いによって、次の3つの特徴が観られる。

- 内的キャリア重視型：90年代末期からの急速な人材流動化、雇用形態の多様化、成果主義の導入等の影響から企業内での社員のキャリア自律がテーマとなり、社員の組織内での成長を促す内的キャリア重視のキャリア形成を支援ができる専門家養成を狙いとするもの
- 再就職支援サービス型：98年から2003年あたりにかけて、ピークを迎えた企業内雇用調整の影響から、アウトプレースメント会社やハローワーク等での早期退職者や離職者への再就職支援のサービスを提供するコンサルタント養成を狙いとしたもの
- 若年層就業支援型：近年、大きな社会問題となっているフリーター、ニートと呼ばれる若年層の増加傾向にともない、これらの若年層に対し、早期からの職業意識の啓発や自己理解に基づく職業選択、さらに就職後の能力開発や職場定着を支援すること等により、若年者を職業的自立に導く為の知識やカウンセリング・スキルの習得を狙いとするもの

【図表3】 講座開始年度別養成機関名

講座開始年度	講座提供機関名
96年	人材開発協会
97年	なし
98年	HR総研
99年	日本キャリア・マネージメント・カウンセラー協会
00年	日本キャリア開発協会
01年	NPO 生涯学習、キャリア・カウンセリング協会、日本経団連
02年	エスジーケー、雇用・能力開発機構、日本産業カウンセラー協会、日本 DBM
03年	関西カウンセリングセンター、社会経済生産性本部
04年	テクノファ

問 3.1. 講座の特徴:

全般に、これまで述べたような各機関のプロフィール、講座開始の時代背景や狙いを反映した特徴が視え、共通点として、次の様な特徴が挙げられる。

- 就職支援重視：自己理解、職業理解支援及び就職指導の分野等を充実したプログラムを提供している。
- 内的キャリア重視：企業内での社員のキャリア開発、能力開発を重視したキャリア形成支援の組織導入手法や知識の習得を厚くしたプログラムを提供している。
- 実践重視：クライアントとのラポール形成に重点をおいたカウンセリング・スキル演習、ロールプレイングによる体験学習や、ケーススタディによるワークショップ等を厚くした実践重視型のプログラムを提供している。
- 利便性重視：受講生の利便性の視点では、通信講座（又は、在宅学習）と通学講座から成るプログラムが一般的で、講座提供機関の約半数を占める。一方、雇用・能力開発機構のプログラムは衛星通信を活用した講義形式と各地で講師が直接指導する演習形式との併用で、受講生と講師の間で質疑応答がリアルタイムに可能な講義形式を取っている。
- 米国版プログラム：キャリア・カウンセリングの先進国である米国版プログラムをベースに講座の提供をしている機関もある。日本キャリア開発協会は CDA 養成プログラムを、キャリア・カウンセリング協会は GCDF 養成プログラムを、夫々米国版を参考に提供している。

問 3.2. 講座参加対象者と参加要件について:

別表 2 の参加対象のターゲット層と受講参加要件からも明らかとなり、各機関の受講者ターゲット層の傾向として、トップに人事部門、次に人材ビジネス、大学就職部、そしてハローワークの順となる。人事部門の内訳として、人事労務、人材開発、キャリア相談室等を含み、人材ビジネスでは人材紹介、人材派遣、再就職支援サービス等を提供する企業を含む。

一方受講要件のトップが就業経験で全体の 64% を占める。他には、人事教育経験、管理職経験、労組経験を要件とする機関もある。また、産業カウンセラーの有資格者を主な受講対象者としている日本産業

カウンセラー協会の様な特別な例もある。

問 3.3. カリキュラム時間数:

カリキュラム時間数については、各機関のプログラムとも幅はあるものの、一般に、厚生労働省が定めた能力体系に準じたカリキュラム構築がなされている。図表4から判る主な特徴として、次の様な点が挙げられる。

- ◆ 約半数の養成機関が厚生労働省のガイドラインである120時間で構築している。
- ◆ 約半数の養成機関が、通信教育や在宅学習を終えてからの通学形式を取っている。
- ◆ 演習時間については、20時間から約80時間近くまでばらついており、実践重視型とそうでない機関の違いが観られる。特に、キャリア・カウンセリング協会や日本産業カウンセラー協会では、80時間前後の演習時間を組み込んでおり、実践重視型のプログラム内容と言える。

【図表4】カリキュラム時間数内訳

区分	NO.	養成機関名	在宅学習時間	講義時間	演習時間	合計時間
経営教育団体系	①	社団法人日本経済団体連合会	4ヶ月	5日間	4日間	未回答
	②	有限責任中間法人人材開発協会	未回答	未回答	未回答	120
	③	財団法人 社会経済生産性本部	60	30	30	120
人材ビジネス系	④	特定非営利活動法人キャリア・カウンセリング協会(GCDF)	24	16.7	79.3	120
	⑤	特定非営利活動法人 日本キャリア開発協会(JCDA)	70~90	15	35	120~140
	⑥	日本 DBM 株式会社	未回答	94	26	120
	⑦	株式会社ヒューマン・リソース 総合研究所(HR 総研)	50	35	35	120
カウンセリング機 関係	⑧	社団法人 日本産業カウンセラー協会	未回答	48	81	129
	⑨	財団法人 関西カウンセリングセンター	未回答	124	20	144
公的機関系	⑩	独立行政法人雇用・能力開発機構	未回答	57	69	126
その他	⑪	特定非営利活動法人日本キャリア・ マネジメント・カウンセラー協会	29	91	未回答	120
	⑫	株式会社テクノファ	8	未回答	未回答	128
	⑬	株式会社エスジーケー	未回答	54	68	122
	⑭	特定非営利活動法人 NPO 生涯学習	86	36	未回答	122

問 4. 資格認定試験:

資格認定については、公的機関系の雇用・能力開発機構を除く13機関が独自の資格認定基準の基に試験を実施しており、その実態の詳細は別表3のとおりとなっている。

受験資格基準の現状:

別表2からも判るとおり、殆どの機関が受験条件の要素として、職業経験と当該養成講座の履修を前提としている。中には、キャリア・カウンセリング協会の様に、大学院でのカウンセリングもしくはキャリア・カウンセリングを専攻・修了者の場合、社会人経験が1年以上あれば講座修了は不要とする機関もある。先ず、社会人としての職業経験については、約7割の9機関が職業経験を求めており、3年以上が3機関、5年以上が4機関、その他が2機関の内訳となっている。

次に、養成講座の履修については77%が当該講座、又は同等講座の修了を前提としており、同等講座としては、厚生労働省指定試験機関関連講座の修了証明があれば、可とする機関が4機関ある。中には、日本キャリア開発協会のように、当該養成講座修了日から5年以内の者との条件を付記したり、経団連の様に、通信課題(8課題)全ての合格とスクーリング講座出席率を前提としている機関もある。

一方、実務経験については、人事労務関連業務や管理職経験、さらにはキャリア・カウンセリングやキャリア・コンサルティングの実務経験を求める機関もある。例えば、社会経済性本部、関西カウンセリングセンターでは3年以上の人事、労務、労組関連業務や管理職の実務経験を条件としており、キャリア・カウンセリングやキャリア・コンサルティングの実務経験については、1年以上を必須とする人材開発協会、あるいは5年以上の経験があれば養成講座修了を不要とする日本キャリア・マネジメント・カウンセラー協会等が特徴的である。

認定基準の実態:

統一国家試験による認定基準のない現状では、キャリア協議会加盟の13機関の全てが夫々の機関が定める当該講座の筆記・実技の両試験に合格し、当該機関に登録することを基準としている。さらなる追加基準を定めている機関もある。例えば、人事労務、人材サービス、教育研修、マネジメント等キャリアに関する実務経験を前提とするキャリア・カウンセリング協会、暦月で6ヶ月以上キャリア・カウンセリング実施経験を前提とする日本DBM、当該倫理規定の遵守とスーパービジョンを受けることを前提とするテクノファ等が挙げられる。

問 5. 資格認定取得者の活動実態:

資格認定取得者数:

資格認定者数については、当該認定試験実施の13機関中、未回答の機関が1機関あり、かつ認定者算定の締め時期が、2004年9月が1機関、同10月が1機関、2005年2月が4機関、同3月が6機関、とバラつきがみられた。このことから各機関同士の横並びの比較は困難であり、かつ比較そのものが本来の趣旨ではないため、本稿での個別取得者数の公開は割愛した。ただ、これらの回答結果の合算から、2004年3月時点において、推定数で約8000人を超えるキャリア・コンサルタントが輩出されていると考えられる。

資格認定取得者活動先:

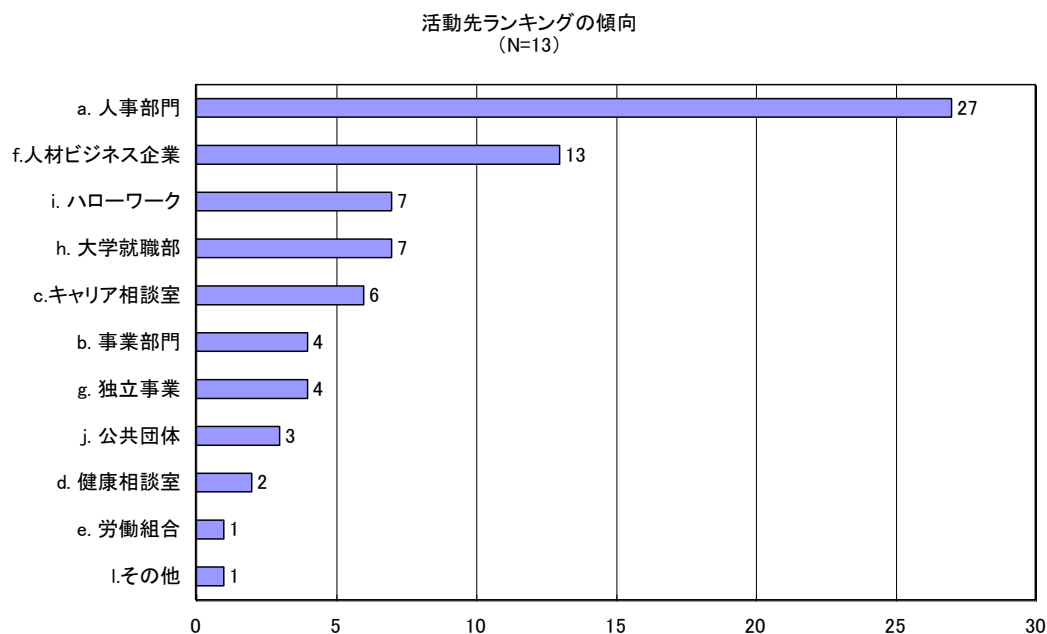
今回の調査では、認定キャリア・コンサルタントがどの領域で活動しているかの定量把握が出来なかったため、1位から3位に到るランキング結果から1位の回答数に3点、2位の回答数に2点、3位の回答数に1点と夫々の回答数に重みづけをすることにより、活動先ランキングの全体的傾向の把握を試みた。

その結果は、図表5に示すとおり、1位に人事部門、2位に人材ビジネス企業、3位にハローワークと大学就職部、そして4位にキャリア相談室といったランキング結果になっている。

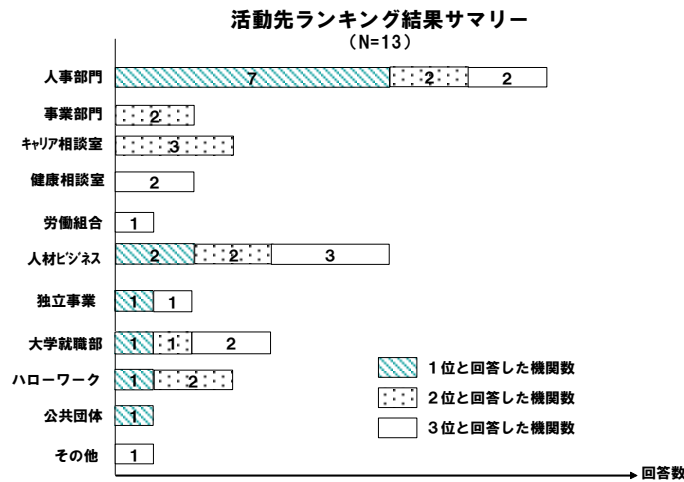
この全体的傾向と、問3.2. 講座参加対象者の調査結果で判明した各機関が予め受講者のターゲット層とした活動領域との対比をしてみると、“キャリア相談室”を除き、ほぼ狙いどおりの結果が確認された。

次に、活動先別の個別の傾向を見るべく、図表6に、1位から3位までの夫々のランキング結果サマリーを纏めた。これから、推定される活動内容として、次の様な点が考えられる。

- 人事部門内では、人事企画、人事労務、事業部人事、人材開発等で、キャリア開発支援策のプランニングや運用レベルでの社員へのキャリア相談サービスの提供が考えられる
- 人材ビジネス・ハローワークでは、急増する失業者や人材流動化に対応した再就職支援・職業教育やライフキャリア構築を支援するサービスの提供が考えられる
- 事業部門では、事業部門やカンパニー人事としての事業ニーズに沿ったキャリア開発支援策のプランニングや運用レベルでの社員へのキャリア相談サービスの提供が考えられる
- 健康相談室では、社員の心の悩みやメンタル・ストレスの相談がメインであるが、同時にキャリアに関わる相談にも対応している状況が想定される



【図表5】 活動先ランキングの傾向



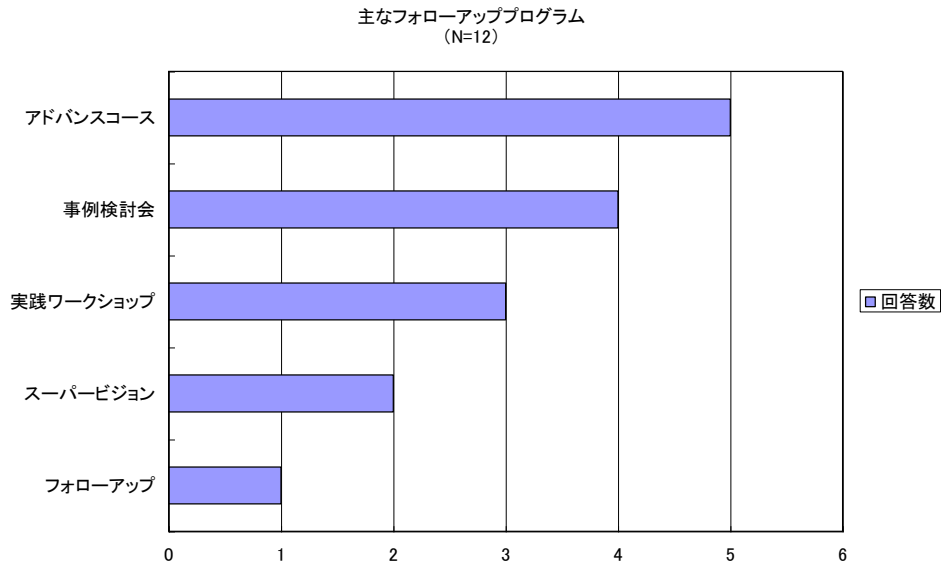
【図表6】 活動先ランキング結果サマリー

問 6. フォローアッププログラム内容:

8.6%に相当する12機関が夫々独自のフォローアッププログラムを実施している。主な内容としては、図表7からも明らかなおお、アドバンスコースを実施している機関が12機関、事例検討会の実施機関が4機関、実践ワークショップの実施機関が3機関と続いている。アドバンスコースの内容としては、キャリア・コンサルタントとして、さらなるレベルアップを目指した向上研修が一般的である。

具体的な例としては、日本経団連の場合、労働経済の最新事情、法改正等を反映した内容の講義や面接技術、技法向上の個別指導、及び、労務コンサルタント、臨床心理士、弁護士等への相談機会の提供等を行っている。

フォローアッププログラムの代表例としては、キャリア・カウンセリング・ケースを持ち寄っての事例検討会、会員同士でのロールプレイングを通してのカウンセリング・スキル向上トレーニング等が一般的である。一方、スーパービジョンについては、テクノファの様に、キャリア・カウンセリングサービスを提供する前にスーパービジョンを受けることを前提条件としたり、エスジーケーの様に、これからスーパーバイジングを提供予定の機関もある。



【図表 7】 主なフォローアッププログラム内容

3. 考察と展望

まず、キャリア・コンサルタントの講座受講から資格認定後の活動までの流れの中で、今回の調査結果から判明した課題やテーマを踏まえ、図表 8 に示す「キャリア・コンサルタントの活動モデル」をベースに、キャリア・コンサルタントの活動領域別に、夫々の領域における課題やテーマ、解決に向けての活動の焦点や方向性の視点で今後の展望を述べる。

3.1. キャリア・コンサルタントの能力要件と養成講座の内容のあり方

今回の調査で明らかになったとおり、厚生労働省のガイドラインに一応沿ってはいるもの、14 機関から夫々の機関の得意領域を活かした特徴ある内容のカリキュラムが独自に構築され提供されている。

各機関の独立性・独自性は尊重されるべきであるが、先ず、キャリア・コンサルタントとして本来あるべき活動領域場面を想定した上で、能力要件が定義され、その能力要件を満たし、役割を遂行するに必要な知識・スキルは何か、それをどのように習得すれば良いか、という視点で講座のカリキュラムが構築されるべきと考える。

例えば、キャリア・カウンセリングの中身についても、対象が若年層、シニア層か、企業内社員かあるいは無職者層なのか、あるいは、目的が心の悩みの相談への対応なのか、自己理解や職業指導を目的とするのか、等クライアントやその目的の違いによっても要求される知識経験は異なる。

企業内キャリア・コンサルタントを例に挙げれば、個と組織の統合という大テーマの下、組織と個の双方に対して中長期の視点に立脚した人材育成を専門家の立場からサポートする。この役割を遂行するには、現場の仕事の流れ、上司と部下の関係、職場や他部門との関わりの中での人間関係、仕事やタスクで必要

とされる知識やスキルのダイナミズムとその変化等を十分理解した上で、特にストレッチングという視点から個の成長をサポートすることが求められる。このような役割を具体的に定義し、その役割遂行に必要なとされる能力要件を洗い出し、これらの能力要件を発揮できる為のカリキュラムが構築される必要がある。

同様に、この役割は想定される活動場面ごとに異なり、夫々の役割に応じた講座カリキュラムが構築されるのが望ましい。例として、2005年より雇用・能力開発機構において、若年層に特化したキャリア・コンサルタントの養成講座を提供する動き等が挙げられる。

3.2. キャリア・コンサルタントの資質の確保と向上のあり方

キャリア・コンサルタントの質の確保と能力向上は、恒常的なテーマである。その為には、キャリア・コンサルタントの養成講座や能力試験の質を確保することが先決となる。また、養成されたキャリア・コンサルタントが質の高いキャリア・コンサルティングを提供していくには、適切な支援・フォローアップ体制が必要となる。

例えば、キャリア・コンサルタント同士の相互研鑽の場や、事例検討会、アドバンスコース、経験豊かなレベルの高いキャリア・コンサルタントから指導を受けるスーパービジョンの仕組みの提供が望まれる。厚生労働省の指導の下、既に、専門家や実務家によるタスクフォースの間で検討が進んでいる。

3.3. キャリア・コンサルタントの活動のあり方

キャリア・コンサルティングが実際に行われる主な場として、企業内、人材ビジネス企業、公的機関・ハローワーク、教育機関、個人事業等が考えられる。夫々の活動領域によって、図表8に示すとおり、キャリア・コンサルティングの狙いやテーマが夫々異なる。

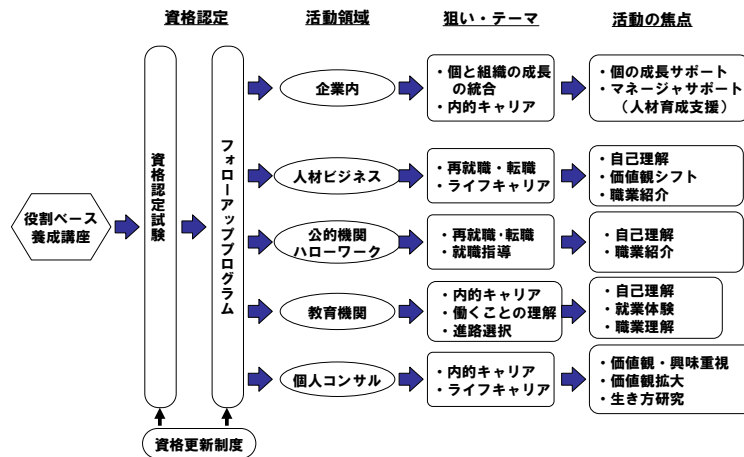
企業内キャリア・コンサルタントの場合、前にも述べたとおり、個と組織の成長の統合という大テーマの下、個人と組織長であるマネージャ双方に対して中長期の人材育成を専門家の立場からサポートする。

人材ビジネスやハローワークでの需給調整機関では、再就職支援や転職を当面のゴールとしながらも、クライアントのライフプラン、ライフキャリアの構築までが相談対象となり、個人の強みや生き甲斐、価値観まで踏み込み、個人の成長を前提にしたコンサルティングが期待される。

大学や学校の教育機関の就職部、進路相談室では、学生に対して、自分らしさとは何か、働くことの意義等を各種アセスメントツールを使ったり、企業の職場やNPOやNGO等の非営利組織を含む現場での多様な就業体験等を通じて、自己理解や職業理解を深めるようなコンサルテーションが期待される。

また、個人コンサルタントの領域では、コンサルタント自身が、自立した人間の一人として、自己のキャリア形成プロセスの経験や数多くの具体的な他者事例を踏まえ、自分らしさの発揮や実現に向けてのコンサルティングが期待される。この様に、夫々の活動領域別の狙いやテーマに沿ったコンサルティングサービスを提供することにより、活動の場面が増え、多くのケースを担当することにより、キャリア・コンサルタントとしてのレベルの維持・向上に繋がるのが望ましい。

キャリア・コンサルタント活動モデル



【図表 8】 キャリア・コンサルタント活動モデル

4. 最後に

今回の調査で、わが国のキャリア・コンサルタント養成機関の概要と実態が明らかになった。キャリア・カウンセリングについては古くからその専門性と社会における実効性が求められ、民間と政府が一体となり、養成や質の向上、活躍の場が開発されてきた米国に比べ、わが国においては僅か10年弱で資格内容、養成講座の整備が急速になされてきた。まだ、産・官・学の協働体制が十分に構築されているとは言い難く、そのため各機関共通の社会的目標も無く、結果として、キャリア・コンサルタントの資質や活躍の場、活動内容にも少なからず差異が見られるのが現状である。

しかしながら時代の趨勢を鑑みるに、社会の各場面においてキャリア・コンサルタントの活躍が求められていることは明らかであり、雇用の流動化に対する個人のキャリア自律意識の醸成や能力のストレッチング、ライフキャリアの構築等において良き支援者たるキャリア・コンサルタントは今後一層必要とされるであろう。

その声に応え得るキャリア・コンサルタントの養成が急務であり、そのためにはまず、キャリア・コンサルタントの活動領域や必要とされる能力の明確化・共通化がなされ、それに基づき養成機関全体としての養成プログラムや試験内容のレベル統一が待たれるところである。