

キャリア・コンサルタント養成講座修了者の活動等に関する調査研究

生涯職業能力開発促進センター 企画調整部 キャリア支援課 工藤 晋司

1. はじめに

労働者を取り巻く環境が大きく変化するなかで、生涯にわたるキャリア形成の重要性に対する認識が高まり、キャリア形成支援を担うキャリア・コンサルタント（以下「CC」という。）の養成が国の施策として推進されている。独立行政法人雇用・能力開発機構（以下「機構」という。）においても、政策目標に沿って平成14年度より「キャリア・コンサルタント養成講座」（以下「CC養成講座」という。）を開催し、16年度までに約3,000名が講座を修了している。しかし、CC養成講座を実施してきたものの、その後の活動状況や企業内においてどのように活動しているか等についての実態を把握していない。

本調査研究は、アンケート調査およびヒアリング調査を実施し、CC養成講座修了者の活動の実態を把握するとともに、CC養成講座修了者の専門能力の維持・向上のためのサポートや情報提供等のフォローアップおよび企業等におけるキャリア・コンサルティングの導入・定着のあり方について考えるものである。

2. 調査の概要

調査は、CC養成講座修了者に対するアンケートおよびCC養成講座修了者が属する企業へのヒアリング調査で構成されている。

アンケート調査は、第1回～第5回のCC養成講座

修了者のうち、事前の意向調査によりアンケート調査票の送付を了解した1,939人を対象に郵送により実施した。回収数は1,189、回収率は61.3%である。調査時点は平成17年10月1日現在。

ヒアリング調査は、CC養成講座修了者が所属する企業を対象に、11社に訪問し聞き取りを行った。ヒアリング対象者は、企業の経営者、人事労務担当者、CC養成講座修了者等である。

3. アンケート調査

3.1 アンケート調査の目的

CC養成講座修了者の活動の実態・ニーズ等を把握することにより、CC養成講座修了者の専門能力維持・向上のためのサポートや情報提供等のフォローアップに関する資料を得ることを目的に実施した。

3.2 調査結果

(1) 回答者の基本属性

受講時期については、各回ともCC養成講座修了者の3～4割に当たる方々から回答をいただいている。

年齢構成は50歳以上が3分の2を占め、CC養成講座修了者全体の状況と比較すると、年齢の高い層からの回答がやや多くなっている（図1、図2）。

(2) 講座受講前後の活動状況の変化

回答者のうち、現在キャリア形成支援の活動をしている人の比率は約7割、現在活動していない人が3割弱である。講座受講前の状態では、活動していた人は半数強であり、受講前に活動していなかった

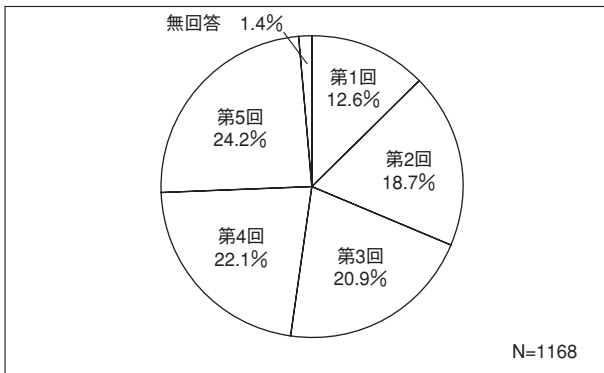


図1 回答者の受講時期

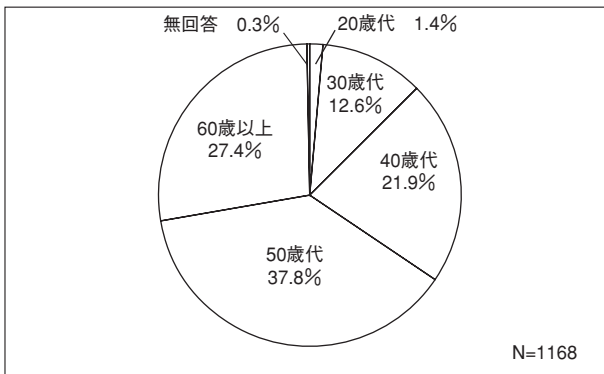


図2 回答者の年齢層

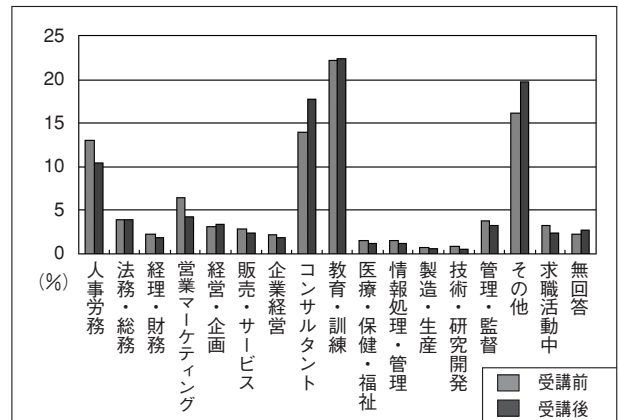
		受講後		
		活動している N=835	活動していない N=333	計 N=1168
受講前	活動している N=641	48.2%	6.7%	54.9%
	活動していない N=527	23.3%	21.8%	45.1%
	計 N=1168	71.5%	28.5%	100%

図3 養成講座受講前後の活動状況変化

人の約半数が受講後に新たに活動を開始している。受講前に活動していたが受講後に活動しなくなった人は約7%である(図3)。

(3) 講座受講前後の職務の変化

受講前後の職務の変化をみると、最も大きく増加しているのが「コンサルタント」であり、減少数が大きいのは「人事労務」である。「教育訓練」については、ほとんど変化がないことから「コンサルタント」の増加分は、「人事労務」、「営業・マーケティング」、「管理・監督」などからの移動であることが推察される(図4)。



その他：再就職支援，就職支援，職業相談等

図4 受講前後の職務の変化

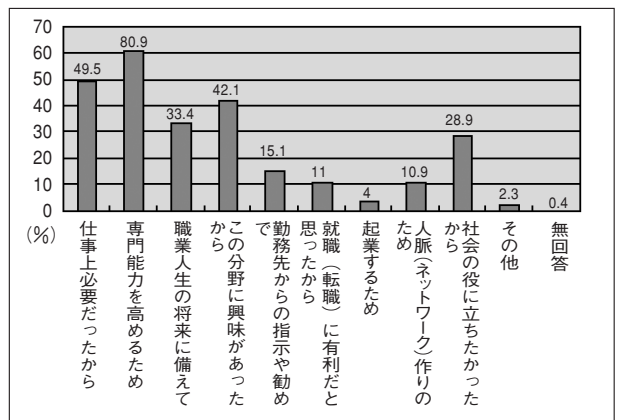


図5 受講動機

(4) 受講動機

講座を受講した理由としては、「専門能力を高めるため」が6割と最も多く、次いで「仕事上必要」が5割である。また、自分自身の興味や将来設計も、それぞれ3割・4割以上となっていることから、自己研鑽の1つとして受講された方が多いことがうかがえる(図5)。

(5) 活動内容

現在キャリア形成支援の仕事をしている人の活動内容をみると、「公的就職支援機関で相談援助」が4割で最も多く、次いで「学校」が2割、「企業内」で活動している人が「支援関係部門」で1割、「支援関係以外の部門」が1.5割となっている(図6)。

(6) 相談の多い分野

相談の多い分野は、「転職・就職相談」が7割、次いで「職業適性・職業能力」が5割弱、「能力開発」が3.5割であった。公的就職支援機関で相談援助を行

っている人が多いことを反映し、就職や適性に関する相談が多いことがわかる（図7）。

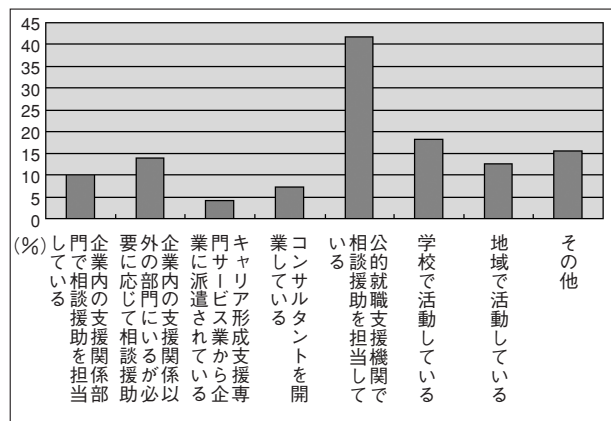


図6 講座受講者の活動内容

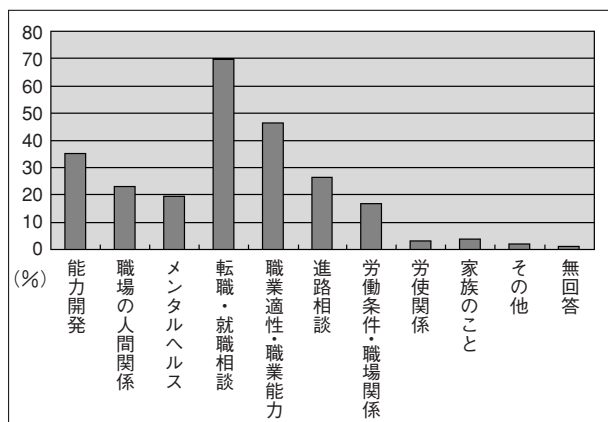


図7 相談の多い分野 (MA)

(7) 活用している（したい）ツール

相談援助に利用しているツールとしては、「キャリアシート」をあげる人が最も多く、今後利用したい

ツールとしては「VPI職業興味検査」が多い。活動している内容別にみた場合、企業で活動している人では、今後活用したいツールとして「STAR」を、公的就職支援部門や学校・地域で活動している人では「VPI職業興味検査」をあげる割合が高い（図8）。

(8) 現在活動していない方の今後の活動に対する意識

現在キャリア形成支援の仕事をしていない人は、「キャリア形成支援に関係する場所にいない」、「他の仕事で忙しく時間的余裕がない」、「自分自身に仕事のニーズがない」などの理由をあげる一方で、今後の活動の開始（再開）に対する意識については、「できれば開始（再開）したい」、「ぜひ開始（再開）したい」とする回答がいずれも3割強ある。

「開始（再開）したいが当面難しい」の2割強を合わせると、基本的に活動したいという意向を持っている人がほとんどである。しかし、「開始したいが当面難しい・開始する気がない」と回答した方々は、時間的な余裕がないとする回答が多いことから、CC養成講座修了後の時間の経過とともにモチベーションが低下し、さらに修了後の期間の経過とともにスキルに自信が持てなくなる連鎖的な要因が考えられる。今後、それらの方が積極的に活動できるよう効果的かつ継続的なサポートの必要性が感じられる（図9）。

(9) 専門能力維持・向上に対する意識

専門能力の維持・向上のために心がけていること

現在利用しているツール			今後利用したいツール		
	N = 835	%		N = 835	%
キャリアシート	356	43%	VPI職業興味検査	163	20%
キャリア・インサイト	208	25%	STAR	116	14%
VPI職業興味検査	198	24%	キャリアシート	105	13%
STAR	35	4%	キャリア・インサイト	84	11%
職業ハンドブックOHBY	28	3%	キャリアファインダー	17	2%

図8 相談等に利用している・したいツール (MA)

※1) VPI職業興味検査、キャリア・インサイトは利用者自身による自己理解の促進、職業意識の啓発を目的とした職業適性検査である。また、職業ハンドブックは、若年者向けの職業情報探索システムである。共に独立行政法人労働政策研究・研修機構が開発したツールであり、詳細については、<http://www.jil.go.jp/institute/seika/index.html>を参考にされたい。

※2) STARは、事務系・管理職系の職務に従事する者が職務を遂行していくうえで必要されるスキル（テクニカル、ヒューマン・コンセプチュアル、コンピテンシー）等を把握するために機構が開発したキャリア相談支援システムである。また、キャリアファインダーは、STARの一部の機能も含めて、それまで機構が開発してきたツールを統合化した総合的な相談支援システムである。

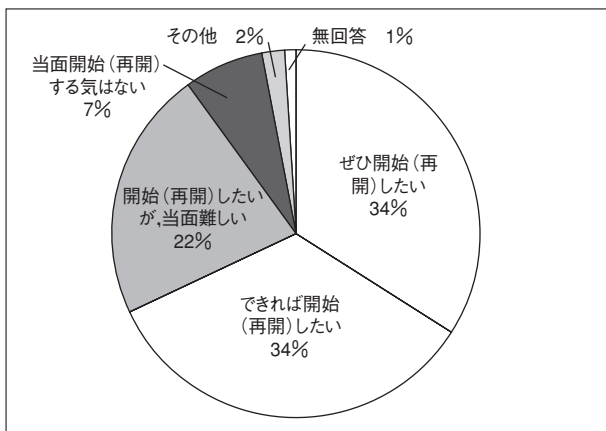


図9 今後の活動に対する意向

としては、「セミナー・勉強会などに参加」が6割で最も多く、次いで「書籍・専門誌等で自学自習」、「インターネット等で情報収集」も半数前後の人があげている(図10)。

受講生間での情報交換やネットワークの状況をみると、現在活動している方々は、定期的に連絡を取り合っており、自主的に勉強会をしている、という人が約3割いる。一方、「特に交流がない」という人も3割いる。定期的な連絡を取り合っている人であっても修了後時間が経過すると漸減する傾向にある。活動状況による違いをみると、現在活動していない人では「交流がない」とする人が4割あり、活動している人の3割弱に比べてかなり多い(図11)。

(10) 修了者が不足および入手困難な資料・情報等について

不足している情報資料としては、「事例情報」や「ツール情報」、「新しい調査研究等」をあげる人が多く、ケーススタディなどの具体的な情報やスキルアップのための技術的情報に不足感が強い(図12)。

また、キャリア形成支援の学習に対するフォローアップとして望むサービスでは、「セミナー、講演会、ワークショップ」で7割強、「交流の機会」で4.5割、スーパーバイザーによる指導は4割などをあげる人が多い。活動状況による傾向の違いはあまりみられない(図13)。

専門知識やスキル向上のために学習したい分野としては、「カウンセリング・スキル」、「メンタルヘルス」などをあげる人が多い。これらの分野は、現在活動中の人以上に活動していない人における回答割

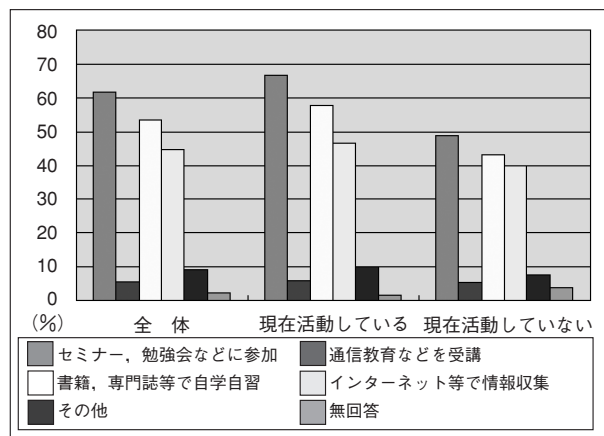


図10 専門能力の維持・向上のために心がけていること (MA)

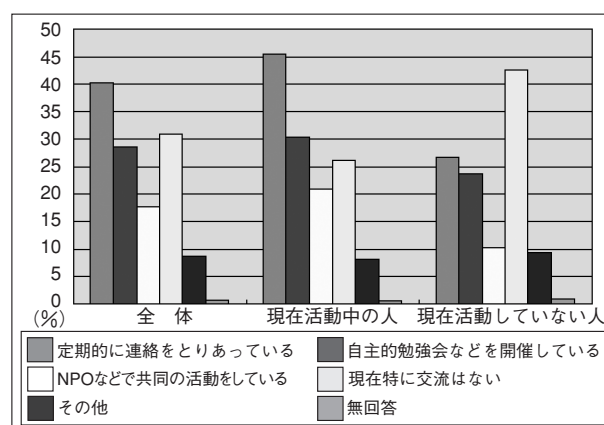


図11 CC養成講座修了者間のネットワーク (MA)

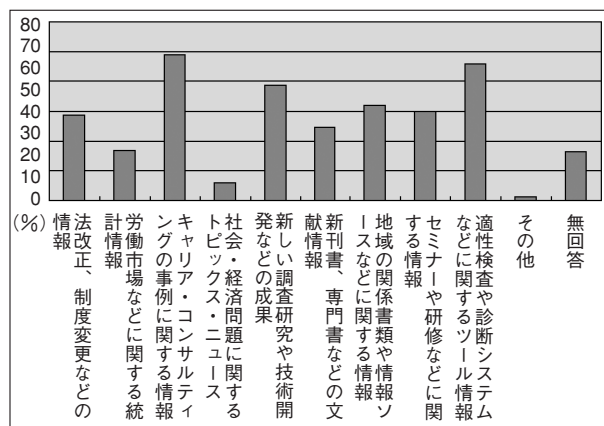


図12 入手困難な資料・情報等 (MA)

合が高く、学習ニーズの高さがうかがえる(図14)。

(11) 活動環境づくりのための効果的な対策

CCの活動の場や活躍しやすい環境が作られるための効果的な対策としては、「企業への啓発」が5割強、「高度な学習を進められるような機会」が4.5割、「個人の認識を高める活動」が4.5割などをあげる人が多いが、全体としてどの選択肢も3~4割の人から選

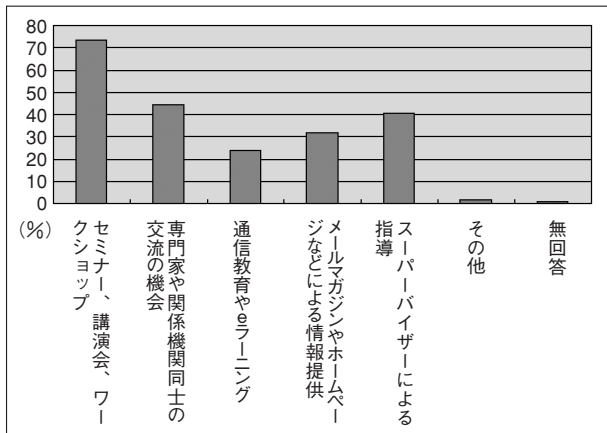


図13 希望するフォローアップサービス (MA)

択されており、多様な対策が求められている状況にある (図15)。

(12) アンケート調査に寄せられたCC養成講座修了者の意見・提言 (自由記述)
アンケート末尾の自由記述欄には、多数の意見・

要望をいただいた。大きく分けて下記のような分類で内容を整理し、その一部を掲載する。

- ① 情報提供・フォローアップの必要性について
 - ・能力水準の維持・向上を図るため、相談事例や最新の情報資料の提供
 - ・実践の場の確保
 - ・地方在住者が利用しやすいよう、せめてブロック単位での研修の機会
 - ・現場とCCの交流の機会
- ② 活動の場・就業の場の必要性について
 - ・キャリア形成の仕事ができる機会が少ない
 - ・公的職業訓練の場などでの活動機会の紹介
 - ・中小企業など受け入れ側とCCとを結びつける仲介機能
- ③ 資格認定の必要性について
 - ・CC養成講座修了者に対する資格認定
 - ・他機関の資格取得にチャレンジする場合のサポ

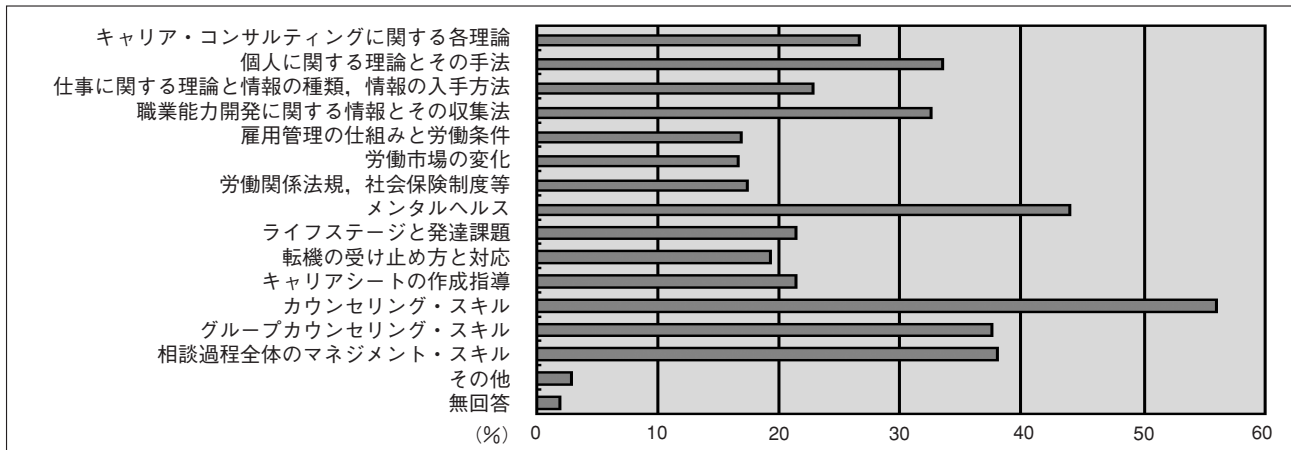


図14 専門能力の維持・向上のために学習したい分野 (MA)

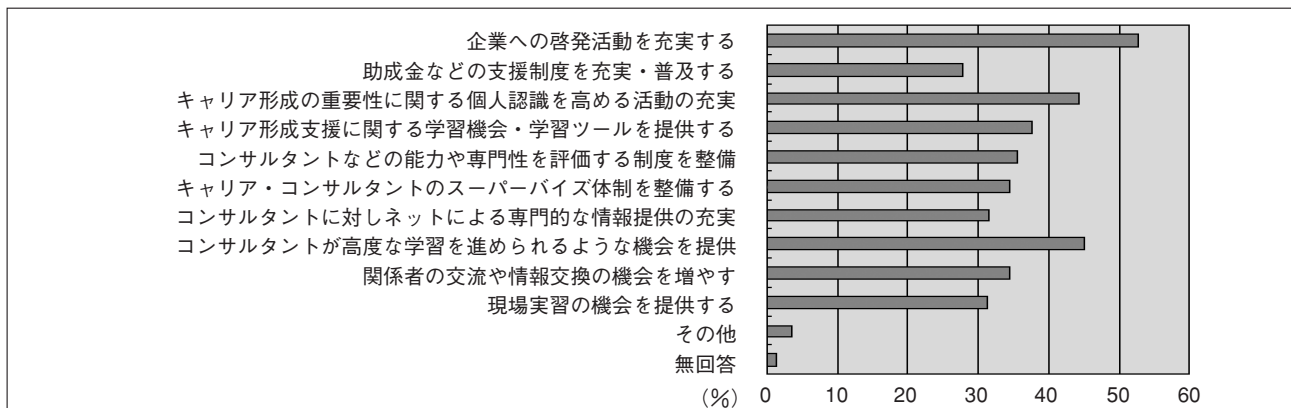


図15 環境づくりのための効果的な支援策 (MA)

ート

- ・機構のCC養成講座修了者に対する社会的評価を高める工夫
- ④ 社会的認知・地位の確立の必要性について
 - ・CCに対する社会的認知を高める努力・PR
 - ・専門職としての処遇・雇用環境の改善
 - ・CCに関する資格・名称の統一
 - ・企業への意識啓発を官民上げ実施
- ⑤ 企業内の活用機運を高める必要性について
 - ・法的な位置づけ
 - ・健康診断と同様に、年1回キャリア・カウンセリング等を企業に義務づける
 - ・企業にCCの配置を義務づける等、もっと活躍できるような支援の充実
- ⑥ CC養成講座修了者間および関係者同士のネットワーク・研究会の必要性について
 - ・若年者支援など専門別の意見交換の機会
 - ・活動が少ない地域でのきっかけづくりの手伝い
 - ・スーパーバイザーによる指導を受ける勉強会などの開催

3.3 考察

修了者の活動状況や活動の形はさまざまであるが、共通して、キャリア支援活動への意欲と高い学習ニーズを有している。

現在活動中の人は、専門能力の向上のため各種の学習機会を利用しているが、事例やツール等に関する情報の不足感が大きく、さらに研修等の機会を求める人が多い。学習ニーズの高い分野は、カウンセリング・スキルやメンタルヘルスなど、講座修了後の実践の中で必要となる領域である。現在活動していない人は、ネットワークやリファーマンなどを持たない場合が多く、活動開始への障害の1つになっているのではないかと考えられる。

公的部門によるフォローアップに関しては、地域におけるネットワークの形成やスーパーバイザーによる指導機会の提供、修了者の自主的活動への支援、キャリア・コンサルティングの必要性に関する企業の認識やCCの社会的認知を高める働きかけなど、CC養成講座修了者が望んでいる支援策は多い。

4. ヒアリング調査

現時点で抱えているキャリア・コンサルティングの導入・実施に関する企業側の実情や課題、意見・要望等を具体的に把握し、今後の企業に対する普及・支援策のあり方についての検討資料を得ることを目的にヒアリング調査を実施した。

4.1 調査結果

- (1) キャリア開発・相談等に関する社内制度について
キャリア・コンサルティングの導入後まだ年月が経過していないため、従来の人事労務制度とキャリア形成への取組みとの連動や関係づけを模索している企業が多い。
- (2) キャリア開発・相談等に関する専門家の養成・要件・配置状況について
専門家については、CC養成講座修了者や産業カウンセラーを中心に人事関係部門に配置している例が多く、必要な要件としては、カウンセリングやコミュニケーションのスキル、メンタルヘルスや組織論等に関する知識が重視されている。
- (3) キャリア開発・相談等の実施方法・内容・実績・効果測定について
社内で個別相談を主体に実施しているところが多いが、グループワークを取り入れたセミナーを実施している企業、アンケートで相談への満足度を把握している企業もある。相談内容としては、キャリアプラン、人間関係、メンタルヘルス等が多数を占める。
- (4) キャリア開発・相談等を実施するに当たっての問題点・課題について
従来の制度との関係の整理、経営層・管理者層・従業員など社内それぞれの意識改革をどう行うか、メンタルヘルスに関するリファーマンなど、関係機関とのネットワークづくりなどが課題としてあげられている。
- (5) 今後のキャリア開発・相談の推進方法について
社内の意識改革セミナーの実施や、専従の担当

者・キャリア相談室等の設置，外部の専門家やNPO等との連携などがあげられている。

(6) 公的支援策やサービスに関する意見・要望

CCの配置に関する積極的な働きかけ，キャリア・コンサルティングを導入し効果をあげている企業（自社と同業・同規模）の具体的事例の紹介，CCの能力向上のための実践活動の場の提供，経験交流会，ツール情報の提供など。

4.2 考察

今回ヒアリングに協力いただいた企業は，キャリア形成支援について前向きな企業であり，今後の社内制度のあり方や社内の意識改革に関し，さまざまな問題意識を持っている。

公的部門としては，具体的な情報提供（企業事例やツール情報等），外部の専門家や関係機関と連携しやすい環境づくり（ネットワーク形成への支援），社内担当者の研修や専門能力向上の場の提供（支援を担う人材の育成）などを通して，より企業の取組みを容易にするための支援が可能であろう。

5. 総括

CC養成講座修了者に対するアンケート調査によると，現在の活動状況のいかんを問わず，大部分の人がキャリア形成支援の仕事に対する意欲を示し，また，学習ニーズが高いことも再認識した。CC養成講座修了者が，引き続き専門能力を維持・向上させ，

キャリア形成支援の仕事に取り組みやすいよう，学習環境の整備や情報提供，スーパーバイザーによる指導，技術的サポート等具体的な支援メニューを充実させていく必要がある。

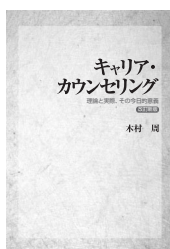
また，企業の側からは，キャリア形成支援の必要性を認識しつつも，企業の実態と目標との調整や社内の意識啓発，外部機関との連携のあり方への模索など，さまざまな課題が提起されている。個別企業では困難な情報の収集・提供や担当者に対する研修機会の提供，地域ネットワークの基盤づくりなど，企業のニーズを汲み取りながら，利用しやすい施策の展開を検討することが重要である。

最後に本調査研究は，生涯職業能力開発促進センターにおいて，平成17年度に実施したものをまとめたものである。本調査研究を進めるに当たり多大なご助言をいただいたキャリア・コンサルティング能力評価委員会の先生方，また本調査研究を具体的に進めるに当たって設置したワーキンググループ委員の方々には，ヒアリング調査の同行やヒアリングレポート作成に際し，多大なご協力を賜り深く感謝いたします。

なお，本報告の詳細については生涯職業能力開発促進センターホームページ上で公開している。

(www.ab-garden.ehdo.go.jp/Career/career07.shtml)

Books Information



キャリア・カウンセリング 改訂新版

理論と実際、その今日的意義

木村 周

■広範にわたり諸理論を紹介・解説した第1部と、実践に即した具体的方法について詳説した第2部により構成

A5判/366ページ/定価 2,730円(本体2,600円) ISBN978-4-87563-218-4



■発行所

社団法人 雇用問題研究会 <http://www.koyoerc.or.jp>

〒104-0033 東京都中央区新川1-16-14 電話 03-3523-5181(代表) FAX 03-3523-5187