

「キャリア・コンサルタント養成講座」の 実施状況について

山形センター 小島 篤

1. はじめに

1.1 本稿の趣旨

本稿では、地方都市山形における「キャリア」についての認識とキャリア相談として社会に浸透していく実態をキャリア・コンサルタント養成講座の実施状況を踏まえて報告する。今回は、キャリア・コンサルタント養成講座の募集・実施状況および受講後の活用度も含めかかわってきた山形センターの職員、施設の所長、職業能力開発総合アドバイザーと受講者の代表の意見をうかがいながら、キャリア・コンサルタント養成講座の実施状況をまとめたものである。

1.2 山形センターでの実績

まず、はじめに山形センターで現在まで実施したキャリア・コンサルタント養成講座の受講者数をまとめる。山形センターでは平成14年3月より現在まで3回の実施をしているが、その状況を表1に示す。

表1 山形センターの受講者数

	平成14年度 (3月より実施)	平成16年度	平成17年度
受講者数	20	15	20
修了者数	17	15	18

平成16年度は受講者数が少ないが、これは、実施直前にキャンセルがあり、受講者数が減ったことが原因であるとのことであった。しかしながら、全体的にみて、山形センターでの状況は非常に順調であ

るといえる。また、地理的な特徴として宮城センターでのキャンセル待ちの方が県をまたいでの受講という形もあることが特徴といえる。やはり、このような講座は、都市部（東北では仙台）では、ニーズは高く、キャンセル待ちもかなり多数あるとのことであった。

このような状況を受けて、山形センターでの応募から修了までの取り組み状況について、以下にまとめていく。

2. 募集について

2.1 広報に関して

キャリア・コンサルタント養成講座を実施する場合、募集に関しては3部門で共同し、以下のような広報を行っているとの意見があった。

- ① 企画部門／ホームページや地方のタウン誌やフリー雑誌などの広報誌等を使用した全般的な広報
- ② 助成部門／助成金関係等で利用がある事業所で人材育成に関心が高い事業所
- ③ 相談部門／訓練委託教育訓練機関

山形センターでは委託訓練の委託先機関に対して、就職支援の取り組みとして、キャリア・コンサルティングによるキャリア形成支援の重要性を説明し、各機関より理解を得られ、実績がある。

また、地方新聞やタウン誌など、各種媒体を利用した広報活動を行ったが、年度によっては効果的に作用したときもあったようだが、全体的には効果は低かったようである。やはり、最も有効な広報手段は個別の案内であった。

2.2 山形センターでの特徴

また、山形センターでの受講者の特徴として、ハローワーク職員や教育機関（委託訓練先も含む）からの受講も多いことがあげられる。また、産業カウンセラーの資格を取得されている方の受講もあったとのことである。その一方で、民間企業に就業されている方々の受講は少ないのが現状としてあげられる。

これについては、次のような要因が考えられるとのことであった。

- ① 講習時間が126Hと非常に長い（土曜日）。
- ② 教育機関や訓練機関あるいは職業安定所などは、キャリア・コンサルティングを行わなければならない対象が身近な存在としてあり、その重要性に対する意識が高い。逆に、民間企業としては直接的な企業活動や業務拡大を狙った意図やキャリア・コンサルティングについては、今後の労務管理や人材育成の観点から重要性は認識しているながらも、受講については時期尚早との感から受講にまではなかなか至らない。

3. 実施について

3.1 受講者の状況

実施については、AGネット、日本産業カウンセラー協会（JICA）、日本キャリア・カウンセリング研究会（JCC）の講義、および山形センター職員による演習で行われている。JICAやJCCによる講義は、第3者の聴講はできないため、詳細な内容については不明であるとのことであった。

参加される受講者は、目的意識や目標がはっきりとした方が多く、非常に意欲的に取り組んでおられたとの印象があった。図1に養成講座を受講された動機についてのアンケート結果（平成16年度、平成17年度合算分）を示す。この図からも、ほとんど全員が自らの意思で受講されていることがわかり、受講に関しての意欲は非常に高い結果と結びついている。

3.2 機構職員の対応

担当者は、グループ討議・発表のコーディネーターやツールの活用演習などを担当されている。

講座の初日のクラスセッションにおいて、自己紹

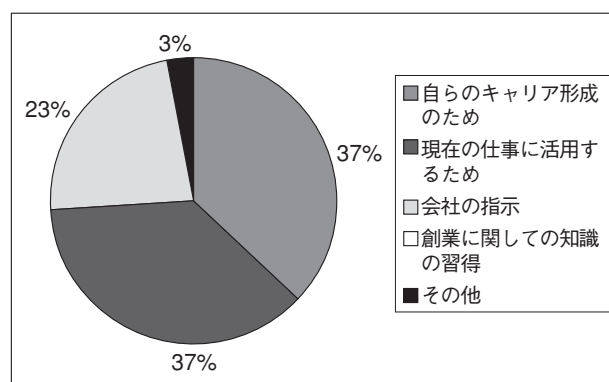


図1 受講の動機について

介とともに講座に対する期待等を発表してもらいながら、受講者同士の意見交換が促進できる雰囲気作りに努力している。

グループ討議に関しては、受講者の意欲も高く、また年齢層も高いことから、比較的順調に進行することができるようだ。しかし、ツールの活用演習については、実質のところ、時間的・環境的な問題から実施については、いろいろと障害があり、体験程度にとどまっているのが現状のようである。ただし、ツールに関しての受講者の評判は良く、希望する企業もあるが、商用目的では配布できないとの制限から、実際ツールのインストールを数社に対して行った実績もある。

4. 講座の成果

4.1 受講者の意見

受講終了時に採ったアンケート結果より、養成講座を受講して、今後役に立つかどうかのアンケートを実施した結果（平成16年度、平成17年度合算分）を図2に示す。

図のように、全体として役に立つとの意見だけを得られることができています。受講者の目的や目標がはっきりしていることから、当然、講座内容に対しても意見をはっきり表現すると思われる。このことから考えてみると、養成講座の内容に対する満足度は良い評価を得られているといえる。また、担当者の方でも、受講生からの批判的な意見は聞いたことがないという話からも目的どおりの成果は得られているといえる。

また、受講者が各職場に戻ってから、職場内でど

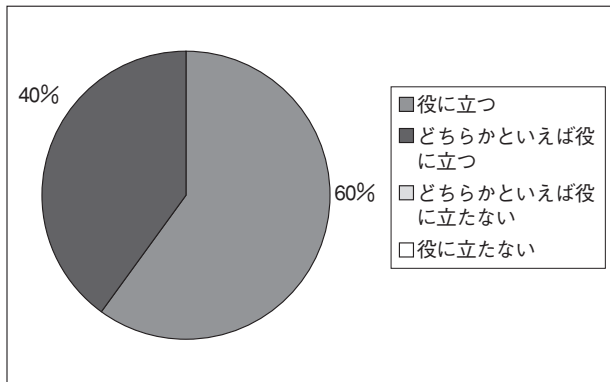


図2 今後、役に立てることができるか

のような成果を出しているかについては、企業アンケートを今年度から調査するとのことで、結果については今後ということになる。

しかし、民間企業では、キャリア・コンサルティングに関する環境整備がまだ十分でないこと、また、受講者自身が実践で活用できる深い知識や関連する情報を得られたかといった部分が問題となって、実際に企業現場で受講内容をそのまま活用できるかといったあたりは、各受講者の力量と会社のキャリア相談の理解度および方針に影響されると思われる。

5. 修了後の状況

5.1 研究会の発足

平成14年度の修了生が、山形県キャリア・コンサルタント研究会を立ち上げている。ここでは、アドバイスやポイントなどを受講者に対する勉強会や各人の意見交換などを行っている。

愛媛県など4県でも同様の活動がなされ、ホームページなども開設されており、養成講座の修了生の関係は密接であると思われる。長期の研修で、皆が目的をもって集まっていることから、修了後も同じ目的に向かって、意見交換や後輩への勉強会などを実施している。

5.2 職員のフォローアップ

機構職員のフォローアップについては、若年者キャリア・コンサルタント養成講座などの関連コースに関する情報提供を主として行っている。また、上述の研究会への参加などもされているとのことであった。また、CareerFinderなどの新規ツールについ

ては今後も継続して紹介を行っていくようである。

そのようななかで、講座が修了してからも、『産業カウンセラーの講座を受け、合格した』と受講者からの報告を受けるなど、受講者と職員の間で非常に良い関係ができてきているようである。

ちなみに、受講期間中に同時進行で産業カウンセラーの講習を受けている方もいたようで、これまでの修了生で、数名が同資格を取得されているようである。

山形センターでは、修了までの担当をするが、最終日に実施される能力評価試験の結果や、講座後に行われる実技試験（ロールプレイング試験）や課題レポート試験に関して受講の状況などの情報はない。担当者としては、修了生の理解度などを確認し、また、フォローアップ時にも何かと有意義な情報となるので、知りたいのが本音だということだが、個人情報なので、管理施設（東北能開大）の方で、公表は控えているようだ。

6. 修了生へのインタビュー

今回は、山形県内で書籍販売の大手である株式会社八文字屋の総務部次長の山川由美さんにインタビューを行った。山川さんは平成14年3月からの養成講座を受講され、修了後約2年が経過しておられる。修了後の状況等をおうかがいした。

全社的な取り組みについては、今後システムを構築していく必要があるが、部内においてのコンサルティングを行う場合には、かなり活用しているとのことであった。しかし、社内で実施する場合には、管理職としての立場があるため、『キャリア・コンサルティング＝能力評価』との認識がある方もいて、難しい部分がある。

そのようななかで、山川さんは、まず『キャリア』というものと『キャリア形成の必要性』について、十分に理解してもらうことから始めるとのことであった。あくまでもキャリア・コンサルティングは本人にとって必要なキャリアを考えてもらうことが重要であることを伝える。これまでの経験から、『社内でのキャリアを十分に積んでいるにもかかわらず、自信がない方が多い』という考えを山川さんは持つ

ておられる。そこで、まずは本人の『職業能力の棚卸し』をさせながら、キャリア形成がなされていることを自己認識させ、そして、自信をもたせることを行う。その後、会社にとってどのような能力や業績を必要としているのか、あるいは本人にとって今後の人生設計の中で、必要なキャリアとは何かなどを相談していく手法をとられている。その中で、段階的な研修を計画し、研修の前後でコーチングを行いながら、研修での成果を社内で活用できるような環境を作っていくようにしている。この一連のコンサルティングの中で養成講座の手法を取り入れながら実践されているとのことである。

また、現在、年に1～2回程度、若い方やパートの方を中心に職務上の問題点や意見をうかがっている。このときにも、養成講座で学んだ手法を取り入れながら、実践されているとのことである。しかしながら、コンサルティングを行っていくうえでは、キャリアと心理的要素との2つの部分があり、ある程度区別して考えていく必要性があり、非常に難しい部分だという。

また、退職される方へのコンサルティングも行っている。この場合、本人も退社ということで本音を話してくれるので、会社で行ってきたことの棚卸しをさせて、実績のあることや失敗などを認識し、強みと弱みを本人に理解してもらうことで、今後の再就職等の計画に役だててもらっているようにしている。

さらに、採用の面接時には、会社の意向や業務内容を十分に説明するとともに、本人の意思を十分に確認し、ミスマッチがないかどうかを判断していくために、養成講座の手法を活用している。

7. キャリア・コンサルティングとは

キャリア・コンサルタント養成講座は次年度で終了するが、キャリア・コンサルティングについての意見交換を行った。

キャリア・コンサルティングを行ううえで、まず、一番に重要なことは、相談を受ける側が自分の棚卸しを行い、そして、自分自身をしっかりと把握し自己理解ができていくかである。すなわち、『自分のキャリアを考え、把握していなければ、相談者のキャ

リア・コンサルティングはできない』といえる。そして、このような意見は、修了生のアンケートにも多数ある。

また、講座には総務の方が受講されることが多いが、その点に関しても意見が出された。つまり、総務関係の方は、人事も兼務されていることも多く、気軽に相談にいける状況ではないということだ。これは、前述の修了者の方からも同様の意見が聞かれた。海外では、キャリア・コンサルティングは、直属の上司（当然、キャリア形成についての教育を受けている）が行うので、より身近に相談にいける雰囲気があるようだ。しかし、管理者が部下とのコミュニケーションをとりにくい状況があるなかで、コミュニケーションをとる1つの手法として、キャリア相談を使用してみるのもよいのではとの意見もあった。

前述したが、企業は直接利益につながらない業務の導入には躊躇する傾向にある。つまり、すべてにおいて費用対効果が重要視されている。しかし、そのなかで、職業訓練においてももう1つ注意しなければならない点は、時間対効果であり、これは、訓練にかけた時間分の成果を出すことである。しかし、実際には、いかに短時間で成果を出すことが必要となる。この場合、成果は必ずしも100点である必要はなく、60点つまり及第点で、現場で実践できる程度の成果を出せればよいというのが現状のようである。

8. 最後に

今回、キャリア・コンサルティングの重要性とその難しさを知ることができた。社会構造の変化により、年功序列や終身雇用といった、かつての日本企業の構造は変化している。そのようななかで、今後の職業訓練指導員としての役割を考えることが必要であると感じた。職業訓練は、技能・技術の向上だけでなく、今後の職業人生設計をする場となるような手助けとすることが必要となる。そのために、各職員が訓練生のキャリア形成支援というものに対する認識を深く考える必要がある。そして、何よりも、まずは自分の棚卸し・自己認識を行うことが急務であると感じた。