

# キャリア・コンサルタント養成講座

九州ポリテクカレッジ 若松 道博  
(九州職業能力開発大学校)

**概要：**最近の厳しい雇用情勢に対応して、求人と求職者の能力と求人側のニーズのミスマッチを解消するため、官民合わせて5年間でキャリア・コンサルタント（約5万人）を養成する施策が行われており、個人主導のキャリア形成が促進されることが期待される。この内、国（職業能力開発大学校等）では約5千人の養成を行う予定である。当大学校では、平成14年度11月からキャリア・コンサルタント養成講座を実施しており、第1回当該養成講座開設から現在までに第7回目を迎える。ここでは、今までの取り組み状況を述べ、今後の課題や問題点を明らかにする。

## 1. はじめに

技術革新の急速な進展や産業構造の変革、高齢化など社会情勢の大きな変化に伴い、労働者の職業生活全般を取り巻く環境は著しく変化しており、個々の労働者のキャリア形成の促進が喫緊の課題となっている。厚生労働省では、個人が自らの職業生活設計を踏まえた主体的なキャリア形成を図るため、また求人と求職の効果的なマッチングを促進するため、個人に対するきめ細かな相談を行うことができる専門家としての「キャリア・コンサルタント」の養成を推進している。平成14年度以降5年間で、官民合わせて5万人（民間等で約4万5千人、官（職業能力開発大学等）で約5千人の養成を目標としており、当該講座の開始から4年が過ぎようとしている。本報告では、当大学校で実施した第1回～第7回（実

施中）について当該講座の実施状況（講座概要、受講・修了状況、修了生の動向等）および受講者アンケート結果、問題点等を報告する。

## 2. キャリア・コンサルタント養成講座について

### 2.1 目的

当該講座の目的は、「社会情勢の大きな変化のなかで、企業や個人がキャリア形成を適切に行うことができる体制を整備していく必要があることから、企業内における職業能力推進者や人事労務を担当している者等を対象に、キャリア・コンサルティングに必要な能力を付与することにより、労働者のキャリア形成の推進を図ること」としている。

キャリア・コンサルティングとは：企業において、労働者のキャリア形成を推進するに当たり、事業主が必要とする人材像を労働者に提示する必要があり、労働者のキャリアを十分に把握し、能力を正確に評価したうえで、企業ニーズと労働者の能力・適性・希望を照合し、労働者のキャリア形成の具体的方法と職業能力開発の方針を確定することをいう。

### 2.2 講座の概要

当該養成講座は、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）に基づく専門短期課程 高度職業訓練として実施し、受講対象者は、

- ① 企業における人事・労務関の担当者
- ② 教育訓練機関において職業相談等の担当者

③ 今後、①②の業務に就く見込みの方  
となっている。

講座形態としては、衛星通信を用いた全国放送による講義方法（約60時間）と職業能力開発総合アドバイザー、部外講師（日本キャリア・カウンセリング研究会および（社）日本産業カウンセラー協会）により行われるグループワークの演習等を組み合わせて行われている。

講座内容は、大きく5コースで構成され、各コースのカリキュラムに沿って実施される。以下の表に概要を示す。（総時間数は、126時間）

平成16年度から講座のカリキュラム等の検討の結果、表1に示すように総訓練時間が6時間増となり、受講料も現在の96,000円へ変更された。当校の定員は30名から20名となった。

表1 カリキュラムの内容と時間数

カリキュラム概要	時間数
I これからの人事・労務管理の変化対応事例コース	24H
II キャリア形成支援の社会的意義・導入コース	12H
III キャリア形成支援の基本的知識・スキルコース	36H
IV キャリア形成支援の実践的スキルコース	42H
V キャリア形成支援の効果的实施コース	12H

### 3. キャリア・コンサルタント養成実施状況

#### 3.1 当大学校の実施状況(期間および受講者数)

当大学校における平成14～17年度までの開講時期、受講者数（修了者数）を以下に示す。福岡県の養成講座は、年度の上半期で福岡センター、下半期で九州能開大において実施されている。

(1) 第1回キャリア・コンサルタント養成講座  
(定員30名)

開講期間：H14.11.2～H15.3.15

開講者数：30人（修了者数28人）

(2) 第3回キャリア・コンサルタント養成講座  
(定員30名)



写真1 キャリア・コンサルタント養成講座風景

開講期間：H15.10.4～H16.2.7

受講者数：16人（修了者数11人）

(3) 第5回キャリア・コンサルタント養成講座  
(定員30名)

開講期間：H16.10.9～H17.1.29

受講者数：13人（修了者数13人）

(4) 第7回キャリア・コンサルタント養成講座  
(定員20名)

開講期間：H17.10.1～H18.2.4

受講者数：27人（現在実施中）

#### 3.2 養成講座の受講生について

平成17年度までの受講生の属する組織等の区分を図1に示す。図にみられるように、「団体・企業」からの受講生が約6割（51人）を占め、「個人」は2割強で社会保険労務士等が属する。「教育機関」は1割に満たないが、専門学校、企業内人材育成センター等が属している。「その他」として、ハローワーク等の公共機関からの受講生が1割強を占めている。

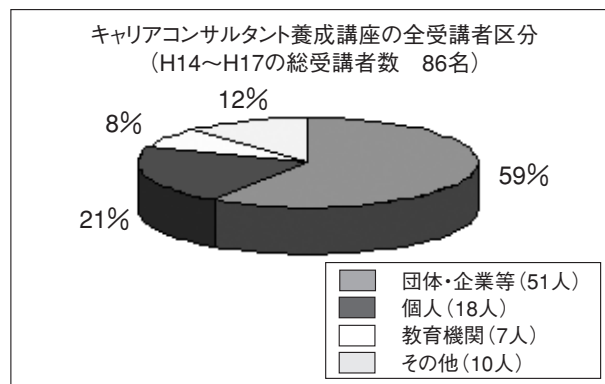


図1 受講者の属性分布

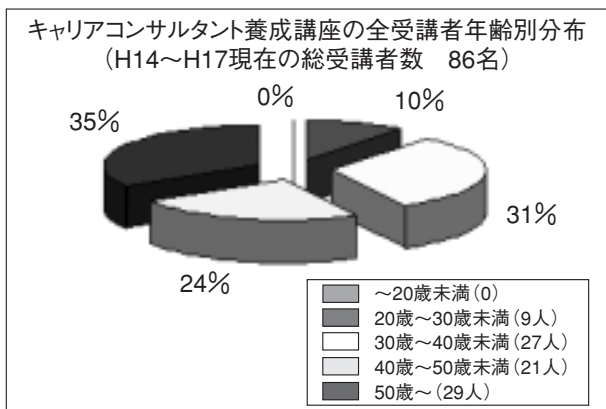


図2 受講者の年齢分布

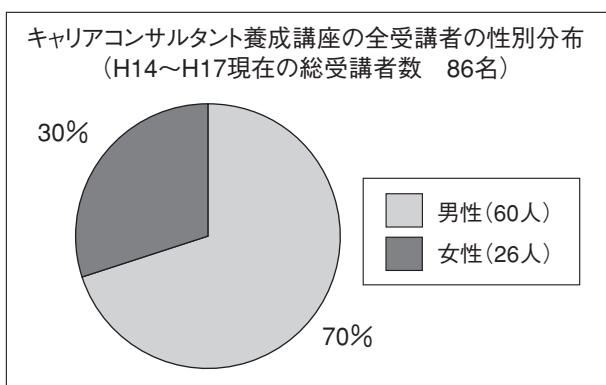


図3 受講者の性別

年齢別、性別分布を図2に示す。受講者の年齢は、50歳以上が35%で最も多く、30歳台、40歳代の順となっている。

受講者の年齢は図3に示すように、男性（7割）、女性（3割）と女性が少ない。

当該講座の実施期間中（5ヵ月程）は、AG形式（衛星通信を使った全国一斉放送）による講義は、原則として毎週土曜日に実施しており、キャリア・コンサルタントに関する演習等は、土・日曜日と連続する日程である。これらの実施体制は、事務職員の変形勤務体制で対応することとした。担当講師の依頼事項、受講生の質問事項への回答、連絡事項などを的確に毎週遂行できるような担当者間の引継書の作成、連絡体制等を考慮しながら、当該講座を実施している。

### 3.3 当該講座の広報活動

北九州地区の企業（職業能力開発推進者名簿によるもの）、キャリア形成促進助成金支給企業、委託訓

練先企業等、就職先企業、セミナー等受講企業から当校と関係の深い企業をリストアップし、DM、電話、訪問等を行い、募集活動を行った。

当該講座の内容や実施に係る長期間の休日を束縛する関係等から、従業員規模（最低でも50人以上等）、人材育成に熱心な企業（社内研修計画の企画を実施している企業など）、または当該講座内容が仕事に直接関係する社会保険労務士、教育機関の担当者等など広報活動を行う企業選定については種々の検討を行った。

当該講座の広報活動を行って感じたことは、当該講座が土・日曜日の開講なので、社内におけるキャリア・コンサルタントの必要性は感じながらも、多くの企業において消極的な姿勢が見受けられた。また、当該講座修了後の資格付与がないため、最終的に当該講座への受講をやめた団体・企業等も多かったものと考えられる。

### 3.4 能力評価試験の実施

平成14年度5月（厚生労働省内）に設置された「キャリア・コンサルタントに係る試験の在り方研究会」の報告書でキャリア・コンサルタントに係る能力評価試験の在り方および養成カリキュラム等が示されている。それを受けて、平成15年度から当該講座修了生を対象に、以下の位置づけ、試験区分で能力評価試験を実施している。

#### (1) 能力評価試験の位置づけ

「能力評価試験は、当該講座の修了者の資質を一定水準以上に確保するとともに、公共職業訓練として訓練の実施結果に関する効果・検証を行うため」とされている。また、能力評価試験の結果は専門的な能力区分ごとの試験結果とキャリア・コンサルティング能力評価のガイドライン等で示されることになっている。これらの評価結果を各受験者が活用することにより、キャリア形成支援に関する自己の相談能力の強み弱みを確認するものである。

#### (2) 試験区分

以下の学科と実技の試験区分があり、講座終了時点で学科試験、4ヵ月程の経過後、実技試験、6ヵ月後、課題レポート試験を実施している。

① 学科試験

真偽法および四肢選択の筆記試験。

② 実技試験

○ペーパー試験

多肢択一、記述式等の筆記試験。

○ロールプレイング試験

受験者がキャリア・コンサルタント役を演じる形式での評価試験。

○課題レポート試験

当講座修了後、受験者が実践した活動をレポートにまとめる形式の評価試験。

#### 4. 当該養成講座を振り返って

当講座の実施は、本部、実施主体施設（能開大等）、実施施設に分けられ、本部の企画に沿ってAG形式による講義、演習等を行い、必要な部外講師の選定等も本部の指示により実施している。九州能開大は、実施主体施設として位置づけられ、九州ブロック内の各実施施設で行った各種事務処理の最終的な整理、修了書等の発行の役割も担っていた状況である。ここで、4年間の当講座の実施状況（実施体制、広報活動、受講生アンケート結果、修了生の動向等）を振り返ってみたい。

##### 4.1 実施体制

###### (1) 当大学の実施体制

前述したとおり、5ヵ月ほどの土・日の勤務体制が必要なことから当初、事務職全体で配置計画を実施していたが、受講生からの質問への回答、連絡事項、引継事項の伝達等に関する混乱を防ぐため、現在では講座担当科職員4名で対応することとした。ただし、演習時の2人体制の構築を含め、通常業務を抱えながらの変形勤務体制は、困難な面が多く苦勞しながら実施している現状である。

当講座全体のカリキュラムに対する受講生の評価は高く、AG形式での講義（講義や質問等を組み合わせて工夫されている）、各コース内容、テキストも含めて好評価を得ている。より評判が高いのがキャリア・コンサルタントの演習時であるが、AGでの講義

と重複している部分がある項目の説明方法や講座と演習間のスムーズな移行、および演習時間の不足など、講座修了後の意見交換会時に少数意見としてあがっている。また、1日連続したAGによる講義は、内容は濃いものの厳しかったとの意見も出ていた。

###### (2) 今後に向けて

このキャリア・コンサルタント養成も4年目を迎え、講座自体の終了時期も迫っている。今後、全国で約5,000人の修了生が企業の現場で、あるいは教育現場等でキャリア・コンサルティングをしていく活動に対する側面からの支援等が今後の課題である。

その支援の1つとして当講座修了後、国が約6ヵ月間をかけて、キャリア・コンサルタントの能力評価試験（学科・実技試験）を行い、キャリア・コンサルティング能力等を修了生自身が自己確認できるようにするなど修了生のさらなる能力向上に向けた支援をすでに実施している。

福岡県の場合、当校および福岡センターの修了生で構成される福岡県キャリア・コンサルタント協会、九州キャリア・コンサルタント協会のようにキャリア形成等に関する活動をしているNPO法人との連携も今後に向けた大きな側面支援策の1つであろう。具体的には、求職者を対象とした技能修得講習、若年者職業能力開発支援事業の訓練中に行うキースキル講習等の一部での部外講師での活用もある。また、このようなNPO法人との勉強会（活動事例発表会など）等を共に実施していく方法も有効であろう。

一方、当講座は国の施策として全国地域で実施されていることから、修了生に対する側面支援を実施することによりキャリア形成自体の普及や全国の修了生の各地域における特徴のある活動につながるのではないかと考える。

最近の社会情勢からみても、企業等では社員研修など人材育成の時間費用が減少しており、従業員の能力開発、キャリア形成等は組織から個人へシフトする転換期となっている。このような社会環境の変化、企業内での個人を取り巻く環境の変化の中で、今後キャリア・コンサルタントの活動の場は、ますます拡大する。この講座を修了したキャリア・コンサルタントが活動できるような環境を支えるのも当

校含めた実施施設として重要な使命である。

#### 4.2 広報活動（募集等）

広報活動の点からいえば、当校では、まず専門・応用課程の学生募集に関する高校等訪問、企業等への就職依頼やインターシップ依頼活動等がある。その他、在職者訓練（企業人スクール、セミナー等）の募集依頼活動、離職者訓練等における就職先依頼活動など年間を通して広報活動を行っている。それらの活動に合わせて当講座の広報活動を行った。最も苦労した点は当講座修了後の資格がないことや、土、日の開講等の問題であった。前述した各種広報手段等を使い、最終的に募集依頼の訪問を行う。その時、企業の総務・人事等担当者に「開講日である土、日に勤務命令をだす場合があること」、「当講座修了後、なぜ資格取得できないのか」などが常に問題となり、説明が必要であった。ほとんどの訪問も受講に至らないケースが多いうえに、受講申込書が届いても、開講前に仕事の関係でキャンセルという残念な結果も多かった。その他、当校の位置する地理的問題や北九州市内にもキャリア・コンサルタント養成を実施している民間教育機関が多く存在していることも広報活動の大きな障害となった。

受講生の在住別分布（H14～H17の受講生86人）を表2に示す。表に見られるように、北九州市内が4割強で、北九州市以外の周辺からの受講生も多かったことがわかる。他県からの受講生の場合、当講座への理解、仕事への活用など目的意識の高い受講生であった。

表2 在住地域別の当講座受講生

福岡県北九州市在住	36人
福岡県北九州市周辺在住 (福岡市、田川市、飯塚市等)	46人
大分県在住	2人
長崎県在住	2人

#### 4.3 講座修了時の受講生との意見交換会

当校では、当講座修了書を校長から直接授与後、受講生との意見交換会を実施し、講座への意見等を

聞いて、実施体制等の改善に役だてている。意見交換会で出た主な意見を紹介する。

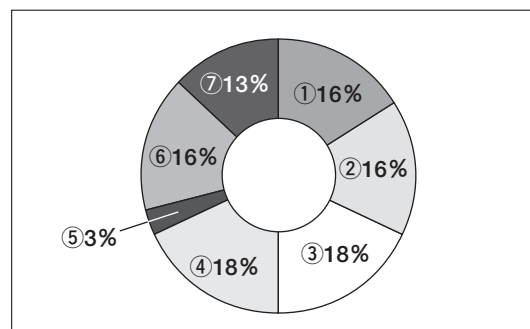
- 当講座の実施日（土・日）と長期間の当講座は、会社員にとって大変だった。
- 1日連続のAG形式の講義は、内容は良いがきつかった。
- キャリア・コンサルタントの演習は、大変良いが演習時間が不足していると感じる。
- 会社内の仕事から離れ、講座自体とても有意義であった。
- 当講座で得たものを実践する機会が少なく、修了生がコンサルタントとして活動できるようフォローアップも考えてほしい。
- 資格試験に関する詳細な情報がほしい。

#### 4.4 当講座に対するアンケート結果

第1回および第5回（第3回はアンケート実施せず）の受講生に対するアンケートを実施したので、主な結果を報告する。

受講生の職業、役職は、図4に示すとおり、ほぼ均等に分散しており、仕事としてすぐ活用できる①④⑤の修了生は、約4割である。当校受講生の場合、講座修了後のキャリア・コンサルタントとしての直接的な活動の機会が少ないこともうかがえる。

2割強の受講生が、「会社からの指示」であり、約4割の方が、現在の仕事への活用を目的に受講して



- ①企業の人事・労務を担当（6人）
- ②企業等の経営者・役員（6人）
- ③企業の人事労務以外の部署を担当（7人）
- ④教育訓練機関の進路指導（職業指導を含む）（7人）
- ⑤社会保険労務士・中小企業診断士等の個人事業主（1人）
- ⑥求職者（創業準備中を含む）（6人）
- ⑦その他（5人）

図4 受講生の職業、役職

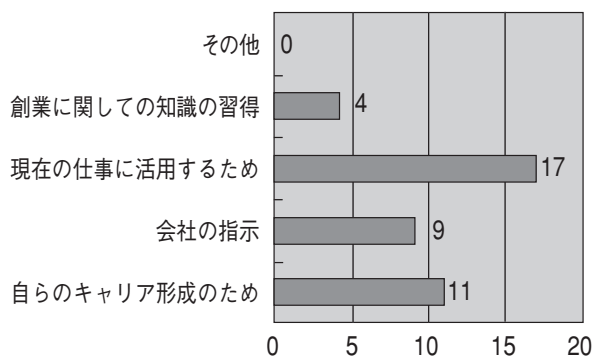


図5 受講の動機

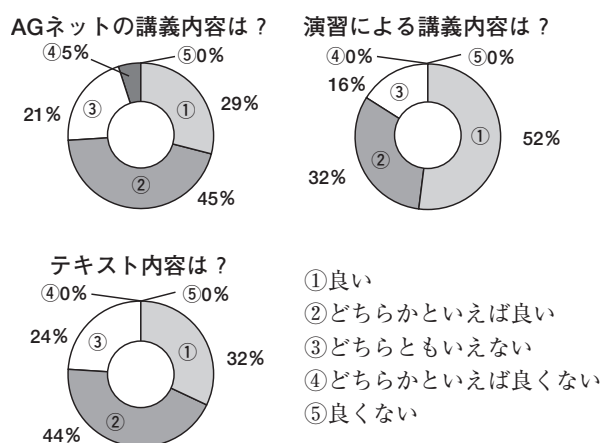


図6 講座内容に対するアンケート結果

いる。

当講座内容に対するアンケート結果は、講義形式別に図6の示すとおりである。AG形式の講義内容に対する受講生の評価は、「①良い」と「②どちらかといえば良い」を合わせて7割強と高い。また、キャリア・コンサルタント演習については、8割以上（①と②）と受講生の評価が高い。テキストについても7割以上（①と②）の受講生が高く評価している。

このほか、受講期間の長さ、開講日の設定、受講料、会場までの所要時間をアンケートで調査している。講座の実施期間は、「5ヵ月ほど」、「3ヵ月ほど」の順で従来からの実施期間が支持されている。

開講日の設定については、「平日の夜間」と「平日の夜間と土、日の組み合わせ」が2割程度で、約8割の受講生が現状の土、日の設定が良いと回答している。

受講料の負担については、「会社負担」（52%）の受講生が多いものの「個人負担」（42%）の受講生も

多く、目的意識を持った自己啓発として当講座を選んでいるものと考えられる。料金についても受講生の半数の方が、「適当」と感じており2割強の方が「安い」と感じている結果となった。会場までの所要時間は、公共機関を利用して当校に来る場合の地理的条件の悪さも加わるので、一概にいえないが120分以上かかる受講生も1割以上となっている。

#### 4.5 修了生の動向

福岡県では、福岡センターの講座修了生（第2・4・6回）が中心となって九州キャリア・コンサルタント協会を設立し、当校の講座修了生（第1・3・5回）が福岡県キャリア・コンサルティング協会を設立している。設立趣旨が違うものの両協会とも仕事を持ちながら、一生懸命活動している修了生が多い。同じくNPO法人を設立した東京、大阪の当講座修了生間との交流もあると聞いている。

当校では、若年者職業能力開発支援事業の施設内訓練におけるプレ訓練（現キースキル講習）の部外講師を福岡県キャリア・コンサルタント協会に依頼して連携をしていた経緯もある。ほかに、博多にあるヤングジョブスポット主催の若者に対するセミナー講師等でも活躍している状況である。

当校としては、NPO法人や修了生の活動環境を可能な範囲で支援しながら、キャリア形成や能力開発分野における地域独特の活動を視野に入れ連携を図っていくつもりである。

#### 5. おわりに

当校における4年間のキャリア・コンサルタント養成講座の実施状況を振り返ると、募集活動や実施体制等について受講生との意見交換会、アンケート結果等踏まえ、未だ十分といえない面もあるが、年々改善しながら実施してきた。また、当校講座修了生が集まり、自らNPO法人を設立し、自分の仕事をしながらキャリア形成、能力開発等の活動を懸命に行っている状況は、当講座を実施した成果の1つと考えている。

しかし、国の施策であるキャリア・コンサルタン

トの養成を担う1機関としての責任や急激な社会構造の変動等による個人の働く環境の著しい変化を考えると、キャリア・コンサルタントの養成を担う当講座の実施体制等については、さらなる改善に取り組むことが肝要である。

また、今後の修了生へのフォローアップ等に関しては、全国の実施施設がその地域特性を生かして修了生をいかに支援していくかが、今後の重要な課題と考える。

4年間の実施状況を踏まえた課題等をまとめれば以下のようなになる。

- 各講座実施担当者（演習も含めて）との連絡体制や受講生への連絡，各種情報提供の徹底等に係る検討・改善。

- 効果的な広報活動の検討・実施。

- 当講座修了生（NPO法人の活動含めて）へのフォローアップや連携・支援活動の検討。

- 個人や企業等に対するキャリア形成，能力開発の考え方の普及活動の検討・実施。（学生等への普及含む）

<参考文献>

- 1) 木村 周：キャリア・カウンセリング－理論と実際、その今日的意義（社）雇用問題研究会 2003
- 2) キャリアカウンセラー育成研修テキスト 第2分冊「キャリアカウンセリングの理論と実際」生涯職業能力開発促進センター 2000.3

# キャリア・カウンセリング

理論と実際、その今日的意義

改訂新版

木村 周

A5判 352ページ

定価 2,730円(本体2,600円)

ISBN4-87563-218-5

好評発売中

近年ますますニーズが高まっているキャリア・ガイダンスとカウンセリングについて、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。97年発行の初版を全面的に改訂。

わが国のキャリア・カウンセリングの草分けの一人である著者による本書は、この分野における標準的テキストとしてキャリア・カウンセリングに関心をもつすべての人にお奨め。



■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