

# キャリア・コンサルタントに対するフォローアップシステムの構築に関する調査研究

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

前報、「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」（以下「平成17年度調査研究」という。）※<sup>1)</sup>により、CC養成講座修了者に対する専門能力の向上および活動に対する具体的なフォローアップへの対応策が求められていることが明らかになった。

本調査研究では、平成17年度調査研究結果より明らかになった、キャリア・コンサルタント等がキャリア・コンサルティングの導入・定着のための活動を行うに当たり遭遇している課題を解決するための具体的な支援策を整理し、フォローアップシステムの構築を行った成果を報告するものである。

## 2. フォローアップシステムの仕組みづくり

### 2.1 フォローアップシステム構築の調査研究に至る経緯

(1) キャリア・コンサルティングに係る教材等の開発  
ホワイトカラーの職業能力開発の総合的・中核的な拠点として設置された生涯職業能力開発促進センターでは、平成10年度より今日まで各種委員会等を設置して調査研究を実施し、試行・検証を行いながらキャリア・コンサルティングに係る各種教材やツール等を開発しノウハウの蓄積に努めてきた（図表1）。

図表1に示す教材等は、厚生労働省の施策を踏まえながら開発してきたものであり、CC養成講座や若

年者向けに特化したキャリア・コンサルタント養成講座（以下「若年CC養成講座」という。）の主要教材としても活用してきた。

### (2) キャリア・コンサルタント養成の経緯

平成13年の職業能力開発促進法の改正によって、「事業主が雇用する従業員の職業生活設計に即した教育訓練の受講等、効果的な能力開発が行えるよう、支援すること」が盛り込まれた。

さらに、厚生労働省第7次職業能力開発基本計画においては、「労働者が、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の受講等の職業能力開発等を効果的に行うことができるよう、労働者の希望に応じて実施される相談を行うこと」が策定された。

平成14年にはキャリア・コンサルティングの重要性の啓蒙および浸透と活用を図るため、キャリア・コンサルティングを担う人材の養成とキャリア・コンサルティングが受けられる体制を整備することの必要性等について検討を重ね、「キャリア・コンサルティング研究会報告書」の取りまとめが行われた。

上記の報告を踏まえ、厚生労働省において、キャリア・コンサルタントの養成および能力評価のあり方について検討し、平成14年度から5年間に官民合わせて約5万人のキャリア・コンサルタントを養成することとされた。

(独)雇用・能力開発機構（以下「機構」という。）においては、企業の人事・労務管理担当者等の在職者を中心とした訓練コース（「CC養成講座」）を開講し、平成18年度までに5,583人を養成してきた。また、

※1) 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・研究については、本号P2～P8を参考にされたい。

民間機関が実施するキャリア・コンサルタント能力評価試験について、厚生労働省職業能力開発局長が助成対象として指定した能力評価試験に係るキャリア形成促進助成金の支給等を通じて、民間におけるキャリア・コンサルタントの養成も併せて奨励してきている。

さらに、平成16年には、「若年者向けキャリア・コンサルティング研究会報告」がまとめられ、フリーターの増加や若年者の高い離職率が深刻するなかで、若年者を職業的自立に導く専門家として、若年者向けキャリア・コンサルタントの育成の必要性が指摘され、同報告に基づき、平成16年度から平成18年度にかけて若年CC養成講座を実施してきた。

図表1 キャリア・コンサルティングに係る教材等の開発実績

年 度	研究開発実績
平成18年度	○キャリア・コンサルタントに対するフォローアップシステムの構築に関する調査研究
平成17年度	○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
平成16年度	○ヤングキャリアシート(私のしごと館と共同開発) ○キャリア相談支援システムSTAR2003の改良
平成15年度	○キャリア・コンサルティングが就職とキャリア形成に及ぼす影響・効果に関する研究会 ○若年者向けに特化したキャリア・コンサルタント養成講座テキストの開発 ○ビデオ教材「キャリア形成のすすめ」 ○キャリア相談支援システムSTAR2003の開発
平成14年度	○中高年齢離職者等に対する就職支援に関する研究会 ○キャリア・コンサルタント養成講座テキスト(6分冊,演習シート)の開発 ○キャリア・コンサルタント養成講座の実施(平成18年度まで)
平成13年度	○キャリア・コンサルティングマニュアルの開発 ○キャリアシートの開発 ○キャリア相談支援システムSTAR2001R2(標準版+3業種)の拡充
平成12年度	○キャリア・コンサルティング技法等に関する調査研究会 ○キャリア相談支援システムSTAR2001R1(標準版+2業種)の拡充
平成11年度	○キャリア相談支援システムSTAR2001(標準版+1業種)の拡充
平成10年度	○キャリア・カウンセラー育成に関する研究 ○キャリア・カウンセリング手法に関する研究 ○キャリア・カウンセラー育成研修テキスト(5分冊)の作成 ○キャリア相談支援システムSTAR2000(標準版)の開発

## 2.2 フォローアップ企画の整理

平成17年度調査研究成果について種々検討を重ねた結果、フォローアップの具体的な支援の方向としては、Ⅰ「資質・能力の向上」、Ⅱ「ネットワークの仕組み」、Ⅲ「情報の収集・整理・発信」の側面から整理することとした(図表2)。

企画テーマは、上記で整理した「3つの側面」に対応する内容で、緊急度・優先度等を勘案し特に受講ニーズの高い内容について設定した。

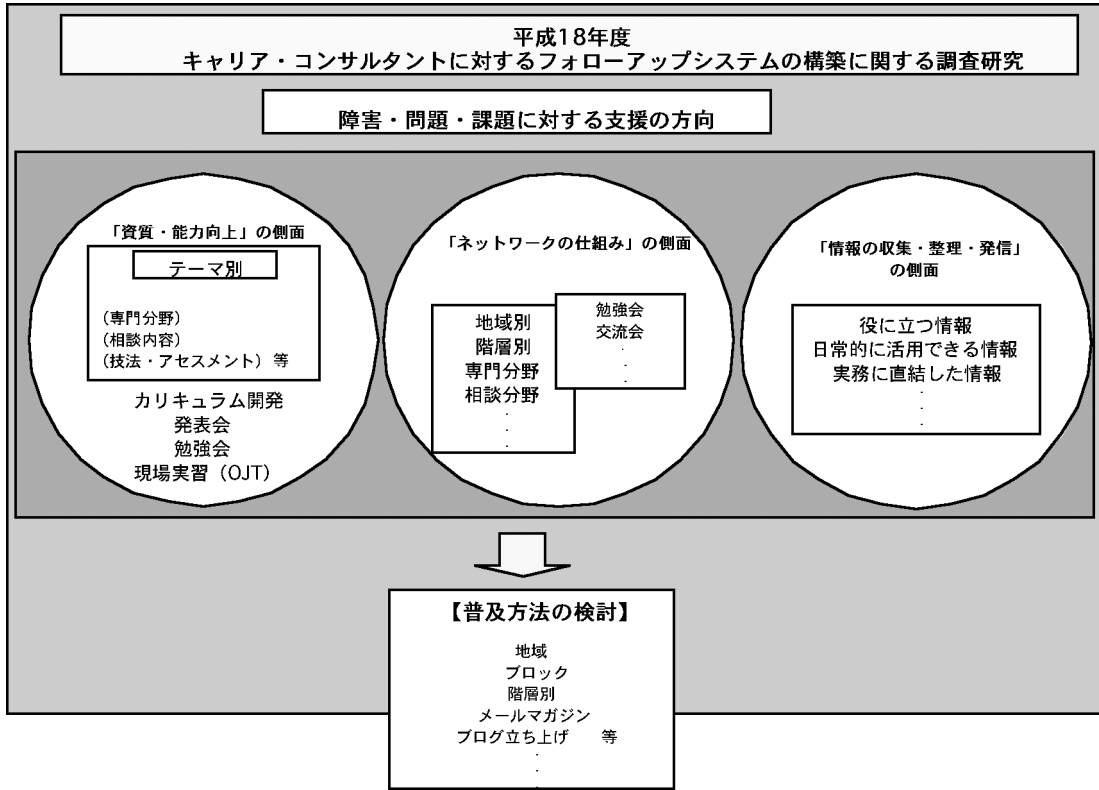
さらに、作成した企画・カリキュラムを8つのカテゴリー(キャリア・コンサルティングスキル、アセスメントツール、事例研究、メンタルヘルス、フォーラム、交流会、ITシステム活用、行政機関等の施策)に分類し、具体的な支援の方向を整理した(図表3)。

## 2.3 企画内容の検討

図表3に挙げた21のテーマについては、フォローアップ講座の実施を想定して、企画書ならびにカリキュラムシートを開発し、内容の具体化に努めた。主な留意点は下記のとおりである。

- ① 内容的に非常に近いもの、もしくは重複しているものについては、1つに整理する。
  - ② 内容について「講義」だけでなく「グループワーク」を取り入れ受講者の実践的スキルアップにつながるような企画とする。
  - ③ 企業向けの事例を扱う講座については、「キャリア・コンサルティングを導入するに当たっての成功例・失敗例も題材とする」、「導入に当たっての土壌整備」、「中小企業など現場に直結したキャリア・コンサルタントに対する事例」。
- 個別キャリア・コンサルティングの実施については、「キャリア・コンサルティングを実施した際の成功例・失敗例」、「傾聴とラポールの構築」、「リファー機関との関係構築」など、より具体的な事例研究や内容を盛り込み、受講者が十分シェアリング(意見の共有)できるよう講座を企画する。
- ④ 交流会等は、単独で実施するよりも他の企画と併せて実施できるよう企画する。
  - ⑤ 実践体験の講座では、ロールプレイングを実施した後「振り返り」や「分析」について詳細に行うことができるよう企画する。
  - ⑥ 各種アセスメントツールの活用に係る企画については、「使い方」を主とした企画にするのではなく、「そのツールの有効性や結果の解釈の仕

図表2 フォローアップシステム構築に係る課題整理と展開



方やコメントの仕方などキャリア・コンサルタントがクライアントを支援する立場として何が求められているか」という視点にたって企画する。

- ⑦ CC養成講座修了者は在職者が多く、それらの方に来ていただくためには、平日であれば3時間程度、土日で6時間程度とし、1回の開催で完結するよう企画する。

### 3. 試行・検証

#### 3.1 試行・検証テーマの選定

図表3の企画について、下記に示す項目に留意しながら講座を選定し、試行することとした。

- ① 昨今の雇用情勢や国策等も十分考慮し試行テーマを選定する。
- ② 地域ニーズを充分把握して実施する。
- ③ 今回は、あくまで試行・検証の位置づけで実施するため、広報は、機構のCC養成講座修了者に限定する。
- ④ 試行実施後のアンケートは、「講座全体の進行・管理・実施時間」や「教材の内容・ボリューム

図表3 フォローアップの企画テーマとカテゴリ化

企画No	カテゴリ	企画テーマ
I 「資質・能力の向上」の側面		
01	キャリア・コンサルティングスキル	キャリア・コンサルティングスキル育成講座
02		傾聴能力スキルアップ講座
03		キャリア・コンサルティング模擬体験
04		グループ・アプローチを活用した若年者に対するキャリア・コンサルティング講座
05		キャリア教育を推進するグループワークの企画と指導法
06	アセスメントツール	キャリアシート活用事例講座(キャリアファインダー活用編)
07		キャリアシート活用事例講座(スキルチェック評価編)
08		ヤングキャリアシート活用事例講座
09	事例研究	キャリア・コンサルティング実践事例研究会
10		キャリア形成支援制度の導入シミュレーション
11		キャリア形成支援サービスを提供するNPO法人の設立と運営
12	メンタルヘルス	企業におけるメンタルヘルス対応
II 「ネットワークの仕組み」の側面		
13	フォーラム	経営者層向けキャリア・コンサルティングフォーラム
14		若年者の職業的自立促進フォーラム
15	交流会	キャリア・コンサルタント交流会
16		支援機関に特化したキャリア・コンサルタント交流会
17		企業向けキャリア・コンサルタント経験者交流会
III 「情報の収集・整理・発信」の側面		
18	ITシステム活用	現場課題のスピード解決のためのBlog等の開設
19		インターネットを活用したキャリア・コンサルティングの普及啓発
【その他】		
20	行政機関等の施策	キャリア・コンサルタントのための公共職業能力開発施設見学会
21		行政・関係機関の施策の現状

ーム」,「本格実施に向けての実施可能性」等について分析できるよう設計する。

以上の点を踏まえ、以下の3テーマについて試

行・検証を行った。

- ・「グループ・アプローチを活用した若年者に対するキャリア・コンサルティング講座」※2)
- ・「ヤングキャリアシート活用事例講座」※2)
- ・「キャリア・コンサルティング実践事例研究会」

## 4. アンケート結果

### 4.1 アンケート調査の目的

今回実施した3つのフォローアップ講座が、CC養成講座修了者に対して効果的な講座であったかどうか調査するため各会場でアンケート調査を実施した。おむね各会場で同様の結果が得られたため本報告では、全会場を総計した結果を提示することとする。回答者は、全体で121名である。

#### (1) CC養成講座修了回別内訳

CC養成講座受講時期についてみると、養成講座を修了してからの期間が短い（第8回、第7回……）ほど、受講の割合が高い。修了者同士のネットワークや勉強会の機会がまだ十分に整っていないことが推察される（図1）。

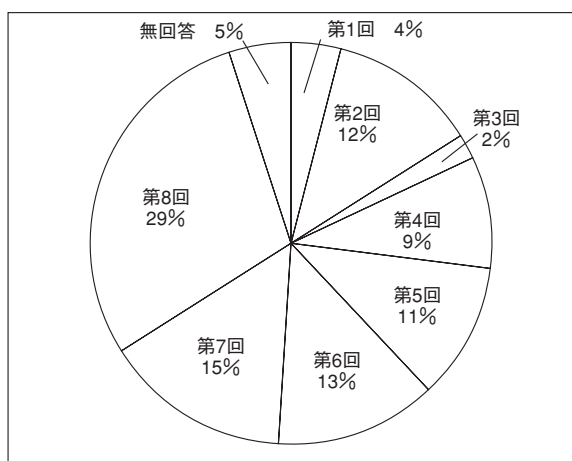


図1 回答者の受講時期

#### (2) 受講者のキャリア形成支援活動状況

仕事（活動）のキャリア形成支援へのかかわり方については、学校（民間教育機関を含む）や公的就職支援機関（ハローワークやジョブカフェ等）が最

も多く、続いて企業内で必要に応じてキャリア相談を担当（兼務）している方と、まだ活動していない方が同数で多かった。

今回、フォローアップ講座で試行した3テーマは、いずれも若年者に焦点をあて、実践事例を交えた講座であったため、学校や公的就職支援機関の方々が多く受講されていることがわかる。

また、企業内で活動されている方々（兼務や専属、派遣を含めると）においても、25%程度の方が受講されていることから、新入社員等に対する企業内でのキャリア形成や研修等への活用の期待がうかがえる（図2）。

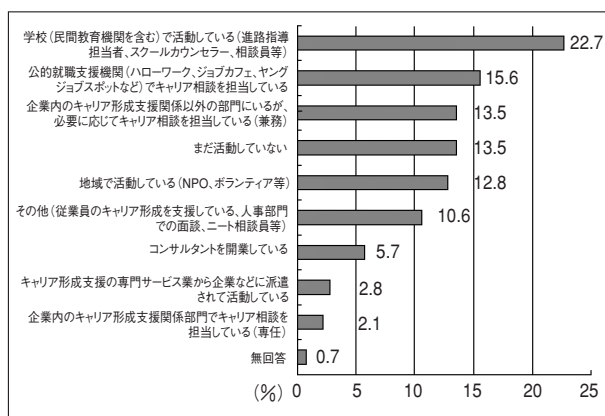


図2 受講者のキャリア形成支援活動状況 (MA)

#### (3) フォローアップ講座受講理由

フォローアップ講座の受講理由をみると、「専門能力を高めるため」が最も高く、続いて「仕事上必要だから」が続いている。受講者の活動状況で学校および公的就職支援機関が多いことから、タイムリーなフォローアップであったことがわかる。

また、「人脈づくりのため」とする人も、10%弱あったことから、CC養成講座修了後期間があまり経過していない方々は、さまざまな機会を利用してネットワークづくりをしたいと考えていることがわかる。ただし、そのために単独の講座を設定するのではなく、専門能力の維持・向上のための講座、仕事上必要と感じられる講座の中にグループ・ワークを取り入れたり、講座終了後の交流会等修了者同士で意見交換を行う場の設定などを付加することも常に企画に取り入れていく必要がある（図3）。

#### (4) フォローアップ講座の進め方について

※2) 「ヤングキャリアシート活用事例講座」の詳細については、本誌P16-P23、「グループ・アプローチを活用した若年者に対するキャリア・コンサルティング講座」の詳細については本誌P24-P28を参考にされたい。

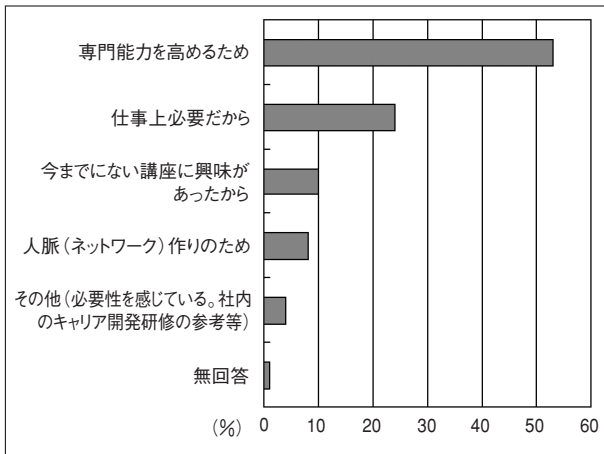


図3 フォローアップ講座の受講理由 (MA)

フォローアップ講座の進行については、「大変よい」、「よい」を合わせて86%とおおむね満足の結果であった。

しかし、自由意見の中で、進行の仕方と時間管理についての意見が多数あったため、セルフワークやグループワーク、討議内容のまとめ時間等について再検討し、受講者が消化不良を起こさないよう余裕を持って設定することが必要である(図4)。

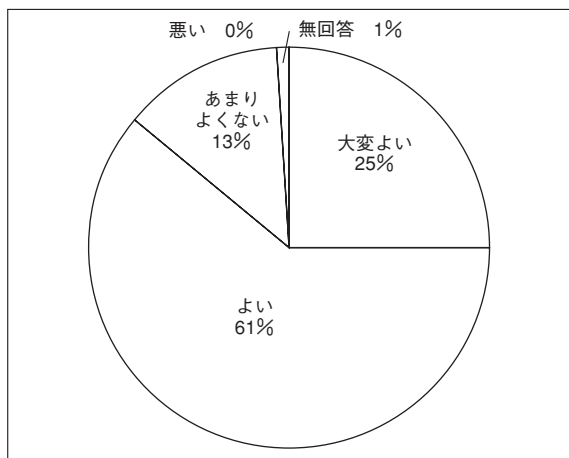


図4 フォローアップ講座の進め方について

#### (5) 今後期待するフォローアップ講座

フォローアップ講座を受講した方が今後期待するフォローアップ講座として、今回実施した講座が、上位5講座中2講座含まれていたことから、平成17年度調査研究結果をもとに、本調査研究で企画および選定した試行・検証テーマが、CC養成講座修了者から求められている講座にほぼ近いものであったこ

とがうかがえる。

また、他のフォローアップ講座についての期待も大きいことから、本試行で得られた時間の管理、講座の進め方等の反省点を改めて検討していく必要がある(図5)。

## 5. まとめ

### 5.1 フォローアップの枠組みの整理および支援テーマの企画・カリキュラム開発

(1) 平成17年度調査研究成果について種々検討を重ねた結果、フォローアップの枠組みとして、「資質・能力の向上の側面」、「ネットワークの仕組みの側面」、「情報の収集・整理・発信の側面」から整理することとした。

ただし、この3つの側面は互いに重複するということもあるため、大枠での支援の方向性として整理した。

(2) 支援テーマは、「3つの側面」に対応する内容で、緊急度・優先度を勘案しきわめて受講ニーズの高い内容を企画することとし、機構で実施したCC養成講座修了者を対象に、全国の都道府県センターでの実施を前提に、主として総合AD<sup>※3)</sup>、もしくは総合ADと同等のキャリア・コンサルティングスキルを有する者が、講師として対応できる標準的な内容となるよう心がけた。

(3) 一般的に、従業員に対するキャリア形成支援の先進的な取り組みは、大企業に比べて中小企業で立ち後れていることから、中小企業への導入・定着を目指した企画内容とした。

(4) 3つの支援の側面から作成した企画・カリキュラムを8つのカテゴリー(キャリア・コンサルティングスキル、アセスメントツール、事例研究、メンタルヘルス、フォーラム、交流会、ITシステム活用、行政機関等の施策)に分類し、具体的な支援の方向を明らかにした。

(5) 作成した企画・カリキュラムは、在職中のキャリア・コンサルタントを主な対象者とするため、集

※3) 総合AD

産業・業種団体等の人材育成ニーズに応える専門的な能力開発相談を担当する雇用・能力開発機構職員。能力開発総合アドバイザーの略。

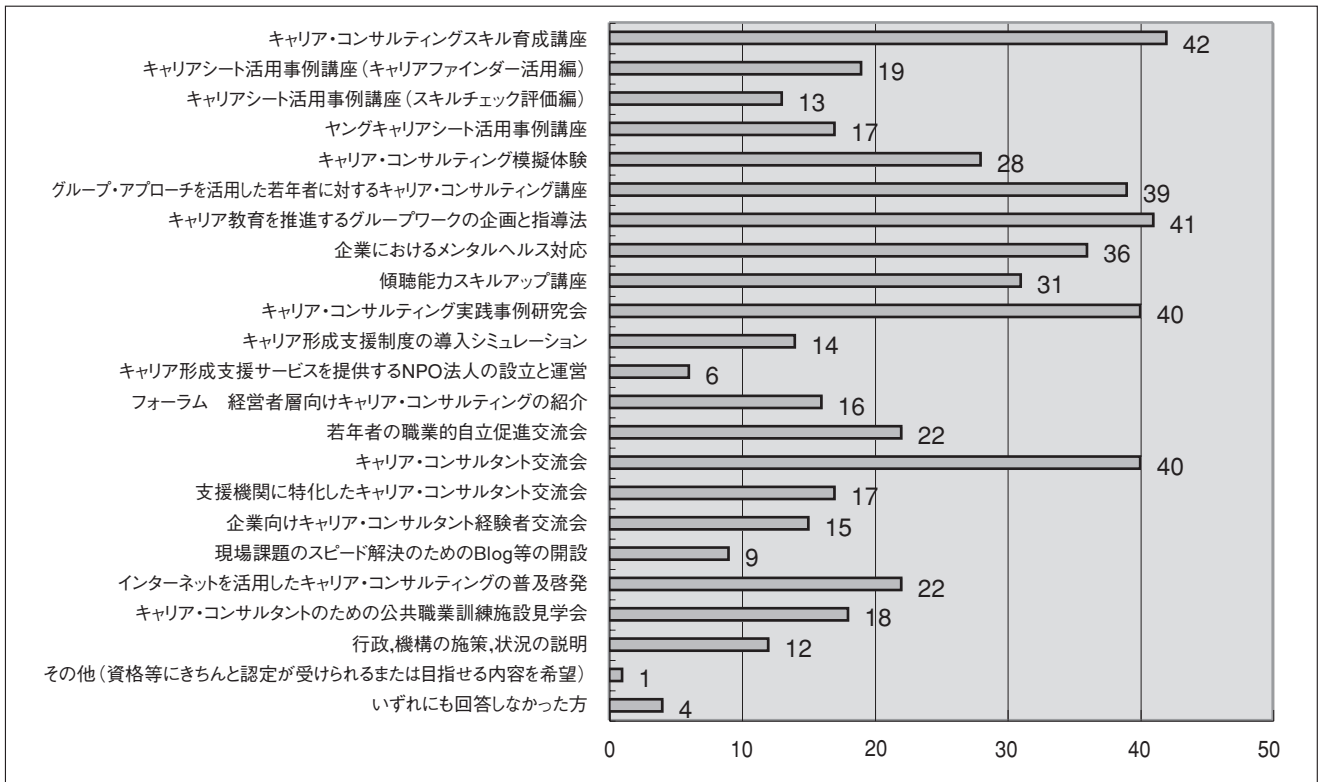


図5 今後期待するフォローアップ講座 (MA)

客面を考慮し平日(夜間)の3時間、または土日の3~6時間で実施できる完結型の内容とした。ただし、地域のニーズによっては、カリキュラム内容の組み合わせを変更して臨機応変に対応するなど、シリーズ物としての実施も可能とした。

- (6) フォーラムや交流会等の企画については、各都道府県での単独開催は困難な面が想定されることから、機構都道府県センター等が連携し、機構のスケールメリットを生かして各ブロック単位での開催も視野に入れた展開がより効果的であると考えられる。また、メンタルヘルス関係については、総合ADのみでの安易な対応は避け、臨床心理士や産業カウンセラー等の専門家に講師を依頼するなどの対応が望まれる。

## 5.2 試行・検証結果

- (1) 企画書の策定に当たっては、平成17年度調査研究結果に基づき、機構で実施する「フォローアップ事業」として確立可能なテーマについて設定したところであるが、地域の実情によって異なるこ

ともあることから、キャリア・コンサルタントとの情報交換を密にしながら、改めて地域ニーズの把握に努めることが重要である。

- (2) 各講座で作成した教材は、盛沢山な内容となり受講者が消化不良気味の傾向があったため、目的達成のためポイントを絞って作成することが大切であり、参考資料等は別刷りで作成するように心がけたい。

また、今後全国に普及していくに当たっては、これらの使用教材や資料について改めて整理し、標準化を図っていく必要がある。

- (3) 各講座とも反響が大きく、受講希望者が大幅に超える状況であったことから、平成17年度の調査研究結果からみられるCC養成講座修了者のニーズを十分把握できたいことがうかがえる。また、講座を実施した地域のニーズに合致していたことや主として若年者に対する支援をテーマとして設定したため、タイムリーな講座であったことも要因として考えられる。
- (4) 受講者の募集では、募集案内および受講申込書

の作成時に「受講動機の把握」,「受講基準に基づく優先順位」,「適正な募集期間」,「受講決定通知の送付」など、定員に対する適正な受講者数を確保するための方策について入念に検討しておくことが大切である。

- (5) 講座の実施に当たっては、事例を活用した演習等が効果的と考えられるが、個人情報に十分注意を払い、実践事例や体験談について提示することが受講者のキャリア・コンサルティングスキルの向上に有効であると考えられる。

また、各カリキュラムの時間配分や全体の進捗管理をきめ細かに行うことが、講座の良し悪しを決定づけると考えられるため、詳細なシナリオを作成し、きめ細かに対応することが必要である。

- (6) 各講座の実施に当たっては、CC養成講座修了者が各地で設立・運営しているNPO法人や関係機関等と連携することにより、募集の面などより円滑な運用が図れるケースも考えられることから普段から密接な関係づくりに努めることが必要である。

- (7) アンケート結果によると、受講者のほとんどが、企業や公的機関等で実際にキャリア・コンサルティングに関する活動を行っており、受講理由としては、「専門能力を高めるため」,「仕事上必要だから」という回答が多数を占めた。また、講座全体の感想については、「体験演習」や「事例発表」にもっと時間をかけてほしいという要望もあったものの、試行実施参加の受講者全体の満足度（「大変よい」+「よい」の割合）は91%とかなり高かった。

さらに、今後期待する講座等として、「キャリア・コンサルティングスキル育成講座」,「キャリア教育を推進するグループワークの企画と指導法」,「キャリア・コンサルティング実践事例研究会」,「キャリア・コンサルタント交流会」,「グループ・アプローチを活用した若年者に対するキャリア・コンサルティング講座」などを約4割の人があげ、期待の大きさがうかがわれた。

### 5.3 普及・促進に向けた今後の課題

- (1) 機構において養成したキャリア・コンサルタントが、計画に沿って5,583人の規模に至ったこと、

CC養成講座修了者のフォローアップに対するニーズが高いことなどから、一部の試行にとどまらず全国での実施が望まれる。また、そうした取り組みが、キャリア・コンサルタントの活動を通じてキャリア形成の重要性を広く一般に普及・啓発する効果を期待できる。

- (2) 「ネットワークの仕組みづくりの側面」の中で、交流会については、企画書・カリキュラムを開発したものの、本講座単独での開催は集客等の面で困難が予想されるため、他の企画内容と併せて開催するなど、実施に当たっては一定の工夫が必要である。

- (3) 「資質・能力の向上の側面」では、開発した標準的な企画内容に加え、専門能力維持・向上のための段階的・体系的な取り組みを行うための企画の整理が必要である。

- (4) 本調査研究は、主として機構において養成したキャリア・コンサルタントからの要望に立ったフォローアップについて試行・検証し、システムの構築を手がけてきたところであるが、今後は、民間のCC養成講座の実施機関で実施する講座との棲み分けについても検討が必要である。

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18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作業部会では、委員の方々に、フォローアップ講座の教材作成や現地での実施のための募集案内や試行のための準備さらには当日の講師担当等、多大なご協力を賜り深く感謝いたします。

平成19年度については、機構の第2期中期目標・計画において「キャリア・コンサルタントについて、研修を行う等により質の向上を図る」とされたことを受け、本調査研究データをもとにCC養成講座修了者に対するフォローアップを実施するための環境整備を行っているところである。

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