

キャリア・コンサルティング技法に関する考察 －若年者キャリア・コンサルティングにおける課題を中心に－

Consideration on Career Consulting Techniques －Focusing on Problems in the Career Consulting for the Young People－

手 嶋 慎 介
Shinsuke Tejima

(要約)

キャリア・コンサルタント5万人育成の目処が立ったことによるキャリア・コンサルタントの制度化への動向を踏まえ、若年者を対象とするキャリア・コンサルティングの構図を明確にしている。若年者向けキャリア・コンサルティング実施に必要な能力や技法、そして教育機関における支援者の要件について考察した。また「企業が求める人材」を明確にすることが若年者向けキャリア・コンサルティングの要であると考え議論した。

(キーワード)

キャリア・コンサルティング、若年者向けキャリア・コンサルタント、企業が求める人材

1. はじめに

個人のキャリア形成に関する情報提供や相談援助に関する支援は、職業紹介機関、職業能力開発機関、民間相談機関などにより行われており、キャリア・カウンセリング、キャリア・ガイダンス、産業カウンセリング、職業相談、職業指導、能力開発相談などの様々な名称が用いられている。このような現状においてキャリア・コンサルティングとは「従業員と十分な話し合いの上、従業員のキャリアを十分に把握し、それを的確に記述するとともに、その能力を正確に評価した上で、企業や産業界のニーズと従業員の適性・能力・希望等を照合することにより、従業員のキャリア形成の具体的方向と職業能力の開発の方針を決定することを通して従業員のキャリア選択の支援を行うこと」とされてきた。具体的な政策上の位置づけとしては、職業能力開発基本計画（第8次）において、働く者の職業生涯を通じた持続的な職業キャリア形成を支援するため、キャリア・コンサルティングの重要性が指摘されるとともに、教育訓練、能力評価、職業に係る情報と並び、労働市場の4つのインフラのうちのひとつとして位置づけられ、官民の連携により構築を進めることが目標とされている。

本稿は以上のようなキャリア・コンサルティングの現状を踏まえながら、若年者向けのキャリア・コンサルティングについての考察を深めようとするものである。若年者層におけるフリーターの増加や高い離職率が深刻な問題となっており、このような状況を放置するわけにはいかない。若年者にとっては、当面の就職困難ばかりか知識・技能の未習得による将来にわたる能力不足等の問題が現実化してきている。社会的にも中・長期的な生産性の低下等による経済の脆弱化などの問題が懸念される。また、キャリア・コンサルティングの対象は、課題・問題を抱える人々に限定されるのではなく、例えば、キャリア教育と連動しながら学生になされる場合のように学生に対してもなされるものである。本稿ではフリーターやニートへの「対応策」ではなく「防止策」としての学生等に対するキャリア・コンサルティングを中心に議論していきたい。

2. キャリア・コンサルティングの現状

2-1. キャリア・コンサルティングの現状

はじめに、キャリア・コンサルティングの現状として「キャリア・コンサルティングに関する実態調査結果報告書¹」（厚生労働省『職業能力開発局報道発表資料』平成19年4月26日）を参照したい。これは、①キャリア・コンサルタントの活動状況、②企業における普及等の状況、③教育機関における普及等の状況、④民間需給調整機関における普及等の状況、という4つの調査となっている。

そもそもキャリア・コンサルタントについては、平成14年から5年間で5万人を目標として各養成機関等で養成が進められ、平成18年度末の養成数は約4万3000人となり、数量的には所期の目標を概ね達成したところとされている。そのためキャリア・コンサルタントの活動状況についての実態調査も行われているわけである。以降では、「②企業における普及等の状況」「③教育機関における普及等の状況²」についての状況を確認していきたい。

まず、企業における普及等の状況であるが、キャリア支援制度の中心であるキャリア・コンサルティングについては、「制度を利用したい」とする労働者の割合が正社員で4割以上、非正社員で3割みられるにもかかわらず、企業内におけるキャリア・コンサルティングの導入は7.8%にすぎない。キャリア・コンサルティングを受けることができる状況にあるとはいいがたく、産労総合研究所「ホワイトカラーのキャリア開発支援に関する調査」（報道用資料No9、平成19年10月15日）³においても同様に、社内に社員の能力開発やキャリア形成について相談にのるキャリア・カウンセラー（コンサルタント）は、「社内に専任のキャリア・カウンセラーがいる」企業はわずか3.2%で、「社内に兼任のキャリア・カウンセラーがいる」企業（9.6%）や「社外のキャリア・カウンセラーに委託」している企業（3.7%）を加えても体制が備わっているのは約2割の企業にすぎないといえる。

一方、教育機関における普及等の状況であるが、学生に対してキャリア・コンサルティングを実施する人材については、「いる」と回答した教育機関が約6割程度あった。これを大学、短期大学、高等専門学校別にみると、大学及び短期大学については「いる」という回答が5割以上あったが、高等専門学校は4割弱であった。

個人に対する相談・支援を行う専門職として、心理面での問題を抱える人々に対しては、カウンセラーや臨床心理士等のように社会的に定着しているといえる。キャリア・コンサルタントは、これらの職業と共通する面が少なくないものの心理的な課題・問題そのものを対象とするものではなく、職業選択やキャリア、能力開発などの課題・問題の解決等に向けて必要な相談・支援を行うものである。広い意味での雇用対策の一環として行われる支援策としての性格を有すると言われる所以であり、さらなる広がり期待されよう。

なお、教育機関におけるキャリアに関する相談内容については「就職活動の進め方」「面接の受け方」「履歴書の書き方」等といった就職関連のニーズが高い傾向が見られるようである。しかしながら、「キャリア」という言葉が持つ幅広い意味や、大学等教育機関本来の役割との関係も踏まえたうえで若年者へのキャリア・コンサルティングについて考察を深めねばならない。この点については後述したい。

2-2. キャリア・コンサルタント国家資格化への動向

続いて自由記述による回答を企業と教育機関とで比較検討すると「予算上の問題」「資格そのものについて」が主だった内容に思われる。前者について、特に企業においては「キャリア・コンサルタントの具体的な役割や必要性」が明確でなければ費用対効果も不明確となってしまう。したがって、時を経れば積極的な活用がされるとの楽観的な予測は出来ない。その点、大学においてはキャリア支援の重要性は周知されており、実現に向けた組織体制整備に伴って導入されていくであろう。総じて、現在のところ先駆的な企業にはキャリア・コンサルタントがおり、今後の教育機関にはキャリア・コンサルタントの存在が常態となると予想されよう。後者については、資格が並立していることによるさまざまな不安感が垣間見える。例えば「どの資格も同じスキルを持っているのか不明」「資質のばらつきが見られる」「経験によりスキルのレベルに大きな差がある」等である。

これらの現状をうけて具体的に動き始めたのがキャリア・コンサルタント国家資格化である。「キャリア・コンサルタント制度のあり方に関する検討会」報告書（厚生労働省『職業能力開発局報道発表資料』平成19年11月16日）⁴では、キャリア・コンサルタントの水準の向上と資格の並立解消のために、キャリア・コンサルタント試験の統一を技能検定制度によって進めていく案が出されている⁵。キャリア・コンサルタント制度の必要性としては、(1)働く者を取り巻く環境の変化、(2)キャリア支援の必要性、(3)専門的なキャリア・コンサルタント制度の必要性、という3つがあげられている。

特にここで問題としたいのが(3)にかかわる熟練度格差についてである。さらに、熟練度格差自体の問題ではなく、それによって国家資格の最上級レベルがクライアントによって専門化されていく点である。上記の調査でも企業・教育機関・民間需給調整機関と分類されるように、それぞれで求められる技法・能力には違いが出てくる。

技能検定制度における技能水準としては、1級、2級を基本とし、1級の上の管理・監督者の水準として特級、基礎的な水準として3級をおくことができることとなっている。2級レベルについては、1対1の相談・支援が的確にできることに重点が置かれ、基本的能力の判断を中心とする一人前のキャリア・コンサルタントのレベルとされるようである。そして、1級レベルについては、指導者レベルとしての深い専門性が求められるが、一人のキャリア・コンサルタントがすべての活動の場や年代を包括した専門性を有することは困難であり、自ずと選択的方式に重点を置く必要があると指摘されている。

検定制度は、キャリア・コンサルタントの熟練度を明確にするのだが、その格差の原因をひとつに求めることはできないものの、ひとつにはコンサルタント本人の経験等の広さや深さといった点に起因しているといえよう。今後、技能検定1級に求められるレベルが明確になってくるにつれ、2級以下のレベルのキャリア・コンサルタント自身も自らの目指す専門性に合わせた技法・能力の習得が必要となろう。次章では、とくに技法や能力について論じていく。熟練度を問題にしていく場合、どのような技法があり、どのように活用することができるか等を明確にしていく必要がある。また、以上のような動向のなかでも「専門化」についてが本稿における関心事である。すなわちキャリア・コンサルタントの「若年者」専門化についてである。以下では、この点について取り上げたい。

2-3. 若年者キャリア・コンサルティングの構図

ここで、あらためて若年者キャリア・コンサルティングについて明確にしたい。

厚生労働省の各研究会をはじめ一般的にとらえられるキャリア・コンサルティングとは企業内における相談を意味する。すなわち「従業員と十分な話し合いの上、従業員のキャリアを十分に把握し、それを的確に記述するとともに、その能力を正確に評価した上で、企業や産業界のニーズと従業員の適性・能力・希望等を照合することにより、従業員のキャリア形成の具体的方向と職業能力の開発の方針を決定することを通して従業員のキャリア選択の支援を行うこと」である。

職業キャリアを中心とする職業上の課題・問題を解決するために行われる相談・支援であるとするわけである。さらに、その役割・使命を踏まえると「個人が、その適性或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等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援」として定義される。

大山(2006)は、以上のような定義を引用しつつも、「キャリア開発支援(キャリア、キャリア開発)」という言葉を含む概念として「キャリア・コンサルティング」を位置づけている。言葉を厳密に定義し、整理するというのではなく、キャリア開発支援活動全体を総称する言葉として捉えている。

筆者も同様の考えであるが、本稿においては上記の定義をふまえ若年者向けについても明確にしたい。「若年者向けキャリア・コンサルティング研究会」報告書(中央職業能力開発協会、厚生労働省『職業能力開発局報道発表資料』平成16年4月28日)⁶においては、若年者向けキャリア・コンサルティングの目的は「若年者を安定的就業に導くために、働く意義の理解を進めることにより就業意欲を喚起し、職業生活設計とそれを踏まえた職業選択を自己決定できるように支援すること」と定義されている。

さきのキャリア・コンサルティングの定義を「個人が、その適性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等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援(職業斡旋を含む広義のキャリア教育)」として若年者に対するキャリア・コンサルティングの定義に読み替えながら議論を展開していきたい。そして、若年者向けキャリア・コンサルティングにおける対象(若年者)

は、自己が未だ確立されておらず社会的に未成熟な状態にあり、この点が社会人向けのキャリア・コンサルティングとは異なる特性であることを踏まえ、支援の対象は、「フリーターや早期離職者、就業経験のない学卒未就職者(中退者を含む)、学生等」とされているが、主に教育機関にある学生に対するキャリア開発支援活動全体を「若年者キャリア・コンサルティング」とするとき、図1のように示すことができよう。

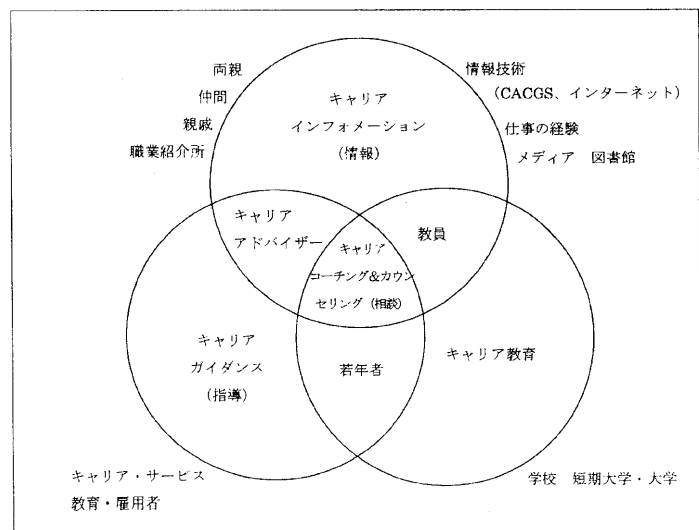


図1. 若年者キャリア・コンサルティングの構図
(Jayasinghe, M., 2001「図表3-1 英国におけるキャリア・カウンセリングの主要な位置」より作成。)

3. 若年者キャリア・コンサルティングに必要な技法と能力

3-1. 若年者キャリア・コンサルティングの技法

上記調査の「①キャリア・コンサルタントの活動状況」において、キャリア・コンサルティングに関する活動を行っている者がキャリア・コンサルタントとして活動するうえで課題であると感じることについては、「キャリア・コンサルタントとしての自分自身の力量が十分でない」(41.7%)という回答が最も多かったことから、力量としての技法の習得に課題が残されているように思われる。なお、さらに学習したい内容としては、「カウンセリング・スキル」(73.2%)、「メンタルヘルスに関する理解」(65.9%)という回答が7割程度と多く、「自己研鑽」(63.6%)、「指導者(スーパーバイザー)による助言・指導」(58.5%)、「相談過程全体のマネジメント・スキル」(57.8%)といった回答も約6割であった。

キャリア・コンサルティングの技法について、「キャリア・コンサルティング技法等に関する調査研究報告書の概要」(厚生労働省『職業能力開発局報道発表資料』平成13年5月17日)⁷では、キャリア・コンサルティングの実践として、キャリアシートの記入と相談に多くが割かれていた。調査からもわかるようにキャリアシートの記入と相談でコンサルティングが完結するというわけではないことは自明であるが、カウンセリング・スキルをはじめ課題は多いようである。実際に、「若年者向け」としてのセミナーなどの増加が最近の傾向としてみられる。

技法や能力について、若年者に特有のものについてまで言及された「若年者向けキャリア・コンサルティング研究会」報告書において、若年者向けキャリア・コンサルティング実施に必要な能力の特徴と、若年者向けキャリア・コンサルティングを実施する上でのポイントとして示された内容をさらに簡潔にまとめれば以下のとおりである(番号は筆者が付記、順不同)。

- ①職業意識の啓発が重要であり、それが自己・仕事理解、啓発的経験、意思決定の支援等様々な側面からの働きかけの中で進んでいくことの理解
- ②企業の採用行動をはじめとする需要サイドの理解とそれへの対応
- ③悩み多き苦しい時期であり、メンタルヘルス上の問題に陥りやすいことへの理解
- ④学校生活から社会に飛び込むといった大転機に直面しているということの認識と対応
- ⑤グループワークが有効な方法であることの理解とその有効活用
- ⑥簡易な検査結果から短絡的に自分の方向を決定してしまう傾向も見受けられるため、それだけを信ずることは危険であることについて認識させること
- ⑦若年者の自発的な行動を待つだけでなく、一歩踏み込んだ積極的・能動的な働きかけができること

3-2. 若年者キャリア・コンサルティングにおける課題と支援者の要件

それでは、どのような技法や能力が若年者向けといえるのだろうか。

例えば教育機関において、とくに教職員が身に付けたい技法としてあげられるのが図1の中央に示したような「コーチング」や「カウンセリング」であろう。カウンセリングはキャリア・カウンセラーとも称されるように基本的スキルである。ただし、上記の7つを見てもわかるように傾聴からはじまるカ

ウンセリングだけではなく「ティーチング」と「コーチング」の組み合わせがそれぞれを補完しながら有効ではないかと考えられる。ティーチングではクライアントである学生の「弱みの補完」をするものであるしコーチングによって「強みの発見」ができる。

組織としての教育機関におけるキャリア・コンサルティングとは、どのようなものになるであろうか。関連する事項としては、近年、急速に広まってきた「キャリア教育」と「キャリアセンター」等の名称で定着してきた学内支援組織があげられよう。すなわち、「キャリア教育」そのものがキャリア・コンサルティングであるとする広義の捉え方もできようし、キャリアセンター等を中心とした学生との直接対面を主とした狭義の捉え方もできよう。さらに、人材育成という観点を交えると、正課教育としての教育機関における教育そのものもキャリア・コンサルティング的視点から見直すことが最も広義の意味として捉えられよう。

資格の有無ではなく、キャリアコンサルタント（キャリア支援専門家）という立場から対応する者と身近な非専門化（教育機関においては教員）という立場から対応する者が連携する有機的なアプローチが今後の展開として望ましいのである。

上記調査において、キャリア・コンサルティングを実施する人材がいると回答した教育機関でみると、資格を有するキャリア・コンサルタントが「いる」という回答が5割を超えている。この点について、逆に言えば、キャリア・コンサルティングを実施している教育機関の約半数はキャリア・コンサルタントがいないことが示される。

調査においても示された通り、資格未取得者等の非熟練者が若年者キャリア・コンサルティングを行うことになるケースが多々考えられる。この点で、若年者キャリア・コンサルティングにおける課題とは若年者向けキャリア・コンサルタントの課題ともいいかえられる。

さらに、熟練キャリア・コンサルタントのみならず、すべてのキャリア・コンサルタントが注意を払わねばならない、キャリア・コンサルタントとして相応しくない者の態度・関わり方の例についても抜粋して「コーチング」と「ティーチング」を意識しながら考察したい。また「熟練キャリア・コンサルタントと非熟練の境界」⁸ および「不適格なキャリア・コンサルタントの態度」⁹ として示されたものから抜粋して考察したい。

まず、傾聴と共感という基本についてである。コーチングの基本スキルとしても傾聴があり「聞く」ということがすべてのスタートである。気持ちを感じることができても、若年者に対してそれを的確な言葉として返すことはやさしくない。以下のような状況が指摘されている。

- 「相手の言いたいことをきちんと受け止めておらず、相手が聞きたいと思っていることにきちんと答えていない」
 - 「一方的に喋る、人の話を聴こうとしない、話の中身を受け取っていない」
- そして、聞くことができていないということは、自らの持論を振りかざすようなコンサルティングに終始している可能性がある。以下のようなようである。
- 「自分の価値観を押しつけ、謙虚でない」
 - 「情報収集や教えることが得意で好きな場合に、情報や教育に偏った関わりになってしまう」

キャリア・コンサルティング技法に関する考察

○「クライアントに「役に立ちました」と言われて満足し、そこで留まってしまう」

最後の指摘は、その後に、クライアントが行動レベルで変化しているかどうかを確認する意識がないどころか「もう結構です」という最悪なコンサルティングの結末であったのかもしれない。

○「学生相談において、SPI等を参考に、「この学生はこのタイプだな」と勝手にパターンに当てはめて考えてしまう」

○「意味もなくアセスメントを始める」(道具の位置づけの無自覚)。

タイプ分けによるコーチングは一般的であるが、これと混同すると「この学生は…」という誤謬を犯すこととなろう。多くのアセスメント・ツールがありコンサルティングにおいては意味付けが重要であろう。意味もなくアセスメントを始めることも目の前の学生に真に対応しているとはいえないであろう。

以上までの課題は、教育現場において少なからず見られることではないだろうか。一方向的になりがちなティーチングの延長線上にキャリア・コンサルティングが行われてしまう状況である。もちろん適切なティーチングやアドバイスが必要なのが若年者の長であるため、難しい課題となろう。

大学において問われるのは、キャリア・コンサルタント資格の有無よりも、資格に相当する能力を持っているのか、すなわち支援者としての要件を満たしているのかが問われよう。実際に、「若年者向けキャリア・コンサルティング研究会」報告書では、若年者に対する主な支援の担い手は、「学校外の若年者就労支援施設等における相談・支援担当者、大学・短大・専門学校等の就職支援担当者、キャリア・コンサルタント(標準レベル)で若年者向けキャリア形成支援分野での活躍を希望する者等」とされている。「若年者向けの専門コンサルタント」+「現場力のあるコンサルタント」が必要であろう。

さきに述べたように、教育機関におけるキャリアに関する相談内容については当然のことながら卒業後の就職関連のニーズが高い。「就職活動の進め方」という総論に始まり「面接の受け方」「履歴書の書き方」等といった具体的な内容である。また、例えば若年者にはコミュニケーション能力等の社会的スキルが欠如しているといわれる一方で、企業は若年者の採用時にそれらの能力を重視するが多い。すなわち、若年者に必要なキャリア・コンサルティングは個別のテーラーメイドの対応と同様に、ある一定の必要な教育内容がある。キャリア・ガイダンスや実践的なキャリア教育・情報である。以降では、このような観点から「企業が求める人材」を明確にすることが若年者キャリア・コンサルティングの要であると考え議論を展開していきたい。

3-3. 企業が求める人材と若年者キャリア・コンサルティング

若年者に対するキャリア・コンサルティングを行うにあたって「企業はどのような人材を求め、どのような学生を採ろうとしているのか」という点はコンサルティングにおける戦略的課題として考えられる。同様に、学生にとってみれば社会への移行期を過ごす間に、「どのような人材が求められているのか」そして「どのような能力を身につければよいのか」ということがキャリア上の最重要課題のひとつであろう。シャインがいう「自分はいったい何が得意か」「自分は本当のところなにをやりたいのか」「なにをやっている自分に意味や価値が感じられるのか」という問いかけに対する答えであり、またSWOT分析でいう「強み」「弱み」「機会」「脅威」といった分析を行っていく視点である。

「企業が求める人材」について、特に若年者を対象とした、近年の主だった調査としては、「エンプロイアビリティ」¹⁰「YESプログラム」¹¹「社会人基礎力」¹²「経験能力評価基準」¹³等があげられよう。したがって、「企業が求める人材」という視点自体は、特別に真新しいわけではないが、若年者に対するキャリア・コンサルティングの中心として取り上げ実践することは、今後の展開を期待できると考えられる。

例えば経済産業省で提示されている「前に踏み出す力（アクション）」「考え抜く力（シンキング）」「チームで働く力（チームワーク）」という3つの能力¹⁴とされる「社会人基礎力」の養成を中心とした産官学での人材育成は始まったばかりであるが、今後も一層の広がりを期待したいものである。とくに、大学において展開される事例は、文部科学省の現代GPにも見られている。また「求める人間力」として活用しようとする企業の事例もある（社会経済生産性本部編2006、2007）。同様にキャリアコンピテンシーという視点もある。

このような人材像を示しながらティーチングあるいはコーチング、カウンセリングを行っていくことが若年者向けのキャリア・コンサルティングに効果的であろう。職業経験の少ない若年者にとって「企業が求める人材」は大きな目標として目指すと同時に自己分析・自己PRといった具体的な就職活動における指標・ツールとしての活用ができるからである。

キャリア・コンサルタントが若年者に求められるスキルや能力の必要性に気づかせることは重要である。ただし、直接的にはそれらを付与するためのキャリア教育等の担当者（トレーナーや教員）としての役割を担うわけではない。

すなわち、キャリア・コンサルタントとキャリア教育担当者の連携が重要になるわけである。広義のキャリア・コンサルティングに包括される重要な点であるともいえる。

4. おわりに

本稿では、図1に示した構図について、総論的に検討するにとどまった。各論としてキャリアインフォメーションについて、具体的には「キャリアマトリックス」¹⁵の有効な活用方法について検討すべきであろうし、IT活用によるキャリア・ガイダンスのツール開発という観点も重要性が増しつつあるといえよう。またキャリア教育についても近年の動向を踏まえながら今後のあり方について考えなければならぬ。本稿に残された課題は多く今後のキャリア・コンサルティング制度の動向も追っていかねばならない。理論的な課題としては、従来までの要素還元主義的なアプローチに傾倒するばかりでなく、複雑系アプローチなどの新たな動向をふまえながら進めていくことも重要であろう。

またキャリア・コンサルティングそのものも社会の変化に応答した新たな政策的課題、例えばジョブ・カード制度の導入のような状況にも対応しながら労働市場インフラとして機能するものとしていくことが重要であろう。それらに求められるのは実践力あるキャリア・コンサルタントであり、若年者に特化したコンサルタントに最も必要とされるのは「育てるキャリア・コンサルティング」を行うことであるとして本稿を締めくりたい。様々な技法の習得が課題の解決策ではなく、次世代に対する育成支援にかける想いを秘めた実践力が若年者とのラポール形成を促しさまざまな課題解決の鍵となろう。

キャリア・コンサルティング技法に関する考察

(謝辞)

本研究は、平成17年度～19年度大学教育高度化推進特別経費（教養教育改革推進経費）による、高田短期大学オフィス情報学科研究プロジェクト「キャリア・アップグレードプロジェクト」における「キャリア教育推進のための環境整備：キャリア・カウンセリング」としてご支援いただいた内容を含むものである。ここに記して感謝したい。

註

- 1 <http://www.career-cc.org/cctenquete01.html>（「キャリア・コンサルティング協議会」※キャリア・コンサルティング協議会は、キャリア・コンサルタント能力評価試験の指定を受けた試験機関が中心となり、キャリア・コンサルタントの資質確保活動とキャリア・コンサルティングの普及啓発活動を行うことを目的として、平成18年3月に設立された団体である。）および<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/04/h0426-1.html>（『職業能力開発局報道発表資料』）この調査では、厚生労働省が指定したキャリア・コンサルタント能力評価試験の合格者と、社団法人日本経済団体連合会の講座修了認定試験の合格者、独立行政法人雇用・能力開発機構の講座修了者及び人材開発協会認定キャリア・カウンセラーをあわせて「キャリア・コンサルタント」とされている。
- 2 学生の就職支援やキャリア開発支援を担当する部門（就職部、キャリアセンターまたはキャリア教育担当部門等）の教職員が対象。
- 3 http://www.e-sanro.net/sri/ilibrary/pressrelease/press_files/sanro_p071015.pdf（産労総合研究所情報ライブラリー最新調査一覧）
- 4 <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/11/h1116-2.html>（『職業能力開発局報道発表資料』）
- 5 統一した試験制度を考える場合、これまで整理されてきた「導入レベル」、「標準レベル」、「熟練レベル」、「指導レベル」と技能検定の水準との関係を整理する必要が指摘されている。
- 6 <http://www.javada.or.jp/topics/consulting/pdf/cct-jyaku-betten.pdf>（「中央職業能力開発協会」）および <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/04/h0428-2.html>（『職業能力開発局報道発表資料』）
- 7 <http://www.mhlw.go.jp/houdou/0105/h0517-3.html>（『職業能力開発局報道発表資料』）
- 8 以下、すべてを示された順に列挙すれば「相手の言いたいことをきちんと受け止めておらず、相手が聞きたいと思っていることにきちんと答えていない（気持ちを感じていたとしても、それを「とても辛いのですね」、「悲しいのですね」等の的確な言葉として返すことができていない。）」「キャリア・コンサルタント自身のキャリア形成が「わからない」、「語れない」こと自体に気づいていない。」「フィードバックを受けずに、自分のキャリア・コンサルティングのパターンをつくっている（視野が狭くなり、自己満足に陥っている。）」「クライアントに「役に立ちました」と言われて満足し、そこで留まってしまう（その先において、クライアントが行動レベルで変化しているかどうかを確認する意識がない。）」「時間管理が不適切で、クライアントとの信頼関係の構築ができないままに終わってしまう。」「自分の心身の健康状態が良くない場合に、傾聴が甘くなってしまう（自己管理。）」「情報収集や教えることが得意で好きな場合に、情報や教育に偏った関わりとなってしまう。」「学生相談において、SPI等を参考に、「この学生はこのタイプだな」と勝手にパターンに当てはめて考えてしまう（キャリア・コンサルタントとしての誤謬に気づけるかどうか。）」「キャリア・

コンサルティングの現場での体験に頼ってしまう。あるいはその逆で、知識偏重になる（現場感覚と知識・理論のバランスをとることが肝要。）。」

- 9 以下、すべてを示された順に列挙すれば「一方的に喋る、人の話を聴こうとしない、話の中身を受け取っていない。」「専門知識や教育があっても、説教調で「こうした方が良い」など、自分の意見だけを押し通す。」「自分の価値観を押しつけ、謙虚でない（カウンセリングの場だけでなく、セミナー等でも、「こうあるべき」という一方的な話をする者、話を聴けない者は、キャリア・コンサルタントに向いていない。）。」「クライアントあるいはキャリア・コンサルティングに対し、偏った固定観念をもっている。」「意味もなくアセスメントを始める（道具の位置づけの無自覚。）。」「自信過剰で、何でもできると思ってキャリア・コンサルティングを行う（全能感。）」
- 10 <http://www.mhlw.go.jp/houdou/0107/h0712-2.html> 『エンプロイアビリティの判断基準等に関する調査研究』（厚生労働省『職業能力開発局報道発表資料』平成13年7月12日）
- 11 <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/07/h0723-4.html> 『若年者の就職を支援するYES — プログラムにおいて就職基礎能力を修得するための講座・試験を認定』（厚生労働省『職業能力開発局報道発表資料』平成16年7月23日）
- 12 <http://www.meti.go.jp/press/20070517001/20070517001.html> 『「社会人基礎力」育成のススメについて ～ 社会人基礎力育成プログラムの普及を目指して ～（レファレンスブック）』（『経済産業政策局報道発表資料』平成19年5月17日）
- 13 <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/09/h0927-3.html> 『フリーター等の経験能力を適切に評価するための「経験能力評価基準」を初めて作成・公表』（厚生労働省『職業能力開発局報道発表資料』平成19年9月27日）
- 14 社会人基礎力の3つの能力は12の要素とされ以下のようにまとめられている。

分類	能力要素	内容
前に踏み出す力 (アクション)	主体性	物事に進んで取り組む力
	働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力
	実行力	目的を設定し確実に行動する力
考え抜く力 (シンキング)	課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力
	計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力
	創造力	新しい価値を生み出す力
チームで働く力 (チームワーク)	発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力
	状況把握力	自分と周囲の人々と物事との関係性を理解する力
	規律性	社会のルールや人との約束を守る力
	ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力

- 15 <http://cmx.vrsys.net/TOP/> (キャリアマトリックス：職業とキャリアに関する総合情報システム) 提供：独立行政法人 労働政策研究・研修機構

キャリア・コンサルティング技法に関する考察

引用・参考文献

- 岩脇千裕 (2006) 「大学新卒者に求める「能力」の構造と変容 — 企業は「即戦力」を求めているのか — 」
『Works Review』Vol. 1。
- 上西充子編著 (2007) 『大学のキャリア支援 — 実践事例と省察』経営書院。
- 大久保幸夫 (2006) 『キャリアデザイン入門 [1] 基礎力編』日本経済新聞社。
- 大庭さよ・渡辺三枝子編著 (2007) 『キャリアの心理学 新版 — キャリア支援への発達のアプローチ』ナカニシヤ出版。
- 大山雅嗣 (2006) 「キャリア開発支援の展開 ～キャリア・コンサルティング序論～」『専修大学商学研究所報』
38巻1号。
- 榎野潤 (2007) 「職業相談におけるカウンセリング技法の研究」『労働政策研究報告書』No. 91、独立行政法人労働政策研究・研修機構。
- 木村周 (2003) 『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』雇用問題研究会。
- 小杉礼子編著 (2007) 『大学生の就職とキャリア — 「普通」の就活・個別の支援』勁草書房。
- 下村英雄・吉田修・石井徹・菰田孝行 (2005) 「職業カードソート技法とキャリアガイダンス — カード式職業情報ツールの開発 — 」『JILPT Discussion Paper Series』05-010。
- 社会経済生産性本部編 (2007) 『企業が求める人間力2』生産性出版。
- 社会経済生産性本部編 (2006) 『企業が求める人間力』生産性出版。
- 深町珠由 (2006) 「キャリアシミュレーションの教育的効果に関する実験的検討」『JILPT Discussion Paper Series』
06-06。
- 森清／夏目孝吉／斎藤幸江／岩間夏樹 (2007) 『新社会人白書07/08 — 採用・就職事情最前線 — 』財団法人社会経済生産性本部生産性労働情報センター。
- Jayasinghe, M. (2001) *Counseling in Careers Guidance*, Open University Press. (小林勝・村上良三訳
『キャリア・ダンスとカウンセリング — 英国にみる理論と実践』同友館、2004年。) Savickas, M. L.
(1999) The Transition From School to Work: A Developmental Perspective, *The Career Development Quarterly*, Vol. 47.
- Shein, E. H. (1978) *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*, Addison-Wesley.
(二村敏子・三善勝代訳『キャリア・ダイナミクス — キャリアとは、生涯を通しての人間の生き方・表現である。』白桃書房、1991年。)
- Shein, E. H. (1990) *Career Anchors: Discovering Your Real Values Revised Edition*, Jossey-Bass/Pfeiffer.
(金井壽宏訳『キャリア・アンカー 自分のほんとうの価値を発見しよう』白桃書房、2003年。)