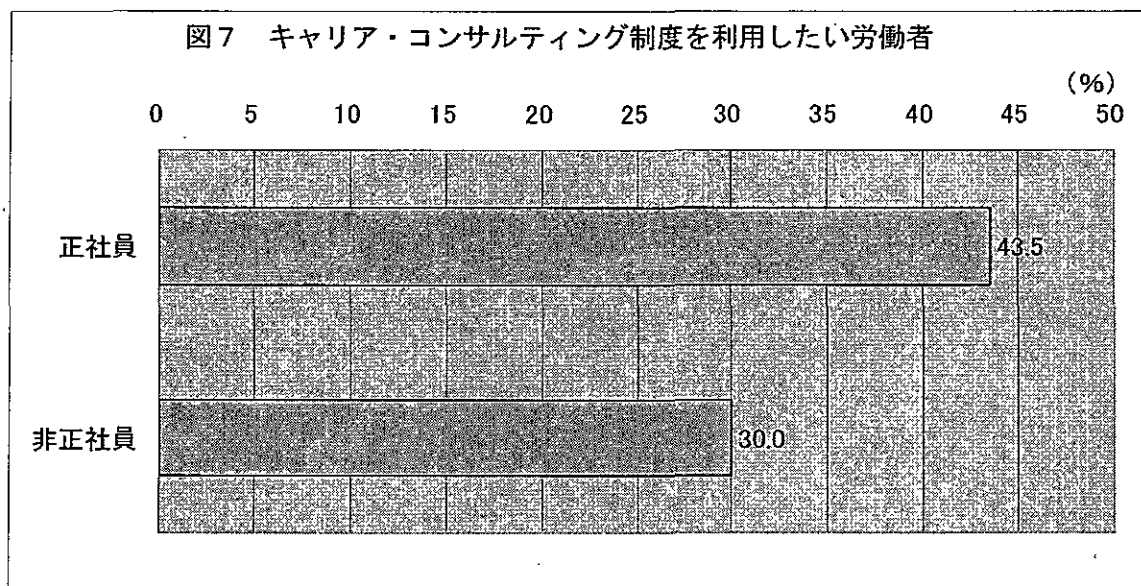
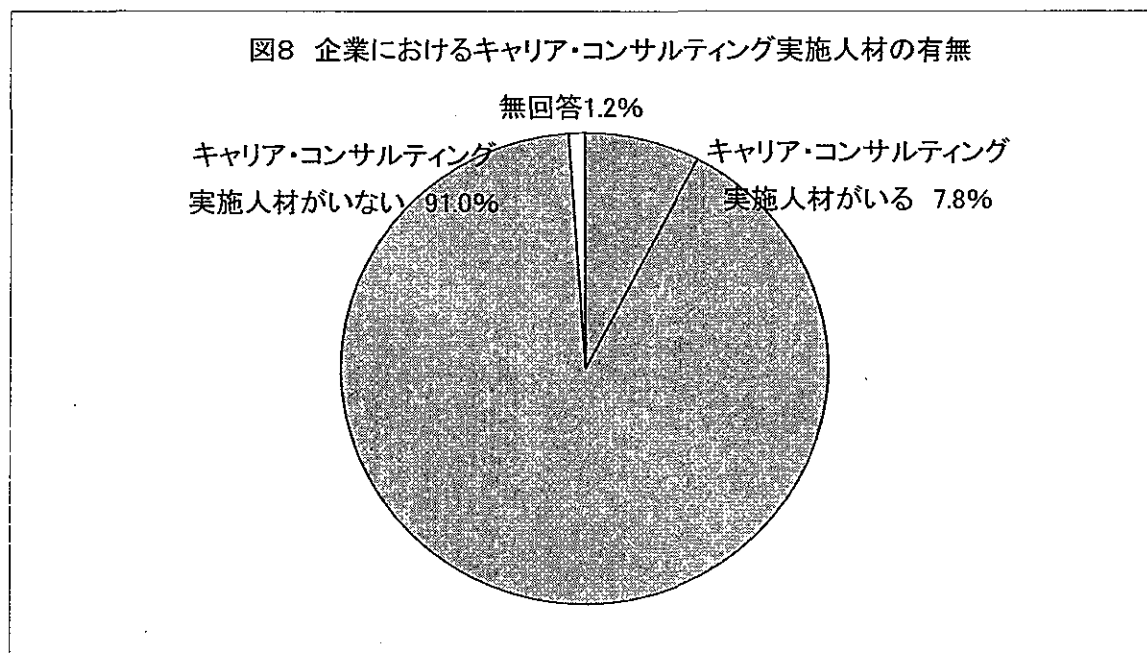




厚生労働省 「平成18年度 職業能力開発基本調査」より



キャリア・コンサルティング協議会 「キャリア・コンサルティングに関する実態調査」より

図9 キャリア・コンサルタント資格取得者の活動状況

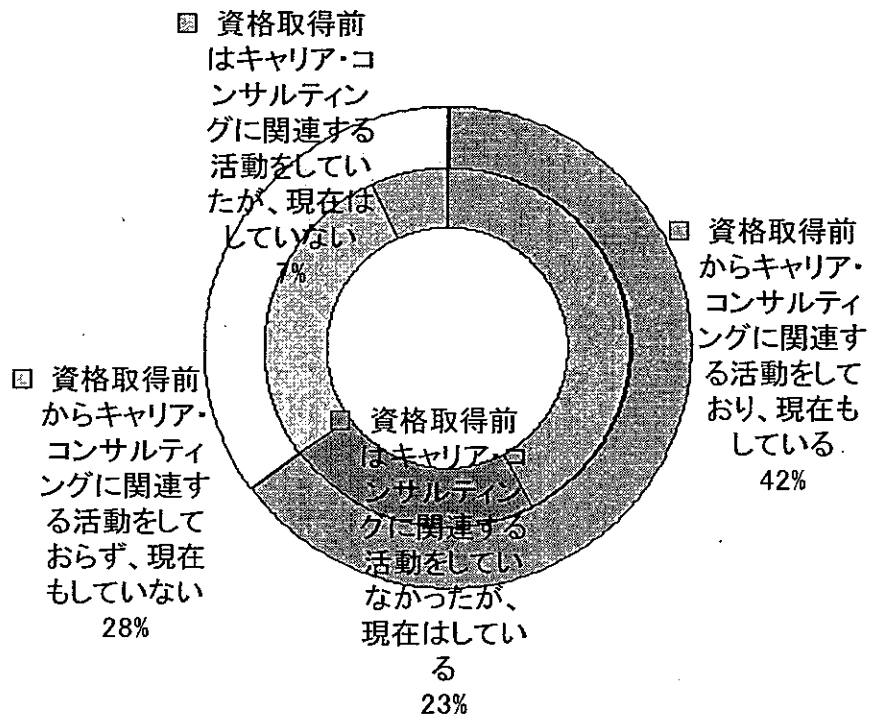
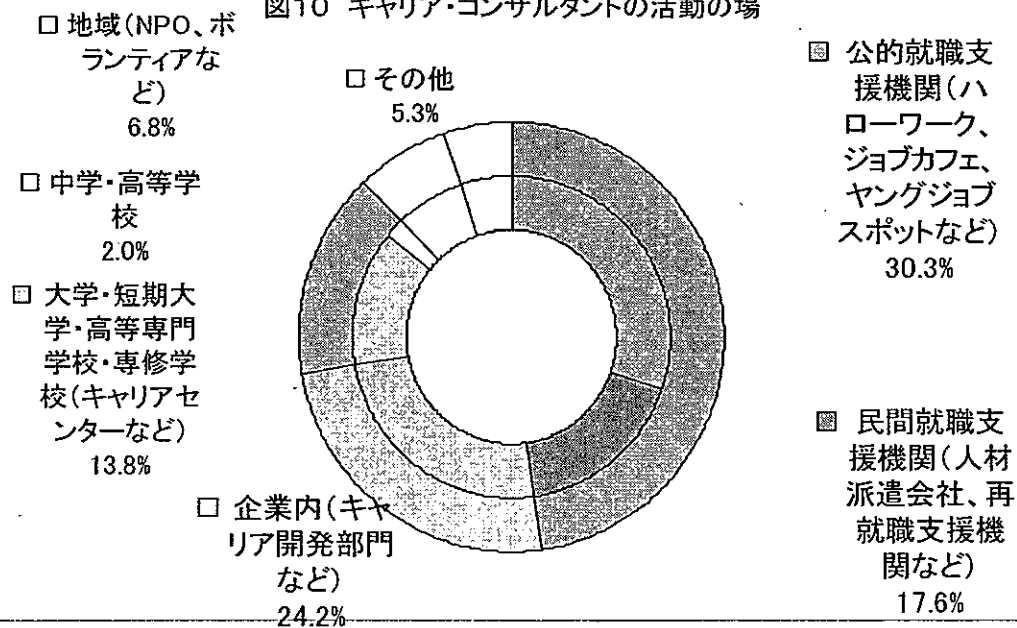


図10 キャリア・コンサルタントの活動の場



キャリア・コンサルティング協議会 「キャリア・コンサルティングに関する実態調査」より

図11 1月あたりの平均活動日数

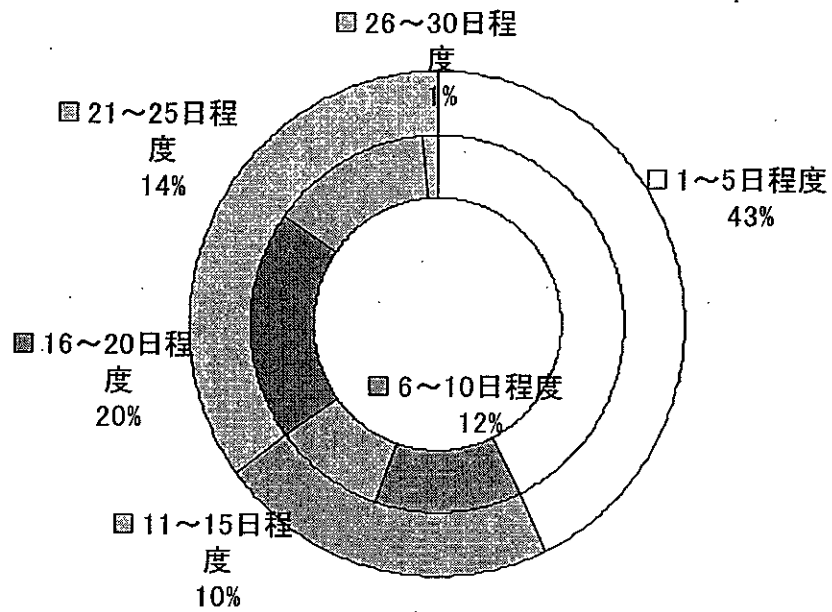
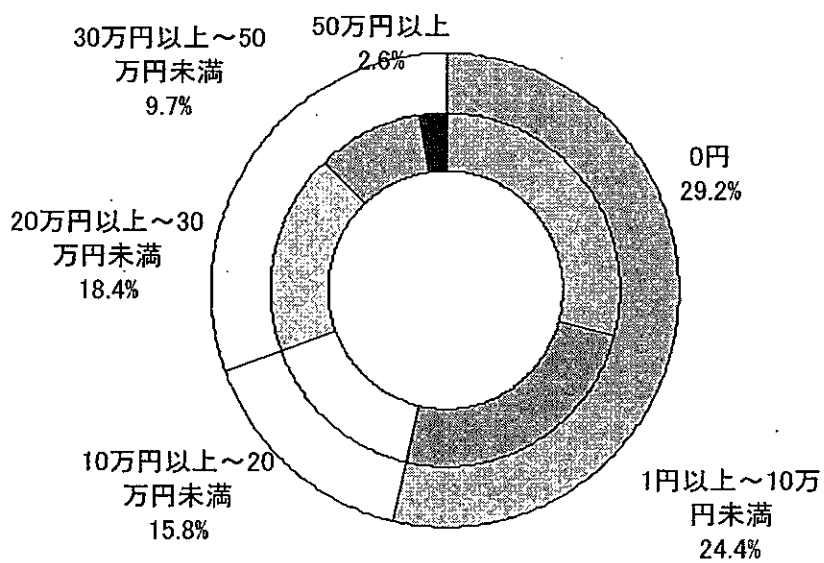


図12 1月あたりの平均活動収入



参考 1

キャリア・コンサルタント有資格者の活動の場ごとの代表的な働き方の例

● 民間需給調整機関

- ・ 大手派遣会社、人材紹介サービス会社。

正規職員である派遣コーディネーターや紹介部門のスタッフにキャリア・コンサルティングの教育訓練を受講・資格を取得させ、求職者や派遣登録者に対する相談能力の向上を図った。(1月当たり平均活動日数：21～25日)

● 企業

- ・ 大手商社

営業部門から人事部門に配転された社員がキャリア・コンサルティング教育訓練(自己啓発)を受講・資格を取得し、企業内にキャリア・コンサルティングの必要性を周知し、相談室を設置、社員の相談に応じている。(1月当たり平均活動日数：21～25日)

● 就職支援機関

- ・ 独立行政法人雇用・能力開発機構

30年間勤めた会社を離職してキャリア・コンサルタント資格を取得し、雇用・能力開発機構で非常勤として採用される。能力開発支援アドバイザーとしてハローワークへの巡回相談業務を行う。(1月当たり活動平均日数：14日)

● 教育機関

- ・ 大学キャリアセンター

従来の就職部からキャリアセンターに組織改編が行われたことを機にキャリア・コンサルタント資格を取得。学生との個別相談に対応する他、就職支援講座やセミナー等を実施している。(1月当たり活動平均日数：21～25日)

図 13 活動するうえで課題と感ずること（複数回答）

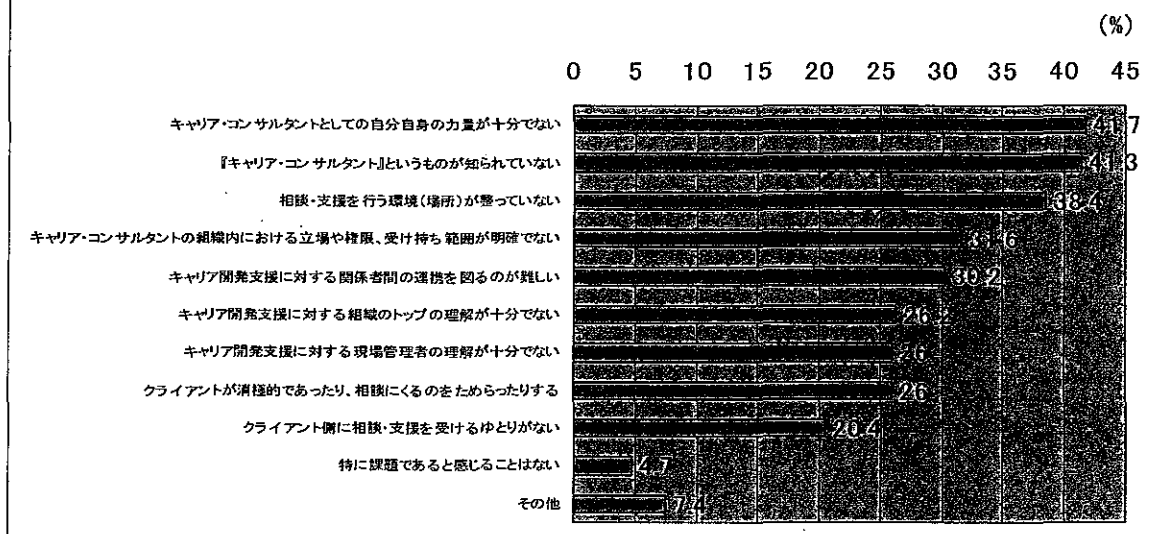
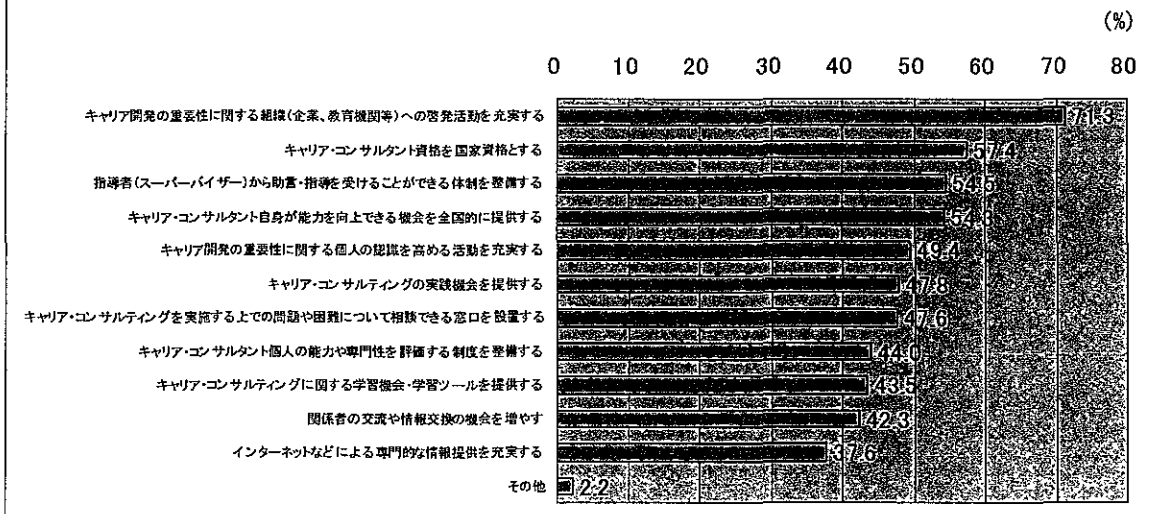


図 14 活動の場や活躍しやすい環境整備にかかる課題（複数回答）



キャリア・コンサルティング協議会 「キャリア・コンサルティングに関する実態調査」より

参考 2

キャリア・コンサルタントに係る指導者やクライアント等から見た課題

◆ 平成18年度・実務研修事業において実践研修を行ったキャリア・コンサルタントに対する評価（平成19年3月「キャリア・コンサルタント研究会」報告書より）

● 指導者

- ・ スーパービジョンは、カウンセリングの知識・スキル・心構えなどを振り返ることができ、多くの学びや気づきがあり効果的。
- ・ 研修生のレベルにバラツキがあり、レベルに応じたフォローアップが必要。

● クライアント

- ・ 仕事選びのキーワードが見つかった。 ・ 共感してもらい、自信につながった。
- ・ 相手の緊張により、自分まで緊張した。 ・ 何も気づきがなかった。
- ・ 単なるヒアリングで終わった。

● 教育機関

- ・ 「キャリア・コンサルタントと話をすることで考えがまとまった」、「自分が一回り大きくなったように感じた」との感想があった。
- ・ 傾聴と受容のみに終始し、現実への逃避を招く結果となった。
- ・ 初心者であることが明らか。

● 企業

- ・ （従業員が）今後のキャリア形成を考えるきっかけとなった。動機付けとして効果がある。
- ・ キャリア・コンサルティングが表面的で、一般論の解決策しか見出せない。

（注）当該研修事業は、実践機会の少ない（経験の浅い）キャリア・コンサルタントに対するもの。

参考3

「標準レベル」のキャリア・コンサルタントに係る課題

(キャリア・コンサルタントの熟練と非熟練の境界等)

熟練であると目されるキャリア・コンサルタントに対するインタビューを通じ、非熟練者の限界・壁や、一人前のキャリア・コンサルタントとして相応しくない項目を列挙したもの。(平成17年3月「熟練キャリア・コンサルタントに係る調査研究」報告書より)

- ・ 相手の言いたいことをきちんと受け止め、相手が聞きたいと思っていることにきちんと答えることができるかどうか。
- ・ 自分のキャリア・コンサルティングのパターンに勝手に当てはめてしまわないかどうか。
- ・ クライアントに「役に立った」と言われて満足し、そこで留まってしまわないかどうか(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を確認できるかどうか)。
- ・ 時間管理を適切に行うことができ、クライアントとの信頼関係の構築ができるかどうか。
- ・ 情報収集や教えることが得意で好きな場合でも、情報や教育に偏らない関わりができるかどうか。
- ・ 現場での体験に頼ってしまわないかどうか(現場感覚と知識・理論のバランスを取れるかどうか)。
- ・ 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つけることがないかどうか。
- ・ 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、偏った固定観念を持っていないかどうか。
- ・ 意味もなくアセスメントを始めていないかどうか(道具の位置づけを自覚しているかどうか)。
- ・ 自信過剰で、何でもできると思っていないかどうか(全能感がないかどうか)。

参考 4

これまでの研究報告における能力要件とレベルの整理

- 平成14年4月「キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力等に関する調査研究」報告書等によりキャリア・コンサルタントの能力要件を策定（標準レベル）。
- 平成15年3月「キャリア・コンサルティングの効果的普及のあり方に関する研究会」報告書において、「指導レベル」「標準レベル」「導入レベル」の3つにレベルを分類。
- 平成16年3月「指導レベルのキャリア・コンサルタントに係る調査研究」報告書によりキャリア・コンサルタントに指導を行う人材として、キャリア・コンサルティング実施能力のほかにスーパービジョンに関する知識及びスーパービジョンの実施スキルの両方が必要とされた。
- 平成17年3月「熟練キャリア・コンサルタントに係る調査研究」報告書において、「指導レベル」と「標準レベル」の間に豊富な経験に基づく「厚みと広がり」を持ったキャリア・コンサルタントとして「熟練レベル」を策定し、分類数が3レベルから4レベルに増加。
- 平成19年3月「キャリア・コンサルティング研究会」報告書において、安心してキャリア・コンサルティングを受けることができる体制の整備のため、「実践力の明確化」の手段の一つとして「国家資格として統一的な整備」も有力な方策として指摘。

〔参 考〕

	定 義	推定人数	制度有無
指導レベル	「熟練レベル」に加え、 ・一つの領域における指導能力	—	特になし
熟練レベル	「標準レベル」に加え、実務経験を積み、 ・「厚みと広がり」を持ったキャリアコン能力 ・SV等を受け、安心してクライアントを任せられるレベル	—	特になし
標準レベル	・130時間のカリキュラム受講（及びキャリア・コンサルタント資格試験の合格）者。 ----- ・教育訓練給付の指定を受けたキャリア・コンサルタント養成講座（50時間以上）修了者等を含む。	〔約2.1万人〕 約4.3万人	キャリア・コンサルタント能力評価試験の実施
導入レベル	・専門的キャリア・コンサルタントのアシスト機能（21時間程度）	少なくとも4.5万人以上（※4.3万人＋セミナー受講者）	厚生労働省委託事業によるセミナーの実施