

キャリア形成支援小考

松 本 幸 一

はじめに

本稿では、国家資格キャリア・コンサルタントが高等教育機関において、どのようなキャリア形成支援の役割を担うかについて考察する¹。厚生労働省では、キャリア教育を担う者を対象に、キャリア・コンサルティングの手法を活かしたキャリア教育の企画・運営を実践するための支援に取り組み始めている²。学校教育領域におけるキャリア形成支援として、中学・高校・大学等においてキャリア教育を担う者を対象に、キャリア・コンサルティング手法を活かした講習用教材や動画が公開されているのである。高等教育機関向けとして、2012年よりこれら講習テキスト等を更新し続けていることや、2016年よりキャリア・コンサルタントが登録制の名称独占の国家資格となったことから、キャリア教育の質保証に向けキャリア・コンサルティングが一定の役割を持つことが期待されていると考えられる。キャリア・コンサルタントに関することは、キャリア・コンサルティングを行う専門家と定義されており、厚生労働省はキャリア・コンサルティングの活用事例を次のように説明している³。

企業で働いている方の例：「今よりいい仕事をするためにスキルアップしたいが、何から始めたら効果的かわからない」

学生の例：「就職活動をしているが、自分がどんな仕事に向いているのかわからない」「就職面接でうまく自己アピールできない」

仕事を探している方の例：「次の就職に向けて資格などを取得したいが、どのように選んだらいいかわからない」

この二つ目の事例にある「学生」とは、高等教育機関の活用事例を意味すると捉えることもでき、職業適性や自己分析に関連することに言及していると考えられる。キャリア形成支援には「職業ガイダンス」「キャリア教育」「キャリア・カウンセリング」のような手段があり、その活用方法は発達課題や各年齢層に対して合理的に運用することが考えられる。しかし、サビカス（2015）によればこの3つのキャリア支援は別個のものとみており、クライアントの要望により異なった支援ができると説明している⁴。職業ガイダンスは職業適性を知りたい者に、キャリア教育は職業的発達を強化したい者に、キャリア・カウンセリングは仕事生活を設計したい者に適用するとしている。つまり、キャリア教育とは「職業ガイダンス」「キャリア・カウンセリング」を行わない、または守備範囲として包括するものでないとも解釈もできるのである。

キャリア教育という言葉は、1999年の中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」に登場し、それから今日に至るまで学校教育の現場などに随分浸透してきた。高等教育機関においても、2011年度からすべての大学に対し「社会的・職業的自立に関する指導等」（キャリア教育）を、大学教育の一環として実施するよう義務付けることになった。キャリア教育の実施概要については、大学設置基準第42条の2として新設された文面から一部拾い上げると、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができる大学内組織の連携を求めると説明されている。つまり、学内における実施体制の確保は専任の教職員を配置する、または独立した組織を設けるなど設置の柔軟性を認めたものであった。例えば、産業界や各種団体をはじめとする社会との連携と協力をすすめる、社会的・職業的自立に関する指導等の実施を推進することもできる。つまり、特別な資格を問わず実務家として活躍する社会人であ

れば、独自の社会観や職業観を講義へ盛り込むこともできるのである。

キャリア・コンサルティング手法の活用とは、国家資格キャリア・コンサルタントに担保された「知識」「技能」を使いながら、様々な条件下におかれた人のキャリア形成支援をすることになる。つまり、職業能力開発促進法に基づくキャリア・コンサルティングには、職業選択や能力開発に関する「相談」「助言」を行うという明確な規定が記されているのである。ところが、相談や助言の対象は個別に向けたものかグループや大学講義のような集団に向けたものか、その実践範囲が個別から集団まで網羅しているかは、管見の知る範囲で明らかな文言を見付けることができなかった。特に大学講義の場面で、キャリア・コンサルタントが実践している運用事例の有無が示されていないのである。そこで本稿では、キャリア・コンサルタントの役割などを2016年職業能力開発促進法改正の前後に注目し、成立前にどのような議論が厚生労働省で展開されていたのか辿って行く。またそのプロセスを概観しながら、厚生労働省が示す「キャリア・コンサルティングの活用事例」のなかにある、「学生の例」につながる具体的な運用方法を考察するものである。

1．職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

2014年7月9日「職業能力開発の今後の在り方に関する研究会」(以後、「研究会」と略する)第3回会合において、キャリア・コンサルタントの国家資格化に向けた意義について有識者より説明がなされている⁵(図表1)。この「研究会」運営については、厚生労働省職業能力開発局長が学識経験者を委員として参集を求めており、都度委員以外に有識者を招聘して都合6回の「研究会」を開催している。また、「研究会」にかかわる進行庶務は、職業能力開発局総務課が担当している。厚生労働省関係職員をはじめ、学識経験者9名(大学所属教員が6名で他専門機関所属職員が3名)がメンバーであった⁶。「研究会」冒頭で、杉浦職業能力開発局長より職業能力開発の分野で次年度に向け改正法

案を出したい旨の説明があったことから、この時点で法案作りの基礎固めが既に始まっていたことがわかる。続いて、法案作成に向け具体的な方向性が吉永総務課長から説明がなされている。それらには3つのテーマが示されており、一つ目は「産業が求めるニーズにあった能力開発の推進等々と職業訓練制度の充実」について、二つ目が「個人が主体的にキャリア形成を図っていくことができる体制整備」について、三つ目が「外部労働市場で活躍できる人材の最適配置と最大活用」についてである。

図表 1 . 職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

(2014年6月から9月開催)

回数	開催日	議 題 等	有識者(委員以外)	有識者報告内容
第6回	2014年 9月18日	(1) 職業能力開発の今後の在り方に関する研究会報告書案について (2) その他		
第5回	2014年 9月8日	(1) 中間取りまとめについて (2) 在職者に対する職業訓練について (3) 若者に対する職業能力開発について (4) その他		
第4回	2014年 7月23日	(1) 中間取りまとめ案について (2) その他		
第3回	2014年 7月9日	(1) 個人主導のキャリア形成支援について (2) その他	特定非営利活動 法人キャリア・ コンサルティング 協議会 立野会長	キャリア・コン サルティングに ついて
第2回	2014年 6月25日	(1) 職業能力評価制度について (2) その他	リクルートワー クス研究所 大久保所長	外部労働市場型 の職業能力評価 制度の構築につ いて
第1回	2014年 6月13日	(1) 職業能力開発の現状・課題について (2) その他		

(注) 有識者等の肩書は、2014年時点でのものを記している。また、この資料は厚生労働省HP「職業能力開発の今後の在り方に関する研究会」を参照し、筆者が「有識者(委員以外)」「有識者報告内容」の欄と関連する内容を書き加えている。

キャリア・コンサルティングと学校教育の関係性がある部分については、第1回「研究会」で配られた配布資料3にある(5)主体的なキャリア形成支援の48から49頁にかけて、実践内容にかかわる説明事項が図表等として登場している⁷。48頁にある「教育機関におけるキャリア形成支援」という見出しの中身には、主なキャリア・コンサルティング施策として次に掲げる3つの説明文が記されている。

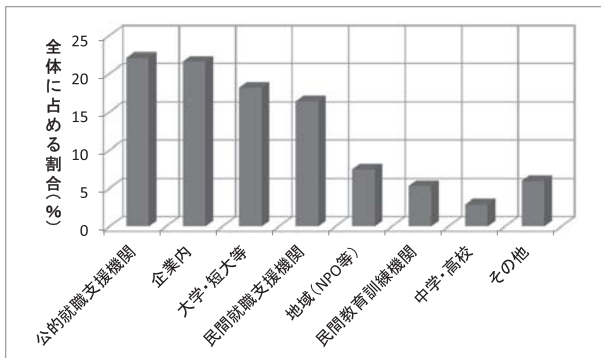
キャリア教育に携わる者を対象にキャリア教育プログラムの企画・運営等を担える専門人材養成のための講習の実施

キャリア教育推進連携シンポジウムの開催(厚労省・文科省・経産省共催)

大学等におけるキャリア教育のプログラム及び教材開発

同資料の49頁にある「キャリア・コンサルティング技能士(1級・2級)・標準レベルキャリア・コンサルタント」の活動の場の説明によると、資格保有者のうち18.2%が大学・短大等で活動していることがわかる⁸(図表2)。中

図表2. キャリア・コンサルティング技能士(1級・2級)・標準レベルキャリア・コンサルタントの活動の場について



(注)「キャリア・コンサルティング研究会 キャリア・コンサルティング能力の実態等に関する検討部会」報告書(2013年)をもとに、筆者が報告書と異なる形式のグラフに加工し直している。

図表3 . 職業能力開発の今後の在り方に関する研究会（2014年6月から9月開催）において学卒者に係る課題を指摘する発言

回数	開催日	発言概要	委員または担当者	所属
第6回	2014年 9月18日	新卒一括採用のなかで、希望通りの職業に就けなかった人の状況に応じ、就労やキャリアアップに向けた職業能力開発への支援強化が必要である。それら支援を通して、安定的な就業につなげていく視点を持つことも重要である。	田中総務課長 補佐	厚生労働省職業 能力開発局
第5回	2014年 9月8日	新卒一括採用が続く限り、一定数の就職困難学生が出ることはやむを得ない。大学等でのキャリア教育には限界があり、それをカバーする施策に向けて様々な資源を投資する必要がある。	阿部委員	中央大学
		若い世代に対して、早い段階から適切な自己理解をすすめるために、職場体験やインターンシップの体験が重要である。その推進や支援を実行する役割として、キャリア・コンサルタントの意義は高い。	藤波キャリア 形成支援室長	厚生労働省職業 能力開発局
第4回	2014年 7月23日			
第3回	2014年 7月9日	キャリア・コンサルティングができる人材を輩出・配置できる「プラットフォーム作り」について、教育現場の担当者にも技能訓練を通して、教育現場への注力をする意味がある。	堀委員	労働政策研究・ 研修機構
第2回	2014年 6月25日			
第1回	2014年 6月13日			

(注) 有識者等の肩書は、2014年時点でのものを記している。また、この資料は厚生労働省HP「職業能力開発の今後の在り方に関する研究会」を参照し、筆者が「発言概要」「委員または担当者」「所属」の欄と関連する内容を書き加えている。

学・高校の数字を含めると、学校教育の現場で活動をするキャリア・コンサルタントは、公的就職支援機関や企業内と同じく有資格者全体の約20%の人数が稼働していたことになる。これらの状況を捉えながら、「研究会」の各回議事録にある各委員の発言に見られる、学校教育とキャリア・コンサルタントとの関係を示唆する文言を追ってみる(図表3)。

2014年7月9日開催の第3回「研究会」では、堀委員が教育現場の担当者へ技能訓練を施すことで、キャリア・コンサルティングができる人材作りが推進できると指摘している。ここでの「担当者」とは、学校職員か教員かなど職務区分についての明言はなされていなかった。具体的な発言内容は次議事録の通りである。

先ほどのプラットフォーム作りの話です。カリコン効果の3類型を挙げていまして、登録キャリア・コンサルタントに関しては、なかなか難しい視線があるようなのですが、こうしたところから裾野を広げていく方向性も考えられるのかなと思います。

とりわけ私の専門である教育の領域ですが、例えば高校の進路指導担当者は教員なわけですが、既に進路指導論であるとか、教育心理学などを収めているので基礎的な素養はできている。その上で、こうしたことで実践的な知識、技能を高めてもらうという意味で、プラス α として、たった14時間だけれども経験していただいて、必要であれば標準レベルにもつなげていくというやり方が、意外と効果があるのではないかと考えています。

なぜ教育領域で重要かということ、30代の就職氷河世代に対する調査なのですが、在学中に相談した経験があると、30代になっても相談する割合が高いという結果が出ていまして、在学中に相談する経験を持たせることがすごく重要だということを感じています。ですので、ここの教育訓練領域でカリコンの素養を身に付けた方に、具体的には進路指

導の担当教員であるとか、大学職員になるかと思うのですが、こうしたところから力を入れていって、プラットフォーム作りにつなげていくことも重要ではないかと考えます。(原文ママ、下線は筆者書き込み)

このなかで堀委員は、キャリア・コンサルタントとしての素養を身に付け実践する担当者を、「進路指導の担当教員」「大学職員」であることと発言している。この文脈から、学生や生徒に向けた個別指導に参画する、面接的なアプローチを活用する学校教諭や大学職員がキャリア・コンサルタントとして求められると提案している。あえて踏み込んだ言い方をするなら、専門的な助言ができる学校教諭や大学職員がキャリア・コンサルタントであることを示唆していると読み取れる。

次に2014年9月8日開催の第5回「研究会」で、藤波キャリア形成支援室長が指摘している内容に触れてみる。若い世代に対して早い段階から適切な自己理解をすすめるためには、職場体験（インターンシップ）が重要であると言及した上で、キャリア・コンサルタントがその推進や支援を実行する者であると述べている。具体的な発言内容は次議事録の通りである。

次に、若者に対する職業能力開発に係る現行制度・施策です。まず、キャリア・コンサルティングの流れの資料を付けております。これは前々回の研究会でも御説明したものです。特に若い方に対しては早い段階から適切な自己理解、仕事や働くことへの理解に基づいて、また職場体験、インターンシップといったものの経験を通じて、職業選択を支援していくことがキャリア・コンサルティングの中心的な流れになってこようかと考えております。その役割を担うのがキャリア・コンサルタントで、それが11ページにあります。(原文ママ、下線は筆者書き込み)

これは、今野座長が事務局から提示された資料の説明を求めたことから、藤波キャリア形成支援室長がキャリア・コンサルティングの役割を示したものである。そのなかで、キャリア・コンサルタントが担う役割とは「職場体験」「インターンシップ」など、働くことにつながる経験を支援することだと述べている。資料の11頁には、教育的役割のところ「自己理解支援」「面接指導」「各種セミナーの企画・実施」があり、大学における就職支援担当者が実施主体であることを示唆している。これは、少子高齢化や産業構造の変化など社会が移り変わるなかで、生徒・学生が主体的に職業的自立を果たす支援をすすめるために、学校と自治体や事業者との連携を就職支援担当者がまとめるとも読み取れる。

同じく第5回「研究会」で、阿部委員から「新卒一括採用」の弊害について言及がなされており、弊害が続く限り一定数の就職困難学生が出ることはやむを得ないとも述べている。つまり、大学等でのキャリア教育には限界があり、それをカバーする施策に向けて様々な資源を投資する必要があると説明しているのである。具体的な発言内容は次議事録の通りである。

若者の能力開発の所で、職業教育ではなくて学校教育の重要性、学校現場におけるキャリア教育の重要性と言われて、それはそれでそうなのだろうと思うのです。資料5の4ページの非正規雇用の労働者の割合で、15～24歳の所に着目すると、在学中を除いた15～24歳の非正規労働者の割合というのは、2003～2013年にかけて余り変わっていないのが現状です。この10年間、学校でインターンシップも含め、キャリア教育という取組みがかなり進んできたとは思っています。結果として非正規雇用の割合は変わらなかったというのが何を意味するのかを少し考えておく必要があるかと思えます。学校教育におけるキャリア教育がまだまだ足りないというのが背景なのか、それともキャリア教育をやっても余り

関係ないのかということなのかなと思っています。これはどちらなのだろうかというのが素朴な疑問としてあります。

一方でこれまでの研究をいろいろ見ると、特に東京大学の玄田さんとか、慶応大学の太田さんがやられている研究では、学校卒業時の失業率が高いか低いかで、その人の生涯所得や、あるいは生涯の転職回数が大きく違っている。失業率が高いときは良好なマッチングが得られずに、転職率が高い、生涯所得が低い。失業率が低いときはその逆が起きている。彼らは世代効果と呼んでいます。これは、生まれた年によって、その人の職業人生はある程度決まってしまうということなので、これは学校教育を幾ら頑張っても、もしこの世代効果が起きている状況の中では、学校教育が同様に全ての人に影響しているわけではないというようになるわけです。(原文ママ、下線は筆者書き込み)

阿部委員の発言には、新卒一括採用が続く限りにおいてキャリア教育を推進するよりも、そこからこぼれ落ちる学生に対するキャリア形成支援を強化したほうが、政策資源の配分として効率的ではないかという意味が内包されていたと考えられる。この発言に対して、今野座長から「キャリア教育は本当に駄目なのか」と問われ、阿部委員は「わかりません」と回答していることより、資源配分の優先順位づけを意図して発言されたことが真意であると思われる。

これらのことから、学校教育の場で活躍を期待されるキャリア・コンサルタントとは、生徒・学生から「相談」を寄せられる学校教諭や大学職員という人物像が浮かび上がってくる。また「インターンシップ」など職場体験を支援する立場にあり、従来から行われている「キャリア教育」に対する適合性の低い生徒・学生に対して、キャリア・コンサルティングを実践できる者ということが伺えるのである。

2. 国家資格キャリア・コンサルタント

学生にとって、大学で学んでいることが職業にどうつながっていくのかを意識化させることで、4年間でどういう経験を積んできたかをポートフォリオ化することができる。そうした、生涯の職業と学校教育をつなぎ合わせる仕組み作りをもとに、大学1年生からキャリア教育を実施する機関が増えてきた⁹。そして各機関にみられる一般的キャリア支援とは、企業など事業所選別に向け学生に就職活動をすすめるという、標準化された一括採用というルートへ載せる取り組みでもあった。ところが、そのルートが標準化されればされるほど何らかのエラーが出るたびに、学生はむしろそのルートへ向かう意欲が減退する事象も生んでしまった¹⁰。つまり、大学生へのキャリア形成支援に含まれる「相談」「指導」とは、一度や二度それらをすることで完結するものでは無くなってきているのである。特に就職活動に苦戦する学生に対しては、学生の成長発達のプロセスにあわせた教育的なかわりが求められる。

先行研究においては、大森(2017)や森本(2017)が大学におけるキャリア支援の在り方について、様々な課題を指摘しつつ個別支援の重要性を指摘している¹¹。例えば、キャリア・カウンセリングにおける情動的問題について、相当のスキルを持った担当者が必要であるとしている。なぜならば、キャリア形成支援とは単に就職の支援のみではなく、職業人生を含めた人生全般にわたるキャリア全般を扱うため、学生自身のとまどいや不安など情動的な問題と切り離すことができないと説明しているからである¹²。この課題に対する専門人材の活動領域は、2011年度厚生労働省委託事業として報告された「キャリア・コンサルティング研究会 大学等キャリア教育部会」においても明示されており、学生目線で相談(カウンセリング)ができるスキルを担当者に求めている。また2015年度厚生労働省委託事業として報告された「キャリア・コンサルティング研究会」報告書によると、キャリア・コンサルタントに求められる必要な知識として、メンタルヘルスに関する理論などを盛り込んでいる¹³。これらの

なかに、キャリア・コンサルタント自身が教員として携わっていくというより、担当教員が行う授業がよりキャリア形成や職業意識の形成に資するために、教員に対して提案や助言を行っていくことが役割として期待されている。これらのことより、キャリア・コンサルタントは大学の授業に直接介入するのではなく、教員への助言や学生への個別支援にその役割が期待されていることがわかる。

ところで、キャリア・コンサルタントの名称を用いるためには、国家資格キャリア・コンサルタント試験に合格するか、国家検定キャリア・コンサルティング技能士2級以上に合格する必要がある¹⁴。各試験ともに「学科試験」「論述試験」「実技試験」が課されており、受験資格要件に実務経験者や指定講習受講者など一定の条件が示されている¹⁵。

厚生労働大臣が認定する講習の課程を修了した者

労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力開発及び向上のいずれかに関する相談に関し3年以上の経験を有する者

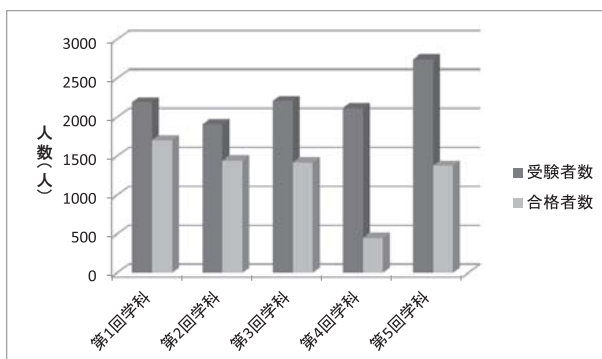
技能検定キャリア・コンサルティング職種の学科試験又は実技試験に合格した者

平成28年3月までに実施されていたキャリア・コンサルタント能力評価試験の受験資格である養成講座を修了した者（平成28年4月から5年間有効）

ここで全受験者数と合格者数の実態を知るため、それぞれ学科と実技に区分してまとめたグラフを作成した（図表4と図表5）。また、厚生労働大臣が認定する講習の課程（以後、「養成講座」と略する）を修了した者の受験者数と合格者数について、学科と実技に区分してまとめたグラフを作成した（図表6と図表7）。さらに、3年以上の経験を有する者（以後、「実務経験者」と略する）の受験者数と合格者数について、学科と実技に区分してまとめたグラフを

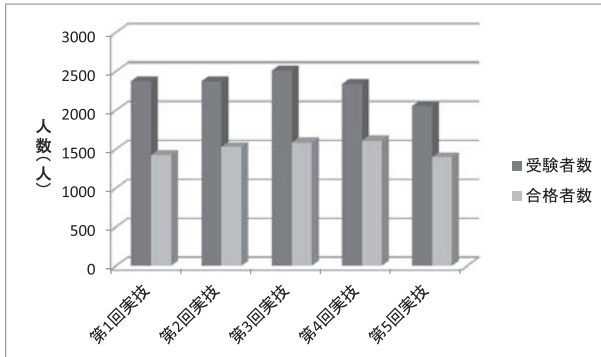
作成した(図表8と図表9)。全受験者に占める受験資格要件別割合は、「養成講習」を経た者が多く次に「実務経験者」が続く¹⁶。合格率だけに注目すると、両者とも大きな差異は見当たらないことを鑑みて、「養成講習」の内容や時間数を手掛かりにキャリア・コンサルタントとしての基礎的素養を推測してみたい。図表10は「養成講習」認定申請等要領にある、キャリア・コンサルタント養成講習の認定要件をまとめたものである¹⁷。厚生労働省の指定講習機関は、全てこの課程や時間数確保などの厳守を求められているとともに、講習の質や効果を担保できる教材や講師の要件も求められている。さらに、講習を開く際の受講者数は講義が30人以下で演習が20人以下という少人数形式が定められており、受験に至る過程で厳格な少人数教育を受けることが前提になっている。その中でも、とりわけ技能に力を入れており、カウンセリング技法など個別支援に力点を置いていることが伺える。

図表4 . 国家資格キャリア・コンサルタント学科試験
全受験者数と合格者数



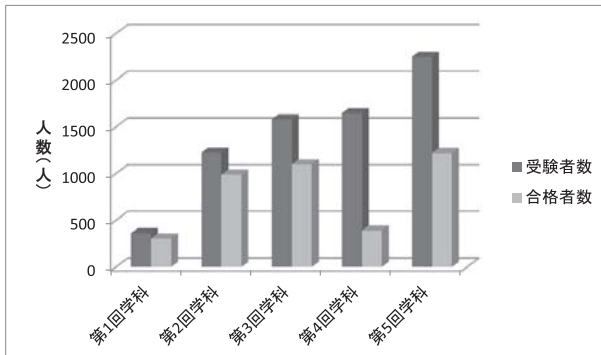
(注) 特定非営利活動法人日本キャリア開発協会と特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会が試験実施機関であり、学科試験は同じ問題を同じ日時で実施している。受験者数と合格者数は、各機関で公表しているものを合算した。

図表5 . 国家資格キャリア・コンサルタント実技試験
全受験者数と合格者数



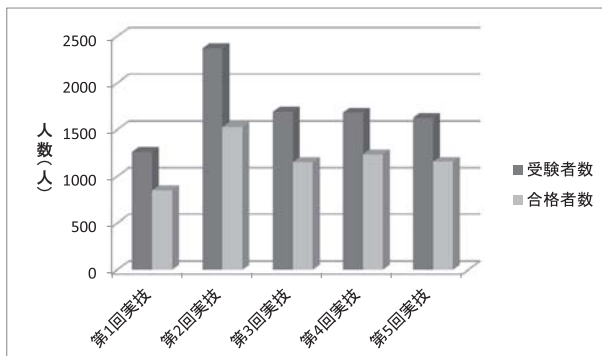
(注) 特定非営利活動法人日本キャリア開発協会と特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会が試験実施機関であり、実技試験は異なる問題を異なる日時で実施している。受験者数と合格者数は、各機関で公表しているものを合算した。

図表6 . 国家資格キャリア・コンサルタント学科試験
「養成講習」修了者の受験者数と合格者数



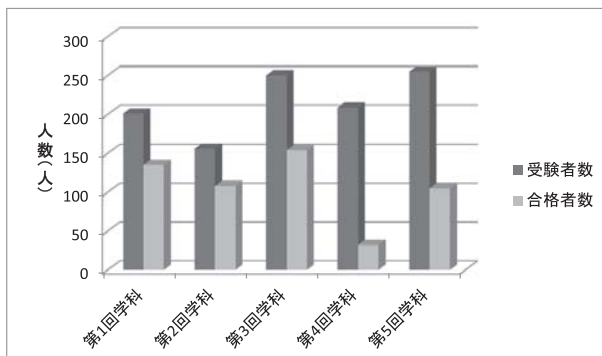
(注) 特定非営利活動法人日本キャリア開発協会と特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会が試験実施機関であり、学科試験は同じ問題を同じ日時で実施している。受験者数と合格者数は、各機関で公表しているものを合算した。

図表7 . 国家資格キャリア・コンサルタント実技試験
「養成講習」修了者の受験者数と合格者数



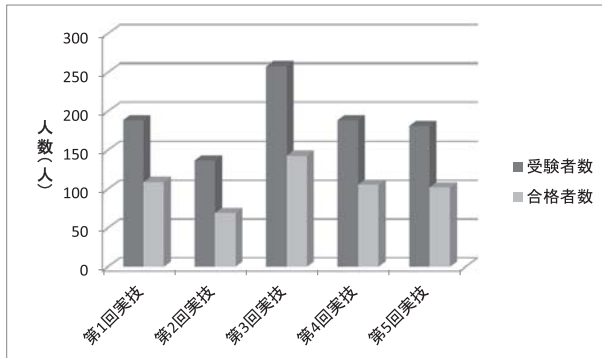
(注) 特定非営利活動法人日本キャリア開発協会と特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会が試験実施機関であり、実技試験は異なる問題を異なる日時で実施している。受験者数と合格者数は、各機関で公表しているものを合算した。

図表8 . 国家資格キャリア・コンサルタント学科試験
「実務経験者」の受験者数と合格者数



(注) 特定非営利活動法人日本キャリア開発協会と特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会が試験実施機関であり、学科試験は同じ問題を同じ日時で実施している。受験者数と合格者数は、各機関で公表しているものを合算した。

図表9 . 国家資格キャリア・コンサルタント実技試験
「実務経験者」の受験者数と合格者数



(注) 特定非営利活動法人日本キャリア開発協会と特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会が試験実施機関であり、実技試験は異なる問題を異なる日時で実施している。受験者数と合格者数は、各機関で公表しているものを合算した。

図表10 . キャリアコンサルタント養成講習

科目	範囲	講義時間	演習時間	合計
キャリアコンサルティングの社会的意義	1. 社会及び経済の動向並びにキャリア形成支援の必要性の理解 2. キャリアコンサルティングの役割の理解 3. キャリアコンサルタントの活動	10	0	10
キャリアコンサルティングを行うための社会的意義	1. キャリアに関する理論 2. カウンセリングに関する理論 3. 自己理解の知識 4. 仕事の知識 5. 職業能力の開発の知識 6. 人事管理及び労務管理の知識 7. 労働市場の知識 8. 労働関係法令及び社会保障制度の知識 9. 学校教育制度及びキャリア教育の知識 10. メンタルヘルスの知識 11. ライフステージ及び発達課題の知識 12. 人生の転機 13. 個人の特性の知識	30	0	30

キャリアコンサルティングを行うために必要な技能	1. 基本的な技能 (1) カウンセリングの技能 (2) グループアプローチの技能 (3) キャリアシートの作成指導及び活用の技能 (4) 相談過程全体の進行の管理に関する技能 2. 相談過程において必要な技能 (1) 相談場面の設定 (2) 自己理解の支援 (3) 仕事の理解の支援 (4) 自己啓発の支援 (5) 意思決定の支援 (6) 方策の実行の支援 (7) 新たな仕事への適応の支援 (8) 相談過程の総括	17	53	70
キャリアコンサルタントの倫理と行動	1. キャリア形成及びキャリアコンサルティングに関する教育並びに普及活動 2. 環境への働きかけの認識及び実践 3. ネットワークの認識及び実践 (1) ネットワークの重要性の認識 (2) ネットワークの形成 (3) 専門機関への紹介 (4) キャリアコンサルティングと異なる分野への照会 4. 自己研鑽及びキャリアコンサルティングに関する指導を受ける必要性の認識 5. キャリアコンサルタントとしての姿勢	13	7	20
その他	1. その他キャリアコンサルティングに関する科目			10
合計				140

(注) 厚生労働省が2017年10月発行した「キャリアコンサルタント養成講習」認定申請等要領を参照している。また、キャリア・コンサルティングやキャリア・コンサルタントのように、中黒を用いない原文のママ表現を同要領から引用した。

おわりに

非正規雇用やフリーターやニートが顕在化したことと、キャリア教育が学校教育のなかで実践されはじめたことは、切り離すことができない事実でもある。そして、フリーターやニートとなった若者の主要な要因とは、病気などメンタルな部分に問題があることも注目されるようになった¹⁸。ところが、これら若年層だけの問題に注目するキャリア教育だけでは済まされない、新たな課題が近年登場してきたのである。まず、非正規雇用が増加し始めた頃に、一括採用で労働市場に参入していった現在40歳代の層についてである。長らく続く景気低迷を背景にしたため、その世代の非正規雇用者数が顕著に改善されていな

いことである。これは、新卒時点の労働市場の状況が、その後のキャリアに継続的に影響を与える「世代効果」の負の影響があるといわれている¹⁹。それは年収と既婚率の関係性にまで及び、低い年収では未婚率が上昇するという「家族形成の壁」となり、雇用形態や年収による経済格差は家族形成格差へもつながっている。さらに、その上の60歳以上の年齢層では、高齢者雇用安定法改正により暮らしや働き方に変化がもたらされ、益々個人主体のキャリア形成を積極的に考えなければならなくなった。そして、労働市場への女性の参加が順調に増えて行ったことが、非正規雇用化の増加をより顕在化させたことも否めない²⁰。これらの現象を通して、新卒一括採用から終身雇用まで日本の雇用慣習が変化するなか、個人が自律的に生涯のキャリア形成を継続していく必要性が増してきたと言える。

2016年4月の職業能力開発促進法の改正と同時に、事業主も雇用する労働者に係る職業能力の開発及び向上の促進について無関心ではいられなくなった。つまり、キャリア形成に向け包括的な支援活動の提供が事業主に課せられたとも考えられる。このなかには、キャリア・コンサルタントの役割や活動が導入されることとなり、人材の流動化の促進や円滑化の担保なども想定しつつ、社会や産業構造の変化にも対応できる流動的労働市場へのフレームへとかじ取りを進めることとなった。つまり、転職や継続雇用などにみられる流動的労働市場への一時的な対応力を求めるだけでなく、キャリア形成そのものに向け若年層から高齢者まで様々な対応力を強化することも注視され始めたのである。その状況を踏まえた上で、「第10次職業能力開発基本計画 生産性向上に向けた人材育成戦略」が2016年に策定され、その本文のなかにある「全員参加の社会の実現加速に向けた女性・若者・中高年齢者・障害者等の個々の特性やニーズに応じた職業能力底上げの推進」において、キャリア・コンサルタントの役割も例示され盛り込まれてきた。以上により、職業能力開発促進法の改正により新たに国家資格化されたキャリア・コンサルタントは、新卒を含む全労働者個人の生涯キャリア形成に対して「厚さ」と「広がり」を持つ支援者とい

えるであろう。キャリア・コンサルタントの役割とは、職業人生の長期化と産業構造の変化の速さが見込まれるなか、就業力向上を強化するため特定分野への短期介入をすることではないだろう。様々な社会問題をめぐる環境変化に伴い、多様な個々人の長期的なキャリア形成支援に向けて、労働者個人の主体的なキャリア形成を促す汎用性の高い支援を担う立場にあると思われる²¹。

注・参考文献

- 1 キャリア・コンサルタントは名称独占資格であり、指定登録機関に登録することや5年に一度の更新のため更新講習を受ける必要がある。資格については、「国家資格キャリア・コンサルタント Web サイト」HP に詳しい説明がある。なお、本文中に記す「キャリア・コンサルティング」や「キャリア・コンサルタント」など用語は、特に断りのない限り原則として「キャリア・」のように、キャリアの後ろに中黒を入れている。
- 2 厚生労働省 HP「キャリアコンサルティング・キャリアコンサルタント」ならびに「企業・学校等においてキャリア形成支援に取り組みたい方へ」を参照した。
- 3 厚生労働省 HP「キャリアコンサルティング・キャリアコンサルタント」本文の「キャリア・コンサルティング」についてのなかに、これらの定義が明文化されている。
- 4 マーク・L・サビカス(2015)『サビカス キャリア・カウンセリング理論』福村出版、pp.13-18。
- 5 職業能力開発促進法が改正され、2016年4月1日よりキャリア・コンサルタント登録制度が創設された。それに先立ち、2014年度「職業能力開発の今後の在り方に関する研究会」は、キャリア・コンサルタント国家資格化に向けた報告案を作成したと言える。
- 6 委員は、中央大学経済学部教授の阿部正浩、学習院大学経済学部教授の今野浩一郎、株式会社リクルートホールディングス専門役員リクルートワークス研究所所長の久保幸夫、法政大学キャリアデザイン学部教授の武石恵美子、職業能力開発総合大学校准教授の谷口雄治、学習院大学法学部教授の橋本陽子、日本女子大学家政学部家政経済学科准教授の原ひろみ、労働政策研究研修機構副主任研究員の堀有喜衣、一般財団法人日本生涯学習総合研究所代表理事の吉川厚であった。なお、各職員や委員など全て当時の所属のまま表記してある。

- 7 キャリア・コンサルタントとは、キャリア・コンサルティングを担う人材であり、「キャリア・コンサルティング技能士」「標準レベルキャリア・コンサルタント」「ジョブ・カード講習修了者」等である登録キャリア・コンサルタントからなると、職業能力開発施策の概要（2014年6月13日）厚生労働省職業能力開発局「資料3」で説明されている。
- 8 このデータは、2013年「キャリア・コンサルティング研究会 キャリア・コンサルティング能力の実態等に関する検討部会」報告書から転載されている。
- 9 内閣府の調査によれば、キャリア科目を必修科目として開設している大学は、ここ数年で増加しており、全体の約5割にまで達している。
- 10 石黒香苗（2016）「希望通りでない就職決定までの将来像変容プロセスの質的検討」『青年心理学研究』28巻、pp.1 15 .
- 11 大森真穂（2017）「大学教育における就職支援の教育的課題とアプローチ」『就職研究』第29号、pp.49 60 .
- 12 森本康太郎（2017）「大学のキャリア支援における個別相談の課題 キャリアカウンセリングにおける統合的対応を目指して」『社会システム研究』立命館大学社会システム研究所、pp.94 96 .
- 13 2011年度ならびに2015年度ともに、委託事業先である三菱 UFJ コンサルティング株式会社が報告を行っている。
- 14 国家資格キャリア・コンサルタントならびにキャリアコンサルティング技能士については、特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会 HP に詳細の受験要項が記されている。
- 15 厚生労働省 HP「キャリアコンサルタントになりたい方へ（1）キャリアコンサルタント試験の受験資格」に、受験資格や厚生労働大臣が認定する講習の情報まで明記されている。
- 16 試験実施機関である、キャリア・コンサルティング協議会 HP と日本キャリア開発協会 HP の公開データを参照した。
- 17 厚生労働省「キャリアコンサルタント養成講習」認定申請等要領（2017年10月）を参照した。表中にある言葉について、キャリア・コンサルティングやキャリア・コンサルタントのように、中黒を用いない原文のママ表現を引用した。
- 18 内閣府 HP「2017年版 子供・若者白書」第3節の若者の職業的自立、就労等支援を参照した。
- 19 総務省統計局 HP「最近の正規・非正規雇用の特徴」年齢階級別非正規雇用者の割合を参照した。
- 20 同上「男女別の正規・非正規雇用」男女別非正規雇用者数を参照した。
- 21 「第10次職業能力開発基本計画 生産性向上に向けた人材育成戦略」にも、キャリア・コンサルタントの役割が横断的に発揮されるものと説明されている。