

JILPT 資料シリーズ

No. 250 2022年3月

先進各国のキャリア関連資格及び キャリア支援のオンライン化に関する研究



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

先進各国のキャリア関連資格及び キャリア支援のオンライン化に関する研究

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

2001 年「キャリア・コンサルティング研究会」の設置から 20 年、2016 年のキャリアコンサルタント登録制度の創設・施行（キャリアコンサルタントの国家資格化）から 5 年が経過し、キャリアコンサルティング施策を中心としたキャリア形成支援施策は、振り返りの必要性に迫られている。特に、制度当初から指摘されていた問題、当初、想定されなかったがその後の社会経済の動向の中で浮かび上がってきた問題、個人のキャリア形成をめぐる直近の環境変化の中で急ぎ対応が求められる問題など、検討すべき事項が多々残されている。

こうした中、更なるキャリアコンサルティング制度の推進を図るため、改めて、海外の関連制度の最新の情報を収集し、それに照らして日本の登録制度や関連施策のあり方を検討する必要性が生じている。そこで、本資料シリーズでは、①キャリア支援者養成に係る海外の研究動向、②キャリア支援関連資格の先進各国との比較、③オンライン相談に象徴されるキャリア支援施策のオンライン化の 3 点について検討を行う。

具体的には、欧州キャリアガイダンス論におけるキャリア支援者養成の議論をレビューし、日本に対する示唆を得る。また、アメリカ、イギリス、カナダ、シンガポール等の先進国におけるキャリアコンサルティング関連資格について、その種類、資格取得・保持の要件等を明らかにする。最後に、これらキャリア支援者養成の直近の課題としてキャリア支援全般のオンライン化に資する結果を得るべく、オンライン相談に関する調査結果を分析し、今後のキャリアコンサルティングに有益な知見を見出す。

キャリアコンサルティングに係る各種の取り組みから年月を経て、今、曲がり角にある日本のキャリア支援を改めて考える上で、本資料シリーズにまとめられた知見が貢献できれば幸いである。

2022 年 3 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 樋口 美 雄

担 当 者（執筆順）

氏 名	所 属
しも 下 むら 村 ひで 英 お 雄	労働政策研究・研修機構副統括研究員（第1章・第2章・第4章）
くろ 黒 さわ 沢 たく 拓 む 夢	労働政策研究・研修機構アシスタント・フェロー 東京大学大学院 教育学研究科臨床心理学コース（第3章）

目 次

第1章 本研究の背景及び概要	1
1. 本研究の背景	1
2. 本研究の目的	2
3. 本研究の概要	3
4. 本研究の示唆	5
 第2章 海外のキャリア支援者養成に関する研究動向	6
1. 海外のキャリア支援研究の蓄積	6
2. キャリア支援関連資格の議論の起点 －OECD（2004）Career guidance and public policy: Bridging the gap.....	6
3. 欧州におけるキャリア支援の専門化の議論① －CEDEFOP（2009）Professionalising career guidance: Practitioner competences and qualification routes in Europe	8
4. 欧州におけるキャリア支援の専門化の議論② －Kraatz and Ertelt（2011）Professionalisation of career guidance in Europe	15
5. 欧州におけるキャリア支援全般のガイドライン －ELGPN（2015a）Guidelines for policies and systems development for lifelong guidance: A Reference framework for the EU and for the commission	20
6. 直近の欧州キャリアガイダンス論 －CEDEFOP（2019、2021）Investing in career guidance; Investing in career guidance: Revised Edition	24
7. 欧州キャリアガイダンス論の現在と日本に関する言及 －OECD（2021）Career guidance for adults in a changing world of work: Getting skills right	25
8. キャリア支援者のコンピテンシー（能力要件）に関する議論	28
9. 海外のキャリア支援者養成に関する議論	42
 第3章 諸外国におけるキャリア関連資格の概観	51
1. はじめに	51
2. アメリカにおけるキャリア関連資格	51
3. アメリカにおける心理支援職に関連する資格	61
4. イギリスにおけるキャリア関連資格	64
5. カナダにおけるキャリア関連資格	72

6. シンガポールにおけるキャリア関連資格.....	81
7. 諸外国のキャリア関連資格のまとめ.....	83
第4章 キャリアコンサルティングにおけるオンライン相談に関する検討.....	88
1. 目的	88
2. キャリア相談経験者のオンライン相談の実態	89
3. キャリア相談未経験者の相談（オンライン相談含む）希望 及び相談イメージに関する結果	97
4. キャリア相談未経験者とオンライン相談経験者のギャップ.....	105
5. 結果のまとめと考察	106

第1章 本研究の背景及び概要

1. 本研究の背景

2001年「キャリア・コンサルティング研究会」の設置から20年、2016年のキャリアコンサルタント登録制度の創設・施行（キャリアコンサルタントの国家資格化）から5年が経過し、キャリアコンサルティング施策を中心としたキャリア形成支援施策は、振り返りの必要性に迫られている。特に、制度当初から指摘されていた問題、当初、想定されなかったがその後の社会経済の動向の中で浮かび上がってきた問題、個人のキャリア形成をめぐる直近の環境変化の中で急ぎ対応が求められる問題など、検討すべき事項が多々残されている。

こうした中、令和2年度課題研究「先進諸国のキャリア支援関連資格に関する調査」においても、『日本のキャリアコンサルティング登録制度は、アメリカやイギリス等諸外国のキャリアコンサルティング関連制度も参考に平成28年に国家資格化され、その後登録者数は順調に推移している。令和2年度末で制度創設後5年を迎えるが、更なるキャリアコンサルティング制度の推進を図るため、改めて、海外の関連制度の最新の情報を収集し、それに照らして日本の登録制度や関連施策のあり方を検討する必要がある』との要請を受け、今回、先進諸国のキャリア支援関連資格を中心とした各国の動向について、情報収集を行うこととした。

以上の問題意識に基づき、本報告では、以下の3点を検討する。

- ①キャリア支援者養成に係る海外の研究動向
- ②キャリア支援関連資格の先進各国との比較
- ③オンライン相談に象徴されるキャリア支援施策のオンライン化

上記3点を検討する背景を以下に述べる。

まず、従来からキャリア支援は、日本のハローワーク同様、各国ともに公共職業サービス機関（PES）が提供していた（OECD, 2004a）。主として、それは個人の就職を支援する短期的なサービスであるが、その他、概して、①仕事の仲介（求人者サービス）、②労働市場情報の提供、③労働市場プログラム（求職プログラム、訓練プログラム、直接雇用創出プログラムなど）、④失業給付の4つのサービスを提供することが多かった（Sultana & Watts, 2006）。

しかし、日本のみならず先進各国で、従来、公共雇用サービス機関等で提供されていたキャリア支援が、広く企業、NPO、その他の団体で提供されるようになった。これは、キャリア支援の必要性が失業者あるいは生徒・学生のようにこれから職業に就くという対象層ばかりではなく、在職者をはじめ多様な対象層へと拡大したためである。

結果的に、各国ともにキャリア支援は90年代以降、各方面に急速に拡大した。それに伴い、キャリア支援の質をいかに維持確保するかという議論が生じた。なぜなら、こうしたキ

キャリア支援の急拡大は、国あるいは公共機関が外部の機関に委託する形で整備されることが多かったからである。各国ともにキャリアサービスの提供者の存在が意識される主な契機は、共通して、行政サービスのプライバタイゼーション（民営化）である。行政サービスの民営化に伴い、国もしくは公的機関が事実上独占していたキャリアサービスを、民間企業、非営利法人団体、ボランティア団体などが提供する。その際、そこでキャリアサービスを提供する人材の資質・専門性・適格性が検討課題となる。

従来は法律その他で、キャリア支援では誰が何をすべきかが厳密に規定されていたのに対して（例：職業安定法等）、委託先の機関ではそうした法律が適用されない。そのため、どのような資質・専門性・スキルを持つ人物がどのような支援を提供することをキャリア支援と呼ぶかが厳密に規定されていない場合が多い。結果的に、急拡大したキャリア支援は、事実上、何らの規定もないまま、キャリア支援が公的な枠組みのもとで提供されることとなる。

特に、国などの関与がない場合、各国ともにキャリア支援関連の資格は極めて多様な質・内容のものが乱立する形になる。例えば、OECD（2004b）でも、「キャリアガイダンスサービスの民間部門による提供には、基準や管理がない。ガイダンスサービスが公共部門から民間またはボランティア部門に委託されている場合、一般的に、サービスと利用者の成果の基準は規定されていない。政府がキャリアガイダンスサービスを分権化している場合、中央の政策目標と基準が達成されていることを保証する品質フレームワークはほとんど確立されていない（p.56）」と述べる。そのため、数多くのキャリア支援関連資格がそれぞれ独自の基準で資格を付与するといった事態が出来る。

おおよそ、こうした経緯から、各国ともに専門人材のキャリアサービスの提供者の議論、すなわち「スタッフニング（≡キャリア支援者養成）」の議論が開始されることが多い。

こうした事態に対して、欧州を中心としたキャリア支援に関わる研究者、実践家、政策担当者を含む専門家は、一定の危機感を持ち、議論や検討がなされることとなった。その帰結の1つとして、先進各国ともにキャリア支援者の資格を整備し、有資格者がキャリア支援にあたることでキャリア支援の質を維持することが考えられた。各国ともに、キャリアガイダンスの内容を規定する公的なガイドラインの整備、キャリア支援者の専門性を議論し、その資質及びスキル（≡コンピテンシー）、資格取得のために必要な試験並びに受験要件、そのための初期訓練、さらには資格更新のための継続訓練、その時間数及び内容などを詳細に規定するという動きが、先進各国で1990年代から2000年代にかけて生じた。広く捉えれば、日本のキャリアコンサルティング施策もこうした先進各国の動向に軌を一にする形で行われたと言える。

2. 本研究の目的

上記の背景から、今後の日本のキャリア形成支援施策を考えるにあたって、まずは、現在

までに海外の先進各国でキャリア支援者養成についてどのような議論を行ってきたのかを大まかに把握する必要がある。そこで第一の目的として、①キャリア支援者養成に係る海外の研究動向について検討することとした。また、キャリア支援に関する各種の議論は、最終的には各国のキャリア関連資格制度の形で実現する。したがって第二の目的として、②キャリア支援関連資格の先進各国との比較を行うこととした。これによって、日本のキャリア形成支援施策についても有意義な示唆を得ることとした。最後に、キャリア支援関連施策の直近の課題は各国ともにオンライン化に集約される。現在、最新のキャリア支援の動向を把握するために、第三の目的として、③オンライン相談に象徴されるキャリア支援施策のオンライン化について検討することとする。コロナ禍以後の新たなキャリア支援を構想する上で、オンライン相談の性質を正確に把握することは極めて重要な課題となると思われる。

3. 本研究の概要

(1) 第2章の概要－キャリア支援者養成に係る海外の研究動向

従来からキャリア支援の質向上を重視し、特に、キャリア支援者の専門化（professionalisation）に関する議論を継続的に手厚く行ってきた欧州キャリアガイダンス論に関する検討を行った。キャリア支援者の養成に関する公的な報告書も数多く公刊されているため、そのうち代表的でかつ重要な文献を主にレビューするという形で文献研究を行った。欧州キャリア支援論では、大学院教育とキャリア支援者の養成を統合する議論が優勢であり、ドイツのキャリア支援養成の事例が、よく紹介される。そこでは、キャリアカウンセリング、キャリア心理学のみならず、教育学、経済学、経営学、法学など、幅広く学術的な内容を学習するのが特徴である。日本では、企業内キャリアコンサルティングへの展開を意識するあまり、企業の人事労務管理に関する知識を過度に重視する場合があるが、より幅広く検討すべきことが指摘される。その他、①他国の同水準の資格と比べて概して専門性が低く、高度な専門性を持つ資格が用意されていない点、②キャリア支援者の専門家としてのアイデンティティを適切に形成することは極めて重要であり、その意味でも初期訓練においてよりいっそう高度な訓練が検討されて然るべきである点、③国による企業内キャリア支援に対する問題関心は、ある程度まで日本固有のものであり、日本独自に検討する必要がある点などである。また、キャリア支援者の養成に係る直近の課題として、ICT を活用したキャリア支援、及びその際に求められる人材要件と専門性に関する議論も盛んであり、情報機器及びオンラインを活用したキャリア支援が相当に検討されていることを指摘した。

(2) 第3章の概要－キャリア支援関連資格の先進各国との比較

第3章では、先進各国で整備がなされたキャリア関連資格について、おもに各国のキャリア関連資格を付与する団体のホームページなどの公開されている情報に基づいて本章に続く

第2章で取り上げた。具体的には、アメリカ、イギリス、カナダ、シンガポール等の先進各国のキャリア支援関連資格について検討した。その結果、各国ともに、様々なタイプの民間のキャリア関連資格が存在することが改めて示された。そうした中、大きな民間資格に統合されるか（アメリカ、シンガポール）、国である程度、統一（イギリス、シンガポール）するといった動向がみられた。この点、日本のキャリアコンサルティング制度も広く見れば、同じような政策的な推移をたどったといえる。その他、先進各国との比較の結果、以下の諸点が知見として示された。①大学や大学院などが主体となって実施されている資格取得プログラムがある。②対面の講習だけでなく、オンラインコースや自己学習がトレーニングとして認められる。③指導者資格の取得においては、実務経験や学歴だけでなく、研究歴や教育歴が要件となる場合がある。④諸外国においても資格は能力証明的な意味合いが強く、業務独占的な位置付けとしてカウンセリングの免許や許可証のような扱いとなっているのは一部の地域に限られている。⑤資格間の互換性があり、要件の一部を異なる資格で満たせる場合がある。

（3）第4章の概要－オンライン相談に象徴されるキャリア支援施策のオンライン化

最後に第4章では、オンライン相談に象徴されるキャリア支援施策のオンライン化について検討した。2020年に収集したキャリアコンサルティングに関連するデータの再分析を行うことで、日本のオンライン相談を考える上で有益な知見を得ることを目的とした。その結果、①日本でも、直近で、オンライン相談の経験者が1/3に達するなど、一定の広がりを見せていた。その際、時間や場所を選ばず、対面せずに話せる点が評価された。②また、キャリアコンサルティング未経験者でも、一度、オンラインの相談を経験すると、対面せずに話せる点の評価が高まる可能性が示唆された。ただし、オンライン相談は、大都市圏、個室ありなどで多く行われており、自宅設備の状況に左右されることも示された。なお、③キャリアコンサルティング未経験者の4割が「対面」での相談を希望し、以下、「電話やメール」が3割、「オンライン相談」は2割と続いていた。概して、自宅設備・環境が整っている場合、オンラインの相談（あるいは対面）、それ以外の場合は「電話やメール」を選好していた。ここでも自宅設備・環境を整えやすい属性か否かで違いが見られた。以上の結果から、日本においても、多チャンネル、多媒体によるキャリア支援の提供が模索される必要があることが示された。特に、過去に電話やメール、SNSによる相談が散発的に検討されたが、今後は継続的・持続的に検討したい。また、セルフ・キャリアドックは、企業以外でキャリア支援を受けられない層へのキャリア支援の媒体（cf. 人間ドック）とも位置づけることができ、今一度、セルフ・キャリアドックの機能を整理する必要性も生じている。

4. 本研究の示唆

上記の本研究の検討から得られる示唆を、以下に箇条書きで端的に整理した。

- ・先進各国のキャリア支援資格との比較では、専門性の低さが際立つ。大学院教育その他の単位取得などを考慮したいっそうの専門性の向上、すなわち、キャリアコンサルティングの質向上を中長期的な課題として検討すべきである。現在は、スーパービジョン（キャリアコンサルティングの専門的な指導）で対応する方向性が主に検討されているが、そもそも養成段階での高度化等の考慮すべき課題が残される。
- ・「公的機関のキャリア支援」から「企業内キャリア支援へ」という流れのなか、「企業内キャリア形成支援の担い手の養成」という問題意識は、日本独自のものである。特に国が企業内キャリア支援に注力するのは、世界でも先進的な施策展開であり、OECD(2021)等でも企業内キャリア支援の先進事例として取り上げられている。
- ・オンライン相談に象徴されるキャリア支援施策のオンライン化については、「対面かオンライン相談か」よりも、「対面か電話・メール」かの違いが大きい。今後も、電話、メール、SNSを通じたキャリアサービスの継続的・持続的な検討が必要である。特に、多チャンネル、多媒体によるキャリア支援の提供を前提としたキャリアコンサルタントの養成について検討が求められる。

引用文献

- OECD (2004a). Career guidance and public policy: Bridging the gap. Paris: OECD
- Sultana, R. G., Watts, A. G. (2006). Career guidance in public employment services across Europe. International Journal for Educational and Vocational Guidance 6, 29-46.
- OECD (2004b). Career guidance. A handbook for policy makers. Paris: OECD.
- OECD (2021). Career guidance for adults in a changing world of Work: Getting skills right. Paris: OECD.

第2章 海外のキャリア支援者養成に関する研究動向

1. 海外のキャリア支援研究の蓄積

キャリア支援（＝キャリアガイダンス）をどのようなスキル・知識・能力・資質・専門性をもった人材が担うべきかについては、海外でも常に論じてきた。したがって、キャリア支援関連資格に関する一定以上の研究の蓄積がある。そこで、以下に示す代表的な文献を年代が古い順に取り上げて、その内容を概観する。

- ・ OECD（2004）Career guidance and public policy: Bridging the gap.
- ・ CEDEFOP（2009）Professionalising career guidance: Practitioner competences and qualification routes in Europe.
- ・ Kraatz and Ertelt（2011）Professionalisation of career guidance in Europe.
- ・ ELGPN（2015a）Guidelines for policies and systems development for lifelong guidance: A Reference framework for the EU and for the commission.
- ・ CEDEFOP（2019）Investing in career guidance: Investing in career guidance.
- ・ CEDEFOP（2021）Investing in career guidance: Investing in career guidance: Revised Edition.
- ・ OECD（2021）Career guidance for adults in a changing world of work: Getting skills right.

なお、CEDEFOP は、欧州連合の職業教育及び職業訓練に関する下部機関であり、生涯学習及び生涯キャリアガイダンス（キャリア支援）に関しても各種の報告書を発刊してきた。また、CEDEFOP に関わる欧州の研究者達が Kraatz and Ertelt（2011）の執筆陣である。ELGPN も CEDEFOP と類似の組織だが、欧州連合加盟国と欧州委員会が基盤となった欧州キャリアガイダンス研究者・実践家・政策担当者のコンソーシアム的な団体である。

これら公的な団体が発刊したキャリア支援関連の報告書は、日本のキャリア支援施策を考える際にも参考になる論点を多く論じてきた。特に、キャリア支援者の資格、初期訓練（養成）、継続訓練について様々な観点から議論が行われてきた。以下、日本の現状と照らし合わせて有意義な論点について、その内容を検討する。

2. キャリア支援関連資格の議論の起点－OECD（2004）Career guidance and public policy: Bridging the gap

海外のキャリア支援関連資格に関する議論は、その起点を OECD（2004）の報告書「Career guidance and public policy: Bridging the gap」に求めることができる。この報告書は、2000年代以降の先進各国のキャリア支援政策に影響を与えた報告書であり、発刊から 15 年以上を経過した現在でもキャリア支援施策を論じる際には頻繁に引用される基本文献である。

キャリア支援関連資格の議論を、この文献では「スタッフィング (staffing)」の章で論じている。キャリア支援人材に対する基本的認識は、(1)ほとんどの国でキャリア支援を提供する人材の専門性が低い、(2)その上、十分かつ適切な研修や訓練を受けていない、(3)したがって、政府は、キャリア支援を提供する人材の養成及びその研修・訓練により積極的な役割を果たす必要があるというものである。これを OECD (2004) では「専門職としての標準的な基準では、キャリア支援は大半の国で十分に専門化されていない (Using the standard criteria for a profession, career guidance is weakly professionalised in most countries) (p.93)」と表現している。

特に十分でないとされているのは、以下の事項である。

- ・キャリアガイダンスにおける ICT 利用のスキル開発
- ・サポートワーカーのトレーニング
- ・労働市場の変化に対する理解の提供
- ・カリキュラムに基づいたガイダンスのためのスキル開発
- ・クライアントのキャリアの自己管理スキルを向上させる方法の教え方
- ・個人的なサービスの直接的な提供だけでなく、キャリア支援リソースを組織し管理する方法の教え方

欧州におけるキャリア支援者に関する議論は、現在に至るまで、この基本的認識をベースに進展している。

したがって、「政府は、キャリア支援人材の性質や資格・訓練のあり方を再構築する上で、より直接的な役割を果たす必要がある (p.93)」「キャリア支援の実施者に要求される研修レベルを大幅に改善し、キャリアガイダンス研修の内容と性質により意図的な介入が必要である (p.93)」「このような改革の基礎として、サポートスタッフと資格を持つスタッフの両方をカバーする包括的なコンピテンシーフレームワークを開発する必要がある (p.93)」と表現している。

この点、現在の日本は、明確にキャリア支援を提供する人材の養成を国の施策として行っている先進国の 1 つであり、国全体をカバーする明確な資格及び能力枠組み (コンピテンシーフレームワーク) を持つ国として評価できる。特に、日本のキャリアコンサルティング施策はこの OECD (2004) にやや先んじて整備されたが、現在の視点から見れば、欧州のキャリアガイダンスの議論とおおむね論点を共有していたと言える。また、キャリア支援を提供する人材の資質 (キャリアコンサルタント能力要件)、資格 (キャリアコンサルタント資格)、訓練のあり方 (養成講習・更新講習) をいずれも早い段階で整えた点は、日本のキャリアコンサルティング施策の先見性を示すものとして評価される。

一方、日本においても「ICT 利用のスキル」は未だ十分に議論されておらず (本資料シリーズ第 4 章参照)、更新講習では取り上げられる場合がある一方で、キャリアコンサルタントの能力要件の 1 つとなりうるとも考えられていない。

また、「カリキュラムに基づいたガイダンスのためのスキル」「キャリアガイダンスのリソースを組織し管理する方法」には、個別相談の実施そのものに関する指摘ではない点で共通の問題意識がうかがえる。すなわち、前者は個別相談を含む学校の職業教育等の既存のカリキュラムとの接合、後者は個別相談に充てるリソースの組織・管理を指摘する点で、キャリアアカウンセリング的な個別相談そのものもさることながら、その周辺の個別相談を支えるキャリア支援の枠組み全体を問題にした指摘であると解釈される。

これを日本的な脈略で考えた場合、日本では、従来、キャリアガイダンス（キャリア形成支援）の仕組みそのものを組織に導入するにあたって、既存の仕組みとの接合あるいはリソースの組織・管理を自覚的・意識的に議論することは少なかった。こうした点については、近年、セルフ・キャリアドック施策などでは部分的に取り組まれている。ただし、未だキャリアコンサルタントの能力要件等に、明示的には位置づけられていない。セルフ・キャリアドックでよく指摘されるように、個別相談の仕組みだけが存在していても組織内では十分に機能しない。「カリキュラムに基づいたガイダンスのためのスキル」や「キャリアガイダンスのリソースを組織し、管理する方法」などに少々されるスキルについて、日本的な文脈でいかにキャリアコンサルティングの枠内に取り込むかについて検討を行う必要がある。

3. 欧州におけるキャリア支援の専門化の議論①—CEDEFOP（2009）Professionalising career guidance: Practitioner competences and qualification routes in Europe

（1）キャリア支援の「専門化」の議論とは

CEDEFOP は、欧州連合の職業教育及び職業訓練に関する下部機関であるが、生涯学習及び生涯キャリアガイダンスにも高い関心を払い、継続的に関連する報告書を発刊してきた。なかでも、キャリア支援人材に関する報告書は、上記、OECD（2004）の問題意識を発展させた形で 2009 年に「Professionalising career guidance: Practitioner competences and qualification routes in Europe」として発刊されている。

この報告書は、キャリア支援の専門化の議論を扱っている。「専門化」の議論とは、キャリア支援者の水準を向上させ、その能力とスキルを促進することを目的とした議論である。キャリア支援者は、キャリアサービスを提供する際に中心的な役割を担っている。そのため、適切な初期研修と継続研修が重要であるという問題意識を有している。特に、キャリア支援に対して社会全体や職場環境が求めるニーズは複雑化している。その背景にはキャリア支援を求めるクライアントが多様化していることがある。多様化したクライアントに対応するためにキャリア支援者は継続的に専門性を高め、能力・スキルを向上させていかなければならない。こうした基本的な問題意識を背景に、各国のキャリア支援者の養成・訓練施策の比較検討を行っている。その上で、EU内で共通のキャリア支援者の能力枠組みを作り上げることを最終的な狙いとした報告書である。

その際、欧州キャリアガイダンス論は、職業教育・職業訓練の延長線上で論じられることが多い。日本で言うハローワーク等の公共雇用サービス機関（PES）で行われる職業相談を土台としつつも、あくまで職業訓練をいかに効果的なものとするかという問題意識から出発している。職業訓練の概念が、生涯にわたる能力開発、生涯学習、リカレント教育へと拡張されるにつれて、そうした取り組みがより効果的なものとなるよう何らかの支援が要請される。それが欧州の公的機関で言うところのキャリアガイダンス（キャリア支援）である。

したがって、欧州キャリアガイダンス論は職業訓練・職業能力開発と結び付きが強い。この点、職業能力開発及び人材開発の枠内に位置づけられている日本のキャリアコンサルティングと接点が多く、参考になる議論も多い。

（２）日本のキャリア支援者養成で参照すべき議論

CEDEFOP（2009）が取り上げている議論のうち、日本で、あまり見られない議論であるが参照すべき点として、以下の諸点がある。

第一に、キャリア支援の多様なデリバリー（提供）の仕組みを指導・開発・支援できる高度に専門的なキャリア支援の幹部（cadre）が必要であるという指摘である。日本では、キャリア支援者に高等教育における高度な学歴を求める議論はほとんど無い。しかし、日本以外では、キャリア支援の提供者の水準を高等教育の修了の程度と結びつけるのは一般的である。例えば、キャリア支援者のトレーニングの形態は多様であり、「義務－任意」「体系的－限定的」「短期訓練－修士レベル」など様々なものがあるが、多くの国で、心理学または教育学他の関連分野の学習が、キャリア支援の研修の代替として認められている。特に、2009年時点で、「EU加盟国の約2／3が高等教育レベルで、キャリア支援者の養成を目的とした専門研修を提供している」と述べている。特に、大学院の修士課程あるいは博士課程の教育を受けたキャリア支援の専門家が、より高度なキャリア支援のトレーニングコースを提供したり、国内で研究やアセスメントを行ったり、国際的な学術コミュニティに参加することが、今後は必要となることを指摘している（CEDEFOP, 2009 p.9）。

第二に、そうした議論の延長線上で、キャリア支援者として「十分な（sufficient）」訓練はどの程度かも議論している。2009年当時のキャリア支援者のための既存の訓練内容と欧州資格枠組（EQF）との整合性などを考慮した上で、「フルタイムの高等教育の1年分または60ECTS単位」が、専門的なキャリア支援者のトレーニングとして適切であるというのが一応の結論である。これはフルタイムの大学院かパートタイムの大学院かにかかわらず、また、1年間の独立した専門的なトレーニングか、3年または4年の高等教育のうちの1年のトレーニングかにかかわらず、さらには実習を含むか否かにかかわらず、したがってトレーニングのあり方や受け方にかかわらず、おおむね1年間、60ECTSが目安となる。なお、ECTSとはヨーロッパ単位互換システムの略称である。1ECTSが具体的に何時間に相当するかは欧州各国で微妙な違いがあるものの、予習・復習・授業時間を含めておおむね25～30時間

の学習時間とされている。したがって、60ECTS は予習・復習を含めて 1500～1800 時間となる¹。

日本では、国家資格であるキャリアコンサルタント試験の受験資格が、「厚生労働大臣が認定する講習の課程を修了した者」であり、このいわゆる「養成講習」に求められる最低時間数が講義・演習合わせて 150 時間以上と、いわゆる「キャリアコンサルタントの能力要件」に規定されている（職業能力開発促進法施行規則第四十八条の四第一項に係る別表第十一の三の二）。ここから、60ECTS（1500～1800 時間）を求める欧州の議論と比較した場合、単純に約 1/10 の学習時間に過ぎないことになる。ただし、養成講習を受講しない場合、キャリアコンサルタント試験の受験資格の 1 つは「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」である。1 日 8 時間年間 200 日フルタイムでキャリアコンサルティングに係る業務（労働者の職業の選択に関する相談、労働者の職業生活設計に関する相談、労働者の職業能力の開発及び向上に関する相談のいずれか）に従事した場合、1600 時間となる。これは欧州で議論された 60ECTS（1500～1800 時間）と時間数だけ見た場合、同等である。したがって翻って考えるに、日本のキャリアコンサルタント養成講習の 150 時間とは、各種のキャリアコンサルティング業務にフルタイムで 1 年間程度従事していることを前提に、その上で必要最低限の基礎的な知識を習得すべく設定された時間数と解釈することができる。

以上の議論の流れから、ここで確認しておくべきは、いわゆる養成講習の 150 時間を欧州キャリアガイダンス論で議論される 60ECTS（1500～1800 時間）と比較した場合、日本のキャリアコンサルタント試験の受験者には、その前段としていわゆる 1 年程度の実務経験が前提となるということである。その実務経験は、職業能力開発促進法施行規則に規定された「労働者の職業の選択に関する相談、労働者の職業生活設計に関する相談、労働者の職業能力の開発及び向上に関する相談」である必要がある。この点、日本のキャリアコンサルタント養成を考える上で 1 つの今後の継続的な課題として残される。

第三に、実務経験をどのように考えるかも、CEDEFOP（2009）は言及している。例えば、周辺層に対するアウトリーチ活動を行うインフォーマルなキャリア支援に従事している実践家の実務経験を例に挙げている。これは、日本で言うニートやひきこもりの訪問支援に無資格ではあるが豊富な実績を持ち、一定以上の経験を有する支援者の例である。このような支援者の実績や経験はやはり尊重すべきであるとしつつも、その実務経験をいかに専門的な支援として認証するのか、また、専門家としての必要要件やその訓練全体との整合性をいかに調整し、いかにキャリア支援の専門家へと統合していくのかという問題が生じるとしている。

このように、実務経験は、基本的には「先行経験・学習の認証」（Accreditation of prior experience and learning；APEL）の問題として関心が持たれている（CEDEFOP，2009）。デ

¹ 「European Commission: Education and Training」HP の「ECTS ユーザーズガイド」より https://ec.europa.eu/assets/eac/education/ects/users-guide/key-features_en.htm#ectsTop

ンマークの事例が挙げられており、既にキャリア支援に従事している者が有する実務経験の評価手法として、ポートフォリオ法、自己評価、観察、論文、詳細なインタビューなどが示されている。実務経験の評価にあたって、こうした精密な手法が用いられている点は参考にすべきである（CEDEFOP, 2009 p.52）。デンマークでは、キャリア支援者を生涯学習の専門家と捉えているため、学校で進路指導やキャリア教育にあたっていた教員の実務経験を評価し、生涯学習の専門家として考える点も特筆に値する（CEDEFOP, 2009 p.53）。

（３）キャリア支援者養成と大学院教育

前節では、CEDEFOP（2009）のキャリアガイダンス論のうち、日本で十分に論じられないが参照すべき論点を、①高度に専門的なキャリア支援者、②そのために必要となる訓練、③及び必要となる実務経験の３点で整理した。

これら論点の延長線上で、欧州キャリアガイダンス論では、既にある程度まで実務経験がある人材に必要な大学院教育を施すことでキャリア支援者を養成する議論を行う。2009年当時、欧州でキャリア支援の実務経験を持つ人間は、日本で言う「カウンセラー」「教員」「ハローワーク職員」であった。そして、これら人材をより高度に「専門化（professionalisation）」するにあたって高度な専門教育が必要であった。高度な専門教育とは、すなわち大学院教育の問題である。このような理路で考えるのが欧州キャリアガイダンス論の特徴である。

その背景として、根本的に、高度な専門性を確保し、養成及び訓練を施すことができる機関として高等教育機関が信頼されている点が大きい。しかしながら、さらに加えて以下の３点を指摘しうる。①既にキャリアガイダンスに一定の実務経験がある「カウンセラー」「教員」「雇用サービス機関職員」は心理学・教育学の素養を持つ人材だったこと、②したがって、既に存在していた心理学・教育学その他の大学院教育における教育プログラムをキャリア支援者養成のために転用することが容易であったこと、③リカレント教育、生涯学習の文化が根づいており、大学院で学位を取得してキャリアアップすることが自然に受け入れやすかったことなどである。

こうした背景から、欧州では、各国のキャリア支援者を大学院レベルの教育機関で養成する事例が数多くみられる。図表２－１には、欧州各国 19 ケ国のキャリア支援者の資格について 2009 年段階のものをまとめた。

各国で何らかの形でキャリアガイダンス・キャリアカウンセリング専攻の修士号が得られることが、まずは重要な点である。キャリア支援者の専門性を高め、何らかの形でオーソライズするにあたって「大学院の修士号」を１つの目安としており、必要とされる単位も比較的多い。先に示したとおり、おおむねフルタイムで１年間 60ECTS を要する場合が多い。

なかでも、CEDEFOP（2009）では、特に重要な国として、マルタ、オランダ、フィンランドに着目している。これらは専門的な１つの訓練ルートによって様々な場面で働くキャリア支援者の養成に対応している点が特徴である。例えば、マルタは、パートタイムの大学院

が既にキャリア支援の仕事に就いている人かあるいは就きたいと考えている人に提供されている。この点で、日本で言う「社会人修士課程」のようなコースだが、90ECTS のコースに選択科目を付加することで様々なキャリア支援人材に対応している。オランダは、それを 4 年制大学で行っており、最初の 2 年間で人的資源管理、就職支援、キャリアガイダンスを組み合わせて学ぶ。特に 3 年目で実習、4 年目で専門的なキャリア支援を学ぶ。4 年目からキャリア支援の各専門に分かれるが、さらにより高度なキャリア支援を学ぶために、修士号もこの 2009 年の段階で開設予定となっている。さらにフィンランドでは既に 1998 年の段階でキャリア支援に従事するカウンセラーの資格に関する新たな法律が制定され、キャリア支援者には共通するコア・トレーニングが 60ECTS 義務づけられた。このように各国ともに、大学院の課程をキャリア支援者の養成に有効に活用している。

他に図表 2－1 で特に言及されることが多い事例として、例えば、イギリス・スコットランドでは「キャリアガイダンスとキャリア発達」と名付けられた修士課程のプログラムを開発し、スコットランド政府から資金提供がなされた。スペインでは教育省が提供する中等教育教員養成のための修士号があり、その中の専門分野の 1 つとして「キャリアガイダンス」があり、学校でキャリア支援を行う際には必要な要件となる。その他、マルタでもキャリア支援の提供者のための研修プログラムとして大学院レベルの専門的な訓練が求められている。

また、欧州社会基金（ESF：European Social Fund）等の資金提供を受けて、キャリア支援者の研修・訓練の仕組みを整備した国もある。欧州社会基金とは、「雇用に関するプロジェクト、人的資源、職業訓練、若者や失業者の就労支援などの就労・教育機会に焦点を当てて人に投資する²」ための基金である。ESF の資金を利用した国として、エストニア、ラトビア、リトアニアのバルト三国がある。

さらに、日本でもよく知られているアメリカの GCDF（Global Career Development Facilitator）資格のトレーニングプログラムを、上述の ECTS（欧州単位互換制度）で読み込んだ形で修士課程のコースを開発した例もある。これは、東欧のブルガリアやルーマニアなどであり、端的に言えば、GCDF 資格を取得するための時間数を単位の一部に読み替えて、単位が不足する分を他の授業で補って修士号を授与する内容となっている。

北欧のように大学間で連携して大学院コースを作る場合もある。デンマーク、フィンランド、ノルウェー、スウェーデンの大学スタッフが相互に協力し、ネットワーク化することで、キャリア支援者となるための単位互換の仕組みを作り上げている。具体的にそうした取り組みを行っている国として、ポルトガルを例示しており、高等教育の学位水準とキャリア支援者に求められる要件を組み合わせた施策を持っているとしている。

² 駐日欧州連合代表部 HP より <https://eumag.jp/issues/c0617/>

図表 2 - 1 各国のキャリア支援者の資格付与と大学院教育の関わり

	特徴	ECTS (分かる場合)	入学要件
オーストリア	学位ありのアカデミックなキャリアガイダンスカウンセラー。2年間のパートタイムでの学習。通信教育あり。年間20名。様々な分野で活躍する。	42	大学入学資格または職業訓練の終了+1年間の実務経験。あるいは関連分野の学士号
ブルガリア	修士号（実践面ではGCDFを含む）。現在は1つの大学でのみ。2008年から3つのコース。	72（うち7つはGCDF関連）	関連分野の学士号
デンマーク	キャリアガイダンスカウンセラーコース。6つの地域の大学で年間約300名。	60	関連分野の高等教育機関の第1サイクル（≒学士号）
デンマーク	博士候補者。年間20～30名	60	関連分野の学士号の修了。実務経験
デンマーク	修士号。2年間のコースに年間30～50名	60	関連分野の学士号の修了。実務経験
フィンランド	修士号。3つの大学で様々な提供方法。	120（または学部・修士を通して）	修士号への直接の入学には、通常、心理学か教育学の学位
フィンランド	大学院の学位	60	通常、心理学か教育学の学位
フランス	ガイダンスカウンセラーサイコロジスト（COP）。2年間の訓練		心理学の学位。プラス筆記及び口頭試験。
ドイツ	学士号。マンハイムの連邦雇用庁による大学。年間約300名。	180	連邦雇用庁での雇用。大学入学のための学術的な基準
ドイツ	修士号。ハイデルベルグ大学。キャリアカウンセリングと組織開発	120（うち36は実習）	最初の学位は関連分野。学習プログラムの実習にあわせて事前の1年間の実務経験。
ドイツ	修士号。ニュルンベルク応用科学大学。カウンセリング。	120	学士号。通常、教育学の学士号。
ハンガリー	2年間の教員／カウンセラーの大学院コース。パートタイム。いくつかの大学で提供される。		通常、教育学の学士号
ハンガリー	3年間の学士号。卒業後、教育機関もしくは職業安定機関で実習。		大学入学資格
ハンガリー	1つの大学で雇用・キャリアカウンセリングの大学院コース。2年間。パートタイム。学校、人事、職業安定機関から約20名。		学士号。通常、心理学、教員、人事専攻。
アイスランド	1年間のパートタイムの大学院の学位。選択で修士号への進学。おおむね教員。ただし、人事、職業安定機関、職場のガイダンス担当者もいる。	60	関連分野の学位。
アイスランド	2010年から2年間の修士号に統合	120	
アイルランド	在職教員のためのガイダンスとカウンセリングの大学院学位。2年間のパートタイムか1年間のフルタイム。いくつかの大学で年間約100名。		教員資格と実務経験
アイルランド	成人ガイダンスとカウンセリングの上位の学位。2年間のパートタイム。年間18名。おもに職業安定機関職員。その他、成人教育に従事する者。		学位。または認定コースへの進級。
アイルランド	ガイダンス・カウンセリングの修士号。2つの大学によるフルタイムまたはパートタイム		
ラトビア	キャリアカウンセラーの修士号の学位。2年間のフルタイム、2.5年間のパートタイム。	120	関連分野の学士号。その他の分野の学士号 プラス関連する実務経験

	特徴	ECTS (分かる場合)	入学要件
リトアニア	キャリアデザイン（4大学）あるいはキャリア教育（1大学）の修士号のプログラム。	60	学士号
マルタ	2年間のパートタイムの大学院学位。コアの科目と選択科目で教育機関と職業安定機関の双方のニーズにあわせる。	90	学士号
オランダ	学士号。4年間のフルタイム。人的資源管理及びキャリアカウンセリングをカバーする（最後の2年間で専攻する）。大半が人材サービス会社か大企業の人事で働く。	240	大学入学資格
オランダ	修士号。2年間。2008年開始。約20名の学生。	90	学士号
ノルウェー	キャリアガイダンスカウンセラーの学位。数週間のパートタイム。主に教員。しかし、その他の職業安定機関、公共教育機関、成人教育に従事する者も増加。	30	教員資格。もしくは総合的な学業成績。
ポーランド	キャリアガイダンスの大学院コース。様々な公的・私的セクターの役割にあわせる。		関連領域の修士号。
ポーランド	心理学の学士号及び修士号。キャリアガイダンスで広く活用される選択科目（及び特定のキャリアガイダンスコースへと移行する）	様々（すべてECTSに換算される）	コースのレベルによる
ルーマニア	ガイダンス・カウンセリングの養成カリキュラムと国家試験。関連領域の卒業に要する通常のカリキュラム及び試験（学位の専攻に関わらず一般的な試験）。		関連領域の学位。スクールカウンセラーの要件として認められる。
ルーマニア	いくつかの大学におけるガイダンス・カウンセリングの修士号。1つの大学では通信教育。		関連領域の学士号
スペイン	中等教育の教員養成の修士号。教育の訓練とキャリアの訓練を含む。5年間の学部と修士の統合。2008年より新形態。	60	大学入学資格
スウェーデン	キャリアカウンセリングの教育学士。3大学で3年のフルタイム。大半が卒業後、学校で働くが職業安定機関その他で働く者もいる。	180	大学入学資格
イギリス	キャリアガイダンスの大学院資格（QCG）		関連領域の学位。関連領域で実務経験のある人には若干の例外あり。
イギリス	修士号の学位。フルタイム、パートタイム、通信教育（いくつかの大学で）。		関連する学位。多くは上記のQCGを持つ。
イギリス	（スコットランド）学士と修士を統合した大学院学位。キャリアガイダンス、キャリア発達で資格取得。2007年から。	90	学士号。関連の深い訓練や実務経験。

4. 欧州におけるキャリア支援の専門化の議論②

－Kraatz and Ertelt (2011) Professionalisation of career guidance in Europe

(1) 欧州のキャリア支援者養成の議論の背景

Kraatz & Ertelt (2011) は、上述の CEDEFOP (2009) と関わりの深いヨーロッパのキャリア支援の研究者達による編著であり、タイトルも「専門化 (Professionalisation)」の言葉を踏襲している。この書籍の問題意識も、CEDEFOP (2009) と共通しており、「質の高いキャリアガイダンスの提供には、高いレベルのプロフェッショナリズムが必要である (High quality career guidance provision requires a high level of professionalism; Kraatz & Ertelt, 2011 p.16)」という一文に象徴される。

前節までに OECD (2004)、CEDEFOP (2009) に示したようなキャリア支援に関する議論は、欧州で熱心に行われたものの、2010 年頃には、実態は、未だ欧州でも従来のとおりであった。キャリア支援とは、すなわち学校における進路指導と職業安定機関による職業相談が中心であった。また、1990 年代までの日本と同様、進路指導や職業相談に従事する人間が、学校や職業安定機関の他業務の一環かあるいは兼業の状態で、キャリア支援サービスを提供することが多かった。その意味では、欧州でも、実際には専門的なキャリア支援の訓練の整備は遅れていた。1990 年前後から、欧州各国のキャリア支援者のトレーニング・プログラムの比較を行う国際比較的な研究はあったが、「キャリアガイダンスの研修や資格は、専門的で高等レベルのものはほとんどなかった (Kraatz & Ertelt, 2011 p.19))」。むしろ、なかったからこそ、先に表で示したような大学院教育とキャリア支援者養成を結び付けた議論を熱心に行っている面がある。

Kraatz & Ertelt (2011) の問題意識は、高等教育段階で専門的な教育・訓練を受けないために、欧州のキャリア支援の提供者は十分にプロフェッショナル化されておらず、専門家としてのアイデンティティの形成に失敗しているというものである。したがって、ここでも、欧州のキャリア支援者の専門性を高めるには、高等教育段階でキャリア支援の専門家を養成するような仕組みを作ることだということが主張されている。そのため、各国の政策レビューを行い、好事例を収集し、そこから望ましいキャリア支援者養成のあり方を模索しているということになる。

(2) ドイツ連邦雇用庁の「応用労働科学大学 (HdBA)」の取り組み

欧州のキャリア支援者養成の好事例として、具体的には、2006 年にドイツ連邦雇用庁が設立した「応用労働科学大学 (University of Applied Labour Studies : Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, HdBA)」におけるキャリア支援者養成の取り組みが、よく紹介される。この大学は、国または地方の雇用機関やジョブセンターのスタッフが有給で学ぶ日本語で言えば「労働省」の大学校のような大学である。その中で、キャリア支援者を養成する 3 年間の学際的な学士プログラムと修士プログラムを提供している。専攻は、①職業指導と

ケースマネジメントを学ぶ「キャリアガイダンス」と、②職業紹介・給付・リソース管理を学ぶ「労働市場管理」である。

図表２－２には、「キャリアガイダンス」専攻のケースマネジメントのコースのプログラム内容を示した（Kraatz & Ertelt, 2011 p.57）。

**図表２－２ ドイツ連邦雇用庁「応用労働科学大学（HdBA）」の
キャリアガイダンス専攻のプログラム内容**

第１学期
1 経済学概論 2 経営学概論 3 社会科学・キャリアガイダンス概論 4 教育と雇用の統合 5 法学概論
第２学期
1 労働市場１（労働市場の理論、概念、統計） 2 カウンセリング１（理論、テクニック、個人的対話のためのスキル） 3 職業相談（キャリア理論、キャリアカウンセリングの概念と応用） 4 職業教育及び継続教育（ドイツとＥＵ、教授法と方法論） 5 総合的管理（キャリアガイダンス、就職及びマッチング方略）
第３学期
1 ビジネスマネジメント（新しい公的マネジメント及び管理） 2 カウンセリング２（ライフコース、バイオグラフィー、カウンセリング実践） 3 職業アセスメント１（概念、方法、技術、応用） 4 労働及び職業の科学１（情報源、情報管理） 5 社会法
第４学期
（職業指導専攻） 1 雇用主へのガイダンス（求人） 2 労働及び職業の科学２（職業分野、職務記述、情報源） 3 グループプロセス（教育学的・心理学的概念及びカウンセリング） （ケースマネジメント専攻） 1 ケースマネジメント１（雇用志向ケースマネジメントの概念、実践） 2 特別な法律（長期失業者に対する給付と支援） 3 グループプロセス（教育学的・心理学的概念及びカウンセリング）
第５学期
（職業指導専攻） 1 職業アセスメント２（職務・職業分析、選抜手続き） 2 キャリアガイダンスのための特別な法律 （ケースマネジメント専攻） 1 ケースマネジメントとネットワーキング（特別な法律、構造、ケーススタディ） 2 ケースマネジメント２（社会問題及び介入方略）

（３）ドイツのキャリア支援者養成の特徴

ドイツのキャリア支援者養成のプログラムを、日本で一般に考えられているキャリア支援者養成のプログラムとの比較で考えた場合、その特徴を以下の諸点に集約できる。

第一に、経済学、経営学、法学等の社会科学全般を広く学習すべきとしている点である。日本では心理学のカウンセリング学習のプログラムが中心であり、その偏重を解消したいと考えた場合、次いで持ち出されるのは企業内の人事労務管理の知識であることが多い。キャリア支援者養成を考える際に、企業内の人事労務管理の知識がキャリアカウンセリングに必須だとする捉え方は、世界的に見た場合、日本特殊である。それは、以前、労働政策研究・研修機構（2015）で指摘したとおり、日本の企業内キャリアカウンセリング（キャリアコンサルティング）が日本的雇用システムの影響を強く受け、日本型の雇用環境の上で成立しているためである。それに対して、欧州の議論では、むしろ幅広い社会科学全般に対する素養を必要としている点が特徴である。

第二に、しかしながら一方で、段階を踏んで「対人スキル」を学習することも強調されている（Kraatz & Ertelt, 2011 p.57）。例えば、上記の表でも、第1学期に「キャリアガイダンス概論」、第2学期に「カウンセリング1」「職業相談」、第3学期に「カウンセリング2」「職業アセスメント1」、第4学期のケースマネジメント専攻で「ケースマネジメント1」、第5学期で「ケースマネジメント2」「ケースマネジメントとネットワークング」のように、概論から個別のケースまで順を追って学ぶ。興味深いのは、キャリアカウンセリングの理論と方法を具体的な状況に適用する方法を学ぶだけでなく、労働行政の部分的に制限された環境の中で「管理者」と「カウンセラー」の役割を果たす方法も学ぶと述べる点である。つまり、単にキャリアカウンセリングの理論や方法を学ぶだけではなく、日本で言えば、ハローワークのような労働行政の一機関として制約のある状況下で、現実が発生する問題に対応することを学ぶとしている点である。キャリアカウンセリングというものを、いわゆる臨床心理学的な「カウンセリング」の視点からだけではなく、組織や機関の問題を解決する対人スキルの1つとして捉えていることがうかがえる。

第三に、上の表では明示されていないが、第1学期から第5学期の学習に加えて4学期分に相当する「実習」または「インターンシップ」が必須となっていることも特徴である。デュアルシステムで知られたドイツのプログラムらしく、座学と実習は当然に組み合わされており、実際に職業安定所に出向いて実習を行ったり、インターンシップを行って、学校で学んだ社会科学の知識やカウンセリングの知識を試す機会が与えられる。そのため、既に実務経験のある人間の入学を肯定的に受け止めている。実習やインターンシップを先取りしているという理解をしているからである。この点、日本と類似しているが、違いがあるとすれば、実務経験を重視するからこそ、どのように実務経験と座学を組み合わせるかを重視する点である。日本のキャリアコンサルティングで「実務経験」と言った場合、それは民間企業に勤務して人事労務などを経験したことを指すことが多い。かつ、その経験がある場合は、その内容如何によらず、キャリアコンサルティングに有益な学習をしたと漠然と考えられることが多い。つまり、ドイツでは実習と座学の組み合わせを考えるのに対して、日本では実習を座学の代替と捉えることが多い。この点、日本でも「実習」「インターンシップ」「実務経験」

を重視するにあたっては、どのような実習とどのような座学の組み合わせが有益であるのかを、より厳密に考える必要がある。

（４）ドイツ・ハイデルベルグ大学の取り組み

ドイツで高等教育機関がキャリア支援者の養成を行っているもう１つの好事例として、ハイデルベルグ大学の例がある。ハイデルベルグ大学では、「キャリア支援と組織開発」の修士号を出している。修士課程のプログラムの対象は、①キャリアカウンセリングやその関連分野で実務経験があり、さらに専門的なスキルを高めたいと考える人、②カウンセリング関連のバックグラウンド（教育、ソーシャルワーク、人材開発、トレーニングなど）で実務経験があり、キャリアガイダンスやキャリアカウンセリングの分野で働く準備をしたい人である。具体的には、キャリアカウンセラー、企業の人事部長、再就職支援担当者などを対象とする。

図表２－３は、ハイデルベルグ大学の修士課程の教育内容である。この内容を学んで120ECTSとなる。すなわち、フルタイムの修士課程２年間で学び、予習復習の時間をあわせて3600時間の学習時間となる。

図表２－３ ハイデルベルグ大学「キャリア支援と組織開発」の修士課程プログラム

基本モジュール
相互プロセスとしてのカウンセリングの理論とアプローチ
カウンセリングの組織的文脈
学習プロセスのメンタリングとカウンセリング実践のポートフォリオ
修士論文と修了試験
統合モジュール
教育、職業、雇用におけるパーソンセンタードカウンセリング
パーソンセンタードカウンセリング実習
組織センタードカウンセリング
組織センタードカウンセリング実習
選択モジュール
カウンセリング・組織のマネジメントと自営カウンセラー
実証的カウンセリング研究
特殊カウンセリング技法
科学的職業技法

このプログラムを修了したカウンセラーは、教育カウンセリング、職業カウンセリング、組織カウンセリングの各分野で様々な活動を行うことができる。具体的には、①科学的根拠に基づいた実践的なカウンセリング業務、②カウンセリング・プロバイダ企業でのマネジメント業務、③政治その他の組織における内容的・戦略的なコンセプト開発、④研究活動である。

学生は年に一度、冬学期の初め（９月または１０月）に入学する。入学条件は、大学の学位または同等の高等教育機関で３年以上の学位を取得していることと、あわせてカウンセリン

グに関連する職業分野で少なくとも1年の実務経験があることである (Kraatz & Ertelt, 2011 p.67)。

修士課程の一部として、通常のキャリアカウンセリングを学習するが、様々な状況、多様な対象者に対応することを前提としている。例えば、「学校中退者、若年のハイリスク層、専攻替えや転学を希望する学生、若い社会人、キャリア開発や進学に関心のある者、失業者、親（特に仕事に復帰する母親）、高齢者 (Kraatz & Ertelt, 2011 p.68)」を挙げている。また、ドイツでは、キャリアカウンセリングは「学校、職業安定機関、高等教育機関、さらには、カウンセリングを提供する多くの組織（商工会議所など）を含む幅広い組織 (Kraatz & Ertelt, 2011 p.68)」で提供されるとしている。

ハイデルベルグ大学の特徴は、この種のキャリア支援者の大学院教育のコースとしては珍しく「組織内カウンセリング」を取り上げている点である。ハイデルベルグ大学で教育する組織内カウンセリングは、その内容及び対象を2つに大きく分けることができる。

1つは、いわゆる企業内キャリアカウンセリングである。日本で言う「組織開発」を目的としており、「組織のシステムにおけるコミュニケーションと作業効率の改善、およびシステムの一部と全体との関係の改善 (Kraatz & Ertelt, 2011 p.68)」が焦点となっている。ただし、組織開発は、その他の研修、進学、人材育成、能力開発などと密接不可分であり、そのため、例えば、組織文化の改善、チーム開発、ナレッジマネジメントシステムの導入なども重要だとしている。また、組織は「社会システムとして、そして学習する組織として」理解されるとする。総じて使用されている用語や語彙などから、いわゆるアメリカのMBA的な人的資源管理を取り上げていると解釈される。ちなみに中小企業が比較的多いドイツでは中小企業の組織内カウンセリングにも関心を払っている。中小企業では十分に社内で機能が分化しておらず、利用できるリソースも少ない点を問題として挙げており、日本の問題意識と共通している。

もう1つは、「教育その他のコンサルタント会社のカウンセリング」と記述されているもので、日本の状況と結びつけて考えた時、社内教育や人材サービスを提供する企業によるキャリアカウンセリング、すなわち企業外キャリアカウンセリングを示す。ここでの企業外キャリアカウンセリングは、組織的な背景や社会的な状況に埋め込まれていることが強調される。つまり、ここで言うカウンセリングプロセスは外的な環境や状況によって異なるとされるため、いわゆるカウンセリングのモデルやアプローチが事前に選択されることはない。結果的に「治療的または心理社会的な領域のカウンセリングの概念や偏った心理学的・心理療法的なアプローチとは大きく異なる」とされる。むしろ、ハイデルベルグ大学の修士課程では、様々な状況で様々なレベルで専門的な活動を行う能力と実力をいかに身に付けるかが問われる。固定的なモデルやアプローチではなく、新たな問題や未可決の問題に新たな解決策を見つける能力が必要である。「社会科学に基づいたカウンセリングの理解 (Kraatz & Ertelt, 2011 p.70)」が求められ、したがって、教育学、心理学、社会学、経済学などの分野を幅広く学ぶ。

5. 欧州におけるキャリア支援全般のガイドライン

– ELGPN (2015a) Guidelines for policies and systems development for lifelong guidance: A reference framework for the EU and for the commission

(1) キャリア支援のガイドライン

ELGPN は、European Lifelong Guidance Policy Network（欧州生涯ガイダンス政策ネットワーク）の略語であり、欧州連合加盟国と欧州委員会が、教育と雇用の両分野にまたがる生涯ガイダンスに関する欧州の協力体制を構築することを目的とする組織である。EU2020 戦略や生涯ガイダンスに関する EU 決議（2004 年、2008 年）で示された優先事項を実施するために、加盟国間の協力とシステム開発を促進することを目的としている。

生涯ガイダンスは、ここでは生涯「キャリア」ガイダンスと同義であり、その欧州における推進を目的とする組織である。そのため、2010 年代に定期的・継続的に生涯キャリアガイダンスに関する報告書を発行してきた。

なかでも ELGPN が 2015 年に発行した報告書「Guidelines for policies and systems development for lifelong guidance: A reference framework for the EU and for the commission」では、キャリア支援全般のガイドラインを示し、良い実践とは何かを示している。その中で、キャリア支援の実践者の訓練と資格について以下の諸点を挙げている。

- ・ キャリア支援の専門化を促進することにより、EU 市民の利益を保護すること。
- ・ キャリア支援の管理と実践に携わる個人の初期研修および継続研修を促進し、関連する資格の取得を義務づける。
- ・ キャリア支援の専門家やその他のスタッフに対して、文化やジェンダーに配慮したキャリア支援やキャリアカウンセリングに特に焦点を当てた初期研修・継続研修を促進する。
- ・ 非専門家から専門家へと段階的にキャリア支援の役割と資格を向上できるようにする。また、過去の学習を認識し検証する。
- ・ 実践者の倫理基準と倫理的行動を促進する。
- ・ 教育・訓練・雇用・地域社会等の分野を超えて、キャリア支援の実践者の流動性を促す。
- ・ キャリア支援に関する政府の政策と実践者の研修の目標との関連を強める。
- ・ キャリア支援の実践者の能力・資格に関する国際的・EU 的な研究やフレームワークを活用し、国の発展に役立てる。

特に目を引くのは、第一に、キャリア支援の専門家によって「EU 市民」の利益の保護が図られるという点である。第二に、文化やジェンダーに配慮したキャリア支援も強調されている。第三に、非専門家から専門家へと段階的に進めるようにし、その際、日本の言い方では過去の実務経験を適切に評価できるようにすることが指摘されている。

また、なぜキャリア支援者が適切なトレーニングや研修を受けている必要があるかについては、以下のように述べている。

- ・市民は、提供される生涯ガイダンスの活動が、知識、能力、倫理を備えた人によって行われているという確信を持つ必要がある。
- ・市民は、意味のある効率的な学習と仕事の選択を行うために、生涯ガイダンスの必要性を認識し、有意義かつ専門的な方法でその必要性に対処できるように支援される必要がある。
- ・ガイダンスを行う実践家やその他のスタッフは、適切な研修やトレーニングを受けているほど、市民が良い意思決定や移行の成果を得るための支援ができる可能性が高くなる。
- ・研修は、ガイダンス実施者やガイダンス活動を行うその他のスタッフの専門性や水準を高め、市民や政策立案者のニーズや期待に応えることを可能にする。
- ・生涯ガイダンスの資格は、到達すべき学習と能力の最低基準を保証するものである。

ここで、キャリア支援の利用者を「市民」と称するのは、欧州キャリアガイダンス論の特徴でもある。そして、ここで強調されているのは、第一に、この生涯ガイダンスの利用者たる「市民」は、適切な研修やトレーニングを受けている人間からキャリア支援を受ける必要があり、また、そのように確信している必要があるということである。第二に、キャリア支援者は適切な研修やトレーニングを受けているほど「市民」に対して適切なキャリア支援を行う可能性が高まるということである。第三に、十分に研修やトレーニングを受けているキャリア支援者は利用者のみならず、政策立案者のニーズにも答えることができると考えられている。これは、例えば、日本のキャリアコンサルタントが更新講習において、目下の労働施策の変更点や今後、注力すべき点を知識講習などで学ぶことによって、キャリアコンサルタントを通じて労働政策が適切に行き渡ることを狙うことと同義と考えることができる。

いずれにしても、ここでは、キャリア支援者が適切な研修やトレーニングを受けることが、利用者たる「市民」、政策立案者の双方にとって有意義であるという、ごく基礎的な事柄が、しかし重要事項として確認されているのだと理解することができよう。

（２）キャリアガイダンスの質保証

ELGPN による別の報告書（ELGPN, 2015b）「Strengthening the quality assurance and evidence-base for lifelong guidance」では、「質保証とエビデンスベースド」なキャリアガイダンスのために必要な事項を取り上げている。この報告書では、①実践者のコンピタンス（能力）、②市民・利用者の参画、③サービスの提供と改善、④政府にとっての費用対効果、⑤個人にとっての費用対効果である。それぞれ、キャリアガイダンスの質保証を考えるにあたって、①実践者の能力はどう保証するか、②市民や利用者の意向をどう反映するか（利用者調査など）、③キャリアガイダンスサービスをいかに提供するか（オンライン含む多媒体・多チャンネル等）、④政府にとってどのようなメリットがあるか、⑤個人にとってどのようなメリットがあるかに関するテーマである。

本章で検討しているキャリア支援の実践者の能力及び養成については、上述のうち「①実践者のコンピタンス」が最も重要である。の中で、キャリア支援者の能力を保証するための施策として次の5点を挙げている。「法制化」「資格整備」「質的基準」「資格認定」「実践者の登録制度」。すなわち、キャリア支援者の資質能力を保証するに際して、上記5点の取り組みを含む必要があることを指摘している。

ただし、既に、現在までに、日本のキャリアコンサルタント登録制度に含まれているものが多い。

日本に未だ無い議論としては、第一に、ここでもキャリア支援の提供者の資格認定に必要な要件に高等教育機関が関わることであり、「欧州の高等教育コミュニティがキャリア支援実務者の訓練のための質保証と専門性を開発することを支援している（ELGPN, 2015b p.13)」。

第二に、ELGPN (2015b) では、キャリア支援者の資質（コンピタンス）に関して、今後、求められることを列挙している。これらのうち、日本の現状に照らしても有意義な指摘は、情報通信技術の活用に関する論点である。すなわち、「情報通信技術 (ICT) の利用について、実践者の能力と資質を確保するための政策的手段を用意すること」「ガイダンスやカウンセリングの実践者は、インターネットベースの技術に習熟していることを証明」すること、「情報通信技術のスキルとコンピテンシーを、初期研修、継続研修、Off-JT のいずれにおいても、中心的なものとして組み込むこと」を指摘している（ELGPN, 2015b p.19）。つまり、日本のキャリアコンサルティング施策の用語で言えば、キャリアコンサルタントも ICT 全般について学習し、インターネットに習熟すべく、養成講習や更新講習その他で継続的に情報通信技術のスキルを学ぶ必要がある。日本では、情報通信技術の使用は、あくまでキャリアコンサルティングの道具・ツール・手段として考えており、キャリアコンサルタントの知識や技能にとって本質的な要素とは、未だみなされていない。これからの時代、情報通信技術を習得することがキャリアコンサルタントにとって中心的なスキルになるという指摘は、日本でも考慮しておきたい。

第三に、日本であまり見ない論点として、キャリア支援者の資質を高めるにあたって、クライアントからのフィードバックを利用することも指摘している（上述の市民・利用者の参画）。日本でも、キャリア支援者の知識や技能を高めるにあたって、スーパービジョン、インタービジョン（相互観察）、ピアラーニングを行うことの重要性は比較的多く指摘される。それに加えて、クライアントがどう感じたかを利用するということの重要性はあまり指摘されない。例えば、これは、日本で言うキャリアコンサルティングのクライアントに感想をたずねたり、アンケートを依頼したりする以上の内容が含まれる。キャリアコンサルティングに関する資格制度の設計や能力要件といったキャリアコンサルティング施策全体にクライアントの意向をふまえるといったことまで含むと解される。日本ではこれまで日本でキャリアコンサルティングを求める人は、要するに何を求めているのかという観点から、キャリアコン

サルディング施策を考えることが少なかった。今後は、利用者のニーズをこれまで以上にふまえて考える必要がある。具体的な指標として、①サービス利用者の属性と数の把握、②施策の多様性と平等性の検討、③社会的に脆弱な属性をもつ市民がキャリアガイダンスサービスを利用した数（障害者、移民等）、④スタッフとクライアントの比率、⑤1回の支援あたりのコスト、⑥クライアントの満足感、ガバナンスや計画に利用者が参画した割合などが提案されている。

（３）就労者のキャリアガイダンス及び企業内のキャリア支援

ELGPN（2015a）では、日本で特に重視される就労者のキャリアガイダンス、すなわち企業内のキャリア支援についても言及している。

企業内のキャリア支援については、次のように述べている。「雇用者にとって、生涯キャリアガイダンスは、人材開発、高い生産性の維持、質の高い従業員の採用、動機づけ、確保、およびスタッフのスキルレベルと予測される能力ニーズのマッチングのための主要なツールとなる（ELGPN,2015a p.42）」。また、「生涯キャリアガイダンスは、新たなビジネス課題に対応するための人的資源の再配置を支援し、失業者や余剰人員が自分の能力プロフィールを再評価し、スキルアップと雇用適性の向上のための学習機会を利用することを支援する（ELGPN,2015a p.42）」。

したがって、労働行政にとっては、「就労者を対象とした生涯キャリアガイダンスは、効率的で有能な労働力、知識経済、包括的な社会の発展を支援することで、経済全体の競争力を高める（ELGPN,2015a p.42）」位置づけとなる。

具体的に、就労者のキャリアガイダンスに対して政府が取るべき政策や制度として、①企業内外における訓練や学習の機会に関する情報提供及び助言、②キャリアガイダンスを提供するための関係者（企業、労働組合、教育訓練機関、公共・民間の雇用サービス、地域団体他）の連携支援、③キャリアガイダンスサービスの周知・広報、④特に中小企業でのキャリアガイダンスの活性化のためのインセンティブの導入（助成金、表彰制度等）、⑤キャリアガイダンスの提供者の人材養成及び訓練、⑥就労者のキャリアマネジメントスキルの開発促進、⑦成人教育や継続教育のサービスを就業者にも利用しやすいように拡大すること等である。

いずれも、既に日本で、日本版 O-net による情報提供、人材開発支援（キャリア形成促進）助成金、グッドキャリア企業アワード、キャリアコンサルタントの養成講習・更新講習、教育訓練給付金制度のような形で整備がなされているものが多い。

日本に未だ明確な形では検討されていない指摘としては、①キャリア形成支援の枠内での起業家精神の促進、②労働組合の団体交渉において従業員のためのキャリア形成支援が交渉の議題となるようにすること、③国際的な労働市場を意識した域内（アジア内）の技能・資格制度の整備がある。いずれも、従来、キャリア形成支援施策の範囲内で積極的・自覚的議論されたことは少ないが、今後の発展的なテーマとして参考にしたい。

6. 直近の欧州キャリアガイダンス論

– CEDEFOP (2019, 2021) Investing in career guidance: Investing in career guidance: Revised edition.

この報告書は、欧州の職業訓練・職業学習を管轄する6つの団体による合同の報告書である。6つの団体とは、欧州職業訓練開発センター（CEDEFOP；European Centre for the Development of Vocational Training）、欧州委員会（EC；European Commission）、欧州訓練協会（ETF；European Training Foundation）、国際労働機関（ILO；International Labor Organisation）、経済協力開発機構（OECD；Organisation for Economic Co-operation and Development）、ユネスコ（United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation）であり、いずれもキャリア支援に関する報告書等を発行してきた団体である。

この6つの団体が、改めて2020年前後にキャリア支援に深い関心を示し、合同して、薄いリーフレットのような出版物を刊行した背景には、「働く世界がますます複雑になるにつれ、キャリアガイダンスは、個人、雇用者、社会にとってますます重要になっている」という認識があるからである。そして、「効果的なキャリアガイダンスは、個人の可能性を引き出し、経済が効率的になり、社会がより公正になるのに役立つ」「イノベーション、創造性、競争力を高めるために、人材を開発・育成するための潤滑油の役割を果たす」「生涯学習や労働市場への参加・移行を積極的に行うことができる」という点を重視する（CEDEFOP, 2019 p.3）。

キャリア支援者の養成に関しても言及がある。例えば、「（キャリア支援）サービスの質は、資格を持った実務者による専門的なサービス、質の高いツール、タイムリーで詳細な労働市場情報の他、ユーザーからのフィードバックを含むモニタリングと評価によるサービスの有効性に関する継続的な改善及び明確な基準によって保証される（CEDEFOP, 2021 p.5）」などである。現在、キャリア支援者の養成の問題とは、すなわち「キャリア支援サービスの質」の問題であり、質の高いキャリア支援を提供するためにこそ、十分なトレーニングを受けた専門家が必要とされる。

したがって、この報告書では、「十分な訓練を受けた専門家が、タイムリーで公平な情報とキャリアカウンセリングを提供する。効果的なガイダンスは、人々が自分のキャリアを管理するのに必要なスキルを身につけるのに役立つ。信頼性の高い労働市場情報やスキル情報を使いやすく提供するだけでなく、データを自信を持って理解できるようにする。キャリアガイダンスによって、資格を持ったキャリア支援の専門家との接点、それから仕事の世界との直接の接点が提供される（CEDEFOP, 2021 p.15）」とも述べている。ここでは、十分に訓練を受けたキャリア支援者が、キャリアカウンセリングのみならず「タイムリーで公平な情報」をも提供する主体として言及されている。欧州が考えるキャリア支援とは、資格をもったキャリア支援の専門家との接点のみならず、仕事の世界との接点でもある。

しかしながら、欧州の課題は、質の高いキャリア支援にとって「実践者の研修、専門化」が必要と認識されながらも、必ずしも「キャリア支援者のための明確な質のガイドラインや

能力枠組みがない（CEDEFOP,2021 p.20）」ことであり、したがって、国際機関・専門家団体のツールを参照している国が多いことである。この点、日本のキャリア支援者養成の施策の枠組み全体は必ずしも他国に比べて遅れてはおらず、むしろ日本のキャリアコンサルタント登録制度そのものは、国の法律にキャリア支援者養成の仕組みが明記され、その仕組みを実現する能力枠組み、養成機関、試験機関、登録機関、更新講習機関などが確固たる規定に基づいて整備されている点で先進国の中でも進んでいる国として考えることができる。

したがって、日本でキャリア支援を考えると、総じて他国に先んじて整備されている仕組みを、より良く改善するために他国の状況を参照するということであり、今ある制度をより機能するものとするにはどうすれば良いのかという問題意識を持つということである。

7. 欧州キャリアガイダンス論の現在と日本に関する言及

－OECD（2021） Career guidance for adults in a changing world of work: Getting skills right

欧州の国際機関で発刊されたキャリアガイダンスに関する最も新しい報告書が、OECD による「Career guidance for adults in a changing world of work: Getting skills right」である。本章冒頭で示した OECD（2004）が、欧州キャリアガイダンス論の端緒となる報告書であるとなれば、本報告書はその 20 年後の続編という位置づけであり、基本的な論点を受け継ぎながらも現代的なテーマが書き込まれている。特に、チリ、フランス、ドイツ、イタリア、ニュージーランド、アメリカで各国約 900～1,000 名、総計で約 6,000 名の大規模調査を実施した結果をもとにキャリアガイダンスを論じているのが特徴である。

具体的な内容は、①キャリアガイダンスの対象層、②キャリアガイダンスのデリバリー（提供方法）、③キャリアガイダンスのクオリティ（質）、④キャリアガイダンスのステークホルダーとファンディング（運営関係者と予算）などであり、OECD(2004)から脈々と論じられてきたテーマが中心である。図表 2－4 には、成人を対象としたキャリアガイダンスシステムのための政策ガイドラインとしてまとめられた論点を、さらに表にまとめた。

図表 2 - 4 OECD (2021) による成人を対象とした
キャリア支援施策のためのガイドライン

デリバリー	キャリアガイダンスサービスの利用可能性を拡大する。	様々な対象層（失業者、雇用者、非労働力層等）のニーズに対応できるように、支援者側の時間、トレーニング、資金などを確保する。
	キャリアガイダンスをさまざまなコミュニケーション手段で提供する。	電話、ビデオ会議その他のオンラインサービスによって、特に地方の成人のアクセスを向上できる。 ただし、デジタルスキルの低い成人、接続環境がない成人がアクセスできなくなるため対面でのアクセスにも留意する。 先行研究では、概して、遠隔よりも対面の方が効果的であるとされている
	オンライン・キャリアガイダンス・ポータルを設立または強化する。	オンライン・キャリアガイダンス・ポータルは、ユーザーフレンドリーで、さまざまな情報源からの情報を一箇所に集める必要がある。 スキルニーズ、教育・訓練プログラム、訓練提供者の質、訓練費用、利用可能な経済的インセンティブ（補助金、税の免除など）に関する情報が含まれるべきである。 キャリアガイダンス・アドバイザーとリアルタイムで対話できる機能があれば、ポータルはよりユーザーフレンドリーになり、その有効性を高めることができる。
対象層	キャリア・ガイダンス・サービスの有用性について周知する。	メディア・キャンペーンを実施する。 キャリアガイダンスの提供者のリストを作成し、費用、場所、提供手段（対面、電話、オンラインなど）の情報提供をする
	高齢の求職者や低技能者など、不利な立場にある対象層に働きかける	これらの対象層は、質の高い仕事を見つけるのが難しく、訓練への参加率も低いいため、キャリアガイダンスサービスの恩恵を受ける。 例えば、労働組合は、企業内で適切な学習機会を手配することで、より大きな役割を果たすことができる。 COVID-19の影響を強く受けているセクターの成人を対象とするにあたっては、セクター別のアプローチが効果的となる
質と効果	キャリアガイダンスサービスを提供する際の基本的な要件となる品質基準を設定する	このような基準を助成金等を受けるための要件としたり、事業者の自主的な品質向上の手段とする
	キャリアガイダンスの能力要件、養成、資格を標準化し、スキルを評価する手段を提供する	
	スキル情報を公開して成人を需要のあるスキルに導く。	キャリアガイダンス・アドバイザーが労働市場について最新の情報を得る手段を提供する。 職業移行にあたっての柔軟なキャリアパスの情報を入手できるようにし、スキルギャップに焦点を当てた訓練を提供する
	キャリアガイダンスを個人のニーズに合わせる。	スキルプロファイリングツールを使って成人のスキルを評価し、キャリアやトレーニングの道筋について個人に合ったアドバイスを提供する。 成人に個別のキャリア開発ロードマップを提供する
	キャリアガイダンスの事業者の成果を監視する。	定期的な収集と共有を義務づけ、収集したデータに基づいて、助成金などの公的資金と連動させる
予算	キャリアガイダンスに関わるすべての関係者との調整を改善する。	国のキャリアガイダンス施策は、優先事項を達成するための資金を提供する。 地域では、地域の労働市場の状況に合わせてサービスを提供し、地域ネットワークを活用する
	社会的利益に見合った公的資金を確保する。	補助金の対象を、労働市場や訓練への参加率が低いグループ（低技能者、高齢の求職者）に絞る。
	雇用者や成人が受ける利益に応じて、資金を拠出する	キャリアガイダンスを成人の学習を目的とした財政的インセンティブ（バウチャー、補助金、雇用者免除など）の対象とする

なお、この報告書では、随所で日本のキャリア支援政策にも言及されている点が特徴である。ここまで紹介してきた欧州キャリアガイダンス論の報告書では、ほとんど日本に言及されることがなかった。OECD は先進国の集まりであり、欧州に限定されないため当然とも言えるが、これまで日本がここまでのような議論の流れで言及されたことはないので、以下に要所を抜粋する。

第一に、日本の公共職業安定所では、失業者・求職者のみならず、在職者を含めた誰でも、希望すれば 1 対 1 のキャリアコンサルティングを無料で受けられることが紹介されている。欧州キャリアガイダンス論では、全ての成人にキャリアガイダンスを提供するということが永年の課題であったが、日本はそれを公共職業サービス機関の機能を拡張する形で実現していることが特筆に値すると考えられている。横並びで、日本とともに引用されているのは、オーストリア、チェコ、エストニア、リトアニアなどの中東欧諸国を除けば、アメリカである。アメリカもジョブセンターで本人の要件に関わらず（＝失業者でも在職者でも）キャリアガイダンスを受けられると紹介されている。ただし、日本に限らず、全ての成人に無料でキャリアガイダンスを提供する仕組みを持っている公共職業サービス機関であっても、あまり利用されないことが指摘されている。日本も「就労者のうち 1/3 しか登録していない」として引用されている。その理由として、日本に限らず、概してハイスキルの労働者のニーズにあったハイクオリティのサービスが提供されないことが挙げられている。したがって失業者以外に様々なニーズをもつ就労者にガイダンスを提供できるよう、公共職業サービス機関のカウンセラーは訓練される必要があるとしている。

第二に、企業内キャリアカウンセリングの仕組みを持つ国として、日本は引用されている。OECD 各国の中で労働者にキャリアガイダンスを提供する法的義務（legal obligation）を課している 4 カ国の 1 つとして、ベルギー、フランス、韓国とともに挙げられている。日本は、職業能力開発促進法で、労働者が自ら職業能力開発に関する目標を定めることができるよう、事業主は従業員に対する情報の提供、相談の機会の確保その他必要な援助を行うことが定められていること、キャリア形成サポートセンター、セルフ・キャリアドック、助成金が整備されていることを紹介している。ただし、これら法律には罰則がなく、したがって定期的・体系的にキャリア支援を行っている企業は少ないことにも触れている。公共職業サービス機関が直接には関与せず、企業のインハウスのキャリアガイダンスの仕組み（セルフ・キャリアドック）を企業側に求める点（2018 年までは政府の補助金付き）で、日本は特徴ある取り組みをしている国として引用されている。ただし、一方で、この報告書では、日本を名指ししていないが一般論として、雇用主が提供するガイダンスの質や客観性には問題があることも指摘していることに留意すべきである。「企業が提供するキャリアガイダンスの多くは、従業員の長期的な成長に取り組むというよりも、むしろ仕事や会社に焦点を当てたものである。社内のキャリアガイダンス・アドバイザーは、社内の機会についてはよく知っているかもしれないが、社外の機会については最新でない可能性がある。また、生産性の高い従業員が他

の機会を求めて退職することを恐れて、社外の機会に関する情報を提供しないインセンティブがある場合もある（OECD,2021）」と述べている。

第三に、特に OECD が関心を持ったのは、セルフ・キャリアドックである。報告書では、次のとおり紹介されている、「日本では近年、政府が企業にセルフキャリアドックという制度を導入するよう働きかけている。セルフ・キャリアドックとは、労働者がキャリアの様々な局面で定期的にキャリア相談を受けられる機会を企業が設ける制度である。個人カウンセリングとキャリアセミナーでのグループカウンセリングの両方がある。希望する事業主は指導・支援を受けることができ、研修を受けたキャリアカウンセラーが派遣され、制度の実施を支援する。また、このシステムを導入した企業で働く社内のカウンセラーにトレーニングとスーパービジョンを提供する。さらに、セルフ・キャリアドック制度を導入した企業の労働者に、キャリアガイダンスの効果について認識を高めるための研修を実施することができる。2018 年まで、セルフ・キャリアドック制度を導入した事業主は、政府から補助金を受けることができた」。このように紹介される企業内キャリアカウンセリングの仕組みが整備されている点も先進的であるが、それを初期の段階では補助金を出して政府が支援していたという点が数カ所で引用されており、特筆に値すると受け止められている。

その他、キャリア形成サポートセンターは、ハローワークのような職業紹介や失業保険もあわせて取り扱う公共職業サービス機関ではなく、キャリアガイダンスのみを専門的に提供する特徴ある公的機関として紹介されている。また、情報支援についても、日本は進んでいる国として受け止められており、「ハローワークインターネットサービス」「ジョブ・カード制度総合サイト」「日本版 O-net」の他、キャリアカウンセラー（キャリアコンサルタント）とクライアントのマッチングを行う進んだ仕組みとして「キャリアコンサーチ」が取り上げられている。なお、労働者（あるいは市民）がキャリアガイダンスの権利を持つか否かという議論では、そうした権利が普遍的にあるベルギー、エストニア、フランス、韓国、ラトビア、リトアニア、ポーランド、ポルトガルに対して、法的な権利が明確にはない日本、オーストリア、イタリア、チェコという対比で挙げられている。

8. キャリア支援者のコンピテンシー（能力要件）に関する議論

（1）2016 CACREP Standards: SECTION2 Professional Counseling Identity: 4. Career development

キャリアサービスの提供者の問題を考えるにあたって、先進各国が規範として考えるのはアメリカの制度である。アメリカは、キャリアカウンセリング発祥の地であり、したがって、資格その他のキャリア支援者の訓練プログラムが制度化されているからである。

通常、アメリカのキャリアカウンセラーのトレーニングは、2 年間の大学院レベルの教育を必要とし、一般的なカウンセリングスキル、テストとアセスメント、情報ツールの取り扱い

い、グループカウンセリング、キャリア開発のコースワーク等から構成される (Niles & Karajic, 2008)。

これら大学院修士課程・博士課程レベルのカounselingのコースあるいはプログラムは、CACREP (Council for the Accreditation of Counseling and Related Educational Programs カounselingおよび関連する教育プログラム認定協議会；田所, 2018) が厳格に定めた基準によって、その内容を認定している。現在、406 の大学に 880 以上の専門分野とプログラムを認定しており³、事実上、CACREP の認定を受けたプログラムのみが、大学院レベルの正規のカounseling課程となる。

大学院のカounselingプログラムを認証する背景には、「ディプロマミルあるいは単位認定ミル (diploma and accreditation mills)」の問題がある。CACREP では、「ディプロマミルやディグリーミルは、標準以下の、限られた、もしくは全く学業を行っていない状態で学位を授与する。多くの場合、これらの学位は「人生経験」に基づいて授与される。良いことのようにだが、その動機は、ディグリーミル側の利益である⁴」と記し、卒業証書 (ディプロマ) や学位 (ディグリー) を工場 (ミル) のように乱発する学校に対して強い警告を発している。そのため、CACREP の 1 つの側面として、専門性に欠ける信頼性のないカounselor教育を受けることから学生を守ることが重視されている。結果的に、「カリキュラム、実習内容、実習機関、スタッフの要件」を厳格に定め、それによって「アメリカにおけるスクールカounselor、キャリアカounselor、カップル・ファミリーカounselor、メンタルヘルスカounselorを養成する多くの大学院が、CACREP の基準を満たした教育プログラムを提供している (田所, 2018, p.52)」。

CACREP では、キャリアカounseling及びキャリア開発を重視している点が特徴である。具体的には、以下の 3 点に示される。

第一に、CACREP の「セクション 2：プロフェッショナル・カounseling・アイデンティティー」の章では、より一般的なカounselorが学ぶべきコアとなる基礎的な基準と 8 つの必須コンテンツを定めている。その 8 つとは、①専門的なカounselingのオリエンテーションと倫理的実践、②社会的・文化的多様性、③人間の成長と発達、④キャリア開発 (またはキャリア発達)、⑤カounselingとヘルピング関係、⑥グループカounselingとグループワーク、⑦アセスメントとテスト、⑧リサーチとプログラムの評価である。繰り返しになるが、これら 8 つの共通領域は、キャリアカounselorに限らず、一般的なカounselorが学ぶべき共通領域であることに留意したい。この一般的なカounselorが学ぶべき共通の領域の 1 つに「キャリア開発」がある。言い換えると、「キャリア開発」は、アメリカの大学院でカounselingを学ぶ際、必須となる学習内容となっている。CACREP に準拠した確固た

³ CACREP 公式 HP より。 <https://www.cacrep.org/>

⁴ CACREP 公式 HP 「なぜ認定プログラムを選ぶべきなのか」 より。 <https://www.cacrep.org/for-students/why-should-i-choose-an-accredited-program/>

るカウンセラー教育プログラムは、「キャリア開発」を含む上記 8 つの内容がカリキュラムのどこでカバーされているかを文書で示さなければならない。

第二に、上述した 8 つの必須コンテンツの 1 つである「キャリア開発」では、キャリア開発を、図表 2－5 のとおり記述している。「a. キャリア発達、キャリアカウンセリング、キャリア意思決定の理論とモデル」などの一般的なキャリア心理学に加えて、「精神的幸福、人間関係その他の人生の役割と要因間の相互関係」が強調されている。例えば、いわゆる職業的な「キャリア」のみならず、「余暇」「教育」「人生経験」「ライフワーク」など他の様々な活動との関連が指摘されているのが特徴である。

第三に、いわゆるキャリアカウンセリングの周辺にあって、キャリア支援を成り立たせるために必須となる事柄が多く盛り込まれていることにも着目したい。例えば、「情報資源、テクノロジー」「職場環境の状況を評価するためのアプローチ」「キャリア開発プログラムの計画、組織、実施、管理、評価の方法」「アドボカシー」「スキル開発」「倫理的・文化的に適切な戦略」などである。日本では、キャリアコンサルタントに必要とされるのは、いわゆる 1 対 1 のカウンセリングのスキルか、そうでなければ企業の人事労務管理全般の知識と考えられやすい。しかし、キャリア支援者が学ぶべき事項には、その中間に数多くの事柄がある。日本では、企業内のキャリアカウンセリング・キャリアコンサルティングに関心が高すぎるあまりに、キャリアコンサルタントが学ぶべきスキルを細密に丁寧に捉えることが十分ではない。これら CACREP 等の内容をよく参考にし、日本のキャリアコンサルティングをよりいっそう発展させる必要がある。

なお、現在、2024 年に更新される「2024 CACREP Standards」のドラフト（素案）が完成しており、CACREP の HP 上で意見募集がなされている。そのドラフトを見ると、図表 2－5 に示した「キャリア開発」の内容に 2 つの項目が追加されている。「職場のバリア（障壁）に直面している人のための雇用の支援をアドボケート（代弁）するための戦略」「キャリア開発に取り組む際の（クライアントの）文化に応じた戦略」の 2 つである（カッコ内は筆者による訳注）。現在、議論されているキャリア開発の内容に、日本で好んで論じられる職場内（企業内）キャリアカウンセリングが入る案が議論されている。ただし、議論の方向性は、職場のバリア（障壁）に対応することである点が特徴的である。その意味では、職場内・企業内にあって、やはりクライアントの文化や環境に配慮した対応を求めているのだという見方もできる。その意味で、新たに付け足される予定の 2 つの項目には共通点があるという解釈も成り立つであろう。

図表 2－5 CACREP セクション 2 「キャリア開発」の内容

セクション 2 専門的なカウンセリングのアイデンティティ
4. キャリア開発
a. キャリア発達、キャリアカウンセリング、キャリア意思決定の理論とモデル
b. 仕事と精神的幸福、人間関係、その他の人生の役割と要因の間の相互関係を概念化するためのアプローチ
c. キャリア、余暇、教育、職業、労働市場の情報資源、テクノロジー、情報システムを知り、利用するプロセス
d. クライアントの人生経験に影響を与える職場環境の状況を評価するためのアプローチ
e. キャリア開発に貢献する能力、興味、価値、性格、その他の要因を評価するための戦略
f. キャリア開発プログラムの計画、組織、実施、管理、評価の方法
g. グローバル経済の中で、多様なクライアントのキャリアと教育の発展および雇用機会についてアドボカシーを行う方法
h. キャリア、教育、ライフワークの計画と管理のためにクライアントのスキル開発を促進する方法
i. キャリアプランニングとキャリア意思決定に関連する評価ツールと技法を知り、利用する方法
j. キャリア開発に取り組むための倫理的・文化的に適切な戦略

(2) 2016 CACREP Standards: SECTION 5: ENTRY-LEVEL SPECIALTY AREAS B. CAREER COUNSELING.

CACREP の「セクション 5：エントリーレベル専門領域」の章には、カウンセリングの専門領域が 8 つ示される。具体的には、①アディクション（嗜癖、依存症）カウンセリング、②キャリアカウンセリング、③臨床メンタルヘルスカウンセリング、④臨床リハビリテーションカウンセリング、⑤大学カウンセリング及び学生関連、⑥結婚・カップル・家族カウンセリング、⑦学校カウンセリング、⑧リハビリテーションカウンセリングである。そして、この専門領域の中の 1 つにキャリアカウンセリングが含まれている。すなわち、CACREP が認定するカウンセリングコースの主要な 8 領域の 1 つとしてキャリアカウンセリングが含まれている。言い換えると、図表 2－5 が一般的なカウンセリングにおける基礎教養的な「キャリア開発」に言及したものだとなれば、図表 2－6 は専門領域としての「キャリアカウンセリング」を規定したものである。したがって、図表 2－6 には、図表 2－5 が詳しくなった内容が挙がっている。その意味では、おおむね図表 2－5 と内容は変わらず、それぞれの項目内容がより詳細になっている。

逆に図表 2－5 と図表 2－6 を見比べた時、両者が共通して強調しているのは、冒頭にある「仕事とその他の人生の役割の相互作用」であることが分かる。すなわち、根本的に言って、「キャリア」に関するカウンセリングとは、仕事とそれ以外の役割の相互作用に焦点を当てるカウンセリングだという認識がある。

図表 2－6 CACREP セクション 5：

エントリーレベルの専門分野「キャリア・カウンセリング」の内容

SECTION 5: エントリーレベルの専門分野
B. キャリア・カウンセリング
キャリア・カウンセラーを目指す学生は、仕事とその他の人生の役割の相互作用に焦点を当てながら、人々がライフ・キャリア・プランを立てるのを支援するために必要な専門的知識とスキルを身につける。キャリア・カウンセリングを専門分野とするカウンセラー教育プログラムは、以下の文字通りの基準のそれぞれが、カリキュラムのどこでカバーされているかを文書化しなければならない。
1. 基礎知識
a. キャリアカウンセリングの歴史と発展 b. キャリア発達とカウンセリングの新しい理論 c. 生涯にわたるキャリア発達と意思決定の原則 d. キャリアおよび仕事関連のフォーマルおよびインフォーマルなテストとアセスメント
2. 文脈的側面
a. 民間および公共の機関におけるキャリアカウンセラーの役割と環境 b. キャリアカウンセリング、キャリア開発、ライフワークプランニング、ワークフォースプランニングの重要性を政策立案者や一般市民にアドボカシーを行うというキャリアカウンセラーの役割 c. 多文化・多様な人々のキャリア探索、雇用の期待、社会経済的な問題に関する独自のニーズと特徴 d. クライアントの仕事に対する態度やキャリアの意思決定プロセスに影響を与える要因 e. グローバル化がキャリアと職場に及ぼす影響 f. 雇用、教育、家族、余暇に対する男女の役割と責任の意義 g. 教育、トレーニング、雇用動向、労働市場に関する情報およびリソース。広汎な職業分野および個々の職業に関する職務、機能、給与、要件、将来の見通しに関する情報を提供する情報源。 h. キャリアプランニング、求職活動、仕事の創出においてクライアントを支援するためのリソース i. キャリアカウンセリングの実践に関連する専門組織、準備基準、資格情報 j. キャリアカウンセリングに特有の法的・倫理的考察
3. 実践
a. インタビューと包括的なキャリアアセスメント b. クライアントが人生と仕事の役割の移行に必要なスキルを身につけるための戦略 c. クライアントが一連のエンプロイアビリティ、求職活動、雇用創出のスキルを身につけることを支援するアプローチ d. クライアントがキャリアの情報と計画のためにテクノロジーを適切に利用できるように支援する戦略 e. キャリアカウンセリングの活動とサービスを市場に出し、普及させるためのアプローチ f. 多様な人々に関連したキャリア情報資源の特定、獲得、および評価 g. キャリアカウンセリング・プログラムおよびサービスの計画、実施、および管理

その前提にそって図表 2－6 を見た時、確かに、仕事や、仕事を中心としたいいわゆるワークキャリアと、それ以外の関わりを常に問題としていることが見て取れる。例えば、図表 2－6 から目立つキーワードを拾うと、「ライフワークプランニング」「多文化・多様な人々のキャリア探索」「雇用、教育、家族、余暇に対する男女の役割」「教育、トレーニング、雇用動向」「キャリアプランニング」など、仕事と仕事以外の領域が併記されている箇所が多い。また、それに伴って、相当に幅の広い内容が網羅されていることも分かる。「キャリア」についてカウンセリングを言った場合、「キャリア」という言葉の意味がすなわち仕事のみならず、家庭も教育も訓練も余暇も地域活動もすべて含み込む概念であるということが重視されている。むしろ、それら役割の相互の関連を調整する役割がキャリアカウンセラーに求められていると見ることもできる。

ただし、一方で、やはり最も多く出てくる単語は「仕事」「雇用」「職業」などの言葉であり、多様な役割を「仕事」「雇用」「職業」を核にして捉えていることもうかがえる。そのために必要な「情報」「リソース」「情報源」「戦略」にも相応の注意が払われている。Niles & Karajic (2008) は、CACREP はキャリアカウンセリングに特化した基準ではないが、事実上、キャリアカウンセリングのトレーニングに何が必要かを規定する「ゴールドスタンダード」としての役割を果たしていると述べ、「間違いなく、世界に存在するキャリア実践者のためのトレーニングガイドラインの中で最も完全なセット (Niles & Karajic, 2008, p.364)」であるとしている。

さらに、キャリアカウンセリングのコンピテンシーをかなり詳しく定めたものは、CACREP の 2016 年版の前の前の版である 2001 年版である。各項目が相当に細分化されている。古今東西、キャリアカウンセリングのコンピテンシーについて定めたものとしては、図表 2-7 のリストが最も詳細で細密で広汎なものである (Niles & Karajic (2008) より孫引き)。日本でキャリアコンサルティングの能力要件を考えるにあたっても、図表 2-7 に示されたリストが、参照できる最も詳しいリストとなる。端的に、キャリアカウンセリング及びキャリアコンサルティングの可能性が、日本で重視されるような企業内のキャリア形成や人材育成に止まるものではなく、極めて幅の広いものであることが分かる。その範囲は、能力開発・人材育成に限定されず、広く労働行政全般を覆うものである。

図表 2-7 CACREP2009 年版「キャリア・カウンセリング」の内容

基礎
A. 知識 1. キャリアカウンセリングの歴史、哲学、動向について理解している。 2. キャリアカウンセリングの実践の場として、公的機関及びその他の機関について理解している。 3. キャリアカウンセリングやキャリア開発プログラムに関連する政策、法律、規制について理解している。 4. キャリアカウンセリングの実践およびコンピュータ支援キャリアガイダンスシステムの使用に影響を与える現在の倫理的問題について理解している。 5. キャリアカウンセリングおよびキャリア開発プログラムの実践に関連する専門組織、コンピテンシー、準備基準について理解している。
B. スキル／実践 1. キャリア発達を人間の発達に不可欠なものとして説明できる。 2. キャリアカウンセリングの職業に関する倫理的な規範や基準（例：NBCC、NCDA、ACA）を遵守する。
カウンセリング、予防、介入
C. 知識 1. 様々な場面でのキャリアカウンセラーの役割と機能を、他の専門家との関係において理解している。 2. キャリア開発、キャリアカウンセリング、キャリア選択、キャリアプログラミング、および関連する情報提供の理論・モデル・技術について理解している。 3. コンサルテーションの理論・戦略・モデルについて理解している。
D. スキル／実践 1. クライアントのキャリア開発に関連するクライアントの個人的特性や社会的文脈の状況（家族、サブカルチャー、文化的構造や機能を含む）を特定し、理解している。 2. クライアントの仕事や労働者に対する態度およびキャリア意思決定プロセスを特定し、理解している。 3. クライアントが役割の移行を準備し、開始するために以下のような行動を支援し、挑戦させることができる。 a. 関連する情報や経験に関する情報源を探す。 b. 情報や経験を入手して解釈し、役割の移行に必要なスキルを身につける。 c. 自分のキャリアにおける仕事、余暇、家族、コミュニティのバランスを含めたライフワークの役割を検討する。 4. クライアントが一連の雇用可能性と求職活動のスキルを身につけることを支援できる。 5. クライアントのキャリアに影響を与える人々と生産的なコンサルティング関係を築き、維持することができる。 6. キャリアカウンセラーとしての自分の限界を認識し、必要に応じてスーパービジョンを求め、クライアントをリファールできる。
ダイバーシティとアドボカシー
E. 知識 1. 自分の人生やキャリアにおける人種差別、偏見、抑圧の役割を（教育的、経験的に）理解している。 2. 環境の影響はキャリアへの介入の当然の要素であることを理解している。 3. 移民、人種差別、ステレオタイプなど、民族的・文化的少数派に影響を与える社会政治的・社会経済的な力について理解している。 4. 女性と男性の役割の変化を理解し、それが教育、家族、レジャーに与える影響を理解している。 5. キャリアカウンセリングにおいて、人種、民族、文化的遺産、国籍、社会経済的地位、家族構成、年齢、性別、性的指向、宗教的・精神的信条、身体的・精神的能力の状態、人種差別と抑圧、公平性の問題が果たす役割を理解している。 6. グローバリゼーションが人生の役割、キャリア、職場に与える影響を理解している。
F. スキル／実践 1. 多様な人々に固有のニーズに対応する能力を示すことができる。 a. 多様な人々のキャリアプランニングのニーズを満たすための代替アプローチを特定する。 b. 支援の手が届きにくい人々に向けて、キャリア開発プログラムや教材をデザインし、提供する。 c. 多様な人々のキャリア開発と雇用に関するアドボカシーの能力がある。 2. 他のスタッフ、専門家、地域社会の人々が、キャリア探索、雇用への期待、経済的・社会的問題に関して、多様な人々の固有のニーズや特徴を理解できるように支援できる。 3. キャリアカウンセリング、キャリア開発、ライフワークプランニングの重要性について、一般の人々や議員などの理解を助けることができる。 4. キャリア開発および労働力計画に関連する公共政策に影響を与えることができる。

図表 2-7 CACREP2009 年版「キャリア・カウンセリング」の内容（続き）

アセスメント
G. 知識
1. キャリア開発およびキャリアカウンセリングプログラムのアセスメントの手法について理解している。
2. アセスメントと解釈におけるバイアス（クライアントの文化的、言語的特性を含む）について理解している。
3. アセスメントの選択、アセスメントに関する倫理的実践、およびその限界について理解している。
H. スキル／実践
1. 余暇の関心、学習スタイル、生活の役割、自己概念、キャリアの成熟度、職業的アイデンティティ、キャリアの優柔不断さ、職場環境の好み（仕事の満足度など）、その他の関連するライフスタイル／発達の問題などの問題を含むキャリアアセスメントツールを適切に管理し、採点し、結果を報告できる。
2. 職場環境の状況（タスク、期待、規範、物理的・社会的環境の質など）をアセスメントする能力を示している。
3. 組織の評価の仕組みにキャリアおよび教育的な要素を特定・選択・整理し、提供もしくはアレンジできる。
研究および評価
I. 知識
1. キャリアカウンセリングとキャリア開発における研究とアセスメントについて理解している。
J. スキル・実践
1. キャリアカウンセリングやキャリア開発の研究に適した様々な研究や研究デザインを活用できる。
2. キャリア開発研究に適切な統計的手順を適用する能力を示すことができる。
3. キャリアカウンセリングの介入やプログラムの有効性に関する研究結果を活用する能力を示す。
4. キャリア開発プログラムを評価し、その結果に基づいて組織や機関の改善を提案し、プログラムの強化を図れる。
プログラムの推進、管理、および実施
K. 知識
1. キャリア開発プログラムの実施・管理に役立つ診断、行動、計画、組織的コミュニケーション、マネジメントなどの組織論を理解している。
2. 予測、予算編成、計画、原価計算、政策分析、資源配分、品質管理などの方法を理解している。
3. 評価とフィードバック、組織変革、意思決定、紛争解決のためのリーダーシップ理論とアプローチを理解している。
L. スキル／実践
1. 総合的なキャリアリソースセンターを計画、組織、管理できる。
2. 他者と協力してキャリア開発プログラムを実施できる。
3. キャリア情報およびプランニングのための技術の適切な使用について、他者を訓練できる。
4. 以下のような方法で、経験のレベルが異なるキャリア開発ファシリテーターに効果的にスーパービジョンを提供できる。
a. ファシリテーターの役割、能力、倫理基準についての知識を提供する。
b. 資格に含まれる各分野における能力を判断する。
c. アセスメントツールの解釈を含むコンピテンシーに関するさらなるトレーニングを行う。
d. 専門的なキャリアカウンセラーを支援する活動をモニターして、活動を見直すために定期的に協議する。
5. キャリア開発活動やサービスのために、マーケティングや広報キャンペーンを開始し、実施する能力を示す。
6. 将来の組織のニーズと従業員の現在のスキルレベルを分析し、パフォーマンス向上のためのトレーニングを開発できる。
情報資源と技術
M. 知識
1. 教育、訓練、および雇用の動向を理解している。また、労働市場の情報や、広範な職業分野や個々の職業に関連する仕事のタスク、機能、給与、要件、および将来の見通しに関する情報を提供するリソースを理解している。
2. クライアントがライフワークプランニングとマネジメントに利用するリソースとスキルを理解している。
3. 求職活動を含むキャリアプランニングにおいて、クライアントを支援するために利用できるコミュニティ／専門家のリソースを理解している。
4. キャリアプランニングを支援するために、コンピュータベースのキャリア情報デリバリーシステム（CIDS）およびコンピュータ支援キャリアガイダンスシステム（CACGS）をうまく利用する方法を理解している。
5. 様々なコンピュータベースのガイダンスおよび情報システム、インターネット上のサービス、およびこれらのシステムを評価するための基準（NCDA、ACSCIなど）について理解している。
6. テクノロジーを用いたシステムを利用することで利益が得られるまたは得られないクライアントの特徴を理解している。
N. スキル／実践
1. キャリア、教育、個人的・社会的な情報源を管理できる。
2. キャリアと教育に関する情報を評価し、発信できる。

（３）NCDA : Multicultural Career Counseling Competencies

NCDA は、アメリカ最大のキャリアカウンセリング関連の学会である。歴史も古く、事実上、世界最大のキャリアカウンセリング学会でもある。この学会では、第１章で取り上げたとおり、６種類にわたるキャリアカウンセリング関連の資格を認定している^５。

NCDA のキャリアカウンセラーのコンピテンシーリストは、2009 年に改訂されたものが最新だが、現在の名称「多文化キャリアカウンセリングコンピテンシー (Multicultural Career Counseling Competencies)」が、そのまま NCDA のコンピテンシーリストの特徴を表している。すなわち、NCDA が示しているキャリアカウンセリングのコンピテンシーとは、すなわち「多文化」を重視したものであり、多文化のバックグラウンドをもつクライアントに対するキャリアカウンセリングこそが、キャリアカウンセリングの中心となることを言い表している。「年齢、文化、精神的・身体的能力、民族、人種、国籍、宗教・精神性、性別、性同一性、性的指向、婚姻・配偶者の有無、軍人・民間人の有無、言語の好み、社会経済的地位など、職務遂行に特に関係のない特徴に関わらず、個人のキャリア開発を促進し、アドボカシーを行うことが保証されている」と述べ、あらゆるバックグラウンドをもつクライアントをキャリアカウンセリングの対象として考えている。

現在、アメリカ最大のキャリアカウンセリング関連の学会が多文化を特に重視する理由は主に３つある。１つには、近年、アメリカにおいては人種や民族、宗教、国籍が急速に多様化し、実際にクライアントの多様化が進んでいることがある。そのためキャリアカウンセリングは必然的に多文化を考慮しなければならなくなっている。また、２つめとして、それに伴って、貧困や格差、分断や分離というものがキャリアカウンセリングの現場においても如実に問題として浮かび上がってくるようになったということがある。そして３つめとして、したがって、キャリアカウンセリングが取り扱う内容も、単に仕事やキャリアに関する個人的な悩みの相談といったものから、具体的に貧困問題をどのように解消するか、社会的に不利益を被っているクライアントをどう社会に取り込むのかという問題意識へと変質しつつある。

こうしたキャリアカウンセリング研究及び実践における大きな動きを反映して、現在、キャリアカウンセリング全般がいわゆる多文化論や社会正義論へと問題関心を変化させている。そのため、従来、キャリアカウンセリングと言えば、個人のキャリア発達の問題を解決する取り組みであったが、現在では、多文化の問題を扱う領域として考えられるようになっていく。これが、NCDA のコンピテンシーが「多文化」を謳っている背景となっている。

^５ ６種類は以下のとおり。①認定キャリアサービスプロバイダー（CCSP : Certified Career Services Provider）、②認定キャリアサービスマスター（CMCS : Certified Master of Career Services）、③認定キャリアカウンセラー（CCC : Certified Career Counselor）、④認定キャリアカウンセリング臨床スーパーバイザー（CCSCC : Certified Clinical Supervisor of Career Counseling）、⑤認定キャリアカウンセラー指導者（CCCE : Certified Career Counselor Educator）、⑥認定学校キャリア発達アドバイザー（CSCDA : Certified School Career Development Advisor）

具体的に、NCDA がどのように多文化キャリアカウンセリングの問題を取り扱おうとしているのかは、表に示される（図表 2－8 参照）。冒頭にあるとおり、基本的には、日本と同様、「キャリア発達理論」と「個人及びグループカウンセリングのスキル」が前提となる。

しかし、さらに加えて、キャリアカウンセリング・キャリアコンサルティングを支えるその外周にある様々な専門性・スキルがコンピテンシーとして指摘されている。その特徴は大まかに 4 点に集約される。

第一に、冒頭、「個人／グループのアセスメント」や「情報・リソース・テクノロジー」が重視されている。これは、従来からキャリアカウンセリングにおいて重視されてきたいわゆる「自己理解」「職業理解」を促すためのコンピテンシーである。しかし、多文化論が反映されているため、単にクライアントの自己理解・職業理解を手助けするということに止まらない。クライアントの背景や特性を理解して、効果的にアセスメントを選択する必要がある。また、クライアントの集団のニーズに配慮して職業情報も提供・活用する必要がある。

第二に、そうした多文化に関する問題意識は「プログラムの推進・管理・実施」「コーチング・コンサルテーション・パフォーマンス」「スーパービジョン」においては、よりいっそう明確に示されている。例えば、「多様な人々を対象とした」「多文化的な態度・信念・スキル」「多様なクライアント」「適切に文化に配慮する」「文化的偏見・個人的価値観」「多文化・多様性の文脈」といった言い回しが並ぶ。いずれも多文化であることを前提に、クライアントに接するべきであることを指摘している。

第三に、特にそうした傾向が顕著に表れているのは「倫理的／法的な問題」の箇所である。ここでは、すべての項目に「多文化・多様性の問題」「多文化の倫理的・法的問題に関する知識と経験」「多様性に関連した倫理的・法的問題」といった言葉がみられる。多文化の問題とは、何よりもキャリアカウンセリングの倫理的あるいは法的な問題として考えられていることが分かる。また、具体的には多文化の問題について、①知識を継続的に更新し、新しい知識を適用すること、②知識や経験を専門的な枠組みの中で活用する（≡専門職としてサービスを提供する）、③スーパーバイザーや他の専門家へリファーである。

第四に、「研究／評価」でも、「集団固有の問題」「文化的に適切な研究」が指摘される。ただし、そもそも「研究／評価」については、日本のキャリア支援者のコンピテンシーとして議論の俎上に載ることが少ない。この点、日本は明らかにキャリア支援者を実践家としてのみ捉えており、それを研究し、深めるということを、明示的には求めてこなかったと言える。NCDA のコンピテンシーでは、「研究／評価」もキャリアカウンセラーのミニマムのコンピテンシーであると定め、かつ、そこに多文化の視点を取り入れるように要請している点で、日本とはまた異なる専門性を追究しようとしていると言える。

**図表 2 - 8 NCD A 多文化キャリアカウンセリング
及びキャリア開発のミニマムコンピテンシー**

キャリア理論
a) キャリア理論の強みと限界を理解し、対象となる人々に適した理論を活用する。
個人及グループカウンセリングのスキル
a) 自分自身の文化的な信念や前提を認識し、その認識をクライアントや学生、他のキャリア専門家と接する際の意思決定に取り入れている。
b) 多様な人々に適切に対応する能力を高めるために、個人およびグループカウンセリングのスキルを継続的に開発する。
c) グループで活動する際、グループの属性を認識し、適切な敬意と守秘義務が維持されるように監視する。
個人／グループのアセスメント
○自分が使用しているアセスメントの心理測定的な特性を理解し、アセスメントを効果的に選択・実施し、適切な制限と注意をもって結果を解釈・使用する。
情報・リソース・テクノロジー
○情報・リソース・テクノロジーの使用を定期的に評価し、これらのツールが多様な集団のニーズに配慮したものかどうかを判断し、必要に応じてクライアントごとに修正や個別化を行う。
○クライアントや生徒が必要な情報を得ることができるように、様々なフォーマットの情報源を提供する。
○クライアント／学生が情報・リソース・テクノロジーを利用する際、対象に応じた繊細なサポートを提供する。
プログラムの推進・管理・実施
○多様な人々を対象としたプログラムやサービスを開発・実施・管理する際に、適切なガイドライン・研究・経験を取り入れることができる。
○プログラムやサービスを継続的に改善するために、プログラム評価の原則を利用して、関連する利害関係者からのフィードバックを得られるように設計する。その際、サービスを受ける集団の特定のニーズに関するフィードバックに特に注意を払う。
○他の専門家や受講者と接する際に、多文化問題に関する知識を活用し、すべてのクライアントのために、文化的に配慮された環境を作ることができる。
コーチング・コンサルテーション・パフォーマンスの向上
○適切なトレーニングを受け、多文化的な態度・信念・スキル・価値観に関する知識を取り入れて、コーチング・コンサルテーション・パフォーマンス向上の活動を行っている。
○多様なクライアントや学生と、適切に文化に配慮する雇用主との最適なマッチングの方法について、認識と理解を深める。
スーパービジョン
○エビデンスに基づいたスーパービジョンの知識を得て、それに取り組み、カウンセリングとスーパービジョンの両方のトピックを含む教育・トレーニング活動を定期的かつ継続的に行う。さらに、自分の限界、文化的偏見、個人的価値観を自覚し、必要に応じて専門家の助言を求める。
○多文化・多様性の文脈をトレーニングとスーパービジョンの実践に取り入れ、スーパーバイザーに専門職の倫理基準と責任を認識させ、スーパーバイザーが多文化の知識とスキルを身につけるようにトレーニングする。
倫理的／法的な問題
○多文化・多様性の問題や研究に関する知識を継続的に更新し、必要に応じて新しい知識を適用する。
○多文化の倫理的・法的問題に関する知識と経験を、専門的な枠組みの中で活用し、所属する組織の機能と専門職のイメージを高める。
○多様性に関連した倫理的・法的問題に直面したとき、すべてのクライアントや学生に質の高いサービスを提供するために、スーパーバイザーや他の専門家への相談を効果的に利用することができる。
研究／評価
○研究デザイン、機器の選択、およびその他の関連する集団固有の問題に関して、文化的に適切な研究を設計し実施する。

以上の諸点をさらに集約した場合、NCDA の多文化キャリアカウンセリング及びキャリア開発のミニマムコンピテンシーから日本のキャリアコンサルティング施策に示唆される最大の点は、いわゆる「キャリア理論」及び「個人及びグループカウンセリング」のスキルまわりの様々な専門性やスキルが言語化されて整理されている点だと言えよう。

例えば、キャリアコンサルティングそのものをプログラムとしていかに導入・管理・実施していくのか。これを日本では「セルフ・キャリアドック」施策のパッケージとして世に示し、普及啓発を図っている。しかしながら一方で、これをキャリアコンサルタントの能力要件としてキャリアコンサルタントの専門性やスキルの 1 つと捉えることも可能であることが、NCDA のコンピテンシーリストからは示される。同様のことは、コーチングやコンサルテーションについても言える。

日本のキャリアコンサルティングの議論では、あらゆることを「キャリアコンサルティング」の言葉の中に取り込んで、各人が自分が理想とするキャリア支援を「キャリアコンサルティング」の名で呼ぼうとする場合が多い。そこには、明らかにここで行われている「コーチング」や「コンサルテーション」「パフォーマンスの向上（≡スキル・ビルディング）」として考えた方がよいものがある。この点、改めて、キャリアコンサルティングとは何であり、かつ何ではないのかを整理する議論が求められることとなるであろう。その際、NCDA の概念整理は有益な視点を提供するものと考えられる。

（４）IAEVG International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners

IAEVG は、国際キャリア教育学会または国際教育職業ガイダンス学会とも訳される。ヨーロッパのキャリアガイダンス、キャリアカウンセリングの研究者を中心とした学会である。NCDA がアメリカ最大のキャリアカウンセリングの学会であるのに対して、IAEVG はヨーロッパを中心とした世界最大のキャリアガイダンスの学会と位置づけることができる。

この IAEVG でもキャリア支援者のコンピテンシーリストを発表している。IAEVG コンピテンシーフレームワークは、「コアコンピテンシー」と「スペシャライズドコンピテンシー」で構成される。「コアコンピテンシーは、教育・職業指導の実務者が、職場環境や専門性に関わらず、必要とするスキル、知識、態度」であり、「スペシャライズドコンピテンシーは、教育・職業指導の実践がクライアント集団、職場環境、実践家の訓練などに関連して多様であることを示し、一部の教育・職業指導実務者に必要とされるコンピテンシーを反映している」⁶。2003 年に初めて公表され、最新版は 2018 年改訂である。

図表 2－9 に IAEVG コンピテンシー枠組みを示した。表のうち、コアコンピテンシーについて、日本と共通のことが多いが、日本であまり強調されないコンピテンシーも見られる。

⁶ IAEVG 公式 HP「International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners」より <https://iaevg.com/Framework>

例えば、「クライアントの文化的背景」「社会的および異文化的に繊細な感受性」など、クライアントの社会的・文化的背景に関するスキルに言及がなされている。また、実践のあり方については、「専門家のチームの中で効果的に協力するスキル」「テクノロジーの効果的かつ適切な使用」に特徴が見られる。チームで働くスキル、テクノロジーの使用については、日本でも取り入れるべき点がある。

また、スペシャライズドコンピテンシーでは、日本のキャリアコンサルティング施策の能力要件では見慣れない用語、言い方が目立つ。主だったものとして、「情報マネジメント」「プログラム・サービスのデリバリーと評価」「コミュニティ・キャパシティ・ビルディング」などである。

IAEVG ではキャリア支援の実践者のコンピテンシーを幅広くとらえているという点で、先に示した CACREP や NCDA のコンピテンシーリストと類似のニュアンスがある。これは、これは IAEVG のリストの成立が 2003 年、NCDA のリストが元々 1997 年に作成されるなど、同時期に作られたことによる。日本のキャリアコンサルタントの能力要件の議論では、キャリア理論あるいはカウンセリング理論でなければ、労働法や人事労務管理さらには時事的な社会問題（例：働き方改革、人生 100 年時代、Society5.0）に対する理解が重要であると考えられやすい。しかしながら、両者の間には、キャリアカウンセリング、キャリアコンサルティングを取り巻く様々なスキルが分厚く存在する。

例えば、「情報マネジメント」には、キャリアコンサルタントとして職業情報・キャリア情報を扱っていかに支援するかを中核としつつも、そうした情報をいかに取り揃え、クライアントあるいは利用者が使いやすいような形で整理するかといった専門性も含まれる。また、「プログラム・サービスのデリバリーと評価」は、キャリア支援サービスを提供するにあたって、情報・ガイダンス（グループ）・カウンセリング（個人）をいかに対象層にあわせて組み合わせ提供（デリバリー）するか、そしてそれがうまくいったか否かを評価するというプロセスに関する専門性である。さらに「コミュニティ・キャパシティ・ビルディング」は、単純にはリファー先の確保であるが、どのようなリファー先を身の回りの環境（コミュニティ）でいかに確保しておくか、いかに互いに連携がとれるようにしておくかを管理しておくという側面を含む。いずれも個別相談をより有効かつ有益なものとして機能するために必須となる、個別相談まわりの支援について言及したものとして捉えられる。こうした個別相談と労働法や人事労務管理、時事的な社会問題との間に、キャリアコンサルタントが考えるべき様々な事項があることは、キャリアコンサルティングに関わる関係者間で漠然とは意識されているものの、日本では自覚的に検討し、言語化し、リストアップするという作業が十分でない。結果的に、こうしたキャリアコンサルティングの周辺にある様々なスキルや知識に欠くことが、日本のキャリア支援の専門性を不十分なものとしている。

図表 2 - 9 IAEVG コンピテンシー枠組み

コアコンピテンシーとは、教育・職業ガイダンスの実践家に求められるスキル、知識、態度のことであり、職場環境や専門性にかかわらず、その内容は多岐にわたる。 教育および職業指導の実務者は、
C1 役割と責任を果たす上で、適切で倫理的な行動及び専門的な振る舞いを示すことができる。 C2 クライアントの学習、キャリア発達、個人的な関心事を前に進めるために、アドボカシーとリーダーシップを発揮する。 C3 すべての人々と効果的に接するために、クライアントの文化的背景、関心事、強みを認識し、理解することができる。 C4 理論と研究を、ガイダンス、キャリア開発、カウンセリング、コンサルテーションの実践に統合できる。 C5 ガイダンスとカウンセリングのプログラムと実践を設計、実施、評価するスキルを示す。 C6 自分自身の能力と限界を認識することができる。 C7 適切なレベルの言語を用いて、同僚やクライアントと効果的にコミュニケーションをとることができる。 C8 教育、訓練、雇用動向、労働市場、社会問題に関する最新の情報を把握できる。 C9 社会的および異文化的に繊細な感受性を発揮できる。 C10 専門家のチームの中で効果的に協力するスキルを示す。 C11 生涯にわたるキャリア発達プロセスの知識を示す。 C12 テクノロジーの効果的かつ適切な使用に関するスキルと知識を示す。
S1 アセスメント S2 教育ガイダンス S3 キャリア発達（キャリア開発） S4 カウンセリング S5 情報マネジメント S6 コンサルテーションとコーディネーション S7 調査研究と評価 S8 プログラム・サービスのデリバリーと評価 S9 コミュニティ・キャパシティ・ビルディング S10 配置（プレースメント） S11 教育・職業ガイダンスサービスの運営と管理 S12 社会的マーケティングのスキルに特に重点を置いたキャリアおよび教育ガイダンスのマーケティングとプロモーション。 S13 移民、難民、地理的に避難している人々と働くこと

9. 海外のキャリア支援者養成に関する議論

ここまで、海外のキャリア支援者養成に関する研究動向を、主だった欧州キャリアガイダンス論の文献及びアメリカを中心とするキャリア支援者のコンピテンシーの議論を中心に見てきた。以上の検討から、日本国内のキャリア支援施策について議論すべき事柄として、以下の諸点が挙げられる。ここまで見てきた文献では明確な形では示されていない論点なども交えて、幅広に議論及び考察を行うこととする。

(1) キャリア支援者養成と大学院教育

海外の文献では、キャリア支援者養成と高等教育（特に大学院教育）との関わりに関する議論が多い。また、議論に止まらず、実際にキャリア支援者の養成を大学院で行っている事例は極めて多い。

この点について、Hiebert (2009) は図表 2－10 のような形でまとめている。図は、当時のカナダのキャリア支援者養成の実態に即したもののだが、他の国でも応用可能なものとしてまとめられている。日本の現在の状況に照らしても示唆に富む面がある。

図表 2－10 各国のキャリア支援者の資格付与と大学院教育の関わり

サービス	アドバイス	教育的／ ガイダンス	カウンセリング
短大資格（準学士号） 専門的な養成資格			
学士号 四大修了資格			
修士号 博士号			

まず、カナダの多くの大学では、キャリア開発に関する1年または2年のプログラムを提供している。これは大学の正規の授業ではなく公開講座のような形の一般向けのコースであり、これら短期的なコースが事実上のキャリア支援者としての専門的な養成資格となっている。日本では、キャリアコンサルタントの養成講習に該当するものと考えられるが、このコースは強いて言えば短大資格（準学士号）に相当する。ここでは主にキャリア支援において「アドバイス」が中心となっており、それに「ガイダンス」「カウンセリング」の要素がプラスされる。次にカナダのいくつかの州では、キャリア開発を専門とした学士号や修了証書を取得できる。ここでは「アドバイス」の割合は少なくなり、おもに「ガイダンス」の要素が強くなり、「カウンセリング」もある程度まで学習する。最後に「カウンセリング」は、主に

修士課程や博士課程の大学院で教育を受けた人間が行い、「アドバイス」「ガイダンス」の比重は低くなる。

ここで「アドバイス」「ガイダンス」「カウンセリング」という言葉が、Hiebert (2009) で、どのような意味合いで使用されているかであるが、ここでは個人のニーズにどの程度あわせるかで区別されている。

例えば、「アドバイス」は、一般的で「個人を特定しない」情報の提供が該当する。クライアントに様々な様式の履歴書を説明したり、クライアントがキャリア情報にアクセスするのを支援したり、クライアントが利用できる他のキャリアサービスを示したりする。概して、必要な情報をどこで見つけるか、情報をどのように利用するかといった差し迫った具体的な問題に対処するためのアドバイスを行う。

「ガイダンス」は、クライアント固有のニーズに合わせたより個人的なサービスであり、多くの場合、心理教育的な性質を持つとされる。「ガイダンス」は「アドバイス」より範囲が広く、面談やアセスメントによって、クライアントに関する情報を収集し、その後、クライアントのニーズに合わせてサービスを提供する。例えば、職業興味検査の結果を解釈してクライアントに説明したり、適切な就職面接のスキルについてクライアントに合った心理教育的なガイダンスを行うことも含まれる。

「カウンセリング」は、クライアントが自分の考えや感情、信念、価値観、行動などを探り、吟味し、明確にして、行動計画を立てるのを助けるより集中的なサービスである。「カウンセリング」では、典型的に、個人の価値観がキャリアの方向性や仕事への適応にどのように影響するかを探ることなどが含まれる。また、例えば、仕事の役割と、仕事以外の他の人生の役割との統合を検討したりするなど、より広範な問題に取り組む。

ただし、Hiebert (2009) は、「クライアントの幅広いニーズに応えるためには、サービスを求めるクライアントの様々なニーズに合わせて、様々な種類のサービスを、様々な種類のトレーニングを受けた従業員が提供する必要がある (p.5)」と述べている。すなわち、サービスが階層化されていて、どのサービスやトレーニングが上位でどれが下位ということではないとも述べている。むしろ、クライアントのニーズにあわせて、スタッフ全員で様々なタイプのサービスをカバーしているという点が重要であるとも述べている。

以上、Hiebert (2009) が紹介するカナダの状況と本章で見てきた欧州の状況を重ね合わせた場合、要するに、日本におけるキャリアコンサルティング及びキャリアコンサルタントの養成のみが、欧州あるいは北アメリカの実態と乖離しているのだと言うことができよう。日本の実情を考えた場合、キャリアコンサルタントになるための養成講習の時間数は、短大資格程度である一方、キャリアコンサルティングに求められるのは上で言う「カウンセリング」を中心としたものである。ここに、著しいギャップがある。仮に、日本のキャリアコンサルタントにより高度な専門性を求めるのであれば、そもそも欧米と同水準の初期訓練を受けている必要がある。逆に、そこは求めず、従来どおり、日本で言う「実務経験者」の「実務」

を評価した資格認定を行うのであれば、キャリアコンサルタントにはそれほど高度な専門性を求められないことになる。直近で、日本のキャリア支援者養成の枠組みを急激に変化させることはできないとしても、日本のキャリア支援の高度化・専門化をある程度まで先進各国と合致させる検討は、中長期的には行って良い取り組みであると言えよう。特に、先進各国ともに日本で言うキャリアコンサルタントをエントリー資格として、さらに高度な専門性を持つ資格を用意しているか、あるいは用意しようとしている場合が多く、検討の意義があるものと思われる。

（２）キャリア支援者のアイデンティティの論点

欧州のキャリア支援に関する文献では、上述のキャリア支援者の初期訓練を、キャリア支援者のアイデンティティの問題と関連づけて論じている場合がある。

日本のキャリアコンサルティングの議論においても、高度な専門教育を受けないキャリア支援者の問題は認識されている。これを、日本では、IVET（初期職業訓練）の課題とは捉えず、どちらかと言えば CVET（継続職業訓練）の課題として捉え、特にスーパービジョンの問題として捉えるのが特徴である。日本のキャリア支援者は、企業等での「社会人経験」がある人間が、短時間の研修を受けることによって養成されることが、社会的にもある程度まで妥当と考えられている。しかし、それはあくまで最低水準であるとされ、不足部分があるとされる。その際、初期の養成の段階を高度に専門的なものにするのではなく、継続的な研鑽の必要性として問題設定をする。

この点について、欧州キャリア支援論は、本章で見てきたような議論をする中で、IVET によってキャリア支援者に高度な訓練を課すことによって、他の職業とは異なるキャリア支援者としての独自のアイデンティティを確立することができると述べている（CEDEFOP, 2009 p.25）。キャリア支援者が専門家としての適切なアイデンティティを持つ意義は、キャリアサービスに対する認識が大きく変わり（≡ 専門家がいるということが知られるようになり）、一般の利用者の認知度が高まる点を挙げている。

また、日本でよく言われる専門別・領域別のキャリア支援者を養成すべきではないかという議論は、欧州においてもあるが、CEDEFOP（2009）では、むしろ各領域のキャリア支援者が共通の初期訓練を受けることの重要性を指摘している。それは、キャリア支援者が特定領域のみのキャリア支援を重視するのではなく、各領域をバランスよく考慮できるようになるためである。企業領域のキャリアコンサルタントとして、企業領域のキャリアコンサルティングに特化した場合、学校、需給調整、地域領域を重視する視点を十分に持てなくなる可能性が生じる。クライアントは、キャリア形成上、必要があれば学校に通い、転職を考えるのであれば需給調整機関を利用し、場合によっては地域の活動を行いながらキャリア形成を行う。したがって、キャリアコンサルティングは、ライフキャリア全体を視野に入れたキャリア支援を行うことが、現在では標準的な考え方であり、企業領域に特化しないバランスの

とれた視点を持つ必要がある。同じ意味で、キャリア支援者の各領域間の人的な交流やその結果として形成されるキャリア支援者どうしのネットワークも構築される。こうしたキャリア支援者間の交流やネットワークは、最終的にはクライアント、利用者のキャリアサービスに資することになる。

ここに共通しているのは、1 人の労働者を支援する専門家であるというプロフェッショナルとしてのアイデンティティだと、欧州キャリアガイダンス論は考えている。そのため、本章で紹介したキャリアガイダンスの報告書には、研究者のみならず、実務家、政策担当者など様々な領域の専門家が関わっている。企業、大学、行政、学界の枠を超えて、キャリア支援者としてのアイデンティティを共有しているためである。日本のキャリアコンサルタント資格が専門別・領域別に分かれていないことは、その点では、かかる欧州の考え方と近いものがある。今後は、さらに加えて、キャリア支援の専門家としてのアイデンティティを形成できるよう、然るべき初期訓練（IVET）について、長期的な視野から検討を進める必要があるであろう。

（３）企業内キャリア支援を担う人材

企業内キャリア支援人材の養成に関する議論は、日本では、2010 年代より盛んになされるようになった。労働政策研究・研修機構（2018）で実施した以前の調査に示されるように、日本において 2000 年代まで中心的な役割を担っていた公的機関のキャリア支援は、2010 年代に至って企業内キャリア支援の時代へと入ったとされている。こうした動向は、2015 年の新ジョブ・カード制度、2016 年のセルフ・キャリアドックなどに象徴されるが、そもそも 2016 年のキャリアコンサルタント登録制度（いわゆる国家資格化）も、こうした動向に支えられたものと言えよう。

しかしながら、こうした問題意識は、ある程度まで日本独特のものである。例えば、上に示した OECD（2021）の報告書で、国が企業内キャリア支援に関与する事例として日本が取り上げられていたとおり、先進各国の中では日本が好事例としてみなされている。実際、図表 2－1 1 に示すとおり、NCDA のメンバーシップレポート（会員の属性調査）⁷でも、その主な所属機関は、「大学キャリアサービス」が 37%と約 4 割を占めており、企業を所属機関とするキャリアカウンセラーは 7%となっている。「フリーランス」や「その他」のうち一定の割合が、外部から企業内のキャリア支援を提供している可能性があるため、実態はさらに上回ると想定されるが、いずれにしても多数を占めない。その点、労働政策研究・研修機構（2018）で、日本のキャリアコンサルタントの約 34%が企業を活動領域としているのと比較した場合、むしろ日本の方が何らかの形で国に関わる資格を取得した者が、企業のキャリア支援に従事している割合は多い。

⁷ NCDA のホームページより NCDA Annual Membership Meeting Report- 2021 https://www.ncda.org/aw/s/NCDA/pt/sp/about_reports

図表2－11 NCDAのメンバーシップレポート（2020年）の一部抜粋

会員種別	人数	%
ACA／NCDA会員	271	5%
NCDA会員	2476	47%
学生会員	1028	20%
名誉会員	156	3%
終身会員	15	0%
組織会員	660	12%
賛助会員	707	13%

所属機関	人数	%
カウンセラー教育、研究者	438	9%
大学キャリアサービス	1708	37%
スクールカウンセラー	454	10%
その他	494	11%
公的機関	259	5%
企業	311	7%
フリーランス	565	12%
大学院生	414	9%

人種	人数	%
アフリカン	695	17%
アジア人	386	10%
ヒスパニック	209	5%
ネイティブアメリカン	33	1%
ホワイト	2499	62%
その他	203	5%

性別	人数	%
男性	825	20%
女性	3247	79%
ノンバイナリ	12	1%

学位	人数	%
準学士	105	2%
学士	644	15%
修士	2775	67%
博士	569	14%
教育専門家（Ed.s）	104	2%

日本では、こうした実情に伴って、現在のキャリアコンサルタントの能力要件は企業内キャリア形成支援の担い手たる人材を適切に養成・輩出できているのかという問題意識が生じている。これを日本では、国家資格化によって整備されたキャリアコンサルタント資格はあくまで必要最低限の能力を示すものに過ぎず、したがって、さらなる継続訓練（CVET）が必要であるとして、スーパービジョンへと関心を深めていった。

これは、暗黙のうちに、日本が民間企業での経験を「実務経験」として極めて高く評価することに起因する。

この点、欧州のキャリア支援における議論は、本章でも何度か現れた欧州各国間における単位認定の仕組みと関わりがあり、日本で大まかに「実務経験」と呼んでいるものをいかに評価するかを、「過去に経験された学習の認証（Accreditation of prior experience and learning：APEL）」の問題として重視している。つまり、欧州においても「実務経験」はある程度まで重視しているのであるが、それをどのように評価するかという問題を立てて検討している。具体的には、実務経験をそのまま実際のキャリア支援を提供するにあたって有意義な能力・資質・知識・スキルとみなすのではなく、どのような経験をして、どのような学習をしているかを見定め、それをベースラインとして、より高度な資格取得へと道筋をつけるという議論を行う。

実際には、欧州キャリアガイダンス論においても、キャリア支援者を一定の専門性を持つ専門家として定義したいという議論をあえて行う裏側には、「多くの国では、キャリア支援の活動は他の役割と兼業で行われるか、あるいは他の一般的な資格やキャリア支援に関連すると思われる豊富な人生経験に基づいてキャリア支援のポストを得た人間が実施している

(CEDEFOP,2009 p.21)」という面がある。すなわち、現状、そうであるからこそ、キャリア支援に注力するのであれば、より高度な専門性を持つキャリア支援人材が必要となるという議論を行っているのだと言える。そのため、欧州キャリアガイダンス論は、「質の高いキャリアカウンセリングは、適切な教育を受けた専門家によってのみ提供される (CEDEFOP,2009 p.18)」と主張し、この場合、適切な教育とは、「何らかの専攻で得られた学士号をベースにキャリアカウンセリングの専門的な修士号で構成される (CEDEFOP,2009 p.18)」と指摘する。欧州キャリアガイダンス論でキャリア支援人材に対する全般的な基本認識を「学士号に加えて専門的なキャリア支援の修士号」を要するという点に収斂させる際、実際にはそうはなっていないからこそ重視しているという点は、考慮すべき重要な点である。

なお、日本でよく言われる「キャリア支援は必ずしもキャリアガイダンス、キャリアカウンセラーの専門家だけによって行われるのではない」といった認識が、先進各国のキャリア支援の議論でも無い訳ではなく、「親、ピア・メンターを含むメンター、雇用者、雇用者団体、労働組合、特別支援団体を含むその他のボランティア」の役割も重要だとされる。しかし、この点についても、むしろ、そうした様々な機関や個人の支援を統合し、相互に協力できるようなネットワークを調整する役割もキャリア支援の専門家の高度な役割に含まれると主張されている。また、こうしたキャリア支援の専門スタッフが中心的な役割を果たすデリバリー・ネットワークを構築することは、スタッフのトレーニングとしては、かなり有望なモデルであるとも指摘されている (Watts & McCarthy,1996;1998)。

(4) キャリアカウンセリングと人材育成の中間領域

上記の企業内キャリア支援の議論と関連して、欧州キャリアガイダンス論では、本章で示したとおり、1対1のキャリアカウンセリングと、広い意味での人材育成の中間に、日本では耳慣れない様々な概念を作り出し、議論していた。具体的には、「カリキュラムに基づいたガイダンスのためのスキル」「キャリアガイダンスのリソースを組織し管理する方法」「キャリア支援の多様なデリバリー」「キャリア支援の幹部 (cadre)」「職場環境の状況を評価するためのアプローチ」「キャリア開発プログラムの計画、組織、実施、管理、評価の方法」「プログラムの推進・管理・実施」「情報マネジメント」「プログラム・サービスのデリバリーと評価」「コミュニティ・キャパシティ・ビルディング」などである。これら概念の共通点は、個人を対象とした1対1の個人相談いわゆるキャリアカウンセリングの周辺にあって、キャリア支援そのものを成り立たせるために必要なスキル・専門性だという点である。

日本のキャリアコンサルティングの議論では、いわゆる1対1の個別のキャリアカウンセリングを論じるか、そうでなければ、直ちに環境への働きかけ、組織開発、人材育成の議論を展開する場合がある。しかし、本章で様々な形で示したとおり、欧州のキャリア支援の議論では、概してキャリア支援者の訓練には人材育成の担い手としての訓練を含まないのが一般的である。むしろ、直ちに組織開発や人材育成の議論を行う以前に、個人のキャリア支援

を支える概念に多種多様なものがあるという認識が不可欠となる。

特に、個別相談を含むキャリア支援のプログラム全体をどう成立させるのか、という問題意識は、最近、セルフ・キャリアドックの企業内への導入をめぐって改めて明確な輪郭をもって関係者の間に意識されるようになった。おおむね、キャリア相談を成立させるにあたっては、キャリア相談まわりの様々な要素の整備が求められる。こうしたプログラム全体を組み、適切にキャリア支援のデリバリーの手段を考え、そのためのリソースを管理運営するという専門性が求められるようになってきている。その意味では、直近で明らかになってきたキャリアカウンセリングと人材育成の中間領域の各種のテーマを、引き続き、慎重に検討・研究していく必要があると言えるだろう。

（５）情報支援及びキャリア支援のオンライン化

最後に、直近で重要なもう１つのテーマとして情報通信技術の活用に関する論点がある。例えば、ELGPN(2015)では、「情報通信技術（ICT）の利用について、実践者の能力と資質を確保するための政策的手段を用意すること」「ガイダンスやカウンセリングの実践者は、インターネットベースの技術に習熟していることを証明」すること、「情報通信技術のスキルとコンピテンシーを、初期研修、継続研修、Off-JT のいずれにおいても、中心的なものとして組み込むこと」を指摘している（ELGPN, 2015b p.19）。

つまり、日本のキャリアコンサルティング施策の用語で言えば、キャリアコンサルタントも ICT 全般について学習し、インターネットに習熟すべく、養成講習や更新講習その他で継続的に情報通信技術のスキルを学ぶ必要がある。日本では、情報通信技術の使用は、あくまでキャリアコンサルティングの道具・ツール・手段として考えており、キャリアコンサルタントの知識や技能にとって本質的な要素とは、未だみなされていない。これからの時代、情報通信技術を習得することがキャリアコンサルタントにとって中心的なスキルになるという指摘は、日本でも考慮しておきたい。

ただし、この情報支援についても、OECD(2021)などでは、日本は比較的進んだ国と受け止められている。例えば、キャリア形成サポートセンターは、ハローワークのような職業紹介や失業保険もあわせて取り扱う公共職業サービス機関ではなく、キャリアガイダンスのみを専門的に提供する特徴ある公的機関として紹介されている。また、「ハローワークインターネットサービス」「ジョブ・カード制度総合サイト」「日本版 O-net」の他、キャリアカウンセラー（キャリアコンサルタント）とクライアントのマッチングを行う進んだ仕組みとして「キャリアコンサーチ」が取り上げられている。

目下、キャリア支援の領域では、コロナ禍によってテレワーク等による在宅での働き方が拡大するなか、ICT の活用もまた違った形で注目を集めている。例えば、ELGPN (2015) ではキャリアや労働市場に関する情報提供、電話サポート、洗練されたオンラインのウェブ支援ガイダンスシステムの他、3D マルチユーザー仮想環境、遠隔サービス、市民とガイダンス

実務者やユーザー間の交流を促進するソーシャルメディアサイトなどを挙げている。さらに、ピア・ツー・ピア・コーチング、オンライン・キャリアサポート・コミュニティ、ユーザー主導のリアルタイム・メンタリング、ゲームやアプリを通じたキャリア選択肢の体験学習など、ありとあらゆることが検討されている。

それに伴って、キャリア支援において情報通信技術を用いるスキルは、単に道具を使うということ以上の本質的な専門性として受け止められるようになってきている。また、キャリア支援者の養成においてもビデオ会議その他の各種の情報通信技術を用いた学習方法が議論の俎上に上っている。

こうした一連の動向を考えた場合、日本でも、オンラインでの相談を含めたキャリア支援全般のオンライン化について、繰り返し、深く検討する必要がある。オンライン相談に関する基礎的なデータ収集の他、オンライン相談において必要となるスキル等を考えるにあたっては、まずはオンライン相談の利用者が何をどのように考えているのかを把握しておく必要がある。第4章では、こうした問題意識から、オンライン相談に関するデータの検討を行いたい。

引用文献

- CEDEFOP (2009). Professionalising career guidance: Practitioner competences and qualification routes in Europe. Luxembourg; European Centre for the Development of Vocational Training.
- CEDEFOP (2019). Investing in career guidance; Investing in career guidance. Luxembourg; European Centre for the Development of Vocational Training.
- CEDEFOP (2021). Investing in career guidance; Investing in career guidance: Revised Edition. Luxembourg; European Centre for the Development of Vocational Training.
- ELGPN (2015a). Guidelines for policies and systems development for lifelong guidance: A reference framework for the EU and for the commission. Saarijärvi, Finland: ELGPN.
- ELGPN (2015b). Strengthening the quality assurance and evidence-base for lifelong guidance. Saarijärvi, Finland: ELGPN.
- Hiebert, B. (2009). Raising the profile of career guidance: educational and vocational guidance practitioner. International Journal for Educational and Vocational Guidance volume 9, 3–14.
- Kratz, S., & Ertelt, B.-J. (eds.) (2011). Professionalisation of career guidance in Europe: Training guidance research service organization and mobility. Tübingen, Germany: Dgvt Verlag.
- Niles, S. G., & Karajic, A. (2008). Training career practitioners in the 21st century. J. A.

- Athanasou, & R. Van Esbroeck (eds.) International Handbook of Career Guidance, (pp.335-374). New York; NY: Springer.
- OECD (2004). Career guidance and public policy: Bridging the gap. Paris: OECD
- OECD (2021). Career guidance for adults in a changing world of Work: Getting skills right. Paris: OECD.
- 労働政策研究・研修機構 (2015). 企業内キャリア・コンサルティングとその日本の特質—自由記述調査およびインタビュー調査結果— 労働政策研究報告書 No.171 労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構 (2018). キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査 労働政策研究報告書 No.200.
- Sultana, R. G., Watts, A. G. (2006). Career guidance in public employment services across Europe. International Journal for Educational and Vocational Guidance 6, 29-46.
- 田所撰寿 (2018). 初学者へのカウンセラー教育に関する研究の展望—日本における実証的研究に向けて カウンセリング研究, 51, 51-62.
- Watts, A.G.; McCarthy, J. (1996). Non-formal guidance for young people at risk. Dublin: National Centre for Guidance in Education.
- Watts, A.G.; McCarthy, J. (1998). Training in community based guidance. Dublin: National Centre for Guidance in Education.

第3章 諸外国におけるキャリア関連資格の概観

1. はじめに

日本の国家資格キャリアコンサルタントの検討に資する知見を得ることを目的に、諸外国におけるキャリア関連資格を概観する。対象となる国はキャリア支援の研究及び実践において先進国とされるアメリカ、イギリス、カナダと、今後発展が見込まれるシンガポールである。

各資格を整理する上での主な観点は、資格の目的や養成プログラム、取得要件、活動領域や活動内容である。全体の流れとしては、各国の資格を個別に、先述した観点から整理した上で、最後に各国の資格を比較しながらまとめを行う。なお、資格によっては資格取得者数などの情報を得ることができない資格もあるため、取り上げる情報については資格ごとに異なる。

2. アメリカにおけるキャリア関連資格

アメリカではノースカロライナ州グリーンズボロに本社を置く資格認定団体である The Center for Credentialing & Education, Inc. (CCE) が認定機関となる Global Career Development Facilitator (GCDF) や、全米キャリア開発協会 (The National Career Development Association; NCDA) が認定機関となる Certified Career Services Provider (CCSP) が主要なキャリア関連資格となっている。GCDF や CCSP は日本におけるキャリアコンサルタント資格と同程度である 120 時間相当の養成プログラムが設けられており、内容的にも同程度の資格である。アメリカでは GCDF や CCSP 以外にも、3 日間のワークショップに参加することで取得ができる入門的な資格として Career Planning and Adult Development Network による Job and Career Development Coach (JCDC) や Job and Career Transition Coach (JCTC) がある。さらに、領域特化型の資格として、The Professional Association of Résumé Writers & Career Coaches (PARWCC) が主催する履歴書に関するアドバイスを行う Certified Professional Résumé Writer (CPRW)、面接に関するアドバイスを行う Certified Employment Interview Professional (CEIP) などがある。以下ではそれぞれの資格の詳細について説明する。

(1) Global Career Development Facilitator (GCDF)

GCDF は日本、アメリカ、中国、韓国、ドイツなど世界 15 カ国で採用されているキャリアアカウンセラー養成プログラムである。GCDF のプログラムを修了し、所定の手続きを行うことで GCDF 認定のキャリアアカウンセラーとなる。GCDF は資格認定団体の CCE により認

定される民間資格である。以前まではカナダでも採用されていたが、後述する CCSP の採用に伴い、廃止になっている。GCDF は元々クリントン政権下のアメリカで生まれ、不況によって失業率が上昇した際に、日本のハローワークに当たる「ワンストップセンター」の職員のキャリア支援サービス向上を目的として開発された（田中, 2004）。

活動領域にはキャリアグループファシリテーター、キャリア開発ケースマネジャー、求職支援のトレーナー、雇用/配置等の人事管理、キャリアセンターのコーディネーター、キャリアコーチ、労働市場および職業情報のパネリスト、労働力開発のパネリスト、人事キャリア開発コーディネーター、軍人向けのキャリア開発パネリスト、受付面接者などが含まれる。

教育歴により実務経験の必要時間が異なり、修士卒の場合 1,400 時間、学士卒の場合 2,800 時間、準学士卒（短大）の場合 4,200 時間、高卒の場合 5,600 時間となっている。なお、アメリカ国外の学位については読み替え申請が必要である。資格認定要件としては、120 時間以上の要請講習への参加が必須となっている。講習代は 1,000USD である。その他諸費用として、申請費が 100USD、年会費が 40USD 必要となる。更新にあたっては、5 年間で 75 時間の継続学習が必要となっており、毎年 10% の GCDF 資格保有者がランダムに調査される制度がある。継続学習は 12 のコンピテンシーに関するものであれば何でも良いとされるが、コンサルティング業務、自己修養のための個人的な講習、展示会の参加は継続学習にみなされない。GCDF におけるコアコンピタンスは図表 3-1 に示した 12 項目である。

（２）Certified Career Services Provide（CCSP）

CCSP はキャリアサービスのプロバイダー向けの資格であり、プロバイダーには、コンサルタント、コーチ、アドバイザー、専門家、ファシリテーター、トレーナー、リクルーター、レジュメライターといった職業が想定されている。資格の目的には、キャリアサービスを提供する上で必要不可欠な技能を証明することも含まれている。

CCSP と GCDF の主な違いとして、GCDF は CCE によって発行されている一方で、CCSP は NCDA により発行されていることから、GCDF と比較して、キャリア開発領域の数多くの専門家から得られた最新の研究や技法、資源やデータに基づく知見がより得られるといった特徴が挙げられる（NCDA, 2017）。CCSP も GCDF と同様に民間資格の一種である。

CCSP の取得要件は NCDA の Facilitating Career Development（FCD）カリキュラムの修了となっている。なお、カリキュラム修了以外の要件はなく、特定の学歴や実務経験は求められていない。FCD の修了後にテストがあり、テストに合格することで CCSP に認定される。テストはスキル、理論、アセスメント、就職活動支援に関するコンピテンシーを問うものであり、クライアントと状況の説明がされたシナリオを読み、適切な対応を回答する形式である。CCSP の試験で問われるコンピテンシーは、GCDF のコアコンピタンス 12 項目と同様であるが、一部の説明が異なったものになっている（図表 3-2）。合格できなかった場合には、初回のみ 1 ヶ月以内に再テストを受けることができ、再度不合格だった場合には次

のテストまで1年以上の期間を空けなくてはならない。

図表3－1 GCDFにおけるコアコンピタンス

Competency Areas	Descriptions
Helping Skill 援助技能	生産的な対人関係を含む、基本的なキャリア発達のプロセス
Labor Market Information and Resources 労働市場に関する情報とその情報源	労働市場および職業情報とその動向
Assessment アセスメント	クライアントの適切なキャリア開発アセスメントに重点をおいた、フォーマル及びインフォーマルアセスメント
Diverse Populations 多様な集団	多様な集団の特別なニーズと、そのニーズに合わせたサービス提供方法に関する研究
Ethical and Legal Issues 倫理と法律の問題	GCDFの倫理規定と現行の法的規制に関する研究
Career Development Models キャリア開発モデル	生涯発達、ジェンダー、年齢、民族的背景に適応されるキャリア開発の理論やモデル、技法
Employability Skills エンプロイアビリティスキル	求職戦略と集団における配置の技法
Training Clients and Peers クライアントや同僚のトレーニング	トレーニングプログラムやプレゼンテーションのための資料の作成と開発
Program Management/Implementation プログラムの管理／実行	キャリアプログラムやその実施に関する研究、及び他職種との協働関係における連携の役割
Promotion and Public Relations プロモーションと広報	キャリア開発プログラムのマーケティングやプロモーション
Technology テクノロジー	キャリア開発に関するアプリケーションの理解と活用
Consultation コンサルテーション	コンサルタントやスーパーバイザーからの技能向上に資する提案の受容

図表 3 - 2 CCSP におけるコアコンピタンス

Competency Areas	Descriptions
Helping Skill 援助技能	生産的な対人関係を含む、基本的なキャリアファシリテーションのプロセスに精通している
Labor Market Information and Resources 労働市場に関する情報とその情報源	労働市場と職業市場や動向について理解しており、最新の情報源を活用することができる
Assessment アセスメント	対象者の適切な評価に重点をおいたフォーマル及びインフォーマルなキャリア開発のアセスメントを理解し、指導のもと活用する
Diverse Populations 多様な集団	多様なグループの特別なニーズを認識し、ニーズに合わせてサービスを適応させることができる
Ethical and Legal Issues 倫理及び法律の問題	NCDA 及び GCDF の倫理規定を遵守し、現行の法規制について知る
Career Development Models キャリア開発モデル	生涯発達、ジェンダー、年齢、民族的背景に適応されるキャリア開発に関する理論やモデル、技法を理解する
Employability Skills エンプロイアビリティスキル	特定のグループを対象とした求職戦略と配置の技法を知る
Training Clients and Peers クライアントおよび同僚のトレーニング	トレーニングプログラムやプレゼンテーションのための資料準備や作成を行う
Program Management/Implementation プログラム管理／実行	キャリア開発プログラムとその実施について理解し、他職種との協働関係の中で連携役として活動する
Promotion and Public Relations プロモーションと広報活動	スタッフやスーパーバイザーと共に、キャリア開発プログラムのマーケティングやプロモーションを行う
Technology テクノロジー	キャリア開発のためのコンピューターアプリケーションを理解し、利用する
Consultation コンサルテーション	コンサルタントやスーパーバイザーからの技能向上に資する提案を受け入れる

NCDA が主催する FCD カリキュラムでは、キャリア支援に必要なスキルや知識を身につけることができ、これまでに 25,000 人を超える実践家が受講してきた。FCD は 2～3 ヶ月のプログラムになっており、従来の対面式のトレーニングのほかに、Zoom や Webex といったオンライン会議システムを活用したオンラインコースが用意されている。コースの学習内容には、「キャリアリソースと労働市場の情報」、「キャリアプランニングプロセス」、「基本的な支援とファシリテーションスキル」、「キャリア開発モデルと理論」、「フォーマル及びインフォーマルなアセスメントアプローチと妥当性」、「ダイバーシティと限定的なニーズ」、「トレーニングとプログラムのプロモーション」、「ケースマネジメントと紹介のスキル」、「倫理及び実践上の問題」、「専門家とリソースのポートフォリオ」、「就職活動の最新動向」などのテーマが含まれている。オンラインコースの受講料は 1,100USD であり、その他諸費用として、申請費が 100USD、年会費が 40USD 必要となる。なお NCDA のトレーニングカリキュラム

は GCDF の認定カリキュラムにもなっており、CCSP が成立した後も引き続き認定カリキュラムとされている。なお、資格の有効期間は 3 年となっており、3 年ごとに更新が必要である。更新の際には 30 時間の研修受講が必須となっている。

（３）NCDA のその他のキャリア関連資格

NCDA は CCSP 以外にも資格を提供している。NCDA のホームページで確認できた資格を以下に整理する。

Certified Master of Career Services (CMCS) CMCS はキャリアサービスの領域におけるコーチングやアドバイス、コンサルティングに関する技能を示す資格である。CMCS の取得にあたっては、学士号以上の学歴が求められる。必要な実務時間は取得している学位により異なり、学士号の場合は 7 年間（14,000 時間）のフルタイム、修士号の場合は 5 年間（10,000 時間）のフルタイムの実務経験が必要とされる。なお学位の専攻は問わず、カウンセリング専攻以外の学位でも認められる。実務経験として認められる職業には、キャリアコーチ、キャリアカウンセラー、キャリアアドバイザー、キャリアコンサルタント、エグゼクティブコーチ、人材育成、リーダーシップ育成、履歴書ライター、人事関連業務、大学教員などがある。CMCS は CCSP 等の他資格と同様に、専門性を一般に広く証明するために有効であり、キャリアサービスの分野での差別化を可能にするとされる。CCSP と同様にシナリオに対する回答が求められるテストがあり、これに合格することで CMCS の認定が受けられる。なお、CMCS にはファストトラックオプションがあり、①学士号取得者の場合は 7 年間（14,000 時間）、修士号取得者の場合は 5 年間（10,000 時間）のキャリア支援に関連する実務経験があること、②International Coach Federation (ICF) の Professional Certified Coach (PCC) または Master Certified Coach (MCC) の認定もしくは、CCE の Board Certified Coach (BCC) の認定を受けていること、③60 時間以上の継続学習を受けており、そのうち 40 時間はキャリア開発やキャリアコーチング、キャリアトランジションといったキャリア支援の中核技法に関連するものであることという①～③の要件を満たしている場合は、テストを受けずに CMCS を取得することができる。なお、ICF の PCC 及び MCC については、シンガポールの資格に関する節で扱っているため、そちらを参考にされたい。CMCS は CCSP と異なり、学位と実務経験が必要となるが、NCDA の FCD カリキュラムを修了する必要はない。

Certified Career Counselor (CCC) CCC は認定キャリア・カウンセラー資格であり、カウンセリング心理学やリハビリテーションカウンセリング、それに関連するカウンセリングにおける修士号以上の学位を取得し、キャリアカウンセリングの実践やキャリアカウンセリングサービスに従事しているキャリアカウンセラーを対象としている。関連するカウンセリング領域として、社会的文化的多様性、社会正義、多文化カウンセリング、生涯発達の理

論、キャリアカウンセリング理論、カウンセリング理論、グループカウンセリング、カウンセリング評価、プログラム評価などが想定されている。また、キャリアカウンセリングにおける実務経験は 600 時間以上が必要である。

CCC はカウンセリングにおける専門性とキャリア開発、理論、実践におけるキャリア知識の専門性の 2 つの要素を認めるものである。NCDA が提供している他資格と比較すると、キャリアカウンセリングにおけるカウンセリングとキャリア開発の両面を意識し、カウンセリングとキャリアに関する専門性を統合している点が特色として挙げられる。CCC になるために必要なカウンセリング能力としては以下のものが挙げられている。

- ・理論の理解と適切な活用
- ・倫理的カウンセリングの実践に関する理解と応用
- ・クライアントのキャリアに関連する家族や文化的影響を認識し理解する能力。文化、仕事・レジャー・家族・コミュニティのキャリアのバランスなどより広い文脈の中でライフワークの役割を検討するようにクライアントをサポートする
- ・クライアントの性別や性的指向、人種、民族性、身体的及び精神的能力に適した手段を選択できる専門知識、キャリアアセスメントの結果を適切に管理することやスコアリング、報告ができる
- ・教育、訓練及び雇用動向に関する知識を有している。幅広い職業分野及び個人の職業に関連する職務、給与、入職条件、将来の動向に関する情報を提供するような労働市場情報や情報資源に精通している。

CCC の取得にあたってケーススタディによるテストがあり、例示されるケースに対して適切なアプローチを答えるように求められる。このテストに合格すると CCC として認定を受けることができる。なお、資格の有効期間は 3 年となっており、3 年ごとに更新が必要である。更新の際には 30 時間の研修受講が必須となっている。

Certified Clinical Supervisor of Career Counseling (CCSCC) CCSCC はキャリアカウンセリングにおける認定臨床スーパーバイザー資格であり、キャリアカウンセラーやキャリアサービスを提供している実践家に対するスーパービジョンを実施するためのトレーニングを受けた上級者を対象としている。指導者という立場であることから NCDA の他資格と比べ、取得要件が厳しいものになっている。具体的な要件として、カウンセリング専攻またはそれに関連する修士号以上の学位を有している人が対象となる。さらに、以下 3 つの要件の内、いずれか一つを満たす必要がある。

- ・NCDA が実施する 45 時間の臨床スーパーバイザーのトレーニングを修了している
- ・過去 6 年以内に 30 時間の指導時間を含む大学での臨床スーパービジョンに関する課程を修了している
- ・3 年（900 時間）以上臨床スーパービジョンの実務経験を有している

以上の要件の内、NCDA が実施する臨床スーパーバイザーのトレーニングを修了していない場合には、申請時に 30 分のスーパーバイズセッションのビデオとそれに対する自己評価を提出することが求められる。要件の確認が完了し、ビデオ及び自己評価の審査に合格すると CCSCC として認定される。CCSCC も資格の有効期間は 3 年となっており、3 年ごとに更新が必要である。更新の際には年間 10 時間、3 年合計 30 時間の継続教育が必須となっている。

Certified Career Counselor Educator (CCCE) CCCE はキャリアカウンセリングや関連分野におけるカウンセラーの教育に携わる人を対象とし、教育者としての技能を認定する資格である。認定に際しては、実務経験だけでなく、キャリアカウンセリング分野における研究や学術的業績、その他教育的な貢献が評価される。

CCCE の資格取得の要件として、カウンセリング専攻もしくは隣接分野における博士号を取得していることが求められる。さらに教育経験として、修士課程の学生に対しキャリアカウンセリングの教育実績があることや、書籍の執筆や研究、サービス活動を通じてキャリアカウンセリングの発展に取り組んできたことを証明する必要がある。指導経験を証明する資料として、大学で講師を勤めた際のシラバスなどを最低 3 コース分以上提出しなければならない。また、CCCE の取得の際にもケーススタディの合格が求められる。

NCDA は CCCE の認定に求められる能力として、キャリアに関する知識とカウンセラー教育を統合する専門性をあげている。特に、「民族的背景や多様なアイデンティティを持つ集団へのキャリアカウンセリング」、「キャリアカウンセリングの理論と技法」、「キャリアカウンセリングの倫理」、「労働市場の情報と動向」などのテーマについて指導できる能力が必要だとしている。資格の有効期間は 3 年となっており、3 年ごとに更新が必要である。更新の際には年間 10 時間、3 年合計 30 時間の継続教育が必須となっている。

Certified School Career Development Advisor (CSCDA) CSCDA は教育領域におけるキャリア支援を実施する人を対象としたスクールキャリア開発アドバイザーの資格である。他のスタッフと協働して学校や地域が主導となるキャリア支援プログラムの設計・実施・評価を行い、学生がスキルや知識、資格を持って労働市場に参入できるよう支援することが求められる。

資格取得の要件として NCDA による FCD カリキュラム及びスクールキャリア開発アドバイザー (School Career Development Advisor; SCDA) のカリキュラムの修了が必要である。また、スクールカウンセリング専攻の修士号を有しており、キャリア開発に関する実務経験が 3 年以上ある場合には、FCD カリキュラム及び SCDA カリキュラムの受講が免除される。SCDA カリキュラムは学生のアドバイスに関する知識と、企業や産業との連携に関する知識の 2 つを習得することが目的とされている。SCDA は 40 時間のカリキュラムになっており、

従来の対面式に加え、オンラインでの受講も可能となっている。学生のアドバイスに関する内容としては、「キャリアプランニングプロセスやフォーマル及びインフォーマルアセスメント」、「ケースマネジメント」、「ダイバーシティに関する知識の習得」、「キャリアファシリテーションとケースマネジメントスキルの活用」、「キャリアパスウェイプランの作成と指導」といったテーマを扱う。企業や産業との連携に関する内容としては、地域の雇用主や産業界と学校との主要な連携窓口としての役割や、産業界で認められている資格や証明書の価値を生徒や保護者に伝えること、職場見学やインターンシップ、ボランティア、パートタイムなどさまざまな経験的学習の促進などのテーマを扱う。

以上、NCDA が提供しているキャリア関連の民間資格を整理した。CCSP はキャリア関連資格の中でも初歩的な資格として位置付けられており、キャリアカウンセリングに携わるものに必要な基礎知識の習得を目的としていることがわかる。従来 GCDF の養成講座を NCDA が主導していた経緯もあり、現時点においては、CCSP と GCDF の間に明確な違いは確認できなかった。NCDA は CCSP 以外にもキャリアカウンセリング及びキャリアサービス提供者向けの民間資格を専門領域及び習熟度別に複数設置している。中でも、CSCDA には民間資格でありながら、博士号の学位が求められるなど取得要件の厳しい指導者向けの資格も存在している。CCSP が日本のキャリアコンサルタント資格に相当するものであり、それ以外の資格は学位要件が求められることなどから、CCSP の上級資格に位置付けられるものであると考えられる。

(4) Job and Career Development Coach (JCDC) / Job and Career Transition Coach (JCTC)

1979 年に設立された Career Development Network により提供される民間資格である。1990 年代に資格が導入されて以来、25 年間で 7,500 人以上の JCDC および JCTC を養成・認定している。3 日間計 21 時間のワークショップに参加することで認定される。ワークショップは Knowdell (1996) により構造化されたキャリアトランジションプロセスのプログラムが中心となっている。ワークショップに含まれる Knowdell のプログラムの概要を図表 3-3 に示す。このプログラムで中心的に扱われている Knowdell ツールは構造化されており、初学者であっても包括的なアセスメントや指導が可能なフレームワークとなっている。こうしたフレームワークを身につけて活用できるようになることで、コーチングスキルを実践できるようになることが目的とされている。なお、JCDC は組織内で社員の昇進を指導する組織内キャリアカウンセラー向けの資格であり、JCTC は求職者や転職希望者のトレーニングやコーチングを実施するキャリアカウンセラー向けの資格として区別されている。

図表 3 - 3 JCDC/JCTC ワークショップの詳細

Knowdell の 4 段階の移行プロセス (Knowdell 4-Step Transition Process) ● 評価 (Assessment) : 自分は何者なのか ? ● 探索 (Exploration) : 自分にはどんな選択肢があるのか ? ● 選択 (Focus) : どの選択肢が自分に最も適しているのか ? ● 戦略と実行 (Strategy/ Implementation) : どのようにしてそれを達成するのか ?
Knowdell アセスメントツール (Knowdell Assessment Instruments) ● キャリアバリューカードソート ● スキル興味カードソート ● 職業興味カードソート
Knowdell の 5 つのコーチング役割 (Knowdell 5 Coaching Roles) ● 評価者 ● 情報提供者 ● 紹介業者 ● ガイド ● チューター
Knowdell の 5 つのキーコーチングクエスチョン (Knowdell 5 Key Coaching Questions) ● 「何が」具体的な目標か ? ● 「なぜ」それがあなたにとって最も大きな目標なのか ? ● 「どのようにして」目標を達成するか ? ● 「いつ」各ステップが達成されるのか ? ● 「誰が」あなたの計画に関与するか ?

1990 年に JCDC の資格が北米で開始されて以来、オーストラリア、ニュージーランド、オランダ、スウェーデンに展開している。また、2000 年に組織内でのキャリア開発を支援する対象者向けに JCTC の資格が開始された。JCTC についても各国に展開されており、エジプト、中国、韓国、シンガポール、香港で導入されている。さらに Career Development Network のホームページによると、キャリア関連資格では数少ない南米やアフリカへの展開も見込まれ、ブラジルと南アフリカで JCDC 及び JCTC の導入を計画している。なお、JCTC のワークショップは他資格の認定ワークショップとなっており、後述するアメリカのカウンセリング資格である Licensed Marriage and Family Therapists (LMFT) や Licensed Clinical Social Worker (LCSW)、シンガポールの節で説明する国際的なコーチング資格である International Coach Federation (ICF) 認定資格の継続学習時間に換算することができる。

(5) Certified Professional Résumé Writer (CPRW) / Certified Employment Interview Professional (CEIP) / Certified Professional Career Coach (CPCC) / Certified Empowerment & Motivational Professional (CEMP)

1990 年に設立された The Professional Association of Résumé Writers & Career Coaches (PARWCC) が提供する民間資格である。PARWCC の協会認定資格として領域別に 4 つの資格がある。以下では各資格についての詳細を記載する。

Certified Professional Résumé Writer (CPRW) は履歴書作成の経験があるキャリア支援の関係者に向けた資格であり、履歴書作成のための指導力を示すものである。資格取得に当たっては CPRW のオンラインプログラムを受講する必要がある。受講料は 500USD で、全 16 チャプターのプログラムを 140 ページ超のテキストに沿ってオンラインで学習するプログラムになっている。このプログラムには資格認定にかかる費用は含まれておらず、資格認定試験を受験する場合には別途 250USD のプログラムを受講する必要がある。プログラム受講後のテストも自宅で行い郵送や宅配便で送る通信教育の形式になっており、テストに合格すると CPRW の資格を取得できる。なお CPRW 資格の登録及び使用には PARWCC の会員である必要があり、会費は 150USD となっている。

Certified Employment Interview Professional (CEIP) は求職者の面接指導に関する認定資格であり、面接戦略や面接におけるテクニックを求職者に教える方法を身につけていることを示すものである。資格取得にあたっては CEIP のオンラインプログラムを受講する必要がある（受講料 695USD）。120 ページの自習用テキストにより学習し、PARWCC プログラムのファシリテーターや、ジョブコーチングの専門家との口頭試問を経て、十分にスキルを有していると判断されると CEIP の資格が取得できる。PARWCC の他資格と同様に、CEIP 資格の登録及び使用には PARWCC 会員である必要がある。

Certified Professional Career Coach (CPCC) はキャリアコーチングの資格であり、求職者のキャリアプランニングにおけるコーチング能力を示すものである。CPCC の資格取得にあたってはオンラインプログラムの受講が必須であり、プログラムには 600 ページの自習用トレーニングマニュアルの学習や、6 時間のビデオ講義、4 時間のオンラインコーチングなどが含まれている。8～12 週間でのプログラム修了が想定されており、受講料は 1,195USD である。資格の登録及び使用には PARWCC 会員である必要がある。

Certified Empowerment & Motivational Professional (CEMP) は直接的なキャリア支援に関する技法ではなく、ストレス管理やモチベーション維持といった職業生活全般の支援技法を学び、習得したことを示す資格である。CEMP は、独立した資格というよりは、PARWCC の他資格を取得した後のスキルアップを目的とした位置付けになっている。プログラムには、CEIP と同様にコーチングの専門家による 1 時間のオンラインセッションが含まれており、3 回のセッションを経て十分にスキルを有していると判断されると CEMP の資格が取得できる。資格の登録及び使用には PARWCC 会員である必要がある。

（6）Certified Federal Job Search Trainer (CFJST) ／Certified Federal Career Coach (CFCC)

CFJST 及び CFCC は 2002 年より Resume Place, Inc.によって認定されている民間資格である。退役軍人やその配偶者が米国政府に関連する職業においてキャリアを築くためのコーチングやトレーニングに関する知識、スキル、専門性を証明することができる。CFJST 及び

CFCC の主な対象としては、軍の基地に勤務する雇用移行カウンセラー、軍のキャリアカウンセラー、非営利団体等に所属する退役軍人向けカウンセラー、大学のカウンセラー、政府機関の人事や教育担当者などが挙げられている。資格の取得要件は Ten Steps program の受講であり、資格有効期間は取得後 3 年間となっている。Ten Steps program は対面形式のライブプログラムのほかに、オンライン上で実施するウェビナープログラム、職場等で実施するホストプログラムがある。ライブプログラム及びホストプログラムは 3 日間、ウェビナープログラムは 7 週間（各週 90 分）で構成されている。継続学習として、資格の有効期間は 3 年間となっており、3 年経過後は再度 Ten Steps program の受講が必要となる。受講料は実施形式や参加人数によって異なるが、新規の資格取得の場合一人当たり 2,285USD～2,955USD となっている。なお、Ten Steps program は GCDF の継続学習に認定されており、24 時間の継続教育時間に算定することができる。Ten Steps program の内容としては、求職情報の検索や就職者のコンピテンシー分析、履歴書作成、面接などの指導に関するプログラム等が含まれている。

3. アメリカにおける心理支援職に関連する資格

（１）アメリカにおける「キャリアカウンセラー」

前節では、アメリカにおけるキャリア関連資格を取り上げたが、キャリアカウンセリングを実施する専門家の中で最も高度な訓練を受けた専門家はキャリアカウンセラーである。キャリアカウンセラーとは、カウンセリング学の修士号以上の学位を取得した者であり、それに加えて所定の実践時間やスーパービジョンの経験を有している。カウンセリング分野の修士号を要することから、キャリアカウンセラーが有する資格はキャリアに特化した資格ではなく、心理職として幅広い領域をカバーする資格に位置付けられるものである。こうした資格所有者の中にはキャリア支援の領域で活動している人もいるが、医療や教育など幅広い領域で活動している人も含まれており、キャリア支援に特化した資格ではない。アメリカでは教育レベルや専門領域によりいくつかのカウンセリング資格がある。ここでは、キャリアカウンセラーとして活躍することの多い Licensed Professional Counselor (LPC) や Licensed Psychological Associate (LPA) について中心的に整理する。

キャリアカウンセラーに関わらず、カウンセリングの専門家であるカウンセラーが所有している代表的な資格として、Licensed Professional Counselor (LPC) や Licensed Psychological Associate (LPA) がある。カウンセリングに関する専門資格は、専攻や州ごとに異なっているが、資格取得のための条件は概ね類似している。カウンセリング資格である LPC や LPA の区別について、日本語で整理された文献はないため、ここではヒューストン大学クリア・レイク校 (University of Houston–Clear Lake) の修士課程プログラムに関する資料に基づいて、代表的な心理支援資格を整理する。

（２）LPC と LPA の区別

まず、両者を大きく分ける観点として、専攻する学問領域の違いが挙げられる。LPC は主にカウンセリング学を専攻するのに対し、LPA は臨床心理学を専攻する場合が多いとされている。臨床心理学は精神病理学に基づき個人の治療に焦点を当てる傾向があるのに対し、カウンセリング学はストレスや悲嘆、職業指導といった個人が直面する幅広い心理的問題を扱うことが多い。こうした差異から、臨床心理学のプログラムは心理学部に設置されることが多いが、カウンセリング学のプログラムは教育学部に設置されるのが一般的である。カウンセリング学のプログラムは修了後に LPC の資格が与えられることが多く、一方、臨床心理学のプログラムでは LPC と LPA のどちらの資格取得を目指すかを選択することができ、プログラムの受講時間を追加すると両方の資格を取得することが可能になる場合もある。

アメリカには類似するカウンセリング資格として、Licensed Marriage and Family Therapists (LMFT) がある。LMFT と LPC、LPA の違いとしては、専門性が挙げられる。上述したように LPC が最も幅広い心理的な問題を扱い、LPA は精神病理学に基づき LPC に比べると限定的かつ専門性の高い領域を対象としている。LMFT はさらに領域が限定的になり、主にカップルや家族の心理的問題に専門性を有している。そのため、キャリア支援の文脈においては、LPC が中心的な役割を担うことが想定される。なお、認定者の人数としては LPC が 12 万人 (American Counseling Association; ACA, 2011) であるのに対し、LMFT は 5 万人程度 (American Association for Marriage and Family Therapy; AAMFT, 2015) とされている。なお、カウンセリングの修士号を持ち、主に医療領域で活動するカウンセラーである Licensed Clinical Social Worker (LCSW) が 25 万人程度であるとされている。以上から、修士号以上を取得要件とするカウンセリング資格保有者の多くは医療領域で活動しており、キャリア関連の領域で活動するカウンセラーはそれほど多くないことが想定される (American Board of Clinical Social Work, 2020)。

また、州によっては資格によって実践における制限が異なる場合がある。テキサス州の場合、LPC であれば支援の実践を独立して行うことができるが、LPA は特定の条件を満たさない限りは Psychologist など上位の専門職によるスーパーバイズ下でしか実践をすることができないとされている。以上から、LPC と LPA ではカウンセリングの専門職という共通点はあるものの、取得のために専攻する学問領域や、活動領域の違いがあることが確認された。

（３）NCC 資格について

全米認定カウンセラー委員会 (National Board for Certified Counselors, Inc. and Affiliates; NBCC) が認定する認定カウンセラー (National Certified Counselor; NCC) も認定要件等は LPC や LPA と類似した資格であるが、州ごとに認定される LPC や LPA 資格との相違点もある。NBCC のホームページでは NCC と州認定の資格との相違点について以下のように整理されている (図表 2-4)。LPC は州ごとに認定される State License に分類されるため、

NCC と LPC の相違点としても理解ができる。

図表 3－4 に記載されている全米カウンセラー試験（NCE）はカウンセラーとしての全般的な知識を問う試験であり、NCC の資格を取得すると、キャリア・カウンセラーを含む幅広い領域のカウンセリングを実施することができる（緒方, 2005）。

また NCC や LPC、LPA の上位に位置する資格として Licensed Psychologist がある。Psychologist は実践家の中で最も高度な知識や技能を有しており、資格取得要件のハードルも高いものになっている。Psychologist は（臨床）心理学の博士号の学位を取得したものであり、1 年間のインターンシップが前提条件となる。資格取得に際してもライセンス受験があり、資格取得後も継続した研修の受講が求められる高度な専門職資格である（下山, 2007）。アメリカでは約 10 万人の Licensed Psychologist が活動していると報告されている（U.S. Census Bureau, 2018）。

図表 3－4 NCC と州認定資格の比較（NCC の立場から）

	Board Certification (NCC)	State License (LPC 等)
概要	NBCC の認定資格は、資格を所有するカウンセラーが、カウンセリングの専門家が設定した国家基準を満たしていることを一般の人々や雇用主となる人に示す任意の資格である。	州のライセンスは特定の州政府からカウンセラーとして活動することの許可や、資格を持つカウンセラーであることを示すものである。
名称	NBCC は NCC の他に、依存症（addictions）、臨床メンタルヘルス（clinical mental health）、スクールカウンセリング（school counseling）の 3 つの専門認定資格を提供している。	資格の名称は各州の法律の違いにより異なり、州ごとの規制委員会によって発行される。一般的な名称として、Licensed Professional Counselor（LPC）、Licensed Mental Health Counselor（LMHC）、Licensed Clinical Professional Counselor（LCPC）、Licensed Professional Clinical Counselor（LPCC）などがある。
目的	クライアントや一般の人々が、基準を満たした専門家であることを判断できる。また、雇用主や一般の人々が持つ懸念を払拭する機能を有している。	資格の肩書きを使用できる人やカウンセラーとして活動できる人を法的に定義する。
要件	カウンセリング専攻で修士号以上の学位を取得する。さらに、修士号取得後 2 年間で、3000 時間のカウンセリング経験と 100 時間のスーパービジョン指導を受けなければならない。	各州ごとに異なる。いずれの場合も、修士号以上の学位取得、一定以上のカウンセリング経験、スーパービジョンによる指導が求められる（NCC と同等の基準である場合が多い）。
試験	全米カウンセラー試験（National Counselor Examination；NCE）または全米臨床メンタルヘルスカウンセリング試験（National Clinical Mental Health Counseling Examination；NCMHCE）のいずれかに合格する必要がある。専門認定資格の場合は、各専門分野ごとの試験を受験する。	NCC と同様に、全米カウンセラー試験（National Counselor Examination；NCE）または全米臨床メンタルヘルスカウンセリング試験（National Clinical Mental Health Counseling Examination；NCMHCE）に合格する必要がある。

4. イギリスにおけるキャリア関連資格

欧州では職業資格の統一化が進められており、イギリスにおいても体系的な資格制度が導入されている。そのため、イギリスにおけるキャリア関連資格の説明に入る前に、労働政策研究・研修機構（2014）を参考にイギリスにおける資格制度を整理する。イギリスでは、1980年代には大小約 600 の資格認定機関（Awarding Organization: AO）が存在し、AO によって審査・認定される職業資格の数は約 6000 種に及んでいたとされる。こうした背景から、政府は資格の標準化と質の確保を図ることを目的に、1986 年に全国職業資格（National Vocational Qualification: NVQ）制度を導入した。NVQ 制度は現在に至るまでに、若年層を対象とした資格の見直しや、欧州資格枠組みへの対応、資格取得にかかる学習時間の明確化といった課題から見直しや改定が進められた。その結果、現在では大部分の資格が QCF（Qualification and Credit Framework）の枠組みで整理されている。以下では、さらに QCF の詳細について説明した上で、QCF 資格に分類されるイギリスのキャリア関連資格を概観する。

QCF の枠組みはレベルと資格サイズの 2 軸により構成されている（図表 3－5）。レベルは資格の難易度を表しており、基礎～Level8 までの 9 段階になっている。資格サイズは資格の学習時間を示しており、Award、Certificate、Diploma の 3 つに分類されている（図表 3－6）。なお、資格サイズにおける 1 単位（Credit）は 10 時間の学習時間に相当するため、単位数×10 時間で資格取得に必要なおおよその学習時間を把握することができる。また、複数の資格間で同一の単位を適用できるため、1 つの資格取得のために得た単位で関連する他の資格を効率的に取得することが可能である。すべての資格はユニットと呼ばれる資格取得に必要な学習内容がそれぞれ設定されており、各ユニットごとに必要な単位数が定められている。資格によってユニット数は異なり、ユニットごとに必要な単位数も異なる。

図表 3－5 QCF の構成：労働政策研究・研修機構（2014）を一部改変

レベル	資格サイズ		
	Award（1～12単位）	Certificate（13～36単位）	Diploma（37単位以上）
8			
7			
6			
5			
4			
3			
2			
1			
基礎			

図表 3－6 資格サイズの整理：労働政策研究・研修機構（2014）を一部改変

Award（1～12 単位）	学習時間の最も少ない資格サイズ区分。通常は 1 つのユニットで構成されており、初めて資格を取得する人や職業分野の入門者に適している。1 つのユニットで構成されることから、特定の内容のみを学習させたい場合などに適している。
Certificate（13～36 単位）	中程度の資格区分。3 ユニット程度で構成され、職場の仕事で主に扱われるテーマについて学習するのに適した資格である。
Diploma（37 単位以上）	学習時間の最も多い資格サイズ区分。通常、必須ユニットと選択ユニットで構成されており、キャリアで必要となる多様なテーマについて、総合的に学習するのに適している。

以上を踏まえ、QCF 資格に分類されるイギリスのキャリア関連資格を確認する。

イギリスにおける代表的な資格としては、Qualification in Career Guidance（QCG）や Qualifications in Careers Information, Advice and Guidance（QCIAG）に含まれる資格群が挙げられる。他国とは異なり、学歴や実務経験の条件はほとんどない。キャリア関連資格は主に Level2～6 に位置しており、水準としては義務教育修了（標準 16 歳）～学士レベルに相当する。また、サイズは 10 時間～400 時間超となっており幅広いニーズに対応した資格が用意されている。Diploma などの資格区分では、複数のユニットの中から受講者自身が受講したいものを選べる方式になっている。

イギリスの資格認定機関の一つである Open Awards は職業情報の提供や助言、指導に関わるキャリアサポート（Information, Advice and Guidance: IAG）のキャリアパスとして以下のようなガイドを示している（図表 3－7）。このガイドラインの中から、キャリア支援に関連する項目を取り上げて以下で紹介する。

OA Level 1 Award in Principles of Information, Advice and Guidance（QCF） この資格は IAG におけるキャリアパスの最も初歩的なレベルに位置する Level 1 で、Award に区分される学習時間で取得が可能である。資格取得における年齢制限やその他の条件も設けられておらず、誰でも取得が可能になっている。資格内容であるユニットの構成を図表 3－8 に示す。

図表 3 - 7 IAG におけるキャリアパス：Open Awards ホームページより

	Level 1	Level 2	Level 3	Level 4
資格	OA Level 1 Award in Principles of Information, Advice and Guidance (QCF)	OA Level 2 Certificate in Delivering Information, Advice or Guidance (QCF) OA Level 2 Award in Peer Mentoring	OA Level 3 Certificate in Information, Advice and Guidance Level 3 Certificate in Employment Related Services	Level 4 NVQ in Advice and Guidance Level 4 Certificate/Diploma in Employment Related Services Level 4 Certificate in Managing Careers Guidance
想定される職種	キャリアサービスアドバイザー	メンター 教育現場の管理者 キャリアアドバイザーサポート	教育機関のキャリアアドバイザー 従業員教育アドバイザー	パーソナルアドバイザー 福祉アドバイザー 債務アドバイザー 住宅アドバイザー

図表 3 - 8 OA Level 1 Award in Principles of Information, Advice and Guidance ユニット：Open Awards ホームページより

ユニット区分	QAC Code	ユニット名	単位	レベル	GLH
必須	D/616/0724	スキルイントロダクション—情報・助言・指導の提供	3	1	27
必須	H/616/0725	情報・助言・指導に関する基本原則のイントロダクション	3	1	27

当該 QCF は雇用に関わるスキルや知識の開発に関する理解を得ることを目的とした資格で、取得には 6 単位が必要となっている。資格取得のための学習・指導時間は GLH (Guided Learning Hour) で示されており、何らかの形で指導を受け、コース修了にかかる所要時間を表している (労働政策研究・研修機構, 2012)。この資格は 2 ユニットから構成されており、いずれのユニットも IAG の基本的なスキルや原則に関する導入的な内容を扱ったものになっている。各ユニットとも 3 単位となっており、全体で 6 単位、計 60 時間程度の学習・指導時間が想定される資格である。

OA Level 2 Certificate in Delivering Information, Advice or Guidance (QCF) この資格は IAG におけるキャリアパスの 2 段階目に位置する Level 2 で、Certificate に区分される資格サイズになっている。資格取得の対象年齢が 16 歳以上となっており、就業に向けた準備が当該資格の目的となっている。資格のユニットを図表 3 - 9 に示す。

**図表 3 - 9 OA Level 2 Certificate in Delivering
Information, Advice or Guidance ユニット：Open Awards ホームページより**

ユニット 区分	QAC Code	ユニット名	単位	レベル	GLH
必須	M/506/3596	情報・助言・指導のための対話スキルの開発	3	2	24
必須	H/506/3580	情報・助言・指導の実践	3	2	24
選択	J/616/1589	福利厚生に関する助言活動—実践編	3	2	24
選択	K/506/3581	情報・助言・指導文化背景	3	2	24
選択	K/615/3792	集団における情報・助言・指導	3	3	21
選択	Y/616/1595	学校・大学における情報・助言・指導のイントロダクション—原則編	1	2	8
選択	R/616/1594	学校・大学における情報・助言・指導のイントロダクション—方針編	1	2	8
選択	D/616/1596	学校・大学における情報・助言・指導のイントロダクション—実践編	1	2	8
選択	M/506/3579	情報管理	3	2	24
選択	J/615/3797	情報・助言・指導のサポートネットワークにおける活動	3	3	21
選択	M/506/3582	道標と推薦—情報・助言・指導	3	2	24
選択	Y/506/3575	アドバイス提供者のためのスキル	3	2	24
選択	J/616/1592	専門家によるアドバイスの実践—負債	1	2	8
選択	F/616/1591	専門家によるアドバイスの実践—雇用	1	2	8
選択	A/616/1590	専門家によるアドバイスの実践—住宅	1	2	8
選択	L/616/1593	専門家によるアドバイスの実践—移民・難民・亡命希望者	1	2	8

資格取得にあたっては 15 単位が必要であり、必須ユニットから 6 単位、選択ユニットから最低 9 単位の取得が求められる。Level 1 の Award in Principles of Information, Advice and Guidance から大幅にユニットが増え、幅広い内容を体系的に学習することができる。

OA Level 3 Certificate in Information, Advice and Guidance この資格は OA Level 2 Certificate in Delivering Information, Advice or Guidance の発展的な位置付けであり、IAG におけるキャリアパスの 3 段階目に位置する Certificate の資格区分になっている。資格取得の対象年齢は 19 歳以上となっている。さらに、すでにキャリア支援の領域で働いていて、Level 2 に相当する情報・助言・指導に関する業務を経験したことがあることが条件となっており、自らのスキルの向上や証明を望む人が主な対象となっている。当該資格のユニットを

図表 3 - 1 0 に示す。

**図表 3 - 1 0 OA Level 3 Certificate in
Information, Advice and Guidance ユニット：Open Awards ホームページより**

ユニット 区分	QAC Code	ユニット名	単位	レベル	GLH
必須	J/615/3721	情報・助言・指導—原則と実践	3	3	21
必須	D/615/3725	情報・助言・指導のための対話スキル	6	3	42
選択	A/615/3733	ジョブ・ブローカーとしての企業との協働	3	3	21
選択	J/615/3783	助言のためのインタビュースキル開発—負債	1	3	7
選択	R/615/3785	助言のためのスキル開発—雇用	1	3	7
選択	H/615/3788	助言のためのスキル開発—住宅	2	3	14
選択	D/615/3790	助言のためのインタビュースキル開発—福利厚生	1	3	7
選択	H/615/3791	助言のためのインタビュースキル開発—移民・難民・亡 命希望者	1	3	7
選択	K/615/3792	集団における情報・助言・指導	3	3	21
選択	A/615/3795	情報・助言・指導の実践を支える統計情報の管理	3	3	21
選択	F/615/3796	情報・助言・指導における情報資源の管理・アクセス・ 作成	3	3	21
選択	J/615/3797	情報・助言・指導のサポートネットワークにおける活動	3	3	21
選択	L/615/3798	クライアントへの情報提供	3	3	21
選択	R/615/3799	学習者の進歩を支える情報・助言・指導の提供	1	3	7
選択	R/615/3804	情報・助言・指導における実践の振り返り	3	3	21
選択	Y/615/3805	キャリア関連のインタビュースキル開発手法の理解	3	3	21
選択	D/615/3806	学習者が進歩する機会の理解	1	3	7
選択	J/615/3816	ジョブ・ブローカーとしての求職者との協働	3	3	21
選択	K/615/3808	情報・助言・指導における基準と枠組みの適用	3	3	21
選択	M/615/3809	キャリアガイダンスにおける労働市場情報の活用	3	3	20
選択	R/615/3754	ジョブ・ブローカーの組織化と管理	3	3	21
選択	J/615/3802	情報・助言・指導の実践における紹介活動	3	3	21
選択	H/615/3810	情報・助言・指導における教育機関との協働	3	3	20

資格取得にあたっては 24 単位が必要であり、必須ユニットから 9 単位、選択ユニットから最低 15 単位の取得が求められる。Level 2 の Certificate in Delivering Information, Advice or Guidance と比較すると、必須ユニットが 3 単位、選択ユニットが 6 単位増え、扱う内容

も実務に役立つ発展的な内容になっている。24 単位のため、取得の目安時間は 240 時間であり、GLH は 168 時間になっている。

Level 4 NVQ Diploma in Advice and Guidance この資格は IAG キャリアパスの中では最も発展的な資格に位置付けられており、資格サイズは取得時間の最も長い Diploma に区分されている。取得に必要な単位は 37 単位以上であり、目安となる所要時間は 370 時間、GLH は 213 時間となっている。必須ユニットから 17 単位、選択ユニットから 20 単位以上の取得が求められ、選択ユニットの内 9 単位以上は Level 4 のものを選択する必要がある。資格取得に関する制限は特に設定されていない。QCF と NVQ では枠組みが異なるものの、当該資格の Level 4 の学習は、大学の基礎教養（大学 1 年）程度と同等の評価をされる水準となっている。実務的な知識やスキルに加え、参考文献の利用や異なる分野の仕事や研究を反映したアプローチも求められる。当該資格のユニットを図表 3－11 に示す。

ユニットは、キャリア上の支援だけでなく、他職種との連携や法的な手続きへの関与、データ収集や分析の実施など、就労者の支援全般に携わる内容になっている。そのため、現在必要な知識に応じて幅広い選択肢の中から多様なテーマを体系的に学習することができる資格となっている。後続する学習の案内として、Level 4 Certificate in Skills in Managing Careers Guidance in a Learning Environment、Level 4 Certificate in Career Advice and Guidance、Level 6 Diploma in Career Guidance and Development などが当該資格の発展的な資格に位置付けられている。

図表 3 - 1 1 Level 4 NVQ Diploma in Advice and Guidance ユニット
: The Open University ホームページより

ユニット 区分	Unit Number	ユニット名	単位	レベル	GLH
必須	AG3	助言・指導のクライアントとの対話スキルの開発	4	3	25
必須	AG14	ケースマネジメント	4	4	20
必須	AG16	サービスに対する貢献度の評価と発展	3	4	20
必須	AG18	ネットワークでの活動	3	4	20
必須	AG30	法律と手順の重要性についての理解	3	3	24
選択	AG2	助言・指導サービス利用のための支援	3	2	20
選択	AG5	行動決定のための支援	3	3	20
選択	AG6	行動実行のためのクライアントの心構え	3	3	20
選択	AG7	行動指針の達成度を振り返るための支援	3	3	20
選択	AG8	クライアントのアドボカシー	6	5	35
選択	AG9	訴訟手続きでクライアントを代理するための準備	6	5	35
選択	AG10	訴訟手続きにおけるクライアントへのケース提示	6	5	35
選択	AG11	クライアントの代理交渉	5	5	35
選択	AG12	他のサービスとの連携	3	3	20
選択	AG13	クライアントの推薦機会の獲得	3	3	20
選択	AG17	他の専門家への支援	5	4	25
選択	AG19	サービスおよびクライアントのための調査実施	5	4	40
選択	AG20	サービスにおける情報資料の作成	4	4	25
選択	AG21	サービスにおける情報資料の提供と管理	3	4	15
選択	AG22	組織内におけるキャリア教育ガイダンスの効果検証と促進	4	5	30
選択	AG24	研修とキャリア教育ガイダンスの統合	4	4	30
選択	AG25	キャリア教育ガイダンスの促進	3	3	20
選択	AG26	サービス契約の交渉と維持管理	3	4	20
選択	AG27	グループ学習の促進	3	4	20
選択	AG28	調停の手順と準備	4	4	20
選択	AG29	調停の計画と管理	8	5	30

これまでに説明した IAG のキャリアパスに挙げられている資格以外にも、イギリスにはキャリア支援関連の資格が多数存在する。その中でも、より発展的な資格を以下で説明する。

OCR Level 6 Diploma in Career Guidance and Development イギリスの資格認定団体である Oxford Cambridge and RSA (OCR) により提供されている資格であり、キャリアガイダンス関連の資格では発展的な QCF Level 6 に位置付けられている。18 歳以上の学習者を対象としており、年齢制限はあるものの、実務経験等は必要なく 18 歳以上であれば誰でも資格を取得することができる。資格取得要件はないものの、資格の主な対象者としては、すでにキャリアガイダンス部門で働いており、専門的なスキルの習得を目指す人であることが OCR が発行している資格ハンドブックに明記されている。取得に必要な単位は 60 単位以上であり、認定所要時間は 600 時間、GLH は 410 時間となっている。必須ユニットから 45 単位、選択ユニットから 15 単位以上の取得が必要である。必須ユニットではキャリアガイダンス全般に関する内容を扱っており、選択ユニットではアセスメントツールの活用や、サポートネットワークとの連携、キャリア支援プログラムの開発などより実践的な内容が取り上げられている。

Qualification in Career Development (QCD) Career Development Institute (CDI) により提供されている資格で、イギリスの大学院におけるキャリアガイダンスプログラムに組み込まれているものである。2017 年に従来の Qualification in Career Guidance (QCG) や Qualification in Career Guidance and Development (QCGD) に代わって導入された。QCD プログラムはコベントリー大学やハーダスフィールド大学などのイギリス国内の大学院に設置されており、さらに学習を継続したい場合には 1 年の継続学習により、キャリアに関する修士号を取得することができる。なお、プログラムは修士課程に位置付けられていることから、多くの大学では事前に学士号を取得していることが求められる。また、QCF の Level 7 相当のプログラムであり、すでに Level 6 までの能力を身につけている人を対象としている。

QCD のラーニングアウトカムとして、以下の 6 つが想定されている。

1. キャリア情報とアセスメントの専門家：クライアントが自分自身の強みを評価し、労働市場や教育システムへの有意義な接続を支援する
2. キャリア教育者：教育的なアプローチによって個人のキャリア管理スキルを開発する
3. キャリアカウンセラー：カウンセリングや助言を通じて、クライアントが自分自身の状況を理解し、労働市場や教育システムにおける成長を支援する
4. プログラム・サービスマネージャー：個人や組織と協働してキャリア開発プログラムを作成、提供する

5. 社会システムにおける仲裁者（インターベナー）：ネットワークやコンサルティング、アドボカシーを活用して、組織やシステムの発展に貢献し、その中で個人が成功するのを支援する
6. プロフェッショナリズム：専門家としての価値観と倫理基準を実践の中で遵守し、関係性を適切に構築、調整し、継続的学習や批判的思考、アドボカシーを実践する

CDI には毎年継続学習が求められており、年間 25 時間以上の専門能力開発 (Continuous Professional Development: CPD) を実施し、記録することが登録継続の要件となっている。CPD の記録は自らが学習した内容を振り返り、実践にどのように影響したかを記載する形式になっている。

5. カナダにおけるキャリア関連資格

カナダでは、アメリカのキャリア関連資格が取得できる場合も多く、アメリカにおける資格動向に類似しているが、現時点で最も主流な資格はアメリカの節でも取り上げた Certified Career Services Provide (CCSP) である。カナダは CCSP の導入に際して GCDF を廃止しているため、アメリカや日本と異なり GCDF が主要な民間資格となっていない点が特色として挙げられる。カナダでは CCSP 以外にも、民間団体が認定するような比較的取得が容易な実践家向けの資格が存在しているため、それらを整理して概観する。

(1) Certified Career Strategist (CCS) / Certified Work-Life Strategist (CWS) / Certified Interview Strategist (CIS) / Certified Employment Strategist (CES) / Certified Résumé Strategist (CRS)

Career Professionals of Canada (CPC) が認定する民間資格であり、キャリア支援の分野ごとに 5 つの資格が用意されている。各資格とも自己学習 (Self-Study) とコース受講 (Fast-Track) の 2 つの取得方法が認められている。各資格の資格認定費用は 295CAD であり、再試験が必要な場合には別途 75CAD 必要となる。カナダの多くの州では、認定キャリア開発プラクティショナー (Certified Career Development Professional / Practitioner; CCDP) と呼ばれるキャリア支援者の認定資格制度がある。しかしながら、CCDP の認定資格が設定されていない地域もあり、そうした地域では CPC が認定する資格が実務者の能力を証明する重要な役割を担っている。各資格内で説明する CDP (Career Development Practitioner) コースは、CPC の各資格に対応したコースであるとともに CCDP 資格取得のためのコースでもあるため、CPC の各資格とカナダの各州が認定する CCDP に求められるコンピテンシーは同様のものであると考えられる。

Certified Career Strategist (CCS) CCS はキャリアサービスの提供者やキャリア開発の実務に携わる実践家に向けた資格である。自己学習によって取得する場合には、CCS 取得の申請をした上で、CPC が提供している CCS のオンラインの認定スタディガイドを学習して 1 年以内にケーススタディを提出する必要がある。提出したケーススタディを基にコンピテンシー評価が行われ、合格した場合には CCS の認定を得られる。コース受講により取得する場合には、CDP-101 コースの受講が必要になる。CDP-101 コースは 3 週間計 45 時間のコースであり、CCDP の取得の際に求められる継続学習単位 (Continuing Education Credits: CECs) に充当することができる。CDP-101 コースは 15 時間の倫理に関するテーマと、30 時間のキャリア理論やモデルを踏まえた実践のテーマの 2 つから構成されている。コースでは個人ワークやグループディスカッションを通して実践場面を想定したケーススタディを扱う。コースの受講料は CPC メンバーである場合 495CAD、非メンバーである場合は 990CAD となっている。キャリア関連領域での実務経験が 2 年以上ある場合には、CDP-101 の修了後 Fast-Track によって申請することでコンピテンシー評価を経ずに CCS を取得できる。なお、CCS の登録に当たっては、CPC の会員である必要があり、CPC 年会費は 180CAD となっている。

CCS 取得後は、上位資格である Master Certified Career Strategist (MCCS) の取得を目指すことができる。MCCS の取得にあたっては、CCS 資格取得後 1 年を経過していることや、CPC をサポートするボランティアに年間 5 時間以上従事していることなどが求められる。そうした条件を満たした上で、ケーススタディによる試験に合格すると MCCS の認定を得られる。MCCS は更新がなく、CPC 会員である間は資格が維持される。

Certified Work-Life Strategist (CWS) CWS は福祉やキャリア領域で助言・指導の活動を行なっている実践家に向けた資格である。当該資格は、クライアントが生活を維持し、継続的に学習し、キャリアを発展させていく上で必要な要素であるセルフケアやウェルビーイングに関する知識を提供するための専門性を示すものである。CCP と同様に、自己学習によって取得する場合にはオンラインの認定スタディガイドの学習後、ケーススタディの提出によるコンピテンシー評価が行われ、合格することが求められる。CWS に対応したコースは CDP-102 であり、CDP-101 と同様に 3 週間で計 45 時間のコースになっている。CDP-102 では主にメンタルヘルスを維持するためのセルフケアや基本的なライフスキル、キャリアマネジメントスキルのコーチングによってクライアントを支援する方法を学ぶものになっている。コースは全てオンラインで受講可能になっている。コースの受講料は CPC メンバーは 495CAD、非メンバーは 990CAD となっている。ケーススタディによる認定試験が不要な Fast-Track は、CDP-102 コースを修了しているか、ワークライフ・コーチングの認定コース (45 時間以上) を修了していることが要件となっている。なお、CWS の登録に当たっては、CPC の会員である必要がある。

2021 年に CWS の上位資格である Master Certified Work-Life Strategist (MCWS) 資格が新設された。MCWS の資格取得要件としては MCCS と同様に下位資格である CWS 資格を 1 年以上保有していることや、CPC に関わるボランティア実績が求められる。

Certified Interview Strategist (CIS) CIS は採用面接コーチやキャリアコーチ、雇用コンサルタントなど雇用面接に関する戦略的なアドバイスや交渉術を提供している実践家に向けた資格である。自己学習によって取得する場合には自らが作成したサンプルを提出し、提出されたサンプルを基に技能を審査される。CIS に対応したコースは CDP-103 であり、他コースと同様に 3 週間で計 45 時間のオンラインコースになっている。CDP-103 では主に感情知能 (Emotional Intelligence) や関係構築、価値のある提案、建設的なフィードバック、ロールプレイなど面接を効果的にするための技法を扱う。ここで扱う面接とは、クライアントの就職のための面接ではなく、キャリア相談の面接であり、クライアント自身の価値を面接中に引き出せるような働きかけを支援者が学ぶことを想定した内容になっている。コースの受講料、Fast-Track、登録にあたっての要件等については、CPC の他の資格と同様であるため、上記を参考にされたい。

CIS 取得後 1 年が経過すると、上位資格である Master Certified Interview Strategist (MCIS) の資格取得に挑戦できる。MCIS の取得に際しては、CIS 資格を 1 年以上保有している要件に加え、ケーススタディの第三者評価を得ることや、CPC に関わるボランティア実績が求められる。

Certified Employment Strategist (CES) CES はキャリアトランジションの支援に関わる実践家の能力を証明する資格であり、主に転職や再就職などに取り組む求職者を支援する領域に携わる人の取得を想定したものである。CES に対応したコースは CDP-104 であり、CDP-104 では主に就業に向けたプロセスと雇用戦略に焦点を当てている。具体的には、オンラインコースで、労働市場情報やカナダの法制度、自己発見と内省、バリュープロポジションとキャリアブランディング、仕事探しの支援などについて学ぶものになっている。取得のためのプロセスや要件、コースの所要時間等は CPC 他資格と同様となっている。また、CES についても上位資格にあたる Master Certified Employment Strategist (MCES) が設置されており、キャリアアップが図れる仕組みとなっている。

Certified Résumé Strategist (CRS) CRS は履歴書作成支援能力を示す資格であり、主に履歴書の作成サポートサービスを提供している人や就職担当者、キャリアコーチが対象となっている。CRS に対応したコースは CDP-105 であり、CDP-105 はクライアントの背景や目的、ニーズに基づいて、履歴書やカバーレターを作成するための技術を身につけられる内容になっている。具体的には、履歴書の基本的知識やマーケティング戦略、職務経歴書の

作成、スペルと文法、カバーレターなどについて、オンラインで学ぶコースである。なおカバーレターとは希望職種や応募の経緯等を記載し、履歴書や職務経歴書に同封する書類のことである。取得のためのプロセスや要件等は CPC 他資格と同様となっている。また、CRS についても上位資格にあたる Master Certified Résumé Strategist (MCRS) がある。

(2) Career Advocates (CA) / Career Management Associate (CMA) / Career Management Practitioner (CMP) / Career Management Fellow (CMF)

CA、CMA、CMP、CMF は 1994 年から資格認定を行っている非営利団体である Institute of Career Certification International (ICCI) によって実施されている民間資格である。資格は熟練度に分かれて入門、初級、中級、上級の 4 つのレベルに区分されており、それぞれ専門的知識、専門的実践、エンゲージメントに基づいて審査が行われる。

入門レベルの資格は Career Advocates (CA) であり、上位資格の所有者から支持されたサービスを提供する役割を担う。初級レベルの資格は Career Management Associate (CMA) と呼ばれ、キャリアマネジメントの領域でキャリアをスタートしたばかりの初級者が、中級レベルの Career Management Practitioner (CMP) の水準まで技能を発展させるためのメンタリングが提供される。最も上位の資格が Career Management Fellow (CMF) となっており、キャリアマネジメントの領域でリーダーシップを発揮する役割を求められる。

CA 以外の資格においては取得要件としてキャリア支援に関する実務経験が定められている。各資格の必要年数は、初級の CMA で 0～3 年、中級の CMP で 3～5 年、上級の CMF で 5 年以上となっている。ICCI が策定している各資格ごとのコンピテンシーリストを以下に示す。(図表 3-12～図表 3-14)

図表 3 - 1 2 キャリア&タレントマネジメントコンピテンシー（専門知識）
： ICCI ホームページより

領域	能力	知識・スキル	コンピテンシー パフォーマンス基準			
			CA	CMA	CMP	CMF
専門知識	クライアントとなる個人または組織のキャリア・タレントマネジメントのニーズを特定する	個人のキャリア・タレントマネジメントの移行の把握 例：学校から職場、昇進、失業、再教育、セカンドキャリア、退職など 組織におけるキャリア・タレントマネジメントの具体的なニーズを把握する 例：基礎スキル、人員計画、規模縮小など	キャリア開発の実践とアセスメントツールに関する基礎的なトレーニングに参加している	望ましいゴールを決めるためのクライアントとの対話を主導し管理する	クライアントの具体的なニーズを適切に扱うために、様々なアセスメントツールや手法に精通している	アセスメントツール及びその使用方法についての情報提供や専門的なサポートを行う
		クライアントからの問い合わせに対応し適切に助言を提供する方法を知っている	クライアントからの問い合わせに対応し適切に助言を提供する方法を知っている	クライアントと契約を結び、望ましい結果を実現する	クライアントのキャリア・タレントマネジメントのニーズに応じて、オーダーメイドのプログラムを開発する	キャリア選択や意思決定に影響を及ぼす要因についての知識を共有する
		アセスメント手法の適切な使用	職業情報、労働市場、求人情報、雇用支援制度をクライアントに案内する方法を知っている	1つまたは複数のアセスメントツールを使用するためのトレーニングを受け、資格を有している	キャリア選択やタレントマネジメントの決定に影響を及ぼす要因に対処できるようにクライアントを支援する	組織におけるキャリア・タレントマネジメントのニーズへの対処に関する知識を共有する
		キャリア・タレントマネジメントの意思決定に影響を与える多様性や組織文化を理解する 例：人種、年齢、性別、社会経済的地位、文化、価値観など	クライアントの書類を確認しフィードバックを提供する	キャリア選択やタレントマネジメントの選択に影響を与える要因をクライアントが評価できるように支援する	提供するサービスの専門性を明示し、必要に応じて他の専門家にリファーする	差別化されたサービスについての知見の提供
		クライアントに求人情報を紹介し、募集情報に対応する 面接準備やテクニックについての助言を提供する 求職や就職のためのスキルに関する助言を提供する さらなる支援のために別の専門家を紹介する	クライアントに求人情報を紹介し、募集情報に対応する 面接準備やテクニックについての助言を提供する 求職や就職のためのスキルに関する助言を提供する さらなる支援のために別の専門家を紹介する	専門性の限界を理解し、クライアントを適切な専門家にリファーすることができる		専門的なサービスや関連する問題に関する経験を共有する

図表 3 - 1 2 キャリア & タレントマネジメントコンピテンシー（専門知識）
： ICCI ホームページより（続き）

領域	能力	知識・スキル	コンピテンシー パフォーマンス基準			
			CA	CMA	CMP	CMF
専門知識	クライアントの キャリア・タレン トマネジメント のニーズに対 応するための 理論や事例を 活用する能力	適切に関連のある キャリア開発・タレント マネジメントの理論、 事例、ツールや技法 の活用	クライアントのニーズを 評価し、適切な支援 者にリファーする手続 きを知っている	キャリア実践における 最新の理論に基づい たサービスを提供する	現代の理論的アプ ローチに関して深い 理解を示している	理論的な実践におけ る理解を共有する
		コーチング・コンサル ティングスキル	クライアントの求職活 動を支援できるリソー スを知っている	キャリアツールやプロセ スの使用に関する知 識を明確に示すこと ができる	独自の手法を開発 し、サービスを差別化 している	手法を共有し、その 開発を奨励する
	職場実践と社会的 要因の範囲や関連	求職のためのリソース やプロセスを説明する 方法を知っている	キャリア実践における コーチングやカウンセ リングの能力を示すこと ができる	幅広いクライアントに 対して、カウンセリング やコーチングを手法を 一貫して利用してい る	カウンセリングやコー チングの実践に関す る経験を共有する	
		求められる Emplo yアビリティ、職務ス キル、経験	多様なキャリアや職 場における選考、入 社、人事考課、仕事 の進め方を理解して いる	キャリアや職場での実 践に深い知識を有 し、クライアントがキャ リアや職場の情報を 調べられるように指導 する	研究や調査のプロセ スや情報を共有する	
	現在の職場、キャリ ア・タレントマネジメ ントに関するテクノ ロジーツールと実践		エンプロイアビリティと 職務スキルについての 知識がある	エンプロイアビリティや 職務スキルについての 幅広い知識がある	エンプロイアビリティや 職務スキル、専門的 実践において重要な 事柄についての知見 を共有する	
	関連研究のレ ビュー、応用、貢献	リサーチやサービスの 提供にテクノロジーを 活用する		高度なテクノロジー を持ち、リサーチ やレポート作成、プ ランディング、支援の実 践に活用している	いかにテクノロジーが 専門的な実践を向 上させるかに関するア イデアを共有する	
			研究を通してクライ エントを案内する	高度なリサーチとレ ポート作成の手法を 示すことができる	研究を共有し、研究 手法の開発を支援 する	

図表 3 - 1 3 キャリア & タレントマネジメントコンピテンシー（専門的実践）
： ICCI ホームページより

領域	能力	知識・スキル	コンピテンシー パフォーマンス基準			
			CA	CMA	CMP	CMF
専門的実践	専門家として 有益な人間関係の構築	相互の信頼と尊敬に 基づく仕事上の関係 性を構築する	テンプレート化された ツールを活用して、 キャリアの希望を明確 にする	クライアントへのマーケ ティング、販売、サー ビスの提供において、 専門的なコミュニケー ションを構築し、維持 する	クライアントや同僚、 そして必要に応じて 第三者との高度なコ ミュニケーションスキル を発揮できる	実践に携わる人の スーパーバイズやメン タリング、コーチングを 通して、高度なコミュ ニケーションスキルの 開発においてリーダー シップを発揮できる
	望ましい結果 を得るために、 クライアントとな る個人及び組 織と効果的な コミュニケーション を確立し、維 持する能力	適切なコミュニケー ションスキルの開発と 活用 （聞く、話す、書く）	社内資料に基づいて キャリアアドバイスを提 供する	幅広い技術を活用 し、クライアントや同 僚のために適切なレ ポートやプレゼンテー ションを作成すること ができる	クライアントや同僚、 そして必要に応じて 第三者との継続的な 関係を維持できる	専門的な学習やコー チング、カウンセリ ング、メンタリングを通 して、高度なコミュニ ケーションスキルの開 発を奨励する
		クライアントとのコミュニ ケーションプロセスの 確立	求人情報や応募プロ セスの案内	生産的な交渉と解 決のスキルを示すこと ができる	コミュニケーション、交 渉、問題解決のスキ ルを向上させる	
		協働関係の構築と 維持	面接の準備やテク ニックに関する助言を 提供する	紛争解決のための手 段を把握している		
		移行の種類に応じた 機会の分析やニーズ アセスメントの実行	クライアントの履歴書 やカバーレター、選考 基準への対応などを 確認し、内容やレイ アウトに関する助言を 行う			
		必要に応じて他の専 門家にリファーする	適切なサポートスタッ フにリファーする			

図表 3 - 1 3 キャリア & タレントマネジメントコンピテンシー（専門的実践）
： ICCI ホームページより（続き）

領域	能力	知識・スキル	コンピテンシー パフォーマンス基準			
			CA	CMA	CMP	CMF
専門的実践	クライアントの 範囲や分野に 応じたキャリア・ タレントマネジ メントプログラム を提供する	トランジションのタイプ （イン、アップ、クロ ス、アウト）を理解 し、相応しい支援を 確立する	求人情報や労働市 場の情報についての 助言を提供する	対象となるクライエ ントにサービスを伝え、 販売する	キャリアやタレントマネ ジメントに関するクラ イアントベースのサー ビスを設計、開発、 提供する能力を有す る	キャリアやタレントマネ ジメントサービスのデ ザイン、開発、提供 において幅広いクライ エントの要求に応える リーダーシップを発揮 している
		クライアントのニーズに 対応したキャリア・タ レントマネジメント計画 の開発を促進する	サービス提供に関連 する管理業務を行う	クライアントにとって適 切なサービスを設計、 開発、提供するため の能力を示すことがで きる	必要な時に第三者 の専門家にリファーで きるネットワークを構 築、活用している	クライアントのニーズに 応じて専門家へのリ ファーを積極的に進 めている
		策定した計画の実行 を支援する	アセスメントやコーチ ング、カウンセリングのた めに、適切な専門家 にクライアントをリ ファーする	顧客満足度の高いプ ログラムを提供するこ とができる		
		必要に応じて他の専 門家にリファーする	あらかじめ用意された 資料を用いて、求職 者のグループにワーク ショップを実施すること ができる	専門性の限界に基 づき、クライアントに とって適切なリファーを 実施する		
		キャリア・タレントマネ ジメントとパフォーマ ンスレビュープロセスの 関連性に関するコン サルティング 引き継ぎのプランプロ セスに関するコンサル ティング				
	クライアントとな る個人及び組 織のトランジ ションをサポー トする能力	トランジションサポート の提供	キャリアトランジショ ン、求職・雇用安定 に関する技法への助 言の提供	限定的なクライエ ントに移行支援を提供 する能力を示すことが できる	幅広いクライアントに 対して移行支援の サービスをデザイン、 開発、提供する	移行支援プログラム の設計、開発、提供 に関して、リーダーシ ップを発揮する
		セルフマーケティングの コーチング：セルフセ リング	顧客サービスについて のレポートの作成	リサーチ、計画の立 案、コミュニケーション の手段としてのテクノ ロジーの使用法を説 明できる	移行支援サービスを 提供するために様々 なテクノロジーを活用 する	キャリア開発の実践 において、幅広いテク ノロジーを活用した リーダーシップを発揮 する
		望ましい顧客領域の 決定 提供するサービスのブ ランドの確立 提供するサービスの 一貫性の維持 テクノロジー コミュニケーション				

図表3－14 キャリア&タレントマネジメントコンピテンシー（エンゲージメント）
：ICCI ホームページより

領域	能力	知識・スキル	コンピテンシー パフォーマンス基準			
			CA	CMA	CMP	CMF
エンゲージメント	市場における信頼性と有効性を維持するための継続的な専門的学習を受け入れる能力とコミットメント	キャリア・タレント開発プログラムの設計と実施、スキル開発と向上、リサーチといった専門的学習ニーズの特定と対応	専門的学習と実践の発展や実行に取り組む	キャリア及び人材の開発実践について、専門家から認定されたトレーニングプログラムを修了している	資格認定期間における1年間に、30時間以上の専門的学習に取り組んでいる	資格認定期間における1年間に、30時間以上の専門的学習に取り組んでいる
		専門的学習に取り組む、実践を向上させる	自らの役割に関連した専門的学習に取り組む、サービス提供スキルを向上させる	専門的な能力開発プログラムに継続的に取り組んでいる	専門的学習が実践にどのように影響するかを説明することができる	専門的学習の機会を提供し、参加者へのフィードバックを行う
		専門的学習を促進する	クライアントや同僚との協力関係を維持する クライアントやサービスに関する示唆に富むフィードバックを同僚に提供する	専門的な学習を継続するための計画を策定している	専門的学習のコミュニティに参加している	専門的学習のコミュニティにおいてリーダーシップを発揮する
	同僚、クライアント、雇用主、専門家集団と専門的に関わるための能力とコミットメント	倫理的実践の確立と維持	関連のある職業団体や学習者コミュニティのメンバーである	関連のある職業団体の会員である	専門家団体の会員資格を維持する	専門的なサービスのための指導やトレーニングの機会を提供する
	独立した認定機関から能力の証明書を取得し、維持する能力	組織、地域、国の規制要件への対応	スタッフミーティングに参加し、貢献している	専門家ネットワークに参加している	専門的な議論や研究に貢献する	指導、スーパービジョン、トレーニング、研究を通じて、専門的なコミュニティにおいてリーダーシップを発揮している
		専門家ネットワークの構築と維持	資格を維持するための最低条件を満たしている		様々なメディアを通じた専門性のプロモーションに貢献する	
		キャリア・人材開発に関するアドボカシー活動への従事 専門的能力とサービスの普及 資格の取得と維持				

6. シンガポールにおけるキャリア関連資格

これまでキャリア領域で先進国と言われているアメリカやイギリス、カナダの資格状況について整理してきた。本節では、今後キャリア支援の領域が拡大することが見込まれる国の中から、英語圏で比較的情報の収集しやすいシンガポールを例に、キャリア関連資格の状況を概観したい。

(1) Certified Career Advisor (CCA) / Certified Career Practitioner (CCP) / Certified Career Clinical Supervisor (CCCS) / Certified Career Services Manager (CCSM)

シンガポール労働省の傘下にある Workforce Singapore (WSG) によって提供されている資格である。WSG は人材のパイプラインを開発することで、社会経済的な政策課題に対応することを目指す組織であり、キャリア支援に関連する資格の認定も行っている。WSG はシンガポールの教育省や民間企業の協力を得て、コンピテンシーベースの資格認定の枠組みである、キャリア開発フレームワーク (Career Development Framework; CDF) を設置した。CDF はキャリアアドバイザーやキャリアプラクティショナーの養成を目的としたものであり、さまざまな役割を担うキャリアの専門家を対象に、認定キャリアアドバイザー (CCA)、認定キャリアプラクティショナー (CCP)、認定キャリアクリニカルスーパーバイザー (CCCS)、認定キャリアサービスマネージャー (CCSM) という4つの資格を提供している。各資格の特徴として、認定キャリアアドバイザー (CCA) はツールを活用した自己理解の促進、認定キャリアプラクティショナー (CCP) はキャリア開発の理論に基づいたキャリアガイダンス、認定キャリアクリニカルスーパーバイザー (CCCS) はクライアントに対する介入実施のためのスーパービジョン、認定キャリアサービスマネージャー (CCSM) はキャリアサービス展開のための知識にそれぞれ重点が置かれている。

資格認定を受けるためには、推奨されるトレーニングコースの修了、実務時間の充足、規定数のクライアントの支援経験のいずれかが必要になる。求められる実務時間はクライアントと関わる contact time と、クライアントと関わらない non-contact time に分けられている。なお、contact time には、クライアントとの対面面接やビデオや web 会議ツールでのオンライン面接、グループファシリテーションが含まれる。一方、non-contact time には、ケース関連の準備やカンファレンス、上司とのディスカッション、セミナーや講演への参加が含まれる。実習時間数や規定クライアント数の要件は以下の通りである (図表 3-15)。

図表 3－15 CDF が定める資格取得要件：WSG ホームページより

	認定キャリア アドバイザー (CCA)	認定キャリアプラクティ シヨナー (CCP)	認定キャリアクリニカ ルスーパーバイザー (CCCS)	認定キャリアサービス マネージャー (CCSM)
3 年間の実務時間	400	1,400	1,800	2,000
内 contact time	360 (90%)	1,120 (80%)	1,350 (75%)	1,400 (70%)
内 non-contact time	40 (10%)	280 (20%)	450 (25%)	600 (30%)
クライアント数	100	100	80	50

CDF は資格の更新にあたって、継続的な専門能力開発のための時間を定めており、資格取得後もしくは更新後 3 年間に以下の実務経験及び規定数のクライアント支援が必要になる（図表 3－16）。なお、資格取得及び更新申請時には、顧客リストの提出が必要となるため、提出前にクライアントの承諾を得る必要がある。

図表 3－16 CDF が定める資格更新要件：WSG ホームページより

	認定キャリア アドバイザー (CCA)	認定キャリアプラクティ シヨナー (CCP)	認定キャリアクリニカ ルスーパーバイザー (CCCS)	認定キャリアサービス マネージャー (CCSM)
3 年間の実務時間	100	300	300	300
内 contact time	90 (90%)	240 (80%)	225 (75%)	210 (70%)
内 non-contact time	10 (10%)	60 (20%)	75 (25%)	90 (30%)
クライアント数	25	50	40	30

取得にあたっての申請費用は、各資格とも 139.90SGD となっている。資格の申請は年に 1 回となっており、資格取得要件を満たしていれば試験などは受けずに資格取得が認められる制度となっている。

（2）Certified Coach Skills

当該資格はコーチングの側面が強く、直接的なキャリアカウンセリングやキャリアガイダンスを行うものではないが、シンガポールでは主要な資格として位置づけられていることから、本節で取り上げる。シンガポールでは、アメリカの節で紹介した CCE が認定する GCDF と同様に、世界に展開しているキャリア関連資格である Associate Certified Coach (ACC)、Professional Certified Coach (PCC)、Master Certified Coach (MCC) を取得することができる。ACC、PCC、MCC は、International Coach Federation (ICF) のシンガポール拠点である ICF Singapore によって認定される資格である。

ACC はキャリアコーチングの実務経験を少なくとも 8 人のクライアントに対し、計 100

時間以上有する実践家に向けた資格となっている。ACC の資格取得にあたっては、Accredited Coach Training Program (ACTP) の修了かポートフォリオの申請が求められる。これまで挙げた資格とは異なり、ACTP は認定を希望する実践者であるキャリアコーチが作成したコーチングプログラムを、ICF が評価・認定するものである。ACTP に認定されたプログラムは、一貫したコーチ・トレーニングを提供する包括的なトレーニングプログラムとみなされる。ACTP に認定されるためには最低 125 時間のプログラムである必要があり、メンターコーチングとパフォーマンス評価を含まなくてはならない。プログラムの審査にあたっては 100USD の保証料、1,900USD の審査料（175 時間超の場合、2,900USD）、300USD のパフォーマンス評価審査料の費用が発生する。評価されるプログラムの要件として、6 ヶ月以上の運営期間を有することや、評価対象となるプログラムの修了者が 5 名以上いること、プログラムの内容が整備され Web 上で公開されていることなどが含まれる。ACTP プログラムは 3 ヶ月以上の期間で、10 時間のメンターコーチングの提供が義務付けられており、1 対 1 のコーチングが最低 3 時間上あれば、残りはグループコーチングであっても良いとされている。ACTP の修了後は、実践家として必要なコンピテンシーを満たしているかを判断するため、コーチ・ナレッジ・アセスメント（CKA）のテストを受験し合格することが求められる。CKA は ICF のコーチングの定義やコア・コンピテンシー、倫理規定に基づいて出題されるものであり、155 問の選択式テストとなっている。審査料は ICF 会員の場合 100USD、非会員の場合 300USD となっている。ACTP のプログラムを経由せず、ポートフォリオを申請する場合は 60 時間以上のコーチングトレーニングの証明書が求められる。

PCC は ACC の上位資格に位置付けられ、少なくとも 25 人のクライアントに対し、計 500 時間以上のキャリアコーチングの経験を持つ実践家に向けた資格となっている。PCC の資格取得に際しても、ACTP の修了もしくはポートフォリオの申請が求められる。ACC 同様、ACTP 修了後は、必要なコンピテンシーを問う CKA のテストを受験し合格しなければならない。審査料は ICF 会員 300USD、非会員 500USD となっている。ACTP のプログラムを経由せず、ポートフォリオを申請する場合は 125 時間以上のコーチングトレーニングの証明書が求められる。

MCC は最上位の資格であり、少なくとも 35 人のクライアントに対し、計 2,500 時間以上のキャリアコーチングの経験が申請の要件となっている。ACC、PCC と同様に CKA 試験の合格が求められる。MCC の場合はポートフォリオの申請が必須であり、これまでのコーチング実績に記載に加え、200 時間以上のコーチングトレーニングの修了が要件となっている。

7. 諸外国のキャリア関連資格のまとめ

これまでの章ではアメリカ、イギリス、カナダ、シンガポールといった諸外国の資格制度について整理してきた。資格制度を整理する中で得られた知見は以下の通りである。

アメリカでは 1990 年代からキャリア教育の重要性が指摘され、多くの民間のキャリア関連資格が設置された。その中でも世界的に広く普及している GCDF が中心的な資格になっていることが確認された。また、これまで GCDF の認定講習を実施してきた NCDA では、2017 年以降から資格認定機関としての役割も担っており、一部では博士号取得者に向けた指導者養成のためのスーパーバイズに関する技能を認定する資格も確認された。こうした実践家のみならず指導者も対象とした幅広い学習ニーズに対応した資格を設置しており、キャリア支援領域で継続的な学習ができるように体制を整えている動きがみられた。日本における 1 級キャリアコンサルティング技能士など、キャリアコンサルタントの教育者的立場に立つ人に向けた資格に相当するものであると考えられるが、資格取得の際に教育歴や研究実績が要件となる点は日本の資格とは異なる点だろう。

また、キャリアに特化した資格だけでなく、領域限定的でないカウンセリング資格である LPA や LPC の所有者が、キャリアカウンセラーとして失業者や求職者のキャリア関連の相談に対応するケースも多いことが確認された。LPA や LPC は、日本におけるカウンセリング関連の資格である国家資格の公認心理師や、資格認定団体による臨床心理士などに相当すると考えられる。日本においても、公認心理師のうち 14%程度が「就労支援・リワーク」といったキャリア支援に携わっている（日本公認心理師協会, 2021）。主な活動は心理援助やアセスメントであるものの、キャリア支援に携わる可能性があることから、LPC や LPA は日本における公認心理師や臨床心理士に類似した資格として位置づけられていると考えられる。ただし、日本では公認心理士や臨床心理士がキャリア関連のカウンセリングに携わることが、現状では未だ十分ではないため、今後、キャリア支援によりいっそう携わることが求められる。

イギリスでは、国内の職業資格の統一化の動向もあり、キャリア関連資格においても初歩的な内容から発展的な内容までを網羅する体系的な構造であることがうかがえた。初歩的な資格区分である Award には 60 時間程度で取得できる資格があり、発展的な資格区分である Diploma においては 600 時間程度の資格や資格取得プログラムが大学院のコースに設定されているものまで、多様なレベルの資格が用意されている。資格取得にあたっては、知識を問うような筆記試験を受ける形式ではなく、実務の中で認定を受けるものも多く存在しており実践に密接した技能を問う資格であることが想定される。資格に基づいた学習ルートが構築されており、キャリア支援に携わる支援者も体系的に実践に役立つ知識や技能を身につけることが可能な環境が整備されている。大学及び大学院の課程の中でキャリア支援に関連する資格が取得できる制度が整備されているのはアメリカやイギリスの一部の国のみと考えられ、資格認定においてもアカデミアとの連携が盛んである点が特色として挙げられた。

カナダではアメリカのキャリア関連資格が取得できることから、アメリカの動向と大きな差はみられないものの、GCDF の廃止を契機に NCDA の認定資格が普及している。NCDA 以外の民間の資格認定団体も、領域毎の資格や段階的な資格が用意されており、資格取得を

キャリアスキルの目安として実践技能を発展させていけるような環境が整いつつあると考えられる。

シンガポールにおいても、他国と同様に GCDF や ICF といった国際的に普及しているキャリア関連資格が中心となっている。しかしながら、シンガポール労働省参加の WSG によってシンガポール独自のキャリア関連資格も提供されている。WSG から提供されている CCA や CCP 等は、実務経験として実務時間以外にクライアント人数が問われ、クライアントへの支援実績を提出する必要がある。政府が社会経済的な政策課題への対応を目的として設置した資格であることから、資格要件やトレーニングコースが実践を重視したものになっており、実践者の養成に寄与していると考えられる。シンガポールの節で取り上げた ICF が認定している PCC や MCC は、NCDA の CMCS の資格取得要件にもなっており、国際的な資格間での互換性も確認された。

これまでのまとめを踏まえ、日本にはない諸外国の資格の特徴として得られた知見は大きく以下の 5 点である。

1. 大学や大学院などが主体となって実施されている資格取得プログラムがある
2. 対面の講習だけでなく、オンラインコースや自己学習がトレーニングとして認められる
3. 指導者資格の取得においては、実務経験や学歴だけでなく、研究歴や教育歴が要件となる場合がある
4. 諸外国においても資格は能力証明的な意味合いが強く、業務独占的な位置付けとしてカウンセリングの免許や許可証のような扱いとなっているのは一部の地域に限られている
5. 資格間の互換性があり、要件の一部を異なる資格で満たせる場合がある

本調査の限界として、今回は民間資格を中心に調査を進めたため、政府や各州が認定した資格については十分に扱えていない可能性が挙げられる。また、オンラインでの文献調査であるため、実際の現場でどのような位置付けになるかは明らかにできなかった。諸外国のキャリア支援関連の資格を整理した調査は少ないため、今回の調査を踏まえ更なる調査・検討が求められるだろう。

引用文献

- American Counseling Association (2011). Who Are Licensed Professional Counselors
<<https://www.counseling.org/publicpolicy/whoarelpccs.pdf>> (2021/06/17)
- American Association for Marriage and Family Therapy (2015). About Marriage and Family Therapists. < https://www.aamft.org/About_AAMFT/About_Marriage_and_Family_Therapists.aspx> (2021/06/17)

- Knowdell, R. L. (1996). *Building a career development program : Nine steps for effective implementation : Pbk*. Davies-Black Pub.
- National Career Development Association (2017). CCSP Frequently Asked Questions.
 < https://ncda.org/aws/NCDA/page_template/show_detail/135686?layout_name=layout_details&model_name=news_article > (2021/06/30)
- 日本公認心理師協会 (2021). 厚生労働省 令和 2 年度障害者総合福祉推進事業 公認心理師の活動状況等に関する調査.
- 緒方一子 (2005). キャリア・コンサルティングと個人情報保護法の活用と保護 日本労働研究雑誌, 543, 43-55.
- 労働政策研究・研修機構 (2012). 諸外国における能力評価制度 一英・仏・独・米・中・韓・EU に関する調査ー JILPT 資料シリーズ No.102.
- 労働政策研究・研修機構 (2014). イギリスにおける能力評価指標の活用実態に関する調査 JILPT 資料シリーズ No.141.
- 下山晴彦 (2009). よくわかる臨床心理学 改訂新版 ミネルヴァ書房.
- 田中春秋 (2004). アメリカのカウンセラー事情 Works, 64, 75.

引用 HP

- The Center for Credentialing & Education, Inc.: GCDF Global Career Development Facilitator<<https://www.cce-global.org/credentialing/gcdf/>> (2021/06/30)
- The National Career Development Association < https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/home_page > (2021/06/30)
- Career Development Network<<https://www.careernetwork.org/index.cfm>> (2021/06/30)
- The Professional Association of Résumé Writers & Career Coaches <<https://parwcc.com>> (2021/05/30)
- Resume Place, Inc. <<http://www.fedjobtraining.com/certification-programs.htm>> (2021/05/31)
- Open Awards <<https://openawards.org.uk>> (2021/06/01)
- The Open University: Level 4 NVQ Diploma in Advice and Guidance<<https://www.open.ac.uk/business/vocational-qualifications/qualifications/level-4-nvq-diploma-advice-and-guidance>> (2021/06/02)
- Oxford Cambridge and RSA Examinations: Career Guidance and Development Centre Handbook<<https://www.ocr.org.uk/Images/151185-centre-handbook.pdf>> (2021/06/03)
- Career Professionals of Canada: CPC Certification Program for Canadian Career Practitioners <<https://careerprocanada.ca/cpc-certifications/>> (2021/06/04)
- Institute of Career Certification International < <https://www.careercertification.org> >

(2021/06/08)

Workforce Singapore: Career Development Framework (CDF) Credential <<https://www.wsg.gov.sg/programmes-and-initiatives/cdf-credential.html>> (2021/06/11)

International Coach Federation Singapore <<https://www.icfsingapore.org>> (2021/06/11)

U.S. Census Bureau: 2018 National and State Population Estimates <<https://www.census.gov/newsroom/press-kits/2018/pop-estimates-national-state.html>> (2021/06/27)

American Board of Clinical Social Work: What is Clinical Social Work? <<https://www.abcsww.org/what-is-clinical-social-work>> (2021/06/27)

第4章 キャリアコンサルティングにおけるオンライン相談に関する検討

1. 目的

本章では、キャリアコンサルティングのオンライン化、なかでもオンライン相談に関する調査結果を検討する。キャリアコンサルティングのオンライン化について検討する理由は、第一に、前章までに示されたとおり、目下、国内外においてキャリアガイダンス（＝キャリアコンサルティング）論の直近の重要テーマであるためである。オンライン上での相談を含むキャリア支援は、以前から漸次広がりを見せつつも、今般のコロナ禍によって一気に拡大した。第二に、日本においても、「キャリアコンサルタント試験の受験資格として定められている講習（以下「養成講習」という。）及びその受講がキャリアコンサルタントの登録更新の要件として定められている講習（以下「更新講習」という。）のうち技能の維持を図るための講習（以下「技能講習」という。）の実施方法」においてオンライン講習を認めるに至っており⁸、実態として制度面でもオンライン化が進行している。第三に、しかしながら急速な拡大ゆえにキャリアコンサルティングのオンライン化にまつわる各種の論点が十分に検討されないままに残されている。キャリアコンサルティングのオンライン化は実際にどの程度、誰にどのように広がっているのか。どのような属性を持つ者に選好され、どのようなものとして評価されているのか。今後、さらに展開するにあたって何に留意すべきか。こうした基礎的な論点について検討の必要がある。

以上の問題意識から、キャリアコンサルティングのオンライン化を取り上げるにあたって、その背景及び定義について厚生労働省の省令を参照にした。すなわち、厚生労働省の省令では、「新型コロナウイルスの感染拡大を契機に、日常生活において「新しい生活様式」の実践が求められている中、オンラインの活用が急速に進展している」と説明し、オンライン講習を「映像及び音声の送受信により相手の状態を相互に認識しながら講義又は演習をする方法」と定義している。したがって、同様の背景から「映像及び音声の送受信により相手の状態を相互に認識しながら相談する方法」として「オンライン相談」を定義することができる。なお、キャリアコンサルティングのオンライン化と言った場合、1対1のオンライン上の相談以外の様々な取り組みを含むことが想定されるが、本章ではおおむねオンライン相談について取り上げ、その特徴や傾向を把握したいと考える。

なお、以下に、本章で取り上げる調査の実施方法、調査対象等について示す。

①調査方法：Web モニター調査。

②調査対象：20～50代の就業者 6,000名。性別×年代（20代、30代、40代、50代）×雇用形態（正社員、正社員以外）を総務省統計局「2018年度労働力調査」（基

⁸ 職業能力開発促進法施行規則及び職業第一号能力開発促進法施行規則第四十八条の十七及び第二号に規定する講習の指定に関する省令の一部を改正第一項する省令（【施行期日】令和3年6月1日）

本集計)の比率に応じて割り当てた 6,000 人。

③実施時期：2020 年 11 月。

④調査項目：基本属性、勤務先規模、職業、収入他。キャリア相談経験（オンライン経験含む）、オンライン相談に対する認識等。

2. キャリア相談経験者のオンライン相談の実態

図表 4－1 には、過去の相談経験及びオンライン・オフラインの経験の割合を示した。表から、今回の回答者 6,000 名のうち、「過去に専門家に相談経験あり」の回答者は 8%⁹、うちオンラインでの相談を経験したものは 34%、オフラインの相談を経験したものは 66%であったことが示される。

図表 4－1 過去の相談経験及びオンライン・オフライン経験の割合

	過去に専門家に 相談経験あり	なし	計
人数	473	5527	6000
%	8%	92%	100%

	うち	
	オンライン	オフライン
人数	163	310
%	34%	66%

図表 4－2 オンライン相談の実態

回数	1回	43%
	2回	30%
	3回	13%
	4回以上	14%
いつ	2020年3月以前（コロナ禍以前）	58%
	2020年3月～9月	54%
どこで	自宅で	77%
	自宅以外で	33%
相談内容	職業選択（就職、転職、進学他）	36%
	能力開発（スキルアップ、資格他）	31%
	労働条件（賃金、労働時間他）	23%
	人間関係（職場の人間関係他）	7%
	個人的なこと（病気、介護、出産他）	3%
効果	相談して良かった	61%
	相談して役立った	61%

⁹ なお、労働政策研究・研修機構（2017）の調査では、調査に回答した 9,950 名のうち、過去にキャリア相談の経験がある者は 1,117 名で全体の 11.2%であった。それと比較した場合、今回の調査ではやや相談経験者が少なくなっていたと言える。

図表４－２には、オンライン相談の実態を示した。この表は、オンライン相談を経験した163人に対して、①オンラインの相談を何回経験したか、②いつ経験したか、③どこで経験したか、④相談内容、⑤相談した効果をたずねた結果である。表から、オンラインでの相談は「１回」が43%と最も多く、「2020年３月以前（コロナ禍以前）」から経験していた割合が58%とやや多かった。「2020年３月～９月」に経験していた割合が54%で合計して100%にならないのは、どちらも経験した者がいることによる。オンラインの相談は「自宅で」が77%と多く、相談内容は「職業選択（就職、転職、進学他）」が36%、「能力開発（スキルアップ、資格他）」が31%であった。オンラインの相談の効果は「相談して良かった」「相談して役立った」とともに61%と肯定的な評価がやや多かった。

図表４－３ オンライン相談経験者の自宅環境

住まいの市町村規模

大都市 n=85	30万人以上の市 n=40	30万人未満の 市、町村 n=38
67%	48%	45%

自宅に書斎や勉強部屋など個室で集中できる環境がある

はい n=92	いいえ n=71
65%	47%

仕事や作業に使える部屋やスペースがある

はい n=88	いいえ n=75
65%	48%

オンラインでの学習経験

緊急事態宣言前 からオンラインで学 習を経験していた n=55	緊急事態宣言後 にオンラインの学 習に切り替えた n=41	緊急事態宣言後 に新たにオンライン での学習を経験し た n=13	オンラインでの 学習を経験したこ とはない n=54
69%	44%	39%	59%

※いずれも5%水準で統計的に有意。各設問で最も値が大きいセルに網掛けを付した。

図表４－３には、オンライン相談と自宅環境について示した。表に示されるとおり、「大都市」「自宅に書斎や勉強部屋など個室で集中できる環境がある」「仕事や作業に使える部屋やスペースがある」「（2020年４～５月の）緊急事態宣言前からオンラインでの学習経験あり」の場合、オンライン相談の経験は６割強となっていた。概して、大都市圏で自宅に個室や仕事に使えるスペースがあり、オンラインでの学習に慣れている場合に、オンライン相談の経

験が多かったことが示される。

図表４－４には、オンライン相談とオフライン相談で比較できる相談内容及び効果に関する項目について結果を示した。相談内容は、オフラインでは「職業選択」が47%と約半数を占めるのに対して、オンラインでは「職業選択」が36%、「能力開発」が31%、「労働条件」が23%とばらついていて（5%水準で統計的に有意）。また、効果についてはオンラインの方が「相談して良かった」「相談して役立った」という回答が多かった（1%水準で統計的に有意）。

図表４－４ オンライン相談とオフライン相談の比較

		オンライン n=163	オフライン n=310
相談内容	職業選択	36%	47%
	能力開発	31%	27%
	労働条件	23%	15%
	人間関係	7%	6%
	個人的なこと	3%	5%
効果	相談して良かった	61%	47%
	相談して役立った	61%	45%

図表４－５ オンライン相談の評価（複数回答）

自分の好きな時間帯に相談できるので利用しやすかった	57%
キャリアカウンセラー・キャリアコンサルタントと実際には対面しないので話しやすかった	32%
住んでいる地域を選ばず、好きな場所で相談できるので利用しやすかった	31%
キャリアカウンセラー・キャリアコンサルタントと実際には対面しないので話しにくかった	15%
パソコンやスマホなどの情報機器の使い方が分からないので利用しにくかった	13%
情報機器を使って話すので話しやすかった	12%
初対面の人と話しにくいと思った	12%
情報機器を使って話すので話しにくかった	11%
会話の間や仕草が分からないので話しにくかった	10%
家族に聞かれるので利用しにくかった	8%
初対面の人と話しやすいと思った	7%
情報セキュリティがあるので安心だった	6%
家族と一緒に相談しやすかった	6%
深刻な話をしにくかった	6%
情報セキュリティの問題が心配だった	6%
深刻な話をしやすかった	3%
会話の間や仕草が分からないので話しやすかった	3%

図表４－５には、オンライン相談の経験者によるオンライン相談の評価について結果を示した。最も回答が多かったのは「自分の好きな時間帯に相談できるので利用しやすかった（57%）」で、以下、「キャリアカウンセラー・キャリアコンサルタントと実際には対面しな

いので話しやすかった（32%）」「住んでいる地域を選ばず、好きな場所で相談できるので利用しやすかった（31%）」と続いていた。逆に、最も回答が少なかったのは「会話の間や仕草が分からないので話しやすかった（3%）」「深刻な話をしやすかった（3%）」であった。

以上の結果を整理すると、オンライン相談の経験者は、概して、好きな時間帯、好きな場所で対面せずに話せることを高く評価していたと言える。一方で、会話の間や仕草という非言語の手がかりを欠くために深刻な話をしやすいとは感じられていなかったことが示される。

図表4－6には、上述のオンライン相談に対する評価のうち、どの要因がオンラインの相談をして「良かった」あるいは「役立った」という感想に結びついているのかを検討するため、ステップワイズ式の重回帰分析を行った結果を示した。

分析の結果、「相談して良かった」という感想に強い影響を与える変数として、「自分の好きな時間帯に相談できるので利用しやすかった」「キャリアカウンセラー・キャリアコンサルタントと実際には対面しないので話しやすかった」の2つの変数が選び出された。好きな時間帯に対面せずに話せることが、相談して良かったという感じ方に影響を与えていた。また、「相談して役立った」という感想に強い影響を与える変数として、ここでも「自分の好きな時間帯に相談できるので利用しやすかった」が影響を与えていたが、一方で「家族に聞かれるので利用しにくかった」の要因も強い影響を与えていた。自宅でオンラインで相談するといった場合、身近に家族がいて家族に聞かれるという可能性があり、その懸念がある場合、オンライン相談は役に立たないという印象を抱かれやすいことが改めて示された。

図表4－6 オンライン相談の効果に影響を与える要因（ステップワイズ式の重回帰分析）

「相談して良かった」に影響を与えた要因	β	sig.
自分の好きな時間帯に相談できるので利用しやすかった	0.265	**
キャリアカウンセラー・キャリアコンサルタントと実際には対面しないので話しやすかった	0.227	**
調整済み R^2	0.109	**

「相談して役立った」に影響を与えた要因	β	sig.
自分の好きな時間帯に相談できるので利用しやすかった	0.208	**
家族に聞かれるので利用しにくかった	-0.251	**
調整済み R^2	0.097	**

図表4－7には、オンライン相談に対する評価の回答者の属性による差を示した。概して、回答者の属性による統計的に有意な差はあまり観察されず、表にまとめたものが明確に属性による差がみられた項目となる。

表から、「自分の好きな時間帯に相談できるので利用しやすかった」という評価は、「管理的・専門的・技術的・事務的職業」で多くなされていた。同様に、「情報セキュリティの問題が心配だった」及び「家族に聞かれるので話しにくかった」は「非大卒」で、「初対面の人と

話しやすいと思った」は「男性」で大きな値がみられていた。好きな時間帯に相談できるというメリットは主にデスクワークを行っている回答者で多く感じられていた。情報セキュリティや家族に聞かれることに対する心配は非大卒者で多く感じられていたと言えよう。

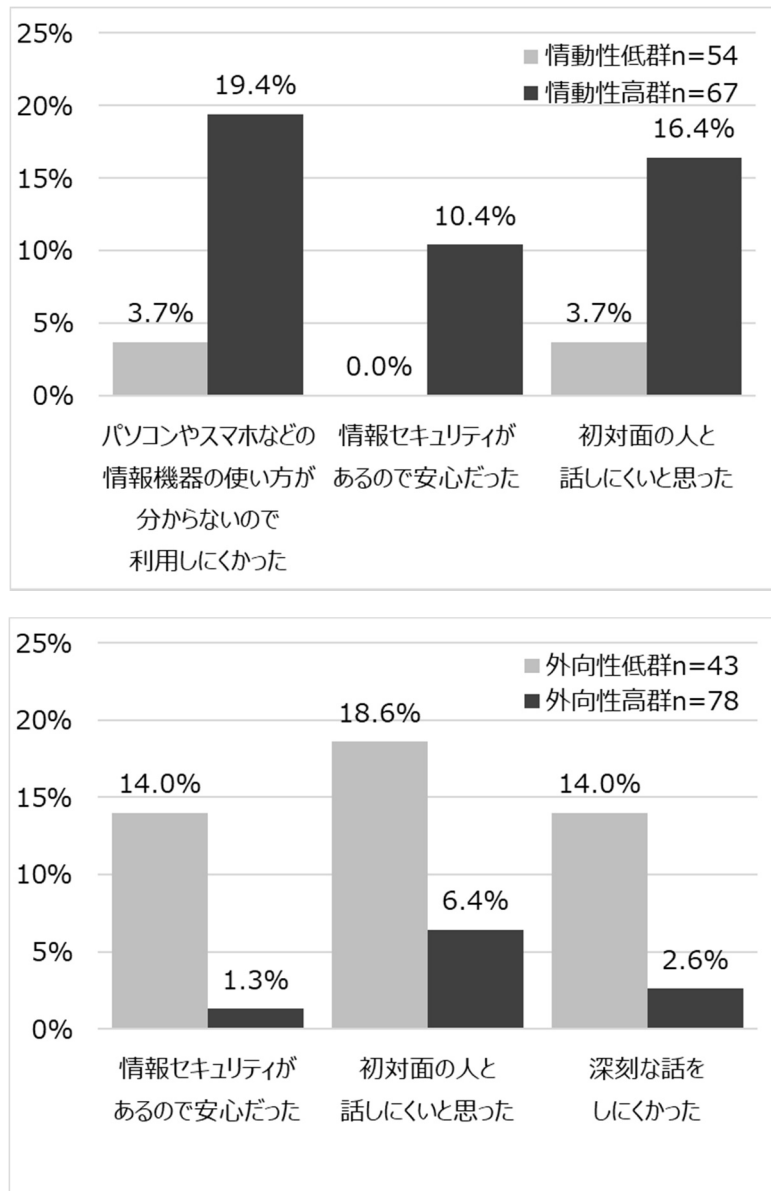
図表 4－7 オンライン相談の職業別・学歴別・性別の差

	管理的・専門的・技術的・事務的職業 n=100	販売・サービス・生産工程の職業他 n=61	合計 n=163	sig.
自分の好きな時間帯に相談できるので利用しやすかった	63%	46%	57%	p<.05
	大卒 n=122	非大卒 n=41	合計 n=163	sig.
情報セキュリティの問題が心配だった	3%	15%	6%	p<.01
	男性 n=120	女性 n=43	合計 n=163	sig.
初対面の人と話しやすいと思った	9%	0%	7%	p<.05
	大卒 n=122	非大卒 n=41	合計 n=163	sig.
家族に聞かれるので利用しにくかった	5%	17%	8%	p<.05

※各設問で最も値が大きいセルに網掛けを付した。

図表 4－8 には、オンライン相談と性格特性「情動性」「外向性」との関連を示した。ここで性格特性を測定するにあたっては「Big Five 形容詞短縮版 2006（清水・山本, 2008）」を用いた。Big Five とは、パーソナリティ特性を情動性、外向性、開放性、協調性、誠実性の 5 因子構造として捉えるモデルである。情動性は不安や衝動の強さ、外向性は社交性や積極性、開放性は好奇心や審美眼、協調性は思いやりや優しさ、誠実性は目標と規律を持って粘り強くやり抜く資質をそれぞれ表す。本尺度は、性格を表す形容詞を提示し、自分に当てはまるか否かの回答を求める。具体的には、例えば、情動性は「悩みがちな」「不安になりやすい」、外向性は「話し好きな」「陽気な」などの形容詞で測定する。なお、「情動性」は、数値が高ければ高いほどネガティブな評価となる（悩みがちで不安になりやすい）。

図表４－８ オンライン相談と性格特性「情動性」「外向性」



上図に示されるとおり、情動性が高いほど、すなわち、悩みがちだったり不安になりやすかったりする性格特性を有している回答者（情動性高群）の方が、「パソコンやスマホなどの情報機器の使い方が分からないので利用しにくかった」「初対面の人と話しにくいと思った」と回答していた。情動性が高い者は不安を感じやすいことから、オンライン相談が情報機器を介した相談であるために、一定程度、話しにくさを感じていたと解釈される。

ただし一方で、情動性高群は「情報セキュリティがあるので安心だった」とも回答しており、表面上、解釈のしにくい結果となっていた。ここでは、情報機器を介した相談は話しにくい一方で、話をする場そのものは機器を介するために安心であったと考えておくことができる。これは表裏一体の感じ方であり、情報機器を仮に薄い膜のようなものと考えた時、それがあつために安心できる一方、何かが挟まっているようにも思え、話しにくいと感じると

いう比喻で捉えておくことができよう。

また、下図の外向性低群とはいわゆる外向的な性格特性を有していない回答者であり、したがって、いわゆる内向的な性格の回答者であるが、上述した悩みがちで不安を感じやすい情動性の高い回答者と回答傾向が似ていた。すなわち、外向性低群は、「情報セキュリティがあるので安心だった」「初対面の人と話しにくいと思った」「深刻な話をしにくかった」と回答していた。内向的な性格の回答者は、情動性の高い回答者同様、情報機器に安心を感じる傾向があり、一方で初対面の人とは話しにくいと感じる傾向が示された。あわせて深刻な話をしにくい傾向も示された。こちらも様々な解釈が可能な結果だが、上述した情動性高群の結果と同様の考察が成り立つとした上でさらに次のような解釈ができるであろう。すなわち、内向的な性格の回答者にとって、オンライン相談は初対面の人と話しにくい、深刻な話をしにくいと感じさせるものである一方、そういうことが気になる性格であるからこそ、仮にプラスに評価できる面があるとすれば、オンライン相談がいわば情報機器を通じた密閉された空間であること、したがって安心できる面があることを高く評価する。いずれにしてもオンライン相談はある特定の性格特性を有する者にとってはアンビバレントな両面的な性質を持つ媒体であることは確かであると考えられる。

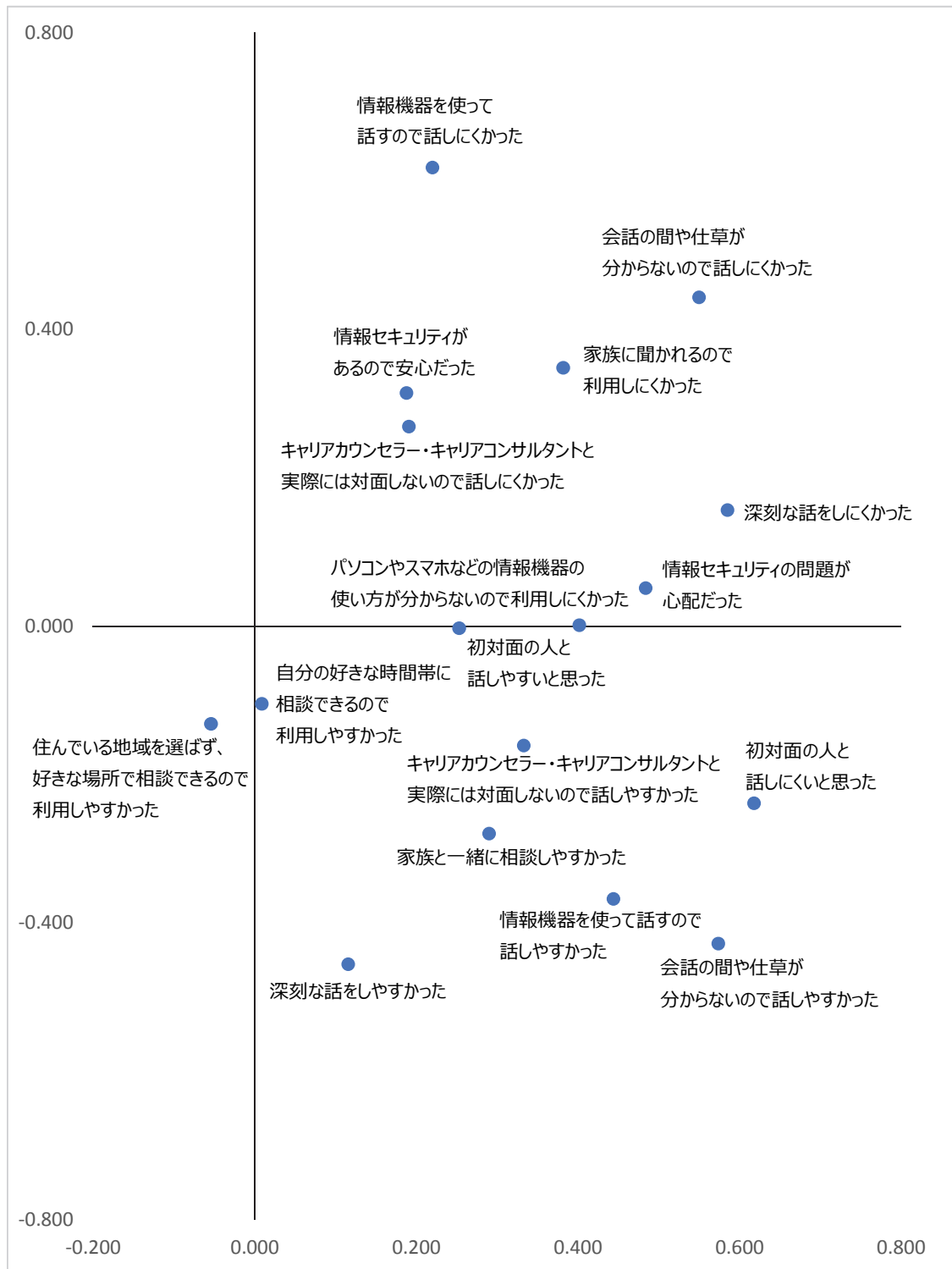
図表4-9には、ここまでの分析のまとめとして、オンライン相談に対する評価に対して主成分分析を行い、主成分負荷量を2次元上にプロットしたを示した。近くに布置するものは互いに関連が深い事項として解釈することができる。

図から、縦軸は、情報機器を使って話すことに関わる軸であると解釈できる。上にいくほど、情報機器を使って話すのは話しにくい、会話の間や仕草が分からないので話しにくい、家族に聞かれるので利用しにくいなどと同時に、情報セキュリティがあるので安心だったという項目が並ぶ。情報機器を介して話すということが強く意識され、それ故、安心という面はありつつも、基本的には話しにくいという印象が持たれている。逆に下にいくほど、深刻な話をしやすかった、情報機器を使って話すので話しやすい、むしろ会話の間や仕草が分からないので話しやすいという項目が並ぶ。情報機器を介して話すということがむしろ肯定的に評価され、オンライン相談に対する好印象が持たれている。

横軸はやや解釈が難しいが、相談するといった場合に、好きな場所、好きな時間帯に相談できるという利便性を重視するか、それよりはむしろ深刻な話などの話しやすさに象徴される秘匿性を重視するかという軸として考えておくことができる。左にいくほど、住んでいる地域を選ばず、好きな場所で相談できる、自分の好きな時間帯に相談できるという項目とともに、深刻な話をしやすかったという項目があるのを確認できる。逆に、右にいくほど、深刻な話をしにくい、初対面の人と話しにくいという項目とあわせて、情報セキュリティが心配だったという項目があることを確認できる。

概して、オンライン相談は、情報機器に対する評価と利便性・秘匿性に対する評価の2つの次元から評価がなされると整理されると言えるであろう。

図表 4－9 オンライン相談に対する評価の2次元（ダミー変数を用いた主成分分析）



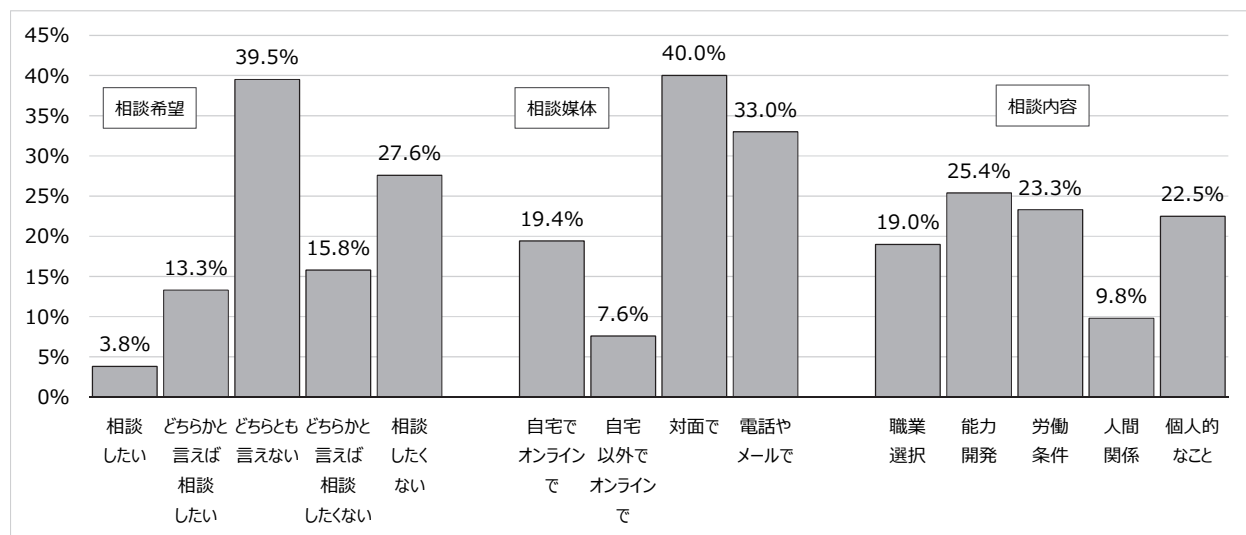
3. キャリア相談未経験者の相談（オンライン相談含む）希望及び相談イメージに関する結果

ここまでは、キャリア相談経験者でかつオンラインでの相談を経験したことがある回答者に関する結果を示した。ここからは、キャリア相談未経験者のオンライン相談を含む相談全般に対する希望及び相談に対するイメージを検討する。

まず、図表4－10に、キャリア相談未経験者が仮に専門カウンセラーに相談できるとすれば、どの程度、相談したいか（相談希望）に関する結果を示した。具体的な質問項目内容は「職業生活や職場の問題についての専門のカウンセラー（キャリアコンサルタント、キャリアカウンセラーなど）に相談したいと思いますか。あてはまるものを1つお選びください」であり、「1 相談したい」「2 どちらかと言えば、相談したい」「3 どちらとも言えない」「4 どちらかと言えば、相談したくない」「5 相談したくない」の5件法で回答を求めた。また、どのような媒体で相談したいか（相談媒体）、どのような内容を相談したいか（相談内容）に対する回答を示した。

図から、「相談したい（3.8%）」と「どちらかと言えば相談したい（13.3%）」をあわせて、約17%がおおむね相談したいと回答していたことが示される¹⁰。また、相談の媒体は「対面（40.0%）」を希望する者が最も多く、「電話やメールで（33.0%）」が続いていた。相談内容は「能力開発（25.4%）」「労働条件（23.3%）」「個人的なこと（22.5%）」の順に多かった¹¹。

図表4－10 オンライン相談に対する希望・媒体・内容

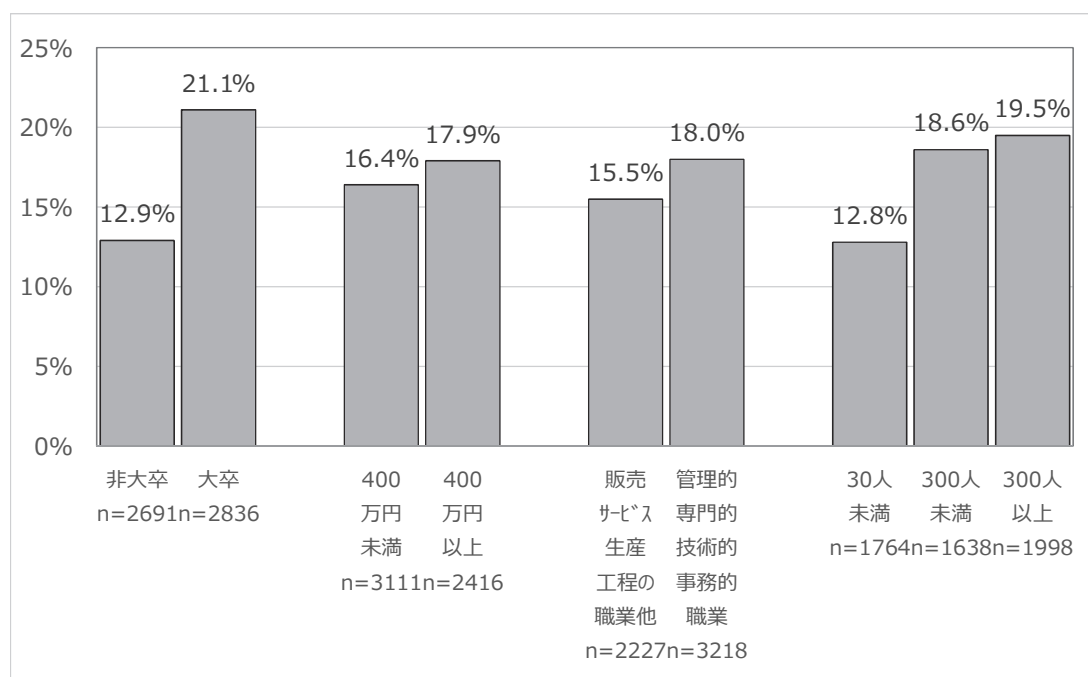


¹⁰ なお、労働政策研究・研修機構（2017）の調査では、キャリア相談未経験者は「相談したい（5.0%）」「どちらかと言えば相談したい（13.9%）」をあわせて19%がおおむね相談したいと回答していたので、大きな違いがなかったと言える。

¹¹ なお、調査票では、「1 職業選択（就職、転職、進学・留学、定年後の就職）」「2 能力開発（自分の職業の向き・不向き、モチベーション向上、スキル知識の向上、資格取得）」「3 労働条件（仕事内容、賃金・処遇、残業・労働時間、配置転換・出向・転籍）」「4 人間関係（同僚・上司・部下との人間関係、職場以外の人間関係）」「5 個人的なこと（精神面の病気、その他の病気、家族の介護、結婚・出産・育児、その他）」とカッコ内に例示した上で回答を求めた。

図表４－１１には、キャリア相談未経験者に対して専門カウンセラーへの相談希望の属性差をまとめた結果を示した。その結果、図に示したとおり、概して、「大卒者」「年収 400 万円以上」「管理的・専門的・技術的・事務的職業」「300 人以上（の勤務先）」の者で、専門のカウンセラーに対する相談希望が高かった（いずれも 1%水準で統計的に有意）。学歴、年収、職業、勤務先規模ともに、比較的、恵まれている回答者層で、専門のカウンセラーへの相談希望が強いと言える。

図表４－１１ 専門のカウンセラーへのキャリア相談希望（オンライン・対面含む）



図表４－１２には、オンライン相談の希望と媒体、キャリア意識と媒体の関連を示した。図から、「相談したい」という希望がある者ほど「自宅でオンラインで」の割合が高く、逆に「相談したい」という希望がない者ほど「電話やメールで」の割合が高いことが示される。なお、「対面で」の割合は「相談したくない」以外は比較的高かった。

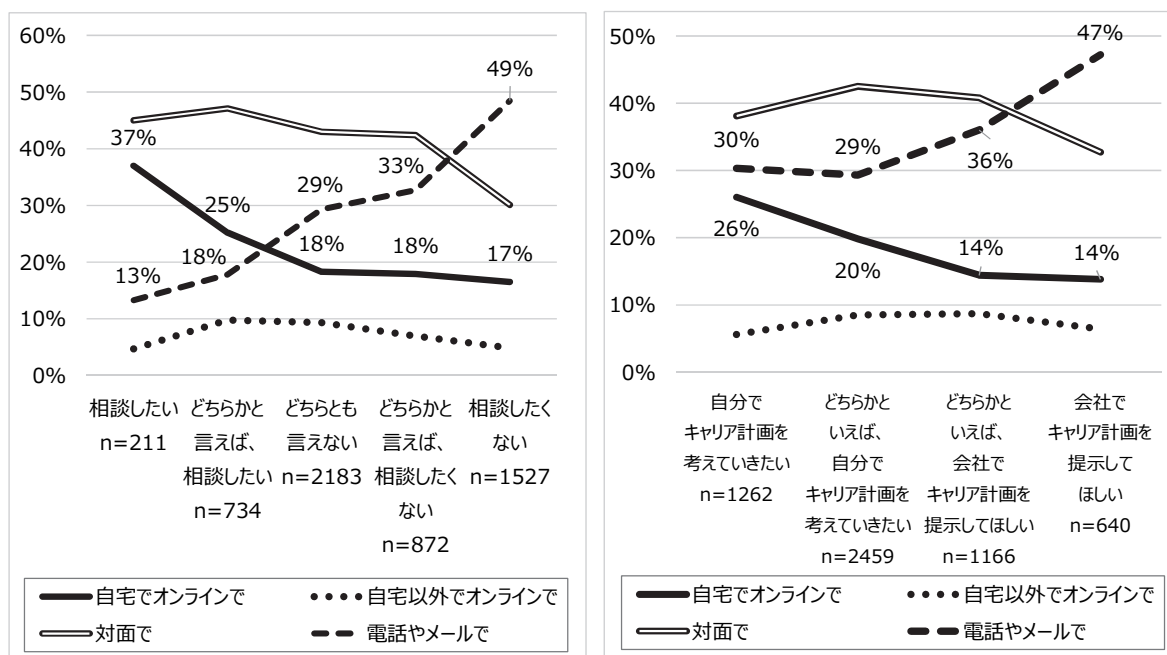
また、キャリア意識でも類似の関係がみられており、「自分でキャリア計画を考えていきたい」と考える者ほど「自宅でオンラインで」の割合が高く、「会社でキャリア計画を提示してほしい」と考える者ほど「電話やメールで」の割合が高かった。

以上の結果から、自らのキャリアに関して積極的に相談したいと考える者、それはすなわち自分でキャリア計画を考えていきたいと考える者と重なりと想定されるが、そうした者は「自宅でオンラインで」の相談を希望すると考えられる。一方で、それほど積極性がない場合には、仮に相談するのであれば「電話やメールで」相談するという回答になるものと推察される。

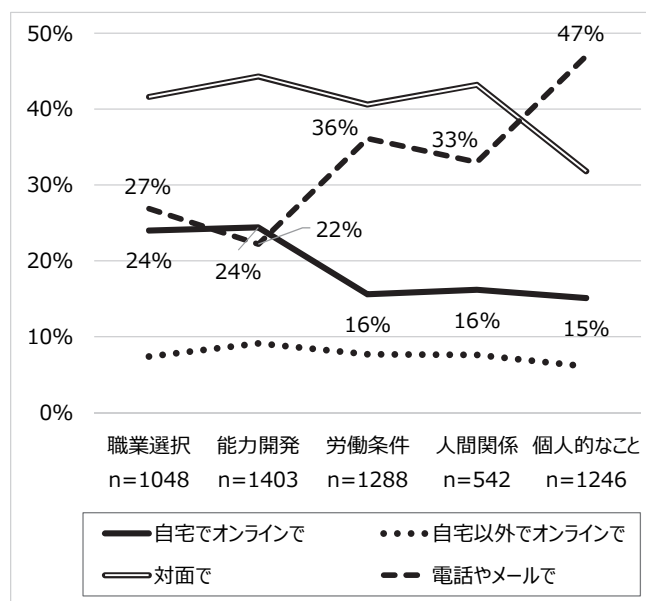
なお、「電話やメールで」相談すると回答した者が、表面上、自らのキャリアに積極的でな

いように見られるのは、実際には、職業選択や能力開発といった問題よりも、個人的なことに
 に関する問題を相談したいと考えているからでもある。図表４－１３に示したとおり、「個人的な
 こと」を相談したいと考える者は「電話やメールで」と回答する割合が高かった。本調
 査において「個人的なこと」には「精神面の病気、その他の病気、家族の介護、結婚・出産・
 育児その他」が含まれる。こうした類の相談は「対面で」も「自宅でオンラインで」もなく、
 「電話やメールで」したいと考えている様子がうかがえる。

図表４－１２ オンライン相談の希望と媒体、キャリア意識と媒体の関連



図表４－１３ オンライン相談の媒体と相談内容の関連



図表４－１４には、オンライン相談に対するイメージと相談媒体の関連を示した。表は、「自宅オンラインで」相談したいと希望する者は、オンライン相談に対して「自分の好きな時間帯に相談できるので利用しやすいと思う」「住んでいる地域を選ばず、好きな場所で相談できるので利用しやすいと思う」「キャリアカウンセラー・キャリアコンサルタントと実際には対面しないので話しやすいと思う」「情報機器を使って話すので話しやすいと思う」というイメージを抱いていることを示す。

一方で、「対面で」相談したいと希望する者は、オンライン相談に対して「キャリアカウンセラー・キャリアコンサルタントと実際には対面しないので話しにくいと思う」「情報機器を使って話すので話しにくいと思う」「パソコンやスマホなどの情報機器の使い方が分からないので利用しにくい」「初対面の人と話しにくいと思う」「会話の間や仕草が分からないので話しにくい」「家族に聞かれるので利用しにくい」というイメージを抱いていた。

当然ながら「自宅でオンラインで」相談したいと思う者はそもそもオンライン相談に対して積極的なイメージを抱き、「対面で」相談したいと思う者はそもそもオンライン相談に対して消極的なイメージを抱いているという結果であった。

図表４－１４ オンライン相談に対するイメージと相談媒体の関連

	自宅で オンラインで n=1071	自宅以外で オンラインで n=422	対面で n=2210	電話や メールで n=1824	合計	sig.
自分の好きな時間帯に相談できるので 利用しやすいと思う	65.3%	42.9%	46.2%	45.4%	49.4%	**
住んでいる地域を選ばず、好きな場所で 相談できるので利用しやすいと思う	39.5%	29.4%	30.4%	21.8%	29.2%	**
キャリアカウンセラー・キャリアコンサルタントと 実際には対面しないので話しやすいと思う	15.1%	13.7%	4.6%	9.0%	8.8%	**
キャリアカウンセラー・キャリアコンサルタントと 実際には対面しないので話しにくいと思う	4.9%	10.2%	14.8%	3.9%	8.9%	**
情報機器を使って話すので話しやすいと思う	12.1%	10.0%	4.1%	5.4%	6.5%	**
情報機器を使って話すので話しにくいと思う	3.4%	5.0%	11.0%	4.7%	7.0%	**
パソコンやスマホなどの情報機器の使い方が 分からないので利用しにくい	3.6%	5.5%	8.0%	3.9%	5.6%	**
情報セキュリティの問題が心配である	10.4%	12.3%	12.7%	11.7%	11.9%	
情報セキュリティがあるので安心である	2.5%	1.4%	1.7%	1.9%	1.9%	
初対面の人と話しにくいと思う	11.5%	14.0%	18.1%	14.5%	15.3%	**
初対面の人と話しやすいと思う	5.7%	5.0%	4.0%	3.4%	4.2%	
会話の間や仕草が分からないので話しにくい	4.5%	6.2%	14.3%	5.6%	8.9%	**
会話の間や仕草が分からないので話しやすい	2.2%	2.6%	1.0%	1.8%	1.6%	
家族と一緒に相談しやすい	1.6%	2.1%	2.2%	1.7%	1.9%	
家族に聞かれるので利用しにくい	4.6%	6.6%	8.0%	5.9%	6.5%	**
深刻な話をしにくい	12.1%	15.6%	17.9%	18.8%	16.9%	**
深刻な話をしやすい	6.7%	9.0%	7.0%	13.4%	9.2%	**

若干、興味深い結果は「電話やメールで」相談したいと思う者は、「深刻な話をしにくい」と考える者と「深刻な話をしやすい」と考える者で分かれていた点である。これは「電話やメールで」相談したいと思う者ではオンライン相談に対するイメージが2つ分かれていたことを示す。しかしながら、いずれにせよ「深刻な話がしやすいかしにくいかな」を巡ってイメージが持たれていたことが示された。

図表4-15には、オンライン相談の選好に関する属性による違いを示した。それぞれのクロス表はいずれも1%水準で統計的に有意であるが、特に5%以上の差がみられた箇所について、値が大きい方を網掛けして強調した。

図表4-15 オンライン相談の選好における属性による違い

	男性 n=2965	女性 n=2562	差	大卒 n=2836	非大卒 n=2691	差
自宅でオンラインで	20%	18%	2%	23%	16%	7%
自宅以外でオンラインで	9%	7%	2%	8%	7%	1%
対面で	44%	36%	8%	42%	38%	3%
電話やメールで	27%	40%	-12%	28%	39%	-11%

	400万円 以上 n=2416	400万円 未満 n=3111	差	管理的 専門的 技術的 事務的 職業 n=3218	販売 サービス 生産工程 の職業他 n=2227	差
自宅でオンラインで	21%	18%	4%	22%	16%	6%
自宅以外でオンラインで	9%	7%	3%	8%	7%	1%
対面で	43%	38%	5%	41%	39%	1%
電話やメールで	27%	38%	-11%	30%	37%	-8%

	300人 以上 n=1998	30人 未満 n=1764	差
自宅でオンラインで	23%	17%	6%
自宅以外でオンラインで	8%	7%	2%
対面で	41%	39%	2%
電話やメールで	28%	37%	-10%

※5%以上の比較的大きな差がみられた箇所について、値が大きい方を網掛けした。

表から、①男性、年収400万円以上では「対面」での相談を選好した。②大卒、管理的・専門的・技術的・事務的職業、勤務先規模300人以上では「自宅でオンライン」での相談を選好した。③女性、非大卒、年収400万未満、販売・サービス・生産工程の職業他、30人未満では「電話やメール」での相談を選好した。ただし、基本的には「対面」での相談と「自

宅でオンライン」での相談を選好する属性は類似しており、際立って違いが見られたのは、むしろ「対面」「自宅でオンライン」と「電話・メールで」の相談との間であった。以上の結果を集約して整理すると、概して、「男性、大卒、年収 400 万円以上、管理的・専門的・技術的・事務的職業、勤務先規模 300 人以上」では「対面」「自宅でオンライン」、「女性、非大卒、年収 400 万未満、販売・サービス・生産工程の職業他、30 人未満」では「電話・メール」という対比があることが示される。

すなわち、比較的、安定的な職業生活を送ることができる恵まれた属性にある者が「対面」「自宅でオンライン」を好み、相対的に不安定な職業生活を強いられることが多い属性ある者が「電話・メール」による相談を求めることを指摘できる。背景には、勤務先規模の大きさや、それと関連する年収の高さに象徴される恵まれた職業生活ゆえに、身近に対面の相談の機会（例：社内にキャリア相談の仕組みがある等）や、オンラインでの相談を可能とする機材を自宅に用意できる充実した相談環境がある者と、そうした環境に恵まれないがゆえに電話やメールでの相談の方がより利用しやすいか、あるいは、実際に相談しようとした場合にそうした手段しか無い者がいることを想定しうる。広く、労働者全般に一定程度のキャリア相談の環境を用意するという観点からは、電話やメールでの相談を選好する層に対する対策を、様々な側面から考える必要がある。

図表 4-16 には、オンライン相談の選好にあたっての自宅環境による違いを示した。表から、「自宅でオンラインで」相談したいと考える者は、「大都市」に住み、「自宅に書斎や勉強部屋など個室で集中できる環境」があり、「パソコンその他の情報機器が整って」おり、「仕事や作業に使える部屋やスペース」がある者が多いことが示される。一方で、「電話やメールで」相談したいと考える者は、「町村」に住み、「自宅に書斎や勉強部屋など個室で集中できる環境」がなく、「パソコンその他の情報機器が整って」おらず、「仕事や作業に使える部屋やスペース」がない者が多かった。

図表 4-17 には、オンライン相談とオンライン上の学習経験の結果を示した。表から、「自宅でオンラインで」相談したいと考える者は「コロナ禍前からオンラインで学習を経験していた」者が多く、「電話やメールで」相談したいと考える者は「オンラインでの学習を経験したことはない」者が多いことが示される。同様に「自宅でオンラインで」相談したいと考える者は「テレワーク・在宅勤務はかなり望ましい」と回答した者が多く、「電話やメールで」相談したいと考える者は「まったく望ましくない」と回答した者が多かった。自宅でオンラインで相談したいか否かは、以前からオンラインでの学習を行ったり、テレワークは望ましいと考える対象層で好まれ、そうではない対象層では電話やメールによる相談のニーズが高いことが示される。

図表４－１６ オンライン相談の選好における自宅環境による違い

	大都市 n=1907	30万人 以上の市 n=1172	30万人 未満の市 n=2018	町村 n=430	差
自宅でオンラインで	23%	19%	17%	14%	9%
自宅以外でオンラインで	7%	7%	8%	9%	-2%
対面で	39%	40%	41%	37%	2%
電話やメールで	31%	34%	33%	40%	-10%
計	100%	100%	100%	100%	

	自宅に書斎や 勉強部屋など 個室で集中で できる環境がある n=1954	ない n=3573	差
自宅でオンラインで	24%	17%	7%
自宅以外でオンラインで	8%	8%	0%
対面で	40%	40%	-1%
電話やメールで	29%	35%	-6%
計	100%	100%	

	パソコンその他 の情報機器が 整っている n=3139	ない n=2388	差
自宅でオンラインで	24%	14%	10%
自宅以外でオンラインで	8%	7%	1%
対面で	41%	39%	1%
電話やメールで	28%	40%	-12%
	100%	100%	

	仕事や作業に 使える部屋や スペースがある n=1853	いいえ n=3674	差
自宅でオンラインで	24%	17%	7%
自宅以外でオンラインで	8%	7%	1%
対面で	39%	40%	-1%
電話やメールで	28%	35%	-7%
	100%	100%	

※5%以上の比較的大きな差がみられた箇所について、値が大きい方を網掛けした。

図表４－１７ オンライン相談とオンライン上の学習経験

	コロナ禍前から オンラインで 学習を 経験していた n=420	コロナ禍後に オンラインの 学習に 切り替えた n=82	コロナ禍後に オンラインでの 学習を 経験した n=269	オンラインでの 学習を 経験したことは ない n=4756	差
自宅でオンラインで	35%	29%	29%	17%	18%
自宅以外でオンラインで	11%	20%	11%	7%	4%
対面で	34%	37%	44%	40%	-6%
電話やメールで	20%	15%	16%	35%	-15%
	100%	100%	100%	100%	

	テレワーク・ 在宅勤務は かなり望ましい n=833	やや 望ましい n=1246	どちらでも ない n=2322	あまり 望ましくない n=593	まったく 望ましくない n=533	差
自宅でオンラインで	38%	25%	14%	12%	10%	28%
自宅以外でオンラインで	7%	10%	8%	7%	4%	3%
対面で	29%	39%	41%	51%	42%	-14%
電話やメールで	27%	26%	37%	30%	44%	-17%
	100%	100%	100%	100%	100%	

図表４－１８には、オンライン相談と自律的キャリア観の関連を示した。表から、「自宅でオンラインで」相談したいと考える者には「自分でキャリア計画を考えていきたい」と回答した者が相対的に多く（26.0%）、「対面で」相談したいと考える者には「どちらかといえば、自分でキャリア計画を考えていきたい」と回答した者が相対的に多かった（42.5%）。「電話やメールで」相談したいと考える者は「会社でキャリア計画を提示してほしい」と回答した者が多かった。自宅でオンラインあるいは対面で相談したいというニーズと自律的なキャリア観が関連しており、会社主導のキャリア観を抱く者は電話やメールで相談したいと考えていることがうかがえる。

図表４－１８ オンライン相談と自律的キャリア観

	自分でキャリア 計画を考えて いきたい n=328	どちらかといえば、 自分でキャリア 計画を考えて いきたい n=487	どちらかといえば、 会社でキャリア 計画を提示して ほしい n=168	会社でキャリア 計画を提示して ほしい n=88	差
自宅でオンラインで	26%	20%	14%	14%	12%
自宅以外でオンラインで	6%	9%	9%	6%	-1%
対面で	38%	43%	41%	33%	5%
電話やメールで	30%	29%	36%	47%	-17%
	100%	100%	100%	100%	

4. キャリア相談未経験者とオンライン相談経験者のギャップ

図表4－19には、キャリア相談未経験者のオンライン相談のイメージとオンライン相談経験者の評価のギャップを示した。異なる回答者による異なる質問項目に対する回答を比較した結果であるため、本来、比較は適切ではないが、最後に参考までに結果を示した。表から、もっとも両者のギャップが大きいのは「キャリアカウンセラー・キャリアコンサルタントと実際には対話しないので話しやすいと思う（差23.1p）」であった。また「自分の好きな時間帯に相談できるので利用しやすいと思う（差7.7p）」が続いていた。さらに「深刻な話をしにくい（差-10.8p）」という回答も差が大きく、オンライン相談経験者では少ない評価だった。これらの回答結果から、基本的には、キャリア相談未経験者のオンライン相談のイメージは、オンライン相談を経験した場合、話しやすい、利用しやすい、深刻な話をできるというものへと変わると想定できる。

図表4－19 キャリア相談未経験者のオンライン相談のイメージと
オンライン相談経験者の評価のギャップ

	相談 未経験者の オンライン 相談の イメージ	相談 経験者の オンライン 相談の 感想	差
キャリアカウンセラー・キャリアコンサルタントと実際には対面しないので話しやすいと思う	8.8%	31.9%	23.1p
自分の好きな時間帯に相談できるので利用しやすいと思う	49.4%	57.1%	7.7p
パソコンやスマホなどの情報機器の使い方が分からないので利用しにくい	5.6%	12.9%	7.3p
情報機器を使って話すので話しやすいと思う	6.5%	12.3%	5.8p
キャリアカウンセラー・キャリアコンサルタントと実際には対面しないので話しにくいと思う	8.9%	14.7%	5.8p
情報セキュリティがあるので安心である	1.9%	6.1%	4.2p
家族と一緒に相談しやすい	1.9%	6.1%	4.2p
情報機器を使って話すので話しにくいと思う	7.0%	11.0%	4.0p
初対面の人と話しやすいと思う	4.2%	6.7%	2.5p
住んでいる地域を選ばず、好きな場所で相談できるので利用しやすいと思う	29.2%	31.3%	2.1p
家族に聞かれるので利用しにくい	6.5%	8.0%	1.5p
会話の間や仕草が分からないので話しにくい	8.9%	9.8%	0.9p
会話の間や仕草が分からないので話しやすい	1.6%	2.5%	0.9p
初対面の人と話しにくいと思う	15.3%	11.7%	-3.6p
深刻な話をしやすい	9.2%	3.1%	-6.1p
情報セキュリティの問題が心配である	11.9%	5.5%	-6.4p
深刻な話をしにくい	16.9%	6.1%	-10.8p

ただし、結果は複雑であり、「パソコンやスマホなどの情報機器の使い方が分からないので利用しにくい（差7.3p）」も差が大きい。つまり、オンライン相談を実際に経験すると情報機器の使い方が分からず利用しにくいという評価が高まる場合もある。結局、オンラインの相談を経験した際、情報機器を介した相談を「利用しやすい、話しやすい、心配ない」と考えるか、「利用しにくい、話しにくい、心配がある」と考えるかには個人差が大きいと考えざる

を得ない。そうした中、オンライン相談の経験者が「実際には対面しないので話しやすい」と回答した比率では突出して大きな差がみられており、この点は、ある程度までオンライン相談のメリットとして考えておいて良いかと考えられる。

5. 結果のまとめと考察

図表4-20に、オンライン相談経験者に関する結果をまとめた。特に考察すべき結果として、以下の3点が挙げられる。

第一に、オンライン相談の経験者の割合は、2020年11月の調査時点で回答者の1/3であり、既に一定の広がりを見せている。うち約半数がオンライン相談をコロナ禍で初めて経験したと回答したことから、調査後1年以上経過してもなおコロナ禍による様々な活動自粛が続く現在にあっては、さらにオンライン相談の経験者は増加していると推測される。

第二に、しかしながら、オンライン相談を経験しやすい就労者属性がいくつか明らかになった。端的には、大都市で自宅に個室や仕事に使えるスペースがあり、オンラインでの学習に慣れている場合に、オンライン相談の経験が多い。オンライン相談と言った時、忘れがちなのは、現状ではオンライン相談とはすなわち「自宅相談」だという点である。したがって、自宅に相応の部屋・設備が整っていない場合、オンライン相談は利用しにくい。表には示されていないが、オンライン相談が「役立った」という回答にマイナスの影響を与える要因として「家族に聞かれるので利用しにくかった」という評価も統計的に有意であった。一般にテレワークは在宅勤務、モバイル勤務、サテライトオフィス勤務に分類されるが、このうちモバイルやサテライトオフィスを利用した相談は将来的に可能性はあるが、現状では現実的ではない。オンライン相談の特性と可能性を、今後も慎重に継続的に検討していく必要がある。

第三に、ただし、概して言えば、オンライン相談は評価が高かった。今回の調査の結果だけで言えば、「相談して良かった」「相談して役立った」と回答した割合はいずれも6割であった。これは以前の類似調査でオフラインの相談を「良かった」「役立った」と回答した割合が5割弱だったことと比較した場合、暫定的にオンライン相談の方が高評価であると考えておくことができる。具体的には、「好きな時間帯に好きな場所で実際に対面しないので話しやすい」というのがオンライン相談の高評価の理由と言えよう。オンライン相談のこうした評価は、素朴に重視しておくべき結果と言える。ただし、好きな時間帯に相談できる、情報セキュリティが安心または心配、初対面の人と話しやすい話しにくいには、情動性（＝神経質さ）、外向性（あるいは内向的）などの性格特性その他の要因で個人差があった。クライエントがオンライン相談をどう感じているのか、望んでいない場合、どう対応できるのかは常に考慮しておく必要がある。

図表 4 - 2 0 結果のまとめ①－オンライン相談経験者の結果（2020 年 11 月時点）

オンライン相談の経験	過去に専門家に相談経験ありの者のうち、オンライン相談の経験者は34%
オンライン相談の回数	1回が43%で最多
オンライン相談を経験した時期	コロナ禍で初めて経験したのは54%
オンライン相談の場所	自宅が77%
相談内容	職業選択36%、能力開発31% オフラインでは「職業選択」47%、能力開発27%
オンライン相談の効果	「相談して良かった」「相談して役立った」がいずれも61% オフライン相談に比べて高かった（オフラインはいずれも5割弱）
オンライン相談と 自宅環境及び家族状況	概して、大都市圏で自宅に個室や仕事に使えるスペースがあり、オンラインでの 学習に慣れている場合に、オンライン相談の経験が多かった
オンライン相談の評価	「好きな時間帯に相談できるので利用しやすかった」57% 「実際には対面しないので話しやすかった」32% 「好きな場所で相談できるので利用しやすかった」31%
オンライン相談の選好の個人差	「好きな時間帯に相談できる」デスクワーク63%＞非デスクワーク46% 「情報セキュリティが心配」非大卒15%＞大卒3% 「情報セキュリティが安心」情動性高群10%＞情動性低群0% 外向性低群19%＞外向性高群6% 「初対面の人と話しやすい」男性9%＞女性0% 「初対面の人と話しにくい」情動性高群16%＞情動性低群4% 外向性低群14%＞外向性高群3%

図表 4 - 2 1 には、相談未経験者のオンライン相談に対する評価に関する結果を整理した。こちらの表についても、特に考察すべき結果として 3 点を指摘しうる。

第一に、相談未経験者が利用したい媒体について、調査時点の 2020 年 11 月段階では、「対面」であると回答した者が 4 割と最多だった点である。また、次いで「電話やメール」と回答した者が 3 割だった。コロナ禍にあってオンラインの相談が広がりを見せつつも、仮に相談するのであれば「自宅でオンライン」と回答した者は 2 割と、比較的、少なかった。対面が 4 割オンラインが 2 割という割合もさることながら、対面でなければ次に選択されるのは電話やメールといった媒体であることは、今回の調査の 1 つの発見である。

第二に、相談未経験者がどの媒体を希望するかには、数多くの特徴がみられた。大まかにまとめると、「自宅でオンライン」を希望する者は、①大都市在住・大卒者・大企業勤務・デスクワークに従事している者であり、②自宅に個室・仕事部屋・情報機器がある者、以前からオンラインの学習経験があり、テレワークは望ましいと考える者、③自分でキャリア計画を考えたい者が多い。一方、「電話やメール」を希望する者は、上記の点に関して正反対の特徴を持つ。そして、「自宅でオンライン」と「電話やメール」との中間的な位置づけにあるのが「対面」である。逆に、「対面」はどちらの特性も兼ね備えているゆえに、上述のとおり、相談するとすれば利用したい媒体として最も多く選ばれると言えよう。

図表 4 - 2 1 結果のまとめ②－相談未経験者のオンライン相談に対する評価

	結果	備考
相談するとすれば利用したい媒体	「対面」が最も多く、「電話やメール」「自宅でオンライン」と続く	対面40%、電話やメール33%、自宅でオンライン19%
	「相談したい」「自分でキャリア計画を考えていきたい」「職業選択」「能力開発」⇒自宅でオンライン	
	「相談したくない」「会社でキャリア計画を提示してほしい」「個人的なこと」⇒電話やメール	
「自宅でオンライン」を希望する者の特徴	大都市在住・大卒者・大企業勤務・デスクワークが多い	大都市23%＞ 町村14% 大卒23%＞ 非大卒16% 300人以上23%＞ 30人未満17% デスクワーク22%＞ 非デスクワーク16%
	自宅に個室、仕事部屋、情報機器がある者が多い	自宅に個室あり24%＞ ない17% 仕事部屋あり24%＞ ない17% 情報機器あり24%＞ ない14%
	コロナ禍前からオンライン学習経験があり、テレワークは望ましいとする者が多い	コロナ禍前からオンライン学習経験あり35% テレワークは望ましい38%
	自分でキャリア計画を考えたい者が多い	自分でキャリア計画を考えたい26%
「電話やメール」を希望する者の特徴	女性・町村在住・非大卒者・小企業勤務・デスクワーク・年収400万未満が多い	女性40%＞ 男性27% 町村40%＞ 大都市31% 非大卒39%＞ 大卒28% 30人未満37%＞ 300人以上28% 非デスクワーク37%＞ デスクワーク30% 400万未満38%＞ 400万以上27%
	自宅に個室、仕事部屋、情報機器がない者が多い	自宅に個室ない35%＞ あり29% 仕事部屋ない35%＞ あり28% 情報機器ない40%＞ あり28%
	オンラインでの学習経験なし、テレワークは望ましくないとする者が多い	オンラインでの学習経験なし35% テレワークは望ましくない44%
	会社でキャリア計画を提示してほしい者が多い	会社でキャリア計画を提示してほしい47%
「対面」を希望する者の特徴	男性、年収400万以上が多い	男性44%＞ 女性36%、400万以上43% ＞ 400万未満38%
	どちらかと言えば自分でキャリア計画を考えたい者が多い	どちらかと言えば自分でキャリア計画を考えたい43%
相談未経験者とオンライン相談経験者の違い	「実際には対面しないので話しやすい」の回答が多い	実際には対面しないので話しやすい23%

第三に、ただし調査時点では、相談のための媒体として調査に含むことを想定されなかった媒体として LINE 等の SNS を用いた相談がある。本調査結果で「電話やメール」を希望する者の特徴から推察すれば、調査回答者はこの選択肢を SNS 相談として理解して回答した可能性が高い。現在、厚生労働省では、自殺予防・自殺対策のための施策の1つとして SNS 相談を受ける団体のリンク先などを公表している（厚生労働省「まもろうよこころ」HP）。こうした事例を参考に、SNS を用いたキャリア支援・キャリアコンサルティングについても一

定の検討を行う必要がある。特に、民間企業を中心に既に SNS によるキャリアサービスを提供する組織・機関は多数ある。その際、SNS を含めた情報機器全般を用いたキャリアカウンセリング・キャリアコンサルティングとはどういうものか、またそのために必要とされるスキル・専門性はいかなるものか、その養成をいかに行うのかといった論点は十分に議論されていない。本調査結果からは、「対面」あるいは「オンライン」の相談とは明らかに異なる対象層・利用者層が「電話やメール」したがっておそらくは SNS による相談を求めている。こうした対象層をいかに適切に支援するかは、今後の課題である。

上記 3 点を受けてさらに指摘すべきは、結局のところ、キャリア支援・キャリアカウンセリング・キャリアコンサルティングは、多媒体・多チャンネルで提供されるべきであるという点である。従来から、電話やメールによるキャリアコンサルティングの提供は様々な形で取り組まれてきた。また、ラインによるキャリア支援サービスも、例えば「ジョブ・カード制度総合サイト」などによって部分的に行われてきた。従来から現在に至るまで、様々な形で様々な媒体によるキャリア支援の提供が試行錯誤されてきた。しかしながら、利用者数の少なさや事業予算の継続性その他の事情から打ち切られることも多々あった。今後は様々な環境が許す限り、対面での相談支援の他、zoom 等の web 会議システムを用いたオンライン相談、電話やメールによる相談、Line 等の SNS を用いた相談など、想定しうる様々な媒体によるキャリア支援サービスを、公的なキャリア形成支援施策の枠内で継続的・持続的に検討していく必要があるだろう。

引用文献

労働政策研究・研修機構 (2017). キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ—相談経験者 1,117 名等の調査結果より. 労働政策研究報告書 No.191.

JILPT 資料シリーズ No.250

先進各国のキャリア関連資格及び
キャリア支援のオンライン化に関する研究

発行年月日 2022 年 3 月 25 日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2022 JILPT Printed in Japan

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<https://www.jil.go.jp/>)