



# キャリア・カウンセリングとキャリア・コンサルティング

木村 周

(労働政策研究・研修機構リサーチアドバイザー)

## I キャリア・カウンセリングとキャリア・コンサルティングの共通点

### 1 キャリア・カンセリングとキャリア・ガイダンス

キャリア・カウンセリングとは、個人に対するキャリア形成支援（キャリア・ガイダンス Career Guidance）において行われるカウンセリングである。

ガイダンスとは、もともとアメリカの学校教育における生徒や学生の指導として発達した。その内容は「職業発達の様々な局面における個人の自己理解、個性や長所の伸張、主体的な選択・決定や問題解決、集団や社会への適応を促進し、社会的な自己実現を援助する開発的、予防的な援助活動」である。

1950年代までは、アメリカにおいて最も代表的なキャリア・ガイダンスの定義は、「個人が一つの職業を選び、それに向かう準備をし、その生活に入り、かつその生活において進歩するように、個人を援助する過程である（中略）」（アメリカ職業指導協会 1937）。

### 2 職業からキャリアへ

1950年代以降「職業からキャリアへ」という概念の拡大が行われた。それが心理学者スーバーを中心とする「職業指導の再定義」である。これ以降キャリア・ガイダンスの定義は次のように変更された。

「キャリア・ガイダンスとは、個人が、自分自身と職業の世界における自分の役割について、統合されかつ妥当な映像を發展させ、また受容すること、この概念を現実に照らして吟味すること、及び自分自身にとっても満足であり、社会にとって利益があるように、自己概念を現実に転ずることを援助する過程である」（全米キャリア開発協会 1951）。

### 3 キャリア・ガイダンスの6分野

以上のような経過を経て、キャリア・カウンセリングとガイダンスは具体的に何をするのが理論的にも、実践的にも明らかにされ、展開されるようになった。

すなわち、キャリア・カンセリングとガイダンスでは学生、生徒、求職者など対象者が異なっても共通し

て同じ支援が行われる。それが以下の「キャリア・ガイダンスの6分野」として定着し、実践された。

①自己理解：進路や職業、キャリア形成に関し、クライアントが自分自身を理解するよう援助すること。

②職業理解：進路や職業、キャリア・ルートの種類と内容をクライアントが理解するよう援助すること。

③啓発的経験：選択や意志決定の前にやってみることを支援すること。

④カウンセリング：キャリア・カウンセリングを行い、意志決定を援助すること。

⑤方策の実行：意志決定したことを実行するよう援助すること。

⑥追指導・職場適応：これまでのガイダンスを評価し、クライアントの職場適応を援助すること。

## II 雇用政策としてのキャリア・コンサルティング

### 1 「雇用対策法」「職業能力開発促進法」に基づくキャリア・コンサルティングの開始

2000年代に入って、技術革新の進展、産業・職業構造の変化、労働者意識の多様化、正規・非正規労働者の分離、労働移動の増加、職業能力のミスマッチの拡大などが急速に進展した。

そのため平成13年「労働者の職業能力に即した自発的な職業能力開発（キャリア形成）と、これに資する職業能力評価制度の整備」のために、「雇用対策法」「職業能力開発促進法」が改正された。働く個人、それを雇用する組織、関係機関、社会が行うべき支援、が開始された。その中核となる「カウンセリングとガイダンス」が「キャリア・コンサルティング」である。

職業能力開発促進法に基づく職業能力基本計画（第7次）では、キャリア・コンサルティングを「労働者が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことが出来るよう、労働者の希望に応じて実施される相談その他の援助をいう」と定義されている。

そして、そのために「事業主が講ずべき措置に関する指針（厚生労働省告示）」と、「キャリア・コンサル

ティング実施のために必要な能力体系（厚生労働省）」が示された。爾来民間養成試験機関によって行われる標準レベルキャリア・コンサルタント、厚生労働大臣が認定する技能検定（1級、2級）による技能士という体制によって、主として、「労働者」「転職しようとする労働者」に対するキャリア・コンサルティングが行われ今日に至っている。従って、企業や組織に属する労働者に対するキャリア・コンサルティングを行うのは事業主や事業所のコンサルタントである。職を求める労働者の支援は、ハローワークをはじめ官民の就職支援機関が中心となって行う。

雇用政策として養成、認定が行われて以来12年、多数のキャリア・コンサルタントが広い分野で活躍している。

### Ⅲ キャリア・カウンセリング、ガイダンス、キャリア・コンサルティング

「キャリア・カウンセリング」と「キャリア・コンサルティング」の共通点と違う点を要約しよう。

キャリア・カウンセリングとガイダンスは、もともと前世紀初頭アメリカにおける就職支援の理論、方法として発生した。その後学校教育における進路指導に取り込まれ、今日までわが国における職業指導、職業紹介、学校進路指導、キャリア教育に大きな影響を与え、今日に至っている。

一方、キャリア・コンサルティングは、産業・職業構造の変化、労働者意識の変化、労働移動の多様化などに対応して、「労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力開発（キャリア形成）を効果的に行う」雇用政策として、わが国が立ち上げたものである。

従って、背景となっている「キャリア・カウンセリングとガイダンス」の理論や実践手法はほとんど共通している。異なっているのは、キャリア・カウンセリングとガイダンスが、学生・生徒を対象とする進路指

導、キャリア教育、または求職者にたいする職業指導、就職支援として行われるのに対し、キャリア・コンサルティングは企業や組織で働いている労働者、転職者に対する職業指導、職業紹介として行われる。

もう一つの違いは、キャリア・コンサルティングは、実践手法はキャリア・カウンセリングとガイダンスを中心としつつも、その他にキャリア・コンサルタントに次のような詳細、多様な知識と能力を求めていることである。

- ①キャリア・コンサルティングの社会的意義に関する理解
- ②キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識
- ③キャリア・コンサルティングの相談実施において必要なスキル
- ④キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的な実施に係る能力

要約すれば、キャリア・コンサルティングは、永年にわたってわが国学校教育、就職支援で行われてきた理論やガイダンス手法をベースとしたものである。それはわが国独自の雇用政策としての「生涯にわたるキャリア形成支援」である。

#### 参考文献

- 木村周（2013）『キャリア・コンサルティング——理論と実際』（一般）雇用問題研究会。
- 下村英雄（2013）『成人キャリア発達とキャリア・ガイダンス——成人キャリア・コンサルティングの理論的・実践的・政策的基盤』労働政策研究・研修機構。
- EL. Herr. SH. Cramer（1988）*Career Guidance and Counseling Through the Lifespan*, Harper Collins Pub.

きむら・しゅう 労働政策研究・研修機構リサーチアドバイザー。最近の主な著作に『キャリア・コンサルティング理論と実際』（雇用問題研究会、2013年）。職業心理学、キャリア・ガイダンス、キャリア・コンサルティング専攻。