

# キャリアコンサルタントの面談における課題の抽出と学習目標化

Identifying issues of Interviewing Skills of Professional Career Consultant  
and Making Learning Objectives

吉田 文子\*<sup>1</sup>                      鈴木 克明\*<sup>2,1</sup>                      久保田 真一郎\*<sup>2,1</sup>                      平岡 斉士\*<sup>2,1</sup>  
Fumiko YOSHIDA                      Katsuaki SUZUKI                      Shin-Ichiro KUBOTA                      Naoshi HIRAOKA

\*<sup>1</sup>熊本大学大学院社会文化科学教育部教授システム学専攻

\*<sup>2</sup>熊本大学教授システム学研究センター

\*<sup>1</sup>Graduate School of Instructional Systems, Kumamoto University

\*<sup>2</sup>Research Center for Instructional Systems, Kumamoto University

<あらまし> キャリアコンサルタント資格は国家資格であるが、面談の質に関する客観的評価は行われておらず、質的格差が指摘されている。本研究では、国家資格キャリアコンサルタントの面談スキル向上のために、指導者（1級キャリアコンサルティング技能士）へのインタビューを通じて、キャリアコンサルタントの課題を明らかにし、その課題を解決するための学習目標と練習案を示した。

<キーワード> キャリアコンサルタント、面談スキル、学習目標、学習成果の5分類、ガニエ

## 1. はじめに

国家資格キャリアコンサルタント有資格者は6万人超であるが、キャリアコンサルタントが行う面談の質に関する客観的評価は行われておらず、質的格差が存在していることが指摘されている（宮城 2013）。

国家資格キャリアコンサルタントには、資格更新のために講習参加が義務付けられているが、その講習が自身の課題改善と必ずしも関連しているとは言えない状況である（厚生労働省 2021）。

また、面談の質向上のために、講習を受講するだけでなく、スーパービジョンを受けることが推奨されているが、キャリアコンサルティング領域のスーパーバイザーが不足しており、定期的にスーパービジョンを受けることが困難な状況である。

## 2. 研究の目的

本研究は、国家資格1級キャリアコンサルティング技能士（指導者レベル）へのインタビューを通じて、面談におけるキャリアコンサルタントの課題を明らかにし、その課題を解決するための対策案を検討することを目的とする。

## 3. 方法

国家資格1級キャリアコンサルティング技能士4名に対し、Web会議システムを使用し、1

対1の半構造化インタビューを1～2時間行った。質問内容は、①指導場所と対象者、②指導内容、③キャリアコンサルタントの面談スキルにおける主な課題であった。

4名の1級キャリアコンサルティング技能士は、地方自治体、企業（人材紹介会社）、就労移行支援事業所（引きこもり者に対する就労支援施設）、私立大学のキャリアセンターにおいて指導を実施している。

インタビューから明らかになったキャリアコンサルタントの面談における課題をガニエの学習成果の5分類で整理をし、課題を解消するための学習目標と練習案を検討した（ガニエほか 2007）。

その結果についてまとめたものを表1に示す。キャリアコンサルティング面談を受けているクライアントをCLと表記する。

## 4. 結果と考察

キャリアコンサルタントの課題に対する学習成果は、「知的技能」が多いことが明らかになった。学習目標を明文化することにより、練習すべき内容が明確になった。

このように、課題に対する学習目標を明確にすることで、効率よく効果的な学習につなげることが可能となると考える。

表1 キャリアコンサルタントの主な課題に対する学習目標と練習案

	主な課題	学習目標	練習案
知的技能	傾聴力不足（CL の話を聞かない）	CL の話を否定せず、最後まで聴くことができる。反復、言い換え、要約ができる。	マイクロカウンセリング技法習得のためのロールプレイで練習する（福原ほか 2004）。
	質問力不足（CL に遠慮して踏み込んで聞けない）	CL に聞きたいことを面談中、メモに書き出せる。	仲間とのロールプレイで、アサーティブ・コミュニケーションの練習をする。
	自分の価値観で支援をしている（CL の考えを否定する）	CL の話に対して、賛成/反対、メリット/デメリットなど、正反対にある考えを書き出せる。	一つの事例に最低3つ以上の選択肢を出す練習をグループ学習とする。
	見立て力不足（CL の人物像、持っているポテンシャル等）	CL の具体的なスキルを書き出せる。	指導者と一緒に、事例（人物）分析をする。
	問題把握力不足（最優先すべき問題を特定できない）	CL の話から気になるキーワードを20個以上書き出せる。	仲間とのロールプレイで、キーワードを書き出す練習をし、相互レビューを行う。
	自分を客観視できない（自身の力量に気づかない）	面談後に、プロセスレコードを書ける（宮本 2003）。	記入練習をし、指導者/グループでリフレクションをする。
言語情報	情報不足（労働市場、企業情報、業界情報、職業知識）	キャリアコンサルタント学科試験問題を何も見ずに解答できる。	知識講習の受講、新聞、経済誌、専門書等を読む。
	面談構造（システムティックアプローチ）の理解不足	面談の流れ（システムティックアプローチ）を書くことができる。	キャリアコンサルティング理論のテキストを読む。
態度	指導者の助言を素直に受け入れない（プライド、面談経験による慢心）	指導者の助言内容に対するメリットを書き出すことができる。	スーパービジョンにおいて、指導者の言葉に対するメリットをノートに記録する。キャリアコンサルタント倫理綱領を読む（キャリアコンサルティング協議会 2017）。
認知的方略	学習目標の作成（どうすればもう少しうまくできるか）	自身の課題を解消するためのアクションプランを作成できる。	他の練習を実践し、アクションプランを作成する。定期的に面談で指導者から助言をもらう。

## 参考文献

ガニエ・ウェイジャー・ゴラス・ケラー著、鈴木 克明・岩崎信（監訳）（2007） インストラクショナルデザインの原理. 北大路書房, 京都, pp.57-64

キャリアコンサルティング協議会（2017） キャリアコンサルタント倫理綱領  
<https://www.career-cc.org/>（参照日 20210715）

厚生労働省（2021） キャリアコンサルタント更新講習の受講について  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koushin.html> （参照日 2021.7.16）

福原真知子・アレン・E・アイビー・メアリ・B・アイビー著（2004） マイクロカウンセリングの理論と実践. 風間書房, 東京, pp.41-113

宮城まり子（2013） キャリアカウンセラーの質的向上とスーパービジョン:SVの必要性和役割に関する一考察. 生涯学習とキャリアデザイン, (11):3-17

宮本真巳（2003） 援助技法としてのプロセスレコード. 精神看護出版, 東京, pp.12-24