

# キャリアコンサルタントの 自己リフレクション項目抽出の試み

An Attempt to Extract Self-Reflection Items for Career Consultants

星野宏\*                      久保田真一郎\*                      川越明日香\*                      合田美子\*  
Hiroshi Hoshino\*      Shin-Ichiro Kubota\*      Asuka Kawagoe\*      Yoshiko Goda\*

\*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  
\*Graduate School of Instructional Systems, Kumamoto University

<あらまし> 国家資格であるキャリアコンサルタントの資質向上においては、他の対人援助領域で行われている自己リフレクションの指標や手法が見られない。本研究では、キャリアコンサルタントの資質向上を目的に、自ら成長課題を明らかにするための自己リフレクション項目を抽出した。

<キーワード> キャリアコンサルタント, 自己リフレクション, スーパービジョン

## 1. はじめに

キャリアコンサルタントは、2016年に知識や技能の継続的な質の保証を目的に国家資格化され登録者数が増加する一方、専門性の維持と資質向上が課題となっている(厚生労働省 2023)。資質向上には、指導者の支援によって自分が実施した個別キャリアコンサルティングを自己評価し、成長課題を明らかにするスーパービジョンの仕組みがある。スーパービジョンは、キャリアコンサルタントの資質向上に高い効果があると期待されているが、スーパービジョンを実施できる指導者が不足しており、指導を受けている比率は1割程度と報告されている(労働政策研究・研修機構 2023)。

一方、医療・福祉分野では、自己リフレクションが自らの支援の傾向や問題を見出す学習ツールとして機能すると言われている(大山 2006)。また、心理領域では、小林ほか(1974)によってカウンセリング面接の自己評価に関する研究があるが、キャリアコンサルタントに特化した、自己リフレクションの明確な手法や評価項目はまだ研究が進んでいない。

## 2. 研究目的

本研究では、キャリアコンサルタントが実施した個別キャリアコンサルティングについて、指導者の支援なく自ら成長課題を明らかにする自己リフレクション項目の抽出を目的とする。

## 3. 研究方法

今回は、キャリアコンサルタントに特化し、厚生労働省が提示している「キャリアコンサルタント実施のために必要な能力体系(厚生労働省 2023)」から成長課題を明らかにする項目の抽出を試みた。能力体系は主に知識と技能に分かれているが、本研究では実施した面談におけるリフレクションを検討するため、技能の能力体系から次の通り項目を抽出した。

個別キャリアコンサルティングを対象とするため、集団支援の技能に関する能力は除外した。次に、1文に複数の判断要素が含まれる項目は細分化しリストAを作成した。

リストAがキャリアコンサルタントの成長課題を過不足なくチェックできるかを確認するために、日本キャリア・カウンセリング学会のスーパーバイザーが用いているSASモデル(Holloway 1995)を基本とした汎用的なカウンセラーの課題6分類(カウンセリング関係の確立、カウンセリング・スキル、ケースの概念化、専門職の役割、情緒的気付き、自己の評価能力)に基づいて項目を分類した。分類した結果、不足する項目を加えてリストBを作成した。

リストBから重複した表現や似通った項目をまとめ、チェックリストとして活用できるように面談時の対応頻度が高い項目を優先して抽出したリストCを作成した。

リストAからCまでの抽出過程と作成したリストについて日本キャリアカウンセ

リング学会認定スーパーバイザーの講評を受け、項目の妥当性を評価した。

#### 4. 結果

リスト A は、キャリアコンサルティング能力体系の 42 項目を細分化して 64 項目を抽出できた。リスト B では、5 項目を追加し、69 項目をリスト化した。最終的にリスト C で 20 項目抽出し、個別支援をリフレクションして自己評価できるよう文末の表現を過去形に修正して表 1 が作成できた。

#### 5. 考察

今回は、キャリアコンサルタントの自己リフレクションに向けた項目の抽出を試みたが、キャリアコンサルタントの能力体系を汎用的なカウンセラーの課題分類に沿って整理できた。今後は、抽出した項目を活用した、自己リフレクション教材の開発に取り組み、成長課題の把握と資質向上に向けた目標設定の有用性を評価する。

#### 参考文献

独立行政法人労働政策研究・研修機構(2023) 第 22 回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.227

Holloway, E. L. (1995). Clinical supervision: A systems approach. Sage

厚生労働省(2023)キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会報告書, 別添 厚生労働省(2023)キャリアコンサルタントの実践力強化に関する調査研究事業報告書, p3-8

小林純一, 下司昌一, 渡辺三枝子, 橋本幸晴 (1974) カウンセリング面接におけるカウンセラーの自己評価, 日本教育心理学会 第 16 回総会発表論文集, 568-569

大山博幸(2006)援助場面での「わたし」を対象とする自己リフレクション研究-自己覚知概念との関連とその方法論的立場-, 十文字学園女子大学人間生活学部紀要, 4 : 129-140

表 1 個別キャリアコンサルティング自己リフレクションチェック項目

分類	項目
カウンセリング 関係の確立	・相談者の価値観や意思を尊重していた
	・相談者に共感的かつ受容的な態度を維持していた
	・自分の言動と内面が一致できていた
	・相談過程の段階を常に把握し、進行・管理できた
カウンセリング ・スキル	・相談者が気づきや成長を得られる相談を進められた
	・相談者の課題を相談者と共有できた
	・カウンセリングの理論とスキルを用いて支援ができた
ケースの概念化 ・見立て	・相談者がキャリア形成における仕事の理解を深めるための支援ができた
	・相談者が相談したい内容を把握できた
	・相談者が抱える課題を把握できた
	・相談者に相談者の到達目標の合意を得られた
専門職の 役割取得	・相談過程の段階に応じた支援方法を選択できた
	・キャリアコンサルタントの任務や自身の能力の範囲を超えることについては、必要かつ適切なサービスを提供する専門機関や専門家を適切にあっせんできた
	・キャリアコンサルタントが守るべき倫理規定を実践できた
情緒的気づき	・自分に必要な自己研鑽の方法を把握できた
	・面談中の自分の感情の動きを把握できた
自己の評価能力	・面談中の相談者の感情の動きを把握できた
	・自身の力量の限界を認識して職務を遂行できた
	・活動範囲の限界を認識して職務を遂行できた
	・相談者が実行する方策に、相談者が自ら取り組んでいけるよう働きかけができた