

# キャリア・コンサルタント向け継続学習ツールの要件提案

Requirements suggestion of the continuation learning tool for carrier consultants

石田 百合子, 根本 淳子, 松葉 龍一, 鈴木 克明

Yuriko ISHIDA, Junko NEMOTO, Ryuichi MATSUBA, Katsuaki SUZUKI

熊本大学大学院教授システム学専攻

Graduate School of Instructional Systems, Kumamoto University

〈あらまし〉 キャリア・コンサルタントが資格取得後のスキル維持, 向上のために自己研鑽を行うことは, コンサルティングの質を高めるために重要である. しかしセミナー受講など, 組織からの金銭的援助が得られない場合が多く, 個人への負担が大きい. また資格認定団体が実施するセミナーはカウンセリングやメンタルヘルスをテーマにしたものも多く, 主訴が転職に関する場合など, 必要な知識を十分にカバーできていない現状がある. 今回, キャリア・コンサルタントの上位資格, 職業紹介に関わる資格の学習内容を調査し, 更に対象者として女性を例にコンサルティングに必要な知識の整理を行い, キャリア・コンサルタント向けの継続学習ツールの要件を提案する.

〈キーワード〉 社会人教育, 企業内教育, 教材開発, コンピテンシー, カリキュラム

## 1. はじめに

近年, キャリア・コンサルタントの有資格者増加に伴い, 彼らの活動領域は広がり, 認知度も徐々に向上している. 主な活動の場は, ハローワーク, ジョブカフェなどの公的就職支援機関, 人材紹介会社, 再就職支援会社などの民間就職支援機関, 大学, 短期大学, 専門学校などの教育機関, 企業の人事労務, キャリア形成支援部門など, 大きく4つに分けられる [1].

公的就職支援機関や教育機関では, 予算措置上の理由により, 単年度毎の契約で就業している者が多い. そのため, 職場内教育の機会是非常に少なく, キャリア・コンサルタントとしてのスキル維持, 向上は個人の努力に頼るところが大きい. また企業においては, キャリア・コンサルティングの専任者ではない場合が多く, 職場の負担でスキル向上のための研修を受けるケースは非常に少ない. 資格認定団体が実施する研修は費用が高額な場合が多く, そのことが受講者の負担になっている. また多くの研修は, カウンセリング技法の訓練及びメンタルヘルスに関する内容のため, キャリア・コンサルティングの実施過程に必要なスキルのひとつ, 仕事理解への支援や能力開発の情報提供に必要な知識習得を学べる機会是非常に少ない. これらの知識に関して, 低予算で大人数に提供できる学習ツールの開発が望まれる.

今回, キャリア・コンサルタント向けの仕事理解, 能力開発に関する学習ツールの作成にあたり, 上位資格であるキャリア・コンサルティング技能士 2 級及び関連分野の職業紹介事業者向けの民間資格の学習カリキュラムの調査を行った. 更にキャリア・コンサルティングを

実施するうえで必要な知識を整理し, それらを習得するための学習ツールの要件をまとめた.

## 2. 上位資格, 関連資格の学習内容

### 2.1 キャリア・コンサルティング技能士試験

キャリア・コンサルタントのレベルは, 導入, 標準, 熟練, 指導の4つに分けられ, そのうち標準, 熟練レベルは資格化されている.

現在, 10 の団体が標準レベルのキャリア・コンサルタント養成能力評価機関として指定を受けている. 養成講座を受講し, 機関が独自で実施する試験に合格した者は, 標準レベルのキャリア・コンサルタントとして認定される. 2008 年, 熟練レベルのキャリア・コンサルタントを認定する, 国家検定「キャリア・コンサルティング技能検定 2 級」試験が始まった. この試験は, キャリア・コンサルタントの自己研鑽, キャリアアップを目指すきっかけとして有効である. しかし, 試験内容は仕事理解, 能力開発に係る知識を含むものの, 標準レベル試験の内容補足で足りるとされており, 標準レベルのキャリア・コンサルタントは 1 日間の特例講習を受講することで, 学科試験が免除されている [2]. (2013 年度末まで)

表 1. キャリア・コンサルティング技能士 2 級 (特例講習) のうち, 仕事理解, 能力開発に関連する学習項目 (抜粋)

|      |  |
|------|--|
| 資格名  | キャリア・コンサルティング技能士 2 級 (特例講習)  |
| 実施者  | (特)キャリア・コンサルティング協議会  |
| 研修内容 | <b>1. 人事・労務管理の基本</b><br>(1) 経営・組織と人事管理<br>(2) 配置と評価<br>(3) 高齢者, 女性, 障がい者, 非正規雇用社員等の人事管理<br><b>2. 人材開発と教育訓練</b><br>(1) 人材開発の基本的な考え方<br>(2) 人材マネジメント戦略 (人事制度の変遷を含む)<br>(3) 企業内教育訓練<br>(4) キャリア開発支援 |

**2.2 職業紹介事業従事者のための認定資格**

現在、職業紹介事業の経験者を対象とした資格試験が2団体で実施され、各々の団体で資格取得のための研修も行っている。労働市場の動向、職業紹介に関わる法令のほか、求人開拓と求職者獲得、マッチングに関する項目も学習内容に含まれ(表2)、具体的に職業紹介事業に関わる者にとっては必要な知識と考えられるが、有資格者数は2団体をあわせて300名強に留まっている[3,4]。これらの資格がキャリア・コンサルタント求人応募の要件となるのは稀で、また一般企業、公共就職支援機関の従事者は、職業紹介自体を行わない場合もあるため、資格取得のメリットは少ない。

**表2. 職業紹介事業従事者向け認定資格のうち、仕事理解、能力開発に関連する学習項目(抜粋)**

| 資格名  | 人材紹介コンサルタント資格  | 職業紹介士資格認定試験   |
|------|--|---|
| 実施者  | (社) 日本人材紹介事業協会   | (社) 全国民営職業紹介事業協会  |
| 学習項目 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・人材紹介コンサルタント                     <ul style="list-style-type: none"> <li>労働市場の動向</li> <li>職業紹介に関する法制度</li> <li>求人開拓とアプローチ</li> <li>人材の開拓と獲得の手法</li> <li>マッチングと紹介段階の実務</li> <li>紹介事業における就職相談の手法</li> </ul> </li> <li>・人材紹介シニアコンサルタント                     <ul style="list-style-type: none"> <li>人材紹介業に関する法制度と適正な対応</li> <li>求人・求職者に関する法的な留意事項と適正な対応</li> <li>職業紹介の各種形態に関する留意事項</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>労働保護法制</li> <li>職業紹介と人権</li> <li>職業紹介と職業相談</li> <li>労働市場の変遷と動向</li> <li>労働保護法制(募集・採用及び雇用主が遵守すべき法制度)</li> <li>職業紹介事業制度</li> <li>職業相談と職業指導</li> <li>求人開拓と求職者の確保</li> </ul> |

**3. 学習ツールの要件提案**

**3.1 想定する対象者**

ここでは、仕事理解への支援や能力開発に関する情報提供が特に必要な対象者(クライアント)のひとつとして女性を取り上げる。

女性は、新卒で正社員として入社し、結婚、出産を機に離職した場合、正社員として再就職する以外に派遣、パートタイマーとして働き始めることも多い。また結婚、出産後に同じ会社で働く場合も、仕事と家庭の両立を図る努力やそのための情報収集が不可欠である。このように、女性はライフイベントに応じ、働き方や働く意味そのものの考え直す機会が多く、職業人生のなかで、複数の勤務先、様々な就業形態、職種を経験する可能性が高い。複数の勤務先を経験する場合は、社内において長期キャリア形成を受けることができない。また、複数の職種を経験することで本人の適性適職がかえって定められなくなる場合もある。また同じ勤務先で就労する場合は、家庭との両立、産休・育休取得による昇進、評価への影響、ロールモデルの不在に悩むケースが多い。

**3.2 求められる支援とツール案**

キャリア・コンサルタントが、3.1の対象者に

対して情報提供を行う必要のある、仕事理解への支援、能力開発に関する内容を以下に挙げる。

- ・様々な就業形態のメリット・デメリット
- ・女性が利用する機会の多い人事制度の情報
- ・キャリア開発支援(ロールモデルの提示)
- ・社会保険、年金に関する情報
- ・労働市場(求人倍率、求人傾向など)の動向に関する情報
- ・業種・職種に関する情報

上記は、2.のなかで挙げた上位資格、関連資格の学習内容に重複するものが多い。ここでは、上位資格、関連資格の取得を希望しない学習者が、低予算で学習できることを目指しており、以下にキャリア・コンサルタントの継続学習のための学習ツール案を提案する。

**表3. キャリア・コンサルタント向けの継続学習ツール案**

| ツール名 | 実践キャリア・コンサルタント向け学習教材(仮称)   |
|------|--|
| 提供方法 | eラーニング(非同期・学習に参加の場合は提供者の承認が必要)   |
| 学習対象 | 主に企業、公共就職支援機関に勤務するキャリア・コンサルタント   |
| 学習内容 | <ul style="list-style-type: none"> <li>① ポータルサイト                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・人事管理(正規雇用、非正規雇用)</li> <li>・社会保障制度(社会保険、年金)</li> <li>・労働関連法規(休暇・休業制度など)</li> <li>・労働市場の動向</li> </ul> </li> <li>② オンライン百科事典                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・さまざまな転職例、女性の活用事例</li> <li>・資格取得情報</li> <li>・業種・職種の情報</li> </ul> </li> </ul> |

ポータルサイトは、集約された情報がリアルタイムに更新できるメリットがある。また情報量を増やすため、複数の学習者と知識を共有できる学習環境が重要である。以上のことから、eラーニングによる提供が望ましいと考える。

**4. 今後の課題**

学習ツールの作成にあたって、今後、頻繁に法改正される労働関連法規をはじめ、学習提供者の負担が少ない提供方法を検討する必要がある。また事例共有については、秘密保持の観点から、サイト閲覧者の範囲や事例投稿のルールなどを具体的に詰める必要がある。なお学習項目の詳細は、社会保険、労務管理の関連資格について更に調査を進めることにしたい。

**参考文献**

- [1] 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング (2011) 厚生労働省委託「キャリア・コンサルティング研究会」報告書
- [2] (特) キャリア・コンサルティング協議会 サイト <http://www.career-cc.org/>
- [3] (社) 全国民営職業紹介事業協会 サイト <http://www.minshokyo.or.jp/index.html>
- [4] (社) 日本人材紹介事業協会 サイト <http://www.jesra.or.jp/index.html>