

《第 1 部の POINT》

○ キャリアコンサルティングとは何か

スーパーはキャリアを「生涯において、ある個人が果たす一連の役割、およびその役割の組み合わせ」とした。

キャリア教育とは、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通してキャリア発達を促す」こと。

● 厚生労働省のキャリアの定義

「過去から将来の長期にわたる職務経験やこれに伴う計画的な能力開発の連鎖を目指すもの」

● 職業能力開発促進法における「キャリアコンサルティング」の定義

「労働者の職業の選択、職業生活設計又は、職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと」

● 海外におけるキャリアカウンセリングの発展

フランク・パーソンズは、1908 年に職業相談所を設けて、職業指導を開始。

自己理解・職業理解・両者のマッチングの 3 ステップを提唱。

● 職業能力開発促進法による法制化

- ・キャリアコンサルティングは職業能力開発行政のインフラストラクチャー（基盤）と位置付ける
- ・2016 年、国家資格として定められる
- ・2020 年改訂法では、「働き方改革」や「人生 100 年時代構想」に対応した

● キャリアコンサルタントに関する法律と施策

- ・登録せずに「キャリアコンサルタント」の名称を用いたり、紛らわしい名称を用いたりすることは禁じられている。
⇒ 名称独占 <違反者＝30 万円以下の罰金>
- ・キャリアコンサルタントの登録を継続するためには 5 年ごとに更新を受けなければならない。

○ なぜキャリアコンサルティングが必要か

● 社会・経済的な動向

1. 経済・社会の国際化と情報技術の進歩
2. 企業における雇用環境の変化：終身雇用制度希薄化／成果主義／就業形態の多様化
3. 少子高齢化の進行
4. 労働市場の多様化：非正規雇用の拡大／ダイバーシティの進行

● キャリア形成に影響を与える政策

1. 日本再興戦略
2. 一億総活躍社会の実現
3. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 ＝ 「女性活躍促進法」
301 人以上の労働者を雇用する企業は、次の点を行う
 - ① 自社の女性の活躍状況の把握・課題分析
 - ② 行動計画の策定・届出
 - ③ 情報公表
4. 人生 100 年時代構想（人生 100 年時代構想会議）
2018 年、構想会議では「人づくり革命 基本構想案」が示された。
5. 働き方改革
 - ・時間外労働の上限規制導入
 - ・年次有給休暇の確実な取得
 - ・正規、非正規の待遇差改善

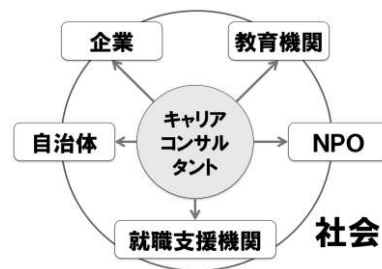
○ キャリアコンサルティングの活動領域

● 企業における役割



● キャリアコンサルタントの活動領域

「企業領域」 「需給調整機関領域」
「教育機関領域」 「地域の支援機関」



第1章 キャリアコンサルティングとは何か

第1節 キャリアコンサルティングの定義

1. 「キャリア」とは

「キャリア」という言葉は、一般に、いくつかの意味で使われています。「キャリアアップを目指す」「キャリア組」という使い方には、仕事上の地位、能力や給料の水準など、仕事上のランクや階層をイメージさせるものがあります。また、「私のキャリアは」と過去を振り返る時には、自分が今まで経験してきた職業や仕事の内容を語ることが多いでしょう。実際に、キャリアという言葉は、「人生の歩み」とほぼ同義で使われることがあるほどに広い範囲の意味を含む言葉です。それだけに、その言葉はさまざまに定義されてきました。

「キャリア (career、carrier)」の語源は、「馬車の轍 (わだち：馬車が道に残した車輪の跡)」であるとされます。そこから、人がたどる行路やその足跡、経歴、遍歴などを意味するようになり、さらには特別な訓練を要する職業や生涯の仕事、職業上の出世や成功をも意味するようになりました。人の一生における経歴を「人生キャリア」(life career)、職業を切り口として捉えた人の一生・経歴・履歴の特定部分を「職業キャリア」(vocational career)と呼んで区別することもあります。

文部科学省は、キャリア教育を推進するうえで、キャリアを次のように定義しています。「人は、他者や社会とのかかわりの中で、職業人、家庭人、地域社会の一員等、様々な役割を担いながら生きている。これらの役割は、生涯という時間的な流れの中で変化しつつ積み重なり、つながっていくものである。また、このような役割の中には、所属する集団や組織から与えられたものや日常生活の中で特に意識せず習慣的に行っているものもあるが、人はこれらを含めたさまざまな役割の関係や価値を自ら判断し、取捨選択や創造を重ねながら取り組んでいる。

人は、このような自分の役割を果たして活動すること、つまり「働くこと」を通して、人や社会にかかわることになり、そのかかわり方の違いが「自分らしい生き方」となっていくものである。

このように、人が、生涯の中でさまざまな役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ねが、「キャリア」の意味するところである。」

出典：文部科学省中央教育審議会（2011）、「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」（平成23年1月31日）

この定義には、キャリア心理学の研究者として著名なスーパー (Super, D.E. 1910～1994) のキャリア発達に関する考え方が色濃く反映されています。スーパーは、キャリアを「生

涯において、ある個人が果たす一連の役割、およびその役割の組み合わせ」とし、キャリアの発達を、前進する1つのプロセスと捉えて、選択と適応を繰り返しながら生涯にわたり発達し続けるものと考えました。

キャリア教育における定義では、「働くこと（自分の役割を果たして活動すること）」は、「人や社会にかかわること」であることが強調されています。その「人や社会へのかかわり方」の軌跡が「その人の生き方」であり、その人のキャリアを形成することにつながるとしています。この定義では、キャリアは職業に限定されるものではなく、ボランティア活動や家事・育児、自治会活動、趣味のサークル活動など、人や社会のなかで何らかの役割を果たす活動も含んでいます。

キャリア教育とは、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す」ことです。さまざまな特性をもつ多様な子どもたち一人ひとりが、自らの力で生き方を選択し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な能力や態度を育て、学び続けることや働き続けることを通して、そのキャリアを実現させていくことを目指しています。キャリアを狭く限定的に捉えるよりも、キャリアをある程度幅広く捉えておいた方が、その目指すところを実現するためには有用であると考えられます。

一方、厚生労働省のホームページ（「キャリアコンサルティング・キャリアコンサルタント」のサイト）では、キャリアを次のように定義しています。

「「キャリア」とは、過去から将来の長期にわたる職務経験やこれに伴う計画的な能力開発の連鎖を指すものです。「職業生涯」や「職務経歴」などと訳されます。」

参照：厚生労働省、キャリアコンサルティング・キャリアコンサルタント

キャリアの意味が「職業」に限ること限定されており、比較的狭く捉えた定義になっています。キャリアは、職業に関する経験、職務経歴、職位など「仕事についての経歴」の意味で用いられています。組織心理学の研究者として著名なシャイン(Schein,E.H. 1928～)は、キャリアを、仕事の内容や実績、組織内での地位などの「外的キャリア」と仕事の動機やニーズ、自分なりの意味づけなどの「内的キャリア」の2つの側面から捉えます。このキャリアの定義は、シャインのいう外的キャリアに、「計画的な能力開発の連鎖」という考えを加えたものと理解することもできます。

後ほど説明するように、キャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントは、労働者の職業能力開発行政を推進するインフラストラクチャー（基盤）の1つに位置づけられます。一人ひとりの労働者に対して、その「職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談」にきめ細やかに、効果的な助言、指導、情報提供を行うことが求められています。キャリアを広く捉えるよりも、その制度の本来の目的に沿って範囲を

限定し、「職務経験やこれに伴う計画的な能力開発の連鎖」として捉えた方が、キャリアコンサルティングやキャリアコンサルタントに期待される役割が明確になります。

このように、キャリアという言葉は、その目的や用途などに応じて、さまざまに定義されます。キャリア心理学の研究者である渡辺（2007）は、キャリアはもともと多義性を有しており、どこに焦点を当てるかにより異なる側面が見えるといいます。そして、多くのキャリアに関する定義を分析して、どの定義にも共通する4つの考え方を抽出しました。

①人と環境との相互作用の結果

人は、人や社会、物理的環境など複数の環境との相互作用のなかで生活しながら、生き方を形成する。

②時間的な流れ

一時点の出来事や行為や状況、現象を意味するのではなく、「時間的経過」「時の経過」を有する。「いま」という一時点も、過去及び未来という時間軸のなかで捉える。

③空間的ひろがり

キャリアは、具体的な空間的場（環境や場）で繰り広げられるものであり、それぞれの場における行動や役割が影響し合うなかで、一人ひとりが生き方を形成する。

④個別性／固有性

一人ひとりの自己決定、自己選択による独自の体験であり、例えば、「キャリアはすべてユニークであり、2つとして同じキャリアは存在しない」などと表現されるように、「個別性（固有性）」を有する。

さて、みなさんにとって、「キャリア」とは何でしょうか。キャリアは唯一無二のものであり、1つとして同じものは存在しないと言われます。それならば、キャリアについて、一人ひとりのキャリアの定義があってもいいはずです。渡辺（2007）は、他者のキャリア形成を支援する専門家が、キャリアをどのように捉えているかを自覚して、それを言葉で説明できることは社会的責任であると述べています。

本テキストの目的は、キャリアコンサルティングを実施するために必要な知識や技能を習得することです。したがって、本テキストにおいては、特に断りがない限り、キャリアの定義を、厚生労働省のホームページに従って「過去から将来の長期にわたる職務経験やこれに伴う計画的な能力開発の連鎖」として学習を進めていきます。

しかし、これから他者のキャリア形成支援に携わるみなさんは、自分自身もキャリアを形成する一人の「人」として、自分にとって、キャリアとは何かを常に念頭において、学習を進めていただければと思います。その答えこそ、みなさん一人ひとりのキャリアコンサルティングの方向性を決定づける指針の1つになるからです。

【「キャリア」の定義】

「個人の仕事に関わる、生涯にわたっての成長と適応を目的とした自己開発の連鎖」

(2007年(平成19年)中央職業能力開発協会／『職場で活かすキャリア・サポート』)

「一般に「経歴」、「経験」、「発展」さらには、「関連した職務の連鎖」等と表現され、時間的持続性ないし継続性を持った概念として捉えられる」

(2002(平成14)年)厚生労働省「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」)

「成人になってフルタイムで働きはじめて以降、生活ないし人生全体を基盤にして繰り広げられる長期的な仕事生活における具体的な職務・職種・職能での諸経験の連続と節目の選択が生み出していく回顧的な意味づけと将来構想・展望のパターン」(金井 壽宏)

「単なる職業、職務、進路ではなく、相互に作用しあい影響しあう人生のさまざまな役割を包括する概念」(Hansen,L.S.)

「生涯を通して他者および社会と関係する中で得られる諸経験の価値づけ、意味づけで構築される個々人それぞれ独自の生き方の構築の過程」(Savickas,M.L.)

「・キャリアとは成功や失敗を意味するのではなく、「早い」昇進や「遅い」昇進を意味するものではない。

・キャリアにおける成功や失敗はキャリアを歩んでいる本人によって評価されるのであって、研究者・雇用者・配偶者・友人といった他者によって評価されるわけではない。

・キャリアは行動と態度から構成されており、キャリアを捉える際には、主観的なキャリアと客観的なキャリア双方を考慮する必要がある。

・キャリアはプロセスであり、仕事に関する経験の連続である。」(Hall,D.T.)

特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会ホームページ。

キャリアコンサルタント／キャリアカウンセラーとは、「キャリアとは『生きていくこと』そのもの。」

特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会ホームページ。

ホーム。「ひとりひとりのキャリアと共に歩みつづける」

2. 「キャリアコンサルティング」とは

1) 職業能力開発促進法における定義

国家資格キャリアコンサルタントを規定する職業能力開発促進法によれば、「キャリアコンサルティング」とは「労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと」(第2条第5項)をいい、キャリアコンサルタントは「キャリアコンサルタントの名称を用いて、キャリアコンサルティングを行うことを業とする」(第30条の3)者をいいます。「業とする」とは、反復継続の意思を持って行うことをいい、一度の行為であっても要件を満たします。

「職業」は生計を立てる手段であり、個人がその能力に応じて自己実現をする場でもあります。職業生活を営む場が自己実現の場となり、どれほど充実するかは、仕事に対する満足感や人生に対する幸福感に大きく影響します。キャリアコンサルティングは、労働者が生きがい、働きがいを得られるように、職業の選択を始めとする職業生活設計、能力開発を支援することです。キャリアコンサルタントは、労働者がキャリアについての迷いや悩みを解消し、キャリア形成に主体的に取り組み、進路選択・職業選択について目標を達成するように相談や助言、指導を行います。

アメリカでは、個人のキャリアに係る指導・助言を行う活動を「キャリアカウンセリング」と呼称しています。日本では「カウンセリング」という用語が心理的な療法を想起させる面が強いことから、労働市場における職業キャリアの方向づけに係る相談・指導・助言を表す用語としては「キャリアコンサルティング」を使うこととされました。また、2016(平成28)年の職業能力開発促進法の改正にともなう国家資格化を機に、資格についての呼称が、従来使用されていた「キャリア・コンサルタント」から「キャリアコンサルタント」に統一されました。

本テキストでは、次の用語について、特に断りのない限り、同じ意味で用いています。

○キャリアコンサルティング = キャリア・コンサルティング

○キャリアコンサルタント = キャリア・コンサルタント

○クライアント = クライエント、相談者

2) 米国のキャリア開発協会(NCDA)による定義

アメリカのキャリア開発協会(National Career Development Association : NCDA)によると、キャリアカウンセリングは「個人が、キャリアに関してもつ問題や葛藤の解決とともに、ライフキャリア上の役割と責任の明確化、キャリア計画と決定、その他のキャリア開発行動に関する問題解決を、個人またはグループカウンセリングによって支援すること」となっています。キャリアカウンセリングは、マイナスの状態をゼロにする治療型のカウンセリングではなく、マイナスまたはゼロをプラスにする、すなわち人を育て、能力を開発する育成型のカウンセリングとされます。