
「C D Aが定期的にキャリアカウンセリングを
受けるための仕組み検討委員会」報告書

2020年5月



Japan Career Development Association
特定非営利活動法人 日本キャリア開発協会

目次

はじめに	1
第1章 CDA がキャリアカウンセリングを受けるための仕組みに関する調査	
第1節 方法	3
第2節 アンケート調査結果.....	4
第3節 自由記述の分析結果（問 8, 問 16, 問 18, 問 20, 問 31, 問 35）	21
第4節 まとめ.....	33
第2章 JCDA の現状と関連領域(コーチング)の実態	
第1節 JCDA で行っているキャリアカウンセリング	37
第2節 コーチングなど、関連領域の仕組みの実態	47
第3章 キャリアカウンセリングを受ける仕組み	
第1節 キャリアコンサルタントの継続的学びの必要性.....	51
第2節 キャリアカウンセリングを定期的に受ける意味.....	53
第3節 キャリアカウンセリングを受けるための要件.....	56
第4節 まとめ.....	61
第4章 今後の課題	
第1節 意義の浸透	63
第2節 質の担保と向上.....	64
第3節 制度化に向けて	67
第4節 これからの環境への対応	68
おわりに.....	69

巻末資料

巻末資料Ⅰ アンケート内容.....	71
巻末資料Ⅱ 委員会開催歴	81
巻末資料Ⅲ 委員名簿.....	82

はじめに

厚生労働省が2019年1月に示した「キャリアコンサルタントの継続的な学びの促進に関する報告書」によると、キャリアコンサルタントやこれを組織する団体等に今後求められる対応として、「実務経験機会の確保」が挙げられている。

経緯の詳細は第3章第1節を参照いただきたいが、この「実務経験機会の確保」を、日本キャリア開発協会の「内から外へ」というスローガンに沿って考えると、CDAが自ら定期的にキャリアカウンセリングを受けることで、会員20,000人超のキャリアカウンセリングの実践が生まれることになる。

ピアトレーニングを研鑽の場として継続展開しつつ、CDAが実際のキャリアカウンセリング（セルフ・キャリアドック、スーパービジョンを含む）を受けるように慣習を形成することができると、以下の目的が実現できると考えられる。

<目的>

- ①CDAがキャリアカウンセリング（セルフ・キャリアドック、スーパービジョンを含む）を受けることで、自己理解の促進や提供するカウンセリングの質的向上に繋げる。
- ②実際に受け、キャリアカウンセリングの有用性がCDA自らの言葉で語れるようになることで、キャリアカウンセリングの社会的なプレゼンスを高めていく。
- ③継続的にキャリアカウンセリングの需要を増やすことで、キャリアカウンセリングの実務経験機会を増加させる。
- ③上記の目的に関して、実際にキャリアカウンセリングを提供する際に生じる様々な課題を整理し、スムーズな実践に繋がるよう仕組みを整える。

上記目的を見据えて、2019年9月の理事会にて「CDAが定期的にキャリアカウンセリングを受けるための仕組み検討委員会」の設立が承認され、以降、継続して委員会の開催を行ってきた。まずは現状を把握するため、CDA会員に対して「CDAが定期的にキャリアカウンセリングを受けるための仕組みに関する調査」を実施し、その分析を踏まえて考察を行い、本報告書にとりまとめた。

キャリアカウンセリングの価値を高めるには、CDAのスキル向上が欠かせない。そして、そのためには何よりも実践機会を持つことが重要である。ロールプレイだけでなく、実際の実践を絶やすことなく積み重ねていくことこそ、キャリアカウンセリングの価値を高めていくことに繋がると信じている。本報告書が、キャリアカウンセリングを学びたいという強い意志をお持ちの方、そして支援を必要とするたくさんの方々の間接的にでも寄与し、役立つことを期待するものである。

第1章 CDAがキャリアカウンセリングを受けるための仕組みに関する調査

「はじめに」で示された目的を達成するには、まずはCDAの実態やニーズを把握する必要があると考えた。そこで、会員に対するアンケート調査を企画・実行し、結果を得た。本章では、各質問項目および結果について報告を行う。尚、選択式の設問に関しては第2節に、自由記述に関する分析は第3節に結果をまとめた。

第1節 方法

(1) 対象

日本キャリア開発協会（以下JCDA）の会員であるCDA18,240人を対象とした。JCDAに登録しているCDA会員にメールにて回答を促したところ、2,496人(13.7%)の回答があり、分析対象とした。

(2) 調査方法

Webによるアンケート調査

(3) 調査時期

2020年1月20日から2020年2月9日

(4) アンケート内容

巻末資料I参照

(5) 分析方法

選択式の設問に関しては、単純集計を行い図表化した。自由記述の設問に関しては、テキストマイニングツール「KH Coder V3.0」の共起ネットワークを用いて分析した。

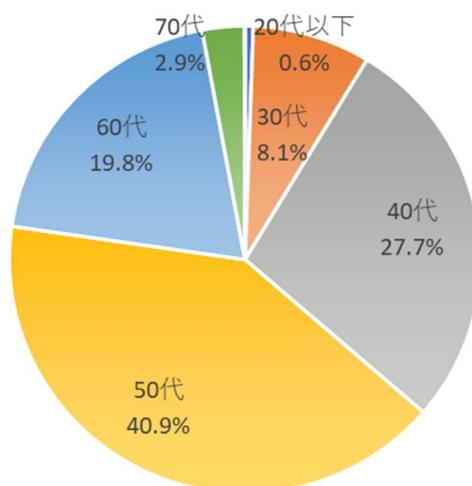
第2節 アンケート調査結果

(1) 回答者の属性

① 年代 (問1)

回答者の年代を見ると、「50代」が40.9%と最も多く、次いで「40代」(27.7%)、「60代」(19.8%)、「30代」(8.1%)、「70代」(2.9%)となっていた。

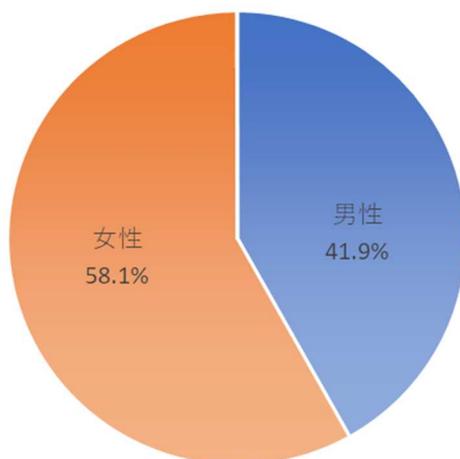
図表1-1 回答者の年代



② 回答者の性別 (問2)

回答者の性別を見ると、「女性」が58.1%と多く、「男性」は41.9%となっていた。

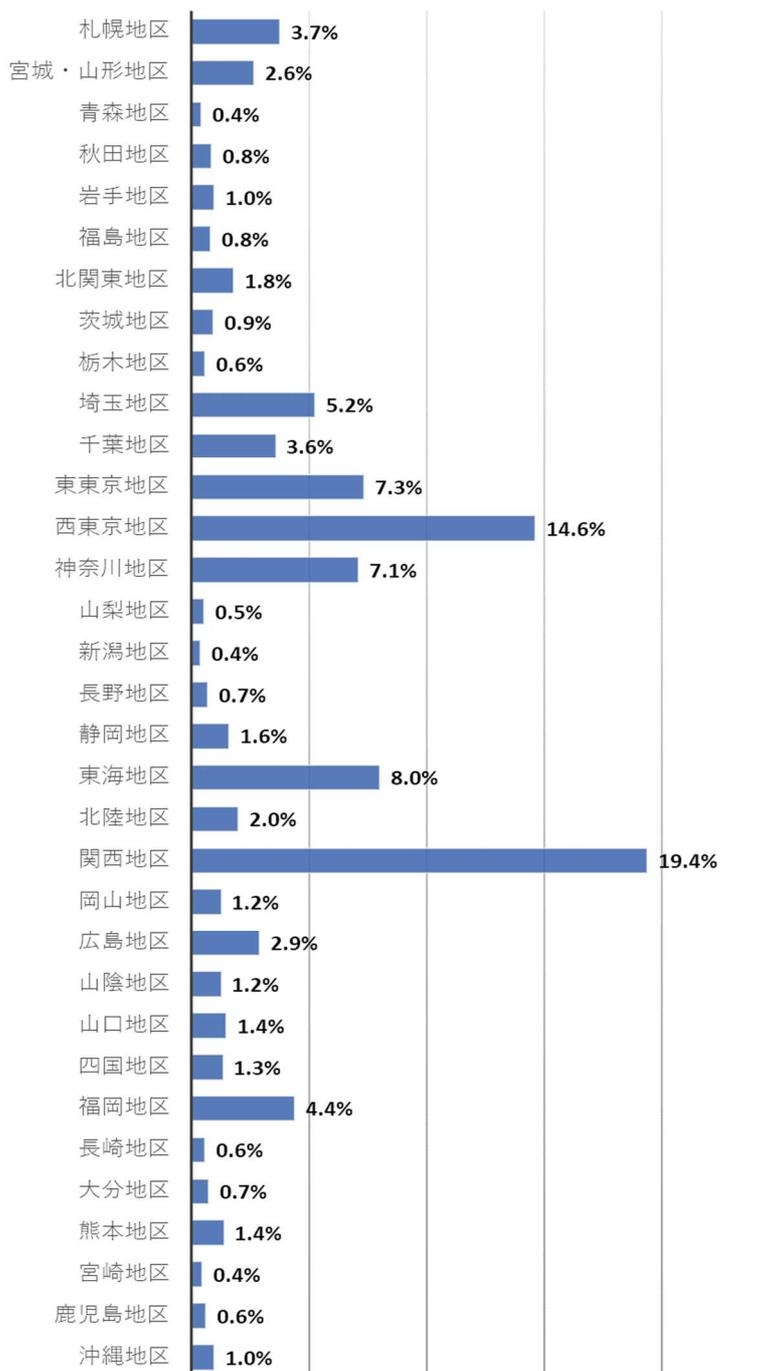
図表 1-2 回答者の性別



③ 回答者の所属地区（問3）

回答者の所属地区を見ると、「関西地区」が19.4%と最も多く、次いで「西東京地区」（14.6%）、「東海地区」（8.0%）、「東東京地区」（7.3%）、「神奈川地区」（7.1%）となっていた。

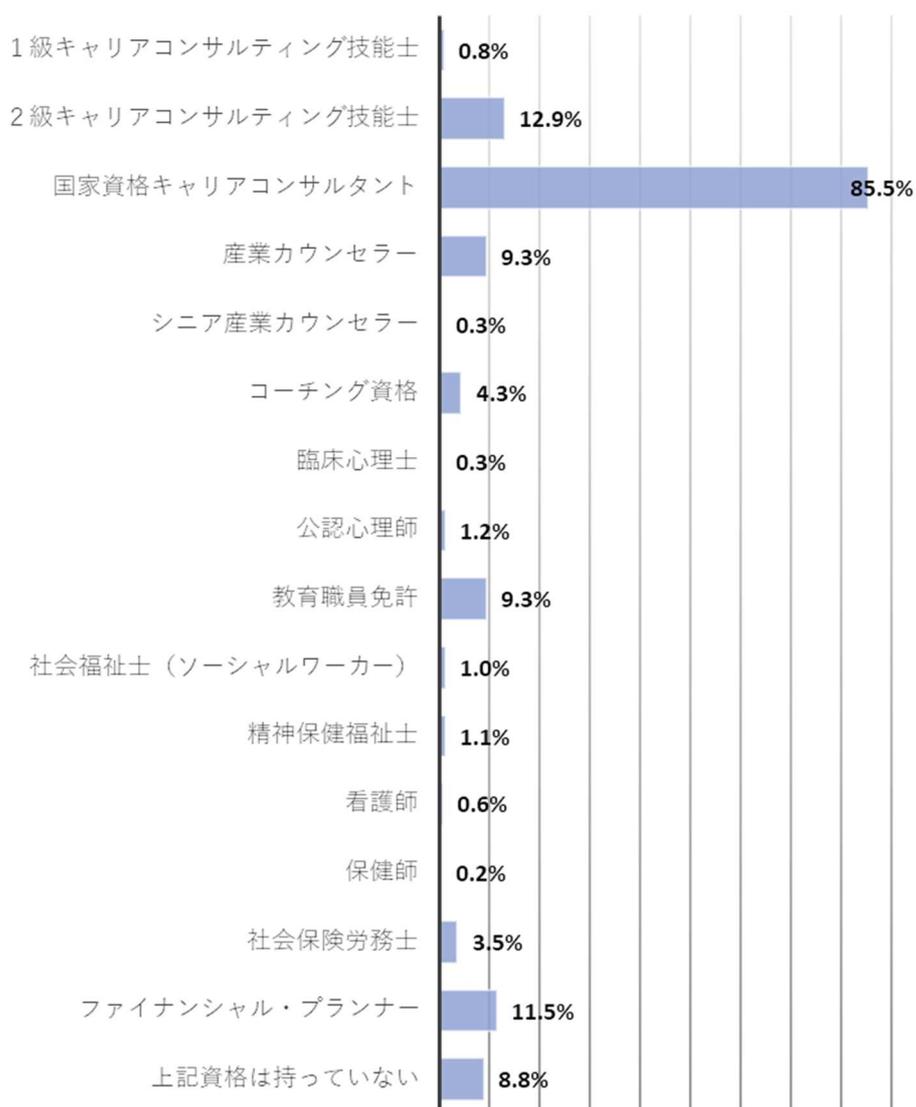
図表1-3 回答者の所属地区



④ CDA以外の資格取得状況（問4）

回答者のCDA以外の資格取得を見ると、「国家資格キャリアコンサルタント」が**85.5%**と最も多く、次いで「2級キャリアコンサルティング技能士」(**12.9%**)、「ファイナンシャル・プランナー」(**11.5%**)、「産業カウンセラー」と「教育職員免許」(**9.3%**)となっていた。

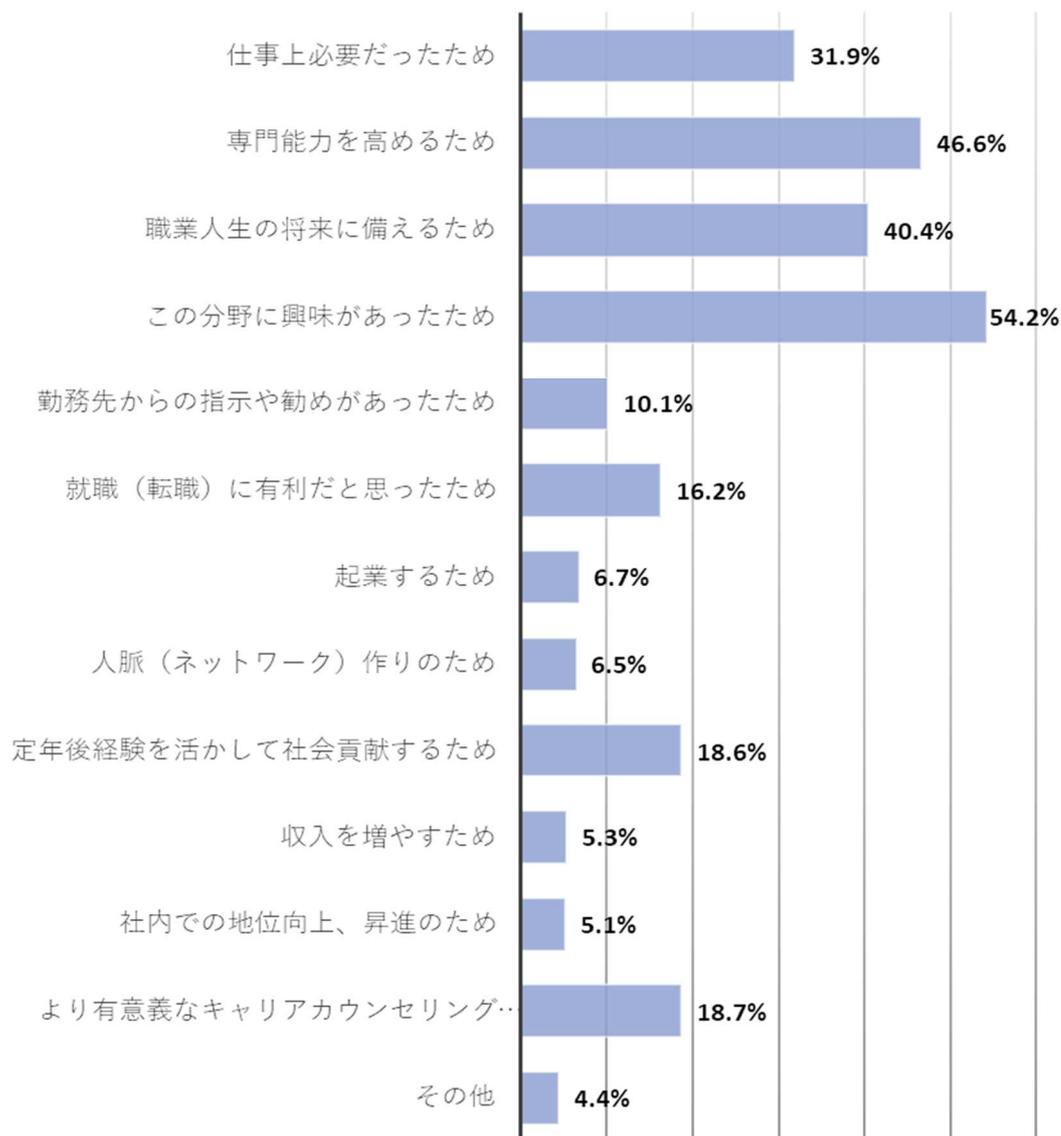
図表 1-4 CDA以外の資格取得状況（複数回答可）



⑤ CDAを取得した理由（問5）

回答者のCDAを取得した理由を見ると、「この分野に興味があったため」が54.2%と最も多く、次いで「専門能力を高めるため」(46.6%)、「職業人生の将来に備えるため」(40.4%)、「仕事上必要だったため」(31.9%)となっていた。

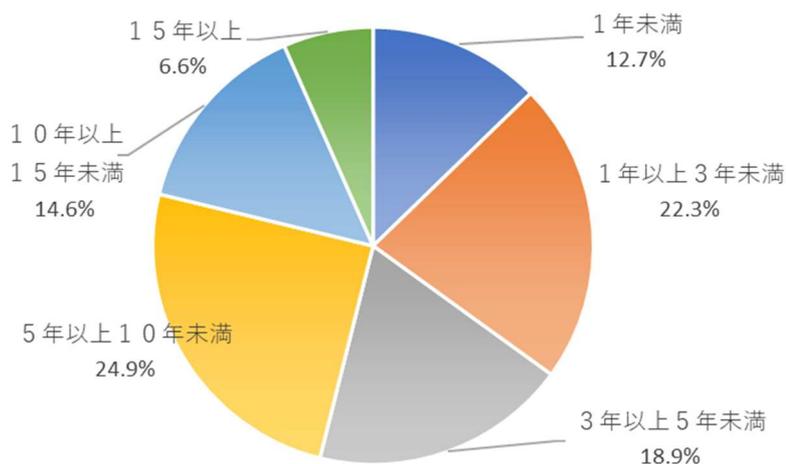
図表 1-5 CDA を取得した理由（複数回答可）



⑥ CDA 資格を取得してからの年数（問 6）

回答者のCDAを取得してからの年数を見ると、「5年以上10年未満」が24.9%と最も多く、次いで「1年以上3年未満」(22.3%)、「3年以上5年未満」(18.9%)、「10年以上15年未満」(14.6%)となっていた。

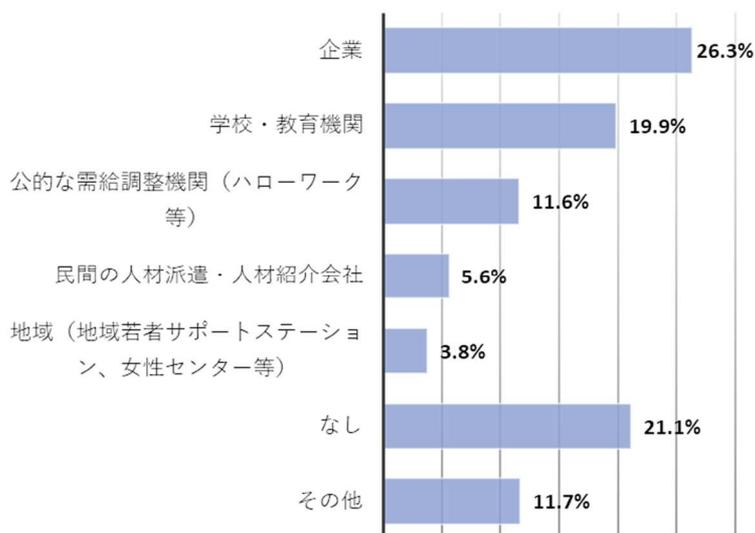
図表 1-6 CDA を取得してからの年数



⑦ CDA としての現在の主な活動の場（問 7）

回答者のCDAとしての現在の主な活動の場を見ると、「企業」が26.3%と最も多く、次いで「なし」(21.1%)、「学校・教育機関」(19.9%)、「公的な需給調整機関」(11.6%)となっていた。

図表 1-7 CDA としての現在の主な活動の場

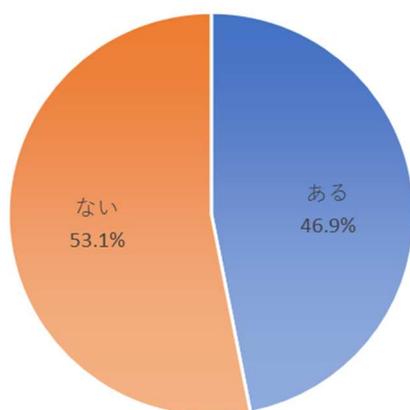


(2) キャリアカウンセリングを受けた経験について

① キャリアカウンセリングを受けた経験 (問9)

あなたはキャリアカウンセリングを受けたことがあるかの結果を見ると、「ない」が半分以上の53.1%であり、「ある」は46.9%となっていた。

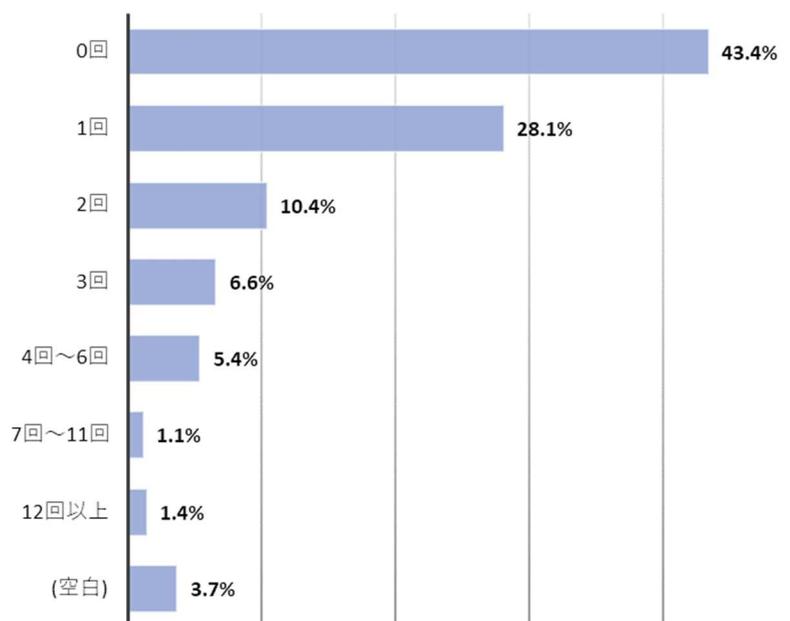
図表 1-8 キャリアカウンセリングを受けた経験



② 過去1年間にキャリアカウンセリングを受けたことがある回数 (問10)

過去1年間で、何回くらい受けたことがあるかの結果をみると、「0回」が43.4%と最も多く、次いで「1回」(28.1%)、「2回」(10.4%)となっていた。

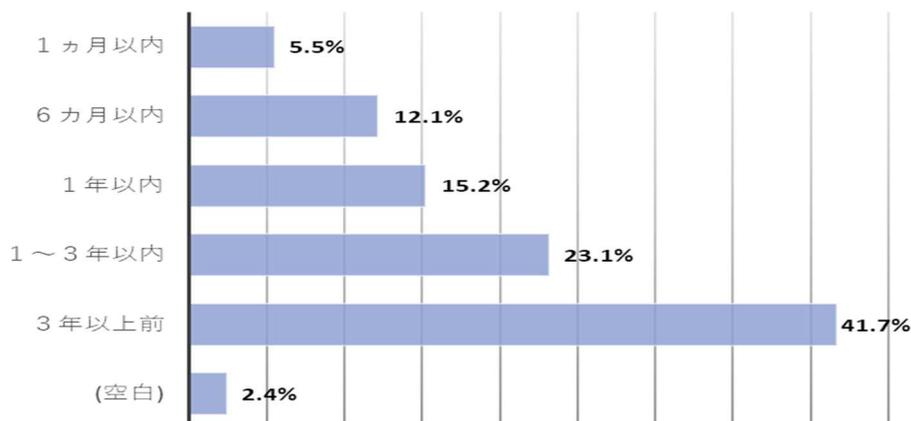
図表 1-9 過去1年間にキャリアカウンセリングを受けたことがある回数



③ 直近でキャリアカウンセリングを受けた時期（問11）

直近でキャリアカウンセリングを受けたのはいつかの結果を見ると、「3年以上前」が41.7%と最も多く、次いで「1～3年前以内」（23.1%）、「1年以内」（15.2%）となっていた。

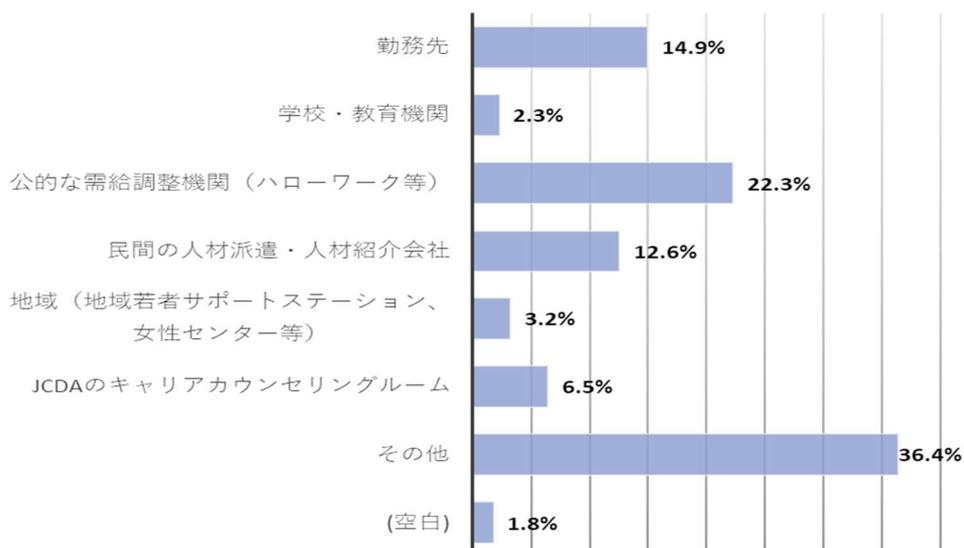
図表 1-10 直近でキャリアカウンセリングを受けたのはいつか



④ 直近でキャリアカウンセリングを受けた場所（問12）

そのキャリアカウンセリングはどこで受けたのかの結果をみると、「その他」が36.4%と最も多く、次いで「公的な需給調整機関（ハローワーク等）」（22.3%）、「勤務先」（14.9%）となっていた。

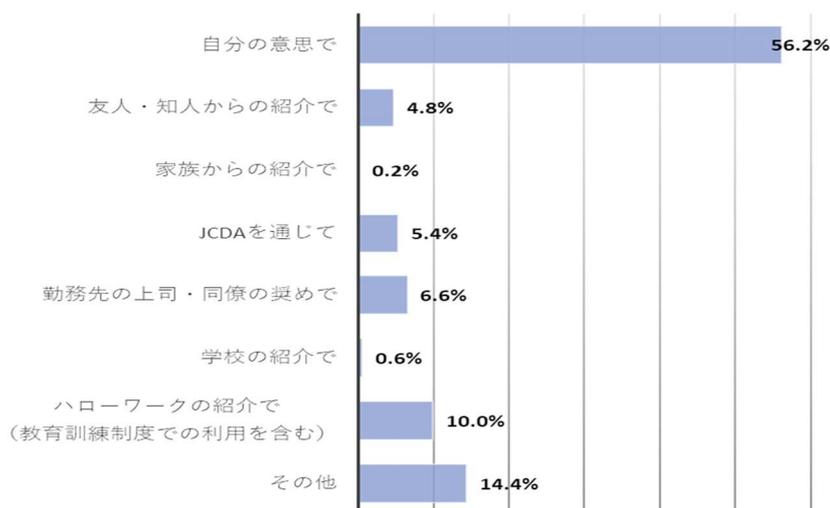
図表 1-11 直近でキャリアカウンセリングを受けた場所



⑤ 紹介/指示者 (問13)

誰からの紹介/指示で受けたかの結果をみると、「自分の意志で」が56.2%と最も多く、次いで「その他」(14.4%)、「ハローワークの紹介で」(10.0%)となっていた。

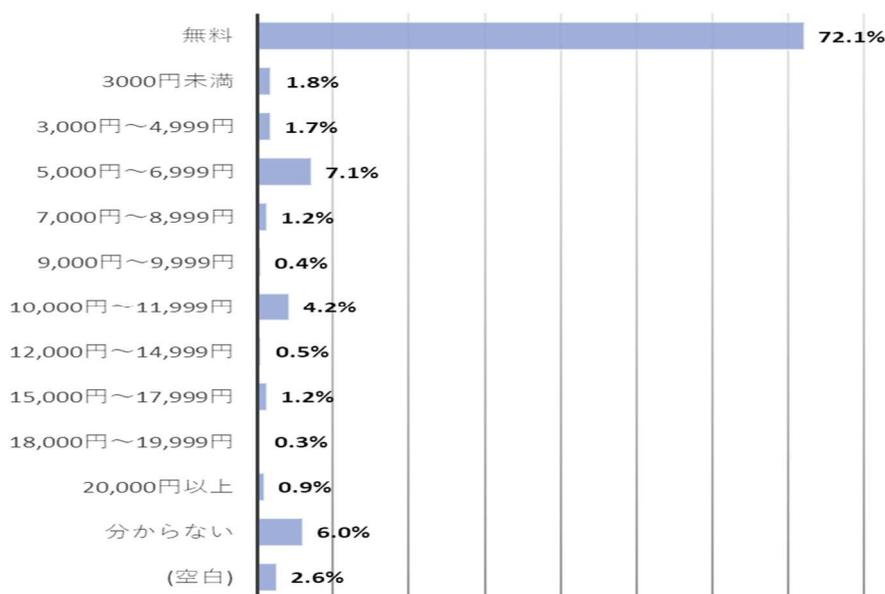
図表 1-12 誰からの紹介/指示でキャリアカウンセリングを受けたのか



⑥ キャリアカウンセリングの料金 (問 14)

そのキャリアカウンセリングは1回いくらだったかの結果をみると、「無料」が72.1%と最も多く、次いで「5,000円～6,999円」(7.1%)、「分からない」(6.0%)となっていた。

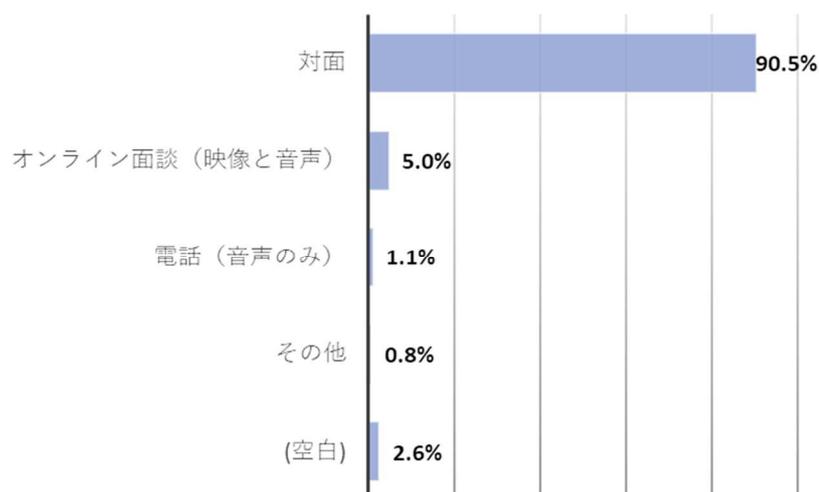
図表 1-13 キャリアカウンセリングの料金



⑦ キャリアカウンセリングの手段（問15）

どんな手段で受けたのかの結果をみると、「対面」が90.5%と最も多く、次いで「オンライン面談（映像と音声）」（5.0%）、「電話（音声のみ）」（1.1%）となっていた。

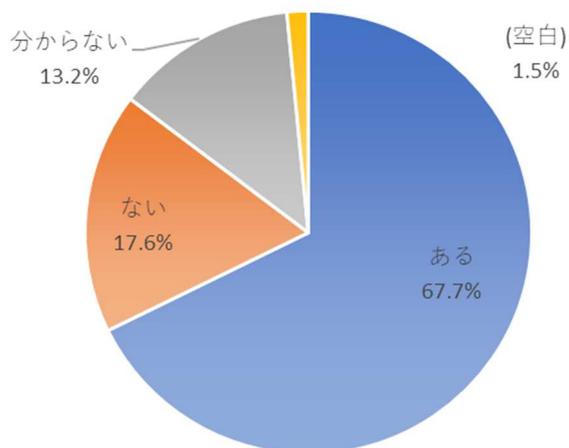
図表 1-14 キャリアカウンセリングの手段



⑧ CDA のキャリアカウンセリングを受けた経験（問 17）

あなたはいままでに CDA 有資格者からキャリアカウンセリングを受けたことがあるかの結果をみると、「ある」が 67.7%と最も多く、次いで「ない」（17.6%）、「分からない」（13.2%）となっていた。

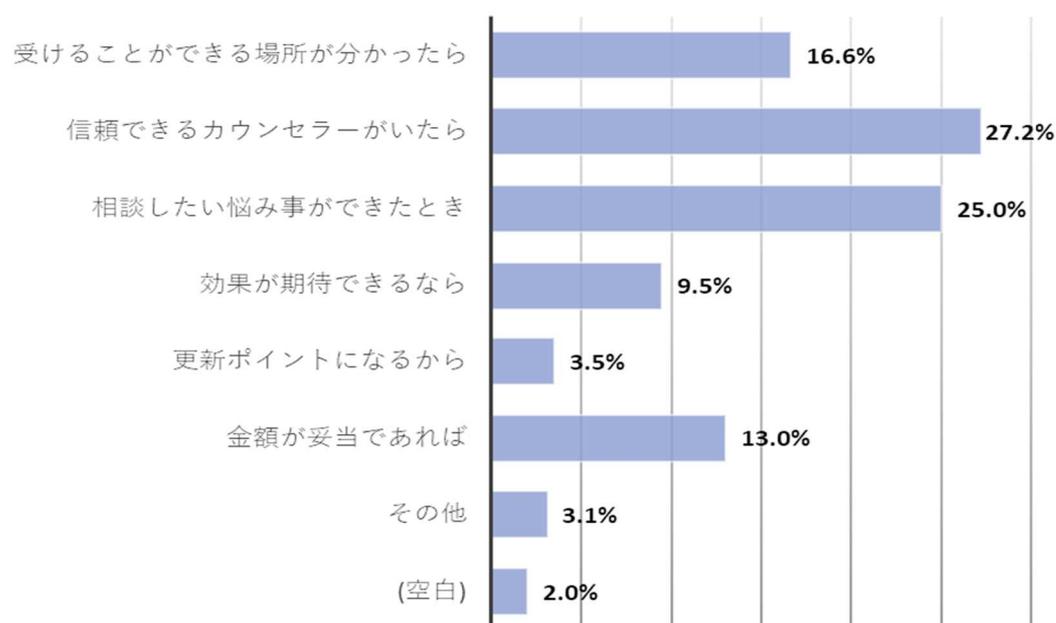
図表 1-15 CDA 有資格者からキャリアカウンセリングを受けたことがあるか



⑨ 何があったらキャリアカウンセリングを受けてみたいか（問19）

何があったらキャリアカウンセリングを受けてみたいと思うのか（複数回答可）の結果をみると、「信頼できるカウンセラーがいたら」が27.2%と最も多く、次いで「相談したい悩み事ができたとき」（25.0%）、「受けることができる場所が分かったら」（16.6%）、「金額が妥当であれば」（13.0%）となっていた。

図表 1-16 何があったらキャリアカウンセリングを受けてみたいと思うか

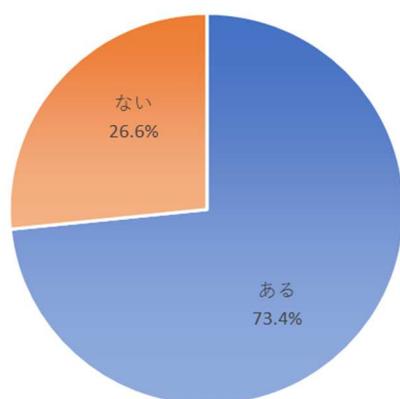


(3) キャリアカウンセリングの提供経験について

① キャリアカウンセリングの提供経験の有無 (問21)

キャリアカウンセリングを提供したことがあるかの結果をみると、「ある」が73.4%と多く、「ない」(26.6%)となっていた。

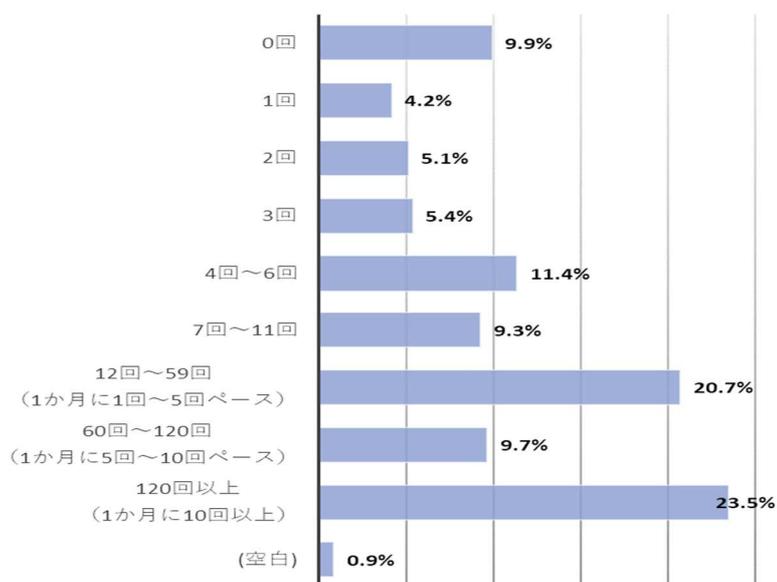
図表 1-17 キャリアカウンセリングの提供経験の有無



② 過去一年間でキャリアカウンセリングを提供した回数 (問22)

「ある」と答えた回答者に、過去1年間で、何回くらい提供したかの結果をみると、「120回以上」が23.5%と最も多く、次いで「12回～59回」(20.7%)、「4回～6回」(11.4%)、「0回」(9.9%)となっていた。

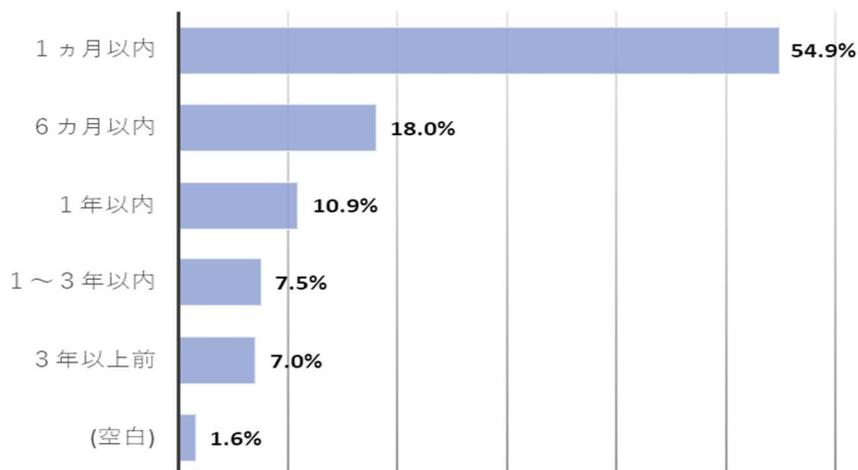
図表1-18 過去一年間でキャリアカウンセリングを提供した回数



③直近でキャリアカウンセリングを提供した時期（問23）

直近でキャリアカウンセリングを提供したのはいつかの結果をみると、「1ヵ月以内」が54.9%と最も多く、次いで「6ヵ月以内」（18.0%）、「1年以内」（10.9%）となっていた。

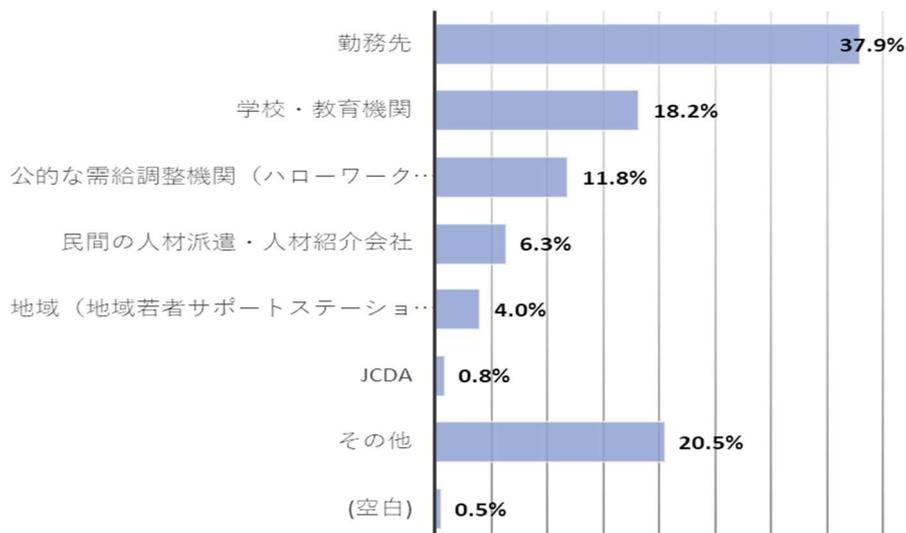
図表 1-19 直近でキャリアカウンセリングを提供した時期



④直近でキャリアカウンセリングを提供した場所（問24）

直近でキャリアカウンセリングをどこで提供したかの結果をみると、「勤務先」が37.9%と最も多く、次いで、「その他」（20.5%）、「学校・教育機関」（18.2%）、「公的な需給調整機関（ハローワーク等）」（11.8%）となっていた。

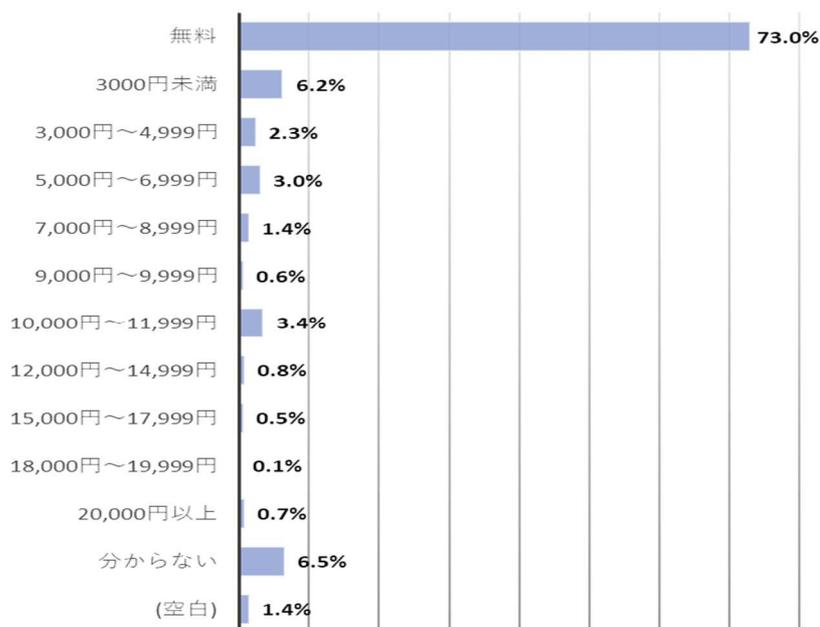
図表 1-20 直近でキャリアカウンセリングを提供した場所



⑤ 直近のキャリアカウンセリングの金額（問25）

直近のキャリアカウンセリングは、1回いくらで提供したかの結果をみると、「無料」が73.0%と最も多く、次いで、「分からない」（6.5%）、「3000円未満」（6.2%）、「10,000円～11,999円」（3.4%）、「5,000円～6,999円」（3.0%）となっていた。

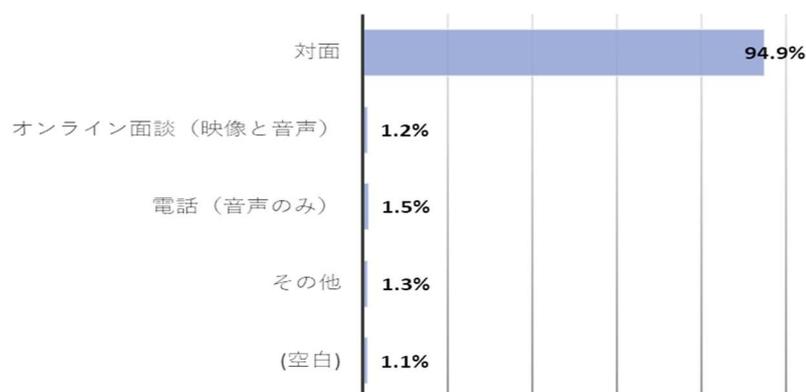
図表 1-21 直近のキャリアカウンセリングの1回の金額



⑥ 直近のキャリアカウンセリングの手段（問26）

直近のキャリアカウンセリングはどんな手段で提供したかの結果をみると、「対面」が94.9%と最も多く、次いで「電話(音声のみ)」（1.5%）、「その他」（1.3%）、「オンライン面談(映像と音声)」（1.2%）となっていた。

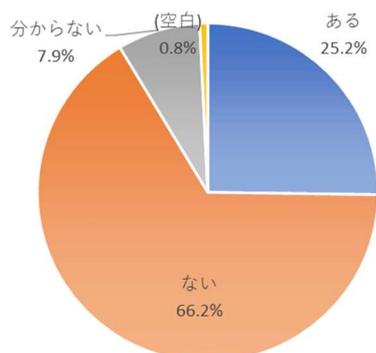
図表 1-22 直近のキャリアカウンセリングの手段



⑦ CDAに対するキャリアカウンセリング経験の有無（問27）

いままでにCDA有資格者に対してキャリアカウンセリングを提供したことがあるかの結果をみると、「ない」が66.2%と最も多く、次いで「ある」(25.2%)、「わからない」(7.9%)となっていた。

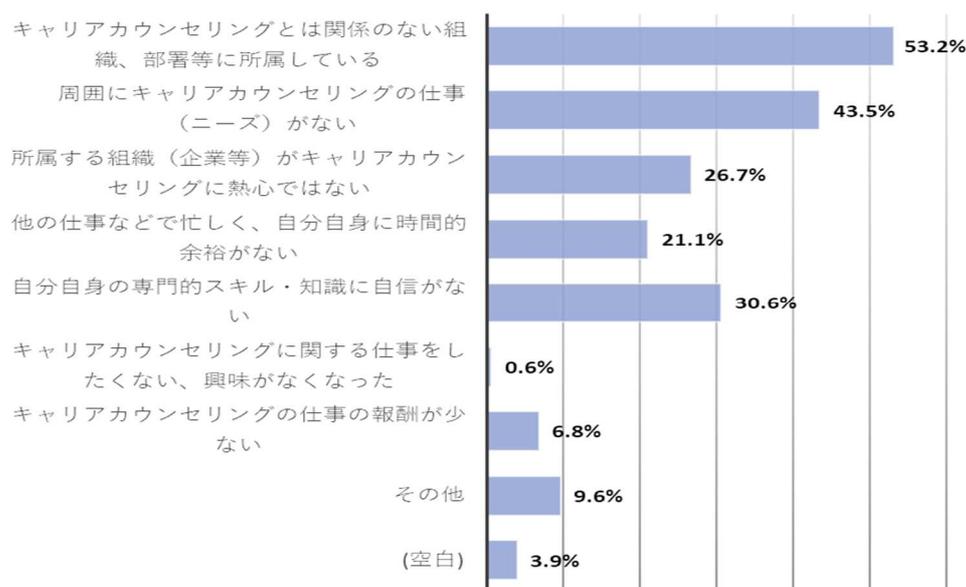
図表 1-23 CDA有資格者に対してキャリアカウンセリングの経験の有無



⑧ 今までにキャリアカウンセリングを提供していない理由（問28）

今までにキャリアカウンセリングを提供していないのは、どのような理由なのかの結果をみると、「キャリアカウンセリングとは関係のない組織、部署などに所属している」が53.2%と最も多く、次いで「周囲にキャリアカウンセリングの仕事（ニーズ）がない」(43.5%)、「自分自身の専門的スキル・知識に自信がない」(30.6%)、「所属する組織（企業等）がキャリアカウンセリングに熱心ではない」(26.7%)、「他の仕事などで忙しく、自分自身に時間の余裕がない」(21.1%)となっていた。

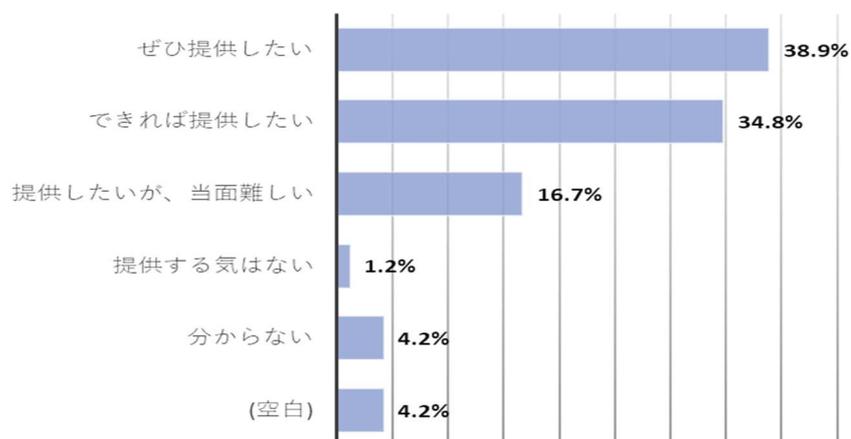
図表 1-24 今までにキャリアカウンセリングを提供していない理由（複数回答可）



⑨ キャリアカウンセリング提供への意向（問29）

今まででキャリアカウンセリングを提供したことがない回答者で今後、キャリアカウンセリングを提供したいと考えるかの結果をみると、「ぜひ提供したい」が38.9%と最も多く、次いで「できれば提供したい」（34.8%）、「提供したいが、当面難しい」（16.7%）、「分からない」（4.2%）となっていた。

図表 1-25 キャリアカウンセリングを提供したことがない回答者で、今後キャリアカウンセリングを提供したいと考えるか

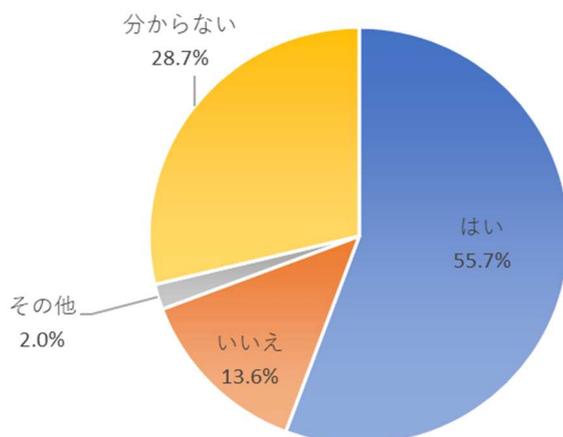


(4) 定期的なキャリアカウンセリングの必要性について

① キャリアカウンセリングを「定期的にする必要がある」と思うか (問30)

今後、キャリアカウンセリング(キャリアドックを含む)を「定期的にする必要がある」と思うかの結果をみると、「はい」が55.7%と最も多く、次いで「分からない」(28.7%)、「いいえ」(13.6%)、となっていた。

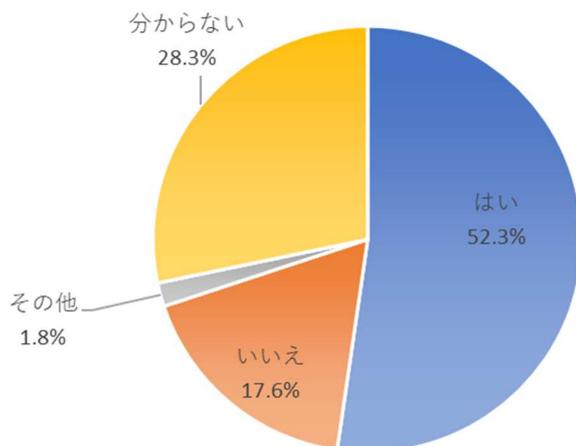
図表 1-26 キャリアカウンセリングを「定期的にする必要がある」と思うか



② キャリアカウンセリングを「定期的に受けたい」と思うか (問32)

今後、キャリアカウンセリング(キャリアドックを含む)を「定期的に受けたい」と思うかの結果をみると、「はい」が52.3%と最も多く、次いで「分からない」(28.3%)、「いいえ」(17.6%)、となっていた。

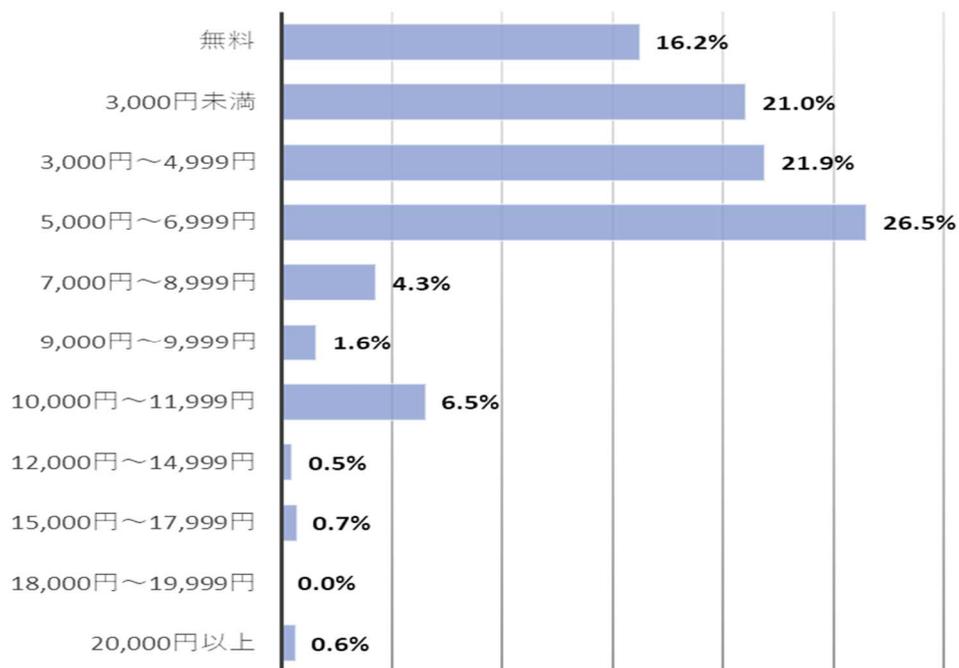
図表 1-27 今後キャリアカウンセリングを「定期的に受けたい」と思うか



③ キャリアカウンセリングの妥当な金額（問 34）

今後、キャリアカウンセリングを受ける機会があれば、いくらが妥当だと思うかの結果をみると、「5,000円～6,999円」が26.5%と最も多く、次いで「3,000円～4,999円」（21.9%）、「3,000円未満」（21.0%）、「無料」（16.2%）となっていた。

図表 1-28 キャリアカウンセリングを受ける際の妥当だと思われる金額



第3節 自由記述の分析結果（問8, 問16, 問18, 問20, 問31, 問35）

（1）分析方法について

以下のアンケート項目の自由記述に対して、テキストマイニングツール「KH Coder V3.0」の共起ネットワーク図（任意の文において、同時に出現する関係の強い単語間を近くにマッピングする図）を用いて、どのような単語が関連し合っているかを分析した。これにより、ある程度小数意見であっても抽出可能となる。

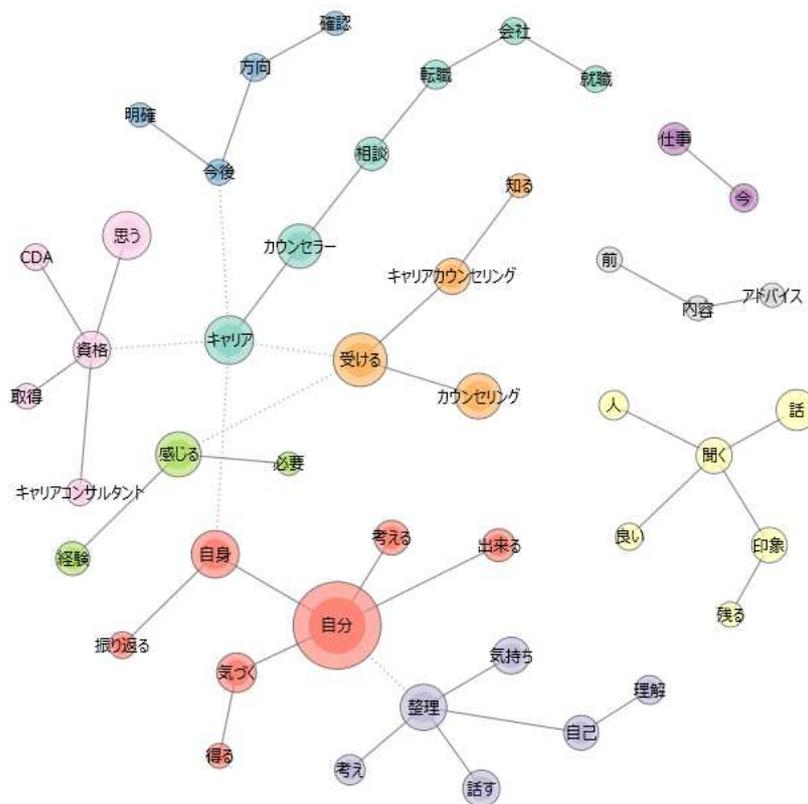
- ・問8 CDA資格を活かしてどのような活動を行っているか
- ・問16 キャリアカウンセリングを受けて一番印象に残ったこと
- ・問18 キャリアカウンセリングを受けたことがない／受けなかった理由
- ・問20 何があったらキャリアカウンセリングを受けてみたいか（その他の理由）
- ・問31 今後、キャリアカウンセリングを定期的に受ける必要性についての理由
- ・問35 定期的にキャリアカウンセリングを受ける仕組みを作ることへの意見

※ 問33 定期的にキャリアカウンセリングを受けたい理由、については問31と同等と考えて、今回は分析対象外とした。

(3) キャリアカウンセリングを受けて一番印象に残ったこと (問16)

自由記述を共起ネットワーク図で分析を行い (図表 1-30)、各単語の用いられ方を確認した。その結果、主な意見として以下の項目が見られた (順不同)。

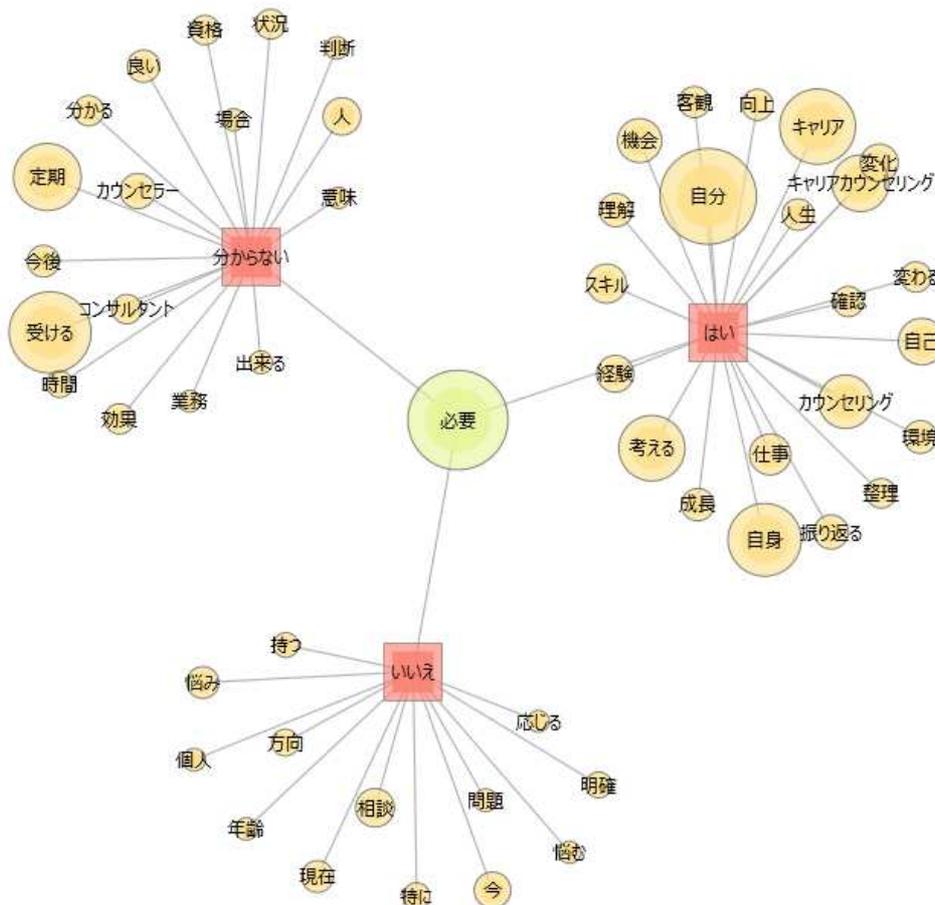
- 自分自身を振り返ることによって、自分の考えやできることに気づくことができた
- 話すことを通じて考えや気持ちが整理でき自己理解に繋がった
- 受けたことによって、キャリアカウンセリングがどのようなものか知ることができた (良い意味でも悪い意味でも)
- 就職や転職の相談に乗ってもらって (良かった、ひどかった両方あり)
- 今後の方向性が明確になったり確認したりすることができた
- 話をよく聞いてもらえたことが印象に残った
- その他、少数意見が多数あり



図表 1-30 キャリアカウンセリングを受けて一番印象に残ったこと (共起ネットワーク図)

(6) 定期的にキャリアカウンセリングを受ける必要性の理由 (問 31)

自由記述を共起ネットワーク図で分析を行い (図表 1-33)、各単語の用いられ方を確認した。さらに、「問 30 定期的にキャリアカウンセリングを受ける必要性があるか」に対する回答別に分けて、同様の分析を行った。その結果、以下の意見が見られた (順不同)。

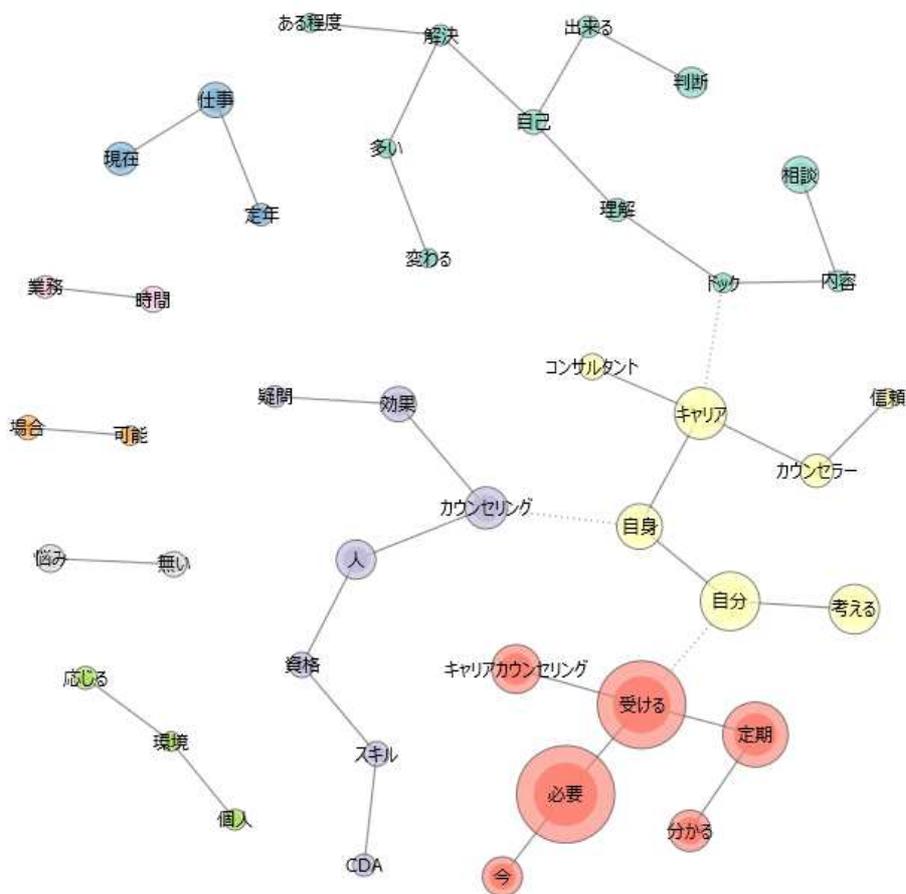


図表 1-33 定期的にキャリアカウンセリングを受ける必要性の理由 (共起ネットワーク図)

③問30で「分からない」と回答した人（図表1-36）

理解を示す意見もあるが、「分からない」とする主な理由は以下であった。

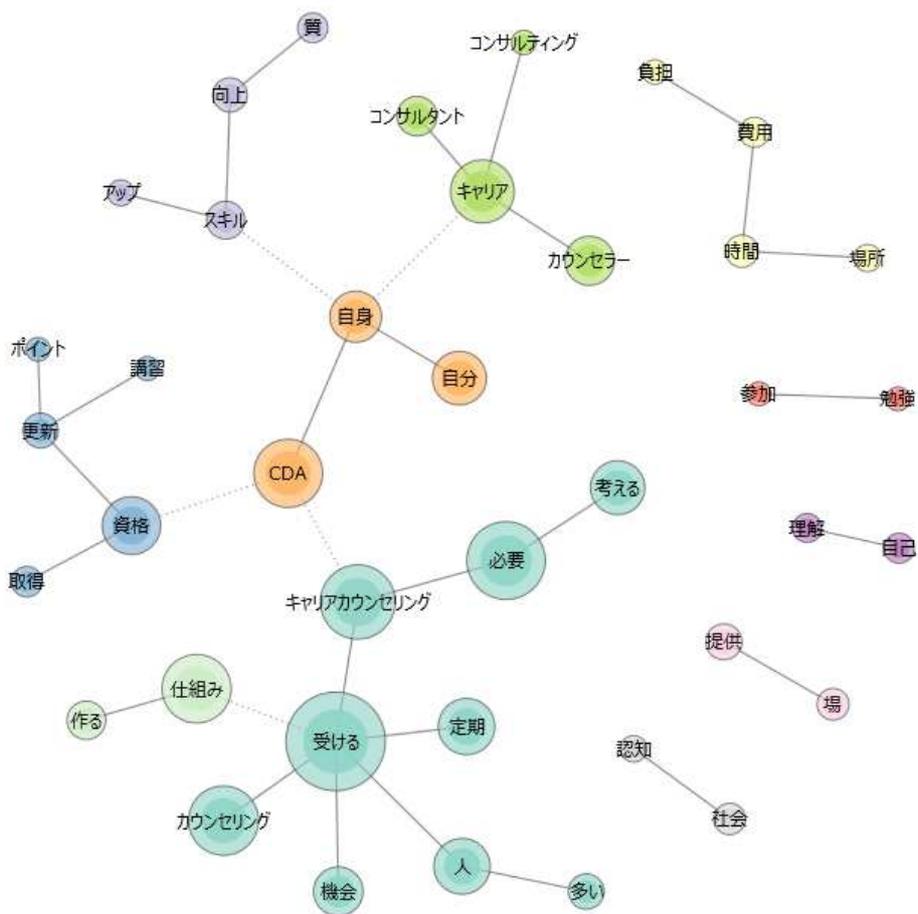
- ニーズがないのに定期で行う意味や必要性、効果に疑問がある。
- どのような仕組み・環境で実施されるかわからないから判断できない。
- そもそもカウンセラーが受ける意味が分からない。
- 高齢のため、今後どうなるかわからないので必要かどうか分からない（高齢者のみ）。



図表 1-36 定期的にキャリアカウンセリングを受ける必要性の理由（問30 分からない）
（共起ネットワーク図）

(7) 問 35 定期的にキャリアカウンセリングを受ける仕組みを作ることへの意見

自由記述を共起ネットワーク図で分析を行い (図表 1-37)、各単語の用いられ方を確認した。その結果、以下の意見が見られた (順不同)。



図表 1-37 定期的にキャリアカウンセリングを受ける仕組みを作ることへの意見
(共起ネットワーク図)

①費用・料金に関すること

- 高くないこと：負担を減らしてほしい
- 無料だと形骸化。
- 相互学習なら無料にすべき。
- 相互協力・研鑽目的（非営利）という意味で安価に。録音を可能にする。
- 費用相当の効果、カウンセラーの熟練度、→熟練度に応じた価格設定
- 不満時の返金

②対象者

- 実務がこなせる人は不要。
- 必要としている人（CDA でも初学者、困っている人、実践が少ない人、一般の人）
- CDA に限定せず、キャリアコン全体で行うべき。

③時間・場所

- フルタイム勤務の人、子育て中の人など様々な人が受けられる時間・場所を設定してほしい。
- 対面だけでなくオンラインでのカウンセリング実施をしてほしい。
- 地方での開催も。
- 安全・安心の場。
- 開催頻度を多く。
- きっちりとした仕組みよりも、場の提供でよい。

④機能・必要性

- CDA の心理的ケア、ストレスの軽減のために必要。
- CDA のスキルの相談、ケースについての相談として必要（SV ライクな機能）
- CDA の自己理解・自己概念に気づくという体験（CL 体験）として必要
- CO のスキルの確認と向上、自己研鑽・良い支援の役に立つ（ロープレでは役に立たない）。
- 育成という意味では技術をチェックする内容を盛り込む。フォローの体制。
- 社会や環境の変化に応じて知識・技術のアップデートとして必要。
- 資格を活かせる実践の場であり、収入にもつながる場に。
- SV につなげる仕組みにしてほしい（むしろ、カウンセリングよりも SV の機会を作ってほしい）。

⑤信頼とマッチングについて

- 信頼できる、実力のあるカウンセラーとでない信頼関係が成立しない。
- 信頼できるカウンセラーを選択できる仕組みを（CDA 版キャリアコンサーチ、CDA ブログなどキャリアカウンセラーの人柄・思想を知ることができる）。
- 多重関係が生じないようにしてほしい（地域ほど知人ばかりになる）。
- 安心・安全の場にしてほしい。
- CO へのクレームを受け付け、当人へのフィードバックされる仕組みも。
- 個人情報や守秘義務が守られるように。

⑥SVの仕組みを

- 信頼できるSVを（SVで信頼できない人もいる）。
- SVの選択・変更ができるように。
- SVとのマッチング。

⑦効果を実感できる事が必要

- カウンセリングを受けることで、その効果を実感できるように。
- 熟練のカウンセラーに受けたい。
- この仕組みの効果が分かるように。
- CDAの質の維持・向上の取組を（社会的な地位向上につながる）。

⑧社会的認知の向上

- キャリアコンサルタントの社会的な認知・地位・報酬の向上、実践の場の拡大を優先すべき。
- 一般の人が受けられる場にすべき。CDAで閉じないように。

⑨更新制度等との関連

- 連動（必須にしない）しないでほしい。
- 連動してほしい。
- 更新ポイントとして認めてほしい。

第4節 まとめ

アンケートの調査結果より、回答者の属性として20代以下から80代以上の方まで幅広い年代の方々に、全国の33地区すべての地区の方々から回答があった。またCDAを取得してからの年数は、1年未満から15年以上まで幅広く、5年以上10年未満が24.9%で最も多かったが、経験年数が5年未満を合わせると全体の半数を超えていた。CDAとしての現在の主な活動の場は、企業が26.3%と一番多く、次になし、学校・教育機関、公的な需給調整機関となっていた。CDAとしての現在の主な活動の場が「なし」という回答が、21.1%であったこと、経験年数の5年未満が半数を超えていたことから、CDAの資格を取得してからも、キャリアカウンセリングの実践経験が不足していることが考えられる。さらに、CDAはキャリアカウンセリングを提供する意欲や意思があるにも関わらず、活動の場やニーズがないともいえる。活動の機会の創出と、社会的認知を広げる宣伝活動が必要だといえるのではないだろうか。

また回答者の85.5%の方々が国家資格キャリアコンサルタントの資格を取得しており、キャリアカウンセリングの提供経験があると答えたのが、73.4%であったことから、全体として、CDAと国家キャリアコンサルタントの両方の資格を持ち、キャリアカウンセリングの経験のある方が多いという傾向がみられた。その一方で、キャリアカウンセリングを受けた経験は、46.9%にとどまり、これはキャリアカウンセリングを提供したことはあるものの、実際にそれを受けた経験がある人はまだ少ないというように考えられる。

次にキャリアカウンセリングを受けた経験の詳細をみると、過去1年間に受けたことはないが多く、直近でキャリアカウンセリングを受けたのはいつかの質問に対し、「3年以上前」を回答した方が多いことから、実際には受けた経験があると答えた人でも、直近で受けている、あるいは定期的に受けている人はほとんどいないことが考えられる。

またキャリアカウンセリングを受けた場所は「その他」が多く、その詳細は分からないが、その手段はほとんどが対面、無料であることが分かった。そのときのキャリアカウンセリングを受けて一番印象に残ったこととしては、自分自身を振り返ることによって、自分の考えやできることに気づくことができたという良い印象である一方、受けたことによってキャリアカウンセリングがどのようなものか良い意味でも悪い意味でも知ることができたなどの少数意見が種々みられた。

次に今までにCDA有資格者からキャリアカウンセリングを受けたことがあるかの質問に対しては「ある」と答えた人が多かった。何があったらキャリアカウンセリングを受けてみたいと思うかの質問に対しては、「信頼できるカウンセラーがいたら」が最も多く、次に「相談したい悩み事ができたとき」だったことから、キャリアカウンセリングに対するCDA有資格者の認識における特徴がみられた。ここでいう信頼できるカウンセラーの信頼とはどういうことなのか、またキャリアカウンセリングは、悩み事ができたときに受けるものなのかということが注目すべきところであろう。その他には、「受けることができる場所が分

かったら」や「金額が妥当であれば」という項目にチェックした人からは、キャリアカウンセリングを受ける仕組みがまだ整備されていないことが想定された。

次にキャリアカウンセリングの提供経験については、あると回答した人の多くが、120回以上の方が最も多く、直近では1か月以内の勤務先や学校・教育機関、公的な需給調整機関、その他で提供しており、そのほとんどが対面という手段で無料にて実施されていた。

これらのことから、CDAはキャリアカウンセリングを受ける側も提供する側も、無料で受けるものであるという社会的な常識を私たち提供者自身が作り出してしまっており、さらに提供者もそう考えているのではないだろうか。

さらに、CDA有資格者に対してキャリアカウンセリングを提供したことがあるかの結果をみると「ない」と答えた人が66.2%と多く、ほとんどがCDA有資格者ではなく一般の人を対象に提供していることから、CDA有資格者同士でのキャリアカウンセリングの実施は少ないことが考えられる。

次にキャリアカウンセリングを提供したことがない回答者で、その理由として、「キャリアカウンセリングとは関係のない組織・部署に所属している」が最も多く、「周囲にキャリアカウンセリングの仕事（ニーズ）がない」や、「自分自身の専門的スキル・知識に自信がない」が多かったが、今後キャリアカウンセリングを提供したいと考えるかの質問に対しては、ぜひ提供したい、できれば提供したいと回答した人が約7割を占めた。

次に定期的なキャリアカウンセリングの必要性について、「はい」と回答した人が55.7%を占め、「分からない」と回答した人が28.7%であった。「はい」と回答した人は主に「クライアント経験を通じて、カウンセラーとしての成長・スキル向上のため」、「自分自身の気づき、自己理解、成長・キャリア形成のため」であると回答しており、「分からない」と回答した人は、「ニーズがないのに定期で行う意味や必要性、効果に疑問がある」、「どのような仕組み・環境が実施されるか分からないから判断できない」「そもそもカウンセラーが受ける意味が分からない」などがあつた。さらに「いいえ」と回答した人は、「必要がある人が、必要なタイミング・節目であれば良く、その方が効果的である」、「自己解決、あるいはキャリアコン以外の人や方法で解決できるから不要」、「カウンセラーに相談する発想がない、自分のことは他者に話たくない」「カウンセラーの質が低い」などがあつた。

次に、今後キャリアカウンセリングを受ける機会があれば、いくらが妥当だと思うかの結果をみると、5,000円から6,999円が最も多く、無料が16.2%であることから、ほとんどの回答者が有料であることが妥当であると回答していることが示された。

最後にCDAが定期的にキャリアカウンセリングを受けるための仕組みを作ることについて、良い点や課題などがあるかについては、第3節の図表1-37の結果を参照してほしい。

これらのアンケート結果からみると、キャリアカウンセラー（CDA）自身がキャリアカウンセリングを定期的に受ける必要があると感じていながらも、その仕組みがまだ整備されていないということが明らかになったといえよう。

『キャリアコンサルタントの継続的な学びの促進に関する報告書』（厚生労働省、2020）によると習得能力を十分に発揮できる実践力を高めるため、実践経験が不可欠であり、その機会を確保できる環境整備が必要と示されている。

しかしながら、「実践経験の場としては、具体的には、経験豊富なキャリアコンサルタントが相談者にキャリアコンサルティングを実際に行っている場面に同席することやスーパービジョンを受けることのほか、ワークショップの補助、企業からの協力を得て知識や能力は備えているがまだ十分に活躍の機会に恵まれていないキャリアコンサルタントを活用し、従業員に対するキャリアコンサルティングの場を提供してもらうことなどが考えられる。企業からこうした協力を得るためには、必要に応じて企業からの協力が得られやすいような配慮が必要な場合があるため、その点についても留意が必要である。」（厚生労働省、2020）という内容に留まっている。

筆者自身は、主に学校・教育機関で1年間に120回以上のキャリアカウンセリングを実施しているが、実践経験の場の確保としては、この報告書に書かれてあるものだけでは不十分であり、現実的ではないと考える。まず経験豊富なキャリアコンサルタントの実践の場に同席するという機会は多くないだろうし、相談者との関係を構築する際の環境づくりや守秘義務などの問題もあるだろう。そもそも実践経験のない人はスーパービジョンを受けるための事例を持っていない。また企業に関わりがないキャリアコンサルタントはどうやって実践経験の場を確保することができるのであろうか。

それらを踏まえると、今後は、この実践経験の場を作っていくための第一歩として、まずはキャリアコンサルタント自身がキャリアカウンセリングを受けることを目的とした仕組みを作ることが有効なのではないかと考えたのである。

本調査の目的は、継続的にキャリアカウンセリングの需要を増やすことで、キャリアカウンセリングの実務経験の機会を生み出すことであり、実際にキャリアカウンセリングを受け、その有用性をCDA自らの言葉で語れるようになることで、CDAの社会的なプレゼンスを高めていくことである。CDAがキャリアカウンセリング（セルフ・キャリアドック、スーパービジョンを含む）を受けることで、自己理解の促進や提供するカウンセリングの質的向上に繋げ、実際にキャリアカウンセリングを提供する際に生じる様々な課題を整理し、スムーズな実践に繋がるよう仕組みを整えることが望まれる。

引用文献

厚生労働省（2020）. キャリアコンサルタントの継続的な学びの促進に関する報告書～キャリアコンサルティングの普及促進とそれを支えるキャリアコンサルタントの実践力等の資質向上などについて提言～

第2章 JCDA の現状と関連領域（コーチング）の実態

第1節 JCDA で行っているキャリアカウンセリング

JCDA が行っている個別のキャリアカウンセリングを提供する機会は、以下の3種類である。

（1）キャリアカウンセリングルーム（対面）

JCDA では、東京と関西の各事務所にて一般の方向けのキャリアカウンセリングを「キャリアカウンセリング・ルーム」として予約制で行っている。JCDA ホームページより予約し、日程調整し、個人へのキャリアカウンセリングを実施している。

※参考資料①「JCDA キャリアカウンセリングルーム ホームページ案内」

※参考資料②「キャリアカウンセリングルーム」ご利用規約

（2）両立支援キャリアカウンセリング（電話）

JCDA の両立支援の一環として病気や治療の影響を受け、働き方について心配や迷いのある方に向けて30分の電話無料相談を行っている。

※参考資料③「JCDA 両立支援キャリアカウンセリング ホームページ案内」

（3）講座内容に含まれるキャリアカウンセリング（対面またはオンライン）

JCDA の指導者系など複数の講座の中には、講座内容に受講者個別のキャリアカウンセリングが設定されている。

① 指導者候補養成講座

期間：約半年間 日数：集合研修6日

2日目終了後、3日目までの1か月の間に1回（オンライン）60分、最終日終了後、1回60分（オンライン）

② プレミアムセミナー

期間：約半年間 日数：集合研修4日

集合研修3日間のうち3日目、対面50分、その後、4日目までの間に1回50分（オンライン）

③ JCDA 認定スーパーバイザー養成講座

期間：1年間 日数：集合研修12日間

受講者同士のキャリアカウンセリング：半年間にわたり、月2回キャリアカウンセリング受講者同士で相互に実施

※キャリアカウンセリングの目的は、スーパービジョン実習のための逐語録作成

キャリアカウンセリングの技能向上

<参考資料①「JCDA キャリアカウンセリングルーム ホームページ案内」>

『キャリアカウンセリングルーム』 (<https://www.j-cda.jp/ccr.php>)

キャリアカウンセリング・ルームについて

キャリアのことで悩んでいませんか？

みなさんは実現したい夢や、イキイキと輝きたい、もっと成長したい、というような思いを持っていませんか？

キャリアとは「自分自身が歩いてきた道のりとこれからの進みたい方向性や夢」を指します。JCDA キャリアカウンセリング・ルームでは、自分らしい選択や生き方、働き方ができるよう、仕事を行う上での悩みのご相談もお受けしております。

キャリアカウンセリングとは・・・

自分ひとりで思っているだけでは、夢やイメージしていることを実現したり、心のモヤモヤを晴らしたり、漠然と悩んでいる事を解決するのは難しいかもしれません。思いを誰かに語り、聴いてもらうことで、自分の中でそれらを整理でき、より具体的になり、自分の進みたい方向へ、また問題解決の方向へ、行動を起こすことができるようになります。

日常の経験の中から、自分の好きなこと(興味)、得意なこと(能力)、大切にしていること(価値観)や、こだわりや考え方の癖などを見つけ、学びや気づきを得ることによって、経験を自分らしく生きていくためのエネルギーに変えることができます。

JCDA キャリアカウンセリング・ルームでは、スキルと経験を持つキャリアカウンセラー(CDA 有資格者)が、そのような悩みをお持ちのみなさんのサポートをさせていただきます。

ご相談内容について

転職、再就職、求職活動について

- ・今までの仕事でアピール出来る実績が無いけど、転職できるかな・・・
- ・長い期間専業主婦で、会社勤めの経験はずっと昔の事・・・再就職なんて無理?!
- ・企業採用担当者の目を引く応募書類の書き方のコツを知りたい!
- ・面接で緊張せずに自分をしっかりアピールしたい。
- ・昔からの自分の夢のために独立したい・・・でも、生活していけるか不安。
- ・公務員試験にチャレンジしたい

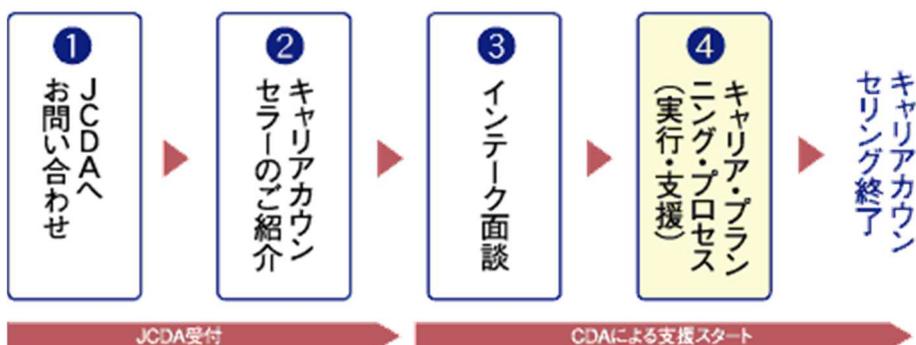
仕事・職場の悩みについて

- ・仕事をこなしているだけで、モチベーションが上がらない・・・
- ・職場の上司(部下・同僚)とうまくいかない。
- ・仕事が辛くて、会社を休みたくなってしまふ・・・
- ・仕事と家事を両立するにはどうしたら良いか?
- ・上司から評価をされていない気がして辛い。
- ・この仕事を続けても将来が見えてこない。

キャリアカウンセリングの仕組み

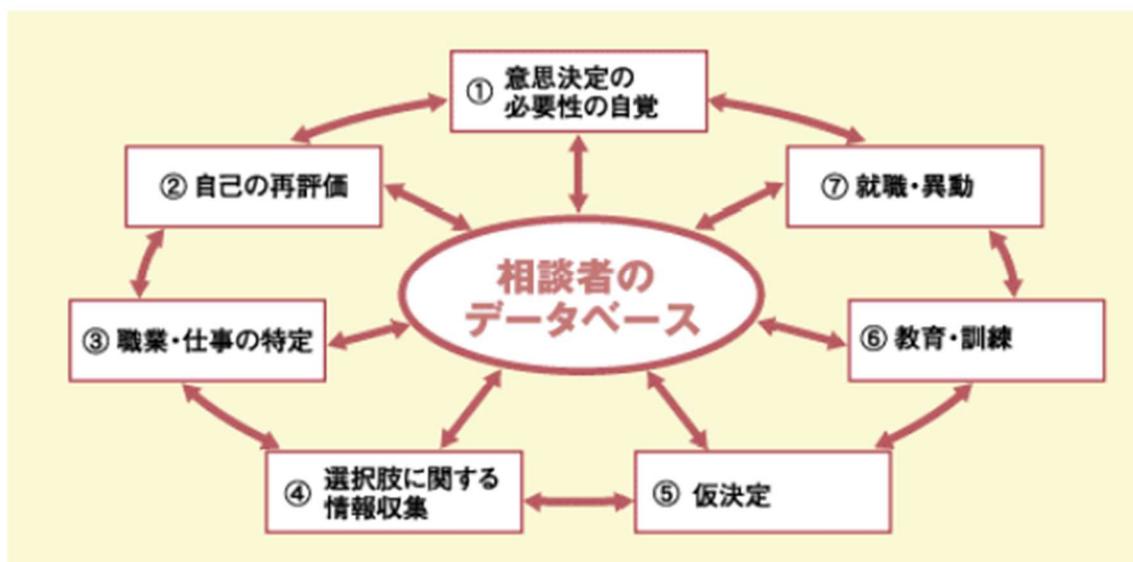
キャリアカウンセリングの流れ

JCDA では、マッチしたキャリアカウンセラーをご紹介します。まずキャリアカウンセリングは、相談者の経歴や資格、興味などの棚卸しからはじまり、目標を実現するための行動計画の作成、就職活動で必要となる履歴書や職務経歴書の書き方まで、ご相談者に合った個別指導やアドバイスをしていきます。またJCDAでは、キャリア・プランニング・プロセスを導入することにより体系的かつ、段階的なキャリアカウンセリングを行っています。



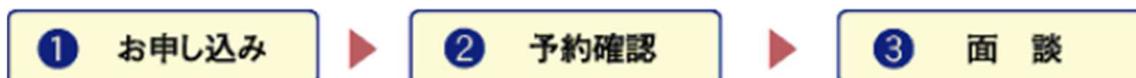
キャリア・プランニング・プロセスとは？

キャリア・プランニング・プロセスは面談とデータベースを活用して、相談者の問題解決を支援しキャリアの方向性を決定するために必要なプロセスです。キャリア・プランニング・プロセスは7つのステップからなっていますが、常にステップ1から順を追って行ったり、全プロセスが必要ということはありません。相談者の状況により、最も適切な段階からスタート、必要に応じては戻ることもあります。



キャリアカウンセリング申し込み

キャリアカウンセリングルーム（東京・大阪）



お申し込みはお申し込みフォームからお願いいたします。

お名前とご連絡先、また簡単に現在の状況や相談内容をご記入ください。ご都合の良い時間帯の候補もあわせてお伝えください。

※お伺いした内容は、外部に漏れることは絶対にございませぬ。

どうぞご安心ください。

キャリアカウンセラーとの日程調整後に折り返しご連絡さしあげます。

（キャリアカウンセラーは常駐でないため、日程調整に1週間ほどかかります。ご了承ください。）

1回 60分：5,000円+消費税

お申込み

下記お申し込みフォームから、必要な項目をご記入のうえ申し込みください。

【必要な項目】

- 氏名
- 年齢
- 連絡先（携帯番号・Eメールアドレス）
- 現在の職業
 - ※就業中の場合は、所属する業界・職種
- 相談内容
- 希望の時間帯・日時

※キャリアカウンセリング時間及び曜日は以下の通りですが、カウンセラーが常駐ではないため、日程はご希望に添えない場合がございます。ご了承ください。

- カウンセリングの場所
 - 東京 又は 大阪（準備中）

■キャリアカウンセリング時間

<東京>

*火曜日・木曜日 10:00 開始～19:00 終了

<大阪>*大阪でのご相談受付は、現在準備中です。

平日 10：00 開始～20：00 終了

（土日祝をご希望の場合は、別途お問い合わせください。）

■ カウンセリング・ルーム所在地

〈東京〉 〒103-0014

東京都中央区日本橋蛸殻町 2-14-5

KDX 浜町中ノ橋ビル 4 階

〈大阪〉 〒550-0003

大阪府大阪市西区京町堀 1-3-3

肥後橋パークビル 2 階

<参考資料②「キャリアカウンセリングルーム」ご利用規約>

「キャリアカウンセリングルーム」ご利用規約

当サービスをご利用いただく前に必ずお読みください。当サービスは、日本キャリア開発協会（以下、JCDA）が提供するサービスです。ご利用にあたっては、以下の利用規約の承諾および遵守を前提とさせていただきます。

相談内容

当サービスは、「何が向いているのか見つけたい」「仕事の幅を広げたい」「就職や転職を考えている」といった方々の問題や悩み、更なるキャリア開発に向けて相談をお受けするものです。また、相談いただく方（以下、相談者）ご自身でご自分で意思決定もしくは答えを見つけていくための支援をいたします。

仕事を紹介する支援は行っておりません。また、ご相談者の問題解決について保証するものではありません。尚、ご相談者が精神的に不安定と判断される場合や、以下の場合には、こちらの判断により、相談の受付をお断りすることがあります。

- ① 相談内容がキャリアのテーマから大きく逸脱している場合
- ② 専門医等の対面治療を受ける方が適切だと判断される場合、又は既に通院中の場合
- ③ 自傷行為や破壊行為に発展すると思われる場合
- ④ 法律的な解決が必要と判断される場合

面談時間

ご相談は、1回 60分です。

利用者の責任

当サービスは、ご相談者の相談内容に応じてキャリアカウンセラーが、ご相談者ご自身でご自分で意思決定もしくは答えを見つけていくためのご支援をする事を目的としております。また、キャリアカウンセラーから情報やアドバイスを提供させていただく事もありますが、実際に活用するかどうかは、ご相談者の自由な選択、判断、及び責任に基づいて行ってください。また、当サービスの利用の結果、万が一利用者が不利益を被ったり、第三者に損害を与えたりするなど、いかなる結果を生じても、JCDAは責任を負わないものとします。

利用目的

ご相談者の個人情報（氏名・連絡先・ご相談内等）は、当サービスの運営やキャリアカウンセリングの目的以外には一切利用しません。

個人情報の保護

JCDA は、ご相談者の個人情報の漏洩、滅失または毀損の防止、その他の安全管理のために必要かつ適切な措置をいたします。

第三者への提供

JCDA は、あらかじめ本人の同意を得ないで、個人情報を第三者に開示しません。ただし、以下の場合には、本人の同意が得られなくても、第三者に個人情報を開示する場合があります。

- ① 人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難である場合
- ② 法令に基づく場合

統計データ・事例データ

JCDA は、キャリアカウンセリングの高度化を目的として、当サービスで取得した情報の一部を、統計的に処理した情報として、または完全に匿名化されたキャリアカウンセリングの事例として、利用することがあります。これらには個々の利用者を識別しうるような情報は、一切含まれません。

個人情報の取り扱いに関するお問い合わせ窓口

特定非営利活動法人 日本キャリア開発協会 個人情報保護管理責任者 大原 良夫
〒103-0014 東京都中央区日本橋蛸殻町 2-14-5 KDX 浜町中ノ橋ビル 4階

<参考資料③「JCDA 両立支援キャリアカウンセリング ホームページ案内」>

『両立支援キャリアカウンセリング』(<https://www.j-cda.jp/hatarakikata/>)

仕事と治療の両立支援キャリアカウンセリングについて

病気になっても自分らしく充実した職業人生を送りたいと思っているあなたへ

私たちキャリアカウンセラーは、一人ひとりに合った働き方について相談にのり、納得のいく選択と行動をともに考えていく専門職です。

このサイトをご覧になっているみなさんは、病気や治療の影響により、今後の働き方について心配や迷いをお持ちなのではないかと思います。

そうした悩みを気軽に相談できる『30分無料電話相談』をご用意しました。ぜひご活用ください。

キャリアカウンセラーに、どんなことを相談できるの？

あなたは、がん等の病気であると診断され、突然のことで「まさか、私が!？」とショックを受けられたかのではないのでしょうか。初めての経験であり、しかも病気の知識も少なく、気持ちはジェットコースターのように一喜一憂して、これからの未来を描きづらい日々を過ごされているかもしれません。そうした中、治療のこと、仕事のこと、生活のこと・・・色々なことを考え、どうするか選択し決断していくことに様々な葛藤があることとお察しいたします。

病気になったことで、仕事において下記のように感じていませんか？

- ・ これからの仕事、どうしよう・・・
- ・ 働き続けられる自信がない、どうしよう・・・
- ・ 以前と同じように働くことができるのか・・・
- ・ 職場や家族に迷惑をかけたくないが、どうすればいいか・・・
- ・ どのタイミングで復職することができそうか・・・
- ・ 職場や周囲にどのように伝えればいいのか・・・
- ・ なかなか周囲に副作用や後遺症など理解を得られにくい・・・
- ・ 働き方や仕事の内容をどう調整すればいいか・・・
- ・ 仕事を続けるべきか、辞めるべきか悩む・・・

このようなことを思われたら、キャリアカウンセリングを受けるタイミングと言えるでしょう。

病気になった後ただ生活ができればいい、働ければいいという問題ではなく、この先「いかに働くか」「いかに生きるか」は、その人ならではの答えがあり、治療と両輪で扱うべき大切なテーマです。だからこそ、病気で心身ともに想定外の大きな変化に直面している相談

者が、この先の未来に向けてスムーズに再出発できるよう、新たな働き方を考える『準備』に向け、一緒に取り組むパートナーとなります。

キャリアカウンセラーの関わりによって、これまでの職業経験や現在の体調や治療状況から、できること・できないこと、大切にしている思いや考えが客観的に整理されます。そして、心身の変化等と折り合いをつけながら、あなたの望む方向へ、また解決の方向へ納得して動くことができるようサポートしています。また、上記以外にも、仕事に関連して生活のことや人間関係など働き方や生き方における幅広い相談をお受けしております。

（注）治療や薬など医療に関することは、医療専門職ではないため、お答えできないことをご了承ください。

JCDA では、スキルと経験を持つキャリアカウンセラーがサポートさせていただきます。

がん等の病気治療をしながら働く、あるいは職場復職を目指す従業員がいらっしゃる企業・団体の皆様へ

両立支援キャリアカウンセリング申込 相談の流れ



お申し込みは、お住まいの都道府県をクリックし、「お申し込みフォーム」からお願いいたします。お名前とご連絡先、また現在の状況や相談内容をご記入ください。ご都合の良い日程の候補もあわせてお伝えください。

<キャリアカウンセリング時間>

平日 月曜日～金曜日 10：00 開始～19：00 終了
1回 30分：無料（お一人様1回限りの利用となります）

※相談日時調整のため、候補日を3日記入願います。

（例：10月3日午前、10月6日夕方、10月10日午後）

※お伺いした内容は、外部に漏れることは絶対にございませぬ。

どうぞご安心ください。

※キャリアカウンセラーとの日程調整後に折り返しご連絡さしあげます。

(キャリアカウンセラーは常駐でないため、日程調整に1週間ほどかかる場合がございます。ご了承ください。)

申し込みにあたってのご協力とお願い

■ご協力いただきたいこと

治療の状況によって心身さらには仕事への影響はそれぞれ異なり、悩みの種類や程度も一人ひとり違います。30分という時間を有効に活用していただくために、相談内容や状況について、具体的に記入いただけますと助かります。

・対象者：以下の全てを満たしている方になります。

- 1) がん等の大きな病気を経験された方、これから治療もしくは治療中の患者
- 2) 働いている方、または、これから働きたい方
- 3) 相談終了後、3日以内にアンケートにご協力いただける方

※10-15分程度のアンケートになります。

※30分無料相談の目的は、病気になっても自分らしく働き続けられるよう「社会の仕組み」として構築していくことです。その実現に向けて、利用者様の声を集めております。

第2節 コーチングなど、関連領域の仕組みの実態

コーチングは、定期的に受ける・提供するということが、資格取得や更新等において必須になっている資格が多いという点で、キャリアカウンセリングとはかなり異なっている。

コーチングとキャリアカウンセリングは、その目的や手法が異なるため、一概に比較できるわけではない。しかし、1対1の面談による傾聴を中心とした対人支援であり、相似点も多く、参考になる部分もあると思われるため、ここでコーチングの場合について紹介したい。尚、コーチングには国家資格はないが、国際コーチ連盟の資格制度や、様々なスクールが実施している資格制度がある。

（1）コーチングの実態について

コーチングの場合は、学び始める頃からコーチングを受ける・提供することが通常の学びの過程にあり、受験申請条件や資格更新条件としても、コーチングを受ける・提供することが必須となっている場合が多い。

それはロールプレイではなく実践で、受ける場合はコーチング資格者に有料で複数回受けるし、提供する場合もクライアントとして合意した人に対して、複数回提供する（有料又は無料）。

例えば国際コーチ連盟の3種類の資格のうち、一番最初に受ける「アソシエイト認定コーチ」という資格でも、受験申請条件として

- ・8人以上のクライアントと、最低100時間（内、有料75時間）のコーチングの実践
- ・10時間以上のメンターコーチングを受ける

ということが必須となっている。

また3年毎の更新条件としても、

- ・10時間以上のコーチングを受ける

ことが必要である。

なぜこのようなことが求められているのか。そもそもコーチングは、心理的な専門家としてではなく、クライアントの目標達成に向けて一緒に伴走していくパートナーとしての関係をクライアントと築く。例えば上司・部下の関係のように、多くの人が身につけ、日々実践していくことでより良い人間関係を築いていくことを目指すものであると考えられる。

（2）コーチングの特色

国際コーチ連盟によるコーチングの定義は以下の通りである。

「コーチングとは、思考を刺激し続ける創造的なプロセスを通して、クライアントが自身の可能性を公私において最大化させるように、コーチとクライアントのパートナー関係

を築くことです。対話を重ね、クライアントに柔軟な思考と行動を促し、ゴールに向けて支援するコーチとクライアントとのパートナーシップを意味します。」

このような性質から、コーチングの場合は部下や知人、友人など利害関係者をクライアントにすることも可能なため、比較的クライアントを見つけやすい。

コーチングにおいては、初学者の頃からコーチングを受け始め、そして資格を取った後もずっと定期的に受ける事が必要であり、それを当然の事として続けている人が多い。資格の受験や更新のために必要だからという理由だけではなく、コーチングを受ける事で以下のようなメリットがあると考えているからと思われる。

- ・目標を設定し、それに向かって努力をすることの助けになる。(そもそもコーチングは、目標設定からその達成までの間、定期的に連続して受けることが基本となっている)
- ・定期的にコーチと話をする事で、自分を客観的に見つめたり、自己基盤を整えたりできる。
- ・コーチがセッション中に使っている技法を学ぶことで、自身のコーチングのスキルアップにもつながる。
- ・セッションの時間の使い方 (コーチングの場合はかなり明確に時間を意識して「今から30分間、どんなテーマで話し、30分後にどんなことが得られたらいいですか」等と話す)、クロージングまでの流れが体感できる。

(3) コーチングの提供

一方、コーチングを提供することに関しては、一般的にコーチングの講座では、学び始めの段階から数人のクライアントを持って実践しながら学んでいくカリキュラムになっている。そして講座の初期に、どのように1回のセッションを進めていくか(開始から終わりまで)ということ、どのように1クールのセッションを進めていくかを学ぶので、実践していきやすい。

またコーチングの場合は、国際コーチ連盟が「コーチのコアコンピテンシー (プロコーチの能力水準)」及び「プロコーチの倫理規定」を定めており、これが目指す姿となっている。国際コーチ連盟の場合の資格試験は、この2点に基づいたオンラインによる学科テストと、実際のクライアントとのセッションの音声記録の提出の両方であり、審査基準として「PCC マーカー」というチェックシートが明確に公開されている。そのため、日頃のクライアントとのセッションでもそのPCC マーカーを意識した進め方をすることによって、試験対策にもなり、自己のスキルアップにも役立っている。

そしてコーチングも一般的にはどのようなものかわかりにくいと、クライアントに最初に提供するガイドブックのようなものや契約書フォームを用意するコーチも多い。

その中には、以下のような項目などが含まれる。

- ・コーチングとは (歴史・定義)

- ・コーチングの目的や効果
- ・どのようなテーマがコーチングに効果的か
- ・コーチングの進め方
- ・治療行為ではないこと、守秘義務、クライアントが主体的にコーチングを活用すること等
- ・契約事項（期間、頻度、金額、連絡手段、キャンセル規定など）
このようなガイドブック、契約書フォーム等を用意することによって、スムーズにコーチングを始めやすくなっている。

（４）定期的に受けることに関して

参考までに、コーチングを定期的に受けるということに関して、その頻度や金額についてお伝えすると、もちろんそれは千差万別であるが、コーチングバンクという数百人のコーチの情報を載せているサイトでの個々のコーチのページを見たところ、下記のような数字が一般的なようである。（コーチングを受ける目的や、クライアントの影響が及ぶ組織の規模や、コーチの力量等によって個々のコーチが自由に設定する）

- ・頻度：2週間に1回、30分～60分位（オンライン、電話または対面）
5～10回位で1クール その後繰り返す場合もあり
- ・コーチ料：個人が受ける場合 1回5千円～3万円位
企業経営者等が法人契約で受ける場合 1回5万円位から

以上のように、コーチングの場合は定期的に受ける・提供することが日常的に行われているが、キャリアカウンセリングでも、CDA自身が定期的に受けることで、カウンセラーとして必要な自己基盤が整うことや、スキルが向上することにつながるのではないかと考えられる。

参考資料

国際コーチ連盟「コーチのコアコンピテンシー（プロコーチの能力水準）」

<https://icfjapan.com/competency>（2020年5月1日確認）

国際コーチ連盟「プロコーチの倫理規定」

<https://icfjapan.com/rule>（2020年5月1日確認）

第3章 キャリアカウンセリングを受ける仕組み

第1節 キャリアコンサルタントの継続的学びの必要性

(1) 継続的学びに関する厚生労働省の動き

厚生労働省キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会が2018年度にとりまとめた『キャリアコンサルタントの継続的な学びの促進に関する報告書』（厚生労働省, 2019）では、キャリアコンサルタントが対応を求められる「はたらく」にまつわる社会的要請や活動領域の一層の拡大に応じた知識や技能の幅・水準両面での充実の必要性とともに現場で十分に活躍するためには、資格試験に合格・登録した後も、継続的な学びによる資質向上と経験の蓄積が必要不可欠であるとしている。さらに、同検討会による2019年度版の同題の報告書（厚生労働省, 2020）では、キャリアコンサルタントを組織する団体の役割の中核をなすものとして、スーパービジョンや実践的なキャリアコンサルティングの機会提供のほか、研修会の開催やキャリアコンサルタント同士の経験交流会などキャリアコンサルタントの研鑽につながる機会を積極的に提供することが指摘されている。

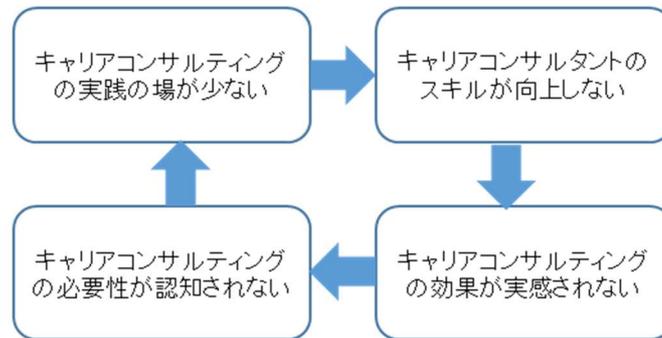
JCDAには、このようなキャリアコンサルタントの継続的な学びによる質向上と実践経験の機会の提供が、あらためて求められたといえる。JCDAは既に、更新講習やスキルアップ研修、ピアトレーニングなどによって、継続的な学びの場を提供してきている。また、実践の場を作り出すために、CDA向けに就職情報についても提供してきた。しかしながら、実践の機会提供や実践に根差した学びの場が十分であるとはいえない。本委員会のねらいは、まさにこの部分に切り込むひとつの方法として、CDAが定期的なキャリアカウンセリングを受ける（あるいは提供する）という実践の場を生みだし、それを各自の学習と成長に結びつけることを狙いとしている。

(2) キャリアコンサルティングを広めるために

アンケート調査「問35 仕組みを作ることへの意見」では、キャリアコンサルタントの「社会的認知向上」を求める回答が目立った。この背景に、資格を取得してもキャリアコンサルティングの実践の場がない、収入につながらないことへの不満が伺える。多くの一般の人や企業は、国家資格キャリアコンサルタントの存在やキャリアカウンセリングの効果について知らない。そのため、社会から求められることはなく実践の場も少ない。おそらく現在は図表3-1に示すような悪循環が生じているのではないだろうか。

この悪循環から脱すには、どこかで実践の場を作りスキルを向上していく必要がある。CDAが定期的にキャリアカウンセリングを受ける仕組みがこの端緒となり、やがて一般の人や、企業等に拡大することを本委員会では期待する。

図表3-1 キャリアコンサルティングが普及しない悪循環



(3) 本章のねらい

この章では、会員向けに実施したアンケート結果に基づきながら、筆者の意見を加味しつつ、「CDA が定期的にキャリアカウンセリングを受けること」の意味や望ましい設定条件、実施方法について検討していく。参考とするアンケート結果は、第 1 章第 3 節で示した自由記述の分析（問 18, 問 31, 問 35）である。

今回のアンケート調査では、「定期的」と「キャリアカウンセリングを受ける」という言葉について説明が不十分であったため、回答された皆さんに誤解を与えたようであった。例えば、「定期的」という言葉をキャリアカウンセリングの義務化を意味するものと捉えた方、「キャリアカウンセリングを受ける」ことをスーパービジョンと捉えた方が見受けられたからである。実のところ、「定期的」とは継続的という意味合いが強く、「キャリアカウンセリングを受ける」はあくまでクライアントとして受けるものであった。この点を改めて伝えておきたい。

なお、本章の検討結果は、あくまで可能性や留意点を検討したものであり、JCDA としての正式な決定を意味するものではないことをご了承いただきたい。

第2節 キャリアカウンセリングを定期的に受ける意味

アンケート結果を参考に検討を加えた結果、CDA が定期的にキャリアカウンセリングを受ける意味には以下のことが考えられた（図表 3-2）。これらについて、順を追って説明をして行きたい。

図表3-2 キャリアカウンセリングを定期的に受ける意味

支援者の実践を通じた教育・訓練
<ul style="list-style-type: none"> ・クライアント経験を通して、カウンセラーとしてのスキル向上 ・実践を通じたカウンセリング・スキルのチェック ・環境や時代の変化に応じた知識・スキルの更新
個人の問題の解決・解消
<ul style="list-style-type: none"> ・ストレスの経験や心理的ケア ・キャリア上の問題の解決・解消
個人のキャリア開発
<ul style="list-style-type: none"> ・自己理解・自己洞察（気づき）・自己成長 ・キャリアの開発・形成 ・環境変化への適応

（1）キャリアカウンセリングを受ける理由（自由記述）から

まず、今回のアンケート調査「問 30 今後、キャリアカウンセリングを定期的に受ける必要がある」について「はい」と回答した肯定派の理由（問 31）の主たるものは以下のとおりであった。

- ①クライアント経験を通じて、カウンセラーとしての成長・スキル向上が必要なため
- ②自分自身の気づき・自己理解・成長・キャリア形成のため
- ③環境変化に応じて、自身のキャリアの明確化や見直しをするため

一方、問 30 に「いいえ」および「分らない」と回答した否定派・懐疑派の理由に以下のものがあつた。

- ④そもそもカウンセラーに相談する発想がない、意味が分からない
- ⑤必要がある人が、必要なタイミングで受ければよい（問題がないから受けない）。

肯定派と否定派・懐疑派のこれらの回答は対称的な印象が感じられた。

まず肯定派の回答について検討する。①は、クライアント経験がカウンセラーとしての成長につながるという考え方である。これは、カウンセラーの成長に必要とされる「視点取得

(自分の現在の視点を異なる立場や位置に移動させ、その視点にある者がもつだろう考えや感情、あるいは見えるはずの風景などを推測する心の働き)」といわれる概念であり、クライアント経験に基づいて、カウンセリング・スキルを学ぶ上でも不可欠とされている。

視点取得は、人の心理を理解し適切に対応するうえで重要とされている。例えば、私たちはなぜ他人の気持ちに共感することができるのだろうか。クライアントの発言や表情から気持ちを知的に推測することはできるが、それでは共感としては不十分である。共感とは、あたかもクライアントの立場になって感じとることであるが、それができるのはカウンセラーも同様の気持ちを過去に経験したことがあるからである。では、自己洞察や経験代謝についてはどうだろうか。やはり、カウンセラーがそれらのプロセスを経験しなければ、クライアントが今どの状態にあるのかを把握し、次にどの段階に進むべきかを検討することは難しいだろう。したがって、カウンセラーとして熟達するには、クライアント経験をすることが不可欠なのである。

②、③はクライアントの視点であり、個人としての成長や環境適応のためといえる。ただ、これらもカウンセラー視点で捉えるならば、自らのキャリアを整えておくことは、「支援者としての自己管理」という点で重要といえる。キャリアコンサルタントが自らのキャリアに煩わされているとしたら、誰が信頼してくれるだろうか。まさに医者の不養生といえる。

これに対して、否定派・懐疑派の回答4, 5は、「カウンセリングは問題があるときに受けるもの」と捉えているようである。しかし、キャリアカウンセリングには、セルフ・キャリアドックのように、問題がなくても自身のキャリアに向き合い自己点検する開発的な側面もある。したがって、キャリアカウンセリングを受ける意味として、開発的な側面をも十分にアピールする必要がある。

(2)「仕組みを作ることへの意見」の自由記述から

さらに、「問 35 仕組みを作ることへの意見」では、カウンセリングを受ける必要性として以下のことが挙げられた。

- ①CDA の心理的ケア、ストレス経験のため
- ②資格を活かせる実践の場、収入につながる場
- ③社会や環境の変化に応じて知識・スキルの更新のため
- ④カウンセリング・スキルの確認・相談、ケースについての相談 (スーパービジョン的な機能)

①は、実践による CDA 側の心理的疲弊があるためと考えられる。確かに、この部分も必要な側面である。相談者の程度によって対応可能な範囲や限界があることや、リファーについても考慮しなければならない。

②は、実践者としての回答である。本委員会も CDA 同士によるカウンセリングの場を想

定していた。カーカフ（1992）のヘルピングの技法について、監修者である國分康孝は、今日はヘルパーの教師が明日はヘルピーになって生徒からヘルプを仰ぐという思想があると述べている。今回の仕組みは、まさにヘルピングの発想である。

③は、環境変化への適応ではあるが、個人のキャリアではなく、カウンセラーの専門性のブラッシュアップという意味がある。このような専門性向上のニーズは、④にも見て取れる。自身のスキルの確認にとどまらず、ケースへの対応を相談するスーパービジョンを求める意見が散見された。これについては、別途、JCDA がスーパービジョンを受けられる体制を検討する必要があるだろう。

（3）キャリアカウンセリングを受ける意味

以上を総括すると、CDA が定期的にキャリアカウンセリングを受ける意味は大きく3つに分類できる。

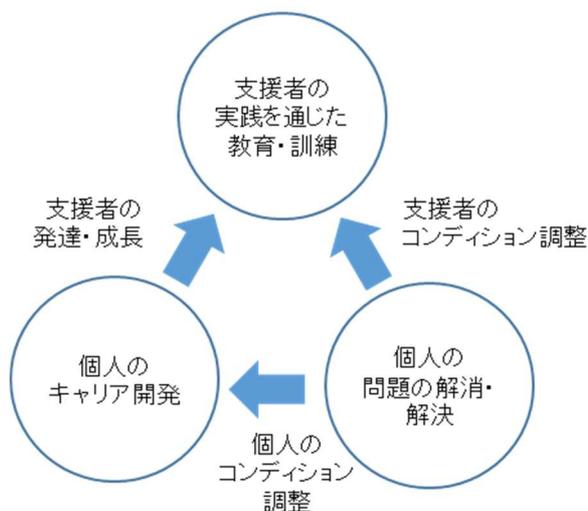
①カウンセラー、すなわち、「支援者の実践を通じた教育・訓練」としての意味であり、それには、クライアント経験を通じた学習と、環境や時代変化に応じた知識・スキルの更新、実践を通じたスキルチェックが考えられた。

②「個人の問題の解決・解消」としての意味であり、これには、ストレスの軽減やケア、キャリア上の問題解決が考えられた。

③「個人のキャリア開発」としての意味であり、自己理解・自己成長、キャリアの開発・形成、環境変化への適応が考えられた。

さらに、①～③の関係を検討すると、②には支援者および個人のキャリアのコンディションを調整する意味、③には支援者の発達・成長を促進するという意味も考えられた（図表3-3）。

図表3-3 CDAがカウンセリング受ける意味



第3節 キャリアカウンセリングを受けるための要件

(1) 目的

前節で示した意味を前提とするならば、CDA が定期的にキャリアカウンセリングを受けるとは、「CDA 個人のキャリア開発やキャリア上の問題の解決・解消をはかる実践の場を通じて、支援者としての教育・訓練の場を提供しそのスキル向上をはかること」といえる。

(2) 目標

では、この仕組みにおいて、支援者はどの程度まで熟達すればよいのだろうか。ここにひとつ参考になる考え方がある。Skovholt & Ronnestad (1992) は8つからなるセラピストの発達段階を示している(図表 3-4)。これを参考とするならば、おそらく第4～5段階が到達目標となるだろう。

「問 35 仕組みを作ることへの意見」では、「制度の効果を分かるようにすること」、「CDA の質の維持・向上につながることを指摘する声が多かった。何らかの CDA の発達段階を示して、参加者がその到達度を確認していく必要があるだろう。

図表3-4 セラピストの発達段階(Skovholt & Ronnestad, 1992より抜粋)

発達段階	1	2	3	4	5	6	7	8
	習慣的行動期	専門訓練への移行期	熟達者の模倣期	暫定的自律期	探索期	統合期	個体化期	完成期
期間	訓練なし 長期間	大学院 1年目	大学院 中期	半年～2年の インターン	卒後 2～5年	2～5年後	10～30年	晩年の 1～10年
役割 スタイル	同情的友人	不確実、 実践を理論に適合 させるために活動し つつ動揺	基本を頑 なに習得し つつ、不確 実	専門的役 割と仕事 のスタイル の強化	外から押し 付けられ た専門ス タイルの模 倣	外から押し 付けられ た枠と内 的開放 モードの混 在した役 割	自信ある 専門領域 内で自分 らしさを発 揮	自己であ ること

(3) 対象者

この仕組みでは、CDA がカウンセリングを受けることと提供することの両方を想定している。対象者として、CDA 会員の他、キャリアコンサルタントや隣接する資格をもつキャリア会員が対象となるだろう。

ただし、「問 35 仕組みを作ることへの意見」では、「実務がこなせる人は対象外」、「初学者や実践が少ない人が対象」、「CDA に限らずキャリアコンサルタント全体が対象」、「一般の人でも対象」といった回答が見られた。ベテランは不要で初学者を対象とすべきという意見は了解可能である。これは、対象者をどこまで熟達させるかという目標と関連することであ

り、例えば図表 3-4 で設定した達成目標が 5 段階であるならば、5 段階以上の CDA はこの仕組みの対象外となるだろう。この意味でも段階をどのように設定し、目標をどこに設定するかについて明確にする必要がある。

更に対象者を拡大するのなら、JCDA の枠を超えてキャリアコンサルタント全体で実施や、資格を持っていない一般の方々も受け入れるように展開することも考えられる。将来的にはこのような拡大を検討し、より本格的な「実践の場」の提供につなげるべきであろう。

(4) 仕組み利用の任意性

今回のアンケート結果ではこの仕組みの義務化に反対意見が多かった。「定期的」という言葉も義務化を連想させてしまったかもしれない。もとより、この仕組みを義務化する意図はなかったが、仕組みの利用についてあくまで任意にすべき事を改めて確認することができた。また、仕組みの名称については「定期的」よりも「継続的」の方が誤解を生じさせないであろう。

(5) 料金について

本仕組みの目的は利益追求ではないが、次の理由から有料であることを推奨したい。

- ①カウンセラーとして提供するサービスに責任を持ってもらうためである。有料サービスであることによって、カウンセラーはプロとしての意識と緊張感を持つことができ、提供するサービスに責任を持つことになる。
- ②利用する側のクライアント側も、自分事として真剣かつ真摯に相談をする態度につながる。
- ③両者の積極的で責任ある態度によって、ロールプレイとは異なる、実践としての場を生み出すことができる。

ただし、高額であればキャリアカウンセリングを受けるハードルが高くなってしまう。「問 35 仕組みを作ることへの意見」では、費用・料金について「高くないこと」が指摘されている。「相互学習なら無料」という意見があるが、一方で「無料は形骸化する」との指摘もある。

ではいくらが妥当だろうか。アンケート調査「問 34 今後、キャリアカウンセリングを受ける機会があれば、いくらが妥当だと思いますか？」に対して、最も多かったのは 5,000 円～6,999 円で 26.5%、次いで 3,000 円～4,999 円が 21.9%、3,000 円未満が 21.0%、無料が 16.3%であった。この結果からすれば、3,000 円以上 7000 円未満が妥当と考えられる。

また、「問 35 仕組みを作ることへの意見」では、「費用相当の効果、カウンセラーの熟練度に応じた価格」という意見もあった。これを考慮すると、カウンセラーのレベルに応じた価格設定を行うことも考えられる。例えば、カウンセラーのレベルを前述の図表 3-4 に当てはめて、第 1～2 段階は無料、第 3 段階は 2500 円、第 4 段階は 5,000 などである。

(6) 時間と場所

アンケート調査「問 18 キャリアカウンセリングを受けたことがない／受けなかった理由」では、「受ける機会がない」、「身近に相談室がない」という回答があった。特に、地方においてこの要望は強い。また、「問 35 仕組みを作ることへの意見」では、「フルタイム勤務の人や子育て中の人など多様な働き方の人々が受けられる時間・場所を設定してほしい」、「開催頻度を多くしてほしい」という回答もあった。このような地域格差や働き方の格差を減らすためにも、時間と場所の制約を取り払うことができる「オンラインによるキャリアカウンセリング」を積極的に導入することが望まれる。2万人近くいる CDA がオンラインを活用すれば、かなりの実施頻度と時間の自由度を確保できるのではないだろうか。

一方で、オフライン（＝集合制）で実施する場合は、非言語的コミュニケーションをフル活用したカウンセリングができる利点がある。反面、日時・場所が限定され、その利用には費用がかかる。これを、小コストで実施するには、例えば、1つの会議室に4～5組でシェアする方法が考えられる。この方法だと、全員 CDA 同士ということで互いの機密保持を遵守しつつ実践の場を提供することができる。集合制は CDA が多くいる都市型の方法といえるだろう。

(7) クライアント＝カウンセラーのマッチング

上記のオンライン活用を鑑みると、クライアントとカウンセラーを任意の時間と場所で実施できるようにマッチングする仕組みが必要になるといえる。可能ならば、既存のマッチングツールが活用できると良い。例えば、セミナー開催を支援する Web サイトは既に現存するので、これを活用すれば無料でカウンセリングを申し込むことが可能となる。

しかし、マッチングにおいて重要なことはカウンセラーをどのように選択するかである。「問 35 仕組みを作ることへの意見」では、「実力のあるカウンセラー」、「信頼できるカウンセラー」を求める意見が多い。どのようにしてこれを判断できるだろうか。実力については、CDA の評価制度を取り入れる必要が出てくるであろう。現時点で、キャリアコンサルタントの能力を示す基準は技能士の級数しかない。これでは、おおざっぱであるし、一部のみにカウンセリングが限定されてしまう。図表 3-4 にあるような発達段階を評価する仕組みが必要である。この評価を参照し、カウンセラーがクライアントのレベルを下回らないように組み合わせないといけないだろう。

さて、信頼できるカウンセラーであるかを判断するにはどうすべきだろうか。カウンセラーのスペック（経験年数や得意領域、モットー、顔写真など）を提示することは、既にキャリアコンサーチでも行われているが、これらの記載内容から信頼性を知ることは難しい。JCDA 佐々木事務局長は、カウンセラーを動画で紹介し、その人の人間性を見えるようにするアイデアを語っていた。これはグッド・アイデアである。もうひとつ考えられることは、カウンセリング前に、クライアントとカウンセラーが交流する時間を設けて相性を確認し、納得したら申し込むという方法も考えられる。手間はかかるが効果的である。

いずれにせよ、マッチングにおいてはクライアントとカウンセラーの両者による合意である必要がある。機械的に組み合わせることは、不用な多重関係を生み出す恐れがあるため、避けるべきである。

(8) 学びの場とするために

この仕組みは、CDAの学びの場でもある。クライアントとカウンセラーの両者にとって学びにつながらなければならない。そのためには、面談の終了をもって終わりにせず、振り返りと相互フィードバックの時間を設けることが不可欠であろう。

具体的には、面談後に次のことをする必要がある。

- ① **面談の振り返り**：規定のチェックポイントに基づいて振り返りとフィードバックを実施
- ② **評価・成長の記録**：規定の評価票を用いて自己評価・他者評価を行い、評価結果を記録
- ③ **経験量の数値化**：カウンセラーは面談記録をつけて、面談累計時間を記録
- ④ **課題の明確化**：自分の技術的課題を明確化して次の面談に備える

このような振り返り、評価などの記録を残し、実践を繰り返すことによって、自己の強み・弱みを把握し、その時間的变化（成長）を自覚し、研鑽の自己管理をすることができる。

この結果をもってJCDAが技量評価を行えば、CDAの発達段階を明確にすることが可能になる。また、このことが、実力のあるカウンセラーを示す根拠となり、前述のマッチングにおいても活用することができる。

(9) スーパービジョンの代替システム

アンケート調査の自由記述では、随所にスーパービジョンを求める意見が散見された。今回の仕組みをスーパービジョンとして捉えた方もおり、スーパービジョンへのニーズがあることが伺えた。スーパーバイザーの人数が限られていることから、多くのCDAが日常的にスーパービジョンを受けることは現時点では難しい。十分なスーパービジョン体制が整備されるまでは、少なくともそれを代替するシステムが必要である。CDA同士によるカウンセリングは、実践を基盤とする学び場であるため、スーパービジョンを代替するシステムとして候補になるのではないだろうか。

もちろん、この仕組みにおいても、場合によってスーパービジョンにつなげる流れがあるに越したことはない。JCDAとしても、早急にスーパービジョンを受ける窓口を設定する必要がある。

(10) 参加者のインセンティブ

この仕組みを活性化するためには、仕組みの利用者にとって何らかのインセンティブを与える必要であろう。その1案として、この仕組みを用いてキャリアカウンセリングを受け

た場合に CDA ポイントを付与することである。第 2 案として、この仕組みにおいて実施したカウンセリングを、更新講習の実務時間として JCDA が証明することである。更新では、キャリアカウンセリングの実務時間を 10 時間以内に限り技能講習としてみなされる。この仕組みにおけるキャリアカウンセリングはロールプレイではなくあくまでも実践であるため、実務時間と認められることは可能ではないだろうか。

その他、JCDA 内の様々な仕組みとリンクすることによってインセンティブとする余地がありそうである。

(11) 安心して利用するために

「問 35 仕組みを作ることへの意見」では「安全・安心な場であってほしい」、「個人情報や守秘義務が守られること」、「多重関係が生じないこと」などが求められた。もちろん、カウンセラーとしてこれらを遵守するのは当然であるが、遵守するための仕組みも必要である。個人情報の保護は、当事者間だけでなく、コンピュータシステム上からの流出に気をつけなければならない。特に、マッチングにおいてコンピュータシステムを使用する場合は要注意である。また、インフォームド・コンセントの徹底、リファー先の確保、トラブル時のクレーム受付窓口、倫理審査の仕組み、弁護士の手配や賠償金の保証など、各種の整備が必要となるだろう。これらは、今回の仕組みだけにとどまることなく、フリーランスで活動するキャリアコンサルタントにとっても必須のものといえる。

第4節 まとめ

本章の検討結果の主なポイントを以下にまとめる。

- ①CDA が定期的にキャリアカウンセリングを受ける仕組みは、実践の場と学びの場を提供するものであり、キャリアカウンセリングを受けることは、個人のキャリア開発や問題の解決・解消をはかるだけでなく、支援者としての教育・訓練につながるものである。
- ②この仕組みの目標設定、効果測定、妥当な対象者の選定、適切なカウンセラーとのマッチングを図るには、カウンセラーの評価方法、発達段階を設定する必要がある。
- ③対象者は、CDA 会員で経験の少ない者であるが、利用は本人の任意とするのが妥当である。また、CDA に限らず、他のキャリアコンサルタントや一般の人まで対象を拡大することが期待される。
- ④料金は有料が望ましく、これにより責任と現実味のある実践の場を作り出せると考える。
- ⑤実施方法としては、働き方、地域、時間に縛られないオンラインによる方法が求められる。
- ⑥クライアントとカウンセラーのマッチングでは、カウンセラーの実力だけでなく人間性なども把握できるようにして、両者の合意を得ることが求められる。
- ⑦学習の場とするために、キャリアカウンセリング後の振り返りとフィードバックが必要であり、更に自己の技量とその変化を見える化して、自己研鑽を積む目安を持つことが不可欠である。
- ⑧この仕組みと並行して、適宜、スーパービジョンを受けられる体制を整えることが理想である。
- ⑨この仕組みを活性化するために、利用者には CDA ポイントの付与や更新講習の受講時間の証明などのインセンティブが必要である。
- ⑩安心して利用するために、個人情報の保護や守秘義務だけでなく、インフォームド・コンセントの徹底、リファー先の確保、トラブル時のクレーム受付窓口、倫理審査の仕組み、弁護士の手配や賠償金の保証など、各種の整備が必要である。

以上、CDA が定期的にキャリアカウンセリングを受ける仕組みについて、会員のアンケート結果を交えて検討を行った。実際にこの仕組みを導入するには、さらなる現実的な検討と多くの準備が必要であろう。しかし、この検討結果は、JCDA に限らず、他団体やフリーランスがキャリアコンサルタントを対象としてキャリアカウンセリングを実施する場合にも有益なものと思われる。厚生労働省が推奨する「キャリアコンサルタントの継続的学び」として、新たな手法を提言するものといえる。

引用文献

- ロバート・R・カーカフ (著) , (1992), 國分康孝 (監) 社団法人日本産業カウンセラー協会 (訳) ,
講談社現代新書, (Carkhuff, R. R. (1987). *The Art of Helping VI, Sixth Edition*, Human
Resource Development Press, Inc.)
- 厚生労働省 (2019). キャリアコンサルタントの継続的な学びの促進に関する報告書～キャリアコ
ンサルタントの十分な活躍に向けた方策や資格取得後の学習のあり方などを提言～
- 厚生労働省 (2020). キャリアコンサルタントの継続的な学びの促進に関する報告書～キャリアコ
ンサルティングの普及促進とそれを支えるキャリアコンサルタントの実践力等の資質向上
などについて提言～
- Skovholt, T. M. & Ronnestad, M. H. (1992). *The Evolving Professional Self: Stages and
themes in therapist and Counselor Development*. Wiley.

第4章 今後の課題

ここまで、CDAのキャリアカウンセリングの実態を、調査や関連領域との比較を通してとらえ、それを踏まえてキャリアカウンセリングを受ける仕組みについて論じてきた。本章では、本委員会での検討を通じ、今後の課題としてとらえられた点について述べ、本報告の総括としたい。

以下では、「1. 意義の浸透」「2. 質の担保と向上」「3. 制度化に向けて」「4. これからの環境への対応」という4つの側面から述べていくこととする。

第1節 意義の浸透

まず、「CDAが定期的（継続的）にキャリアカウンセリングを受ける意味」についての理解の浸透が必要だと思われる。第3章第2節で検討したように、定期的（継続的）にキャリアカウンセリングを受けるということには「支援者の実践を通じた教育・訓練」「個人の問題の解決・解消」「個人のキャリア開発」という意味がある。

「自分には悩みがない」「今は全く問題を感じない」だから「キャリアカウンセリングを受ける必要がない」という声もある。それに対しては、キャリアカウンセリングには、問題解決だけではなく、自己理解・自己成長、環境変化への適応などを含めたキャリアの開発・形成の側面があるということをぜひお伝えしたい。自己と自らを取り巻く環境の理解を踏まえて、よりよいキャリア＝生き方の形成につなげる、という機能がキャリアカウンセリングにはあるということである。この点は、今後も理解が進むことが望まれるポイントだといえる。また、それが実感を伴ってCDAの中で理解されていくことを通して、一般の方たちの中でも認識されていくことが望まれる。

次に、「CDAの発達段階の提示」がキャリアカウンセリングを定期的（継続的）に受ける目的を語るには必要だということも挙げておこう。第3章第3節では、キャリアカウンセリングを受けることの具体的な目標として、支援者としての発達段階を参照することが提言された。これを受けると、以下の3点が必要とされるだろう。

- ①CDAの発達段階を検討、提示すること
- ②CDAの発達段階に沿って、キャリアカウンセリングを定期（継続的）に受ける仕組みの対象者や目標を設定すること
- ③一人一人のCDAがどの発達段階にあるのかを評価する方法を検討すること

第2節 質の担保と向上

「相談者のために、質の良いキャリアカウンセリングを提供したい。」

これは、多くのCDAに共通して持たれている思いであるだろう。では、ここでいう「質」とは何を指すのだろうか。本節では、これを担保するものとして「トレーニング」「倫理」「スーパービジョン」を取り上げたい。

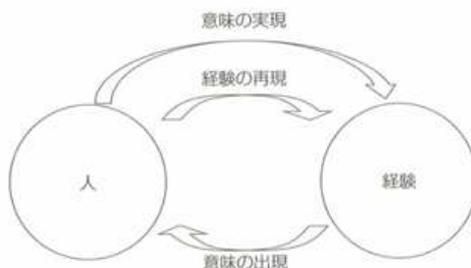
第3章第1節でも述べたように、厚生労働省は『キャリアコンサルタントの継続的な学びの促進に関する報告書』を取りまとめ、資格試験合格・登録後も継続的な学びによる資質向上と経験の蓄積が不可欠だとしている。学習意欲の高い方がCDAには非常に多いと認識していることを示しつつ、このように幅広い自己研鑽が求められていることを、まずここで改めて触れておきたい。

では、特にどのような学びが必要なのであろうか。第3章第3節(7)で述べられているように、今回のアンケートでは「信頼できるカウンセラー」「実力のあるカウンセラー」を求める声が多かった。信頼関係が構築でき、より効果のあるキャリアカウンセリングができることが必要とされるということであろう。

効果の側面では、前節で触れたように、キャリアカウンセリングは、マッチングや問題解決の枠にとどまらず、自己理解・自己成長を促すものとしての効果を持っている。JCDAでは、キャリアカウンセリングを自己概念の成長を通して社会の中でよりよく生きることを目指すものとしている。この、自己概念の成長の構造を説明するものとして位置づけられているのが「経験代謝」(図表4-1)である。「経験代謝」では、信頼関係の構築を経たうえで、経験の再現→意味の出現→意味の実現の各段階を踏まえることを通して、「ありたい自分」に気づき、それを実現していくものと考えられている。つまり、社会の中での「ありたい自分」の実現を支援しようというわけである。そして、個々の「ありたい自分」の実現を通して社会全体の成熟を促していくこと、共に生きる社会を創っていくことが目指されているのである。

こうした考え方に基づいて、JCDAでは複数のトレーニングプログラムを実施しており、各地区の主催でも行われている経験代謝ピアトレーニングもそのひとつである。会員であれば無料で参加できるものでもあるので、トレーニング機会を必要とする会員に対しては、経験代謝ピアトレーニングへの参加をまずお勧めしたい。

図表4-1 経験代謝のプロセス



その一方で、それだけで十分と言えるかという点、必ずしもそうでないところも事実である。

各種トレーニングの中で行われる1回のロールプレイに使われる時間は、時間の制約もあって10分ないし15分であることが大半である。JCDAが提供する各種研修もそうであるし、キャリアコンサルタント（キャリアカウンセラー）養成講座でのロールプレイ、あるいは自主的な勉強会においても、同様のことが言えるだろう。これが意味するのは、これらのトレーニングの中では、先に見た「経験代謝」の各段階のうち、関係構築から経験の再現、進んだとしても意味の出現の段階に差し掛かったところにあるかどうかは一般的であり、意味の実現の段階には至っていないのが大多数だということである。もちろん、キャリアコンサルタント（キャリアカウンセラー）養成講座の中では、意味の実現につながる行動テーマの設定や実行を支援するプロセスも学習されているのではあるが、講座修了以降のトレーニングにおいては体系的な学習の機会が少ないということは否めないだろう。

従って、キャリアカウンセリングの質をより高め、より効果のあるものにしていくには、今後、意味の実現の段階についても意識的かつ体系的に学び、トレーニング経験を積んでいく必要があるということである。

JCDAには、これらの学習機会を設けることの検討が要請されるだろう。意味の実現を支援するための学びの体系化のほか、ピアトレーニングのロングバージョンの検討、あるいはこの仕組みをインターンシップとして活用することも検討できるだろう。今後、全国でキャリアカウンセリングの実践が予定されており、それに向けたトレーニングが準備されている。CDA各自の行動としては、自己研鑽の機会の中で、意識的な学習の場を持つようにすることが期待されると言えるだろう。

こうした意味の実現のプロセスの学習は、それ自体を自己目的化するのではなく、その前段である経験の再現、意味の出現の意義を体験的に理解し、「ありたい自分」を土台とした課題の設定や行動計画とすることによって、本節の課題としてきた自己成長を促す支援につながるのであるということを改めて強調しておきたい。

また、「質」という面においては、「倫理の順守」が重要であることは言うまでもない。守秘義務、多重関係の禁止、業務の範囲、自己決定権の尊重など、CDA倫理基準およびキャリアコンサルタント倫理基準に示されている内容については十分な理解が必要である。また、「知識としてだけでなく、倫理的なセンスが身体の奥底にまでなじませていく修練が長期間にわたって必要」だとされている。

professional integrity（専門職としての社会的信用）という言葉があるそうだ。対人支援職にとっての倫理は、専門職として積極的に同業者同士で自分たちを律することによって、社会の中でその専門職が信用される存在となっていくという積極的な意味を持つ。本報告で検討しているキャリアカウンセリングにおいても、私たちの倫理に対する心がけのひとつひとつがCDAという集団の中のみならず、社会的な信用につながることを意識することが重要だろう。

最後に、こうした自己研鑽を支える仕組みのひとつとして、スーパービジョンの整備が求められていることも記しておきたい。また第3章第3節(9)にあるような、スーパービジョンの代替システムについても検討が求められるところである。

第3節 制度化に向けて

CDA が定期的（継続的）にキャリアカウンセリングを受けるようになるためには、本報告の提言が公表されるに留まるのではなく、実際に制度を構築し、運用に移すステップが必要である。これを担保するために、例えば本委員会の後継となるような組織を JCDA が設ける必要があるだろう。

そこにおいては、第3章第3節で提示された各項目の詳細を固め、さらに本章で述べた諸課題を検討していくことが必要である。キャリアカウンセリングの実施に向けては、図表4-2 に示すような制度全体のプロセスを想定して、(1)～(3)のような実践的・実務的な項目に関して検討が必要であろう。

図表4-2 キャリアカウンセリングを受ける全体プロセス

実施タイミング	実施内容
面談以前	①基本的な共通理解(目的、ルール、インフォームド・コンセント) ②マッチングと申込、料金支払い
面談当日	③キャリアカウンセリングの実施(日時、場所、手段など) ④振り返りとフィードバック
面談後	⑤自己評価・他者評価の記録など自己研鑽の管理 ⑥必要に応じて、トラブル対応(リファー、クレーム対応など) ⑦JCDAによる評価・インセンティブの付与

(1) 実施方法に関するもの

- ・オンラインによるキャリアカウンセリングの実施方法・システム
- ・クライアントとカウンセラーをマッチングする方法・システム

(2) 実施に当たってガイドラインを整備すべき項目

- ・インフォームド・コンセント
- ・カルテ管理（記録フォーム、保存法）
- ・個人情報保護、守秘義務、多重関係の回避
- ・リファー（リファー先の確保も含む）
- ・トラブルへの備え（防犯、クレーム受付窓口、補償など）
- ・倫理審査の仕組み

(3) 継続的運用を担保する仕組み

- ・運用委員会のような組織の設置の検討

第4節 これからの環境への対応

本委員会での検討過程において、日本でも新型コロナウイルスの感染拡大が起こり、本報告書は緊急事態宣言発令下において作成された。日本全国で外出の自粛が呼びかけられ、経済活動にもさまざまな制約が起こるなか、多くの人の働き方や生き方に影響が出ている。時差出勤やテレワークといった働き方の外形的な変化は、働く人と企業や社会との関係に変化をもたらす可能性がある。また、この困難な状況下で「自分は何ができるのか」「どう生きるべきなのか」といった問いが多くの人々の心の中に生まれているだろう。そしておそらく、多くのCDAが、専門家として自分は何ができるのかと自問自答していることだろう。

本委員会では、「CDAが定期的（継続的）にキャリアカウンセリングを受けるための仕組み」を検討してきたが、それはキャリアカウンセリングのより広い、組織的な実践に向けてのステップであったといってよい。この歩みが、こうした大きな環境変化と重なったことは単なる偶然かもしれないが、そこに何らかの意味を考えている筆者がいる。本章で述べてきた様々な課題については後継組織での検討を期待するが、同時に、私たちCDAがそれぞれ自分事として考えを深めていくこともまた重要だろう。

社会にとっても大きな転機となるこの時期に、私たちが専門家としてどう行動していくかはとても大切な意味を持つことだろう。2020年のJCDAのコンセプトは「キャリアカウンセラーがよりよい社会をデザインする」である。本委員会の委員一同、その歩みをCDAのみなさんと進めていきたいと考えている。

引用文献

津川律子（2019）「キャリアコンサルタントの倫理基準」『キャリアコンサルタント養成講座テキスト1』日本マンパワー

おわりに

本報告書は、委員によるボランティアな活動によって取りまとめられた。素朴に「やってみよう！」と委員会を企画し、企画書を作成して JCDA に提出し、理事会で正式に認めてもらったうえで、委員会の開催、議事録の作成、アンケート調査の企画・実施、そして本報告書の取りまとめと、すべてがボランティアな活動の賜物である。

委員は全員がそれぞれ仕事を抱えているなか、貴重な時間を割いて本委員会にコミットした。なぜ、このような活動を行い得たのか？委員会の目的については、まさに報告書に書かれている通りであり、その背景には当然、各委員の問題意識があるのだが、シンプルに「委員会活動自体が楽しかった」というのも大きい。

楽しいと感じられた要因は、もちろん各委員の人間的魅力によるところも大きいですが、目的を踏まえ、皆で目指す成果物（報告書）と期限を明確にしたことで、検討の場が前向きになり、議論が興味深く進んだと感じている。成果物が目に見える形で出来上がっていくプロセスも、モチベーションの維持には寄与したものと思われる。これらはボランティアな活動を継続していく際に、重要な要因といえよう。

奇しくも新型コロナウイルスの感染拡大の影響は、多くの人に未来への不安をもたらしており、まさにキャリアカウンセリングの必要性が高まっている。飲食業・ホテル業を目指している人、野球やサッカーなどプロのスポーツ選手に憧れる人、そして音楽家や役者を志している人など、自らの将来に暗雲の漂いを感じている人も多いといえよう。

なりたい自分になることを支援するキャリアカウンセリングは、幸せをもたらすサービスである。サービスの質や価値を高めるためには、仲間とともに自らやれることを広げていく必要がある。本報告書の内容もさることながら、本委員会の立ち上げプロセス、調査と結果の示し方、そして報告書のあり方なども、理想の未来を追求するための検討モデルとして参考になれば幸甚である。

尚、今回得られたアンケートデータは、例えばクロス集計なり更なる詳細な統計処理を行うことで、より興味深い分析結果が得られる可能性がある。今後、関連学会への発表・投稿などを通して、成果を示していけたらと考えている。

最後に、本委員会を進めていくにあたり、JCDA の職員をはじめ多くの方の助言や協力を頂いた。この場を借りて、心より御礼を申し上げたい。

巻末資料Ⅰ アンケート内容

「CDA が定期的にキャリアカウンセリングを受けるための仕組みに関する調査」

◆アンケートご協力をお願い

JCDA では、以下の4点を目的として「CDA が定期的にキャリアカウンセリングを受けるための仕組み検討委員会（略称：仕組み委員会）」を設置しました。そこで、まずCDAの方の実態やニーズを把握すべくアンケート調査を行い、この結果に基づいて検討を進めたいと考えております。つきましては、ご多忙の折、誠に恐縮ではございますが、調査の趣旨をご理解のうえ、是非ともご協力くださいますようお願い申し上げます。調査結果は、調査報告書にまとめJCDAのホームページ等で掲載を行い、定期的なキャリアカウンセリングを受ける仕組みづくりに活かしていく予定です。

<仕組み委員会設置の目的>

1. 継続的にキャリアカウンセリングの需要を増やすことで、キャリアカウンセリングの実務経験の機会を生み出す。
2. 実際にキャリアカウンセリングを受け、その有用性をCDA自らの言葉で語れるようになることで、CDAの社会的なプレゼンスを高めていく。
3. CDAがキャリアカウンセリング（セルフ・キャリアドック、スーパービジョンを含む）を受けることで、自己理解の促進や提供するカウンセリングの質的向上に繋げる。
4. 上記の目的に関して、実際にキャリアカウンセリングを提供する際に生じる様々な課題を整理し、スムーズな実践に繋がるよう仕組みを整える。

<仕組み委員会委員>

座長： 松本 桂樹（株式会社ジャパンEAPシステムズ 代表取締役）

委員： 大原 良夫（日本キャリア開発協会 理事長）

高橋 浩（ユースキャリア研究所 代表）

西内 華朱美（マイキャリアデザイン 代表）

野条 美貴（東京工科大学）

宮村 聡子（日本キャリア開発協会）

村田 隆之（株式会社日本マンパワー）

【お問い合わせ先】

仕組み委員会 アンケート調査事務局

E-mail：shikumi@j-cda.jp

◆ご回答にあたってのお願い・留意事項

1. アンケートの回答は、CDA ご本人にお願いいたします。
2. 特に記載のない限り、回答日の状況についてお答えください。
3. 本アンケート調査に関しまして、回答はお1人あたり1回限りでお願いいたします。
4. 回答の締め切りは2020年2月9日（日）です。ご協力よろしくをお願いいたします。
5. 本アンケートでの「キャリアカウンセリング」とは、CDA 等有資格者によるキャリア（仕事を中心とした人生）全般に関する1対1の面談のことを言います。ここでは、キャリアカウンセリングとキャリアコンサルティングは同等のものとして扱います。なお、試験対策やトレーニング目的のロールプレイングは除外してお答えください。
6. ご回答いただいた内容は全て統計的に処理いたします。統計データは調査報告書の作成、または学術団体での発表に活用させて頂く可能性がございますが、ご回答者個々人のデータが外部に出ることは決してございません。

（必須）の項目は必ずご入力ください

1. あなた自身についてお尋ねします。

問1 あなたの年代をチェックしてください。必須

- 20代以下
- 30代
- 40代
- 50代
- 60代
- 70代
- 80代以上

問2 あなたの性別をチェックしてください。必須

- 男性
- 女性
- その他

問3 現在の所属地区はどこですか。（1つだけ選択）必須

- 北海道支部（1.札幌地区）
- 東北支部（2.宮城・山形地区・3.青森地区・4.秋田地区・5.岩手地区・6.福島地区）
- 北関東支部（7.北関東・8.茨城・9.埼玉地区・10.栃木地区・11.新潟地区）
- 東関東支部（12.千葉地区・13.東東京地区）
- 西関東支部（14.西東京地区・15.神奈川地区・16.山梨地区）

中部支部（17 東海地区・18 静岡地区・19 長野地区）

関西・北陸支部（209 関西地区・21 北陸地区）

中国・四国支部（22 四国地区・23 広島地区・24 岡山地区・25 山陰地区・26 山口地区）

九州・沖縄支部（27 福岡地区・28 長崎地区・29 熊本地区・30 大分地区・31 宮崎地区・
32 鹿児島地区・33 沖縄地区）

問 4 保有されている CDA 以外の資格について該当するものをチェックしてください。（複数回答可） 必須

1 級キャリアコンサルティング技能士

2 級キャリアコンサルティング技能士

国家資格キャリアコンサルタント

産業カウンセラー

シニア産業カウンセラー

コーチング資格

臨床心理士

公認心理師

教育職員免許

社会福祉士（ソーシャルワーカー）

精神保健福祉士

看護師

保健師

社会保険労務士

ファイナンシャル・プランナー

上記資格は持っていない

問 5 CDA を取得したのは、もともとどのような理由からでしたか？（複数回答可） 必須

工作上必要だったため

専門能力を高めるため

職業人生の将来に備えるため

この分野に興味があったため

勤務先からの指示や勧めがあったため

就職（転職）に有利だと思ったため

起業するため

人脈（ネットワーク）作りのため

定年後経験を活かして社会貢献するため

収入を増やすため

社内での地位向上、昇進のため
より有意義なキャリアカウンセリングを行うため
その他

問 6 CDA 資格を取得してからの年数をチェックしてください。必須

- 1 年未満
- 1 年以上 3 年未満
- 3 年以上 5 年未満
- 5 年以上 10 年未満
- 10 年以上 15 年未満
- 15 年以上

問 7 CDA としての現在の主な活動の場を 1 つだけチェックしてください。必須

- 企業
- 学校・教育機関
- 公的な需給調整機関（ハローワーク等）
- 民間の人材派遣・人材紹介会社
- 地域（地域若者サポートステーション、女性センター等）
- その他
- なし

問 8 あなたは、CDA 資格を活かして、どのような活動を行っていますか。問 7 で答えていた内容について具体的にお答えください。CDA 資格を活かしていると思われる活動については、どのようなことでも良いですので、ご自由にお書きください。（自由記述）（150 字以内）

2. キャリアカウンセリングを受けた経験について

問 9 あなたはキャリアカウンセリングを受けたことがありますか？必須

- ある
- ない

◆「ある」と答えた人は、直近に受けたキャリアカウンセリングに関して問 10 から問 17 までを回答ください。「ない」と答えた人は、問 10 から問 17 までを飛ばして次は問 18 にご回答ください。

問 10 過去 1 年間で、何回くらい受けましたか？

- 0 回
- 1 回
- 2 回
- 3 回
- 4 回～6 回
- 7 回～11 回
- 12 回以上

問 11 それはいつですか？以下、問 15 まで直近のものについてお答えください。

- 1 ヶ月以内
- 6 ヶ月以内
- 1 年以内
- 1～3 年以内
- 3 年以上前

問 12 そのキャリアカウンセリングはどこで受けましたか？

- 勤務先
- 学校・教育機関
- 公的な需給調整機関（ハローワーク等）
- 民間の人材派遣・人材紹介会社
- 地域（地域若者サポートステーション、女性センター等）
- JCDA のキャリアカウンセリングルーム
- その他

問 13 誰からの紹介／指示で受けましたか？

- 自分の意思で
- 友人・知人からの紹介で
- 家族からの紹介で
- JCDA を通じて
- 勤務先の上司・同僚の奨めで
- 学校の紹介で
- ハローワークの紹介で（教育訓練制度での利用を含む）
- その他

問 14 そのキャリアカウンセリングは1回くらいでしたか？

無料

3,000 円未満

3,000 円～4,999 円

5,000 円～6,999 円

7,000 円～8,999 円

9,000 円～9,999 円

10,000 円～11,999 円

12,000 円～14,999 円

15,000 円～17,999 円

18,000 円～19,999 円

20,000 円以上

分からない

問 15 どんな手段で受けましたか？

対面

オンライン面談（映像と音声）

電話（音声のみ）

その他

問 16 受けてみた感想として、一番印象に残ったことをお聞かせください。（自由記述）（150 字以内）

問 17 あなたはいままで C D A 有資格者からキャリアカウンセリングを受けたことがありますか？

ある

ない

分からない

※問 17 が終わられた方は、問 18 から問 20 までを飛ばして次は問 21 にご回答ください。

※ここから問 9 で「ない」と答えた方にお伺いします。

問 18 なぜ受けたことがない、あるいは受けなかったのか、もう少し詳しく教えてください。（150 字以内）

問 19 何があったらキャリアカウンセリングを受けてみたいと思いますか？（複数回答可）

受けることができる場所が分かったら

信頼できるカウンセラーがいたら

相談したい悩み事ができたとき

効果が期待できるなら

更新ポイントになるから

金額が妥当であれば

その他

問 20 問 19 で「その他」とお答えになった方にお尋ねします。何があったらキャリアカウンセリングを受けてみたいと思うか、もう少し詳しく教えてください。（自由記述）（150 字以内）

※ここから全員にお伺いします。

3. キャリアカウンセリングの提供経験について

問 21 キャリアカウンセリングを提供したことがありますか？必須

ある

ない

◆「ある」と答えた人は、問 22 から問 27 までを回答ください。「ない」と答えた人は、問 22 から問 27 までを飛ばして次は問 28 にご回答ください。

問 22 過去 1 年間で、何回くらい提供しましたか？

0 回

1 回

2 回

3 回

4 回～6 回

7 回～11 回

12 回～59 回（1 か月に 1 回～5 回ペース）

60 回～120 回（1 か月に 5 回～10 回ペース）

120 回以上（1 か月に 10 回以上）

問 23 直近で提供したのはいつですか？以下、問 27 まで直近のものについてお答えください。

1 ヶ月以内

6 ヶ月以内

1 年以内

1～3 年以内

3 年以上前

問 24 それはどこで提供しましたか？

勤務先

学校・教育機関

公的な需給調整機関（ハローワーク等）

民間の人材派遣・人材紹介会社

地域（地域若者サポートステーション、女性センター等）

JCDA

その他

問 25 それは 1 回いくらで提供しましたか？

無料

3,000 円未満

3,000 円～4,999 円

5,000 円～6,999 円

7,000 円～8,999 円

9,000 円～9,999 円

10,000 円～11,999 円

12,000 円～14,999 円

15,000 円～17,999 円

18,000 円～19,999 円

20,000 円以上

分からない

問 26 どんな手段で提供しましたか？

対面

オンライン面談（映像と音声）

電話（音声のみ）

その他

問 27 あなたはいままで CDA 有資格者に対してキャリアカウンセリングを提供したことがありますか？

ある

ない

分からない

※問 27 が終わられた方は、問 28 から問 29 までを飛ばして次は問 30 にご回答ください。

※ここから問 21 で「ない」と答えた方にお伺いします。

問 28 キャリアカウンセリングを提供していないのは、どのような理由からですか？（複数回答可）

キャリアカウンセリングとは関係のない組織、部署等に所属している

周囲にキャリアカウンセリングの仕事（ニーズ）がない

所属する組織（企業等）がキャリアカウンセリングに熱心ではない

他の仕事などで忙しく、自分自身に時間的余裕がない

自分自身の専門的スキル・知識に自信がない

キャリアカウンセリングに関する仕事をしたくない、興味がなくなった

キャリアカウンセリングの仕事の報酬が少ない

その他

問 29 今後、キャリアカウンセリングを提供したいと考えますか？

ぜひ提供したい

できれば提供したい

提供したいが、当面難しい

提供する気はない

分からない

※ここから全員にお伺いします。

4. 定期的なキャリアカウンセリングの必要性について

問 30 今後、あなたがキャリアカウンセリング（キャリアドックを含む）を「定期的に受ける必要がある」と思いますか？必須

はい

いいえ

分からない

その他

問 31 それはなぜですか。理由を教えてください。(自由記述) (150 字以内) 必須

問 32 今後、あなたはキャリアカウンセリング (キャリアドックを含む) を「定期的に受けたい」と思いますか? 必須

はい

いいえ

分からない

その他

問 33 それはなぜですか。理由を教えてください。(自由記述) (150 字以内) 必須

問 34 今後、キャリアカウンセリングを受ける機会があれば、いくらが妥当だと思いますか? 必須

無料

3,000 円未満

3,000 円～4,999 円

5,000 円～6,999 円

7,000 円～8,999 円

9,000 円～9,999 円

10,000 円～11,999 円

12,000 円～14,999 円

15,000 円～17,999 円

18,000 円～19,999 円

20,000 円以上

問 35 CDA が定期的にキャリアカウンセリングを受けるための仕組みを作ることについて、どのようにお感じになりますか。良い点や課題などがありましたら、ご自由にお書きください。(自由記述) (600 字以内) 必須

巻末資料Ⅱ 委員会開催歴

第1回

日時：2019年10月14日（月）14時～16時30分

場所：株式会社ジャパン EAP システムズ 102 会議室

参加：高橋浩、西内華朱美、野条美貴、松本桂樹、村田隆之

第2回

日時：2019年11月6日（水）19時～21時10分

場所：株式会社日本マンパワー302 研修室

参加：高橋浩、西内華朱美、野条美貴、松本桂樹、宮村聡子、村田隆之

第3回

日時：2019年11月25日（月）18時～20時30分

場所：日本マンパワー3A 会議室

参加：西内華朱美、野条美貴、松本桂樹、宮村聡子、村田隆之

第4回

日時：2019年12月24日（火）18時00分～20時15分

場所：日本マンパワー3階301 研修室

参加：高橋浩、西内華朱美、野条美貴、松本桂樹、宮村聡子、村田隆之

第5回

日時：2020年1月23日（木）18時～20時15分

場所：日本マンパワー3階302 研修室

参加：高橋浩、西内華朱美、野条美貴、松本桂樹、宮村聡子、村田隆之

第6回

日時：2020年2月20日（木）19時～21時15分

場所：日本マンパワー203 研修室

参加：高橋浩、西内華朱美、野条美貴、松本桂樹、宮村聡子、村田隆之

※第7回は2020年3月26日（木）に予定されていたが、新型コロナウイルス感染拡大により、以降は Facebook グループ等にて適宜、継続検討。

巻末資料Ⅲ 委員名簿

CDAが定期的にキャリアカウンセリングを受けるための仕組み検討委員会委員

(敬称略、五十音順、◎は座長)

大原 良夫 日本キャリア開発協会 理事長 (執筆担当：はじめに)

高橋 浩 ユースキャリア研究所 代表 (執筆担当：第3章)

西内 華朱美 マイキャリアデザイン 代表 (執筆担当：第2章第2節)

野条 美貴 東京工科大学 兼任講師 (執筆担当：第1章)

◎松本 桂樹 株式会社ジャパンEAPシステムズ 代表取締役 (執筆担当：おわりに)

宮村 聡子 日本キャリア開発協会 (執筆担当：第2章第1節)

村田 隆之 株式会社日本マンパワー (執筆担当：第4章)



左から
西内華朱美
村田隆之
高橋浩
松本桂樹
宮村聡子
野条美貴
(2020.1.23
委員会開催後
の神田にて)

「CDAが定期的にキャリアカウンセリングを受けるための仕組み検討委員会」
報告書

2020年5月発行

特定非営利活動法人 日本キャリア開発協会
〒103-0014 東京都中央区日本橋蛸殻町 2-14-5
KDX 浜町中ノ橋ビル 4階
03-6661-6221 (代表)