

Online Papers

ISSN: 2433-9369

Japanese Association of Career Counseling TODAY

オンライン論集

日本キャリア・カウンセリング学会

TODAY

VOL. 4 No. 1 Jun. 2021



一般社団法人 日本キャリア・カウンセリング学会

オンライン論集『日本キャリア・カウンセリング学会 TODAY』について

本誌、オンライン論集『日本キャリア・カウンセリング学会 TODAY』は、勤労者の健康、福祉、能力開発に貢献することを目的として、産業領域のカウンセラー、キャリアコンサルタント、臨床家、研究者などが立場や分野を超えた会員の相互啓発と社会への提言を目指し、2018年に創刊しました。

産業領域でのカウンセリング、キャリアコンサルティングに限らず、働く人たちの現状などについての情報、取組などを振るって原稿をお寄せください。そのほかにも、価値ある情報と思われるが、体裁の整った論文には至っていない、客観的データが十分得られなかったなど、査読付き論文集へ投稿を躊躇している方は、本誌への投稿をご検討ください。原則、自由投稿ですので、多くの方の積極的な投稿を歓迎いたします。

発行は電子刊行物として、日本キャリア・カウンセリング学会指定の方法でウェブ上に公開します。

投稿いただける内容は、

(1) レポート（取組報告、体験報告、研修会報告、その他）

企業や団体、学校などでのカウンセリング、コンサルティングなどの実践者が行った取組についての報告や会員が参加した研修などの体験に基づく報告など、関係領域の進展や促進をするための発表など。

(2) ディスカッションペーパー

研究の進展と交流を促進するために、研究の過程または成果を公刊に先立って、迅速かつ簡易な方法で発表するもの。同一内容または一部を修正した論文の公刊はこれを妨げない。

発行希望者は、発行論文のタイトル名、本文の入った Word 形式の電子ファイルおよび「投稿論文チェックリスト」を、日本キャリア・カウンセリング学会事務局『日本キャリア・カウンセリング学会 TODAY』編集委員会に提出してください。

2021年6月

日本キャリア・カウンセリング学会 TODAY

編集委員長 仙波亮一

オンライン論集『日本キャリア・カウンセリング学会 TODAY』投稿規程

1. (発行の趣旨)

オンライン論集『日本キャリア・カウンセリング学会 TODAY』は、会員の実践および研究の促進を目的とした、取組報告、体験報告、研究などを公刊する電子刊行物(Electronic Publication)である。

2. (投稿者)

本誌に投稿できる者は、次のとおりとする。

- (1) 日本キャリア・カウンセリング学会会員
- (2) 日本キャリア・カウンセリング学会会員を筆頭著者とする共同執筆者
- (3) その他特別に編集委員会が承認し、または依頼した者

3. (論文等の種類)

投稿する論文等は次の種類とする。

- (1) レポート (取組報告、体験報告、研修会報告、その他)

企業や団体、学校などでのカウンセリング、コンサルティングなどの実践者が行った取組についての報告。また、会員が参加した研修などの体験に基づく報告など、関係領域の進展や促進をするために発表するものであること。

- (2) ディスカッションペーパー

研究の進展と交流を促進するために研究の過程または成果を公刊に先立って、迅速かつ簡易な方法で発表するものである。同一内容または一部を修正した論文の公刊はこれを妨げない。

4. (発行形態)

- (1) 電子刊行物として発行する。
- (2) 日本キャリア・カウンセリング学会指定の方法でウェブ上に公開するものとする。

5. (発行方法)

- (1) 発行希望者は、発行論文のタイトル名、本文の入った Word 形式の電子ファイルおよび「投稿論文チェックリスト」を、日本キャリア・カウンセリング学会事務局『オンライン論集 日本キャリア・カウンセリング学会 TODAY』編集委員会に提出する。
- (2) 提出後、編集委員会は必要に応じて申請者に修正を求めることが出来る。
- (3) 承認された原稿は発刊番号が付与された後、日本キャリア・カウンセリング学会が現在及び将来において指定するサーバーにアップロードし、ウェブ上にて公開する。

(4) その他発行に関わる作業について、発行希望者は編集委員会の指示に従うものとする。

6. (刊行物の規格)

(1) 文字数

5000 字から 20000 字程度とする。

(2) 本文 (和文原稿)

論文体裁は「**TODAY 執筆要領**」に定めるが、原則として次のとおりとする。

1) 原稿サイズ

A4 版縦用紙を用い横書き 1 段とし、余白は縦横 30 mm とする。

2) 文字数および文字サイズ

横 40 字×縦 45 行とし、タイトル文字サイズは 16 ポイント、本文の文字サイズは 10.5 ポイント、見出し以外の本文書体はすべて明朝体 (英文は Century) とする。但し、図表に関してはこの限りではない。

3) その他

本文 1 頁目冒頭に、「表題」、「著者名」、「要旨」「キーワード (5 つまで)」を記述する。その後「本文」、「引用文献」とし、最終頁に「英文表題」、「英文著者名」、「英文 要約 (Abstract)」「英文キーワード」の順で記述する。ただし、英文は省略できるものとする。

図表、引用文献など、その他の項目に関しては「**TODAY 執筆要領**」に準じ、必要に応じて編集委員会で決定する。

7. (著作権)

『オンライン論集 日本キャリア・カウンセリング学会 TODAY』に掲載された個々の論文等の著作物の著作権は著作者に属し、日本キャリア・カウンセリング学会は編集著作権を持つものとする。また著作者は、『オンライン論集 日本キャリア・カウンセリング学会 TODAY』に掲載された個々の著作物について、著作権の行使を本学会に委任するものとする。その場合にも、当該著作者が自ら著作権を行使することを妨げないものとする。

8. 附則

本規程は平成 30 年 4 月 1 日から施行する。

オンライン論集『日本キャリア・カウンセリング学会 TODAY』

投稿論文チェックリスト

ご投稿いただく前に、以下の 10 項目についてご確認ください。すべての項目に「はい」に○印がなく、内容や形式が規程に適合していない場合、編集委員から詳しい情報を求めたり、再提出をお願いしたりすることがあります。

(いずれかをクリック)

- | | |
|--|---|
| 1. 「投稿規程」にもとづいて作成しましたか。 | ☐ はい・ ☐ いいえ |
| 2. 表題, 要約, 本文, 引用文献, 脚注, 図表などは揃っていますか。 | ☐ はい・ ☐ いいえ |
| 3. 原稿の書式は規程に従っていますか。 | ☐ はい・ ☐ いいえ |
| 4. 図表は規程に沿って作成していますか。 | ☐ はい・ ☐ いいえ |
| 5. 引用文献の書式は規程に従っていますか。 | ☐ はい・ ☐ いいえ |
| 6. 引用文献リストと本文中の引用箇所は照合していますか。 | ☐ はい・ ☐ いいえ |
| 7. 論文の記述は、日本語として適切ですか。 | ☐ はい・ ☐ いいえ |
| 8. 英文要約の英語は適切ですか (必要な場合)。 | ☐ はい・ ☐ いいえ |
| 9. 研究の対象となる者および団体・組織に当該研究の公表について、十分に説明し、同意を得ていますか。 | ☐ はい・ ☐ いいえ |
| 10. 研究の対象となる者および団体・組織を特定できる情報が漏えいしないために必要な措置を講じましたか。 | ☐ はい・ ☐ いいえ |

もくじ

ディスカッションペーパー

短期大学におけるオンライン・キャリアカウンセリングの実践とその効果.....	1
後藤和也（山形県立米沢女子短期大学）	

レポート

キャリアカウンセラーがキャリアカウンセリングを受けた経験に関する調査研究.....	6
松本桂樹（株式会社ジャパンEAPシステムズ）	
高橋浩（ユースキャリア研究所）	
西内華朱美（マイキャリアデザイン）	
野条美貴（立正大学）	
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）	
大原良夫（日本キャリア開発協会）	

レポート

キャリアカウンセラーがキャリアカウンセリングを 受けた経験に関する調査研究

松本桂樹¹（株式会社ジャパンEAPシステムズ）

高橋 浩（ユースキャリア研究所）

西内華朱美（マイキャリアデザイン）

野条美貴（立正大学）

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）

大原良夫（日本キャリア開発協会）

要旨

キャリアコンサルタント・キャリアカウンセラーが現場で活躍するためには、資格試験に合格した後も、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と言われている。しかし、実践機会や実践に根差した学びの場は十分であるといい難い。実践経験の場を作っていくためにも、まずはカウンセラー自身がカウンセリングを受ける機会を持つことが有益と考え、キャリアカウンセラーがキャリアカウンセリングを受けた経験に関する調査研究を行った。

調査の結果、キャリアカウンセラーの半分以上がキャリアカウンセリングを受けたことがなく、受けた経験の有無を取得資格や取得後の年数等でクロス集計を行ったところ、経験の有無は技能習得とも関連する可能性が示唆された。何があつたら受けるのかという問いには「信頼できるカウンセラーがいたら」という回答が最も多く、受けていない理由には「受ける機会がないから」「必要性を感じなかったから」という意見などが見られ、調査結果からキャリアカウンセラー自身がキャリアカウンセリングを受ける経験を増やすことで、実践機会を増加させると同時に、信頼できるカウンセラーを見極めていく機会につながることが考察された。

キーワード：キャリアカウンセリング、実践経験、継続的な学び

問題

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は、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、2019a）のなかで、キャリアコンサルタントが実際に現場で十分に活躍できる力量を身に付けていくためには、国家資格試験に合格・登録した後も、多様なそして現実的な状況に対応できるよう、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指摘している。

¹ 株式会社ジャパンEAPシステムズ

〒169-0075 東京都新宿区高田馬場 4-3-7 Mail: matsumoto@jes-inc.co.jp

そして、そのための課題として第一に掲げられているのは、実務経験機会の確保である。資格を取得したにもかかわらず、実務経験の機会を得ることができないキャリアコンサルタントが相当数存在し、実務経験がなければ「振り返り」の機会を得ることもないため、資質向上に向けた自発的な学びや成長へのモチベーションも生じない。

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。

しかしながら、実践的なキャリアコンサルティング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。実践経験の場としては、実際の相談活動に従事することとは別に「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」なども、先述の報告書（厚生労働省, 2020）で例示されているが、同席機会を設けることは現実的にハードルが高い場合も多く、かつスーパービジョンは事例を有していないと受けることが難しい。

ロールプレイによる演習も有効だが、キャリアコンサルタント実技面接試験が 15 分で実施されるせいか、トレーニングにおいても 15 分など途中で切り上げる短時間のロールプレイで留まる場合が多い。実際に相談対応が 15 分で終わることは稀であり、面接の導入から締めまでのリアルな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っていく。

そこで本研究では、キャリアコンサルタントが実践経験の場を作っていくための方法として、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機会を持つことに注目した。キャリアコンサルタントは、キャリアに関する問題意識が高い専門職であり、現在進行形で何らかの相談事も有している可能性が高い。例えば経験豊富なキャリアコンサルタントに自ら相談してみる機会は、先述した「同席」することと同等かそれ以上の経験をもたらしてくれると考えられる。加えて、受ける機会の増加は、すなわちキャリアカウンセリングを提供する機会の増加とイコールであり、実践機会の創造、ひいては品質向上につながっていく利点があると考えられよう。

目的

キャリアコンサルタントもしくはキャリアカウンセラーが自らキャリアカウンセリングを受けたことがあるかどうかの調査研究は、過去に見当たらなかった。しかし例えば、平成 30 年度能力開発基本調査（厚生労働省, 2019b）によると、平成 29 年度にキャリアコンサルティングを受けた者は、労働者全体では 12.8%であり、正社員では 16.2%、正社員以外では 7.1%となっていた。この比率はキャリア関係の有資格者に限定されるものではないため、キャリアコンサルタントが実施しているキャリアコンサルティングに限ると、更に比率は限定的である。

また、スーパービジョンに目を向けると、「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」（独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2018）では「キャリアコンサルタントとしての自身の能力を維持・向上させるため、どのようなことをしていますか」という問いに対して、「キャリアコンサルティングに関するスーパーバイザーによる助言・指導を受ける」が 13.7%となっていた。この数値の内訳は、平成 28 年度以降に合格したキャリアコンサルタントが 11.8%、2 級キャリアコンサルティング技能士は 24.5%、1 級キャリアコ

ンサルティング技能士は 50.0%となっており、資格レベルが高まると比率が高くなっていた。

近接領域の資格に目を向けると、習得する技術を自ら体験することを課している資格も存在する。例えば、コーチングもキャリアカウンセリングと同様に、1 対 1 の談による傾聴を中心とした対人支援である。コーチングには国家資格はないが、国際コーチング連盟の資格制度や、様々なスクールが実施している資格制度がある。

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あり、受ける場合はコーチング資格者に有料で複数回受け、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、複数回提供している（有料又は無料）。

例えば国際コーチング連盟の 3 種類の資格のうち、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①8 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、②10 時間以上のメンターコーチングを受ける、という 2 点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。

これらの条件の背景には、「視点取得 (perspective-taking)」という概念の重要性が存在すると考えられる。視点取得は支援者の成長に必要とされており、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のことである。他者の物の見方や感情を理解し、適切に対応するうえで重要とされている。

視点取得の意義は、ロールプレイングにおける役割交代法にも見出される。ただし、川幡 (2013) は、「役割交代は、相手を理解する技法というだけではなく、相手の視点を通して自分自身を理解する技法でもある」と示し、自己洞察を深めるためには「自己の視点から見える自己像と他者の視点から見える自己像とを対立させ、止揚しなければならない」と述べている。キャリアカウンセリングを受けることは、キャリアカウンセラーの振る舞いを観察することができ、クライアント視点を持つことができ、かつ自己洞察を深める経験にもなり得る。

このような問題意識により、本研究ではキャリアコンサルタントがキャリアカウンセリングを受けた経験の実態を明らかにして、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意義や、受けるための課題を浮き彫りにすることを目的にした。

方法

本研究ではキャリアカウンセラーを対象にアンケート調査を行った。キャリアコンサルタントは、国家資格キャリアコンサルタント保有者を示す名称独占の資格名であるため、例えば 1 級キャリアコンサルティング技能士のみを単体で有している専門家のことは「キャリアコンサルタント」と呼称できない。よってここからは「キャリアカウンセラー」という広義名称を使用する。尚、「キャリアカウンセラー」は国家資格設立前の標準レベルのキャリアコンサルタント資格の保有を必須とする。

(1) 調査対象

キャリアコンサルタントを含むキャリアカウンセラーを組織する某 NPO 法人の会員 18,240 人を対象とした。会員にメールにて回答を促したところ、2,496 人 (3.7%) の回答があり、分析対象とした。

（２）調査方法・時期

Web によるアンケート調査を実施した。調査時期は 2020 年 1 月 20 日から 2020 年 2 月 9 日の期間であった。

（３）調査項目

属性（年代、性別、活動地域、保有資格、取得年数、主な活動領域など）に加え、キャリアアカウンセリングの提供経験の有無、キャリアアカウンセリング受けた経験の有無、直近でキャリアアカウンセリングを受けた時期（選択式）、誰からの紹介で受けたか（選択式）、キャリアアカウンセリングの料金（選択式）、何があったらキャリアアカウンセリングを受けてみたいか（選択式）、キャリアアカウンセリングを受けない理由（自由記述）、何があったらキャリアアカウンセリングを受けるか（自由記述）に関する質問内容で構成した。

尚、アンケートにおける「キャリアアカウンセリング」とは、資格者によるキャリア（仕事を中心とした人生）に関する 1 対 1 の面談のことと定義し、キャリア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うこと、そして試験対策やトレーニング目的のロールプレイは除外することをアンケートの注意書きにて教示した。

（４）分析方法

本研究においては、調査項目の中から主にキャリアアカウンセリングを受けた経験、キャリアアカウンセリングの提供経験の回答について分析対象とした。選択式の設問に関しては、単純集計を行い図表化し、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。

結果

（１）回収率

2,496 人の回答があり、そのまま分析対象とした。回収率は 13.7%であった。

（２）回答者概要

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。また、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。

また、回答者の標準レベル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%）「ファイナンス・プランナー」（11.5%）、「産業カウンセラー」「教育職員免許」（9.3%）となっていた（Figure 1）。

さらに、標準レベルの資格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（Figure 2）。

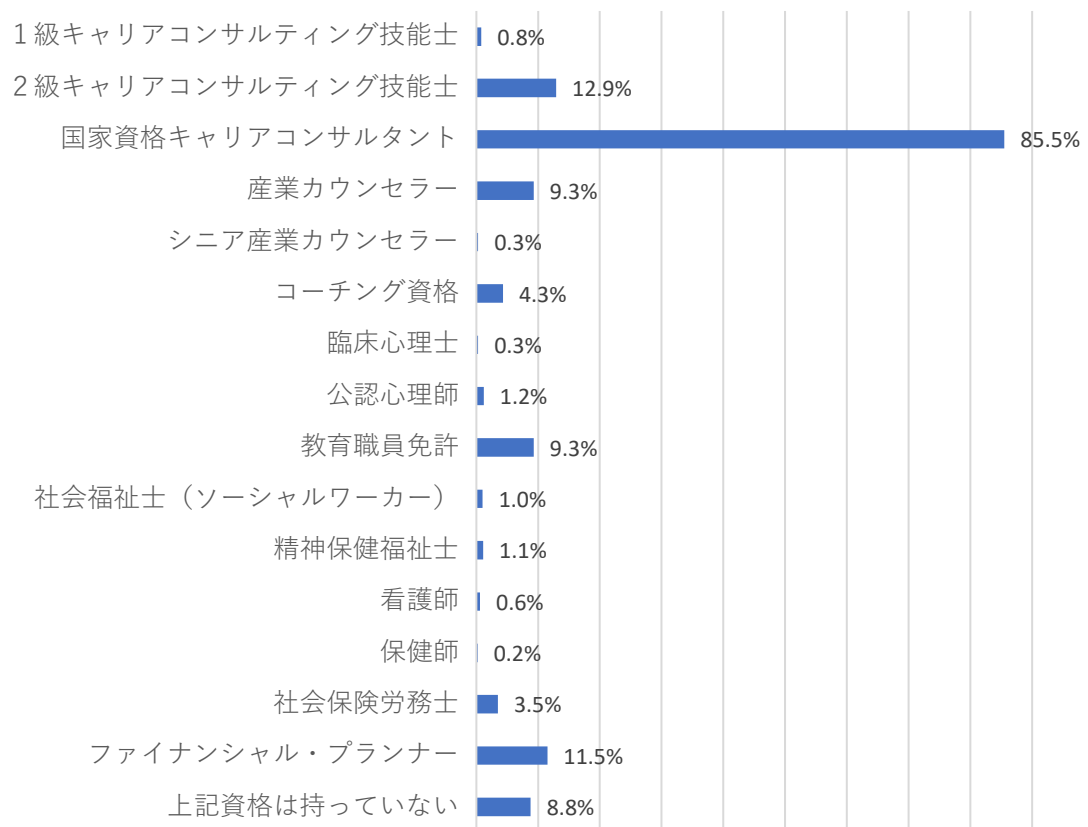


Figure 1 標準レベル資格以外の資格取得状況（複数回答可）

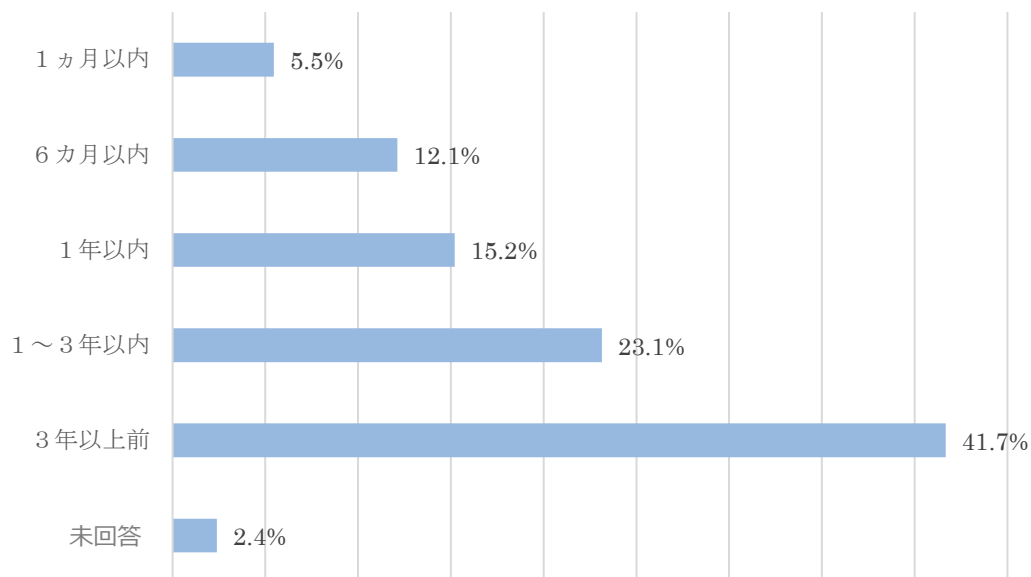


Figure 2 標準レベル資格を取得してからの年数

（３）キャリアカウンセリングの提供経験、キャリアカウンセリングを受けた経験の有無

「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3.4%、「ない」が26.6%となっていた。

また、「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。

ここで、キャリアカウンセリングの提供と受けた経験のクロス集計を行った（Table 1）。その結果、クロス集計のカイ二乗検定は0.1%水準で有意であった。調整済み残差を求めた結果、5%水準で有意に大きい個所は提供「ある」の受けた経験「ある」と提供「ない」の受けた経験「ない」であった。

Table 1 キャリアカウンセリングの提供と受けた経験のクロス集計

提供した経験		受けた経験		合計
		ある	ない	
ある	度数	950	882	1832
	%	51.9%	48.1%	100.0%
ない	度数	221	443	664
	%	33.3%	66.7%	100.0%
合計	度数	1171	1325	2496
	%	46.9%	53.1%	100.0%

※ クロス集計は0.1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所に網掛け、小さい個所に下線を付した。

（４）キャリアカウンセリングを受けた経験と取得資格・資格取得年数のクロス集計

キャリアカウンセリングを受けた経験を技能士／非技能士別にクロス集計を行った（Table 2）。なお、技能士とは1級または2級のキャリアコンサルティング技能士を保有しているもの指す。その結果、クロス集計のカイ二乗検定は0.1%水準で有意であった。調整済み残差を求めた結果、5%水準で有意に大きい個所はキャリアカウンセリングを受けた能士であった。上位資格とされる技能士も取得している人の方がキャリアカウンセリングを受けた経験者の比率が有意に多かったことが示された。

Table 2 キャリアカウンセリングを受けた経験と取得資格別クロス集計

受けた経験		技能士	非技能士	合計
ある	度数	183	988	1171
	%	15.6%	84.4%	100.0%
ない	度数	142	1183	1325
	%	10.7%	89.3%	100.0%
合計	度数	325	2171	2496
	%	87.0%	13.0%	100.0%

※ クロス集計は0.1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所に網掛け、小さい個所に下線を付した。

また、キャリアカウンセリングを受けた経験を資格取得年数別にクロス集計を行った (Table 3)。その結果、クロス集計のカイ二乗検定は 0.1%水準で有意であった。調整済み残差を求めた結果、5%水準で有意に大きい個所は受けた経験「ある」の 15 年以上と経験「ない」の 1 年未満であった。15 年以上のベテランにおいては、キャリアカウンセリングを受けた経験のないものよりも、あるものの方の比率が有意に多かった。また、1 年未満においては、経験のあるものよりも、ないものの比率が有意に多かったといえる。

Table 3 キャリアカウンセリングを受けた経験と標準レベル資格取得年数別クロス集計

受けた経験		資格取得年数						合計
		1年未満	1年以上	3年以上	5年以上	10年以上	15年以上	
		3年未満	5年未満	10年未満	15年未満			
ある	度数	129	242	229	292	178	101	1171
	%	11.00%	20.70%	19.60%	24.90%	15.20%	8.60%	100.00%
ない	度数	188	315	242	330	186	64	1325
	%	14.20%	23.80%	18.30%	24.90%	14.00%	4.80%	100.00%
合計	度数	317	557	471	622	364	165	2496
	%	12.70%	22.30%	18.90%	24.90%	14.60%	6.60%	100.00%

※ クロス集計は0.1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所に網掛け、小さい個所に下線を付した。

(5) 直近でキャリアカウンセリングを受けた時期

「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 (Figure 3)。

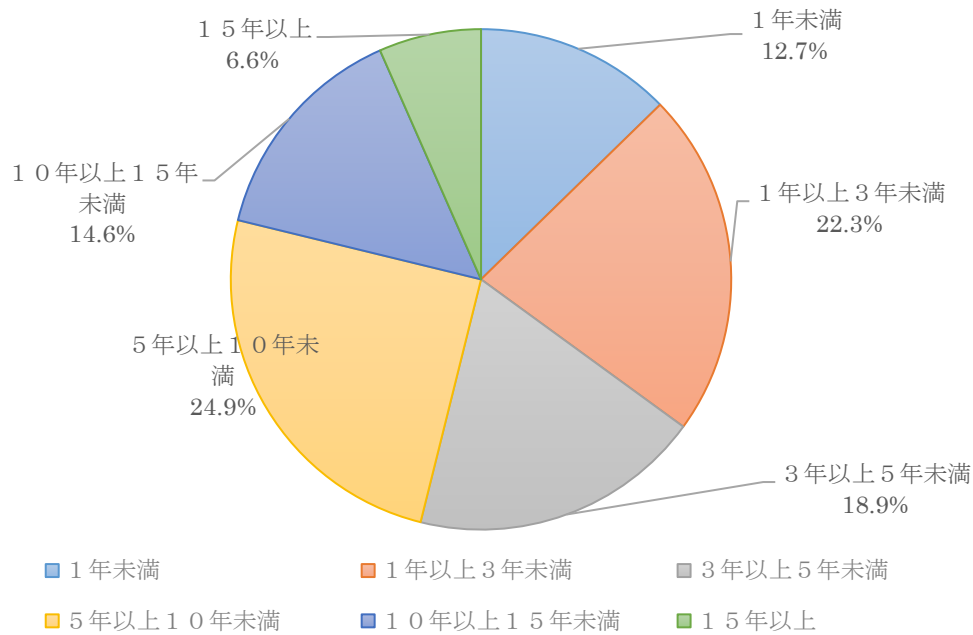


Figure 3 直近でキャリアカウンセリングを受けた時期

(6) 誰からの紹介／指示で受けたか

「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 (Figure 4)。

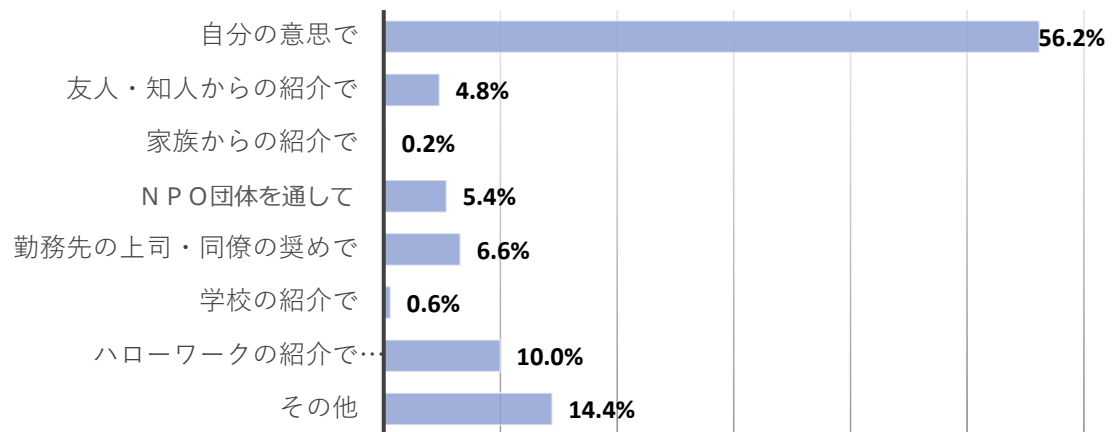


Figure 4 誰からの紹介／指示で受けたか

(7) キャリアカウンセリングの料金

「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 (Figure 5)。

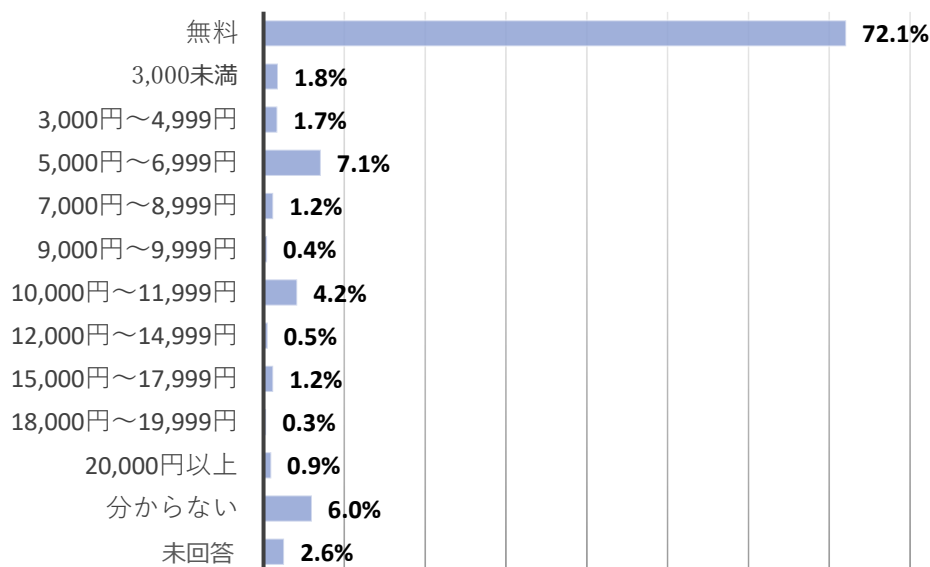


Figure 5 キャリアカウンセリングの料金

(8) 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

「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 (Figure 6)。

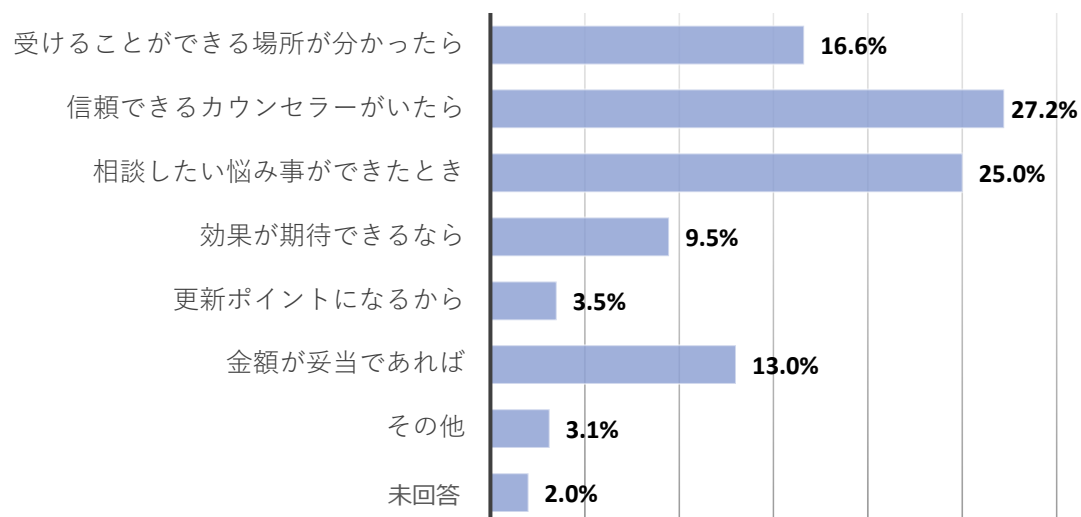


Figure 6 何があったらキャリアカウンセリングを受けてみたいか

(9) キャリアカウンセリングを受けない理由

自由記述を共起ネットワーク図で分析を行い (Figure 7)、図中に表示された各単語について自由記述に立ち返ってその文意を確認し、類似のものをまとめた。その結果、以下の意見が見られた (順不同)

- ・受ける機会がないから、必要性を感じなかったから (生活充実、転職ない、就職が円滑)

- ・自分あるいは身近な人で解決できる／するから
- ・そもそも受けるという発想がなかったから
- ・身近に相談室がない、受けたいと思える／信頼できるカウンセラーがいないから
- ・相談できる機関・所在地・料金・どのように行われるかわからなかった
- ・ハローワークで受けたが期待外れだったから、ハローワークで受けたくないから

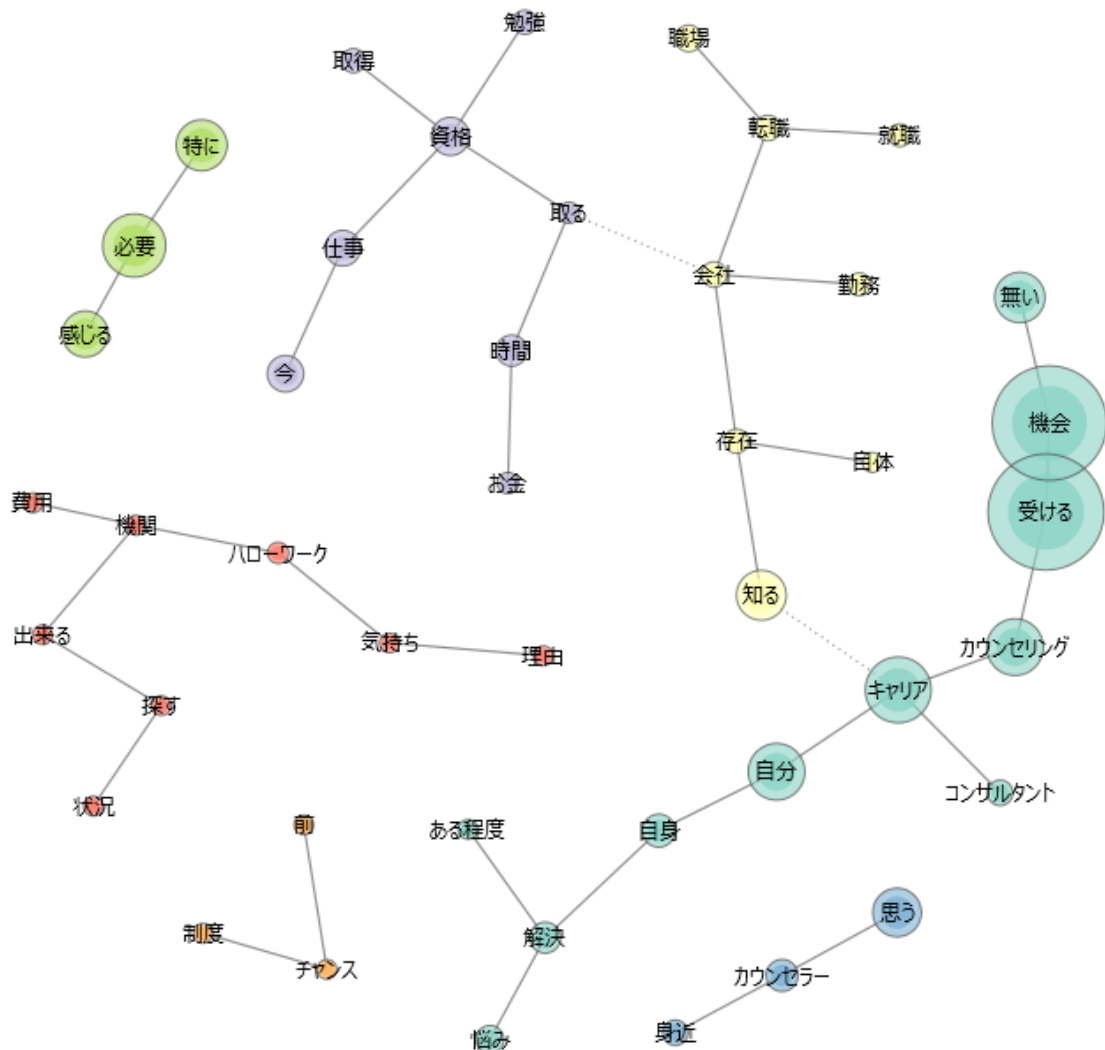


Figure 7 キャリアカウンセリングを受けない理由

(10) 何があったらキャリアカウンセリングを受けるか（その他の理由）

自由記述を共起ネットワーク図で分析を行い（Figure 8）、図中表示された各単語について自由記述に立ち返ってその文意を確認し、類似のものをまとめた。その結果、以下の意見が見られた（順不同）。

- ・実践の機会があれば。実践的な訓練が受けられるなら
- ・すぐに相談できるなら（業務中でも受けられる）
- ・気軽（予約方法、金額、場所、キャリア以外の相談も可）に受けられるなら
- ・無料なら（資格維持に費用がかかることに疑問）

- ・カウンセラーの質が高ければ（有料なら特に）
- ・見当違いの押し付けをするキャリアコンに指導と改善ができる仕組みがあるなら
- ・追い詰められた状況になったら
- ・カウンセリングで対応できないケースに遭遇したら
- ・年齢的にはもう不要
- ・SV:具体的な改善策を考え出す知識や考え方を教わることができるなら
- ・カウンセリング実務が継続的になったら
- ・キャリアカウンセリングのトレーニングとしてなら
- ・時間に余裕ができれば（子育て、仕事、介護などに追われている 休息に充てたい）

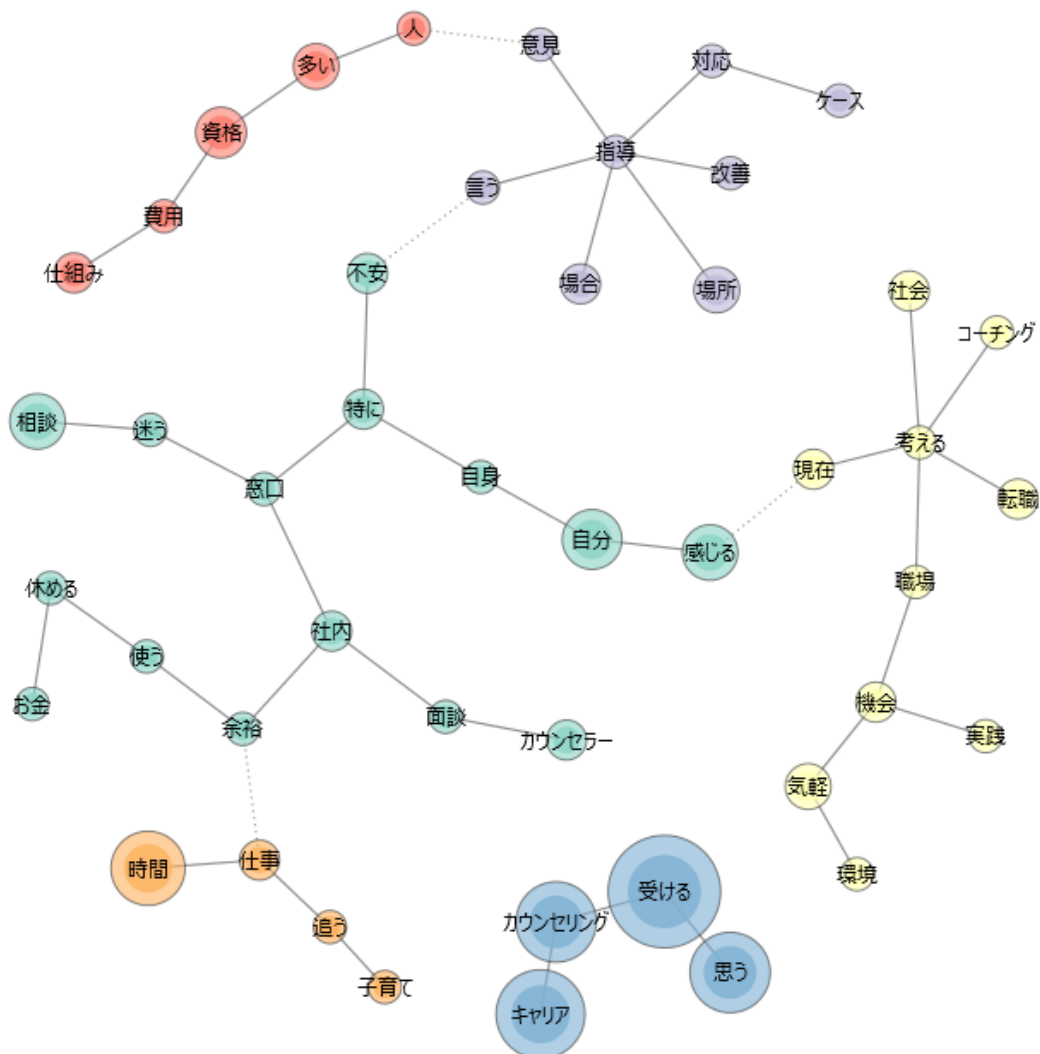


Figure 8 何があったらキャリアカウンセリングを受けるか

考察

「キャリアカウンセリングを受けたことがあるか」の結果では、受けたことがない人が53.1%と半分以上の比率であった。キャリアカウンセリングを提供したことがあるカウンセラーでも、48.1%が受けたことがないと回答しており、大半のキャリアカウンセラーは自分でキャリアカウンセリングを受けたことがない事実が判明した。

受けたことがある人は、大半が「自分の意志で」受けていたものの、72.1%の人は無料で受けていたことが分かった。加えて、「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、受けた経験がある場合も3年以上が経過している人が多いことが分かった。この1～2年、お金を払ってキャリアカウンセリングを受けたことがある人となると、極めて少ないといえる。

また、実際はキャリアカウンセリングを受けたことがない人が、「何があったらキャリアカウンセリングを受けるか」の結果をみると、「信頼できるカウンセラーがいたら」を筆頭に「相談したい悩み事ができたとき」「受けることができる場所がわかったら」と続いていた。特に「信頼できるカウンセラーがいたら」という回答については、受けたことがない人に果たして「信頼できるカウンセラー」を判断する明確な基準があるのか、疑問が残る。また、「悩み事ができたとき」に受けてみるという回答の多さは、セルフ・キャリアドックへの対応が求められている昨今の動向を考えると、キャリアカウンセラーの役割に対する認識を広げてもらいたいと思うところである。

さらに、キャリアカウンセリングを受けたことがある人は、「キャリアカウンセリングの提供経験がない人よりもある人」、「取得資格として標準レベルキャリアコンサルタント資格を有している人のうち、キャリアコンサルティング技能士を有していない人よりも有している人」、「標準レベル資格取得年数が1年未満の人よりも15年以上の人」に有意に比率が高いことが分かった。キャリアカウンセリングを受けた経験が、継続学習や技能習得と関連する可能性がある。

古田・辻・松尾（2017）の研究では、「資格未保有者よりも、標準レベルのキャリアコンサルタントが相談を担当した方が、学生の相談満足度は高い」という仮説は不支持となったが、「資格未保有者よりも、技能検定レベルのキャリアコンサルタントが相談を担当した方が、学生の相談満足度は高い」という仮説が支持されている。

この研究と考え合わせると、技能士を有しているキャリアカウンセラーの方が有していないキャリアカウンセラーよりも学生の相談満足度が高く、かつ技能士を有しているキャリアカウンセラーの方が有していないキャリアカウンセラーよりもキャリアカウンセリングを受けた経験があるといえる可能性がある。技能習得のための継続学習に熱心なキャリアカウンセラーほど、キャリアカウンセリングにメリットを感じていて、自分自身もキャリアカウンセリングを受けてみようと思ったのか、もしくはキャリアカウンセリングのスキル向上のために、自らキャリアカウンセリングを受けることが自己研鑽につながると思ったのではないかと推察されるが、ここは更なる検証が必要であろう。

調査結果を踏まえると、キャリアカウンセラーがキャリアカウンセリングを経験したことがない場合、以下4つの課題につながるものと考えられる。

（1）信頼できるキャリアカウンセラーが分らない

自ら受けてみることによって、クライアントの気持ちを体験することができ、かつ体験的にキャリアカウンセラーの良さを実感できることになる。クライアントとして、どういうキャリアカウンセラーを「信頼できる」と思えるのか、特に自ら費用を支払い、キャリアカウンセリングを受けた場合は、キャリアカウンセラーへの期待も大きくなることが考えられ

る。どのようなキャリアカウンセリングやキャリアカウンセラーをよしとするのか、自らの判断基準を獲得することができるだろう。

（２）最後まで相談の流れが分からない

先述した通り、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、１５分程度であることが多い。キャリアコンサルタントの国家資格の実技面接試験が１５分で行われるため、試験対策としても１５分でロールプレイが行われるのは無理もないが、実技面接試験は面談開始から最初の１５分という設定で行われている。通常は３０分から６０分程度で実施されるキャリアカウンセリングの流れを、最初から最後まで自ら経験してみることの意義は大きいと想像できる。

（３）悩み事がなくとも受けるということが分からない

キャリアカウンセリングの対象者は、必ずしも悩み事を抱えている人とは限らない。人材開発でもアプローチはギャップ・アプローチとポジティブ・アプローチに分類されるが、「ギャップ・アプローチの特徴は問題志向、欠陥志向、弱点志向」であり、「ポジティブ・アプローチの特徴は未来志向的、可能性志向、強み志向」と示される（緩利, 2014）。キャリアカウンセリングはポジティブ・アプローチでもある認識を強め、かつポジティブ・アプローチとしてのキャリアカウンセリングを受けてみることで、体感的にその効果を実感できるものと思われる。

（４）受けることができるところが分からない

キャリアカウンセリングを受けようとしないう限り、どういうところでどのような方法でキャリアカウンセリングを受けることができるのか、気づけないことが考えられる。どこに受けられる場所があり、どのようにしてキャリアカウンセラーを選別し、どのように申し込みを行うのか。これら一連の行動を取ってみることは、キャリアカウンセリングへのアクセシビリティを高めてくれるに違いない。

良いキャリアカウンセラーに出会い、良いキャリアカウンセリングを受けることで、体験的に自らの言葉でキャリアカウンセリングの良さを語ることができる。キャリアカウンセラー自身がキャリアカウンセリングを受けることは、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」としても、新たな手法を提言するものといえよう。

ただ、その場合も、信頼できるキャリアカウンセラーとはどのようなキャリアカウンセラーを指すのかの検証、悩み事なくとも受けることができるというキャリアカウンセリングのプロモーション、そして、相談できる場を増やしていくことは、具体的対策が求められる。

尚、本研究は特定の NPO 法人の会員を調査対象としており、幅広くキャリアコンサルタントの職能団体やキャリアコンサルタントの意見を代表しているとは限らないため、更なる検証が必要といえる。また、本調査がコロナ禍以前に実施されており、当時と現在とでは Zoom などオンラインツールの普及もあって、キャリアカウンセリングを受けることの場合・方法・意識などが大きく変化した可能性もある。継続した検証が必要と思われる。加えて、本研究はキャリアカウンセリングを受けることによる効果に触れていない。キャリアカウンセリングを受ける機会が、キャリアコンサルタントとしての質的向上につながっているかについても、今後検証を行っていく必要があると考えている。

引用文献

- 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2018）．労働政策研究報告書「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」
<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2018/documents/0200.pdf>（2021年6月18日確認）
- 古田克利・辻彰彦・松尾智晶（2017）．キャリアコンサルタント国家資格の有無が相談満足度に与える影響 ―大学キャリア・センターにおける就職相談場面に着目して―，産業カウンセリング研究 19（1），31-42.
- 川幡政道（2013）．役割演技と過去の再演―精神分析的ロール・プレイング―，横浜市立大学論叢社会科学系列 64（3），9-79.
- 国際コーチング連盟．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>（2021年6月18日確認）
- 厚生労働省（2019a）．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―
<https://www.mhlw.go.jp/content/11805001/000466366.pdf>（2021年6月18日確認）
- 厚生労働省（2019b）．平成30年度能力開発基本調査
<https://www.mhlw.go.jp/content/11801500/000496285.pdf>（2021年6月18日確認）
- 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―
<https://www.mhlw.go.jp/content/11805001/000621255.pdf>（2021年6月18日確認）
- 緩利誠（2014）．カリキュラム開発におけるポジティブ・アプローチの展望と課題 ―ギャップ・アプローチとの対比を中心に―，浜松学院大学教職センター紀要 No3, 71-93.



オンライン論集 日本キャリア・カウンセリング学会 TODAY 第4巻 第1号

ISSN 2433-9369

2021年6月30日発行

編集 「日本キャリア・カウンセリング学会 TODAY」編集委員会
委員長 仙波亮一

発行 一般社団法人 日本キャリア・カウンセリング学会
会長 廣川 進