

教えて!

キャリア・コンサルティング

企業を取り巻く環境が大きく変化する現在、従業員一人ひとりの主体的なキャリア形成を支援し、いきいきとした組織風土をつくること、また、こうした取組を通じて、競争力ある人材を育てていくことが、企業戦略の鍵となっています。しかし、従来の企業主導型のキャリア形成に慣れている従業員にとって、「主体的なキャリア形成」への戸惑いは大きいでしょう。そこで、キャリア形成に関する専門的支援である「**キャリア・コンサルティング**」が注目されています。

キャリア・コンサルティングとは…

「キャリア・コンサルティング」は、平成13年に策定された「第7次職業能力開発基本計画」（厚生労働省）において、「労働者が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練の受講等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう、労働者の希望に応じて実施される相談」と定義されています。

キャリア・コンサルティングを担う者＝「キャリア・コンサルタント」

- 個人がいきいきと働き、いきいきと生きていくことを支援します。
- キャリアに関する知識、カウンセリングに関する知識・スキルを駆使しつつ、相談者の自己理解及び自己決定を促します。
- 個別相談支援の他、グループを活用した支援も行います。また、教育・普及活動や、組織など環境への働きかけも重要な役割です。

キャリア・コンサルティングの 基本6ステップ

自己理解の支援

仕事理解の支援

啓発的経験の支援

意思決定の支援

方策実行の支援

仕事への適応

相談者の状況や支援場面によって、一部だけを行ったり、順番が前後したりすることもあります。

キャリア形成支援の専門家であるキャリア・コンサルタントを目指すには、民間・公的機関が実施する130時間程度の養成講座を修了すること、あるいは能力評価試験に合格すること等が求められています。

また、キャリア・コンサルティングの対象者は、労働者だけではなく、これから職業生活に入ろうとする学生の方、キャリアを中断している専業主婦の方、職業生活から退こうとする高齢者の方なども含まれており、キャリア・コンサルタントの活動領域も、一般企業、教育機関、再就職支援機関、民間のサービス提供機関等、多岐にわたって想定されています。

しかし、中でも高い割合を占め、潜在需要も大きいのは、企業の人事部やキャリア相談室等で活躍するキャリア・コンサルタントであるといわれています。

「導入レベルのキャリア・コンサルティング」って何ですか？

従業員の主体的なキャリア形成を支援するに当たっては、「専門家(キャリア・コンサルタント)による支援」だけでなく、日々の業務場面において、**職業能力開発推進者や上司等によって行われる「日常的な支援」**も重要です。厚生労働省では、こうした支援機能を「**導入レベルのキャリア・コンサルティング**」と位置づけ、普及を目指しているところです。



導入レベルのキャリア・コンサルティングの支援機能

- ・カウンセリング・マインドをもって、相談者の話をよく聴き(傾聴)、自己理解支援やキャリア形成に関する短期目標設定の支援を行う。
- ・キャリア形成に関する専門的支援が必要な場合は、専門家(キャリア・コンサルタント)による相談に導く。

それでは、「導入レベルのキャリア・コンサルティング」を担う人材になるために、何を、どうやって学べば良いのでしょうか？

「導入レベルのキャリア・コンサルティング講習」のご案内

- ▶ 全国の都道府県職業能力開発協会では、「導入レベルのキャリア・コンサルティング」に関する知識・スキルを1人でも多くの方に知っていただき、社内実践していただけるよう、主に職業能力開発推進者の方々を対象に、「**導入レベルのキャリア・コンサルティング講習**」を無料(テキスト代は有料。)で開催しています。
- ▶ キャリア形成支援に関する基礎講義と、ロールプレイングなど各種演習を組み合わせた内容は、単なる受身ではない実践型の講習として、全国の受講者の方から、大変な好評をいただいています。
- ▶ いきいきとした従業員は、企業の財産です。「導入レベルのキャリア・コンサルティング講習」への参加をきっかけに、「従業員のキャリア形成を支援する組織風土づくり」を考えてみませんか。そして、こうした取組を、御社の成長へと結びつけていきましょう。

「**導入レベルのキャリア・コンサルティング**」または「**導入レベルのキャリア・コンサルティング講習**」に関するご質問、ご相談は、最寄りの**都道府県職業能力開発協会 職業能力開発サービスセンター**までお気軽にお問合せください。