

**キャリアコンサルタントの能力要件の見直し等に関する報告書**  
**(キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会)**

**平成 30 年 3 月**

## 目次

1 検討の背景及び考え方	2
(1) 検討の背景	
(2) キャリアコンサルタント登録制度を取り巻く現状	
(3) 検討の考え方	
2 能力要件の見直しについて	4
(1) 見直しの前提として留意すべき点	
(2) キャリアコンサルタントに求められる社会的役割の拡大・深化	
(3) 見直しに関する関係機関からのヒアリングを通じ把握した制度運用上の課題	
(4) 見直しの具体的事項及び省令別表等への反映	
(5) キャリアコンサルタント登録制度全般における対応	
(6) 今後の見直しのあり方	
3 キャリアコンサルタント登録制度の枠組みや位置づけとの関連も含めて今後検討すべき事項について	8
(1) キャリアコンサルタントの継続的な学びについて	
(2) 養成講習の選択制について	
(3) キャリアコンサルティング職種技能士との関係整理について	
(4) 更新講習のレベルアップについて	
4 終わりに	10

## 参考資料

キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会開催要綱及び委員名簿	11
キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会開催経過	13
キャリアコンサルタント登録制度について	14
キャリアコンサルタントに今後求められる能力要件の前提となる社会的役割の重点等について	15

## 1 検討の背景及び考え方

### (1) 検討の背景

現行のキャリアコンサルタントの能力要件は、平成 28 年 4 月のキャリアコンサルタント登録制度の創設・施行にあたって整備された、職業能力開発法施行規則（昭和 44 年労働省令第 24 号）別表第 1 1 の 3 の 2 「キャリアコンサルタント養成講習の科目・範囲・時間数」（以下「省令別表」という。）として表されている。

キャリアコンサルタント登録制度創設に当たっては、標準レベルキャリア・コンサルタントからの円滑な移行等をより優先する等の考え方から、平成 23 年 3 月の『「キャリア・コンサルティング研究会」報告書』で示された標準レベルキャリア・コンサルタントに係る「キャリアコンサルティング実施のために必要な能力体系」及び「キャリア・コンサルタント養成に係るモデルカリキュラム（訓練時間の目安）」（いわゆる「140 時間プログラム」。以下「能力体系等」という。）の時間数や構成を基本的にそのまま踏襲するものとして省令別表が整備された。

一方で、キャリアコンサルタント登録制度創設時点で、当時のキャリア・コンサルタントの能力体系等については直近の改訂から既に約 4 年が経過していたこと等から、『平成 27 年度「キャリア・コンサルティング研究会」報告書』においては、キャリアコンサルタント登録制度の安定運用が確認された時点で、キャリアコンサルタントに求められる役割に応じた分野・水準両面での能力要件の精査等により、見直し・拡充の検討に着手すべきとの指摘もなされていた。

### (2) キャリアコンサルタント登録制度を取り巻く現状

キャリアコンサルタント登録制度については、平成 28 年 4 月の創設から 2 年弱を経過したが、登録者数は 3 万人を超えた（平成 30 年 2 月末時点で 33,394 人）。キャリアコンサルタント試験については、第 1 回～第 6 回の合計の学科試験合格者が 8,428 人、実技試験合格者が 9,393 人であった。また、養成講習については認定数が 17 講習（平成 29 年 4 月 1 日時点）、平成 28 年度中の修了者数が 4,738 人、更新講習については指定数が 117 講習（知識講習 12、技能講習 105）（平成 29 年 4 月 1 日時点）、平成 28 年度中の修了者数が 2,816 人（知識講習 524 人、技能講習 2,392 人）であった。制度に位置づけられたキャリアコンサルタントの養成及び知識・技能の水準を適切に確保するための仕組みについて、それぞれにその期待される機能・役割を果たしており、制度全体として概ね円滑に施行されている。

また、キャリアコンサルタント登録制度を取り巻く状況として、キャリア支援に関わる社会環境、産業構造・労働構造の変化により、職業生涯の長期化の下で、職業生活設計の明確化、これを踏まえた計画的な能力開発、キャリアアップ支援の必要性が増大している。

より具体的に見ると、失業者の適職選択等、主に就職支援の観点からのキャリアコンサルタントの需要の高まりを背景に、キャリア・コンサルタント能力評価試験の指定基準の策定という形で、公的にキャリアコンサルタントの資質保証の仕組みが整備された当時（平成 14 年度）から、雇用・労働情勢を含めてキャリアコンサルタントを取り巻く状況は大きく変化している。これまでも、平成 18 年度及び平成 22 年度の能力要件の見直しにおいて、こうした変化やキャリアコンサルタントへのニーズなどを踏まえた見直し・拡充を図ってきたほか、平成 20 年度からキャリアコンサルティング職種技能検定 2 級、平成 23 年

度から1級試験を整備してきた。今般の能力要件の見直しに当たっては、職業生涯が長期化し、働き方も多様化する中で、より一層、個人の主体的なキャリア形成に対する支援、また、キャリア実現の場である企業との関わりといった、今日のキャリア支援において重点とすべき観点に十分着目する必要がある。

労働政策上の具体の課題という観点から捉えても、「一億総活躍社会」の実現に向けた無業や非正規の若者、子育て女性の支援、「働き方改革実行計画」における治療と仕事の両立や、子育て・介護と仕事の両立に関する支援、さらには直近の「人生100年時代構想」に関わるリカレント教育をはじめとした生涯にわたる個人の学び直し支援の議論などのキャリア支援に関わる内容～これらは、今後の企業における従業員に対するキャリア支援の推進に当たっても重要な視点として重なり合うもの～が、政府全体の政策推進の重点分野として位置づけられている。

キャリアコンサルタント登録制度の創設により、キャリアコンサルタントが労働者の職業選択、職業生活設計、職業能力開発・向上に関する相談・助言・指導（＝キャリアコンサルティング）を行う専門家として、名称独占の国家資格に位置づけられた。このことも踏まえれば、こうした課題への対応において、従前からの就職支援という観点に止まらず、一人ひとりのキャリア自立の観点から、職業生涯にわたる職業生活設計に関わる支援（ジョブ・カードの作成支援を含む）の役割をより確実に、幅広く担うとともに、これに応じた能力習得を図ることを期待される立場にあるという点に留意する必要がある。

### （3）検討の考え方

こうした背景から、キャリアコンサルタントが今後どのような役割を担うべきかという視点に立ち、期待される役割をより確実に、かつ、幅広く担うために求められる知識・技能について、能力要件として具体的に反映することを基本的な考え方として、今般の見直しについて検討を行った。

本報告書において提示する能力要件の見直し内容に関しては、キャリアコンサルタント登録制度に位置づけられた仕組みへの反映・適用が期待されるものであるが、その円滑な実施にあたっては、それぞれの仕組みの運用等を担う関係機関における現実的な対応可能性に十分留意する必要がある。同時に、キャリアコンサルタント及び今後キャリアコンサルタントになることを目指す方に与える影響も考慮し、厚生労働省において、適切な時期及び手順等について引き続き検討した上で、法令改正・施行等の具体的な措置を講じることが求められる。

さらに、能力要件の見直しに限らず、キャリアコンサルタント登録制度の枠組み全体やキャリアコンサルティングに関連する諸制度・施策における反映・展開を今後検討すべき点についても併せて議論し、今後の更なるキャリアコンサルタント登録制度の定着・発展やキャリアコンサルタントの活躍範囲拡大及び役割発揮を図り、キャリアに関わる社会的課題に対応したキャリアコンサルタントの活躍促進等に資するよう、課題の提示や解決に向けた提言等をまとめることとした。

## 2 能力要件の見直しについて

### (1) 見直しの前提として留意すべき点

#### ① 能力要件の枠組み

現行の能力要件の枠組みは、大きく以下の4科目に区分されており、これは、平成18年度の標準レベルキャリア・コンサルタントの能力体系・基準改定以降、継続してきたものである。キャリアコンサルタントの養成段階における学習の枠組みとして既に一定の定着が図られているとともに、キャリアコンサルタント試験や更新講習、さらには技能検定試験も含めた科目及び範囲にも反映されている。基本的に大きな問題は発生していないことを踏まえれば、変更を加えるべき特段の事情がない限りは、これを踏襲することが適当である。

(能力要件の科目区分)

- ・ キャリアコンサルティングの社会的意義
- ・ キャリアコンサルティングを行うために必要な知識
- ・ キャリアコンサルティングを行うために必要な技能
- ・ キャリアコンサルタントの倫理と行動

加えて、キャリアコンサルティング職種技能検定2級及び1級試験制度の整備に基づき構築されている、いわゆる指導レベルに相当する技能士1級、いわゆる熟練レベルに相当する技能士2級に対し、キャリアコンサルタントは、(当時の標準レベルキャリア・コンサルタントに相当する)キャリア支援の専門家としての基盤を有するレベル以上と位置づけられるという、キャリアコンサルティング技能関係資格に関する、いわば能力要件の垂直構造については、当面、概ねこれを維持することが適当と考えられる。また同時に、本報告書に示す方向でキャリアコンサルタントの能力要件を見直すことにより、国家資格としてキャリアコンサルタントが有する能力のベースラインは、自ずと一定の引き上げがなされることとなる点に留意する必要がある。

その上で、過去の能力要件の変遷においては、新たに項目立てを加えることに併せ、既存の項目の内容や時間数を変更する場合があったこと等も踏まえ、今回の見直しにおいても、必要な内容を具体的にどのような形で盛り込むのが良いか精査する必要がある。

#### ② 時間数の枠組み

現行の能力要件を踏まえた養成講習の時間数要件が140時間となっている中で、新たに必要となる内容を盛り込むことに伴って時間数を際限なく増加させることは避けなければならない。このため、既存の項目について、キャリアコンサルタントに求められる社会的役割の変化や項目間の内容の重複等を踏まえて一定の整理を行うことも同時に検討する必要がある。

また、省令別表は養成講習において満たすべき科目・範囲・時間数を直接的に表すものであることから、時間数の増加は、養成講習実施機関にとっては講習設定工数の増加に、養成講習受講者にとっては受講料負担にそれぞれ反映され、ひいては、養成規模等にも影響をもたらし得ることも勘案する必要がある。

## **(2) キャリアコンサルタントに求められる社会的役割の拡大・深化**

1 (2) のとおり、キャリア支援に関わる社会環境、産業構造・労働構造の変化や、労働政策上のキャリア支援の重要度の高まり背景に、キャリアコンサルタントに求められる社会的役割は拡大・深化しているが、今回の見直しの検討にあたっては、複数の視点からその明確化を図りつつ議論を行った。

1つには、近年のキャリアコンサルタント、キャリアコンサルティングに関連する制度・施策の整備という視点から、セルフ・キャリアドックをはじめとする企業内での在職者に対するキャリア支援の環境整備、専門実践教育訓練や公的職業訓練をはじめとする中長期的なキャリア形成に資する学び直しを効果的に行う前提としてのキャリアコンサルティングの実施や、ジョブ・カードの作成支援を適正かつ効果的に運営すること等がポイントとして挙げられた。

また、「働き方改革」や「人生100年時代構想」に関する議論における人材の育成・活用力の強化等の政策的な重要課題に対するキャリアコンサルタントやキャリアコンサルティングによる更なる役割発揮という視点からは、個人の主体的な学び直しを通じたキャリアアップ・キャリアチェンジの支援、仕事と治療の両立や子育て・介護等と仕事の両立に関するキャリアの視点からの支援、中高年・高齢者のキャリア充実（後記（4）④工を参照）のための支援等がポイントとして挙げられた。

さらに、キャリアコンサルティングの利用者からの評価やニーズ等の視点からは、利用者の納得感を高める対応や課題解決のための具体的なアドバイスの提示、キャリア開発や組織開発、人的資源管理等に関する理解を踏まえた企業内での人事部門等との連携といったポイントが挙げられた。

この他、平成29年度に独立行政法人労働政策研究・研修機構及び特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会が実施している、キャリアコンサルタント実態調査において把握された、キャリアコンサルタントの活動の場の変化（企業が増加）等の結果についても参照した。

## **(3) 見直しに関する関係機関からのヒアリングを通じ把握した制度運用上の課題**

上記（1）①及び②のとおり、能力要件の見直しについては、省令別表に基づくカリキュラムにより実施される養成講習のほか、キャリアコンサルタント試験に対して影響を及ぼすものであることから、養成講習実施機関及び登録試験機関の代表者からのヒアリングにおいて示された意見についても、見直しにおける1つの視点とすることとした。

ヒアリングにおいて把握された意見のうち、能力要件の拡充・明確化に関しては、多様な属性を有するクライアントへの対応、キャリアコンサルティングの基本的スキルの一層の充実、企業組織での機能発揮、キャリアコンサルタントの活躍フィールドに応じた知識、隣接領域の専門家との関係性等がポイントとして挙げられた。

また、見直しに伴い生じる各機関における対応事項とその準備に要する期間の見直しに関しては、特に養成講習実施機関から、テキスト・教材の改訂や講師の選定、周知や効果検証等を含めて概ね1年半程度の準備・移行期間を要するとの意見が提示された。

#### (4) 見直しの具体的事項及び省令別表等への反映

上記(1)～(3)を主な要素として能力要件の見直しについて検討を行った結果として、見直しの具体的事項及び省令別表等への反映の方向性について以下に示す。

##### ① 拡充・強化すべき事項

ア クライアントや相談場面が多様化してきていることを踏まえた、クライアントの話を聴き取り、対話を通して課題を合意・共有するための基本的スキルの一層の充実を図るための知識及び技能。

イ セルフ・キャリアドック等の企業におけるキャリア支援の円滑な実施に当たって必要となる、人事制度の運用や組織に関する知識、いわゆるキャリアデザインワークショップの実施、キャリアプランの作成支援、人事部門との協業や組織に対する報告に関する知識及び技能。

ウ 個人の生涯にわたる主体的な学び直しと、これによるキャリアアップやキャリアチェンジの支援において必要となる、関連制度・施策の適切な提案のための知識・技能。

エ 企業におけるキャリア支援の推進にあたって重要である、社会環境変化や労働政策上の課題(例：職業生涯の長期化、仕事と治療の両立支援、子育て・介護と仕事の両立支援等)の解決に対する役割発揮の観点から必要となる、長いライフキャリアにおける、いわばキャリア充実(自分らしく経験を積み、能力を発揮できる、やりがいや成長を感じられるなど、主に内的キャリアに着目した充実)を図るための職業生活設計、様々なクライアント特性の理解、各領域の専門家等との連携のための知識・技能。

##### ② 合理化すべき事項

ア キャリアコンサルタント登録制度が創設され、国家資格化された現状を踏まえれば、含まれる内容の相当程度がもはや関係者にとって自明であると考えられる、キャリアコンサルティングの社会的意義に関する知識。

ただし、キャリアコンサルタントの倫理については引き続き重要性が高いことを踏まえ、関係科目を統合の上、充実を図る。

イ 科目間(「キャリアコンサルティングを行うために必要な知識」と「キャリアコンサルティングを行うために必要な技能」)で内容に重なりが存在すると考えられる、キャリア及びカウンセリングに関する理論並びに自己理解及び仕事の知識。

##### ③ 省令別表、能力体系等への反映

上記①及び②に掲げた事項に係る省令別表、能力体系等への反映の方向性(時間数を含む)については、以下のとおり整理する。

##### 【全体像】

科目・範囲の項目立てについては現行のままとし、一部について上記①

の各事項を踏まえて適切な表記に改める。

また、時間数については、現行の 140 時間から、上記①の各事項に係る時間数の増加を 20 時間程度、上記②の各事項に係る時間数の合理化を 10 時間程度とし、合計の時間数としては 10 時間程度増加して 150 時間程度とする。なお、講義と演習の内訳については、現行の講義 70 時間、演習 60 時間（この他、講義と演習の区分のない「その他のキャリアコンサルティングに関する科目」が 10 時間）から、上記①の拡充・強化すべき事項に関する内容について演習を 10 時間程度増加する。

#### 【具体的な科目・範囲】

##### ア キャリアコンサルティングの社会的意義

上記②アを踏まえて、一及び二の範囲の講義について 2 つの範囲の合計時間数を数時間程度縮減するとともに、三について、「キャリアコンサルタントの倫理と行動」の五の範囲へ統合する。

##### イ キャリアコンサルティングを行うために必要な知識

上記①の各項目を踏まえて、一～十三の範囲のうち、五、六、八、十一、十三について、能力体系等に必要な内容を追加するとともに、講義をそれぞれ 1 時間乃至 2 時間程度増加する。また、上記②イを踏まえて、三及び四について、「キャリアコンサルティングを行うために必要な技能」の二の 2 及び 3 へ統合する。

##### ウ キャリアコンサルティングを行うために必要な技能

上記②のイを踏まえて、一の講義について数時間程度縮減するとともに、二の講義について、「キャリアコンサルティングを行うために必要な知識」の三及び四からの統合に伴い、必要な時間数を確保する。また、上記①の各項目を踏まえて、能力体系等に必要な内容を追加するとともに、演習を数時間程度増加する。

##### エ キャリアコンサルタントの倫理と行動

上記①イ及びエを踏まえて、一～四の範囲のうち、二及び三について、能力体系等に必要な内容を追加するとともに、講義をそれぞれ 1 時間程度増加する。併せて演習についても数時間程度増加する。また、五の講義について、「キャリアコンサルティングの社会的意義」の三からの統合に伴い、必要な時間数を確保する。

##### オ その他のキャリアコンサルティングに関する科目

今般の見直しにおいては変更しない。

#### （5）キャリアコンサルタント登録制度全般における対応

上記（4）において、省令別表を中心とした養成講習に関する今般の見直しの考え方について整理したが、キャリアコンサルタント登録制度としては、能力要件の見直しについて、養成講習への反映のみならず、キャリアコンサルタント試験及び更新講習への反映についても併せて必要となる。

キャリアコンサルタント試験については、試験科目の範囲等を、見直し後の能力要件に対応したものとなるよう改める必要がある。また、更新講習につい



ても、養成講習の科目の一部が更新講習の科目として位置づけられている（「キャリアコンサルティングを行うために必要な知識」の一部及び「キャリアコンサルティングを行うために必要な技能」）ことから、省令別表の見直しに併せて対応を図る必要があるほか、見直し前の能力要件に基づく養成講習を修了した者に対して、見直しにより盛り込まれた内容を補うための更新講習が設定される等の所要の対応が望まれる。

厚生労働省においては、上記の点を含めて、能力要件の見直しに関するキャリアコンサルタント登録制度全般における諸対応が円滑に実行されるよう、関係機関とも連携を図りつつ、必要な法令改正等の対応を図るとともに、キャリアコンサルタントも含めた関係者への周知等にも努めることが求められる。

### **（6）今後の見直しのあり方**

以上までのとおり、キャリアコンサルタントの能力要件について、キャリアコンサルタント登録制度が創設されて以降、初めての見直しを行うことで、キャリアコンサルタントがより一層、社会環境変化や労働政策上の要請等の下で求められる役割を的確に担うことができるものと期待される。一方で、例えば、貧困や虐待などの背景に就労に関する問題が存在する場合ははじめとして、キャリアコンサルタントが福祉領域との連携の下で解決を図ることが期待される場面が増しつつある。今後とも、このようなキャリアコンサルタントに求められる社会的役割の拡大や変化に応じて、必要と認められる際には、能力要件の見直しを改めて検討することが適当である。

## **3 キャリアコンサルタント登録制度の枠組みや位置づけとの関連も含めて今後検討すべき事項について**

キャリアコンサルタントに解決に向けた対応が求められる社会的課題や活動領域が今後一層拡大し、これに応じた知識や技能の幅・水準両面での充実が求められる一方、それぞれの領域における活動に必要な知識や技能を全て国家資格取得段階で習得することは現実的に困難である。このこと等を踏まえるなら、キャリアコンサルタントの継続的な学びの機会創出、養成講習の選択制や技能士の試験科目等の設計など何らかの見直し、キャリアコンサルティング職種技能士との関係整理について、統合的なアプローチが求められる。

その際、特にそれぞれ以下の視点から、将来的なキャリアコンサルタント登録制度及び同制度に関連する諸制度、さらにはそれらの運用や、制度の枠外での対応のあり方を含めて、引き続き検討を進め、順次具体化を図ることが期待される。

### **（1）キャリアコンサルタントの継続的な学びについて**

今後の社会のあり方として、いわば「ライフ・ワーク&スタディ」のバランスが一層求められる中で、キャリアコンサルタントは、クライアントのかかるニーズに向き合い、これに応える役割が期待されるものである。同時に、自身が専門家の自負と職業倫理の下でこれを体現し、「継続的学び」に従事することが求められる立場にある。

従って、個々のキャリアコンサルタント全てに必ずしも共通的に求められるものではないが、キャリアコンサルタントといういわば専門家集団全体として担うべき役割、これに応じ具備すべき能力を整理する必要がある。また、どのよ

うな継続的な学びが、こうした観点からのキャリアコンサルタントの活躍促進に資するものを明確にしていくことが重要である。こうした継続的な学びについては、一般的な職務経験の充実にとまらず、事例指導を通して行うことが現実的かつ効果的であり、事例指導の体制整備や、プログラムの標準化、さらには、キャリアコンサルタント登録制度上の何らかの位置づけ（更新要件上の位置づけの明確化、充実等）が期待されるものである。また、事例の発表・検討会や、キャリア支援に関する新たな取組・知見について情報交換する勉強会など、専門家集団として自発的な学びの機会を創出していくことが期待される。

## **（２）養成講習の選択制について**

教育、需給調整、企業等のそれぞれの活動領域ごとに、キャリアコンサルタントの役割の重点、立ち位置が異なる面があることを、登録制度上、何らかの形で反映することについて検討する必要がある。例えば、企業の人事部門に従事する者については、その職務の中で培った知識等の背景を斟酌し、養成講習においてはこれに関連する科目の軽減を認めるなどの養成のあり方が考えられる。一方、必修科目に加えて一部選択科目を導入する場合は、制度の基本設計そのものに影響を及ぼす（キャリアコンサルタントという一つの資格としての説明が困難となる）懸念等の課題が存在することについても留意する必要がある。

## **（３）キャリアコンサルティング職種技能士との関係整理について**

技能士２級及び１級については、上記(1)に示した事例指導の指導役という立場や職場や地域におけるキャリアコンサルティング関連の活動に係るリーダーシップの発揮という観点を含め、キャリアコンサルタント養成上の指導的役割を担うこと、ひいては専門家集団としてのキャリアコンサルタントの活躍促進を牽引することも大いに期待されている。このため、技能士２級及び１級的能力要件についても、キャリアコンサルタントの能力要件の見直しとも整合し、順次高度化・明確化を図るとともに、これを体現する試験制度として、例えば専門領域（作業）の分化といった選択肢を含め、その必要性や実現可能性を踏まえつつ、引き続き検討することが期待される。

さらに、キャリアコンサルタント登録制度(国家資格)と、技能士との関係性について、それぞれ目的・性格が異なるものであることは言うまでもないが、その上で、同じキャリアコンサルティング技能に関わる資格として、関連性、目標設定の仕方等がわかりにくいといった声があることも踏まえ、より「わかりやすく」「目指しやすい」という観点から、基本的な制度設計も含め、中長期的に検討、整理を行うことが望まれる。

## **（４）更新講習のレベルアップについて**

キャリアコンサルタントの継続的な学び・能力レベルアップには、職務経験や事例指導（スーパービジョンを含む）の充実が当然必要であるが、キャリアコンサルタント登録制度上の仕組みとして、中心的役割を果たすのは、言うまでもなく更新講習である。更新講習実施機関が、その使命の下、不断のプログラムのレベルアップ、これに関わる情報発信等に主体的に努めるべき立場にあることは言うまでもないが、国としても更新講習の指定要件等の見直し、更新講習ごとの受講対象層、習得が期待される具体の知識・スキルと活用場面といった情報を、よりわかりやすく発信する等、キャリアコンサルタントが求められ

る役割に的確に対応するための知識及び技能を習得できるよう、キャリアコンサルタントごとの活動目的等に応じた最適な講習の受講を可能とするための環境整備に、より積極的に取り組むことが期待される。

#### 4 終わりに

本報告書では、キャリアコンサルティングを巡る社会的環境や、政策的要請、現状のキャリアコンサルタント登録制度の施行状況等を踏まえ、主に能力要件等の制度的側面に着目し、その見直しに繋がる提言を行った。その上で、キャリアコンサルタントの役割の発揮や、その前提となる能力の向上・保証は、制度面のアプローチによってのみ果たされるものではなく、国の予算事業、養成講習実施機関等やその団体、職能団体等の自発的取組み等によって達成が期待される部分も多々ある。国においても、セルフ・キャリアドックの導入支援をはじめとした、キャリアコンサルタント及びキャリアコンサルティングの企業における活用の促進、一定の要件を満たした養成講習の専門実践教育訓練給付対象講座の指定による資格取得の促進、労働者属性別のキャリア形成上の課題に応じた専門的キャリアコンサルティング技法の開発等の取り組みを計画的に進めており、その進捗や成果が大いに注目され、キャリアコンサルタントの活躍の場の拡大に資するものとなることが期待される。

キャリアコンサルタントやこれを志す方々、キャリアコンサルタントの養成・試験等の質保証に関わる方々が、本報告書、また、これに付随・関連する情報に接することで、自身の立ち位置、また、期待される方向性を再確認いただき、学びや活動の重点、言い換えれば、自分自身の職業生活設計を再考する機会への結びつけに有効に活用され、ひいては、キャリアコンサルタントのキャリアに関わる社会的課題の解決に寄与する専門家としての養成、活躍促進に結びつくことを大いに期待し、結びとする。

## キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会開催要綱

### 1 趣旨

職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）に基づくキャリアコンサルタント登録制度について、キャリアコンサルタントの資質を継続的に保証するためには、キャリアコンサルタント試験、その受験資格の一つである養成講習、登録制度及びその更新を行うために受講しなければならない更新講習等の質を維持することが重要である。

このため、キャリアコンサルタント登録制度に関わる各機関の指定、登録、認定等の審査に当たり、審査事項のうち専門的事項について、専門的知見に基づく検討が必要であるため、学識経験者その他の有識者からなる「キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会」（以下「検討会」という。）を開催し、必要な検討を行うこととする。

### 2 検討事項

- (1) 登録試験機関の登録に係る審査事項のうち専門的事項
- (2) 指定登録機関の指定に係る審査事項のうち専門的事項
- (3) 養成講習の認定に係る審査事項のうち専門的事項
- (4) 更新講習の指定に係る審査事項のうち専門的事項
- (5) その他キャリアコンサルタント登録制度の運用に係る専門的事項

### 3 検討会の構成

- (1) 検討会は、「職業能力開発専門調査員規程」（平成 13 年 1 月 6 日厚生労働省訓第 18 号）に基づき、厚生労働省人材開発統括官が委嘱する職業能力開発専門調査員により構成されるものとし、その構成員は別紙のとおりとする。
- (2) 検討会の座長は参集者の互選により選出するものとする。
- (3) 検討会の座長は、必要に応じて検討会の下に作業部会を設置することができる。

### 4 検討会の運営

- (1) 検討会は、厚生労働省人材開発統括官が構成員の参集を求めて開催する。
- (2) 検討会の庶務は、人材開発統括官付参事官（若年者・キャリア形成支援担当）付キャリア形成支援室において行う。
- (3) 検討会は公開とする。ただし、特定の機関の調査またはその他の特段の事情がある場合には、座長の判断により、会議を非公開とすることができる。

(別紙)

キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会委員名簿

氏名	所属等
石崎 一記	東京成徳大学 応用心理学部 教授
小野 紘昭	一般財団法人職業教育・キャリア教育財団 理事 前 産業能率大学 経営学部 教授
川崎 友嗣	関西大学社会学部 教授
北浦 正行	武蔵大学 客員教授
○桐村 晋次	日本産業カウンセリング学会 特別顧問 前 法政大学キャリアデザイン学部 教授
下村 英雄	独立行政法人労働政策研究・研修機構 主任研究員
花田 光世	慶應義塾大学 名誉教授

○ = 座長

(平成 30 年 2 月 19 日現在、50 音順、敬称略)

## キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会開催経過

### 第7回（平成29年6月8日（木））

- （1）キャリアコンサルタント登録制度のあり方に係る専門事項の検討について
- （2）キャリアコンサルタント登録制度の施行状況について
- （3）養成講習及び更新講習の申請案件に係る審査結果について
- （4）キャリアコンサルタント養成及び活用に資する関連制度について
- （5）その他

### 第8回（平成29年10月16日（月））

- （1）平成28年度キャリアコンサルタント登録制度の実施状況について
- （2）キャリアコンサルタント登録制度のあり方に係る専門事項の検討について
- （3）その他

### 第9回（平成29年12月8日（金））

- （1）キャリアコンサルタント登録制度のあり方に係る専門事項の検討について
- （2）その他

### 第10回（平成30年1月30日（火））

- （1）養成講習の申請案件に係る専門事項の検討について
- （2）キャリアコンサルタント登録制度のあり方に係る専門事項の検討について
- （3）その他

### 第11回（平成30年2月19日（月））

- （1）養成講習の申請案件に係る専門事項の検討について
- （2）キャリアコンサルタント登録制度のあり方に係る専門事項の検討について
- （3）その他

## キャリアコンサルタントについて

- キャリアコンサルタントは、職業選択、職業生活設計、職業能力開発に関する相談に応じ、助言・指導（キャリアコンサルティング）を行う専門家（名称独占の国家資格）。  
※第189回通常国会で成立した勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律（平成27年法律第72号）による職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）の一部改正により、平成28年4月1日より「キャリアコンサルタント」が国家資格化。
- キャリアコンサルタントは、5年ごとの更新制とすることで、最新の労働市場等に関する知識やキャリアコンサルティングに関する技能が確保され、また、守秘義務等を課すことで、個人情報や相談内容の秘密が守られ、労働者等にとって安心して相談を行うことが可能。
- キャリアコンサルタントは、需給調整機関、企業、教育機関等の幅広い分野で活躍。
- 平成30年2月末現在、キャリアコンサルタント登録者数は33,394人。

### キャリアコンサルタント登録制度の概要

- 職業選択や能力開発に関する相談・助言（キャリアコンサルティング）を行う専門家として「キャリアコンサルタント」制度を法定化。
- キャリアコンサルタントは登録制（5年ごとの更新）の名称独占資格とし、守秘義務を規定。  
⇒労働者等が、安心して職業に関する相談を行うことのできる基盤を整備

### 《各領域において期待されるキャリアコンサルタントの活動内容の例》

#### 【ハローワークなど労働力需給調整機関】

- ◇ 求職者の職業選択の方向性・職業生活設計の明確化
- ◇ 上記を通じた就職活動の支援又は職業訓練機関への橋渡し



#### 【企業】

- ◇ 被用者の目指すべき職業生活・職業生活設計の明確化
- ◇ 上記を通じた就労意欲・能力開発の意欲の向上や「気づき」の機会の提供



#### 【教育機関】

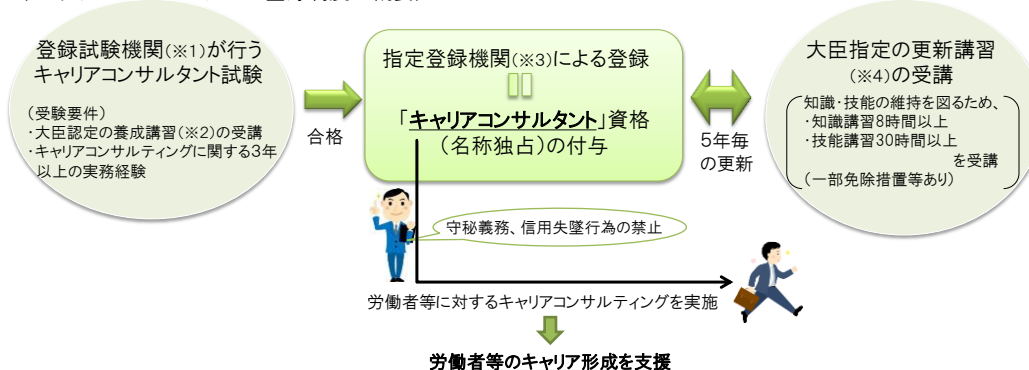
- ◇ 学生の職業選択・職業生活設計・学びの方向性の明確化
- ◇ 上記を通じた円滑な就職活動の支援



## キャリアコンサルタント登録制度について

- キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティング（労働者等の職業選択、職業生活設計又は職業能力開発及び向上に関する相談・助言・指導）を行う専門家であり、企業、需給調整機関、教育機関等の幅広い分野で活躍。
- 平成28年4月1日より、キャリアコンサルタントを登録制の名称独占資格とし、5年ごとの講習受講による資格更新制度、守秘義務・信用失墜行為の禁止等の規定と相まって、その質を担保し、労働者等が安心して職業に関する相談を行うことのできる環境を整備。

### （キャリアコンサルタント登録制度の概要）



- ※1 平成28年4月1日現在、特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会及び特定非営利活動法人日本キャリア開発協会の2機関を登録試験機関として登録。
- ※2 平成29年4月1日現在、17講習を認定。
- ※3 特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会を指定登録機関として指定(1機関に限り指定可)。
- ※4 平成29年4月1日現在、知識講習12講習(10機関)、技能講習105講習(20機関)を指定。

## キャリアコンサルタントに今後求められる能力要件の前提となる 社会的役割の重点等について

キャリアコンサルタントに共通して今後求められる能力要件に関する具体的な検討に当たっては、キャリアコンサルタントを取り巻く様々な状況から、今後求められる社会的な役割等を明確にした上で議論することが必要ではないか。

このため、主に以下の4つの視点から整理を行うこととしては如何か。

### 1 近年のキャリアコンサルタント、キャリアコンサルティングに関連する制度・施策の整備等を踏まえ、その適正かつ効果的な運営上のポイントとなる点

- セルフ・キャリアドックをはじめとする企業内での在職者に対するキャリアコンサルティング機会の提供、その他キャリア支援の環境整備
- 専門実践教育訓練や公的職業訓練をはじめとする中長期的なキャリア形成に資する学び直しを効果的に行う前提としてのキャリアコンサルティングの実施、ジョブ・カードの作成支援

### 2 「働き方改革」や人材の育成・活用力の強化等の政策的な重要課題のうち、キャリアコンサルタントやキャリアコンサルティングによる更なる役割発揮が特に期待される点

- 個人の主体的な学び直しを通じたキャリアアップ・再就職の支援
- 仕事と治療の両立、子育て・介護等と仕事の両立に関するキャリアの視点からの支援
- 中高年・高齢者が活躍できる就業・転職の促進

### 3 キャリアコンサルティング利用者の評価、ニーズ等を踏まえて、今後より一層の充実が求められる点

- 利用者の納得感を高める対応、課題解決のための具体的なアドバイスの提示等

### 4 有資格者、指導者を目指す者向けに実施されているより高度・先進的な講座の実態等も参照し、補強が必要と考えられる点

- 企業などの組織内におけるキャリア支援の前提となる、キャリア開発や組織開発、人的資源管理などに関する理解を踏まえた組織内での人事部門等との連携
- 組織における人間関係に関する理解を踏まえたマネージャー等への支援