

厚生労働省委託

「キャリア・コンサルティング研究会」

報 告 書

平成 21 年 3 月

中央職業能力開発協会

目 次

I. はじめに（検討の背景・経緯等）	1
1. 労働市場を取り巻く環境を踏まえた「指導レベル」キャリア・コンサルタントの必要性	1
(1) キャリア・コンサルティングニーズの高まり	1
(2) キャリア・コンサルタントの社会的使命	2
(3) 「指導レベル」キャリア・コンサルタント制度設計の必要性	2
2. キャリア・コンサルティング技能検定制度創設に至る経緯	3
3. 研究会における具体的な検討課題のポイント	4
II. 「指導レベル」キャリア・コンサルタントの認証の仕組み	4
1. 「指導レベル」キャリア・コンサルタントに求められる機能・役割と能力	4
2. 制度設計	5
(1) 「指導レベル」キャリア・コンサルタント制度設計の全体的枠組み	5
イ 技能検定と登録制度のセット	5
ロ 登録制度の意義	5
(2) 1級技能検定試験制度の設計のポイント	6
イ 技能検定制度設計のポイント	6
ロ 技能検定試験問題等の設定のポイント	6
(3) 登録制度の設計のポイント	7
イ 登録制度の設計のポイント	7
ロ 登録運営機関に求められる機能・役割等	7
3. 1級技能検定試験制度のより具体的な設計	8
(1) 機能別の能力把握方法	9
イ キャリア・コンサルティング能力	9
ロ 指導能力	9
ハ コーディネート能力	10
(2) 要素別の能力把握方法	10
イ 知識	10
ロ スキル	11
ハ 思考・行動特性	11
(3) 1級技能検定試験制度運用上の具体的留意事項	12
4. 登録制度のより具体的な設計	13
(1) 登録対象者の範囲	13
(2) 領域別の専門性確保	14
(3) 継続学習	14
(4) 倫理の遵守	15
(5) 登録制度の基本的設計に係る具体的留意事項	15

Ⅲ. 今後の課題	15
1. 1級技能検定試験実施に向けた基盤整備	15
2. スーパービジョンに関する整理	16
3. 利用者のニーズの把握	16
4. 普及促進における「指導レベル」キャリア・コンサルタントの役割	17
(1) キャリア・コンサルティング技能検定制度の周知啓発	17
(2) ジョブ・カード制度の普及促進	17
(3) キャリア健診等キャリア形成支援ツールの開発・普及促進	18
(4) 企業領域における能力開発制度の設計・運用・評価への参画・支援	18
(5) 教育機関領域におけるキャリア教育プログラム設計・運用・評価への参画・支援	18
(6) 需給調整機関領域におけるマッチング支援のための能力評価基準等の普及促進	19
(7) その他の領域における普及促進	19
(8) 社会への提言・働きかけ	20
5. 今後に向けて	20

【参考資料】

参考 No. 1 平成 20 年度「キャリア・コンサルティング研究会」参集者名簿	25
参考 No. 2 平成 20 年度「キャリア・コンサルティング研究会－能力評価部会」参集者名簿	26
参考 No. 3 「キャリア・コンサルティング研究会」及び「キャリア・コンサルティング研究会－能力評価部会」検討経過	27
参考 No. 4 「指導レベル」キャリア・コンサルタントに求められる能力分野・水準と制度設計全体のイメージ	28
参考 No. 5 登録制度と登録運営機関の具体的役割について（イメージ）	29
参考 No. 6 1級キャリア・コンサルティング技能検定における学科試験・実技試験の試験科目（案）	30
参考 No. 7 アメリカにおけるキャリア関連資格の概要	31
参考 No. 7-2 イギリスにおけるキャリア関連職種の概要	34

I. はじめに（検討の背景・経緯等）

1. 労働市場を取り巻く環境を踏まえた「指導レベル」キャリア・コンサルタントの必要性

（1）キャリア・コンサルティングニーズの高まり

企業や働く者を取り巻く状況や、企業と働く者の関係は、経済社会の急激な変化によって大きな転機を迎えている。すなわち、人口の高齢化に対応したキャリアの長期化、絶え間ない産業構造の変化、技術革新等によって、働く者に必要な職務・職業能力が常に変化していること等により、企業等の組織内における人材の育成、活用の重要性に加え、外部労働市場の果たす役割が拡大しつつある。

世界規模での金融不安や円高等を背景に生じている、現下の非正規労働者の大量離職を含めた雇用調整の増加といった雇用環境の激変は、こうした傾向をさらに強めていると言える。

かかる中長期的、喫緊両面の課題を踏まえ、内部・外部労働市場の変化に職業能力を基軸として対応する上で、「職業訓練システム」、「能力評価システム」、「情報システム」と並んで、キャリア形成の方向づけを相談等を通じ支援するキャリア・コンサルティングを含めた「キャリア形成支援システム」を、重要なインフラ⁽¹⁾の一つとして位置づけることが適当である。

この間、官民共同で、キャリア形成支援システムを労働市場インフラとして構築するため、キャリア・コンサルタント5万人養成に取り組んできたところであり、特に大企業においては社内の従業員支援制度としてキャリア形成支援を行うところが増えてきており、キャリア・コンサルティング等の相談、キャリア・プランの策定や自己啓発・能力開発の支援、主体的なキャリア・プランを尊重した自己申告制度や社内公募制度といった配置・任用の仕組み等を導入している企業も多く見られるようになった⁽²⁾。

また、教育機関においても、キャリア教育プログラムの導入が徐々に進展⁽³⁾してきており、その中でも大学や専修学校等を中心に、キャリア・コンサルタントの有資格者に対する期待が高まりつつある。

(1) 「第8次職業能力開発基本計画」（平成18年7月）において、労働市場を有効に機能させるためのインフラストラクチャーとして、「キャリア形成支援」「職業能力開発に関する情報」「職業能力評価」「多様な職業訓練・教育訓練」の4つのインフラが掲げられた（<http://www.mhlw.go.jp/topics/2006/07/tp0725-1.html>）。

(2) キャリア・コンサルティング制度を導入している事業所は、5,000人以上では32.6%、1,000～4,999人では24.9%と大規模事業所では導入率が高くなっている。厚生労働省「平成19年度 能力開発基本調査 結果概要」を参照（<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/06/h0609-1.html>）。

(3) 文部科学省においても、改正教育基本法（平成18年）や教育振興基本計画（平成20年）において教育の重点としてキャリア教育・職業教育を掲げるとともに、新しい学習指導要領を平成20年に公示している。

(2) キャリア・コンサルタントの社会的使命

OECD の学習到達度調査等によれば、日本の若者は先進国の中でも「学習意欲」「学習と仕事の関連づけ」「仕事意欲」が際立って低いとも指摘されている。

「自分の能力や適性に合った職業に就きたい」、そのために「自分の能力や適性を知りたい」と考える若年者は多いが、他方、社会全体の間人関係が希薄化する中で、実際には、能力や適性についても、職業世界のあり様についても考える機会がないままに就職し、会社でも就労体験・人間関係を通じた成長を感じることなく離職を繰り返す層も少なからず存在する。

また、自らの意志に反して離職を余儀なくされたり、短時間の就労しかできない者や、全く異なる産業・職種に転職せざるを得ない者も存在する。

これら労働者が「自らの能力や適性を活かしてキャリア形成を進め」、「経験を通じて成長し」、「意欲や将来展望を持って働く」ことができれば、個人個人の幸福がもたらされるだけでなく、社会・経済全体が活性化されることになる。

キャリア・コンサルタントは、こうした視点に立って、「自らの能力や適性に気づく」「意欲や将来展望を持って働く」ことを支援する専門職であり、言い換えれば「年齢、性別、雇用就業形態等を問わず、誰もが納得して働く」「社会全体を活性化する」ことを支援する社会的使命を帯びているものとも言える。また、だからこそ、官民あいまってキャリア・コンサルティングを普及させる社会的意義が認められるものである。

こうした役割・社会的使命を全うする上で、キャリア・コンサルタントは常に自らを律し、自己研鑽に努めることが求められると同時に、キャリア・コンサルティングを実践し、その効果を社会に積極的に示すことで普及促進に努める責務があるとも言える。

(3) 「指導レベル」キャリア・コンサルタント制度設計の必要性

こうしたキャリア・コンサルティングに対するニーズの高まり、キャリア・コンサルタントに求められる社会的使命を踏まえ、今後、ジョブ・カード制度（職業能力形成システム）⁽⁴⁾の普及、キャリア健診といった新たな支援ツールの開発・活用といった具体的課題への対応に併せ、キャリア・コンサルティングを、労働市場インフラとして実効あるものとしていくことが重要であり、また、企業や教育機関での普及促進を進める観点からも、各領域で活躍しているキャリア・コンサルタントを指導する役割、ひいてはキャリア形成支援システムの中核的役割を担うことが期待される、レベルの高いキャリア・コンサルタントが、実質的に機能するための

(4) ジョブ・カード制度は平成 20 年度から開始されており、フリーター、子育て終了後の女性、母子家庭の母親、非正規労働者等の職業能力形成機会に恵まれなかった方を対象に、企業内での実習と教育訓練機関等での座学を組み合わせた実践的な職業訓練の受講機会を提供し、受講修了者には能力評価を行うシステムであり、原則として訓練前後にキャリア・コンサルティングを受けることにより「ジョブ・カード」が交付される。

制度構築を進めていく必要がある。

具体的には、レベルの高い「指導レベル」キャリア・コンサルタントを適切に認定する共通的な仕組みを設け、模範となって活躍してもらうとともに、他のキャリア・コンサルタントの成長を支援すること等を通じ、キャリア・コンサルタント全体としての成長が実現することが期待される。すなわち、「指導レベル」の制度設計はキャリア・コンサルタント制度全体の根幹をなすものであり、キャリア・コンサルティングが期待される社会的役割を全うする上でも基本的な課題と言える。

2. キャリア・コンサルティング技能検定制度創設に至る経緯

個人の主体的なキャリア形成を支援するキャリア・コンサルタントについては、平成14年に5年間で5万人養成という計画を掲げ、官民の取組により平成19年度末で約4万7千名と、量的には所期の目標がおおむね達成されつつある。

次なる段階として、こうして養成されたキャリア・コンサルタントの水準をさらに向上し、キャリア・コンサルティングの利用者にとって分かりやすく活用しやすい制度とするために、キャリア・コンサルタントの質の向上と質の保証を、制度上どのような形で構築していくかが課題となっている。

こうしたキャリア・コンサルタントの質を保証する制度の構築に当たり、近年資格制度等の規制緩和が進められる中で、参入規制を伴う業務独占資格のような資格を設定することは困難、かつ性格的にもふさわしくないといえることができる。

こうした状況を踏まえ、平成19年11月16日に発表された「キャリア・コンサルタント制度のあり方に関する検討会」報告書⁽⁵⁾においては、「キャリア・コンサルタントのレベルアップと試験の統一を図ることを目的とするのであれば、例えば、技能検定⁽⁶⁾のような、一定の能力水準にあることを公証するシステムを用いることが考えられる」とされたところである。

こうした結果及び累次の「キャリア・コンサルティング研究会」での検討結果等も踏まえ、平成20年2月の職業能力開発促進法施行令及び施行規則の一部改正により、キャリア・コンサルティングが技能検定職種に追加された。国家検定である技能検定の仕組みを用いることで、現状の水準を

(5) 「キャリア・コンサルタント制度のあり方に関する検討会」報告書（平成19年11月・厚生労働省職業能力開発局・<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/11/h1116-2.html>）参照。

当該報告書においては、「検定職種ごとの中級の技能労働者を意味する2級は、豊富な実践経験を有し、在職者・求職者のみならず、学生・生徒も含めた幅広いクライアントに対して一定程度以上の支援が可能な（「厚みと広がり」を持った）実践力のあるレベルの程度を想定することが妥当（「熟練レベル」を想定）。」「検定職種ごとの上級の技能労働者を意味する1級については、「一つ以上の得意とする領域を持ち、かつそれ以外の領域においても一定程度以上の支援が可能であり、スーパービジョン機能及び領域間のコーディネート機能を併せ持つレベル」を想定することが妥当（「指導レベル」を想定）。」と提言している。

(6) 技能検定は、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）に基づき、労働者の有する技能を一定の基準によって検定し、これを公証する国家検定制度として実施されている。

レベルアップした一元的な能力水準の公証を図ることが可能となった。

一方で、技能検定には、その時点での技能を一定の基準によって認証する制度という側面がある。キャリア・コンサルティングは平成20年2月に技能検定の1職種として追加されたところであるが、利用者の視点を考慮に入れた場合、キャリア・コンサルタントに求められる領域別の専門性の表示や、継続的な研鑽の仕組み等による質の保証を別途行う必要があるものと考えられる。

これらの課題を解決するためには、技能検定制度と併せて、継続的な質を保証する登録制度⁽⁷⁾を導入する必要がある。

3. 研究会における具体的な検討課題のポイント

平成20年度にはキャリア・コンサルティング2級技能検定の試験が初めて実施されているが、今後、この実績も踏まえながら、1級技能検定の将来的な実施に向けて、「指導レベル」キャリア・コンサルタントの能力要件とその評価の仕組み等を明確化するとともに、併せて1級技能検定の試験の基本的設定方針や留意点を明らかにすることが必要である。また、このことは、キャリア・コンサルタントの能力開発の目標を明確化し、社会的認知度の向上を図っていく上でも中心的な課題となっている。

前述のとおり、技能検定はその時点での技能レベルを把握するものであり、1級は「指導レベル」キャリア・コンサルタントの必要条件と位置づけることができる⁽⁸⁾。さらに、当該資格取得後、「指導レベル」として必要な領域別の専門性の表示や、継続的な研鑽の仕組み等による質の保証を行う登録制度と一体となって、「指導レベル」キャリア・コンサルタントの質を維持・向上すべきものと考えられることができる。

II. 「指導レベル」キャリア・コンサルタントの認証の仕組み

1. 「指導レベル」キャリア・コンサルタントに求められる機能・役割と能力

教育訓練システム、能力評価システム、情報システムと並ぶ労働市場インフラ（基盤）であるキャリア形成支援システムの中核を担う「指導レベル」キャリア・コンサルタントには、キャリア・コンサルティングの普及促進に指導的な役割を果たすことが期待されるほか、他のキャリア・コンサルタントの模範として、相応の社会的機能とこれを裏付ける能力が求められる。

このため、「指導レベル」キャリア・コンサルタントには、一対一の支援を中心とした「キャリア・コンサルティング機能」に加え、他のキャリア・

(7) 「登録制度」の考え方については、7頁の「(3) 登録制度の設計のポイント」及び、13頁の「4. 登録制度のより具体的な設計」を参照されたい。

(8) 「必要条件」の考え方については、次頁の「(1) 「指導レベル」キャリア・コンサルタント制度設計の全体的枠組み」を参照されたい。

コンサルタントを「指導する機能⁽⁹⁾」、組織への働きかけや関係者との連携等の「コーディネート機能」が求められ、これらの機能・役割を果たすに当たり十分な、指導者にふさわしい、①体系的かつ詳細な知識、②適切かつ安定的なスキル、③思考・行動特性⁽¹⁰⁾を有していることが必要とされる。

2. 制度設計

(1) 「指導レベル」キャリア・コンサルタント制度設計の全体的枠組み

イ 技能検定と登録制度のセット

前述のとおり、「指導レベル」キャリア・コンサルタントには、キャリア・コンサルティング能力、指導能力、コーディネート能力が求められるものであるが、1つ以上の領域⁽¹¹⁾（企業領域、教育機関領域、需給調整機関領域等）の課題解決のための専門性、自己研鑽の観点から継続的に学習する姿勢、他のキャリア・コンサルタントを指導する立場のキャリア・コンサルタントとしての適性も求められる。

今般、キャリア・コンサルティング技能検定試験が創設されたところであるが、技能検定は、受検時点での能力水準を公証するものであり、キャリア・コンサルタントに求められる質の継続的な保証までを確保することは叶わない。こうしたことを勘案するならば、キャリア・コンサルティング1級技能検定合格（1級技能士）は、いわば「指導レベル」キャリア・コンサルタントとしての必要条件ではあるが、十分条件を満たすものとはまではいえない（次頁の図及び参考 No.4 を参照）。

従って、「指導レベル」キャリア・コンサルタントの質を継続的に保証する枠組みとして、技能検定によりその時点での知識、スキル、思考・行動特性を可能な限りの確に把握するとともに、1級技能検定に合格し「指導レベル」キャリア・コンサルタントとしての必要条件を満たした後も、領域別の専門性を把握し、継続学習の仕組み等を整備及び確保するために、登録制度による質の保証を併用していくことが必要となる。

ロ 登録制度の意義

登録制度は、利用者の立場に立てば、質の保証を目的としたものであり、「キャリア・コンサルタント制度」全体として実効あるものとするためには、自己研鑽が必須となる、更新を前提とした制度設計、それを

(9) 「指導レベル」キャリア・コンサルタントが担うべきキャリア・コンサルティング機能、指導機能、コーディネート機能を発揮するために必要な能力を、それぞれキャリア・コンサルティング能力、指導能力、コーディネート能力と呼ぶこととする。指導能力については、9頁「ロ指導能力」及び同頁の脚注(13)を参照されたい。

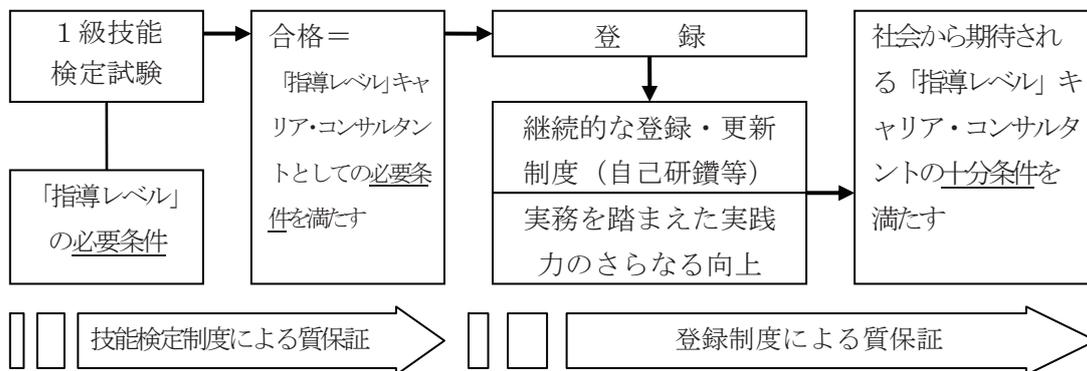
(10) 思考・行動特性については、11頁「ハ 思考・行動特性」及び同頁の脚注(15)を参照されたい。

(11) 累次の「キャリア・コンサルティング研究会」における調査研究では、企業領域、教育機関領域及び需給調整機関領域の3つの領域が、キャリア・コンサルティングの主要な対象領域とされていたところである。

可能とする登録運営機関による自己研鑽機会の提供、有益な情報の発信等が必要である。

同時に、キャリア・コンサルタント（登録者）の立場に立ち、優秀な登録者を確保する観点からは、キャリア・コンサルティングを实践する場はもちろんのこと、指導者、講師等としての活躍の場を提供・紹介すること、さらにはそのようにして「指導レベル」キャリア・コンサルタントとしての研鑽を重ねて十分条件を満たす者には、技能検定の試験委員に積極的に登用される等の道が開かれている等のモチベーションの充実も重要であると考えられる。

図 「指導レベル」を中心としたキャリア・コンサルタント能力評価の仕組みの考え方



(注) 詳細については参考 No.4 を参照されたい。

(2) 1級技能検定試験制度の設計のポイント

イ 技能検定制度設計のポイント

上記(1)で、「指導レベル」を中心としたキャリア・コンサルタント制度全体の考え方について示した。次に、「指導レベル」キャリア・コンサルタントの必要条件として位置づけられる、1級技能検定における設計のポイントを整理することとする。

技能検定制度に共通するルールの範囲内で、前述の「キャリア・コンサルティング能力」、「指導能力」、「コーディネート能力」を、「知識」、「スキル」、「思考・行動特性」の各能力要素の観点から測定するものとする。

ロ 技能検定試験問題等の設定のポイント

試験問題の具体的な設定に当たっては、「サプライヤー（キャリア・コンサルタント）の観点からの厳しい試験」「実践の場面で求められない、過度に細かい知識を問う試験」ではなく、カスタマー（クライアント（個人、企業、教育機関、需給調整機関等）、指導を希望するキャリア・コンサルタント等。以下「利用者」という。）に望まれる人が合格するような設計とすることが必要である。そのためには、キャリア・コンサルティングの支援の現場に直結する実践的な問題、知識の活用方法

等の応用的問題を出題する工夫が必要と考えられる。

さらには、実技試験（ケースに関する論述試験、ロールプレイ・口頭試問）に十分な時間をかけ、必要な知識・スキルだけでなく、思考・行動特性についても可能な限り把握することが必要となってくる。

このように、能力評価に当たっては可能な限り丁寧なプロセスを経ることが適切であるが、その実現の前提としては、受検者数が過大でないことが求められる。学科試験合格者のみ実技試験を受検させることは制度上可能であるが、この場合、合格発表・受検申請が2回になり、試験実施機関にとっては事務の繁雑化、期間確保の必要性等の負担が発生することも予想される。他方、難易度、受検の負荷を引き上げた場合、受検者数の減少も見込まれることから、これらを踏まえた総合的な判断が必要である。

なお、技能検定を実施するに当たっては、受検手数料の上限、受検手数料内での独立採算等技能検定を継続的な事業として安定的に運営する、受検機会を広く確保する等の観点からの制限が課せられており、その制限の範囲内で検定を実施する必要がある。

(3) 登録制度の設計のポイント

イ 登録制度の設計のポイント

キャリア・コンサルタントの領域別の専門性、継続学習等を通じた質の保証をするため、技能検定に加えて、技能士資格取得後、登録制度により継続的に質を保証する仕組みを導入すべきである。

この登録制度を実施するに当たっては、利用者にとって分かりやすく使いやすい制度とするためにも、少なくとも中心となる登録運営機関は一元化し、一元的に質を保証する仕組みとすることが望ましい。また、制度の安定性かつ継続性を確保するためには、業務を適切かつ着実に実施できるだけのノウハウと実力を持ち、利用者とキャリア・コンサルタントとの間の中立性を保つことができる機関が運営する必要があることは言うまでもない。

ロ 登録運営機関に求められる機能・役割等

登録運営機関は、登録者であるキャリア・コンサルタントに係る情報をデータベース化し、登録者の活動の実態に沿う形で、登録者の希望に応じ必要な情報を公開することとする。具体的な公開項目については、利用者にとって使いやすいものであることはもとより、キャリア・コンサルタントの活動、自己研鑽の動機づけにもなるものとすべきである。また、情報の公開に当たっては、利用者への広報、アクセスの容易さにも十分な注意が払われるべきである。このようにして登録情報が公開され、利用者がアクセスすることが、登録への誘因になるものと期待される。

それと併せて、登録者のうち実力や実績を兼ね備えた「指導レベル」

キャリア・コンサルタントを優先して指導者、講師等として利用者に推薦・紹介する機能を備えるべきである。こうした仕事情報の提供、マッチング機能もまた、登録への誘因になるものと考えられる。これにより、まだ「指導レベル」に到達していないキャリア・コンサルタントが「指導レベル」キャリア・コンサルタントを目標とするようになるといった効果も期待される。

さらには、キャリア・コンサルタントの自己研鑽のための講習・セミナーを積極的に実施・コーディネートすべきである。こうした講習・セミナー情報や優先的な受講機会の確保はキャリア・コンサルタントの質の担保につながり、一方で登録への誘因となり得るものである。その際、講習・セミナーは可能な限り各地で開催されることが望ましく、一部の「標準レベル」試験・養成団体の会員のみを対象にするのではなく、機会が開かれたものとする必要がある。

また、研修受講等の活動だけでなく、キャリア・コンサルティングそのものの実績、学会発表等のより能動的な活動も一定の要件の下でポイント化し、それらを登録・更新の基準の1つとすることがキャリア・コンサルタントの質の保証を図る上でも重要である。

特に、企業や教育機関等に所属するキャリア・コンサルタントにとっての登録のメリットは、登録情報の公開や仕事の紹介といったものよりも、自己研鑽のための講習・セミナー、情報交換の場の提供、「指導レベル」キャリア・コンサルタントからの指導が受けられるといった自身の能力を向上することの方が優先されることにも留意する必要がある。

登録運営機関は、キャリア・コンサルタント自身及び団体としての質を維持・向上させるためにも、苦情処理制度、倫理綱領を設定し、必要に応じ登録取消等相応の措置が取れる体制を構築すべきである。

さらに、登録運営機関については、登録等の透明化のために、学識者・実務家による委員会を設置したり、あらかじめ第三者の監査を組み込んだりする等、利用者が安心できる公正さを持つ仕組みとすることが望ましい（登録制度及び登録運営機関の具体的役割のイメージについては、参考 No.5 を参照。）。

3. 1 級技能検定試験制度のより具体的な設計

ここでは、上で示したポイントに基づき、「指導レベル」キャリア・コンサルタントとなるための「必要条件」としての位置づけである 1 級技能検定試験の設計の考え方を具体的に示すこととする。

(1) 機能別の能力把握方法

1 級技能検定においては、次に示すように「キャリア・コンサルティング能力」、「指導能力」、「コーディネート能力」について、「指導レベル」キャリア・コンサルタントに求められる水準を設定し把握すべきであると考ええる。

それらの能力を、実際にどのように 1 級技能検定の各試験（学科試験及び実技試験（論述試験、ロールプレイ、口頭試問で構成））で把握すべきかについて、次のとおり整理した。

イ キャリア・コンサルティング能力

キャリア・コンサルティングは、キャリアに関する課題・問題を解決するために行われる相談・支援であり、「個人が、その適性或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等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援」⁽¹²⁾と定義されている。

そうした一対一の支援を中心とした「キャリア・コンサルティング能力」は、1 級技能検定試験では 2 級技能検定試験（「熟練レベル」の能力評価）より高い水準が求められる。

キャリア・コンサルティングを実施する能力は、実技試験のうち主としてロールプレイ、口頭試問で把握され得るものと考えられる。

ロ 指導能力

「指導レベル」を目指すキャリア・コンサルタントにおいて、他のキャリア・コンサルタントを指導する「指導能力」⁽¹³⁾は必須である。現場で期待される指導のニーズとしては、キャリア・コンサルティングの実

(12) 「第 7 次職業能力開発基本計画」（平成 13 年 5 月）では、「労働者が、その適性或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をいう。」と定義されており、その後、「労働者」が「個人」に改訂されているもの。

(13) 「キャリア・コンサルティング研究会」報告書「キャリア・コンサルタントの資質確保体制の整備に係る調査研究」において、「指導レベル」キャリア・コンサルタントに求められる機能として「スーパービジョン」を掲げ、「キャリア・コンサルタントがキャリア・コンサルティングの実践を重ねる中で抱える、思ったよううまくいかない、どのように対応したらよいか分からない等の不安を解消したり、自分では正しいと思っているやり方が実際には独善的で誤っていることに気づかせる等、第三者の視点からキャリア・コンサルタントの歪みを正す機会としての機能」と定義していた。これについては、当該報告書（中央職業能力開発協会・平成 18 年 3 月・<http://www.javada.or.jp/topics/consulting/pdf/taisei.pdf>）を参照されたい。

しかしながら、今回の調査研究においては、「指導レベル」キャリア・コンサルタントに求められている指導能力には、「現場のキャリア・コンサルタントの相談に乗り、相手の身になって的確にアドバイスができる能力」が求められているとの意見があった。

これらを踏まえて、「指導レベル」キャリア・コンサルタントに求める指導能力の重点については、「現場のキャリア・コンサルタントからの相談に対して、不安を解消し、気づき、成長を促すような的確な指導・アドバイスができる能力」と再度整理をしたものである。

他方、指導に関連する「スーパービジョン」の概念については、今後、キャリア・コンサルタントの教育・指導全体の議論の中で、再度整理し直す必要があるものと考えられる。

施が困難なケースについて「相談を受けられる」「アドバイスを受けられる」というものが挙げられている。こうした現場のキャリア・コンサルタントからの相談に対して、的確な指導・アドバイスを行うことが「指導レベル」キャリア・コンサルタントに求められている。

1級技能検定の設計においては、こうした「現場のキャリア・コンサルタントからの相談に対して、不安を解消し、気づき、成長を促すような的確な指導・アドバイスができる能力」に重点を置いた設定が重要である。

指導を行う能力は、実技試験のうち主として論述試験、ロールプレイ、口頭試問で把握され得るものと考えられる。

ハ コーディネート能力

「指導レベル」を目指すキャリア・コンサルタントにおいては、組織への働きかけや関係者との連携等の「コーディネート能力」も重要である。領域間の連携、専門家へのリファーだけでなく、企業内の能力開発制度や教育機関のキャリア教育プログラムの設計、運営、評価等ができることが望ましい。

コーディネートを行う能力は、実技試験のうち主として論述試験で把握され得るものと考えられる。

(2) 要素別の能力把握方法

「指導レベル」キャリア・コンサルタントに求められる上記の能力を、「知識」、「スキル」、「思考・行動特性」というそれぞれの能力要素について、1級技能検定試験でより具体的にどのように把握すべきなのかについて、次に示す。

イ 知識

2級技能検定試験では一般的な知識が求められるのに対し、1級技能検定試験においては詳細かつ実践的な知識が求められるべきである。ただし、過度に細かい知識を問うのではなく、合格すべき人が適切に評価される設計とすることが必要である。そのため、キャリア・コンサルティングの支援の現場に必要な知識（例えば産業・組織心理学、グループアプローチ等の知識）を重点的に問う等の方法が考えられる。

また、2級技能検定試験において、「標準レベル」キャリア・コンサルタント⁽¹⁴⁾を評価するために実施されてきた「キャリア・コンサルタント能力評価試験」よりも重点を置いている分野（人的資源管理等）につ

(14) 「キャリア・コンサルティングの効率的普及のあり方に関する研究会」報告書において、「標準レベル」キャリア・コンサルタントに求められる機能を「キャリア発達の視点に立ち、相談者の将来の生活設計と関連づけながら、現在の職業選択を援助したり、他の様々な生活上の役割とのバランスを考慮に入れながらキャリア形成を考え、実行に移すことを支援する機能」と定義している。これについては、当該報告書（中央職業能力開発協会・平成15年3月・<http://www.javada.or.jp/topics/consulting/pdf/cct-fukyu.pdf>）を参照されたい。併せて、17頁の脚注(17)も参照されたい。

いては、1級技能検定試験においても重視される必要がある。

「指導レベル」を目指すキャリア・コンサルタントに対して2級技能検定に追加して求められる知識としては、指導能力、コーディネート能力に関するものが考えられる。

これら知識は、主として学科試験で把握され得ると考えられる。

ロ スキル

2級技能検定試験では安定的なスキルが求められるのに対し、1級技能検定試験においては適切かつ安定的であり、深みのあるスキルが求められるものである。クライアントや指導を受けるキャリア・コンサルタントに安心感を与え、気づきや成長を促すことができるようなスキルが望まれる。

「指導レベル」を目指すキャリア・コンサルタントに対して2級技能検定に追加して求められる具体的なスキルとしては、当然に指導能力、コーディネート能力に関するものが考えられる。

これらスキルは、主として論述試験、ロールプレイ、口頭試問で把握され得ると考えられる。

ハ 思考・行動特性

知識やスキルという観点のみでは表しきれない、キャリア・コンサルタントに求められる能力要素としては「必要な知識やスキルを総合的かつ効果的に使いこなし、クライアントへの返答や接する態度等に表される思考・行動特性」が考えられる。これを以下、「思考・行動特性」⁽¹⁵⁾とする。

「指導レベル」を目指すキャリア・コンサルタントに対して2級技能検定に追加して求められる思考・行動特性としては、指導能力、コーディネート能力に関するものが考えられる。

これについては、「指導レベル」キャリア・コンサルタントに求められる実践力・応用力が把握できるような、例えば一定のケースに基づく論述問題やロールプレイ等でその到達度を客観的に把握することが必要である。

(15) 「(職業)能力」の捉え方については、近年、欧米では、「知識」「スキル」「コンピテンシー(コンピテンス)」の3要素によることが多くなっているが、その他にもいろいろな用法がある。

「コンピテンシー」という概念は、もともと心理学において「高業績者の成果達成の行動特性」と定義されていたものを人材管理の場で導入した概念であるが、日本においては共通理解にまでは至っていない。他方、研究会では、知識やスキルという観点で表しきれないキャリア・コンサルタントに求められる能力要素として「基本的心構え、姿勢」「人間性」「あり方」「態度」等が提起されたが、具体的な「測定」という面から見ると、測定内容、測定の権限、測定可能性等といった問題を惹起しやすいため、測定が比較的可能と思われる「思考・行動特性」を技能検定で測定することとしたものである。

「コンピテンシー」の定義については、今後、我が国での活用状況等も踏まえ、職業能力開発に関する議論の中で、再度整理し直す必要があると考えられる。

これら思考・行動特性は、主として論述試験、ロールプレイ、口頭試問で把握され得ると考えられる。

なお、技能検定制度上、受検資格において検定職種に関する実務経験年数が必要とされており、このことにより受検者の実務経験年数は担保される。

表 キャリア・コンサルティングにおける機能・能力要素と技能検定の関係

		能力要素		
		知識	スキル	思考・行動特性
機能	キャリア・コンサルティング能力	学科試験	ロールプレイ、口頭試問	ロールプレイ、口頭試問
	指導能力	学科試験	論述試験、ロールプレイ、口頭試問	論述試験、ロールプレイ、口頭試問
	コーディネート能力	学科試験	論述試験	論述試験

(3) 1級技能検定試験制度運用上の具体的留意事項

「指導レベル」を目指すキャリア・コンサルタントに求められる機能・能力、それを評価するための要素別把握方法については、前述のとおりであるが、技能検定制度に共通するルール、制約等を踏まえた、具体的な制度設計の方向性、留意点については、技能検定の学科試験、実技試験の枠組み毎に、以下のとおり示すこととする。

なお、ここに示すキャリア・コンサルティング技能検定の方法論については、従前の「キャリア・コンサルティング研究会」等によって得られた知見に基づき検討を行ったが、特に1級技能検定の実施に当たっては、そのタイムスケジュールも念頭に置きながら、試験実施機関において継続的に研究・改善を行っていくことが望ましい。

① 学科試験の枠組

2級技能検定の学科試験については四肢択一となっているが、1級技能検定学科試験については偶然による正解を最大限防ぐ観点から五肢択一とした上で、より幅広い分野について問うため、試験時間の上限（2時間）の範囲内で出題数を増やすことが考えられる（60問程度を想定）。

（参考）2級技能検定試験 50問 100分

② 実技試験の枠組

実技試験は論述試験とロールプレイ・口頭試問で構成されるが、具体的留意事項は次のとおりである。

・ 論述試験

試験時間を増やし（2～3時間程度）、キャリア・コンサルティング事例、指導事例、コーディネート事例等複数事例について出題すること

(2) 領域別の専門性確保

登録制度を設ける場合、まず登録・更新時に該当するキャリア・コンサルタントの等級（レベル）、専門領域、経験年数、職務経歴、更新回数等の基本的情報を把握し、かつ登録項目へ登載することが必要である。

登録運営機関は、登録者、利用者双方にとって使いやすい、社会的に意味のある登録項目を検討し、設定する必要がある、これこそが質の保証につながるものである。

「指導レベル」キャリア・コンサルタントは、熟練レベル、標準レベルといったキャリア・コンサルタントから指導の要請があった場合には、極力その要請に応じることが求められるものである。また、異なる領域の「指導レベル」キャリア・コンサルタントから「特定領域の専門家」としてアドバイスの要請があった場合にも、可能な限りその要請に応じることが望ましい。

なお、「指導レベル」キャリア・コンサルタントにあっては、同一領域内の指導・情報交換だけでなく、領域をまたがった情報交換が重要であり、「指導レベル」キャリア・コンサルタントは率先して自らの領域間の情報交換に個人の立場で努めるだけでなく、集団的な連携にも留意していくべきである。

一方、企業領域、教育機関領域で組織に所属するキャリア・コンサルタントは、従業員や学生等に対する日々のキャリア・コンサルティングが本来業務であり、他のキャリア・コンサルタントの指導を行ったり一般のクライアントにキャリア・コンサルティングを行うことが困難な場合もあるが、そうした場合でも、こうしたキャリア・コンサルタントが参画可能な、自らのキャリア・コンサルティング能力の向上に資する「意見・情報交換の場」「相談の場」が整備されることは重要であり、そうしたキャリア・コンサルタントにも配慮した運営が、質の保証の観点からも、優秀な登録者の確保の観点からも重要である。

(3) 継続学習

技能検定資格取得者のキャリア・コンサルティング能力等の質の維持・向上に当たっては、継続学習を通じた自己研鑽が求められる。

そのため、登録運営機関においては、講習・セミナー受講、著書・論文・学会発表等の学問的成果、講師等の具体的活動実績を登録することにより、自己研鑽に必要な継続学習の状況を把握することが必要である。

また、キャリア・コンサルタントの自己研鑽の支援のため、講習・セミナーについては、領域別・地域別・レベル別等の幅広い観点から実施・コーディネートすべきである。

さらに、指導を希望するキャリア・コンサルタントの資質向上という観点から、「指導レベル」キャリア・コンサルタントの紹介を行う仕組みも必要である。

(4) 倫理の遵守

登録運営機関においては、登録したキャリア・コンサルタントに関する苦情対応の体制整備と併せて、倫理綱領に基づく登録取消を含む措置により、キャリア・コンサルタントの倫理の遵守、質の担保に努めていかなければならない。このため、登録運営機関による苦情相談窓口の設置と併せて、倫理違反に対する登録取消制度を整備することも必要である。

(5) 登録制度の基本的設計に係る具体的留意事項

登録運営機関の運営に当たっては、制度の開放性、中立性を十分確保できる団体が主体となるべきである。また、登録・更新・取消や技能検定委員の推薦等の諸手続の透明性を高めていくためには、学識者や実務家による委員会を設置したり、あらかじめ第三者の監査を組み込んだりすること等を通じて、利用者が安心できる公正さを持つ仕組みとすることが望ましい。

将来的には、登録運営機関は、「指導レベル」キャリア・コンサルタントを始めとするキャリア・コンサルタント自身が主体となった、いわばキャリア形成支援の専門家による「職能団体」「専門家集団」としての自立、発展的な自己研鑽が期待される。すなわち、キャリアの観点から個人の人生や社会全体に関わるという社会的使命や責任を自覚し、専門家として切磋琢磨し、職業規範を遵守する、自主的自発的な団体となることである。

なお、1級技能検定のあり方と同様に、登録制度についても、登録運営機関において継続的に研究・改善を図っていくことが重要である。

Ⅲ. 今後の課題

1. 1級技能検定試験実施に向けた基盤整備

2級技能検定試験実施時の経験・課題、1級技能検定試験固有の課題等を踏まえると、以下のような1級試験実施に向けた基盤整備が必要であり、1級技能検定の実施までにはなお相当の検討・準備を要するものであって、これに併せて2級合格者を含む1級受検要件（実務経験年数等）のあり方を判断する必要があると考える。

- ・ 1級技能検定レベルを評価するに相応しい経験を備えた、また、試験科目の広がりを踏まえた技能検定委員の選定、確保

今年度から開始されたキャリア・コンサルティング2級技能検定実施時の経験等を踏まえ、1級技能検定の受検者を評価するに相応しい試験官（技能検定委員）の確保も視野に入れた対応が必要である（その際には、試験・養成機関、関係団体の協力が不可欠）。

- ・ 1級技能検定の試行的実施等を通じた、細部に亘る課題の検証・見直し
本報告書においては「指導レベル」キャリア・コンサルタントを1

級技能検定により評価するための制度設計上の整理を行っているものであるが、今後、指定試験機関において試験実施方法の検討や試行を行うこと等を通じて、より具体的に細部の検証を行う必要がある。

・ 指定試験機関の体制整備

キャリア・コンサルティング技能検定試験の指定試験機関として「特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会」が指定を受け、今年度から2級技能検定試験が実施されているところであるが、今後、1級技能検定の実施に当たっては、同協議会において技能検定試験を安定的に実施していくためのさらなる体制整備が求められる。

2. スーパービジョンに関する整理

「指導レベル」キャリア・コンサルタントが、熟練レベル等のキャリア・コンサルタント（言わば「一人前」のキャリア・コンサルタント）に行う指導・アドバイスのあり方については、今回の研究会で議論され、一定の結論を得た⁽¹⁶⁾ところであるが、その一方で、キャリア・コンサルティングにおける「スーパービジョン」については、今回は議論が完結していない。

一人前とは見なされないキャリア・コンサルタントを一人前にキャリア・コンサルティングが実践できるまでに育てることを含め、いわゆる「スーパービジョン」については、現在では各団体の養成講座や各企業、高等教育機関、需給調整機関等に委ねられているが、この教育指導を行う者の質の保証、教育指導の内容等については、引き続き関係者間の議論が必要である。

3. 利用者のニーズの把握

サービスの提供を受ける利用者（クライアント、指導を希望するキャリア・コンサルタント）が、登録運営機関へ登録されたキャリア・コンサルタントを適切に選択することができるよう、利用者へ公開する項目については、利用者のニーズに基づいて、等級（レベル）、専門領域、経験年数、職務経歴、更新回数、その他の関連資格（経営コンサルタント、社会保険労務士、教員等）、著書・論文・学会発表等、可能な限り具体的に登録・掲載することが望ましい。

特に、更新回数は、「指導レベル」キャリア・コンサルタントとしての質を維持・向上させてきた当該キャリア・コンサルタントの信用・能力をアピールしていく指標として強調されてしかるべきである。

また、1級技能検定試験が実施されるまでの間「指導レベル」キャリア・コンサルタントが特定されていない状況にあることから、当面、2級キャリア・コンサルティング技能士や標準レベルキャリア・コンサルタント等を

(16) 脚注(13)を参照されたい（9頁）。

中心とした登録制度の運用とならざるを得ないが、これらキャリア・コンサルタントの登録を最大限促すためには、登録事項・内容について、キャリア・コンサルタント本人の意思が可能な範囲で反映されることが必要である。

登録運営機関は、こうした観点を踏まえて、利用者ニーズに合致した登録項目を検討すべきである。

4. 普及促進における「指導レベル」キャリア・コンサルタントの役割

(1) キャリア・コンサルティング技能検定制度の周知啓発

従来から、キャリア形成促進助成金（職業能力評価推進給付金）対象キャリア・コンサルタント能力評価試験の実施を通じて、標準レベルのキャリア・コンサルタント⁽¹⁷⁾が輩出されてきたところであるが、今後は、国家検定である技能検定の実施自体により、キャリア・コンサルティング制度の認知度の向上・普及も一定果たされるものと期待されている。

国や関係者は、キャリア・コンサルティングの一層の普及のため、キャリア・コンサルティング技能検定制度自体の認知度の向上について、例えば事業主団体や教育団体等に対する周知広報に努める等引き続き努力すべきであり、また「指導レベル」キャリア・コンサルタント自身も、自らのキャリア・コンサルティングやネットワークを活用した普及啓発・周知広報に、一定の役割を果たすことが期待される。

(2) ジョブ・カード制度の普及促進

ジョブ・カード制度（職業能力形成システム）は、フリーター、子育て終了後の女性、母子家庭の母親、非正規労働者等の職業能力形成機会に恵まれなかった方等を主な支援の対象としているが、同制度では訓練前後に利用対象者に対して明確な能力評価を含むキャリア・コンサルティングを行うこととしており、ジョブ・カード制度の周知啓発・普及促進は、同時にキャリア・コンサルティングの普及促進にも貢献するものである。

また、ジョブ・カード様式については、職業能力形成機会に恵まれなかった方のみならず、在職者や学生・生徒、高齢者等を広く対象として職業生涯を通じたキャリア形成支援ツールとしての活用が期待される。

本年度から輩出されるキャリア・コンサルティング技能検定合格者を含めて、キャリア・コンサルタントの多くが、このジョブ・カード交付を担うことができるよう、制度の周知とともに、ジョブ・カード講習の実施に

(17) 「標準レベル」キャリア・コンサルタントとは、厚生労働省がキャリア形成促進助成金（職業能力評価推進給付金）の支給対象として指定する、民間機関が実施するキャリア・コンサルタント能力評価試験（平成21年1月現在、計10試験）の合格者と、社団法人日本経済団体連合会の講座修了認定試験合格者、独立行政法人雇用・能力開発機構の講座修了者等の合格者の総称を指す。

平成20年3月末時点で23,459人の合格者がいる（特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会調べ・http://www.career-cc.org/download/career_consult.pdf）。

つき工夫することが必要である。

特に、「指導レベル」キャリア・コンサルタントは、他のキャリア・コンサルタントのモデルとして、率先してジョブ・カード交付の先頭に立つとともに、普及啓発・周知広報にも一定の役割を果たすことが期待される。

(3) キャリア健診等キャリア形成支援ツールの開発・普及促進

厚生労働省では、今年度、企業・労働者双方を対象とした新たなキャリア形成支援ツールの開発のために「キャリア健診研究会」を新たに開催しているところである。中小企業においては、従業員に対する「キャリア形成支援」にまでは十分な環境が整っていない場合もあり、こうしたツールの開発・普及促進により、キャリア・コンサルティングの導入、各従業員の自己啓発による企業の活性化の契機とするとともに、コンサルティングに当たっての分析・評価ツールとしての有効活用も期待されるものである。一方、大企業においてはキャリア形成支援制度の導入が相対的に進んでいるものの、制度の定期的な分析・評価・見直しまでは行われていないことが多いことから、大企業においても有効活用が期待されるものである。

こうしたことから、「指導レベル」キャリア・コンサルタントには、率先して「キャリア健診」等効果的なツールの習得に努め、その活用に関する企画、運用、普及啓発・周知広報に一定の役割を果たすことが期待される。

(4) 企業領域における能力開発制度の設計・運用・評価への参画・支援

企業は、人材育成を通じて社員のキャリア形成を支援し、人材としての価値を高める立場にある。そうした中で、社員の成長と、企業の発展のベクトルを合致させて目指していく仕組みとして、キャリア・コンサルティングの機能が有効と考えられる。

そうした観点から、企業領域の「指導レベル」キャリア・コンサルタントには、率先して企業における能力開発制度の企画・運営・評価等に参画することが期待される。

また、企業領域の「指導レベル」キャリア・コンサルタントには、例えばキャリア健診等の企業・従業員向けキャリア形成支援ツール⁽¹⁸⁾を率先して活用し、好事例を形成することが期待される。

(5) 教育機関領域におけるキャリア教育プログラム設計・運用・評価への参画・支援

教育機関が児童・生徒・学生に対して実施するキャリア教育プログラム

(18) また、中央職業能力開発協会においては、キャリア形成支援ツールとして CADs&CADI (キャッツ・アンド・キャディ) を提供している。これは、企業の社員に対するキャリア形成支援と、社員自らが行うキャリア形成が、企業と社員の相互理解によって最適に組み合わせられるように推進することを支援するためのツールである。詳細については、中央職業能力開発協会ホームページ (http://www.javada.or.jp/jigyou/jinzai/cads_cadi/index.html) を参照されたい。

は、中学校におけるキャリアスタートウィーク（職場体験）等、学校段階に応じ様々な展開がされており、それらは教職員によって運用されているものだけでなく、キャリア・コンサルタントを含む様々な外部人材の参画の下、運用されている場合もある。

生徒等に対して実施するキャリア形成支援は、ニーズ・実態ともに多様化・個別化が進んでいるところでもあり、キャリア・コンサルタントがその専門性を活かし、より積極的に学校のキャリア教育に参画・支援し、キャリア教育の視点で教育課程を総合的、体系的に展開する地歩形成に寄与することが考えられるものである。特に生徒等の自己理解・仕事理解への支援⁽¹⁹⁾、職業興味検査等のアセスメント実施、職場体験・インターンシップにおける企業・地域とのネットワーク作り等においては、大きな役割を果たすことが期待される。

キャリア教育プログラムには、生徒等に対する一対一のキャリア・コンサルティングだけでなく、職業体験のコーディネート、集団指導プログラムの作成等まで含まれるものであり、教育機関領域の「指導レベル」キャリア・コンサルタントには、他のキャリア・コンサルタントに率先して学校におけるキャリア教育プログラムの企画・運営・評価等に参画することが期待される。

(6) 需給調整機関領域におけるマッチング支援のための能力評価基準等の普及促進

需給調整機関領域の「指導レベル」キャリア・コンサルタントには、求人条件の明確化、求職者の能力開発の目標設定・評価等を支援するとともに、これを踏まえた的確なマッチングを図るため、ジョブ・カードの交付ほか職業能力開発の支援と併せ、積極的に職業能力評価基準等のツール⁽²⁰⁾の積極的・効果的な活用に努め、その普及啓発・周知広報に一定の役割を果たすことが期待される。

(7) その他の領域における普及促進

「指導レベル」キャリア・コンサルタントには、教育訓練サービス機関、若者自立支援機関など、新たな活動領域におけるキャリア・コンサルティングの普及促進・周知広報にも一定の役割を果たすことが期待される。

(19) 自己理解、仕事理解への支援ツールとしては、独立行政法人労働政策研究・研修機構が開発・運営している「キャリアマトリックス」(http://cmx.vrsys.net/TOP/GC_01.php?)を挙げることができる。キャリアマトリックスは、就職をめざす学生・生徒や、転職、再就職を考えている社会人、また教育やキャリア相談の担当者、人事担当者等が利用できるインターネットによる総合的職業情報データベースである。

(20) 「職業能力評価基準」とは、仕事を遂行するために必要な「知識」と「技術・技能」に加えて、「成果につながる職務行動例（職務遂行能力）」を、業種別、職種・職務別に整理したものである。詳細については「職業能力評価基準のご案内」(<http://www.hyouka.javada.or.jp/>)を参照されたい。同基準は企業のキャリア形成の指針となるよう策定されている。また、同基準は、「ジョブ・カード制度」の「評価シート」としても活用されているところである。

(8) 社会への提言・働きかけ

景気の変動等、労働市場を取り巻く環境変化に対して、「指導レベル」キャリア・コンサルタントには、その専門性の観点から、行政・企業等への将来を見据えた「よき提言者」としての機能や、自身のネットワークを活用した社会への具体的な働きかけ・活動も期待されるものである。

なお、当分の間、「指導レベル」キャリア・コンサルタントは特定されていないことから、以上の普及促進における役割は、2級キャリア・コンサルティング技能士や標準レベルキャリア・コンサルタント等が中心的に担っていくことが期待される。

5. 今後に向けて

今回の研究会において、キャリア・コンサルタントに求められる社会的使命が改めて確認され、キャリア・コンサルタントが自らを律し、自己研鑽に努めること、キャリア・コンサルティングを実践し、その効果を社会に積極的に示すことで普及促進に努める必要性が示された。

キャリア・コンサルタントは、個々の労働者が「自らの能力や適性に気づき」、「意欲や将来展望を持って働く」ことを支援する専門職であり、言い換えれば直面する就職や教育訓練だけでなく、キャリア形成に係る将来展望の設計支援を最終目標とする必要がある。

キャリア・コンサルティング 1 級技能検定実施に向けた枠組みの確立・準備が始まった今、今後、キャリア・コンサルティング制度全体の安定的運用や登録制度の定着に向けた「制度的安定」に加え、ジョブ・カードやキャリア健診等の新たなツールの普及促進等の「新たな技法・ツールの有効性検討」、これまで検討が進んでいなかった「初等中等教育段階のキャリア教育においてキャリア・コンサルタントが果たす役割」等の新たな課題に関わる、新たな具体的取組みが求められている。

こうした中、国は、キャリア・コンサルティングに関わる制度設計はもとより、中央職業能力開発協会並びに都道府県職業能力開発協会⁽²¹⁾ 行政法人雇用・能力開発機構（都道府県センター）、特定非営利活動法キャリア・コンサルティング協議会その他関係団体とも連携して、企業・育機関の担当者向けのリーフレット、先進事例集の作成等、更なる普及進のための施策について先導的な役割を果たすことが求められる。

こうしたこととの関わりで、キャリア・コンサルティング導入企業、教

(21) 都道府県職業能力開発協会には、厚生労働省の委託により職業能力開発サービスセンターが設置されており、職業能力開発推進者（平成 21 年 2 月末現在で約 90,000 人が選任されている。）及び事業主等に対して、キャリア・コンサルティングの基礎的技法等に関する講習や職業能力開発に関する専門的な相談・情報提供等の役割を担っている。

育機関等、意欲的・先進性ある取組を行ったキャリア・コンサルタント集団等を対象とした表彰制度を創設するといったことも意義があるものと考えられる。

昨今の厳しい経済・雇用情勢を鑑みると、キャリア・コンサルティングそれ自体が労働市場インフラの一翼をなすものとして果たすべき役割、さらには教育訓練機会、職業能力評価、職業情報といった各種インフラを含め総体として有効に機能させる上での社会的使命が一層問われる局面にあり、キャリア・コンサルティングを受ける機会が大企業に比して著しく限定されていると考えられる、中小企業に従事する労働者⁽²²⁾や、非正規雇用者について、企業内だけでなく、個人としてもキャリア・コンサルティングを受けられる環境を整備することも喫緊の課題である。

加えて、領域（企業、教育機関、需給調整機関等）別の課題を踏まえたキャリア・コンサルタントの役割についても、経済社会情勢の変化も踏まえつつ、さらに検討・研究を加え、深めるべきである。

キャリア・コンサルティング普及・推進施策の将来を左右する、これら重要な課題に関し、キャリア・コンサルタント自身を含めた関係者が意見・情報共有の上で共通認識を持って積極的かつ着実に取組みを進めることが期待されている。「なぜ働かなければならないのか」「キャリアとは何か」「キャリア形成支援はどうあるべきか」という根本的な問いについて、関係者が議論し、共通認識を持つことが、今日改めて求められていると言っても過言ではない。

本報告の提言がその一助となることを期待してやまないものである。

(22) いわゆる中小企業で勤務する労働者は全産業で約7割（69.4%）を占めている（総務省「事業所・企業統計調査」（平成18年）参照）。

参 考 资 料

平成 20 年度「キャリア・コンサルティング研究会」参集者名簿

(委員)

- 石 崎 一 記 東京成徳大学 応用心理学部 教授
- 小野田 博 之 特定非営利活動法人日本キャリア・カウンセリング研究会 理事
有限会社キャリアスケープ・コンサルティング 代表取締役
- 上 市 貞 満 厚生労働省 職業安定局 首席職業指導官
- 川 崎 友 嗣 日本キャリア教育学会 理事・事務局長
関西大学 社会学部 教授
- 北 浦 正 行 財団法人社会経済生産性本部 事務局次長
- 桐 村 晋 次 日本産業カウンセリング学会 副会長
法政大学大学院 経営学研究科キャリアデザイン専攻 教授
- 今 野 能 志 特定非営利活動法人日本キャリア・カウンセリング研究会 会長
- 末 廣 啓 子 宇都宮大学 教授 キャリア教育・就職支援センター長
- 諏 訪 康 雄 法政大学大学院 政策創造研究科 教授
- 野 部 明 敬 社団法人日本人材紹介事業協会 専務理事
- 花 田 光 世 慶應義塾大学 総合政策学部 教授
- 廣 石 忠 司 専修大学 経営学部 教授
- 渡 辺 三枝子 筑波大学 特任教授 キャリア支援室長

(敬称略、五十音順、所属等は委嘱時(平成 20 年 7 月)のもの、○:座長)

(オブザーバー)

文部科学省
独立行政法人雇用・能力開発機構
特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会

(事務局)

中央職業能力開発協会 キャリア形成推進部 促進課
厚生労働省 職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室

平成 20 年度「キャリア・コンサルティング研究会－能力評価部会」参集者名簿

(委員)

- 浅川 正 健 伊藤忠商事株式会社 人事部 キャリアカウンセリング室長
- 小野田 博 之 特定非営利活動法人日本キャリア・カウンセリング研究会 理事
有限会社キャリアスケープ・コンサルティング 代表取締役
- 鹿嶋 研之助 千葉商科大学 教授
- 北浦 正 行 財団法人社会経済生産性本部 事務局次長
- 桐村 晋 次 日本産業カウンセリング学会 副会長
法政大学大学院 経営学研究科キャリアデザイン専攻 教授
- 近藤 章 雄 湘北短期大学 キャリアサポート部長
- 近藤 麻生子 厚生労働省 職業安定局 首席職業指導官室 中央職業指導官
- 堤 貞 夫 特定非営利活動法人日本キャリア・カウンセリング研究会 副会長
- 土肥 眞 琴 社団法人大阪府経営合理化協会 人財開発部 マネージャー
近畿大学キャリアセンター キャリア・カウンセラー
- 花田 光 世 慶應義塾大学 総合政策学部 教授

(敬称略、五十音順、所属等は委嘱時(平成 20 年 7 月)のもの、○:座長)

(オブザーバー)

文部科学省

独立行政法人雇用・能力開発機構

特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会

(事務局)

中央職業能力開発協会 キャリア形成推進部 促進課

厚生労働省 職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室

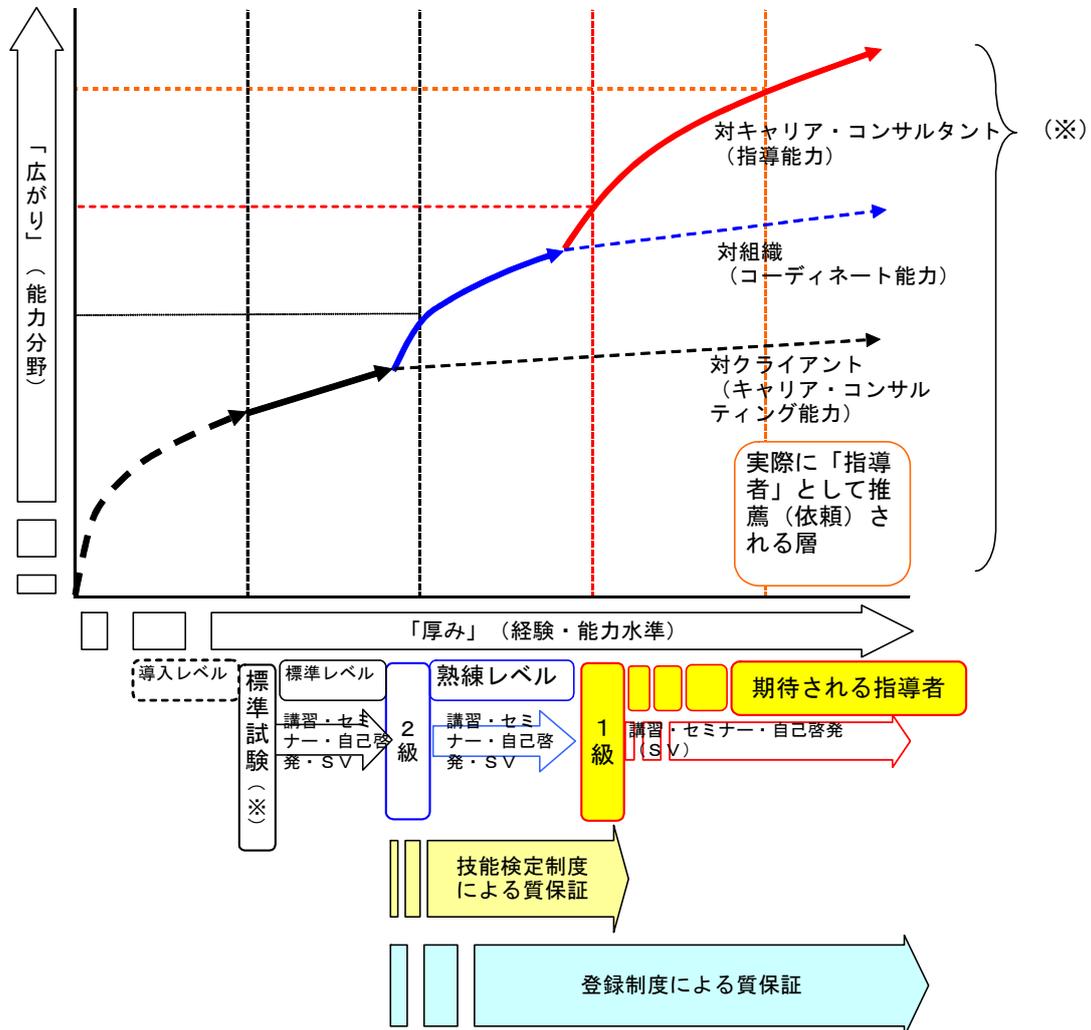
「キャリア・コンサルティング研究会」検討経過

回数(年月日)	主な議題
第1回 (H20. 7.18)	・ 「指導レベル」キャリア・コンサルタントの能力要件に係る意見交換
第2回 (H20.10.21)	・ 第1回、第2回能力評価部会での議論の要点 ・ 「指導レベル」キャリア・コンサルタントの社会的目的と必要性に係る意見交換—1級に必要とされる能力要件
第3回 (H21. 1.26)	・ 研究会報告書骨子（案）討議
第4回 (H21. 3.13)	・ 研究会報告書（案）討議

「キャリア・コンサルティング研究会（能力評価部会）」検討経過

回数(年月日)	主な議題
第1回 (H20. 7.30)	・ 「指導レベル」（1級）キャリア・コンサルタントの社会的目的と必要性に係る意見交換
第2回 (H20. 9.11)	・ 「指導レベル」（1級）キャリア・コンサルタントの社会的目的と必要性に係る意見交換—1級に必要とされる能力要件 ①「指導レベル」（1級）のキャリア・コンサルタントに求められる能力分野・水準のイメージ ②1級技能検定で測定するキャリア・コンサルタントの能力分野・水準 ③1級技能検定取得後の品質管理、レベルアップのプロセス
第3回 (H20.11.11)	・ 第2回キャリア・コンサルティング研究会 議論の要点 ・ 「指導レベル」キャリア・コンサルタント制度の設計 ・ キャリア・コンサルティングの普及促進について
第4回 (H20.12. 4)	・ 第3回能力評価部会 議論の要点 ・ 「指導レベル」キャリア・コンサルタント制度の設計 ・ キャリア・コンサルティングの普及促進について ・ 研究会報告書骨子（案）討議
第5回 (H21. 2.19)	・ 研究会報告書（案）討議

「指導レベル」キャリア・コンサルタントに求められる能力分野・水準と
制度設計全体のイメージ



1. 技能検定制度による質保証

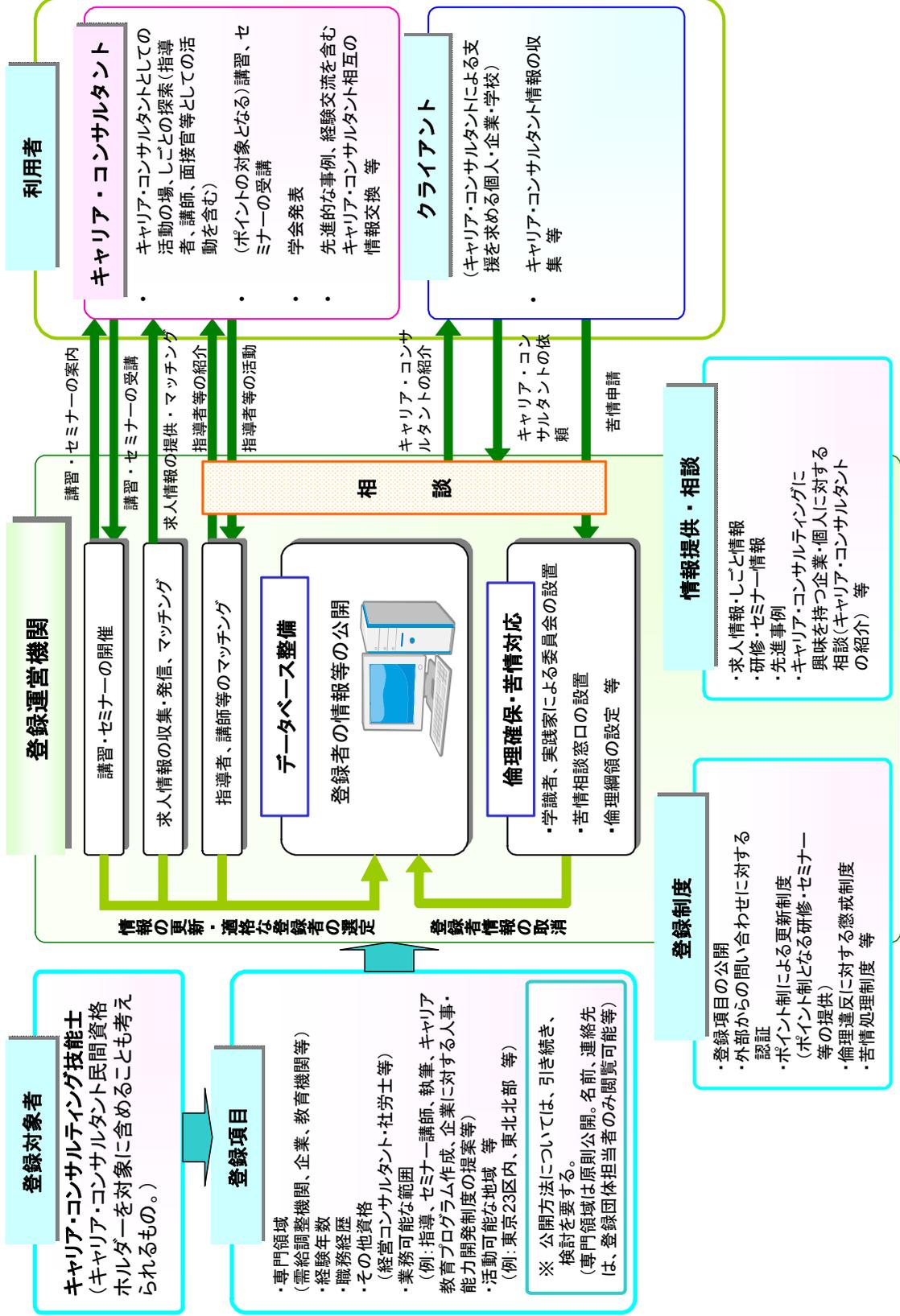
- 実務経験年数、標準キャリア・コンサルタント資格取得の有無等により受検資格を設定（図中の「標準試験」＝助成金対象キャリア・コンサルタント能力評価試験）。
- 2級技能検定では、熟練レベルとして最低限求められる能力を具備しているかを、主に知識・スキル等の側面から把握。
- 1級技能検定では、「指導能力」「コーディネート能力」「キャリア・コンサルティング能力」を、「知識」「スキル」「思考・行動特性」の能力要素の観点から、具体的な試験科目を通じ、最大限把握。指導レベルとして最低限求められる能力を具備しているかを、知識・スキル等を主としつつ、検定制度上・実行上の制約の範囲内で思考・行動特性の側面を含めて測定するもの。

2. 登録制度による質保証

- 利用者（クライアント、指導を希望するキャリア・コンサルタント）が安心して利用できる仕組みが必要。
- 技能検定受検時点で能力水準が一定レベルにあることを確認し、領域別の専門性の表示や継続的な研鑽の仕組み等による質の保証を別途行う必要がある。
- 登録運営機関においては、得意とする領域、経歴、学習歴等をデータベース登録し、登録者の希望に応じて公開する。また、登録者には講習・セミナー、指導・助言、情報交換の場を提供する一方で、倫理規程に基づき、苦情相談窓口の設置を行い、登録取消等の懲戒を行うこととする。
- 登録運営機関は、実績・実力のある「指導レベル」キャリア・コンサルタントを、指導者、講師等として利用者に推薦する。

※「指導レベル」キャリア・コンサルタントに求められるのは「指導能力」「コーディネート能力」「キャリア・コンサルティング能力」の全ての能力であるが、個々の「指導レベル」キャリア・コンサルタントで見ると濃淡があり、全てを実施しているとは限らない（例：現在は指導者としてキャリア・コンサルタントへの指導をメインとしている、企業領域で活動しており対組織対応が中心 等）。

登録制度と登録運営機関の具体的役割について（イメージ）



1級キャリア・コンサルティング技能検定における学科試験・実技試験の試験科目（案）

	試験科目及びその範囲	2級	1級(案)
学科	1 キャリア・コンサルティングの社会的意義		
	①社会・経済的な動向とキャリア形成支援の必要性の認識	○	◎
	②キャリア・コンサルティングの役割の理解	○	◎
	③キャリア・コンサルティングを担う者の活動範囲と義務	○	◎
	2 相談実施等に係る諸理論及び諸制度		
	①キャリアに関連する理論の理解	○	◎
	②カウンセリングに関連する理論の理解	○	◎
	③自己理解に関する理解	○	◎
	④仕事・職業に関する理解	○	◎
	⑤職業能力開発に関する理解	○	◎
	⑥雇用管理（人事管理・労務管理）に関する理解	○	◎
	⑦労働市場等に関する理解	○	◎
	⑧労働法規、社会保障制度等に関する理解	○	◎
	⑨メンタルヘルスに関する理解	○	◎
	⑩ライフステージ、発達課題に関する理解	○	◎
	⑪転職に関する理解	○	◎
	⑫相談者の類型的・個人的特性に関する理解	○	◎
	3 相談実施技法		
①基本的スキル	○	◎	
②相談実施過程において必要なスキル	○	◎	
4 相談実施の包括的な推進と効果的な実施能力			
①キャリア形成、キャリア・コンサルティングに関する教育、普及活動	○	◎	
②環境への働きかけの認識と実践	○	◎	
③ネットワークの認識と実践	○	◎	
④自己研鑽・スーパービジョン	○	◎	
⑤キャリア形成支援者としての姿勢	○	◎	
5 産業・組織心理学		◎	
6 グループアプローチ		◎	
7 教育指導		◎	
8 事例指導		◎	
9 アセスメント		◎	
10 リサーチ		◎	
11 組織課題解決法		◎	
12 コミュニティアプローチ		◎	
実技	相談実施等に係るスキル	○	◎
	相談実施過程において必要なスキル	○	◎
	グループアプローチ		◎
	事例指導		◎
	組織への働きかけ		◎

アメリカにおけるキャリア関連資格の概要①

カウンセラー関連

参考 No.7

	カウンセリング修士 〔Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Program (CACREP) プログラム履修者〕	Licensed professional counselor (LPC) 州立カウンセラー免許	National Certified Counselor (NCC) 米国公認カウンセラー
実施機関	修士…各大学等教育機関 CACREPプログラム…CACREP	各州	NBCC (米国公認カウンセラー委員会)
概要	カウンセラー養成プログラムの課程 (課程にはCACREPというカウンセラー養成プログラムがしばしば用いられている)	各州で法令に基づき免許制度を設けている。	米国公認カウンセラー
要件	修士レベルのカウンセラー養成プログラム。CACREPプログラムであれば、実習及びインターシッピング、以下の分野におけるキャリアの準備を含む。 <ul style="list-style-type: none"> ・キャリア・カウンセリング ・カレッジ・カウンセリング ・コミュニティ・カウンセリング ・夫婦、カップル、家族カウンセリング ・メンタルヘルス・カウンセリング ・スクール・カウンセリングなど 	<p>取得要件は各州により異なるが、大学院での一定の科目履修、実務経験及び試験が課される。</p> <p>※ 州により、資格に関する法令に相違はあるが、治療・診断に際して保険が適用を受けられる上で免許が必要。</p> <p>(このためカウンセラーとして独立開業する者について、特に必要性高いもの)</p>	<p>NCE (NCC試験：米国公認カウンセラー試験) に合格することが必要。 NCEの受験資格は下記のとおり</p> <p>① CACREP認定の大学院修士課程の修了(600時間のインターシッピング) または ② 上記①以外の大学院修士課程修了後 3000 時間の実践</p> <p>・5年間で100時間の継続研鑽学習証明提出または再受験により資格更新</p> <p>※職能団体加入資格としての意味合いが強いもの。</p>

研究会既出資料をNBCC、CCE、NCDAのHP等を踏まえて修正

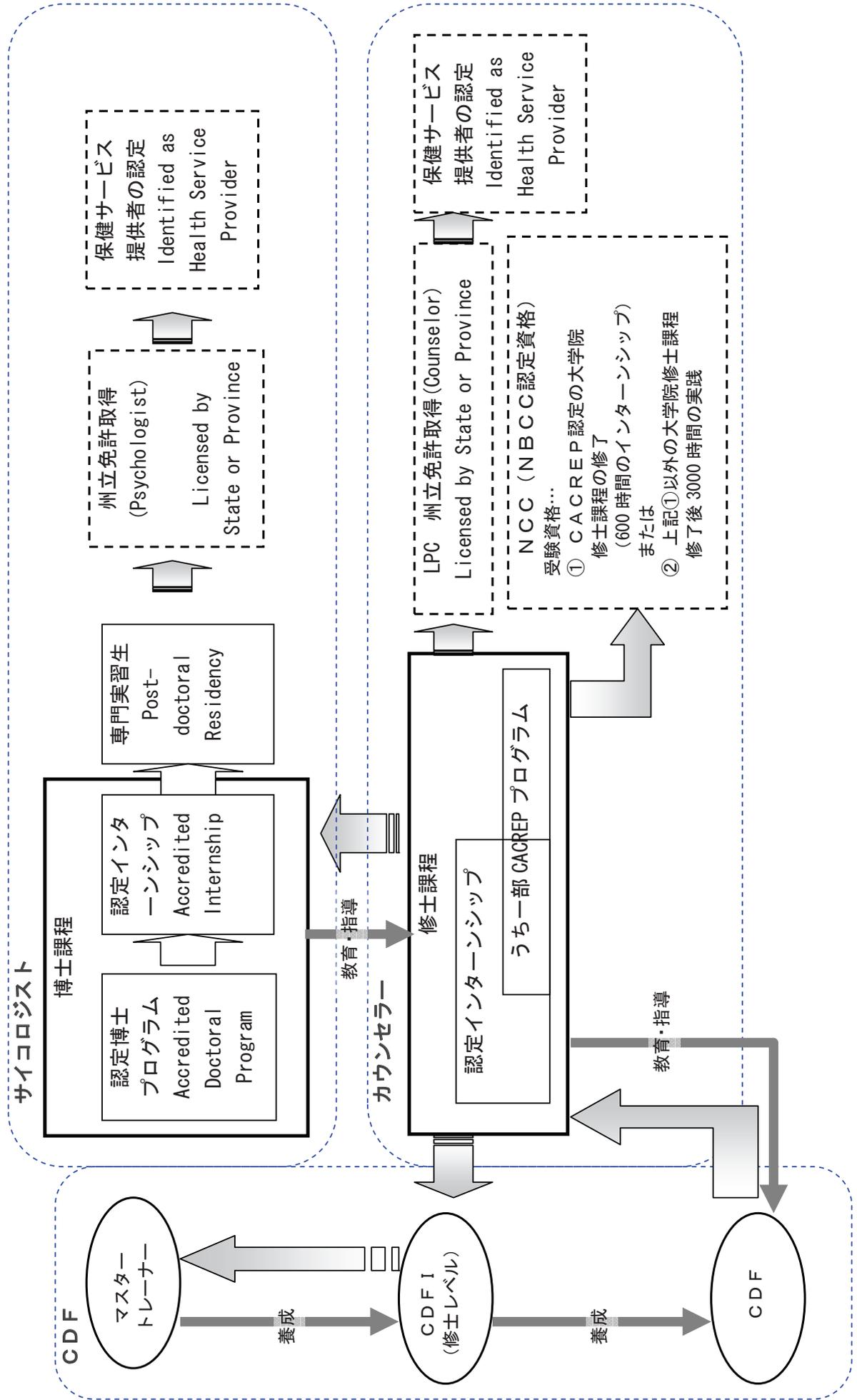
アメリカにおけるキャリア関連資格の概要② CDF関連

	(Global) Career Development Facilitator ((G)CDF)	Instructor for the Career Development Facilitator (CDFI) CDF インストラクター	NCDA Approved Master Trainers NCDA 指定マスタートレーナー
実施機関	CCE (NBCCの試験機関) NCDA 全米キャリア開発協会 (National Career Development Association)		
業務内容	(ワンストップセンター等のスタッフが) 専門家の傍らで人々のキャリアに係る目標達成を支援するため、ファシリテーション、ガイダンスを行う。※ 下記のとおり教育及び経験を合わせた要件に加え、指定のカリキュラムを受講していること。	CDFを養成するための指導者としてトレーニングを実施する。	CDFIを養成するための指導者としてトレーニングを実施する。
要件	以下のとおり教育及び経験を合わせた要件 ・高校卒業ディプロマ/GED (大検相当) -5600 時間 ・準学士 (短大卒相当) ・学士 ・修士	下記のとおりキャリア分野及び教育指導分野の専門性に加え、受講後の活用方針の確約書を提出以下の受講要件を満たした者が、3日間のインストラクター研修プログラムを受講し、以下の基準に基づき選出される。 以下のいずれかのキャリア分野の専門性 ・カウンセリング修士以上の学位に加え、実務経験3年 または ・人材開発、心理学、教育などの分野における修士・学士に加え、実務経験5年	下記のとおり教育／キャリア開発分野の専門性及び教育指導経験に加え、CDFの研修プログラムの実施における優れた (excellent) 評価の証明・マスタートレーナー資格の活用計画を提出し、適宜開催されるワークショップに参加し、以下の基準に基づき選出される。 以下の例のような教育／キャリア開発分野の経験 ・カウンセリング、キャリア開発、人材開発、近接諸領域における修士以上の学位 または・キャリア関連分野における実務経験7年以上 ・キャリア開発資格・ライセンス (GCDF・NCC/NCCC/LPC (各州免許) など) ・NCDA認定CDFインストラクター資格を持ち、登録していること など
要件 (訓練／指導経験)	CCE指定事業者による120時間の12のコンピテンシーを満たすカリキュラム受講修了	以下のいずれか3年以上の教育指導分野における経験 ・大学、カレッジにおけるキャリア関連カウンセラー養成経験またはキャリア開発関連の授業経験 ・企業、政府機関等におけるキャリア開発関連の研究経験、成人に対する教育指導経験	以下の例のような指導経験 ・5年間成人指導における優れた (excellent) 評価の証明、推薦状 ・直近2年間で学会または学術誌においてキャリア関連の発表・寄稿 ※要請に応じ、研修の実施ビデオを提出
更新 その他	5年ごとに75時間の継続研鑽学習証明を提出し更新。	CDFI登録名簿に登録するとNCDAのHP上でコースを掲示される。	マスタートレーナーはNCDAのHP上に氏名が公表されるが、現在全米及びカナダを併せて37人。必要に応じて募集される。

※ (原文) Career Development Facilitators (GCDfFs) help people meet career goals by providing career facilitation and guidance. **Facilitators (GCDfFs) work alongside professionals with more extensive training** (後略)

研究会既出資料をNBCC、CCE、NCDAのHP等を踏まえて修正

アメリカにおけるキャリア関連各資格の関係概念図③



イギリスにおけるキャリア関連職種の概要

場所	ラーニング・メンター (LM)	キャリアアドバイザー (CA)	パーソナル・アドバイザー (PA)	カウンセラー
業務概要	学校 (校外活動も含む)	学校、カレッジ、大学、成人向けの情報提供ガイダンス機関など	コネクションズ、学校、地域	学校、カレッジ、病院、情報提供ガイダンス機関、自宅開業など
採用に必要な資格と経験	<p>出席率が低い、能力を生かし切れていない、学校になじめない生徒の支援</p> <p>○統一採用資格はなし。</p> <p>○最低限必要なこと： ・義務教育修了程度の学力 (特に読み書き・計算) ・子どもまたは若者関係の業務経験 (有償無償を問わない) ・犯罪記録管理局の手続</p> <p>○場所により求められること： ・教育・学習支援・ソーシャルワーク・教育福祉・ユースワーク・カウンセリング分野の資格・経験</p> <p>○他に役立つ可能性があるもの： ・他の分野におけるメンタリング、メンターまたはメンティとしての経験</p>	<p>キャリアアドバイザー (CA)</p> <p>学校、カレッジ、大学、成人向けの情報提供ガイダンス機関など</p> <p>予約制によりクライアントと面会、アドバイスを行う</p> <p>○犯罪記録管理局の手続が求められる。</p> <p>○また、キャリア・ガイダンス資格 (QCG) (※1) ・実践経験のいずれかの要件が求められる。</p>	<p>パーソナル・アドバイザー (PA)</p> <p>コネクションズ、学校、地域</p> <p>13-19歳を対象にキャリア、能力開発、対人関係、金銭、麻薬等の問題につきガイダンス</p> <p>○職業経験 資格を持たない場合でも、見習いPAとして業務に従事し、仕事の傍ら「PA ディプロマ」または「コネクションズの理解」を修了し、NVQ レベル4まで取得することができ、採用にあたってはユースワーク、ソーシャルワーク、キャリア・アドバイス、教育等の隣接諸領域における経験があればより望ましい。</p>	<p>カウンセラー</p> <p>学校、カレッジ、病院、情報提供ガイダンス機関、自宅開業など</p> <p>カウンセリングを行い、クライアントが自分の感情に気づくことができるよう支援する</p> <p>様々な異なる分野から転職してカウンセラーになる者は多い。</p> <p>○現時点で採用や研修にかかる法律などの規則はないが、事業主から BACP・UKCP 等の専門団体の資格を求められる場合が多い。</p> <p>○BACP がカウンセリング実践前に修すべき事項として定めているのは以下のとおり： ・10 から 12 週間のパートタイム課程 (カウンセリング基礎、「お試し」受講) ・カウンセリング分野における certificate パートタイム1年コースで、カウンセリング理論及び倫理基礎、カウンセリング技法・セルフ・アウェアネスを学習する (当該課程は、認定カウンセラーにならない者でも、アドバイスや支援を行うような業務でカウンセリングスキルを活かしたいような場合に役立つと言える)。 ・カウンセリング分野の diploma または上級 advanced diploma。カウンセリング理論及び倫理詳細に加え、400 時間以上スーパービジョン受けつつ実践が必要</p>

(英国政府ホームページ「Directgov」内サイト「Careers Advice」より)

採用後の研修	ラーニング・メンター (LM)	キャリアアドバイザー (OA)	パーソナル・アドバイザー (PA)	カウンセラー
	<p>○新規採用者は5日間の「国立 LM 就任研修プログラム」を受講。</p> <p>○更に業務の一環として (in-service)研修を受け、LDSS の NVQ レベル3及び4を取得する機会が得られる可能性もある。これらのNVQはLM専門オプシオンがあり、「LMNVQ」と表示されているコースもある。</p> <p>○LM コーディネーターの場合は NVQ レベル 4 を修了することが求められる。</p> <p>○学習・教育支援の foundation degree (基礎学位) のように更に高度な資格を取得できる可能性もあるほか、カウンセリングスキルのように特定の分野で更に研修を積みたいという要望を持つ者も出てきている。</p>	<p>○キャリアアドバイザーとして技能及び知識をマスター(修士)レベルまで向上させることが可能。</p> <p>○ICG メンバーとなり、実践経験を積んでレベル4以上の資格及び CPD (continuing professional development)(※2)の証明提出により、ICG に Guidance Practitioners として登録することが可能。これにより、優れた実務家であることを一般及び事業主に対して示すことができる。</p>	<p>○研修期間中は、熟練パーソナル・アドバイザーによる指導監督を受ける。研修期間の長さは保有資格及び経験によって異なる。</p> <p>○採用時のレベルに関わらず、通常 LDSS(Learning, Development and Support Services)のレベル 4 まで取得可能。</p> <p>○キャリア・ガイダンスの資格を取得している場合は、NVQ の取得にあたり一定の免除規程がある。</p> <p>○コネクションズ研修を受講する。</p>	<p>○BACP または UKCP のような専門家集団における認可資格があればより望ましい。専門家としての認定を受けるためには研修及び倫理上の厳しい規制を満たす必要がある。</p> <p>○また、カウンセラーはその実務家としてのキャリアを通して、自己研鑽を継続する必要がある。コースやワークショップに参加し、スーパーバイザーまたはトレーナーとなる方法もある。</p>

(英国政府ホームページ「Directgov」内サイト「Careers Advice」より)

必要な技術と知識	ラーニング・メンター (LM)	キャリアアドバイザー (CA)	パーソナル・アドバイザー (PA)	カウンセラール
	<ul style="list-style-type: none"> 優れた(good)コミュニケーションスキル及び傾聴スキル 主観で判断しないこと 生徒及び保護者から信頼を勝ち得る能力 毅然としていて自信にあふれていること 問題解決に際して、柔軟かつ臨機応変に対応できること 共同作業に優れていること 児童の成長発達に関する理解 優れた計画性及び調整能力 	<ul style="list-style-type: none"> 幅広い分野の人々と協働関係(ネットワーク)を構築する能力 優れた(good)傾聴スキル及び質問スキル 情報探査能力及びわかりやすく説明を行う能力 調整能力・時間管理能力 プレッシャーに耐え目標を達成する能力 レポート作成、記録作成等の事務処理能力 コンピュータースキル 公平性、機会均等に対する責任感 	<ul style="list-style-type: none"> 若者に信用され、尊敬される能力 特に優れた(excellent)コミュニケーション能力、対人能力 主観で判断しないこと、親身になって若者の相談に乗り、面倒見が良いこと 若者の機会を生かすための支援に対する熱意、責任感 臨機応変に対応でき、順応性がありかつ粘り強く、機知に富んでいること 共同作業に優れていること 人間として自立しており、かつ自己管理ができること 事務処理能力、コンピュータースキル 	<ul style="list-style-type: none"> 人に信用され、安心させる能力 アクティブ・リスニングを含む強力な(strong)コミュニケーションスキル 前向きな方法でクライアントに指摘ができること 忍耐、持久力、感受性、共感能力、主観で判断しない態度 異なるバックグラウンドの人々と働く能力 守秘義務に対する意識の高さ セルフ・アウェアネス及び自己批判能力 高い自己一貫性及び倫理感。
採用後キャリア	<ul style="list-style-type: none"> 経験により、LM のリーダー・コーディネーターや、更に研鑽を積み、教師・スピーチセラピスト・ソーシャルワーカー等の分野で働くことも可能。 	<ul style="list-style-type: none"> キャリア・アドバイザーとして、以下のような場所における勤務が可能。 コネクションスサービス・20 歳以上を対象としたサービス、カレッジ及び大学、ボランティア団体及び独立系キャリア形成相談支援機関 将来は指導監督者・管理者の地位に就くほか、独立してフリーランスのコンサルタント、研究者、ライターになることも可能。 特定分野の専門的な追求もできれば、大企業で従業員のキャリア管理にかかわる情報提供、アドバイザー、ガイダンスを行うなどの業務もある。 	<ul style="list-style-type: none"> パーソナルアドバイザーとしての経験の蓄積により、チームリーダー及び管理職に就くことが可能。教育福祉、福祉関係、教育訓練関係等の関係業務に転職することも可能。 コネクションスは 2008 年 4 月に LEA (地域教育機関) に権限を委譲。 現時点で、地域機関が実施しているものとキャリア関連企業との連携により実施している場合がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ボランティア、パートタイム、フルタイムで、教育、ヘルス/サービス、青年支援機関、ボランティア等幅広く就業の機会がある。 職をみつける機会は増えてきていると言えらる。フルタイムで有償の職業に就くには競争が激しいが、多くのカウンセラールはパートタイム、ボランティア、独立開業を兼務して行っている。 求人には地元メディア及び全国メディアで広告される場合もあり HP を通じて BACP メンバーに対して周知される。

(英国政府ホームページ「Directgov」内サイト「Careers Advice」より)

	ラーニング・メンター (LM)	キャリアアドバイザー (CA)	パーソナル・アドバイザー (PA)	カウンセラー
労働条件	学期期間中・月～金曜 フルタイム週37時間 パートタイムもある	月～金曜 37時間 フルタイム週37時間	月～金曜 9時～5時	フルタイムの場合 月～金曜 9時～5時 20時間のカウンセリング契約 カウンセラーの75%がパートタイム ボランティアも多数
年収	フルタイム £16500～26000 (約250～400万円) (※3)	フルタイム 開始時£20000→ £27000まで上昇 (約300→400万円程度) シニア・アドバイザー 開始時£35000 (約530万円)	認定 PA £23000～29000 (約350～440万円) 報酬は資格及び経験によって 異なる。	フルタイム £19000～£26000 (約290～400万円) スーパーバイザー兼務 £30000～£40000 (約460～610万円) ※カウンセリング料金 1時間約£30～£50 (約4500～7500円) ボランティア従事者も多い

※1 キャリア・ガイダンス資格(QCG) フルタイム1年 または パートタイム2年コース。キャリア・ガイダンス分野における Postgraduate Diploma (日本の修士に相当) 課程を含み、理論のほか実習がある。当該課程に進むのは多くが学士取得者だが、経験による受講も可。

※2 CPD…継続学習の実施を証明するためのフレームワーク。

※3 11月11日1ポンド=153.3円で計算

(英国政府ホームページ「Directgov」内サイト「Careers Advice」より)

	BACP認定カウンセラー／心理療法家	BACP認定 シニアカウンセラー	BACP認定 スーパーバイザー	BACP認定 シニアスーパーバイザー
申請要件	<p>1 BACPメンバーであり、損害保険に加入していること。</p> <p>2 3年以上のカウンセリング／心理療法実務経験</p> <p>3 (この3～6年間に) 450時間以上のスーパービジョンを受けつつ実践、そのうち150時間はトレーニングコース修了後に実施</p> <p>実務を実施している月において1月に 1. 5時間以上のスーパービジョンを受ける契約を締結していること。</p> <p>4 以下のいずれか1つを満たすこと。 ○BACP認定トレーニングコース修了または ○プラクティショナートレーニング修了(450時間のチュータ受講・1年フルタイムまたは2年パートタイム以上のコースであること・トレーニングの一環としてスーパービジョンを受けていること・理論、技術等の専門的事項が含まれていること) または ○10単位のトレーニングと実務の混合講座受講の証明。うち、2単位以上トレーニング、3単位以上実務を含んでいること。</p>	<p>以下について証明できる資料を提出して申請する。</p> <p>1 現在BACPの認定を受けていること</p> <p>2 1つ以上のBACPの認定スキームにおいて6年以上認定されていること</p> <p>3 認定後、認定がなされた分野で6年以上の実務経験があること</p> <p>4 当初の認定後、最低1000時間以上スーパーバイズを受けながらのカウンセリング(心理療法)実務経験があること</p>	<p>1 BACPメンバーであり、損害保険に加入していること。</p> <p>2 スーパービジョンを受けながら実務を5年経験していること。このうち、少なくともカウンセラーまたは心理療法家としてスーパービジョンを受けながら600時間以上の実務を経験していること。</p> <p>3 現在カウンセラーまたは心理療法家のスーパーバイザーであり、2年以上経験があること。</p> <p>4 2年以上6年未満にわたり、180時間以上のスーパービジョンを実施(undertake)していること。</p> <p>5 クライテリアオン6に基づき、スーパービジョンに関するスーパービジョン/コンサルテーションを受けていること。</p> <p>6 スーパービジョンについて、十分な知識があり経験について表明できること。</p>	<p>1 現在BACPの認定を受けていること</p> <p>2 1つ以上のBACPの認定スキームにおいて6年以上認定されていること</p> <p>3 認定後、認定がなされた分野で6年以上の実務経験があること</p> <p>4 500時間以上のスーパービジョンを実施していること。</p>

(BACP The British Association for Counseling and Psychotherapy ホームページより)