

「キャリアコンサルタントの継続的な学びの促進等に関する報告書」 (概要)

～ 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～

1 報告書について

(令和2年4月「キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会」とりまとめ)

■ 「キャリアコンサルタントの継続的な学び」を中心に議論。スーパービジョンや実践的な経験を積む環境の整備について課題と対応の方向性を整理。併せて、今後のキャリアコンサルタント登録制度の施策の方向性等について整理を試みた。

2 キャリアコンサルタントを取り巻く状況

- キャリアコンサルタント登録者数は4.7万人を超え、順調に増加。この10年で活動領域は「企業内」の増加が大きい。活動地域は都市部が中心。
- 企業におけるキャリアコンサルティング導入状況は約4割（平成30年度）。ただし、キャリアコンサルタントが実施しているものは1割程度と限定的。正社員では「費用負担がなければキャリアコンサルタントによる相談を希望」が5割超。労働者の約7割が「能力開発に問題がある」と回答。
- 養成講習・更新講習は順調に増加。特に技能講習の増加が顕著。開催地域は都市部が中心。

3 キャリアコンサルタントの「継続的な学び」についての課題

- キャリアコンサルタント登録制度の創設以降、キャリア支援の専門職としての養成が進展。併せて、キャリアコンサルタントの資質向上が図られる環境整備が必要。
- 《スーパービジョンに関して》 キャリアコンサルタントは、発達障害やメンタルヘルスに起因した相談等、複雑化・高度化する内容に適切に対応するため、資格取得後も継続的な学びが不可欠（※スーパーバイザーによる指導を受けている者は1割程度の実態）。
⇒ 実務経験の多寡を問わず、定期的にスーパービジョンを受けることを通じて、常に主体的に高みを目指した行動変容が求められる。
- 《実践経験の機会》 キャリアコンサルタントは、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。その機会を確保できる環境整備が必要。
- 《講習に関して》 更新講習機関は、参入増加の中で、更新講習機関が果たすべき役割の重要性を改めて十分認識し、雇用環境等に即応しながら的確な情報提供が求められる。
養成・更新講習とも、都市部を中心に設定され、地域で活動するキャリアコンサルタントにとって受講の機会が限られる現状。

4 キャリアコンサルタントの「継続的な学び」の対応の方向性

- 今後、スーパービジョンの実施体制を整備していく必要。
 - スーパーバイザーに必要な基盤的な知識や技能、倫理を含む養成カリキュラムの構築
 - 上記カリキュラムによるスーパーバイザーの養成（キャリア支援領域のスーパーバイザーの育成）
 - スーパービジョンの機会の提供の在り方を検討していくことが必要
 - キャリアコンサルタントの課題に応じて、適切な指導ができるスーパーバイザーのマッチングが図られる取組み。
- 「実践経験の場」として、次のような方法が考えられ、関係者の理解が必要。
 - 経験豊富なキャリアコンサルタントの相談場面に同席することやスーパービジョンを受けること。
 - 企業の協力を得てキャリアコンサルティングの場の提供を受けること。
 - 更新講習機関が講習終了後のフォローアップとして行うことや、教育・研究機関、職能団体、その他キャリアコンサルタントを組織する団体が提供すること。
- 地域ニーズを踏まえ、地域における講習の設定を積極的に推進。必要に応じて、e-ラーニング導入も有効だが、講座の質を維持するための取組が不可欠。

5 今後のキャリアコンサルタント登録制度の推進に向けて

- 《キャリアコンサルティングの普及促進（対企業）》
 - 産業界、企業に対して、キャリアコンサルティングの有用性やキャリアコンサルタントの果たす役割について、十分な理解を促すことが必要。
 - キャリア形成サポートセンターを整備しセルフ・キャリアドック支援拠点を拡充。企業への導入を積極的に推進。
- 《キャリアコンサルティングの利用促進（対労働者）》
 - キャリア形成サポートセンターにおいて、キャリアコンサルティングの相談窓口を地域に設置（全国カバーのサービスを提供）。
 - キャリアコンサルティングの有用性を労働者向けに周知。
- 《キャリアコンサルタントを組織する団体（業界の健全な発展）》
キャリアコンサルタントの研鑽につながる機会の創出。
（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機会提供、研修会の開催、経験交流会、政策提言等）

6 まとめ ～ 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資質向上のために

- キャリアコンサルタント自身の継続的な学び・日々の研鑽が不可欠。その学びをサポートできる環境を整備（スーパービジョンを受ける環境、実践的な経験を積む環境の整備、更新講習の充実等）
- 産業界・企業にキャリアコンサルティングの理解促進を図り、労働者が、企業内・外でキャリアコンサルティングを受けられる環境整備・仕組みの導入について、取組を推進（「キャリア形成サポートセンター」の運営等）
- キャリアコンサルティングが社内の仕組みとして根付くことで、企業の経営・人事戦略と、個々の従業員のキャリア充実が両立するような企業風土につながることを期待。
- キャリアコンサルティングがより広く社会において認知・理解が進むことを期待。