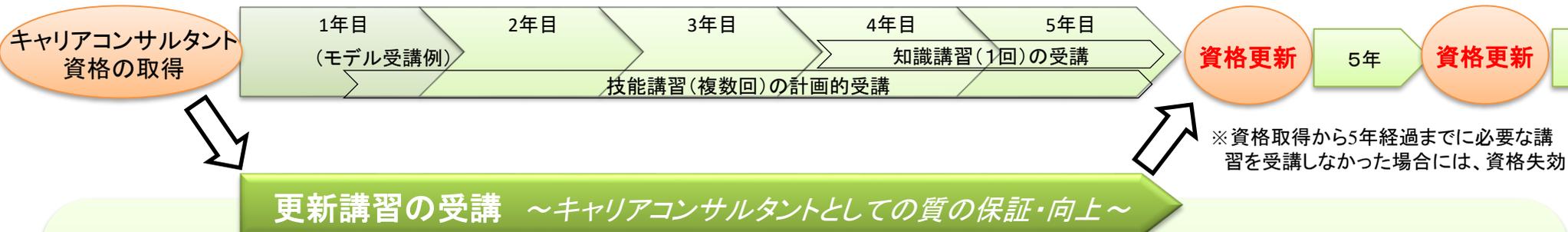


# キャリアコンサルタント国家資格の更新について

- キャリアコンサルタントは、その登録から5年ごとに厚生労働大臣が指定した更新講習について、知識8時間以上、技能30時間以上の講習を受講することで、資格を更新することが可能（必要な講習を受講しなかった場合には、資格失効）。
- 技能検定合格者や一定の実務経験を有する者については、更新講習のうち全部又は一部について免除が可能。



## ○知識講習(計8時間以上)

キャリアコンサルタントに求められる知識のうち、特に関係法令の改正や労働市場の変化等によって定期的に更新することが必要な以下の全ての知識を受講。

(知識科目)

- ・職業能力の開発の知識
- ・人事管理及び労務管理の知識
- ・労働市場の知識
- ・労働関係法令及び社会保障制度の知識
- ・学校教育制度及びキャリア教育の知識
- ・メンタルヘルスの知識
- ・その他維持を図ることが必要な知識

〔1級又は2級の技能検定に合格した者については、合格の日から5年以内に限り知識講習を免除。〕



## ○技能講習(計30時間以上)

キャリアコンサルタントに求められる技能の維持・向上のため、以下の技能からキャリアコンサルタントとしての経験に応じ選択して受講。

(技能科目)

1. キャリアコンサルティングに関する基本的な技能
  - ・カウンセリングの技能
  - ・グループアプローチの技能
  - ・キャリアシートの作成指導及び活用の技能
  - ・相談過程全体の進行の管理に関する技能
2. 相談過程において必要な技能
  - ・相談場面の設定
  - ・自己理解の支援
  - ・仕事の理解の支援
  - ・自己啓発の支援
  - ・意思決定の支援
  - ・方策の実行の支援
  - ・新たな仕事への適応の支援
  - ・相談過程の総括

- ・1級の技能検定に合格しているキャリアコンサルタントにより行われる指導、キャリアコンサルティングの実務は、10時間以内に限り技能講習とみなす。
- ・1級の技能検定に合格した者は、技能講習を免除。
- ・2級の技能検定に合格した者については、合格の日から5年以内に限り技能講習を免除。

# キャリアコンサルタントの継続的な学びについて

○ 「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」(平成30年3月26日、キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会)において、キャリアコンサルタントの継続的な学びについての重要性が指摘されている。

## (「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」より関係箇所抜粋)

### ○ 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表現し、「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か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止まらず、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。

### ○ 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を見直し、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。

資料出所:「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」(平成30年3月26日、キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会)

厚生労働省委託事業

平成 27 年度  
「キャリア・コンサルティング研究会」  
報 告 書

平成 28 年 3 月

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

○ 更新講習は、養成講習と異なり、更新講習の機会が得られなければ、キャリアコンサルタントとしての活動を継続することができないため、原則として開放性を要件として課すこととしているが、キャリアコンサルティングの実施そのものを事業として実施している企業等が、その雇用するキャリアコンサルタントの資質向上を目的に更新講習を実施する場合は、キャリアコンサルタントによるキャリアコンサルティングの機会を確保する目的に鑑み、他の諸要件を満たすことを前提に、特例としてその実施を認めることとしている。

○ 更新講習の受講実施要件として定められた科目、時間数を満たし、かつ、キャリアコンサルタントが業務を行ううえで求められる共通的または各活動領域に特有な知識・技能を維持・向上するための継続学習の機会確保が図られるよう、自発的・積極的なプログラムの実施・受講が期待されるものである。

#### (1 級キャリアコンサルティング技能士による実務指導等について)

○ キャリアコンサルタントの技能の維持・向上を図る上で、1 級キャリアコンサルティング技能士による実務指導（スーパービジョン）の効果が期待されることから、当該実務指導を受けた時間数を技能講習の「控除対象」に位置づけることとしているが、1 級キャリアコンサルティング技能士の数の不足と、コスト面などの観点から、当面の間十分に普及しないことが懸念される。こうした観点からも、技能検定、特に 1 級の受検者数を増やす取組に着手すべきである。

○ また、スーパービジョンの普及のために、1 級キャリアコンサルティング技能士の実践的指導力向上、スーパービジョン等の好事例の共有等を行うべきである。さらには、学派等にとらわれずにスーパービジョンを受けるキャリアコンサルタント誰もが共通して活用できるルール作りや教材・マニュアルの整備など、一定の質を備えたスーパービジョンを受けやすくするための仕組みを構築していくことが重要である。

○ 2 級キャリアコンサルティング技能士等で十分な技能・指導経験を備えた者が指導を行う事例検討会についても、技能に関する更新講習（のプログラムの一部）としての要件を満たす場合、これに位置づけることが考えられる。

○ また、キャリアコンサルタントは国家資格を保有した時点で養成講習等においてスーパービジョンについて知識として学習はしているが、自らの実施した事例についてスーパービジョンを受けた経験がある者はごく少数に止まっていることから、特に経験の浅いキャリアコンサルタント、スーパービジョンを受けた経験の少ないキャリアコンサルタントについては、積極的かつ定期的（体制が整えば目安として月 1 回程度）

にスーパービジョンを受けることまたは事例検討会に参加し指導を受けることが推奨される。

- スーパービジョンについては、グループで行うことも考えられるが、グループでスーパービジョンを行うにはその指導者の力量が特に必要とされるほか、指導を受ける者（スーパーバイザー）一人一人の「気づき」のための時間が確保されるよう、可能な限り対一ないしこれに近い少人数の形態で実施されることが望ましい（事例検討会については、スーパービジョンとの比較ではより緩やかな人数要件の設定とすることが考えられる）。

#### （更新講習の控除対象になる実務経験のとらえ方について）

- キャリアコンサルティングの実務経験については、その客観性を確保する観点から、これを証明する書類を提出させる仕組みを整備すべきである。証明する書類については、例えばキャリアコンサルタント国家資格試験の受験資格を有することを証する場合と同様に、ジョブ・カードの様式等を活用することが考えられる。

#### （更新講習のモデル受講例について）

- 更新講習については、キャリアコンサルタント国家資格試験合格時に確認した知識・技能の水準の継続的な維持・向上を企図するものであり、特に、知識講習については時間の経過に伴い内容自体が変化する労働法令や労働市場の実態等の知識のブラッシュアップを図ることを主たる目的とするものである。
- 知識講習については特にそのブラッシュアップが必要な計7科目について8時間以上受講することとされているが、8時間のうちにはその習得度の確認も含むこととされているため、実際に労働法令の大幅な変更などがなされた場合には、時間数としても更新講習の実施計画上也十分ではない場合も考えられ、キャリアコンサルタントの自発的な学習または更新講習によらない継続学習の機会などを積極的に活用すること、特にすべてのキャリアコンサルタント登録者を把握する立場にある指定登録機関等が学習に資する有用な情報を継続的に発信することが望まれる。
- 技能講習30時間については、キャリアコンサルタントがその経験または就労形態等に応じ計画的な受講をすることが望ましく、実際にキャリアコンサルタントとして就労している者であれば、1年に6時間以上ずつ、その経験年数に応じてよりレベルの高い講座を受講する例などが考えられる。更新講習実施機関については、受講者の活動分野や経験年数などのニーズを把握したうえで適切なプログラムを提示することが望まれる。

平成 25 年度「キャリア・コンサルティング研究会  
ーキャリア・コンサルタントが有するキャリア・コンサル  
ティング能力の実態等に関する検討部会」

報 告 書

平成 26 年 3 月

<主な対象者別にみた、活動が密で経験が長いキャリア・コンサルタントの状況>

以下は主な対象者別にみて、活動が密で経験が長いキャリア・コンサルタントが全体平均と比較して、活かしている割合が特に高い能力項目（差が5%ポイント以上かつ上位5つまで）を高い順に示す。

○若年者が主な対象

知識：①職業能力開発に関する情報、②職業分類や職業に関する情報、③キャリアシート・心理検査等のアセスメント、④労働関係法規や社会保障制度、⑤労働市場や雇用の動向

スキル：①グループアプローチ、②キャリアシートの作成指導、③心理検査の選択・実施、④能力開発プランの作成・見直し、情報提供、⑤方策実行後の適切なフォローアップ

○非正規雇用の労働者が主な対象

知識：①キャリアシート・心理検査等のアセスメント、②個人的特性等への留意点、③職業能力開発に関する情報、④労働市場や雇用の動向、⑤メンタルヘルスやストレスに関する法令・指針・理論等

スキル：①心理検査の選択・実施、②能力開発プランの作成・見直し、情報提供、③相談者が自己評価するための支援、④キャリアシートの作成指導、⑤目標設定の支援

(2) キャリア・コンサルティングに必要な能力の習得・向上のための方策について  
キャリア・コンサルティングに必要な能力の習得・向上策としては、既に、自己研鑽が行われているほか、公的機関や民間機関による研修等が行われているところである。

しかしながら、自己研鑽の時間数には、大きなばらつきがあり、また、ほとんど自己研鑽を行っていない者や時間数が短い者が多いのが実情である。

求められる能力と活用している能力に差があることは、キャリア・コンサルティングに対するニーズを示すものでもあることから、差があることのみをもって問題があるとまで言えるものではないが、ギャップがある以上、これを小さくし、ニーズに添えていくことができるようにしていくことが重要である。

本研究では、キャリア・コンサルタントが今後習得していくべき能力について、各機関が行う講座等の留意点として、(1)のとおり、①共通して「求められている」と「活かしている」の差が大きい項目に留意すること、②活動が密で経験が長いキャリア・コンサルタントをモデルとすること、③活動領域等を意識すること、④支援対象者（若年者や非正規雇用の労働者）を意識することの4点を示した。

そのための方策やそれを実施していくために留意すべきこととしては、以下のようなことが挙げられる。

### ①キャリア・コンサルティングの能力向上のための研修等の実施

既に、上記Ⅶ2(1)②③で述べたように、研修の実施にあたっては、活動が密で経験が長いキャリア・コンサルタントの状況や、活動領域ごとに求められる能力と活用している能力の差などを踏まえたものとしたり、必要な部分を選択することができるようモジュール方式の講座としたりすることが有効である。

また、これらの情報も含めて、研修や学習の機会について時期、場所、内容等の情報が得られる仕組み作りが重要である。

### ②キャリア・コンサルタントの経験交流会の実施

現在、厚生労働省では、委託事業として、キャリア・コンサルタントとして活動している者や、これからキャリア・コンサルタントとしての活動を目指している者等に対する経験交流会の実施を通じ、キャリア・コンサルタントとして活動するのに必要な知識の習得やロールプレイ実習等の機会を提供している。

このように、モデルとなりうる、活動が密で経験が長いキャリア・コンサルタントと情報交換、意見交換を行うという観点からはもちろん、知識・スキルの習得方法について学ぶという観点からも、経験交流会の実施は有効であろう。

その際、学習する機会が比較的少ない地域での開催や、大規模なものだけでなく、比較的少ない人数での実施なども望まれる。

また、キャリア・コンサルタントの活動する領域は多様であるが、さらに実践する立場だけではなく、研究者の立場、普及促進する立場など、さまざまな立場でキャリア・コンサルティングに係わっているため、意見交換や情報交換の場も期待される。

### ③キャリア・コンサルティングの実践機会の提供

今回の調査は、キャリア・コンサルタント資格を有する者に対する調査であったが、活動経験について「活動経験はない」を選択した人、現在の活動状況について「活動していない」を選択した人が、それぞれ8.2%、15.1%存在した。すなわち、資格を有しているにもかかわらず、キャリア・コンサルティングの活動を行ったことのない者や、現在活動を行っていない者が一定数存在することが把握された。この割合はアンケート回答者の集計であり、潜在的にはより多いことも考えられる。理由については不明であるが、自由記述欄に、「活動を希望しているが、活動の機会が得られない」、「実務経験がないために活動の場が得られない」との記載がみられたところである。

こうした状況に対しては、指導的な立場のキャリア・コンサルタントが同席するイベント等への参加を呼びかける等、一定のサポートを受けることができる環境の中で実務経験を積む機会を提供することが求められる。

また、調査では、キャリア・コンサルタントとして活動している者のうち、「ほぼ毎日活動」している人は半数程度であった。残る半数は、「不定期に活動」、「週一回程度活動」、「週2、3回程度活動」である。これらの者の中にも、今以上にキャリア・コンサルティングの活動を行うことを希望している者が存在すると考えられる。

その一方で、個人が安心して希望する時にキャリア・コンサルティングを受けられるような環境を整備できていないことから、これらの者にさらに経験を積ませ、活動量を増やすとともに、質の向上を図っていくことが期待される。

#### ④職業情報等キャリア・コンサルティングに必要な情報提供

アンケートでは、労働関係法規や社会保障制度、職業や職業分類に関する情報等は活かしている割合より求められている割合の方が大きい。これらの職業や労働市場、労働関連法規や社会保障制度等は社会のニーズ等により変化していくものである。このため、キャリア・コンサルティングを行うに当たっては、キャリア・コンサルタント自身がこれらの情報を収集していく必要があるが、これに加えて、行政機関等がサポートしていくことも必要である。このため、これらの情報をキャリア・コンサルタントが利用できるよう養成時に情報の収集方法を学ぶことができるようにするとともにインフラを整備していく必要がある。キャリア・コンサルティングの質の向上を図るためにはこのためのツールや情報の提供が重要である。

#### ⑤スーパービジョンを受ける機会の提供

スーパービジョンについては求められている割合は高いが、心がけている割合は相対的に低い。またスーパービジョンについては、その機会が少ないこと、費用がかかること、それらの情報が不足していることなどの課題がある。このため、この機会の提供についても留意していくことが必要である。

#### ⑥キャリア・コンサルティング事例集の作成

キャリア・コンサルティングについて体系的に学んだ者が、身につけた知識やスキルを実践で活用できるようにするためには、具体的なケースや場面で活用しているさまざまな事例を提供していくことが有効である。このため、必要な知識、スキルなどを意識した上で、キャリア・コンサルティングに係る事例集を作成し、広く提供するとともに、勉強会等の場で活用していくことが求められる。

#### ⑦効果的なキャリア・コンサルティングのためのツールの提供

キャリア・コンサルティングを効果的に進めるに当たっては、キャリア・コンサルタントが相談者の職業能力、職業興味、職業適性等特性等を把握し、これをキャリア・コンサルティングに活用できるよう、ジョブカード、VRTカード等のツールを提供していくことが必要である。なお、相談者の有する課題や利用の目的のほか、キャリア・コンサルタントの知識、スキルに応じ、ツールを選択できるように提供していくことが重要である。

#### ⑧キャリア・コンサルタント能力評価試験への反映

活用している割合や求められている割合が高い能力については、キャリア・コンサル

平成 23 年度「キャリア・コンサルティング研究会  
—キャリア・コンサルタント自身のキャリア形成のあり方部会—

報 告 書

平成 24 年 3 月

人材サービス業での勤務経験を有している。

キャリア・コンサルタント資格については、標準レベルのキャリア・コンサルタント有資格者1名、2級技能士2名であった。

今回のヒアリング対象者の中にはフルタイムで1箇所に勤務している者はおらず、女性センターの1名は週3日の勤務であった。また、地域若者サポートステーションに勤務する1名は、施設の責任者として、その運営を任されていた。

地域領域においては、施設によって支援内容に違いはあるものの、キャリア・コンサルタントに求められる役割は、まず個別相談、次いでセミナー等と、ある程度明確である。しかしながら、一人一人の対象者の抱える問題は多様性に富んでいるうえに、周囲にノウハウを有する者や同じ問題に取り組む者が少ないことが多いことから、学習にあたっては、努力と工夫が必要である。

さらに、対象者が深刻な問題を抱えているケースも少なからずあり、求められるカウンセリング・スキルが高いとみられることから、スーパービジョン、事例研究は特に重要であり、実務経験を積むことや社外ネットワーク構築に資する経験が必要であることが指摘されている。

また、今回は地域若者サポートステーションと女性センターを対象に調査を行ったが、地域領域としては、このほかにも、勤労青少年ホーム、刑務所、福祉事務所、市町村（生活保護窓口等）、民生委員、公民館等さまざまな活動の場が考えられ、その場によって求められる役割、能力が異なると考えられる。

地域領域としては、将来的な活動領域の拡大をも頭に入れたうえで、必要な能力及びこれを身につけるための支援策について検討していく必要がある。

### 3. 今後の方向性

#### (1) キャリア・コンサルタントはどこまで能力を身につければよいのか

以上、概観したように、各活動領域において、キャリア・コンサルタントが、活用機関側の期待に応え、求められる役割を果たしていくためには、各活動領域に共通して必要な能力に加えて、さらにそれぞれ必要な能力があるが、活動領域によってそれらにはかなり違いがある。

キャリア・コンサルティング技能士、標準レベルのキャリア・コンサルタントのほとんどは、キャリア・コンサルタント養成プログラムにおいて、標準的なキャリア・コンサルタントとして活動する上で必要な知識・スキルについて学んでいる。すなわち、各活動領域において必要とされる知識・スキルについては学んでいる。

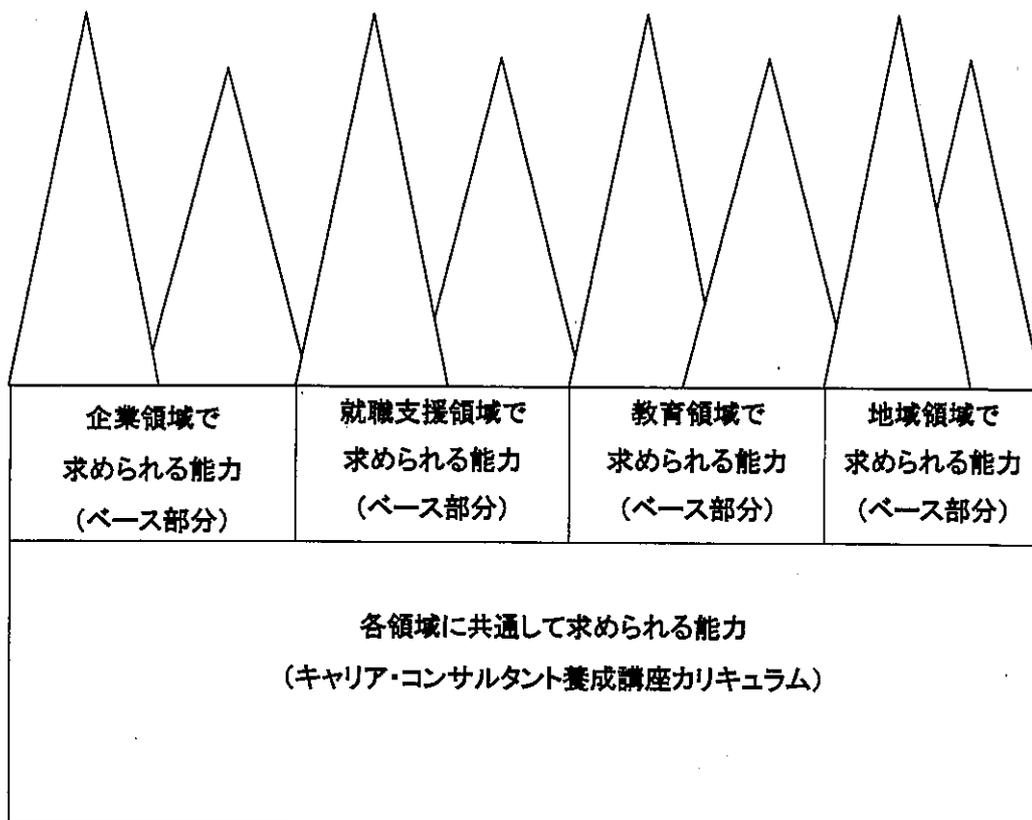
しかしながら、実際に、各活動領域で、キャリア・コンサルタントとして活躍していくうえでは、今回調べたように、さらに、領域ごと、活用機関ごとに、様々な能力が必要とされる。

これらの、さらに必要とされる能力については、キャリア・コンサルタント養成プログラムにすぐに上乘せするのでなく、活動領域ごとに、さらに必要な能力とその程度を示すことが必要であろう。

とは言うものの、必要とされるレベルが高まれば、その全てを一人のキャリア・コンサルタントが身につけることは困難となる。

これについては、その領域で求められる能力のうちベースとなる部分については、自ら身につけるが、さらに高い能力については、キャリア・コンサルタント一人一人が必要な知識・スキルすべてに習熟しなくとも、ネットワークを作り、複数のキャリア・コンサルタントが各自の得意分野の能力を向上させることで互いに補い合い、分業と協業の中で、情報共有や役割分担をして対応していくことも一方策であろう。

図表 5 キャリア・コンサルタントに求められる能力のイメージ



また、個人情報等の取り扱いに留意することを前提に、組織内外のネットワークを活用し、情報交換を図ることも、期待される役割を果たすためには有効であろう。

さらに、キャリア・コンサルタント自身が、相談相手やスーパーバイザーを創っておき、これらを活用していくことものもぞまれる。キャリア・コンサルティングは、活用機関の期待と相談者の希望との利益相反の中で遂行されることもあり、このような場合、キャリア・コンサルタントがジレンマに悩むこともあることから、その意味でも、相談相手やスーパーバイザーの存在は有益であろう。

(2) キャリア・コンサルタント、行政、活用機関は、それぞれ何を行うことが必要か

#### ① キャリア・コンサルタントが行うこと

活躍できるキャリア・コンサルタントになるためには、①「実践し、経験を積むこと」と、②「ネットワークを作ること」、それから、③「(経験を積む中で必要となってくることや、疑問に感じたこと等を中心に) 継続的に学ぶこと」であり、さらに、④「組織への働きかけ」等についても積極的に行っていくことが必要である。

さらに、それぞれのキャリア・コンサルタントは、それらの能力を身に付け、身に付けたあとも継続的に学習していくことが必要であるが、これが必要であることについては、キャリア・コンサルタントはもちろんのこと、キャリア・コンサルタントを活用する機関である企業、大学等、就職支援機関等にも示していくことがのもぞまれる。

#### ② 行政が行うこと

具体的には、平成 24 年度政府予算案に、キャリア・コンサルタントはどのようなことを学び、どのような活動しているか、また、実際にどのような者がいるのか等の情報を提供していくためのサイトである「キャリア・コンサルタント情報提供サイト」が計上されている。

個人情報等の取扱いに留意しつつ、これに、資格取得後の継続学習を支援する「学習支援情報」(セミナー情報のほか、ネットワーク情報等を含む。職業に就いての情報、労働法制度・労働関係施策についての情報、カウンセリング・スキルや人事・組織に関する学習機会情報等を含む)を提供するとともに、好事例を掲載していくことが求められる。

また、領域を問わず、地方における学習機会の不足が課題として挙げられたことから、地方における学習環境の整備にも取り組んでいくことがのもぞまれる。

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 23 年 3 月

## VI 標準キャリア・コンサルタントの積極的活用・普及、将来的なキャリア・コンサルタントの能力評価体系の整備に向けた提言

### 1 キャリア・コンサルティング技能検定制度との関わり

IVに示した方向性に従い、標準キャリア・コンサルタントの能力要件見直し・拡充を図ることで、現行の標準キャリア・コンサルタントの能力要件も参照し設計している、キャリア・コンサルティング技能検定制度の試験科目（事実上の能力要件）を超える（上回る）部分が生ずることとなる。

このため、今般の標準キャリア・コンサルタントの能力要件見直しの考え方、具体的内容も踏まえ、平成23年度以降、熟練レベルに相当するキャリア・コンサルティング技能検定2級、指導レベルの入り口に相当する同1級の試験科目や、実施方法等について、指定試験機関（（特）キャリア・コンサルティング協議会）を中心に、これら制度間の整合性が確保されるよう、見直しに向けた計画的な検討が求められるものである。

また、標準キャリア・コンサルタントの、キャリア・コンサルティング技能検定受検要件上の位置づけについては、現在、実務経験年数を通常の5年間より2年短縮し、3年間とするとともに、平成25年度までの特例措置として、指定試験機関が実施する講習の修了をもって、学科試験を免除する等の仕組みを設けている。

今般の標準キャリア・コンサルタントの能力要件見直しにより、特に知識面では、キャリア・コンサルティング技能検定2級の水準にごく近接することとなることも勘案し、また、キャリア・コンサルタントにとっての計画的で円滑なレベルアップに資する養成ルートのあり方等も考慮した上で、特例講習制度終了後の、キャリア・コンサルティング技能検定受検要件上の位置づけ等についてもさらに検討を深めるべきものと言える。

### 2 標準キャリア・コンサルタントやこれを目指す者の継続的な学習環境の整備

今般の標準キャリア・コンサルタントの能力要件見直しは、幅広い領域で活躍が期待されるキャリア・コンサルタントとして「必要十分」の水準まで希求するという考え方ではなく、様々な現実的視点も考慮した、いわば「共通ミニマム」の水準を明確化する、という基本的考え方に立っている。

したがって、見直し後のモデルカリキュラム140時間程度の修学をもってしても、これだけで「必要十分」と言うことではなく、想定している（目指す）活動分野等に応じた能力開発を図る上で、モデルカリキュラム修学と並行した、もしくは前後の予復習の機会と、学習者の継続的な自己啓発・能動的学習の意識、さらには実現のための環境等が揃って整うことが必要となる。

その際、労働者の場合、雇用する立場にある企業の役割が重要であることはいまでもないが、カリキュラムや資格と連動した効果的・継続的な学習機会が提供可能な

専門機関という観点では、職業能力開発局長の指定を受ける試験機関とこれに関わる養成機関、これら機関が参画する（特）キャリア・コンサルティング協議会等の役割が最も重要と言える。また、今後、関係する学会等の人材育成の観点から果たす役割発揮にも大いに期待される。

具体的には、自習にも適した工夫を凝らした学習教材（テキスト、問題集、講演・ロールプレイ実演録等）の発行、様々なレベルや活動領域に即した、また可能な限り実践的要素を注入した研修・経験交流、（広義の）スーパーバイズ等の機会の創出、これらを活用した学習履歴の蓄積・評価、さらには、専門職としての倫理に関わるガイドライン等の提示や、これに係る教育・啓発等の役割発揮が期待されるものである。

その際、日常的な学習機会の制約された地方在住者等も含め、幅広い標準キャリア・コンサルタントにとってこうした学習機会が実質的に確保されるよう、各試験・養成機関が、自団体のいわゆるホルダーのみを対象とする、ということではなく、可能な限り門戸を開放する（見方を変えると互換的仕組みを設ける）、資格更新制度も積極的に活用し、体系的な学習機会の提供とこれに係る情報開示、キャリア・コンサルタントの学習についてのインセンティブ付与に取り組むことが期待される。

### 3 国際的なキャリア・ガイダンス論の展開等を踏まえた、キャリア・コンサルティング（コンサルタント）やこれに関わる概念整理、キャリア・コンサルタントの能力体系等の見直し

今回の部会における、標準キャリア・コンサルタントの能力要件見直しに係る検討は、現行のキャリア・コンサルタントの能力評価体系等の基本的枠組みを前提に、標準キャリア・コンサルタントに対する社会や労働市場のニーズの変化・高まり、労働政策上の要請といった、主にいわば国内的な観点から行ったものである。

他方、海外に目を転ずると、OECD、ILO、EU やこれに関わる各国において、国際競争力向上に向けた人材面からの貢献、福祉から就労政策の基盤形成等の観点から推進する、雇用政策、人材育成政策の文脈で、「キャリア・ガイダンス政策」（Career Guidance Policy、我が国における「キャリア形成支援政策」とほぼ同義と考えられるもの）に改めて注目が集まり、議論が展開、深化を辿っている<sup>21</sup>。

これら議論・取組みの特徴と、我が国の実態、議論の方向性との関わりを概観すると、以下のことが言える。

- ◆キャリア形成支援政策の重点的な対象が、労働市場に限らず、教育や社会的公正も含めたものに拡大しつつあること《今般の見直し議論で、就労に至る前段階のキャリア教育や、ニート等の若者を射程に入れていることと、一定符合するものである。》
- ◆また、これに対応し、アプローチの手法も、支援ニーズに応じた受け身のものに限定せず、予防的・能動的なものに重点を置く考え、また、手法としても、カウンセ

<sup>21</sup> 詳細については、下村英雄「最近のキャリアガイダンス論の論点整理と成人キャリアガイダンスのあり方に関する論考」（2010年11月 JILPT Discussion Paper Series 10-06）を参照されたい。