

## キャリアコンサルタントの継続的な学びの促進に関する報告書

### 1. はじめに

平成 28 年 4 月に創設されたキャリアコンサルタント登録制度は、制度施行以来、着実にその登録者数を伸ばすなど、順調に推移している。

しかし、登録者の多様な領域における活躍が期待される一方で、キャリアコンサルタント国家資格試験で求めている能力水準は、現実的視点も考慮したいわばミニマム標準として設定されたものである。

キャリアコンサルタントとして、実際に現場で十分に活躍できる力量を身に付けていくためには、国家資格試験に合格・登録した後も、多様なそして現実的な状況に対応できるよう、継続的学びによる資質向上と経験の蓄積が必要不可欠となる。さらにこの資質の向上には、テクニカルなスキルに加えて、プロフェッショナルとしての自覚と責任、さらには倫理といった職業人としての人間的な資質の向上も重要である。

このため、キャリアコンサルタントが、企業を含む多様な領域で十分に活躍していくための方策及び資格取得後において継続的に学んでいくべき事項について、体系的に整理するとともに、各人が主体的に取り組むに当たっての指針を示すこととする。

### 2. 課題

#### (1) 実務経験機会の確保

キャリアコンサルタントは、企業、学校、需給調整機関をはじめとした社会の多様な領域にその活動の場が広がろうとしている。しかし、一方では、資格を取得したにもかかわらず、実務経験の機会を得ることができない（または乏しい）者も相当数存在する。実務経験がなければ、自身に十分な力がないことに気づく「振り返り」の機会を得ることもなく、資質向上に向けた自発的な学びや成長へのモチベーションも生じない。キャリアコンサルタントの有用性を広く認知してもらうためにも、また、多様な領域で活躍できるキャリアコンサルタントを育成していくためにも、キャリアコンサルタント個人の自助努力はもちろん、キャリアコンサルタントを組織する団体（以下「キャリアコンサルタント組織団体等」<sup>1)</sup>）の活動を通じて、幅広く実際の現場で活躍できる機会の確保・拡大に努めていくことが必要である。また、国は、当該団体の活動が、実務経験や学びの機会の確保に適切につながっているのかなど、実態の把握・フォローアップに努めた上で、必要に応じてそれらの活動を促進し支援することも検討すべきである。

---

<sup>1</sup> 地域又は全国規模で、キャリアコンサルタントが、インターンシップや勉強会など、専門家集団として自発的な学びの機会を創出していく法人・団体（任意の団体を含む）等を指す。これらの取組を行う養成・更新講習実施機関や、教育・研究機関もキャリアコンサルタント組織団体等としての役割を果たしうる。

## (2) 継続的学びの推進

キャリアコンサルタントは、職業能力開発促進法施行規則（以下「施行規則」という。）第48条の17に定める講習を受講すること等により5年ごとの更新を受けることができる。この更新に係る受講時間等の基準は、実務経験が全くない者から豊富な者まで様々な状況にある有資格者を対象に、現実的対応に必要な知識・技能などを維持するための必要最小限の水準として設定したものである。したがって、この基準のみをもって、キャリアコンサルティングの現場で十分に活躍できることを担保するプロフェッショナルとしての水準や、変化する社会からの期待や要請を満たすものではない。それぞれの活動領域において、クライアントの課題解決に寄与する等、十分に活躍していくためには、キャリアコンサルティングの実務経験を出発点として、自分自身の課題の把握とその解決、更なる資質向上のための自己啓発・能動的学習など、プロフェッショナルとしての水準の向上などを継続的に行っていく必要がある。

## 3. 実務経験機会の確保

### (1) 社会からの期待に応えることで活躍の場を広げる

平成30年3月に本検討会として報告書をまとめ、その後施行規則等の改正に反映されたキャリアコンサルタントの能力要件の見直し（養成講習の科目の改訂）において、セルフ・キャリアドック等の企業におけるキャリア支援に関する知識・技能が追加された。また併せて、施行規則第2条において職業能力開発推進者の選任に関しキャリアコンサルタントが「必要な能力を有する者」として新たに規定された。キャリアコンサルタント組織団体等においても、当該規定の企業への積極的な周知を行うとともに、企業からの期待に的確に応えるべく、職業能力開発推進者として事業所全体での労働者の職業能力開発・キャリア形成上の課題に対応することができるに相応しい、管理・調整・企画といった新たな能力の獲得・強化にも努めていくべきである。

加えて、キャリアコンサルタントの活躍の場を広げていくためには、各領域で求められる能力を強化するとともに、キャリアコンサルタント自ら、その社会的認知度の向上を計画的かつ戦略的に進めていくという発想が求められる。

### (2) キャリアコンサルタントとしての初期キャリアの形成に向けた支援を行う

キャリアコンサルタントは自ら実践の場を開拓していくことが望ましいが、企業のキャリア開発担当部署に所属する者のような場合を除けば、試験合格を経て登録を完了した多くの者が、直ちに独力でキャリアコンサルタントとしての活躍の場を得ることは難しい状況にある。

このため、キャリアコンサルタントの初期キャリアについては、様々な方法によりスモールステップ型で支援することが望ましく、その1つの方策として、例えば、キャリアコンサルタント組織団体等の活動を通じて、いわゆるインターンシップ方式による実務経験機会を創出する等の仕組み作りを検討すべきである。この場合のインターンシップには、キャリアの始まりとなるような実務経験の場の提供に加えて、各キャリアコンサルタントが信頼できる指導者の下で、それぞれの相談事例の実践結果を適切な形で振り返ることができ、キャリアコンサルタントとしての発達課題を着実にクリアしていくことができる環境を合わせて提供するものがありうる。なお、インタ

ーンシップの内容は、面談のみならず、キャリア関連分野・能力開発や働くマインドなどの領域の専門家との関係構築等を含めた、幅広い内容が想定される。

#### 4. 継続的学びの推進

キャリアコンサルティングの実務に就いていない者についてはまず実務経験機会の確保が課題となるが、一定の実務経験に基づき知識・スキルの一層の向上等に取り組む意思を有している者については、以下のような対応が求められる。

##### (1) あるべきキャリアコンサルタント像

キャリアコンサルティングでは、クライアントのライフステージ・キャリアステージの重要なイベントに関わる支援や指導を行うが、その場はキャリアコンサルタントとクライアントの閉ざされた場になりがちである。加えて、支援者と支援を受ける者という対等な立場とは言いにくい状況にあることも考えれば、自らの助言・指導等がクライアントに大きな影響を及ぼしうるということを常に心に留め、また、一つ一つの面談が極めて個別性の高いものであることを自覚して、面談に臨む必要がある。

さらに、常に自らの課題に気づくことに努め、主体的に自らのキャリアコンサルタントとしての能力・態度等の課題解決に取り組むべく学びを継続していかなければならない。

また、キャリアコンサルティングにおいてクライアントを深く理解し的確な支援につなげていくためには、まずは自らの専門家としての姿と向き合い、自らの自己理解にも努めなければならない。キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティングで何ができ、どのような対応を行ったかという活動レベルでの個々の対応方法のみに目を向けがちであるが、その活動の基にある理論的根拠やキャリア形成・能力開発における意味づけなどを説明し、支援できる力が必要である。

キャリアコンサルタントの養成や地域・職域のネットワークにおける指導的立場を担っていく者については、単に実務経験が豊富であるということのみでは不十分であり、専門家としての学術性、指導者としての人間性も兼ね備え、実践手法や効果に係るエビデンスの探求等、キャリアコンサルティングのいわば科学的な発展に貢献し、それを実践に移すことのできる姿勢・マインドも求められる。

なお、キャリアコンサルタントが、現場のニーズに的確に応え、必要とされ活躍できる（役に立つ）人材集団となり社会的にも評価されるためには、各キャリアコンサルタントは、すべての活動領域で共通的に求められる一定の能力水準を確保したうえで、それぞれの専門領域や現場のニーズに常に意識を向け、それぞれの場で「役に立つ」観点から活動の焦点を明確化の上、これに応じた高い知識・スキルを身に付けるよう努めるべきである。

このため、キャリアコンサルタントに求められる知識・スキルを、すべての活動領域に共通するものと、活動領域によって異なってくるものとに分け、それぞれの領域における学習レベルと学習目標を明示することが必要となる。

キャリアコンサルタントには、これらキャリアコンサルタントとして学ぶべき事項の全体像を俯瞰しつつ、自己の成長に必要な事項を適切に選び取る力が求められる。

## (2) 学習項目と目標

キャリアコンサルタントに求められる能力要件は、キャリアコンサルタント養成講習の科目・範囲等（施行規則別表第11の3の2）に定められているところであるが、資格取得後の継続学習において特に必要である事項は次のとおりである。

### ① 個別面談スキル

個別面談を適切に実施するスキルが、キャリアコンサルタントとしてのコアスキルであることは論を待たない。しかしながら、メンタルヘルスなどにかかわる心理的な面談とは異なり、キャリア形成に向けて自らのモチベーションを開発し行動を実践できるような気づきや支援を行う個別面談スキルを学習し獲得していくことも重要である。現行の養成講習カリキュラムでは、この新たな領域における面談全体をマネジメントできるようになるには不十分であり、あらゆる領域で十分に活躍できる力量が身につくものとは言いがたい。したがって、後述のスーパービジョンを受けること等により、長期にわたりかつ継続的な学習が求められる。

### ② 倫理

多くのキャリアコンサルタントが、倫理への理解や、これを行動に反映する姿勢の不足により、近年広がりを見せるキャリアコンサルティングの様々な現場において直面する課題に、必ずしも適切に対応できているとはいえない。キャリアコンサルタントが現場において、十全に活躍するための前提として、倫理に関する確実な理解と内在化、それを各場面に適切に当てはめて考え、行動できる力を身に付けることが必要である。そのためにも、スーパービジョンを受けること等による継続的な学習が求められる。

### ③ 法令・制度

雇用・労働、社会保険、教育等の諸分野の法令・制度や、職業訓練・助成金等のキャリア形成支援施策に係る正しい理解は、クライアントに適切な助言を与える上での前提であり、常に最新の正確な情報を把握しておく必要がある。

### ④ ツールの活用方法

クライアントの自己理解の支援等のためのツールが数多く開発・提供されているが、キャリアコンサルティングの質向上のためにはこれらツールに習熟し、その理論的背景も踏まえて活用することが重要な課題となる。また、各キャリアコンサルタントが、キャリアステージや個々人の能力発揮レベルなどを踏まえて、キャリア形成の用途に応じたキャリアシートを作成（ジョブ・カードの編集を含む。）する技術も身に付けていくべきである。

### ⑤ 多職種連携に関する知識

キャリアコンサルティングを適切に実施するためには、必要に応じて、他分野・領域の専門家及び関係者と協力していかなければならず、自身が活動する地域においてどのような専門家がいてどのような協力を得られるのか等についての知識を得ることも必要である。

### ⑥ 組織への働きかけ手法

今後のキャリアコンサルタントの活動が大きく期待される企業領域においては、人事など企業の関係部門との連携・協働が必要不可欠である。企業内キャリアコン

サルティングを効果的なものとするためにも、組織への働きかけへの取り組みを重視し、その際に求められる倫理を踏まえた上での、面談から得られた課題に係る報告の作成等適正な活動を維持するための知識・技能を身に付けておく必要がある。

#### ⑦ クライアントの特性理解

発達障害・精神障害といった対応困難層、がん患者やLGBT等の支援に当たって配慮を要する層については、支援制度に関する知識を習得するほか、個々のクライアントが抱える課題を正しく理解し、個別の状況に応じた対処を行うことが必要となる。またダイバーシティ推進の観点からも、多様な特性を理解した上で、キャリアコンサルティングに臨む必要がある。

#### ⑧ 制度上位置づけられた役割の理解

キャリアコンサルタントは、以下のとおり、諸制度の適正運営のために一定の役割を担っていることを理解し、その役割を十全に果たすべく、必要な知識の習得及び最新の情報の収集に努めなければならない。

- ・ 専門実践教育訓練給付指定講座受講希望者に対するキャリアコンサルティング（雇用保険法施行規則第101条の2の12第1項第1号）を適切に行うための、社会人のリカレント教育及び学び直しに関する知識（意欲の喚起、適切な学びの選択及び方法に関するものを含む）。
- ・ 労働者が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めることを容易にするために、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識（職業能力開発促進法第10条の3第1項第1号）。
- ・ 職業能力開発推進者の業務（職業能力開発促進法第12条）を適切に行うための、職業訓練や企業におけるキャリア支援施策やその運営・調整等に関する知識。
- ・ ジョブ・カード（職業能力開発促進法第15条の4に規定する職務経歴等記録書）を用いた効果的なキャリアコンサルティングを行うための知識・技能。
- ・ 公共職業訓練受講者に対する職業能力の開発及び向上に関する目標の設定に係る相談（職業能力開発促進法第23条第4項）を適切に行うための、公共職業訓練等に関する知識。
- ・ 学生生徒に対する職業選択についての関心と理解を深めるための相談（職業安定法第26条第3項）を適切に行うための、労働市場やキャリア教育等に関する知識。

キャリアコンサルタントに求められる学習には、その内容を継続的に深めることを目指す「深化」と、一定水準の最新情報を学ぶことを目指す「アップデート」があり、学ぶべき対象は共通領域と専門領域に分類できる。さらに専門領域には必修と選択が存在している。これを構造的に整理すると以下に示すマトリックスで対応関係を明確化することができる。

キャリアコンサルタントがその力を発揮するには、様々な活動に共通する事項を理解し学ぶことに加えて、自身の専門領域の中で高度な知識と技術を獲得すること

が肝要であり、それに向けた努力が必要である。そのため、キャリアコンサルタントに求められる知識・スキルも以下のマトリックスにより分類できる。

例えば、上記に示した学習項目のうち、①、②そして⑤はすべてのキャリアコンサルタントが深化を図るべきもの（共通深化型）、③、④はすべてのキャリアコンサルタントが学び、必要に応じたアップデートを図るべきもの（共通一定レベル型）、⑥、⑦、⑧は専門領域に応じた内容を深く学習すべきもの（専門深化型）に分類できる。さらに、上記学習項目以外にも、企業領域で活躍するキャリアコンサルタントが組織レベルの支援について学ぶ等の、選択した専門領域において一定水準必要なもの（専門一定レベル型）や専門領域内でさらに専門性を特化するもの（専門内選択深化型）も存在する。また、下記マトリックスに加えて、キャリアコンサルティングに関連する領域についての知見を広げること、実務を円滑に進める上で有用である。

【キャリアコンサルタントに求められる学習のマトリックス】

		学習目標	
		深化	アップデート
全てのキャリアコンサルタントが学ぶべき共通領域	必修	共通深化型 ① 個別面談スキル ② 倫理 ⑤ 多職種連携に関する知識	共通一定レベル型 ③ 法令・制度 ④ ツールの活用方法
	選択	専門内選択深化型	
キャリアコンサルタントが専門性を発揮する選択領域	必修	専門深化型 ⑥ 組織への働きかけ手法 ⑦ クライアントの特性理解 ⑧ 制度上位置づけられた役割の理解	専門一定レベル型
	選択		

(3) 標準的学習モデル

継続学習は、各キャリアコンサルタントの力量・学習の目標等に応じて、最も適切な内容・方法により行うべきである。しかしながら、自らの力量がどの程度の水準にあり（何がどれくらい不足しており）、どのような学習が必要なのかを各人が的確に把握することは難しい。

このため、各キャリアコンサルタントが、学習の計画と実行、学習成果の振り返りができるよう、自らの力量を客観的に診断できる機会の設定が求められる。

その結果に基づき、各キャリアコンサルタントは、個人的学習と並行して、必要に応じ、キャリアコンサルタント組織団体等の資源を活用した学習（二人又は数人単位の小規模のものを含む。）を組み合わせ、継続的に学びを重ねていくべきである。また、資格更新時等の機会を捉えて、定期的にこれまでの学習履歴や実務経験を振り

返ることも重要である。ここでは、組織的に行う必要があるものについて論じていく。

#### ① スーパービジョン

個別面談の力量を向上させていくことに加え、キャリアコンサルタント倫理綱領を確実に体得するためにも、キャリアコンサルタントとしてのキャリアの初期段階にある者に留まらず、経験を積んだキャリアコンサルタントにおいても、積極的かつ定期的にスーパービジョンを受けるべきである。

本報告書で述べるキャリアコンサルティングのためのスーパービジョンは、事例の理解や対応方針・技法の検討を主目的とする事例検討の要素に加え、教育的介入を通じたスーパーバイザーの成長と、同時にクライアントのキャリア形成の支援等の要素を含むものであり、さらにはそれらを通じた組織活性化への貢献を図るものとして期待される。このため、指導を受けるべきテーマに応じて、面接技術だけでなく、組織の活性化等の多様な領域に関する知識や専門性に係る複数のスーパーバイザーに指導を受ける場合もありうる。その具体的な実施方法について、いわゆる流派（特定の理論や学派等）を越えた標準的な在り方を今後検討することが必要である。

その一連のスーパービジョンの内容をカバーする標準カリキュラムの策定に当たっては、スーパーバイザーの見立てや対応の誤りを単に指摘することがスーパービジョンであるという偏った認識に立つのではなく、プロフェッショナルとしての人間性、とるべき態度・姿勢・持つべきマインドなどをカバーしたものとすることが必要である。

#### ② 事例検討会

個別面談の力量の向上のためには、終結又は中断した事例等を活用した事例検討会に参加し、事例の理解や援助方法の有効性を検討する機会に接することも有効と考えられる。

また、個々のクライアントのキャリア形成や能力開発にかかわる事例や、キャリア研修の実施とそのフォローに関する事例についての検討は、クライアント個人の視点から課題やキャリアビジョン、アクションプランをまとめた個別報告の作成などに有効である。さらには組織への働きかけや、人事との協業に係る事例検討、その他の支援に係る多様な活動に係る事例などは、組織に対する報告書作成等適正な活動を維持するためなどに有効である。

#### ③ 研修会・経験交流会への参加

キャリアコンサルティングに係る理論やツールは日進月歩であり、常に新たな動向に目を向けこれを吸収していかなければ、実践現場で十分に活躍する水準を維持していくことは難しい。このため、上述の学習目標等に照らし、自身に必要な知識・技能に関連する研修や経験交流等に、積極的に参加していくことが望まれる。

なお、研修会・経験交流会は、後述の養成講習・更新講習実施機関や、関係学会、大学等が行うものを待つばかりではなく、各自が構築したネットワークによる自発的なものも当然に含まれるものである。

#### (4) 継続的学びを支える体制の整備

キャリアコンサルタントの継続学習を促進していくためには、それを支える体制の整備が必要不可欠となる。体制の鍵となる要素は、高度かつ専門的な知識・技能を有する指導者の育成と、継続学習の拠点となる組織の位置づけの明確化である。

##### ① 指導者の育成等

上記(3)①を満たすキャリアコンサルティングのためのスーパービジョンを安定して実施するためには、指導者としての学びの出発点にある1級キャリアコンサルティング技能士等が、指導者としての継続的な学習・研鑽を積むことが必要である。また、その実践的指導力向上のために、スーパーバイザー養成のための標準的カリキュラムモデルや、適性・能力判定基準等を整理して示す必要がある。なお、スーパーバイザーは、特定の理論や学派等にとらわれずに一定の質を備えた指導を行うことができなければならない。国家試験の合格により知識・技能の水準について客観的に判定される技能士とは異なり、スーパーバイザーは、指導者としての学習及び経験を積み重ねる中で総合的に能力評価されていくべきものである。また、併せて、スーパービジョンの受け方や実施方法（取り扱われる内容の範囲、継続的に受けていくこと、使用する資料、1回あたりの時間、進め方、料金等）のガイドラインを示してしていくことが重要である。

##### ② 養成講習・更新講習実施機関の役割の明確化

継続学習の日常的な拠点としては、大多数のキャリアコンサルタントが資格取得前後で学習の場としてきた養成講習・更新講習実施機関が担うことが考えられるが、これに限定するものではない。一方、キャリアコンサルタントが資格取得後、活動領域を広げ又は変更し、それに応じて継続学習の目標や進め方も変えざるを得ない等の事情が生じることは十分に考えられることから、各機関が自ら養成等した者のみを対象とするのではなく、原則として、すべてのキャリアコンサルタントに門戸を開放することが望ましい。

なお、養成講習・更新講習実施機関が行うべき事項としては、既述のような、スーパービジョンのあっせん、インターンシップによる実務経験機会の提供、研修会・経験交流会の開催等に加え、継続学習に係る情報提供や意識啓発、キャリアコンサルティング事例集の作成・発行、キャリアコンサルティングツールの開発・提供等が考えられる。

##### ③ ネットワークの活用

キャリアコンサルタントは、職務遂行上の必要から、他のキャリアコンサルタントや関連分野・領域の専門家との協業を行うことが必要であり、これらの者とのネットワークを構築していく必要がある。こうした協力者はノウハウの確保という業務上の観点に加え、相互に職務上貴重な知識・情報を有していることから、継続学習の一環としての情報交換・収集の観点からも、可能な限り相互に専門性を尊重し合いつつネットワークを活用した勉強会等の機会を持つべきである。