

平成31年1月10日

【照会先】

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

室長 松瀬 貴裕

室長補佐 林 幹雄

（代表電話）03(5253)1111（内線5372）

（直通電話）03(3502)8931

報道関係者 各位

## 「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」を公表します ～キャリアコンサルタントの十分な活躍に向けた方策や資格取得後の学習のあり方などを提言～

厚生労働省では、このたび、「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」を取りまとめましたので、公表します。

この報告書は、厚生労働省が委嘱する職業能力開発専門調査員で構成される「キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会」（座長：花田光世 慶應義塾大学 名誉教授）での議論をまとめたものです。

報告書では、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を踏まえ、キャリアコンサルタントが多様な領域で活躍するための方策と、資格取得後に継続的に学んでいくべき事項を体系的に整理しました。そして、キャリアコンサルタントやこれを組織する団体などが、主体的・継続的に学ぶための指針を示しています。具体的には、キャリアコンサルタントが実務経験を積む機会を確保するための方策や、資格取得後の継続的な学習に特に必要な項目、標準的学習モデルなどを提言しています。

厚生労働省では、この報告書を踏まえ、今後の関連施策の立案・運用改善などを行い、キャリアコンサルタントの質の向上を図ることで、労働者などのキャリア形成支援を一層推進していきます。

### 【報告書のポイント】

#### 1 キャリアコンサルタントやこれを組織する団体などに今後求められる対応について

- 実務経験の確保について、キャリアコンサルタントを組織する団体などが、インターンシップ方式による実務経験機会を提供する仕組みなどを検討すべきであることを提言した。
- 継続的な学びの推進について、キャリアコンサルタントは自分自身の課題の把握とその解決、継続的な自己啓発・能動的学習などを、継続的に行っていくことが必要であることを提言した。

#### 2 資格取得後の継続学習において特に必要な事項について

- あるべきキャリアコンサルタント像について示すとともに、資格取得後の継続学習において重点的に学ぶ必要がある項目（個別面談スキル、倫理、法令・制度、ツールの活用方法、多職種連携に関する知識、組織への働きかけ手法、クライアントの特性理解、制度上位置付けられた役割の理解 など）を提言した。
- 標準的学習モデルについて、各キャリアコンサルタントが自らの力量を客観的に診断できる機会の設定が必要であることから、スーパービジョン<sup>※</sup>や事例検討会、研修会・経験交流会への参加の機会を組織的に整備する必要があることを提言した。

※キャリア支援におけるスーパービジョンとは、スーパーバイザー（指導者）がスーパーバイジー（指導を受けるキャリアコンサルタント）に対し、面談記録に基づく事例の理解や対応方針の検討などの技術的な面での指導に加え、キャリアコンサルタントとしての成長を図るための支援を行う教育的対応を指します。スーパービジョンを受けることで、クライアントに対する効果的なキャリア形成等支援や、組織活性化への貢献等にもつながります。

■別添1 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（概要）

■別添2 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

■参考資料 キャリア支援におけるスーパービジョン等の概念の検討に係る参考資料

# 「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」(概要)

資料3 別紙

(平成30年12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)

## 1. 検討の背景及び考え方

- 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。
  - 一方、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り、実際に現場で十分に活躍するには、資格試験に合格・登録した後も、継続的学びによる資質向上と経験の蓄積が必要不可欠。
- ⇒ キャリアコンサルタントの多様な領域での十分な活躍に資するよう、活躍していくための方策及び資格取得後に継続的に学んでいくべき事項を体系的に整理し、キャリアコンサルタント、キャリアコンサルタントを組織する団体等が主体的に継続的学びに取り組むに当たっての指針を示したもの。

## 2. キャリアコンサルタントやこれを組織する団体等に今後求められる対応

### (1) 実務経験機会の確保

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のためにも、実務経験が必要。キャリアコンサルタントを組織する団体等がインターンシップ方式による実務経験機会を提供する仕組み等を検討すべき。

### (2) 継続的学びの推進

- キャリアコンサルタントが、それぞれの活動領域において、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踏まえ、自分自身の課題の把握とその解決及びさらなる資質向上のため自己啓発・能動的学習等を継続的に行っていくことが必要。
- 現場のニーズに的確に答え、活躍できる人材集団として社会的に評価されるため、①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上で、②それぞれの専門領域や現場のニーズに応じた高い知識・スキルを身につけるよう努めるべき。

## 3. 資格取得後の継続学習において特に必要な事項

### (1) あるべきキャリアコンサルタント像

- キャリアコンサルタントは自らの助言・指導等がクライアントに大きな影響を及ぼしうることを常に肝に銘じ、また、常に自らの能力・態度等の課題に目を向け、その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。
- キャリアコンサルタントは自らの自己理解にも努めなければならない。さらに、自身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できる力が必要である。
- 指導的立場のキャリアコンサルタントは、豊富な実務経験のほか、専門家としての学術性や指導者としての人間性も備える必要がある。

### (2) 学習項目

資格取得後の継続学習においては、特に、①個別面談スキル、②倫理、③法令・制度、④ツールの活用方法、⑤多職種連携に関する知識、⑥組織への働きかけ手法、⑦クライアントの特性理解、⑧制度上位置付けられた役割の理解 等の項目について重点的に学ぶ必要がある。

### (3) 標準学習モデル

自らの力量の水準や自らに必要な学習を的確に把握することは難しいため、各キャリアコンサルタントが自らの力量を客観的に診断できる機会の設定が必要。特に、スーパービジョン(※)や事例検討会、研修会・経験交流会への参加の機会を組織的に整備する必要がある。

※ キャリア支援におけるスーパービジョンは、スーパーバイザー(指導者)がスーパーバイジー(指導を受けるキャリアコンサルタント)に対し、

①面談記録に基づく事例の理解や対応方針の検討などの技術的な面での指導に加え、②キャリアコンサルタントとしての成長を図るための支援を行う教育的対応を指すもの。クライアントに対する効果的なキャリア形成等支援・それを通じた組織活性化への貢献等にもつながるもの。