資料３

経済社会情勢の変化に対応したキャリアコンサルティングの実現に向けて

１．経済社会情勢の変化に対応したキャリアコンサルティングに必要な能力
２．キャリアコンサルタントが当該能力を得るために有効な制度その他の施策の在り方
３．キャリアコンサルティングの活用活性化のために有効な施策

労働政策研究・研修機構
職業構造・職業指導部門　下村英雄

１．経済社会情勢の変化に対応したキャリアコンサルティングに必要な能力

研究会開催要綱より

・必要な能力

① 労働市場情報等のデータを支援に効果的に活用する能力

② 変化の激しい時代において労働者個人が
キャリア的に自立することを支援する能力

③ リスキリングを含めた労働者のキャリア形成の在り方を
企業に提案する能力

- ①外部と内部の**労働市場情報のシームレスな活用**、②企業内キャリア形成にこだわらない**真に自律的なキャリア意識の醸成**及びキャリア形成の促進、③急速に変化する**従業員のキャリア・ニーズをどう企業内で吸収するか**というビジネス上の課題
- いずれも日本のキャリア環境の大きな変化に対応するために、キャリアコンサルタントに対応が求められる能力として重要。

先進各国のキャリア関連資格

- 労働政策研究・研修機構(2022).『先進各国のキャリア関連資格及びキャリア支援のオンライン化に関する研究』 JILPT資料シリーズNo.250
  - 改めて**海外の関連制度の情報収集**を行い、日本の関連施策のあり方を検討。
  - ①キャリア支援者養成に係る海外の研究動向、②キャリア支援関連資格の先進各国との比較、③オンライン相談に象徴されるキャリア支援施策のオンライン化の3点について検討を行った。
  - 具体的には、**欧州等におけるキャリア支援者養成の議論をレビュー**し、日本に対する示唆を得る。また、アメリカ、イギリス、カナダ等の先進国におけるキャリアコンサルティング関連資格について、その種類、資格取得・保持の要件等を明らかにした。
  - その他、キャリア支援に関する国際機関（OECD、CEDEFOP、ETF等）で公刊されている報告書等を中心とした文献サーベイ

海外の能力要件

- CACREP
  - Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs（カウンセリングおよび関連教育プログラム認定評議会）
  - **アメリカの大学院**のカウンセリングコースで必須の「キャリア開発」のカリキュラムの内容
- NCDA
  - National Career Development Association（全米キャリア開発協会）
  - **アメリカ最大のキャリア支援者団体**の能力要件
- IAEVG
  - International Association for Educational and Vocational Guidance（国際教育職業ガイダンス協会）
  - **ヨーロッパ最大のキャリア支援者団体**の能力要件

2024 CACREP Standards. Section 3: Foundational Counseling Curriculum D. Career Development

D. キャリア開発
1. キャリア発達、キャリアカウンセリング、キャリア意思決定の理論とモデル
2. 仕事、社会経済的地位、健康、障害、トラウマ、人間関係その他の人生の役割と要因間の相互関係を概念化するアプローチ
3. キャリア、余暇、教育、職業、労働市場に関する情報資源、テクノロジー、情報システムを知り、活用するプロセス
4. 職場環境がクライエントの生活経験に与える影響を評価するアプローチ
5. キャリア開発に影響を与える能力、興味、価値、性格、その他の要因を評価するための方策
6. キャリア開発プログラムの企画，組織化，実施，管理，評価
7.発達段階に応じた方策を用いて、個人が文化的に持続可能なキャリア、教育訓練、就業機会に積極的に関与できるように支援すること
8.職場で障壁に直面している人への雇用面での支援に関するアドボカシー
9. キャリア、教育、ライフワークの計画と管理のためにクライアントのスキル開発を促進する方策
10.キャリア選択、中等教育後の訓練に対する準備、教育的な意思決定
11.周辺的な対象層の教育的・職業的な機会へのアクセスを改善する方策
12. キャリア開発・キャリアカウンセリングと関連する倫理的・法律的な問題

NCDA Minimum Competencies for Multicultural Career Counseling and Development

キャリア理論
個人／グループカウンセリングのスキル
個人／グループのアセスメント
情報、リソース、テクノロジー
プログラムの推進、管理、実施
コーチング、コンサルテーション、パフォーマンスの向上
スーパービジョン
倫理的／法的な問題
研究／評価

・「情報、リソース、テクノロジー」には「情報・リソース・テクノロジーの使用を定期的に評価し、（中略）必要に応じてクライアントごとに修正や個別化を行う」等が含まれる。
・「倫理的／法的な問題」には、「多文化・多様性の問題や研究に関する知識を継続的に更新し、必要に応じて新しい知識を適用する」「多様性に関連した倫理的・法的問題に直面したとき、（中略）スーパーバイザーや他の専門家への相談を効果的に利用できる」等が含まれる。

International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners

S1　アセスメント
S2　教育ガイダンス
S3　キャリア発達（キャリア開発）
S4　カウンセリング
S5　情報マネジメント
S6　コンサルテーションとコーディネーション
S7　調査研究と評価
S8　プログラム・サービスのデリバリーと評価
S9　コミュニティ・キャパシティ・ビルディング
S10　配置（プレイスメント）
S11　教育・職業ガイダンスサービスの運営と管理
S12　社会的マーケティングのスキルに特に重点を置いたキャリアおよび教育ガイダンスのマーケティングとプロモーション。
S13　移民、難民、地理的に避難している人々と働くこと

・「情報マネジメント」には「情報技術を使用して教育および職業に関する情報を提供する（データベース、コンピュータベースの教育およびキャリアガイダンスプログラム、インターネット）」が含まれる。
・「コミュニティ・キャパシティ・ビルディング」には、「主要なコミュニティパートナーとの関係を構築するためのスキルを示す」等が含まれる。

海外の能力要件からの示唆

①情報資源・情報テクノロジーに対する能力

- 「情報資源、テクノロジー、情報システムを知り、活用するプロセス（CACREP）」
- 「情報・リソース・テクノロジー（NCDA）」
- 「情報マネジメント（IAEVG）」

②キャリアカウンセリング周辺の能力

- 「キャリア開発プログラムの企画、組織化、実施、管理、評価」（CACREP）
- 「クライエントのスキル開発を促進する方策」（CACREP）
- 「プログラムの推進・管理・実施（NCDA）」
- 「コーチング・コンサルテーション・パフォーマンスの向上（NCDA）」
- 「コンサルテーションとコーディネーション（IAEVG）」
- 「プログラム・サービスのデリバリーと評価（IAEVG）」
- 「コミュニティ・キャパシティ・ビルディング（IAEVG）」
- 「ガイダンスのマーケティングとプロモーション（IAEVG）」

キャリア支援と情報支援は密接不可分のものと考えられており、適切に**情報リソースや情報システムを活用できる**ことが求められている。

いわゆるキャリアカウンセリングの周辺にあって、**キャリア支援を成り立たせるために必須となる事柄**が多く盛り込まれていることにも着目したい。（中略）日本では、キャリアコンサルタントに必要とされるのは、いわゆる１対１のカウンセリングのスキルか、そうでなければ企業の人事労務管理全般の知識と考えられやすい。しかし、キャリア支援者が学ぶべき事項には、その中間に数多くの事柄がある。（労働政策研究・研修機構，2022　p.30）

③多文化・社会正義論的な能力

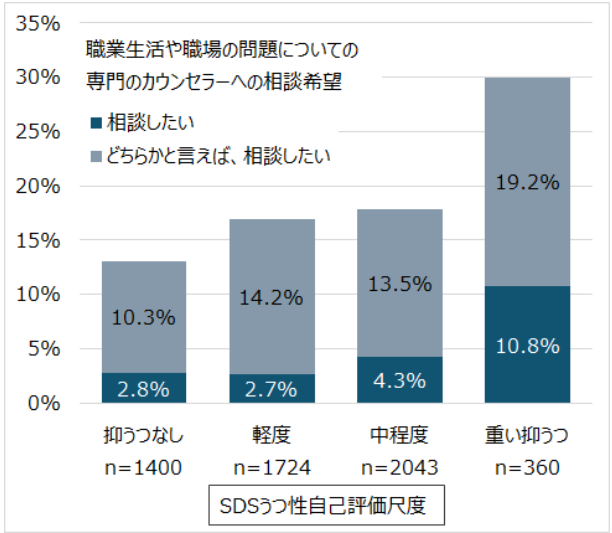
「周辺的な対象層の教育的・職業的な機会へのアクセスを改善する方法（CACREP）」
「職場で障壁に直面している人への雇用面での支援に関するアドボカシー（CACREP）」
「マルチカルチャル・コンピテンシー（NCDA）」
「移民、難民、地理的な避難者に対する支援（IAEVG）」

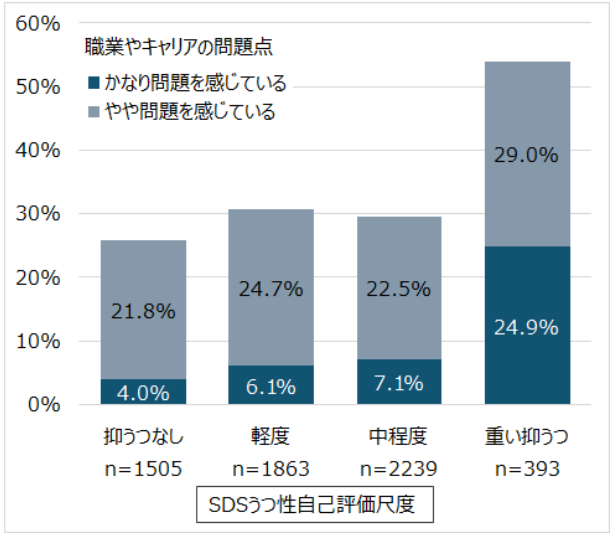
海外、特に欧州では**多文化・社会正義論的な問題意識が強い。**NCDAのキャリア支援者のコンピテンシーがそもそも多文化コンピテンシーと命名されている点が象徴的。

④倫理的・法的な問題に対する能力

- 「キャリア開発・キャリアカウンセリングと関連する倫理的・法律的な問題（CACREP）」
- 「倫理的・法的問題（NCDA）」

米国では、企業領域のカウンセリング導入の契機の１つとして「リーガルリスクの回避」がある。問題を抱えた社員に適切なサポートを提供せず解雇した場合、訴訟リスクがあるため、丁寧なキャリアカウンセリング、キャリア支援を提供する。日本でもキャリア支援ニーズは、メンタルヘルスと密接な関連があり、**キャリア支援はメンタルヘルス対策としても有力である可能性がある。**





「SDSうつ性自己評価尺度」の使用にあたっては、著作権者である株式会社三京房に使用料を支払い、正式な許諾を得た。

２．キャリアコンサルタントが当該能力を得るために有効な制度その他の施策の在り方

当該能力を得るために有効な制度

- 現行のキャリアコンサルタント登録制度の**各所に取り入れる。**
  - ① 能力要件に入れる＝養成講習で取り上げる。
  - ② 各種試験で問う。
  - ③ 更新講習で取り上げる。
  - ④「中長期的なキャリア形成を支援するための研修」等各種研修でも取り上げる。）

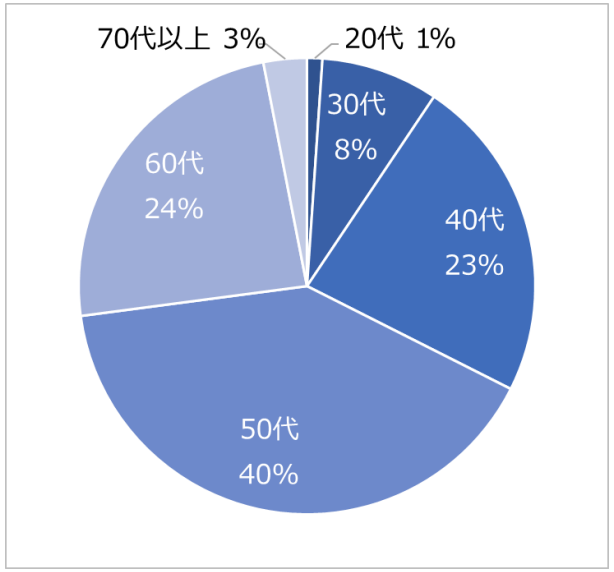
※各種試験、更新講習に関する課題

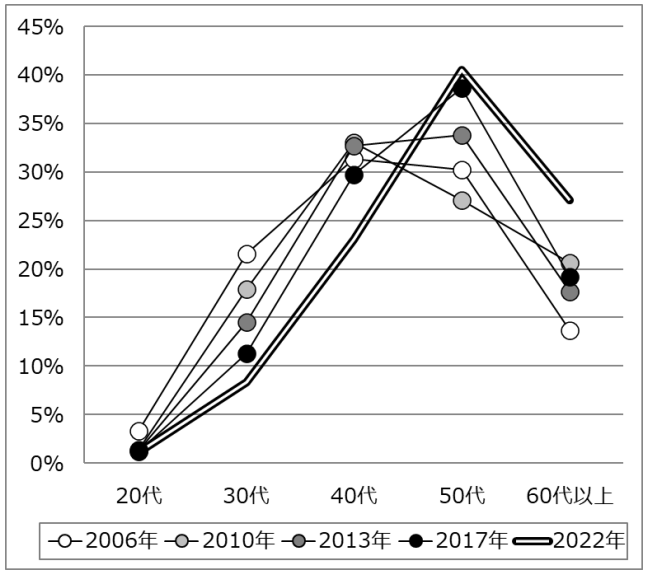
- 特に、キャリアコンサルタント関連の各種試験における「実技試験」では、従来から、一定程度以上のカウンセリングスキルを求められる傾向があり、何らかの改善が必要か。
- 「更新講習」のうち、「知識講習」は取り扱う内容が定められているため、最新の知識・動向は技能講習で取り扱わざるを得ない。ところが「技能講習」はカウンセリング的な技能習得を目的とした講習となるため、**結果的に「知識講習的な内容をカウンセリングの技能講習にした講習」が現れており、問題となっている。「知識講習→必須講習」「技能講習→選択講習」といった整理が必要か。**

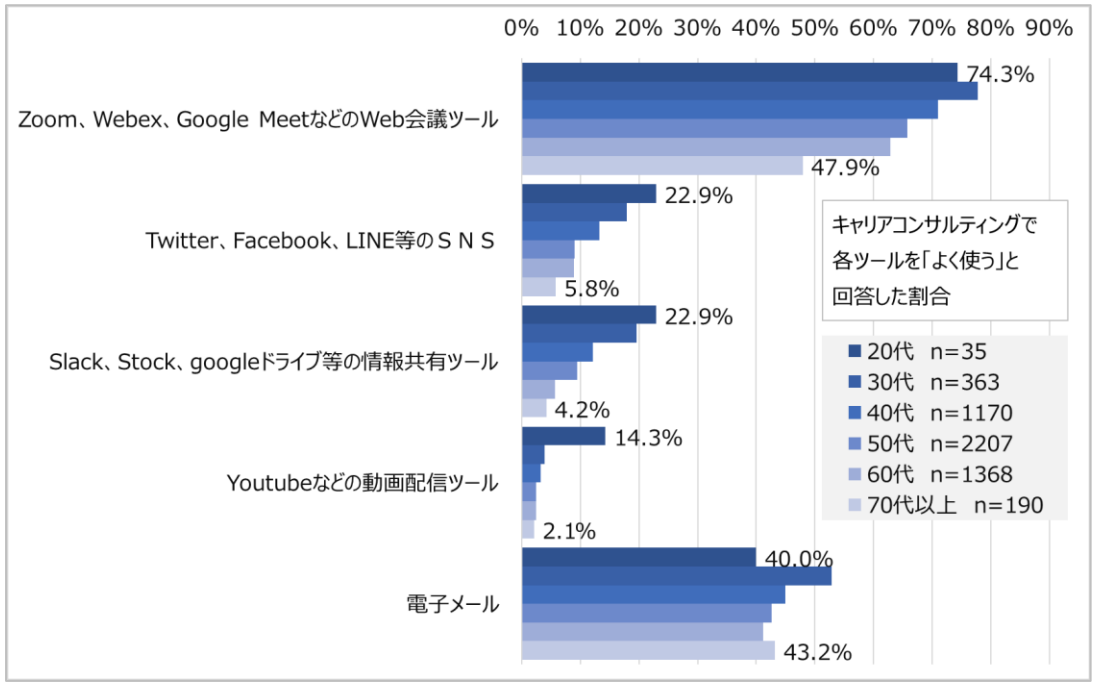
高齢化の課題

- **50~60代で全体の６割強**を占める。
  - 年齢は、50代、60代が増加し、**高齢化が急速に高まっている**。
  - より深刻な問題は30～40代の減少→キャリア支援人材の先細りが懸念される。

- 各種ITツールの使用は年齢とともに低下。
  - **中高年齢層のキャリアコンサルタントのITスキルの維持・向上が急務**。







30～40代の減少は女性で顕著。
60代以上の増加は男性で顕著。

APEL（Accreditation of prior experience and learning）

- 一方、検討したい制度は、**「APEL（過去の経験や学習の認証制度）」**

① 欧州のキャリア支援の関連機関（CEDEFOP；欧州職業訓練開発センター）でキャリア支援の専門人材養成の議論に際して、APELに対する関心を示す。

- CEDEFOP(2009). Professionalising career guidance: Practitioner competences and qualification routes in Europe. CEDEFOP
- 労働政策研究・研修機構（2022）『先進各国のキャリア関連資格及びキャリア支援のオンライン化に関する研究』 JILPT資料シリーズNo.250

② 特定の専門性を有する人材を改めて養成するのではなく、**既に能力を持っている人の経験・学習・スキルを厳格にアセスメントして認証する取り組み。**

- デンマークの事例では、評価手法として、ポートフォリオ法、自己評価、観察、論文、詳細なインタビュー等。
- 例えば、ICTに強いキャリアコンサルタントが必要であれば、もともとICT業界にいるキャリアコンサルタントの経験・学習・スキルを精査して、「ICTに専門性を有したキャリアコンサルタント」を公的に認証する。

- 例えば、キャリアコンサルタントのITスキル及び経験の少なさは、現在でも情報通信業に10%程度いるキャリアコンサルタントで対応可能か。

	キャリアコンサルタント（正規雇用）		キャリアコンサルタント（非正規雇用）	
	n	%	n	%
建設業	89	2.3	5	0.2
製造業	650	16.5	70	3.4
電気・ガス・熱供給・水道業	29	0.7	3	0.1
情報通信業	400	10.2	30	1.5
運輸業・郵便業	68	1.7	3	0.1
卸売業・小売業	246	6.3	27	1.3
金融業・保険業	217	5.5	21	1
不動産業・物品賃貸業	32	0.8	1	0
学術研究・専門技術サービス業	106	2.7	22	1.1
宿泊業・飲食サービス業	30	0.8	10	0.5
生活関連サービス業・娯楽業	44	1.1	8	0.4
教育、学習支援　高等教育機関（大学・短大・高専・専修学校）	402	10.2	248	12.1
教育、学習支援　上記以外の「教育、学習支援業」	203	5.2	114	5.6
医療、福祉	296	7.5	93	4.6
複合サービス事業（協同組合など）	25	0.6	9	0.4
その他のサービス業　職業紹介・労働者派遣業	413	10.5	203	9.9
その他のサービス業　上記以外の「その他のサービス業」	328	8.3	75	3.7
公務　職業相談・職業紹介	57	1.4	757	37.1
公務　上記以外の「公務」	159	4	269	13.2
その他	141	3.6	74	3.6
合計	3935	100	2042	100

※解釈の便宜上、10%以上のセルに網掛けを付した。

- 現在、約８万人のキャリアコンサルタントがいるため、**情報通信業で働くキャリアコンサルタントは、約８千人**と推計される。
- その全員が、IT等への対応が可能でないとしても、ある程度まで必要十分な数のキャリアコンサルタントを揃えることが可能。
- 既に豊富な経験を持つ人材が多い日本のキャリアコンサルタント制度では特に有効に機能する可能性が高い。

３．キャリアコンサルティングの
活用活性化のために有効な施策

企業のキャリア形成支援施策の導入

- 労働政策研究・研修機構(2023). 『企業のキャリア形成支援施策導入における現状と課題』 労働政策研究報告書N0.223.

- 調査方法　郵送法による配布・回収

- 調査対象　従業員規模30人以上の20,000社
  - 帝国データバンクが保有する企業データベースから、産業（16区分）・従業員規模（５区分）別に層化無作為抽出した従業員規模30人以上の全国の企業20,000社（農林漁業、公務除く）。なお、30人未満の企業も回答があった場合には調査に含めた（従業員数の増減により30人未満の企業が含まれることが生じる）。

- 回収数・回収率　3,951社回収。回収率19.8%（全社にはがき督促状発送）
- 実施時期　令和４(2022) 年１月

- 各種施策の導入状況
  - 事業内職業能力開発計画16.3%＞
    職業能力開発推進者9.7%＞
    キャリアコンサルティング5.6%＞
    ジョブ・カード、セルフ・キャリアドック2%

→能開法に努力義務として記述がある
事業内職業能力開発計画及び
職業能力開発推進者

→定義が明記されている
キャリアコンサルティング

→用語としては明記されていない
ジョブ・カード、セルフ・キャリアドックの順。

事業内職業能力開発計画

すべての事業所において作成している n=644	一部の事業所においては作成している n=548	いずれの事業所においても作成していないn=2641	無回答 n=118
16.3%	13.9%	66.8%	3.0%

職業能力開発推進者

すべての事業所において選任している n=383	一部の事業所においては選任している n=345	いずれの事業所においても選任していないn=2948	無回答 n=275
9.7%	8.7%	74.6%	7.0%

キャリアコンサルティング

内容を含めて知っており、活用している n=223	内容を含めて知っているが、活用していない n=1503	名称（言葉）は聞いたことがあるが、内容は知らない n=1531	名称（言葉）を聞いたことがなく、内容も知らない n=590	無回答 n=104
5.6%	38.0%	38.7%	14.9%	2.6%

ジョブ・カード

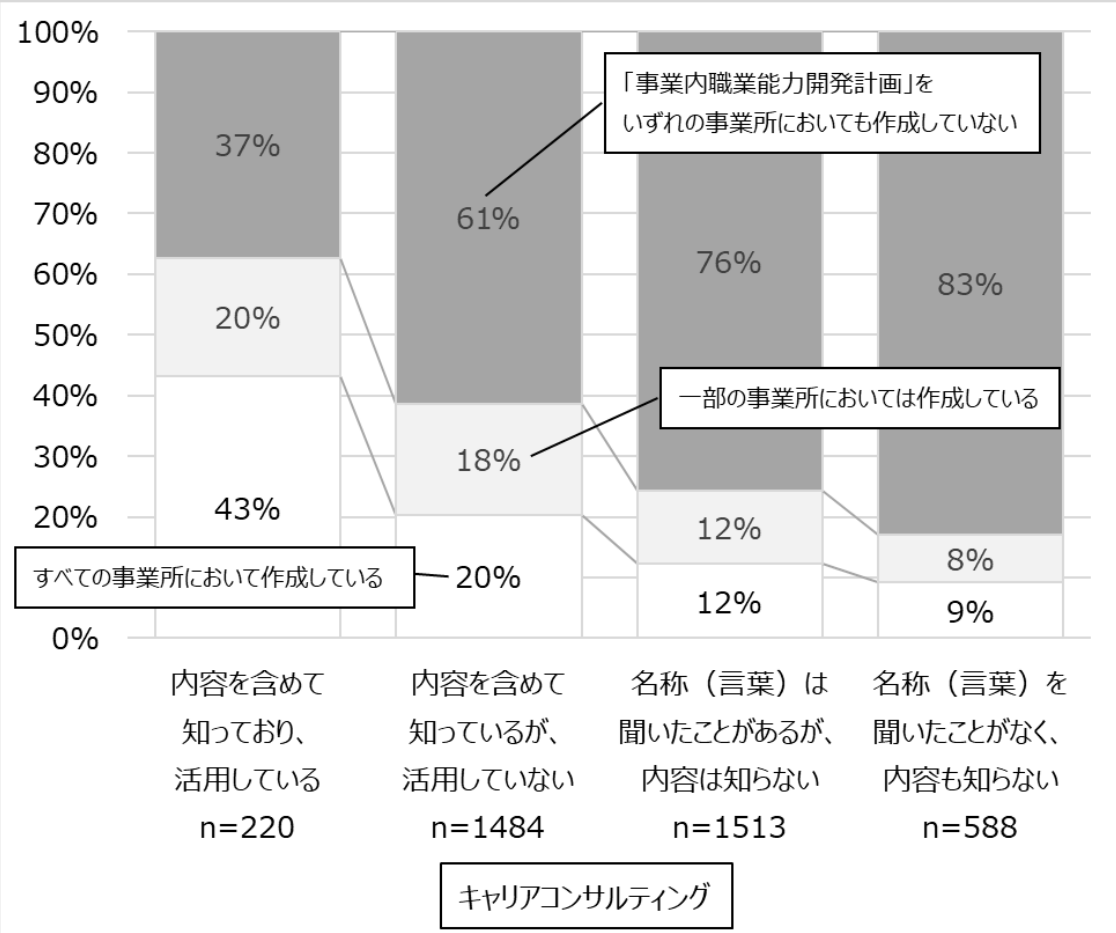
内容を含めて知っており、活用している n=88	内容を含めて知っているが、活用していない n=1293	名称（言葉）は聞いたことがあるが、内容は知らない n=1353	名称（言葉）を聞いたことがなく、内容も知らない n=1118	無回答 n=99
2.2%	32.7%	34.2%	28.3%	2.5%

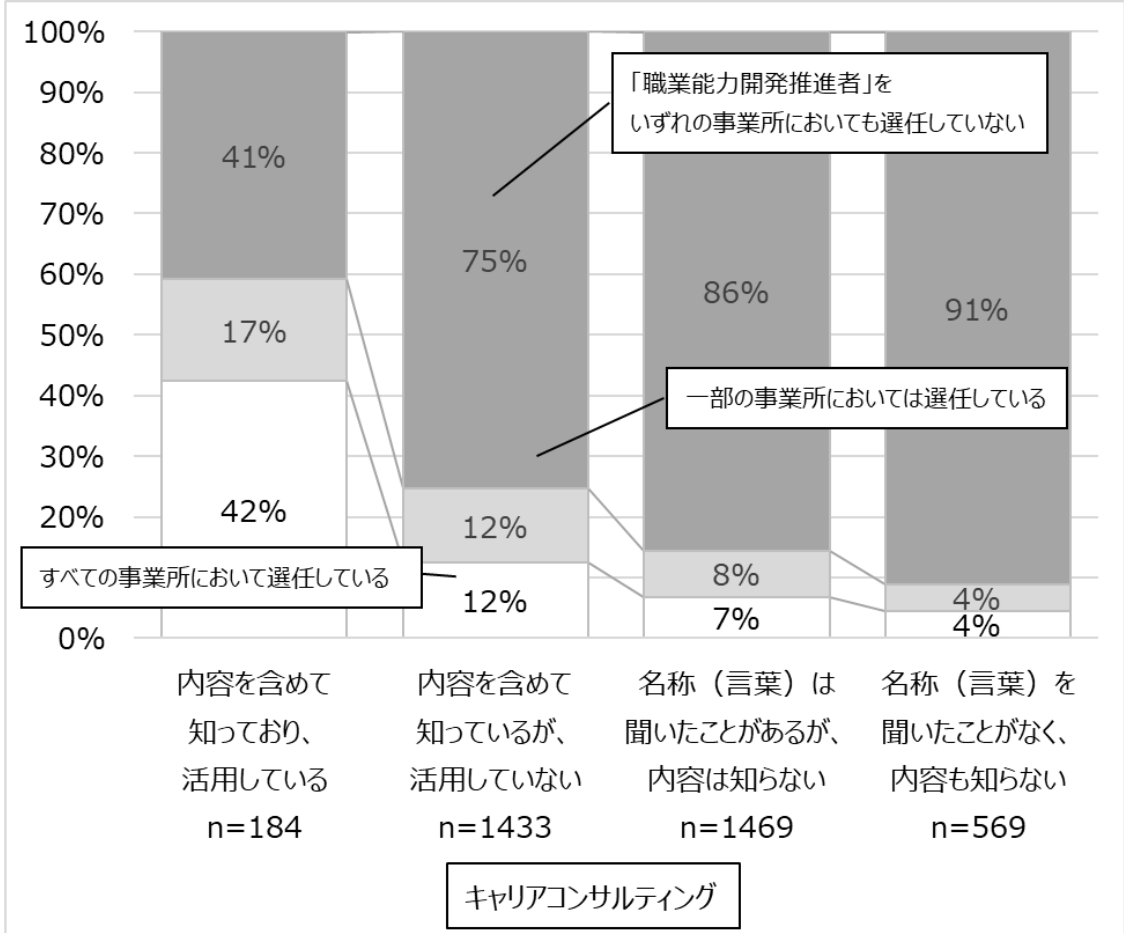
セルフ・キャリアドック

内容を含めて知っており、活用している n=81	内容を含めて知っているが、活用していない n=694	名称（言葉）は聞いたことがあるが、内容は知らない n=1013	名称（言葉）を聞いたことがなく、内容も知らない n=2067	無回答 n=96
2.1%	17.6%	25.6%	52.3%	2.4%

• 各種施策とキャリアコンサルティングの関連

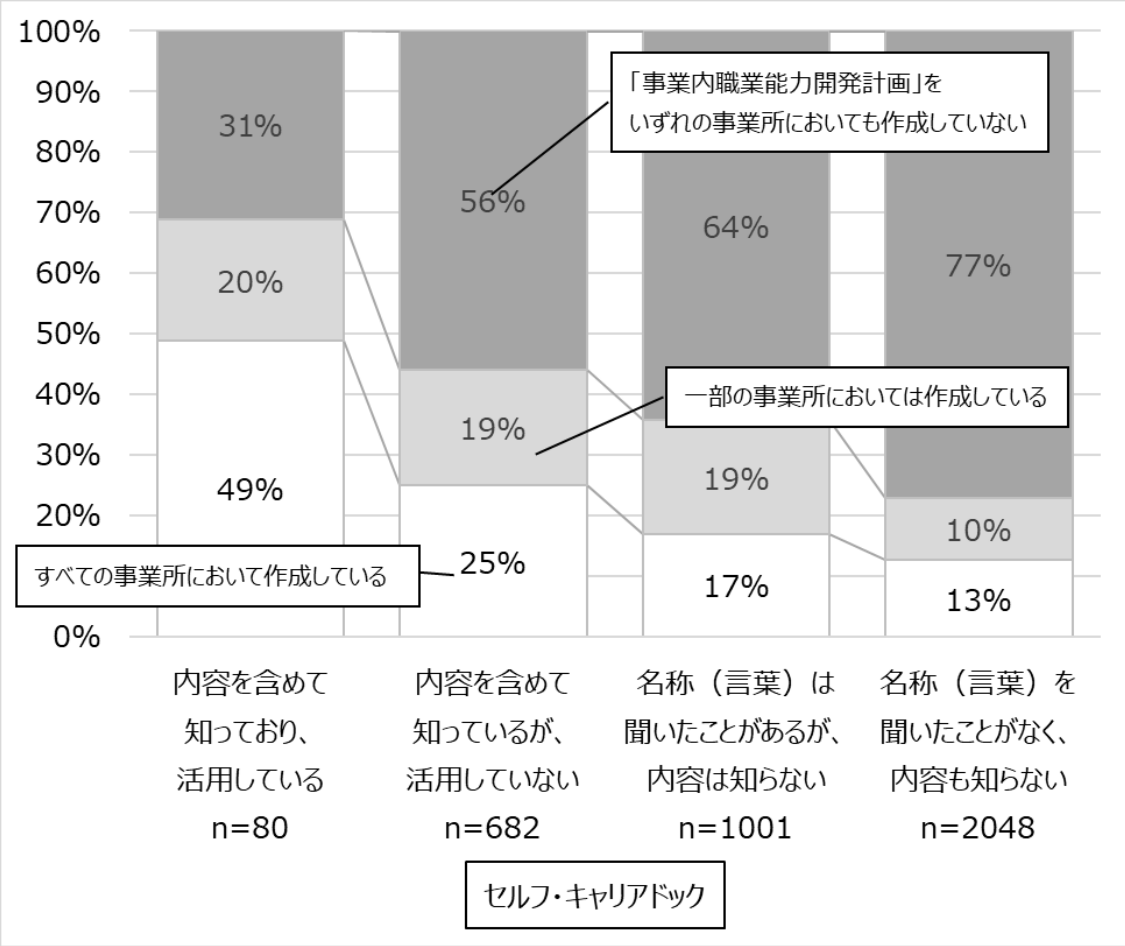
⇒キャリアコンサルティングを行う企業は、「事業内職業能力開発計画」を作成し、
「職業能力開発推進者」を選任している。

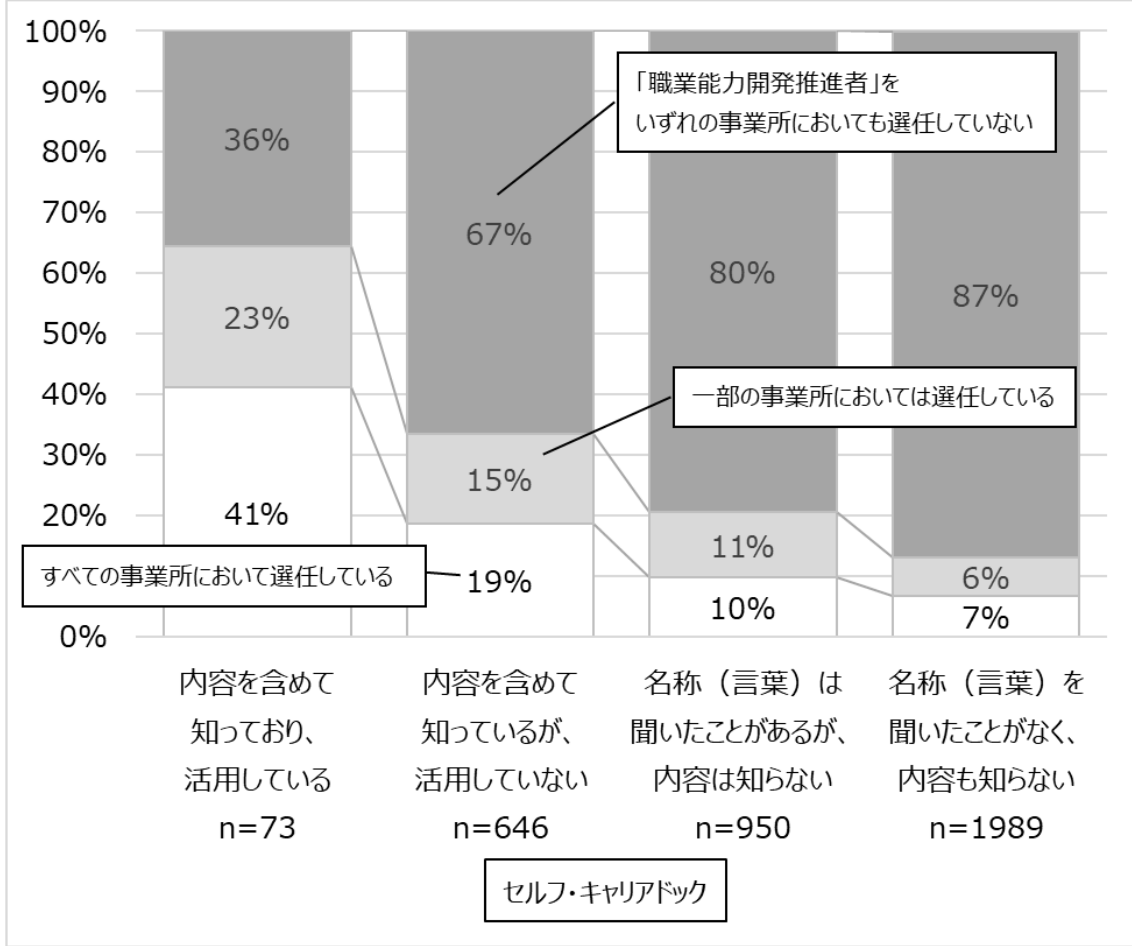




• セルフ・キャリアドックでも同様の結果

⇒「事業内職業能力開発計画」「職業能力開発推進者」が十分条件とは言えないが、
　キャリアコンサルティング、セルフ・キャリアドックを実施している企業は約半数が計画を立て、推進者を選任している。





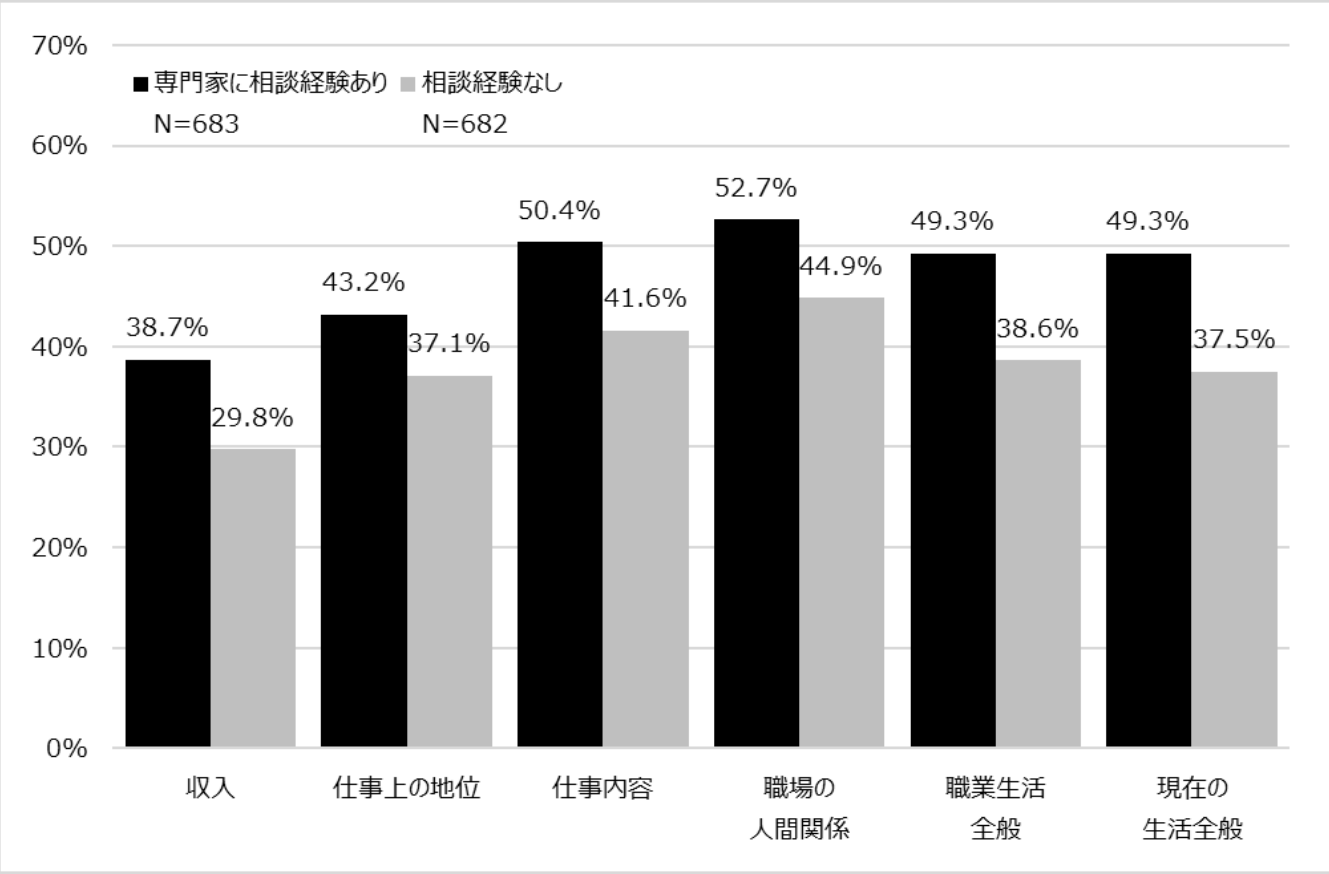
- 努力義務の規定がある「事業内職業能力開発計画」「職業能力開発推進者」は、企業の導入率が高い。
- 「事業内職業能力開発計画」「職業能力開発推進者」を導入している場合、キャリアコンサルティング等の導入率高い。

→「事業内職業能力開発計画」の作成、「職業能力開発推進者」の選任を基盤にキャリアコンサルティングの導入を図ることが可能か。

- あわせて、努力義務の規定があればやはり導入率が高いので、キャリアコンサルティング、ジョブ・カード、セルフ・キャリアドックの努力義務化は、継続的に検討することが考えられる。
- 政策的に、キャリア支援施策導入の環境を整えれば、**導入を検討しつつも躊躇していた企業・組織・団体にとっても重要な契機**となり、取り組みの促進が期待されるか。

補足　キャリアコンサルティングの効果

キャリアコンサルティングの効果



注）満足感を５件法で質問。「満足している」「おおむね満足している」の割合。
なお、専門家の相談経験は平均3.8年前の経験

キャリア相談の効果を厳密に推計

※傾向スコアマッチング法

①就労者9,516人に回答を求める

②相談経験ありの683人を特定

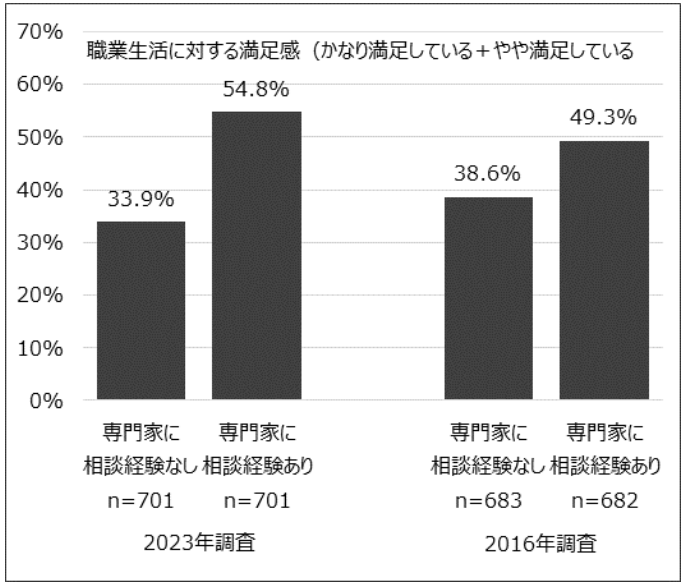
③残りの8,833人から、性別、年齢、学歴、勤続年数、規模、就労形態、仕事内容、キャリア意識の各変数で比較。似た属性を持つ682名を抽出

④相互に比較

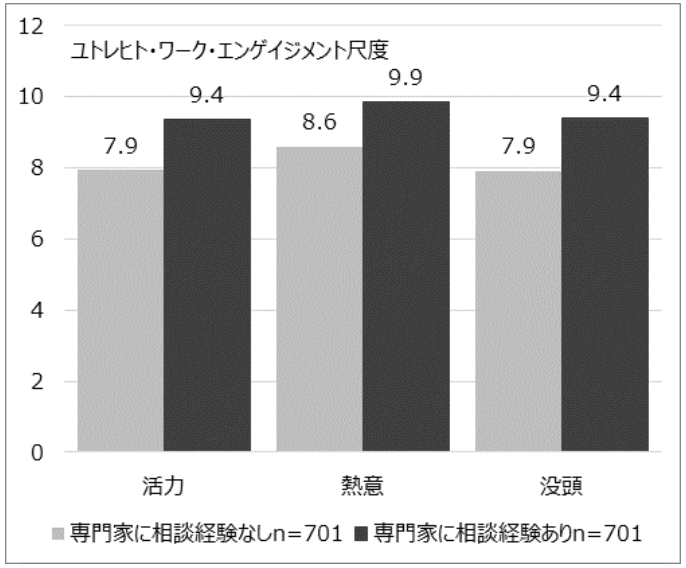
→相談経験の有無以外は、ランダム化したグループで比較

→相談のみの厳密な効果が出る

- **職業生活に対する満足感**に関する結果は、2016年調査同様、今回も示された。
  - 「かなり満足している＋やや満足している」
    相談経験なし(33.9%)＜相談経験あり(54.8%)



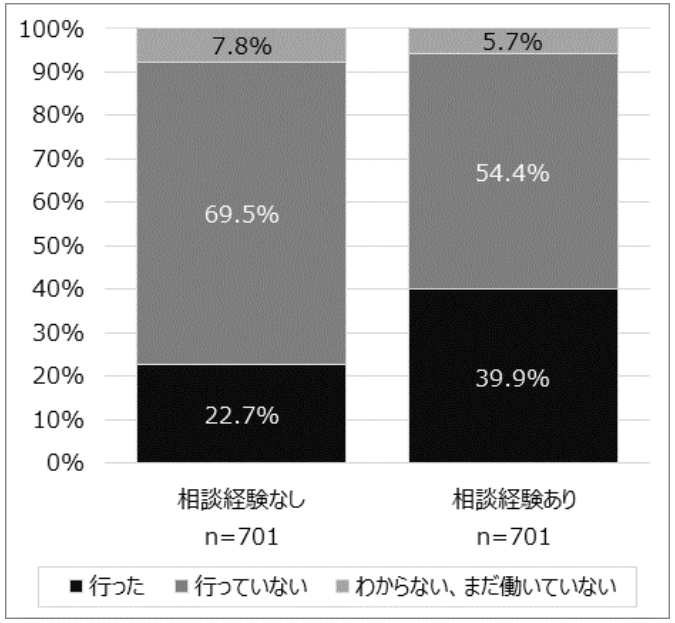
- ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度
  - 平成30年・令和元年労働経済白書で取り上げられる。
  - **ワーク・エンゲイジメント**：「仕事に誇りや、やりがいを感じている（熱意）」「仕事に熱心に取り組んでいる（没頭）」「仕事から活力を得ていきいきとしている（活力）」が揃った状態として定義（島津，2014）
  - **相談経験ありが、3つの尺度全てで、相談経験なしを上回った。**



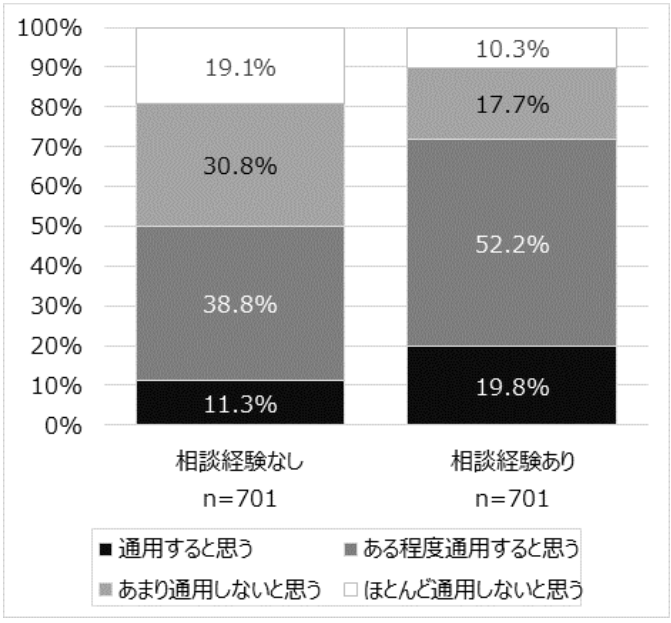
Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019). An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3 validation across five countries. European Journal of Psychological Assessment, 35, 577-591.
島津明人（2014）「ワーク・エンゲイジメント―ポジティブ・メンタルヘルスで活力ある毎日を―」（労働調査会）

- 意識面から波及して様々な面で、**相談経験の有無による違い**がみられた。
  - 「学び・学び直し（リスキリング、リカレント学習）を行った」 相談経験あり(39.9%)、相談経験なし（22.7%）
  - 「あなたの職業的な能力は、他社でも通用すると思う」 相談経験あり(19.8%)、相談経験なし（11.3%）
  - 「これまでに何回、転職しましたか」「０回」 相談経験あり(24.7%)、相談経験なし（42.7%）

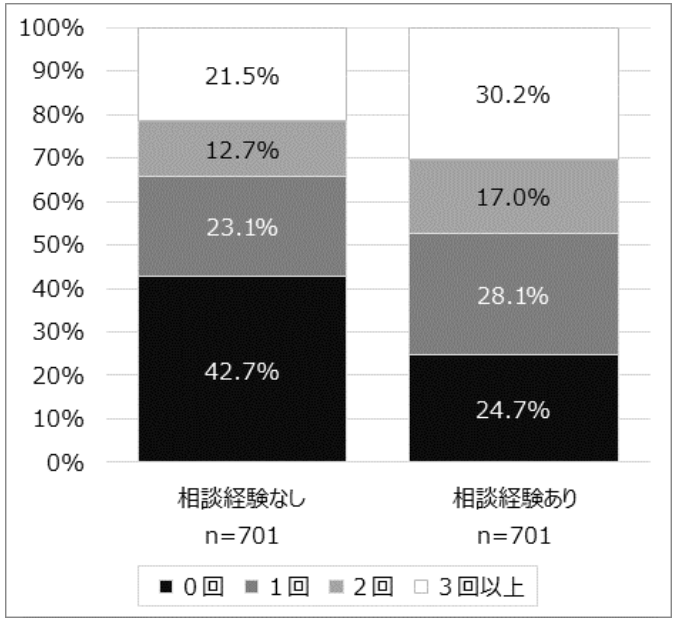
⇒相談経験のある者は、①**リスキリング経験があり、**②自らの職業の能力は**他社でも通用する**と考え、③**転職を経験**している。



学び・学び直し（リスキリング、リカレント学習）を行った



職業能力は他社でも通用すると思う



何回、転職しましたか

- さらに重要な結果として

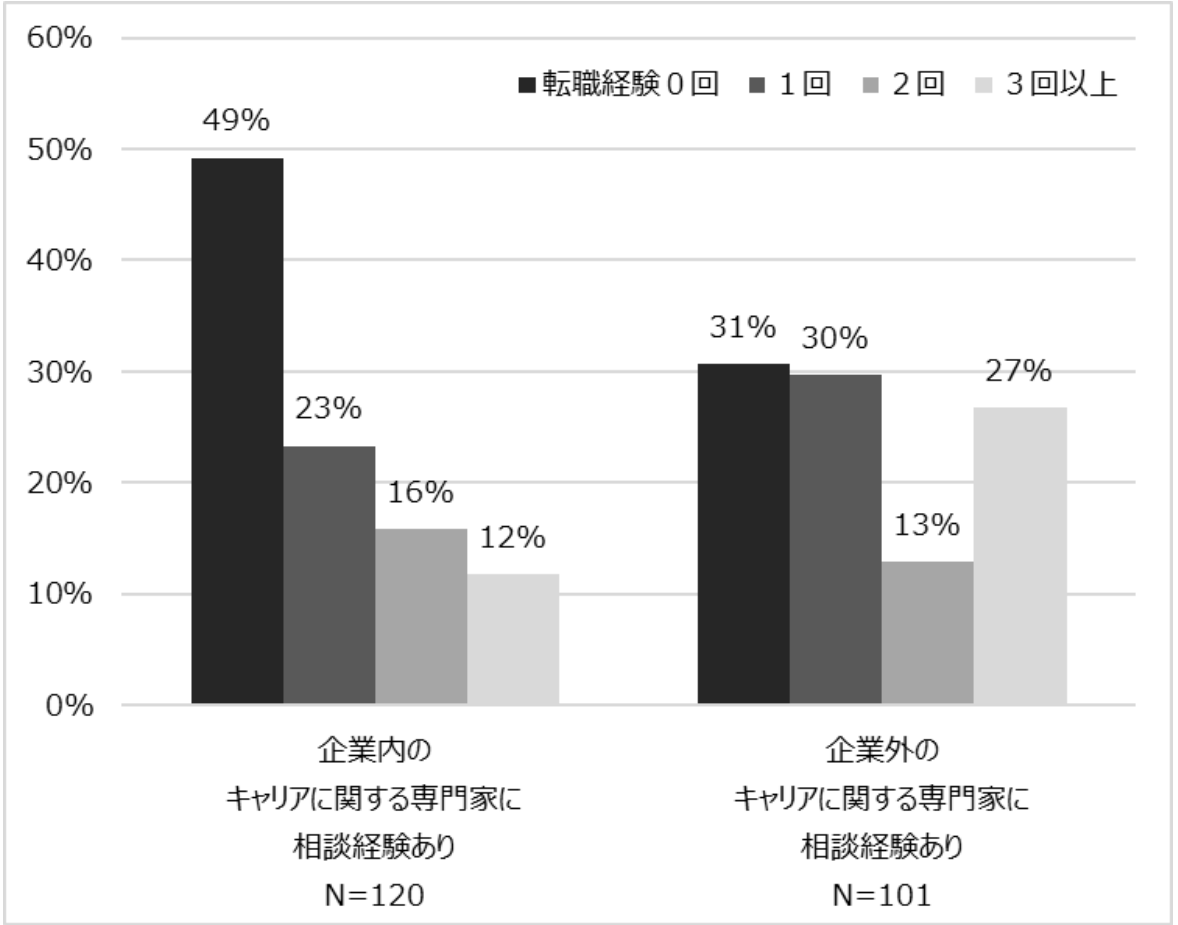
→同じ相談経験ありでも、
「企業内」の場合は転職経験が少なく、
「企業外」の場合は転職経験が多い。

→企業内で相談できると転職につながらない
企業外で相談した場合、転職につながる。

→従業員のキャリア意識の受け皿を、
社内に設けておく意義。

- 一般に、キャリア支援による転出が危惧されるが、むしろ逆

→**<u>キャリア支援がなく、社内に自分の将来を見つけられない場合</u>**、見限られ、転出される。



労働政策研究・研修機構（2019）.
職業訓練およびキャリアコンサルティングの統計的手法による効果検証
労働政策レポートvol.12より

まとめ

- 経済社会情勢の変化に対応したキャリアコンサルティングに必要な能力
  - ①労働市場情報等のデータを支援に効果的に活用する能力、②変化の激しい時代において労働者個人がキャリア的に自立することを支援する能力、③リスキリングを含めた労働者のキャリア形成の在り方を企業に提案する能力はいずれも重要な能力だが、
  - 海外の能力要件と比較した場合、①情報資源・情報テクノロジー、②キャリアカウンセリング周辺の能力、③多文化・社会正義論的な能力、④倫理的／法的な問題に対する能力も検討に値する。

- 当該能力を得るために有効な制度その他の施策の在り方
  - 上記能力を得るために現行のキャリアコンサルタント登録制度の各所に取り入れる必要があるが、各種試験、更新講習などには課題も生じている。
  - キャリアコンサルタントの高齢化の問題は深刻だが、一方で、キャリアコンサルタントが有する過去の経験・学習・スキルを適切に評価（APEL）して多様なキャリア支援者を確保できる可能性がある。

- キャリアコンサルティングの活用活性化のために有効な施策
  - 法律に努力義務として規定されている場合、導入状況も高いことから、現行の規定を基盤にキャリアコンサルティングを活性化できる可能性がある。政策的に環境を整えることによって、企業・組織・団体も導入が容易になる。

- キャリアコンサルティングは、主に意識面を中心に、概して効果がある。