

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関する研究会
報告書（案）

1. はじめに

- 平成 28 年 4 月にキャリアコンサルタント登録制度が創設されてから 10 年近くが経過する中、国家資格登録者数は着実に増加し、令和 7 年 3 月末には約 8 万人に達している。

この間、産業構造・就業構造の変化や、技術革新の進展、労働者の働き方の多様化など、経済社会情勢の変化が続いており、こういった変化は今後ますます加速するものと見込まれている。

- こうした中、個人が自らキャリアを築き上げる必要性がさらに増しているほか、企業においても、人的資本投資も含めた生産性の向上に向けた戦略的な取組が必要となっている。
- 職業能力開発促進法において、職業能力の開発及び向上の促進は経済社会情勢の変化に対する労働者の適応性を高めるように行われることが基本理念とされていることを踏まえると、労働者の相談に応じて助言及び指導を行うキャリアコンサルティングもまた、このような変化に対応したものとなることが求められている。
- 本研究会においては、このような問題意識のもと、令和 7 年 2 月から 10 回にわたり、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、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、及び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について検討を行ってきた。

今般、その検討の結果をとりまとめたのでここに報告する。

2. キャリアコンサルティングをとりまく状況

- 少子高齢化の進展に伴い、高齢者や女性の就業割合が増加するなど、就業構造が大きく変化している。こうした中、仕事に対する価値観や生活スタイルの多様化が進むとともに、職業人生も長期化しており、労働者のキャリアや働き方の多様化が進んでいる。
- 一方、企業においては、人材の最適配置やエンゲージメント向上による生産性向上を実現し、賃金・処遇の向上を図っていくため、キャリア形成や能力開発に自ら取り組む自律的人材の育成に取り組むことが求められている。
- また、DXやAI技術などの技術革新の進展により、各産業、各職業における労働需要が大きく変化している。加えて、様々な職業の業務内容と、当該職業に従事する際に必要とされる知識・技能についても、急激な変化が進んでいる。

- このように、経済社会情勢が激しく変化し、不確実性が高まる中で、労働者と使用者の関係は大きく変化し始めている。労働者が生涯にわたり充実した職業人生を送るためには、労働者が、変化する環境の中で自身のキャリアのあり方について考え、主体的・継続的に能力開発に取り組み、環境変化に能動的に対応していく、自律的・主体的なキャリア形成に取り組むことが不可欠になっている。
- こうした中、このような自律的・主体的なキャリア形成に向けた取組を支援するキャリアコンサルタントに対する期待はますます高まっている。キャリアコンサルタントには、経済社会情勢の変化を踏まえたキャリアコンサルティングを行うことができる能力が求められると同時に、その活動の場が、企業や需給調整機関のほか、学校、行政機関、各種支援機関など、様々な領域に広がるにつれ、それぞれの活動領域に応じた専門性が求められるようになっている。

3. 今後のキャリアコンサルティングに必要な能力

(1) 検討にあたっての考え方

- キャリアコンサルティングに必要な能力については、平成 28 年 4 月のキャリアコンサルタント登録制度の創設以前から、厚生労働省において調査・検討が行われ、「キャリアコンサルティング実施のために必要な能力要件」という形でとりまとめが行われているところである。
- これは、すべてのキャリアコンサルタントがキャリアコンサルティングを行う際に必要となる能力を体系的にとりまとめたものであるが、本研究会においては、これに加え、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を行うために必要な能力を明らかにするため、
 - ① 経済社会情勢の変化を踏まえたキャリアコンサルティングが行えるようになるためには、すべてのキャリアコンサルタントに求められる基礎的な能力に加えて、今後、どのような能力について追加・強化を図っていく必要があるか、
 - ② キャリアコンサルタントの活動領域及び活動内容が拡大する中、各領域においてキャリアコンサルティングを行うにあたり、どのような専門的な能力が必要とされているか、
 という 2 つの観点から検討・整理を行った。
- また、検討・整理した能力については、各キャリアコンサルタントが自ら能力開発を図っていく上での道筋を示すものとなるとともに、キャリアコンサルタント講習の実施機関が講習を設定するにあたっての参考となるよう、わかりやすい表のかたちで示すこととした（別添「今後のキャリアコンサルティングに必要な能力」）。
- なお、同表のうち、活動領域別の表で掲げている能力については、その領域で活

動するキャリアコンサルタントが特に身につけるべき能力として整理したものであるが、当該領域以外の領域で活動するキャリアコンサルタントにとっても、領域を横断して連携した活動を行う際などに必要となる能力である。

このため、各キャリアコンサルタントは、自らが活動する領域に関する能力だけでなく、他領域に関する能力についても、意識的に学んでいく必要があることに留意が必要である。

(2) すべての領域において共通に追加・強化が必要な能力

(「開発型」の支援)

- 経済社会情勢や労働者自身のニーズの変化が激しい現在においては、様々な雇用形態の在職者、求職者、就職をめざす学生・生徒、さらにはリ・スキリングや社会参加を志向する高齢者、社内でのキャリア再構築が求められるミドル層など、あらゆる世代・立場の人々が、自身の将来のキャリアを見据え、自律的・主体的なキャリア形成に取り組む必要がある。
- このため、キャリアコンサルタントには、キャリア形成について問題を抱えた労働者の課題解決を支援する「解決型」の支援だけでなく、労働者が自身の職業人生において目指す姿、将来ありたい姿を自ら設定し、その実現のために必要な職業・職務の選択や能力開発などの課題を明らかにした上で、課題の達成に向けて取り組み、最終的には労働者が自らキャリアを形成する力、自分を継続的に高め続ける力を身につけることを支援する「開発型」の支援を行うことが求められる。

(自己理解・仕事理解・環境理解の支援)

- 労働者が自らキャリアを形成する力を身につけることをめざす「開発型」の支援にあたっては、様々な情報を活用して、相談者の自己理解・仕事理解・環境理解を促進する支援を行うことが必要である。
- 特に、経済社会情勢が大きく変化する中においては、A I など技術革新が進展する中で新たに必要とされる知識・技能や、様々な業界における労働需要・労働条件の変化、労働者のキャリアや働き方の変化などについての将来予測も含めた最新の情報を活用した支援が求められる。
- このため、キャリアコンサルタントには、行政データ、研究機関の調査などの信頼性の高い情報や現場の実践知などの多様な情報を収集・分析し、適切な形で相談者に提供するほか、A I 等のデジタルツールの適切な活用方法を含め、相談者自身による情報の取得に関する助言を行うことにより、相談者が職業と自身をとりまく環境に関する理解を深められるよう支援することが求められる。

- 加えて、キャリア・シートやアセスメントツールを活用しつつ、相談者の自己洞察を促す面談を行うほか、キャリア研修やグループアプローチなどを実施することにより、自己理解の促進を図ることができる能力が求められる。

(職業生活設計に関する支援)

- キャリアコンサルタントには、相談者が、将来予測も含めた最新の情報に基づく自己理解・仕事理解・環境理解を踏まえて、自ら取り組むべき課題を把握し、必要な能力開発と職業選択に向けた職業生活設計を行えるよう支援することが求められる。
- その際には、相談者がマクロの視点からの仕事理解・環境理解とミクロの視点からの自己理解を統合し、働くことの意味や意義の発見・理解にまでつなげていけるよう支援することが重要である。
- また、労働者のキャリアが多様化していることを踏まえると、例えば、育児・介護を行いながら働く労働者や、セカンドキャリアについて考えている中高年齢層など、様々な属性を持つ労働者が、それぞれの価値観や生活スタイルに応じて希望する働き方を踏まえたキャリア形成に取り組んでいけるよう支援することが重要である。
- このため、キャリアコンサルタントには、様々な属性の労働者の就業の実態に関する情報や、特有の課題及び解決方法に関する知識、労働関係法令や社会保障制度も含めた各種支援制度に関する情報を踏まえ、労働者の属性に応じた職業生活設計を支援できる能力が求められる。

(職業の選択に関する支援)

- 相談者に対して職業の選択に関する支援を行う際には、将来予測も含めた最新の情報を踏まえ、長期的なキャリア形成に資する選択が行われるよう支援することが必要である。なお、この際には、現在の職業や職務に引き続き従事することが能力の開発・向上につながり、キャリア形成に有効である場合があることにも留意する必要がある。
- 相談者が実際に就職・転職・職種転換を行う際には、地域における求人・求職の状況や労働条件などに関する情報を相談者に提供し、具体的な選択肢を提示するとともに、相談者が自らの選択基準を明確化し、提供された情報を踏まえて主体的に意思決定できるよう支援できる能力が求められる。
- 加えて、応募書類の作成や面接対策などの就職活動に関する支援を行うほか、環境変化に伴う相談者の不安や迷いを受けとめ、その心理的受容を支えるなど、行動面と心理面の両面における支援を行うことができる能力が求められる。

(職業能力の開発及び向上に関する支援)

- 相談者が、教育訓練等の受講及び自己啓発による能力開発に取り組む際にも、キャリアコンサルタントによる適切な支援が欠かせない。具体的には、必要な知識・技能を身につけることができる教育訓練等や自己啓発に関する情報及び能力開発を行う際に活用できる支援制度などの情報の提供を行うことが求められる。
- 加えて、環境変化が激しい中で自らのキャリアプランの実現に取り組む労働者を後押しする観点から、相談者が主体的に能力開発に取り組むことができるよう動機づけ支援を行うことが重要である。また、教育訓練等の受講にあたっては、進捗状況の確認や必要なサポートを行い、相談者が自ら能力開発に主体的に取り組み、継続できるような伴走的な支援が有効である。

(組織・環境への働きかけ及び専門家等と連携した支援)

- 経済社会情勢や労働者の働き方が大きく変化する中、労働者が抱える課題は複雑化・多様化している。このため、労働者のキャリア形成支援にあたっては、1対1のキャリアコンサルティングによる支援だけでなく、労働者のキャリア形成を促進する環境の整備や、手厚い支援が必要な者への支援の強化に向けて、組織や環境、社会への働きかけを行うと同時に、複数の専門家が連携して支援を行うことが求められる。
- 特に、労働者のキャリアが多様化する中、労働者が生涯にわたり充実した職業人生を送るためには、ライフステージや就業状況の変化に応じて、複数の領域にまたがる支援が切れ目なく提供されることが重要であり、その際には、複数の領域で活動するキャリアコンサルタントや他職種の専門家が、連携した支援を行うことが求められる。このため、キャリアコンサルタントには、自らの専門性を基盤としつつ、他領域におけるキャリアコンサルティングや他職種の専門家の業務に関する知識ももった上で、適切な連携やリファーを行うことができる能力が求められる。

(A I等のデジタルツールを活用した支援)

- デジタル技術が急速に進化する中、A I等のデジタルツールをデータ収集・分析等のツールとして活用する機会が増えていることに加え、労働者に対するキャリアコンサルティング自体にA Iを活用する例も見られるようになってきている。
- こうした中、キャリアコンサルタントには、A I等のデジタルツールを活用して情報を収集・分析する能力に加え、A Iが提示する情報の正確性や妥当性を見極める能力や、倫理面の問題が生じない形でA Iをキャリアコンサルティングの質を高める支援ツールとして効果的に活用する能力が求められる。

(3) 企業領域において追加・強化が必要な能力

(企業領域のキャリアコンサルタントが果たすべき役割)

- 企業において従業員のキャリア形成を促進していくためには、従業員に対する直接的な支援に加え、従業員の自律的・主体的なキャリア形成の重要性についての企業の理解の促進や、従業員のキャリア形成を支援する環境の整備など、組織や環境への働きかけをキャリアコンサルタントが行っていくことが重要である。

(従業員の自律的・主体的なキャリア形成についての企業の理解の促進)

- キャリアコンサルタントには、従業員の自律的・主体的なキャリア形成を促進することが、従業員の主体性や能力、エンゲージメントの向上につながり、生産性の向上や人材の定着に寄与することについて、データや理論的根拠を踏まえて、企業の理解を促すことが求められる。特に、自律的・主体的なキャリア形成の促進は必ずしも転職につながるものではなく、従業員が自らの強みと希望に基づき組織内で力を発揮することを促すものであることについて、企業の理解を促進することが重要である。
- また、従業員の自律的・主体的なキャリア形成を支援するキャリアコンサルティングや関連施策の役割及び有効性について企業の理解を促すこととあわせ、これらの支援を社内で継続的に行えるようにする仕組みであるセルフ・キャリアドックについて、導入のメリットを企業に伝え、導入・活用に向けた働きかけを行うことも必要である。
- 加えて、職業能力開発促進法において、労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上の促進、具体的には労働者の職業能力の開発及び向上の促進に係る各段階または労働者の求めに応じてキャリアコンサルティングの機会を確保すること等が事業主の講ずる措置として定められていることについて事業主の理解を促進することも重要である。
- こういった働きかけを行うにあたって、キャリアコンサルタントには、企業の経営課題と人材戦略の関連性を整理し、客観的なデータや事例を用いて、経営層の理解を促し、意思決定を支援する能力が求められる。

(従業員のキャリア形成及び能力開発に関する協業・支援)

- キャリアコンサルタントには、従業員に対して、企業内の人材配置や各部門における業務内容を踏まえたキャリアコンサルティングを行うことにより、能力開発や企業内の円滑な労働移動及び職場適応に向けた支援を行うことに加え、経営層や人事部門と連携・協力した支援を積極的に行うことが求められる。

- 具体的には、経営層や人事部門に対して、従業員のキャリア形成や能力開発の進捗状況と、それが人材の確保・定着・生産性向上といった経営上の課題解決にどう寄与するかをデータ等で示すほか、組織内の人材育成・配置、職場風土などの課題を含め、従業員のキャリア形成に関する職場の課題や従業員のニーズを共有し、経営層が自社の組織や従業員の理解を深めることを支援するとともに、このような情報の分析結果に基づく提案を関係部門と協業しながら行うことが求められる。
- なお、労働者を取り巻く環境が激しく変化する中においては、労働者自身の将来のキャリア形成に対する意識や保有する知識・技能の状況を定期的にチェックする仕組みの導入・活用が効果的である。この定期的なチェックの仕組みにより、労働者の自律的・主体的なキャリア形成に向けた意識の向上や労働者自身をとりまく環境に対する理解の促進が図られるとともに、保有する知識・技能が可視化されることにより、企業による能力開発支援や適切な人材配置が円滑に行われるようになることが期待できる。また、あわせて、チェックの結果明らかになった職場の課題を企業にフィードバックし、個人の自立と組織の活性化をつなげることも可能となる。
- また、従業員のキャリア形成支援は、企業全体として計画的に行われることが重要であることから、キャリアコンサルタントには、能力開発・研修計画の企画と運営など、企業による従業員のキャリア形成や能力開発の促進に向けた計画を、経営者や人事部門と連携しながらともに設計・実施できる能力が求められる。
- このような協業を行う際には、例えば、経営者、人事部門の責任者、社内のキャリアコンサルタント等が定期的に話し合う委員会などの場を設けることで、経営層や人事部門と労働者の相互理解が深まり、労働者の主体性を尊重しながら、企業と従業員の双方にメリットをもたらすキャリア形成支援が実現することが考えられる。

(従業員のキャリア形成支援に向けた環境づくり)

- 従業員のキャリア形成支援を円滑に進めるためには、従業員が職場に適応し、様々な職務を経験する中でキャリア形成に取り組めるようにするための環境づくりも重要である。
 具体的には、労働者個人への支援だけでは解決できない問題への対応のため、個別面談から得られた情報を組織レベルで分析したデータに基づいて職場の課題の解決に向けた改善策の提案を行うほか、多様な人材が活躍できる職場環境の整備に向けて企業が行う施策への協力、人事部門や管理職が配置・配属・評価や能力開発・育成方針に関して労働者とコミュニケーションをとる際の助言、メンタルヘルス対策への支援などを行う必要がある。
- こういった支援については、キャリアコンサルタント単独ではなく、企業内の各部門や社内外の専門職と連携したチームでの支援を行うことが重要であることから、

キャリアコンサルタントには、守秘義務に留意した上で連携支援を円滑に行うことができる能力が必要である。

- また、従業員の職場適応を促進するためには、仕事のやり方や周囲への働きかけ、仕事の捉え方・考え方に対して従業員自身が工夫を行う、いわゆるジョブ・クラフティングに対する支援を行うことも有効であり、キャリアコンサルタントにはこういった支援を適切に行うことができる能力が求められる。

(4) 需給調整領域において追加・強化が必要な能力

(需給調整領域のキャリアコンサルタントが果たすべき役割)

- 需給調整機関（職業紹介事業者、労働者派遣事業者、公共職業安定機関等）でのキャリアコンサルティングにおいては、職業紹介や労働者派遣に関する法律を理解した上で、求職者や派遣労働者に必要な情報を提供することにより職業・職種の選択を支援し、適切なマッチングにつなげていくことが求められる。

(職業紹介事業者及び公共職業安定機関等における支援の実施)

- 求職者の職業の選択を支援するためには、地域における求人・求職の状況、賃金の状況などの労働市場に関する情報や、様々な職種の業務内容及び必要とされる知識・技能に関する最新の情報を提供することが求められる。
- このため、キャリアコンサルタントには、これらの最新の情報を常に把握しておくことに加え、特に、具体的な求人職種の業務内容及び必要とされる知識・技能については、他社や他業界における同様の職種との差異や特徴の違いまでを含めた分析を行うことができる能力が求められる。
- また、求職者の職業に対する理解を促進するためには、セミナーやグループワーク、企業見学、職場体験等の支援プログラムの実施も有効であり、キャリアコンサルタントには、こういったプログラムの企画・運営を行う能力も求められる。
- 職業・職種へのマッチングを行うにあたっては、キャリアコンサルタントが、求職者について職務経歴や保有する知識・技能のほか職業興味・価値観なども含めた理解を行った上で、求職者の職務経歴や保有する知識・技能が求人職種においてどのように活かせるか、求人職種の業務内容が求職者の希望に沿ったものとなっているか等も踏まえたマッチングを行い、必要に応じて求職者の希望条件の再設定も含めた助言を行うほか、求人者に対して、労働市場の動向や求職者のニーズを伝え、採用条件の再設定を働きかける能力も求められる。
- また、求職者の職業紹介にあたっては、応募書類の作成や面接対策についての助言のほか、求職者の属性や状況によっては、他の就労支援機関と連携した支援や就

職後の職場定着支援が必要となることがあり、そういった支援や連携を円滑に行うことができる能力が必要である。

- なお、ハローワークにおいては、労働市場の状況や将来の職業設計も考慮して職種転換を図ることが求められ、職業訓練の受講が有効であると考えられる求職者に対しては、受講を推奨することが必要となることから、キャリアコンサルタントには、現在募集している職業訓練コースの情報を把握した上で、具体的な提案を行うことができる能力が求められる。

(労働者派遣事業者における支援の実施)

- 派遣労働者に対しても、求職者と同様、適切な情報の提供による支援が求められる。具体的には、派遣労働者に対して、派遣先企業での職務の内容及び必要とされる知識・技能や職場環境に関する詳細な情報の提供を行うほか、必要に応じて、派遣先企業に対して、派遣労働者として従事するのに適切な形での職務の設定について助言を行うことができる能力が求められる。
- また、労働者派遣事業者には、派遣労働者に対するキャリアアップ措置が義務づけられており、キャリアコンサルタントには、教育訓練計画の作成・実施に関する業務のほか、キャリアパスの提示や適切な派遣先の選択、必要な資格取得に関する情報提供等を行うことができる能力が求められる。

(5) 教育領域において追加・強化が必要な能力

(教育領域のキャリアコンサルタントが果たすべき役割)

- 教育領域においては、キャリアコンサルタントには、学生・生徒のキャリア教育の推進をはじめ、学生・生徒の就職支援やインターンシップの実施、学内のカリキュラム設計への協力、社会人向けリカレント教育の実施など、学生・生徒の長期的なキャリア形成や、社会人の職業能力開発に向けた総合的な支援に取り組むことが求められる。

(キャリア教育の実施)

- 学生・生徒の長期的なキャリア形成を図っていく上では、その基盤として、キャリア教育を推進していくことが重要である。特に、経済社会情勢の変化が加速する中においては、学生・生徒に対して、産業や職業についての最新の知識を付与すると同時に、学生・生徒が自己理解を深め、経済社会情勢がどのように変化しても主体的に選択・決定を行い、生涯にわたって自ら能力開発に取り組んでいけるようになるための基盤の構築に向けた支援を行うことが必要である。

- こういったキャリア教育を実施していくために、キャリアコンサルタントには、学生・生徒を採用する企業や就職サービスを提供する企業、学内の関係者とも連携して、企業側のニーズと学校側の考え方を踏まえたキャリア教育のプログラムを構築できる能力が求められる。
- また、キャリアコンサルタントには、キャリア教育の実施にあたり、講師として、キャリア理論に基づいて、学生・生徒がジョブ・カードやキャリア・パスポートなどのツールを活用して自らのキャリア形成を図っていけるようにするための講習を行うことができる能力が必要である。
- 加えて、学内でのキャリア教育を推進する観点から、こういったプログラムを正課の授業に取り入れる意義や有効性について、所属する教育機関の理解を促進することも求められる。

(学生・生徒の就職支援及びインターンシップ関連業務の実施)

- キャリアコンサルタントには、学生・生徒の就職支援やインターンシップ等の実施に関して、主要な役割を果たすことが求められる。
このため、キャリアコンサルタントには、学生・生徒との面談において、学生・生徒のニーズの明確化に加え、企業側のニーズ等も踏まえた適切な助言・指導を行うことができる能力のほか、就職やインターンシップ等に関する学生・生徒向けの講座を企画し講習を行うことができる能力や、インターンシップ等のプログラムを企業と連携して作成する能力が求められる。
- このような面談や講習を適切に実施するためには、求人・求職の動向などの労働市場の状況や、企業が新規学卒者等に求めている能力、企業における採用活動の実態等についての最新の情報を、企業の人事担当者をはじめとする関係者から収集できる能力が必要である。

(学内のカリキュラム設計への協力)

- 教育機関に所属するキャリアコンサルタントは、企業等との接触も多く、社会で学生・生徒に対して求められている能力などについての最新の情報を把握できる立場にある。
- このため、キャリアコンサルタントには、最新情報を分析した上で、学内の担当者に提供し、学内のカリキュラム設計に協力することも期待される。
- また、あわせて、学内においても、教育成果や学習環境など学内の情報を収集し、分析結果を学内の担当者に提供できる能力が求められる。

(社会人向けリカレント教育の実施)

- 社会人の職業能力の開発に有効なリカレント教育の実施にあたっては、大学等が中心的な役割を果たしており、教育領域のキャリアコンサルタントは、この推進に協力することが求められる。
- 具体的には、社会人向けのリカレント教育プログラムの設計に協力し、講師として講習を行うほか、教育プログラムの受講者の希望に応じ、キャリアコンサルティングを行うことも、役割として求められる。
- また、キャリアコンサルタントには、このような教育プログラムの意義や効果についての外部への発信に協力することも期待される。

(6) 地域・福祉領域において追加・強化が必要な能力

(地域・福祉領域のキャリアコンサルタントが果たすべき役割)

- 地域若者サポートステーションや生活困窮者の自立相談支援機関、福祉施設、障害者支援施設、女性センターなどの支援機関において、キャリアコンサルタントが、キャリア形成にあたって手厚い支援が必要な者の支援を行う際には、相談者ひとりひとりに寄り添ったきめ細かな支援を、様々な支援メニューを活用して行うことが求められる。

(支援に必要な情報の収集)

- 支援機関の利用者については、属性や経験、将来のキャリアに対する希望が様々であり、地域・福祉領域におけるキャリアコンサルティングにおいては、まず、本人や、本人を取り巻く環境について、丁寧な情報収集とアセスメントを行う必要がある。
- このため、キャリアコンサルタントには、相談者との関係を構築し、必要な情報の収集を円滑に行うことができる能力のほか、職業適性検査等の各種ツールを活用したアセスメントを適切に行うことができる能力が必要である。また、相談者の家族や、相談者が利用している他の支援機関等の関係者とも関係を構築し、今後のキャリア発達を支援するために必要な情報収集を行うことができる能力が必要である。

(課題の把握及び支援の方向性の提案)

- 地域・福祉領域のキャリアコンサルタントは、収集した情報やアセスメント結果に基づき、利用者の課題の見立てを行うとともに、相談者に対して、支援の必要性を十分に説明した上で、その課題の解決に向けた提案を行うこととなるため、このような支援を円滑に行うことができる能力が必要である。

(支援プログラムの企画・運営)

- 支援機関の利用者について、自身の適性や強み等の気づきを促し、能力開発や就職に向けた活動を後押しするためには、セミナー、グループワーク、企業見学、職場体験など、キャリア発達を支援するプログラムの実施が有効である。
- このため、キャリアコンサルタントには、こういったプログラムを企画し、段階的に実施する能力や、プログラムの実施にあたって外部講師や受入先企業、関係する支援機関等との連絡調整を円滑に行うことができる能力が求められる。

(キャリアプランの作成及び実行に関する支援)

- 相談者が、上記による自己理解を踏まえ、自ら目標を設定し、キャリアプランの作成に取り組む際には、キャリアコンサルタントには、適切な労働価値観や職業、エンployアビリティ、労働市場等に関する情報提供を行った上で、相談者による職業選択や受講する教育訓練等の選択を支援することが求められる。
- また、相談者が、キャリアプランを実行に移し、教育訓練等の受講や就職活動を行う際には、関係する支援機関等と連携して、伴走的な支援や心理的なサポートを行うほか、就職後には、必要に応じて職場への定着に向けた支援を行う必要がある。なお、この際には、相談者を支える家族や関係者に対して必要な情報提供や支援を行うことも求められる。

4. キャリアコンサルタントの能力開発の促進

(1) キャリアコンサルタントの自発的な学びの促進

- 経済社会情勢の変化が加速するとともに、キャリアコンサルタントの活動領域及び活動内容が拡大する中、各キャリアコンサルタントには、自身の活動領域や、将来めざす姿を踏まえ、自ら積極的に学ぶことが求められる。
- 現在、キャリアコンサルタントの能力開発は、養成講習においてすべてのキャリアコンサルタントに求められる基礎的な能力を身につけ、資格を取得した後、更新講習の受講や自己研鑽によってより高度な能力を身につけるとともに、現場で実際にキャリアコンサルティングを行う中で実践的な能力を身につける仕組みになっている。
- 今後、キャリアコンサルタントが自ら能力開発を図っていく上での道筋を示すことを目的として、今後のキャリアコンサルティングに必要な能力について整理したところであり、キャリアコンサルタントには、これを活用して、計画的な更新講習の受講や自己研鑽に積極的に取り組むことを期待したい。また、実施機関においても、本報告書を参考として、より能力開発に資する講習の設定に取り組まれること

を期待する。

- なお、各キャリアコンサルタントが能力開発に取り組んでいくにあたっては、自身が活動する領域において求められる専門的な能力だけでなく、他の領域において求められる能力についても学んだ上で、キャリアコンサルタントとしてより高い能力を身につけられるよう研鑽していくことが求められる。これにより、各領域で活動するキャリアコンサルタントの連携が促進されるとともに、提供されるキャリアコンサルティングの質が全体として向上することが期待される。

(2) 今後のさらなる検討

- 本研究会においては、今後のキャリアコンサルティングに必要な能力を体系的に整理したところであるが、キャリアコンサルタントの能力開発をさらに促進していくためには、これらの能力を身につけるために必要な知識及び技能について、具体的な形で明らかにすることが有効であると考えられる。このため、今後、本研究会において行った整理をベースとして、さらに詳細な調査・検討を行い、必要な知識及び技能について体系的な整理を行うべきである。

なお、上記の整理は、キャリアコンサルティングの現場で実際に必要とされている知識及び技能を具体的に示すことを目的として行われるべきであり、本研究会で行った整理についても、必要があれば、より実態に即した修正が行われるべきである。

- また、上記の具体的な調査・検討を行った結果、本研究会においては異なる領域での異なる能力であると整理されている能力についても、共通する知識や技能があることが明らかになってくると考えられる。そのような共通する知識や技能について整理することにより、キャリアコンサルタントに求められる能力について改めて整理され、キャリアコンサルタントの能力開発に資する形でとりまとめることも可能になると考えられる。

(3) 実践的な学びの機会の提供

- キャリアコンサルタントが、更新講習の受講や自己研鑽だけでなく、現場での実際のキャリアコンサルティングについての学びを行うことは、知識・技能の向上につながるだけでなく、キャリアコンサルタントとして目指す姿を改めて自覚する契機にもなる。
- このような実践的な学びの手法としては、活動経験の少ないキャリアコンサルタントが、経験豊富なキャリアコンサルタントの指導のもと、キャリアコンサルティング場面に陪席し、または実際にキャリアコンサルティングを行うインターンシッ

プのほか、キャリアコンサルタントが個別事例を持ち寄り、その事例の見立てや援助方法の有効性について意見交換を行う事例検討会などの取組も、非常に効果的であると考えられる。

- また、より実践的な学びの手法のひとつとして、スーパービジョンがあげられる。これは、高い知識・技能及び豊富な経験を有する指導者が、各キャリアコンサルタントの成長課題に応じた教育的介入を行うものであり、キャリアコンサルタントの知識・技能の向上、実践力強化を図る上で高い効果が期待できるものである。
- 厚生労働省においては、キャリアコンサルティングを担う人材の資質向上を促進するため、「中長期的なキャリア形成を支援するためのキャリアコンサルタント向け研修」を実施している。本研修は、キャリアコンサルタントの資質向上に効果的な研修のモデルとなるものであり、民間においても、本取組を参考としながら資質向上に取り組むことが求められる。

5. キャリアコンサルティングの活用促進

- キャリアコンサルタントの国家資格登録者数は、令和7年3月末時点で約8万人に達し、その活動の場は、企業が約4割、需給調整機関が約2割、学校等の教育機関が約2割、地域の各種支援機関が約1割と、様々な分野に広がっている。
- 一方で、独立行政法人労働政策研究・研修機構の「第2回キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査」（令和5年6月）によると、キャリアコンサルタントとして登録している者の約3割はキャリアコンサルティングに関連する活動を行っておらず、その理由は、「キャリアコンサルティングとは関係のない組織、部署等に所属している」「周囲にキャリアコンサルティングの仕事（ニーズ）がない」などが多くなっている。
- また、厚生労働省の「能力開発基本調査」（令和6年度）によると、「キャリアコンサルティングを行う仕組みがない」とする事業所は約5割となっており、そのような事業所がキャリアコンサルティングを実施しない理由としては、「労働者からの希望がない」というものが最も多くなっている。
- しかし、一方で、同調査によると、正社員については6割弱、正社員以外については4割弱の労働者がキャリアコンサルタントによる相談の利用を希望しており、実際には、経営層、管理職などにおいてキャリアコンサルティングの意義・効果や制度の認知が進んでいないことや、労働者がキャリアコンサルティングを受ける機会や相談経験が乏しいことが、活用へのハードルとなっている場合も多いと考えられる。このため、様々な立場の関係者がキャリア支援の価値を理解し、実際に体験する機会を拡充していくことが、今後の活用促進に向けて重要である。
- このような中、キャリアコンサルティングのさらなる活用を図るためには、キャリ

ア形成やリ・スキリングの重要性・必要性和キャリアコンサルティングの効果について、国民の認知・理解を促進することにより、労働者、企業、学校等教育機関、業界団体等、様々なレベルにおける取組の促進に向けた機運醸成を図っていくことが必要である。

- なお、キャリアコンサルティングの効果の周知にあたっては、様々な場面での具体的な活用事例の情報提供を行うほか、キャリア支援の成果を可視化・定量化するためのエビデンスに基づく指標（キャリア自律度、エンゲージメントスコア等）を活用することが有効である。
- さらに、職業能力開発推進者の選任や事業内職業能力開発計画の作成といった職業能力開発促進法の措置について、役割や重要性、キャリアコンサルタントとの関係についてわかりやすく示し、現場で実践されるよう促すことも効果的であると考えられる。
- また、労働者が、実際にキャリアコンサルティングを受け、その効果を実感する機会を増やすことも、キャリアコンサルティングの活用の促進にとって効果的であり、全国のあらゆる地域の労働者が、雇用形態や就業状況にかかわらず、質の高いキャリアコンサルティングを受けられる機会が確保されることが重要である。
- 各領域で活動するキャリアコンサルタントが、自らの知識・技能の向上に向けて研鑽することに加え、例えばITなど専門性の高い業種に精通した者がキャリアコンサルタントの資格を取得して活躍することを促進することも、キャリアコンサルティングの質の向上につながり、ひいてはキャリアコンサルタントの価値向上や活躍の機会の創出に寄与するものと期待される。

6. おわりに

- 経済社会情勢が大きく変化する中での自律的・主体的なキャリア形成の重要性や、それを支援するキャリアコンサルティングの有効性については、社会全体の理解が未だ十分とはいえない状況にある。
- 社会の理解の促進にあたっては、国としての周知の取組に加え、現場レベルで、相談者に対して質の高いキャリアコンサルティングを行うと同時に、組織や環境に対して様々な働きかけを行うことが重要であり、この意味で、キャリアコンサルタントには、これまで以上に大きな役割を果たすことが求められている。
- 本報告書が、キャリアコンサルタントの自発的な学びの促進とキャリアコンサルティングの質の向上の一助となることにより、キャリアに関わる社会的課題の解決に寄与するとともに、キャリアコンサルタント登録制度に対する信頼のさらなる向上につながることを期待する。