

# キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会報告書（概要）

参考資料 4-1

## ～ キャリアコンサルタントがその役割を果たしていくために～

### キャリアコンサルタントを取り巻く現状

- キャリアコンサルタント登録者数は令和5年3月末時点で約6.6万人と増加。企業領域等に活動の場が広がる。
- 一方、キャリアコンサルティングの活動を行っていないキャリアコンサルタントの割合が上昇。更新率は約7割。
- 前年度にキャリアに関する相談を利用した労働者は約1割。うちキャリアコンサルタント等のキャリアに関する専門家に相談している者は約2割。
- DXの加速化などの社会環境の変化、職業人生の長期化が進む中、労働者の自立的・自主的・継続的なリ・スキリングを進める必要。

リ・スキリングの選択、キャリアアップや転職に係る相談支援に関するキャリアコンサルタントの役割に対する期待の高まり

キャリアコンサルティングを利用する労働者や従業員にキャリアコンサルティングを行う仕組みを導入する企業がまだ少ない

### キャリアコンサルタントの能力向上、活動促進のために

- 講習の内容のアップデートの徹底（最新の労働市場の知識や労働政策等）
- 受講者へのフォローや内容が適切であることを前提に、オンラインでの講習の普及を踏まえ、更新時の知識講習の定員上限（30人）の撤廃（⇒更新に係る費用負担軽減）
- 必要な科目の技能講習が提供され、受講者が適切に選択できるよう支援
- スーパービジョンの機会の拡充、スーパーバイザーの養成（1級技能士の取得促進、取得後の指導力向上） 等

### キャリアコンサルティングの普及促進のために

- キャリアコンサルティングの効果について周知（支援内容やメリットについて、活動領域や対象者の特性も踏まえ分かりやすく発信）
- 気軽にキャリアコンサルティングを利用できる相談窓口の整備
- 企業におけるキャリアコンサルティングの促進（職業能力開発推進者の選任、セルフ・キャリアドック導入の促進） 等

### 今後の検討課題

- 能力要件・能力体系の見直し  
キャリアコンサルタントに共通して求められる能力要件に加え、領域等に応じた専門的な知識・技能の整理
- 更新要件の見直し  
スーパービジョンや実務の位置づけ、技能講習が選択制であることについての検証、領域等に応じて必要とされる知識・技能の向上やスーパーバイザーの養成・指導力向上を進める方策等

## キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会報告書 ～キャリアコンサルタントがその役割を果たしていくために～

### はじめに

「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)では、平成28年4月に職業能力開発促進法の改正によりキャリアコンサルタント登録制度(国家資格制度)が創設されて以降、当該制度及び関連諸施策のより良い在り方等について議論を重ねてきており、直近では、令和3年6月にキャリアコンサルティングの普及促進とキャリアコンサルタントの資質向上等について政策提言を行った。

足元では、デジタルトランスフォーメーション(DX)の加速化や働き方の多様化などの社会環境の変化、職業人生の長期化が進み、労働者の自律的・主体的かつ継続的な学び・学びなおし(リ・スキリング)の必要性がますます高まる中で、労働者のキャリア形成支援に携わる専門職であるキャリアコンサルタントが、その社会的役割を果たしていくことの重要性も一層高まっている。

このため、本検討会では、キャリアコンサルタントが求められる役割を十分に果たしていくために必要な対応について議論し、一定の整理を行ったのでここに報告する。

### 1 キャリアコンサルタントをとりまく現状

#### (1) 国家資格キャリアコンサルタント制度について

キャリアコンサルタントは、労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導(キャリアコンサルティング)を行うことを業とする名称独占の国家資格であり、平成28年4月に創設された。

国家資格試験の受験資格は、厚生労働大臣の認定を受けた養成講習(150時間以上)を受講するか、3年以上の実務経験を経ることで得ることができる。試験に合格した者はキャリアコンサルタントとしての登録を受けてキャリアコンサルタントとなることができるが、登録については5年ごとに更新を受ける必要がある。

登録更新に当たっては、厚生労働大臣が指定する更新講習(知識講習8時間以上及び技能講習30時間以上)の受講がその要件となっているが、より上級のキャリアコンサルタントからキャリアコンサルティングの実務に関する指導(以下「スーパービジョン」という。)を受けることやキャリアコンサルティングの実務に従事することは、講習の受講と同様にキャリアコンサルタントの技能の維持・向上に資するものであり技能講習に代替するものと考えられることから、1級技能士により行われるスーパービジョン及びキャリアコンサルティングに係る実務について、合わせて10時間以内に限り技能講習とみなす仕組み(いわゆる「控除」の仕組み)が設けられている。

また、キャリアコンサルティング技能士は、優れたキャリアコンサルティング技能・知識のレベルの到達度を証明する資格であり、1級(指導者レベル)及び2級(熟練レベル)

のいずれについても、国家資格キャリアコンサルタントに求められるレベルよりも上位に位置づけられるものである。このため、上記にかかわらず、技能検定試験において学科試験又は実技試験に合格した者はキャリアコンサルタント試験の受験資格を得られるほか、その合格した種別（学科試験又は実技試験）に係る試験が免除される。また、更新の際しても、1級又は2級の技能検定合格から5年以内の更新の際には知識講習及び技能講習が免除されており、1級技能士は技能検定合格後の期間に関わらず技能講習の受講が免除されている。

## (2) キャリアコンサルタントの登録状況等

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7年が経過する中、国家資格登録者は年々増加し、創設1年後の平成29年3月末には25,518人であったものが、令和5年3月末時点で65,879人となっている。平成26年7月に厚生労働省（旧職業能力開発局）が策定した「キャリア・コンサルタント養成計画」では、「標準レベルのキャリア・コンサルタント及びキャリア・コンサルティング技能士の累積養成数について、平成36年度（＝令和6年度）末までに10万人とすること」を目標とされたところ、キャリアコンサルタント登録制度が創設されたこと及び当該計画において想定されていたカウント方法を踏まえてキャリアコンサルタント試験の合格者数を含めてカウントすると、令和4年度末（令和5年3月末）時点での累積養成数は約10万7千人となり、その目標を達成している状況である。

更新の状況をみると、最初の更新時期を迎えた令和3年度における更新率は69.0%、令和4年度における更新率は70.6%となっている。当該2年間に更新を受けた者のうち、スーパービジョンを受けたことによる控除を活用した者は0.7%、実務従事による控除を活用した者は35.3%であった。

受験資格を受けるために受講する養成講習については、令和5年10月現在、24講習（22機関）が認定を受けている。また、登録更新の際に受講が必要な更新講習については、知識講習では42講習（36機関）、技能講習では615講習（97機関）が指定を受けている。

なお、キャリアコンサルティング技能士については、令和5年3月末時点で1級が621人、2級が11,173人となっている。

## (3) キャリアコンサルタントの活動の実態

令和4年度に独立行政法人労働政策研究・研修機構において実施された「キャリアコンサルタントの活動状況調査（第2回）」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うち、キャリアコンサルティングに関連する活動を行っている者は70.3%、活動していない者が29.7%であり、前回（平成29年度：20.2%）と比べて活動していない理由についてさらに調べると「関連のない組織・部署に所属」（53.4%）、「関連する仕

事（ニーズ）がない」（34.7%）、「他の仕事などで忙しく、自分自身に時間的余裕がない」（18.2%）、「所属する組織（企業等）がキャリアコンサルティングに熱心ではない」（17.0%）、「自分自身のスキル・知識に自信がない」（16.7%）などとなっている。活動していない者のうち、約7割が活動開始（再開）を望んでいる（「ぜひ開始（再開）したい」（37.7%）、「できれば開始（再開）したい」（31.7%））。また、同じく活動していない者のうち、次回の更新について「更新する予定」と回答した者が75.5%を占め、次いで「分からない」と回答した者が18.2%、「更新しない予定」と回答した者が5.7%となっている。「更新する予定」とした者について、更新する理由は「職業人生の将来に備えるため」（69.6%）、「専門能力を高めるため」（47.5%）、「定年後経験を活かして社会貢献するため」（38.7%）などとなっている。また、「更新しない予定」とした者が更新しない理由は、「実際に活動していないから」（66.7%）、「更新の費用が高額だから」（60.4%）、「更新講習を受けるのが面倒だから、時間がかかるから」（33.5%）などとなっている。活動している者も含めた自由記述においても、更新講習の機会は有意義であるとしつつ、費用が高額であることを指摘するコメントが見られた。

活動している者の活動領域について見ると、地域・福祉（6.1%→10.7%）、企業（40.2%→41.7%）と学校（20.2%→20.6%）領域では割合が上昇し、需給調整（23.8%→20.5%）の割合が減少しているが、登録者数の伸びを踏まえて人数を推計すると、いずれの領域においても増加している。地域・福祉領域の具体的な活動の場としては、地域若者サポートステーション等の若年者の支援機関、生活保護受給者や生活困窮者等の支援機関、地域生活支援センター等の障害者の支援機関が挙げられている。国家資格化前の平成18年に厚生労働省の委託によりキャリア・コンサルティング協議会が実施した同様の調査（「キャリア・コンサルティングに関する実態調査」）では需給調整が47.9%、企業が24.2%、学校が15.8%、地域・福祉が6.8%となっていたところであり、従来からの需給調整機関から、企業や地域・福祉等機関に活動の場が広がってきたものと考えられる。

就労形態では正規雇用が51.9%、非正規雇用が26.9%、キャリアコンサルタントとしてフリー・個人事業主が7.2%、キャリアコンサルタントとして会社経営・団体運営が1.8%、キャリアコンサルタント以外でフリー・自営が5.5%、ボランティアが2.3%などとなっており、前回調査と比較し、特に正規雇用者の割合が上昇しているが、正規雇用者では人事・総務・事務・管理の職種に就いている者が多く（49.8%）、非正規雇用で主にキャリアコンサルタントの仕事に従事している者が多い（60.8%）。

最近1年間の税込み個人年収では、最も多い層は全体では「300～400万円未満」（16.5%）、正規雇用では「500～600万円未満」（14.8%）、非正規雇用では「200～300万円未満」（28.0%）、キャリアコンサルタントとしてフリー・個人事業主でも「200～300万円未満」（22.5%）となっている。

キャリアコンサルタントとして自身の能力の維持・向上のために実施していることとしては、「相談実務の経験を積む」（57.0%）、「更新講習以外のキャリアコンサルティング

に関する研修会・勉強会等への参加又は実施」(56.6%)、「所属する組織内外の専門家との交流」(32.4%)、「キャリアコンサルティングに関する上位資格・関連資格の取得（取得に向けた準備を含む）」(30.0%)、「キャリアコンサルティングに関するスーパーバイザーによる助言・指導を受ける」(13.3%)が挙げられたが、「特に何もしていない」(11.1%)、「どこで何をすればよいか分からない」(9.3%)と回答した者も見られた。

#### (4) キャリアコンサルティングに対するニーズ

令和4年度の能力開発基本調査によると、前年度にキャリアに関する相談を利用した労働者は全体の10.5%（正社員では13.5%、正社員以外では5.1%）。相談した相手は職場の上司・管理者（74.9%）が最も多く、次いで企業内の人事部（15.5%）、企業外の独立したキャリアコンサルタント（8.1%）、企業内の人事部以外の組織又はキャリアに関する専門家（キャリアコンサルタント）（7.4%）、企業外の機関等（再就職支援会社、キャリアコンサルティングサービス機関等）（6.8%）であり、キャリアコンサルタント等のキャリアに関する専門家へ相談している者は合わせて約2割となっている。

企業内においては、従業員に対してキャリアコンサルティングを行う仕組みを導入している事業所は45.3%（「正社員、正社員以外どちらもある」26.7%、「正社員のみある」18.3%、「正社員以外のみある」0.3%）となっているが、うち相談を受けるのがキャリアコンサルタントである事業所は10.7%となっている。企業規模が大きいほどキャリアコンサルティングを行う仕組みの導入割合が高い。キャリアコンサルティングを行う仕組みがない事業所におけるキャリアコンサルティングを行っていない理由としては、「労働者からの希望がない」（正社員44.3%、正社員以外45.3%）、「キャリアコンサルタント等相談を受けることのできる人材を内部で育成することが難しい」（正社員42.1%、正社員以外31.3%）が多く挙げられている。

また、キャリアコンサルタントによる相談支援に対しては、代表的な成長領域であるデジタル分野に不案内な例も見られるとして、そうした分野への就職を希望する人などに対して的確なアドバイスを行うためのキャリアコンサルタントの知識習得の必要性に関する報道での指摘も見られるところである。

#### (5) キャリアコンサルタントの役割に対する期待の高まり

近年の社会環境の変化の中で、キャリアコンサルタントの役割に対する期待が高まっている。例えば、直近では、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版」（令和5年6月16日閣議決定）において、リ・スキリングによる能力向上支援、個々の企業の実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化から成る三位一体の労働市場改革を進めるにあたり、リ・スキリングの選択に関する支援を行うキャリアコンサルタントの役割や、キャリアアップや転職の相談に応じるキャリアコンサルタントの体制整備について言及されている。

また、令和5年度に、給与所得者の特定支出控除について、特定支出が研修費又は資格取得費に該当する場合に、教育訓練給付金の支給対象となる教育訓練に係るものであるときは、従来の手続きで必要な給与等の支払者による証明に代え、キャリアコンサルタントによる証明ができることとなる新たな措置が設けられた。

さらに、それに先立ち、令和4年4月に施行された改正職業能力開発促進法において、事業主が行うキャリアコンサルティングの機会の確保について、職業能力の開発・向上の促進に係る各段階や労働者の求めに応じて行うこと、その際、キャリアコンサルタントを有効に活用するよう配慮すること等が盛り込まれた。また、令和4年6月に厚生労働省が策定した「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」においても、労働者が学び・学び直しに取り組み継続できるよう後押しするための伴走支援や労働者と管理職等との仲介役としてのキャリアコンサルタントの役割に対する期待、学ぶ意欲の向上に向けた節目ごとのキャリアコンサルティングの重要性などが指摘されているところである。

## 2 キャリアコンサルタントをとりまく課題と対応の方向性

こうした現状を分析するとキャリアコンサルタントを取り巻く需給両面から以下の課題が浮き彫りとなり、それを踏まえた対応が必要である。

### (1) キャリアコンサルタントに対するニーズに係る課題

キャリアコンサルタントの活用の必要性が指摘されており、その社会的な役割に対する期待が高まっている。例えば、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版」におけるリ・スキリングの選択に関する支援、キャリアアップ及び転職の相談や、特定支出控除における給与支払者の代わりに行う教育訓練の業務関連性の証明などがキャリアコンサルタントに求められている。こうした役割を果たすためには、個々の業界や企業における職務内容や必要なスキルに係る深い知識が求められ、当該知識に基づき適切な助言を行うためのキャリアコンサルタントの能力向上が問われている。

これに対応するには、キャリアコンサルタントの専門的な知識・技能に対する継続的な質保証を目的に創設されたキャリアコンサルタント登録制度の機能が、経済社会の変化が加速化する中で有効に働き続けるよう、その基盤である能力要件に基づく養成と試験、更新制度の適時適切な見直しを行うことが必要である。

また、キャリアコンサルタントに最低限求められる水準を超えた知識・技能、特に実践力の向上のための自主的な学びを促進していくことが重要である。その際、キャリアコンサルタント全体に対する社会の信頼を得るためにも、経済社会や労働市場の状況を踏まえ、成長分野における雇用労働や求められるスキルの動向について把握した上で、それら情報も活用しつつ相談者の課題解決に向けた支援を行えることが求められることを十分に踏まえた対応が必要である。

さらに、内部労働市場としての企業領域における組織内での経験業務の拡大などを通じた職業能力の有効な発揮やキャリアアップなどに関する支援及び組織・環境への働きか

け、外部労働市場としての需給調整領域における転職に関する支援など、活動領域や多様な支援対象者に応じて異なる知識・技能が必要となることも踏まえた専門性の向上を促すための仕組みづくりも必要である。

一方で、キャリアコンサルタントの活動領域の広がり一部では見られるものの、「仕事(ニーズ)がない」を理由に、活動していない者や登録更新を行わない者が一定数いる。また、キャリアに関する相談を利用する労働者やそれを支援する仕組みを導入する企業もまだ少ないことから、キャリアコンサルティングの有用性について国民的な理解の促進を図る必要がある。このため、労働者に対して、キャリアについて自律的・主体的に考えることの必要性の認識を促すとともにキャリアコンサルティングの有用性を積極的に示すことにより、キャリアコンサルティングの利用促進を図ること、併せて、キャリアコンサルタントを誰でも気軽に利用できる機会が提供される環境を整備することが必要である。

## (2) キャリアコンサルタントの供給上の課題

キャリアコンサルタントの累積養成数は平成26年7月に設定された目標を達成している。一方で今後のニーズの高まりによっては更なる養成が求められる可能性がある。こうした観点から、現状約7割にとどまっている更新率について、引き上げを目指すとともに、登録者のキャリアコンサルタントとしての活動を促進するための取組が求められる。

その際には、経済・雇用情勢の変化が激しくなる中で、労働市場の状況に的確に対応したキャリアコンサルティングが確実に実行されるための質保証である更新制が形骸化することはあってはならない。このため、経験を積んでいるキャリアコンサルタントが更なる能力向上を目指す仕組みや、資格取得したが経験が十分でない者が知識や技能の維持・向上のための学びを継続しやすい仕組みとすることが必要である。

また、キャリアコンサルタントに求められる多様なニーズに対応した質の向上の仕組みを整備することが求められる。

## (3) 課題を踏まえた制度・環境整備の必要性

上記の現状や課題を踏まえ、キャリアコンサルタントが、内部労働市場及び外部労働市場の双方においてその社会的な役割を果たしていくことができるよう、能力向上や活用促進のための制度及び環境の整備を図ることが必要である。そのため、現行制度の枠組みの下で可能な対応を速やかに進めるとともに、今後、キャリアコンサルタント登録制度がキャリアコンサルタントの知識・技能の質の保証の仕組みとしてより効果的に機能するよう、制度の見直しについても検討していく必要があることから、以下、速やかに行う対応及び今後の検討課題を整理する。

## 3 速やかに行う対応

現行制度の枠組みの下で可能な以下の取組を早急に進めるべきである。

(1) キャリアコンサルタントの能力向上、活動促進のために

ア 講習の適切・効果的な提供を徹底するための対応

① 講習の内容のアップデートの徹底

キャリアコンサルタントには経済社会情勢の変化に対応して適切な助言を行う能力が求められ、このため、養成講習及び更新講習の内容が適切にアップデートされることが不可欠である。特に、現状でふれたように、リ・スキリングの選択に関する支援や、キャリアアップや転職の相談における役割に対する期待が高まっている中で、キャリアコンサルタントが労働市場の状況に即した的確なキャリアに関する助言を行えることが重要である。このため、講習の科目のうち「労働市場の知識」においては、各種統計指標に基づく労働力需給の状況はもとより、各産業・職業における求人・求職、賃金の動向や必要となるスキルや資格などを含めた最新の情報の把握・活用方法について適切に盛り込まれている必要がある。また、労働法や社会保障制度等は社会の変革に応じて様々な制度改正が毎年行われていることから「労働政策及び労働関係法令ならびに社会保障制度の知識」については制度改正事項等を踏まえて盛り込むべき事項が毎年示されているところであり、それら事項を含め、最新の労働市場や制度等に関する必要事項が適切に盛り込まれた講習が実施されるよう、徹底が図られることが重要である。

なお、その際、例えば産業構造の変化に対応した企業の人材育成策等の例を取り上げるなど、講習効果を高める上での各講習実施機関の工夫が望まれる。

② 更新講習の定員要件緩和

更新講習の指定に係る定員要件について、現行では、原則として、講義により行う場合にあっては1回当たり30人、演習により行う場合にあっては1回当たり20人が上限とされている。

しかし、コロナ禍を経て、オンラインやオンデマンドでの講習が一般的になっており、特に全て講義で行われる知識講習については定員という概念が薄れていると言える。知識講習については定員が多くとも、講習内容に係る質疑応答や習得度の確認・評価、受講者へのフォロー等が確実にできる方法であれば、更新講習として必要とされる質の確保は可能と考えられる。また、オンライン、オンデマンドの講習は通学が必要ないことから更新講習受講の負担軽減につながり、費用負担の軽減にも一定の効果が見込めるものと考えられる。

このため、知識講習については、講習内容に係る質疑応答や習得度の確認・評価、受講者へのフォロー等が確実にできることや、経済社会の変化が加速化し、知識講習を通じた知識のアップデートの重要性も高まっている中で、カリキュラムや教材などの内容が対象科目に係る知識の習得のために適切なものであることについても確

実に担保することを前提に、定員上限を撤廃し、各講習実施機関がその実情に応じて柔軟に講習規模を設定することを認めることが適当である。

なお、技能講習については、その質の担保を図る上で、相手の状態を相互に認識しながら講義又は演習を行うことの重要性が知識講習に比べて高いと考えられることを踏まえ、オンラインによる実施の普及に伴う講習効果への影響について分析を進めた上で、適切な定員上限の在り方（見直しの可能性）について今後検討することが必要と考える。

### ③ 講習の認定・指定に係る改善

養成講習の認定及び更新講習の指定については有効期限等がなく、認定・指定後の変更は基本的には厚生労働省への変更届の提出により対応する仕組みとなっている。こうした制度の下、社会経済情勢の変化にも対応した十分な知識・技能の習得が可能な講習の提供を維持するため、令和5年度から、講習実施機関に対する状況確認を行う取組が開始されたところである。こうした取組等を着実に実施することにより、講習の質やキャリアコンサルタントの専門性の維持・向上につなげるとともに、この状況確認の取組を通じて把握した講習運営等の実態をふまえ、必要に応じ、状況の改善に向け、講習の認定・指定に係る見直しに向けた検討を進めるべきである。

また、技能講習については、講義又は演習により行うことを厚生労働省令により定められており、これを踏まえ、更新講習の指定申請に係る具体的な手続きについて定める「キャリアコンサルタント更新講習指定申請等要領」において、可能な限り、習得を目指す技能の理論的背景、活用方法を内容とする講義を盛り込むこととしつつ、その場合の講義時間数は原則として講習時間数の半分未満とするよう求められている。講義を通じて学んだ理論等を実践に生かすには、当該理論に裏付けられた技法の実践方法について、ロールプレイをはじめ、多様な技法等に適した様々な方法による演習を通じて体験することが重要であることから、この要件が設けられているところである。しかし、実際に厚生労働省への指定申請が行われている技能講習の中には、講義で学ぶ理論と演習における課題との関係が不明確であるなどにより対象の技法の習得効果が十分に得られるかについて疑義があるとして、見直しが必要とされるケースも少なくない。技能講習による技能習得効果を確保する上で講義と演習の関連性が明確であることが重要である旨について、指定申請を行う機関が十分に認識の上で講習の計画や教材の開発等を行うことが必要である。この点をあらためて強調、明確にすべきである。

### ④ 必要な科目の技能講習の確保

更新講習のうちの技能講習については、養成講習の科目のうち「キャリアコンサルティングを行うために必要な技能」の範囲の各項目が科目として定められており、当

該科目に該当する内容の講習を実施機関が提供し、受講希望者は当該講習の中からキャリアコンサルタントとしての経験に応じ選択する科目に該当するものを受講することとされている。このため、各技能講習において、定められた科目のうちどの範囲を取り扱うかについては講習実施機関の判断に委ねられているところであるが、提供される講習で取り扱われる科目に著しい偏りが生じた場合には、社会経済情勢の変化やコンサルティング技法の改善に対応した技能の習得の機会を十分に提供できる講習が不足し、更新講習の目的を十分に果たすことが困難となるおそれがある。そのような事態を防ぐため、政策課題や技法の改善等の状況、指定されている講習の内容別の状況を踏まえて、指定申請が推奨される科目や内容を厚生労働省が示すような仕組みを設けることが有効と考えられる。

なお、実務経験の乏しい者を主な対象とする講習の場合でも、更新講習としての技能講習は、既にキャリアコンサルタント試験に合格した者の技能の維持という目的を踏まえ、初歩から学ぶ必要のある養成講習とは自ずと異なる内容となるべきものであり、このことについて講習実施機関に徹底することが必要である。

#### ⑤ 更新講習の内容の明示

国家資格登録者の中でも、実務経験や熟練の度合いは様々であり、技能講習の実施数の増加や、多様な講習が実施されていくことが考えられる中で、受講希望者がキャリアコンサルタントとしての経験に応じて受講が必要な科目に係る講座の選択を適切に行えることが必要である。このため、各講習を通じて習得が可能な技能や想定される受講者の技能・経験レベルについて、受講者の判断を容易にするような分かりやすい講座名とするよう講習実施機関に促すとともに、キャリアコンサルタント講習検索サイトにおいてもそれら項目による分類を表示することや検索を可能とすることなどにより受講を希望する者の選択を支援する仕組みを設けることが効果的と考えられる。その際、更新講習の目的が、キャリアコンサルタントの名称を使用する全ての者に共通して求められる知識及び技能が維持されていることを保証することであること、また、それに鑑みれば、領域による熟練度や専門性の差こそあれ、キャリアコンサルタントとしての支援に全く対応できない領域が生じることは適当ではなく、普段活動していない領域での支援に必要とされる知識や技能も維持する必要があることに十分留意して受講する科目を選択するよう、キャリアコンサルタントに対して改めて注意喚起することが必要と考えられる。

#### ⑥ 能力要件の周知徹底

能力要件を満たすキャリアコンサルタントを育成し知識・技能を維持することのできる十分な内容の講習が確実に実施されるためには、講習実施機関が当該能力要件について十分認識していることが不可欠であり、厚生労働省令に規定されている

科目名や範囲のみならず、その解説・注記も含めた内容（別添）を十分に周知することが必要である。

なお、キャリアコンサルタントを目指す者の属性は様々であり、その学習効果は、例えば就業経験の多寡やその産業分野等によっても異なってくるものと考えられる。講習実施機関においては、例えば就業経験が乏しいなどその属性によりキャリアコンサルタントに必要な知識や技能の習得に課題があることが想定される者が多く受講することが見込まれる場合にはそれを踏まえて必要に応じ講習実施方法を工夫するなどの対応が期待される。

#### ⑦ 効果的な講習実施のための工夫促進

技能講習について、指定申請に対する審査状況も踏まえつつ、例えば、演習の一環としてスーパービジョンなどに準じた形式も活用することにより実践力の維持・向上の効果を高める工夫など、望ましい講習の在り方について示していくことを通じ、講習効果の向上に向けた講習実施機関の工夫を促すことが重要である。

なお、令和4年度に試行的に行われた講習実施機関に対するヒアリングにおいては、オンラインによる講習の実施が進んでいることに関して、遠方の在住者など、これまでの通学では制約のあった者が受講しやすくなっているというメリットがあること、一方で、通信環境の不具合等の際にサポートスタッフ配置等のコストや労力がかかることや、演習の場合には全身が見えないことで非言語の情報が取りにくいなどの課題もあるが機関ごとに工夫して対応しているなどの状況が見られた。今後もオンラインによる講習の広がりが見込まれる中、より効果的な講習の実施のため、業界団体等において課題の解決に向けたノウハウの共有等の取組が行われることが望ましい。

### イ キャリアコンサルタントの自主的な学び・実践の促進

#### ① 更新講習以外の学びの機会の確保

更新講習はキャリアコンサルタントとして必要な知識・技能を保持していることを保証するためのものだが、相談者が抱える課題への対応に係る支援をより効果的に実施するための能力向上、さらに対象者層や領域に応じた専門性の向上のための学びにはゴールがあるものではなく、更新講習の枠組みを超えたキャリアコンサルタントの自主的な学びを促す必要がある。特に、更新講習のうちの知識講習においては定められた幅広い科目を全てカバーする必要があるため、特定のテーマについてさらに知識を深めるためには、更新講習の枠組み以外の場における自主的な学びが不可欠である。

このため、キャリアコンサルタントに対し、自主的な学びの必要性についての認識とともに学びを促していくことが重要である。また、そのためには、講習実施機関や

その他の関係団体において、更新講習の枠組みを超えた学びのための効果的な講習等の機会が提供されることが必要である。

なお、厚生労働省においては、「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」として政策課題に応じたテーマでのオンデマンドによる研修教材の開発・提供を順次行っているところであり、令和5年度においては、後述（下記イ）の「スーパービジョン研修」と併せて「企業支援」「多様な働き方」をテーマとした研修が提供されることとなっている。

これら研修も活用しつつ、各キャリアコンサルタントがその活動領域や支援対象者の特性、自身の知識・技能における課題を踏まえてさらに学びを深めることに意欲的に取り組むとともに、講習実施機関等においても、学びのニーズに応え、より高度な知識・技能を効果的に提供できるような講習・研修機会の提供に向けて工夫していくことが期待される。

## ② スーパービジョンの機会の拡充と指導者（スーパーバイザー）の養成

スーパービジョンは、より高い知識技能及び豊富な経験を有する指導者によるキャリアコンサルタント各人の成長課題に応じた教育的介入を通じ、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されるものであり、講習実施機関等において実際に指導者（スーパーバイザー）の養成やスーパービジョン機会の提供等が行われているとともに、本検討会も含め厚生労働省の研究会や委託事業等においても、報告・提言や、指導者研修とプログラムの開発・提供を含めたモデル事業の実施がなされている。

しかしながら、上記1（2）及び（3）でも見たように、1級技能士によるスーパービジョンを受けたことによる更新講習時間の控除の仕組みの利用は1%に満たず、また、キャリアコンサルタントとしての能力の維持・向上のためにスーパーバイザーによる助言・指導を受ける者も約1割に過ぎない。なかなか広がりが見られない要因としては、1級技能士が未だ600人あまりであり、多くの県で1桁にとどまっているという現状を踏まえると、「指導者がいない、または探し方がわからない」という「指導者不足」が大きいものと考えられ、スーパーバイザーの養成が大きな課題である。

このため、指導者レベルの知識・技能に係る資格である技能検定1級合格者の増加に向け、2級技能士に対し1級取得への取組を促すこと及び国家資格キャリアコンサルタントに対し技能検定受検に向けた取組を促すことが重要である。また、指導実施に係る十分な実践力を身につけるためには技能検定合格後も研鑽を積むことが不可欠であることから、技能士取得者にその旨の認識を促すほか、講習実施機関等の関係団体においても、技能検定受検前と併せ、技能士資格取得後のスーパーバイザーとしての指導力向上のための養成・育成の取組が求められる。その際、キャリアコンサ

ルタントに求められる支援が多様化する中で、個人に対する相談支援のみならず、企業領域における組織・環境への働きかけも含めた様々なキャリアコンサルティングの内容に応じたスーパービジョンを行うことのできる指導力を身につけることの必要性にも留意が必要である。

他方、スーパービジョンを受ける側となるキャリアコンサルタントに対しては、スーパービジョンを受けることを通じた研鑽の必要性やその効果についての認識を促す取組が必要と考えられる。関係団体において、それぞれの活動方針や特徴、得意分野を活かし、これまでの取組やモデル事業の成果等も活用しながら、スーパービジョンの提供やスーパーバイザーと指導を受けるキャリアコンサルタントのマッチングの仕組みづくりに取り組むことが求められる。その際、キャリアコンサルタントが抱える課題は、その活動する領域の特徴等に密接に関連していると想定されることから、スーパービジョンを行う上では双方の活動領域に着目することも重要である。相談希望者等がキャリアコンサルタントを探すために利用することを目的としてキャリアコンサルタントの指定登録機関が運営している「キャリアコンサーチ（キャリアコンサルタント検索システム）」において、スーパービジョンを対応可能業務として掲載し検索できるようにするなど、スーパーバイザーを探すためのツールとしても活用できるよう工夫していくことなども考えられる。

なお、厚生労働省においては、令和5年度に「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」の一環として、新たに「スーパービジョン研修」を行い、プログラムの開発と機会の提供を行うこととしており、当該研修の受講もきっかけとして、スーパービジョンを活用した実践力向上の取組が広がることも期待される。

### ③ 実践機会の確保

キャリアコンサルタントの実践力の向上のためには、何よりも実践経験を積むことが重要であるが、資格を取得して間もない者は特にその機会に乏しいということも少なくない。講習実施機関が、受講者等に対するアフターフォロー、サービスの一環として活動機会に関する情報や実際の活動の機会、あるいは経験のあるキャリアコンサルタントによる指導を合わせた実践機会の提供を実施している例が見られるが、こうした取組の一層の拡大が求められる。また、「キャリアコンサーチ」の積極的な周知や効果的な活用、関係者のネットワークによるキャリアコンサルタントに関する求人・活動情報の共有などにより、活動を希望する者がその機会を得られやすくなるような環境整備が必要である。

### ④ キャリアコンサルタントや関係団体のネットワーク

上記でも指摘したように、キャリアコンサルタントの知識・技能の向上や実践の推

進においては、キャリアコンサルタント同士のネットワークを通じた経験や情報の共有が大きな意義を持つものである。

例えば、キャリアコンサルタントの養成等に関わる団体を会員とし、指定登録機関ともなっている特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会において、キャリアコンサルタントの基本的態度・姿勢や職務遂行上の行動規範などについて「キャリアコンサルタント倫理綱領」が定められている。キャリアコンサルタントの活動領域が広がり、その対応する相談支援内容の多様化などの変化が見られる中であって、企業など組織への働きかけの際の守秘義務や多重関係回避に係る対応、オンラインを活用した相談場面における対応などについてキャリアコンサルタントが疑問を持つケースも見られることを踏まえ、この「倫理綱領」についても見直しが検討されているところである。今後とも、社会環境の変化やキャリアコンサルタントの役割の広がりなどを踏まえ必要に応じた対応がなされ、引き続きキャリアコンサルタントの活動の拠り所としての役割を担うことが期待される。

このほかにも様々な側面で、キャリアコンサルタントや関係団体のネットワークがキャリアコンサルタントの活動を支えていくとともに、キャリアコンサルタント一人ひとりがそのネットワークに積極的に参画していくことにより、キャリアコンサルタント全体の活動の質の向上が図られることが望まれる。

#### ⑤ キャリアコンサルタント自身に求められること

キャリアコンサルタントが社会から求められる役割を果たし、質の高いキャリアコンサルティングを提供するためには、上記のような制度の運用面での対応や関係機関の取組以上に、キャリアコンサルタント自身において、専門職としての自身の社会的役割に対する自覚を持つとともに、関係機関の支援も積極的に活用しつつ、主体的な学びを継続し、知識・技能の向上や実践に努めることが求められるものであり、そのことは、令和3年6月の本検討会報告書においても述べたとおりである。

特に、産業構造の変化や働き方の変化・多様化に対応した支援、他の専門機関・専門家や企業の人事部門等との協働による支援の必要性や、リ・スキリングの促進に向けた支援の重要性を十分に認識し、その実施に必要な能力を身につけるとともに、積極的に実践することが必要である。その際、労働市場の状況等に関する情報に基づいた助言を行えることがキャリアに関する支援を行う専門家として相談者の信頼を得る上でも必要であることを十分自覚しそれら情報の活用に係る技能を身につけた上で、単なる情報提供ではなく、相談者との人格的相互関係を構築し、相談者の抱える課題について、その背景を含めた全体像を適切に把握し、必要に応じ他の専門家等とのネットワークも活用しながら解決に向けた相談・助言を行うことが重要であり、そのことを常に念頭におき実践することが求められる。

(2) キャリアコンサルティングの普及促進のために

ア キャリアコンサルティングの効果の明確化・周知

キャリアコンサルタントの役割に対する期待が高まっているところであるが、実際にキャリアコンサルティングの利用が十分に進んでいるとは言えない状況にある。期待される役割を果たし社会に貢献するためには、キャリアコンサルタントの能力向上に加え、その能力を十分発揮できるよう、労働者がキャリアコンサルティングを利用できる環境の整備と併せ、利用促進を図っていく必要がある。

企業においてキャリアコンサルティングを行う仕組みを設けない主な理由が「労働者の希望がない」であることを踏まえると、利用が進まない要因としては、キャリアコンサルタントがどのような支援をしてくれるのかということや、キャリアコンサルタントに相談することのメリットについて十分に認識されていないということがあると考えられる。例えば、キャリアについて何らかの悩みや課題を抱えていても専門家に相談するほどのことではないと思っている、相談することで改善できるものではないと思っている、その内容が漠然としており明確でないために相談しにくいと思っている、あるいは、自身の課題に気づいていない、などといったことから、相談することに意義を見だせていない労働者が多いと考えられる。そのような方々が、キャリアコンサルティングを利用することのメリットに気づき、より気軽に利用してみようと思えるようにするためには、キャリアコンサルタントがどのような課題に対してどのような支援をしているのか、その支援を通じて労働者がどのようなメリットを得られ、また感じられるのかについて、分かりやすく発信することが必要である。また、企業においても、キャリアコンサルタントによる支援の活用を通じた従業員のキャリア形成支援の取組を促進するため、そうした取組が組織の活性化や企業の持続的成長に資するものであることについて、経営者や人事の責任者等の理解を促す必要がある。

このため、厚生労働省及び関係機関において、キャリアコンサルティングの実態や効果の把握、とりまとめ、周知に務めることのほか、各キャリアコンサルタントにおいても、自身の実践の中で、キャリアコンサルティングの利用によるメリットやリ・スキリングの必要性・重要性についての発信に積極的に取り組むことが求められる。取組に当たっては、キャリアコンサルタント同士で協力するほか、他の専門機関・専門家と連携することも有効と考えられる。その際、定量的な効果を示すことのほか、守秘義務やプライバシーに十分配慮の上、事例のような形で示すことが効果的と考えられる。

また、企業、学校・教育、需給調整、地域・福祉といった活動領域や、対象者の特性によって、対応している課題や実施している支援、その効果の内容が異なることから、活動領域別や支援対象者の属性別の特徴を考慮することが必要である。さらに、働き方の多様化が進む中で、非正規雇用労働者や、地域・職務等によるいわゆる限定正社員、フリーランス、労働者協同組合、兼業・副業、テレワーク（リモートワーク）

などに関連して生じてきている新たな課題への対応における支援のニーズや効果についても示すことで、活用が促されることも見込まれる。

さらに、リ・スキリングによる能力向上を通じて誰しもが生涯を通じて活躍できる社会を実現する上では、労働者や企業が日頃からキャリア形成について意識し考えることが重要であり、その際、生涯を通じたキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールであるジョブ・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」）の活用が有効である。令和4年10月にはオンライン上でジョブ・カードを作成・管理できるウェブサイト「マイジョブ・カード」が運用開始されたところであり、その一層の活用促進を図る必要がある。

#### イ キャリアコンサルティング機会の提供のための環境整備

キャリアコンサルティングの利用を促進する上では、利用のメリットの周知・理解促進と併せて、誰でも気軽に利用できる環境の整備が不可欠である。キャリアコンサルタントの登録者数は着実に増加しており、その中で、各領域において活動している者の数も、領域によって増加度合いに差はあるものの増加している。

企業領域においては、主に企業内でのキャリアアップについての相談やセルフ・キャリアドックにおける節目ごとの相談、需給調整領域においては主に就職・転職に当たっての職業選択やそれに必要な能力開発についての相談といったように、比較的明確な目的を持って相談する者にとっては相談先を探しやすく利用しやすい環境が徐々に整いつつあり、引き続きその促進を図る必要がある。

需給調整領域においては、三位一体の労働市場改革の一環として成長分野への労働移動の円滑化を図っていくに当たり労働市場情報に基づいた助言を行うキャリアコンサルタントの役割に対する期待が一層高まっているところである。当該領域においてキャリアコンサルタントの活動領域に占める割合が相対的に低下し活動するキャリアコンサルタントの数の伸びが他の領域と比べて小さくなっていることは、キャリアコンサルタントの活動が当該領域から始まり他の領域に広がったことによるものと考えられるが、ハローワークにおいてキャリアコンサルタントによる相談支援機能の一層の強化が望まれるほか、民間の職業紹介事業者や労働者派遣事業者においてもキャリアコンサルタントが一層その役割を果たしていくための対応の検討が必要と考える。

さらに、リ・スキリングの推進に向けては、明確な課題を自覚していない者や勤務先の企業にキャリアコンサルティングを提供する仕組みがない者も含めて気軽に相談することができるような、分かりやすい相談窓口を整備し、その利用促進を図っていくことが必要である。厚生労働省において各都道府県に設置している「キャリア形成・学び直し支援センター」がその役割を担っているところであるが、令和6年度に向けては、「リ・スキリング推進相談支援事業（仮称）」として事業の拡充を図り、ハローワークに「リ・スキリング支援コーナー（仮称）」を設置しキャリアコンサルタントの常駐又

は巡回相談を行うことによって、キャリアアップに関する相談支援の体制の整備を図ることが計画されているところであり、これを通じてキャリアコンサルティングの利用機会のための環境整備が進むことが期待される。

また、キャリアコンサルティングの利用に関する意識が一定程度高まり、自身の課題に応じて自らキャリアコンサルタントを探して相談したいと考える労働者が、そのニーズに応じた専門性を有するキャリアコンサルタントを探しやすくなるよう、「キャリアコンサーチ」の周知及びキャリアコンサルタントの同サイトへの登録促進を図るとともに、その検索方法、キャリアコンサルタントの活動領域や専門分野の分類・表示方法や要件等についても一層の工夫・検討を図っていくことが必要である。

#### ウ 企業におけるキャリアコンサルティングの促進

企業を取り巻くさまざまな環境変化の中、最近では人的資本の開示（可視化）や人的資本経営、健康経営といったことも問われており、企業が従業員のキャリア形成支援に取り組むことの必要性及びそれに対する意識が高まっている。

こうした中、企業組織内でのキャリア形成支援に係るキーパーソンとして、設置が努力義務として課せられている職業能力開発推進者の役割が重要であり、その選任については、キャリアコンサルタントその他の職業能力開発推進者の業務を担当するために必要な能力を有すると認められる者のうちから事業所ごとに行うものとされている。しかしながら、職業能力開発推進者について「いずれの事業所においても選任していない」とする企業が82.3%と多くを占めており（令和4年度能力開発基本調査）、選任は十分進んでいない状況である。キャリアコンサルタントが、職業能力開発推進者の役割を担い、事業内職業能力開発計画の策定や労働者に対する相談・指導、組織課題の改善・解決に向けた関係者との調整の役割等を担っていくことが期待される所であり、このため、その必要性につき引き続き周知を図っていく等により、適切な選任の促進を図ることが必要である。

また、企業内における従業員のキャリア形成に係る組織課題の改善等のための有効な方策として期待されるのが、セルフ・キャリアドックである。セルフ・キャリアドックの導入・実施を含め、企業における従業員のキャリア形成支援に当たっては、支援の具体的なプロセスを明確にしていること、経営戦略と人材開発の方向性が提示・共有されるなど経営者が理解し役割を果たすこと、現場のリーダーがサポートなどの役割を果たすこと、そして何より「労使の協働」に向けてキャリアコンサルタントが労働者個人と所属組織の仲介役として、仕組みの構築や管理職等の現場のリーダーへのサポートも含めて伴走的な支援を継続して行っていくことが重要である。こうした点は、前述の「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」においてもその重要性を指摘しているところであり、引き続き同ガイドラインに沿った企業の取組の促進を図っていくことが必要である。令和5年度に学び・学び直しの促進の視点での支援機能が強化され

た「キャリア形成・学び直し支援センター」においても企業に対するセルフ・キャリアドックの導入支援を実施しているところであり、同センターの支援やその効果の周知等を通じて、中小規模を含めた企業における導入が促進され、キャリアコンサルタントがその実施における役割を担っていくことで、労働者のキャリア形成が進み、企業・労働者双方の持続的成長に貢献することが期待される。

さらに、上記1（4）で見たように、企業においてキャリアコンサルティングを行っていない理由として「キャリアコンサルタント等相談を受けることのできる人材を内部で育成することが難しい」といったことも比較的多く挙げられていることから、「キャリアコンサーチ」の周知などにより外部のキャリアコンサルタントの活用を促すことも重要である。

#### 4 今後の検討課題

キャリアコンサルタント登録制度の創設から7年あまりが経過し、キャリアコンサルタントの数は増加するとともに、その活動領域にも広がりが見られるところである。一方、今後、社会環境の変化が一層加速化し、キャリアコンサルタントが担うべき役割も多様化・複雑化することが想定される。そうした中、各領域において、相談者が抱える様々な課題の解決に向けた助言を的確に行い、その社会的な役割を果たしていくには、キャリアに関する専門家であるキャリアコンサルタントとしてあらゆる領域で共通して求められる知識・技能の維持・向上に加え、各領域や相談者の属性に応じて求められる専門的な知識・技能についても向上を図っていく必要がある。キャリアコンサルタント登録制度がキャリアコンサルタントの知識・技能の継続的な質保証としての機能を果たしていくために、今後、以下の点につき検討することが必要と考える。

##### (1) キャリアコンサルタントの能力要件・能力体系の見直し

キャリアコンサルタントの質の保証を目的とする登録制度において、キャリアコンサルタントの養成・更新講習のカリキュラム、国家資格試験科目の基礎となるキャリアコンサルタントの能力要件は重要な基盤であり、その機能を十分に担うに足る内容となっているかについては不断の検証を行った上で、必要に応じて見直しを行うことが必要である。現行の能力要件（別添）は、平成30年3月の本検討会「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」において、国家資格化後初めての見直しを行ったものであり、当該見直しの検討から5年、施行から3年が経過した。この間、コロナ禍を経るほか、DX加速化などにより労働者の働き方や企業にとってのビジネス環境も変化し、労働者のリ・スキリングの重要性が一層高まっていることを踏まえ、こうした変化を踏まえ求められる役割に的確に対応できるキャリアコンサルタントの能力を担保する観点から、改めて能力要件の検証・見直しを検討すべきと考える。特に、企業内での昇任・昇級を目指す場合と就職や転職を目指す場合のいずれにおいても、職業情報提供サイト（job tag（日本版O-NET））などの各種ツールを利用しつつ、労働市場の状況

や、成長分野をはじめとする各業種や職種において求められるスキルに関する情報を効果的に活用し、客観的なデータに基づいた助言を行うことの重要性が高まっていることを念頭に置いた検討が必要である。その際、キャリアコンサルタントとして共通して求められる能力要件のみならず、領域や多様な支援対象者に応じて求められる専門的な知識・技能の内容やその水準についても整理し、それらも含めた能力体系として改めて整理することが必要と考える。その上で、社会経済の変化に応じた専門性の確保の必要性と受講者の負担とのバランスも考慮しつつ、養成講習・更新講習への反映や、キャリアコンサルタントが社会的役割を果たすための能力向上の推進、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版」において示された三位一体の労働市場改革の指針も踏まえ在職者や求職者に対してキャリアアップや転職に関する相談に応じられる体制の整備などに係る方策について検討する必要がある。

## (2) 更新要件の見直し

上記1(1)で見たように、登録更新の際は、知識講習及び技能講習の受講を要件とし、このうち技能講習については、1級技能士により行われるスーパービジョン及びキャリアコンサルティングに係る実務について、合わせて10時間以内に限り技能講習とみなすいわゆる「控除」の仕組みが設けられている。

特に、スーパービジョンを受けることは、上記3(2)イでも述べたように、実践力向上に係る高い効果が期待されるものであり、今後、キャリアコンサルタントが真に社会から求められる存在となっていくために普及を図っていくことが不可欠である。その普及促進を図っていくに当たり、技能講習の受講を原則とした上でスーパービジョンや実務を通じた実践力向上の取組をその代替として位置づける現行の仕組みを維持することが最適かどうかを含めた検討が必要である。

また、更新講習に関し、知識講習については定められた科目の全てについて行うこととする一方で、技能講習については受講者がその経験に応じて選択する科目について行うとしている現行の更新講習の枠組みを今後においても継続すべきかどうかや、領域等によって異なる部分の知識・技能の向上を促進するための方策を制度上どのように位置づけるか、スーパーバイザーの養成や指導力向上をどう進めていくのか等も含め、現状の能力向上の取組の実態を踏まえつつ、上記(1)の能力要件の見直しと合わせて、改めて検討することが適当と考える。

## おわりに

本報告書では、キャリアコンサルタント登録制度の運用状況や最近の社会環境の変化、キャリアコンサルタントの役割に対する期待の高まりを踏まえて必要な対応について提言を取りまとめた。

キャリアコンサルタントがその役割を果たし労働者が生き生きと活躍できる社会の実

現に向けてしっかりと貢献していくよう、本報告書が、そのための仕組みづくりやキャリアコンサルタント自身の取組の促進に役立つものとなることを期待する。

## 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

※この能力体系は、平成 30 年 3 月『「キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会」報告書』より抜粋の上、平成 18 年 3 月『「キャリア・コンサルティング研究会」報告書』及び平成 23 年 3 月『「キャリア・コンサルティング研究会」報告書—キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系の見直しに係る調査研究—』から、それぞれの報告書の検討過程において、さらに具体的な説明を要すると考えられる箇所に記載された注記を引用（ただし、その後の能力要件改定に伴い本文の内容と合致しなくなった箇所を除くとともに、追記された内容については反映）したものである。

キャリアコンサルティングの社会的意義	
一 社会及び経済の 動向並びにキャリア 形成支援の必 要性の理解	<p>技術革新の急速な進展等様々な社会・経済的な変化に伴い、個人が主体的に自らの希望や適性・能力に応じて、生涯を通じたキャリア形成を行うことの重要性と、そのための支援の必要性が増してきたこと、個々人のキャリアの多様化や、社会的ニーズ、また労働政策上の要請等を背景に、キャリアコンサルタントの活動が期待される領域が多様化していることについて十分に理解していること。</p>
二 キャリアコンサル ティングの役割の 理解	<p>キャリアコンサルティングは、職業を中心にしながらも個人の生き甲斐、働き甲斐まで含めたキャリア形成を支援すること、また、個人が自らキャリアマネジメントにより自立・自律できるように支援すること、さらには、個人と組織との共生の関係をつくる上で重要なものであること等、その役割、意義について十分に理解していること。</p> <p>また、キャリアコンサルティングは、個人に対する相談支援だけでなく、キャリア形成やキャリアコンサルティングに関する教育・普及活動、組織（企業）・環境への働きかけ等も含むものであることを十分に理解していること。</p> <p>※1</p>
キャリアコンサルティングを行うために必要な知識	
一 キャリアに関す る理論	<p>キャリア発達理論、職業指導理論、職業選択理論等のキャリア開発に関する代表的理論の概要（基礎知識）について十分に理解していること。</p> <p>※2</p>

<p><b>二 カウンセリングに関する理論</b></p>	<p>キャリアコンサルティングの全体の過程においてカウンセリングの理論及びスキルが果たす役割を十分に理解していること。</p> <p>また、来談者中心アプローチや認知行動アプローチ等の代表的なカウンセリング理論の概要(基礎知識)、特徴について理解していること。</p> <p>なお、グループを活用したキャリアコンサルティング(グループワーク、グループガイダンス、グループカウンセリング、グループエンカウンター、サポートグループ等のグループアプローチ)の意義、有効性、進め方の留意点等について理解していること。</p> <p>※3</p>
<p><b>三 職業能力の開発(リカレント教育を含む。)の知識</b></p>	<p>個人の生涯に亘る主体的な学び直しに係るリカレント教育を含めた職業能力開発に関する知識(職業能力の要素、学習方法やその成果の評価方法、教育訓練体系等)及び職業能力開発に関する情報の種類、内容、情報媒体、情報提供機関、入手方法等について理解していること。</p> <p>また、教育訓練プログラム、能力評価シート等による能力評価、これらを用いた総合的な支援の仕組みであるジョブ・カード制度の目的、内容、対象等について理解していること。</p>
<p><b>四 企業におけるキャリア形成支援の知識</b></p>	<p>企業における雇用管理の仕組み、代表的な人事労務施策・制度の動向及び課題、セルフ・キャリアドックをはじめとした企業内のキャリア形成に係る支援制度・能力評価基準等、ワークライフバランスの理念、労働者の属性(高齢者、女性、若者等)や雇用形態に応じたキャリアに関わる共通の課題とそれを踏まえた自己理解や仕事の理解を深めるための視点や手法について理解していること。</p> <p>また、主な業種における勤務形態、賃金、労働時間等の具体的な労働条件について理解していること。</p> <p>さらに、企業内のキャリア形成に係る支援制度の整備とその円滑な実施のための人事部門等との協業や組織内の報告の必要性及びその具体的な方法について理解していること。</p> <p>*1</p>
<p><b>五 労働市場の知識</b></p>	<p>社会情勢や産業構造の変化とその影響、また、雇用・失業情勢を示す有効求人倍率や完全失業率等の最近の労働市場や雇用の動向について理解していること。</p>

<p>六 労働政策及び労働関係法令並びに社会保障制度の知識</p>	<p>職業安定法、雇用対策法、高年齢者雇用安定法、障害者雇用促進法、若者雇用促進法、労働者派遣法、職業能力開発促進法、労働基準法、労働安全衛生法、労働契約法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、女性活躍推進法等の労働関係法規及びこれらに基づく労働政策や、年金、社会保険等に関する社会保障制度等、労働者の雇用や福祉を取り巻く各種の法律・制度について、キャリア形成との関連において、その目的、概念、内容、動向、課題、関係機関等を理解していること。</p>
<p>七 学校教育制度及びキャリア教育の知識</p>	<p>学校教育制度や、初等中等教育から高等教育に至る学校種ごとの教育目標、青少年期の発達課題等に応じたキャリア教育のあり方等について理解していること。</p>
<p>八 メンタルヘルスの知識</p>	<p>メンタルヘルスに関する法令や指針、また、職場におけるメンタルヘルスの保持・増進を図る対策の意義や方法、職場環境改善に向けた働きかけ方等、さらに、ストレスに関する代表的理論や職場のストレス要因、対処方法について理解していること。</p> <p>また、代表的な精神的疾病の概要、特徴的な症状を理解した上で、疾病の可能性のある相談者に対応する際の適切な見立てと、特別な配慮の必要性について理解していること。</p> <p>さらに、専門機関へのリファーやメンタルヘルス不調者の回復後の職場復帰支援等に当たっての専門家・機関の関与の重要性、これら機関との協働による支援の必要性及びその具体的な方法について十分に理解していること。</p> <p>※5、*2</p>
<p>九 中高年齢期を展望するライフステージ及び発達課題の知識</p>	<p>職業キャリアの準備期、参入期、発展期、円熟期、引退期等の各ライフステージ、出産・育児、介護等のライフイベントにおいて解決すべき課題や主要な過渡期に乗り越えなければならない発達課題について理解していること。</p> <p>また、それらを踏まえた中高年齢期をも展望した中長期的なキャリアプランの設計、キャリアプランに即した学び直しへの動機付けや機会の提供による支援の必要性及びその具体的な方法について理解していること。</p>
<p>十 人生の転機の知識</p>	<p>初めて職業を選択する時や、転職・退職時等の人生の転機が訪れた時の受け止め方や対応の仕方について理解していること。</p>

<p>十一 個人の多様な特性の知識</p>	<p>相談者の個人的特性(例えば、障害者については障害の内容や程度、ニート等の若者については生活環境や生育歴、病気等の治療中の者については治療の見通しや職場環境)等によって、課題の見立てのポイントや留意すべき点があることについて理解していること。</p>
<p>キャリアコンサルティングを行うために必要な技能</p>	
<p>一 基本的な技能</p>	
<p>1 カウンセリングの技能</p>	<p>カウンセリングの進め方を体系的に理解したうえで、キャリアコンサルタントとして、相談者に対する受容的・共感的な態度及び誠実な態度を維持しつつ、様々なカウンセリングの理論とスキルを用いて相談者との人格的相互関係の中で相談者が自分に気づき、成長するよう相談を進めることができること。</p> <p>また、傾聴と対話を通して、相談者が抱える課題について相談者と合意、共有することができること。</p> <p>さらに、相談者との関係構築を踏まえ、情報提供、教示、フィードバック等の積極的関わり技法の意義、有効性、導入時期、進め方の留意点等について理解し、適切にこれらを展開することができること。</p> <p>※6、*3</p>
<p>2 グループアプローチの技能</p>	<p>グループを活用したキャリアコンサルティングの意義、有効性、進め方の留意点等について理解し、それらを踏まえてグループアプローチを行うことができること。</p> <p>また、若者の職業意識の啓発や社会的・基礎的能力の習得支援、自己理解・仕事理解などを効果的に進めるためのグループアプローチを行うことができること。</p>
<p>3 キャリアシート (法第十五条の四第一項に規定する職務経歴等記録書を含む。)の作成指導及び活用の技能</p>	<p>キャリアシートの意義、記入方法、記入に当たっての留意事項等の十分な理解に基づき、相談者に対し説明できるとともに適切な作成指導ができること。</p> <p>また、職業能力開発機会に恵まれなかった求職者の自信の醸成等が図られるよう、ジョブ・カード等の作成支援や必要な情報提供ができること。</p>
<p>4 相談過程全体の進行の管理に関する技能</p>	<p>相談者が抱える課題の把握を適切に行い、相談過程のどの段階にいるかを常に把握し、各段階に応じた支援方法を選択し、適切に相談を進行・管理することができること。</p>
<p>二 相談過程において必要な技能</p>	
<p>1 相談場面の設定</p>	

(1)物理的環境の整備	相談を行うにふさわしい物理的な環境、相談者が安心して積極的に相談ができるような環境を設定することができること。
(2)心理的な親和関係(ラポール)の形成	相談を行うに当たり、受容的な態度(挨拶、笑顔、アイコンタクト等)で接することにより、心理的な親和関係を相談者との間で確立することができること。
(3)キャリア形成及びキャリアコンサルティングに係る理解の促進	主体的なキャリア形成の必要性や、キャリアコンサルティングでの支援の範囲、最終的な意思決定は相談者自身が行うことであること等、キャリアコンサルティングの目的や前提を明確にすることの重要性について、相談者の理解を促すことができること。
(4)相談の目標、範囲等の明確化	相談者の相談内容、抱える問題、置かれた状況を傾聴や積極的関わり技法等により把握・整理し、当該相談の到達目標、相談を行う範囲、相談の緊要度等について、相談者との間に具体的な合意を得ることができること。 ※7、*3
<b>2 自己理解の支援</b>	
(1)自己理解への支援	キャリアコンサルティングにおける自己理解の重要性及び自己理解を深めるための視点や手法等についての体系的で十分な理解に基づき、職業興味や価値観等の明確化、キャリアシート等を活用した職業経験の棚卸し、職業能力の確認、個人を取り巻く環境の分析等により、相談者自身が自己理解を深めることを支援することができること。 ※8
(2)アセスメント・スキル	面接、観察、職業適性検査を含む心理検査等のアセスメントの種類、目的、特徴、主な対象、実施方法、評価方法、実施上の留意点等についての理解に基づき、年齢、相談内容、ニーズ等、相談者に応じて適切な時期に適切な職業適性検査等の心理検査を選択・実施し、その結果の解釈を適正に行うとともに、心理検査の限界も含めて相談者自身が理解できるよう支援することができること。 ※9
<b>3 仕事の理解の支援</b>	キャリア形成における「仕事」は、職業だけでなく、ボランティア活動等の職業以外の活動を含むものであることの十分な理解に基づき、相談者

	<p>がキャリア形成における仕事の理解を深めるための支援をすることができること。</p> <p>また、インターネット上の情報媒体を含め、職業や労働市場に関する情報の収集、検索、活用方法等について相談者に対して助言することができること。</p> <p>さらに、職務分析、職務、業務のフローや関係性、業務改善の手法、職務再設計、(企業方針、戦略から求められる)仕事上の期待や要請、責任についての理解に基づき、相談者が自身の現在及び近い将来の職務や役割の理解を深めるための支援をすることができること。</p> <p>※4</p>
4 自己啓発の支援	<p>インターンシップ、職場見学、トライアル雇用等により職業を体験してみることの意義や目的について相談者自らが理解できるように支援し、その実行について助言することができること。</p> <p>また、相談者がそれらの経験を自身の働く意味・意義の理解や職業選択の材料とすることができるように助言することができること。</p> <p>※10</p>
5 意思決定の支援	
(1)キャリア・プランの作成支援	<p>自己理解、仕事理解及び啓発的経験をもち、職業だけでなくどのような人生を送るのかという観点や、自身と家族の基本的な生活設計の観点等のライフプランを踏まえ、相談者の中高年齢期をも展望した中長期的なキャリア・プランの作成を支援することができること。</p>
(2)具体的な目標設定への支援	<p>相談者のキャリア・プランをもとにした中長期的な目標や展望の設定と、それを踏まえた短期的な目標の設定を支援することができること。</p>
(3)能力開発に関する支援	<p>相談者の設定目標を達成するために必要な自己学習や職業訓練等の能力開発に関する情報を提供するとともに、相談者自身が目標設定に即した能力開発に対する動機付けを高め、主体的に実行するためのプランの作成及びその継続的見直しについて支援することができること。</p>
6 方策の実行の支援	
(1)相談者に対する動機づけ	<p>相談者が実行する方策(進路・職業の選択、就職、転職、職業訓練の受講等)について、その目標、意義の理解を促し、相談者が自らの意思で取り組んでいけるように働きかけることができること。</p>
(2)方策の実行のマネジメント	<p>相談者が実行する方策の進捗状況を把握し、相談者に対して現在の状況を理解させるとともに、今後の進め方や見直し等について、適切な助言をすることができること。</p>

7 新たな仕事への 適応の支援	方策の実行後におけるフォローアップも、相談者の成長を支援するために重要であることを十分に理解し、相談者の状況に応じた適切なフォローアップを行うことができること。
8 相談過程の総括	
(1)適正な時期における相談の終了	キャリアコンサルティングの成果や目標達成具合を勘案し、適正だと判断できる時点において、相談を終了することを相談者に伝えて納得を得たうえで相談を終了することができること。
(2)相談過程の評価	相談者自身が目標の達成度や能力の発揮度について自己評価できるように支援することができること。 また、キャリアコンサルタント自身が相談支援の過程と結果について自己評価することができること。
<b>キャリアコンサルタントの倫理と行動</b>	
一 キャリア形成及びキャリアコンサルティングに関する教育並びに普及活動	個人や組織のみならず社会一般に対して、様々な活動を通じてキャリア形成やキャリアコンサルティングの重要性、必要性等について教育・普及することができること。 また、それぞれのニーズを踏まえ、主体的なキャリア形成やキャリア形成支援に関する研修プログラムの企画、運営をすることができること。 ※11
二 環境への働きかけの認識及び実践	個人の主体的なキャリア形成は、個人と環境(地域、学校・職場等の組織、家族等、個人を取り巻く環境)との相互作用によって培われるものであることを認識し、相談者個人に対する支援だけでは解決できない環境(例えば学校や職場の環境)の問題点の発見や指摘、改善提案等の環境への介入、環境への働きかけを、関係者と協力(職場にあってはセルフ・キャリアドックにおける人事部門との協業、経営層への提言や上司への支援を含む)して行うことができること。 *4
三 ネットワークの認識及び実践	
1 ネットワークの重要性の認識及び形成	個人のキャリア形成支援を効果的に実施するためには、行政、企業の人事部門等、その他の専門機関や専門家との様々なネットワークが重要であることを認識していること。 ネットワークの重要性を認識したうえで、関係機関や関係者と日頃から情報交換を行い、協力関係を築いていくことができること。 また、個人のキャリア形成支援を効果的に実施するため、心理臨床や福祉領域をはじめとした専門機関や専門家、企業の人事部門等と協働して支援することができること。

	*2
2 専門機関への紹介及び専門家への照会	<p>個人や組織等の様々なニーズ(メンタルヘルス不調、発達障害、治療中の(疾患を抱えた)者)に応えるなかで、適切な見立てを行い、キャリアコンサルタントの任務の範囲、自身の能力の範囲を超えることについては、必要かつ適切なサービスを提供する専門機関や専門家を選択し、相談者の納得を得た上で紹介あつせんすることができること。</p> <p>個人のキャリア形成支援を効果的に実施するために必要な追加情報を入手したり、異なる分野の専門家に意見を求めることができること。</p>
四 自己研鑽及びキャリアコンサルティングに関する指導を受ける必要性の認識	
(1)自己研鑽	<p>キャリアコンサルタント自身が自己理解を深めることと能力の限界を認識することの重要性を認識するとともに、常に学ぶ姿勢を維持して、様々な自己啓発の機会等を捉えた継続学習により、新たな情報を吸収するとともに、自身の力量を向上させていくことができること。</p> <p>特に、キャリアコンサルティングの対象となるのは常に人間であることから、人間理解の重要性について十分に認識していること。</p> <p>※12</p>
(2) スーパービジョン	<p>スーパービジョンの意義、目的、方法等を十分に理解し、スーパーバイザーから定期的実践的助言・指導(スーパービジョン)を受けることの必要性を認識していること。</p> <p>また、スーパービジョンを受けるために必要な逐語録等の相談記録を整理することができること。</p>
五 キャリアコンサルタントとしての倫理と姿勢	
(1)活動範囲・限界の理解	<p>キャリアコンサルタントとしての活動の範囲には限界があることと、その限界には任務上の範囲の限界のほか、キャリアコンサルタント自身の力量の限界、実践フィールドによる限界があることを理解し、活動の範囲内においては誠実かつ適切な配慮を持って職務を遂行しなければならないことを十分に理解し、実践できること。</p> <p>また、活動範囲を超えてキャリアコンサルティングが行われた場合には、効果がないだけでなく個人にとって有害となる場合があることを十分に理解していること。</p>

(2)守秘義務の遵守	相談者のプライバシーや相談内容は相談者の許可なしに決して口外してはならず、守秘義務の遵守はキャリアコンサルタントと相談者の信頼関係の構築及び個人情報保護法令に鑑みて最重要のものであることを十分に理解し、実践できること。
(3)倫理規定の厳守	キャリア形成支援の専門家としての高い倫理観を有し、キャリアコンサルタントが守るべき倫理規定(基本理念、任務範囲、守秘義務の遵守等)について十分に理解し、実践できること。
(4)キャリアコンサルタントとしての姿勢	<p>キャリアコンサルティングは個人の人生に関わる重要な役割、責任を担うものであることを自覚し、キャリア形成支援者としての自身のあるべき姿を明確にすることができること。</p> <p>また、キャリア形成支援者として、自己理解を深め、自らのキャリア形成に必要な能力開発を行うことの必要性について、主体的に理解できること。</p>
その他	
ー その他キャリアコンサルティングに関する科目	

### <能力体系の内容に係る注記>

(平成 18 年 3 月注記)

(※ 1) キャリアコンサルティングとは、個人に対しては、職業を中心としながらも個人の生き甲斐、働き甲斐まで含めたキャリア形成を支援し、個人が自立／自律した仕事人生を送ることができるように支援することである。また、組織に対しては、個人の自立／自律を支援することが組織の生産性、創造性の向上につながるようになるとの理解のうえで、個人の主体的なキャリア形成の意義・重要性を組織に浸透させるとともに、その実践を支援することである。そうした個人、組織双方の取組みの上に「個人と組織の共生」の関係、すなわち個人と組織がともに成長していく関係が成り立つことになる。

したがって、キャリアコンサルティングの活動には、個人に対する相談支援だけでなく、キャリア形成やキャリアコンサルティングに関する教育・普及活動、組織（企業）・環境への働きかけ等も含むものであることを十分に理解している必要がある。

(※ 2) キャリア発達理論、職業指導理論、職業選択理論等のキャリア開発に関する代表的な理論の概要（基礎知識）について理解したうえで、自分の拠って立つ「キャリア」、「キャリア形成」の考え方について説明できることが必要である。

- (※3) 代表的なカウンセリングの理論の概要（基礎知識）や特徴について理解しており、その中で自分の対人援助のあり方がどの理論に拠っているのかを説明できることが必要である。
- (※4) キャリア形成における「仕事」には狭い意味と広い意味がある。会社の職務などは職業であり、これは狭い意味の「仕事」となる。一方、広い意味の「仕事」は、職業だけでなく、社会活動、文化活動、ボランティア活動などの職業以外の個人の活動を含むものである。
- なお、キャリア形成を考えることは、職業を中心にしながらも、個人が生涯にわたって社会や家族等とどのように向き合い、どのように関わっていくかなど、個人の人生そのものと深い関わりがあることを理解していることが必要である。
- (※5) キャリア上の問題を抱える相談者は、職場環境によるストレスなど、メンタルヘルス上の問題を抱えている場合が少なくなく、キャリアコンサルタントには、メンタルヘルスに関する一定の理解が求められる。
- また、キャリアコンサルティングの過程で得られた知見をもとに、組織に対し有用な示唆を還元すること等により、メンタルヘルスの保持・増進、ひいては快適な職場環境の形成に寄与する効果も期待される。
- なお、キャリアコンサルティングを行ううえで、精神的な疾病の可能性のある相談者に対しては、キャリアコンサルタントの我流の判断ではなく専門家へ相談するなど、特段の配慮が求められる。キャリアコンサルタントは自身の能力の限界をきちんと自覚し、責任をとれる範囲で対応するとともに、限界を超える場合には専門機関へのリファーなど専門家の関与を求めることの重要性を十分に理解していなければならない。
- ただし、キャリアコンサルタントとしては、リファーしたことをもって役割を放棄するのではなく、リファー先との協働支援が必要となる場合もあろう。
- (※6) カウンセリングのプロセスにおいては、自分の拠って立つカウンセリング理論に基づいて、相談者に対して何をしているかを常に意識できていること（何をしようとしていたか、結果的に何をしたかを理解できていること）が必要である。
- (※7) 当該相談の到達目標、相談を行う範囲、相談の緊要度等については、キャリアコンサルタントが一方的に示すのではなく、あくまでも相談者との間で合意を得ることが必要である。
- (※8) 自己理解への支援では、相談者が、仕事（職業）の種類や分野といった外的側面のみにとらわれることなく、人生観や労働観、生きがいや働きがいといった自分自身の内的側面についての理解を深めることの重要性と意味を理解し、支援できることが必要である。
- (※9) 評価検査を実施する場合には、特に前提としてキャリアコンサルタントと相談者との間に信頼関係が構築されていること、相談者がその必要性を納得していることが必要であり、キャリアコンサルタントの判断で一方的に行うことは避けなければならない。

(※10) 「啓発的経験」支援は、職業選択や意思決定の過程において相談者が体験的に「やってみること」を支援することであり、啓発的経験には、インターンシップやトライアル雇用、現場見学のほかに、相談者にとって有益な体験となるアルバイトも含む。キャリアコンサルタントには、相談者がそれらの経験を通して働く意味や意義を理解し、自身の職業選択や意思決定の材料とすることができるように支援することが求められる。

なお、現在の能力体系では、「啓発的経験」は「自己啓発」と変更されており、上記注記中の「現場見学」は「職場見学」と記載されている。

(※11) キャリア形成、キャリアコンサルティングの重要性や必要性等についての教育・普及の目的には、大きく分類して（１）個人がキャリア形成に主体的に取り組むことの意味など、キャリア形成そのものの理解浸透に関わるもの、（２）キャリア形成支援の方法の一つとして有力な「キャリアコンサルティング」の普及に関わるもの、（３）個人が実際に自らのキャリア形成について考えることを支援するものがあることを理解し、それぞれの目的にあった教育研修のプログラムの企画、運営をすることが求められる。

(※12) キャリアコンサルティングの本質は、相談者のキャリア形成に関する問題、言い換えれば、相談者が自分の人生をどう生きていくかという人生計画に関わる問題や人生を歩むプロセスにおいて直面する問題の解決を支援することである。すなわち、キャリアコンサルティングの対象となるのは常に人間であり、キャリアコンサルタントにはキャリアコンサルティングに関する知識やスキルのみならず、人間の社会・文化的側面等、幅広い観点で人間を理解した上で、人間とは何かを常に考える姿勢が求められる。そのうえで、「個人の人生に関わるとはどういうことか」を自問自答し、「個人の人生に関わる」ことの責任の重要性を十分に認識して自己研鑽に努めることが必要である。

#### （平成 23 年 3 月注記）

(※ 2) 「専門家・機関との協働」について、キャリアコンサルタントが相談者を精神的疾病罹患の可能性があると見立てた場合に、専門家・専門機関に一方向的にリファーするだけで、当該相談者への支援を終わりにするのではなく、専門家・機関と、互いの専門性を尊重、理解し合い、信頼関係を構築した上で、相談者の精神的疾病の症状が職場復帰する段階まで改善した場合には、医師等の専門家との協議等、復帰に向けたプロセスを共有化するなど、「協働型」による支援を展開できることを意味するものである。

(※ 3) 「積極的関わり技法の理解・展開」について、キャリアコンサルタントの相談実施過程の各段階において、傾聴等による相談実施、関係構築を基本としつつ、相談者の抱える問題、相談の展開等に応じ、積極的関わり技法を活用することが望ましい場合があることは言うまでもないが、現行の要件はそうした点が必ずしも明確化されておらず、実態としても、こうした観点からの養成・評価が不十分と考えられることから、かかる観点を明らかにしたものである。

なお、積極的関わり技法には、一般に、本表に掲載している、情報提供、教示、フィードバックのほか、指示、助言等が含まれる。

- (※4)「環境への働きかけの認識及び実践」について、キャリアコンサルタントとして、突き詰めれば、例えば、学校であれば、校長・学部長など学校管理者の認識等を踏まえた、学校教育への総体的な働きかけや、学部・キャリアセンター等の各機能の有機的な連携が図られるためのコーディネーター等が、また、企業等の職場であれば、個人のキャリア形成の基盤となる、企業等の組織における制度やルール、経営層・管理職の認識、職場風土等を含んだ職場等への総体的な働きかけを行うことができることが期待されるが、キャリアコンサルタントとしては、1対1での個人に対する相談支援を基本的な役割としつつ、必要に応じて相談者個人に直接影響を及ぼす範囲での学校や職場等の環境への働きかけ（例：教員や職場の上司への助言）を行うことが期待されるものである。

## (参考) 厚生労働大臣が認定する講習の科目 (職業能力開発促進法施行規則別表第十一の三の二)

令和2年4月施行

科目	範囲	時間 (単位: 時間)		
		講義	演習	合計
キャリアコンサルティングの社会的意義	一 社会及び経済の動向並びにキャリア形成支援の必要性の理解	2	0	2
	二 キャリアコンサルティングの役割の理解			
キャリアコンサルティングを行うために必要な知識	一 キャリアに関する理論	3	0	35
	二 カウンセリングに関する理論	3		
	三 職業能力の開発 (リカレント教育を含む。) の知識	5		
	四 企業におけるキャリア形成支援の知識	5		
	五 労働市場の知識	2		
	六 労働政策及び労働関係法令並びに社会保障制度の知識	4		
	七 学校教育制度及びキャリア教育の知識	2		
	八 メンタルヘルスの知識	4		
	九 中高年齢期を展望するライフステージ及び発達課題の知識	4		
	十 人生の転機の知識	1		
	十一 個人の多様な特性の知識	2		
キャリアコンサルティングを行うために必要な技能	一 基本的な技能 1 カウンセリングの技能 2 グループアプローチの技能 3 キャリアシート (法第15条の4第1項に規定する職務経歴等記録書を含む。) の作成指導及び活用の技能 4 相談過程全体の進行の管理に関する技能	6	60	76
	二 相談過程において必要な技能 1 相談場面の設定 2 自己理解の支援 3 仕事の理解の支援 4 自己啓発の支援 5 意思決定の支援 6 方策の実行の支援 7 新たな仕事への適応の支援 8 相談過程の総括	10		
キャリアコンサルタントの倫理と行動	一 キャリア形成及びキャリアコンサルティングに関する教育並びに普及活動	2	10	27
	二 環境への働きかけの認識及び実践	3		
	三 ネットワークの認識及び実践 1 ネットワークの重要性の認識及び形成 2 専門機関への紹介及び専門家への照会	4		
	四 自己研鑽及びキャリアコンサルティングに関する指導を受ける必要性の認識	3		
	五 キャリアコンサルタントとしての倫理と姿勢	5		
その他	一 その他キャリアコンサルティングに関する科目			10
合計				150