

前回の検討会でいただいた主な御意見

1. 養成講習のあり方について

【方向性】

- 経済社会情勢が変化し、現場のニーズが変わってくるなかで、ニーズに応えられるキャリアコンサルティングを行う必要があるため、新たなニーズに対応するための基礎的な部分を養成講習に盛り込む必要がある。
- 新しい動向などを養成講習に取り入れることは必要だが、やみくもに時間数を増やすのは適切ではないのではないかと。
- 単に時間を増やしていくのではなく、時代に応じて取捨選択することが必要。例えば「中高年齢期を展望するライフステージ及び発達課題」や「人生の転機」などは、キャリア理論に組み込むよう整理ができるのではないかと。
- 人と接すること、キャリア形成をするということはどういうことかという、ベースとなるマインドや基礎知識について伝えるというのが150時間の養成講習でできる範囲ではないかと。
- 企業経験を持たない人が、養成講習を受けたからといって、企業支援をできるようにはならない。例えば経営の視点も個の視点も持っている人が養成講習を受けることによって力をつけ、施策の中に応用していくという視点も必要。

【講習の内容】

- 労働者が自分の得意技を発揮して結果を出す、労働生産性を高める、という部分に関してニーズに応えられるような内容が養成講習には求められる。
- AI、キャリアコンサルタントとしての倫理、ファシリテーション、グループアプローチ、組織開発といった内容は拡充が必要。
- AIについて、倫理面など活用の基本的なスタンスについて養成講習に盛り込む必要がある。
- キャリアコンサルタント自身が、キャリアコンサルタントの価値や役割を説明でき、主体的に発信することができる力を身につけられる内容を養成講習に盛り込む必要がある。
- 伝統的理論だけでなく、新たなカウンセリングのアプローチを組み込んでいくことが必要。
- 養成講座の中で受けた実技のトレーニングが短すぎるによりキャリアコンサ

ルタントが実際の面談に不安を覚える場合があるため、養成講習では十分な実技のトレーニングを行う必要がある。

- 現場で必要とされているのはメタコンピテンシーなどの社会人としての基礎力に通じるような部分であり、こういったものを養成講習にどう組み込むかが重要なポイント。
- 多様な課題に対処できるようにするため、ネットワークによって専門性を補い合う仕組みが求められており、型どおりのネットワークを超えた仕組みが必要。
- オンラインを利用した面談が増えているが、守秘義務の遵守や環境設定、面接の中断が容易な状況での信頼構築など、対面の場合とは異なる課題がある。

【試験との関係】

- 試験機関の立場としては、キャリアコンサルタントに対する現場のニーズが増えてくる中で、試験でどこまでを求めるかというのを悩みながら運営している。
- 試験を受けるための要件について、3年以上の実務経験で受験する人が増加しているが、3年間という要件を見直すべきか。

2. 更新講習のあり方について

【方向性】

- 更新講習については、各領域共通の普遍的な内容と同時に、新しい内容も押さえていく必要がある。
- 更新講習について、変化に対応した内容を増やしていくのは賛成だが、どれを義務として、どれを推奨とするかの検討が必要。
- 更新講習の受講者にはキャリアコンサルティングの実務に就いていない方も多い。例えば人事部門や営業職、管理職としての役割の中でも活かせることがあるという視点での学びへの動機づけが重要。
- 不足している能力を学ぶ動機づけを与えるという意味で、更新講習を充実していくことには賛成。
- 現状は実務経験が不足しているキャリアコンサルタントが多い。学びと実務のサイクルを回していくことが重要であり、実務が学びへの動機付けにも繋がる。
- 更新講習については、学ぶ内容について、それを学ぶことの必要性と、それを学ぶことによってどうなるかを示す工夫が必要。

【講習の内容】

- 組織開発的なアプローチについては、現場のニーズがあり、養成講習で取り上げるのは難しいと思うが、更新講習では取り上げる必要がある。
- キャリアコンサルタントの資格を取った後、ほとんど実践経験がない方については、養成講習を繰り返すレベルの内容の講習であったとしても、実力を維持するためには必要な場合もある。
- 領域別に必修の講習を作ることも検討しては良いのではないか。
- 専門性は、特定領域についての専門的な認識の深まりと多様な領域についての認識の広まりという方向性があり、領域横断的な学習をすることで専門性が深まるという観点が重要。

【講習設定の柔軟化】

- 知識講習について、現在の仕組みでは特徴のある講習を実施しにくいという課題があるため、内容の選択に幅をもたせる仕組みを検討してはどうか。
- 知識講習と技能講習の中間に位置するような講習が増えている。外国人や LGBT 等の特定層の対象者に特化した支援などは、基礎知識を多く学ばなければならないが、現状ではそういった講習は設定しにくくなっている。例えば、知識講習・技能講習の区分について、必修講習と選択講習のような柔軟な形にすることで、特定の知識をメインに学ぶ講習も設定できるようにしてはどうか。
- キャリアコンサルタントは現状ニーズがある分野にそれぞれに進出して自由に活動しているが、歯止めが必要な部分については、倫理綱領のような形で最低限のラインを示すこともありえる。

3. 講習の質の確保等について

- 養成講習も更新講習も、質の高い講師の養成や確保が極めて重要。
- スーパービジョンは技能の向上に効果的であり、その指導者の養成という視点も必要。