

前回の検討会でいただいた主な御意見

1. 更新講習の区分の見直し

【必修講習（知識）】

- 必修講習（知識）について、時間数を8時間とすることについては賛成だが、内容については、倫理やAI、地域領域の話などを盛り込むなどの見直しを行うべき。
- 労働市場や労働政策についてなぜ学ばなければならないかをキャリアコンサルタントも実施機関も理解していない。なぜこれらを学ぶのかをきちんと伝えていくことが重要。
- 労働市場や労働政策については、基本的な資料をどこかに掲載するといった支援も考えられる。

【必修講習（技能）】

- 必修講習（技能）の時間数は6時間では少ないのではないか。
- 必修講習（技能）については、自律的・主体的なキャリア形成に向けた一連の支援、すなわち職業能力開発促進法にベースを置いた職業生活設計とそのための能力開発の支援をきちんとやっていくということが反映されるべき。
- カウンセリングの技能については、実践の機会がない場合は衰えていくので、更新講習の中に必修として入れるべき。
- 更新講習については、養成講習の復習プラスアルファ程度のレベルの講習もニーズがあるので、そういった講習が設定しやすくなることには賛成。
- キャリアコンサルティング協議会の報告書で書かれていたキャリアコンサルタントとしてのあり方や自己理解の深さ、他者理解への謙虚さ等について、必修講習（技能）の中で定期的に再度意識する機会を作るべき。
- キャリアコンサルタントとしてのあり方の講習については、ケース検討やディスカッションを通じて習得していくようなカリキュラムが効果的。
- 現行のカリキュラムの「基本的な技能」を必修講習（技能）とし、「相談過程において必要な技能」を選択講習としてはどうか。

【選択講習】

- 選択講習について、演習と講義を柔軟な形で実施できるようになると、かなり実施しやすくなる。
- 演習と講義の割合を柔軟にすると、楽に受けられる方に流れてしまわないかという心配はある。
- 選択講習については、守るべき要件をどう定義するかが重要。
- 心理学的な講習のような人気のある講習以外の講習も設定されるよう、キャリアコンサルタントに求められている能力に関する講習についての情報発信を行ってはどうか。
- 選択講習については、内容やレベルの違いについて明示するような工夫があるとよい。
- 習熟度確認テストの要件を緩くすると、かなり自由な選択講習を作れるようになる。

【受講時間の控除】

- スーパービジョンを受けた者について必修講習（技能）の受講を免除することとした場合、必要なスーパービジョンの回数等を整理しておく必要がある。
- 学会や団体認定のスーパーバイザーなど、1級技能士以外の者もスーパーバイザーとして活用するのも議論すべき。
- スーパービジョンについては1級技能士が担うということをベースとした上で、1級技能士にさらに何を磨いてほしいかを明確にすべき。
- 例えば、必修講習（技能）の中で面談のトレーニングを行った後、逐語録を作成し、スーパービジョンを受けるような仕組みを考えられないか。
- 実務の時間による受講時間の控除は、10時間より多くてもいいかもしれない。

2. キャリアコンサルタント講習の更新制の導入

- 更新制は、講習実施機関が自己評価をして振り返りを行い、よりよい講習にしていくための機会として運用すべき。
- 講習の受講者数やキャリアコンサルタント資格取得者などを確認することとすると更新制の意義が出てくる。

- 更新審査においては、講師の質がどう担保されているかを受講生からの評価も含めて確認する視点が必要。
- 実施団体から提出された書面だけでなく、受講者の評価を実施機関を経ずに直接入手するような仕組みを考えてはどうか。
- 例えばA Iの普及など変化が激しい中で更新期間が5年で大丈夫かというのは少し心配であり、内容のチェックを少し早めにやるという可能性も残しておいた方がよいのではないか。
- 更新の審査体制については、実務面での検討が必要。

3. 講習に含まれるべき内容の明確化

- 「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」にある項目について、すべては難しいかもしれないが、養成講習の中に入れられるものは組み入れるべき。
- 養成講習では、対人支援職としてのあり方を、ディスカッションやロールプレイを通じてしっかり伝えることが重要。
- 対人支援の基礎については養成講習で固めて、今日的な問題や様々な技法については、更新講習のほうを充実させるという形がよいのでは。
- 経済社会情勢の変化に対応した講習については、更新講習に委ねたいが、養成講習のロールプレイの中にそういった内容を盛り込むことは可能。
- オンラインやA Iを活用したキャリアコンサルティングは、新しい知識・技能として講習に盛り込むべき。
- 必要なものについては自分で学んでもらえるような流れを作ることも重要。
- キャリアコンサルタント自身が学びたいと思ったものに対して応えられる講習を設定するという視点も重要。
- 講習に盛り込むのは難しいかもしれないが、自らキャリアコンサルティングを受けることは、対人支援職として必要。
- 組織への働きかけなど、キャリアコンサルタントが果たす役割や価値について、更新講習でもフォローしていくことが必要。
- 講習内容の基準はミニマムであり、それにそれぞれの実施機関の強みをプラスでできるようにすることが講習の質の向上につながっていく。

○ カリキュラムの科目については、以下のような見直しを行うべき。

- ・ 「キャリアコンサルタントの倫理と行動」の中に「環境への働きかけの認識及び実践」と「ネットワークの認識及び実践」が入っているが、ここでは単なる心構えのようにしか見えないため、技能の方に入れるべき。
- ・ 「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」と「人生の転機の知識」は 2000 年代前半の労働市場の状況を反映した項目と思われるため、「キャリアに関する理論」の中に入れてはどうか。
- ・ キャリアシートに関する科目の「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」という記述については、簡潔な形に言い換えてはどうか。
- ・ 「自己啓発の支援」は「啓発的体験の支援」と修正すべき。
- ・ カリキュラムの中で「カウンセリング」と記載されているところは、「キャリアアカウンセリング」と言い換えるべき。

4. その他

- 養成講習を受けた者が現場に出て不安に思わないようにするためには、キャリアコンサルティングの「型」を教えることや制度的な支援が必要。
- 最新の状況や課題をアップデートし、メッセージを発信する場として、過去にあったような厚生労働省、試験機関、講習実施機関の連絡会議を開催してはどうか。