

第30回キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会

日時 令和8年6月10日(水)

15:00～

場所 中央労働委員会205会議室

開催形式 ハイブリッド形式会議

○花田座長 少し定刻より時間が早いようですが、皆様お集まりですので、始めたいと思います。ただいまから「第 30 回キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会」を開催させていただきます。お忙しい中、お集まりいただきまして本当にありがとうございました。それでは、初めに宮本人材開発統括官から御挨拶を頂きます。どうぞよろしくお願いいたします。

○宮本人材開発統括官 皆様、こんにちは。御紹介いただきました人材開発統括官の宮本でございます。本日は、大変お忙しい中、キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会に御参集いただきまして、誠にありがとうございます。また、日頃から人材開発行政の推進に御協力いただきまして、この場をお借りして改めて感謝申し上げます。

経済、社会環境が急速に変化して、職業人生の長期化、多様化が進行する中で、労働者の皆様方の自律的・主体的なリスキリングやキャリア形成の必要性は、ますます高まってきておると考えてございます。

こうした中で、労働者一人一人の主体的なキャリア形成を支援するキャリアコンサルタントの果たす社会的役割は極めて重要であるというように認識しております。労働者の方々が抱える課題が複雑化、多様化していることから、キャリアコンサルタントに求められる役割や能力も、また高度化、多様化しております。

登録制度につきましても、その変化に的確に対応していくことが求められているというように考えております。こうした問題意識を踏まえまして、キャリアコンサルタントが、近年の新たな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を身に付けるとともに、そうした能力を継続的に研鑽していくためのキャリアコンサルタント制度のあり方について有識者の皆様に御議論いただきたいと考えております。

今年度、最初の開催となります本日の会議では、キャリアコンサルティングやキャリアコンサルタントを取り巻く現状や、課題、制度のあり方の方向性などについて、幅広く意見交換をさせていただきたいと考えております。皆様方それぞれのお立場、御見識からの忌憚のない御意見を期待いたしまして、私からの御挨拶とさせていただきます。本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

○花田座長 ありがとうございます。それでは、事務局より留意事項の御説明をよろしくお願いいたします。

○平川キャリア形成支援室長 キャリア形成支援室の平川と申します。どうぞよろしくお願いいたします。報道関係者の方々の撮影はここまでとなりますので、御協力のほど、よろしくお願いいたします。

本日は、対面とオンラインのハイブリッド形式での開催となります。オンラインで御参加の構成員におかれましては、御発言を希望する際には、Teams の「手を挙げる」機能により意思表示を行っていただき、座長から指名された後に、御発言いただきますようお願いいたします。音声の乱れや接続に問題等が生じましたら、事務局宛てにチャット、メール又は電話で御連絡いただくようお願いいたします。以上でございます。

○花田座長 ありがとうございます。それでは、議題に入りたいと思います。議題(1)検討会の開催について、事務局から御説明をお願いいたします。

○平川キャリア形成支援室長 それでは、資料1の開催要綱を御覧いただきたいと思います。「2 検討事項」を御覧ください。本検討会につきましては、養成講習の認定、更新講習の指定等の審査に関する事項に加えまして、(5)の「その他キャリアコンサルタント登録制度の運用に関する専門的事項について」も検討事項となっております。今年度は、キャリアコンサルタントの能力向上に向けた制度のあり方について御議論いただきたいと考えております。

それから、「3 検討会の構成」ですが、今年度は、養成講習及び更新講習も含めた登録制度のあり方について御議論いただくことを踏まえまして、その実態に精通した皆様にも臨時構成員として御参加いただくこととしております。

次のページを御覧ください。構成員、臨時構成員については、名簿順で順番に御紹介させていただきます。まず、一番上から、オンラインで本日御参加いただいておりますが、前 東京成徳大学応用心理学部教授の石崎一記様です。続きまして、筑波大学人間系特任教授の岡田昌毅様です。法政大学キャリアデザイン学部教授の坂爪洋美様です。独立行政法人労働政策研究・研修機構職業構造・職業指導部門統括研究員の下村英雄様です。一般社団法人人材育成と教育サービス協議会副代表理事の末廣啓子様です。慶應義塾大学名誉教授の花田光世様です。追手門学院大学心理学部教授の三川俊樹様です。

続きまして、臨時構成員の皆様でございます。特定非営利活動法人日本キャリア開発協会理事長の佐々木好様です。続きまして、本日はオンラインで御参加いただいておりますが、株式会社日本マンパワー代表取締役会長の田中稔哉様です。株式会社東京リーガルマインド執行役員の西脇奈保子様です。オリーブキャリア代表の仁平幸子様です。特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会常務理事・事務局長の原正紀様です。どうぞよろしくお願いいたします。

開催要綱に戻っていただきまして、一番下の「4 検討会の運営」です。(3)を御覧いただきますと、本検討会につきましては、特段の事情がある場合を除き、公開の取扱いとさせていただきますこととしております。御説明は以上でございます。

○花田座長 ありがとうございました。ただいまの御説明について、御質問、御意見等がございましたらお願いいたします。何かございますか。それでは、議事を進めてまいりたいと思います。議題(2)キャリアコンサルタント登録制度のあり方に係る専門的事項の検討について、事務局から説明をお願いいたします。

○平川キャリア形成支援室長 御説明いたします。当検討会の本年度の検討におきましては、キャリアコンサルタント登録制度のうち、特にキャリアコンサルタントの能力向上に向けた制度のあり方について御議論いただきたいと考えております。主な論点の案は、後ほど御説明いたしますけれども、まず、キャリアコンサルティング、キャリアコンサルタントを取り巻く現状の御説明をさせていただきます。資料2を御覧ください。

キャリアコンサルタントの登録・活動の現状です。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 年が経過しておりますけれども、その間、キャリアコンサルタント数は着実に増加し、登録者数は令和 7 年度末現在で 86,370 名になっています。右下のグラフを見ていただきますと、キャリアコンサルタントの活動の場につきましては、企業領域をはじめ、教育領域、需給調整領域、地域・福祉領域と多岐にわたっているところです。左下の箱を見ていただきますと、キャリアコンサルタント登録につきましては、5 年の更新制となっておりますが、その更新の状況です。登録したキャリアコンサルタントのうち、資格の更新を行った方の割合は 68.5%となっております。

続きまして、資料 3、次のページを御覧ください。昨年 2 月から 10 回にわたり開催した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の報告書の概要です。

この研究会は、経済社会情勢が変化する中で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御議論いただき取りまとめを行ったものです。概要につきまして簡単に御説明いたします。まず、キャリアコンサルティングを取り巻く状況です。産業構造・就業構造が変化し、AI など技術革新が進展する中で、労働需要が変化するとともに、様々な職業の業務内容と、必要とされる知識・技能が急激に変化しております。また、労働者の仕事に対する価値観や生活スタイルが多様化するとともに、職業人生が長期化する中、労働者のキャリアや働き方の多様化が進んでおります。こうした中で、キャリアコンサルタントには、自律的・主体的なキャリア形成に取り組む労働者に対して、経済社会情勢の変化に対応した支援を行うことができる能力が求められるようになってきているところです。

こうした認識のもとで、研究会におきまして、今後のキャリアコンサルタントに求められる能力について、2 つの観点から整理を行っております。1 つは、真ん中の左側の箱になりますが、全ての活動領域において共通に追加・強化を図っていくことが必要な能力です。労働者が自ら課題の達成に向けて取り組む力を身につけることを支援する「開発型」の支援が重要であるとした上で、様々な情報を活用した支援や、組織・環境への働きかけ及び専門家等と連携した支援、AI 等を活用した支援などを行える能力が必要であるというように整理されています。

また、右側の箱ですが、各活動領域において求められる専門的な能力についても整理されています。領域別の能力につきましては、これまでもいろいろな調査研究の蓄積がありました。それらも踏まえつつ、改めて議論していただいたものを取りまとめたものになります。

それから、その下ですが、キャリアコンサルタントの能力開発の促進の項目で、2 つポツがありますが、上のポツは、スーパービジョン、インターンシップ、事例検討会等の実践的な学びが効果的であるとされております。下のポツは、今後のキャリアコンサルティングに必要な能力を身につけるために習得すべき知識・技能の具体化に向けた更なる検討が必要と記載されております。また、キャリアコンサルタントの活用促進につきまして、

1 つ目として、キャリア形成やリスクリングの重要性とキャリアコンサルティングの効果についての国民の認知・理解の促進が必要とし、2 つ目として、あらゆる労働者が質の高いキャリアコンサルティングを受けられる機会の確保が重要というようにまとめられています。

続きまして、資料 4 です。調査研究事業の概要です。今、御説明いたしました報告書で、今後のキャリアコンサルティングに必要な能力を身につけるために習得すべき知識・技能の具体化に向けた更なる検討が必要とされておりますけれども、それを受けまして、本年度、調査研究事業を実施しております。キャリアコンサルティング協議会への委託事業により実施しております。今、説明した報告書では、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が行われたところですが、そのような能力を構成する知識・技能について検討・整理を行うことを目的とした調査です。ヒアリング調査やアンケート調査を行いまして、10 月頃には取りまとめを行う予定となっております。

続きまして、資料 5 です。キャリアコンサルタント講習の概要の御説明です。キャリアコンサルタントの能力の維持・向上を図る主要な手段であるキャリアコンサルタント講習です。まず、養成講習ですが、キャリアコンサルタント資格を取得するにはキャリアコンサルタント試験に合格する必要がありますが、キャリアコンサルタント試験の受験資格を得るためには、150 時間の養成講習の修了又は 3 年以上の実務経験等が必要とされております。

また、この養成講習の科目や時間数につきましては、職業能力開発促進法の施行規則において定められております。表の形になっておりますが、科目としては、キャリアコンサルティングの社会的意義、キャリアコンサルティングを行うために必要な知識、キャリアコンサルティングを行うために必要な技能、キャリアコンサルタントの倫理と行動、その他ということで、5 つ定められており、それぞれの科目ごとに範囲という形で、より詳細な内容が規定されております。

次のページは、更新講習についてです。キャリアコンサルタント資格は、5 年ごとの更新制となっておりますが、更新にあたっては、更新講習 38 時間以上の受講が必須となっております。更新講習 38 時間のうち、知識講習が 8 時間、技能講習が 30 時間になっております。一級技能士により行われる指導、いわゆるスーパービジョンですが、そのような指導を受けた時間又はキャリアコンサルティングの業務に従事した時間は、10 時間以内に限り技能講習とみなされることとなっております。

この一級技能士によるスーパービジョンにより講習免除を受けた方は、資格を更新した方のうちの 0.7%、実務による講習免除を受けた方は、資格を更新した方のうちの 33.3% で、こちらは本年 3 月 31 日までに更新した方のうちの免除を受けた方の割合になります。

更新講習の科目についても、省令において定められております。知識講習は、左に掲げられている全てを盛り込んだ講習を受講することとなっております。技能講習については、右に掲げられている科目の中から、選択して受講することになっております。

次のページにグラフがありますが、キャリアコンサルタント講習の認定・指定状況の続きですけれども、上のグラフは養成講習の認定・申請数の推移です。棒グラフの青は認定申請数で、オレンジは、それに対する新規認定数です。制度が改正された平成 28 年 4 月に 15 講習が認定されておりまして、その後も一定数、認定されてきております。折れ線グラフの青が各時点での認定講習数で、オレンジが認定機関数になります。こちらは廃止届を出されたものを除いた数字になっています。上のグラフで、青い折れ線グラフの一番右を見ていただくと、養成講習は現在 23 講習が認定されている状況です。下のグラフは、更新講習のうちの知識講習についてですが、現在 37 講習が指定されています。主に平成 28 年から令和 2 年頃にかけて多く指定されています。

次のページでは、更新講習のうち技能講習についてです。現在、653 講習が指定されています。平成 31 年 4 月付けで指定されたものが最も多くなっていますが、最近でも、一定のペースで指定が行われています。下の円グラフが技能講習の分野です。技能講習については、キャリアコンサルタントの方が選択しやすいように分野を表示するようにしておりますけれども、特定層への支援、領域共通の技能、特定のカウンセリング技法、企業等領域に関する講習などが多くなっております。

続きまして、資料 6 です。主な論点(案)についてです。本検討会の今年度の検討における論点案です。上に問題意識を書いてあります。繰り返しになりますが、経済社会情勢が変化する中で、キャリアコンサルタントには変化に対応した支援を行う能力が求められるということで、令和 5 年度に本検討会で報告書を出されております。その中で、キャリアコンサルタントの能力向上のために必要な対応についての提言がなされ、また、先ほど御説明しました昨年度開催した研究会においては、必要な能力についての整理が行われているところです。このような変化に対応した支援を行う能力を身につけられる講習のあり方について、以下の点を中心に議論してはどうかということで記載しております。

まず、養成講習のあり方についてです。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追加・強化が求められている能力を身につけられるようにするため、養成講習の科目、範囲、時間数について見直してはどうか。また、養成講習に盛り込むべき内容を、範囲ごとに明示することとしてはどうか。

次に、更新講習については、キャリアコンサルタントの活動内容や活動領域の多様化に対応した講習を設定しやすくなるように必要な見直しを行ってはどうか。キャリアコンサルタントに求められる倫理や、環境への働きかけ、専門家との連携等、現在は更新講習の対象に含まれていないものの、その重要性が指摘されている内容について、更新講習の対象として含めてはどうか。また、キャリアコンサルティングを適正に行うために必要な技能について、網羅的に維持を図れるようにするための見直しを行ってはどうか。

最後に、一番下の○ですが、養成講習及び更新講習の継続的な質の確保、適正な運営の維持のための方策についてです。大臣認定を受けた養成講習及び大臣指定を受けた更新講習について、認定・指定の有効期間を設け、一定年数ごとに講習の内容や体制、運営状況

を確認する仕組みを検討してはどうかということです。事務局からお示しする論点(案)は以上ですが、これらの点に限らず、キャリアコンサルタントの能力向上の観点から議論すべき論点があれば、幅広い御議論を頂きたいと考えております。説明は以上です。

○花田座長 ありがとうございます。それでは、ここから意見交換を行いたいと思います。ただいまの事務局からの説明も踏まえ、自由に御発言を頂けたらと思いますが、いかがでしょうか。あまりないようでしたら、こちらから御指名してもいいですか。下村先生、いかがですか。

○下村構成員 まず、トップバッターなので意見というよりは確認からなのですが、今、資料4「キャリアコンサルタントの活動領域ごとに求められる専門的な能力及び各活動領域に共通して求められる能力に関する調査研究事業の概要」について、去年の経済社会の続きで御検討いただいているということでした。この点について現在の議論の状況など、例えばこのようなことを目指しているといったことをお伺いできると、去年の議論がどう発展して、今どのような御検討をされて、どのようなことを目標とされているが分かって良いのかなと思いました。去年は能力を明らかにしたわけですが、それをさらに知識と技能にブレイクダウンするといったときに、どのようなイメージでブレイクダウンするようになっているのかなどの確認の質問になります。

○平川キャリア形成支援室長 ありがとうございます。下村先生には、去年の研究会に御参加いただきまして、ありがとうございました。

御承知のとおり、能力要件について、表の形でまとめたところです。今、おっしゃっていただきましたように、こちらは能力、何々ができるといったようなことで、まとめたものです。具体的にこれらの能力を構成する知識や技能について、このような能力を身につけるためにどのようなことを学んでいけばよいかという観点から、そういったことを整理するために今、研究を行っているところです。そこでヒアリングも始めていただいていますし、ヒアリングも踏まえ、アンケート調査等も実施するところです。

今のところの議論で申しますと、最終的にどのような形で取りまとめるかというところも含めて、ヒアリングの中で探っている状況です。どのぐらい細かいもので、こういった形でまとめられるのかという点も含めて、今、お願いをして、検討いただいているという状況です。秋ぐらいには完成していただく予定になっています。

○下村構成員 こちらの検討会でも、引き続き進捗などはお伺いできるのですか。

○平川キャリア形成支援室長 はい、そのつもりです。秋にできてきましたら、こちらでも御紹介させていただければと思っています。

○花田座長 では、いかがでしょうか。御指名で申し訳ないのですが、このレポートをおまとめになられた坂爪先生に、少しレポートの背景や、御自身としてどのようなことを強調されたか、よろしく願いいたします。

○坂爪構成員 ありがとうございます。下村先生とも御一緒させていただいた研究会で、今後キャリコンに求められる能力について議論した際には大きく分けて2つの論点があり

ました。1つは、AIのような時代的な変化に応じて新しく求められる能力が出てきたということ。2つ目は議論を進めていく中で、やはり活動領域ごとに求められる能力には違いがあるもしくは非常に幅があるということです。それらについて考えると、今のこの要項の中で網羅されている領域と、実は余り網羅されていない領域があるということがありますので、そういう意味では今網羅されていない部分は加えていけるといいのではないかと考えています。

私は知識講習の審査も担当させていただいているので、その観点から発言させていただければと思います。知識講習の目的は、1回習ったことの復習と、あとは労働法のような新たに加わるもしくは変化が必要な情報をアップデートすることですが、先ほどの御説明にあったように、申請がほとんどない。これは多分、講座を作る方からすると、講座にカラーを出しにくく、新たに申請したとて既存のものと似たようなものとなり、結果として集客できるのかという点に疑問があるのではないかと考えています。

あと、やらなくてはいけないことをプログラムに盛り込むと、8時間はあっという間に埋まってしまうという現状があったときに、審査をしている側からすると、知識講習の中で、もう少し内容について選択ができるようにすることも可能ではないかと思っています。あと、この講習内容の書き方についても説明を少し補足していったほうが無味乾燥でない知識講習というものができるのではないかと等、審査をしながら、ずっと感じていました。この検討会の中でも、そういったことが議論できればいいかなと思っています。以上です。

○花田座長 ありがとうございます。どうでしょうか。御意見を更にお伺いしたいと思いますが、どなたでも結構です。末廣先生、いかがですか。

○末廣構成員

これまでの労働省でキャリアコンサルタント5万人養成を打ち上げたときに携わった経験や退職後大学で教員として、就職支援も含めてキャリア教育をゼロから立ち上げた経験を踏まえて、すごく根本論で恐縮ですが、思っていることをお話させていただければと思います。結局、キャリアコンサルタントにどのくらいのところを求めるのかということ、どうしても問題意識として持っています。今回、坂爪先生や下村先生の報告書にある産業就業構造と社会経済の変化に応じてというのは、昔からそう思っているのも本当はそのとおりだと思っています。表に書かれている能力要件のようなものも、そのとおりだと思いますが、ただ、非常に広範な理想形として求める能力をこれからキャリアコンサルタントに求めていくのか。それとも、最低限キャリアコンサルタントとして、ここは絶対に落とせないというところを共通項目として各分野でやっていくということなのか。

というのは、大学でキャリア教育などを担当していたのですが、結局、キャリア教育イコール教育そのものだと思っていて、就職支援もそれに関わってくるものだと思っているので、キャリアコンサルタントの方が、何か非常にテクニカルな部分や就職支援のプロで、教育の外側にある専門家ということが起こりがちなのですが、それでいいものか。やはり教育との関わりは絶対無視できないのですが、しかしながら例えば、前述の報告書の教育

領域の所に、「キャリア教育の実施」と、さらっと書いてあって、「正課の授業にキャリア教育を取り入れる意義や有効性について学内の理解を促進することができる能力」と書いてあるのですが、これが大学の中での位置付けや権限とも絡みどれだけ難しい問題かということ。

中、高の先生たちとも関わってきましたが、そういうものを全部踏まえると、キャリア教育、就職支援に携わる者は自分たちだけでは 100% できるわけではないので、どうやって企業さんや障害者の専門家や行政や様々な関係者とネットワークを作るか、その能力こそがすごく重要だなと思っておりますし、環境への働きかけと書いてありますが、組織のトップときちんと話ができないと根本的な哲学や体系などができないのです。それで、そのような能力、そもそも人間力として、好奇心があったり、柔軟性があったり、いろいろな所へ出かけていく積極性があったりという力をどうやって育成するのかということ、この間ずっと思っています。私の場合は、大学でキャリアコンサルタントをお願いするときには、自分は労働の問題は分かっているのでキャリアコンサルタントの方には、まずは企業人として、しっかり働いてこられた方、管理職としてもいろいろな悩みも含めて対応してこられた方、それでカウンセリングマインドのある方を優先的にお願いをしてきました。もちろんカウンセリングマインドのきちんとした方は、障害者のことを専門にやっておられても、女性問題をやっておられても、きちんとして学生と対話ができると思いますが、まずはそういう企業人としてきちんとしている人をお願いしないと駄目だなと思ってやってきました。

そういう諸々のことを含めて、では、必要な能力といったときに、どこまでを私たちのコンセンサスとして持っておけばいいのかというのが、教育分野以外でも同じと思いますが、まだちょっと私の中で、もやもやしているところがあります。長くなりまして、すみませんでした。

○花田座長 ありがとうございます。それでは、引き続きまして三川先生、いかがですか。

○三川構成員 事前に頂いた資料なども拝見していました。これは少し方法や手段になるかもしれませんが、私自身が最近、気になっているのは、実は私はカウンセリングやスーパービジョンを専門にしていますので、人と人がしっかりと向き合って対話をするということの重要性をずっと大切にしてきました。ところが、今回のこの資料にもある AI 等デジタルツールの活用ということが、人と人が向き合うというところと、どうつなげていったらいいかということが気になっています。

それから、もう当たり前のようになっていますが、オンライン面談の利用が随分多くなっていると思います。事例検討やスーパービジョンをしても、キャリアコンサルタントの方が相談者の方にお会いしているのはオンラインの状況で、そこをどのように事例指導やスーパービジョンしていけばいいのかというのが、とても気になっているところです。1 つは、きちんとして守秘義務が守られているかということも、気になります。きれいな背景がありますが、その裏に誰かがいるのではないかと思ったり、どんな所でこの対話が行わ

れているのか。もちろん支援者の方も自宅、それから相談者の方も自宅、自宅と自宅で、オンラインでは結ばれていますが、このような今まで対面では考えられなかったことが起きていたり、それからワンクリックでシャットダウンしてしまうことができるような状況をどうつないでいくのかと、気になることだらけで、それこそ対面の面談をそのままオンラインに切り替えただけではなく、新たに考えないといけないことがいろいろあるのではないかと考えていました。

それでオンラインカウンセリング、オンラインでの面談もこの方法で、あるいは倫理など、この辺りはどのように考えていけばいいのか。それからスーパービジョンもオンラインでなさる方が多くなっているのですが、これを踏まえて、やはりオンラインスーパービジョンの方法や倫理についても考えていく必要があるのではないかと、そのようなことを考えながら、少し本質とは違う話をしてしまいましたが、私が気になっているところは以上です。

○花田座長 ありがとうございます。それでは、オンラインで御参加の石崎先生、御意見などはいかがですか。

○石崎構成員 会場内の様子が見えていまして、音が余りよく聞こえないのですが、その様子から、もしかしたら私が指名されたのかと思って発言していますが、合っていますか。

○花田座長 ありがとうございます。

○石崎構成員 所用のため、今日は伺えなくて大変申し訳ありませんでした。今、概略を御説明いただいて、おおむね私は御提案の趣旨に対して賛成の意見を持っています。現状、国家資格になったせいで、ちまたではキャリアコンサルタント試験、国キャリアの資格についての誤解が蔓延しているように思いますが、国キャリアの資格は、今の養成講座にある能力要件のことを考えても、キャリアコンサルタントとしての資質、実力を持っていることを証明するものではなくて、運転免許の話をよく引き合いに出すのですが、とりあえず標識は分かるし、事故は起こさない、違反は起こさない。目的地まではきちんと行けるけれども、決して上手ではなかったり、人を乗せるには不安があったりという状況。それと同じような形で、国家資格として国が認めているのはキャリアコンサルタントとして名乗っていいということであって、それは必ずしもキャリアコンサルティングが十分にできるということを保証しているものではないというのが、必ずしも十分に理解できていないような状況があるかなと思います。もちろん、今の状況の中で新しい動向など、養成講座の中に組み入れることに反対はしませんが、そこを膨らませていって、やみくもに150時間を170時間、200時間としたとしても、まだ何もしない状況で、その話を聞いただけの状態で、果たしてきちんと質の高いキャリアコンサルタントが養成できるかどうかということを考えますと、必ずしもそのことは方向性としては適切な方向ではないだろうと、むしろ自分が不足しているので学び続けることが必要であるという動機付けを十分に付与することのほうが、キャリアコンサルタントとしての成長を支えるという意味では、意味があるだろうと考えます。そういった意味で更新講習を充実させるという方向性に関

しては、私としては大賛成です。

それと、もう1つ、ずっと気になっているのは、養成講座も更新講習もそうなのですが、質の高い指導者をどう確保していくか。今回の議論の中には含まれてはいないのですが、質の高い指導者をどのように確保していくかというところは極めて重要なテーマだと考えています。例えば、中には養成講座の指導者が、国キャリアの試験に合格させることと、それからキャリアコンサルタントを養成することの区別が付いていないような指導者の方がいらっしゃる。国キャリアに合格させることと、キャリアコンサルタントとして育てるということとは、同一線上にはありますが、志があまりにも低すぎる。

それから、養成講座などで、指導者の申請で出てきたときに、全部の項目に担当します、私はできますと言っている専門家という人がいるということが、私の感覚からは全く信じられない話で、専門というのはそんなに幅の広いものではなく、質の高いものを選ぶのであれば、当然、優れたキャリアコンサルタント、あるいはその指導者であれば、全ての領域を教えられるとは思いますが、それでも私の専門はこれですと、こちらのほうはもっと優れた専門家をきちんと呼んでできますというような志の高い養成体制ができない限りは、幾ら、この150時間を170時間や200時間にしても、結局は質の低い養成講座になってしまうのではないかという懸念を持っているという印象があります。そういった意味で、更新講習の充実と、それから質の高い指導者をどう確保していくかという議論は、この後の会議の中で先生方の御意見を賜れるといいなと考えていました。以上です。

○花田座長　ありがとうございます。それでは岡田先生、いかがですか。

○岡田構成員　ありがとうございます。例えば養成講習を考えたときに、今は150時間なのですが、例えば、これが170時間、190時間になったからといって、先日、示されました「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」のように、恐らくそれが最終的な形になったときに、そこを目指すものを養成講習の中でやるというのは相当に難しいかなと思います。

それはどういう意図かと言いますと、例えば企業を考えたときに企業の経営者にも理解してもらい、人事担当や人材育成担当の人たちの理解も得ながら組織の中でキャリア支援を体制として整えていくことを考えたときに、企業経験をあまり持たない方が養成講習を受けたからといって、それができるようになるわけでは恐らくないでしょうと。企業の中でそういう経験をしっかりと積んできて、経営の視点も持っているし、個の視点も十分に持っているという人が養成講習を受けることによって、力を身に付けて実際に組織の中でキャリア支援の展開を進めていく。そういうことを目指していくとするならば、前提としてその方の職業経験の質の高さというのでしょうか、それが担保されることが重要かなと思います。

そういう方々が150時間のトレーニングを受けた結果、個の視点とか、キャリアの視点というものがしっかりと身に付いて、それを施策の中に応用していくと、今はそういう流れがかなり進んでいると思いますが、そういう視点を考える必要があるかなと思います。

それは大学というか教育機関を考えても、大学の中にも同じく、そういう経営者に相当する執行部の人たちがたくさんいるわけで、そこには予算がどうしても必要になるわけですので、それを進めていく力を持った人が養成講習を受ける。そういう一つの流れは重要な視点かなと思います。

先ほどのお話にもありましたように、それを補強するものとして更新講習というものが位置付けられて、かつ、更新講習の中にも指導者レベルの養成を進めるというような視点の講座なども充実させていくことによって、指導者の視点で、ものを考えるというキャリアコンの方々が増えていくことはいろいろな意味で質を高めます。あとは、いわゆる職業領域を広げることに繋がっていくのではないかな。そんなことを思いながら聞かせていただきました。以上です。

○花田座長　ありがとうございます。構成員の皆様からお一人お一人御発言いただきまして、私も構成員ですので、座長という役割を外れて、一構成員として私の考えをお話させていただければと思います。

そもそも論ですけれども、なぜ能力要件の拡大が必要かということになってくると、当たり前ですが、経済社会がいろいろ変化してきた。変化したから何なのと言ったら、それにより現場のキャリア支援活動が変わってきたということにほかなりません。企業領域においても学校においても需給調整機関においても、いろいろ現場のニーズが変わってきています。その現場のニーズに応えられるキャリア支援を提供しなければ、時代の中でキャリアコンサルティングは廃れていってしまうことが可能性としてあり得るかもしれない。そうすると、私たちはどこまでやるか、対応すべきかという議論となります。先ほど来、いろいろお話がありましたけれども、私の視点から言えば、現場のニーズには積極的に応えるところまではやらなくてはいけない。そのときに、例えば養成講習のカリキュラムとしては、高度な現場のニーズの要求に応えるというオプションもありますが、むしろ、学びの入口論であっても、新しく起こってきた現場の非常にベーシックなニーズに対応した変化には、養成講習のカリキュラムでしっかりと対応していくことは喫緊課題として重要と考えます。

例えばキャリア面談やカウンセリング面談が今までは重要な活動として展開されてきていますけれども、今は対等な形でのキャリアトークといった双方向型会話主体の対応も出てきていますし、大きな流れの中でセルフ・キャリアドックを含めて現場活動に対応した支援が必要という御指摘を頂いています。例えば日本再興戦略会議による提起や、現在は日本成長戦略会議の提起、そして 2026 年の職業能力開発基本計画でも、労働生産性の向上にセルフ・キャリアドックやキャリア支援が重要な役割を果たすといった期待も述べられており、それが今後のキャリア支援計画にも影響をもってくると考えられます。私たちの支援活動は、キャリアカウンセリングからはじまり、キャリア自律や働きがい支援に活動が広がりましたが、キャリア自律や働きがい支援により、現場で「成果」を出すということに関しては、あまり力をいれてこなかったのではとも考えます。しかし、これからは、

一人一人の労働者が自分たちの特性や得意技をいかして結果をしっかりと出していく視点も必要になってくると考えます。今後はこのようなニーズに対しても、養成講習のカリキュラムで対応していくことが必要になってくるかと思います。

歴史的に見ると、末廣先生が、キャリアコンサルタント資格者の数値目標は当初、キャリアコンサルタント 5 万人計画からはじまったと述べられました。さらに 2014 年には 2025 年 3 月までにキャリアコンサルタント 10 万人計画が打ち出され、それらの結果、累積での 10 万人目標は 2025 年 3 月の予定より早く達成され、キャリアコンサルタントの量の確保は達成できました。しかし、私はキャリアコンサルタントの数量は確保されても、質の確保が必ずしも十分に担保されたわけではないとも考えています。もちろん養成機関では努力を重ねられ、質量の確保を目指して頑張られてこられたのですが、現場の変化をしっかりと受け留めたカリキュラム開発という質の向上が、量の確保に比べるといまひとつ努力が必要とも考えています。

質の確保にはいろいろな考え方があります。企業組織・教育・需給調整機関において、すべての領域に必要な内容と、各領域に必要な内容の明確化などは質の向上には不可欠です。養成機関は入り口論としての基本内容を抑えることが重要であることに加えて、更新講習では、5 年の登録期間中、新しく加えられた新たな活動とそれに対する能力要件をカバーするカリキュラムの提供なども質の向上には重要と考えます。

ということで、一構成員としての発言をさせていただきました。今回は臨時構成員の方たちにも御参加いただいていますので一言ずつ、順番からいくと佐々木さんからご発言お願いできますか。よろしくお願いします。

○佐々木臨時構成員 ありがとうございます。皆様の御発言を伺いながら、私どもは試験機関であるとともに、資格取得後の更新講習にも関わっている立場から、改めて考えておりました。

この制度が始まって 10 年が経過しましたが、その間の社会経済の変化を踏まえると、試験においてどこまでを見るのかという点は、常に悩ましいところであったと思います。年々、有識者の方々と試験問題を作成する中で、「ここもキャリアコンサルタントには知っておいてほしい」「ここまではできてほしい」という内容が増えてきております。先ほど花田先生から現場のニーズというお話がありましたが、そうしたニーズを背景に、求められる内容が広がってきているということだと思います。

一方で、受験される方にとっては負担も大きくなってきます。キャリアコンサルティングの入口に立てるという水準でよいのか、あるいは、そこからもう一步踏み込んだ力まで求めるのかという点について、悩みながら運営してきたところです。

先日の研究会報告書で非常に分かりやすくお示しいただいたと感じたのは、多様な活動領域がある中で、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と、領域ごとに求められる能力を整理していただいた点です。改めて、キャリアコンサルタントとして共通に求められる部分を、試験でどこまで認定するのかということを、今回の検討会の中で

確認できるとよいと考えております。養成講習があり、試験があり、その後の更新がある中で、それぞれの境目をどこに置くのかということは、私どもとしても非常に関心の高いところです。

もう一点、今回は養成講習の話が出ておりますが、最近の実務経験により受験される方も増えてきております。これは、いずれの試験機関でも同様ではないかと思えます。もちろん、3年以上という要件で審査しておりますが、その3年の実務経験が、現在の150時間の養成講習とどのように対応しているのかについては、悩ましいところもございます。試験を受けるための要件として、現在のままでよいのか、あるいは見直すべき点があるのかについても、気になっているところです。

最後に、更新講習につきましては、現在見直しが検討されている方向性、すなわち変化に対応した内容を増やしていくという方向については賛成です。一方で、どこまでを制度に位置付けて義務化するのか、どこからを推奨として業界全体で推進していく仕組みにするのかについては、現実的には両方の考え方があるように感じております。この点についても、構成員の先生方の御意見を伺ってみたいと思っております。以上です。

○花田座長 ありがとうございます。それでは、オンラインで参加の田中さん、いかがですか。

○田中構成員 聞こえていますでしょうか。

○花田座長 はい、大丈夫です。

○田中構成員 ありがとうございます。今日はお伺いできずに申し訳ございません。日頃、養成講習や更新講習を実施しながら思っていることと、今回の検討会、委員会等の資料を拝見して感じていることを、その立場からお話したいと思えます。5点ぐらい、養成講習、更新講習の中で考えなければいけないと思っています。1つ目の、最新で詳しい情報や知識をメンテナンスして入れていかなければいけないというのは、これは当たり前のことだと思います。

2つ目は、AIの所で、特に養成講習段階では、倫理面とか活用の基本的なスタンスといったことは触れておかなければいけないと思っています。具体的な使い方等については更新講習のほうになるのかなと思ったりもしますが、基本的な部分は伝えておきたいというのはあります。

3点目のグループへの関わり、特に組織内での組織開発的なアプローチについて養成講習の段階でどこまで入れるかというのは、弊社の講座でも半日ぐらいは取っているのですが、このテーマを半日でやるのは、さすがに無理な状態で、そういうものがあるんだな、そういうところは難しいんだなということは伝わっていると思えます。主に更新講習になると思いますが、今回、資料等を拝見しますと、そこは、それこそ花田先生がおっしゃったように現場のニーズとしてあるのだろうと思っています。

4点目は、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としての価値や倫理的な立ち位置や、自分のやれること、役割といったことを自ら主体的に発信することがで

きることが必要だと思います。関係者あるいはクライアント、相談者を取り巻くステークホルダーの巻き込み、これは企業の人事なども含めますけれども、それをしていく上で、まず養成講習段階では自分自身の言葉できちんと自分のやっていることの価値を伝えられることが大事だろうと。実際にスキルとして巻き込んでいけるというのは若干、難しさを伴うと思いますが、自分で自分のキャリアコンサルタントとしての矜持や価値、自分はこういうことができるんだということを説明できる力、こういったことをロールプレイでやってもらうぐらいのことは養成講習でも必要なのかなと思いました。

最後が、ちょっと具体的になりますけれども、更新講習では領域別に必修の講習を作ることを検討してもいいのかなと思いました。以上です。

○花田座長 ありがとうございました。それでは、西脇様、よろしくお願いします。

○西脇臨時構成員 よろしく申し上げます。私どもは養成講習と更新講習の実施団体ということで、私自身も講師として登壇することもありますので、かなり現場寄りの意見であったり視点になるかと思いますが、思ったところをお話させていただきます。

資料 3-1 の所で、今後のキャリアコンサルティングに必要な能力で共通のものと領域というのがございますけれども、共通のところに書かれている開発型の支援という言葉が、今、出てきておりまして、本来キャリアコンサルタントは、この開発型のほうを目指してと言いますか、やっていくものですし、そうありたいなというふうには思っています。

とは言え、実際の養成講習の段階では、受講生はどういう感じかと言いますと、キャリアコンサルタントとして人と話をするのであったり、キャリア形成をするということがどういうことなのかという、本当にベースのところを学ぶというのが。

(音トラブル)

養成講習の現場の状況ですと開発型みたいな、いわゆるキャリアコンサルタントとして本来求めたいところまでいくのは、なかなか難しいというのが現場の感覚です。人と接するとはどういうことか、人と話をするとはどういうことだろう、相談を受けるとはどういうことなんだろう、キャリア形成をするとはどういうことなんだろうというベースのマインドの部分であったり、そこに必要な基礎知識について養成講習の中で伝えていくところが、今の 150 時間の中でできる範囲かなというのが率直な感覚です。

もちろん、それでいいということではなくて、加えていくべきこともありますし、更に発展させていかなければならないことも承知していますが、この先、例えば時間数を増やしていったときに、どの程度キャリアコンサルタントの養成講習を経てキャリアの世界を目指そうと思う受講生が増えていくかどうかということは少し心配なところもあると感じています。

養成講習で、例えば AI であったり倫理であったり、ファシリテーション、グループアプローチ、組織開発といった部分の知識を伝えていく領域は、恐らく拡大していかなければならないことと併せて、更新講習のところをどうしていくか。ここが正に、領域ごとに強化していくところで、講習を作って提供していく必要があると感じているところです。

以上です。

○花田座長 ありがとうございます。次に、仁平様、よろしくお願いします。

○仁平臨時構成員 よろしくお願ひします。私は更新講習を受ける側であり、現在も知識講習を受け終わって合否を待っているところですが、一方で更新講習を開発して講師として登壇する側でもあります。その更新講習を提供する側から思ったこと、感じたことをお話させていただきます。

講座はオンラインで実施していますが、グループ分けをする際の参考にするために、例えば ZOOM の操作の経験や、キャリアコンとしての実務経験など、事前アンケートをいただいています。そこには受講動機を書く欄もあるのですが、「更新のため」と書く方が結構いらっしゃるのです。もちろん、「更新のため」ではあるのですが、それだけでいいのかなという疑問がいつも湧いています。つまり、事前アンケートを見ますと、キャリアコンサルタントとしての実務に就いていない方がとても多くて、やりたいのに、そこに行けないという方もとても多いです。けれども、とりあえず更新はしておこうということなのです。ですから、そこがとても残念だなと思っていて、キャリアコンサルタントとしての実務には就いていなくても、例えば、人事として、管理職として、営業職としても活かせることがあるのでは？という視点で、学びへの動機づけがとても大事だと思っています。

そして、私は ACCN さんでインターンシップというものもやっていまして、これも今年度、正に始まるころなのです。キャリアコン資格は取ったけれど実際の面談をしたことがない方、実務に就いたことがない方、そんな卵ちゃんたちをリアルな現場に送り出すプログラムを組んで、これは 4 年目になるのですが、とても皆さんが関心を持って、昨日は 100 何十名の方が説明会に参加してくださいました。そのインターンシップ生の方たちに私は毎年関わっているのですが、その実務に就いたことのない方が、少しの面談の練習をして実際の現場に出るわけです。インターン生としてではなく、本当にプロとして出なくては行けないのです。そうすると、60 分なりをやって、できなかった感、ヒリヒリした感覚、刺激を持って帰って来るわけです。そうすると「こうしてはいられない」になるのです。こうしてはいられない、もっと学ばなければいけない、もっと実務を積みたいになるわけです。そのヒリヒリした感覚は、座学で学んでいるだけでは得られない感覚で、現場に出てこそ得られるもの。そして、それが彼らたちの動機づけとなって、さらに成長への学びの意欲が生まれているということです。

ですので、学ぶだけのサイクルではなくて実務にうまく絡めながら、学びと実務のサイクルを回していかないと、ただ学んでいるだけでは成長へはつながらないと思うのです。そこは現場の人間として、すごく思うところです。動機づけというのをどうしていったらいいのか。自分自身も、学びって終わりがいいな、もっともっと、更に更にという感覚は現場に出ているからこそかなと思っています。以上です。

○花田座長 それでは、原さん、よろしくお願いします。

○原臨時構成員 本当に皆さんのお話を伺っていて、大きな節目だなと改めて感じています。

す。環境変化は言うまでもなく、例えばこの間まで生成 AI と騒いでいたのが、もうその遥か上をいく Agentic AI が出てきて、プロンプトを待つのではなく、自分で考えて動く AI が当たり前になってきている。こんな中で、先日の AppleCare+ の事件もありましたが、相談というものがどうなっていくのかというのは、すごく大きな節目かなと。

もう 1 個、我々は業界団体という側面もありますので、去年ぐらいから、例えばこれまで重要なパートナーであった日本生産性本部さんが、この領域から撤退すると、養成講習からですね。こういうことも起こっていますし、明らかに試験をやっているにもかかわらずダウントレンドになりつつある。つまり、この制度自体が大きな節目であることは間違いないので、その中でこういう会合は非常に意義があると思っています。

今回、岡田先生を座長にして、質の向上に関して、我々業界でも去年 1 年取り組みました。そもそもキャリアコンの質とは何かというところの議論から始めて、それをどういうふうに担保していくか。ですから、業界団体の我々としては、この制度はもちろん適正にやっていくと同時に、資格を取った方々がこの資格を取ってよかったと思ってもらえるような状況、また一般の人々が、キャリアコンサルタントがいてよかったと、そして、この国のキャリアというものが充実していけるというようにもっていくために、今、正にキャリアコンの質が問われているなど改めて思っています。

質というのは、先ほど平川室長から説明いただいた資料 8 に、そのレポートの概要が載っていますので御覧いただければと思いますが、質も、1 つはスキル・行動みたいな一番表面に出てくるものと、その更に奥にあるスタンスというか、他者理解、自己理解というものを正確にやっていく考え、そして更に、その奥底にある哲学とか本質、こういったところまで含めて、どういうふうにあるべきかというのをかなり掘り下げましたので、是非、この検討会で一步進めるのと、あと、先ほど我々のほうで受託した研究報告も着々と進んでいまして、各領域 20 ずつで合計 100 のヒアリングが終わったところです。また、その辺も報告しながら進めていただければと思います。よろしくお願いいたします。

○花田座長 ありがとうございます。これで、構成員の皆様全員から、一通りお話を頂きました。時間は今 16 時 8 分ですが、16 時 55 分までの討議の時間を用意しているというアジェンダでは、あと 50 分弱ありますので、今度はセカンドラウンドで、いろいろ他の構成員の方からお話をお聞きした上で、何か、これは是非お話されたいということがございましたら是非お願いできればと思います。どうぞ御遠慮なく、いろいろなコメント、御意見を賜れればと思っております。1 回目で十分しゃべりきれていない方もおられるかもしれませんので。どうぞ、お願いします。

○下村構成員 資料 6 の主な論点(案)というのが今日の論点だろうと思いますので、こちらについて申し上げることができればと思っています。

まず本日、養成講習と更新講習のあり方についての討議がメインの論点かと認識しております。養成講習に関しては、ほかの先生方からは、150 時間が、たとえ 190 時間、200 時間になったとしても、やはり足りない部分はあるのだらうと御認識を示されていたかと

思います。

いつもヨーロッパの話をして恐縮ですが、ヨーロッパでも、どのくらいキャリア支援者を養成するのに時間が必要なのかという議論は進んでいて、ヨーロッパの議論では 1,500 時間と出ています。もう全然、桁が違います。ですので、我々が養成しているのは、アメリカやヨーロッパでいうところのキャリア支援者ではないのだと言えるかもしれません。もっと当事者支援であったり、ピアカウンセリングであったり、パラプロフェSSIONナルによるカウンセリングなのだという認識を持つ必要が、まずあるのだらうと思います。要するに、大学院に行ってきたきちんとしたキャリアカウンセラーになった人が行うキャリアカウンセリングといったものを、最初から制度設計の段階でキャリアコンサルタントに求めているのではないという認識がまず一つあっていいのかと思いました。

その上で 150 時間は、もともとの設定が 2000 年代前半のリストラ期、就職氷河期というべきでしょうが、リストラが盛んに行われていたときの面影を残しているがために、例えば、中高年期を展望するライフステージ発達課題であったりとか、人生の転機であったりとか、何となく当時のリストラを意識したような項目がまだ残っています。この辺は整理してキャリア理論に全部組み込んで、余った時間を新たな課題の時間にするなどすれば、のりしろといいますか、余白といいますか、そういったものができるのかなと思いました。要するに、150 時間を単に付け足していただくではなくて、時代に応じて取捨選択して削っていくところも議論していいのではないかと思った次第です。

さらに、知識、更新講習に関しては、坂爪先生は知識講習、私のほうでは技能講習を担当しておりますので、いつも話をしますが、今、知識講習と技能講習の中間みたいな講習が多々あるのが問題になっています。それはどこに現れているかというと、資料 5 の最後のページで、更新講習の分野は「特定層への支援」が一番多いというのがあったかと思います。それが正に知識講習と技能講習の中間に位置する講習群で、これがいつも審査にも困るし、申請にも困るところでもあります。

具体的には、例えば LGBT に対するキャリア支援とか、外国人に対するキャリア支援みたいなところで、LGBT の方を支援するにも、外国人の方を支援するにも、たっぷり基礎知識を勉強する必要があります。いろいろな法律や様々な制度について学ぶ必要があるけれども、これが知識講習に入らないために技能講習に入れざるを得ない。しかし技能講習になると演習仕立てにしなければいけないので、無理に演習を作って技能講習にすることが行われています。本当は知識講習で専門分野に分かれた知識を学ぶ、たっぷり専門的な知識を学ぶ講習があっていいわけですが、それができないために、知識講習と技能講習の中間的な講習というものがどんどん増えてきています。今、審査ではそれが一番難しい点です。具体的には、更新講習は、今、知識と技能で区分けがなされていますが、例えば、「必修」の 8 時間と「選択」の 30 時間というような形で、今より要件をかなり変更する形で進化させるのが良いと思います。今は演習仕立てにしないと技能講習にならないですが、技能という言い方をやめて選択講習、そしてそこには例えば LGBT の方や外

国人の方を支援するための制度や知識、議論などについて、たっぷりと学べる知識メインの講習もあっていいという設定にしてはどうかと思っております。

また別の論点として、養成講習の質についても、先生方からたくさん御議論が出たかと思いますが、一つ、私が大事にしたいと思う視点は、いつも研究所で様々なキャリアコンサルティングに関する調査をさせていただきますが、我々がこうして中央でといいますか、何か偉そうな会議をしている一方で、第一線のキャリアコンサルタントの皆さんは、やはり、キャリアコンサルタントの皆さんがご自身でよかれと思って、自分が思うキャリアコンサルタントの活動を行っている。そうして今の様な状態にある。要するに、我々がどういう定義をしたところで、キャリアコンサルタント若しくはキャリアコンサルティングは、現状なるようになっていくという認識も必要なのかとも思っているということです。

例えば、企業領域は4割の方が手掛けていますが、それは、なるようになっていて4割になっている。さらには、地域・福祉領域では、自治体でキャリア支援を手掛けるキャリアコンサルタントも増えていますが、それもあるようになっていくという認識が必要かと思えます。我々がどんなに舵取りをしようとも、キャリアコンサルタントは皆さんニーズがある所に進出して行って、現状で活動できる場で活動しているところがあります。ですので、現状がおかしいという視点も1つありますが、そうではなく現状をもっと大事にするというか、今、ニーズがあるキャリア支援の所にキャリアコンサルタントが頑張って進出している。それを応援するなり、行き過ぎていけばブレーキを掛けるなり、何か現状の認識に基づいてキャリアコンサルタントを考えていくという議論もあっていいのかなと思った次第です。先生方の御議論に反対しているわけではないのですが、付け加えればそういうことが言えるのかなと思ったということです。以上です。

○花田座長 ありがとうございます。下村先生がおっしゃってくださった意見には、すごく大事な所が2つと私は思っています。1つは、今までの議論は、いろいろな意味で新しい能力要件を足していくということです。それに対して、下村先生は、2002年のバブルの崩壊、その辺りをベースとして多分、社会の流れとしては、労働強化、安全衛生の強化、そういうほうに走ってしまったけれども、それはそのときの時代の問題であって、足していくことがあれば、外していくというものもある。それをどのように考えるかということが必要ではないかという御指摘です。

もう1つは、私たちがいろいろなことを言ったとしても、現場は現場サイドで、自己流でやっているというか、ただ、国家資格も含めて自己流でやるということに関しては、どこかで歯止めを作らなければいけなくて、それは倫理綱領としてのルールだし、行動規範としてのスタンスだし、心得としての一人一人の対応の有り様というか、そういうところで少し抑えれば、ある程度自由にしても構わないと、そういうような感じでございますか。

○下村構成員 倫理綱領のお話が足されることによって深みが増したと思います。要するに、キャリアコンサルタントの皆さんに自由にやっていただくのが一つあっていい視点だと思いますが、それをどのように考えていくかといったとき、一つには様々な制度面、若

しくは法律面の問題もありますが、もう 1 つは倫理綱領のような形で、こういうことは最低やってはいけないという何かを示すということは確かにあると思います。

○花田座長 具体的に意見を深める意味で、倫理綱領一つを取ってみたときに、問題は第 8 条だと、私は思うのです。倫理綱領の第 8 条は、いわゆる業務というか、専門領域の範囲のことを言っていて、そこで何を言っているかということ、一旦資格を取った後、自分の専門性というか、自分が隔離した領域でなければ仕事を引き受けてはいけない。それは非常に厳しい倫理綱領の第 8 条で。そうすると、新しい分野にチャレンジするときは、やはり、多少内容などを研究しながら学んでいくとか、そういったような部分もあるかもしれないし、インターンシップという資格を取って実際にやるといったときも、それは倫理綱領の第 8 条で明らかにぶつかるのですが、それを臨床心理士のような、初期の段階の人には必ずスーパービジョンを義務付けるといったように、そういう形に少し置き換えるとか、そういうこともやっていて、より質の高いキャリアコンサルタントを育成していくということに、きつとなるのではないかと思います。

○下村構成員 花田先生のお話に付け加えるとか、乗っかる形でお話申し上げますと、坂爪先生の経済社会のほうの議論では、専門性の認識については二通りの意見があって、一般的にはキャリアコンサルタントの専門性が向上するというのは専門分化していくことだと捉えられていると思うのです。しかし、そうでないという意見もあってとか、私が言ったのですが、キャリア概念の大元を考えれば分かると思いますが、キャリア概念というのは基本的に仕事だけではなくて、家庭も地域も余暇も何もかも全部を含めてキャリアだというふうに我々は習うと思うのです。ということは、専門性が高まるということは、例えば、企業領域にいるキャリアコンサルタントの人が企業領域を深めることではなくて、企業領域にいるキャリアコンサルタントの方が学校領域も学び、需給調整も学び、様々な領域について幅を広げていくことがキャリアコンサルタントの専門性が高まるということだと、私は思うのです。

花田先生は、専門性がこれしかないと言ったら、それ以外やれないのかとおっしゃいましたが、例えば企業領域のキャリアコンサルタントの方は、ほかの領域のことを積極的に学ぶべきですし、クロスセクショナルというのでしょうか、専攻をクロスさせていくような形で専門性を高めていくということがあり得ると思っています。それを再三、私は去年も申し上げたつもりでしたが、どうかなというところです。

○花田座長 ありがとうございます。最後に一言だけ。専門性を深めるということは、ある意味、変化の時代では非常に難しい。技能や知識の陳腐化が急速に起こるから、それへの対応も大変だし、せっかく蓄積した専門性も役に立たなくなる可能性がある。そうすると、変化の時代の今一つのオプションは、どうやって自分たちが十分に理解していない領域で、専門性を新たに深めていくということだけではなく、連携・協力・協業・ネットワークなどを活用し、自分たちの弱い部分を補完しあうという関係の構築であると考えます。多様な領域に質の高いサービスを提供するには、専門性を深めるだけでなく、連携、協業、

ネットワークなどの構築と活用により、新しい質の高いサポートサービスを提供していくこともオプションに加えるべきだと考えます。それにより、自分の欠けている専門性を、いろいろな意味で補い合うような、そういう仕組みを作っていくというのが、1つの方向にきているのではないかと思います。

そうすると、そういう領域の更新講習の内容や、あるいは養成講習でも、型どおりのネットワークを超えていく連携強化が必要になってくるのではないかと思います。すみません、議論を深める意味で勝手に私のほうで引っ張ってしまいました。皆さん、どうぞ続いて、いろいろ御意見を賜ればと思います。

○坂爪構成員 皆様の意見を聞いていて、更新講習のあり方というのが論点になってくることを改めて実感しました。更新講習はキャリアコンの質を担保するという側面と、キャリアコンサルタントの方が、自分がどういうふうに能力を高めていくかという道筋を提示できるといいなと思っています。更新講習のコンテンツとして、どういうものを作るかということと、そのコンテンツを通じて能力開発のプロセスを見せていくといったことを見せるということも検討していいのかなと思っています。

知識講習は知識提供型でもあることから動画配信型のものが多いのが実態です。キャリアコンとして人の支援に関わるという方からすると、例えば、労働人口の推移などを知ることが自分の仕事とどう関わるのかを意識しにくい中聞いているのではないかと思いますときに、要はこういう内容をどのように示していけばよいかということも併せて、もう少し書き込むことも必要なのではないかと考えています。何故それが必要なのかというところを伝えていかないと、知識講習というのは、取りあえず受けなければいけない8時間という位置づけを超えないなと思っています。知識講習・技能講習について、なくしてはいけないものをどのように示していくかという点と、それを促すべく書面の書き方を工夫することが必要なのかなと思っております。

次回以降に知識講習、技能講習を改めて検討することになるかと思いますが、両者の中間に位置づくようなプログラムが多かった事を考えるならば、そこにニーズがあることなのだと思います。このことを踏まえると、領域別という発想は非常に有効だと思っています。ただ一方で、そうは言っても、領域等に過度に寄りすぎるとキャリアコンとして知っておいてもらわないといけない部分が落ちていくリスクがあります。そのトレードオフをどういうふうに考えて、整理していくかという点について、この委員会で検討しなければいけないだろうと皆様の御意見を聞きながら改めて感じました。

○花田座長 スキルということで考えると、どうしても出てくるのがリスキリングです。現場では、リスキリングに関しては、自分たちでリスキリングの本質を抑えることが出来るかという懸念が現場にはあると感じています。その1つの問題というのは、やはりスキルをジョブ型の延長で考えていて、ジョブに必要なスキル、知識で終わってしまって、いわゆる結晶性知能とか、知恵とか、そういった、経験智・体験智というところに入っていない。むしろ、いわゆるメタコンピテンシーとか、人間力、社会人基礎力に通ずるよ

うな部分、新しいスキルをとりまく総合力は、なかなか実際に教えるににくいし、可視化もできないし、教えることに腰がひけてしまうという現場の声です。でも、それが現場で一番必要とされていると思うのです。その辺をどう組み込むかというのは、すごく大事なポイントかと思うのですが。

○坂爪構成員 そのとおりだと思いますし、現場のニーズに応える視点と、やはり外してはいけないものをどう維持するかというのが問われているかと考えております。

○花田座長 いかがですか。どなたでも。

○佐々木臨時構成員 ありがとうございます。先ほど、更新講習における知識講習と技能講習の区分についてのお話があり、改めて考えさせられました。

私どもも、キャリアコンサルタントの方々の成長に必要なと思われる講習を企画・開発することがあります。その際、実際に講習内容を考えた後で、申請に当たって知識講習と技能講習のどちらに位置付けるのか、また、それぞれの枠組みにどのように整理するのかという点で、難しさを感じる場合があります。

講習内容によっては、知識の習得がより重要になるものもありますし、演習を中心に構成した方がよいものもあります。また、技能講習についても、技能の項目が細かく分かれているため、「この講習では何を学習するのか」というプロットを整理すること自体はもちろん必要ですが、実際の講習内容を細かく分解して申請書類に落とし込むことには、なかなか難しさがあると感じています。講習を作られている皆様にも、同じような御経験があるのではないかと思います。

現場のニーズに応える講習を作ろうとすると、もう少し柔軟に設計できるとよいと感じる場面があります。現在の区分は、法令上の建付けに基づくものだと理解しておりますが、現場のニーズに応える講習を中心に考えたときに、今の知識講習・技能講習の分け方について、もし見直しや柔軟化が可能であれば、更新講習実施団体としては大変ありがたいと感じました。以上です。

○花田座長 ほかに、いかがですか。まだ 30 分ほど、お時間があります。

○石崎構成員 別の観点での話題を 1 つ、実技に関してですが、更新講習の中で、どういう人を想定するかということにも関係してくるのですが、国キャリアの資格を取った後、ほとんど実践経験がないという方で、また資格を維持したいという方には、場合によっては養成講座を繰り返すようなレベルの内容であったとしても、それは実力を維持するためには必要な要素かと思えます。

先ほど下村先生の話にもありました、専門性というのは広がりなのか、深まりなのかという議論にも関係してくると思いますが、私としては、両方だと思うのです。広がりも必要だし、深まりも必要であると考えたときに、それに加えて、更新講習はまだ、ほぼゼロみたいな人に対しても対応できるようなものをメニューとして用意するということも検討してよろしいのではないかと思います。

ACCN などの研修会に出ますと、国キャリアを取ったばかりという方もいらっしゃるの

す。そういう方は、心配なことがあると。養成講座でも 15 分しか面談したことがなくて、今度、面談の機会が得られたのですが、50 分間、何を聞いたらいいのですかというのです。どこから説明をしたらいいのだろうという状況で、何か質問するつもりでいるみたいですが、15 分しかやっていないから話題が果たして持つでしょうかというようなことをおっしゃっていて、そういうふうな方に対して、やはりキャリアコンサルティングの面談実務の基礎をもう一回勉強し直したほうがいいかなということも思いました。

それは養成講座の中で、15 分での面談をするのではなく、きちんと 50 分を想定したようなことをできればいいですが、今の時間の中ではなかなか難しいという話もありますし、そもそも今、受講のためのレディネスがほとんど問題とされていなくて、取りあえず来たら、そこで講習が始まるということであると、コミュニケーションをきちんとできる、あるいは話が聞けるという人に対しての養成モデルになっていますが、そうでない場合には、それに対してレディネスを高めるようなプログラムを、それぞれの養成の団体で御検討いただくことも場合によっては必要ではないかと、個人的な感想として持っております。

そういう中で、きちんと 50 分間の面談が可能なぐらいの実技のトレーニングをしていただきたいと思います。それから、先ほどから幾度も話題に出ていますが、グループアプローチや組織開発というところが今は圧倒的に不足していますので、その辺は先ほどの下村先生のアイディアのように、いろいろと整理しながらということで、時間の隙間を作って、実技のほうで、是非そういったようなところを充実させていただけるといいなと思いました。

更新講習に関しては、科目の幅を広げて、先ほど、中間とおっしゃられていたようなものも、知識講習のほうでしっかりと対応できるような枠組みというものが早急に必要だなと、これは感想ですが、感じたところです。以上です。

○花田座長 ありがとうございます。岡田先生の御意見を聞きたいと思うのですが、今、更新講習の充実ということが出てきたのですが、私のプログラムと岡田先生のプログラムは資格取得を目指していないですよ。むしろ、資格を取った人が来て、かなり長時間に渡って、キャリアのことを研究する、あるいは現場のキャリア支援を担当されておられる方々の現場力を磨くような講座ですよ。そうすると、養成講習の上に、そういった現場で本当に活躍できる方たちをどのように捉えるかといったプログラムはもっとあっていいように思うのですけれども、先生はどうお考えですか。

○岡田構成員 今、御紹介いただいたように、筑波大学でキャリアプロフェッショナル養成講座を今はもう 9 年ぐらいやっています、今は第 16 期をやっている最中です。時間的には 140 時間、約 21 日間の半年間のコースなのですが、そこに、指導者レベルを目指す人たちが 20~30 名こぞって、そこで半年間、切磋琢磨するという場となっています。基本に心理学を置いており、企業組織に関することや様々な領域を網羅する形でやっているのですが、それは、やはり知識をインプットする、いわゆる力を発揮するためのベースとなる知識をインプットすると同時に、指導者レベルを意識していらっしゃる方々が、そ

の中で理念や考え方なども含めて自分たちがそれをどう実現していくかを半年の間一緒に考えながら、最後には、自分自身が今後どういう計画を持って、どんな行動をするのかというプランを作成するところまでやっていただくという講座をやっています。

キャリアコンサルタントの質を高めるためには、やはり指導者レベルの方々の養成が重要なのではないかとということがベースにあり、それを進めているという形になっています。そこで、目指すところは、知識のインプットが中心になるのですが、その中で、やはりディスカッションなどが、かなりの時間数を組み込まれていますので、そこで、いわゆる切磋琢磨する機会を用意する形になっているかなと思います。

ちょうどお声掛けいただいたので、今回の資料 8 の前から 6 ページ目の所に、先ほど原臨時構成員のほうから御紹介いただいた協議会のほうで 1 年間掛けて質を検討してきたその三角形の絵を紹介していると思うのですけれども。この三角形の絵をイメージしながら先ほどの講座も運営しています。行動・スキルの部分もインプットするし、最後に、自分自身のプランも考えてもらうわけですが、そのベースになる人間理解と概念化、哲学や人間性みたいなところを相互に切磋琢磨しながら鍛えていくといったことを受講生の皆さんで目指していただくような形を目指しています。そういう位置付けで推進しているという、そんな状況です。

○花田座長 ありがとうございます。末廣先生に、ちょっとお尋ねしたいのですが、先ほど、学校教育の中でのキャリアの問題をいろいろとお話していただいて、今の岡田先生のお話の延長で、例えば、学部生だけのキャリア教育ではなくて、セカンドキャリア、サードキャリアという形で、社会に出られた方が、また大学に戻って来て、そこで、人間性というか、やはり自分の人格といったようなものを更に磨きたいといったところで、もっと積極的に、大学におけるキャリア教育を社会人に開放して、そこにむしろ学生も参加していく。社会人もいろいろな形で、もう一度大学に戻って学び直すことができるといったような展開を通してキャリア教育を更に展開していくことは現実により得ることなのですか。

○末廣構成員 私は、とてもいいことだと思っています。ただ、私のいた大学では、残念ながらそれはできなかったのですが、その代わり、ちょっと違うのですが、やはりキャリア教育の中で、起業・アントレプレナーシップも 1 つの重要な要素だと思っていて、起業家やそうなりたい社会人と学生が一緒になって何かを考えて実現していくというプログラムをやっていました。すごく学びが多く、だから、キャリア、キャリアと真正面から言うのではなく、そういう中で人を育てていくというのがキャリアということにつながると思うので、今、花田先生がおっしゃったように、いろいろな世代の人に広げていくということは重要なことなのではないかと思っています。

先ほど、原構成員から御説明があった三層構造、特に一番下の段も非常に重要で、そういうことは、やはり座っているだけでは全然身に付かないので、今、いろいろな形で、いろいろな年代の人と一緒に学んで、教育をしていくというのは、すごく可能性のあることだと感じております。

○花田座長　ですから、そのライフキャリアの長期化を、企業が何か考えるだけではなく、むしろ大学がしっかりと考える、あるいは企業と大学が交流のような形で作り込んでいくのが結構大事になってくるかもしれないですね。

○末廣構成員　そうですね。企業は今、いろいろなことをやっておられて、結構大学に声掛けがくるのですけれども、そういう意味では、必ずしもキャリアなどいろいろなことを正面から考えて御提案があるわけでもない場合が多いので、そこは、やはり大学側としてしっかり考えていくことは大事なかなと思っております。

○花田座長　ありがとうございます。三川先生にちょっとお聞きしたいのですけれども。今、いろいろな形で幅広に、これからのキャリア支援の在り方を考えて御発言を頂いていたと思うのですが。いろいろな意味で、やはりキャリアが発達してきたのはカウンセリングですね。

○三川構成員　そうですね。

○花田座長　そうすると、カウンセリングから少しずつ離れていく流れの中で、でもカウンセリングは極めて重要で、心の問題といったようなものは外すことはできないのだけれども、でも、労働安全衛生の中からくる、例えば、労働強化の一環の中でのメンタルの問題とか、そういうことではない領域での新しいカウンセリングの 2020 年代後半 30 年代のカウンセリングの領域といったものが、この養成講習あるいは、特に更新講習といったものに入ってくるというのは、どうお考えですか。

○三川構成員　おっしゃるとおりです。もうカウンセリングはかなり歴史が長くなりますので、今、やはり養成講習等では基礎的な所、本当に基本的な所は、人としてしっかり向き合って対話をするということで重要ですが、新たな社会の中で人々が変化してきている中で、新たなカウンセリングのアプローチというのも、やはり、もう一度精査する形で組み込んでいくことが必要だろうと思います。

もう 60 年、70 年前の理論を後生大事に同じようにやるというのは時代に合わなくなっているところがあるかと思います。ただ、基礎、基本の所はしっかりと学んでほしいという思いがあります。その辺り、カウンセリングのスキルと申しましょうか、能力の向上のためには、やはりスーパービジョンというのをしっかりと位置付けていくことが大事です。カウンセリングの技能の向上には最適な訓練でもあり、自己研鑽の方法がスーパービジョンだと思っています。改めて、先ほど来、指導者の養成と言いましたが、指導者の指導の質を高めるということが重要だと岡田先生の御提案にありましたが、まさに、キャリアコンサルタントの専門性の向上のためには、その指導者をどう養成していくかが大事だと思います。経験が長いからといって指導ができるわけではありません。先ほど申し上げたスーパービジョンができるようになるためには、スーパービジョンを受けただけでは決してスーパービジョンができるようにはならないので、それはそのための訓練が必要です。

また、スーパーバイザーを指導する際のスーパーバイザーの指導者も訓練を受けなければ

ばなれないというのが、私どもが関与してきた取組の中で見えてまいりましたので、この辺り、話題があちこちになりましたが、新たなカウンセリングの取組と言いましょうか、アプローチと、その指導者の養成ということを、どこかで視点に置いておきたいと思っております。

○花田座長 そうすると、例えばそういう非常に重要な領域に関して見れば、更新講習の一環の中で、少し指導者育成ということを念頭に置いたプログラムといったものが、もっとあってもいいと。

○三川構成員 はい、私はそう思いました。実際に、もう資格を取っておられる方が8万6,000人を超えていらっしゃるということで、これから新たに資格を取る方たちの養成も継続的に進めていくことが大事ですけれども、既に資格を取られた8万6,000人余りの方たちをどのように指導しつつ向上をさせていくかという視点で、更新講習のほうを少し見直されることを私は提案申し上げたいと思っております。

○花田座長 ありがとうございます。ほかに、いかがでしょうか。また少し、臨時構成員の皆様から御意見等を。原さん、何かお聞きになられていて、お感じになったことを。

○原臨時構成員 ありがとうございます。そうですね、今後、実際にキャリアコンの活躍の場が広がり、かつ、質も向上するという、このサイクルをどう回していくかと考えたときに、やはりそのキャリアコンを使いたい、使って良かったと思ってもらえるような質は何かといったとき、さきほど専門性の話が出てきましたが、やはりそこがすごく大きなポイント、今回、4つの領域ということで分けているので、それで掘り下げればいいと思うのです。

どちらかというと、私の本業は経営コンサルティングのほうで、あの業界でもこの議論があって、当時は、いわゆる経営コンサルタントのブティック化というような言い方をしていたのですが、やはり専門領域、もう、一般的な経営コンサルなんていうものは、もう分かっていますので、次の段階は、そういった専門性の高い人たちに相談していくという動きが出たので、正に、先ほどの専門の所の議論はすごく大事なかなと。さきほど出ていた深めていく所と広げていく所、両方必要だというのは、私も石崎先生と同感なのですが、それってスーパーマンみたいな世界になってしまうので、それを現実のキャリアコンがどのように身に付けていけばいいのか、もし、両方必要だとすれば、先に広げたほうがいいのか、深めたほうがいいのか、この辺の議論は多分、まだ全然で、これからの世界だと思いますので、何かそういう、今回の例で言うと、4つの領域に、どのようにそこで頼られる人を作っていくかという観点で、そのやり方、それに対しての更新及び養成の在り方という、何かそんな道筋がいいのかなとちょっと思っておりました。

○花田座長 そういった内容的なものをいろいろな意味で拡大して深めていくというきっかけというのは、やはり更新講習がすごく効いてくるかなと思っています。例えば、カウンセリング的なアプローチから言えば、更新講習の中で、シャイン先生のプロセスコンサルテーションのアプローチみたいなものは多分やっていらっしゃるんですよね。

あるいは、経営コンサルティングとおっしゃられたけれども、それは、これからのセルフ・キャリアドックを展開していくと絶対に必要なものであるし、そういう意味で、更新講習の使い方というのを、もっと戦略的に考えてキャリア支援の領域を、時代にマッチする形で作り込んでいくというのは大事なこともかもしれないですね。そういったような方向での更新講習の議論ができればいいかなと思っておりますが、その辺りについて、下村先生、いかがですか。

○下村構成員 「広げる」と「深める」というキーワードは本当に専門性を考える際に、とてもいいキーワードだと思いますが、私の言い方で言えば「広げると深まる」と思うのです。つまり、キャリア支援というのは、先ほど来申し上げているように、キャリアという概念そのものが、いろいろなものの全部を混ぜこぜにするという面があります。ですので、末廣先生のお話にもありましたが、大学でキャリア教育をやる際には、大学生若しくは大学だけでやるのではなく、企業人を混ぜたほうがいいわけで、更に言えば、地域も混ぜていったほうがいい。とにかく、キャリア支援というのは、何でもかんでもいろいろなものを混ぜこぜにするというところが本質にあると思います。だから、広げていくとキャリア支援に対する認識というのはどんどん深まっていく。例えば、自分は企業領域のキャリアコンサルタントだと思い込んでいる人というのは、やはり浅いのですよね。そこからもっと自分は需給調整についても勉強したし、学校領域のキャリア教育についても勉強したとなると、企業領域のキャリアコンサルタントとしても深まっていくということが言えると思うのです。

ですので、あえて議論を吹っかけるようなことを言うと、やはり「広げると深まる」のだと私は思います。深まると、どんどんタコツボ化していったら、自分はこの道の専門化なんだというように思い上がっていつてしまうわけですがけれども、いろいろな領域を勉強すると、キャリアというのは様々あって、いろいろな視点があって、だから、それに応じてキャリア支援というのは多様なんだという認識を深めていくのではないかと思います。

もう1つ、我々の議論の中で、組織への働き掛けとグループ的アプローチは、例えば、三川先生がおっしゃるようなカウンセリングと対立するもの、若しくは対立しないまでも何か別領域のものとして捉えられているかと思います。しかし、私の認識では、何でもカウンセラーが組織への働き掛け、グループアプローチ、関係調整、リファーマー、ネットワーキング、コンサルティング、コンサルテーションみたいなことを議論するかということ、やはり、それらの土台に「傾聴、受容、共感」といったものが役立つ領域なのだという認識があるからだと思うのです。ほかの組織の人たちと関係調整をしたり、ネットワーキングをしたり、リファーマーするに当たっても、やはり相手のニーズをきちんと聞き取って、きちんと受容、共感をするというカウンセリングの基礎知識が生きるから、組織への働き掛けはカウンセラーの職分なのだという認識が生まれる。そして、そこから、受容、共感、傾聴みたいなことは、リファーマーでもネットワーキングでも生きるし、コンサルテーション、コーディネートすべて、こういう組織への働き掛け、関係への働き掛けのベースには、

傾聴のようなカウンセリングの基礎スキルが生きるんだという認識があって、話が広がっていていると思います。ここも、何か禅問答のようですけども、むしろ、カウンセリングの基礎知識を深めると、組織への働き掛けといったものも上達する、専門性が高まるんだという認識もあっていいのかなというようには思いました。

○花田座長 ありがとうございます。組織開発や職場開発、グループ的アプローチといったときの新しい展開として出てきているのは、カウンセリングに加えて、ある意味みんなで知恵を出し合う。それで、新しい価値を作るということを考えていくと、それは少し傾聴を超えて、何か価値創造型のいろいろな意味での対話といったようなものを深めていく、そういうことも新しいアプローチとしてカウンセリングに加えていくということも、新しい支援活動として場が必要になってくるのではないかなと思うのですけれども。

○下村構成員 そうですね、花田先生が新しいとおっしゃってくださっているものは、恐らく、我々がうっかり見過ごしていたカウンセリングの本来の機能なのかと思います。対話を促進したり、グループのファシリテートをするというのは、当然、もともとのカウンセリングの基礎知識に含まれている。基礎スキルに含まれていたはずなのですけれども、我々がそれをちょっと見逃していて、だから今、再発見する形で、花田先生が特別に取り上げてくださって、これは大事なのではないかとおっしゃってくださっているように思います。

そういうグループアプローチ的な議論は、何十年も前の産業カウンセリングの議論からあったと思うのです。でも、どうしても我々は1対1のマンツーマンのカウンセリングばかりを念頭に置いてしまうので、そこをあまり注意してこなかった。しかしかなり昔、1950年代の産業カウンセリングの文献等から集団のファシリテーションという指摘があるので、やはり昔から、カウンセリングの基礎知識には対話があり、みんなで話をして何か作り上げていくのをファシリテートするということはあったので、更にそれに再注目すべきだという御発言だと受け取りました。

○花田座長 そろそろ時間も段々迫ってきていますので、事務局の方に、お戻しいたします。

○平川キャリア形成支援室長 どうもありがとうございました。御意見を頂きまして大変ありがとうございました。議題として、(3)その他がありますので、そちらのほうを御説明させていただきます。

資料7を御覧ください。今後のスケジュール案です。先ほどの論点ペーパーの次のページです。本日、構成員の皆様から、様々な御意見を頂いたところです。次回は、キャリアコンサルタント講習の在り方ということで、より具体的な深めた内容について御議論を頂きたいと思っております。また9月以降、キャリアコンサルタント講習に盛り込むべき内容ということで、本日の御意見がいろいろありましたが、また続きということで、そちらのほうも御議論いただき、12月に報告書の取りまとめを行うことができたらと考えているところです。以上です。

○花田座長 それでは、全部の議題が終了しましたので、本日はこれで終了させていただきたいと思います。皆様、積極的な御参加をありがとうございました。これで終了いたします。