

第31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7月28日(火) 13:00～
場所	中央労働委員会612会議室

○花田座長 定刻になりましたので、ただいまから「第 31 回キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会」を開催いたします。まずは、事務局より留意事項等の御案内をお願いいたします。

○平川キャリア形成支援室長 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。本日の出席状況ですけれども、全ての構成員の皆様に対面で御参加を頂いております。どうぞよろしくお願いいたします。以上です。

○花田座長 それでは、早速議事に入りたいと思います。議題(1)の「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」、事務局より資料の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 を御覧ください。前回の検討会で頂きました主な御意見を取りまとめたものです。1 番、養成講習のあり方という所で、方向性についてです。まず、一番上の○、経済社会情勢が変化し、現場のニーズが変わってくる中で、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といった御意見がありました。一方で 2 番目の○ですけれども、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。それから、次の○ですけれども、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といった御意見がありました。次の○ですけれども、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 時間養成講習でできる範囲ではないかというような御意見がありました。

少し飛ばしまして、次の、講習の内容です。一番上の○ですけれども、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といった御意見。それから、AI、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の拡充が必要といったような御意見がありました。それから、4 番目の○ですけれども、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付けられる内容を盛り込む必要があるという御意見がありました。一番下の○になりますけれども、養成講座の中で実技のトレーニングが短すぎることによって不安を覚える場合があるということで、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という御意見。それから、次の○ですけれども、現場で必要とされているのは社会人基礎力に通じるような部分であって、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である。それから、1 つ飛ばしまして、オンラインを利用した面談が増えていますけれども、対面の場合と異なる課題があるといったような御意見がありました。

それから、試験との関係ですけれども、試験機関の立場としては、この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という御意見。それから、試験を受けるための要件の 1 つとして 3 年以上の実務経験というのがありますけれども、この要件を見直すべきかどうかといった御意見がありました。

次に、更新講習のあり方についてです。方向性につきまして、更新講習については、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という御意見。それから、3 目の○ですけれども、更新講習の受講者にはその実務に就いていない方も多いということで、人事部門、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動機付けが重要といったような御意見。それから、一番下の○になりますけれども、更新講習については、学ぶ内容について、その学ぶことの必要性和、それを学ぶことによってどうなるのかといったことを示す工夫が必要といった御意見がありました。

次のページ、講習の内容についてです。一番上の○で、組織開発的なアプローチについては取り上げる必要がある。次の○で、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講習であっても実力を維持するためには必要な場合もあるといった御意見。次の○で、領域別に必修の講習を作ることにも検討してよいのではないかと御意見がありました。それから、講習設定の柔軟化という点に関しまして、知識講習については内容の選択に幅を持たせる仕組みを検討してはどうかという御意見。それから、次の○ですけれども、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が設定しにくくなっているということで、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といった御意見もありました。それから、3 番目、講習の質の確保についてです。質の高い講師の養成や確保が極めて重要。それから、スーパービジョンは技能の向上に効果的であり、指導者の養成という視点も必要というような御意見がありました。簡単ですけれども、こちらが前回頂いた主な御意見です。

続きまして、資料 2 を御覧ください。横長の資料ですけれども、前回の議論も踏まえまして、キャリアコンサルタント講習の見直しの案です。

次のページ、1 番、更新講習の区分の見直しです。一番上の○を御覧いただきますと、更新講習につきましては、現行では知識講習と技能講習に区分されていますけれども、知識講習については最新の知識の維持を図る必要がある科目全てを含んだ形で講習が設定されています。技能講習につきましては受講者の方がそれぞれの経験に応じて必要な科目を選択して受講するという仕組みになっています。2 番目の○は、昨年度の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でも指摘されたことですけれども、経済社会情勢が大きく変化する中で、全てのキャリアコンサルタントには、労働者の課題解決だけでなく、自律的・主体的なキャリア形成に向けて最新の情報を活用した一連の伴走支援を行うことが求められております。加えて、キャリアコンサルタントの活動領域や専門分野も多様化が進んでいるという状況にあります。

こうした状況を踏まえた見直しの案が、この矢印の下の水色の箱の所に書いてあります。まず、自律的・主体的なキャリア形成に向けた一連の支援に係る技能の維持が確実に図られるよう、当該技能についての科目全ての受講を必須としてはどうか。それから、各キャリアコンサルタントの方がそれぞれの活動領域や専門分野に対応した知識・技能を修得しやすくするため、より柔軟な科目設定を可能とするための見直しを行ってはどうかという

見直し案です。具体的には、下に 2 つ箱がありますがけれども、まず左側が現行ということで、現行、知識講習、技能講習という 2 区分になっておりますけれども、こちらを、右のほうの見直し案ですけれども、必修講習(知識)、必修講習(技能)、選択講習の 3 区分としてはどうかという見直し案です。この必修講習(知識)につきましては現行の知識講習と同様、必要な科目全てを含んだ講習、そして、必修講習(技能)につきましては自律的・主体的なキャリア形成に向けた一連の支援に係る技能に関する科目を全て含んだ講習、それから、選択講習につきましては、養成講習の科目のいずれかに関する講習で、キャリアコンサルタントが経験や活動領域、専門分野に応じて選択して受講していただく講習ということです。

各区分の受講時間につきましては、今現在、知識講習が 8 時間、技能講習が 30 時間ですけれども、この見直し後の案といたしまして、事務局からの仮の案ですけれども、必修講習(知識)については 8 時間、必修講習(技能)については 6 時間、選択講習については 24 時間という形でどうかと考えています。今申し上げました時間の一応の根拠ですけれども、必修講習(知識)につきましては現行の知識講習と同じ時間数でどうだろうか、それから、必修講習(技能)につきましては、現行の更新講習については時間数が 6 時間という講習が最も多くなっておりまして、全体の 3 分の 1 以上を占めておりますので、6 時間というのが受講しやすい又は設定しやすい時間なのではないかということでこの御提案をさせていただきました。それから、選択講習の 24 時間につきましては全体の時間数を 38 時間とした場合の差引きで計算した時間数です。今申し上げました時間数は事務局からの仮の案ですので、これらの講習について必要な内容を盛り込むのに必要な時間数がどれぐらいかといったような観点、あるいは受講者の負担の観点、講習を実施される機関の側から見た観点なども含めて御議論いただきたいと思います。とっております。

※が 2 つあります。上の※ですけれども、現行の技能講習は講義、座学ですね、又は演習により行うこととなっております。講義の時間数は原則として講習時間数の半分未満とする、つまり、講習時間の半分超は演習の時間とするという定めになっています。見直し後に設定する選択講習につきましては、こういった定めは設けないことにしてはどうかと考えています。これによって、例えば知識の付与を中心とした講習なども設定しやすくなるのではないかなと考えております。それから、下の※ですけれども、現行の更新講習は、1 級技能士によるスーパービジョンを受けた時間、又はキャリアコンサルティングの実務の時間は合計で 10 時間以内に限り講習を受けたものとみなすという仕組みになっています。こちらにつきましては、右のほうの※ですけれども、スーパービジョンを受けた方につきましては見直し後に設定する必修講習(技能)の受講を免除することとしてはどうかという案です。これは、スーパービジョンによって個別指導を受けた方については、一連の支援の技能について一定程度維持が図られるので、講習の受講は免除してもよいのではないかなという趣旨です。以上が 1 番、更新講習の区分の見直しの御説明でした。

続きまして、次の 2 ページを御覧ください。2 番、キャリアコンサルタント講習の更新

制の導入です。キャリアコンサルタント講習につきましては、講習実施機関から申請があったものについて、養成講習については大臣が認定、更新講習については大臣が指定を行うこととなっております。この認定・指定につきましては、現行の仕組みでは有効期間が設けられておらず、講習の内容や運営状況について定期的な確認を行う仕組みにはなっていません。そこで、講習の質の確保、適正な運営の維持を図る観点から、講習について更新制を導入することとしてはどうかという見直し案です。具体的には、講習の認定・指定に有効期間を設けまして、有効期間の延長に当たっては更新審査を受けることとしてはどうか。それから、更新審査に当たっては、講習の内容や運営状況、運営体制等について確認を行うこととしてはどうかという案です。有効期間につきましては、事務局の案としては5年でどうかと考えています。

次のページです。3番、講習に含まれるべき内容の明確化ですが、大変恐縮ですが、参考資料として別にとじているものがありまして、参考資料5、一番最後の資料も併せて御覧いただければと思います。横長の資料ですが、表が載っているものです。参考資料5、1ページが養成講習のカリキュラムの表になっておりまして、次の2ページが更新講習のカリキュラムの表になっています。講習の内容につきましては、こういった形で科目や範囲、それから、時間数といった形で定められているところですが、各科目の中に盛り込まれるべき具体的な内容につきましては明確には規定されていないところです。経済社会情勢が変化していることを踏まえますと、講習には、最新の知識、それから、変化に対応するための技能に関する内容が確実に盛り込まれている必要があります。

こうしたことから、養成講習、それから、更新講習のうち、必修講習(知識)、それから、必修講習(技能)につきまして、カリキュラムや教材に含まれるべき内容を明確化して、そういった内容が盛り込まれていることを指定あるいは認定の要件にしてはどうかという案です。それから、そういった内容の明確化を行うこととした場合に、こういった内容を盛り込むべきかということについても、本日、御議論を頂ければと思っております。本日頂いた御意見も踏まえまして、事務局で整理したものを次回以降の検討会でお示しをして改めて御議論いただきたいと思いますので、本日は幅広く御意見を頂ければと思っております。

次の4ページです。こちらは参考ですが、昨年度の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内容を簡単にまとめたものです。こちらも参考にいただきながら、御議論いただければと考えています。御説明は以上です。

○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。本日はこの資料の1、2、3を一つずつゆっくりと議論してまいりたいと思います。更新講習の区分の見直し、キャリアコンサルタント講習の更新制の導入、それから講習に含まれるべき内容の明確化、これに関しまして皆様の御意見を頂きたいと思います。それでは、まず更新講習の区分の見直しに関して、御意見のある方から是非頂ければと思います。

前回と同様、皆様お一人お一人に御意見を賜われればと思っておりますので、どうかよろしく願いいたします。それでは、この更新講習の区分の見直しに関しまして幾つかポイントが出ておりますので、これに関しまして皆様から簡単に結構ですので一言ずつでも御意見を頂ければと思います。どなたかいかがでしょうか。それでは、石崎先生からお願いいたします。

○石崎構成員 前はリモートで大変失礼いたしました。皆さんが遠慮しているとき、まず私が指名されるので、多分、来るだろうなと思っていたのですけれども。基本的なところで、前回おまとめいただいた内容について、なるほどなと思いながら話を聞いていました。

その中で、前回も十分に発言し切れなかったところがあるのですけれども、養成講座の質が低いというのを何とかしないといけないなと思っていました。というのは、例えば、実技に関して言えば、15 分の試験場面を想定したトレーニングしかしていないという団体はかなり多くあるようです。なので、出てきた後で 50 分もできないという話であるとか。あるいは、知識の内容に関しても、試験に出るかどうかなというところでそれぞれの養成団体がテキストを吟味しているという噂も聞きます。

そう考えると、あれもこれもという形で充実させるというよりも、養成講座では基礎をしっかりとやって、本質的な対人支援であるとか、あるいはキャリアコンサルティングというものの基礎をきっちりと固めて、それで今日的な問題であるとか様々な各論に関して、あるいは面談の技法とかいろいろな支援技法などについては、更新講習のほうを充実させる形で充実させていったほうが多分役に立つキャリアコンサルタントを養成できるだろうとは個人的に思っているところです。

そういった観点で見たときに、この更新講習の区分の見直しの中で選択講習はかなり幅広く自由に開催できるようになる。それから実技的要素、知識的な要素もかなり柔軟な形で開催できるということは、一つには、キャリアコンサルタント自身が自分の弱い所を補うために多くのメニューの中から選んでいけるということがありますし、それぞれの職場であるとか、あるいは自分が担当しているクライアントさんに応じて高度な現代的知識や技法を手に入れていけるということが今よりもかなりやりやすくなってくるだろうと。

それから、一方で、ケースを十分に持っていないためにスーパービジョンを受けられない、あるいは実践ができないという方々、今、更新しないでそのまま 2 級を取って、2 級が受からなければそのまま捨ててしまうという人も結構いるのですけれども、そういう人たちに対して、この必修講習(技能)がそれに代わるような形で養成講習で身に付けたものをもう一度維持する、あるいはブラッシュアップしていくという意味では、非常に明確な形でこの技能講習がより充実したものになるだろうと思います。

ただ、この知識講習について 8 時間でこの科目の全部をといたときに、ちょっと具体的なイメージが分かりにくいところがありまして、これから先生方のいろいろな御意見を聞いて、私自身も、この必修講習に関してどういうふうにしていったらいいかということ

は考えていきたいと思っています。以上です。

○花田座長 キャリアコンサルタントの講習の2のほうも御一緒にコメントを頂ければと思うのですが、講習の更新制の導入で有効期間を設けてはどうか、更新審査を受けることを必須としてはどうか、それから実際に運営体制をどのようにしているかにチェックを入れたほうがいいのではないかと、こういった3点、1つは5年での更新の確認ということで審査を受けることは必須とする、運営体制等もきちんとチェック確認をします。これに関して特に何か御意見はございますか。

○石崎構成員 更新制については、許可する側と許可を受ける側という関係ではなく、講習団体自体が自己評価をして振り返りをして、よりよい講習にしていくための機会という形で運用されていくとすごくいいと思うのです。そうではなくて、例えば、生涯続けるためには、ここでもう一回更新できないと辞めなければならなくなるから通るように書類を作ろうというふうになっていくと、それはお互いにとってただ負担になっていくだけだと思うのです。だから、これがちゃんと振り返りを行って、自己評価をして、よりよい講習にしていくための機会として使われるのであるならば、この更新制を導入することには大賛成です。

○花田座長 そうすると、更新審査ということに関しては、自前のほうで、しっかりと内容確認を自分たちでやった上で審査を受けると。

○石崎構成員 それをどういうふうに改訂していくのかというところを、審査するほうがここは駄目、あれが駄目というのではなく、ちゃんと自分たちでこういう所が悪かったので、こういう所を改善しましたという形になっていくものを私自身としては想定しています。

○花田座長 分かりました。すみません、ちょっと長くなってしまっ。必修講習の技能の所で、これは6時間、自律的・主体的なキャリア形成に向けた一連の支援に係る状態に関する科目について行う講習というのを、しっかりと技能で全部カバーしていく。これに関してはいかがですか、御意見は。

○石崎構成員 これは割とイメージが湧きやすいというか、実際に、例えば、その場でロールプレイをやって、その後で振り返りを行う、いわゆるスーパービジョンの形式で6時間という、問題の把握、それから具体的な展開というところが十分指導できると思います。

○花田座長 ありがとうございます。それでは、岡田先生、いかがでしょうか。御意見をよろしくお願いいたします。

○岡田構成員 ありがとうございます。更新講習の必須化については、案として知識については8時間、必修講習の技能として6時間ということで、これはプラス6時間が技能として追加になるということで、これは私も賛成をさせていただきたいと思います。これまで自信を持てできなかった方が改めて自分自身を見直すということも含めて、技能の講習が6時間あるというのはいいかなと思います。

あと、スーパービジョンを受けた場合には、技能の受講を免除するという案が御提示されていますけれども、6 時間の技能講習とスーパービジョンがどういうふうに対応するのかということは、一応、整理しておく必要があるかなと思いました。1 回でいいのか、2 回以上なのかなどということも設定しておく必要があるかなと考えたりもいたします。

あと、先ほどの、2 番の更新制の導入の所も含めてということかなと思うのですが、更新制については私も賛成させていただきたいと思うのですが、その中で、運営体制の所の中で、いわゆる運営とかカリキュラムとかということだけではなく、前回もテーマになっていたと思うのですが、講師の質がどれだけ担保されているのかということ。これはどうやってやればいいのかという案がすぐあるわけではないのですが、講師の質がどのように担保されているのか、実際にそれが本当に受講生からの評価も含めてしっかりと維持されているかどうかということは、できることなら更新審査をするとき、または今後認定をするときにもその視点を入れていくというのは大切なのではないかと感じます。そんなところです。

○花田座長 ありがとうございます。それでは、坂爪先生、どうぞお願いします。

○坂爪構成員 ありがとうございます。まず、1 番の所ですけれども、知識に関しては必修という形で8時間を維持することには賛成をいたします。ただ、一部内容は少し入れ替えたほうがいいかなと感じているところではあります。これは先の議論になるかと思うのですが、必修になるということは先ほど御説明の中にありましたが、最低限を維持するという観点からは、倫理や AI の話などを入れることが必要になると考えます。その代わり何かを出すということはあってもいいでしょう。あと、去年の検討会のことを考えると、例えば、地域領域を少し入れるなど、キャリアコンの方の視野を広げるような内容が入ってもいいのではと感じております。一方で、必修の技能のほうは6時間でいいのか、若干少ないかなというのが印象です。

選択講習のほうです。基本的には賛成いたします。その際選択講習の中で、ここは守らなければいけないというマスト要件の定義が非常に大事だと考えます。そんなに多くはないと思いますけれども、どうしても易きに流れる方がいないとは限りませんし、運営する側にもそういう人がいないとは限らないので、その設定大事になってくるというのが選択講習に関する現時点でのコメントです。

続きまして、キャリアコンの講習の更新制についてですが、基本的には賛成です。これは、私が知識講習を見ている分には、5 年に一度だったら全然できるという感覚があるのですが、技能講習のほうができるのかなというのがちょっと私が感じている疑問です。運営体制としてどうするかという工夫が必要だろうと思います。

もう 1 つ、更新制の書類における記載内容についてです。おそらく、最初の認定と一緒に運営状況とか運営体制などがあるかと思うのですが、それに加えて運営状況、受講者数や、キャリアコン取得数といった情報が入ってくると更新制の意義が出てくるのかなと考えております。まずは、以上です。

○花田座長 ありがとうございます。坂爪先生が知識講習も御担当されておられるということで、ちょっと関係性でお聞きしたいのですが、この見直し案で、技能のほうが必修講習で、自律的・主体的なキャリア形成というものをメインにしていますよね。そうすると、今、知識講習の中の企業におけるキャリア形成支援の知識というところで、多分、これはキャリア自律系のところが結構大きくカバーされてくると思うのですが、ちょっとダブリの感じがあるようなことはないですか、大丈夫ですか。

○坂爪構成員 多分、扱っているテーマでいくとダブリがあると思うのですが、それを仕組みとしてどう構築しているかとか、企業がどのように仕組みとして運用しているかというところは、恐らく知識講習のほうで引き取ることができ、実際どのように個人に働きかけキャリア自律を促すことができるかというところは、技能のほうに分かれるという意味では、テーマとして重なってもやることは分かれるのではないかと考えます。

○花田座長 でも、やはり調整みたいなものは必要になってくるということですね。

○坂爪構成員 そうですね。そこは、結構、知識だとオンライン開講でいいといった実施形態にまで影響を及ぼしたり、知識講習と重なったものが出てくる可能性はあると思っています。

○花田座長 それからもう1つ、技能のほうで知識部分がすごく増えてまいりますよね、この案だと。つまり、半分以下ではなくて構わなくなってしまうから、そうすると、場合によってはかなり知識中心になってきて、知識とそれこそまた重なってくるような部分があるかもしれないですね。

○坂爪構成員 そうですね。そこは、結構、知識だとオンラインでいいとかということがあるときに、重なったものが出てくる可能性はあると思っています。

○花田座長 分かりました。では、それはまた少し調整ということですね。ありがとうございます。それでは、下村先生、いかがですか。

○下村構成員 先ほど花田先生がおっしゃったように、私も、この見直し案は基本的には賛成なのですが、ただ、これでいくと、選択講習はほとんど知識ばかりでも通るようになるので、やはり技能講習を6時間よりももっと増やすべきであるとは思っています。基本的には、事務局御提案の6時間の倍の12時間でもいいぐらいだと思います。そうでないと、選択講習が全部知識だけで良いことになるので、技能が著しく時間数が減ってしまいます。今、30時間も技能講習があるのに、知識だけで固めていくと必修の技能6時間だけで通ってしまい、技能講習がかなり少なくなってしまうことになります。ですので、私は12時間まで増えてもいいぐらいだと思います。

それに伴って選択の講習は18時間ぐらいになるかと思っています。このバランスでいけば、そんなに技能も減らず、かつ技能と知識の中間の講習を設けることが適切にできていくのではないかと思います。

あと、今、参考資料5を皆さんのほうで御覧いただいているかと思っていますけれども、案外とこの表と今回の見直し案は対応していると思っております。知識講習は、この左端の

「キャリアコンサルティングを行うために必要な知識」が該当すると思いますし、「キャリアコンサルティングを行うために必要な技能」のほうも、現段階で2つに分かれていますので、そのうち「基本的な技能」のほうを必修講習(技能)とし、2つめの「相談過程において必要な技能」を選択講習とすれば、一応の切り分けはできているかなと思っています。3番目の議題で、この養成講習の表をどうするかという話は別途申し上げたいと思っていることが幾つかあるのですけれども、当座、このキャリアコンサルタントを行うために必要な技能という所が2重の入れ子になっているので、それを解消する意味でも、「基本的な技能」と、「必要な技能」を外に出せばいいのかなと思っています。

あと、選択講習の講義と演習の割合ですが、技能講習の審査をやっていて、ここがあるが故に難しくなるという一つのポイントは、やはり、この演習を半分以上しなければいけない点ですので、ここを解消していただけるのはとてもいいと思います。もう1つのポイントは、習熟度確認テストを現在はかなり厳しく見るようになっていて、それが故に、技能講習は審査も応募する側も大変になっています。この習熟度確認テストをきちんとするために、何を学ぶのか、どんな演習をやるのか、どんな目的なのかというのを細かく記述しなければいけなくなっており、そこを緩くするだけでも、かなり自由な選択講習が作れるのではないかと思います。今のままのレギュレーションだと、結局今と同じような技能講習、審査に通るために書類を作るような感じになっていますので、もう少し自由度を高め、そのためには緩めて良いものにしていこうという発想があっていいのかなと思います。

スーパービジョンについては免除するという事でいいと思うのですけれども。私がもう少し注目したいのは実務を既に行っている人の更新講習です。実務を既に行っていて、5年間の中で何十時間、何百時間も実務をやっている人にとって、その実務の時間が更新講習で考慮されないというのは本当に不合理なことと思っている。ですので、実務時間は、10時間よりももっと増えてもいいかもしれないと思っていますところではあります。

2つ目ですけれども、更新講習の更新制の導入についても、これも基本的には賛成いたします。ただし、今まで出てきていない論点では、更新講習の問題は、更新講習を作るときもそうですし、作った後の受講生の皆さんの受講もそうなのですけれども、ある種の市場原理みたいなものが働くが故に、作る方は人気講習ばかり作ってしまい、受講者の皆さんは人気講習ばかりを受けてしまうということがあります。

ですから、例えば、こういった会議で、組織への働き掛けや企業領域をもっと重点的に思ったとしても、結局キャリアコンサルタントになりたい人は心理学的な内容に興味を持つ方が多く、認知行動療法であるとかカウンセリングであるとかが人気講習になってしまいます。それで、申請する皆さんも赤字になるわけにはいけないので、やはり人気講習を主体にして作るということになります。結局我々の意図にかかわらず、心理っぽい内容のもの、カウンセリングっぽいもの、メンタル的なものが更新講習のラインアップに並んでしまうということがあるわけです。

だから、ここの歯止めを何とかしないと、更新講習の更新制を考えたところで、なかな

か更新講習の質だったり、方向性といったものが議論している内容の方向になっていきな
いわけです。みんなの人気投票のような形で面白い講習だけ残っていく。だから、面白い
講習だけ作っていくみたいな感じになっていくので、ここは何か一工夫あっていいのかな
と思います。例えば、キャリアコンサルタントの更新講習では、こういう講習を求めている
のですというのを、必ず従えというのではないけれども、常に情報発信をしていくであ
るとか、あるいはこういう更新講習が求められているという少しきつい縛りを設けても良
いかもしれません。そうでないと人気投票になってしまうので、面白い講習だけになっ
てしまうのです。この点についてが、今まで出てきていない論点として一つ思うところ
です。以上です。

○花田座長 ありがとうございます。下村先生が技能のほうの責任者で、いろいろ御苦労
されておられるので、幾つかお聞きしたいのですが、必修講習の技能の、いわゆる自律的
・主体的なキャリア形成に向けての一連の支援に係る技能を必修でやるわけですよね、6
時間。イメージとして、例えば、具体的なコンテンツではどのような内容が技能の必修に
入ってくるかという、オーソドックスにいけばキャリアビジョンをベースとしたカスケ
ーディングの問題が入る可能性があるとか、でも、変化の時代に時間的に5年なんてとっ
ても無理だから、いわゆるブランド・ハップンスタンス型のとりあえず何かできることを
技能としてとらえるとか、あるいは、現場におけるある意味ジョブ・クラフティングやオ
ン・ザ・ジョブでの、現場での支援を入れるとか、さらにはキャリア自律といっても「オ
レがオレが」といった自己主張型ではなくて、他者への支援を組み込んだキャリア自律を
しっかりと入れていかなければいけないとかなどが検討の対象になるのでしょうか。そう
なってくると、もしかしたら6時間では足りないなということは起こらないですか。どう
でしょう。

○下村構成員 足りないと思います。まず1つに、必修講習(技能)と、こういうふうにし
ストが出てきたときに、恐らく更新講習を申請する皆さんが思うことは、まず間違いなく
ラポールの形成やカウンセリングの基礎知識みたいなことをやってくるはずで、花田先生
が今おっしゃったようなことはほとんど入ってこないだろうと思うのです。だからこそ、
花田先生がおっしゃっているような意味のものを含めてほしければ、そう言わなければい
けないと思います。そうでないと、先ほど言ったように、人気投票のようにカウンセリング
や傾聴の基礎などばかりになってくるはずです。ですから、必修講習の技能でやってほ
しいことがあるのであれば、そう言わないといけないと思います。必ず必修に含めてくれ
と。

○花田座長 具体的にその内容を明確化しておかないと、従来型のカウンセリングのとこ
ろにドッと行ってしまうという、その危険があるということですね。

○下村構成員 はい。先ほど言ったように、この基本的な技能の所でもそう書いています
ので、カウンセリングの技能とか、グループアプローチの技能とかというふうにしストが
並んでいるので、どう読んでも、普通のいわゆるカウンセリング的な技能の基礎をここで

やるのだと皆さん理解するだろうと思うのです。そこはちょっと難しいところだと思います。

○花田座長 分かりました。それと、もう1つ、すみません。いわゆるスーパービジョンの10時間のことなのですが、要するに、スーパービジョンをやるときに、1級が全体の資格保有者のうちどれぐらいいるかといったら、ちょっと数字を調べてみたのですが、1%未満です、本当に。しかも、その1級ホルダーは、過去においての積上げの方々が入っているので、やはりカウンセリング系の方がその1%未満の中でもかなりの数に上るかもしれない。例えば3分の2ぐらい、あるいはもっとかもしれないですね。そうすると、いわゆる10時間に限り講習を受けた者にするといっても、その内容も比較的カウンセリング系に結構寄ったものでできているという、そんなイメージがあるのですけれども。そんな感じですか、先生も。

○下村構成員 それは間違いなく、そうだと思います。スーパービジョンを受けるといったときには、恐らく、いわゆるカウンセリング的なスーパービジョンを皆さんイメージされるのが一般的ではないかと思います。ですので、そこも、そうでないのであれば、そうでないとどこかで言わなければいけないと思います。

○花田座長 こちらのほうから内容をもう少し、しっかりと固めていった上での対応という、そういうことですね。

○下村構成員 そうですね。割と自由にしてしまうと、普通のカウンセリングになると思います。

○花田座長 ありがとうございます。それでは、末廣先生、よろしくお願いします。

○末廣構成員 正に今、花田先生と下村先生がやり取りしていた前半部分は、全く私もそう思っていて、私自身は技能の審査をやっていないので、細かい点が分からないので、そこは専門の先生にお任せしたいと思いますが、ただ、本当に技能は6時間でいいのかなと思って、今、議論になっていたような中身を更新講習でやるとすると、やはり養成講習との振り分けというか、差別化みたいな話がどうしても議論としては出てくるのだろうなと思っています。養成講習のほうの中身の議論は、また後でということで、よろしいですか。

○花田座長 そうです。

○末廣構成員 前回の議論で養成講習のほうは人と接することとか、キャリア形成することとはどういうことかというようなマインド含めた基本について伝えるのができることではないかななどの話が出ていたと思うのですが、そこを、ではどうするかというのは非常に難しい。ただ、本当にきちんとそこで求めるものまで到達できるかというのは難しいとしてもそこを前提とした上での更新講習の見直しということで考えるならば、先ほど花田先生が例示で出されたような中身が必修講習の技能のところに入るべきと思いながら、私もお聞きしていました。

そのときに、下村先生のほうから御意見が出たように、その中身を示さないと駄目ですよ、中身を示すためにも前提として、養成講習で、まず基礎というものがちゃんとでき

るような形でやっておく必要があると考えております。

それで、更新講習の見直し案については、基本的には、3つの区分を作るということについては、私も基本的に賛成です。そのときに、知識の部分についても、どういうやり方でやるのか、ただ、講座、講義で座学でいいのかというのは、一つ工夫の余地があるかなと感じております。

更新制については、私も入れたほうがいいと思っておりますが、更新審査の体制をどうのように考えておられるのかというのは、お聞きもしたいですし、実務、現実論としては、余りにそこが負担になってくると、実施主体側のモチベーションにも与える影響があるのかなと思います。

また、先ほど来、議論が出ていますように、更新講習をただ中身を並べて、これで、また次の5年をやりますというような形だと、絶対よろしくないと思うのですね。したがって、自己評価、自己点検票みたいなやり方が導入できたらいいなと思います。5年間やってきて、どうだったのですかと。それで、そこで何が問題で、何が起こっていて、そこをどう改善しますかみたいなことを内容とした自己評価システムみたいなものが入れられないかと感じました。以上です。

○花田座長 ありがとうございます。私が質問等を入れてしまって、時間が足りなくなってくるといけないので、次にいきたいと思います。三川先生、お願いいたします。

○三川構成員 私もこの見直し案の御提案には、賛同させていただきます。必修講習、知識が8時間、必修講習の技能のほうは6時間というのは、少し少ない気がいたしました。現在の更新講習の技能講習内容を見ても、少し時間を掛けてというのは、知識の部分は、講習以外のところでもかなりカバーができるだろうと思うのですが、やはり技能については、しっかりとした指導者から適切に指導を受けないと技能を高めることにはつながらないのではないかと感じていましたので、技能講習の時間については、改めて御検討いただければと思います。

選択講習については、多様な選択講習がありますが、それが、それぞれ取りやすいとか、興味があるところだけではなくて、やはりその方のニーズに応じて、例えば実務経験がない方、少ない方についてはどれかとか、あるいは10年以上の経験がある方にとっては、どの選択講習が望ましいのか。レベルの違いとか、内容の違い等について、何か提示するような工夫があるといいのではないかと感じておりました。

その下の更新講習の受講時間の控除の所に、スーパービジョンというのが入っております。スーパービジョンについては、1級技能士の方の実務に関する資料ということで、今日の参考資料5では、1級技能士の指導による講習免除を受けた方は0.7%と記されていきましたので、多分、ほとんど活用されていないということだろうと思われます。スーパービジョンというのは、実は、スーパービジョンを受けたかどうかよりも、どのようなスーパービジョンを受けたかということが、とても大事なポイントでありますし、それから、適切なスーパービジョンができるスーパーバイザーが、どれくらい訓練を受けて、資格を

持って活動されているかということが気になるところです。もしかすると1級技能士以外の、例えば学会とか団体が認定しているスーパーバイザーも活用するのかなど、こういったことを御議論いただけたらと思っております。

更新制については、5年ごとの更新というのを御検討いただきたいと思います。私からは、以上といたします。

○花田座長 ありがとうございます。それでは、佐々木さん、よろしくお願いいたします。

○佐々木臨時構成員 まず、大枠として、事務局案に賛成させていただきます。細かい点は、先生方のいろいろな御意見がありましたので、時間数や、内容をどのくらい詰めるのかは、これから決めていく必要があると思っております。

必修講習（技能）のほうですが、仮に6時間としたときに、先ほどカウンセリングの話があったのですが、資格取得時までに身に付けたキャリアコンサルティングにおける基本的な面談・支援技能については、必修の中で改めて確認する機会を設けていただきたいと思います。試験合格後、実践等の機会が少ないことによって、身に付けた技能が衰えていく、あるいは十分に発揮できなくなる場合があることを踏まえると、最低でも5年間の更新の中で、そのような機会は必要だと思っております。

今回の必修講習（技能）とスーパービジョンを対応させているというところは、非常に考え方としては分かりやすいと思いました。もちろん、必修講習（技能）で扱うべき内容はそれに限られるものではないと思っておりますので、制度側のメッセージとして何を学習してほしいのかを、より具体的に明示していく必要があると思っております。

2番目の、更新講習の更新のための制度について、こちらの事務局案に賛成です。そして、この制度が始まった当初は、厚生労働省主催で連絡会議を定期的で開催し、試験機関、養成機関、更新講習実施機関などの関係者が集まって最新の状況や課題を共有し、アップデートしていく場がありました。やはり、今何が大事なのかというところは、今後も定期的にメッセージを発信していただき、関係機関がそこをきちんと踏まえた上で講習を作っていくような体制が望ましいと思っております。私からは一旦、以上でございます。

○花田座長 ありがとうございます。田中さん、よろしくお願いいたします。

○田中臨時構成員 前回、オンラインで、大変失礼しました。私も事務局案に基本的には賛同いたします。ちょっと気になっているのは、キャリアコンサルティング協議会のほうで、質の向上についての取りまとめをしたと思いますけれども、その辺で、冒頭のほうで、強く書かれていた技能以前のキャリアコンとしてのあり方とか、キャリアコンとしての自分自身の自己理解の深さとか、また、他者理解に対する謙虚さとかです。こういったところを養成講習のほうでかなりしっかりやるという考えも、もちろんいいと思うのですが、やはり必修の技能の中で定期的に再度、意識してもらおうような機会を作っていただきたい、作っていただければと思っております。そうすると、必修講習技能は6時間では足りないのかなという印象はあります。

スーパービジョンの所ですが、これもなかなか数がそもそも少ない中で、1級の人に担

わせるとのことだと思えるのですけれども、1 級なら誰でもいいのかということは疑問があるところで、何らかの条件といったものを付けることも考えられるかと思いますが、余り担当できるスーパーバイザーが少なくなると、制度として成り立たないのかもしれないので、ちょっとそこは悩ましいところかと思えます。

2 つ目ですが、更新制も、ここはいいと思いますが、3 つ目のポツの所で、どのような内容で審査するという事の中で、やはり実施団体から上がってくる書面だけではないような審査、大変だと思うのですけれども。例えば受講者の評価を直接実施団体を経ずに入手するとか、そういったことを考えてもいいのではないかと考えております。私からは以上です。

○花田座長 ありがとうございます。それでは、西脇さん、お願いします。

○西脇臨時構成員 養成講習、更新講習実施団体の現場からの視点になりますけれども、話をさせていただきます。まず、1 の技能講習更新講習の区分の見直しに関しましては、賛同しております。

必修講習の技能について、先ほど養成講習のブラッシュアップの位置付けというお話をさせていただきましたけれども、このニーズは現場からは出てきています。更新講習を担当している講師からも、養成講座の復習プラスアルファ程度のレベルの講習は必要だという声がありましたが、現状の更新講習の仕組みの中では難しい状況でしたので、賛成しています。

選択講習に関しましても、講義と演習時間のその時間の縛りがなくなるということも賛同しております。実際に更新講習の指定を受ける段階で、もう少し知識として伝える時間を増やしたいという部分もありましたが、できなかったということもあります。時間の柔軟性を持たれるということは、講座を提供する側としては、実施しやすいかと思っております。

必修講習の技能が、養成講習のブラッシュアップ的な位置付けへということになりますと、「開発型」という、実際にクライアントが1人で歩いていける支援をするために必要な関わり方については、必修講習技能の中では、盛り込みきれないのではないかとこの部分もございまして。そこは選択講習の中で、逆に演習の時間を増やしてもよい時間になりますので、そこに配置するという事でも考えられるのではないかとこのところを思いました。

2 番目のキャリアコンサルタント講習の更新制の導入について、こちらは、おおむね賛同いたしますが、技能講習について、最初の指定の段階では、相当量の資料を提出した上で審査をしていただいている状況となりますので、実務的なところで、どの程度の書類をこういった形で提出するのかという部分が、気になるところです。私からは以上です。

○花田座長 ありがとうございます。次に、仁平さん、お願いいたします。

○仁平臨時構成員 私も、見直し案については賛同させていただきたいと思えます。ただ、気になるのは、ほかの先生方からも出ましたように、やはり必修の技能が6時間というのは、何か少ないような感覚を持っております。それと同時に、更新講習の控除の所で、ス

スーパービジョンを受けた者については技能を免除するということなのですが、必修の技能とスーパービジョンを繋げられないかと思うのです。例えば面談のトレーニングを必修の技能でやったとします。そのフィードバックをもらえる、フィードバックの範囲ではなくて、しっかりそこで逐語録や面談記録を作って、その中でスーパービジョンを受けるといような、そこをつなげてやらないと、もったいないなという気がしています。もちろんマンパワーの問題もありますので、どこまでできるか分かりませんし、また、1級ホルダーを活用するにしても、全員がスーパーバイザーとしてできるかどうかというところも疑問に思うところでもあります。1級に受かりました、1級ホルダーですと言っても、私の経験から申し上げますと、指導者としての学びや訓練を受けないまま1級試験には合格してしまったということがありますので、やはりスーパーバイザーとしての訓練や質の向上は必要になってくると考えます。

そして、更新講習を受ける側からすると、皆さん、2、3 か月前になって慌てて受けるのですね。できれば、楽をしたいというのがありますので、やはり選択講習の中で、技能だけではない知識の部分も入れるというお話でしたが、どうしても楽に受けられるほうに流れてしまいがちなところ、ちょっと心配なところかなと思っています。

更新制に関しては5年という案に賛同いたします。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 まず見直し案は、私も皆さんと同じでおおむね賛成で、特に選択の部分の設けるというのは、正に主体的・自律的なキャリア形成、キャリアコン自身も主体的・自律的でなければならないということは、やはり自分の道を選び磨くということで、非常にいいことだと思います。

反面、必修の部分は重要で、特に先ほど申しました質の向上で言うと、やはりベーシックな部分、最もベースにある人間性とか、倫理、それから、その上にある他者理解、自己理解で、最終的には、もちろん知識、スキル、行動は重要になりますが、ベースの部分に難点があると、なかなかいい支援ができないだろうと思われれます。ここを徹底してやる時に、どのくらいの時間が必要かというのは、領域別にいろいろ調査もされているということなので、結果としてどのくらいのものが必要になるかによって、この6時間が、もしかしたら12時間必要になるかもしれないというのは、現状調査の結果次第かなと思っています。方向性としては、この流れでいいと思います。

議論が出ているスーパービジョンは、これからの質の向上で、最も重要なポイントとしたときに、まずベースとなるのは、この制度の一番ヒエラルキーの上にある1級の人たちが、まずこれをしっかり担えるようにする。それをベースと考えていますが、そこが揺らぐと、この制度全体のヒエラルキーに影響を及ぼしかねないというのが懸念されます。ですので、まずベースとしてキープしながらも、1級の人には更に何を磨いてほしいか、この辺を明確にするということです。

あと、次の2番にも関わりますが、同時にスーパービジョンだけではなくて、養成講習、

更新講習の講師の質を、もっと磨くべきであろうと思います。そこについてそれぞれの団体に委ねる、ベースはそれでいいのですが、更に向上を目指すのであれば、何らかの手段を用いるべきではないだろうかというところもあります。

是非、こういう環境変化に対応するということで、この2番もそうですが、社会のニーズに対応できるような制度であるために、内容の見直しとか、その講師、スーパービジョンなどの質の向上、これも不可欠だと思いますので、そこについて、これからしっかり手を打っていけるようなフェーズにしていければいいのではないかと思います。

我々、実施機関の業界団体的な立場から言うと、余り煩雑にさせていただきたくないというのもベースにありますので、更新制度はいいとしても、できるだけベーシックな大事なところをしっかりと伝えて、そこに手を打ってもらい、安易な受験テクニック講座にならないような牽制をしながら質の向上を図っていく。そのためには、やはり講師をどうするかが、非常に重要なポイントかなと思っております。以上です。

○花田座長 ありがとうございます。予定された時間は、少し過ぎてはいるのですが、最後に、私も一構成員として、私の意見を述べさせていただきたいと思います。私は、余り空気を読まないほうなので、皆さんとは違う意見も織り交ぜることになるかと思います。

更新講習の必修講習の技能の所ですが、文面は、自律的・主体的なキャリア形成に向けた一連の支援、これは、要するに職業能力開発促進法にベースを置いた職業生活の設計と、そのための能力開発を行うということ。これをきちんとやっていくということが、この技能の中に反映されていくべきだと思っておりますので、いわゆるカウンセリングの繰り返しをやってもしょうがない。ここはしっかりとキャリア自律、職業能力開発促進法の理念に即した形でフォローしていくことが大事な事かなと思っています。そういう意味で、下村先生がおっしゃられたように、この部分の技能の所は、明確に職業能力開発促進法に則した、しっかりとした技能を更新講習で押さえるということが必要なのではないかというのが私の考えです。でも、皆さんのいろいろなお考えをお聞きした上で、いろいろ更に詰めていきたいと思っています。

もう1つは、皆さんは、更新期間は大体5年を念頭に置いておられると思うのですが、私は5年で大丈夫かなと、ちょっと心配です。例えばAI領域ですと、1、2年でどんどん変わってしまう中で、5年間、全然変わらないというのも、少し心配なところもございます。この辺り、状況に見合いながら、場合によってはチェック、内容を少し早めに確認するといったような可能性も残しておくというのが、質の高い講習というものを提供し続ける、1つのポイントになっていくのかと、一構成員として個人的には思っている次第です。以上、私の見解、意見です。

それでは、今度は3の講習に含まれるべき内容の明確化ということで、これに関しまして、皆様方の忌憚のない御意見を頂ければと思っております。それでは、また引き続き石崎先生から、よろしくお願いいたします。

○石崎構成員 1、2の所はもう終わりですか。

○花田座長 一応、流れとして。

○石崎構成員 そうですか。

○花田座長 でも、1、2 で言い残しとか。一番最初が石崎先生だったので、まだまだもうちょっとというのはあるかと思いますが、どうぞ。

○石崎構成員 今、先生方の話を伺ってて、表現の仕方であるとか、どこに重点を置いたかというようなところでの若干の齟齬はありますけれども、意見としては同じかと思えます。ただ、1 つ、花田先生がカウンセリングというのですけれど、キャリアコンサルティングにおいてはカウンセリングはしていませんので。

○花田座長 はい。

○石崎構成員 私が言っているのは、そのカウンセリングから借りてきている対人援助職としての基本的な姿勢とか、あるいはコミュニケーションのことを言っているのですね。そこが余りにもできていないのです。みんな機械的にどこで習ったか分からないですけれど、ろくに話を聞かないで、中身が分からないのに、何かチェックリストに当てはめて、こういうところは問題があるとかというように言っている部分ですね。そのところをきちんともう一回やり直したほうがいいという意味で、先ほどの必修講義の議論に関しての話をしていました。だから先生方の御意見を聞いてると、必修講習、技能 1、技能 2 というような形にして、それぞれ 6 時間というのもありかなと思いつながら聞いていました。その分、選択講習のほうが 18 時間になるというのも、今後議論されるといいかなと思います。

というようにして考えたときには、3 番の講習に含まれる内容は、ここの参考資料にあるような、法律で決められている別表のようなものからもう一段踏み込んで、具体的なものをどんどん示していってもいいのではないかという気持ちにはなっています。具体的に今すぐリストを出せと言われてもちょっとアイディアがないので、ただ基本的な考え方としては、もう一步踏み込んだところでこういうその表にあるような外形的なものではなくて、もっと具体的にそれをそのまま講習のテーマにできるようなものを示していくという方向性も、実際的には必要ではないかと思います。ただ、誰がそれを作るのだというのがずっと頭の中にありまして、なかなか難しいところではあると思いますけれども、ここに書かれていることに関しても特に私としては異論はありません。

○花田座長 ありがとうございます。岡田先生、よろしくお願いします。

○岡田構成員 ありがとうございます。私もちょっとだけ、1、2 の所のお話をさせていただきたいのですけれども。例えば、先ほど協議会のほうでも検討してきた質の向上検討委員会などでの冒頭のところで、やはりキャリアコンサルタントとしてのあり方をしっかりと押さえておくことは、基本的に極めて重要なことだということがあるのではないかと思います。ただ、そのあり方だけを取り出して、それを理解してくださいとかいうことではなくて、例えば、ケース検討をするようなそういう更新講習が仮にあったとして、その中でケースをどう読んでいくかというのが、例えばそれが転職の話であったり、対人関

係の問題とか、いろいろなテーマで扱われるケースがあると思うのです。そのケースを通じて、そこにどのようにクライアントさん、相談者さんに関わっていくのかを考えさせるような講師の指導があって、いわゆるケースを学びながら、そこでキャリアコンサルタントとしてのあり方を習得していく、そういう視点でものが見れるように指導、育成をしていくような、そういうカリキュラムの組み方は十分にあり得ると思います。

そういう進め方をすることによって、講座で知識とか技能を学ぶことを通じて、あり方も併せて学ぶような、そういうカリキュラム構成にできないかなとちょっと考えます。それを、例えば一覧表の中に表現するのは簡単ではないと思うのですが、そういう基本的な考え方を講座の中で反映するようなそんな表現の仕方であってもいいのではないかと思います。それはある意味では指導者の質に恐らく関わってくるところかと思ったりもします。

あとは3番の講習に含まれるべき内容の明確化の所ですが、参考になるのはまだこれから検討が進んでいって最終版の報告書になると思うのですが、直近で坂爪先生が座長としてお纏めになられた報告書を受けてそれを詳細に記述しているというプロセスが今動いているのですが、その中には、いわゆる領域共通の部分がありますし、あとは企業、需給調整、学校、地域・福祉それぞれ4つの領域の特徴的な知識、技能が記述されています。そこに登場する様々な言葉をうまくまとめる形で恐らく記述すべき内容が作られていくのではないかと考えるところです。まだ今からの報告だと思うのですが、それが参考になるのではないかと考えます。以上です。

○花田座長 ありがとうございます。坂爪構成員。

○坂爪構成員 ありがとうございます。基本的に、ここに書かれているように、盛り込むべき内容を具体的に定めてそれが盛り込まれているということを指定の要件としてはどうかということについては賛成です。

先ほどから皆さんの意見を聞いていると、知識に関するコメントは全然出ないのです。これってどういうことかと考えると、ちょっと言葉を選ばずに言うと、やはり関心がないのだと。関心がないのはなぜかという、ここで学ぶことが実務にどうつながるかがキャリアコンの方にとって全然見えないからだと思います。知識講習の課題はまさにそこにあって、例えば今、更新講習の知識のほうは全部で9つあるのですが、講習内容を作ってくださっている方々の方を見ると、6番以降は滅茶苦茶、熱があるのです。メンタルヘルス、問題だよねとか。それに対して、一方の上のほうの労働市場とか労働政策の所は、既存のデータを貼ってきたものが大多数を占める。それはどういうことかという、何でこれを教えなければいけないか、作る側も実は腹落ちしていないのではないかと考えています。だとするならば、それはやはり最後には絶対受講者には届かないので、そういう意味では更新講習の知識に関して言うと、なぜこれを学ぶのかというところをきちんと伝えていくということが、何を取り上げるかと同様に、非常に重要かと思っています。

一方で、知識を必修でするところからいくと、受けなければいけないという非常

に強いパワーを持っているので、そういう意味では、そこは何をマストにしないといけないのか、何を選択にしているのかという議論が、知識をめぐっては非常に重要かと思っています。

○花田座長 坂爪先生、知識等に関してと、それから経済社会情勢の変化の委員会の報告書で少しもんでみたいと思うのです。現在は養成講習は 150 時間ということですが、これから新しいものを足すのか、いやそんなには足せなくて、結局基本的なもののしか足せないのではないかと。あるいは取捨選択みたいな形で落とす領域もしっかり考えて、むしろ新しいものを入れていくべきではないかと。今回のこの検討会の活動の 1 つの趣旨が、社会情勢の変化に対応する新しい知識、新しい手法、こういうものを積極的に入れていくことも検討の一つにあるべきだと。そうすると、ただ単に従来の延長の基本的なものを強化するというのではなくて、新しいものということになってくると 6 つあって、自己理解、仕事理解、環境理解の促進支援、職業生活設計に関する支援、職業の選択に関する支援、職業能力の開発及び向上に関する支援、組織環境への働きかけ及び専門家等と連携した支援、AI 等のデジタルツールを活用した支援という形で、この支援は各領域共通に必要な能力という形で報告書としてはまとめておられますね。ということは、この 150 時間の養成講習という、更新講習ではなくて、150 時間の養成講習という所の中にもこのような部分を多少組み込んでいくことを、委員会としてはディスカッションをされてこられてきたわけですか。

○坂爪構成員 そうですね、全部入れられるかというようになると、なかなか難しいところはあるのですが、基本的には養成講習の中に組み入れられるものは入れていきたいと思っています。

○花田座長 そうするとこの 6 項目は、全部やはりいろいろな意味で新しいですよ。

○坂爪構成員 はい、そうですね。

○花田座長 それをどこまで入れていくかというのは、テクニカルな問題もあるかもしれないけれど、基本としては新しい方向性として、こういう項目のものはやはり各領域共通のものとして入れていきたいというそういうことですか。

○坂爪構成員 そうですね、ただ、正直、濃淡はあると思っていて、全部がとなると、ここから先は研究会の皆さんの意見というよりも私の意見になってくるかもしれないですが、入ってこないものもあるだろうと思っています。

○花田座長 はい、ありがとうございます。下村先生、よろしくお願いします。

○下村構成員 まず、参考資料 5 にある基本的な養成講習のリストの中で、手を付けるべきは先ほど申し上げたとおり、「キャリアコンサルティングを行うために必要な技能」が 2 重になっているので、ここは外に出して、「基本的な技能」と「必要な技能」の 2 種類に分ける必要があるかもしれません。その際にカウンセリングの技能をどう捉えるかですけども、私は、やはり臨床心理学的なカウンセリングの技能はキャリアコンサルタントの基本技能とは思わないです。一方で、人事労務管理のような企業領域に特化した基本技

能も特段、基本技能だとは思いません。私はやはり、ここは「カウンセリングの技能」と言わずに、「キャリアカウンセリングの技能」と言うべきだと思っていて、メンタルヘルスや心理臨床のような臨床心理学的なカウンセリングと企業の人事労務管理的なもの、つまり企業領域の人材育成的なものとの中間にキャリアカウンセリングという領域が頑としてあると考えています。ですから、少なくともこの養成講習の中で、「カウンセリング」と言われているところは全て「キャリアカウンセリング」というべきだろうと、かねがね思っているわけです。

その際、キャリアカウンセリングという言葉で、お前は何を指しているのかと言ったときには、経済社会情勢の報告書で作成したリストの各共通領域の冒頭にある「自己理解・仕事理解・環境理解の支援」、つまり、自己理解、環境理解を求めて、そのマッチングをするというのがキャリアカウンセリングの原則中の原則で、それが主たる基本技能であるべきだろうと思っているわけです。ですから、経済社会情勢の報告書の各領域共通のものを基本的な技能として6項目入れるというのは、確かにあり得る案だと思ったところです。冒頭の「自己理解、仕事理解、環境理解」から始まって、最後の AI までくるというところが、今、現代社会に求められているキャリアカウンセリングの基本技能であるということと言えるのではないかと思った次第です。

それと同じようなことですが、それでも、「キャリアコンサルタントの倫理と行動」に「環境への働きかけ」と「ネットワーク」が入っていますけれども、これらは今ここに入っていると単なる心構えのようにしか見えないので、これはやはり技能のほうに挙げていくべきだろうと思っています。今日、これは必ず申し上げようと思っていて、「環境への働きかけ」と「ネットワークの認識及び実践」は、ここの「倫理と行動」ではなくて、上の技能のほう、「基本的な技能」と「必要な技能」のどちらに入れるかは考えどころですが、私は「基本的な技能」のほうに入れれば、経済社会情勢の報告書の各領域共通の所にも環境への働き掛けなどが入っているので、話が合ってくるのではないかと考えています。

さらに、あと細かい点で言うと、一応、言うだけ言うと、前回も申し上げましたが、「中高年期を展望するライフステージ」とか、「人生の転機の知識」というのは 2000 年代前半の労働市場を反映したような項目だと思いますので、いわゆるリストラが言われた時期を反映したものだと思いますので、これは削除して、「キャリアに関する理論」に入れていいと思います。

あと、以前から、ほとんどの人が気になっていたこととして、「キャリアシート」の記述、「法第 15 条の 4」という所ですが、そこだけバランスが悪く長いので、もうここはいい加減と言いますか、10 年たっていますので、普通に「ジョブ・カード」なり「キャリアシート等」のような形で言い換えて、シンプルにしてはどうかと思っています。

あと、もう 1 つ、関係者の間で常に問題だと考えられているのは、「自己啓発の支援」の所で、「自己啓発の支援」の言葉の使い方が厚生労働省的に間違っていると思っています。

す。自己啓発というのは、能開基本調査などで、ここ以外では普通、研修を受けたり本を読んだり自分で自己啓発をすることを指すわけですが、このキャリアコンの養成講習の中では、「自己啓発の支援」という言葉で、いわゆる啓発的経験の支援、職場体験だったり、インターンシップだったり、トライアル雇用であるとかそういうことを指しているもので、意味がずれています。自己啓発の支援ではなくて、「啓発的体験の支援」というようにちゃんと適切に言い換えるべきだろうと思っています。大体大きなところでは以上です。

大枠として、「基本的な技能」「必要な技能」で2つに分けるというのと、「ネットワーク」「環境への働き掛け」を技能に挙げるということ。さらには言葉の使い方でおかしい所があるので、そこは適切にするべきではないかということです。以上です。

○花田座長 ありがとうございます。末廣先生、どうぞ。

○末廣構成員 ありがとうございます。私、坂爪先生がおっしゃるのと同じことを言おうと思っていたのです。実はほかの方はあまりおっしゃらないかもしれないと思ったので。労働法とか労働政策、労働市場がどうか、これらは正に報告書でも言っているけれど、経済社会の変化の理解の基本なので、この背景的なところをどのように明確に認識するかということですけれど、養成講習の審査をやっていると実は嫌になってしまうんですね。もうばらばらもいいところで、やたら法律改正をずらずら書かれている方がおられると思うと、今度はどこかの本から写してきたそのままとか、どこかが抜けているとか。要するに坂爪先生もおっしゃっていますけれど、何でこれを学ぶのかということの理解と、それを俯瞰して見たような何か大きな絵をやはり理解されていないところがあると思います。これは必須科目だと思うので、これをきちんと本来あるように考えていくべきだと思います。そのときにここのところは各実施主体のほうで正確にきちんと把握してくださいと言ってもなかなか難しい点もあると思うので、政策とか労働市場分析とかのポイントについては、基本的資料を示すとか何かこちらサイドでの支援をしていく必要もあるかと感じております。

各論から入って申しあげ恐縮ですが、必修の部分には具体的な内容を明確に示すことは賛成です。

それからもう一点は、ちょっと先ほども言ったのですが、岡田先生もおっしゃっていましたけれども、いろいろなケーススタディーとか、時には受講者のディスカッションのよういろいろな手法を取り入れることによって、キャリアコンサルタントとしての基本的な知識や技能部分がそれぞれの方が腑に落ちるような形で理解促進が可能になるのではないかと。もう一工夫することによって、キャリアコンサルタントとしての基本的な能力の部分にも非常に効果のある手法ができないかなというのは感じております。以上です。

○花田座長 今、末廣先生からいくつか言っている、もう少しこういうのを入れてもいいのではないかとという基本的なトーンがあったと思いますが、今回の報告書の中で6つの活動領域と同時に、その全ての活動領域においてこういう能力が必要ということ

で、さらに働くことの意義の理解までを含めたとか、職業選択とか、動機付け、それから伴走支援、伴走支援は 2023 年のキャリアコンサルタント登録制度の報告書でも出ていたところで、重要な視点ですよ。それから組織環境への働きかけ、AI の学びと活用、こういったいろいろなものが出ている中で、特に末廣先生がこれは大事だと思われるような項目はありますか。今回の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えるようにするための講習に必要な内容は何か、というのが 3 番目のテーマの一番下に書いてあるのですが、これを今ちょっと言っていたので、特に何かございますか。

○末廣構成員 これとこれと限定するのはなかなか難しいのですけれども、キャリアコンサルタントって何みたいな、今、世の中がこうなっているときに、何をすればいいか、何を自分として学ばいいかというその構えみたいところは再認識できるというような。

○花田座長 キャリアコンサルタントの果たす役割や価値ですか。

○末廣構成員 そうですね、そういう価値。そのために何をすればいいかという動機付けももちろんそうです。前回も言ったのですけれども、そこをどうしたらこういう講習の中で少し取り入れることができるかなと。それをきちんとやるのは時間が足りないので、岡田先生もおっしゃっていましたが、いろいろな部分でのケーススタディーも含めて、あるいはもっと根本的なテーマでの単なるディスカッションの時間が少しあってもいいのかもしれないとちょっと感じたところです。

○花田座長 この辺りは石崎先生が、私がカウンセリングと言ったときに、いや、キャリアコンサルティングをやっているわけでカウンセリングではないと。それは要するに今のお話のような、価値とか役割というところにポイントを絞ってやっていけばそのカウンセリング、傾聴一本やりとか、ラポール一本やりとか、そういうものとは違う視点でいろいろキャリア支援というものを改めてくり直すことはできる。

○石崎構成員 そういうことですね。そのときに一番参考になるのが、いわゆる傾聴であったりとか、カウンセリングの基本技法なので、それを使っているというようなことですよ。その相手が何に困っているかということも分からず、どうしようにしたら伝わるかということも分からず、これはこうですねとやっても駄目なのです。ちゃんと話が聞ける、理解できる、ちゃんと分かることが伝わる、これがカウンセリングのほうでずっと長い歴史があるから、それを使っているというようなことであって、カウンセリングはしていません。

○花田座長 ただ、新しい流れの中で、やはり組織への配慮の要請とか、介入とか調整とか、組織への働きかけとか、そういったようなものもやはり価値だとか、役割というものを考えると、新しい活動として、もしかしたら更新講習レベルでももう少しフォローしていくということも必要かもしれないですよ。

○末廣構成員 それはすごくそう思います。一覧表になってしまうと何もかもやらなきゃいけないみたいに見えてしまうのですけれども、今おっしゃったような、それぞれの分野の基本的なところをもう一度問い直して必要なことを加えていくのは大事かと思っています。

話はちょっと戻りますが、可能かどうか分からないのですが、養成講習の中で、さっきディスカッションと簡単に言ったのですが、特にキャリアカウンセリングに必要な具体的な技能以前の何か基本的テーマを1つ設定して、そこを徹底的に議論するというので、何か見えるものが出てくるような時間を2コマぐらい取れないかなと思うのですが、これは理想論かもしれないです。

○花田座長 ありがとうございます。三川先生、お願いします。

○三川構成員 カウンセリングについて御指摘がありました。私はカウンセリングはキャリアカウンセリングだと思っており、キャリアカウンセリングがカウンセリングだと思っており、下村先生から御指摘があったように、例えば心理臨床、臨床心理学をベースにした心理療法を私はカウンセリングとは思っておりませんので、そのことをここでお伝えしておきます。石崎先生もおっしゃったとおり、人と人とがしっかり向き合って対話をする、これがカウンセリングだと認識しております。ここを付け加えさせていただきます。

3の内容ですが、講習に盛り込むべき内容を具体的に定めていただくことが、受講される方にも、こういった講習を提供する団体にとっても、恐らく齟齬がなく、これから効果的な講座が運用されることになるのではないかと思います。先ほど末廣先生がおっしゃったチェックリストのようなものを作って、具体的に最低限この内容が組み込まれていることを申請段階から自己評価、自己点検ができるようにするなど工夫があると、審査も楽になるとは思いますが、申請する段階でのチェックが入るので、どうか思っているところです。

もう1つは、現在の能力体系が、多分2020年に改定されたものが今も運用されていると思います。御承知のとおり、前回も指摘しましたが、それこそ圧倒的にオンラインを活用したキャリアコンサルティングの面談が行われるようになっていくので、このオンライン面談についてはどこかで取り上げていただきたいということです。

それから、AIを活用したキャリアコンサルティングは、新しい知識あるいは技能として持っておいていただきたいと思っています。私からは以上です。

○花田座長 ありがとうございます。佐々木さん、お願いします。

○佐々木臨時構成員 3番の講習に含まれるべき内容の明確化は賛成いたします。内容についてなのですが、講習と呼ぶかどうかなのですが、キャリアコンサルタント自身がキャリアコンサルティング、キャリアカウンセリングを受けるということも、必須であるといいと思っております。それは、養成講習の受講段階もそうですし、資格取得後も、自分が改めてどの分野に関心があり、どのような専門性を磨いていきたいのか、自分自身のキャリアをきちんと考えていくことが必要だと思っております。

したがって、学習として講習を受けて知識・技能や専門性を高めることに加えて、自らキャリアコンサルティングを受けることによって、キャリア形成とはどのようなものなのか、その営みにどのような価値があるのかを、自分自身の経験として実感することも大切

だと思っております。講習という枠組みでは組み入れられないのかもしれませんが、キャリアコンサルタントとしては、そうした経験を必須のものとして位置付けていただきたいと考えております。私からは以上です。

○花田座長 ありがとうございます。田中さん、お願いします。

○田中臨時構成員 私も、内容を具体的に定めていくということについては、賛成いたします。しつこいようですが、対人支援職としてのあり方ですが、岡田先生がおっしゃったように、養成講習全体を通じて、そういったものをディスカッションであったりロールプレイングというところで一貫して伝えていくということが、すごく大事だと思います。どのように表現していくかは難しいのですが、そこは意識していければと思います。

私どもが養成していて少し恥ずかしい話ですが、現場にいるキャリアコンに対して、要は相談者からのクレームなどときどきあるわけですが、知識がないとか、キャリアシートの書き方の指導が下手だということもあるのですが、割と多いのが基本的な信頼を失うような人間観や在り方などについてです。お宅らで養成しているのは、そういう人なのかということが、正直なところまれにあります。そういったことがあって、少ししつこめに言っているところもあるかもしれません。それを防ぐために質を維持できる、そういったことが実現できるような指導者の質。質というのは、選抜の仕方と継続して質を向上させていくということだと思いますが、そういった策、仕組みといったものもきちんと見たほうがいいのではないかと思います。

2 番目で、盛り込むべき内容を具体的に定める、これは必修の知識・技能のことですが、全て盛り込まれていることを指定の要件とするということが、全て盛り込む前提で内容を作るということなのだと思うのです。この必修技能というのは、その中で盛り込まれた内容によって選択の余地がないという理解でいいのかというのは、疑問というか確認です。以上です。

○花田座長 ありがとうございます。西脇さん、お願いします。

○西脇臨時構成員 3 の講習に含まれるべき内容の明確化について、1 つ目と 2 つ目、養成講習、更新講習について、科目ごとに盛り込むべき内容を具体的に定めるという点について、賛成です。私たちが講座を企画する段階で、科目の範囲とそれに対応する時間数が講義なのか、演習なのかを区分しており、そこで何をやるかという内容を落とし込んでいます。そこからテキストや、講師が指導する内容を作っています。主な講習内容、何を教えるかという部分が指定される、全体で統一をするという意味だと理解すると、キャリアコンサルタントとして必要な知識や技能を上げていくために統一されることになり、賛同するところだと思います。

そして、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のバックボーンとしての知識については、養成講習の中に入れていただけたらいいかと思っております。もちろん、全て網羅できるかは分からないのですが、そこは入れていただきたいと思います。

片や、キャリアコンサルティングスキルについて、この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ができるところまで養成講習の中でできるかということ、更新講習に委ねたいというところが、現場の感覚としてはあります。なぜかと言いますと、初めてキャリアコンサルティングを行うという受講生ばかりという中で、人間力を高める、対人支援職とは何かという部分を養成講習の中ではしっかりやりたいからです。その中で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どこまで盛り込めるか、課題として私が感じているところです。ただ、養成講習の中でロールプレイでケース設定をして行うこともありますので、そのケースの中には社会の変化に応じた内容を盛り込み、それを使って面談の練習をしていくということは、今でも十分考えられることではありますので、入れ込んでいきたいです。以上です。

○花田座長 ありがとうございます。仁平さん、お願いします。

○仁平臨時構成員 講習に含まれるべき内容の明確化については、賛同いたします。漠然としていて申し訳ないのですが、コロナ以降オンライン化が進んで、講習もオンラインが多くなってきていますよね。全国から集まれるというメリットはあるものの、やはりオンラインですとなかなか受講者同士が、キャリアコン同士が対話を重ねることが少なくなっているのです。例えば、対面でしたら、面談のロールプレイングをやっても、終わってから受講者同士でうまくできなかったことを受け止め合ったり、わからないことを共有し合えたり、休憩時間や帰り道に自由に話ができるのです。そういうことがオンラインではできなくなっているのです、そうすると何が起きるかということ、正解を求めてしまうのです。どうしたらよかったですかというようなことですね。ですから、先ほど末廣先生もおっしゃったように、何かもっと対話型の講習のあり方のようなものも考える必要があるのではないかと思います。双方向の対話型、その中にキャリアコンとしての基本的なあり方や向き合い方なども含まれてくるのかという気がします。これは具体的な内容にはならないのですが、そのようなことを日々感じております。以上です。

○花田座長 ありがとうございます。原さん、お願いします。

○原臨時構成員 私もいろいろ伺っていて、まずはある程度内容を決めて盛り込んでいく、これはもちろん賛成ですし、正に今それをいろいろ調査したりして、領域ごとと共通するものを洗い出しているのです、その結果への対応ですね。少し気になっているのは、この場の話題ではないのですが、選択性ということになると、前回も出ましたが、専門性において重要なことの、1つは何かの分野を突き詰めて深くすることと、もう1つは全体を俯瞰して何があるかを知るという、全体と個別です。この全体、専門性の領域を俯瞰して見る部分は、もしかしたら必修の知識・技能などでカバーしたほうがいいのではないかと、話を聞いていて思いました。

もう1つが、今も出ていた、よりこの効果を高めるためには、講義で教えるところは自己啓発で自分で学んでもらえるような流れになって、それを確かめるような演習やアウトプットのほうに重きを置いていったほうがいいのかということ、改めて聞きながら考え

ていました。例えば、スーパービジョンももちろん大きなテーマですが、いろいろな実践的な、例えば今 ACCN が取り組んでいるインターンのようなものをより広げるなど、多様な形で実践の場を深めていくことも効果的です。選択性の所で、今後議論になっていくと思いますが、そのときに下手をすると人気講座のやり取りのように、選択だけになってしまわないように、必要なものをしっかり見極めて、そこに取り組むような流れをつくれるといいのではないかと思います。以上です。

○花田座長 ありがとうございます。まだ少し時間があるのですが、更にディスカッションしていきたいと思います。ここまで、厚労省のほうで何か一言、二言ありますか。もしあれば、よろしくお願いします。

○平川キャリア形成支援室長 非常に示唆に富んだ御意見を頂きました。田中構成員から、御質問でしたでしょうか。必修講習（技能）について、盛り込むべき内容が全て盛り込まれていることを指定の要件にする、というのは、盛り込むべき内容に選択の余地がないのかというような御質問であったかと思いますが、そういった趣旨です。明確化したものが要件となって、それが盛り込まれているものが指定をされるというようなイメージですので、そういった観点で引き続き御議論をしていただければと思っております。

○花田座長 一巡したのですが、まだ少し発言したい、言い忘れ等ありましたら、御遠慮なく御発言いただければと思います。どなたか、いかがですか。

○石崎構成員 そもそも論なのですが、今のこの議論、ここの提案や先生方の意見に対する異論ではないのですが、ここでの議論がキャリアコンサルタントに学ばせたい、あるいはキャリアコンサルタントに身に付けさせたいという視点での議論だけなのですが、今度はキャリアコンサルタント自身が実際の実務をする中で、このようなことを身に付けたいというようなものに対して、どう応えていくかという視点も、一方でまた必要だと思うのです。ですから、どのような科目を作っていくかというときに、実際に彼らが今このようなところの力を付けたいとか、このようなことで困っているというようなところに対応していくことによって、実際にケースを担当する、スーパービジョンを受ける、自分の不足に気付く、講習を受ける。それを繰り返していく中で、自然に更新できるようになっていくという循環のサイクルがもともとの制度設計上の位置付けであって、これはつまり5年に1回、期日が近付いたときに慌てて駆け込みで何時間も受けるというように設計されたものではないのです。そうなってくると、日常的にケースを担当する中で、スーパービジョンを受けて自分が不足していると思うものを何か受けに行こうと言ったときに、それが更新講習の単位になっていくというようなものが、一方で制度設計上、期待されているものであると、その視点を忘れてはいけないのではないかと思います。

もう1つは、現行いろいろ御意見ありましたが、全て指導に関わる人は1級技能士を取ってほしいのです。例えば、学会で認定いただいているスーパーバイザーの方々も、受けていただければ、きっとすぐ合格します。キャリアコンサルティングの世界で指導に関わる人は1級技能士であるというのが、制度設計上の立て付けになっていますので、今すぐ

には無理ですが、指導に関わる人には全員に1級技能士を取ってほしいと。今は何か目標のようになっていて、あるいは1級を持っている人たちの力不足のようなことを言われますが、指導に関わっている人で受かっていない人はいないはずなのです。ですから、なるべく全員1級を受けていただきたいと思います。

○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。今回、いろいろ具体的に含まれるべき内容の明確化ということで、皆さんから御賛同いただいて、これは国家資格、2級、1級ですから、そういった意味でしっかりとした基準をベースに内容を明確化し、そこで資格を取っていただくというのは当然のことだと思うのです。ただ、それぞれの団体の特性、あるいは更新講習の方々の強みというか、得意技みたいな部分がこれで薄まっていってしまうと、質の向上ということでややもの足りない部分がきっと出てくると思っています。それには、やはり更新講習に関して30時間、8時間、それはある意味、ミニマムであって、別にそれにプラスアルファして、更に充実した現場の中で活躍していただくキャリアコンサルタントの研鑽として、それぞれの団体の強みといったようなものをすり込むようなアドバンス編があることが、質の拡大にもつながっていきますし、今後はそういったようなことも少し広げていくということで、可能性をみてもいいかと思ったりしております。皆様、ほかにいかがでしょうか。まだ後5分ほど時間がありますが。下村先生、何かありますか。

○下村構成員 直接議題とは関係ないかもしれませんが、どうして150時間受けて、きちんと国家資格を取って、現場に出て不安に思うのかといったときに、やはりきちんと養成すべきことを養成していないのだと思うのですね。具体的には、これは先生方からお叱りを受けるかもしれませんが、型をきちんと教えていないのだらうと思うのです。つまり、キャリアカウンセリングなりキャリアコンサルティングの、こうやって、こうやって、こうやれば、別に心構えが何だろうと、どんな人だろうと、どんな人間だろうとできるという型というものがきちんと伝えられていなくて、教わっていないから、だから皆さん不安にも思うし、また先ほど田中会長が御指摘くださったように、その人の人間性やあり方といったものもプラスして考えなければいけないのだと思うのです。

本来であれば、運転免許がそうであるように、その人がどうであろうと、どんな人間性であろうと、どんな人であろうと、講習を受けた以上はキャリアコンサルティングができるというようになっていなければいけないと思うのですが、十分に教え切れてないのではないか。それを教え切れていないのは、むしろ型というものを、つまりお茶や生け花のようなきちんとした型にはまったキャリア支援といったものを伝えられていないのではないかと思う面があります。

もう1つは、制度的な支えがないがために不安に思うのだらうということも思います。例えば、ハローワークの窓口の相談員さんのような立場でキャリアコンを行う人は、相談がどうやったらうまくできるのだらうという不安を抱えることが少ないのだらうと思うのです。というのは、ハローワークの窓口という制度的な支えがあるので、その制度に乗って

いけばきちんとキャリアコンサルティングができるので、ある程度はうまくできる。それは、本人の力量というよりも、きちんとした制度的な支えがあり、求職票のようなものがあり、求人がありという、ツールがきちんとそろっている。そのためにキャリアコンはキャリアコンとしてやっていける。それがなくて、フリーで「さあ、どうぞ、話を聞いてください、クライアントの」と言われたら、どんなベテランのキャリアカウンセラーでもなかなか難しいことだと思うのです。ですので、話の要点をまとめると、もっと養成講習では型のようなものをきちんと教えて、どんな人物だろうと、どんな人であろうと、習えばできるみたいな型みたいなものをきちんと伝えるというのが1つです。

もう1つは、キャリアコン個人の資質に求めなくても良いように、どんな人がキャリアコンをやろうとも余り困らないような制度的な支えであったり、そのほか法律的なとまでは言わないですが、ガイドラインであったり、キャリアコンがそれに乗っていけばうまく相談ができるようなシステムみたいなものもきちんと考えていく必要があるのではないかと思います。それなしに、キャリアコン個人の力量だけで「さあ、傾聴しろ」と言われても、それは本来は無理な話だろうと思います。どんなベテランのキャリアカウンセラーだろうと、何もなくて面と向かって1対1で話聞け、悩みを何か掘り下げて行動に結び付けろなどという、そういう名人芸のようなキャリアカウンセリングというのは難しいと思います。個人の資質プラス才能みたいなものも問われてくるのではないかと思います。全然議題に沿った話ではないですが。

○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。岡田先生、どうですか。何かありますか。

○岡田構成員 今の流れで発言すると、なかなか発言しづらいところがあるのですが、私は今の下村先生の御意見については、やはり幾つか申し上げたいことがあると思います。型を教えていないということは確かにそうかもしれないのですが、型を教えればできるようになるかという、やはりそうではなくて、私たちは人を相手にして、目の前にいる人が例えば困っている、つらい思いをしている、どうしたら転職がうまくいくのだろうか、何としても生きていかなければいけない、様々な悩みを抱えながら目の前にいらっしゃる方に対して、型だけでやれるとはやはり思えないというのが、私はあります。型だけではなくて、その背景にあるキャリアコンサルタント自身の優しさであったり、クライアントの成長を思う気持ちであったり、そういうものが根本になくして、型だけでそれが実行できるかという、私はやはりそうは思えないので、そこはどうしても大切にする必要がありますのではないかと考えます。以上です。

○花田座長 ありがとうございます。それでは、そろそろ時間もまいりましたので、本日の検討会はこれで終了したいと思います。まだまだ御意見は多々あるかと思いますし、御意見が尽きないと思いますが、時間の関係上ここまでとさせていただきます。皆様から本当に多くの御意見いただき、ありがとうございました。

最後に、(2)「その他」として、事務局からアナウンスがあるとのことですので、よろ

しくお願いいたします。

○平川キャリア形成支援室長 本日の議事録については、皆様に御確認いただいた後、資料とともにホームページで公開することとしております。次回の開催については、別途事務局から御連絡をさせていただきます。以上です。

○花田座長 どうもありがとうございました。