

前回の検討会でいただいた主な御意見

1. 能力要件の構成について

- 「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の実現に関する研究会」報告書において、活動領域が企業、需給調整、教育、地域・福祉に整理されていることを踏まえると、（企業領域だけでなく）需給調整、教育、地域・福祉の領域についても何らかの形で記載をする必要はないか。
- 現行の能力要件表は、複雑でわかりにくくなっている部分がある。成長の方向性として、キャリア支援者として共通に必要な横串の部分と、活動領域ごとに必要な部分を示せるとよい。
- 地域・福祉領域についても、現行の「学校教育制度及びキャリア教育の知識」程度の内容は入れたほうがよいのでは。
- キャリアコンサルティングを行うための基本的な技能については、「一 カウンセリングの技能」、「二 グループアプローチの技能」に加えて、組織に対する働きかけやネットワークを活用した支援の技能が入ると、「個別」、「グループ」、「地域コミュニティ・組織」ということになり、収まりがよい。
- 「三 職業能力の開発の知識」については、「能力開発に関する支援」の項目との重複を解消してはどうか。
- 「五 職業の知識」と「六 労働市場の知識」は、「仕事の理解の支援」の項目との重複を解消してはどうか。
- 「キャリアコンサルティングを行うために必要な知識の項目」で、デジタルテクノロジーについて触れる必要があるのでは。

2. 各項目の内容・記載について

【全般】

- 「十分に理解していること」という記載となっているところと「理解していること」という記載となっているところがあるが、何か意図的に差をつけているのか、それともそうではないのかが気になる。

【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」の項目に「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」、「十 人生の転機」の内容を移動しているが、相談者を理解するという視点が薄くならないか心配。キャリアに関する理論には相談者の特性の理解も含むということを強調しておきたい。
- 「一 キャリアに関する理論」に「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」の内容を移動している部分について、中高年齢者の支援は社会課題として重要なので、強調しておいたほうがよい。
- 「二 カウンセリングに関する理論」については、キャリアコンサルティングのカウンセリングは相談者との関係構築のもとに問題解決や意思決定を図る対話である、など、心理療法やサイコセラピーとは異なることがわかるような記載を加えてはどうか。
- 「二 カウンセリングに関する理論」の中のグループガイダンスの記載は、「グループアプローチの技能」の中にも全く同じ記載があるため、整理すべき。
- 「五 職業の知識」については、得た知識が最新の信頼できる情報であるかが重要であることから、「最新の」という記載を追加してはどうか。
- 「五 職業の知識」については、情報の入手方法に加えて、入手した情報を適切に選択できること、また、更新ができることも重要。
- 「五 職業の知識」の「労働条件」の前に「賃金等」という文言を入れてはどうか。
- 「六 労働市場の知識」に「賃金等労働条件の動向・実態についても理解していること」といった文言を追加してはどうか。
- 「七 労働政策及び労働関係法令並びに社会保障制度の知識」に列挙されている法律に「最低賃金法」を追加してはどうか。
- 「八 学校教育制度及びキャリア教育の知識」について、現場ではキャリア教育と称してテクニカルな就職指導をしているという実態もあるので、「キャリア教育の必要性や意義」といった文言を入れた方がよい。

【キャリアコンサルティングを行うための基本的な技能】

- 「五 その他の基本的な技能」の「2 AI等のデジタルツールを活用した支援の技能」については、AIにも様々な種類があるため、それぞれのAIの特性や限界を知っていること、といった文言を記載すべき。また、AIの言いなりにならない、鵜呑みにしない等といった倫理的なこともこの項目に入れていただきたい。

【キャリアコンサルティングの相談過程において必要な技能】

- 「三 仕事の理解の支援」について、「労働需要、労働条件、働き方の現状及び将来予測等の職業や労働市場に関する情報」という部分に「産業」という文言を追記した方がよいのでは。
- 「五 意思決定の支援」の「1 キャリアプランの作成支援」について、中長期のキャリアプランを立てて終わりではなく、アップデートをしていくことが重要であるため、ライフイベント等で転機が訪れた際の受けとめ方や対応の支援といったことも加筆していただきたい。
- 「2 具体的な目標設定への支援」についても、環境変化に応じて修正していくという視点を書き加えてはどうか。

【キャリアコンサルタントの倫理と行動】

- キャリアコンサルタント自身の自己理解の重要性や相談への影響、キャリアコンサルタントが他者理解する際の謙虚さ、簡単に分かったと思ってしまうことのリスク等について、「カウンセリングの技能」や「自己理解への支援」といったところに書いてもよいのでは。
- キャリアコンサルタント自身の価値観、物の見方や考え方が、相談者との面談に与える影響を自覚し、それに対処できるようにしておくことという趣旨の文言を入れるのもいいのでは。
- 例えば他者理解と自己理解の重要性と、さらにその下にあるスタンス、心構え、クライアント尊重の姿勢という最もベースな部分を強調すべきでないか。

3. 注記について

- 注記については、内容が古くなっており、また、表と重複している部分が多いため、少なくとも平成18年3月の注記については基本的にはすべて削除し、その中でも特に重要な項目は表の中に入れ込むこととしてはどうか。

- ※1や※12には非常に重要な視点が具体的に書かれているため、例えば表の冒頭の導入の部分に位置づけるといったことも考えられるのではないかな。
- ※2と※3に「自分の拠って立つ」という記載があるが、多様な理論やアプローチを複合的に応用しながら進めていくことも重要な視点であるため、この表現については検討する必要があるのではないかな。
- キャリアコンサルティングのスーパービジョンは、事例検討や事例指導、コンサルテーションやケースカンファレンスとも違う要素を持っており、注記を記載する必要があるのではないかな。
- メンタルヘルスの注記については、クライアントにメンタルの問題があってもキャリア支援を求めている場合は適切にキャリア支援を提供すべきなので、すぐリファーしましょうといったような記載は削除すべき。
- 注記のようなところで新しい方向を出していき、時代を引っ張っていくことも大切。

4. その他

- 「一 キャリアに関する理論」の科目は、現行の3時間という時間数でもかなり短いかな、ここに「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」「十 人生の転機の知識」の内容が加わるのであれば、時間数を増やす等の検討が必要。
- まず講義で知識として学び、それを演習の時間の中で使うというカリキュラムの建て付けが適しているものと適していないものがある。こういったものについて整理することで、強化すべきところに時間を配分していくこともできるのでは。
- 更新講習については、受講者がある視点で学びたいときにこういった選択肢があるのかが分かる体系図のようなものがあるとよい。
- キャリアコンサルティングについては、傾聴の先にどう早く効率よく進むか、という生産性といった観点も必要。