

キャリアコンサルタント講習の見直しに関する報告書（素案）

1. キャリアコンサルタント講習の見直しの背景

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 年が経過した。この間、国家資格登録者数は着実に増加し、令和 8 年 3 月末には約 8 万 6 千人に達している。

また、キャリアコンサルタント講習については、令和 8 年 10 月時点で認定・指定されている講習数は、養成講習が 23 講習（21 機関）、更新講習の知識講習が 37 講習（34 機関）、更新講習の技能講習が 665 講習（105 機関）となっており、キャリアコンサルタントの養成及び知識・技能の水準を適切に確保するための仕組みとして概ね円滑に運営されている。

一方、キャリアコンサルティングを取り巻く状況を見ると、産業構造・就業構造の変化や技術革新の進展、労働者の働き方の多様化、職業人生の長期化など、経済社会情勢が激しく変化し、不確実性が高まる中、労働者が、変化する環境の中で自身のキャリアの方向性について考え、主体的・継続的に能力開発に取り組み、環境変化に能動的に対応していく、自律的・主体的なキャリア形成に取り組むことが不可欠となっている。

また、人口減少に伴う労働供給制約の下で、職業能力開発の重要性が高まる中、令和 8 年 3 月に策定・公表された第 12 次職業能力開発基本計画では、国として労働市場でのスキル等の見える化の促進に取り組むとともに、労働者がこういった情報をもとに能力開発を行うことに対する伴走支援を行うこととしているほか、令和 8 年 7 月に閣議決定された日本成長戦略においては、スキルの標準化・可視化から教育訓練のプログラム開発・提供まで一貫通貫でリ・スキリング支援を行うこととされている。

こうした中、キャリアコンサルタントには、労働者が、労働需要の将来予測も含めた労働市場の情報や、職業に必要とされるスキル等を踏まえた上で、自らキャリアプランを作成し、主体的・継続的にリ・スキリングに取り組むことを伴走的に支援していく役割が期待されている。

このため、キャリアコンサルタント講習についても、こういっ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を行うための知識・技能の獲得及び維持向上に資する講習が確実に設定されるよう、また、それぞれの講習の質の確保及び適正な運営の維持が的確に図られるよう、講習内容及び講習に係る制度の見直しを行うことが必要となっている。

2. キャリアコンサルタント講習の見直しの方向

(1) 講習内容の見直しの方向

経済社会情勢が激しく変化する中、労働者が自律的・主体的なキャリア形成に取り組むことが不可欠になっている。また、企業においても、生産性を向上し、賃金・処遇の改善を図っていく観点から、自律的に能力開発に取り組む人材が求められている。

こうした中、キャリアコンサルタントには、労働者の自己理解・仕事理解・環境理解の促進や、生きがいや働きがいも視野に入れた長期的なキャリアプランの作成に対する支援をはじめ、環境の変化に応じたキャリアプランの見直し、キャリアプラン実現のためのリ・スキリングに対する支援など、キャリア形成に取り組む労働者に対する一連の伴走支援を、様々な知識・情報を活用して行うことが期待されている。

また、労働者個人に対する支援では解決できない課題に対応するため、労働者のキャリア形成を支援する環境の整備に向けた働きかけや提案を組織・環境に対して行うほか、様々な専門家・専門機関や各領域で活動するキャリアコンサルタントと連携した支援を行うことも求められている。

キャリアコンサルタント講習は、キャリアコンサルタントがこういった支援を行える能力を身につけられるようなものである必要がある。

(2) 講習に係る制度の見直しの方向

上記のような支援を行うために必要な知識・技能は、すべてのキャリアコンサルタントに求められるものであることから、キャリアコンサルタント講習によって確実にその維持向上を図っていけるような仕組みが必要である。

一方、キャリアコンサルタントの活動の場が、企業等の組織・団体や需給調整機関のほか、教育機関、各種支援機関など、様々な領域に広がり、それぞれの活動領域に応じた専門性が求められるようになってきている中、各キャリアコンサルタントがそれぞれの活動領域や業務において必要となる知識・技能を身につけられるよう、多様な内容の講習を柔軟に設定できるような仕組みも必要である。

また、あわせて、各講習の質の確保と適正な運営の維持が的確に図られるようにするための仕組みが必要である。

3. キャリアコンサルタント講習の見直しの内容

(1) 講習内容の見直し

キャリアコンサルティングに必要な能力については、従前より「キャリアコンサルティング実施のために必要な能力要件」（以下「能力要件」という）という形でとりまとめられており、キャリアコンサルタント講習の科目・範囲及び時間数はこの能力要件を踏まえて定められている。

また、経済社会情勢が変化する中でキャリアコンサルタントが追加・強化を図っていく必要がある能力については、令和7年2月から12月にかけて開催された「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」において検討が行われ、令和8年1月に報告書がとりまとめられている。

この報告書も踏まえて、キャリアコンサルティングを実施するために必要な能力について本検討会において検討を行った結果、現行の能力要件において整理されている知識・技能に加えて、主に以下に示すような知識・技能についても身につけることが必要であると考えられることから、能力要件にこれらについて追加する見直しを行うこととする。また、養成講習の科目・範囲及び時間数について、この能力要件の見直しを踏まえた見直しを行うことが適当である（見直し後の能力要件については別添1、養成講習の科目・範囲及び時間数の見直し案については別添2参照）。

① 職業、労働市場、能力開発等に関する知識・情報

キャリアコンサルタントには、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ベースとして、様々な知識・情報を身につけておくことが求められる。

例えば、技術革新が進展する中、様々な職業の業務内容や必要とされる知識・技能・資格、キャリアラダー、キャリアパスなどが変化していることから、キャリアコンサルタントは、職業に関する最新の知識・情報を身につけておく必要がある。

また、産業構造・就業構造が変化する中において中長期的なキャリアプランの作成を支援するためには、産業や職業の労働需要の将来予測も含めた最新の労働市場の情報が不可欠である。

さらに、労働者の主体的な能力開発を支援するためには、能力開発に関する基本的な知識に加え、能力開発に対する支援制度や事業内職業能力開発計画に関する知識等、幅広い知識が求められる。

② 組織・環境への働きかけや提案の技能

労働者を取り巻く環境や労働者自身の働き方が多様化する中で、労働者個人に対する支援だけでは解決できない課題が増えている。

キャリアコンサルタントには、こういった課題の解決に向けて、組織・環境への働きかけを行うための技能に加え、労働者のキャリア形成を支援する環境の整備に向けた提案を行うための技能が求められる。

③ ネットワークを活用した支援の技能

労働者のキャリアや働き方が多様化する中、労働者の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は、様々な分野の専門家・専門機関や企業の人事部門等と連携した支援を行うための技能が求められる。

また、キャリアコンサルタントの活動領域が広がる中、他領域で活動するキャリアコンサルタントとの連携が必要となる場面が増えていることから、すべてのキャリアコンサルタントには、各領域でのキャリアコンサルタントの活動の概要について理解していることが求められる。

④ AI等のデジタルツールを活用した支援の技能

AI等のデジタルツールが急速に進歩する中、キャリアコンサルタントには、こういったツールを活用したより効率的・効果的な支援を行うための技能が求められる。

一方、これらのツールは、使い方によっては様々な弊害をもたらす可能性があるため、キャリアコンサルタント自身がこういったツールを使いこなすだけでなく、労働者がこういったツールを適切に活用できるようにするための支援を行うための技能もあわせて求められる。

⑤ キャリアコンサルタントとしての姿勢

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、上記のとおり、様々な知識・情報を活用した支援や、相談者個人に対する一対一の相談を超えた支援、AI等のデジタルツールを活用した支援等、様々な形での支援を行うことが求められるようになっている。

こうした中で、キャリアコンサルタントには、改めて、キャリアコンサルティングは人生に関わるものであり、キャリアコンサルタントは不断に自己研鑽に努め、自己理解・人間理解を深めていく必要があることを再認識することが求められる。

(2) 更新講習の区分の見直し

現行制度では、更新講習は、「知識講習」区分の講習において最新の知識の維持を図る必要があるすべての科目について講習を行い、「技能講習」区分の講習においてキャリアコンサルタントとしての経験に応じて必要な科目を受講者が選択して受講する仕組みとなっている。

経済社会情勢が大きく変化する中、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た一連の伴走支援や組織・環境への働きかけ、様々な専門家等と連携した支援を行うことが求められていることを踏まえると、更新講習によってこういった技能の維持向上が確実に図られるよう、当該技能に関する科目について行う講習については受講を必須とすることが適当である。なお、一定の要件を満たすスーパービジョン（1級技能士による実務に関する指導）を受けた者については、当該講習の受講を免除することとすることが適当である。

また、現行制度では、「技能講習」区分の講習については、設定できる科目が「キャリアコンサルティングに関する基本的な技能」及び「相談過程において必要な技能」に限られ、かつ、演習の時間数は講習時間数の半分超と定められているが、キャリアコンサルタントの活動領域や専門分野に対応した知識・技能に関する講習を柔軟に設定しやすくするため、こういった要件を設けない講習区分を設定することが適当である。（更新講習の区分及び科目・時間数の見直し案については別添3参照）。

(3) 講習の更新制の導入

現行制度では、講習の認定・指定については、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に確認を行う仕組みになっていないが、講習の質の確保及び適正な運営の維持を図る観点から、講習の認定・指定の有効期間を設け、講習実施機関が有効期間の延長を希望する場合は更新審査を受けることを必須とする制度を導入すべきである。

なお、更新審査にあたっては、講習の内容や運営状況、運営体制等を確認することとし、これらに問題があった場合は改善計画を提出させる等、講習実施機関が自ら運営について振り返り、必要な改善につなげることができる仕組みとすべきである。

(4) 講習に含まれるべき内容の明確化

現行制度では、講習については、科目・範囲及び時間数を定めているところであるが、各科目に含まれるべき具体的な内容については明確に示されていない。

講習の内容が、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ことができる能力の獲得及び維持向上に資するものであることを担保する観点から、講習の内容に含まれるべき内容を審査基準として明確化し、当該内容がすべて盛り込まれていることを講習の認定・指定の要件とすべきである（審査基準案については別添4参照）。

4. おわりに

本報告書では、キャリアコンサルタント講習について、キャリアコンサルタントが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能力の獲得及び維持向上を十分に図れるものにするという観点から、講習内容及び制度の見直しについて提言を行った。

国は、上記の見直しを実現するため、法令改正等の必要な措置を講じるとともに、引き続きキャリアコンサルタント講習が円滑に運営されるよう、必要な周知や、関係者・関係団体、訓練実施機関等との連絡・調整を丁寧に行うべきである。

また、講習実施機関には、上記の見直しの趣旨及び内容を十分に理解した上で、講習

の内容と講師の質の向上に取り組むことが求められる。

さらに、各キャリアコンサルタントにも、自身が相談者の人生に関わる重要な責任を負っていることを改めて自覚し、自己研鑽に取り組むことが求められる。

本報告書が、キャリアに関する専門家としてのキャリアコンサルタントの養成とキャリアコンサルティングの質の向上に寄与し、主体的に自らのキャリア形成に取り組む労働者への支援の拡充につながることを期待したい。