

# キャリアコンサルタントの継続的な学びの促進等に関する報告書

## ～ キャリアコンサルティングの普及促進と

## それを支えるキャリアコンサルタントの実践力等の資質向上 ～

1. はじめに
2. キャリアコンサルタント登録制度を取り巻く現状
  - (1) キャリアコンサルタントの活動状況
  - (2) 企業におけるキャリアコンサルティングの導入状況
  - (3) 労働者のキャリアコンサルティングのニーズ
  - (4) キャリアコンサルタント養成講習・更新講習の認定・指定状況
3. キャリアコンサルタントの「継続的な学び」についての課題
4. キャリアコンサルタントの「継続的な学び」の対応の方向性
  - (1) スーパービジョンの実施体制の整備
  - (2) 実践的なキャリアコンサルティングの機会の確保
  - (3) 地域的偏在への対応
5. 今後のキャリアコンサルタント登録制度の推進に向けて
  - (1) 企業に対するキャリアコンサルティングの普及促進
  - (2) 労働者に対するキャリアコンサルティングの利用促進
  - (3) キャリアコンサルタントを組織する団体に求められる役割
6. まとめ

## キャリアコンサルタントの継続的な学びの促進等に関する報告書

### 1. はじめに

① 第 189 回国会において成立した勤労青少年福祉法の一部を改正する法律（平成 27 年法律第 72 号）による改正後の職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号。以下「職業能力開発促進法」という。）に基づき、平成 28 年 4 月からキャリアコンサルタント登録制度が創設され、4 年余りが経過した。キャリアコンサルタントの登録者数は、令和元年 12 月現在で 4 万 7 千人を超え、順調に増加している。

② キャリアコンサルタントは、キャリア支援の専門職として、目の前のキャリア支援を求める方々個人のキャリア形成上の課題に向き合い、その解決の一助を提供する役割を担っている。同時に、個人や企業組織の背景にあるキャリアに関する社会的要請や政策課題にも向き合い、その推進や解決にも寄与する存在である。

現在、国において「一億総活躍社会」の実現に向け「働き方改革」や「人づくり革命」を進めている。その中で、キャリアコンサルタントは、例えば、非正規雇用労働者である若者や仕事と治療の両立、仕事と子育て・介護との両立に関する支援を担うことが期待される。また、「人生 100 年時代」の到来による職業人生の長期化に伴い、働く意欲のある高齢者が年齢に関わりなく活躍できる社会を実現することや Society5.0 時代に求められる人材育成において、リカレント教育を始めとする生涯にわたる個人の学び直し支援が一層重要となっており、一人ひとりの労働者がキャリアを主体的に考え、自律的にキャリアを形成するため、キャリアコンサルタントが職業生涯にわたる職業生活設計の支援を幅広く担うことが期待される。

③ こうした役割を担う上で必要な能力・知識について、平成 30 年に職業能力開発促進法施行規則等の一部改正がされ、令和 2 年度より養成講習の全体時間数が 140 時間から 150 時間に拡充されるとともに、セルフ・キャリアドックを始めとした企業におけるキャリア支援や仕事と治療の両立支援、仕事と子育て・介護の両立支援、職業生涯の長期化等に対応した科目の見直しが行われた。

④ 本検討会が昨年度とりまとめた「キャリアコンサルタントの継続的な学びの促進に関する報告書」（以下「報告書」という。）においては、キャリアコンサルタントが対応を求められる「はたらく」にまつわる社会的要請や活動

領域の一層の拡大に応じた知識や技能の幅・水準両面での充実の必要性とともに現場で十分に活躍するためには、資格試験に合格・登録した後も、継続的な学びによる資質向上と経験の蓄積が必要不可欠であることを指摘した。加えて、キャリアコンサルタントが継続的な学びに取り組むに当たっての指針のほか、スーパービジョンや実践的な経験を積むことが重要であること、高度かつ専門的な知識・技能を有する指導者の育成が必要であることを提言したところである。

- ⑤ 前年度に引き続いて令和元年度の本検討会において、キャリアコンサルタントの継続的な学びについて更に議論を深め、スーパービジョンや実践的な経験を積む機会の提供を中心に議論の内容を整理した。併せて、今後のキャリアコンサルタント登録制度やこれに関連する施策として進めていくことが望ましいと考えられる施策の方向性等についてとりまとめたので報告する。

## 2. キャリアコンサルタント登録制度を取り巻く現状

### (1) キャリアコンサルタントの活動状況

- ① キャリアコンサルタント登録制度については、平成28年4月の創設から4年が経過し、登録者数は4万人7千人（令和元年12月現在）となるなど順調に増加している。「キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査報告書（2018年4月 労働政策研究・研修機構）」によると、キャリアコンサルタントとして活動している者の主な活動領域としては、企業36.7%、ハローワークや民間職業紹介機関等の需給調整機関23.8%、大学のキャリアセンター等学校・教育機関20.2%となっており、幅広い分野で活動している。その他、医療機関や福祉施設などにも活動領域を広げている。また、キャリアコンサルタントの主な活動の領域について、2006年と2017年を比較すると「企業内」を活動の場とするキャリアコンサルタントの割合が顕著に増加している<sup>1</sup>。

- ② キャリアコンサルタントの活動地域（勤務地）については、最も多い「東京都」が全体の28.5%を占め、以下、「大阪府（10.3%）」、「神奈川県（6.0%）」、「愛知県（5.0%）」、「福岡県（3.6%）」と続き、上位5都府県で53.4%を占めており都市部に集中している。

---

<sup>1</sup> キャリアコンサルタントの主な活動領域  
(2006年(調査対象数2,254人)/2017年(調査対象数2,610人)の比較)  
公的就労支援機関(30.3%/15.5%)、民間就労支援機関(17.6%/15.5%)、企業内(24.2%/36.7%)、大学・短大他(15.8%/20.4%)、地域(6.8%/5.7%)、その他(5.3%/8.6%)

## (2) 企業におけるキャリアコンサルティングの導入状況

- ① 平成 30 年度能力開発基本調査（事業所調査）結果によると、企業におけるキャリアコンサルティングの導入状況は、44.5%となっており、その内訳をみると正社員と正社員以外の両方に対して導入している企業は 25.0%、正社員のみに対して導入している企業は 18.9%、正社員以外に対してのみ導入している企業は 0.6%である。正社員を対象としたキャリアコンサルティングの導入状況について、企業規模別の導入状況を見ると、1,000 人以上の企業規模では 65.4%、300 人以上 1000 人未満の企業では 46.1%、100 人以上 300 人未満の企業では 36.8%、50 人以上 100 人未満の企業では 36.2%、30 人以上 50 人未満の企業では 31.4%となっており、大企業と比較して、中小企業において導入割合が低くなっている。
- ② 正社員と正社員以外での実施状況を比較すると、正社員に対してキャリアコンサルティングを行う仕組みを導入している事業所割合は 44.0%であり、3 年平均でみると増加傾向にある。一方、正社員以外に対してキャリアコンサルティングを行う仕組みを導入している事業所割合は、28.0%と同じく増加傾向となっているが、正社員と比べると低い水準である。企業におけるキャリアコンサルティングの導入について、広がりが見られるものの、導入状況については両者に差が見られる。
- ③ なお、上記調査による「キャリアコンサルティング」は、キャリアコンサルタントを含むキャリア関係の有資格者によるものに限定されるものではなく、キャリアコンサルタントが実施しているものに限ると 8.3%であり、企業におけるキャリアコンサルタントの活用は限定的である。

## (3) 労働者のキャリアコンサルティングのニーズ

- ① 平成 30 年度能力開発基本調査（個人調査）結果によると、労働者の 76.4%が「自己開発(能力開発)に問題がある」と回答しており、その理由としては、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」などの理由を挙げる人の割合が多いほか、「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なものか分からない」、「適当な教育訓練機関が見つからない」、「自分の目指すキャリアが分からない」等の理由が挙げられている。一方、「キャリアコンサルタントによる相談の利用の要望」については、正社員では「費用を負担することなく、社内で利用できるのであれば、利用したい」が 30.3%、「費用を負担することなく、社外で利用できるのであれば、利用したい」が 24.2%で合わせると 54.5%となっている。また、正社員以外では「費

用を負担することなく、社内で利用できるのであれば、利用したい」が21.5%、「費用を負担することなく、社外で利用できるのであれば、利用したい」が15.0%で合わせると36.5%となっている。

- ② また、同調査において、自らのキャリアについて相談した労働者の92.2%が、「キャリアに関する相談（キャリアコンサルティング）が役に立った」と回答しており、役に立った内容としては「仕事に対する意識が高まった」と回答する人の割合が多いほか、正社員では「自分の目指すべきキャリアが明確になった」、「自己啓発を行うきっかけになった」という内容が、正社員以外では「現在の会社で働き続ける意欲がわいた」等が挙げられている。

#### （４） キャリアコンサルタント養成講習・更新講習の認定・指定状況

- ① キャリアコンサルタント養成講習・更新講習については、厚生労働大臣による養成講習の認定数が21講習20機関（令和2年4月1日時点）、更新講習については、知識講習の指定数が35講習28機関（同時点）、技能講習の指定数が432講習79機関（同時点）となっている。平成29年4月1日時点と比較すると、その時点では、養成講習の認定数が17講習15機関、更新講習については、知識講習の指定数が12講習10機関、技能講習の指定数が105講習20機関であり、特に技能講習について講習数及び講習機関数ともに大幅に増加している。

- ② 一方、開催地域を見ると、東京都や大阪府など都市部を中心に設定されており、地域によっては設定される講習の数やメニュー・開講時期等の選択肢が十分でないケースがある。地方在住のキャリアコンサルタントにとっては、養成講習や更新講習の選択肢が限定的なものにとどまる場合が散見される状況にある。

### 3. キャリアコンサルタントの「継続的な学び」についての課題

- ① キャリアコンサルタント登録制度の創設以降、キャリアコンサルタントは労働者の職業選択、職業生活設計、職業能力開発・向上に関する相談・助言・指導を行うキャリア支援の専門職としての養成が進んでいるところであり、引き続きキャリアコンサルタントの養成を進めるとともに、キャリアコンサルタントの質の向上に努めていく必要がある。そのためには、キャリアコンサルタント自身の継続的な学びが重要であることは論を俟たない。

- ② キャリアコンサルタントの支援内容は高次に対人的かつ専門的な業務であり、円滑な業務遂行には組織やクライアント（相談者）から信頼を得ることが前提となる。対人支援に携わる者として、理論や深い知見に裏付けされた豊富な実務経験やスキルとともに、キャリア支援の専門職としての社会的責任感を持った振る舞いや相手を尊重する姿勢も併せて求められる。また、昨今の傾向として、相談内容が複雑化・高度化しており、相談の背景には、発達障害やメンタルヘルス上の課題を抱えるクライアントも増加している。こうした課題に関する適切な知識や技能を身に付けることが必要であることは言うまでもないが、必要に応じて経験や知識がより豊富なキャリアコンサルタントに対して助言を求めるほか、例えば医療の観点からの助言が必要な場合には、クライアントの主治医等、他の専門家へ適切にリファーする能力も求められる。こうした業務の複雑化・高度化に適切に対応するため、活動を始めたばかりの初心者のみならず、経験を積んだキャリアコンサルタントについても、日常的に他の専門家とのネットワークを構築し、横連携することが求められるほか、定期的にスーパービジョンを受けることを通じて、常に自己点検を行い、自己課題を明確化すること等により、主体的に高みを目指して行動変容することが求められる。
- ③ しかしながら、こうした観点からの実態として「キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査（2018年4月 労働政策研究・研修機構）」によると、能力の維持・向上に当たって、「キャリアコンサルティングに関するスーパーバイザーによる助言・指導を受ける」と回答したキャリアコンサルタントは全回答者の13.7%に留まっているところであり、必要に応じて、適確にスーパービジョンを受けることができるような環境を整備していく必要がある。
- ④ また、現状ではキャリアコンサルタント資格取得後に実践経験の機会が得られる場面があるかどうかは、個々のキャリアコンサルタントの状況に委ねられており、一部には実践の機会が得られず、スキルアップができないといった声も聞かれるところである。キャリアコンサルタントが習得した能力を十分に発揮できるようにするためには、実践経験は不可欠であり、その機会を確保できるような環境整備が必要である。
- ⑤ 加えて、キャリアコンサルタント登録制度の枠組みでは、更新講習による学びの機会の提供がキャリアコンサルタントの質の維持・向上において中心的な役割をなすものであり、更新講習は厚生労働省令に示す必要な基準を満

たすものが指定されており、講習内容について一定の質の担保が図られているものである。昨今のとりわけ更新講習機関の参入増加の傾向の中で、それぞれの講習機関は、更新講習機関が果たすべき「キャリアコンサルタントの質の維持・向上のために必要となる講習の提供」という役割の重要性を改めて十分認識した上で、雇用環境や社会情勢の変化に即応しながら、キャリアコンサルタントが身に付けておくべき情報を的確に提供していくことが求められる。

また、同時に、更新講習は多数の講習が設定されていることから、キャリアコンサルタント自身が個々人の業務状況や能力に応じて、習得が求められる知識・技能を付与する更新講習を適切に選択できるよう、更新講習の情報提供のあり方等についても検討が必要である。

- ⑥ さらに、キャリアコンサルタントの活動地域に地域的な偏在がみられるとともに、養成・更新講習の受講機会についても地域的な偏在がみられる。都市部以外の地域での講習の受講機会は限定的なものとなっていることから、地域で活動するキャリアコンサルタントの学びの機会の確保等の支援が必要である。

#### 4. キャリアコンサルタントの「継続的な学び」の対応の方向性

##### (1) スーパービジョンの実施体制の整備

- ① キャリア支援におけるスーパービジョンについては、前回報告書において「事例の理解や対応方針・技法の検討を主目的とする事例検討の要素に加え、教育的介入を通じたスーパーバイザーの成長と、同時にクライアントのキャリア形成の支援等の要素を含むものであり、さらにはそれらを通じた組織活性化への貢献を図るものとして期待される」ものとし整理されており、本報告書においても同様の位置づけとして捉えるものである。
- ② 現状では、スーパービジョンは、属人的な方法論や考え方を含む多岐に亘る手法が存在しているため、いわゆる流派（特定の理論や学派等）を超えたスーパービジョンのスキームやスーパービジョンを行う指導者（スーパーバイザー）として基盤となる必要な知識や技能のほか、倫理面を含む資質の要件が必ずしも明らかになっていない。このため、厚生労働省では「平成31年度キャリアコンサルタントの実践力強化に関する調査研究事業」<sup>2)</sup>において、「スーパービジョンの標準的スキーム」や「スーパーバ

---

<sup>2)</sup> 特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会への委託事業

イザーに求められる水準」、「スーパーバイザーの養成プログラム」に関する調査・検討が行われ、スーパーバイザーの基盤となる能力や養成プログラムについて一定の整理がされ、今後さらに検討・検証していくこととしている。

- ③ スーパーバイザーは、実践経験の豊富さとともに幅広い理論や技法にも精通し、指導対象のキャリアコンサルタントの技能水準や教育段階に応じて適切に指導ができる必要がある。また、高い倫理観や責任感を備え、クライアント（相談者）及びスーパーバイザーであるキャリアコンサルタントから十分に信頼を得られる人材であることが求められる。加えて、スーパーバイザーは、専門領域を牽引する先導者として指導対象のキャリアコンサルタントがキャリア支援の専門職として活躍するために向き合うべき課題や特徴、伸ばすべきスキルなどをチェックする立場にある。従って、スーパーバイザーとしての役割の重要性、責任の重さに鑑み、こうした役割を十分に担える人材であることが求められるとともに、スーパーバイザー自身についても、指導者として質の維持、向上が求められる。
- ④ 今後、スーパーバイザーに求められる役割や上記の研究事業の成果を踏まえた上で、スーパービジョンの普及を図るため、スーパーバイザーに必要な基盤的な知識や技能、倫理を含む養成カリキュラムを構築し、スーパーバイザーの養成を進める取組みなど、更なる検討を進めていく必要がある。その際、スーパーバイザーの養成を進めていく上では、指導者としての活動の出発点に当たる1級キャリアコンサルタント技能士等の中からスーパーバイザーを養成することが現実的と考えられる。
- ⑤ また、キャリアコンサルタントの活動領域の拡大・多様化に対応しつつ質の向上を図るためには、スーパーバイザーが自身の軸足を置く活動領域において、業種・職種ごとのキャリア特性や活用する具体の技法等について専門知識やスキルを更に深化させる姿勢が不可欠である。特に、企業領域において活動しているキャリアコンサルタントの場合は、クライアントである社員に対して個別にアプローチすることに留まらず、当該社員のキャリア形成の支援を行うにあたり、上司や企業の人事部等への働きかけが必要となるなど、企業組織・環境に理解や協力を促すアプローチが求められる。このため、組織に対するアプローチという観点からのスーパービジョンの意義が増していること踏まえ、クライアントへの直接的なアプローチを基盤に置きつつも、組織との関係構築の姿勢や効果的なアプローチの



技法を有したキャリア支援領域のスーパーバイザーの育成を進めていく必要がある。

- ⑥ 加えて、キャリアコンサルタントがスーパーバイザーによるスーパービジョンの機会を適時、適切に得るために、養成講習・更新講習機関に限らず、教育・研究機関や職能団体、その他キャリアコンサルタントを組織する団体などによるスーパービジョンの機会の提供の在り方を検討していく必要がある。その際、スーパービジョンを受けることを希望するキャリアコンサルタントが身につけておくべき知識や能力と、それを適切に指導できるスーパーバイザーの専門領域・活動領域に関するマッチングが図られるような取組みについても検討の必要があると考えられる。

## (2) 実践的なキャリアコンサルティングの機会の確保

- ① キャリアコンサルタントの能力の向上に当たっては、実践経験を積むことが不可欠である。クライアント（相談者）側からすれば、一般的にはキャリアコンサルタントとしての相談経験が豊富なキャリアコンサルタントを求め、相談経験の浅い又は経験のないキャリアコンサルタントは、資格取得後も実践的な経験を積む機会に恵まれないといった事態が続くことになる。こうした事態を可能な限り回避するためにも、必要に応じて実践経験やそれに近い緊張感のある場面でキャリアコンサルティングを行う経験の積み重ねが必要である。
- ② 実践経験の場としては、具体的には、経験豊富なキャリアコンサルタントが相談者にキャリアコンサルティングを実際に行っている場面に同席することやスーパービジョンを受けることのほか、ワークショップの補助、企業からの協力を得て知識や能力は備えているがまだ十分に活躍の機会に恵まれていないキャリアコンサルタントを活用し、従業員に対するキャリアコンサルティングの場を提供してもらうことなどが考えられる。企業からこうした協力を得るためには、必要に応じて企業からの協力が得られやすいような配慮が必要な場合があるため、その点についても留意が必要である。
- ③ また、実践経験の場を確保する方策としては、例えば、更新講習機関が更新講習終了後のフォローアップとして行うことや、教育・研究機関、職能団体、その他キャリアコンサルタントを組織する団体が提供することが考えられる。これらの関係する団体が、業界全体の底上げのため、協力し

て実践経験の機会を積極的に提供していく方を今後検討していくことが望まれる。

### (3) 地域的偏在への対応

- ① キャリアコンサルタントは都市部を中心にその多くが活動しており、都市部以外の地域におけるキャリアコンサルティングの機会の確保が課題となっている。このため、地域で活動するキャリアコンサルタントの養成を進めていく必要がある。
  
- ② また、養成講習や更新講習について、受講ニーズを踏まえた上で、地域においても講習の設定を積極的に進めていく必要がある。養成講習や更新講習において既に一部で e-ラーニングが取り入れられているが、e-ラーニングの導入についても必要に応じて行うなど地域のキャリアコンサルタントが受講しやすくなるような対応を進めていく必要がある。ただし、e-ラーニングの導入は地域を問わず受講しやすいため、受講機会の確保の点においてメリットがある一方、講師と受講生の間でのリアルタイムの応答が難しい場合もあるため、講座内容・手法について慎重に精査を行い、講習内容の質の維持が十分に図られるよう並行して取り組むことが必要である。

## 5. 今後のキャリアコンサルタント登録制度の推進に向けて

### (1) 企業に対するキャリアコンサルティングの普及促進

- ① 企業領域におけるキャリアコンサルタントの活動の場は広がりを見せているものの、前述のとおりキャリアコンサルタントの活用は限定的な水準にとどまっている。企業規模別の状況を見ると、特に中小企業においてはまだ導入の余地が大きい。少子高齢化が進み労働力人口が減少していく環境にあって、企業が、優れた人材を確保し、定着につなげていくためには、労働者の主体的なキャリア形成を重視・尊重する人材育成を進めていくことが重要であり、キャリアコンサルタントを活用する意義は一層増していくものと考えられる。
  
- ② 「人生 100 年時代」を見据えた職業生活の長期化や AI の進展、働き方改革、仕事と子育て・介護の両立、仕事と治療との両立など、労働者が自身の働き方やキャリアについて改めて考える機会が以前よりも増している。キャリアコンサルタントの役割としては、そうした労働者一人ひとりに寄り添い、労働者がキャリアについて自律的に考え実行に移すことを支援す

ることにある。キャリア支援に関する専門的知識や蓄積したスキルの活用により、労働者のこれまでのキャリアや価値観を整理し、今後目指すキャリアの道筋を効果的に明確化する。そして、キャリア開発やより付加価値の高い仕事への意欲の向上につなげていくことがその役割となる。また、キャリアコンサルタントは個々の労働者へのキャリアコンサルティングを踏まえ、同時に、企業に対し、組織・人事上の課題を把握した上で、労働者の主体的なキャリア開発を重視・尊重するような人材育成を行う組織作りを後押しする改善提案等を実践する役割を持つ。その中で、労働者は自律的なキャリア形成に取り組むようになり、組織としてみた場合には、人材の定着や組織全体の活性化、ひいては生産性向上につながることで期待されるものとなる。

- ③ しかしながら、こうしたキャリアコンサルタントが果たし得る役割や効果について、企業経営層に十分な理解が得られているとは言えない状況である。これまで、国において「セルフ・キャリアドック普及拡大加速化事業」を実施し、企業に対してセルフ・キャリアドックの導入を促し、従業員の主体的なキャリア形成を支援するサービスを展開してきたところである。令和2年度には当該事業を拡充し、新たに「キャリア形成サポートセンター」<sup>3</sup>として、セルフ・キャリアドックの導入を支援する拠点を拡充し、更なる普及促進を図ることとしている。まずは、企業において、国の事業を積極的に活用し、セルフ・キャリアドックをトライアル的に導入することによって、その効果を企業経営層及び労働者自身にも実感してもらうことが糸口となり、重要なステップとなる。
- ④ また、「職業訓練及びキャリアコンサルティングの統計的手法による効果検証」（2019年3月 労働政策研究・研修機構）によると、キャリアの専門家に相談経験がある場合は、相談経験がない場合と比較すると「収入」、「仕事上の地位」、「仕事内容」、「職場の人間関係」、「職業生活全般」、「現在の生活全般」に対する満足度がいずれも高いという結果が出ている。産業界、企業においては、経営層や人事担当部署にこうした客観的なデータを含め、キャリアコンサルティングの有用性の認知を促す取組を進めてい

---

<sup>3</sup> 労働者が高齢期を見据えたキャリアプランの再設計をすることや企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組みの導入を支援する拠点を整備し、全国でサービスを提供。セルフ・キャリアドック拠点は令和元年度5箇所から令和2年度は11箇所に拡充。

く必要がある。

- ⑤ 加えて、キャリアコンサルタントが企業の規模や業種等を踏まえてそれぞれの企業の実情に応じた支援を適切に行えることは、企業におけるキャリアコンサルタントの活用が進むために重要である。そのためには、例えば、更新講習の内容に企業規模や産業別の支援の特徴などを網羅した内容を設定することが考えられる。それぞれの企業におけるキャリア開発や人事・労務制度等の仕組みとキャリアコンサルティングがより密接に相互関連性を持つ形で従業員のキャリア形成支援を行っていくことが求められる。

## (2) 労働者に対するキャリアコンサルティングの利用促進

- ① 現状を見ると、労働者の多くが自己の能力開発に何らかの課題を感じており、キャリアコンサルティングへの一定の潜在的なニーズがあるものの、実際にキャリアコンサルタントによるキャリアコンサルティングを受ける機会は限定的である。特に非正規雇用社員は正社員と比較して、キャリアコンサルティングを受ける機会が少ない傾向にあり、また、相談ニーズについても正社員と比較して低い傾向にあるが、その背景としては、キャリアコンサルティングを受ける機会がそもそも少ないことやキャリアコンサルタントの活動が十分知られていない可能性もあり、非正規雇用社員を含め、キャリアコンサルティングを受けやすい環境づくりを進めていく必要がある。
- ② 国において新たに整備されたキャリア形成サポートセンターでは、在職労働者を対象にキャリアコンサルティングを行う相談窓口を地域に設け、キャリアの棚卸しやキャリアプランの設計を支援するサービスを全国的に展開する。国においては、キャリア形成サポートセンターについて労働者に積極的な周知を進めていくことや労働者が利用しやすいような工夫（例えば、労働者が活用しやすい時間帯での相談の実施やオンラインで相談を受け付ける体制の整備など）により、労働者の同センターの活用を促していく必要がある。
- ③ また、キャリアコンサルティングを実際に受けた労働者の多くが、仕事への意識の高まりや自己啓発につながるなど高い評価をしているところであり、企業経営層のみならず、労働者に対しても、こうしたキャリアコンサルティングの有用性について、積極的に周知していく必要がある。

### (3) キャリアコンサルタントを組織する団体に求められる役割

① キャリアコンサルタントを組織する団体としては、具体的には、キャリアコンサルタント登録機関、養成・更新講習機関、教育・研究機関、職能団体などが考えられる。キャリアコンサルタントを組織する団体の役割の中核をなすものとしては、上述のような、スーパービジョンや実践的なキャリアコンサルティングの機会提供のほか、例えば、研修会の開催やキャリアコンサルタント同士の経験交流会などキャリアコンサルタントの研鑽につながる機会を積極的に提供することが考えられる。

また、研鑽の機会の提供によるキャリアコンサルタントの継続的な学びを支えることを中心に据えながら、キャリアコンサルタントとしての社会的使命感に裏打ちされた信頼性を保持することにつながるような団体となることが求められる。

② キャリアコンサルタントを組織する団体が、組織横断的に、または、キャリアコンサルタントとしての個々人の枠を超えて、キャリアコンサルタントの有用性の更なる認知を進めていくことやキャリアコンサルタント登録制度全体の更なる推進を目的として、各種の提言を行っていくことなどが考えられる。キャリアコンサルタント登録制度運営上の重要構成機関である指定登録機関、登録試験機関、厚生労働大臣認定の養成講習機関及び同指定の更新講習機関は、それぞれの立場で登録制度の本旨を誠実に踏まえ果たすべき役割を認識したうえで、キャリアコンサルティングの普及、キャリアコンサルタントの養成にあたっての社会的責務を負い、それぞれの活動を行うものである。これらの各機関の自覚と共通認識の下で、キャリアコンサルタント登録制度は初めて適切な運用が担保されるものであり、健全なキャリアコンサルタント組織団体のあり方について引き続き議論していく必要がある。

## 6. まとめ

① 本報告書では、キャリアコンサルタントの継続的な学びを進める観点から想定されるスーパービジョンや実践的な機会の確保について、その提供の主体と考えられるキャリアコンサルタント組織団体等も含めて、今後、更に検討すべき課題を整理した。加えて、キャリアコンサルタント登録制度における全体的な課題についての整理を試みた。

② 今後、職業生活の長期化、働き方の多様化が更に進むなかで、労使双方とも働く期間の長さや変化への対応を強く意識する環境に置かれることとな

る。その中で、労働者個人の主体的なキャリア形成に関する支援を行い、また、キャリア実現の「場」である企業との関わりを持つキャリア支援の専門職としてのキャリアコンサルタントに寄せられる期待はより大きなものとなることが予想される。個々のキャリアコンサルタントがしっかりとそれに応えていかねばならない。また、そのためにも、国においては、キャリアコンサルティングの一層の普及と、それを支えるキャリアコンサルタントの資質向上が図られるような環境整備に取り組む必要がある。キャリアコンサルタント個々人の継続的な学びは、その資質向上及び全体の質の向上につながり、それがキャリアコンサルタント登録制度の信頼度を強固なものとし、ひいてはキャリアコンサルティングの需要の拡大に結びつくものと考えられる。

- ③ 継続的な学びの観点以外にも、前述した課題にあるとおり、キャリアコンサルティングの有用性についての社会的な認知やキャリアコンサルタントの活用についての広がりには途上段階にある。今後一層、社会的な認知や活用が広がっていくように、企業内でのキャリアコンサルティングの普及促進や企業外でも広くキャリアコンサルティングを受けられる環境整備・仕組みの導入などについて、引き続き議論を深めていくが必要ある。

- ④ 国において新たに整備されたキャリア形成サポートセンターは、キャリア支援についての社会インフラの充実を指向するものであり、企業及び労働者等に向けた新たなメッセージのひとつとなるものである。

同センターでは、既に記載したとおりキャリアコンサルティングをキーワードに、労働者に対してはキャリアの棚卸しやキャリアプランの再設計に関する支援サービスを展開するとともに、企業に対してはセルフ・キャリアドックの導入を促し、従業員の主体的なキャリア形成を支援するサービスを展開する。こうした事業を通じて、更にキャリアコンサルタントやキャリアコンサルティングがより広く社会において認知・理解が進むことを期待する。

また、実際に企業等においてキャリアコンサルティングやキャリア研修が社内の仕組みとしてしっかり根付くことで、企業の経営・人事戦略と、個々の従業員のキャリア充実が両立するような企業風土につながることを期待するところである。

- ⑤ 本報告書を通じて、キャリアコンサルタントやこれを志す方、キャリアコンサルタントの養成機関、職能団体等の質保証に関わる方々が、今後、キャリアコンサルタントに期待される方向性を再確認いただき、キャリアコン

ルタント登録制度全体の更なる信頼を高めるためのそれぞれの取組に結びつくことを期待し、結びとする。