

平成 25 年度「キャリア・コンサルティング研究会
ーキャリア・コンサルタントが有するキャリア・コンサル
ティング能力の実態等に関する検討部会」

報 告 書

平成 26 年 3 月

目 次

I	はじめに.....	3
II	本調査研究の目的.....	3
III	キャリア・コンサルティングを巡る最近の動き	4
IV	キャリア・コンサルティングを巡る現状と課題	6
	1. キャリア・コンサルタントの数とその量的拡大・質の向上	6
	2. キャリア・コンサルティングの能力要件の見直し	7
	3. 活動領域ごとのキャリア・コンサルタントの役割と求められる能力	7
	4. 若年者、非正規雇用労働者等に対するキャリア・コンサルティングの必要性.....	8
V	実態調査の概要.....	10
	1. アンケート調査実施概要	10
	2. ヒアリング実施概要	11
VI	実態調査の分析結果.....	12
	1. アンケート調査結果	12
	(1) キャリア・コンサルタント資格の種類.....	12
	(2) 回答者であるキャリア・コンサルタントの属性.....	13
	(3) キャリア・コンサルティングに関連する活動状況について.....	16
	(4) キャリア・コンサルタントの資質確保に必要な能力について	22
	(5) キャリア・コンサルタントの活用状況と現場ニーズの関係	29
	(6) 若年者や非正規雇用労働者の支援の際に必要なと感じる知識・スキル・心構え	32
	(7) 過去の調査結果との比較（年齢・活動領域・就業形態の推移）	36
	2. 実態調査結果の分析	38
	(1) キャリア・コンサルタントが現場で活かしている能力と求められている能力	38
	(2) 活動が密で経験が長いキャリア・コンサルタントが活用している能力	45
	(3) キャリア・コンサルタントが活動領域別に活用している能力	52
	(4) キャリア・コンサルタントが活動内容別に活用している能力	60
	(5) 若年者や非正規雇用の労働者が支援対象の場合に活用している能力	66
	(6) 職業紹介を過去に経験したことがあるキャリア・コンサルタントが 活用している能力	83
	(7) 他の専門性を活かしたキャリア・コンサルティングの可能性.....	86

VII	調査結果を通じて把握された実態と今後の方向性	89
1.	調査結果を通じて把握された実態	89
2.	調査結果を踏まえた今後の施策展開等の方向性	92
	(1) キャリア・コンサルタントが習得していくべき能力について	92
	(2) キャリア・コンサルティングに必要な能力の習得・向上のための方策について ..	97
VIII	終わりに.....	101

巻末資料

概 要

【調査の趣旨・目的】

- 標準レベルのキャリア・コンサルタント(注)の能力要件に照らして、キャリア・コンサルタントがキャリア・コンサルティングの活動の現場で活かしている能力、求められている能力等についてアンケート調査等により実態を把握して、研修の実施等今後の能力の向上を図るための施策の検討を行う。

(注) キャリア・コンサルタント養成講座(140時間。厚生労働省が示した養成モデルカリキュラム(キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識やスキル)を満たすもの)の受講等を経て、キャリア・コンサルタント能力評価試験に合格した者等

1. キャリア・コンサルタントに必要な能力・スキルについてのアンケート調査の結果

- 調査方法：WEB上でのアンケート調査
- 調査対象：標準レベル以上のキャリア・コンサルタント（延べ31,173人）
- 調査時期：2013年9月2日～9月25日
- 回答者数：3865名（回収率12.4%）

活動状況等		現場で「活かしている」能力、「求められている」能力	
活動状況	「ほぼ毎日活動」44.0%、「不定期に活動」25.6%、「活動していない」15.1%。	平均的なキャリア・コンサルタント	- 知識では、「自己理解に関する視点や手法」などの能力項目が「活かしている」割合が大きく、また、「個人的特性等への留意点」、「専門機関へのリファール」、「職業能力開発に関する情報」などは、「求められている」割合の方が「活かしている」割合より特に大きい。 - スキルでは、「受容的共感的な態度での相談」などが「活用している」割合が大きく、また、「心理検査（職業適性検査）の選択・実施」、「グループアプローチ」、「能力開発プログラムの作成・見直し、情報提供」などは「求められている」割合の方が「活用している」割合より特に大きい。
活動領域	公的就職支援機関20.6%、企業内20.2%、大学等17.0%、民間就職支援機関15.3%、地域（NPO等）7.0%、民間教育訓練機関5.0%。	活動が密で経験が長いキャリア・コンサルタント	- 全体平均と比較して、全ての能力項目で、「活かしている」割合が大きい。 - また、知識、スキルで「求められている」割合とほとんど差がない。
活動期間	「5年以上10年未満」31.5%、「13年以上5年未満」20.5%、「10年以上」18.0%。	活動領域別のキャリア・コンサルタント	①企業で活動しているキャリア・コンサルタントは、知識では「メンタルヘルスやストレスに関する法令・指針・理論等」、「雇い管理の仕組みや人事労務施策」などを、スキルでは「受容的共感的な態度での相談」などを「活用している」割合が大きい。 ②教育機関は、知識では「学校教育制度やキャリア教育のあり方」などを、スキルでは「職場体験への理解・実行の助言」、「グループアプローチ」などを「活用している」割合が大きい。 ③就職支援機関は、知識では「職業分類や職業に関する情報」、「労働市場や雇用の動向」などを、スキルでは「職業経験の棚卸し」、「今後の進め方や見直しなどの適切な助言」、「職業や労働市場に関する情報収集・活用方法の助言」などを「活用している」割合が大きい。
支援の対象	「若年者（35歳未満）が主な対象」54.9%、「非正規雇用の労働者が主な対象」26.2%。	若年者が主対象のキャリア・コンサルタント	知識では「学校教育制度やキャリア教育のあり方」、「個人的特性等への留意点」など、スキルでは「グループアプローチ」や「職場体験への理解・実行の助言」などが「活かしている」割合が特に高い。
		非正規雇用の労働者が主対象のキャリア・コンサルタント	知識では、「ジョブカード制度」、「労働関係法規や社会保障制度」、「職業能力開発に関する情報」など、スキルでは「ジョブ・カード作成支援」などが「活かしている」割合が特に高い。
		就職支援を経験したことがあるキャリア・コンサルタント	知識、スキルのほとんどの項目で、就職支援を経験したことがない場合より、「活かしている」割合が大きい。
		他の専門性を活かしたキャリア・コンサルティングの可能性	社会保障労務士資格を有するキャリア・コンサルタントは「労働関係法規や社会保障制度」、「雇い管理の仕組みや人事労務施策」などの知識を相談に生かすなど、フアイナンス・プランナーも含めて専門性を相談の中で生かしている。

2. 調査結果を踏まえた今後の施策展開等の方向性

(1) キャリア・コンサルタントが習得していくべき能力について

①共通して「求められている」と「活かしている」の差が大きい項目に留意すること	・ 知識では、①個人の特性等への留意点、②専門機関へのリファーマー、③キャリア教育のあり方、④職業能力開発に関する情報において、スキルでは、①心理検査（職業適性検査）の選択・実施、②グループアプローチ、③能力開発プログラムの作成・見直し、情報提供において、「求められている」と「活かしている」の差が大きい。こうした項目に留意することが必要。
②活動が密で経験が長いキャリア・コンサルタントをモデルとすること	・ 活動が密で経験が長い（ほぼ毎日活動、活動期間5年以上）キャリア・コンサルタントは、全体と比較して全ての能力要件について、「活かしている」割合が多く、「求められている」と「活かしている」の差が小さい。このことから、これらのキャリア・コンサルタントをモデルとすることがより有効。
③活動領域等を意識すること	・ キャリア・コンサルタントとして、さらに能力を習得していく場合や、公的機関や民間機関がキャリア・コンサルタントを対象とした研修、講座等を開催する場合には、活動領域別に、活かしている能力、求められている能力に違いがみられる能力項目を意識することが必要。
④主な支援対象者を意識すること	・ 若年者を対象としたキャリア・コンサルティングに必要な能力の習得に当たっては、若年者を主たる対象者とするキャリア・コンサルタントが活かしている能力、求められている能力、それらに差がある能力項目を意識することが必要。非正規雇用の労働者についても同様。

(2) キャリア・コンサルティングに必要な能力の習得・向上のための方策について

①キャリア・コンサルティングの能力向上のための研修等の実施	⑥キャリア・コンサルティング事例集の作成
・ 求められている能力と活かしている能力の差などを踏まえ、とともに、研修等の機会について時期、場所、内容等の情報が得られる仕組み作りが重要。	・ 必要な知識、スキルなどを意識した上で、キャリア・コンサルティングに係る事例集を作成し、広く提供するとともに、勉強会等の場で活用していくことが必要。
②キャリア・コンサルタントの経験交流会の実施	⑦効果的なキャリア・コンサルティングのためのツールの提供
・ 活動が密で経験が長いキャリア・コンサルタントとの情報交換、知識・スキルの習得方法を学ぶ観点から有効。学習する機会が比較的に少ない地域での開催なども期待。	・ 相談者の有する課題や利用の目的のほか、キャリア・コンサルタントの知識、スキルに応じ、ツールを選択できるように提供していくことが重要。
③キャリア・コンサルティングの実践機会の提供	⑧キャリア・コンサルタント能力評価試験への反映
・ 資格はあるが活動経験がない者に対して実務経験の機会を提供するとともに、活動機会の少ない者に対して経験を積みませ、活動量を増やすことを期待。	・ 「活用している」割合や「求められている」割合が高い能力は、キャリア・コンサルタント能力評価試験の出題や養成講座カリキュラムを作成する際に意識していくことが必要。
④職業情報等キャリア・コンサルティングに必要な情報提供	⑨職業相談経験者等の資格取得促進
・ 職業や労働市場、労働関連法規や社会保険制度等は社会のニーズ等により変化するものであり、情報収集方法を学ぶことができるよう、インフラの整備が必要。	・ 職業相談経験者はキャリア・コンサルティングに必要な知識、スキルを活かしている割合が多いため、キャリア・コンサルタントの資格取得を促進することが考えられる。
⑤スーパービジョンを受けられる機会の提供	⑩社労士等他の専門家の資格取得促進
・ スーパービジョンは、その機会が少ないこと、費用がかかること、それらの情報が不足していることなどの課題がある。機会の提供について留意していくことが必要。	・ 社会保険労務士の資格を有するキャリア・コンサルタントは、中小企業への意識を高めることが考えられるため、キャリア・コンサルタントの資格取得を促進することが考えられる。

本 編

I はじめに

職業生涯の長期化や働き方の多様化が進むとともに、産業・就業構造の変化や経済情勢の変化により、職業生活の変更を余儀なくされることが増えていることから、個々人が自律的にキャリアを形成していくことの必要性が高まっている。

このため、個々人が、必要な時に安心してキャリア・コンサルティングを受けることができるよう、環境を整備し、キャリア・コンサルティングの活用を一層進めていくことが重要である。

このような中、キャリア・コンサルティング¹をめぐる現況をみると、国のキャリア・コンサルティングの普及促進策、及びその担い手であるキャリア・コンサルタントの養成に官民が取り組んできたことにより、キャリア・コンサルタント²の人数は、平成24年度末で約8万1000人となり、活動領域も求職者等のマッチング支援を行う就職支援機関にとどまらず、企業、大学等教育機関、さらに地域へと広がりをみせているが、キャリアチェンジ、キャリアアップに係る支援の必要性を考えると、質・量ともにさらに充実させていくことが必要である。

II 本調査研究の目的

キャリア・コンサルタントの養成と資質の確保に必要な能力体系については、平成17年度の見直し以降のキャリア教育、若者自立支援、ジョブ・カード制度の推進等キャリア・コンサルタントを取り巻く環境の変化や活動領域の拡大により、平成23年度において、標準レベルのキャリア・コンサルタントに求められる能力要件の見直しが行われたところである。

そのため、本調査研究においては、この能力要件に照らして、キャリア・コンサルタントがキャリア・コンサルティングの現場で活かしている能力、現場で求められている能力等について実態を把握して、研修の実施等、今後の能力向上を図るための施策の検討を行う。

検討に当たっては、キャリア・コンサルティングをめぐる最近の状況を踏まえるとともに、「平成23年度キャリア・コンサルティング研究会－キャリア・コンサルタント自身のキャリア形成のあり方部会」（以下、「キャリア形成部会」という。）及び「平成24年度キャリア・コンサルティング研究会－中小企業におけるキャリア・コンサルティング部会」（以下、「中小企業部会」という。）における検討結果を踏まえることとする。

¹ 個人が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援（平成19年11月 厚生労働省「キャリア・コンサルタント制度の在り方に関する検討会」報告書）

² キャリア・コンサルティングについて体系的に学び、資格等を有している、「キャリア・コンサルティング技能士」、「標準レベルキャリア・コンサルタント」のほか、体系的には学んでいないが、ジョブ・カードの交付に係る講習を受けた「登録キャリア・コンサルタント」を含む。

具体的には、キャリア・コンサルティングの普及がより必要な企業、及びその取り巻く情勢等から一層の支援が必要と考えられる若年者に焦点を当てるとともに、非正規雇用労働者の能力開発抜本強化に関する検討会報告書の指摘による将来的な能力要件の見直し、及び社会保険労務士等がキャリア・コンサルティングを行うことによる中小企業への普及の可能性なども視野において行うこととする。

Ⅲ キャリア・コンサルティングを巡る最近の動き

このところ、キャリア・コンサルティングに対する期待は、急速に高まっている。平成24年12月に取りまとめられた厚生労働省の「非正規雇用労働者の能力開発抜本強化に関する検討会」報告書には、非正規雇用の労働者が自らのキャリアについて相談できるよう環境を整備するためにキャリア・コンサルタントなどの人材を育成し、その育成に当たっては労働者の希望や能力、労働市場の動向等を踏まえて真にそのキャリアアップにつながるような助言を行うことができるコンサルティング能力を高めることが重要である旨が盛り込まれている。

また、平成25年6月に閣議決定された日本再興戦略においては、経済のグローバル化や少子高齢化の中で、新たな経済成長のために、全ての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できる「全員参加の社会」を構築することとされ、特に、意欲のある非正規雇用の若年者等が自らの可能性を最大限に高め、キャリアアップ、キャリアチェンジできるよう、資格取得等につながる自発的な教育訓練の受講を始め、社会人の学び直しを促進することとされた。

これを受けて、労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会及び職業能力開発分科会において、中長期的なキャリア形成支援について議論がなされ、平成25年12月に取りまとめられた雇用保険部会報告書においては、支援の対象となる訓練の選択に当たり、キャリアアップのために必要かつ有効な教育訓練はどのようなものであるかを相談するため、原則として、本人がキャリア・コンサルティングを受ける、とされている。

また、平成25年12月にとりまとめられた職業能力開発分科会報告書においては、支援措置を行っていくためには、上記のキャリア・コンサルティングを実施するキャリア・コンサルタントの養成・確保、研修の実施など、その質・量の確保のための取組みを進めていくことが重要である旨述べられている。

さらに、平成25年12月に政府の産業競争力会議雇用・人材分科会においてとりまとめられた中間整理では、柔軟で多様な働き方ができる社会の構築に当たってカギとなるのは、「職務・能力を明確にし、キャリアを大切に作るシステム」への変革であるとし、そのため、キャリアアップ、キャリアチェンジを考える機会を多くの国民に提供するための方策として、キャリア・コンサルタントの養成計画を策定し、確実に養成することとともに、キャリア・コンサルティングの体制整備が確実に進むよう、具体的な方策の検討を行い、速やかに実行に移すことが必要である旨が述べられている。

平成26年1月には労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会報告書において、派遣元事業主が、希望する派遣労働者に対してキャリア・コンサルティングを実施することなどが盛り込まれているほか、2月には雇用政策研究会報告書においても、労働者の職業生活設計に即した職業選択や職業訓練等を効果的に行うためには、キャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングの実施が有効であり、また、キャリア・コンサルティングは転職活動における求職者の気持ちの切り替え（意欲の向上や就職に向けた視野の拡大等）にも資するとされている。

このように日本再興戦略を受けて、審議会や研究会の場においてキャリア・コンサルタント育成・確保のための方向性が打ち出される中、本研究でキャリア・コンサルティングの現場で活かしている、また、求められる能力の実態を把握してキャリア・コンサルタントの能力向上のための方策等を検討していくことは、まさに時宜を得たことといえる。

Ⅳ キャリア・コンサルティングを巡る現状と課題

1. キャリア・コンサルタントの数とその量的拡大・質の向上

平成13年の職業能力開発促進法の改正以降、キャリア・コンサルティングを担う専門人材として、キャリア・コンサルタントの養成が進められ、平成24年度末におけるキャリア・コンサルタントの数は、登録キャリア・コンサルタントを含め8万人を超えたが、前節で紹介した各種報告書で指摘されているように、キャリア・コンサルタントの質及び量のさらなる確保が求められているところである。

キャリア・コンサルタントは、キャリア・コンサルティングについて体系的に学び、資格等を有する「キャリア・コンサルティング技能士」、「標準レベルキャリア・コンサルタント」のほか、「登録キャリア・コンサルタント」から構成される。「キャリア・コンサルティング技能士」、「標準レベルキャリア・コンサルタント」は、平成25年3月末現在約3.7万人³にとどまっている。

キャリア・コンサルティング技能士(1級・2級)(検定)

- 技能検定職種のひとつとして実施されているキャリア・コンサルティング技能検定(1級(指導レベル)及び2級(熟練レベル))合格者。

標準レベルキャリア・コンサルタント(資格)

- キャリア・コンサルタント養成講座(140時間。厚生労働省が示した養成モデルカリキュラム(※)を満たすもの)を受講等を経て、キャリア・コンサルタント能力評価試験に合格した者等。
 - ※ キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識やスキル(キャリア理論、カウンセリング理論、職業能力開発、人事労理・労働関係法の知識、カウンセリング・スキル、適性検査等)

登録キャリア・コンサルタント(ジョブ・カード講習受講者等)

- ジョブ・カード講習(※)(8時間程度)を修了した者等。
 - ※ ジョブ・カード制度の概要、ジョブ・カードの作成支援、交付方法等
 - ※ キャリア・コンサルタント有資格者のほか、人事・労務関係業務の経験がある等一定の要件を満たす者も受けることができる。
- 登録キャリア・コンサルタントのみがジョブ・カードを交付できる。

³ 特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会による。同協議会を構成する機関から輩出した標準レベルキャリア・コンサルタント等の累積人数であり、資格呼称を有しない履修者も一部含まれている。なお、所属団体の資格を失効した場合は含まれず、一方、1人で複数の団体の資格を保有している方はダブルカウントされている。

2. キャリア・コンサルティングの能力要件の見直し

平成 14 年にキャリア・コンサルタント制度がスタートし、キャリア・コンサルティングを行うために必要な基本的知識、スキル等が検討され、各領域に共通に求められる標準的なレベルとしての能力体系が策定されるとともに、これを習得するためのモデルカリキュラムが示された。この能力体系は、社会経済情勢の変化、キャリア・コンサルティングに係る施策の創設や充実等により、これまで平成 17 年度と平成 23 年度に見直しが行われ、これに伴って、養成講座及び能力評価試験の内容も能力体系の見直しに対応して充実してきた。

直近の平成 23 年度の見直しにおいては、キャリア・コンサルタントに求められる活動領域の広がりや、キャリア教育への取り組み強化などを踏まえ、キャリア教育、若者自立支援、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング、人事・労務管理に関する知識・スキル等が拡充された。これに対応して、養成講座のモデルカリキュラムの講義、演習の時間数が拡充された。

能力体系はキャリア・コンサルティングの質を確保するために必要なものであることから、社会経済情勢や制度の充実等によって見直しを行っていくとともに、現場における実態を把握し、能力体系により習得した知識・スキルが十分活かされているか、相談者等のニーズに十分応えられているかを検証していくことが必要である。

3. 活動領域ごとのキャリア・コンサルタントの役割と求められる能力

キャリア形成部会報告書によると、企業におけるキャリア・コンサルタントの役割は、キャリアに関する悩み相談、若年社員の定着支援、中高年のキャリア再構築等であり、求められる能力は、従業員の現状・立場等の理解、社内の制度・風土の理解等であった。また、中小企業部会報告書によると、中小企業においては、企業内の教育訓練が充実していないなど自律的なキャリア形成を進めていく必要性はより高いが、コスト面から外部人材の活用についても意識しつつ、普及を検討していくことが重要であるとされている。

次に、キャリア形成部会報告書によりその他の領域について見てみる。

まず、就職支援機関では、求人・求職のマッチング等の役割があり、職業・業界に関する知識・理解、労働関係法令・労働施策の知識・理解、労働市場の理解等の能力が必要とされる。

教育機関では、学生の就職活動支援、キャリア教育の推進等の役割があり、面接指導、キャリアシート等作成支援力、セミナー等の企画・運営力、ファシリテーション能力、大学組織・方針等の理解等の能力が必要とされる。

地域機関では、ニート等への支援のため、就職前段階の相談支援、社会参加支援などの役割があり、カウンセリングスキルやネットワーク構築力、リファーする判断力等が必要とされる。

4. 若年者、非正規雇用労働者等に対するキャリア・コンサルティングの必要性

(1) 若年者

若年者の完全失業率⁴は他の年齢層に比べて高く、平成 24 年平均の完全失業率をみると、年齢計が 4.3%であるのに対し、15 歳から 24 歳が 8.1%、25 歳から 34 歳が 5.5%となっている。

新規学卒者の就職内定率⁵をみると、平成 25 年 3 月卒業の新規大卒者は 93.3%（平成 25 年 4 月 1 日現在）、新規高卒者は 97.6%（平成 25 年 3 月末現在）でありいずれも前年同期を上回ったが、求人倍率を過去の水準と比較すると就職環境は依然として厳しい状況である。

また、若年無業者⁶の数は、平成 24 年の平均が 63 万人と、若年人口が減少する中で高止まりしている。

フリーター⁷の数は、平成 15 年をピークに 5 年連続減少後、増加傾向にあったが、平成 24 年は前年差 4 万人減の 180 万人となっている。

(2) 非正規雇用の労働者

平成 24 年の非正規雇用（パート、アルバイト、派遣社員、契約職員・嘱託、その他）の労働者は労働者全体の 3 分の 1 を超え（35.2%）、過去最高の水準となっている⁸。特に 15～24 歳の若年層は、1990 年代半ばから 2000 年代初めにかけて大きく上昇している。

また、正社員として働く機会がなく、非正規雇用で働いている者（不本意正規）の割合は上昇傾向にある（1999 年 14.0%、2010 年 22.5%）。

(3) 企業におけるキャリア・コンサルティングへの取組状況

平成 23 年度中にキャリア・コンサルティングを行うしくみを導入している事業所は、慣行として実施されているものを含め、23.8%であった⁹。しかしながら、制度として導入している割合をみると、平成 22 年度までの数年間は 5%前後で推移しており、普及が進んでいるとは言えない。なお、企業規模別に見ると、従業員数が 1,000 人以上の企業は 41.0%だが、企業規模が小さいほど導入の割合は低い。

⁴ 「労働力人口」に占める「完全失業者」の割合

⁵ 大学卒業者については厚生労働省・文部科学省「大学等卒業予定者就職内定状況調査」、高校卒業者については厚生労働省「職業安定業務統計」

⁶ 15～34 歳の非労働力人口のうち家事も通学もしていない者

⁷ 15～34 歳の男性又は未婚の女性（学生を除く）で、パート・アルバイトとして働く者又はこれを希望する者

⁸ 総務省「労働力調査」及び厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」

⁹ 厚生労働省「能力開発基本調査」（常用労働者 30 人以上を雇用している企業・事業所を対象）。平成 24 年度調査では、質問文の一部を変え、明確に制度化されていなくとも、慣行として行われるものも含まれる旨明記していることから、経年比較に当たっては留意が必要である。

以上のように、新規学卒者の就職内定率は改善しているものの、依然としてその就職環境は厳しいことや、ニート数の増加、非正規雇用の労働者数の割合は過去最高水準である中で、企業におけるキャリア・コンサルティングの制度としての普及は進んでいるとはいえない。このようなことから、キャリア・コンサルティングに求められる期待や役割は大きい状況が続いている。

V 実態調査の概要

1. アンケート調査実施概要

キャリア・コンサルタントの活動分野とその有する能力等の実態を把握するために、キャリア・コンサルタント能力評価試験実施団体の協力を得て、Web 上でのアンケート調査によって把握している。

(1) 調査対象

- ・ 標準レベル以上のキャリア・コンサルタント（延べ 31,173 人¹⁰）

(2) 調査方法

- ・ アンケート調査は、標準レベル以上のキャリア・コンサルタントに対してリンク先 URL を広報、あるいは URL を記載した E メールを送付し、インターネット上に設置するアンケートフォームに Web 上で回答して頂いた。
- ・ なお、Eメールの送付は、キャリア・コンサルティング協議会および試験実施団体から、調査対象となるキャリア・コンサルタントに対して、直接送付して頂いている。
- ・ キャリア・コンサルタントは、Web 上でアンケートに回答し、その結果を集計した。

(3) 調査時期

- ・ 2013 年 9 月 2 日～2013 年 9 月 25 日

(4) 回答者数

- ・ 3,865 名（全回答者 3,889 名のうち、非対象者 24 名を除く）（回収率 12.4%¹¹）

¹⁰ 複数の資格を重複して取得しているキャリア・コンサルタントも多数いるため、実際の人数よりも延べ人数は過剰に計上されていることに留意が必要。なお、以前、キャリア・コンサルタント養成講座または能力評価試験を実施していた（現在は実施していない）機関に対してはアンケートの協力を依頼していないため、4 ページに記載した標準レベル以上のキャリア・コンサルタント数の約 3.7 万人と異なっている。

¹¹ 回収率の母数は、標準レベル以上のキャリア・コンサルタントの延べ人数である。

2. ヒアリング実施概要

アンケート調査結果の解釈や分析を補完するなど、部会での検討の基礎資料とするため、関係者を対象としてヒアリングを実施した。

(1) 対象

- ・ 指導レベル、熟練レベル又は標準レベルのキャリア・コンサルタントを活動領域別におよそ 10 件程度。可能な場合は複数名のグループヒアリングとした。

(2) 主なヒアリング項目

- ・ 平成 23 年度能力要件、アンケート調査結果などを踏まえて、キャリア・コンサルタントが今後習得すべき能力の内容、方法
- ・ 上記のうち、特に若年者支援、非正規雇用労働者支援に向けて、キャリア・コンサルタントが今後習得すべき能力の内容、方法
- ・ キャリア・コンサルタントが抱えている能力向上の課題に対する解決策

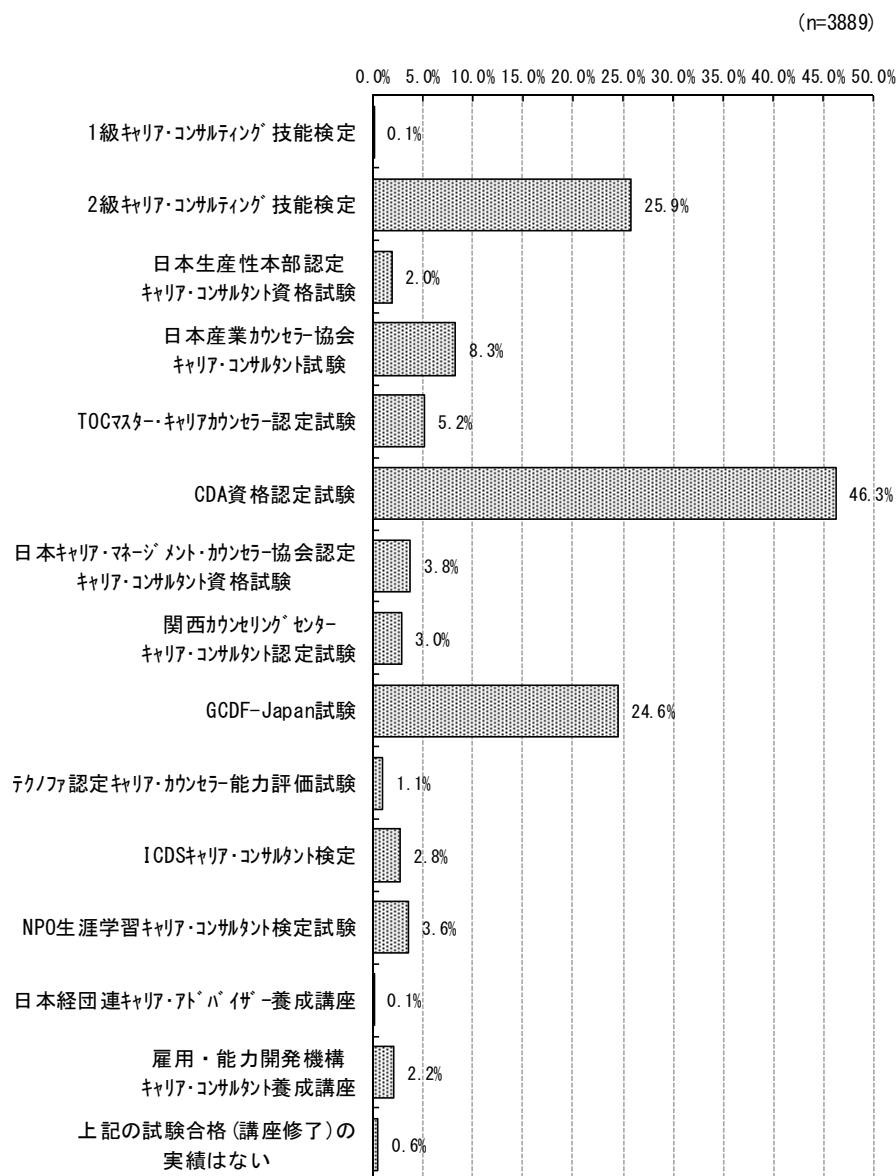
VI 実態調査の分析結果

1. アンケート調査結果

(1) キャリア・コンサルタント資格の種類

回答者が合格したキャリア・コンサルタントに関する試験等を見ると、「CDA 資格認定試験」の割合が最も高く 46.3%となっている。次いで、「2 級キャリア・コンサルティング技能検定 (25.9%)」、「GCDF-Japan 試験 (24.6%)」となっている。

図表-1 合格したキャリア・コンサルタントに関する試験等

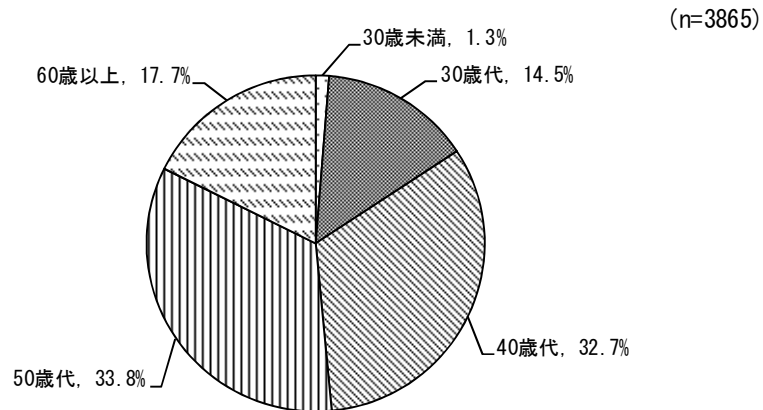


(2) 回答者であるキャリア・コンサルタントの属性

①年齢

回答者の年齢を見ると、「50 歳代」の割合が最も高く 33.8%となっている。次いで、「40 歳代 (32.7%)」、「60 歳以上 (17.7%)」となっている。

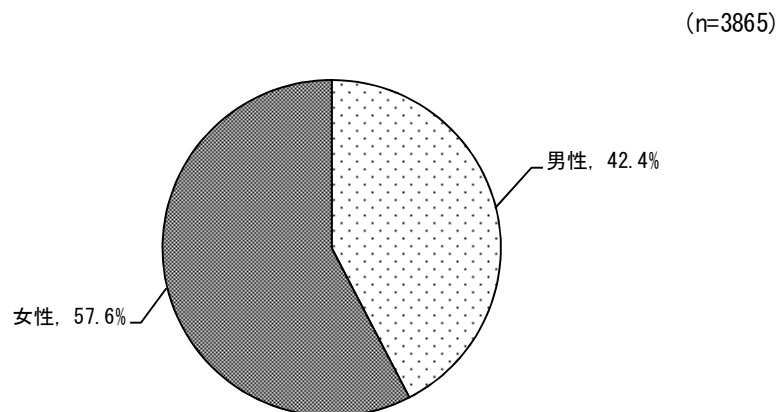
図表-2 年齢 (SA)



②性別

回答者の性別を見ると、「女性」が 57.6%、「男性」が 42.4%となっている。

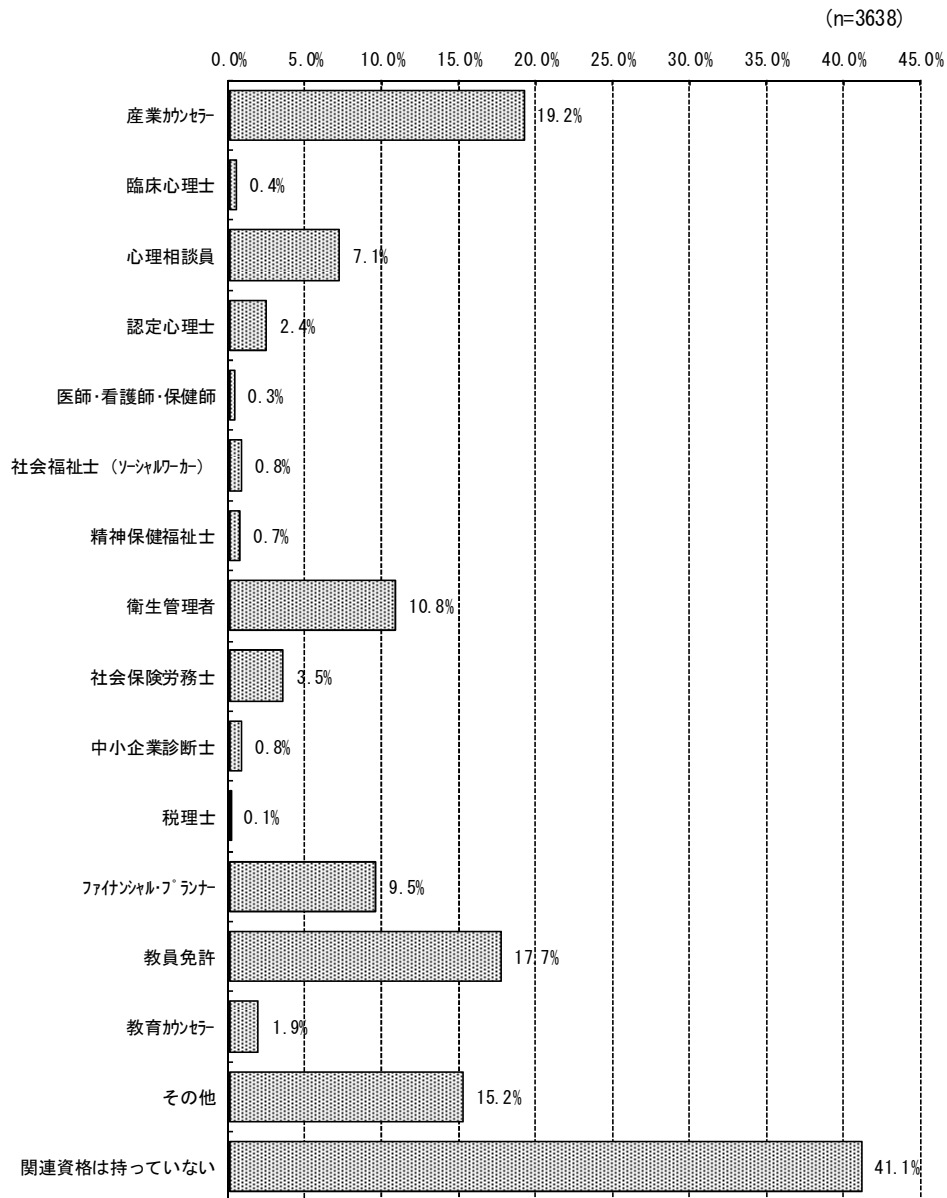
図表-3 性別 (SA)



③保有する関連資格

回答者が保有する関連資格を見ると、「関連資格は持っていない」の割合が最も高く41.1%となっている。次いで、「産業カウンセラー（19.2%）」、「教員免許（17.7%）」となっている。

図表-4 保有する関連資格（SA）

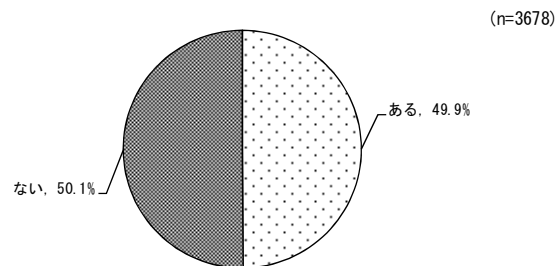


④キャリア・コンサルタントになる前の仕事経験

a) 人事・労務管理（労働組合を含む）

回答者がキャリア・コンサルタントになる前に、人事・労務管理（労働組合を含む）の仕事の経験があるかを見ると、「ない」が 50.1%、「ある」が 49.9%となっている。

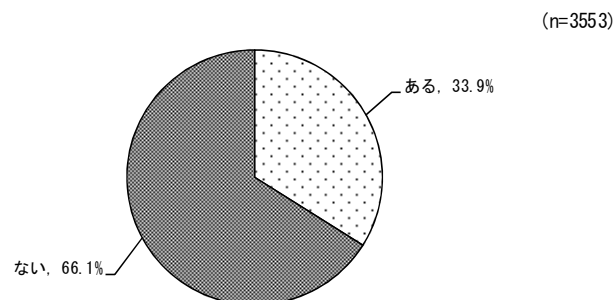
図表-5 キャリコン以前の仕事経験_人事・労務管理（労働組合を含む）（SA）



b) 職業紹介

回答者がキャリア・コンサルタントになる前に、職業紹介の仕事の経験があるかを見ると、「ない」が 66.1%、「ある」が 33.9%となっている。

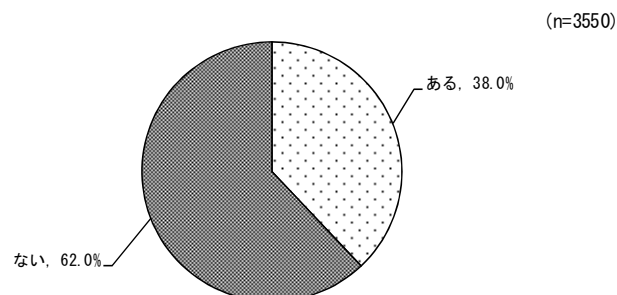
図表-6 キャリコン以前の仕事経験_職業紹介（SA）



c) 職業と直接は関係しない相談業務（メンタル相談など）

職業と直接は関係しない相談業務（メンタル相談など）の仕事の経験があるかを見ると、「ない」が 62.0%、「ある」が 38.0%となっている。

図表-7 キャリコン以前の仕事経験_職業と直接は関係しない相談業務（メンタル相談など）（SA）

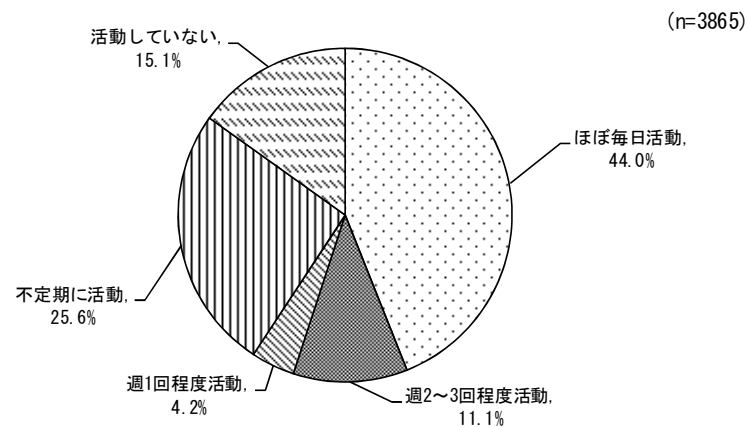


(3) キャリア・コンサルティングに関連する活動状況について

①キャリア・コンサルティングに関連する活動頻度

回答者のキャリア・コンサルティングに関連する活動頻度を見ると、「ほぼ毎日活動」の割合が最も高く 44.0%となっている。次いで、「不定期に活動 (25.6%)」、「活動していない (15.1%)」となっている。

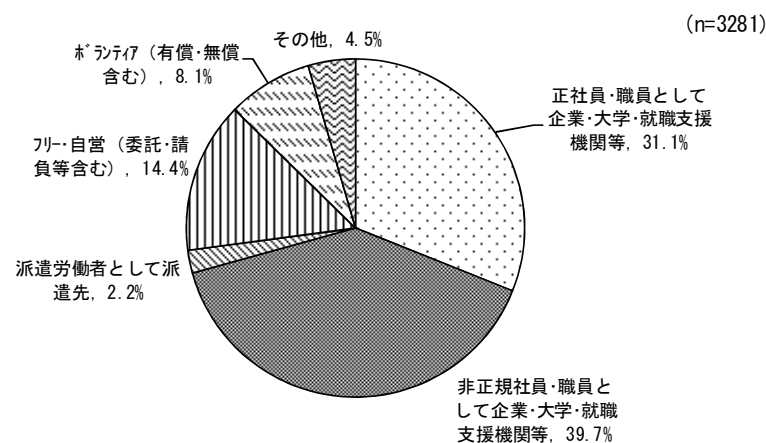
図表-8 キャリア・コンサルタントに関連する活動頻度 (SA)



②キャリア・コンサルティングに関連する就業形態

回答者のキャリア・コンサルティングに関連する就業形態を見ると、「非正規社員・職員として企業・大学・就職支援機関等」の割合が最も高く 39.7%となっている。次いで、「正社員・職員として企業・大学・就職支援機関等 (31.1%)」、「フリー・自営 (委託・請負等含む) (14.4%)」となっている。

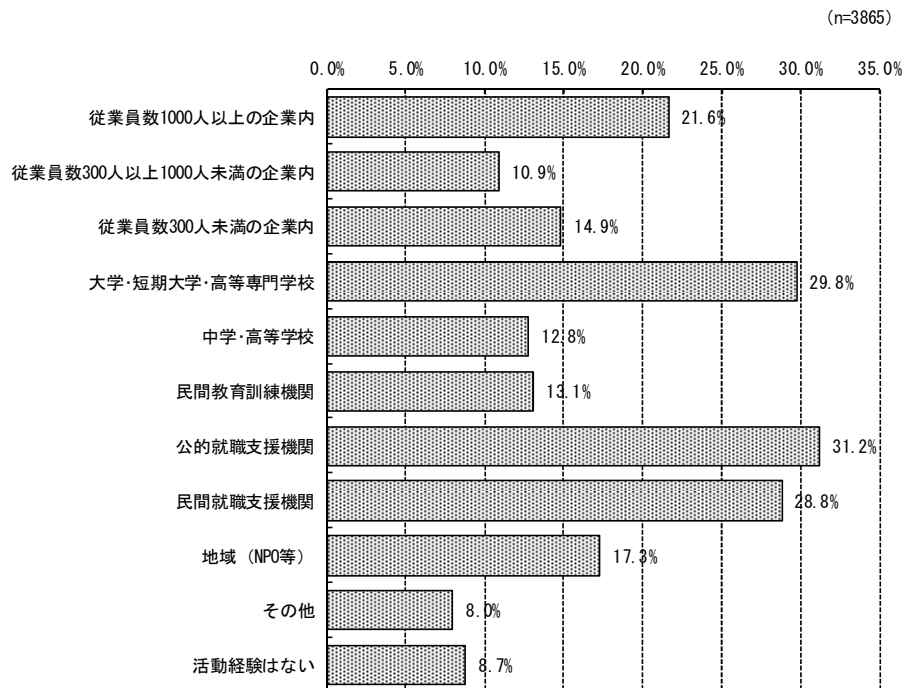
図表-9 キャリア・コンサルティングに関連する就業形態 (SA)



③これまでに経験した活動領域

回答者のこれまでに経験した活動領域を見ると、「公的就職支援機関」の割合が最も高く 31.2%となっている。次いで、「大学・短期大学・高等専門学校（29.8%）」、「民間就職支援機関（28.8%）」となっている。

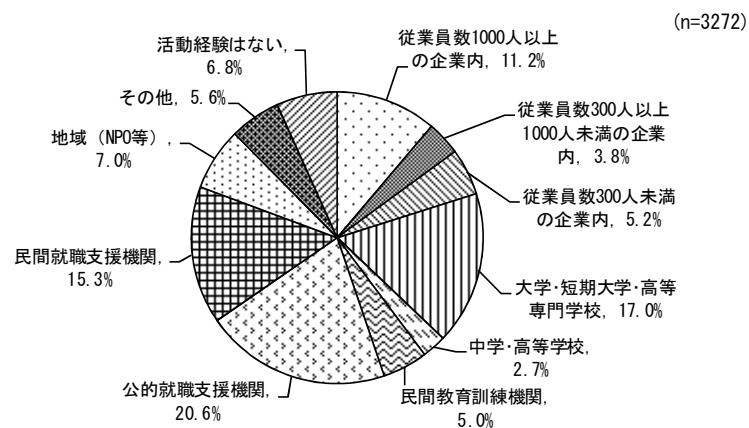
図表-10 これまでに経験した活動領域（MA）



④現在の活動領域

回答者の現在の活動領域を見ると、「公的就職支援機関」の割合が最も高く 20.6%となっている。次いで、「大学・短期大学・高等専門学校（17.0%）」、「民間就職支援機関（15.3%）」となっている。

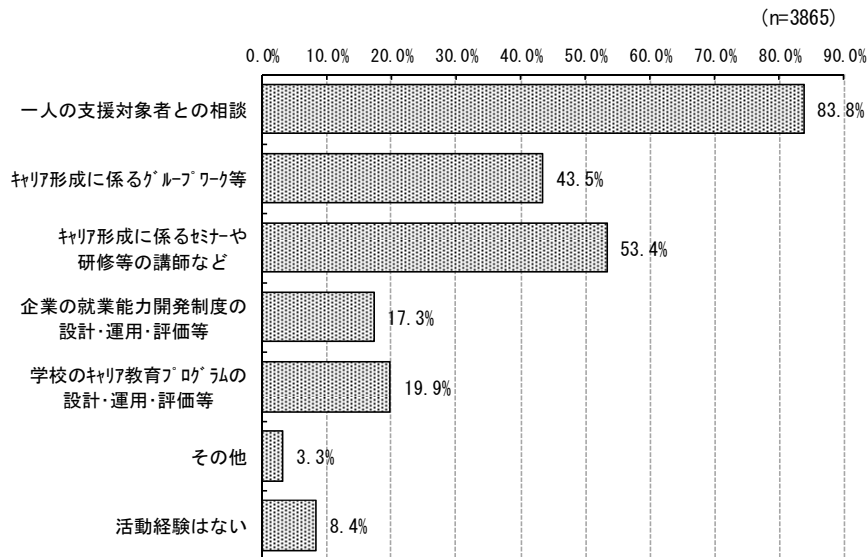
図表-11 現在の活動領域（SA）



⑤これまでに経験した活動内容

回答者のこれまでに経験した活動内容を見ると、「一人の支援対象者との相談」の割合が最も高く 83.8%となっている。次いで、「キャリア形成に係るセミナーや研修等の講師など（53.4%）」、「キャリア形成に係るグループワーク等（43.5%）」となっている。

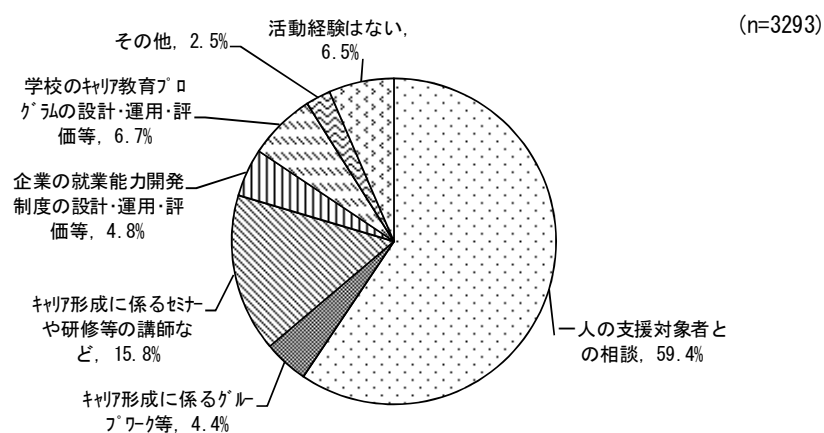
図表-12 これまでに経験した活動内容（MA）



⑥現在の活動内容

回答者の現在の活動内容を見ると、「一人の支援対象者との相談」の割合が最も高く 59.4%となっている。次いで、「キャリア形成に係るセミナーや研修等の講師など（15.8%）」、「学校のキャリア教育プログラムの設計・運用・評価等（6.7%）」となっている。

図表-13 現在の活動内容（SA）

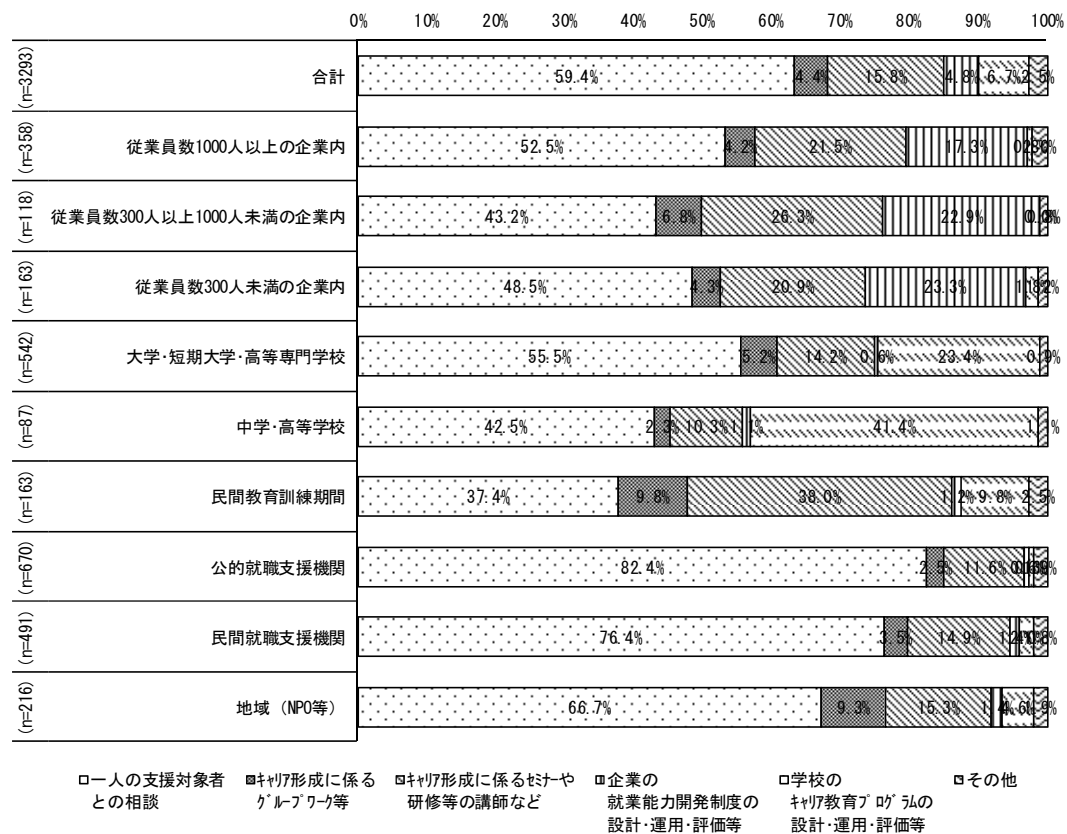


⑥現在の活動領域における主な活動内容

現在の活動領域別に、回答者の主な活動内容を見ると、全体としては、「一人の支援対象者との相談」の割合が最も高く 59.4%となっているが、その中でも公的就職支援機関では 82.4%、民間就職支援機関では 76.4%と高い割合を占めている。

また、「キャリア形成に係るセミナーや研修等の講師など」は全体としては 15.8%だが、民間教育訓練機関では 38.0%と非常に高い割合を示している。

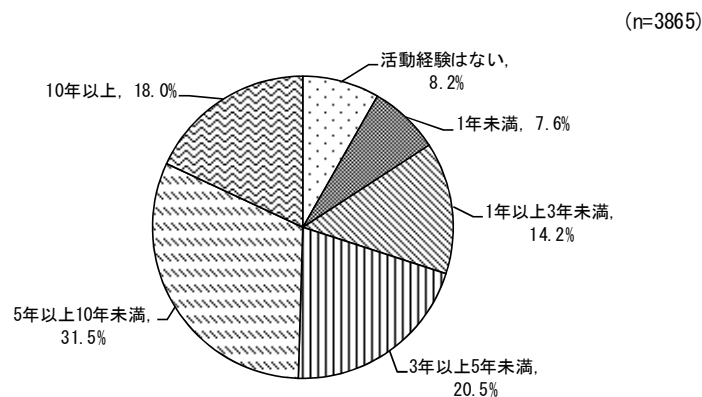
図表-14 現在の活動領域における主な活動内容（SA）



⑦通算活動期間

回答者の通算活動期間を見ると、「5年以上10年未満」の割合が最も高く31.5%となっている。次いで、「3年以上5年未満（20.5%）」、「10年以上（18.0%）」となっている。

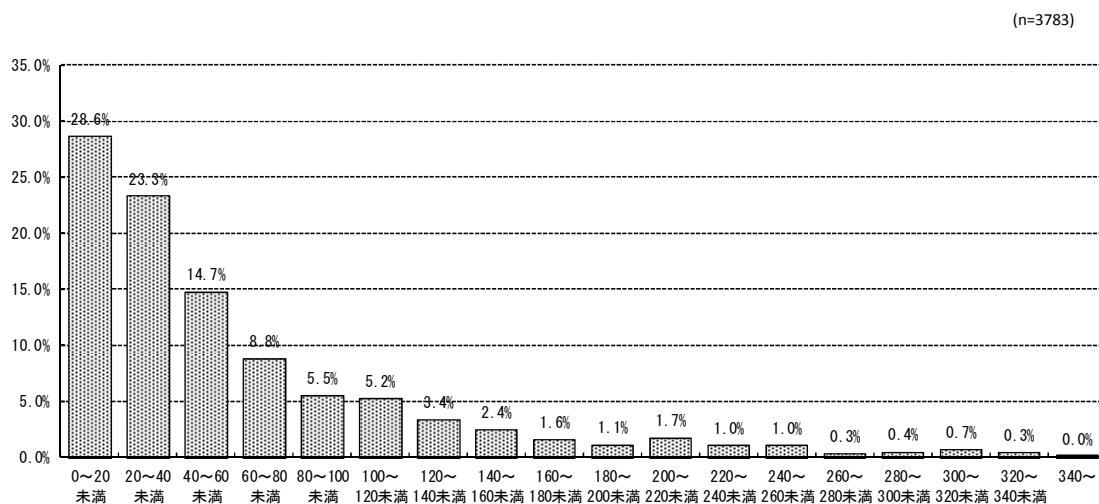
図表-15 通算活動期間（SA）



⑧過去1年間の自己研鑽の時間

回答者の過去1年間の自己研鑽の時間を見ると、20時間未満の割合が28.6%となっている（そのうち0時間が6.6%）。一方で、200時間以上の自己研鑽を実施している割合は、5.4%となっている¹²。

図表-16 過去1年間の自己研鑽の時間の分布（SA）



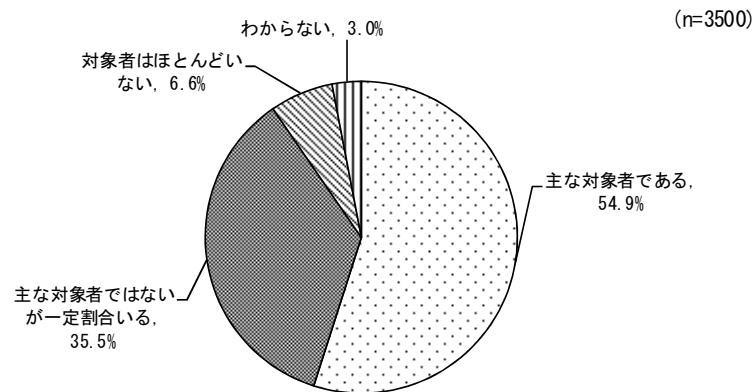
¹² ここでの「自己研鑽の時間」とは、「研修・講座などへの参加」、「自主勉強会」「スーパービジョンを受ける」「その他」に限定した、過去一年間の合計時間である。

⑨キャリア・コンサルティングの対象

a) 若年者（35 歳未満）

回答者のキャリア・コンサルティングの対象として、若年者（35 歳未満）がどれくらいいるかを見ると、「主な対象者である」とする割合が最も高く 54.9%、「主な対象者ではないが一定割合いる」の 35.5%と合わせると 90.4%となっている。

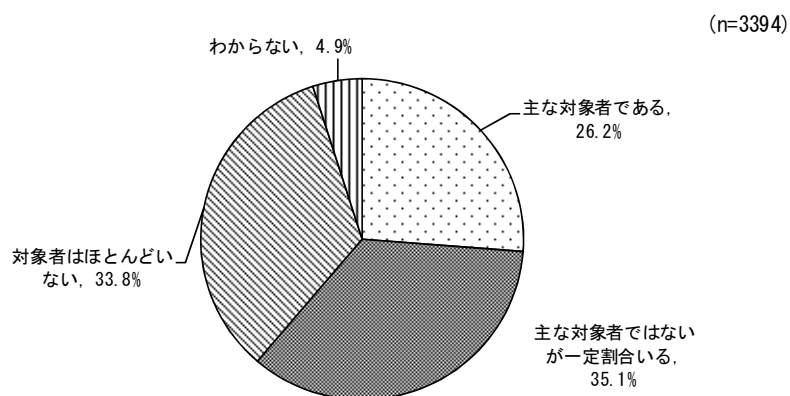
図表-17 キャリア・コンサルティングの対象者_若年者（35 歳未満）（SA）



b) 非正規社員（契約、嘱託、パート、派遣等）

回答者のキャリア・コンサルティングの対象として、非正規社員（契約、嘱託、パート、派遣等）がどれくらいいるかを見ると、「主な対象者ではないが一定割合いる」とする割合が最も高く 35.1%、次いで、「対象者はほとんどいない（33.8%）」となっている。

図表-18 キャリア・コンサルティングの対象者
_非正規社員（契約、嘱託、パート、派遣等）（SA）



（４）キャリア・コンサルタントの資質確保に必要となる能力について

アンケートでは、キャリア・コンサルタントが現場で活かしている能力、求められている能力を、平成 23 年に見直しが行われたキャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系に基づき、知識・スキル・心構えの三区区分とした。

知識については能力体系の「Ⅱ キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識」に基づき 17 項目、スキルについては「Ⅲ キャリア・コンサルティングの相談実施において必要なスキル」に基づき 25 項目、心構えについては「Ⅰ キャリア・コンサルティングの社会的意義に関する理解」と「Ⅳ キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的实施に係る能力」を合わせて 14 項目とした。

このため、本研究のアンケート結果の集計、分析において用いている「心構え」には、キャリア・コンサルティングに係る意義、役割、活動範囲等の理解の他、キャリア・コンサルティング実施に当たっての行動や態度等が含まれている。

また、キャリア・コンサルタント自身に対して、アンケートでは、多数の知識・スキル・心構えの項目について、「現場で求められているか」を尋ねている。回答には、各項目や回答者のとらえ方によって、相談者から求められているものと組織から求められているものなどが含まれることになることに留意する必要がある。この点についてはヒアリング（巻末資料ヒアリング結果概要）を参照されたい。

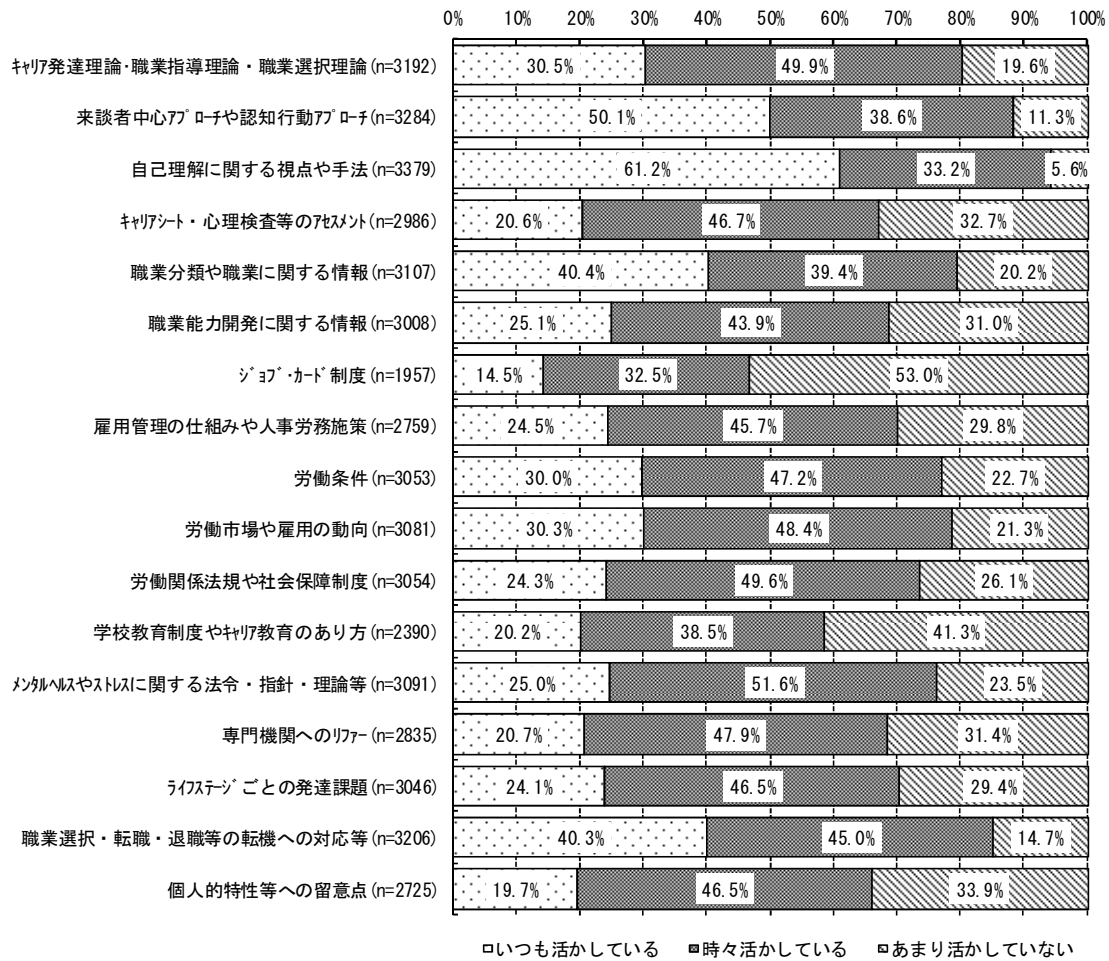
①キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識¹³

a) 現場で活かしている知識

キャリア・コンサルティングに関連する活動を行っている主な現場で活かしている知識について、「活かす機会がない」という回答を除いた集計結果を見ると、「いつも活かしている」と「時々活かしている」の割合の合計が最も高いのは、「自己理解に関する視点や手法」で 94.4%となっている。次いで、「来談者中心アプローチや認知行動アプローチ（88.7%）」、「職業選択・転職・退職等の転機への対応等（85.3%）」となっている。

¹³ 「①キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識」については、『活用する機会がない』とするキャリア・コンサルタントを除いて集計をしている。全てを含めた集計結果は、次節の集計結果を参照。

図表-19 現場で活かしている知識（SA）¹⁴

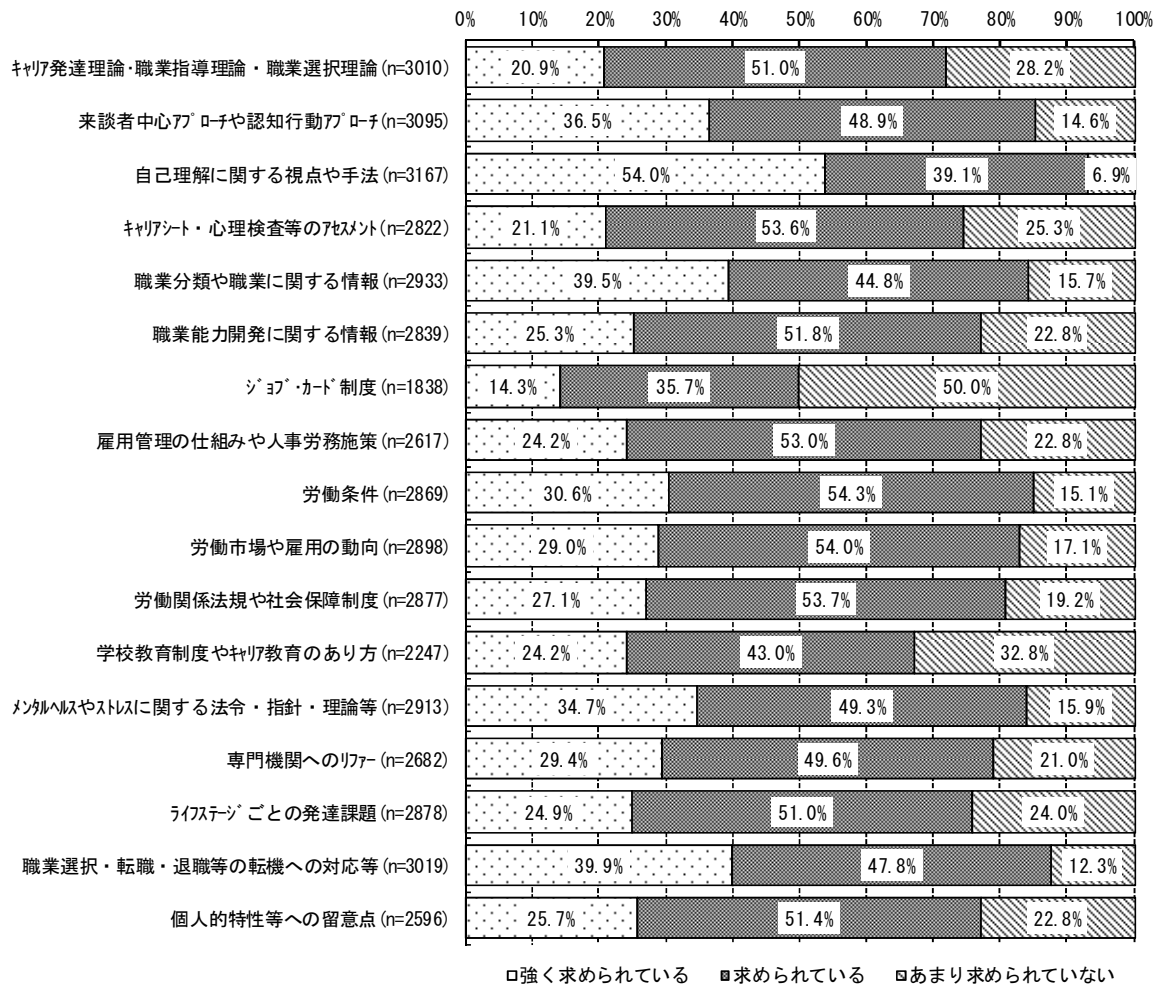


b) 現場で求められる知識

キャリア・コンサルティングに関連する活動を行っている主な現場で求められていると思う知識について、「活かす機会がない」という回答を除いた集計結果を見ると、「強く求められている」と「求められている」の割合の合計が最も高いのは、「自己理解に関する視点や手法」で 93.1%となっている。次いで、「職業選択・転職・退職等の転機への対応等（87.7%）」、「来談者中心アプローチや認知行動アプローチ（85.4%）」となっている。

¹⁴ グラフに掲載している知識項目は、アンケートで尋ねた項目を簡略化して示している（調査票は巻末資料を参照）

図表-20 現場で求められる知識 (SA)

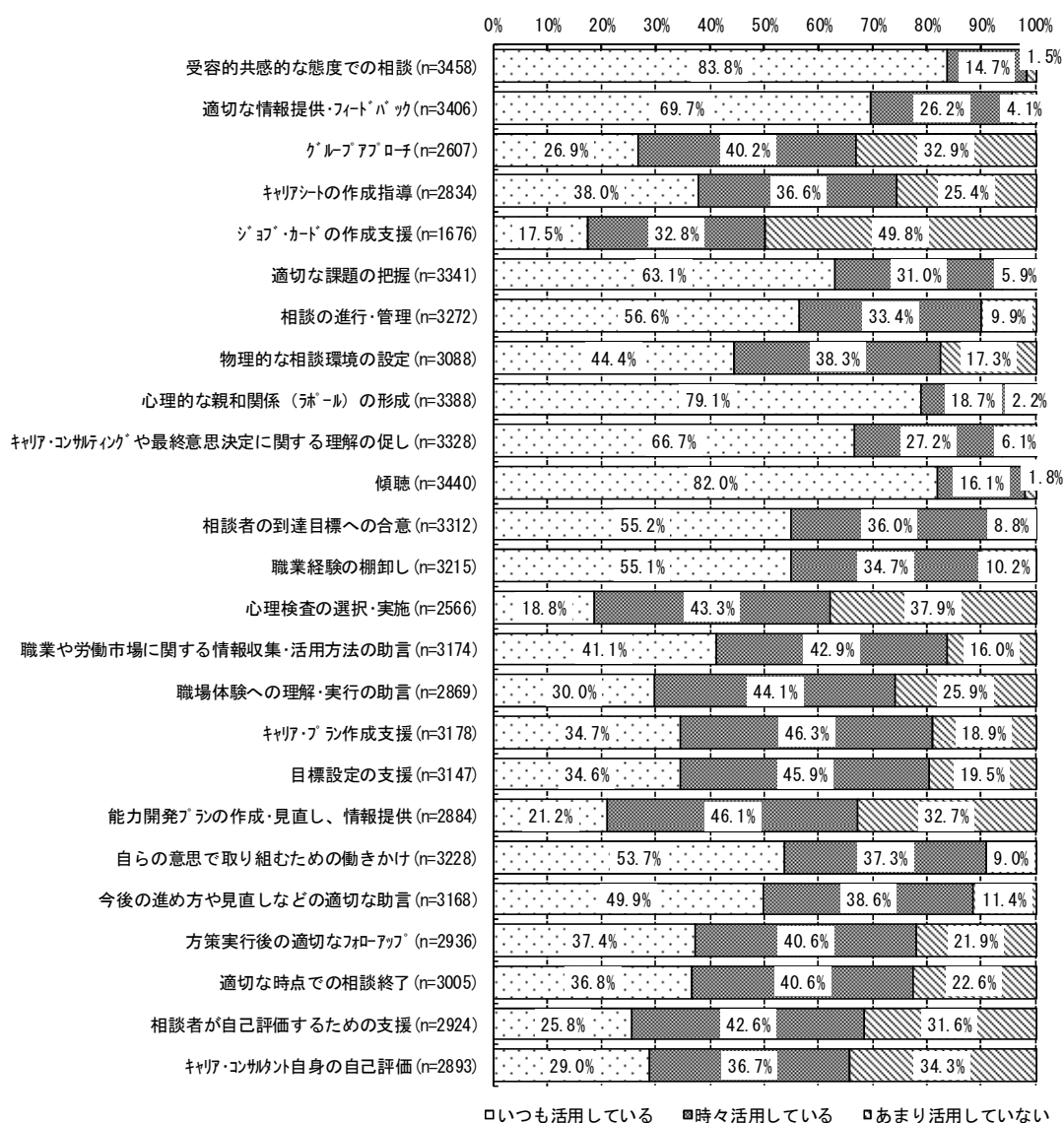


②キャリア・コンサルティングを行うために必要なスキル¹⁵

a)現場で活用しているスキル

キャリア・コンサルティングに関連する活動を行っている主な現場で活用しているスキルについて、「活用する機会がない」という回答を除いた集計結果を見ると、「いつも活用している」と「時々活用している」の割合の合計が最も高いのは、「受容的共感的態度での相談」で98.5%となっている。次いで、「傾聴（98.2%）」、「心理的な親和関係（ラポール）の形成（97.8%）」となっている。

図表-21 現場で活用しているスキル（SA）¹⁶



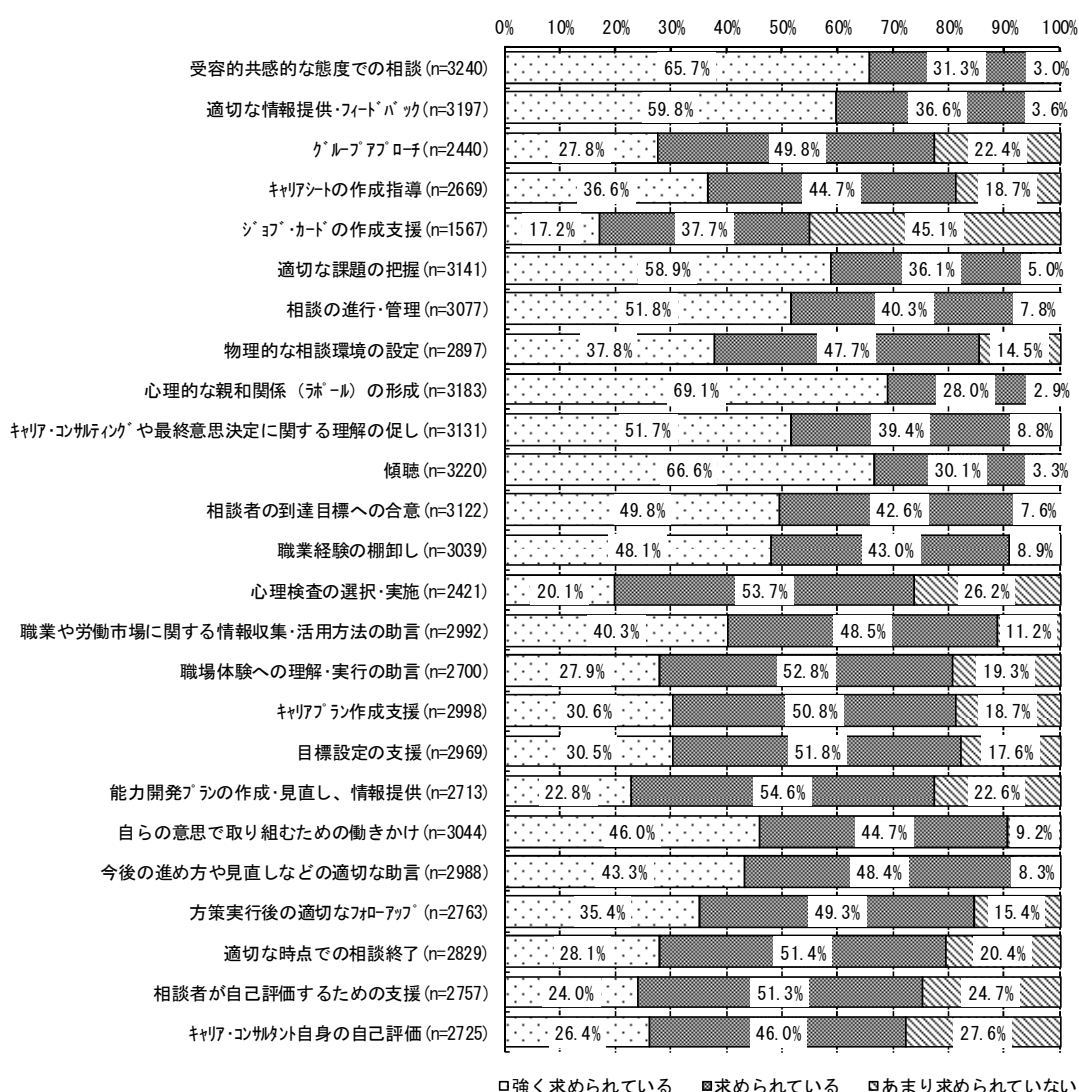
¹⁵ 「②キャリア・コンサルティングを行うために必要なスキル」については『活用する機会がない』とするキャリア・コンサルタントを除いて集計をしている。全てを含めた集計結果は、次節の集計結果を参照。

¹⁶ グラフに掲載しているスキル項目は、アンケートで尋ねた項目を簡略化して示している（調査票は巻末資料を参照）

b)現場で求められているスキル

キャリア・コンサルティングに関連する活動を行っている主な現場で求められていると思うスキルについて、「活用する機会がない」という回答を除いた集計結果を見ると、「強く求められている」と「求められている」の割合の合計が最も高いのは、「受容的共感的態度での相談」で97.0%となっている。次いで、「心理的な親和関係（ラポール）の形成（97.1%）」、「傾聴（96.7%）」となっている。

図表-22 現場で求められているスキル（SA）



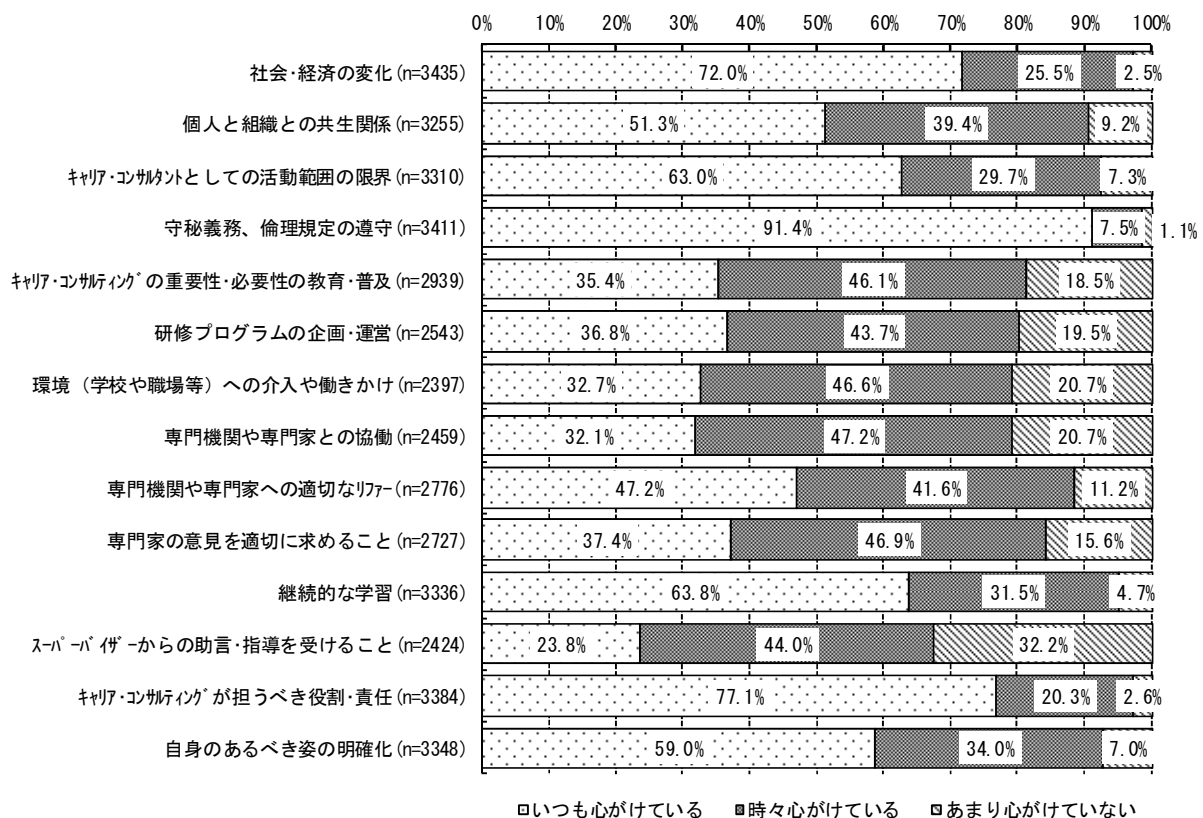
□強く求められている ■求められている ▨あまり求められていない

③現場での心構え¹⁷

a) 現場で心がけていること

回答者のキャリア・コンサルティングに関連する活動を行っている主な現場での心構えを見ると、「いつも心がけている」と「時々心がけている」の割合の合計が最も高いのは「守秘義務、倫理規定の遵守」で 98.9%となっている。次いで「社会・経済の変化（97.5%）」、「キャリア・コンサルティングが担うべき役割・責任（97.4%）」となっている。

図表-23 現場で心がけていること（SA）¹⁸



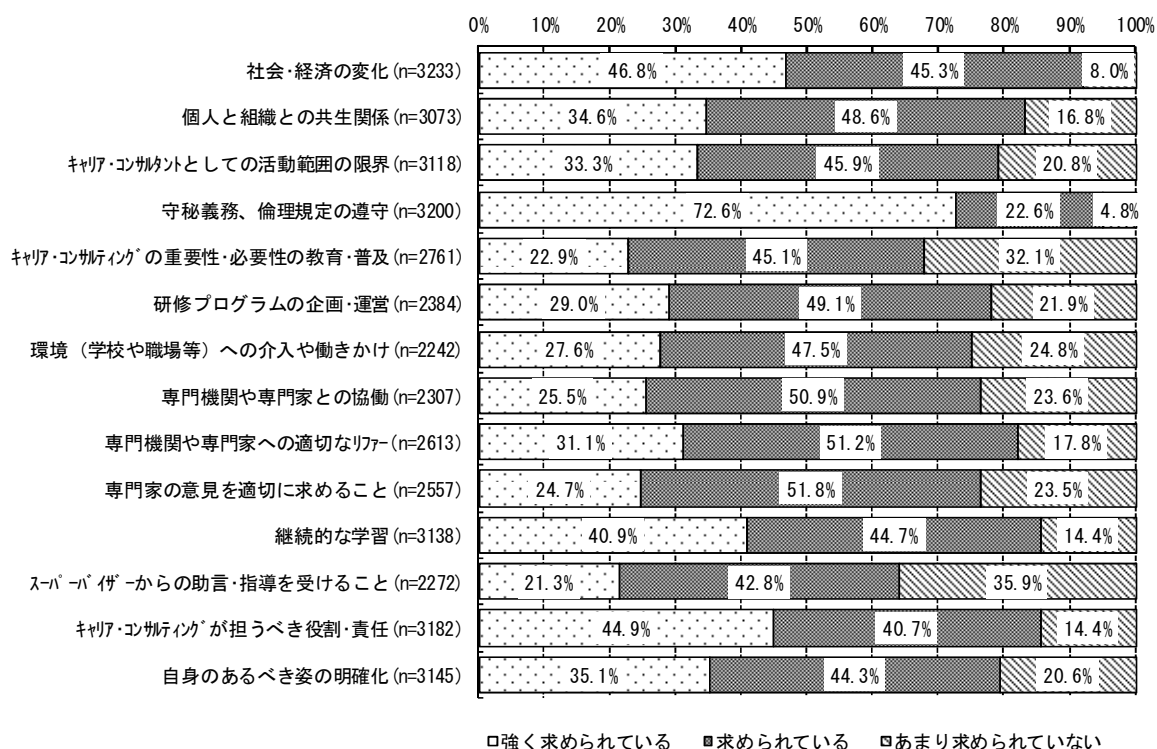
¹⁷ 「③現場での心構え」については、『心がける機会がない』とするキャリア・コンサルタントを除いて集計をしている。全てを含めた集計結果は、次節の集計結果を参照。

¹⁸ グラフに掲載している心構えの項目は、アンケートで尋ねた項目を簡略化して示している（調査票は巻末資料を参照）

b) 現場で求められていること

回答者のキャリア・コンサルティングに関連する活動を行っている主な現場での心構えとして求められていると思うことを見ると、「強く求められている」と「求められている」の割合の合計が最も高いのは、「守秘義務、倫理規定の遵守」で 95.2%となっている。次いで、「社会・経済の変化 (92.0%)」となっている。

図表-24 現場で求められていること (SA)



（５）キャリア・コンサルタントの活用状況と現場ニーズの関係

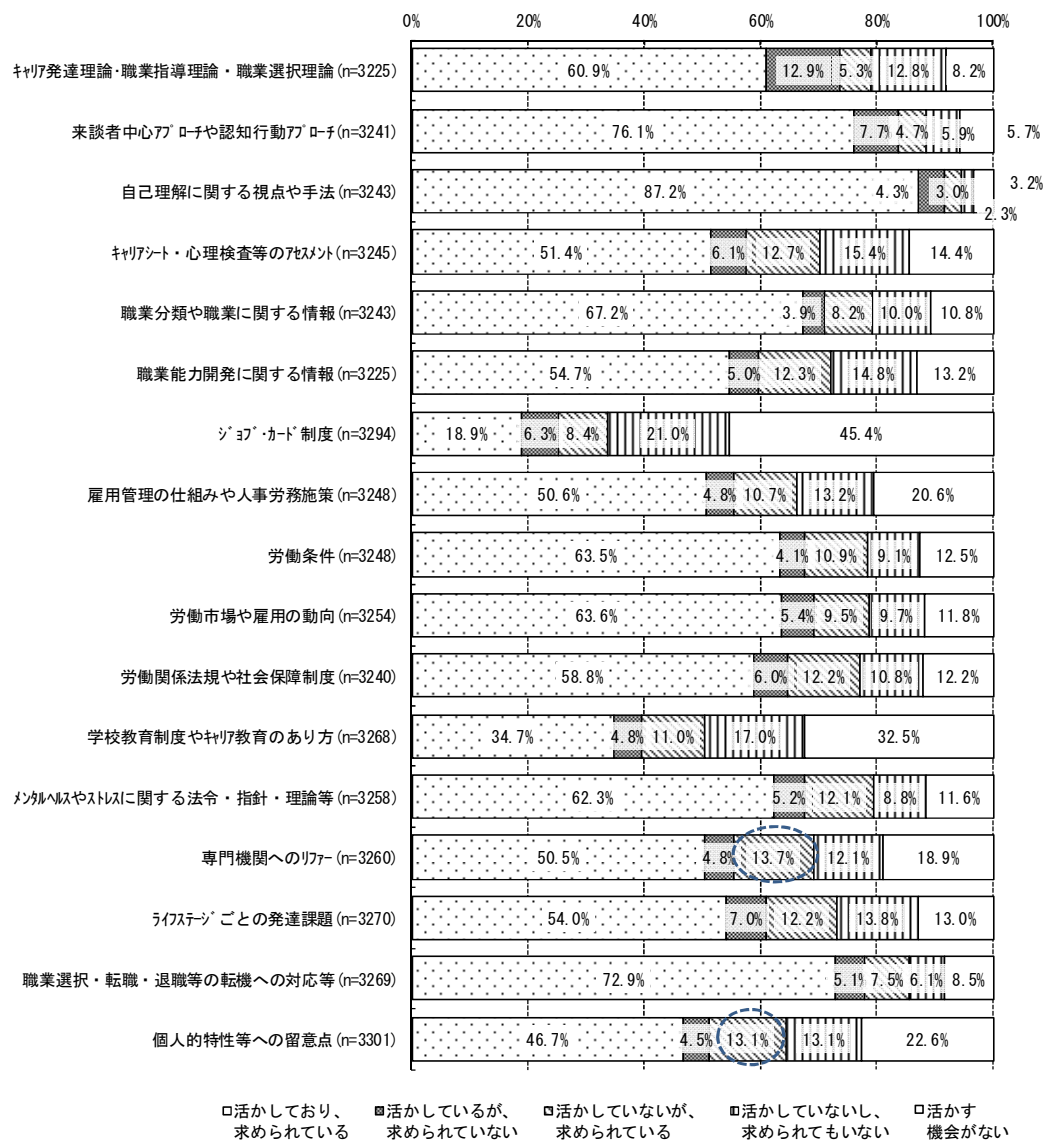
ここでは、キャリア・コンサルティングを行うための能力要件（知識・スキル・心構え）について、「活かしているか否か」と「求められているか否か」を組み合わせる集計を行った。

①キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識

キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識について、活かしているか否か、求められているか否かを組み合わせると、「活かしており、求められている」の割合が最も高いのは、「自己理解に関する視点や手法」で87.2%となっている。

「活かしていないが、求められている」の割合は、「専門機関へのリファー（13.7%）」、「個人的特性等への留意点（13.1%）」などが、相対的に高い割合を占めている。

図表-25 キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識（SA）

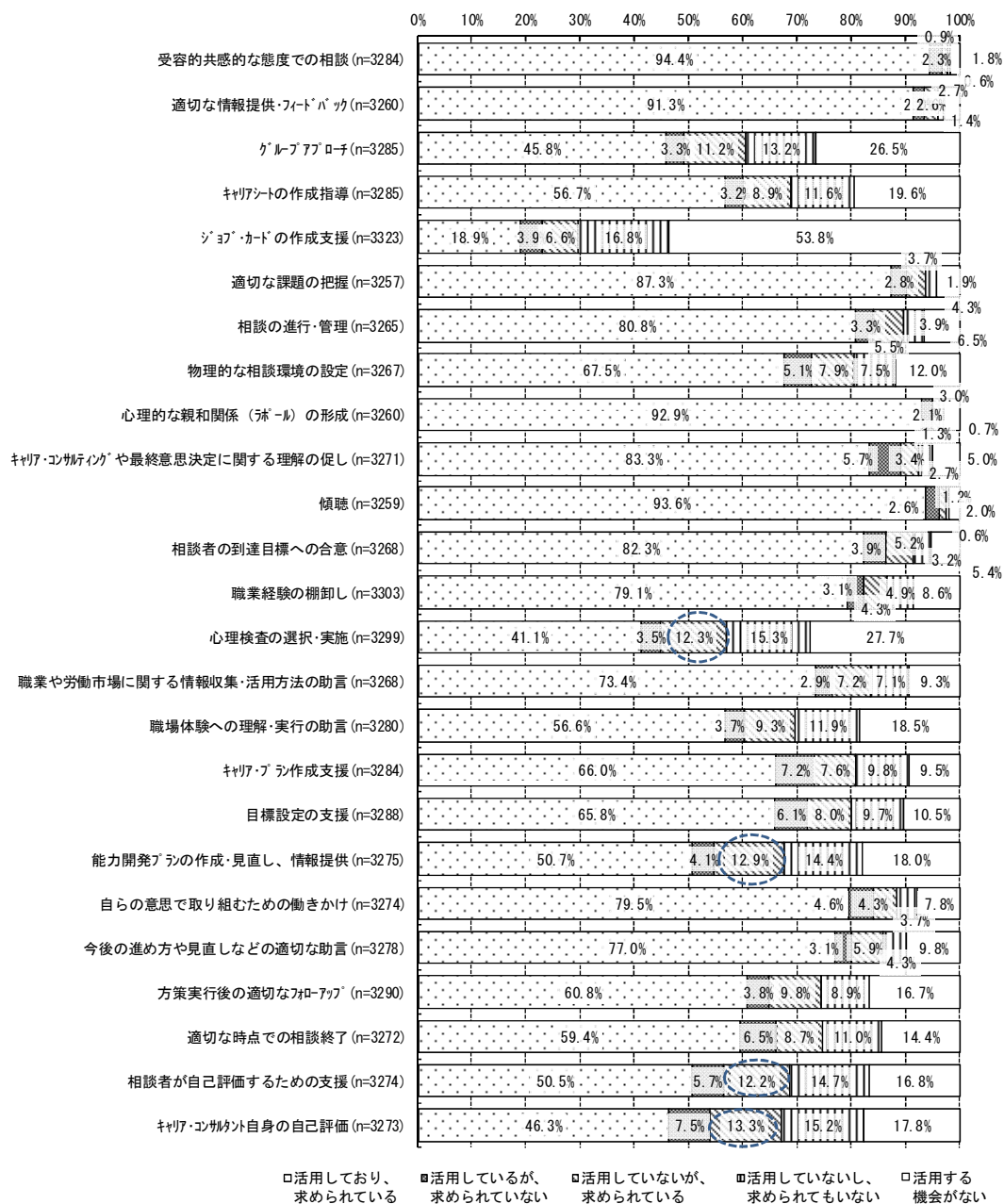


②キャリア・コンサルティングを行うために必要なスキル

キャリア・コンサルティングを行うために必要なスキルについて、「活用しており、求められている」の割合が最も高いのは、「受容的共感的な態度での相談」で 94.4%であり、次いで「傾聴（93.6%）」となっている。

「活用していないが、求められている」の割合は、「キャリア・コンサルタント自身の自己評価（13.3%）」、「能力開発プランの作成・見直し、情報提供（12.9%）」、「心理検査の選択・実施（12.3%）」、「相談者が自己評価するための支援（12.2%）」などが、相対的に高い割合を占めている。

図表-26 キャリア・コンサルティングを行うために必要なスキル（SA）

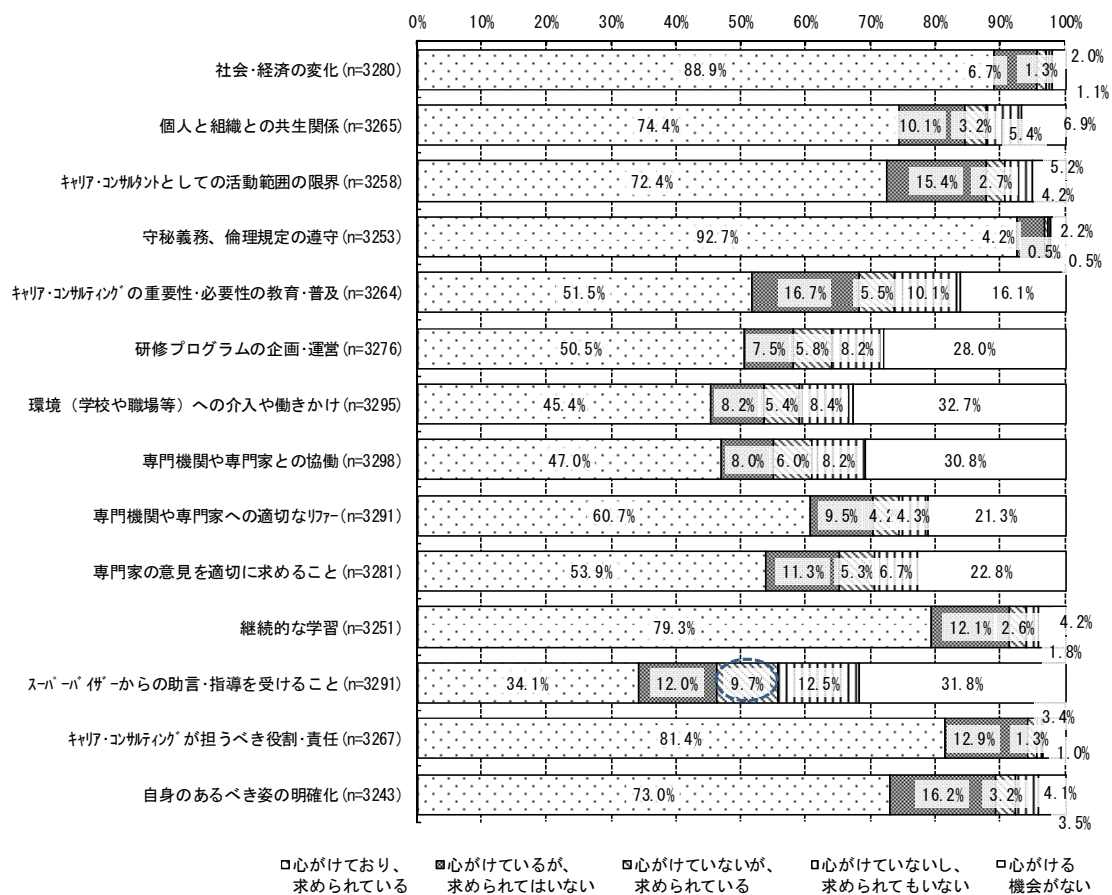


③キャリア・コンサルティングを行うための現場での心構え

キャリア・コンサルティングを行うための現場での心構えについて、「心がけており、求められている」の割合が最も高いのは、「守秘義務、倫理規定の遵守」で92.7%となっている。次いで、「社会・経済の変化（88.9%）」、「キャリア・コンサルタントが担うべき役割・責任（81.4%）」である。

「心がけていないが、求められている」の割合は、「スーパーバイザーからの助言・指導を受けること（9.7%）」などが、相対的に高い割合を占めている。

図表-27 現場での心構えについて（SA）



なお、これらの結果をみると、能力要件（知識・スキル・心構え）については、「活用している（いない）」と「求められている（いない）」の相関関係は極めて強いことがわかる。

「活用していないが、求められている」や「活用しているが、求められていない」の割合は比較的小さいが、前述の通り「活用していないが、求められている」については、現場のニーズにキャリア・コンサルタントが応えられていない可能性を示唆するものでもあり、次章以降の分析でも、特に注意して観察をしていく。

（６）若年者や非正規雇用労働者の支援の際に必要とを感じる知識・スキル・心構え

若年者や非正規雇用労働者の支援を行う際に、特に必要と思われる知識・スキル・心構えとして、主に以下のような回答が寄せられている。

①若年者や非正規雇用労働者の支援を行う際に必要とされる知識

a)「自己理解に関する視点や手法」に関する知識

＜若年者＞

- ・ 35歳未満の若年者中心のキャリア・コンサルティングを毎日実施しているが、そこで大切なのは、やはり自己理解、職業理解の啓発促進のスキルである。どのような職業に就いたら良いのかわからない、また就労意欲に欠ける求職者が散見される。
- ・ 若年者に対する支援では、職業経験が少ない分、適性を計るアセスメントの知識が必要とを感じる。

＜若年者・非正規雇用労働者 共通＞

- ・ 自己理解、他者理解力、クライアントの問題を見出す力（状況把握力）を強化する。
- ・ 自己理解のためのアセスメントを活用し、カウンセリングするスキル。自己理解を促しながら、未経験の仕事・職業知識を広げるスキル。
- ・ 自己理解、職業理解を促すスキルが必要。その上で本人の能力、欲求、価値観をしっかりと把握することが適切な支援につながる。

b)「職業分類や職業に関する情報」に関する知識

＜若年者＞

- ・ 職業に対する知識、仕事そのものとその仕事に就くために必要な情報、情報提供できる機関などに関する豊富な知識。

＜非正規雇用労働者＞

- ・ 若年者や非正規雇用労働者が抱える課題とその解決策等についての知識、希望の職業につくために必要な知識・スキルとその取得方法など、様々な情報を常日頃から調査・収集しておくことが必要。
- ・ 派遣社員へのキャリア・コンサルティングをする機会が多い。実施する上では、特に相談者の将来のプランを前提に話を進めている。その際、幅広い業種の知識や資格援助制度、業種ごとの給料の相場感などの知識が必要だと感じる。

c)「労働市場や雇用の動向」に関する知識

＜若年者・非正規雇用労働者 共通＞

- ・ 労働市場や労働環境の状況、雇用状況に関する知識や情報分析（処理）の能力が必要である。相談者の身になって、真摯に対応・支援する心構え、日々向上心を持ってスキルアップのための研修・研鑽に励み、前向きにたゆまぬ努力をする心構えが必要である。
- ・ 大きく変化する現在の労働市場の多様化に関する知識は、支援に与える影響も大きい必要知識である。
- ・ 労働市場に詳しく、希望する条件での雇用の可能性について正確に理解すること。それをもとに、本人の意向や意思を理解しつつ適切にアドバイスすること。

d)「労働関連法規や社会保障制度」に関する知識

＜若年者・非正規雇用労働者 共通＞

- ・ 労働契約法、労働者派遣法改正により、様々な支援があることを伝える事も重要だと思う。傾聴だけでは無理だと思えることが多々ある。
- ・ 職業理解や労働法の知識は、支援対象者自身がどのような条件で働いているのかを理解する上で欠かせない。
- ・ 労働基準法、労働契約法、社会保険全般に関する知識が必要。

e)「メンタルヘルスやストレスに関する法令・指針・理論等」に関する知識

＜若年者＞

- ・ 最近メンタルヘルス問題に悩む若年層が多いと感じる。メンタルヘルスの知識を十分に学習し、じっくり時間をかけて相談者と面談できる環境とスキルが必要だと思う。
- ・ 様々な発達障害の知識が早急に必要と感じる。障害を持ちながら雇用されている方の事例の提示がある講習を受講したい。さらにグレーゾーンの若年者の就労支援方法を医療従事者と話し合うなど、発達障害の就労支援について早急に考えるべきと思う。

＜非正規雇用労働者＞

- ・ 非正規雇用労働者の本音を探り、そこに至った理由を理解すること。相談者の主訴を早い時間に見抜くスキルが必要。メンタル不調への心理的、および病理的な対応の方法について深く学ぶことと実地体験が必要。
- ・ 発達障害をお持ちの方が社会に出てから働きづらさを感じている。大人の発達障害や精神障害についての知識、特性への理解、職業上の配慮は、キャリア・コンサルタントとして全般的に必要となってきたと思う。

②若年者や非正規雇用労働者の支援を行う際に必要と思われるスキル

a)「受容的共感的な態度での相談」に関するスキル

＜若年者＞

- ・ 若者気質、家庭環境や社会構造、生活の変化など幅広く社会の動向を把握し、現在の若年者の価値観を理解することが必要。
- ・ 「ゆとり世代」という時代背景や教育方針、環境、心理を理解しておかないと、社会常識が通用せず驚くような言動に出る時がある。働くということ、会社というもの、社会人としてのコミュニケーションなど、当たり前のことをきちんと伝えて社会人になるための理解を促すことが大切だと感じている。

＜非正規雇用労働者＞

- ・ 多様な雇用形態や環境、価値観があるため、支援にあたっては様々な知識や理解が必要である。正規雇用者と比較してキャリア支援を受ける機会も少なく、伝えることも得意でない人が多い。正しい現状把握と本当の気持ちを理解することに心を配る必要がある。
- ・ 正規雇用との違いを認識することが必要。自分自身に非正規雇用の経験がないと、本当の苦しみへの理解が薄く形だけの理解や共感になってしまう。そこを払拭する努力や知識、スキルが必要だと思う。

b)「心理的な親和関係（ラポール）の形成」に関するスキル

＜若年者＞

- ・ 若年者には、自分に何が向いているのか、何をしたいのかがわからない人や目標のない人が多い。自身と対峙する機会が少ないため、まずは信頼関係を構築し緊張や不安を払拭して何でも話せるリレーション作りが重要である。主体性を身に付けて、自分で考えて決定できるようにサポートすることを心構えとして支援している。
- ・ 若年者の場合、その人に影響を与える人たち（親・先生・先輩など）から与えられた情報によって、キャリア形成の方向性や価値観が固められているケースがよくある。そういう人たちの考え方を否定せずに支援できるようなスキルや心構えが必要だと思う。

＜非正規雇用労働者＞

- ・ 私自身が非正規雇用労働者や求職期間があったため、ハローワークなどで相談や支援を受けた経験がある。支援者（キャリア・コンサルタント）は、相談者が自己理解や職務経歴の棚卸しなどを行う際、傾聴や信頼関係の構築を含めた話しやすい環境作りをすることが大切なのではないか。
- ・ 相談者とラポールの形成を図ることに注力し、共感的理解を示しながら傾聴し、相談者の主訴を的確に把握することと、これまでに至る経緯と家庭環境等の生活環境にも留意する。

c)「キャリア・コンサルティングや最終意思決定に関する理解の促し」に関するスキル

＜若年者＞

- ・ 若年者は自己効力感が極端に低く、思いや欲求に反して行動にブレーキがかかっている中で、自己効力感を上げるアプローチ、モチベーションを上げるアプローチができるスキル、そして無条件に受容する態度や心構えが必要ではないか。
- ・ 若者の多くが就活に偏った概念を持っており、早い時点で就職を諦めてしまい自信を失う人も少なくない。そのため『自信を取り戻す支援』を心がけている。どんなに小さなことでも成功体験や達成感にカウンセラーが共感することで前向きになる。
- ・ メンター、コーチング等、指示・指導する能力が必要と思う。傾聴だけでは足りない。

＜若年者・非正規雇用労働者 共通＞

- ・ コーチングなどの他分野専門スキルもよく学び支援スキルを高めておかないと、現場では様々な解決策を求められるので実効性に乏しい空論になりかねない。
- ・ 単に社会経験だけではなく、目標設定を促せるようなマネジメント、コーチング、リーダーシップなどが必要だと感じる。
- ・ 仕事に対する意識の高め方、メンタル面を上げる方法、特にコーチングスキルは必須だと感じている。これまでのカウンセリング技術では限界を感じコーチングを導入したところ、支援が困難だったクライアントに対しても適切な支援ができるようになった。

d)「傾聴」に関するスキル

＜若年者＞

- ・ 若年者については何より傾聴を心がけ、本人が「意思決定の必要性」を自覚するよう促す。すべてにおいて経験が少ないことから来る不安、何の知識も持っていないがための準備不足に働きかけをするようにしている。
- ・ 若年者には、人生について考える力を付けさせるためのアドバイスが必要だと考えている。

そのためには、時間をかけ丁寧に相手に対して傾聴するスキルが大切だと思う。自分自身も世の中の動向にアンテナを張り、常に自己研鑽が必要だと思っている。

＜非正規雇用労働者＞

- ・ 好意的関心と冷静さが必要と考えている。ひと口に非正規雇用労働者といっても、年齢や職業経験によって相談の中身にバラツキがある。その人が何を重要視しているのかを過去の経験を振り返りながら傾聴することを意識している。
- ・ クライアントの興味、価値観、能力を把握することが大切であると感じている。現在、何故非正規雇用労働者であるかの理由を明確にし、クライアントと接することが必要であるとする。これ等の理由から、傾聴能力及びラポール構築は必須の項目である。

e) 「自らの意思で取り組むための働きかけ」に関するスキル

＜若年者・非正規雇用労働者 共通＞

- ・ クライアントの立場を理解する能力や主訴を聴き分ける能力。そのためのカウンセリングスキルが備わっていることが必須である。
- ・ 仕事をイメージでしか捉えられない場合、理想と現実のギャップを埋める作業が必要である。相談者の求める現実的な状況を踏まえ、最善の方法や情報提供を行い、相談者が自ら選択し決定できるよう心の成長を促すスキルが必要と感じている。
- ・ 関係構築ができる受容的なカウンセリングスキルや、相談者に自己理解を促せるコンサルティング能力。

③若年者や非正規雇用労働者の支援を行う際に必要と思われる心構え

a) 「社会・経済の変化」に関する心構え

＜若年者＞

- ・ 大学生の進路支援に携わっているので、自己理解や業界研究に関わる知識はもちろんのこと、政治・経済や雇用環境の変化など社会の動きに敏感になるよう気を付けている。
- ・ 大学生を対象としているため、最新の新卒採用に関する情報が必要。個人での活動の場合、就職情報会社と異なり情報量が少なくなるので、業界の動きや選考時期・方法の変化などオンタイムでの情報を得たいと感じている。
- ・ 世の中の多くの仕事の知識を持つておくことである。ありとあらゆる仕事について見識を広げ、そこで働いている人に直接会い、情報を知り、学生に“生の仕事の情報”を伝えることは、彼らの職業選択に非常にプラスとなる。

＜若年者・非正規雇用労働者 共通＞

- ・ 現在の社会情勢や求人状況を十分理解し、対象者に合わせて情報を取捨選択することができる知識が必要。キャリア・コンサルタント向けにトレンドをつかみやすい情報源が発信されれば、より具体的な目標達成につながれると思う。
- ・ 職業選択のための社会状況、経済情勢、雇用状況等の知識、及び各業界についての知識と就労への道程。企業が求める人材についてアドバイスできることが必要。
- ・ 職業や資格、技能に関する知識、職業興味についての知識、社会情勢、雇用情勢、経済情勢などに関する知識。その他、雇用や労働に関する法律知識や支援機関に関する知識など。

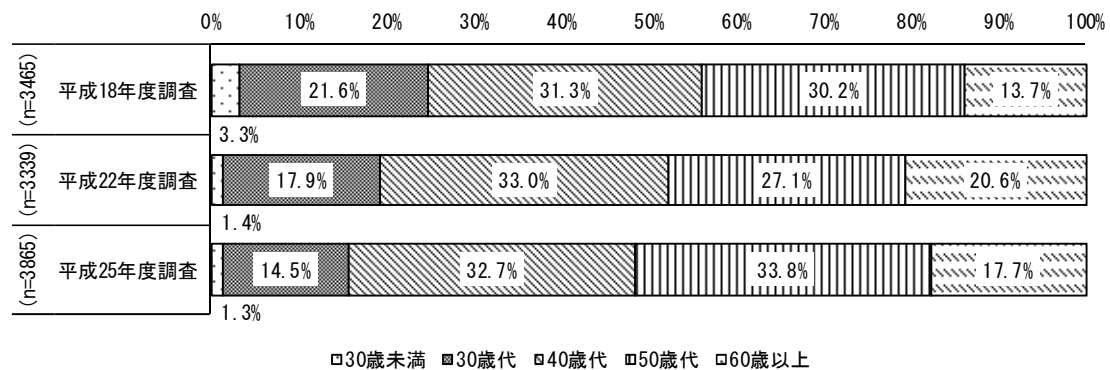
（７）過去の調査結果との比較（年齢・活動領域・就業形態の推移）

①キャリア・コンサルタントの年齢

回答したキャリア・コンサルタントの年齢階層を見ると、前回調査および前々回調査と比較して、年齢階層が上がってきている傾向がある。

特に前回調査との比較では、50歳代の回答割合が大きく増加している。

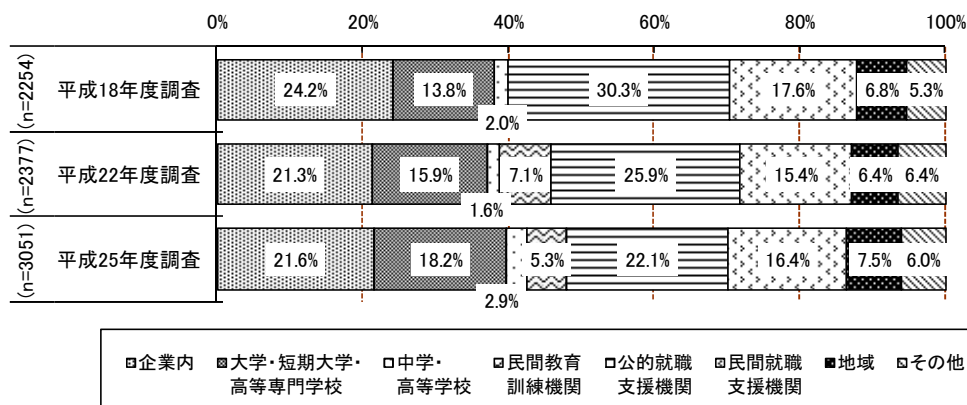
図表-28 年齢（SA）



②キャリア・コンサルタントの主な活動領域

回答したキャリア・コンサルタントの主な活動領域¹⁹を見ると、前回調査および前々回調査と比較して、「大学・短期大学・高等専門学校」において、その割合は増加し続けている。

図表-29 主な活動領域（SA）



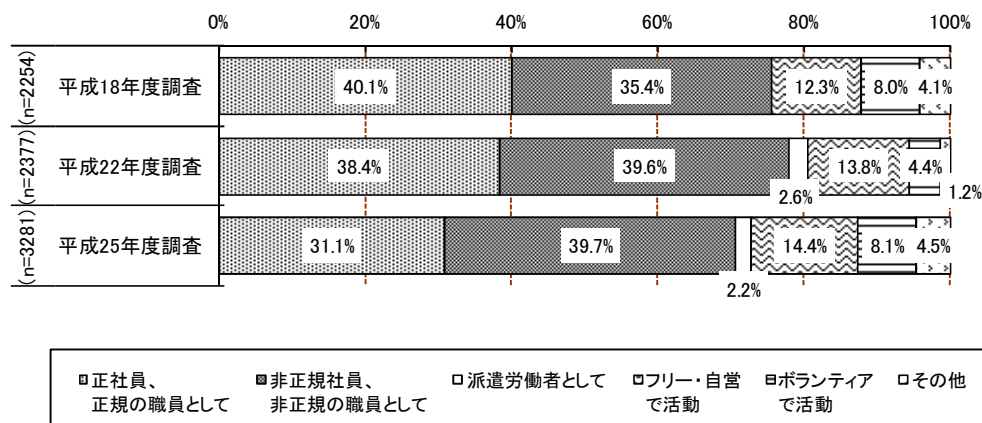
注）活動していない回答者は、除いて集計している。

¹⁹ 平成18年度調査では「民間教育訓練機関」の選択肢が存在しなかった。

③キャリア・コンサルタントとしての就業形態

回答したキャリア・コンサルタントの就業形態を見ると、前回調査および前々回調査と比較して、「正社員、正規の職員として」の割合が減少しており、「非正規社員、非正規の職員として」および「フリー・自営で活動」の割合が増加している。

図表-30 就業形態（SA）



今回の調査と、平成18年度調査及び平成22年度調査を比較すると、回答したキャリア・コンサルタントの年齢階層は上がってきている傾向があり、就業形態は「正社員、正規の職員として」の割合が減少し、「非正規社員、非正規の職員として」および「フリー・自営で活動」の割合が増加している。

これは若い年齢層に対してキャリア・コンサルタントの育成が不足していないか、また、就業形態も不安定で収入も少ないといった課題が考えられる。一方で、継続してキャリア・コンサルティングの仕事を行っていたり、非正規雇用はキャリア・コンサルタントという新たな専門職が認知されてきたことの現れとも考えられる。いずれにしても、今回のアンケートはWeb調査であり、12.4%の回収率であることから、今後の課題として検討が望まれる。

2. 実態調査結果の分析

(1) キャリア・コンサルタントが現場で活かしている能力と求められている能力

①活かしている能力と求められている能力の傾向

調査対象である標準レベルのキャリア・コンサルタントは、平成 23 年度に見直された能力要件のすべてを履修し、キャリア・コンサルティングを実施するために必要な「知識」、「スキル」、「心構え」を習得済みである。このことを前提として、「知識」、「スキル」、「心構え」別にみて、現場で活かしている能力、現場で求められている能力の両面から検討をしている。

調査項目である「知識」（17 項目）、「スキル」（25 項目）、「心構え」（14 項目）の各項目について、「いつも活かしている」及び「時々活かしている」と回答した者の割合と、「強く求められている」及び「求められている」と回答した者の割合を平均すると次のとおりである。

図表-31 活かしている能力要件と求められている能力要件の平均値（n=3865）

知識		スキル		心構え	
活かしている	求められている	活かしている	求められている	心がけている	求められている
73.7%	78.4%	81.7%	85.1%	87.6%	80.1%

以上の結果をみると、キャリア・コンサルタントに必要な能力のうち、「知識」は、「スキル」や「心構え」に比べ「活かしている」の割合が小さく、「スキル」は、「活かしている」、「求められている」共に割合が大きい。

一方で、「心構え」は相対的に「心がけている」の割合が大きく、「求められている」の割合を上回っているという特徴がある。

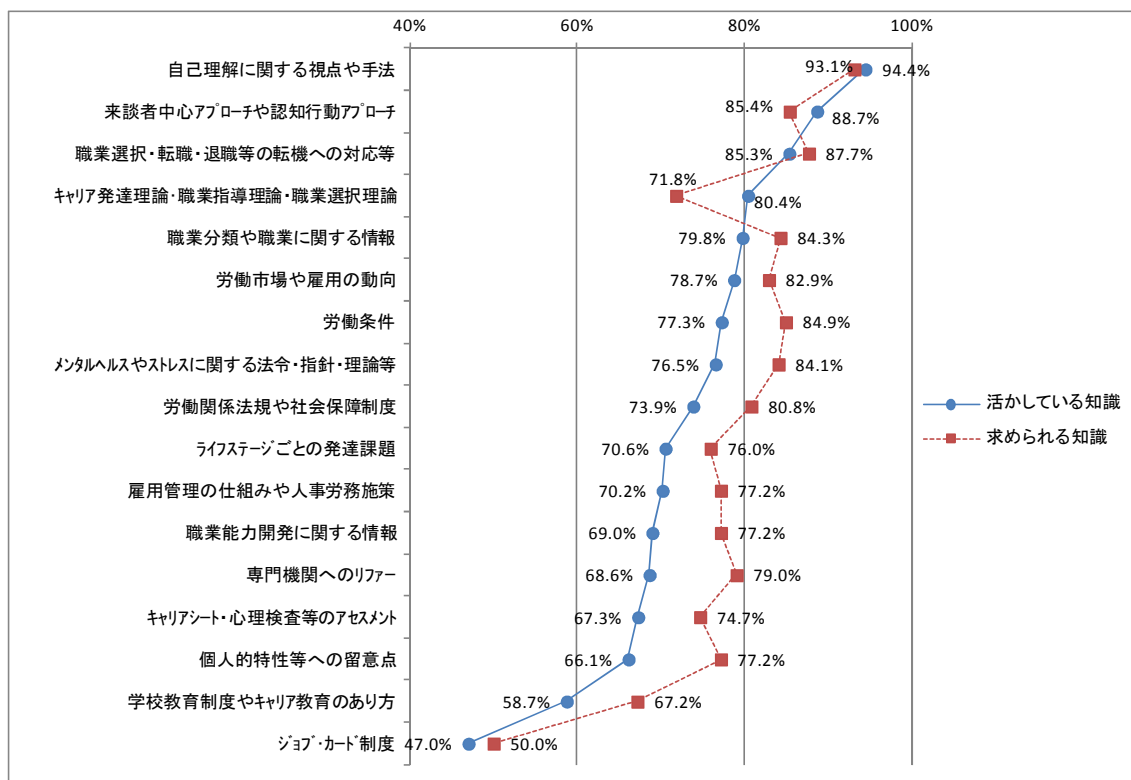
②知識・スキル・心構えの各項目について

続いて、「知識」、「スキル」、「心構え」に含まれる各項目別に、現場における実態をみてみたい。

a) 知識

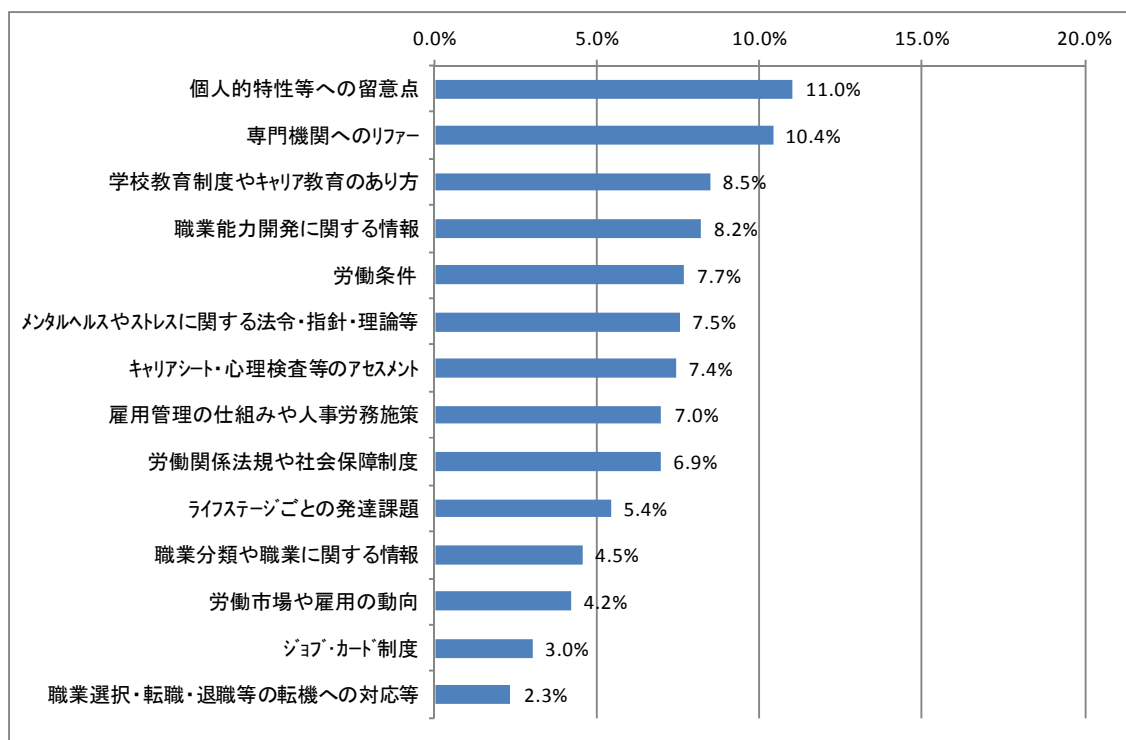
まず、「知識」についてみると、「活かしている」の割合が80%を上回っている項目は、割合が大きい順に、「自己理解に関する視点や手法」が94.4%、「来談者中心アプローチや認知行動アプローチ」が88.7%、「職業選択・転職・退職等の転機への対応等」が85.3%、「キャリア発達理論・職業指導理論・職業選択理論」が80.4%となっている。

図表-32 活かしている知識と求められている知識



また、「求められている知識－活かしている知識」の差が大きい（10%ポイント以上）項目としては、「個人的特性等への留意点」が 11.0%ポイント、「専門機関へのリファ－」が 10.4%ポイントとなっている。

図表-33 求められている知識－活かしている知識

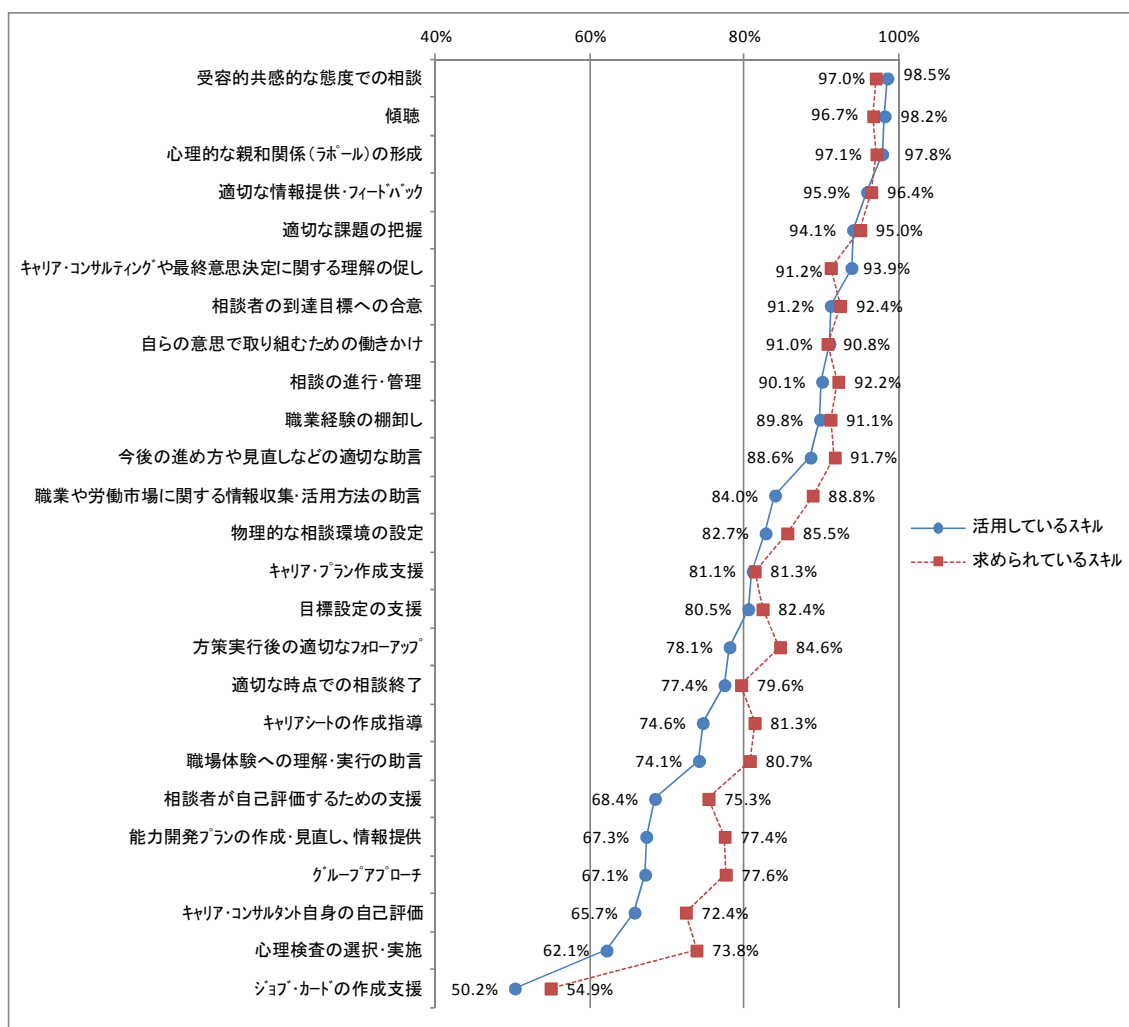


（注）「求められている知識」が「活かしている知識」を上回っている能力項目のみを記載している。

b) スキル

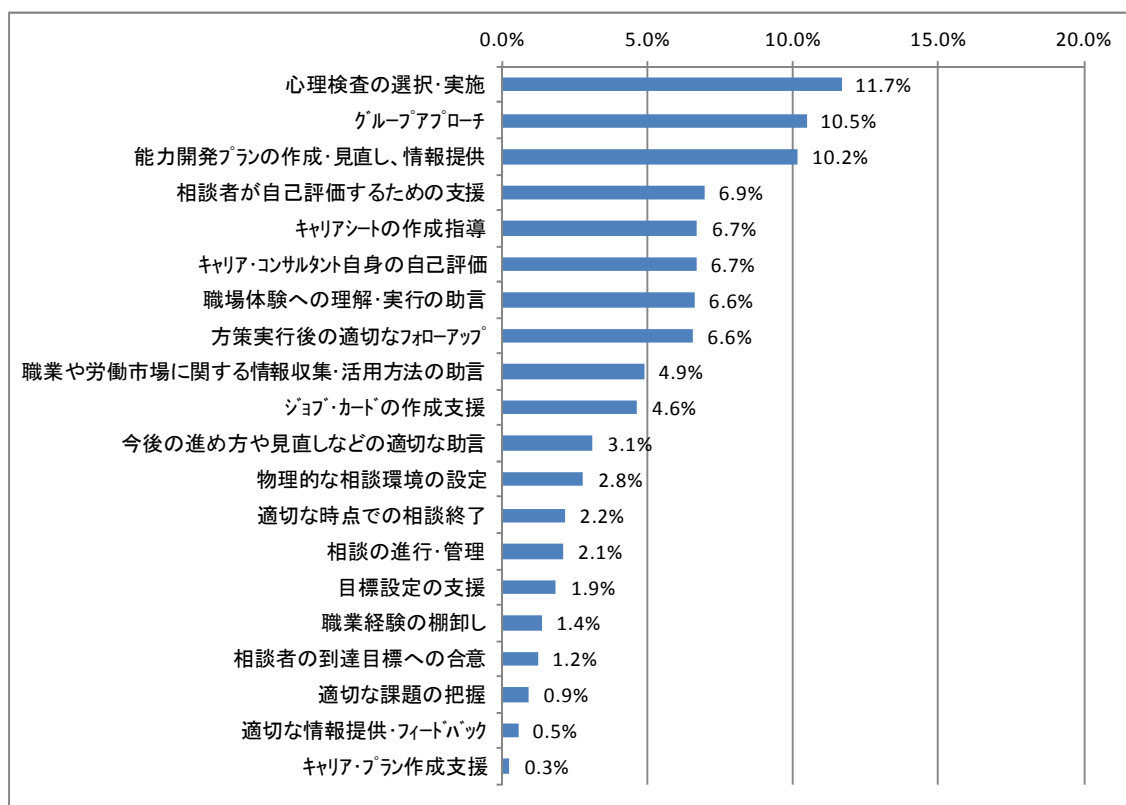
「スキル」についてみると、「活かしている」の割合が 80%を上回っている項目は、割合が大きい順に、「受容的共感的な態度での相談」が 98.5%、「傾聴」が 98.2%、「心理的な親和関係（ラポール）の形成」が 97.8%、「適切な情報提供・フィードバック」が 95.9%、「適切な課題の把握」が 94.1%、「キャリア・コンサルティングや最終意思決定に関する理解の促し」が 93.9%、「相談者の到達目標への合意」が 91.2%、「自らの意思で取り組むための働きかけ」が 91.0%、「相談の進行・管理」が 90.1%、「職業経験の棚卸し」が 89.8%、「今後の進め方や見直しなどの適切な助言」が 88.6%、「職業や労働市場に関する情報収集・活用方法の助言」が 84.0%、「物理的な相談環境の設定」が 82.7%、「キャリア・プラン作成支援」が 81.1%、「目標設定の支援」が 80.5%となっている。

図表-34 活用しているスキルと求められているスキル



「求められているスキル-活かしているスキル」の差が大きい（10%ポイント以上）項目としては、「心理検査の選択・実施」が11.7%ポイント、「グループアプローチ」が10.5%ポイント、「能力開発プランの作成・見直し、情報提供」10.2%ポイントとなっている。

図表-35 求められているスキル-活かしているスキル

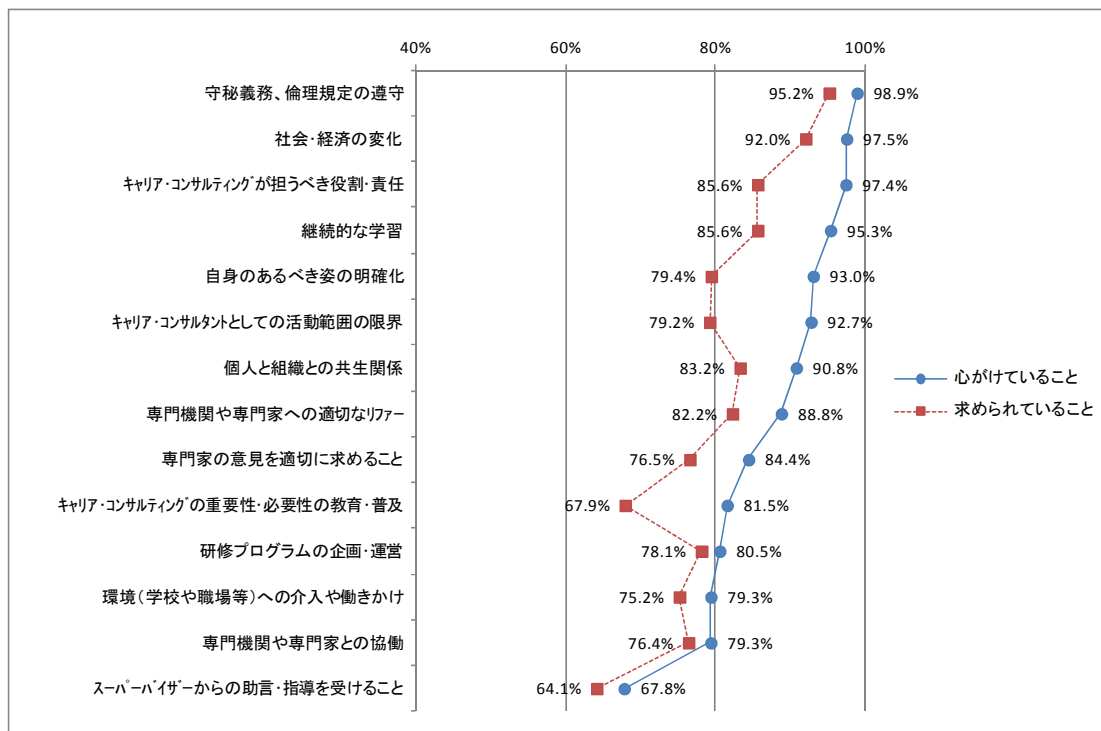


（注）「求められている知識」が「活かしている知識」を上回っている能力項目のみを記載している。

c) 心構え

「心構え」についてみると、ほとんどの項目で「心がけている」の割合が80%を上回っている。特に割合が大きい（90%以上）項目としては、「守秘義務、倫理規定の遵守」が98.9%、「社会・経済の変化」が97.5%、「キャリア・コンサルティングが担うべき役割・責任」が97.4%、「継続的な学習」が95.3%、「自身のあるべき姿の明確化」が93.0%、「キャリア・コンサルタントとしての活動範囲の限界」が92.7%、「個人と組織との共生関係」が90.8%となっている。

図表-36 心がけていることと求められている心構え



また、「心がけていること」が「求められていること」を上回っていることが特徴的であることは前述の通りであるが、項目別にみても、「心がけていること」が「求められていること」を全て上回っている。

d) 実際にどの程度実施できているか

アンケートでは活かしている能力を把握したが、活かした結果がどの程度できているかは明らかではない。このため、キャリア・コンサルタントに対するヒアリングでたずねたところ、次のように様々なものがあった。

図表-37 実際にどの程度できているか（ヒアリング結果より）

【実施できているかはわからない（どのように判断するかは困難）】

- ・ （どの程度できているかについては）クライアントにアンケートしたとき同様の結果が出るかわからない。（企業所属）
- ・ 他者評価が難しい部分であり、程度をいうのが難しい。（企業所属）
- ・ キャリア・コンサルタントの仕事は基準をはっきりと数値化できないことから、評価が難しい。支援者の就労決定件数が多ければよいかと言えば、必ずしもそうではない。そのため、キャリア・コンサルタント自身が自己評価するのは、なおさら難しいのではないか。（地域支援機関）
- ・ 現場から求められるものと活用しているものとの関係は、非常に難しい。活用はしているがよかったのかどうか、ニーズに合っているかはわからない。（大学所属）

【実施できている（一部実施できていないとの意見を含む）】

- ・ 従業員意識調査でキャリアの考え方について定点観測を行っており、キャリア（形成）は自分自身が行うということが浸透し、年々上がっている。（企業所属）
- ・ キャリア開発するための研修の受講率が上がっており、行動変化がある。（企業所属）
- ・ 学生は就職できなければ満足度につながらない。就職がすべて。満足度と就職率は相関あり。（就職率は高い）（大学所属）
- ・ （「活かしている（活用している、心がけている）」割合が）上位のものはできているのではないか。（公的就職支援機関所属）
- ・ もっと時間があればできているもの、部署によって活用しているものあり。（公的就職支援機関）
- ・ 実際上必要十分な程度は実施・活用できている。ただしトラブルもゼロではない。（民間就職支援機関所属）

【実施できていない（一部できているとの意見を含む）】

- ・ 課題の把握や相談者の到達目標の合意などは難しい。（大学）
- ・ スーパービジョンは組織内ではできるが、個人では難しいのではないか。（地域支援機関）
- ・ スーパーバイザーからの助言・指導を受けたいと思っても、地方ではそうしたことができる人がいることが知られていない。（地域支援機関）

このようなことから、能力の活用結果に関する感じ方は、キャリア・コンサルタントによって多様であり、そのため、能力全体を捉えるか、能力項目ごとに捉えるか、その効果

をキャリア・コンサルティングを受ける対象者から捉えるか、組織側から捉えるかなど、視点を整理した上で綿密に検討することが必要である。

また、活かしている割合が求められている割合より小さいものは環境によるものも考えられる。

（２）活動が密で経験が長いキャリア・コンサルタントが活用している能力

現在、キャリア・コンサルタントとしての活動をほぼ毎日しており、キャリア・コンサルタントとしての活動期間が５年以上の場合、つまり、活動が密で経験が長いキャリア・コンサルタントが活用している能力要件にどのような特徴があるのかを探る。

①活かしている能力と求められている能力の傾向

ここでは、活動が密で経験が長いキャリア・コンサルタントとその他のキャリア・コンサルタントを対比して、実務に活用される能力をみていく。

まず、「ほぼ毎日活動」と「不定期に活動」の者を取り上げて、上記（１）同様、「知識」（17 項目）、「スキル」（25 項目）、「心構え」（14 項目）の各項目について、「いつも活かしている」及び「時々活かしている」と回答した者の割合と、「強く求められている」及び「求められている」と回答した者の割合を平均すると次のとおりである。

図表-38 活かしている能力要件と求められている能力要件の平均値（活動頻度別）

	知識		スキル		心構え	
	活かしている	求められている	活かしている	求められている	心がけている	求められている
全体 (n=3865)	73.7%	78.4%	81.7%	85.1%	87.6%	80.1%
ほぼ毎日活動 (n=1699)	77.4%	78.1%	85.2%	86.3%	89.1%	80.0%
不定期に活動 (n=991)	67.9%	77.7%	76.8%	84.1%	85.8%	80.1%

以上のとおり、「ほぼ毎日活動」しているキャリア・コンサルタントは、「不定期に活動」しているキャリア・コンサルタントに比べ、「知識」、「スキル」において、その能力を「活かしている」割合が高く、差のあることが明らかとなっている。一方、「求められている」割合は、ほとんど同じ割合となっている。

また「心構え」についても、「ほぼ毎日活動」が「不定期に活動」に比べ、「心がけている」の割合が高く、「求められている」割合は、ほとんど同じ割合となっている。

こうしたことから、「ほぼ毎日活動」している者が「活かしている」能力は、活動機会の少ないキャリア・コンサルタントが活動機会を増やしていく際に必要となる能力のモデルを指し示していると想定することができる。

続いて、キャリア・コンサルタントとしての活動経験年数が「10 年以上」の者と「1 年未満」の者を取り上げて、上記同様、「知識」（17 項目）、「スキル」（25 項目）、「心構え」（14 項目）の各項目について、「いつも活かしている」及び「時々活かしている」と回答

した者の割合と、「強く求められている」及び「求められている」と回答した者の割合を平均すると次のとおりである。

図表-39 活かしている能力要件と求められている能力要件の平均値（活動経験年数別）

	知識		スキル		心構え	
	活かしている	求められている	活かしている	求められている	心がけている	求められている
全体 (n=3865)	73.7%	78.4%	81.7%	85.1%	87.6%	80.1%
10年以上 (n=697)	78.5%	78.7%	85.4%	85.5%	89.4%	80.3%
1年未満 (n=293)	62.5%	78.2%	73.4%	84.0%	84.9%	82.1%

活動経験年数が「10年以上」のキャリア・コンサルタントは、「1年未満」の者に比べ、「知識」、「スキル」において、その能力を「活かしている」割合が高く、差のあることが明らかとなっている。一方、「求められている」割合は、ほとんど同じ割合となっている。

また「心構え」についても、「10年以上」が「1年未満」に比べ、「心がけている」の割合が高く、「求められている」割合は、ほとんど同じ割合となっている。

これらは、前述の活動頻度別にみられる特徴と同様であり、したがって、「10年以上」の者が「活かしている」能力が、活動機会の少ないキャリア・コンサルタントが活動機会を増やしていく際に必要となる能力のモデルを指し示していると想定することができる。

このように、活動頻度や活動経験年数といった条件をつけて整理すると、現在活動機会の少ない者にとって、習得していくべき能力のモデルが明らかになると考えられる。その典型的なモデルとして、「ほぼ毎日活動」し、かつ、活動経験年数が「5年以上」のキャリア・コンサルタントをとりあげ、その結果を整理すると次のとおりである。

図表-40 活かしている能力要件と求められている能力要件の平均値（典型的モデル例）

	知識		スキル		心構え	
	活かしている	求められている	活かしている	求められている	心がけている	求められている
全体 (n=3865)	73.7%	78.4%	81.7%	85.1%	87.6%	80.1%
ほぼ毎日活動・5年以上 (n=1005)	79.2%	78.7%	86.2%	85.1%	87.6%	80.0%

②知識・スキル・心構えの各項目について

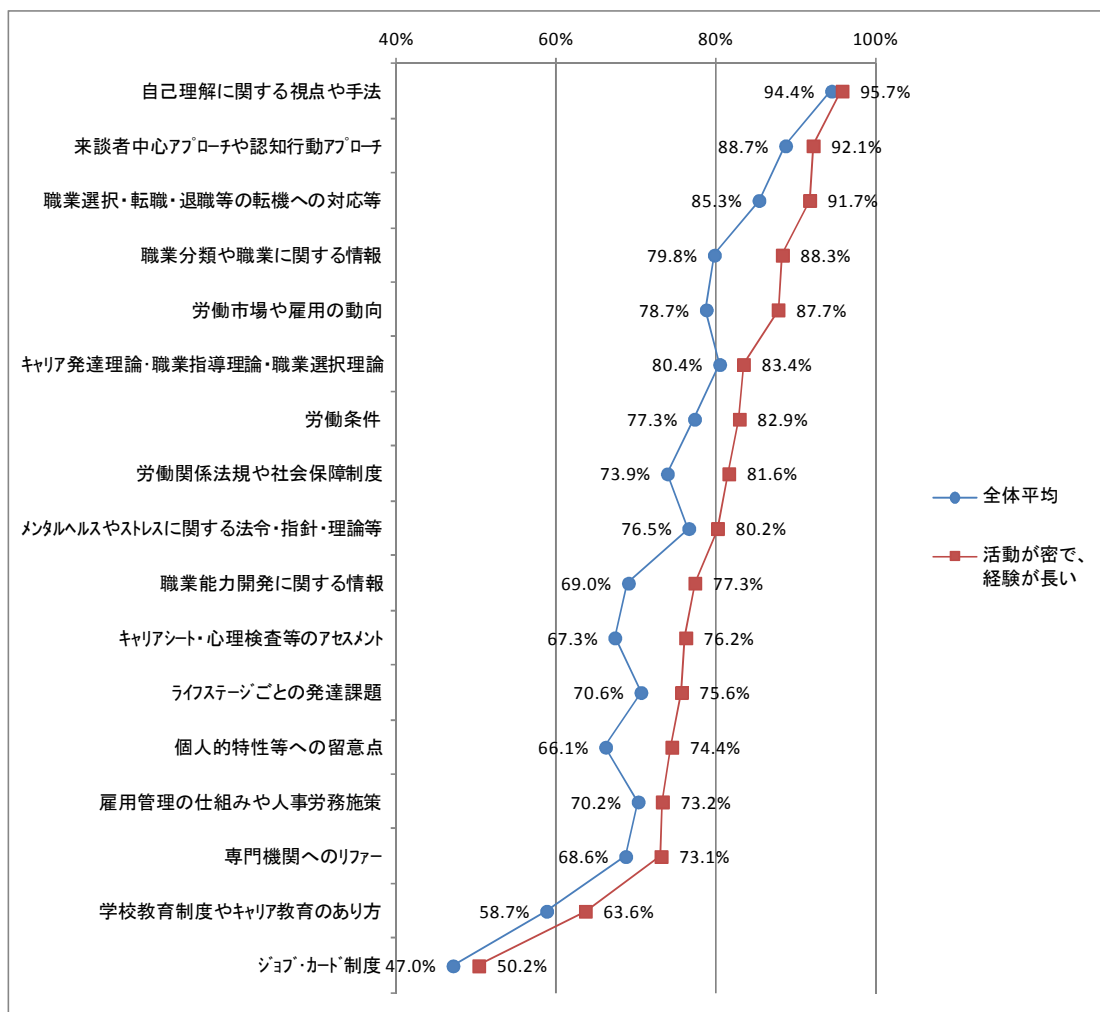
続いて、習得していくべき能力の典型的なモデルとなりうる、「ほぼ毎日活動」し、かつ、活動経験年数が「5年以上」のキャリア・コンサルタントについて、「知識」、「スキル」、「心構え」に含まれる各項目別に、現場における能力の活用実態をみてみたい。

a) 知識

「知識」についてみると、活動が密で経験が長いキャリア・コンサルタントにおいては、全ての項目において、全体平均を上回っている。

「活かしている」の割合が80%を上回っている項目は、「自己理解に関する視点や手法」が95.7%、「来談者中心アプローチや認知行動アプローチ」が92.1%、「職業選択・転職・退職等の転機への対応等」が91.7%、「職業分類や職業に関する情報」が88.3%、「労働市場や雇用の動向」が87.7%、「キャリア発達理論・職業指導理論・職業選択理論」が83.4%、「労働条件」が82.9%、「労働関係法規や社会保障制度」が81.6%、「メンタルヘルスやストレスに関する法令・指針・理論等」が80.2%となっている。

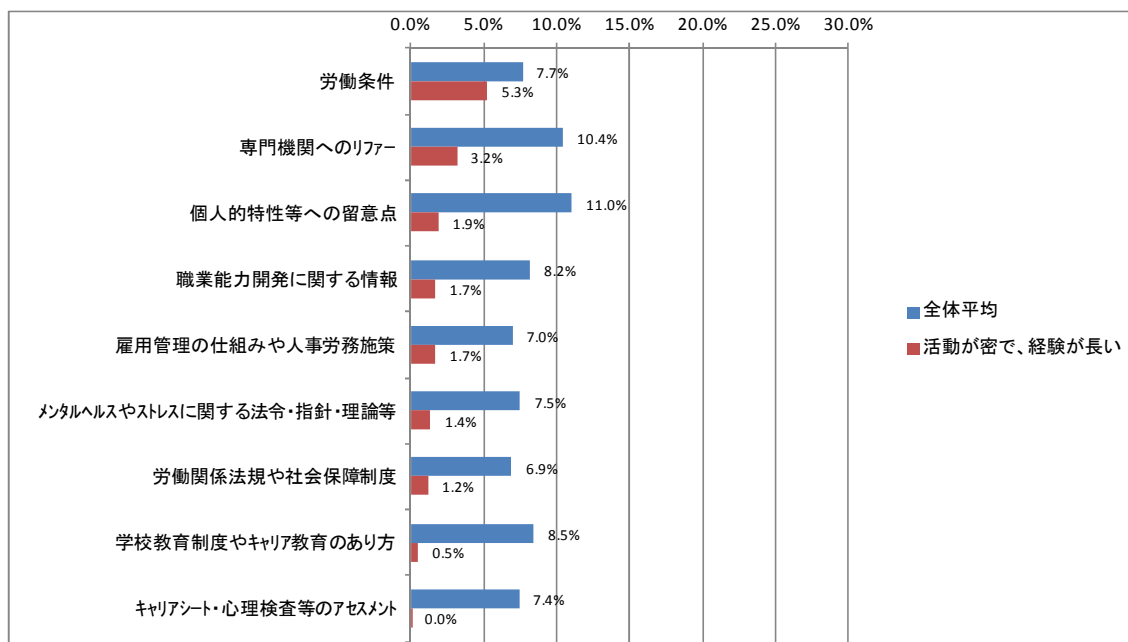
図表-41 現場で活用している知識（活動が密で経験が長い場合）



※上記の能力要件の項目は、活動が密で経験が長い者の回答割合が高い順に掲載している。以下、同様。

また、「求められている知識－活かしている知識」の差が大きい（10%ポイント以上）項目は特に見当たらず、「労働条件」が5.3ポイントの差を示している程度である。

図表-42 求められている知識－活かしている知識（活動が密で経験が長い場合）

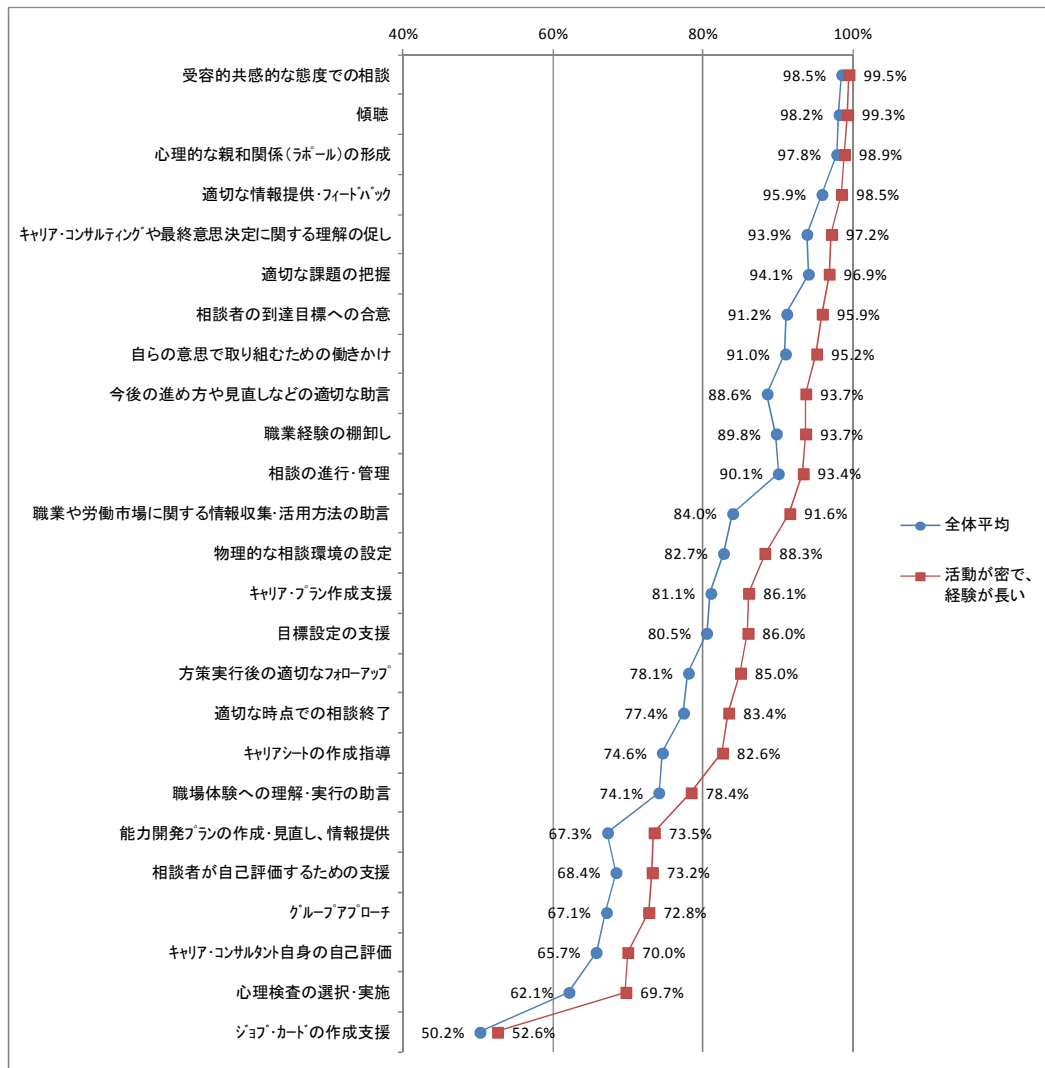


（注）活動が密で経験が長い場合に、「求められている知識」が「活かしている知識」を上回っている能力項目のみを記載している。

b) スキル

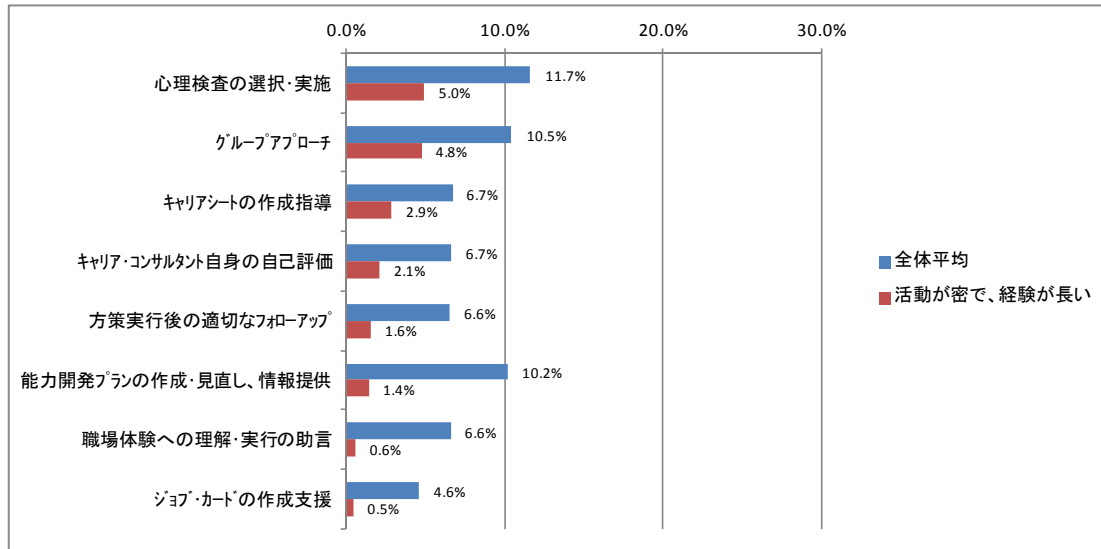
「スキル」についてみると、活動が密で経験が長いキャリア・コンサルタントにおいて、「活用している」の割合が80%を上回っている項目は非常に多く、「受容的共感的な態度での相談」が99.5%、「傾聴」が99.3%、「心理的な親和関係（ラポール）の形成」が98.9%、「適切な情報提供・フィードバック」が98.5%、「キャリア・コンサルティングや最終意思決定に関する理解の促し」が97.2%、「適切な課題の把握」が96.9%、「相談者の到達目標への合意」が95.9%、「自らの意思で取り組むための働きかけ」が95.2%、「今後の進め方や見直しなどの適切な助言」が93.7%、「職業経験の棚卸し」が93.7%、「相談の進行・管理」が93.4%、「職業や労働市場に関する情報収集・活用方法の助言」が91.6%、「物理的な相談環境の設定」が88.3%、「キャリア・プラン作成支援」が86.1%、「目標設定の支援」が86.0%、「方策実行後の適切なフォローアップ」が85.0%、「適切な時点での相談終了」が83.4%、「キャリアシートの作成指導」が82.6%となっている。

図表-43 現場で活用しているスキル（活動が密で経験が長い場合）



また、「求められているスキル」－「活かしているスキル」の差が大きい（10 ポイント以上）項目は特にみあたらず、「心理検査の選択・実施」が 5.0 ポイントの差を示している程度である。

図表-44 求められているスキル－活かしているスキル（活動が密で経験が長い場合）

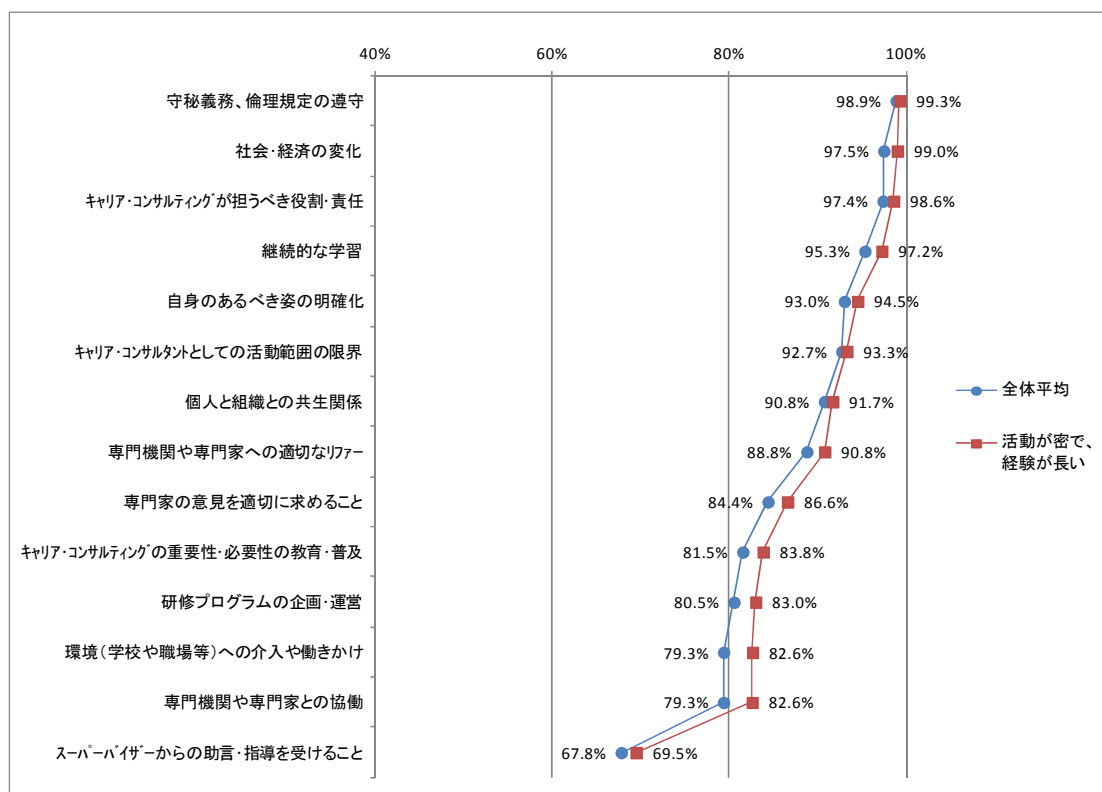


（注）活動が密で経験が長い場合に、「求められている知識」が「活かしている知識」を上回っている能力項目のみを記載している。

c) 心構え

「心構え」についてみると、ほとんどの項目で「心がけている」の割合が80%を上回っている。特に割合が大きい（90%以上）項目としては、「守秘義務、倫理規定の遵守」が99.3%、「社会・経済の変化」が99.0%、「キャリア・コンサルティングが担うべき役割・責任」が98.6%、「継続的な学習」が97.2%、「自身のあるべき姿の明確化」が94.5%、「キャリア・コンサルタントとしての活動範囲の限界」が93.3%、「個人と組織との共生関係」が91.7%、「専門機関や専門家への適切なリファー」が90.8%となっている。

図表-45 現場で心がけている心構え（活動が密で経験が長い場合）



また、「心がけていること」が「求められていること」を上回っていることが、特徴的であることは前述の通りであるが、活動が密で経験が長いキャリア・コンサルタントにおいても、「求められていること」が上回っている項目はない。

なお、今回実施しているヒアリングの対象者は、活動が密で経験が長いキャリア・コンサルタントが対象となっているが、ヒアリングにおいて「知識とスキルと心構えのうち、どれが最も重要か」と尋ねたところ、多くのヒアリング対象者が「心構えが最も重要である」と回答している。キャリア・コンサルタントが活動するためには、求められているか否かにかかわらず、心がけるべきことが多いことが推察され、その位置づけは非常に重要であることが示唆されている。

（３）キャリア・コンサルタントが活動領域別に活用している能力

ここでは、キャリア・コンサルタントの活動領域に応じて、能力要件に違いがあるかどうか、その特徴を分析している。

①活かしている能力と求められている能力の傾向²⁰

活動領域を「企業」、「教育機関」、「就職支援機関」別に分けて、「知識」（17 項目）、「スキル」（25 項目）、「心構え」（14 項目）の各項目について、「いつも活かしている」及び「時々活かしている」と回答した者の割合と、「強く求められている」及び「求められている」と回答した者の割合を平均すると次のとおりである。

図表-46 活かしている能力要件と求められている能力要件の平均値（活動領域別）

	知識		スキル		心構え	
	活かしている	求められている	活かしている	求められている	心がけている	求められている
全体(n=3865)	73.7%	78.4%	81.7%	85.1%	87.6%	80.1%
企業(n=658)	69.4%	76.5%	77.2%	83.6%	86.7%	81.5%
教育機関(n=644)	73.2%	75.8%	81.9%	84.4%	89.6%	79.5%
就職支援機関(n=1174)	76.0%	79.0%	84.1%	85.3%	87.0%	77.6%

全体的に見ると、「就職支援機関」は「知識」及び「スキル」面において、「企業」や「教育機関」に比べ「活かしている」割合が高く、反対に、「企業」は相対的に低くなっている。

²⁰ 活動領域を分析する際に、「従業員数 1,000 人以上の企業」、「従業員数 300 人以上 1,000 人未満の企業」、「従業員数 300 人未満の企業」を統合して『企業』として集計し、「大学・短期大学・高等専門学校」、「中学・高等学校」を統合して『教育機関』として集計し、「公的就職支援機関」、「民間就職支援機関」を統合して『就職支援機関』として集計した。

②知識・スキル・心構えの各項目について

続いて、「知識」、「スキル」、「心構え」に含まれる各項目別に、活動領域別の活用実態をみてみたい。

a) 知識

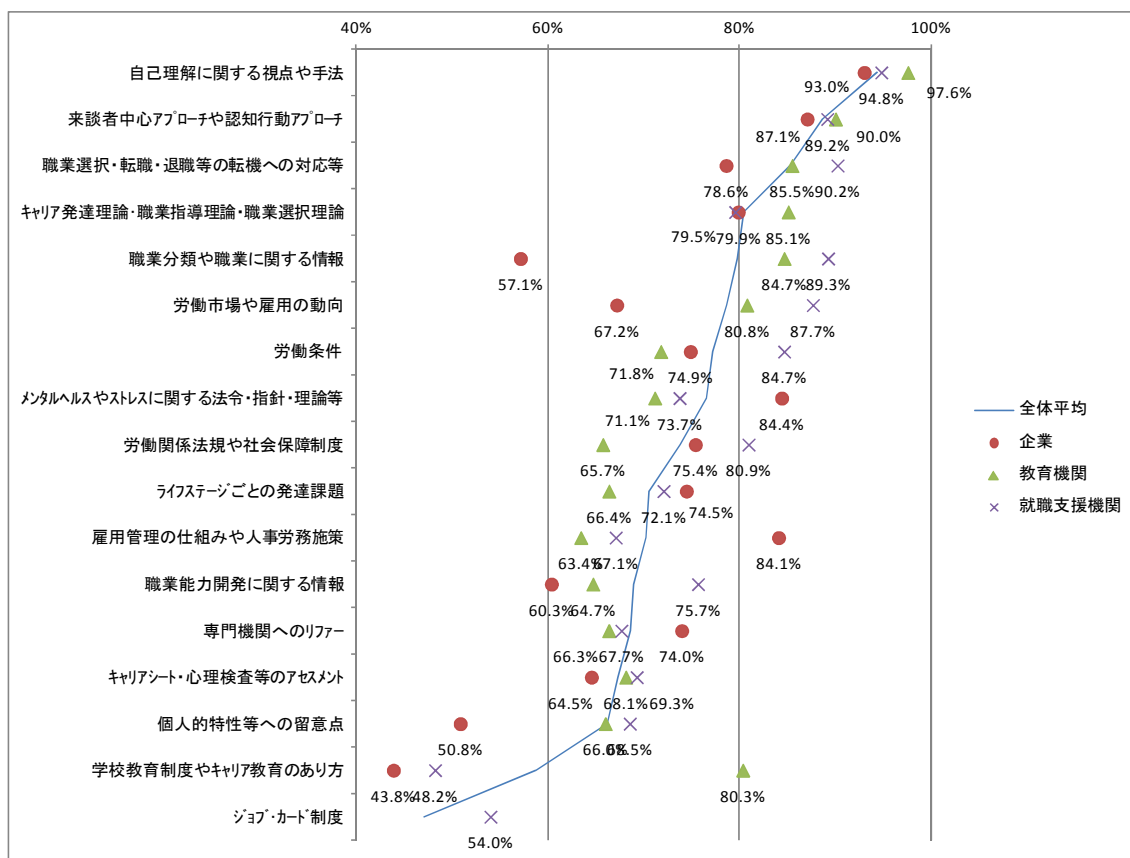
いずれの活動領域においても、「自己理解に関する視点や手法」、「来談者中心アプローチや認知行動アプローチ」などの知識を活かしている割合が高い。

企業では、「雇用管理の仕組みや人事労務施策」、「メンタルヘルスやストレスに関する法令・指針・理論等」の知識を活用する割合が、相対的に高いことが特徴的である。

教育機関では、「学校教育制度やキャリア教育のあり方」の知識を活用する割合が、相対的に高いことが特徴的である。

就職支援機関では、「職業分類や職業に関する情報」、「労働市場や雇用の動向」の知識を活用する割合が、相対的に高いことが特徴的である。

図表-47 現場で活かしている知識（活動領域別）



※「ジョブ・カード制度」については、企業が29.8%、教育機関が37.1%となっている。

また、知識において「求められている知識」－「活かしている知識」の差が大きい（10%ポイント以上）項目をみると、企業では「個人的特性等への留意点」が18.9%ポイント、「専門機関へのリファー」が13.4%ポイント、「学校教育制度やキャリア教育のあり方」が12.6%ポイント、「職業能力開発に関する情報」が11.6%ポイント、「労働関係法規や社会保障制度」が10.7%ポイントとなっている。

教育機関では「個人特性等への留意点」が11.8%ポイントとなっている。

図表-48 「求められている割合」－「活用している割合」（活動領域別）

	全体平均	企業	教育機関	就職支援機関
個人的特性等への留意点	● 11.0%	● 18.9%	● 11.8%	● 8.2%
専門機関へのリファー	● 10.4%	● 13.4%	● 8.3%	● 7.7%
学校教育制度やキャリア教育のあり方	● 8.5%	● 12.6%	● 3.0%	● 7.4%
職業能力開発に関する情報	● 8.2%	● 11.6%	● 4.9%	● 5.5%
労働条件	● 7.7%	● 8.0%	● 7.1%	● 5.0%
メンタルヘルスやストレスに関する法令・指針・理論等	● 7.5%	● 8.4%	● 6.0%	● 7.0%
キャリアシート・心理検査等のアセスメント	● 7.4%	● 7.1%	● 3.6%	● 6.1%
雇用管理の仕組みや人事労務施策	● 7.0%	● 4.6%	● 6.2%	● 6.9%
労働関係法規や社会保障制度	● 6.9%	● 10.7%	● 4.7%	● 3.7%
ライフステージごとの発達課題	● 5.4%	● 8.9%	● 4.1%	● 2.3%
職業分類や職業に関する情報	● 4.5%	● 9.3%	● 1.8%	● 2.4%
労働市場や雇用の動向	● 4.2%	● 8.1%	● 2.4%	● 0.4%
ジョブ・カード制度	● 3.0%	● 6.8%	● 0.6%	● 1.5%
職業選択・転職・退職等の転機への対応等	● 2.3%	● 5.9%	● 0.3%	● 0.6%
自己理解に関する視点や手法	－	－	－	－
来談者中心アプローチや認知行動アプローチ	－	－	－	－
キャリア発達理論・職業指導理論・職業選択理論	－	－	－	－

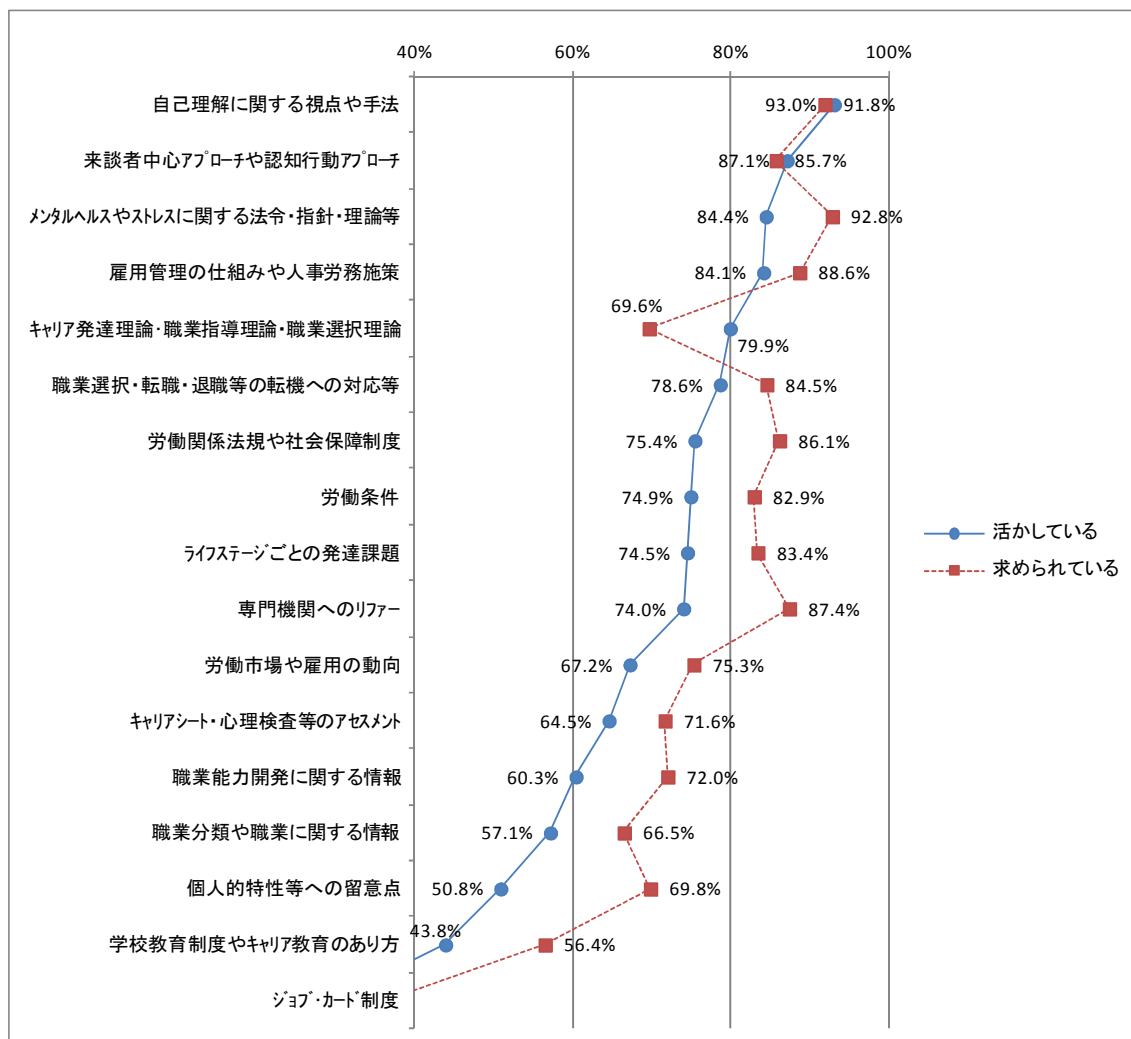
※「求められている割合」－「活用している割合」の割合が、10%ポイント以上の場合には「赤」、5%ポイント以上10%ポイント未満の場合は「黄」、5%ポイント未満の場合は「緑」のマークを付している。

※「求められている割合」－「活用している割合」の割合がマイナスになる場合は「－」を付している。

なお、特に企業において、各項目別に「活用している知識」と「求められている知識」を比較してみたものが以下の図である。

活かしている割合が比較的大きい項目において、求められている割合とのギャップが大きい項目が多く、例えば「メンタルヘルスやストレスに関する法令・指針・理論等」、「労働関係法規や社会保障制度」、「労働条件」、「ライフステージごとの発達課題」、「専門機関へのリファー」、「労働市場や雇用の動向」などの知識については、企業で活動するキャリア・コンサルタントにとって、支援ニーズがあると推察される。

図表-49 活かしている知識と求められている知識(企業で活動するキャリア・コンサルタント)



※「ジョブ・カード制度」については、「活かしている」が29.8%、「求められている」が36.6%となっている。

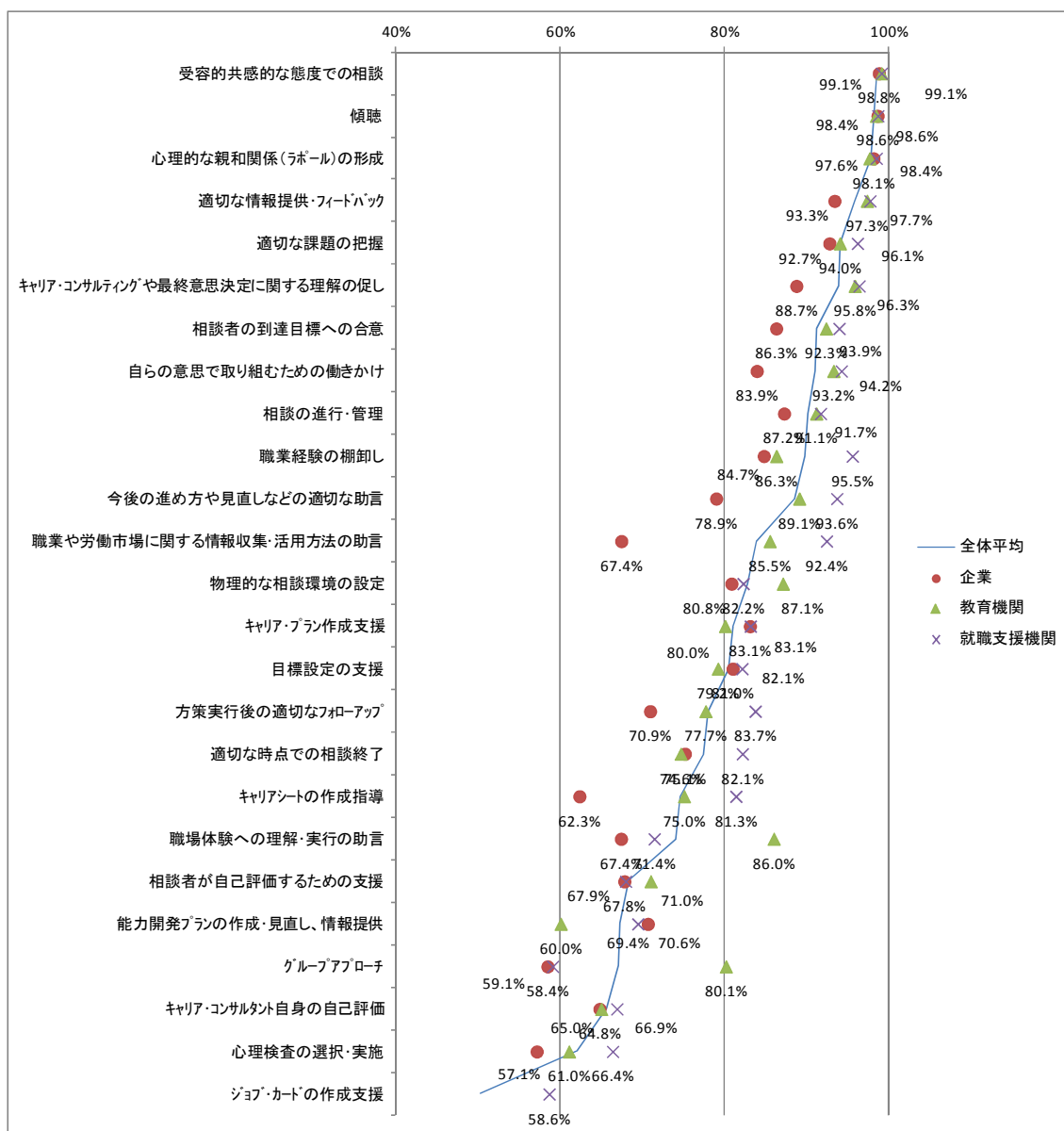
b) スキル

いずれの活動領域においても、「受容的共感的な態度での相談」、「傾聴」、「心理的な親和関係（ラポール）の形成」のスキルを活かしている割合が高く 95%を超えている。

特に、教育機関では、「職場体験への理解・実行の助言」、「グループアプローチ」のスキルを活用する割合が、相対的に高いことが特徴的である。

就職支援機関では、「職業経験の棚卸し」、「今後の進め方や見直しなどの適切な助言」、「職業や労働市場に関する情報収集・活用方法の助言」のスキルを活用する割合が、相対的に高いことが特徴的である。

図表-50 現場で活用しているスキル（活動領域別）



※「ジョブ・カードの作成支援」については、企業が 32.1%、教育機関が 31.9%となっている。

スキルにおいて「求められている知識」－「活かしている知識」の差が大きい（10%ポイント以上）項目をみると、企業では、「心理検査の選択・実施」が11.3%ポイント、「グループアプローチ」が13.9%ポイント、「能力開発プランの作成・見直し、情報提供」が14.2%ポイント、「相談者が自己評価するための支援」が13.7%ポイント、「職場体験への理解・実行の助言」が10.1%ポイント、「方策実行後の適切なフォローアップ」が11.5%ポイント、「ジョブ・カードの作成支援」が10.5%ポイントとなっている。

教育機関では「心理検査の選択・実施」が10.8%ポイント、「能力開発プランの作成・見直し、情報提供」が11.4%ポイントであった。

就職支援機関では、「グループアプローチ」が10.5%ポイントとなっている

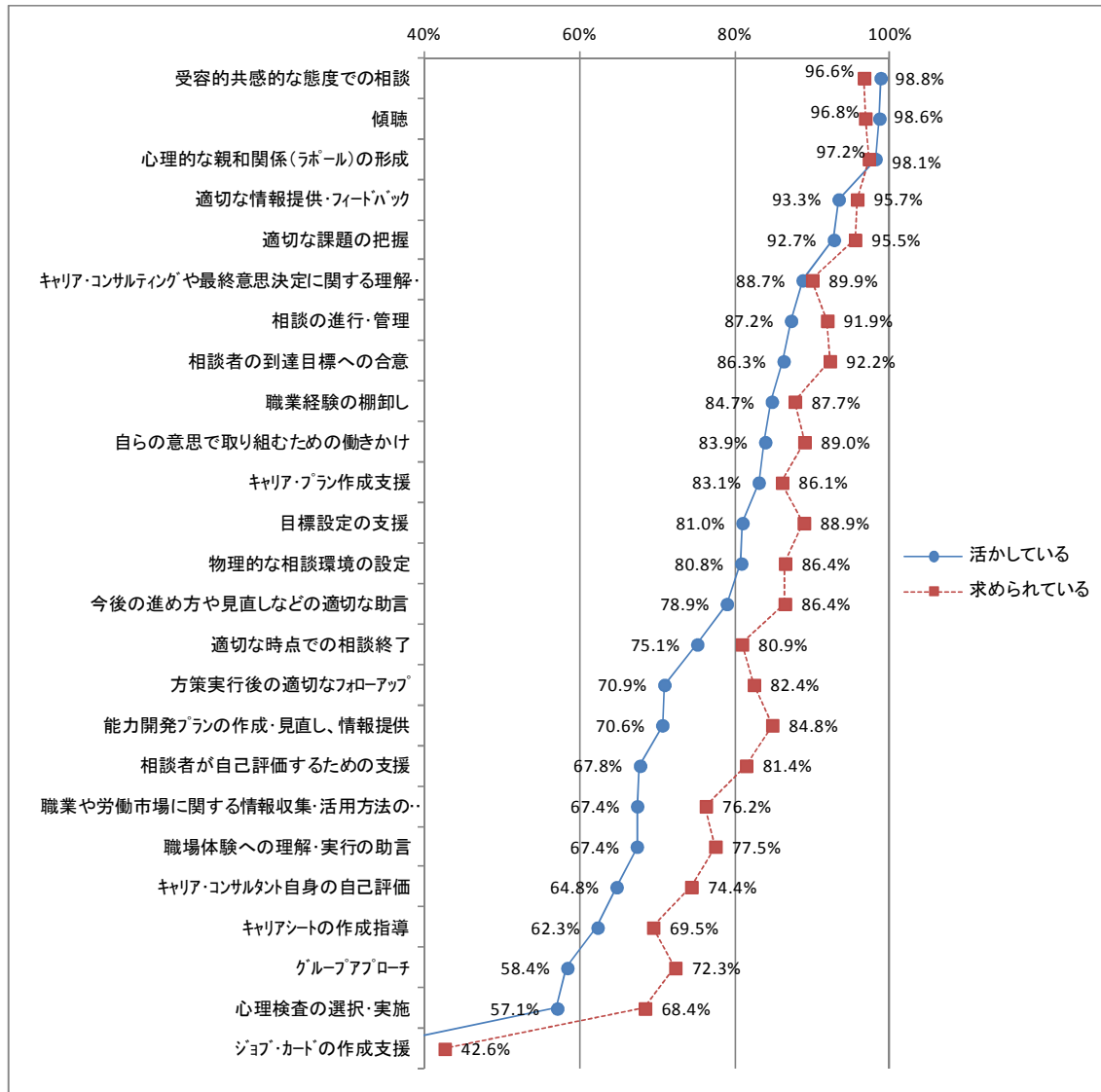
図表-51 「求められている割合」－「活用している割合」（活動領域別）

	全体平均	企業	教育機関	就職支援機関
心理検査の選択・実施	● 11.7%	● 11.3%	● 10.8%	● 9.1%
グループアプローチ	● 10.5%	● 13.9%	● 6.0%	● 10.5%
能力開発プランの作成・見直し、情報提供	● 10.2%	● 14.2%	● 11.4%	● 6.2%
相談者が自己評価するための支援	● 6.9%	● 13.7%	● 6.0%	● 3.0%
キャリアシートの作成指導	● 6.7%	● 7.2%	● 5.9%	● 4.5%
キャリアコンサルタント自身の自己評価	● 6.7%	● 9.6%	● 2.0%	● 4.6%
職場体験への理解・実行の助言	● 6.6%	● 10.1%	● 2.4%	● 4.6%
方策実行後の適切なフォローアップ	● 6.6%	● 11.5%	● 5.0%	● 3.0%
職業や労働市場に関する情報収集・活用方法の助言	● 4.9%	● 8.8%	● 5.1%	● 0.9%
ジョブ・カードの作成支援	● 4.6%	● 10.5%	● 6.3%	● 3.1%
今後の進め方や見直しなどの適切な助言	● 3.1%	● 7.5%	● 2.7%	● 1.0%
物理的な相談環境の設定	● 2.8%	● 5.6%	－	● 1.5%
適切な時点での相談終了	● 2.2%	● 5.8%	● 1.0%	－
相談の進行・管理	● 2.1%	● 4.7%	● 1.8%	● 1.4%
目標設定の支援	● 1.9%	● 7.9%	● 1.1%	－
職業経験の棚卸し	● 1.4%	● 3.0%	● 3.2%	－
相談者の到達目標への合意	● 1.2%	● 6.0%	－	－
適切な課題の把握	● 0.9%	● 2.7%	● 0.2%	－
適切な情報提供・フィードバック	● 0.5%	● 2.4%	－	● 0.1%
キャリアプラン作成支援	● 0.3%	● 3.0%	● 2.2%	－
自らの意思で取り組むための働きかけ	－	● 5.1%	－	－
心理的な親和関係（ラポール）の形成	－	－	－	－
傾聴	－	－	－	－
受容的共感的な態度での相談	－	－	－	－
キャリアコンサルティングや最終意思決定に関する理解の促し	－	● 1.2%	－	－

なお、特に企業において、各項目別に「活用しているスキル」と「求められているスキル」を比較してみたものが以下の図である。

活かしている割合が比較的小さい項目において、求められているスキルと活かしているスキルのギャップが大きいことが傾向として言える。例えば「能力開発プランの作成・見直し、情報提供」などは活用している割合は70.6%であるが、求められている割合は84.8%と、実に14.2%の差が発生している。

図表-52 活用しているスキルと求められているスキル（企業で活動するキャリア・コンサルタント）



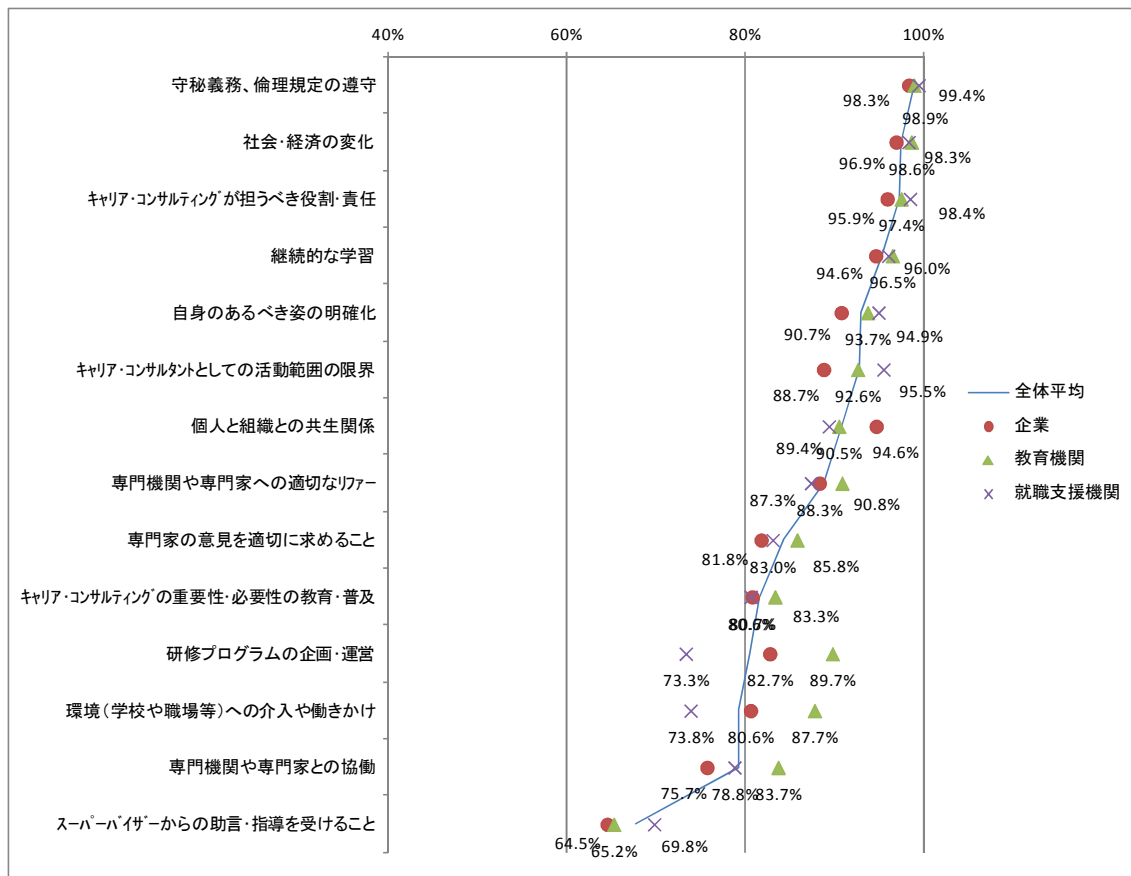
※「ジョブ・カードの作成支援」については、「活かしている」が32.1%となっている。

c) 心構え

いずれの活動領域においても、「守秘義務、倫理規定の遵守」、「社会・経済の変化」、「キャリア・コンサルティングが担うべき役割・責任」、「継続的な学習」、「自身のあるべき姿の明確化」などを心がけている割合は非常に高くなっている。

企業では、「個人と組織との共生関係」を心がけている割合が、相対的に高いことが特徴的である。教育機関では、「研修プログラムの企画・運営」や「環境（学校や職場等）への介入や働きかけ」を心がけている割合が、相対的に高いことが特徴的である。

図表-53 現場で心がけている心構え（活動領域別）



心構えについて、求められている割合と活用している割合のギャップをみると、企業において「スーパーバイザーからの助言・指導を受けること」が唯一求められている割合が上回っているが、2.8%に過ぎない。

(4) キャリア・コンサルタントが活動内容別に活用している能力

①活かしている能力と求められている能力の傾向

活動内容別に分けて、「知識」(17 項目)、「スキル」(25 項目)、「心構え」(14 項目)の各項目について、「いつも活かしている」及び「時々活かしている」と回答した者の割合と、「強く求められている」及び「求められている」と回答した者の割合を平均すると次のとおりである。

図表-54 活かしている能力要件と求められている能力要件の平均値（活動内容別）

	知識		スキル		心構え	
	活かしている	求められている	活かしている	求められている	心がけている	求められている
全体 (n=3865)	73.7%	78.4%	81.7%	85.1%	87.6%	80.1%
一人の支援対象者との相談 (n=1956)	74.3%	78.3%	82.6%	85.4%	87.6%	79.4%
キャリア形成に係るグループワーク等 (n=146)	75.2%	78.7%	83.7%	85.7%	89.9%	80.7%
キャリア形成に係るセミナーや研修講師等 (n=519)	74.8%	78.1%	83.2%	86.6%	89.1%	82.1%
企業や学校のプログラム・制度設計等 (n=378)	70.9%	78.2%	74.0%	80.6%	85.4%	78.9%

活動内容別にみると、全体的に全体平均値とほぼ同じ傾向を示している。このうち、「企業や学校のプログラム・制度設計等」のスキルについては、全体平均に比べて「活かしている」が 7.7 ポイント、「求められている」が 4.5 ポイント低くなっており、他の活動内容と比べても「活かしている」、「求められている」ともに割合が低くなっている。

②知識・スキル・心構えの各項目について

続いて、「知識」、「スキル」、「心構え」に含まれる各項目別に、活動内容別の活用実態をみてみたい。

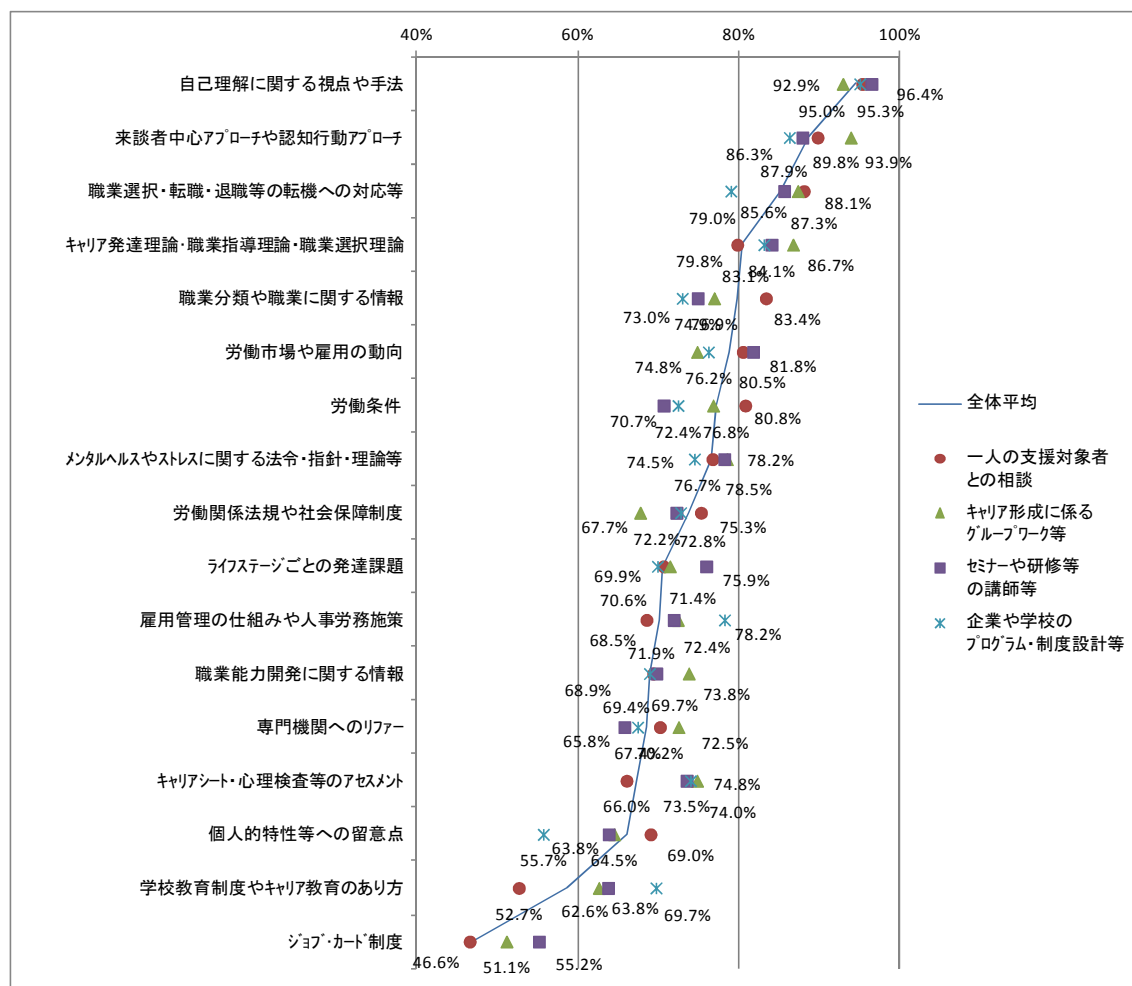
a) 知識

いずれの活動内容においても、「自己理解に関する視点や手法」、「来談者中心アプローチや認知行動アプローチ」などの知識を活かしている割合が大きい。

一人の支援対象者との相談である場合に着目してみると、相対的に活用している知識の割合が高い項目は、「職業分類や職業に関する情報」、「労働市場や雇用の動向」、「労働条件」などである。

また、「雇用管理の仕組みや人事労務施策」や「学校教育制度やキャリア教育のあり方」の知識は、企業や学校のプログラム・制度設計の場合に大きい割合を示していることが特徴的である。

図表-55 現場で活用している知識（活動内容別）



※「ジョブ・カード制度」については、「企業や学校のプログラム・制度設計」が39.1%となっている。

また、知識において「求められている知識」－「活かしている知識」の差が大きい（10%ポイント以上）項目をみると、

キャリア形成に係るグループワーク等では「労働関係法規や社会保障制度」で10.5%ポイント、セミナーや研修等の講師等では、「個人的特性等への留意点」で11.4%ポイント、「労働条件」で10.7%ポイント、企業や学校のプログラム・制度設計等では、「個人的特性等への留意点」で20.9%ポイント、「専門機関へのリファ－」で12.6%ポイント、「メンタルヘルスやストレスに関する法令・指針・理論等」で11.9%ポイントとなっている。

図表-56 「求められている割合」－「活用している割合」（活動内容別）

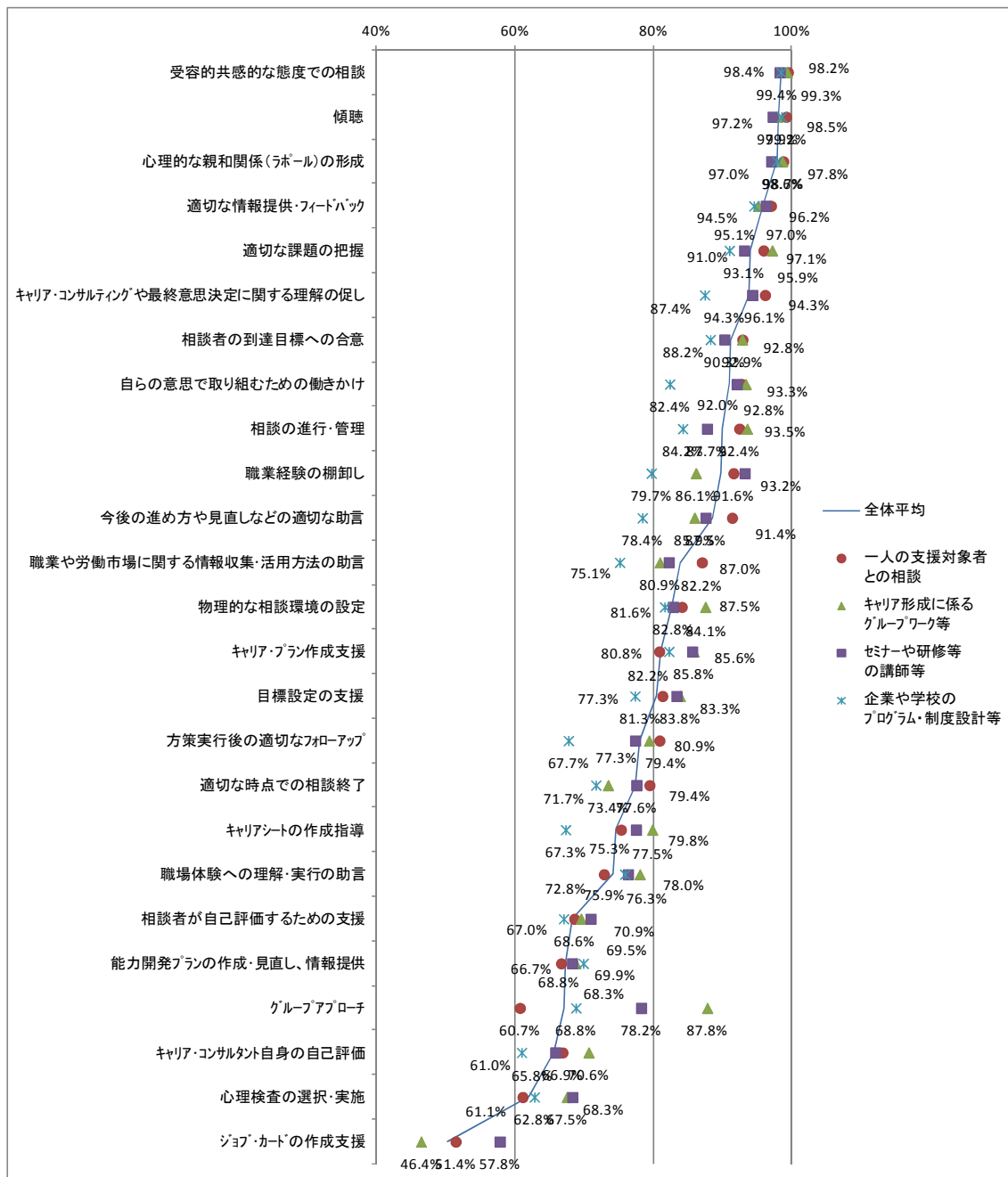
	合計	一人の支援 対象者との 相談	キャリア形成に 係るグループ ワーク等	セミナーや研修 等の講師等	企業や学校の プログラム・ 制度設計等
個人的特性等への留意点	11.0%	8.9%	7.9%	11.4%	20.9%
専門機関へのリファ－	10.4%	9.2%	8.5%	9.1%	12.6%
学校教育制度やキャリア教育のあり方	8.5%	9.0%	6.9%	6.3%	7.2%
職業能力開発に関する情報	8.2%	7.3%	2.5%	8.1%	6.0%
労働条件	7.7%	5.8%	8.4%	10.7%	7.2%
メンタルヘルスやストレスに関する法令・指針・理論等	7.5%	6.9%	7.2%	4.5%	11.9%
キャリアシート・心理検査等のアセスメント	7.4%	7.2%	4.9%	2.9%	3.1%
雇用管理の仕組みや人事労務施策	7.0%	6.1%	9.8%	7.2%	4.6%
労働関係法規や社会保障制度	6.9%	6.0%	10.5%	4.6%	9.5%
ライフステージごとの発達課題	5.4%	4.6%	2.9%	0.5%	9.5%
職業分類や職業に関する情報	4.5%	3.7%	0.4%	7.4%	0.2%
労働市場や雇用の動向	4.2%	3.5%	3.8%	1.5%	4.6%
ジョブ・カード制度	3.0%	3.2%	－	－	5.9%
職業選択・転職・退職等の転機への対応等	2.3%	0.9%	0.9%	2.7%	5.0%
自己理解に関する視点や手法	－	－	2.5%	－	－
来談者中心アプローチや認知行動アプローチ	－	－	－	－	－
キャリア発達理論・職業指導理論・職業選択理論	－	－	－	－	－

b) スキル

いずれの活動内容においても、「受容的共感的な態度での相談」、「傾聴」、「心理的な親和関係（ラポール）の形成」などのスキルを活かしている割合が高く 95%を超えている。

特に、「グループアプローチ」のスキルを活用する割合は、キャリア形成に係るグループワーク等およびセミナーや研修等の講師等において相対的に高いことが特徴的である。

図表-57 現場で活用しているスキル（活動内容別）



※「ジョブ・カードの作成支援」については、「企業や学校のプログラム・制度設計」が 36.9%となっている。

スキルにおいて「求められている割合」－「活かしている割合」の差が大きい（10%ポイント以上）項目をみると、一人の支援対象者との相談では、「心理検査の選択・実施」が12.2%ポイント、「グループアプローチ」が11.9%ポイント、となっている。

セミナーや研修等の講師等では「能力開発プランの作成・見直し、情報提供」が11.3%ポイント、「キャリア・コンサルタント自身の自己評価」が10.2%ポイントとなっている。

企業や学校のプログラム・制度設計等では、「グループアプローチ」が10.3%ポイント、「能力開発プランの作成・見直し、情報提供」が12.7%ポイント、「相談者が自己評価するための支援」が11.3%ポイント、「方策実行後の適切なフォローアップ」が11.8%ポイント、「ジョブ・カードの作成支援」が13.2%ポイントとなっている。

図表-58 「求められている割合」－「活用している割合」（活動内容別）

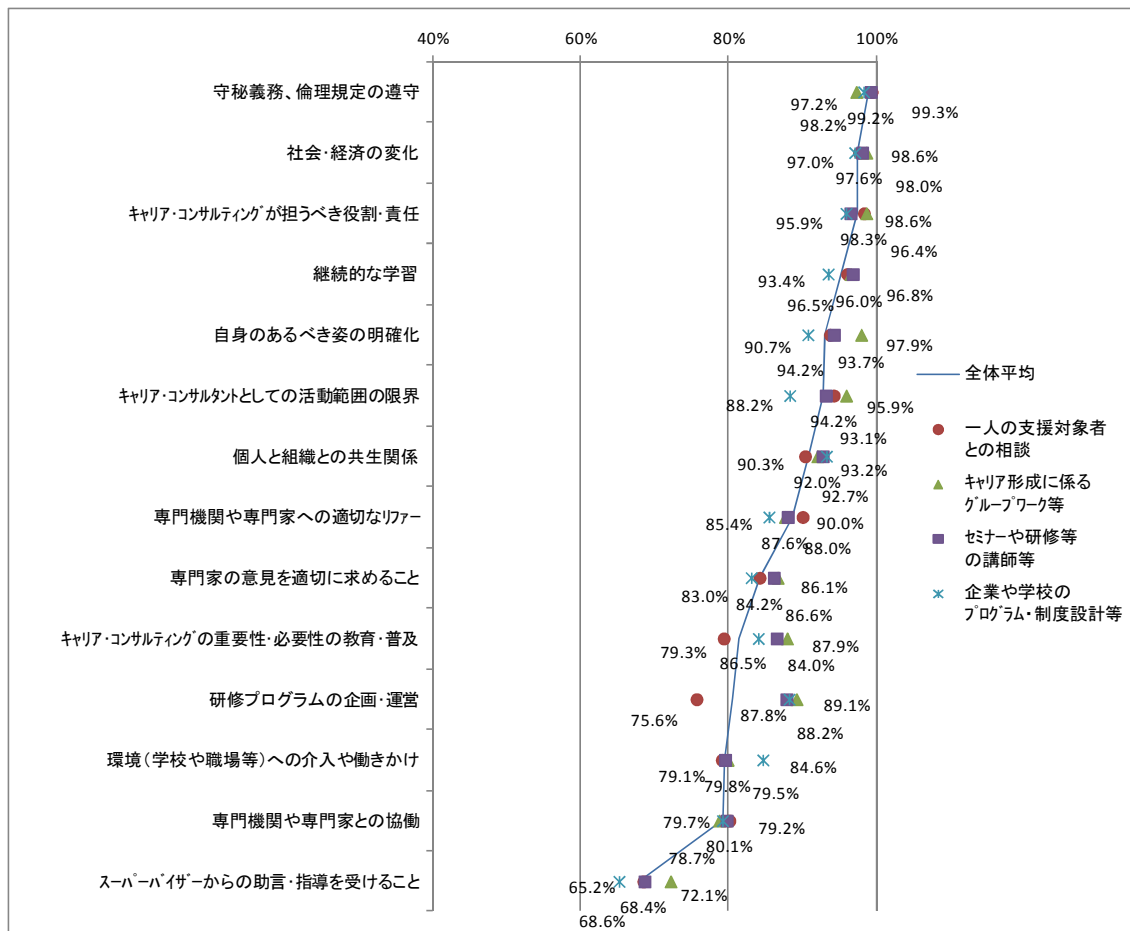
	全体平均	一人の支援 対象者との 相談	キャリア形成に 係るグループ ワーク等	セミナーや研修 等の講師等	企業や学校のプログラム・ 制度設計等
心理検査の選択・実施	● 11.7%	● 12.2%	● 6.6%	● 6.8%	● 8.8%
グループアプローチ	● 10.5%	● 11.9%	● 3.0%	● 6.3%	● 10.3%
能力開発プランの作成・見直し、情報提供	● 10.2%	● 9.6%	● 2.1%	● 11.3%	● 12.7%
相談者が自己評価するための支援	● 6.9%	● 5.7%	● 8.4%	● 8.9%	● 11.3%
キャリアシートの作成指導	● 6.7%	● 6.5%	● 4.1%	● 4.9%	● 6.1%
キャリア・コンサルタント自身の自己評価	● 6.7%	● 6.1%	● 0.6%	● 10.2%	● 5.6%
職場体験への理解・実行の助言	● 6.6%	● 6.3%	● 5.3%	● 6.2%	● 5.5%
方策実行後の適切なフォローアップ	● 6.6%	● 5.1%	● 5.3%	● 7.3%	● 11.8%
職業や労働市場に関する情報収集・活用方法の助言	● 4.9%	● 3.9%	● 3.3%	● 5.2%	● 6.6%
ジョブ・カードの作成支援	● 4.6%	● 4.1%	● 4.2%	－	● 13.2%
今後の進め方や見直しなどの適切な助言	● 3.1%	● 2.3%	● 0.5%	● 4.5%	● 7.4%
物理的な相談環境の設定	● 2.8%	● 1.1%	● 2.9%	● 3.9%	● 4.9%
適切な時点での相談終了	● 2.2%	● 1.5%	● 2.0%	● 3.3%	● 3.0%
相談の進行・管理	● 2.1%	● 1.1%	● 1.0%	● 3.5%	● 4.6%
目標設定の支援	● 1.9%	● 0.3%	● 3.8%	● 1.8%	● 5.7%
職業経験の棚卸し	● 1.4%	● 1.1%	● 0.7%	● 1.1%	● 3.2%
相談者の到達目標への合意	● 1.2%	● 0.2%	－	● 2.7%	● 2.2%
適切な課題の把握	● 0.9%	● 0.1%	● 0.6%	● 2.7%	● 0.6%
適切な情報提供・フィードバック	● 0.5%	● 0.4%	● 1.1%	● 0.6%	－
キャリアプラン作成支援	● 0.3%	－	－	● 0.5%	● 2.2%
自らの意思で取り組むための働きかけ	－	－	● 1.1%	● 0.4%	● 4.5%
受容的共感的な態度での相談	－	－	－	－	－
傾聴	－	－	－	－	－
心理的な親和関係（ラポール）の形成	－	－	－	－	－
キャリアコンサルティングや最終意思決定に関する理解の促し	－	－	－	－	－

c) 心構え

いずれの活動内容においても、「守秘義務、倫理規定の遵守」、「社会・経済の変化」、「キャリア・コンサルティングが担うべき役割・責任」などの知識を活かしている割合が高く 95%を超えている。

特に、「研修プログラムの企画・運営」は、企業や学校の教育プログラム・制度設計等やキャリア形成に係るグループワークなどで相対的に高い割合を示しており、さらに「環境（学校や職場等）への介入や働きかけ」は、企業や学校のプログラム・制度設計等に従事している場合に割合が大きくなることがわかる。

図表-59 現場で心がけている心構え（活動内容別）



また、「心がけていること」が「求められていること」を上回っていることが、特徴的であることは前述の通りであるが、いずれの活動内容の場合でも、「求められていること」が上回っている項目はない。

（５）若年者や非正規雇用の労働者が支援対象の場合に活用している能力

若年者や非正規雇用の労働者が支援の主な対象である場合、キャリア・コンサルタントが活用している能力要件にどのような特徴があるのかを以下で見ている。

①平成 23 年度能力要件に加えて、特に若年者支援に必要な能力

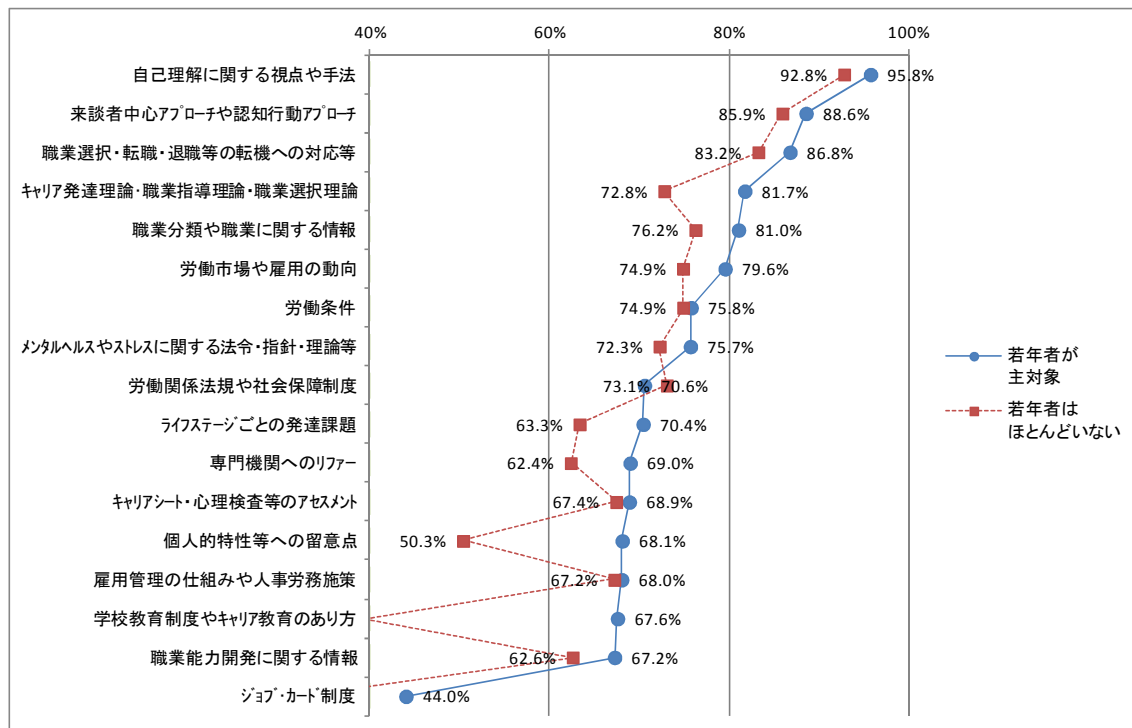
若年者支援に必要な能力は、若年者をキャリア・コンサルティングの主な対象者として
いるキャリア・コンサルタントが活かしている能力、求められている能力からみることが
できる。

ここでは、若年者を主たる対象とするキャリア・コンサルタントが活かしている能力と
求められている能力を、当該対象者がほとんどいないキャリア・コンサルタントと比較す
ることで課題を検討する。

a) 知識

「知識」についてみると、若年者を主たる対象とする場合に、「活かしている」の割合
が 80%を上回っている項目は、「自己理解に関する視点や手法」が 95.8%、「来談者中心
アプローチや認知行動アプローチ」が 88.6%、「職業選択・転職・退職等の転機への対
応等」が 86.8%、「キャリア発達理論・職業指導理論・職業選択理論」が 81.7%、「職業
分類や職業に関する情報」が 81.0%となっている。

図表-60 現場で活かしている知識（若年者が主な対象か否かによる違い）



※「学校教育制度やキャリア教育のあり方」については、若年者はほとんどいない場合は 39.5%となっている。

「ジョブ・カード制度」については、若年者はほとんどいない場合は 31.9%となっている。

また、「求められている知識」－「活かしている知識」の差が大きい（10%ポイント以上）項目は、若年者を主たる対象とする場合は、「個人的特性等への留意点」が11.8%ポイント、「専門機関へのリファー」が11.0%ポイントとなっている。若年者がほとんどいない場合は、「学校教育制度やキャリア教育のあり方」が12.3%ポイントとなっている。

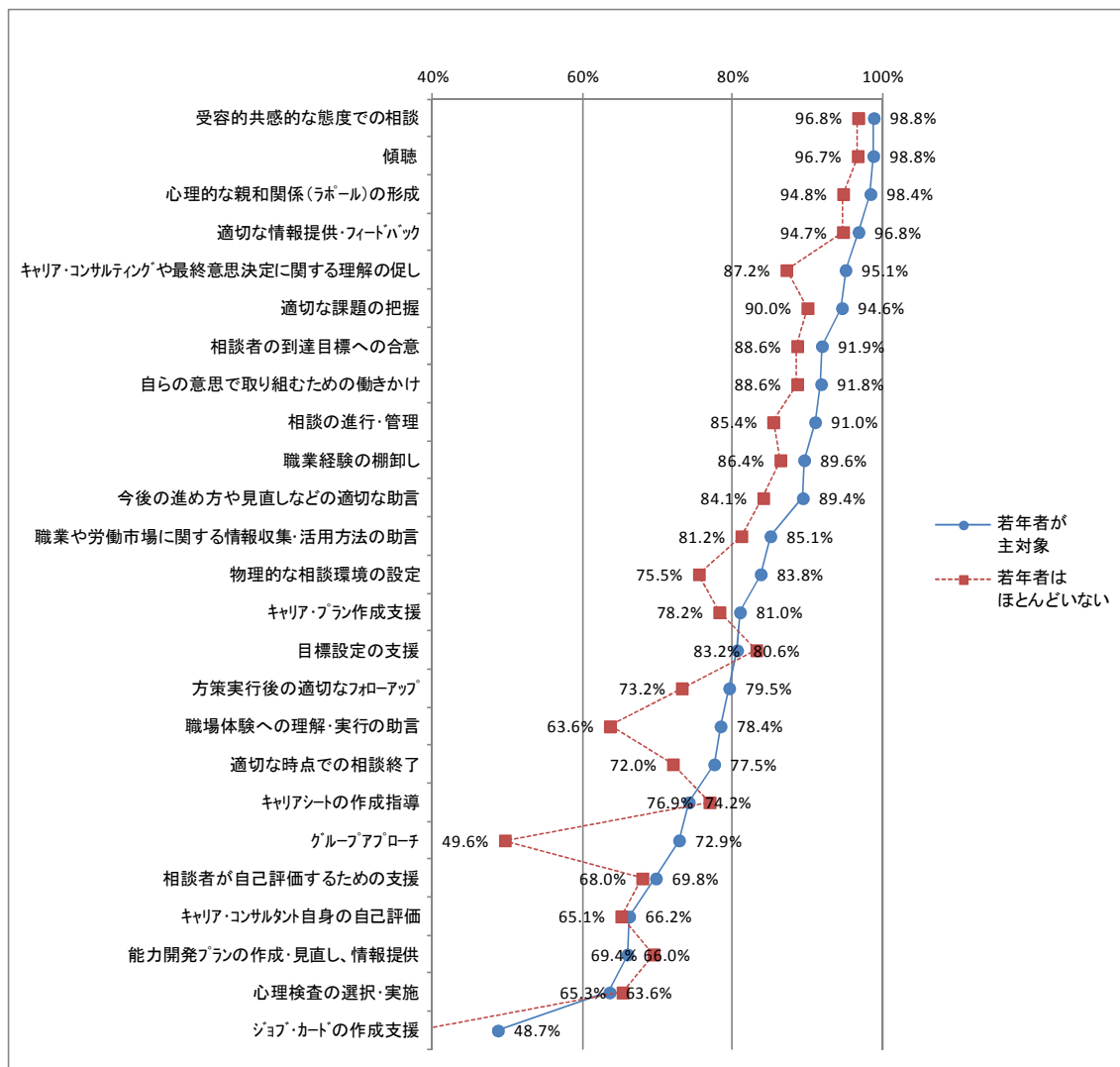
図表-61 求められている知識－活かしている知識（若年者が主な対象か否かによる違い）

	全体平均	若年者が 主対象	若年者は ほとんどいない
個人的特性等への留意点	● 11.0%	● 11.8%	● 9.4%
専門機関へのリファー	● 10.4%	● 11.0%	● 9.9%
学校教育制度やキャリア教育のあり方	● 8.5%	● 7.4%	● 12.3%
職業能力開発に関する情報	● 8.2%	● 9.0%	● 8.9%
労働条件	● 7.7%	● 8.7%	● 5.3%
メンタルヘルスやストレスに関する法令・指針・理論等	● 7.5%	● 9.2%	● 4.7%
キャリアシート・心理検査等のアセスメント	● 7.4%	● 7.7%	● 1.3%
雇用管理の仕組みや人事労務施策	● 7.0%	● 8.0%	● 7.8%
労働関係法規や社会保障制度	● 6.9%	● 6.9%	● 9.6%
ライフステージごとの発達課題	● 5.4%	● 3.9%	● 3.5%
職業分類や職業に関する情報	● 4.5%	● 4.6%	● 1.3%
労働市場や雇用の動向	● 4.2%	● 3.7%	● 0.7%
ジョブ・カード制度	● 3.0%	● 4.3%	● 9.0%
職業選択・転職・退職等の転機への対応等	● 2.3%	● 1.5%	－
自己理解に関する視点や手法	－	－	－
来談者中心アプローチや認知行動アプローチ	－	－	－
キャリア発達理論・職業指導理論・職業選択理論	－	－	－

b) スキル

「スキル」についてみると、若年者を主たる対象とするキャリア・コンサルタントにおいて、「活用している」割合が80%を上回っている項目は非常に多い。特に90%を上回る項目としては、「受容的共感的な態度での相談」が98.8%、「傾聴」が98.8%、「心理的な親和関係（ラポール）の形成」が98.4%、「適切な情報提供・フィードバック」が96.8%、「キャリア・コンサルティングや最終意思決定に関する理解の促し」が95.1%、「適切な課題の把握」が94.6%、「相談者の到達目標への合意」が91.9%、「自らの意思で取り組むための働きかけ」が91.8%、「相談の進行・管理」が91.0%となっている。

図表-62 現場で活用しているスキル（若年者が主な対象か否かによる違い）



※「ジョブ・カードの作成支援」については、若年者はほとんどいない場合は38.0%となっている。

また、「求められているスキル」－「活かしているスキル」の差が大きい（10%ポイント以上）項目は、若年者を主たる対象とする場合では、「心理検査の選択・実施」が 11.2 ポイント、「能力開発プランの作成・見直し、情報提供」が 11.4%ポイントとなっている。

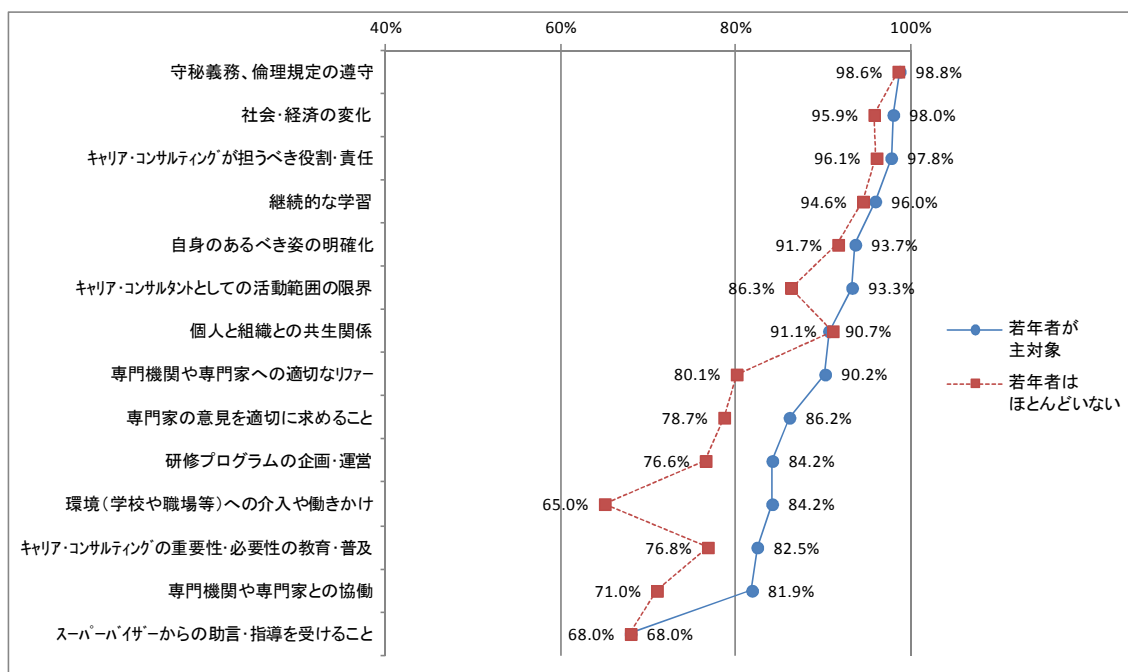
図表-63 求められているスキル－活かしているスキル（若年者が主な対象か否かによる違い）

	全体平均	若年者が 主対象	若年者は ほとんどいない
心理検査の選択・実施	● 11.7%	● 11.2%	● 6.8%
グループワーク	● 10.5%	● 9.2%	● 7.5%
能力開発プランの作成・見直し、情報提供	● 10.2%	● 11.4%	● 7.9%
相談者が自己評価するための支援	● 6.9%	● 7.8%	● 6.6%
キャリアシートの作成指導	● 6.7%	● 8.3%	● 2.0%
キャリア・コンサルタント自身の自己評価	● 6.7%	● 6.0%	● 6.4%
職場体験への理解・実行の助言	● 6.6%	● 6.7%	● 6.4%
方策実行後の適切なフォローアップ	● 6.6%	● 6.8%	● 7.8%
職業や労働市場に関する情報収集・活用方法の助言	● 4.9%	● 4.8%	● 4.6%
ジョブ・カードの作成支援	● 4.6%	● 5.2%	● 2.6%
今後の進め方や見直しなどの適切な助言	● 3.1%	● 3.8%	● 5.6%
物理的な相談環境の設定	● 2.8%	● 2.6%	● 5.3%
適切な時点での相談終了	● 2.2%	● 1.6%	● 4.8%
相談の進行・管理	● 2.1%	● 2.1%	● 2.0%
目標設定の支援	● 1.9%	● 2.6%	－
職業経験の棚卸し	● 1.4%	● 1.9%	● 2.1%
相談者の到達目標への合意	● 1.2%	● 1.8%	－
適切な課題の把握	● 0.9%	● 1.2%	● 2.1%
適切な情報提供・フィードバック	● 0.5%	● 0.5%	● 0.8%
キャリア・プラン作成支援	● 0.3%	● 1.9%	● 1.9%
自らの意思で取り組むための働きかけ	－	● 0.5%	－
心理的な親和関係（ラポール）の形成	－	－	● 0.2%
傾聴	－	－	－
受容的共感的な態度での相談	－	－	－
キャリア・コンサルティングや最終意思決定に関する理解の促し	－	－	－

c) 心構え

「心構え」についてみると、ほとんどの項目で「心がけている」の割合が80%を上回っている。特に割合が大きい（90%以上）項目としては、「守秘義務、倫理規定の遵守」が98.8%、「社会・経済の変化」が98.0%、「キャリア・コンサルティングが担うべき役割・責任」が97.8%、「継続的な学習」が96.0%、「自身のあるべき姿の明確化」が93.7%、「キャリア・コンサルタントとしての活動範囲の限界」が93.3%、「個人と組織との共生関係」が90.7%、「専門機関や専門家への適切なリファー」が90.2%となっている。

図表-64 現場で心がけている心構え（若年者が主な対象か否かによる違い）



また、「心がけていること」が「求められていること」を上回っていることが、特徴的であることは前述の通りであるが、若年者が主たる対象である場合においても、「求められていること」が上回っている項目はない。

ヒアリングにおいて、若年者の支援に当たって特に留意していることを尋ねたところ、地域支援機関所属のキャリア・コンサルタントからは、相談に来る若者の中には、就労意欲があってもすぐに働くことのできる若者は少ないため、小さなステップを踏み、その中で支援者に自信をつけていってもらうこと、大学では、社会人としてのことば遣いやマナーを身につけること、OBやOGを活用すること、公的就職支援機関では、就職活動の仕方や仕事のことが分かっていない人が多いため、自己理解、仕事理解、将来のキャリア形成を支援すること、企業においては、自発性を促すことや主体的に意思決定や行動ができるようにすることなどが挙げられた。一方、若者目線に立つ、経験させ振り返りを大切にするなど、職業経験がない、または少ない若者への共通の配慮についての意

見もあった。

②平成 23 年度能力要件に加えて、特に非正規雇用の労働者支援に必要な能力

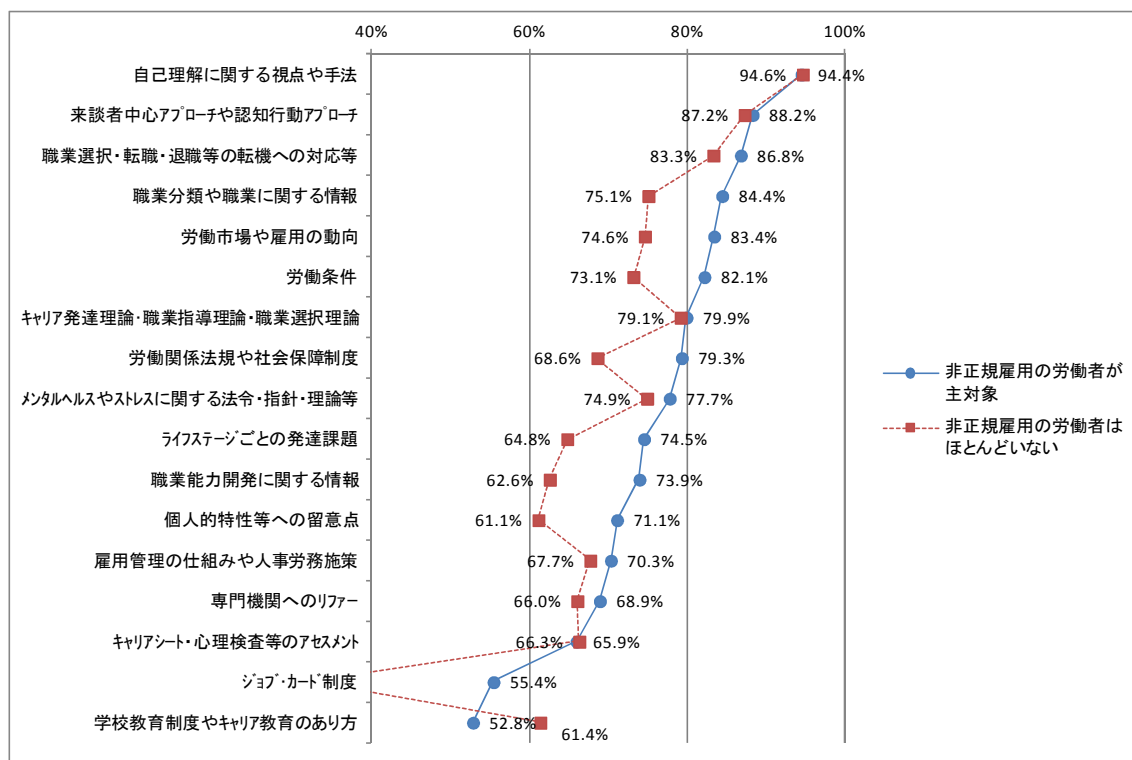
非正規雇用の労働者支援に必要な能力は、非正規雇用の労働者をキャリア・コンサルティングの主な対象者としているキャリア・コンサルタントが活かしている能力、求められている能力からみることができる。

ここでは、非正規雇用の労働者を主たる対象とするキャリア・コンサルタントが活かしている能力と求められている能力を、当該対象者がほとんどいないキャリア・コンサルタントと比較することで課題を検討する。

a) 知識

「知識」についてみると、「活かしている」の割合が 80%を上回っている項目は、「自己理解に関する視点や手法」が 94.4%、「来談者中心アプローチや認知行動アプローチ」が 88.2%、「職業選択・転職・退職等の転機への対応等」が 86.8%、「職業分類や職業に関する情報」が 84.4%、「労働市場や雇用の動向」が 83.4%、「労働条件」が 82.1%となっている。

図表-65 現場で活用している知識（非正規雇用の労働者が主な対象か否かによる違い）



※「ジョブ・カード制度」については、非正規雇用の労働者がほとんどいない場合は 32.0%となっている。

また、「求められている知識」－「活かしている知識」の差が大きい（10%ポイント以上）項目は、非正規雇用の労働者を主たる対象とする場合では、「個人的特性等への留意点」が10.5%ポイント、「専門機関へのリファ－」が10.8%ポイント、「学校教育制度やキャリア教育のあり方」が11.0%ポイント、「キャリアシート・心理検査等のアセスメント」が11.7%ポイントとなっている。

非正規雇用の労働者がほとんどいない場合では、「個人的特性等への留意点」が12.3%ポイント、「専門機関へのリファ－」が11.5%ポイントとなっている。

図表-66 求められている知識－活かしている知識

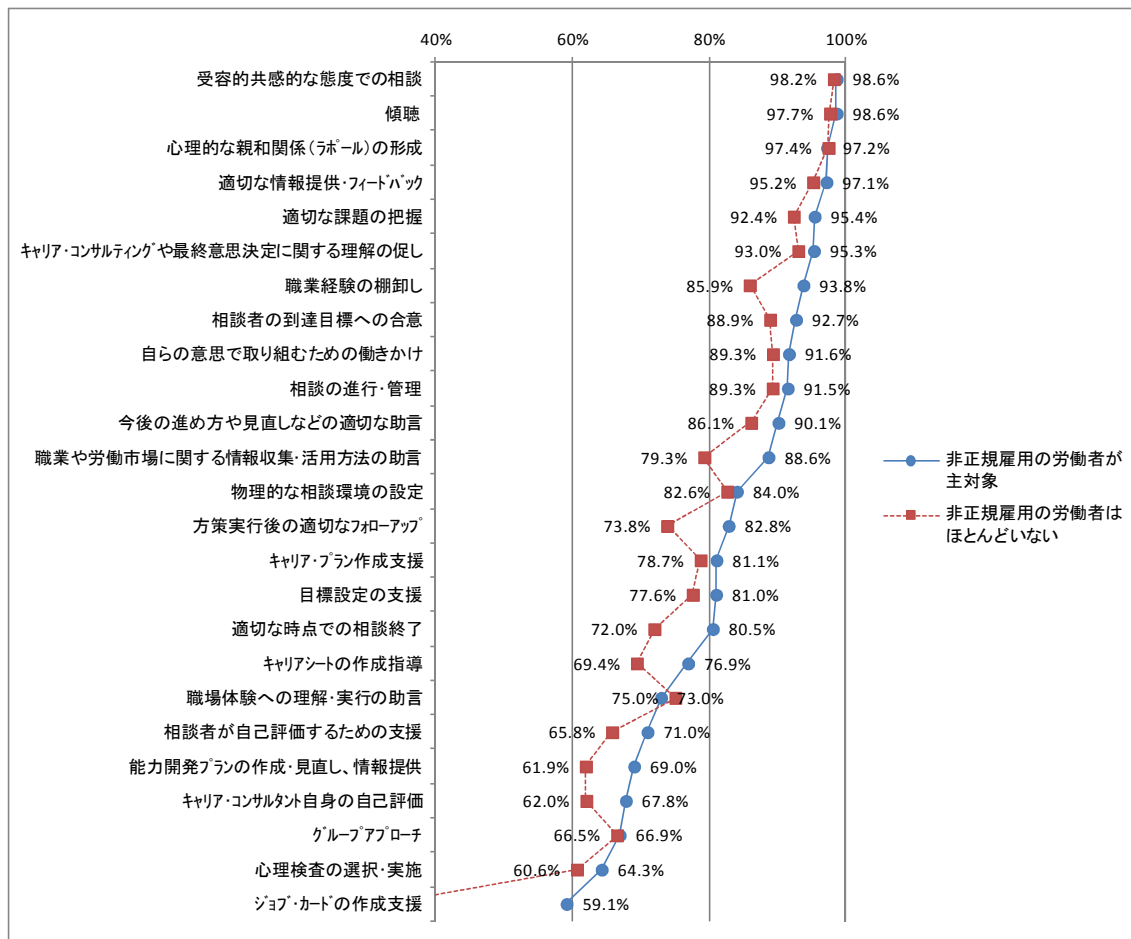
（非正規雇用の労働者が主な対象か否かによる違い）

	全体平均	非正規雇用の労働者が主対象	非正規雇用の労働者はほとんどいない
個人的特性等への留意点	● 11.0%	● 10.5%	● 12.3%
専門機関へのリファ－	● 10.4%	● 10.8%	● 11.5%
学校教育制度やキャリア教育のあり方	● 8.5%	● 11.0%	● 8.9%
職業能力開発に関する情報	● 8.2%	● 9.6%	● 7.3%
労働条件	● 7.7%	● 7.1%	● 7.8%
メンタルヘルスやストレスに関する法令・指針・理論等	● 7.5%	● 7.4%	● 7.7%
キャリアシート・心理検査等のアセスメント	● 7.4%	● 11.7%	● 4.8%
雇用管理の仕組みや人事労務施策	● 7.0%	● 7.1%	● 9.1%
労働関係法規や社会保障制度	● 6.9%	● 8.4%	● 8.3%
ライフステージごとの発達課題	● 5.4%	● 3.2%	● 7.7%
職業分類や職業に関する情報	● 4.5%	● 5.8%	● 4.8%
労働市場や雇用の動向	● 4.2%	● 4.5%	● 3.7%
ジョブ・カートの制度	● 3.0%	● 0.5%	● 7.5%
職業選択・転職・退職等の転機への対応等	● 2.3%	● 2.5%	● 2.5%
自己理解に関する視点や手法	－	－	－
来談者中心アプローチや認知行動アプローチ	－	－	－
キャリア発達理論・職業指導理論・職業選択理論	－	－	－

b) スキル

「スキル」についてみると、非正規雇用の労働者を主たる対象とするキャリア・コンサルタントにおいて、多くの項目について「活用している」割合が80%を上回っている。特に割合が大きい(90%以上)項目としては、「受容的共感的な態度での相談」が98.6%、「傾聴」が98.6%、「心理的な親和関係(ラポール)の形成」が97.2%、「適切な情報提供・フィードバック」が97.1%、「適切な課題の把握」が95.4%、「キャリア・コンサルティングや最終意思決定に関する理解の促し」が95.3%、「職業経験の棚卸し」が93.8%、「相談者の到達目標への合意」が92.7%、「自らの意思で取り組むための働きかけ」が91.6%、「相談の進行・管理」が91.5%、「今後の進め方や見直しなどの適切な助言」が90.1%となっている。

図表-67 現場で活用しているスキル（非正規雇用の労働者が主な対象か否かによる違い）



※「ジョブ・カードの作成支援」については、非正規雇用の労働者がほとんどいない場合は32.9%となっている。

また、「求められているスキル」－「活かしているスキル」の差が大きい（10%ポイント以上）項目は、非正規雇用の労働者を主たる対象とする場合では、「心理検査の選択・実施」が13.0%ポイント、「グループアプローチ」が12.9%ポイント、「能力開発プランの作成・見直し、情報提供」が11.0%ポイントとなっている。

非正規雇用の労働者がほとんどいない場合では、「心理検査の選択・実施」が11.0%ポイント、「能力開発プランの作成・見直し、情報提供」が11.1%ポイント、「相談者が自己評価するための支援」が10.3%ポイントとなっている。

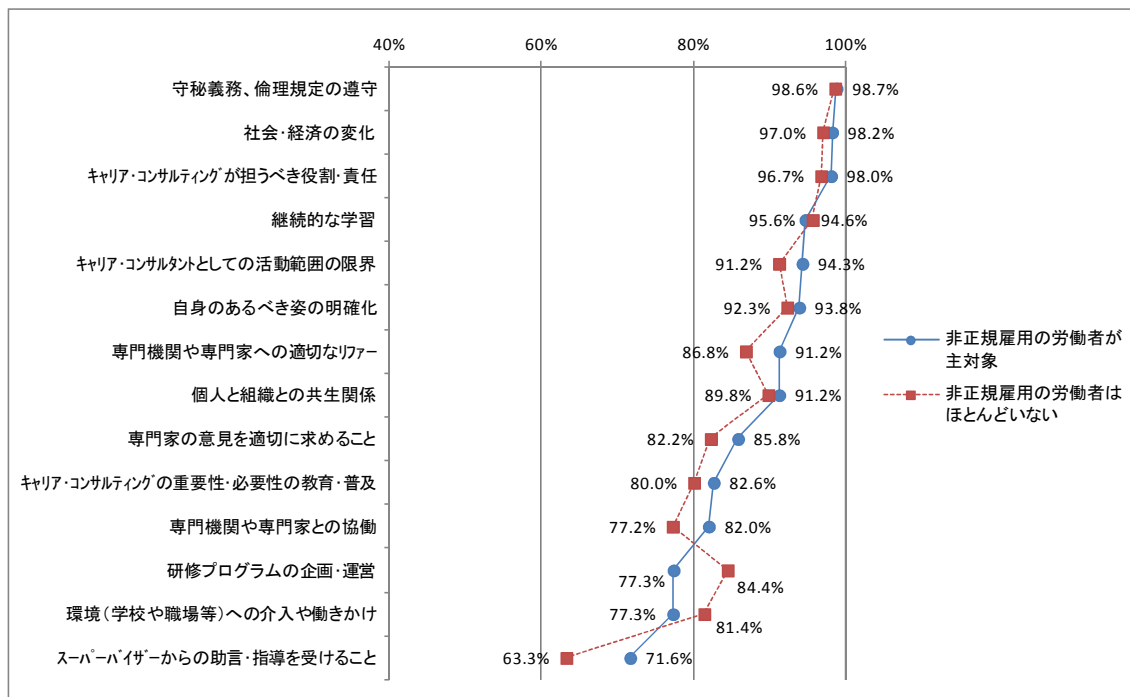
図表-68 求められているスキル－活かしているスキル
（非正規雇用の労働者が主な対象か否かによる違い）

	全体平均	非正規雇用の労働者が主対象	非正規雇用の労働者はほとんどいない
心理検査の選択・実施	● 11.7%	● 13.0%	● 11.0%
グループアプローチ	● 10.5%	● 12.9%	● 9.3%
能力開発プランの作成・見直し、情報提供	● 10.2%	● 11.0%	● 11.1%
相談者が自己評価するための支援	● 6.9%	● 6.1%	● 10.3%
キャリアシートの作成指導	● 6.7%	● 8.3%	● 7.9%
キャリア・コンサルタント自身の自己評価	● 6.7%	● 6.5%	● 7.6%
職場体験への理解・実行の助言	● 6.6%	● 7.2%	● 6.6%
方策実行後の適切なフォローアップ	● 6.6%	● 7.0%	● 9.4%
職業や労働市場に関する情報収集・活用方法の助言	● 4.9%	● 4.0%	● 5.9%
ジョブ・カードの作成支援	● 4.6%	● 3.1%	● 6.7%
今後の進め方や見直しなどの適切な助言	● 3.1%	● 3.1%	● 4.2%
物理的な相談環境の設定	● 2.8%	● 3.2%	● 2.4%
適切な時点での相談終了	● 2.2%	● 0.4%	● 4.2%
相談の進行・管理	● 2.1%	● 3.4%	● 2.0%
目標設定の支援	● 1.9%	● 0.7%	● 4.1%
職業経験の棚卸し	● 1.4%	－	● 3.7%
相談者の到達目標への合意	● 1.2%	● 1.4%	● 2.6%
適切な課題の把握	● 0.9%	● 1.0%	● 2.0%
適切な情報提供・フィードバック	● 0.5%	● 0.1%	● 1.2%
キャリアプラン作成支援	● 0.3%	－	● 2.5%
自らの意思で取り組むための働きかけ	－	－	－
心理的な親和関係（ラポール）の形成	－	● 0.4%	－
傾聴	－	－	－
受容的共感的な態度での相談	－	－	－
キャリア・コンサルティングや最終意思決定に関する理解の促し	－	－	－

c) 心構え

「心構え」についてみると、ほとんどの項目で「心がけている」の割合が80%を上回っている。特に割合が大きい（90%以上）項目としては、「守秘義務、倫理規定の遵守」が98.7%、「社会・経済の変化」が98.2%、「キャリア・コンサルティングが担うべき役割・責任」が98.0%、「継続的な学習」が94.6%、「キャリア・コンサルタントとしての活動範囲の限界」が94.3%、「自身のあるべき姿の明確化」が93.8%、「専門機関や専門家への適切なリファー」が91.2%、「個人と組織との共生関係」が91.2%となっている。

図表-69 現場で心がけている心構え（非正規雇用の労働者が主な対象か否かによる違い）



また、「心がけていること」が「求められていること」を上回っていることが、特徴的であることは前述の通りであるが、非正規雇用の労働者を主たる対象とする場合においても、「求められていること」が上回っている項目はない。

ヒアリングにおいて、非正規雇用の労働者の支援に当たって特に留意していることを尋ねたところ、以下の意見があった。

大学所属のキャリア・コンサルタントからは、卒業後の数パーセントは非正規雇用の社員であり、卒業後の相談では体験の振り返りをさせている、職場には相談相手がいないので仕事の苦労等を聞くことも力になる、地域支援機関では、非正規雇用の労働者の相談は少ないが、まず経験の棚卸をして自信がない場合はできている点を探して自信につなげる、また、公的就職支援機関では自己理解、職業理解、職業スキルの不足についての支援を行うほか、何回も離転職している人の場合は人間関係がうまくいかないケー

スも多いので臨床心理士を配置する、企業内では、専門職の契約社員の場合は職務の専門性にプライドを持っていることを理解したアプローチが重要と考え、現場ライン職を巻き込みながら支援を図っている等の意見があった。

③若年者かつ非正規雇用の労働者への支援で求められている役割

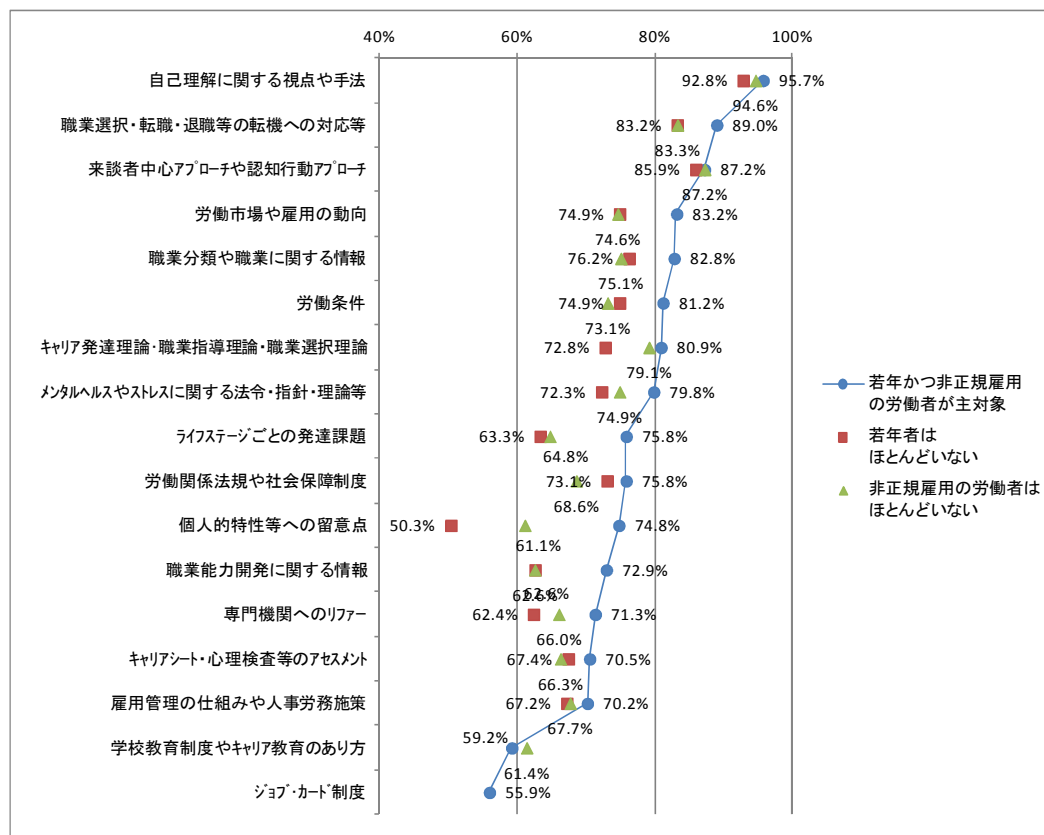
フリーター（15～34 歳）の数は、平成 21 年以降 170 万人を超える状況が続いている。また、非正規雇用の労働者数 1,643 万人のうち 15～34 歳は 414 万人であり（総務省労働力調査（2010 年））、若年層が約 4 分の 1 を占めている。このため、若年者かつ非正規雇用の労働者へのキャリア・コンサルティングのニーズは高い。

このようなことから、キャリア・コンサルタントが若年者かつ非正規雇用の労働者の支援に当たって求められている役割について、アンケート結果から「若年者が主対象」かつ「非正規雇用の労働者が主対象」（以下「若年者かつ非正規雇用の労働者が主たる対象」という）と回答したキャリア・コンサルタントが活かしている能力と求められている能力から探っていく。

a) 知識

「知識」についてみると、若年者かつ非正規雇用の労働者を主たる対象としているキャリア・コンサルタントにおいて、「活かしている」の割合が 80%を上回っている項目は、自己理解に関する視点や手法」が 95.7%、「職業選択・転職・退職等の転機への対応等」が 89.0%、「来談者中心アプローチや認知行動アプローチ」が 87.2%、「労働市場や雇用の動向」が 83.2%、「職業分類や職業に関する情報」が 82.8%、「労働条件」が 81.2%、「キャリア発達理論・職業指導理論・職業選択理論」が 80.9%となっている。

図表-70 現場で活用している知識（若年者かつ非正規雇用の労働者が主対象）



※「学校教育制度やキャリア教育のあり方」については、若年者はほとんどいない場合は 39.5%となっている。

「ジョブ・カード制度」については、若年者はほとんどいない場合は31.9%、非正規雇用の労働者がほとんどいない場合は32.0%となっている。

また、「求められている知識」－「活かしている知識」の差が大きい（10%ポイント以上）項目は、「個人的特性等への留意点」が11.1ポイント、「専門機関へのリファー」が11.1%ポイント、「学校教育制度やキャリア教育のあり方」が11.3%ポイント、「職業能力開発に関する情報」が11.1%ポイント、「キャリアシート・心理検査等のアセスメント」が11.7%ポイント、「労働関係法規や社会保障制度」が10.6%ポイントとなっている。

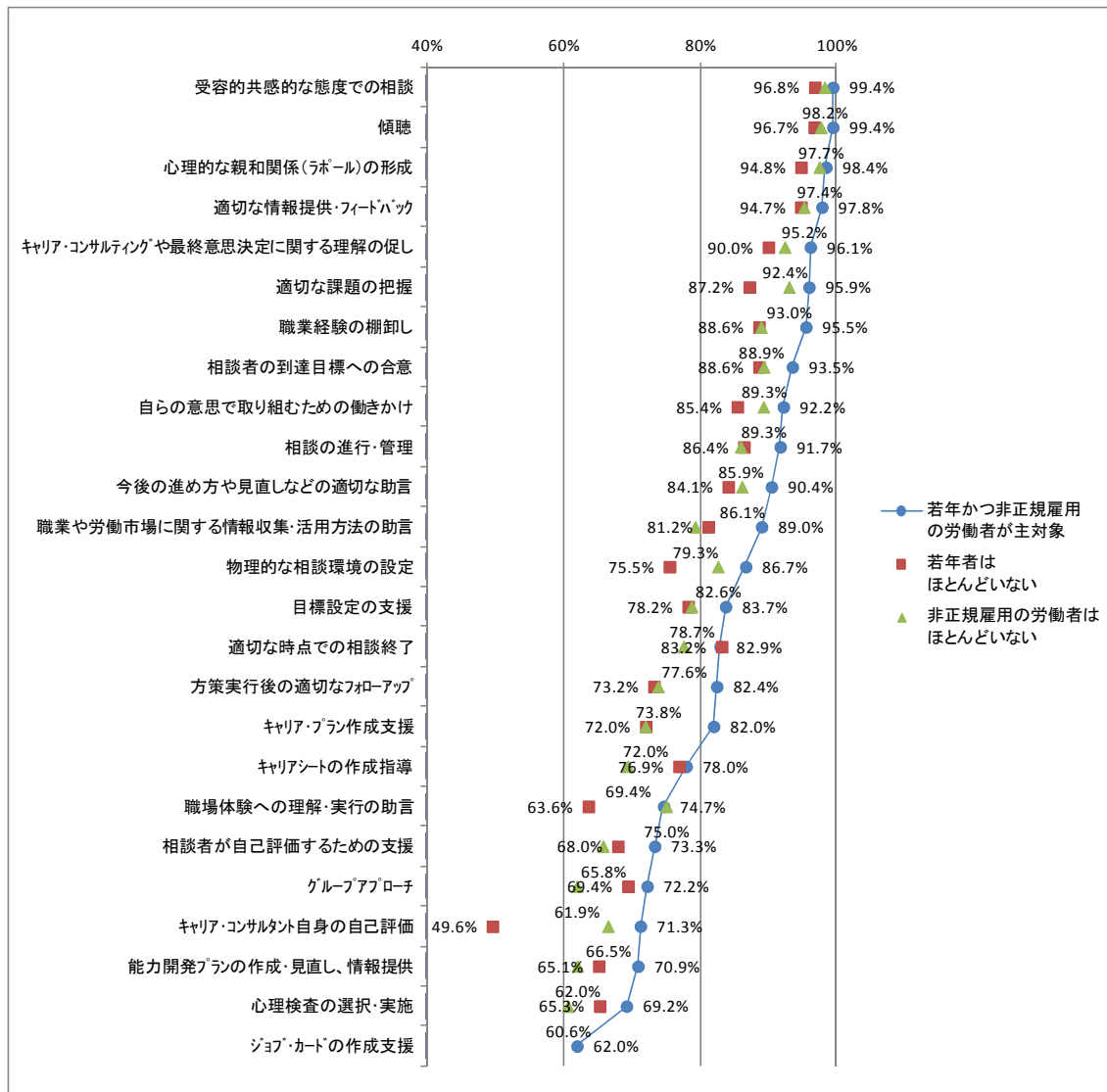
図表-71 求められている知識－活かしている知識（若年者かつ非正規雇用の労働者が主対象）

	全体平均	若年かつ非正規雇用の労働者が主対象
個人的特性等への留意点	● 11.0%	● 11.1%
専門機関へのリファー	● 10.4%	● 11.1%
学校教育制度やキャリア教育のあり方	● 8.5%	● 11.3%
職業能力開発に関する情報	● 8.2%	● 11.1%
労働条件	● 7.7%	● 8.5%
メンタルヘルスやストレスに関する法令・指針・理論等	● 7.5%	● 8.0%
キャリアシート・心理検査等のアセスメント	● 7.4%	● 11.7%
雇用管理の仕組みや人事労務施策	● 7.0%	● 8.9%
労働関係法規や社会保障制度	● 6.9%	● 10.6%
ライフステージごとの発達課題	● 5.4%	● 3.2%
職業分類や職業に関する情報	● 4.5%	● 7.0%
労働市場や雇用の動向	● 4.2%	● 5.6%
ジョブ・カード制度	● 3.0%	● 0.4%
職業選択・転職・退職等の転機への対応等	● 2.3%	● 2.0%
自己理解に関する視点や手法	－	－
来談者中心アプローチや認知行動アプローチ	－	● 0.4%
キャリア発達理論・職業指導理論・職業選択理論	－	－

b) スキル

「スキル」についてみると、若年者かつ非正規雇用の労働者が主たる対象であるキャリア・コンサルタントにおいて、「活用している」の割合が80%を上回っている項目は非常に多く、特に割合が大きい（90%以上）項目としては、「受容的共感的な態度での相談」が99.4%、「傾聴」が99.4%、「心理的な親和関係（ラポール）の形成」が98.4%、「適切な情報提供・フィードバック」が97.8%、「キャリア・コンサルティングや最終意思決定に関する理解の促し」が96.1%、「適切な課題の把握」が95.9%、「職業経験の棚卸し」が95.5%、「相談者の到達目標への合意」が93.5%、「自らの意思で取り組むための働きかけ」が92.2%、「相談の進行・管理」が91.7%、「今後の進め方や見直しなどの適切な助言」が90.4%、となっている。

図表-72 現場で活用しているスキル（若年者かつ非正規雇用の労働者が主対象）



※「ジョブ・カードの作成支援」については、若年者はほとんどいない場合は38.0%、非正規雇用の労働者がほとんどいない場合は32.9%となっている。

また、「求められているスキル」－「活かしているスキル」の差が大きい（10%ポイント以上）項目は、「心理検査の選択・実施」が 10.9%ポイント、「グループアプローチ」が 12.1%ポイント、「能力開発プランの作成・見直し、情報提供」が 12.1%ポイント、「キャリアシートの作成指導」が 10.0%ポイントとなっている。

図表-73 求められているスキル－活かしているスキル

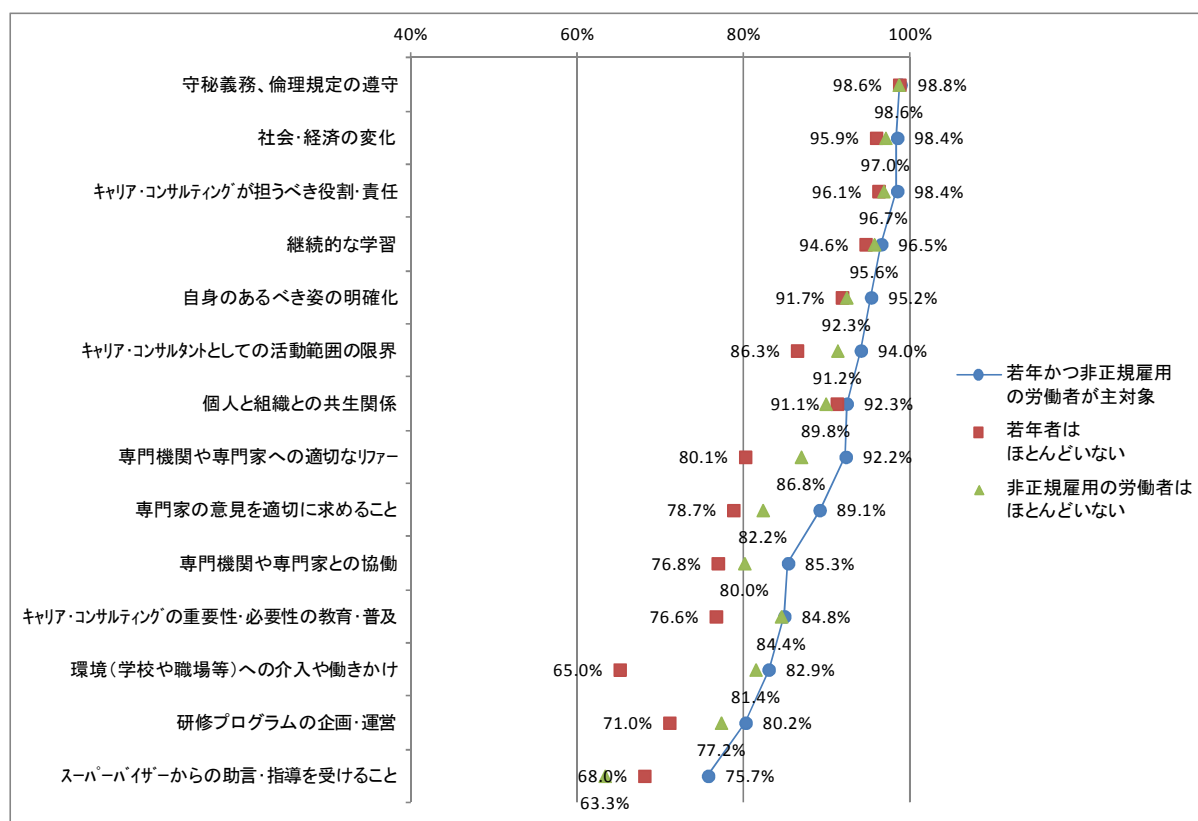
（若年者かつ非正規雇用の労働者が主対象）

	全体平均	若年かつ非正規雇用の労働者が主対象
心理検査の選択・実施	● 11.7%	● 10.9%
グループアプローチ	● 10.5%	● 12.1%
能力開発プランの作成・見直し、情報提供	● 10.2%	● 12.1%
相談者が自己評価するための支援	● 6.9%	● 9.2%
キャリアシートの作成指導	● 6.7%	● 10.0%
キャリア・コンサルタント自身の自己評価	● 6.7%	● 7.3%
職場体験への理解・実行の助言	● 6.6%	● 8.0%
方策実行後の適切なフォローアップ	● 6.6%	● 8.8%
職業や労働市場に関する情報収集・活用方法の助言	● 4.9%	● 4.3%
ジョブ・カードの作成支援	● 4.6%	● 1.0%
今後の進め方や見直しなどの適切な助言	● 3.1%	● 4.3%
物理的な相談環境の設定	● 2.8%	● 1.3%
適切な時点での相談終了	● 2.2%	● 1.4%
相談の進行・管理	● 2.1%	● 2.9%
目標設定の支援	● 1.9%	● 2.1%
職業経験の棚卸し	● 1.4%	－
相談者の到達目標への合意	● 1.2%	● 2.1%
適切な課題の把握	● 0.9%	● 1.2%
適切な情報提供・フィードバック	● 0.5%	● 0.0%
キャリア・プラン作成支援	● 0.3%	● 0.8%
自らの意思で取り組むための働きかけ	－	● 1.0%
心理的な親和関係（ラポール）の形成	－	－
傾聴	－	－
受容的共感的な態度での相談	－	－
キャリア・コンサルティングや最終意思決定に関する理解の促し	－	－

c) 心構え

「心構え」についてみると、若年者かつ非正規雇用の労働者が主たる対象であるキャリア・コンサルタントにおいて、ほとんどの項目で「心がけている」の割合が80%を上回っている。特に割合が大きい(90%以上)項目としては、「守秘義務、倫理規定の遵守」が98.8%、「社会・経済の変化」が98.4%、「キャリア・コンサルティングが担うべき役割・責任」が98.4%、「継続的な学習」が96.5%、「自身のあるべき姿の明確化」が95.2%、「キャリア・コンサルタントとしての活動範囲の限界」が94.0%、「個人と組織との共生関係」が92.3%、「専門機関や専門家への適切なリファー」が92.2%、となっている。

図表-74 現場で心がけている心構え（若年者かつ非正規雇用の労働者が主対象）



なお、「心がけていること」が「求められていること」を上回っていることが特徴的であることは前述の通りであるが、若年者かつ非正規雇用の労働者が主たる対象であるキャリア・コンサルタントにおいても、「求められていること」が上回っている項目はない。

（６）職業紹介を過去に経験したことがあるキャリア・コンサルタントが活用している能力

ここでは、職業紹介を過去に経験したことがあるキャリア・コンサルタントについて、活用している能力要件をみる。

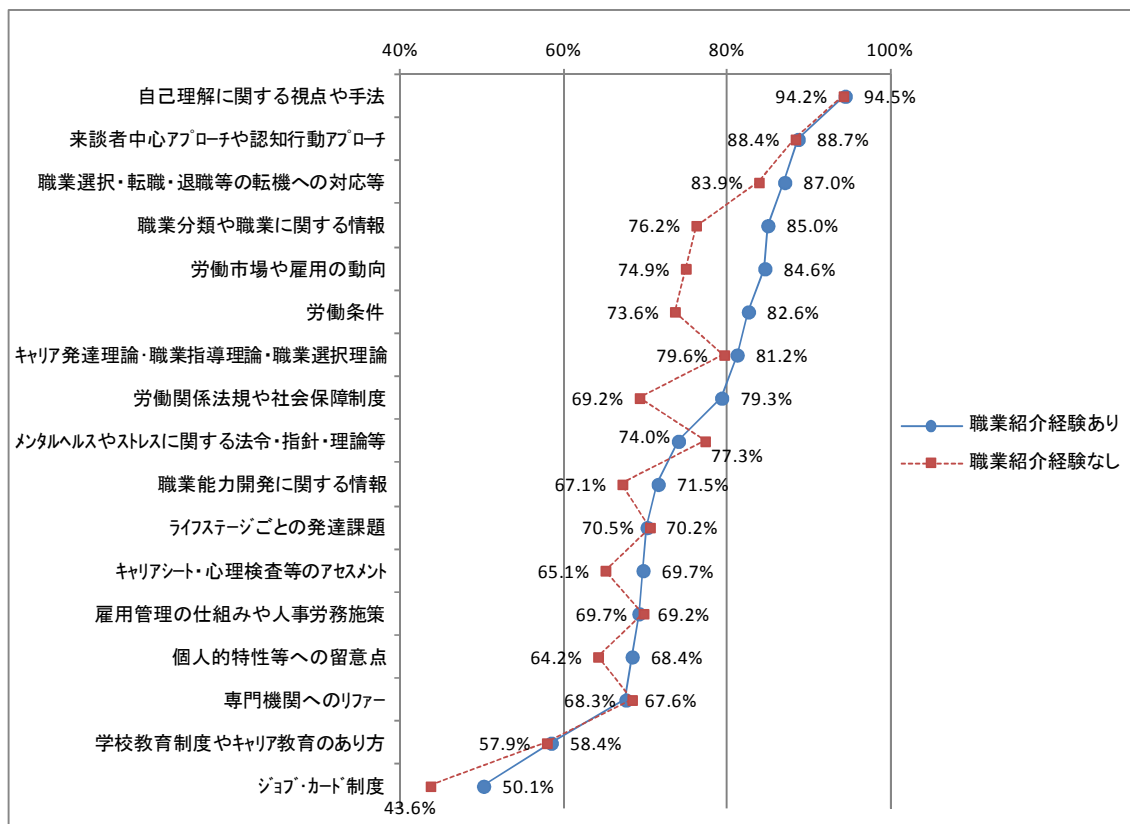
なお、職業紹介を過去に経験したことがあるキャリア・コンサルタントは全体の33.9%であり、その現在の活動領域をみると、公的就職支援機関（27.7%）や民間就職支援機関（22.1%）等の就職支援機関が約半数を示しているが、教育機関に20.6%、企業にも12.2%の就職支援経験者が存在していることがわかっている。

a) 知識

「知識」についてみると、職業紹介経験があるキャリア・コンサルタントが現場で活用している知識の割合は、相対的に大きい割合を示していることがわかる。

活かしている割合が80%以上の知識としては、「自己理解に関する視点や手法」が94.5%、「来談者中心アプローチや認知行動アプローチ」が88.7%、「職業選択・転職・退職等の転機への対応等」が87.0%、「職業分類や職業に関する情報」が85.0%、「労働市場や雇用の動向」が84.6%、「労働条件」が82.6%、「キャリア発達理論・職業指導理論・職業選択理論」が81.2%となっている。

図表-75 現場で活用している知識（職業紹介経験の有無別）

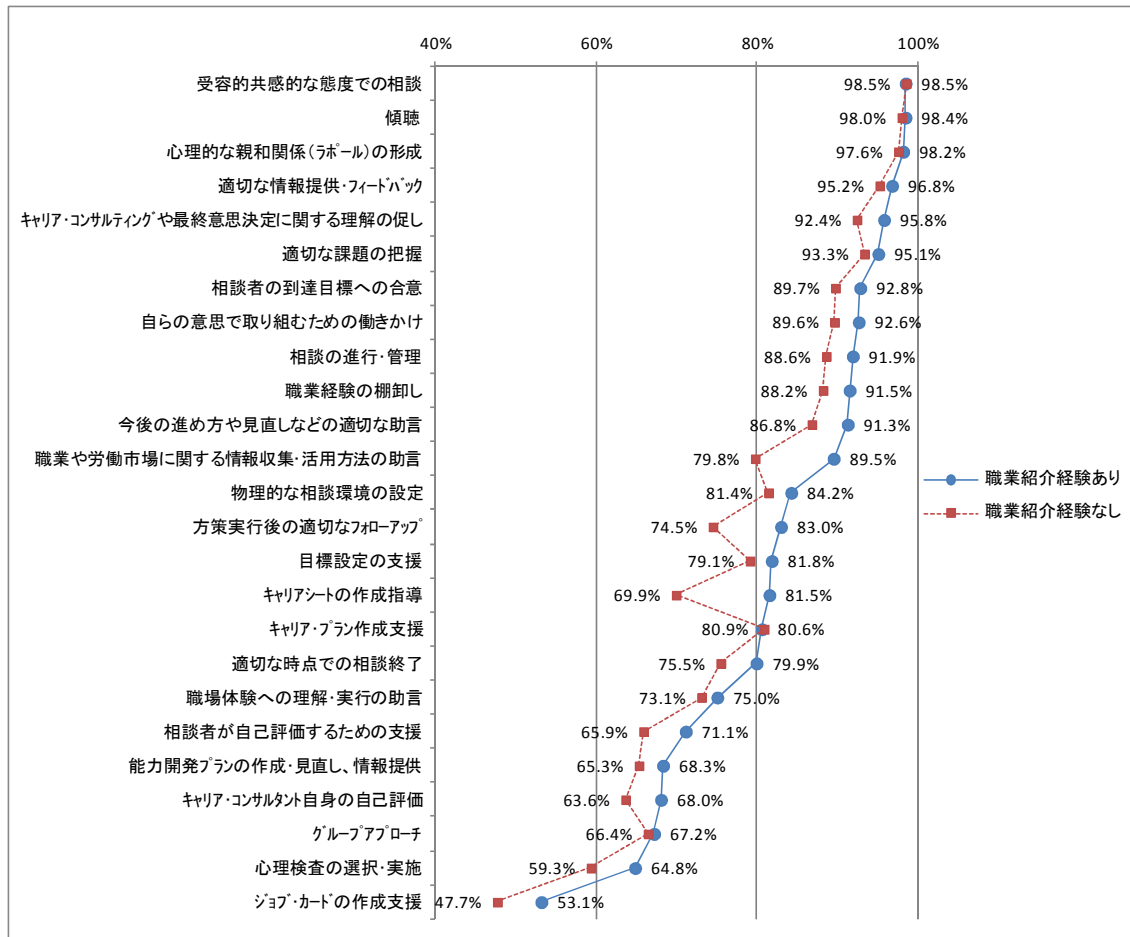


b) スキル

「スキル」についてみると、職業紹介経験があるキャリア・コンサルタントが現場で活用しているスキルについても、相対的に大きい割合を示していることがわかる。

活かしている割合が 90%以上のスキルとしては、「受容的共感的な態度での相談」が 98.5%、「傾聴」が 98.4%、「心理的な親和関係（ラポール）の形成」が 98.2%、「適切な情報提供・フィードバック」が 96.8%、「キャリア・コンサルティングや最終意思決定に関する理解の促し」が 95.8%、「適切な課題の把握」が 95.1%、「相談者の到達目標への合意」が 92.8%、「自らの意思で取り組むための働きかけ」が 92.6%、「相談の進行・管理」が 91.9%、「職業経験の棚卸し」が 91.5%、「今後の進め方や見直しなどの適切な助言」が 91.3%となっている。

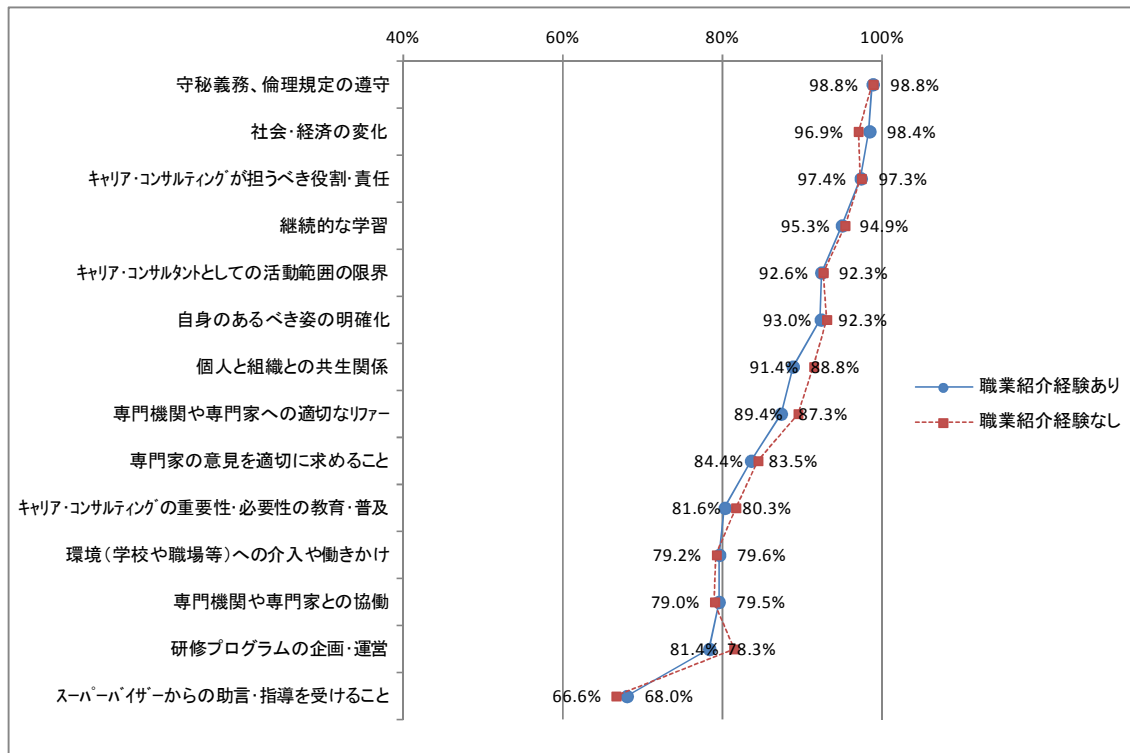
図表-76 現場で活用しているスキル（職業紹介経験の有無別）



c) 心構え

現場で心がけている心構えについては、職業紹介経験の有無によって、大きな差はみあたらない。

図表-77 現場で心がけている心構え（職業紹介経験の有無別）



(7) 他の専門性を活かしたキャリア・コンサルティングの可能性

①社会保険労務士などへの資格取得の推奨

アンケートによると、社会保険労務士の資格を有するキャリア・コンサルタントは3.5%であった。アンケート結果から、社会保険労務士の資格を有するキャリア・コンサルタントが活かしている能力、求められている能力について、それ以外のキャリア・コンサルタントと違いがあるかを見てみる。能力項目の平均値を見ると次のとおりである。

図表-78 活かしている能力要件と求められている能力要件の平均値

	知識		スキル		心構え	
	活かしている	求められている	活かしている	求められている	心がけている	求められている
全体(n=3865)	73.7%	78.4%	81.7%	85.1%	87.6%	80.1%
社会保険労務士の資格を有する者(n=128)	73.9%	77.1%	79.8%	83.8%	84.4%	79.5%
それ以外(n=3737)	73.9%	78.5%	82.0%	85.1%	88.0%	80.1%

社会保険労務士の資格を有するキャリア・コンサルタントと「それ以外」とで、ほとんど差がみられないことがわかる。

また、社会保険労務士の資格を有するキャリア・コンサルタントと「それ以外」のキャリア・コンサルタントが「活かしている(活用している、心がけている)」知識・スキル・心構えの割合を比較したところ、その差が10ポイント以上の能力項目は、「労働関係法規や社会保障制度」が18ポイント、「雇用管理の仕組みや人事労務施策」が14ポイント、「労働条件」が12ポイントとなっており、社会保険労務士の資格を有するキャリア・コンサルタントは、特にこれらの能力を活かしていると考えられる。

さらに、社会保険労務士の資格を有するキャリア・コンサルタントに、ヒアリングでどのように両資格を活かしているかを尋ねたところ、新入社員への労働契約書の説明時に当該企業にきた経緯や何をしたいと思っているかなどを聞くなど、キャリア・コンサルティングの知識を生かして説明することにより、社員の定着を図るようにしていることや²¹、経営者側と従業員との意思の疎通を図ったり、顧問先から新入社員向けや中高年社員のキャリア形成の話の依頼があった際にキャリア・コンサルタントとしての知識が役立っているといった話があった。

²¹ 社会保険労務士を兼務するキャリア・コンサルタントの就業形態をみると、「フリー・自営」が44.7%であり、「正社員・職員」が22.3%、「非正規雇用の社員・職員」が22.3%であった。ヒアリング対象者は「フリー・自営」のキャリア・コンサルタントであることに留意が必要である。

②ファイナンシャルプランナーなどへの資格取得の推奨

次に、関連資格として有している割合の高かったファイナンシャルプランナーについて見てみる。

ファイナンシャルプランナーの資格を有するキャリア・コンサルタントは 9.5% であった。アンケート結果から、ファイナンシャルプランナーの資格を有するキャリア・コンサルタントが活かしている能力、求められている能力について、それ以外のキャリア・コンサルタントと違いがあるかを見てみる。能力項目の平均値を見ると次のとおりである。

図表-79 活かしている能力要件と求められている能力要件の平均値

	知識		スキル		心構え	
	活かしている	求められている	活かしている	求められている	心がけている	求められている
全体(n=3865)	73.7%	78.4%	81.7%	85.1%	87.6%	80.1%
ファイナンシャルプランナーの資格を有する者(n=346)	72.3%	79.0%	79.5%	84.5%	86.5%	81.1%
それ以外(n=3519)	74.1%	78.4%	82.1%	85.1%	88.0%	79.9%

ファイナンシャルプランナーの資格を有するキャリア・コンサルタントと「それ以外」で、ほとんど差がみられないことがわかる。

また、ファイナンシャルプランナーの資格を有するキャリア・コンサルタントと「それ以外」のキャリア・コンサルタントが「活かしている（活用している、心がけている）」知識・スキル・心構えの割合を比較したところ、その差が 10 ポイント以上の能力項目はなく、各能力項目をみても特徴は見られなかった。

さらに、ファイナンシャルプランナーの資格を有するキャリア・コンサルタントに対して行ったヒアリングでは、相談者本人の生活設計やライフイベントを考えた上で必要な労働条件、職業選択、マッチング、今後のキャリア・プランの設計を行っているという話があった。

ファイナンシャルプランナーとキャリア・コンサルタントの両資格を活かしている事例として、①求職者支援訓練の職業講話において、ライフイベントとライフプラン設計の立て方、公的年金及び医療保険制度、貯蓄と家計管理の方法等についてセミナーを行い、受講者の就職に対する意識が向上した、②個人相談において、年金制度や老後の生活を見据えたアドバイスをし、相談者の職業選択に役立てることができた、③大学生の就職相談において、生涯設計とライフイベントを解説することにより、長期的な視点で仕事を捉え、どのような職業を選択していく必要があるのかを示すことにより、職業選択に関わる支援を行った、といったことが挙げられた。

このため、キャリア・コンサルタントにはファイナンシャルプランナーの資格が必要との意見があった。

以上のように、社会保険労務士の資格を有するキャリア・コンサルタントは、特に社会保険労務士の専門知識に関する能力を活かしているという特徴がみられるとともに、社会保険労務士及びファイナンシャルプランナーともに、その専門知識を活かすことにより相談者に対して幅広い支援を行っていることがわかった。

したがって、社会保険労務士及びファイナンシャルプランナーの資格を有する者にキャリア・コンサルタントの資格取得を奨励することは、キャリア・コンサルティングの仕組みの導入割合が低い中小企業等への普及促進が期待され、中小企業におけるキャリア・コンサルティングの意義の理解や、中小企業で働く若年者及び非正規雇用の労働者へのキャリア・コンサルティング機会の増大に資するものである。

Ⅶ 調査結果を通じて把握された実態と今後の方向性

1. 調査結果を通じて把握された実態

前章までの分析結果等を取りまとめた調査結果を総括すると、キャリア・コンサルタントが現場で活かしている能力と求められている能力について、以下のような実態が把握されたところである。

なお、この実態は、キャリア・コンサルタントからみて、その現場で活動している中で、現場で活かしている能力、現場で求められている能力として回答した結果からまとめたものである。

◆現場で活かしている能力と求められる能力について

- ・ 『知識』は、現場で活かしている割合は「スキル」、「心構え」に比べると小さい。求められている割合は活かしている割合より大きい。項目別にみると「自己理解に関する視点や手法」などの能力項目の割合が大きく、また、「個人的特性等への留意点」、「専門機関へのリファー」、「職業能力開発に関する情報」、「労働条件」などは、活かしている割合は小さいものの、求められている割合の水準が高い。
- ・ 『スキル』は、現場で活かしている割合、求められている割合共に大きい。項目別にみて、「受容的共感的な態度での相談」などの能力項目の割合が大きく、また、「心理検査の選択・実施」、「グループアプローチ」、「能力開発プランの作成・見直し、情報提供」などは、活かしている割合は小さいものの、求められている割合の水準が高い。
- ・ 『心構え』は、現場で求められている割合よりも、心がけている割合が大きい。心がけている割合は、知識、スキルの活かしている割合より大きい。項目別にみると「守秘義務、倫理規定の遵守」などの能力項目の割合が大きい。

◆活動が密で、経験が長いキャリア・コンサルタントの実態

- ・ 活動が密で、経験が長いキャリア・コンサルタントは、全体と比較して、知識・スキル・心構えの全ての能力項目で、「活かしている」の割合が大きい。また、知識、スキルで求められている割合とほとんど差がない。
- ・ 各能力項目の割合は、キャリア・コンサルタントとしての活動を活発に行う場合に、必要となる能力要件を示唆している。
- ・ ヒアリングでは「心構えが最も重要である」と多くのキャリア・コンサルタントが回答している。キャリア・コンサルタントが活動するためには、求められているか否かにかかわらず、心がけるべきことは多く、その位置づけは非常に重要であることが示唆されている

◆活動領域別にみたキャリア・コンサルタントの能力

- ・ 項目別にみて、企業領域が最も全体平均との差が大きい。また、求められている割合と活用している割合の差が大きい。能力項目を全体平均と比べてみると、企業は、知識で「メンタルヘルスやストレスに関する法令・指針・理論等」、「雇用管理の仕組みや人事労務施策」などを、スキルで「受容的共感的な態度での相談」などを活用している割合が大きい。
- ・ 教育機関は、知識で「学校教育制度やキャリア教育のあり方」などを、スキルで「職場体験への理解・実行の助言」、「グループアプローチ」などを活用している割合が大きい。
- ・ 就職支援機関は、知識で「職業分類や職業に関する情報」、「労働市場や雇用の動向」などを、スキルで「職業経験の棚卸し」、「今後の進め方や見直しなどの適切な助言」、「職業や労働市場に関する情報収集・活用方法の助言」などを活用している割合が大きい。

◆活動内容別にみたキャリア・コンサルタントの能力要件

- ・ 活動内容別に活かしている能力や求められている能力をみると、全体的に大きな違いは見当たらないが、知識においては、「企業や学校のプログラム・制度設計等」が「雇用管理の仕組みや人事労務施策」、「学校教育制度やキャリア教育のあり方」など、スキルにおいては、「キャリア形成に係るグループワーク等」が「グループアプローチ」などで全体平均と比べて活用している割合が大きい。

◆若年者、非正規雇用の労働者を対象に支援するキャリア・コンサルタントの能力要件

- ・ 若年者が主な支援対象の場合、若年者がほとんどいない場合に比べて、活かしている割合が特に高くなる能力項目としては、「学校教育制度やキャリア教育のあり方」、「個人的特性等への留意点」などの知識、「グループアプローチ」や「職場体験への理解・実行の助言」などのスキル、「環境（学校や職場等）への介入や働きかけ」などの心構えが挙げられる。
- ・ 非正規雇用の労働者が主な支援対象の場合、非正規雇用の労働者がほとんどいない場合に比べて、活かしている割合が特に高くなる能力項目としては、「ジョブカード制度」、「労働関係法規や社会保障制度」、「職業能力開発に関する情報」などの知識、「ジョブ・カード作成支援」などのスキルが挙げられる。
- ・ 若年者かつ非正規雇用の労働者が主な支援対象の場合、活かしている割合は更に高くなり、更なる知識やスキルの習得が必要になることが推察されている。

◆就職支援を過去に経験したことがあるキャリア・コンサルタントが活用している能力

- ・ 就職支援を過去に経験したことがあるキャリア・コンサルタントは、活かしている知識、活用しているスキルのほとんどの項目で、就職支援を経験したことがな

い場合より、活かしている割合が大きくなっている。

◆他の専門性を活かしたキャリア・コンサルティングの可能性

- ・ 社会保険労務士資格を有するキャリア・コンサルタントは「労働関係法規や社会保障制度」、「雇用管理の仕組みや人事労務施策」などの知識を相談に生かすなど、ファイナンシャルプランナーも含めて専門性を相談の中で生かしている。

2. 調査結果を踏まえた今後の施策展開等の方向性

(1) キャリア・コンサルタントが習得していくべき能力について

上記1で示したとおり、キャリア・コンサルティングに必要な能力については、「知識」、「スキル」のうちのかんりの項目において、「求められている」が、「活かしている（活用している）」を上回っていた。

これは、キャリア・コンサルタントが今以上に習得していく必要がある能力があることを示すものである一方、キャリア・コンサルタントに対するニーズがあることの裏返しであるとも言える。

「求められている」が、「活かしている（活用している、心がけている）」を上回っている能力項目のうち主なものについては、下表のとおりである。キャリア・コンサルタントが習得していくべき能力について検討を進めるにあたっては、これらの知識、スキル、心構え（キャリア・コンサルティングの意義や役割等の理解や、包括的推進・効果的实施に係る行動や態度等も含む）の項目を意識することが必要である。

言うまでもないが、標準レベルのキャリア・コンサルタントは能力体系による能力はすでに習得しているものであるが、以下にあげる能力項目だけではなく社会経済情勢の変化や関連制度等の改正、充実等について知識の習得や、スキルの維持向上等を図るよう、能力体系全般にわたる項目について継続した研鑽が求められる。

また、以下に述べる「心構え」は能力基準項目に基づくキャリア・コンサルティングの意義や役割等の理解や、包括的推進・効果的实施に係る行動や態度等も含むものであることに留意することが必要である。

<全体の状況>

知識：①個人的特性等への留意点、②専門機関へのリファー、③キャリア教育のあり方、④職業能力開発に関する情報

スキル：①職業適性検査の実施、②グループアプローチ、③能力開発プランの作成・見直し、情報提供

○ 活動が密で経験が長いキャリア・コンサルタントの場合

- ・ 全体として、知識、スキルとも「活かしている」割合が大きい

知識：①労働市場や雇用の動向、②キャリアシート心理検査等のアセスメント、③職業分類や職業に関する情報、④職業能力開発に関する情報

スキル：①キャリアシートの作成指導、②職業や労働市場に関する情報収集・活用方法の助言、③心理検査の選択・実施

- ・ 「心構え」（キャリア・コンサルティングの意義や役割等の理解や、包括的推進・効果的实施に係る行動や態度等も含む、以下同じ）を重視している

<活動領域ごとの状況>

○企業領域

他の領域に比べ、「求められている」と「活かしている」の差が大きい。

知識：①個人的特性等への留意点、②専門機関へのリファーマ、③キャリア教育のあり方、④職業能力開発に関する情報、⑤労働関係法規等

スキル：①職業適性検査の実施、②グループアプローチ、③能力開発プランの作成・見直し、情報提供、④相談者の自己評価支援、⑤フォローアップ、⑥ジョブ・カードの作成支援、⑦職場体験への理解・実行の助言

○教育機関

知識：①個人的特性等への留意点

スキル：①能力開発プランの作成・見直し、情報提供、②職業適性検査の実施

○就職支援機関

他の領域に比べ、「求められている」と「活かしている」の差は小さい。

スキル：①グループアプローチ

<若年・非正規が主な対象の場合>

○若年が主な対象の場合

知識：①個人的特性等への留意点、②専門機関へのリファーマ

スキル：①職業適性検査の実施、②能力開発プランの作成・見直し、情報提供

○非正規が主な対象の場合

知識：①キャリアシート・職業適性検査等のアセスメント、②キャリア教育のあり方、③専門機関へのリファーマ、④個人的特性等への留意点

スキル：①職業適性検査の実施、②グループアプローチ、③能力開発プランの作成・見直し、情報提供

○若年かつ非正規が主な対象の場合

若年が主な対象の場合、非正規が主な対象の場合に比べ、さらに、「求められている」と「活かしている」の差が大きい。

<職業紹介経験のあるキャリア・コンサルタントの場合>

職業紹介の経験者とその経験がないキャリア・コンサルタントの能力を比較すると、以下のとおり。

・全体として、知識、スキルとも「活かしている」割合が大きい

知識：①労働関係法規や社会保障制度、②労働市場や雇用の動向、③労働条件、④職業分類や職業に関する情報

スキル：①キャリアシートの作成指導、②職業や労働市場に関する情報収集・活用方法の助言、③方策実行後の適切なフォローアップ

すなわち、キャリア・コンサルタントが学ぶ際にはこれらを意識しつつ学ぶことが求められ、公的機関、試験実施機関、養成講座実施機関がキャリア・コンサルタントを対象とした講座等を行う際に、これらを意識した内容、カリキュラムとすることが期待される。以下は、その際に留意したり、参考としたりすべき事柄を掲げたものである。

①共通して「求められている」と「活かしている」の差が大きい項目に留意すること

活動領域、主な対象者の違いにかかわらず、知識であれば、①個人的特性等への留意点、②専門機関へのリファー、③キャリア教育のあり方、④職業能力開発に関する情報において、また、スキルであれば、①職業適性検査の実施、②グループアプローチ、③能力開発プランの作成・見直し、情報提供において、それぞれ「求められている」と「活かしている」の差が大きくなっている。

ここからは、個人的特性を踏まえたキャリア・コンサルティングを行う必要がある者の存在や、専門機関へのリファーが必要な、より困難な者の存在がうかがわれるとともに、職業能力開発に関する知識や能力開発プランの作成に係るスキルが求められていることが把握されている。キャリア・コンサルティングの定義が、「個人が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援」であり、職業選択と並んで、職業能力開発が掲げられていることから、能力開発に関する知識やスキルについて、より留意することが必要であろう。

また、活動が密で経験が長いキャリア・コンサルタントにおいても、「求められている」と「活かしている」の差が大きい項目については、求められているにもかかわらず、習得が難しいと考えられる。こうした能力項目については、習得の機会を増やす、習得のための教材を工夫する等、特にサポートが必要であろう。

②活動が密で経験が長いキャリア・コンサルタントをモデルとすること

キャリア・コンサルタントとして、さらに能力を習得していくにあたっては、モデルを設定し、これを意識することは有効である。

モデルの設定にあたっては、質的にモデルとしてふさわしいレベルであることが何よりも重要である。しかしながら、その一方で、レベルが非常に高いとモデルとしては必ずしも望ましくなく、むしろ、自己の努力により到達可能な存在であることも重要である。

そこで、今回の調査研究では、経験年数が5年以上で、ほぼ毎日活動しているキャリア・コンサルタントを、活動が密で経験が長いキャリア・コンサルタントであるとして分析した。こうしたキャリア・コンサルタントは、全体の26%を占めるが、その活用している能力などをみる限り、キャリア・コンサルタント全体と比較して、知識・スキル・心構えの全ての能力項目について、「活かしている」割合が明らかに高い。また、「求められる」と「活かしている」の差は明らかに小さい。

その意味では、十分モデルとなりうる存在であると言える。

なお、活動が密で経験が長いキャリア・コンサルタントをモデルとする際には、彼らが、「知識」、「スキル」、「心構え」のうち、最も重要なものは、「心構え」（キャリア・コンサルティングの意義や役割等の理解や、包括的推進・効果的实施に係る行動や態度等も含む）であるとしていることについての留意も必要であろう。

また、経験の量によって、これだけ活用している能力に差があることから、キャリア・コンサルタント向けの講座を実施する際は、経験の量によって、研修内容を変える等の工夫も必要である。反対に、交流の場を設け、経験の少ないキャリア・コンサルタントが経験量の多いキャリア・コンサルタントと接する機会を設けることなども有効である。

さらに、③で示したとおり、活動領域や支援対象者別に見て、活動が密で経験が長いキャリア・コンサルタントが活用している能力も異なることから、可能な場合はこれをモデルとすることがより有効と考えられる。

③活動領域等を意識すること

キャリア・コンサルタントとして、さらに能力を習得していく場合や、公的機関や民間機関がキャリア・コンサルタントを対象とした研修、講座等を開催する場合には、活動領域別に、活かしている能力、求められている能力に違いがみられる能力項目を意識することが必要である。

例えば、活動領域別、活動内容別の講座を設けたり、選択できるようモジュール方式の講座としたりすることが考えられる。

その際、いずれの活動領域、活動内容のキャリア・コンサルタントにも共通に見られる、「求められているが活かしていない（活用していない、心がけていない）」割合が多い能力項目には特に講座の内容に組み込むとともに、それぞれの活動領域等において、活かしている能力、求められる能力を意識したものとすることが必要であることについては、言うまでもない。

なお、活動領域のうち、企業については、「求められている」と「活かしている」の差が大きい項目が多い。企業によって、求められる能力が異なるケースもあることから、特に、留意が必要である。

以下に、活動が密で経験が長いキャリア・コンサルタントについて、活動領域ごとに、活かしている能力、求められている能力はどうかについて示すこととする。

<活動領域ごとにみた、活動が密で経験が長いキャリア・コンサルタントの状況>

以下は各領域において、活動が密で経験が長いキャリア・コンサルタントが全体平均と比較して、活かしている割合が特に高い能力項目（差が5%ポイント以上かつ上位5つまで）を高い順に示す。以下に示すもの以外の能力項目についても活かしている水準が高い能力項目があることに留意する必要がある。

○企業領域

知識：①キャリアシート・心理検査等のアセスメント、②個人的特性等への留意点、③職業選択・転職・退職等の転機への対応等、④職業分類や

職業に関する情報、⑤職業能力開発に関する情報

スキル：①キャリアシートの作成指導、②相談者が自己評価するための支援、
③キャリア・コンサルタント自身の自己評価、④職業や労働市場に関
する情報収集・活用方法の助言、⑤方策実行後の適切なフォローアップ

心構え：①スーパーバイザーからの助言・指導を受けること、②研修プログラ
ムの企画・運営、③環境（学校や職場等）への介入や働きかけ、④専門機
関や専門家との協働

○教育機関

知識：①専門機関へのリファー、②キャリアシート・心理検査等のアセスメ
ント、③雇用管理の仕組みや人事労務施策、④個人的特性等への留意
点、⑤労働関係法規や社会保障制度

スキル：①グループアプローチ、②能力開発プランの作成・見直し、情報提供、
③キャリア・プラン作成支援、④目標設定の支援、⑤心理検査の選択・
実施

心構え：①環境（学校や職場等）への介入や働きかけ

○就職支援領域

知識：①キャリアシート・心理検査等のアセスメント、②職業能力開発に関
する情報、③労働関係法規や社会保障制度、④個人的特性等への留意
点、⑤メンタルヘルスやストレスに関する法令・指針・理論等

スキル：①心理検査の選択・実施

また、活動を行っている領域に特に活用している割合が多い能力項目だけでなく、例え
ば、企業領域では当該領域に求められる能力のみ習得するというものではなく、その取り
巻く環境の変化や若年者支援、就職支援など他の領域で求められる能力などにも留意する
ことが必要である。

④主な支援対象者を意識すること

若年者を対象としたキャリア・コンサルティングに必要な能力の習得に当たっては、
活動が密で経験が長いキャリア・コンサルタントで若年者を主な対象とした者が活かし
ている能力、求められる能力が参考となる。

また、非正規雇用の労働者についても同様である。

以下に、活動が密で経験が長いキャリア・コンサルタントについて、若年者が主な対
象の場合、非正規雇用の労働者が主な対象の場合、活かしている能力、求められている
能力はどうかについて示すこととする。

＜主な対象者別にみた、活動が密で経験が長いキャリア・コンサルタントの状況＞

以下は主な対象者別にみて、活動が密で経験が長いキャリア・コンサルタントが全体平均と比較して、活かしている割合が特に高い能力項目（差が5%ポイント以上かつ上位5つまで）を高い順に示す。

○若年者が主な対象

知識：①職業能力開発に関する情報、②職業分類や職業に関する情報、③キャリアシート・心理検査等のアセスメント、④労働関係法規や社会保障制度、⑤労働市場や雇用の動向

スキル：①グループアプローチ、②キャリアシートの作成指導、③心理検査の選択・実施、④能力開発プランの作成・見直し、情報提供、⑤方策実行後の適切なフォローアップ

○非正規雇用の労働者が主な対象

知識：①キャリアシート・心理検査等のアセスメント、②個人的特性等への留意点、③職業能力開発に関する情報、④労働市場や雇用の動向、⑤メンタルヘルスやストレスに関する法令・指針・理論等

スキル：①心理検査の選択・実施、②能力開発プランの作成・見直し、情報提供、③相談者が自己評価するための支援、④キャリアシートの作成指導、⑤目標設定の支援

（２）キャリア・コンサルティングに必要な能力の習得・向上のための方策について

キャリア・コンサルティングに必要な能力の習得・向上策としては、既に、自己研鑽が行われているほか、公的機関や民間機関による研修等が行われているところである。

しかしながら、自己研鑽の時間数には、大きなばらつきがあり、また、ほとんど自己研鑽を行っていない者や時間数が短い者が多いのが実情である。

求められる能力と活用している能力に差があることは、キャリア・コンサルティングに対するニーズを示すものでもあることから、差があることのみをもって問題があるとまで言えるものではないが、ギャップがある以上、これを小さくし、ニーズに応じていくことができるようにしていくことが重要である。

本研究では、キャリア・コンサルタントが今後習得していくべき能力について、各機関が行う講座等の留意点として、（１）のとおり、①共通して「求められている」と「活かしている」の差が大きい項目に留意すること、②活動が密で経験が長いキャリア・コンサルタントをモデルとすること、③活動領域等を意識すること、④支援対象者（若年者や非正規雇用の労働者）を意識することの４点を示した。

そのための方策やそれを実施していくために留意すべきこととしては、以下のようなことが挙げられる。

①キャリア・コンサルティングの能力向上のための研修等の実施

既に、上記Ⅶ 2（１）②③で述べたように、研修の実施にあたっては、活動が密で経験が長いキャリア・コンサルタントの状況や、活動領域ごとに求められる能力と活用している能力の差などを踏まえたものとしたり、必要な部分を選択することができるようモジュール方式の講座としたりすることが有効である。

また、これらの情報も含めて、研修や学習の機会について時期、場所、内容等の情報が得られる仕組み作りが重要である。

②キャリア・コンサルタントの経験交流会の実施

現在、厚生労働省では、委託事業として、キャリア・コンサルタントとして活動している者や、これからキャリア・コンサルタントとしての活動を目指している者等に対する経験交流会の実施を通じ、キャリア・コンサルタントとして活動するのに必要な知識の習得やロールプレイ実習等の機会を提供している。

このように、モデルとなりうる、活動が密で経験が長いキャリア・コンサルタントと情報交換、意見交換を行うという観点からはもちろん、知識・スキルの習得方法について学ぶという観点からも、経験交流会の実施は有効であろう。

その際、学習する機会が比較的少ない地域での開催や、大規模なものだけでなく、比較的少ない人数での実施なども望まれる。

また、キャリア・コンサルタントの活動する領域は多様であるが、さらに実践する立場だけではなく、研究者の立場、普及促進する立場など、さまざまな立場でキャリア・コンサルティングに係わっているのも、意見交換や情報交換の場も期待される。

③キャリア・コンサルティングの実践機会の提供

今回の調査は、キャリア・コンサルタント資格を有する者に対する調査であったが、活動経験について「活動経験はない」を選択した人、現在の活動状況について「活動していない」を選択した人が、それぞれ 8.2%、15.1%存在した。すなわち、資格を有しているにもかかわらず、キャリア・コンサルティングの活動を行っていない者や、現在活動を行っていない者が一定数存在することが把握された。この割合はアンケート回答者の集計であり、潜在的にはより多いことも考えられる。理由については不明であるが、自由記述欄に、「活動を希望しているが、活動の機会が得られない」、「実務経験がないために活動の場が得られない」との記載がみられたところである。

こうした状況に対しては、指導的な立場のキャリア・コンサルタントが同席するイベント等への参加を呼びかける等、一定のサポートを受けることができる環境の中で実務経験を積む機会を提供することが求められる。

また、調査では、キャリア・コンサルタントとして活動している者のうち、「ほぼ毎日活動」している人は半数程度であった。残る半数は、「不定期に活動」、「週一回程度活動」、「週 2、3 回程度活動」である。これらの者の中にも、今以上にキャリア・コンサルティングの活動を行うことを希望している者が存在すると考えられる。

その一方で、個人が安心して希望する時にキャリア・コンサルティングを受けられるような環境を整備できていないことから、これらの者にさらに経験を積ませ、活動量を増やすとともに、質の向上を図っていくことが期待される。

④職業情報等キャリア・コンサルティングに必要な情報提供

アンケートでは、労働関係法規や社会保障制度、職業や職業分類に関する情報等は活かしている割合より求められている割合の方が大きい。これらの職業や労働市場、労働関連法規や社会保障制度等は社会のニーズ等により変化していくものである。このため、キャリア・コンサルティングを行うに当たっては、キャリア・コンサルタント自身がこれらの情報を収集していく必要があるが、これに加えて、行政機関等がサポートしていくことも必要である。このため、これらの情報をキャリア・コンサルタントが利用できるよう養成時に情報の収集方法を学ぶことができるようにするとともにインフラを整備していく必要がある。キャリア・コンサルティングの質の向上を図るためにはこのためのツールや情報の提供が重要である。

⑤スーパービジョンを受ける機会の提供

スーパービジョンについては求められている割合は高いが、心がけている割合は相対的に低い。またスーパービジョンについては、その機会が少ないこと、費用がかかること、それらの情報が不足していることなどの課題がある。このため、この機会の提供についても留意していくことが必要である。

⑥キャリア・コンサルティング事例集の作成

キャリア・コンサルティングについて体系的に学んだ者が、身につけた知識やスキルを実践で活用できるようにするためには、具体的なケースや場面で活用しているさまざまな事例を提供していくことが有効である。このため、必要な知識、スキルなどを意識した上で、キャリア・コンサルティングに係る事例集を作成し、広く提供するとともに、勉強会等の場で活用していくことが求められる。

⑦効果的なキャリア・コンサルティングのためのツールの提供

キャリア・コンサルティングを効果的に進めるに当たっては、キャリア・コンサルタントが相談者の職業能力、職業興味、職業適性等特性等を把握し、これをキャリア・コンサルティングに活用できるよう、ジョブカード、VRTカード等のツールを提供していくことが必要である。なお、相談者の有する課題や利用の目的のほか、キャリア・コンサルタントの知識、スキルに応じ、ツールを選択できるように提供していくことが重要である。

⑧キャリア・コンサルタント能力評価試験への反映

活用している割合や求められている割合が高い能力については、キャリア・コンサル

タント能力評価試験の試験問題、すなわちこれらの出題や養成講座カリキュラムを作成する際に意識していくことが必要である。

これにより、キャリア・コンサルティングに必要な能力やキャリア・コンサルタントに求められる能力の向上を図ることができると考えられる。

⑨職業相談経験者等のキャリア・コンサルタント資格取得促進

職業紹介経験者はその経験がない場合に比べて、知識、スキルともに活かしている割合は大きい。このため、職業相談業務経験者がキャリア・コンサルタントの資格を取得する際には、例えば受験料の一部助成を行うなど何らかのインセンティブを与え、その資格取得を促進することが考えられる。

例えば、従業員 100 人以上の規模の事業所に設置されている職業能力開発推進者、相談業務の経験がある者などが考えられる。

なお、これら一定の経験等を有する者においては習得されている能力項目について、その能力項目に係るカリキュラムの時間短縮等により養成講座の負担を軽減する方策も考えられる。

⑩社会保険労務士等他の専門家の取得促進

社会保険労務士の資格を有するキャリア・コンサルタントは社会保険労務士としての専門知識を活用するとともに、企業経営者に対してキャリア・コンサルティングの理解を深めていくことが期待される。特にキャリア・コンサルティングの普及が少ない中小企業への意識を高めることが考えられる。このため、社会保険労務士に資格取得を推進することが考えられることから、これについても何らかのインセンティブを与えることが考えられる。

なお、「雇用管理の仕組みや人事労務施策」、「労働関係法規や社会保険制度」等の時間短縮により、養成講座の負担を軽減することが考えられる。

また、ファイナンシャルプランナーの資格を有する者についても、ファイナンシャルプランナーとしての専門知識を活用して、相談者に対して幅広いキャリア・コンサルティング業務を行っている。このようなことから、ファイナンシャルプランナーの資格を有する者についてもキャリア・コンサルタント資格取得を呼びかけ、キャリア・コンサルティングの機会拡充を行うことが期待される。

VII 終わりに

今回の調査研究においては、キャリア・コンサルティングの現場で活動しているキャリア・コンサルタントが、現場で活かしている能力、求められている能力、心がけていることを把握するとともに、キャリア・コンサルタントが現場におけるニーズに応え、さらに頼りにされていくためには、どんな能力をどのように習得していくべきか、また、そのためにはどのような方策を講じていくべきかについて検討し、一定の方向性を示した。

キャリア・コンサルタント養成機関や試験団体等、キャリア・コンサルタントの能力向上に取り組む関係機関においては、本報告書で示した方向性を踏まえ、より効果的な研修、講習、講座等を実施していただくことを望みたい。

また、行政においては、具体的な方策として掲げた各種の事業を施策に反映するとともに、キャリア・コンサルタント能力評価試験制度において、必要性の高い能力を意識し、キャリア・コンサルタントの質的向上に取り組んでいただきたい。

一方、各領域においてキャリア・コンサルタントが専門人材として活躍していくためには、常に変化に対応した知識、スキルを習得していくことが必要である。キャリア・コンサルタントの方には、実践し、経験を積み、その経験を積む中で必要となってきたことを中心に継続的に学ぶなど、自己研鑽を図っていくことを望みたい。

さらに、今後においては、エンドユーザー、すなわちキャリア・コンサルティングを受ける者を対象としたニーズの把握が必要であろう。

折しも、産業競争力会議雇用・人材分科会や労働政策審議会、雇用政策研究会等の場において、キャリア・コンサルティングの体制整備やキャリア・コンサルタントの養成等が必要である旨、議論がなされているところである。

このような中、本研究で把握したキャリア・コンサルタントの能力の実態やその向上のための方策等の検討は、キャリア・コンサルティングの活動現場からのニーズとして極めて重要であると考えられる。

本調査研究が、キャリア・コンサルタントの能力の向上を通じて、その活動領域の拡大のみならず、キャリア・コンサルティングの体制整備やさらなる普及に役立つものとなることを期待する。

巻末資料

1. 平成 25 年度「キャリア・コンサルティング研究会」参集者名簿	1
(1) 「キャリア・コンサルティング研究会」(親研究会) 委員	1
(2) 「キャリア・コンサルタントが有するキャリア・コンサルティング能力の 実態等に関する検討部会」委員	2
2. 「キャリア・コンサルティング研究会」検討経過	3
3. 本年度アンケート調査画面イメージ	4
4. 本年度アンケート集計データ	20
5. 本年度ヒアリング実施先、結果概要	28
(1) ヒアリング実施先	28
(2) ヒアリング結果概要	29
6. 標準レベルの新旧能力要件と若年者向け能力要件	55
(1) 標準レベルの新旧能力要件と若年者向け能力要件 一覧	55
(2) 若年者向け能力要件の留意事項	66
7. 標準レベルの新旧モデルカリキュラムと若年者向けモデルカリキュラム	69

1. 平成 25 年度「キャリア・コンサルティング研究会」参集者名簿

(1)「キャリア・コンサルティング研究会」(親研究会) 委員

	五十嵐	克也	日本商工会議所 事業部長
	北浦	正行	公益財団法人日本生産性本部 参事
○	小杉	礼子	独立行政法人労働政策研究・研修機構 特任フェロー
	下村	英雄	独立行政法人労働政策研究・研修機構 キャリア支援部門 主任研究員
	城尾	英紀	日本労働組合総連合会 総合労働局 雇用法制対策局 部長
	立野	了嗣	特定非営利活動法人 キャリア・コンサルティング協議会 会長
	野村	栄一	厚生労働省職業安定局 首席職業指導官
	花田	光世	慶應義塾大学 総合政策学部 教授
	原	ひろみ	日本女子大学 家政学部 家政経済学科 准教授

(敬称略、五十音順、所属等は平成 25 年 7 月時点のもの、○：座長)

(事務局)

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社
厚生労働省 職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室

(2)「キャリア・コンサルタントが有するキャリア・コンサルティング能力の
実態等に関する検討部会」委員

浅 野 衣 子 株式会社キャリア開発サポーターズ 代表取締役

市 川 和 通 特定非営利活動法人 キャリア・コンサルティング協議会
事務局長

川 崎 友 嗣 関西大学 社会学部 教授

○ 北 浦 正 行 公益財団法人日本生産性本部 参事

小 寺 亜 美 株式会社日立製作所 人材統括本部 勤労部
キャリアサービスグループ

佐 藤 厚 法政大学 キャリアデザイン学部 教授

長 尾 繁 樹 成城大学 キャリア支援部 キャリア支援課 主任

奈 良 忠 雄 社会保険労務士事務所 C&C 代表

(敬称略、五十音順、所属等は平成 25 年 7 月時点のもの、○：座長)

2. 「キャリア・コンサルティング研究会」検討経過

「キャリア・コンサルティング研究会」検討経過

回数（年月日）	主な議題
第1回 （平成25年7月17日）	・キャリア・コンサルタントが有するキャリア・コンサルティング能力の実態等に関する調査研究について ・登録キャリア・コンサルタントへの指導に必要な能力・スキル等に関する調査研究について ・今後の進め方
第2回 （平成25年12月17日）	・これまでの調査検討状況 ①「キャリア・コンサルタントが有するキャリア・コンサルティング能力の実態等に関する検討部会」について ②「登録キャリア・コンサルタントへの指導に必要な能力・スキル等に関する検討部会」について ・今後の進め方
第3回 （平成26年3月3日）	・「キャリア・コンサルタントが有するキャリア・コンサルティング能力の実態等に関する検討部会」報告書（案）について ・「登録キャリア・コンサルタントへの指導に必要な能力・スキル等に関する検討部会」報告書（案）について ・今後の進め方

「キャリア・コンサルタントが有するキャリア・コンサルティング能力の実態等に関する検討部会」検討経過

回数（年月日）	主な議題
第1回 （平成25年7月26日）	・部会の趣旨・目的、論点について ・調査の方法・対象・項目等について（意見交換） ・今後の進め方
第2回 （平成25年10月8日）	・アンケート調査の結果等について ・ヒアリングについて
第3回 （平成25年11月29日）	・実態調査報告（アンケート調査の分析、ヒアリングの中間報告） ・報告書の骨子案について
第4回 （平成26年2月5日）	・報告書案について

3. 本年度アンケート調査画面イメージ

キャリア・コンサルタントに必要な能力・スキル
についてのアンケート調査

◇アンケートご協力をお願い◇

厚生労働省では、キャリア・コンサルタントの活動領域の拡大やキャリア・コンサルティングの普及促進などを図るため、学識経験者などで構成する「キャリア・コンサルティング研究会」を設置し、キャリア・コンサルタントの能力要件、役割、あり方などについて調査研究を行っています。

本年度の研究会では、キャリア・コンサルタントの方々がふだん携わる仕事の中で、求められる役割や、必要とされる能力、さらに身につけていけばより力が発揮できると思われる能力等について把握し、皆様の専門性の向上や活動領域を広げていくための具体的な方策に役立てていくことと
しています。ぜひともご協力くださいますようお願い申し上げます。

この調査は、厚生労働省委託事業の一環として三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社が実施するものです。

2013年9月

◆ご回答にあたってのお願い・留意事項

1. アンケートの回答は、問1に掲げるキャリア・コンサルタント資格をお持ちの方をお願いいたします。
2. 特に記載のない限り、回答内容は、2013年9月1日現在の状況についてお答えください。
3. **回答の締め切りは2013年9月20日(金)**です。
4. ご回答いただきました内容は、全て統計的に処理いたします。ご回答者個人のデータが外部に出ることは決してございません。また、頂いた情報は本調査の目的以外には使用しません。
5. アンケートの回答は、お1人あたり1回限りをお願いいたします。
6. 15～20分で回答できるアンケートです。

①お問い合わせ窓口

◇ アンケートの内容に関するお問い合わせ（質問内容やテーマについて等）

調査主体：三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 アンケート調査事務局

お問い合わせ先：career-cc@mucj.jp

TEL：03-6733-3404

◇ アンケートのシステムに関するお問い合わせ（回答出来ない/ページが表示されない等）

調査運営：クロスマーケティング アンケート事務局

お問い合わせ先：[こちら](#)の入力フォームからお問い合わせください。

アンケートにすすむ

※回答中のブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が消えてしまいます)のでご注意ください)

0 50 100%

アンケートの進捗率

I. キャリア・コンサルタント資格について

問1

あなたが合格したキャリア・コンサルタントに関する試験等はどれですか。
(全てはまるもの全て)

- ☐ 1級キャリア・コンサルティング技能検定
- ☐ 2級キャリア・コンサルティング技能検定
- ☐ 公益財団法人日本生産性本部認定キャリア・コンサルタント資格試験(公益財団法人日本生産性本部)
- ☐ キャリア・コンサルタント試験(一般社団法人日本産業カウンセラー協会)
- ☐ TCCマスター・キャリアカウンセラー認定試験(テンブスタッフキャリアコンサルティング株式会社)DCMマスター・キャリアカウンセラー認定試験(日本ドレーク・ビーム・モリノ株式会社)
- ☐ CDA資格認定試験(特定非営利活動法人日本キャリア開発協会)
- ☐ 日本キャリア・マネージメント・カウンセラー協会認定キャリア・コンサルタント資格試験(特定非営利活動法人日本キャリア・マネージメント・カウンセラー協会)
- ☐ 財団法人関西カウンセリングセンターキャリア・コンサルタント認定試験(財団法人関西カウンセリングセンター)
- ☐ GCDF-Japan試験(特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会)
- ☐ 株式会社テクノファ認定キャリア・カウンセラー(キャリア・コンサルタント能力評価試験(株式会社テクノファ))
- ☐ ICDS委員会認定ICDSキャリア・コンサルタント検定(特定非営利活動法人ICDSキャリア・デザイン・サポーターズ)
- ☐ NPO生涯学習キャリア・コンサルタント検定試験(特定非営利活動法人エヌピーオー生涯学習)
- ☐ 日本経団連「キャリア・アドバイザー養成講座」(社団法人日本経済団体連合会)
- ☐ 「キャリア・コンサルタント養成講座」(独立行政法人雇用・能力開発機構)
- ☐ 上記にあるキャリア・コンサルタントに関する試験合格(講座修了)の実績はない

次へ

0 50 100%

※回答中のブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が消えてしまいますのでご注意ください)

前のページに戻る

前のページに戻った場合、このページの回答は消えてしまいますのでご注意ください。



問1－付問

あなたが合格(修了)したキャリア・コンサルタントに関する試験(養成講座)の合格(修了)の時期についてお答えください。

		時期
1	1級キャリア・コンサルティング技能検定	西暦 年

次へ



※回答中のブラウザの「戻る」を使用しないでください。（それまでの回答が消えてしまいますのでご注意ください）

前のページに戻る

前のページに戻った場合、このページの回答は消えてしまいますのでご注意ください。



Ⅱ. キャリア・コンサルティングに関連する活動状況について

『キャリア・コンサルティング』とは

- 「キャリア・コンサルティング」とは、「キャリア(職業人生や進路など)」に関する相談をはじめとする支援活動全般をいいます。
- 個人に対する相談だけでなく、グループワーク等のグループを活用した支援、キャリア形成に関するガイダンス・セミナー等の講師、企業の職業能力・キャリア形成に関する制度の設計・運用や、学校のキャリア教育プログラムの設計・運用等までを含む概念です。（ここでは自己研鑽・能力向上のためのセミナーや研修等への参加などは含みません。）
- 本調査では、これらの活動を「キャリア・コンサルティングに関連する活動」と表記し、お伺いします。

問2

現在、あなたは「キャリア・コンサルティングに関連する活動」をしていますか。(あてはまるもの1つ)

- ☐ ほぼ毎日活動している
- ☐ 週2～3回程度活動している
- ☐ 週1回程度活動している
- ☐ 不定期に活動している
- ☐ 活動していない

次へ



※回答中のブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が消えてしまいますのでご注意ください)

前のページに戻る

前のページに戻った場合、このページの回答は消えてしまいますのでご注意ください。



問3

現在、どのような就業形態で「キャリア・コンサルティングに関連する活動」を行っていますか。
複数ある場合は主なものを1つをお答えください。

- ☐ 正社員・職員として雇用されて企業・大学・就職支援機関等の中で活動
- ☐ 非正規社員・職員(契約、嘱託、パート等)として雇用されて企業・大学・就職支援機関等の中で活動
- ☐ 派遣労働者として派遣先で活動
- ☐ フリー・自営で活動(委託・請負等を含む)
- ☐ ボランティアで活動(無償の場合のほか、有償の場合を含む)
- ☐ その他

次へ



※回答中のブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が消えてしまいますのでご注意ください)

前のページに戻る

前のページに戻った場合、このページの回答は消えてしまいますのでご注意ください。



問4

これまでに、どのような領域において「キャリア・コンサルティングに関連する活動」を行ってきましたか。

(現在の活動領域を含めて、これまでに経験した活動領域、あてはまるもの全て)

問4-付問

問4で回答した活動領域の中で、現在活動している活動領域を選んでください。複数ある場合は主なもの1つをお答えください。(ひとつだけ)

	問4 活動したことのある領域	問4-付問 現在活動している領域
従業員数1000人以上の企業内(人事・労務・キャリア形成支援部門など。なお、民間就職支援機関を除く)	☐	☐
従業員数300人以上1000人未満の企業内(人事・労務・キャリア形成支援部門など。なお、民間就職支援機関を除く)	☐	☐
従業員数300人未満の企業内(人事・労務・キャリア形成支援部門など。なお、民間就職支援機関を除く)	☐	☐
大学・短期大学・高等専門学校(キャリアセンターなど)	☐	☐
中学・高等学校	☐	☐
民間教育訓練機関(専門学校、職業訓練校など)	☐	☐
公的就職支援機関(ハローワーク、ジョブカフェなど)	☐	☐
民間就職支援機関(人材派遣会社、人材紹介会社、再就職支援機関など)	☐	☐
地域(NPO、ボランティア団体、地域若者サポートステーションなど)	☐	☐
その他	☐	☐
活動経験はない	☐	☐

次へ



※回答中のブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が消えてしまいますのでご注意ください)

前のページに戻る

前のページに戻った場合、このページの回答は消えてしまいますのでご注意ください。



問5

これまでに、どのような「キャリア・コンサルティングに関連する活動」を行ってきましたか。

(現在の活動内容を含めて、これまでに経験した活動内容、あてはまるもの全て)

問5-付問

問5で回答した活動内容の中で、現在活動している主な活動領域において行っている、活動内容を選んでお答えください。複数ある場合は主なもの1つをお答えください。(ひとつだけ)

	問5	問5-付問
	活動したことのある内容	現在活動している内容
一人の支援対象者との相談(対面、メール、電話等による)	☐	☒
キャリア形成に係るグループワーク等のグループを活用した支援	☐	☒
キャリア形成に係るセミナーや研修等の講師など	☐	☒
企業の職業能力開発制度の設計・運用・評価等	☐	☒
学校のキャリア教育プログラムの設計・運用・評価等	☐	☒
その他	☐	☒
活動経験はない	☐	☒

次へ



※回答中のブラウザの「戻る」を使用しないでください。（それまでの回答が消えてしまいますのでご注意ください）

前のページに戻る

前のページに戻った場合、このページの回答は消えてしまいますのでご注意ください。



問6

これまでどれくらいの期間、「キャリア・コンサルティングに関連する活動」を行っていますか/いましたか。活動の通算期間をお答えください。（**あてはまるもの1つ**）

- ☐ 活動経験はない
- ☐ 1年未満
- ☐ 1年以上3年未満
- ☐ 3年以上5年未満
- ☐ 5年以上10年未満
- ☐ 10年以上

次へ



※回答中のブラウザの「戻る」を使用しないでください。（それまでの回答が消えてしまいますのでご注意ください）

前のページに戻る

前のページに戻った場合、このページの回答は消えてしまいますのでご注意ください。

0 50 100%
アンケートの進捗率
問7-9が本調査で最も時間がかかる質問です。
恐れ入りますが、御協力ください。

Ⅲ. キャリア・コンサルタントの資質確保に必要な能力について

『キャリア・コンサルタントの資質の確保に必要な能力』とは

- ここでは、「キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力」について伺います。
- キャリア・コンサルタントの養成と資質の確保に必要な能力体系については、キャリア・コンサルタントを取り巻く環境の変化や活動領域の拡大により、平成23年度において、標準レベルのキャリア・コンサルタントに求められる能力要件の見直しが行われたところです。
- この能力要件に照らしてキャリア・コンサルタントが有するキャリア・コンサルティングの能力、必要とする能力等について伺います。

問7

はじめに、『キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識』についてうかがいます。
あなたが「キャリア・コンサルティングに関連する活動」を行っている主な現場で、以下のような知識をどの程度活かしていますか、またその現場でどの程度求められていると思いますか。（それぞれあてはまるもの1つ）

問7は17項目あります	現場で活かしているか				現場で求められていると思うか		
	いつも活かしている	時々活かしている	あまり活かしていない	活かせるような機会がない	強く求められている	求められている	あまり求められていない
1 キャリア発達理論、職業指導理論、職業選択理論等についての知識	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2 求職者中心アプローチや認知行動アプローチ等についての知識	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3 自己理解の重要性や自己理解を深めるための視点や手法についての知識	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4 キャリアシート、心理検査等のアセスメントに関する知識	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5 職業分類や職業に関する情報の種類、内容、入手方法等に関する知識	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6 職業能力開発に関する情報の種類、内容、入手方法等に関する知識	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7 ジョブ・カード制度の目的、内容、対象等に関する知識	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8 企業における雇用管理の仕組みや人事労務施策に関する知識	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9 主な業種における具体的な労働条件に関する知識	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10 有効求人倍率や完全失業率の状況等の労働市場や雇用の動向に関する知識	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11 労働関係法規や社会保障制度等の法律・制度に関する知識	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12 学校教育制度や発達課題に応じたキャリア教育のあり方に関する知識	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
13 メンタルヘルスに関する法令・指針や、ストレスに関する代表的理論や対処方法についての知識	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14 メンタルヘルス不調者の専門機関へのリファールの方法に関する知識	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
15 職業キャリアの各ライフステージ、出産・育児等のライフイベントにおいて乗り越えるべき発達課題に関する知識	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
16 初めて職業を選択する時や、転職・退職時等の転機への受け止め方や対応の仕方に関する知識	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
17 障害の内容や程度、ニート等の生育歴等の個人的特性等による留意点に関する知識	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	いつも活かしている	時々活かしている	あまり活かしていない	活かせるような機会がない	強く求められている	求められている	あまり求められていない
	現場で活かしているか				現場で求められていると思うか		

次へ

0 50 100%
アンケートの進捗率

※回答中のブラウザの「戻る」を使用しないでください。（それまでの回答が消えてしまいますのでご注意ください）

前のページに戻る

前のページに戻った場合、このページの回答は消えてしまいますのでご注意ください。



アンケートの進捗率
問7-9が本調査で最も時間がかかる質問です。
恐れ入りますが、御協力ください。

問8-1

つづいて、『キャリア・コンサルティングを行うために必要なスキル』についてうかがいます。あなたが「キャリア・コンサルティングに関連する活動」を行っている主な現場で以下のスキルをどの程度活用していますか、また現場でどの程度求められていると思いますか。（それぞれあてはまるもの1つ）

		現場で活用しているか				現場で求められていると思うか		
		いつも活用している	時々活用している	あまり活用していない	活用するような機会がない	強く求められている	求められている	あまり求められていない
問8-1は12項目あります								
1	受容的共感的な態度で相談するスキル	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	情報提供、フィードバック等を適切に行うスキル	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3	グループアプローチにより、若者の職業意識の啓発、自己理解などを効果的に進めるスキル	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4	キャリアシートの意義、記入方法などを説明し、作成指導するスキル	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5	職業能力開発機会に恵まれなかった者に対し、ジョブ・カードの作成支援をするスキル	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6	相談者が抱える課題の把握を適切に行うスキル	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7	相談過程の良陥を把握し、良陥に応じて相談を進行・管理できるスキル	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8	相談が安心して積極的に相談できるよう物理的な環境を設定するスキル	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9	相談者との間に心理的な親和関係（ラポール）を形成できるスキル	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10	キャリア・コンサルティングの支援の範囲、最終的意思決定は相談者自身が行うことについて理解を促すスキル	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11	録音により、相談内容を把握・整理するスキル	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12	相談者の到達目標等について具体的に合意するスキル	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

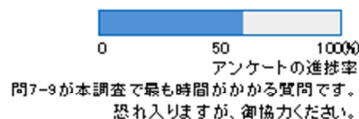
次へ



※回答中のブラウザの「戻る」を使用しないでください。（それまでの回答が消えてしまいますのでご注意ください）

前のページに戻る

前のページに戻った場合、このページの回答は消えてしまいますのでご注意ください。



引き続き、伺います。

問8-2

つづいて、『キャリア・コンサルティングを行うために必要なスキル』についてうかがいます。あなたが「キャリア・コンサルティングに関連する活動」を行っている主な現場で以下のスキルをどの程度活用していますか、また現場でどの程度求められていると思いますか。（それぞれあてはまるもの1つ）

	現場で活用しているか				現場で求められていると思うか		
	いつも活用している	時々活用している	あまり活用していない	活用するような機会がない	強く求められている	求められている	あまり求められていない
問8-2は13項目あります							
13 職業興味・明確化、職業経験の細部などによって、相談者の自己理解を支援するスキル	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14 職業適性検査などの心理検査を選択・実施し、相談者の自己理解を支援するスキル	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
15 職業や労働市場に関する情報の収集、活用方法等について助言するスキル	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
16 職場体験の意義・目的の理解を進め、実行を助言するスキル	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
17 どのような人生を送るかの視点などを踏まえ、キャリア・プランの作成を支援するスキル	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
18 相談者のキャリア・プランをもとに、中長期的、短期的な目標設定を支援するスキル	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
19 能力開発に関する情報の提供、能力開発のプランを作成・見直しを支援するスキル	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
20 相談者が、職業選択、転職などの方策に、自らの意思で取り組むよう働きかけるスキル	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
21 職業選択、転職などの方策の進捗状況を把握し、今後の進め方や見直しなどを適切に助言するスキル	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
22 職業選択、転職などの方策実行後に、適切なフォローアップを行うスキル	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
23 適正な時点で、相談者の納得を得た上で相談を終了するスキル	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
24 相談者が目標の達成度などについて自己評価できるよう支援するスキル	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
25 キャリア・コンサルタントが相談支援の過程と結果について自己評価するスキル	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

次へ



※回答中のブラウザの「戻る」を使用しないでください。（それまでの回答が消えてしまいますのでご注意ください）

前のページに戻る

前のページに戻った場合、このページの回答は消えてしまいますのでご注意ください。



アンケートの進捗率
問7-9が本調査で最も時間がかかる質問です。
恐れ入りますが、御協力ください。

問9

あなたが「キャリア・コンサルティングに関連する活動」を行っている主な現場での心構えについて、以下のことについて、どの程度心がけていますか。また、その現場においてどの程度求められていると思いますか。（それぞれあてはまるもの1つ）

	現場で心がけているか				現場で求められていると思うか		
	いつも心がけている	時々心がけている	あまり心がけていない	心がけるような機会がない	強く求められている	求められている	あまり求められていない
問9は14項目あります							
1 社会・経済の変化に留意すること	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2 キャリア形成や個人の自立・自律支援のほか、個人と組織との共生関係を作ること	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3 キャリア・コンサルタントとしての活動の範囲の限界に留意すること	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4 守秘義務、倫理規定を遵守すること	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5 キャリア・コンサルティングの重要性、必要性等について教育・普及を行うこと	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6 キャリア形成支援に関する研修プログラムの企画、運営をすること	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7 関係者と協力して、相談者個人への支援だけでは解決できない環境(学校や職場等)への介入や働きかけを行うこと	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8 専門機関や専門家と協働して個人のキャリア形成を支援すること	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9 任務の範囲や能力範囲を超えることについて、専門機関や専門家に適切にリファーすること	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10 異なる分野の専門家の意見を適切に求めること	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11 継続的に学習し、新たな情報を吸収するとともに、力量を向上させていくこと	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12 スーパーバイザーから定期的に実践的助言・指導を受けること	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
13 キャリア・コンサルティングは、個人の人生に関わる重要な役割、責任を担うものであることを自覚すること	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14 キャリア形成支援者として、自らのあるべき姿について明確化していること	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

次へ



※回答中のブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が消えてしまいますのでご注意ください)

前のページに戻る

前のページに戻った場合、このページの回答は消えてしまいますのでご注意ください。



問10

キャリア・コンサルティングの対象として、次のような方がどれくらいいますか。
(それぞれあてはまるもの1つ)

	主 な 対 象 者 で あ る	主 な い 対 象 者 で あ る と は い わ れ な い	対 象 と は い わ れ な い	わ か ら な い
1 若年者(35歳未満)	☐	☐	☐	☐
2 非正規社員(契約社員、嘱託社員、パート、派遣社員など非正規雇用で働く労働者)	☐	☐	☐	☐

問11

特に若年者や非正規雇用労働者の支援を行う際に、キャリア・コンサルタントとして必要だと感じる知識やスキルや心構えについて、よろしければご自由にお書きください。(200字以内)

次へ



※回答中のブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が消えてしまいます)のでご注意ください)

前のページに戻る

前のページに戻った場合、このページの回答は消えてしまいますのでご注意ください。



IV あなた自身についておうかがいします

問12

あなたの年齢を教えてください。(あてはまるもの1つ)

- ☐ 30歳未満
- ☐ 30歳代
- ☐ 40歳代
- ☐ 50歳代
- ☐ 60歳以上

問13

あなたの性別を教えてください。(あてはまるもの1つ)

- ☐ 男性
- ☐ 女性

問14

あなたは、キャリア・コンサルタント資格以外の、以下のような関連資格をお持ちですか。
(あてはまるもの全て)

- ☐ 産業カウンセラー
- ☐ 臨床心理士
- ☐ 心理相談員
- ☐ 認定心理士
- ☐ 医師・看護師・保健師
- ☐ 社会福祉士(ノーマルワーカー)
- ☐ 精神保健福祉士
- ☐ 衛生管理者
- ☐ 社会保険労務士
- ☐ 中小企業診断士
- ☐ 税理士
- ☐ ファイナンシャル・プランナー
- ☐ 教員免許
- ☐ 教育カウンセラー
- ☐ その他
- ☐ 関連資格は持っていない

次へ



※回答中のブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が消えてしまいますのでご注意ください)

前のページに戻る

前のページに戻った場合、このページの回答は消えてしまいますのでご注意ください。



問15

あなたは、過去1年間にキャリア・コンサルタントとしての自己研鑽をどれくらい行いましたか。
下に記載した自己研鑽について、過去1年間に行ったおよその時間を合計してご記入ください。

	時間 行っていない場合は 「0」時間としてください
1 研修・講座等への参加(所持資格に係る養成機関の主催による)	約 時間
2 研修・講座等への参加(上記以外の主催による)	約 時間
3 自主勉強会	約 時間
4 スーパービジョンを受ける	約 時間
5 その他	約 時間

問16

あなたはキャリア・コンサルタントになる前(キャリア・コンサルタントの資格を取得する前) 下に記載した仕事をしたことがありますか。

	あ る	な い
1 人事・労務管理(労働組合を含む)	☐	☐
2 職業紹介	☐	☐
3 職業と直接は関係しない相談業務(メンタル相談など)	☐	☐

次へ



※回答中のブラウザの「戻る」を使用しないでください。（それまでの回答が消えてしまいますのでご注意ください）

前のページに戻る

前のページに戻った場合、このページの回答は消えてしまいますのでご注意ください。



V. キャリア・コンサルティングに関する課題・ご意見などについてお伺いします

問17

本アンケートを通じてお気づきになった点や、キャリア・コンサルティングに必要な能力について、実際にキャリア・コンサルティングを実施してみたの感想や矛盾、今後の能力開発に関する支援策等に関し、課題やご意見・ご要望等がありましたら、ご自由にお書きください。(200字以内)

送信



4. 本年度アンケート集計データ

(1) キャリア・コンサルティングに関連する活動状況

① キャリア・コンサルティングに関連する活動頻度

合計	ほぼ毎日活動	週2～3回程度活動	週1回程度活動	不定期に活動	活動していない
3865	1699	428	163	991	584
100.0	44.0	11.1	4.2	25.6	15.1

② キャリア・コンサルティングに関連する就業形態

合計	正社員・職員として企業・大学・就職支援機関等	非正規社員・職員として企業・大学・就職支援機関等	派遣労働者として派遣先	フリー・自営（委託・請負等含む）	ボランティア（有償・無償含む）	その他
3281	1019	1301	72	474	267	148
100.0	31.1	39.7	2.2	14.4	8.1	4.5

③ これまでに経験した活動領域

合計	従業員数1000人以上の企業内	従業員数300人以上1000人未満の企業内	従業員数300人未満の企業内	大学・短期大学・高等専門学校	中学・高等学校	民間教育訓練機関	公的就職支援機関	民間就職支援機関	地域（NPO等）	その他	活動経験はない
3865	836	421	574	1150	494	506	1206	1113	669	308	338
100.0	21.6	10.9	14.9	29.8	12.8	13.1	31.2	28.8	17.3	8.0	8.7

④ 現在の活動領域

合計	従業員数1000人以上の企業内	従業員数300人以上1000人未満の企業内	従業員数300人未満の企業内	大学・短期大学・高等専門学校	中学・高等学校	民間教育訓練機関	公的就職支援機関	民間就職支援機関	地域（NPO等）	その他	活動経験はない
3272	366	123	169	556	88	163	675	499	228	184	221
100.0	11.2	3.8	5.2	17.0	2.7	5.0	20.6	15.3	7.0	5.6	6.8

⑤ これまでに経験した活動内容

合計	一人の支援対象者との相談	キャリア形成に係るグループワーク等	キャリア形成に係るセミナーや研修等の講師など	企業の就業能力開発制度の設計・運用・評価等	学校のキャリア教育プログラムの設計・運用・評価等	その他	活動経験はない
3865	3240	1682	2064	670	771	128	326
100.0	83.8	43.5	53.4	17.3	19.9	3.3	8.4

⑥ 現在の活動内容

合計	一人の支援対象者との相談	キャリア形成に係るグループワーク等	キャリア形成に係るセミナーや研修等の講師など	企業の就業能力開発制度の設計・運用・評価等	学校のキャリア教育プログラムの設計・運用・評価等	その他	活動経験はない
3293	1956	146	519	158	220	81	213
100.0	59.4	4.4	15.8	4.8	6.7	2.5	6.5

⑦ 通算活動期間

合計	活動経験はない	1年未満	1年以上3年未満	3年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上
3865	318	293	548	792	1217	697
100.0	8.2	7.6	14.2	20.5	31.5	18.0

(2) キャリア・コンサルタントの資質確保に必要なとなる能力

① 現場で活かしている知識

	合計	いつも活かしている	時々活かしている	あまり活かしていない	活かす機会がない
キャリア発達理論・職業指導理論・職業選択理論	3456	973	1594	625	264
	100.0	28.2	46.1	18.1	7.6
来談者中心アプローチや認知行動アプローチ	3469	1645	1267	372	185
	100.0	47.4	36.5	10.7	5.3
自己理解に関する視点や手法	3484	2069	1122	188	105
	100.0	59.4	32.2	5.4	3.0
キャリアシート・心理検査等のアセスメント	3452	616	1393	977	466
	100.0	17.8	40.4	28.3	13.5
職業分類や職業に関する情報	3457	1255	1223	629	350
	100.0	36.3	35.4	18.2	10.1
職業能力開発に関する情報	3435	755	1320	933	427
	100.0	22.0	38.4	27.2	12.4
ジョブ・カード制度	3453	283	637	1037	1496
	100.0	8.2	18.4	30.0	43.3
雇用管理の仕組みや人事労務施策	3429	675	1262	822	670
	100.0	19.7	36.8	24.0	19.5
労働条件	3459	917	1442	694	406
	100.0	26.5	41.7	20.1	11.7
労働市場や雇用の動向	3464	934	1492	655	383
	100.0	27.0	43.1	18.9	11.1
労働関係法規や社会保障制度	3448	742	1514	798	394
	100.0	21.5	43.9	23.1	11.4
学校教育制度やキャリア教育のあり方	3451	483	921	986	1061
	100.0	14.0	26.7	28.6	30.7
メンタルヘルスやストレスに関する法令・指針・理論等	3470	772	1594	725	379
	100.0	22.2	45.9	20.9	10.9
専門機関へのリファー	3450	588	1358	889	615
	100.0	17.0	39.4	25.8	17.8
ライフステージごとの発達課題	3471	734	1415	897	425
	100.0	21.1	40.8	25.8	12.2
職業選択・転職・退職等の転機への対応等	3483	1292	1444	470	277
	100.0	37.1	41.5	13.5	8.0
個人的特性等への留意点	3471	536	1266	923	746
	100.0	15.4	36.5	26.6	21.5

② 現場で求められる知識

	合計	強く求められている	求められている	あまり求められていない
キャリア発達理論・職業指導理論・職業選択理論	3246	632	1570	1044
	100.0	19.5	48.4	32.2
来談者中心アプローチや認知行動アプローチ	3252	1142	1544	566
	100.0	35.1	47.5	17.4
自己理解に関する視点や手法	3252	1727	1257	268
	100.0	53.1	38.7	8.2
キャリアシート・心理検査等のアセスメント	3245	615	1599	1031
	100.0	19.0	49.3	31.8
職業分類や職業に関する情報	3244	1174	1369	701
	100.0	36.2	42.2	21.6
職業能力開発に関する情報	3220	733	1549	938
	100.0	22.8	48.1	29.1
ジョブ・カード制度	3251	276	802	2173
	100.0	8.5	24.7	66.8
雇用管理の仕組みや人事労務施策	3230	647	1497	1086
	100.0	20.0	46.3	33.6
労働条件	3240	891	1647	702
	100.0	27.5	50.8	21.7
労働市場や雇用の動向	3249	857	1633	759
	100.0	26.4	50.3	23.4
労働関係法規や社会保障制度	3234	798	1619	817
	100.0	24.7	50.1	25.3
学校教育制度やキャリア教育のあり方	3248	583	1101	1564
	100.0	17.9	33.9	48.2
メンタルヘルスやストレスに関する法令・指針・理論等	3265	1034	1521	710
	100.0	31.7	46.6	21.7
専門機関へのリファー	3252	833	1455	964
	100.0	25.6	44.7	29.6
ライフステージごとの発達課題	3268	734	1530	1004
	100.0	22.5	46.8	30.7
職業選択・転職・退職等の転職機への対応等	3261	1218	1482	561
	100.0	37.4	45.4	17.2
個人的特性等への留意点	3278	699	1468	1111
	100.0	21.3	44.8	33.9

③ 現場で活用しているスキル

	合計	いつも活用している	時々活用している	あまり活用していない	活用する機会がない
受容的共感的な態度での相談	3516	2897	510	51	58
	100.0	82.4	14.5	1.5	1.6
適切な情報提供・フィードバック	3494	2374	892	140	88
	100.0	67.9	25.5	4.0	2.5
グループワーク	3478	701	1049	857	871
	100.0	20.2	30.2	24.6	25.0
キャリアシートの作成指導	3478	1077	1037	720	644
	100.0	31.0	29.8	20.7	18.5
ジョブ・カードの作成支援	3465	293	549	834	1789
	100.0	8.5	15.8	24.1	51.6
適切な課題の把握	3482	2107	1036	198	141
	100.0	60.5	29.8	5.7	4.0
相談の進行・管理	3484	1853	1094	325	212
	100.0	53.2	31.4	9.3	6.1
物理的な相談環境の設定	3480	1371	1184	533	392
	100.0	39.4	34.0	15.3	11.3
心理的な親和関係（ラポール）の形成	3487	2680	635	73	99
	100.0	76.9	18.2	2.1	2.8
キャリア・コンサルティングや最終意思決定に関する理解の促し	3492	2219	905	204	164
	100.0	63.5	25.9	5.8	4.7
傾聴	3505	2822	555	63	65
	100.0	80.5	15.8	1.8	1.9
相談者の到達目標への合意	3488	1827	1193	292	176
	100.0	52.4	34.2	8.4	5.0
職業経験の棚卸し	3500	1771	1116	328	285
	100.0	50.6	31.9	9.4	8.1
心理検査の選択・実施	3479	483	1111	972	913
	100.0	13.9	31.9	27.9	26.2
職業や労働市場に関する情報収集・活用方法の助言	3479	1304	1361	509	305
	100.0	37.5	39.1	14.6	8.8
職場体験への理解・実行の助言	3476	860	1266	743	607
	100.0	24.7	36.4	21.4	17.5
キャリアプラン作成支援	3489	1103	1473	602	311
	100.0	31.6	42.2	17.3	8.9
目標設定の支援	3491	1090	1443	614	344
	100.0	31.2	41.3	17.6	9.9
能力開発プランの作成・見直し、情報提供	3473	611	1329	944	589
	100.0	17.6	38.3	27.2	17.0
自らの意思で取り組むための働きかけ	3485	1735	1203	290	257
	100.0	49.8	34.5	8.3	7.4
今後の進め方や見直しなどの適切な助言	3489	1582	1224	362	321
	100.0	45.3	35.1	10.4	9.2
方策実行後の適切なフォローアップ	3486	1099	1193	644	550
	100.0	31.5	34.2	18.5	15.8
適切な時点での相談終了	3477	1106	1220	679	472
	100.0	31.8	35.1	19.5	13.6
相談者が自己評価するための支援	3475	753	1247	924	551
	100.0	21.7	35.9	26.6	15.9
キャリア・コンサルタント自身の自己評価	3474	839	1063	991	581
	100.0	24.2	30.6	28.5	16.7

④ 現場で求められるスキル

	合計	強く求められている	求められている	あまり求められていない
受容的共感的な態度での相談	3287	2142	1021	124
	100.0	65.2	31.1	3.8
適切な情報提供・フィードバック	3270	1927	1187	156
	100.0	58.9	36.3	4.8
グループワーク	3256	718	1353	1185
	100.0	22.1	41.6	36.4
キャリアシートの作成指導	3263	1003	1297	963
	100.0	30.7	39.7	29.5
ジョブ・カードの作成支援	3261	293	780	2188
	100.0	9.0	23.9	67.1
適切な課題の把握	3260	1869	1160	231
	100.0	57.3	35.6	7.1
相談の進行・管理	3261	1613	1281	367
	100.0	49.5	39.3	11.3
物理的な相談環境の設定	3251	1124	1452	675
	100.0	34.6	44.7	20.8
心理的な親和関係（ラポール）の形成	3259	2217	903	139
	100.0	68.0	27.7	4.3
キャリア・コンサルティングや最終意思決定に関する理解の促し	3271	1635	1263	373
	100.0	50.0	38.6	11.4
傾聴	3272	2159	976	137
	100.0	66.0	29.8	4.2
相談者の到達目標への合意	3277	1575	1362	340
	100.0	48.1	41.6	10.4
職業経験の棚卸し	3291	1485	1347	459
	100.0	45.1	40.9	13.9
心理検査の選択・実施	3279	515	1480	1284
	100.0	15.7	45.1	39.2
職業や労働市場に関する情報収集・活用方法の助言	3268	1225	1499	544
	100.0	37.5	45.9	16.6
職場体験への理解・実行の助言	3266	773	1528	965
	100.0	23.7	46.8	29.5
キャリアプラン作成支援	3282	939	1578	765
	100.0	28.6	48.1	23.3
目標設定の支援	3285	930	1601	754
	100.0	28.3	48.7	23.0
能力開発プランの作成・見直し、情報提供	3261	637	1575	1049
	100.0	19.5	48.3	32.2
自らの意思で取り組むための働きかけ	3272	1422	1401	449
	100.0	43.5	42.8	13.7
今後の進め方や見直しなどの適切な助言	3277	1318	1501	458
	100.0	40.2	45.8	14.0
方策実行後の適切なフォローアップ	3270	1016	1454	800
	100.0	31.1	44.5	24.5
適切な時点での相談終了	3266	818	1533	915
	100.0	25.0	46.9	28.0
相談者が自己評価するための支援	3269	696	1500	1073
	100.0	21.3	45.9	32.8
キャリア・コンサルタント自身の自己評価	3268	746	1348	1174
	100.0	22.8	41.2	35.9

⑤ 現場で心がけていること

	合計	いつも心がけている	時々心がけている	あまり心がけていない	心がける機会がない
社会・経済の変化	3499	2473	875	87	64
	100.0	70.7	25.0	2.5	1.8
個人と組織との共生関係	3479	1671	1283	301	224
	100.0	48.0	36.9	8.7	6.4
キャリア・コンサルタントとしての活動範囲の限界	3478	2085	984	241	168
	100.0	59.9	28.3	6.9	4.8
守秘義務、倫理規定の遵守	3482	3117	255	39	71
	100.0	89.5	7.3	1.1	2.0
キャリア・コンサルティングの重要性・必要性の教育・普及	3466	1041	1355	543	527
	100.0	30.0	39.1	15.7	15.2
研修プログラムの企画・運営	3460	936	1112	495	917
	100.0	27.1	32.1	14.3	26.5
環境（学校や職場等）への介入や働きかけ	3473	784	1118	495	1076
	100.0	22.6	32.2	14.3	31.0
専門機関や専門家との協働	3476	790	1161	508	1017
	100.0	22.7	33.4	14.6	29.3
専門機関や専門家への適切なリファール	3476	1309	1155	312	700
	100.0	37.7	33.2	9.0	20.1
専門家の意見を適切に求めること	3474	1021	1280	426	747
	100.0	29.4	36.8	12.3	21.5
継続的な学習	3474	2129	1051	156	138
	100.0	61.3	30.3	4.5	4.0
スーパーバイザーからの助言・指導を受けること	3469	576	1067	781	1045
	100.0	16.6	30.8	22.5	30.1
キャリア・コンサルティングが担うべき役割・責任	3495	2609	686	89	111
	100.0	74.6	19.6	2.5	3.2
自身のあるべき姿の明確化	3480	1975	1139	234	132
	100.0	56.8	32.7	6.7	3.8

⑥ 現場で求められていること

	合計	強く求められている	求められている	あまり求められていない
社会・経済の変化	3282	1522	1473	287
	100.0	46.4	44.9	8.7
個人と組織との共生関係	3276	1078	1523	675
	100.0	32.9	46.5	20.6
キャリア・コンサルタントとしての活動範囲の限界	3261	1049	1451	761
	100.0	32.2	44.5	23.3
守秘義務、倫理規定の遵守	3254	2336	737	181
	100.0	71.8	22.6	5.6
キャリア・コンサルティングの重要性・必要性の教育・普及	3256	657	1304	1295
	100.0	20.2	40.0	39.8
研修プログラムの企画・運営	3248	726	1324	1198
	100.0	22.4	40.8	36.9
環境（学校や職場等）への介入や働きかけ	3257	662	1234	1361
	100.0	20.3	37.9	41.8
専門機関や専門家との協働	3256	632	1326	1298
	100.0	19.4	40.7	39.9
専門機関や専門家への適切なリファール	3260	852	1462	946
	100.0	26.1	44.8	29.0
専門家の意見を適切に求めること	3254	670	1458	1126
	100.0	20.6	44.8	34.6
継続的な学習	3256	1292	1424	540
	100.0	39.7	43.7	16.6
スーパーバイザーからの助言・指導を受けること	3248	561	1183	1504
	100.0	17.3	36.4	46.3
キャリア・コンサルティングが担うべき役割・責任	3274	1438	1315	521
	100.0	43.9	40.2	15.9
自身のあるべき姿の明確化	3259	1110	1421	728
	100.0	34.1	43.6	22.3

⑦ キャリア・コンサルティングの対象者：若年者（35 歳未満）

合計	主な対象者である	主な対象者ではないが一定割合いる	対象者はほとんどいない	わからない
3500	1922	1243	230	105
100.0	54.9	35.5	6.6	3.0

⑧ キャリア・コンサルティングの対象者：非正規社員（契約、嘱託、派遣等）

合計	主な対象者である	主な対象者ではないが一定割合いる	対象者はほとんどいない	わからない
3394	890	1190	1146	168
100.0	26.2	35.1	33.8	4.9

（３）回答者の属性

① 年齢

合計	30歳未満	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上
3865	50	560	1264	1307	684
100.0	1.3	14.5	32.7	33.8	17.7

② 性別

合計	男性	女性
3865	1638	2227
100.0	42.4	57.6

③ 保有する関連資格

合計	産業カウンセラー	臨床心理士	心理相談員	認定心理士	医師・看護師・保健師	社会福祉士（ソーシャルワーカー）	精神保健福祉士	衛生管理者	社会保険労務士	中小企業診断士	税理士	ファイナンシャル・プランナー	教員免許	教育カウンセラー	その他	関連資格は持っていない
3638	697	16	260	88	12	29	25	394	128	29	3	346	643	70	554	1496
100.0	19.2	0.4	7.1	2.4	0.3	0.8	0.7	10.8	3.5	0.8	0.1	9.5	17.7	1.9	15.2	41.1

④ 過去１年間の自己研鑽に費やした時間

合計	0～20未満	20～40未満	40～60未満	60～80未満	80～100未満	100～120未満	120～140未満	140～160未満	160～180未満	180～200未満	200～220未満	220～240未満	240～260未満	260～280未満	280～300未満	300～320未満	320～340未満	340～
3783	1081	880	557	333	208	196	127	91	60	41	65	39	37	11	17	26	13	1
100.0	28.6	23.3	14.7	8.8	5.5	5.2	3.4	2.4	1.6	1.1	1.7	1.0	1.0	0.3	0.4	0.7	0.3	0.0

⑤ キャリア・コンサルタントになる前の仕事経験：人事・労務管理（労働組合を含む）

合計	ある	ない
3678	1835	1843
100.0	49.9	50.1

⑥ キャリア・コンサルタントになる前の仕事経験：職業紹介

合計	ある	ない
3553	1206	2347
100.0	33.9	66.1

⑦ キャリア・コンサルタントになる前の仕事経験：職業と直接は関係しない相談業務（メンタル相談等）

合計	ある	ない
3550	1348	2202
100.0	38.0	62.0

5. 本年度ヒアリング実施先、結果概要

(1) ヒアリング実施先

ヒアリング実施先は以下の通り。

種別	実施年月日・場所	ヒアリング対象の キャリア・コンサルタント
企業①	平成 25 年 11 月 20 日 (水) 東京都品川区で実施	ソフトウェアサービス企業で活躍する キャリア・コンサルタント 2 名
企業②	平成 25 年 12 月 10 日 (火) 東京都江東区で実施	ソフトウェアサービス企業で活躍する キャリア・コンサルタント 1 名
企業③	平成 25 年 12 月 12 日 (木) 東京都港区で実施	食品飲料製造企業で活躍するキャリア・コ ンサルタント 1 名
大学①	平成 25 年 11 月 26 日 (火) 東京都世田谷区で実施	キャリアセンターで活躍するキャリア・コ ンサルタント 2 名
大学②	平成 25 年 12 月 16 日 (月) 東京都世田谷区で実施	キャリアセンターで活躍するキャリア・コ ンサルタント 1 名
公的就職 支援機関	平成 25 年 11 月 5 日 (火) 東京都千代田区で実施	ハローワークで活躍するキャリア・コンサ ルタント 1 名
民間就職 支援機関	平成 25 年 12 月 2 日 (月) 東京都千代田区で実施	民間就職支援機関で活躍するキャリア・コ ンサルタント 1 名
地域	平成 25 年 10 月 22 日 (火) 東京都渋谷区で実施	若者サポートステーションで活躍する キャリア・コンサルタント 3 名
社会保険労務士	平成 25 年 12 月 3 日 (火) 東京都港区で実施	社会保険労務士を兼務し活躍するキャリ ア・コンサルタント 2 名
ファイナンシャ ルプランナー	平成 25 年 11 月 28 日 (木) 東京都千代田区で実施	ファイナンシャルプランナーを兼務し活 躍するキャリア・コンサルタント 1 名

(2) ヒアリング結果概要

【企業①】

1. 基本属性／基本情報／業務内容

■A氏

<基本属性>

- ・ 男性。人事サポート部部長代理。2013年春に2級キャリア・コンサルティング技能士の資格を取得。その他、2005年に産業カウンセラー資格を取得。
- ・ 2013年6月に現在の部署に異動してきたため、キャリア・コンサルティングに専門的に従事しているのは通算4か月ほどである。ただし、それ以前に2005年から採用マネージャーに携わっており、新人の社員に問題の見られる場合は、1対1での相談等に対応していた。

<主な業務内容>

- ・ 主にマネージャー業務として、全体統括に携わっている。同時に、1対1のコンサルティングにも対応している。

■B氏

<基本属性>

- ・ 女性。人事サポート部主任。2013年に2級キャリア・コンサルティング技能士の資格を取得。その他、産業カウンセラー、心理相談員、標準レベルキャリア・コンサルタント(CDA)、社会福祉士、精神保健福祉士の資格を有する。
- ・ 2012年3月に現在の部署に異動。それ以前は若年者の教育に10年ほど携わっていた。そのため通算で10年ほど、キャリア・コンサルティング活動に従事している。

<主な業務内容>

- ・ 主に個人に対するキャリア・コンサルティング、カウンセリングに従事している。また、キャリア研修(企画運営及びファシリテーション)を担当している。

<事業部の実態>

- ・ 寄せられる相談件数は、部署全体で年間約300件程度である。これらの相談に専任のキャリア・コンサルタント4人体制で対応している。

2. キャリア・コンサルタントに必要となる能力・スキルについて

(1) 現在の活動領域で特に必要となる能力・スキル

- ・ 相談者は何を相談しに来るか、事前には予想がつかない。また、必ずしも社内での仕事にかかわる相談だけではなく、その周辺にある家族や人間関係、健康問題についての相談も寄せられる。そのため、どのような相談にも真摯に対応することが必要であり、それゆえにどの能力も欠かせない。
- ・ 基本的な精神医学の知識が欠かせず、実際にこうしたケースへの対応も増えている。
- ・ キャリア・コンサルタントは産業カウンセラーと違い、相談者に次のアクションをとってもらうというアウトプットを出すことが求められる。
- ・ 労働市場の状況、法律について一般的な知識として知っておく必要がある。加えて、会社のビジョンや、会社を取り巻く環境についても心得ておく必要がある。
- ・ 「ラポールの形成」や「受容的態度」については基本的な能力であり、キャリア・コンサルタントの前提となる能力である。

(2) どの程度実施できているかについて

- ・ 求められている能力は、相談の量によって測れるものではない。
- ・ クライアントのアクションプランの実現に対して、周囲の関係者を巻き込んでいくことが必要な場合があるが、相談には乗ってほしいが、上長にはその内容について話してほしくないとクライアントから言われると、それ以上は手の施しようがない。

(3) キャリア・コンサルタントの活動領域をさらに広げたり、キャリア・コンサルタントへの信頼をさらに高めたりしていくために必要となる能力

- ・ ダイバーシティの推進としての障害者のキャリア開発、女性社員活用などについて後押しするようなキャリア・コンサルティングが必要である。
- ・ 女性社員活用については、女性個人のキャリア開発を支援するのに加え、会社の男性中心的な風土を変革していくことも含む。

(4) 能力要件の中で、今以上に必要と感ずるもの

- ・ 知識としては、「雇用管理の仕組みや人事労務施策」、「労働関係法規や社会保障制度」、「個人的特性への留意点」が必要である。
- ・ スキルとしては、「受容的共感的な態度での相談」、「心理的な親和関係（ラポール）の形成」、「キャリア・コンサルティングや最終意思決定に関する理解の促し」、「目標設定の支援」、「能力開発プランの作成・見直し、情報提供」が必要である。
- ・ 心構えとしては、「社会・経済の変化」、「継続的な学習」、「スーパーバイザーからの助言・指導を受けること」が必要である。社会・経済の変化に関連し、若い社員には、マクロな情勢としてのグローバル化を意識しキャリア形成に取り組んでほしい。
- ・ 知識、スキル、心構えのうち最も必要なものは心構え。人間は成長するという信念をもっていること。

3. 特に若年者や非正規雇用の労働者支援に関するキャリア・コンサルティングについて

(1) 若年者の支援に当たって、特に留意していること

- ・ 自己中心性の強い若年者が増えている。学生から社会人へのシフトの中で、こうした傾向への対応が必要となっている。
- ・ キャリア・コンサルタントへの相談内容としても、自己中心性に根ざすものが多い。こうした場合は本人が能動的に動けるよう気づきを促すための働きかけが必要である。このためには傾聴だけでは足りず、「なぜ？」と掘り下げていく能力が必要。

(2) 非正規雇用の労働者支援に当たって、特に留意していること

- ・ 会社には非正規雇用者がほとんどおらず、対象としていない。

4. キャリア・コンサルタントが能力を向上させていく上での課題と解決策

- ・ 継続的な訓練の場をいかに確保するか、スーパービジョンの機会をいかにつくるかという点が課題である。

【企業②】

1. 基本属性／基本情報／業務内容

- ・ 男性。平成9年に産業カウンセラー、平成15年にGCDF-Japan キャリア・カウンセラー、平成15年に、シニア産業カウンセラーを取得。
- ・ H12年4月からキャリア・コンサルタントとして9年間、H20年4月からキャリア・アドバイザーとして5年8か月のキャリアを有する。
- ・ キャリア自律を促す研修のファシリテーターとキャリアカウンセリングを担当。具体的には、ライン職に対するキャリア・コンサルタントとして、部下のキャリア開発支援、職務不適応者（メンタル他）に対するよろず相談と職場復帰へのコーディネーター、不活性人材へのキャリア開発（転身）支援、次世代育成とライフサポートを推進する組織開発等である。

2. キャリア・コンサルタントに必要となる能力・スキルについて

（1）現在の活動領域で特に必要となる能力・スキル

- ・ 自己理解を促す視点の「心理検査の選択・実施」と「相談者が自己評価するための支援」の2項目のスコアがいずれも低いのは意外。キャリア自律を促す働きかけをし、ニーズに応えているようだが、自己理解を深められているのか、ハウツウ的なキャリア支援に偏重していないか若干気になった。
- ・ 相談者の自己探索をサポートでき、様々な気づきを提供することで、アドバイスが最低限で済むキャリア相談が出来るよう、自己研鑽と指導に留意したい。

（2）どの程度実施できているかについて

- ・ 「求められているもの」と「活用している」との間に偏りが無いということは、キャリア・コンサルタントの自己一致、自己肯定感の表れだと思った。しかし、同じことをクライアントにアンケートしたとき、同様の結果が出るかはわからない。ハウツウ的な情報提供だけになってしまって、クライアントの自己理解がどこまでできているか、言葉の理解だけで実感を伴っていないのではないかと、日常的に周りから聞く話と自分の反省を含めて感じる。

（3）キャリア・コンサルタントの活動領域をさらに広げたり、キャリア・コンサルタントへの信頼をさらに高めたりしていくために必要となる能力

- ・ 組織開発のリーダーシップ能力：相談者という個人への影響力だけでなく、その人が帰属する組織に介入し、組織開発に繋がるコーディネイトやコンサルタントの能力が開発されれば、活動領域は大きく広がり、信頼は個人レベルから組織レベルへ引き上げられ、社会的地位も上がるだろう。
- ・ グループ活動のファシリテーター能力の開発から取り組むこと。
- ・ 現場主義で職場の課題に参画し、専門性発揮の積み重ねが現実的アプローチ。

（４）能力要件の中で、今以上に必要と感ずるもの

- ・ ライフステージごとの発達課題を、キャリア開発研修にプログラム化することが必要。ダイバーシティ、ワークライフバランス、少子高齢化社会問題等の観点からの支援も求められている。
- ・ 個人的特性への留意も、広汎性発達障害をはじめ、多種多様な個人の尊厳を実現するために必要。
- ・ 組織開発への活動領域を広げる上で、「グループアプローチ」は必須。

３．特に若年者や非正規雇用の労働者支援に関するキャリア・コンサルティングについて

（１）若年者の支援に当たって、特に留意していること

- ・ ゆとり世代という特徴に鑑み、躰教育の必要性を感じる。個の尊重＝自分が主役と意識し、環境を整えるのは上司や会社（社会）の仕事と捉えるだけで、自らが「組織や会社に何が出来る」と考える視点が弱い。とにもかくにも自発性（自律・主体性）の開発が必要。
- ・ 「違いは間違い」と捉え皆と同じであることに過敏で、自己表現力が開発されていない人も多い。アサーションスキルの開発も急務でもある。

（２）非正規雇用の労働者支援に当たって、特に留意していること

- ・ 対象者群の傾向として、雇用関係には敏感で、職務の専門性にプライドを持ち、一方組織人として曖昧さを抱えることを忌避する傾向があると感じている。
- ・ 上記の特性を理解したアプローチが重要と考え、現場ライン職を巻き込みながら支援を図っている。アサーションスキルが未熟で縦のコミュニケーションが作れない人が多い。

４．キャリア・コンサルタントが能力を向上させていく上での課題と解決策

- ・ 自己認識能力を開発することが課題：自分自身の言動が相談者にどのように影響しているかを自分で測ることは難しい。スーパービジョンで能力向上を図ることが必須。
- ・ 相談室は密室化しやすく、キャリア・コンサルタントのパフォーマンスは客観的に評価が難しい。特に倫理・コンプライアンス等の心構えは専門性と信頼感を維持向上させる上で、極めて重要。
- ・ 相談者のプライバシーは守らないといけないが、キャリア・コンサルタント自身の情報開示はある程度必要。

【企業③】

1. 基本属性／基本情報／業務内容

■A 氏

<基本属性>

- ・ 男性。経歴としては営業、人事を行ったり来たりしている。現在の室の立ち上げに携わる。それ以降7年の経験。
- ・ キャリアに関する個別面談、ワークショップ（研修）を実施することが主な仕事内容。
- ・ 保有資格は、CDA、MBTI ユーザー、産業カウンセラー、SP 心理カウンセラー。

■B 氏

<基本属性>

- ・ 男性。入社後は営業職の後、30代には労務、その後営業、生産管理を経験。現在の部署に異動して2年3か月。当室のマネジャーとして異動。
- ・ マネジャーとプレイヤーとしてのキャリア・コンサルタントが業務。キャリア・コンサルタントとしては個別面談、ワークショップのファシリテーターを実施。個別面談の経験は約2年。
- ・ 保有資格としては、産業カウンセラー、衛生管理者、CDA（受験中）。

<主な業務内容>

- ・ ワークショップは、入社4年目、12年目、40代、50代を対象に実施。シニアに厚い。
- ・ 面談は、社員からの個別面談、環境変化があったときの面談、ワークショップのフォロー面談の3タイプがある。個別面談は30代が多く、マネジメントに関わる手前。

2. キャリア・コンサルタントに必要となる能力・スキルについて

（1）現在の活動領域で特に必要となる能力・スキル

<知識について>

- ・ 「来談者中心アプローチや認知行動アプローチ」「自己理解に関する視点や手法」に関しては、MBTI、SPについては熟知しておく必要がある。
- ・ 「自己理解に関する視点や手法」「心理検査等のアセスメント」は最も使う。
- ・ 「メンタルヘルスやストレスに関する法令・指針・理論等」「専門機関へのリファー」「ライフステージごとの発達課題」については非常によく使っている。求められており活かしている。
- ・ 「個人的特性等への対応等」については強く求められており、活かしている。

<スキルについて>

- ・ 面談で汎用的なものは、「受容的共感的な態度での相談」「適切な情報提供・フィードバック」であるが、他にも「グループアプローチ」はワークショップで使っている。

<心構え>

- ・ 個別面談とワークショップ通じて、いろいろな知見が入ってくる。個人の守秘義務が押さえられた上で、課題は組織にフィードバックしている。
- ・ 「キャリア・コンサルタントとしての活動範囲の限界」について、心がけとしては常に持っている。相談者からは人事に働きかけ欲しいといった期待感を感じるが、基本的なスタンスとして個人一人一人が自分で動けるようになることが前提であり、（本人の申出がない限り）伝えることはしていない。異動希望があれば、いろいろな制度を使って希望を出すようにアドバイスをする。

(2) どの程度実施できているかについて

- ・ 他者評価が難しい部分だが、意識としては態度、スキル、知識いずれも、フルに活用するよう努力している。その程度を言うのは難しい。
- ・ 代替指標として、従業員の意識調査を毎年しており、キャリアに対する考え方を定点観測している結果を見ると、発足から年々キャリアは自分で描く、描かなければならないと浸透してきている。
- ・ 自分で自分のキャリアを開発するために、教育セクションが自分で勉強する研修を用意している。自己啓発の受講率も上がってきている。意識、行動とも変わってきている。

(3) キャリア・コンサルタントの活動領域をさらに広げたり、キャリア・コンサルタントへの信頼をさらに高めたりしていくために必要となる能力

- ・ 人間力、汎用的なスキルを常に磨く必要があり、その上に専門スキルが乗る。広げたり高めたりすべきなのは、ダイバーシティマネジメント、多様性の理解だ。年齢、国籍、ハンディを超えた人間理解ができるマネジメント力が求められている。
- ・ 幅広い人間理解のためにも、きっかけとなるネットワークの構築力だろう。ネットワーク構築により磨き方の感度が上がるのではないか。
- ・ 人間的な魅力の研鑽が求められていると思う。ある程度の実務経験が必要か。

(4) 能力要件の中で、今以上に必要とを感じるもの

- ・ 組織への介入、個人と組織の共生関係に含まれるかもしれないが、今よりももう少し組織との距離を近くすることができないか、個人にあまりにも引っ張られるのではなく何か活動できないか、もう少し働きかけるような立場・力を持っていると全体として変わっていくのではないか、という意識がある。
- ・ 知識、スキル、心構えのうち最も必要なものは心構え。スキルに走らないようにすること、ネットワークから絶えず刺激を受けることが大切ではないか。

3. 特に若年者や非正規雇用の労働者支援に関するキャリア・コンサルティングについて

(1) 若年者の支援に当たって、特に留意していること

- ・ 若年者の場合リソースがないので、タイムリーに適切な情報提供することで個人の気づきになる。情報提供しながら主体的に意志決定、行動ができるように心がけている。
- ・ 若年層の特性には、従来とは大分感度を変えねばならないと感じる。例えば、現場実習が一年目にあるが、誰もその場では質問しない。周りを見ている傾向が強い。

(2) 非正規雇用の労働者支援に当たって、特に留意していること

- ・ 相談内容としては、職場内での人間関係に悩むケースが多い。

4. キャリア・コンサルタントが能力を向上させていく上での課題と解決策

- ・ 継続的学習、成長への意欲と機会が維持できることが一番と思っている。そのためにも変化をチャンスと捉える意識が大切。ネットワークは大きなリソースになる。
- ・ アンラーニングもポイントである。面談が順調にいと、同じ札を使いたくなるが、相手は背景が異なっている。一度成功しても、一旦忘れてニュートラルになることが必要。

【大学①】

1. 基本属性／基本情報／業務内容

■A 氏

- ・ 女性。GCDF を 2003 年に取得、キャリア・コンサルタント 2 級を 2011 年に取得。
- ・ 2010 年から現在の大学で働いており、約 3 年間の活動をしている。その以前は出版関係に勤務し、就職・転職雑誌の誌面を作成していた。そういう意味では、キャリア形成については長く携わっており、少人数の講座運営などは、出版関係勤務時の経験やノウハウがいきている。
- ・ 学生の個別相談が主要な業務。3 年生の秋が個別相談のピーク。それ以外に、しばしばミニ講座も開催。

■B 氏

- ・ 女性。CDA を 2006 年に取得。産業カウンセラー初級も所持していた
- ・ 2012 年から現在の大学で働いており、ちょうど 1 年目を迎えるところ。同大学の OG でもある。社会人経験は、転職支援機関で 3 年、別の大学でキャリア・コンサルタントを 1 年半携わった経験がある。
- ・ 学生の個別相談が主な業務。個別相談に関連して、履歴書作成の相談やグループディスカッションのファシリテーター、模擬面接官なども実施している。

2. キャリア・コンサルタントに必要となる能力・スキルについて

(1) 現在の活動領域で特に必要となる能力・スキル

- ・ 「自己理解」や「来談者中心アプローチ」の重要性、「傾聴」の重要性について、現場で活用している、求められている割合が思った以上に高いと感じた。これらはキャリア・コンサルティングの必須スキルではあるが、マッチング支援時にはあまり使わないスキルであり、どうしても指導的になりがちである。その点では、非常に安心する結果であった。
- ・ 大学によってはキャリア・コンサルティングは指導的な要素が大きくなる。
- ・ 専門職系の大学等では、仕事の価値がわからず、自分の意思で取り組むことの重要性などを教えることが大事と感じる。
- ・ 特に学生には「自らの意思で取り組むための働きかけ」が大事。それに気がついてもらいたいと考えている。
- ・ 「個人的特性等への留意点」が昨今特に強く求められていると感じている。
- ・ 学生が求めるキャリア・コンサルティングの機能は、即効性があるモノばかりで、特にハウツーを求められていると強く感じる。

(2) どの程度実施できているかについて

- ・ 現場から求められるものと活用しているものとの関係は、非常に難しい。活用しているもののよかったのかどうか、ニーズに合っているのかはわからない。

- ・ 特に大学生は「相談者の到達目標への合意」や適切な課題の把握などは難しい。
- ・ また相談者が求めるものか組織が求めるものかによっても大きく異なる。

(3) キャリア・コンサルタントの活動領域をさらに広げたり、キャリア・コンサルタントへの信頼をさらに高めたりしていくために必要となる能力

- ・ 組織が求めていることを把握する力が必要か。キャリア・コンサルタントの思いと期待役割が食い違うことがあり、その辺が非常に悩ましいところである。
- ・ 短期の対応ながらも、信頼関係を如何に構築できるか。
- ・ ①引き出す力（棚卸し）。特に学生は気がつかない、言葉に出来ない場合が非常に多い。②見立てる力。様々なタイプの学生がいる中で、どのような学生なのかを早期に見立てて、適したコンサルティングをしてあげられることが必要になる。
- ・ 知識、スキル、心構えのうち最も必要なものは心構え。心構え如何では身につけた知識が無駄になってしまう、全ての基礎となるから。

3. 特に若年者や非正規雇用の労働者支援に関するキャリア・コンサルティングについて

(1) 若年者の支援に当たって、特に留意していること

- ・ 学生は千差万別である。
- ・ 社会人マナーの指導なども必要。模擬面接などでしっかり伝える。
- ・ 内容が幼いと現実が決めつけないで人として尊重することを留意している。
- ・ こちら側の価値観を押しつけないこと。言葉遣いやマナーなども重要。
- ・ 昨今の大学では、保護者への説明、対応なども重要な要素になってきている。

(2) 非正規雇用の労働者支援に当たって、特に留意していること

- ・ 非正規雇用の労働者として、卒業生がたまに来ることがあるが、多くはなく、特に留意していることはない。

4. キャリア・コンサルタントが能力を向上させていく上での課題と解決策

- ・ スーパービジョンを受けたいのだが、なかなか機会がない。機会があったとしても非常に高額であり、容易には受けられない状態になっている。
- ・ 発達障害への対応など、特殊なケースで、なかなかリファーマも出来ず進められない場合もある。それらの解決策も検討したい。
- ・ 先入観や価値観を押しつけないためのスーパービジョンを希望する。現場経験がないといけませんが、現場を経験している者は理論を学ばないといけない。
- ・ 現場のキャリア・コンサルタントには理論を学ばせ、経験のないキャリア・コンサルタントには現場を経験してもらう支援が必要。キャリア・コンサルティングの仕事はなかなか見つけるのが難しいのが現状である。

【大学②】

1. 基本属性／基本情報／業務内容

＜基本属性＞

- ・ 男性。2001 年に CDA に合格している。
- ・ 現大学には 3 年前に着任している。それ以前は女子学生のキャリア支援を行っており、就職支援、企業とのマッチング支援の経験は非常に長い。

＜大学の実態＞

- ・ 同大学はキャンパスが複数ある。その中の二学部 146 名の就職希望者のうち 143 名が就職できた。職員は 3 名で相談員が 2 名である。
- ・ 大学の経営的な視点での組織目標として「就職率」を掲げている。個人の満足度も重要だが、如何に就職率を上げるかがキャリア・コンサルタントの組織からの期待役割である。

＜主な業務内容＞

- ・ 業務内容は個別相談がメインであるが、就職率を高めるためには自ら企業訪問が必要である。以前は年間 100 社程度を訪問していたこともある。卒業生の支援などもたまに発生する。
- ・ ティーチング、カウンセリング、コーチングなど、相手の状況をみて対応をするよう心がけている。
- ・ 就職講座の企画や運営も実施している。例えば、PBL (Project based learning) などを用いている。商店街の活性化について、その手法を用いて学生が企画する。その過程で情報活用能力・人間関係形成能力・意思決定力が鍛えられる。

2. キャリア・コンサルタントに必要となる能力・スキルについて

(1) 現在の活動領域で特に必要となる能力・スキル

- ・ ラポールを形成し、一人一人を丁寧に、長く見ることは必要である。
- ・ 労働関連法の習得などは非常に重要。卒業生に対するキャリア・コンサルティングの際には、特に有用になる。
- ・ キャリアコンピタンスとして、常に学び続けることが必要。人的ネットワークは必要で有り、人的ネットワークを維持発展している。
- ・ 必要となるのは、世の中の動きを理解する能力、企業側のニーズや実態を把握して、求人開拓をするような力も求められる。これらは活用しているし、より強く求められているものではなかろうか。
- ・ 学生をどれだけ思えるか。気持ちが大事。

(2) どの程度実施できているかについて

- ・ 学生は、卒業後どうなるのかに興味を持っている。就職しなくてはならないし、それが求められている。学生の満足度は就職できなければ満足度につながらない。就職がすべて。満足度と就職率は相関あり。(就職率は高い)

(3) キャリア・コンサルタントの活動領域をさらに広げたり、キャリア・コンサルタントへの信頼をさらに高めたりしていくために必要となる能力

- ・ キャリア教育の中に入り込ませる事が必要。ファシリテーションが必要となる。
- ・ 経験を振り返り、クライアントが自ら PDCA を回せるようになれば信頼を得られる。
- ・ キャリア・コンサルタントと関係がなさそうだが、町おこしでキャリア・コンサルタントが活用できないか等の問題意識がある。

(4) 能力要件の中で、今以上に必要とを感じるもの

- ・ 特に、傾聴が重要と感じている。

3. 特に若年者や非正規雇用の労働者支援に関するキャリア・コンサルティングについて

(1) 若年者の支援に当たって、特に留意していること

- ・ 経験をさせて振り返りをさせること。体験から学ばせ、引き出してあげることをしている。
- ・ OB や OG の活用も有意義である。5～6 人を集めて、修飾語のギャップを振り返りができるようにしている。
- ・ 短大を出て就職すると離職率は高い。「半年後の自分へ」という手紙を書かせて、入社後の離職を思いとどまらせる効果がある。入社から半年程度たつと、気持ちに余裕が出来ると同時に、行き詰まる人が出てくる。手紙を読んで、前向きだった自分を振り返ってもらう。

(2) 非正規雇用の労働者支援に当たって、特に留意していること

- ・ 卒業生の数%は非正規雇用の社員である。卒業生のキャリア・コンサルティングをする際には、やはり仕事上の体験を振り返らせることをさせている。また、大学在学時のフレッシュな気持ちを思い出させることも必要。
- ・ 職場には相談相手がいないのが現状。ちょっとした人間関係の悩みなどが相談の大半であり、仕事の苦労や愚痴を聞くだけでも大きな力になると感じている。

4. キャリア・コンサルタントが能力を向上させていく上での課題と解決策

- ・ スーパービジョンは、キャリア・コンサルティングを行う上での自己研鑽の要である。なかなか受けられないが、仲間内で互いの振り返りをするだけでもよい。
- ・ ただし勉強が目的化してはいけない。

【公的就職支援機関】

1. 基本属性／基本情報／業務内容

- ・ 女性。2006年に、公益財団法人日本生産性本部認定キャリア・コンサルタント資格試験、2010年に2級キャリア・コンサルティング技能検定を取得。
- ・ 2007年には社会保険労務士も取得している。
- ・ 職業紹介事業と事業所部門でのいろいろな活動も合わせ11年半となる。
- ・ 小規模ハローワークで職業紹介、学卒者紹介、セミナー等、大規模ハローワークで職業紹介（約1年）、中規模ハローワークで学卒者紹介、他に障害者の職域拡大・定着、学校に出向いての就職講話等（約3年）。大規模ハローワークで、外国人向け職業紹介（約2年）、高齢者、障害者の雇用促進に関する企業指導（約1年）、新卒応援ハローワークで個別相談、グループワーク等（約2年）を経験している。

2. キャリア・コンサルタントに必要となる能力・スキルについて

（1）現在の活動領域で特に必要となる能力・スキル

- ・ ハローワークで働く、本人以外の10人の職員にアンケートをしてみた。上位項目はアンケート結果とほぼ同じ。「自己理解の重要性や自己理解を深めるための視点や手法についての知識」、人の話を傾聴するスキル、転職等の転職の受け止め方や対応の仕方に関する知識、退職に関する知識、職業情報の種類・内容・情報の入手方法等に関する知識、労働市場や雇用の動向に関する知識等が多く挙げられている。
- ・ 知識として求められているものとしても、職業、転職、来談者中心アプローチ、職業情報の種類、ストレスに関する代表的理論や対処方法についての知識等が多い。
- ・ ハローワークは、最も身近な公共機関であり、事業主指導も行っているので、「労働関係法規や社会保障制度等の法律・制度に関する知識」も必要。対象者が中学生から80代と幅広く、マザーズハローワーク等もあることから、「職業キャリアの各ライフステージ、出産・育児等のライフイベントにおいて乗り越えるべき発達課題に関する知識」等も窓口の職員には求められる。
- ・ 加えて、ハローワークでは「専門家と協働して個人のキャリア形成を支援すること」、「関係者と協力して、相談者個人への支援だけでは解決できない環境（学校や職場等）への介入や働きかけを行うこと」も必要。ネットワークを広げることは個人的にも必要だが、行政として連携を取っていくことが求められている。

（2）どの程度実施できているかについて

- ・ （「活かしている（活用している、心がけている）」割合が）上位のものはできているのではないか。
- ・ もっと時間があればできているもの、部署によって活用しているものあり。

（3）キャリア・コンサルタントの活動領域をさらに広げたり、キャリア・コンサルタントへの信頼をさらに高めたりしていくために必要となる能力

- ・ 相手が期待している以上の活動をしないと、なかなか信頼されたり必要性を感じたりしてもらえない。期待以上の活動をすることが領域を広げる。どんなに知識のあるキャリア・コンサルタントでも根本的には信頼関係の構築が必要。
- ・ 傾聴等により主訴を聞き取る力。的確な言葉で、相手が聞いてほしいことを、聞いて欲しいタイミングで聞くことが大事。
- ・ 相手にどんな問題があるか気付いたあとは、目標を決めたり、達成するためにどのようにするか合意する力。
- ・ 相手が必要としている情報を提供していること。また、提供の仕方も、データ、根拠があるものを使って説明した方が信頼が得られると思う。

3. 特に若年者や非正規雇用の労働者支援に関するキャリア・コンサルティングについて

(1) 若年者の支援に当たって、特に留意していること

- ・ 就職活動の仕方が分からない、内定がもらえない、どの求人に応募したいかわからないという特徴があり傷ついている人が多いこと。、自分の価値観がはっきりしていないから申し込めない、毎回受ける会社が違う、人間的にも発達段階で親の影響も受けやすいといった人もいる。
- ・ 支援で注意するのは、将来のキャリア形成を主眼にして、どのようにになりたいかを考えてもらうこと。
- ・ 仕事のことをよくわかっていない人が多い。仕事を探すことで仕事理解をする。
- ・ 自分の言葉で自己PR等を書く支援をする。面接の練習もする。本番のような個別の模擬面接をし、自分の姿をビデオに撮ったものを見てもらったりする。

(2) 非正規雇用の労働者支援に当たって、特に留意していること

- ・ 若年者と似ているが、何回も離転職した辞めるのではないかという人がいる一方、「これが正社員のチャンス」「これ以上転職したくない」と思っている人も多い。面接に行っても、採用してほしいばかりに、会社のことを十分みてなかったりする人もいる。
- ・ 自己理解、職業理解、職業スキルの不足が問題になっているので、それらを行う。
- ・ 何回も離転職しているなかには人間関係がうまくいかない人も多いので、非正規雇用の方の支援に当たっては臨床心理士を配置している。

4. キャリア・コンサルタントが能力を向上させていく上での課題と解決策

- ・ 能力向上のためには、質問の仕方やタイミングを意識し、上手に話を聞き上手に質問することが大事。経験は大事だが、経験に頼りすぎて見立てると思い込みになる。自分の相談を振り返ること、的確に記録し課題を見つけることを意識するのがよい。
- ・ 能力向上にはスーパービジョンが効果的。ただし、一般的ではないので、能力向上の演習、事例研究、ネットワークを活用していろいろなところの専門家の話を聞き、自分で考えていくことが大事。
- ・ 自分の相談がこれでよいかという不安への対処としては、ロールプレイが効果的。

【民間就職支援機関】

1. 基本属性／基本情報／業務内容

＜基本属性＞

- ・ 男性。人材部部長。2002年に産業カウンセラー、2006年にキャリア・カウンセラー、2007年に人材紹介シニアコンサルタントの資格を取得。
- ・ メーカーで35年間営業に携わったのち、公益財団法人に出向。出向先でキャリア・コンサルティング業務に関心を持つようになった。官民共同でのキャリア・コンサルティングに関する勉強会の場で知り合った現職場の方から勧められ、2006年から現職。

＜主な業務内容＞

- ・ キャリア・コンサルティングとして、求職者への転職の理解、自己理解、会社・業界理解、求人企業紹介等を行っている。一方、求人企業に対しても、人材紹介、求人票の作成（求める人材の明確化）、適確なマッチングのためのコンサルティングに従事している。また営業活動として、求人企業の開拓、求職者の開拓も行っている。

2. キャリア・コンサルタントに必要となる能力・スキルについて

（1）現在の活動領域で特に必要となる能力・スキル

- ・ ロジャーズ流の、来談者中心アプローチが特に重要であると考えている。アンケート中の項目としては、「自己理解」「受容的共感的態度」「ラポールの形成」「傾聴」「役割・責任」などがそうしたアプローチの内容にあてはまる。
- ・ 指導、監督する立場からも、キャリア・コンサルタントの基本的態度として、相談者に対する批判的態度や独善的な善意を避けるためにも、また相談者の本音を聞くためにも、来談者中心アプローチを勧めている。

（2）どの程度実施できているかについて

- ・ 実際にコンサルティングを行っている上で必要十分な程度には実施・活用できていると考えている。
- ・ ただしトラブルもゼロではない。

（3）キャリア・コンサルタントの活動領域をさらに広げたり、キャリア・コンサルタントへの信頼をさらに高めたりしていくために必要となる能力

- ・ 求職者の考えだけでなく求人企業の考えをより理解するために、また求人企業の信頼を獲得するためにも、組織で働いた経験、特に管理職の経験が大切な要件だと考えている。
- ・ プロとして、最低限の知識は必要である。業務に関する知識や情報について継続的に学習していく必要がある。
- ・ 信頼される人物になるために人格の向上が結局必要である。

(4) 能力要件の中で、今以上に必要とを感じるもの

- ・ 知識の中では来談者中心アプローチ、同様にスキルでは受容的共感的態度、心構えではキャリア・コンサルティングが担うべき役割・責任が必要であると感じる。
- ・ 知識、スキル、心構えは同じ比重で全て必要だと感じる。

3. 特に若年者や非正規雇用の労働者支援に関するキャリア・コンサルティングについて

(1) 若年者の支援に当たって、特に留意していること

- ・ 相手によっては、コンサルティングではなく、カウンセリングの考え方で接するように留意している。
- ・ 今後の希望や今後何がやりたいかなど、転職にあたってプラスの理由を引き出すよう取り組んでいる（現状への不満などのマイナスの理由ではなく）。
- ・ 人生の先輩として、本音で接すること、生の仕事経験について話すよう心がけている。
- ・ 人生の夢を持ってもらえるよう意識、努力している。
- ・ 突然の音信不通などマナー違反に出会うことがあるが、心の準備をしている。

(2) 非正規雇用の労働者支援に当たって、特に留意していること

- ・ 基本的には若年者支援の際に重要となる態度と同様である。
- ・ 特に、人生を長期的、戦略的に考えるように導いていくことに留意している。また若年者と同様、人生の経験者として本音を話すように心掛けている。
- ・ カウンセリングマインドで対応するとともに、具体的なマッチング案件探しにも努力するよう留意している。

4. キャリア・コンサルタントが能力を向上させていく上での課題と解決策

- ・ キャリア・コンサルタントの資格は既に持っているが、実践経験がもてない職場の人々に対して、実践的な訓練ができる場を設けることが必要である。
- ・ 情報発信力、情報収集力をつけるために、勉強会、セミナーなどの交流の機会を増加充実することが必要である。
- ・ 若年のキャリア・コンサルタントが年長の相談者に対して相談を行う際などは、相談者の信頼を得ることが特に重要な場面である。医師や弁護士、社会福祉士等の仕事のように資格があることがクライアントからの信頼を得る大きな支えになっている場合がある。キャリアコンサルタントの世界でも資格制度の整備、充実、活用、宣伝活動、資格取得へのインセンティブ付けが強化充実されるとよいのではないかと。

【地域若者サポートステーション①】

1. 基本属性／基本情報／業務内容

＜基本属性＞

- ・ 女性。地域若者サポートステーション総括コーディネーター。2005年に産業カウンセラーの資格、2007年に日本産業カウンセラー協会試験により、キャリア・コンサルタントの資格を取得。
- ・ キャリア・コンサルタント資格取得直後の2年間は人材サービス会社でキャリア・コンサルティングの業務に従事していた。その後現職場に4年間勤務。キャリア・コンサルタントとしての活動年数は通算6年になる。

＜主な業務内容＞

- ・ 約4割が現場での個人対応、約6割が総括業務に従事している。
- ・ キャリア・コンサルティングに係る業務としては、個人面談の他、月に1回、グループファシリテータのプログラムを行っている。

2. キャリア・コンサルタントに必要となる能力・スキルについて

（1）現在の活動領域で特に必要となる能力・スキル

- ・ サポートステーションには多様な背景を持った人が相談に来るため、すべての能力が必要となる。本来は、バランスよく能力を持っており、相談者にとって必要な能力をその都度発揮することが理想である。

（2）どの程度実施できているかについて

- ・ キャリア・コンサルタントの仕事は、基準をはっきりと数値化できないことから、評価が難しい。また、支援者の就労決定件数が多ければよいコンサルタントかと言えば、必ずしもそうではないなど、指標を設定することも難しい。そのため、キャリア・コンサルタント自身が自己評価をするのは、なおさら難しいのではないか。
- ・ コンサルティング技術に関して、組織内でのスーパービジョンの機会はあるが、外部から講師を呼んでスーパービジョンを行うことはほとんどない。

（3）キャリア・コンサルタントの活動領域をさらに広げたり、キャリア・コンサルタントへの信頼をさらに高めたりしていくために必要となる能力

- ・ キャリア・コンサルタントには交渉力が必要になる。たとえば、生活保護の方のコンサルティングを担当する場合には、支援方法を巡って、ケースワーカーとの交渉が必要になる。対等な立場で意見を交換し、考えが違う場合にはすり合わせを行いながら、利用者をサポートしなければならない。
- ・ コンサルタントには、社会人経験や、組織で働いた経験が必須である。支援者のほとんどは雇用労働者であるため、自身に雇われた経験や、働くことに対するイメージがあることが重要となる。

(4) 能力要件の中で、今以上に必要とを感じるもの

- 「知識」の中で特に重要なのは、「キャリア発達理論・職業指導理論・職業選択理論」「自己理解に関する視点や手法」「個人的特性等への留意点」の3つである。
- 「スキル」の中で特に重要なのは「適切な情報提供・フィードバック」「適切な課題の把握」「心理的な親和関係（ラポール）の形成」の3つである。
- 「心構え」の中で特に重要なのは、「守秘義務」「専門機関との協働」「自身のあるべき姿の明確化」の3つである。
- 知識、スキル、心構えの中では、心構えが最も重要である。心構えは後から身に付きづらいものである一方、心構えがしっかりしていれば、知識とスキルは後から勉強すれば身に付けることができる。

3. 特に若年者や非正規雇用の労働者支援に関するキャリア・コンサルティングについて

(1) 若年者の支援に当たって、特に留意していること

- 若年者は、働いた経験がなかったり、あったとしても少しの期間アルバイトを経験しただけなど、経験が非常に少ないため、そこからのキャリアアップは難しいが、伸びしろがあると信じて支援にあたらなければならない。
- やる気があっても、プライドやこれまでの嫌な経験等からそれを表明できない場合もあるため、若者目線に立って、対等な立場で、考えていることをうまく引き出していく必要がある。
- まずは支援者の「課題の把握」が重要である。しかし、課題を把握できてもそれを本人に対しフィードバックできなければ改善はされない。支援者にとって耳の痛いことをあえて言わざるを得ない場合もあり、勇気が必要になる。
- 仕事をしたいと困ってサポートステーションに来る方の中には、原因が知的・発達障がいや疾患のためである場合があり、今まで気づかれず、福祉の支援を受けられなかったケースもある。見極めた上で、適切な関係機関に繋ぐ必要がある。

(2) 非正規雇用の労働者支援に当たって、特に留意していること

- 地域若者サポートステーションに相談に来るのは、主に現在求職中の者と、現在非正規雇用で働いており、正規雇用の職を求めている者である。
- 支援に当たって、若年者支援の場合と同様の点について留意している。

4. キャリア・コンサルタントが能力を向上させていく上での課題と解決策

- 主体性をもって利用者に関わっていくべきである。組織内でのルールや、そこでやっていることや悪いことかということばかり考えるのではなく、この人にはこれが必要だと主体的に組織に提案を行い、承諾を得るという姿勢が望ましい。利用者とののかかわりの中で新しいことを考えてほしい。

【地域若者サポートステーション②】

1. 基本属性／基本情報／業務内容

＜基本属性＞

- ・ 男性。地域若者サポートステーションの総括コーディネーター。2006 年にキャリア・コンサルタントの資格を取得。キャリア・コンサルティングの活動経験は通算で6年10ヶ月になる。

＜主な業務内容＞

- ・ 個別相談、グループファシリテーター、セミナー講師、他に所属スタッフのキャリア・コンサルティングを行っている。

2. キャリア・コンサルタントに必要となる能力・スキルについて

（1）現在の活動領域で特に必要となる能力・スキル

- ・ ジョブカードの活用が他に比べて低いことについては、企業側の認知が広まっていないからではないか。

（2）どの程度実施できているかについて

- ・ 現場で心掛けていることとして、「スーパーバイザーからの助言・指導を受けること」を心がけているという割合が低い。現場では、自分の感覚で独りよがりでコンサルティングを行ってしまうことが、最も恐れるべきことである。サポートステーションのように組織の場合は利用者のケースに関してコンサルタント同士で共有できるからよいが、個人などで情報共有ができない場合は、自己評価も難しいのではないか。

（3）キャリア・コンサルタントの活動領域をさらに広げたり、キャリア・コンサルタントへの信頼をさらに高めたりしていくために必要となる能力

- ・ サポートステーションで支援できることは限られている。他機関とのネットワークを構築していく力が必要になる。
- ・ 経験の浅い人は、傾聴はできるが、そこから支援が先に進まないという面がある。一人で相談を続けているとその段階のままだが、サポートステーションに所属していると、相談経過等を情報共有する中で経験者からの助言が得られ、よりよいコンサルティングができるようになる。
- ・ 「知識」で一番重要なのは「自己理解に関する視点や手法」である。
- ・ 「スキル」で一番重要なのは「受容的共感的態度での相談」である。
- ・ 「心構え」で一番重要なのは「キャリア・コンサルティングが担うべき役割・責任」である。

(4) 能力要件の中で、今以上に必要とを感じるもの

- ・ 現場で心掛けていることとして、「スーパーバイザーからの助言・指導を受けること」を心かけているという割合が低いように感じる。
- ・ 知識、スキル、心構えの中では、心構えが最も重要である。

3. 特に若年者や非正規雇用の労働者支援に関するキャリア・コンサルティングについて

(1) 若年者の支援に当たって、特に留意していること

- ・ サポートステーションに相談に来る若者の中には、就労意欲があってもすぐに働くことのできるという若者は少ない。そのため、小さなステップを踏み、その中で支援対象者に自信をつけていってもらうことを心かけている。
- ・ セミナー、グループワークを行うにしても、ただやるだけではなく、支援者の参加する様子を見て個別に振り返りをしたり、職業体験で得られたもの等を担当のキャリア・コンサルタントがフィードバックしていくことが必要だと考えている。

(2) 非正規雇用の労働者支援に当たって、特に留意していること

- ・ まずは経験の棚卸しをし、正社員で働くことに自信がない場合には、この部分ではできているということを探して自信に繋げ、自己理解を促していくようにしている。

4. キャリア・コンサルタントが能力を向上させていく上での課題と解決策

- ・ 一人で抱え込まないことが大切である。組織内での情報共有や、外部のキャリア・コンサルタント同士の意見交換の場などで情報交換ができるとよい。

【地域若者サポートステーション③】

1. 基本属性／基本情報／業務内容

＜基本属性＞

- ・ 女性。地域若者サポートステーションの総括コーディネーター。2004年にCDA資格認定試験によりキャリア・コンサルタント資格を取得。その後2級キャリア・コンサルティング技能士の資格を取得した。
- ・ 平成16年2月からNPO法人内でキャリア開発支援事業を行った後、平成19年度の地域若者サポートステーション立上げから現在まで6年間の通算約9年間、キャリア・コンサルティング業務に従事している。

＜主な業務内容＞

- ・ サポートステーション業務に加えて企業の社員研修、行政関係の職員研修も含めキャリア開発支援に係わる業務一連を行っている。セミナー、カウンセリングが主業務である。中学生から社会人までを対象としている。

2. キャリア・コンサルタントに必要となる能力・スキルについて

(1) 現在の活動領域で特に必要となる能力・スキル

- ・ アンケートで問われている能力は、すべてできていて当然のものであり、やってもらわなければ困る。むしろ他の組織において、求められていないと感じている項目があることが疑問である。
- ・ キャリア・コンサルタントはクライアントの相談内容（ケース）を主訴・課題・対策の3点でいかに概念化していくかがベースとなっている。その上で、アンケートにある各能力が繋がっているという位置付けになっている。
- ・ 組織に属すコンサルタントとして、組織のミッションに向けて仕事をする姿勢が非常に大切になる。次に大切であるのは、コンサルタント自身が得意、不得意を自己分析できることである。

(2) どの程度実施できているかについて

- ・ 地方部では、スーパーバイザーからの助言指導を受けたいと思っているものの、そうした人がいることを知らないという声が多い。サポートステーション内ではスーパービジョンを行っているが、組織外で活動する場合は助言・指導を受ける機会はなくなる。

(3) キャリア・コンサルタントの活動領域をさらに広げたり、キャリア・コンサルタントへの信頼をさらに高めたりしていくために必要となる能力

- ・ 協働を行うためには、キャリア・コンサルタントとしての知識やスキルを標準的に持っておかなければ、他機関に対して利用者サポートの方向性を示すことができない。バランスよくスキルを持っていなければ他機関との交渉は難しい。

- ・ 教科書通りの指導ではなく、現場経験によって支援方法に関する引き出しが広がる
ことが大切である。
- ・ 仕事を自己解決したという経験が必要である。自分自身で考え、組み立てた業務経
験が必要である。

(3) 能力要件の中で、今以上に必要とを感じるもの

- ・ 傾聴が得意なコンサルタントは多いが、「適切な課題の把握」「相談者の到達目標へ
の合意」に当たる能力が弱い人が多い。
- ・ 知識、スキル、心構えの中では、心構えが第一に重要である。

3. 特に若年者や非正規雇用の労働者支援に関するキャリア・コンサルティングについて

(1) 若年者の支援に当たって、特に留意していること

- ・ 若年者は、「今のままではいけない、働きたい」という気持ちでサポートステーショ
ンに足を運んでくるので、その気持ちを継続できるような関わり方を心がけている。

(2) 非正規雇用の労働者支援に当たって、特に留意していること

- ・ サポートステーションに相談に来る者の中では、非正規雇用者は1割ほどと少ない。

4. キャリア・コンサルタントが能力を向上させていく上での課題と解決策

- ・ 結果を出す、ということが、とても重要であり、かつとても分かりやすい能力向上
のための要件であると考えている。たとえば、登録者、進路決定者、カウンセリング
の稼働率など、カウンセラーごとに様々なデータを出しており、それに対する目
標設定がなされている。組織の進むべき方向性としての目標について結果を出すた
めには、個人が能力向上を図る必要がある。
- ・ 能力向上のためには、論理的に物事を捉えていくことが必要である。また、それ
に対してフィードバックを受けたり、専門家のスーパービジョンを受けることが必要
になる。何となく困っている、のではなく、自分はこうしたいと思っている、とい
うことが説明できることが必要である。

【社会保険労務士①】

1. 基本属性／基本情報／業務内容

＜基本属性＞

- ・ 女性。社会保険労務士になったきっかけは、転職過程でいろいろな経験をする中で、自分には働くことに関する知識があまりにも無いことに気付いたことである。自分の仕事のことを相談する延長線上には、必ず契約内容が出てくる。当時は有給休暇のことさえ知らなかった
- ・ 新卒入社時は、金融機関であった。平成 17 に社会保険労務士となり、平成 18 年にキャリア・コンサルタント（雇用能力開発機構）。平成 22 年 2 月に特定社会保険労務士となる。

＜活動内容＞

- ・ 資格取得後、最初の 1～2 年くらいは勉強会で知り合った方からの紹介で、民間のキャリア支援会社での相談業務を請け負っていたが、社労士事務所に所属していたため活動には制限があった。
- ・ キャリア・コンサルタントとしての活動は不定期なので年数を数えるのは難しいが、始めてからの活動期間は 5 年ということになる。
- ・ 労働局における相談窓口業務は月に 15 日だったので、自己研鑽や社労士業務を合間にすることができた。ハローワークの学生就職支援に是非応募したいののだが、そちらは月 20 日勤務であり、自己研鑽に充てる日も含め社労士の仕事ができなくなってしまう。社労士として労働・労務関連の仕事をする 것도 キャリア・コンサルタント資格に付加した自己研鑽となる。キャリア・コンサルタント資格を持っている社労士でハローワークの学生就職支援他キャリア・コンサルタント資格を活かせる場に行きたい人は多い。

2. 社会保険労務士の業務におけるキャリア・コンサルティング資格の活かし方

- ・ 傾聴は信頼関係を築く上で一番重要なもの。
- ・ 人間関係のことまでは、なかなか事業主には言えない。小さい企業は社員と事業主の間がないので、顧問先の環境が許せば従業員の話を聞いている。
- ・ 会社の中で自分がどう在りたいのか、モチベーションを上げるにはどうするかといったことを考えるわけだが、そういったことを考えること自体、キャリア・コンサルティングの勉強が役立っていると思う。

＜社会保険労務士業務の中でキャリア・コンサルタントの資格を活かしている好事例＞

○新入社員の事例

- ・ 事業主からは、新入社員に対して労働契約書を作って説明することだけを依頼されている。キャリア・コンサルティングについては何も言われないが、自分としてはどうしても意識してしまう。大学卒業で入った新入社員には社労士として労働契約

書の説明をし、その際に、こういった経緯でこの会社に来たのか、この会社で何をしようと思っているのか等、個別にお話する。事業主から言われているわけではないのでその部分の報酬はないが、任せてもらっている以上は定着が気になるので、自分としては労働契約書の説明の中にそういった話を入れている。研修をしなくてもいいのかと危惧する部分もあるが、自分がやりますと言っても、まだ赤字なのでいらないと言われる。したがって、その会社でもキャリア・コンサルティングができるのはそのワンチャンスのみ。だからこそ丁寧に、すぐに辞めてしまうことのないようにやっている。

○高年齢者の事例

- ・ 従業員 5 名程度の年齢層の高い会社の事例。長時間労働をさせている状況である。女性の事務員がいないこともあり、業務管理や手続き業務を請け負っているので、ついでに声かけを行っている。従業員の中には、今までは事務的な作業だったのに、ここでは現場の仕事もさせられる、慣れない仕事なのだけれどなどと話してくれることもあり、定着してもらうためにも意識して話をするようにしている。

3. 社会保険労務士にキャリア・コンサルタントの資格を取得してもらい、キャリア・コンサルティング機会の拡大を図ることについて

- ・ 社会保険労務士でキャリア・コンサルタントの資格を保有している人は結構いる。学生就職支援をやりたいと言っている人も多い。ハローワークの窓口対応や学生就職支援で活動できるのであれば、日程を考慮していただけるとありがたい。
- ・ 例えば、社会保険労務士資格とキャリア・コンサルタント資格の両方を持っていれば助成金の申請ができるとなれば取得するかもしれないが、助成金絡みになるとそれを目的とした一時的な資格になりかねない。我々は、キャリア・コンサルティングへの思いがあって資格を取っているが、多くの社会保険労務士はキャリア・コンサルタントの資格を持っていることで何かメリットがないと取らないだろう。
- ・ ハローワークや学生就職支援の仕事に就くために両方の資格を持っていることが条件になれば、これらの仕事を希望している人は取得するだろう。キャリア・コンサルタント資格を持っていることでのインパクトがあれば取得すると思う。

4. キャリア・コンサルタントが社会保険労務士の資格を取得し、その知識やスキルを勉強することについて

- ・ 知識やスキルを勉強することは良いと思うが、資格取得することは大変だ。ただ、メンタルヘルスも採用時もそうだが、例えば、労働関連の知識も修得する別途要件や基準を設ける等で、その先のトラブルに遭遇した際にアドバイスの話ができるとよりいっそう良いと思う。

【社会保険労務士②】

1. 基本属性／基本情報／業務内容

＜基本属性＞

- ・ 女性。大学卒業後、企業にて営業事務をしていた。社会保険労務士になる前は、それらに関係する仕事には就いていない。
- ・ 2003年に社会保険労務士を取得し、2011年にキャリア・コンサルタント（日本生産性本部）を取得。

＜活動内容＞

- ・ 社会保険労務士として顧問先に伺った際、事業主に対してキャリア・コンサルティングの話をしたり、顧問先でセミナーをすることがある。
- ・ セミナーは、従業員を対象とした新入社員向け・中高年向けの能力開発セミナーで、全ての内容がキャリア・コンサルティングに関係するとは言えないが、一部キャリア・コンサルティングの内容を入れている。
- ・ 費用自体は社会保険労務士としての報酬しかもらっていないのでほとんどないと言っても良いが、顧問先やセミナーでキャリア・コンサルタントとしての話もさせてもらっている。
- ・ 顧問先で若い人たちや新入社員がすぐに辞めてしまうという相談を受けたり、定着率が悪いということを知ったりしていた。勤めていた会計事務所も離職率が高く、当時新入社員の面接を担当していたのだが、本来の業務が滞るほど離職する人が多いため、面接を何度も行っていた。応募者の履歴書を見ても、転職を繰り返している人が多く、どうしたら定着率をあげられるのかと思っていた。

2. 社会保険労務士の業務におけるキャリア・コンサルティング資格の活かし方

- ・ 話をするのは事業主のみで、従業員と個別に話すことはない。事業主には従業員となるべくコミュニケーションを取るようには言っている。従業員が普段何を考えて仕事をしているのか、従業員の思いといったものを聞いてもらいたいし、事業主の考えていることは意外と従業員に伝わっていないことが多いので、事業主からも、従業員に何を期待しているのか、どういう仕事をしてもらいたいのかを伝えた方が良く話している。
- ・ 傾聴、ラポールの形成、労働市場・雇用の動向、メンタルヘルス関係、キャリア発達、職業指導、いずれも役に立っている。

＜社会保険労務士業務の中でキャリア・コンサルタントの資格を活かしている好事例＞

○経営者側と従業員側の意思の疎通について

- ・ 育児休業から復帰した女性社員向けに研修を行っている会社での事例。会社側は、復帰後も仕事を続けて欲しいとの思いから研修しているにも拘わらず、従業員の反応が悪く、研修後に辞める人がいるということで話を聞いたところ、会社の思いと

従業員の意識に違いがあるのではないかと思います。

- ・ 事業主に対して、一度従業員から話を聞いた方が良いとアドバイスしたところ、研修に参加した従業員からは、復帰して間もない忙しいときに時間を取られて大変という意見が出た。また、会社としては期待しているからこそその研修なのに、女性ばかりが集められたことによって、従業員からは仕事ができなくてお荷物だから集められているという、会社の意図とは反対の意見が出た。今後、研修は違う形でやることになった。モチベーションについても勉強していたのでそういうアドバイスができたと思っている。

○キャリア・コンサルタントの知識が役立っていること

- ・ 顧問先から、新入社員向けや中高年者のキャリア形成の話をして欲しいと頼まれることがある。キャリア・コンサルタントとしての知識は、そういった場において、仕事に対しての思いや自分はどうか、どういうことを考えていたら良いのか、といったことを話すのに大変役立っていると思う。従業員側としては研修を面倒に思いがちだが、事業主は手間や費用をかけて従業員や会社のことを思っている。そういったことも、キャリア・コンサルタントの勉強をしてから言えるようになった。

3. 社会保険労務士にキャリア・コンサルタントの資格を取得してもらい、キャリア・コンサルティング機会の拡大を図ることについて

- ・ 特に、採用、研修等の場面では必要になってくると思う。事業主や人事担当者にもキャリア・コンサルタントの知識を持っていたら良いと思う。
- ・ 視野が広がるので良いと思う。会計事務所に勤務していた頃は、事業主寄りの考え方になっていたが、キャリア・コンサルタントの資格を取得してからは、事業が発展していくためには従業員との共生も大切だという考え方を得ることができた
- ・ 社会保険労務士の中には他にも幾つか資格を持っている人が多く、資格取得に意欲のある人が多い。仕事の機会が広がるのであれば、キャリア・コンサルタントの資格も取得するのではないか。
- ・ キャリア・コンサルタントがどういう仕事をしているのかを知らない人が多い。社労士向けに勉強会の機会があると良い。資格の活かし方がわかれば取得するかもしれない。キャリア・コンサルタントの仕事は目に見えて結果の出る仕事ではないので、余裕がないと意欲は出ないかもしれない。

【ファイナンシャルプランナー】

1. 基本属性／基本情報／業務内容

<職歴>

- ・ 男性。流通業（外食事業の人事、教育、経営、食品スーパー）に従事し、2011 年定年退職。
- ・ 外食事業では、採用、社員教育制度、新規事業開発、事業部長を経験。
- ・ 食品スーパーでは、事業開発、子会社代表、バイヤー、コントローラー、経営企画、事業企画、関係会社事業管理、コンプライアンス法務、内部統制を担当。
- ・ 50 代後半で FP 資格を取得。以前は外部委託していた「57 歳からのライフプランセミナー」を自社で行うこととし 2 年間担当。教材作成、セミナー及びセミナー修了後の相談業務を実施。

<保有資格>

- ・ ファイナンシャルプランナー CFP (®)
- ・ キャリア・コンサルタント (NPO 生涯学習)、ジョブ・カード登録キャリア・コンサルタント

<キャリア・コンサルタントとしてのこれまでの活動>

- ・ 求職者支援訓練にて、再就職支援（履歴書、職務経歴書、面接等）及び職業講話としてライフプランのセミナー講師と相談業務を行う。
- ・ 大学のキャリアサポート課にて毎年、一定期間、大学生、大学院生のキャリア相談業務に従事。
- ・ 労働局委託就職支援事業担当のキャリア・コンサルタントとして従事。

<キャリア・コンサルタントとファイナンシャルプランニングの両業務の経緯>

- ・ 求職者支援訓練校にて、再就職者支援と合わせて、職業講話を担当したことにより、FP としての専門知識を活用することとした。主たる目的として、求職者の家計再構築、ライフプランを見通した就職先や働き方の選択、職場定着の意識向上を図ったが、この経験を通して、キャリア・コンサルタントの資格取得の必要性を感じたため。

2. ファイナンシャルプランナー業務におけるキャリア・コンサルティングスキルの活かし方

<若年者（非正規雇用）>

- ・ 課題としては、就業年数が短い為、経験、スキルが弱く希望の職種につけないことや、短期間に失業、転職を繰り返した場合、求人先が応募者の就業継続性に疑問を持つので再就職できないケースがある。また親に生活を頼って就活を諦めることもある。そのため、個人相談を通じて就職に必要な社会の仕組み人生設計の考え方を理解させ、再就職の動機付けを行うことにより、早期の再就職と安易な離職を防止することに努める。

<女性>

- ・ 求められる役割の多さも課題となっている。そのため、女性特有の役割の多さ（仕事人、主婦、母、妻、子）と出産に関わるイベントを理解してもらい、自分自身の年代別のあり方をイメージしてもらい、働き方にふさわしい職業選択を支援する。
- ・ 離婚して子育てを迫られるケースが多いので、生活設計を軸にした職業選択の支援となる。仕事をする上で制約条件が多いので、精神的支援、物的支援、公的支援の状況確認も必要となる。

＜学生＞

- ・ 課題として、やりたい仕事が見つけれなかったり、世の中の仕組みをよく知らないうちに社会に出て自立を求められる為、戸惑ってしまうことが多い。その結果、安易な職業選択に陥り、ミスマッチングによる早期離職につながる。
- ・ そのため、「生涯設計とライフイベント」について解説し、自分自身が自立して生活を営んでいく上で必要な事柄をしっかりと理解した上で、どのような職業を選択していくのが重要であることを伝える。また、自分の性格、興味、学歴等を見つめながらライフプランとキャリア設計を踏まえて、自分自身が自立して生活を営んでいく上で、自分が興味あること、やりたいことの発見を行い長期的視点に立った職業の選択を行うよう支援する。

＜ファイナンシャルプランナーとキャリア・コンサルタントの資格を活かした好事例＞

- ①求職者支援訓練にて、職業講話を担当し「ライフイベントとライフプラン設計の立て方」、「求職者のための公的年金及び医療保険制度の基礎知識」、「貯蓄と家計管理の方法」等についてセミナーを行い、徹底した質疑応答を行い、社会で自立して生き抜くために必要な教養をしっかりと身に付けさせたことにより、受講者の就職に対する意識が向上した。
- ②個人相談において、年金制度や老後の生活を見据えたアドバイスをを行い、相談者の職業選択に役立ててもらった。
- ③大学生の就職相談において、「生涯設計とライフイベント」を解説することにより、今後は、相談者自身が自立して様々なライフイベントを迎えながら、よりよい人生を送ることが望まれることを理解してもらった。その結果、長期的な視点で仕事を捉え、単に有名企業に応募するのではなく、どのような職業を選択していく必要があるのか道筋を示すことにより、相談者の職業選択に関わる支援を行った。

3. ファイナンシャルプランナーに対するキャリア・コンサルタント資格の活かし方等

（１）ファイナンシャルプランナーに求められるキャリア・コンサルタントの知識やスキル

- ・ よりよい生活設計は、自分たちがこうありたいと思うことを実現する収入の確保が必要であり、収入の道筋を十分に考慮して、キャリア形成も踏まえたライフプラン設計が不可欠。
- ・ 一般のキャリア・コンサルタントの専門能力レベルをもとに、複雑化した今日のキャリア・コンサルティングを行うことは、だんだん難しくなっており、相談者のニーズに対応しきれない。FPの一定資格を保有するキャリア・コンサルタントが相談者の家計設計を踏まえた包括的なキャリア支援が必要である。

（２）キャリア・コンサルタントに求められるファイナンシャルプランナーの知識・スキル等

- ・ 今後のキャリア支援を行うには、ライフプラン設計に関する知識と課題解決提案力が不可欠であり、キャリア・コンサルタントのAFP資格の取得は最低限必要。（AFPは国際資格で、２年後ごとに資格更新のための学習を義務付けられ、知識の陳腐化を防ぐことが可能であるため。）

6. 標準レベルの新旧能力要件と若年者向け能力要件

(1) 標準レベルの新旧能力要件と若年者向け能力要件 一覧

標準レベル能力要件

(注) 下線部分は新旧の変更点

旧(平成18年3月)		新(平成23年3月)	
Ⅰ キャリア・コンサルティングの社会的意義に対する理解		Ⅰ キャリア・コンサルティングの社会的意義に対する理解	
1 社会・経済的動向とキャリア形成支援の必要性の認識	技術革新の急速な進展等様々な社会・経済的な変化に伴い、個人が主体的に自らの希望や適性・能力に応じて、生涯を通じたキャリア形成を行うことの重要性和、そのための支援の必要性が増してきたことについて十分に理解しているか。	1 社会・経済的動向とキャリア形成支援の必要性の認識	技術革新の急速な進展等様々な社会・経済的な変化に伴い、個人が主体的に自らの希望や適性・能力に応じて、生涯を通じたキャリア形成を行うことの重要性和、そのための支援の必要性が増してきたこと、 <u>個人</u> <u>のキャリアの多様化や、社会的ニーズ、また労働政策上の要請等を背景に、キャリア・コンサルタントの活動が期待される領域が多様化していることについて十分に理解しているか。</u>
2 キャリア・コンサルティングの役割の理解	キャリア・コンサルティングは、職業を中心にしたがらも個人の生き甲斐、働き甲斐まで含めたキャリア形成を支援すること、また、 <u>個人が自らキャリアマネジメント(自立/自律)できるように支援すること、</u> さらには、個人と組織との共生の関係を築く上で重要なものであること等、その役割、意義について十分に理解しているか。 キャリア・コンサルティングは、個人に対する相談支援だけでなく、キャリア形成やキャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動、環境への働きかけ等も含むものであることを十分に理解しているか。	2 キャリア・コンサルティングの役割の理解	キャリア・コンサルティングは、職業を中心にしたがらも個人の生き甲斐、働き甲斐まで含めたキャリア形成を支援すること、また、 <u>個人が自らキャリアマネジメントにより自立・自律できるように支援すること、</u> さらには、個人と組織との共生の関係を築く上で重要なものであること等、その役割、意義について十分に理解しているか。 キャリア・コンサルティングは、個人に対する相談支援だけでなく、キャリア形成やキャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動、環境への働きかけ等も含むものであることを十分に理解しているか。

若年者向け能力要件

(注) 下線部分は若年者向けキャリア・コンサルティングに特有の能力要件を示したものの。

平成20年3月	
Ⅰ キャリア・コンサルティングの社会的意義に対する理解	
1 社会・経済的動向とキャリア形成支援の必要性の認識	技術革新の急速な進展等様々な社会・経済的な変化に伴い、個人が主体的に自らの希望や適性・能力に応じて、生涯を通じたキャリア形成を行うことの重要性和、そのための支援の必要性が増してきたことについて十分に理解していること。 <u>特に、若年者を取り巻く状況と若年者の特性及び職業意識の啓発と職業能力形成の重要性を踏まえた支援の必要性について理解していること。(*1)</u>
2 キャリア・コンサルティングの役割の理解	キャリア・コンサルティングは、職業を中心にしたがらも個人の生き甲斐、働き甲斐まで含めたキャリア形成を支援すること、また、個人が自らキャリアマネジメント(自立/自律)できるように支援すること、さらには、個人と組織との共生の関係を築く上で重要なものであること等、その役割、意義について十分に理解していること。 <u>特に、若年者の理解者として、若年者が働くことの意義を理解し、キャリア形成に自らの問題として取り組み、主体的に意志決定できるように支援すること。さらに、時として能動的・積極的な関わり方も必要になることなど、その役割、意義について十分に理解していること。(*2)</u> また、キャリア・コンサルティングは、個人に対する相談支援だけでなく、キャリア形成やキャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動、環境への働きかけ等も含むものであることを十分に理解していること。 <u>特に、環境への働きかけについては、一般的な教育・普及活動のみならず、学校等教育機関によるキャリア教育との連動や社会情勢を踏まえた実施の必要性について理解していること。</u>

3 キャリア・コンサルティングを担う者の活動範囲と義務		3 キャリア・コンサルティングを担う者の活動範囲と義務		3 キャリア・コンサルティングを担う者の活動範囲と義務	
(1) 活動範囲・限界の理解	キャリア・コンサルタントとしての活動の範囲には限界があることと、その限界には任務上の範囲の限界のほかに、キャリア・コンサルタント自身の力量の限界、実践フィールドによる限界があることを理解しているか。 活動の範囲内においては、誠実かつ適切な配慮を持って職務を遂行しなければならないことを十分に理解し、実践することができるか。 活動範囲を超えてキャリア・コンサルティングが行われた場合には、効果がないだけでなく個人にとって有害となる場合があることを十分に理解しているか。	(1) 活動範囲・限界の理解	キャリア・コンサルタントとしての活動の範囲には限界があることと、その限界には任務上の範囲の限界のほかに、キャリア・コンサルタント自身の力量の限界、実践フィールドによる限界があることを理解しているか。 活動の範囲内においては、誠実かつ適切な配慮を持って職務を遂行しなければならないことを十分に理解し、実践することができるか。 活動範囲を超えてキャリア・コンサルティングが行われた場合には、効果がないだけでなく個人にとって有害となる場合があることを十分に理解しているか。	(1) 活動範囲・限界の理解	キャリア・コンサルタントとしての活動の範囲には限界があることと、その限界には任務上の範囲の限界のほかに、キャリア・コンサルタント自身の力量の限界、実践フィールドによる限界があることを理解し、活動の範囲内においては誠実かつ適切な配慮を持って職務を遂行しなければならないことを十分に理解し、実践できること。 また、活動範囲を超えてキャリア・コンサルティングが行われた場合には、効果がないだけでなく個人にとって有害となる場合があることを十分に理解していること。
(2) 守秘義務の遵守	相談者のプライバシーや相談内容は相談者の許可なしに決して口外してはならず、守秘義務の遵守はキャリア・コンサルタントと相談者の信頼関係の構築及び個人情報保護法に鑑みて最重要のものであることを十分に理解し、実践することができるか。	(2) 守秘義務の遵守	相談者のプライバシーや相談内容は相談者の許可なしに決して口外してはならず、守秘義務の遵守はキャリア・コンサルタントと相談者の信頼関係の構築及び個人情報保護法に鑑みて最重要のものであることを十分に理解し、実践することができるか。	(2) 守秘義務の遵守	相談者のプライバシーや相談内容は相談者の許可なしに決して口外してはならず、守秘義務の遵守はキャリア・コンサルタントと相談者の信頼関係の構築及び個人情報保護法に鑑みて最重要のものであることを十分に理解し、実践できること。
(3) 倫理規定の厳守	キャリア形成支援の専門家としての高い倫理観を有し、キャリア・コンサルタントが守るべき倫理規定（基本理念、任務範囲、守秘義務の遵守等）について十分に理解し、実践することができるか。	(3) 倫理規定の厳守	キャリア形成支援の専門家としての高い倫理観を有し、キャリア・コンサルタントが守るべき倫理規定（基本理念、任務範囲、守秘義務の遵守等）について十分に理解し、実践することができるか。	(3) 倫理規定の厳守	キャリア形成支援の専門家としての高い倫理観を有し、キャリア・コンサルタントが守るべき倫理規定（基本理念、任務範囲、守秘義務の厳守等）について十分に理解し、実践できること。

Ⅱ キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識		Ⅱ キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識		Ⅱ キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識	
1 キャリアに関連する各理論の理解	キャリア発達理論、職業指導理論、職業選択理論等のキャリア開発に関する代表的理論の概要（基礎知識）について十分に理解しているか。	1 キャリアに関連する各理論の理解	キャリア発達理論、職業指導理論、職業選択理論等のキャリア開発に関する代表的理論の概要（基礎知識）について十分に理解しているか。	1 キャリアに関連する各理論の理解	キャリア発達理論、職業指導理論、職業選択理論等のキャリア開発に関する代表的理論の概要（基礎知識）について十分に理解していること。
2 カウンセリングに関連する理論の理解	キャリア・コンサルティングの全体の過程においてカウンセリングの理論及びスキルが果たす役割を十分に理解しているか。 来談者中心アプローチや認知行動アプローチ等の代表的なカウンセリング理論の概要（基礎知識）、特徴について理解しているか。 グループを活用したキャリア・コンサルティング（グループワーク、グループガイダンス、グループカウンセリング、グループエンカウンター、サポートグループ等のグループアプローチ）の意義、有効性、進め方の留意点等について理解しているか。	2 カウンセリングに関連する理論の理解	キャリア・コンサルティングの全体の過程においてカウンセリングの理論及びスキルが果たす役割を十分に理解しているか。 来談者中心アプローチや認知行動アプローチ等の代表的なカウンセリング理論の概要（基礎知識）、特徴について理解しているか。 グループを活用したキャリア・コンサルティング（グループワーク、グループガイダンス、グループカウンセリング、グループエンカウンター、サポートグループ等のグループアプローチ）の意義、有効性、進め方の留意点等について理解しているか。	2 カウンセリングに関連する理論の理解	キャリア・コンサルティングの全体の過程においてカウンセリングの理論及びスキルが果たす役割を十分に理解していること。 また、来談者中心アプローチや認知行動アプローチ等の代表的なカウンセリング理論の概要（基礎知識）、特徴について理解していること。 なお、グループを活用したキャリア・コンサルティング（グループワーク、グループガイダンス、グループカウンセリング、グループエンカウンター、サポートグループ等のグループアプローチ）の意義、有効性、進め方の留意点等について理解していること。
3 自己理解に関する理解	キャリア・コンサルティングにおける自己理解の重要性及び自己理解を深めるための視点や手法等について体系的に十分に理解しているか。 自己理解を深めるためのキャリアシート（自らを振り返り今後のキャリア形成の方向性やその実現を図るための手段・方法を整理するための様式や職務経歴書等）や面接、観察、心理テスト等のアセスメントの種類、目的、特徴、実施方法、評価方法、実施上の留意点等について理解しているか。	3 自己理解に関する理解	キャリア・コンサルティングにおける自己理解の重要性及び自己理解を深めるための視点や手法等について体系的に十分に理解しているか。 自己理解を深めるためのキャリアシート（自らを振り返り今後のキャリア形成の方向性やその実現を図るための手段・方法を整理するための様式（<u>職務経歴書</u>や<u>ジョブ・カード</u>等））や面接、観察、<u>職業適性検査を含む心理検査</u>等のアセスメントの種類、目的、特徴、<u>主な対象</u>、実施方法、評価方法、実施上の留意点等について理解しているか。	3 自己理解に関する理解	キャリア・コンサルティングにおける自己理解の重要性及び自己理解を深めるための視点や手法等について体系的に十分に理解していること。 また、自己理解を深めるためのキャリアシート（自らを振り返り今後のキャリア形成の方向性やその実現を図るための手段・方法を整理するための様式や職務経歴書等）や面接、観察、心理テスト等のアセスメントの種類、目的、特徴、実施方法、評価方法、実施上の留意点等について理解していること。
4 仕事に関する理解	キャリア形成における「仕事」は、職業だけでなく、ボランティア活動等の職業以外の活動を含むものであることを十分に理解しているか。 職務分析、職業調査、職業分類及び職業に関する主要な情報の種類、内容、情報媒体、情報提供機関、入手方法等について理解しているか。	4 仕事に関する理解	キャリア形成における「仕事」は、職業だけでなく、ボランティア活動等の職業以外の活動を含むものであることを十分に理解しているか。 職務分析、職業調査、職業分類及び職業に関する主要な情報の種類、内容、情報媒体、情報提供機関、入手方法等について理解しているか。	4 仕事に関する理解	キャリア形成における「仕事」は、職業だけでなく、ボランティア活動等の職業以外の活動を含むものであることを十分に理解していること。 また、職務分析、職業調査、職業分類及び職業に関する主要な情報の種類、内容、情報媒体、情報提供機関、入手方法等について理解していること。

5 職業能力開発に関する理解	職業能力開発に関する知識及び職業能力開発に関する情報の種類、内容、情報媒体、情報提供機関、入手方法等について理解しているか。	5 職業能力開発に関する理解	<u>職業能力開発に関する知識（職業能力の要素、学習方法やその成果の評価方法、教育訓練体系等）について理解しているか。</u> 職業能力開発に関する情報の種類、内容、情報媒体、情報提供機関、入手方法等について理解しているか。 <u>教育訓練プログラム、能力評価シート等による能力評価、これらを用いた総合的な支援の仕組みであるジョブ・カード制度の目的、内容、対象等について理解しているか。</u>	5 職業能力開発に関する理解	職業能力開発に関する知識及び職業能力開発に関する情報の種類、内容、情報媒体、情報提供機関、入手方法等について理解していること。 <u>特に、就職、キャリア形成支援に関する制度やツールについて理解していること。（*3）</u>
6 雇用管理、労働条件に関する理解	企業における雇用管理の仕組みや最近の人事労務施策の動向、また、主な業種における勤務形態、賃金、労働時間等の具体的な労働条件について理解しているか。	6 人事労務管理に関する理解	<u>企業における雇用管理の仕組み、代表的な人事労務施策・制度の動向及び課題、企業内のキャリア形成に係る支援制度・能力評価基準等、ワークライフバランスの理念について理解しているか。</u> <u>労働者の属性（高齢者、女性、若者等）や雇用形態に応じたキャリアに関わる共通の課題について理解しているか。</u> また、主な業種における勤務形態、賃金、労働時間等の具体的な労働条件について理解しているか。	6 雇用管理、労働条件に関する理解	企業における雇用管理の仕組みや最近の人事労務施策の動向、また、主な業種における勤務形態、賃金、労働時間等の具体的な労働条件について理解していること。 <u>特に、若年者に対する雇用管理の現状と諸問題について理解していること。（*4）</u>
7 労働市場等に関する理解	社会情勢や産業構造の変化とその影響、また、雇用・失業情勢を示す有効求人倍率や完全失業率等の最近の労働市場や雇用の動向について理解しているか。	7 労働市場等に関する理解	社会情勢や産業構造の変化とその影響、また、雇用・失業情勢を示す有効求人倍率や完全失業率等の最近の労働市場や雇用の動向について理解しているか。	7 労働市場等に関する理解	社会情勢や産業構造の変化とその影響、また、雇用・失業情勢を示す有効求人倍率や完全失業率等の最近の労働市場や雇用の動向について理解していること。 <u>特に、若年者の就業意識の多様化や、若年者を取り巻く雇用環境の変化等について理解していること。</u>
8 労働関係法規、社会保障制度等に関する理解	職業安定法、雇用対策法、職業能力開発促進法、労働基準法、労働安全衛生法等の労働関係法規や、年金、社会保険等に関する社会保障制度等、労働者の雇用や福祉を取り巻く各種の法律・制度について、キャリア形成との関連において、その目的、概念、内容、課題、関係機関等を理解しているか。	8 労働関係法規、社会保障制度等に関する理解	職業安定法、雇用対策法、職業能力開発促進法、労働基準法、労働安全衛生法等の労働関係法規や、年金、社会保険等に関する社会保障制度等、労働者の雇用や福祉を取り巻く各種の法律・制度について、キャリア形成との関連において、その目的、概念、内容、課題、関係機関等を理解しているか。	8 労働関係法規、社会保障制度等に関する理解	職業安定法、雇用対策法、職業能力開発促進法、労働基準法、労働安全衛生法等の労働関係法規や、年金、社会保険等に関する社会保障制度等、労働者の雇用や福祉を取り巻く各種の法律・制度について、キャリア形成との関連において、その目的、概念、内容、課題、関係機関等を理解していること。 <u>特に障がい者など社会的弱者に関連する法規や制度の概要について十分理解していること。（*5）</u> <u>さらに、教育に関連する法規や制度の概要について理解していること。</u>

		<u>9 学校教育制度、キャリア教育に関する理解</u>	学校教育制度や、初等中等教育から高等教育に至る学校種ごとの教育目標、青少年期の発達課題等に応じたキャリア教育のあり方等について理解しているか。		
<u>9 メンタルヘルスに関する理解</u>	メンタルヘルスに関する法令や指針、また、職場におけるメンタルヘルスの保持・増進を図る対策の意義や方法等、さらに、ストレスに関する代表的理論や職場のストレス要因、対処方法について理解しているか。 代表的な精神的疾病の概要、 <u>特徴的な症状を理解した上で、疾病の可能性のある相談者へ対応する際の特別な配慮の必要性並びに専門機関へのリファー等、専門家の関与の重要性について十分に理解しているか。</u>	<u>10 メンタルヘルスに関する理解</u>	メンタルヘルスに関する法令や指針、また、職場におけるメンタルヘルスの保持・増進を図る対策の意義や方法、 <u>職場環境改善に向けた働きかけ方等</u> 、さらに、ストレスに関する代表的理論や職場のストレス要因、対処方法について理解しているか。 代表的な精神的疾病の概要、 <u>特徴的な症状を理解した上で、疾病の可能性のある相談者に対応する際の適切な見立てと特別な配慮の必要性について理解しているか。</u> <u>専門機関へのリファーやメンタルヘルス不調者の回復後の職場復帰支援等に当たっての専門家・機関の関与の重要性、これら機関との協働による支援の必要性及びその具体的な方法について十分に理解しているか。</u>	<u>9 メンタルヘルスに関する理解</u>	メンタルヘルスに関する法令や指針、また、職場におけるメンタルヘルスの保持・増進を図る対策の意義や方法等、さらに、ストレスに関する代表的理論や職場のストレス要因、対処方法について理解していること。 <u>特に、社会的に未成熟であるために、若年者がメンタルヘルス上の問題に陥りやすいことについて理解していること。(*6)</u> また、代表的な精神的疾病の概要、特徴的な症状を理解した上で、疾病の可能性のある相談者へ対応する際の特別な配慮の必要性並びに専門機関へのリファー等、専門家の関与の重要性について十分に理解していること。
<u>10 ライフステージ、発達課題に関する理解</u>	各ライフステージにおける解決すべき課題や、 <u>青年期、中年期等の主要な過渡期に乗り越えなければならない発達課題について理解しているか。</u>	<u>11 ライフステージ、発達課題に関する理解</u>	<u>職業キャリアの準備期、参入期、発展期、円熟期、引退期等の各ライフステージ、出産・育児等のライフイベントにおいて解決すべき課題や主要な過渡期に乗り越えなければならない発達課題について理解しているか。</u>	<u>10 ライフステージ、発達課題に関する理解</u>	各ライフステージにおける解決すべき課題や、青年期、中年期等の主要な過渡期に乗り越えなければならない発達課題について理解していること。 <u>特に、働くことを通じた自己実現の意義や職業に対する認識の形成など、若年者特有の発達課題について理解していること。</u>
<u>11 転機に関する理解</u>	初めて職業を選択する時や、転職・退職時等の人生の転機が訪れた時の受け止め方や対応の仕方について理解しているか。	<u>12 転機に関する理解</u>	初めて職業を選択する時や、転職・退職時等の人生の転機が訪れた時の受け止め方や対応の仕方について理解しているか。	<u>11 転機に関する理解</u>	初めて職業を選択する時や、転職・退職時等の人生の転機が訪れた時の受け止め方や対応の仕方について理解していること。 <u>特に、現在の教育制度の実態を踏まえた学校から社会への移行という大きな転機の受け止め方や対応の仕方について理解していること。(*7)</u>
<u>12 相談者の類型的・個人的特性に関する理解</u>	相談者の類型的・個人的特性（例えば、障害者については障害の内容や程度）等によって、留意すべき点があることについて理解しているか。	<u>13 相談者の個人的特性に関する理解</u>	相談者の個人的特性（例えば、障害者については障害の内容や程度、 <u>ニート等の若者については生活環境や生育歴</u> ）等によって、課題の見立てのポイントや留意すべき点があることについて理解しているか。	<u>12 相談者の類型的・個人的特性に関する理解</u>	相談者の類型的・個人的特性（例えば、障がい者については障害の内容や程度）等によって、留意すべき点があることについて理解していること。 <u>特に、若年者の特性について理解していること。また、個別に抱える問題の本質やその背景を認識することの重要性について理解していること。(*8)</u> <u>なお、相談者によっては、必要に応じて相談者のもとへ訪問するなど積極的な働きかけが必要であることを理解していること。</u>

Ⅲ キャリア・コンサルティングの相談実施において必要なスキル	
1 基本的スキル	
(1) カウンセリング・スキル	カウンセリングの進め方を体系的に理解したうえで、キャリア・コンサルタントとして、相談者に対する受容的・共感的な態度及び誠実な態度を維持しつつ、様々なカウンセリングの理論とスキルを用いて相談者との人格的相互関係の中で相談者が自分に気づき、成長するよう相談を進めることができるか。
(2) グループアプローチ・スキル	グループを活用したキャリア・コンサルティングの意義、有効性、進め方の留意点等について理解し、それらを踏まえて<u>基本的なグループ運営</u>を行うことができるか。
(3) キャリアシートの作成指導	キャリアシートの意義、記入方法、記入に当たっての留意事項等の十分な理解に基づき、相談者に対し説明できるとともに適切な作成指導ができるか。
(4) 相談過程全体のマネジメント・スキル	相談者が相談過程のどの段階にいるかを常に把握し、各段階に応じた支援方法を選択して適切に相談を進行・管理することができるか。

Ⅲ キャリア・コンサルティングの相談実施において必要なスキル	
1 基本的スキル	
(1) カウンセリング・スキル	カウンセリングの進め方を体系的に理解したうえで、キャリア・コンサルタントとして、相談者に対する受容的・共感的な態度及び誠実な態度を維持しつつ、様々なカウンセリングの理論とスキルを用いて相談者との人格的相互関係の中で相談者が自分に気づき、成長するよう相談を進めることができるか。 <u>相談者との関係構築を踏まえ、情報提供、教示、フィードバック等の積極的関わり技法の意義、有効性、導入時期、進め方の留意点等について理解し、適切にこれらを展開することができるか。</u>
(2) グループアプローチ・スキル	グループを活用したキャリア・コンサルティングの意義、有効性、進め方の留意点等について理解し、それらを踏まえて<u>グループアプローチ</u>を行うことができるか。 <u>若者の職業意識の啓発や社会的・基礎的能力の習得支援、自己理解・仕事理解などを効果的に進めるためのグループアプローチを行うことができるか。</u>
(3) キャリアシートの作成指導・活用スキル	キャリアシートの意義、記入方法、記入に当たっての留意事項等の十分な理解に基づき、相談者に対し説明できるとともに適切な作成指導ができるか。 <u>職業能力開発機会に恵まれなかった求職者の自信の醸成等が図られるよう、ジョブ・カード等の作成支援や必要な情報提供ができるか。</u>
(4) 相談過程全体のマネジメント・スキル	相談者が抱える課題の把握を適切に行い、相談過程のどの段階にいるかを常に把握し、各段階に応じた支援方法を選択して適切に相談を進行・管理することができるか。

Ⅲ キャリア・コンサルティングの相談実施において必要なスキル	
1 基本的スキル	
(1) カウンセリング・スキル	カウンセリングの進め方を体系的に理解したうえで、キャリア・コンサルタントとして、相談者に対する受容的・共感的な態度及び誠実な態度を維持しつつ、さまざまなカウンセリングの理論とスキルを用いて相談者との人格的相互関係の中で相談者が自分に気づき、成長するよう相談を進めることができること。 <u>特に、若年者に対しては必要に応じて能動的・積極的なアプローチにより、相談を進めることができること。</u>
(2) グループアプローチ・スキル	グループを活用したキャリア・コンサルティングの意義、有効性、進め方の留意点等について理解し、それらを踏まえて基本的なグループ運営を行うことができること。 <u>特に、若年者に配慮した雰囲気形成しつつ、相談実施の様々な場面でグループを効果的に活用することができること。(*9)</u>
(3) キャリアシートの作成指導	キャリアシートの意義、記入方法、記入に当たっての留意事項等の十分な理解に基づき、相談者に対し説明できるとともに適切な作成指導ができること。 <u>特に、これまでの家庭・学校生活、多様な就労経験、地域活動を振り返り、興味・能力・価値観、現実条件などを整理し、自己理解を進めることができるようにキャリアシートの作成指導ができること。(*10)</u>
(4) 相談過程全体のマネジメント・スキル	相談者が相談過程のどの段階にいるかを常に把握し、各段階に応じた支援方法を選択して適切に相談を進行・管理することができること。 <u>特に、最初に行われる見立ての重要性を理解するとともに、支援過程での成長や変化の状況をしっかりと把握して相談を進めることができること。</u>
(5) プログラムの企画・提案スキル	<u>若年者の職業意識の啓発や自己理解・仕事理解などを効果的に進めるための各種プログラムを企画し、関係者に提案することができること。(*11)</u>

2 相談実施過程において必要なスキル		2 相談実施過程において必要なスキル		2 相談実施過程において必要なスキル	
(1) 相談場面の設定		(1) 相談場面の設定		(1) 相談場面の設定	
(ア) 物理的環境の整備	相談を行うにふさわしい物理的な環境、相談者が安心して積極的に相談ができるような環境を設定することができるか。	(ア) 物理的環境の整備	相談を行うにふさわしい物理的な環境、相談者が安心して積極的に相談ができるような環境を設定することができるか。	(ア) 物理的環境の整備	相談を行うにふさわしい物理的な環境、相談者が安心して積極的に相談ができるような環境を設定することができること。(*12)
(イ) 心理的な親和関係（ラポール）の形成	相談を行うに当たり、受容的な態度（挨拶、笑顔、アイコンタクト等）で接することにより、心理的な親和関係を相談者との間で確立することができるか。	(イ) 心理的な親和関係（ラポール）の形成	相談を行うに当たり、受容的な態度（挨拶、笑顔、アイコンタクト等）で接することにより、心理的な親和関係を相談者との間で確立することができるか。	(イ) 心理的な親和関係（ラポール）の形成	相談を行うに当たり、受容的な態度（挨拶、笑顔、アイコンタクト等）で接することにより、心理的な親和関係を相談者との間で確立することができること。
(ウ) キャリア形成及びキャリア・コンサルティングに係る理解の促進	主体的なキャリア形成の必要性や、キャリア・コンサルティングでの支援の範囲、最終的な意思決定は相談者自身が行うことであること等、キャリア・コンサルティングの目的や前提を明確にすることの重要性について、相談者の理解を促すことができるか。	(ウ) キャリア形成及びキャリア・コンサルティングに係る理解の促進	主体的なキャリア形成の必要性や、キャリア・コンサルティングでの支援の範囲、最終的な意思決定は相談者自身が行うことであること等、キャリア・コンサルティングの目的や前提を明確にすることの重要性について、相談者の理解を促すことができるか。	(ウ) キャリア形成及びキャリア・コンサルティングに係る理解の促進	主体的なキャリア形成の必要性や、キャリア・コンサルティングでの支援の範囲、最終的な意思決定は相談者自身が行うことであること等、キャリア・コンサルティングの目的や前提を明確にすることの重要性について、相談者の理解を促すことができること。 <u>特に、働くことの意義について、また、キャリア形成に自らの問題として取り組み、主体的に意志決定することの必要性について、若年者の理解を促すことができること。</u>
(エ) 相談の目標、範囲等の明確化	相談者の相談内容、抱える問題、置かれた状況を把握・整理し、当該相談の到達目標、相談を行う範囲、相談の緊要度等について、相談者との間に具体的な合意を得ることができるか。	(エ) 相談の目標、範囲等の明確化	相談者の相談内容、抱える問題、置かれた状況を <u>傾聴や積極的関わり技法等により把握・整理し</u> 、当該相談の到達目標、相談を行う範囲、相談の緊要度等について、相談者との間に具体的な合意を得ることができるか。	(エ) 相談の目標、範囲等の明確化	相談者の相談内容、抱える問題、置かれた状況を把握・整理し、当該相談の到達目標、相談を行う範囲、相談の緊要度等について、相談者との間に具体的な合意を得ることができること。
(2) 「自己理解」支援		(2) 「自己理解」支援		(2) 「自己理解」支援	
(ア) 自己理解への支援	職業興味や価値観等の明確化、キャリアシート等を活用した職業経験の棚卸し、職業能力の確認、個人を取り巻く環境の分析等により、相談者自身が自己理解を深めることを支援することができるか。	(ア) 自己理解への支援	職業興味や価値観等の明確化、キャリアシート等を活用した職業経験の棚卸し、職業能力の確認、個人を取り巻く環境の分析等により、相談者自身が自己理解を深めることを支援することができるか。	(ア) 自己理解への支援	職業興味や価値観等の明確化、キャリアシート等を活用した職業経験の棚卸し、職業能力の確認、個人を取り巻く環境の分析等により、相談者自身が自己理解を深めることを支援することができること。 <u>特に、これまでの家庭・学校生活、多様な就労経験、地域活動を振り返り、興味、能力、価値観、現実条件など整理・分析し、若年者の自己理解を支援できること。また、グループを活用して、職業意識を啓発し、自己理解を支援することができること。</u>
(イ) アセスメント・スキル	年齢、相談内容、ニーズ等、相談者に応じて適切な時期に適切な評価検査を選択・実施し、その結果の解釈を適正に行い、評価検査の限界も含めて相談者自身が理解するよう支援することができるか。	(イ) アセスメント・スキル	年齢、相談内容、ニーズ等、相談者に応じて適切な時期に適切な職業適性検査等の心理検査を選択・実施し、その結果の解釈を適正に行うとともに、 <u>心理検査</u> の限界も含めて相談者自身が理解するよう支援することができるか。	(イ) アセスメント・スキル	年齢、相談内容、ニーズ等、相談者に応じて適切な時期に適切な評価検査を選択・実施し、その結果の解釈を適正に行い、評価検査の限界も含めて相談者自身が理解するよう支援することができること。 <u>特に、適切な若年者向けの各種検査を選択・実施し、若年者の発達段階に応じてその結果の適切な理解を促すことができること。(*13)</u>

(3)「仕事理解」支援	相談者がキャリア形成における仕事（職業だけでなく、ボランティア活動等の職業以外の活動を含む。）の理解を深めるための支援をすることができるか。 IT関係の情報媒体を含め、職業や労働市場に関する情報の収集、検索、活用方法等について相談者に対して助言することができるか。	(3)「仕事理解」支援 相談者がキャリア形成における仕事（職業だけでなく、ボランティア活動等の職業以外の活動を含む。）の理解を深めるための支援をすることができるか。 インターネット上の情報媒体を含め、職業や労働市場に関する情報の収集、検索、活用方法等について相談者に対して助言することができるか。	(3)「仕事理解」支援 相談者がキャリア形成における仕事（職業だけでなく、ボランティア活動等の職業以外の活動を含む。）の理解を深めるための支援をすることができること。 また、IT関係の情報媒体を含め、職業や労働市場に関する情報の収集、検索、活用方法等について相談者に対して助言することができること。 <u>特に、労働市場全体や就業形態、その時の労働事情など働く環境について本人に理解を促すことができること。</u> <u>さらに、若年者向けの各種職業情報ツールを活用して仕事理解を支援することができること。</u> <u>またグループを活用して、職業意識を啓発し、仕事理解を支援することができること。また、若年者が主体的に職業情報の収集活動に取り組むように働きかけることができること。</u>
(4)「啓発的経験」支援	<u>インターンシップ、トライアル雇用、現場見学等の事前に職業を体験してみることの意義や目的について相談者自らが理解できるように支援し、その実行について助言することができるか。</u> 相談者がそれらの経験を自身の働く意味・意義の理解や職業選択の材料とすることができるように助言することができるか。	(4)「啓発的経験」支援 <u>インターンシップ、職場見学、トライアル雇用等により職業を体験してみることの意義や目的について相談者自らが理解できるように支援し、その実行について助言することができるか。</u> 相談者がそれらの経験を自身の働く意味・意義の理解や職業選択の材料とすることができるように助言することができるか。	(4)「啓発的経験」支援 インターンシップ、トライアル雇用、現場見学等の事前に職業を体験してみることの意義や目的について相談者自らが理解できるように支援し、その実行について助言することができること。 また、相談者がそれらの経験を自身の働く意味・意義の理解や職業選択の材料とすることができるように助言することができること。 <u>さらに、グループを活用して、啓発的経験を通して職業意識を啓発することができること。（*14）</u>
(5)「意思決定」支援		(5)「意思決定」支援	
(7)キャリア・プランの作成支援	自己理解、仕事理解及び啓発的経験をもとに、職業だけでなくどのような人生を送るのかという観点や、自身と家族の基本的な生活設計の観点等のライフプランを踏まえて、相談者のキャリア・プランの作成を支援することができるか。	(7)キャリア・プランの作成支援 自己理解、仕事理解及び啓発的経験をもとに、職業だけでなくどのような人生を送るのかという観点や、自身と家族の基本的な生活設計の観点等のライフプランを踏まえて、相談者のキャリア・プランの作成を支援することができるか。	(7)キャリア・プランの作成支援 自己理解、仕事理解及び啓発的経験をもとに、職業成支援だけでなくどのような人生を送るのかという観点や、自身と家族の基本的な生活設計の観点等のライフプランを踏まえて、相談者のキャリア・プランの作成を支援することができること。 <u>特に、将来の生き方・働き方を展望することの重要性について理解を促した上で、キャリア・プランの作成を支援することができること。</u>
(4)具体的な目標設定への支援	相談者のキャリア・プランをもとにした中長期的な目標や展望の設定と、それを踏まえた短期的な目標の設定を支援することができるか。	(4)具体的な目標設定への支援 相談者のキャリア・プランをもとにした中長期的な目標や展望の設定と、それを踏まえた短期的な目標の設定を支援することができるか。	(4)具体的な目標設定への支援 相談者のキャリア・プランをもとにした中長期的な目標や展望の設定と、それを踏まえた短期的な目標の設定を支援することができること。
(9)能力開発に関する支援	相談者の設定目標を達成するために必要な自己学習や職業訓練等の能力開発に関する情報を提供するとともに、<u>相談者が自身で能力開発プランを作成することについて支援することができるか。</u>	(9)能力開発に関する支援 相談者の設定目標を達成するために必要な自己学習や職業訓練等の能力開発に関する情報を提供するとともに、<u>相談者自身が目標設定に即した能力開発を行うためのプランの作成及びその継続的見直しについて支援することができるか。</u>	(9)能力開発に関する支援 相談者の設定目標を達成するために必要な自己学習や職業訓練等の能力開発に関する情報を提供するとともに、相談者が自身で能力開発プランを作成することについて支援することができること。

(6)「方策の実行」支援		(6)「方策の実行」支援			
(7)相談者に対する動機づけ	相談者が実行する方策（進路・職業の選択、就職、転職、職業訓練の受講等）について、その目標、意義の理解を促し、相談者が自らの意思で取り組んでいけるように働きかけることができるか。	(7)相談者に対する動機づけ	相談者が実行する方策（進路・職業の選択、就職、転職、職業訓練の受講等）について、その目標、意義の理解を促し、相談者が自らの意思で取り組んでいけるように働きかけることができるか。	(6)「方策の実行」支援 (7)相談者に対する動機づけ	相談者が実行する方策（進路・職業の選択、就職、転職、職業訓練の受講等）について、その目標、意義の理解を促し、相談者が自らの意思で取り組んでいけるように働きかけることができること。 <u>特に、若年者が自ら就業に向けた情報収集活動を行うように働きかけることができること。また、面接など就業に向けた活動の中で、自己の強みを表現できるよう支援することができること。</u>
(4)方策の実行のマネジメント	相談者が実行する方策の進捗状況を把握し、相談者に対して現在の状況を理解させるとともに、今後の進め方や見直し等について、適切な助言をすることができるか。	(4)方策の実行のマネジメント	相談者が実行する方策の進捗状況を把握し、相談者に対して現在の状況を理解させるとともに、今後の進め方や見直し等について、適切な助言をすることができるか。	(4)方策の実行のマネジメント	相談者が実行する方策の進捗状況を把握し、相談者に対して現在の状況を理解させるとともに、今後の進め方や見直し等について、適切な助言をすることができること。 <u>特に、若年者が自ら決定した方策を着実に進められるよう強く働きかけることができること。</u> <u>また、若年者の個人的特性に応じて就労機会を創出するための働きかけができること。(*15)</u>
(7)「新たな仕事への適応」支援	方策の実行後におけるフォローアップも、相談者の成長を支援するために重要であることを十分に理解し、相談者の状況に応じた適切なフォローアップを行うことができるか。	(7)「新たな仕事への適応」支援	方策の実行後におけるフォローアップも、相談者の成長を支援するために重要であることを十分に理解し、相談者の状況に応じた適切なフォローアップを行うことができるか。	(7)「新たな仕事への適応」支援	方策の実行後におけるフォローアップも、相談者の成長を支援するために重要であることを十分に理解し、相談者の状況に応じた適切なフォローアップを行うことができること。 <u>特に、学校から社会への移行という大きな転機にある若年者の特性に鑑み、職場適応について適切な助言を行うことができること。(*16)</u>
(8)相談過程の総括		(8)相談過程の総括		(8)相談過程の総括	
(7)適正な時期における相談の終了	キャリア・コンサルティングの成果や目標達成具合を勘案し、適正だと判断できる時点において、相談を終了することを相談者に伝えて納得を得たうえで相談を終了することができるか。	(7)適正な時期における相談の終了	キャリア・コンサルティングの成果や目標達成具合を勘案し、適正だと判断できる時点において、相談を終了することを相談者に伝えて納得を得たうえで相談を終了することができるか。	(7)適正な時期における相談の終了	キャリア・コンサルティングの成果や目標達成具合を勘案し、適正だと判断できる時点において、相談を終了することができること。 <u>特に、相談過程で若年者が過度に依存的にならないように配慮し、自律性を促して相談を終了することができること。</u>
(4)相談過程の評価	相談者自身が目標の達成度や能力の発揮度について自己評価できるように支援することができるか。 キャリア・コンサルタント自身が相談支援の過程と結果について自己評価することができるか。	(4)相談過程の評価	相談者自身が目標の達成度や能力の発揮度について自己評価できるように支援することができるか。 キャリア・コンサルタント自身が相談支援の過程と結果について自己評価することができるか。	(4)相談過程の評価	相談者自身が目標の達成度や能力の発揮度について自己評価できるように支援することができること。 また、キャリア・コンサルタント自身が相談支援の過程と結果について自己評価することができること。

Ⅳ キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的实施に係る能力		Ⅳ キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的实施に係る能力		Ⅳ キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的实施に係る能力	
1 キャリア形成、キャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動	個人や組織のみならず社会一般に対して、様々な活動を通じてキャリア形成やキャリア・コンサルティングの重要性、必要性等について教育・普及することができるか。 それぞれのニーズを踏まえ、主体的なキャリア形成やキャリア形成支援に関する教育研修プログラムの企画、運営をすることができるか。	1 キャリア形成、キャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動	個人や組織のみならず社会一般に対して、様々な活動を通じてキャリア形成やキャリア・コンサルティングの重要性、必要性等について教育・普及することができるか。 それぞれのニーズを踏まえ、主体的なキャリア形成やキャリア形成支援に関する教育研修プログラムの企画、運営をすることができるか。	1 キャリア形成、キャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動	個人や組織のみならず社会一般に対して、様々な活動を通じてキャリア形成やキャリア・コンサルティングの重要性、必要性等について教育・普及することができること。 <u>特に、家庭、学校、企業、地域社会に対して、若年者のキャリア形成の重要性、必要性等について教育・普及することができること。</u> また、それぞれのニーズを踏まえ、主体的なキャリア形成やキャリア形成支援に関する教育研修プログラムの企画、運営をすることができること。
2 環境への働きかけの認識と実践	個人の主体的なキャリア形成は、個人と環境（地域、組織、家族等、個人を取り巻く環境）との相互作用によって培われるものであることを認識し、相談者個人に対する支援だけでは解決できない環境の問題点の発見や指摘、改善提案等の環境への介入、環境への働きかけを関係者と協力して行うことができるか。	2 環境への働きかけの認識と実践	個人の主体的なキャリア形成は、個人と環境（地域、学校・職場等の組織、家族等、個人を取り巻く環境）との相互作用によって培われるものであることを認識し、相談者個人に対する支援だけでは解決できない環境（例えば学校や職場の環境）の問題点の発見や指摘、改善提案等の環境への介入、環境への働きかけを、関係者と協力して行うことができるか。	2 環境への働きかけの認識と実践	個人の主体的なキャリア形成は、個人と環境（地域、組織、家族等、個人を取り巻く環境）との相互作用によって培われるものであることを認識し、相談者個人に対する支援だけでは解決できない環境の問題点の発見や指摘、改善提案等の環境への介入、環境への働きかけを関係者と協力して行うことができること。
3 ネットワークの認識と実践		3 ネットワークの認識と実践		3 ネットワークの認識と実践	
(1) ネットワークの重要性の認識	個人のキャリア形成支援を効果的に実施するためには、行政、その他の専門機関や専門家との様々なネットワークが重要であることを認識しているか。	(1) ネットワークの重要性の認識	個人のキャリア形成支援を効果的に実施するためには、行政、その他の専門機関や専門家との様々なネットワークが重要であることを認識しているか。	(1) ネットワークの重要性の認識	個人のキャリア形成支援を効果的に実施するためには、行政その他の専門機関や専門家との様々なネットワークが重要であることを認識していること。 <u>特に、就労機会創出のためのネットワーク形成の重要性を認識していること。</u>
(2) ネットワークの形成	ネットワークの重要性を認識したうえで、関係機関や関係者と日頃から情報交換を行い、協力関係を築いていくことができるか。	(2) ネットワークの形成	ネットワークの重要性を認識したうえで、関係機関や関係者と日頃から情報交換を行い、協力関係を築いていくことができるか。 <u>個人のキャリア形成支援を効果的に実施するため、専門機関や専門家と協働して支援することができるか。</u>	(2) ネットワークの形成	ネットワークの重要性を認識したうえで、関係機関や関係者と日頃から情報交換を行い、協力関係を築いていくことができること。 <u>特に若年者支援機関・施設との協力関係構築を行うことができる。</u>
(3) 専門機関への紹介（リファール）の実施	個人や組織等の様々なニーズに応えるなかで、キャリア・コンサルタントの任務の範囲、自身の能力の範囲を超えることについては、必要かつ適切なサービスを提供する専門機関や専門家を選択し、紹介あつせんすることができるか。	(3) 専門機関への紹介（リファール）の実施	個人や組織等の様々なニーズ（メンタルヘルス不調、発達障害等）に応えるなかで、適切な見立てを行い、キャリア・コンサルタントの任務の範囲、自身の能力の範囲を超えることについては、必要かつ適切なサービスを提供する専門機関や専門家を選択し、相談者の納得を得た上で紹介あつせんすることができるか。	(3) 専門機関への紹介（リファール）の実施	個人や組織等の様々なニーズに応えるなかで、キャリア・コンサルタントの任務の範囲、自身の能力の範囲を超えることについては、必要かつ適切なサービスを提供する専門機関や専門家を選択し、紹介あつせんすることができること。 <u>特に発達障害やその他の精神疾患の疑いに対して専門機関や専門家につなげる環境を整えることができること。</u>

(4) 異なる分野の専門家への照会（コンサルテーション）の実施	個人のキャリア形成支援を効果的に実施するために、必要な追加情報を入手したり、異なる分野の専門家に意見を求めることができるか。	(4) 異なる分野の専門家への照会（コンサルテーション）の実施	個人のキャリア形成支援を効果的に実施するために、必要な追加情報を入手したり、異なる分野の専門家に意見を求めることができるか。	(4) 異なる分野の専門家への照会（コンサルテーション）の実施	個人のキャリア形成支援を効果的に実施するために、必要な追加情報を入手したり、異なる分野の専門家に意見を求めることができること。
4 自己研鑽・スーパービジョン		4 自己研鑽・スーパービジョン		4 自己研鑽・スーパービジョン	
(1) 自己研鑽	キャリア・コンサルタント自身が自己理解を深めるとともに、能力の限界を認識することの重要性を認識するとともに、常に学ぶ姿勢を維持して、<u>様々な機会を自ら求めて新たな情報を吸収し、自身の力量を向上させていくことができるか。</u> キャリア・コンサルティングの対象となるのは常に人間であることから、人間理解の重要性について十分に認識しているか	(1) 自己研鑽	キャリア・コンサルタント自身が自己理解を深めるとともに、能力の限界を認識することの重要性を認識するとともに、常に学ぶ姿勢を維持して、<u>様々な自己啓発の機会等を捉えた継続学習により、新たな情報を吸収するとともに、自身の力量を向上させていくことができるか。</u> キャリア・コンサルティングの対象となるのは常に人間であることから、人間理解の重要性について十分に認識しているか。	(1) 自己研鑽	キャリア・コンサルタント自身が自己理解を深めるとともに、能力の限界を認識することの重要性を認識するとともに、常に学ぶ姿勢を維持して、様々な機会を自ら求めて新たな情報を吸収し、自身の力量を向上させていくことができること。 特に、キャリア・コンサルティングの対象となるのは常に人間であることから、人間理解の重要性について十分に認識していること。
(2) スーパービジョン	スーパービジョンの意義、目的、方法等を十分に理解し、スーパーバイザーから定期的に実践的助言・指導（スーパービジョン）を受けることの必要性を認識しているか。 スーパービジョンを受けるために必要な逐語録等の相談記録を整理することができるか。	(2) スーパービジョン	スーパービジョンの意義、目的、方法等を十分に理解し、スーパーバイザーから定期的に実践的助言・指導（スーパービジョン）を受けることの必要性を認識しているか。 スーパービジョンを受けるために必要な逐語録等の相談記録を整理することができるか。	(2) スーパービジョン	スーパービジョンの意義、目的、方法等を十分に理解し、スーパーバイザーから定期的に実践的助言・指導（スーパービジョン）を受けることの必要性を認識していること。 また、スーパービジョンを受けるために必要な逐語録等の相談記録を整理することができること。
5 キャリア形成支援者としての姿勢	キャリア・コンサルティングは個人の人生に関わる重要な役割、責任を担うものであることを自覚し、キャリア形成支援者としての自身のあるべき姿を明確にすることができるか。 キャリア形成支援者として、自己理解を深め、<u>キャリア・プランを明確にすることの必要性を自分自身のこととして理解できるか。</u>	5 キャリア形成支援者としての姿勢	キャリア・コンサルティングは個人の人生に関わる重要な役割、責任を担うものであることを自覚し、キャリア形成支援者としての自身のあるべき姿を明確にすることができるか。 キャリア形成支援者として、自己理解を深め、<u>自らのキャリア形成に必要な能力開発を行うことの必要性について、主体的に理解できるか。</u>	5 キャリア形成支援者としての姿勢	キャリア・コンサルティングは個人の人生に関わる重要な役割、責任を担うものであることを自覚し、キャリア形成支援者としての自身のあるべき姿を明確にすることができること。 また、キャリア形成支援者として、自己理解を深め、キャリア・プランを明確にすることの必要性を自分自身のこととして理解できること。

（２）若年者向け能力要件の留意事項

（注）留意事項

最近の若年者の特徴的な職業選択行動や意識を考えると、キャリア・コンサルタントが若年者向けキャリア・コンサルティングを実施するに当たっては、若年者の自発的な行動を待つだけでなく、一歩踏み込んだ積極的・能動的な（しかし押し付けでない）働きかけを行うことも必要である。

その他、次の点について留意する必要がある。

（*1）職業意識の啓発及び職業能力の基礎としてのソーシャルスキル等の習得の重要性について

若年者は職業意識が希薄であり、働くことの意義についての理解も不十分といわれている。このため、若年者向けキャリア・コンサルティングを実施する場合、若年者に対する職業意識の啓発が重要であるが、職業意識の啓発は、自己理解、仕事理解、啓発的経験、意思決定の支援等様々な側面からの働きかけの中で進んでいくことに留意する必要がある。

また、若年者にはコミュニケーション能力等のソーシャルスキルや社会人意識、ビジネスマナーが欠如しているといわれる一方、企業は若年者の採用時にそれらの能力を重視しているため、キャリア・コンサルタントが若年者にソーシャルスキル習得の必要性に気づかせることは重要である。

（*2）若年者の共感的理解と受容について

キャリア・コンサルタントは、若年者との間に年代差があり言葉遣いや服装等の外観にも若年との隔たりが大きい場合がある。若年者向けキャリア・コンサルティングを実施するに当たっては、若年者をありのままに受け入れ理解すること、若年者と目線を合わせた相談の姿勢を取ることができると等、若年者の信頼を得てキャリア・コンサルティングが行われるよう努めることが求められる。

（*3）就職、キャリア形成支援に関する制度やツールについて

若年者の就職のための基礎能力を習得支援する YES プログラム（若年者就職基礎能力支援事業）や就職困難者（フリーター、子育て終了後の女性、母子家庭の母等）に対して、実践的な職業訓練を提供しその履修等を証明するジョブ・カード制度（職業能力形成システム）などを活用することも就職やキャリア形成、職業能力の開発において有効であることを理解する必要がある。

（*4）企業の雇用管理の動向について

新規学卒者を 4 月に一斉に採用し企業内で育成していくという長年にわたり行われてきた長期雇用慣行に基づく企業行動は、近年大きく変化し、採用時期も 4 月に限定されず、雇用形態も非正規雇用が増加している。若年者向けキャリア・コンサルティングを実施するに当たっては、このような若年者を取り巻く企業の採用行動や人材育成動向、雇用契約形態の変化など需要サイドの雇用、人材育成に対する考え方が企業によって大きく異なっていることを十分理解し、この理解の基にキャリア・コンサルティングを行う必要があることに留意する必要がある。

（*5）障がい者など社会的弱者に関連する法規や制度について

社会的弱者に関する法規や制度としては、主に障害者基本法、発達障害者支援法、精神保健及び精神障害者の福祉に関する法律、生活保護法、母子及び寡婦福祉法などがある。

（*6）メンタルヘルスの問題について

若年者の多くはこの時期、自我同一性を獲得していく過程にあり、自分は何者かを求め人間関係に悩み、将来に対する不安に悩むモラトリアムの期間であり、若年者にとっては、アイデンティティが確立していないこと等から生じる悩み多き苦しい時期である。しかも、若年者の家庭環境・背景はそれぞれ異なり、さらには、例えばいじめや様々な体験によるトラウマの有無など若年者の抱える問題は一人一人異なる固有のものである。また、事案によっては、キャリア・コンサルティングの範疇を超える問題もあることから、適切な専門機関への紹介（リファー）も必要である。

（*7）学校から社会への大きな転機について

若年者が就業するという事は、それまでの学校生活という保護や示唆を受け、目標を与えられての生活から抜け出し、一人前の社会人として自立し、自己責任の下に自らの人生を決定していかなければならない社会に飛び込むという、生活の基盤が大きく変化する転機を迎えることである。キャリア・コンサルタントは、若年者がこのような大きな転機に直面しているということを認識し、若年者がその大きな転機を受け止め、それに対応し、その後の社会生活を展開していく基盤を創造していく過程において適切に支援する必要があることに留意すべきである。

(*8)雇用環境における若年者の状況及び個人的特性について

近年の若年者を取り巻く雇用環境は、他の年齢層と比較すると完全失業率は低下傾向にあるが依然として高水準で推移しているなど、希望どおりに就職することは容易ではない。

若年者向けキャリア・コンサルティングを実施する場合には、こうした状況のほか、貧困・家族関係などの問題を含む家庭環境や発達障害の有無と程度といった個人的特性を十分理解し、障がいを持っている方へは十分な配慮が必要である。

(*9)グループを活用することの有効性について

若年者の職業意識を啓発し、自己理解・仕事理解を進め、さらに、啓発的経験を通じて自己理解・仕事理解を深めるために、グループワークは有効な方法である。このため、キャリア・コンサルタントはグループ討議を通じてグループ内での相互意識啓発を促すなど、グループを有効に活用した支援ができることが必要である。

(*10)キャリアシートについて

キャリアシートはこれまでの職業経験などを振り返り自己理解を促すために非常に有効なツールであるが、職業経験のない又は少ない若年者の場合、職業や仕事の面から過去を振り返ることが困難である。このため、生活全般を通じて過去の経験の棚卸しをし、自分の興味や能力、価値観等について整理することとなるが、キャリア・コンサルタントは、若年者の自己理解が深まるよう、キャリアシートの作成に当たり適切な指導ができなければならない。同時に、若年者はキャリアシートを作成する際、“就職有利な書き方”など、実利的な面のみ注意を奪われる傾向もあるため、若年者に対してキャリアシートの本来の使用目的を理解させるよう留意する必要がある。

なお、能力形成の機会に恵まれない方々の能力開発、安定的な雇用への移行等を目的に、平成 20 年度から本格的に導入される「ジョブ・カード制度」について、職業能力形成プログラム受講者以外の者も対象に、若年者全般にとって有用な、キャリアシートの一類型としての積極的活用も大きく期待される。

(*11)プログラムの企画・提案について

キャリア・コンサルタントは、大学等におけるキャリア形成支援の重要性に鑑み、グループを活用したキャリア・コンサルティングの実施のほか、自己理解や仕事理解を支援するためのセミナーの開催、インターンシップ・プログラムの企画などを必要に応じて学校側に働きかけていく必要があることについて理解しなければならない。

また、学校側に働きかけるためには、キャリア・コンサルタントは組織内でそれらの活動を可能にする相互協力的なネットワークを築くことが重要であることを理解する必要がある。

(*12)相談場面の環境整備について

若年者は、自らキャリア・コンサルティングを受けることを決心した場合であっても、相談室に入るには精神的な抵抗があることが多いものである。このため、相談場面の物理的環境の設定に当たっては、若年者に対して事務的・威圧的とならず、気楽に相談に訪れることのできるようなレイアウト、装飾等の環境作り、雰囲気作りに配慮する必要がある。

(*13)アセスメント・ツールについて

自己理解を進める上で各種のアセスメント・ツールは情報の一つとして有効であるが、ツールを利用する際、キャリア・コンサルタントは相談者に応じて適切な検査を選択し、実施できるように配慮しなければならない。

また、最近ではインターネットを活用してテスト等を簡単に利用できる状況にあり、若年者は簡易な方法による検査結果から、短絡的に自分の方向を決定してしまう傾向も見受けられる。このため、キャリア・コンサルタントは若年者に対して、“アセスメント・ツールは自己理解のための一つの側面であり、その結果だけを信用することは危険であることに”について認識させることが必要である。

(*14)啓発的経験について

若年者にとって、事前に職業を経験してみるこの重要性はいうまでもないが、啓発的経験の後、若年者が個々の体験を持ちより、数人のグループで体験についての情報・意見交換を行うなど、グループでの活動を通じて、さらに自己理解・仕事理解を深めることは、一層有意義であることについて理解する必要がある。

なお、グループでの情報・意見交換では、職業体験時における現場指導者等が参加することも有効である。

(*15)方策の実行について

若年者が自ら決めた方策を実行するに当たり、キャリア・コンサルタントは、具体的な情報収集の方法、

情報の内容等について助言するとともに、履歴書を書くとき、面接を受けるときに自己の強みを表現できるよう指導すること。さらに、それらの方策の進捗状況を把握し、適切な支援を行うことが必要である。この際、若年者に対しては、背中を一押しするような気持ちでより積極的に関わるよう留意する必要がある。（ただし、その時の若年者の状況を十分把握する）また、場合によっては、職場開拓も必要である。

(*16)フォローアップの重要性について

キャリア・コンサルタントは就職後の適応支援において、例えば就職先企業を訪問するなどによりフォローアップを行うことが重要であることについて理解する必要がある。

7. 標準レベルの新旧モデルカリキュラムと若年者向けモデルカリキュラム

標準レベルの新旧モデルカリキュラムと若年者向けモデルカリキュラム（訓練時間の目安）

標準レベルキャリア・コンサルタント養成に係るモデルカリキュラム（訓練時間の目安）

若年者向けキャリア・コンサルタント養成に係るモデルカリキュラム（訓練時間の目安）

旧（平成18年3月）

新（平成23年3月）

平成20年3月

分 野	細 目	目標訓練時間(H:時間)			分 野	細 目	目標訓練時間(H:時間)			分 野	細 目	若年者 向け 目標追 加訓練
		講義	演習	合計			講義	演習	合計			
Ⅰ キャリア・コンサルティングの社会的意義に対する理解	1 社会・経済的動向とキャリア形成支援の必要性の認識	2H以上	－	10H程度	Ⅰ キャリア・コンサルティングの社会的意義に対する理解	1 社会・経済的動向とキャリア形成支援の必要性の認識	2H以上	－	10H程度	Ⅰ キャリア・コンサルティングの社会的意義に関する理解	1 社会・経済的動向とキャリア形成支援の必要性の認識	計4時間程度 講義
	2 キャリア・コンサルティングの役割の理解	2H以上				2 キャリア・コンサルティングの役割の理解	2H以上				2 キャリア・コンサルティングの役割の理解	
	3 キャリア・コンサルティングを担う者の活動範囲と義務	3H以上				3 キャリア・コンサルティングを担う者の活動範囲と義務	3H以上				3 キャリア・コンサルティングを担う者の活動範囲と義務	
	(1)活動範囲・限界の理解					(1)活動範囲・限界の理解					(1)活動範囲・限界の理解	
(2)守秘義務の遵守	(2)守秘義務の遵守		(2)守秘義務の遵守									
(3)倫理規定の厳守	(3)倫理規定の厳守	(3)倫理規定の厳守	(3)倫理規定の厳守									
Ⅱ キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識	1 キャリアに関連する各理論の理解	3H以上	－	25H程度	Ⅱ キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識	1 キャリアに関連する各理論の理解	3H以上	－	30H程度	Ⅱ キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識	1 キャリアに関連する各理論の理解	計16時間程度 講義 10時間以上 演習 3時間以上
	2 カウンセリングに関連する理論の理解	3H以上				2 カウンセリングに関連する理論の理解	3H以上				2 カウンセリングに関連する理論の理解	
	3 自己理解に関する理解	2H以上				3 自己理解に関する理解	2H以上				3 自己理解に関する理解	
	4 仕事に関する理解	2H以上				4 仕事に関する理解	2H以上				4 仕事に関する理解	
	5 職業能力開発に関する理解	2H以上				5 職業能力開発に関する理解	3H以上				5 職業能力開発に関する理解	
	6 雇用管理、労働条件に関する理解	1H以上				6 人事労務管理に関する理解	3H以上				6 雇用管理、労働条件に関する理解	
	7 労働市場等に関する理解	1H以上				7 労働市場等に関する理解	1H以上				7 労働市場等に関する理解	
	8 労働関係法規、社会保障制度等に関する理解	1H以上				8 労働関係法規、社会保障制度等に関する理解	1H以上				8 労働関係法規、社会保障制度等に関する理解	
						9 学校教育制度、キャリア教育に関する理解	2H以上					
	9 メンタルヘルスに関する理解	3H以上				10 メンタルヘルスに関する理解	4H以上				9 メンタルヘルスに関する理解	
	10 ライフステージ、発達課題に関する理解	1H以上				11 ライフステージ、発達課題に関する理解	2H以上				10 ライフステージ、発達課題に関する理解	
	11 転機に関する理解	1H以上				12 転機に関する理解	1H以上				11 転機に関する理解	
	12 相談者の類型的・個人的特性に関する理解	1H以上				13 相談者の個人的特性に関する理解	1H以上				12 相談者の類型的、個人的特性に関する理解	

Ⅲ キャリア・コンサルティングの相談実施において必要なスキル	1 基本的スキル (1) カウンセリング・スキル (2) グループアプローチ・スキル (3) キャリアシートの作成指導 (4) 相談過程全体のマネジメント・スキル	7H以上	45H以上	65H程度	Ⅲ キャリア・コンサルティングの相談実施において必要なスキル	1 基本的スキル (1) カウンセリング・スキル (2) グループアプローチ・スキル (3) キャリアシートの作成指導・活用スキル (4) 相談過程全体のマネジメント・スキル	9H以上	50H以上	70H程度	Ⅲ キャリア・コンサルティングの相談実施において必要なスキル	1 基本的スキル (1) カウンセリング・スキル (2) グループアプローチ・スキル (3) キャリアシートの作成指導 (4) 相談過程全体のマネジメント・スキル (5) プログラムの企画・提案スキル	計32 時間程度 講義 8 時間以上 演習 20 時間以上
	2 相談実施過程において必要なスキル (1) 相談場面の設定 (2) 「自己理解」支援 (3) 「仕事理解」支援 (4) 「啓発的経験」支援 (5) 「意思決定」支援 (6) 「方策の実行」支援 (7) 「新たな仕事への適応」支援 (8) 相談過程の総括	8H以上				2 相談実施過程において必要なスキル (1) 相談場面の設定 (2) 「自己理解」支援 (3) 「仕事理解」支援 (4) 「啓発的経験」支援 (5) 「意思決定」支援 (6) 「方策の実行」支援 (7) 「新たな仕事への適応」支援 (8) 相談過程の総括	8H以上				2 相談実施過程において必要なスキル (1) 相談場面の設定 (2) 「自己理解」支援 (3) 「仕事理解」支援 (4) 「啓発的経験」支援 (5) 「意思決定」支援 (6) 「方策の実行」支援 (7) 「新たな仕事への適応」支援 (8) 相談過程の総括	
Ⅳ キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的实施に係る能力	1 キャリア形成、キャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動	2H以上	5H以上	20H程度	Ⅳ キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的实施に係る能力	1 キャリア形成、キャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動	2H以上	5H以上	20H程度	Ⅳ キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的实施に係る能力	1 キャリア形成、キャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動	計8 時間程度 講義 4 時間以上 演習 2 時間以上
	2 環境への働きかけの認識と実践	2H以上				2 環境への働きかけの認識と実践	2H以上				2 環境への働きかけの認識と実践	
	3 ネットワークの認識と実践 (1) ネットワークの重要性の認識 (2) ネットワークの形成 (3) 専門機関への紹介（リファー）の実施 (4) 異なる分野の専門家への照会（コンサルテーション）の実施	2H以上				3 ネットワークの認識と実践 (1) ネットワークの重要性の認識 (2) ネットワークの形成 (3) 専門機関への紹介（リファー）の実施 (4) 異なる分野の専門家への照会（コンサルテーション）の実施	3H以上				3 ネットワークの認識と実践 (1) ネットワークの重要性の認識 (2) ネットワークの形成 (3) 専門機関への紹介（リファー）の実施 (4) 異なる分野の専門家への紹介（コンサルテーション）の実施	
	4 自己研鑽・スーパービジョン (1) 自己研鑽 (2) スーパービジョン	2H以上				4 自己研鑽・スーパービジョン (1) 自己研鑽 (2) スーパービジョン	2H以上				4 自己研鑽・スーパービジョン (1) 自己研鑽 (2) スーパービジョン	
	5 キャリア形成支援者としての姿勢	2H以上				5 キャリア形成支援者としての姿勢	2H以上				5 キャリア形成支援者としての姿勢	
その他		10H程度		10H程度	その他		10H程度		10H程度	その他		
訓練時間合計 130 H程度					訓練時間合計 140 H程度						訓練時間合計 130 時間程度	訓練時間合計 60 時間程度

平成 25 年度「キャリア・コンサルティング研究会
ーキャリア・コンサルタントが有するキャリア・コンサルティング能力の
実態等に関する検討部会」
報告書

平成 26 年 3 月 発行

厚生労働省 職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室
〒100-8916 東京都千代田区霞が関 1-2-2
TEL 03 (5253) 1111 (内線 5937、5908)

<調査委託先>

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社