

平成 26 年 3 月 28 日

【照会先】

職業能力開発局 育成支援課キャリア形成支援室

室長 浅野 浩美

キャリアコンサルティング専門官 亀田 敦志(内線 5908)

室長補佐 堂井 康宏(内線 5372)

(代表電話) 03(5253)1111

(直通電話) 03(3502)8931

報道関係者 各位

平成 25 年度「キャリア・コンサルティング研究会」報告書の取りまとめ

～キャリア・コンサルタントの能力の実態・その向上のための方策と、
ジョブ・カードを交付する者に対する指導に必要な能力・スキルなどを提示～

厚生労働省では、このほど、「平成 25 年度キャリア・コンサルティング研究会」(座長：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)の報告書を取りまとめましたので、公表します。

キャリア・コンサルタントは、個人のキャリア形成を支援する専門人材で、官民の取組によって、その養成や活動領域の拡大が進められるとともに、その専門的知見をいかしたキャリア・コンサルティング※が推進されています。厚生労働省では、キャリア・コンサルティング調査・研究事業(委託事業※※)の一環として、学識経験者、実務経験者などをメンバーに「キャリア・コンサルティング研究会」を平成 14 年度から継続的に開催しています。この研究会では、キャリア・コンサルティングに関わる政策課題を踏まえつつ、現状の分析と評価、より良い制度への提言、今後の施策の方向性などについて、調査・検討を行ってきました。

平成 25 年度の報告書は、「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」(以下「実態等把握部会」)と、「ジョブ・カードを交付する者に対する指導に必要な能力・スキル等に関する検討部会」(以下「指導方法等検討部会」)の 2 分冊で構成されています。(各部会の報告のポイントは次頁参照)

「実態等把握部会」 (座長：北浦 正行 公益財団法人日本生産性本部 参事)

：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などの実態を把握して能力向上を図るための施策を検討

「指導方法等検討部会」(座長：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)

：ジョブ・カードを交付する者に対する指導に必要な能力・スキルなどを検討

産業競争力会議雇用・人材分科会や労働政策審議会、雇用政策研究会などの場において、キャリア・コンサルタントの養成やキャリア・コンサルティングの体制整備などが一層必要である旨議論がなされている中、今回の研究で把握したキャリア・コンサルタントの能

力の実態、また、その向上のための方策などの検討は、キャリア・コンサルティングの活動現場におけるニーズとして極めて重要だといえます。厚生労働省ではこの報告書を受けて、今後のキャリア・コンサルティングに関する施策の企画・立案に活用していく方針です。

※「キャリア・コンサルティング」

個人が、その適性或職業経験など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など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などの支援を言います。

※※平成 25 年度委託先：三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング 株式会社

【報告書のポイント】

1 キャリア・コンサルタントの能力の実態と能力の向上のための施策の検討(別添1)

(「実態等把握部会」における検討)

- キャリア・コンサルタントに対するアンケート調査などにより、キャリア・コンサルティングに必要な能力について、現場で活かしている能力、求められている能力を把握した。
- 調査結果を踏まえて、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、
 - ・個人的特性など(障害やニートなど)に関する知識や心理検査(職業適性検査)に関するスキルなど、「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
 - ・活動領域や支援対象者(若年者、非正規雇用の労働者)を意識することを示した。

また、その習得・向上のための方策として、これらを踏まえたキャリア・コンサルティングに係る研修、経験交流会の実施、情報提供、事例集の作成などを提言した。

【厚生労働省の今後の方針】

報告書を踏まえ、キャリア・コンサルタントを対象とした能力の向上などに関する施策に役立てていく。

2 ジョブ・カードを交付する者に対する指導に必要な能力・スキルなど(別添2)

(「指導方法等検討部会」における検討)

- ジョブ・カードを交付する職業訓練指導員に対し、助言・指導を行う場合に必要な能力・スキルなどについて把握するための調査を行った。
- 調査の結果、
 - ・ジョブ・カード交付に係る課題
 - ・キャリア・コンサルティングのスキルに係る課題
 - ・様々な情報提供に係る課題について、助言・指導に必要な能力・スキルなどが把握された。

【厚生労働省の今後の方針】

報告書を踏まえ、ジョブ・カードを交付する者の資質向上を図る機会を提供するなどにより、職業訓練機関などでの効果的なキャリア・コンサルティングの実施に役立てていく。

「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」報告書の概要

【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名) ・ 回答者数：3865名(回収率12.4%)

活動状況	
活動状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「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%。
活動領域	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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%。
活動期間	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「5年以上10年未満」 31.5%、「3年以上5年未満」20.5%、「10年以上」 18.0%。
支援の対象	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「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%。

見て活かしている能力、「求められている」能力	
平均的なキャリア・コンサルタント	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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」、「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」、「能力開発プランの作成・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。
活動が豊富で経験が長いキャリア・コンサルタント	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。
活動領域別のキャリア・コンサルタント	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。
若年者が主対象のキャリア・コンサルタント	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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」割合が高い。
就労支援を経験したことがあるキャリア・コンサルタント	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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・コンサルタントの可能性	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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ゆくべき能力について

<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> 知識では、①個人的特性等への留意点、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。
<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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。
<p>③ 活動領域等を意識すること</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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がみられる能力項目を意識することが必要。
<p>④ 主な支援対象者を意識すること</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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

<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> 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るとともに、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。 	<p>⑥ キャリア・コンサルティング事例集の作成</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。
<p>② キャリア・コンサルタントの経験交流会の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 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少ない地域での開催なども期待。 	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、スキルに依り、ツールを選択できるように提供していくことが重要。
<p>③ キャリア・コンサルティングの実践機会の提供</p> <ul style="list-style-type: none"> 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ませ、活動量を増やすことを期待。 	<p>⑧ キャリア・コンサルタント能力評価試験への反映</p> <ul style="list-style-type: none"> 「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。
<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、インプタの整備が必要。 	<p>⑨ 職業相談経験者等の資格取得促進</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業相談業務経験者はキャリア・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。
<p>⑤ スーパービジョンを受けられる機会の提供</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<p>⑩ 社労士等其他の専門家の資格取得促進</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。

「キャリア・コンサルティング研究会—ジョブ・カードを交付する者に対する指導に必要な能力・スキル等に関する検討部会」報告書の概要

検討の狙い・目的

職業訓練機関等において、職業訓練指導員が訓練受講生への指導と併せてジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施するという状況における特有の課題に焦点をあて、今後の方策について検討を行う。

調査より把握された課題と今後の施策展開の方向性について

下図に示すようなヒアリング調査等から把握された課題・ニーズに基づき、ジョブ・カード講習のフォローアップ講習の実施や、標準キャリア・コンサルタントを始めとするキャリア・コンサルティング有資格者等が、職業訓練機関等を巡回指導し助言・指導することなどにより、登録キャリア・コンサルタントが抱える課題の解消に努めていくことが考えられる。



