

厚生労働省委託

「キャリア・コンサルティング研究会」

報 告 書

平成19年3月

中央職業能力開発協会

目 次

1. はじめに

(1) これまでの取り組みについて	1
イ. キャリア・コンサルティングに関する基本制度づくり	2
ロ. キャリア・コンサルタントの資質向上	3
ハ. キャリア・コンサルティングの普及促進	4
ニ. キャリア・コンサルティングに関する民間の動き	4
(2) 今年度の研究会等の構成及び事業の概要について	5
イ. キャリア・コンサルティングに関する実態調査	5
ロ. 実務研修制度の試行実施	5
ハ. 実践力のあるキャリア・コンサルタントの明確化と実践力の向上支援	6

2. キャリア・コンサルティングに関する実態調査

(1) 実態調査実施の背景・経緯等	7
(2) 実態調査から見られる課題	7
イ. 実態調査の概要	7
ロ. キャリア・コンサルタントの活動状況	8
ハ. 企業における普及等の状況	16
ニ. 教育機関における普及等の状況	20
ホ. 民間需給調整機関における普及等の状況	27

3. 実務研修制度の試行実施

(1) 試行実施の背景・経緯等	28
(2) 実務研修事業の試行実施	28
イ. 実務研修事業の概要	29
ロ. 試行実施の結果	31
ハ. 実務研修事業に係る今後の課題等	32
(3) 指導者養成事業の試行実施	35
イ. 指導者研修の概要	35
ロ. 試行実施の結果	36
ハ. 指導者養成事業に係る今後の課題	36
ニ. 指導者研修のプログラム等	37

4. 実践力のあるキャリア・コンサルタントの明確化と実践力の向上支援について

(1) 検討の背景等	41
(2) 実践力のあるキャリア・コンサルタントの明確化と実践力の向上支援の仕組み	41
イ. 実践力のあるキャリア・コンサルタントの明確化の仕組み	41
ロ. キャリア・コンサルタントの実践力の向上支援の仕組み	42
(3) 仕組みの整備における課題	43
イ. 実践力の評価・認定について	43
ロ. クライアントからの評価・クレーム等の把握について	43
ハ. 上位試験の実施について	44
ニ. 「登録機関」と養成・試験実施機関との役割分担について	44

5. 今後に向けて

(1) キャリア・コンサルティングの普及促進施策の充実	45
(2) 実務研修制度の実施体制の整備・充実	46
(3) 実践力のあるキャリア・コンサルタントの明確化と実践力の向上支援について	46
イ. キャリア・コンサルタントの実践力の向上支援	46
ロ. キャリア・コンサルタントの活動領域ごとで求められる能力・専門性の向上	47
ハ. キャリア・コンサルタント資格の明確化	47
(4) 民間における取り組みについて	48
(5) まとめ	48

参考資料

1-1	キャリア・コンサルティングの普及促進及びキャリア・コンサルタントの養成・資質確保等に関するこれまでの取り組み	51
1-2	平成18年度「キャリア・コンサルティング研究会」参集者	52
1-3	「キャリア・コンサルティング普及促進委員会」参集者	53
1-4	「キャリア・コンサルタント資質確保体制整備委員会」参集者	54
1-5	研究会等の検討経過	55
3-1	第1回実践的研修のプログラム等	56
3-2	実務研修事業の試行実施に係るアンケート結果（要旨）	57
3-3	指導者事前研修のプログラム等	67
3-4	追加的指導者研修のプログラム等	68
3-5	指導者研修の試行実施に係るアンケート結果（要旨）	70
4-1	熟練キャリア・コンサルタントの特長等	72
4-2	実践力のあるキャリア・コンサルタントの明確化と実践力の向上支援のための仕組み（一例）	75

1. はじめに

国民一人ひとりがいきいきと働き、いきいきと生きていくことのできる社会を実現するうえで、個々人の主体的なキャリア形成を支援するキャリア・コンサルティングは重要な役割を担っている。その中核となるキャリア・コンサルタントは、官民の養成を通じて着実に増えてきているところであるが、その質・量ともにさらなる充実を図るとともに、個人や企業・教育機関などの組織が良質なキャリア・コンサルティングを享受できる機会を増大させることが重要である。

このため、中央職業能力開発協会では、厚生労働省から委託を受けて、「キャリア・コンサルティング研究会」（以下「研究会」という。）並びに専門的な調査・検討等を行う分科会である「キャリア・コンサルティング普及促進委員会」（以下「普及促進委員会」という。）及び「キャリア・コンサルタント資質確保体制整備委員会」（以下「体制整備委員会」という。）を設置し、官民により推進されてきたキャリア・コンサルティングに関するこれまでの取り組みや、既存の調査研究の成果等を踏まえながら、キャリア・コンサルティング協議会と協同して、キャリア・コンサルティングの普及促進及びキャリア・コンサルタントの資質確保に関するさらに発展的な調査・検討等を行うこととした。

本報告書は、この調査・検討等の結果をとりまとめたものであるが、ここでは、これまでの取り組みや調査研究の成果等の概略を振り返り、それらを踏まえた今年度の研究会等の構成及び事業の概要について述べることとする。

（１）これまでの取り組みについて

厚生労働省では、平成13年の職業能力開発促進法の改正と第7次職業能力開発基本計画（計画期間：平成13年度～平成17年度）の策定により、従来の企業主導の職業能力開発に加え、労働者がその職業生活設計に即して自発的に職業キャリア形成を図ることができるようにするとともに、雇用の安定をも図る観点から、キャリア形成支援、職業能力開発に関する情報、職業能力評価、多様な職業訓練・教育訓練といった分野でインフラストラクチャーの整備を進めており、その一環として、キャリア形成を支援するキャリア・コンサルタントの養成や資質の向上・確保、キャリア・コンサルティングの普及を推進している。

中央職業能力開発協会においても、厚生労働省の委託により、キャリア・コンサルティングの普及促進やキャリア・コンサルタントの養成・資質確保に関する各種調査研究のほか、関連するイベント、セミナー等を実施してきた。

また、民間においては、平成13年以前からいくつかの機関によりキャリア・コンサルタントの養成が行われていたが、キャリア・コンサルタントの養成・能力評価試験を実施する機関により連絡協議会が設立され、キャリア・コンサルティングの普及やキャリア・コンサルタントの資質確保等の活動を組織の枠を越えて実施してきている。

これらの取り組みを、「基本制度づくり」、「資質向上」、「普及促進」及び「民間の動き」の観点で整理すると、以下のとおりである（参考資料1－1参照）。

イ. キャリア・コンサルティングに関する基本制度づくり

平成13年に第7次職業能力開発基本計画の策定がなされ、以降、労働市場の5つのインフラストラクチャーの一つとしてキャリア形成支援システムの整備が推進されることとなった。同計画では、キャリア形成支援システムの整備にあたりキャリア・コンサルティングや情報提供等が適切になされることが重要であるとされ、①キャリア・コンサルティング技法の開発、②キャリア形成に関する情報提供・相談等の推進、③民間におけるキャリア形成支援システムの確立及び人材育成、④企業内におけるキャリア形成支援システムの確立を図ることが掲げられた。

これを受けて、キャリア・コンサルティングに関する基本制度づくりの具体的取り組みとして、平成14年に、キャリア・コンサルタントに必要な能力体系が「キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力等に関する調査研究報告書」(平成14年4月 厚生労働省職業能力開発局)にまとめられ、その養成と能力評価試験のあり方が「キャリア・コンサルタントに係る試験のあり方に関する調査研究報告書」(平成14年8月 厚生労働省職業能力開発局)で示された。また、これらを踏まえて、同年11月から、民間におけるキャリア・コンサルタントの養成を促進するため、厚生労働省により、民間機関が実施するキャリア・コンサルタント能力評価試験のうち一定の水準を満たすものについてキャリア形成促進助金の支給対象として指定されることとなり、平成19年3月現在11試験が指定を受けている。

また、平成16年度においては、若年者層におけるフリーターの増加や高い離職率等に対応し、若年者を職業的自立に導く専門家として若年者向けキャリア・コンサルタントの養成を推進するため、その能力要件及び養成カリキュラムについて「若年者向けキャリア・コンサルティング研究会報告書」(平成16年4月 中央職業能力開発協会)にとりまとめたほか、平成17年度には、経済・社会環境の変化やキャリア・コンサルタントの養成・活用の現状等を踏まえて、策定から3年を経過したキャリア・コンサルタントの能力体系と養成講座・能力評価試験のあり方について整理・見直しを行い、『『キャリア・コンサルティング研究会』報告書(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の見直し等に係る調査研究)』(平成18年3月 中央職業能力開発協会)をとりとまとめた。

キャリア・コンサルタントの養成については、平成14年度からの5年間で5万人の養成を目標に推進されてきたが、その累積養成者数は順調に推移しており、平成18年10月末時点で官民合わせて約4万2千人が養成されている。また、キャリア・コンサルティング協議会会員機関の能力評価試験合格者等である標準レベルのキャリア・コンサルタントに限っても18年3月末時点で約1万6千人が養成されてきている。

平成18年度に改正された職業能力開発促進法においては、企業内外におけるキャリア・コンサルティングの機会の確保が明確に位置付けられたほか、この改正を踏まえた第8次職業能力開発基本計画(計画期間：平成18年度～平成22年度)においても、個々人の職業生涯を通じた職業キャリア支援の方策の一つとしてキャリア・コンサルティングの実施が位置付けられ、キャリア・コンサルティングの重要性が一層高まる中で、個々のニーズに応じたキャリア・コンサルタントの養成の推進や、その資質の向上等、キャリア・コンサルティ

ング環境の整備が重要な課題の一つとして挙げられている。

ロ. キャリア・コンサルタントの資質向上

キャリア・コンサルタントの資質の維持・向上については、前記の「キャリア・コンサルタントに係る試験のあり方に関する調査研究報告書」において、相談事例などに関する情報を適宜入手・交換できる体制や自己研鑽・指導（スーパービジョン）を受けられる体制の整備、資格更新制度による一定期間ごとの能力再評価の実施、また、キャリア・コンサルタントに対する指導（スーパービジョン）を実施する指導者（スーパーバイザー）レベルの人材の養成及び能力評価等について検討することが課題として指摘されている。

この指摘を踏まえ、平成14年度に、キャリア・コンサルティングを担う人材の役割構造と各々に求められる機能・能力やサポート体制、養成講座・能力評価試験の質の確保等について検討し、「キャリア・コンサルティングの効果的普及のあり方に関する研究会報告書」（平成15年3月 中央職業能力開発協会）にとりまとめた。この検討を通じて、既に検討が行われていた「標準レベル」のほかに、「導入レベル」（日常的な場面において主体的なキャリア形成の考え方の普及やキャリア形成目標の設定に関する相談等を担い、必要に応じて専門家による相談に導く機能を果たす。）と「指導レベル」（豊富な知識と経験をもとに自らがキャリア・コンサルティングを実施するとともに、キャリア・コンサルタントに対して指導（スーパービジョン）を行う機能を担う。）の能力イメージや、指導・標準・導入のそれぞれのレベルにおける機能と相互関係等が示された。また、キャリア・コンサルタント養成講座及び能力評価試験の質の確保や、キャリア・コンサルタントの能力の維持・向上に向けて、養成講座・能力評価試験実施機関が連携して体制を整備することの必要性が指摘された。

平成15年度には、「指導レベル」のキャリア・コンサルタント養成のあり方等について、研修の試行等を通じて具体的に検討し、『キャリア・コンサルタントの資質向上に関する研究会』報告書（指導レベルのキャリア・コンサルタントに係る調査研究）」（平成16年3月 中央職業能力開発協会）がまとめられた。

平成16年度には、キャリア・コンサルタントとしての豊富な経験を持ち、理論、実践にわたる専門的な能力を備えたキャリア・コンサルタントであり、「指導レベル」のキャリア・コンサルタントの前提としての意味合いを持つ「熟練キャリア・コンサルタント」について、熟練者と目される者に対するインタビューを通じてその姿を明らかにするとともに、その育成・評価等について『キャリア・コンサルティング研究会』報告書（熟練キャリア・コンサルタントに係る調査研究）」（平成17年3月 中央職業能力開発協会）にとりまとめた。

また、平成17年度には、それまでの検討等の結果を踏まえながら、キャリア・コンサルタントの資質を確保するため、実地訓練（インターンシップ）、指導（スーパービジョン）及び研修等のサポート体制のあり方について検討した。特に、キャリア・コンサルティングにおける相談支援（カウンセリング）に関する指導（スーパービジョン）については試行的に実施して検討を深め、サポート体制の整備方策等について『キャリア・コンサルティング研究会』報告書（キャリア・コンサルタントの資質確保体制の整備に係る調査研究）」（平成18年3月 中央職業能力開発協会）にとりまとめた。

ハ. キャリア・コンサルティングの普及促進

キャリア・コンサルティングの普及については、キャリア形成促進助成金によるキャリア・コンサルティングを受ける機会の確保の推進や、都道府県職業能力開発サービスセンターによる企業内の職業能力開発推進者に対する導入レベルのキャリア・コンサルティングに関する講習、若年者支援施設の担当者等を対象とした若年者支援者向け導入レベルキャリア・コンサルティングセミナー等、様々な具体的施策が実施されてきている。

また、調査研究としては、平成16・17年度の2年間にわたり、企業、教育機関及び地域におけるキャリア・コンサルティングの導入・展開に係る事例を収集するとともに、これを踏まえてそれぞれの場におけるキャリア・コンサルティングの普及のあり方や導入・展開にあたってのポイント・留意点等について検討し、『『キャリア・コンサルティング研究会』報告書（キャリア・コンサルティング導入・展開事例に係る調査研究）』（平成17年3月・平成18年3月 中央職業能力開発協会）にとりまとめた。事例企業においては、いずれも従業員の主体的なキャリア形成を重視しており、専任のキャリア・コンサルタントの配置やそれに準じた方法を用いて、社内でキャリアに関する相談をはじめとする支援を受けられる体制が整えられていた。また、事例教育機関においては、いずれも学生のキャリア形成を支援することへの認識が高く、個別相談、グループワーク、模擬面接等、プログラムの内容は様々であったが、対象者として参加した学生、教職員、そして学校関係者からも高い評価を得た。

二. キャリア・コンサルティングに関する民間の動き

平成15年度、キャリア・コンサルタント養成講座・能力評価試験実施機関に参集を求めて、キャリア・コンサルタントのサポート体制のあり方、養成講座及び能力評価試験の品質確保のあり方等について検討を行い、結果を「キャリア・コンサルタントの資質確保のあり方検討会報告書」（平成16年3月 中央職業能力開発協会）にとりまとめたが、同報告書の「今後の取り組み」において、検討会の結論を踏まえ各養成・試験機関が相互に協力してキャリア・コンサルタントの資質確保についての検討や取り組みを行うための「連絡協議会」を発足させることが謳われた。

これを受けて、平成16年3月に、「キャリア・コンサルタント養成講座・能力評価試験実施機関連絡協議会」が発足し、キャリア・コンサルタントの養成や能力評価に係る各機関がそれぞれの枠を越えて相互に協力しながら、キャリア・コンサルタントの資質確保とキャリア・コンサルティングの普及啓発を目指した各種取り組みを実施してきた。

また、同協議会は、平成18年3月に「キャリア・コンサルティング協議会」（以下「協議会」という。）として再編して組織体制を整備し、養成講座・能力評価試験の質の確保等に関する具体的な検討や、出身機関にとらわれないキャリア・コンサルタント相互のケース検討会の実施、キャリア・コンサルタントのみならず企業、教育機関等キャリア・コンサルタントを活用する側も対象とした全国大会の開催等、その取り組みを拡大させてきている。

（２）今年度の研究会等の構成及び事業の概要について

平成１３年の職業能力開発促進法の改正と第７次職業能力開発基本計画の策定以降のキャリア・コンサルティングに関する取り組み等を通じて、キャリア・コンサルティングの普及促進及びキャリア・コンサルタントの資質確保等に関し、主に次のような事項が新たな課題とされていた。

- ① キャリア・コンサルティングの利用者である国民・企業等に対し、キャリア・コンサルティングについてさらなる普及啓発を行うこと。
- ② キャリア・コンサルタントの実践力を培うため、実地訓練（インターンシップ）と指導（スーパービジョン）を組み合わせた実務研修の機会を提供すること。
- ③ キャリア・コンサルタントが、自身の抱える課題に適切に対処し、内面的成長を促進するための支援として、指導（スーパービジョン）の実施体制を整備していくこと。
- ④ キャリア・コンサルタントの実践力には開きがあると考えられることから、「実践力を有するキャリア・コンサルタント」と「成長途上のキャリア・コンサルタント」との区分について検討を行い、一定水準に達した者を公証する制度を整えること。

これらを踏まえて、平成１８年度においては、厚生労働省の委託により、中央職業能力開発協会と協議会が協同して以下のとおり検討等を行った。

なお、検討にあたっては、前述のとおり中央職業能力開発協会に研究会とその分科会である普及促進委員会及び体制整備委員会を設置し、そこでの検討を踏まえながら、協議会において事業を実施した。研究会等の参集者と検討の経過については、参考資料１－２から５のとおりである。

イ．キャリア・コンサルティングに関する実態調査（２章）

キャリア・コンサルタント５万人養成計画の最終年度にあたり、これまでのキャリア・コンサルティングの普及促進の現状を把握するため、協議会が、キャリア・コンサルタント、企業、教育機関及び民間需給調整機関を対象とした実態調査を実施した。

また、この結果を踏まえて、研究会及び普及促進委員会において、キャリア・コンサルティングの普及促進に係る今後の課題等について検討した。

ロ．実務研修制度の試行実施（３章）

キャリア・コンサルタントの資質を確保し、適切なキャリア・コンサルティングを行うことができるよう、キャリア・コンサルタントが、実地訓練（インターンシップ）と指導者（スーパーバイザー）による指導（スーパービジョン）を受けられる体制を整備するため、研究会及び体制整備委員会において、キャリア・コンサルタントに実務研修の機会を提供する制度の設計や事業内容、今後の制度運営上の課題、実務研修の指導者に対する研修のあり方等について検討した。

これを受けて、協議会において、資格取得後間もないキャリア・コンサルタントに実地訓練（インターンシップ）と指導（スーパービジョン）を組み合わせた実践的な研修の機会を提供する「実務研修事業」と、この「実務研修事業」に必要となる指導者に対する研修を実

施する「指導者養成事業」からなる「試行的実務研修制度」を実施し、その結果も踏まえ研究会及び体制整備委員会でさらに検討を加えた。

ハ. 実践力のあるキャリア・コンサルタントの明確化と実践力の向上支援（４章）

キャリア・コンサルタント一人ひとりの間で実践力に開きがあると考えられる中で、良質なキャリア・コンサルティングが利用者である国民・企業等に対し広く提供されるよう、実践力のあるキャリア・コンサルタントを一定の基準により明確に位置付け、信頼できるキャリア・コンサルタントに対しキャリア・コンサルティングを容易に依頼できる仕組みを整備するため、研究会及び普及促進委員会において、実践力のあるキャリア・コンサルタントの明確化とキャリア・コンサルタントの実践力の向上支援のあり方等について検討した。

2. キャリア・コンサルティングに関する実態調査

(1) 実態調査実施の背景・経緯等

個々人の主体的なキャリア形成を支援するインフラストラクチャーとして、キャリア・コンサルティングをさらに普及させていくためには、これまでのキャリア・コンサルティングの普及の現状を把握するとともに、養成されたキャリア・コンサルタントの活動実態や、企業・教育機関等におけるキャリア・コンサルタントの活用状況等を踏まえながら、今後のキャリア・コンサルティングの普及促進施策のあり方を検討する必要がある。

このため、厚生労働省の委託により、協議会において、キャリア・コンサルタント有資格者等、企業、教育機関及び民間需給調整機関を対象とする調査を実施し、この結果を踏まえて、研究会及び普及促進委員会においてキャリア・コンサルティングの普及促進に関する課題を整理し、今後の施策のあり方について検討を行った。

以下、本章では、実態調査の主な結果とそれを踏まえた課題等について述べる。

なお、調査結果の詳細については、協議会が公表する「キャリア・コンサルティングに関する実態調査結果報告書」を参照されたい。

(2) 実態調査結果から見られる課題

イ. 実態調査の概要

協議会による調査は、平成18年10月中旬から12月中旬にかけて、次のとおり実施された。

① キャリア・コンサルタントの活動状況

対象：協議会会員機関の能力評価試験合格者等である標準レベルのキャリア・コンサルタント 延べ17,326人（回収数：3,465（20.00%））

※ 回収率は延人数に対する回収数の割合

方法：協議会会員機関等を通じ、Eメール等によりインターネット上に設置する調査票への回答（複数資格取得者は1人1回限り）を依頼

② 企業における普及等の状況

対象：農林漁業、鉱業、公務を除く従業員規模30人以上の企業を対象に、業種、地域及び従業員規模ごとの抽出数についてできるだけ偏りのないよう抽出した3,000社（回収数：485（16.17%））

方法：対象企業に調査票を郵送し、人事・労務・能力開発等、従業員のキャリア開発支援を担当する部門の担当者に回答を依頼

③ 教育機関における普及等の状況

対象：全国の高等教育機関（大学、短期大学及び高等専門学校） 1,270校（回収数：678（53.39%））

方法：対象教育機関に調査票を郵送し、学生の就職支援やキャリア開発支援を担当する部門（就職部、キャリアセンターまたはキャリア教育担当部門等）の教職員に回答を依頼

④ 民間需給調整機関における普及等の状況

対象：社団法人日本人材派遣協会及び社団法人日本人材紹介事業協会の紹介を受け、人材派遣、人材紹介または再就職支援を行う計 20 社を選定

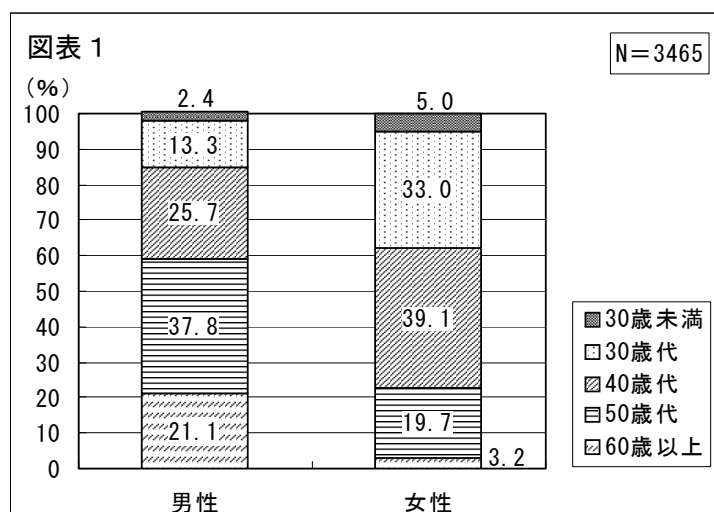
方法：対象機関に対する事前の協力依頼のうえ、協議会、厚生労働省及び中央職業能力開発協会の職員により聞き取り調査を実施

ロ. キャリア・コンサルタントの活動状況

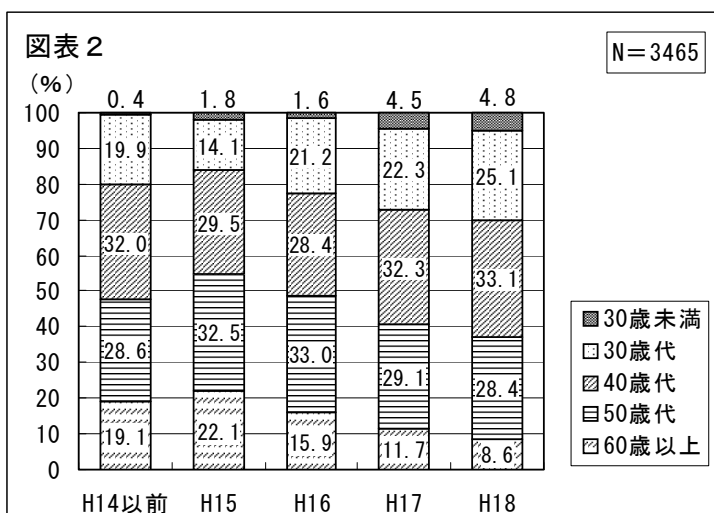
(イ) 性別・年齢別の状況

回答があったキャリア・コンサルタントの性別は、「男性」(58.2%) が 6 割近くを占め、男性がやや多かった。

男性・女性別に回答者の年齢構成をみると、男性については「50歳代」(37.8%) 及び「60歳以上」(21.1%) の 50歳代以上が約 6 割を占めるが、女性については「40歳代」(39.1%) 及び「30歳代」(33.0%) が多く、40歳代以下が約 8 割を占めた。(図表 1)



キャリア・コンサルタント資格の取得時期別に回答者の年齢構成をみると、平成 15 年には 50歳代以上が 5 割強であるが、40歳代以下の資格取得者の割合が年々増加傾向にあり、平成 18 年には 40歳代以下が 6 割強を占めた。(図表 2)



キャリア・コンサルタント資格の取得理由を回答者の年代別にみると、50歳代以下の各年代において「専門能力を高めるため」、「この分野に興味があったため」という回答が他と比較して多いが、年代が上がるにつれその割合が徐々に減少する傾向が見られた。一方、「経験を活かして社会貢献するため」という回答は年代が上がるにつれ割合が増加しており、

60歳以上では他の回答と比較して最も多かった。(図表3)

図表3

	仕事上 必要	専門能 力向上	将来に 備える	興味が あった	勤務先 の指示 や勧め	就職に 有利	起業	ネット ワーク 作り	社会 貢献	その他	合計
30歳未満	40 35.1	71 62.3	57 50.0	83 72.8	25 21.9	20 17.5	8 7.0	13 11.4	5 4.4	3 2.6	114 100.0
30歳代	287 38.3	480 64.1	361 48.2	479 64.0	139 18.6	141 18.8	40 5.3	88 11.7	29 3.9	21 2.8	749 100.0
40歳代	462 42.6	704 64.9	490 45.2	645 59.5	166 15.3	153 14.1	68 6.3	124 11.4	128 11.8	22 2.0	1,084 100.0
50歳代	496 47.5	629 60.2	459 44.0	565 54.1	135 12.9	165 15.8	66 6.3	107 10.2	423 40.5	29 2.8	1,044 100.0
60歳以上	215 45.4	245 51.7	154 32.5	232 48.9	38 8.0	51 10.8	21 4.4	37 7.8	306 64.6	11 2.3	474 100.0
合計	1,500 43.3	2,129 61.4	1,521 43.9	2,004 57.8	503 14.5	530 15.3	203 5.9	369 10.6	891 25.7	86 2.5	3,465 100.0

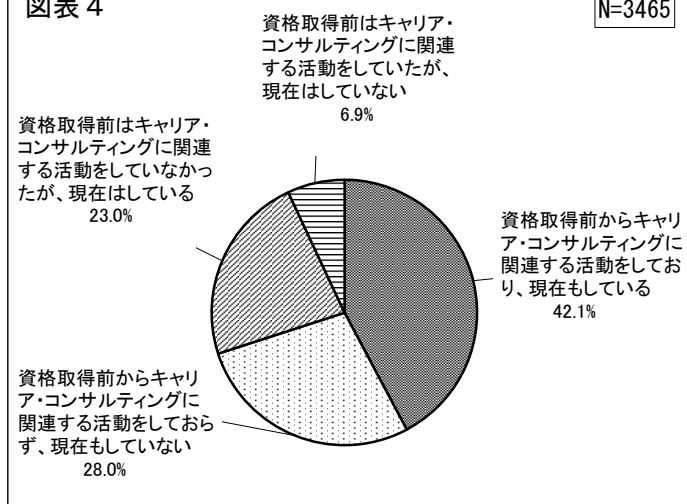
(M. A.)

これらの結果から、多様なクライアントのニーズに応え、社会的なインフラストラクチャーとしての環境整備を図るためには、キャリア・コンサルタント資格取得者の性別・年代別の構成や40歳代以下の年代の増加傾向を考慮しながら、キャリア・コンサルタントが職業（専業）として成り立つような環境整備を図ることが望まれる。また、50歳代、60歳代の「経験を活かした社会貢献」に対する意識を考慮し、地域等において活躍できるような場を設定することも効果的であろう。

(ロ) 資格取得前後の活動と資格取得理由

回答者のキャリア・コンサルタント資格取得前後の活動状況についてみると、「資格取得前からキャリア・コンサルティングに関連する活動をしており、現在もしている」(42.1%)という回答が4割を超え最も多く、次いで、「資格取得前からキャリア・コンサルティングに関連する活動をしておらず、現在もしていない」(28.0%)、「資格取得前はキャリア・コンサルティングに関連する活動をしていなかったが、現在もしている」(23.0%)という回答が2割以上あった。(図表4)

図表4



キャリア・コンサルタント資格の取得理由は、資格取得前後の状況にかかわらず「専門能力を高めるため」、「この分野に興味があったため」という回答が他と比較して多い傾向が見られ、回答者全体で5割以上となった。これら以外の資格取得理由について、資格取得前後の状況別にみると、資格取得前から活動しており現在もしているとした者については「仕事

上必要だったため」(64.1%)という回答、資格取得前も現在も活動していないとした者については「職業人生の将来に備えるため」(52.5%)という回答も多かった。(図表5)

図表 5

	仕事上 必要	専門能 力向上	将来に 備える	興味が あった	勤務先 の指示 や勧め	就職に 有利	起業	ネット ワーク 作り	社会 貢献	その他	合計
資格取得前も活動 現在も活動	934 64.1	1,065 73.0	539 37.0	745 51.1	279 19.1	156 10.7	69 4.7	154 10.6	327 22.4	34 2.3	1,458 100.0
資格取得前は活動していない 現在は活動	287 36.1	431 54.1	360 45.2	493 61.9	112 14.1	137 17.2	54 6.8	81 10.2	215 27.0	17 2.1	796 100.0
資格取得前は活動 現在は活動していない	111 46.3	155 64.6	112 46.7	124 51.7	40 16.7	47 19.6	8 3.3	33 13.8	66 27.5	4 1.7	240 100.0
資格取得前は活動していない 現在も活動していない	168 17.3	478 49.2	510 52.5	642 66.1	72 7.4	190 19.6	72 7.4	101 10.4	283 29.1	31 3.2	971 100.0
合計	1,500 43.3	2,129 61.4	1,521 43.9	2,004 57.8	503 14.5	530 15.3	203 5.9	369 10.6	891 25.7	86 2.5	3,465 100.0

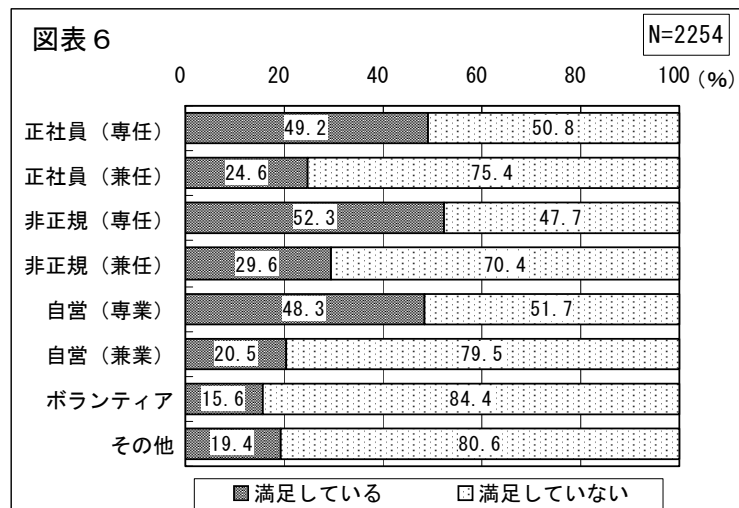
(M.A.)

これらの結果から、資格取得前にキャリア・コンサルティングに関する活動をしていた者については仕事上の必要性や専門能力の向上等を主な目的として、資格取得前に活動していなかった者については「興味があった」、「将来に備える」といった比較的中長期的な視点も持ちながら、資格を取得していることがうかがえる。

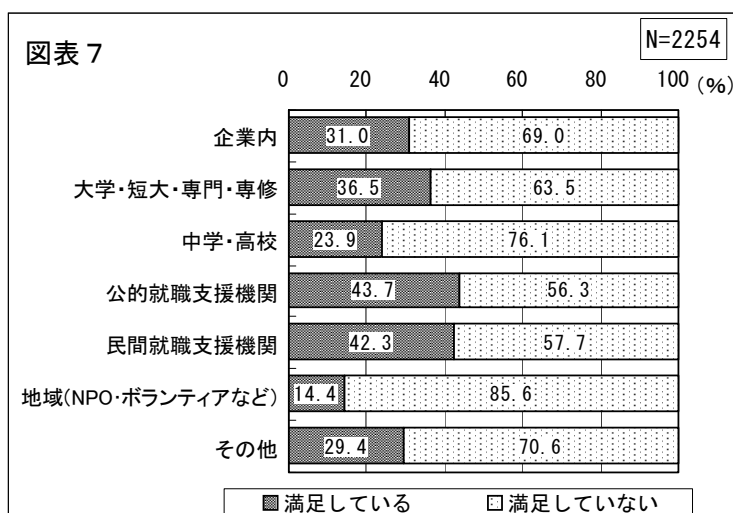
今後は、資格取得者がキャリア・コンサルタント資格を仕事や就職（転職）、起業、社会貢献等により有効に活用できるようにするとともに、養成講座・能力評価試験の質の維持・向上等を通じてさらに専門性の向上が図られるようにすることが必要であろう。また、キャリア・コンサルティングの重要性とそれを担うキャリア・コンサルタントの必要性について社会的にアピールする機会を拓けていくことも必要であろう。

(ハ) キャリア・コンサルタントの活動と満足度

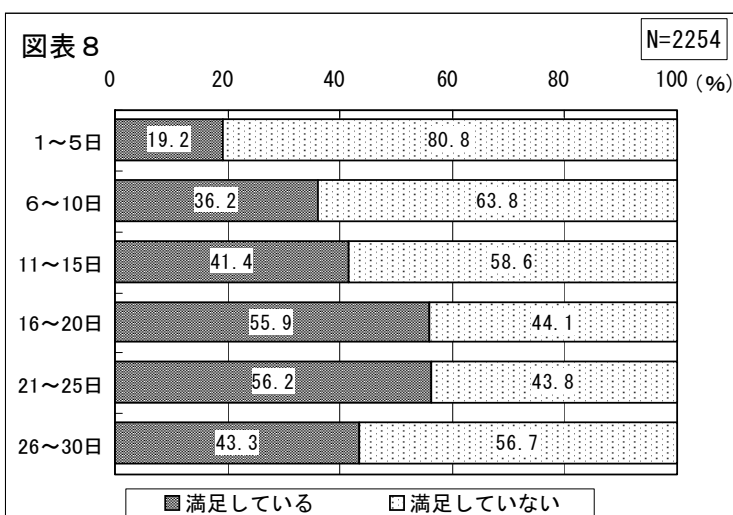
キャリア・コンサルティングに関する活動を行っている者について、その活動に満足しているかを活動の形態別にみると、正規・非正規・自営にかかわらず、専任・専業である者については「満足している」という回答が約5割程度である一方、兼任・副業・ボランティアである者については「満足している」という回答が3割以下であった。(図表6)



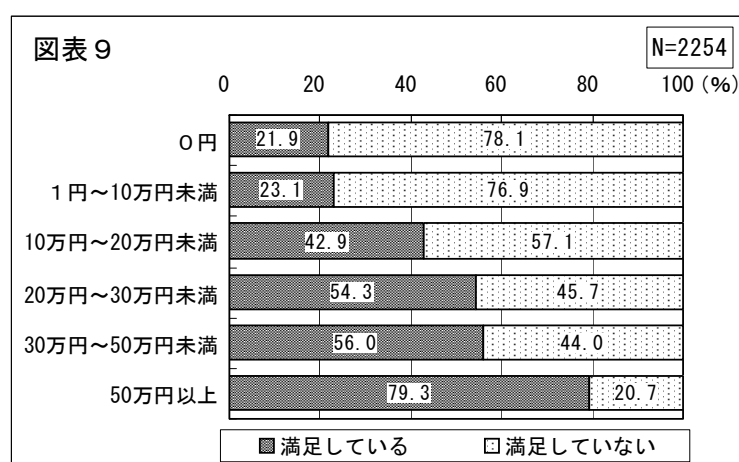
これを活動の場別にみると、活動の場が公的就職支援機関（ハローワーク、ジョブカフェ等）と民間就職支援機関（再就職支援会社等）である者については「満足している」という回答が4割強であり、次いで大学・短大・専門学校等、企業内で「満足している」という回答が3割強あった。（図表7）



同様に、キャリア・コンサルタントとしての一ヶ月当たりの平均活動日数別にみると、活動日数が16～20日または21～25日である者については、「満足している」という回答が6割弱であり、活動日数がこれより少ない者については、「満足している」という回答は約4割以下であるが、活動日数が多いほど「満足している」という回答が増加する傾向が見られた。（図表8）



同様に、キャリア・コンサルタントとしての活動に限定した一ヶ月当たりの平均収入別にみると、収入が多いほど「満足している」という回答が増加する傾向が見られた。（図表9）



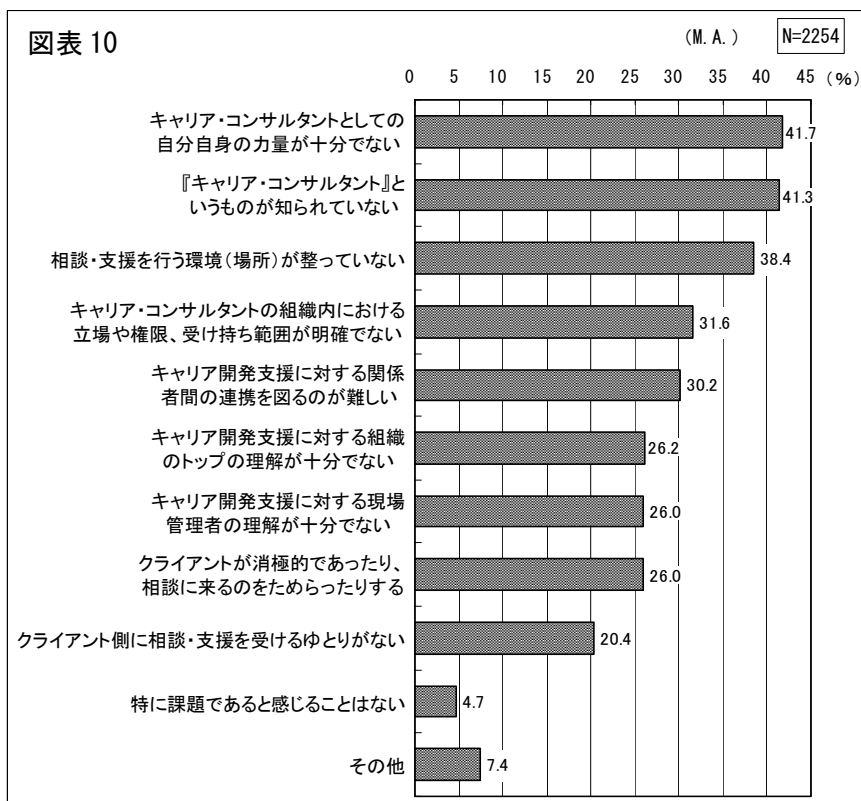
今後、キャリア・コンサルティングの重要性とそれを担うキャリア・コンサルタントの必要

性について周知を進めることなどにより、キャリア・コンサルタントがその活動に専念できるような環境整備を図ることが、キャリア・コンサルタントとしての活動の満足度を高めることにもつながると考えられる。

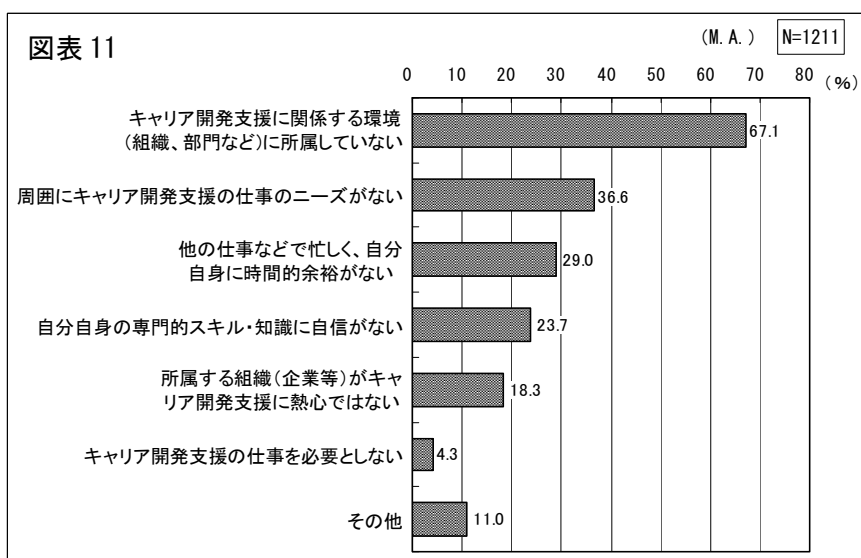
(二) キャリア・コンサルティングを行ううえで課題と感ずること

キャリア・コンサルティングに関する活動を行っている者がキャリア・コンサルタントとして活動するうえで課題であると感じることについては、「キャリア・コンサルタントとしての自分自身の力量が十分でない」(41.7%)という回答が最も多いが、『キャリア・コンサルタント』というものが知られていない」(41.3%)、「相談・支援を行う場所(場所)が整っていない」(38.4%)という回答も同程度あった。

(図表 10)



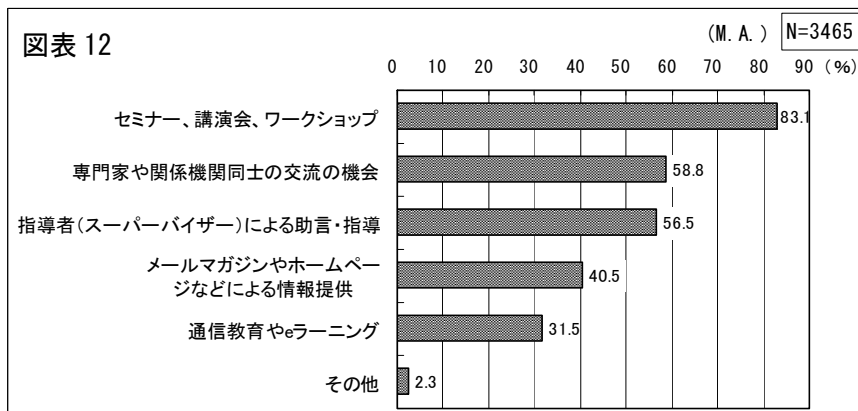
一方、キャリア・コンサルティングに関する活動をしていない者が活動していない理由については、「キャリア開発支援に関係する組織、部門などに所属していない」(67.1%)という回答が最も多く約7割、次いで「周囲にキャリア開発支援の仕事のニーズがない」(36.6%)という回答が約4割あった。(図表 11)



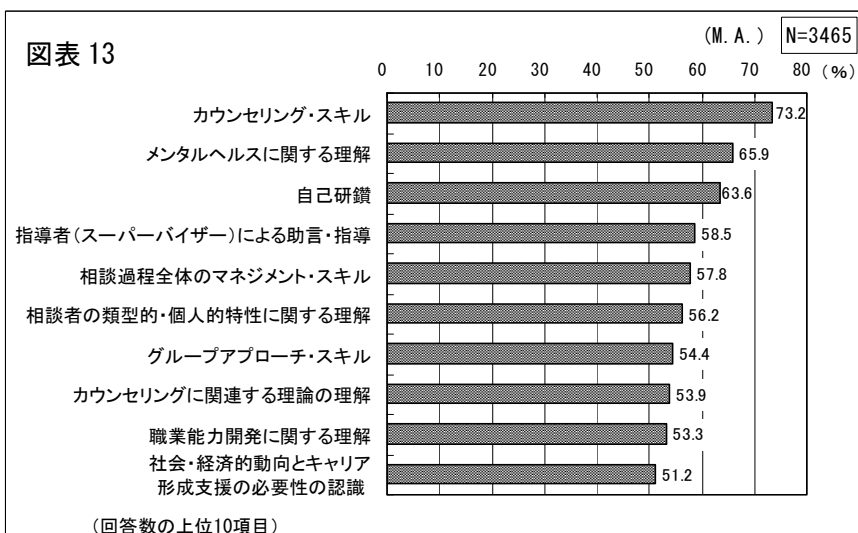
これらの結果から、キャリア・コンサルティングを行ううえで、自分自身の力量の向上のほか、キャリア・コンサルタントの知名度の向上、相談・支援を行う部屋やスペースなど物理的な環境の整備等の対策が求められていることがうかがえる。また、キャリア・コンサルティングに関する活動を行っていない理由として、「キャリア開発支援に関係する部門等に所属していない」、「ニーズがない」という回答が見られることから、キャリア・コンサルタントの力量すなわち実践力の向上を支援することとあわせて、キャリア・コンサルタント資格の知名度の向上や組織内における活用促進といった取り組みが必要であると考えられる。

(ホ) キャリア・コンサルタントに対するフォローアップ

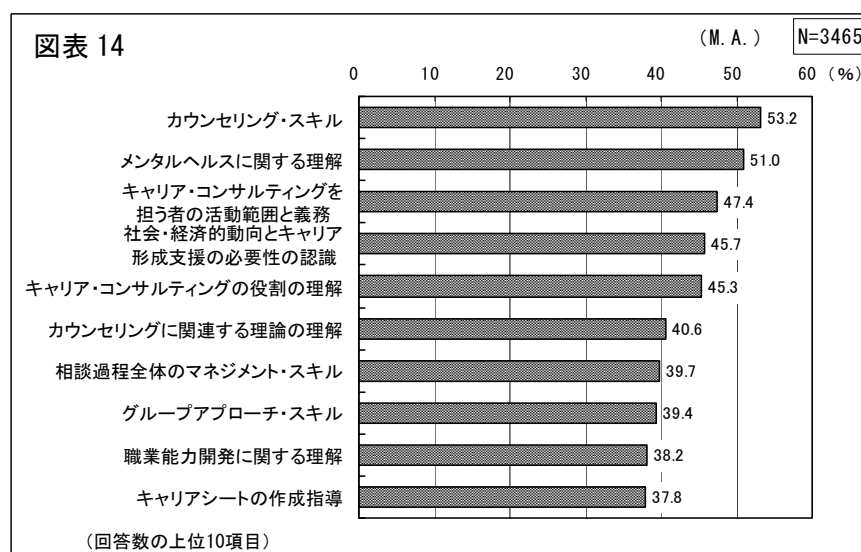
キャリア・コンサルティングに関する学習をするうえで希望するフォローアップのサービスとして、「セミナー、講演会、ワークショップ」(83.1%)という回答が約8割と最も多く、次いで「専門家や関係機関同士の交流の機会」(58.8%)、「指導者(スーパーバイザー)による助言・指導」(56.5%)という回答が約6割あった。(図表12)



今後、さらに学習したい内容としては、「カウンセリング・スキル」(73.2%)、「メンタルヘルスに関する理解」(65.9%)という回答が7割程度と多く、「自己研鑽」(63.6%)、「指導者(スーパーバイザー)による助言・指導」(58.5%)、「相談過程全体のマネジメント・スキル」(57.8%)といった回答も約6割あった。(図表13)



キャリア・コンサルタント養成講座で今後充実させた方がよいと考えられる内容としては、「カウンセリング・スキル」(53.2%)、「メンタルヘルスに関する理解」(51.0%)、「キャリア・コンサルティングを担う者の活動範囲と義務」(47.4%)といった回答が5割程度あった。(図表 14)

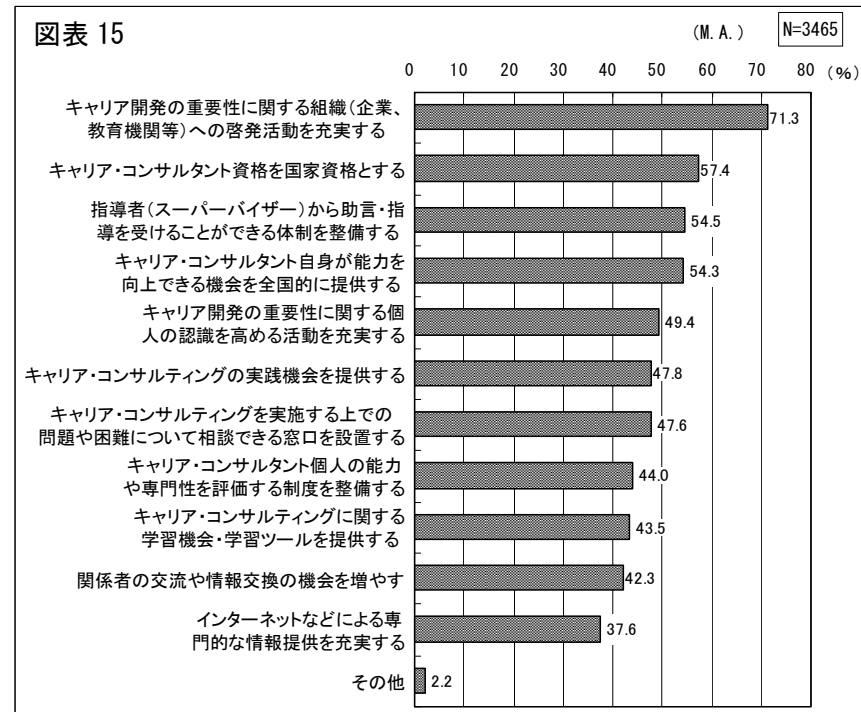


これらの結果から、キャリア・コンサルタント資格取得後のフォローアップとして、セミナー等の学習機会や、専門家や関係機関同士の交流の機会、指導者（スーパーバイザー）による助言・指導の機会が望まれており、学習内容として、カウンセリング・スキルやメンタルヘルスに関することが多く望まれていることがうかがえる。また、カウンセリング・スキルやメンタルヘルスに関することは、キャリア・コンサルタント養成講座においても充実させた方がよいとする回答が多く、資格取得後において、これらに関する自身の知識・スキルの不足を認識した回答者もいる可能性があると考えられる。

今後、こうしたニーズの高い項目について、学習機会の提供等を通じたフォローアップ体制とあわせて、キャリア・コンサルタント養成講座における内容が充実されることが重要であると考えられる。特にニーズの高いカウンセリング・スキルやメンタルヘルスに関することについては、これらの関係機関とキャリア・コンサルタントとの継続的な連携を促進することが望まれる。

(へ) 活動の場や活躍しやすい環境を作るため効果的と思われる対策

キャリア・コンサルタントの活動の場や、キャリア・コンサルタントが活躍しやすい環境を作るために効果的だと思う対策として、「キャリア開発の重要性に関する組織（企業、教育機関等）への啓発活動を充実する」（71.3%）という回答が7割程度と多く、次いで「キャリア・コンサルタント資格を国家資格とする」（57.4%）、「指導者（スーパーバイザー）から助言・指導を受けることができる体制を整備する」（54.5%）、「キャリア・コンサルタント自身が能力を向上できる機会を全国的に提供する」（54.3%）という回答が5割以上あった。（図表 15）



この結果から、キャリア・コンサルタントの活動の場・活躍しやすい環境を作るために、企業・教育機関等の組織に対する啓発活動の推進とあわせて、国家資格化によるキャリア・コンサルタント資格の認知度の向上が効果的であると考えられる者が多いことがうかがえる。また、指導（スーパービジョン）の実施体制や、キャリア・コンサルタント自身が能力を向上できる機会等、キャリア・コンサルタントに対するフォローアップ体制の整備が望まれていると考えられる。

こうしたキャリア・コンサルタント有資格者等の声も踏まえながら、キャリア開発に関する啓発やキャリア・コンサルタント資格の認知度の向上を図るとともに、キャリア・コンサルタントが実践力をさらに向上できるような環境を整備することが必要である。

ハ. 企業における普及等の状況

(イ) キャリア・コンサルタントの導入状況

企業において従業員にキャリア・コンサルティングを実施する人材については、「いない」(90.9%)と回答した企業が約9割を占め、「いる」(7.8%)と回答した企業は1割に満たなかった。

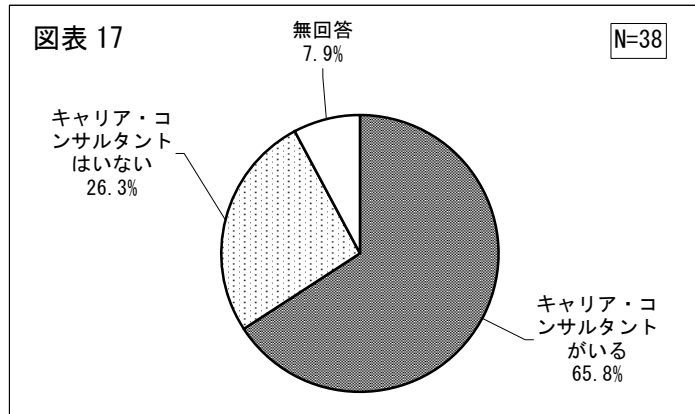
これを従業員規模別にみると、1,001人以上の従業員規模の企業については「いる」(17.8%)という回答が約2割あり、それ以下の規模の企業と比較して多かった。(図表 16)

図表 16

	全 体	い る	い な い	無 回 答
全 体	485 100.0	38 7.8	441 90.9	6 1.2
100人以下	173 100.0	6 3.5	166 96.0	1 0.6
101～1000人	191 100.0	11 5.8	177 92.7	3 1.6
1001人以上	118 100.0	21 17.8	95 80.5	2 1.7

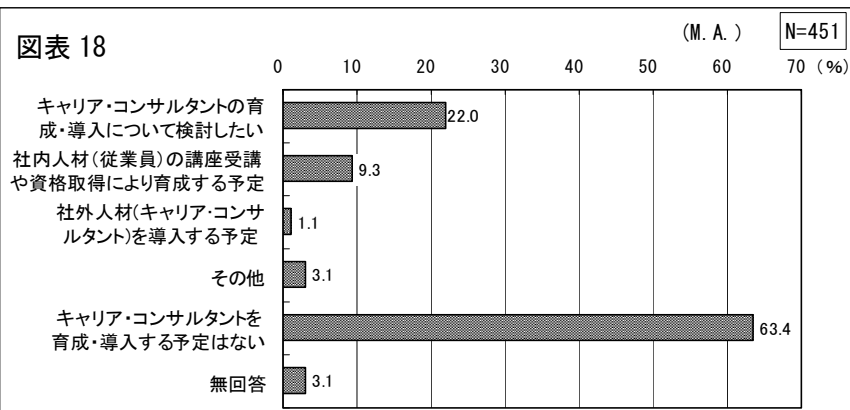
キャリア・コンサルティングを実施する人材がいると回答した企業でみると、資格を有するキャリア・コンサルタントが「いる」(65.8%)と回答した企業が7割近くあった。(図表 17)

図表 17



キャリア・コンサルティングを実施する人材あるいは資格を有するキャリア・コンサルタントがいないと回答した企業について、キャリア・コンサルタントの育成・導入予定をみると、「育成・導入する予定はない」(63.4%)とする企業が約6割ある一方で、「キャリア・コンサルタントの育成・導入について検討したい」(22.0%)とする企業が約2割、「社内人材(従業員)の講座受講や資格取得により育成する予定」(9.3%)とする企業が約1割あり、「社外人材(キャリア・コンサルタント)を導入する予定」(1.1%)とする企業が約2割、「社内人材(従業員)の講座受講や資格取得により育成する予定」(1.1%)とする企業もあった。(図表 18)

図表 18



これを従業員規模別にみると、従業員規模の大きい会社ほど「社内人材を育成する予定」、
「社外人材を導入する予定」または「育成・導入について検討したい」と回答する企業の割合が増加する傾向が見られ、従業員数が1,001人以上の企業についてはこうした回答が4割を超えた。また、それ以下の従業員規模の企業においても、同様の回答が2～3割程度あった。(図表 19)

図表 19

	全 体	をキャ リア・コ ンサル タント 育成・ 導入す る予定 がある 企業	社内人 材（従 業員） の育成 ・導入 する予 定があ る企業	社外人 材（キ ャリア ・コン サルタ ント） の導入 する予 定があ る企業	検討し たい 育成・ 導入 する予 定があ る企業	をキャ リア・コ ンサル タント 育成・ 導入す る予定 はない 企業	そ の 他	無 回 答
全体	451 100.0	137 30.4	42 9.3	5 1.1	99 22.0	286 63.4	14 3.1	14 3.1
100人以下	169 100.0	33 19.5	15 8.9	2 1.2	19 11.2	123 72.8	5 3.0	8 4.7
101～1000人	181 100.0	60 33.1	18 9.9	1 0.6	44 24.3	111 61.3	5 2.8	5 2.8
1001人以上	98 100.0	44 44.9	8 8.2	2 2.0	36 36.7	49 50.0	4 4.1	1 1.0

(M. A)

これらの結果から、キャリア・コンサルティングを実施する人材がいるとした企業は1割以下と少ないが、そのうちの7割近くは資格を有するキャリア・コンサルタントを活用していることがうかがえる。また、キャリア・コンサルティングを実施する人材やキャリア・コンサルタントがいないとした企業でも3割強が「社内人材を育成する予定」、「社外人材を導入する予定」または「育成・導入について検討したい」と回答しており、従業員数が1,001人以上の企業においては4割以上が、それ以下の従業員規模の企業においても2～3割が、キャリア・コンサルタントの育成・導入の取り組みを始めつつあると考えられる。

このように、企業におけるキャリア・コンサルティングの普及については、現時点で必ずしも十分進んでいるとはいえないが、キャリア・コンサルタントの育成・導入に積極的な企業も見られることから、例えば、既にキャリア・コンサルタントを活用している企業における具体的な導入・展開に係る事例の収集・提供や、キャリア・コンサルタントを活用する企業と育成・導入を予定する企業との交流機会の提供等、キャリア・コンサルタントの育成・導入に係る検討や取り組みに資するような施策の充実が望まれる。

また、こういった施策の充実については、今回の調査において「キャリア・コンサルタント等の支援を受けるにあたっての課題等」として回答企業から挙げられた次のような意見に留意して進める必要がある。

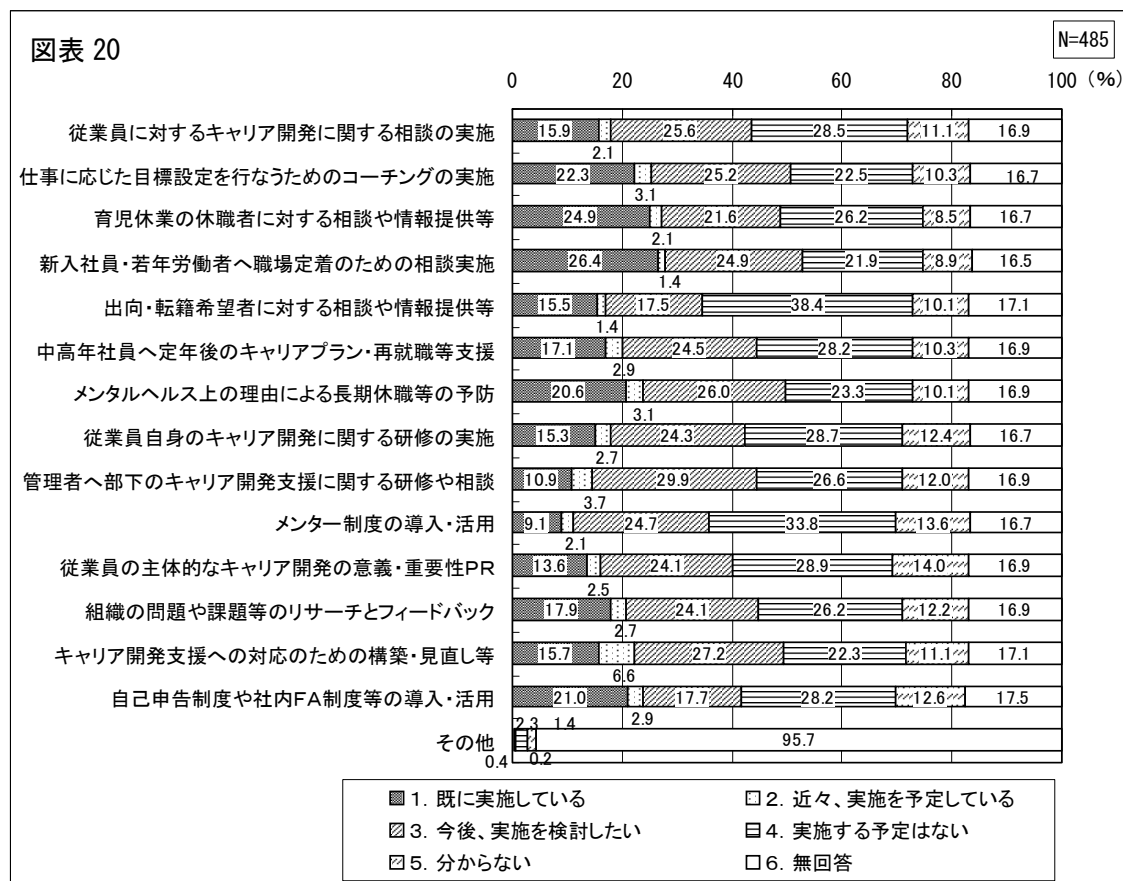
- ・ 相談環境の整備等に関し、費用対効果を明確にする必要がある。
- ・ 経費が捻出できないため、導入するならば今いる人材が資格取得する必要がある。
- ・ キャリア・コンサルタント等の専門家の相談窓口がわからない。
- ・ 現時点ではキャリア・コンサルタントの具体的な役割や必要性がわからないため、より一般的に知名度が高まってから検討したい。
- ・ 資格が様々であるため、どの資格も同じスキルを持っているのか不明である。
- ・ 資格認定団体による資質のばらつきが見られるため、協議会等が主体となり国家資格化

を図って欲しい。

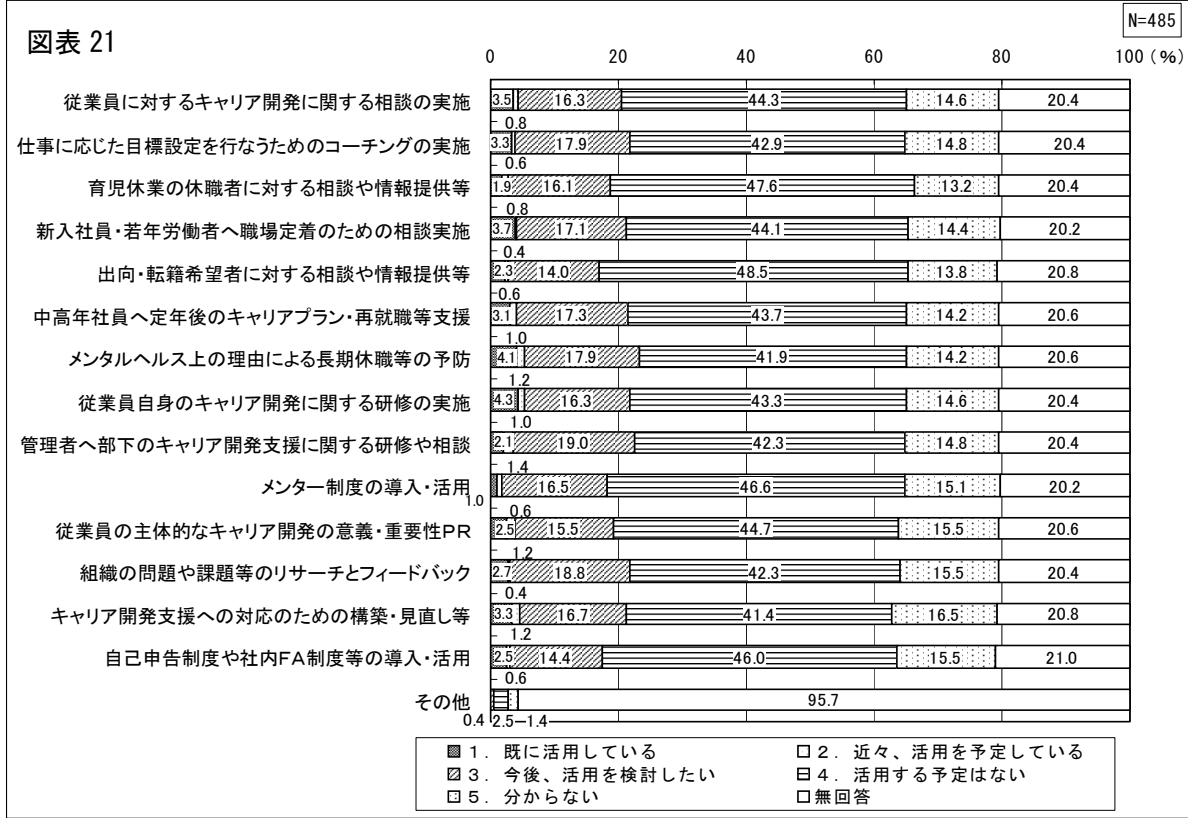
(ロ) 従業員のキャリア開発支援等

企業における従業員のキャリア開発支援等に関する施策の実施状況については、既に実施しているものとして「新入社員・若年労働者へ職場定着のための相談実施」(26.4%)という回答が最も多く、次いで「育児休業の休職者に対する相談や情報提供等」(24.9%)、「仕事に応じた目標設定を行うためのコーチングの実施」(22.3%)という回答の順であった。

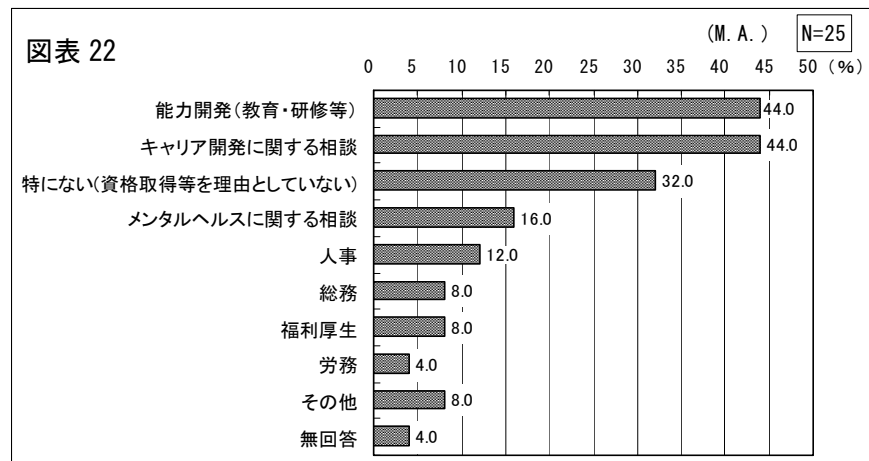
また、実施を検討したいとする回答が全ての項目で約2～3割あった。(図表 20)



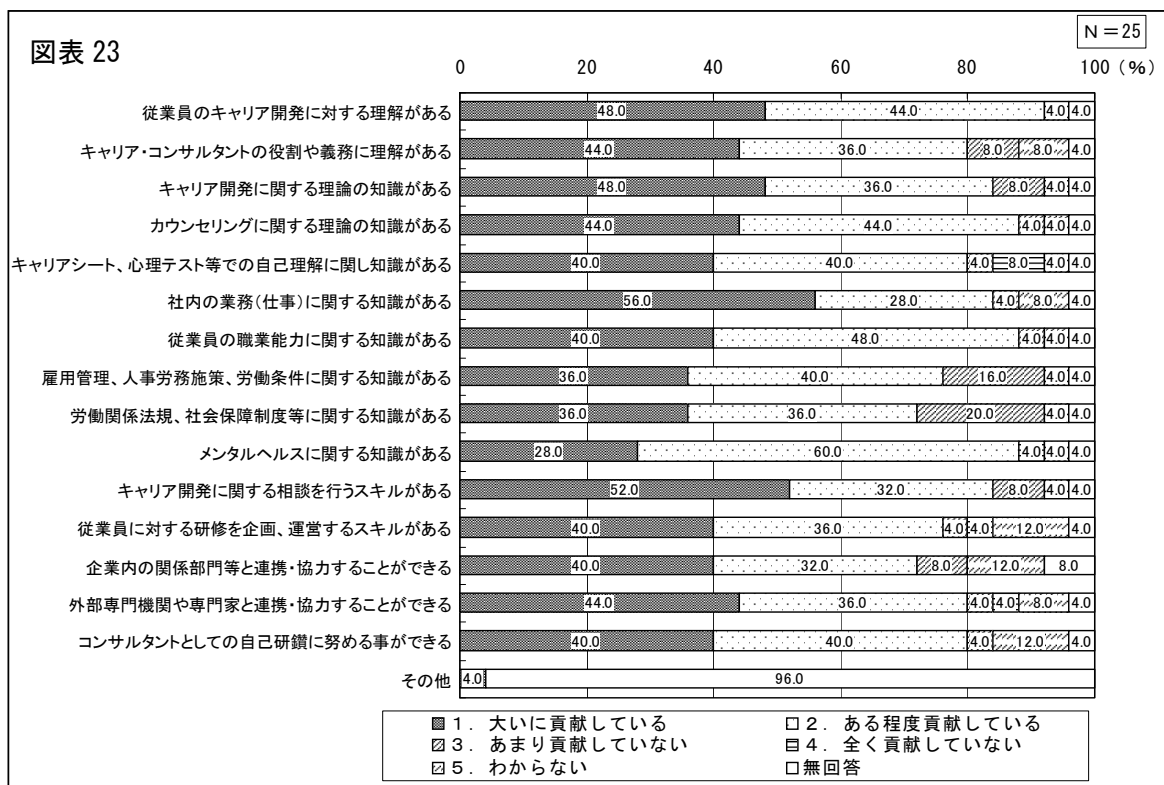
一方で、従業員のキャリア開発支援等に関する施策について、資格を有するキャリア・コンサルタントの活用状況をみると、どの施策についても既に活用しているまたは近々活用を予定しているとする回答は少ないが、「管理者に対する部下のキャリア開発支援に関する研修や相談の実施」(19.0%)、「相談等を通じて把握した組織の問題や課題等のリサーチとフィードバック」(18.8%)、「仕事に応じた目標設定を行うためのコーチングの実施」(17.9%)、「メンタルヘルス上の理由による長期休職等の予防」(17.9%)といった施策については、キャリア・コンサルタントの活用を検討したいとする回答が2割程度あった。(図表 21)



資格を有するキャリア・コンサルタントがいると回答した企業について、キャリア・コンサルタントであることを理由に担当させている業務をみると、「能力開発（教育・研修等）」（44.0%）と「キャリア開発に関する相談」（44.0%）という回答が最も多く、次いで、「特にない（資格取得等を理由としていない）」（32.0%）、「メンタルヘルスに関する相談」（16.0%）という回答の順であった。（図表 22）



資格を有するキャリア・コンサルタントがいると回答した企業について、キャリア・コンサルタントの能力ごとに自社の業務への貢献度に関する回答をみると、どの項目についても「大いに貢献している」と「ある程度貢献している」とを合わせると貢献しているという回答が7割を超えており、特に、「従業員のキャリア開発に対する理解がある」、「カウンセリングに関する理論の知識がある」、「従業員の職業能力開発に関する知識がある」、「メンタルヘルスに関する知識がある」といった項目については、そうした回答が約9割あった。（図表 23）



これらの結果から、従業員のキャリア開発支援等に関する施策について、既に実施している企業やキャリア・コンサルタントを活用している企業は依然として少ないことがうかがえるが、これらの実施について検討したいとする企業も2～3割程度あることから、既にキャリア・コンサルタントを活用している企業におけるキャリア・コンサルタントの活用状況・業務内容や、キャリア・コンサルタントが有する能力の企業の業務に対する貢献への評価等について、従業員のキャリア開発支援等でキャリア・コンサルタントの活用を検討したいとする施策の内容を踏まえながら、さらに周知を図ることが望まれる。

二. 教育機関における普及等の状況

(イ) キャリア・コンサルタントの活用等

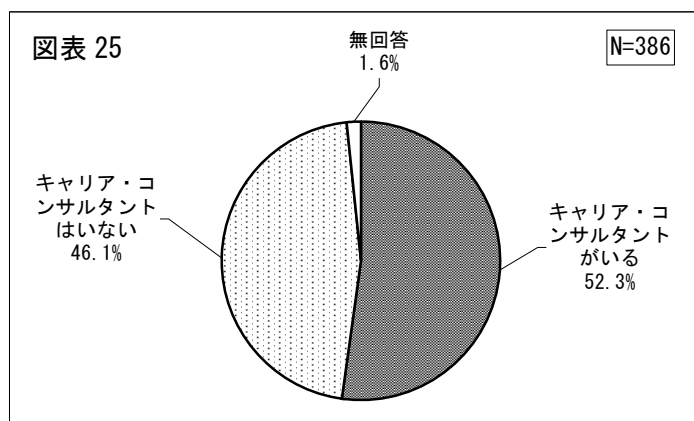
教育機関において学生に対してキャリア・コンサルティングを実施する人材については、「いる」(56.9%)と回答した教育機関が約6割程度あり、「いない」(42.5%)と回答した教育機関より多かった。

これを大学、短期大学、高等専門学校別にみると、大学及び短期大学については「いる」という回答が5割以上あったが、高等専門学校は4割弱であった。国公立別にみると、私立については「いる」(60.2%)という回答が他と比較して多かった。(図表 24)

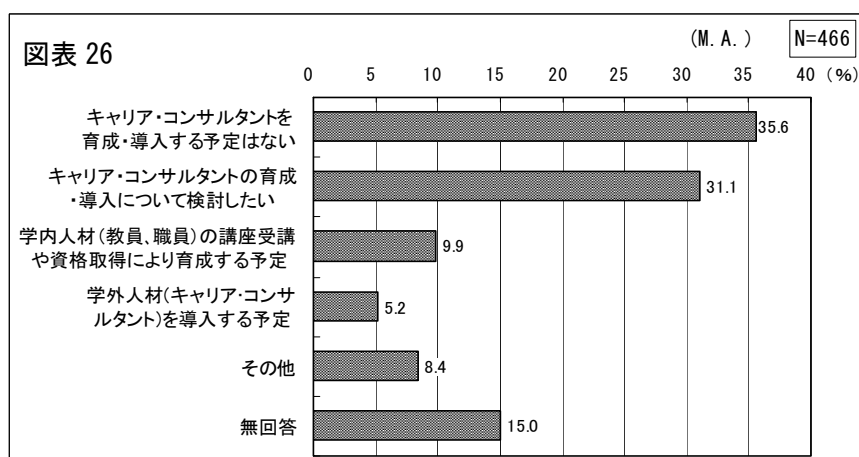
図表 24

	全 体	い る	い な い	無 回 答
全 体	678 100.0	386 56.9	288 42.5	4 0.6
大学	441 100.0	268 60.8	170 38.5	3 0.7
短期大学	192 100.0	101 52.6	90 46.9	1 0.5
高等専門学校	45 100.0	17 37.8	28 62.2	— —
国立	96 100.0	49 51.0	46 47.9	1 1.0
公立	76 100.0	32 42.1	44 57.9	— —
私立	502 100.0	302 60.2	197 39.2	3 0.6
その他	4 100.0	3 75.0	1 25.0	— —

キャリア・コンサルティングを実施する人材がいると回答した教育機関でみると、資格を有するキャリア・コンサルタントが「いる」(52.3%)という回答が5割を超えた。(図表 25)



キャリア・コンサルティングを実施する人材あるいは資格を有するキャリア・コンサルタントがいないと回答した教育機関について、キャリア・コンサルタントの育成・導入予定をみると、「育成・導入する予定はない」(35.6%)という回答が4割弱ある一方、「キャリア・コンサルタントの育成・導入について検討したい」(31.1%)という回答が約3割、「学内人材(教員、職員)の講座受講や資格取得により育成する予定」(9.9%)という回答が1割弱あった。(図表 26)



これらの結果から、キャリア・コンサルティングを実施する人材がいるとした教育機関は5割を超えており、そのうち5割強がキャリア・コンサルタントを活用していることがうかがえる。また、キャリア・コンサルティングを実施する人材やキャリア・コンサルタントがいないとした教育機関においても、「学内人材を育成する予定」、「学外人材を導入する予定」または「育成・導入を検討したい」とする回答も相当数見られることから、教育機関におけるキャリア・コンサルタントの活用について理解が進みつつあると考えられる。

一方で、キャリア・コンサルティングを実施する人材がいる教育機関において、キャリア・コンサルタントがいるとする回答が約5割であることは、逆に言えば、キャリア・コンサルティングを実施している教育機関の約半数はキャリア・コンサルタントがいないことを示すものであり、実際のキャリア・コンサルタントの活用については十分進んでいるといえない。

また、キャリア・コンサルティングを実施する人材がいるとした教育機関については、大学・短期大学・高等専門学校の別や、国立・公立・私立の別にも差が見られるところであり、キャリア・コンサルティングに関する取り組みが進んでいない教育機関に対して、さらに重点的に普及促進を図ることが望まれる。

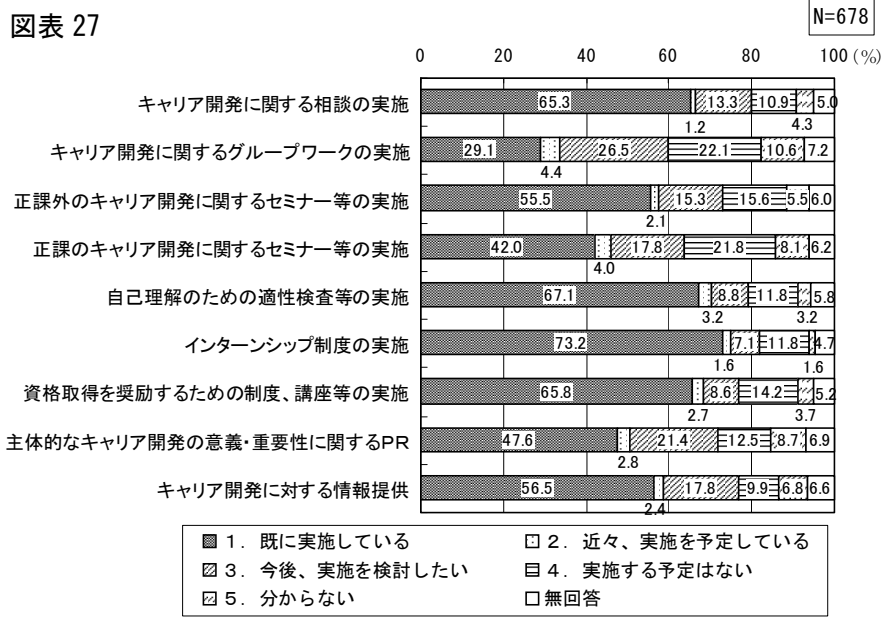
なお、教育機関における普及促進については、今回の調査において「キャリア・コンサルタント等の支援を受けるにあたっての課題等」として回答教育機関から挙げられた次のような意見にも留意する必要がある。

- ・ 予算の確保が難しく、学内におけるキャリア支援の重要性をアピールして全学を挙げて取り組む必要がある。
- ・ キャリア・コンサルタントの配置については、単純なキャリア支援だけでなく、その大学のことを理解したうえでの支援が必要である。
- ・ 現在の就職支援スタッフをキャリア・コンサルタントとして養成し、就職支援部門を強化したい。
- ・ 現在の就職センターの位置付け等を含めて見直しが必要である。
- ・ キャリア・コンサルタントのスキル等のばらつきを懸念している。一定資格（国家資格）として認定されることが先決である。
- ・ キャリア・コンサルタントの資格や経験によりスキルのレベルに大きな差があるため、一定のガイドラインの下で全体の資格の一元化が必要である。

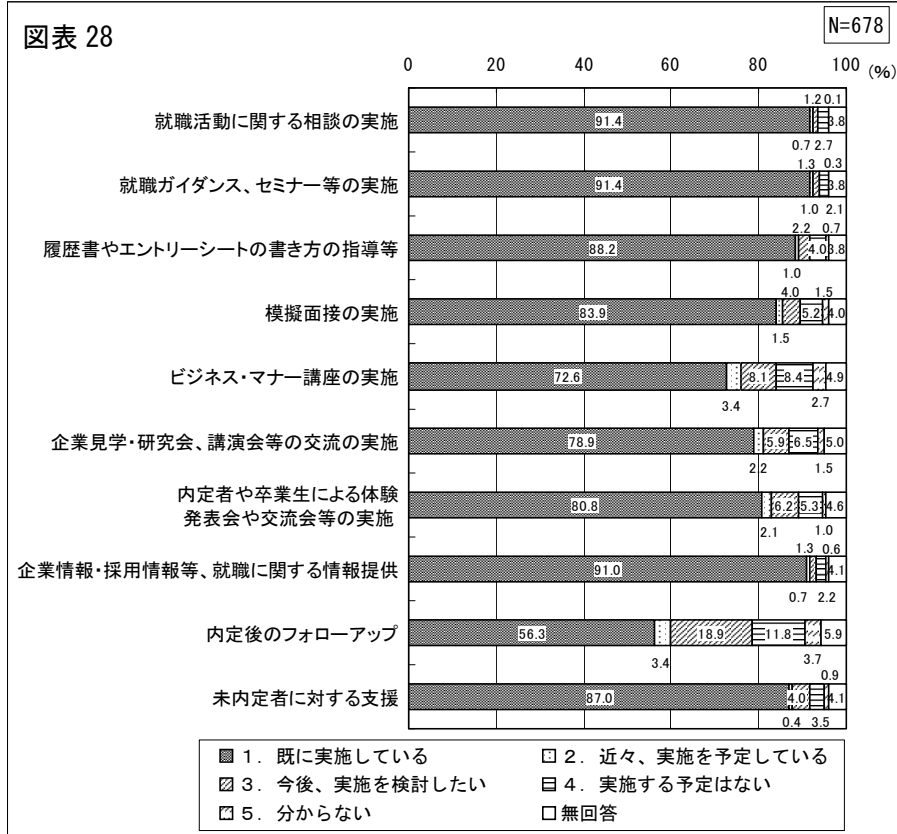
（ロ）学生のキャリア開発支援等

教育機関における学生のキャリア開発支援等に関する施策の実施状況については、既に実施しているものとして、「インターンシップ制度の実施」（73.2%）という回答が7割強と最も多く、次いで「自己理解のための適性検査等の実施」（67.1%）、「資格取得を奨励するための制度、講座等の実施」（65.8%）、「キャリア開発に関する相談の実施」（65.3%）という回答も約7割あった。

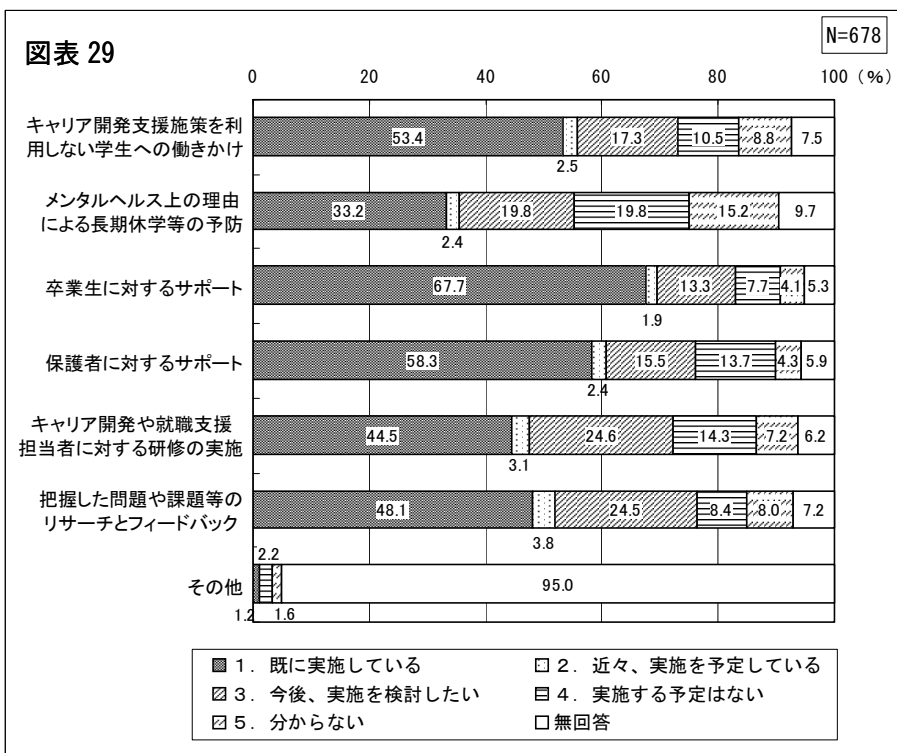
一方で、「キャリア開発に関するグループワークの実施」（29.1%）や「正課のキャリア開発に関するセミナー等の実施」（42.0%）については、実施しているという回答が他と比較して少なかった。（図表27）



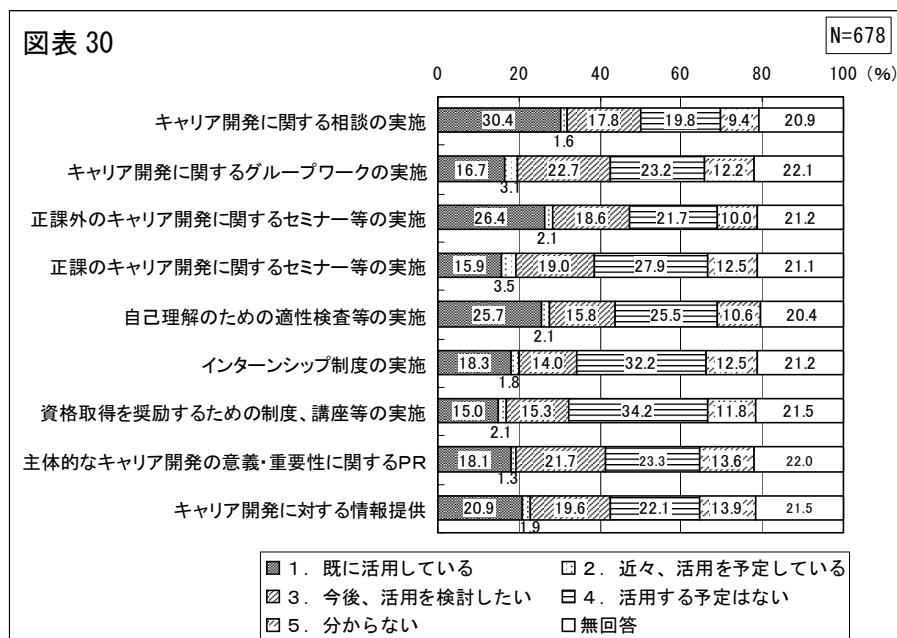
具体的な就職支援関連の施策の実施状況について既に実施しているものと、「就職活動に関する相談の実施」(91.4%)、「就職ガイダンス、セミナー等の実施」(91.4%)という回答が9割を超え、また、他の施策についてもほぼ全てで既に実施しているという回答が8割から9割程度あった。(図表 28)



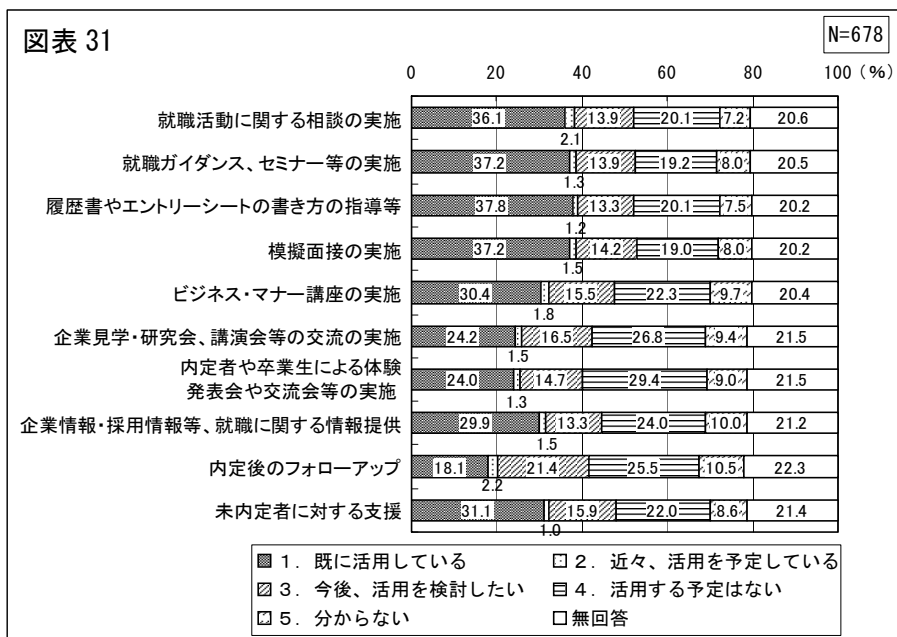
学生のキャリア開発支援等に関する上記以外の施策の実施状況について既に実施しているものと、「卒業生に対するサポート（就職、転職、仕事上の相談等）」(67.7%)という回答が最も多く約7割、次いで「保護者に対するサポート（情報提供、相談、講演会等）」(58.3%)、「キャリア開発支援施策を利用しない学生への働きかけ」(53.4%)という回答が5割強あった。(図表 29)



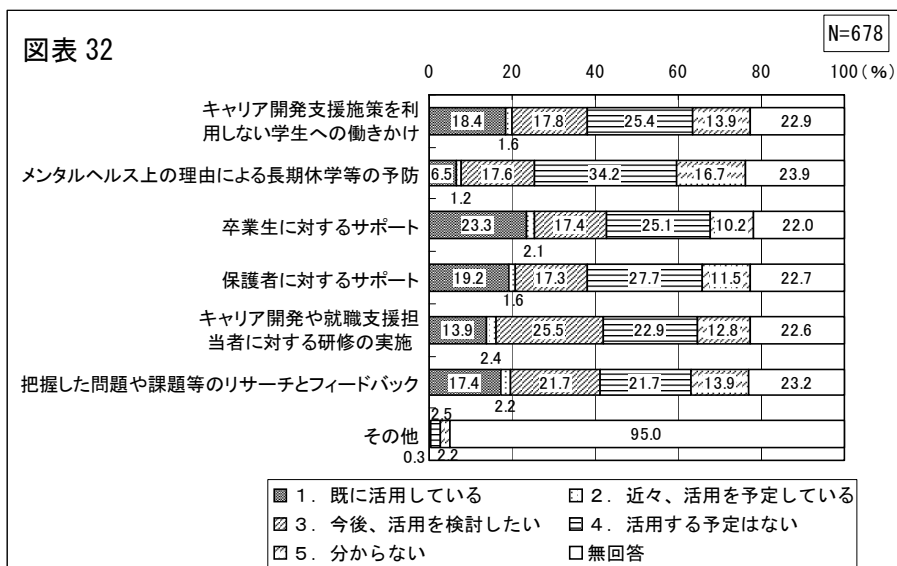
以上と同様の施策について、資格を有するキャリア・コンサルタントの活用状況をみると、既に活用しているものとして、「キャリア開発に関する相談の実施」(30.4%)という回答が約3割、次いで、「正課外のキャリア開発に関するセミナー等の実施」(26.4%)、「自己理解のための適性検査等の実施」(25.7%)という回答が3割弱あった。また、今後活用を検討したいものとして、「キャリア開発に関するグループワークの実施」(22.7%)、「主体的なキャリア開発の意義・重要性に関するPR」(22.7%)、「キャリア開発に関する情報提供」(21.7%)、「キャリア開発に関する情報提供」(21.7%)といった回答が2割程度あった。(図表30)



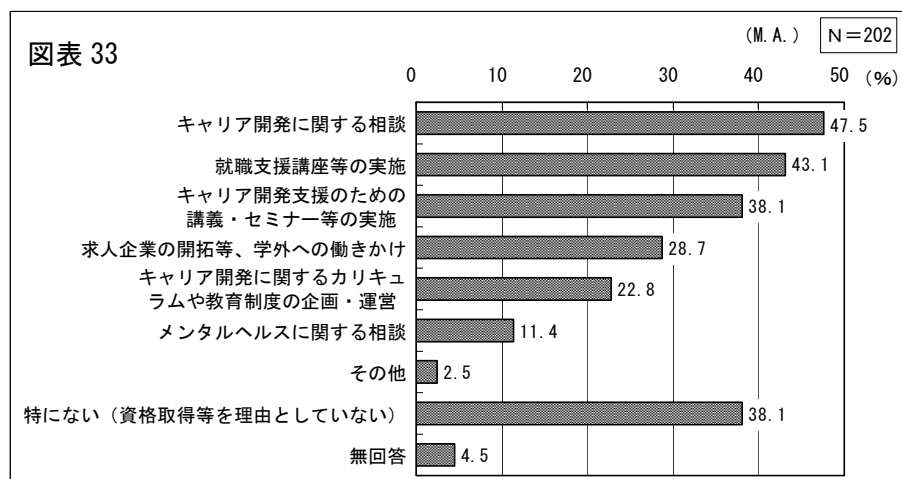
就職支援関連の施策においては、キャリア・コンサルタントを既に活用しているものとして、「履歴書やエントリーシートの書き方の指導等」(37.8%)、「就職ガイダンス、セミナー等の実施」(37.2%)、「模擬面接の実施」(37.2%)、「就職活動に関する相談の実施」(36.1%)という回答が4割弱あった。今後活用を検討したいものとしては、「内定後のフォローアップ」(21.4%)、「企業見学、企業研究会、職業人による講演会等の外部交流の実施」(16.5%)、「未内定者に対する支援」(15.9%)という回答が2割程度あった。(図表31)



学生のキャリア開発支援等に関する上記以外の施策におけるキャリア・コンサルタントの活用状況については、キャリア・コンサルタントを既に活用しているものとして、「卒業生に対するサポート」(23.3%)、「保護者に対するサポート」(19.2%)、「キャリア開発支援施策を利用しない学生への働きかけ」(18.4%)という回答が2割程度あった。今後活用を検討したいものとしては、「キャリア開発や就職の支援担当者に対する研修の実施」(25.5%)、「相談等を通じて把握した問題や課題等のリサーチとフィードバック」(21.7%)という回答が2割強あった。(図表 32)

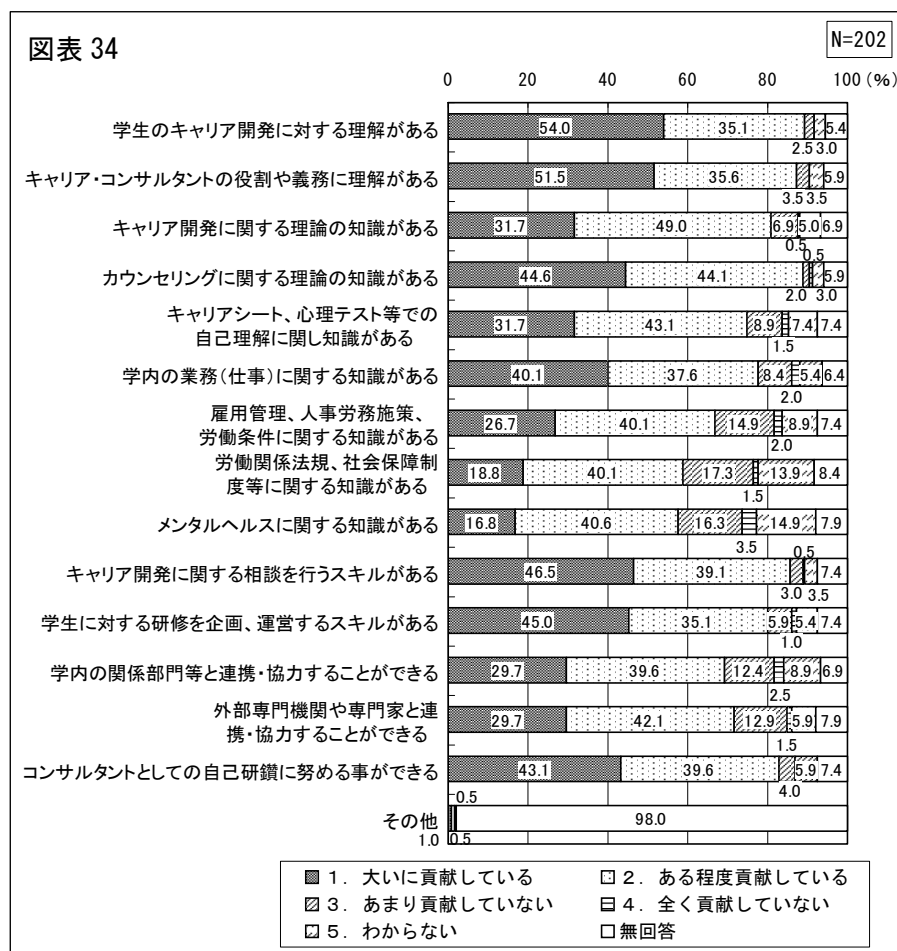


資格を有するキャリア・コンサルタントがいると回答した教育機関について、キャリア・コンサルタントであることを理由に担当させている業務をみると、「キャリア開発に関する相談」(47.5%)という回答が約5割、「就職支援講座等の実施」(43.1%)、「キャリア開発支援のための講義・セミナー等の実施」(38.1%)という回答が約4割ある一方で、「特にない(資格取得等を理由としていない)」(38.1%)という回答も約4割あった。(図表 33)



資格を有するキャリア・コンサルタントがいると回答した教育機関について、キャリア・コンサルタントの能力ごとに自機関の業務への貢献度に関する回答をみると、どの項目についても「大いに貢献している」と「ある程度貢献している」とをあわせると貢献しているという回答が約6割以上あり、特に、「学生のキャリア開発に対する理解がある」、「カウンセリングに関する理論の知識がある」、「キャリア・コンサルタントの役割や義務に対する理解がある」といった項目については、そうした回答が約9割あった。ただし、「メンタルヘルスに関する知識がある」、「労働関係法規、社会保障制度等に関する知識がある」という項目につ

いては、貢献しているという回答が約6割程度であった。(図表34)



これらの結果から、学生のキャリア開発支援等に関する施策を実施している教育機関は多く、特に具体的な就職支援関連の施策については総じて実施されていると考えられる。

一方で、こうした施策におけるキャリア・コンサルタントの活用については、「既に活用している」とする回答は2～4割程度であり、未だ活用が十分進んでいるとはいえない。しかし、「活用を予定している」または「活用を検討したい」とする回答も概ね2～3割程度あることから、今後、教育機関における学生のキャリア開発支援においてキャリア・コンサルタントの活用がさらに進むことが期待される。

このような中で、キャリア・コンサルタントの活用を検討したい施策として約2割強の教育機関が挙げているのは、「キャリア開発に関するグループワークの実施」や「主体的なキャリア開発の意義・重要性に関するPR」、「内定後のフォローアップ」、「キャリア開発や就職の支援担当者に対する研修の実施」等であり、こうした施策の実施に関する能力等も含め、キャリア・コンサルタントの専門性の向上を図る必要がある。

また、教育機関におけるキャリア・コンサルタントの実際の活用状況は必ずしも十分ではないものの、既に活用している教育機関における業務へのキャリア・コンサルタントの貢献に対する評価は総じて高いことから、こうした成果等についてさらに周知を図ることが重要であろう。

なお、教育機関におけるキャリアに関する相談内容については、就職活動の進め方、面接の受け方、履歴書の書き方等といった就職関連のニーズが高い傾向が見られるが、「キャリア」

という言葉が持つ幅広い意味や、大学等教育機関本来の役割との関係も踏まえたうえで、今後、キャリア・コンサルタントの活用を検討したいとする施策を考慮しながら、キャリア・コンサルタント自身がその専門性の向上を図ることができ、キャリア・コンサルティングのさらなる普及促進を図ることができるような環境整備が必要であろう。

ホ. 民間需給調整機関における普及等の状況

民間需給調整機関においては、キャリア・コンサルティングあるいはキャリア・コンサルタントを活用して企業イメージを高めようとする傾向に加えて、キャリア・コンサルティングを事業運営上の基本に据えようという流れが確実に見られるところであり、キャリア・コンサルタントの活用が総じて進んできていると考えられる。

特に再就職支援会社においてキャリア・コンサルタントの活用が進んでおり、キャリアに関する個別相談への対応のほか、再就職に関連する講座・セミナーの講師、企業側への働きかけとして求人条件の明確化等のコンサルティングなど、担当業務とキャリア・コンサルタントに必要な能力要件とが関連している。

一方で、人材紹介会社や人材派遣会社においては必ずしもキャリア・コンサルタントの活用が進んでいないが、派遣労働者等から職場での人間関係の悩みを受けることや、登録時に将来への不安に関する相談などを受ける場合があり、カウンセリング・スキルの習得が効果的だと認識されている。

こうした状況においては、キャリア・コンサルタントの活用が進んでいる再就職支援会社におけるさらなる活用促進やそれに応じたキャリア・コンサルタントの専門性の向上を図ることはもとより、転職希望者や派遣労働者等の持続的な職業キャリア形成を支援する観点から、人材紹介会社や人材派遣会社におけるキャリア・コンサルティング機能の強化を促進することが重要であろう。

再就職支援会社については、事業の性格上、現在の経済情勢下においては事業の縮小が必要な状況にあり、また、利用者の多くが中高年齢者であることとの関係から、キャリア・コンサルタントについても高年齢者層が多く、契約社員としての形態が多い状況が見られる。

しかしながら、人材紹介会社や人材派遣会社においては、クライアントに若い年代の転職希望者や派遣労働者等も多く、これに対し若い年代のキャリア・コンサルタントの対応を求められるケースも見られる。

こういった多様なクライアントのニーズに応えていくためには、キャリア・コンサルタントの年代構成の特長を考慮しつつ育成支援策を講じていく必要があり、特に若い年代のキャリア・コンサルタントの育成や活動を支援するような環境整備が重要であると考えられる。

また、今回ヒアリングを行った多くの民間需給調整機関から、キャリア・コンサルタントの養成機関ごとに講座の内容や考え方等に差があり、このばらつきを少なくし、統一化できる部分は揃えてほしいとの声があった。こうした養成講座や資格の内容等の統一化の視点も今後の重要な課題であろう。

3. 実務研修制度の試行実施

(1) 試行実施の背景・経緯等

キャリア・コンサルティングは、個々人の主体的なキャリア形成を支援するインフラストラクチャーとして重要であるが、このインフラストラクチャーを普及し、機能させるためには、これを担うキャリア・コンサルタントの資質・能力の水準を確保することが必要である。

一方で、キャリア・コンサルタントの資格を取得したものの、実践の場が確保できないためにキャリア・コンサルタントとしての経験が積めない者や、指導者からの指導（スーパービジョン）を通じて自己の力量を把握し、能力を高める機会がない者も多く見受けられる。

また、『キャリア・コンサルティング研究会』報告書（キャリア・コンサルタントの資質確保体制の整備に係る調査研究）」において、キャリア・コンサルタントの資質確保体制の整備に関連し、実際にクライアントと向かい合って実践経験を重ねる実務研修が不可欠であり、実地訓練（インターンシップ）と指導（スーパービジョン）とを組み合わせる実施することが有効と考えられると指摘されている。

このため、研究会及びその分科会である体制整備委員会において、資格取得後間もないキャリア・コンサルタントに対し実地訓練（インターンシップ）と指導（スーパービジョン）を組み合わせた実践的な研修の機会を提供する「実務研修事業」と、この「実務研修事業」に必要な指導者に対する研修を実施する「指導者養成事業」からなる「試行的実務研修制度」について、その制度設計や事業内容のあり方等を検討した。

これを受けて、厚生労働省の委託により、協議会が同制度を試行的に一連のものとして運営し、キャリア・コンサルタントの個別及び全体の資質向上を図るとともに、関係者に対するアンケート等により制度運営に係る成果や課題等を把握した。

さらに、この試行の結果等を踏まえて、研究会及び体制整備委員会において、制度運営における今後の課題等について検討を行うこととした。

(2) 実務研修事業の試行実施

今回試行的に運営した実務研修事業は、資格取得後間もなく実践経験の少ないキャリア・コンサルタント（以下「研修生」という。）に対し、実際にクライアントと向かい合ってキャリア・コンサルティングを実施する訓練（以下「実践演習」という。）と、実務研修事業における指導者（以下「指導者」という。）による指導（スーパービジョン）を組み合わせた実践的な研修の機会を提供するものである。

また、実践経験の少ないキャリア・コンサルタントが、一足飛びに実際のクライアントと向かい合うのではなく、それに向けた事前の研修や、キャリア・コンサルタント同士のロールプレイ、指導者が実施するキャリア・コンサルティングへの陪席等を組み合わせた一連の研修（以下「実践的研修」という。）として実施した。

今回試行的に運営した実務研修事業の概要、試行実施の結果及びこれを踏まえた今後の課題等は以下のとおりである。

イ. 実務研修事業の概要

(イ) 研修生

実践的研修の研修生は、原則として次に掲げる全ての条件に該当する者とし、協議会会員機関等からの推薦を受け、149名が今回の実践的研修の研修生として参加した。

- ① キャリア・コンサルタントの資格を有する者（社団法人日本経済団体連合会による修了認定試験の合格者及び独立行政法人雇用・能力開発機構による養成講座の修了者を含む。以下同様。）
- ② キャリア・コンサルタント資格取得後2年を経過しない者
- ③ キャリア・コンサルティングの実践経験が少ない者で、実践経験を積む機会を希望する者

(ロ) 指導者

実践的研修の指導者については、原則として次に掲げる全ての条件に該当する者として協議会会員機関等から推薦を受けた45名に対し、事前に個別の面談を実施し、実践的研修への参加可能性等を勘案して37名を選定した。

- ① キャリア・コンサルタントの資格を有する者
- ② キャリア・コンサルティングの実践経験を2年以上有する者
- ③ 他のキャリア・コンサルタントに対する指導（スーパービジョン）を行うことができる者（キャリア・コンサルティングに関するスーパービジョンを受けた経験及びスーパービジョン実施経験のある者が望ましい。）
- ④ ケース記録の作成指導ができる者（作成指導経験のある者が望ましい。）

なお、指導者候補に対する個別の面談においては、事前に提出されたキャリア・コンサルタントとしての実践経歴、学習歴及び指導（スーパービジョン）の実績等を含む経歴書の内容等を踏まえながら、知識・技法の習熟度や経験、指導者としての資質・能力・経験等を確認した。

また、実践的研修の実施に先立ち、指導者に対し、実践的研修の具体的な実施手順や、スーパービジョンの進め方、記録の作成・指導方法等について、2日間の「指導者事前研修」を実施した。「指導者事前研修」の概要等については、後述の「(3) 指導者養成事業の試行実施」を参照されたい。

(ハ) 実践演習の場

実践的研修における実践演習の場については、民間企業、労働組合、大学等の教育機関、若年者支援機関等の協力機関から提供を受けた。

また、これら機関の協力により、クライアントの募集や、指導者、研修生等との日程調整、キャリア・コンサルティングを実施する会場の調整等を行った。

なお、実践演習の場の提供にあたっては、場ごとの個別の事情を踏まえながら、協力機関、指導者及び研修生のそれぞれの責任範囲やリファール先等について事前に調整のうえ、関係者の十分な理解を得ることに留意した。

実践演習の場ごとで、対象とした主なクライアント像は下表のとおりである。

「実践演習」の場	主なクライアント像
企業、労働組合	従業員、労働組合職員
教育機関	学生、職員
若年者支援機関	若年者
その他(協議会会員機関等)	一般来談者、キャリア・コンサルタント等

(二) 実践的研修の構成等

実践的研修は、協力機関の所在地や実践演習の場におけるクライアント像と、指導者及び研修生の活動領域・活動地域とを考慮しながら、原則として指導者1名につき研修生5名の班を編成し、班を単位として以下の構成により実施することを基本とした。

第1回	オリエンテーション及び相互相談演習
第2回	第1回の相互相談演習のスーパービジョン及び実践演習Ⅰ
第3回	第2回の実践演習Ⅰのスーパービジョン及び実践演習Ⅱ
第4回	第3回の実践演習Ⅱのスーパービジョン及び実践演習Ⅲ
第5回	第4回の実践演習Ⅲのスーパービジョン及び実践演習Ⅳ
第6回	第5回の実践演習Ⅳのスーパービジョン
第7回	総括

実践的研修の第1回においては、研修全体の「オリエンテーション」として、実践的研修のアウトラインの説明、自己紹介、研修生の心構えのほか、スーパービジョンの受け方と研修記録の書き方に関する集合研修を実施した。また、指導者の同席による指導の下、2名の研修生が相互にキャリア・コンサルタント及びクライアントの役割を実践する「相互相談演習」を実施した。第1回の具体的なプログラム及び参加者数等は、参考資料3-1のとおりである。

第2回から第5回における「実践演習Ⅰ～Ⅳ」については、研修生の能力等に応じた指導者の見立ての下、研修生ごとに次の①～④のいずれかの方法で実施した。

① 「相互相談演習」

実践的研修の第1回と同様、指導者の同席による指導の下、2名の研修生が相互にキャリア・コンサルタント及びクライアントの役割を実践する。

② 「陪席訓練」

指導者が行うキャリア・コンサルティングに研修生が陪席する。

③ 指導者の同席による「実地訓練」

指導者の同席を受けて、研修生が実際にクライアントに対しキャリア・コンサルティングを行う。

④ 指導者が同席しない「実地訓練」

指導者の同席を受けず、研修生が実際にクライアントに対しキャリア・コンサルティングを行うもので、研修生の経験・能力等に応じ例外的に実施する。

第2回から第6回における「スーパービジョン」については、研修生自らが、前回の演習におけるケース（キャリア・コンサルティングの内容等）を記録した研修記録を作成し、それを基に指導者が研修生に対して個別に指導（スーパービジョン）を行った。

なお、前回の演習が「相互相談演習」の場合は自らがキャリア・コンサルタントの役割となった内容について、前回の演習が「陪席訓練」の場合は指導者が行ったキャリア・コンサルティングの内容について、研修生が研修記録を作成したうえで、指導者とともに振り返りを行った。

第7回における「総括」は、実践的研修全体の締めくくりとして、研修生の自己評価とグループでの振り返り、今後に向けての決意表明等、研修を通じた成果及び課題等を含めた内容で、班ごとの集合研修形式（3時間程度）で実施した。

ロ. 試行実施の結果

（イ）実践演習の方法ごとの実施結果

実践的研修の第2回から第5回は、指導者の見立ての下、研修生ごとの成長段階等に応じて、「相互相談演習」、「陪席訓練」、「実地訓練（指導者の同席あり）」、「実地訓練（指導者の同席なし）」のいずれかの方法により実施した。

これらの方法別に実施回数をまとめたものが下表である。

方法	第2回		第3回		第4回		第5回		計	
相互相談演習	117	79%	42	29%	9	7%	4	3%	172	31%
陪席訓練	9	6%	48	33%	12	9%	2	2%	71	13%
実地訓練(指導者同席有)	20	14%	53	36%	94	68%	79	62%	246	44%
実地訓練(指導者同席無)	2	1%	4	3%	24	17%	43	34%	73	13%
計	148	100%	147	100%	139	100%	128	100%	562	100%

（ロ）実践演習の場ごとの実施結果

実践的研修の第2回から第5回において実施した実践演習のうち、「陪席訓練」及び「実地訓練」については、民間企業、労働組合、大学等の教育機関、若年者支援機関等から場の提供やクライアント募集等の協力を受けて実施した。

これらの場別に実施回数をまとめたものが次表である。

場（主なクライアント）	第2回		第3回		第4回		第5回		計	
企業、労働組合（従業員、労働組合職員）	10	32%	22	21%	25	19%	19	15%	76	20%
教育機関（学生、職員）	1	3%	12	11%	21	16%	17	14%	51	13%
若年者支援機関（若年者）	1	3%	2	2%	13	10%	17	14%	33	9%
その他（一般来談者、キャリア・コンサルタント等）	19	61%	69	66%	71	55%	71	57%	230	59%
計	31	100%	105	100%	130	100%	124	100%	390	100%

（ハ）アンケート結果

今後の実務研修制度の運営等の参考とするため、今回の試行に参加した研修生と指導者、また、場を提供した協力機関、研修生等のキャリア・コンサルティングを受けたクライアントに対しアンケートを実施した。

それぞれのアンケート結果の要旨は、参考資料3－2のとおりである。

（二）研修生の技法等の評価

今回実施した実践的研修の全体の効果を測るため、研修の初回と最終回の計2回、研修生のキャリア・コンサルティングに関する技法等の水準について、指導者の見立てにより、「態度・適性」、「傾聴と心理的な親和関係の形成」、「自己理解への支援」、「主訴・問題の把握」、「研修記録の作成」、「スーパービジョンに対する理解」等の項目と、「総合評価」について評価を行った。

この指導者の評価の結果、研修生全体の平均でみると、全ての項目において評価が上昇した。

ハ. 実務研修事業に係る今後の課題等

今回試行的に実施した実践的研修は、研修生・指導者に対するアンケートや研修の初回と最終回に行った評価の結果等から見て、キャリア・コンサルタントの実践力の向上に対して効果があったと考えられる。また、協力機関・クライアントに対するアンケートの結果等からも、一定の評価を得ていることがうかがえる。

一方、今回の試行実施を通じて、実践的研修の内容・構成や、実務研修事業全体の運営体制等についての課題も見られる。

このため、研究会及び体制整備委員会では、今回の試行実施やアンケート等の結果を踏まえ、今後の実務研修事業の運営・実施にあたっての課題等について検討した。

（イ）実践的研修の内容・構成等について

実践的研修は、実践と指導（スーパービジョン）の機会に乏しい者にその機会を提供し、指導者をモデルとしながら、指導者とともにキャリア・コンサルタントとしての実践力の向上を図るうえで有効であるといえる。

一方で、今後、実践的研修の実施にあたっては、主に次のような課題について検討・対応することが求められる。

① 研修生の事前研修の内容

実践的研修全体の内容・構成等について計画的に編成し、研修の開始段階で研修生の理解を得る必要がある。

また、本来はキャリア・コンサルタントの養成講座や継続研修で実施すべき内容であるが、継続研修等の現状を踏まえ当面の対応として、指導（スーパービジョン）の受け方や記録の書き方、メンタルヘルス問題への対応の基礎等について、実践的研修の事前研修においても実施することが望まれる。

なお、継続研修等で実施すべき内容については、将来的にキャリア・コンサルタント養成機関が相互に補完して実施し、研修生が実践的研修以前に身につけるような仕組みの整備が期待される。

② 実践演習の構成等

実践演習を効果的に行うためには、例えば、実地訓練の後に陪席訓練を再度実施したり、陪席訓練をビデオ視聴による学習で代えたりするなど、研修生等のニーズに応じて実施できるような工夫が望まれる。

実践演習後の指導（スーパービジョン）についても、例えば、実践演習当日の指導（スーパービジョン）や、グループによる指導（グループ・スーパービジョン）を実施する等、ニーズに応じた工夫が望まれる。

また、実践的研修を通じて得た経験等を踏まえて、研修生がさらに実践力の向上を図ることができるよう、研修生同士の情報交換やフォローアップ研修等の実施体制を整備することが望まれる。

③ 実施期間・回数

実施日程の調整等に係る指導者、研修生、協力機関等に対する負担の軽減や、研修生の学習効果、クライアントの希望等を考慮し、今回の試行より研修期間を延ばして実施する必要がある。

また、クライアントの希望等に応じて一人のクライアントに対するキャリア・コンサルティングを継続して実施する等の配慮や、研修生の希望等に応じて、適切な実施回数を設定する必要がある。

④ 班編成

指導（スーパービジョン）の充実や、実施日程の調整等に係る指導者・班幹事の負担の軽減等を考慮し、指導者及び研修生の力量や都合等の実情を踏まえながら、指導者一人当たりの研修生の人数を減らすなど、より適切な人数で編成する必要がある。

また、研修生の希望や実践演習の場等に応じて、企業、教育機関等の領域別に編成することが望まれる。

⑤ 指導者

指導者によって実践的研修を通じて研修生が得る成果が影響を受けることも考えられるため、指導者に対する研修を充実させ、その質と量の面で充実を図るとともに、研修

生が指導者を選択できるような体制を整備することが望まれる。

⑥ 研修生

今回の試行実施では、資格取得後間もなく実践経験の少ないキャリア・コンサルタントを対象に実施したが、今後これに加え、例えば、一定の実践経験を有する者を対象に自身が実施したキャリア・コンサルティングについての指導（スーパービジョン）を併せて行い、次の指導者候補を育成するなど、多様な制度として展開されることが望まれる。

（ロ）実践演習の場について

実践演習の場を提供した協力機関から一定の評価は得られた一方で、対応業務の負担やメリットの少なさ等について指摘を受けている。今後、特に次の点に留意しながら、協力機関の拡大を図ることが必要である。

① 実務研修事業に対する理解

実務研修事業の趣旨・意義や、実施計画・実施内容等について、協力機関に十分な理解を得る必要がある。特に、指導者と研修生の2名で実施することのクライアントへの事前の周知も含め、十分な理解を求めることが重要である。

② 協力機関のメリット等

協力機関に対するメリットに留意しながら、希望に応じてキャリア・コンサルティングを継続したり、実施結果を協力機関に適切にフィードバックしたりできるような体制を整備することが望まれる。

また、会場設定や日程調整等に対する協力機関の負担について、過大なものにならないよう配慮する必要がある。

③ 実施日程

協力機関におけるクライアントの希望に応じて、例えば一人のクライアントに対して継続して実施できるような設定が望まれる。

また、実践演習を円滑に実施するためには、指導者及び研修生の都合もあわせて考慮する必要がある。このため、休日や夜間の実施を希望する協力機関を拡大する等の配慮が望まれる。

④ 地域等

今回の実践演習は、首都圏を中心に大阪でも実施したが、今後、これ以外の地域のキャリア・コンサルタントに対しても実践演習の機会を提供するため、実践演習の場を拡大していくことが望まれる。

また、研修生等のニーズに応じて、企業、教育機関等の領域別に実践演習の場を充実させることが必要である。

（ハ）実務研修制度の運営体制について

今回の試行においては、試行実施という性質や時間的制約等のため、制度運営体制の整備や実施計画の調整等について、不十分な面があった。今後、特に次の点に留意しながら、実

務研修制度の運営体制を整備する必要がある。

① 実施計画の策定

実務研修制度の実施計画や事業内容等について、今回の試行の結果等を踏まえて体系的に策定し、指導者、研修生、協力機関等の関係者に事前に周知する必要がある。

② 連絡体制

実践演習の実施日程や会場等について円滑に調整が進むよう、指導者及び研修生や実務研修事業の運営側と、協力機関の相互で緊密な連絡体制を築く必要がある。

③ 業務負担等

指導者、研修生及び協力機関の業務負担が過大なものとならないよう、実務研修事業の運営側との適切な役割分担が必要である。また、記録の扱いや守秘義務の遵守、責任範囲、リファー先等について十分な調整を図ることが重要である。

(3) 指導者養成事業の試行実施

今回の指導者養成事業は、前述の実務研修事業の試行実施における指導者が、指導者の役割等を理解するとともに、指導（スーパービジョン）に関する認識を共有し、キャリア・コンサルタントとしての力量の再確認等をするための研修（以下「指導者研修」という。）を、試行的に実施したものである。

指導者研修は、参加者が、実務研修事業における指導者の役割のほか、日常におけるキャリア・コンサルティングに関する基本的な指導（スーパービジョン）を実施する役割を担う者となることを目標とした。

本来であれば、指導者研修の全てのプログラムを終えた後に実務研修の指導者として指導を行うことが望まれるが、今年度においては、時間的制約等に鑑み、実践的研修の事前に2日間の日程で「指導者事前研修」を実施し、指導者を選定して実践的研修を開始した。また、「指導者事前研修」を補足する内容の「追加的指導者研修」を実務研修実施期間中に3日間の日程で実施した。

なお、今回試行的に実施した指導者研修は、これに先立つ個々人のキャリア・コンサルタントとしての実践経験や指導者（スーパーバイザー）としての経験等を踏まえ、協議会会員機関等から推薦を受けた者を対象とするものであり、そのような実践経験等がない者がこの研修を受ければ即「指導者」になれるという趣旨で構成・実施されたものではないことに留意が必要である。

イ. 指導者研修の概要

(イ) 指導者事前研修

指導者事前研修は、実践的研修の試行に先立ち、前述の「(2) イ. (ロ) 指導者」に掲げる条件に該当する者として協議会会員機関等から推薦を受けた指導者候補を対象に、実践的研修の概要及び具体的進め方、スーパービジョンの目的・形態等、記録の扱いと作成指導、キャリア・コンサルタントに求められる能力・役割や指導者としての心構え等について、講義またはグループワーク等の演習により、2日間の日程で実施した。

また、指導者候補に対し、実務研修制度における指導者としての資質・能力・経験等を確認するため、個別の面談を併せて実施した。

指導者事前研修の具体的なプログラムは、参考資料３－３のとおりである。

（ロ）追加的指導者研修

追加的指導者研修は、前述の「指導者事前研修」を補足するため、実務研修制度における指導者を対象に、スーパービジョンのロールプレイと振り返り、講師・質疑応答演習、メンタルヘルス問題に関する講義、組織への提言に関するグループワーク等の内容により３日間の日程で実施した。

これらの内容については、『『キャリア・コンサルティングの効果的普及のあり方に関する研究会』報告書』以降の検討において、キャリア・コンサルティングにおける指導（スーパービジョン）を実施するために求められる能力として指摘されている事項（グループを扱う能力、講演や研修等を行う能力及び組織に働きかける能力）を踏まえるとともに、キャリア・コンサルティングの場面で接する重要な課題であるメンタルヘルスについても関連づけて実施することとした。

追加的指導者研修の具体的なプログラムは、参考資料３－４のとおりである。

ロ．試行実施の結果

（イ）参加者数

指導者研修の参加者数は、下表のとおりであった。

区分	日程	参加者数
指導者事前研修	平成１８年１０月２８・２９日	４５名
追加的指導者研修	平成１９年１月２７日、２月３・１０日	１５名

（ロ）アンケート結果

今後の実務研修制度における指導者養成等の参考とするため、今回の指導者（３７名）に対し、指導者事前研修及び追加的指導者研修のそれぞれについてアンケートを実施した。

アンケート結果の要旨は、参考資料３－５のとおりである。

ハ．指導者養成事業に係る今後の課題

今回試行的に実施した指導者研修は、参加者に対するアンケート結果から見て、研修全体を通じて概ね満足が得られたことがうかがえる一方、参加対象者やプログラムの内容等について課題や改善方法等が指摘されている。

研究会及び体制整備委員会では、受講者に対するアンケート結果や、今回実施した指導者研修等の実施結果を踏まえ、今後の実務研修制度における指導者研修の実施に向けて、参加対象者や研修内容等について検討を行った。

(イ) 参加対象者について

今回の指導者研修の試行においては、参加者の指導（スーパービジョン）に対する認識が様々であり、能力や経験等についてもばらつきがあった。

このため、今後、指導者研修を実施するにあたっては、『キャリア・コンサルティング研究会』報告書（キャリア・コンサルタントの資質確保体制の整備に係る調査研究）」において示されている「スーパービジョン」の定義等を参考にしながら、参加対象者の基準をより明確にする必要がある。

また、この定義に基づき、受講要件として一定量の指導（スーパービジョン）に関する経験を求め、例えば、受講の申し込みの際に、自身の実施した指導（スーパービジョン）やキャリア・コンサルティングに関する逐語記録等の提出を求めることも有効であると思われる。

一方で、受講要件や受講後の指導者の選定条件を厳しくしすぎると、実務研修制度やキャリア・コンサルティングにおける指導（スーパービジョン）体制の拡充、ひいてはキャリア・コンサルタント全体の資質・能力等の底上げに影響があると思われるため、最低限必要な水準を考慮しながら現実的に妥当な要件等を設定する必要がある。

(ロ) 研修内容等について

指導者研修の内容は、参加対象者の要件等に応じて、研修を通じて、自身のできること・できないことに気づき、できないことに関してさらに勉強する必要があるか、あるいはリファースすべきなのかを理解できる程度の内容とし、いわば、「指導者基礎研修」として設定することが妥当であると考えられる。

また、具体的内容について、今回の試行の結果やキャリア・コンサルタントの実情等を踏まえ、試行実施における内容や時間数の調整等を図るとともに、次の点を考慮してプログラムを編成する必要がある。

- ① キャリア・コンサルタントがアセスメントを実施する際、適切なフィードバックを実施できない現状があるため、指導者研修においても、アセスメントツールの適切な活用について触れた方が良い。
- ② 指導者として、研修生等の活動における倫理面について適切な指導を行うため、実際の事例等を材料として、相談場面における具体的な倫理上の問題等について触れた方が良い。

二. 指導者研修のプログラム等

以上の検討等の結果を踏まえ、今後実施する実務研修制度における指導者研修のプログラム等について、基本的な枠組みの一例を以下のとおり策定した。

今後、これを参考にして、実践的研修の事前に、実務研修制度の指導者に対する研修を実施することが望まれる。

(イ) 位置付け

キャリア・コンサルタントとしての豊富な経験を持ち、理論、実践にわたる専門的な能力

を備えた実践力のあるキャリア・コンサルタント（『キャリア・コンサルティング研究会』報告書（熟練キャリア・コンサルタントに係る調査研究）」で示した「熟練キャリア・コンサルタント」と同義）が、この研修を通じて、実務研修制度における指導者の役割を担う者となることを目標とする。

また、キャリア・コンサルタントとしての知識・技法や、指導者として求められる能力等について、受講者自身の力量の再確認及び適切なリファーマを行うのに最低限必要な知識等の付与をすることで、自身の力量等の範囲に気づき、さらに研鑽を積むべき点やリファーマすべき点等を理解する「指導者基礎研修」として位置付ける。

なお、受講者が実務研修制度のほか、日常のキャリア・コンサルティングに関する基本的な指導（スーパービジョン）を実施できるようになることも期待されるが、この研修の受講のみをもって指導（スーパービジョン）を実施できるようになるわけではないことに留意されたい。

（ロ）受講対象者

受講対象者は、（イ）で述べたとおり、実践力のあるキャリア・コンサルタントであることを前提とし、原則として、次に掲げる全ての条件に該当する者としてキャリア・コンサルタント養成講座・能力評価試験実施機関等から推薦を受けた者であって、キャリア・コンサルタントとしての知識・技法の習熟度や経験、指導者としての資質・能力・経験等について、事前の個別面談・書類審査等による一定のスクリーニングを経た者とする。

- ① キャリア・コンサルタントの資格を有する者
- ② キャリア・コンサルティングの実践経験を十分有する者
- ③ キャリア・コンサルティングに関するスーパービジョン（※）を受けた経験がある者（スーパービジョン実施経験がある者が望ましい。）
- ④ ケース記録や逐語記録の作成ができる者（作成指導経験がある者が望ましい。）

※ キャリア・コンサルティングにおけるスーパービジョンとは、『キャリア・コンサルティング研究会』報告書（キャリア・コンサルタントの資質確保体制の整備に係る調査研究）」で示されているとおり、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実践経験を重ねる中で抱える不安を解消したり、第三者の視点からキャリア・コンサルタントの歪みを正したりすることであり、具体的な方法としては、キャリア・コンサルタントが逐語録や会話記録、ケース記録といったスーパービジョンの際に必要な記録を整理し、それを基に、①指導者（スーパーバイザー）と個別で面談する、②指導者（スーパーバイザー）のもと、グループで検討する等がある。

なお、キャリア・コンサルティングにおけるスーパービジョンにおいては、クライアントに対する個別の相談のほか、グループファシリテーション、講演・研修等及び組織への働きかけなど幅広い内容が扱われることが想定される。

(ハ) プログラムの具体的内容

指導者基礎研修は、5日間の通学研修と、自身の実施したキャリア・コンサルティングに関する逐語記録の作成や、講師演習に関する事前準備等の在宅学習とで構成する。

このプログラムの具体的内容は、以下のとおりである。

指導者基礎研修プログラム（5日間）

1日目

目 的	時間	内 容	方法等
スーパービジョンに関する理解	1.5	○スーパービジョンの目的・意義 ・種類・形態・範囲、方法等	講義 (学識者)
	1.5	○指導者に求められる資質・能力 ・職業倫理等	講義 (学識者)
グループファシリテーション能力の確認・向上	2	○グループ討議 ・キャリア・コンサルタントに求められる能力・役割 (活動分野別の留意点等) ・指導者の持つべき心構え	演習 (グループ)
専門的知識の理解	2	○メンタルヘルス問題への対応 ・事例紹介など	講義 (学識者又は実務家)

2日目

目 的	時間	内 容	方法等
スーパービジョンに関する理解	1	○実務研修の仕組みと流れ	講義 (実務家)
	2	○スーパービジョンの進め方 ・ケース記録（逐語記録）の作成及び指導 ・ケース記録の管理等	講義 (実務家)
グループファシリテーション能力の確認・向上	2	○グループ討議 ・ケース記録の検討 ・作成・指導方法等 (研修生の期待と実際の指導に際しての留意点等)	演習 (グループ)
専門的知識の理解	2	○グループ討議 ・相談場面における倫理面（活動範囲等）に関する事例検討	演習 (グループ)

3日目

目 的	時間	内 容	方法等
指導（スーパービジョン）能力の向上	2	○スーパービジョンのロールプレイ ・ロールプレイ （予め作成した自身のキャリア・コンサルティングに関する逐語記録を活用） ・振り返り ・逐語記録の作成【宿題】	演習 （ペア又はトリオ） ・バイザー役 ・バイジー役 ・観察・記録役 ※ビデオ録画（録音）
トレーニング能力の確認・向上	3	○講師演習・質疑応答演習 ・テーマ設定（労働市場の現状、キャリアシートの書き方、就職活動の方法、面接の心構え等）のためのグループ討議 ・模擬講義・質疑応答 ・フィードバックと振り返り	演習 （セミナー方式） ・講師役 ・聴衆役 ※ビデオ録画 ※聴衆役がチェックシート等により評価
専門的知識の理解	2	○アセスメントツールの適切な活用	講義 （学識者又は実務家）

4日目

目 的	時間	内 容	方法等
指導（スーパービジョン）能力の向上	3	○3日目のロールプレイの振り返り （3日目の宿題の逐語記録を活用）	演習 （ピア方式又はグループ討議） ※ビデオ録画
	4	○振り返りを踏まえたロールプレイ	演習 （ペア又はトリオ） ※ビデオ録画

5日目

目 的	時間	内 容	方法等
組織への働きかけ能力の確認・向上	2	○グループ討議 ・組織への提言に係るケース検討 （①教育機関・若年者支援機関、②企業・民間需給調整機関によるテーマ別）	演習 （グループ）
グループファシリテーション能力の確認・向上	2.5	○プレゼンテーション演習 ・プレゼンテーションと質疑応答 （又はディベート） ・組織への提言まとめ	演習（プレゼン方式又はディベート方式） ・説明者役 ・聴衆役 ※聴衆役がチェックシート等により評価
トレーニング能力の確認・向上	1	○組織への提言演習	
研修の総括	1.5	○総括 ・全体での振り返り、意見交換 ・レポート（小論文）の作成【宿題】	演習・講評 ※アンケート実施

4. 実践力のあるキャリア・コンサルタントの明確化と実践力の向上支援について

(1) 検討の背景等

「1. はじめに」で述べたとおり、キャリア・コンサルタントの実践力には個人により開きがあると見られており、『キャリア・コンサルティング研究会』報告書（キャリア・コンサルタントの資質確保体制の整備に係る調査研究）」においてもそのような状況が指摘されている。

このような傾向は、「3. 実務研修制度の試行実施」で述べた実践的研修の試行における指導者・研修生の間でも見られたが、「2. キャリア・コンサルティングに関する実態調査」で見たとおり、企業、教育機関等からはキャリア・コンサルタントの資質・能力の基準を明確化することが求められており、このような中で、良質なキャリア・コンサルティングが、利用者である個人や企業等の組織に対し広く提供されるよう、さらに普及促進を図っていくためには、実践力のあるキャリア・コンサルタントを一定の基準により明確に位置付け、信頼できるキャリア・コンサルタントに対しキャリア・コンサルティングを容易に依頼できる仕組みを整備する必要がある。

また、単にキャリア・コンサルタントの数だけを目標とするのではなく、質の面や、公的なインフラストラクチャーとしての整備についてさらに具体的な検討が求められる段階にまできたと考えられる。

このため、研究会及び普及促進委員会において、実践力のあるキャリア・コンサルタントを明確化するとともに、キャリア・コンサルタントの実践力の向上を支援する仕組みのあり方等について検討した。

以下に検討の結果として仕組みの一例を示すが、後述のとおり、このような仕組みの実現には課題も残されている。また、実際の仕組みが社会的な理解を得て有効に機能するためには、現行のキャリア・コンサルタント資格付与の主体である個々のキャリア・コンサルタント養成・試験実施機関が取り組むだけでなく、これら機関の相互の調整や協議会における検討に負うところが大きく、これらの機関が主体となり、公的なインフラストラクチャーとして整備されることが期待される。

なお、ここでいう「実践力のあるキャリア・コンサルタント」とは、キャリア・コンサルタントとしての豊富な経験を持ち、理論・実践にわたる専門的な能力を備えた、安心してクライアントを任せられるキャリア・コンサルタントのことであり、『キャリア・コンサルティング研究会』報告書（熟練キャリア・コンサルタントに係る調査研究）」で示した「熟練キャリア・コンサルタント」と同義である。同報告書で示されている「熟練キャリア・コンサルタント」の特長等については、参考資料4－1を参照されたい。

(2) 実践力のあるキャリア・コンサルタントの明確化と実践力の向上支援の仕組み

イ. 実践力のあるキャリア・コンサルタントの明確化の仕組み

実践力のあるキャリア・コンサルタントを一定の基準により明確に位置付け、キャリア・コンサルティングを容易に依頼できるようにするためには、キャリア・コンサルタントが実践においていかに有効な経験をしたか等について、内容や回数・時間数等、質と量の側面か

ら客観的な指標により認証等を行う仕組みが構築されることが望まれる。

具体的な仕組みとしては、次のような制度を組み合わせることが考えられる。

- ① 「登録機関」を設置し、キャリア・コンサルタントの活動実績（実践・指導（スーパービジョン）、研修受講等）に応じた共通のポイント等を付与する。
- ② 「登録機関」において、キャリア・コンサルタントに対するクライアントからの評価・クレームや、指導者等からの評判等を把握する。
- ③ 「登録機関」において、キャリア・コンサルタントとしての実践力を認定する現行より上位の資格試験を統一的に行う。
- ④ 各試験機関が実施する現行の能力評価試験について、「登録機関」が策定する統一的な基準により水準の調整を行う。
- ⑤ ①～④の状況に応じた表示用の格付けを、「登録機関」がキャリア・コンサルタントに付与する。
- ⑥ 表示用の格付けの付与基準等、実践力のあるキャリア・コンサルタントを明確に位置付ける仕組みの内容や、一定の格付けを得たキャリア・コンサルタントのうち、クライアントからの依頼を受けることができる者の連絡先等について一般へ周知・公表する。

ロ. キャリア・コンサルタントの実践力の向上支援の仕組み

利用者に良質なキャリア・コンサルティングを提供するためには、実践力のあるキャリア・コンサルタントを明確化する仕組みとあわせて、キャリア・コンサルタントの資質・能力を確保し、実践力の向上を支援する仕組みを整備する必要がある。

そのため、資格を取得したばかりで実践経験が少ないなど未だ成長途上にあるキャリア・コンサルタントが実践力を身につけることができるよう、実務研修制度等を通じて支援するとともに、キャリア・コンサルタントが、実践・指導（スーパービジョン）・研修等を繰り返すことにより継続的に成長し、実践力の向上が図られるよう支援する仕組みが整備されることが望まれる。

具体的な仕組みとしては、キャリア・コンサルタント養成機関等が実施する次のような支援策を「登録機関」の認定等を通じて相互に乗り入れる仕組みを設けるとともに、「登録機関」自らがこれら支援策を行い補完することが考えられる。

- ① 資格取得直後の者に対し、実務研修の機会を設ける。
- ② 指導（スーパービジョン）を受けられる場を提供する。
- ③ 継続学習のための各種研修会等を実施する。
- ④ 実践機会を開拓し、提供する。
- ⑤ 実務研修・指導（スーパービジョン）・研修・実践等への参加に対するインセンティブを与える仕組みを設ける。

さらに、キャリア・コンサルタントの養成・試験段階での質の確保を図るため、各機関が実施するキャリア・コンサルタントの養成講座や能力評価試験、資格更新制度について、「登録機関」を通じて水準を調整することも考えられる。

このような実践力の向上支援と、実践力のあるキャリア・コンサルタントの明確化とを組み合わせた仕組みの一例を、参考資料4-2「実践力のあるキャリア・コンサルタントの明確化と実践力の向上支援のための仕組み（一例）」に示す。

（３）仕組みの整備における課題

以上のような仕組みを通じて、実践力のあるキャリア・コンサルタントが一定の基準により明確に位置付けられれば、キャリア・コンサルタントに対する社会からの理解・信頼が一段と得やすくなり、利用者である個人や企業・教育機関等がより安心してキャリア・コンサルティングを依頼できるようになると考えられる。

また、キャリア・コンサルタントの側でも、このような基準が明確になれば、実践力を維持・向上するうえでの指針になり、さらに、実践力の向上支援の仕組みが整備されることで、実践力の維持・向上が促進されることとなる。

なお、このような仕組みを整備するにあたっては、以下のような課題があると考えられ、引き続きこれらについて議論が必要である。

イ．実践力の評価・認定について

実践力を有することを客観的に評価するためには、キャリア・コンサルタントの実践力を構成する内容やそのレベル等に関する具体的な基準が必要となる。

このため、『『キャリア・コンサルティング研究会』報告書（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の見直し等に係る調査研究）』で示されている「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」や、前述の「熟練キャリア・コンサルタントの特長等」等のおおきく検討が進められてきたが、それを一歩進めて、具体的な評価基準を作ることが必要である。

また、企業、教育機関、需給調整機関等の領域ごとに、求められる能力や専門性が異なると考えられるため、キャリア・コンサルタントの基礎として共通に求められる能力・専門性と、活動領域ごとに求められる能力・専門性とを整理し、活動領域に応じた実践力のあり方を踏まえた評価基準や向上支援策等を検討することが望まれる。

活動実績の認定においては、活動の回数や時間数などの量的側面だけでなく、その内容等の質的側面も踏まえる必要があるため、「熟練キャリア・コンサルタントの特長」等を参考にしながら、質的側面の評価方法等について検討することが必要である。

なお、活動実績に応じたポイント付与の仕組みについては、活動の質的側面等に応じた係数や、年功序列的な格付けを避けるために経験年数でポイントを除するといった仕組み等を考慮する必要がある。

ロ．クライアントからの評価・クレーム等の把握について

クライアントの評価・クレームや、指導者等からの評判等を把握した結果、キャリア・コンサルタントとしての倫理に照らして看過できない状況がある場合には、資格を剥奪する等

のペナルティーを課すことが考えられるが、公平性・客観性の観点から、評価等の把握の仕方も含め、適正な仕組みのあり方について検討することが必要である。

また、把握した評価・クレーム等については、キャリア・コンサルタント個人や養成・試験実施機関等の共通の課題として捉え、教材または反省材料として共有するため、特定のキャリア・コンサルタント個人や機関に情報を留めず、クライアントのプライバシーや守秘義務等に留意しながら、適切にフィードバックする仕組みをあわせて検討することが望まれる。

ハ. 上位試験の実施について

キャリア・コンサルタントとしての実践力を認定する現行より上位の試験を実施するにあたっては、実践力を試験で測る手法等について十分な検討が必要である。

また、上位試験と現行の各養成・試験実施機関が行う試験との関係の整理等も必要となるため、今後、これらを踏まえながら、適切な仕組みのあり方を検討することが望まれる。

二. 「登録機関」と養成・試験実施機関との役割分担について

実践力のあるキャリア・コンサルタントの明確化等の仕組みの整備にあたっては、制度の公平性を確保するとともに、資格を付与した機関が解散した場合も想定し、特定の「登録機関」が主導して統一的に行うことが望まれる。この場合、具体的な仕組みの運用において「登録機関」と各養成・試験実施機関とが担う役割について、次のような観点等を踏まえながら適切な調整を図ることが必要である。

- ① 各養成・試験実施機関が行う講座や試験の特長等との関係
- ② 各養成・試験実施機関の資格付与機関としての責任との関係
- ③ 各養成・試験実施機関における現状の資格更新制度との関係
- ④ 各養成・試験実施機関が行うキャリア・コンサルタントの紹介・派遣等との関係
- ⑤ 各養成・試験実施機関が自ら輩出したキャリア・コンサルタントに対して独自に行う継続学習等のサービスとの関係

5. 今後に向けて

キャリア・コンサルティングの普及促進とキャリア・コンサルタントの資質確保体制の整備に関連し、平成18年度においては、①キャリア・コンサルタントの活動と企業等におけるキャリア・コンサルティングの普及の状況に関する実態調査の結果を踏まえた今後の普及促進施策のあり方、②資格取得後間もないキャリア・コンサルタントに対する実務研修とそのための指導者研修の試行実施を踏まえた今後の実務研修制度のあり方、③実践力のあるキャリア・コンサルタントの明確化と実践力の向上を支援する仕組みのあり方に関する検討を行った。

今後、これらの検討等の成果やそれぞれにおいて指摘された課題を踏まえながら、以下のような施策の充実やそれに向けた検討を進めることが重要である。

(1) キャリア・コンサルティングの普及促進施策の充実

「2. キャリア・コンサルティングに関する実態調査」において見たとおり、大企業や教育機関を中心に以前に比べるとキャリア・コンサルティングやキャリア・コンサルタントの活用が進んできているが、中小企業においては必ずしも活用が広がっているとはいえない状況がある。また、キャリア・コンサルタント自身からも「キャリア・コンサルタント」というものが知られていないことが課題として多く挙げられており、キャリア形成の重要性について個人と組織（企業・教育機関等）への啓発活動を充実することが高い割合で望まれている。

今後は、個人・企業・教育機関等の社会一般に対し、キャリア形成の意義・重要性への認識を一層高め、キャリア形成を支援するキャリア・コンサルティングやキャリア・コンサルタントが活用されるよう、例えば、キャリア・コンサルタントの活用に関する好事例を発表するイベントの開催や、実務研修制度等を活用したキャリア・コンサルティングを受けてみるができる機会の提供等、企業・教育機関等の領域に応じた具体的な普及促進施策の充実が望まれる。

また、平成18年度に改正された「労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関する指針」（平成13年 厚生労働省告示第296号）等関係法令の周知や、都道府県職業能力開発サービスセンターが実施する職業能力開発推進者に対する導入レベルのキャリア・コンサルティングに関する講習への参加勧奨、キャリア形成促進助成金の利用促進等、現行の施策を効果的に活用しつつ、キャリア・コンサルティングの普及促進を図ることも重要である。

さらに、キャリア・コンサルティングの普及にあたっては、利用者である個人や組織からキャリア・コンサルタントが信頼されることが重要であり、そのためにはクライアントの個人情報などのキャリア・コンサルタントが職務上知り得た情報の秘密保持等適正な取り扱いが課題となることから、キャリア・コンサルタントの倫理規定の周知・徹底を進めるとともに、事業主等組織側とキャリア・コンサルタントとの関係や、個人情報保護法、プライバシー権の趣旨等を踏まえて、情報管理に関する指針・手引き等を整備することが望まれる。

（２）実務研修制度の実施体制の整備・充実

キャリア・コンサルタントの実践力の向上の観点から、特に資格取得後間もないキャリア・コンサルタントに対する実務研修機会の提供について、今後当分の間、今年度の試行実施を通じて得られたノウハウやそれを踏まえた検討の成果等を活かして実務研修制度の運営体制の充実を図り、さらに多くのキャリア・コンサルタントが当該制度を活用できるよう範囲・規模を拡大して実施する必要がある。

また、実務研修制度の拡大に向けて、本報告書で示した指導者研修のプログラム等を参考にしながら、制度の実施にあたり必要となる指導者の確保を進める必要がある。

さらに、キャリア・コンサルティングにおける指導（スーパービジョン）の実施体制の整備を図るため、実務研修制度における指導者を当該制度以外の場面で指導者（スーパーバイザー）として活用できるよう、今回策定した「指導者基礎研修」受講後の育成方策や具体的な指導（スーパービジョン）の実施体制等について検討する必要がある。

（３）実践力のあるキャリア・コンサルタントの明確化と実践力の向上支援について

実践力のあるキャリア・コンサルタントの明確化等の仕組みについては、今年度継続して検討を行ってきたが、その実現にあたっては課題が残されている。

今後、国民がより安心してキャリア・コンサルティングを受けられるような、また、それに応えるべくキャリア・コンサルタントがその資質・能力を一層高め、実践力を向上させることを支援できるような体制を整備するためには、残された課題について検討を進める必要があるが、当面、主に次の点について検討し、具体的な施策が整備されることが期待される。

イ．キャリア・コンサルタントの実践力の向上支援

実践力のあるキャリア・コンサルタントの明確化等の仕組みの整備にあたっては、キャリア・コンサルタントの実態と、ここで検討した実践力のあるキャリア・コンサルタントのあるべき理想との間に、資質・能力の内容等の面で未だ開きがあることについて留意が必要である。

「２．キャリア・コンサルティングに関する実態調査」において見たとおり、キャリア・コンサルタントとして活動するうえでは、自分自身の力量の向上が課題とされており、学習に対するフォローアップや養成講座の充実等が求められていることから、今後、キャリア・コンサルタントが継続的に成長し、実践力の向上が図られるよう、様々な支援策を充実させる必要がある。

特に、キャリア・コンサルティングにおける指導（スーパービジョン）については、キャリア・コンサルタントの実践力の維持・向上に必須のものであることから、その実施体制を早急に整備する必要がある。また、実践力のあるキャリア・コンサルタントの明確化の仕組みにおいて、指導（スーパービジョン）を受けていることを要件の一つとすることも効果的であると考えられる。

ロ. キャリア・コンサルタントの活動領域ごとで求められる能力・専門性の向上

キャリア・コンサルタントに求められる能力・専門性には、基礎として求められる共通の部分のほかに、企業・教育機関・民間需給調整機関・公的就職支援機関等キャリア・コンサルタントが活動する領域に特有の部分があるとの指摘がある。このため、今年度協議会が実施した実態調査の結果や、平成16年度に行った熟練キャリア・コンサルタントに係る調査研究の成果を踏まえつつ、実際の現場で活躍しているキャリア・コンサルタントのキャリア・ルートやコンピテンシー（思考・行動特性）の分析を行うなどさらに検討を深め、それぞれの活動領域で求められる能力や専門性を明らかにするとともに、キャリア・コンサルタントが活動領域に応じた実践力を向上できるような体制の整備を図る必要がある。

なお、検討にあたっては、自分らしい生き方や仕事を通じた自己実現の支援といったキャリア・コンサルティング本来の意義、キャリア・コンサルタントがそこで果たすべき役割を踏まえることが重要であり、例えば就職支援の場合に、エントリーシートの書き方や面接対策の指導等、単に就職や転職のノウハウの指導だけにとらえられないよう留意することが必要である。

また、キャリア・コンサルタントの基礎として求められる共通の能力・専門性と、領域ごとで求められる能力・専門性との関係について、現在のキャリア・コンサルタントの養成等の実態や、今後の実践力のあるキャリア・コンサルタントの明確化等の体制整備の方向を考慮しながら検討を進めて位置付けを明らかにし、(1)で述べた活動領域ごとの普及促進施策の充実につなげる必要がある。

さらに、欧米等諸外国の例も参考としつつ、わが国独自の方法について検討を行うことも今後の課題として考えられる。

ハ. キャリア・コンサルタント資格の明確化

キャリア・コンサルタントの資格については、現在、民間の試験実施機関等が付与する民間資格として多数存在しており、キャリア形成促進助成金の支給対象となる試験に限っても11の試験によりそれぞれ特長を持った資格が付与されている。

一方で、このような状況は、キャリア・コンサルタント資格の取得を希望する者や資格を取得したキャリア・コンサルタントにとっても、キャリア・コンサルタントを活用する個人・企業・教育機関等にとっても、資格の位置付けを理解しにくくしている可能性がある。

また、キャリア・コンサルタントに対する調査の結果においても、キャリア・コンサルタントの活躍の場・環境を作るために効果的な対策として「キャリア・コンサルタント資格を国家資格とする」を挙げる者が多く、資格としての認知度を高めることが効果的と考える者が多いことがうかがえる。

さらに、企業、教育機関に対する調査の結果においても、「キャリア・コンサルタントに関する資格が多くあり分かりにくい」、「どの機関が実施している資格試験も同じスキルを持っているか不明である」、「資格認定団体による資質のばらつきが見られる」といった意見とともに、「国や協議会等の公的機関が主体となって、国家資格化を図ってほしい」という意見が挙げられている。

以上の状況を踏まえ、キャリア・コンサルタントを活用したキャリア・コンサルティングの一層の普及を図るためには、現行のキャリア・コンサルタント資格との関係にも留意しながら、例えば、今年度検討した実践力のあるキャリア・コンサルタントの明確化の仕組みにおける上位資格の位置付けとして、協議会等が主体となってキャリア・コンサルタント資格を国家資格として統一的に整備することも有力な方策の一つであると考えられる。

(4) 民間における取り組みについて

キャリア・コンサルティングに関しては、厚生労働省及び中央職業能力開発協会においても様々な取り組みを行ってきたところであるが、キャリア・コンサルタントの養成・資質確保やキャリア・コンサルティングの普及等については、キャリア・コンサルタントを輩出する養成講座・能力評価試験実施機関や、各地域においてキャリア・コンサルティングを提供するキャリア・コンサルタントによるNPO等の団体など、民間の力によるところが大きいことから、今後、これらの機関・団体がネットワークを組み、個々の活動のみならず、機関・団体の垣根を越えた協同による活動をさらに充実させることが望まれる。

とりわけ、キャリア・コンサルタント養成講座・能力評価試験実施機関により設立されたキャリア・コンサルティング協議会が果たす役割は大きく、再編から1年を経た今、さらなる体制の整備と取り組みの拡大・充実が期待される。

(5) まとめ

以上述べてきたように、これまで、キャリア・コンサルタントの養成については一定の成果を上げてきており、主体的なキャリア形成に対する社会的な認識の高まりにつれてそれを支援するキャリア・コンサルティングの普及も進んできている。

国民一人ひとりがいきいきと働き、いきいきと生きていくことのできる社会を実現するために、今後もキャリア・コンサルタントの養成を着実に進めるとともに、キャリア・コンサルタントの専門性・実践力の一層の向上を支援し、企業・教育機関等それぞれの領域のニーズに応じた普及促進を図ることにより、キャリア・コンサルティング実施体制がいわば公的なインフラストラクチャーとして整備されていくことが期待される。

参考資料

キャリア・コンサルティングの普及促進及びキャリア・コンサルタントの養成・資質確保等に関するこれまでの取り組み

■ は厚生労働省による委託研究

CC＝キャリア・コンサルティング、CCt＝キャリア・コンサルタント

基本制度づくり

資質向上

普及促進

民間の動き

13年度

職業能力開発促進法改正
キャリア支援指針の告示
第7次職業能力開発基本計画策定
ー労働市場の5つのインフラ

14年度

■能力体系の策定
■養成カリキュラム(120h)
及び試験基準の策定
試験指定開始
・平成18年10月現在11試験
・累積養成者 官民合わせて約4万2千人
(平成18年10月末現在)
・標準レベルCCt 約1万6千人
(平成18年3月末現在)

■効果的普及のあり方検討
・「指導レベル」と「導入レベル」
・講座と試験の品質確保
・各機関の連携の必要性

15年度

■指導レベルCCt検討

職業能力開発推進者
に対する
導入レベル講習

■資質確保検討
(実務家中心)

キャリア・コンサルタント養成講座・
能力評価試験実施機関
連絡協議会設立

16年度

■若年者向けCCtの
能力要件等の策定

■熟練CCt検討

■導入・展開事例検討
(企業、教育機関)

若年者支援者向け
導入レベルセミナー

17年度

■能力体系等の見直し
・能力体系
カウセリング・マインドの重要性
職業キャリアに関する知識・理解の重要性
メンタルヘルスに係る一定の能力の必要性
・養成カリキュラム(120h→130h)
・試験基準の見直し
(平成19年4月指定試験から適用)

■資質確保体制の検討
(スーパービジョンの試行実施)

■導入・展開事例検討(継続)
(企業、教育機関、地域)

キャリア・コンサルティング
協議会設立

18年度

■実践力のあるCCtの明確化と
実践力の向上支援

■資質確保体制の整備
(実務研修制度の試行実施)

■CCに関する実態調査
(アンケート)

職業能力開発促進法改正
キャリア支援指針の改正
第8次職業能力開発基本計画策定
ー職業キャリアの段階に応じた支援

平成18年度「キャリア・コンサルティング研究会」参集者

(委員)

石 崎 一 記 東京成徳大学 人文学部 教授
 小 野 紘 昭 自由が丘産能短期大学 能率科 教授
 川 崎 友 嗣 日本キャリア教育学会 理事・事務局長
 関西大学 社会学部 教授
 北 浦 正 行 財団法人社会経済生産性本部 事務局次長兼社会労働部長
 桐 村 晋 次 日本産業カウンセリング学会 副会長
 法政大学 キャリアデザイン学部 教授
 久 保 知 子 日本労働組合総連合会 雇用法制対策局 (平成18年12月5日まで)
 今 野 能 志 特定非営利活動法人日本キャリア・カウンセリング研究会 会長

○ 諏 訪 康 雄 法政大学大学院 政策科学研究科 教授
 田 上 不二夫 日本カウンセリング学会 理事長
 筑波大学 人間総合科学研究科 教授
 武 石 恵美子 法政大学 キャリアデザイン学部 助教授
 立 野 了 嗣 キャリア・コンサルティング協議会 会長
 田 中 由 子 社団法人日本経済団体連合会 事業サービス本部 研修担当グループ長
 初 谷 勉 社団法人全国民営職業紹介事業協会 専務理事 (平成18年12月5日まで)
 三 沢 孝 社団法人全国民営職業紹介事業協会 専務理事 (平成18年12月6日から)
 水 野 知 親 厚生労働省 職業安定局 首席職業指導官
 村 上 陽 子 日本労働組合総連合会 雇用法制対策局部長 (平成18年12月6日から)
 本 橋 昇 独立行政法人雇用・能力開発機構 雇用管理部 次長
 森 まり子 東京商工会議所 産業政策部 労働・福祉担当課長
 山 本 晴 義 横浜労災病院 勤労者メンタルヘルスセンター長
 渡 辺 三枝子 筑波大学 特任教授 キャリア支援室長

(敬称略、五十音順、所属等は委嘱時のもの、○：座長)

(行政関係)

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
 文部科学省

(事務局)

中央職業能力開発協会 キャリア形成推進部 促進課

「キャリア・コンサルティング普及促進委員会」参集者

(委員)

浅 川 正 健	伊藤忠商事株式会社 人事部 キャリアカウンセリング室長
浅 野 衣 子	有限責任中間法人日本キャリアサポート協会 代表理事
上 田 敬	株式会社日立製作所 労政人事部 主管
小野田 博 之	特定非営利活動法人日本キャリア・カウンセリング研究会 事務局長 有限会社キャリアスケープ・コンサルティング 代表取締役
鹿 嶋 研之助	千葉商科大学 教授
加 藤 敏 子	立教大学 キャリアセンター 事務部長
北 浦 正 行	財団法人社会経済生産性本部 事務局次長兼社会労働部長
○ 桐 村 晋 次	日本産業カウンセリング学会 副会長 法政大学 キャリアデザイン学部 教授
近 藤 章 雄	湘北短期大学 パブリックリレーション部次長兼キャリアサポート課長
土 肥 眞 琴	社団法人大阪府経営合理化協会 人財開発部 マネージャー
花 田 裕	キャリア・コンサルティング協議会 理事
廣 石 忠 司	専修大学 経営学部 教授
三 柴 丈 典	近畿大学 法学部 助教授
宮 城 まり子	立正大学 心理学部 教授
森 まり子	東京商工会議所 産業政策部 労働・福祉担当課長

(敬称略、五十音順、所属等は委嘱時のもの、○：座長)

(行政関係)

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
職業安定局 首席職業指導官室
文部科学省
独立行政法人雇用・能力開発機構

(事務局)

中央職業能力開発協会 キャリア形成推進部 促進課

「キャリア・コンサルタント資質確保体制整備委員会」参集者

(委員)

- 浅 野 衣 子 有限責任中間法人日本キャリアサポート協会 代表理事
- 安 藤 一 重 キャリア・コンサルティング協議会 理事
- 石 崎 一 記 東京成徳大学 人文学部 教授
- 上 篤 大手前大学 キャリアデザイン学科 教授
ウエ・コンサルタンツ 代表
- 榎 法 之 独立行政法人雇用・能力開発機構 広島センター
能力開発総合アドバイザー
- 川 崎 友 嗣 日本キャリア教育学会 理事・事務局長
関西大学 社会学部 教授
- 川 又 純 厚生労働省 職業安定局 首席職業指導官室 中央職業指導官
- 島 悟 産業精神保健研究所 所長
- 田 中 春 秋 特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会 事務局長
- 堤 貞 夫 特定非営利活動法人日本キャリア・カウンセリング研究会 副会長
キャプラン株式会社 教育研修部
- 藤 井 博 明星大学 経済学部 経営学科 助教授

(敬称略、五十音順、所属等は委嘱時のもの、○：座長)

(行政関係)

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
文部科学省

(事務局)

中央職業能力開発協会 キャリア形成推進部 促進課

「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 (H18. 7. 31)	キャリア・コンサルティング普及促進事業に係る経緯等について キャリア・コンサルタント等に対する調査実施について キャリア・コンサルタント全国大会の開催計画について 実務研修制度の試行実施について 実践力のあるキャリア・コンサルタントの明確化について
第 2 回 (H18.12. 6)	キャリア・コンサルタント等に対する調査の経過等について キャリア・コンサルタント全国大会の開催について 試行的実務研修制度の進捗状況等について 実践力のあるキャリア・コンサルタントの明確化について 「キャリア・コンサルティング研究会」報告書(案)について
第 3 回 (H19. 3. 26)	キャリア・コンサルティングに関する実態調査結果報告書(案)について 「キャリア・コンサルティング研究会」報告書(案)について

「キャリア・コンサルティング普及促進委員会」検討経過

回数(年月日)	主な議題
第 1 回 (H18. 7. 27)	キャリア・コンサルティング普及促進事業に係る経緯等について キャリア・コンサルタント等に対する調査実施について キャリア・コンサルタント全国大会の開催計画について 実践力のあるキャリア・コンサルタントの明確化について
第 2 回 (H18. 9. 6)	キャリア・コンサルタント等に対する実態調査の実施について キャリア・コンサルタント全国大会について 実践力のあるキャリア・コンサルタントの明確化について
第 3 回 (H18.10.30)	
第 4 回 (H18.11.20)	キャリア・コンサルタント等に対する実態調査の中間集計等について 実践力のあるキャリア・コンサルタントの明確化について
第 5 回 (H19. 2. 7)	キャリア・コンサルタント全国大会の実施結果について キャリア・コンサルティングに関する実態調査結果報告書(案)について 「キャリア・コンサルティング研究会」報告書(案)について
第 6 回 (H19. 3. 12)	キャリア・コンサルティングに関する実態調査結果報告書(案)について 「キャリア・コンサルティング研究会」報告書(案)について

「キャリア・コンサルタント資質確保体制整備委員会」検討経過

回数(年月日)	主な議題
第 1 回 (H18. 7. 26)	キャリア・コンサルティング普及促進事業に係る経緯等について 実務研修制度の試行実施について 実践力のあるキャリア・コンサルタントの明確化について
第 2 回 (H18. 9. 1)	試行的実務研修制度の運営要領等について 実践力のあるキャリア・コンサルタントの明確化について
第 3 回 (H18.10.18)	試行的実務研修制度の進捗状況等について 指導者事前研修のカリキュラム等について
第 4 回 (H18.12. 1)	試行的実務研修制度の進捗状況等について 追加的指導者研修のカリキュラム等について 指導者研修の考え方等について
第 5 回 (H19. 2. 15)	試行的実務研修制度の進捗状況等について 指導者基礎研修について 「キャリア・コンサルティング研究会」報告書(案)について
第 6 回 (H19. 3. 7)	試行的実務研修制度の実施結果等について 「キャリア・コンサルティング研究会」報告書(案)について

第1回実践的研修のプログラム等

○ 日 時：平成18年11月12日（日）または18日（土）の日程で集中的に実施

※ 上記日程の他、地域等の事情に応じ個別に実施した。

○ プログラム：

時 間	内 容
13:00-14:00	1. 実践的研修のアウトライン 2. チーム編成と自己紹介 3. 研修生の心構え
14:00-14:15	〈休 憩〉
14:15-15:15	4. スーパービジョンの受け方と研修記録の書き方 ・ 受ける姿勢と態度 ・ 主訴や背景のつかみ方 ・ 研修記録の書き方
15:15-15:30	〈休 憩〉
15:30-17:30	5. 相互相談演習 ① 実施方法説明 ② ロールプレイング（15分） ③ 記録（10分） ④ チーム内ふり返り（5分） ②～④を3セット行う ⑤ 相互相談演習振り返りシートの記入についての補講

○ 参加人数：

日 程	指導者	研修生	計
11月12日	11名	31名	42名
11月18日	20名	95名	115名
個別実施分	6名	23名	29名
計	37名	149名	186名

実務研修事業の試行実施に係るアンケート結果（要旨）

① 研修生（対象者数：149名 回答者数：100名 回収率：67.1%）

（プログラム内容の満足度）

「実践的研修のプログラム内容の満足度」について聞いたところ、第1回の「オリエンテーション」については、「やや不満」（41%）という回答が最も多かったが、その他の内容は「満足」と「やや満足」が最も多かった。また、実践的研修全体を通じた満足度は「満足」（50%）と「やや満足」（40%）を合わせると回答の9割を占め、「オリエンテーション」を除くと、プログラム内容は概ね満足が得られたと思われる。

（研修生の成長度）

「実践的研修を通して自分自身が成長したと思うか」について聞いたところ、「成長した」（52%）と「まあ成長した」（46%）とで回答のほぼ全てを占め、研修生の多くが、成長したと実感しているようである。

また、「成長した要因」について聞いたところ、主に次のような回答があった。

- ・ 実際の場に立ち、面談の組み立てや見通し等の基本が実践的に理解できた。
- ・ スーパービジョンで自分の弱点が明確になり、実践演習で改善に努めることで、自身の成長を確認できた。
- ・ 逐語記録をとることで自分自身の癖に気づいた。
- ・ 他の研修生との交流を通じて刺激を受け、意欲がわいた。
- ・ 指導者のキャリア・コンサルティングに陪席したことで、キャリア・コンサルティングのプロセスを学ぶことができた。

（今後の参加意向）

「今後、実践的研修が本格的に実施される場合、研修生として参加しようと思うか」について聞いたところ、「参加したい」（67%）と「どちらかというと参加したい」（27%）を合わせると回答の9割を超えており、実践的研修の本格実施に対する期待の高さがうかがえる。

また、「今後、研修生として参加する場合の課題や条件等」について聞いたところ、主に次のような回答があった。

- ・ 研修期間が短く、日程調整が難しい。研修期間を長くして欲しい。
- ・ 平日の参加は難しい。土日や平日夜間の機会を設けて欲しい。
- ・ 地方からの参加は経済的負担が大きい。地方でも機会を設けて欲しい。
- ・ 研修生のスキルや経験年数に応じたグループ分けが必要だと思う。

- ・ 企業内、学生、転職等の領域別に設定し、選択できるようにして欲しい。
- ・ 研修生が、指導者を選択できるようにして欲しい。

(費用負担)

「実践的研修に係る研修生の費用負担はどの程度が適当か」について聞いたところ、「2万～3万円」(41%)や、「3万～5万円」(24%)という回答が多かった。また、少数ではあるが、「できるだけ安く」という回答や、「金額が高くても充実したものであることが大切」という意見もあった。

(制度全般に関する感想・意見等)

「実務研修制度全般に関する感想・意見等」について聞いたところ、主に次のような回答があった。

- ・ 問題点も目についたが、有意義な自己研鑽の場になった。
- ・ 戸惑いもあったが、多くの仲間ができ、収穫があった。
- ・ 実践とスーパービジョンで得られるものの多さを痛感した。
- ・ 実際のクライアントとの面談回数を増やして欲しい。
- ・ 実践の当日に振り返り、指導を受ける方が課題をクリアにでき、役立った。
- ・ 指導者への陪席を、自分自身の実践の後に追加して欲しい。実践で自分の課題が見えるため、陪席の見方が変わると思う。
- ・ 他のキャリア・コンサルタントの実践場面を見ることができたらよかった。
- ・ 研修生同士の意見交換の場を、より多くもてるとよい。
- ・ クライアントの感想を聞きたい。
- ・ 次のステップの研修が設置されることを希望したい。
- ・ 出身団体の違いでスーパービジョンの進め方に違いがあると感じた。
- ・ 指導者の能力・人柄によって、成果が大きく変わってくると思う。
- ・ 指導者をより多く確保しないと、この制度は続けられないのではないかと。
- ・ 事務局から研修生への連絡が少ない面で不安があった。
- ・ 直前では日程調整が難しいため、予め研修日程等の説明をして欲しかった。
- ・ 日程調整等、研修生の幹事や指導者の負担が大きかった。

② 指導者（対象者数：37名 回答者数：26名 回収率：70.3%）

（プログラム内容の研修生の成長に対する寄与度）

「実践的研修のプログラム内容について、指導者の立場から見て、研修生の成長に寄与したか否か」を聞いたところ、全ての内容について「良かった」と「まあ良かった」という回答が多く、実践的研修全体を通じての評価も「良かった」（46%）と「まあ良かった」（50%）とで回答のほぼ全てを占めた。研修生に対するアンケートでもプログラム内容に概ね満足が得られたことがうかがえたが、指導者の立場から見てもプログラム内容が研修生の成長に寄与したと感じているようである。

（プログラムの良かった点・改善すべき点）

「実践的研修のプログラムについて、良かった点と改善すべき点」を聞いたところ、良かった点として、主に次のような回答があった。

- ・ 研修生が確実に成長したため達成感があった。
- ・ 指導者から指導を受ける機会が無い現状の中、その機会を与えられた。
- ・ 実践演習の方法が4パターンあったため、研修生の状況や事情等に合わせて消化できた。
- ・ 指導者と研修生の両者にとって、カウンセリングの知識、スキル、心構えなどを振り返ることができ、多くの学びや気づきがあった。
- ・ 実践の場が「企業」、「教育機関」、「NPO」と多様であった。

一方、改善すべき点としては、主に次のような回答があった。

- ・ 指導者への陪席は、ビデオ視聴による学習で十分だと思う。
- ・ 一人のクライアントの継続したケースで指導（スーパービジョン）を受けることができれば、さらに効果的な研修になると思う。
- ・ 指導者が同席しない実習制度は、責任体制の面で問題があると思う。
- ・ グループによる指導（グループ・スーパービジョン）もあるほうが良い。
- ・ 各回の間隔を空け、短期間で終わらせない方が効果的だと思う。
- ・ 指導者一人あたりの研修生を減らし、実践演習の回数を増やす方が良い。
- ・ 実践演習の受け入れ先の開拓と確保を予めしておく必要があると思う。
- ・ 研修生のレベルに応じたフォローアップ研修があると良い。
- ・ 指導者同士の情報交換の場があると良い。
- ・ 研修記録の書き方を事前研修でより多くかける方がよい。
- ・ クライアント一人に、予め複数回の面談をお願いしておいた方がよい。

(指導者の研修生の成長に対する寄与度)

「研修生の成長に寄与したか否かについて、指導者としての自分自身に対する評価」を聞いたところ、「良かった」(35%)と「まあ良かった」(54%)を合わせると回答の約9割であり、多くの指導者が、研修生の成長に寄与することができたと感じているようである。

(指導者の良かった点・改善すべき点)

「指導者として良かった点と改善すべき点」について聞いたところ、良かった点として、主に次のような回答があった。

- ・ 研修生に、「どのようなキャリア・コンサルタントでありたいか」意識してもらい、問題点も聞きながら実施した結果、信頼関係が円滑に構築できた。
- ・ 欠点を指摘するばかりでなく、クライアントに対するように接したことで、研修生が素直に自分の欠点を認めることにつながった。
- ・ カウンセリングの目的や意味を確認しながら、良い点を強化し、改善点を明確にすることができた。
- ・ 研修生の気づきを大切にしながら、能力・理解度に応じた支援を心がけた。
- ・ キャリア・コンサルティングの実際の現場を研修生に伝えることができた。
- ・ お互い励ましあいながら、継続的な学びあいのネットワークを形成できた。

一方、改善すべき点としては、主に次のような回答があった。

- ・ 個々の研修生の力量把握、人物把握が不十分で、指導に甘さがあった。
- ・ 時間的な制約等があり、録音などの指導材料を活かしきれなかった。
- ・ 研修記録を細かく確認できず、丁寧なフィードバックができなかった。
- ・ 事務的な処理が研修に追いつかなかった。
- ・ 自分の指導（スーパービジョン）が本当に適切なのか不安があった。

(今後の協力意向)

「今後、実践的研修が本格的に実施される場合、協力しようと思うか」について聞いたところ、「協力したい」(73%)と「どちらかというとも協力したい」(15%)を合わせると回答の約9割であり、協力の意向が高いことがうかがえる。

また、「今後、実務研修制度の実施に協力する場合の課題や条件等」について聞いたところ、主に次のような回答があった。

- ・ 協力することに特に条件はない。時間が許す限り協力したい。
- ・ スーパービジョンの仕方に関し、体験や研修を通じて自身の幅を拡げないと、研修生の満足が得られないと感じている。
- ・ 実践の場の確保等、どのような条件の下で実施するかによる。

- ・ 自身の出身機関以外の機関団体の出身者に対する指導（スーパービジョン）は困難であるとする。
- ・ 指導者一人あたりの研修生の人数を少なく（3名程度）して欲しい。
- ・ 指導者が研修生の指導に集中できる体制が不可欠である。
- ・ 実態では指導者の経済的負担が大きいため、報酬額を見直して欲しい。

（制度全般に関する感想・意見等）

「実務研修制度全般に関する感想や意見、今後の課題等」について聞いたところ、主に次のような回答があった。

- ・ キャリア・コンサルタントの資質確保に大いに貢献する施策だと思う。
- ・ メンタルヘルスについて、キャリア・コンサルタントに必要な部分だけでも研修ができると良い。
- ・ 7回程度では「スーパービジョンの一端」に触れるだけで終わってしまうため、継続的なシステムを検討して欲しい。
- ・ 研修生の基礎的訓練（技法や研修記録の取り方等）に、さらに時間をとることが必要だと思う。
- ・ 指導者一人あたり研修生3人程度であれば、さらに深く指導（スーパービジョン）ができると思う。
- ・ クライアントの評価をベースに今後の運用を考えると良い。
- ・ 実践演習の現場では、キャリア・コンサルティングが終結していないケースが大半であり、クライアントの心情が気になる。
- ・ できるだけ均一なレベルの指導（スーパービジョン）ができるよう、指導者の早期の確保・研修、場の確保・組み合わせを工夫して欲しい。
- ・ 指導者の「量」をむやみに追うのではなく、「質」の確保とレベルの維持を図って欲しい。
- ・ 指導者の団体間のばらつきが大きく感じられたため、養成プログラム、認定プログラムの共通化・標準化が不可欠と考える。

③ 協力機関（対象機関数：14機関 回答者数：8機関 回収率：57.1%）

（キャリア・コンサルタントに対する評価）

「今回受け入れたキャリア・コンサルタント（指導者及び研修生）に対する評価」について聞いたところ、「良かった」（50%）、「まあ良かった」（38%）という回答が多かった。

また、「良かった点、良くなかった点」について聞いたところ、良かった点として、主に次のような回答があった。

- ・ キャリア・コンサルタントが非常に熱心に対応してくれた。(企業)
- ・ 同じキャリア・コンサルタントに、もう一度話を聴いてもらいたいというリクエストがあった。(企業)
- ・ 「キャリア・コンサルタントと話しをすることで考えがまとまった」、「自分が一回り大きくなったように感じた」との感想があった。(教育機関)

一方、良くなかった点としては、主に次のような回答があった。

- ・ 実施結果の傾向等、何もフィードバックがなかった。(企業)
- ・ 傾聴と受容のみに終始し、現状への逃避を招く結果となった。(教育機関)
- ・ 研修生は初心者であることが、学生から見ても明らかだった。(教育機関)

(クライアントの反応)

「クライアントのキャリア・コンサルティングを受ける前と受けた後の反応をどのように感じたか」について聞いたところ、受ける前は「(キャリア・コンサルティングを受けることについて)あまり躊躇していなかった」(50%)が多く、受けた後は「どちらかという満足していた」(63%)が多かった。

(場の提供に係るメリット・デメリット)

「実践の場の提供を通じてメリットはあったか」について聞いたところ、「メリットがあった」(25%)と「どちらかというメリットがあった」(25%)を合わせると回答の半数を占める一方、「メリットがなかった」(38%)という回答も約4割あった。

また、「メリット・デメリット」について具体的に聞いたところ、メリットとして、主に次のような回答があった。

- ・ 今後のキャリア形成を考えるきっかけとなった。動機付けとして効果がある。(企業)
- ・ キャリア・コンサルティングの人手が不足している中、多くの協力・助力を無料で得られた。(教育機関)

一方、デメリットとしては、主に次のような回答があった。

- ・ キャリア・コンサルティングが表面的で、一般論での解決策しか見出せないくらいがあるため、より多くの時間をかける必要がある。(企業)
- ・ 研修生の能力に大きなばらつきがある。(教育機関)
- ・ 継続性がないため、学生も真剣に相談しにくい。(教育機関)

- ・ 期間中はキャリア・コンサルタントの対応で非常に多忙だった。(教育機関)
- ・ 面接場所やクライアントの確保・調整に苦労した。(協議会会員機関)

(今後の協力意向)

「今後、実践的研修が本格的に実施される場合、協力しようと思うか」について聞いたところ、「協力したい」(25%)と「どちらかというとも協力したい」(25%)を合わせると回答の半数である一方で、「どちらかというとも協力したくない」(38%)という回答が約4割あった。

また、「今後、実務研修制度の実施に協力する場合の課題や条件等」について聞いたところ、主に次のような回答があった。

- ・ 場を提供する側のメリットも考慮して欲しい。(企業)
- ・ キャリア・コンサルタントを一定数確保し、必ず来訪すること。(企業)
- ・ 企業の場合、社員は自分の問題を企業に知られることを望まないと思われるため、企業外で実施することが望ましいのではないか。(教育機関)
- ・ 学生には自己開示について教えているが、企業では研修生レベルのキャリア・コンサルタントに、自分の問題を自己開示するのか疑問。(教育機関)
- ・ 就職活動の時期に、それに特化した形であれば協力したい。(教育機関)
- ・ 相談者募集のポスターを公共機関等に貼り出す等の周知が必要。(協議会会員機関)
- ・ 会場費や日程調整のための事務費が必要。(協議会会員機関)
- ・ 日程調整やキャンセル対応等に多大な作業時間を要し、専任スタッフが必要なほどであった。今後も同様の対応をするのは難しいと感じる。(協議会会員機関)

(制度全般に関する感想・意見等)

「実務研修制度全般に関する感想・意見等」について聞いたところ、主に次のような回答があった。

- ・ 実施結果のフィードバック等を行って欲しい。(企業)
- ・ 希望に応じて、同一クライアントに対する複数回の実施も検討して欲しい。(企業)
- ・ 場を提供する側が日程変更等への対応に追われることがないように、システムチックに行われることを希望したい。(教育機関)
- ・ 学生へのキャリア・コンサルティングは特殊なものであるという認識を持って欲しい。(教育機関)
- ・ 指導者と研修生の成長に貢献するとともに、世の中にキャリア・コンサルティングを広めることにもなり、大変良い試みだと思う。(協議会会員機関)
- ・ 運用側が伝えるべき事項について、速やかな対応が必要。(協議会会員機関)

- ・ 継続的な事業として、今後も安定的に実施してほしい。(協議会会員機関)

④ クライアント(対象者数：３９０名 回答者数：８１名 回収率：２０．１％)

(回答者の属性)

回答者の「年齢」について聞いたところ、「３０歳代」(３２％)と「４０歳代」(２７％)がそれぞれ約３割、次いで、「２０歳代」(２３％)、「５０歳代」(１６％)の順だった。「性別」については、「男性」(４６％)と「女性」(５３％)とで、ほぼ同数だった。

「職業等」については、「在職者」(７３％)が最も多く、次いで、「学生」(１４％)、「求職者」(１１％)の順だった。なお、回答者の中には、キャリア・コンサルタント有資格者であるクライアントが含まれている。

(キャリア・コンサルティングの満足度)

「キャリア・コンサルティングの満足度」について聞いたところ、「満足」(４３％)と「どちらかという満足」(３６％)を合わせると約８割であり、大方の満足を得たことがうかがえる。

また、「満足した点や不満だった点」について聞いたところ、満足した点について、主に次のような回答があった。

- ・ 就職活動の悩みに長い視野からアドバイスをもらえた。(２０歳代・学生)
- ・ 仕事選びのキーワードが見つかり、参考になった。(２０歳代・求職者)
- ・ 考えていたことに共感してもらい、自信につながった。(３０歳代・在職者)
- ・ 自分の気持ち(考え)の整理をすることができた。(４０歳代・在職者)

一方、不満だった点としては、主に次のような回答があった。

- ・ 研修生が緊張していたため、こちらまで疲れてしまった。(２０歳代・学生)
- ・ 以前受けたものに比べて良くなかった。(２０歳代・求職者)
- ・ 一回限りのため、問題解決の期待もなく、実感がない。(３０歳代・在職者)
- ・ 同席者を意識してしまい、少し話しにくかった。(４０歳代・在職者)
- ・ 何かを気づかされた感じがなく、有料だとしたら不満。(４０歳代・在職者)
- ・ 単なるヒアリングで終わった。(５０歳代・在職者)

(指導者の同席等に対する違和感)

「キャリア・コンサルタントが二人(指導者と研修生)いたことに違和感があったか」について聞いたところ、「なかった」(５３％)という回答が過半数であり、「どちらかというとなかった」(２３％)を合わせると、回答の７割を超えた。一方で、「ど

ちらかというもあった」(14%)、「あった」(5%)という回答もあった。

(今後の利用意向)

「今度、同様の機会があった場合、利用したいと思うか」について聞いたところ、「思う」(52%)という回答が過半数であり、「どちらかと思う」(12%)を合わせると回答の6割を超えた。一方で、「わからない」(23%)という回答も約2割あった。

また、「今後も利用したいと思う理由、思わない理由」について聞いたところ、利用したいと思う理由について、主に次のような回答があった。

- ・ 先輩社会人として意見をもらえると解決の近道になる。(20歳代・学生)
- ・ 模擬面接の機会として活用したい。(20歳代・学生)
- ・ 守秘義務が守られていると安心できる。(20歳代・在職者)
- ・ 費用がかからないので気楽に受けられた。(30歳代・在職者)
- ・ ストレスが鬱積したときや、大きな決断をしなければならないときのアドバイスをもらう機会として効果的だと思う。(30歳代・在職者)
- ・ 指導者がついていてという点で、安心(信用)できる。(50歳代・在職者)

一方、利用したいと思わない理由としては、主に次のような回答があった。

- ・ 具体的な履歴書、PRの指導をしてもらいたかった。(20歳代・学生)
- ・ 研修生に余裕がなく、あまり話を聞かれなかった。(20歳代・学生)
- ・ 研修生によって質にばらつきがあり、不安。(20歳代・求職者)
- ・ 一度きりの面談では効果が期待できないと感じる。(30歳代・在職者)
- ・ 横で一生懸命にメモをとられていると不快。(30歳代・求職者)
- ・ キャリア・コンサルタントが二人だったので、どちらに話をして良いか分からず、戸惑った。(30歳代・在職者)

(意見・感想・気づいた点等)

「意見・感想・気づいた点等」について聞いたところ、主に次のような回答があった。

- ・ 話を聞いてもらい、楽になった。今後も続けて欲しい。(30歳代・在職者)
- ・ 話をすることで自分の反省ができ、非常に有用だった。(40歳代・在職者)
- ・ 自分自身も相手への話し方、聞き方の重要性を感じた。(50歳代・在職者)
- ・ あまり経験したことのない形式だったので緊張した。(20歳代・求職者)
- ・ 精神面での安心感のようなものを得たかったが、どちらかという、知識を教えてくれる人という感じだった。(20歳代・学生)

- ・ 守秘のレベルが不明確だった。(30歳代・求職者)
- ・ キャリア・コンサルタントが二人いて驚いた。事前に知らせて欲しかった。(30歳代・在職者)
- ・ クライアントに応じて、業界ごとの慣習やシステムを分析するべきではないか。(30歳代・在職者)
- ・ クライアントが従事している産業の構造等について、事前に情報を得るといいのではないか。(40歳代・在職者)
- ・ 指導者にも意見を聞きたかった。(20歳代・学生)
- ・ 最後に指導者がフォローアップしてくれると良い。(30歳代・在職者)
- ・ 指導者が気になった。座る位置を考えた方が良い。(30歳代・在職者)
- ・ 面談中のメモの取り扱い(管理・処理等)について、はっきりとした説明があった方がよい。(20歳代・在職者)

指導者事前研修のプログラム等

- 日 時：平成18年10月28日（土） 9：00～17：00
 平成18年10月29日（日） 10：00～16：30
- 参加人数：45名
- プログラム：

《1日目：平成18年10月28日（土）》

時 間	内 容
9:00- 9:15	1. 開会挨拶と趣旨説明、受託者代表挨拶
9:15- 9:45	2. 実践的研修の概要 ・ 全体の流れ ・ 研修生の実態と指導者の役割
9:45-11:30	3. スーパービジョンについて －目的・形態・範囲・方法・資質・倫理
11:30-11:45	〈休 憩〉
11:45-12:30	4. 実践的研修の具体的な実施手順
12:30-13:30	〈昼休み〉
13:30-14:15	5. 指導レポート、研修生評価シート、研修記録の扱いと作成指導について
14:15-14:30	〈休 憩〉
14:30-16:45	6. 指導者交流と情報共有 ～キャリア・コンサルティングの活動領域別留意点とは～ ① グループ検討 ② 発表と情報交換
16:45-17:00	7. 事務連絡等

《2日目：平成18年10月29日（日）》

時 間	内 容
10:00- 12:00	1. スーパービジョンの進め方
12:00-13:00	〈昼休み〉
13:00-14:15	2. グループ討議 ① 「キャリア・コンサルタントに求められる能力・役割とは」
14:15-14:30	〈休 憩〉
14:30-15:45	② 「指導者の持つべき心構えとは」
15:45-16:15	③ 討議結果①②の紹介、全体討議
16:15-16:30	質疑、閉会

※ 13：00から指導者個別面談を同時並行で実施

追加的指導者研修のプログラム等

- 日 時：平成19年1月27日（土） 9：30～17：30
 平成19年2月 3日（土） 9：30～17：30
 平成19年2月10日（土） 9：30～17：30
- 参加人数：15名（試行的実務研修制度における指導者）
- プログラム：

《平成19年1月27日（土）》

テーマ：ロールプレイングと指導力・助言力向上

時 間	内 容
9:30- 12:30	1. スーパービジョン・ロールプレイング ・ トリオ・ロールプレイング ・ スーパービジョン・ロールプレイングの逐語録作成について
12:30-13:30	〈昼休み〉
13:30-17:30	2. 講師演習・質疑応答演習－就労支援セミナー講師演習 ① 講義の組み立て / 想定質問の検討 ② 演習 ・ 講義演習 ・ 質疑応答演習 ③ 講師グループ・聴衆グループ合同振り返り ※ 役を交代して繰り返す
17:30	まとめ

《平成19年2月3日（土）》

テーマ：スーパービジョンの深耕とメンタルヘルス問題への対応

時 間	内 容
9:30- 12:30	1. スーパービジョンのロールプレイングの振り返り 前回のスーパービジョン・ロールプレイングで行ったスーパーバイザーとしての逐語録をもとに、ピア・スーパービジョン（またはグループ・スーパービジョン）をする。 ① 振り返りの視点 ② 逐語録の相互見聞 ③ ピア・スーパービジョン演習 ④ 全体振り返り・前半 ・ グループ討論
12:30-13:30	〈昼休み〉
13:30-15:00	⑤ 全体振り返り・後半 ・ グループ討論 ⑥ 全体発表 ・ 発表と質疑
15:00-16:30	2. 再ロールプレイング トリオ・ロールプレイング（ビデオ撮影）
16:30-17:30	3. メンタルヘルス問題への対応（講義）

《平成19年2月10日（土）》

テーマ：包括的提言力向上と自己課題確認

時 間	内 容
9:30- 12:30	1. 総合演習－組織への提言力 ① 大学キャリア・センター会議 ・ ケース読み合わせ ・ グループ研究 ・ 組織への提言演習 ・ 振り返り、ポイント整理、コメント
12:30-13:30	〈昼休み〉
13:30-16:30	② 企業内キャリア開発委員会 ・ ケース読み合わせ ・ グループ研究 ・ 組織への提言演習 ・ 振り返り、ポイント整理、コメント
16:30-17:30	2. 振り返り ① グループ討議と全体交流 ② 小論文作成 「指導者としての自己課題と、自分が大切にすること」
17:30	閉会と履修証発行

指導者研修の試行実施に係るアンケート結果（要旨）

① 指導者事前研修（対象者数：37名 回答者数：29名 回収率：78%）

（プログラム内容の満足度）

「指導者事前研修の内容」について聞いたところ、「満足」（21%）と「やや満足」（45%）を合わせると回答の6割を超えており、ある程度の満足が得られたと思われる。

（プログラムの良かった点、良くなかった点と改善方法）

「良かった点、良くなかった点と改善方法」について聞いたところ、良かった点として、主に次のような回答があった。

- ・ 実務研修制度の趣旨・概要や、具体的な実施手順がよく理解できた。
- ・ 実務研修制度の要領と、期待される達成レベル等を確認できた。
- ・ スーパービジョンについて、具体的で分かりやすい内容だった。
- ・ 基本知識の確認や、実技面の練習ができた。また、言語の共通化ができた。
- ・ 指導（スーパービジョン）を全体的に捉えられ、不安も軽減された。
- ・ 他団体の参加者と意見交換や交流ができ、有意義であった。
- ・ 指導者自らが進んで実務研修制度を作り上げるという姿勢を共有できた。

一方、良くなかった点と改善方法としては、主に次のような回答があった。

- ・ 研修の目的や到達点を予め共有できればよかった。
- ・ 参加者のレベルや経験の差が大きく、取組意欲や意識にばらつきがあった。
- ・ 参加対象者には、一定量のスーパービジョンの経験が必要だと思う。
- ・ 指導（スーパービジョン）の具体的な実施方法が明確にならなかった。
- ・ スーパービジョンの認識が各々異なるので、「スーパービジョンとは何か」について、より具体的に講義した方がよい。
- ・ スーパービジョンの目的や意義に絞った情報共有やグループ討議を行う等、スーパービジョンに対する理解を深めた方がよい。
- ・ 指導（スーパービジョン）のロールプレイを行い、討議を行ってはどうか。
- ・ 研修記録の指導方法が不十分だったので、もう少し時間をかけてほしい。
- ・ 模範となる研修記録があると参考となる。
- ・ 指導（スーパービジョン）の一連の流れをマニュアル化してはどうか。
- ・ 指導（スーパービジョン）のレベル統一のため、指針・ポイントを示してほしい。

② 追加的指導者研修（対象者数：１５名 回答者数：１３名 回収率：８７％）

（プログラム内容の満足度）

「追加的指導者研修の内容」について聞いたところ、「指導（スーパービジョン）のロールプレイ」、「ロールプレイの振り返り」、「再ロールプレイ」といった内容については回答者の満足度が高い傾向が見られた。

一方で、「メンタルヘルス問題に関する講義」、「講義・質疑応答演習」、「組織への提言演習」については回答者の満足度が低い傾向が見られ、特に「メンタルヘルス問題に関する講義」については、「やや不満」という回答が最も多かった。

追加的指導者研修全体を通じた満足度では、「満足」（６９％）が最も多く回答の約７割を占め、全体を通じては概ね「満足」が得られたと思われる。

（プログラムの良かった点、良くなかった点と改善方法）

「良かった点、良くなかった点と改善方法」について聞いたところ、良かった点について、主に次のような回答があった。

- ・ 極めて実践的な研修であり、体系的に学習できた。
- ・ 人数とメンバーが適切だった。
- ・ スーパービジョンの技法について理解を深めることができた。
- ・ 「スーパービジョンのロールプレイ」で、研修生の気持ちが実感できた。
- ・ 指導者としての課題を再認識できた。
- ・ 今後の指導（スーパービジョン）体制が築けた。

一方、良くなかった点と改善方法としては、主に次のような回答があった。

- ・ スーパービジョンに関する内容に多く時間をかけた方がよい。
- ・ スーパービジョンに対する共通認識に基づく指導者研修が望まれる。
- ・ スーパービジョンについて、実際の場の経験を討議し、共有してはどうか。
- ・ 「スーパービジョンのロールプレイ」で、モデリングもして欲しい。
- ・ 「講義・質疑応答演習」は、事前に準備ができれば、演習に余裕が生まれ、新たな気づきを得ることができると思う。
- ・ 「メンタルヘルス問題に関する講義」と「組織への提言演習」は、時間が少なかった。また、目的が不明確で未消化の感があった。
- ・ もう少し時間をかけ、プログラムを増やして欲しい。
- ・ プログラムの一つ一つに個別研修を設けて欲しい。
- ・ 実践的研修の以前に「追加的指導者研修」を実施して欲しい。

熟練キャリア・コンサルタントの特長等
「キャリア・コンサルティング研究会」報告書
熟練キャリア・コンサルタントに係る調査研究
（平成17年3月 中央職業能力開発協会）

1) 熟練キャリア・コンサルタントの特長

熟練キャリア・コンサルタントの特長の項目	
ア プロフェッショナルとしての意識	① 自身のキャリア・アイデンティティ
	② 役割認識
	③ 倫理観
	④ 自己動機づけ
イ クライアントとの関わり方と態度・技術	① クライアント中心のスタンス
	② 積極的傾聴と建設的フィードバックの基本スキル
	③ キャリア・コンサルティングに関する準拠理論の理解、得意領域の構築
	④ 内省的実践と自己練磨（絶えざる学習）
ウ 組織化と連携	

ア プロフェッショナルとしての意識

キャリア形成支援の専門家としてのアイデンティティを探究しているとともに、専門家としての倫理観を有し、キャリア・コンサルタントとして活動できる役割と能力の範囲を十分に認識している。また、キャリア・コンサルティングを推進するために、自らを前向きに動機づけて活動している。

① 自身のキャリア・アイデンティティ

キャリア・コンサルタントとしての自分なりのアイデンティティを有し（または探究し）、キャリア・コンサルティング活動の基本的なスタンスがぶれていない。また、自分自身のスタンス、限界等を自覚しているとともに、それを理論と実践に即して言語化できる。

② 役割認識

実際のキャリア・コンサルティング活動において、キャリア・コンサルタントとしての任務範囲を十分に理解し、キャリア・コンサルティングの目的や適切な支援を行うための手段を自覚している。

③ 倫理観

社会人としてのモラルを有し、ルールを遵守しているとともに、キャリア形成支援の専門家としての高い倫理観を有して、実際の活動で体现している。

④ 自己動機づけ

キャリア・コンサルティング活動の推進に対して、キャリア・コンサルタントとしての責任感を有し、常に自己を動機づけて自律的・積極的・前向きな態度を示している。

イ クライアントとの関わり方と態度・技術

クライアント中心志向を基本スタンスとして活動し、傾聴によって、クライアントの理解と信頼を築いている。また、建設的なフィードバックを通じて、クライアントの内省を促し、啓発している。

① クライアント中心のスタンス

クライアント中心（client centered）をキャリア・コンサルティングのすべての基本とし、クライアント中心志向の関わりを行う。（システムティックに行うだけでなく、人に対する温かい気持ち、尊重する気持ちで接する。クライアントの主訴の理解に心を配り、それに焦点を当てた支援ができる。クライアントの力を信じ、助言が必要な時にも教えすぎない。）

② 積極的傾聴と建設的フィードバックの基本スキル

クライアントの真の主張、悩みを感じ取り、理解したことを言語化して返すが、基本的には、クライアント自身の成長（自己内省）を待つことができる。また、自分が依拠する理論やスキルをきちんと習得し、これに基づく適切な支援を行うことができる。

③ キャリア・コンサルティングに関する準拠理論の理解、得意領域の構築

カウンセリング理論、発達心理学、人的資源管理、組織行動論、労働法規等、キャリア形成支援に必要な基本的な知識やノウハウを体系的に習得しているとともに、他者に解説・説明することができる。また、精通した領域をもち、その領域のツールについて、効用や限界を理解している。

④ 内省的実践と自己練磨（絶えざる学習）

驕らず、自分を過信せず、継続して学習している。失敗経験を反省するとともに、自身の力量を自覚し、自らの活動のフィードバックの機会を求めて、自己理解と行動改善に努めている。

ウ 組織化と連携

クライアントを支援するための環境や体制づくりを行っている。キャリア形成支援のためのリソースを組織し、関係者と効果的に連携するとともに、支援のための人的ネットワークを構築している。

2) 熟練・非熟練の境界と熟練キャリア・コンサルタントとしての不適合要因

ア 熟練キャリア・コンサルタントと非熟練の境界

標準レベルのキャリア・コンサルタントが熟練キャリア・コンサルタントとなるために乗り越えるべき「壁」（非熟練の者の限界）の例。

- 相手の言いたいことをきちんと受け止めておらず、相手が聞きたいと思っていることにきちんと答えていない（気持ちを感じていたとしても、それを「とても辛いので

すね」、「悲しいのですね」等の的確な言葉として返すことができていない)。

- キャリア・コンサルタント自身のキャリア形成が「わからない」、「語れない」こと自体に気づいていない。
- フィードバックを受けずに、自分のキャリア・コンサルティングのパターンをつくっている（視野が狭くなり、自己満足に陥っている）。
- クライアントに「役に立ちました」と言われて満足し、そこで留まってしまう（その先において、クライアントが行動レベルで変化しているかどうかを確認する意識がない）。
- 時間管理が不適切で、クライアントとの信頼関係の構築ができないままに終わってしまう。
- 自分の心身の健康状態が良くない場合に、傾聴が甘くなってしまう。（自己管理）
- 情報収集や教えることが得意で好きな場合に、情報や教育に偏った関わりとなってしまう。
- 学生相談において、SPI等を参考に、「この学生はこのタイプだな」と勝手にパターンに当てはめて考えてしまう（キャリア・コンサルタントとしての誤謬に気づけるかどうか）。
- キャリア・コンサルティングの現場での体験に頼ってしまう。あるいはその逆で、知識偏重になる。（現場感覚と知識・理論のバランスをとることが肝要）

イ 不適格なキャリア・コンサルタントの態度

熟練キャリア・コンサルタントのみならず、すべてのキャリア・コンサルタントが注意を払わねばならない、キャリア・コンサルタントとして相応しくない者の態度・関わり方の例。

- 一方的に喋る、人の話を聴こうとしない、話の中身を受け取っていない。
- 専門知識や教育があっても、説教調で「こうした方が良い」など、自分の意見だけを押し通す。
- 自分の価値観を押しつけ、謙虚でない（カウンセリングの場だけでなく、セミナー等でも、「こうあるべき」という一方的な話をする者、話を聴けない者は、キャリア・コンサルタントに向いていない。）
- クライアントあるいはキャリア・コンサルティングに対し、偏った固定観念をもっている。
- 意味もなくアセスメントを始める（道具の位置づけの無自覚）。
- 自信過剰で、何でもできると思ってキャリア・コンサルティングを行う（全能感）。

実践力のあるキャリア・コンサルタントの明確化と 実践力の向上支援のための仕組み（一例）

