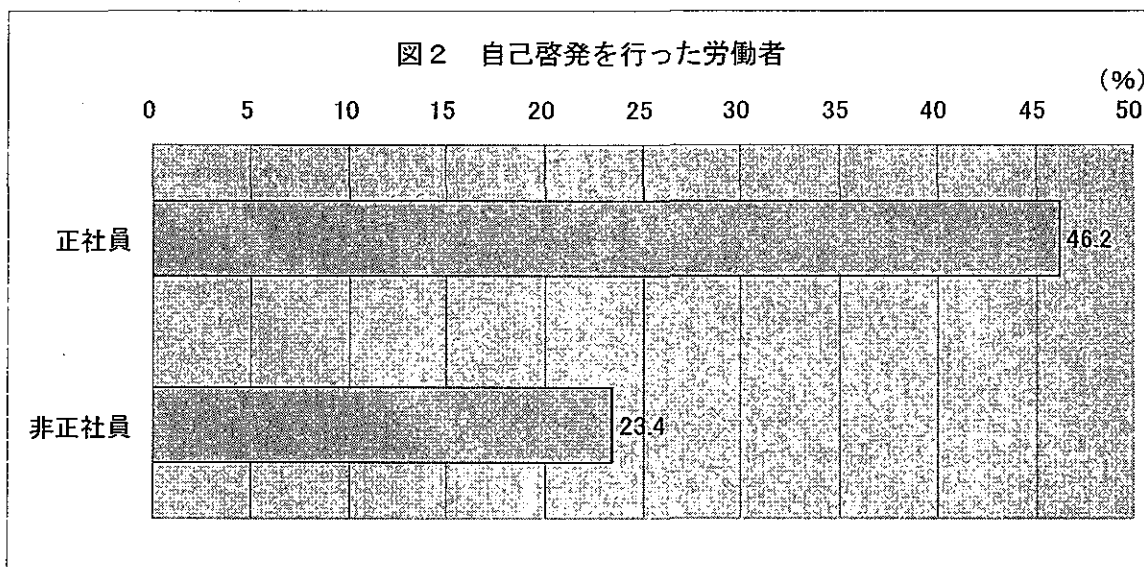
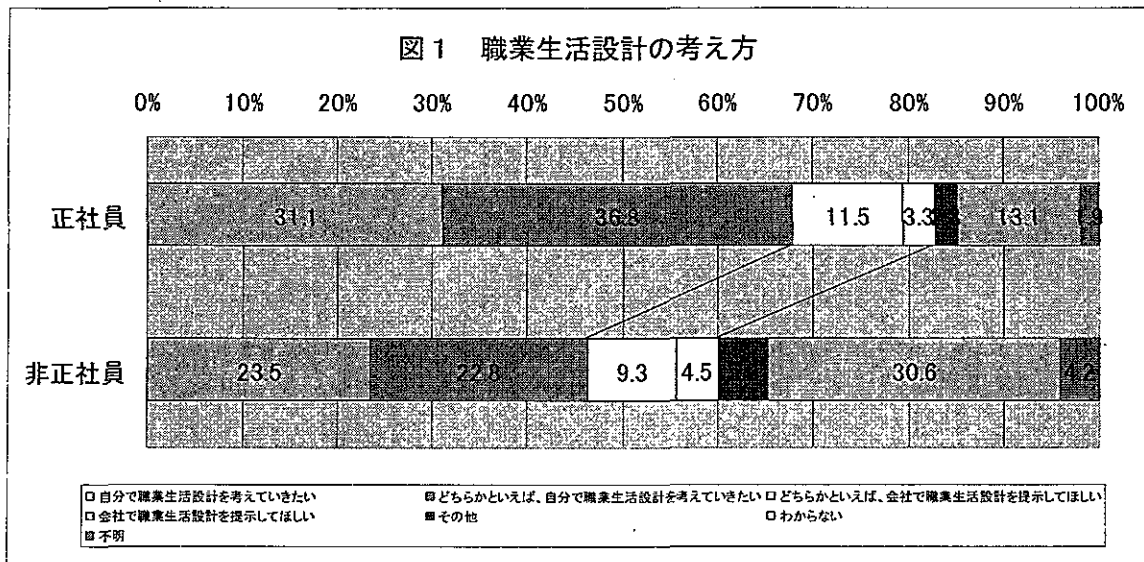


## キャリア・コンサルタント制度のあり方に関する検討会報告書 資料目次

図1	職業生活設計の考え方	…P1
図2	自己啓発を行った労働者	…P1
図3	会社の選択理由	…P2
図4	会社の選択理由(経年変化)	…P2
図5	キャリア形成に影響する諸制度の導入状況	…P3
図6	労働者に対する自己啓発への支援内容(複数回答)	…P3
図7	キャリア・コンサルティング制度を利用したい労働者	…P4
図8	企業におけるキャリア・コンサルティング実施人材の有無	…P4
図9	キャリア・コンサルタント資格取得者の活動状況	…P5
図10	キャリア・コンサルタントの活動の場	…P5
図11	1月あたりの平均活動日数	…P6
図12	1月あたりの平均活動収入	…P6
参考1	キャリア・コンサルタント有資格者の活動の場ごとの代表的な働き方の例	…P7
図13	活動するうえで課題と感ずること	…P8
図14	活動の場や活躍しやすい環境整備にかかる課題	…P8
参考2	キャリア・コンサルタントに係る指導者やクライアントから見た課題	…P9
参考3	「標準レベル」のキャリア・コンサルタントにかかる課題	…P10
参考4	これまでの研究報告における能力要件とレベルの整理	…P11
参考5	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	…P12
参考6	「職業能力開発基本計画」(第7次・第8次)抜粋	…P13
参考7	技能検定制度について	…P14



厚生労働省 「平成18年度 職業能力開発基本調査」より

図3 会社の選択理由

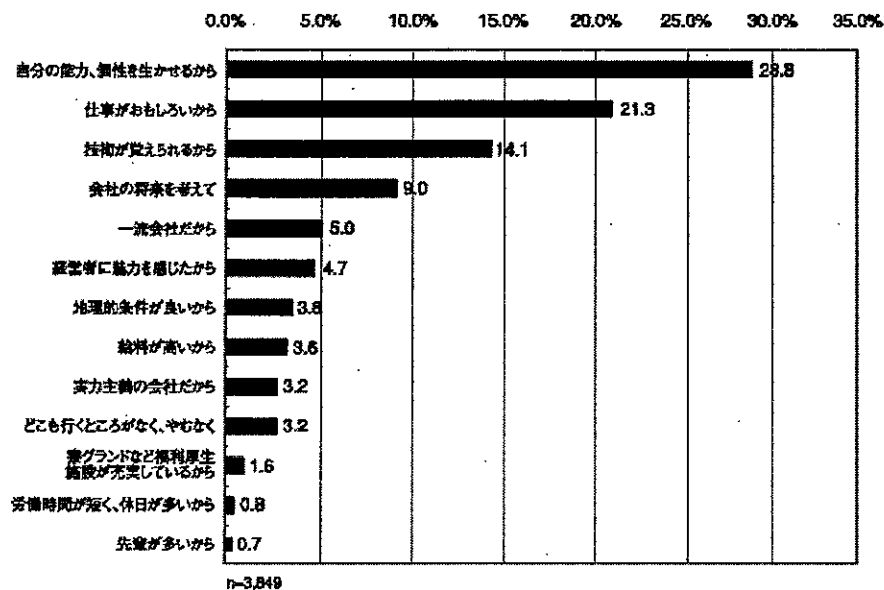
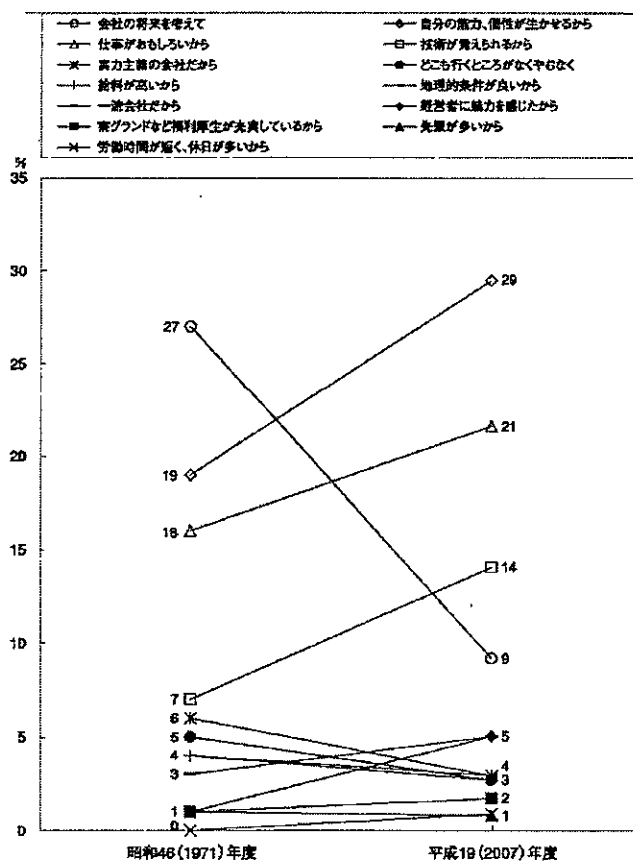
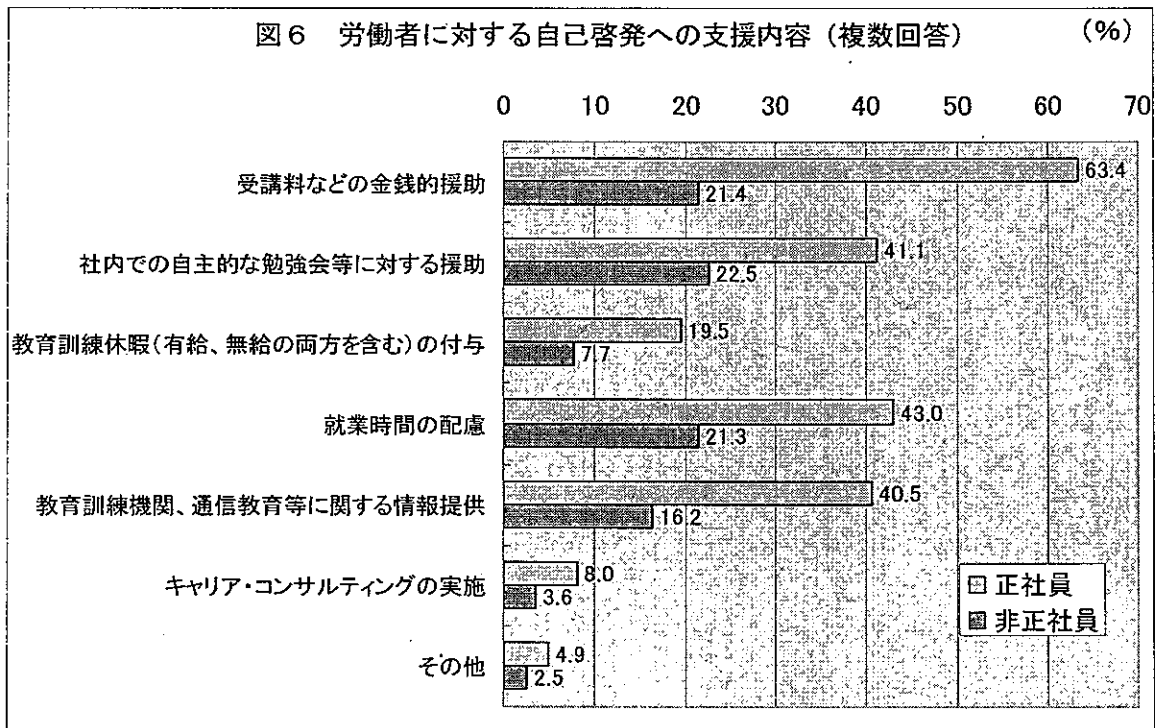
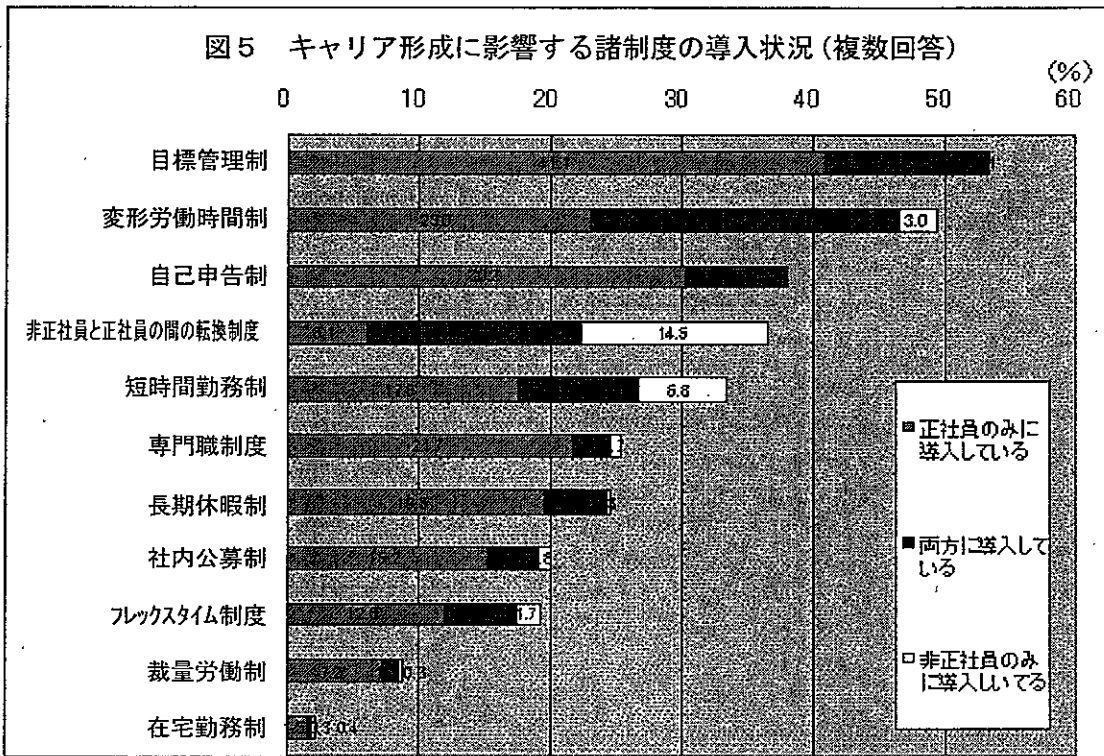


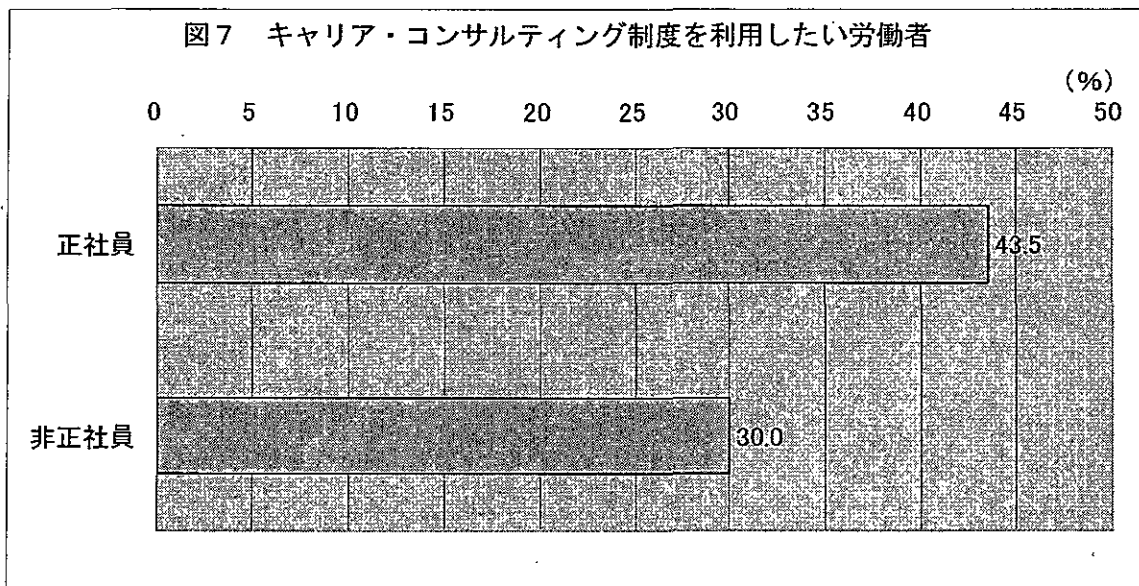
図4 会社の選択理由（経年変化）



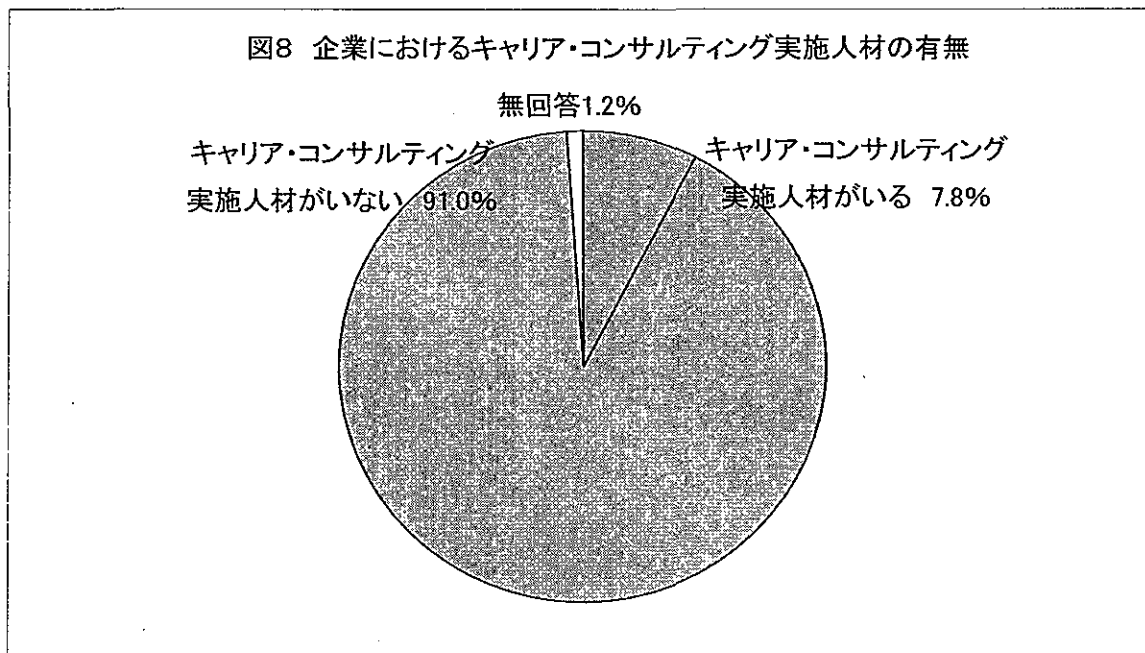
(財) 社会経済生産性本部「平成19年度新入社員『働くことの意識』調査結果」より



厚生労働省 「平成18年度 職業能力開発基本調査」より



厚生労働省 「平成18年度 職業能力開発基本調査」より



キャリア・コンサルティング協議会 「キャリア・コンサルティングに関する実態調査」より

図9 キャリア・コンサルタント資格取得者の活動状況

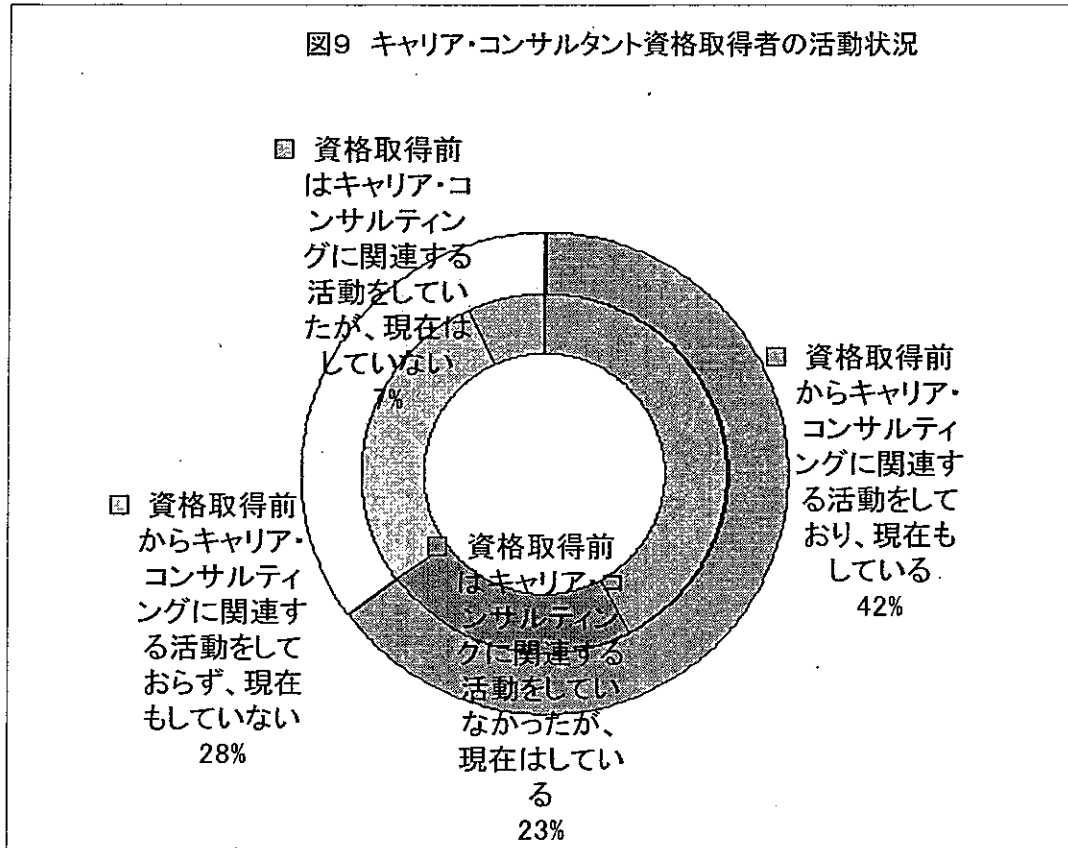
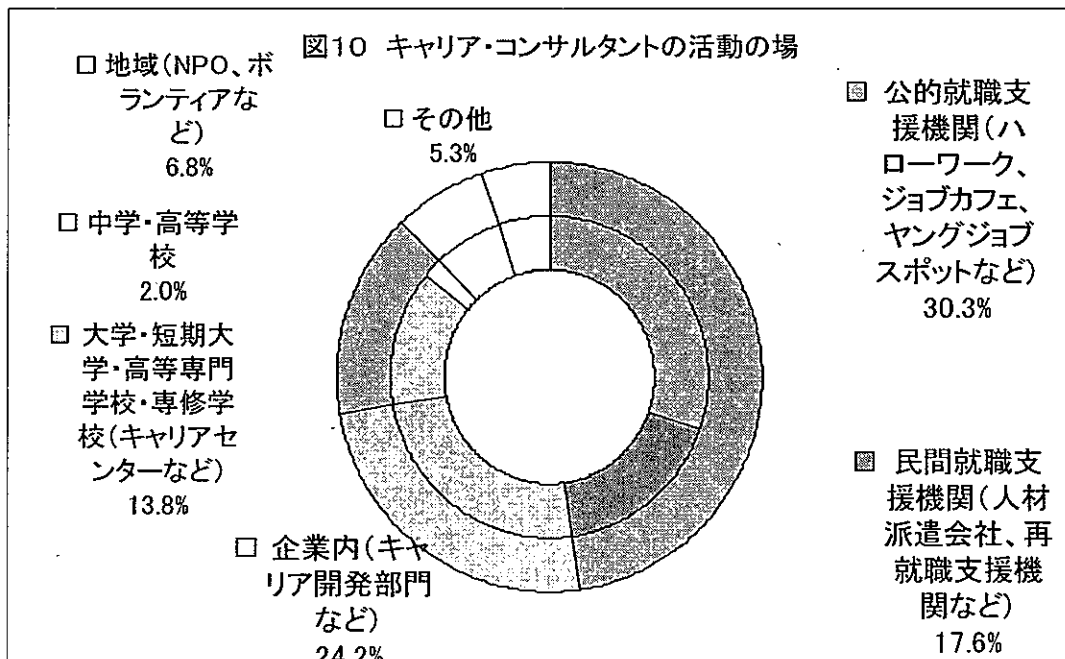


図10 キャリア・コンサルタントの活動の場



キャリア・コンサルティング協議会 「キャリア・コンサルティングに関する実態調査」より

図11 1月あたりの平均活動日数

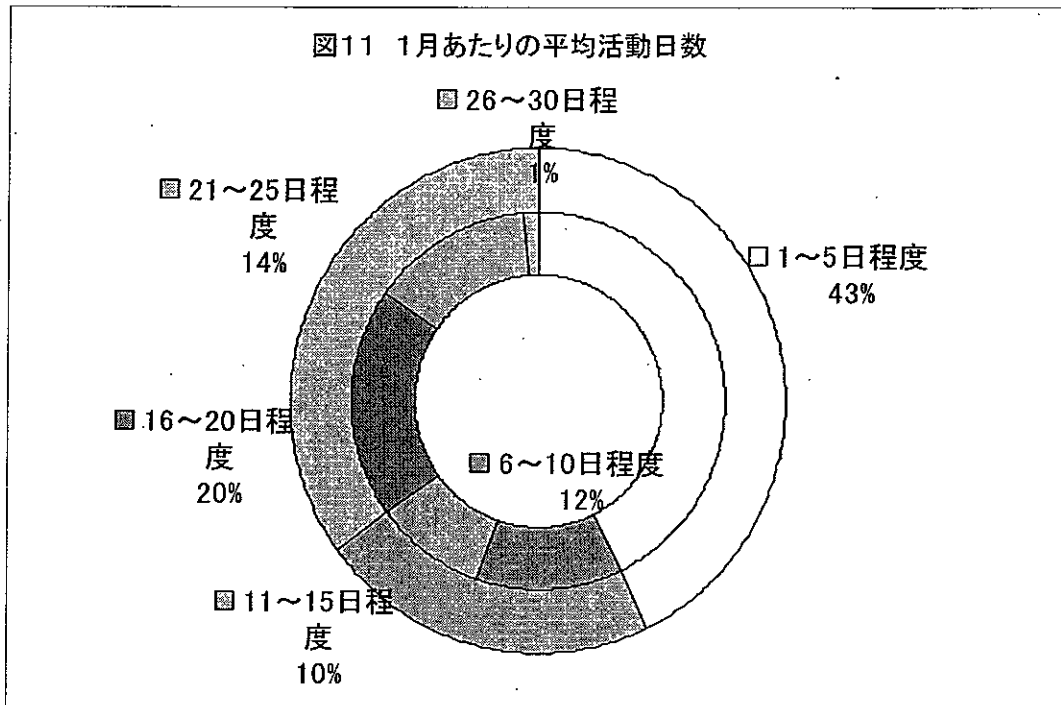
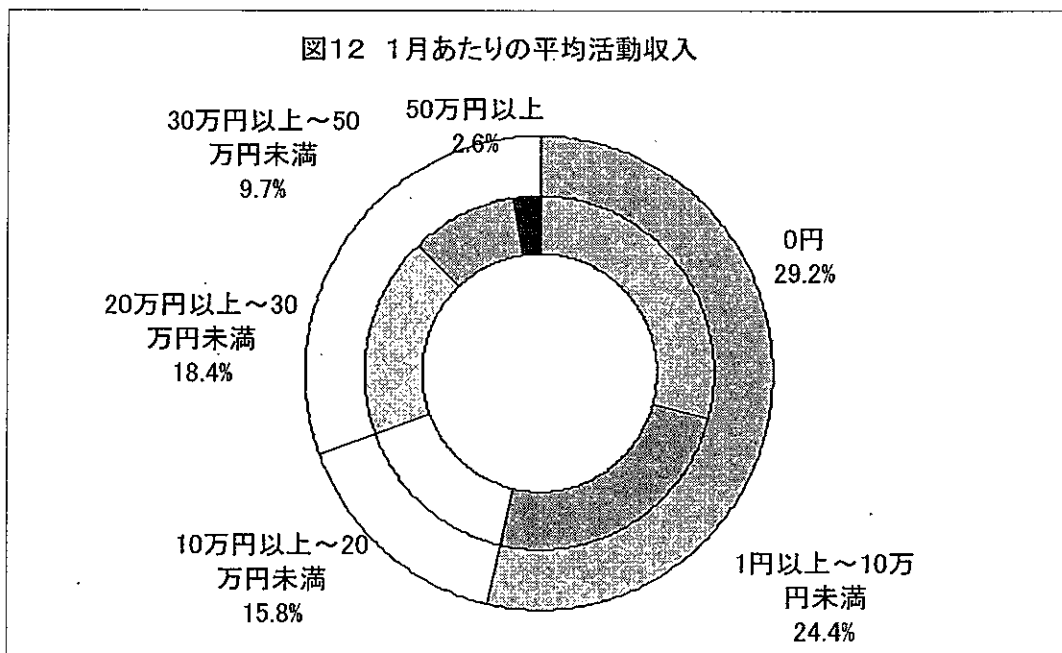


図12 1月あたりの平均活動収入



## 参考 1

### キャリア・コンサルタント有資格者の活動の場ごとの代表的な働き方の例

#### ● 民間需給調整機関

- ・ 大手派遣会社、人材紹介サービス会社。

正規職員である派遣コーディネーターや紹介部門のスタッフにキャリア・コンサルティングの教育訓練を受講・資格を取得させ、求職者や派遣登録者に対する相談能力の向上を図った。(1月当たり平均活動日数：21～25日)

#### ● 企業

- ・ 大手商社

営業部門から人事部門に配転された社員がキャリア・コンサルティング教育訓練(自己啓発)を受講・資格を取得し、企業内にキャリア・コンサルティングの必要性を周知し、相談室を設置、社員の相談に応じている。(1月当たり平均活動日数：21～25日)

#### ● 就職支援機関

- ・ 独立行政法人雇用・能力開発機構

30年間勤めた会社を離職してキャリア・コンサルタント資格を取得し、雇用・能力開発機構で非常勤として採用される。能力開発支援アドバイザーとしてハローワークへの巡回相談業務を行う。(1月当たり活動平均日数：14日)

#### ● 教育機関

- ・ 大学キャリアセンター

従来の就職部からキャリアセンターに組織改編が行われたことを機にキャリア・コンサルタント資格を取得。学生との個別相談に対応する他、就職支援講座やセミナー等を実施している。(1月当たり活動平均日数：21～25日)



図13 活動するうえで課題と感ずること（複数回答）

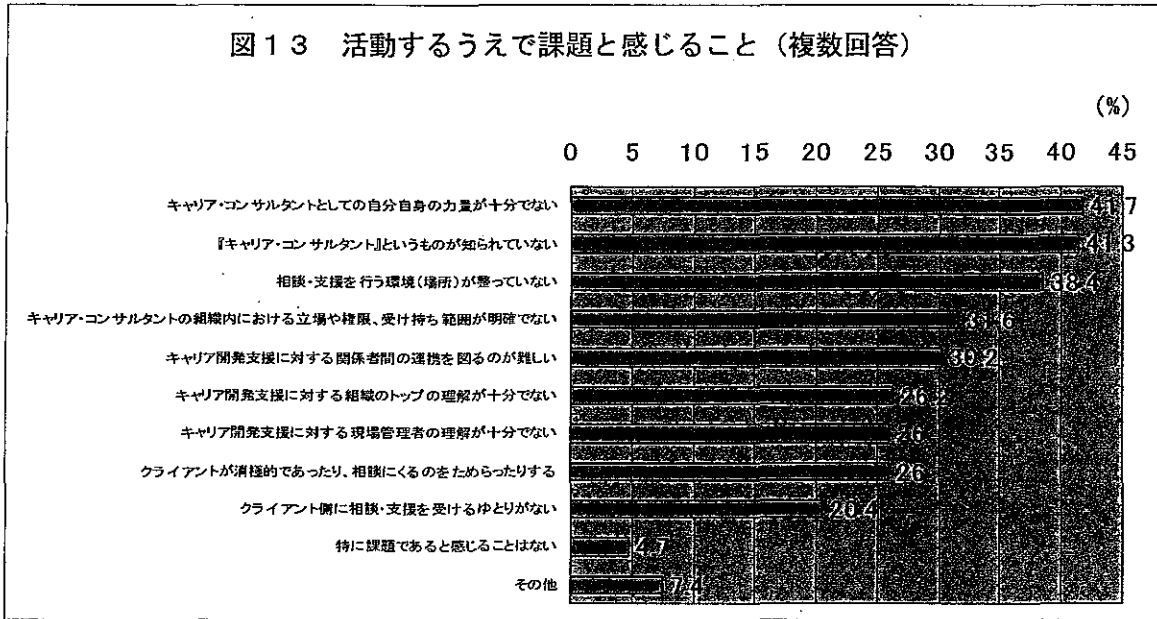
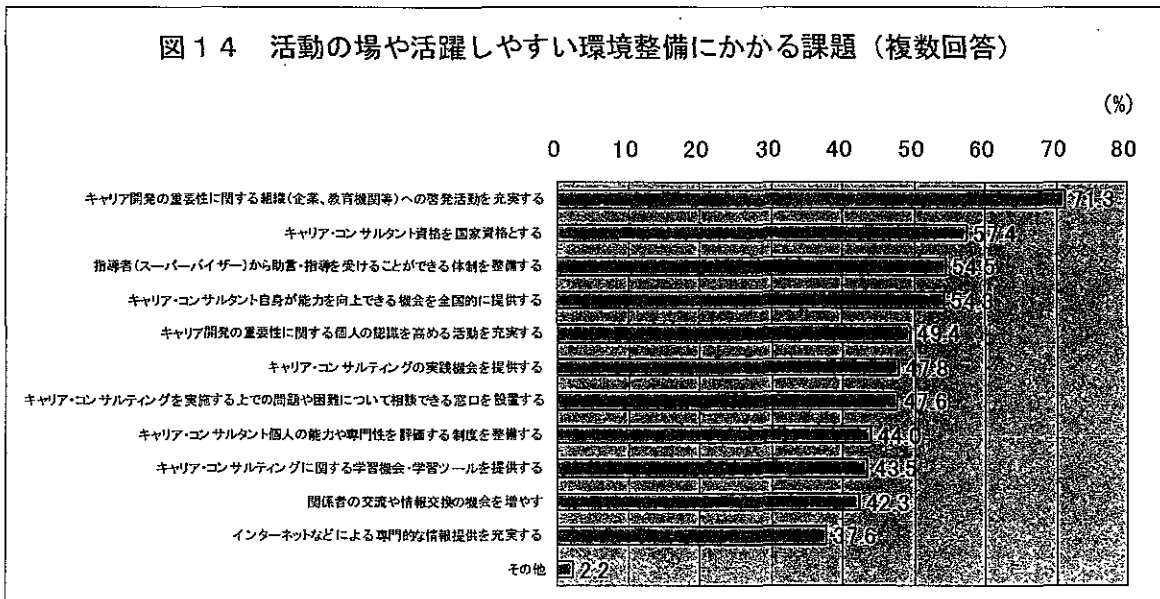


図14 活動の場や活躍しやすい環境整備にかかる課題（複数回答）



キャリア・コンサルティング協議会 「キャリア・コンサルティングに関する実態調査」より

## 参考2

### キャリア・コンサルタントに係る指導者やクライアント等から見た課題

#### ◆ 平成18年度・実務研修事業において実践研修を行ったキャリア・コンサルタントに対する評価（平成19年3月「キャリア・コンサルタント研究会」報告書より）

##### ● 指導者

- ・ スーパービジョンは、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り効果的。
- ・ 研修生のレベルにバラツキがあり、レベルに応じたフォローアップが必要。

##### ● クライアント

- ・ 仕事選びのキーワードが見つかった。 ・ 共感してもらい、自信につながった。
- ・ 相手の緊張により、自分まで緊張した。 ・ 何も気づきがなかった。
- ・ 単なるヒアリングで終わった。

##### ● 教育機関

- ・ 「キャリア・コンサルタントと話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。
- ・ 傾聴と受容のみに終始し、現実への逃避を招く結果となった。
- ・ 初心者であることが明らか。

##### ● 企業

- ・ （従業員が）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。
- ・ キャリア・コンサルティングが表面的で、一般論の解決策しか見出せない。

（注）当該研修事業は、実践機会の少ない（経験の浅い）キャリア・コンサルタントに対するもの。

### 参考3

#### 「標準レベル」のキャリア・コンサルタントに係る課題

(キャリア・コンサルタントの熟練と非熟練の境界等)

熟練であると目されるキャリア・コンサルタントに対するインタビューを通じ、非熟練者の限界・壁や、一人前のキャリア・コンサルタントとして相応しくない項目を列挙したものの。(平成17年3月「熟練キャリア・コンサルタントに係る調査研究」報告書より)

- ・ 相手の言いたいことをきちんと受け止め、相手が聞きたいと思っていることにきちんと答えることができるかどうか。
- ・ 自分のキャリア・コンサルティングのパターンに勝手に当てはめてしまわないかどうか。
- ・ クライアントに「役に立った」と言われて満足し、そこで留まってしまわないかどうか(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を確認できるかどうか)。
- ・ 時間管理を適切に行うことができ、クライアントとの信頼関係の構築ができるかどうか。
- ・ 情報収集や教えることが得意で好きな場合でも、情報や教育に偏らない関わりができるかどうか。
- ・ 現場での体験に頼ってしまわないかどうか(現場感覚と知識・理論のバランスを取れるかどうか)。
- ・ 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つけることがないかどうか。
- ・ 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、偏った固定観念を持っていないかどうか。
- ・ 意味もなくアセスメントを始めていないかどうか(道具の位置づけを自覚しているかどうか)。
- ・ 自信過剰で、何でもできると思っていないかどうか(全能感がないかどうか)。

## 参考 4

### これまでの研究報告における能力要件とレベルの整理

- 平成14年4月「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」報告書等によりキャリア・コンサルタントの能力要件を策定（標準レベル）。
- 平成15年3月「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」報告書において、「指導レベル」「標準レベル」「導入レベル」の3つにレベルを分類。
- 平成16年3月「指導レベルのキャリア・コンサルタントに係る調査研究」報告書によりキャリア・コンサルタントに指導を行う人材として、キャリア・コンサルティング実施能力のほかにスーパービジョンに関する知識及びスーパービジョンの実施スキルの両方が必要とされた。
- 平成17年3月「熟練キャリア・コンサルタントに係る調査研究」報告書において、「指導レベル」と「標準レベル」の間に豊富な経験に基づく「厚みと広がり」を持ったキャリア・コンサルタントとして「熟練レベル」を策定し、分類数が3レベルから4レベルに増加。
- 平成19年3月「キャリア・コンサルティング研究会」報告書において、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体制の整備のため、「実践力の明確化」の手段の一つとして「国家資格として統一的な整備」も有力な方策として指摘。

#### 〔参 考〕

	定 義	推定人数	制度有無
指導レベル	「熟練レベル」に加え、 ・一つの領域における指導能力	—	特になし
熟練レベル	「標準レベル」に加え、実務経験を積み、 ・「厚みと広がり」を持ったキャリアコン能力 ・SV等を受け、安心してクライアントを任せられるレベル	—	特になし
標準レベル	・130時間のカリキュラム受講（及びキャリア・コンサルタント資格試験の合格）者。 ----- ・教育訓練給付の指定を受けたキャリア・コンサルタント養成講座（50時間以上）修了者等を含む。	[約2.1万人]  約4.3万人	キャリア・コンサルタント能力評価試験の実施
導入レベル	・専門的キャリア・コンサルタントのアシスト機能（21時間程度）	少なくとも4.5万人以上（※4.3万人＋セミナー受講者）	厚生労働省委託事業によるセミナーの実施

参考5 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  
 □ は厚生労働省による委託事業  
 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  
 -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19年4月現在11試験  
 ・累積養成者  
 平成19年3月末現在約4万3千人  
 ・標準レベルCCt  
 平成19年3月末現在 約2万1千人

■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)  
 実践的・効果的養成講座  
 能力評価試験実施機関  
 連携協議会設立

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  
 カウンセリング・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  
 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  
 -職業キャリアの段階に応じた支援

□資質確保体制の整備  
 (実践経験の少ないCCt等に対する  
 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)

19年度

■若年者向けCCt能力要件  
 等の見直し  
 ■領域別のCCtの役割と  
 専門性の整理  
 (企業及び教育機関)  
 キャリア・コンサルタント制度のあり  
 方の検討  
 ・試験の統一化により分かりやすい仕組み  
 とし、認知度の向上を図ることの必要性

□資質確保体制の整備  
 (18年度に同じ)

※NPO法人化(19年8月)

**第3部 職業能力開発施策の実施目標****1 雇用の安定・拡大のための職業能力開発施策の取組の視点****(1) 中長期的な視点に立った施策の枠組みの構築**

このためには、労働市場が有効に機能するためのインフラストラクチャーとして、労働力需給調整システムのほか、職業能力開発施策として、(1)労働者のキャリア形成を支援するシステム、(2)職業情報、職業能力開発ニーズ等労働市場に関する情報を簡易に入手できるシステム、(3)ホワイトカラーを含め実践的な職業能力を適正に評価するシステム、(4)受け皿としての多様な教育訓練を受けられるシステムを構築していくことが不可欠である。

**イ キャリア形成支援システムの整備**

キャリア形成支援を行う前提として、キャリア・コンサルティング(労働者が、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の受講等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう、労働者の希望に応じて実施される相談をいう。)技法の開発を進めるとともに、官民連携によるキャリア形成に係る情報提供、相談等のための推進拠点の整備、さらには、キャリア・コンサルティングを始めとしてキャリア形成支援を担う人材の育成を図る。

また、事業主がキャリア形成支援を行うことができるよう情報提供、相談、助成金の支給等の援助を行う。

「職業能力開発基本計画」(第8次)抜粋**第3部 職業能力開発施策の実施目標****2 職業キャリア形成支援政策の展開****(2) 労働市場を有効に機能させる基盤整備の推進**

第7次職業能力開発基本計画に基づき、産業構造の変化に伴う労働移動の増大等に対応し、労働者の職業キャリアの形成と雇用の安定を図る観点から、労働市場を有効に機能させるため、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(経済社会基盤。以下「インフラ」という。)を整備してきた。

これらの労働市場のインフラの整備は、後述のとおり、一定の進展はみられるものの必ずしも十分な状況ではなく、今後とも、円滑な職業キャリア形成を進めるために官民協力によって継続して構築・整備を進める必要がある。

具体的には、これまで整備してきた制度を適切に運用していくとともに、高度なものを含め多様な職業能力開発が求められていることに対応し、多様な教育訓練を提供する法人や団体の教育訓練サービスの提供主体としての一層の育成や活用に取り組むとともに、様々な教育訓練を組み合わせることにより多様な教育訓練ニーズに対応することが必要である。また、企業・業界団体等のニーズを踏まえた職業能力評価制度づくり、キャリア・コンサルタントの養成や資質の一層の向上等に取り組んでいくことが必要である。

**第4部 職業能力開発の基本的施策****(3) 職業キャリア形成に向けた情報提供体制の充実****イ キャリア・コンサルティング環境の整備**

職業生活の長期化等を背景として、働く者が自ら職業生活設計を行う傾向が強まる中で、キャリア・コンサルティングの重要性は一層高まっている。

こうした中で、利用者ニーズに見合ったキャリア・コンサルタントの養成を進めるとともに、その資質の向上や能力発揮の場の拡大を図ることが課題となっている。

## 参考 7

### 技能検定制度について

#### 1 概要

技能検定制度は、労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度であり、労働者の技能と地位の向上を図ることを目的に、職業能力開発促進法に基づき行われているものである。

本制度は、昭和34年度から実施され、平成18年度には全国で約56万人の受検申請があり、約22万人が合格している。技能検定制度開始からの累計では、延べ約352万人が技能士となっている。

#### 2 実施内容

技能検定は、厚生労働大臣が、政令で定める職種ごとに、厚生労働省令で定める等級に区分して、実技試験及び学科試験により行っている。

職種は、平成19年10月31日現在137職種である。これらについては、時代のニーズに合ったものとなるよう、職種・作業の新設・統廃合、試験基準の見直し等を毎年行っている。

等級区分は、職種により、①等級に区分するもの（特級、1級、2級、3級、基礎1級及び基礎2級）と、②等級に区分しないもの（単一等級）とがある。

#### 3 実施体制

技能検定は、厚生労働大臣が行うこととなっているが、技能検定の実施等の業務は、厚生労働大臣が定める実施計画に従って都道府県知事が行い、試験問題の作成は中央職業能力開発協会が行っている。都道府県知事は、技能検定受検申請書の受付け、試験の実施等の業務を都道府県職業能力開発協会に行わせている。

また、ファイナンシャル・プランニング等9職種については、当該職種に関連する民間機関が指定試験機関として指定を受け、技能検定の試験業務を行っている（新設された、知的財産管理職種についても、民間機関を指定試験機関として指定する予定であり、計10職種となる）。

#### 4 技能検定の合格者

技能検定に合格した者は、技能士と称することができ、特級、1級及び単一等級の技能検定の合格者に対しては厚生労働大臣名の、その他の等級の技能検定の合格者に対しては都道府県知事名又は指定試験機関名の合格証書が交付される。