

## 「キャリア・コンサルタント制度のあり方に関する検討会」報告書の概要

### 【背景】

- 働く者の職業生涯が長期化する一方、急激な技術革新等により必要な職務・職業能力が変化し、企業においても、労働者においても、キャリア形成のあり方を考える者の割合が増大。また、「成長力底上げ戦略」の中における『職業能力形成システム（通称「ジョブ・カード制度」）』参加者に対し、実施されるキャリア・コンサルティングの担い手としてのキャリア・コンサルタントの充実の必要性が生じている。こうした状況において、専門的なキャリア・コンサルタントの養成へ向けた質量両面で充実を図る取組みが不可欠となっている。〈1〉
- キャリア・コンサルタントについては、各養成機関等で養成が進められ、各民間試験機関の試験がキャリア形成促進助成金のうちの職業能力評価推進給付金の対象として指定され、公的な位置づけも与えられている。養成されたキャリア・コンサルタントの活動場面は多様であるが、その能力水準については、一定の評価を得ている一方で、レベルのバラツキや全体としての専門性や経験が乏しい等の問題も指摘されており、社会的な認知度も未だ不十分。キャリア・コンサルタント制度全体が構築途上にあり、どのような戦略で制度を構築していくかが問われているところ。〈2〉

### 【報告書のポイント】

- キャリア・コンサルタントの役割と使命は、働く者の職業選択やキャリアの方向づけなどを中心とする職業面での諸課題について、働く者自ら方向付けや解決策を見出せるよう相談・支援することを通じ、自律的なキャリア形成を促進しつつ、問題解決を図り、円滑な就職や職業の安定、キャリアの発展・安定を図るという雇用政策に寄与するもの。また、働く者個人と組織との関係を念頭に、キャリア・コンサルティングを行うことも重要な課題。個人支援を中心としつつも、内外の組織集団への働きかけを行うこともキャリア支援の一環をなすもの。 〈3（1）〉
- キャリア・コンサルティング制度を労働市場インフラとして機能するように構築することが必要であり、そのためには、専門職としてのキャリア・コンサルタントとしての能力要件と評価の仕組みを明確化し、水準の向上を図るとともに、試験の統一化によって、キャリア・コンサルタント制度を分かりやすいものとし、認知度の向上を図っていく必要。 〈3（2）〉

- ・ キャリア・コンサルタントの専門職制度としての確立を戦略的に進める必要があり、当面の現実的な目標として、安心して相談に乗れる一人前のキャリア・コンサルタントの養成を進めることが重要。
  - ・ 現在のキャリア・コンサルタント制度の状況は、各養成機関の資格制度が並立し、資格の位置づけが分かりにくく、認知度が低調。
- キャリア・コンサルタントのレベルアップと試験の統一を図ることを目的とするのであれば、参入規制を伴う業務独占資格のような制度ではなく、技能検定のような、一定の能力水準にあることを公証するシステムを用いることが考えられる。〈3（3）〉
- ・ 技能検定制度は、近年、民間の検定試験機関実施方式に移行しつつあり、職種もサービス・情報関係も含まれるなど幅広く展開。キャリア・コンサルタント統一試験を技能検定制度に乗せていくことは無理のない方策。
- キャリア・コンサルタントの基本的能力としては、人の理解や仕事の理解を前提にクライアントに応じて1対1で職業キャリアについての相談・支援ができることが不可欠。〈3（3）〉
- ・ 基本的能力として、具体的には次のようなものが挙げられる。
    - ① カウンセラーに必要な基本的態度、カウンセリング・スキル
    - ② キャリア支援に必要な基本的な知識やノウハウの体系的な修得
    - ③ クライアントを評価・解釈するスキル、グループの評価・解釈ができること
    - ④ 組織に関する知識、改善のための組織に対する働きかけのスキル
    - ⑤ 実施過程におけるプログラムを実際に実行する能力、スキル
    - ⑥ 継続的なクライアント支援や自己研鑽等のためのネットワークの保有・活用
    - ⑦ 自身の力量の自覚、自己研鑽の必要性の理解
  - ・ 基本的能力のほかにも、企業、需給調整機関、教育機関等の活動の場や、職業経験の乏しい若年者などクライアントの年代や属性に応じた専門性が求められる。企業においては、企業組織や人的資源管理に係る知識を重視する必要がある、組織への働きかけが必要とされる場合も少なくなく、そのための知識や経験に裏打ちされた能力が求められる。教育機関においても、発達段階に応じた相談支援など、キャリア教育と一体となった相談支援など、キャリア教育と一体となった相談支援が求められる。
- 技能検定制度における技能水準としては、1級、2級を基本とし、1級の上の管理・監督者の水準として特級、基礎的な水準として3級をおくことができることとなっている。

- 検定職種ごとの中級の技能労働者を意味する2級は、豊富な実践経験を有し、在職者・求職者のみならず、学生・生徒も含めた幅広いクライアントに対して一定程度以上の支援が可能な（「厚みと広がり」を持った）実践力のあるレベルの程度を想定することが妥当。〈3（3）〉
  - ・ 試験の実施にあたっては、まず、1対1の相談・支援が的確にできることに重点を置き、基本的能力の判断を中心とする必要があり、専門性については実技などで活動の場に応じたやり方を工夫すること等が考えられる。
  
- 検定職種ごとの上級の技能労働者を意味する1級については、「一つ以上の得意とする領域を持ち、かつそれ以外の領域においても一定程度以上の支援が可能であり、スーパービジョン機能及び領域間のコーディネート機能を併せ持つレベル」を想定することが妥当。〈3（3）〉
  - ・ 試験の実施に当たって専門性をどの程度組み込んでいくかについては、現実的な検討を深める必要があるが、一人のキャリア・コンサルタントがすべての活動の場や年代を包括した専門性を有することは困難であり、自ずと選択的方式に重点を置く必要があるものと考えられるが、今後も検討を重ねていくことが必要。
  
- キャリア・コンサルタントが一人前のコンサルタントとして広く活躍できるようにするため、技能検定制度とは別に、キャリア・コンサルタントの継続的な学習や実践経験を維持しフォローアップできるようにするための仕組みや、職業倫理を保つための仕組みが必要であり、それらを実施する組織の育成が急務。〈3（3）〉
  - ・ キャリア・コンサルタントを専門職制度として確立するためには、自律的な専門家集団が不可欠であり、登録・資格管理や苦情処理、基準の認定・評価など、集団自らキャリア・コンサルタント制度全体をコントロールしていくことが期待されている。
  - ・ キャリアコンサルタント自身のみならず、関係者が連携しつつ、ネットワークづくりや、専門性向上、認知度・信頼性向上のための環境づくりを行うことが必要。
  
- 今後の更なる課題としては、労働市場インフラとしてのキャリア・コンサルタント制度の確立、キャリア支援政策との連動、諸外国との交流・意見交換などがあり、本報告書を契機として更に検討が深められ、キャリア・コンサルタントの普及促進を進めていくことを期待。〈4〉