

「平成 20 年度キャリア・コンサルティング研究会」報告書(概要)

I. 検討の背景・経緯等

1. 労働市場を取り巻く環境を踏まえた「指導レベル」キャリア・コンサルタントの必要性

- 社会全体の間人間関係が希薄化する中で、能力や適性等について考える機会が少ないままに就職し、会社でも就労体験・人間関係を通じた成長を感じることなく離職を繰り返す層が存在。また、自らの意志に反して離職を余儀なくされる者、全く異なる産業・職種に転職せざるを得ない者も存在。
- こうした労働者が「能力や適性を活かしてキャリア形成を進め」、「経験を通じて成長し」、「意欲や将来展望を持って働く」ことができれば、個人個人の幸福がもたらされるだけでなく、社会・経済全体が活性化。
- キャリア・コンサルティングに対するニーズの高まり、キャリア・コンサルタントに求められる社会的使命等を踏まえ、キャリア・コンサルティングを労働市場インフラとして実効あるものとしていくことが重要であり、キャリア形成支援システムの中核的役割を担うことが期待される「指導レベル」キャリア・コンサルタントを適切に認定する制度を設計することが必要。

II. 「指導レベル」キャリア・コンサルタントの認証の仕組み

1. 「指導レベル」キャリア・コンサルタントに求められる機能・役割と能力

- 「指導レベル」キャリア・コンサルタントには、普及促進における指導的な役割が期待されるほか、他のキャリア・コンサルタントの模範として、相応の社会的機能とこれを裏付ける能力が求められる。
- 「指導レベル」キャリア・コンサルタントには、「キャリア・コンサルティング機能」に加え、他のキャリア・コンサルタントへの「指導機能」、組織への働きかけや関係者との連携等の「コーディネート機能」が求められる。機能・役割を果たすに当たり、①体系的かつ詳細な知識、②適切かつ安定的なスキル、③思考・行動特性を有していることが必要。

2. 制度設計

(1) 「指導レベル」キャリア・コンサルタント制度設計の全体的枠組み

- 技能検定は、受検時点での能力水準を公証するものであり、継続的な質の保証まで確保できない。技能検定によりその時点での知識、スキル、思考・行動特性を把握するとともに、領域別（需給調整領域、企業領域、教育機関領域等）の専門性を把握し、継続学習の仕組み等を整備及び確保するために、登録制度を併用していくことが必要。

(2) 技能検定 1 級試験制度の設計のポイント

- 「キャリア・コンサルティング能力」、「指導能力」、「コーディネート能力」を、「知識」、「スキル」、「思考・行動特性」の各能力要素の観点か

ら測定。現場に直結する実践的な問題、知識の活用方法等の応用的問題を出題する工夫が必要。

- 実技試験に十分な時間をかけ、必要な知識・スキルだけでなく、思考・行動特性についても把握することが必要。

(3) 登録制度の設計のポイント

- 中心となる登録運営機関を一元化し、一元的に質を保証する仕組みとすることが望ましい。
- 登録運営機関は、実力や実績を兼ね備えた「指導レベル」を優先して指導者、講師等として利用者に推薦・紹介する機能を備えるべき。また、自己研鑽のための講習・セミナーを積極的に実施・コーディネートすべき。
- 研修受講等の活動だけでなく、キャリア・コンサルティングの実績、学会発表等の能動的な活動もポイント化し、登録・更新の基準の1つとすることが質の保証を図る上でも重要。
- 苦情処理制度、倫理綱領を設定し、登録取消などの措置が取れる体制を構築すべき。登録等の透明化のため、学識者・実務家による委員会を設置したり、あらかじめ第三者の監査を組み込んだりするなど、利用者が安心できる公正さを持つ仕組みとすることが望ましい。

3. 技能検定1級試験制度のより具体的な設計

① 学科試験の枠組

五肢択一とした上で、より幅広い分野について問うため、試験時間の上限の範囲内で出題数を増やすことが考えられる。

② 実技試験の枠組

・ 論述試験

試験時間を増やし、キャリア・コンサルティング事例、指導事例、コーディネート事例など複数事例について出題することが考えられる。また、領域ごとの特に高い専門性を担保するため、選択制を用いることが考えられる。

・ ロールプレイ・口頭試問

複数のロールプレイ課題（キャリア・コンサルティング事例、指導事例）の組合せとして実施することが考えられる。

③ 学科試験・実技試験の試験科目

2級技能検定試験で設定されている試験科目に加え、学科試験において「産業・組織心理学」「グループアプローチ」「教育指導」「事例指導」「アセスメント」「リサーチ」「組織課題解決法」「コミュニティアプローチ」等を、実技試験において「グループアプローチ」「事例指導」「組織への働きかけ」等を問うことが考えられる。

4. 登録制度のより具体的な設計

(1) 登録対象者の範囲

- 登録制度は「指導レベル」キャリア・コンサルタントの継続的な質の保証のために提言しているものであるが、他のレベルのキャリア・コンサ

ルタントにも拡張とした登録制度を構築することで、制度全体の実効性、スケールメリットを確保するとともに、全てのキャリア・コンサルタントが「指導レベル」を目標として自己研鑽に励むことが期待される。

(2) 領域別の専門性確保

- 登録・更新時に、等級（レベル）、専門領域、経験年数、職務経歴、更新回数等の基本的情報を把握し、登載することが必要。各領域のキャリア・コンサルタントが参画可能な「意見・情報交換の場」「相談の場」が整備されることが重要。

(3) 継続学習

- 講習・セミナー受講、著書・論文・学会発表等の学問的成果、講師の活動等を一定のポイントとする更新制度が必要。講習・セミナーについては、領域別・地域別・レベル別など幅広く実施・コーディネートすべき。
- 指導を希望するキャリア・コンサルタントの資質向上の観点から、「指導レベル」キャリア・コンサルタントの紹介を行うことも必要。

(4) 倫理の遵守

- 苦情対応の体制整備と併せて、倫理綱領に基づく登録取消を含む措置により、倫理の遵守、質の担保に努める必要。このため、苦情相談窓口の設置と併せて、倫理違反に対する登録取消制度を整備することも必要。

(5) 登録制度の基本的設計に係る具体的留意事項

- 登録運営機関の運営に当たっては、制度の開放性、中立性を十分確保できる団体が主体となるべき。透明性を高めるため、学識者等による委員会を設置したり、あらかじめ第三者の監査を組み込んだりするなど、利用者が安心できる公正さを持つ仕組みとすることが望ましい。
- 将来的には、「指導レベル」を始めとするキャリア・コンサルタント自身が主体となった、キャリア形成支援の専門家による「職能団体」としての自立、発展的な自己研鑽が期待される。

Ⅲ. 今後の課題

1. 技能検定1級試験実施に向けた基盤整備

- 1級技能検定の受検者を評価するに相応しい試験官の確保も視野に入れた対応が必要。
- 試験実施方法の検討や試行を行うこと等を通じて、より具体的に細部の検証を行う必要。技能検定試験を安定的に実施していくためのさらなる体制整備が必要。

2. スーパービジョンに関する整理

- 「指導レベル」キャリア・コンサルタントが熟練レベル等のキャリア・コンサルタントに行う指導・アドバイスのあり方については、今回の研究会で一定の結論を得たが、キャリア・コンサルティングにおける「スーパービジョン」については、引き続き議論が必要。

3. 利用者（クライアント、指導を希望するキャリア・コンサルタント）のニーズの把握

- 利用者が適切に選択できるよう、等級（レベル）、専門領域、経験年数、職務経歴、更新回数、関連資格、著書・論文・学会発表等を詳細に掲載することが望ましい。特に更新回数は、キャリア・コンサルタントの信用・能力をアピールする指標として強調されるべき。
- キャリア・コンサルタントの登録を促すには、登録事項・内容について、キャリア・コンサルタント本人の意思が可能な範囲で反映されることが必要。

4. 普及促進における「指導レベル」キャリア・コンサルタントの役割

(1) キャリア・コンサルティング技能検定制度の周知啓発

- 国や関係機関だけでなく、「指導レベル」キャリア・コンサルタント自身もまた、自らのネットワーク等を活用した普及啓発・周知広報に、一定の役割を果たすことが期待される。

(2) ジョブ・カード制度の普及促進

- 率先してジョブ・カード交付の先頭に立つとともに、普及啓発・周知広報にも一定の役割を果たすことが期待される。

(3) キャリア健診等キャリア形成支援ツールの開発・普及促進

- 「キャリア健診」など効果的なツールの習得に努め、その活用に関する企画、運用、普及啓発・周知広報に一定の役割を果たすことが期待される。

(4) 企業領域における能力開発制度の設計・運用・評価への参画・支援

- 能力開発制度の企画・運営・評価等に参画することが期待される。また、キャリア健診等の企業・従業員向けキャリア形成支援ツールを率先して活用し、好事例を形成することが期待される。

(5) 教育機関領域におけるキャリア教育プログラム設計・運用・評価への参画・支援

- 積極的にキャリア教育に参画・支援し、キャリア教育の視点で教育課程を総合的、体系的に展開する地歩形成に寄与することが考えられる。特に生徒・学生の自己理解・仕事理解への支援、職業興味検査等のアセスメント実施、職場体験・インターンシップにおける企業・地域とのネットワーク作り等においては、大きな役割を果たすことが期待される。
- キャリア教育プログラムには、生徒・学生に対する一対一のキャリア・コンサルティングだけでなく、職業体験のコーディネート、集団指導プログラムの作成等まで含まれるものであり、他のキャリア・コンサルタントに率先して学校におけるキャリア教育プログラムの企画・運営・評価等に参画することが期待される。

(6) 需給調整機関領域におけるマッチング支援のための能力評価基準等の普及促進

- 求人条件の明確化、求職者の能力開発の目標設定・評価等を支援するとともに、的確なマッチングを図るため、ジョブ・カードの交付に併せ、積極的に職業能力評価基準等のツールの積極的・効果的な活用に努め、その普及啓発・周知広報に一定の役割を果たすことが期待される。

(7) その他の領域における普及促進

- 教育訓練サービス機関、若者自立支援機関など、新たな活動領域におけるキャリア・コンサルティングの普及促進・周知広報にも一定の役割を果たすことが期待される。

(8) 社会への働きかけ・提言

- 行政・企業等への将来を見据えた「よき提言者」としての機能や自身のネットワークを活用した社会への働きかけも期待される。

5. 今後に向けて

- 制度全体の安定的運用に加え、ジョブ・カードやキャリア健診等の新たなツールの普及促進など「新たな技法・ツールの有効性検討」、これまで検討が進んでいなかった「初等中等教育段階のキャリア教育においてキャリア・コンサルタントが果たす役割」等の課題に関わる、新たな具体的取組みが求められている。
- 企業・教育機関の担当者向けのリーフレット、先進事例集の作成など、更なる普及促進のための施策について先導的な役割を果たすことが求められる。企業、教育機関等、意欲的・先進性ある取組を行ったキャリア・コンサルタント集団等を対象とした表彰制度を創設することも意義があるもの。
- 中小企業に従事する労働者や、非正規雇用者について、企業内だけでなく、個人としてもキャリア・コンサルティングを受けられる環境を整備することも喫緊の課題。