

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

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

# はじめに

## 1 目的

「キャリア形成支援」対策が目指すのは、国民がいきいきと働き、いきいきと生きることのできる社会づくりである。そのためには、新しい社会的インフラストラクチャーとして、キャリア・コンサルティング体制を整備していく必要がある。そのための取組みは、大きく2つの観点から整理することができる。

まずは、キャリア・コンサルティングの機能を担う専門的人材である、適正な「キャリア・コンサルタント」の養成・確保に関するものである。

次に、人々が、生活のあらゆる場面で適切なキャリア・コンサルティングを受けられることができるように、キャリア・コンサルタントが社会のあらゆる場面で活躍できるように、体制を整えることである。

## 2 これまでの取組みと平成17年度の調査研究の方向

厚生労働省では、平成13年の職業能力開発促進法の改正以降、キャリア・コンサルタントの養成とキャリア・コンサルティングの普及を推進している。

平成14年4月には、キャリア・コンサルタントに必要な能力体系をとりまとめ、同年11月には、民間における養成を促進するため、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について、キャリア形成促進助成金の支給対象となる試験の指定を開始した。また、キャリア・コンサルティングを普及させるための取組としては、各種調査研究を平成14年度から中央職業能力開発協会へ委託して実施している。

キャリア・コンサルタントの累積養成数は順調に推移しており、平成17年10月末時点で、官民合わせて約3万3千人となっているが、いくつかの課題も明らかになってきた。それは、「キャリア・コンサルタントの資質確保」と「キャリア・コンサルティングを提供できるようなサービス体制の整備」である。

前者に関しては、キャリア・コンサルタントの現状を見聞きするにつけ、現行の養成講座を修了し、能力評価試験に合格しただけでは、すべてのキャリア・コンサルタントが十分な実践力を有しているといえるかどうか懸念され、養成後の資質確保体制の整備が急がれている。このため、平成16年度、中央職業能力開発協会において、実践力を有するキャリア・コンサルタントの姿について検討したが、その結果を踏まえて、平成17年度においては、実践的助言・指導（スーパービジョン）をはじめとする資質確保体制の整備に関する調査研究を行うこととした。また、平成14年4月にまとめられたキャ

リア・コンサルタントの能力体系そのものについても、策定から3年が経過したことから、実態等を踏まえて見直すとともに、養成講座・能力評価試験のあり方についても検討することとした。

後者に関しては、キャリア・コンサルタントが活躍する場として、まず、職業紹介機関が想起されるが、キャリア形成支援は、国民一人ひとりの生涯にわたる課題であることを考慮する必要がある。

多くの人々が、その職業人生の大部分を過ごすことになる企業におけるキャリア形成支援は、特に重要であり、かつ、労働行政において取り組むべき課題である。

さらに、キャリア・コンサルティングの対象には、企業内労働者や求職者のみならず、学生や主婦、労働市場を引退した高齢者等も含まれていることに留意したい。

人生の各場面において、適切なキャリア形成支援サービスが受けられるよう、キャリア・コンサルタントは、教育機関、地域のサービス機関等、多岐にわたって活躍することが期待されている。しかしながら、実際の地域における支援体制としては、雇用・能力開発機構のキャリア形成支援コーナーやハローワークのキャリア形成相談コーナーの他、わずかな民間サービス機関がある程度である。

こうした中で、切れ目のない支援体制の整備を促進するためには、企業、教育機関等におけるキャリア・コンサルティングの有用性を明らかにするとともに、それぞれの「場」に即したキャリア・コンサルティングの活用事例を収集し、その求められる機能を明示する必要がある。これにより、キャリア・コンサルティングに対する社会の理解が深められると考えられる。

こうした背景から、中央職業能力開発協会において、平成16年度には、企業や教育機関におけるキャリア・コンサルティングの導入・展開事例について検討したが、平成17年度においては、企業、教育機関のほか、地域における支援の観点も加えて検討を行い、ノウハウ・留意点等についてとりまとめを行うこととした。

### 3 調査研究の結果及び今後の課題・期待

平成17年度、中央職業能力開発協会は、「キャリア・コンサルティング研究会」のもとに、3つの分科会を設け、検討を進めた。

「標準レベルのキャリア・コンサルタントに必要となる能力体系の見直し等に係る検討委員会」では、過去の取り組み、現状等を踏まえ、キャリア・コンサルタントに求められる要件として、カウンセリング・マインドの重要性、メンタルヘルスに係る一定の能力の必要性、職業キャリアに関する知識・理解の重要性が指摘された。

また、「キャリア・コンサルタントの資質確保体制の整備に係る作業部会」

では、キャリア・コンサルタントになろうとする人、既になっている人々の実践力を強化するための方策について、具体的に検討された。

キャリア・コンサルティングの普及・促進に当たっては、「キャリア・コンサルティング導入・展開事例検討委員会」にて、企業や教育機関、地域におけるサービス提供のあり方等々が議論された。

これらの結果を踏まえ、平成18年度においても、引き続き、発展的な調査研究を行っていくこととしているが、一点、企業内のキャリア形成支援について、言及しておきたい。

「2」でも述べたとおり、あらゆる場面でキャリア・コンサルティングが受けられるような体制の整備を目指しているが、労働行政が特に重点を置くべき「場」は企業である。ここにおいて、「キャリア支援企業」（＝個人のキャリア形成の主体性を尊重し、その自己実現を支援することにより、個人が能力を発揮することで組織の活性化を図る企業）という概念を核とし、その具体的イメージを明らかにしながら、育成を図ることが必要である。

このため、労働行政においては、キャリア支援企業の普及のため、そうした取組みを進めようとする事業者に対する財政的支援として、キャリア形成促進助成金制度を運用するとともに、都道府県職業能力開発協会に設置された職業能力開発サービスセンターにおいて、専門的な相談支援を実施している。

今後は、こうした取組みが有機的に連携して、相乗効果を挙げ得るように取り計らうことが必要である。

最後にもう一つ付言しておきたい。わが国におけるキャリア・コンサルティングの推進は、民と官とが相補い合って、取り組まれてきたことが大きな特徴であるといえる。

具体的には、平成16年3月に発足した「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、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、キャリア・コンサルタント全国大会の実施等、組織の垣根を越えた各種取組みを実施している。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」として再編されたばかりであり、今後の事業展開にも期待が寄せられる。

今後、こうした民間の取組みとも連携しつつ、国民のためのインフラストラクチャーとしてのキャリア・コンサルティング体制を整備していくこととしている。

平成18年3月

厚生労働省職業能力開発局 キャリア形成支援室

# 目 次

はじめに

1	見直しの経緯	1
2	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	
(1)	見直しに当たっての考え方	2
(2)	見直しのポイント	2
(3)	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	4
3	キャリア・コンサルタント養成講座のあり方	
(1)	考え方	15
(2)	キャリア・コンサルタント養成に係る モデルカリキュラム(訓練時間の目安)	16
(3)	養成講座の実施体制	17
(4)	養成講座の内容	18
4	キャリア・コンサルタント能力評価試験のあり方の見直し	
(1)	見直しに当たっての考え方	19
(2)	試験の実施体制について	19
(3)	試験内容について	21
5	今後の課題	
(1)	養成段階における資質向上	25
(2)	養成後の資質向上	25
(3)	能力体系等の継続した見直し	25

参考

	「キャリア・コンサルティング研究会」委員名簿	28
	「標準レベルのキャリア・コンサルタントに必要な 能力体系の見直し等に係る検討委員会」委員名簿	29
	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検討経過	30

## 1 見直しの経緯

キャリア・コンサルタントに求められる能力については、「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）において、初めて公的に体系化され、現在、各キャリア・コンサルタント養成機関等では、この能力体系を踏まえた養成講座や能力評価試験が行われている。

現行の能力体系が策定されてから約3年が経過し、養成されたキャリア・コンサルタントの数は着実に増加しつつある。一方で、養成されたキャリア・コンサルタントの資質確保の問題が指摘されており、養成講座や能力評価試験の更なる充実を図るため、その基盤となる能力体系の見直しが求められている。

このため、中央職業能力開発協会は、厚生労働省の委託を受けて、「キャリア・コンサルティング研究会」を設置し、さらにその下に、「標準レベルのキャリア・コンサルタントに必要となる能力体系の見直し等に係る検討委員会」（以下「検討委員会」という。）を設置した。検討委員会の目的は、キャリア・コンサルタントの養成や活用の現状等に照らして能力体系の見直しを行うとともに、養成の要となる養成講座（養成モデルカリキュラム（訓練時間の目安）を含む。）及び能力評価試験のあり方について、整理または見直しを行うことである。

なお、ここでいう「キャリア・コンサルタント」とは、キャリア形成支援の専門家のことを指しており、こうしたキャリア・コンサルタントについて、「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）では、「標準」レベルのキャリア・コンサルタントとして整理するとともに、「標準」レベルのキャリア・コンサルタントの中でも、実践的助言・指導（スーパービジョン）を実施するための固有の知識・スキル等を身につけた者については、特に、「指導」レベルのキャリア・コンサルタントとして区別を行った。

さらに、専門家ではないが、日常場面において自己理解支援を中心としたキャリア形成支援を行う者は、「導入」レベルのキャリア・コンサルティングを担う者として整理されている。

このように、「導入」、「標準」、「指導」という概念は、それぞれの機能を表すものであって、初級、中級、上級といったキャリア・コンサルタントの能力の差を示すものではない。

本報告書における能力体系は、「キャリア形成支援の『専門家』全般」が最低限身につけるべき能力として想定されたものであり、その意味では、「標準」レベルのキャリア・コンサルタントに係るものであるが、能力差による階層構造を想起させかねないことから、単に「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」と表記し、「標準」といった表現を冠していない。

## 2 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

### (1) 見直しに当たっての考え方

能力体系の見直しに当たっては、特に次の点を考慮した。

- ・ 現行の能力体系は、作成してから3年が経過しており、その間におけるキャリア・コンサルタントの養成や活用の現状等を踏まえ、実情に即したものとすること。
- ・ キャリア・コンサルティングは個人に対する相談支援のみではないことを踏まえ、キャリア・コンサルタントに求められる役割を明確にすること。
- ・ キャリア・コンサルタントの資質確保の観点から、追加すべき内容及び強調すべき内容（養成段階で最低限必要と考えられる内容）を明確にすること。
- ・ 能力体系の中で「理解していること（知っていること）」と「できること」を明確に区分するとともに、「理解していること（知っていること）」については、必要に応じてその「程度」を示すようにすること。
- ・ 能力体系をよりわかりやすく整理すること。

### (2) 見直しのポイント

#### ア カテゴリーの整理

カテゴリーを見直し、次のように整理した。

- |                                    |
|------------------------------------|
| I キャリア・コンサルティングの社会的意義に対する理解        |
| II キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識        |
| III キャリア・コンサルティングの相談実施において必要なスキル   |
| IV キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的实施に係る能力 |

#### イ 各カテゴリーの考え方・内容の整理

各カテゴリーについて、考え方・内容を次のように整理した。

##### I キャリア・コンサルティングの社会的意義に対する理解

このカテゴリーは、「1 社会・経済的動向とキャリア形成支援の必要性の認識」、「2 キャリア・コンサルティングの役割の理解」及び「3 キャリア・コンサルティングを担う者の活動範囲と義務」の3区分について必要能力の内容を整理した。

特に「2 キャリア・コンサルティングの役割の理解」では、キャリア・コンサルティングは、個人に対する相談支援だけでなく、キャリア形成やキャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動、環境への働きかけ等も含むものであることを明記した。

また、「3 キャリア・コンサルティングを担う者の活動範囲と義務」

では、キャリア・コンサルタントとしての活動の限界、また活動範囲を超えたキャリア・コンサルティングが有害となる場合があることに対する理解を求める内容を追加した。

## II キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識

キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識はすべてこのカテゴリーにまとめ、必要能力の内容を整理した。

特に、仕事・職業、職業能力開発、雇用管理、労働条件、労働市場、労働関係法規等のキャリアに関連する項目の内容理解については、キャリア・コンサルティングを行う上での必須項目であるとの観点から、可能な限り内容を具体的に示した。

また、メンタルヘルスについては、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場面で接することのある重要な課題であることから、関連する法令や指針の理解のほかに、職場におけるメンタルヘルスの保持・増進を図る対策の意義や方法、ストレスに関する代表的理論やストレス要因、対処方法に関する理解、さらに、精神的疾病の可能性のある相談者に対する特別な配慮の必要性、専門機関へのリファー等の重要性に対する理解を求める内容を追加した。

## III キャリア・コンサルティングの相談実施において必要なスキル

このカテゴリーには、キャリア・コンサルティングの相談実施において必要となるスキルをまとめた。相談場面の設定から始まる相談過程ごとに必要なスキルは「2 相談実施過程において必要なスキル」に整理し、カウンセリング・スキルやキャリアシートの作成指導、相談過程全体のマネジメント・スキル等の相談過程全体に係るスキル又は複数の相談過程にまたがって必要となるスキルを「1 基本的スキル」に整理して可能な限り内容を具体的に示した。

## IV キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的实施に係る能力

このカテゴリーには、相談実施以外のキャリア・コンサルティングである「キャリア形成やキャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動」と「環境への働きかけ」に必要な能力を整理するとともに、「ネットワークの重要性の認識・実践」、「自己研鑽・スーパービジョン」といったキャリア・コンサルタントとして資質の向上を図るうえで必要な事項や、「キャリア形成支援者としての姿勢」といった基本的な考え方を整理した。

## ウ 表現の整理

原則として、カテゴリーⅠ及びⅡにおいては必要な能力の表現を「理解していること」で整理し、カテゴリーⅢ及びⅣにおいては「できるこ



と」で整理した。

また、キャリア・コンサルティングを行ううえで特に重要な項目については、「十分に理解していること」と表記した。これにより、専門家であるキャリア・コンサルタントに対して、当該項目の本質理解や、より深い知識（「理解している（知っている）」内容を、個人や組織等に対して適切に説明できる程度）を求めることとした。

エ 能力内容に係る注記

能力の内容に関して更に具体的な説明を要すると考えられる箇所に注（※）を付し、説明を加えた。

(3) 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

I キャリア・コンサルティングの社会的意義に対する理解	
1 社会・経済的動向と キャリア形成支援の 必要性の認識	技術革新の急速な進展等様々な社会・経済的な変化に伴い、個人が主体的に自らの希望や適性・能力に応じて、生涯を通じたキャリア形成を行うことの重要性と、そのための支援の必要性が増してきたことについて十分に理解していること。
2 キャリア・コンサルティングの役割の理解	<p>キャリア・コンサルティングは、職業を中心にしながらも個人の生き甲斐、働き甲斐まで含めたキャリア形成を支援すること、また、個人が自らキャリアマネジメント（自立／自律）できるように支援すること、さらには、個人と組織との共生の関係をつくる上で重要なものであること等、その役割、意義について十分に理解していること。</p> <p>また、キャリア・コンサルティングは、個人に対する相談支援だけでなく、キャリア形成やキャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動、環境への働きかけ等も含むものであることを十分に理解していること。</p> <p>※1</p>
3 キャリア・コンサルティングを担う者の活動範囲と義務	
(1) 活動範囲・限界の理解	キャリア・コンサルタントとしての活動の範囲には限界があることと、その限界には任務上の範囲の限界のほか、キャリア・コン

	<p>サルタント自身の力量の限界、実践フィールドによる限界があることを理解し、活動の範囲内においては誠実かつ適切な配慮を持って職務を遂行しなければならないことを十分に理解し、実践できること。</p> <p>また、活動範囲を超えてキャリア・コンサルティングが行われた場合には、効果がないだけでなく個人にとって有害となる場合があることを十分に理解していること。</p>
(2) 守秘義務の遵守	<p>相談者のプライバシーや相談内容は相談者の許可なしに決して口外してはならず、守秘義務の遵守はキャリア・コンサルタントと相談者の信頼関係の構築及び個人情報保護法に鑑みて最重要のものであることを十分に理解し、実践できること。</p>
(3) 倫理規定の厳守	<p>キャリア形成支援の専門家としての高い倫理観を有し、キャリア・コンサルタントが守るべき倫理規定（基本理念、任務範囲、守秘義務の遵守等）について十分に理解し、実践できること。</p>
<b>Ⅱ キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識</b>	
1 キャリアに関連する各理論の理解	<p>キャリア発達理論、職業指導理論、職業選択理論等のキャリア開発に関する代表的理論の概要（基礎知識）について十分に理解していること。</p> <p>※2</p>
2 カウンセリングに関連する理論の理解	<p>キャリア・コンサルティングの全体の過程においてカウンセリングの理論及びスキルが果たす役割を十分に理解していること。</p> <p>また、来談者中心アプローチや認知行動アプローチ等の代表的なカウンセリング理論の概要（基礎知識）、特徴について理解していること。</p> <p>なお、グループを活用したキャリア・コンサルティング（グループワーク、グループガイダンス、グループカウンセリング、グループエンカウンター、サポートグループ等のグループアプローチ）の意義、有効性、進め方の留意点等について理解していること。</p> <p>※3</p>

<p>3 自己理解に関する理解</p>	<p>キャリア・コンサルティングにおける自己理解の重要性及び自己理解を深めるための視点や手法等について体系的に十分に理解していること。</p> <p>また、自己理解を深めるためのキャリアシート（自らを振り返り今後のキャリア形成の方向性やその実現を図るための手段・方法を整理するための様式や職務経歴書等）や面接、観察、心理テスト等のアセスメントの種類、目的、特徴、実施方法、評価方法、実施上の留意点等について理解していること。</p>
<p>4 仕事に関する理解</p>	<p>キャリア形成における「仕事」は、職業だけでなく、ボランティア活動等の職業以外の活動を含むものであることを十分に理解していること。</p> <p>また、職務分析、職業調査、職業分類及び職業に関する主要な情報の種類、内容、情報媒体、情報提供機関、入手方法等について理解していること。</p> <p>※4</p>
<p>5 職業能力開発に関する理解</p>	<p>職業能力開発に関する知識及び職業能力開発に関する情報の種類、内容、情報媒体、情報提供機関、入手方法等について理解していること。</p>
<p>6 雇用管理、労働条件に関する理解</p>	<p>企業における雇用管理の仕組みや最近の人事労務施策の動向、また、主な業種における勤務形態、賃金、労働時間等の具体的な労働条件について理解していること。</p>
<p>7 労働市場等に関する理解</p>	<p>社会情勢や産業構造の変化とその影響、また、雇用・失業情勢を示す有効求人倍率や完全失業率等の最近の労働市場や雇用の動向について理解していること。</p>
<p>8 労働関係法規、社会保障制度等に関する理解</p>	<p>職業安定法、雇用対策法、職業能力開発促進法、労働基準法、労働安全衛生法等の労働関係法規や、年金、社会保険等に関する社会保障制度等、労働者の雇用や福祉を取り巻く各種の法律・制度について、キャリア形成との関連において、その目的、概念、内容、課題、関係機関等を理解していること。</p>

<p>9 メンタルヘルスに関する理解</p>	<p>メンタルヘルスに関する法令や指針、また、職場におけるメンタルヘルスの保持・増進を図る対策の意義や方法等、さらに、ストレスに関する代表的理論や職場のストレス要因、対処方法について理解していること。</p> <p>また、代表的な精神的疾病の概要、特徴的な症状を理解した上で、疾病の可能性のある相談者へ対応する際の特別な配慮の必要性並びに専門機関へのリファー等、専門家の関与の重要性について十分に理解していること。</p> <p>※5</p>
<p>10 ライフステージ、発達課題に関する理解</p>	<p>各ライフステージにおける解決すべき課題や、青年期、中年期等の主要な過渡期に乗り越えなければならない発達課題について理解していること。</p>
<p>11 転機に関する理解</p>	<p>初めて職業を選択する時や、転職・退職時等の人生の転機が訪れた時の受け止め方や対応の仕方について理解していること。</p>
<p>12 相談者の類型的・個人的特性に関する理解</p>	<p>相談者の類型的・個人的特性（例えば、障害者については障害の内容や程度）等によって、留意すべき点があることについて理解していること。</p>
<p>Ⅲ キャリア・コンサルティングの相談実施において必要なスキル</p>	
<p>1 基本的スキル</p>	
<p>(1) カウンセリング・スキル</p>	<p>カウンセリングの進め方を体系的に理解したうえで、キャリア・コンサルタントとして、相談者に対する受容的・共感的な態度及び誠実な態度を維持しつつ、様々なカウンセリングの理論とスキルを用いて相談者との人格的相互関係の中で相談者が自分に気づき、成長するよう相談を進めることができること。</p> <p>※6</p>
<p>(2) グループアプローチ・スキル</p>	<p>グループを活用したキャリア・コンサルティングの意義、有効性、進め方の留意点等について理解し、それらを踏まえて基本的なグループ運営を行うことができること。</p>
<p>(3) キャリアシートの作成指導</p>	<p>キャリアシートの意義、記入方法、記入に当たっての留意事項等の十分な理解に基づき、相談者に対し説明できるとともに適切な作成指導ができること。</p>

(4) 相談過程全体のマネジメント・スキル	相談者が相談過程のどの段階にいるかを常に把握し、各段階に応じた支援方法を選択して適切に相談を進行・管理することができること。
<b>2 相談実施過程において必要なスキル</b>	
(1) 相談場面の設定	
(ア) 物理的環境の整備	相談を行うにふさわしい物理的な環境、相談者が安心して積極的に相談ができるような環境を設定することができること。
(イ) 心理的な親和関係（ラポール）の形成	相談を行うに当たり、受容的な態度（挨拶、笑顔、アイコンタクト等）で接することにより、心理的な親和関係を相談者との間で確立することができること。
(ウ) キャリア形成及びキャリア・コンサルティングに係る理解の促進	主体的なキャリア形成の必要性や、キャリア・コンサルティングでの支援の範囲、最終的な意思決定は相談者自身が行うことであること等、キャリア・コンサルティングの目的や前提を明確にすることの重要性について、相談者の理解を促すことができること。
(エ) 相談の目標、範囲等の明確化	相談者の相談内容、抱える問題、置かれた状況を把握・整理し、当該相談の到達目標、相談を行う範囲、相談の緊要度等について、相談者との間に具体的な合意を得ることができること。 ※ 7
(2) 「自己理解」支援	
(ア) 自己理解への支援	職業興味や価値観等の明確化、キャリアシート等を活用した職業経験の棚卸し、職業能力の確認、個人を取り巻く環境の分析等により、相談者自身が自己理解を深めることを支援することができること。 ※ 8
(イ) アセスメント・スキル	年齢、相談内容、ニーズ等、相談者に応じて適切な時期に適切な評価検査を選択・実施し、その結果の解釈を適正に行い、評価検査の限界も含めて相談者自身が理解するよう支援することができること。 ※ 9

(3)「仕事理解」支援	<p>相談者がキャリア形成における仕事（職業だけでなく、ボランティア活動等の職業以外の活動を含む。）の理解を深めるための支援をすることができること。</p> <p>また、IT関係の情報媒体を含め、職業や労働市場に関する情報の収集、検索、活用方法等について相談者に対して助言することができること。</p>
(4)「啓発的経験」支援	<p>インターンシップ、トライアル雇用、現場見学等の事前に職業を体験してみることの意義や目的について相談者自らが理解できるように支援し、その実行について助言することができること。</p> <p>また、相談者がそれらの経験を自身の働く意味・意義の理解や職業選択の材料とすることができるように助言することができること。</p> <p>※10</p>
(5)「意思決定」支援	
(ア)キャリア・プランの作成支援	<p>自己理解、仕事理解及び啓発的経験をもとに、職業だけでなくどのような人生を送るかという観点や、自身と家族の基本的な生活設計の観点等のライフプランを踏まえて、相談者のキャリア・プランの作成を支援することができること。</p>
(イ)具体的な目標設定への支援	<p>相談者のキャリア・プランをもとにした中長期的な目標や展望の設定と、それを踏まえた短期的な目標の設定を支援することができること。</p>
(ウ)能力開発に関する支援	<p>相談者の設定目標を達成するために必要な自己学習や職業訓練等の能力開発に関する情報を提供するとともに、相談者が自身で能力開発プランを作成することについて支援することができること。</p>
(6)「方策の実行」支援	
(ア)相談者に対する動機づけ	<p>相談者が実行する方策（進路・職業の選択、就職、転職、職業訓練の受講等）について、その目標、意義の理解を促し、相談者が自らの意思で取り組んでいけるように働きかけることができること。</p>

(イ) 方策の実行のマネジメント	相談者が実行する方策の進捗状況を把握し、相談者に対して現在の状況を理解させるとともに、今後の進め方や見直し等について、適切な助言をすることができること。
(7) 「新たな仕事への適応」支援	方策の実行後におけるフォローアップも、相談者の成長を支援するために重要であることを十分に理解し、相談者の状況に応じた適切なフォローアップを行うことができること。
(8) 相談過程の総括	
(ア) 適正な時期における相談の終了	キャリア・コンサルティングの成果や目標達成具合を勘案し、適正だと判断できる時点において、相談を終了することを相談者に伝えて納得を得たうえで相談を終了することができること。
(イ) 相談過程の評価	相談者自身が目標の達成度や能力の発揮度について自己評価できるように支援することができること。 また、キャリア・コンサルタント自身が相談支援の過程と結果について自己評価することができること。
<b>IV キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的实施に係る能力</b>	
1 キャリア形成、キャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動	個人や組織のみならず社会一般に対して、様々な活動を通じてキャリア形成やキャリア・コンサルティングの重要性、必要性等について教育・普及することができること。 また、それぞれのニーズを踏まえ、主体的なキャリア形成やキャリア形成支援に関する教育研修プログラムの企画、運営をすることができること。 ※11
2 環境への働きかけの認識と実践	個人の主体的なキャリア形成は、個人と環境（地域、組織、家族等、個人を取り巻く環境）との相互作用によって培われるものであることを認識し、相談者個人に対する支援だけでは解決できない環境の問題点の発見や指摘、改善提案等の環境への介入、環境への働きかけを関係者と協力して行うことができること。

<b>3 ネットワークの認識と実践</b>	
(1) ネットワークの重要性の認識	個人のカリヤ形成支援を効果的に実施するためには、行政その他の専門機関や専門家との様々なネットワークが重要であることを認識していること。
(2) ネットワークの形成	ネットワークの重要性を認識したうえで、関係機関や関係者と日頃から情報交換を行い、協力関係を築いていくことができること。
(3) 専門機関への紹介（リファー）の実施	個人や組織等の様々なニーズに応えるなかで、カリヤ・コンサルタントの任務の範囲、自身の能力の範囲を超えることについては、必要かつ適切なサービスを提供する専門機関や専門家を選択し、紹介あっせんすることができること。
(4) 異なる分野の専門家への照会（コンサルテーション）の実施	個人のカリヤ形成支援を効果的に実施するために、必要な追加情報を入手したり、異なる分野の専門家に意見を求めることができること。
<b>4 自己研鑽・スーパービジョン</b>	
(1) 自己研鑽	カリヤ・コンサルタント自身が自己理解を深めることと能力の限界を認識することの重要性を認識するとともに、常に学ぶ姿勢を維持して、様々な機会を自ら求めて新たな情報を吸収し、自身の力量を向上させていくことができること。 特に、カリヤ・コンサルティングの対象となるのは常に人間であることから、人間理解の重要性について十分に認識していること。 ※12
(2) スーパービジョン	スーパービジョンの意義、目的、方法等を十分に理解し、スーパーバイザーから定期的実践的助言・指導（スーパービジョン）を受けるとの必要性を認識していること。 また、スーパービジョンを受けるために必要な逐語録等の相談記録を整理することができること。



<p><b>5 キャリア形成支援者としての姿勢</b></p>	<p>キャリア・コンサルティングは個人の人生に関わる重要な役割、責任を担うものであることを自覚し、キャリア形成支援者としての自身のあるべき姿を明確にすることができること。</p> <p>また、キャリア形成支援者として、自己理解を深め、キャリア・プランを明確にすることの必要性を自分自身のこととして理解できること。</p>
---------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

〈能力内容に係る注記〉

(※1) キャリア・コンサルティングとは、個人に対しては、職業を中心にしながらも個人の生き甲斐、働き甲斐まで含めたキャリア形成を支援し、個人が自立／自律した仕事人生を送ることができるように支援することである。また、組織に対しては、個人の自立／自律を支援することが組織の生産性、創造性の向上につながるようになるとの理解のうえで、個人の主体的なキャリア形成の意義・重要性を組織に浸透させるとともに、その実践を支援することである。そうした個人、組織双方の取組みの上に「個人と組織の共生」の関係、すなわち個人と組織がともに成長していく関係が成り立つことになる。

したがって、キャリア・コンサルティングの活動には、個人に対する相談支援だけでなく、キャリア形成やキャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動、環境への働きかけ等も含むものであることを十分に理解している必要がある。

(※2) キャリア発達理論、職業指導理論、職業選択理論等のキャリア開発に関する代表的な理論の概要（基礎知識）について理解したうえで、自分の拠って立つ「キャリア」、「キャリア形成」の考え方について説明できることが必要である。

(※3) 代表的なカウンセリングの理論の概要（基礎知識）や特徴について理解しており、その中で自分の対人援助のあり方がどの理論に拠っているのかを説明できることが必要である。

(※4) キャリア形成における「仕事」には狭い意味と広い意味がある。会社の職務などは職業であり、これは狭い意味の「仕事」となる。一方、広い意味の「仕事」は、職業だけでなく、社会活動、文化活動、ボランティア活動などの職業以外の個人の活動を含むものである。

なお、キャリア形成を考えることは、職業を中心にしながらも、個人が生涯にわたって社会や家族等とどのように向き合い、どのように関わ

っていくかなど、個人の人生そのものと深い関わりがあることを理解していることが必要である。

(※5) キャリア上の問題を抱える相談者は、職場環境によるストレスなど、メンタルヘルス上の問題を抱えている場合が少なくなく、キャリア・コンサルタントには、メンタルヘルスに関する一定の理解が求められる。また、キャリア・コンサルティングの過程で得られた知見をもとに、組織に対し有用な示唆を還元すること等により、メンタルヘルスの保持・増進、ひいては快適な職場環境の形成に寄与する効果も期待される。

なお、キャリア・コンサルティングを行ううえで、精神的な疾病の可能性のある相談者に対しては、キャリア・コンサルタントの我流の判断ではなく専門家へ相談するなど、特段の配慮が求められる。キャリア・コンサルタントは自身の能力の限界をきちんと自覚し、責任をとれる範囲で対応するとともに、限界を超える場合には専門機関へのリファーなど専門家の関与を求めることの重要性を十分に理解していなければならない。

ただし、キャリア・コンサルタントとしては、リファーしたことをもって役割を放棄するのではなく、リファー先との協働支援が必要となる場合もあろう。

(※6) カウンセリングのプロセスにおいては、自分の拠って立つカウンセリング理論に基づいて、相談者に対して何をしているかを常に意識できていること（何をしようとしていたか、結果的に何をしたかを理解できていること）が必要である。

(※7) 当該相談の到達目標、相談を行う範囲、相談の緊要度等については、キャリア・コンサルタントが一方的に示すのではなく、あくまでも相談者との間で合意を得ることが必要である。

(※8) 自己理解への支援では、相談者が、仕事（職業）の種類や分野といった外的側面のみにとらわれることなく、人生観や労働観、生きがいや働きがいといった自分自身の内的側面についての理解を深めることの重要性と意味を理解し、支援できることが必要である。

(※9) 評価検査を実施する場合には、特に前提としてキャリア・コンサルタントと相談者との間に信頼関係が構築されていること、相談者がその必要性を納得していることが必要であり、キャリア・コンサルタントの判断で一方的に行うことは避けなければならない。

(※10) 「啓発的経験」支援は、職業選択や意思決定の過程において相談者

が体験的に「やってみること」を支援することであり、啓発的経験には、インターンシップやトライアル雇用、現場見学のほかに、相談者にとって有益な体験となるアルバイトも含む。キャリア・コンサルタントには、相談者がそれらの経験を通して働く意味や意義を理解し、自身の職業選択や意思決定の材料とすることができるように支援することが求められる。

(※11) キャリア形成、キャリア・コンサルティングの重要性や必要性等についての教育・普及の目的には、大きく分類して（１）個人がキャリア形成に主体的に取り組むことの意味など、キャリア形成そのものの理解浸透に関わるもの、（２）キャリア形成支援の方法の一つとして有力な「キャリア・コンサルティング」の普及に関わるもの、（３）個人が実際に自らのキャリア形成について考えることを支援するものがあることを理解し、それぞれの目的にあった教育研修のプログラムの企画、運営をすることが求められる。

(※12) キャリア・コンサルティングの本質は、相談者のキャリア形成に関する問題、言い換えれば、相談者が自分の人生をどう生きていくかという人生計画に関わる問題や人生を歩むプロセスにおいて直面する問題の解決を支援することである。すなわち、キャリア・コンサルティングの対象となるのは常に人間であり、キャリア・コンサルタントにはキャリア・コンサルティングに関する知識やスキルのみならず、人間の社会・文化的側面等、幅広い観点で人間を理解した上で、人間とは何かを常に考える姿勢が求められる。そのうえで、「個人の人生に関わるとはどういうことか」を自問自答し、「個人の人生に関わる」ことの責任の重要性を十分に認識して自己研鑽に努めることが必要である。

### 3 キャリア・コンサルタント養成講座のあり方

#### (1) 考え方

キャリア・コンサルタント養成講座のあり方に関連して、「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）（以下、「試験のあり方報告書」という。）の「表2 キャリア・コンサルタント養成に係るモデルカリキュラム」において、養成カリキュラムの一例とともに、想定レベル、訓練方法等の補足が示されている。

しかし、適正なキャリア・コンサルタント養成を行う上で、養成講座の果たす役割は極めて大きい。このため、本報告書においては、単に「一例」としてではなく、「望ましい養成講座のあり方」を示すべく、試験のあり方報告書を踏まえつつ、整理を行った。

具体的には、今回の能力体系等の見直し内容及びこれまでのキャリア・コンサルタント養成の実態等を踏まえ、モデルカリキュラム（訓練時間の目安）の見直しを行うとともに、養成講座の実施体制及び講座内容の側面から、キャリア・コンサルタント養成講座に求められる要件について述べた。

(2) キャリア・コンサルタント養成に係るモデルカリキュラム(訓練時間の目安)

分野	細目	目標訓練時間(H:時間)		
		講義	演習	合計
I キャリア・コンサルティンクの社会的意義に対する理解	1 社会・経済的動向とキャリア形成支援の必要性の認識	2H 以上		10H 程度
	2 キャリア・コンサルティンクの役割の理解	2H 以上		
	3 キャリア・コンサルティンクを担う者の活動範囲と義務 (1)活動範囲・限界の理解 (2)守秘義務の遵守 (3)倫理規定の厳守	3H 以上		
II キャリア・コンサルティンクを行うための基本的知識	1 キャリアに関連する各理論の理解	3H 以上		25H 程度
	2 カウンセリングに関連する理論の理解	3H 以上		
	3 自己理解に関する理解	2H 以上		
	4 仕事に関する理解	2H 以上		
	5 職業能力開発に関する理解	2H 以上		
	6 雇用管理、労働条件に関する理解	1H 以上		
	7 労働市場等に関する理解	1H 以上		
	8 労働関係法規、社会保障制度等に関する理解	1H 以上		
	9 メンタルヘルスに関する理解	3H 以上		
	10 ライフステージ、発達課題に関する理解	1H 以上		
	11 転機に関する理解	1H 以上		
	12 相談者の類型的・個人的特性に関する理解	1H 以上		
III キャリア・コンサルティンクの相談実施において必要なスキル	1 基本的スキル (1)カウンセリング・スキル (2)グループアプローチ・スキル (3)キャリアシートの作成指導 (4)相談過程全体のマネジメント・スキル	7H 以上	45H 以上	65H 程度
	2 相談実施過程において必要なスキル (1)相談場面の設定 (2)「自己理解」支援 (3)「仕事理解」支援 (4)「啓発的経験」支援 (5)「意思決定」支援 (6)「方策の実行」支援 (7)「新たな仕事への適応」支援 (8)相談過程の総括	8H 以上		
IV キャリア・コンサルティンクの包括的な推進、効果的実施に係る能力	1 キャリア形成、キャリア・コンサルティンクに関する教育・普及活動	2H 以上	5H 以上	20H 程度
	2 環境への働きかけの認識と実践	2H 以上		
	3 ネットワークの認識と実践 (1)ネットワークの重要性の認識 (2)ネットワークの形成 (3)専門機関への紹介(リファー)の実施 (4)異なる分野の専門家への照会(コンサルテーション)の実施	2H 以上		
	4 自己研鑽・スーパービジョン (1)自己研鑽 (2)スーパービジョン	2H 以上		
	5 キャリア形成支援者としての姿勢	2H 以上		
その他				10H 程度
訓練時間合計				130 H 程度

#### ア 想定レベル

このモデルカリキュラム（訓練時間の目安）は、キャリア・コンサルタントとして最低限必要となる能力の習得を想定したものである。しかし、このモデルカリキュラム（訓練時間の目安）に基づく養成講座の修了をもって、直ちにキャリア・コンサルタントとしての十分な実践力を有することにはならず、養成講座修了後も、実践経験を積みながら、日々研鑽に努めることが重要である。

#### イ 想定される活動の場

一口に「キャリア・コンサルタントの能力」といっても、キャリア・コンサルティングが行われる場（例えば、一般企業の人事部やキャリア相談室、大学等の就職部、需給調整機関、地域におけるNPO等）ごとに必要とされる固有能力と、あらゆる場に共通する能力に分類されると考えられる。このモデルカリキュラム（訓練時間の目安）は後者を想定しており、あらゆる場に共通する能力を習得するための養成講座について示したものである。

したがって、養成講座実施機関の方針により、「キャリア・コンサルティングが行われる場に固有の知識・スキル」を習得するための訓練も組み込み、カリキュラムを再編成することも考えられる。例えば、企業内の人事労務管理・能力開発担当者等を受講者と想定する場合は、キャリア・コンサルティング制度の社内導入事例やその効果、ノウハウ等について取り扱うことも考えられる。

また、これ以外にも、養成講座実施機関がそれぞれの教育目標に基づき、特徴を持ったカリキュラムを付加することも考えられる。

### (3) 養成講座の実施体制

#### ア 講師

担当する分野において、知識・スキル及び実務経験を有し、教育の経験がある者が講師を務めること。

#### イ 受講定員

講義については、受講者を30人程度とすること。

演習については、受講者を20人程度とするとともに、指導者1人のほか、2～3人程度の補助者を配置すること。

#### ウ 養成講座運営の監査に係る体制

養成講座の運営（講師の選任、施設、教材、カリキュラム等）が適正に行われていることを監査するための体制を、養成講座実施機関内部に整えること。

#### (4) 養成講座の内容

ア (2)のキャリア・コンサルタント養成に係るモデルカリキュラム(訓練時間の目安)を踏まえたカリキュラム編成とすること。なお、この際、相談支援のロールプレイを含むカウンセリング実習の時間を十分に確保すること。

#### イ 訓練方法

基本的に、知識については講義で、スキルについては基本的な知識を講義でおさえた上で、演習で実践的な訓練を行うこと。

通信による訓練を一部交えることも考えられるが、基本的知識の習得程度にとどめ、全体の通学(スクーリング)時間は、概ね70時間以上を確保すること。なお、通信による訓練を実施する場合は、受講期間の期限を設定する、習得度の確認を行う、受講者からの質問を受け、回答できる体制を確保する等、訓練の効果を担保するための措置を講じること。

#### ウ 習得度の確認

分野ごとに確認テストを行う、レポート提出を求める等、習得度を確認するための措置を講じること。このための所要時間を、訓練時間に換算してもよいと考えられる。

#### エ 教材

養成講座の実施に当たっては、適切なテキスト、補助資料等を用いて、必要な知識・スキルを効果的に習得できるようにすること。

## 4 キャリア・コンサルタント能力評価試験のあり方の見直し

### (1) 見直しに当たっての考え方

キャリア・コンサルタント能力評価試験のあり方の見直しに当たっては、試験のあり方報告書の「第2 キャリア・コンサルタントに係る試験のあり方」を基に、これまでのキャリア・コンサルタント養成の実態等を踏まえ、より適切な試験の実施体制及び試験内容のあり方を示すべく検討を行った。

### (2) 試験の実施体制について

#### ア 試験運営に係る組織体制及び責任体制

試験運営を担う組織を整備し、これを統括する統括責任者を定めるとともに、それぞれの業務範囲及び試験運営に対する責任を明確にすること。また、試験を継続的に、安定して遂行する能力を有していること。

(ア) 試験運営に係る手順等を文書上に定め、これに従って試験を運営することが求められる。

(イ) 事業の継続性及び安定性を確保する観点から、原則として、何らかの法人格を有する団体が組織したものであることが求められる。

#### イ 施設・設備等

試験を滞りなく遂行するに足りる施設・設備、人的体制を確保すること。

#### ウ 審査等に当たる者の選任

試験問題の作成、採点基準の設定、学科試験（論述式等）の採点、実技試験の審査、合否の判定等に当たる者については、能力体系中の担当する各分野において、適切な専門的知識及びスキル、実務経験を有する者を選任すること。

(ア) 試験問題の作成者の選任に当たっては、能力体系の全分野を万遍なく網羅できる体制とすることが求められる。

この際、①人事労務、②労働・社会福祉関連法制、③社会・経済・経営関連、④心理・教育関連、⑤労働科学、⑥医療・福祉関連、⑦カウンセリング実務の各分野について、複数人を選任することが望ましい。なお、1人が複数の分野の担当を兼任することを妨げない。

(イ) 学科試験（論述式等）の採点者の選任に当たっては、（ア）に準じる。

(ウ) 実技試験の審査者の選任に当たっては、3年以上を目安として、豊富なカウンセリング経験をもつ者を選任することが求められる。

(エ) 幅広い観点から試験を実施するために、審査等に当たる者の選任



に当たっては、学識者と実務家の適正なバランスを考慮することが望ましい。

#### エ 試験運営の監査に係る体制

試験運営が適正に行われていることを監査するための体制を、試験実施機関内部に整えること。

- (ア) 試験実施体制の監査に当たる部署は、(2)ア(ア)の文書に基づき、定期的な書類監査及び実地監査(事務局の置かれている事務所、実技試験会場等に実際に出向いて行う監査)を行い、統括責任者等に対し、監査結果を書面により報告するとともに、必要に応じて、統括責任者に対し、是正勧告を行うことが求められる。
- (イ) 試験実施体制の監査に当たる部署が、上記を確実に遂行できるよう、その機能、監査の手順等について、具体的に定めておくことが望ましい。
- (ウ) 試験実施体制の監査に当たる部署は、他部署等からの干渉を避けるため、独立性が保たれていることが望ましい。
- (エ) 試験の適正な運営には、試験に携わる者における秘密保持についても含まれる。

#### オ 倫理規程の取扱いに係る体制

倫理委員会(あるいはそれに相当するもの)の設置等により、キャリア・コンサルタントが遵守すべき倫理規程を定め、その履行確保を図るための体制を試験機関内部に整えること。

- (ア) 合格者がキャリア・コンサルタントとして倫理規程に反した行動を取った場合、これに対応できる体制を有することが求められる。

#### カ 合格者に対する支援(フォローアップ体制)

合格者が、キャリア・コンサルタントとしての能力向上に継続的に取り組んでいけるよう、必要な対策を講じること。

- (ア) 具体的には、以下のような体制の整備を通じ、合格者の実務場面での活動を支援することが望ましい。
  - ・ キャリア・コンサルティングの実務場面において有用な相談事例、ノウハウ等の関係情報を蓄積する体制
  - ・ 蓄積したさまざまな関係情報を、合格者に提供または発信できる体制
  - ・ 蓄積したさまざまな関係情報を最新のものに更新できる体制
  - ・ キャリア・コンサルタントとしての能力向上のための訓練の場を設け、合格者が必要に応じて参加できる体制
- (イ) 試験運営を停止する等の事情により、合格者に対する支援(フォローアップ)を引き続き行うことが困難になる場合は、あらかじめ

適切な手段を講じ、合格者への支援（フォローアップ）が途切れることのないよう配慮することが求められる。

キ 受験料

徴収する受験料と実際に受験する試験の整合性を保ちつつ、適正な受験料を定めること。

(ア) 試験に係る受験料は、当該試験を運営するために必要な範囲内で合理的に算定した額であることが求められる。

(イ) 試験の一部または科目の一部について受験免除等を行う場合は、受験する試験に対してのみ、受験料を支払うことが原則である。

ク 情報公開

試験運営に関して、適切な情報公開を行うこと。

(ア) キャリア・コンサルタント能力評価試験を受験しようとする者が適切な試験選択を行えるよう、例えば、受験資格、出題範囲、合格状況、合格者の就職・活動状況等の情報を公開することが求められる。

ケ 試験の実施回数

試験は年1回以上実施すること。

(3) 試験内容について

ア 出題範囲

「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」を踏まえ、必要な能力を万遍なく問うこと。

(ア) 「万遍なく」とは、出題内容が特定の分野に偏ることなく、「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」の全体にわたっていることを意味する。

(イ) ただし、各試験実施機関が、それぞれの理念に基づき、特徴を持った試験を行っていることを考慮する必要がある。したがって、出題内容を「万遍なく」構成した上で、一定の分野について、更に深く問うことを妨げない。

イ 試験方法

学科試験と実技試験を課すこと。知識面については主に学科試験で、スキル面については主に実技試験で問うこと。

(ア) 学科試験の出題形式としては、多肢選択式、記述式、論述式等が考えられるが、こうした出題形式を適切に組み合わせることが望ましい。

<多肢選択式のパターン例>

- ・ ある事項に関する複数の記述のうち、正しい（間違っただ）記述を選ぶ。
- ・ ある事項に関する複数の記述のうち、正しい（間違っただ）記述の組合せを選ぶ。
- ・ ある事項に関する記述において、空欄に埋める言葉の組合せを選択肢の中から選ぶ。

<記述式のパターン例>

- ・ ある事項に関する記述において、空欄にあてはまる言葉を記述する。

<論述式のパターン例>

- ・ ある事項について、その意義・目的、具体的な内容、実施方法等について論述する。

(イ) 実技試験の出題形式としては、筆記式及び対面式が考えられるが、実技試験の一部には、対面式による相談支援のロールプレイを含めることが求められる。

<筆記式のパターン例>

- ・ 未完成（いわゆる虫食い）のキャリアシートを元に、相談者に対してどのような作成指導を行っていくかについて筆記する。

<対面式のパターン例>

- ・ 相談支援のロールプレイを行う。
- ・ 複数の受験者によりグループワークを行う。
- ・ 口頭試問を行う。

(ウ) 実技試験（対面式）においては、キャリア・コンサルタントとして求められる基本的な心構え、態度等をみることが望ましい。

ウ 出題数・時間配分

学科試験、実技試験それぞれについて、適正な出題数及び時間配分を定めること。

(ア) 適正な出題数や時間配分は、出題形式、難易度等により異なるため、これらに照らして適正な水準に設定することが望ましい。

(イ) 受験者の知識・スキル等を十分に判定するため、学科試験においては、多肢選択式等の客観性の高い出題形式により50～80問程度を出題するとともに、実技試験の試験時間は、少なくとも20分以上を確保することが望ましい。

(ウ) (ア) (イ) を踏まえ、例えば、次のような出題数・時間配分の例が考えられる。

学科試験：多肢選択式（40問程度）記述式（15問程度）〔計120分程度〕、論述式（2問程度）〔60分程度〕

実技試験：相談支援のロールプレイ（15分程度）口頭試問（5分程度）〔計20分程度〕

## エ 採点基準

学科試験、実技試験それぞれについて、適正な配点、採点基準、採点方法等を定めること。採点基準及び採点方法は、公平性を保つために、可能な限り客観的なものとする。

- (ア) 適正な配点は、出題形式や出題数、難易度等により異なるため、これらに照らして適正な水準に設定することが望ましい。
- (イ) 特に、実技試験（対面式）においては、審査者が審査（採点）する際の採点基準、採点項目等について、明確かつ客観的に定めることが望ましい。
- (ウ) 相談支援のロールプレイについては、①傾聴ができること、②相談者の主訴・問題の把握ができること、③支援を具体的に展開できること等の観点により評価することが望ましい。

## オ 合否基準

学科試験、実技試験それぞれについて、適正な合否基準を定めること。

- (ア) 合否基準は、出題の難易度により異なるため、これに照らして適正な水準に設定することが望ましい。なお、学科試験の合否基準は、少なくとも70%以上とすることが望ましい。
- (イ) 学科試験または実技試験のいずれか一方が一定水準に達しない場合は、不合格とすることが望ましい。
- (ウ) 学科試験または実技試験において、一定の分野（出題領域）に出来不出来が偏る場合は、総得点が一定水準を上回っても不合格とすることが望ましい。

## カ 受験資格

①「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」の習得を目的とした一定の教育訓練（養成講座）を受講すること、または、②これに相当するキャリア・コンサルティングの実務経験を有していること等、適正な受験資格を定めること。また、少なくとも3年以上の職業経験を受験資格に含むこと。

なお、受験資格の設定に当たり、受験者の年齢、性別等に係る不合理な制限を設けないこと。

- (ア) 受験資格として、①に該当する養成講座の受講を設ける場合は、一種類の養成講座に限定しないことが望ましい。
- (イ) 各試験実施機関が①に該当すると認める養成講座のうち、自らの機関において実施しているものを「自主講座」として、自主講座以外のものを「提携講座」として、(2)ア(ア)の文書上に明確に定めることが求められる。
- (ウ) 自主講座の運営に当たっては、「3 キャリア・コンサルタント養成講座のあり方」を踏まえることが求められる。

- (エ) 提携講座の選定に当たっては、当該養成講座が「3 キャリア・コンサルタント養成講座のあり方」を踏まえており、適正なキャリア・コンサルタントの養成が可能であることを確認することが求められる。
- (オ) 試験の一部免除等の措置を講ずる場合は、当該免除措置が適正であることが求められる。

## 5 今後の課題

### (1) 養成段階における資質向上

キャリア・コンサルティング研究会及び検討委員会では、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、キャリア・コンサルタント養成に係るモデルカリキュラム（訓練時間の目安）及びキャリア・コンサルタント能力評価試験のあり方についての見直しを行った。各キャリア・コンサルタント養成機関等においては、今回の見直し結果を踏まえた養成段階での講座内容や能力評価試験の一層の充実に期待したい。

また、キャリア・コンサルタントが相談者に適切なキャリア・コンサルティングを行うためには、養成講座の修了や能力評価試験の合格を出発点とし、キャリア・コンサルタントが更に能力向上を図り、相談者が安心してキャリア・コンサルティングを受けられるような熟練者を目指すことが求められる。このため、中央職業能力開発協会では、厚生労働省の委託を受け、平成16年度に「キャリア・コンサルティング研究会」及び「熟練キャリア・コンサルタント検討委員会」を設置して調査研究を行い、熟練キャリア・コンサルタントの特長等を「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）」として示した。

今回の能力体系の見直しでは、この熟練キャリア・コンサルタントの特長も考慮して検討を行ったが、当該能力体系及び養成に係るモデルカリキュラム（訓練時間の目安）は、あくまでもキャリア・コンサルタントとして最低限必要となる能力を想定したものである。したがって、各キャリア・コンサルタント養成機関等においては、この熟練キャリア・コンサルタントの特長も参考にしながら、より有効な養成講座及び能力評価試験の実施に努めていただきたい。

### (2) 養成後の資質向上

中央職業能力開発協会では、今年度、「キャリア・コンサルティング研究会」の下に「キャリア・コンサルタントの資質確保体制の整備に係る作業部会」を設置し、スーパービジョンを含めたキャリア・コンサルタントの資質を確保するためのサポート体制の整備について検討を行った。この結果も踏まえながら、養成段階での講座内容や能力評価試験の充実に併せ、養成後の資質向上の仕組みを整備していくことが必要である。

### (3) 能力体系等の継続した見直し

今回見直しを行った能力体系等は、今後も、キャリア・コンサルティングを取り巻く状況の変化等に応じて、適時適切な見直しを行っていくことが必

要である。

また、中央職業能力開発協会では、平成16年度に、「若年者向けキャリア・コンサルティング実施に必要な能力要件」（以下「若年者向け能力要件」という。）を、「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）」に示した。この若年者向け能力要件は、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を基本とし、若年者を対象とするに当たって特に留意すべき事項等について追加を行ったものである。しかし、今後、若年者向け能力要件の見直しを図る際には、単に今回の見直しを反映させるだけでなく、若年者を取り巻く状況や種々の取組みの実践結果等も勘案し、検討を行っていくことが必要である。

## 参 考



「キャリア・コンサルティング研究会」委員名簿

	氏 名	所 属 等
1	小 野 紘 昭	産能短期大学 能率科 教授
2	北 浦 正 行	財団法人社会経済生産性本部 社会労働部長
3	木 村 周	東京成徳大学 客員教授
4	國 分 康 孝	日本カウンセリング学会 会長
5	横 山 哲 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 顧問
⑥	桐 村 晋 次	法政大学 キャリアデザイン学部 教授
7	宮 城 まり子	立正大学 心理学部 助教授
8	石 崎 一 記	東京成徳大学 人文学部 教授
9	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
10	藤 井 博	イーエイチシー インク 代表
11	鹿 嶋 研之助	千葉商科大学 教授
12	田 中 由 子	社団法人日本経済団体連合会 出版・研修事業本部研修グループ長
13	久 保 知 子	日本労働組合総連合会 雇用法制対策局
14	長 田 雄 三	独立行政法人雇用・能力開発機構 雇用管理部 キャリア形成課長
参与	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
参与	安 藤 一 重	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
参与	立 野 了 嗣	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

○数字は座長

(順不同、敬称略、所属等は委嘱時のもの)

オブザーバー 厚生労働省（職業安定局、職業能力開発局）  
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

「標準レベルのキャリア・コンサルタントに必要なとなる  
能力体系の見直し等に係る検討委員会」委員名簿

	氏 名	所 属 等
①	小 野 紘 昭	産能短期大学 能率科 教授
2	北 浦 正 行	財団法人社会経済生産性本部 社会労働部長
3	木 村 周	東京成徳大学 客員教授
4	國 分 康 孝	日本カウンセリング学会 会長
5	横 山 哲 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 顧問
6	小野田 博 之	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
7	鹿 嶋 研之助	千葉商科大学 教授
8	河 野 慶 三	富士ゼロックス株式会社 全社産業医
9	河 野 啓 子	帝京平成大学 ヒューマンケア学部 教授
10	廣 石 忠 司	専修大学 経営学部 教授
11	大 関 義 勝	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
12	大 山 雅 嗣	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
13	花 田 裕	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

○数字は座長 (順不同、敬称略、所属等は委嘱時のもの)

オブザーバー 厚生労働省（職業安定局、職業能力開発局）  
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・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検討経過

回 数 (年月日)	主な議題
第 1 回 研 究 会 (平成 17 年 7 月 15 日)	「標準レベルのキャリア・コンサルタントに必要となる能力体系の見直し等に係る検討委員会」の設置等について
第 1 回検討委員会 (平成 17 年 8 月 9 日)	報告書骨子（案）及び確認・検討事項について
第 2 回検討委員会 (平成 17 年 9 月 14 日)	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について
第 3 回検討委員会 (平成 17 年 10 月 28 日)	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について
第 4 回検討委員会 (平成 17 年 11 月 28 日)	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について モデルカリキュラム（所要時間の目安）について
第 5 回検討委員会 (平成 17 年 12 月 26 日)	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について モデルカリキュラム（所要時間の目安）について 能力評価試験のあり方の見直しについて
第 2 回 研 究 会 (平成 18 年 1 月 23 日)	「標準レベルのキャリア・コンサルタントに必要となる能力体系の見直し等に係る検討委員会」の議論の進捗等について
第 6 回検討委員会 (平成 18 年 1 月 30 日)	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 報告書（案）について
第 3 回 研 究 会 (平成 18 年 3 月 13 日)	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 報告書（案）について

研 究 会：「キャリア・コンサルティング研究会」

検討委員会：「標準レベルのキャリア・コンサルタントに必要となる能力体系の見直し等に係る検討委員会」