

「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

## はじめに

急激な産業構造変化の下、労働移動が活発化するとともに、企業が労働者に求める能力も変化しており、個々人において、社会・経済の動向を踏まえた主体的なキャリア形成を図ることが求められている。この職業能力開発の新たな潮流である個人の主体的なキャリア形成を促進するためには、労働市場において様々な社会資本（インフラストラクチャー）を整備することが必要であり、キャリア形成の促進を図るための重要な社会資本（インフラストラクチャー）の1つとして、キャリア形成支援を担う人材の育成を図ることが喫緊の課題となっている。

このような認識の下で、一昨年度来、キャリア・コンサルティングを担う人材の養成を推進し、労働者が安心して適切なキャリア・コンサルティングを受けることができる体制を整備していくことを目的に、キャリア・コンサルティング実施に必要な能力、さらにその能力を評価する試験のあり方が検討されてきた。検討結果は、「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）、「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）として、公表されているところである。

これらの検討は、現在わが国において行われている各種の養成講座の実態等を踏まえ、いわば標準的なものを対象に進められた。

今回の研究は、このような先行研究を踏まえたうえで、今後、キャリア・コンサルティングを広く一般に効果的に普及していくために、キャリア・コンサルティングを担う人材のレベル構造と各レベルの人材に求められる機能、必要な能力要件及び、キャリア・コンサルティングを担う人材の養成講座・能力評価試験の質の確保とキャリア・コンサルティングを担う人材のサポート体制のあり方を検討したものである。

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

## 目 次

1	キャリア・コンサルティングについて	1
2	キャリア・コンサルティングを担う人材の役割構造について	3
	(1) キャリア・コンサルティングを担う人材の機能と相互関係について	3
	(2) キャリア・コンサルティングを担う人材の存在が求められる場面について	5
	(3) 各レベルに求められる能力イメージについて	7
3	自己理解の支援を中心とした導入レベルのキャリア・コンサルティングを実施するために必要な能力等について	10
	(1) 能力イメージについて	10
	(2) 能力要件について	10
	(3) 学習カリキュラムの目安について	13
4	キャリア・コンサルタント<指導レベル>に必要な能力等について	14
	(1) 能力イメージについて	14
	(2) ケーススーパービジョン能力について	16
	(3) グループファシリテーション能力について	16
	(4) トレーニング能力について	17
	(5) 組織への働きかけ能力について	17
	(6) 養成と能力評価について	18
5	キャリア・コンサルタントの養成講座、能力評価試験の質の確保と キャリア・コンサルタントのサポートについて	22
	(1) 養成講座、能力評価試験の質の確保について	22
	(2) キャリア・コンサルタントのフォローアップについて	22
	(3) キャリア・コンサルティングに期待される役割を果たすために(今後の課題)	24
	<b>参考資料</b>	25
	資料1 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 設置要綱	資-1
	資料2 検討経過	資-3
	資料3 キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力<標準レベル>	資-4
	資料4 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9月12日厚生労働省告示第296号)	資-9

# 1 キャリア・コンサルティングについて

## (職業能力開発の観点からの位置づけについて)

キャリア・コンサルティングについては、職業能力開発の観点から、次のような定義等が示されている。

まず、第7次職業能力開発基本計画（計画対象期間 平成13年度～17年度）においては、「労働者が、その適性或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」とされている。

また、職業能力開発促進法（平成13年10月改正施行）に基づき公表された「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」（参考資料4参照）においては、事業主が労働者に対して行うキャリア形成支援策の1つとして、次のような相談その他の援助をキャリア・コンサルティングとして示している。

- (1) 労働者自らの職業経験及び適性に関する十分な理解を促進すること。その際、労働者の希望等に応じ、キャリアシートの記入に係る指導その他の労働者自らの取組を容易にするための援助を行うこと。
- (2) 労働者自らの職業生活設計及びこれに基づく実務の経験、職業訓練の受講、職業能力検定の受検等を容易にするための相談を行うこと。

このように、キャリア・コンサルティングは、労働者が的確な自己理解をもとにキャリア・プランを作成し、職業選択や職業訓練の受講等、キャリア形成の方策を主体的に選択し、実行することを支援するための相談として示されている。

さらにキャリア・コンサルティングは、事業主が行う従業員のキャリア形成支援策の1つであるとともに、職業能力開発促進法で企業内において職業能力開発推進者が担当する業務の1つと位置づけられているものでもある。

## (実施場面等に対する考え方について)

上記の定義等は、労働者の主体的なキャリア形成を促進する方策等の一環として、企業を中心とした職業能力開発の観点から公にされたものである。

しかしながら、キャリア・コンサルティングが求められるのは企業内だけではない。労働力需給調整機関、能力開発機関、学校等においても必要であり、その対象者も企業の従業員の他、求職者、学生・生徒等様々である。

これらのことを念頭に置いたうえで、本研究においては、あらゆる場面におけるキャリア・コンサルティングの効果的普及に資することを目的として、キャリア・コンサルティングを担う人材に関して、共通して求められる機能（レベル構造を含む）、能力要件及び

養成・評価の質の確保とサポート体制のあり方を検討した。

なお、各場面においては、本研究で検討した共通事項のうえに、場面ごとに必要とされる機能、能力等を加えて、キャリア・コンサルティングを効果的に推進することが求められるものである。

## 2 キャリア・コンサルティングを担う人材の役割構造について

### (1) キャリア・コンサルティングを担う人材の機能と相互関係について

#### (導入レベルの人材の必要性と期待される機能について)

人の生涯で、生き甲斐、働きがいまで含めて自分がどのように職業に関わり、キャリアを形成していくのかを考え、自らマネジメント（自立／自律）する主体的なキャリア形成を広く一般に普及していくためには、業務遂行等の日常的な活動の場面において、主体的なキャリア形成の考え方の普及とキャリア形成目標の設定・実行に関する相談を担う人材が求められる。

主体的なキャリア形成は、まずは的確な自己理解が基礎となることから、日常的な活動の場面でのキャリア形成に関する相談の内容は、自己理解の支援が中心となろう。また、目標の設定については、日常的な活動場面で実行に移すことを主眼とした短期的・具体的なものが中心となると考えられる。このように、日常的な活動の場面におけるキャリア・コンサルティングに期待されるのは、相談者が自己の現状を理解することを支援の中心とするとともに、キャリア形成に係る短期目標を設定し、日常活動場面においてその目標達成に向けて自発的に取り組むことを支援する機能である。これが、導入レベルのキャリア・コンサルティングに期待される1つ目の機能である。

さらに、キャリア形成に関する専門的な支援が必要な場合は、キャリア発達の視点に立ち、ライフ・プランと関連づけながら中・長期的なキャリア・プランを作成し、それを踏まえた目標を設定して方策を実行に移すことを支援する専門家によるキャリア・コンサルティングに導くことが求められる。導入レベルのキャリア・コンサルティングがこのように専門家による相談へと相談者を導く機能を果たせば、相談者が自己のキャリア形成を主体的に考えることが推進できるとともに、その後の専門家によるキャリア・コンサルティング（相談者の希望や必要に応じて実施）が一層円滑かつ効果的に推進されることが期待できる。この意味において、導入レベルのキャリア・コンサルティングは、専門家によるキャリア・コンサルティングをアシストする役割を担っている。

#### (標準レベルの人材の果たす機能について)

標準レベルのキャリア・コンサルティングを担う人材については、これまでの先行研究でその能力体系及び試験のあり方について検討されてきたところである。検討の対象となった標準レベルのキャリア・コンサルティングを担う人材は、専門家として、相談者のキャリア形成に関する相談を行う機能を担っているものである。

#### (指導レベルの人材の必要性と期待される機能について)

標準レベルのキャリア・コンサルティングを担う人材がキャリア・コンサルティングを

効果的に実施するためには、他の専門機関等とのネットワークの形成等に加えて、より上級の専門家から指導（スーパービジョン）\*を受けることが不可欠である。わが国においては、標準レベルのキャリア・コンサルティングを担う人材の養成が緒についたところであり、今後は、この標準レベルの人材に対して指導（スーパービジョン）を実施する人材の存在が強く求められるところである。

したがって今後求められる指導レベルの人材とは、キャリア形成に関する豊富な知識と経験をもとに自らが相談者に対してキャリア・コンサルティングを実施する専門家であるとともに、標準レベルのキャリア・コンサルティングを担う人材に対して指導（スーパービジョン）を行う機能も併せて担う人材である。

#### （他の専門機関への紹介あっせんについて）

キャリア・コンサルティングは、キャリア形成関連行動の選択や変容、実施に対する支援が中心であり、心理臨床的な問題のうち高度の専門性を必要とするものや治療的内容については、相談の中心とはならない。したがってこれらの治療的問題等が相談の中心となる場合には、その専門家、専門機関へ円滑につなぐことが必要である。またその他キャリア・コンサルティングの範囲を超える相談者のニーズがある場合においても、適切な専門機関等に紹介あっせんすることが必要となる。

このような他の専門機関等への紹介あっせんは、専門家から専門家に対して行うものであり、紹介あっせん機能は、キャリア・コンサルティングの専門家である標準レベル以上のキャリア・コンサルティングを担う人材に求められる機能であると考えられる。

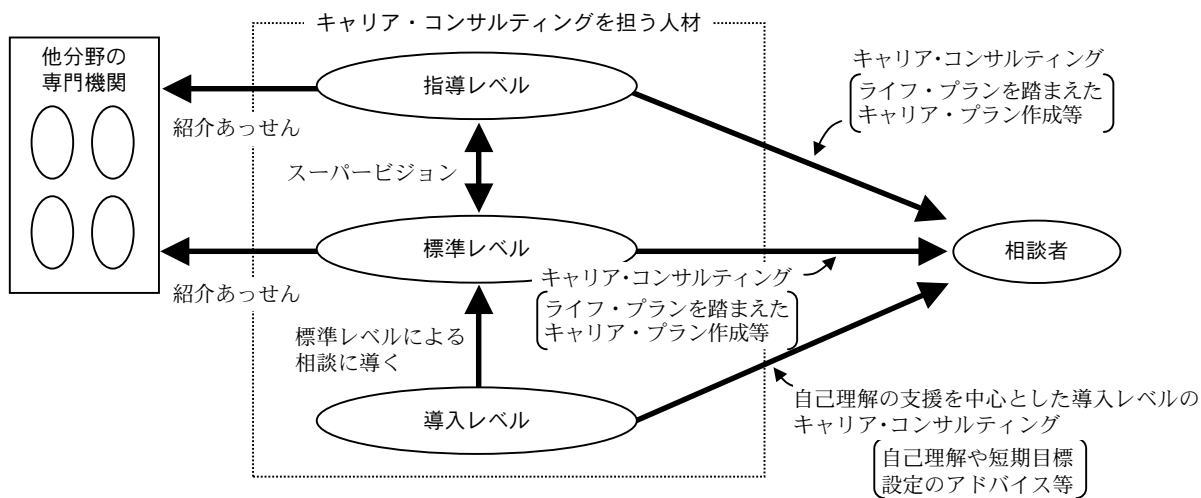
以上のように、キャリア・コンサルティングを担う人材については、導入レベル、標準レベル、指導レベルという構造があり、各々期待される機能が違っている。これらのことを図示したものが、図1である。

さらに、キャリア・コンサルティングを担う人材は、レベルを問わず、自分自身のキャリア形成に正面から取り組み、悩み、考えるキャリア・コンサルティングマインドを持つ人でなければならないことは言うまでもないことである。

---

\* ここでいう指導（スーパービジョン）とは、標準レベルのキャリア・コンサルティングを担う人材を養成する指導（養成講座の講師等）ではなく、標準レベルのキャリア・コンサルティングを担う人材がその機能を十分発揮するよう、標準レベルのキャリア・コンサルティングを担う人材に対して行う指導（スーパービジョン）である。

図1 キャリア・コンサルティングを担う人材の機能と相互関係について



各レベルのキャリア・コンサルティングを担う人材の機能

○導入レベル

- ・相談者が自己の現状を理解したうえでキャリア形成に係る短期目標を設定し、その目標達成に向けて自発的に取り組むことを支援する機能
- ・キャリア形成に関する専門的な支援や、中長期的な目標設定の支援等が必要な場合は、標準レベルのキャリア・コンサルティングを担う人材による相談に導く機能

○標準レベル

- ・キャリア発達の視点に立ち、相談者の将来の生活設計と関連づけながら、現在の職業選択を援助したり、他の様々な生活上の役割とのバランスを考慮に入れながらキャリア形成を考え、実行に移すことを支援する機能

○指導レベル

- ・キャリア形成支援に関する豊富な知識と経験をもとに、キャリア発達の視点に立ち、相談者の将来の生活設計と関連づけながら、現在の職業選択を援助したり、他の様々な生活上の役割とのバランスを考慮に入れながらキャリア形成を考え、実行に移すことを支援する機能
- ・標準レベルのキャリア・コンサルティングを担う人材に対してスーパービジョンを行う機能

(2) キャリア・コンサルティングを担う人材の存在が求められる場面について

前項で検討したキャリア・コンサルティングを担う人材のレベルごとの機能を踏まえて、各レベルの人材の存在が求められる場面について、表1に示した。

まず、導入レベルの人材は、個々人が自己のキャリア形成を主体的に考え、各々の活動に取り組む必要がある企業、能力開発機関や学校に存在することが必要であると考えられる。

特に企業内においては、ライン管理職が目標管理面接等の場面で部下に対する自己理解の支援を中心とした導入レベルのキャリア・コンサルティングを担う人材としての機能を発揮することが望まれる。また、職業能力開発推進者については、職業能力開発計画や従業員のキャリア形成支援を推進する担当者として職業能力開発促進法が事業主に対して選任に努めるよう求めているところである。キャリア・コンサルティングの企業内への導入

表1 キャリア・コンサルティングを担う人材の存在が求められる場面について

場面 レベル	企 業	能力開発機関、 学 校	需給調整機関	コンサルティング 専門機関
指導レベル	〔 ○ 〕	〔 ○ 〕	○	○
標準レベル	○	○	○	○
導入レベル	○	○	△	△

注1： ○ は、存在することが望ましいことを示す。

注2： 同一組織内に指導レベルのキャリア・コンサルティングを担う人材が存在しない場合においては、外部からのスーパーバイズを受ける。

注3： △ は、存在することも想定されるが、その場合は必ず標準レベル以上に到達することが必要であることを示す。

を推進するためには、少なくともこの導入レベルのキャリア・コンサルティングを担う人材として職業能力開発推進者が機能することが当面の課題である。

次に、標準レベルの人材は、キャリア・コンサルティングが求められるあらゆる場面に存在することが必要となると考えられる。

特に、需給調整機関、コンサルティング専門機関は、標準レベル以上のキャリア・コンサルティング専門家が存在していなければならない機関である。これらの機関に能力水準が導入レベルである人材が存在することもあり得るが、その場合は標準レベルのキャリア・コンサルティング能力を習得する前段階としてであり、必ず標準レベル以上の能力に到達することが求められる。

一方企業において、標準レベルの人材は、キャリア形成関係部門（人事、能力開発部門あるいはキャリア相談室等）の専門スタッフとして配置されることが想定される。また、企業内の中核的な職業能力開発推進者については、標準レベルのキャリア・コンサルティングを担う人材へと機能を発展させていくことが望まれる。

さらに、指導レベルの人材については、組織内外においてその活躍が期待される場所である。需給調整機関、コンサルティング専門機関においてはその存在が必要であるし、企業、能力開発機関や学校の組織内においても存在することが望まれる場所である。

なお、本調査研究報告書では、以降、専門家としてキャリア・コンサルティングを担う人材については原則としてそのレベルに応じて、キャリア・コンサルタント〈標準レベル〉、キャリア・コンサルタント〈指導レベル〉と言う。

### (3) 各レベルに求められる能力イメージについて

キャリア・コンサルティングを担う人材に求められる能力に関するイメージを示したのが図2である。

#### (相談者に対してキャリア・コンサルティングを実施するために必要な能力イメージについて)

相談者に対してキャリア・コンサルティングを実施する能力イメージについては、キャリア・コンサルティングの意義の理解とキャリア・コンサルティングを担う人材自身の自己研鑽及びキャリア・コンサルティングを担う人材としての活動範囲の認識を中核にして、大きくは次の分野に分けることができる(図2の左図参照)。

- キャリア開発理論、職業指導理論、職業選択理論等キャリア・コンサルティングに関連する理論の理解
- 相談者の自己理解を促進するためのカウンセリング諸理論の理解
- カウンセリング諸理論の理解を基にしたカウンセリング・スキル
- キャリアシート等のツールを用いた自己理解の支援
- 仕事、職業能力開発に関する情報内容とその入手方法の理解や労働市場、雇用管理・労働条件、労働関係法等の理解
- メンタルヘルスに関する理解
- 以上の知識・スキルを基にしたキャリア・コンサルティングの実施過程に必要なスキル

これは、「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)で公表されたキャリア・コンサルタント<標準レベル>を対象とした能力体系(参考資料3参照)を踏まえて、その切り口を変えて示したのものである。

したがって、<標準レベル>については、キャリア・コンサルティングを実施するために必要な全ての分野に関する能力が必要である。

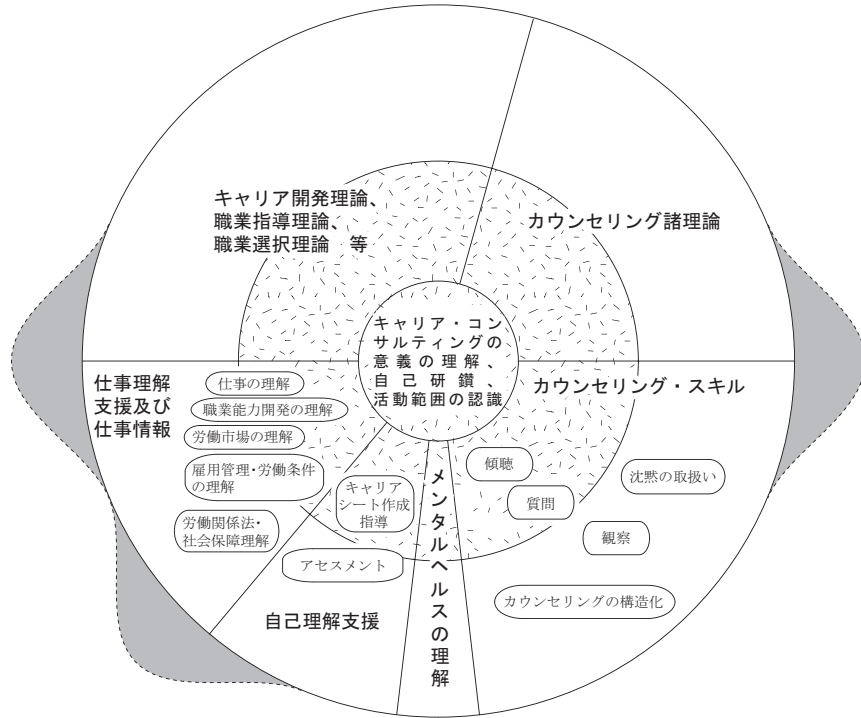
#### (キャリア・コンサルタント<標準レベル>に対して指導(スーパービジョン)を実施するために必要な能力イメージについて)

図2の右にキャリア・コンサルタント<標準レベル>に対して指導(スーパービジョン)を実施するために必要な能力を示した。これらは、キャリア・コンサルタント<指導レベル>に求められる能力である。

次項の「3 自己理解の支援を中心とした導入レベルのキャリア・コンサルティングを実施するために必要な能力等について」では導入レベルの、「4 キャリア・コンサルタント<指導レベル>に必要な能力等について」では指導レベルのキャリア・コンサルティングを担う人材に求められる能力イメージとその内容について詳細に検討する。

図2 キャリア・コンサルティングを

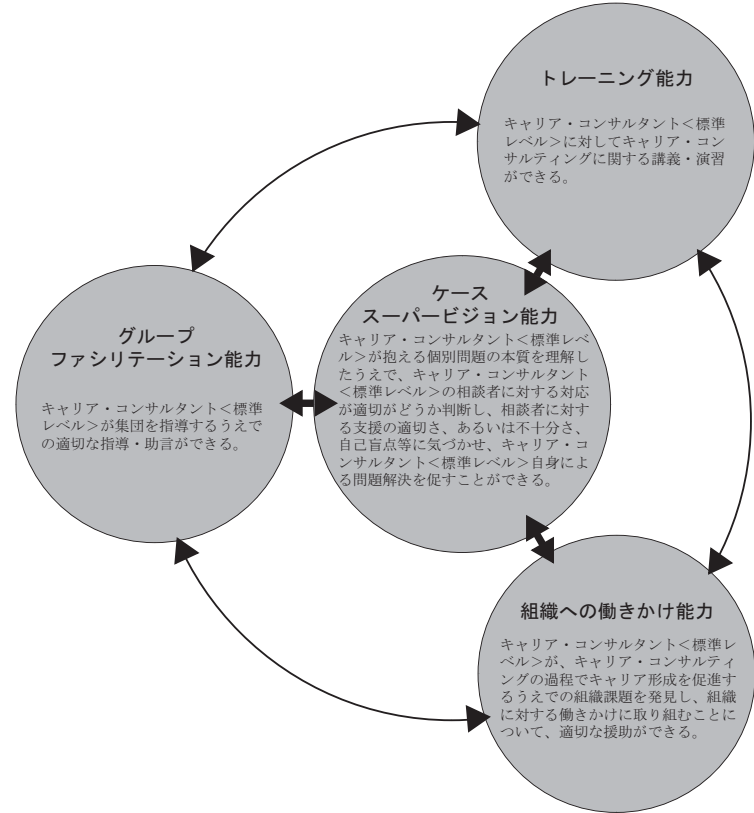
相談者に対しキャリア・コンサルティングを実施するために必要な能力



	範 囲	相談者に対しキャリア・コンサルティングを実施するために必要な能力
導入レベル	○	○
標準レベル	○+○	◎
指導レベル	○+○+●	◎ <small>【 専門分野及び社会経済の最新動向についての知識と、キャリア・コンサルタントとしての豊富な経験を持ち、理論と経験に裏打ちされた自分なりの考えを現場で実践・検証できる。 】</small>

担う人材に求められる能力について

キャリア・コンサルタント<標準レベル>に対し指導(スーパービジョン)を実施するために必要な能力



	キャリア・コンサルタント<標準レベル>に対し指導(スーパービジョン)を実施するために必要な能力
	○
	◎
	◎

### 3 自己理解の支援を中心とした導入レベルのキャリア・コンサルティングを実施するために必要な能力等について

#### (1) 能力イメージについて

導入レベルのキャリア・コンサルティングを担う人材が、日常的な活動の場面で主体的なキャリア形成の考え方を普及し、自己理解とそれに基づく短期的な目標設定及び実行を支援する機能を果たすためには、キャリア・コンサルティングに関する各分野について基礎的な能力が必要である（図2の左図参照）。

特に、導入レベルについては、キャリア・コンサルティングが自己理解の支援から始まることから、カウンセリングマインドを持ち、相談者の話を傾聴し、キャリアシートの作成を指導すること、さらに短期的な目標の設定を支援するための職業や職業能力開発に関する情報内容とその入手方法について理解していることが重要である。

#### (2) 能力要件について

##### （4つのカテゴリーについて）

自己理解の支援を中心とした導入レベルのキャリア・コンサルティングを実施するために必要な能力は、キャリア・コンサルタント〈標準レベル〉の能力体系（参考資料3参照）に基づき、次の4つのカテゴリーから構成される。

#### 能力体系のカテゴリー

- I 主体的なキャリア形成の重要性とキャリア・コンサルティングの社会的意義に関する知識
- II 自己理解の支援を中心とした導入レベルのキャリア・コンサルティングを行うための基本的知識・スキル
- III 自己理解の支援を中心とした導入レベルのキャリア・コンサルティングの実施過程において必要なスキル
- IV キャリア・コンサルティングの効果的实施に係る能力

各カテゴリーの下にある必要能力項目、能力内容及びその能力を学習するためのカリキュラムの目安をまとめたものが表2である。

##### （各カテゴリーの概要について）

各カテゴリーの概要は次のとおりである。

- I 主体的なキャリア形成の重要性とキャリア・コンサルティングの社会的意義に関する知識

表2 導入レベルのキャリア・コンサルティングを担う人材に必要な能力

カテゴリー	必要能力	能力の内容	学習カリキュラムの目安		
			目標訓練時間	講義	演習
I 主体的なキャリア形成の重要性とキャリア・コンサルティングの社会的意義に関する知識	1 社会・経済動向とキャリア形成支援の必要性	○社会・経済の変化に伴い、個人自らのキャリア形成の重要性と、そのための支援の必要性を理解していること	3.0 時間 程度	○	
	2 キャリア・コンサルティングの役割と位置づけ	○キャリア・コンサルティングは、個人の生き甲斐、働きがいまでを含めたキャリア形成を支援すること、自らがキャリアマネジメントできるように支援すること、個人と企業との共生の関係をつくる上で重要であること等、その役割、意義を理解していること		○	
	3 自己理解の支援を中心とした導入レベルのキャリア・コンサルティングの範囲	○自己理解の支援を中心とした導入レベルのキャリア・コンサルティングを行う者の活動に範囲があることを理解していること ○相談者のプライバシーについて、秘密を守ることができること		○	
II 自己理解の支援を中心とした導入レベルのキャリア・コンサルティングを行うための基本的知識・スキル	1 基本的知識	○キャリア開発等に関する代表的理論を理解していること ○職業及び職業能力開発に関する各種情報の内容とその入手方法について理解していること ○メンタルヘルスの基礎知識を持っていること ○ライフステージごとの解決すべき課題、青年期、中年期等の発達課題について、その概要を理解していること	10.0 時間 程度	◎	
	2 基本的スキル	○相談者が自己を理解するためには、カウンセリングスキル等の基本的スキルが重要であることを認識していること ○キャリアシートの意義を理解し、適切な作成指導ができること ○カウンセリングマインドを持ち、傾聴、質問（開かれた質問、閉ざされた質問）等のコミュニケーション・スキルを用いることができること		◎	キャリアシートへの記入 ◎ 自宅学習も可
III 自己理解の支援を中心とした導入レベルのキャリア・コンサルティングの実施過程において必要なスキル	1 相談場面の設定	○心理的な親和関係を相談者との間に親和関係を確立できること ○キャリア形成の必要性、解決すべき問題等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	7.0 時間 程度	○	ロールプレイング演習 ◎
	2 「自己理解」支援	○キャリアシートを活用し、相談者の強み・弱み等の自己理解を支援することができること		◎	
	3 「意思決定」支援	○短期的な課題を中心とした問題解決のために相談者が取り組むべきことについての自己理解を促すとともに必要な情報を提供し、具体的方策の決定を支援することができること ○キャリア形成の必要性、能力開発の重要性について、相談者の理解を促すことができること		◎	
	4 「方策実行」支援	○相談者が実行する方策について、目標・意義の理解を促し、自らの意思で取り組めるよう働きかけることができること ○方策の進捗状況を的確に把握することができること		○	
	5 フォローアップ	○方策の実行後のフォローアップの重要性を理解し、相談者が目標達成度、能力の発揮度を自己評価できるように支援することができること		○	
IV キャリア・コンサルティングの効果的実施に係る能力	1 キャリア・コンサルティングの重要性の普及	○キャリア・コンサルティングを求める可能性がある人や社会に対して、その重要性、必要性についての理解を促すことができること	1.0 時間 程度	○	
	2 キャリア・コンサルタント<標準レベル>への紹介の実施	○相談者の希望や必要に応じて、キャリア・コンサルタント<標準レベル>による相談に導くことができること			
	3 自己研鑽	○自ら主体的にキャリア形成に係る自己研鑽ができること			
			21.0 時間程度		

社会・経済の変化に伴い、個人自らがキャリア形成を行うことの重要性を理解しているとともに、キャリア・コンサルティングの役割（個人の生き甲斐、働きがいまでを含めたキャリア形成を支援すること、自らがキャリアマネジメントできるように支援すること）と意義（個人と企業との共生の関係をつくる上で重要であること等）を理解していること。

キャリア・コンサルティングの範囲の中で、自己理解の支援を中心とした導入レベルのキャリア・コンサルティングの活動の範囲を理解していること。

## II 自己理解の支援を中心とした導入レベルのキャリア・コンサルティングを行うための基本的知識・スキル

### • 基本的知識

キャリア開発等に関する代表的理論、キャリア形成に係る発達課題の概要等を理解しているとともに、職業及び職業能力開発に関する各種情報の内容と入手方法を理解していること。併せて、メンタルヘルスの基礎知識を持っていること。

### • 基本的スキル

キャリアシートの意義を理解して適切な作成指導ができること及び自己理解の支援を行うために、カウンセリングマインドを持ち、傾聴、質問等のコミュニケーション・スキルを用いることができること。

## III 自己理解の支援を中心とした導入レベルのキャリア・コンサルティングの実施過程において必要なスキル

相談場면을適切に設定できるとともに、キャリアシートを活用して相談者の強み・弱み等の自己理解を支援することができること。さらに短期的な課題を中心とした問題解決のために取り組むべきことについての自己理解を促すとともに日常の活動場面における短期的課題を達成するための具体的方策を相談者が自らの意思で決定・実行できるよう支援すること。方策実行後は、相談者がその結果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。

## IV キャリア・コンサルティングの効果的实施に係る能力

キャリア・コンサルティングを求める可能性がある人や社会に対して、キャリア・コンサルティングの重要性、必要性についての理解を促すことができるとともに、相談者の希望や必要に応じて、キャリア・コンサルタント〈標準レベル〉による相談に導くことができること。

また、自らが主体的にキャリア形成に係る自己研鑽ができること。

### (3) 学習カリキュラムの目安について

導入レベルのキャリア・コンサルティングを担う人材に求められる能力の学習においては、まず主体的なキャリア形成の重要性とキャリア・コンサルティングの社会的意義に関する知識及び導入レベルのキャリア・コンサルティングを行う者の活動範囲（カテゴリーⅠ）を理解するための講義に十分な時間配分をすることが重要である。これは、導入レベルのキャリア・コンサルティングを効果的に実施するための基礎である。

学習内容の中心となるのは、自己理解の支援を中心とした導入レベルのキャリア・コンサルティングを行うための基本知識・スキル（カテゴリーⅡ）、導入レベルのキャリア・コンサルティング実施過程において必要なスキル（カテゴリーⅢ）の修得である。これらのスキルの習得については、講義とともに演習が必要である。演習としては、キャリアシートへの記入、相談者の自己理解の支援を行うためのロールプレイングが適当と考えられる。その際、キャリアシートは、講義での説明後に自宅学習により記入するという方法もあり得る。

最後に、学習のまとめとして、キャリア・コンサルティングの重要性の普及や自己研鑽、キャリア・コンサルタント〈標準レベル〉へのつなぎ方（カテゴリーⅣ）を講義で学習する。

このような学習の目標訓練時間は、21時間程度が目安と考えられる。

なお、キャリア・コンサルティングの効果的普及のためには、企業内でキャリア形成の推進を担う人材と期待されている職業能力開発推進者に対して、まずはこの導入レベルに求められる能力を学習する機会を全国的に広く提供し、キャリア・コンサルティングの裾野を広げることが必要である。

## 4 キャリア・コンサルタント<指導レベル>に必要な能力等について

### (1) 能力イメージについて

(相談者に対しキャリア・コンサルティングを実施する能力イメージについて)

キャリア・コンサルタント<指導レベル>については、キャリア・コンサルティングを実施するために必要な全ての分野に関する能力があることに加えて、キャリア・コンサルティングに関連する専門分野を有し、自分の専門分野に関する広く深い理解と社会経済の最新動向についての知識及びキャリア・コンサルタントとしての豊富な経験を持ち、理論と経験に裏打ちされた自分なりの考えを現場で実践・検証できる人材というイメージである。

このようにキャリア・コンサルタント<指導レベル>は、専門分野に関する知識を高め、実践経験を積むことを通じて、<標準レベル>に比べて厚みと広がりをもったキャリア・コンサルティングを実施する能力を有していることが求められる(図2の左図参照)。

(キャリア・コンサルタント<標準レベル>に対し指導(スーパービジョン)を実施する能力イメージについて)

キャリア・コンサルタント<指導レベル>には、上記で示した自らが相談者に対してキャリア・コンサルティングを実施する能力とともに、キャリア・コンサルタント<標準レベル>に対して指導(スーパービジョン)を実施する能力が求められる(図2の右図参照)。

この<標準レベル>に対し指導(スーパービジョン)を実施する能力は、個別ケースのキャリア・コンサルティングに関する指導を実施する能力(ケーススーパービジョン能力)だけにとどまらない。<標準レベル>が集団に対してキャリア・コンサルティングを行うに当たっての指導・助言を実施する能力(グループファシリテーション能力)、<標準レベル>の養成や能力向上のための講義・演習を実施する能力(トレーニング能力)、キャリア形成支援に関する組織への働きかけ及び<標準レベル>がキャリア形成のために組織に働きかける際の援助を実施する能力(組織への働きかけ能力)が求められる。

これら4つの能力は、ケーススーパービジョン能力を中核に相互に関連している。<標準レベル>に対する指導(スーパービジョン)能力を有しているとは、この4つの能力を全て備えていることを言うのである。

次項からは、<標準レベル>に対し指導(スーパービジョン)を実施するために必要な4つの能力内容と養成方法を検討する。併せて、指導(スーパービジョン)能力についてその内容、養成方法をまとめた表3、評価方法についてその観点をもとめた表4を参照されたい。

表3 キャリア・コンサルタント<標準レベル>に対し指導（スーパービジョン）を実施するために必要な能力と養成方法

区分	定義	能力内容	養成（研修）方法
ケーススーパービジョン能力	キャリア・コンサルタント<標準レベル>が抱える個別問題の本質を理解したうえで、キャリア・コンサルタント<標準レベル>の相談者に対する対応が適切かどうか判断し、相談者に対する支援の適切さ、あるいは不十分さ、自己盲点等に気づかせ、キャリア・コンサルタント<標準レベル>自身による問題解決を促すことができる。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○相談者に対するアセスメント（状況の読み取り）についての助言できること</li> <li>○相談者に対する関わり方とキャリア・コンサルティングの進行の予測について助言できること</li> <li>○相談者に対して介入する時期について助言できること</li> <li>○相談者に対して状況に応じてどのように介入するかについて助言できること</li> <li>○キャリア形成に必要な各種情報の情報源（他の専門領域の紹介あつせん先を含む）及び提供の方法について助言できること</li> </ul>	<p>講義</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○スーパービジョンの意義と目的、種類</li> <li>○スーパーバイザーに求められる資質・能力</li> <li>○個別スーパービジョンの方法</li> <li>○集団スーパービジョンの方法</li> <li>○ピアスーパービジョンの方法</li> <li>○コンサルテーションとリファラー</li> <li>○ケース記録の書き方とその指導</li> <li>○スーパーバイザーになること（実習オリエンテーションを含む）</li> </ul> <p>実習</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○スーパーバイザー体験によるスーパーバイズの観察学習</li> <li>○スーパーバイザー体験学習</li> </ul>
グループファシリテーション能力	キャリア・コンサルタント<標準レベル>が集団を指導するうえでの適切な指導・助言ができる。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○集団のまとめ方について助言できること</li> <li>○集団の動かし方について助言できること</li> <li>○グループメンバー一人一人のケアの仕方について助言できること</li> <li>○グループの成長の促し方について助言できること</li> <li>○グループの目的に応じたエクササイズ（各種演習・課題）を選定し、それを実施することについて助言できること</li> </ul>	<p>講義と演習</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○グループ</li> <li>○グループダイナミクス</li> <li>○グループファシリテーション</li> <li>○グループエンカウンター</li> </ul> <p>実習</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○構成的グループエンカウンター体験学習</li> <li>○非構成的グループエンカウンター体験学習</li> <li>○リーダーレスグループ体験学習</li> </ul>
トレーニング能力	キャリア・コンサルタント<標準レベル>に対してキャリア・コンサルティングに関する講義・演習ができる。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○カウンセリング諸理論、カウンセリング・スキル（個別カウンセリング、グループアプローチのスキル）、キャリア及びキャリア・ガイダンスに関する諸理論及び実施スキルを理解していること</li> <li>○自分の専門分野について講義・演習ができること</li> <li>○コミュニケーション能力（インストラクション能力：語る能力、書く能力、聞く能力）を有していること</li> </ul>	<p>講義</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○教授・訓練の意義と目的</li> <li>○教授法の実際</li> <li>○訓練法の実際</li> <li>○学習評価</li> <li>○個人の特性と教授・訓練</li> <li>○メディアの活用</li> <li>○学習機会の設計</li> <li>○指導者に求められる資質・能力とその開発</li> </ul> <p>実習</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○講義・演習指導の体験学習</li> </ul>
組織への働きかけ能力	キャリア・コンサルタント<標準レベル>が、キャリア・コンサルティングの過程でキャリア形成を促進するうえでの組織課題を発見し、組織に対する働きかけに取り組むことについて、適切な援助ができる。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○組織心理学、経営学（人的資源の管理・開発に係る部分）、行動科学などの基礎知識を有していること</li> <li>○キャリア形成支援に関して自分が組織に働きかけることができること <ul style="list-style-type: none"> <li>・課題の発見ができること</li> <li>・課題を解くための情報収集ができること</li> <li>・課題の解決方法を策定することができること</li> <li>・組織における意思決定システムを理解して働きかけることができること</li> </ul> </li> <li>○キャリア形成支援に関する組織への働きかけについて援助することができること <ul style="list-style-type: none"> <li>・課題の発見について援助できること</li> <li>・課題を解くための情報収集について援助できること</li> <li>・課題の解決方法を策定することについて援助できること</li> <li>・組織における意思決定システムの理解と働きかけについて援助できること</li> </ul> </li> </ul>	<p>講義</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○これからの人的資源管理・開発</li> <li>○キャリア開発論（組織心理学、行動科学、経営学）</li> <li>○組織課題解決の基本手法</li> <li>○組織課題解決策の策定と働きかけの手順、留意点</li> </ul> <p>実習</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○キャリア開発ワークショップ体験学習</li> <li>○指導者養成総合ケーススタディ（経営への提言を含むシミュレーション）</li> </ul>

## (2) ケーススーパービジョン能力について

### (定義について)

ケーススーパービジョン能力とは、キャリア・コンサルタント〈標準レベル〉が抱える個別問題の本質を理解したうえで、〈標準レベル〉の相談者に対する対応が適切かどうか判断し、相談者に対する支援の適切さ、あるいは不十分さ、自己盲点等に気づかせ、〈標準レベル〉自身による問題解決を促すことができる能力である。

これは、相談者と1対1で行うキャリア・コンサルティングを的確に実施することができるよう、〈標準レベル〉を指導する能力である。

### (能力内容について)

能力内容の概要は次のとおりである。

- 1対1のキャリア・コンサルティングの過程において、相談者に対するアセスメント（状況の読みとり）、相談者に対する関わり方とキャリア・コンサルティングの進行予測、介入時期と介入の仕方について助言できること。
- キャリア・コンサルティングにおいては、キャリア形成に関連する各種情報を効果的に提供するとともに、相談内容によっては他の専門家、専門機関へ紹介あつせんすることが重要であることから、他の専門領域の紹介あつせん先を含む各種情報源及び情報提供の方法について助言できること。

## (3) グループファシリテーション能力について

### (定義について)

キャリア・コンサルティングは、相談者と1対1で実施するものに限定されない。グループ構成員間の相互作用を通じて個人のキャリア形成意欲を刺激し、自己理解、主体的な意思決定、方策の実行を支援するグループを対象としたキャリア・コンサルティングも有効であり、キャリア・コンサルタント〈標準レベル〉の能力要件の中にも、グループアプローチのスキルが取り上げられているところである。

グループファシリテーション能力は、このようにグループを対象としたキャリア・コンサルティングを的確に実施することができるよう、〈標準レベル〉を指導する能力である。

### (能力内容について)

能力内容の概要は次のとおりである。

- グループを対象としたキャリア・コンサルティングにおいて、集団ならではの効果をあげるために、集団のまとめ方、動かし方、メンバー一人一人のケアの仕方及びグループの成長の促し方について助言できること。
- 集団活動の実施のために、目的に応じた各種演習・課題を選定し実施することにつ

いて助言できること。

#### (4) トレーニング能力について

##### (定義について)

トレーニング能力とは、キャリア・コンサルタント〈標準レベル〉に対して、キャリア・コンサルティングに関する講義や演習を実施することができる能力である。

これは、〈標準レベル〉の能力の維持・向上に当たり、講師となって指導する能力である。

##### (能力内容について)

能力内容の概要は次のとおりである。

- 講師となって講義や演習ができる前提として、キャリア・コンサルティングに密接に関連するカウンセリング諸理論、カウンセリング・スキル、キャリア及びキャリア・ガイダンスに関する諸理論と実施スキルを理解していること。
- そのうえで、自分の専門分野についてキャリア・コンサルティングの専門家等に対して、講義・演習ができること。その際、受講生に対して自分の伝えたいことを的確に伝え、受講生の反応を把握するコミュニケーション能力を有していること。
- なお、コミュニケーション能力とは、自らが語り、書き、相手の反応を理解できる能力のことを言う。具体的には、次の諸能力である。

- 適切なテーマを選定することができること
- 筋立てをすることができること
- 定義を明確にすることができること
- 根拠や具体例（自己開示を含む）を挿入することができること
- 非言語的表現ができること（「語る能力」のみ）

#### (5) 組織への働きかけ能力について

##### (定義について)

組織への働きかけ能力とは、キャリア・コンサルタント〈標準レベル〉が、キャリア・コンサルティングの過程でキャリア形成を促進するうえでの組織課題を発見し、組織に対する働きかけ（環境介入）に取り組むことについて、適切な援助ができる能力である。

このキャリア形成促進のための組織課題に関する「組織への働きかけ」については、〈標準レベル〉の能力要件（参考資料3参照）の中には明示されていない。しかしながら、個人の主体的なキャリア形成を推進するに当たって、個人が属する組織の側にも問題があり、それを解決・改善するために組織に対して働きかけることが必要な場合がある。組織への働きかけ能力は、このような組織への働きかけについて〈標準レベル〉を援助する能力であり、その前提として、キャリア・コンサルタント〈指導レベル〉は、自らが組織に

対して働きかけることができる能力を有していることが必要である。

なお、キャリア形成の中心的な場面である企業という組織に対して、個人との共生に関して制度等を動かすような提案を行うためには、企業の行動原理に関する理解が必要であるとともに、自らがキャリア形成と正面から向き合い、個人の主体的なキャリア形成の重要性を深く認識することが不可欠であることに留意する必要がある。

### (能力内容について)

能力内容の概要は次のとおりである。

- 自らが組織に対して働きかけるために、あるいはキャリア・コンサルタント〈標準レベル〉の働きかけを援助するために、組織心理学、経営学（人的資源の管理・開発）、行動科学などの基礎知識を有していること。
- キャリア形成支援に関して自分が組織に働きかけることができること。具体的には、課題を発見し、それを解くための情報を収集し、解決方法を策定し、組織の意思決定システムを理解して組織に働きかけることができること。
- キャリア形成支援に関する組織への働きかけについてのこれらストラテジーの実施について、〈標準レベル〉に援助することができること。

## (6) 養成と能力評価について

### (キャリア・コンサルタント〈指導レベル〉に求められる能力の習得について)

これまでみてきたように、キャリア・コンサルタント〈指導レベル〉には、1) キャリア・コンサルティング実施能力、2) 指導（スーパービジョン）能力 の両者が求められるが、これらの能力を習得するためには、次の①～④のいずれもが必要である。

- ① キャリア・コンサルタント〈標準レベル〉に必要なキャリア・コンサルティング実施能力習得後の実践経験
- ② キャリア・コンサルティング実施能力の向上のための研鑽（研修への参加、スーパービジョンを受けること、研究発表や事例発表など。地域におけるボランティア体験なども含む。）
- ③ 自分の専門分野に関する研鑽
- ④ 指導（スーパービジョン）能力の学習

このうち、①～③は、指導（スーパービジョン）能力の学習の前段階として必要なものである。

まず、①〈標準レベル〉に必要な能力習得後の実践経験については、実践経験を踏むことにより、他の専門家・専門機関への紹介あっせんを含む相談者に対する適切な対応スキルを磨いていくことが求められる。

次に②キャリア・コンサルティング実施能力の向上のための研鑽としては、直接的には、

研修への参加、スーパービジョンを受けること、研究発表や事例発表などが考えられる。このような自己研鑽の機会を〈標準レベル〉のフォローアップとして提供し、能力向上のための研鑽を支援することが求められる。

またキャリア・コンサルティングは、仕事以外の活動を含めた生活設計を踏まえて、キャリア・プランの作成を支援するものであることから、〈標準レベル〉自身が地域におけるボランティア等の職業以外の活動の実践体験を持つことも望まれるところである。

さらに③自分の専門分野に関する研鑽については、各種講座等での学習を通じて専門分野に関する知識、理解を深めていくことが求められる。

キャリア・コンサルタント〈指導レベル〉の質を確保するためには、以上の①～③の実績を積んだうえで、④〈標準レベル〉を指導（スーパービジョン）するための4つの能力（ケーススーパービジョン能力、グループファシリテーション能力、トレーニング能力、組織への働きかけ能力）について、体系的にプログラムした研修により、習得することが肝要と考えられる。

#### （指導（スーパービジョン）能力養成研修について）

指導（スーパービジョン）能力養成研修の対象者は、先に検討したとおり、キャリア・コンサルタント〈標準レベル〉としての実践経験を積み、その間キャリア・コンサルティング実施能力の向上のための研鑽、自分の専門分野に関する研鑽を行ってきた者であり、研修対象者となり得るか否かについて一定のスクリーニング（書類審査）が必要となる。

スクリーニングを経た者に対して実施する指導（スーパービジョン）能力養成研修の方法（講義、実習のテーマ等）を表3（P15参照）の右欄に示した。

この指導（スーパービジョン）能力養成研修に共通しているのは、4つの能力（ケーススーパービジョン能力、グループファシリテーション能力、トレーニング能力、組織への働きかけ能力）ごとに、講義による体系的学習（学科：知識の習得を目的）と体験学習（実習：実践能力の習得を目的）の両者をセットとして実施することが効果的であるという考え方である。

まず、ケーススーパービジョン能力研修については、講義でスーパービジョンの意義と目的、スーパービジョンの方法（個別、集団、ピア）等の理解を深めた後、受講者がスーパーバイザーとなったスーパーバイズ観察学習及び受講者自身がスーパーバイザーとなったスーパーバイズ体験学習を行うことが効果的と考えられる。

グループファシリテーション能力研修については、講義と演習でグループとグループダイナミックス、グループエンカウンター等について理解を深めた後、受講者がグループのメンバーとなって、グループ（構成的グループ、非構成的グループ、リーダーレスグループ）の体験学習を行うことが効果的と考えられる。

トレーニング能力研修については、講義実施の理論（教授法、学習評価、受講生の特性

にあわせた教授・訓練、カリキュラム等の学習機会の設計等)に関する理解を講義形式で深めた後、受講者が指導者役となって講義・演習の体験学習を行うことが効果的と考えられる。

組織への働きかけ能力については、組織に働きかけるための知識（これからの人的資源管理・開発、キャリア開発論、組織課題解決の基本手法、解決策の策定と働きかけの手順、留意点等）の習得を講義により研修する。それとともに、組織と個人の共生のために組織に働きかける際の前提となる、個人のキャリア形成の内的プロセスを受講者自身が体験するキャリア開発ワークショップを実施すること、さらに経営への提言を含むシミュレーションとして、総合ケーススタディを実施することが効果的と考えられる。この総合ケーススタディは、キャリア・コンサルタント<指導レベル>養成講座の総仕上げとも言うべきものである。

これらの実習を行うに当たっては、合宿方式を織り交ぜることが効果的であろう。

#### (指導(スーパービジョン)能力の評価と認定について)

4つの能力(ケーススーパービジョン能力、グループファシリテーション能力、トレーニング能力、組織への働きかけ能力)の習得に関する評価の観点、表4のとおりである。

表4 キャリア・コンサルタント<標準レベル>に対し指導(スーパービジョン)を実施するために必要な能力の習得に関する評価の観点

区 分	研修実施期間中	研修終了後の試験等	
知 識	研修期間中の随時の教育の一環としての評価	筆記(選択式)	総合面接評価
実 践 能 力	実習を通しての評価	筆記(論述式)  ※評価のポイントは、考え方、知識・理論を活用した実践能力(診たて、ストラテジー、スキル)	

知識の習得度については、研修期間中、随時、教育の一環としての評価を行うとともに研修終了後、筆記試験(選択式)で評価する。実践能力の習得については、研修中の体験学習を通じて評価するとともに、研修終了後の筆記試験(論述式)で評価する。さらに、研修終了後、面接試験を実施し、知識、実践能力を含めた総合評価を行う。

そして、これら全てに合格した者をキャリア・コンサルタント<指導レベル>として認

定するのである。

このような指導（スーパービジョン）能力の養成から能力習得の認定に至るプロセスについては、個々の機関が独自に行うのではなく、中立な機関で一元的に行うことが、研修及びそこから輩出されるキャリア・コンサルタント〈指導レベル〉の質の確保のためにも、公平性の確保のためにも望ましいと考えられる。

## 5 キャリア・コンサルタントの養成講座、能力評価試験の質の確保とキャリア・コンサルタントのサポートについて

キャリア・コンサルティングが個人の主体的なキャリア形成を支援するという役割を果たすためには、養成講座や能力評価試験の質を確保することにより良質なキャリア・コンサルタントを輩出し、輩出されたキャリア・コンサルタントに対してその能力を維持・向上するためのフォローアップを行うことが必要である。

### (1) 養成講座、能力評価試験の質の確保について

#### (良質なキャリア・コンサルタントを輩出する機能)

キャリア・コンサルタント<標準レベル>の能力評価試験については、キャリア形成促進助成金（能力評価推進給付金）の支給対象となる試験として厚生労働省が指定する仕組みが作られたところである。

期待される役割を十分果たすことができるキャリア・コンサルタントを世に送り出すためには、能力評価試験とともに、養成講座の質を確保することが重要であるが、<標準レベル>の養成講座については、キャリア・コンサルタントの良質な養成講座を実施するという観点からの講座自体に関する一定の外的基準等が整備されているとは言えない状況にある。

このため、単に試験に係る能力基準細目にとどまらず、講座の内容及び講師の水準等講座の実施について、一定の基準を定めて、基準を満たす講座を認定する等の新たな仕組みを検討する必要性が指摘されている。

また、能力評価試験については、一層の質の確保と向上を図るために、民間主体により、産学一体となった試験基準の作成と認定、あるいは標準試験の作成等を検討する必要性も指摘されている。

### (2) キャリア・コンサルタントのフォローアップについて

#### (キャリア・コンサルタントの能力の維持・向上を図る機能)

個人の主体的なキャリア形成を支援する適切なキャリア・コンサルティングを実施するためには、キャリア・コンサルタント自身が常に自らの能力を研鑽する必要がある。これはキャリア・コンサルティングを実施するための能力要件（参考資料3参照）にも明記されているところである。

しかしながらこの自己研鑽については、個人任せでは限界があり、個人の努力を支援する体制を整備することが必要である。そこで、キャリア・コンサルタント<標準レベル>のフォローアップについては、「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）において、「試験合格者が、継続的に適切なキャリ

ア・コンサルティングを実施していけるよう、能力の維持・向上に必要な対策を講じること」として、以下の体制を整備することが例示されているところである。

- 実際のキャリア・コンサルティング場面において有用な相談事例やノウハウ、関係情報などを蓄積する体制
- さまざまな情報の蓄積をもとに、合格者の実務遂行に必要な情報を提供・発信、助言できる体制
- 蓄積した情報等を最新のものに更新できる体制
- 能力の維持・向上のための定期的な訓練の場を設け、合格者が必要に応じて参加できる体制
- 関連職種の求人情報等を提供できる体制

しかしながら、これらのフォローアップを単独で実施できる機関は限られている。また、機関によってフォローアップの質が大きく異なるのは、良質のキャリア・コンサルティングの効果的普及という観点に立てば得策ではない。このため、異なる養成講座、能力評価試験を経たキャリア・コンサルタント〈標準レベル〉が全国レベルで情報交換し相互研鑽を行う機会を用意することが望まれる。

また併せて、例えば個別のフォローアップ研修、情報提供等については各機関が連携して分担しあうという形でフォローアップを実施することが効率的であり、キャリア・コンサルティングの普及にも効果的であると考えられる。

#### **(キャリア・コンサルタントの能力の維持・向上のために今後特に必要な機能)**

フォローアップの中で今後特に重要なのは、キャリア・コンサルタント〈標準レベル〉に対する指導（スーパービジョン）である。そのためには、指導レベルのキャリア・コンサルタントの養成及びその能力の適正な評価と認定及び公表の仕組みが急務である。

さらに、キャリア・コンサルタントの能力の向上を図るために、キャリア・コンサルティングに関する研究や技法開発を絶えず行い、公表していく必要性が指摘されている。

また、キャリア・コンサルティングは個人のプライバシーに関与するものであることから、キャリア・コンサルタントが遵守すべき共通の倫理基準（相談者に対する責任、秘密の保持、キャリア・コンサルティングの範囲と限界等）を定めて公表・普及する必要性も指摘されている。

なお、今後キャリア・コンサルティングを実施する過程において、各種のトラブルの適切な対応と処理のために適切な体制の整備を図る必要がある。なかでも、損害賠償等の保険への加入も必要となると考えられるが、基準を満たすキャリア・コンサルタントが集団として加入することがスケールメリットを活かすことになろう。

### (3) キャリア・コンサルティングに期待される役割を果たすために（今後の課題）

キャリア・コンサルティングが、労働者の職業生活の安定・充実に関して期待される役割を果たすためには、以上みてきたように良質のキャリア・コンサルタントを輩出する機能、キャリア・コンサルティング能力の維持・向上を図る機能を充実することが必要である。

そのための仕組みは、社会資本（インフラストラクチャー）として整備する必要がある。社会資本（インフラストラクチャー）は、従来、官主導で形成する場合が多かったが、良質なキャリア・コンサルタントの輩出とその能力の維持・向上の仕組みについては、キャリア・コンサルタント養成講座が民間から始まったことを背景に、民間が主体となって、民間の自主努力を促すことを中心として形成することが望まれる。その際、養成講座や能力評価試験を実施する個々の機関が行うべきものと、個々の機関の努力だけではキャリア・コンサルティングの質の確保や効率性の面から問題があるものとの精査し、後者について、民間主体の社会資本（インフラストラクチャー）として、各機関が連携した形で計画的に整備することが望まれるのである。このような整備を進めていくことが、個人が安定した職業生活を送るためのセーフティネットとしてキャリア・コンサルティングが有効に機能することにつながることを留意すべきであろう。

主体的なキャリア形成を促進し、個人の職業生活の充実、ひいてはわが国雇用の安定に資するというキャリア・コンサルティングに期待される役割を十分果たすために、まずはキャリア・コンサルタント養成・試験実施機関等が自主的に集まった協議会形式による検討から始め、社会資本（インフラストラクチャー）として近い将来具現化されることを期待するものである。

また、キャリア・コンサルタント<指導レベル>の養成と能力評価を適正に行う機能を整備することが良質のキャリア・コンサルティングを普及する観点から急務となっているが、キャリア・コンサルタント<指導レベル>の養成と能力評価に当たっては、大学、大学院、学会等関係教育機関との密接な連携が大切になると考えられる。さらに、キャリア・コンサルティングに係る人的資源情報提供の観点から、キャリア・コンサルタント<指導レベル>認定に伴う人材情報の効果的な提供のあり方についても、今後検討が必要である。

産業界における個人の主体的なキャリア形成やキャリア・コンサルティングは、それだけで独立して存在しているのではない。若年期から中年・高年期に至る長い人生におけるキャリア形成の一環として行われるのである。学校における進路指導、官民の職業紹介機関における職業指導と産業界におけるキャリア・コンサルティングの連携が強く求められることを最後に付言しておきたい。

## 参 考 资 料

「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」  
設置要綱

1. 趣旨

キャリア・コンサルティングを担う人材の養成を質量ともに推進し、労働者が安心して適切なキャリア・コンサルティングを受けることができる体制を整備していくことが重要となっている。

このような中、「キャリア・コンサルティング研究会」（平成13年度）において、いわば標準的なキャリア・コンサルタントの能力要件について、また、「キャリア・コンサルタントに係る試験のあり方研究会」（平成14年度）において、標準的なキャリア・コンサルタントに係る能力評価試験のあり方等について、それぞれ報告がとりまとめられたところである。

これらの報告等を踏まえ、標準的レベル以外の指導者レベル及び導入レベルに必要な能力、その他キャリア・コンサルティングの普及・推進にかかる諸方策に関する検討を行うため、中央職業能力開発協会にキャリア・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を設置する。

2. 検討事項等

この研究会では、キャリア・コンサルティングの効果的な普及を促進するため、次のことについて検討を行う。

- (1) キャリア・コンサルタントの役割構造（人物像、受け皿等）と必要な能力要件に関すること。
  - (2) キャリア・コンサルタントの養成講座及び能力評価試験の質の確保に関すること。
  - (3) キャリア・コンサルタントのサポート体制のあり方に関すること。
  - (4) その他、キャリア・コンサルティングの効果的普及に関する諸方策に関すること。
- なお、これらの検討にあたり、必要に応じて分科会を設置する。

3. 委員

別紙委員名簿参照

4. 期間

平成14年10月31日～平成15年3月31日

5. 事務局

中央職業能力開発協会 総務部 企画調査課

「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」委員名簿

◎ 本委員会

氏名	所属等
小野 紘 昭	産能短期大学 教授
北浦 正 行	社会経済生産性本部 社会労働部長
○ 木村 周	拓殖大学 客員教授
國分 康 孝	日本カウンセリング学会 会長
横山 哲 夫	日本キャリア・カウンセリング研究会 理事長
桐村 晋 次	古河電気工業株式会社 顧問
中村 善 雄	日本労働組合総連合会 総合労働局 雇用労働局 局長
半田 有 通	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 室長
西村 公 子	中央職業能力開発協会総務部 次長

(順不同、敬称略、○印座長)

オブザーバー 文部科学省  
雇用・能力開発機構  
事務局 中央職業能力開発協会

◎ 分科会（指導者レベルの能力要件等に係る検討作業部会）

氏名	所属等
木村 周	拓殖大学 客員教授
○ 國分 康 孝	日本カウンセリング学会 会長
石崎 一 記	東京成徳大学 教授
今野 能 志	行動科学研究所 代表
榎野 潤	日本労働研究機構 副主任研究員

(順不同、敬称略、○印座長)

オブザーバー 厚生労働省  
事務局 中央職業能力開発協会

## 「キャリア・コンサルティングの効果的普及のあり方に関する研究会」検討経過

## ◎ 本委員会

回数	日時	主な議題
第1回	平成14年10月31日	<ul style="list-style-type: none"> <li>研究会について</li> <li>委員紹介、座長選出</li> <li>キャリア・コンサルティングの効果的普及に関する現状と課題               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) キャリア・コンサルタントが果たすべき役割とその構造</li> <li>(2) キャリア・コンサルタントの能力要件等の考え方</li> <li>(3) 「導入レベル」のキャリア・コンサルティング実施場面等</li> <li>(4) キャリア・コンサルティングに必要な能力</li> </ol> </li> </ul>
第2回	平成14年11月11日	<ul style="list-style-type: none"> <li>指導者レベルの能力要件に係る検討作業部会について</li> <li>キャリア・コンサルタントの構造について               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 「導入レベル」のキャリア・コンサルティングについて</li> <li>(2) 「指導レベル」のキャリア・コンサルティングについて</li> </ol> </li> <li>キャリア・コンサルタントの養成・能力評価に係る質の確保及びフォローアップ体制等の整備について</li> </ul>
第3回	平成14年12月9日	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリア・コンサルティングを担う人材のレベルごとの関係について</li> <li>キャリア・コンサルティングを担う人材に求められる能力について</li> <li>「導入レベル」のキャリア・コンサルティングを担う人材の能力要件等について</li> <li>指導者レベルの能力要件に係る検討作業部会における検討の概要について</li> </ul>
第4回	平成14年12月27日	<ul style="list-style-type: none"> <li>指導者レベルの能力要件に係る検討作業部会における検討の概要について</li> <li>調査研究報告書スケルトン（案）について</li> <li>キャリア・コンサルタントの養成・能力評価に係る質の確保及びフォローアップ体制等の整備について</li> </ul>
第5回	平成15年2月24日	<ul style="list-style-type: none"> <li>指導者レベルの能力要件に係る検討作業部会における検討の結果について</li> <li>調査研究報告書（案）について</li> </ul>

## ◎ 分科会（指導者レベルの能力要件等に係る検討作業部会）

回数	日時	主な議題
第1回	平成14年12月4日	<ul style="list-style-type: none"> <li>委員紹介、座長選出</li> <li>指導者レベルの仕事の範囲、能力要件及び認定の仕方について</li> </ul>
第2回	平成14年12月19日	<ul style="list-style-type: none"> <li>「指導者レベル」の能力要件について</li> </ul>
第3回	平成15年1月17日	<ul style="list-style-type: none"> <li>「指導者レベル」の養成について</li> <li>「指導者レベル」の能力評価について</li> </ul>
第4回	平成15年2月7日	

## キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力（標準レベル）

### 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など様々な社会・経済的な変化に伴い、個人自らのキャリア形成の重要性と、そのための支援の必要性について理解していること。

#### 2 キャリア・コンサルティングの役割と位置付け

##### (1) キャリア・コンサルティングの役割の理解

キャリア・コンサルティングは、個人の生き甲斐、働きがい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、個人と企業との共生の関係をつくる上で重要なものであることなど、その役割、意義について理解していること。

##### (2) キャリア形成支援におけるキャリア・コンサルティングの位置付けの理解

キャリア・コンサルティングは、個人のキャリア形成において重要な位置を占め、行政その他関係機関による能力開発支援など様々なサービスと相まって行われることについて理解していること。

#### 3 キャリア・コンサルティングの範囲

##### (1) 任務の範囲の理解

相談者のキャリア形成を支援するために、キャリア・コンサルタントとしての活動に範囲があることについて理解していること。

##### (2) プライバシーの守秘

相談者のプライバシーについて、秘密を守ることができること。

##### (3) 倫理規定の厳守

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、秘密保持等）について理解していること。

### II キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識・スキル

#### 1 基本的知識

##### (1) キャリア・コンサルティングに関連する各理論の理解

キャリア開発に関する代表的理論や、職業指導理論、職業選択理論等について理解していること。

##### (2) 個人に関する理解

自己理解に関する代表的理論や心理テストなどの具体的な方法その他様々な手法

について理解していること。

(3) 仕事に関する理解

職業分野に関する代表的理論をはじめ、各職業に関する各種情報とその入手方法について理解していること。

(4) 職業能力開発に関する理解

職業能力開発に関する各種情報とその入手方法について理解していること。

(5) 雇用管理、労働条件に関する理解

企業における雇用管理の仕組みや、主な業種における勤務形態、賃金等具体的な労働条件について理解していること。

(6) 労働市場等に関する理解

社会情勢、産業構造の変化や雇用動向等について一般的に理解していること。

(7) 労働関係法規、社会保障制度等に関する理解

職業安定法等の労働関係法規や、社会保障制度等について、一般的に理解していること。

(8) メンタルヘルスに関する理解

メンタルヘルスに関連する法令や指針について理解していること。

(9) ライフステージ、発達課題に関する理解

ライフステージごとの解決すべき課題や、青年期、中年期等の発達課題について理解していること。

(10) 転機に関する理解

初めて職業を選択する時や、転退職時などの転機が訪れた時、その受け止め方や対応の仕方について理解していること。

(11) 相談者の類型的・個人的特性に関する理解

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部位や程度）などによって、留意すべき点があることについて理解していること。

## 2 基本的スキル

(1) 基本的スキルに関する認識

相談者が真に自己を理解するためには、カウンセリング・スキルなど基本的スキルが重要であることを認識していること。

(2) キャリアシートの作成指導

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など）の意義を理解し、相談者に対して適切な作成指導ができること。

(3) カウンセリング・スキル

カウンセリングの諸理論を理解し、傾聴をはじめ様々なカウンセリング・スキルを用いて、相談者との相談を進めることができること。

(4) グループカウンセリング・スキル

グループカウンセリングに関する諸理論を理解し、それらを踏まえて、グループカウンセリングを行うことができること。

(5) 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、その段階に応じた適切な相談を行うことができること。

### Ⅲ キャリア・コンサルティングの実施過程において必要なスキル

#### 1 相談場面の設定

(1) 物理的環境の整備

キャリア・コンサルティングを行うにふさわしい物理的な環境を設定することができること。

(2) 心理的な親和関係（ラポール）の形成

キャリア・コンサルティングを行うに当たって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。

(3) キャリア形成及びキャリア・コンサルティングの目的に係る相談者の理解の促進

キャリア形成の必要性や相談の目的など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。

(4) 相談の目標・範囲の明確化

相談者の相談内容を把握し、その到達目標、相談を行う範囲、緊要度などについて、明らかにすることができること。

#### 2 「自己理解」支援

(1) 自己理解への支援

職業興味や価値観等の明確化、職業経験の棚卸し、職業能力の確認、個人を取り巻く環境などを分析し、相談者の自己理解を支援することができること。

(2) アセスメント・スキル

相談者に応じて、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うことができること。

#### 3 「仕事理解」支援

(1) 職業に関する情報ソースの活用

職業に関する情報ソースを活用し、相談者に提供することにより、相談者の仕事

理解を支援することができること。

(2) 最新テクノロジーの活用

職業や労働市場に関する情報を収集及び提供するために、最新のテクノロジーを活用することができること。

4 「啓発的経験」支援

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に理解させ、その実行について助言することができること。

5 「意思決定」支援

(1) キャリア・プランの作成支援

仕事だけでなく仕事以外の活動（例えば、ボランティア活動など）も含め、どのような人生を送るのかという観点、家族を含めた基本的な生活設計の観点など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。

(2) 具体的な目標設定への支援

相談者の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。

(3) 能力開発に関する支援

相談者の設定目標に応じて、必要な自己学習や職業訓練などの能力開発に関する情報を提供することができること。

6 「方策の実行」支援

(1) 相談者に対する動機付け

相談者が実行する方策について、その目標、意義について理解を促し、相談者がその目標に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。

(2) 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、相談者に対してその状況を理解させ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の重要性について理解し、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

### (1) 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が現れ、適正だと判断できる時点において、相談を終了することができること。

### (2) 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。

キャリア・コンサルタント自身が相談支援の過程について自己評価することができること。

## IV キャリア・コンサルティングの効果的实施に係る能力

### 1 キャリア形成の重要性の社会への普及

キャリア・コンサルティングを求める可能性のある人や企業などに対して、様々な活動を通じてキャリア形成の重要性、必要性等について普及することができること。

### 2 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

効果的に相談を実施するためには、相談者を支援する他の専門機関との様々なネットワークが重要であることについて理解していること。

#### (2) ネットワークの形成

地域における関係機関や様々な人々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

相談者の様々なニーズに応えるために、適切な専門機関等に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

効果的に相談を実施するために、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。

### 3 自己研鑽・スーパービジョン

#### (1) 自己研鑽

コンサルタント自身の自己理解の重要性を理解するとともに、常に学ぶ姿勢を維持し、新たな情報を吸収し、自らの力量を向上させていくことができること。

#### (2) スーパービジョンの必要性の理解

定期的に専門家から指導を受けることの必要性について理解していること。

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

(平成十三年九月十二日)

(厚生労働省告示第二百九十六号)

職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第六十四号)第十条の四の規定に基づき、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を次のように定め、平成十三年十月一日から適用することとしたので、同条の規定に基づき告示する。

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

第一 趣旨

この指針は、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、職業能力開発促進法（以下「法」という。）第十条の二及び第十条の三の規定によりその雇用する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して、その有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

第二 法第十条の二第一号に関する事項(情報の提供、相談その他の援助)

事業主は、労働者が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めることを容易にするために、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度その他の事項に関し、次のような情報の提供、相談その他の援助に努めること。

一 労働者に対して、次に掲げる情報その他の職業能力の開発及び向上に関する目標を定めるために必要な情報を提供すること。その際には、情報伝達のための各種の手段を活用すること等により、公平かつ効果的な提供を行うようにすること。

(一) 職務等の内容及びその遂行に必要な職業能力に関する情報

(二) 労働者の配置に係る基本的方針及びその運用状況に関する情報

(三) 人材育成に係る基本的方針及びこれに基づき行う職業訓練、職業能力検定等に関する情報

二 労働者に対して、次に掲げる相談その他の援助（以下「キャリア・コンサルティング」という。）を行うこと。

(一) 労働者自らの職業経験及び適性に関する十分な理解を促進すること。その際、労働者の希望等に応じ、キャリアシートの記入に係る指導その他の労働者自らの取組を容易にするための援助を行うこと。

(二) 労働者自らの職業生活設計及びこれに基づく実務の経験、職業訓練の受講、職

業能力検定の受検等を容易にするための相談を行うこと。

三 キャリア・コンサルティングを適切かつ効果的に行うため、次のような措置を講ずること。

(一) キャリア・コンサルティングを定期的に行うこと。

(二) 実習等を通じた職務の体験機会の確保等により職務に対する理解を促進すること。

(三) キャリア・コンサルティングを行うに当たって、職業能力検定の結果を適切に活用すること。また、労働者がキャリア・コンサルティングに必要な職業能力評価を受けることについて、必要な援助を行うこと。

(四) キャリア・コンサルティングに関する専門的な知識及び技能を有する者並びにキャリア・コンサルティングの専門的サービスを提供する機関の効果的な活用を図ること。

(五) キャリア・コンサルティングの過程で知り得た労働者の個人情報을適正に管理すること。

第三 法第十条の二第二号に関する事項(労働者の配置その他の雇用管理についての配慮)

事業主は、労働者が実務の経験を通じて自ら職業能力の開発及び向上を図ることができるようにするために、労働者の配置その他の雇用管理について、次のように配慮すること。

一 労働者の配置その他の雇用管理に関する取扱いを決定し、又は実施する場合には、当該労働者の職業生活設計に即した実務経験の機会の確保に配慮すること。

二 必要に応じて、社内公募制等の導入その他の労働者の自発性、適性及び能力を重視した的確な配置及び処遇上の配慮が可能となる制度の整備を図ること。

三 職業訓練等を通じて開発及び向上が図られた職業能力の有効活用を図るため、当該職業能力の十分な発揮が可能となるよう職務への配置等について配慮すること。

第四 法第十条の三第一号に関する事項(休暇の付与)

事業主は、有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇その他の休暇（以下「休暇」という。）の付与を効果的に行うため、次のように配慮すること。

一 労働協約若しくは就業規則又は事業内職業能力開発計画において対象労働者、教育訓練の範囲等を明記し、その内容を労働者に周知すること等により、休暇の活用の促進を図ること。

二 教育訓練の受講のための休暇のほか、職業能力検定又はキャリア・コンサルティングを受けるための休暇、自己啓発を目的としたボランティア体験等のための休暇等労働者自らによる多様な職業能力開発の促進に資する休暇を与えるよう配慮すること。

三 休暇の付与の対象となる教育訓練等の範囲について、労働者の希望及び適性に応じた多様な選択が可能となるよう、配慮すること。

四 長期にわたる休暇について、キャリア・コンサルティングとの組合せ、定期的に付与する仕組みの導入等その効果的な付与に配慮すること。

第五 法第十条の三第二号に関する事項(教育訓練等を受ける時間の確保)

事業主は、始業及び終業の時刻の変更その他職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける時間を効果的に確保するため、次の事項に配慮すること。

- 一 労働者が受講を希望する教育訓練の実施時間と就業時間とが重複する場合等について、始業及び終業の時刻の変更、時間外労働の制限等の適切な措置を講ずること。
- 二 一の措置について、労働協約若しくは就業規則又は事業内職業能力開発計画に明記すること、その内容を労働者に周知すること等により、その活用の促進を図ること。

第六 その他

- 一 職業能力開発推進者を適切に選任するとともに、事業内職業能力開発計画の実施に当たっての権限を委任する等により、職業能力開発推進者の積極的な活用を図ること。
- 二 事業主は、キャリア・コンサルティングの実施に関する技術的な助言、キャリア形成促進助成金その他の支援措置等の効果的な活用を図ること。
- 三 事業主は、第二の一に掲げる情報について、可能な限り、求職者に対しても提供するよう努めること。