

厚生労働省委託

「キャリア・コンサルタントの資質向上に関する研究会」報告書

指導レベルのキャリア・コンサルタントに係る調査研究

(平成16年3月)

中央職業能力開発協会

目 次

1 . 検討の目的・経緯	1
2 . 指導レベルのキャリア・コンサルタントの役割	2
3 . 指導レベルのキャリア・コンサルタントに求められる能力	4
4 . 指導レベルのキャリア・コンサルタントの養成方法	10
5 . 今後の課題	12
 (資料編)	
資料1 委員名簿	15
資料2 検討経過	16

1. 検討の目的・経緯

個人のキャリア形成を支援するキャリア・コンサルタントの重要性が増してきている中、キャリア・コンサルタントの資質の維持及び向上を図っていくことが課題となっている。

そのための方策の一つとして、より上級の専門家による定期的な指導（スーパービジョン）があり、これを行う指導者（スーパーバイザー）の養成が重要な課題である。

このような観点から、平成 14 年度に、中央職業能力開発協会では、厚生労働省から委託を受け、キャリア・コンサルティングの効果的な普及のための諸方策の検討の一環として、スーパービジョンを担う指導レベルのキャリア・コンサルタントの必要性、機能、能力イメージ及び養成・評価の方法等について検討を行い、その結果を「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（以下、「平成 14 年度報告書」という。）」（平成 15 年 3 月）にとりまとめたところである。

この平成 14 年度報告書において、指導レベルのキャリア・コンサルタントに求められる能力としては、「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ことができる能力」及び「標準レベルのキャリア・コンサルタントに対し指導（スーパービジョン）を実施するために必要な能力」の双方が求められるとされた。

平成 15 年度においては、官民の有識者の参集を求め、「キャリア・コンサルタントの資質向上に関する研究会」及び研究会の下に「指導レベル養成等検討部会」を設置して、平成 14 年度報告書を踏まえ、指導レベルのキャリア・コンサルタント養成に向けてのより具体的な検討を行った。

なお、検討の過程においては、実際のキャリア・コンサルティングの現場で活躍し十分な経験を有する方々に、受講者として御協力をいただき、全 4 日間のトライアル研修を実施し、ここで得られた知見も踏まえた。

2. 指導レベルのキャリア・コンサルタントの役割

1. のとおりキャリア・コンサルタントの資質の維持・向上の方策の一つとして、スーパービジョン（キャリア・コンサルタントが適切なキャリア・コンサルティングやキャリア・コンサルティングに関する様々な活動を実施できるように行われる相談・指導。具体的には、抱える課題の読み取り方や解決の仕方に気づかせ、かつ、適切な助言指導を行うこと。）を定期的に受けることが不可欠である。

キャリア・コンサルタントに対してスーパービジョンを実施することが必要な理由の一つは、キャリア・コンサルティングやキャリア・コンサルティングに関する様々な活動において、思ったようにうまくいかない、どのようにやったらよいか分からないなどのキャリア・コンサルタント自身の不安を解消する必要があるためである。さらに重要なのは、キャリア・コンサルタントがキャリア・コンサルティングを実施する過程において、自分自身では正しいと行って行っているやり方が、実際には独善的で誤っている場合もあり、こうした歪みを第三者の視点により正すという点である。この点においては、豊富な知識と経験を持つキャリア・コンサルタントを含め、すべてのキャリア・コンサルタントは第三者によるスーパービジョンを受ける必要がある。

しかし、キャリア・コンサルタントの養成が始まってあまり時間が経過していない現状においては、標準レベルのキャリア・コンサルタントと称しつつも、キャリア・コンサルティングの実践経験が不十分な者や、ともすれば自己流にかたよったキャリア・コンサルティングを行っている者が少なくない。こうした実態を踏まえるならば、これらの者の資質の向上が急務である。従って、本報告書では、標準レベルのキャリア・コンサルタント、特にこのキャリア・コンサルティングの実践経験が不十分な者等を主な対象と想定してスーパービジョンについて言及することとした。

標準レベルのキャリア・コンサルタントが適切なキャリア・コンサルティングやキャリア・コンサルティングに関する様々な活動を行えるようにするために、指導レベルのキャリア・コンサルタントが担うべき機能には以下の4つが考えられる。

まず、標準レベルのキャリア・コンサルタントの活動において、実際には独善的で誤っているやり方を、自分自身では正しいと行っているというような場合、その自己の問題点に気づかせる機能である。次に、キャリア・

コンサルタントの活動において、思ったようにうまくいかない、どのようにやったらよいかわからないというような標準レベルのキャリア・コンサルタントが抱える課題の解決を支援・促進する機能が挙げられる。さらに、標準レベルのキャリア・コンサルタントの活動に関する能力を向上させる機能、そして、豊富な知識と経験をもとに、標準レベルのキャリア・コンサルタントの模範としてキャリア・コンサルティングを実践してみせる等のモデル機能である。

指導レベルのキャリア・コンサルタントの機能

標準レベルのキャリア・コンサルタントの活動における自己の問題点に気づかせる

標準レベルのキャリア・コンサルタントが抱える課題の解決を支援・促進する

標準レベルのキャリア・コンサルタントの活動に関する能力を向上させる

標準レベルのキャリア・コンサルタントのモデルとなる

3. 指導レベルのキャリア・コンサルタントに求められる能力

2. で述べた ~ の機能は、標準レベルのキャリア・コンサルタントに対して発揮されるものであり、標準レベルのキャリア・コンサルタントの活動の範囲がスーパービジョンの対象範囲となる。

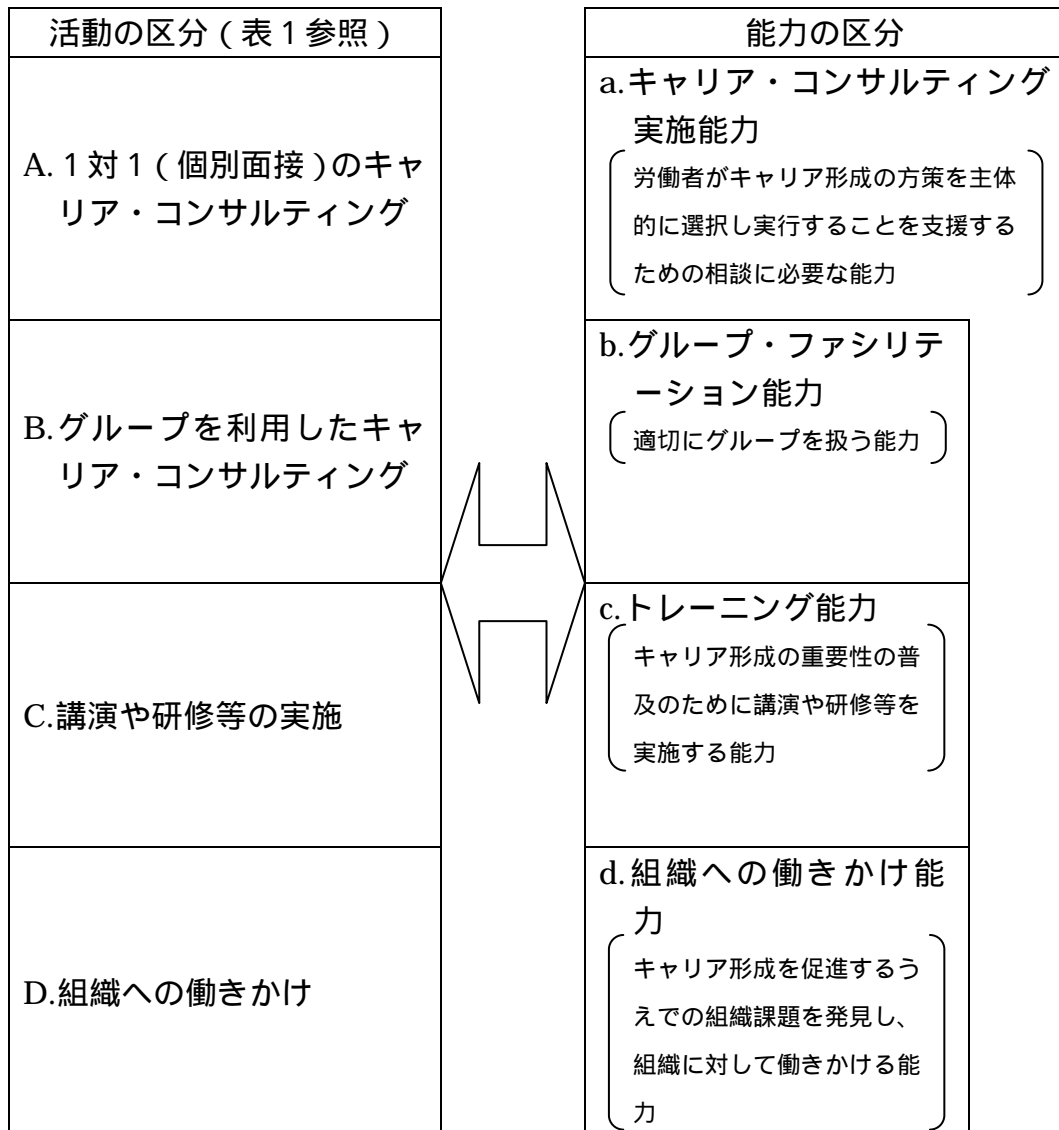
標準レベルのキャリア・コンサルタントの活動は、相談者とキャリア・コンサルタントとの関係において相談者の自立したキャリア形成を支援するという「A. 1対1（個別面接）のキャリア・コンサルティング」や「B. グループを利用したキャリア・コンサルティング」に加えて、個人主導のキャリア形成の重要性の普及等のために行う「C. 講演や研修等の実施」や、個人と組織の共生という観点から、組織に属する個人のキャリア形成を促進するために行う「D. 組織への働きかけ」の4つが想定される（表1参照）。

表1 標準レベルのキャリア・コンサルタントの活動の範囲
（＝スーパービジョンの対象範囲）

区分	目的等
A. 1対1（個別面接）のキャリア・コンサルティング	相談者の自立したキャリア形成を支援するために、相談者に対して行う。
B. グループを利用したキャリア・コンサルティング	
C. 講演や研修等の実施	個人主導のキャリア形成の重要性の普及等のために、相談者に限らず社会一般に対して行う。
D. 組織への働きかけ	個人と組織の共生という観点から、組織に属する個人のキャリア形成を促進するために、組織に対して行う。 なお、これは、個人のキャリア形成という観点から見た場合の組織の側の問題点の発見や指摘、改善の提案等を行うものであり、組織の側の観点のみから行われる人事コンサルティング等とは区別される。

一方、標準レベルのキャリア・コンサルタントがこれら A.～D.の活動を実施するために必要となる能力は、労働者が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に必要な能力である「a.キャリア・コンサルティング実施能力」、適切にグループを扱う能力である「b.グループ・ファシリテーション能力」、キャリア形成の重要性の普及のために講演や研修等を実施する能力である「c.トレーニング能力」、キャリア形成を促進するうえでの組織課題を発見し、組織に対して働きかける能力である「d.組織への働きかけ能力」、の a.～d.の4つの能力に整理される（図1参照）。

図1 キャリア・コンサルタントの活動を実施する能力



指導レベルのキャリア・コンサルタントは、この a.～d.の能力について標

準レベルのキャリア・コンサルタントに比して、「厚みと広がり(注)」を持っていなければならない。これらの「厚みと広がり」は、キャリア・コンサルタントとしての豊富な経験、言い換えれば、日々実践しながら定期的なスーパービジョンを受け、さらに自己研鑽を積み重ねることを通して身につくものである。

一方、キャリア・コンサルタントが活動する場は、企業内、学校、地域、職業紹介機関等々多様であり、その活動内容も広範であることから、個々のキャリア・コンサルタントが日常の実践の中で扱う問題の範囲はある程度限定的とならざるを得ない。そのため、上記 A. ~ D. の活動全てについて豊富な経験を有する「ベテラン」の水準の能力を求めるのは、理想ではあるが容易ではなく、現実的でないと思われる。

したがって、指導レベルのキャリア・コンサルタントには、「a. キャリア・コンサルティング実施能力」に関しては、キャリア・コンサルタントの活動の中心となる能力であることから、すべからく豊富な経験を有する「ベテラン」の水準であることが求められるが、それ以外の b. ~ d. については、これら全てではないにせよ、少なくとも一つ以上について「ベテラン」としての能力の水準を求めることが現実的である。

なお、スーパービジョンを実施する過程において、指導レベルのキャリア・コンサルタント自身が「ベテラン」の水準には達していない活動に関するスーパービジョンを求められた場合には、それに関して「ベテラン」の水準に達している別の指導レベルのキャリア・コンサルタント等に適切にリファーする必要がある。そのため、他の指導レベルのキャリア・コンサルタント等とのネットワークを持っている必要がある。また、b. ~ d. の全てについて豊富な経験に基づく「厚みと広がり」を持った能力を有する必要はないというものの、求められているスーパービジョンが自分自身の能力を超えるものか否かを的確に判断し、適切なリファーができる程度（専門的なスーパービジョンはできないが、何が課題であるかが分かる程度）には、b. ~ d. のいずれについても、知識を有している必要がある。

(注) ここでは、「キャリアとは何なのか、相談者のキャリア開発を支援するとはどういうことなのか」といったキャリア・コンサルティングの本質に関する十分な理解、並びにキャリア・コンサルティングに関する多様な実務経験と、それに裏付けられた豊富な知識・十分なスキル」といった意味で使っている。以下、本報告書において同趣旨。

指導レベルのキャリア・コンサルタントは、自らのキャリア・コンサルティングやキャリア・コンサルティングに関する様々な活動に関する豊富な経験をもとに指導レベルのキャリア・コンサルタントの機能を担うことになるが、キャリア・コンサルティングに関する経験だけでその機能を担うことができるようになるものではない。指導レベルのキャリア・コンサルタントには、日々の実践や研鑽を通して身につけた、標準レベルのキャリア・コンサルタントよりも「厚みと広がり」を持ったキャリア・コンサルタントの活動を実施する能力に加えて、スーパービジョンに関する知識とスーパービジョンの実施スキルが必要である。

指導レベルのキャリア・コンサルタントは、これらの組み合わせにより、標準レベルのキャリア・コンサルタントに対し、スーパービジョンと適切なリファーマを実施することになる。この、スーパービジョンを実施するための能力の枠組みは、図2のとおりである。

図2 スーパービジョン実施能力の枠組み

スーパービジョン	a. キャリア・コンサルティング実施能力
に関する知識と	b. グループ・ファシリテーション能力
スーパービジョン	c. トレーニング能力
の実施スキル	d. 組織への働きかけ能力

これらを踏まえた検討の結果、指導レベルのキャリア・コンサルタントに求められる能力の具体的内容を表2のとおりとした。

表2 スーパービジョン実施能力の具体的内容

<p>・ スーパービジョンに関する知識とスーパービジョンの実施スキル</p> <p>(1)スーパービジョンの目的と意義の理解</p> <p>(2)スーパービジョンの種類・形態の理解</p> <p>(3)スーパービジョンの範囲の理解</p> <p>(4)スーパーバイザーに求められる資質・能力の理解</p> <p>(5)スーパーバイザーに求められる職業倫理の理解</p> <p>(6)関係諸概念の理解（カウンセリング、コーチング、コンサルテーションなど）</p> <p>(7)個別スーパービジョンの実施スキル</p> <p>(8)グループ・スーパービジョンの実施スキル</p> <p>(9)その他のスーパービジョンの実施スキル</p>
<p>・ キャリア・コンサルタントの活動を実施する能力</p> <p>a. については必須とし、b. ~d. については、自らの専門に応じていずれか一つ以上を必須とする。</p> <p>なお、b. ~d. のうち自らの専門でないものについては、その分野を専門とする他の指導レベルのキャリア・コンサルタント等とのネットワークを持つとともに、適切なリファーができる程度（専門的なスーパービジョンはできないが、何が課題であるかが分かる程度）の知識を有すること。</p>
<p>a . キャリア・コンサルティング実施能力</p> <p>相談者との間で行われるキャリア・コンサルティングについて、豊富な知識と経験等に基づき的確に実施できる水準であること。</p> <p>特に、次の点については十分な知識、スキルを有するものであること。</p> <p>(1)リレーション形成のスキル</p> <p>(2)アセスメント（状況の読み取り）のスキル</p> <p>(3)キャリア・コンサルティングの進行予測のスキル（ストラテジーのスキル）</p> <p>(4)相談者に対する介入のスキル</p> <p>(5)リファーのスキル</p> <p>(6)ケース記録の知識・スキル</p> <p>(7)各種情報の情報源の知識と情報提供のスキル</p> <p>(8)方策の実行支援のスキル</p>

b . グループ・ファシリテーション能力

グループを適切に扱うことについて、豊富な知識と経験等に基づき的確に実施できる水準であること。

特に、次の点については十分な知識、スキルを有するものであること。

- (1)グループ・ダイナミクスに関する知識
- (2)グループ・アプローチに関する知識（グループ・エンカウンター、グループ・カウンセリング、グループ・ラーニング、グループ・ガイダンス）
- (3)グループ・エンカウンター（構成、非構成、リーダーレス）に関する知識・スキル
- (4)グループを用いたキャリア教育に関する知識・スキル

c . トレーニング能力

個人主導のキャリア形成の重要性の普及等のために、相談者に限らず社会一般に対して講演や研修等を行うことについて、豊富な知識と経験等に基づき的確に実施できる水準であること。

特に、次の点については十分な知識、スキルを有するものであること。

- (1)コミュニケーションに関するスキル
- (2)講義・訓練の目的と意義に関する知識
- (3)講義と訓練法に関する知識・スキル
- (4)学習評価に関する知識・スキル
- (5)メディアの活用に関する知識・スキル
- (6)学習機会の設計に関する知識・スキル
- (7)講演や研修等の指導者に求められる資質・能力に関する知識

d . 組織への働きかけ能力

個人と組織の共生という観点から、組織に属する個人のキャリア形成を促進するために、組織に対する働きかけを行うことについて、豊富な知識と経験等に基づき的確に実施できる水準であること。

特に、次の点については十分な知識、スキルを有するものであること。

- (1)キャリア開発論に関する知識（組織心理学、行動科学、経営学）
- (2)これからの人的資源管理・開発に関する知識
- (3)組織課題解決の基本手法に関する知識・スキル
- (4)組織課題解決策の策定と働きかけに関する知識・スキル

4. 指導レベルのキャリア・コンサルタントの養成方法

これまで述べてきたとおり、標準レベルのキャリア・コンサルタントに比べ「厚みと広がり」を持ったキャリア・コンサルタントの活動を実施する能力は、基本的に日々の実践や研鑽を通して身につくものである。

そのため、指導レベルのキャリア・コンサルタントを養成するためには、まず、キャリア・コンサルタントの活動に関する一定の実績のある者（表2のa.～d.について一定の能力を有する者）を書類審査等により選抜し、選抜された者に対して、スーパービジョンに関する知識と実施スキルを付与し、さらに自らのキャリア・コンサルタントとしての活動の仕方を改善するとともに、専門分野以外の分野について適切なリファーマを行うのに最低限必要な知識等（専門的なスーパービジョンはできないが、何が課題であるかが分かる程度の知識等）を補う必要がある。

そのためのカリキュラムの例について、表3に示す。

これは、図2に示したスーパービジョンを実施するための能力に対応している。「スーパービジョンに関する知識とスーパービジョンの実施スキル」では、スーパービジョンとは何か、スーパービジョンの原理・形態・範囲、スーパービジョンの実施等に関する知識・スキルの習得を目標としており、「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」については、スーパービジョンの過程で、求められたスーパービジョンが自身の能力を超えると判断した場合に適切なリファーマができる程度の知識等を付与することを目標としている。

なお、キャリア・コンサルティング実施能力については、指導レベルのキャリア・コンサルタントにはすべからくその「厚みと広がり」が求められるが、先に述べたとおり、それは日々の実践等により培われるものであるため、研修受講者の選抜の際に、その能力・実績・経験等を審査することとし、このカリキュラムには含まないこととした。

指導レベルのキャリア・コンサルタントは、このようなカリキュラムをもってスーパービジョンを実施する能力と適切なリファーマを行う能力を身につけることとなるが、適切なリファーマを行うためには、さらに、他の専門分野を持つ者とのネットワークを構築する等の体制を築いておく必要がある。

そのため、養成された指導レベルのキャリア・コンサルタントの専門分野に関する情報を登録し、情報を共有できる体制を確保することが望まれる。これにより、各専門分野の指導レベルのキャリア・コンサルタントが協力し

合いながら、適切で質の高いスーパービジョンを提供することが可能となる。

表3 スーパービジョン実施能力養成のためのカリキュラムの例

能力区分	カリキュラム
スーパービジョンに関する知識とスーパービジョンの実施スキル	<p>講義</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) スーパービジョンとは何か (2) スーパービジョンの原理 (3) スーパービジョンの形態 (4) スーパービジョンの範囲 (5) スーパーバイザーの条件 (6) 諸概念の比較 <p>実習</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 個別スーパービジョン実習 (2) 集団スーパービジョン実習
グループ・ファシリテーション能力	<p>講義</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) グループ・ダイナミクス (2) グループ・アプローチ (3) グループ・エンカウンター <p>実習</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 構成的グループ・エンカウンター実習 (2) 非構成的グループ・エンカウンター実習 (3) リーダーレスグループ実習
トレーニング能力	<p>講義</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 講義・訓練の意義と目的 (2) 講義と訓練法の実際 (3) 学習評価 (4) 学習機会の設計 <p>実習</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 指導者実習
組織への働きかけ能力	<p>講義</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) キャリア開発論 (2) これからの人的資源管理・開発 (3) 組織課題解決の基本手法 <p>実習</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) ケース・スタディ

各講師が講義等の合間に自分の考え方（哲学・人間観等）を語る（織り込む）ことが必要。また、各受講者が、自分の考え方を自由に語り合う「場」を作る。

受講にあたっては、課題図書等による自主学習が必要である。

各実習の実施後、意見交換及び相互評価を行う。

5. 今後の課題

前述のとおり、指導レベルのキャリア・コンサルタントには、豊富な経験に基づく「厚みと広がり」を持ったキャリア・コンサルタントの活動を実施する能力と、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が求められているが、本年度の検討の中では、前者の「厚みと広がり」を持ったキャリア・コンサルタントの活動を実施する能力」の内容については十分な検討にまでは及んでいない。

今後の課題の一つは、如何にして、標準レベルのキャリア・コンサルタントがキャリア・コンサルタントとしての「厚みと広がり」を身につけることを促進するか、つまり如何にして「ベテラン」になることを促進するかという点である。この観点からも、キャリア・コンサルタントの実践の場、研鑽の場が増えることが期待される。

また、「ベテラン」であること、つまり、「厚みと広がり」のある能力を有するキャリア・コンサルタントとは具体的にどう定義されるべきか。例えば、キャリア諸理論の適用・応用に関する知識・スキルはどうあるべきか、カウンセリング諸理論についてはどうか、また、組織への働きかけ能力についてはどこまで求めるか、こうした課題について今後、検討が必要である。

さらに、キャリア・コンサルタントが、適時・適切にスーパービジョンを受けられるようにするためには、スーパービジョン体制を整備していくことが必要である。指導レベルのキャリア・コンサルタントについては、標準レベルのキャリア・コンサルタントを適切な方向に導くという役割を担っていることから、その養成及びスーパービジョン体制の構築に当たっては慎重を期す必要があるが、民間の養成・試験機関が中心となって、具体的な実施に向けた検討等が早期に開始されることが望まれる。

(資 料 編)

(資料1)

「キャリア・コンサルタントの資質向上に関する研究会」委員名簿

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 会長
宮 城 まり子	立正大学 心理学部臨床心理学科助教授
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 キャリア形成支援室室長
(H15.8.31まで) 高 原 和 子 (H15.9.1から) 大 崎 眞一郎	中央職業能力開発協会 キャリア形成推進部部長

(順不同、敬称略、所属等は委嘱時のもの、 は座長)

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

「指導レベル養成等検討部会」委員名簿

氏名	所属等
石 崎 一 記	東京成徳大学 教授
大 関 義 勝	人材開発協会 部長
榎 野 潤	日本労働研究機構 副主任研究員
國 分 康 孝	日本カウンセリング学会 会長
今 野 能 志	行動科学研究所 代表

(50音順、敬称略、所属等は委嘱時のもの、 は座長)

オブザーバー：厚生労働省

事務局：中央職業能力開発協会

指導レベル養成等に係る検討経過

回数	主 な 議 題
第1回研究会	「指導レベル養成等検討部会」での検討について
第1・2回部会	指導能力養成講座の位置づけについて 指導レベルの養成及び能力評価のプロセスについて 指導能力養成講座トライアル実施計画について
第3・4回部会	指導能力養成講座トライアル実施計画について
第2回研究会	「指導レベル養成等検討部会」の検討経過について 指導能力養成講座トライアルについて
第5回部会	指導能力養成講座カリキュラムについて
第6回部会	指導能力養成講座トライアルの総括について 指導レベル及び指導能力養成講座の位置づけについて
第3回研究会	指導レベルに係る検討の今後の進め方等について
第7回部会	指導レベルのキャリア・コンサルタントに関する論点整理
第8回部会	研究会報告書(骨子)(案)について
第9回部会	研究会報告書(案)について
第4回研究会	研究会報告書(案)について

研究会：「キャリア・コンサルタントの資質向上に関する研究会」

部会：「指導レベル養成等検討部会」

「指導能力養成講座トライアル」実施内容

回数	内 容
第1回	トレーニング (講義) 講義・訓練法の実際 等 (実習) モデルによる講義等の実習及び討議 等
第2回	グループ・ファシリテーション (実習) 構成的グループ・エンカウンター参加体験 (講義) 実習の振り返り及び要点の講義
第3回	スーパービジョン (講義) スーパービジョンの原理 等 (実習) 個別・集団スーパービジョン実習
第4回	組織への働きかけ (講義) これからの人的資源管理・開発 等 (実習) ワークショップ体験 等

各回において、参加者により講座内容等に関する討議を行った。