

厚生労働省委託

# 「キャリア・コンサルタントの 資質確保のあり方検討会」

## 報 告 書

(平成16年3月)

中央職業能力開発協会

## はじめに

現在の厳しい雇用失業情勢や急激な産業構造の変化の中、労働者が自らの職業生活設計を踏まえた主体的なキャリア形成を図っていくことが求められており、これを支援するキャリア・コンサルタントの必要性が増してきている。

こうした状況の中、キャリア・コンサルタント養成の推進や、労働者がキャリア・コンサルティングを受けることが可能となる環境の整備に向けた取り組みがなされているところであるが、今後は、キャリア・コンサルタントの量的な確保を推進するだけでなく、その能力の面において、質の維持及び向上を図っていく必要がある。

中央職業能力開発協会では、今般、厚生労働省から委託を受け、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の参集を求め、「キャリア・コンサルタントの資質確保のあり方検討会」を設置（平成15年9月）し、養成されたキャリア・コンサルタントのサポート体制のあり方、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品質確保のあり方等について検討を行った。本報告書は、検討会における検討の経緯と結果をとりまとめたものである。

お忙しい中、本検討会にご参集いただいた座長、副座長、委員の皆様には感謝申し上げます。

平成16年3月

中央職業能力開発協会

「キャリア・コンサルタントの資質確保のあり方検討会」委員名簿

座 長	
守島 基博	一橋大学大学院 商学研究科教授
副座長	
小野 紘昭	産能短期大学 能率科教授
委 員 (五十音順)	
安藤 一重	社団法人日本産業カウンセラー協会 理事長
井本 恵章	財団法人関西カウンセリングセンター 理事長
大久保 功	日本ドレーク・ビーム・モリン株式会社 研修事業本部主任研究員
大関 義勝	人材開発協会 部長
大山 雅嗣	財団法人社会経済生産性本部 コンサルティング部担当課長
立野 了嗣	特定非営利活動法人日本キャリア開発協会 理事長
花田 裕	特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会 理事長
薬師寺 義浩	特定非営利活動法人NPO生涯学習 キャリア・コンサルタント検定委員会企画課長
横山 晋	特定非営利活動法人日本キャリア・マネジメント・カウンセラー協会 常務理事
和田 幸郎	社団法人日本経済団体連合会 出版・研修事業本部本部長
参 与	
渡部 恕寛	雇用・能力開発機構 雇用支援部長

(敬称略、役職等は委員委嘱時(平成15年9月)のもの)

(オブザーバー) 厚生労働省 職業能力開発局キャリア形成支援室

(事務局) 中央職業能力開発協会 キャリア形成推進部促進課

# 目次

第1	検討会設置の背景	1
第2	検討の概要	
1	キャリア・コンサルティングに係る基本的認識	1
2	養成されたキャリア・コンサルタントのサポート体制のあり方	2
3	キャリア・コンサルタントの養成講座、能力評価試験の品質確保のあり方	5
第3	結論	6
第4	今後の取組	7

## 第1 検討会設置の背景

キャリア・コンサルタントが個人の主体的なキャリア形成を支援し、職業生活の充実を図り、ひいては我が国の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に果たすためには、キャリア・コンサルタント自身がキャリア・コンサルティングの意義・重要性を十分に理解した上で、自らの能力の維持・向上を図るとともに、キャリア・コンサルタント養成段階での講座や能力評価試験の品質を確保することが必要である。

中央職業能力開発協会では、平成14年度に厚生労働省の委託を受けて「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)をとりまとめたが、その中でもキャリア・コンサルタントの養成講座や能力評価試験の質の確保と、養成されたキャリア・コンサルタントに対してその能力を維持・向上するための支援を行うことの必要性、そのための仕組みづくりの必要性が指摘されているところである。

この報告を踏まえ、平成15年度に厚生労働省の委託を受け、キャリア・コンサルタントの資質の確保に関し、更に一步進めて検討を行うため、現にキャリア・コンサルタントの養成や能力評価試験、能力向上支援を行っている民間機関と公的機関の参集を求め、「キャリア・コンサルタントの資質確保の検討会」を設置することとした。

## 第2 検討の概要

養成されたキャリア・コンサルタントに対するサポート体制のあり方、キャリア・コンサルタントの養成講座・能力評価試験の品質確保のあり方の二つを柱として、議論を行った。

検討結果は以下に示すとおりである。( )は意見の概要)

### 1 キャリア・コンサルティングに係る基本的認識

検討過程全般を通じ各委員からは、キャリア・コンサルタントの資質確保の大前提として、次の二点が共通認識として強く指摘された。

まず、第一に、キャリア・コンサルタントとして活動する者の基本的な姿勢として求められる最も重要なこととして、「キャリア・コンサルティングの本質を正しく認識すること」すなわち、キャリア・コンサルティングが相談者の人生そのものに関与していることをキャリア・コンサルタント自身が十分に認識すべきことが重要であると指摘された。

最も重要なことは、キャリア・コンサルティングは相談者(クライアント)の人生を左右する部分に関わっているということをキャリア・コンサルタント自身が認識することである。つまり、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をキャリア・コンサルタントが十分に理解していることが重要である。

二つ目は、キャリア・コンサルティングが単に再就職ためのマッチング支援(履歴書、職務経歴書の書き方、面接の受け方の指導)と捉えられる傾向にあるなど、キャリア・コンサルティングの意義や有効性が社会全般に十分に理解されているとは言いがたい状況にある。したがって、キャリア・コンサルタントを輩出する側として、社会全般に対し、「キャリア形成や人生設計に関わる支援」というキャリア・コンサルティングの意義の普及啓発も併せて行っていく必要があることが指摘された。

## 2 養成されたキャリア・コンサルタントのサポート体制のあり方

養成されたキャリア・コンサルタントに対するサポート体制のあり方については、(1)サポートに当たっての考え方に加え、(2)キャリア・コンサルタントの能力の維持・向上において必要な実践経験を積む機会の確保、(3)スーパービジョンが受けられる体制整備の必要性の三点に関して議論がなされた。

### (1) キャリア・コンサルタントのサポートに当たっての考え方

キャリア・コンサルタントの能力向上の必要性、キャリア・コンサルタントに対するサポートのあり方に関する考え方等については、次のような意見が出された。

キャリア・コンサルタントが養成講座を修了し、能力評価試験に合格した段階では「キャリア・コンサルティングを行ってもよい」レベルであって、「十分なキャリア・コンサルティングができる」レベルではない。したがって、キャリア・コンサルタントは、常日頃から自己の能力の維持・向上に努める必要がある。

勉強すること自体が目的となって、実践が伴わない者が少なくない。能力向上研修等のサポートに当たっては、このような間違った意味での「勉強家」を生み出さないように注意すべきである。

養成機関や能力評価試験機関(以下、「養成・試験機関」という。)から、能力向上研修や活動の場が与えられるのを待つのではなく、自分で自分の能力を高める、自分で活動の場を探す、すなわち、自らのキャリアについて他人まかせではなく自ら取り組むといった姿勢をもつのが、本来のキャリア・コンサルタントである。したがって、養成・試験機関がキャリア・コンサルタントに対して行うサポートは、「養成したキャリア・コンサルタント全員にやってあげる」のではなく、「自己研鑽、能力向上に積極的に取り組むやる気のある者を支援する」ことが基本ではないか。

サポートのあり方を考えるに当たり、キャリア・コンサルタントのキャリア形成のあり方について、どういう場で活動するかを含めて議論していけば、キャリア形成のステップごとの支援のあり方が見えてくるのではないか。

さらに、サポート体制に関し、各養成・試験機関が相互に協力して実施していくような仕組み作りの必要性が指摘されている。

一機関だけで実施するには限界もある。養成・試験機関が独自に行っているサポートを尊重しつつ、単独では実施が困難なもの、協調して実施する方が効率的・効果的なものなどについて、今後は各養成・試験機関が相互に協力し合う仕組みを作ることが必要となる。

養成・試験機関は都市部に多いため、地方在住のキャリア・コンサルタントは、相互交流や研修の機会が得にくい状況にある。そういう者への支援も、各養成・試験機関が協力して研修の機会を提供し合うことが望ましい。

その他、サポートの一つとして各養成・試験機関が保有するツール（キャリアシート、適性検査など）や研修等の情報を共有化し、ワンストップでキャリア・コンサルタントに提供することも考えられる。

## (2) 実践機会の確保

養成されたキャリア・コンサルタントが一人前の専門家として活動できるようになるには、実践経験を積むことが不可欠である。しかしながら、現状においては、次のような理由によりキャリア・コンサルタントが実践経験を積みにくい状況にある。

キャリア・コンサルティングの意義や有効性が社会一般に十分に理解されているとは言えない。（キャリア・コンサルティングが、単に再就職のためのマッチング支援と捉えられている面もある）。

個人主導のキャリア形成の必要性に対する意識啓発が進んでいない。

キャリア・コンサルティングの潜在的なニーズは多いと考えられるが、仕事がない、何をやったらよいのかわからないという悩みがあっても、その悩みの解決にキャリア・コンサルティングが有益だという認識が進んでいないために、相談を求めるに至らない（ニーズが顕在化しない）。

キャリア・コンサルティングを求める人がどこに行けば相談を受けられるかといった情報が少ない。

したがって、実践経験の機会の拡大が今後の課題であり、併せて各養成・試験機関の相互理解・相互協力のもと、実践機会を確保・提供する必要性が指摘された。

養成・試験機関の相互協力のもとに、社会に対するキャリア・コンサルティングの意義や有効性の普及啓発を行うことにより、キャリア・コンサルティングのニーズを顕在化させ、キャリア・コンサルタントが実践経験を積む機会を確保していく必要がある。

キャリア・コンサルタントが能力を向上させるには実践経験を積むことが重要であるが、相談者（クライアント）側からすれば、経験豊かなキャリア・コンサルタントを求めるため、経験のない未熟な者は、いつまでたっても経験を積む機会に恵まれなれないといった事態に陥る。準実践経験や模擬体験と、緊張感のある実践経験の場を並行してどのようにつくっていくかが今後の課題である。

現状では、実践の機会が限られているため、輩出されたキャリア・コンサルタント全体に等しくいきわたらない。個々の機関の利益のみにとらわれずに、各機関の相互理解・協力のもとで、出身機関の区別なく、キャリア・コンサルタントにあまねく実践機会が提供されるよう努めることも必要ではないか。

実践機会の確保に当たっては、NPO活動など、キャリア・コンサルタント自身が自ら実践の場を開拓していくよう仕向けることも重要である。自発的な活動を支援するという形もあり得るのではないか。

### (3) スーパービジョンを受ける体制の整備

キャリア・コンサルタントが適切なキャリア・コンサルティングを実施するとともに、その能力を向上させるためには、スーパービジョンを受けることも必要不可欠であること、また、そのための体制を整備することが必要であること、併せて各養成・試験機関が連携して取り組むことの必要性が指摘された。

具体的は、以下のような意見が出されている。

キャリア・コンサルタントが独りよがり（自己流）のキャリア・コンサルティングに陥らないようにするためには、スーパービジョンを受けることが欠かせない。しかしながら、現状においては、キャリア・コンサルタントが、必要とする時にスーパービジョンを受けられる体制にはなっていない。スーパービジョンの機会を確保する体制を整備することが必要である。

現在は、スーパーバイザー的な役割を果たす者が少ない状況にある。早急にスーパーバイザーの養成や認定といった仕組みをつくる必要がある。

スーパーバイザーの養成や認定、スーパービジョンの体制整備は、個々の養成・試験機関だけで行うには限界があり、各機関が連携した取組が必要である。



共同の組織や研修所をつくり、スーパーバイザーを養成し、キャリア・コンサルタントの指導に当たるといった方法も考えられるのではないか。

一人前のキャリア・コンサルタントになるためには、ある種の徒弟制度のような形で、先輩について見習う、先輩から指導を受けるという方法も考えられるのではないか。

キャリア・コンサルティングの範囲は広いとため、人材ビジネス（人材紹介、派遣、再就職支援など）、一般企業の人事・人材開発部門、学校など各分野ごとに指導したり、情報交換・共有するような大きな仕組みが必要ではないか。

### 3 キャリア・コンサルタントの養成講座、能力評価試験の品質確保のあり方

キャリア・コンサルタントの養成講座、能力評価試験の品質確保のあり方に関し、社会から信頼されるキャリア・コンサルタントを養成・輩出するためには、養成講座や能力評価試験において一定の品質を確保することが必要であることについて、各養成・試験機関共通の認識が得られた。しかし、品質確保の具体的な方策については、各機関それぞれの考え方に違いがある。

能力評価試験の品質を担保するとともに、社会の認知を高めるためには、例えば、統一試験、もしくは 共通一次試験（共通する基礎能力について共通問題をつくり、その上で各機関が得意分野や特徴あるものを付加して実施する形）、あるいは 統一基準に基づいて各機関が個別に試験を実施するという形が考えられるのではないか。

各養成・試験機関から推薦された者による委員会を設置し、養成講座や能力評価試験のガイドラインを策定することも必要ではないか。

国から助成対象試験を指定するための基準が示されているが、実際に実施されている各機関の試験は、かなりばらつきがあるのではないか。まずは、各試験機関がそれぞれの試験問題を公表あるいは情報交換していく中で、試験の品質を確保する必要があるのではないか。

一方、一定の品質を確保することは重要であるが、当面は現状のままだも十分という意見も出されている。

国が一定の方向（「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））を示しており、すでに一定の品質は確保されていると考えられる。各養成・試験機関は取組始めたばかりであり、民間機関主体の自主的な基準を作ることは時期尚早と思われる。それぞれ特徴や独自性もあり、

当面は今のままでよい。

しかしながら、養成講座や能力評価試験の品質確保は重要な課題であり、各養成・試験機関が協同で取り組むことは、社会的な認知を高めることにも、また、業界の信頼感を高めることにもつながるものである。今後も引き続き意見交換・情報交換を行う中で、具体的な方策を検討する必要があることが指摘された。

その他、キャリア・コンサルタントが守るべき倫理基準の統一化の必要性についても言及された。

### 第3 結論

以上の議論を踏まえつつ、検討会においては、各養成・試験機関が取り組むべき今後の課題についても議論がなされ、次のような結論を得た。

- (1) 今後、キャリア・コンサルティングを健全に発展させていくためには、各養成・試験機関がそれぞれの独自性を認めつつ、定期的に話し合いの場を持ち、各機関で抱えている問題について議論していくことが必要である。
- (2) キャリア・コンサルティングの社会における認知度を高めるためには、社会的な貢献として、各養成・試験機関が協力して普及・啓発に努めることが必要である。
- (3) キャリア・コンサルタントに対するサポートについては、現在、各養成・試験機関がそれぞれ単独で行っているが、これと併せ、各養成・試験機関が相互に協力して実施することも必要である。

具体的には、相互に協力してキャリア・コンサルティングの実践機会を確保したり、スーパービジョンを受けられる体制をつくることなど、キャリア・コンサルタントの能力を向上させるための取組を行っていくことが必要である。

〔 なお、厚生労働省の委託により中央職業能力開発協会が行う「キャリア・コンサルタント全国大会」(平成16年3月21日開催)の実施に当たっては、当該検討会の参加機関の協賛・協力が得られたところである。 〕

- (4) 養成講座や能力評価試験の品質の確保については、その必要性は認識しつつも、現段階では未だ考え方にばらつきもあり、統一的な見解を導くことは困難であるため、引き続き時間をかけて議論していく必要がある。

#### 第4 今後の取組

検討会において出された結論を踏まえ、本検討会の参加機関を中心に、今後、各養成・試験機関が相互に協力してキャリア・コンサルタントの資質確保についての検討や取組を行うための「連絡協議会」を発足させることとする。

##### 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から成る 連絡協議会の概要（案）

#### 1 目的

各キャリア・コンサルタント養成講座・能力評価試験実施機関が、各機関の枠を超えて相互に協力し、キャリア・コンサルタントの資質確保と、社会へのキャリア・コンサルティングの普及啓発を図る。

#### 2 性格

緩やかなネットワーク団体とする。

#### 3 活動

キャリア・コンサルタントに対する能力向上支援、養成講座・能力評価試験の品質確保、社会への普及啓発のあり方などについて検討し、必要な取組を行う。

#### 4 構成

発足当初は、「キャリア・コンサルタントの資質確保のあり方検討会」の参加機関とし、参与として雇用・能力開発機構、オブザーバとして厚生労働省を加える。

#### 5 事務局

中央職業能力開発協会が行う。

(参考)

## 検討会開催状況と主な議題

- [第1回]平成15年9月24日  
検討会の進め方について  
各機関の取組等について
- [第2回]平成15年10月27日  
キャリア・コンサルタント(標準レベル)の能力研鑽の考え方及びフォローアップ等のあり方について
- [第3回]平成15年12月8日  
キャリア・コンサルタント(標準レベル)のフォローアップ等のあり方について  
キャリア・コンサルタント養成講座・能力評価試験の品質の確保のあり方について
- [第4回]平成15年12月22日  
キャリア・コンサルタントの資質の確保に向けての今後の取組について
- [第5回]平成16年1月26日  
各養成・試験機関の協力体制について
- [第6回]平成16年2月16日  
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から成る連絡協議会のあり方について  
「キャリア・コンサルタントの資質確保のあり方検討会」報告書(案)について