

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・コンサルタントの
資質確保体制の整備に係る調査研究

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、その具体的な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きた。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	背景・目的	
	ーキャリア・コンサルタントの資質確保体制の整備の必要性ー	1
2	キャリア・コンサルタントの成長過程における支援の枠組みの整理	2
(1)	支援方策の整理	2
ア	インターンシップ	2
イ	研修等	2
ウ	スーパービジョン	3
(2)	各支援方策の活用のあり方	3
3	スーパービジョンの試行実施	4
(1)	スーパービジョン試行実施の概要	4
ア	目的等	4
イ	指導者（スーパーバイザー）及び キャリア・コンサルタント（スーパーバイザー）の選定	4
ウ	指導者（スーパーバイザー）の事前打合せ	4
エ	試行実施	5
(2)	試行実施の結果から見えるスーパービジョンの効果及び課題	5
(3)	キャリア・コンサルティングにおける スーパービジョン実施体制の構築に向けた検討	7
ア	キャリア・コンサルティングにおけるスーパービジョンのあり方	7
イ	キャリア・コンサルティングにおけるスーパービジョンの区分	8
ウ	指導者（スーパーバイザー）に求められる資質・能力	11
エ	キャリア・コンサルティングにおける スーパービジョン実施体制の構築に当たっての今後の検討課題	14
4	キャリア・コンサルタントの資質確保体制の整備に向けた検討	16
(1)	キャリア・コンサルタントの成長と育成支援	16
(2)	今後の課題	18
ア	育成の支援	18
イ	活動の支援	18
ウ	その他	19

参考

「キャリア・コンサルティング研究会」委員名簿	22
「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」委員名簿	23
キャリア・コンサルタントの資質確保体制の整備に係る検討経過	24

1 背景・目的－キャリア・コンサルタントの資質確保体制の整備の必要性－

個人のキャリア形成を支援するキャリア・コンサルティングの重要性が一層増してきており、今後のわが国における重要な社会的インフラストラクチャーとして、体制を整備していくことが求められている。

現在、キャリア・コンサルタントの養成数は着実に増加しつつあるが、その一方でキャリア・コンサルタントの資質確保が重要である。そのため、今後はキャリア・コンサルタントの養成段階における養成講座及び能力評価試験の内容の一層の充実が重要であるが、同時に、養成後のキャリア・コンサルタントの資質向上支援体制を整備していくことが重要な課題となっている。

中央職業能力開発協会では、平成16年度に厚生労働省の委託を受けて「熟練キャリア・コンサルタントに係る調査研究」を行ったが、その調査研究報告書においても、今後の課題として次のことが挙げられている。

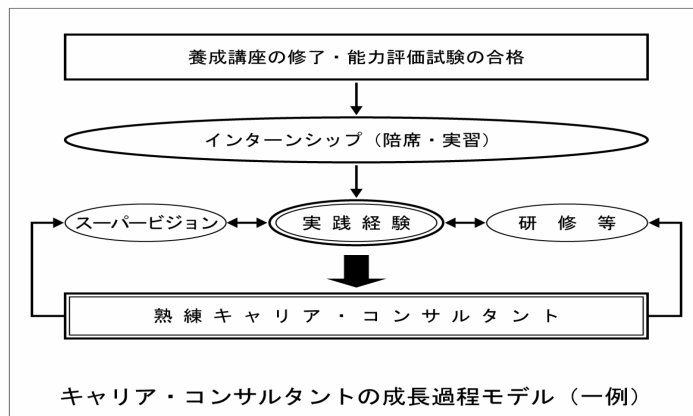
- すべてのキャリア・コンサルタントが、熟練キャリア・コンサルタントを目指して自らの資質向上を図ることができるよう、今回の検討結果を広く周知し、啓発を行う必要がある。
- キャリア・コンサルタントの自助努力はもちろんのこと、キャリア・コンサルタント養成機関においても「熟練キャリア・コンサルタントの特長」等を参考に、一層の資質向上に貢献する取組みを展開することが期待される。
- 熟練キャリア・コンサルタントの育成支援方策として、民と官の連携の下、キャリア・コンサルタントが、インターンシップ、スーパービジョン、研修等を体系的に受けられる環境・体制を整備すべく、その具体的な実施内容を検討する必要がある。

このため、中央職業能力開発協会は、厚生労働省からの委託を受けて、「キャリア・コンサルティング研究会」を設置し、その下に、「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」（以下「体制整備作業部会」という。）を設置した。体制整備作業部会の目的は、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（インターンシップ、スーパービジョン、研修等）の整備方策等について具体的に検討することである。

このうち、特にキャリア・コンサルティングの中核である相談支援（カウンセリング）に関するスーパービジョン（キャリア・コンサルタントに対し、相談者の抱える課題の読み取り方・解決の仕方に気づかせ、かつ、適切な助言・指導を行うこと）については、早急に確立すべき課題であることから、本調査研究において試行的にスーパービジョンを実施し、今後のスーパービジョンのあり方について検討を深めることとした。

2 キャリア・コンサルタントの成長過程における支援の枠組みの整理

平成16年度に行った「熟練キャリア・コンサルタントに係る調査研究」では、熟練キャリア・コンサルタントの成長過程のモデルの一つとして、①養成講座の修了あるいは能力評価試験の合格を出発点として、②インターンシップを通して実際のキャリア・コンサルティングを体験し、③その後、実践経験を積む中で、④上級者から指導（スーパービジョン）を受けながら自らの活動を振り返るとともに、⑤自身の力量を自覚して、不足している知識・スキル等を研修等で学ぶ、といった流れが示された。



体制整備作業部会では、この考え方を踏まえ、キャリア・コンサルタントの成長過程における支援の枠組みとして、インターンシップ、研修等、スーパービジョンについて、次のように確認した。

(1) 支援方策の整理

ア インターンシップ

養成講座を修了あるいは能力評価試験に合格したキャリア・コンサルタントが、一定の保護・制限の下、実際にクライアントと向かい合い、自身の修得した知識、スキル等を、学び深めていくことを目的とした相談支援の体験の機会としての機能。

具体的な方法としては、クライアントの了解を得たうえで、①熟練キャリア・コンサルタント等の経験豊富な者の陪席のもとで相談支援を行う、あるいは、②経験豊富なキャリア・コンサルタントが行うケースに陪席する等がある。

イ 研修等

キャリア・コンサルタントがインターンシップ、実践経験、スーパービジョンを経る中で、自らの知識やスキルの不足を自覚し、その不足を補うことを目的とした教育訓練機会としての機能。

具体的な方法としては、キャリア・コンサルタント養成機関等が行う研修・セミナー等への参加や自主勉強会等の個人としての取組みのほか、キャリア・コンサルタント養成機関やキャリア・コンサルタントの資質向上を支援する機関が提供する、フォローアップ教育、情報提供等がある。

ウ スーパービジョン

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実践経験を重ねる中で抱える、思ったようにうまくいかない、どのように対応したらよいかわからない等の不安を解消したり、自分では正しいと思っているやり方が実際には独善的で誤っていることに気づかせたりする等、第三者の視点からキャリア・コンサルタントの歪みを正す機会としての機能。

具体的な方法としては、キャリア・コンサルタントが逐語録や会話記録、ケース記録といったスーパービジョンの際に必要な相談記録を整理し、それを基に、①指導者（スーパーバイザー）と個別で面談する、②指導者（スーパーバイザー）のもと、グループで検討する等がある。

(2) 各支援方策の活用のあり方

以上の各方策は、キャリア・コンサルタントの成長過程において、体系的に組み合わせて実施することにより、より高い効果を発揮する。

体系的に組み合わせる例としては、

- ① インターンシップに臨む前に、研修等でキャリア・コンサルタントとしてあるべき姿勢・態度について、グループワーク等を通して考え、自らの言葉で言語化し、再認識を促す機会を提供する
- ② スーパービジョンに臨む前に、クライアントに対する実際の相談支援又はインターンシップでの相談支援のケースをもとに、研修等で相談記録のまとめ方、スーパービジョンの受け方等についての再学習の機会を提供する

等が考えられる。

なお、スーパービジョンや研修等は、一度経験すればよいというものではなく、キャリア・コンサルタントとしての資質を一層向上させる観点から、熟練キャリア・コンサルタントやスーパービジョンを実施する指導者（スーパーバイザー）であっても、継続して受けることが必要である。

特に、スーパービジョンについては、初心者（養成講座を修了あるいは能力評価試験に合格して間もないキャリア・コンサルタント）の間は全てのケースについて受けることが望ましい。

また、インターンシップを体験した場合には、スーパービジョンを併せて受けることが強く望まれる。

3 スーパービジョンの試行実施

上記2に挙げた各方策のうち、特にスーパービジョンについては、早急に確立すべき課題であることから、体制整備作業部会では、今回、スーパービジョンを試行的に実施し、その結果を踏まえて今後のスーパービジョン実施体制の構築に向けて検討を深めることとした。

なお、スーパービジョンの実施体制を構築する目的は、すべてのキャリア・コンサルタントが、自らの抱える課題等について、必要に応じて適任の指導者（スーパーバイザー）から指導・助言を受けることによって資質向上を図ることである。

(1) スーパービジョン試行実施の概要

ア 目的等

スーパービジョン実施体制を構築するには、①キャリア・コンサルタントに対する指導者（スーパーバイザー）はどうあるべきか、②スーパービジョンをどのように実施すれば効果的か、③指導者（スーパーバイザー）をどのように育成していくのか、④スーパービジョンの機会をどのように設定するか 等の検討が必要である。

そこで、今回は特に①、②についての検討に資するため、指導者（スーパーバイザー）としての能力を有していると思われるキャリア・コンサルタントに実際にスーパービジョンを実施してもらうこととした。

また、スーパービジョン実施後、指導者（スーパーバイザー）及びスーパービジョンを受けたキャリア・コンサルタント（スーパーバイジー）にアンケート調査等を行い、その効果を検証するとともに、結果を踏まえた①、②のあり方を検討することとした。

イ 指導者（スーパーバイザー）及びキャリア・コンサルタント（スーパーバイジー）の選定

体制整備作業部会において、領域（企業、学校、公共支援機関等）ごとに指導者（スーパーバイザー）としての能力を有していると思われるキャリア・コンサルタントを選定し、企業領域：3人、学校領域：4人、公共支援領域：3人にスーパーバイザーを依頼した。

スーパービジョンを受けるキャリア・コンサルタント（スーパーバイジー）については、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等に紹介を求め、企業領域：8人、学校領域：7人、公共支援領域：12人に依頼した。

ウ 指導者（スーパーバイザー）の事前打合せ

スーパービジョンの試行実施に当たり、指導者（スーパーバイザー）と

しての共通認識を得るため、事前打合せ会を行った。

事前打合せ会では、試行実施の目的、方法等の説明のほか、①スーパービジョンの目的と意義、②スーパービジョンの種類・形態、③スーパービジョンの範囲、④スーパービジョンの流れ、⑤スーパーバイザーに求められる資質・能力、職業倫理に関し、意見交換を通して認識の共有化を図った。さらに、スーパービジョンのロールプレイを行い、その状況を踏まえて試行実施の進め方等について意見交換を行った。

エ 試行実施

指導者（スーパーバイザー）及びスーパービジョンを受けるキャリア・コンサルタント（スーパーバイジー）の日程調整を行い、次のとおり試行実施を行った。

領域	指導者	個別スーパービジョン				グループスーパービジョン		
		11/11	11/19	11/25	11/28	12/8	12/9	12/12
企業	3名	2組	3組	2組	2組		1組 (3名)	1組 (2名)
学校	4名	2組	2組	2組	4組	1組 (3名)	1組 (3名)	
公共 支援	3名	2組	1組	4組	4組	1組 (2名)	1組 (3名)	

試行実施では、個別スーパービジョンのほか、1人の指導者（スーパーバイザー）が2～3人のキャリア・コンサルタント（スーパーバイジー）に対して行うグループスーパービジョンも実施した。

試行実施に当たっては、キャリア・コンサルタント（スーパーバイジー）がクライアントとの個別相談のケース記録を予め作成し、そのケース記録を基に、個別スーパービジョンまたはグループスーパービジョンを実施する方法とした。

(2) 試行実施の結果から見えるスーパービジョンの効果及び課題

試行実施終了後に行ったアンケート調査の結果を見ると、スーパービジョンを受けたキャリア・コンサルタント（スーパーバイジー）から、次のような感想が述べられている。

<クライアント理解について>

- これまで、キャリア・コンサルタントである自分の一方的な理解とペースで面談を進めており、クライアントの気持ちが理解できていなかったことに気づいた。
- クライアントがどう感じていたか、どう思っているかを汲み取らず、

「なぜ、どうして」の詰問的なカウンセリングを行っていたことに気づいた。

- ・ 再就職支援の技術的なことに重きをおいており、クライアントの内面の理解が不足していたことを感じた。

<カウンセリングの視点・技法等>

- ・ 表面的な聴き方や質問になっていたことを反省した。また、深掘りする質問の仕方等についての助言が得られた。
- ・ 自分自身がカウンセリングの中でクライアントを評価していたことや、基本的な関わりを忘れて一方的・指導的になっていることに気づいた。
- ・ カウンセリングを実施する際の自分の癖を再認識できた。
- ・ クライアントの主訴の捉え方があいまいだったことや、質問の仕方が適切でなかったことに気づいた。
- ・ スーパービジョンを通して、メンタルの課題を抱えたクライアントに対する支援についての心構えの理解が深まった。

<キャリア・コンサルタント自身の内面の理解・基本姿勢>

- ・ 自分自身の価値観の影響で、カウンセリングの基本的な対応ができていなかったことに気づき、目の前の霧が晴れたように感じた。
- ・ クライアントの抱える問題について、すべて対応したくなる気持ちが自分の中にあったが、自身の力量を超えて支援した場合にはクライアントが不利益を被ることがあることを再認識し、医療等の他分野の専門家にリファーする必要性を肝に銘じた。
- ・ クライアントの心情を深く聴くと不快に感じるのではないかという思いを自分の中で正当化していたため、今一步踏み込んだ相談ができていないことに気づいた。

試行実施を通し、上記のようにスーパービジョンの有効性が検証できた一方で、次のような課題も浮き彫りになった。

<キャリア・コンサルタント（スーパーバイザー）に関する課題>

- キャリア・コンサルタントの経験、能力、資質等にばらつきがあること

(例)

- ・ クライアントに対する理解が極めて不足している
- ・ 非健常状態のクライアントに関わる危険性について理解がない
- ・ キャリア・コンサルティングが極めて自己流あるいは自信過剰になっている
- ・ 再就職支援＝キャリア・コンサルティングと捉えている

- ・ スーパービジョンの意義・目的やスーパービジョンの必要性に関する理解がない
- ・ ケース記録等で用いられる用語（「主訴」「来談経緯」「見立て」等）の理解がない
- ・ 逐語録や会話記録、ケース記録の書き方等の知識が不足している
- キャリア・コンサルタント（スーパーバイザー）が抱える問題（クライアントの問題、自分自身の問題、キャリア・コンサルティングに係る知識、スキル等）が多様であること
- キャリア・コンサルタントとしての活動領域（企業、学校、再就職支援等）が多様であること

<指導者（スーパーバイザー）に関する検討課題>

- キャリア・コンサルタント（スーパーバイザー）の多様性に対する理解が必要であること
- スーパービジョンの進め方・枠組みの共通認識が必要であること
- スーパービジョンで扱うケース記録の読み込み等、事前の準備が必要であること
- キャリア・コンサルタント（スーパーバイザー）に対する責任範囲を明確にする必要があること
- 指導者（スーパーバイザー）としても一層の力量の向上が必要であること

(3) キャリア・コンサルティングにおけるスーパービジョン実施体制の構築に向けた検討

ア キャリア・コンサルティングにおけるスーパービジョンのあり方

今回のスーパービジョンの試行実施を通して、上記(2)に示すように、スーパービジョンの効果とともに、検討課題も把握された。

重要な検討課題の一つとして、キャリア・コンサルタント（スーパーバイザー）の経験、能力、資質等にばらつきがあることが明らかになり、スーパービジョン体制を構築する場合には、この点を考慮する必要があることが挙げられる。

特に、今回の試行実施において、スーパービジョンの目的やスーパービジョンに必要な書類等に関する理解の不足、ケース記録で用いられる用語（「主訴」「来談経緯」「見立て」等）の理解の不足、逐語録や会話記録、ケース記録の書き方の知識の不足等、スーパービジョンを受ける以前の課題も露呈した。

現在、このようなスーパービジョンを受ける以前の基本的な課題を持つキャリア・コンサルタントは決して少なくないと思われる。

これらの課題は、本来はキャリア・コンサルタントの養成段階で教育す

べき内容であるが、現行の養成講座の時間数の中では、必ずしも十分な教育が行われているとはいえない状況にあるとみることができる。

したがって、今後は、養成段階でのスーパービジョンに関する基本的な知識・スキルの修得等、講座内容の一層の充実を図ることはもちろんのこと、養成後においても、研修等によるフォローアップ教育とともに、本来はスーパービジョンで扱う内容ではないが、当面の対応としてスーパービジョンでもこれらの内容を取り上げる必要がある。

さらに、スーパービジョンにおいて取り上げられる内容は、クライアントに対する相談過程に関すること以外に、キャリア形成やキャリア・コンサルティングに係る教育・普及に関すること、組織への働きかけに関すること、他分野の専門家へのリファーを含むネットワークづくりに関すること等、幅広い内容が想定され、キャリア・コンサルタント（スーパーバイザー）がスーパービジョンに期待する事柄も多様であると思われる。

以上のことから、キャリア・コンサルティングにおけるスーパービジョン体制の構築に当たっては、単にスーパービジョンの場を確保するだけでなく、次の点に考慮する必要がある。

- ・ 経験、能力、資質等の異なるキャリア・コンサルタント全体の質を効果的に底上げする観点から、スーパービジョンのあり方を整理する。
- ・ 得意領域（企業、学校、再就職支援等の活動領域）や専門分野（キャリア形成、カウンセリング、教育、人事・労務、メンタルヘルス等）を異にする指導者（スーパーバイザー）の確保又は育成について考慮する。

イ キャリア・コンサルティングにおけるスーパービジョンの区分

上記アを踏まえ、体制整備作業部会では、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、便宜的に「プレ・スーパービジョン」と「スーパービジョン」に区分し、それぞれの内容等を整理した。

なお、プレ・スーパービジョンに示す内容は、先に述べたように、本来スーパービジョンで扱う内容ではないが、現在のキャリア・コンサルタントの実態を踏まえ、資質向上の一環としてスーパービジョンで扱うこととして整理した。

スーパービジョンの機会を提供するに当たっては、各々のスーパービジョンの目的、内容等を明らかにしておき、キャリア・コンサルタント自身が必要とするスーパービジョンを選択して受けることを前提とする。

また、今回の試行実施から見てきた状況にかんがみると、スーパービジョンの機会を設定する場合には、当面は、プレ・スーパービジョンとスーパービジョンの双方を実施することが適当と考えられる。

以下、「プレ・スーパービジョン」と「スーパービジョン」の目的等について詳述する。

プレ・スーパービジョン

<目的>

キャリア・コンサルティングの進め方やスーパービジョンの目的・受け方など、これからキャリア・コンサルティングの技量向上を図っていく上で基礎となる知識・スキルの修得や、特に1対1の相談支援場面におけるキャリア・コンサルタントとしての基本的な関わり方等の理解の修得を支援することを目的とする。

<考え方と主な内容>

プレ・スーパービジョンで扱う内容は、キャリア・コンサルティングを行う者であれば、活動領域（企業、学校、再就職支援等）に関わらず誰でもが修得しておかなければならないものである。

プレ・スーパービジョンでは、対象者がキャリア・コンサルタントとしての自身の技量向上のためにどのように学習してよいか分からない層であることを踏まえ、「どう学習するか」以前に、「何を学習すべきか」を明らかにする必要がある、特に1対1の相談支援の場面での「自分の課題（行動、思考上の癖等）」に気づかせることに留意する必要がある。

なお、プレ・スーパービジョンは1回受ければそれで終了するというのではなく、特に1対1の相談支援場面におけるキャリア・コンサルタントとしての基本的な関わり方等の理解が不足しているキャリア・コンサルタント（スーパーバイザー）に対しては、繰り返して実施する必要もあろう。

以上のことから、プレ・スーパービジョンで扱う主な内容を整理すると、次のようになる。

- ① キャリア・コンサルティングの意義・役割及びキャリア・コンサルタントとしての活動の範囲並びにリファーマーについて
- ② キャリア・コンサルタントとしての基本的な姿勢・態度について
- ③ 1対1の相談支援の場面（面談）におけるクライアントとの基本的な関わり方について
- ④ スーパービジョンの受け方（相談記録の作成を含めたスーパービジョンを受けるための事前準備や心構え、スーパービジョンの意義等）について

<実施体制>

プレ・スーパービジョンについては対象者が多いと思われるため、例えば、都道府県ごとにプレ・スーパービジョンを実施する場所、実施日、指導者（スーパーバイザー）等を公開し、キャリア・コンサルタント（スーパーバイザー）が選択して指導者（スーパーバイザー）に依頼する等の方法が考えられる。

スーパービジョン

<目的>

キャリア・コンサルタント（スーパーバイザー）が自分の抱える課題に適切に対処し、キャリア・コンサルティングの習熟度合いを一層高めるとともに、キャリア形成を支援する者としての内面的成長を支援することを目的とする。

<考え方と主な内容>

スーパービジョンでは、キャリア・コンサルタント（スーパーバイザー）が、1対1の相談支援場面での自分の課題や、その他キャリア・コンサルティングにおける自らの抱える課題に気づくなど、自分がどのようなことを学習しなければならないか、どう学習すればよいか分かることを前提とする。

キャリア・コンサルタント（スーパーバイザー）の活動領域は、企業、学校、再就職支援等の広い領域が想定され、また、キャリア・コンサルタント（スーパーバイザー）が抱える課題は、1対1の相談支援場面での課題だけでなく、キャリア形成やキャリア・コンサルティングに係る教育・普及に関すること、組織への働きかけに関すること、他分野の専門家へのリファーを含むネットワークづくりに関すること、キャリア形成支援者としての自分自身のあり方に関すること等、幅広い内容が想定される。

以上のことから、スーパービジョンで扱う主な内容を整理すると、次のようになる。

- ① 1対1の相談支援の場面（面談）におけるクライアントとの関係構築から、問題解決、相談支援終了までのプロセスについて
- ② 自分が対応できない相談ケースの判断と他分野の専門家との連携の在り方について
- ③ キャリア形成やキャリア・コンサルティングに係る教育・普及に関すること、組織への働きかけに関すること等、1対1の相談支援に関すること以外でキャリア・コンサルタント（スーパーバイザー）が抱える課題の解決について
- ④ キャリア形成の支援者としてのキャリア・コンサルタント（スーパーバイザー）の内面的成長について
- ⑤ その他キャリア・コンサルタント（スーパーバイザー）の抱える課題について

なお、一人の指導者（スーパーバイザー）が上記①～⑤の内容すべてに対応するのは困難であることから、スーパービジョンの実施体制の構築に当たっては、それぞれの内容に対応できる指導者（スーパーバイザー）の確保又は育成並びにネットワークづくりが必要となる。

＜実施体制＞

スーパービジョンを実施する場所、実施日、実施内容のほか、担当する指導者（スーパーバイザー）の得意領域（企業、学校、再就職支援等の活動領域）や専門分野（キャリア形成、カウンセリング、教育、人事・労務、メンタルヘルス等）等を示したリストを公開し、キャリア・コンサルタント（スーパーバイザー）が選択して指導者（スーパーバイザー）に依頼する等の方法が考えられる。

ウ 指導者（スーパーバイザー）に求められる資質・能力

指導者（スーパーバイザー）は、熟練者として豊富なキャリア・コンサルティングの実践経験を有するとともに、自分自身もスーパービジョンを受けること等を通じて資質向上に努めていることが必要である。

また、指導者（スーパーバイザー）は、キャリア・コンサルタント（スーパーバイザー）を尊重し、キャリア・コンサルタント（スーパーバイザー）がスーパービジョンを通じて自信を持てるようになるなど、育成の視点に立った対応が必要となる。

具体的には、指導者（スーパーバイザー）は、次のような資質・能力が求められると考えられる。

(7) 共通して求められる資質・能力

今回のスーパービジョン試行実施の状況や平成16年度に行った「熟練キャリア・コンサルタントに係る調査研究」を踏まえると、プレ・スーパービジョン及びスーパービジョンを行う指導者（スーパーバイザー）に共通して求められる資質・能力としては、次のことが考えられる。

● キャリア・コンサルタントとしての資質・能力

・ プロフェッショナルとしての意識

キャリア形成支援の専門家として、キャリア・コンサルタントの理想像をどのように描くか、どのように追究するかなど、自分自身のアイデンティティを探求しているとともに、専門家としての倫理観を有し、キャリア・コンサルタントとして活動できる役割と能力の範囲を十分に認識していること。また、キャリア・コンサルタントとしての責任感を有するとともに、常に自らを動機付けし、スーパービジョンを受けることを含め、キャリア・コンサルティングについて自律的・積極的・前向きな態度を示していること。

・ クライアントとの関わり方と態度・技術

キャリア・コンサルティングを行ううえで、クライアント中心志向を基本スタンスとして活動し、傾聴によってクライアントの理解と信

頼を築いていること。また、建設的なフィードバックを通じて、クライアントの自己理解と行動変容を促していること。

● スーパービジョンを実施するうえでの資質・能力

・ スーパービジョンに関する知識

スーパービジョンの目的・意義、種類・形態、範囲、進め方及び指導者（スーパーバイザー）に求められる資質・能力、職業倫理について十分に理解していること。

・ 信頼関係構築力

キャリア・コンサルタント（スーパーバイザー）が安心して発言ができるような雰囲気をつくることや、信頼関係を構築することができること。

・ 問題提起力

キャリア・コンサルタント（スーパーバイザー）がクライアントと向き合った際の気持ちの動きやアプローチの仕方に焦点を当て、相談支援における適切・不適切さ、クライアントとの関係に及ぼす影響等について示唆できること。

・ 立場・役割認識

キャリア・コンサルタントとしての立場、指導者（スーパーバイザー）としての立場、ファシリテーターとしての立場等、自らの立場とその役割をきちんと理解し、実践できること。

・ 柔軟性（多様な価値観への対応）

キャリア・コンサルタント（スーパーバイザー）の人間観やキャリア・コンサルティング観を肯定的に理解できること。

・ 成長を発見する力

キャリア・コンサルタント（スーパーバイザー）の変化・成長に目を向けられること。また、それを適切な形でフィードバックできること。

(イ) 「プレ・スーパービジョン」を実施する上で求められる資質・能力

プレ・スーパービジョンを行う指導者（スーパーバイザー）には、上記(ア)に示す内容に加えて、次の資質・能力が必要になると考えられる。

- ・ **キャリア・コンサルティングの意義・役割、活動範囲等の理解の促進**
 キャリア・コンサルティングの意義・役割及びキャリア・コンサルタントとしての活動の範囲並びにリファーマについて説明・助言ができること。
- ・ **相談実施過程に係る6ステップの理解の促進**
 相談実施過程に係る6ステップ（自己理解、仕事理解、啓発的経験、意思決定、方策の実行、新たな仕事への適応）について、説明・助言ができること。
- ・ **相談支援の場面（面談）における基本的な関わり方の理解の促進**
 1対1の相談支援の場面（面談）におけるクライアントとの基本的な関わり方について説明・助言ができること。
- ・ **スーパービジョンの理解の促進**
 スーパービジョンの意義の理解を促し、スーパービジョンの受け方（相談記録の作成方法、心構え等）について説明・助言ができること。

(ウ) 「スーパービジョン」を実施する上で求められる資質・能力

スーパービジョンでは、先に述べたとおり、キャリア・コンサルタント（スーパーバイザー）の幅広い活動領域・課題に対応することが必要である。そのため、スーパービジョンを行う指導者（スーパーバイザー）は、上記(ア)及び(イ)に示す内容に加えて、キャリア形成、カウンセリング、教育、人事・労務、メンタルヘルス等のキャリア・コンサルティングに係るいずれかの分野に関して、知識・経験に基づく高度な専門性を有していることその他、次の資質・能力を有し、必要に応じて適切な助言を行うことが求められると考えられる。

なお、これらの資質・能力を一人の指導者（スーパーバイザー）がすべて有することは困難であることから、スーパービジョンの実施体制の構築に当たっては、それぞれの内容に対応できる指導者（スーパーバイザー）のネットワークづくりが必要となる。

また、当面は、スーパービジョンよりもプレ・スーパービジョンを受けの方がよいと思われるキャリア・コンサルタント（スーパーバイザー）に対し、自らプレ・スーパービジョンを実施したり、プレ・スーパービジョンを行える他の指導者（スーパーバイザー）にリファーマする等、柔軟な対応ができることも必要となろう。

- ・ **組織への働きかけ・関係者との連携**
 個人と組織の共生の観点から、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課題を発見し、環境や体制づくりを行うなど、組

織に働きかけること、また、そのために関係者と効果的な連携を図ることが十分にでき、これについて、キャリア・コンサルタント（スーパーバイザー）に対し、有用な示唆を与えることができること。

- ・ **グループ・ファシリテーション**

グループ・アプローチに関する専門的知識・経験に基づき、グループを適切に扱うことが十分にでき、これについて、キャリア・コンサルタント（スーパーバイザー）に対し、有用な示唆を与えることができること。

- ・ **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**

個人主導のキャリア形成の重要性やキャリア・コンサルティングの意義等について、組織や社会一般に対して的確な内容の講演や研修等を行うことが十分にでき、これについて、キャリア・コンサルタント（スーパーバイザー）に対し、有用な示唆を与えることができること。

エ キャリア・コンサルティングにおけるスーパービジョン実施体制の構築に当たっての今後の検討課題

体制整備作業部会では、今年度、スーパービジョンの施行実施を行い、施行実施の結果を踏まえてスーパービジョンのあり方、区分別スーパービジョンの概要及び指導者（スーパーバイザー）に求められる資質・能力について検討を行った。

今後、上述の「プレ・スーパービジョン」も含め、スーパービジョンの実施体制を構築するに当たっては、さらに次のような課題について検討を行う必要がある。

- ・ スーパービジョンの各区分における指導者（スーパーバイザー）の選定・育成、能力向上支援の方法や関連学会等のスーパービジョン制度との連携
- ・ スーパービジョン実施に当たっての指導者（スーパーバイザー）の認識の枠組み（スーパービジョンに対する理解、職業倫理等）の共通化
- ・ スーパービジョンの機会提供のあり方（場所、頻度、必要経費等）
- ・ キャリア・コンサルタント（スーパーバイザー）に対するスーパービジョンの機会や指導者（スーパーバイザー）等の情報公開
- ・ キャリア・コンサルタント（スーパーバイザー）に対する、ケースに基づいた相談記録のまとめ方、スーパービジョンの受け方等についての再学習の機会の提供
- ・ キャリア・コンサルタント（スーパーバイザー）に対する責任範囲

今年度の試行実施では、限られた地域において限られた人数の指導者（スーパーバイザー）及びキャリア・コンサルタント（スーパーバイザー）で

実施したが、今後、上記に示した課題を検討するに当たっては、さらに対象者等を拡大した試行実施を行い、その結果を検証する必要がある。

また、指導者（スーパーバイザー）の位置付けについては、新たな「上級資格」とするのではなく、「スーパービジョンを実施する機関等においてスーパービジョンの役割を担う者に求められる資質・能力」として整理することが適切であると思われるが、今後のスーパービジョン実施体制整備の状況等に応じ、さらに検討が必要である。

4 キャリア・コンサルタントの資質確保体制の整備に向けた検討

(1) キャリア・コンサルタントの成長と育成支援

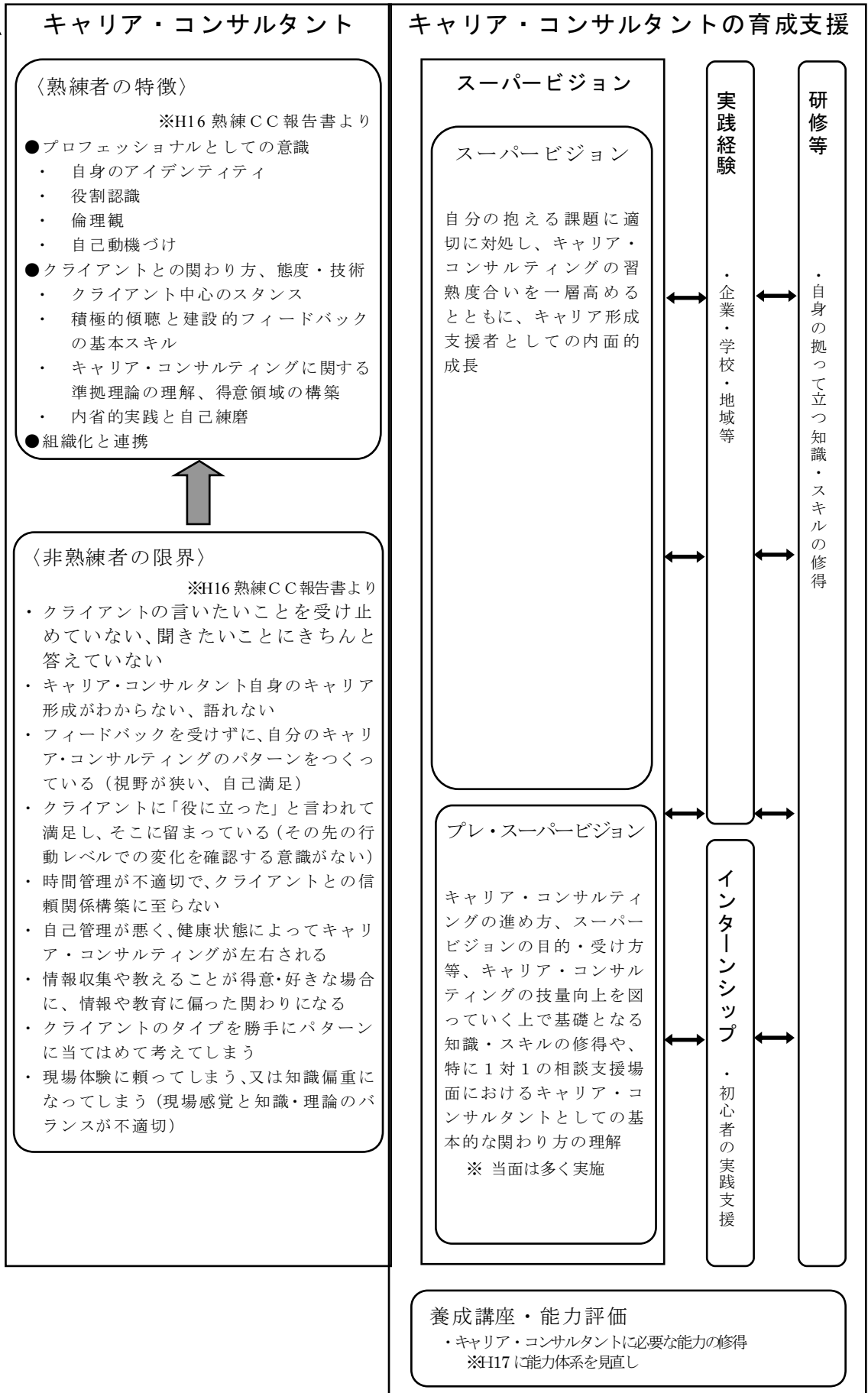
中央職業能力開発協会が平成16年度に厚生労働省の委託を受けて行った「熟練キャリア・コンサルタントに係る調査研究」では、「熟練キャリア・コンサルタントの特長」とともに、「熟練キャリア・コンサルタントと非熟練の境界」を示した。

すべてのキャリア・コンサルタントは、この熟練・非熟練の壁を乗り越えて熟練キャリア・コンサルタントを目指す必要がある。

そのためには、キャリア・コンサルタント自身による自己研鑽はもちろんであるが、個人の努力にまつのみならず、スーパービジョンの実施体制の構築を含め、キャリア・コンサルタントの資質向上を支援するための体制を整備していくことが必要である。

また、今後そのような体制を整備するに当たっては、現状を踏まえながら、キャリア・コンサルタントの成長過程に応じた支援体制とする必要がある。

これまでの検討結果を踏まえ、キャリア・コンサルタントの成長と育成支援のイメージを図示すると、次のようになる。



(2) 今後の課題

キャリア・コンサルタントの資質確保体制の整備に関連し、次のような支援等を推進することが今後の課題である。

ア 育成の支援

(ア) 実務研修機会の提供（インターンシップ等）

キャリア・コンサルタントの実践力を培うためには、実際にクライアントと向かい合って実践経験を重ねる実務研修が不可欠であるが、この実務研修を安全かつ効果的に行うためには、スーパービジョンとインターンシップとを組み合わせる実施することが有効と考えられる。なお、現行の養成講座では、スーパービジョン等を受けるための基本的な教育が十分に行われているとはいえない状況をふまえ、スーパービジョンの受け方等の基本を習得するためのプレ・スーパービジョンを併せて行うことが必要である。

(イ) スーパービジョンの機会の提供

キャリア・コンサルタントが、自身の抱える課題に適切に対処し、内面的成長を促進するための支援として、スーパービジョンの実施体制を整備していく必要がある。

今回は、資格を取得して間もないキャリア・コンサルタントを対象に、その実践力を向上させる観点から検討したが、たとえ熟練といわれるキャリア・コンサルタントであっても個人個人の偏りは生じるものであり、その偏りを正すためには定期的なスーパービジョンが欠かせないものである。

(ウ) 研修機会の体系的提供

(ア)及び(イ)等を通じて把握された自らの不得意分野の知識を修得し、または特定の領域について学び深めることができるよう、体系的な研修機会の提供を図る必要がある。

イ 活動の支援

(ア) キャリア・コンサルタントの公証制度の検討

キャリア・コンサルタントの累積養成数は、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おり、このうちキャリア形成促進助成金の支給対象となるキャリア・コンサルタント能力評価試験の合格者等に限っても既に1万人を超えているが、その実践力には相当の差異があると考えられる。こうした中、今後は、アの(ア)～(ウ)の支援を進める一

方で、「実践力を有するキャリア・コンサルタント」と「成長途上のキャリア・コンサルタント」をどのように区分するかについて検討を行い、一定水準に達した者を公証する制度を整えることが重要である。

(イ) キャリア・コンサルタントの活動に対する支援体制の整備

キャリア・コンサルタントに対し、最新の労働情報や雇用管理制度、支援技法等に関する情報を提供するほか、キャリア・コンサルティングに関する簡単な相談や質問を受け付ける等、キャリア・コンサルタントとしての円滑な活動を支援する体制の整備が望まれる。

ウ その他

(ア) キャリア・コンサルティングの普及啓発

キャリア・コンサルティングの体制を整備していくためには、最終的なキャリア・コンサルティングサービスの利用者である国民・企業等に対しても、キャリア・コンサルティングの意義・有効性について、さらなる普及啓発を行うことが必要である。

(イ) 適切なキャリア・コンサルティングサービス実施機関等の情報提供

必要なときに安心してキャリア・コンサルティングサービスを利用できるよう、適切なサービス実施機関に関する情報提供のあり方等について検討する必要がある。

(ウ) キャリア・コンサルタント関係機関の連携による支援体制の強化

以上これまでに述べてきた方策の推進に当たっては、キャリア・コンサルタント養成機関等が個々に取り組むだけではなく、各養成機関等が連携するとともに、キャリア・コンサルティングサービス実施機関等も参画して、ある種、「公共的な」支援体制の下に推進していくことがより効果的であると考えられ、そうした体制の構築が望まれる。

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 産能率科 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

「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」委員名簿

	氏 名	所 属 等
①	石 崎 一 記	東京成徳大学 人文学部 教授
2	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
3	川 崎 友 嗣	関西大学 社会学部教授 キャリアデザイン担当主事
4	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
5	藤 井 博	イーエイチシー インク 代表
6	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
7	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
8	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
9	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
10	平 林 良 人	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・コンサルタントの資質確保体制の整備に係る検討経過

回数 (年月日)	主な議題
第1回研究会 (平成17年7月15日)	「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」の設置等について
第1回作業部会 (平成17年7月25日)	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の進め方について スーパービジョン試行の進め方について
第2回作業部会 (平成17年8月18日)	スーパービジョン試行実施に係るスーパーバイザーの選定・依頼について スーパーバイザー事前打ち合わせについて
第3回作業部会 (平成17年8月31日)	スーパービジョン試行実施に係るスーパーバイザーの選定・依頼について スーパービジョン試行実施の進め方について
第4回作業部会 (平成17年9月20日)	スーパービジョン試行実施に係るスーパーバイザーの選定について スーパーバイザー事前確認事項について スーパービジョン試行実施の具体的内容等について
第5回作業部会 (平成18年1月6日)	スーパービジョン試行実施結果を踏まえた今後の課題等について
第2回研究会 (平成18年1月23日)	「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」の議論の進捗等について
第6回作業部会 (平成18年1月20日)	キャリア・コンサルタントの資質確保体制の整備について
第7回作業部会 (平成18年2月15日)	キャリア・コンサルタントの資質確保体制の整備に係る調査研究報告書 骨子(案)について
第8回作業部会 (平成18年2月27日)	キャリア・コンサルタントの資質確保体制の整備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・コンサルタントの資質確保体制の整備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」

作業部会：「キャリア・コンサルタントの資質確保体制の整備等に係る作業部会」

※ 上記の他、平成17年11月2、4日の2日間にわたり、10名のキャリア・コンサルタント（スーパービジョン試行実施に係るスーパーバイザー対象者）に対し、事前打ち合わせ会を行った。