

# 7 キャリアコンサルタント 十分な活躍に向けた方策等を提言 ——厚労省検討会

厚生労働省は平成31（2019）年1月10日、「キャリアコンサルタントの継続的な学びの促進に関する報告書」を公表した。同省が委嘱する「職業能力開発専門調査員」でつくる「キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会」（座長＝花田光世・慶應義塾大学名誉教授）の議論をまとめたもの。報告書は、平成28（2016）年4月に創設された「キャリアコンサルタント登録制度」を巡り、キャリアコンサルタントが多様な領域で活躍するための方策や、資格取得後に継続的に学んでいくべき事項等を体系的に整理した。報告書を踏まえ、同省では今後、関連施策の立案や運用改善等を進め、キャリアコンサルタントの質の向上を図ることで、労働者等のキャリア形成支援を一層、推進したいとしている。

## インターンシップ方式で、実務経験機会を提供する仕組み等の検討を

報告書によると、「キャリアコンサルタント登録制度は、制度施行以来、着実にその登録者数を伸ばすなど、順調に推移して」きたものの、「資格試験で求めている能力水準は、現実的視点も考慮したいわばミニマム標準として設定されたもの」であり、キャリアコンサルタントとして実際に現場で十分、活躍できる力量を身に付けるには、「継続的学びによる資質向上と経験の蓄積が必要不可欠」等となってきた。

こうしたなか、報告書では、キャリアコンサルタントやこれを組織する団体等に今後、求められる対応として、「幅広く実際の現場で活躍できる機会

の確保・拡大に努めていくことが必要」で、「例えば、キャリアコンサルタント組織団体等の活動を通じて、いわゆるインターンシップ方式による実務経験機会を創出する等の仕組み作りを検討すべきである」等と指摘。また、キャリアコンサルタントが、それぞれの活動領域で十分に活躍していくためには、「キャリアコンサルティングの実務経験を出発点として、自分自身の課題の把握とその解決、更なる資質向上のための自己啓発・能動的学習など、プロフェッショナルとしての水準の向上などを継続的に行っていく必要がある」などと強調した。

## 継続的な学びのなかで特に必要とされる八つの学習項目

そのうえで、報告書は、キャリアコンサルタントが「現場のニーズに的確に答え、必要とされ活躍できる（役に立つ）人材集団となり社会的にも評価される」ためには、①すべての活動領域で共通的に求められる一定の能力水準を確保したうえで、②それぞれの専門領域や現場のニーズに常に意識を向け、それぞれの立場で「役に立つ」観点から活動の焦点を明確化したうえで、これに応じた高い知識・スキルを身につけるよう努めるべき、などと「あるべきキャリアコンサルタント像」を提起した。

また、「自らの助言・指導等がクライアントに大きな影響を及ぼさうということを常に心に留め、また、一つ一つの面談が極めて個別性の高いものであることを自覚して、面談に臨む必要がある」とし、さらに「常に自らの

課題に気づくことに努め、主体的に自らのキャリアコンサルタントとしての能力・態度等の課題解決に取り組むべく学びを継続していかなければならない」などと提言した。

そして、継続的な学びのなかで特に求められる学習項目として、①個別面談スキル、②倫理、③法令・制度、④ツールの活用方法、⑤多職種連携に関する知識、⑥組織への働きかけ手法、⑦クライアントの特性理解、⑧制度上位置付けられた役割の理解——を挙げた。

## 求められる学習のマトリックスを提示

報告書はまた、キャリアコンサルタントに求められる学習には、「その内容を継続的に深めることを目指す『深化』と、一定水準の最新情報を学ぶことを目指す『アップデート』があり、学ぶべき対象は共通領域と専門領域に分類できる」ことを指摘。さらに「専門領域には必修と選択が存在している」とした。

具体的には、キャリアコンサルタントが力量を発揮するには、「様々な活動に共通する事項を理解し学ぶことに加え、自身の専門領域のなかで高度な知識と技術を獲得することが肝要であり、それに向けた努力が必要」だとし、キャリアコンサルタントに求められる知識・スキルを「学習のマトリックス」（表）によって分類できるとしている。

表に示された学習項目のうち、①②⑤はすべてのキャリアコンサルタントが深化を図るべきもの（共通深化型）、

③④はすべてのキャリアコンサルタントが学び、必要に応じたアップデートを図るべきもの（共通一定レベル型）、⑥⑦⑧は専門領域に応じた内容を深く学習すべきもの（専門深化型）に分類できる。

さらに、上記学習項目以外にも、企業領域で活躍するキャリアコンサルタントが組織レベルの支援について学ぶ等の選択した専門領域において一定水準必要なもの（専門一定レベル型）や、領域内でさらに専門性を特化するもの（専門内選択深化型）も存在する。

また、「学習のマトリックス」に加え、キャリアコンサルティングに関連する領域についての知見を広げることも、実務を円滑に進めるうえで有用としている。

### 自らの力量を客観的に 診断できる機会の設定を

報告書はまた、「標準的学習モデル」

表 キャリアコンサルタントに求められる学習のマトリックス

		学習目標	
		深化	アップデート
全てのキャリアコンサルタントが学ぶべき共通領域	必修	共通深化型 ① 個別面談スキル ② 倫理 ⑤ 多職種連携に関する知識	共通一定レベル型 ③ 法令・制度 ④ ツールの活用方法
	必修	専門深化型 ⑥ 組織への働きかけ手法 ⑦ クライアントの特性理解 ⑧ 制度上位置づけられた役割の理解	専門一定レベル型
キャリアコンサルタントが専門性を発揮する選択領域	選択	専門内選択深化型	

について、「自らの力量がどの程度の水準にあり（何がどれくらい不足しており）、どのような学習が必要なのかを各人が的確に把握することは難しい」ため、「各キャリアコンサルタントが、学習の計画と実行、学習成果の振り返りができるよう、自らの力量を客観的に診断できる機会の設定が求められる」などと指摘した。具体的には、「個人的学習と並行して、必要に応じ、キャリアコンサルタント組織団体等の資源を活用した学習を組み合わせ、

継続的に学びを重ねていくべき」とし、後者については「スーパービジョン」や「事例検討会」「研修会・経験交流会への参加」を提起するなどした。

なお、報告書は、キャリアコンサルタントが継続学習を進めていくためには、「それを支える体制の整備が必要不可欠」だとして、「指導者の育成」や「養成講習・更新講習実施機関の役割の明確化」、「ネットワークの活用」などを挙げている。

（調査部）

## JILPT BOOKS

好評発売中！

# 労働関係法規集 2018年版

B6判変型 902頁 2018年3月刊 ISBN978-4-538-14030-8

### 労働関係の法令を幅広く収録

社会生活に必携の労働関係法規を持ち運べるコンパクトサイズに収めました。基本的な法令のほか、必要な告示や指針等も収録し、労働法の学習だけでなく実務にも役立つよう編集しています。企業の人事担当者、労働組合の方はもちろん、広く一般の皆様にもご活用いただけます。

#### 2018年版の主な改正法令等

- 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（労働者が育児休業を取得しやすい職場環境づくり等を目的とした改正）
- 職業安定法（職業紹介の機能強化、求人情報の適正化等に関連する改正）
- 雇用保険法（失業給付の拡充、保険料率の引下げ等を目的とした改正）
- 労働安全衛生規則（産業医制度の充実等を目的とした改正）
- 労働時間等設定改善指針（年次有給休暇に関連する改正）

労働関係法規集  
2018年版

定価：1,389円+税

◆お求めは書店（インターネット書店）、または当機構までお申込みください。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

TEL: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。 <http://www.jil.go.jp>

