

## スペシャルトピック 3

# キャリアコンサルティングの普及促進とそれを支える キャリアコンサルタントの実践力等の資質向上

## ——厚生労働省「キャリアコンサルタントの継続的な学びの促進等に関する報告書」

キャリアコンサルタントは、キャリア支援の専門職として、目の前のキャリア支援を求める人のキャリア形成上の課題に向き合い、その解決の一助を提供する役割を担うと同時に、個人や企業組織の背景にあるキャリアに関する社会的要請や政策課題にも向き合い、その推進や解決にも寄与する存在。国が進める「一億総活躍社会」の実現に向けた「働き方改革」や「人づくり革命」のなかで、非正規雇用労働者である若者や、仕事と治療の両立、仕事と子育て・介護との両立に関する支援を担うことや、働く意欲のある高齢者が年齢に関わりなく活躍できる社会を実現すること、Society5.0時代に求められる人材育成において、一人ひとりの労働者がキャリアを主体的に考え、自律的にキャリアを形成するためにも、キャリアコンサルタントが職業生涯にわたる職業生活設計の支援を幅広く担うことなどが期待されている。

こうした役割を担ううえでの必要な能力・知識について、平成30（2018）年には職業能力開発促進法施行規則等の一部が改正され、令和2（2020）年度から養成講習の全体時間数が140時間から150時間に拡充されるとともに、セルフ・キャリアドックを始めとした、企業におけるキャリア支援や仕事と治療の両立支援、仕事と子育て・介護の両立支援、職業生涯の長期化等に対応した科目の見直しが行われた。

厚生労働省の「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）は昨年度、「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」をとりまとめ、「キャリアコンサルタントが対応を求められる「はたらく」にまつわる社会的要請や活動領域の一層の拡大に応じた知識や技能の幅・水準両面での充実の必要性とともに現場で十分に活躍するためには、資格試験に合格・登録した後も、継続的な学びによる資質向上と経験の蓄積が必要不可欠である」ことを指摘。加えて、キャリアコンサルタントが継続的な学びに取り組むに当たっての指針のほか、スーパービジョンや実践的な経験を積むことが重要であること、高度かつ専門的な知識・技能を有する指導者の育成が必要であることを提言した。

その後、同検討会はキャリアコンサルタントの継続的な学びについてさらに議論を深め、スーパービジョンや実践的な経験を積む機会の提供を中心に議論の内容を整理。併せて、今後のキャリアコンサルタント登録制度や、これに関連する施策として進めていくことが望ましいと考えられる施策の方向性等についてとりまとめた。以下、報告書の概要を紹介する。

### キャリアコンサルタント登録制度を取り巻く現状

キャリアコンサルタント登録制度については、平成28（2016）年4月に

創設され、4年余りが経過した。令和元（2019）年12月現在、登録者数は4万7,000人を数えている。JILPTの「キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査報告書（2018年4月）」によると、キャリアコンサルタントとして活動している者の主な活動領域は、「企業」36.7%、「ハローワークや民間職業紹介機関等の需給調整機関」23.8%、「大学のキャリアセンター等学校・教育機関」20.2%など幅広い。その他、医療機関や福祉施設などにも活動領域を広げている。

また、キャリアコンサルタントの活動地域（勤務地）は、「東京都」が全体の28.5%を占めて最多。以下、「大阪府（10.3%）」、「神奈川県（6.0%）」、「愛知県（5.0%）」、「福岡県（3.6%）」と都市部に集中していることがわかる。

### 企業におけるキャリアコンサルティングの導入状況

一方、平成30年度能力開発基本調査（事業所調査）結果によると、企業におけるキャリアコンサルティングの導入状況は44.5%。その内訳を見ると、「正社員と正社員以外の両方に対して導入している企業」は25.0%、「正社員のみに対して導入している企業」は18.9%、「正社員以外に対してのみ導入している企業」は0.6%となっている。

正社員を対象としたキャリアコンサルティングの導入状況について、企業

規模別の導入状況を見ると、1,000人以上の企業規模では65.4%、300人以上1,000人未満の企業では46.1%、100人以上300人未満の企業では36.8%、50人以上100人未満の企業では36.2%、30人以上50人未満の企業では31.4%と、企業規模が小さいほど導入割合が低い傾向にある。

そこで正社員と正社員以外での実施状況を比較すると、正社員に対してキャリアコンサルティングを行う仕組みを導入している事業所割合は44.0%、正社員以外に対してキャリアコンサルティングを行う仕組みを導入している事業所割合は28.0%で、どちらも増加傾向にあるが、正社員と比べると正社員以外は低い水準になっている。

なお、この調査による「キャリアコンサルティング」は、キャリアコンサルタントを含むキャリア関係の有資格者によるものに限定されるものではないことに留意が必要。キャリアコンサルタントが実施しているものに限り8.3%で、企業におけるキャリアコンサルタントの活用は限定的だといえる。

### 労働者のキャリアコンサルティングのニーズ

平成30年度能力開発基本調査（個人調査）結果に目を移すと、労働者の76.4%が「自己開発(能力開発)に問題がある」と回答している。その理由は、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」などの理由を挙げる人の割合が多いほか、「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なのか分からない」「適当な教育訓練機関が見つからない」「自分の目指すキャリアが分からない」等の理由が挙げられている。

一方、「キャリアコンサルタントによる相談の利用の要望」については、

正社員は「費用を負担することなく、社内で利用できるのであれば、利用したい」が30.3%、「費用を負担することなく、社外で利用できるのであれば、利用したい」が24.2%で、合わせると54.5%を占める。正社員以外では「費用を負担することなく、社内で利用できるのであれば、利用したい」が21.5%、「費用を負担することなく、社外で利用できるのであれば、利用したい」が15.0%で、合わせると36.5%となっている。

また、同調査では、自らのキャリアについて相談した労働者の92.2%が、「キャリアに関する相談（キャリアコンサルティング）が役に立った」と回答している。役に立った内容としては「仕事に対する意識が高まった」と回答する人の割合が多いほか、正社員では「自分の目指すべきキャリアが明確になった」「自己啓発を行うきっかけになった」という内容が、正社員以外では「現在の会社で働き続ける意欲がわいた」などが挙げられている。

### キャリアコンサルタントの「継続的な学び」についての課題

こうした現状を踏まえ、報告は「キャリアコンサルタント登録制度の創設以降、キャリアコンサルタントは労働者の職業選択、職業生活設計、職業能力開発・向上に関する相談・助言・指導を行うキャリア支援の専門職としての養成が進んでいる」と説明。そのうえで、「引き続きキャリアコンサルタントの養成を進めるとともに、キャリアコンサルタントの質の向上に努めていく必要がある」として、キャリアコンサルタント自身の継続的な学びの重要性を指摘している。

また、キャリアコンサルタントの支援内容が対人的かつ専門的な業務であ

り、円滑な業務遂行には組織やクライアント（相談者）から信頼を得ることが前提となることから、「対人支援に携わる者として、理論や深い知見に裏付けされた豊富な実務経験やスキルとともに、キャリア支援の専門職としての社会的責任感を持った振る舞いや相手を尊重する姿勢も併せて求められる」と指摘。昨今の傾向として、相談内容が複雑化・高度化していること、相談の背景に発達障がいやメンタルヘルス上の課題を抱えるクライアントが増加していることを挙げて、「こうした課題に関する適切な知識や技能を身に付けることが必要であることは言うまでもないが、必要に応じて経験や知識がより豊富なキャリアコンサルタントに対して助言を求めるほか、例えば医療の観点からの助言が必要な場合には、クライアントの主治医等、他の専門家へ適切にリファーする能力も求められる」とした。

そのうえで、「業務の複雑化・高度化に適切に対応するため、日常的に他の専門家とのネットワークを構築し、横連携することが求められるほか、定期的にスーパービジョンを受けることを通じて、常に自己点検を行い、自己課題を明確化すること等により、主体的に高みを目指して行動変容することが求められる」とする一方、先述のJILPT調査で、能力の維持・向上に当たって、「キャリアコンサルティングに関するスーパーバイザーによる助言・指導を受ける」と回答したキャリアコンサルタントが全回答者の13.7%に留まっている点に着目。「必要に応じて、適確にスーパービジョンを受けることができるような環境を整備していく必要がある」と明記している。

また、現状では「資格取得後に実践

経験の機会が得られる場面があるかどうかは、個々のキャリアコンサルタントの状況に委ねられている」ことから、キャリアコンサルタントが習得した能力を十分に発揮できるようにするために不可欠な、実践経験の機会を確保できる環境整備の必要性も指摘。更新講習機関に対しても、参入が増加傾向にあるなかで「それぞれの講習機関は、更新講習機関が果たすべき『キャリアコンサルタントの質の維持・向上のために必要となる講習の提供』という役割の重要性を改めて十分認識したうえでキャリアコンサルタントが身に付けておくべき情報を的確に提供していくことが求められる」などとした。

### キャリアコンサルタントの「継続的な学び」の対応の方向性

報告書はまず、スーパービジョンの実施体制の整備を挙げた。スーパーバイザーは、その役割の重要性、責任の重さに鑑み、「役割を十分に担える人材であることが求められるとともに、スーパーバイザー自身についても、指導者として質の維持、向上が求められる」としたうえで、スーパービジョンの普及を図るため、「スーパーバイザーに必要な基盤的な知識や技能、倫理を含む養成カリキュラムを構築し、スーパーバイザーの養成を進める取り組みなど、さらなる検討を進めていく必要がある」とした。

キャリアコンサルタントの活動領域の拡大・多様化に対応しつつ質の向上を図るためには、「スーパーバイザーが自身の軸足を置く活動領域において、業種・職種ごとのキャリア特性や活用する具体の技法等について専門知識やスキルをさらに深化させる姿勢が不可欠」なことも強調。加えて、スーパービジョンを受けることを希望するキャ

リアコンサルタントが身に付けておくべき知識や能力、それを適切に指導できるスーパーバイザーの専門領域・活動領域に関するマッチングが図られるような取り組みについても「検討の必要があると考えられる」としている。

### 実践的なキャリアコンサルティングの機会の確保

キャリアコンサルタントの能力の向上に当たっては、実践経験を積むことが不可欠だが、クライアント（相談者）側からすれば、一般的にはキャリアコンサルタントとしての相談経験が豊富なキャリアコンサルタントを求めため、相談経験が浅かったり未経験のキャリアコンサルタントは、資格取得後も実践的な経験を積む機会に恵まれない状況が続くことになる。

こうした事態を可能な限り回避するため、報告書は具体的な「実践経験の場」として、「経験豊富なキャリアコンサルタントが相談者にキャリアコンサルティングを実際に行っている場面に同席することやスーパービジョンを受けることのほか、ワークショップの補助、企業からの協力を得て知識や能力は備えているがまだ十分に活躍の機会に恵まれていないキャリアコンサルタントを活用し、従業員に対するキャリアコンサルティングの場を提供してもらうことなどが考えられる」と記述。さらに、実践経験の場を確保する方策として、「関係する団体が、業界全体の底上げのため、協力して実践経験の機会を積極的に提供していく方策を今後検討していくことが望まれる」とも指摘している。

なお、都市部以外の地域におけるキャリアコンサルティングの機会の確保についても触れ、「地域で活動するキャリアコンサルタントの養成を進め

ていく必要がある」としたうえで、「養成講習や更新講習について、受講ニーズを踏まえたうえで、地域においても講習の設定を積極的に進めていく必要がある」と訴えている。

### 今後のキャリアコンサルタント登録制度の推進に向けて

一方、報告書は企業、労働者、団体それぞれに対するキャリアコンサルティングの普及や利用促進のための方策を明記している。

まず企業領域におけるキャリアコンサルタントについては、活動の場は広がりを見せているものの、前述のとおりキャリアコンサルタントの活用は限定的な水準にとどまっているうえ、企業規模別の状況を見ると、特に中小企業でまだ導入の余地が大きい。そこで企業領域での普及促進に向けて、産業界や企業に対して、キャリアコンサルティングの有用性やキャリアコンサルタントの果たしうる役割について、十分な理解を促す必要性を指摘。労働者が高齢期を見据えたキャリアプランの再設計をすることや、企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組みの導入を支援する拠点を整備し、全国でサービスを提供する「キャリア形成サポートセンター」の整備や、セルフ・キャリアドック支援拠点の拡充を図ったうえで、企業への導入を積極的に推進することを求めている。さらに企業にも、「まずは、国の事業を積極的に活用し、セルフ・キャリアドックをトライアル的に導入することによって、その効果を企業経営層及び労働者自身にも実感してもらうことが糸口となり重要なステップとなる」と訴えている。

キャリアコンサルタントに対しても、「企業の規模や業種等を踏まえてそれ



それぞれの企業の実情に応じた支援を適切に行えることは、企業におけるキャリアコンサルタントの活用が進むために重要だ」として、「それぞれの企業におけるキャリア開発や人事・労務制度等の仕組みとキャリアコンサルティングがより密接に相互関連性を持つ形で従業員のキャリア形成支援を行っていくこと」を求めている。

一方、労働者への利用促進については「労働者の多くが自己の能力開発に何らかの課題を感じており、キャリアコンサルティングへの一定の潜在的なニーズがあるものの、実際にキャリアコンサルタントによるキャリアコンサルティングを受ける機会は限定的であり、特に非正規雇用社員は正社員と比較して、キャリアコンサルティングを受ける機会が少ない傾向にあり、相談ニーズについても正社員と比較して低い傾向にある」などとして、その背景に「キャリアコンサルティングを受ける機会がそもそも少ないことやキャリアコンサルタントの活動が十分知られていない可能性もあり、非正規雇用社員を含め、キャリアコンサルティングを受けやすい環境づくりを進めていく必要がある」と分析。「キャリア形成サポートセンター」において、キャリアコンサルティングの相談窓口を地域に設置すること等により、キャリアコンサルティングの有用性を労働者向け

に周知することを求めている。

加えて、キャリアコンサルタント登録機関、養成・更新講習機関、教育・研究機関、職能団体などのキャリアコンサルタントを組織する団体の健全な発展に当たっては、スーパービジョンや実践的なキャリアコンサルティング機会提供、研修会の開催、経験交流会、政策提言等による「キャリアコンサルタントの研鑽につながる機会を積極的に推進すること」を求めている。

### 社会に広く認知・理解されることを期待

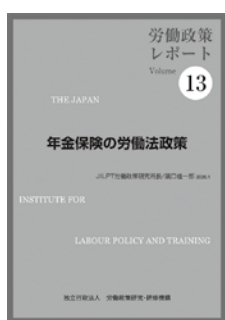
報告書は最後に、キャリアコンサルティングの普及促進とそれを支えるキャリアコンサルタントの資質向上のために、「キャリアコンサルタント個々の継続的な学びは、その資質向上および全体の質の向上につながり、それがキャリアコンサルタント登録制度の信頼度を強固なものとし、ひいてはキャリアコンサルティングの需要の拡大に結びつくものと考えられる」として、キャリアコンサルタント自身の継続的な学びと日々の研鑽の必要性を強調。国においても、「キャリアコンサルティングの一層の普及と、それを支えるキャリアコンサルタントの資質向上が図られるような環境整備に取り組む必要がある」とした。

また、産業界・企業においても、「今

後一層、社会的な認知や活用が広がっていくように、企業内でのキャリアコンサルティングの普及促進や企業外でも広くキャリアコンサルティングを受けられる環境整備・仕組みの導入などについて、引き続き議論を深めていく必要がある」と強調している。

国において新たに整備された「キャリア形成サポートセンター」を、「キャリア支援についての社会インフラの充実を指向するものであり、企業および労働者等に向けた新たなメッセージの一つとなるものだ」と言及。「キャリアコンサルティングをキーワードに、労働者に対してはキャリアの棚卸しやキャリアプランの再設計に関する支援サービスを展開するとともに、企業に対してはセルフ・キャリアドックの導入を促し、従業員の主体的なキャリア形成を支援するサービスを展開する」として、「こうした事業を通じて、さらにキャリアコンサルタントやキャリアコンサルティングがより広く社会において認知・理解が進むこと」や、「実際に企業等においてキャリアコンサルティングやキャリア研修が社内の仕組みとしてしっかり根付くことで、企業の経営・人事戦略と、個々の従業員のキャリア充実が両立するような企業風土につながることを期待する考えを示した。

(調査部)



## 労働政策レポート Volume 13

# 年金保険の労働法政策

A4判 108頁 2020年1月14日発行  
ISBN978-4-538-85013-9

定価：1,818円+税

JILPT 労働政策研究所長 / 濱口桂一郎

### 年金法政策と労働法政策との関連性をわかりやすく説明!

今次の年金法改正は短時間労働者への適用拡大や受給開始時期の選択幅拡大等が主たる論点であり、その動向は高齢者雇用政策や労働条件政策、男女雇用均等政策等の観点からも注目を集めています。本労働政策レポートでは、労働法政策の各分野と関わる年金制度の展開の姿を、時系列的かつ分野ごとにまとめて、わかりやすく説明しています。

◆お求めは書店(インターネット書店) 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  
または当機構まで 電話：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。 <https://www.jil.go.jp>

