

キャリア・コンサルタント制度に関する厚生労働省の施策

厚生労働省職業能力開発局キャリア形成支援室

キャリア・コンサルタントとは

キャリア・コンサルティングとは、「個人が、その適性や職業経験等に依りて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう、個別の希望に応じて実施される相

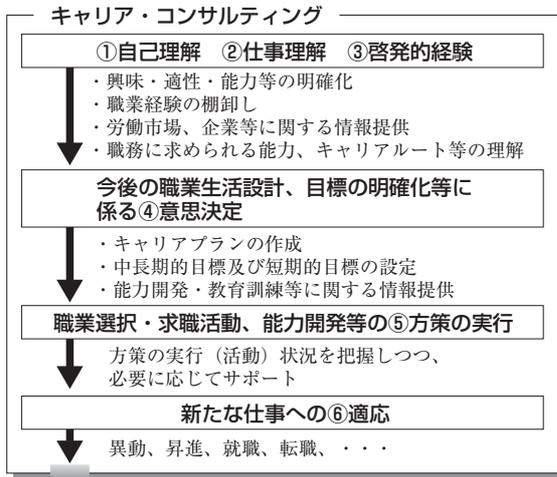
談その他の支援」と定義されており（第7次職業能力開発基本計画（平成13年5月）、この相談その他の支援に携わる専門家がキャリア・コンサルタントです（図表1）。

働く者の職業生涯が長期化する一

図表1 キャリア・コンサルティングとは

キャリア・コンサルティングとは「個人が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援」をいう。

なお、キャリア・コンサルティングは、下記のような個別相談を中心としながらも、こうした取組みに関する組織への働きかけ、社会への教育普及活動といった側面も非常に重要であるとされている。



職務経験や教育訓練の受講等を積み重ねていくことによる、段階的な職業能力の形成 = キャリア形成

※キャリアとは一般に、「経歴」、「経験」、「発展」さらには、「関連した職務の連鎖」等と表現され、時間的持続性ないし継続性を持った概念。「職業能力」は「キャリア」を積んだ結果として蓄積。

方、急激な技術革新等により必要な職務・職業能力が変化し、企業においても、働く者においても、キャリア形成のあり方を考える者が多くなっています。また、ジョブ・カード制度（職業能力形成システム）参加者に対するキャリア・コンサルティングの担い手としてキャリア・コンサルタントの充実の必要性も生じています。そこで、働く者の職業生涯を通じた持続的な職業キャリア形成を支援するため、「教育訓練」、「能力評価」、「情報提供」と並び、「キャリア・コンサルティング環境の整備」が労働市場の四つのインフラの一つとして、すなわち、施策の中心的な柱の一つとして位置づけられています（第8次職業能力開発基本計画（平成18年7月））。加えて、景気後退と厳しい雇用情勢に対応した緊急人材育成支援事業（平成21年7月開始）と緊急雇用対策（平成21年10月発表）による能力開発や就職支援に必要となるキャリア・コンサルティングの担い手としても、役割の発揮が期待されています。専門的なキャリア・コンサルタントの養成に向けた質量両面での充実が不可欠となっています。

キャリア・コンサルタントは、今まで各養成機関等で養成が進められ、民間試験機関の試験が助成金（後述）の対象として指定され、公的な位置づけも与えられています。養成されたキャリア・コンサルタントの活動場面は多様ですが、その能力水準については、一定の評価を得ている一方で、レベルのバラツキや全体としての専門性や経験が乏しい等の問題も指摘されており、社会的な認知度も未だ十分とは言えません。キャリア・コンサルタント制度全体が構築途上にあります。

制度の構築に当たっては、「キャリア・コンサルタント制度のあり方に関する検討会報告書」（副題：統一的なキャリア・コンサルタント制度の構築と更なる専門性向上に向けて）（平成19年11月厚生労働省発表）に方向性が提言されており、これに沿って具体的な施策を展開しているところです。以下に、キャリア・コンサルタントの「養成・能力評価」と「普及促進」の二つに分けて施策を整理します。

【同検討会報告書】 <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/11/h1116-2.html>

図表2 キャリア・コンサルタントの能力レベルの整理

	定義	推定人数	制度有無
指導レベル	「熟練レベル」に加え、 ・一つの領域における指導能力 ・組織への働きかけや関係者との連携等に関わる能力	—	キャリア・コンサルティング技能検定1級試験(準備中)
熟練レベル	「標準レベル」に加え、実務経験を積み、 ・「厚みと広がり」を持ったキャリアコン能力 ・SV等を受け、安心してクライアントを任せられるレベル	約800人 (平成21年10月末現在)	キャリア・コンサルティング技能検定2級試験
標準レベル	・130時間のカリキュラム受講(及びキャリア・コンサルタント資格試験の合格)者。 ・教育訓練給付の指定を受けたキャリア・コンサルタント養成講座(50時間以上)修了者等を含む。	〔約2.6万人〕 約5.3万人 (平成21年3月末現在)	キャリア・コンサルタント能力評価試験の実施
導入レベル	・専門的キャリア・コンサルタントのアシスト機能(21時間程度)		厚生労働省委託事業によるセミナー

キャリア・コンサルタントは、平成14年度から5年間で5万人を目標として各養成機関で養成が進められ、平成20年度末現在約5万3千人となり目標が達成されたところです。

5万人養成計画

1 キャリア・コンサルタントの養成・能力評価

必要な能力とレベル

キャリア・コンサルタントに期待される役割・使命には、課題・問題を抱える人々に対し、心理面へのアプローチが必要になるとともに、職業選択や職業に係るキャリア、能力開発などの課題・問題解決等に向けて必要な相談・支援を行うものであり、広い意味での雇用対策の一環として行われる支援策としての性格があります。また、キャリア教育の一環として学生になされる場合や職業生活の中でキャリアの棚卸し・見直しをする場合等広く学生や働く者一般に対してもなされるものです。キャリア・コンサルタントに必要な能力については、次のように整理されています。

- ① キャリア・コンサルタントに必要な基本的態度、カウンセリング・スキル
- ② キャリア支援に必要な基本的な知識やノウハウの体系的習得
- ③ クライアントを評価・解釈するスキル、グループの評価・解釈ができること
- ④ 組織に関する知識、改善のための組織に対する働きかけのスキル
- ⑤ 実施過程におけるプログラムを実際に実行する能力、スキル
- ⑥ 継続的なクライアント支援や自己研鑽等のためのネットワークの保有・活用
- ⑦ 自身の力量の自覚、自己研鑽の必要

要性の理解
また、レベルを体系化し、「導入レベル」、「標準レベル」、「熟練レベル」、「指導レベル」の四つを設定しています(図表2)。

(1) キャリア・コンサルタント能力評価試験(標準レベル)

「標準レベル」養成のモデルカリキュラムを提示しています(図表3)。いわゆる「標準レベルのキャリア・コンサルタント」と言われる資格は、国家資格ではなく、複数の民間機関がキャリア・コンサルタントとなるための養成講座や能力評価試験を実施し、各機関名による資格を付与しています。職業能力開発局長が指定する「キャリア形成助成金(職業能力評価推進給付金)の対象となるキャリア・コンサルタント能力評価試験」を、雇用する労働者に受けさせる事業主に対して同助成金を支給しており、平成21年12月現在で10試験が指定されています。

(2) キャリア・コンサルティング技能検定(キャリア・コンサルティング技能士)

キャリア・コンサルタントは、基本的能力のほかにも、企業、需給調整機関(ハローワーク等)、教育機関等の活動の場や、職業経験の乏しい若年者などクライアントの年代や属性に応じた

た専門性が求められます。企業においては、企業組織や人的資源管理に係る知識を重視する必要があり、組織への働きかけが必要とされる場合も少なくなく、そのための知識や経験に裏打ちされた能力が求められます。教育機関においても、発達段階に応じた相談支援など、キャリア教育と一体となった相談支援が求められます。

このような期待される「厚さと広がり」の中で、様々なレベルのキャリア・コンサルタントが混在しているという実態があります。このため、当面、キャリア・コンサルティングを社会的に機能させる方策として、能力評価の仕組みを明確化し、水準の向上を図るとともに、試験の統一化によって、キャリア・コンサルタント制度を分かりやすいものとし、認知度の向上を図ることになりました。

キャリア・コンサルティング技能検定は、特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会が指定試験機関として厚生労働大臣の指定を受け、平成20年12月から2級技能検定が実施されています。検定の内容は、学科試験と実技試験(論述とロールプレイ及び口頭試問)で行われ、試験に合格すると「2級キャリア・コンサルティング技能士」の称号が付与されます。将来的には、「熟練レベルの2級」に加え「指導レベルの1級」技能検定が実施される計画です。

図表3 キャリア・コンサルタント養成に係るモデルカリキュラム（訓練時間の目安）

分野	細目	目標訓練時間（H：時間）		
		講義	演習	合計
Ⅰ キャリア・コンサルティングの社会的意義に対する理解	1 社会・経済的動向とキャリア形成支援の必要性の認識	2H以上	—	10H程度
	2 キャリア・コンサルティングの役割の理解	2H以上		
	3 キャリア・コンサルティングを担う者の活動範囲と義務 (1) 活動範囲・限界の理解 (2) 守秘義務の遵守 (3) 倫理規定の厳守	3H以上		
Ⅱ キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識	1 キャリアに関連する各理論の理解	3H以上	—	25H程度
	2 カウンセリングに関連する理論の理解	3H以上		
	3 自己理解に関する理解	2H以上		
	4 仕事に関する理解	2H以上		
	5 職業能力開発に関する理解	2H以上		
	6 雇用管理、労働条件に関する理解	1H以上		
	7 労働市場等に関する理解	1H以上		
	8 労働関係法規、社会保障制度等に関する理解	1H以上		
	9 メンタルヘルスに関する理解	3H以上		
	10 ライフステージ、発達課題に関する理解	1H以上		
	11 転職に関する理解	1H以上		
	12 相談者の典型的・個人的特性に関する理解	1H以上		
Ⅲ キャリア・コンサルティングの相談実施において必要なスキル	1 基本的スキル (1) カウンセリング・スキル (2) グループアプローチ・スキル (3) キャリアシートの作成指導 (4) 相談過程全体のマネジメント・スキル	7H以上	45H以上	65H程度
	2 相談実施過程において必要なスキル (1) 相談場面の設定 (2) 「自己理解」支援 (3) 「仕事理解」支援 (4) 「啓発的経験」支援 (5) 「意思決定」支援 (6) 「方策の実行」支援 (7) 「新たな仕事への適応」支援 (8) 相談過程の総括	8H以上		
Ⅳ キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的実施に係る能力	1 キャリア形成、キャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動	2H以上	5H以上	20H程度
	2 環境への働きかけの認識と実践	2H以上		
	3 ネットワークの認識と実践 (1) ネットワークの重要性の認識 (2) ネットワークの形成 (3) 専門機関への紹介（リファー）の実施 (4) 異なる分野の専門家への照会（コンサルテーション）の実施	2H以上		
	4 自己研鑽・スーパービジョン (1) 自己研鑽 (2) スーパービジョン（SV）	2H以上		
	5 キャリア形成支援者としての姿勢	2H以上		
その他		10H程度		10H程度
		訓練時間合計		130 H程度

2

キャリア・コンサルティングの普及促進

キャリア・コンサルタントの養成・能力評価に併せ、キャリア・コンサルタント

テイニングの普及に取り組んでいます。

(1) 求職者や能力開発希望者に対するキャリア・コンサルティングを通じた支援

ハローワークの「キャリア形成相談コーナー」や、独立行政法人雇用・能力開発機構の都道府県センターの「キャリア形成支援コーナー」（各都道府県に1所）等において、求職者や能力

開発希望者を対象に、キャリア・コンサルティングを通じて、自己理解への支援、個別能力開発プランの作成支援等を行っています。
【キャリア形成支援コーナー】<http://>

www.ahdo.go.jp/gyomu/d-1-b.html

(2) 事業主等に対する専門的な相談援助・情報提供

「職業能力開発サービスセンター」(各都道府県に1所)において、事業内職業能力開発計画(事業主が作成する職業能力開発促進法第11条に基づく計画)の作成に関する助言や企業におけるキャリア形成支援等に関する事例等各種情報の収集・提供を通じた相談支援を行っています。

また、インターネットを通じてキャリア形成推進マガジンを配信するほか、能力開発・キャリア形成関連情報データベースを公開しています。

【能力開発情報システム(ADDS)】

http://www.adds.javada.or.jp/basic_info/basic_top.html

(職業能力開発サービスセンターの業務) 事業主が行うキャリア形成支援等に資する職業能力開発プランに関する相談

・「事業内職業能力開発計画」の作成に関する助言・情報提供

・キャリア形成促進助成金等職業能力開発関係給付金の利用に関する助言・情報提供

・職業能力開発施設、研修、講師等に関する情報の提供

・従業員のキャリア形成支援に関する情報の提供

・キャリア形成支援ツールに関する情報の提供

(3) ジョブ・カード制度におけるキャリア・コンサルティングの推進

人口減少下における持続的経済成長のためには、一人一人の能力を高め、生産性を向上させていくことが重要となっています。他方、若者を中心として非正規労働者の割合が高まり、十分な職業能力形成機会に恵まれないままフリーター等にとどまっている者が未だに高止まりの状況です。

職業能力形成機会に恵まれない者の能力開発や正社員への移行を支援するため、平成20年度に、キャリア・コンサルタントが中心的役割を果たすジョブ・カード制度が始まりました。

キャリア・コンサルタントは、フリーター等の職業能力形成機会に恵まれなかった方々へのきめ細かなキャリア・コンサルティングを行い、自己の職業選択やキャリアのあり方を深く考える機会に寄り添うとともに、キャリア形成上の課題を明確にした上で、企業実習と座学を組み合わせた実践的な教育訓練へ導く役割を担っています。また、訓練修了後、企業からの評価結果を求職者とともに考え、評価結果と職務経歴等を「ジョブ・カード」として取りまとめる役割を担っています。

ジョブ・カード制度を推進するに当たり、一定の資格・経験のあるキャリア・コンサルタントを対象に、ジョブ・カードに係る記載方法、効果的な活用方法等について、実習を交えたジ

ョブ・カード講習を行っています。

ジョブ・カード講習の実施については、(財)日本生産性本部へ委託し、各都道府県で年間計50回程度ジョブ・カード講習を開催し、平成21年11月末現在で、約1万2千人のキャリア・コンサルタントがジョブ・カード講習を受講しています。

【ジョブ・カード講習】

<http://www.job-card.jp/>

3 キャリア・コンサルティング施策の展望

(1) キャリア・コンサルタントの質の継続的な保証

継続的な保証

キャリア・コンサルタント制度は、キャリア・コンサルタント自身の倫理性・専門性の自覚と絶えざる自己研鑽、関連分野との連携とネットワーク、幅広い学際的な意見・情報の交換、クライアントの認知と信頼によって支えられるものです。キャリア・コンサルティングの普及のためには、利用者(クライアント)が安心してキャリア・コンサルティング技能士を利用できる仕組みが必要と考えます。例えば各技能士が得意とする領域(企業、需給調整機関、教育機関等)等のデータベース、倫理規程に基づく苦情相談窓口の設置等の取り組みです。こうした観点から、キャリア・コンサルティング協議会、また、同協議会を通じて発足して間もない技能士会の活動を支援しています。

(2) キャリア・コンサルタント能力の共通性と専門性の追求

キャリア・コンサルタントの養成・能力評価について、現状では、キャリア・コンサルタントに共通して求められる能力形成と能力評価の基本的な仕組みが整備されたところにあると考えられています。この共通の能力に加えて、各キャリア・コンサルタントが得意とする領域というものがあり、それぞれの強みを発揮して活動できることが望ましいわけですが、得意とする領域に加えて、得意とする業種・職種ということも考えられます。

「緊急人材育成支援事業」等雇用対策の一環として、介護福祉分野、情報通信技術分野といった新規成長・雇用吸収分野における教育訓練機会を充実し、重点的に人材育成を図ることが求められています。これらの業種・職種はそのキャリアに固有の実態、多様性が認められることなどから、教育訓練への誘導、就職、職場定着を効果的に進めるためには、キャリア・コンサルタントがこれまでの共通の能力に加えて、業種・職種に専門的な知識・ノウハウを備えておくことが必要になります。

また、キャリア・コンサルタントには、例えば教育から就業に至る円滑なキャリアの発展と橋渡しなど、領域をまたがって繋ぐ、関係組織間あるいは組織内の調整の役割が期待されており、これを実現できるような仕組みを構築していきたいと考えています。