

令和6年10月28日

厚生労働省人材開発統括官付
参事官（若年者・キャリア形成支援担当）付
キャリア形成支援室
室長 佐藤悦子殿

「キャリアコンサルタント資格の更新制度にスーパービジョン等を必須とする提言」

一般社団法人日本キャリア・カウンセリング学会
会長 馬場洋介

1. はじめに

当学会は、日本の学術団体において多くのキャリアコンサルタントを会員として擁する学会である。働く人が心身ともに健康で、それぞれの個性と役割が十分に発揮されることを目指すべく、キャリアコンサルティングに関する様々な研究および実践活動を推進している。特に当学会の長きにわたるスーパーバイザー養成の取り組みには定評があり、厚生労働省が進める「中長期的なキャリア形成を支援するためのキャリアコンサルタント向け研修」にも協力を行っているところである。

さて、2023年12月に厚生労働省によって取りまとめられた「キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会報告書～キャリアコンサルタントがその役割を果たしていくために～」においては、キャリアコンサルタント「更新要件の見直し」に関して、今後の検討課題が以下の通り示されていた。

特に、スーパービジョンを受けることは、実践力向上に係る高い効果が期待されるものであり、今後、キャリアコンサルタントが真に社会から求められる存在となっていくために普及を図っていくことが不可欠である。その普及促進を図っていくに当たり、技能講習の受講を原則とした上でスーパービジョンや実務を通じた実践力向上の取組をその代替として位置づける現行の仕組みを維持することが最適かどうかを含めた検討が必要である。

スーパービジョンとは、「スーパービジョン関係に基づいて、スーパーバイザーが自らの専門職としての課題を適切に自己評価し、その課題に主体的に取り組み、解決できるように援助するための継続的な援助関係であり、その過程を通して専門職としての発達・自律を促進する活動」とされている（特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会，2020）。

今回の提言はキャリア形成を支援する学術団体として、特に国家資格キャリアコンサルタントの相談対応能力を高めていくことを目的に検討されたものである。スーパービジョンの活用、キャリアコンサルティングの実践機会の確保、そして学術活動への参加推進を通じ、全国民の個性と役割が十分に発揮されることを期待したい。

2. 提言の背景

①. 「キャリアコンサルタント」資格化の経緯

「キャリアコンサルタント」資格に関連して、最初に大きな動きがあったのは2001年である。この年、職業能力開発の基本法である「職業能力開発促進法」が改正、施行された。この法律の施行と同時に「第7次職業能力開発基本計画」（2001年～2005年）が策定され、キャリアコンサルティングを行う人材の養成と確保の課題が示された。この課題に向けた施策として2003年に、厚生労働省に認定された7機関により標準レベルのキャリア・コンサルタント試験が実施された。

その後、国家検定制度として、労働者の有する技能を一定の基準により検定して公表する「キャリアコンサルティング2級技能士」試験が2008年から、2011年からは「キャリアコンサルティング1級技能士」試験が開始された。さらに、2015年10月に勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律が可決され、「キャリアコンサルタント」の国家資格化が2016年4月から施行された。2016年以降、国家資格キャリアコンサルタントの試験が行われ、現在、名称独占となっているキャリアコンサルタントの登録者数は75,137名（2024年8月時点）にのぼる。

このように、「キャリアコンサルタント」登録者のルートには、「①標準レベルのキャリア・コンサルタント試験合格者（2003年～2016年3月）」、「②キャリアコンサルティング2級技能士合格者（2008年以降）」、「③国家資格キャリアコンサルタント試験合格者（2016年4月以降）」と大きく3つに分けることができる。

②. 日本キャリア・カウンセリング学会の経緯

前身の「日本産業カウンセリング学会」は1996年3月に創設された。その後、2021年に「日本キャリア・カウンセリング学会」と改名した後は、キャリア、カウンセリング、および、メンタルヘルス等に関わる研究と各領域の実践等から得られた知見等を発信、情報共有することで、個人の成長と組織・社会の発展に貢献してきている。現在会員数は、1047名（2024年9月時点）にのぼる。

この28年もの間、当学会の歴代の会長をはじめとする理事たちが、厚生労働省および委託事業者による各種検討会にて座長や委員として関与し、「職業能力開発基本計画」の策定、「キャリアコンサルタント」の資格化およびその後のあり方、実態調査などにて進言してきた。また、現在、厚生労働省で開催されている「キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会作業部会」においても多くの理事が委員を務めている。

③. キャリアコンサルタントをめぐる昨今の状況

現在、「第11次職業能力開発基本計画」（2021年～2025年）に沿って、職業能力開発施策が進められている中で、労働者の自律的・主体的なキャリア形成支援の1つとして、労働者がキャリアコンサルティング等を通じて定期的に自身の能力開発の目標や身に付けるべき知識・能力・スキルを確認することができる機会を整備することが求められている。

さらに、2023年12月に公開された「キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会報告書」では、今後の検討課題の中で、更新要件の見直しとして、「スーパービジョンや実務の位置づけ、技能講習が選択制であることについての検証、領域等に応じて必要とされる知識・技能の向上やスーパーバイ

ザーの養成・指導力向上を進める方策等」が挙げられた。

そして、8年ぶりに改訂された「キャリアコンサルタント倫理綱領（2024年1月1日改訂）」では、「質の高い支援を提供するためには、自身の人間としての成長や不断の自己研鑽が重要」とし、「経験豊富な指導者やスーパーバイザー等から指導を受ける等、常に資質向上に向けて絶えざる自己研鑽に努めなければならない」と、自己研鑽のためにスーパービジョンを受ける必要性を挙げている。

④. キャリアコンサルタントの質の向上に向けて

先述の通り、「キャリアコンサルタント」資格登録者は、時代の変遷と共に3つのルートに分けることができる。それぞれのルートにおいて試験が異なると共に、キャリアコンサルティングの基礎を学習した養成講習の詳細な内容も態様も異なる。古くは2003年に資格取得したのものから数えると20年以上経過していることになる。さらに近年、養成講習・更新機関の増加と共に、なかには講座期間の短さ、オンライン等の受講しやすさ、費用の安さ、そして養成講習においては合格実績の高さといった特徴を前面に出し、タイパ（タイムパフォーマンス）とコスパ（コストパフォーマンス）の良い試験対策講座の様相を呈しているものも見受けられる。

キャリアコンサルタントが資格取得・登録後、継続的な質の担保のためにも、更新講習そのものの質の担保が必要である。さらには、厚生労働省にて定めた「キャリアコンサルタント倫理要綱」や「キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会報告書」においても、スーパービジョンによって自己研鑽を高める方針であることから、当学会としても推進支援すべく、更新制度の在り方に関して、本提言をする次第である。

3. 提言内容

厚生労働省では、キャリアコンサルタントの登録を継続するためには、更新講習を更新期間内に一定時間数以上受講の上、更新を行う必要があると示されている。これは、キャリアコンサルタントについて、試験合格時に確認した知識・技能を継続的な学習によりブラッシュアップしていることを制度として確保し、キャリアコンサルタントの資質を保証することによって、キャリアコンサルタントの活用を促進していくことを企図しているものとある。

更新講習は、知識の維持を図るための講習（知識講習）と技能の維持を図るための講習（技能講習）から構成されており、キャリアコンサルティングを適正に実施するために必要な知識の維持を図るための知識講習は8時間以上、キャリアコンサルティングを適正に実施するために必要な技能の維持を図るための技能講習は30時間以上となっている。ただし、キャリアコンサルティングの実施、または1級キャリアコンサルティング技能士より実技指導を受けた場合、10時間以内に限り、技能講習を受けたこととみなされる。

【現行の更新制度】

- A. キャリアコンサルティングを適正に実施するために必要な知識の維持を図るための講習につき8時間以上
- B. キャリアコンサルティングを適正に実施するために必要な技能の維持を図るための講習につき30時間以上

ただし、以下の事由は合計10時間以内に限り上記B（技能）の講習を受けたこととみなされる。

- ・技能検定キャリアコンサルティング職種1級に合格したキャリアコンサルタントから、キャリアコンサルティングの実務に関する指導を受けた時間
- ・キャリアコンサルティングの実務に従事した時間

厚生労働省が2023年12月に取りまとめた『キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会報告書』によれば、登録更新に当たっては、より上級のキャリアコンサルタントからキャリアコンサルティングの実務に関する指導（以下「スーパービジョン」という。）を受けることやキャリアコンサルティングの実務に従事することは、講習の受講と同様にキャリアコンサルタントの技能の維持・向上に資するものであり技能講習に代替するものと考えられることから、1級技能士により行われるスーパービジョン及びキャリアコンサルティングに係る実務について、合わせて10時間以内に限り技能講習とみなす仕組み（いわゆる「控除」の仕組み）が設けられていると示されている。

更新状況を見ると、最初の更新時期を迎えた令和3年度の更新率は69.0%、令和4年度は70.6%となっている。当該2年間に更新を受けた者のうち、スーパービジョンを受けたことによる控除を活用した者は0.7%、実務従事による控除を活用した者は35.3%であった。スーパービジョンは、キャリアコンサルタントの知識・技能の向上、実践力強化を図る上で高い効果が期待されているにもかかわらず、1級技能士によるスーパービジョンを受けたことによる更新講習時間の控除の仕組みの利用は1%に満たず、またキャリアコンサルタントとしての能力の維持・向上のためにスーパーバイザーによる助言・指導を受ける者も約1割に過ぎないという現状である。

また、スーパービジョンの広がりが見られない要因としては、1級技能士が未だ600人あまりであり、多くの県で1桁にとどまっているという現状を踏まえると、「指導者がいない、または探し方がわからない」という「指導者不足」が大きいものと考えられ、スーパーバイザーの養成も課題となる。そこで、指導者レベルの知識・技能に係る資格である技能検定1級合格者の増加に向け、2級技能士に対し1級取得への取組を促すこと及び国家資格キャリアコンサルタントに対し技能検定受検に向けた取組を促すことが重要であることから、今回の提言によって、これらの課題を解決する糸口としたい。

さらに、キャリアコンサルタントの自主的な学び・実践の促進として、「キャリアコンサルタント同士のネットワークを通じた経験や情報の共有」や、「キャリアコンサルティングの普及促進のためのキャリアコンサルティングの効果の明確化・周知」があげられるが、これらは各職能団体での学びに加えて、学会活動が挙げられる。実際に、学会誌に投稿したり、学会の大会などで、実践発表をすることを更新講習に要件に加えることで、キャリアコンサルタントの自主的な学び・実践の促進を促し、社会へ向けたキャリアコンサルティングの普及促進へ一石を投じることになると考えられる。

このような状況を踏まえ、キャリアコンサルタント資格の5年更新に関し、実務指導もしくは実務従事の10時間の位置づけを以下の通りに変更し、必須とする提言を行いたい。

【提言】

- ① 実務従事のカウントは廃止とする
- ② 実務指導を以下A～Cの3種に分類し、合計10時間を必須とする
 - A. 1級技能士からスーパービジョンを受けた時間
 - B. 2級技能士からキャリアコンサルティングを受けた時間（このBの分類に関しては将来的に撤廃もありえる）
 - C. 日本キャリア・カウンセリング学会での発表（※1）。

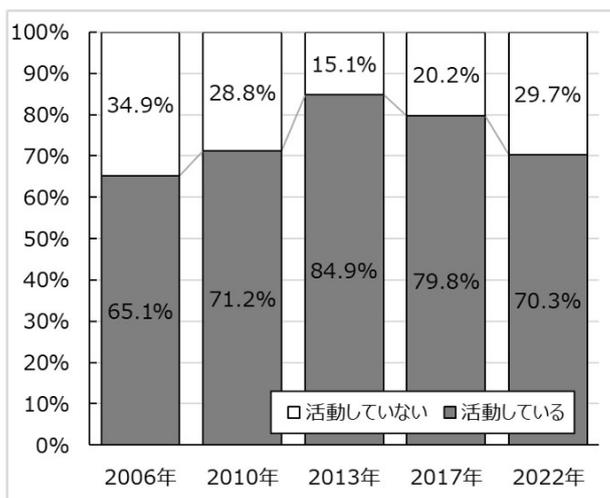
※1 発表とは大会の研究発表、シンポジウム等の発表（司会や指定討論を除く）、論文投稿（書評は除く）を対象とする。発表1回を5時間分に換算し、C分類のカウントは1回までとする。

4. 提言の意味

① 実務従事のカウント廃止

「第2回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」（労働政策研究・研修機構，2023）によると、登録されているキャリアコンサルタントの「キャリアコンサルティングに関連する活動の有無」は以下の図の通り、2013年の84.9%を頂点として「活動している」は、2017年は79.8%、2022年には70.3%と減少している。国家資格化後、キャリアコンサルタント資格の取得者は増加しているが、一方、その増加分に見合った活動先・活動場所が十分ではないことが示唆される。

図表 8-11 各調査における「キャリアコンサルティングに関連する活動の有無」



活動していない理由としては、「キャリアコンサルティングとは関係のない組織、部署等に所属している」(53.4%)が最も多く、次いで先述の通り「周囲にキャリアコンサルティングの仕事(ニーズ)がない」(34.7%)、「自分自身の専門的スキル・知識に自信がない」(16.7%)が挙げられていた。これらは、実務経験を積む機会の不足に加え、実務に対する自己効力感の低さが想定される。

キャリアコンサルタントの受験者は増加傾向にあるなかで、キャリアコンサルティングに関連する活動を行っていないキャリアコンサルタントの比率が高まっている傾向は、今後も継続していくことが予想できる。この層の実務経験を増やしていくことが重要な課題といえよう。

更新講習の時間数の延長は、キャリアコンサルタントの時間的・経済的負担を高めてしまう可能性も高い。よって、キャリアコンサルティングの資質向上を目的とした更新制度においては、実務従事者のカウントを廃止し、以下に述べるA,B,Cの3種の実務指導を提言する。

②-A 1級技能士からスーパービジョンを受けた時間

心理臨床分野においては、スーパービジョンがカウンセラーのスキルの維持と成長に重要であると示されている(Bernard & Goodyear, 1998)。また、スーパービジョンを受けたカウンセラーは、受けていないカウンセラーに比べて、カウンセリングへの自己効力感が高まり、カウンセラーとして取るべき行動を行えるとされている(Larson, L. M., Suzuki, L. A., Gillespie, K. N., Potenza, M. T., Bechtel, M. A., Toulouse, A. L. 1992)。

一方、キャリアコンサルタントにおいては、倫理綱領でスーパーバイザー等から指導を受けるなどの自己研鑽が求められているが、スーパービジョンを受ける機会がないキャリアコンサルタントが多い現状が課題となっている(宮城, 2013)。

提言②-Aは、資格更新に必要な更新講習にスーパービジョンを受ける仕組みを義務付ければ、少なくとも、現在よりもスーパービジョンを受けるキャリアコンサルタントが増加し、キャリアコンサルタントの技能向上に加えて、その先のクライアントにより良い支援が提供できると考え、提言する。

②-B 2級技能士からキャリアコンサルティングを受けた時間

キャリアコンサルタントの活動領域の拡大に伴って、領域によるキャリアパスが異なると想定されており、キャリアコンサルタント自身の資格取得後のキャリア形成は、これまで以上に課題となっている。「第2回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」では、キャリアコンサルタントとしての能力の維持・向上方法として「特に何もしていない」(11.1%)「どこで何をすれば良いか分からない」(9.3%)が挙げられていた。特に資格取得から最初の更新に達していない者は「どこで何をすれば良いか分からない」(13.4%)、「特に何もしていない」(13.7%)と回答し、更新後の者と比較して能力の維持・向上方法がイメージしにくいと考えられる。

松本ら(2021)は、キャリアカウンセラー自身がキャリアカウンセリングを受けた経験に関する調査研究を行い、受けた経験の有無を取得資格や取得後の年数等でクロス集計を行ったところ、受けた経験の有無は技能習得とも関連する可能性が示唆されている。提言Bは、熟練レベルのキャリアコンサルティング技能士による、ライブプレイのキャリアコンサルティングを受ける仕組みの導入によって、キャリアコンサルタントの相談場面とクライアント体験の双方を創出でき、キャリアコンサルタント自身自身のキャリア形成技能の向上も見込めると考え、提言する。

図表 6-46 キャリアコンサルタントとしての自身の能力の維持・向上方法(更新の有無別)

	キャリアコンサル ティングに 関する上位 資格・関連 資格の取得	更新講習以 外のキャリアコ ンサルティン グに関する研 修会・勉強 会等への参 加または実 施	自らキャリアコ ンサルティン グを受ける	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	所属する組 織内外の専 門家との交 流	相談実務の 経験を積む	どこで何をす れば良いか分 からない	特に何もして いない
更新済み n=4153	32.5%	62.1%	13.2%	15.2%	36.0%	61.4%	5.9%	8.9%
更新年数に達していない n=3433	27.0%	49.8%	15.4%	11.1%	28.1%	51.6%	13.4%	13.7%

②-C. 日本キャリア・カウンセリング学会での発表。尚、1回の発表を5時間分と換算する。

キャリアコンサルタントの能力要件に、個人や組織のみならず社会一般に対して、キャリア形成やキャリアコンサルティングの重要性、必要性についての教育・普及が含まれている。学会の目的を鑑みれば、実践や調査結果の発表は、まさに教育・普及活動に当たる。先行調査では、キャリアの専門家への相談経験がある層ほど、相談経験が無い場合と比較して、収入や仕事内容、職場の人間関係等の満足感が高くなる傾向が明らかになっている。このような結果を、根拠を持って企業、経営層や人事担当者等へ提示できれば、キャリアコンサルティングの有用性が認識され、活動の場も広がり、社会インフラとしてキャリアコンサルタントが機能できる環境整備につながる。

また、実践や調査、研究の公の場での発表は、自らの実践を振り返って客観視する過程を経験でき、キャリアコンサルタントの技能向上にも影響があると推測できる。尚、実践の振り返り、資料作成、発表、フィードバックの時間を考えると、1回の発表を5時間相当としてカウントすることが妥当と考えられる。ただし、SVを必須とする本提言の趣旨からも、5時間をカウントの上限とする。

提言Cは、各々が各領域で実践した結果を、客観的データと共に学会等で発表できれば、キャリアコンサルタントの技能の向上につながると考え、提言する。他学会との連携対応については、更新申請手続きの煩雑化を加味しつつ、今後の検討課題とする。

5. 今後の課題

本提言は、当学会として初めて行う政策提言であり、色々行き届いていない側面もあると思われるが、是非この提言をきっかけに今後も継続して意見交換の機会を設けることができたらと考えている。2018年「キャリアコンサルタントの能力要件の見直し等に関する報告書」の作成においては「キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会」等で、当学会特別顧問であった桐村晋次先生が座長として報告書作成に参画されていた。キャリア形成を支援する学術団体としては、今回のキャリアコンサルタント資格更新要件のことに限らず、様々なキャリアコンサルティング施策の策定に際しても貢献したく思っている。

【参考文献】

- 厚生労働省（2023）キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会報告書
- 特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会（2020）令和2年度厚生労働省委託「キャリアコンサルタントの実践力強化に関する調査研究事業報告書」, p3
- 厚生労働省（2021）第11次職業能力開発基本計画
- 特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会（2024）キャリアコンサルタント倫理要綱
- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (1998) Fundamentals of clinical supervision (2nd ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Cashwell, T. H., Dooley, K. (2001) The impact of supervision on counselor self-efficacy. The Clinical Supervisor, 20(1) : 39-47.
- Larson, L. M., Suzuki, L. A., Gillespie, K. N., Potenza, M. T., Bechtel, M. A., Toulouse, A. L. (1992) Development and validation of the Counseling Self-Estimate Inventory. Journal of Counseling Psychology, 39(1) : 105-120.
- 宮城まり子（2013）キャリアカウンセラーの質的向上とスーパービジョン：SVの必要性和役割に関する一考察 生涯学習とキャリアデザイン(11), p3-17
- 厚生労働省（2019）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
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構（2023）第2回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, 労働政策研究報告書
- 松本桂樹・高橋浩・西内華朱美・野条美貴・宮村聡子・村田隆之・大原良夫（2021）キャリアカウンセラーがキャリアカウンセリングを受けた経験に関する調査研究 日本キャリア・カウンセリング学会 TODAY 4（1）, p6-19

日本キャリア・カウンセリング学会 政策提言委員会委員

（五十音順、◎は委員長）

委員 石見忠士（こころの耳 事務局長）

委員 杉山 崇（神奈川大学人間科学部 教授）

委員 野条美貴（東京工科大学デザイン学部 特任講師）

委員 星野 宏（キャリアサポートオフィス process 代表）

◎委員 松本桂樹（株式会社ジャパンEAPシステムズ 取締役）

委員 宮地多佳（未知シルベ キャリアコンサルタント）

一般社団法人日本キャリア・カウンセリング学会

<https://jacc.or.jp/>

