

# 「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

## 1 キャリア・コンサルタント制度の必要性

### (1) 働く者を取り巻く環境の変化

社会の高齢化・長寿化に伴い、働く者の職業生涯が長期化する一方、企業経営の多様な展開や、急激な技術革新等により必要な職務・職業能力が変化し、働く者の離転職の可能性が増大しており、生涯の中で何回か転職を経験することも当たり前の時代になりつつある。すべての働く者にとって、こうした状況に応じて自ら学習していくことが益々、重要になっている。

また、不確実性やリスクの高まる経営環境の中で企業が求める人材像が変化し、組織主導のキャリアのもとで忠実に仕事をこなす人材から、自ら変化に適応し、キャリアを自律的に切り開く人材を求めるようになってきた。

### (2) キャリア支援の必要性

上記のような環境変化の影響を受け、特に正社員を中心として、自分のキャリア形成のあり方についても、自ら考えようとする者の割合が増大（68%）するとともに、自己啓発実施率も高まって（46%）いる。特に、若年者については、会社を選択する理由として、「会社の将来性」という考え方が減少し、「自分の能力、個性が生かせるから」という理由が高まっている。

こうした動きを受け、企業においても、大企業を中心として、自己啓発支援、自己申告制、FA制・公募制、教育訓練休暇等の各種キャリア支援制度の導入も進みつつある。

しかしながら、キャリア支援制度の中心であるキャリア・コンサルティングについては、「制度を利用したい」とする労働者の割合が正社員で4割以上、非正社員で3割みられるにもかかわらず、企業内におけるキャリア・コンサルティングの導入はまだ限られた状態（7.8%）であり、必要性の高まりに対して、キャリア・コンサルティングを受けることのできる支援制度の整備が追いついていない状況となっている。

### (3) 専門的なキャリア・コンサルタント制度の必要性

上記のような企業内の動きに加え、労働移動が盛んになり、キャリア支援の必要性が高まる中で、今後、企業内外の労働市場を整備する観点から、労働市場インフラとしてのキャリア・コンサルタント制度を整備することが重要な課題となってきている。

特に、2007年2月に取りまとめられた「成長力底上げ戦略」の柱の一つである「人

材能力戦略」の中で、「職業能力を向上させようとしても、能力形成の機会に恵まれない人」への支援として、『職業能力形成システム（通称「ジョブ・カード制度」）』の構築を図ることとされ、同システム参加者に対し実施されるキャリア・コンサルティングの担い手としてのキャリア・コンサルタントの充実の必要性が生じているところである。

また、職業生涯が長くなる中で、生涯キャリア支援の観点から、節目におけるキャリアの棚卸しとキャリア開発の必要性が指摘されているところであり、専門的なキャリア・コンサルタントの養成へ向けた質量両面で充実を図る取組みが不可欠となっている。

## 2 資格制度の現状と問題点

### (1) 現状

キャリア・コンサルタントについては、平成14年から5年間で5万人を目標として各養成機関等で養成が進められ、平成18年度末の養成数は約4万3000人となり、数量的には所期の目標を概ね達成したところである。

また、制度的には、各養成機関の試験制度がキャリア形成促進助成金のうちの職業能力評価推進給付金の対象として指定され、民間資格ではあるが、公的な位置づけも与えられている。

平成18年度に、上記の民間資格等を有するキャリア・コンサルタントの活動実態を調査したところ、キャリア・コンサルティングに関連する活動を実施している者が65%おり、その中で公的就職支援を実施している者が30%、企業内（キャリア開発部門など）24%、民間就職支援18%、教育機関16%等と活動場面は多様である。

しかしながら、就職支援機関を除いた領域における1月あたりの平均活動日数は、1日から5日が半数、収入も大半が10万円未満となっている。キャリア・コンサルタントについては、全体としての専門性や経験が乏しい場合が多く、社会的な認知度も未だ十分ではない。

### (2) 問題点

キャリア・コンサルタントの養成として、これまで、「導入レベル」（21時間程度のカリキュラム履修、キャリア・コンサルタントのアシスト機能）、「標準レベル」（130時間程度のカリキュラム受講ないし同レベルの試験合格）の者を養成してきており、その能力水準については、一定の評価を得ている一方で、次のような問題も指摘されている。

まず、養成講習修了者自身、「自分自身の力量が十分でない」と感じている者が4割を超えており、クライアント等からも、「単なるヒアリングで終わった」、「キャリア・コンサルティングが表面的」といった評価が少なくない。

また、指導者からは、「レベルにバラツキがある」、「説教調で意見の押しつけ」、「クライアントやキャリア・コンサルティングに対し、偏った固定観念を持っている」等の指摘がなされている。

このため、平成17年3月には、上記の「標準レベル」の上に、豊富な経験に基づく「厚みと広がり」を持ったキャリア・コンサルタントとして「熟練レベル」を設定し、「標準レベル」修了者に実践力を修得させるため、研修・インターンシップ及びスーパービジョンを試行実施している段階であり、能力水準については、未だ「安心して相談できるレベル」をめざす途上にあると言えよう。

また、こうした能力水準の問題以外にも制度全体についてキャリア・コンサルタント自身から次のような指摘がなされている。

- ① キャリア・コンサルタント自体が知られていない
- ② 相談・支援を行う環境（場所）が整っていない
- ③ 組織の中におけるトップや現場管理者の理解が十分ではない
- ④ 組織の中における立場・権限や他部門との役割分担が不明確
- ⑤ 関係者間の連携を図るのが難しい
- ⑥ 指導者（スーパーバイザー）から助言・指導を受けたり、相談できる体制、能力向上機会の創出が必要

このように、キャリア・コンサルタント制度については、その能力水準をはじめとして、企業内外の環境、関係機関との連携を含め、制度全体が構築途上にあり、今後、どのような戦略で、構築していくかが問われている。

### 3 今後のあり方

#### (1) キャリア・コンサルタント制度の意義

##### イ 期待される役割・使命

個人に対する相談・支援を行う専門職として、心理面での課題・問題を抱える人々に対しては、カウンセラーや臨床心理士等の制度があり、社会的に定着している。キャリア・コンサルタントは、課題・問題を抱える人々等に対し、必要な相談・支援を行うという点、課題・問題を解決するプロセスで、動機付けなどクライアントの心理面へのアプローチが必要になる点では、これらの職業と共通する面が少なく

ない。

しかしながら、キャリア・コンサルティングは、心理的な課題・問題そのものを対象とするものではなく、職業選択や職業に係るキャリア、能力開発などの課題・問題の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を有するものである。

また、キャリア・コンサルティングの対象は、必ずしも課題・問題を抱える人々に限らず、例えば、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途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ある。

具体的な政策上の位置づけとしては、職業能力開発基本計画（第8次）において、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、キャリア・コンサルティングの重要性が指摘されるとともに、教育訓練、能力評価、職業に係る情報と並び、労働市場の4つのインフラの一つとして位置づけられ、官民の連携により構築を進めることが目標とされている。

こうしたキャリア・コンサルタント制度の性格を踏まえると、キャリア・コンサルタントの役割と使命は、働く者の職業選択やキャリアの方向づけなどを中心とする職業面での諸課題について、働く者自ら方向付けや解決策を見出せるよう相談・支援することを通じ、自律的なキャリア形成を促進しつつ、問題解決を図り、円滑な就職や職業の安定、キャリアの発展・安定を図るという雇用政策に寄与するものであると言えよう。

また、我が国において、働く者の職業キャリアのあり方は、伝統的に企業等の組織に依存する傾向が強いが、経済社会や企業のあり方の変化の中で、働く者個人の自律的なキャリア形成を促進することによって組織との関係の再構築を図ることが必要となってきたおり、こうした個人と組織との関係を念頭に、キャリア・コンサルティングを行うことも我が国におけるキャリア・コンサルタントに課せられた重要な課題の一つと言えよう。

## ロ キャリア・コンサルティングの定義

キャリア・コンサルタントは、専門的な知識・経験に基づき、キャリア・コンサルティングを行うことを職業とする。

キャリア・コンサルティングは、上記のように職業キャリアを中心とする職業上の課題・問題を解決するために行われる相談・支援であり、その役割・使命を踏まえると、次のように定義されている。

「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」

上記のような定義のもと、具体的なキャリア支援は、通常、次のような一連のプロセスを通じて行われるものと言えよう。

- ① 自らの職業経験の棚卸し（振り返ること）や適性検査等を通じた自己理解の促進
- ② 労働市場や企業（雇用管理、キャリア支援等を含む。）に関する情報提供等を通じた仕事理解の促進
- ③ 職業体験等を通じた仕事に対する動機づけを行った上で、職業生活や職業能力に関する目標設定を行い、職業選択や能力開発のための主体的な行動に結び付けていくことについての相談等

なお、これらの個人支援を中心としつつも、個人の活動に対応して必要に応じ、内外の組織や集団への働きかけを行うこともキャリア支援の一環をなすものと言えよう。

## （２）キャリア・コンサルタント制度の位置づけ

### イ 労働市場インフラとしてのあり方

職業生涯の長期化や急激な技術革新等によって働く者に必要な職務・職業能力が変化していること等により、外部労働市場が発達しつつあり、こうした外部労働市場について職業能力を軸として機能させるためには、教育訓練システム、能力評価システム、情報システムと並んで、相談しつつ職業キャリアの方向づけを支援するキャリア・コンサルティングを含めたキャリア形成支援システムをも重要なインフラの一つとして位置づけることが適当である。

こうした位置づけに基づき、平成 14 年から、官民共同で、キャリア形成支援システムを労働市場インフラとして構築するため、5万人養成に取り組んできたところである。今後、キャリア支援ニーズの高まりやジョブ・カード制度の普及に併せ、実質的にも、労働市場インフラとして機能するものとしていくことが重要であり、そのためには、専門性の高いトップレベルから、基礎的レベルの裾野の形成に至るまで、インフラに相応しい制度構築を進め、需給調整機関、企業内、学校などの場で、必要に応じ、いつでも、キャリア・コンサルティングを受けられるようにしていく必要がある。

### ロ レベルアップと統一の必要性

労働市場インフラとしてのキャリア・コンサルタント制度の確立を図ることは、キャリア・コンサルタント側から見ると、専門職としてのキャリア・コンサルタントのあり方を問うことでもある。

しかしながら、現在のキャリア・コンサルタント養成の状況を見ると、前述したように、次のような点で、専門職としての水準に、いろいろなレベルが混在しているのが実態である。

- ① キャリア・コンサルタントの能力水準にバラツキが大きく、養成機関による養成を修了した者であっても、自ら「力量不足」を感じていたり、指導者やクライアントから、「説教調で意見を押しつけられる」、「クライアントやキャリア・コンサルティングに偏った固定観念を持っている」、「話を聞くだけに終始する」等の指摘がなされることも少なくない。
- ② 専門職としての使命感や倫理性を十分備えるに至っておらず、制度的にも、これを担保する仕組みが十分には整備されていない。
- ③ 専門性についてこれを自覚し、自ら研鑽し高めようとする意識が希薄な者も多く、また、これを高めるための指導を受ける機会や環境が十分には整えられていない。

このように、キャリア・コンサルタントの現状と専門職としてのあり方との間に、未だ大きな乖離がある一方で、キャリア支援政策の必要性の高まりや、底上げ戦略の中心となるジョブ・カード制度の展開などに応じて、キャリア・コンサルタント制度を実際に機能する仕組みとすることが喫緊の課題となっている。

そのためには、今後、専門職制度としての確立を戦略的に進める必要があり、当面の現実的な目標として、安心して相談に乗れる一人前のキャリア・コンサルタントの養成を進めることが重要である。

また、キャリア・コンサルタント制度の現状は、知識や能力水準の問題以外にも、各養成機関の資格制度が並立し、資格の位置づけが分かりにくく、認知度が低調である。

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、一人前のキャリア・コンサルタントとしての能力要件と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、認知度の向上を図っていく必要がある。

### (3) 統一的なキャリア・コンサルタント制度の構築

#### イ キャリア・コンサルタント試験の統一

前述のようにキャリア・コンサルタントの水準の向上と資格の並立の解消を図るために、キャリア・コンサルタント試験の統一をどのような形で進めていくかが問

題となる。

キャリア・コンサルタント試験の統一のあり方については、近年、資格制度等の規制緩和が進められる中で、参入規制を伴う業務独占資格のような制度とすることは困難であり、かつ性格的にもふさわしくないと思われる。キャリア・コンサルタントのレベルアップと試験の統一を図ることを目的とするのであれば、例えば、技能検定のような、一定の能力水準にあることを公証するシステムを用いることが考えられる。

技能検定制度については、近年、都道府県実施方式から民間の指定試験機関実施方式に移行しつつあり、また職種についても、従来のものづくり等から、ファイナンシャル・プランニング技能士など、サービス・情報関係も含まれるようになる等幅広い能力評価制度として展開しつつある。したがって、キャリア・コンサルタントの統一試験を技能検定制度に乗せていくことは無理のない方策であり、特にファイナンシャル・プランニング技能士の制度は、キャリア・コンサルタント試験の設計に当たり参考とすることができよう。

#### ロ キャリア・コンサルタントに必要な能力

統一試験制度を構築する前提として、キャリア・コンサルタントに必要な能力について、整理しておく必要がある。

##### (基本的能力)

まず、基本的能力として、1対1で職業キャリアについての相談・支援ができることが不可欠であり、そのためには、「人の理解」「仕事の理解」を前提に、クライアントに応じた相談・支援を行える能力が求められる。

それを前提として、相談・支援を行える能力としては具体的に次のようなものが挙げられよう。

- ① クライアントとの関わり方の態度として、あらゆるカウンセラーに必要な基本的態度、すなわち受容的態度、共感的理解及び自己一致した誠実な態度と、そのためのカウンセリング・スキルを持っていること。
- ② キャリア・コンサルティングに関する準拠理論の理解を含め、キャリア支援に必要な基本的な知識やノウハウを体系的に修得していること。(例えば、キャリア理論、カウンセリング理論、生涯発達理論、採用・配置・人事評価などの人的資源管理、企業組織、労働市場、労働法規等。)
- ③ キャリア・コンサルティングの実施過程において必要な情報・情報源、情報の活用法等を知っていて、かつそれを自ら活用したり、さらには自ら情報をつくること。

- ④ キャリア・コンサルティングの対象となるクライアントについて、適性・能力・興味・価値観・パーソナリティ等を評価・解釈するスキルを持っていること。また、グループの評価・解釈ができること。
- ⑤ クライアントを支援するための環境や体制づくりを行うため、企業等の組織の作業環境管理、組織風土など組織に関する知識と、改善のための組織に対する働きかけのスキルを持っていること。
- ⑥ キャリア・コンサルティングの実施過程におけるプログラムを実際に実行する能力、スキルを持っていること。（例えば、キャリア・コンサルティングのニーズの把握、目標の設定、計画の作成、具体策の実施、結果の評価などの具体的管理・運営ができること。さらに、可能であれば、支援プログラムに係る助言・提案、折衝等なども期待されること。）
- ⑦ キャリア形成支援のためのリソースを組織し、自分の所属する組織内外や地域において、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（関連分野の専門家、スーパーバイザー、リファー先等）を保有・活用できること。
- ⑧ 自身の力量の自覚のもと、自己研鑽の必要性を理解し、継続して学習と行動改善に努めること。

（分野別に求められる能力）

キャリア・コンサルタントの能力としては、前述の基本的な能力のほかに企業、需給調整機関、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専門性が求められる。

我が国において、働く者の意識やキャリアのあり方については、企業等の組織に過度に依存する傾向が強い中で、自律的なキャリア形成の方向が模索されており、キャリア・コンサルタントの持つべき能力として、企業組織や人的資源管理に係る知識を重視していく必要がある。

特に、企業におけるキャリア・コンサルタントは、対象となる従業員のキャリア自律を進めたり、コンサルティング結果を配置や処遇に反映させたりする立場から、組織に対して働きかけが必要となる場合が少なくない。例えば、企業の特성에応じ、コンサルティング結果を活かすためのキャリア支援制度の提案や復職支援に関する人事担当との折衝なども必要に応じて実施することが期待され、そのための知識や経験に裏打ちされた能力が求められる。

また、教育機関におけるキャリア・コンサルタントについては、発達段階に応じた相談支援に加え、相談者の進路に応じたアドバイスできる能力や、高校・大学など各教育機関に合ったキャリア教育プログラムを作成するための企画・提案能力も期待されることであり、キャリア教育と一体となった相談・支援が求められる。

さらに、雇用対策の一環として労働力需給調整機関との連携をさらに強める必要がある。

これらの分野別に求められる能力と専門性については、平成19年度の厚生労働省委託事業として、企業及び教育機関の各領域部会を設けているキャリア・コンサルティング研究会や、若年者向けキャリア・コンサルティング研究会における検討結果も踏まえ、各分野におけるキャリア・コンサルタントの役割・職責という観点も併せて検討を深めていくことが期待される。

## ハ 試験のあり方

### (水準の設定)

技能検定制度における技能水準としては、1級、2級を基本とし、1級の上の管理・監督者の水準として特級、基礎的な水準として3級をおくことができることとなっている。

統一した試験制度を考える場合、これまで整理されてきた「導入レベル」、「標準レベル」、「熟練レベル」、「指導レベル」と技能検定の水準との関係を整理する必要がある。

特に、2級は「検定職種ごとの中級の技能労働者」を意味し、当面の目標である「一人前のキャリア・コンサルタント」を位置づけるに適切な水準であると考えられる。2級を上記の整理と照らし合わせると、豊富な実践経験を有し、在職者・求職者のみならず、学生・生徒も含めた幅広いクライアントに対して一定程度以上の支援が可能な（「厚みと広がり」を持った）実践力のあるレベル、すなわち16年度報告書に言う「熟練レベル」程度を想定することが妥当である。

ただし、「熟練レベル」については、「標準レベル」相当の能力に加えて、一定の実務経験を積んだ者が想定されており、2級（以上）については試験の受検資格に実践経験を担保できるような仕組みを検討する必要がある。

また、1級は「検定職種ごとの上級の技能労働者」とされており、これまでのキャリア・コンサルタントの能力の整理を踏まえると、平成15年度「指導レベル」報告書に言う「指導レベル」程度を想定し、「一つ以上の得意とする領域を持ち、かつそれ以外の領域においても一定程度以上の支援が可能であり、スーパービジョン機能及び領域間のコーディネート機能を併せ持つレベル」を想定することが妥当である。

今後、口に掲げたキャリア・コンサルタントに必要な能力について、どこまで知識として有している必要があるか、どこまでスキルとして身につけている必要があるかという検討と併せ、能力水準の設定に係る検討を深めていく必要がある。

さらに、試験の実施に当たって専門性をどの程度組み込んでいくかについては、

レベルに応じて現実的に考えていく必要がある。

技能検定2級レベル（一人前のキャリア・コンサルタント）の試験の実施に当たっては、まず、1対1の相談・支援が的確にできることに重点を置き、基本的能力の判断を中心とする必要があり、専門性については実技などで活動の場に応じたやり方を工夫すること等が考えられる。

他方、技能検定1級のレベル（指導者レベル）については、深い専門性が求められるが、一人のキャリア・コンサルタントがすべての活動の場や年代を包括した専門性を有することは困難であり、自ずと選択的方式に重点を置く必要があるものと考えられる。1級のレベルのあり方については、今後も慎重な検討を積み重ねていく必要がある。

## 二 レベル（品質管理）、職業倫理の維持とその担い手

キャリア・コンサルタントが一人前のコンサルタントとして広く活躍できるようにするためには、制度として、資格取得後の学習や実践経験の積み重ね、クライアント保護・倫理の遵守が継続的に維持されるようにするための品質管理の仕組みが必要であるが、技能検定制度においては資格取得後のフォローアップを行うための仕組みを有していない。

このため、技能検定制度とは別に、キャリア・コンサルタントの継続的な学習や実践経験を維持しフォローアップできるようにするための仕組みが必要であり、例えば、臨床心理士等の他の資格制度を参考にして、実際の経験時間や処理件数、学習時間をもとにポイント等を付与し、いったん合格した後でも、能力維持・向上を図るための努力を行わせ、資格を更新する方法などが考えられる。

また、技能検定制度とは別に職業倫理を保つための仕組みとして、

- ① クライアントの苦情処理機関を設けることなどにより、コンサルティングのフォローを行い、クライアントに被害を与えるようなコンサルタントについては、必要に応じ、相応の措置を取れるようにすること
- ② 職務上知り得た秘密の保持など職業倫理を確立し、その違反については、厳しい制裁措置を取れるようにすること

などについて、適切な仕組みを構築する必要がある。

その際、キャリア・コンサルタント制度については未だ歴史が浅いことから、事例を積み重ねること等により、その役割・職責・倫理の共有化を図り、その上で苦情処理や職業倫理違反に係る措置を講ずる必要がある。

さらに、上記のように実践経験を担保し、苦情処理や職業倫理違反に対する制裁等を実施するためには、それらを実施する組織が必要であり、その育成が急務である。

現在、養成機関が集合してつくった団体（NPO 法人キャリア・コンサルティング協議会）があるが、こうした組織が、キャリア・コンサルタント制度を担えるよう体制の抜本的強化を進める必要がある。加えて、専門職制度として確立するためには、自律的な専門家集団が不可欠であり、専門家集団に①登録、資格管理、制裁、②苦情処理、相談、③キャリア・コンサルタントと人材ニーズのマッチング、④基準の認定、評価、などの権限を与え、自らキャリア・コンサルタント制度全体をコントロールしていくことが期待される。

#### ホ 技能検定試験へ向けた技術的課題

技能検定実施を検討するに当たっては、これまでの指摘をもとに現在、養成機関で行われている標準レベルの試験をベースとしつつ、特に次のような点を中心に検討していく必要がある。

① 検討対象となる資格のイメージの明確化（レベル：安心して相談を受けられる実践力を持った一人前のレベル、分野：全分野（需給調整、企業内、教育機関内等））

② 学科試験の統一、用語の擦り合わせ

③ 実技試験の統一

ロールプレイなどの評価基準のあり方や実技試験員の要件、選別、確保

④ 受検資格のあり方

実務経験年数、確認の仕方、一部免除のあり方（標準レベル到達者の扱い等）

また、検討に当たっては、開かれた検討体制が重要であり、豊富な実践経験を有するキャリア・コンサルタントの参加を求める必要がある。

さらに、検定試験開始前に、試行的試験を実施するなどにより、問題点を実践的に把握し、改善しつつ進める必要がある。

仮に、統一した試験が実施できれば、我が国として初めてののものであり、最初から完全を期すというよりも、試行錯誤しつつ、あり方を探り、改善していくというスタンスが重要であろう。

#### へ 環境の整備

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。

こうしたネットワークや環境づくりは、キャリア・コンサルタント自身だけでは構築することが困難であり、国を中心とする公的機関や、協議会、養成機関などが協力して、その構築に努めていかなければならない。

特に、重点的に取り組んでいくべき事項として、次のようなものが挙げられる。

- ① 学習、自己研鑽、インターンシップなどの実践経験、キャリア・コンサルタントに役立つ情報の発信、スーパービジョンの受けられる環境づくり
- ② リファーマ等を含めたネットワークづくりを支援する環境づくり
- ③ 学会、各種研究団体、大学院等との連携
- ④ 社会全体に対する普及、啓発、キャリア・コンサルタントに対する信頼の醸成

## 4 更なる課題

### (1) 労働市場インフラとしてのキャリア・コンサルタント制度の確立

労働市場インフラとして、キャリア・コンサルタント制度を確立するためには、専門職としてのキャリア・コンサルタント制度の確立が不可欠である。そのためには、上記の2級レベルにとどまらず、1級レベルの養成や大学・大学院における専門性の高いキャリア・コンサルタントの養成なども望まれる。

他方、企業においてキャリア・コンサルティングの普及及び理解がまだ進んでいない状況を踏まえると、管理職を中心に従業員に対しても、導入レベルの普及によるキャリア・コンサルタントの裾野の拡大を図っていく必要がある。

また、キャリア・コンサルタントについては現在試験機関の協議団体であるキャリア・コンサルティング協議会が設立されているが、専門職としてのキャリア・コンサルタントの活動を支えるためには、早急に自律的な専門家集団の確立を図ることが期待される。

### (2) キャリア支援政策との連動

若年期における職場への不適合、中年期におけるキャリアの行き詰まり、育児・教育と労働との両立の困難性、激務や職場の人間関係等に伴うストレスの増大やメンタル疾患のおそれ、高齢期における意欲・能力に見合う仕事とのミスマッチなど、労働者の抱えているキャリア上の問題は、世代に応じて多様である。職業生涯が長くなる中でこれらの深刻な問題を解決または予防するため、今後、各労働者の職業生活の各節目におけるキャリアの棚卸しや、従業員のキャリアや働き方、職場における状況と問題点についての企業に対する診断等を行い、企業における各種キャリア支援施策の導入と従業員に対する支援の推進を図っていくことが重要であり、こうした受け皿として、キャリア・コンサルタントの活躍が期待される。

また、現在は、各種キャリア支援施策の実施は一部の大企業に限られた状況となっているが、今後は、様々な規模及び業種において、それぞれの状況に応じ、キャリア

支援施策を幅広く取り入れ、従業員の自律的意欲による活性化が望まれるところであり、事業経営を行う上での常識としてキャリア支援の理解を進めていく必要がある。

さらに、今後は各分野におけるキャリア・コンサルティングのあり方に関する検討だけでなく、例えば教育から就業に至る円滑なキャリアの発展・橋渡しなど、領域をまたがって包括的なコーディネートを行うことができるよう制度を構築していく必要がある。

### (3) 諸外国との交流・意見交換

キャリア支援制度は、欧米諸国において、それぞれ独自の背景のもとに発展してきている。アメリカでは、専門職としてのカウンセラー制度が確立し、大学・大学院において高度な水準のカウンセラーも養成されており、その制度の中でキャリア支援を担うカウンセラーが活躍している。

ヨーロッパにおいても、近年、フランス・ドイツでは、専門的なキャリア支援を担う人材の養成が進められているほか、イギリスにおいても、若年者のあらゆる課題に対応するためのパーソナル・アドバイザーが、キャリアに関する相談も担っているなど、各国において新たな展開が図られており、我が国も、我が国特有の事情を勘案しつつ、これら諸国との交流・意見交換などを通じ、国際的水準を認識したレベルアップと幅広い職域開発を考えていく必要がある。