

「キャリアコンサルタントの質向上プロジェクト」検討委員会

キャリアコンサルタントの質向上に関する 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

令和8年5月

はじめに

近年、国家資格としてのキャリアコンサルタント（以下、CC）の登録者数は急増し、その社会的認知が高まる一方で、資格取得者の質のばらつきの是正や実践的な活躍の場の不足が業界全体の喫緊の課題となっています。さらに、ジョブ型雇用の進展やリスキングの要請といった三位一体の労働市場改革、人生 100 年時代におけるライフキャリアの多様化、そして生成 AI テクノロジーの急速な普及など、CC を取り巻く環境は今まさに激変の渦中にあります。このような背景のもと、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主催する「キャリアコンサルタントの質向上プロジェクト」検討委員会は、1 年間にわたり養成講習機関や現場の知見を集約し、専門職としての質の確保と社会における活躍の場の拡大を目的とした多角的な議論を重ねてきました。

本報告書は、これらの議論を通じて形成された「質の向上」と「活躍の場の拡大」という相互に作用し合う重要なテーマを軸に、CC の専門性と社会的価値を再定義したものです。具体的には、支援者としての根本的なあり方を問う「質の三階層構造」の提示、変化する社会に対応した実践的な「行動指針」の策定、組織開発や異分野連携による「職域の拡張」、そして AI 時代における人間ならではの価値の明確化などについて取りまとめています。

なお、本報告書内では支援の対象となる個人を指す呼称として「相談者」および「クライアント」を用いていますが、これらは同義であり、いずれも未来に希望を持ち、自律的に歩んでいくことを支援するキャリアコンサルティングの対象を指しています。本指針が、CC が個人の人生に寄り添いながら、社会を動かす真のインフラとして定着するための一助となることを期待しています。

活動概要

検討期間：1年間（2025年5月～2026年3月、全11回開催）

主な検討議題：

1. キャリアコンサルタントの質の定義と三階層構造の整理。
2. 社会変化に対応した行動指針（ガイドライン）について。
3. 組織開発や異分野連携による活躍の場の拡大戦略。
4. 生成AI等のテクノロジー時代におけるCCの価値と倫理。
5. その他：養成・更新講習、講師養成など。

委員名簿

特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会 会長	岡田昌毅（座長）
特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会 会長	藤田真也
株式会社日本マンパワー 代表取締役会長	田中稔哉
NPO 法人 ICDS 理事長	深谷潤一
一般社団法人日本産業カウンセラー協会 会長	田中節子
一般社団法人日本産業カウンセラー協会 副会長	北村孝基
株式会社テクノファ	伊良波久美
株式会社東京リーガルマインド 執行役員	西脇奈保子
株式会社リカレント 教務統括部シニアディレクター	秋谷裕二
株式会社リカレント 学校長	堀口恵子
ヒューマンアカデミー株式会社 社会人教育事業部戦略室室長	木野真弘
ヒューマンアカデミー株式会社 社会人教育事業部戦略室	金野仁美
一般社団法人地域連携プラットフォーム 代表理事	柴田郁夫
一般社団法人地域連携プラットフォーム シニアリサーチャー	及川勝洋
特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会 常務理事 （順不同、敬称略）	原正紀（進行）

本報告書の構成

第1章.キャリアコンサルタントの質向上に向けて (p.4～)

キャリアコンサルタントの質を、技法以前の人間性・哲学・あり方を土台とする三階層構造で定義しています。クライアントの成長を信じる肯定的な人間観や深い自己理解を根幹に据え、質の維持・向上のための教育システムのあり方を整理しています。

第2章.キャリアコンサルタントの行動指針について (p.10～)

倫理綱領を補完し、現場の CC が直面する課題に対してプロフェッショナルとしてどう判断し行動すべきかの実践的なガイドラインを提示しています。相談者の利益最大化と自律尊重を軸に、公共性の自覚や開発的支援へのパラダイムシフトを促す内容となっています。

第3章.キャリアコンサルタントの活躍の場の拡大について (p.13～)

質の向上と活躍の場の拡大を相乗効果のループと捉え、企業、医療、教育、地域創生など多領域への展開戦略を記述しています。個別支援に留まらず、組織開発的アプローチや異分野連携のハブ機能を強化し、CC が社会インフラとして定着するための道筋を示しています。

第4章.AI時代におけるキャリアコンサルティングのあり方 (p.18～)

生成 AI を効率的な道具として位置づけつつ、AI には代替できない意味の共創や信頼関係の構築といった人間ならではの専門的価値を再確認しています。AI 活用に伴う倫理的課題や個人情報保護への対応を考慮し、テクノロジーと共生する次世代の支援の姿を展望しています。

終章.全体のまとめ「本検討委員会からの提言」(p.22～)

1年間にわたる議論を総括し、キャリアコンサルタントが個人のウェルビーイングと社会の持続可能性を繋ぐ、変革の担い手であることを強調しています。質の再定義や行動指針の必要性を確認して、社会のあらゆる場面で信頼される専門職となるための長期的ビジョンを提示しています。

第1章. キャリアコンサルタントの質向上に向けて

1. 議論の背景と質の定義の必要性

キャリアコンサルティング協議会が業界の各団体・機関と共に実施した「キャリアコンサルタントの質向上プロジェクト」は、国家資格としての CC が急増する現代において、その専門職としての質の確保と向上、そして社会における活躍の場の拡大を目的として、1年にわたり委員会が開催された。各回における意見交換や議論を通じて、「質の向上」と「活躍の場の拡大」は相互に作用し、一方が他方を高める不可欠な関係にあるということが共通認識として形成された。

議論の出発点として重要視されたのが、質の向上を検討する前に、そもそも CC の質とはいかなるものかを定義し、業界全体でその哲学と基準を共有する必要があるという点である。その議論の結果を踏まえ、CC の質を構成する要素を、土台となるあり方、求められる能力の拡張、質の維持・向上システム、AI 時代における価値、などの側面から多角的に整理して以下に記述する。

2. キャリアコンサルタントの質についての考え方

委員会の議論では、質の高い CC の要件を、特定のスキルや技術以前の、支援者としての根本的なあり方を重視することに重点が置かれた。

質の根幹としての人間性と哲学

キャリアコンサルタントの質とは、特定のスキルや技法の熟練度以前に、支援者個人の人間性や哲学に根差すものであるという認識が共有された。CC の質は、単なる知識や技術の習得レベルだけではなく、それを土台として支える支援者としてのあり方にこそ本質がある。質の高いキャリアコンサルティングを実現するためには、まず業界として、その哲学や姿勢をメッセージとして広く打ち出す必要があるという見解が出された。この哲学とは高い職業倫理の具備であり、キャリアコンサルタントとしての人間観、キャリア観といった、対人支援専門職能としての根源的な姿勢を意味する。倫理綱領や行動指針といった具体的なルールやガイドラインは、この上位概念としての理想的な姿を実現するための手段として位置づけられる。したがって質の高い CC とはスキル以前に、専門職能としてのあり方を確立している者であるべきという認識が共有された。

クライアント中心であるスタンスの徹底

質の高さを測る一つの基準は、相談者の役に立つこと、すなわち成果と貢献であり、最も根幹となる要素は、相談者にとって役に立つ支援ができることを一貫して保持・追求するスタンスである。具体的には、CC の自己満足、外的評価、自己実現のためではなく、クライアントの成長と自己実現を第一に考えるスタンスが徹底されているかどうかにかき集約される。したがって CC 活動はあくまでも支援する相手のために行うことが大前提であり、このクライアント中心の支援者としての姿勢こそが、質の高さを測る根本的な基準となる。

以上を踏まえた質の高いCCの定義は、クライアントが未来に希望を持ち、行動に結びつくことを支援し、そのプロセスを通じてクライアントが成長するという結果を生み出す支援者であると言える。このクライアント中心のスタンスこそが、信頼関係の構築における最も重要な要素であり、CCの公共性を担保する基盤となる。働く人、一人ひとりが生きること、働くことに自分なりの意味を見出し、自ら未来に向けて前向きに歩いていくことを支援できるだけの技能や姿勢を保有し続けることが、CCとしての共通の責務である。そしてその前提には、相談者の多様な属性や生き方の選択を認め、成長可能性を信じて真摯に向き合っていく意識的なセルフコントロールが必要である。

深い自己理解と倫理観の構築

質の高いCCには、倫理綱領を遵守する意識に加え、深い自己理解が不可欠である。具体的には、自身の価値観、経験、バイアス（偏見）を客観的に自覚し、それが支援場面で相談者にマイナスの影響を及ぼさないよう対処できることが求められる。

養成講習においては、受講生が自身の変化について何がきっかけであったのか、人との関わりがどのように変わったのか、なぜ今まではそうでなかったのかななどを深く考えさせて、自己概念の再構築を促すような教育が重要である。この倫理観と自己理解の深さが、資格者全体の哲学の土台となる。加えてAI活用が不可避となる現代においては、従来の倫理綱領と併せて固有名詞や企業名の取り扱いなど、技術利用に伴う倫理的問題について十分留意して実施する必要がある。

3. 質を構成する中核的要素である自己理解と他者理解の深化

CCの人間性を具体的に支える中核的要素として、自己理解の深さと他者理解への謙虚さが不可欠である。

肯定的な人間観と信念

質の土台として肯定的な人間観の重要性が挙げられるが、これは「クライアントは成長する」「誰でも実現したい未来に向かって生きていける」という、根源的な信念を持つことを意味する。この信念がなければ、支援者は困難な状況に直面したクライアントに対して、真の希望を見出してもらえない。人間が持つ自分らしさは本来社会性を帯びるものであり、社会の中で役に立ちたいという本質的な欲求はゼロにはならないという、人間に対する肯定的な視点が重要である。この哲学が、クライアントの可能性を信じ抜く支援の原動力となる。

自己理解の深さとバイアスの自覚

CCの質を決定的に左右するのは、自身の自己理解の深さである。支援者が自身のバイアスや偏見を自覚し、それが支援プロセスに与える影響を認識し、適切に対処できる能力が求められる。CC自身のキャリア開発や自己理解ができていない状態での支援は本末転倒であり、質の高いCCとは、継続的に自己理解に努めていく人である。この深い自己認識こそが、クライアントを客観的に、そして多角的に理解するための前提となるのである。

他者理解への謙虚さと教養の重要性

他者理解への態度は、人を容易に分かったとしない姿勢、すなわち謙虚さである。相談者の抱える問題は複雑であり、多様な環境要因や社会背景を考慮に入れなければ真の理解追求には至らない。わかったつもりになることは、支援の失敗を招く要因となる。

謙虚さに基づく多角的な理解を実現するためには、キャリアコンサルティングの専門領域にとどまらない幅広い教養や、社会の動向、経済情勢、テクノロジーの進化に対する関心と理解などが不可欠である。質の高い CC は、継続的な研鑽（学習）を通じて、常に自身の知識と技能を磨き続け、引き出しの多さを維持する必要がある。

4. 求められる能力要件の拡張と専門性の深化

社会の急速な変化に対応し、CC が真に社会に貢献するためには、従来のカウンセリング能力に加え、コンサルティング能力を拡張・深化させることが必要である。

開発的支援と内発的な動機づけ

キャリアコンサルティングの位置づけは、単なる問題解決や悩みの解決に留まらず、相談者が未来に希望を持ち、具体的な行動に結びつくことを促す開発的な支援である。質の高い CC には相談者の悩みや不安の受容に加えて、能力開発やキャリア形成に対するより深いかわりをするための土台の力の向上が不可欠である。単なるキャリアの相談に応じるだけでなく、相談者自身が自分の能力を信じ、能動的な意思決定と行動変容を起こせるよう、内発的な動機づけを促す力が求められる。加えてこれからの CC には、個人への支援だけでなく、組織や環境への働きかけを行うシステム志向の能力が求められている。

組織開発的アプローチの重要性

真に生産的な組織を実現するためには、従業員一人ひとりが働くことの意味を感じ、自らの能力を発揮することでより高い成果を出すことに喜びと満足を得られるような個別支援と仕組み・制度・文化を構築していくことが必要である。個人への支援と組織開発が連動してこそ効果を発揮するのであり、CC は企業にとってメリットのある職務内容の改善提案や、人材育成のベースとなる知見を提供することで、組織の労働生産性向上に貢献することが求められる。

特に中小企業においては、CC の活動は個人支援だけでなく、経営層と共に土壌を作っていく行程（組織開発的なアプローチ）が重要である。組織にアプローチできる CC は、マネジメント経験や管理職経験がある方が活躍しやすい可能性があり、組織を深く理解していない状態での環境への働きかけは難しいという現実もある。そのため、組織への働きかけに高い知見・実績を持つ CC 同士の連携や隣接領域の専門家とのネットワークキング、業界団体として効果的なセルフ・キャリアドックの導入や運営ノウハウの提案など、組織へのアプローチ力を高める方策が必要とされている。

ライフキャリア視点の導入と社会的責任

現代の社会課題に対応するため、キャリアを人生の一部と捉え、ワーク（仕事）中心ではな

く、人生（ライフ）の部分にも焦点を広げた支援（ライフキャリア）の視点の導入が必要とされている。男性の育児休業取得があたり前になるなど、仕事と家庭生活の境界線が曖昧になりつつあり、CCはこうしたワークとライフの調和を支援することで、従業員の定着や企業のあり方自体を変えていく役割を担うことになる。

国家資格者としてのCCの社会的責任とは何であろうか。それは国の労働政策や行政から出される具体的な役割規定を深く考えることなく盲従することではない。子どもから高齢層に至るまで未来に対して希望を持ちにくい環境が広がりつつある中で、一人ひとりが自分の人生と働くことに希望を見出し、前向きに歩いていくための多様な働き方を個別に支援することは当然として、これを社会的・公共的に支援する社会のあり方を追求することもまた、CCに期待される社会的責任である。その土台を支えるのは、CC自身が自らの未来に希望を見失わないことであろう。質の高いCCとは、現実をリアルに認識しつつも、それを乗り越えるための希望とエネルギーを相談者とともに創造していく存在であるべきであり、それがプロフェッショナルとしての職業倫理観であると言えよう。

5. 多様な組織への開発的アプローチの強化

組織へのアプローチとしては、企業のみならず公共機関、教育機関、医療機関、福祉機関、非営利組織など多様な組織への対応が必要となる。その際にも組織開発的な視点を持って対応することが重要となる。

組織開発・環境介入的アプローチとCCならではの理念

社会の急速な変化に対応し、CCが真に社会に貢献するためには、目の前の相談者に対する個別支援に留まらず、相談者の悩みの背景にある組織や環境への働きかけなど、組織開発的アプローチへと役割を拡張させることが求められている。

ここで強く認識すべきなのは、CCが行う組織へのアプローチは、組織側の利益や生産性向上のみを優先するような、経営コンサルタントが行う組織開発とは根本的に異なるという点である。CCによる組織開発の根幹には、常に「働く個人一人ひとりが、現実の中で自分にとっての幸福を見出し、実現するための支援」が据えられていなければならない。一律の幸福や外形的な成功ではなく、多様な個人の人生の選択を尊重した上で、個人と組織が互いに「選び選ばれる関係」を構築することが重要である。個人の自己実現と組織の持続的成長が重なり合う土壌を、関係者を調整しながら作っていくことが、CCならではの組織開発的アプローチのあり方である。

対象となる組織の多様性とシステム論的視点

こうした組織へのアプローチが必要とされる場合は、企業領域に限定されるものではない。例えば、大学などの教育機関におけるキャリアセンターをより良いものにしていくための働きかけや、需給調整機関において目の前の就職と、個人のより良い人生の追求の間で生じる葛藤の調整など、幅広い組織においてCCの介入が求められている。あらゆる組織には独自の力学やシステムが存在するが、CCは問題を相談者個人に帰属させるのではなく、システ

ム論的な視点を持ち、複雑な人間関係や制度の歪みを捉える必要がある。個別面談を通じて得られた知見を守秘義務の範囲内で構造化し、組織風土やマネジメントの機能不全といった全体課題として経営層や組織の意思決定層へフィードバックし、改善に向けて伴走していくことが、これからの CC の重要な責務である。

6. 質の確保と持続的向上のための体系化

キャリアコンサルタントの質に関する階層構造を想定することで、質の持続的な向上のための具体的な枠組みが整理できる。

質の階層構造について

本プロジェクトでは議論の内容を以下の階層構造で整理した。

最終目標 ：全てはクライアントのためであり、自分と社会の将来に希望を感じられるような生き方ができるクライアントになってもらうこと。
第一階層：人間性・哲学・あり方 支援者としての根本的な姿勢、倫理観、肯定的な人間観など。
第二階層：人間理解と概念化（自己理解と他者理解） 相談者をどう捉え、課題をどう構造化するかという概念化の力。社会変化への理解に加え、支援者自身の自己理解を深めることや、他者理解への謙虚さなど。
第三階層：具体的な行動・スキル キャリアコンサルティングを行うための対話技術、情報提供、組織への働きかけ、テクノロジー活用などの具体的なスキルや技法、継続的な学習・研鑽。

この構造化は、CC の質を抽象的なあり方から具体的な行動に至るまで、整合性を持って捉えるための明確なフレームワークを提供するものである。

評価基準の多角化と社会的インパクト

質の評価については、従来の技法熟達度（知識やスキル）だけでなく、クライアントの評価や社会的インパクトを含めた多角的な視点から行うべきであり、質の向上を実効性のあるものにするために不可欠である。これは CC の活動が、社会全体にどのような貢献をもたらしたかという、アウトカムベースでの評価を重視する方向性でもある。

質の維持・向上を支える継続的な研鑽システム

質の高い CC を安定的に供給し続けるためには、以下のような養成講習から資格更新に至るまでの教育・研鑽システム全体の充実が必要である。

- **養成講習と講師の質の確保** 養成講習の質は、指導にあたる講師の質に大きく左右されるため、講師の資質向上と育成は重要課題である。講師には単なる知識の伝達に留まらず、受講生の自己概念の再構築を促す授業や、人に向き合う姿勢をチェックできる指導訓練の実施が必要である。講師の質の定義、選定、育成プロセス、および受講生からのフィードバックに基づいた双方向フィードバックシステムの運用に

より、CC教育のベースを引き上げていくべきである。

- **継続的な研鑽（スーパービジョンとロードマップ）** 資格取得後の継続的な学習（更新講習）については、学びを継続するモチベーションの維持が課題となる。CCの成長プロセスやキャリアビジョンを可視化するロードマップの作成が考えられ、それにより個々の課題認識に基づいた学習ルートを明確化できる。スーパービジョン（SV）も重要であり、SVを更新要件に組み込むなど、実践と学びの循環を促す仕組みの強化が求められる。
- **適性に関する考え方** 養成講習受講者のうち、明らかにCCとしての適性に欠けると判定される者の割合は低い、例外がないわけではないのも現実である。前段から述べてきたとおり、CCが自分のためではなく真に目の前の相談者のために向き合う姿勢があるかどうか適性の根幹であるが、養成機関は単なる試験対策の場ではなく、限られた時間での国家試験では測りきれない時間的経過を伴いながら、個人の変容に寄り添い、CCとしての基本的な資質や哲学を身につける場である。受講生の中に、自身の利益を最優先する者や、他者を自分の意のままに動かそうとするなどグループの相互作用に不利益を与える振る舞いが見られる場合には、指導者や受講生相互の関わり、客観的なフィードバックを通じてその影響に気づかせ、あるべき姿勢への転換をとことん促す努力が求められる。

養成期間中の自己理解、指導者や受講者相互の深い関わり等によってこれが劇的に変化する受講者も多くみられるところであるが、そうした対話や努力を経てもなお根本的な適性に欠けると判断される者に対しては、安易に国家試験制度によるスクリーニング（合否判定）に委ねるのではなく、養成講習主催者自らが客観的な評価に基づき、本人にその適性の欠如を厳しく直面化させるなど、プロフェッショナルを輩出する機関として最後まで責任ある対応をとることが、社会的な責任であると言えよう。

7. テクノロジー時代における人ならではの価値とプロフェッショナル

生成AIの進化はスキルレベルの低いCCの仕事を代替する可能性を提起しており、だからこそ人ならではの価値を提供できる質の高さが求められる。

人間の強みと新たなスキル

相談者の深い自己理解を促すための意味の深化や、相談者の主訴それ自体の妥当性を検討して、本当に取り組み解決すべき問題を見出して合意する関わりは、現在のAIにはできない人間ならではの強みである。対話のプロセスの中でCCが抱く違和感が何であるかを、CC自身が言語化、論理化していくことが重要なスキルとなる。

プロフェッショナルとしての新たな出発

委員会におけるキャリアコンサルタントの質についての議論は、質を単なる技能の習熟ではなく、人間性、哲学、社会的な役割を含む、包括的なプロフェッショナルリズムとして定義

した。質の高いキャリアコンサルタントとは、深い自己理解と肯定的人間観を持ち、クライアント中心の謙虚な姿勢を貫きながら、ライフキャリアの視点を持ち、閉塞感のある世の中に希望を提供する社会的な使命を担う存在である。

この議論は、キャリアコンサルタントが社会から真に信頼される対人援助職として、持続的にその質を高めていくための、新たな出発点となる指針を確立したものである。今後はこの質についての考え方を具体的な行動規範に落とし込んだ、行動指針の策定へとつながるものである。

第2章.キャリアコンサルタントの行動指針について

1. 行動指針策定の背景と目的

行動指針が必要な背景として、キャリアコンサルタント（CC）の登録者数が増加し、国家資格としての社会的認知が高まる一方で、質のばらつきの是正の必要性が挙げられている。本委員会では1年にわたり社会情勢の変化に対応できる質の高いCCの定義と、その具体的な体现のあり方を議論してきたが、現在のCCを取り巻く環境は激変している。生成AIの急速な普及、ジョブ型雇用の進展、リスキリングの必要性、さらには人生100年時代におけるライフキャリアの多様化など、従来の就職支援や傾聴を中心としたカウンセリングだけでは対応しきれない課題が山積している。

既存の倫理綱領は専門職としての原理原則を示すものであり、CCが活動するうえでとても重要な拠り所であるが、現場のCCからは具体的にどう行動すべきか、という実践的なガイドラインを求める声も強い。これまでの検討委員会での議論を集約し、CCがプロフェッショナルとして日々どのように判断し、行動すべきかを示す「行動指針（ガイドライン）」のあり方の検討が求められている。これは、単なるスキルの羅列ではなく、CCの人間性という土台から、社会の変化に応じた開発的支援までを含む包括的な指針が求められる。

本委員会ではCCの質を三つの階層で整理したが、行動指針はこの三層が有機的に結合し、一貫性をもって実践されることを求めるものと考えられる。

第一階層：人間性・哲学・あり方

第二階層：人間理解と概念化（自己理解と他者理解）

第三階層：具体的な行動・スキル

これらの階層に基づき、具体的な行動指針の柱を以下に記述する。

2. 支援の原点としての人間性と公共性

CCの質の根幹は、支援技法の習得度やバリエーションの多さ以前に、支援者自身の人間性に根ざすものである。相談者の利益の最優先と自律の尊重が重要であり、まずはCCの第一の行動原則は相談者の利益を最大化することである。これは単に要望に応えることではな

く、相談者が自身のキャリアに対して主体的になり、自律的に意思決定できるように依存を排除し伴走する姿勢が求められる。委員会での議論の中では、相談者が自らの問題や課題に気づき、自ら自身の人生の選択ができる力を持っているという支援姿勢に立脚し続けることこそが、技法やテクニックの習得レベルを超えた最大の支援力であるとの認識も重要とされた。

相談者の利益を考える際には健常者目線、つまり建設的な課題設定と行動ができれば自らが望むキャリア選択が可能になる者の視点だけでなく、病気、失業、不慮の事故などでキャリアの中断に直面している相談者を前にした場合は、当事者やその関係者の置かれている状況・環境を可能な限り正確に把握し、その苦境を理解し寄り添う姿勢を行動の基軸とすることも必要である。相談者の支援に取り組むにあたって倫理的に判断が難しい場面に遭遇した場合は、他の専門家のコンサルテーションを受ける等の行動をとると同時に、倫理に関する原理原則に立ち返って正しい判断を追求し、専門家としての判断基準を自覚し、確信をもって行動できる拠り所とすることが求められる。

公共性・社会への貢献と倫理的誠実さ

CCは個人の利益と社会の利益（公共性）を調和させる役割を担うべきで、公的な視点を持ち、労働市場の健全化や、誰一人取り残されない社会の構築に寄与する行動が求められる。これはプロフェッショナルとしての社会的責任であろう。社会的なセーフティネットの手前にある未然防止機能も重要で、福祉などの行政の対応に至る前の段階で、地域の中に日常的なキャリア相談の受け皿があることが必要である。個人の問題が深刻化する前に対応することで、メンタルヘルス不調や生活困窮を防ぎ、社会コストを低減させるインフラとしての責務を果たしていくなど、社会に生きるキャリアコンサルタントには、相談者個人への質の高い支援だけでなく、健全な社会の実現への眼差しと公共性の自覚が必要である。そのためには、地域社会、行政、企業組織などへの働きかけや関わり活動が必要である。例えば、報酬体系の不透明さや、上司とCCの役割の混同など組織環境に対して、毅然とした態度で倫理を貫くことが指針に含まれるべきである。特に内定数に応じた成功報酬型の支援など、相談者の利益を損なう恐れのあるビジネスモデルに対して、プロフェッショナルとしてどのような距離を保つべきかの行動基準が必要である。

3.社会変化を読み解く開発的支援の視点

CCは相談者の話を聴くだけでなく、社会という大きなシステムの中で相談者を捉える概念化の力が求められる。その中で開発的キャリア支援への転換も求められており、これまでの不適応の解消から、未来の可能性の開拓（開発的・生成的）へと、支援のパラダイムをシフトさせることも必要となる。相談者が気づいていない強みや、社会の新しいニーズを繋ぎ合わせ、価値を共創していく活動である。具体的にはリスクリングの提案や、副業・起業も視野に入れた幅広い選択肢の提示が含まれる。

世代間の価値観把握と組織開発的アプローチ

若年層からシニア層まで、働くことの意味は多様化している。委員会で議論されたように、バリバリ働くことだけが正解ではなく、ライフを重視する姿勢や、あえて休む、緩やかに繋がる、時には働かない自由といった選択肢さえも否定せず、その人の人生の文脈で理解し、受容する柔軟な人間観が必要である。組織開発的アプローチとは、個人への支援を組織全体の変容に繋げる視点である。相談者の悩みの背景にある組織的な課題を察知し、守秘義務を守りつつも、組織をより良くするための環境への働きかけを、CCの正当な職務として行動指針に位置づけることも必要となる。

4. AI時代における人間ならではの具体的な行動

テクノロジーの進化はCCの役割を補完するだけでなく、再定義を迫っている。生成AIは情報収集や自己分析のツールとして積極的に活用できる。しかしながらキャリアコンサルタントにとって、AIが導き出す解を鵜呑みにして提示するのではなく、あくまでも相談者にとってふさわしい選択であるかを相談者と共に吟味していくという対話による共創が重要である。AIは質問に対して適切な回答や助言を提示することに長けているが、キャリアコンサルティングの本質はそこではないと考える。人間同士が行う対話とは、言語を通じて互いに想定していなかった新しい概念や空間を生み出し、そこから未知の可能性や希望を発見する創造的なプロセスである。AIが前例に基づく精度の高い一般解や普遍的な答えを出す時代だからこそ、人間は予定調和ではない双方向のコミュニケーション技術を磨き、相談者と共に新しい意味を創り出す能力が求められる。

異分野連携とハブ機能の発揮による領域拡大

CCの専門領域には限界があるので、社会への浸透と共にメンタルヘルス（産業医・臨床心理士）、法務、福祉、さらにはスポーツコーチや地域移住支援といった異分野とも積極的に連携し、相談者を適切なリソースに繋ぐコーディネーターとしての、ハブ機能を発揮する行動も重要となる。越境的活動と領域の拡大として、従来の需給調整機関（ハローワーク等）や企業内相談室に留まらず、地域コミュニティやフリーランス支援など、自ら活躍の場を切り拓くCCの主体的な行動も期待される。

5. 質の維持・向上のための自己研鑽指針

行動指針は策定して終わりではなく、CC自身が進化し続けるための学びの指針でもあり、そのためには自己理解の深化と、スーパービジョン（SV）の義務的受講などが求められるのではないかと。自分自身のキャリア開発ができていない者が、他者の支援はできないという厳しい認識が必要である。自身のバイアスを自覚するために、定期的なスーパービジョンを受けることを行動の基準とすることも重要である。これはスキルの点検だけでなく、支援者としてのあり方を鏡に照らすプロセスでもある。

講師・指導者の質の確保と継続的なリスキリング

CCを育成する講師自身の質についても、本委員会では重視すべきという意見が出された。

講師は単なる知識の伝達者ではなく、受講生の自己概念の変容を促す触媒であるべきであり、実務経験の重視や指導訓練の受講など、講師の選定・育成プロセスにおける厳格な基準を業界共通の指針として設ける必要がある。継続的なリスキリングと社会感度の維持については、労働法規の改正、経済動向、IT リテラシーなど、支援に必要な周辺知識を常にアップデートし続けることが求められる。CC 自身が生涯学習者としてのロールモデルを示すことが、相談者に対する最大の説得力となるであろう。

6. 社会的インパクトとアウトカムへの責任

質の高い行動指針が守られているかどうかを測るためには、結果（アウトカム）に対する意識が不可欠であり、満足度だけでなく変容へと意識を変えることも大事である。単に話を聴いてもらってスッキリしたという満足度だけでなく、具体的な行動変容が起きたか、未来に希望が持てるようになったかというアウトカムを重視する。そのためにはエビデンスの蓄積として、CC の介入が個人の幸福（ウェルビーイング）や組織の生産性にどう寄与したか、具体的なデータや事例を収集し、社会に発信することである。これにより CC がコストではなく、投資でありインフラであることを浸透させていくことが重要である。

将来のキャリアコンサルティングに向けて

行動指針とは CC が変化の激しい社会の中で、相談者にとって最良のパートナーであるための羅針盤ともいえる。議論を通じて明らかになったのは、CC の質とは不動のものではなく、社会の変化やクライアントの変化、そして自分自身の変化に向き合い続ける動的なプロセスだということである。AI がどれほど進化しても、一人の人間が真剣に別の人間の人生に向き合い、共に未来を創ろうとする営みの価値は揺るがない。キャリアコンサルタントは単なる支援職にとどまらず、希薄化する現代社会において人と人との信頼関係を体現する、モデルになることを目指すべきである。

将来的には現状以上の規模の CC の養成も視野に入れつつ、質と量の両面を追求することで、キャリアコンサルタントが社会のあらゆる場面に存在し、信頼に基づく社会づくりの一翼を担うことを長期的ビジョンとするべきではないか。今後は本指針を基に、より具体的なケーススタディや事例集を整備して、養成講習や更新講習のカリキュラムへ反映させることが求められる。企業、学校、需給調整など領域別の特性に応じた各論の策定も必要となろう。CC が個人の人生に寄り添いながら社会を動かすプロフェッショナルとして、名実ともに社会のインフラとなることを目指し、行動指針の明確化を行っていくことが重要となる。

第3章. キャリアコンサルタントの活躍の場の拡大について

1. 活躍の場の拡大に向けた基本戦略

国家資格キャリアコンサルタント（CC）の資格取得者が、その専門性を十分に発揮できる

フィールドを確保・拡張することは、業界全体の重要課題である。本委員会における議論では、質の向上と活躍の場の拡大は相互に作用し、一方が高まることで他方が促進されるという、相乗効果のループを構築することの重要性が指摘された。変革期にある日本社会の背景を踏まえ、CCがどのように社会の多様な領域に浸透し、新たな価値を創造していくべきかの具体的な方向性を考察する。議論を通じて、活躍の場を広げるための戦略は以下の三つの視点で整理された。

- **公的起点による社会インフラ化**：行政や制度への働きかけを通じて、CCの配置を社会の仕組みとして組み込み認知度を高める。
- **既存領域の深化と組織開発**：企業・公共・教育・医療・福祉・非営利組織などの既存領域において、個別面談に留まらない組織への介入や異分野連携を強化し、支援の付加価値を高める。
- **新たな市場の主体的な創造**：CC自身が未開拓のニーズを発見し、自律的な専門職として自らの職域をプロデュース・開拓する。

2. 社会インフラ化と政策提言の推進

CCが社会的な信頼を得て持続的に活躍するためには、公的な制度背景を強化し、人々が自身の望む人生や働き方を実現していくうえで社会的に重要な存在へと地位を押し上げる必要がある。社会課題解決のアウトカムの提示として、リスクリングの進展度、離職率の低下、ウェルビーイングの向上など、CCの介入がどのような社会的インパクトをもたらしたかを数値やエビデンスで示す必要がある。学術連携を通じて具体的な成果をリサーチし、政策決定者にロビーイングを行うことも重要である。

予算措置や法的根拠の提案と公的起点でのキャリア自律支援

行政への働きかけにおいては、単に必要性を訴えるだけでなく、具体的な予算措置を伴うスキームそのものを提案していく姿勢が求められる。例えば、小中学校や地域の学童支援に関わる様々な場面に、幼児・児童期からの生き方・キャリア支援において「キャリアコンサルタントがいればこれだけの効果がある」という具体的な成果予測を示し、行政予算化を促すなどである。その活動においても様々な関係者、他領域の指導者、保護者を巻き込んだ活動が求められるであろう。CCの資格名称独占に甘んじるとなく、実務家の視点から傾聴の概念を再定義するなど、積極的に社会課題へ介入する姿勢を見せることで、資格制度の存在意義を改めて証明していく必要がある。

将来的にはキャリアコンサルタント法のような独立した法的根拠を視野に入れ、公共性を明確にすべきとの意見が出された。例えば中小企業における「職業能力開発推進者」の設置を義務化して、そこにCC資格を必須とするような提言なども考えられる。より良い転職等の個人の利益追求を支えるだけでなく、国家の労働力確保や労働市場の健全化、生産性向上という、公的視点からキャリア自律を支援することが重要である。これにより単なる個人の相談役から、労働市場を最適化する専門家としての地位確立が期待できる。

3. 企業領域などにおける組織開発パートナーへの役割拡張

企業やそれ以外の組織内での活躍を広げるためには、従来の相談室における活動から経営・人事の戦略的パートナーへの役割拡張が重要であり、それにより企業領域などでの活躍の拡大へつなげることができる。そのためには個別支援から組織への働きかけが求められる。個別面談を通じて得られた知見を、守秘義務を守りつつ構造化し、組織風土、評価制度の歪み、マネジメントの機能不全など、組織全体の課題として経営層へフィードバックする。これにより CC は組織に対する価値として、経営改善を促進するパートナーと再定義されるだろう。

管理職研修やリスクリング、ジョブ型雇用などのテーマへの並走

組織開発のアプローチとして、管理職自身が部下のキャリア支援を行えるよう教育・支援することも重要な職域である。管理職向けのマネジメント研修などに、キャリアコンサルティングの技法や視点を組み込むことで、現場のマネジメント機能が強化され、結果として組織全体の質が向上する。CC は直接支援するだけでなく、組織内のキーパーソンにノウハウを移転する教育者的役割も担うべきである。

メンバーシップ型からジョブ型雇用へシフトする中で、従業員は自分の職務をどう選び、能力開発するかという課題に直面している。CC は組織の戦略と個人のキャリア志向をオーバーラップさせ、WIN-WIN の関係を調整する役割を担うべきである。キャリア支援の導入に積極的な大手中堅企業のみならず、人事部門が脆弱な中小企業などにおいても、CC が社外人事として機能するニーズは高いのではないか。従業員のキャリア形成と会社の成長戦略を一致させることで、業績向上に寄与できることを具体的に示す取り組みなどを通して、企業など組織開拓の余地を広げたい。

4. 異分野連携による新領域の開拓とハブ機能

従来からの活躍の場である需給調整領域や教育機関領域に加えて、現在活躍が広がりつつある企業領域にとどまらず、医療福祉機関領域、さらにはスポーツ文化領域や、社会的課題である地域創生領域などにも広がる可能性がある。

新たな活躍の場の創出

CC が他の専門職とコラボレートして、既存の境界線を越えることで、以下のような新たな活躍の場や職域が生まれると考えられる。

・**メンタルヘルス・医療領域との連携**：産業医や臨床心理士との連携は委員会で具体的成功事例として挙げられたが、メンタル不調の回復期において医師からキャリアについて考える段階として CC を紹介されるような、リワーク支援などの連携モデルを標準化していくことが望まれる。医療との連携においては役割の明確化が鍵で、医師が医学的な就業可否を判断する一方で、CC はどのようなキャリアを歩むべきかという相談を担うべきである。医学的知見とキャリア支援の結節点に介在することで、復職後の定着率や本人の幸福度を高

めることができるだろう。

・**スポーツ・教育・文化領域への展開**：アスリートのセカンドキャリア支援などは取り組みが行われて、一定の成果が認められつつあるが、それをはじめ現役時代の競技コーチの更新研修にキャリア研修を組み込むといった、人を指導する役割の人への支援事例も散見されている。スポーツ指導者をはじめ教師、文化活動の担い手や医療従事者、全体を支援する自治体職員など、多職種に対してキャリア的視点を提供する教育者・支援者として、CCの需要を掘り起こせるのではないか。

・**地域創生におけるライフキャリア支援**：地域活性化の文脈において単なる求人紹介ではなく、その人の人生全体の文脈で移住や働くことを捉え直す支援を行うことも価値がある。これは地域経済の担い手を確保する、地域創生支援としての役割であると言える。移住をゴールとするのではなく、その後のコミュニティ形成や生活基盤の確立まで伴走することが重要ではないか。夢を持って移住したものの地域に馴染めなかったり、志半ばで戻ってきたりした人々に対し、その経験を否定せず次へのステップとして整理する場を提供することも、CCが担うべきセーフティネットとしての役割であろう。

5. 学校・教育領域における生き方教育と教員への支援

これからの社会を担う若者が、自分と社会の将来に希望を持てるようにするためには、小学生などの低年齢層から中等・高等教育に至るまでのキャリア教育へのCCの積極的な関与が不可欠である。

価値中立的な生き方教育としてのキャリア教育

学校現場におけるキャリア教育は、単に職業を知ることや将来の夢を描くことだけに偏るべきではない。特定の働き方（例えば会社員になることなど）を正解として押し付けるものであってはならない。偏差値等による画一的な進路指導から解放され、多様な道があることを示す価値中立的な視点が重要である。将来への不安から希望を持ってない若者に対しては、まず目の前の現実や課題に集中して向き合い、クリアしていく力を養うような、社会人としての生き方のベースを育む教育として介入していくことがCCに求められる。

こうしたキャリア教育を学校現場で推進するにあたり、多忙によりキャリア教育の具体的な進め方に戸惑いや余裕のなさを抱えている教員は少なくない。CCは直接子供たちを支援するだけでなく、キャリア教育の責任者・当事者である教員に対する直接的な支援や、ノウハウの提供を行う支援者・伴走者としての役割も果たすべきである。

多領域の専門家と協働する連携・コーディネート力

相談者の抱える課題が高度化・複雑化する中、1つの相談に対して1人のCCが単独で専門性を発揮し、完結させられるケースばかりではない。これからのCCには、自身の専門領域を深めると同時に、自らの専門性の限界を自覚し、他領域の専門家と積極的に連携する力が求められる。CCは単に相談者を他機関ヘリパー（紹介）するだけでなく、関係する複数の専門家やステークホルダーをコーディネートし、共同で支援の方針を作って関わってい

く連携の力を発揮しなければならない。

こうした連携は個別支援にとどまらず、地域創生や社会課題の解決においても重要となる。自治体、教育機関、企業などが一体となった産学連携や地域連携プラットフォーム等へ CC が積極的に参画し、人と組織、そして社会を有機的に繋ぐハブ（結節点）としての機能を果たすことが、CC の新たな専門領域となり得る。

6. テクノロジー活用や主体的な職域開拓

生成 AI の普及などテクノロジーの進化は、CC の職域を脅かすものではなく、むしろ高度な専門領域への注力を可能にする好機と捉えたい。AI との分業によるサービス拡大として情報提供や適性診断、履歴書の添削といった定型的な業務は AI を活用して効率化し、CC は深い自己理解、葛藤の解消、複雑な利害調整といった人間にしかできない高度な対話支援に特化する。これにより支援の効果や付加価値を高めることが可能となる。テクノロジー・マネジメント領域への活躍拡大として、企業がキャリア支援システムを導入する際に、その設計思想や倫理的運用をアドバイスする役割も考えられる。委員会でも議論された、AI の回答を人間が責任を持って調整するスチュワードシップの役割は、CC の新たな専門領域となり得るだろう。

プロデューサーとしてのキャリア開発支援

職域の拡大は与えられるものではなく、CC 自身が創り出すものでもある。自らの専門性を女性リーダー、シニアフリーランス、外国人労働者など特定の対象に特化させて、独自のサービスパッケージをプロデュースするなど、それぞれの CC が自ら活躍の場を拡大する力が求められる。CC 自身がアントレプレナーシップを発揮し、自ら活躍の場を切り拓く姿勢が重要である。自身の CC としての活動成果をデータや事例などのエビデンスと、相談者の効果的な変化のストーリーなどの両面で、相談者の了解などを得たうえで社会に発信し、キャリアコンサルティングの効用を可視化することが、企業や個人などの新たな顧客を獲得するための武器となる。

7. 活躍の場の拡大による社会インフラを目指して

本委員会で検討された活躍の場の拡大は、CC が単なる対人支援の専門家に留まらず、社会の変革を支え、個人のウェルビーイングと社会の持続可能性を繋ぐ、変革や進化の担い手へと活躍の質・量を向上することを求めるものである。そのためには、養成講習の段階から組織開発、異分野連携、アントレプレナーシップ、そして AI リテラシーといった拡張的な視点を取り入れる必要がある。CC はこの支援者として頼られる存在であることが重要だが、社会や組織への貢献者として、真の意味での社会のインフラとなるために、業界を挙げて具体化に推進していくことが重要である。

活躍の場を拡大するための基本ステップ

活躍の場の拡大は単なる営業的活動ではなく、社会的な信頼構築と専門性の証明を段階的

に進めるプロセスである。まずは存在価値の言語化と可視化として、CCが個人や組織にどのようなメリットをもたらすのかなどの役割と価値を明確にすることが重要。それには成功事例の蓄積・発信が重要で、実際にCCの介入による離職率低下、業績向上、個人の希望創出などの成果をデータや事例として収集すること。そのうえで政策提言と外部連携の推進も今後の課題となる。専門性を高める手段としては、医療、福祉、介護といった隣接領域の資格を持つ者がCC資格を取得する、あるいはCCが他分野の知見を取り入れるダブルライセンス的な活動の推奨・支援も重要であろう。

職域開拓の具体的方法では、企業領域の組織開発的アプローチへの役割拡張として、セルフ・キャリアドックの活性化、管理職・マネージャー教育への関与、環境への働きかけと制度改善などの立案や推進を行うことなどが必要である。新たな開拓領域との連携によりCCのスキルの既存の枠組み以外での活用推進のためには、CCがアントレプレナーシップを発揮して、自らの活躍の場を能動的に創出することを期待したい。職域開拓を加速させるためにはCC自身が新たな活躍の場を切り拓いたストーリーの可視化も有効で、先輩CCがロールモデルとして開拓プロセス共有の仕組みを作ること、後進が自分にもできるという効力感を持ち、具体的なアクションを起こす原動力となるのではないだろうか。

第4章. AI時代におけるキャリアコンサルティングのあり方

1. AI活用における普及の実態と生じつつある強い影響力

AIテクノロジー、特に大規模言語モデル（LLM）等を用いた対話型AIの進化はすさまじいスピードであり、キャリア支援の現場や資格取得のための養成プロセスにおいても、すでに無視できない影響を及ぼし始めている。その実例として就職活動を行う学生の大多数が自己分析やエントリーシートの作成、面接対策などにAIを積極的に活用して就活に臨んでいるという現状があげられる。若い世代を中心に、何か疑問や悩みが生じた際に、まず人間に相談するのではなく、手軽で即座に回答が得られるAIに相談することが当たり前の行動様式として定着しつつある。

現場で進展するAIの多様な活用

このようなテクノロジーの浸透は、CCを育成する養成講座や試験対策の現場においても顕著に表れている。受講生がグループワーク中の課題（カリキュラム作成など）をAIに指示して瞬時に作成させたり、講義中に生じた疑問をその場でAIに検索させたりする実態が報告されている。さらに国家資格の試験対策に関しても、論述試験において「合格点に達する答案を作成してくれ」とAIに指示することで、一定水準の模範解答が容易に出力される現状や、音声ベースのAIをロールプレイングのクライアント役に見立てて面談のトレーニングを行い、AIに自身の対応を評価させるといった活用を、卒業生がセミナーとして実施している事例も共有された。

15分程度の限定的な面談や、知識・テクニックの提供を主目的とするようなテクニカルな対応であれば、現在のAI技術でも十分に対応可能な水準に達している。AIの出す具体的方策の中には、人間のコンサルタントよりも優れているのではないかと思わせるような精緻なものも含まれることもあり、これらの現状を前に委員会では、CCやクライアントがAIを使っていることを前提として、今後のキャリア支援を構想しなければならないという、危機感と共通認識が形成された。

2. 基本的な関係性における代替不可能な人間的価値と道具としての位置づけ

テクノロジーの急速な進展と社会実装を前に、CCはAIとどのように向き合うべきか。委員会において最も重要かつ大前提として合意されたのは、「AIは人間であるキャリアコンサルタントが活用するための道具（ツール）である」という基本的な立ち位置を、業界内外に向けて明確にすべきという点である。

AIの影響力拡大とキャリアコンサルタントのあり方

AIが今後どれほど高度に進化し、人間の感情を読み取るデバイスが開発されたとしても、人間のCCが行う対人支援の代替にはならないというのが、プロフェッショナルとしての原則である。人間とAIは対立するものではなく、それぞれの強みを活かしたハイブリッドなアプローチが有効であると位置づけられる。例えば情報収集、潜在化している情報のマッチング、あるいは職務経歴書の作成支援といった効率性や網羅性が求められる領域においては、AIの処理能力を積極的に活用することが推奨される。一方で内省を促し、クライアントの心の奥底にある感情や価値観に触れるような支援は、人間が主体となって行うべきである。CCはAIが提示する情報を鵜呑みにするのではなく、AIの知見をも包摂した上で、クライアントにとっての最善の選択を共に吟味するための、有用な道具としてAIを位置づけることである。

保有すべきAI活用のリテラシー

AIを使いこなすためのリテラシーとは、単にAIへの指示出し等のテクニカルな操作技術を習得することではない。AIはCC自身のキャリアコンサルティング能力を客観視し、さらに高めるための自己研鑽の道具として活用されるべきである。CCが自身の面談における評価基準や、相談者の課題に対する見立てをAIに入力し、どのような回答や反応が返ってくるかを確かめる対話プロセスなどが考えられる。AIが提示する前例に基づく客観的・一般的な回答と自身の視点を対比させることで、CCは自身が無意識に持っている評価基準や概念化のプロセスをより明確化することができる。AIを壁打ち相手や自己点検のツールとして活用することで、CC自身の思考プロセスを洗練させ、人間ならではの深い対人支援能力や概念化の力を高めていくことが可能となる。

3. AIの限界と人間ならではの専門的提供価値

AIがキャリアコンサルティングの部分領域（マッチングなど）を代替できる時代において、

CC の存在価値は人間にしかできない領域に集約されていくだろう。AI の限界と人間ならではの提供価値については、以下の重要な視点があげられる。

意味の構築と自己理解の深化に向けた対話

AI は膨大なデータに基づき、過去の傾向から最も確率の高い一般的な判断を提示することに長けており、診断ツールとして機能させることも可能である。しかし CC と AI では、物事を評価する際の判断基準やプロセスが異なるのではないか。クライアントが経験した出来事や直面している課題が、その個人の固有の人生や将来にとってどのような意味を持つのかを見出すことは、AI には困難である。人間である CC は、対話というプロセスを通じて、クライアントと共にその意味を想像し、再構築や自己理解の深化をお手伝いする役割を担っている。

継続的支援による信頼関係と希望の醸成

一回限りの情報提供であれば AI でも可能だが、実際のキャリア支援は、50 分の面談を複数回繰り返す中でクライアントが徐々に変化し、成長していく動的なプロセスである。人間は顔の表情、声の調子、間の取り方といったノンバーバル（非言語的）な変化を繊細に捉え、支援に活かすことができる。さらに重要なのは、支援者とクライアントの間に築かれる信頼関係である。AI は忖度せず客観的な応答ができる強みを持つ一方で、画面上のやり取りを通して「この人と対話を続けることができるといいことがあるだろう」という未来への希望や、信頼感、あたたかさを醸成することは、人間である CC には及ばないと考えられる。人生の岐路に関わる重大な決断において、人が最後に信頼するのは、生身の人間である専門家が発する言葉であり、そのためには継続的な関係性の構築が重要である。

失敗から学ぶプロセスの支援と課題解決への伴走

AI はクライアントが失敗を回避し、最短距離で目標に到達するための合理的な最適解を提示する。しかし人間の成長においては、時に失敗を経験し、そこから学ぶプロセス自体も重要である。効率性のみを追求して失敗から学ぶ機会を回避するのではなく、クライアントが直面する困難に寄り添い、失敗を成長の糧へと昇華させるための支援は、人間に対する深い理解と配慮を持つ CC にしかできない役割であろう。

「何をやってもダメだ」という自己否定から入り希望を見出せない人や、現状維持を望み「特に悩みはありません」と回答する静かな退職状態にあるような人々に対し、AI が主体的に関与し、動機づけを行うことは極めて難しい。自己肯定感を高め、生きる力を支援し、前向きに働く意味を見出していくような長期的かつ泥臭い伴走作業は、まさに人間中心のハイブリッドな支援体制が不可欠となる領域である。

4. AI 活用に伴う倫理的課題への対応とガイドラインの必要性

AI の活用は、CC に利便性をもたらす一方で、これまで想定されていなかった以下のような新たな倫理的課題をもたらす可能性がある。

クライアントの利益第一主義に対する潜在的脅威

CCの絶対的な原則は、相談者の利益の最大化である。しかし、例えばリストラを計画している企業が独自のAIツールを開発・導入した場合、そのAIは表面的には個人の適応支援を装いながら、裏の目的である企業側の意図した方向への人員整理に沿って、クライアントの意思決定を密かに誘導・操作してしまう危うさを孕んでいる。AIのアルゴリズムに組み込まれた価値観や目的が不透明なまま使用されることは、クライアントの主体的・自立的な意思決定を阻害し、結果として相談者の利益を損なう危険性がある。

個人情報保護と技術利用におけるルールの必要性

相談現場で得られた個人情報をAI、特にオープンなLLMに入力することのリスクも深刻な課題である。AIに正確な文脈を理解させ、適切なサジェスションを得るためには、相談者の具体的な属性や職業を入力しなければならない場面も生じる。入力したデータがAIの学習に利用され、外部に漏洩するリスクを防ぐためには、どこまで情報を加工・匿名化すべきかという判断に必要な、具体的な運用ルールが現場には存在していない。

インフォームド・コンセントの徹底とガイドライン

これらの倫理的課題に対応するためには、いくつかの実践的な原則の合意が重要となる。第一に、面談等においてAIを活用する場合は、「どのような目的でAIを利用するのか」について、事前にクライアントから明確な同意（インフォームド・コンセント）を取得することを必須の原則とすべきである。第二に、入力したデータが機械学習に利用されてしまうようなオープンなクラウドサービスは使用せず、クラウドで安全な環境を担保することである。技術の進歩によって、してはいけないことの境界線が頻繁に変動する現状において、各団体が個別にルールを定めるのではなく、業界団体や行政が連携し、具体的なガイドラインや行動指針を策定・共有していく必要がある。

5. キャリアコンサルティングの基盤となる人間観の再確認

AIとの対比を通じて、CCが拠り所とすべき哲学や人間観の重要性が改めて浮き彫りとなっている。効率的で一律な回答を生成するAIに対しCCは、人間とは複雑で常に環境との相互作用の中で変容していく存在であり、それぞれに固有の尊厳があるという、深い人間観を持ち続ける必要がある。

他者理解への謙虚さと自己理解の深さ

この人間観に基づく支援には、クライアントの状況を安易な枠組みに当てはめて決めつけない、人を理解することへの謙虚さと、CCが自身のバイアスや限界を自覚する自己理解の深さが不可欠である。キャリアコンサルティングとは、単に専門家がクライアントに解決策を提示する一方向のプロセスではなく、目の前のクライアントの悩みに真摯に向き合うことで、クライアントが成長すると同時に、カウンセラー自身も新たな気づきを得て成長していく共同作業であるという原点を、AI時代においてこそ強く認識しなければならない。

6. AI時代における社会インフラ化とアクセス容易性の追求

AI へのアクセスが日常化し、誰もが無料で瞬時にアドバイスを得られる時代において、CC という専門職の存在意義は厳しく問われるようになると思われる。

存在価値の理解とアクセスの利便性の確保

若い世代を中心に、まずは AI に相談することが当たり前となっている。AI の回答に限界や違和感を覚え、やはり生身の専門家に直接話を聞いてみたいと思った時に、果たして CC へのアクセスは容易に開かれているだろうか。手間や費用をかけてでも、「この人間 (CC) に任せたい」「直接対話したい」と思わせるだけの価値を提供できなければ、キャリアコンサルティングのノウハウを詰め込んだ AI が登場した暁には、CC の存在価値が問われる局面が早晚訪れるであろう。

この課題に対する一つの方向性は、CC 自身が社会のインフラとして機能していくことである。クライアントが専門家を必要とした際にすぐに手が届くように、地域社会において気軽に相談できるネットワークやコミュニティを、CC を中心に積極的に整備していく必要がある。受け身で相談を待つのではなく、CC の質の向上と、アクセス容易性の向上とをセットで捉え、CC 自身も自ら動いていく役割が謳われるべきである。

生涯発達の理念に基づく人間中心の支援の継続

根底に流れる「人は生涯にわたって発達し続ける」という基本理念は、テクノロジーがいかに進化しようとも揺るがない。AI を否定するのではなく、AI がどう活用されるべきか、そして現時点での限界はどこにあるのかを冷静に見極めつつ、最終的には人間中心の支援を貫くことが重要である。

AI に関する議論は、これまでに討議されてきた「質の定義 (人間性や哲学)」、「行動指針 (倫理や公共性)」、「活躍の場の拡大 (社会への浸透)」というテーマ群と密接に結びつくものである。AI をあくまで有用な道具として位置づけ、人間ならではの意味の共創や信頼関係の構築に注力していくという指針は、CC がこれからの社会変動の中でプロフェッショナルとして活躍し、人々の希望を支えるための強力な羅針盤となるだろう。これらの AI 活用の原則としての人間中心・道具としての位置付け、およびアクセス容易性を含めたインフラ整備の重要性を、改めて強調したい。

終章.全体のまとめ「本検討委員会からの提言」

キャリアコンサルタントの登録者数が急増し社会的認知が高まる一方で、資格取得者の質のばらつきは是正や、実践的な活躍の場の不足が、業界全体の課題となっている。さらにジョブ型雇用の進展、リスキリングの要請、三位一体の労働市場改革といった国の政策転換に加え、AI テクノロジーの急速な普及など、CC を取り巻く環境は激変している。このような背景のもと、キャリアコンサルティング協議会が主催する質の向上検討委員会は、1年にわたり養成講習機関などの現場の知見を集約し、CC の専門性と社会的価値を再定義するため

の多角的な議論を重ねてきた。CCが真の社会インフラとして定着するための全体像と、今後の展望を提示するものである。

1. キャリアコンサルタントの質の再定義と基盤となる人間観

本委員会において議論の出発点となったのが、CCの質とは何かという根源的な問いである。議論を通じて、質とは単なるカウンセリング技法や知識の熟達度ではなく、それを土台として支える支援者自身の人間性や哲学に本質があるという認識が共有された。

クライアント中心のスタンスと役に立つことの追求

質の高さを測る最も明確な基準は、相談者にとって役に立つ支援ができることである。CCの自己満足や外的評価のためではなく、クライアントが未来に希望を持ち、行動に結びつくことを支援し、そのプロセスを通じてクライアントが成長するという結果を生み出す、クライアント中心のスタンスが徹底されていることが大前提となる。

質の土台には、人は生涯発達する、必ず成長するという、肯定的な人間観が必要である。困難な状況にあるクライアントに対し、自分らしさは本来社会性を帯びるものであり、社会の中で役に立ちたいという欲求があると信じるのが、希望を提供する原動力となる。

深い自己理解と他者理解への謙虚さ

CCの質を決定的に左右するのは、支援者自身の自己理解の深さである。自身の価値観やバイアスを自覚し、それが支援プロセスにマイナスの影響を及ぼさないよう対処できることが求められる。容易に分かったつもりにならないという、他者理解への謙虚さも不可欠である。クライアントの抱える問題は複雑であり、これを多角的に理解するためには、キャリアの専門領域にとどまらない幅広い教養と、絶えざる学習が必須である。

これらの概念を整理するため、CCの質は「第一階層：人間性・哲学・あり方」「第二階層：人間理解と概念化（自己理解と他者理解）」「第三階層：具体的な行動・スキル」という三階層構造として定義づけることができる。

2. 実践を導く行動指針と開発的支援への注力

CCの質を実践の場で体現するためには、既存の倫理綱領を補完し、社会変化に対応した具体的な行動指針（ガイドライン）の策定が必要である。従来の不適応の解消を主眼とした支援から、未来の可能性を開拓する開発的支援へとパラダイムをシフトさせる必要がある。若年層からシニア層まで働く意味が多様化する中、バリバリ働くことだけを正解とせず、働かない自由やライフを重視する価値観も受容する柔軟な人間観が求められる。CCは相談者自身の内発的動機づけを促し、社会がどう動き個人がどうなるかに関心を持ち続ける視点を、行動指針に反映させるべきであろう。

多様な組織への開発的支援

組織では企業のみならず、多様な組織への対応が必要となり、組織開発的な視点を持って対応することが重要となる。目の前の相談者に対する個別支援に留まらず、組織や環境への働

きかけなど組織開発的支援が求められる。個人の人生の選択を尊重しながらも、個人と組織が互いに「選び選ばれる関係」を構築することを、関係者を調整しながら目指すことが CC の組織開発的アプローチである。多様な組織にはそれぞれの力学やシステムが存在し、CC はシステム論的な視点を持ち、人間関係や制度の歪みを捉える必要がある。組織風土やマネジメントの機能不全といった課題を経営層や意思決定層へフィードバックして、改善に向けて伴走していくことも CC の重要な責務である。

倫理的誠実さと公共性の自覚

行動指針の核となるのは、相談者の利益の最大化と自律の尊重である。現場で直面する多重関係や守秘義務といった対応において、踏み外せないスタンスを明記する必要がある。さらに CC は、個人の利益と社会の利益を調和させる、公共性の自覚を持たなければならない。福祉などの行政対応に至る前の未然防止機能や、病気や失業によるキャリアの切断に直面した当事者に対する寄り添いなど、社会のセーフティネットとしての役割を果たすことも、プロフェッショナルとしての社会的責任である。

3. 活躍の場の拡大とアントレプレナーシップの発揮

「質の向上」と「活躍の場の拡大」は相互に作用し合う両輪である。資格取得者が活躍できるフィールドを拡張するための、戦略の実行が求められる。ジョブ型雇用への移行やリスクリングの進展に伴い、悩んでいる人だけでなく全社員に対する支援が必要となっている。企業領域では個別面談にとどまらず、組織風土や人事制度の歪みを見立て、経営層にフィードバックする組織開発的アプローチや、環境への働きかけが求められる。特に中小企業においては経営方針を理解し、従業員のキャリア形成と会社の成長戦略を連携させる土壌作りが重要である。

こうした組織への働きかけは、企業のみならず学校・教育現場においても極めて重要である。これからの社会を担う若者が将来に希望を持って学びを進めていくために、小学生などの低年齢層から中等・高等教育に至るまで、特定の進学や働き方を正解としない多様性のある教育を推進していかなければならない。その際にキャリアコンサルタントは、児童・生徒への直接支援だけでなく、多忙などによりキャリア教育の進め方に苦慮している教育者に対する、伴走者・支援者としての役割を担うことも重要である。そのようにキャリアコンサルタントが活躍する分野の拡大も期待される。

異分野連携と新たなハブ機能の創出

既存の領域を超えた以下のような異分野連携が、CC の新たな価値を生むだろう。

- **メンタルヘルス・医療領域：** 産業医や臨床心理士と連携し、回復期にある患者に対して、今後のキャリアをどう歩むべきかを共に考えるリワーク支援等のモデル化が期待される。
- **スポーツ・教育領域：** アスリートのセカンドキャリア支援のみならず、競技コーチや学校教師など人を指導する役割の人への、キャリア研修の提供といった展開が可

能である。

- **地域創生領域：** 地方移住支援において、単なる求人紹介ではなく生活基盤の確立まで伴走し、移住に失敗した人々のリカバリー支援（セーフティネット）を担う役割も求められている。

政策提言とエビデンスによる価値の証明

社会的なインフラとして定着するためには、離職率の低下や業績向上、あるいは教育現場での相談者である生徒等の変容といった具体的な成果を数値やデータで裏付け、エビデンスとして発信していく必要がある。一例として、業界の立場から行政に対し、中小企業における職業能力開発推進者の設置を拡大し、そこにキャリアコンサルタント資格者を活用するような政策提言を行うことも望まれる。さらに、CC自身が待ちの姿勢をではなく、未開拓のニーズを発見し自らの職域をプロデュースするなど、アントレプレナーシップを発揮することも重要である。

このように、自ら実効性を証明しながら活躍の場を切り拓いていき、さらに活躍の場の拡大により自分自身の質を高めていくという能動的な姿勢こそが、CCの社会インフラとしての地位を確固たるものにすることにつながると考えられる。

4. AI時代におけるテクノロジーの活用と人間ならではの価値

AIの急速な進化は、CCの業務を代替する可能性を持ち、本委員会でも最大の焦点の一つとなった。就活生の大多数がAIを活用し、養成講習や試験対策においてもAIが容易に回答を出力する現状に対し、強い危機感が共有された。まず大前提として、AIは人間が活用するための道具であるという立ち位置を、明確に宣言すべきではないか。AIがどれほど進化したとしても、人間のCCの代替にはならず、情報収集やマッチングといった効率的な領域ではAIを活用しつつ、最終的な意思決定支援は人間が行うハイブリッドなアプローチが求められる。

AIの限界と代替不可能な人間的価値

AIにはビッグデータに基づき効率的な正解や、普遍的な一般解を提示することに長けている強みがある一方で、以下のような人間ならではの領域が存在すると思われる。

- **意味の構築：** 出来事が個人の人生にとってどういう意味を持つのかを、対話を通じて共創するプロセスはAIには困難である。
- **非言語情報と継続性：** 表情や声のトーンといったノンバーバルな変化の察知や、複数回の面談を通じた動的な成長支援は、人間ならではの強みである。
- **信頼関係と希望の醸成：** この人と対話を続けることで良いことがあるという信頼関係を築き、生身の人間としてあたたかさや希望を提供することはAIには難しい。
- **失敗から学ぶ支援：** 効率性を優先して失敗を回避させるだけでなく、クライアントが失敗から学ぶプロセスに寄り添うことが人間の役割である。
- **双方向の対話の効果：** AIが予定調和な回答を出す時代だからこそ、言語を通じて想

定外の新しい概念や空間を生み出す、双方向の対話の技術を磨くことが急務である。

倫理的課題とガイドラインの必要性

AI 活用には、個人情報を入力に関するリスクや、企業がリストラ目的で利用した AI が、相談者の利益に反する意思決定へ誘導してしまうような、裏の目的の危険性が潜んでいる。これを防ぐため、AI 活用時には必ずクライアントからインフォームド・コンセント等で同意を得ることや、クローズドな環境を使用するといったルールを整備し、業界全体で倫理的ガイドラインを策定する必要がある。一方で AI を CC 自身の学習ツールや、講師の指導力向上のための訓練ツールとして、積極的に活用していく可能性もある。

5. 質の確保を支える育成・研鑽システムの進化

質の高い CC を安定的に輩出し、その質を維持・向上させるためには、養成から更新に至るシステム全体の進化が必要である。養成講習の実態が、試験合格のためのテクニック習得に偏っているのではないかという危機感が共有されたが、真の養成とは受講生に深い自己理解を促し、自己概念の再構築を図るプロセスでなければならない。クライアントのために真剣に向き合う姿勢に欠けるなど、根本的な適性に欠けると判断される受講者に対しては、国家試験の判定に委ねるだけでなく、養成機関が適性欠如の是正などの対応を行うことも社会的責任であるという意見も提示された。

講習や講師のあり方と CC の自己研鑽

講師の質は養成講習の質に直結するので、単なる知識の伝達者ではなく、受講生を変容させる教育者としての要件を業界横断で明確化すべきであろう。具体的事例として指導経験の重視、スーパーバイザーによる指導訓練、そして受講生との間で定期的に交わされる学習の軌跡シートのような、双方向フィードバックシステムの導入が有効である。講師には人に向き合い関わり合う体力と熱量が求められ、自らの限界を自覚し自己研鑽を続ける姿勢が必要である。

既存の更新講習では新たな知識の学習が主体で、対人支援の土台となる基礎技能を向上させるものが少ないという課題に対し、共通必修講習と専門分野別講習の区分を設け、CC が自身の成長を見通せるロードマップ（学習ステップ）を可視化することが提言された。さらに実践と学びの循環を促すため、定期的なスーパービジョン（SV）の受講を更新要件として、必須化すべきであるという意見も多かった。人間性や基本的スタンスは常に磨き続ける必要があり、自らのバイアスを点検する場として SV は極めて重要である。

6. 全体総括と今後の展望：真の社会インフラを目指して

1 年にわたる議論を通じて、キャリアコンサルタントの質とは固定されたゴールではなく、社会の激変と自己研鑽を通じて絶えず磨き続けられる、動的なプロセスであることが確認された。

アクセス容易性とインフラ化への能動的展開

AI へ手軽に相談できることが当たり前となった現在、人が限界を感じて専門家に直接話を聞きたいと思った際に、CC へのアクセスが十分に開かれているかが問われている。費用や手間をかけてでも「この人に任せたい」と思わせるだけの価値を提供できなければ、CC の存在価値は失われる。これからの CC は既存の枠組みの中で待つのではなく、自ら動いて地域や組織に気軽に相談できるネットワークを構築し、社会のインフラとして能動的に機能していくことが求められる。

キャリアコンサルタントが社会のインフラとなるために

キャリアコンサルティングの本質は、専門家が一方的にアドバイスを与えるものではなく、目の前のクライアントの悩みに真摯に向き合うことで、クライアントだけでなく CC 自身も成長していく、共同作業ということである。本委員会で重視した人間観、哲学、生涯発達への信念は、CC の機能的な能力に対し、それを実践で息づかせるための深みを与えるものである。

AI がどれほど効率的で精緻な回答を生成しようとも、一人の人間が別の人間の人生に真剣に向き合い、共に悩み未来への希望を紡ぎ出すという、人間的な営みの価値は決して失われない。むしろ合理性が極まる時代においてこそ、無駄や迷いを包含した人間らしさを支援する CC の存在意義は、かつてないほど高まっているのではないか。本報告書で取りまとめられた質の再定義、行動指針、活躍の場の拡大、AI 活用の原則などが、全国のキャリアコンサルタントにとっての羅針盤となり、社会のあらゆる場面で個人の幸福と組織の持続的発展を繋ぐ架け橋となることを強く期待し、本検討委員会の全体総括とする。

以上

プロジェクト事務局

特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会	事務局長	原正紀
特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会	次長	岡村亜美
特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会		佐藤美弥子



特定非営利活動法人
キャリアコンサルティング協議会

〒105-0021 東京都港区東新橋2丁目11番7号 住友東新橋ビル5号館9階
電話 03 (5402) 5588 (代表)
<https://www.career-cc.org/>