

キャリアコンサルタントの質向上をめぐる論点整理
— AI 時代における対人支援の専門性と ICI の実践的視座 —
Key Issues in Improving the Quality of Career Consultants
—Human Support in the Age of AI: ICI's Perspective

(Position Paper / Think Piece)

2026 年 7 月 5 日
インテグラルキャリア研究所
〔2.0.1 版〕

キャリアコンサルタントの質向上をめぐる論点整理

—AI 時代における対人支援の専門性と ICI の実践的視座	1
1 はじめに	1
2 キャリアコンサルタントの質を「技法」から「あり方」へ広げる	1
3 「開発的支援」を「発達志向アプローチ」へ深める	2
4 個人支援から、組織・地域・社会への支援へ	2
5 社会インフラ化を「制度・関係・文化」の三層で捉える	3
6 AI 時代のキャリア支援を、人間中心・AI 共創型へ	4
7 SV・MSV を質保証の中核に置く	4
8 エビデンスとナラティブの両面から実践知を可視化する	5
9 ICI が取り組んでいること	5
10 『キャリアコンサルタントの質向上に関する報告書』への応答として	6
11 おわりに	6

キャリアコンサルタントの質向上をめぐる論点整理 —AI 時代における対人支援の専門性と ICI の実践的視座

1 はじめに

近年、国家資格キャリアコンサルタントをめぐる環境は大きく変化しています。

登録者数の増加により、キャリアコンサルタントの社会的認知は確実に高まりつつある一方で、資格取得者の質のばらつき、実践機会の不足、養成・更新講習のあり方、組織や地域における活躍の場の拡大、そして生成 AI をはじめとするテクノロジーへの対応など、業界全体として取り組むべき課題も明確になってきました。

インテグラルキャリア研究所（以下、ICI）は、キャリアコンサルティングを単なる就職支援や相談対応に限定せず、人が自らの人生を意味づけ、社会との関係を結び直し、よりよく生きていくための対人支援の専門性として捉えています。

このたび、キャリアコンサルタントの質向上をめぐる一連の議論を受け、ICI としてもその問題意識に深く共感するとともに、これまで私たちが取り組んできた理論・実践・教育・AI 活用の観点から、今後の発展に向けた応答と提言をまとめることにしました。

本稿は、特定の報告書を要約・解説することを目的とするものではありません。むしろ、キャリアコンサルタントの質向上という業界全体の重要課題に対して、ICI がどのような問題意識を持ち、どのような実践を進め、今後どのような貢献が可能であるかを明らかにするものです。

2 キャリアコンサルタントの質を「技法」から「あり方」へ広げる

キャリアコンサルタントの質を考えるうえで、知識や技能が重要であることは言うまでもありません。相談場面における基本的な傾聴、問いかけ、情報提供、制度理解、職業理解、労働市場への理解などは、専門職として欠かせない基盤です。

しかし、対人支援の現場では、知識や技能だけでは十分ではありません。

同じ技法を使っているにもかかわらず、その支援が相談者にとって深い意味を持つ場合もあれば、表面的な対応に留まってしまう場合もあります。その違いを生み出すのは、支援者自身の人間観、倫理観、自己理解、他者理解への謙虚さ、そして相談者の可能性を信じる姿勢です。

ICI においても、キャリアコンサルタントの質を、次の三つの層が統合されたものとして捉えています。

1) 思想：支援者としての人間性・哲学・あり方

これは、相談者を操作の対象としてではなく、一人の尊厳ある存在として受け止める姿勢です。相談者の人生を簡単に評価したり、支援者側の価値観で望ましい方向へ誘導したりするのではなく、その人自身が自らの意味と選択を見出していくことを支える姿勢です。

2) 理論：人間理解と概念化の力

相談者の語りを、表面的な悩みや希望だけで捉えるのではなく、その背景にある感情、価値観、発達課題、家族・職場・社会との関係性、制度的条件などを多面的に理解する力です。

3) 技術：具体的な行動・スキル

対話技術、情報提供、組織への働きかけ、関係者との連携、AI を含むテクノロジー活用など、実際の支援場面で発揮される力です。

重要なのは、この三層が別々に存在するのではなく、互いに影響し合っているという点です。支援者のあり方が浅ければ、どれほど技法を身につけても、相談者の深い変化には届きません。一方で、あり方だけを語っても、具体的な支援技術や現場判断がなければ、専門職としての責任は果たせません。

ICIは、キャリアコンサルタントの質向上を、単なるスキルアップではなく、支援者自身の成熟を含む総合的な専門性の形成として捉える必要があると考えています。

3 「開発的支援」を「発達志向アプローチ」へ深める

近年のキャリア支援では、従来の不適応解消や問題解決に留まらず、相談者が未来に希望を持ち、自ら行動を起こし、可能性を開いていく支援が求められています。

この方向性は大変重要ですが、ICIはさらに一歩進めて、キャリア支援を「開発」だけでなく「発達」の視点から捉える必要があると考えています。

ここでいう発達とは、単にスキルが増えることや、能力が向上することだけを意味しません。人が自分自身をどのように理解し、人生をどのように意味づけ、他者や社会とどのような関係を結び、困難や葛藤をどのように引き受けていくのか。その内面的な成熟と意味形成のプロセスを含んでいます。

たとえば、相談者が「転職したい」と語るとき、その言葉の奥にはさまざまな層があります。単に条件のよい職場を探している場合もあります。現在の職場環境に適応できず、限界を感じている場合もあります。自分の価値観と仕事の意味が合わなくなっている場合もあります。あるいは、人生の次の段階へ移行するための深い問いが始まっている場合もあります。同じ「転職したい」という言葉でも、その背景にある発達課題は異なります。

ICIでは、このような相談者の語りを、表面的なニーズだけで捉えるのではなく、その人の人生全体の文脈、意味形成、発達課題として理解することを重視しています。これを私たちは「発達志向アプローチ」と位置づけています。

発達志向アプローチは、相談者に正解を与えるものではありません。相談者が自分の内側にある問いに気づき、これまでの物語を見つめ直し、より成熟した選択へ向かうプロセスを支えるものです。

今後のキャリアコンサルタントには、職業選択や能力開発を支援するだけでなく、人生の意味、価値観の変化、関係性の再構築、成熟のプロセスに伴走する力が求められると考えます。

4 個人支援から、組織・地域・社会への支援へ

キャリアに関する課題は、個人の内面だけで生じるものではありません。職場の評価制度、上司との関係、組織文化、雇用慣行、家族の状況、地域の資源、社会的価値観など、さまざまな要因が複雑に絡み合っています。したがって、キャリアコンサルタントが個人の悩みだけを扱っては、十分な支援に届かないことがあります。

ICIは、キャリアコンサルタントが今後さらに担うべき重要な役割として、個人支援と組織・地域・社会への働きかけをつなぐことを挙げたいと考えています。

企業領域では、個別面談を通じて見えてくる課題を、守秘義務を守りながら、組織全体の課題として構

造化する力が求められます。たとえば、複数の相談者が同じような不安や停滞感を語る場合、それは個人の問題ではなく、組織風土、マネジメント、評価制度、心理的安全性、職務設計に関わる課題かもしれません。

このときキャリアコンサルタントは、単に相談者を励ますだけではなく、組織の側にも必要な問いを返す役割を担うことができます。

ただし、ここで重要なのは、キャリアコンサルタントが組織の成果向上だけに回収されないことです。組織開発に関わる場合でも、働く一人ひとりの尊厳、意味、成長、幸福を中心に置く必要があります。

ICIでは、キャリアコンサルタントによる組織開発を、「個人の自己実現と組織の持続的成長が重なり合う場を設計し、働く人が意味・安心・成長を感じながら力を発揮できる関係性を整える実践」と捉えています。

この視点は、教育、医療・福祉、地域創生にも応用できます。学校であれば、進路指導だけでなく、若者が多様な生き方に触れ、自分と社会の関係を考えるための生き方教育が必要です。医療・福祉であれば、回復期や生活再建の過程において、働くことや社会参加の意味を共に考える支援が必要です。地域であれば、移住や就労を単なるマッチングとしてではなく、生活基盤、コミュニティ、人生の再構成として支える視点が必要です。

キャリアコンサルタントの活躍の場を広げるとは、資格者の仕事を増やすことだけではありません。社会の中にある支援の空白を見つけ、そこに対話と伴走の接点をつくることです。

5 社会インフラ化を「制度・関係・文化」の三層で捉える

キャリアコンサルタントが社会インフラとして機能するためには、制度的な整備が重要です。行政、教育機関、企業、地域団体などと連携し、相談できる仕組みを社会の中に組み込んでいく必要があります。しかし、社会インフラ化は、資格者を配置するだけでは実現しません。そこに相談したいと思える信頼がなければ、人は窓口にとどり着きません。困ったときに相談してよいという文化がなければ、支援は届きません。

ICIは、キャリア支援の社会インフラ化を、次の三層で考える必要があると提案します。

1) 制度的インフラ

これは、法制度、予算、資格制度、行政施策、学校・企業・地域への配置などを指します。キャリアコンサルタントが社会の中で継続的に役割を果たすには、この層が不可欠です。

2) 関係的インフラ

これは、信頼、安心、伴走、相談しやすさ、専門家同士の連携などを指します。制度があっても、関係性がなければ支援は機能しません。

3) 文化的インフラ

これは、弱さを語る文化、困る前に相談する文化、違いを尊重する文化、学び合う文化、共に考える文化です。キャリア支援が社会に根づくには、この文化的基盤が必要です。

ICIが構想している「インタープレイス・コミュニティ」は、この関係的・文化的インフラを重視する取り組みです。それは、専門家だけが一方的に支援する場ではなく、多様な人が対話し、経験を共有し、互いの人生と成長を支え合う場です。キャリアコンサルタントの社会インフラ化は、制度整備と同時に、こうした場の設計と文化形成によって支えられるべきだと考えます。

6 AI時代のキャリア支援を、人間中心・AI 共創型へ

生成 AI の普及は、キャリアコンサルティングのあり方を根本から問い直しています。すでに、自己分析、応募書類作成、面接対策、情報収集、学習支援、ロールプレイングなど、さまざまな場面で AI は活用されています。定型的な情報提供や一般的な助言の多くは、AI によって担われていく現実を前に、キャリアコンサルタントは AI を恐れるだけでは不十分です。また、AI を単なる便利な道具として使うだけでも十分ではありません。

ICI は、AI を人間支援者の代替ではなく、支援者の内省・学習・概念化・実践知の蓄積を支える共創的補助環境として捉えることを提案します。

AI は、面談前の情報整理、ケースの多面的な検討、逐語記録の分析、支援者自身のバイアス点検、SV や MSV の補助、教材作成、実践知の整理などに活用できます。ただし、その際には、個人情報保護、相談者の同意、AI 出力への過度な依存、組織側の意図による誘導など、慎重に扱うべき倫理的課題があります。AI 時代における人間のキャリアコンサルタントの価値は、単に「AI より温かい」ということではありません。

人間の支援者には、少なくとも次の四つの価値があります。

- 1) 責任：AI の出力ではなく、目の前の相談者に対する専門的判断と倫理的責任を引き受けること。
- 2) 関係：相談者が安心して語り、迷い、立ち止まり、再び歩き出せる関係性をつくること。
- 3) 意味：出来事や経験が、その人の人生にとってどのような意味を持つのかを共に探ること。
- 4) 発達：相談者が自分自身をより深く理解し、より成熟した選択に向かうプロセスを支えること。

AI 時代にこそ、キャリアコンサルタントの仕事は、情報提供から意味形成へ、助言から伴走へ、効率化から人間理解へと進化する必要があります。ICI が進める MirAI プロジェクトは、この人間中心・AI 共創型の支援モデルを探究する取り組みです。AI を支援者の代替ではなく、人間支援を深めるための補助線として位置づけ、倫理的かつ創造的に活用していくことを目指しています。

7 SV・MSV を質保証の中核に置く

キャリアコンサルタントの質向上において、講習や知識習得は重要です。しかし、それだけでは十分ではありません。対人支援の質は、実践を通じて磨かれます。そして、実践をただ積み重ねるだけでなく、自分の関わりを振り返り、見立てを問い直し、感情の動きやバイアスに気づき、よりよい支援のあり方を探る場が必要です。

その中核となるのがスーパーヴィジョンです。ICI では、SV を単なる技術指導や事例検討ではなく、支援者自身のあり方、概念化、倫理判断、共感の質を見つめ直す場として重視しています。さらに、SV を担当する側もまた学び続ける必要があります。そこで重要になるのが MSV、すなわちスーパーバイザーを支援するメタ・スーパーヴィジョンの発想です。支援者を支える人を、さらに支える仕組みがなければ、質保証は個人の力量に依存してしまいます。今後のキャリアコンサルタント業界においては、SV の普及だけでなく、SV そのものの質をどう保証するかが大きな課題になると考えます。

ICI は、逐語分析、共感レベル評価、ケース概念化、AI 支援型振り返り、MSV を組み合わせることで、

支援者の継続的成長を支える教育モデルの整備に取り組んでいます。

8 エビデンスとナラティブの両面から実践知を可視化する

キャリアコンサルティングの社会的価値を高めるためには、その効果を社会に伝える必要があります。離職率、復職率、相談件数、満足度、行動変容、ウェルビーイングなどの量的データは重要です。しかし、対人支援の価値は数値だけでは捉えきれません。

ある人が、初めて自分の本音を語れたこと。自分を責め続けていた語りが少し緩んだこと。働く意味を見失っていた人が、小さな希望を言葉にできたこと。組織の中で孤立していた人が、誰かに相談してよいと思えたこと。失敗や中断を、自分の人生の一部として引き受け直せたこと。こうした変化は、すぐには数値にならないかもしれませんが、しかし、キャリア支援の本質的な価値は、まさにそこにあります。

ICI は、キャリアコンサルティングの価値を、量的エビデンスと質的ナラティブの両面から可視化していく必要があると考えています。量的な成果を軽視するものではありません。むしろ、社会的信頼を得るためには、量的な指標も必要です。しかし同時に、一人ひとりの語りの変化、意味づけの更新、関係性の回復、希望の生成といった質的な変化を丁寧に記録し、実践知として蓄積していく必要があります。

そのために、ICI では、白書、論考、実践レポート、研究ノート、ケース教材、Insights 記事、Concept Atlas などを通じて、動的に変化する実践知を社会に開いていくことを重視しています。

9 ICI が取り組んでいること

ICI は、キャリアコンサルティングを、就職支援や資格実務の枠に閉じ込めるのではなく、対人支援の専門性として広く捉えています。そのために、以下のような取り組みを進めています。

まず、インテグラルキャリア論の構築です。これは、人のキャリアを、職業選択や能力開発だけでなく、人生の意味形成、成熟、社会参加、関係性の再構築として捉える理論的試みです。

次に、発達志向アプローチの整備です。相談者の現在の課題を、単なる問題解決としてではなく、その人の発達課題や人生の転機として理解し、より深い自己理解と選択を支える支援モデルです。

また、共感 10 段階、インテグリティの 10 段階、AQAL レーダー、ブループリント、4 ラインモデルなど、支援者の質とケース理解を深めるための独自モデルの整備を進めています。これらは、支援者自身の成長、相談者理解、組織課題の把握、SV や MSV に活用することを想定したものです。

さらに、AI クラーク「ミス・イーランド」を中心とする MirAI プロジェクトを通じて、AI と人間が協働する新しい対人支援のあり方を探究しています。AI を支援者の代替ではなく、学び、内省、概念化、実践知の整理を支える補助環境として活用する試みです。

加えて、インタープレイス・コミュニティの構想を通じて、専門家と市民、個人と組織、AI と人間が交差し、安心して学び合い、語り合える場の形成を目指しています。

これらの取り組みは、キャリアコンサルタントの質向上という業界課題に対して、ICI が実践面から貢献しようとするものです。

10 『キャリアコンサルタントの質向上に関する報告書¹⁾』への応答として

キャリアコンサルタントの質向上をめぐる近年の議論は、業界全体にとって極めて重要な意味を持っています。ICIは、キャリアコンサルタントの質を、単なる技能や知識の水準ではなく、人間性、哲学、公共性、社会的責任、AI時代の専門性にまで広げて捉える方向性に、深く共感しています。

そのうえで、ICIとしては、今後の展開に向けて次の点を提案します。

- ・質の三階層を、固定的な能力分類ではなく、支援者が成熟していく発達モデルとして捉えること。
- ・開発的支援を、能力開発や行動変容に留めず、人生の意味形成と成人発達を支える発達志向アプローチへ深めること。
- ・社会インフラ化を、制度整備だけでなく、信頼関係、相談文化、学び合いの場の形成として進めること。
- ・AIを単なる効率化ツールではなく、支援者の内省・学習・概念化・実践知の蓄積を支える共創的補助環境として位置づけること。
- ・SV・MSVを、キャリアコンサルタントの質保証と継続的成長の中核システムとして整備すること。
- ・キャリアコンサルティングの価値を、量的エビデンスと質的ナラティブの両面から可視化し、社会に開いていくこと。

これらは、既存の議論に対する否定ではありません。むしろ、そこで示された重要な問題意識を、実践・教育・理論・AI活用・社会実装へと展開するためのものです。

ICIは、キャリアコンサルティング協議会をはじめとする関係諸機関の取り組みに敬意を表しつつ、対人支援の専門性をより深く、より広く社会に根づかせるために、今後も実践と研究を重ねていきたいと考えています。

11 おわりに

キャリアコンサルタントの質向上は、一部の専門家だけの課題ではありません。それは、人が困難な時代の中で、自分の人生をどのように意味づけ、どのように働き、どのように学び、どのように他者や社会と関わっていくのかを支える、社会全体の課題です。AIが急速に進化し、情報や助言が瞬時に得られる時代だからこそ、人間が人間の人生に真剣に向き合うことの価値は、ますます重要になります。

キャリアコンサルティングは、単に職業選択を支援する営みではありません。それは、人が自らの可能性に気づき、人生の意味を問い直し、社会との新しい関係を結び、未来に向けて歩み出すことを支える営みです。

ICIは、この営みを「人の可能性を育む」「社会に貢献する」「未来を共創する」実践として受け止めています。

キャリアコンサルタントが、個人の幸福と組織の持続的発展、そして社会の成熟をつなぐ存在として、より深く信頼される専門職となることを願い、ICIとしてもその一端を担っていききたいと考えています。

¹⁾ 「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
<https://www.career-cc.org/files/report260507.pdf>