

「キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系」

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	<p>技術革新の急速な進展等様々な社会・経済的な変化に伴い、個人が主体的に自らの希望や適性・能力に応じて、生涯を通じたキャリア形成を行うことの重要性和、そのための支援の必要性が増してきたこと、個々人のキャリアの多様化や、社会的ニーズ、また労働政策上の要請等を背景に、キャリア・コンサルタントの活動が期待される領域が多様化していることについて十分に理解しているか。</p>
2 キャリア・コンサルティングの役割の理解	<p>キャリア・コンサルティングは、職業を中心にしながらも個人の生き甲斐、働き甲斐まで含めたキャリア形成を支援すること、また、個人が自らキャリア・マネジメントにより自立・自律できるように支援すること、さらには、個人と組織との共生の関係をつくる上で重要なものであること等、その役割、意義について十分に理解しているか。</p> <p>キャリア・コンサルティングは、個人に対する相談支援だけでなく、キャリア形成やキャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動、環境への働きかけ等も含むものであることを十分に理解しているか。</p>
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	<p>キャリア・コンサルタントとしての活動の範囲には限界があることと、その限界には任務上の範囲の限界のほかに、キャリア・コンサルタント自身の力量の限界、実践フィールドによる限界があることを理解しているか。</p> <p>活動の範囲内においては、誠実かつ適切な配慮を持って職務を遂行しなければならないことを十分に理解し、実践することができるか。</p> <p>活動範囲を超えてキャリア・コンサルティングが行われた場合には、効果がないだけでなく個人にとって有害となる場合があることを十分に理解しているか。</p>
(2) 守秘義務の遵守	<p>相談者のプライバシーや相談内容は相談者の許可なしに決して口外してはならず、守秘義務の遵守はキャリア・コンサルタントと相談者の信頼関係の構築及び個人情報保護法令に鑑みて最重要のものであることを十分に理解し、実践することができるか。</p>

(3) 倫理規定の厳守	<p>キャリア形成支援の専門家としての高い倫理観を有し、キャリア・コンサルタントが守るべき倫理規定（基本理念、任務範囲、守秘義務の遵守等）について十分に理解し、実践することができるか。</p>
<p><b>Ⅱ キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識</b></p>	
<p>1 キャリアに関連する各理論の理解</p>	<p>キャリア発達理論、職業指導理論、職業選択理論等のキャリア開発に関する代表的理論の概要（基礎知識）について十分に理解しているか。</p>
<p>2 カウンセリングに関連する理論の理解</p>	<p>キャリア・コンサルティングの全体の過程においてカウンセリングの理論及びスキルが果たす役割を十分に理解しているか。</p> <p>来談者中心アプローチや認知行動アプローチ等の代表的なカウンセリング理論の概要（基礎知識）、特徴について理解しているか。</p> <p>グループを活用したキャリア・コンサルティング（グループワーク、グループガイダンス、グループカウンセリング、グループエンカウンター、サポートグループ等のグループアプローチ）の意義、有効性、進め方の留意点等について理解しているか。</p>
<p>3 自己理解に関する理解</p>	<p>キャリア・コンサルティングにおける自己理解の重要性及び自己理解を深めるための視点や手法等について体系的に十分に理解しているか。</p> <p>自己理解を深めるためのキャリアシート（自らを振り返り今後のキャリア形成の方向性やその実現を図るための手段・方法を整理するための様式（職務経歴書やジョブ・カード等））や面接、観察、職業適性検査を含む心理検査等のアセスメントの種類、目的、特徴、主な対象、実施方法、評価方法、実施上の留意点等について理解しているか。</p>
<p>4 仕事に関する理解</p>	<p>キャリア形成における「仕事」は、職業だけでなく、ボランティア活動等の職業以外の活動を含むものであることを十分に理解しているか。</p> <p>職務分析、職業調査、職業分類及び職業に関する主要な情報の種類、内容、情報媒体、情報提供機関、入手方法等について理解しているか。</p>
<p>5 職業能力開発に関する理解</p>	<p>職業能力開発に関する知識（職業能力の要素、学習方法やその成果の評価方法、教育訓練体系等）及び職業能力開発に関する情報の種類、内容、情報媒体、情報提供機関、入手方法等について理解しているか。</p>

	<p>教育訓練プログラム、能力評価シート等による能力評価、これらを用いた総合的な支援の仕組みであるジョブ・カード制度の目的、内容、対象等について理解しているか。</p>
6 人事労務管理に関する理解	<p>企業における雇用管理の仕組み、代表的な人事労務施策・制度の動向及び課題、企業内のキャリア形成に係る支援制度・能力評価基準等、ワークライフバランスの理念、労働者の属性（高齢者、女性、若者等）や雇用形態に応じたキャリアに関わる共通の課題について理解しているか。</p> <p>主な業種における勤務形態、賃金、労働時間等の具体的な労働条件について理解しているか。</p>
7 労働市場等に関する理解	<p>社会情勢や産業構造の変化とその影響、また、雇用・失業情勢を示す有効求人倍率や完全失業率等の最近の労働市場や雇用の動向について理解しているか。</p>
8 労働関係法規、社会保障制度等に関する理解	<p>職業安定法、雇用対策法、職業能力開発促進法、労働基準法、労働安全衛生法等の労働関係法規や、年金、社会保険等に関する社会保障制度等、労働者の雇用や福祉を取り巻く各種の法律・制度について、キャリア形成との関連において、その目的、概念、内容、課題、関係機関等を理解しているか。</p>
9 学校教育制度、キャリア教育に関する理解	<p>学校教育制度や、初等中等教育から高等教育に至る学校種ごとの教育目標、青少年期の発達課題等に応じたキャリア教育のあり方等について理解しているか。</p>
10 メンタルヘルスに関する理解	<p>メンタルヘルスに関する法令や指針、また、職場におけるメンタルヘルスの保持・増進を図る対策の意義や方法、職場環境改善に向けた働きかけ方等、さらに、ストレスに関する代表的理論や職場のストレス要因、対処方法について理解しているか。</p> <p>代表的な精神的疾病の概要、特徴的な症状を理解した上で、疾病の可能性のある相談者に対応する際の適切な見立てと、特別な配慮の必要性について理解しているか。</p> <p>専門機関へのリファーやメンタルヘルス不調者の回復後の職場復帰支援等に当たっての専門家・機関の関与の重要性、これら機関との協働による支援の必要性及びその具体的な方法について十分に理解しているか。</p>

11 ライフステージ、発達課題に関する理解	職業キャリアの準備期、参入期、発展期、円熟期、引退期等の各ライフステージ、出産・育児等のライフイベントにおいて解決すべき課題や主要な過渡期に乗り越えなければならない発達課題について理解しているか。
12 転機に関する理解	初めて職業を選択する時や、転職・退職時等の人生の転機が訪れた時の受け止め方や対応の仕方について理解しているか。
13 相談者の個人的特性に関する理解	相談者の個人的特性（例えば、障害者については障害の内容や程度、ニート等の若者については生活環境や生育歴）等によって、課題の見立てのポイントや留意すべき点があることについて理解しているか。
<b>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</b>	
<b>1 基本的スキル</b>	
(1) カウンセリング・スキル	<p>カウンセリングの進め方を体系的に理解したうえで、キャリア・コンサルタントとして、相談者に対する受容的・共感的な態度及び誠実な態度を維持しつつ、様々なカウンセリングの理論とスキルを用いて相談者との人格的相互関係の中で相談者が自分に気づき、成長するよう相談を進めることができるか。</p> <p>相談者との関係構築を踏まえ、情報提供、教示、フィードバック等の積極的関わり技法の意義、有効性、導入時期、進め方の留意点等について理解し、適切にこれらを展開することができるか。</p>
(2) グループアプローチ・スキル	<p>グループを活用したキャリア・コンサルティングの意義、有効性、進め方の留意点等について理解し、それらを踏まえてグループアプローチを行うことができるか。</p> <p>若者の職業意識の啓発や社会的・基礎的能力の習得支援、自己理解・仕事理解などを効果的に進めるためのグループアプローチを行うことができるか。</p>
(3) キャリアシートの作成指導・活用スキル	<p>キャリアシートの意義、記入方法、記入に当たっての留意事項等の十分な理解に基づき、相談者に対し説明できるとともに適切な作成指導ができるか。</p> <p>職業能力開発機会に恵まれなかった求職者の自信の醸成等が図られるよう、ジョブ・カード等の作成支援や必要な情報提供ができるか。</p>

(4) 相談過程全体のマネジメント・スキル	相談者が抱える課題の把握を適切に行い、相談過程のどの段階にいるかを常に把握し、各段階に応じた支援方法を選択して適切に相談を進行・管理することができるか。
<b>2 相談実施過程において必要なスキル</b>	
(1) 相談場面の設定	
(ア) 物理的環境の整備	相談を行うにふさわしい物理的な環境、相談者が安心して積極的に相談ができるような環境を設定することができるか。
(イ) 心理的な親和関係（ラポール）の形成	相談を行うに当たり、受容的な態度（挨拶、笑顔、アイコンタクト等）で接することにより、心理的な親和関係を相談者との間で確立することができるか。
(ウ) キャリア形成及びキャリア・コンサルティングに係る理解の促進	主体的なキャリア形成の必要性や、キャリア・コンサルティングでの支援の範囲、最終的な意思決定は相談者自身が行うことであること等、キャリア・コンサルティングの目的や前提を明確にすることの重要性について、相談者の理解を促すことができるか。
(エ) 相談の目標、範囲等の明確化	相談者の相談内容、抱える問題、置かれた状況を傾聴や積極的関わり技法等により把握・整理し、当該相談の到達目標、相談を行う範囲、相談の緊要度等について、相談者との間に具体的な合意を得ることができるか。
(2) 「自己理解」支援	
(ア) 自己理解への支援	職業興味や価値観等の明確化、キャリアシート等を活用した職業経験の棚卸し、職業能力の確認、個人を取り巻く環境の分析等により、相談者自身が自己理解を深めることを支援することができるか。
(イ) アセスメント・スキル	年齢、相談内容、ニーズ等、相談者に応じて適切な時期に適切な職業適性検査等の心理検査を選択・実施し、その結果の解釈を適正に行うとともに、心理検査の限界も含めて相談者自身が理解するよう支援することができるか。
(3) 「仕事理解」支援	相談者がキャリア形成における仕事（職業だけでなく、ボランティア活動等の職業以外の活動を含む。）の理解を深めるための支援をすることができるか。 インターネット上の情報媒体を含め、職業や労働市場に関する情報の収集、検索、活用方法等について相

	<p>談者に対して助言することができるか。</p>
(4)「啓発的経験」支援	<p>インターンシップ、職場見学、トライアル雇用等により職業を体験してみることの意義や目的について相談者自らが理解できるように支援し、その実行について助言することができるか。</p> <p>相談者がそれらの経験を自身の働く意味・意義の理解や職業選択の材料とすることができるように助言することができるか。</p>
(5)「意思決定」支援	
(ア)キャリア・プランの作成支援	<p>自己理解、仕事理解及び啓発的経験をもとに、職業だけでなくどのような人生を送るのかという観点や、自身と家族の基本的な生活設計の観点等のライフプランを踏まえて、相談者のキャリア・プランの作成を支援することができるか。</p>
(イ)具体的な目標設定への支援	<p>相談者のキャリア・プランをもとにした中長期的な目標や展望の設定と、それを踏まえた短期的な目標の設定を支援することができるか。</p>
(ウ)能力開発に関する支援	<p>相談者の設定目標を達成するために必要な自己学習や職業訓練等の能力開発に関する情報を提供するとともに、相談者自身が目標設定に即した能力開発を行うためのプランの作成及びその継続的見直しについて支援することができるか。</p>
(6)「方策の実行」支援	
(ア)相談者に対する動機づけ	<p>相談者が実行する方策（進路・職業の選択、就職、転職、職業訓練の受講等）について、その目標、意義の理解を促し、相談者が自らの意思で取り組んでいけるように働きかけることができるか。</p>
(イ)方策の実行のマネジメント	<p>相談者が実行する方策の進捗状況を把握し、相談者に対して現在の状況を理解させるとともに、今後の進め方や見直し等について、適切な助言をすることができるか。</p>
(7)「新たな仕事への適応」支援	<p>方策の実行後におけるフォローアップも、相談者の成長を支援するために重要であることを十分に理解し、相談者の状況に応じた適切なフォローアップを行うことができるか。</p>
(8)相談過程の総括	

(ア) 適正な時期における相談の終了	キャリア・コンサルティングの成果や目標達成具合を勘案し、適正だと判断できる時点において、相談を終了することを相談者に伝えて納得を得たうえで相談を終了することができるか。
(イ) 相談過程の評価	相談者自身が目標の達成度や能力の発揮度について自己評価できるように支援することができるか。 キャリア・コンサルタント自身が相談支援の過程と結果について自己評価することができるか。
<b>IV キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的实施に係る能力</b>	
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	個人や組織のみならず社会一般に対して、様々な活動を通じてキャリア形成やキャリア・コンサルティングの重要性、必要性等について教育・普及することができるか。 それぞれのニーズを踏まえ、主体的なキャリア形成やキャリア形成支援に関する教育研修プログラムの企画、運営をすることができるか。
2 環境への働きかけの認識と実践	個人の主体的なキャリア形成は、個人と環境（地域、学校・職場等の組織、家族等、個人を取り巻く環境）との相互作用によって培われるものであることを認識し、相談者個人に対する支援だけでは解決できない環境（例えば学校や職場の環境）の問題点の発見や指摘、改善提案等の環境への介入、環境への働きかけを関係者と協力して行うことができるか。
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	個人のキャリア形成支援を効果的に実施するためには、行政その他の専門機関や専門家との様々なネットワークが重要であることを認識しているか。
(2) ネットワークの形成	ネットワークの重要性を認識したうえで、関係機関や関係者と日頃から情報交換を行い、協力関係を築いていくことができるか。 個人のキャリア形成支援を効果的に実施するため、専門機関や専門家と協働して支援することができるか。

<p>(3) 専門機関への紹介 (リファール)の実施</p>	<p>個人や組織等の様々なニーズ(メンタルヘルス不調、発達障害等)に応えるなかで、適切な見立てを行い、キャリア・コンサルタントの任務の範囲、自身の能力の範囲を超えることについては、必要かつ適切なサービスを提供する専門機関や専門家を選択し、相談者の納得を得た上で紹介あつせんすることができるか。</p>
<p>(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</p>	<p>個人のキャリア形成支援を効果的に実施するために、必要な追加情報を入手したり、異なる分野の専門家に意見を求めることができるか。</p>
<p><b>4 自己研鑽・スーパー ビジョン</b></p>	
<p>(1) 自己研鑽</p>	<p>キャリア・コンサルタント自身が自己理解を深めることと能力の限界を認識することの重要性を認識するとともに、常に学ぶ姿勢を維持して、様々な自己啓発の機会等を捉えた継続学習により、新たな情報を吸収するとともに、自身の力量を向上させていくことができるか。</p> <p>キャリア・コンサルティングの対象となるのは常に人間であることから、人間理解の重要性について十分に認識しているか。</p>
<p>(2) スーパービジョン</p>	<p>スーパービジョンの意義、目的、方法等を十分に理解し、スーパーバイザーから定期的実践的助言・指導(スーパービジョン)を受けることの必要性を認識しているか。</p> <p>スーパービジョンを受けるために必要な逐語録等の相談記録を整理することができるか。</p>
<p><b>5 キャリア形成支援者 としての姿勢</b></p>	<p>キャリア・コンサルティングは個人の人生に関わる重要な役割、責任を担うものであることを自覚し、キャリア形成支援者としての自身のあるべき姿を明確にすることができるか。</p> <p>キャリア形成支援者として、自己理解を深め、自らのキャリア形成に必要な能力開発を行うことの必要性について、主体的に理解できるか。</p>