

キャリア・コンサルタント能力評価試験に係る能力基準項目等の見直し（平成23年7月～）

標準レベル キャリア・コンサルタントとは、

- ・ 一定の要件を満たすキャリア・コンサルタント養成講座（厚生労働省が示した養成モデルカリキュラムを満たすもの）を受講する等により、キャリア・コンサルタント能力評価試験に合格した者等
- ・ 多くのキャリア・コンサルタントが到着可能な一対一のキャリア・コンサルティングが可能なレベルの者等

主な見直しの背景

- ① 市場・社会からのキャリア・コンサルタントに対する要請に対し、十分に応えられない部分があること
- ② ジョブ・カード制度、キャリア教育など、新たにキャリア・コンサルタントが主要な担い手となることが期待される施策の創設・拡充

見直しの内容 → 以下のとおり能力要件を拡充・明確化

① 能力基準項目の内容

項目	見直しの内容
人事労務管理	人事労務施策・制度の動向・課題、労働者の属性（高齢者・女性・若者）、雇用形態等に応じたキャリア上の課題、企業内のキャリア形成に係る支援制度・能力評価基準、ワークライフバランスの理念の理解 等
職業能力開発	職業能力の要素、学習効果・評価、教育訓練の体系の理解 等
メンタルヘルス	職場環境改善に向けた働きかけ方、精神的疾病の可能性がある者に対する見立てと配慮、相談者の納得を得た上での専門機関へのリファー、職場復帰支援等に当たっての専門家・機関の関与、協働による支援の理解・スキル 等
相談実施過程において必要なスキル	相談実施のいわゆる後半過程における積極的関わり技法の意義・展開の技法、能力開発を行うためのプラン作成とその継続的見直し支援、課題把握を踏まえた相談過程全体のマネジメントスキル 等
キャリア教育	学校教育制度、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の理解、職業適性検査等のアセスメントの種類・対象・実施方法等の理解、若者の職業意識の啓発等のためのグループアプローチスキル 等
若者自立支援	ニート等の若者の発達課題、生活環境や生育歴等の個人的特性による課題の見立てのポイント、職業適性検査等のアセスメントの種類・対象・実施方法等の理解、若者の職業意識の啓発等のためのグループアプローチスキル 等
ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング	教育訓練プログラム、能力評価、ジョブ・カード制度に関する理解、ジョブ・カードの作成支援、能力形成機会に恵まれなかった者の自信醸成を促すスキル 等

② モデルカリキュラムの時間

合計時間 130時間程度 → 140時間程度に拡大（※平成23年12月以降は140時間以上）