

- 上記イに掲げる支援を利用する際の条件
      - 〔 当該支援を利用する際の条件については、何らかの団体への加入・登録等が必要である場合の要件等、有料、無料の区分等を明示してください。 〕
- 十 「能力評価試験情報等の周知に関する事項」として、以下に掲げる事項について定めること。
  - イ 公開する能力評価試験情報の種類
  - 能力評価試験情報の周知方法等
- 十一 「能力評価試験問題作成基準に関する事項」として、以下に掲げる事項について定めること。
  - イ 能力評価試験の出題範囲
  - 能力評価試験の方法
  - ハ 能力評価試験の出題数（全体の出題数及び分野ごとの出題数）
  - ニ 能力評価試験の時間
  - ホ 能力評価試験の配点
  - ヘ 能力評価試験の採点基準
  - ト 能力評価試験の合否基準
- 十二 「受験資格に関する事項」として、受験資格について定めること。
- 十三 「合格者に与える称号等に関する事項」として、以下に掲げる事項について定めること。
  - イ 称号の名称（認定主体を明確にした名称とすること。）
  - 称号等の付与要件として合格の他にさらに必要な事項がある場合は、その要件
- 十四 「合格者名簿の作成及び管理に関する事項」として、以下に掲げる事項について定めること。
  - イ 合格者の名簿の様式
  - 合格者の名簿の作成手順及び管理方法
- 十五 「合格証書の交付に関する事項」として、以下に掲げる事項について定めること。
  - イ 合格者に対して行う合否の通知、合格証書の交付の手順
  - 合格証書の再交付に係る手続
  - ハ 合格後に登録等を必要とする場合は、その手続
    - 〔 合格証書の交付及び再交付、登録料について手数料を徴収する場合は、必要な金額を明記してください。 〕
- 十六 「合格者に与える称号等にかかる更新規程」として、以下に掲げる事項について定めること。
  - イ 合格者に与える称号に対して行う更新制度の有無
  - イに定める更新制度がある場合は、更新が必要とされるまでの期間
  - ハ イに定める更新制度がある場合は、更新のために必要な手続
- 十七 「関係書類の保存に関する事項」として、以下に掲げる事項について定めること。
  - イ 能力評価試験問題、能力評価試験結果等の能力評価試験実施に関する書類（以下「関係書類」という。）の保存方法
  - 関係書類の保存期間
- 十八 「能力評価試験業務に携わる者の守秘義務」について定めること。
- 十九 「個人情報取扱い方法」について定めること。
- 二十 その他能力評価試験の実施に関し必要な事項について定めること。

別表1 能力評価試験に係る能力基準項目

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と、そのための支援の必要性が増してきた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（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>
<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>	
1 キャリアに関連する各理論の理解	<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>
2 カウンセリングに関連する理論の理解	<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>
3 自己理解に関する理解	<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や職務経歴書等）や面接、観察、心理テスト等のアセスメントの種類、目的、特徴、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>
4 仕事に関する理解	<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>
5 職業能力開発に関する理解	<p>職業能力開発に関する知識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>

6 雇用管理、労働条件に関する理解	企業における雇用管理の仕組みや最近の人事労務施策の動向、また、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。
7 労働市場等に関する理解	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。
8 労働関係法規、社会保障制度等に関する理解	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。
9 メンタルヘルスに関する理解	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。 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へ対応する際の特別な配慮の必要性並びに専門機関へのリファー等、専門家の関与の重要性について十分に理解しているか。
10 ライフステージ、発達課題に関する理解	各ライフステージにおける解決すべき課題や、青年期、中年期等の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。
11 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。
12 相談者の類型的・個人的特性に関する理解	相談者の類型的・個人的特性（例えば、障害者については障害の内容や程度）等によって、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	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