

キャリアコンサルティング実施のために必要な能力要件（見直し案）

キャリアコンサルティングの社会的意義	
一 社会及び経済の動向並びにキャリア形成支援の必要性の理解	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、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及び各活動領域での活動の概要について十分に理解していること。
二 キャリアコンサルティングの役割の理解	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~~個人が自身の職業人生において目指す姿を自ら設定し、その実現のために必要な職業・職務の選択や能力開発などの課題の達成に向けて取り組むことを支援すること、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、~~職業を中心にしながらも個人の生きがい、働きがいまで含めた~~自律的・主体的なキャリア形成を支援するものであるというキャリアコンサルティングのその役割、意義について十分に理解していること。 また、個人の主体的なキャリア形成は、個人と、個人を取り巻く環境（地域、学校・職場等の組織、家族等）との相互作用によって培われるものであり、また、組織の生産性・創造性の向上にもつながるものであること、このため、キャリアコンサルティングの活動には、個人に対する相談支援だけでなく、~~組織・環境への働きかけ~~、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、~~組織（企業）・環境への働きかけ~~等も含むものであり、~~こと~~、これらの活動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を十分に理解していること。 ※1

キャリアコンサルティングを行うために必要な知識	
一 キャリアに関する理論	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こと。 また、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、介護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こと。 さらに、及びそれらを踏まえた中高年齢期をも展望した中長期的なキャリアプランの設計、キャリアプランに即した学び直しへの動機づけや機会の提供による支援を相談者を十分に理解した上で行うことの必要性及びその具体的な方法について理解していること。 加えてさらに、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こと。 ※2
二 カウンセリングに関する理論	キャリアコンサルティングの全体の過程において相談者との間で構築された人間関係をもとに課題解決や成長に向けた意思決定を支援するカウンセリングの理論及びスキルがキャリアコンサルティングの全体の過程において果たす役割を十分に理解していること。 また、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こと。 なお、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こと。 ※3
三 職業能力の開発（リカレント教育を含む。）の知識	個人の生涯に亘る主体的な学び直しに係るリカレント教育を含めた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、職業能力開発に対する支援制度、事業内職業能力開発計画職業能力開発に関する計画の作成方法等）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こと。 また、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こと。

四 企業におけるキャリア形成支援の知識	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、セルフ・キャリアドックをはじめとした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課題とそれを踏まえた自己理解や仕事の理解を深めるための視点や手法について理解していること。 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こと。 さらに、企業内のキャリア形成に係る支援制度の整備とその円滑な実施のための人事部門等との協業や組織内の報告の必要性及びその具体的な方法について理解していること。 ※1
五四 職業の知識	主な職業の業務内容や必要とされる知識・技能・資格、キャリアラダー、キャリアパス、賃金等労働条件及び労働需要の将来予測も含めた動向等について理解していること。 また、これらの情報の入手方法や適切な選択の方法について理解していること。
五六五 労働市場の知識	経済社会情勢や産業構造の変化が労働市場や雇用失業情勢に及ぼすとその影響について理解していること。 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及び主な産業・業種の労働需要の将来予測も含めた動向について理解していること。 さらに、主な産業・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こと。 また加えて、これらの情報の入手方法や適切な選択の方法について理解していること。
六七六 労働政策及び労働関係法令並びに社会保障制度の知識	職業安定法、雇用対策法、高年齢者雇用安定法、障害者雇用促進法、若者雇用促進法、労働者派遣法、職業能力開発促進法、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法、労働契約法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、女性活躍推進法等の労働関係法規及びこれらに基づく労働政策や、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、動向、課題、関係機関等を理解していること。
七 人事労務管理の知識	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、セルフ・キャリアドックをはじめとした企業内のキャリア形成に係る支援制

	度、職業能力の評価、ワークライフバランスの理念等、人事労務管理の動向と課題について理解していること。 また、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的課題とそれを踏まえた自己理解や仕事理解を深めるための視点や手法について理解していること。
~~七八~~ 学校教育制度及びキャリア教育の知識	~~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こと。~~
~~八九~~ メンタルヘルスの知識	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こと。 また、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こと。 さらに、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・~~専門~~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~~に理解していること。 ~~※5、*2※1~~
~~九~~ 中高年齢期を展望するライフステージ及び発達課題の知識	~~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、介護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こと。~~ ~~また、それらを踏まえた中高年齢期をも展望した中長期的なキャリアプランの設計、キャリアプランに即した学び直しへの動機付けや機会の提供による支援の必要性及びその具体的な方法について理解していること。~~
~~十~~ 人生の転機の知識	~~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こと。~~
~~十一~~ ~~十九~~ 個人の多様な背景・特性の知識	相談者一人一人が、生活環境や生育歴、家族状況、健康状態、就業状況、文化的・社会的背景等の多様な背景・個人的特性を有することを理解していること。 また、相談者の背景・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、病気等の治療中の者については治療の見通しや職場環境)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こと。

十 各活動領域におけるキャリア形成支援の知識	
1 企業等におけるキャリア形成支援の知識	従業員に対するキャリア面談やキャリア研修の企画・運営、職場の課題の解決に向けた働きかけ、従業員の能力開発施策への協力など、企業等におけるキャリア形成支援の概要について理解していること。 また、セルフ・キャリアドックの導入・実施、従業員のキャリア形成をサポートする上司や現場のリーダーへの支援など、企業等におけるキャリア形成に係る支援制度の整備とその円滑な実施のための経営層への働きかけ、人事部門等との協業や組織内の報告の必要性及び具体的な方法について理解していること。
2 需給調整機関におけるキャリア形成支援の知識	労働市場の情報や求人職種の業務内容及び必要とされる知識・技能に関する情報を踏まえた職業選択の支援、求職者及び求人者に対する求職条件・採用条件変更に関する助言、他の就労支援機関と連携した就職支援・職場定着支援など、需給調整機関におけるキャリア形成支援の概要について理解していること。
3 教育機関におけるキャリア形成支援の知識	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意義及びあり方等について理解していること。 また、学生・生徒が自律的・主体的にキャリア形成に取り組んでいけるようにするためのキャリア教育の実施、企業ニーズ等を踏まえた就職支援及びインターンシップ関連業務の実施、社会人向けのリカレント教育の実施など、教育機関におけるキャリア形成支援の概要について理解していること。
4 各種支援機関におけるキャリア形成支援の知識	相談者に関する情報の収集、課題の見立て及び支援の方向性の提案、キャリアプランの作成支援、関係機関と連携した実行支援、支援プログラムの企画・運営など、各種支援機関(障害者支援施設等の社会福祉施設、生活困窮者の自立相談支援機関、地域若者サポートステーション、女性センター、各種NPO等)におけるキャリア形成支援の概要について理解していること。

キャリアコンサルティングを行うための 基本的な技能に必要な技能	
一 基本的な技能	
1-1 カウンセリングの技能	キャリアコンサルティングの全体の過程におけるカウンセリングの役割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こと。 また、傾聴と対話を通して、相談者が抱える課題について相談者と合意、共有することができること。 さらに、~~相談者との関係構築を踏まえ~~、相談者の動機づけや意思決定、行動変容に向けた情報提供、教示、フィードバック、指示、助言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、~~相談者との関係構築を踏まえて~~適切にこれらを展開することができること。 ※6、※3※2
2-2 グループアプローチの技能	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こと。 また、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こと。
三 組織・環境への働きかけの技能	相談者個人に対する支援だけでは解決できない課題の解決に向け、個人を取り巻く環境(地域、学校・職場等の組織、家族等)の問題点の発見や指摘・改善提案のほか、キャリア形成を促進する環境の整備、手厚い支援が必要な者への支援の強化等に向けた組織・環境への働きかけ・提案を関係者と協力して行うことができること。 ※3
四 ネットワーク形成の技能	個人のキャリア形成支援を効果的に実施するためには、心理臨床や福祉領域をはじめとした専門家・専門機関、行政、企業の人事部門、各領域で活動するキャリアコンサルタント等とのネットワークが重要であることを認識していること。 また、これらの関係者・関係機関と日頃から情報交換を行い、協力関係を築いた上で、協働して切れ目のない支援を行うことができること。
五 専門機関への紹介及び専門家への照会の技能	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、治療中の(疾患を抱えた)者)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こと。 また、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たりすることができること。
3 ~~キャリアシート（法第十五条の四第一項に規定する職務経歴等記録書を含む。）の作成指導及び活用の技能~~	~~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こと。~~ また、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こと。
4~~三六~~ 相談過程全体の進行の管理に関する技能	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、適切に相談を進行・管理することができること。
四七 その他の基本的な技能	
1 キャリアシートの作成指導及び活用の技能	キャリアシート（ジョブ・カードを含む）の意義、記入方法、記入に当たっての留意点等の~~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こと。
2 AI等のデジタルツールを活用した支援の技能	AI等のデジタルツールを活用した情報収集、データ分析、マッチングその他の支援について、これらのデジタルツールの特性や限界を理解し、情報の正確性や妥当性についての的確な判断を行った上で、個人情報の漏洩等の留意点を踏まえて適切に実施できること。 また、相談者自身がAI等のデジタルツールを活用する際に、情報を無批判に受け入れない等留意すべき点について助言することができること。
3 オンラインによるキャリアコンサルティングの技能	オンラインによるキャリアコンサルティングの長所及び短所を理解した上で、通信環境の設定、個人情報の漏洩の防止、相談者の同意等に関する留意点を踏まえ、オンライン面談を適切かつ効果的に実施できること。

キャリアコンサルティングの相談過程において必要な技能	
二 相談過程において必要な技能	
1-1 相談場面の設定	
(1)1 物理的環境の設定整備	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こと。
(2)2 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こと。
(3)3 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こと。
(4)4 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こと。 ~~※7、※3※2~~
2-2 自己理解の支援	
(1)1 自己理解への支援	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の体系的で十分な理解に基づき、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こと。 ~~※8※4~~
(2)2 アセスメント・スキル	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の理解に基づき、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できるよう支援することができること。 ~~※9※5~~

3三 仕事の理解の支援	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の~~十分な~~理解に基づき、相談者がキャリア形成における仕事の理解を深めるための支援をすることができること。 また、~~インターネット上の情報媒体を含め、労働需要、労働条件、働き方等の現状及び将来予測等の産業、~~職業や労働市場に関する情報の提供を行うことができること。 さらに、AI等のデジタルツールや職業情報提供サイト等を活用した情報の収集、検索、活用方法等について相談者に対して助言することができること。 さらに加えて、職務分析、職務、業務のフローや関係性、業務改善の手法、職務再設計、(企業方針、戦略から求められる)仕事上の期待や要請、責任についての理解に基づき、相談者が自身の現在及び近い将来の職務や役割の理解を深めるための支援をすることができること。 ※4※6
4四 自己啓発啓発的経験の支援	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こと。 また、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こと。 ※10※7
5五 意思決定の支援	
(1)1 キャリア・プランの作成支援	相談者が、働くことの意味や意義を理解した上で、自己理解・仕事理解・環境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に基づくライフプランを踏まえ、様々な情報を活用して、取り組むべき課題を把握し、相談者の属性・特性による課題及び希望する働き方や、就業期間の長期化に伴う働き方・職種の変化等を踏まえた相談者の多様な個性に応じた中長期的なキャリアプランの作成を自ら行えるよう支援することができること。 また、年齢や職業能力の水準、ライフステージの変化といった相談者の職業人生の各段階におけるキャリアプランの見直しを支援することができること。
(2)2 具体的な目標設定への支援	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及び環境変化等に応じた目標の修正を支援することができること。

(3)3 能力開発に関する支援	相談者の設定目標を達成するために必要な自己学習及び職業訓練、能力開発に対する支援制度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に対する動機づけを高め、主体的に実行する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こと。
6六 方策の実行の支援	
(1)1 相談者に対する動機づけ	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み、継続できるよう、伴走的な支援をいけるように働きかけることができること。
(2)2 方策の実行のマネジメント	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こと。
7七 新たな仕事への適応の支援	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こと。
8八 相談過程の総括	
(1)1 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こと。
(2)2 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こと。 また、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こと。

キャリアコンサルタントの倫理と行動	
一 キャリア形成及びキャリアコンサルティングに関する教育並びに普及活動	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、必要性及びキャリアコンサルタントの役割等について教育・普及することができること。 また、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研修プログラムの企画、運営をすることができること。 ※11※8
二 環境への働きかけの認識及び実践	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、キャリア形成を促進する環境の整備、手厚い支援が必要な者への支援の強化等の環境への介入、環境への働きかけを、関係者と協力(職場にあっては、セルフ・キャリアドックの導入・実施における人事部門との協業、経営層への提言や、従業員のキャリア形成をサポートする上司や現場のリーダーへの支援を含む)して行うことができること。 ※4
三 ネットワークの認識及び実践	
1 ネットワークの重要性の認識及び形成	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、企業の人事部門等のほか、各領域で活動するキャリアコンサルタント等、様々な専門機関や専門家とのネットワークが重要であることを認識していること。 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こと。 また、個人のキャリア形成支援を効果的に実施するため、心理臨床や福祉領域をはじめとした専門機関や専門家、企業の人事部門等、各領域で活動するキャリアコンサルタント等と協働して切れ目のない支援を行うことができること。 ※2
2 専門機関への紹介及び専門家への照会	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、治療中の(疾患を抱えた)者)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こと。 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こと。

四二 自己研鑽及び キャリアコンサル ティングに関する 指導を受ける必要 性の認識	
(4)1 自己研鑽	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こと。 特に、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、幅広い観点からの人間理解の重要性とそのための知識・教養の必要性について十分に認識していること。 ※12※9
(2)2 スーパービ ジョン	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に実践的助言・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こと。 また、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こと。 ※10
五三 キャリアコンサ ルタントとしての 倫理と姿勢	
(4)1 活動範囲 の・限界と連携 の必要性の理 解	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、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理解していること。 また、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及び必要に応じて他の専門家・専門機関と連携した支援を行わなければならないことを十分に理解し、実践できること。 また、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こと。
(2)2 守秘義務の 遵守	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、実践できること。 ※11
(3)3 倫理規定の 厳守	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、実践できること。
(4)4 キャリアコン サルタントとし ての姿勢	キャリアコンサルティングは個人の~~生き方~~、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こと。 また、キャリア形成支援者として、~~自身の価値観が相談者に影響を与 えることを認識した上でそれに対処できるよう自己理解を深める必要が あること、また、多角的な観点からの他者理解は容易ではなく幅広い知 識・教養が必要であることを自覚し、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こと。~~
その他	
ー その他キャリア コンサルティング に関する科目	

<能力体系の内容に係る注記>

—(平成18年3月注記)—

~~—(※1) キャリアコンサルティングとは、個人に対しては、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し、個人が自立／自律した仕事人生を送ることができるように支援することである。また、組織に対しては、個人の自立／自律を支援することが組織の生産性、創造性の向上につながるようになることとの理解のうえで、個人の主体的なキャリア形成の意義・重要性を組織に浸透させるとともに、その実践を支援することである。そうした個人、組織双方の取組みの上に「個人と組織の共生」の関係、すなわち個人と組織がともに成長していく関係が成り立つことになる。~~

~~したがって、キャリアコンサルティングの活動には、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、組織（企業）・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必要がある。~~

~~—(※2) 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な理論の概要（基礎知識）について理解したうえで、自分の拠って立つ「キャリア」、「キャリア形成」の考え方について説明できることが必要である。~~

~~—(※3) 代表的なカウンセリングの理論の概要（基礎知識）や特徴について理解しており、その中で自分~~

~~の対人援助のあり方がどの理論に拠っているのかを説明できることが必要である。~~

(※4※6) キャリア形成における「仕事」には狭い意味と広い意味がある。会社の職務などは職業であり、これは狭い意味の「仕事」となる。一方、広い意味の「仕事」は、職業だけでなく、社会活動、文化活動、ボランティア活動などの職業以外の個人の活動を含むものである。

なお、キャリア形成を考えることは、職業を中心にしながらも、個人が生涯にわたって社会や家族等とどのように向き合い、どのように関わっていくかなど、個人の人生そのものと深い関わりがあることを理解していることが必要である。

(※5※1) キャリア上の問題を抱える相談者は、職場環境によるストレスなど、メンタルヘルス上の問題を抱えている場合が少なくなく、キャリアコンサルタントには、メンタルヘルスに関する一定の理解が求められる。

また、キャリアコンサルティングの過程で得られた知見をもとに、組織に対し有用な示唆を還元すること等により、メンタルヘルスの保持・増進、ひいては快適な職場環境の形成に寄与する効果も期待される。

なお、キャリアコンサルティングを行ううえで、精神的な疾病の可能性のある相談者に対しては、キャリアコンサルタントの我流の判断ではなく専門家へ相談するなど、特段の配慮が求められる。キャリアコンサルタントは自身の能力の限界をきちんと自覚し、責任をとれる範囲で対応するとともに、限界を超える場合には専門機関へのリファーなど専門家の関与を求めることの重要性を十分に理解していなければならない。

ただし、キャリアコンサルタントとしては、~~リファーしたことをもって役割を放棄するのではなく、リファー先との協働支援が必要となる場合もある。~~専門家・専門機関に一方的にリファーするだけで、当該相談者への支援を終わりにするのではなく、専門家・専門機関と、互いの専門性を尊重、理解し合い、信頼関係を構築した上で、相談者の精神的疾病の症状が職場復帰する段階まで改善した場合には、医師等の専門家との協議等、復帰に向けたプロセスを共有化するなど、「協働型」による支援を展開するほか、相談者の状況に応じて引き続きキャリア形成支援に取り組むことが必要である。

~~(※6) カウンセリングのプロセスにおいては、自分の拠って立つカウンセリング理論に基づいて、相談者に対して何をしているかを常に意識できていること（何をしようとしていたか、結果的に何をしたかを理解できていること）が必要である。~~

~~(※7※5) 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は、キャリアコンサルタントが一方的に示すのではなく、あくまでも相談者との間で合意を得ることが必要である。~~

(※8※4) 自己理解への支援では、相談者が、仕事（職業）の種類や分野といった外的側面のみにとらわれることなく、人生観や労働観、生きがいや働きがいといった自分自身の内的側面についての理解を深めることの重要性と意味を理解し、支援できることが必要である。

(※9※5) 評価検査を実施する場合には、特に前提としてキャリアコンサルタントと相談者との間に信頼関係が構築されていること、相談者がその必要性を納得していることが必要であり、キャリアコンサルタントの判断で一方的に行うことは避けなければならない。

(※10※7) ~~「啓発的経験」~~の支援は、職業選択や意思決定の過程において相談者が体験的に「やってみる」ことを支援することであり、啓発的経験には、インターンシップやトライアル雇用、現場見学のほかに、相談者にとって有益な体験となるアルバイトも含む。キャリアコンサルタントには、相談者がそれらの経験を通して働く意味や意義を理解し、自身の職業選択や意思決定の材料とすることができるように支援することが求められる。

~~なお、現在の能力体系では、「啓発的経験」は「自己啓発」と変更されており、上記注記中の「現場見学」は「職場見学」と記載されている。~~

(※11※8) キャリア形成、キャリアコンサルティングの重要性や必要性等についての教育・普及の目的には、大きく分類して(1)個人がキャリア形成に主体的に取り組むことの意味など、キャリア形成そのものの理解浸透に関わるもの、(2)キャリア形成支援の方法の一つとして有力な「キャリアコンサルティング」の普及に関わるもの、(3)個人が実際に自らのキャリア形成について考えることを支援するものがあることを理解し、それぞれの目的にあった教育研修のプログラムの企画、運営をすることが求められる。

(※12※9) キャリアコンサルティングの本質は、相談者のキャリア形成に関する問題、言い換えれば、相談者が自分の人生をどう生きていくかという人生計画に関わる問題や人生を歩むプロセスにおいて直面する問題の解決を支援することである。すなわち、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り、キャリアコンサルタントにはキャリアコンサルティングに関する知識やスキルのみならず、人間の社会・文化的側面等、幅広い観点で人間を理解した上で、人間とは何かを常に考える姿勢が求められる。そのうえで、「個人の人生に関わるとはどういうことか」を自問自答し、「個人の人生に関わる」ことの責任の重要性を十分に認識して自己研鑽に努めることが必要である。

~~（平成23年3月注記）~~

~~（※2）「専門家・機関との協働」について、キャリアコンサルタントが相談者を精神的疾病罹患の可能性があると見立てた場合に、専門家・専門機関に一方的にリファーするだけで、当該相談者への支援を終わりにするのではなく、専門家・機関と、互いの専門性を尊重、理解し合い、信頼関係を構築した上で、相談者の精神的疾病の症状が職場復帰する段階まで改善した場合には、医師等の専門家との協議等、復帰に向けたプロセスを共有化するなど、「協働型」による支援を展開できることを意味するものである。~~

(※3※2) ~~「積極的関わり技法の理解・展開」~~について、キャリアコンサルタントの相談実施過程の各

段階において、傾聴等による相談実施、関係構築を基本としつつ、相談者の抱える問題、相談の展開等に応じ、積極的関わり技法を活用することが望ましい場合があることは言うまでもないが、現行の要件はそうした点が必ずしも明確化されておらず、実態としても、こうした観点からの養成・評価が不十分と考えられることから、かかる観点を明らかにしたものである。

~~なお、積極的関わり技法には、一般に、本表に掲載している、情報提供、教示、フィードバックのほか、指示、助言等が含まれる。~~

~~(※4※3)「組織・環境への働きかけの認識及び実践」~~について、キャリアコンサルタントとして、突き詰めれば、例えば、学校であれば、校長・学部長など学校管理者の認識等を踏まえた、学校教育への総体的な働きかけや、学部・キャリアセンター等の各機能の有機的な連携が図られるためのコーディネート等が、また、企業等の職場であれば、個人のキャリア形成の基盤となる、企業等の組織における制度やルール、経営層・管理職の認識、職場風土等を含んだ職場等への総体的な働きかけを行うことができることが期待されるが、キャリアコンサルタントとしては、1対1での個人に対する相談支援を基本的な役割としつつ、必要に応じて相談者個人に直接影響を及ぼす範囲での学校や職場等の環境への働きかけ（例：教員や職場の上司への助言）を行うことが期待されるものである。

(※10) スーパービジョンとは、スーパービジョン関係に基づいて、スーパーバイザーが自らの専門職としての課題を適切に自己評価し、その課題に主体的に取り組み、解決できるように援助するための継続的な援助関係である。あくまでもスーパーバイザーの成長課題を明確化して自覚させ教育指導する教育的介入であり、事例の見立てや援助方法の有効性の検討と関わり方の支援を目的とする事例検討とは異なるものであることに留意が必要である。

(※11) キャリアコンサルタントが相談者との相談過程において把握した組織・環境の課題に関する情報等について関係者への提供や共有を行う場合には、相談者の秘密の漏洩につながることはないよう、十分な留意が必要である。