

各属性に共通する倫理的な留意点

(1) 技法の使用に相応しいキャリアコンサルタントについて

技法の活用により、これまでキャリアコンサルタント個人の力量に依拠していたキャリアコンサルティングが、一定程度、構造化され、質的な平準化が期待されることや効率的なアプローチに資すること等のメリットがある反面、技法を使いさえすれば良いといった形式的なキャリアコンサルティングや、技法を使うことのみを目的にした対応が生じる懸念がある。

技法を使用するキャリアコンサルタントは、まず相談者一人ひとりに向き合い、そのニーズや状況を正しく理解して、技法を用いる必要性やタイミングを慎重に判断することが必要であり、その判断ができるキャリアコンサルタントに限って技法を使用すべきである。また、技法を1つの起点としつつ、相談者の気づきを促すことが出来るスキルが必須である。なお、当然ではあるが、技法を用いる意図を相談者に適切に伝え、理解・同意を得た上で技法を用いなくてはならない。その他、具体的な要件を以下に記す。

- ① 相談者と、信頼関係を作り、相談者の価値観を大切にし、自らの価値観・経験を押し付けることなく支援ができる者。
- ② 相談者をリスペクトし、考え、気持ちを受容的・共感的に受け止めることができる者。
- ③ 相談者の知識・対処スキルの不足に対して、押し付けではなく、相談者自身が考え・気づき、自ら改善・解決に近づく気づきを促すことを前提としつつ、助言等が必要な部分については建設的かつ具体的対処方法等を提供する意識と知識・スキルがある者。
- ④ 相談者を取り巻く労働市場・雇用環境等について最新の状況を正しく把握している者。
- ⑤ 労働基準法をはじめとする、労働に関する法律や、労働条件や企業の雇用管理の在り方に関する制度について適切な判断ができる知識を有する者。
- ⑥ 組織におけるキャリア形成上の課題（発達課題等）やキャリア・パスについての一般的な知識を有する者。（例：シャイン(Schein,E.H)のキャリア・サイクル等）
- ⑦ 来談者中心アプローチや特性因子理論以外の様々なアプローチ法を理解している者。（例：循環的アプローチ (Super,D.E.)) 等

また、自己の判断の適切性について、相談者評価のみでなく、適切な第三者による評価（スーパービジョン等）を積極的に受けるべきである。

(2) 技法の使用に当たっての心構えについて

技法を使用することにより相談者の課題が明確化されたり、意識化されることが想定され、当然に助言・情報提供を求めるニーズが高まることが想定される。キャリアコンサルティングの前提では、相談者の価値観や考え方を優先し、キャリアコンサルタント側の自説や経験則に基づいた結論に相談者を誘導してはならない。

客観的且つ正確な情報提供や助言は行わねばならないが、技法をいたずらに濫用して相談者の危機感を煽ったり、未熟な点だけを取り出して助言・指導という名のもとに叱責をするようなことは禁物である。

相談者自身が自分のキャリアに対して自覚を持ち、希望をもった職業生活設計を描けるようにすることこそが重要である。

(3) キャリアコンサルタントの行動原則

キャリアコンサルティングを行う際の大前提は、特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会（現：特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会。以下、「協議会」という。）が2016年4月1日に制定した「キャリアコンサルタント倫理綱領」を遵守することであり、開発された技法を用いる際にも当然の前提である。

また、協議会が2004年7月に制定した「キャリア・コンサルタント行動憲章」には、「キャリアコンサルタントの行動原則」として、キャリアコンサルタントのあるべき姿、活動の指針が示されており、その内容を実践することも重要な留意点である。「キャリア・コンサルタント行動原則」を以下に示す。

【キャリア・コンサルタントの行動原則】

1. キャリア・コンサルティングの本質を理解し、自己研鑽を行い、活動する

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、すなわち、相談者が自分の人生をどう生きていくか、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。キャリア・コンサルタントは「個人の人生に関わるとはどういうことか」を自問し、「個人の人生に関わっていくということ」を十分に理解するとともに、その責任の重要性を自覚し、絶えざる自己研鑽を積み、活動する。

2. 相談者の「自分らしさ」の追求と、問題解決の支援を行う

キャリア・コンサルティングの目的は、「相談者が自分で自分の問題を解決することであり、相談者自らが本来持っている自分らしさに気づき、自分らしさを発揮して生き生きと活動すること、すなわち、相談者が自分自身の存在価値を追求することができるよう支援すること」である。キャリア・コンサルタントは、このキャリア・コンサルティングの目的を明確にした上で、支援活動を行う。

3. 個人では対処できない環境の問題を発見し、改善する

キャリア・コンサルティングの対象は、「相談者個人及び地域、組織、家族、対人関係やシステム等の個人を取り巻く環境」である。キャリアはこの環境の中で培われるものであることを、キャリア・コンサルタントは十分に認識する必要がある。相談者の問題が個人に対する支援だけでは解決できない環境の問題である場合には、その問題を発見し、環境に働きかけて、環境を改善していく活動を行う。

4. 自己の経験や自説にこだわることなく、相談者の視点に立って、活動する

キャリア・コンサルティングの方法については、相談者の特性や抱える問題によって、適切な方法を選択して、実施することが必要である。キャリア・コンサルタントは自身の能力の限界、任務の範囲を自覚した上で、相談者の悩みを傾聴することによって真摯に受け止め、適切な情報提供・アドバイスや、必要に応じて他の専門家への紹介・委嘱を行う。キャリア・コンサルタントは自己の経験や自説・持論にこだわることなく、相談者の視点に立って活動する。

5. 客観的な評価を行い、適切な指導を受けることによって、活動の質を高める

実施したキャリア・コンサルティング活動が相談者にとって適切であったかを常に評価・検証する。評価・検証は自己評価や相談者の評価だけではなく、相談者のプライバシー保護を前提に、適格な第三者による客観的な評価を受ける。新たに取り組むべき課題については、適切な指導等も受けながら課題克服に努め、今後のキャリア・コンサルティング活動の質を高めていく。

※キャリア・コンサルタント、キャリア・コンサルティングの表記は現在いずれも「・」は付さないが、原文のまま記載した。