

キャリア形成促進助成金（職業能力評価推進給付金）対象

キャリア・コンサルタント能力評価試験の
指定を希望される方へ

(試験機関向けパンフレット)

厚生労働省

平成 20 年 1 月

目 次

1	はじめに	p 1
2	助成対象となるキャリア・コンサルタント能力評価試験 の指定について	p 1
3	指定基準について	p 2
4	指定手続について	p 19
5	厚生労働省が実施する調査に対する協力について (参考) キャリア形成促進助成金の概要について	p 25 p 25

1 はじめに

厚生労働省では、労働者個人の主体的なキャリア形成や求人と求職の効果的なマッチングを支援するため、キャリア・コンサルティングを担う人材（キャリア・コンサルタント）の養成を推進しています。このパンフレットは、「キャリア形成促進助成金（職業能力評価推進給付金）」の対象として、キャリア・コンサルタント能力評価試験の指定を希望される試験機関の方に、試験の指定手続と指定後の必要事項などについてご案内するものです。指定を希望される方は、この内容をよくお読みいただき、必要な手続を行ってください。

問 い 合 わ せ 先

◎ 試験の指定に係る手続について（指定希望に関する書類の提出先）

キャリア・コンサルタント全般について

平成18年度より、平成17年度の「キャリア・コンサルティング研究会」報告書を受け、本能力評価試験の指定基準及び指定手続を制定しております。

手続にご不明な点等がありましたら、下記までご連絡ください。

厚生労働省 職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室

住 所 〒100-8916 東京都千代田区霞が関1-2-2

電 話 03(5253)1111 内線5937

◎ キャリア形成促進助成金の制度について

厚生労働省 職業能力開発局 育成支援課

住 所 〒100-8916 東京都千代田区霞が関1-2-2

電 話 03(5253)1111 内線5938

2 助成対象となるキャリア・コンサルタント能力評価試験の指定について

キャリア形成促進助成金（職業能力評価推進給付金）の対象となるキャリア・コンサルタント能力評価試験の指定に当たっては、指定を希望する試験機関から「キャリア・コンサルタント能力評価試験の指定手続」（『4 指定手続について』を参照。）の1(1)に掲げる書類を提出していただき、その内容が「キャリア・コンサルタント能力評価試験の指定基準」（『3 指定基準について』を参照。）を満たすと判断されるものについて、当該試験を助成金の支給対象として指定します。

3 指定基準について

キャリア・コンサルタント能力評価試験として満たすべき基準については以下のとおりです。
(ゴシック体部分及び別表が指定基準です。括弧で記載された内容は、当該基準についての説明や留意点を記したものです。)

【キャリア・コンサルタント能力評価試験の指定基準】

雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）第125条第3項第1号口の規定に基づく厚生労働大臣が定める職業能力検定（平成13年厚生労働省告示第319号）第3号の規定に基づき、キャリア形成促進助成金（職業能力評価推進給付金）の対象となる厚生労働省職業能力開発局長（以下「職業能力開発局長」という。）が定める職業能力検定のうち、キャリア・コンサルタント能力評価試験（以下「能力評価試験」という。）を指定するに当たり、指定基準は次のとおりとする。

1 能力評価試験業務の実施体制に係る要件

能力評価試験を実施する機関（以下「試験機関」という。）が、次の(1)から(11)までに掲げる要件すべてを満たすこと。

(1) 能力評価試験に係る組織体制及び責任体制

- 一 能力評価試験を適切に実施するために能力評価試験業務全般を統括する者（以下「統括責任者」という。）を置くとともに、統括責任者のもとに必要な組織を整備し、各組織の業務の範囲及び能力評価試験運営に対する責任を明確にするとともに、必要に応じて業務の運営責任者を置くこと。
- 二 法人格を有すること、能力評価試験業務の実績を1年以上有すること等、当該能力評価試験業務について一定の水準を保ちつつ継続的に運営する能力を有すること。
- 三 以下に掲げる要件のいずれにも該当しないものであること。
 - イ 指定希望の提出日から起算して3年前から指定希望の提出日までの間において国の助成金制度（雇用保険法（昭和49年法律第116号）に基づくものに限る。）に関して不正を行ったことがあること。

「不正」の例
① 国の助成金制度に関して不正受給を行ったとき。
② 国の助成金制度に関して虚偽の申請を行ったとき。
 - ロ 指定希望の提出日から起算して3年前から指定希望の提出日までの間において国、地方公共団体又は特別の法律により設立された法人でその業務が国の事務と密接な関連を有するものによる不利益処分等を受けたことがあること。
 - ハ 法人の役員（業務を遂行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者をいい、相談役、顧問その他いかなる名称を有する者であるかを問わず、法人に対し業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者と同等以上の支配力を有するものと認められる者を含む。以下同じ。）の中に、イ若しくはロに該当する法人の役員又は役員であった者（イ若しくはロに該当する行為があった時点において当該法人の役員であった者に限る。）がいること。

ニ イからハに掲げるものの他試験機関として著しく不相当と認めるに足る相当の理由があること。

「著しく不相当」の例

- ① 過去3年以内において国の助成金制度(雇用保険三事業に係るものに限る。)等に関して何らかの不誠実な行為を行ったとき又はそのおそれがあるとき。
- ② 厚生労働省、都道府県労働局、公共職業安定所、労働基準監督署、独立行政法人雇用・能力開発機構等によるこの指定基準、各種法令等に基づく指示、命令に正当な理由なく従わないとき。
- ③ 試験機関又はその役員が社会的信用を著しく損なったとき。

(2) 施設・設備等

能力評価試験を滞りなく遂行するに足る施設・設備、人的体制を確保していること。

(3) 審査等に当たる者の選任

能力評価試験問題の作成、採点基準の設定、学科試験(論述式等)の採点、実技試験の審査、可否の判定等に当たる者(以下あわせて「審査等に当たる者」という。)については、次の一から三のとおり選任を行うこと。

一 別表1「試験に係る能力基準項目」における各分野について、適切な専門的知識及びスキル、実務経験を有する者を選任すること。

二 別表1における項目全体を網羅できる体制を確保するとともに、複数人の体制をとること等により客観性・公平性を確保すること。

三 実技試験の審査者の選任にあたっては、少なくとも3年以上を目安として、豊富なカウンセリング経験を持つ者を選任すること。

・審査等に当たる者の選任にあたっては、別表1の全分野を網羅できる体制を確保するため、以下i～viiに該当する適切な専門的知識及びスキル、実務経験を有する者を選任してください。ただし、1人が複数の専門分野を兼ねても差し支えありません。

i 人事労務(人事労務部門経験者、福利厚生部門経験者、学識者等)

ii 労働・社会福祉関連法制(弁護士、社会保険労務士等の有資格者、職業紹介機関経験者、医療・社会福祉法制有識者、学識者等)

iii 社会・経済・経営関連(経営経験者、経営コンサルタント、中小企業診断士等の有資格者、学識者等)

iv 心理・教育関連(教育機関・職業訓練機関経験者、進路指導経験者、学識者等)

v 労働・安全・衛生(産業医、安全管理者、衛生管理者等の有資格者、学識者等)

vi 医療・福祉関連(精神科医、精神保健福祉士、社会福祉士、社会福祉主事、看護師、保健師等の有資格者、学識者等)

vii カウンセリング実務(臨床心理士、認定心理士、産業カウンセラー、キャリア・コンサルタント、学識者等)

・幅広い観点から能力評価試験を実施するために、審査等に当たる者の選任については、学識者と実務家の適正なバランスを考慮してください。

(4) 能力評価試験業務の監査

一 能力評価試験業務が適正に行われるよう、その運営状況を監査する体制を整えること。

- 二 監査に当たる部署は、「能力評価試験実施規程（以下「能力評価試験実施規程」という。3で後述）」において、その機能、監査の手順等を具体的に定めるとともに、定期的な書類監査及び実地監査を行うこと。
- 三 監査に当たっては、試験実施規程に定めたとおり能力評価試験業務が行われていることを確認し、監査結果を書面により報告するとともに、必要に応じ統括責任者に是正を勧告すること。
- 四 監査に当たる部署は、他部署等から干渉を避けるため、独立性を保つこと。

(5) 受験料

能力評価試験に係る受験料は、当該能力評価試験を運営するために必要な範囲内で合理的に算定した額であること。

実際に受験させる試験に対してのみ受験料を徴収することを原則とします。例えば、学科試験又は実技試験の一部のみを受験する者に対して、全試験を受ける場合と同額の受験料を徴収することは適当ではありません。
また、合格後に必要な経費（登録料・認定料等）を受験料に含めることも適当ではありません。

(6) 能力評価試験の実施計画等

- 一 能力評価試験を年1回以上、継続的に実施すること。
- 二 能力評価試験に係る実施計画（日程、実施場所、規模等）を策定すること。

(7) 倫理規程の策定

- 一 倫理委員会又はそれに相当するもの（以下「倫理委員会等」という。）を設置し、キャリア・コンサルタントが守るべき倫理規程を定めること。
- 二 倫理規程の履行確保を図るため、能力評価試験合格者（以下「試験合格者」という。）に対する倫理規程の周知を行うとともに、試験合格者がキャリア・コンサルタントとしての活動において倫理規程に反した行為があった場合は、適切な措置を講ずること。

(8) 合格者に対する支援

試験合格者が、継続的に適切なキャリア・コンサルティングを実施していくために、キャリア・コンサルタントとしての能力の向上に継続的に取り組んでいけるよう、必要な支援を行うこと。

試験合格者の実務現場における能力の維持・向上を図るため、例えば、以下のような支援を行うことが考えられます。

- ・ キャリア・コンサルティング実務場面において有用な相談事例やノウハウ、関係情報などを収集し、合格者に対し、提供・発信すること
- ・ 合格者の能力の維持・向上のために定期的な訓練の場を設けること
- ・ 能力評価試験運営を停止する等の事情により、合格者に対する支援（フォローアップ）が途切れることのないよう配慮すること

(9) 能力評価試験情報等の周知

- 一 能力評価試験に関する情報等の周知を行うこと。
- 二 情報の周知に当たっては、受験しようとする者が適切な能力評価試験選択を行うことができるよう、受験資格、能力評価試験の出題範囲、能力評価試験方法、日程・実施場所、受験料等に加えて、受験者の合格状況等（前回実施した能力評価試験の

受験者数、合格者数等)に関する情報を公開すること。

三 受験料に関する情報を公開するに当たっては、職業能力評価推進給付金の支給対象とならない費用(合格後の登録料・認定料等)について受験料と区別して周知すること。

(10) 守秘義務

能力評価試験の公正な実施を確保するため、能力評価試験業務に携わる者に対し、職務上知り得た情報(能力評価試験問題、採点基準、受験者等の情報等)に関する守秘義務を課すこと。

(11) 個人情報の取扱いについて

能力評価試験の実施によって得られた個人情報については、関連規程を設けるなど、個人情報の保護に関する法律(平成15年法律第57号)及びその関連法令に基づき、適切な管理を行うこと。

個人情報保護方針・プライバシーポリシー等を設け、公表し、組織内に周知徹底を行うことが望ましいとされます。

2 能力評価試験内容に係る要件

試験機関が実施する能力評価試験の内容が、次の(1)から(6)までに掲げる要件すべてを満たすこと。

(1) 能力評価試験の出題範囲

別表1について、各分野・項目の重要性に配慮しつつ、万遍なくその能力を的確に評価することができるよう出題すること。

各試験機関のそれぞれの理念に基づき、出題範囲を「万遍なく」構成した上で、一定の分野について、更に深く問うことを妨げるものではありません。

(2) 能力評価試験方法

一 学科試験と実技試験を行うこと。

二 学科試験においては別表1中Ⅰ・Ⅱの知識についてその理解度を確認できるものとする。

三 学科試験における出題形式は、多肢選択式・記述式・論述式によるもの等を組み合わせ構成すること。

多肢選択式においては、正否を選ぶ問題だけでなく、穴埋め問題、組合せ問題等さまざまな出題形式から構成することが望ましいとされます。

四 実技試験における出題形式には対面式による相談支援のロールプレイを含めることとし、別表1中Ⅲ・Ⅳのスキルの習得度とあわせて、キャリア・コンサルタントとして求められる基本的な心構え、姿勢や態度についても確認できるものとする。

対面式による相談支援のロールプレイの採点基準については、その会話だけでなく、表情、傾き等の姿勢や態度も含めてください。

五 上記四に定める実技試験のみによっては別表1中Ⅲ・Ⅳのスキルの習得度を十分に確認することが困難な場合、学科試験によって確認を行うこと。

(3) 出題数及び試験時間

学科試験及び実技試験それぞれについて、適正な出題数及び試験時間を設定すること。

（ 学科試験の出題数においては、客観性の高い出題形式により 50～80 問程度を出題し、実技試験の試験時間については、少なくとも合計で 20 分以上を確保することが望ましいとされます。

(4) 採点基準

- 一 学科試験及び実技試験それぞれについて、出題形式、出題数、難易度等を勘案し、適正な配点を設定すること。
- 二 学科試験における記述式又は論述式による出題、実技試験における出題等については、採点方法を明確かつ客観的なものとする。
- 三 相談支援のロールプレイについては、①傾聴ができること、②相談者の主訴・問題の把握ができること、③支援を具体的に展開できること等の観点から評価を行うこと。

(5) 合否基準

- 一 学科試験及び実技試験それぞれについて、出題形式、出題数、難易度等を勘案し、適正な合否基準を設定すること。
- 二 学科試験及び実技試験それぞれについて、いずれか一方が一定水準に達しない場合又は特定の分野における理解度・習得度が著しく低い場合は合格としないものとする。

（ 学科試験の合否基準は 70%以上とすることが望ましいとされます。

(6) 受験資格

- 一 次のイ及びロの要件を満たしていることを受験資格とすること。
 - イ 社会人として 3 年以上の職業経験を有すること。
 - ロ 次の①または②のいずれかの要件を満たしていること。
 - ① キャリア・コンサルティングの実施に必要な能力を習得するための教育訓練(別表 2「キャリア・コンサルタントに係る養成モデルカリキュラム(訓練時間の目安)」相当以上のものに限る)を受けていること
 - ② 別表 2 に相当するキャリア・コンサルティングの実施に必要な能力を習得しようと認められる実務の経験を有していること
- 二 上記一ロ①に基づき、教育訓練の受講を受験資格要件とする場合には、次のイ、ロに従い、該当する教育訓練機関及び講座名称を試験実施規程に定めること。
 - イ 教育訓練の受講のみを受験資格要件とする場合には、能力評価試験の開放性を確保するため、1 つの教育訓練機関に限定しないこと。
 - ロ それぞれの講座において、別表 2 に照らして適切な運営が行われていることを確認すること。
- 三 学科試験及び実技試験のいずれか又は一部科目に合格した者について、次回以降の受験時に合格済みの試験又は一部科目について免除措置を講ずる場合は、免除に係る適正な有効期限を設定すること。また、免除対象については同一の試験機関が行うもののみとすること。
- 四 一定の教育訓練を受講した受験者に対し、学科試験及び実技試験のいずれか又は一部科目について受験の免除措置を講ずる場合は、免除対象となる試験又は科目に係る分野の知識又はスキルが当該教育訓練により十分に習得されたことの確認がで

きること。

3 能力評価試験業務の実施に関する規程の要件

試験機関は、能力評価試験業務の適正かつ確実な実施のため、次の各号に掲げる要件を定めた試験業務の実施に関する規程（以下「試験実施規程」という。）を作成すること。試験実施規程を作成する際は、前記1及び2に掲げる要件すべてを満たすこと。

一 「能力評価試験の名称」及び能力評価試験実施主体である「試験機関」を定めること。

二 「能力評価試験実施に係る組織体制及び責任体制に関する事項」として、以下に掲げる事項について定めること。また、必要に応じて業務の運営責任者について定めること。

イ 統括責任者及びその業務の範囲

ロ 統括責任者のもとに整備した各組織の業務の範囲

ハ 各組織責任者の選任方法・任期

三 「施設・設備等に関する事項」として以下に掲げる事項について定めること。

イ 能力評価試験業務を行う施設・設備

ロ 能力評価試験業務を行う人的体制

四 「審査等に当たる者の選任に関する事項」として、審査等に当たる者について以下に掲げる事項について定めること。

イ 選任基準、選任方法

ロ 選任人数、任期

五 「試験業務の監査に関する事項」として、監査について以下に掲げる事項について定めること。

イ 役割

ロ 選任基準、選任方法

ハ 選任人数、任期

ニ 監査の具体的な手順

六 「受験料に関する事項」として、適正な受験料を定めるとともに、合格後に必要な経費等（登録料・認定料等）を要する場合は当該費用についてあわせて定めること。

七 「能力評価試験の実施計画等に関する事項」として、以下に掲げる事項について定めること。

イ 年間の能力評価試験実施回数

ロ 能力評価試験の実施時期

ハ 能力評価試験の実施場所

八 「倫理規程の策定に関する事項」として、倫理委員会の設置、その役割、構成する委員の選任基準・選任方法・人数・任期等について定めること。また、「倫理規程の改廃、履行確保にかかる措置」について明記すること。

（倫理規程の改廃、履行確保にかかる措置については、試験実施規程とは別に「倫理委員会規程」等を策定しても差し支えありません。）

九 「合格者に対する支援に関する事項」として、以下に掲げる事項について定めること。

イ 試験機関が合格者に対し実施する支援の内容

ロ 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
 - ロ 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
 - ロ 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。）
 - ロ 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
 - ロ 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
 - ロ 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
 - ロ 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
 - ロ 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 「個人情報の取扱い方法」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、職業を中心にした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>
<p>II キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識</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>
<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。
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	
1 基本的スキル	
(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