

1 級キャリア・コンサルティング技能検定試験の試験科目及びその範囲並びにその細目

(1) キャリア・コンサルティング技能検定試験の合格に必要な技能及びこれに関する知識の程度

キャリア・コンサルティングの職種における上級の技能者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度を基準とする。

(2) 試験科目及びその範囲

表 1 の左欄のとおりである。

(3) 試験科目及びその範囲の細目

表 1 の右欄のとおりである。

表 1

試験科目及びその範囲	試験科目及びその範囲の細目
<p>学科試験</p> <p>1 キャリア・コンサルティングの社会的意義 社会・経済的な動向とキャリア形成支援の必要性の認識</p> <p>キャリア・コンサルティングの役割の理解</p> <p>キャリア・コンサルティングを担う者の活動範囲と義務</p>	<p>1)技術革新の急速な進展等様々な社会・経済的变化に伴い、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について、詳細な知識を有すること。</p> <p>2)キャリア形成支援の必要性が増してきたことについて、詳細な知識を有すること。</p> <p>キャリア・コンサルティングの役割と意義に関し、次に掲げる事項について、詳細な知識を有すること。</p> <p>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がい、働き甲斐まで含めたキャリア形成を支援するものであること。</p> <p>2)個人が自らキャリアマネジメント(自立/自律)できるよう支援すること。</p> <p>3)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、創造性につながるとの理解のうえで、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、キャリア・コンサルティング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。</p> <p>4)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。</p> <p>1)活動範囲・限界の理解 キャリア・コンサルタントとしての活動の範囲、キャリア・コンサルタント自身の力量および実践フィールドによる限界があることについて、詳細な知識を有すること。</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について、詳細な知識を有すること。</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について、詳細な知識を有すること。</p>

	<p>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に鑑みて最重要のものであることについて、詳細な知識を有すること。</p> <p>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）の実践について、詳細な知識を有すること。</p>
<p>2 相談実施等に係る諸理論及び諸制度</p> <p>キャリアに関連する理論の理解</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し、次に掲げる事項について、詳細な知識を有すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パーソナリティ・特性因子論的アプローチ ・発達論・トランジションに関するアプローチ ・社会的学習理論アプローチ ・意思決定論アプローチ <p style="text-align: right;">等</p>
<p>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について、詳細な知識を有すること。</p> <p>主要なカウンセリング理論の概要、特徴に関し、次に掲げる事項について、詳細な知識を有すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・来談者中心アプローチ ・認知行動アプローチ <p style="text-align: right;">等</p> <p>次の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、進め方の留意点について、詳細な知識を有すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p style="text-align: right;">等</p>
<p>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、詳細な知識を有すること。</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、実施上の留意点について、詳細な知識を有すること。</p>
<p>仕事・職業に関する理解</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について、詳細な知識を有すること。</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、詳細な知識を有すること。</p>
<p>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、詳細な知識を有すること。</p>

雇用管理（人事管理・労務管理）に関する理解	<p>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、詳細な知識を有すること。</p> <p>組織問題解決に向けた、調査診断法についての一般的知識を有すること。</p>
労働市場等に関する理解	<p>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、詳細な知識を有すること。</p>
労働法規、社会保障制度等に関する理解	<p>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、関係機関等について、詳細な知識を有すること。</p>
メンタルヘルスに関する理解	<p>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、詳細な知識を有すること。</p> <p>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、詳細な知識を有すること。</p>
ライフステージ、発達課題に関する理解	<p>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、詳細な知識を有すること。</p>
転機に関する理解	<p>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、詳細な知識を有すること。</p>
相談者の類型的・個人的特性に関する理解	<p>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、詳細な知識を有すること。</p>
3 相談実施技法 基本的スキル	<p>1) カウンセリング・スキル カウンセリングの進め方について体系的に、詳細な知識を有すること。</p> <p>2) グループアプローチ・スキル 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、進め方の留意点について、詳細な知識を有すること。</p> <p>基本的なグループ運営について、詳細な知識を有すること。</p> <p>3) キャリア・シートの作成指導 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、相談者に対して説明できるとともに、適切な作成指導ができる詳細な知識と、キャリア・コンサルタントの育成において説明できる、詳細な知識を有すること。</p> <p>4) 相談過程全体のマネジメント・スキル 相談者が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て適切に相談を進行・管理する必要性について、詳細な知識を有すること。</p>
相談実施過程において必要なスキル	<p>1) 相談場面の設定 相談場面の設定に関し、次に掲げる事項が必要であること、及びその進め方について</p>

<p>4 相談実施の包括的な推進と効果的な実施能力</p> <p>キャリア形成、キャリア・コンサルティングに関する教育、普及活動</p> <p>環境への働きかけの認識と実践</p>	<p>て、詳細な知識を有すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・物理的環境の整備 ・心理的な親和関係（ラポール）の形成 ・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 ・相談の目標、範囲等の明確化 <p>2) 「自己理解」支援</p> <p>相談者自身が自己理解を深めることの必要性について、詳細な知識を有すること。相談者自身の自己理解を支援する方法としてアセスメントツールを用いることの有用性を理解し、相談者に対して適切な時期に適切な評価検査について、詳細な知識を有すること。</p> <p>3) 「仕事理解」支援</p> <p>相談者がキャリア形成における仕事（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。）の理解を深めるための支援について、詳細な知識を有すること。IT 関係の情報媒体を含め、職業や労働市場に関する情報の収集、検索、活用方法等について、詳細な知識を有すること。</p> <p>4) 「啓発的経験」支援</p> <p>事前に職業を体験して見ることの意義や目的について、詳細な知識を有すること。</p> <p>5) 「意思決定」支援</p> <p>相談者が意思決定の支援を行う上で、下記の支援が有効であることについて、詳細な知識を有すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリア・プランの作成支援 ・具体的な目標設定への支援 ・能力開発に関する支援 <p>6) 「方策の実行」支援</p> <p>相談者が実行する方策について、相談者に対してその目標、意義について理解を促すこと、方策実行の進捗状況を理解させることが有効であることについて、詳細な知識を有すること。</p> <p>7) 「新たな仕事への適応」支援</p> <p>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について、詳細な知識を有すること。また、相談者の状況に応じた適切なフォローアップの仕方について、詳細な知識を有すること。</p> <p>8) 相談過程の総括</p> <p>適正な時期における相談の終了が必要であること、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支援について、詳細な知識を有すること。</p> <p>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、必要性等について教育・普及することについて、詳細な知識を有すること。</p> <p>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教育研修プログラムの企画、運営について、詳細な知識を有すること。</p> <p>個人の主体的なキャリア形成は、個人と環境（地域、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の問題点の発見や指摘、改善提案等の環境への介入、環境への働きかけを関係者と協力して行うことについて、詳細な知識を有すること。</p>
--	---

<p>ネットワークの認識と実践</p>	<p>1)ネットワークの重要性の認識 個人のキャリア形成支援を効果的に実施するためには、行政その他の専門機関や専門家との様々なネットワークが重要であることについて、詳細な知識を有すること。</p> <p>2)ネットワークの形成 ネットワークの重要性を認識した上で、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必要であることについて、詳細な知識を有すること。</p> <p>3)専門機関への紹介（リファー）の実施 個人や組織等の様々なニーズに応えるなかで、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、紹介あっせんすることについて、詳細な知識を有すること。</p> <p>4)異なる分野の専門家への照会（コンサルテーション）の実施 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について、詳細な知識を有すること。</p>
<p>自己研鑽・スーパービジョン</p>	<p>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十分に認識するとともに、常に学ぶ姿勢を維持して、様々な機会を自ら求めて新たな情報を吸収し、自身の力量を向上させていくことについて、詳細な知識を有すること。 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、人間理解の重要性について、詳細な知識を有すること。</p> <p>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な実践的助言・指導（スーパービジョン）を受けることの必要性について、詳細な知識を有すること。 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について、詳細な知識を有すること。</p>
<p>キャリア形成支援者としての姿勢</p>	<p>キャリア・コンサルティングは個人の人生に関する重要な役割、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について詳細な知識を有すること。 キャリア形成支援者として、自己理解を深め、キャリア・プランを明確にすることの必要性を自分自身のこととして理解することについて、詳細な知識を有すること。</p>
<p>5 グループアプローチ</p>	<p>グループアプローチに関し、次に掲げる事項について、詳細な知識を有すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・グループアプローチの概念と意義 ・グループアプローチの形態と方法 ・グループダイナミックス ・リーダーの役割と資質 ・グループ・エンカウンター ・エンカウンター・グループ ・グループアプローチにおけるリーダーの留意点等

<p>6 教育指導</p> <p>7 事例指導</p>	<p>教育指導に関し、次に掲げる事項について、詳細な知識を有すること。</p> <p>指導者のあり方 指導内容（概念の学習、理論の学習、態度の学習、スキルの指導等） 指導計画（指導目標、対象者による内容の種類、時間、場所等） 指導法（強化法、シェーピング、シェアリング、講演と講義、ワークショップ、コミュニケーションスキル、パワーポイントの使用等） 指導の評価方法 サイコエデュケーション（心理教育）</p> <p>事例指導（スーパービジョン）に関し、次に掲げる事項について、詳細な知識を有すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・スーパービジョンとは何か ・スーパービジョンの原理 ・スーパービジョンの領域 ・スーパービジョンの形態 ・面接記録の書き方 ・事例の書き方、事例の捉え方とその指導 ・リファラーの仕方（依頼文、紹介文） ・指導上の留意点 ・ケース検討の実際
<p>実技試験</p> <p>キャリア・コンサルティング 作業</p> <p>相談実施等に係るスキル</p>	<p>基本的態度</p> <p>キャリア・コンサルタントとして自分をありのままに言語、非言語で表現し、多くの場合、一致していること。また、必要に応じて相談者の個別問題に応じた支援（助言・情報提供）を適切に行うことができること。</p> <p>1) カウンセリング・スキル</p> <p>キャリア・コンサルタントとして、自ら様々なケースの相談者に対して受容的・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安定的にかつ深まりのある面接を進めることができること、さらに、キャリア・コンサルタントを育成することができること。</p> <p>2) グループアプローチ・スキル</p> <p>基本的なグループ運営について行うことができること。</p> <p>3) キャリア・シートの作成指導</p> <p>相談者に対してキャリア・シートの記入方法の説明ができるとともに、適切な作成指導ができること。さらに、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を指導することができること。</p> <p>4) 相談過程全体のマネジメント・スキル</p> <p>相談者が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て適切かつ詳細に相談を進行・管理することができること。</p> <p>また、キャリア・コンサルティングのプロセス及びマネジメントについて指導することができること。</p>

<p>相談実施過程において必要なスキル</p>	<p>キャリア・コンサルティング面接を進めるにあたって、以下の から までのスキルを用いて、相談者との関係構築、相談者の抱えている問題（問題把握）、その問題に対する目標設定および具体的展開につながるような応答と相談実施過程を意識することができること。</p> <p>相談場面の設定</p> <p>相談場面の設定に関し、次の事項について安定的に行うことができること、及び相談場面の設定について指導することができること。</p> <p>1)物理的環境の整備 2)心理的な親和関係（ラポール）の形成 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 4)相談の目標、範囲等の明確化</p> <p>「自己理解」支援</p> <p>相談者自身の自己理解を深めることに関し、次の事項について安定的かつ適切な支援ができること。さらに自己理解のための指導を行うことができること。</p> <p>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 評価検査 等</p> <p>「仕事理解」支援</p> <p>相談者にキャリア形成における仕事の理解を深めるための支援することができること。</p> <p>IT 関係の情報媒体を含め、職業や労働市場に関する情報の収集、検索、活用方法等について相談者に安定的かつ適切に助言することができること。さらに、指導することができること。</p> <p>「啓発的経験」支援</p> <p>事前に職業を体験してみることの意義や目的について支援し、実行について安定的に助言することができること。</p> <p>さらに、指導することができること。</p> <p>「意思決定」支援</p> <p>相談者の意思決定に関し、次の事項について安定的かつ適切な支援ができること。</p> <p>1)キャリア・プランの作成支援 2)具体的な目標設定への支援 3)能力開発に関する支援</p> <p>「方策の実行」支援</p> <p>相談者が実行する方策について、相談者に対してその目標、意義について理解を促し、自らの意思で取り組んでいけるよう適切な働きかけをすることができること。方策実行の進捗状況を把握し、理解させ、見直し等について適切な助言を詳細にかつ安定的にできること。</p> <p>「新たな仕事への適応」</p> <p>方策の実行後におけるフォローアップを適切かつ安定的に行うことができること。</p> <p>相談過程の総括</p> <p>適正な時期に相談の終了ができること。</p> <p>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支援を適切かつ安定的に行うことができること。</p>
<p>グループアプローチ</p>	<p>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、進め方の留意点について指導することができること。</p> <p>また、グループワークのリーダーの役割を担うことができ、指導することができる</p>

<p>事例指導</p>	<p>こと。</p> <p>事例について面接の流れを理解し、見立てることができ、事例の評価と事例相談者に対して意思決定（助言・情報提供、目標設定の提示、専門家育成能力）ができること。</p> <p>個別および集団に対して教育方法を活用し、個人又は集団に応じた事例指導（適切な介入、課題等について論理的・具体的・網羅的に簡潔な説明）ができること。</p> <p>また、個々の事例（専門領域を含む）に応じて、環境（地域、組織、家族など）の問題点（事象と現状の乖離、環境の問題点の発見）について指摘ができ、関係機関や関係者との協力関係を築きながら環境への働きかけができ、解決案や改善案等の介入・指導ができること。</p>
-------------	---