

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</p> <p>① 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>② キャリア・コンサルティングの役割の理解</p> <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</p>	<p>1) 技術革新の急速な進展等様々な社会・経済的変化に伴い、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和、そのための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>2) 個々人のキャリアの多様化や社会的ニーズ、また労働政策の実施・運用等を背景に、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・コンサルティングは、個人に対しては、仕事や職業を中心と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ものであること。</p> <p>2) キャリア・コンサルティングは、個人が自らキャリアマネジメントをすることにより自立・自律できるように支援するものであること。</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、創造性につながるの理解の上で、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) 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。</p> <p>1) 活動範囲・限界の理解</p> <p>キャリア・コンサルタントとしての活動の範囲には、任務上の範囲の限界のほか、キャリア・コンサルタント自身の力量及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</p>

	<p>ならないことについて、詳細な知識を有すること。 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保護法令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、守秘義務の遵守等）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>① 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する代表的な理論に関し、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) パーソナリティ・特性因子論アプローチ ・ ホランド、ロー 等 ・ パーソンズ、ウイリアムソン 等</p> <p>2) 発達論・トランジションに関するアプローチ ・ スーパー、ギンズバーグ、シャイン、シュロスバーグ、ハンセン、サビカス、ハヴィガースト、レヴィン 等 ・ エリクソン、レビンソン、ブリッジス 等</p> <p>3) 社会的学習理論アプローチ ・ バンデューラ、クランボルツ 等</p> <p>4) 意思決定論アプローチ ・ ジェラット、ティードマン、ヒルトン 等</p> <p>5) 精神分析的理論 ・ フロイト、ユング、ブリル、ボーディン 等</p> <p>6) 動機づけ（職務満足・職業適応）理論 等 ・ マズロー、ハーズバーグ 等</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について、詳細な知識を有すること。 主要なカウンセリング理論、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> <p>・ 来談者中心アプローチ：ロジャーズ 等 ・ 精神分析的カウンセリング：フロイト 等 ・ 論理療法：エリス、ベック 等 ・ 行動療法：グラッサー、ウォルピ、ラザルス 等 ・ ゲシュタルト療法：パールズ 等 ・ 交流分析：バーン 等 ・ 包括的・折衷的アプローチ：アイビー 等 ・ 家族療法・実存療法 ・ アサーション 等</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</p>

	<p>点等に関し、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"> <li>・グループワーク</li> <li>・グループガイダンス</li> <li>・グループカウンセリング</li> <li>・グループエンカウンター</li> <li>・サポートグループ 等</li> </ul>
<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、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（職務経歴書やジョブ・カード等））や面接、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、詳細な知識を有すること。</p>
<p>④ 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>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（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、詳細な知識を有すること。</p> <p>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、詳細な知識を有すること。</p>
<p>⑥ 雇用管理（人事管理・労務管理）に関する理解</p>	<p>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、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の課題について、詳細な知識を有すること。</p> <p>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>⑦ 労働市場等に関する理解</p>	<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>
<p>⑧ 労働法規、社会保障制度等に関する理解</p>	<p>労働者の雇用や福祉を取り巻く次の各種の法律・制度の目的、概念、内容、課題、関係機関等の主要事項について、キャリア相談及びキャリア形成支援との関係において、詳細な知識を有すること。</p> <p>〔労働関係法規〕</p> <p>①労働基準法、労働契約法、労働安全衛生法等の労働条件・労働契約・安全衛生等に関する法令等</p> <p>②労働組合法、労働関係調整法、個別労働紛争解決促進法等の労使関係・労働関係紛争解決制度等に関連する法令等</p> <p>③雇用対策法、職業安定法、労働者派遣法、職業能力開発促進法等の労働市場・能力開発等に関する法令等</p>

	<p>④障害者雇用促進法、高齢者雇用安定法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等の雇用就業支援・就業機会確保等に関する法令等 〔社会保障制度関係法規〕 労災保険法、雇用保険法、厚生年金法等の社会保険・社会保障制度に関する法令等</p>
<p>⑨ 学校教育制度、キャリア教育に関する理解</p>	<p>日本の学校教育制度、初等中等教育から高等教育に至る学校種や関係する学校ごとの教育目標・教育方針・教育内容等について、詳細な知識を有すること。 青少年期の発達課題等に応じたキャリア教育の理念と性格、目標、内容、展開、課題等について、詳細な知識を有すること。</p>
<p>⑩ メンタルヘルスに関する理解</p>	<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、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、詳細な知識を有すること。 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、詳細な知識を有すること。 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・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、詳細な知識を有すること。</p>
<p>⑪ ライフステージ、発達課題に関する理解</p>	<p>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、詳細な知識を有すること。</p>
<p>⑫ 転機に関する理解</p>	<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>
<p>⑬ 相談者の類型的・個人的特性に関する理解</p>	<p>相談者の個人的特性（例えば、障がい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）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、詳細な知識を有すること。</p>
<p>3 相談実施技法 ① 基本的スキル</p>	<p>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上で、キャリア・コンサルティングでは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について、詳細な知識を有すること。 相談者との関係構築を踏まえ、情報提供、教示、フィードバック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、適切にこれらを展開することについて、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、進め方の留意点等について、詳細な知識を有すること、及び、それらを踏まえてグループアプローチを行うことについて、詳細な知識を有すること。 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・仕事理解等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について、詳細な知識を有すること。</p>

<p>② 相談実施過程において必要なスキル</p>	<p>有すること。</p> <p>3) キャリアシートの作成指導・活用スキル          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を行うことについて、詳細な知識を有すること。          キャリアの方向性の整理や意思決定の確認ができるよう、ジョブ・カード等の作成支援や必要な情報提供について、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          相談者が抱える問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て適切に相談を進行・管理することについて、詳細な知識を有すること。</p> <p>1) 相談場面の設定          相談場面の設定に関し、次に掲げる事項の必要性及び相談の進め方について、詳細な知識を有すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・物理的環境の整備            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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>2) 「自己理解」支援          相談者自身が自己理解を深めることの必要性に関し、次の事項について、詳細な知識を有すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自己理解への支援            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。</li> <li>・アセスメント・スキル            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するよう支援すること。</li> </ul> <p>3) 「仕事理解」支援          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をすることについて、詳細な知識を有すること。          インターネット上の情報媒体を含め、職業や労働市場に関する情報の収集、検索、活用方法等に関し、相談者に対して助言することについて、詳細な知識を有すること。</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>① キャリア形成、キャリ</p>	<p>4) 「啓発的経験」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関し、相談者自らが理解できるように支援し、その実行に関して助言することについて、詳細な知識を有すること。          相談者が啓発的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助言することについて、詳細な知識を有すること。</p> <p>5) 「意思決定」支援          相談者が意思決定を行う上で、次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"> <li>・キャリア・プランの作成支援            自己理解、仕事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のライフプランを踏まえて、相談者のキャリア・プランの作成を支援すること。</li> <li>・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を支援すること。</li> <li>・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や職業訓練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を行う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。</li> </ul> <p>6) 「方策の実行」支援          相談者が実行する方策に関し、相談者に対する動機づけや方策実行のマネジメントについて、詳細な知識を有すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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んでいけるように働きかけること。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>7) 「新たな仕事への適応」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          相談過程の総括に関する次の事項について、詳細な知識を有すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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上で相談を終了すること。</li> <li>・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。            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。</li> </ul> <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</p>
---	---

<p>ア・コンサルティングに関する教育、普及活動</p>	<p>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。 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、運営をすることについて、詳細な知識を有すること。</p>
<p>② 環境への働きかけの認識と実践</p>	<p>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>③ 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について、詳細な知識を有すること。 個人のキャリア形成支援を効果的に実施するため、専門機関や専門家と協働して支援することについて、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（メンタルヘルス不調、発達障害等）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>④ 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>⑤ 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>6 教育指導</p> <p>7 事例指導</p>	<p>キャリア形成支援者として、自己理解を深め、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を主体的に理解することについて、詳細な知識を有すること。</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"> <li>・グループアプローチの概念と意義</li> <li>・グループアプローチの形態と方法</li> <li>・グループダイナミクス</li> <li>・リーダーの役割と資質</li> <li>・グループエンカウンター</li> <li>・エンカウンターグループ</li> <li>・グループアプローチにおけるリーダーの留意点 等</li> </ul> <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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・指導者のあり方</li> <li>・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）</li> <li>・指導計画（指導目標、対象者による内容の種類、時間、場所等）</li> <li>・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）</li> <li>・指導の評価方法</li> <li>・サイコエデュケーション（心理教育）</li> </ul> <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"> <li>・スーパービジョンとは何か</li> <li>・スーパービジョンの原理</li> <li>・スーパービジョンの領域</li> <li>・スーパービジョンの形態</li> <li>・面接記録の書き方</li> <li>・事例の書き方、事例の捉え方とその指導</li> <li>・リファラーの仕方（依頼文、紹介文）</li> <li>・指導上の留意点</li> <li>・ケース検討の実際</li> </ul>
<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>相談者に対する支援を適切に行うために、以下の1) から4) までの基本的スキルを有していること。</p> <p>1) カウンセリング・スキル</p> <p>キャリア・コンサルティングの進め方を体系的に理解した上で、キャリア・コンサルタントとして、事例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事例相談者との人格的相互関係の中で事例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。</p>



<p>相談実施過程において必要なスキル</p>	<p>また、事例相談者との関係構築を踏まえ、情報提供、教示、フィードバック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、これらを適切かつ安定的に展開することができること。</p> <p>カウンセリング・スキルについて、事例相談者を指導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>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。</p> <p>また、若者の就業意識の啓発や社会的・基礎的能力の習得支援、自己理解・仕事理解等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。</p> <p>グループアプローチ・スキルについて、事例相談者を指導することができること。</p> <p>3) キャリアシートの作成指導</p> <p>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、事例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。</p> <p>また、キャリアの方向性の整理や意思決定の確認ができるよう、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。</p> <p>キャリアシートの作成について、事例相談者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>事例相談者が抱える問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て適切に相談を進行・管理することができること。</p> <p>相談過程全体のマネジメントについて、事例相談者を指導することができること。</p> <p>キャリア・コンサルティング面接を進めるに当たって、以下の①から⑧までのスキルを用いて、事例相談者との教育指導関係を築き、事例相談者が抱えている問題の把握、事例相談者への育成的な目標を設定する等、具体的な指導を行うことが適切かつ安定的にできること。</p> <p>① 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かつ適切に行うことができること、及び相談場面の設定について、事例相談者を指導することができること。</p> <p>1) 物理的環境の整備</p> <p>事例相談を行うにふさわしい物理的な環境、事例相談者が安心して積極的に事例相談ができるような環境を設定することができること。</p> <p>2) 心理的な親和関係（ラポール）の形成</p> <p>事例相談を行うにあたり、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事例相談者との間で確立することができること。</p> <p>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</p> <p>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、事例相談者の理解を促すことができること。</p> <p>4) 相談の目標、範囲等の明確化</p> <p>事例相談者の相談内容、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って把握・整理し、当該事例相談の到達目標、事例相談を行う範囲、事例相談の緊要度等について、事例相談者との間で具体的な合意を得ることができること。</p>
-------------------------	--

	<p>②「自己理解」支援</p> <p>事例相談者が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、及び自己理解支援について、事例相談者を指導することができること。</p> <p>1) 自己理解への支援</p> <p>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、事例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。</p> <p>2) アセスメント・スキル</p> <p>事例相談者に応じて、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切に行うとともに、心理検査の限界も含めて、事例相談者自身が理解するように支援することができること。</p> <p>③「仕事理解」支援</p> <p>事例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をすることが安定的かつ適切にできること。</p> <p>また、インターネット上の情報媒体を含め、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、事例相談者に対して助言することが安定的かつ適切にできること、及び仕事理解支援について、事例相談者を指導することができること。</p> <p>④「啓発的経験」支援</p> <p>職業を体験してみることの意義や目的について、事例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安定的かつ適切にできること。</p> <p>また、事例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安定的かつ適切にできること、及び啓発的経験支援について、事例相談者を指導することができること。</p> <p>⑤「意思決定」支援</p> <p>事例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、及び意思決定支援について、事例相談者を指導することができること。</p> <p>1) キャリア・プランの作成支援</p> <p>自己理解、仕事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のライフプランを踏まえて、事例相談者のキャリア・プランの作成を支援することができること。</p> <p>2) 具体的な目標設定への支援</p> <p>事例相談者のキャリア・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を支援することができること。</p> <p>3) 能力開発に関する支援</p> <p>事例相談者の目標設定を達成するために必要な自己学習や職業訓練等の能力開発に関する情報を提供するとともに、事例相談者自身が目標設定に即した能力開発を行う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。</p> <p>⑥「方策の実行」支援</p> <p>相談者が実行する方策に関し、次の事項について安定的かつ適切な支援ができ</p>
--	---

	<p>ること、及び方策の実行支援について、事例相談者を指導することができること。</p> <p>1) 事例相談者に対する動機づけ 事例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、事例相談者が自らの意思で取り組んでいけるように働きかけることができること。</p> <p>2) 方策の実行のマネジメント 事例相談者が実行する方策の進捗状況を把握し、事例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。</p> <p>⑦「新たな仕事への適応」支援 方策の実行後におけるフォローアップも、事例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、事例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安定的かつ適切にできること、及び新たな仕事への適応支援について、事例相談者を指導することができること。</p> <p>⑧相談過程の総括 適正な時期に相談を終了することに関し、次の事項について安定的かつ適切な支援ができること、及び相談過程の総括について、事例相談者を指導することができること。</p> <p>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、適正と判断できる時点において、事例相談を終了することを事例相談者に伝えて、納得を得た上で、事例相談を終了することができること。</p> <p>2) 相談過程の評価 事例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、事例指導者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。</p> <p>グループアプローチ 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事例指導者を指導することができること。 グループワークのリーダーの役割を担うことが安定的かつ適切にできるとともに、事例相談者を指導することができること。</p> <p>事例指導 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する意思決定（助言・情報提供、目標設定の提示、専門家育成能力）が安定的かつ適切にできること。 個人及び集団に対して、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、課題等に関する論理的・具体的・網羅的で簡潔な説明）が安定的かつ適切にできること。 個々の事例（専門領域を含む）に応じた環境（地域、組織、家族、対人関係やシステム等）の問題点（現状とあるべきものとの乖離等）についての指摘、関係機関や関係者との協力関係を築きながら行う環境への働きかけ、及び解決策や改善案等の介入・指導が安定的かつ適切にできること。</p>
--	--