

キャリアコンサルタント試験の出題範囲

キャリアコンサルタント試験の出題範囲		
科目	範囲	細目
1 キャリアコンサルティングの社会的意義	① 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	<p>キャリア形成支援の必要性が増していることに関し、次に掲げる事項について、キャリアコンサルタントとして必要な程度の知識を有すること。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 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。 2) 個人々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。
	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の意義と役割に関し、次に掲げる事項について、キャリアコンサルタントとして必要な程度の知識を有すること。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 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を支援するものであること。 2) 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。 3) 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。 4) キャリアコンサルティングには、個人に対する支援だけでなく、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。
	③ キャリアコンサルタントの活動	<p>キャリアコンサルタントの活動に関し、次に掲げる事項について、キャリアコンサルタントとして必要な程度の知識を有すること。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 活動範囲・限界の理解 <p>ア 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、その限界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、実践フィールドによる限界があること。</p> <p>イ 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。</p> <p>ウ 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。</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、法令及びキャリアコンサルタントと相談者の信頼関係の構築の必要性に鑑みて最重要のものであること。</p> 3) 倫理規定の遵守 <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)について十分理解し、実践すること。</p>
2 キャリアコンサルティングの理論	① キャリアに関する理論	<p>次に掲げるキャリア発達理論、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について、キャリアコンサルタントとして必要な程度の知識を有すること。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) パーソナリティ・特性因子論アプローチ 2) 発達論・トランジションに関するアプローチ 3) 社会的学習理論アプローチ 4) 意思決定論アプローチ 5) 精神分析的理論 6) 動機づけ(職務満足・職業適応)理論 等
	② カウンセリングに関する理論	<p>カウンセリングに関する理論に関し、次に掲げる事項について、キャリアコンサルタントとして必要な程度の知識を有すること。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 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 2) 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
	③ 自己理解の知識	<p>自己理解に関し、次に掲げる事項について、キャリアコンサルタントとして必要な程度の知識を有すること。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 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。 2) 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(ジョブ・カードや職務経歴書等))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
	④ 仕事の知識	<p>仕事に関し、次に掲げる事項について、キャリアコンサルタントとして必要な程度の知識を有すること。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 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。 2) 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
	⑤ ライフステージ及び発達課題の知識	<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、キャリアコンサルタントとして必要な程度の知識を有すること。</p>
	⑥ 人生の転機の知識	<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、キャリアコンサルタントとして必要な程度の知識を有すること。</p>
	⑦ 個人の特性の知識	<p>相談者の個人的特性(例:障害者については障害の内容や程度、ニート等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、キャリアコンサルタントとして必要な程度の知識を有すること。</p>
3 職業能力開発促進法、その他関係法令 (法令のほかにキャリアコンサルティングの実務に関連する知識項目を含む)	① 職業能力の開発の知識	<p>職業能力の開発に関し、次に掲げる事項について、キャリアコンサルタントとして必要な程度の知識を有すること。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 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 2) 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

キャリアコンサルタント試験の出題範囲

科目	範囲	細目
	<p>② 人事管理及び労務管理の知識</p> <p>③ 労働市場の知識</p> <p>④ 労働関係法令及び社会保障制度の知識</p> <p>⑤ 学校教育制度及びキャリア教育の知識</p> <p>⑥ メンタルヘルスの知識</p>	<p>人事管理及び労務管理に関し、次に掲げる事項について、キャリアコンサルタントとして必要な程度の知識を有すること。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 企業における雇用管理の仕組み 2) 代表的な人事労務施策・制度の動向及び課題 3) 企業内のキャリア形成に係る支援制度・能力評価基準等 4) ワークライフバランスの理念 5) 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 6) 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 <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、キャリアコンサルタントとして必要な程度の知識を有すること。</p> <p>次に掲げる労働者の雇用や福祉を取り巻く各種の法律・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、キャリアコンサルタントとして必要な程度の知識を有すること。</p> <p>[労働関係法規]</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 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する法令等 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 4) 障害者雇用促進法、高齢者雇用安定法、若者雇用促進法、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 <p>[社会保障制度関係法規]</p> <p>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>学校教育制度及びキャリア教育に関し、次に掲げる事項について、キャリアコンサルタントとして必要な程度の知識を有すること。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 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。 2) 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 <p>メンタルヘルスに関し、次に掲げる事項について、キャリアコンサルタントとして必要な程度の知識を有すること。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) メンタルヘルスに関する法令や指針、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。 2) 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。 3) 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の、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、特別な配慮の必要性。 4) 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。
<p>4 キャリアコンサルティングの実務</p>	<p>① 基本的な技能・知識</p> <p>1) カウンセリングの技能・知識</p> <p>2) グループアプローチの技能・知識</p> <p>3) キャリアシートの作成指導・活用の技能・知識</p> <p>4) 相談過程全体の進行の管理に関する技能・知識</p> <p>② 相談過程において必要な技能・知識</p> <p>1) 相談場面の設定</p>	<p>1) カウンセリングの技能・知識</p> <p>カウンセリングに関し、次に掲げる事項について、キャリアコンサルタントとして必要な程度の技能及びその前提となる知識を有すること。</p> <p>ア 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。</p> <p>イ 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。</p> <p>2) グループアプローチの技能・知識</p> <p>グループアプローチの技能に関し、次に掲げる事項について、キャリアコンサルタントとして必要な程度の技能及びその前提となる知識を有すること。</p> <p>ア 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、それらを踏まえたグループアプローチを行うこと。</p> <p>イ 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、キャリア教育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。</p> <p>3) キャリアシートの作成指導・活用の技能・知識</p> <p>キャリアシートの作成指導及び活用の技能に関し、次に掲げる事項について、キャリアコンサルタントとして必要な程度の技能及びその前提となる知識を有すること。</p> <p>ア 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。</p> <p>イ 職業能力開発機会に恵まれなかった求職者等が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を行うこと。</p> <p>4) 相談過程全体の進行の管理に関する技能・知識</p> <p>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、キャリアコンサルタントとして必要な程度の技能及びその前提となる知識を有すること。</p> <p>1) 相談場面の設定</p> <p>相談場面の設定に関し、次に掲げる事項の必要性及び相談の進め方について、キャリアコンサルタントとして必要な程度の技能及びその前提となる知識を有すること。</p>

キャリアコンサルタント試験の出題範囲

科目	範囲	細目
		<p>ア 物理的環境の整備 相談を行うにふさわしい物理的環境、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。</p> <p>イ 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。</p> <p>ウ 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。</p> <p>エ 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。</p>
	2) 自己理解の支援	<p>2) 自己理解の支援 相談者自身が自己理解を深めることの必要性に関し、次に掲げる事項について、キャリアコンサルタントとして必要な程度の技能及びその前提となる知識を有すること。</p> <p>ア 自己理解の支援 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。</p> <p>イ 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。</p>
	3) 仕事理解の支援	<p>3) 仕事理解の支援 相談者自身が仕事理解を深めることの必要性に関し、次に掲げる事項に、キャリアコンサルタントとして必要な程度の技能及びその前提となる知識を有すること。</p> <p>ア 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。</p> <p>イ 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相談者に対して助言すること。</p>
	4) 自己啓発の支援	<p>4) 自己啓発の支援 相談者が行う自己啓発の支援に関し、次に掲げる事項に、キャリアコンサルタントとして必要な程度の技能及びその前提となる知識を有すること。</p> <p>ア 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。</p> <p>イ 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に助言すること。</p>
	5) 意思決定の支援	<p>5) 意思決定の支援 相談者が意思決定を行う上で、次に掲げる支援が有効であることについて、キャリアコンサルタントとして必要な程度の技能及びその前提となる知識を有すること。</p> <p>ア 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。</p> <p>イ 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。</p> <p>ウ 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。</p>
	6) 方策の実行の支援	<p>6) 方策の実行の支援 相談者が実行する方策に関し、次に掲げる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、キャリアコンサルタントとして必要な程度の技能及びその前提となる知識を有すること。</p> <p>ア 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。</p> <p>イ 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。</p>
	7) 新たな仕事への適応の支援	<p>7) 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について、キャリアコンサルタントとして必要な程度の技能及びその前提となる知識を有すること。</p>
	8) 相談過程の総括	<p>8) 相談課程の総括 相談過程の総括に関し、次に掲げる事項について、キャリアコンサルタントとして必要な程度の技能及びその前提となる知識を有すること。</p>

キャリアコンサルタント試験の出題範囲

科目	範囲	細目
		<p>ア 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。</p> <p>イ 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。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。</p>
<p>5 キャリアコンサルタントの倫理と行動</p>	<p>① 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</p> <p>② 環境への働きかけの認識及び実践</p> <p>③ ネットワークの認識及び実践</p> <p>④ 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</p> <p>⑤ キャリアコンサルタントとしての姿勢</p>	<p>キャリアコンサルタントは、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、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教育研修プログラムの企画、運営をすることについて、キャリアコンサルタントとして必要な程度の知識を有すること。</p> <p>個人の主体的なキャリア形成は、個人と環境(地域、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: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、キャリアコンサルタントとして必要な程度の知識を有すること。</p> <p>ネットワークの認識及び実践に関し、次に掲げる事項について、キャリアコンサルタントとして必要な程度の知識を有すること。</p> <p>1) ネットワークの必要性の認識 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。</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。また、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。</p> <p>3) 専門機関への紹介 個人や組織等の様々な支援ニーズ(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。</p> <p>4) 情報収集及び異なる分野の専門家への照会 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。</p> <p>キャリアコンサルタントが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に関し、次に掲げる事項について、キャリアコンサルタントとして必要な程度の知識を有すること。</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。また、キャリアコンサルティングの基本的特性に鑑み、人間理解が重要であること。</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があること。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。</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とともに、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、キャリアコンサルタントとして必要な程度の知識を有すること。</p>