

はじめに

一難関資格とよばれる「2級キャリアコンサルティング技能士」。
その実技試験に合格してもらうための本を作る。

この思いを胸に、私が合格したときから本書の構成を温めてきました。

試験には、学科試験と実技試験があります。実技試験は、さらに「論述」と「面接」の2つに分かれており、どちらも合格点に達すると実技試験合格となります。どちらか一方が不合格になると、また実技試験（論述、面接共に）を受けなおす必要があります。

実技試験に関しては特に合格率が低く、受検者が100人だとしたら約15人しか合格しないという難関資格です。国家資格キャリアコンサルタントの実技（面接）試験と比べると、試験時間は5分長いだけなのですがレベルは格段に上がり、「熟練レベル」を求められます。「苦手、できない、わからない」と悩み、繰り返し受験される方は多いです。

本書は、下記のような、これまで私の主宰する合格講座の受講生の皆さんと二人三脚で取り組んできた内容や、考え方・解答方法に関する疑問・悩みへの回答などをもとに、合格のためのポイントをできるだけわかりやすくまとめてあります。

- ・「国家資格」と「2級技能士」のレベルの違い
- ・評価基準（基本的態度、関係構築力、問題把握力、具体的展開力）の関係
- ・実際の試験のポイントってなんだろう？
- ・受験票とともに送られてくる「5つの事例」の活用方法 …etc

これから2級キャリアコンサルティング技能士を目指されている方やその指導者の方々は、ぜひ本書を読んでください。一緒に合格目指して頑張っていきましょう！

令和4年12月
津田 裕子

第1章

2級キャリアコンサルティング技能士に
求められるスキル

- 1** 2級キャリアコンサルティング技能検定の概要…………… 12
- (1) キャリアコンサルティング技能検定とは…………… 12
- (2) 「2級キャリアコンサルティング技能士」に求められるレベル
…………… 12
- (3) 受検資格…………… 14
- (4) 技能検定の内容…………… 15
- (5) 技能検定の合格率…………… 17
- (6) キャリアコンサルティング技能検定の歩み…………… 18
- 2** 試験の細目…………… 21
- (1) 試験の細目は最新のものを確認する…………… 21
- (2) 試験範囲の変更…………… 21
- (3) 細目の詳細を確認してみる…………… 22
- (4) 「できること」と「わからないこと」…………… 27
- 3** 評価区分…………… 30
- ◎ 2級実技（面接）試験の評価区分とその内容…………… 30

第2章

試験までの流れ

- 1** 申込方法…………… 34
- 2** 申込み完了までの過ごし方…………… 35
- 3** 5つの事例…………… 36

4	各事例の分析（事例の活用）	40
5	試験当日の流れ	44
	(1) 論述試験の流れ	44
	(2) 面接試験の流れ	45

第3章 国家資格キャリアコンサルタントと2級 キャリアコンサルティング技能士の違い

1	「国家資格」と「2級技能士」の違い	54
	(1) キャリアコンサルティング資格間の違い	54
	(2) 実技試験内容の違い	55
	(3) 求められる能力水準の違い	59
2	関係構築と問題解決	61
	① 関係構築ができていない（維持ができていない）	61
	② 問題解決に話が進まない	63
3	具体的なポイント	65
	① 国家資格（または養成講座）で学んだことから離れられない	65
	② 国家資格（または養成講座）とは違うと思いつぎている	66

第4章 実技論述試験

1	問われる内容	70
2	事例の種類	72
3	解答のポイント	74

- (1) キーワードを押さえる 76
 - ① 最初に言った言葉 76
 - ② 気持ちが付随する言葉 76
 - ③ 希望や願望を表す言葉 77
 - ④ 繰り返す言葉、対比する言葉 77
- (2) 相談者の言葉をそのまま使う 77
- (3) 言葉をつないで解答をまとめる 78

問2	78
----	----

- (1) 相談者視点とは区別する 79
- (2) 複数の問題を書く 79
- (3) キャリア形成上の問題はないか 79
- (4) 思考・行動特性上の問題はないか 81
- (5) 感情面での問題はないか 81
- (6) 環境（他者）との関わりに問題はないか 81
- (7) 根拠を明確に書き、記述方法にも工夫する 81
- (8) 相談者自身が解決できる問題を書く 82
- (9) 批判的な論調にならない 83
- (10) 相談者の問題解決に役立つことを書く 83

問3	84
----	----

- (1) 問1、問2の問題が解決した状態を書く 84
- (2) 主語は「相談者」 84
- (3) 「最終目標（大目標）」と「短期目標（小目標）」の双方を
書く 85
- (4) 「目標」と「方策」を区別する 87
- (5) 実際の面談のプロセスに沿って記載していく 88
- (6) 具体的なことを書く 88
- (7) 主語がわかるように書く 89
- (8) 問1、問2の両方に関連することを書く 89

(9) 相談者が嫌がっていること、拒否されそうなことは書かない	90
(10) 全ての解答を書き終えたら	90
3 全体を通じた解答のポイント	91
(1) まずは相談者情報（キャリアコンサルタント情報も）を確認する	91
(2) 記述量を考慮する	91
(3) 「手書き」で練習する	92
(4) 時間配分に気を付ける	92
(5) 問1～問3のつながり（一貫性）を確認する	93
4 論述の問題例	94
5 不合格者・合格者の解答比較解説	98
6 演習問題	106
7 合格できる解答のポイントまとめ（方策のヒント）	111
(1) 自己理解関係	111
① 職業興味について理解が不十分	111
② 自身の職業能力（強み）・適性について理解が不十分	111
③ 自身の価値観について理解が不十分	112
④ 自身の職業経験についての理解が不十分	112
⑤ 上記共通（興味と能力についての理解など、複数のものを扱う場合など）	112
(2) 仕事理解関係	113
① 仕事の内容についての理解が不十分（イメージが漠然としている） どのような業界・職種があるのかについて理解が不十分（学生の場合が多い）	113
② 仕事に就くために必要な要件（どのような人材が求められているか）についての理解が不十分	113
③ 労働市場についての理解が不十分	113
④ 仕事上の期待や要請、責任についての理解が不十分	114
⑤ 自身の現在および近い将来の職務や役割についての理解が不十分	

- (3) 自己啓発関係 (働く意味・意義に関して) 115
- ① 働くイメージが漠然としている、働く意味・意義が不明確 (学生等の場合) 115
 - ② 働く意欲、意味・意義が見出せなくなっている (職業経験者の場合) 115
- (4) 意思決定関係 115
- ① 今後のライフプラン (家族を含めた) について十分考えられていない 115
 - ② 今後のマネープランについて十分考えられていない 115
 - ③ 今後のキャリアプランについて十分考えられていない 115
 - ④ 中長期的な視野を持って考えられていない 115
 - ⑤ 意思決定のために必要な情報の整理ができていない 116
- (5) 思考・行動特性関係 117
- ① 問題を一人で抱え込んでいる 118
 - ② 自己肯定感が低い 118
 - ③ 思い込み (イラショナルピリーフなど) 118
- (6) 感情関係 118
- ① 過度の感情の高ぶり、落ち込み 118
 - ② (過度の感情の高ぶり、落ち込みが原因で) 視野が狭くなっている 119
 - ③ 自己効力感の低下 119
- (7) 環境 (他者) とのかかわり関係 119
- ① コミュニケーション不足 119
 - ② 情報不足 119
 - ③ 主観と客観のズレ 119
 - ④ 主体性に乏しい (周囲に影響されすぎる) 120
- (8) その他 120
- 8** 試験までの勉強方法 121
- (1) 基本的な考え方を頭に入れる 121
 - (2) 過去問を解いてみる 121
 - (3) 解答の確認 (できれば他の人に見てもらおう) 122
 - (4) 考え方の再整理 (キーワードやフレーズを身に付ける) 123

(5) 再度問題を解く	123
-------------------	-----

第5章 面接試験

1 試験内容	126
2 試験範囲	127
3 評価区分	134
(1) 評価区分とは	134
(2) 評価区分とその内容	135
① 基本的態度 136	
② 関係構築力 140	
③ 問題把握力 145	
④ 具体的展開力 146	
4 実施要項	149
5 再び、5つのケースについて	154
6 関連する各試験との違い	155
(1) 論述試験との違い	155
① 相談者が目の前にいる 155	
② 必要な情報は相談者の中にある 156	
③ コミュニケーションが大切 156	
④ 進行管理・時間管理も大切 157	
(2) 国家資格キャリアコンサルタント試験との違い	158
① 面接時間が5分延びる 158	
② 評価区分、合格基準が異なる 158	
③ 事例の情報が事前にわかっている 159	
④ 第一応答が、長い 160	
7 20分間の面接で行うこと	161

(1) 20 分間の流れの例	163
(2) 面接試験の流れ (概要)	164
① 場面設定 (守秘義務と持ち時間の説明は済んでいるものとする)	
164	
② 「相談したいこと」を確認	164
③ 1 回目の要約 ⇒ 確認 ⇒ 相談者と合意・共有	165
④ 主訴の明確化	165
⑤ 主訴の明確化を図る中で、見立てを頭の中で作っていく	165
⑥ 2 回目の要約 ⇒ 課題の整理 ⇒ 相談者と合意・共有	165
⑦ 方向性の検討 ⇒ 確認 ⇒ 合意・共有	166
⑧ 目標設定 (現在、具体的にできるところまで) ⇒ 確認 ⇒ 合意・共有	166
⑨ 方策の検討	166
⑩ 振り返り	166
8 逐語解説 (事例 1)	168
(1) パターン 1 : 不適切な展開の例	169
(2) パターン 2 : 適切に展開した例	191
9 逐語解説 (事例 2)	217
10 何ができれば合格なのか	240
① 相談者との信頼関係の構築・維持	240
② 相談者の枠組みで問題を把握する	240
③ キャリアコンサルタント視点での問題も把握する	241
④ 問題に対する適切な目標設定	241
⑤ 適切で具体的な方策の提案	241
11 対応のポイント	243
① あいさつは思った以上に大事	243
② まずはゆったり、ゆっくり話してもらう	244
③ 1 回目の要約。ポイントはどこか?	244
④ 「何を相談しに来たのか」がズレないように確認	245
⑤ ファーストクエスションはどこから?	246
⑥ 受容・共感・自己一致	247
⑦ 聞く < 話してもらう	248

- ⑧ 言葉の意味は人それぞれ。相談者にとっての意味を知る 249
- ⑨ わかったつもりにならない 250
- ⑩ キャリアコンサルタント視点の問題を捉える視点 250
- ⑪ 「だから」がわかるか 251
- ⑫ 「どうだったらよいか？」そして、「どうしてそうになっていないか？」 251
- ⑬ とりあえず、どこを目指そう 252
- ⑭ 方策は「理由」「中身」「効果」 253
- ⑮ 「あれもこれも」ではなく、「あれとこれ」 253
- ⑯ 大切なのは「相談者のためになるか」 254

12 ついやってしまいがち！ 対応の注意点 …………… 255

- ① 試験が始まる前から、相談者を決め付けてしまう 255
- ② あらかじめ決めた手順に沿って進めようとする 255
- ③ あらかじめ用意したシナリオに合わせて進めようとする 256
- ④ 共感のつもりが、主観が入りすぎている 257
- ⑤ むやみにほめる 258
- ⑥ 話を広げてしまう・広げられない 259
- ⑦ 解決しようとする・あきらめる 260
- ⑧ 相談者と同じ目線でしか考えられない 261
- ⑨ 説得する、強引に押し切ろうとする 262
- ⑩ 目標・方策がいつもワンパターン 263
- ⑪ 20分の方策まで進めることを自己目的化してしまう 264

13 困った！こんなときどうしよう …………… 265

- ① 相談者から「感情の言葉」が出てこない 265
- ② 何を質問してよいかわからない 266
- ③ 相談者に「No」と言われてしまった 266
- ④ 相談者が抵抗する 267
- ⑤ 相談者が「知らない」「わからない」と言う 267
- ⑥ 相談者が怒ってしまった 268
- ⑦ 気付きを促すためにどうすればよいか 268
- ⑧ 今回の面接には価値があったのだろうか？ 270

14 当日までの準備 …………… 271

- ① 5つのケースの確認 271

- ② ロールプレイの練習をする 271
- ③ 自身の強みと弱みをつかんで向上に努める 272
- ④ 必要な知識やスキルを補完する 272

15 ロールプレイ練習のポイント 273

- ① ロールプレイと口頭試問をセットで練習する 273
- ② よい相談者役を相手に練習する 273
- ③ フィードバックやアドバイスとの付き合い方 274
- ④ 都市伝説との付き合い方 275

第6章 口頭試問

1 口頭試問の内容とポイント 278

- (1) 口頭試問の内容 279
- (2) 口頭試問対策のポイント 283
 - ① 基本の型を押さえましょう 283
 - ② 口頭試問の時間は10分。ですが... 284
 - ③ 30分試験だと思って準備をしましょう 284
 - ④ 口頭試問の見通しをもって面接を進めましょう 285

2 口頭試問の具体例 286

- ① 「キャリアコンサルタントとしてできたところと、できなかったところは何か？」(基本的態度) 286
- ② 「相談者との関係構築のために心掛けたことは何か？」(関係構築力) 287
- ③ 「相談者が相談しなかった問題は何か？」(問題把握力) 288
- ④ 「キャリアコンサルタントとして、あなたが考える相談者の問題は何か？」(問題把握力) 289
- ⑤ 「この相談を今後どのように進めていきますか？」(具体的展開力) 290

3 口頭試問の演習 292

4 口頭試問で大切なこと 297

第1章

2級キャリアコンサルティング 技能士に求められるスキル



1 2級キャリアコンサルティング 技能検定の概要

(1) キャリアコンサルティング技能検定とは

キャリアコンサルティング技能検定とは、技能検定職種の一つとして2008年に追加された試験で、キャリアコンサルティングの知識と技能を評価する国家検定です。この試験は、学科試験と実技（論述および面接）試験で行われ、両方の試験に合格すると「キャリアコンサルティング技能士」の称号が付与されます。試験等級には1級と2級があります。

(2) 「2級キャリアコンサルティング技能士」に求められるレベル

2級キャリアコンサルティング技能士として求められるのは、「個人の相談に対して相談者との関係構築のもとに問題・課題などを見立てることができ、1対1の相談支援が的確にできるレベル」です。

現在、キャリアコンサルタントの資格は3つあります。国家資格キャリアコンサルタント、2級キャリアコンサルティング技能士、1級キャリアコンサルティング技能士です（本書では、以下それぞれ、「国家資格」「2級技能士」「1級技能士」ともいう）。

一般的に国家資格は「標準レベル」、2級技能士が「熟練レベル」、1級技能士が「指導レベル」といわれています。では、この2級技能士の「熟練レベル」とはどの程度のものなのでしょうか。

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」ともいう。<https://www.career-kentei.org>）のウェブサイト

は、「2級キャリアコンサルティング技能士」に求められるレベルとして、「個人の相談に対して相談者との関係構築のもとに問題・課題などを見立てることができ、1対1の相談支援が的確にできるレベルです。」との記載があります。

国家資格の標準レベルでは相談者の話を傾聴し、意思決定が促せるレベルが求められます。一方、2級技能士には、熟練レベルとして「相談の分野を問わず、関係構築のもとに問題・課題などを見立てることができ、1対1の相談支援が的確にできる」ことが求められてきます。

もう少しわかりやすく説明しましょう。例えば、「関係構築」です。標準レベルでも相談者との関係構築が適切に行えることは必要ですが、熟練レベルでは、前述のように「相談の分野を問わず～」ということからも、「どのような相談者に対しても」一定のレベル以上の関係構築ができることが必要です。

「大学生は苦手分野だから…」、「高齢者の支援はわからない…」などといって対応しないということだと標準レベルに留まります。熟練レベルとして、どのような方の相談対応であっても関係構築を行えることが必要となります。

その上で、相談者が抱える問題・課題に対して「見立て」を行います。この「見立て」とは、相談者の状態や言動・行動などから問題・課題やその原因の推察を行うことです。さらに、「見立て」の確認を行った上で、意思決定や具体的な行動を決めるアプローチの段階も含めて、その時その場で必要な支援を的確に行うことができるレベルということです。

そのため、2級技能士レベルにおいては国家資格取得後3年間、または実務経験5年間が必要とされており、実務経験に裏打ちされた相談者との関係構築および問題・課題の見立てと、相談段階において必要な支援ができることが求められているのです。

さらに理解を深めるために、2級技能士、1級技能士、国家資格のそ

それぞれについて、求められるレベルを次のように整理しました。各資格と比較する中で、熟練レベルである2級技能士のレベル感をつかんでいただければと思います。

【キャリアコンサルタント関連資格】

	1級キャリアコンサルティング技能士 (指導レベル)	1つ以上の専門領域を持ち、それ以外の領域においても一定以上の支援が可能、かつ、スーパービジョン機能および領域間のコーディネート機能も併せ持つレベル
	2級キャリアコンサルティング技能士 (熟練レベル)	豊富な実践経験を有し、在職者・求職者のみならず、学生・生徒も含めた幅広いクライアントに対して「厚みと広がり」を持った支援が可能なレベル
	国家資格キャリアコンサルタント (標準レベル・非熟練レベル)	典型的な場面・クライアントに係るキャリアコンサルティング（職業選択、職業選択設計、職業能力開発に関する相談、助言、指導）を、クライアントが安心感を持てるように実施する、知識、技能、倫理等の基盤を有するレベル

(厚生労働省「キャリアコンサルタントの能力要件の見直し等に関する報告書」
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000199219.html>) をもとに筆者作成)

(3) 受検資格

2級キャリアコンサルティング技能士は熟練レベルとされており、受検のためには一定の経験や資格、条件が必要となります。2級キャリアコンサルティング技能検定の受検資格は以下の通りです。一読いただくと、国家資格キャリアコンサルタントの受験資格よりも、より長期の実務経験や専門性が必要とされていることがわかると思います。

なお、受検資格の詳細は、必ず協議会のサイトで最新のものを確認してください。

【2級キャリアコンサルティング技能検定受検資格】

- ① 5年以上の実務経験を有する者
- ② 4年以上の実務経験を有する者で、大学（※1）において検定職種に関する科目（※2）について20単位以上修得し、卒業したもの
- ③ 4年以上の実務経験を有する者で、キャリアコンサルタント試験（※3）の受検要件を満たすものとして厚生労働大臣が認定する講習を修了したものまたはこれと同等以上の講習を修了したもの
- ④ 3年以上の実務経験を有する者で、大学院（※4）において検定職種に関する科目（※2）について8単位以上修得し、修了したもの
- ⑤ 3年以上の実務経験を有する者で、キャリアコンサルタント試験（※3）に合格したものまたはキャリアコンサルタントであるもの（※5）

※1 大学には、課程が学校教育法による大学の学士課程と同等の教育水準であると独立行政法人大学改革支援・学位授与機構によって認定された大学および学校教育法による大学と同等以上と認められる外国の学校を含む。

※2 検定職種に関する科目とは、研究科や専攻の名称にとらわれず、心理学・教育学・社会学・経営学・社会福祉学・看護学・その他の人間科学および人事・労務管理関連科目のうち、協議会が認めたものに限る。

※3 キャリアコンサルタント試験とは、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第30条の4に規定するキャリアコンサルタント試験をいう。

※4 大学院には、学校教育法による大学院の他、課程が学校教育法による大学院と同等の教育水準であると独立行政法人大学改革支援・学位授与機構が認定した大学院および学校教育法による大学院と同等以上と認められる外国の学校を含む。

※5 キャリアコンサルタントであるものとは、職業能力開発促進法第30条の3に規定するキャリアコンサルタントであるものをいう。

（出典：キャリアコンサルティング技能検定 受検概要（協議会）

<https://www.career-kentei.org/about/>）

（4）技能検定の内容

では次に、実際にこの試験がどのような試験なのかを確認していきましょう。2級キャリアコンサルティング技能検定の内容をまとめると以

下の通りです。

試験	試験内容	出題形式	試験時間	合格基準
実技試験	論述試験	記述式による解答（1ケース）	60分	100点満点 で60点以上
	面接試験	① ロールプレイ （受検者がキャリア コンサルタント役となり、 相談を行う。ケース 内容および試験実施 の概要については、受 検票に記載がある） ② 口頭試問 （自らの相談について 試験官からの質問に答 える）	30分 ・ロールプレイ （20分） ・口頭試問 （10分）	100点満点 で60点以上※
学科試験	筆記試験	四肢択一のマークシート 方式による解答（50問）	100分	100点満点 で70点以上

※ 評価区分ごとに満点の60%以上の得点（所要点）が必要。

（出典：受検概要（協議会） <https://www.career-kentei.org/about/>）

- ① 技能検定は、学科試験と実技試験があります。実技試験は、論述試験と面接試験です。
- ② 技能検定合格のためには、学科試験、実技試験双方に合格する必要があります。
- ③ 学科試験と実技試験は別々に受検することが可能です。どちらか一つに合格した場合、合格した試験が一定期間（合格した試験実施日の翌々年度末まで）に限り免除されます。期間内に他方の試験に合格すれば、技能士の称号が付与されます。
- ④ 実技試験（論述試験と面接試験）は別々には受検できません。
- ⑤ 学科試験と論述試験は同日（午前：学科試験、午後：論述試験）に行われます。
- ⑥ 面接試験は、学科・論述試験の翌月に実施されます。
- ⑦ 2級技能検定は1年度内に2回（前期試験：論述6月・面接7月頃、後期試験：論述12月・面接1月頃）実施されます。検定スケジュールと検定の開催地情報など詳細は、協議会のサイトに掲載されます（<https://www.career-kentei.org/about/schedule/>）。

(5) 技能検定の合格率

実際に受検するとなると気になるのが合格率です。そこで、下記にこれまでの試験の合格率を記載しました。

全体を眺めてみると平成25年度（第11回）あたりまでは合格率は20%を超えていましたが、近年では15%前後で推移しています。合格率が一番低かったのは第21回（平成30年度）の12.05%でした。試験そのものの難しさもありますが、論述試験、面接試験とも同時に合格点を取らないと合格とならないというのも合格率に影響しているようです。この合格率を踏まえて、しっかりと準備をして臨む必要がありそうです。

【2級キャリアコンサルティング技能検定の合格率】

		実技試験	(参考) 学科試験
令和4年度	第28回	17.63%	57.40%
令和3年度	第27回	19.01%	66.77%
	第26回	19.73%	57.37%
令和2年度	第25回	16.82%	63.04%
	第24回	中止	
令和元年度	第23回	18.71%	78.38%
	第22回	16.40%	81.07%
平成30年度	第21回	12.05%	64.14%
	第20回	15.47%	80.89%
平成29年度	第19回	15.03%	51.68%
	第18回	13.58%	59.84%
平成28年度	第17回	15.27%	62.70%
	第16回	16.45%	73.65%
平成27年度	第15回	18.83%	48.94%
	第14回	17.56%	53.32%

平成 26 年度	第 13 回	18.98%	58.85%
	第 12 回	17.22%	-
平成 25 年度	第 11 回	20.60%	64.49%
	第 10 回	22.44%	-
平成 24 年度	第 9 回	24.95%	54.32%
	第 8 回	31.65%	-
平成 23 年度	第 7 回	26.10%	29.98%
	第 6 回	23.30%	-
平成 22 年度	第 5 回	25.51%	27.88%
	第 4 回	24.96%	-
平成 21 年度	第 3 回	23.30%	45.20%
	第 2 回	21.95%	-
平成 20 年度	第 1 回	17.24%	51.36%

※第 24 回試験は新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い中止されました。
 ※学科試験は、平成 26 年度までは年 1 回の実施でした（現在は、年 2 回実施）。

(6) キャリアコンサルティング技能検定の歩み

この節の最後に、キャリアコンサルティング技能検定の歩みについて見ておきましょう。直接試験で問われることはないかもしれませんが、この技能検定が誕生した背景と、どのような歩みをたどってきたかを知っておくことで、今、そして、これからのキャリアコンサルティング技能士に何が求められているか、より深く知る一助になるかと思えます。

経済・社会環境が急激に変化し、予測のつかない不透明な時代の始まりに伴い、我が国では、個人の自律的なキャリア形成を支援する労働市場のインフラ整備の一つとして、キャリアコンサルティング施策が打ち出されました。

以来、我が国の雇用対策の重要な柱としてキャリアコンサルティングが位置づけられ、2008 年（平成 20 年）より、これを担うキャリアコン

サルタントの技能水準を国家基準により公証する「キャリアコンサルティング技能検定」がスタートしました。

以下は、キャリアコンサルティングおよびキャリアコンサルティング技能検定の歩みを時系列でまとめたものです。

【キャリアコンサルティング技能検定の歩み】

2001年（平成13年）

「第7次職業能力開発基本計画」策定

労働市場を有効に機能させるためのインフラストラクチャーの柱の一つである「キャリア形成の促進のための支援システムの整備」のなかで、キャリアコンサルティングの必要性が示されました。

2007年（平成19年）

「キャリア・コンサルタント制度のあり方に関する検討会」報告書 発表

厚生労働省より、キャリアコンサルタントを質量両面で充実を図る対策のあり方についての検討結果報告書が発表されました。

2008年（平成20年）

キャリア・コンサルティング技能検定（2級）開始

2009年（平成21年）

「キャリア・コンサルティング研究会報告書」発表

中央職業能力開発協会（厚生労働省委託）より、「指導レベル」のキャリアコンサルタントに求められる能力要件・評価の枠組み等についての報告書が発表されました。

2011年（平成23年）

キャリア・コンサルティング技能検定（1級）開始

2014年（平成26年）

技能検定試験の試験範囲の見直し・拡充

平成23年の標準レベルキャリア・コンサルタント能力評価試験要件変更を受け、「学校教育制度やキャリア教育についての理解」、「ジョブ・カー

ドを活用したキャリア・コンサルティング」等が追加されました。

2016年（平成28年）

キャリアコンサルタント 国家資格化

2020年（令和2年）

技能検定試験の試験範囲の見直し・拡充

平成30年の国家資格キャリアコンサルタントの能力要件変更に伴い、「企業におけるキャリア支援」、「リカレント教育」、「職業人生の長期化、仕事と治療、子育て・介護と仕事の両立等の課題に対する支援」などが追加となりました。

（参考文献等）

「第7次職業能力開発基本計画」、厚生労働省（2001）

労働政策研究・研修機構（編）『新時代のキャリアコンサルティング』、労働政策研究・研修機構

木村周『キャリアコンサルティング 理論と実際 5訂版』、雇用問題研究会協議会のサイト <https://www.career-kentei.org/>

※なお、現在は「キャリアコンサルティング」、「キャリアコンサルタント」と表記することになっていますが、各文献の発表当時の表記のまま掲載しています。

〔著者略歴〕

つだ ひろこ
津田 裕子

キャリアコンシーオー 主宰／株式会社リバース 取締役

大阪府出身。大学卒業後は一般企業にて一般事務や経理、総務、人事を経て、採用担当として面接官を経験。その後、職業訓練校での講師経験を機に2014年からキャリアコンサルティング分野への造詣を深める。2016年にはキャリアコンサルティング技能士2級に合格。同年から国家資格化されたキャリアコンサルタントとして登録した。

現在はキャリアコンサルタント事業を展開する「キャリアコンシーオー」にて合格講座を運営。学生への就職サポート、企業内や企業外のキャリアコンサルティングなども行い、これまでに1万件を超える相談実績がある。また、厚生労働大臣指定のキャリアコンサルタント更新講習も開講、運営している。

- ・2級キャリアコンサルティング技能士（国家資格）
- ・国家資格キャリアコンサルタント
- ・中学校教諭第一種免許 社会科
- ・高等学校教諭第一種免許 地理歴史科
- ・高等学校教諭第一種免許 公民科
- ・GCS プロフェッショナル認定コーチ
- ・NPO 法人 国際メンターシップ協会認定アソシエイトメンター
- ・JNEC ネイリスト技能検定1級
- ・JNA ジェルネイル技能検定 上級

〔執筆協力〕

おくだ ひろこ
奥田 裕子

人事・組織開発のコンサルタントとして数多くの企業の従業員の方たちとかかわる中で、個々人へのキャリア形成支援の必要性を強く実感し、キャリアコンサルティングの世界に関心を寄せるようになる。その後、主に公共の就労支援機関や需給調整機関、職業訓練学校でのキャリアコンサルティングやセミナー講師業務などに従事するとともに、一般のビジネスパーソンに向けたキャリアコンサルティングやコーチングを行う。また、近年ではキャリアコンサルタントの有資格者や資格取得を目指す方たちへのスキルアップや資格取得の支援にも積極的に取り組んでいる。

- ・ 1級キャリアコンサルティング技能士（国家資格）
- ・ 2級キャリアコンサルティング技能士（国家資格）
- ・ 国家資格キャリアコンサルタント
- ・ 産業カウンセラー