

- ①受容的態度（無条件の肯定的関心）：キャリアコンサルタントが、クライエントに対して無条件の肯定的関心を持って接し、クライエントを心から尊重すること。キャリアコンサルタントに無条件に受容される体験を深めることで、クライエントはキャリアコンサルタントに対する信頼を次第に形成していく。このことは、一般に、「受容的態度」という言葉によって代表的に表現される。
- ②共感的理解：キャリアコンサルタントは、クライエントの内的世界を共感的に理解し、それを相手方に伝えること。キャリアコンサルタントは、クライエントの気持や感情を、あたかも自分自身のものであるかのように共感する。クライエントの「認知の枠組み」（内的準拠枠）を理解し、そこからクライエント理解を目指す。このことは、一般に、「共感的理解」という言葉によって代表的に表現される。
- ③自己一致または純粹性：キャリアコンサルタントは、クライエントとの関係において、心理的に安定しており、ありのままの自分を受容していること。一般に、「自己一致、または純粹性」という言葉によって表現される。

（参照：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（2018年）、宮城まり子『キャリアカウンセリング』駿河台出版社（2002年）、など）

2. キャリアコンサルティングの基本的な流れとキャリアコンサルタントに必要な基本的スキル

（1）キャリアコンサルティングの6分野

- ①自己理解：進路や職業、キャリア形成に関し、クライエントが自分自身を理解するよう支援する。
・クライエントの興味・適性・価値観などのキャリア指向性（仕事に関する基本的な考え方や希望）を明確化する。
・学習歴や職務歴、資格・免許等から職業経験を棚卸しする。
・職業興味検査等から職業能力を確認する。
- ②職業理解（仕事理解）：進路や職業、キャリアルートの種類と内容を、クライエントが理解するよう援助する。
・職業ハンドブックやコンピュータシステム等を活用して、職業（仕事）に関する情報を入手する。
- ③啓発的経験：選択や意思決定の前に、クライエントがやってみることを支援する。
・インターンシップや職業体験・職場体験等を通して、仕事（働くこと）を経験する。
- ④カウンセリング：必要なカウンセリングを行い、キャリアの選択や今後の職業生活設計・目標の明確化等に係る意思決定を支援する。
・キャリアプランの作成
・中長期的目標及び短期的目標の設定
・能力開発・教育訓練等に関する情報提供
- ⑤方策の実行：進学や就職、キャリアルートの選択や職業選択・求職活動・能力開発等の方策を実行する。
・方策の実行状況や進捗状況を把握しながら、現場の環境づくりや励ます。
・状況に応じた情報提供を行う等、必要に応じてサポートする。
- ⑥追指導・職場適応（新たな仕事への適応）：それまでのガイダンスとコンサルティングを評価し、クライエントの適応の支援を行う。
・異動、昇進、就職、転職等、相談者が新たな仕事に適用していくために必要なサポートを行う。

（参照：厚生労働省「キャリアコンサルティングの流れ」、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（2018年）、など）