

「キャリア・コンサルタント行動憲章」は、2004年7月にキャリア・コンサルタントのあるべき姿、活動の指針を示すことを目的に制定されました。以下に掲載する「キャリア・コンサルタント行動憲章」は、協議会のアーカイブ（記録文書）として皆さまにご参照いただけるよう、公表しております。

なお、当協議会は、2016年4月1日に新たに「キャリアコンサルタント倫理綱領」を制定しました。→ <https://new.career-cc.org/sitemap/download/rinrikouryou.pdf>

2016年12月  
特定非営利活動法人  
キャリア・コンサルティング協議会

# キャリア・コンサルタント 行動憲章

特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会

## 【序文】

キャリア・コンサルタントの養成等に関わる各機関は、それぞれの枠を超えて相互に協力し、キャリア・コンサルタントの資質の確保及びキャリア・コンサルティングの普及啓発を図り、個人の主体的なキャリア形成と職業生活の充実、ひいてはわが国の雇用の安定に貢献することを目的に、「キャリア・コンサルタント養成講座・能力評価試験実施機関連絡協議会」を2004年3月に設立し、2006年4月に名称をキャリア・コンサルティング協議会と変更し、2007年8月に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」と称す。）となった。

協議会では、その目的を推進するにあたり、目指すべきキャリア・コンサルティングのありかた、キャリア・コンサルティングを担うキャリア・コンサルタントのあるべき姿・ビジョンを明らかにすることが必要であるとの認識から「キャリア・コンサルタント行動憲章」を採択した。

協議会の各機関においては、それぞれキャリア・コンサルタント養成講座及び能力評価試験を独自の考え方に基づいて実施し、その資格呼称も様々であるが、「キャリア・コンサルタント行動憲章」は、それらの単なる最大公約数的なものではなく、「わが国独自のキャリア・コンサルティングのあり方とは何か、プロフェッショナルとしてのキャリア・コンサルタントとはいかなる人材か」という視点から生まれたものである。

「わが国独自のキャリア・コンサルティング」の基礎となり、多大な影響を受けているのは、米国（アメリカ）のカウンセリングの考え方である。アメリカのカウンセリングは職業カウンセリングを発祥として、いまや1世紀の歴史を歩み、今も進化を続けている。

一方、わが国の「キャリア・コンサルティング」は歩み始めたばかりである。その歩を進めるにあたって、「日本的経営」が、アメリカ企業に影響を与えたように、「わが国のキャリア・コンサルティング」がアメリカのカウンセリングに影響を与えるほどの質の高さを追求する気概を持ち続けていきたい。

この「キャリア・コンサルタント行動憲章」は、わが国の文化や国民性に根ざした「わが国独自のキャリア・コンサルティングの確立」を目指すうえでのキャリア協議会一致の目標として掲げるものである。

協議会としては、この目標を実現するため、キャリア・コンサルタントのあるべき姿（行動原則）を明確化し、その上でキャリア・コンサルタントが行う具体的活動と守るべき共通倫理（行動規律）を定めた。

協議会加盟の全団体は、「キャリア・コンサルタント行動憲章」に則り、キャリア・コンサルタントの養成と能力向上に努めるとともに、キャリア・コンサルティングの普及啓発に尽力することを宣言する。

## 【キャリア・コンサルタントの行動原則】

### 1. キャリア・コンサルティングの本質を理解し、自己研鑽を行い、活動する

キャリア・コンサルティングの本質は、「相談者のキャリア形成に関する問題、すなわち、相談者が自分の人生をどう生きていくか、人生計画に関わる問題や人生を歩むプロセスにおいて直面する問題の解決を支援すること」である。キャリア・コンサルタントは「個人の人生に関わるとはどのようなことか」を自問し、「個人の人生に関わっていくということ」を十分に理解するとともに、その責任の重要性を自覚し、絶えざる自己研鑽を積み、活動する。

### 2. 相談者の「自分らしさ」の追求と、問題解決の支援を行う

キャリア・コンサルティングの目的は、「相談者が自分で自分の問題を解決することであり、相談者自らが本来持っている自分らしさに気づき、自分らしさを発揮して生き生きと活動すること、すなわち、相談者が自分自身の存在価値を追求することができるよう支援すること」である。キャリア・コンサルタントは、このキャリア・コンサルティングの目的を明確にしたうえで、支援活動を行う。

### 3. 個人では対処できない環境の問題を発見し、改善する

キャリア・コンサルティングの対象は、「相談者個人及び地域、組織、家族、対人関係やシステムなどの個人を取り巻く環境」である。キャリアはこの環境の中で培われるものであることを、キャリア・コンサルタントは十分に認識する必要がある。相談者の問題が個人に対する支援だけでは解決できない環境の問題である場合には、その問題を発見し、環境に働きかけて、環境を改善していく活動を行う。

### 4. 自己の経験や自説にこだわることなく、相談者の視点に立って、活動する

キャリア・コンサルティングの方法については、相談者の特性や抱える問題によって、適切な方法を選択して、実施することが必要である。キャリア・コンサルタントは自身の能力の限界、任務の範囲を自覚したうえで、相談者の悩みを傾聴することによって真摯に受け止め、適切な情報提供・アドバイスや、必要に応じて他の専門家への紹介・委嘱を行う。キャリア・コンサルタントは自己の経験や自説・持論にこだわることなく、相談者の視点に立って活動する。

### 5. 客観的な評価を行い、適切な指導を受けることによって、活動の質を高める

実施したキャリア・コンサルティング活動が相談者にとって適切であったかを常に評価・検証する。評価・検証は自己評価や相談者の評価だけではなく、相談者のプライバシー保護を前提に、適切な第三者による客観的な評価を受ける。新たに取り組むべき課題については、適切な指導なども受けながら課題克服に努め、今後のキャリア・コンサルティング活動の質を高めていく。

## 【キャリア・コンサルタントの活動】

【キャリア・コンサルタントの行動原則】に基づき、キャリア・コンサルタントが行う主な活動は、以下のとおりである。

なお、「4. スーパービジョン」は、キャリア・コンサルタントが十分な経験を積んだうえで、さらに一定の能力を習得した「指導レベルのキャリア・コンサルタント（スーパーバイザー）」の活動として、また、「5. 自己研鑽」は、すべてのキャリア・コンサルタントが自分自身の能力の維持・向上のための活動として整理している。

### 1. カウンセリング活動

キャリア・コンサルタントは、キャリア開発及びカウンセリングに関する知識・スキルを用いて、カウンセリングを行う。カウンセリングの形態は1対1の個別面接、グループ単位での面接、電子メールや電話を活用した「オンライン・カウンセリング」がある。相談者の特性やテーマによって選定されたカウンセリングの形態において、カウンセリングを効果的に行う。

### 2. 教育・普及活動

キャリア・コンサルタントは、キャリア開発に関する講演・研修を企画・実施し、また、キャリア・コンサルティングに関する知識・スキルを教育・指導するほか、「個人の主体的なキャリア形成」の重要性を広く社会一般に普及する活動を行う。

### 3. 環境への働きかけ

キャリア・コンサルタントは、キャリアは環境（地域、組織、家族、対人関係やシステムなどの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という観点から、環境に対し、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の発見や指摘、改善の提案等の働きかけを行う。

### 4. スーパービジョン

指導レベルのキャリア・コンサルタント（スーパーバイザー）は、キャリア・コンサルタントが抱える個別問題の本質を理解したうえで、キャリア・コンサルタントの相談者に対する対応が適切かどうか判断し、相談者に対する支援の適切さ、あるいは不十分さ、自己の問題点等に気づかせ、より高度な視点から指導してキャリア・コンサルタント自身による問題解決を促すことを行う。

### 5. 自己研鑽

キャリア・コンサルタントの活動を支えるのは、不断の自己研鑽である。プロフェッショナルとして求められる態度・知識・スキルの修得には終わりが無い。質の高い援助を提供するためには、新しい考え方や理論も学び、常に自分自身の能力を磨く姿勢をもって自己研鑽する。

また、この自己研鑽の結果、相談過程を通じて、キャリア・コンサルタント、相談者ともに人間として成長するものであることを理解する。

## 【キャリア・コンサルタントの行動規律】

### 第1条（基本理念）

キャリア・コンサルタントは、その職務を行うにあたり、自己決定権、プライバシー権等の相談者の権利の尊重を基本理念として、公正かつ客観的な提案や助言をするようにしなければならない。

2 キャリア・コンサルタントは、相談者の長期・持続的利益を優先的に考えて行動しなければならない。

### 第2条（適正な職務）

キャリア・コンサルタントは、相談者をその国籍・性別・年齢・信条等によって差別することなく、依頼を引き受け、常に公正な態度をもって職務を行い、その信頼を保持しなければならない。

2 キャリア・コンサルタントは、自己の研究目的や興味のためにコンサルティングを利用してはならない。

### 第3条（守秘義務）

キャリア・コンサルタントは、職務上知り得た資料、情報については、その秘密を厳重に保持し、正当な理由なく他人に漏らしたり、利用したりしてはならない。

2 キャリア・コンサルタントは事例や研究の公表に際して、プライバシーの保護に留意し、相談者の不利益にならないよう、適切な手続きをとらなければならない。

### 第4条（任務の範囲）

キャリア・コンサルタントは、能力以上の仕事を引き受けようとしてはならない。自己の能力の限界を自覚し、必要に応じて他の分野の専門家の協力を受けるほか、専門家の紹介やそれへの委嘱を行わなければならない。

### 第5条（情報開示）

キャリア・コンサルタントは、相談者に対しコンサルティングの目標、範囲について、必要かつ十分な説明を行い、十分な理解を得てから職務をすすめるなければならない。

### 第6条（誇示・誹謗の禁止）

キャリア・コンサルタントは、自己の業績を過大に誇示したり、他のコンサルタントまたは団体について、誹謗したりしてはならない。

### 第7条（利益の保護）

キャリア・コンサルタントは、相談者の利益が最大になることに専念し、相談者以外の自己および第三者の利益を優先させてはならない。

### 第8条（料金）

キャリア・コンサルタントは、料金の発生する場合は、相談者に対し、料金について事前に説明し、その同意を得なければならない。また、料金を変更する場合も、両者が同意の上で行わなければならない。

### 第9条（倫理の遵守）

キャリア・コンサルタントは、本行動規律を十分に理解し、違反することがないように常に注意しなければならない。

2004年7月制定（2008年10月06日修正）

以上