

§ 1. キャリアコンサルタントとキャリアコンサルティング

1. キャリアコンサルタントとは

「キャリアコンサルタント」とは、**キャリアコンサルティングを行う専門家（隣接法律職+対人援助職）**です。（※隣接法律職は私が個人的に主張しているだけですが、法律を知らなければ適切なキャリアコンサルティングはできませんので、当然に法律職の側面があります。）

「キャリアコンサルタント」は、平成 28 年 4 月より国家資格になりました。キャリアコンサルタントは登録制（**5年の更新**）の**名称独占資格**とされ、**守秘義務・信用失墜行為の禁止義務**が課されています。これにより、職業に関する相談を今まで以上に安心してできるようになりました。（以上、厚生労働省サイトより。）

つまり、キャリアコンサルタントとは

→①「キャリアコンサルティング」を②業として行う③「名称独占資格者」であり、④「法律による守秘義務」を有し、また⑤「信用失墜行為が法律で禁じられている」者である。

① **超頻出!** 「キャリアコンサルティング」：労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、**助言及び指導を行うこと**をいう（職業能力開発促進法第 2 条第 5 項）。
→「寄り添い」や「傾聴」は「助言と指導」のための「手段」であって「目的」ではない！

② 「業として行う」：キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルタントの名称を用いて、キャリアコンサルティングを行うことを業とする。
→反復継続する意思をもって行うこと（1度であっても反復継続の意思があれば「業」となる）。

③ 「名称独占資格者」：キャリアコンサルタントでない者は、キャリアコンサルタント又はこれに紛らわしい名称を用いてはならないものとする。（職業能力開発促進法第 30 条の 28）
→キャリアコンサルタントという名称はキャリアコンサルタントしか名乗れない。（キャリアコンサルティング技能士であっても、登録しなければ「キャリアコンサルタント」とは名乗れない。）
→名称独占資格：単にその「名称」を法的に独占している資格。なので、**キャリアコンサルティング自体は「誰でも業として行うことができる**」。同じく名称独占資格として、中小企業診断士がある。
→業務独占資格：弁護士（法律上の紛争）、医師（医療行為）、税理士（税務相談、税務代理）等、その資格を持っていないと、「業としてその仕事ができない」資格のこと。

④ 「法律による守秘義務」：キャリアコンサルタントは、その業務に関して知り得た秘密を漏らし、又は盗用してはならない。キャリアコンサルタントでなくなった後においても、同様とする。（職業能力開発促進法第 30 条の 27 第 2 項）
→守秘義務を解除しなければならないこともある。なお後述の罰則に注意。

⑤ 「信用失墜行為が法律で禁じられている」：キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルタントの信用を傷つけ、又はキャリアコンサルタント全体の不名誉となるような行為をしてはならない。（職業能力開発促進法第 30 条の 27 第 1 項）

2. その他の職業能力開発促進法のポイント

行政処分と罰則：職業能力開発促進法にはキャリアコンサルタントに関する行政処分と罰則（刑事罰）が規定されている。

（1）行政処分

厚生労働大臣は、キャリアコンサルタントが第30条の27の規定に違反したときは、その登録を取り消し、又は期間を定めてキャリアコンサルタントの名称の使用の停止を命ずることができる。（第30条の22第2項）

→信用失墜行為（品位保持義務）に違反した場合、厚生労働大臣は、行政処分として

- ① 登録の取り消し
 - ② 期間を定めたキャリアコンサルタント名称の使用停止
- のいずれかを命じることが「できる」。

（2）刑事罰

- ① 守秘義務違反→1年以下の懲役又は100万円以下の罰金（第99条の2）
- ② 名称使用停止の行政処分違反→罰金30万円（第102条第5項）
- ③ 名称独占違反→罰金30万円（第102条第6項）

3. 職業能力開発促進法穴埋め対策と定義対策

宅建のように「枯れている」試験はともかく、基本的に出題される法律で最も重視されるのは「目的条文」であり「定義条文」である。特に2級キャリアコン技能検定試験では目的条文の穴埋め出題が良く出題されていた時期もあったため、最低限目的条文のキーワードだけは確実に抑えること。

（目的）

第1条 この法律は、**雇用対策法**と相まって、**職業訓練**及び**職業能力検定**の内容の充実強化及びその実施の円滑化のための施策並びに労働者が自ら**職業に関する教育訓練**又は**職業能力検定**を受ける機会を確保するための施策等を総合的かつ計画的に講ずることにより、職業に必要な**労働者の能力**を開発し、及び向上させることを促進し、もつて、**職業の安定**と**労働者の地位の向上**を図るとともに、**経済及び社会の発展**に寄与することを目的とする。

第9回試験では、第2条の「定義」からそのまま1問出題された。要チェック！

（定義）

第2条 この法律において「労働者」とは、**事業主に雇用される者**（**船員職業安定法**（中略）に規定する船員を除く。第95条第2項において「雇用労働者」という。）及び**求職者**（同法第6条第1項に規定する船員となろうとする者を除く。以下同じ。）をいう。

2 この法律において「職業能力」とは、**職業に必要な労働者の能力**をいう。

3 この法律において「職業能力検定」とは、**職業に必要な労働者の技能及びこれに関する知識**についての検定（厚生労働省の所掌に属しないものを除く。）をいう。

4 この法律において「職業生活設計」とは、労働者が、自らその長期にわたる職業生活における職業に関する目的を定めるとともに、その目的の実現を図るため、その適性、職業経験その他の実情に応じ、職業の選択、職業能力の開発及び向上のための取組その他の事項について自ら計画することをいう。

5 この法律において「キャリアコンサルティング」とは、労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うことをいう。

(職業能力開発促進の基本理念)

第3条 労働者がその職業生活の全期間を通じてその有する能力を有効に発揮できるようにすることが、職業の安定及び労働者の地位の向上のために不可欠であるとともに、経済及び社会の発展の基礎をなすものであることにかんがみ、この法律の規定による職業能力の開発及び向上の促進は、産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変化による業務の内容の変化に対する労働者の適応性を増大させ、及び転職に当たつての円滑な再就職に資するよう、労働者の職業生活設計に配慮しつつ、その職業生活の全期間を通じて段階的かつ体系的に行われることを基本理念とする。

第3条の3 労働者は、職業生活設計を行い、その職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上に努めるものとする。

(関係者の責務)

第4条 事業主は、その雇用する労働者に対し、必要な職業訓練を行うとともに、その労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために必要な援助その他その労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために必要な援助を行うこと等によりその労働者に係る職業能力の開発及び向上の促進に努めなければならない。

2 国及び都道府県は、事業主その他の関係者の自主的な努力を尊重しつつ、その実情に応じて必要な援助等を行うことにより(中略)職業を転換しようとする労働者その他職業能力の開発及び向上について(後略)

(多様な職業能力開発の機会の確保)

第8条 事業主は、その雇用する労働者が多様な職業訓練を受けること等により職業能力の開発及び向上を図ることができるように、その機会の確保について、次条から第10条の4までに定める措置を通じて、配慮するものとする。

第10条の3 事業主は、前三条の措置によるほか、必要に応じ、次に掲げる措置を講ずることにより、その雇用する労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するものとする。

1 労働者が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めることを容易にするために、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度その他の事項に関し、情報の提供、キャリアコンサルティングの機会の確保その他の援助を行うこと。

2 労働者が実務の経験を通じて自ら職業能力の開発及び向上を図ることができるようにするために、労働者の配置その他の雇用管理について配慮すること。