

ICF Code of Ethics

国際コーチング連盟の定める倫理規定



Board approved October 2024

2024年10月 理事会により承認

The International Coaching Federation (ICF) Code of Ethics is composed of five main parts and an appendix:

国際コーチング連盟（以下ICF）が定める倫理規定は、5つの章と巻末資料から構成されています。

1. PURPOSE

目的

2. ICF CORE VALUES AND ETHICAL PRINCIPLES

ICFのコア・バリューと倫理原則

3. COMMITMENTS FOR ALL WITHIN THE ICF ECOSYSTEM

ICFエコシステムに属する全員が持つべきコミットメント

4. ETHICAL STANDARDS FOR ICF PROFESSIONALS

ICFプロフェッショナルの倫理基準

5. THE PLEDGE OF ETHICS

倫理の誓約

APPENDIX

巻末資料

KEY DEFINITIONS OF TERMS USED IN THE CODE

倫理規定で使用されている用語の主要な定義

GLOSSARY OF OTHER TERMS

その他の用語集

1. PURPOSE

目的

The International Coaching Federation (ICF) is the world's leading coaching association.

国際コーチング連盟（ICF）は、世界をリードするコーチング団体です。

The ICF is made up of six family organizations (FOs). Together, they form the ICF Ecosystem. The FOs are: ICF Professional Coaches, ICF Credentials and Standards, ICF Coaching Education, ICF Foundation, ICF Coaching in Organizations, and the ICF Thought Leadership Institute. The ICF Global Board provides strategic direction for and coordination of the complete ICF ecosystem.

ICFは6つのファミリー組織（FOs）から構成されています。これらが一体となり、ICFエコシステムを形成しています。FOとは：ICFプロフェッショナルコーチ、ICFクレデンシャル&スタンダード^{*1}、ICFコーチングエデュケーション^{*2}、ICFファウンデーション^{*3}、ICFコーチング・イン・オーガニゼーション^{*4}、ICFソートリーダーシップ^{*5}。ICFグローバルボードは、ICFエコシステム全体の戦略的方向性を提供

し、調整をします。

*¹ 資格と基準 *² コーチング教育 *³ 財団 *⁴ 組織におけるコーチング *⁵ ソートリーダーシップ研究
所

Based on its mission and responsibility, ICF provides a code of ethics setting out ethical standards of professional conduct required to be adhered to by all within the ICF Ecosystem, whether acting as ICF professionals (see definition) or in any other capacity. The roles and responsibilities governed by the ICF Code of Ethics include ICF professionals, ICF staff (see definition), volunteers, members of ICF boards, leaders of ICF Communities of Practice, and members of ICF global committees, task forces, and core teams (whether they are ICF professionals or not).

ICFはその使命と責任に基づき、ICFエコシステム内のすべての人が遵守すべき専門職としての行動における倫理基準を定めた倫理規定を提供しています。それは、ICFプロフェッショナル（定義参照）として、またはその他の立場で行動する場合も適用されます。ICF倫理規定により規定された役割と責任には、ICFプロフェッショナル、ICFスタッフ（定義参照）、ボランティア、ICFボードメンバー、ICFプラクティスコミュニティのリーダー、そしてICFグローバル委員会、タスクフォース、コアチームのメンバー（ICFプロフェッショナルであるか否かを問わない）が含まれます。

The ICF Code of Ethics incorporates the core values of the International Coaching Federation (ICF Core Values) as a foundation to understanding the ICF Code of Ethics, ethical principles, and ethical standards of conduct.

ICF倫理規定は、ICF倫理規定、倫理原則、倫理的行動基準を理解するための基盤として、国際コーチング連盟のコア・バリュー（ICFコア・バリュー）を組み込んでいます。

The ICF Code of Ethics serves to uphold the integrity of ICF and the global coaching profession by:

ICF倫理規定は、ICFと世界的なコーチの職業としての品位を示し維持するために、次のような役割を果たしています：

Setting standards of conduct consistent with ICF core values and ethical principles.
ICFのコア・バリューと倫理原則に沿った行動基準の設定

- Guiding ethical reflection, education, and decision-making.
倫理的考察、教育、意思決定の指針
- Adjudicating and preserving ICF ethical standards through the ICF Ethical Conduct Review (ECR) process.

ICF倫理行動レビュー(ECR)プロセスを経たICF倫理基準の裁定と維持

- Providing the basis for ICF ethics training in ICF accredited programs.

ICF認定プログラムにおけるICF倫理教育の基盤の提供

This Code of Ethics is intended to assist those persons subject to the Code by directing them to the ethical factors, values, and principles that need to be taken into consideration whenever they need to engage in ethical reasoning and ethical decision-making.

この倫理規程は、倫理的推論や倫理的意思決定が必要なときに考慮すべき倫理的因素、価値観、原則を示すことで、倫理規程の対象となる人々を支援することを目的としています。

The ICF Code of Ethics applies when people represent themselves as belonging within the ICF ecosystem and/or ICF professionals in their professional interactions.

ICF倫理規定は、人々が自身をICFエコシステム内に所属していると表明する時も、あるいは専門的なやりとりの中でICFプロフェッショナルと表明する時も、適用されます。

The challenge of working ethically means that those within the ICF ecosystem will inevitably encounter situations that require responses to unexpected issues, resolution of dilemmas, and solutions to problems.

倫理的に取り組むということは、ICFのエコシステム内の人々が、予期せぬ問題への対応、ジレンマの解決、問題の解決を必要とする状況に遭遇することを意味しています。

People within the ICF ecosystem strive to be ethical, even when doing so involves acting courageously and making difficult decisions that uphold the "DO GOOD" principle when it comes to their stakeholders.

ICFのエコシステム内の人々は、たとえそれが勇気を持って行動することだったり、ステークホルダーに対して「DO GOOD（善を成す）」の原則を守るために困難な決断を下すことであっても、倫理的であることに努めています。

Part 4 of the Code articulates the ethical obligations of ICF professionals who are acting in their different roles as coach, coach supervisor, mentor coach, trainer, and student coach-in-training.

倫理規定の第4章では、コーチ、スーパーバイザー、メンターコーチ、トレーナー、コーチトレーニング中の学習者という異なる役割で行動するICFプロフェッショナルの倫理的義務を明確にしています。

The ICF Independent Review Board serves to uphold this Code of Ethics through the Ethical Conduct Review (ECR) process, which is applicable to all ICF professionals.

ICFの独立審査委員会は、すべてのICFプロフェッショナルに適用される倫理行動レビュー(ECR)プロセスを通して、この倫理規定を堅持する役割を果たします。

ICF mandates that all credentialed ICF professionals have continuous ethical education and training. Furthermore, ICF accredited coaching education programs are required to provide ethics training as ICF considers ethics to be the foundational element of the coaching profession.

ICFは、資格認定を受けたすべてのICFプロフェッショナルに、継続的な倫理教育とトレーニングを受けることを義務づけています。さらに、ICFが認定するコーチング教育プログラムは、倫理をコーチの職業としての基礎的要素とみなしているため、倫理トレーニングを提供することが義務付けられています。

The ICF Code applies to all individuals or entities falling within the ICF ecosystem. No individual or entity falling within the ICF ecosystem may opt out of any section or part of the Code, nor are they permitted to delete, modify, or amend any provisions within the Code.

ICFの倫理規定は、ICFエコシステムに属するすべての個人または団体に適用されます。ICFのエコシステムに属するすべての個人または団体は、本規範のどのセクションまたは一部であっても免除を選択することはできず、また、本規定内のいかなる条項も削除、修正、改正することは許されません。

2. ICF CORE VALUES AND ETHICAL PRINCIPLES

ICFのコア・バリューと倫理原則

The Code of Ethics provides guidelines for implementing the core values and ethical principles and shows how they are put into practice. All values and principles are equally important, support one another, and are aspirational. All within the ICF ecosystem are expected to honor the core values and align with the principles in all their professional interactions.

倫理規定は、コア・バリューと倫理原則を実践するための指針を提供し、それらがどのように実践されるかを示しています。すべてのバリューと原則は等しく重要であり、互いに支え合い、理想を目指すものです。ICFのエコシステム内のすべての人は、コア・バリューを尊重し、プロフェッショナルとしてのすべてのやりとりにおいて原則に沿うことが期待されています。

The core values and the related ethical principles are listed on the ICF website and are reiterated below. (See <https://coachingfederation.org/app/uploads/2022/01/ICF-Core-Values.pdf.>)

コア・バリューと関連する倫理原則はICFのウェブサイトに掲載されており、以下にも再掲します。

(原語：<https://coachingfederation.org/app/uploads/2022/01/ICF-Core-Values.pdf.>)

Professionalism: A commitment to a coaching mindset and professional quality that encompasses responsibility, respect, integrity, competence, and excellence.

プロフェッショナリズム：責任、敬意、誠実さ、能力、卓越性を備えたコーチングマインドセットとプロフェッショナルとしての品質へのコミットメント

I demonstrate professionalism by:

私は以下によりプロフェッショナリズムを示します：

- Ensuring my professional conduct is consistently aligned with the value of humanity and the coaching mindset competency in all my professional interactions.
プロフェッショナルとしてのすべてのやり取りにおいて、私のプロフェッショナルとしての行動が、常に人間の尊厳とコーチングマインドセットの行動特性に沿っているかを確認する
- Being true and accurate in my statements.
私の発言において、真実で正確である
- Committing to my life-long professional learning and personal development.
生涯にわたって専門的な学習と個人的成長に取り組む
- Supporting the ongoing personal and professional development of my clients, students, and ICF professionals.
自身のクライアント、学生、ICFプロフェッショナルに対し、個人および職業における継続的成長をサポートする
- Delivering on my commitments.
自分のコミットメントを遂行する
- Being aware of ethical dilemmas and issues and responding with adherence to the ICF Code of Ethics.
倫理的ジレンマや問題を認識し、ICF倫理規定を遵守して対応する
- Adding to the knowledge base and sharing expertise and skills as described in the ICF Core Competencies.
ICFのコア・コンピテンシーに記載されているように、知識基盤を増やし、専門知識とスキルを共有する
- Being resilient and confident when faced with challenges.
困難に直面した際にレジリエンスと自信がある
- Behaving with respect and transparency in all business dealings related to coaching.
コーチングに関連するすべてのビジネス取引において、敬意と透明性をもって行動する
- Making clear and accurate representations in all my professional interactions in relation to coaching.
コーチングに関連するすべての仕事上のやりとりにおいて、明確かつ正確な表現をする
- Committing to honesty, courage, consistency of action, ethical practice, and the highest standards for ICF and the coaching profession.
ICFおよびコーチの職業において、誠実さ、勇気、行動の一貫性、倫理的な実践、最高基準をコミットする

Collaboration: A commitment to developing social connection and community building.

コラボレーション（協働）：社会的なつながりとコミュニティ形成を発展させることへのコミットメント

I work collaboratively by:

私は次により協力的に取り組みます。

- Making commitments and progress towards promoting professional coaching through fostering joint creativity and resourcefulness.
創造性と知見と共に育み合うことを通して、専門職としてのコーチングの推進に向けてコミットし、前進する
- Partnering with others, both within and across multiple social-identity groups.
異なる社会的アイデンティティを持つ集団の内外を問わず他者と協力する
- Being mindful and intentional in my own participation while working in any collective effort.
協働的な取り組みに参加している間は、意識的かつ意欲的でいる
- Cooperating with other ICF professionals working with client(s) and sponsor(s).
クライアントやスポンサーと働いている、他のICFプロフェッショナル達と協力する
- Partnering and communicating with related professions, associations, and people in other coaching organizations and professions.
関連する職業や団体、他のコーチング組織や職業従事者と連携し、コミュニケーションを取り合う

Humanity: A commitment to being humane, kind, compassionate, and respectful towards others.

ヒューマニティ（人間性）：人道的かつ親切で思いやりがあり、他者を尊重することへのコミットメント

I demonstrate humanity by:

私は以下によりヒューマニティ（人間性）を示します：

- Accepting that, as humans, I am not meant to be perfect, and with a coaching mindset, expressing imperfections is an opportunity for me to spread a culture of openness and self-acceptance.
人間として私は完璧ではないということを受け入れ、コーチングマインドを持って自らの不完全

さを表現することは、私にとって、開放性と自己受容の文化を広げる好機になる

- Knowing I always have more to learn and being open to other points of view.
常に学ぶべきことがあることを認識し、他の視点に対しても柔軟である
- Creating authentic relationships that support honesty, transparency, and clarity.
正直さ、透明性、明瞭さを維持する真の人間関係を築く
- Continuously seeking and developing self-awareness.
継続的に自己認識を追求し発展させる
- Being willing to acknowledge and own my mistakes.
自らの過ちを認め、自分ごととして引き受けける姿勢を持つ
- Accepting responsibility for my actions and learning from them.
自身の行動に責任を持ち、そこから学ぶ
- Being modest about my achievements.
自身の成果に対して謙虚である
- Avoiding any behaviors or communication that suggest superiority in any way.
いかなる形でも優越感を示すような行動やコミュニケーションを避ける
- Committing to inclusivity, dignity, self-worth, and human rights.
包括性、尊厳、自尊心、そして人権に対してコミットする

Equity: A commitment to using a coaching mindset to explore and understand the needs of others so I can practice equitable processes at all times that create equality for all.

エクイティ（公平性）：全ての人の平等を作る公平なプロセスを常に実践できるように、コーチングマインドセットを用いて、他者のニーズを探求し理解することにコミットする。

I am equitable by:

私は以下に則り公平です：

- Recognizing and respecting all identity groups and their contributions.
すべてのアイデンティティグループとその貢献を認識し、尊重する。
- Treating everyone with the same dignity and sense of fairness.
すべての人に同じ尊厳と公平性を持って接する。
- Bringing awareness to systemic patterns of conscious and unconscious biases in myself and in others.
自分や他者の中にある、意識的および無意識のバイアスの体系的パターンに自覚的である。
- Exploring to understand and bring awareness to social diversity, systemic equality, and systemic oppression, and how they show up in the coaching profession.
社会的多様性、制度的平等、制度的抑圧、そしてコーチの職業において、それらがどのように現れるかを理解し、意識を向けることを探求する。

- Maintaining equality and partnership in all my coach-client, trainer-student, mentor-coach, and supervisor-coach relationships.

コーチとクライアント、トレーナーと学習者、メンターとコーチ、スーパーバイザーとコーチのすべての関係において、平等とパートナーシップを維持する。

3. COMMITMENTS FOR ALL WITHIN THE ICF ECOSYSTEM

ICFエコシステムにおけるすべての人のためのコミットメント

The values are aspirational and a robust guide for ethical reasoning and decision-making. All within the ICF ecosystem are expected to honor and uphold these values in all their professional interactions.

この価値観は、理想をめざすものであり、倫理的推論と意思決定のための、揺るがない指針となるものです。ICFのエコシステム内のすべての人は、プロフェッショナルとしてのすべてのやりとりにおいて、これらの価値観を尊重し、示し維持することが求められます。

We:

私たちは：

- Mindfully perform our duties with integrity and accountability by thinking globally, being courageous in our thoughts, actions, and speech, being aware of our impact, and bearing the responsibility of any consequences.

グローバルに考え、思考・行動・発言に勇気を持ち、自身の影響力を認識し、結果の責任を引き受け、誠実さと責任感を持って意識的に職務を遂行する
- Commit to excellence through continued personal, professional, and ethical development.

継続的な個人的、専門的、倫理的成長を通して、卓越性を追求することを約束する。
- Remain alert to cultural filters and demonstrate respect for cultures different from our own through open conversations about cross-cultural and multicultural differences.

文化的フィルターに常に注意を払い、異文化間や多文化間の違いについて率直な対話を通して、自身とは異なる文化に対する敬意を示す
- Maintain awareness of relationships and how they are influenced by factors including biases, power dynamics, and forms of systemic oppression, and actively address these factors through continuing education and open conversations.

複数の関係性と、偏見、力関係、体系的抑圧の形態などの要因がそれらの関係性にどう影響するのかを常に意識し、継続的な学習と率直な対話を通してこれらの要因に積極的に対処する。
- Cultivate our ethical growth and maturity through continuous self-reflection and increased self-awareness. If an ethical dilemma arises, we will pursue assistance where needed to resolve the matter.

継続的な振り返りと自己認識の向上を通して、倫理的な成長と成熟を育む。倫理的ジレンマが生じた場合は、問題を解決するために必要に応じた支援を求める。

- Respectfully attempt to communicate our concerns with others if we become aware of unethical conduct by them, and if necessary, seek ethical guidance for next steps.
他者による非倫理的行為に気付いた場合は敬意をもって懸念を伝えるよう努め、必要であればその後の対応について倫理的な指針を探す。
- Communicate with those who need to be informed of the ethical responsibilities established by this Code by providing access to this Code of Ethics.
この倫理規定で定義されている倫理的責任を知るべき人々に対して、当規定を共有することでコミュニケーションをとる。
- Accept that behaving ethically means going beyond what is written in the Code of Ethics.
倫理的に行動することとは、倫理規定に記載された以上の行動をすることであると承知している。

4. ETHICAL STANDARDS FOR ICF PROFESSIONALS

ICFプロフェッショナルの倫理基準

Meeting these ICF ethical standards of conduct is the first of the ICF core coaching competencies (ICF Core Competencies): "Demonstrates Ethical Practice: understands and consistently applies coaching ethics and standards."

これらのICFが定める行動の倫理基準を満たすことは、ICFの核となるコーチングのコンピテンシー（ICFコア・コンピテンシー）の第一歩です：「倫理に基づいた行動をしていることを示している：コーチングの倫理とコーチングとしてあるべき基準を理解し、常に適用している」

The following ethical standards are applied to the professional activities of ICF Professionals – regardless of an existing formal coaching relationship (see definitions) or not. These ethical standards are divided into five sections:

以下の倫理基準は、正式なコーチングの関係性（定義を参照）が存在するかどうかに関わらず、ICFプロフェッショナルの職業活動に適用されます。これらの倫理基準は5つのセクションに分かれています：

1. Agreements for Client and/or Sponsor Engagement.
クライアントおよび/またはスポンサーとの契約
2. Confidentiality and Legal Compliance.
守秘義務と法令遵守

3. Professional Conduct and Conflicts of Interest.

プロフェッショナルとしての行動規範および利益相反

4. Commitment to Delivering Consistent Value.

一貫した価値を提供することへのコミットメント

5. Professional Integrity and Accountability.

プロフェッショナルとしての誠実さと責任感

Section 1:

セクション1:

Agreements for Client and/or Sponsor Engagement

クライアントおよび/またはスポンサーとの契約

As an ICF Professional, I:

ICFプロフェッショナルとして、私は：

1.1 Communicate (before coaching begins) with coaching client(s), sponsor(s), and/or other involved parties that the coach is in a direct relationship with to explain the nature of coaching and to co-create a coaching agreement regarding roles, responsibilities,

confidentiality, financial arrangements, and other aspects of the coaching engagement.

コーチングの性質について説明するために、そして、コーチングの役割、責任、守秘義務、金銭的取り決め、コーチング契約に関わるその他の側面を共同で作成するために、コーチングのクライアント、スポンサー、その他コーチが直接関わる関係者と（コーチング開始前に）コミュニケーションをとります。

1.2 Respect all parties' right to terminate the coaching relationship at any point for any reason during the coaching engagement, subject to the provisions of the agreement.

合意書の条項に従い、コーチングの契約期間中、すべての関係者が、いかなる理由であっても、

いつでもコーチングの関係を終了する権利を有することを尊重します。

Section 2:

セクション2:

Confidentiality and Legal Compliance

守秘義務と法令遵守

As an ICF Professional, I:

ICFプロフェッショナルとして私は：

2.1 Maintain the strictest level of confidentiality with all parties involved, regardless of the role I am fulfilling.

自分が果たす役割に関わらず、すべての関係者に対して最も厳しいレベルの守秘義務を維持し

ます。

2.2 Have a clear agreement about what information is exchanged and how it is exchanged among all parties involved during all coaching engagements.

あらゆるコーチングのやりとりにおいて、すべての関係者間で、どのような情報がどのように共有されるのかについて明確に合意します。

2.3 Have a clear agreement with client(s), sponsor(s), and other involved parties about what confidential information may need to be disclosed to the appropriate authorities, e.g., illegal activity, required by law, valid court order or subpoena; or imminent/likely risk of danger to self or to others.

どのような機密情報を適切な当局に開示する必要があるかについて、クライアントやスポンサー、他の関係者と明確に合意します。例) 違法行為や法律による義務、有効な裁判所命令または召喚状、あるいは自己または他者に対する差し迫った／可能性の高い危険のリスク等

2.4 Maintain, store, and dispose of any records, including electronic files and communications, in a manner that promotes confidentiality, security, and privacy, and complies with applicable laws and agreements.

電子ファイルや通信を含むあらゆる記録を、守秘義務、セキュリティ、プライバシーを促進し、かつ適用される法律や契約に準拠する方法で保持し、保存し、破棄します。

2.5 Fulfill my ethical and legal obligations to my coaching client(s), sponsor(s), colleagues, and to the public at large directly and through any technology systems I may utilize (i.e. technology-assisted coaching tools, databases, platforms, software, and artificial intelligence).

自身のクライアント、スポンサー、同僚、そして一般社会に対して、直接的に、あるいは利用し得るあらゆるテクノロジーシステム（テクノロジーを利用したコーチングツール、データベース、プラットフォーム、ソフトウェア、人工知能など）を通して、倫理的・法的義務を果たします。

2.6 Am responsible for my support personnel's adherence to the relevant standards of the Code of Ethics.

自身のサポート担当者が倫理規定の関連基準を遵守することに、責任を持ちます。

2.7 Maintain the privacy of ICF professionals and use of their contact information (email addresses, telephone numbers, and so on) only as authorized by ICF or the ICF professional.

ICFプロフェッショナルのプライバシーを保護し、ICFまたはICFプロフェッショナルにより許可されている場合にのみ、連絡先情報（電子メールアドレス、電話番号等）を使用します。

- 2.8** Comply with copyright laws and recognize and honor the contributions and intellectual property of others, only claiming ownership of my own material.

著作権法を遵守し、他者の貢献や知的財産を認識し尊重とともに、自身に帰属する素材の所有権のみを主張します。

Section 3:

セクション 3:

Professional Conduct and Conflicts of Interest

プロフェッショナルとしての行動規範および利益相反

As an ICF Professional, I:

ICFプロフェッショナルとして私は：

- 3.1** Am aware of and discuss with all involved parties the implications of having multiple agreements and relationships, and the potential for conflicts of interest.

複数の契約や関係を持つことの影響や利益相反の可能性を認識し、すべての関係者と話し合います。

- 3.2** Manage conflicts of interest and potential conflicts of interest with coaching client(s) and sponsor(s) through self-reflection, coaching agreement(s), and ongoing dialogue. This includes addressing organizational roles, responsibilities, relationships, records, confidentiality, and other reporting requirements.

自身の振り返り、コーチング契約、継続的な対話を通して、コーチングを受けるクライアントやスポンサーとの利益相反や潜在的な利益相反を管理しています。これには、組織における役割、責任、関係性、記録、機密性、その他の報告要件への対応が含まれます。

- 3.3** Resolve any conflict of interest or potential conflict of interest by working through the issue with relevant parties, seeking professional assistance, or suspending or ending the professional relationship.

利益相反または潜在的な利益相反について、関係者と共に問題に向き合う、専門家の支援を求める、役務関係を中断するあるいは終了するなどにより、解決します。

- 3.4** Hold responsibility for being aware of and setting clear, appropriate, and culturally sensitive boundaries that govern professional interactions, physical or otherwise.

プロフェッショナルとしての物理的あるいはその他のやりとりを律する、明瞭で適切かつ文化に配慮した境界線を認識し、設定する責任を持ちます。

- 3.5** Maintain fairness by being aware of my biases and addressing them so that I do not discriminate toward others based on race, color, gender identity, sexual orientation, socio-economic status, age, spiritual practice, ability, and other groups, classes, and categories of human differences.

人種、肌の色、性自認、性的指向、社会経済的地位、年齢、信仰、能力およびその他の人間の多様性に関する集団、階級、カテゴリーに基づいて他者を差別しないよう、自身の偏見を認識し、それらに対処することで公平さを保ちます。

- 3.6** Am mindful of the level of intimacy in the coaching relationship. I do not participate in any sexual or romantic relationship with client(s) or sponsor(s). If I detect a shift in the relationship, I take appropriate action to address the issue or cancel the coaching engagement.
- コーチングの関係における親密さのレベルを意識します。私はクライアントまたはスポンサーと性的または恋愛関係を持ちません。関係性に変化を感じた場合、私はそのような問題に対処するか、もしくは契約関係を解除するために適切な措置を取ります。
- 3.7** Understand that ICF professionals often serve in multiple professional roles based on prior training and/or experience (i.e. mentor, therapist, HR specialist, assessor), and it is my responsibility to disclose to the client when I am acting in a capacity other than the role of an ICF professional.
- ICFプロフェッショナルは、これまでのトレーニングや経験(例：メンター、セラピスト、人事スペシャリスト、アセッサーなど)に基づいて複数の専門的な役割を果たす場合があり、ICFプロフェッショナル以外の役割を果たしている場合は、クライアントに開示することが私の責任だと理解しています。
- 3.8** Disclose to Client(s) the information of compensation and benefits that have been paid/received or will be paid/received for referrals.
- 紹介に対して支払われた／受領した、または支払われる／受領する予定の報酬および利益に関する情報をクライアントに開示します。

Section 4:

セクション 4:

Commitment to Delivering Consistent Value

一貫した価値を提供することへのコミットメント

As an ICF Professional, I:

ICFプロフェッショナルとして、私は：

- 4.1** Am aware of and, in partnership with my client, actively manage any power or status differential between us that may be caused by cultural, relational, psychological, or contextual issues.
- クライアントとの間の文化的、人間関係的、心理的、または状況的な事柄から生じうる力関係や立場の違いを認識し、クライアントと協働して能動的に調整に努めます。

- 4.2** Recognize my personal limitations or circumstances that may impair my coaching performance or professional commitments. I will seek support if necessary, including relevant professional guidance. This may require suspending or terminating my coaching relationship(s).

コーチングのパフォーマンスやプロフェッショナルとしてのコミットメントを妨害する可能性のある個人的な制約や状況を認識します。必要に応じて、関連する専門的な助言を含むサポートを求めます。これによりコーチングの関係性の中止または終了が必要となる場合があります。

- 4.3** Remain alert to indications that there might be a shift in the value received from the coaching relationship and discuss this with the client. If appropriate, explore changes in the coaching relationship and/or the potential for a different coach, professional, or resource.

コーチングの関係性が生み出している価値が変化する兆候に注意を払い続け、それについてクライアントと話し合います。適切であれば、コーチングの関係性の変化を探り、そして/あるいは別のコーチや専門家、リソースを利用する可能性も探ります。

Section 5:

セクション 5:

Professional Integrity and Accountability

プロフェッショナルとしての誠実さと責任感

As an ICF Professional, I:

ICFプロフェッショナルとして私は：

- 5.1** Accurately identify my coaching qualifications and work within the boundaries of my level of coaching competency, expertise, experience, training, certifications, and my ICF credential.

自身のコーチング技能を正確に識別し、自身のコーチングの能力、専門知識、経験、トレーニング、認定、そして自身のICF認定資格のレベルの範囲内で活動します。

- 5.2** Make verbal and written statements that are true and accurate about what I offer as an ICF professional, what is offered by ICF, the coaching profession, and the potential value of coaching.

ICF プロフェッショナルとして提供するもの、ICF から提供されるもの、コーチという職業の専門性について、およびコーチングから得られる価値について、正しく的確に口頭で伝え、文書を作成します。

- 5.3** Adhere to the philosophy of "doing good" versus "avoiding bad," recognizing the impact of my professional conduct on my clients, stakeholders, the coaching profession, and society.

私のプロフェッショナルとしての行動がクライアントや利害関係者、コーチという職業や

社会に与える影響を認識し、「悪を避ける」ではなく「善を成す」という理念を貫きます。

I understand that ICF may, at its discretion and according to the ECR process, hold me accountable for violations of the ICF Code of Ethics. I further agree that my accountability to ICF may include sanctions for any violation, such as mandatory additional coach education, mentoring, supervision, or loss of my ICF membership and/or ICF credentials.

私は、ICFがその裁量により、ECRプロセスに従ってICF倫理規定違反の責任を私に問う可能性があることを理解しています。さらに、ICFに対する私の責任として、いかなる違反に対しても、必須の追加のコーチ教育、メンタリング、スーパービジョンを受けることの義務付け、または、ICFメンバーシップおよび/またはICF認定資格の喪失といった制裁が含まれる可能性があることに同意します。

5. THE PLEDGE OF ETHICS:

倫理の誓約

While fulfilling any role within the ICF ecosystem, I promise to uphold my ethical obligations by adhering to the ICF Code of Ethics in all my professional interactions. I commit to doing my best to represent the integrity and professional reputation of coaching and the ICF.

ICFエコシステムの中でいかなる役割を果たす際も、私はすべての職業上のやりとりにおいてICF倫理規定を遵守することによって、自身の倫理的義務を示し維持することを誓います。

APPENDIX:

巻末資料:

KEY DEFINITIONS OF TERMS USED IN THE CODE

倫理規定で使用されている用語の主要な定義

- “**Artificial Intelligence**” – any algorithm or machine-based technology that enables computers and other digital devices to simulate human intelligence and problem-solving skills. (See Standard 2.5)

「人工知能」 - コンピューターやその他のデジタル機器が人間の知能や問題解決能力をシミュレートすることを可能にするアルゴリズムや機械ベースの技術。

(4.倫理基準-以下基準とする-基準2.5参照)

- “**Client**” – the individual, team, or group member being coached, the coach being coached, mentored, or supervised, or the coach in training. (See Standards 1.1, 2.3, 2.5, 3.2, 3.6, 3.7, 3.8, 4.1, 4.3)

「クライアント」 - コーチングを受けている個人やチームまたはグループのメンバー、コーチングや、メンターコーチング、スーパービジョンを受けているコーチ、またはトレーニング中のコーチ。
(基準1.1、2.3、2.5、3.2、3.6、3.7、3.8、4.1、4.3参照)

- “**Coaching**” – partnering with clients in a thought-provoking and creative process that inspires them to maximize their personal and professional potential. (See Part 4)

「コーチング」 - 思考を刺激し続ける創造的なプロセスを通して、クライアントが自身の可能性を公私において最大化させるように、コーチとクライアントのパートナー関係を築くこと。(第4章参照)

- “**Coaching Agreement**” – a formal document established between an ICF professional and the client(s)/sponsor(s) that outlines the terms, expectations, and conditions of their coaching relationship. It typically includes details such as the goals of the coaching, the duration and frequency of sessions, confidentiality policies, payment terms, cancellation policies, and the responsibilities of both the coach and the client. (See Standards 1.1, 1.2, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2)

「コーチング合意書」 - ICFプロフェッショナルとクライアント/スポンサーとの間で交わされる、

コーチング関係の期待、諸条件を概説した正式な文書。一般的には、コーチングの目標、セッションの期間と頻度、守秘義務、支払い条件、キャンセルポリシー、コーチとクライアント双方の責任などの詳細が含まれる。

(基準1.1、1.2、2.2、2.3、3.1、3.2参照)

- “**Coaching Engagement**” – the structured interaction between an ICF professional and the client(s)/sponsor(s). This engagement encompasses the entire coaching process, including the initial assessment, goal setting, regular coaching sessions, progress tracking, and evaluation of outcomes. (See Standards 1.1, 2.2, 3.6)

「コーチング・エンゲージメント」 - ICFプロフェッショナルとクライアント／スポンサーとの間の枠組みのある相互関係。このエンゲージメントは、最初のアセスメント、目標設定、通常のコーチングセッション、進捗管理、成果の評価を含むコーチングプロセス全体を包含する。(基準1.1、2.2、3.6参照)

- “**Coaching Relationship**” – a relationship that is established by the ICF professional and the client(s)/sponsor(s) under an agreement that defines the responsibilities and expectations of each party. (See Standards 1.2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.6, 4.2, 4.3)

「コーチングの関係性」 - 各当事者の責任と期待を定義する合意に基づいて、ICF プロフェッショナルとクライアント/スポンサーによって確立される関係性。(基準1.2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.6, 4.2, 4.3参照)

- “**Coach Supervisor**” – an experienced coach who engages in reflective dialogue and a collaborative process with a coach (or group of coaches) for personal, professional, and ethical development and learning. (See Parts 1 & 2)

「コーチ・スーパーバイザー」 - 個人的、専門的、倫理的な成長と学びのためにコーチ（またはコーチのグループ）と共に、内省的な対話と協働的なプロセスに携わる経験豊かなコーチ。(第1章 & 2章参照)

- “**Code**” – ICF Code of Ethics; this document, which includes the purpose, core values & ethical principles, commitments, standards, key definitions, glossary, and pledge.

「規定」 - ICFの定める倫理規定；この文書には、目的、コア・バリューと倫理原則、コミットメント、基準、主な定義、用語集、誓約が含まれています。

- “**Confidentiality**” – the protection of any information obtained in or around the coaching relationship unless there is a legal reason or requirement, a threat of harm, or written consent to release is given by the client. (See Standards 1.1, 2.1, 2.3, 2.4, 3.2)

「守秘義務」 - 法的な理由や要求がある場合や危害の恐れがある場合、またはクライアントによ

る公開同意書面がある場合を除き、コーチングの関係性や周辺で得たあらゆる情報を保護すること。(基準1.1、2.1、2.3、2.4、3.2参照)

- “**Conflict of Interest**” – a situation in which an ICF professional is involved in multiple interests where serving one interest could work against or conflict with another. This could be financial, personal, intrinsic, professional, or a perceived conflict with a client, prospective client, or sponsor. (See Standards 3.1, 3.2, 3.3)

「利益相反」 - ICFプロフェッショナルが複数の利害に関与している状況において、ある利益に貢献することが、他に対して不利益に働く、あるいは矛盾・衝突する可能性がある状況。これは、金銭的、個人的、内在的、職業的なこと、またはクライアント/見込みクライアント/スポンサーに利害の衝突と受け取られることも含まれる。(基準3.1, 3.2, 3.3参照)

- “**Core Competencies**” – specific skills of professional coaches. (See Parts 1 & 2)

「コア・コンピテンシー」 - プロフェッショナルコーチの特定の能力 (第1章 & 2章参照)

- “**Equality**” – a situation in which all people experience inclusion and access to resources and opportunity, regardless of their race, ethnicity, national origin, color, gender, sexual orientation, gender identity, age, religion, immigration status, mental or physical disability, and other areas of human difference. (See Part 2 and Standard 3.5)

「平等」 - 人種、民族、出身国、肌の色、性別、性的志向、性の自己認知、年齢、宗教、在留資格、精神的または肉体的障害、およびその他、人による違いに関わらず、すべての人々が包摂を実感し、かつリソースおよび機会に繋がれる状況 (第2章および基準3.5参照)

- “**ICF Accredited Coaching Education**” – a program offered by an educational institution that has gone through a rigorous review process by the ICF and demonstrates that its curriculum aligns with the ICF definition of coaching, ICF Core Competencies, and ICF Code of Ethics. (See Part 1 and Standard 5.1)

「ICF認定コーチング教育」 - 教育機関が提供するプログラムで、ICFの厳しい審査プロセスを経ており、かつ、そのカリキュラムがICFのコーチングの定義、ICFコア・コンピテンシー、ICF倫理規定に沿っているプログラム。(第1章および基準5.1参照)

- “**ICF Credential**” – a professional certification indicating a person has met specific standards and requirements designed to develop and refine their coaching skills. ICF credential designations include Associate Certified Coach (ACC), Professional Certified Coach (PCC), and Master Certified Coach (MCC). (See Part 1 and Standard 5.1)

「ICF認定資格」 - コーチングスキルを開発し磨くために特定の基準と要件が設定されており、それを満たしていることを示すプロフェッショナル資格。ICF認定資格には、アソシエイト認定

コーチ（ACC）、プロフェッショナル認定コーチ（PCC）、マスター認定コーチ（MCC）などが
ある。（第1章および基準5.1参照）

- **“ICF Ecosystem”** – ICF is made up of six family organizations (FOs). Together they form the ICF ecosystem. The FOs are: ICF Professional Coaches, ICF Credentials and Standards, ICF Coaching Education, ICF Foundation, ICF Coaching in Organizations, and the ICF Thought Leadership Institute, all under the umbrella of the ICF Global Board of Directors. (See Part 1)

「ICFエコシステム」 - ICFは6つのファミリー組織（FOs）で構成されている。それらは一体となってICFのエコシステムを形成する。FOとは：ICFプロフェッショナルコーチ、ICFクレデンシャル＆スタンダード、ICFコーチングエデュケーション、ICFファウンデーション、ICFコーチング・イン・オーガニゼーション、ICFソートリーダーシップインスティテュート。そして、すべてはICFグローバルボード・オブ・オブ・ディレクターズ^{*6}の傘下にある。

^{*6}グローバル理事会

- **“ICF Professional”** – individuals who represent themselves as an ICF member and/or ICF credential-holder, in roles including, but not limited to, coach, coach supervisor, mentor coach, coach trainer, coach in training, board member, volunteer, or leader. (See Parts 1, 2, & 4 and Standards 2.7, 5.2)

「ICF プロフェッショナル」 - ICFメンバーおよび/もしくはICF資格保持者と自らを表明する個人。その役割は、コーチ、コーチングのスーパーバイザー、メンターコーチ、コーチトレーナー、トレーニング中のコーチ、ボードメンバー、ボランティア、またはリーダーを含むが、これらに限定するものではない。（第1、2&4章および基準2.7、5.2参照）

- **“ICF Staff”** – any person who is employed or contracted by ICF, or any management company contracted by ICF, to provide management and administrative services for ICF. (See Part 1)

「ICFスタッフ」 - ICFまたはICFと契約したマネジメント会社が、ICFの管理・運営サービスを提供するために雇用または契約した者。（第1章参照）

- **“Intellectual Property”** – creations of the mind that are legally recognized as the property of their creator or owner. Intellectual property rights grant the creator or owner exclusive rights to use, produce, and distribute their creations, which are protected under laws against unauthorized use or infringement. (See Standard 2.6)

「知的財産」 - 創作者または所有者の財産として法的に認識されている知的創造物。知的財産権は、創作物を使用、生産、頒布する排他的権利を創作者または所有者に与えるものであり、無許可の使

用や侵害から法律で保護されている。(基準2.6参照)

- “**Legal**” – Compliance with the law(s) of the country where the Coach practices. (See Part 4 and Standards 2.2, 2.5)

「法律遵守」 - コーチが活動する国の諸法律を遵守すること。(第4章および基準2.2、2.5参照)

- “**Mentor Coach**” – an experienced coach who provides a collaborative learning process (mentor coaching) through which feedback is provided to another coach based on observed or recorded coaching sessions, to further develop their unique coaching style and skills in alignment with the ICF Core Competencies. (See Parts 1 & 2 and Standard 3.7)

「メンターコーチ」 - メンターコーチングを受けるコーチがICFコアコンピテンシーに沿ったコーチングスタイルとスキルをさらに発展させるために、観察または記録されたコーチングセッションに基づいたフィードバックを通して、共に学び合うプロセス(メンターコーチング)を提供する経験豊かなコーチ。(第1章&2章、基準3.7参照)。

- “**Sponsor**” – the entity (including its representatives) or individual paying for and/or arranging or defining the coaching services to be provided. This includes those having parental responsibility for minors. (See Part 2 and Standards 1.1, 2.3, 2.5, 3.2, 3.6)

「スポンサー」 - 提供されるコーチングサービスに対価を支払う、および／または、手配する、もしくは定義する主体（その代表者を含む）または個人。これには、未成年者の親権者を含む。(第2章および基準1.1、2.3、2.5、3.2、3.6参照)

- “**Support Personnel**” – the people who work for ICF professionals and who have access to information about clients and/or coaches. (e.g. administrative assistants, marketing, accounting, etc.) (See Standard 2.6)

「サポート要員」 - ICFプロフェッショナルのために働き、クライアントおよび／またはコーチに関する情報にアクセスできる人々。(例：事務アシスタント、マーケティング、経理など) (基準2.6参照)

- “**Systemic Equality**” – gender equality, race equality, and other forms of equality that are institutionalized in the norms, language, images, beliefs, ethics, core values, policies, structures, laws, practices, and cultures of communities, organizations, professional associations, nations, and society. (See Part 2 and Standard 3.5)

「体系的平等」 - ジェンダー平等、人種平等、その他のあらゆる平等が、地域社会、組織、専門団体、国家、社会全体の、規範・言語・イメージ・信念・倫理・核となる価値観・方針・社会構造・法律・実践・文化の中に制度的に組み込まれている状態。(第2章および基準3.5参照)

- “**Systemic Oppression**” – Systemic racism, colorism, sexism, and other forms of systemic inequality that are embedded in the norms, beliefs, language, images, ethics, core values, policies, structures, laws, practices, and cultures of communities, organizations, professional associations, nations, and society and that perpetuate widespread prejudicial and harmful treatment of people with marginalized identities and reward and benefit people with privileged identities. (See Parts 2 & 3)

「**体系的抑圧**」 - 制度の人種差別・肌の色・性差その他の制度的不平等が、地域社会、組織、専門団体、国家、社会全体の規範・信念・言語・イメージ・倫理・核となる価値観・方針・社会構造・法律・実践・文化に組み込まれ、それによって主流から排斥されたアイデンティティを有する人々に対する偏見的かつ有害な扱いが持続し、特権的なアイデンティティを有する人々には報酬や利益がもたらされる状態。 (第2章および第3章参照)

GLOSSARY OF OTHER TERMS

【その他の用語】

- “**Coaching Platform**” – a coaching platform uses digital technology to enable an integrated and seamless coaching journey between coaches and clients at a large scale.
 「**コーチング・プラットフォーム**」 - コーチとクライアント間のコーチングプロセスを、広範囲において統合的かつシームレスにするためにデジタルテクノロジーを使用しているコーチング向けのプラットフォーム。
- “**Coaching Platform Provider**” – an organization utilizing a coaching platform developed on their own or by a platform developer and branded as their own coaching technology platform.
 「**コーチング・プラットフォーム提供事業者**」 - 組織自身、またはプラットフォーム開発者によって開発され商品化されたコーチングのテクノロジープラットフォームを、独自のコーチングプラットフォームとして提供する組織。
- “**Coaching Provider**” – a for-profit or nonprofit organization providing professional coaching services including but not limited to a corporation, limited liability company (LLC), nonprofit, or partnership.
 「**コーチング提供事業者**」 - プロフェッショナルなコーチングサービスを提供する営利または非営利の組織で、法人、合同会社（米国LLC）、非営利団体、パートナーシップを含むが、これらに限定されない。
- “**Coaching Supervision**” – a dynamic and reflective process of collaboration, guidance, and support through which coaches develop their personal, professional, and ethical

capacity and maturity.

「コーチング・スーパービジョン」 - コーチが個人的、専門的、倫理的な能力と成熟度を向上させるために受ける、協働、指針、支援を通した活性的かつ内省的なプロセス。

- “**DEIB**” – Diversity, Equity, Inclusion, Belonging: the combination of key concepts that support a range of similarities and differences, fair access and treatment, being welcoming, feeling a part of a group, and fairness.

「**DEIB**」 - 多様性（ダイバーシティ）、公平性（エクイティ）、包摶（インクルージョン）と帰属意識（ビロンギング）：重要な概念の組み合わせ。それは、類似と相違の範囲、利用機会と対応が公平なこと、迎え入れられていると感じること、グループの一員だと感じること、そして公平であることをサポートするものである。

- “Diversity” – race, color, caste, ethnicity, gender identity, sexual orientation, rank, socio-economic status, age, spiritual practice, national origin, ability, and other groups, classes, and categories of human differences, such as personality characteristics, appearance, communication styles, and leadership styles.

「ダイバーシティ（多様性）」 - 人種、肌の色、カースト、民族性、性自認、性的指向、序列、社会経済的地位、年齢、精神的研鑽、国籍、能力に加えて、性格的特徴、外見、コミュニケーション・スタイル、リーダーシップ・スタイルなど、人それぞれの違いによるその他のグループ、階級、カテゴリー。

- “Equity” – actions that provide access to resources and opportunities and establish norms, actions, policies, infrastructure, and culture so that everyone can realize their full potential.

「エクイティ（公平）」 - すべての人が自身の可能性を最大限に發揮できるように、リソースや機会へのアクセスを提供し、規範、行動、方針、インフラ、文化を確立する行動。

- “Inclusion” – action that includes and fully supports people from marginalized as well as privileged groups; by creating and maintaining processes, infrastructure, and culture; so their inclusion goes beyond assimilation and differentiation to integrating them in the life and work of the organization in a way that they participate in decision-making about what the organization’s work is, and how the work gets done.

「インクルージョン（包摶）」 - 特権を持つグループだけでなく主流から排斥されているグループの人々も、プロセス、インフラ、文化を創造し維持することによって包摶し、あらゆる面で支援する行動。こうした包摶は、仕事の内容やその進めの意思決定に参加する形をとることで、単なる同化や差別化を超え、生活や組織活動に人々を統合する。

- “Belonging” – sustained sense of connectedness and involvement with the organization and its work by marginalized and privileged members of an organization, based on their experience that their presence, contributions, and inherent worth are truly valued and affirmed as demonstrated by the ongoing actions of the organization.

「ビロンギング(帰属意識)」 - 組織の一員である誰もが、主流から排斥されているか特権的な立場にあるかに関わらず、組織やその取り組みにしっかりとつながり関わっている感覚。その実感は、組織の継続的な活動の中で、自分の存在や貢献、人としての価値が尊重され認められている体験に基づく。
- “External Coach” – a coach, hired from outside of an organization who is neither a part time nor full time employee of an organization, to coach employees of the organization.

「外部コーチ」 - 組織のパートタイム従業員でも正社員でもなく、組織の従業員にコーチングするため組織外から雇われたコーチ。
- “Group Coaching” – coaching a group of individuals who have similar goals or interests, serving each to move forward in their progress, where the coach and other group members offer support and inspiration on individual abilities and potential

「グループコーチング」 - 似たような目標や関心を持つグループの個々のメンバーに対して行うコーチングで、それぞれが前進できるよう支援するもの。コーチだけでなく、他のグループメンバーも、個々の能力や可能性に対して支援と気づきを提供する。
- “ICF Assessor” – a credentialed coach that has successfully completed ICF assessor training; ICF assessors review and assess the recorded coaching sessions for ACC, PCC, or MCC candidates.

「ICFアセッサー」 - ICFアセッサー・トレーニングを正式に修了した認定コーチ。ICFアセッサーは、ACC、PCC、MCC申請者の記録/録音されたコーチングセッションをレビューし、評価する。
- “ICF Certified” - indicates ICF credentialed and applies only to those with an ICF credential such as ACC, PCC, or MCC.

「ICF認定者」 - ICFの有資格者を示し、ACC, PCC, MCC 等、ICFの資格を有する者にのみ適用される。
- “Internal Coach” - an individual who is employed within an organization and coaches

either part-time or full-time the employees of that organization.

「社内コーチ／組織内コーチ」 — 組織に雇用されており、その組織の従業員をパートタイムまたはフルタイムでコーチする個人。

- “**Team Coaching**” – partnering in a co-creative and reflective process with a team and its dynamics and relationships in a way that inspires them to maximize their abilities and potential in order to reach their common purpose and shared goals.

「チーム・コーチング」 - 共通の目的と共有された目標に到達するために、チームの能力と可能性を最大化させる方法で、共創的で内省的なプロセスを通してチームとチームの力学と人間関係とパートナー関係を築くこと。