

更新講習の指定に係る要件一覧

更新講習の指定に関し、職業能力開発促進法施行規則第四十八条の十七第一項第一号及び第二号に規定する講習の指定に関する省令（平成 28 年厚生労働省令第 31 号。以下「更新講習省令」という。）等において以下のとおり規定。

講習の科目（更新講習省令第 1 条）

- (1) 知識講習は、別表の第一号下欄に掲げる科目について行う。
- (2) 技能講習は、別表の第二号下欄に掲げる科目のうち技能講習を受けようとする者がキャリアコンサルタントとしての経験に応じ選択する科目について行う。… i

[別表]

更新講習の区分	科目
一 知識講習	<ul style="list-style-type: none"> 一 職業能力の開発（リカレント教育を含む。）の知識 二 企業におけるキャリア形成支援の知識 三 労働市場の知識 四 労働政策及び労働関係法令並びに社会保障制度の知識 五 学校教育制度及びキャリア教育の知識 六 メンタルヘルスの知識 七 中高年齢期を展望するライフステージ及び発達課題の知識 八 個人の多様な特性の知識 九 その他前各号の内容に準じてキャリアコンサルティングを適正に実施するために維持を図ることが必要な知識
二 技能講習	<ul style="list-style-type: none"> 一 キャリアコンサルティングに関する基本的な技能 <ul style="list-style-type: none"> 1 カウンセリングの技能 2 グループアプローチの技能 3 キャリアシート（法第 15 条の 4 第 1 項に規定する職務経歴等記録書を含む。）の作成指導及び活用の技能 4 相談過程全体の進行の管理に関する技能 二 相談過程において必要な技能 <ul style="list-style-type: none"> 1 相談場面の設定 2 自己理解の支援 3 仕事の理解の支援 4 自己啓発の支援 5 意思決定の支援 6 方策の実行の支援 7 新たな仕事への適応の支援 8 相談過程の総括

指定の基準（更新講習省令第2条）

〔更新講習指定基準〕

- (1) 知識講習は講義により、技能講習は講義又は演習により行うこと。… ii
- (2) 技能講習は、その半分以上の時間を通学の方法又は通信の方法（映像及び音声の送受信により相手の状態を相互に認識しながら講義又は演習をする方法に限る。以下「オンライン講習」という。）により行うこと。… iii
- (3) キャリアコンサルタント更新講習は、修得することが求められる知識又は技能の修得がなされていることを確認する内容を含むこと。… iv、 x
- (4) 講師は、別表の下欄に掲げる科目について効果的に指導できる知識、技能及び経験を有する者であること。… v、 xi
- (5) 演習は、(4)の講師のほか、講師の補助者を配置すること。… vi
- (6) 別表の下欄に掲げる科目に応じた適切な内容の教材を用いること。… vii
- (7) キャリアコンサルタント更新講習を受ける者の数は、原則として、講義にあつては30人以下、演習にあつては20人以下であること。… xii
- (8) キャリアコンサルタント更新講習を実施する者（以下「更新講習実施機関」という。）の職員、講習の実施の方法その他の事項についての講習の実施に関する計画が講習の適正かつ確実な実施のために適切なものであること。… viii、 xiii
- (9) 更新講習実施機関が(8)の講習の実施に関する計画の適切かつ確実な実施に必要な経理的及び技術的な基礎を有すること。… ix
- (10) キャリアコンサルタント更新講習を受ける者に、当該更新講習の指定を申請した者（以下「指定申請者」という。）又はその関係者が雇用する者その他指定申請者又はその関係者と密接な関係を有する者（※）以外の者を含むこととされていること。

※「密接な関係を有する者」には、当該機関と会員関係のある者（定期的に会費を支払っている者を含む。）等が含まれる。

- また、厚生労働大臣は、指定申請者が、更新講習に関する業務以外の業務の運営に関し、その雇用するキャリアコンサルタントによるキャリアコンサルティングを行っている場合においてその雇用するキャリアコンサルタントに対し更新講習を実施する場合その他合理的な理由（当該申請者がキャリアコンサルタントを多数雇用している場合であつて、企業内の人材育成の一環として、その雇用するキャリアコンサルタントに対して更新講習を行う必要があるなど）がある場合において、上記更新講習指定基準のうち(1)から(9)までに掲げる要件の全てに適合しているとともに、講習を受ける者の範囲について合理的な理由がある場合には、キャリアコンサルタント更新講習の指定を行うことができる。

- ※ 以上の指定基準に係る留意事項を「キャリアコンサルタント更新講習指定申請等要領（令和5年10月版）」に以下のとおり記載。
（※下記ローマ数字は、上記に記載のローマ数字に対応。）

（全般的事項）

- ・ 知識講習と技能講習を併せて1つの講習とすることはできないため、両講習の申請を行う場合は、別個の講習として申請すること。
 - ・ 複数の講習であっても、目的、対象者、カリキュラム、時間数等の講習としての基本要素が共通するものについては、可能な限りの講習として申請すること。
 - ・ 既存の講習等の一部を更新講習として申請しようとする際は、更新講習と既存の講習とが明確に区分でき、その修了等の効果が明らかであるとともに、更新講習としての要件を満たすものであること。
 - ・ 厚生労働大臣が別に認定するキャリアコンサルタント養成講習の一部を更新講習として申請することはできないこと。
- （i）「知識講習は、別表の科目について、技能講習は、別表の科目のうち技能講習を受けようとする者がキャリアコンサルタントとしての経験に応じ選択する科目について行うこと」とされていることに関し、次の点に留意すること。
- ・ キャリアコンサルティング技能検定の受検対策を目的とするもの、及び同検定の受検対策との誤解を与えるおそれのあるものは、講習名称等に関わらず、科目要件を満たさないと解されること。
 - ・ 「知識講習」は、Ⅱ 1の別表「一 知識講習」の科目一から九にある全ての科目を盛り込む必要があること。
 - ・ Ⅱ 1の別表「一 知識講習」の科目中「四 労働政策及び労働関係法令並びに社会保障制度の知識」には、キャリアコンサルタントにとって特に重要性の高い法改正事項等を盛り込むこと。具体的には、厚生労働省が別途提示する事項を盛り込んだ内容とすること。また、その他の科目についても、積極的に最新の理論や制度、支援領域等に関する事項を盛り込むこと。
 - ・ 技能講習で用いる教材における事例等は、職業キャリアとの関連性を備えたものとする。
 - ・ 技能講習について、規則第48条の17第2項の規定により講習と見なされる「一級技能士により行われるキャリアコンサルティングの実務に関する指導又はキャリアコンサルティングの実務」については、技能講習としては認められないこと。
 - ・ 技能講習について、講習目的が変動する講習形態によるもの（専ら受講者に対し個別的指導を行うもの、受講者が共通の技能を修得できないもの等）や、講師の指導性や計画性が認められない講習形態によるもの（専ら講習受講者の相互作用に委ねられるもの等）については、原則として要件を満たさないものと解されること。受講者自身のキャリアコンサルティング従事事例に基づく指導を実施する場合は、更新講習の目的に即した構造化・標準化された講習形態（当該事例が講習目的に即した的確性を有していることを事前に講師等が確認する等）とすること。
 - ・ 養成講習で修得すべき技能の復習に留まるもの、指導者の養成を主たる目的とするもの、受講者のキャリアコンサルタントとしての支援スキルの向上ではなく専ら

自身の自己啓発を目的とするもの等は、更新講習の趣旨に鑑み要件を満たさないものと解されること。

- ・ 技能講習について、Ⅱ 1 の別表の科目の一部についてのみ申請をすることも可能であること。

(ii) 「技能講習は講義又は演習により行うこと。」とされていることに関し、次の点に留意すること。

- ・ 可能な限り、習得を目指す技能の理論的背景、活用方法等を内容とする講義を盛り込むこと。他方、技能講習の目的に鑑み、「講義」時間数は原則として講習時間数の半分未満とすること。
- ・ 時間数の計上の考え方について、原則として、「講義」は知識付与中心の時間（通学の方法又はオンライン講習にあっては教室等における講師による説明が中心となるもの等、通信の方法（オンライン講習を除く。）にあってはeラーニング形式やテキストを活用した独習、学習した知識を確認する課題の作成等）、「演習」は技能修得中心の時間（通学の方法又はオンライン講習の方法）にあってはロールプレイの実施とその振り返り等、「通信の方法（オンライン講習を除く。）」にあっては通学又はオンライン講習で実施する演習の前提となる課題（逐語記録）の作成等をそれぞれ計上すること。なお、(iv)に記載の通り、習得度確認試験についても講習時間に含むものとするが、原則として、ロールプレイ等演習形式で行うものについては「演習」に、論述（記述）形式のものについては「講義」に計上すること。
- ・ 講習の過度の細分化を防ぐ観点から、一の技能講習につき、2時間以上、かつ1時間単位の時間数とすること。
- ・ 演習を通して習得すべき内容、到達目標を教材の中で明示すること。受講者の学習効果等の観点からあえて教材に習得すべき内容、到達目標を明示していない場合は、それを説明する資料を作成すること。また、演習を実施する講師及び補助者が使用する具体的な演習の進め方、解説内容等を明示した手順書等を作成すること。

(iii) オンライン講習を実施する場合には、「映像及び音声の送受信により相手の状態を相互に認識しながら講義又は演習をする方法」であることが分かるよう、使用する機材やソフトウェアを示すとともに、受講者の参画方法等講義方法の詳細についても明示すること。

(iv) 「修得することが求められる知識又は技能の修得がなされていることを確認する」ために、原則として、習得度確認試験を実施すること（習得度確認試験についても講習時間に含まれるものである。）。その際、技能に係る習得度確認試験の目的に鑑み、一問一答形式のみでは実施しないこと。また、試験の内容は講習の目的に合うものとし、評価の対象や方法、判定基準（論述式であれば模範解答など、講習受講により習得できる内容を明らかにしたもの）を明示する必要があること（詳細は「（別添）技能講習の習得度試験についての留意事項について」を確認すること。）。なお、習得度確認試験において、一旦不合格となった者に対し再受験の機会を与える仕組みとすることは認められるが、その際の評価の対象や方法、判定基準は当初試験との整合性を確保した適切なものとした上で、明示すること。

当該試験に用いる問題、模範解答等の資料についても添付すること。なお、習得した内容が適切に評価できる内容のものとする。

- (v) 「講師は、別表の下欄に掲げる科目について効果的に指導できる知識、技能及び経験を有する者であること。」について、具体的には、知識講習・技能講習のいずれについても、主任講師等(キャリアコンサルティング職種技能士(1級又は2級)又は関連分野の大学教授等(あるいはこれらに相当する実績を有する者)であって、当該科目の講義、演習内容・方法の具体の企画・運営に係る指導的立場の者)を配置すること。科目・分野が複数にまたがる講習については、講習全体の質の確保・向上を図る観点から、原則として講師の専門分野に応じた担当科目の分担や絞り込みを行い、講師が担当する各科目について一定の学術的な実績(論文や経歴)を有していることを明示すること。また、講師のうち、各科目の主任講師、教材開発を担当する講師を明示するとともに、これらの者について、教材開発における主な担当箇所、更新講習実施機関との雇用等の関係、他のキャリアコンサルタント養成講習・キャリアコンサルタント更新講習における教材開発や講師としての経歴等を明示すること。
- (vi) 「演習は、(4)の講師のほか、講師の補助者を配置すること。」について、講師を助け、各受講者の技能修得を支援する観点から、原則、一定のキャリアコンサルティング実務経験・能力等を備えた補助者を定員数や演習内容に応じ適切な人数配置すること。その際、キャリアコンサルタントを配置するよう努めること。補助者の実務経験、資格等は(記載例1)に倣って実施計画に明記すること。
- (vii) 「別表の下欄に掲げる科目に応じた適切な内容の教材」について、原則として、キャリアコンサルタント養成講習の教材でも一般に取り上げられるなど、キャリア形成支援上の有用性や信頼性の評価が一般的に確立されているものと解される内容を扱うこととし、一部においてのみ認知されているものやキャリア形成上の有用性や信頼性について日本国内で必ずしも十分な評価が得られていないものは適切な内容と言えないことに留意すること(なお、特定の活動領域に特化した情報や専門知識を扱うことは問題ない)。それ以外のものを教材で取り上げようとするときは、当該理論及び技法の有効性を示す論文(抄)、各領域の現場での実践事例及び成果等を明示すること。
演習については、教材の中で演習を通して習得すべき内容、到達目標を明示すること。受講者の学習効果等の観点からあえて教材に習得すべき内容、到達目標を明示していない場合は、それを説明する資料を作成すること。また、演習を実施する講師及び補助者が使用する具体的な演習の進め方、解説内容等を明示した手順書等を作成すること。((ii) の再掲)
また、教材については、必ずしも全て独自開発する必要はないが、市販教材等を使用する場合は、具体的な教材の活用方法を明示するとともに、当該カリキュラム内容のポイント等の理解を促すため原則としてレジュメ等の説明資料を作成する等、知識及び技能を効果的に習得できるよう工夫すること。また、通信の方法(オンライン講習を除く。)で動画等による学習を提供する場合・講習内で動画教材を使用する場合は、その動画を提出すること。また、可能な限り、視聴による理解を補助するためのレジュメ等資料を作成し、提供すること。
なお、指定を受けようとする者以外の者が開発した教材(市販のものを除く)及びカリキュラムを使用しようとするときは、当該者との契約内容等を明示すること。
- (viii) 連続した受講が期待される等、関連性(既に指定を受けている自機関の講習との関

連性を含む)の深い複数の講習を申請する場合、この関連性を、講習の名称、目的、対象者等に簡明に反映するとともに、過去に指定を受けた講習と類似のテーマの講習を新たに申請する場合は、「過去の申請状況に関する書類」にその詳細を具体的に記載すること(例:A講習修了により求める能力を、B講習受講の前提とする場合、B講習の対象者要件として「A講習修了、ないしこれと同等以上の経験能力を備える」旨を明示する)。

過去に申請した講習について再度指定申請を行う場合は、指定要件を満たすためにキャリア形成支援室が指摘した事項等に必ず対応の上、申請すること。対応状況について「過去の申請状況に関する書類」にその詳細を具体的に記載すること。

また、既に指定されている講習(指定を受けようとする者以外の更新講習実施機関が実施する講習を含む)と、カリキュラム、教材、講師、開催予定地が同一であるか等の観点から実質的に同等と解される講習については、この要件を満たさないものと解されること。講習内容の重複等を確認するため既に指定されている講習の教材も提出し、類似点及び相違点について「過去の申請状況に関する書類」にその詳細を具体的に記載すること。

- (ix) 「更新講習実施機関が(8)の講習の実施に関する計画の適切かつ確実な実施に必要な(…中略…)技術的な基礎を有すること。」の具体的な実施形態としては、原則として、講習の運営の適切性を定期的に確認し、必要に応じて改善等の提案を行う講習運営委員会等の体制を整えること。その際、当該委員会の役割を適正に発揮する観点から、原則、①委員数は3名以上とし、そのうち事業責任者及び外部有識者(キャリア関連分野の大学教授等学識経験者。講習講師が外部有識者を兼ねる場合には、当該者以外にも外部有識者を含むこと。)をともに1名以上含むこと、②年1回以上対面形式(WEB会議による手法を用いたものも含む。)での会議を開催すること、③審議結果を的確に事業運営に反映(プログラム、教材等の改訂等)する仕組みとすること。

なお、講習の全部又は大部分を他の事業者に委託する、ないしこれと同等の形態による等、更新講習実施機関としてプログラム開発・運営の主体性の認められない講習実施計画は、この要件を満たさないものと解されること。

また、「講習を実施する者が(2)の講習の実施に関する計画の適正かつ確実な実施に必要な経理的(中略)な基礎を有すること。」については、講習の実施による収入が、更新講習実施機関の職員に講習の実施と関連しない業務への対価として支払われる賃金に充当されるなど、養成講習(更新講習)実施機関の維持・運営経費に転嫁されるような支出となっていないこと。

上記に加えて、「全通信型知識講習」に関する指定要件に係る留意事項は次のとおりです。

(※下記ローマ数字は、上記1に記載のローマ数字に対応)

- (x) 「修得することが求められる知識又は技能の修得がなされていることを確認する」ために、習得度確認試験について、単に正誤を回答する方式によるものだけでなく、記述式によるもの(理解度を確認するためのエッセー等を含む。)を盛り込むこと。
- (xi) 動画教材に出演する講師については、キャリアコンサルティング職種技能士1級相

当以上の者（一定以上の講師実績を有する学識者を含む。）とし、申請にあたってはデモ動画を提出すること。

- (xii) 受講者の理解度管理等適正な講習運営を確保するために、講師と受講者の双方向のコミュニケーション方法、受講状況の管理方法、受講管理担当者数、受講管理担当者1人あたりの定員数を明らかにし、受講管理担当者1名あたりの定員数を常時最大30人までとすること。
- (xiii) 「講習の実施に関する計画が講習の適正かつ確実な実施のために適切なものであること。」とされていることに関し、次の点に留意すること。
- ・ 講師と受講者が双方向でコミュニケーションをとることができるよう、受講者から講師に対し、講習期間中は随時、講習期間終了後は一定の期間、質問票やメール等の送付により質問ができる仕組み、若しくは、受講者が講師と直接の意見交換できるスクーリングの日程を設けること。さらに、e-ラーニング形式の場合には受講中の質疑応答及び意見交換をオンラインで実施できる仕組みを設けること。
 - ・ 受講状況の適切な管理を行うため、LMS (Learning Management System) により、受講履歴を確認できる仕組みを設けるとともに、受講者ごとの進捗や理解度の管理等を行う受講管理担当者を配置すること。

更新講習実施機関のその他の要件

- 更新講習実施機関は、「講習の実施に関する計画の適切かつ確実な実施に必要な経理的及び技術的な基礎を有する」機関として、次のいずれにも該当する者でなければならない。
- (1) 次のいずれにも該当しない法人であること。
- ① 職業能力開発促進法又は同法に基づく命令に違反し、罰金以上の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から2年を経過しない者
 - ② 指定申請者の役員のうち①に該当する者がある者
- (2) キャリアコンサルタント更新講習の適正な実施を確保するために厚生労働省が行う調査及び報告又は文書の提出の求め等に対して、適切に協力する者であるとともに、厚生労働省の指導及び助言に従う者であること。

※2「厚生労働省が別途提示する事項」（以下のとおり[厚生労働省 HP](#)に掲載）

■恒常的に知識講習に盛り込むべき事項

[キャリアコンサルタント登録制度（職業能力開発促進法）](#)

【対応科目：（１）、（４）】

職業能力開発促進法は、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、もって、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法律です。

平成 28 年 4 月にキャリアコンサルタント登録制度が規定されました。

■令和 6 年度に実施する知識講習に盛り込むべき事項

[労働関係法令（改正関係）](#)

以下に掲載されているものは、キャリアコンサルタントにとって特に重要性の高い直近の改正事項ですので、令和 5 年度に実施する知識講習に盛り込むとともに、それ以降の年度に実施する知識講習においても、引き続き重要性の高いものについては、該当科目の構成内容に反映させるよう努めてください。

<令和 5 年度に創設された制度>

[学び・学び直し促進のための特定支出控除における特例措置の創設](#)

所得税法（昭和 40 年法律第 33 号）及び所得税法施行規則（昭和 40 年大蔵省令第 11 号）の規定に基づき、給与所得者が職務の遂行に直接必要な技術又は知識の習得のための研修の受講費用等の特定支出をした場合、その合計額が「特定支出控除額の適用判定の基準となる金額」を超える時は、その超える部分を給与所得控除後の所得金額から差し引くことができることとされています。

現行の特定支出控除制度の手続きにおいては、特定支出が職務に関連するものであることについて給与等の支払者により証明を行う必要がありますが、これについて給与所得者が、厚生労働大臣が指定する教育訓練給付指定講座を受講した場合には、給与等の支払者に代わり、国家資格であるキャリアコンサルタントが証明を行うことが認められることとなります。

[キャリアコンサルタントによる特定支出控除に係る証明手続について \[PDF\]](#)

<令和 4 年に改正又は成立した法令>

[労働者協同組合法](#)

【対応科目：（４）】

多様な働き方を実現しつつ、地域の課題に取り組むための選択肢の一つとして、労働者が組合員として出資し、その意見を反映して、自ら従事することを基本原理とする組織である「労働者協同組合」に関する法人制度が開始されました。

雇用保険法等の一部を改正する法律

雇用保険法、雇用保険臨時特例法、職業安定法、職業能力開発促進法、労働徴収法、特別会計法の令和4年改正

【対応科目：（２）、（４）】

新型コロナウイルス感染症による雇用への影響等に対応し、雇用の安定と就業の促進を図るため、失業等給付に係る暫定措置の継続等、求人メディア等のマッチング機能の質の向上、地域のニーズに対応した職業訓練の設定やキャリアコンサルティングの推進の措置を講じました。

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律

障害者総合支援法、精神保健福祉法、障害者雇用促進法、難病法、児童福祉法の令和4年改正

【対応科目：（４）】

障害者等の地域生活や就労の支援の強化等により、障害者等の希望する生活を実現するため、障害者の多様な就労ニーズに対する支援及び障害者雇用の質の向上の推進等の措置が講じられました。

<令和3年に改正又は成立した法令>

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律（関連リンク [\(1\)](#) [\(2\)](#)）

育児・介護休業法、雇用保険法の令和3年改正

【対応科目：（２）、（４）】

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講じました。

<令和2年に改正又は成立した法令>

雇用保険法等の一部を改正する法律（関連リンク [\(1\)](#) [\(2\)](#) [\(3\)](#)）

高齢者雇用安定法、雇用保険法、労災保険法、労働保険徴収法、労働施策総合推進法、特別会計法の令和2年改正

【対応科目：（２）、（４）】

高齢者、複数就業者等に対応したセーフティネットの整備、就業機会の確保等を図るた

め、65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置の努力義務化、複数就業者の労災保険給付の対象範囲拡充等の見直し、失業者、育児休業者等への給付等を安定的に行うための基盤整備等の措置が講じられました。

[新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律](#)

【対応科目：（４）】

新型コロナウイルス感染症等の影響が最小となるようにするため、新型コロナウイルス感染症等の影響により休業させられた労働者のうち、休業中に賃金を受けることができなかったものに対して新型コロナウイルス感染症対応休業支援金を支給する事業等を行うことができることとするとともに、雇用保険の基本手当の給付日数を延長する雇用保険法の特例措置等が講じられました。

<令和元年に改正又は成立した法令>

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（[関連リンク](#) [（１）](#) [（２）](#)）

女性活躍推進法、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の令和元年改正

【対応科目：（４）】

女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等の措置が講じられました。

[障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律](#)

【対応科目：（４）】

障害者の雇用を一層促進するため、事業主に対する短時間労働以外の労働が困難な状況にある障害者の雇入れ及び継続雇用の支援、国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置が講じられました。

<平成30年に改正又は成立した法令>

[働き方を推進するための関係法律の整備に関する法律](#)

労働基準法、労働安全衛生法、労働時間等設定改善法、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の平成30年改正

【対応科目：（２）、（４）】

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等のための措置が講じられました。

<平成29年に改正又は成立した法令>

育児・介護休業法の平成 29 年改正

【対応科目：（２）、（４）】

原則 1 歳までである育児休業を 6 か月延長しても保育所に入れない場合等に限り、更に 6 か月（2 歳まで）の再延長が可能になりました。また、これに合わせ、育児休業給付の支給期間が延長されました。

職業安定法の平成 29 年改正

【対応科目：（４）】

職業紹介における求人不受理、職業紹介事業者に関する情報提供、募集情報等提供事業に係る規定の整備、労働契約締結前の労働条件等の明示等による職業紹介の機能強化や求人情報等の適正化の措置が講じられました。

<平成 27 年に改正又は成立した法令>

労働者派遣法（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律）の平成 27 年改正

【対応科目：（２）、（４）】

派遣基事業主は、雇用している派遣労働者のキャリアアップを図るため、段階的かつ体系的な教育訓練及び希望者に対するキャリアコンサルティングを実施することが義務付けられました。

女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）

【対応科目：（２）、（４）】

女性活躍推進に係る初めての立法であり、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要との考えのもと、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ると定められました。

青少年の雇用の促進等に関する法律（若年雇用促進法）

【対応科目：（２）、（４）】

若者の雇用の促進等を図り、その能力を有効に発揮出来る環境を整備するため、若者の適職の選択並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずるものであり、職場情報の積極的な提供、ハローワークにおける求人不受理、ユースエール認定制度等が主な内容となっています。

<平成 26 年に改正又は成立した法令>

労働安全衛生法の平成 26 年改正

【対応科目：（４）、（６）】

常時使用する労働者に対して、意思、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）の実施を事業者が義務付け（労働者 50 人未満の事業場については当分の間努力義務）、検査の結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することを合わせて事業者が義務付けました。

その他の支援制度関係

各制度の最新情報については厚生労働省のホームページでご確認ください

人材開発支援助成金（旧キャリア形成促進助成金）

【対応科目：「（１）、（９）」】

事業主等が雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成するものです。

キャリアアップ助成金

【対応科目：（１）、（９）」】

「キャリアアップ助成金」は、非正規雇用労働者の方の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化などの取り組みを実施した事業主に対して助成金を支給する制度です。

教育訓練給付制度

【対応科目：（１）、（９）」】

教育訓練給付制度とは、労働者や離職者が、自ら費用を負担して、厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し修了等した場合、本人がその教育訓練施設に支払った経費の一部を支給する雇用保険の給付制度です。