

養成講習の認定に係る要件一覧

養成講習の認定に関し、職業能力開発促進法施行規則（昭和 44 年労働省令第 24 号。以下「規則」という。）等において以下のとおり規定。

認定の基準（規則第 48 条の 4 第 1 項）

- (1) 別表の「科目」欄に掲げる科目及び「範囲」欄に掲げる範囲に応じ、その時間数が「時間」欄に掲げる時間数以上であること。… i
- (2) 講習を実施する者の職員、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（別表柱書きも参照）。
- (3) 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及び技術的な基礎を有すること。… ii

[別表]

一 講習の実施方法

- 1 この表の科目又は範囲ごとに通信の方法によっても行うことができることとする。この場合には、適切と認められる方法により添削指導を行うこととする。
- 2 全体の半分以上を通学の方法によって行い、いずれの科目においても当該科目の全てが通信の方法によらないこととする。

二 知識及び技能の修得の確認

講義及び演習は、修得することが求められている知識及び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とする。… iii

三 教材

科目に応じた適切な内容の教材を用いることとする。… iv

四 講師等

- 1 教科の科目に応じ当該科目を効果的に指導できる知識、技能及び経験を有する者とする。… v
- 2 演習は、講師のほか、講師の補助者を配置する。… vi

五 講習を受ける者の数

講義は 30 人以下、演習は 20 人以下とする。

科目	範囲	時間（単位は時間とする。）		
		講義	演習	合計
キャリアコンサルティングの社会的意義	一 社会及び経済の動向並びにキャリア形成支援の必要性の理解	3	0	10
	二 キャリアコンサルティングの役割の理解	3		
	三 キャリアコンサルタントの活動	4		
キャリアコンサルティングを行うために必要な知識	一 キャリアに関する理論	3	0	30
	二 カウンセリングに関する理論	3		
	三 自己理解の知識	2		
	四 仕事の知識	2		
	五 職業能力の開発の知識	3		
	六 人事管理及び労務管理の知識	3		
	七 労働市場の知識	2		
	八 労働関係法令及び社会保障制度の知識	2		
	九 学校教育制度及びキャリア教育の知識	2		
	十 メンタルヘルスの知識	4		
	十一 ライフステージ及び発達課題の知識	2		
	十二 人生の転機の知識	1		
	十三 個人の特性の知識	1		
キャリアコンサルティングを行うために必要な技能	一 基本的な技能 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	9	53	70
	二 相談過程において必要な技能 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	8		
キャリアコンサルタントの倫理と行動	一 キャリア形成及びキャリアコンサルティングに関する教育並びに普及活動	2	7	20
	二 環境への働きかけの認識及び実践	2		
	三 ネットワークの認識及び実践 1 ネットワークの重要性の認識 2 ネットワークの形成 3 専門機関への紹介 4 キャリアコンサルティングと異なる分野の専門家への照会	3		
	四 自己研鑽及びキャリアコンサルティングに関する指導を受ける必要性の認識	3		
	五 キャリアコンサルタントとしての姿勢	3		
その他	一 その他キャリアコンサルティングに関する科目			10
合計				140

※ 以上の認定基準に係る留意事項を「キャリアコンサルタント養成講習認定申請等要領（平成29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）

(i) 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（通学の方法にあつては教室における講師による説明が中心となるもの等、通信の方法にあつては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（通学の方法にあつてはロールプレイの実施とその振り返り等、通信の方法にあつては通学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。

(ii) 「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（…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、可能な限り、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（関連分野の大学教授等）をともに1名以上含むこと、②年1回以上対面形式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、養成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。

(iii) 「修得することが求められている知識及び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。その際、技能に係る習得度確認試験の目的に鑑み、一問一答形式では実施しないこと。

また、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、その際の評価方法・基準は当初試験との整合性を確保した適切なものとする。

(iv) 「科目に応じた適切な内容の教材」について、通信の方法で動画等による学習を提供する場合、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の資料を提供すること。また、市販教材を使用する場合でも、当該カリキュラム内容の理解を促す上で不足している内容を、可能な限り、レジュメ等の資料により補うこと。

なお、認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並びに一定期間内に自ら教材等（カリキュラム、及び教材についてはレジュメ等の資料を含む）を開発する旨及びその計画を明示すること。

(v) 「教科の科目に応じ当該科目を効果的に指導できる知識、技能及び経験を有する者とする。」ことについて、具体的には、複数の講師が、それぞれの有する専門性に応じた科目を分担して担当する必要があること。やむを得ない事情により、当面一人の講師が全科目又は全科目のうち大半を担当する場合であっても、講師の専門性に応じた講習の実施を通じた講習全体の質の確保・向上を図る観点から、講師の専門分野に応じた担当科目の明確化又は絞り込みを行う、科目ごとに主任講師等(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)を配置するなどの何らかの措置を講ずること。

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、養成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、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、可能な限り、一定の経験・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。

養成講習実施機関のその他の要件

○ キャリアコンサルタント養成講習を行う者は、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 キャリアコンサルタント養成講習に係る認定の申請を行う者の役員のうち①に該当する者がある者

(2) キャリアコンサルタント養成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。

更新講習の指定に係る要件等一覧

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 職業能力の開発の知識 二 人事管理及び労務管理の知識 三 労働市場の知識 四 労働関係法令及び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 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（職業能力開発促進法第 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により行うこと。
- (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。… iii
- (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。… iv
- (5) 演習は、(4)の講師のほか、講師の補助者を配置すること。… v
- (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。… vi
- (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、講義にあっては30人以下、演習にあっては20人以下であること。
- (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。… vii
- (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。… viii
- (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。）等が含まれます。

○ 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（※）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。

※ 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って、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

※ 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（平成29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）

- (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受検対策を目的とするもの、及び同検定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。
 - ・ 別表「一 知識講習」の科目中「四 労働関係法令及び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（※2）を盛り込んだ内容とすること。
 - ・ 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、受講者によっ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）、養成講習で習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。
 - ・ 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ものについては、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。
- (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（通学の方法にあつては教室における講師による説明が中心となるもの等、通信の方法にあつては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（通学の方法にあつてはロールプレイの実施とその振り返り等、通信の方法にあつては通学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。
- (iii) 「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。その際、技能に係る習得度確認試験の目的に鑑み、一問一答形式では実施しないこと。
- また、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、その際の評価方法・基準は当初試験との整合性を確保した適切なものとする。

(iv) 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。

(v) 「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、可能な限り、一定の経験・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。

(vi) 「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、通信の方法で動画等による学習を提供する場合、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提供すること。また、市販教材を使用する場合でも、当該カリキュラム内容の理解を促す上で不足している内容を、可能な限り、レジュメ等の資料により補うこと。

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並びに一定期間内に自ら教材等（カリキュラム、及び教材についてはレジュメ等の資料を含む）を開発する旨及びその計画を明示すること。

また、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の評価が一般的に確立されているものと解される理論及び技法以外の理論及び技法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。

(vii) 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）。

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。

(viii) 「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、可能な限り、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（関連分野の大学教授等）をともに1名以上含むこと、②年1回以上対面形式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。

更新講習実施機関のその他の要件

- 更新講習実施機関は、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 キャリアコンサルタント更新講習に係る指定の申請を行う者の役員のうち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：「職業能力の開発の知識」、「労働関係法令及び社会保障制度の知識」）

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。

■平成 30 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、平成 30 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。

育児・介護休業法の平成 29 年改正

（対応科目：「人事管理及び労務管理の知識」「労働関係法令及び社会保障制度の知識」）

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：「労働関係法令及び社会保障制度の知識」）

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。

<参考：前年度掲載分>

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：「人事管理及び労務管理の知識」、「労働関係法令及び社会保障制度の知識」）

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：「人事管理及び労務管理の知識」、「労働関係法令及び社会保障制度の知識」）

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。

若者雇用促進法（青少年の雇用の促進等に関する法律）

(対応科目：「人事管理及び労務管理の知識」、「労働関係法令及び社会保障制度の知識」)

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。

労働安全衛生法の平成 26 年改正

(対応科目：「労働関係法令及び社会保障制度の知識」、「メンタルヘルスの知識」)

常時使用する労働者に対して、医師、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

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：「職業能力の開発の知識」、「その他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」)

職業訓練などを実施する事業主等に対して訓練経費や訓練中の賃金を助成し、労働者のキャリア形成を効果的に促進するものです。

キャリアアップ助成金

(対応科目：「職業能力の開発の知識」、「その他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」)

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者（以下「有期契約労働者等」という）の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、これらの取組を実施した事業主に対して助成をするものです。

「正社員化コース」、「人材育成コース」、「賃金規定等改定コース」、「健康診断制度コース」、「賃金規定等共通化コース」、「諸手当制度共通化コース」、「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」、「短時間労働者労働時間延長コース」の 8 つのコースに分けられています。

教育訓練給付制度

(対応科目：「職業能力の開発の知識」、「その他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」)

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。教育訓練給付制度には、「一般教育訓練給付制度」と「専門実践教育訓練給付制度」の 2 種類があります。

このうち専門実践教育訓練給付制度とは、働く人の主体的で中長期的なキャリア形成を支援するため、厚生労働大臣が指定する専門的・実践的な教育訓練を受けた場合に、受講者本人が負担した経費の最大 6 割（平成 30 年 1 月以降に受講を開始した方については最大 7 割）を支給するものです。専門実践教育訓練給付の受給を希望する方は、原則として、受講前にキャリアコンサルティングを受ける必要があります