

キャリアコンサルタント講習の見直し（案）

令和 8 年 7 月 28 日

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

1. 更新講習の区分の見直し

- 現行の更新講習は、知識講習については最新の知識の維持を図る必要があるすべての科目について講習を行い、技能講習については受講者がキャリアコンサルタントとしての経験に応じて必要な科目を選択して受講している。
- 経済社会情勢が大きく変化する中、すべてのキャリアコンサルタントには、労働者の課題解決だけでなく、自律的・主体的なキャリア形成に向けて、最新の情報を活用した一連の伴走支援を行うことが求められている。加えて、キャリアコンサルタントの活動領域や専門分野の多様化も進んでいる。



自律的・主体的なキャリア形成に向けた一連の支援に係る技能の維持が確実に図られるよう、当該技能についての科目(※)すべての受講を必須とするとともに、活動領域や専門分野に対応した知識・技能を習得しやすくするため、より柔軟な科目設定を可能とするための見直しを行ってはどうか。

(※) キャリアコンサルティングの基本的な技能、相談過程において必要な技能

現行

知識講習(8時間) : 知識に関する科目について行う講習
技能講習(30時間) : 技能に関する科目のうち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講習

※ 技能講習の講義と演習の割合

技能講習は講義または演習により行う。「講義」時間数は原則として講習時間数の半分未満とする。

※ 更新講習の受講時間の控除

スーパービジョン(1級技能士による実務に関する指導)を受けた時間またはキャリアコンサルティングの実務は、10時間以内に限り講習を受けたものとみなす。

見直し案

必修講習(知識) : 知識に関する科目について行う講習

必修講習(技能) : 自律的・主体的なキャリア形成に向けた一連の支援に係る技能に関する科目について行う講習

選択講習 : 養成講習の科目のうちキャリアコンサルタントが経験や活動領域、専門分野に応じ選択する科目について行う講習

※ 選択講習の講義と演習の割合

選択講習は講義または演習により行う。(「講義」時間数を講習時間数の半分未満とする要件を設けない)

※ 更新講習の受講時間の控除

スーパービジョンを受けた者については必修講習(技能)の受講を免除する。キャリアコンサルティングの実務は、10時間以内に限り講習を受けたものとみなす。



2. キャリアコンサルタント講習の更新制の導入

- 現行制度では、養成講習の認定、更新講習の指定については、有効期間を設けておらず、講習の内容や運営状況について定期的に確認を行う仕組みになっていない。



講習の質の確保及び適正な運営の維持を図る観点から、講習の更新制を導入することとしてはどうか。

- ・ 養成講習及び更新講習について、認定・指定の有効期間を設けてはどうか。
- ・ 講習実施機関が有効期間の延長を希望する場合は更新審査を受けることを必須としてはどうか。
- ・ 更新審査にあたっては、講習の内容や運営状況、運営体制等を確認することとしてはどうか。

3. 講習に含まれるべき内容の明確化

- 現行制度では、養成講習・更新講習について、科目や範囲、時間数を定めているが、各科目等に含まれるべき内容については認定・指定の要件として明確化されていない。
- キャリアコンサルティングを取り巻く状況が急速に変化する中で、キャリアコンサルタントには、経済社会情勢の変化を踏まえたキャリアコンサルティングを行うことができる能力が求められており、最新の知識や、変化に対応した技能が求められるようになってきている。



養成講習、更新講習の必修講習（知識）及び必修講習（技能）について、カリキュラム・教材に含まれるべき内容を明確化し、講習の認定・指定の要件とすることにより、必要な知識・技能が確実に講習に反映されるようにすることとしてはどうか。

- ・ 養成講習について、省令別表における科目の範囲ごとに、講習に盛り込むべき内容を具体的に定め、当該内容がすべて盛り込まれていることを認定の要件としてはどうか。
- ・ 更新講習の必修講習（知識）及び必修講習（技能）についても同様に、科目ごとに講習に盛り込むべき内容を具体的に定め、当該内容がすべて盛り込まれていることを指定の要件としてはどうか。
- ・ 経済社会情勢の変化に対応したキャリアコンサルティングを行えるようにするための講習に必要な内容は何か。

(参考)

「経済社会情勢の変化に対応したキャリアコンサルティングの実現に関する研究会報告書」において、すべての領域において共通に追加・強化が必要な能力として指摘された能力

○ 「開発型」の支援

- ・ 労働者が自身の職業人生において目指す姿を実現するために継続的に取り組む力を身につけることを支援する能力

○ 自己理解・仕事理解・環境理解の支援

- ・ 各職種に必要な知識・技能や業界の将来予測に関する情報を活用した支援を行う能力

○ 職業生活設計に関する支援

- ・ 法制度や特有の課題の解決方法などの情報を活用した労働者の属性に応じた職業生活設計を支援する能力

○ 職業選択に関する支援

- ・ 労働市場の情報等の提供による労働者の意思決定の支援や就職活動の支援を行う能力

○ 職業能力開発・向上に関する支援

- ・ 教育訓練や支援制度の提供による支援や、動機づけ支援、伴走支援を行う能力

○ 組織・環境への働きかけ及び専門家等と連携した支援

- ・ 労働者のキャリア形成を促進する環境の整備や手厚い支援が必要な労働者の支援のため環境への働きかけを行う能力
- ・ 他領域のキャリアコンサルタントや他職種の専門家との適切な連携やリファーを行える能力

○ AI等のデジタルツールを活用した支援

- ・ AI等のデジタルツールを倫理面の問題が生じない形で活用した支援を行う能力