

平成 27 年度
「キャリア・コンサルティング研究会」
報 告 書

平成 28 年 3 月

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

目次

1	はじめに.....	1
1)	基本的な課題認識.....	1
2)	背景ーキャリアコンサルタントの資質保証に係る取組の経緯.....	2
2	キャリアコンサルタントの登録制度（国家資格制度）について.....	4
1)	制度全体の概要.....	4
2)	キャリアコンサルタント国家資格試験及びその受験資格となる養成講習について..	5
3)	キャリアコンサルタントの登録の更新について.....	8
3	従前のキャリア・コンサルタント能力評価試験制度及び技能検定とキャリアコンサル タント登録制度の接続について.....	13
4	キャリアコンサルタント国家資格・登録制度創設後の展望と課題.....	15
1)	はじめに.....	15
2)	キャリアコンサルティングの活動・成果等の把握分析について.....	16
3)	領域別・共通の専門性向上について.....	16
4)	企業における経営課題とキャリアコンサルタントの関わりについて.....	17
5)	労働者の主体的なキャリア形成の促進に向けた新たな取組について.....	18
6)	キャリアコンサルタントの行動規範の確保について.....	19
7)	キャリアコンサルタントの能力水準の見直し・拡充等について.....	19
8)	国際的な動向等を踏まえた今後のキャリアコンサルタントの資質保証の展開につ いて.....	20
5	結びに当たり～キャリアコンサルタントやこれを目指す方、関わる方へのメッセージ	22

巻末資料

巻末資料Ⅰ.....	32
巻末資料Ⅱ.....	35
巻末資料Ⅲ.....	43
巻末資料Ⅳ.....	44

概 要

平成27年度「キャリア・コンサルティング研究会」報告書の概要①

1 趣旨

キャリアコンサルタント登録制度（国家資格制度）創設を機に、改正職業能力開発促進法、同政省令に基づく関係各機関に求められる具体的な要件に併せ、国の制度設計・事業運営、民間のキャリアコンサルタント養成団体等、各キャリアコンサルタントに期待されるそれぞれの役割等を論じることにより、我が国におけるキャリアコンサルタントの普及促進及び資質確保を進める方策の全体像を明らかにする。

2 キャリアコンサルタント登録制度（国家資格制度）の創設

・厚生労働省において、平成14年度以降、段階的にキャリアコンサルタントの資質保証にかかる取組みを進めてきたが、国家資格制度を創設したという点で、今般政策上大きな節目を迎えたもの。

・キャリアコンサルタント登録制度を構成するキャリアコンサルタント試験、キャリアコンサルタント試験の受験資格となる厚生労働大臣が認定する養成講習、試験に合格したキャリアコンサルタントの登録制度の事務を担う指定登録機関、登録を更新するための更新講習について、その登録や指定に際して専門的・総合的観点から審査を行うことで、その資質保証を図る必要。

キャリアコンサルタント試験及び養成講習について

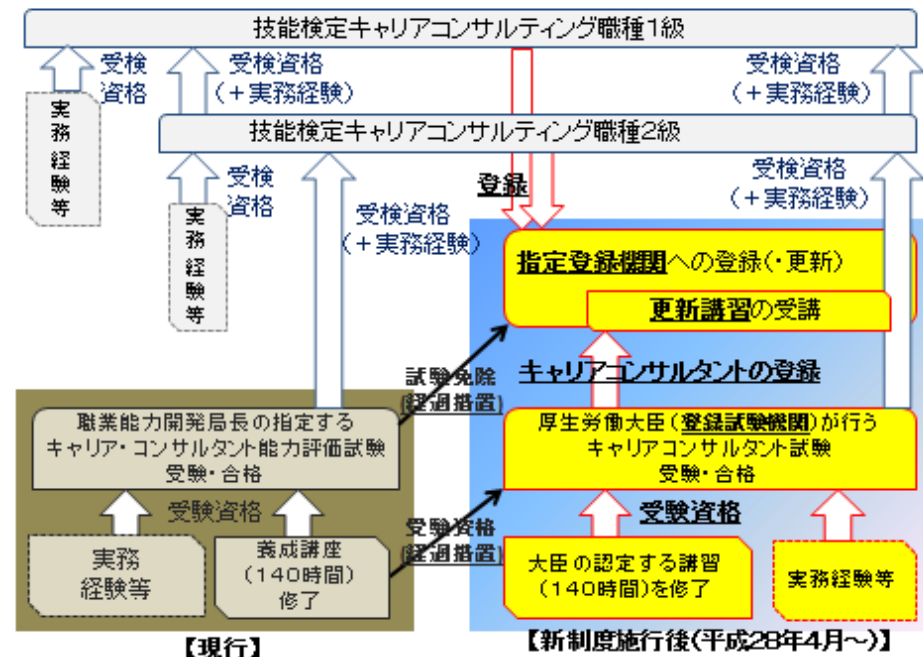
・キャリアコンサルタント試験については、キャリアコンサルタントの資質保証の要となるもの。試験の水準及び範囲、またそれに対応する養成講習のカリキュラムについては、従前のキャリア・コンサルタント能力評価試験と創設されるキャリアコンサルタント試験と能力の範囲及び水準について実質同程度との考え方にたち整備。

キャリアコンサルタントの登録及び更新について

・キャリアコンサルタントの資質の維持向上を図るための登録の更新について、要件とされている時間数や科目を超えた継続学習にかかる積極的な実施・受講を期待。

・キャリアコンサルタントの登録の更新について控除対象と位置づけた1級キャリアコンサルティング技能士による実務指導は、指導者を増やしてその実施体制を整え、積極的に受けることを推奨。

キャリアコンサルタント登録(国家資格)制度スキームの概要(新旧制度の比較)

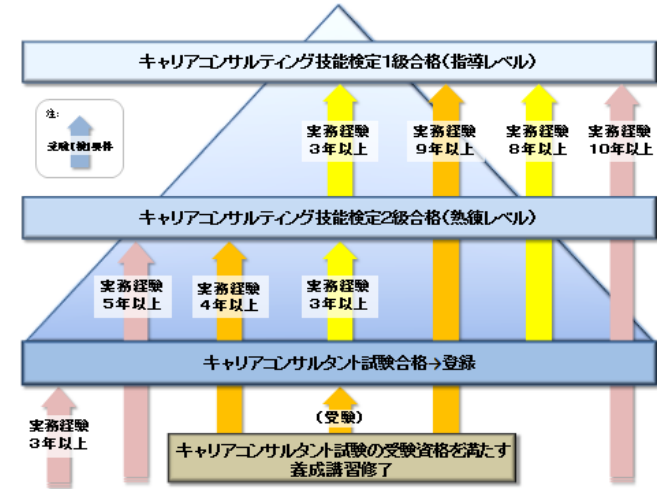


平成27年度「キャリア・コンサルティング研究会」報告書の概要②

3 従前のキャリア・コンサルタント能力評価試験制度及び技能検定との接続について

・現行のキャリア・コンサルタント試験合格者及びキャリアコンサルティング技能士保持者による、キャリアコンサルタントの登録が円滑に進むよう、キャリアコンサルタント登録制度に係る積極的な周知広報が必要。

・キャリアコンサルタント試験合格者について、能力水準及び範囲においてより上位な資格として位置づけられる技能検定の取得を促進するためのインセンティブ等を明確化する必要。



4 キャリアコンサルタント登録制度（国家資格制度） 創設後の展望と課題

○キャリアコンサルティングに対する期待は今後も高まるものと考えられる。キャリアコンサルタントが一層の実務経験を積み、知識・技能、さらに職業倫理を高めることを促す設計とするべきもの。

・キャリアコンサルタントの継続的質保証

キャリアコンサルタントの活動分野等のデータベース・情報発信とキャリアコンサルタントを活用する利用者とのマッチングを展開する取組みについて、キャリアコンサルタントの幅広い活動や学習のインセンティブ付与・活動領域・資質等の観点から、マッチング機能の強化を図ることが期待。

・キャリアコンサルタントの活動・成果等の把握分析

キャリアコンサルタントの有用性・意義、多角的かつ客観的なキャリアコンサルティングの成果の提示について、これまで普及促進が十分に進んでいない企業内領域においてとりわけ重要な課題。

・領域別・領域共通の専門性向上

キャリアコンサルタントが領域別、また領域共通の経験を相互に共有する仕組みの整備が課題。

・企業における経営課題とキャリアコンサルタントの関わり

企業においてキャリアコンサルタントによる相談その他の支援の機会提供が具体的な課題となっているところ、キャリアコンサルタント自身が、企業経営の課題や人事管理等についてより実践的な理解を深めることが不可欠。

・労働者の主体的なキャリア形成の促進に向けた新たな取り組みについて

日本再興戦略に位置づけられた「セルフ・キャリアドック」の推進を図る等、労働者が定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組みのモデル整備を期待。

・キャリアコンサルタントの行動規範の確保について

法令上規定された守秘義務及び名誉失墜行為の禁止の徹底に止まらず、キャリアコンサルタント職能団体等が中心となり、職業倫理に関する啓発的な活動を行うことでの行動規範の確保を期待。

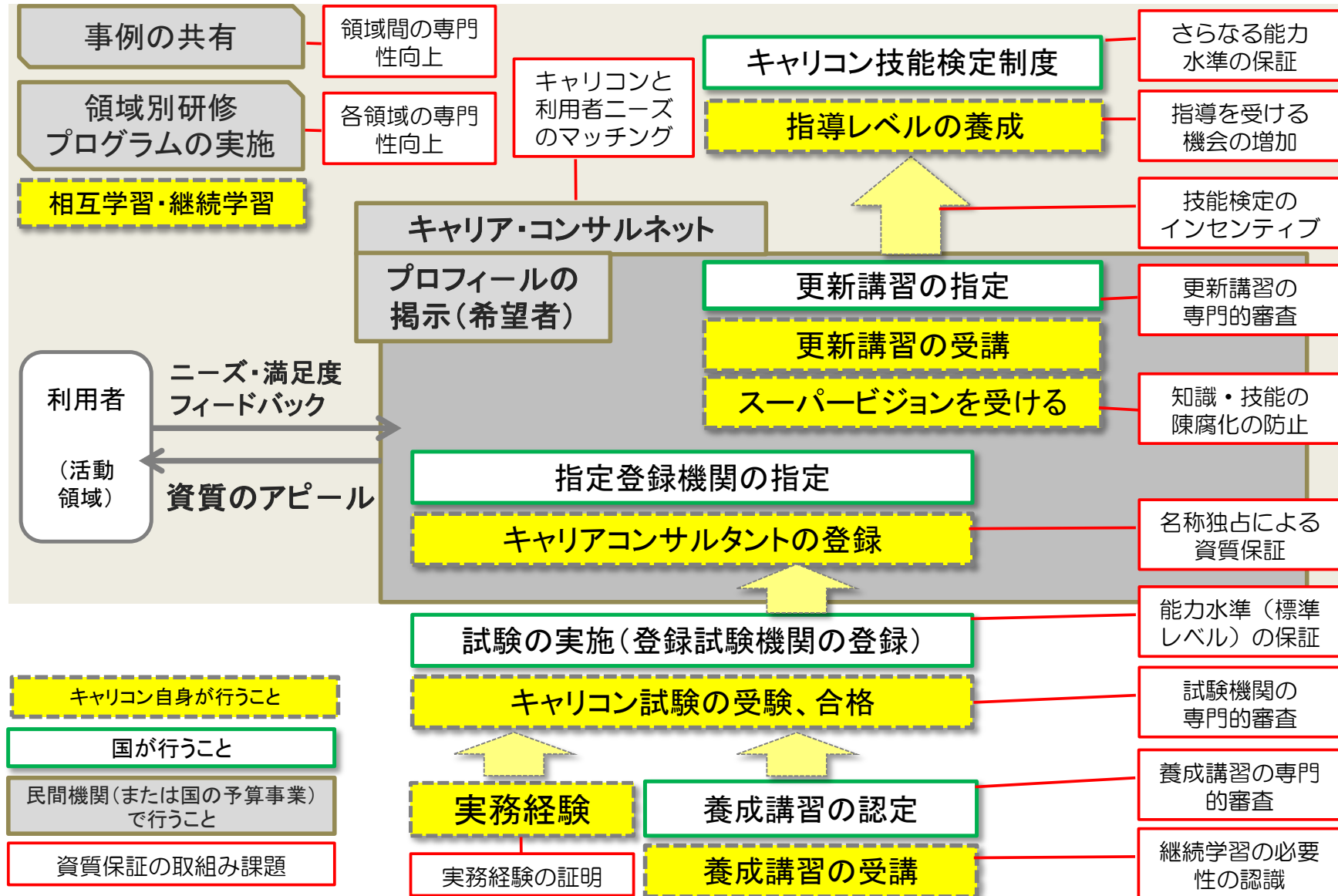
・キャリアコンサルタントの能力水準自体の見直し・拡充等

キャリアコンサルタント登録制度の安定運用が確認された時点で、能力要件の精査・スペックの拡充検討が必要。

・キャリアコンサルティングの国際的な動向

国際的な動向や先進的な事例についても参照の上、制度設計に活かしていく必要。

キャリアコンサルタント国家資格化後の資質向上・保証スキーム全体像 (イメージ)



報 告 書

1 はじめに

- 第 189 回国会において成立した勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律（平成 27 年法律第 72 号）による改正後の職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号。以下「改正職業能力開発促進法」という。）に基づき、平成 28 年 4 月よりキャリアコンサルタント登録制度が創設されることとなった。キャリアコンサルティングをめぐる昨今の動きとして、平成 26 年 7 月に「キャリア・コンサルタント養成計画」を策定したほか、「『日本再興戦略』改訂 2014」（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）や、産業競争力会議雇用・人材・教育 WG の議論等においても、労働者の主体的なキャリア形成支援の重要性が指摘されている。
- 労働者のキャリア形成支援を進めるために、キャリアコンサルティング及びその専門家であるキャリアコンサルタントに期待される役割は極めて大きい。これらを労働市場インフラの一つとして有効に機能させるため、本報告書においては、国、民間のキャリアコンサルタント養成講習実施機関等、各キャリアコンサルタント等が果たすべき役割について論じることとする。

1) 基本的な課題認識

- 経済社会環境の変化に対応していくためには、個々の労働者が自らのキャリアについて主体的に考え、定期的に自身の能力開発の目標や身に付けるべき知識・能力・スキルを確認する機会を整備することが重要である。
- しかし、労働市場の変化等の中、労働者個人だけでは、主体的なキャリア形成を希望しても、どのようなキャリアの選択肢があるのか、どのような教育訓練の機会があるのかなど、具体的に何をして良いのか分からないと悩んでいる状況にある。
- 他方、職業能力開発基本調査等によれば、能力開発を指導する人材の不足や時間の不足など、企業が人材育成を行う余裕がなくなっている状況がうかがえる。人材育成投資についても減少傾向にあり、人材育成に問題を抱えている事業所は少なくない。
- 労働者にとっては、自らの興味、適性や能力について理解し、現在の労働市場や職場などの自らの置かれている環境を正しく把握するために適切な助言や情報を提供する専門家の存在があれば、目指すキャリアの道筋をより効果的に具体化することができる。企業にとっても、経済社会環境の変化の中、人的資源の多様化や従業員のワークライフバランスなどの職業生活設計に配慮した人的配置が経営戦略上より重要な課

題となる中で、労働者に助言を行う専門家からのフィードバックを活用することで、人材育成上の課題の把握とアプローチが可能となるとともに、主体的にキャリア形成を行うことのできる従業員を配することにより、高い生産性を期待することができる。教育機関や需給調整機関においても同様に、主体的なキャリア形成を行うことのできる人材の輩出及び適職選択の支援という役割が求められていることから、そのような専門家の活用が効果的であることは言うまでもない。

- このように、職業の選択、職業生活設計や職業能力の開発及び向上に関する相談・助言を行う者の資質の確保及び計画的な養成が求められているとの認識のもと、改正職業能力開発促進法に位置づけられたキャリアコンサルタント登録制度（国家資格制度）に基づき、キャリアコンサルタントの計画的な養成を一層推進することとされたものである。
- 本制度により期待される、一定水準の質を満たしたキャリアコンサルタントの評価・養成を図るため制定された、改正職業能力開発促進法及び同政省令等に基づく具体的要件やその趣旨等を概観することに加え、国の行う事業、民間のキャリアコンサルタント養成団体等、そして個々のキャリアコンサルタントそれぞれに期待される役割等を論じることにより、我が国におけるキャリアコンサルタントの普及促進及び資質確保を進める方策の全体像を明らかにすることとする。

2) 背景－キャリアコンサルタントの資質保証に係る取組の経緯

- 厚生労働省においてキャリアコンサルタントの資格試験を公的に位置づける拠り所となったのは、平成14年8月の「キャリア・コンサルタントに係る試験のあり方に係る調査研究」報告書である。この調査研究が開始される以前から、一部の民間企業や事業主団体等においては各領域に求められる先駆的な取組として、キャリアコンサルティングを担う人材の養成が行われており、それぞれの講習の中での評価の実施などにより修了者の資質保証を行っていたところであるが、キャリアコンサルティングの重要性が増す中で、これを担う人材の質的な水準を統一的に確保する必要性が認識され、標準的なキャリアコンサルティング体系の策定に新たに取り組むこととされたものである。
- 本報告書を踏まえ、平成14年11月より、民間機関が実施するキャリア・コンサルタント能力評価試験をキャリア形成促進助成金の対象として職業能力開発局長が指定する仕組みが設けられ、一部試験実施機関の変遷はあるものの、約10団体が統一的な指定基準に基づきキャリア・コンサルタント能力評価試験を実施するという体制が継

続された。その間、平成14年8月にとりまとめられたキャリアコンサルタントの能力要件については、労働情勢の変化、キャリアコンサルタントに求められるニーズなどを踏まえて定期的に見直しが行われてきた。具体には平成18年3月、平成23年3月にとりまとめられた「キャリア・コンサルティング研究会」報告書において、キャリア・コンサルタント能力評価試験の指定基準として定められたカリキュラムの時間数について、人事労務制度・能力開発施策やジョブ・カードなど新たな関連施策に関する知識等を拡充し、当初の120時間から、それぞれ130時間、140時間に改訂を行うための提言がなされている。

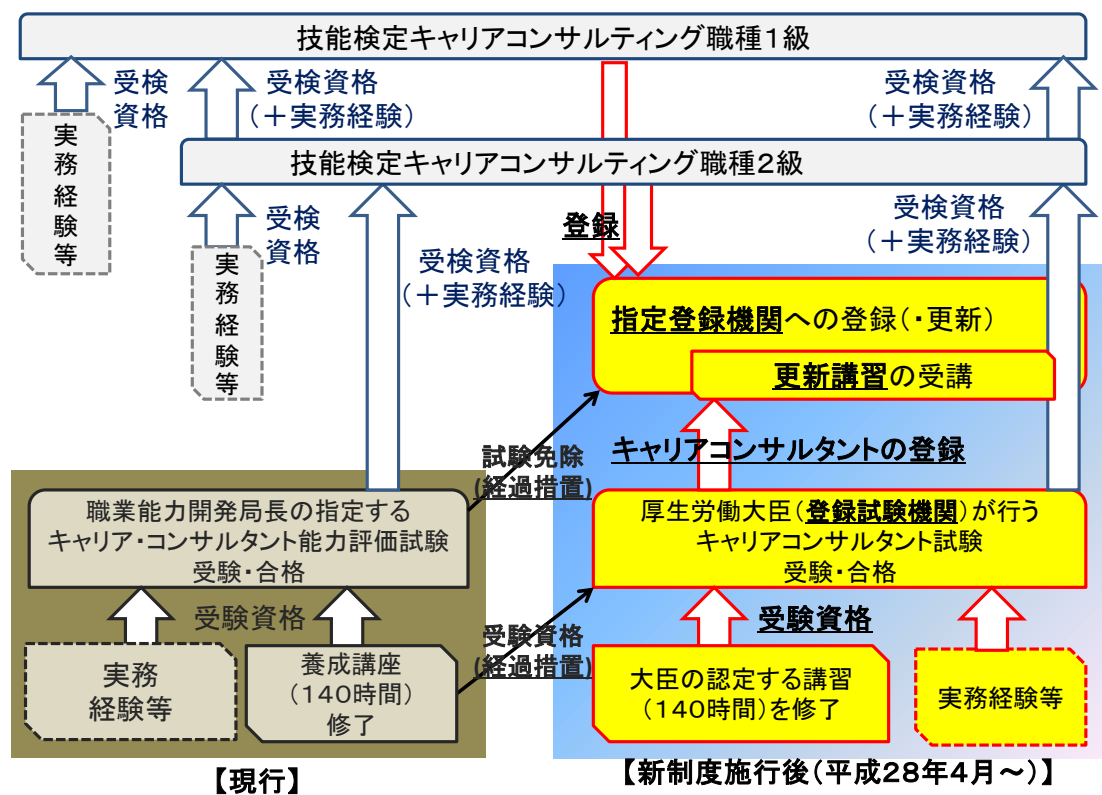
- さらに、キャリアコンサルタントに対し実務の指導を行う能力を備えた者の養成によるキャリアコンサルタントの資質の向上や、実務経験を積んで熟練したレベルのキャリアコンサルタントの資質保証を目的として、キャリア・コンサルタント能力評価試験よりもその評価する能力の水準・範囲において上位とされる資格として、国家検定である技能検定においてキャリア・コンサルティング職種を創設し、平成20年度から2級（熟練レベル）、平成23年度から1級（指導レベル）の検定試験をそれぞれ開始している。また、これら試験や検定のほかにも、キャリアコンサルタントの実務指導を行う体制の整備など、予算事業においても資質確保のための各種取組を行ってきたところである。
- このように、厚生労働省においては、労働市場の構造変化等の下での能力水準が確保されたキャリアコンサルタントの需要の高まりという時代の要請をふまえ、平成14年のキャリア・コンサルタント能力評価試験の指定要件の策定を皮切りに、資質保証の取組を重要な課題と捉まえて段階的な制度整備に取り組んできたが、このたび平成28年4月より施行されるキャリアコンサルタント登録制度の創設は、これまで進められてきたキャリアコンサルタントの資質保証にかかる取組と、その方向性と基本的考え方という点で共通性・連続性はあるものの、国家資格として新たに制度を創設したという点で、キャリアコンサルタント資質保証のための政策上の大きな節目を迎えたものと言える。

2 キャリアコンサルタントの登録制度（国家資格制度）について

1) 制度全体の概要

- まず、改正職業能力開発促進法（平成 28 年 4 月施行）及び関係政省令に基づき創設されるキャリアコンサルタント登録制度全体を概観することとしたい。

図 1 キャリアコンサルタント登録（国家資格）制度スキームの概要
（新旧制度の比較）



（キャリアコンサルタント登録制度（国家資格制度）の創設）

- 平成 28 年 4 月に創設されるキャリアコンサルタント登録制度（国家資格制度）は、平成 14 年 11 月より実施されてきたキャリア・コンサルタント能力評価試験（いわゆる標準レベルキャリア・コンサルタント能力評価試験）と能力の範囲及び水準が実質同等程度のもので、キャリアコンサルタント国家資格試験を創設・実施し、その合格者がキャリアコンサルタント名簿に登録した場合にキャリアコンサルタントと称することができるという、名称独占資格の制度設計としている。また、キャリアコンサルタントの登録は 5 年毎に更新が必要としている。

*これまで「キャリア・コンサルタント」「キャリア・コンサルティング」という中黒付きの名称を用いていたところ、今般の法令上の名称(技能検定職種の省令上の名称を含む。)は、「キャリアコンサルタント」「キャリアコンサルティング」という中黒抜きの名称となった。

このことについて、従前の中黒付き名称は、複数の外来語を組合せた用語については言語の単語単位を中黒で接続し表記するという行政文書の一般的用例に従ったものである。

・これに対し、今般の資格名称について、和語表記(例えば、「職業生活設計相談士」)が相応しい等様々な議論があった中で、最終的には、「キャリアコンサルタント」という(概念だけでなく)名称自体が社会的に定着し、社会的価値が生じているということから、和語でなく、本名称による名称独占資格化に至ったものであり、このことを前提とすると、「キャリアコンサルタント」自体を新たな意味・価値を持つ一つの単語と取り扱うべき、との判断により、中黒抜きの「キャリアコンサルタント」「キャリアコンサルティング」を法令上用いることとしたものである。

・本報告書においては、発表時点(平成28年3月)での法令上の名称は「キャリア・コンサルティング技能士」「キャリア・コンサルティング」であるが、平成28年4月施行時の名称にあわせ「キャリアコンサルティング技能士」「キャリアコンサルティング」と表記している。ただし、平成28年3月末までのいわゆる標準レベルの「キャリア・コンサルタント能力評価試験」や「キャリア・コンサルティング研究会」(報告書)など、従前の制度名称にかかる表記は特に「・」をつけて区別している。

○ 厚生労働大臣は登録試験機関に資格試験業務を、指定登録機関に登録事務を、それぞれ行わせることができることとしており、それぞれ登録試験機関としての登録要件、指定登録機関としての指定要件を課したうえで、実際の登録または指定にあたっては専門的・総合的な視点から審査を行うこととしている。

○ また、キャリアコンサルタント国家資格試験の受験要件の一つとなる講習及び国家資格の更新に必要な講習についても、その認定及び指定に際し、講習プログラム内容と省令別表において定めるカリキュラム等との整合性、講習の質(主な講師の経歴や使用する教材等による裏打ち)等に関し、専門的・総合的な審査等を通じ、質の保証を図ることとしている。

2) キャリアコンサルタント国家資格試験及びその受験資格となる養成講習について

(キャリアコンサルタント国家資格試験の受験資格)

○ キャリアコンサルタント国家資格試験の受験資格については、以下の要件を設定している。

(i) 厚生労働大臣の認定する講習(従前のキャリア・コンサルタント能力評価試験の受験要件としている140時間のモデルカリキュラムを満了した養成講座と同等程度の水準(※別表1)の講習。以下「養成講習」という。)の課程を修了した者。

(ii) 労働者の職業選択、職業生活設計又は職業能力開発及び向上のいずれかに関する相談を3年以上経験している者（これらの相談経験について、合計で3年以上の者を含む）。

(iii) 技能検定の学科又は実技どちらかの試験の合格者。

○ 養成講習については、上述のとおり認定にあたり審査を行うことにより、質の保証を図ることとしている。また、講習の課程において受講者の習得度を測る内容を含むこととしているものである。

○ 実務経験については、職業選択、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ついて、3年以上常態として従事していたことを証する書類（職務経歴等記録書（ジョブ・カード）様式2（職務経歴シート）等の活用が考えられるもの）の提出を求めること、それを登録試験機関が十分に確認することにより、受験者の実務経験従事の客観性を確保し、質的観点からスクリーニングを行うものとの考え方をとっている。

別表1 養成講習カリキュラム

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

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、いずれの分野においても当該分野すべ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。
- 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。
- 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。
 - 2 演習は、講師のほか、講師の補助者を配置する。
- 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。

(キャリアコンサルタント国家資格試験)

- キャリアコンサルタント国家資格試験については、この試験の実施そのものがキャリアコンサルタントの資質保証の要となるものであり、試験の水準及び範囲については、省令別表において定めている養成講習のカリキュラム（別表 1）と対応すべきものである。別表 1 は、前述のとおり、従前のキャリア・コンサルタント能力評価試験と創設されるキャリアコンサルタント国家資格試験とが能力の範囲及び水準について実質同等程度であるとの考え方に立ち、整備されたものである。なお、このカリキュラムについてより詳細にその内容が説明されたものとして、平成 22 年度キャリア・コンサルティング研究会報告書の「キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系」があり、これについては法令上の用語適正化を図った上で省令別表に定めた養成講習カリキュラムに併せ、引き続きキャリアコンサルタント国家資格試験の範囲の設定上準拠すべきものである（別表 4）。

3) キャリアコンサルタントの登録の更新について

(キャリアコンサルタントの登録の更新について)

- 登録更新の要件として一定の厚生労働大臣が指定する講習（以下「更新講習」という。）の受講を求める基本的な目的は、キャリアコンサルタント国家資格試験の受験・合格時に確認した知識・技能の水準について、適切な講習等の受講により継続的にブラッシュアップが図られることを、登録制度の枠組みの中で確保することである。こうした目的の達成に寄与するとともに、更新対象者の過度な負担を回避する等の観点も踏まえ、適切な水準として時間数を設定しているものである。

- キャリアコンサルタントの更新制度については、キャリアコンサルタントの知識・技能のブラッシュアップを図る観点から設けているという趣旨を踏まえ、更新を行うためには、5年の間に、知識の維持を図るための講習（以下「知識講習」という。）につき8時間以上、技能の維持を図るための講習（以下「技能講習」という。）につき30時間以上、計38時間以上の講習を受けなければならないこととしている。これについて、1級キャリアコンサルティング技能士であるキャリアコンサルタントからキャリアコンサルティングの実務に関する指導を受けた時間と、キャリアコンサルティングの実務に従事した時間については、技能講習から合計10時間まで控除することができることとし、また、キャリアコンサルティング技能検定に合格した者は、合格するために相応の学習をしていることが想定されることから、その直後の更新においては更新講習を免除、1級キャリアコンサルティング技能士については実務に関する指導を行うことができる能力水準に達していることから技能講習を免除とし、特にその維持が必要である知識講習のみを義務づけることとしている。

(更新講習の具体的要件について)

- 更新講習は、前述のとおり、キャリアコンサルタントの知識・技能をブラッシュアップし、その資質の維持・向上を図るために行うものである。このうち、知識講習については、時間の経過に伴い内容自体が変化する労働法令や労働市場の実態等の知識のブラッシュアップを図ることを主たる目的とするものであり、講習を受けようとする者が、資格取得（更新）後に変更された労働法令等の最新知識をすべからく修得する必要があることから、別表2に掲げる科目全てについて行うこととする。

別表2 知識講習の科目

知識に関する講習	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

- 一方、技能講習については、受講者のキャリアコンサルタントとしての経験等に応じ、補うべき分野またはさらなる技能の伸張を図るべき分野が異なることから、一定

の科目の範囲内から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である科目を選択して行うこととしている。更新講習の指定を受けた講習実施機関については、受講生のニーズ等を踏まえつつ、それに即した講習を企画・実施することが望まれる。

別表3 技能講習の科目

技能に関する講習	一 キャリアコンサルティングに関する基本的な技能
	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（職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）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
	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

- 更新講習についても、養成講習と同様に、一定の要件の下で一部通信形式による講義を認めることとしつつ、修得が求められている知識・技能の到達の度合いを何らかの方法で確認すること（習得度テスト）を要件に位置づけること等により、更新講習の質の担保を行うこととしている。
- ただし、更新講習については、キャリアコンサルタント国家資格試験に合格した者の更なる資質の維持・向上のための講習であるという趣旨目的から、講習受講者に対する質疑応答その他の習得度確認が十分になし得る環境を設定している場合（受講者の数を講師の数で除した場合に養成講習と同様に講義30人以下、演習にあつては20人以下になる場合など）に、必ずしも養成講習と同様の規定によらず実施することを可能としている。

- 更新講習は、養成講習と異なり、更新講習の機会が得られなければ、キャリアコンサルタントとしての活動を継続することができないため、原則として開放性を要件として課すこととしているが、キャリアコンサルティングの実施そのものを事業として実施している企業等が、その雇用するキャリアコンサルタントの資質向上を目的に更新講習を実施する場合は、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の機会を確保する目的に鑑み、他の諸要件を満たすことを前提に、特例としてその実施を認めることとしている。
- 更新講習の受講実施要件として定められた科目、時間数を満たし、かつ、キャリアコンサルタントが業務を行ううえで求められる共通的または各活動領域に特有な知識・技能を維持・向上するための継続学習の機会確保が図られるよう、自発的・積極的なプログラムの実施・受講が期待されるものである。

(1 級キャリアコンサルティング技能士による実務指導等について)

- キャリアコンサルタントの技能の維持・向上を図る上で、1 級キャリアコンサルティング技能士による実務指導（スーパービジョン）の効果が期待されることから、当該実務指導を受けた時間数を技能講習の「控除対象」に位置づけることとしているが、1 級キャリアコンサルティング技能士の数の不足と、コスト面などの観点から、当面の間十分に普及しないことが懸案される。こうした観点からも、技能検定、特に1 級の受検者数を増やす取組に着手すべきである。
- また、スーパービジョンの普及のために、1 級キャリアコンサルティング技能士の実践的指導力向上、スーパービジョン等の好事例の共有等を行うべきである。さらには、学派等にとらわれずにスーパービジョンを受けるキャリアコンサルタント誰もが共通して活用できるルール作りや教材・マニュアルの整備など、一定の質を備えたスーパービジョンを受けやすくするための仕組みを構築していくことが重要である。
- 2 級キャリアコンサルティング技能士等で十分な技能・指導経験を備えた者が指導を行う事例検討会についても、技能に関する更新講習（のプログラムの一部）としての要件を満たす場合、これに位置づけることが考えられる。
- また、キャリアコンサルタントは国家資格を保有した時点で養成講習等においてスーパービジョンについて知識として学習はしているが、自らの実施した事例についてスーパービジョンを受けた経験がある者はごく少数に止まっていることから、特に経験の浅いキャリアコンサルタント、スーパービジョンを受けた経験の少ないキャリアコンサルタントについては、積極的かつ定期的（体制が整えば目安として月1 回程度）

にスーパービジョンを受けることまたは事例検討会に参加し指導を受けることが推奨される。

- スーパービジョンについては、グループで行うことも考えられるが、グループでスーパービジョンを行うにはその指導者の力量が特に必要とされるほか、指導を受ける者（スーパーバイザー）一人一人の「気づき」のための時間が確保されるよう、可能な限り一対一ないしこれに近い少人数の形態で実施されることが望ましい（事例検討会については、スーパービジョンとの比較ではより緩やかな人数要件の設定とすることが考えられる）。

（更新講習の控除対象になる実務経験のとらえ方について）

- キャリアコンサルティングの実務経験については、その客観性を確保する観点から、これを証明する書類を提出させる仕組みを整備するべきである。証明する書類については、例えばキャリアコンサルタント国家資格試験の受験資格を有することを証する場合と同様に、ジョブ・カードの様式等を活用することが考えられる。

（更新講習のモデル受講例について）

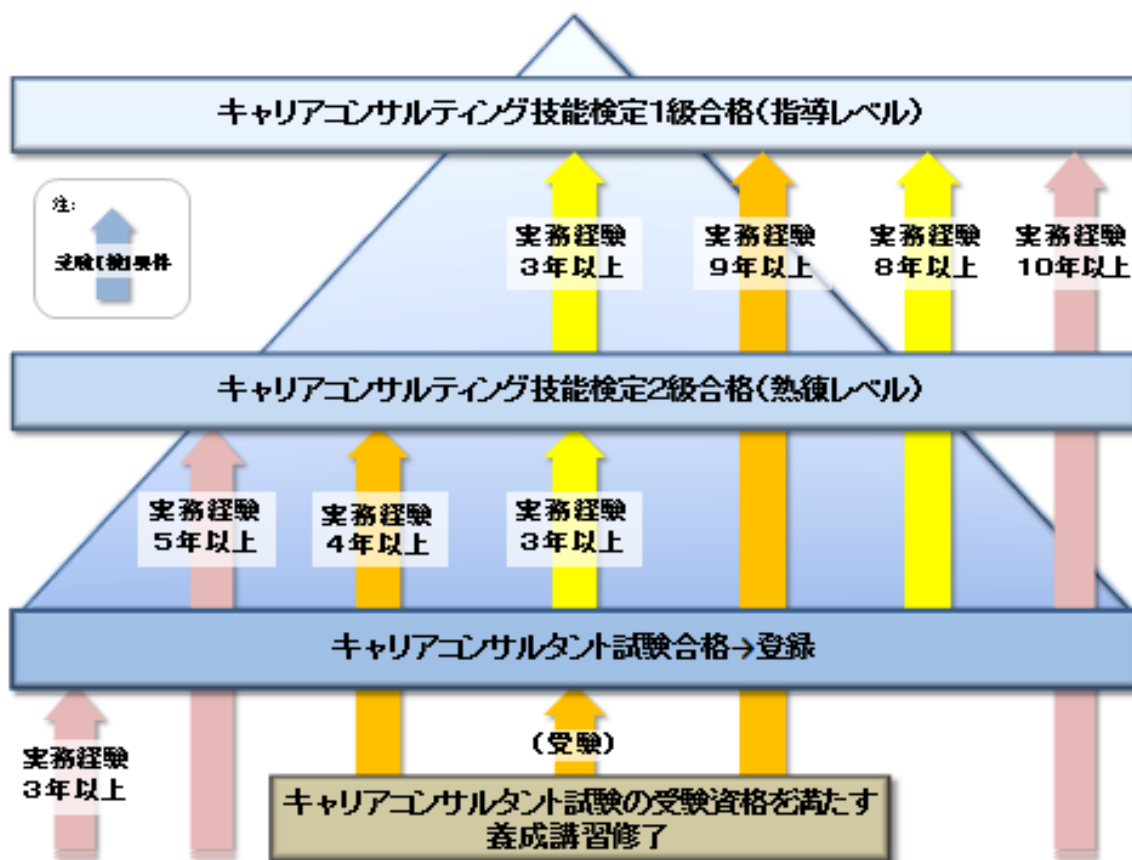
- 更新講習については、キャリアコンサルタント国家資格試験合格時に確認した知識・技能の水準の継続的な維持・向上を企図するものであり、特に、知識講習については時間の経過に伴い内容自体が変化する労働法令や労働市場の実態等の知識のブラッシュアップを図ることを主たる目的とするものである。
- 知識講習については特にそのブラッシュアップが必要な計7科目について8時間以上受講することとされているが、8時間のうちにはその習得度の確認も含むこととされているため、実際に労働法令の大幅な変更などがなされた場合には、時間数としても更新講習の実施計画上も十分ではない場合も考えられ、キャリアコンサルタントの自発的な学習または更新講習によらない継続学習の機会などを積極的に活用すること、特にすべてのキャリアコンサルタント登録者を把握する立場にある指定登録機関等が学習に資する有用な情報を継続的に発信することが望まれる。
- 技能講習30時間については、キャリアコンサルタントがその経験または就労形態等に応じ計画的な受講をすることが望ましく、実際にキャリアコンサルタントとして就労している者であれば、1年に6時間以上ずつ、その経験年数に応じてよりレベルの高い講座を受講する例などが考えられる。更新講習実施機関については、受講者の活動分野や経験年数などのニーズを把握したうえで適切なプログラムを提示することが望まれる。

3 従前のキャリア・コンサルタント能力評価試験制度及び技能検定とキャリアコンサルタント登録制度の接続について

- 平成 28 年 3 月 31 日までに厚生労働大臣が指定する講習の課程を修了した者については、5 年間、受験資格要件の 1 つである養成講習を受講したものとみなし、キャリアコンサルタント国家資格試験を受験することができることとしている。これには現在のキャリア・コンサルタント能力評価試験の受験資格として認めている養成講座等が該当する。
- 平成 28 年 3 月 31 日までに厚生労働大臣が指定する試験に合格した者については、5 年間、キャリアコンサルタント国家資格試験に合格したこととみなし、試験を受け直すことなくキャリアコンサルタントとして登録できることとしている。これは現在のキャリア・コンサルタント能力評価試験等が該当する。また、学科試験または実技試験どちらかのみ合格した者については対応する試験を免除することとしている。
- 現行のキャリア・コンサルタント能力評価試験合格者及びキャリア・コンサルティング技能士保持者によるキャリアコンサルタントの登録が円滑に進むよう、キャリア・コンサルタント能力評価試験実施団体、そのための受験資格となる養成講座の実施団体など、関係者の協力を得て、キャリアコンサルタント登録制度に係る積極的な周知広報を行うことが必要である。
- キャリアコンサルタント国家資格試験合格者について、実務経験を積んだうえで、その能力水準及び範囲においてより上位な資格（※）として位置づけられる技能検定の取得を促進するべきである。また、そのためのインセンティブ等について更なる検討が求められる。

※ キャリアコンサルティング技能検定 2(1)級は、実務経験のみだと 5(10)年、一定の課程修了の場合 4(9)年、キャリアコンサルタント試験及び従前のいわゆる「標準レベルのキャリア・コンサルタント能力評価試験」合格の場合 3(8)年という実務経験年数を受検要件として設定しており、技能検定が求める能力水準はキャリアコンサルタント国家資格試験が求める能力水準の上位に位置づけられる。

図2 キャリアコンサルタント資格の体系（資格取得の道のり）



4 キャリアコンサルタント国家資格・登録制度創設後の展望と課題

1) はじめに

- 1に述べたように、今般創設されるキャリアコンサルタント国家資格・登録制度は、社会環境、産業活動、ひいては労働市場の構造的変化の下、労働者個人が主体的に職業生活設計と、これに即した自発的な職業能力開発向上に努める必要性が一層高まるとともに、企業、職業能力開発施設その他労働者のキャリア形成に関わる者も、キャリアコンサルティングの機会の確保その他のキャリア形成支援に努める立場にあることが一層明確化する中で、整備されるものである。
- こうした環境変化に対応し、
 - ・キャリアコンサルティングを活用される方々が安心して、積極的にこれを活用することが可能な環境整備、これによるキャリアコンサルティングの各領域における普及
 - ・キャリアコンサルタントの能力向上の目標設定
 - ・キャリア形成支援に関わる諸制度、事業等とのより有機的な連動等の重要かつ多岐にわたる狙いを持って、改正職業能力開発促進法により、キャリア形成支援に関わる関係者の責務を明確化の上、同制度が創設されるものである。
- 言うまでもなく、本制度創設そのものがキャリア形成支援施策上のゴールではなく、むしろこれを皮切りに、また、本制度を最大限活用するという立場で、より多角的なキャリア形成支援に関わる施策展開が図られることにより相乗効果発揮が期待されるものである。

その際、平成14年度以来、この間、標準レベルキャリア・コンサルタント及びキャリア・コンサルティング技能検定制度と相まって、キャリアコンサルタントの継続的質保証、また、キャリアコンサルタントの活動の場の拡大等を企図し、国の委託事業の位置付けで、キャリアコンサルティングの総合情報提供サイト（以下「キャリア・コンサルネット」という。）の運営を行い、その提供内容の一つとして、情報発信を希望するキャリアコンサルタントの活動分野等のデータベースの整備・情報発信、キャリアコンサルティングその他キャリアコンサルタントを活用した支援・サービスを活用することを希望する者とのマッチング等を展開、平成27年11月には、登載情報項目や、これを含めたサイトの機能の拡充等を図ったところである。
- 今般のキャリアコンサルタント登録制度の創設に伴い、本事業の位置づけの見直しを計画しているが、登録制度に関連づけ、これにより把握される情報をベースに、登

録者の了解の下で、掲載情報項目の一層の拡充、活用場面の拡大を図る等の展開も大いに考えられるものである。

- これら取組を通じ、キャリアコンサルタントの幅広い活動や学習のインセンティブ付与、キャリアコンサルタントの利用ニーズの開拓機能の強化を図ることが期待される。
- 具体的には、これら取組について、継続学習のインセンティブ維持の方途としての位置づけをより明確化した上で、各キャリアコンサルタントの専門領域、更新講習の受講履歴等を任意で記入させ、本人同意の下でこの情報を活用すること等により、各キャリアコンサルタントの得意分野・資質と利用者のニーズとのマッチングを進めるといった対応も大いに想定されるものであり、取組みの具体化が待たれる。

2) キャリアコンサルティングの活動・成果等の把握分析について

- キャリアコンサルタントの普及促進及び資質保証のための取組の一環として、これまで、本キャリアコンサルティング研究会の活動の一環、その他の枠組を用い、キャリアコンサルタントの活動実態や、キャリアコンサルティングの成果等に対する調査・分析（平成26年度における、企業経営の立場でのキャリアコンサルティングの好事例把握や、企業内での従業員のキャリア形成上の課題認識、また、25年度における個々のキャリアコンサルタントの活動実態や、自身の能力等に関わる評価の分析等）等に取り組み、これにより、領域別、又は領域共通のキャリアコンサルタントの養成や活動促進に向けた環境整備等に係る課題・展望が明らかになってきたところである。
- 労働政策における重要な政策手段として、より緻密な政策評価に努めるといった一般的な意味合いに止まらず、成果の捉え方自体が多義的、かつ、時間軸の中で初めてその成果が現れるといったキャリアコンサルティングの性格に鑑み、その有用性・意義について、幅広い関係者に理解を得、多角的かつ客観的なキャリアコンの成果・課題を提示することは一層重要な課題である。その際、これまでキャリアコンサルティングの普及促進が他領域に比較し必ずしも進んでいないと考えられる企業内領域などを中心にこれら取組を進めることが、特に求められる。

3) 領域別・領域共通の専門性向上について

- キャリアコンサルタントの継続学習を促す観点から、登録制度（国家資格制度）に、更新制度とその要件としての講習受講、実務経験や一定の要件を満たす実務指導の時

間数の「控除」の仕組みを設け、全体として、登録更新制度を設定している他の国家資格との比較でも厳格な制度設計としているが、こうした制度の運用を通じた質保証に加え、資格は取得したものの実務経験の少ないキャリアコンサルタント、いわゆる「ペーパードライバー」問題等も念頭に、各キャリアコンサルタントの経験を相互に共有する仕組みを整備することが意義あるものと考えられる。

- その際、同一領域で、より豊富な経験を有すキャリアコンサルタントの知見を、より経験の少ないキャリアコンサルタントに提供する教育的観点の経験交流、同等の経験程度のキャリアコンサルタントが課題認識・活動上の悩み等を共有する相互啓発的な経験交流等の形態に加え、同じキャリアコンサルタントの間でも活動領域が異なるキャリアコンサルタント間では交流の機会に乏しいこと、現象的には異なる課題の表れでも、領域を超えた普遍的な知識、技能の気づき、有用なネットワークの端緒があり得ること等に鑑み、需給調整、企業内、学校教育に加え、職業訓練、福祉といった、今後の活躍の場の拡大が期待される各活動領域を超えた、横断的、普遍的なキャリアコンサルタントとしての能力向上のための啓発的な機会（経験交流会、事例検討会等）を設けることも重要である。
- このため、国や民間養成講習実施機関、職能団体等が中心となり、キャリアコンサルタントの領域別のみならず領域を超えた相互学習の具体の機会・プログラム、情報共有システム等の整備を進め、実践の成果を示していくことが大いに期待される。

4) 企業における経営課題とキャリアコンサルタントの関わりについて

- 今般の改正職業能力開発促進法で、労働者が自らの職業能力の開発及び事業主が講ずべき措置として、キャリアコンサルティングの機会の確保が位置づけられるなど（第10条の3第1項）、企業の立場でも、（抽象的な意味での）キャリア形成支援という範疇に止まらず、キャリアコンサルタントによる相談その他の支援の機会提供は、より差し迫った具体の課題となっている。
- 企業自身の経営上の立場でも、人材は最も重要な資源であり、従業員のキャリア支援は、その開発のための基盤的取組といえるが、これまでの本研究会の調査・報告等でも、特に中小企業等における認識・浸透の不十分さ・中核的役割を担う人材の不足などの課題が確認されている。
- 一方、女性・若年者・高齢者の活躍促進等の経営課題に即した、好事例の開発・把握も進められ、その一部は「キャリア支援企業表彰」をはじめ、様々な機会を捉え対

外発信がなされてきている。

- 労働者自身の立場で捉えても、キャリア実現の主要な場は企業活動・職域であり、その実態・課題や方向性を抜きにして、これを果たすことは叶わないものである。
- こうした観点からも、キャリアコンサルタントが、企業経営の課題や、その中での人事管理、教育訓練やキャリアパス等の実態、課題等についても、より関心を備え、実践的な理解を深めることが不可欠と言え、キャリアコンサルタントの養成・試験の仕組み等への反映についても、今後検討が必要となってくる（後述の「キャリアコンサルタントの能力水準の見直し・拡充」にも関連）。

5) 労働者の主体的なキャリア形成の促進に向けた新たな取組について

- キャリアコンサルタントの登録制度（国家資格制度）創設とその適正な運用に加え、これと一体的に、キャリアコンサルタントの普及促進及び資質確保について、上述のような幅広い取組を進めることが求められている。
- 当面の重点的な取組の一環として、労働者のキャリア形成における「気づき」を促し支援するため、『日本再興戦略』改訂 2015（平成 27 年 6 月閣議決定）等を踏まえ、年齢、就業年数、役職等の職業生活の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定する仕組みである「セルフ・キャリアドック」の推進を図ることとし、このための導入モデルの開発や、取組企業への支援のための措置が 28 年度予算案にも盛り込まれているところである。
- これら仕組みについても、具体の相談機会の提供や、これに係る体制整備・具体設計について、企業の経営、人事等との密接な連携の下、キャリアコンサルタントが中心的な役割を担うことが期待されるものであり、上記による企業経営にも知悉したキャリアコンサルタント養成の取組成果も活かしつつ、業種・企業規模（キャリアコンサルティングの導入が遅れている中小企業も当然対象に含まれるもの。）やキャリア形成・人材育成上の課題に応じたモデル事例が早期に確立されることが期待される。
- また、こうした取組が、業種・職種別のキャリアパスやキャリア形成上の課題についての経験に裏付けられた理解と、当該分野でのネットワークを備えた、いわば「業種・職種別専門キャリアコンサルタント」の養成・活動機会の拡大にも繋がることが大いに期待される。

6) キャリアコンサルタントの行動規範の確保について

- 労働者個人のキャリア形成という、人生の中核的課題に関わる専門職であり、いわゆる「機微」に接することが常態のキャリアコンサルタントにとって、社会的信頼性確保は根幹的な課題であり、改正職業能力開発促進法でも、罰則付きの守秘義務が課されるとともに（同法第30条の27第2項）、信用失墜行為を禁止する規定も置かれたところである（同条第1項）。
- 国としてかかる法令順守を徹底することはもとより、キャリアコンサルタントの立場を代表した職能団体としての性格を有する団体等が、キャリアコンサルタントに求められる使命を反映した職業倫理や行動の「コード」（自らの役割・能力の限界の認識、自己研鑽の継続、利益相反への適切な対応といった内容も当然含まれるもの）等を明確化するとともに、これに関わる啓発的な活動を行うことで、実質的な行動規範の確保、キャリアコンサルタントおよび同登録制度に対する社会的信頼の確保が図られることが期待される。
- なお、特に企業内におけるキャリアコンサルティングについては、労働者からの相談内容を集約したキャリアコンサルタントの人事部門または経営者層へのフィードバックなどが期待されること、個人情報守秘義務に抵触することのないよう、実際の相談を行う前にキャリアコンサルタントと労働者、また人事部等との間であらかじめキャリアコンサルタントに求められる役割や、情報の取扱いルール等を相互に確認しておくことが期待される。

7) キャリアコンサルタントの能力水準の見直し・拡充等について

- この度のキャリアコンサルタント登録制度（国家資格制度）創設に当たっては、現行の標準レベルキャリア・コンサルタントからの円滑な移行等をより優先する等の考え方から、養成講習プログラムの要件等に表わされる要求水準（スペック）は、現行の標準レベルキャリア・コンサルタントに係るいわゆる「140時間プログラム」を、時間数、プログラム構成を含め、基本的にそのまま踏襲している（より正確には、科目ごとの時間数をより厳格に規定する等、国家資格受験要件としての養成講習のスペックに相応しいものとなるよう適正化）。
- 他方、この直近改訂時からでもすでに約4年が経過しており、その間、産業・労働市場の構造変化や、労働法制の改正等、その中での、ジョブ・カードの位置付けの見直しや、専門実践教育訓練給付金制度の創設とその要件としてのキャリアコンサルテ

ィングの位置づけ、企業におけるストレスチェック義務化などのメンタルヘルス面での対応課題、さらには、キャリア教育活動の広がり等、キャリアコンサルタントが共通して一定水準の知識・技能を備えるべき課題・領域が新たに生じている。

○ こうした動向も勘案し、キャリアコンサルタント登録制度（国家資格制度）の安定運用が確認された時点で、キャリアコンサルタントに求められる役割に応じた分野・水準両面での能力要件を改めて精査、また、養成講習受講者・養成講習実施機関の負担等の現実的観点、キャリアコンサルティング技能検定のレベルとの整合性等にも配慮の上、具体的見直し・拡充の方針の検討に着手することが求められる。

○ これ以外の観点を含め、キャリアコンサルタント登録制度（国家資格制度）について、その運営を通じ、課題が確認された場合は、適時適切な見直し検討が求められることは言うまでもない。

○ また、知識・技能の水準として、キャリアコンサルタントの上位に位置づけられるキャリアコンサルティング技能検定についても、これらキャリアコンサルタントに係るスペックの見直しに併せ、いわば反射的に、同様の観点からの改定が求められる。また、上記の諸課題や、熟練（２級）・指導（１級）レベルの固有の役割（特に、領域別の専門性確保、１級の指導力（スーパービジョン等によるものを含む）向上の担保等）に応じた設計見直し等の検討が具体化されることが期待される。

8) 国際的な動向等を踏まえた今後のキャリアコンサルタントの資質保証の展開について

○ 国際的な動向としても、特に近年、若年者を中心として、職業能力開発と、これを促すキャリアガイダンスの重要性の認識は高まっている。これを行う専門家であるキャリアコンサルタント（キャリアカウンセラー）に対する研修の実施方法やその質的評価などに対する議論が行われているところである。

○ 特にOECD及び欧州各国においては、従来からキャリアガイダンスにかかる先駆的な研究が多く見られてきたこと、欧州域内の労働市場の流動性等の特徴から、職業能力開発とキャリアガイダンスの成果がより短期的に経済的指標にも直結するものとして認識され、そのための議論及び国際的なコンセンサス形成が進められている。ただし、欧州及び米国においては日本と比較してカウンセリングに関する学位等の取得がより一般的であると言えることから、キャリアコンサルタントの社会における実務経験がより尊重されるわが国の資格制度とはやや様相が異なるなど、単純に一部だけ

の制度を切り取って輸入・参照できるとは限らない。一方で、柔軟なICT（※）の活用やキャリアガイダンスに利用される情報ツールの開発など、先進的な事例についてはおおいに参考としていくべきである。

（※）Information and Communication Technology（情報通信技術）

- わが国独自の、労働行政の目的・制度設計及びキャリア形成の理念に応じたキャリアコンサルティングに係る理論の構築及びキャリアガイダンスの質的保証の必要性が生じている一方で、今後の労働市場のグローバル化やキャリア形成支援施策の発展に資するよう、定期的に国際動向を見据え分析しながらその制度設計に活かしていくべきである。

5 結びに当たり～キャリアコンサルタントやこれを目指す方、関わる方へのメッセージ

- 以上、本年度の研究会の議論を通じ整理した、今般のキャリアコンサルタント登録制度（国家資格制度）創設を巡る、また、その先を見据えたキャリアコンサルティングの一層の普及とこれに応じたキャリアコンサルタントの継続的な質保証等の観点から想定される、主要な施策課題等を概観した。
- 労働者自ら、また、これに関わる機関、ひいては社会全体として、的確な職業生活設計と、これを踏まえたキャリア形成を支援し促す必然性（このことは、改正職業能力開発促進法に第3条の3「労働者自らの主体的な職業能力に係る責務」等の規定が新たに置かれたこと等に端的に現れているもの）等に鑑みるなら、その中核的役割を担うものとして国家資格に位置づけられるキャリアコンサルタントと、キャリアコンサルタントが担うキャリアコンサルティングに対する期待は今後高まり・広がりを示すものと考えられ、キャリアコンサルタント国家資格制度に対しても、また、個々のキャリアコンサルタントやこれを志す者に対しても、要求水準は一層高まるものとの「覚悟」が必要である。
- キャリアコンサルタントや、国を含めたこれに関わる機関が今後果たすべき役割、解決すべき主要な課題等のポイントについてすでに個々に記したが、要は、
 - ・ キャリアコンサルタントが、改正職業能力開発促進法に規定された役割・位置づけを踏まえ、キャリア形成支援を求める労働者個人にきめ細かく寄り添い、働きかけ、キャリア形成に結びつく具体的意思決定や行動を促すとともに、
 - ・ キャリア支援に関連する幅広い専門家・機関との有機的なネットワークを構築の上、企業、学校、需給調整機関をはじめ、キャリア形成に関わる機関が直面する組織課題にダイナミックに関与し、その解決に寄与すること、
 - ・ また、こうした役割発揮により、キャリアコンサルタント制度及び個々のキャリアコンサルタントに対する社会的信頼が高まり、そのことにより、キャリアコンサルティングの需要の拡大や効果発揮にも結びつくといった「好循環」がもたらされること、
 - ・ さらに、今後見込まれる社会環境の変化や、キャリアに関わる新たな課題発生にも機動的、的確に対応できるキャリアコンサルタント制度・個々人両面の「地力」と「柔軟性」を備えること等が可能となる基盤、環境を整備することが求められているものと言える。
- 繰り返しになるが、新制度に基づくキャリアコンサルタント国家試験合格・登録は、いうまでもなく、キャリアに関わる相談等の活動の「入り口」、知識技能習得の「道標」

であって、ゴールではない。

制度全体として、キャリアコンサルタントが一層の実務経験を積み、技能・知識、さらには職業倫理等を高め、磨くことを促す設計・運用がなされるべきであり、キャリアコンサルタントやその職能集団等も同様の認識、方向性で自らの実践を積み上げ、深めるべき立場にあるものである。

- 法に位置づけられたとはいえ、「キャリアコンサルティング」、「キャリアコンサルタント」については、まだまだ「わかりにくい」「効果がイメージしにくい」との声も多い。

キャリアコンサルタントや、これを志す方々が、今般のキャリアコンサルタント登録制度（国家資格制度）、技能検定制度やこれに付帯する仕組みを「最大限活用」し、

- ・ 自らの職業生活設計と社会的使命を改めて明確に認識し（言い換えれば自らの「キャリア」を体現し）、これをキャリアコンサルティングの実践、自己研鑽、ネットワーク形成等の具体的行動に結びつけること、
- ・ 自らの能力や、活動の成果の「立ち位置」について、指導者の力も借り常に点検の上、一層の高みを目指すこと
- ・ こうした日々の活動を通じ、普遍性を備えた好事例を積み上げ、それぞれの地域・領域での「キャリアコンサルタントの顔や中核」となることを期し、キャリアコンサルティングをはじめとするキャリア支援、キャリアという「ものの見方・理念」が各地域・領域、ひいては我が国社会・労働市場全体に根付き、発展することにも貢献することを強く期待し、また、本提言がその一助となることを祈念し、報告書の結びとする。

別表 4 キャリアコンサルタント国家資格試験の水準及び範囲

I キャリアコンサルティングの社会的意義	
1 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	<p>技術革新の急速な進展等様々な社会・経済的な変化に伴い、個人が主体的に自らの希望や適性・能力に応じて、生涯を通じたキャリア形成を行うことの重要性と、そのための支援の必要性が増してきたことについて十分に理解しているか。</p>
2 キャリアコンサルティングの役割の理解	<p>キャリアコンサルティングは、職業を中心にしながらも個人の生き甲斐、働き甲斐まで含めたキャリア形成を支援すること、また、個人が自らキャリアマネジメント（自立／自律）できるように支援すること、さらには、個人と組織との共生の関係をつくる上で重要なものであること等、その役割、意義について十分に理解しているか。</p> <p>キャリアコンサルティングは、個人に対する相談支援だけでなく、キャリア形成やキャリアコンサルティングに関する教育・普及活動、環境への働きかけ等も含むものであることを十分に理解しているか。</p>
3 キャリアコンサルタントの活動	
(1) 活動範囲・限界の理解	<p>キャリアコンサルタントとしての活動の範囲には限界があることと、その限界には任務上の範囲の限界のほかに、キャリアコンサルタント自身の力量の限界、実践フィールドによる限界があることを理解しているか。</p> <p>活動の範囲内においては、誠実かつ適切な配慮を持って職務を遂行しなければならないことを十分に理解し、実践することができるか。</p> <p>活動範囲を超えてキャリアコンサルティングが行われた場合には、効果がないだけでなく個人にとって有害となる場合があることを十分に理解しているか。</p>
(2) 守秘義務の遵守	<p>相談者のプライバシーや相談内容は相談者の許可なしに決して口外してはならず、守秘義務の遵守はキャリアコンサルタントと相談者の信頼関係の構築及び個人情報保護法に鑑みて最重要のものであることを十分に理解し、実践することができるか。</p>
(3) 倫理規定の厳守	<p>キャリア形成支援の専門家としての高い倫理観を有し、</p>

	<p>キャリアコンサルタントが守るべき倫理規定（基本理念、任務範囲、守秘義務の遵守等）について十分に理解し、実践することができるか。</p>
<p>Ⅱ キャリアコンサルティングを行うために必要な知識</p>	
<p>1 キャリアに関する理論</p>	<p>キャリア発達理論、職業指導理論、職業選択理論等のキャリア開発に関する代表的理論の概要（基礎知識）について十分に理解しているか。</p>
<p>2 カウンセリングに関する理論</p>	<p>キャリアコンサルティングの全体の過程においてカウンセリングの理論及びスキルが果たす役割を十分に理解しているか。</p> <p>来談者中心アプローチや認知行動アプローチ等の代表的なカウンセリング理論の概要（基礎知識）、特徴について理解しているか。</p> <p>グループを活用したキャリアコンサルティング（グループワーク、グループガイダンス、グループカウンセリング、グループエンカウンター、サポートグループ等のグループアプローチ）の意義、有効性、進め方の留意点等について理解しているか。</p>
<p>3 自己理解の知識</p>	<p>キャリアコンサルティングにおける自己理解の重要性及び自己理解を深めるための視点や手法等について体系的に十分に理解しているか。</p> <p>自己理解を深めるためのキャリアシート（自らを振り返り今後のキャリア形成の方向性やその実現を図るための手段・方法を整理するための様式や職務経歴書等）や面接、観察、心理テスト等のアセスメントの種類、目的、特徴、実施方法、評価方法、実施上の留意点等について理解しているか。</p>
<p>4 仕事の知識</p>	<p>キャリア形成における「仕事」は、職業だけでなく、ボランティア活動等の職業以外の活動を含むものであることを十分に理解しているか。</p> <p>職務分析、職業調査、職業分類及び職業に関する主要な情報の種類、内容、情報媒体、情報提供機関、入手方法等について理解しているか。</p>
<p>5 職業能力の開発の知識</p>	<p>職業能力開発に関する知識及び職業能力開発に関する情報の種類、内容、情報媒体、情報提供機関、入手方法等に</p>

	ついて理解しているか。
6 人事管理及び労務管理の知識	企業における雇用管理の仕組みや最近の人事労務施策の動向、また、主な業種における勤務形態、賃金、労働時間等の具体的な労働条件について理解しているか。
7 労働市場の知識	社会情勢や産業構造の変化とその影響、また、雇用・失業情勢を示す有効求人倍率や完全失業率等の最近の労働市場や雇用の動向について理解しているか。
8 労働関係法令及び社会保障制度の知識	職業安定法、雇用対策法、職業能力開発促進法、労働基準法、労働安全衛生法等の労働関係法規や、年金、社会保険等に関する社会保障制度等、労働者の雇用や福祉を取り巻く各種の法律・制度について、キャリア形成との関連において、その目的、概念、内容、課題、関係機関等を理解しているか。
9 学校教育制度及びキャリア教育の知識	学校教育制度や、初等中等教育から高等教育に至る学校種ごとの教育目標、青少年期の発達課題等に応じたキャリア教育のあり方等について理解しているか。
10 メンタルヘルスの知識	メンタルヘルスに関する法令や指針、また、職場におけるメンタルヘルスの保持・増進を図る対策の意義や方法等、さらに、ストレスに関する代表的理論や職場のストレス要因、対処方法について理解しているか。 代表的な精神的疾病の概要、特徴的な症状を理解した上で、疾病の可能性のある相談者へ対応する際の特別な配慮の必要性並びに専門機関へのリファー等、専門家の関与の重要性について十分に理解しているか。
11 ライフステージ及び発達課題の知識	各ライフステージにおける解決すべき課題や、青年期、中年期等の主要な過渡期に乗り越えなければならない発達課題について理解しているか。
12 人生の転機の知識	初めて職業を選択する時や、転職・退職時等の人生の転機が訪れた時の受け止め方や対応の仕方について理解しているか。
13 個人の特性の知識	相談者の典型的・個人的特性（例えば、障害者については障害の内容や程度）等によって、留意すべき点があることについて理解しているか。

Ⅲ キャリアコンサルティングを行うために必要な技能	
1 基本的な技能	
(1) カウンセリングの技能	<p>カウンセリングの進め方を体系的に理解したうえで、キャリアコンサルタントとして、相談者に対する受容的・共感的な態度及び誠実な態度を維持しつつ、様々なカウンセリングの理論とスキルを用いて相談者との人格的相互関係の中で相談者が自分に気づき、成長するよう相談を進めることができるか。</p>
(2) グループアプローチの技能	<p>グループを活用したキャリアコンサルティングの意義、有効性、進め方の留意点等について理解し、それらを踏まえて基本的なグループ運営を行うことができるか。</p>
(3) キャリアシート（法第十五条の四第一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	<p>キャリアシートの意義、記入方法、記入に当たっての留意事項等の十分な理解に基づき、相談者に対し説明できるとともに適切な作成指導ができるか。</p>
(4) 相談過程全体の進行の管理に関する技能	<p>相談者が相談過程のどの段階にいるかを常に把握し、各段階に応じた支援方法を選択して適切に相談を進行・管理することができるか。</p>
2 相談過程において必要な技能	
(1) 相談場面の設定	
(ア) 物理的環境の整備	<p>相談を行うにふさわしい物理的な環境、相談者が安心して積極的に相談ができるような環境を設定することができるか。</p>
(イ) 心理的な親和関係（ラポール）の形成	<p>相談を行うに当たり、受容的な態度（挨拶、笑顔、アイコンタクト等）で接することにより、心理的な親和関係を相談者との間で確立することができるか。</p>
(ウ) キャリア形成及びキャリアコンサルティングに係る理解の促進	<p>主体的なキャリア形成の必要性や、キャリアコンサルティングでの支援の範囲、最終的な意思決定は相談者自身が行うことであること等、キャリアコンサルティングの目的や前提を明確にすることの重要性について、相談者の理解を促すことができるか。</p>

(E) 相談の目標、範囲等の明確化	相談者の相談内容、抱える問題、置かれた状況を把握・整理し、当該相談の到達目標、相談を行う範囲、相談の緊要度等について、相談者との間に具体的な合意を得ることができるか。
(2) 自己理解の支援	
(7) 自己理解への支援	職業興味や価値観等の明確化、キャリアシート等を活用した職業経験の棚卸し、職業能力の確認、個人を取り巻く環境の分析等により、相談者自身が自己理解を深めることを支援することができるか。
(イ) アセスメント・スキル	年齢、相談内容、ニーズ等、相談者に応じて適切な時期に適切な評価検査を選択・実施し、その結果の解釈を適正に行い、評価検査の限界も含めて相談者自身が理解できるよう支援することができるか。
(3) 仕事の理解の支援	相談者がキャリア形成における仕事（職業だけでなく、ボランティア活動等の職業以外の活動を含む。）の理解を深めるための支援をすることができるか。 IT関係の情報媒体を含め、職業や労働市場に関する情報の収集、検索、活用方法等について相談者に対して助言することができるか。
(4) 自己啓発の支援	インターンシップ、トライアル雇用、現場見学等の事前に職業を体験してみることの意義や目的について相談者自らが理解できるように支援し、その実行について助言することができるか。 相談者がそれらの経験を自身の働く意味・意義の理解や職業選択の材料とすることができるように助言することができるか。
(5) 意思決定の支援	
(7) キャリア・プランの作成支援	自己理解、仕事理解及び啓発的経験をともに、職業だけでなくどのような人生を送るのかという観点や、自身と家族の基本的な生活設計の観点等のライフプランを踏まえて、相談者のキャリア・プランの作成を支援することができるか。
(イ) 具体的な目標設定への支援	相談者のキャリア・プランをもとにした中長期的な目標や展望の設定と、それを踏まえた短期的な目標の設定を支援することができるか。

(ウ) 能力開発に関する支援	相談者の設定目標を達成するために必要な自己学習や職業訓練等の能力開発に関する情報を提供するとともに、相談者が自身で能力開発プランを作成することについて支援することができるか。
(6) 方策の実行の支援	
(ア) 相談者に対する動機づけ	相談者が実行する方策（進路・職業の選択、就職、転職、職業訓練の受講等）について、その目標、意義の理解を促し、相談者が自らの意思で取り組んでいけるように働きかけることができるか。
(イ) 方策の実行のマネジメント	相談者が実行する方策の進捗状況を把握し、相談者に対して現在の状況を理解させるとともに、今後の進め方や見直し等について、適切な助言をすることができるか。
(7) 新たな仕事への適応の支援	方策の実行後におけるフォローアップも、相談者の成長を支援するために重要であることを十分に理解し、相談者の状況に応じた適切なフォローアップを行うことができるか。
(8) 相談過程の総括	
(ア) 適正な時期における相談の終了	キャリアコンサルティングの成果や目標達成具合を勘案し、適正だと判断できる時点において、相談を終了することを相談者に伝えて納得を得たうえで相談を終了することができるか。
(イ) 相談過程の評価	相談者自身が目標の達成度や能力の発揮度について自己評価できるように支援することができるか。 キャリアコンサルタント自身が相談支援の過程と結果について自己評価することができるか。
IV キャリアコンサルタントの倫理と行動	
1 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	個人や組織のみならず社会一般に対して、様々な活動を通じてキャリア形成やキャリアコンサルティングの重要性、必要性等について教育・普及することができるか。 それぞれのニーズを踏まえ、主体的なキャリア形成やキャリア形成支援に関する教育研修プログラムの企画、運営をすることができるか。

2 環境への働きかけの認識及び実践	個人の主体的なキャリア形成は、個人と環境（地域、組織、家族等、個人を取り巻く環境）との相互作用によって培われるものであることを認識し、相談者個人に対する支援だけでは解決できない環境の問題点の発見や指摘、改善提案等の環境への介入、環境への働きかけを関係者と協力して行うことができるか。
3 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	個人のキャリア形成支援を効果的に実施するためには、行政その他の専門機関や専門家との様々なネットワークが重要であることを認識しているか。
(2) ネットワークの形成	ネットワークの重要性を認識したうえで、関係機関や関係者と日頃から情報交換を行い、協力関係を築いていくことができるか。
(3) 専門機関への紹介	個人や組織等の様々なニーズに応えるなかで、キャリアコンサルタントの任務の範囲、自身の能力の範囲を超えることについては、必要かつ適切なサービスを提供する専門機関や専門家を選択し、紹介あつせんすることができるか。
(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	個人のキャリア形成支援を効果的に実施するために、必要な追加情報を入手したり、異なる分野の専門家に意見を求めることができるか。
4 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	
(1) 自己研鑽	<p>キャリアコンサルタント自身が自己理解を深めることと能力の限界を認識することの重要性を認識するとともに、常に学ぶ姿勢を維持して、様々な機会を自ら求めて新たな情報を吸収し、自身の力量を向上させていくことができるか。</p> <p>キャリアコンサルティングの対象となるのは常に人間であることから、人間理解の重要性について十分に認識しているか。</p>

(2) スーパービジョン	<p>スーパービジョンの意義、目的、方法等を十分に理解し、スーパーバイザーから定期的に実践的助言・指導（スーパービジョン）を受けることの必要性を認識しているか。</p> <p>スーパービジョンを受けるために必要な逐語録等の相談記録を整理することができるか。</p>
5 キャリアコンサルタントとしての姿勢	<p>キャリアコンサルティングは個人の人生に関わる重要な役割、責任を担うものであることを自覚し、キャリア形成支援者としての自身のあるべき姿を明確にすることができるか。</p> <p>キャリア形成支援者として、自己理解を深め、キャリア・プランを明確にすることの必要性を自分自身のこととして理解できるか。</p>
その他キャリアコンサルティングに関する科目	

巻末資料 I

勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律（「青少年の雇用の促進等に関する法律」）

適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、関係法律についての所要の整備等を行う。

1. 円滑な就職実現等に向けた取組の促進（勤労青少年福祉法等の一部改正）

(1) 関係者の責務の明確化等

国、地方公共団体、事業主等の関係者の責務を明確化するとともに、関係者相互に連携を図ることとする。

(2) 適職選択のための取組促進

- ① 職場情報については、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、(i)幅広い情報提供を努力義務化、(ii)応募者等から求めがあった場合は、3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務化。
▶ 提供する情報：(ア)募集・採用に関する状況、(イ)労働時間等に関する状況、(ウ)職業能力の開発・向上に関する状況
- ② ハローワークは、一定の労働関係法令違反の求人者について、新卒者の求人申込みを受理しないことができることとする。
▶ ハローワークは求人申込みをすべて受理しなければならないこととする職業安定法の特例
- ③ 青少年に係る雇用管理の状況が優良な中小企業について、厚生労働大臣による新たな認定制度を設ける。

(3) 職業能力の開発・向上及び自立の促進

- ① 国は、地方公共団体等と連携し、青少年に対し、ジョブカード(職務経歴等記録書)の活用や職業訓練等の措置を講ずる。
- ② 国は、いわゆるニート等の青少年に対し、特性に応じた相談機会の提供、職業生活における自立支援のための施設(地域若者サポートステーション)の整備等の必要な措置を講ずる。

(4) その他

- ① 勤労青少年福祉法の題名を「青少年の雇用の促進等に関する法律」に改める。
- ② ハローワークが学校と連携して職業指導等を行う対象として、「中退者」を位置付ける。(職業安定法改正)

2. 職業能力の開発・向上の支援（職業能力開発促進法の一部改正）

(1) ジョブカード（職務経歴等記録書）の普及・促進

国は、職務の経歴、職業能力等を明らかにする書面の様式を定め、その普及に努める。

(2) キャリアコンサルタントの登録制の創設

キャリアコンサルタントを登録制とし、名称独占・守秘義務を規定する。

(3) 対人サービス分野等を対象にした技能検定制度の整備

技能検定の実技試験について、厚生労働省令で定めるところにより検定職種ごと、実践的な能力評価の実施方法を規定する。

【施行期日】平成27年10月1日(ただし、1.(2)①及び②は平成28年3月1日、1.(3)②、2.(2)及び(3)は平成28年4月1日)

職業能力開発促進法施行令の一部を改正する政令（概要）

勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律(平成27年法律第72号)の一部施行に伴い、改正法により新たに規定されたキャリアコンサルタント試験及び登録等の手数料の額等を規定するとともに、技能検定職種を政令から省令で定めることとされたことにより関係規定を削除する。

1. キャリアコンサルタント関係

- キャリアコンサルタント試験の手数料の額について、技能検定の手数料と同様に、厚生労働大臣が定める額とした上で、実技試験は2万9,900円、学科試験は8,900円を超えてはならないこととする。

※ キャリアコンサルタント試験は、キャリアコンサルティング職種を含めた技能検定との間で、その試験手法や国家試験として広く受験しやすい環境整備を図る必要性の点で大きな相違があるとはいえないことから、同様の金額設定とする。

- キャリアコンサルタントの登録手数料の額について、指定登録機関が登録事務を行うために要することが想定される経費と新規登録者数等を勘案し、8,000円とする(※)。また、登録証の再交付又は訂正については、登録証の再交付又は訂正に要する費用等を勘案し、2,000円とする。

※ 別途、登録免許税9,000円が課税される。

2. 技能検定関係

- 検定職種については、法第44条第1項において政令で定めるところとされていたところ、改正法による同項の改正により厚生労働省令で定めるところとされたことに伴い、関係規定を削除する。

職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令（概要）①

勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律（平成27年法律第72号）の一部施行に伴い、キャリアコンサルタントの登録制度の創設に関し、受験資格等省令で定めることとされた事項について規定するとともに、技能検定に関し実技試験の実施方法等省令で定めることとされた事項等について規定する。

1. キャリアコンサルタント関係（職業能力開発促進法施行規則の一部改正）

(1) キャリアコンサルタント試験の受験資格等

- ① キャリアコンサルタント試験の受験資格を有する者について、(i)講習の科目、範囲及び時間数が別表を満たす等の基準に適合するものとして、厚生労働大臣の認定を受けた講習の課程を修了した者、(ii)労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力開発及び向上のいずれかに関する相談に関し3年以上の経験を有する者、(iii)技能検定キャリアコンサルティング職種の学科試験又は実技試験に合格した者、(iv) (i)～(iii)と同等以上の能力を有する者(ii)のいずれかに関する相談に関し計3年以上の経験を有する者等を想定>とする。
- ② 技能検定キャリアコンサルティング職種の学科試験、実技試験のそれぞれの合格者について、キャリアコンサルタント試験の学科試験、実技試験のそれぞれを免除する。

(2) 登録試験機関

- ① 登録試験機関の登録を受けようとする者が提出しなければならない申請書の様式及び書類について定める。
- ② 登録試験機関が実施する試験科目は、法律に定めるもののほか、(i)キャリアコンサルティングの社会的意義に関する科目、(ii)キャリアコンサルタントの倫理と行動に関する科目とする。
- ③ 資格試験業務の信頼性の確保のため、登録試験機関は、試験の不正行為を防止するための措置を講じること、合格基準を公表すること、資格試験業務を適正かつ確実に実施するために必要な職員の確保等について計画を定めること、全国的な規模で継続して毎年一回以上キャリアコンサルタント試験を実施できる資産及び能力を有すること等の措置を講じることとする。
- ④ 試験業務規程に定める事項は、試験地、資格試験業務の実施方法、信頼性を確保するための措置、秘密保持等とする。

(3) キャリアコンサルタントの登録等

- ① キャリアコンサルタント名簿に登録する事項は、法律に定めるもののほか、生年月日、性別、住所及び事務所の名称とする。
- ② キャリアコンサルタントの登録を受けようとする者は、所定の申請書に、キャリアコンサルタント試験の合格証等を添付して提出しなければならないこととする。
- ③ キャリアコンサルタントの更新を受けようとする者は、所定の申請書に、合格証及び(5)の講習の修了証を添付して提出しなければならないこととする。
- ④ キャリアコンサルタント登録証の様式を定める。

職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令（概要）②

1. キャリアコンサルタント関係（職業能力開発促進法施行規則の一部改正）

(4) 指定登録機関

- ① 指定登録機関の指定を受けようとする者が提出しなければならない申請書の様式及び書類について定める。
- ② 登録事務規程に定める事項は、登録事務を行う時間及び休日、手数料の収納方法、秘密保持等とする。

(5) 更新講習

- ① キャリアコンサルタントの更新を受けるために、(i)キャリアコンサルティングを適正に実施するために必要な知識の維持を図るための講習8時間以上及び(ii)キャリアコンサルティングを適正に実施するために必要な技能の維持を図るための講習30時間以上を受講しなければならないこととする。
- ② 技能検定キャリアコンサルティング職種1級に合格したキャリアコンサルタントからキャリアコンサルティングの実務に関する指導を受けた時間又はキャリアコンサルティングの実務に従事した時間については、10時間以内に限り、①(ii)の講習を受けたこととみなすこととする。
- ③ 技能検定キャリアコンサルティング職種に合格した者については、当該合格から5年以内に限り、①の講習を免除する。また、技能検定キャリアコンサルティング職種1級に合格した者については、①(ii)の講習を免除する。

(6) 経過措置

- ① この省令の施行日までに、(1)①(i)の講習と同等以上のものであって厚生労働大臣が指定する講習<現行のキャリア・コンサルタント能力評価試験の受験資格としている養成講座等を想定>の課程を修了した者については、この省令の施行後5年以内に限り、(1)①(i)の講習の課程を修了したものとみなす。
- ② この省令の施行日までに、キャリアコンサルタント試験と同等以上のものであって厚生労働大臣が指定する学科試験、実技試験<現行のキャリア・コンサルタント能力評価試験等を想定>のそれぞれに合格した者については、この省令の施行後5年以内に限り、キャリアコンサルタント試験の学科試験、実技試験のそれぞれに合格した者とみなす。

2. 職業能力検定関係（職業能力開発促進法施行規則の一部改正）

- ① 技能検定職種及び指定試験機関に業務を実施させることができる技能検定職種について、政令に規定されていたところ、省令に規定することとされたことに伴い規定する。
- ② 技能検定の実技試験の実施方法について、製作等作業試験、判断等試験、計画立案等作業試験、実地試験の4つの方法に類型化し、技能検定職種ごとに規定する。
- ③ 技能検定の指定試験機関の指定要件として、全国的な規模で毎年1回以上実施できる資産及び能力があり、かつ、客観的な評価基準に基づき実践的であると職業能力開発局長が定める試行試験を適切に実施したものを追加する。
- ④ 事業主等の行う職業能力検定について、その内容及び実施体制に関し、厚生労働大臣が定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができることとする。

職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令（概要）③

別表

科目	範囲	時間		合計
		講義	演習	
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		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		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 人生の転機に関する知識	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	9	53	70
	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（法第十五条の四第一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	8			
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				

科目	範囲	時間		合計
		講義	演習	
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		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	3	7	
	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			
その他キャリアコンサルティングに関する科目				10
合計				140

（備考）

一 講習の実施方法

- 1 次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、いずれの分野においても当該分野すべ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。
- 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。
- 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。
2 演習は、講師のほか、講師の補助者を配置する。
- 五 講習を受ける者の数
講義は三十人以下、演習は二十人以下とする。

巻末資料Ⅱ

○勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律（平成二十七年法律第七十二号）による改正後の職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）抄

第八節 キャリアコンサルタント

（業務）

第三十条の三 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。

（キャリアコンサルタント試験）

第三十条の四 キャリアコンサルタント試験は、厚生労働大臣が行う。

- 2 前項のキャリアコンサルタント試験（以下この節において「キャリアコンサルタント試験」という。）は、学科試験及び実技試験によって行う。
- 3 次の各号のいずれかに該当する者でなければ、キャリアコンサルタント試験を受けることができない。
 - 一 キャリアコンサルティングに必要な知識及び技能に関する講習で厚生労働省令で定めるものの課程を修了した者
 - 二 厚生労働省令で定める実務の経験を有する者
 - 三 前二号に掲げる者と同等以上の能力を有すると認められる者として厚生労働省令で定めるもの
- 4 厚生労働大臣は、厚生労働省令で定める資格を有する者に対し、第二項の学科試験又は実技試験の全部又は一部を免除することができる。

（登録試験機関の登録）

第三十条の五 厚生労働大臣は、厚生労働大臣の登録を受けた法人（以下「登録試験機関」という。）に、キャリアコンサルタント試験の実施に関する業務（以下「資格試験業務」という。）を行わせることができる。

- 2 前項の登録を受けようとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる事項を記載した申請書を厚生労働大臣に提出しなければならない。
 - 一 名称及び住所並びに代表者の氏名
 - 二 資格試験業務を行う事業所の所在地
 - 三 前二号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項
- 3 厚生労働大臣は、第一項の規定により登録試験機関に資格試験業務を行わせるときは、資格試験業務を行わないものとする。

（欠格条項）

第三十条の六 厚生労働大臣は、前条第二項の規定により登録の申請を行う者（以下この条及び次条において「申請者」という。）が、次の各号のいずれかに該当するときは、登録をしてはならない。

- 一 この法律又はこの法律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二年を経過しない者
- 二 第三十条の十五の規定により登録を取り消され、その取消の日から二年を経過しない者
- 三 申請者の役員のうち第一号に該当する者がある者
- 四 申請者の役員のうち第三十条の十二第一項の規定による命令により解任され、その解任の日から起算して二年を経過しない者があ

る者

(登録の要件等)

第三十条の七 厚生労働大臣は、申請者が次の各号のいずれにも適合していると認めるときは、その登録をしなければならない。この場合において、登録に関して必要な手続は、厚生労働省令で定める。

- 一 次に掲げる科目について試験を行うこと。
 - イ この法律その他関係法令に関する科目
 - ロ キャリアコンサルティングの理論に関する科目
 - ハ キャリアコンサルティングの実務に関する科目
 - ニ その他厚生労働省令で定める科目
- 二 次に掲げる条件のいずれかに適合する知識経験を有する試験委員が試験の問題の作成及び採点を行うこと。
 - イ 学校教育法による大学において心理学、社会学若しくは経営学に関する科目を担当する教授若しくは准教授の職にあり、又はこれらの職にあつた者
 - ロ キャリアコンサルティングに五年以上従事した経験を有する者
 - ハ イ又はロに掲げる者と同等以上の知識及び経験を有する者
- 三 資格試験業務の信頼性の確保のための次に掲げる措置がとられていること。
 - イ 資格試験業務に関する規程(試験に関する秘密の保持に関することを含む。以下「試験業務規程」という。)に従い資格試験業務の管理を行う専任の部門を置くこと。
 - ロ イに掲げるもののほか、資格試験業務の信頼性を確保するための措置として厚生労働省令で定めるもの

四 債務超過の状態にないこと。

2 第三十条の五第一項の登録は、登録試験機関登録簿に次に掲げる事項を記載してするものとする。

- 一 登録年月日及び登録番号
- 二 第三十条の五第二項各号に掲げる事項

(登録事項等の変更の届出)

第三十条の八 登録試験機関は、前条第二項第二号に掲げる事項を変更しようとするときは、変更しようとする日の二週間前までに、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。

2 登録試験機関は、役員又は試験委員を選任し、又は解任したときは、遅滞なく、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。

(試験業務規程)

第三十条の九 登録試験機関は、試験業務規程を定め、資格試験業務の開始前に、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

2 試験業務規程には、資格試験業務の実施方法、試験に関する料金その他の厚生労働省令で定める事項を定めなければならない。

3 厚生労働大臣は、第一項の認可をした試験業務規程が試験の適正かつ確実な実施上不適当となつたと認めるときは、登録試験機関に対し、その試験業務規程を変更すべきことを命ずることができる。

(資格試験業務の休廃止)

第三十条の十 登録試験機関は、厚生労働大臣の許可を受けなければ、資格試験業務の全部又は一部を休止し、又は廃止してはならない。

(財務諸表等の備付け及び閲覧等)

第三十条の十一 登録試験機関は、毎事業年度経過後三月以内に、その事業年度の財産目録、貸借対照表及び損益計算書又は収支計算書並びに事業報告書（これらの作成に代えて電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他の人の知覚によつては認識することができない方式で作られる記録であつて、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。以下この条において同じ。）の作成がされている場合における当該電磁的記録を含む。次項及び第五十五条の二において「財務諸表等」という。）を作成し、五年間、その事務所に備えて置かなければならない。

2 キャリアコンサルタント試験を受けようとする者その他の利害関係人は、登録試験機関の業務時間内は、いつでも、次に掲げる請求をすることができる。ただし、第二号又は第四号の請求をするには、登録試験機関の定めた費用を支払わなければならない。

- 一 財務諸表等が書面をもつて作成されているときは、当該書面の閲覧又は謄写の請求
- 二 前号の書面の謄本又は抄本の請求
- 三 財務諸表等が電磁的記録をもつて作成されているときは、当該電磁的記録に記録された事項を厚生労働省令で定める方法により表示したものの閲覧又は謄写の請求
- 四 前号の電磁的記録に記録された事項を電磁的方法（電子情報処理組織を使用する方法その他の情報通信の技術を利用する方法であつて厚生労働省令で定めるものをいう。）により提供することの請求又は当該事項を記載した書面の交付の請求

（解任命令）

第三十条の十二 厚生労働大臣は、登録試験機関の役員又は試験委員が、この法律、この法律に基づく命令若しくは処分若しくは試験業務規程

に違反する行為をしたとき、又は資格試験業務の実施に関し著しく不適当な行為をしたときは、登録試験機関に対し、当該役員又は試験委員の解任を命ずることができる。

2 前項の規定による命令により試験委員の職を解任され、解任の日から二年を経過しない者は、試験委員となることができない。

（秘密保持義務等）

第三十条の十三 登録試験機関の役員若しくは職員（試験委員を含む。次項において同じ。）又はこれらの職にあつた者は、資格試験業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

2 資格試験業務に従事する登録試験機関の役員及び職員は、刑法（明治四十年法律第四十五号）その他の罰則の適用については、法令により公務に従事する職員とみなす。

（適合命令等）

第三十条の十四 厚生労働大臣は、登録試験機関が第三十条の七第一項各号のいずれかに適合しなくなつたと認めるときは、当該登録試験機関に対し、これらの規定に適合するため必要な措置をとるべきことを命ずることができる。

2 厚生労働大臣は、前項に定めるもののほか、資格試験業務の適正な実施を確保するため必要があると認めるときは、登録試験機関に対し、資格試験業務に関し監督上必要な命令をすることができる。

（登録の取消し等）

第三十条の十五 厚生労働大臣は、登録試験機関が第三十条の六各号（第二号を除く。）のいずれかに該当するに至つたときは、その登録を取り消さなければならない。

2 厚生労働大臣は、登録試験機関が次の各号の

いずれかに該当するときは、当該登録試験機関に対し、その登録を取り消し、又は期間を定めて資格試験業務の全部若しくは一部の停止を命ずることができる。

- 一 不正の手段により第三十条の五第一項の登録を受けたとき。
- 二 第三十条の九第一項の認可を受けた試験業務規程によらないで資格試験業務を行つたとき。
- 三 第三十条の九第三項、第三十条の十二第一項又は前条の規定による命令に違反したとき。
- 四 第三十条の十、第三十条の十一第一項又は次条の規定に違反したとき。
- 五 正当な理由がないのに第三十条の十一第二項の規定による請求を拒んだとき。

(帳簿の記載)

第三十条の十六 登録試験機関は、帳簿を備え、資格試験業務に関し厚生労働省令で定める事項を記載し、これを保存しなければならない。

(報告等)

第三十条の十七 厚生労働大臣は、資格試験業務の適正な実施を確保するため必要があると認めるときは、登録試験機関に対して資格試験業務に関し必要な報告を求め、又はその職員に、登録試験機関の事務所に立ち入り、資格試験業務の状況若しくは帳簿、書類その他の物件を検査させることができる。

- 2 前項の規定により立入検査をする職員は、その身分を示す証票を携帯し、関係者に提示しなければならない。
- 3 第一項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

(公示)

第三十条の十八 厚生労働大臣は、次に掲げる場合には、その旨を官報に公示しなければならない。

- 一 第三十条の五第一項の登録をしたとき。
- 二 第三十条の八第一項の規定による届出があつたとき。
- 三 第三十条の十の許可をしたとき。
- 四 第三十条の十五の規定により登録を取り消したとき。
- 五 第三十条の十五第二項の規定により資格試験業務の全部又は一部の停止の命令をしたとき。

(キャリアコンサルタントの登録)

第三十条の十九 キャリアコンサルタント試験に合格した者は、厚生労働省に備えるキャリアコンサルタント名簿に、氏名、事務所の所在地その他厚生労働省令で定める事項の登録を受けて、キャリアコンサルタントとなることができる。

2 次の各号のいずれかに該当する者は、前項の登録を受けることができない。

- 一 成年被後見人又は被保佐人
- 二 この法律又はこの法律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つた日から二年を経過しない者
- 三 この法律及びこの法律に基づく命令以外の法令に違反し、禁錮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つた日から二年を経過しない者
- 四 第三十条の二十二第二項の規定により登録を取り消され、その取消しの日から二年を経過しない者

3 第一項の登録は、五年ごとにその更新を受けなければ、その期間の経過によつて、その効力

を失う。

- 4 前項の更新に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

(キャリアコンサルタント登録証)

第三十条の二十 厚生労働大臣は、キャリアコンサルタントの登録をしたときは、申請者に前条第一項に規定する事項を記載したキャリアコンサルタント登録証(次条第二項において「登録証」という。)を交付する。

(登録事項の変更の届出等)

第三十条の二十一 キャリアコンサルタントは、第三十条の十九第一項に規定する事項に変更があつたときは、遅滞なく、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。

- 2 キャリアコンサルタントは、前項の規定による届出をするときは、当該届出に登録証を添えて提出し、その訂正を受けなければならない。

(登録の取消し等)

第三十条の二十二 厚生労働大臣は、キャリアコンサルタントが第三十条の十九第二項第一号から第三号までのいずれかに該当するに至つたときは、その登録を取り消さなければならない。

- 2 厚生労働大臣は、キャリアコンサルタントが第三十条の二十七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。

(登録の消除)

第三十条の二十三 厚生労働大臣は、キャリアコンサルタントの登録がその効力を失つたときは、その登録を消除しなければならない。

(指定登録機関の指定)

第三十条の二十四 厚生労働大臣は、厚生労働大臣の指定する者(以下「指定登録機関」という。)に、キャリアコンサルタントの登録の実施に関する事務(以下「登録事務」という。)を行わせることができる。

- 2 前項の指定は、登録事務を行おうとする者の申請により行う。
- 3 指定登録機関が登録事務を行う場合における第三十条の十九第一項、第三十条の二十、第三十条の二十一第一項及び前条の規定の適用については、第三十条の十九第一項中「厚生労働省に」とあるのは「指定登録機関に」と、第三十条の二十、第三十条の二十一第一項及び前条中「厚生労働大臣」とあるのは「指定登録機関」とする。

(指定の基準)

第三十条の二十五 厚生労働大臣は、他に指定を受けた者がなく、かつ、前条第二項の申請が次の各号のいずれにも適合していると認めるときでなければ、指定をしてはならない。

- 一 職員、設備、登録事務の実施の方法その他の事項についての登録事務の実施に関する計画が、登録事務の適正かつ確実な実施のために適切なものであること。
- 二 前号の登録事務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ものであること。
- 三 営利を目的としない法人であること。

(指定登録機関の指定等についての準用)

第三十条の二十六 第三十条の五第三項、第三十条の六、第三十条の八第二項、第三十条の九、第三十条の十、第三十条の十二第一項及び第三十条の十三から第三十条の十八まで(第三十条

の十五第二項第五号及び第三十条の十八第二号を除く。)の規定は、第三十条の二十四第一項の指定、指定登録機関及び登録事務について準用する。この場合において、第三十条の五第三項中「第一項」とあるのは「第三十条の二十四第一項」と、第三十条の六中「前条第二項」とあるのは「第三十条の二十四第二項」と、第三十条の八第二項中「役員又は試験委員」とあるのは「役員」と、第三十条の九第一項中「試験業務規程」とあるのは「登録事務に関する規程(以下「登録事務規程」という。)」と、同条第二項中「試験業務規程」とあるのは「登録事務規程」と、「実施方法、試験に関する料金」とあるのは「実施方法」と、同条第三項中「試験業務規程」とあるのは「登録事務規程」と、「試験の」とあるのは「登録事務の」と、第三十条の十二第一項中「役員又は試験委員」とあるのは「役員」と、「試験業務規程」とあるのは「登録事務規程」と、第三十条の十三第一項中「職員(試験委員を含む。次項において同じ。)」とあるのは「職員」と、第三十条の十四第一項中「第三十条の七第一項各号」とあるのは「第三十条の二十五各号」と、第三十条の十五第二項第一号中「第三十条の五第一項」とあるのは「第三十条の二十四第一項」と、同項第二号中「試験業務規程」とあるのは「登録事務規程」と、同項第四号中「第三十条の十、第三十条の十一第一項」とあるのは「第三十条の十」と、第三十条の十八第一号中「第三十条の五第一項」とあるのは「第三十条の二十四第一項」と読み替えるものとする。

(義務)

第三十条の二十七 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。

- 2 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つた後においても、同様とする。

(名称の使用制限)

第三十条の二十八 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。

(厚生労働省令への委任)

第三十条の二十九 この節に定めるもののほか、キャリアコンサルタント試験、キャリアコンサルタントの登録その他この節の規定の施行に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

(手数料)

第九十七条 第三十条の四第一項のキャリアコンサルタント試験を受けようとする者、第三十条の十九第一項の登録を受けようとする者、第三十条の二十の登録証の再交付若しくは訂正を受けようとする者、第四十四条第一項の技能検定を受けようとする者又は第四十九条の合格証書の再交付を受けようとする者は、政令で定めるところにより、手数料を納付しなければならない。

- 2 (略)

第八章 罰則

第九十九条の二 第二十六条の六第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、訓練担当者の募集に従事した者又は第三十条の二十七第二項の規定に違反した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第百条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一～三 (略)

四 第三十条の十三第一項(第三十条の二十六において準用する場合を含む。)又は第四十七条第二項の規定に違反して秘密を漏らした者

五 (略)

第百条の二 次の各号のいずれかに掲げる違反があつた場合には、その違反行為をした登録試験機関又は指定登録機関の役員又は職員は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第三十条の十(第三十条の二十六において準用する場合を含む。)の許可を受けないで資格試験業務又は登録事務の全部を廃止したとき。

二 第三十条の十六(第三十条の二十六において準用する場合を含む。)の規定に違反して資格試験業務又は登録事務に関する帳簿を備えず、帳簿に記載せず、若しくは帳簿に虚偽の記載をし、又は帳簿を保存しなかつたとき。

三 第三十条の十七第一項(第三十条の二十六において準用する場合を含む。以下この号において同じ。)の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避したとき。

第百二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一～三 (略)

四 第三十条の二十二第二項の規定によりキャリアコンサルタントの名称の使用の停止を命ぜられた者で、当該停止を命ぜられた期間中に、キャリアコンサルタントの名称を使用したもの

五 第三十条の二十八の規定に違反した者

六・七 (略)

第百五条 第三十条の十五第二項(第三十条の二十六において準用する場合を含む。)又は第四十七条第四項の規定による厚生労働大臣の命令に違反した場合には、その違反行為をした登録試験機関、指定登録機関又は指定試験機関の役員は、五十万円以下の過料に処する。

第百五条の二 第三十条の十一第一項の規定に違反して財務諸表等を備えて置かず、財務諸表等に記載すべき事項を記載せず、若しくは虚偽の記載をし、又は正当な理由がないのに同条第二項各号の規定による請求を拒んだ場合には、その違反行為をした登録試験機関の役員又は職員は、二十万円以下の過料に処する。

○勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律（平成二十七年法律第七十二号）抄

附 則

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十七年十月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 附則第三条、第四条及び第十九条の規定公布の日
- 二 第二条の規定 平成二十八年三月一日
- 三 第三条の規定、第四条中職業安定法第二十六条第三項の改正規定及び同法第三十三条の二の改正規定（「（昭和四十四年法律第六十四号）」を削る部分に限る。）、第五条の規定（職業能力開発促進法の目次の改正規定（「第十五条の五」を「第十五条の六」に、「第十五条の六」を「第十五条の七」に改める部分に限る。）、同法第三条の二の次に一条を加える改正規定、同法第九条、第十条の二第二項第一号、第十五条の二第一項第八号及び第十五条の三の改正規定、同法第十五条の七に一項を加える改正規定、同法第十五条の七を同法第十五条の八とし、同法第十五条の六を同法第十五条の七とする改正規定、同法第三章第二節中第十五条の五を第十五条の六とし、第十五条の四を第十五条の五とする改正規定、同法第十五条の三の次に一条を加える改正規定、同法第十六条第四項の改正規定、同法第二十七条第五項の改正規定（「第十五条の六第二項」を「第十五条の七第二項」に改める部分に限る。）並びに同法第九十六条の改正規定を除く。）並びに附則第五条、第六条及び第九条の規定 平成二十八年四月一日

（検討）

第二条 政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定について、その施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

（準備行為）

第三条 第一条の規定による改正後の青少年の雇用の促進等に関する法律第十二条の認定を受けようとする者は、この法律の施行前においても、その申請を行うことができる。

第四条 第五条の規定による改正後の職業能力開発促進法（次項、次条及び附則第六条において「改正後能開法」という。）第三十条の五第一項の登録を受けようとする者は、附則第一条第三号に掲げる規定の施行前においても、その申請を行うことができる。

2 改正後能開法第三十条の二十四第一項の指定を受けようとする者は、附則第一条第三号に掲げる規定の施行前においても、その申請を行うことができる。

（職業能力開発促進法の一部改正に伴う経過措置）

第五条 附則第一条第三号に掲げる規定の施行の際現に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いる者については、改正後能開法第三十条の二十八の規定は、同号に掲げる規定の施行後六月間は、適用しない。

平成27年度キャリア・コンサルティング研究会 委員

(敬称略、五十音順、◎は座長)

浅川 正健	浅川キャリア研究所 所長 (元伊藤忠商事株式会社 人事・総務部キャリアコンサルティング室室長)
石崎 一記	東京成徳大学応用心理学部 教授
川崎 友嗣	関西大学社会学部 教授
北浦 正行	武蔵大学 客員教授
◎ 小杉 礼子	独立行政法人労働政策研究・研修機構 特任フェロー
立野 了嗣	特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会 前会長
藤田 真也	特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会 副会長
(オブザーバー)	
浅野 浩美	厚生労働省職業安定局 首席職業指導官

※所属・役職等は委員就任時点でのもの。

巻末資料Ⅳ

「キャリア・コンサルティング研究会」検討経過

第1回（6月26日（金））

- ・ 法案の概要説明
- ・ キャリアコンサルタント国家資格化新制度の円滑かつ効果的な運用に資する検討その1（養成カリキュラムの詳細等）

第2回（7月30日（木））

- ・ 第1回を踏まえた修正案
- ・ キャリアコンサルタント国家資格化新制度の円滑かつ効果的な運用に資する検討その2（更新講習のメニュー等）

第3回（11月24日（火））

- ・ キャリアコンサルタントの国家資格化新制度について
- ・ キャリアコンサルタント国家資格化後の資質向上・保証スキームについて

第4回（1月26日（火））

- ・ 報告書案とりまとめ