

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

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。