3　キャリアコンサルタント

(一)　「キャリアコンサルティング」とは、労働者の職業の選択、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応じ、助言及び指導を行うことをいうこととした。（第二条第五項関係）

(二)　事業主が必要に応じ講ずる措置として、労働者が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めることを容易にするために、業務の遂行に必要な技能等の事項に関し、キャリアコンサルティングの機会の確保その他の援助を行うことを追加することとした。（第一〇条の三第一号関係）

(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こととした。（第三〇条の三関係）

(四)　キャリアコンサルタント試験は厚生労働大臣が行うこととし、厚生労働大臣の登録を受けた法人に、キャリアコンサルタント試験の実施に関する業務を行わせることができることとした。また、登録の要件その他所要の規定を設けることとした。（第三〇条の四～第三〇条の一八関係）

(五)　キャリアコンサルタント試験に合格した者は、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こととし、その登録は、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って、効力を失うこととした。また、厚生労働大臣は、厚生労働大臣の指定する者に、キャリアコンサルタントの登録の実施に関する事務を行わせることができることとするとともに、指定の要件その他所要の規定を設けることとした。（第三〇条の一九～第三〇条の二六関係）

(六)　キャリアコンサルタントは、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こととした。また、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こととした。（第三〇条の二七関係）

(七)　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こととした。（第三〇条の二八関係）

(八)　公共職業能力開発施設の長は、公共職業訓練を受ける求職者が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めることを容易にするために、必要に応じ、キャリアコンサルタントによる相談の機会の確保その他の援助を行うように努めなければならないこととした。（第二三条第四項関係）

4　職業訓練の実施に関する計画策定における意見聴取

厚生労働大臣は、国が設置する公共職業能力開発施設が行う職業訓練等の実施に関する計画を定めるに当たっては、あらかじめ、関係行政機関の長その他の関係者の意見を聴くこととした。（第一五条の八第二項関係）

5　職業能力検定

(一)　技能検定の実技試験の実施方法について、検定職種ごとに厚生労働省令で定めることとした。（第四四条第四項関係）

(二)　厚生労働大臣は、職業能力検定の振興を図るため、事業主その他の関係者が職業能力検定を適正に実施するために必要な事項に関する基準を定めることとした。（第五〇条の二関係）

6　その他

所要の罰則を設けることとした。（第九九条の二～第一〇〇条の二、第一〇二条、第一〇五条及び第一〇五条の二関係）

四　施行期日等

1　検討

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こととした。（附則第二条関係）

2　経過措置等

この法律の施行に関し必要な経過措置等を定めるとともに、関係法律について所要の改正を行うこととした。（附則第三条～第一四条及び第一六条～第一九条関係）

3　厚生労働省設置法の一部改正

職業能力開発に係る都道府県労働局の事務分掌に関する規定を整備することとした。（第二一条第一項関係）

4　施行期日

この法律は、平成二七年一〇月一日から施行することとした。ただし、一の3の(一)の一部、6及び8は平成二八年三月一日から、一の10の一部及び11、二の一部並びに三の3、5及び6は平成二八年四月一日から施行することとした。

---

**◇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等の一部を改正する法律**（法律第七三号）（厚生労働省）

一　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一部改正関係

1　特定労働者派遣事業の廃止

一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業の区別を廃止し、労働者派遣事業を全て許可制とすることとした。（第二条、第二章第二節関係）

2　労働者派遣事業の許可の基準

労働者派遣事業の許可の基準として、申請者が当該事業の派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うに足りる能力を有するものとして厚生労働省令で定める基準に適合するものであることを追加することとした。（第七条第一項関係）

3　運用上の配慮

厚生労働大臣は、労働者派遣事業に係る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（以下「労働者派遣法」という。）の規定の運用に当たり、派遣就業は臨時的かつ一時的なものであることを原則とするとの考え方を考慮しなければならないこととした。（第二五条関係）

4　労働者派遣契約の内容

労働者派遣契約の当事者は、当該労働者派遣契約の締結に際し、派遣労働者が派遣労働に従事する事業所の名称等に加え、組織単位についても定めなければならないこととした。（第二六条第一項関係）

5　派遣先への通知

派遣元事業主は、労働者派遣をするときは、当該労働者派遣に係る派遣労働者が8の(一)の厚生労働省令で定める者であるか否かの別についても派遣先に通知しなければならないこととした。（第三五条第一項関係）

6　労働者派遣の期間

派遣元事業主は、派遣先の事業所等における組織単位ごとの業務について、三年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣を行ってはならないこととした。（第三五条の三関係）

7　特定有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等

(一)　派遣元事業主は、その雇用する有期雇用派遣労働者であって派遣先の事業所等における同一の組織単位の業務について継続して一年以上の期間労働者派遣に係る労働に従事する見込みがあるもの（以下「特定有期雇用派遣労働者」という。）等に対し、次の措置を講ずるように努めなければならないこととした。（第三〇条第一項関係）

(1)　派遣先に対し、特定有期雇用派遣労働者に対して労働契約の申込みをすることを求めること。

(2)　派遣労働者として就業させることができるように就業（その条件が、特定有期雇用派遣労働者等の能力、経験等に照らして合理的なものに限る。）の機会を確保するとともに、その機会を特定有期雇用派遣労働者等に提供すること。

(3)　派遣労働者以外の労働者として期間を定めないで雇用することができるように雇用の機会を確保するとともに、その機会を特定有期雇用派遣労働者等に提供すること。

(4)　(1)から(3)までのほか、特定有期雇用派遣労働者等を対象とした教育訓練であって雇用の安定に特に資すると認められるものその他の雇用の安定を図るために必要な措置を講ずること。

(二)　派遣元事業主は、派遣先の事業所等における同一の組織単位の業務について継続して三年間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがある特定有期雇用派遣労働者に対し、(一)の措置を講じなければならないこととした。（第三〇条第二項関係）