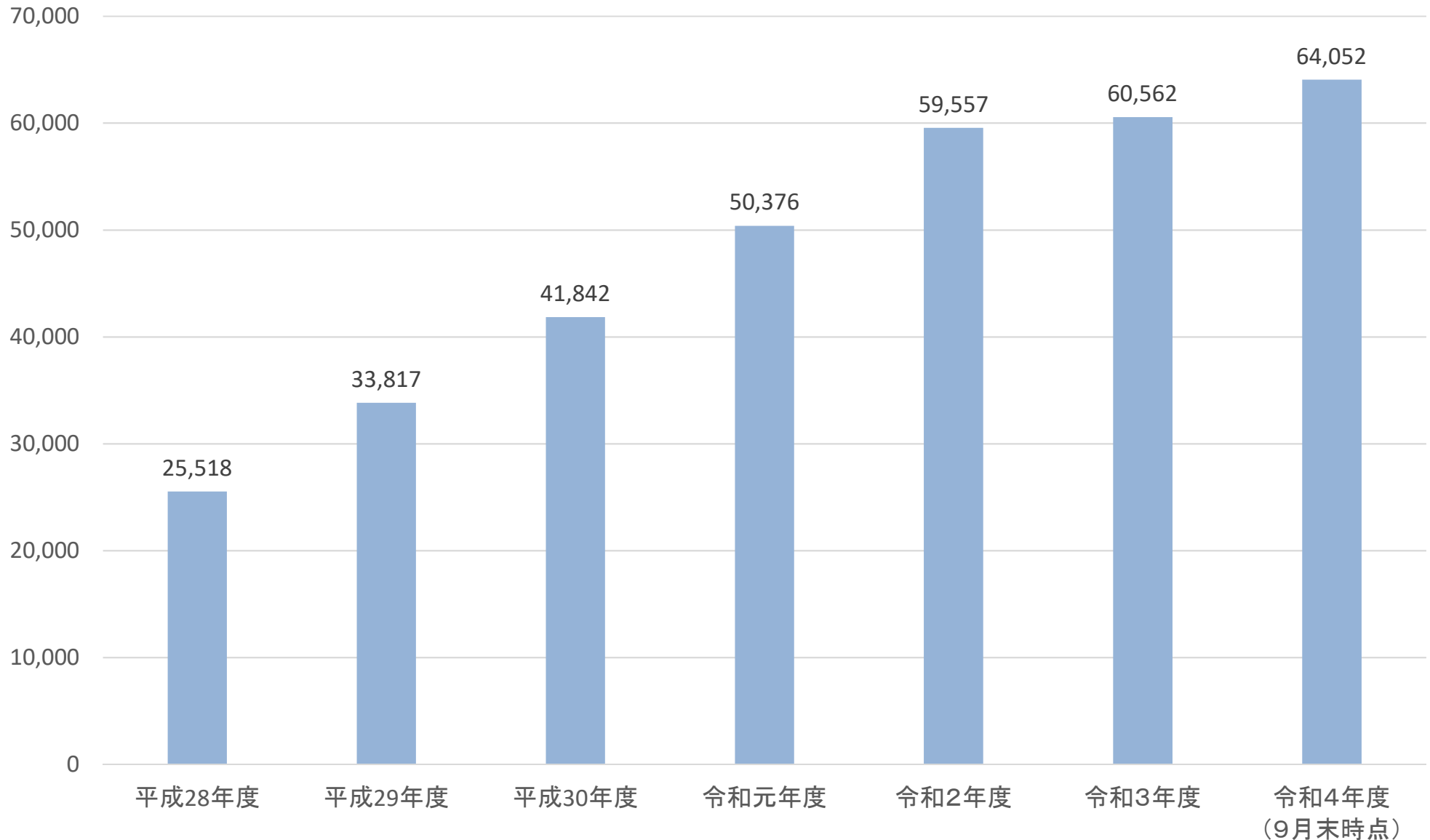


キャリアコンサルティング施策基本資料集

キャリアコンサルタント登録状況

キャリアコンサルタント登録者数(累計)

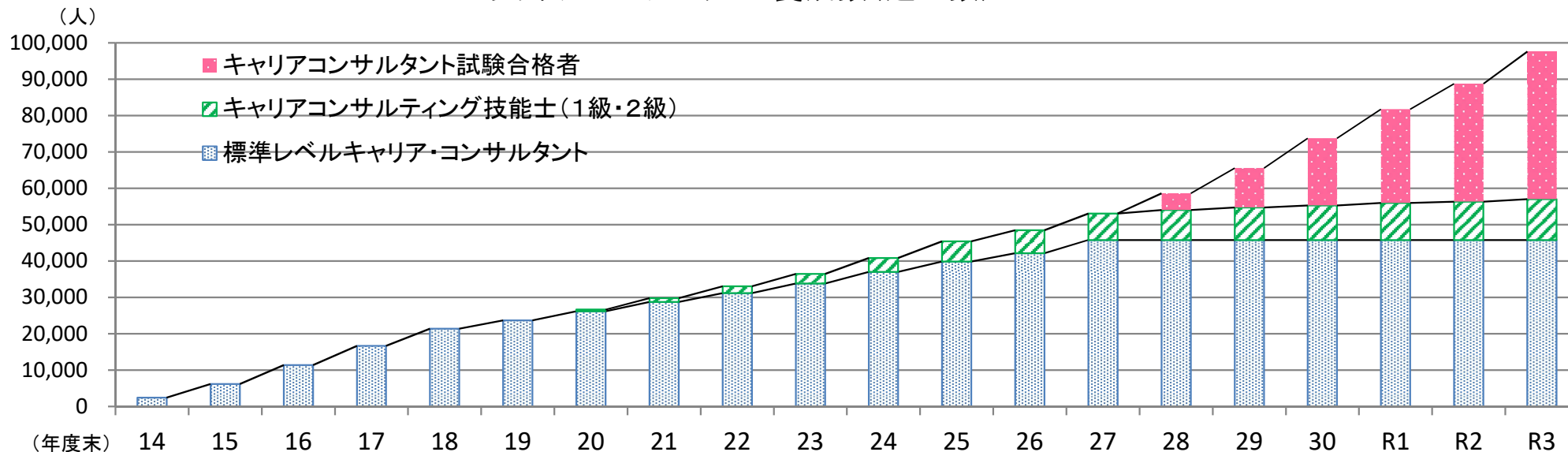


厚生労働省キャリア形成支援室で作成

キャリアコンサルタント養成数(延べ数)の推移

- 令和3年度末現在のキャリアコンサルタント養成数(延べ数)は約98,000人(令和2年度末89,000人)。
- 平成28年4月に創設したキャリアコンサルタント試験に合格したことによってキャリアコンサルタント国家資格の取得が可能になった者は約41,000人。

キャリアコンサルタント養成数(延べ数)



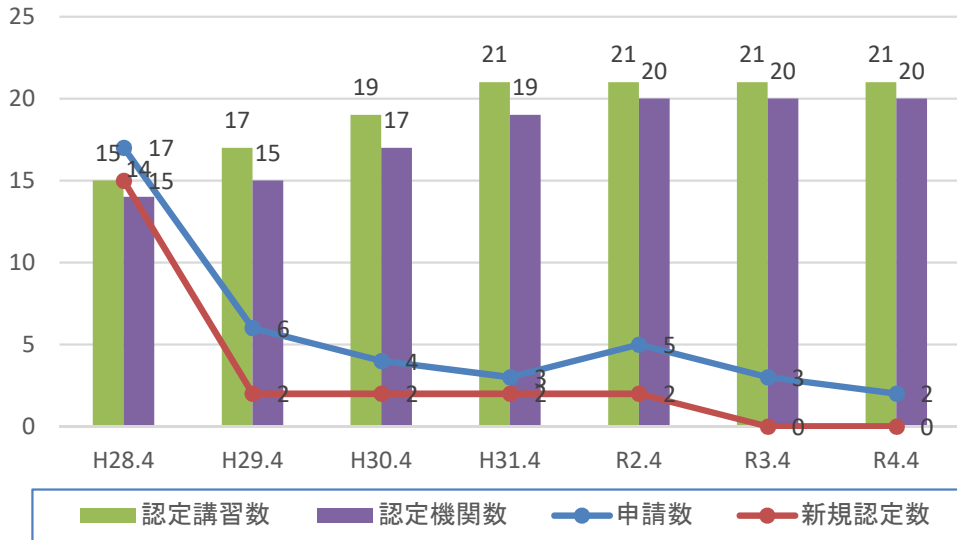
(年度末)	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	R1	R2	R3	
キャリアコン試験合格者(※1)															4,992	10,883	18,449	25,747	32,470	40,582	
技能士1級										4	13	61	160	212	284	341	399	432	481	563	
技能士2級							452	1,076	1,887	2,611	3,818	5,480	6,161	7,091	7,976	8,578	9,125	9,762	10,025	10,656	
標準レベル(※2)	2,454	6,226	11,429	16,710	21,434	23,664	26,200	28,739	31,186	33,838	37,028	39,851	42,131	45,785							→
計	2,454	6,226	11,429	16,710	21,434	23,664	26,652	29,815	33,073	36,453	40,859	45,392	48,452	53,088	59,037	65,587	73,758	81,726	88,761	97,586	
(参考)前年度からの増加数計		3,772	5,203	5,281	4,724	2,230	2,988	3,163	3,258	3,380	4,406	4,533	3,060	4,636	5,949	6,550	8,171	7,968	7,035	8,825	

(※1) 学科試験と実技試験の同時合格者数、技能検定片方試験合格要件により受験した者で残りの試験に合格した人数、経過措置対象要件により受験した者及び養成講習修了者並びに実務経験者のうち学科試験又は実技試験のいずれかのみ受験し合格した人数の合計。

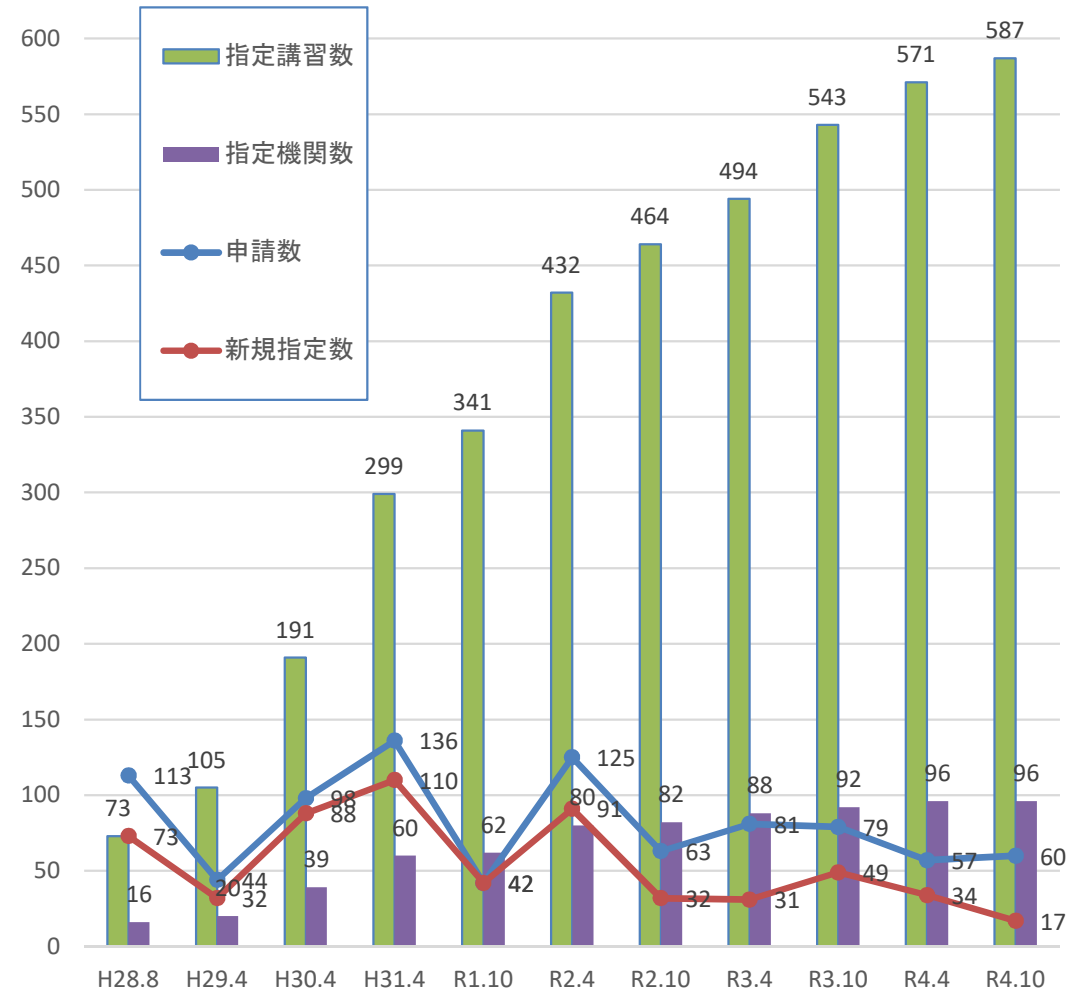
(※2) キャリア・コンサルティング協議会調べ。各団体における登録者数の累積人数。平成27年度末で終了。

養成講習・更新講習数の推移

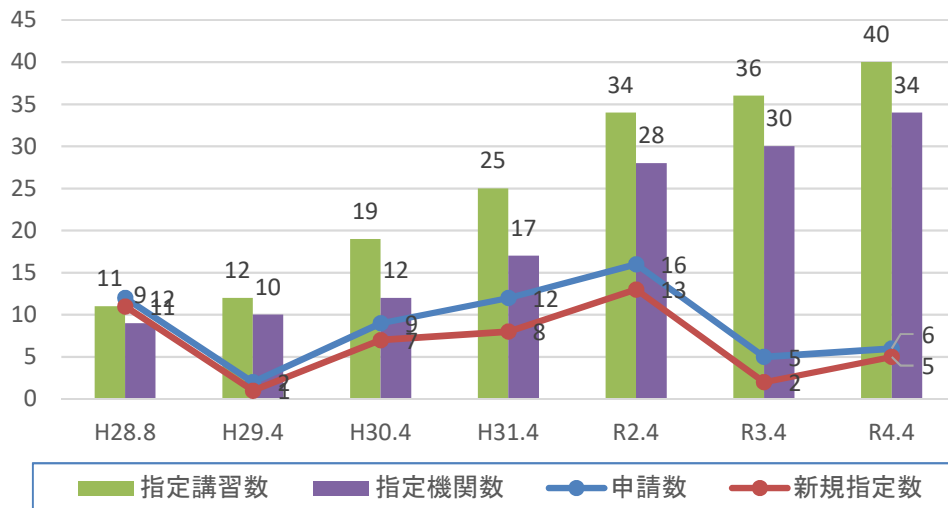
＜養成講習の認定・申請数の推移＞



＜更新講習(技能)の指定・申請数の推移＞



＜更新講習(知識)の指定・申請数の推移＞



○ 人材開発をめぐる主な課題

(1) デジタル化（DX）等の急速な進展、(2) 非正規雇用労働者のキャリアアップ、(3) リスキング・リカレント教育 等

- ⇒ ・企業主導型の教育訓練の強化とともに、労働者の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しの促進が重要
・公的職業訓練の強化、精度向上が必要

○ 外部労働市場及び内部労働市場の双方における「関係者の協働」によって、個人、企業、さらには経済社会の成長につながる自律的・主体的かつ継続的な「学びの好循環」を、以下の①～③のプロセスを通じて実現していく。

「学びの好循環」
のプロセス

- ① 職務に必要な能力やスキル等の明確化、学びの目標の共有
- ② 職務に必要な能力等を習得するための効果的な教育訓練プログラム等の提供
- ③ 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを後押しするための支援策の展開

労働市場全体における人材開発の促進

<地域ごとの協議会の設置>

- 労使、教育訓練機関、労働局、都道府県、民間職業仲介機関等の関係者間で次の事項を協議する場を法定化
 - ・地域の人材ニーズに係る共通認識とそれに適した訓練コースの設定
 - ・訓練受講者等の個別の状況を踏まえた検証、見直し
 - ・訓練受講者に対するキャリアコンサルティングの促進や就職促進

<キャリアコンサルティングの推進>

- 企業による節目ごとのキャリアコンサルティングの実施や、国によるキャリアコンサルティング機会の確保など関係者の責務規定を整備

企業内における人材開発の促進

<ガイドラインの策定>

- 企業における労働者の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しの促進に向けて、
 - ・基本的な考え方
 - ・労使が取り組むべき事項
(例：求められる能力・スキル等や学びの目標の明確化・共有、学習メニューの提供、時間面や費用面での配慮、キャリアコンサルティング など)
 - ・国等の支援策等を体系的に示すガイドラインを策定。

令和4年通常国会において、職業能力開発促進法を改正済

6/29の労働政策審議会人材開発分科会において、「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」をとりまとめ

雇用保険法等の一部を改正する法律の概要

改正の趣旨

- ◆ 新型コロナウイルス感染症による雇用への影響等に対応し、雇用の安定と就業の促進を図るため、失業等給付に係る暫定措置の継続等、求人メディア等のマッチング機能の質の向上、地域のニーズに対応した職業訓練の推進等の措置を講ずる。
- ◆ 併せて、雇用保険財政の現状を踏まえ、激変緩和のための暫定的な雇用保険料率を定めるとともに、雇用情勢や雇用保険財政に応じた機動的な国庫負担の仕組みの導入、雇用保険臨時特例法による国庫負担の特例の暫定措置の継続等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 失業等給付に係る暫定措置の継続等【雇用保険法、雇用保険臨時特例法】

- ① 雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例、雇用機会が不足する地域における給付日数の延長、教育訓練支援給付金等の暫定措置を令和6年度まで継続するとともに、コロナ禍に対応した給付日数の延長の特例について、緊急事態措置の終了日の1年後までを対象とする等の見直しを行う。
- ② 基本手当の受給資格者が事業を開始した場合等に、当該事業の実施期間を失業等給付の受給期間に算入しない特例を設ける。
- ③ 雇用保険受給者が求職者支援制度に基づく訓練を受ける場合に、訓練延長給付等の対象とする。

2. 求人メディア等のマッチング機能の質の向上【職業安定法】

- ① 新たな形態の求人メディア（ネット上の公表情報を収集する求人メディア等）について「募集情報等提供」の定義に含めるとともに、募集情報等提供事業者を、雇用情報の充実等に関し、ハローワーク等と相互に協力するよう努める主体として法的に位置づける。
- ② 募集情報等提供事業者に対し、募集情報等の正確性や最新性を保つための措置、個人情報保護、苦情処理体制の整備等を義務づけるとともに、現行の助言・指導に加え、改善命令等の指導監督を可能とする。
特に求職者情報を収集する募集情報等提供事業者は事前に届出を行うこととし、迅速な指導監督を可能とする。

3. 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等【職業能力開発促進法】

- ① 職業訓練に地域のニーズを適切に反映すること等により、効果的な人材育成につなげるため、関係者による都道府県単位の協議会の仕組みを設ける。
- ② キャリアコンサルティングの推進に係る事業主・国等の責務規定を整備する。

4. 雇用保険料率の暫定措置及び雇用情勢等に応じた機動的な国庫負担の導入等【雇用保険法、労働保険徴収法、特別会計法】

- ① 雇用保険の失業等給付に係る保険料率（原則0.8%）について、令和4年4月～9月は0.2%、10月～令和5年3月は0.6%とする。
- ② 求職者給付の国庫負担割合について、雇用保険財政や雇用情勢に応じて異なる国庫負担割合を適用するとともに、別途国庫から機動的に繰入れ可能な仕組みを導入する。また、育児休業給付等の国庫負担割合の引下げの暫定措置を令和6年度まで継続し、求職者支援制度の国庫負担割合の引下げの暫定措置は、当分の間、本則（1/2）の55/100とする。
- ③ コロナ禍への対応のための失業等給付等への国庫からの繰入れ及び雇用安定事業に係る国庫負担の特例の暫定措置を令和4年度まで継続する。
- ④ 育児休業給付費及び雇用安定事業費の財源について、積立金からの借入れを可能とする暫定措置を令和6年度まで継続するとともに、当該借入額について、返済の猶予等を可能とする。

施行期日

令和4年4月1日（ただし、1②③は令和4年7月1日、2①の一部及び②並びに3①は令和4年10月1日 等）

職場における学び・学び直し促進ガイドライン（令和4年6月策定）について

意義

- 「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」は、職場における人材開発（「人への投資」）の抜本的強化を図るため、**企業労使が取り組むべき事項等を体系的に示した**もの。
- 企業の人的資本投資（人的資本経営）への関心が高まっている。「ガイドライン」は、**「労使双方の代表」を含む公労使が参画する労働政策審議会（人材開発分科会）における検討・審議を経て、公的に初めて、その「具体的内容や実践論」の全体像を体系的に示す**もの。

内容面のポイント

- 変化の時代における**労働者の「自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直し」の重要性**と、学び・学び直しにおける**「労使の協働」の必要性**を強調。企業労使の実践に資するよう、「Ⅰ 基本的な考え方」に続き、「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」、「Ⅲ 公的な支援策」の3部で構成。
- 「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」においては、**「学びのプロセス」**（①能力・スキル等の明確化、学びの目標の共有→②効果的な教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保→③学びを後押しする伴走的な支援策の展開→④持続的なキャリア形成につながる学びの実践・評価）に沿って、**「取組の考え方・留意点」と「推奨される取組例」を具体的に提示**。
- 「労使の協働」を実効あるものにするため、①学びの基本認識共有のための**「経営者」の役割**、②学びの方向性・目標の擦り合わせやサポートを行う**「現場のリーダー」の役割**、③自律的・主体的な学び・学び直しの後押し・伴走を行う**「キャリアコンサルタント」の役割**を強調するほか、④**「労働者相互」の学び合いの重要性**も指摘。
- 「Ⅲ 公的な支援策」では、厚生労働省のものにとどまらず、**広く公的な支援策**を掲載。参考になる**「企業事例」**も紹介。

普及・促進

- 労使関係者の協力も得つつ、**経営層から労働者個人まで広く周知**を図り、「人への投資 施策パッケージ」で拡充されている「Ⅲ 公的な支援策」の活用も促しつつ、「学び・学び直し」の促進に全力で取り組む。



I 基本的な考え方

- 急速かつ広範な経済・社会環境の変化は、企業内における上司・先輩の経験や、能力・スキルの範囲を超えたものであり、企業・労働者双方の持続的成長を図るためには、企業主導型の教育訓練の強化を図るとともに、**労働者の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しを促進**することが、一層重要となる。
- 労働者の学び・学び直しを促進するためには、**労使が「協働」して取り組む**ことが必要となる。特に、以下の①～④が重要である。
 - ① 個々の労働者が自律的・主体的に取り組むことができるよう、**経営者が学び・学び直しの基本認識を労働者に共有**
 - ② **管理職等の現場のリーダーによる、個々の労働者との学び・学び直しの方向性・目標の「擦り合わせ」**や**労働者のキャリア形成のサポート**。併せて、**企業による現場のリーダーへの支援・配慮**
 - ③ **キャリアコンサルタントによる**学び直しの継続に向けた**労働者に対する助言・精神的なサポート**や、**現場のリーダー支援**
 - ④ **「労働者相互」の学び合い**
- 学び・学び直しにあたっては、雇用形態等にかかわらず、学び・学び直しの基本認識の共有や、職務に必要な能力・スキル等の明確化を踏まえた学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせ、学びの機会の提供、学び・学び直しを促進するための支援、学びの実践・評価という、「学びのプロセス」を踏まえることが望ましい。
- 学び・学び直しが実践されることで、学びの気運や企業風土が醸成・形成され、キャリアの向上を実現し、より高いレベルの新たな学びが実現される。学びが学びを呼ぶ状態、いわば、「学びの好循環」が実現されることが期待される。

II 労使が取り組むべき事項

労使が具体的に取り組むべきと考えられる事項について、その考え方・留意点や推奨される取組例を具体化。

1 学び・学び直しに関する基本認識の共有

①経営者による経営戦略・ビジョンと人材開発の方向性の提示、共有

- ・ 企業が、事業目的やビジョン、重視する価値観を明らかにし、今後の経営戦略と人材開発の方向性を提示することは、学びの内発的動機付けにつながるから重要。

2 能力・スキル等の明確化、学び・学び直しの方向性・目標の共有

労働者の学びの目標を決定するため、②～④の取組が必要となる。

②役割の明確化と合わせた職務に必要な能力・スキル等の明確化

- ・ 学び・学び直しの内容や習得レベル、目標等を設定しやすくするため、役割明確化と合わせ、職務に必要な能力・スキル等を明らかにすることが重要。

③学ぶ意欲の向上に向けた節目ごとのキャリアの棚卸し

- ・ 労働者が、今後のキャリアの方向性や学ぶべき内容を考えるにあたって、節目ごとにキャリアの棚卸しを行うことが必要。

④学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせ、共有

- ・ 学び・学び直しを効果的なものとする観点から、学ぶ内容や目標に関して、現場のリーダーが個々の労働者と擦り合わせを行うことが必要。

3 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しの機会の確保

⑤ 学び・学び直しの教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保

- ・ 急速かつ広範な経済・社会環境の変化に対応した学び・学び直しができるよう、外部教育訓練機関の活用など、多様な形態で行うことが必要。
- ・ 自社で得ることのできない能力・スキルや経験の獲得・実践の場として、副業・兼業や在籍型出向を活用し、本業に活かすことが期待される。

⑥ 労働者が相互に学び合う環境の整備

- ・ 労働者がお互いに学び、高め合う環境を確保することが重要。

4 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを促進するための支援

⑦ 学び・学び直しのための時間の確保

- ・ 時間の確保が必要であり、「自己啓発」のうち仕事や業務に資するものについては、時間的配慮を行うことが望ましい。

⑧ 学び・学び直しのための費用の支援

- ・ OFF-JTとして学び・学び直しを行う場合に要する費用は、基本的に企業の負担となる。「自己啓発」のうち仕事や業務に資するものについては、経済的支援をすることが望ましい。

⑨ 学びが継続できるような伴走支援

- ・ 定期的・継続的な助言や精神的なサポートを行う仕組みを設けることが望ましい。その際、キャリアコンサルタント等の活用を検討することが望ましい。

5 持続的なキャリア形成につながる学びの実践、評価

⑩ 身に付けた能力・スキルを発揮することができる実践の場の提供

- ・ 学んだことを業務で実践することで、身に付けた能力・スキルが定着するという効果が期待されることから、企業は、実践の場を提供することが重要。

⑪ 身に付けた能力・スキルについての適切な評価

- ・ 学び・学び直しやそれにより得られた能力・スキルについて適切に評価を行うことが必要。それにより、新たな目標が生まれ、更なる学び・学び直しにつながることを期待される。

6 現場のリーダーの役割、企業によるリーダーへの支援

⑫ 学び・学び直しの場面における、現場のリーダーの役割と取組

- ・ 現場の課題を把握し、経営者と労働者との結節点となっている管理職等の現場のリーダーには、個々の労働者との学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせと、労働者の学び・学び直しを含めたキャリア形成のサポートが求められる。

⑬ 現場のリーダーのマネジメント能力の向上・企業による支援

- ・ 企業は、現場のリーダーがマネジメント能力を向上して求められる役割を果たすことができるよう、また、現場のリーダーが孤立することが無いよう、十分な配慮や支援を行い、過度な業務負担となっている場合には、軽減する等の措置を講ずることが必要。

Ⅲ 公的な支援策

「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」のそれぞれの項目に対応する形で、省庁横断的に、公的な支援策を紹介。紹介方法としては、支援内容だけでなく、申請方法、照会先、リンク先等を明示。

I. 労働者のワーク・エンゲージメントを高め、労働生産性と企業業績の向上につなげる経済の仕組み

<課題>

- 働き方が多様化する中で、各企業・労働者が個々の状況に合わせた対応を行い、ワーク・エンゲージメントを高める雇用管理の改善を図っていく必要がある。 **課題 2**
- デジタル化に向けた動きが加速しており、デジタル化への対応の差が労働生産性、賃金、柔軟な働き方といった格差につながるおそれ。 **課題 3**

<仕組みの考え方>

- ✓ 不確実性の下で企業が持続的に成長していくためには、労働者の高いワーク・エンゲージメントと企業の戦略的な人材育成が効果的に組み合わせたり、労働生産性の向上や処遇の改善につながることを望まれる。特にワーク・エンゲージメント向上のためには「仕事の要求度」とバランスをとりつつ「仕事の資源」を充実させることが重要。
- ✓ キャリア形成のミスマッチをなくすため、企業と労働者がこれまで以上に密にコミュニケーションをとり、企業側が求める人材と労働者側が実現したいキャリアの擦り合わせを行うことが必要。

<政策の方向性>

- 企業を取り巻く現在の状況を踏まえた上で、**ワーク・エンゲージメントを規定する要因やそれを向上させる方策について整理**が求められる。
- キャリア面談やセルフ・キャリアドック等を活用しながら、企業と労働者がコミュニケーションを密に行い、**企業側が求める人材と労働者が希望するキャリアの擦り合わせ**を行う。
- 労働者の主体的な人的投資を促進するため、**企業内での能力・スキルの在り方とその評価について整理**する。その際、**労働者の取組を支援するため、キャリアコンサルタントを効果的に活用**する。
- ワーク・エンゲージメントの向上には、「仕事の資源」を充実させる観点から、企業が就業に関係する家庭事情等を把握することが必要。**管理職の負担増加**を踏まえ、1on1、エンゲージメントサーベイ等も活用した**組織的対応が重要**。
- これまで女性活躍推進法に基づき、**女性に関わる企業の職場情報について、労働市場や資本市場での公開が進められてきたが**、企業自身が女性活躍に関する自社の状況を客観的にチェックするためにも重要であり、**こうした取組が幅広く取り組まれていくことが望まれる**。

II. 多様なチャネルを活用した労働者のキャリア形成と企業の人材育成を促進する仕組み

<課題>

- デジタル化の進展により求められるスキル・能力が高度化していることを踏まえ、OJTやOFF-JTを含む人的資本投資の見直しが求められている。 **課題 3**
- 都市部では緊急事態宣言等を契機に多くの企業でテレワーク制度の整備が進んだ。一方、地方部ではデジタル化に向けた動きに遅れ。 **課題 5**

<仕組みの考え方>

- ✓ 不確実性が高まる中では、社会全体として、多様な経験を基に新しいアイデアを産み出せる人材の育成が必要であり、企業は多様なチャネルを活用した人材育成を行うこと、職務内容や求められる能力・スキル等を内部・外部両方の労働市場で明確化していくこと、労働者は長い職業生活を踏まえた自律的なキャリア形成を図っていくことが必要。
- ✓ 企業・労働者の取組を支えるため、政府は幅広い人材育成の機会を提供することが必要であり、デジタル化が進む中では、ニーズに応じた職業訓練等の充実を図り、幅広い層がスキルアップ・リスキリングを行える仕組み作りが重要。

<政策の方向性>

- **企業における労働者の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しを促進するガイドラインの活用**を進めることが重要である。
- 自律的キャリア形成を支援するため、**キャリアコンサルタントの育成や民間人材ビジネス等の活用等**により、労働者の主体的な学び直しを総合的に支える新たな仕組み作りが求められる。
- **「人への投資」を抜本的に強化**し、企業の人材育成や労働者の能力開発の取組への支援を強化する。
- 産業界のニーズを踏まえながら**デジタル分野の公的職業訓練を充実**していくことや、地域のデジタル人材の確保の観点からも**中小企業におけるデジタル人材の育成促進**にも力を入れていく必要がある。
- 労働者の職業選択の幅を広げる観点や企業の多様な人材育成を促進する観点から、**在籍型出向や副業・兼業を活用**する。

「しなやかな労働市場」の構築に向けた仕組み作り②

Ⅲ. ウェル・ビーイングへの取組が人材確保と労働供給の増加につながる仕組み

<課題>

- ・ 非労働力化した方々の労働市場への復帰を促し、労働供給量を確保することが必要。必要な人材を確保する観点からも、企業には処遇改善への取組の加速が求められている。 **課題 1**
- ・ テレワーク等を活用し、柔軟に働き方を変えて仕事を継続できる労働者とできない労働者の新たな働き方の格差も。 **課題 2**
- ・ 休業経験やテレワークなどの柔軟な働き方がメンタルヘルスなど労働者のウェル・ビーイングにも影響。 **課題 4**
- ・ テレワーク等の柔軟な働き方の下での家事、子育て、介護等も含む生活時間と仕事時間の両立の難しさや家庭内での男女間の格差が顕在化。 **課題 4**

<仕組みの考え方>

- ✓ コロナ禍での経験を踏まえ、不確実性の高い状況の下やテレワークなどの柔軟な働き方であっても労働者のウェル・ビーイングの持続的な向上を図る仕組みづくりが重要。
- ✓ ウェル・ビーイングへの取組は、企業の人材確保にも資することが期待され、企業は雇用管理改善を不断に行い、労働者にとって魅力的な職場を提供することが重要。

<政策の方向性>

- テレワークなどの柔軟な働き方であっても、労働者のウェル・ビーイングを高めることができるよう、**先進的な企業の取組の横展開**や**テレワークガイドラインの周知**などにより、ライフステージに合わせた働き方が可能な社会の実現に向けた取組が求められる。
- コロナ禍を契機に非労働力化した**女性や高齢者に対して、ハローワークを通じた伴走型のアウトリーチ支援**を行う。
- **再就職した方々が子育てをしながら働くことができる両立環境の整備**や、再就職後には継続就業者と同様なキャリア形成をし、活躍できる環境を整えること、**高齢者を含め労働者の健康を重視した取組**を行う。
- 地方部や中小企業を中心にテレワークなど柔軟な働き方の遅れがみられるため、**企業規模や地域にかかわらず、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができるような支援**が必要。

Ⅳ. 労働市場の基盤強化と多様性に即したセーフティネットの構築を通じ最適な資源配分を実現する仕組み

<課題>

- ・ 失業期間の長期化や求職者数の高止まりなど雇用のミスマッチの課題が顕在化。 **課題 1**
- ・ 非正規雇用労働者を中心に多くの雇用が失われた一方、フリーランスやプラットフォームワーカーといった新しい働き方も注目。 **課題 2**
- ・ 感染拡大が都市部を中心に生じたこともあり、都市部への人口流入の緩和等の動き。一方、地方部においては良質な雇用機会・人材等が不足しているといった構造的課題。 **課題 5**

<仕組みの考え方>

- ✓ コロナ禍での経験を踏まえ、今後の中長期的な産業構造の変化に柔軟に対応できるよう、マーケット調整機能の向上を図っていく。
- ✓ フリーランスなどを含め、どのような働き方であっても安心して働けるセーフティネットの構築が望まれる。
- ✓ 上述の取組を効果的に最適な資源配分の実現へとつなげていくためには、常に客観的な効果検証を行っていく必要があり、そのための情報の整理などが望まれる。

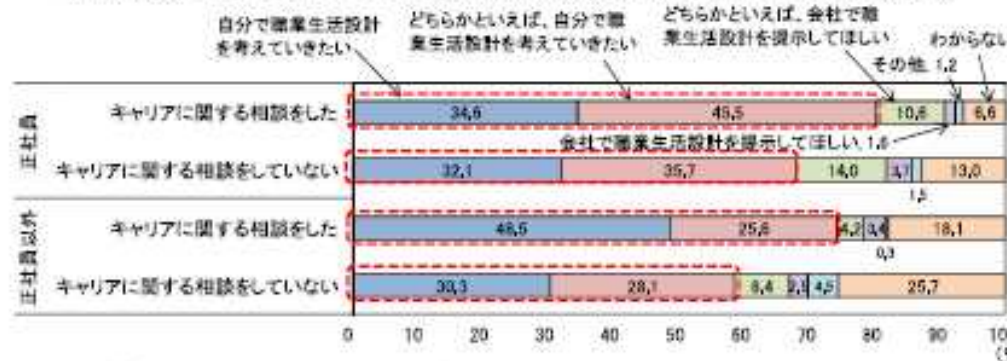
<政策の方向性>

- **ハローワークのデジタル化を進め、民間人材ビジネスと連携を進める**ことなどにより、再就職支援を更に強化する。
- **労働市場の見える化を推進し、マッチング機能を向上**していく観点から、企業での男女の賃金の差異、採用の際に求められる経験やスキル、スキル等に応じた賃金水準等の情報の充実が重要。また、そうした情報を活用したキャリアコンサルティングが行われることで、**労働者がキャリア形成のために必要な追加的な経験・スキルを把握できる環境整備**が必要。
- **求職者支援制度等の支援を強化するとともに、フリーランスなどのセーフティネットの整備についても、**これまでの雇用政策の範囲から視野を広げつつ、労働者性について十分注意しながら、**雇用に中立的な在り方から総合的に検討を進めていく**ことが必要である。
- **コロナ禍で講じた雇用調整助成金の特例措置等の政策の効果検証**を引き続き進めていくとともに、EBPMの観点からも、**「人的投資」に関する情報の開示や男女の賃金の差異の情報公表など、**政策目的に照らした効果が学術的な観点も含め検証されることも念頭に、**必要な情報の整理が行われることが望ましい。**

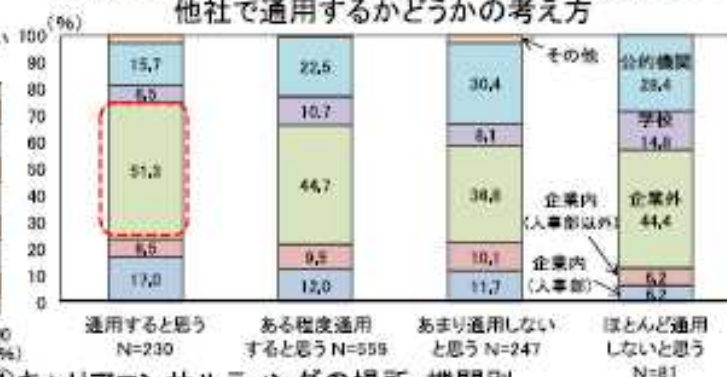
Ⅱ 主体的なキャリア形成に向けた課題 (キャリアコンサルティングや自己啓発の促進①)

- キャリアコンサルティングを受けた者はキャリアを設計する上で主体性が高い者が多く、一つの分野に限らず幅広い分野でキャリアを形成している傾向がある。
- 自らの能力が社外でも通用すると考える者においては、企業外でキャリア相談を受けている者の割合が高い傾向があり、また、企業外でキャリアコンサルティングを受けた者は自己啓発への意識が高い者が多い傾向がある。

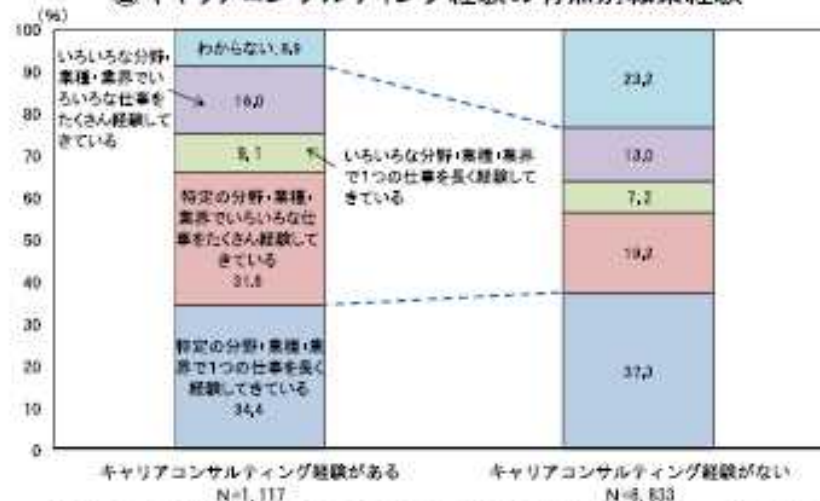
①キャリアコンサルティング経験の有無別職業生活設計の考え方(男性)



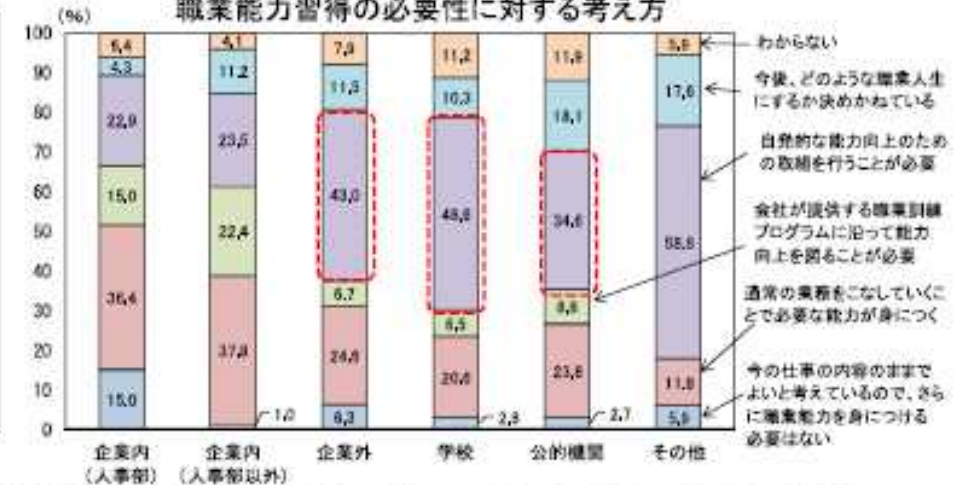
③キャリアコンサルティングの場所・機関別職業能力が他社で通用するかどうかの考え方



②キャリアコンサルティング経験の有無別職業経歴



④キャリアコンサルティングの場所・機関別職業能力習得の必要性に対する考え方

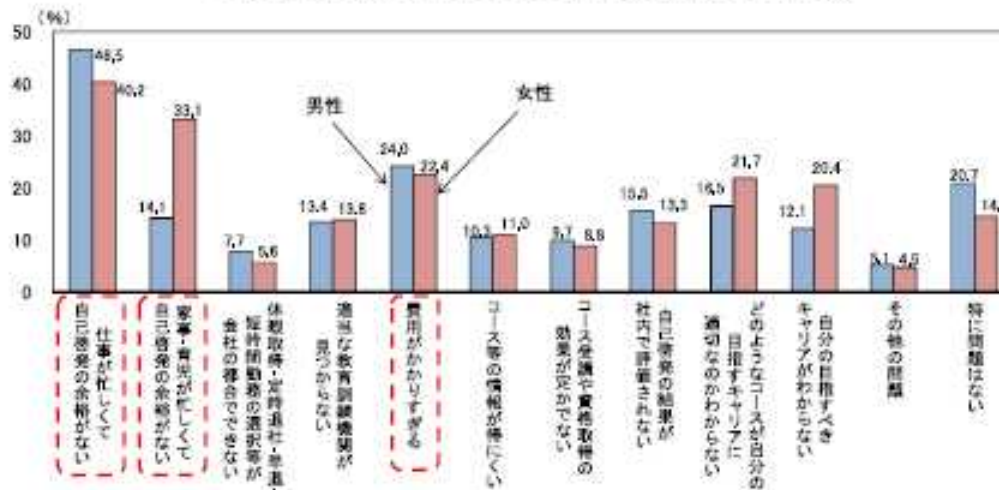


資料出所 ①は厚生労働省「令和2年度能力開発基本調査(個人調査)」, ②~④は(社)労働政策研究・研修機構「キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ-相談経験者1,177名等の調査結果より」(2017年)をもとに作成。

Ⅱ 主体的なキャリア形成に向けた課題（キャリアコンサルティングや自己啓発の促進②）

▶ 労働者が自己啓発について抱えている課題は仕事が忙しくて時間が取れない、費用がかかりすぎるといった課題や、女性の場合は家事・育児が忙しくて時間が取れないというものが多い。企業のOFF-JTや自己啓発の費用面の支援をみると、特段支援を行っていない企業が半数程度存在する。一方、企業が費用面での支援や就業時間の配慮等を行っている場合、自己啓発を行っている社員の割合は高い。

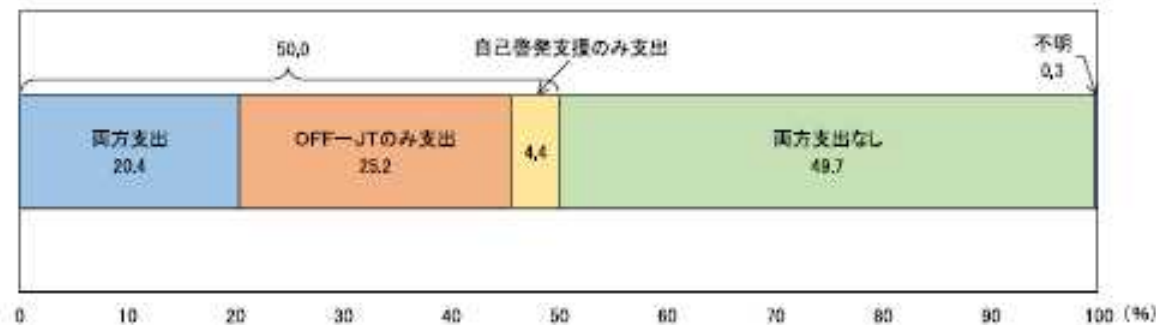
①労働者が自己啓発を行う上で感じる課題(正社員)



③事業所における各種支援の実施状況別労働者の自己啓発を実施した割合(正社員)



②企業のOFF-JT又は自己啓発支援への費用支出の状況



資料出所 いずれも厚生労働省「令和2年度能力開発基本調査(企業調査・事業所調査・個人調査)」をもとに作成。

拡充

キャリア形成・学び直し支援センター事業（仮称）

令和5年度要求額 22億円（15億円） ※（）内は前年度当初予算額（重点要求の「人への投資パッケージ」の令和4年度当初予算額には含まない）

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

「キャリア形成・学び直し支援センター（仮称）」を創設（※1）し、キャリア形成や学び直しの必要性を感じている労働者等に対して、ジョブ・カードを活用して、キャリアコンサルティングの機会を提供するとともに、働く人が自律的、主体的に職業に関する学び・学び直しを行うことができるよう、関係機関とも連携し、労働者等のキャリア形成・学び直しを総合的に支援する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

◆実施体制

【全国カバーのサービスを提供】

キャリア形成・学び直し支援センター（仮称）

・中央センターを東京都に1か所、地域センターを全国に設置（R4年度19か所）

- 各拠点に、職業・教育訓練や学び・学び直しに関する研修を受講したキャリアコンサルタントを常駐。
- 拠点から遠隔の地域や関係機関（自治体、企業・事業主団体、教育機関等）に巡回等で支援。
- 事業主団体、都道府県、労働局、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構などの関係機関とも連携

【相談窓口について】

- 在職労働者へのキャリアコンサルティングにも対応するため、地域に応じ、平日夜間、土日やオンラインの相談体制を整備
- キャリアコンサルティングは、原則として事前予約制

◆実施主体

厚生労働省

委託

民間事業者（株式会社等）

◆支援メニュー

【労働者等支援】

- キャリア形成や学び直しの必要性を感じているがどういった学び（目的・方法・内容）等をしてよいか分からない者
- 在籍企業内にキャリアコンサルティング等の相談・支援を受ける仕組みがない在職者
- 受講すべき具体的な職業・教育訓練が明確でない者等の個人に対して、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、訓練情報の提供等を行う

【企業等支援】

- ジョブ・カードを活用して採用活動、人材育成、評価を実施する企業への支援
- セルフ・キャリアドック（※2）導入支援（相談・技術的支援、セミナー等）
- 雇用型訓練の実施を計画する企業に対する支援（訓練計画の策定支援等）等により、企業等に対しても、キャリア形成や学び直し等に関する支援を行う

◆期待される効果

- 公的職業訓練、教育訓練給付対象講座、その他の教育訓練等に誘導、受講を促進
- 企業（特に中小規模）や非正規雇用労働者等のキャリア形成や学び・学び直しを促進

※1 キャリア形成サポートセンター事業の拡充

※2 「セルフ・キャリアドック」：企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の支援を実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み、また、そのための企業内の「仕組み」のこと。

令和3年度実績：キャリア形成サポートセンターにおける相談支援件数（個人へのジョブ・カード作成支援者数と企業への相談支援件数の計） 66,482件

中長期的なキャリア形成を支援するためのキャリアコンサルタント向け研修等の実施

令和5年度概算要求額 41百万円 (13百万円) ※ ()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

- 雇用政策課題としてIT分野、若者、外国人、中高年齢者、出産・育児等と仕事の両立に課題を抱える者のキャリア形成支援に特化した研修をオンラインで提供し、キャリアコンサルタントの対応力の向上を図る。
- また、キャリアコンサルタントが対応を求められる課題の複雑化・多様化しており、支援機会が多いと想定されるケースに対応するため、職業訓練の受講を希望する求職者等のキャリアコンサルティングを行う上で必要となる知識やスキル等を付与する研修を学び直し支援の観点から拡充するほか、企業支援及び非正規雇用・フリーランス等多様な働き方で働く者のキャリア形成支援に特化した専門研修を新たに開発し、効果的なキャリアコンサルティングの実施に必要な知識・技能を付与する。さらに、キャリアコンサルタントにスーパービジョンを受ける機会を提供することで、実践力等の専門性の向上を図る。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

以下の研修プログラムをオンラインで提供（委託により実施）

若者応援キャリアコンサルタント育成研修

- ・若者の特性、抱えやすい課題、支援に有用なツール等の知識
- ・全17時間（標準受講期間5日間）

IT分野の能力開発に関する専門研修

- ・IT分野の技術動向、キャリアパス、教育訓練や資格等の知識
- ・全7時間（標準受講期間3日間）

中高年齢者の能力開発に関する専門研修

- ・中高年齢者の特性、抱えやすい課題、支援に有用なツール等の知識
- ・全7時間（標準受講期間3日間）

外国人の能力開発に関する専門研修

- ・外国人労働者・留学生の特性、抱えやすい課題、関連する法律・支援制度等の知識
- ・全7時間（標準受講期間3日間）

【令和4年度開発中】

出産・育児等と仕事との両立支援に関する専門研修

- ・出産・育児等と仕事との両立で抱えやすい課題、支援に有用な法律・支援制度等の知識
- ・全7時間（標準受講期間3日間）

【令和5年度拡充】

訓練対応キャリアコンサルタント向け研修

- ・中長期的なキャリア形成支援に係るキャリアコンサルティング（背景（意義）や制度、キャリアコンサルティングの方法など）の理解、職業訓練や職業・資格等の必要な知識、**学び直し支援に有用な支援制度等の知識**
- ・全20時間（標準受講期間6日間）

【令和5年度新規開発】

企業支援に関する専門研修

- ・企業内のキャリア形成支援に関わる共通的課題、支援に有用な支援制度等の知識
- ・全7時間（標準受講期間3日間）

多様な働き方で働く者の能力開発に関する専門研修

- ・多様な働き方（非正規雇用・フリーランス等）に応じたキャリア形成支援に関わる課題、支援に有用な支援制度等の知識
- ・全7時間（標準受講期間3日間）

スーパービジョン研修

- ・継続的にスーパービジョンを受けることにより資質の向上を図る契機とするため、キャリアコンサルタントにスーパービジョンを受ける機会を提供
- ・1回あたり2時間（標準受講回数2回）