

労働者のキャリア形成支援について

教育訓練給付の支給状況

【一般教育訓練給付・年度別】

(単位：人、千円)

【一般教育訓練給付・月別】

(単位：人、千円)

	受給者数			支給金額		
		男	女		男	女
平成17年度	159,066	64,056	95,010	11,807,547	5,582,027	6,225,519
平成18年度	138,982	55,617	83,365	10,343,182	4,920,416	5,422,766
平成19年度	122,721	47,155	75,566	9,027,363	4,118,142	4,909,221
平成20年度	123,866	45,061	78,805	7,422,473	3,248,144	4,174,329
平成21年度	133,598	47,495	86,103	4,834,347	2,113,618	2,720,729
平成22年度	124,170	50,511	73,659	4,575,918	2,178,155	2,397,763
平成23年度	122,248	54,003	68,245	4,526,558	2,326,712	2,199,846
平成24年度	130,218	59,204	71,014	4,569,985	2,434,366	2,135,620
平成25年度	135,944	63,038	72,906	4,639,246	2,550,540	2,088,705
平成26年度	121,056	60,227	60,829	4,487,765	2,577,275	1,910,490

	受給者数			支給金額		
		男	女		男	女
平成25年 8月	14,862	6,846	8,016	481,706	281,881	199,825
9月	11,527	5,129	6,398	337,727	181,356	156,371
10月	15,149	7,550	7,599	505,422	301,400	204,022
11月	14,505	7,105	7,400	467,128	264,742	202,386
12月	9,712	4,641	5,071	284,663	163,443	121,219
平成26年 1月	7,505	3,672	3,833	260,391	147,049	113,343
2月	6,020	3,125	2,895	229,844	134,936	94,909
3月	8,967	3,865	5,102	489,225	201,790	287,435
4月	9,063	4,796	4,267	489,073	264,035	225,038
5月	7,291	4,098	3,193	286,515	185,053	101,462
6月	8,452	4,316	4,136	263,372	167,867	95,505
7月	10,228	5,173	5,055	345,894	221,070	124,824
8月	12,258	6,275	5,983	444,775	282,004	162,772
9月	11,738	5,530	6,208	364,364	207,446	156,918
10月	14,851	7,558	7,293	508,896	316,745	192,151
11月	14,100	6,792	7,308	459,156	254,857	204,299
12月	9,913	4,574	5,339	286,005	164,871	121,135
平成27年 1月	7,971	3,882	4,089	283,726	158,841	124,885
2月	6,047	3,154	2,893	239,549	138,276	101,274
3月	9,144	4,079	5,065	516,438	216,211	300,227
4月	9,469	4,964	4,505	507,405	274,056	233,350
5月	6,748	4,021	2,727	283,193	187,740	95,452
6月	8,243	4,465	3,778	264,569	175,352	89,217
7月	10,137	5,302	4,835	353,346	228,096	125,249

【専門実践教育訓練給付・実績】

	受給者数			支給金額		
		男	女		男	女
平成27年 4～7月	47	39	8	11,675	9,994	1,681

(注1)各年度の数値は年度合計値である。

(注2)支給金額は業務統計値である。

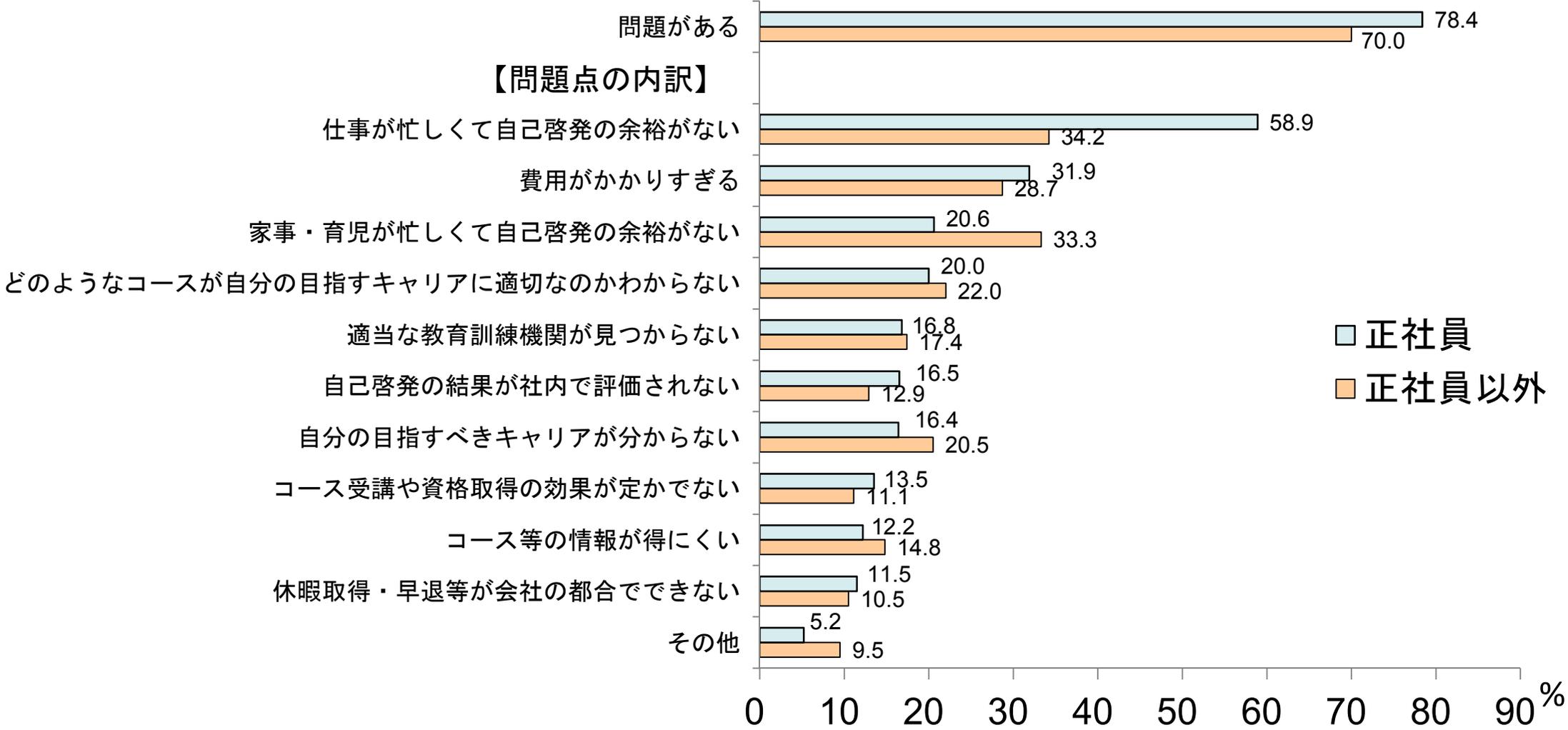
(注3)専門実践教育訓練給付は平成27年4月以降支給開始している。

自己啓発の問題点

【個人調査】

- 正社員・正社員以外ともに約7割が自己啓発に問題があると回答。
- その理由としては、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」、「費用がかかりすぎる」という回答の割合が高い。
※特に正社員は、仕事が忙しいことを理由に挙げる者が多い。

自己啓発に問題があったとした労働者の問題点(複数回答)



資料出所:厚生労働省「平成26年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成25年度)

キャリア・コンサルタントについて

- キャリア・コンサルタントは、個人の適性や経験等に即した職業選択や能力開発を支援する相談(キャリア・コンサルティング)を担う人材であり、「キャリア・コンサルティング技能士」、「標準レベルキャリア・コンサルタント」から成る。
- 平成26年度末現在のキャリア・コンサルタント有資格者養成数(延べ数)は約48,000人。
- これらキャリア・コンサルタントは、企業、需給調整機関、教育機関等の幅広い分野で活躍。

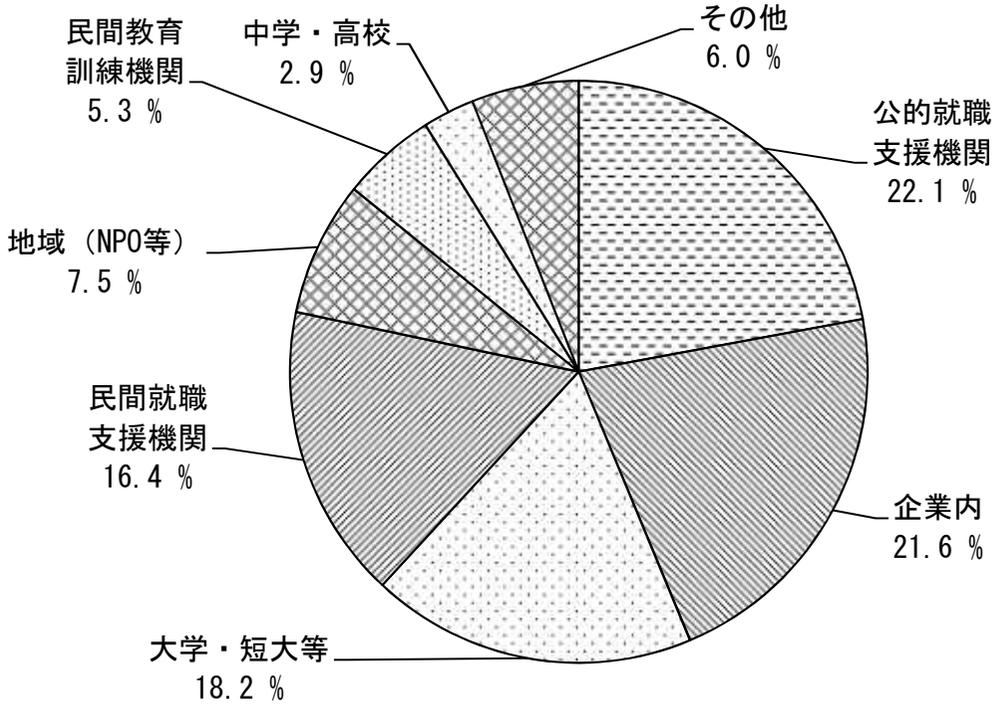
キャリア・コンサルティング技能士(1級・2級) 検定

- 技能検定職種のひとつとして実施されているキャリア・コンサルティング技能検定(1級(指導レベル)及び2級(熟練レベル))合格者。
全国で約6千人(平成26年度末現在)。

標準レベルキャリア・コンサルタント 資格

- キャリア・コンサルタント養成講座(140時間。厚生労働省が示した養成モデルカリキュラム(※)を満たすもの)の受講等を経て、キャリア・コンサルタント能力評価試験に合格した者等。
全国で約4万2千人(平成26年度末現在)。
- ※ キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識やスキル(キャリア理論、カウンセリング理論、職業能力開発、人事労理・労働関係法の知識、カウンセリング・スキル、適性検査等)

キャリア・コンサルティング技能士(1級・2級)・標準レベルキャリア・コンサルタントの活動の場について



資料出所:「キャリア・コンサルティング研究会
—キャリア・コンサルティング能力の実態等に関する検討部会」報告書(平成25年度)

キャリアコンサルタントの登録制度

(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)による職業能力開発促進法の一部改正)

- 経済成長を持続的にするため、青少年を始めとする労働者の適職の選択と主体的な職業能力開発を通じた生産性の向上が不可欠
- 他方、労働者は、主体的に職業生活設計を行う希望を持つが、具体的な取組に際しては、何を行って良いのか悩みを抱える者が多い。このため、専門的な助言を行う者の資質の確保及び計画的な養成が必要

改正の内容(平成28年4月1日施行)

- 職業選択や能力開発に関する相談・助言を行う専門家として「**キャリアコンサルタント**」制度を法定化する。
- キャリアコンサルタントは登録制(5年の更新)とし、守秘義務を規定する。
 - * 試験の実施・登録事務は、民間機関に委任できる仕組みとする。
 - * 青少年の雇用の促進等に関する法律においてもキャリアコンサルタントによる相談機会の付与について規定



※ キャリアコンサルタントとは・・・

本人の興味・適性の明確化や職業生活の振り返り(どんな能力があって、何が課題なのかの確認)を通じて職業生活設計を支援し、職業選択や能力開発の自信・意欲の向上、自己決定を促す支援を行う者

《各領域において期待されるキャリアコンサルタントの活動内容の例》

【ハローワークなど労働力需給調整機関】

- ◇ 求職者の職業選択の方向性・職業生活設計の明確化
- ◇ 上記を通じた就職活動の支援又は職業訓練機関への橋渡し



【企業内】

- ◇ 被用者の目指すべき職業生活・職業生活設計の明確化
- ◇ 上記を通じた就労意欲・能力開発の意欲の向上や「気づき」の機会の提供



【教育機関】

- ◇ 学生の職業選択・職業生活設計・学びの方向性の明確化
- ◇ 上記を通じた円滑な就職活動の支援



社外で利用できるキャリア相談のニーズ

- キャリア相談を過去に利用した者の約7割、過去に利用したことがない者の約半数がキャリア相談を希望している。
- また、社外でのキャリア相談の利用を希望する労働者も一定数存在している。

【正社員】

	費用を負担することなく、社内で利用できるのであれば、利用したい	費用を負担することなく、社外で利用できるのであれば、利用したい	社外で、費用を負担してでも利用したい	利用するつもりはない	わからない、不明
キャリア相談の利用経験あり[13. 0]	41. 2%	26. 6%	3. 9%	16. 2%	12. 1%
キャリア相談の利用経験なし[86. 6]	29. 1%	25. 7%	2. 2%	25. 4%	17. 6%

【正社員以外】

	費用を負担することなく、社内で利用できるのであれば、利用したい	費用を負担することなく、社外で利用できるのであれば、利用したい	社外で、費用を負担してでも利用したい	利用するつもりはない	わからない、不明
キャリア相談の利用経験あり[5. 7]	37. 0%	29. 5%	3. 0%	15. 1%	15. 4%
キャリア相談の利用経験なし[93. 4]	24. 9%	18. 9%	1. 0%	31. 1%	24. 1%

注：[]はキャリアに関する相談の利用経験のある(ない)労働者の割合である。

【資料出所】「平成26年度能力開発基本調査」

有料のキャリアコンサルティングの価格設定

○ キャリアコンサルティングについては、1回につき5,000～10,000円という価格設定が最も多い。

価格設定	登録者数
1,500円以上/時間	1
2,000円/時間	2
2,000～5,000円/回(半日)	1
2,500円~/時間	1
3,000円/回	1
4,000円/回	1
5,000円/回	19
5,000円/時間	20
5,000円～8,000円/時間	2
5,000円～10,000円/回	21
5,000円～10,000円/時間	13
6,000円以上/回	1
6,500円以上/時間	1
7,000円/時間	1
7,500円/回	1
8,000円/人	1
8,000円以上/時間	1
10,000円～100,000円/時間	5
10,000円～100,000円/日	10
100,000円以上/月	2
合計	105

専門実践教育訓練における訓練前キャリアコンサルティングの実施状況

- 資格要件を満たしたコンサルタント(※)がハローワークを巡回し、予約制で相談を行っている。
- 労働者の中長期的なキャリア形成に資するよう、適切な教育訓練の選択につなげることが目的。

※訓練前キャリア・コンサルティングに従事する訓練対応キャリア・コンサルタントは、次のⅠ～Ⅳの全ての要件を満たす者。(告示にて規定)

- Ⅰ キャリア・コンサルティング技能士または標準レベルのキャリア・コンサルタント(キャリア形成促進助成金の支給対象として厚生労働省能力開発局長が指定するキャリア・コンサルタント能力評価試験に合格した者等)であること。
- Ⅱ ジョブカードの交付を行うことが認められた者として登録されている者であること。
- Ⅲ 専門・実践教育訓練の教育訓練実施機関に雇用されている者または当該機関の役員でないこと。
- Ⅳ 訓練対応キャリア・コンサルタントに係る研修を受けていること。

訓練前キャリアコンサルティングの流れ (原則1回)

①自己理解 ②仕事理解

- ・適正・能力等の明確化
- ・これまでの職業経験の棚卸し
- ・資格についての情報、資格に係る労働市場に関する情報の提供
- ・職務に求められる能力、キャリアルート等の理解

③今後の職業生活設計、目標の明確化

- ・中長期的目標の設定
- ・職業訓練に関する情報の提供
- ・訓練プログラムに関する情報の提供

④受講すべき講座の検討

- 労働市場において、労働者が能力を発揮できるようにするために必要であるかとの観点から、当該労働者が受講を希望しているプログラムの受講が適切かどうか検討。

⑤ジョブカードへの記載、交付

専門実践教育訓練における訓練前キャリアコンサルティングを受けた者へのアンケート調査

- 27年4月開講分の全回答者817名のうち、「意味は感じなかった」以外を選択した(意味があった)者の割合は、約8割。
- 一方、約99%の者は、訓練前キャリアコンサルティングを受ける前に予定した教育訓練を変更せずに受けている。

【平成26年10月開講分】

- 訓練前キャリア・コンサルティングを受けたことは、ご自身のこれまでの経歴を振り返ったり、適切な教育訓練講座を選択したりする上で有益だったか。

有益だった	まあまあ有益だった	あまり有益ではなかった	まったく有益でなかった	受けていない	合計
3名(20%)	7名(46.7%)	4名(26.7%)	1名(6.7%)	0名(0%)	15人

【平成27年4月開講分】

- 訓練前キャリアコンサルティングを受けた結果、教育訓練の選択に変更ありましたか。

変更なし	当初希望と異なる訓練を選択	希望する訓練が見つかった	無回答	合計
807名(98.8%)	3名(0.4%)	2名(0.2%)	5名(0.6%)	817名

- 訓練前キャリアコンサルティングを受けた時の状況。

求職中(雇用保険の受給あり)	求職中(雇用保険の受給なし)	在職中(現在も在職)	在職中(訓練受講に際して離職)	無回答	合計
90名(11.0%)	93名(11.4%)	337名(41.2%)	296名(36.2%)	1名(0.1%)	817名

- 訓練前キャリアコンサルティングを受けた結果、どのような影響がありましたか。(複数回答可)

目的が明確になった	キャリア形成の方向性を整理できた	より適した訓練の選択につながった	意欲が向上した	意味は感じなかった	その他
312名(39.3%)	274名(33.5%)	32名(3.9%)	243名(29.7%)	178名(21.8%)	17名(2.1%)

キャリア形成支援に係るこれまでの議論の整理

- 企業側のキャリアマネジメントと労働者個人の自発的なキャリアコンサルティングの取組はセットで行う必要がある。
- キャリアコンサルティングのニーズや有効性については十分な実績がなく、仮に一般教育訓練給付の対象とする場合であっても、給付対象とするキャリアコンサルティングの中身などを精査する必要がある。
- 職業経験を積んだ労働者に対してはこれまでのスキルを踏まえたキャリアコンサルティングをすることが効果的であり、むしろ企業内で実施することが重要ではないか。
- 労働者がキャリアについて相談できることは重要であるが、中小企業内でそうした体制を作るとは難しい。何らかの援助をして無料で相談できる窓口を作ることができないか。
- キャリアコンサルティングの価格にばらつきがある中、制度としてある程度の標準価格を検討していく必要がある。
- キャリアコンサルティングだけを受けて訓練を受講しない場合にも一般教育訓練給付を支給する必要があるのか疑問。
- 今後の労働市場を見据えると、技術革新と少子化に伴い労働者一人一人の生産性を上げていくことが大事であり、教育訓練給付を拡充すべき。

キャリア形成支援に係る見直し(たたき台)

趣旨

今後の労働市場を踏まえて企業外における主体的なキャリア形成を支援するため、セルフ・キャリアドック(仮称)に関する今後の議論も踏まえつつ、一般教育訓練の受講に当たって労働者がキャリアコンサルティングを受けた場合の費用について支援を行う。

見直しの具体的内容

- 経済社会環境が変化していく中、労働者が自らのキャリアについて主体的に考える習慣を身につけることが重要である。
- このため、一般教育訓練の受講に当たって労働者が自己負担により企業の外部でキャリアコンサルティングを受けた場合について、一般教育訓練給付の対象としてはどうか。
- 給付対象とするキャリアコンサルティングについては、一定の質を担保する観点から、国家資格として登録された者が行うものに限定してはどうか。
- この場合、現状のキャリアコンサルティングの価格設定にはかなりのばらつきがあることから、一般教育訓練給付の対象経費については上限額を設けてはどうか。
- また、企業内でこれまでのスキルを踏まえたキャリアコンサルティングを実施することについても、支援の拡充について検討してはどうか。