

キャリア・コンサルティング施策の推進

キャリア・コンサルティングの概要

- 「キャリア・コンサルティング」とは「個人が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援」を指すもの。「キャリア・コンサルタント」はこうした支援を担う専門人材。
- 個人やグループに対する相談支援だけでなく、企業の職業能力開発制度や学校のキャリア教育プログラムの設計・運用に対する助言、評価等まで含むもの

キャリア・コンサルティングの一般的な流れ

①自己理解 ②仕事理解 ③啓発的経験

- ・ 興味・適性・能力等の明確化、職業経験の棚卸し
- ・ 労働市場、企業等に関する情報提供
- ・ 職務に求められる能力、キャリアルート等の理解

④ 今後の職業生活設計、目標の明確化等に係る 意思決定

- ・ キャリアプランの作成
- ・ 能力開発・教育訓練等に関する情報提供

⑤ 職業選択・求職活動、能力開発等の方策の実行

↓ 方策の実行(活動)状況を把握しつつ、必要に応じてサポート

⑥ 新たな仕事への適応

⇩ 異動、昇進、就職、転職等

職務経験や教育訓練の受講等を積み重ねていくことによる段階的な職業能力の形成＝キャリア形成

キャリア・コンサルタント養成状況

総合雇用対策(平成13年9月策定)において、「キャリア・コンサルタント5年間5万人計画」

複数の民間機関等による養成講座や能力評価試験の実施により、約5万3千人のキャリア・コンサルタントを養成(平成20年度末)

主なキャリア・コンサルティング施策

ハローワーク等におけるキャリア形成支援

- ハローワークや雇用・能力開発機構都道府県センターにおける、労働者・求職者等に対するキャリア・コンサルティングの実施
 - キャリア・コンサルタントを対象とした、ジョブ・カードの記載方法・効果的な活用方法に関するジョブ・カード講習の実施
- 【実績】616回実施 約1万3千人(平成20年4月～平成22年1月)

企業内におけるキャリア形成支援

- 企業の人事担当者等に対する導入レベルのキャリア・コンサルティング講習の実施
 - 企業内の職業能力開発のプランづくりに対する助言、事例収集を通じた相談支援、情報提供等の実施
- 【実績】相談支援件数 約38万件(平成20年度)
- 従業員にキャリア・コンサルティングを受けさせる事業主に対するキャリア形成促進助成金の支給

教育機関におけるキャリア形成支援

- キャリア教育の支援に携わる者を対象とした、キャリア教育プログラムの企画・運営などの専門性を備えた人材の養成のための講習の実施(平成22年度(新規))

キャリア・コンサルティング共通の養成・普及促進施策

- 平成20年度よりキャリア・コンサルティング技能検定2級試験を実施。
- キャリア・コンサルタントの普及・レベル向上のための調査研究の実施、報告書の公表
- キャリア・コンサルタントに対する個別の支援事例に基づく専門的助言・指導の実施

雇用政策の戦略的な実施について（試案）

慶應義塾大学 樋口美雄

少子高齢化が進む中、雇用の「量」の拡大と「質」の向上を図り、誰もが意欲と能力を発揮できる働きやすい高質な労働市場を作っていくことが重要である。

このような活力ある経済社会の維持・発展に向け、政府は、雇用政策において、以下のように、中期目標とその実現に向けた政策パッケージを労使の意見を踏まえつつ定め、戦略的に実施し、その運用実績を毎年検証、改善していくというPDCAサイクルによる取組を行う必要がある。

雇用政策を戦略的に実施する上では、特に、1) ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進等により、持続可能な働きやすい職場環境を作っていくこと、2) プラットフォームとしての科学・技術の発展等により新しい産業・雇用を創造していくとともに、生活に密着したニーズを満たす地域再生のための雇用を創出していくこと、3) 労働力の需要と供給の橋渡しを行うための就職支援を強化するなど、外部労働市場の整備を図っていくことが重要である。

なお、これらの目標は、新成長戦略(基本方針)において、2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長、2020年度における我が国の経済規模(名目GDP)650兆円程度、失業率を中期的に3%台への低下等としていることを踏まえたものであり、政府として、その実現に向け、適切な経済政策を実施していく必要がある。

1. ワーク・ライフ・バランスの推進等による労働市場への参加促進
ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)の実現、ワーク・ライフ・バランスの推進等により、働きやすい職場環境を作る。誰もが「出番」と「居場所」のある社会を実現し、労働市場への参加を促進する。これにより、2020年の20～64歳の就業率を80%(2009年74.6%)とし、15歳以上の就業率については57%(2009年56.9%)とする。(なお、年齢別の就業率が現在のまま推移した場合、15歳以上の就業率は、2020年に53.4%になると予想される。)

特に、若者、女性、高齢者、障がい者の就業環境を整備し就業率の向上を図る。なお、併せて、税・社会保障制度について、給付付

き税額控除制度の導入の検討を含め、働くことが損になって就労の阻害につながることをないようにしていくべきである。

(1) 若者の就業促進

フリーターの正規雇用化の推進、新卒者の就職支援等を推進し、2020年のフリーター数を124万人(2009年178万人)と、ピーク時(2003年217万人)の半分程度に縮減する。なお、文部科学省等においても、キャリア教育の推進等を図ることが不可欠である。

ニートの減少に向け、地域若者サポートステーション事業の拡充(2011年～20年の就職等進路決定者数の目標10万人)、合宿型若者自立プログラムの推進、地域におけるひきこもり対策の支援に取り組む。なお、内閣府、文部科学省等においても、キャリア教育の推進、学校教育における発達障害への対応等を図ることが不可欠である。

ジョブ・カードの取得促進、日本版 NVQ 制度への発展を図る(後掲)とともに、キャリア教育を担う人材育成等を推進する。

これらにより、20～34歳の若者の就業率を2020年に77%(2009年73.6%)とする。

(2) 女性の就業促進

女性の継続就業を促進するため、保育サービス等の拡充、改正育児・介護休業法の着実な施行、育児休業・短時間勤務等を利用しやすい職場環境の整備、次世代育成支援に取り組む事業主への支援、母性健康管理の推進等に取り組む。これにより第1子出産前後の女性の継続就業率を2020年に55%(2005年38%)に引き上げる。

男女の固定的な役割分担を前提にした税・社会保障制度を含む諸制度を見直すとともに、男性の育児休業取得を促進するため、改正育児・介護休業法に基づく「パパ・ママ育休プラス」制度の周知徹底、「イクメン」の周知・啓発等を進め、男性の育児休業取得率を2020年に13%(2008年1.23%)とする。

男女雇用機会均等対策を推進するとともに、マザーズハローワーク事業の拡充等による女性の再就職の促進を図る。これらにより、25歳～44歳の女性の就業率を2020年に73%(2009年66.0%)とし、いわゆる女性のM字カーブの解消を図る。

(3) 高齢者の就業促進

高齢者雇用確保措置の着実な実施等により65歳までの雇用の確保を図る。

意欲と能力があれば年齢に関わりなく働ける環境整備、シルバ

一人材センター事業の推進等による多様な就業機会の創出を図る。

これらにより、60～64歳の就業率を2020年に63%(2009年57.0%)とする。高齢者が働くことが損にならないように、在職老齢年金制度について再検討する必要がある。

(4) 障がい者の就業促進

法定雇用率の達成に向けた取組の強化、障害者権利条約の批准に合わせた障害者雇用促進法の見直し検討、支援の強化を行う。

これらにより障がい者の実雇用率を2020年に1.8%(2009年1.63%)とする。

2. 雇用創出

経済のグローバル化が進展していく中、良質な雇用機会を創出するため、科学・技術の発展に裏付けられた競争力のある産業の振興を図る。学校教育・職業教育が連携しそれを支える人材を育成する。

同時に、NPO、社会的企業など「新しい公共」による地域における雇用創造を推進するとともに、就職支援にも活用する。

併せて、重点分野雇用創造事業、ふるさと雇用再生特別基金事業、緊急雇用創出事業、地域雇用開発促進法に基づくパッケージ事業等の活用を図る。

3. 職業能力開発の推進等による就職の支援

雇用の創出を図るとともに、労働市場における需要と供給の円滑な橋渡しを行うため、職業紹介機能を強化するとともに、職業能力開発の推進、セーフティネットの見直しを行う。

(1) ジョブ・カード制度の発展に向けた取組

職業紹介機能を強化するとともに、ジョブ・カード制度を普及促進して、就職に当たり外部労働市場において職業能力が評価されるようにし、社会としての人材の有効活用を図る。

このため、企業実習と座学を組み合わせ実践的な職業訓練の機会の提供、公共職業訓練受講者・一般求職者・学生等へのジョブ・カード取得の勧奨、ジョブ・カード様式の簡略化等を進めジョブ・カードの取得促進を図る。これにより、ジョブ・カード取得者を2020年度に300万人(2009年度末推計値21.5万人)にする。

職業能力評価基準の策定・活用の推進等により日本型NVQへの発展に向け取り組む。

(2) 公共職業訓練の推進

介護・福祉等の成長分野、ものづくり分野を中心に、地域ニーズにあった職業訓練を推進し、受講者の2020年における就職率を、施設内訓練で80%(2009年 74.3%)、委託訓練で65%(同 64.0%)とする。

(3) 労働者の職業生涯にわたる自発的な能力開発

労働者の自発的な能力開発の取組をより強力に支援するため、事業主に対する助成措置の周知徹底、キャリア・コンサルティングの普及促進により、自己啓発を行っている労働者の割合を2020年に正社員70%(2010年 42.1%)、非正社員50%(同 20.0%)とする。

(4) 求職者支援制度の創設

緊急人材育成支援事業における地域等のニーズに応じた訓練コースの設定をすすめるとともに、2011年度に「求職者支援制度」を創設する。これにより、生活の安定を図りつつ、職業能力開発を進め、併せて適切な職業紹介などの支援により、求職者の就職につなげる。

(5) 雇用保険の適用範囲の拡大の着実な施行を図るとともに、国庫負担割合の原則復帰を図る。

(6) 住宅手当制度の拡充、恒久化に向けた検討を進めるとともに、生活保護受給者の就労支援や「新しい公共」を活用した自立支援を推進する

4. 安心して働くことのできる環境の整備

以上の取組と併せ、ディーセントワークの実現、ワーク・ライフ・バランスの推進の観点から、安心して働くことのできる環境の整備を進める。

(1) 均等・均衡待遇の推進等

パートタイム労働者、有期契約労働者の均等・均衡待遇の確保と正社員転換の推進を図る。有期労働契約に関する施策の在り方について、有期労働契約研究会での研究を踏まえ、施策の在り方を検討し、必要な対応を行う。また、改正労働者派遣法の成立後、その着実な実施を図る。

(2) 最低賃金の引上げ

生活保護と地域別最低賃金の乖離の解消を進める。

最低賃金引上げの課題等の調査・検討を進める。

なお、景気の回復が大きな鍵となるが、中小企業の生産性向上支援等について、経済産業省等関係省庁による財政上、金融上の

措置が不可欠である。

(参考: 2009年の最低賃金の最低は629円(佐賀、長崎、宮崎、沖縄)、最高は791円(東京)、全国加重平均は713円)

(3) 労働時間短縮の促進等

年次有給休暇の取得率を2020年に70%(2008年47.4%)とするとともに、働く者の希望に応じた柔軟な働き方を進めるなど、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方の見直しを促進する。

改正労働基準法の施行等により長時間労働の抑制を図り、2020年に週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5割減(2008年10%)とする。

(4) 育児休業等の取得促進

改正育児・介護休業法の着実な施行、育児休業・短時間勤務等を利用しやすい職場環境の整備、次世代育成支援に取り組む事業主への支援、母性健康管理の推進等を進める。

(5) 短時間正社員制度の導入・定着、適正な労働条件下でのテレワークの普及を促進する。

(6) 労働安全衛生対策の推進

労働者の安全と健康を守るため、労働災害防止対策やメンタルヘルス対策、受動喫煙防止対策を推進する。

こうした取組を通じて、労働災害がない社会を目指しつつ、2020年までに労働災害発生件数を30%引き下げる。

また、2020年までに、必要な労働者全てがメンタルヘルスに関する措置を受けられる職場にし、受動喫煙のない職場にする。(2008年の休業4日以上死傷災害119,291件。2007年においてメンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所33.6%、事業所全体を禁煙とする又は喫煙室を設けてそれ以外は禁煙にしている事業所46%)

(7) 労働関係法令の履行確保及び個別労働紛争の予防と解決に向けて取り組む。

雇用政策における中期目標一覧（試案）

項目	現在値 (直近の値)	中期目標値 (2020年)
1 ワーク・ライフ・バランスの推進等による労働市場への参加促進		
①20～64歳の就業率 15歳以上の就業率	74.6% 56.9% (2009年)	80% 57%
i 若者の就業促進		
②20歳～34歳の就業率	73.6% (2009年)	77%
③フリーター数の約半減(ピーク時比) ※ピーク時217万人(2003年)	約178万人 (2009年)	124万人
④ニートの縮減 ※現在のニート数 63万人(2009年)	—	サポステによるニートの就職等進路決定者数:10万人 ※2011年～2020年度の10年間の総計
ii 女性の就業促進		
⑤25歳～44歳までの女性就業率	66% (2009年)	73%
⑥第1子出産前後の女性の継続就業率	38% (2005年)	55%
⑦男性の育児休業取得率	1.23% (2008年)	13%
iii 高齢者の就業促進		
⑧高齢者の就業率の向上(高齢者就労促進)	60歳～64歳:57.0% (2009年)	60歳～64歳:63%
iv 障がい者の就業促進		
⑨障がい者の実雇用率	1.63% (56人以上規模企業) (2009年6月1日現在)	1.8%
3 職業能力開発の推進等による就職の支援		
⑩ジョブ・カード取得者	21.5万人 (2008年度～2009年度の 推計値)	300万人
⑪公共職業訓練受講者の就職率	施設内訓練:74.3% 委託訓練:64.0% (2009年度)	施設内訓練:80% 委託訓練:65%
⑫自己啓発を行っている労働者の割合	正社員:42.1% 非正社員:20.0% (2010年)	正社員:70% 非正社員:50%
4 安心して働くことのできる環境の整備		
⑬年次有給休暇取得率	47.4% (2008年)	70%
⑭週労働時間60時間以上の雇用者の割合	10% (2008年)	5割減
⑮労働災害発生件数	119,291件 (2008年)	3割減
⑯メンタルヘルスに関する措置を受けられる労働者の割合	33.6% (2007年) 注1)	100%
⑰受動喫煙のない職場	46% (2007年) 注2)	実現

注1)メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所の割合

注2)「全面禁煙」、「喫煙室を設けそれ以外を禁煙」のいずれかの措置を講じている事業所の割合

現在値のデータの出所等

○就業率

【総務省「労働力調査」(平成21年)】

○フリーターの数

【総務省「労働力調査」(平成21年平均)】15歳から34歳までで、男性は卒業者、女性は卒業で未婚の者のうち、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②完全失業者のうち探している仕事形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者の合計

○ニートの数

【総務省「労働力調査」(平成21年平均)】15歳から34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者

○第1子出産前後の女性の継続就業率

【国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査(平成17年)」2000年から2004年の間に第1子を出産した女性について、第1子妊娠前に就業していた者に占める第1子1歳時にも就業していた者の割合

○男性の育児休業

【厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成20年度)】5人以上規模事業所に占める2007年4月1日から2008年3月31日までの1年間に配偶者が出産した者に占める育児休業取得者(2008年10月1日までに育児休業を開始した者)の割合

○ジョブ・カード取得者

ジョブ・カード取得者が現在のペースで増加すると見込んだ場合の、平成22年3月31日時点での取得者見込み数

○離職者訓練の就職率

平成21年度の離職者訓練の受講者(1ヶ月以下のコースは除く)に占める、訓練終了3ヶ月後に就職している者の割合

○自己啓発を行っている者

【厚生労働省「職業能力開発基本調査」(平成21年度)】従業員規模30人以上の事業所から無作為に抽出した事業所から、さらに無作為に抽出した従業員における「自己啓発を行った」と回答した者の割合

○年次有給休暇取得率

【厚生労働省「就労条件総合調査」(平成20年)】常用労働者数が30人以上の民間企業における、全取得日数/全付与日数(繰越日数を含まない)

○週労働時間60時間以上の雇用者の割合

【総務省「労働力調査」(平成20年)】非農林業雇用者(休業者を除く)総数に占める週間就業時間(年平均結果)が60時間以上の者の割合

○労働災害発生件数(休業4日以上)の死傷災害)

労災保険給付データ及び労働者死傷病報告(労災非適)より作成したもの(平成20年)

○メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所の割合

【厚生労働省「労働者健康状況調査」(平成19年)】10人以上規模事業所における「心の健康対策(メンタルヘルスケア)に取り組んでいる」と回答した事業所の割合

※ 「心の健康対策(メンタルヘルスケア)」の取組内容としては、「労働者からの相談対応の体制整備」、「職場環境等の評価及び改善」のほか、「労働者に対する教育研修、情報提供」「労働者の日常的に接する管理監督者に対する教育研修、情報提供」「事業所内の産業保健スタッフ、人事労務担当者に対する教育研修、情報提供」なども含まれる。

○受動喫煙のない職場の割合

【厚生労働省「労働者健康状況調査」(平成19年)】10人以上規模事業所における「全面禁煙」「喫煙室を設けそれ以外を禁煙」のいずれかの措置を講じている事業所の割合

新成長戦略（基本方針）

～輝きのある日本へ～

<雇用・人材戦略部分抜粋>

2009年12月30日

(6) 雇用・人材戦略

～「出番」と「居場所」のある国・日本～

【2020年までの目標】

○以下の項目について、雇用戦略対話等を踏まえ具体的目標を定める。

『若者フリーター・約半減』、『ニート減少』、『女性M字カーブ解消』、『高齢者就労促進』、『障がい者就労促進』、『ジョブ・カード取得者 300万人』、『有給休暇取得促進』、『最低賃金引上げ』、『労働時間短縮』

【主な施策】

- 若者・女性・高齢者・障がい者の就業率向上
- 「トランポリン型社会」の構築
- ジョブ・カード制度の「日本版 NVQ（職業能力評価制度）」への発展
- 地域雇用創造と「ディーセント・ワーク」の実現

(雇用が内需拡大と成長力を支える)

内需を中心とする「需要創出型経済」は、雇用によって支えられる。国民は、安心して働き、能力を発揮する「雇用」の場が与えられることによって、所得を得て消費を拡大することが可能となる。雇用の確保なくして、冷え切った個人消費が拡大し、需要不足が解消することはあり得ない。

また、「雇用・人材戦略」は、少子高齢化という制約要因を跳ね返し、「成長力」を支える役割を果たす。少子高齢化による「労働力人口の減少」は、わが国の潜在的な成長エンジンの出力を弱めるおそれがある。そのため、出生率回復を目指す「少子化対策」の推進が不可欠であるが、それが労働力人口増加に結びつくまでには20年以上かかる。したがって、今すぐわが国が注力しなければならないのは、若者、女性、高齢者など潜在的な能力を有する人々の労働市場への参加を促進し、しかも社会全体で職業能力開発等の人材育成を行う「雇用・人材戦略」の推進である。

(国民参加と「新しい公共」の支援)

国民すべてが意欲と能力に応じ労働市場やさまざまな社会活動に参加でき

る社会（「出番」と「居場所」）を実現し、成長力を高めていくことに基本を置く。

このため、国民各層の就業率向上のために政策を総動員し、労働力人口の減少を跳ね返す。すなわち、若者・女性・高齢者・障がい者の就業率向上のための政策目標を設定し、そのために、就労阻害要因となっている制度・慣行の是正、保育サービスなど就労環境の整備等に2年間で集中的に取り組む。

また、官だけではなく、市民、NPO、企業などが積極的に公共的な財・サービスの提供主体となり、教育や子育て、まちづくり、介護や福祉などの身近な分野で活躍できる「新しい公共」の実現に向けて、円卓会議を設けて、民間（市民、NPO、企業等）の声を聞きつつ、本格的に取り組む。

（成長力を支える「トランポリン型社会」の構築）

北欧の「積極的労働市場政策」の視点を踏まえ、生活保障とともに、失業をリスクに終わらせることなく、新たな職業能力や技術を身につけるチャンスに変える社会を構築することが、成長力を支えることとなる。このため、「第2セーフティネット」の整備（求職者支援制度の創設等）や雇用保険制度の機能強化に取り組む。また、非正規労働者を含めた、社会全体に通ずる職業能力開発・評価制度を構築するため、現在の「ジョブ・カード制度」を「日本版NVQ（National Vocational Qualification）」へと発展させていく。

※NVQは、英国で20年以上前から導入されている国民共通の職業能力評価制度。訓練や仕事の実績を客観的に評価し、再就職やキャリアアップにつなげる役割を果たしている。

（地域雇用創造と「ディーセント・ワーク」の実現）

国民の新たな参加と活躍が期待される雇用の場の確保のために、雇用の「量的拡大」を図る。このため、成長分野を中心に、地域に根ざした雇用創造を推進する。また、「新しい公共」の担い手育成の観点から、NPOや社会起業家など「社会的企業」が主導する「地域社会雇用創造」を推進する。

また、雇用の安定・質の向上と生活不安の払拭が、内需主導型経済成長の基盤であり、雇用の質の向上が、企業の競争力強化・成長へとつながり、その果実の適正な分配が国内消費の拡大、次の経済成長へとつながる。そこで、「ディーセント・ワーク（人間らしい働きがいのある仕事）」の実現に向けて、「同一価値労働同一賃金」に向けた均等・均衡待遇の推進、給付付き税額控除の検討、最低賃金の引上げ、ワーク・ライフ・バランスの実現（年次有給休暇の取得促進、労働時間短縮、育児休業等の取得促進）に取り組む。