

労働者のキャリア形成支援及び キャリアコンサルティング施策の現状について

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)

	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

【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

【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

(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。

日本再興戦略改訂2015(平成27年6月30日閣議決定)(抄)

一. 日本産業再興プラン

2. 雇用制度改革・人材力の強化

2-1. 失業なき労働移動の実現/マッチング機能の強化/多様な働き方の実現/若者・高齢者等の活躍推進/グローバル化等に対応する人材力の強化

(3) 新たに講ずべき具体的施策

ii) 未来を支える人材力の強化

(働き手自らの主体的なキャリアアップの取組支援)

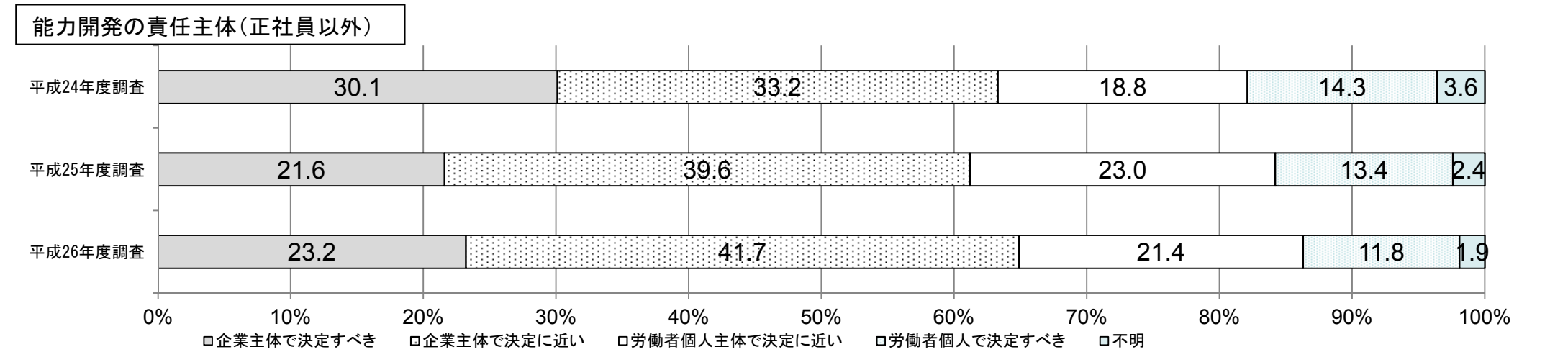
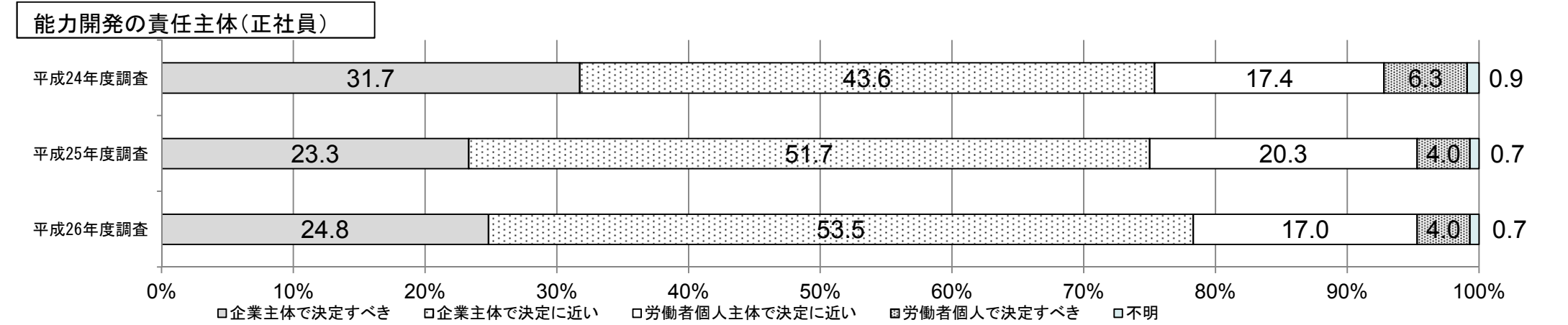
② 「セルフ・キャリアドック(仮称)」の導入促進

経済社会環境の変化に先手を打って対応していくための労働市場インフラとして、働き手が自らのキャリアについて主体的に考える習慣を身に付ける環境を整備することが重要である。具体的には、定期的に自身の職務能力を見直し、今後、どのようなキャリアを歩むべきかを確認した上で、身に付けるべき知識・能力・スキルを確認する機会(「セルフ・キャリアドック(仮称)」)を整備する。(中略)さらに、働き手個人が「セルフ・キャリアドック(仮称)」を受けた際の経費の一部について、一般教育訓練給付の対象とすること等個人への支援策について検討をし、本年度中に結論を得る。

能力開発の責任主体

【企業調査】

○ 能力開発の方針を決定する主体は、正社員、正社員以外ともに、「企業主体」とする割合が「労働者個人を主体」とするよりも高い。

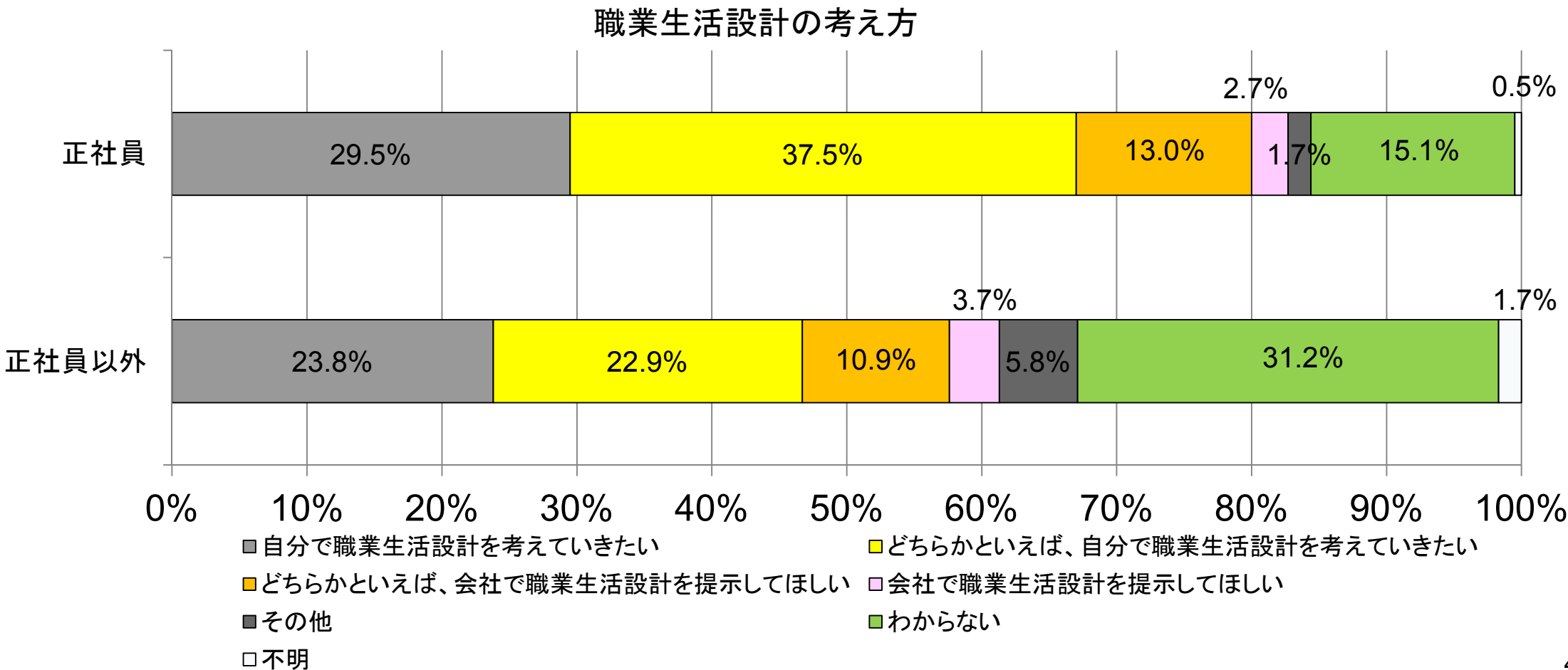


資料出所: 厚生労働省「平成24年度～平成26年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成23年度～平成25年度)
(注) 正社員: 常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。
正社員以外: 常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている者。
なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

職業生活設計の考え方

【個人調査】

- 自分自身の職業生活設計について、
- 正社員では、主体的に職業生活設計を考えたい(「自分で職業生活設計を考えていきたい」+「どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい」とする割合が約7割に上っている。
 - 正社員以外では、主体的に職業生活設計を考えたいとする割合が半数以下に留まっている。なお、「わからない」とする者の割合が約3割と、正社員と比べて2倍以上高くなっている。

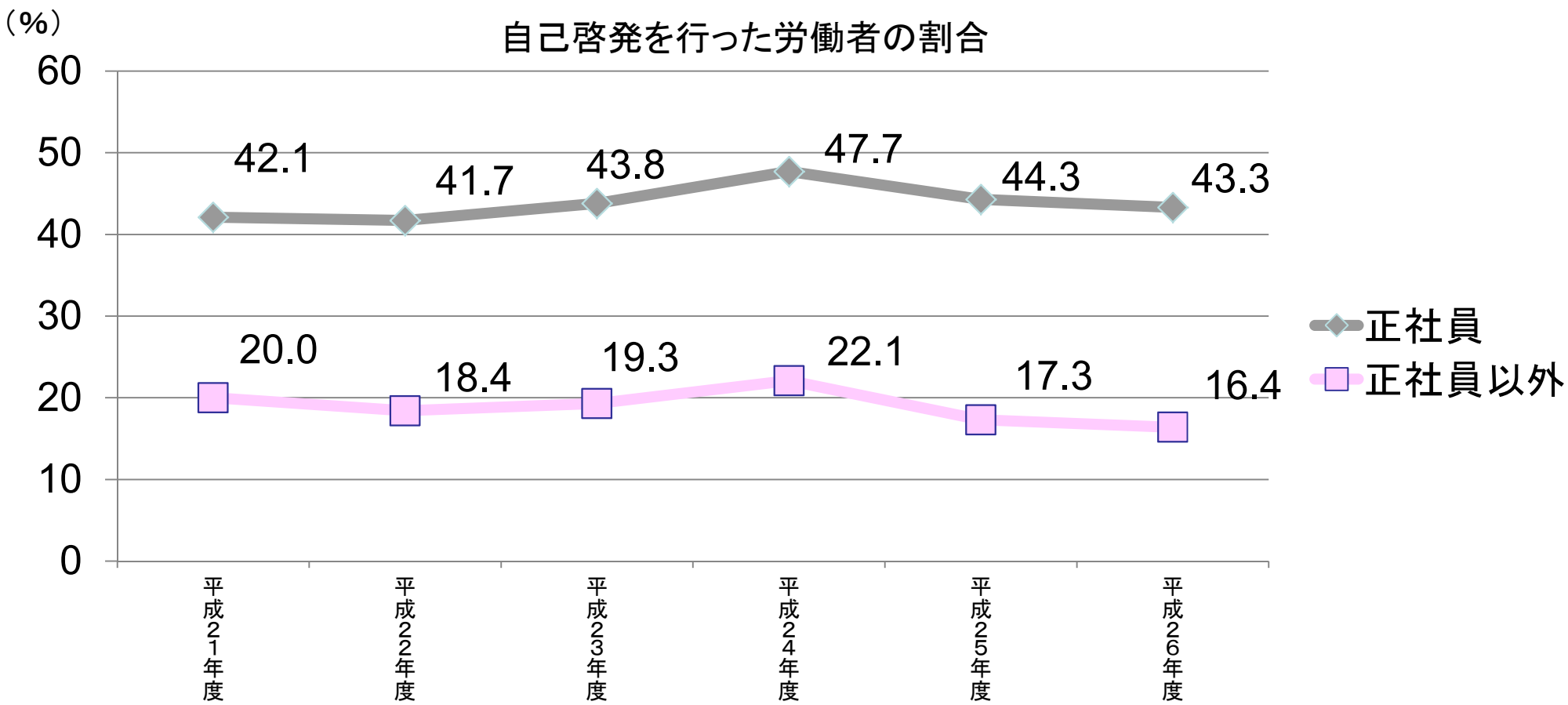


資料出所: 厚生労働省「平成26年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成25年度)

自己啓発を行った労働者の割合

【個人調査】

- 自己啓発を行った労働者の割合は、
 - ・ 正社員の方が、正社員以外より高い。
 - ・ 正社員・正社員以外ともに、ほぼ変化がみられないが、正社員・正社員以外とも平成25年度以降は若干低下している。



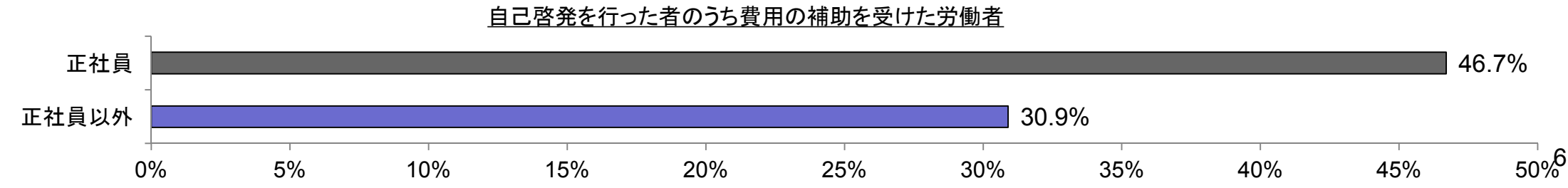
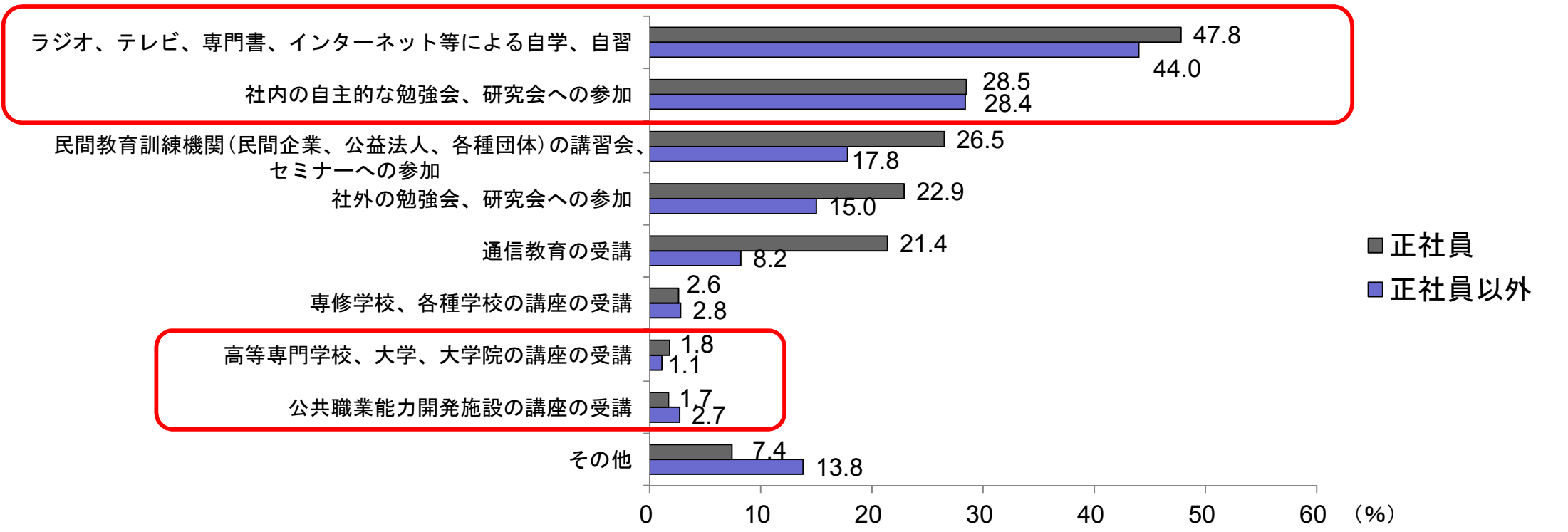
資料出所: 厚生労働省「能力開発基本調査(平成21～26年度)」(調査対象年度は平成20～25年度)

自己啓発の実施方法等

【個人調査】

- 自己啓発の実施方法として、正社員・正社員以外ともに、
 - ・多いのは、「ラジオ、テレビ、専門書、インターネット等による自学、自習」や「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」となっており、
 - ・少ないのは、「高等専門学校、大学、大学院の講座の受講」や「公共職業能力開発施設の講座の受講」となっている。
- 自己啓発を行った者のうち、費用の補助を受けた者は、正社員では約47%、正社員以外では約31%となっている。

※費用の補助主体は、「勤務先の会社」、「国の教育訓練給付金制度」、「労働組合」等
行った自己啓発の実施方法(複数回答)

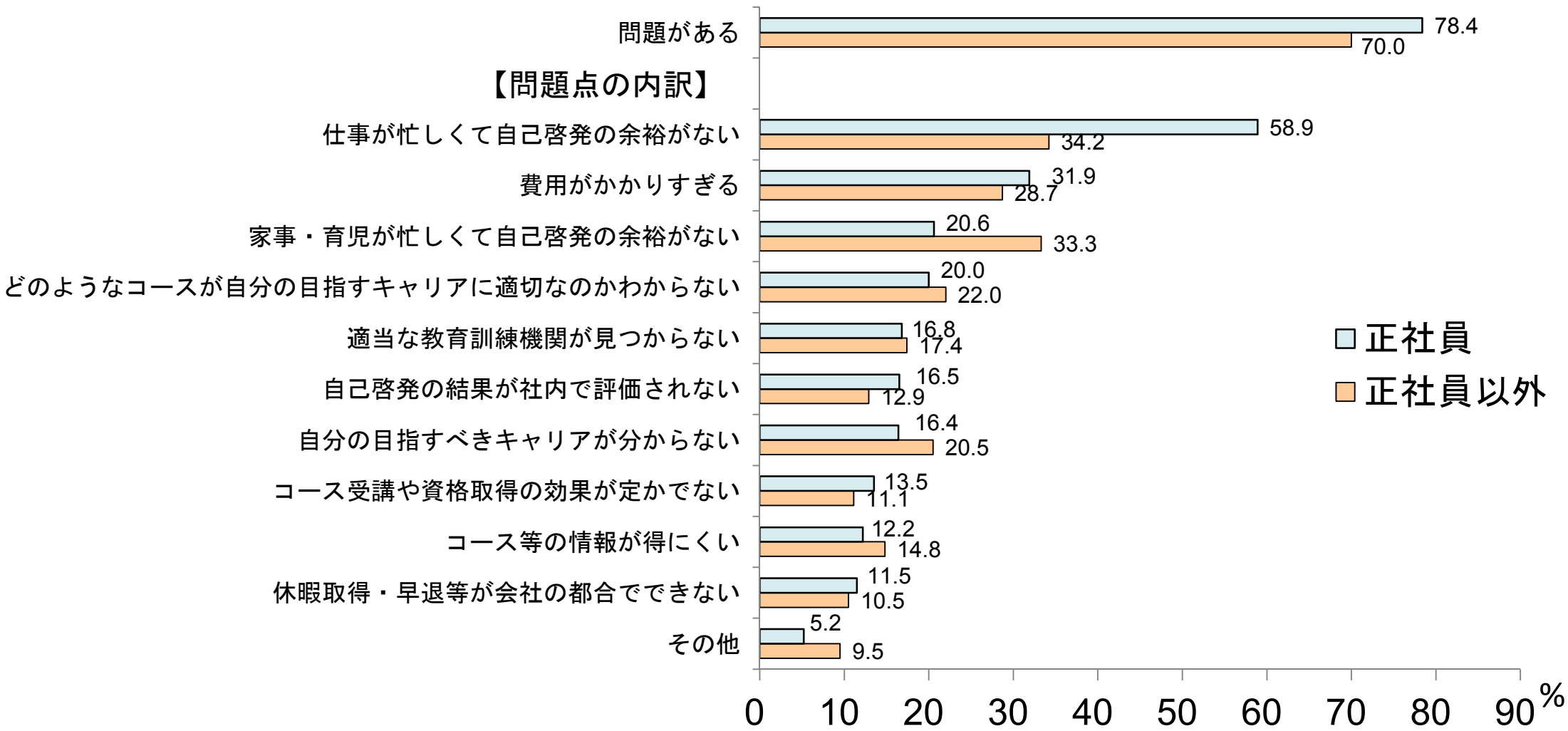


自己啓発の問題点

【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）



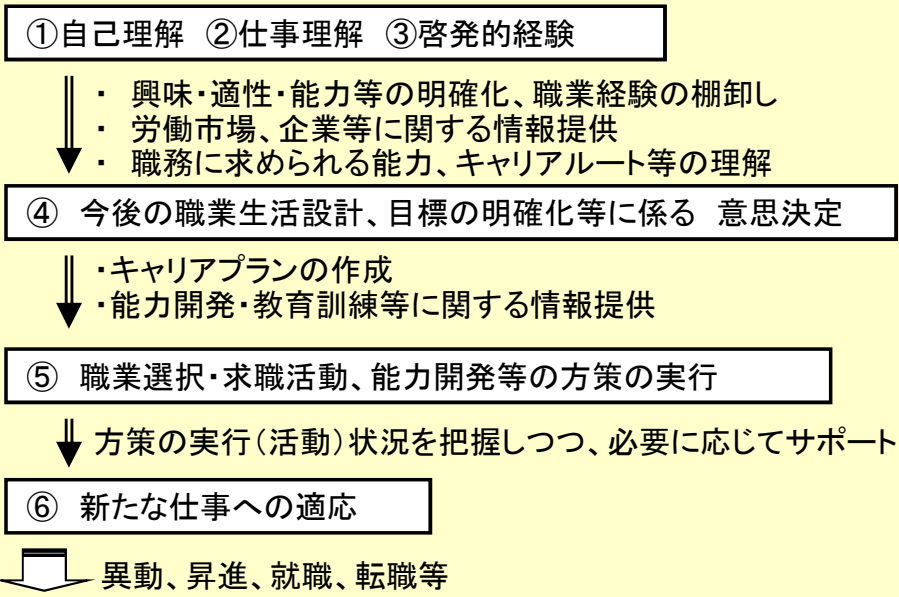
資料出所：厚生労働省「平成26年度能力開発基本調査」（調査対象年度は平成25年度）

キャリア・コンサルティングについて

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のこと。
- 「**キャリア・コンサルタント**」とはキャリア・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」、ジョブ・カード講習修了者等である「登録キャリア・コンサルタント」からなる。
- 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・コンサルティングの一般的な流れ



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

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

- ハローワークや訓練実施機関における求職者や訓練受講者等に対するキャリア・コンサルティングの実施（ジョブ・カードの活用や改正雇用保険法により拡充された教育訓練給付制度への対応を含む）

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
- 従業員がキャリア・コンサルティングを受けることを支援する事業主に対するキャリア形成促進助成金の支給
- キャリア形成支援企業の好事例表彰

教育機関におけるキャリア形成支援

- キャリア教育に携わる者を対象にキャリア教育プログラムの企画・運営等を担える専門人材養成のための講習の実施
- キャリア教育推進連携シンポジウムの開催（厚労省・文科省・経産省共催）
- 大学等におけるキャリア教育のプログラム及び教材開発

キャリア・コンサルタントの養成等

- キャリア・コンサルティング技能検定、一定の基準を満たす民間のキャリア・コンサルタント能力評価試験の指定によるキャリア・コンサルタント養成
- ジョブ・カード交付を担うキャリア・コンサルタント養成
- キャリア・コンサルティングの普及促進、キャリア・コンサルタントのレベル向上のための調査研究

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」、ジョブ・カード講習を修了した「登録キャリア・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

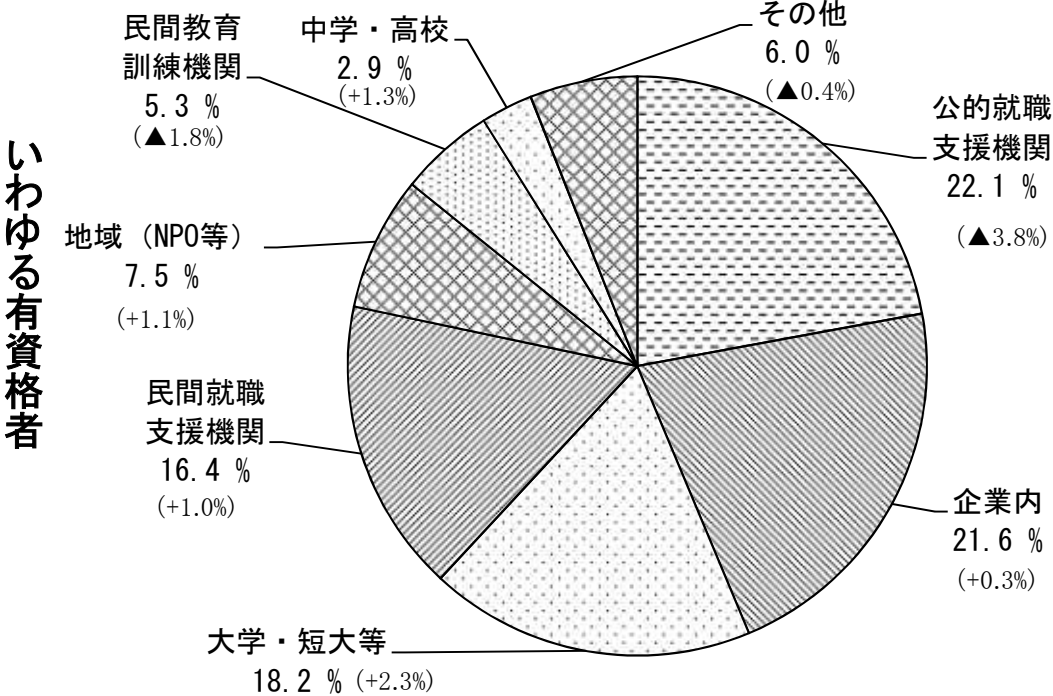
資格

- 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)

登録キャリア・コンサルタント(ジョブ・カード講習受講者等)

- ジョブ・カード講習(※)(14時間以上※※)を修了した者等。
※ ジョブ・カード制度の概要等
※ キャリア・コンサルタント有資格者のほか、人事・労務関係業務の経験がある等一定の要件を満たす者も受けることができる。
※※一部の有資格者等、キャリア・コンサルティングの基礎知識を有する者は、講座の一部の受講が免除される。

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



※括弧内は、平成22年度の実態調査からの増加割合

資料出所:「キャリア・コンサルティング研究会
ーキャリア・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

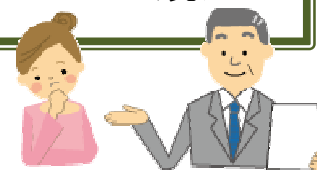
- 経済成長を持続的にするため、青少年を始めとする労働者の適職の選択と主体的な職業能力開発を通じた生産性の向上が不可欠
- 他方、労働者は、主体的に職業生活設計を行う希望を持つが、具体的な取組に際しては、何を行って良いのか悩みを抱える者が多い。このため、専門的な助言を行う者の資質の確保及び計画的な養成が必要

改正の内容

- 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・・・

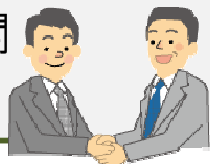
本人の興味・適性の明確化や職業生活の振り返り(どんな能力があって、何が課題なのかの確認)を通じて職業生活設計を支援し、職業選択や能力開発の自信・意欲の向上、自己決定を促す支援を行う者



《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。

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キャリアコンサルティング実績(平成26年度)

- 専門実践教育訓練の訓練前キャリアコンサルティングは、平成26年度(平成26年10月開講分及び平成27年4月開講分)で3,838人が受けている。
- また、一部、安定所職員・相談員で対応している労働局もあるが、多くは、民間委託先で受けている。

訓練前キャリアコンサルティング実施人数

民間委託先	安定所職員・相談員	合計
3,682人	146人	3,828人

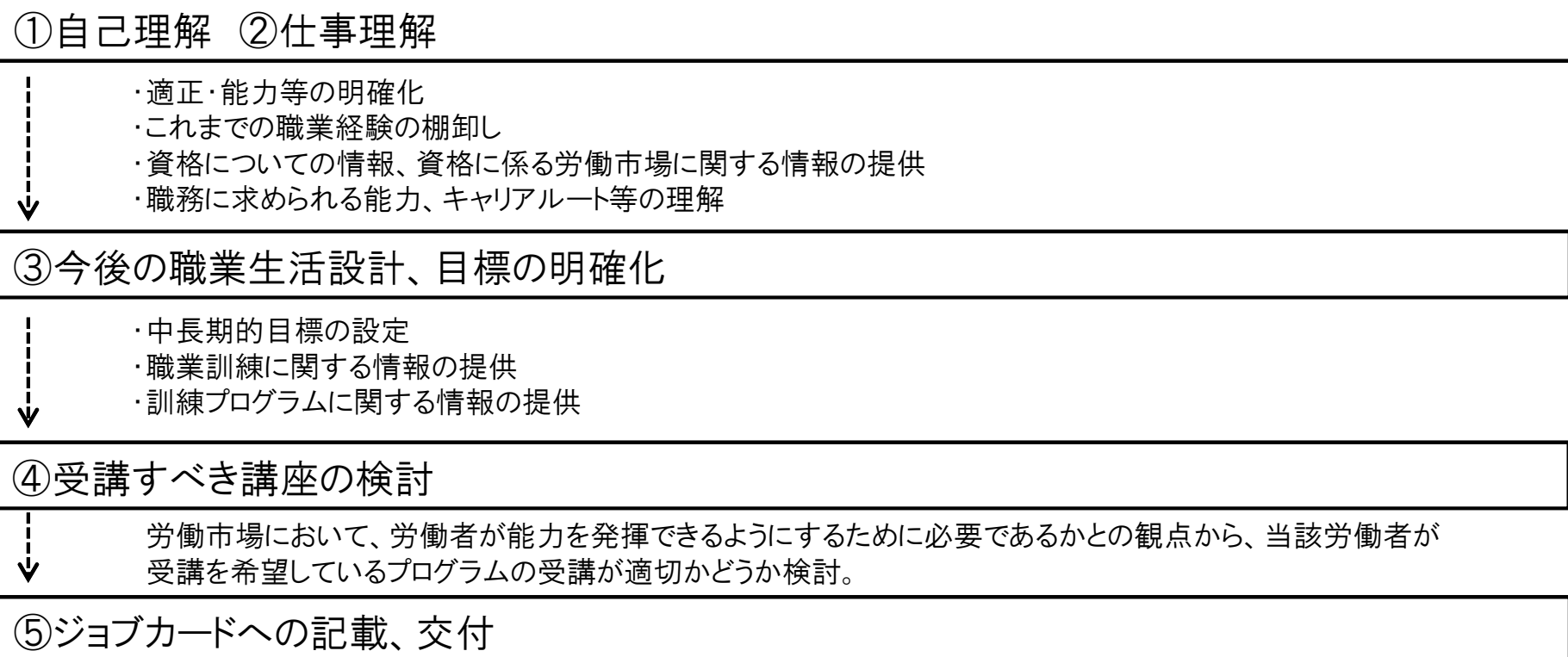
専門実践教育訓練における訓練前キャリアコンサルティングの実施状況

- 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）



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%)

論 点

- 労働市場において主体的なキャリア形成を支援するため、企業外におけるキャリアコンサルティングに対する支援についてどのように考えるか。