

キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会報告書（概要）

～ キャリアコンサルタントがその役割を果たしていくために～

キャリアコンサルタントを取り巻く現状

- キャリアコンサルタント登録者数は令和5年3月末時点で約6.6万人と増加。企業領域等に活動の場が広がる。
- 一方、キャリアコンサルティングの活動を行っていないキャリアコンサルタントの割合が上昇。更新率は約7割。
- 前年度にキャリアに関する相談を利用した労働者は約1割。うちキャリアコンサルタント等のキャリアに関する専門家に相談している者は約2割。
- DXの加速化などの社会環境の変化、職業人生の長期化が進む中、労働者の自立的・自主的・継続的なリ・スキリングを進める必要。

リ・スキリングの選択、キャリアアップや転職に係る相談支援に関するキャリアコンサルタントの役割に対する期待の高まり

キャリアコンサルティングを利用する労働者や従業員にキャリアコンサルティングを行う仕組みを導入する企業がまだ少ない

キャリアコンサルタントの能力向上、活動促進のために

- 講習の内容のアップデートの徹底（最新の労働市場の知識や労働政策等）
- 受講者へのフォローや内容が適切であることを前提に、オンラインでの講習の普及を踏まえ、更新時の知識講習の定員上限（30人）の撤廃（⇒更新に係る費用負担軽減）
- 必要な科目の技能講習が提供され、受講者が適切に選択できるよう支援
- スーパービジョンの機会の拡充、スーパーバイザーの養成（1級技能士の取得促進、取得後の指導力向上） 等

キャリアコンサルティングの普及促進のために

- キャリアコンサルティングの効果について周知（支援内容やメリットについて、活動領域や対象者の特性も踏まえ分かりやすく発信）
- 気軽にキャリアコンサルティングを利用できる相談窓口の整備
- 企業におけるキャリアコンサルティングの促進（職業能力開発推進者の選任、セルフ・キャリアドック導入の促進） 等

今後の検討課題

- 能力要件・能力体系の見直し
キャリアコンサルタントに共通して求められる能力要件に加え、領域等に応じた専門的な知識・技能の整理
- 更新要件の見直し
スーパービジョンや実務の位置づけ、技能講習が選択制であることについての検証、領域等に応じて必要とされる知識・技能の向上やスーパーバイザーの養成・指導力向上を進める方策等