

キャリア・コンサルタント養成計画について

資料4

背景

- 厚生労働省においては、「第7次職業能力開発基本計画」(平成13年度)以降、キャリア・コンサルタントの養成を推進。
- 産業競争力会議「雇用・人材分科会」の中間整理(平成25年12月)等を踏まえ、キャリア・コンサルタント養成計画を策定。

(参考1) 産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理(平成25年12月26日)より抜粋。

- 自らの職業能力の棚卸しに基づき、キャリアアップ・キャリアチェンジを考える機会を多くの国民に提供するための方策として、まず、キャリア・コンサルタントの養成計画を平成26年年央までに策定し、確実に養成を図る。

(参考2) 「日本再興戦略」改訂2014 「未来への挑戦」(平成26年6月24日閣議決定)より抜粋。

- キャリア・コンサルタントは、自らの職業経験や能力を見つめ直し、キャリアアップ・キャリアチェンジを考える機会を求める労働者にとって、身近な存在であることが必要である。このため、本年夏までにキャリア・コンサルタントの養成計画を策定し、その着実な養成を図る(後略)

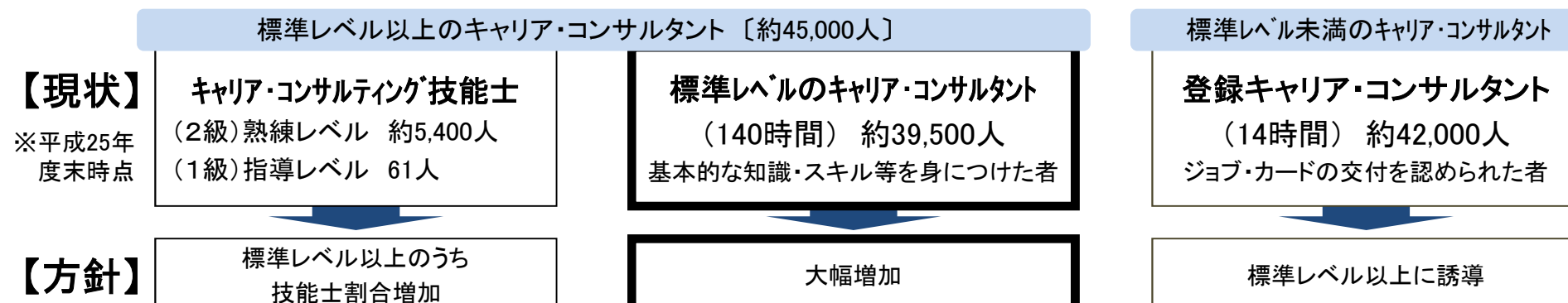
キャリア・コンサルタント養成計画(抜粋)

4 数値目標

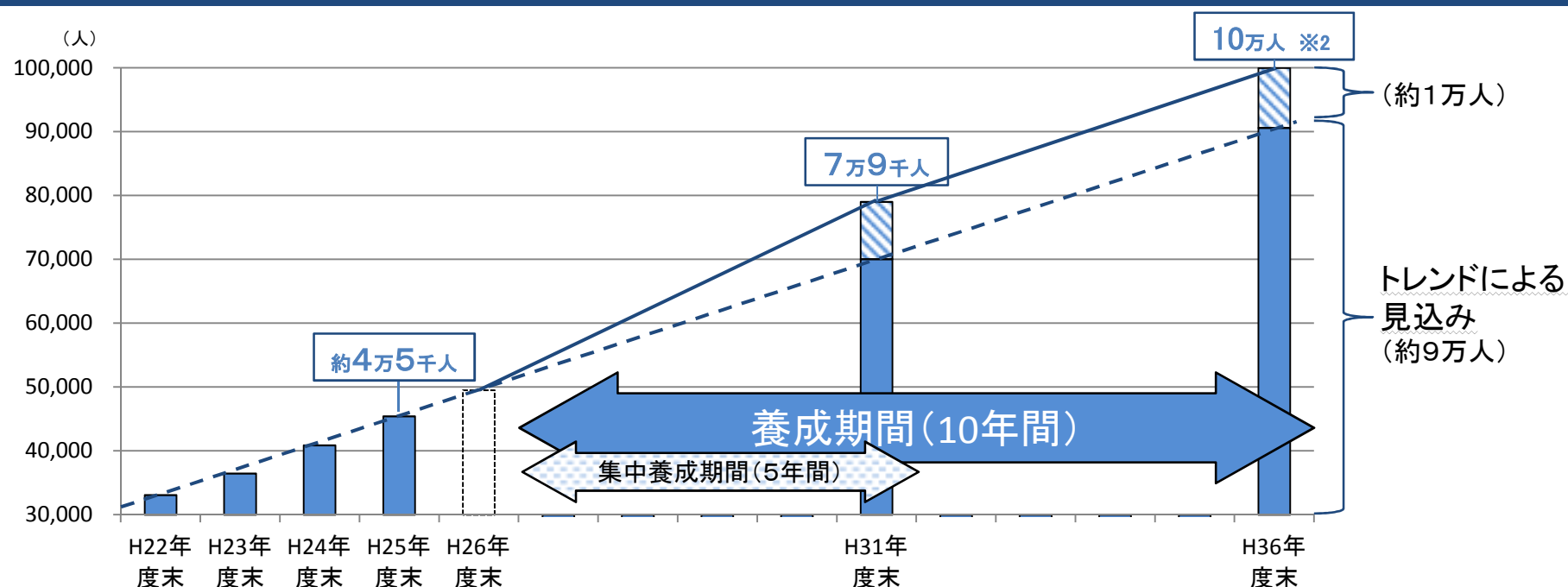
標準レベルのキャリア・コンサルタント及びキャリア・コンサルティング技能士の累積養成数について、平成36年度末に10万人とすることを数値目標とする。

集中養成期間の終期である平成31年度末においては、当該累積養成数を7万9千人とすることを目指す。

キャリア・コンサルタントの現状及び養成計画策定の方針 (キャリア・コンサルタント養成計画に係る専門検討会報告書より)



キャリア・コンサルタント養成数※1の推移(現行ペース)



※1 標準レベルのキャリア・コンサルタント及びキャリア・コンサルティング技能士を計上。

※2 ハローワークにおけるキャリア・コンサルタント数を除く。なお、ハローワークにおけるキャリア・コンサルタントについては、ハローワークの質の向上に係る具体的な方策の中で、平成26年度中に検討。