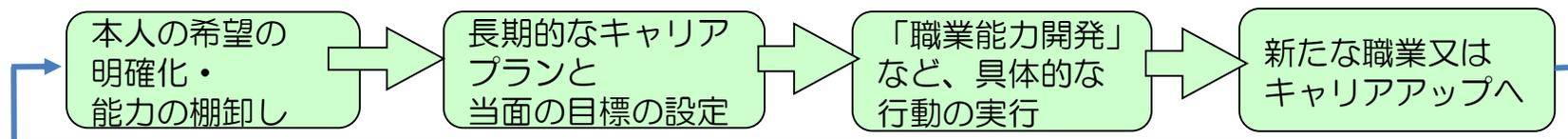


キャリア形成支援策としての キャリアコンサルティングについて

1 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について

- 労働者の職業の選択、職業生活設計、職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと
(職業能力開発促進法第2条第5項)
- キャリアコンサルティングを通じて、労働者にとって、目指すキャリアの道筋を効果的に具体化することができる企業にとって、従業員の仕事に対する意識を高め、人材の定着や組織の活性化が図られる。



キャリアコンサルタントについて

- キャリアコンサルティング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(平成28年4月から名称独占の国家資格に位置づけ)
- 厚生労働大臣が認定する養成講習(140時間)を修了した者等がキャリアコンサルタント試験に合格した場合に取得可能
- キャリアコンサルタントは5年毎の更新制(更新講習(知識講習8時間・技能講習30時間以上))により、その質を担保
- キャリアコンサルタント登録者数は46,641人(令和元年9月末時点)
- 社会環境の変化や労働政策上の要請等への対応として知識・技能を能力要件に反映し、養成・更新講習の科目・時間数(養成講習140→150時間)を改正(令和2年4月1日施行)

◆ 各領域におけるキャリアコンサルタントの役割例

【企業】

- 企業内のキャリア相談室等において従業員のキャリアコンサルティングを実施
- 従業員が目指す職業生活設計の明確化や就労意欲等の向上



【ハローワーク・民間職業紹介機関等】

- 仕事とのマッチングを前提として求職者等に対するキャリアコンサルティングの実施
- 求職者の職業選択の方向性や職業生活設計の明確化



【教育機関】

- 大学のキャリアセンター等における学生に対するキャリアコンサルティングの実施
- 学生の職業選択・職業生活設計・学びの方向性の明確化



≪主なキャリアコンサルティング関連施策≫

◆セルフ・キャリアドックの普及促進

- セルフ・キャリアドック(※)の導入を推進するため企業に対する周知・啓発や相談、研修等を実施
- (※) 年齢、就業年数、役職等の節目において定期的にキャリアコンサルティングをうける機会を設定する仕組み

◆グッドキャリア企業の魅力発信

- 従業員の自律的なキャリア形成支援について、他の模範となる取組をする企業を表彰し、その取組内容等を広く発信

◆キャリアコンサルタントの資質向上

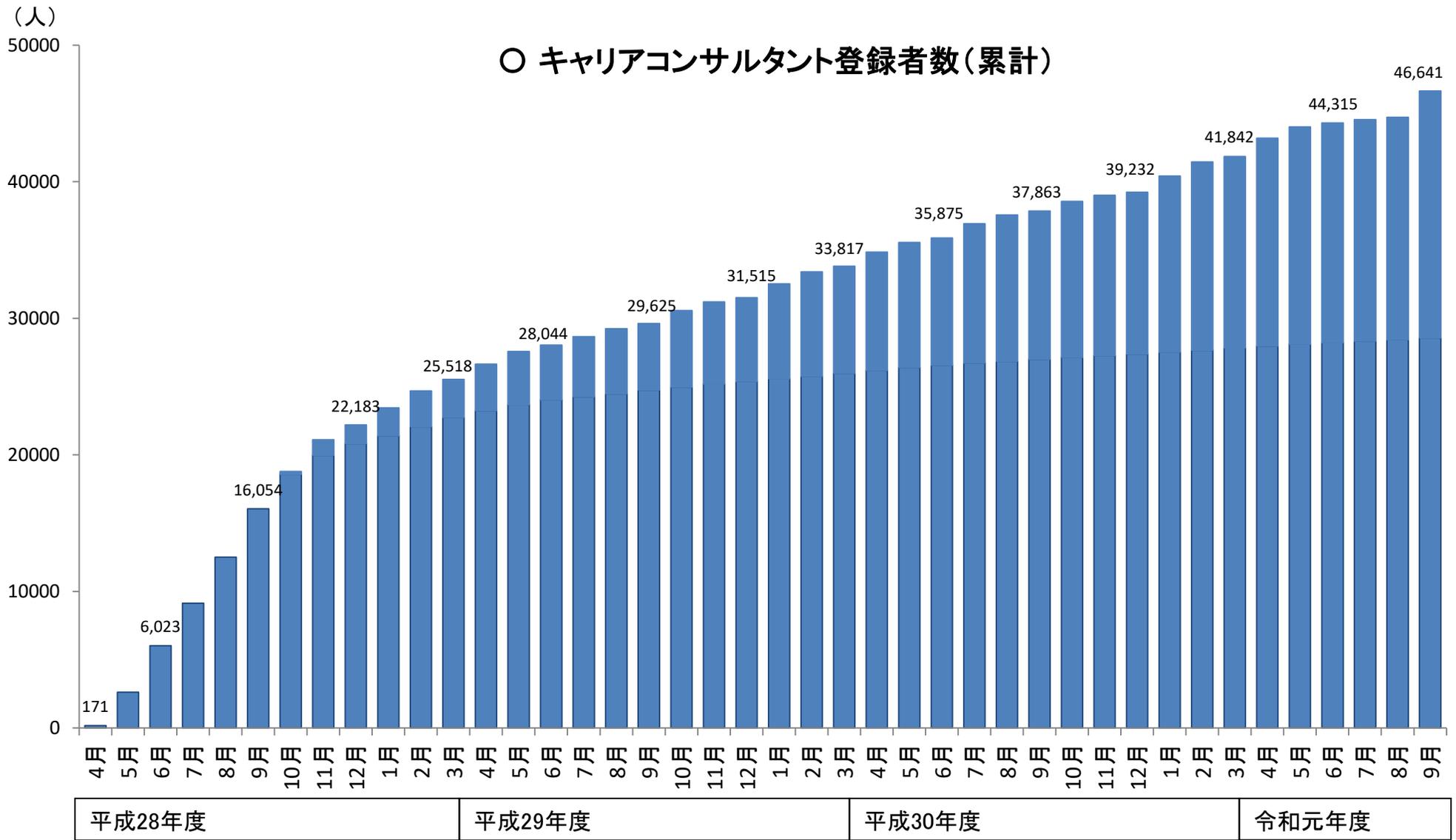
- キャリアコンサルタントに対する指導に関する調査研究

◆訓練受講希望者等に対するキャリアコンサルティング

- 訓練対応キャリアコンサルタントが適切な職業訓練の選択を1支援(一部の訓練では受講前のキャリアコンサルティングが要件)

2 キャリアコンサルタント登録状況

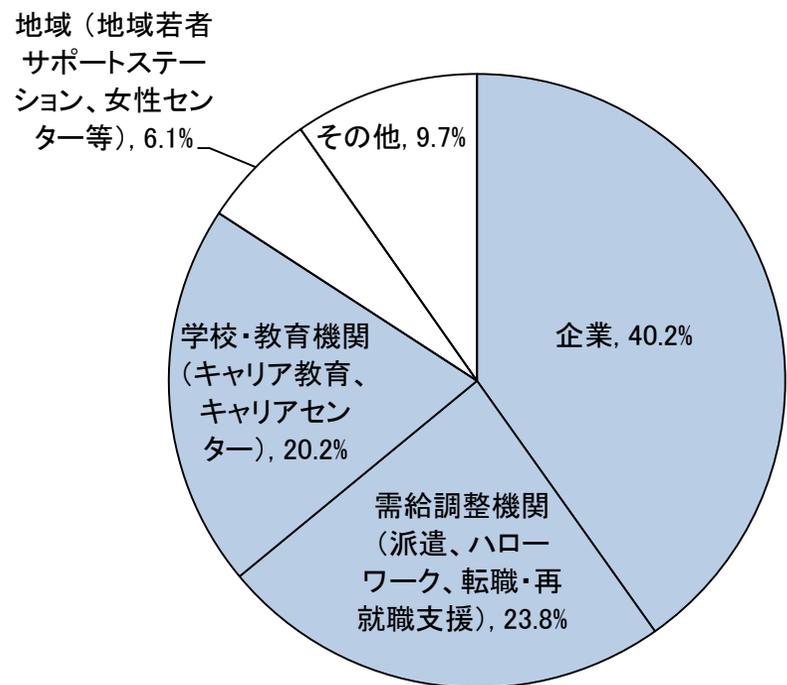
○ キャリアコンサルタント登録者数（累計）は、令和元年9月末現在で約4.7万人となっている。



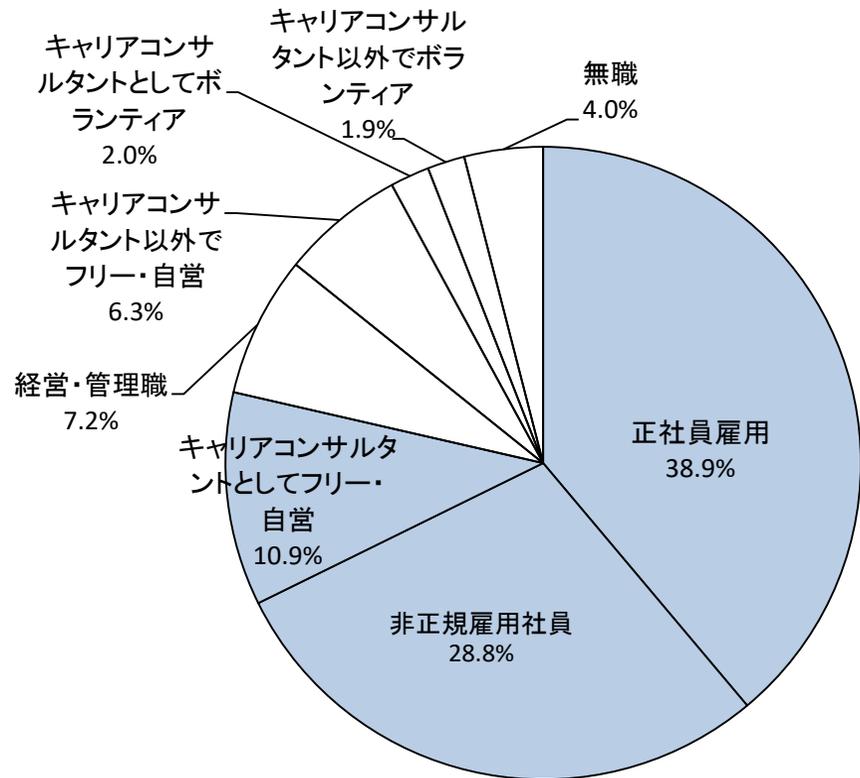
3 キャリアコンサルタントの活動状況等

- キャリアコンサルタントの主な活動の場は、
 企業：40.2%、需給調整機関（派遣、ハローワーク、転職・再就職支援）：23.8%、
 学校・教育機関（キャリア教育、キャリアセンター）：20.2%
- 正社員として就業している者は38.9%。非正規雇用社員として28.8%、フリー・自営として10.9%。

○ キャリアコンサルタントの主な活動の場



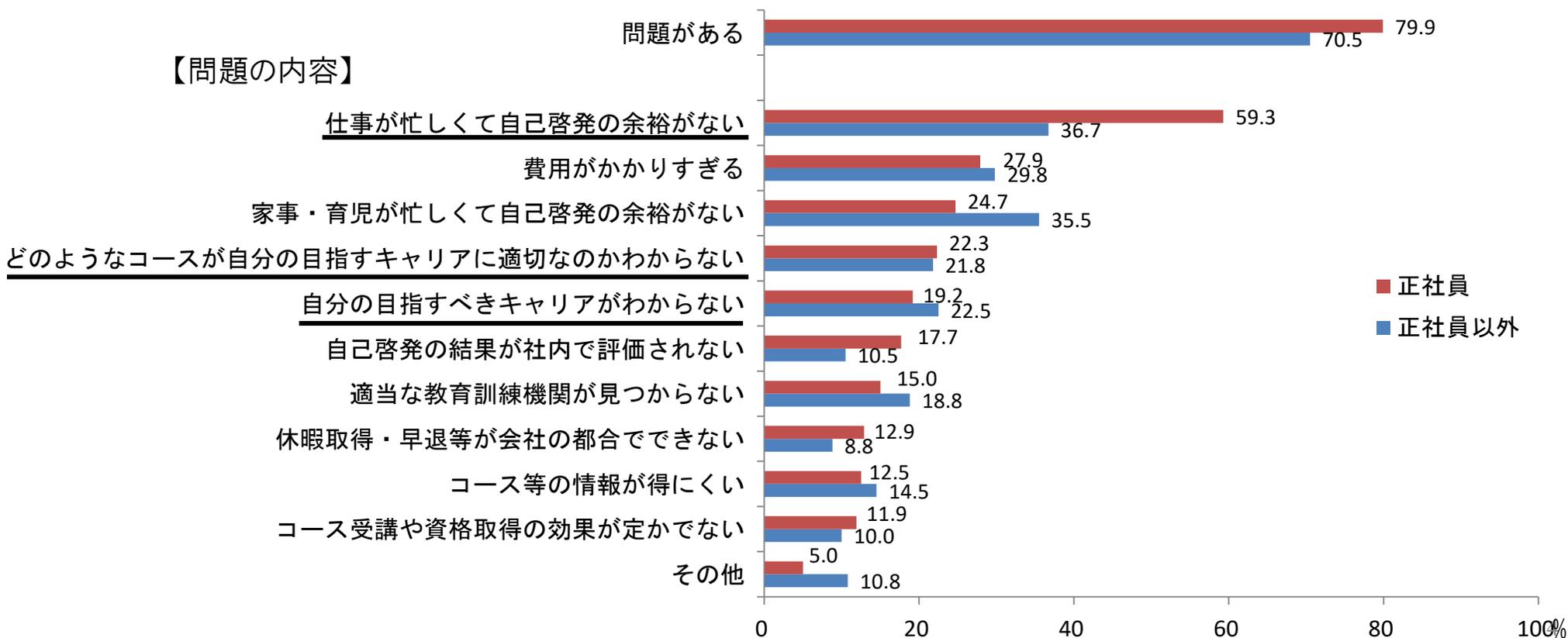
○ キャリアコンサルタントの就業形態



4 キャリアコンサルティングの必要性(自己啓発の課題)

- 労働者の多くが自己啓発（能力開発）に問題があるとしている（正社員79.9%、正社員以外70.5%）。
- 問題の内容として、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」「自分の目指すべきキャリアがわからない」等が挙げられている。
- これらの課題に対して、キャリアコンサルタントが適切な助言等を行うことで、労働者の能力開発・キャリアアップにつなげていく必要。

○ 自己啓発に問題があるとした労働者の問題点(複数回答)

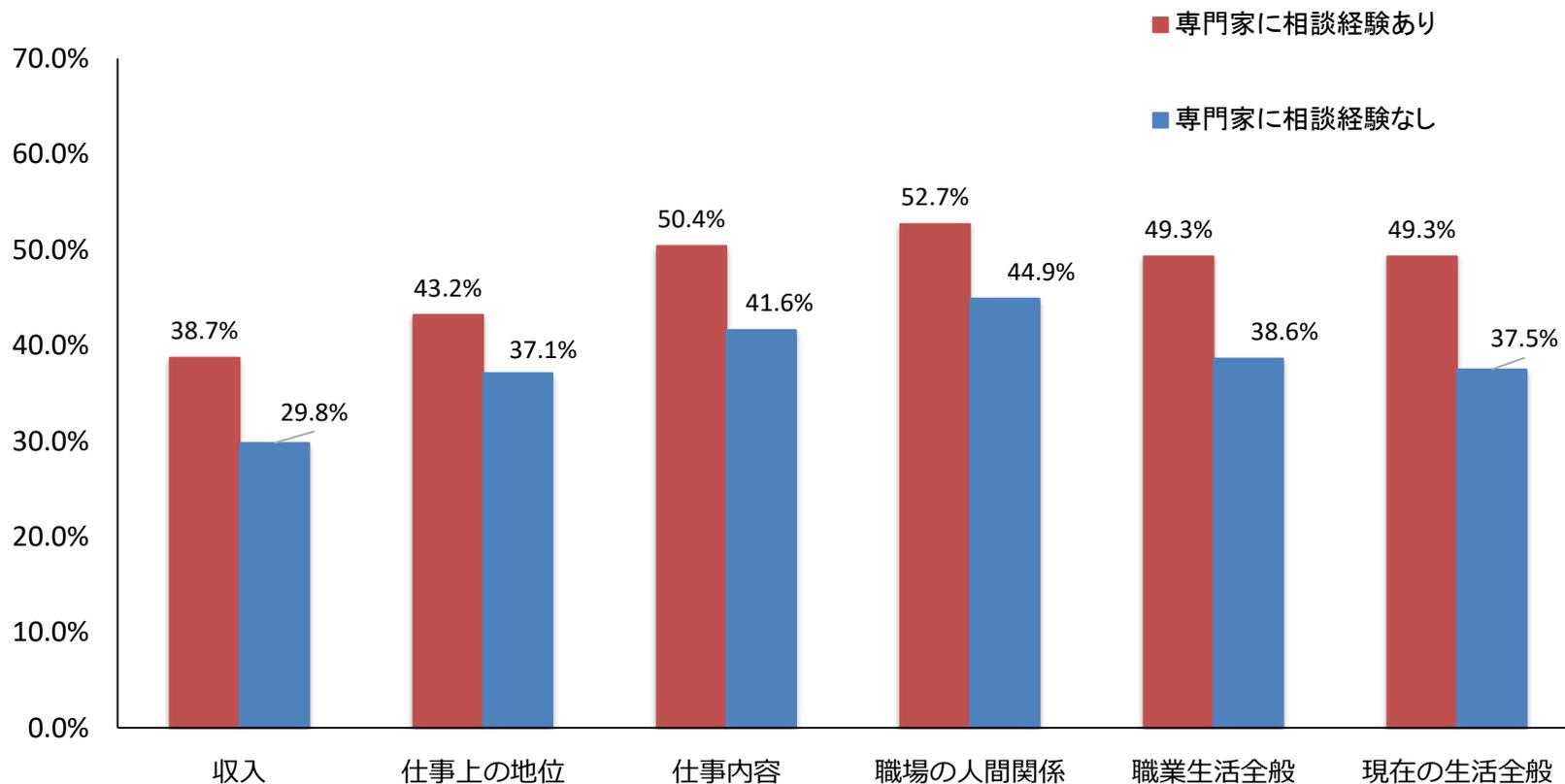


5 キャリアコンサルティングの有用性(専門家への相談経験の有無と満足感)

- 労働者にとって、キャリアの専門家への相談経験は、職業生活全般において満足感が高まる調査結果。
- 「職業生活全般」については、10.7ポイントの上昇がみられる。

○キャリアの専門家への相談経験の有無別の各側面に対する満足感

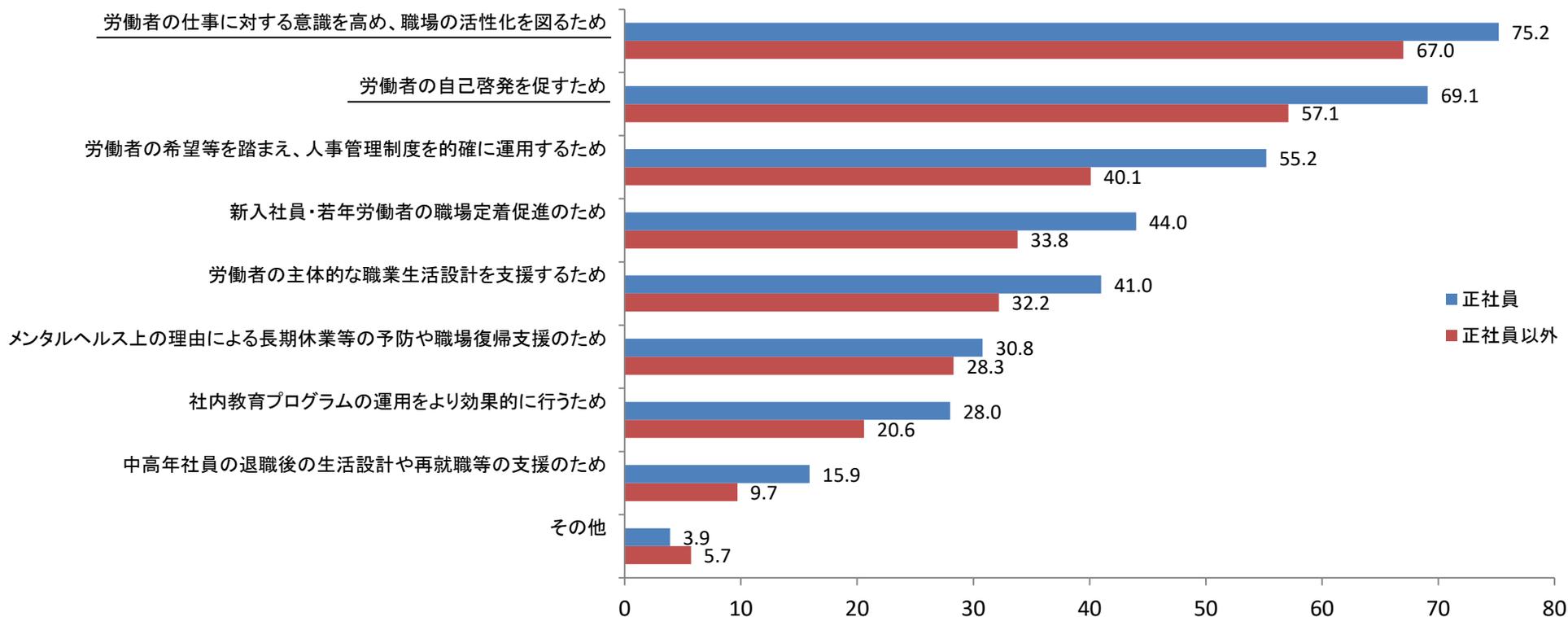
※相談経験(平均3.8年前)の有無による違い



6 キャリアコンサルティングを行う目的(企業)

○ 企業においては、「労働者の仕事に対する意識を高め、職場の活性化を図る」「労働者の自己啓発を促す」こと等を目的として、キャリアコンサルティングを行う仕組みを導入している。

○事業主がキャリアコンサルティングを行う目的(複数回答)

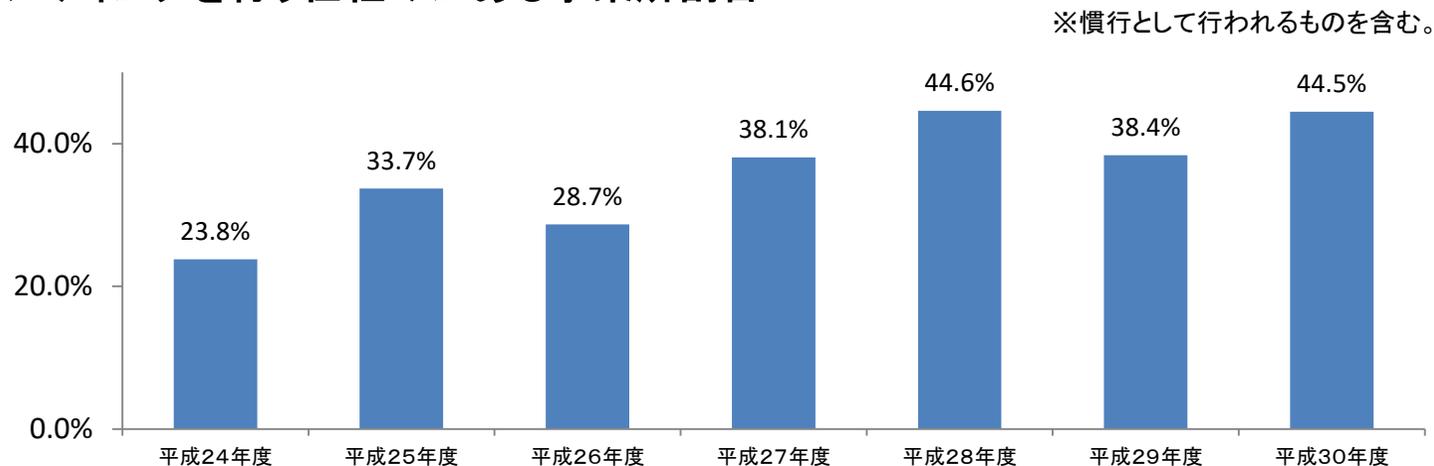


(%)

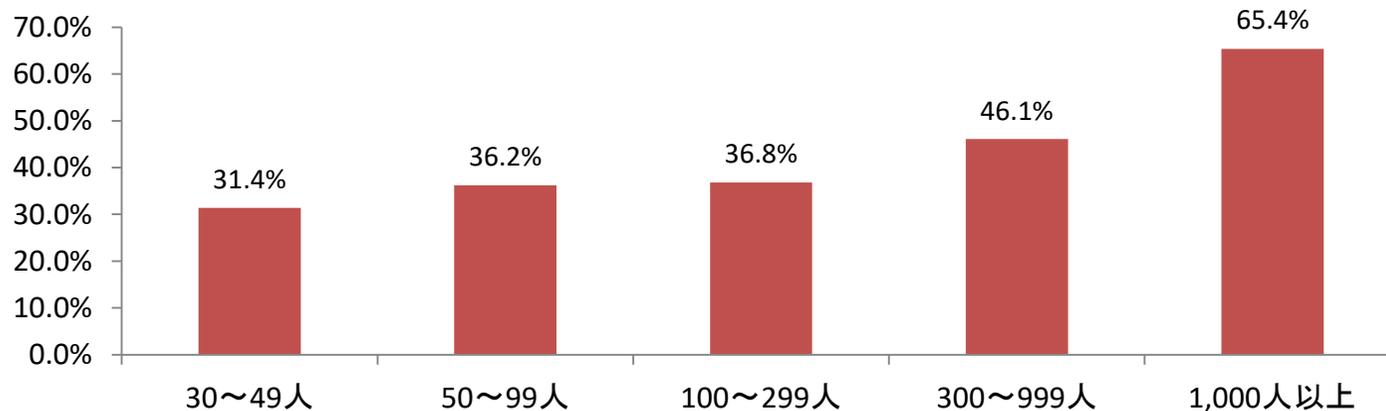
7 キャリアコンサルティングの導入状況(企業)

- 4割程度の企業がなんらかのキャリアコンサルティングを行う仕組みを導入。
- 導入状況を企業規模別に見ると、1,000人以上企業で6割超。300人未満企業は4割を下回る。

○キャリアコンサルティングを行う仕組みがある事業所割合



○企業規模別



8 キャリアコンサルティングの関連施策①(セルフ・キャリアドック)

- 「セルフ・キャリアドック」＝企業が、キャリアコンサルティング面談とキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する取組み、また、そのための企業内の「仕組み」。
⇒ 職業生活の節目でのキャリアコンサルティングの実施

○ 従業員の主体的なキャリア形成の促進

社内／外のキャリアコンサルタントによるキャリア研修及びキャリアコンサルティング

○実施形態の例

- ・キャリアの一定の段階ごとに定期的の実施
- ・特定の条件(年齢、経験年数等)にある従業員を対象に実施

【若手(入社時等)】

- ・キャリアプラン作りの支援を通じた職場定着や仕事への意欲の向上
- ・目標に照らした今後の課題の抽出とその解決策の明確化、実行の動機付け 等

【中堅】

- ・ライフキャリアの後半戦に向けたモチベーションの維持、中長期的キャリアを見通して必要な能力開発に積極的に取り組む意識の向上
- ・職場メンバーのキャリア開発に対する理解 等

【シニア層】

- ・これまでのキャリアの棚卸しと目標の再設定
- ・職務・責任の変化や新たな環境への適応などの課題抽出とその解決策の明確化、実行の動機付け 等

◆従業員の課題への支援

- ・キャリア目標の明確化
- ・仕事への意欲の向上
- ・計画的な能力開発
- ・満足度の向上 等

◆組織の課題への対応

- ・人材の定着
- ・組織の活性化
- ・生産性の向上

9 キャリアコンサルティングの関連施策②(ジョブ・カード制度)

○ 個人が生涯活用するキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして普及を促進。

目的

○ 個人の状況に応じた職業能力開発、多様な人材の必要な分野への円滑な就職の支援等のため、生涯を通して活用

◆ 生涯を通じたキャリア・プランニングのツール

- 個人が履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積の上、キャリアコンサルティングを受けつつジョブ・カードを作成。
- 職業生活の様々な場面・局面における活用。



◆ 職業能力証明のツール

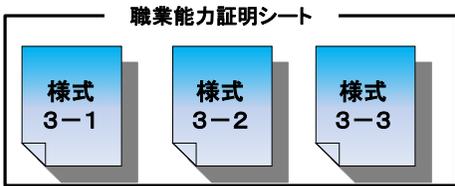
○ 免許・資格、学習・訓練歴、雇成型訓練、公的職業訓練をはじめとする訓練の評価、職務経験、仕事ぶりの評価の情報を蓄積し、応募書類等として活用

様式の構成

- 厚生労働大臣が「職務経歴等記録書」(ジョブ・カード)の様式を定めている(職業能力開発促進法第15条の4第1項)。
- 個人が、各様式に記入(必要に応じてキャリアコンサルティング等の支援)。原則、電子化(個人自らのパソコン等)し蓄積、場面に応じて活用。



- ・様式1 キャリア・プランシート
- ・様式2 職務経歴シート



- ・様式3-1 免許・資格シート
- ・様式3-2 学習・訓練歴シート
- ・様式3-3 訓練成果・実務成果シート

周知・広報

○ジョブ・カード制度総合サイト

- ・ジョブ・カードの各様式やその記入例、免許・資格や労働関係の統計情報等の関係情報を提供。
- ・ジョブ・カード作成支援、履歴書・職務経歴書が作成できる「ジョブ・カード作成支援ソフトウェア(WEB版含む)」や「スマートフォン版アプリ」等を提供。



○パンフレット・リーフレット・ポスター・動画

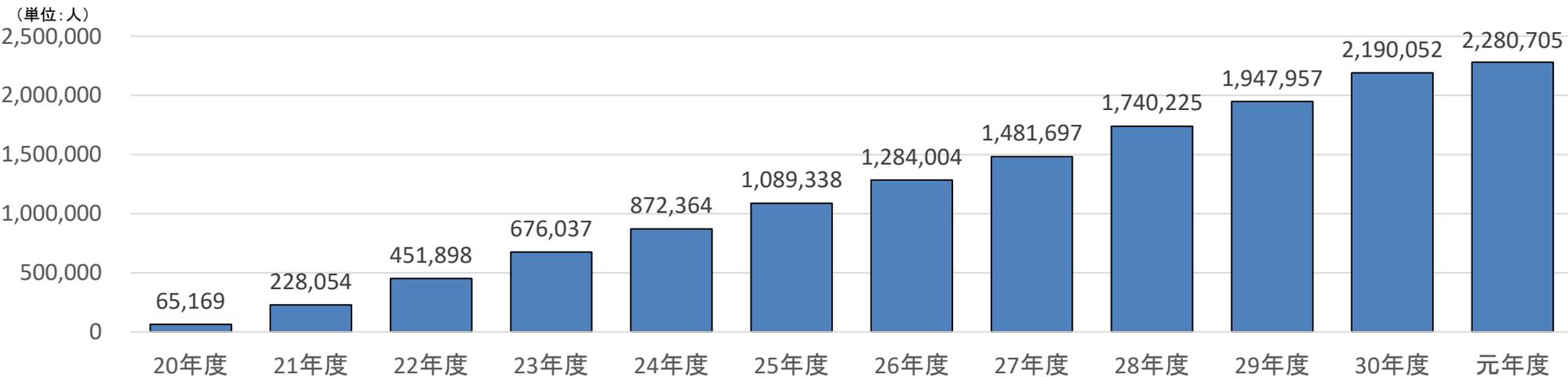
求職者・在職者、事業主、学生など幅広い層への周知広報のためパンフレット・リーフレット等を配布。制度説明や活用好事例をまとめた動画を配信。



10 ジョブ・カード制度の推進状況

- ジョブ・カード取得者数： 2,280,705人
- 需給調整・訓練・企業等の各場面での活用が進む。

○ ジョブ・カード取得者数の推移



○各年度別 ジョブ・カード取得者数

(8月末時点)

	平成20年度		平成21年度		平成22年度		平成23年度		平成24年度		平成25年度		平成26年度		平成27年度		平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		累計		
	ジョブ・カード 取得者数	比率																									
①訓練関係機関での取得者	63,732人	97.8%	127,490人	78.3%	198,398人	88.6%	214,916人	95.9%	185,574人	94.5%	203,932人	94.0%	180,190人	92.6%	154,035人	77.9%	138,903人	53.8%	129,475人	62.3%	125,718人	51.9%	47,475人	52.4%	1,769,838人	77.6%	
雇用型訓練	635人	1.0%	7,825人	4.8%	14,514人	6.5%	11,131人	5.0%	5,997人	3.1%	29,904人	13.8%	21,260人	10.9%	18,120人	9.2%	11,916人	4.6%	8,875人	4.3%	5,595人	2.3%	1,828人	2.0%	137,800人	6.0%	
公共職業訓練	63,097人	98.8%	100,561人	61.7%	53,648人	24.0%	39,586人	17.7%	83,816人	42.7%	98,977人	44.7%	101,649人	52.2%	95,659人	48.4%	95,383人	37.0%	92,378人	44.5%	94,825人	39.1%	35,772人	39.5%	953,151人	41.8%	
基金訓練			19,104人	11.7%	130,236人	58.2%	148,775人	66.4%	1,020人	0.5%																299,135人	13.1%
求職者支援訓練							15,424人	6.9%	94,741人	48.3%	77,051人	35.5%	57,281人	29.4%	40,256人	20.4%	31,604人	12.2%	28,222人	13.6%	25,498人	10.5%	9,875人	10.9%	379,952人	16.7%	
②需給調整機関等での取得者	1,437人	2.2%	35,395人	21.7%	25,446人	11.4%	9,223人	4.1%	10,763人	5.5%	13,042人	6.0%	14,476人	7.4%	31,872人	16.1%	12,755人	4.9%	17,383人	8.4%	57,823人	23.9%	23,459人	25.9%	253,064人	11.1%	
③助成金を活用した企業での取得者																	75,039人	29.0%	32,910人	15.8%	45,343人	18.7%	12,867人	14.2%	166,159人	7.3%	
④上記以外のジョブ・カード制度総合サイトによる取得者(平成27年12月～)													11,786人	6.0%	31,831人	12.3%	27,964人	13.5%	13,211人	5.5%	6,852人	7.6%	91,644人	4.0%			
合計(①+②+③+④)	65,169人		162,885人		223,844人		224,139人		196,327人		216,974人		194,666人		197,693人		258,528人		207,732人		242,095人		90,653人		2,280,705人	100%	

11 キャリアコンサルティング関連施策③(キャリアサポートセンター(仮称)の整備)

- ジョブ・カード等の活用を通じたキャリアコンサルティングの普及促進。
- 全国でサービスを提供する拠点整備についての予算要求中。

■ 背景

- 長期にわたる生涯キャリアを充実させ、高齢期においても仕事を通じて能力ややりがいを高めるためには、キャリアコンサルティングを通じて、高齢期を視野においたキャリアプランを設計することが重要。
- 成長戦略フォローアップ(令和元年6月21日閣議決定)において、「高齢期を見据えたキャリアプランの再設計や、労働者が企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組みの導入等を支援する拠点を整備し、全国でサービスを提供することを通じたキャリア形成支援を行う」とされている。

■ 事業概要(案)

- 労働者のキャリアプラン再設計や企業内の取組みを支援する拠点を整備(全国でサービスを提供。委託事業)
- 個人が自律的にキャリアプランを設計できるようにするとともに、企業が高齢期の活躍像やそれに必要な能力を開示し、従業員の主体的なキャリア形成・学び直しを支援することを促進するため、労働者等及び企業に対しキャリアコンサルティングを中心とした総合的な支援を実施
- キャリアプランニングや能力証明のツールであるジョブ・カードの企業等への普及促進を図り、より一層効果的な労働者等の職業能力開発・キャリア形成支援を推進

※令和元年度予算の「雇用型訓練等を活用したジョブ・カード制度の推進事業」及び「セルフ・キャリアドック普及拡大加速化事業」を再編統合することにより実施

■ 労働者等に対する支援

- すべての労働者等のキャリア形成を支援(ジョブ・カード活用)
特に、**40歳以上の中高年及びシニア層**に対して、
一 **これまでのキャリアの棚卸し**と高齢期を見据えたキャリアプランの再設計を中高年及びシニア層向けジョブ・カードを活用しながら支援
一 企業での継続雇用・転職それぞれを目指す場合の能力開発・キャリア形成を支援
- ジョブ・カード制度、セルフ・キャリアドック制度等に係る周知広報

自律的なキャリア形成・能力開発
⇒ 企業内外で活躍できる人材に

■ 企業に対する支援

- セルフ・キャリアドック制度の導入等を支援(ジョブ・カード活用)
特に、**40歳以上の中高年及びシニア層**の従業員に対して、
一 中高年及びシニア層向けジョブ・カードを活用して**これまでのキャリアの棚卸し**や企業内・外における高齢期の活躍像を提示
一 高齢期を見据えたキャリアコンサルティングを促進
- ジョブ・カード制度、セルフ・キャリアドック制度等に係る周知広報
- ジョブ・カード制度に係る活用企業の開拓・支援及び雇用型訓練等実施企業への開拓・支援
- 人材育成・組織活性化を支援
一 企業を対象に、キャリアマップ及び職業能力評価シートの導入を支援(キャリアコンサルタントが、①個々の企業の実情に応じ、キャリアマップ及び職業能力評価シートの導入に関する相談支援を行うとともに、②導入セミナーを開催)
- 企業内キャリアコンサルタントに対するスーパービジョンの実施

人材の活性化、中高年期のモチベーションアップ
⇒ 組織の活性化へ