

報道関係者 各位

令和3年6月16日

【照会先】

人材開発統括官付

参事官（若年者・キャリア形成支援担当）付  
キャリア形成支援室

室長 山本 浩司

室長補佐 増田 保美

（代表電話）03(5253)1111（内線5372）

（直通電話）03(3502)8931

## 「働く環境の変化に対応できるキャリアコンサルタントに関する報告書」を公表します ～キャリアコンサルティングの普及促進とキャリアコンサルタントの資質向上などを提言～

厚生労働省は、このたび、「働く環境の変化に対応できるキャリアコンサルタントに関する報告書」を取りまとめましたので、公表します。

この報告書は、有識者で構成される「キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会」（座長：花田光世 慶應義塾大学名誉教授）での議論をまとめたものです。報告書では、キャリアコンサルティングのさらなる普及を進める観点から、産業界・企業への働きかけの施策と労働者への働きかけの施策を紹介しています。併せて、的確なキャリア支援を行うためにキャリアコンサルタントが習得すべき事項を提言し、そこで必要な施策、政策課題を整理しています。

厚生労働省は、この報告書を踏まえ、キャリアコンサルタント登録制度や関連施策の運用改善などを行い、キャリアコンサルティングの普及促進を図るとともに、キャリアコンサルタントの養成や資質の向上に努め、労働者や企業が行うキャリア形成の取り組みを一層推進していきます。

### 【報告書のポイント】

#### 1 「働く」を取り巻く環境の変化

- ・職業人生の長期化や働き方の多様化、デジタルトランスフォーメーション（DX）の進展などに加え、新型コロナウイルス感染症の影響で、雇用の不透明さが増すなど、「働く」を取り巻く環境が大きく変化している。
- ・キャリアコンサルタントは、労使双方が抱くキャリア観の変化などを捉え、“働くことについての相談相手”として、質の高いキャリアコンサルティングを通じての専門性発揮が期待される。

#### 2 キャリアコンサルティングのさらなる普及のための施策

- ・産業界・企業に対する働きかけとして、セルフ・キャリアドックのさらなる推進、企業におけるキャリアコンサルタントの配置の促進、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング推進など。
- ・労働者に対する働きかけとして、キャリア形成サポートセンターの事業推進、ジョブ・カードの活用促進（デジタル化による利便性向上）、キャリアコンサルティングの体験機会の提供など。

#### 3 キャリアコンサルタントに求められるものと必要な施策

[キャリア支援の専門職としてキャリアコンサルタントが習得すべきこと]

- ① 専門性を深化させ、実践力を向上させる
- ② 多様な働き方や年齢階層などに応じたキャリア支援に精通する
- ③ 企業内の課題解決に向けた提案力を発揮する
- ④ 外部専門家との連携や外部資源を活用する
- ⑤ 就職マッチングやリテンション（職場定着など）を意識する など。

[国に求められる施策]

国は、セルフ・キャリアドックの推進、キャリア形成サポートセンター事業の推進などに加えて、キャリアコンサルタントの学びの手段として、政策課題に対応した動画教材の提供や、外部専門家との連携強化、スーパービジョンについての啓発的周知などに取り組んでいく。

# 働く環境の変化に対応できるキャリアコンサルタントに関する報告書 (概要)

令和3年6月  
厚生労働省・キャリア形成支援室

## ～ 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 ～

### 1 報告書について

(令和3年6月「キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会」とりまとめ)

- 足元の変化要素を叩きし、キャリアコンサルティングの更なる普及のために必要となる施策の方向性を展望。あわせて、施策の展開を支えるキャリアコンサルタントに求められる役割やそれに対応する施策について一定のとりまとめ。

### 2 「働く」を取り巻く状況の変化

コロナ禍
人生100年時代、働き方改革
DX加速化等の社会変化

- ▶ 職業キャリアに“ゆらぎ” (キャリア観・行動)
- ▶ 職業人生が長期化、働き方の選択肢が多様化
- ▶ 必要な職業能力が変化 (デジタル技術等)

▶ キャリアコンサルタントは、労使双方が抱くキャリア観の変化等をとらえ、“働くことについての相談相手・伴走者” (キャリア支援の専門職) として、質の高いキャリアコンサルティングを通じての専門性発揮が期待される。

### 3 キャリアコンサルティングの更なる普及のための施策

#### ■ 産業界・企業に対する働きかけ

- ① セルフ・キャリアドックの更なる推進 (キャリアコンサルティング導入支援等)
- ② 企業におけるキャリアコンサルタントの配置を促進 (産業界・企業の理解促進等)
- ③ ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング推進 (部下とのキャリア面談等)
- ④ 情報発信の強化 (従業員のキャリア自律支援の重要性、キャリアコンサルティングの認知度)

#### ■ 労働者に対する働きかけ

- ① キャリア形成サポートセンターの事業推進 (企業外でのキャリアコンサルティング環境)
- ② セルフ・キャリアドックの更なる推進 (企業内でのキャリアコンサルティング環境)
- ③ ジョブ・カードの活用促進 (デジタル化による利便性向上/キャリアコンサルティングとセット)
- ④ キャリアコンサルティングの体験機会の提供/キャリアコンサルタントに関する情報提供

### 4 キャリアコンサルタントに求められるものと必要な施策

#### 継続的な学びの要素

- ① 専門性を深化、実践力を向上
- ② 多様な働き方や年齢階層等に応じたキャリア支援に精通
- ③ 企業内の課題解決に向けた提案力
- ④ 外部との連携や外部資源の活用
- ⑤ 就職マッチングやリテンションを意識した役割
- ⑥ オンライン活用
- ⑦ スーパービジョンによる資質向上
- ⑧ 養成/更新講習

#### キャリアコンサルタントに求められる役割・アクション

- 活動領域 (企業、学校、需給調整、地域等) ごとの役割に応じた専門性、実践力を高める
- 職業キャリアのみならずライフキャリア上に起こりうる課題を発見する視野の広さやケースを俯瞰する力
- 専門性、人間性、職業的倫理観、ダイバーシティに関する理解等
- 人材育成の改善提案や組織課題の解決など、企業の人事制度運用、組織活性化に繋げる専門性向上
- 相談内容の高度化・複雑化の中で、対応力・専門性向上とともに、キャリア支援に隣接する機関、専門家とのネットワーク
- 外部労働市場に求められる就職マッチング場面の役割 (社外へのキャリアチェンジや再就職場面)
- 内部労働市場に求められるリテンションを高める役割
- デジタル技術、ITスキルを積極的に活用した支援
- 実践力の向上を図る上で、実践経験の多寡によらず、キャリアコンサルティングに係るスーパービジョンを受けることが不可欠
- 専門性・実践力のため、更新講習、その他の学習機会による継続的学び

#### 国に求められる施策・アクション

- 雇用政策上の課題に対応した動画教材の開発 (eラーニング)
- キャリア形成サポートセンターの機能拡充 (情報集約・提供等)
- セルフ・キャリアドックの推進 (企業内のキャリアコンサルティングを推進)
- 外部専門家との連携推進 (キャリアプランとライフプランをセットにした支援)
- 効果的な学び機会の提供 (セルフ・キャリアドックの展開を念頭に、組織視点からのキャリア形成支援、企業への提案力、人事との協業等)
- 外部連携を促す取組の検討 (連携の取組事例)
- 関連領域の専門家にリファーするための知識習得やネットワーク作りの推進
- 需給調整機関や企業等におけるキャリアコンサルタントとして知っておくべく関連施策の効率的な周知 (日本版O-NET、ハورتレーニング、ジョブ・カード等)
- 養成・更新講習による労働市場、労働政策等の知識習得の推進
- オンライン活用時に習得すべきスキル・知識の整理 (オンライン活用のキャリアコンサルティング推進動画等)
- スーパービジョンの啓発的な周知によるスーパーバイザー養成の環境整備
- 不断に科目の充実、講習のオンライン化の推進