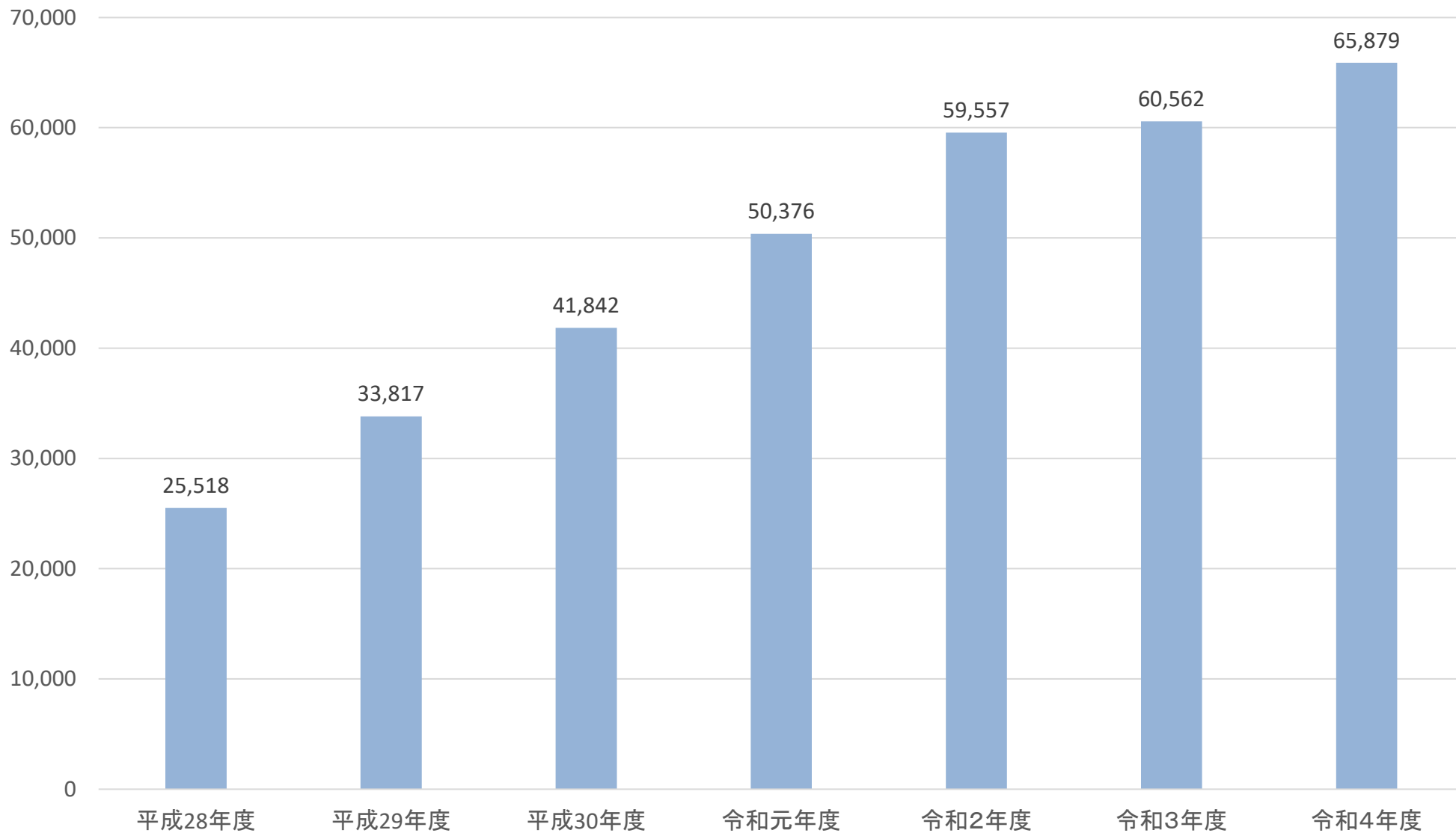


キャリアコンサルタント登録状況

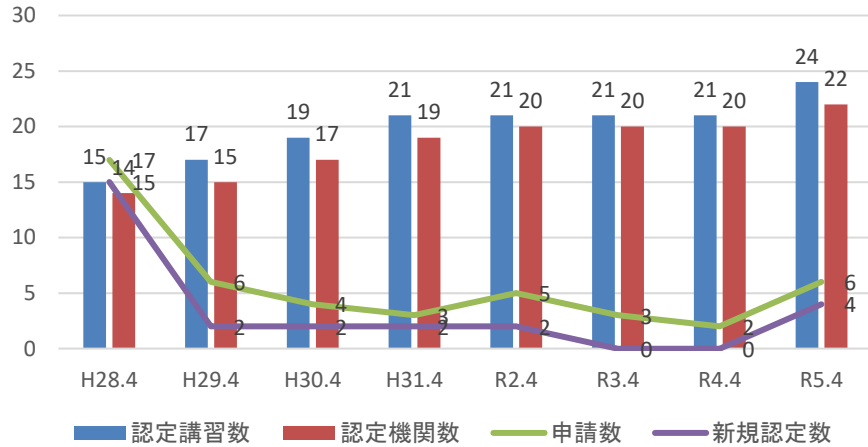
参考資料4

キャリアコンサルタント登録者数(累計)

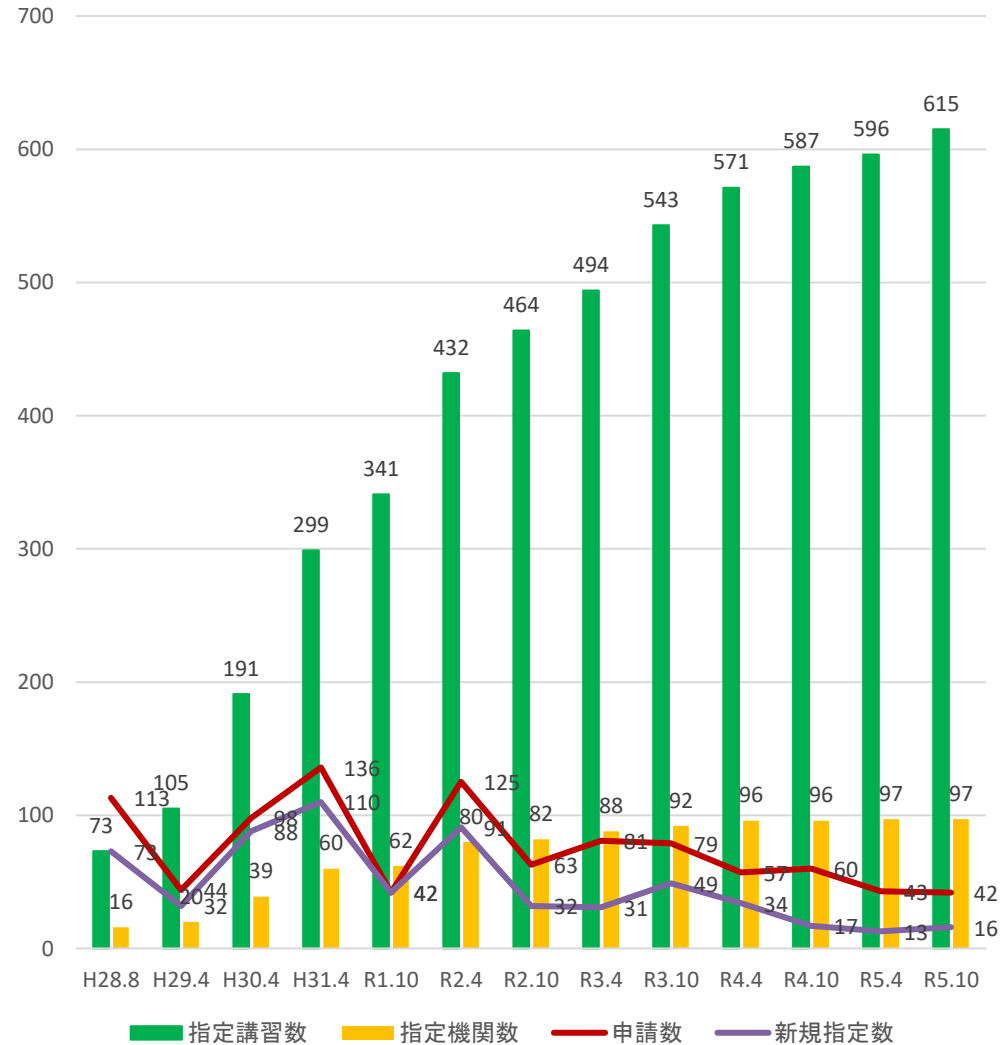


養成講習・更新講習数の推移

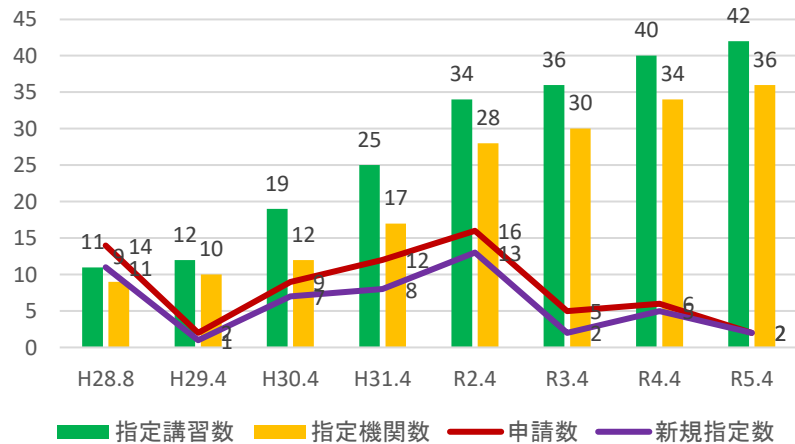
＜養成講習の認定・申請数の推移＞



＜更新講習(技能)の指定・申請数の推移＞



＜更新講習(知識)の指定・申請数の推移＞



中長期的なキャリア形成を支援するためのキャリアコンサルタント向け研修の実施

令和6年度概算要求額 81百万円（41百万円）※（）内は前年度当初予算額

| | | | |
|----------|----|----|----------|
| 労働保険特別会計 | | | 一般 会計 |
| 労災 | 雇用 | 徴収 | |
| | ○ | | |

1 事業の目的

- 労働者の中長期的なキャリア形成に資する効果的な支援を提供できるよう、キャリアコンサルタントに対して、雇用政策課題に応じたテーマ別の研修をオンラインで提供する。
- リ・スキリングによる能力向上支援を推進する上で、労働者の有するスキルや希望及び労働市場の状況を踏まえ、リ・スキリングの内容を適切に選択できるよう、キャリアコンサルタントが的確な支援を行うことが必要である。こうした役割を十分に担うことのできるキャリアコンサルタントの確保を図るため、リ・スキリング支援の観点から、労働市場情報を活用した効果的なキャリアコンサルティングを実施するために必要な知識・技能を付与する研修を新たに開発し、提供を行う。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

既存研修の内容更新、新たな研修の開発及びオンラインでの提供（委託により実施）

【これまでに開発・提供したもの】

若者応援キャリアコンサルタント育成研修

- ・若者の特性、抱えやすい課題、支援に有用なツール等の知識

IT分野の能力開発に関する専門研修

- ・IT分野の技術動向、キャリアパス、教育訓練や資格等の知識

中高年齢者の能力開発に関する専門研修

- ・中高年齢者の特性、抱えやすい課題、支援に有用なツール等の知識

外国人の能力開発に関する専門研修

- ・外国人労働者・留学生の特性、抱えやすい課題、関連する法律・支援制度等の知識

出産・育児等と仕事との両立支援に関する専門研修

- ・出産・育児等と仕事との両立で抱えやすい課題、支援に有用な法律・支援制度等の知識

訓練対応キャリアコンサルタント向け研修

- ・中長期的なキャリア形成支援に係るキャリアコンサルティング（背景（意義）や制度、キャリアコンサルティングの方法など）の理解、職業訓練や職業・資格、学び直し支援に有用な支援制度等の知識、

企業支援に関する専門研修

- ・企業内のキャリア形成支援に関わる共通の課題、支援に有用な支援制度等の知識

多様な働き方で働く者の能力開発に関する専門研修

- ・多様な働き方（非正規雇用・フリーランス等）に応じたキャリア形成支援に関わる課題、支援に有用な支援制度等の知識

スーパービジョン研修

- ・継続的にスーパービジョンを受けることにより資質の向上を図る契機とするため、キャリアコンサルタントにスーパービジョンを受ける機会を提供

【令和6年度新規開発】

労働市場の基礎的情報の活用に関する専門研修

- ・job tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET））や求職・求人に関して官民が有する基礎的情報等を有効に活用したキャリアコンサルティングの実施に関する研修

成長分野のニーズを踏まえた能力開発に関する専門研修

- ・成長分野のニーズを踏まえ、当該分野への就職や企業内でのキャリアアップに関する的確な助言・支援の実施に必要な知識を付与する。
- ・令和6年度においては、3業種を対象に開発する。

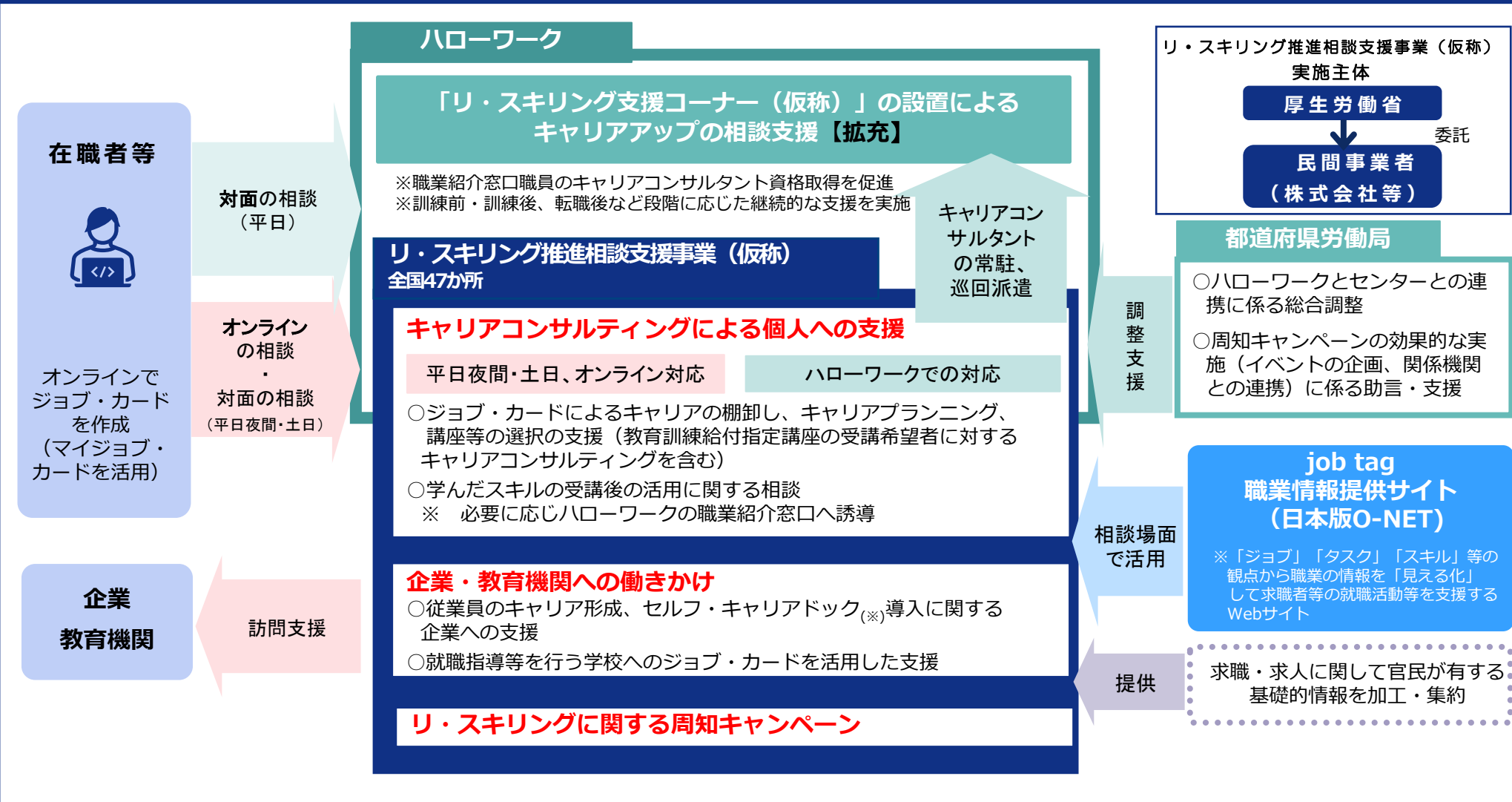
| | | | |
|----------|----|----|----|
| 労働保険特別会計 | | | 一般 |
| 労災 | 雇用 | 徴収 | 会計 |
| | ○ | | |

事業の目的 令和6年度概算要求額 **38億円**（22億円）※（ ）内は前年度当初予算額

「三位一体の労働市場改革の指針」を踏まえ、労働市場情報や職業・教育訓練等に関する情報を活用し、ハローワークの機能を強化する形で、在職時からキャリアアップに関する継続的な相談支援が行えるよう、必要な体制整備を図る。

事業の概要

令和4年度実績：キャリア形成サポートセンターにおける相談支援件数（個人へのジョブ・カード作成支援者数と企業への相談支援件数の計） 24,488件



※「セルフ・キャリアドック」：企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の支援を実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み、また、そのための企業内の「仕組み」のこと。

1 制度の概要

令和5年度税制改正において、給与所得者の特定支出が、研修費又は資格取得費に該当する場合において、教育訓練給付金の支給対象となる教育訓練に係るものであるときは、改正前の手続において必要とされる給与等の支払者による証明に代えて、キャリアコンサルタントによる証明ができることとされた。

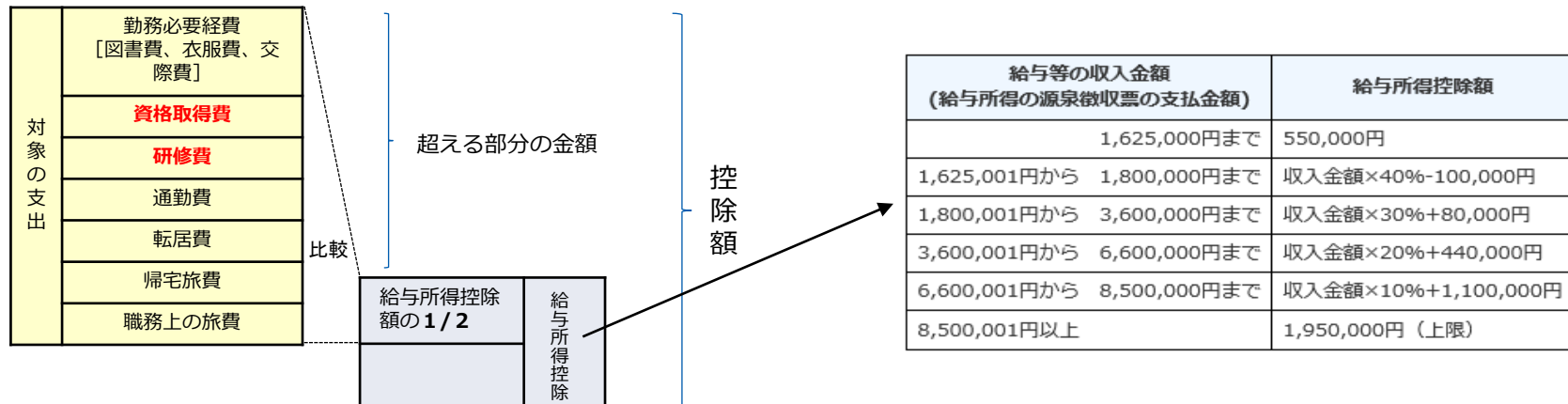
2 制度の内容

- 給与所得者が職務の遂行に直接必要な技術又は知識の習得のための研修の受講費用等（※1）の特定支出をした場合、その合計額が「特定支出控除額の適用判定の基準となる金額（※2）」を超える時は、その超える部分を給与所得控除後の所得金額から差し引くことができることとされている。
- 改正前の特定支出控除の手続においては、特定支出が職務に関連するものであることについて、給与等の支払者の証明を受ける必要があるが、給与所得者が、**厚生労働大臣が指定する教育訓練給付指定講座を受講した場合（※3）**には、給与等の支払者に代わり、**国家資格であるキャリアコンサルタントが証明を行うことを認めることとされた。**

※1 上記のほか、通勤費、職務上の旅費、転居費、単身赴任者等の帰宅費、勤務必要経費（図書費、衣服費、交際費等）がある。

※2 平成28年から、その年の給与所得控除額×1/2となっている。

※3 受講する講座自体が教育訓練給付指定講座として指定されていればよく、教育訓練給付を受給していない場合でも特例の利用が可能。



第2章 新しい資本主義の加速

1. 三位一体の労働市場改革による構造的賃上げの実現と「人への投資」の強化、分厚い中間層の形成

「成長と分配の好循環」と「賃金と物価の好循環」の実現の鍵を握るのが賃上げであり、これまで積み上げてきた経済成長の土台の上に、構造的な人手不足への対応を図りながら、人への投資を強化し、労働市場改革を進めることにより、能力を最大限いかして働くことで企業の生産性を向上させ、それが更物価高に打ち勝つ持続的で構造的な賃上げを実現する。あわせて、賃金の底上げや金融資産所得の拡大等により家計所得の増大を図るとともに、多様な働き方の推進等を通じ、多様な人材がそのなる賃上げにつながる社会を創る。

(三位一体の労働市場改革)

一人一人が自らのキャリアを選択する時代となってきた中、職務ごとに要求されるスキルを明らかにすることで、労働者が自らの意思でリ・スキリングを行い、職務を選択できる制度に移行していくことが重要であり、内部労働市場と外部労働市場をシームレスにつなげ、労働者が自らの選択によって労働移動できるようにすることが急務である。内部労働市場が活性化されてこそ、労働市場全体も活性化するのであり、人的資本こそ企業価値向上の鍵である。こうした考え方の下、「リ・スキリングによる能力向上支援」、「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」、「成長分野への労働移動の円滑化」という「三位一体の労働市場改革」を行い、客観性、透明性、公平性が確保される雇用システムへの転換を図ることにより、構造的に賃金が上昇する仕組みを作っていく。(中略)

「リ・スキリングによる能力向上支援」については、現在、企業経由が中心となっている在職者への学び直し支援策について、5年以内を目途に、効果を検証しつつ、過半が個人経由での給付が可能となるよう、個人への直接支援を拡充する。その際、教育訓練給付の拡充、教育訓練中の生活を支えるための給付や融資制度の創設について検討する。また、5年で1兆円の「人への投資」施策パッケージのフォローアップと施策の見直し等を行うほか、雇用調整助成金について、休業よりも教育訓練による雇用調整を選択しやすくなるよう助成率等の見直しを行う。

「成長分野への労働移動の円滑化」については、(中略)求職・求人に関して官民が有する基礎的情報を加工して集約し、共有して、キャリアコンサルタントが、その基礎的情報に基づき、働く方々のキャリアアップや転職の相談に応じられる体制の整備等に取り組む。

これらの労働市場改革の際、官民でその進捗を確認し、計画的に見直しを行っていく。

Ⅲ. 人への投資・構造的賃上げと「三位一体の労働市場改革の指針」

(4) リ・スキリングによる能力向上支援

①個人への直接支援の拡充

国の在職者への学び直し支援策は、企業経由が中心となっており、現在、企業経由が75%（771億円（人材開発支援助成金、公共職業訓練（在職者訓練）、生産性向上人材育成支援センターの運営費交付金））、個人経由が25%（237億円（教育訓練給付））となっている。これについては、働く個人が主体的に選択可能となるよう、5年以内を目途に、効果を検証しつつ、過半が個人経由での給付が可能となるようにし、在職者のリ・スキリングの受講者の割合を高めていく。

その際、業種を問わず適用可能な科目についてのリ・スキリングが、労働者の中長期的なキャリア形成に有効との先進諸国での経験を踏まえ、民間教育会社が実施するトレーニング・コースや大学が実施する学位プログラム等を含め、業種・企業を問わずスキルの証明が可能なOff-JTでの学び直しに、より重点を置く。

業種・企業を問わず個人が習得したスキルの履歴の可視化を可能とする一助として、デジタル上での資格情報の認証・表示の仕組み（オープンバッジ）の活用の推奨を図る。

雇用保険の教育訓練給付に関しては、高い賃金が獲得できる分野、高いエンプロイアビリティの向上が期待される分野（IT、データアナリティクス、プロジェクトマネジメント、技術研究、営業/マーケティング、経営・企画、観光・物流等）について、リ・スキリングのプログラムを受講する場合の補助率や補助上限について、拡充を検討することとし、具体的な制度設計を行う。

特に今般拡充する部分については、在職者を含め労働者が自身の有するノウハウやスキル、本人の意向に応じて、リ・スキリングプログラムを受ける内容、進め方を、コンサルティングを受けながら適切に選択できるように、ハローワーク、教育訓練機関等で、事前に在職者へのコンサルティングとリ・スキリングの内容の妥当性の確認を行うこととする。

キャリアコンサルタントの役割の強化を図り、将来的には、民間に在籍するキャリアコンサルタントの一部にも、支援措置の妥当性の確認の役割を担わせる可否の検討を進める。

企業経由の支援策についても、その中身を見直しつつ、必要なものについては充実させることを検討する。この際、企業内でも訓練機会に乏しい非正規雇用労働者等について、働きながらでも学びやすく、自らの希望に応じたキャリアアップにつながる柔軟な日時や実施方法によるリ・スキリング支援を実施する。

(略)

Ⅲ. 人への投資・構造的賃上げと「三位一体の労働市場改革の指針」

(4) リ・スキリングによる能力向上支援

③「人への投資」施策パッケージのフォローアップと施策見直し

本指針を踏まえ、パッケージの各支援策が労働者にとってより利用しやすいものとなるよう、毎年度パッケージの実施状況をフォローアップし、その結果を翌年度の予算内容へと反映する。

あわせて、受講後の処遇改善・社内外への昇進・登用に与える効果について計測し、分析を行い、施策の改善に活かす。

⑥給与所得控除におけるリ・スキリング費用の控除の仕組みの柔軟化

給与所得控除におけるリ・スキリング費用の控除の仕組み（特定支出控除）について、勤務先企業だけでなく、キャリアコンサルタントも、そのリ・スキリングが職務に関連する旨の証明を行えるように改正した。新制度の活用状況も見ながら、更なる制度の柔軟化を検討する。

Ⅲ. 人への投資・構造的賃上げと「三位一体の労働市場改革の指針」

(6) 成長分野への労働移動の円滑化

④ 求人・求職・キャリアアップに関する官民情報の共有化

(略)

我が国でも、成長分野への円滑な労働移動のため、求職・求人に関して官民が有する基礎的情報を加工して集約し、共有して、キャリアコンサルタント(現在6.6万人)が、その基礎的情報に基づき、働く方々のキャリアアップや転職の相談に応じられる体制を整備する。

このため、

- i) ハローワークの保有する「求人・求職情報」を加工して集約し、
- ii) 民間人材会社の保有する「求人情報」のうち、職種・地域ごとに、求人件数・(求人の)賃金動向・必要となるスキルについて、求人情報を匿名化して集約することとし、その方法については、転職賃金相場等をまとめている人材サービス産業協議会の場において検討を行う。
- iii) 民間の協議会・ハローワーク等に情報を集約し、一定の要件を満たすキャリアコンサルタントに基礎的情報を提供することとする。
- iv) 官においては、ハローワークにおいて、キャリアコンサルティング部門の体制強化等のコンサルティング機能を強化し、在職時からの継続的な相談支援の充実を図る。

(略)

公共職業訓練制度については、申請のオンライン化やハローワークの就職データの活用による民間教育訓練事業者の業務の効率化を推進するとともに、現場の民間教育訓練事業者からの意見を直接聴取する仕組みの導入等を速やかに実現する。

また、ハローワークにおいて推薦する職種について、転職前後の賃金を捕捉・比較する方法を検討する。その上で、転職前後の賃金上昇可能性やその後の熟練度に応じた更なる上昇可能性まで考慮に入れた推薦が行われるよう、制度の運営改善を行う。

なお、求職者が中小・小規模企業を選択肢の一つとして検討できるように、個々の中小・小規模企業の強みや魅力についての定性的情報をキャリアコンサルタントが求職者に対し効果的に提供する方途について検討を行う。

⑦ 厚生労働省関係の情報インフラ整備

厚生労働省が運営する職場情報提供サイト(しょくばらぼ)の機能強化と利用促進を図る。また、日本版O-NET(job tag)の機能強化と多様な属性の利用者に対する利便性の向上を図る。

Ⅱ 実施事項

3. 個別分野の取組

<人への投資分野>

(7) 多様な正社員（限定正社員）の活用促進

No.7 多様な正社員（限定正社員）の活用促進

- d 厚生労働省は、パートタイム・有期雇用労働者や、無期転換正社員、限定正社員を含む多様な働き手のキャリア形成を支援するため、職業訓練や学び・学び直しの支援に関する研修を受講したキャリアコンサルタントによるキャリアコンサルティングの機会を提供する。【令和5年度措置】
- e 厚生労働省は、多様な働き手の中長期的なキャリア形成を支援するため、パートタイム・有期雇用労働者、無期転換正社員、限定正社員等多様な働き方に応じたキャリア形成支援に関するキャリアコンサルタント向け研修を新規開発・提供し、キャリアコンサルタントの専門性の向上を図る。【令和5年度措置】
- f 厚生労働省は、若年層の将来の選択に資するよう、現在行っている労働関係法令に関する教育の取組に加え、特に中学生・高校生向けに、「多様な働き方」や、その前提となる労働法の基本的な考え方に関する情報提供を強化する方策について検討し、必要な措置を講ずる。【令和5年度検討、結論を得次第速やかに措置】