

御議論いただきたい事項

令和 7 年 2 月 26 日

DXの進展等産業構造の変化が一層加速し、個人自らキャリアを築き上げる必要性がさらに増すのに加え、企業においても、人的資本投資も含めた生産性の向上に向けた戦略的な取組が必要となっている。政府も、労働者の構造的な賃上げを達成するため、リスク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を軸とする三位一体の労働市場改革を打ち出している。

職業能力の開発及び向上の促進は、経済社会情勢の変化に対する労働者の適応性を高めるように行われることを基本理念とする職業能力開発促進法を踏まえると、同法に基づき労働者の相談に応じて助言及び指導を行うキャリアコンサルティングもまた、このような変化に対応したものとなることが求められている。

こうした中、キャリアコンサルタントが近年の新たな状況変化に対応して求められる役割を果たしていくためにどのような方策が必要か。例えば以下の点についてはどうか。

1. 経済社会情勢の変化に対応したキャリアコンサルティングに必要な能力

キャリアコンサルタントの能力要件は、国家資格化前から経済社会情勢の変化に応じて随時見直されてきたところであるが、近年の新たな状況変化に対応し、キャリアコンサルティングに必要な能力として、どのようなものが考えられるか。例えば、以下のような能力についてはどうか。

- (1) 労働市場情報等のデータを支援に効果的に活用する能力
- (2) 変化の激しい時代において労働者個人がキャリア的に自立することを支援する能力
- (3) リスクリングを含めた労働者のキャリア形成の在り方を企業に提案する能力

2. キャリアコンサルティング制度の課題

経済社会情勢の変化に対応しキャリアコンサルタントに求められるようになってきた能力の習得及び維持・向上という観点から、現行のキャリアコンサルタント制度にはどのような課題があるか。

3. 経済社会情勢の変化に対応したキャリアコンサルティングに必要な能力を得るために有効な制度その他の施策の在り方

近年の新たな状況変化に対応したキャリアコンサルティングに必要となる能力をキャリアコンサルタントが得るためには、どのような施策が有効か。

制度面で見直すべきものはあるか。例えば、現行の養成講習・更新講習の内容、更新制度の仕組み等は適切であるか。

また、制度以外の面で必要な施策として、どのようなものが考えられるか。

4. 経済社会情勢の変化に対応したキャリアコンサルティングの活用活性化のために有効な施策

近年の新たな状況変化に対応するキャリアコンサルティングの活用を促進するために、どのような取組が有効か。

例えば、経営環境の変化への対応として、企業には人材開発を含む人的資本投資が課題となっている一方で、労働者個人にも自律的かつ継続的なリスキリングを含むキャリア形成支援が求められていることから、キャリアコンサルタントの活躍の可能性が高いと考えられるがどう考えるか。また、特に企業における従業員のキャリア形成支援や、労働者一人ひとりのライフステージに応じた働き方やリスキリングに係る選択に際してのキャリアコンサルタントの活用の促進のためにどのような方策が考えられるか。

以上