

キャリアコンサルティング及びキャリアコンサルタントを取り巻く現状について

厚生労働省 人材開発統括官付

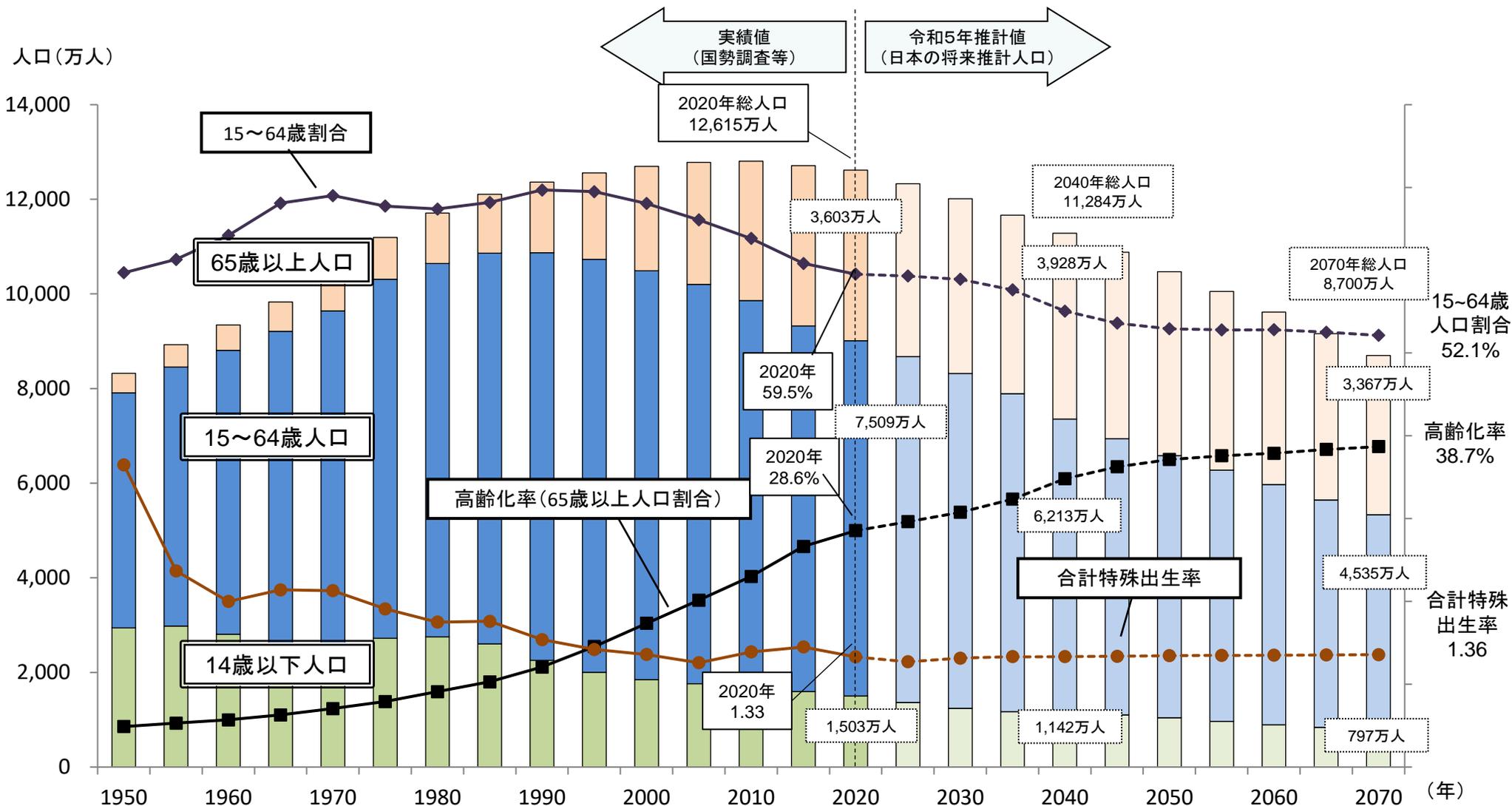
若年者・キャリア形成支援担当参事官付

キャリア形成支援室

1. キャリアコンサルタントを取り巻く状況

日本の人口の推移

- 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている。

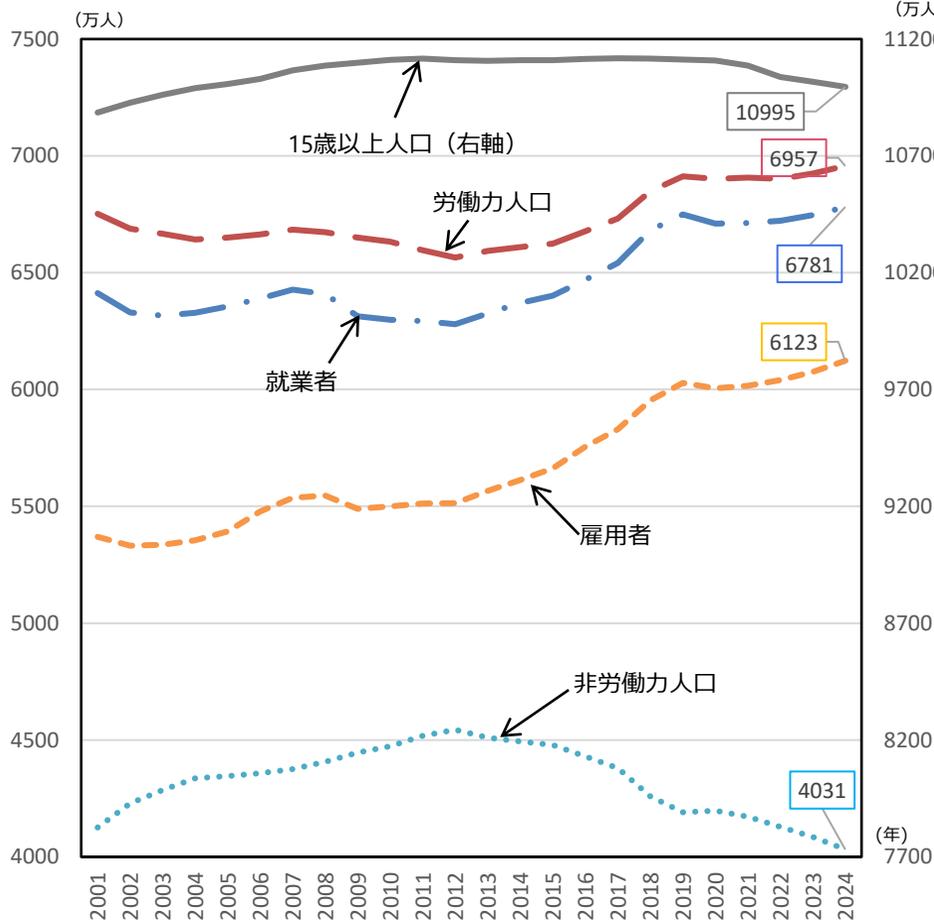


(資料出所) 2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)

労働力人口の推移と人手不足の動向

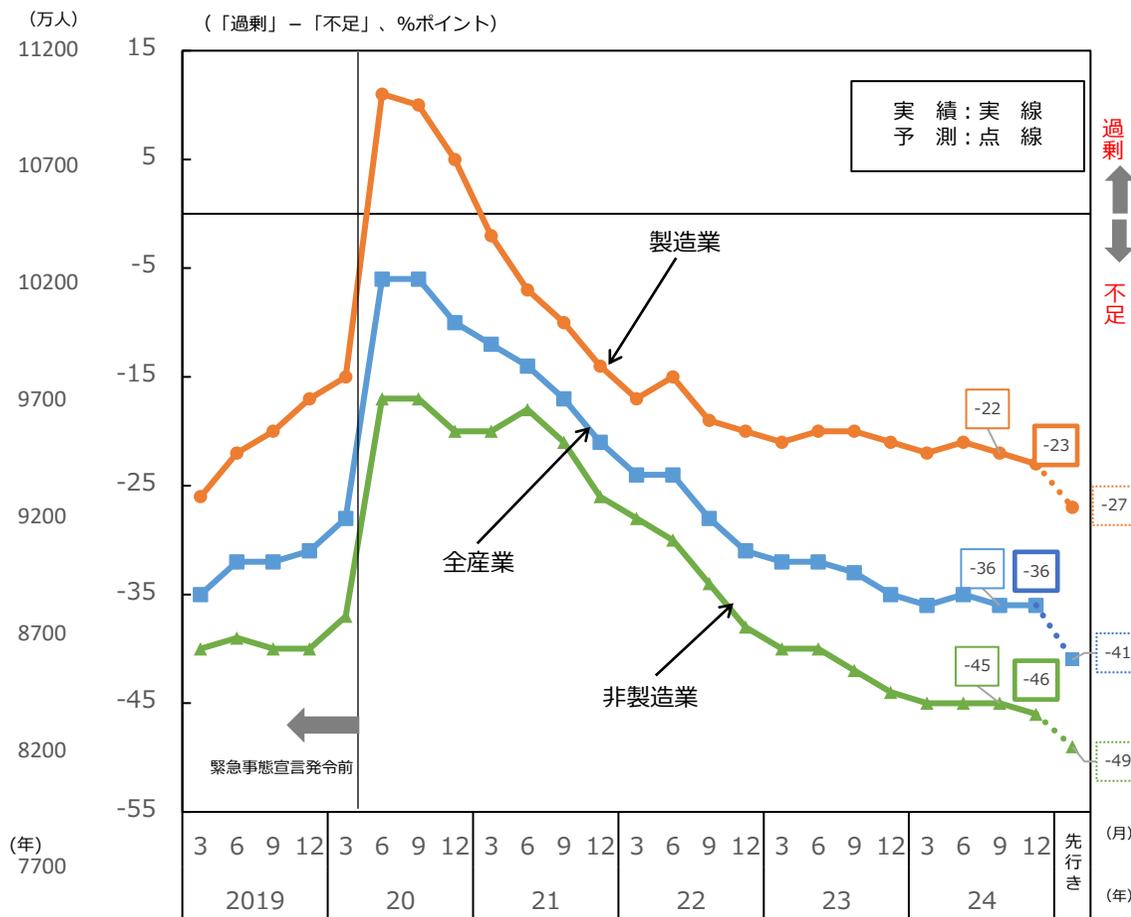
- 近年では女性・高齢者の労働参加が進んだこともあり、労働力人口・就業者数は2019年まで増加傾向にあったものの、2020年以降は鈍化がみられる。
- 人手不足の状況は、コロナ禍で一時的に過剰方向への動きとなったが、その後は人手不足感の高まりがみられる。

労働力人口・就業者数の推移



(資料出所) 総務省「労働力調査 (基本集計) 長期時系列データ」により作成

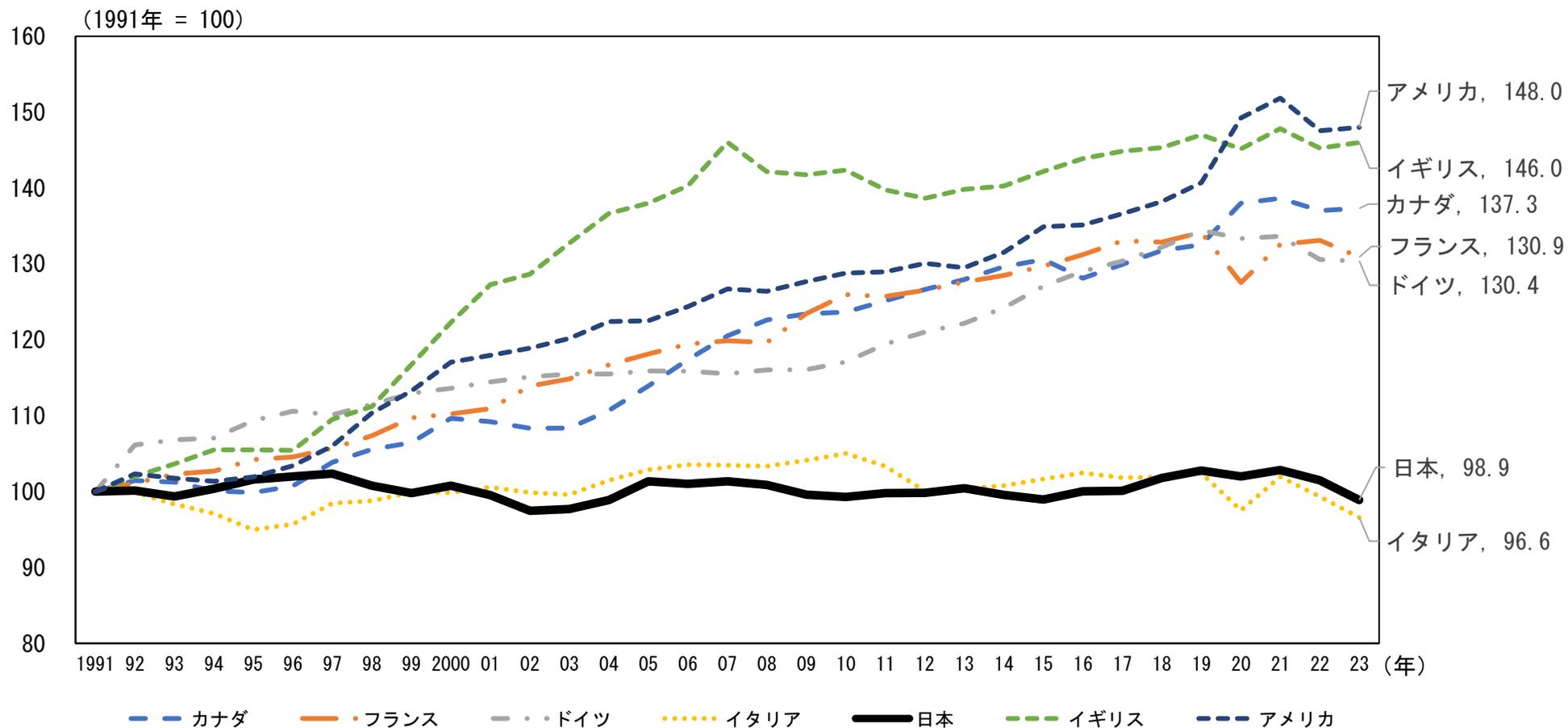
人手不足の動向 (製造業・非製造業別)



(資料出所) 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」により作成

実質賃金の国際比較

- 我が国の実質賃金は、過去30年間、他国と比べて伸びがほとんどみられない。

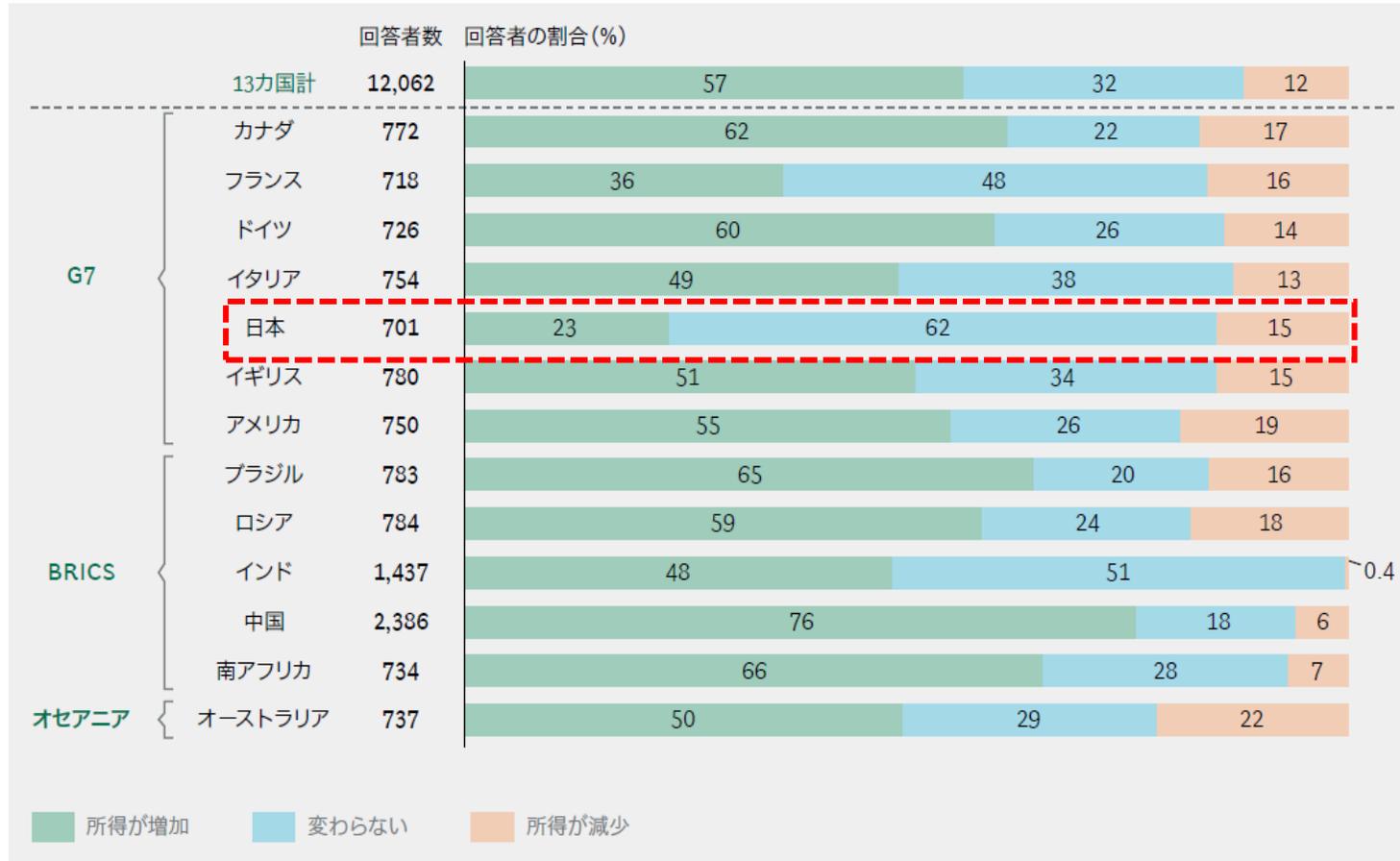


資料出所 OECD StatにおけるAverage Annual Wagesにより作成。2023年購買力平価ベース。

(注) 1991年を100とし、推移を記載している。なお、OECDによるデータの加工方法が不明確なため、厳密な比較はできないことに留意。

転職前後の所得の変化の国際比較

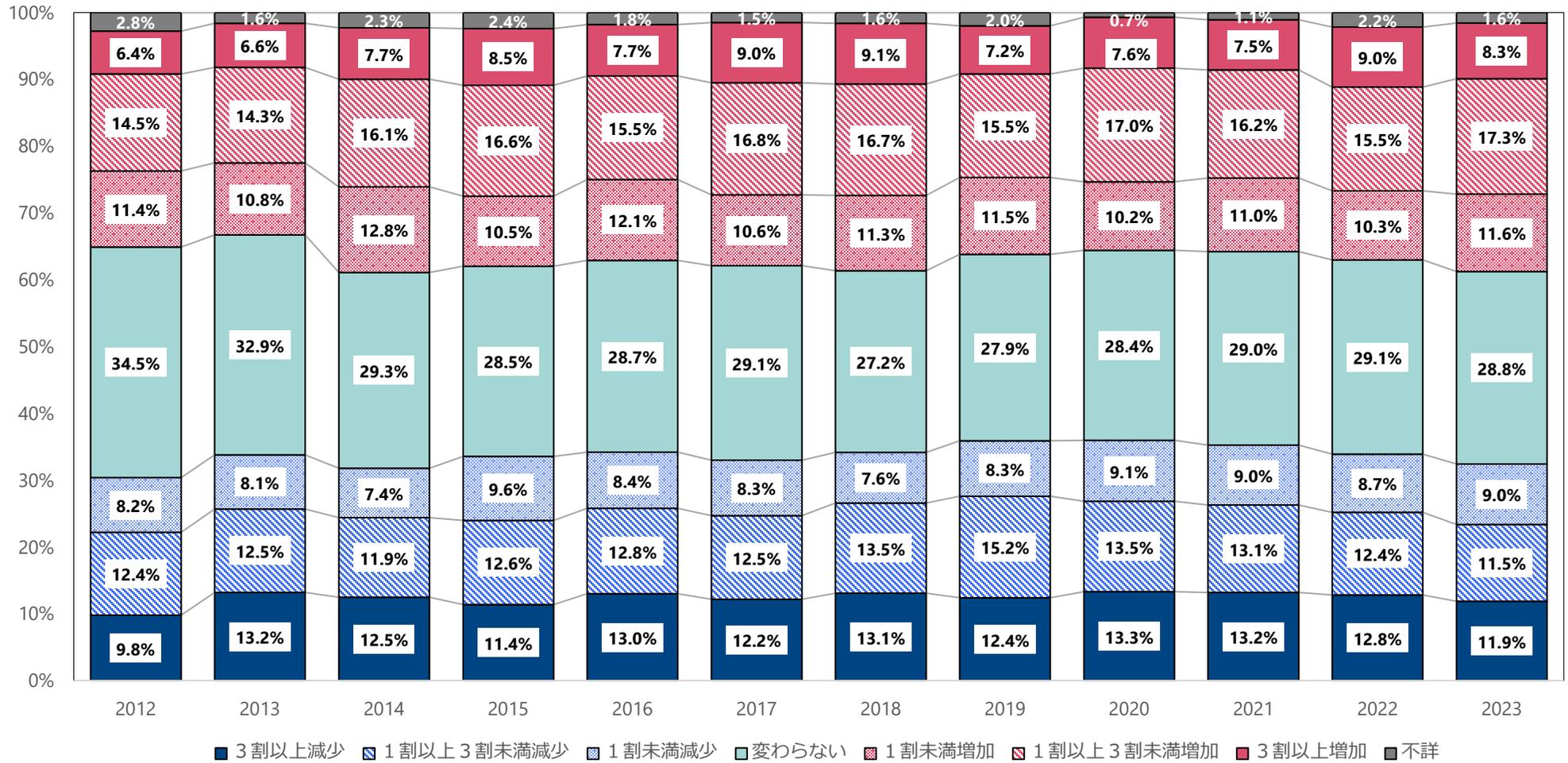
- 我が国は、他国と比べて、転職に伴い所得が増加する方の割合が低い。



資料出所：ポストン コンサルティング グループ (BCG) ・リクルートワークス研究所「求職トレンド調査 2015」により作成
 注) 有効数字1桁以外の小数点以下四捨五入。端数誤差により合計が100%にならないことがある。n = 12,062 (外れ値、未回答及び初職への就業者を除く)

転職に伴う賃金変動状況の推移

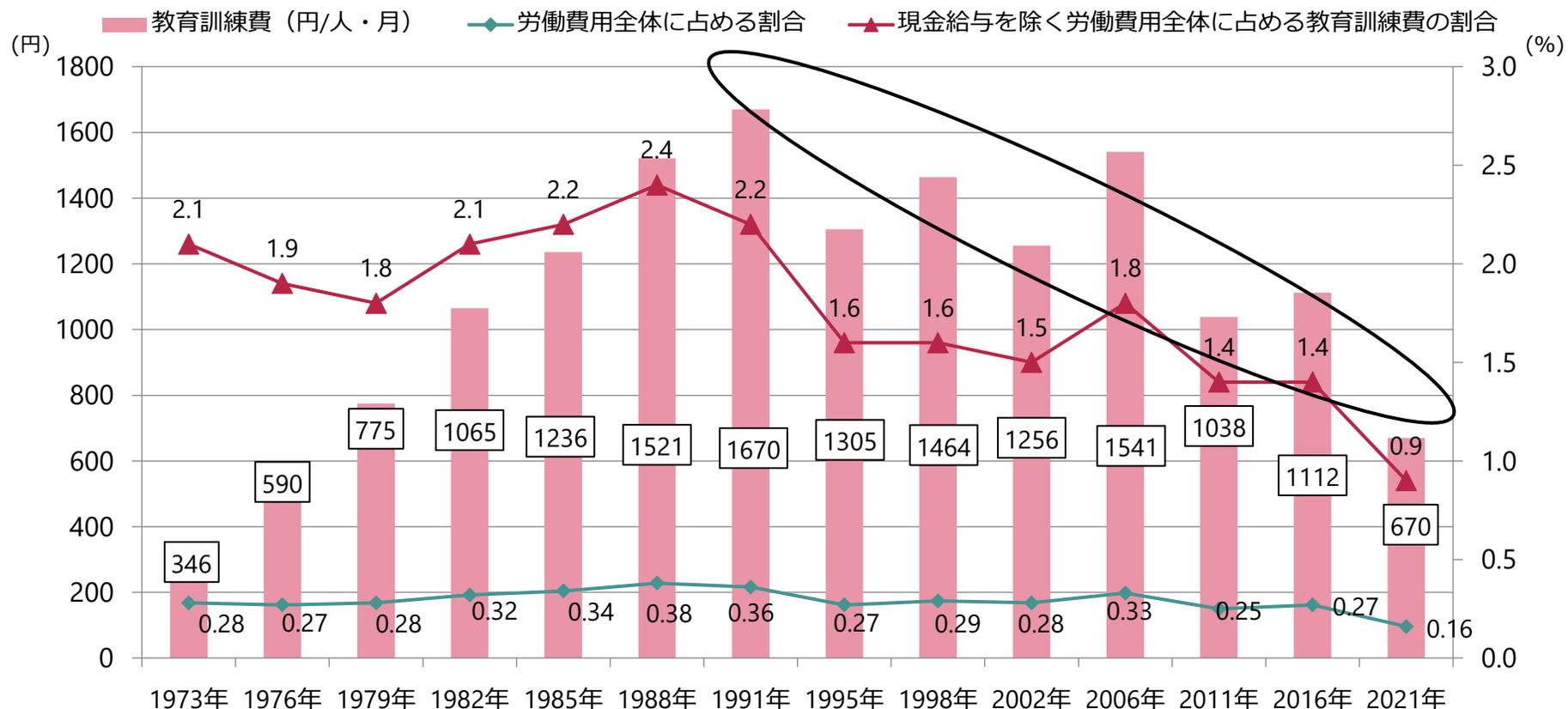
- 転職入職者の賃金変動状況を見ると、「減少」「変わらない」の割合が約6割を占めている。



(資料出所) 厚生労働省「雇用動向調査」により作成

企業の支出する教育訓練費の推移

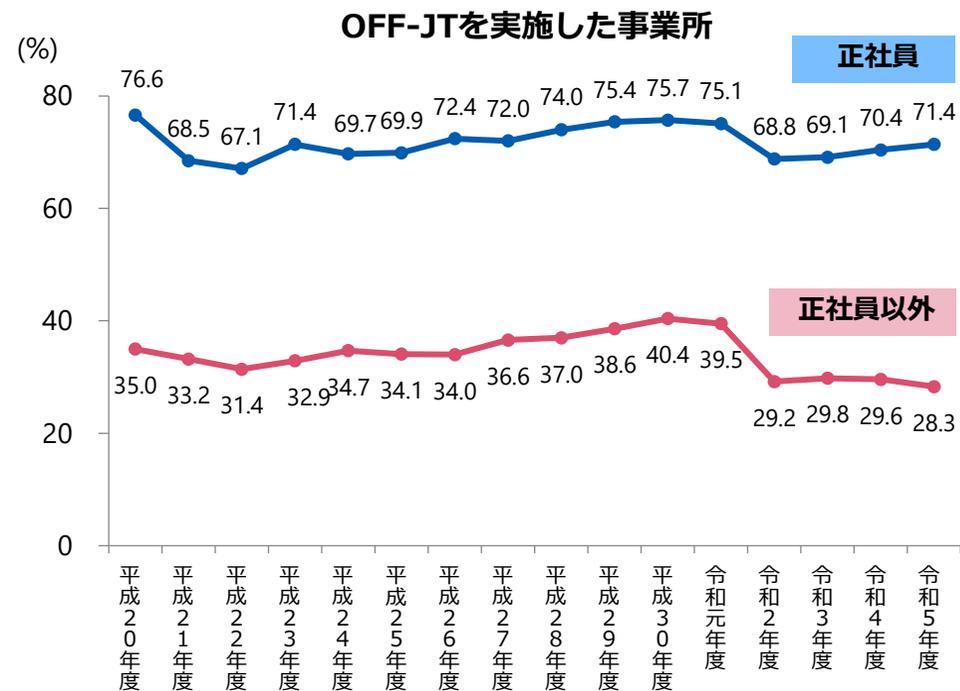
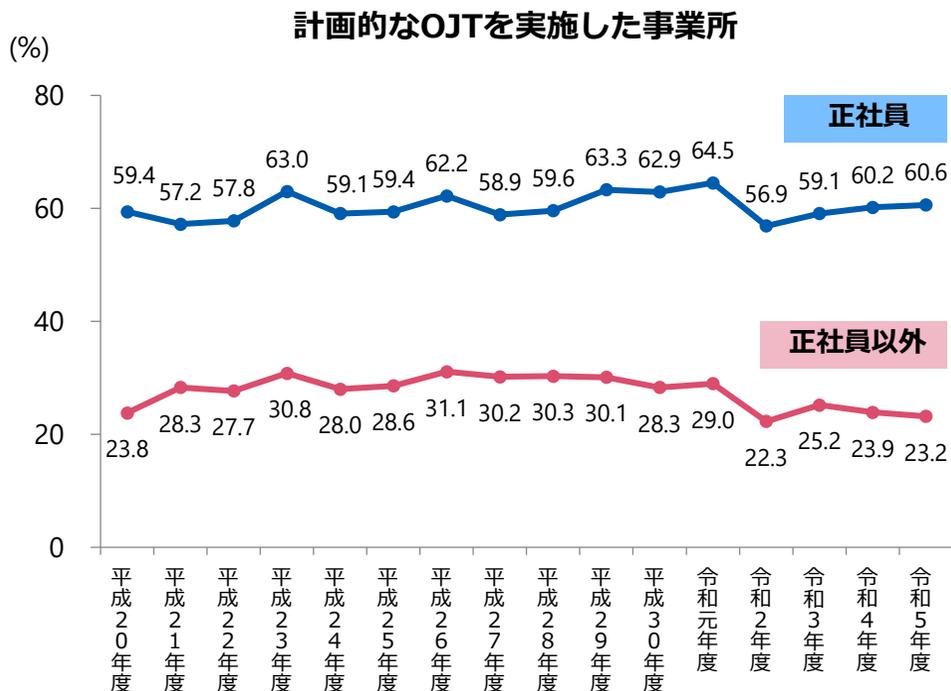
- 民間企業における現金給与を除く労働費用に占める教育訓練費の割合の推移をみると、80年代には上昇していたが、90年代以降低下・横ばい傾向にある。



- (注) 1) ここでいう教育訓練費とは、労働者の教育訓練施設に関する費用、訓練指導員に対する手当や謝金、委託訓練に要する費用等の合計額をいう。
- 2) 現金給与以外の労働費用には、退職金等の費用、現物給与の費用、法定福利費、法定外福利費、募集費、教育訓練費、その他の労働費用が含まれる
- 3) 平成26年調査以前は、「会社組織以外の法人（医療法人、社会福祉法人、各種の協同組合等）」及び「複合サービス事業」を調査対象としていない。
- (資料出所) 労働省「労働者福祉施設制度等調査報告」「賃金労働時間制度等総合調査報告」、厚生労働省「就労条件総合調査報告」（抽出調査）により作成

計画的なOJT及びOFF-JTの実施状況

- 計画的なOJTを実施している事業所、OFF-JTを実施している事業所の割合は、いずれも正社員について高く、正社員以外については低くなっている。
- 計画的なOJTを実施している事業所、OFF-JTを実施している事業所の割合は、令和4年度調査及び令和5年度調査では、正社員は前年から上昇しているものの、正社員以外は低下している。



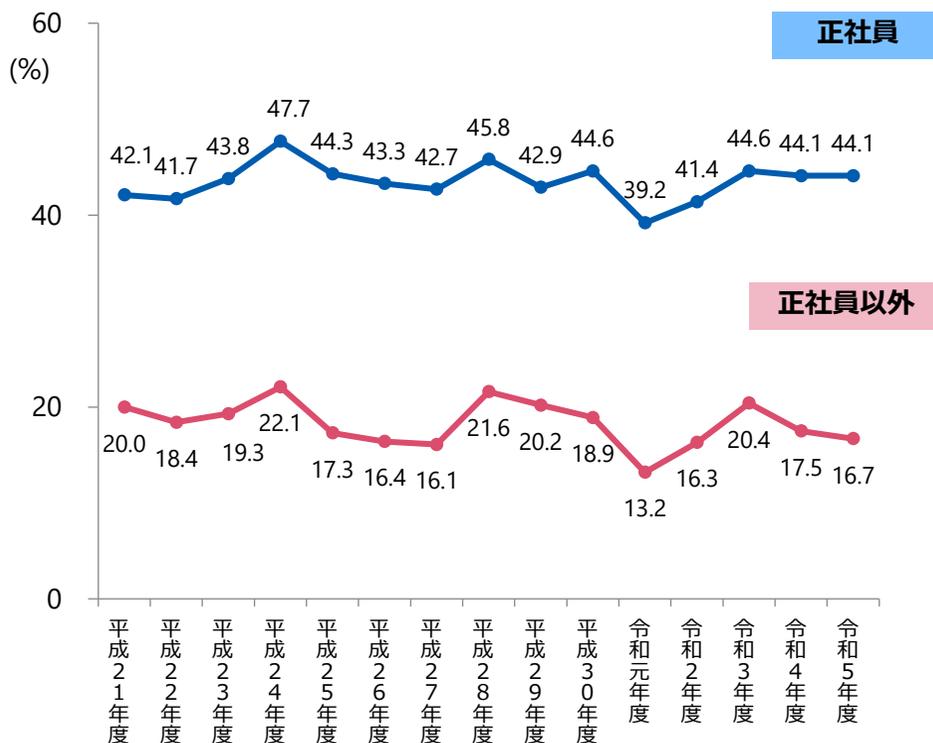
(注) ここでの「計画的なOJT」とは、日常の業務に就きながら行われる教育訓練(OJT)のうち、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に実施する教育訓練をいう。例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどを含む。

(資料出所) 厚生労働省「平成20年度～令和5年度能力開発基本調査(事業所調査)」により作成

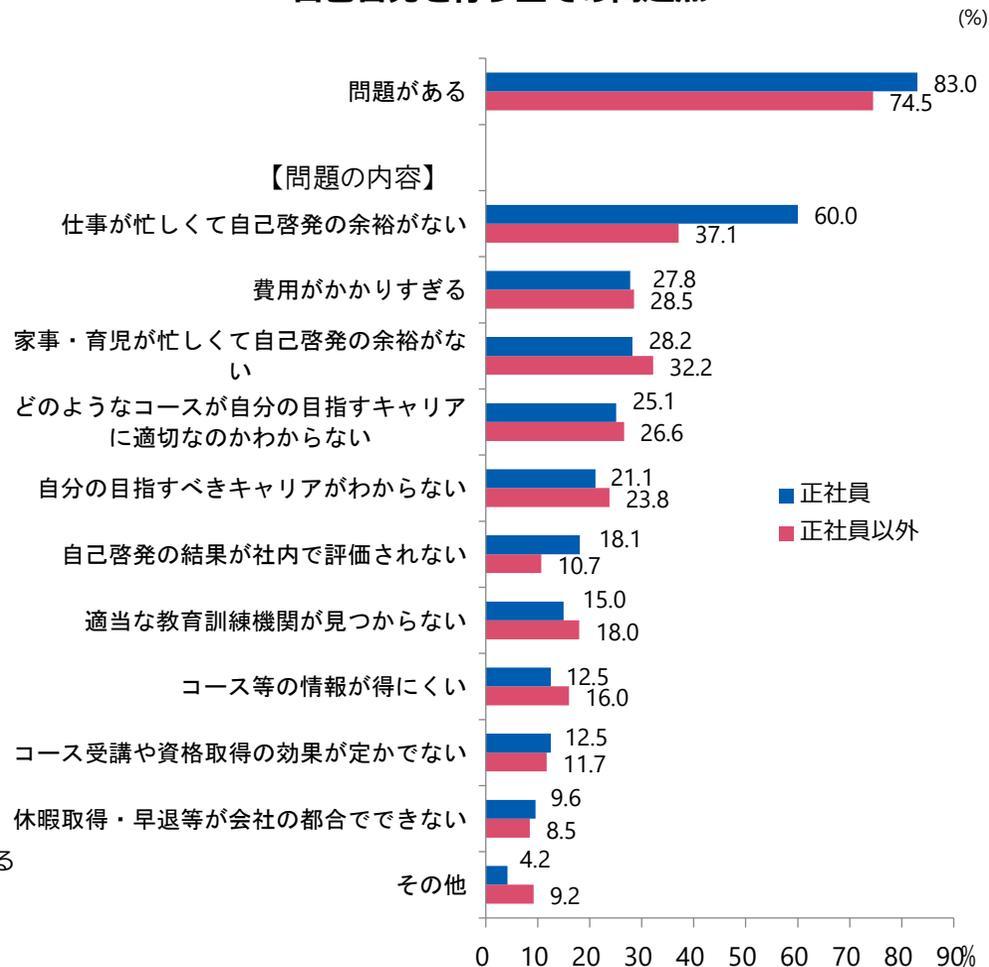
労働者の自己啓発実施有無（雇用形態別）

- 自己啓発を実施した労働者の割合について、令和5年度調査では、正社員で44.1%、正社員以外で16.7%となっている。

労働者の自己啓発実施割合の推移



自己啓発を行う上での問題点



(注1) 各調査年度の前年度一年間に行った自己啓発について調査したもの。
 当調査における「自己啓発」は、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう。
 (職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない。)

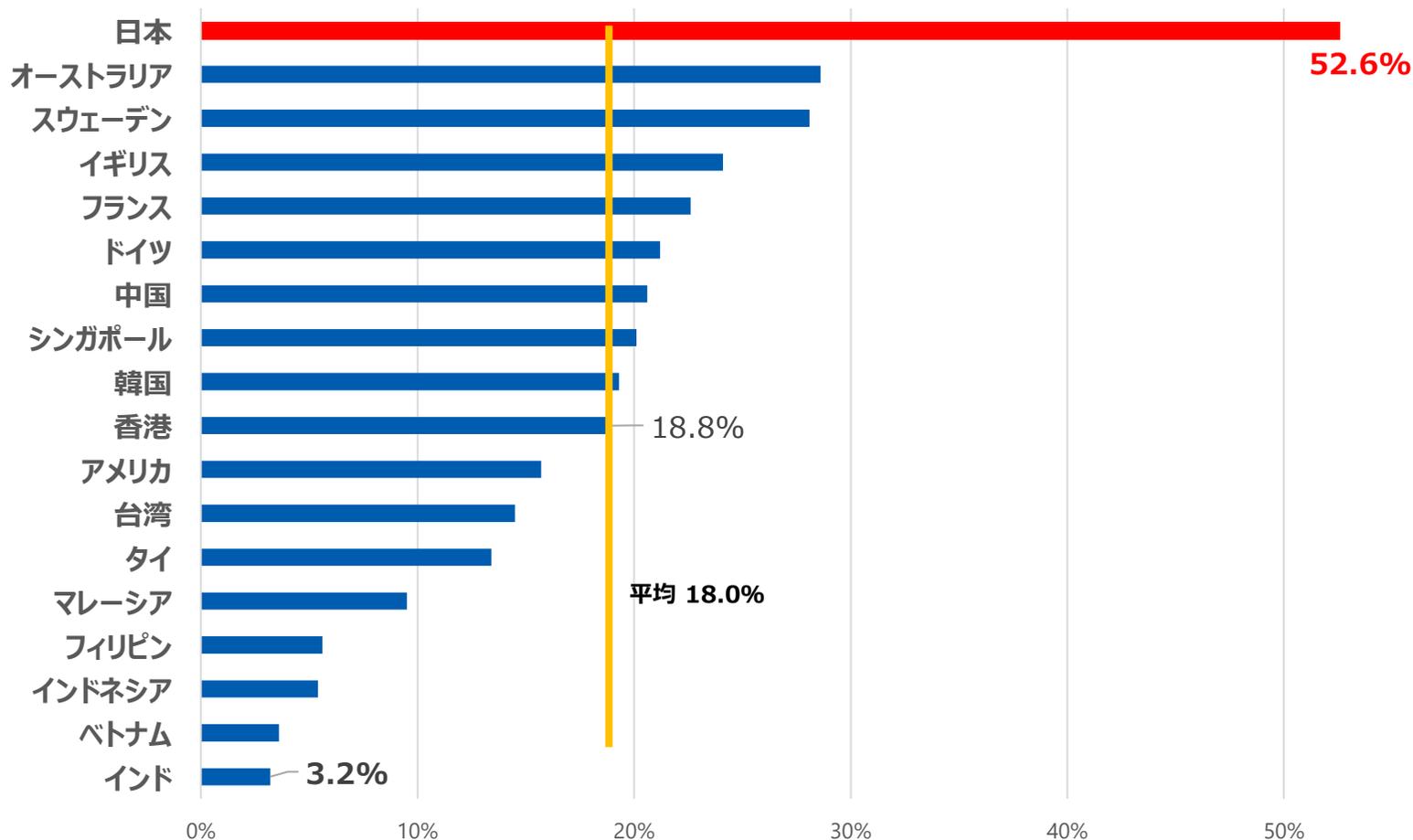
(注2) 平成20年度調査以前は質問が異なるため掲載していない。

(資料出所) 厚生労働省「平成21年度～令和5年度能力開発基本調査（個人調査）」により作成

(資料出所) 厚生労働省「能力開発基本調査」（令和5年度）により作成

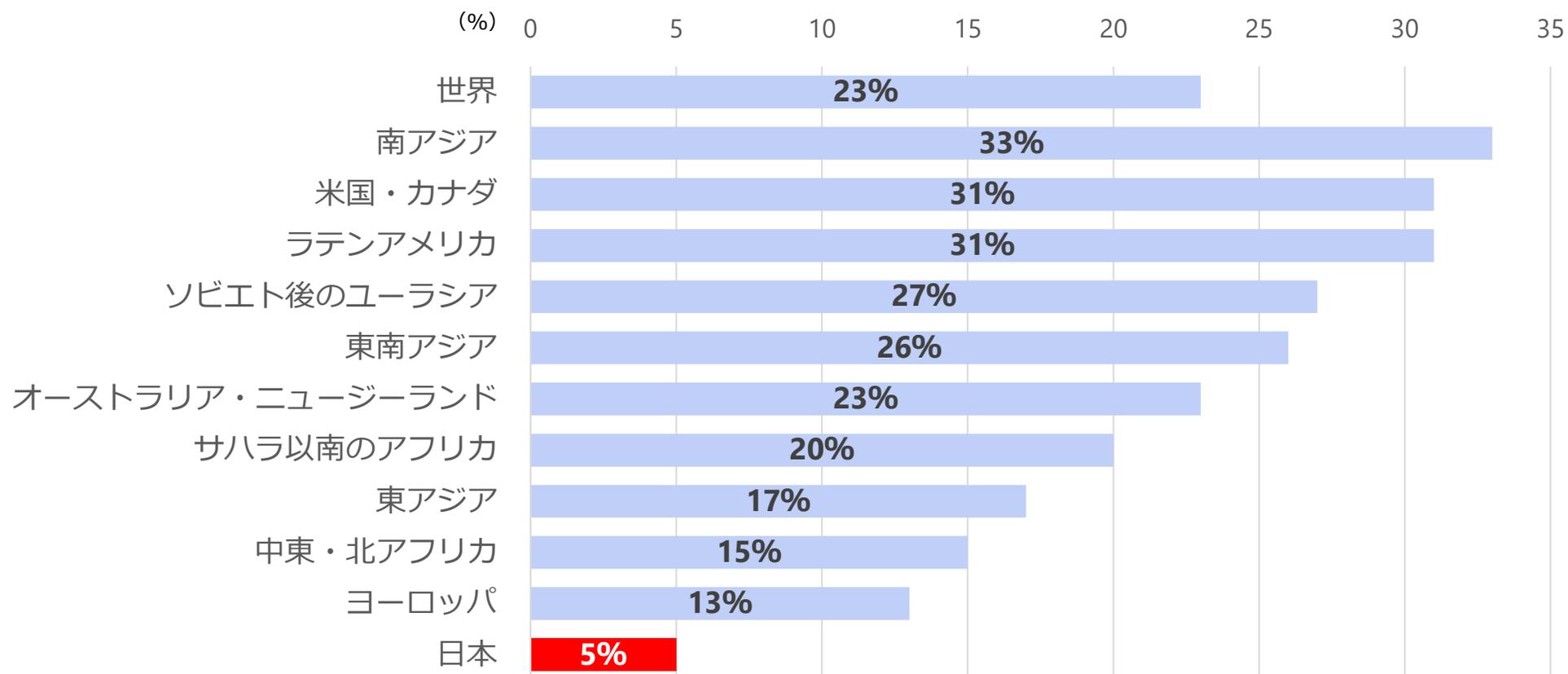
勤務先以外で自分の成長を目的に行っている学習・自己啓発の状況

- 勤務先以外で自分の成長を目的に行っている学習・自己啓発の状況を見ると、「とくに何もおこなっていない」割合は、全体平均で18.0%、日本は52.6%で最も高く、自己研鑽意欲の低さが際立つ。



従業員エンゲージメントの国際比較

- 日本企業の従業員エンゲージメントは、世界全体でみて低い。



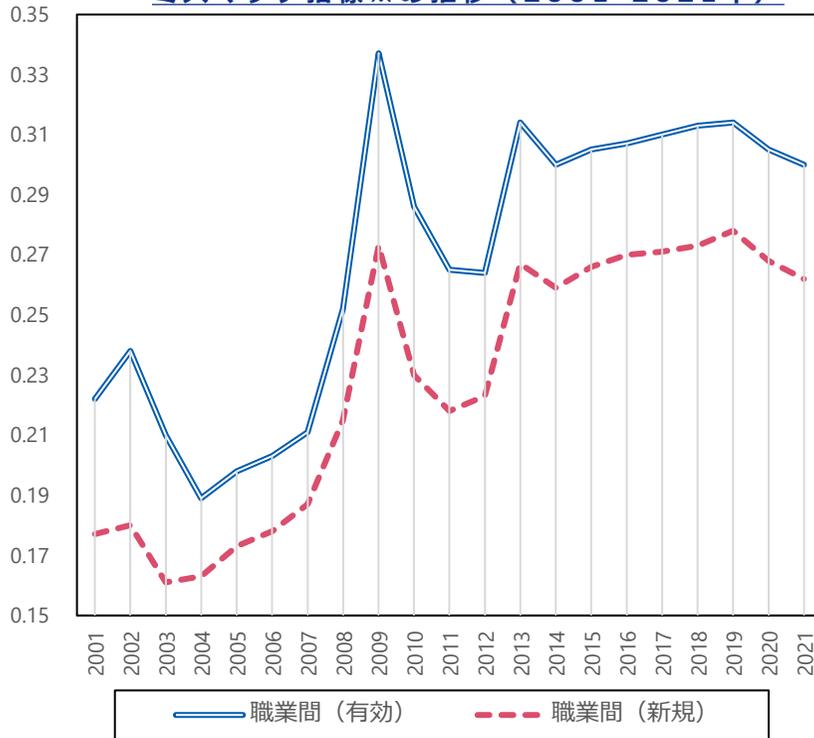
(注) 「従業員エンゲージメント」は、従業員の仕事や職場への関与・熱中の度合いで、「会社の使命又は目的により、自分の仕事は重要だと思う」等の12個の質問を元にGALLUPが算出したもの。回答者は、雇い主に雇われている15歳以上の従業員。

(資料出所) GALLUP “State of the Global Workplace 2023 Report” (2023年) により作成

外部労働市場の課題

- 労働市場のミスマッチ指標の推移をみると、2004年以降、増加傾向にあり、足下では2000年代前半と比べて、高い水準となっている。
- 企業側が抱える転職者を採用する際の課題では、「必要な職種に応募してくる人が少ないこと」が全ての産業において高い割合となっている。
- 加えて、「応募者の能力評価に関する客観的な基準がないこと」の理由も、多くの産業で比較的高い割合となっており、求職者の能力の見える化も推進していく必要がある。

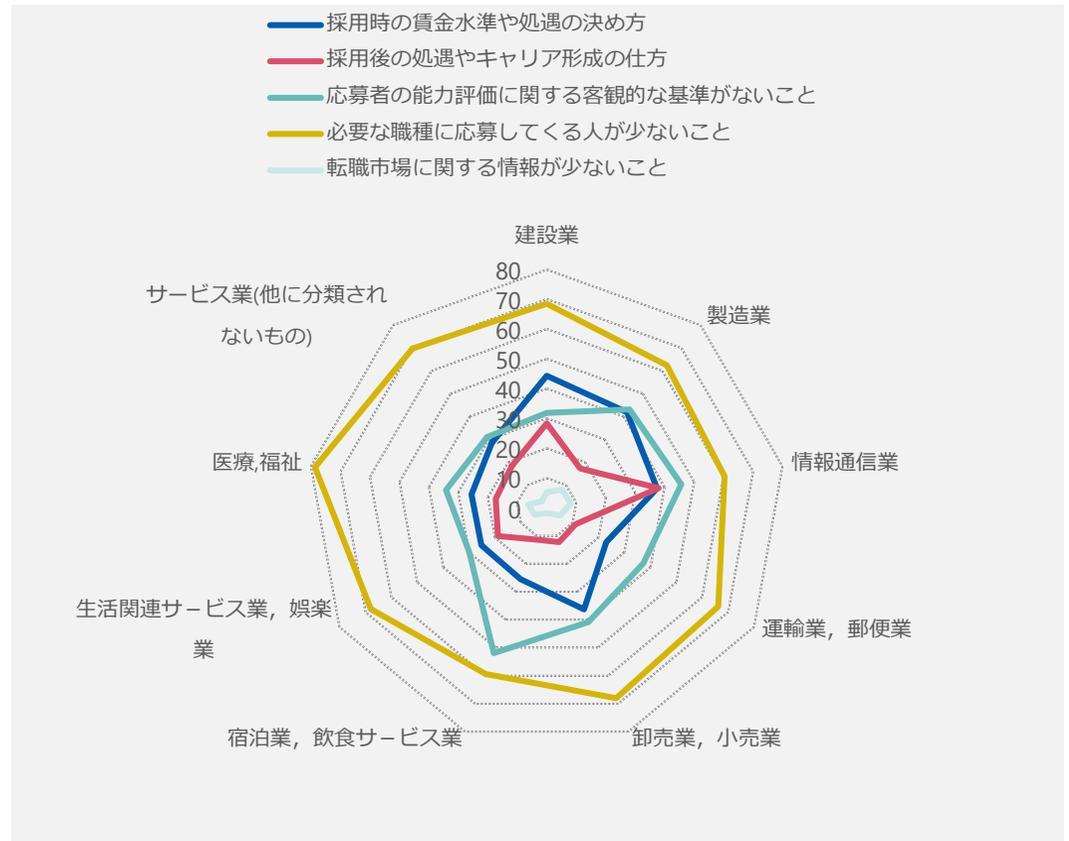
ミスマッチ指標※の推移（2001-2021年）



※ミスマッチ指標 = $\sum_{i=1}^N |U_i/U - V_i/V|$ (U_i: 区分iの求職者数, U: 求職者総数, V_i: 区分iの求人数, V: 求人総数)

(資料出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計」により作成

転職者を採用する際の課題（2020年）



(資料出所) 厚生労働省「転職者実態調査」により作成

雇用政策研究会報告書 概要

～多様な個人が置かれた状況に関わらず包摂され、活躍できる労働市場の構築に向けて～

労働供給制約下で展望される今後の労働市場

- 日本の総人口は、2040年には現在の9割に減少し、65歳以上がおよそ35%を占めると推計されている。労働力人口は、1人あたりの実質経済成長や労働参加が現状から進まないと仮定し機械的に推計した場合には6002万人となるとされる一方、経済成長と多様な個人の労働参加が実現した場合には、6791万人となることが見込まれる。このような労働市場を実現するには、**多様な個人の労働参加の促進と経済成長を実現するための労働生産性の向上が重要**。
- 人手不足については、労働需要量に対し労働供給量が追いついていない「**労働需要超過型の人手不足**」、求人と求職のミスマッチによって生じる「**摩擦的な人手不足**」、職場環境や労働環境が個々の労働者の制約に対応していないことや、企業側が求めるスキルを有する人材の不足による「**構造的な人手不足**」といった類型が考えられ、**処遇の改善等を通じた労働参加の促進、労働市場のインフラ整備、職場環境の整備・人材育成の強化等のそれぞれの類型に合った処方箋が必要**。
- これまでの雇用政策では、労働者の能力向上に向けた施策の充実が図られてきた側面があるが、**人手不足が深刻化する中であっては、企業が労働者に選ばれる職場をつくる能力を高めることが重要**。こうした職場づくりに向け、労使の適切なコミュニケーションが重要。

多様な個人の労働参加

- 多様な個人の労働参加**に向け、長時間労働を是正するとともに、様々な選択肢が提示できる雇用管理への転換が必要。
- ミドル・シニア世代の人材活用**に向け、ワーク・エンゲージメントを下げないような取組みや、地域に貢献し地域と繋がるような仕組みの強化が重要。
- 家庭等の事情に関わらず希望する働き方の実現**に向け、職場・家庭の役割分担の見直しへの社会的な機運の醸成が必要。さらに、個々の労働者の健康状態に合わせ対応できる職場環境の整備も重要。
- 地域の人手不足への対応**として、地域間でのマッチングの促進を通じ、地域の担い手を確保することが必要。
- 外国人労働者への対応**として、選ばれる国であり続けるよう、キャリアアップが見込める等の雇用環境の整備や、日本の受入制度と送出国のニーズ等の調和に向けた戦略的対応が重要。

新たなテクノロジー等を活用した労働生産性の向上

- 労働生産性の向上に向けては、新たなテクノロジーの活用**だけでなく、従来行われてきた**省力化投資や業務改善を行う**とともに、雇用の質を高めるべく**人的資本投資を行っていくことが必要**。
- 新たなテクノロジーの活用には、**労使コミュニケーションの深化とテクノロジーの進展によるタスク・スキル変化のモニタリング**を通じ、労働者が担うべきタスクの検討を進めるとともに、**技術変化を踏まえたキャリア形成支援・職業訓練の充実**により、**労働者がテクノロジーに代替されないスキルを深化**させることが重要。
- さらに**生成AI・AI等の活用促進**にむけては、**働き方改革を同時に進めるなど一層のウェルビーイングに配慮した対応**が必要。

労働市場のインフラ整備等

- テクノロジーの進歩や個人の就労ニーズの多様化の中、**人材育成支援（キャリア形成支援やスキルの習得）、労働市場の見える化といった労働市場のインフラ整備**が重要。
- 企業内の人材育成支援については、自律的・主体的なキャリア形成が行える仕組みや、スキルの習得に取り組んだ人材が、自社内で処遇される仕組み作りが重要。
- 職業人生が長期化する中、様々な選択肢の中で、個人が活躍できる労働市場の構築に向け、
 - 自律的・主体的にキャリアに関する相談や必要なスキルの習得ができる環境
 - 処遇改善に繋がるキャリアラダーが見える労働市場
 の構築が重要。
- 人材育成により、獲得したスキルが評価され、賃金等に反映され、更なるステップアップに繋がるという好循環を実現できる労働市場の機能強化**が重要。

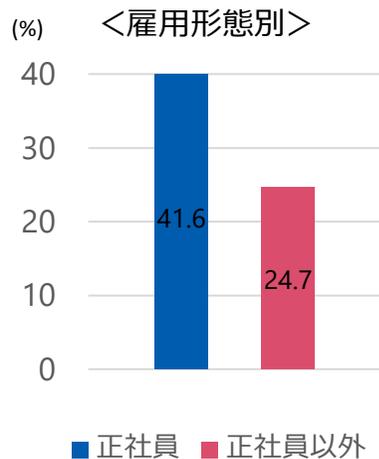
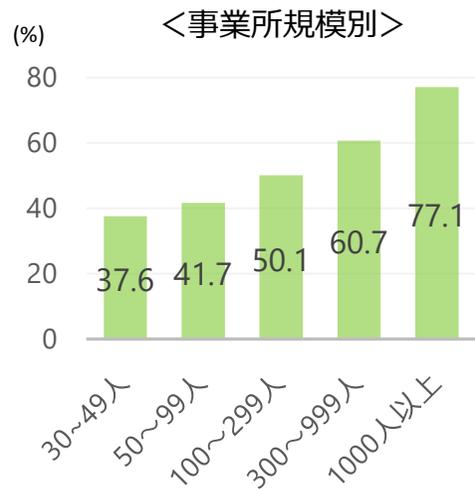
企業におけるキャリアコンサルティングの導入状況①（導入企業の状況）

- 企業においては、約4割の企業がキャリアコンサルティングを行うしくみを導入しており、事業所規模が大きいほど高く、正社員と正社員以外では違いがある。

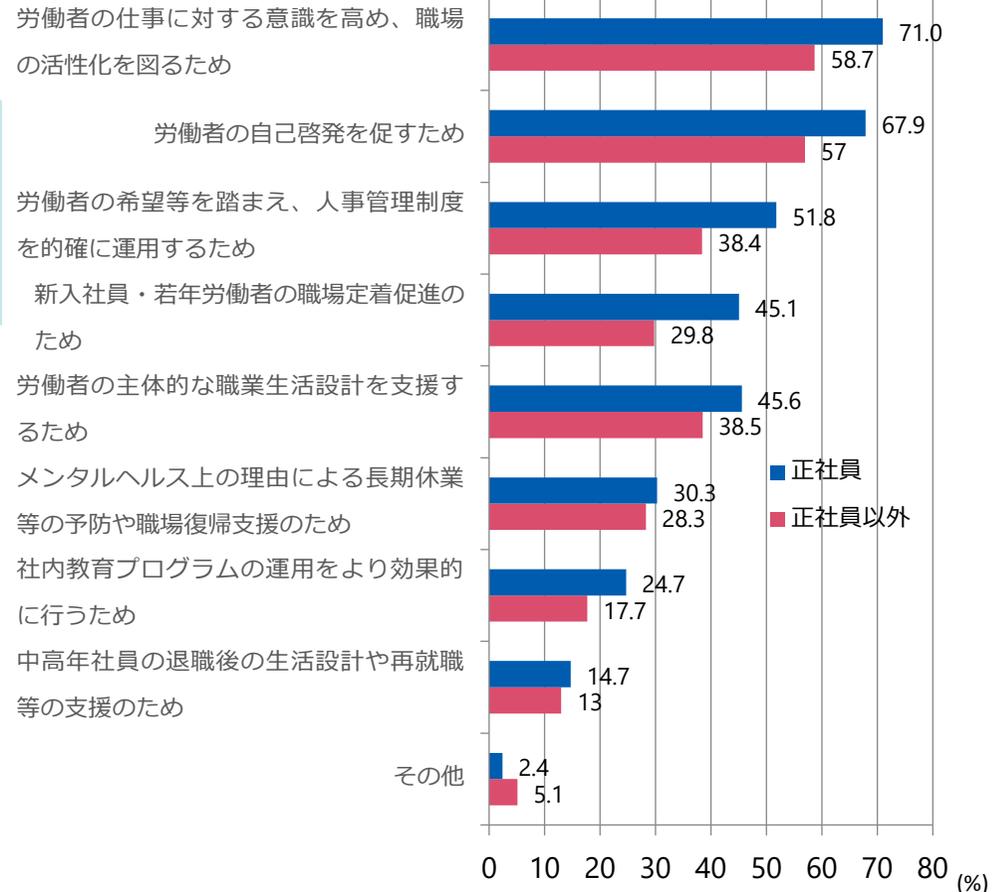
○ キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所割合



※慣行として行われるものを含む。



○ 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）

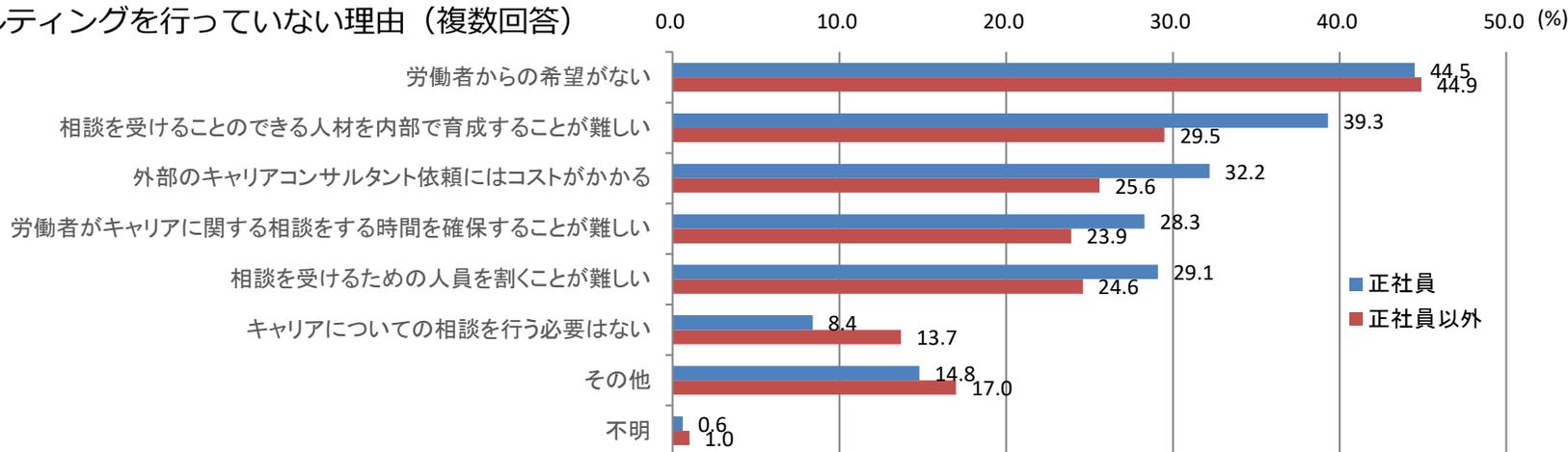


【資料出所】厚生労働省「能力開発基本調査」（令和5年度）により作成

企業におけるキャリアコンサルティングの導入状況②（課題、問題点）

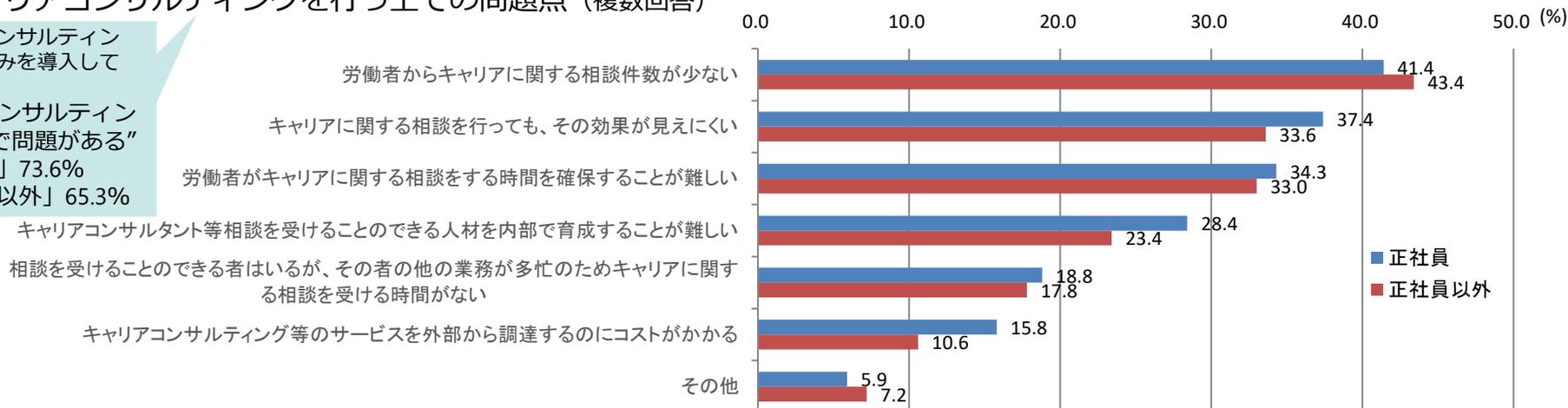
- キャリアコンサルティングを行うしくみがない事業所のキャリアコンサルティングを行っていない理由としては、「労働者からの希望がない」が最も多い。
- キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所のうち、キャリアコンサルティングを行う上での問題があったと回答した事業所が挙げた問題点として、「労働者からキャリアに関する相談件数が少ない」、次いで「キャリアに関する相談を行っても、その効果が見えにくい」が多い。

○ キャリアコンサルティングを行っていない理由（複数回答）



○ キャリアコンサルティングを行う上での問題点（複数回答）

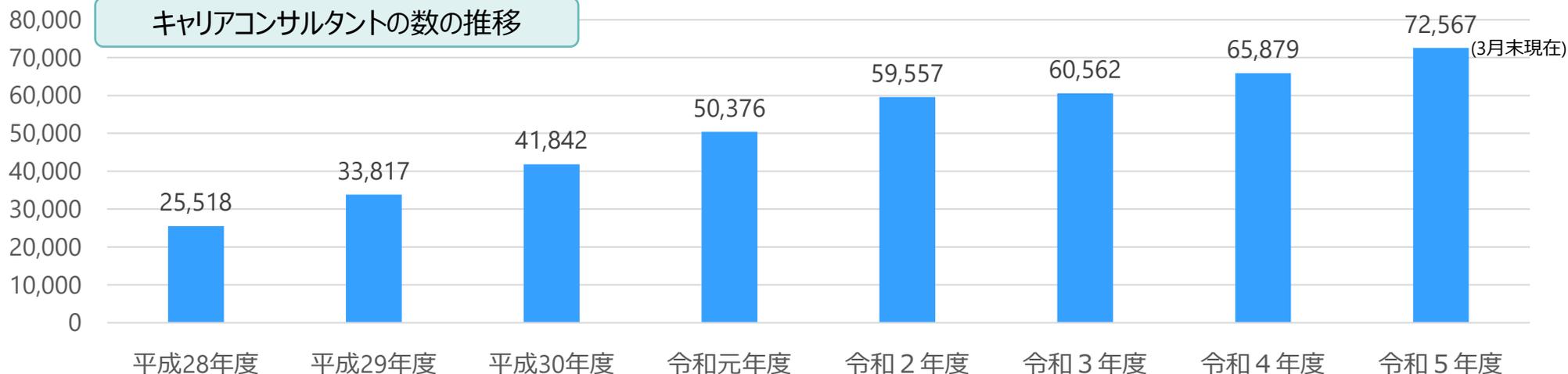
（キャリアコンサルティングを行うしくみを導入している事業所）
 “キャリアコンサルティングを行う上で問題がある”
 「正社員」73.6%
 「正社員以外」65.3%



キャリアコンサルタントの登録・活動の現状

令和6年3月末現在、キャリアコンサルタントの数は **72,567人**。

活動領域を見ると、企業が4割、学校・教育機関及び需給調整機関がそれぞれ2割などとなっている。



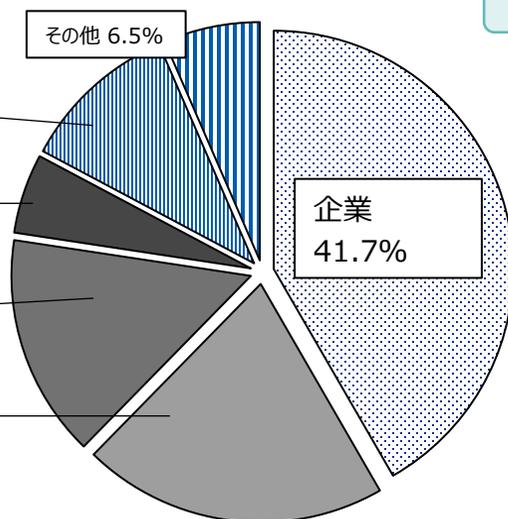
キャリアコンサルタントの活動の場

地域（地域若者サポートステーション、女性センター等） 10.7%

民間就職支援機関（職業紹介事業者等） 5.4%

公的就労支援機関（ハローワーク等） 15.1%

学校・教育機関（大学・短大、民間教育訓練機関） 20.6%



各領域において期待されるキャリアコンサルタントの活動内容の例

【ハローワークなど労働力需給調整機関】

- 求職者の職業選択の方向性・職業生活設計の明確化
- 上記を通じた就職活動の支援又は職業訓練機関への橋渡し

【企業】

- 被用者の目指すべき職業生活・職業生活設計の明確化
- 上記を通じた就労意欲・能力開発の意欲の向上や「気づき」の機会の提供

【教育機関】

- 学生の職業選択・職業生活設計・学びの方向性の明確化
- 上記を通じた円滑な就職活動の支援

2. キャリアコンサルタントに求められる能力

関係者の責務とキャリアコンサルタントの役割（法律上の位置づけ）①

職業能力開発促進の基本理念

- 労働者がその職業生活の全期間を通じてその有する能力を有効に発揮できるようにすることが、職業の安定及び労働者の地位の向上のために不可欠であるとともに、経済及び社会の発展の基礎をなす
⇒職業能力の開発及び向上の促進は、産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変化による業務の内容の変化に対する労働者の適応性を増大させ、及び転職に当たつての円滑な再就職に資するよう、労働者の職業生活設計に配慮しつつ、その職業生活の全期間を通じて段階的かつ体系的に行われることを基本理念とする。（法第3条）

労働者の自発的な取組

- 労働者の自発的な職業能力の開発及び向上の促進は、前条の基本理念に従い、職業生活設計に即して、必要な職業訓練及び職業に関する教育訓練を受ける機会が確保され、並びに必要な実務の経験がなされ、並びにこれらにより習得された職業に必要な技能及びこれに関する知識の適正な評価を行うことによつて図られなければならない。（法第3条の2）
- 労働者は、職業生活設計を行い、その職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上に努めるものとする。（法第3条の3）

■【平成27年改正（追加）】

自分自身のキャリアを考え、自律的にキャリアを形成していくことが重要。



- ★労働者自らのキャリア形成に係る責務を規定。
- ★それを支援する相談・助言・指導を行うキャリアコンサルタントの制度（国家資格化）等の仕組みを整備

関係者の責務とキャリアコンサルタントの役割（法律上の位置づけ）②

事業主の責務・行う措置

【事業主の責務】

- 事業主は、その雇用する労働者に対し、必要な職業訓練を行うとともに、その労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために必要な援助その他その労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために必要な援助を行うこと等によりその労働者に係る職業能力の開発及び向上の促進に努めなければならない。（法第4条）

【事業主の行う措置：多様な職業能力開発の機会の確保】

- 事業主は、前三条の措置によるほか、必要に応じ、次に掲げる措置を講ずることにより、その雇用する労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するものとする。
 - 一 労働者が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めることを容易にするために、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度その他の事項に関し、情報を提供すること、**職業能力の開発及び向上の促進に係る各段階において、並びに労働者の求めに応じて**キャリアコンサルティングの機会を確保することその他の援助を行うこと。
 - 二 労働者が実務の経験を通じて自ら職業能力の開発及び向上を図ることができるようにするために、労働者の配置その他の雇用管理について配慮すること。
- 2 事業主は、前項第一号の規定によりキャリアコンサルティングの機会を確保する場合には、**キャリアコンサルタントを有効に活用するように配慮するものとする。**

（法第10条の3）

赤字部分 = 令和4年改正

事業主による労働者の職業生活設計、自発的な職業能力開発・向上の支援
= キャリアコンサルティングの機会提供（セルフ・キャリアドック等）、
キャリアコンサルタントの有効活用

関係者の責務とキャリアコンサルタントの役割（法律上の位置づけ）③

事業主の行う措置（続き）

【計画的な職業能力開発の促進】

- 事業主は、その雇用する労働者に係る職業能力の開発及び向上が段階的かつ体系的に行われることを促進するため、第九条から第十条の四までに定める措置に関する計画を作成するように努めなければならない。
- 2 事業主は、前項の計画を作成したときは、その計画の内容をその雇用する労働者に周知させるために必要な措置を講ずることによりその労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するように努めるとともに、次条の規定により選任した職業能力開発推進者を有効に活用することによりその計画の円滑な実施に努めなければならない。（法第11条）

【職業能力開発推進者】

- 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる業務を担当する者（以下「職業能力開発推進者」という。）を選任するように努めなければならない。
 - 一 前条第一項の計画の作成及びその実施に関する業務
 - 二 第九条から第十条の四までに定める措置に関し、その雇用する労働者に対して行う相談、指導等の業務
 - 三 事業主に対して、国、都道府県又は中央職業能力開発協会若しくは都道府県職業能力開発協会（以下この号において「国等」という。）により前条第一項の計画の作成及び実施に関する助言及び指導その他の援助等が行われる場合にあっては、国等との連絡に関する業務（法第12条）
- 法第十二条の職業能力開発推進者の選任は、キャリアコンサルタントその他の同条各号の業務を担当するための必要な能力を有すると認められる者のうちから、事業所ごとに行うものとする。
 - 2 常時雇用する労働者が百人以下である事業所又は二以上の事業主が共同して職業訓練を行う場合その他その雇用する労働者の職業能力の開発及び向上を共同して図ることが適切な場合における常時雇用する労働者が百人を超える事業所については、法第十二条の職業能力開発推進者は当該事業所の専任の者であることを要しないものとする。（職業能力開発促進法施行規則第2条）

関係者の責務とキャリアコンサルタントの役割（法律上の位置づけ）④

国等の責務・措置

【国等の責務】

- 国及び都道府県は、事業主その他の関係者の自主的な努力を尊重しつつ、その実情に応じて必要な援助等を行うことにより事業主その他の関係者の行う職業訓練及び職業能力検定の振興並びにこれらの内容の充実並びに労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために事業主の行う援助その他労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために事業主の講ずる措置等の奨励に努めるとともに、職業を転換しようとする労働者その他職業能力の開発及び向上について特に援助を必要とする者に対する職業訓練の実施、事業主、事業主の団体等により行われる職業訓練の状況等にかんがみ必要とされる職業訓練の実施、労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするための援助、技能検定の円滑な実施等に努めなければならない。（法第4条第2項）

【事業主その他の関係者に対する援助】

- 国及び都道府県は、事業主等の行う職業訓練及び職業能力検定並びに労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために必要な援助その他労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にする等のために事業主の講ずる措置に関し、次の援助を行うように努めなければならない。
 - 一 第十条の三第一項第一号のキャリアコンサルティングに関する講習の実施
 - 二 第十一条の計画の作成及び実施に関する助言及び指導を行うこと。
 - 三 職業能力の開発及び向上の促進に関する技術的事項について相談その他の援助を行うこと （キャリアコンサルティングの機会の確保に係るものを含む。）。

（略）（法第15条の2）

赤字部分 = 令和4年改正

【職務経歴等記録書の普及】

- 国は、労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するため、労働者の職務の経歴、職業能力その他の労働者の職業能力の開発及び向上に関する事項を明らかにする書面（次項において「職務経歴等記録書」という。）の様式を定め、その普及に努めなければならない。
- 2 国は、職務経歴等記録書の様式を定めるに当たっては、青少年の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上が促進されるように、その特性にも配慮するものとする。（法第15条の4）

ジョブ・カード：キャリアコンサルティングのツール

キャリアコンサルタント養成講習のカリキュラム要件

- キャリアコンサルタント養成講習の認定要件の一つであるカリキュラムについて、別表の「科目」欄に掲げる科目及び「範囲」欄に掲げる範囲に応じ、その時間数が「時間」欄に掲げる時間数以上であることが必要。
- 令和6年4月1日現在、24講習（22機関）を認定。

職業能力開発促進法施行規則別表第11の3の2(抄)

科目	範囲	時間		
		講義	演習	合計
キャリアコンサルティングの社会的意義	一 社会及び経済の動向並びにキャリア形成支援の必要性の理解	2	0	2
	二 キャリアコンサルティングの役割の理解			
キャリアコンサルティングを行うために必要な知識	一 キャリアに関する理論	0	35	3
	二 カウンセリングに関する理論			3
	三 職業能力の開発（リカレント教育を含む。）の知識			5
	四 企業におけるキャリア形成支援の知識			5
	五 労働市場の知識			2
	六 労働政策及び労働関係法令並びに社会保障制度の知識			4
	七 学校教育制度及びキャリア教育の知識			2
	八 メンタルヘルスの知識			4
	九 中高年齢期を展望するライフステージ及び発達課題の知識			4
	十 人生の転機の知識			1
	十一 個人の多様な特性の知識			2

科目	範囲	時間			
		講義	演習	合計	
キャリアコンサルティングを行うために必要な技能	一 基本的な技能 1 カウンセリングの技能 2 グループアプローチの技能 3 キャリアシート（法第十五条の四第一項に規定する職務経歴等記録書を含む。）の作成指導及び活用の技能 4 相談過程全体の進行の管理に関する技能	6	60	76	
	二 相談過程において必要な技能 1 相談場面の設定 2 自己理解の支援 3 仕事の理解の支援 4 自己啓発の支援 5 意思決定の支援 6 方策の実行の支援 7 新たな仕事への適応の支援 8 相談過程の総括				10
キャリアコンサルタントの倫理と行動	一 キャリア形成及びキャリアコンサルティングに関する教育並びに普及活動	2	10	27	
	二 環境への働きかけの認識及び実践				3
	三 ネットワークの認識及び実践 1 ネットワークの重要性の認識及び形成 2 専門機関への紹介及び専門家への照会				4
	四 自己研鑽及びキャリアコンサルティングに関する指導を受ける必要性の認識				3
	五 キャリアコンサルタントとしての倫理と姿勢				5
その他	一 その他キャリアコンサルティングに関する科目			10	
合計				150	

※ 現行のカリキュラムは平成30年7月31日改正省令公布、令和2年4月1日施行。
 （職業能力開発促進法施行規則及び職業能力開発促進法施行規則第四十八条の十七第一項第一号及び第二号に規定する講習の指定に関する省令の一部を改正する省令（平成30年厚生労働省令第100号））

キャリアコンサルタント更新講習のカリキュラム要件

- キャリアコンサルタントは、その登録から5年ごとに厚生労働大臣が指定した更新講習について、知識8時間以上、技能30時間以上の講習を受講することで、資格を更新することが可能（必要な講習を受講しなかった場合には、資格失効）。
- 技能検定合格者や一定の実務経験を有する者については、更新講習のうち全部又は一部について免除が可能。
- 令和6年10月1日現在、知識講習39講習（35機関）、技能講習637講習（103機関）を指定。

【更新講習の科目】（職業能力開発促進法施行規則第四十八条の十七第一項第一号及び第二号に規定する講習の指定に関する省令）

○知識講習（計8時間以上）

キャリアコンサルタントに求められる知識のうち、特に関係法令の改正や労働市場の変化等によって定期的に更新することが必要な以下の全ての知識を受講。

（科目）

- 一 職業能力の開発（リカレント教育を含む。）の知識
- 二 企業におけるキャリア形成支援の知識
- 三 労働市場の知識
- 四 労働政策及び労働関係法令並びに社会保障制度の知識
- 五 学校教育制度及びキャリア教育の知識
- 六 メンタルヘルスの知識
- 七 中高年齢期を展望するライフステージ及び発達課題の知識
- 八 個人の多様な特性の知識
- 九 その他前各号の内容に準じてキャリアコンサルティングを適正に実施するために維持を図ることが必要な知識

・1級又は2級の技能検定に合格した者については、合格の日から5年以内に限り知識講習を免除。

○技能講習（計30時間以上）

キャリアコンサルタントに求められる技能の維持・向上のため、以下の技能からキャリアコンサルタントとしての経験に応じ選択して受講。

（科目）

- 一 キャリアコンサルティングに関する基本的な技能
 - 1 カウンセリングの技能
 - 2 グループアプローチの技能
 - 3 キャリアシート（職業能力開発促進法第十五条の四第一項に規定する職務経歴等記録書を含む。）の作成指導及び活用の技能
 - 4 相談過程全体の進行の管理に関する技能
- 二 相談過程において必要な技能
 - 1 相談場面の設定
 - 2 自己理解の支援
 - 3 仕事の理解の支援
 - 4 自己啓発の支援
 - 5 意思決定の支援
 - 6 方策の実行の支援
 - 7 新たな仕事への適応の支援
 - 8 相談過程の総括

・1級の技能検定に合格しているキャリアコンサルタントにより行われる指導、キャリアコンサルティングの実務は、10時間以内に限り技能講習とみなす。
・1級の技能検定に合格した者は、技能講習を免除。
・2級の技能検定に合格した者については、合格の日から5年以内に限り技能講習を免除。

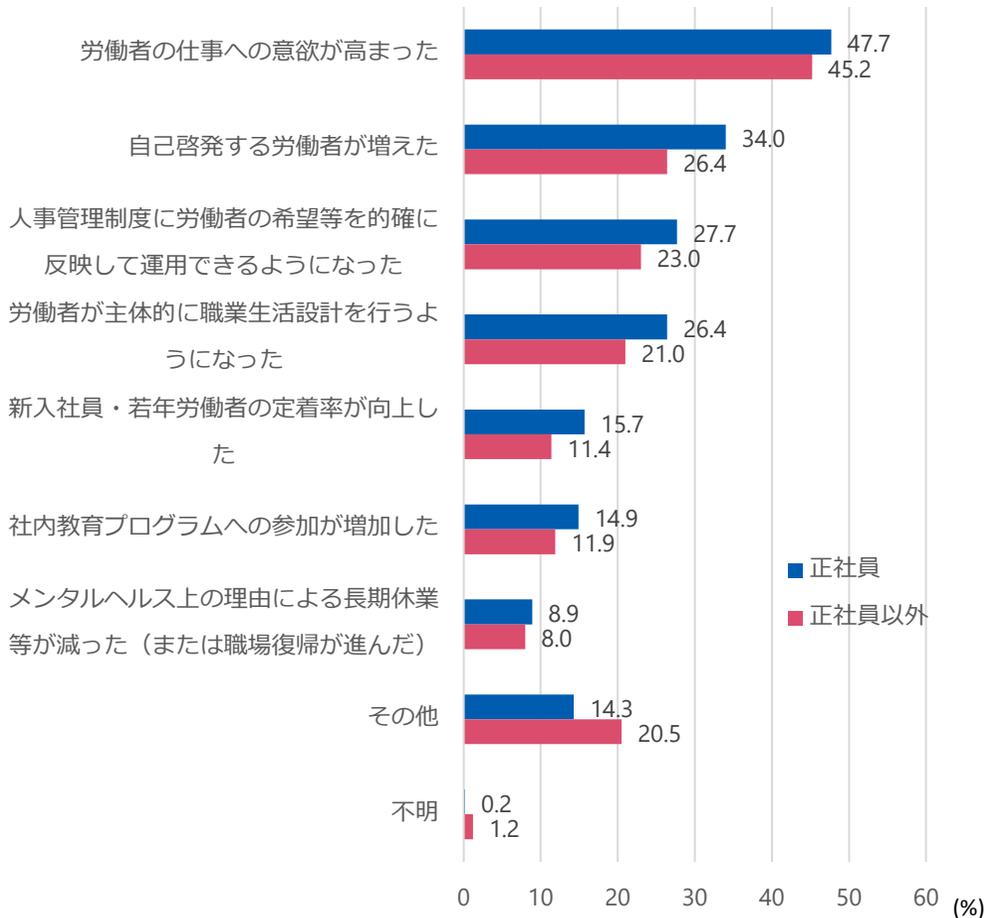
3. キャリアコンサルティングの効果と課題



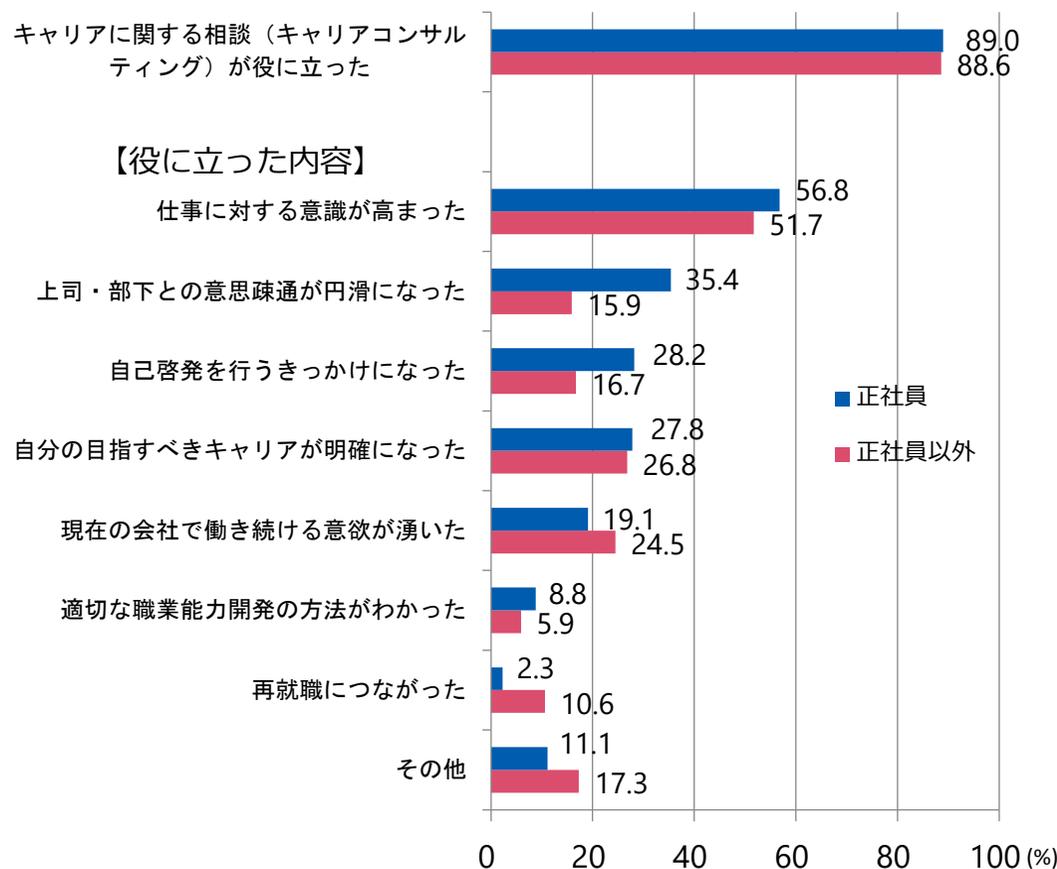
キャリアコンサルティングの効果①

- キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所のキャリアコンサルティングの実施効果としては、「労働者の仕事への意欲が高まった」と回答した事業所が最も多い。
- 自らのキャリアについて相談した労働者の約9割が、相談（キャリアコンサルティング）が役に立ったとしている。役に立った内容としては、「仕事に対する意識が高まった」とする人の割合が多いほか、正社員では「上司・部下との意思疎通が円滑になった」、「自己啓発を行うきっかけになった」、正社員以外では「現在の会社で働き続ける意欲が湧いた」等があげられている。

【事業所調査】キャリアコンサルティングの実施効果（複数回答）



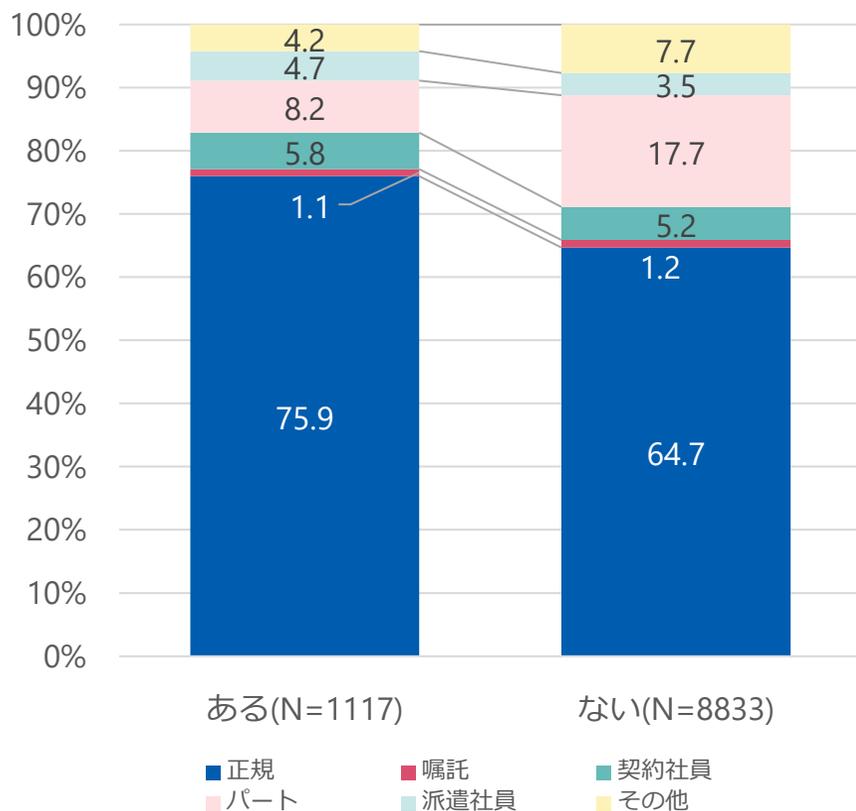
【個人調査】キャリアに関する相談の有効性（複数回答）



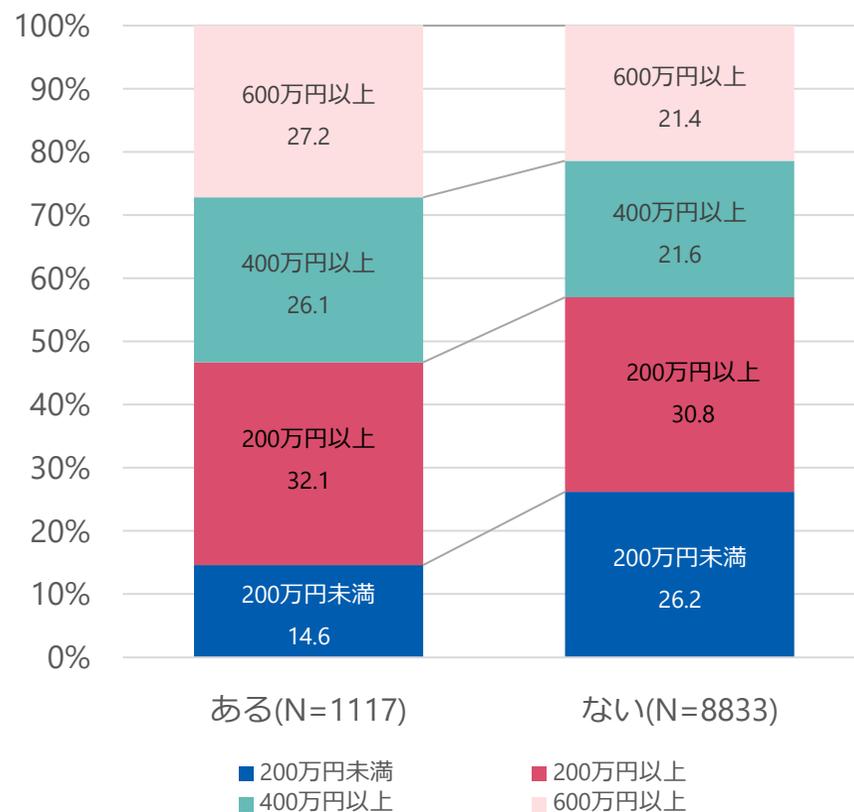
キャリアコンサルティングの効果②

- キャリアコンサルティング経験のある者は、ない者と比べて、現在の雇用形態が「正規」、年収が400万円以上の者が多い。

○ キャリアコンサルティング経験の有無別の雇用形態



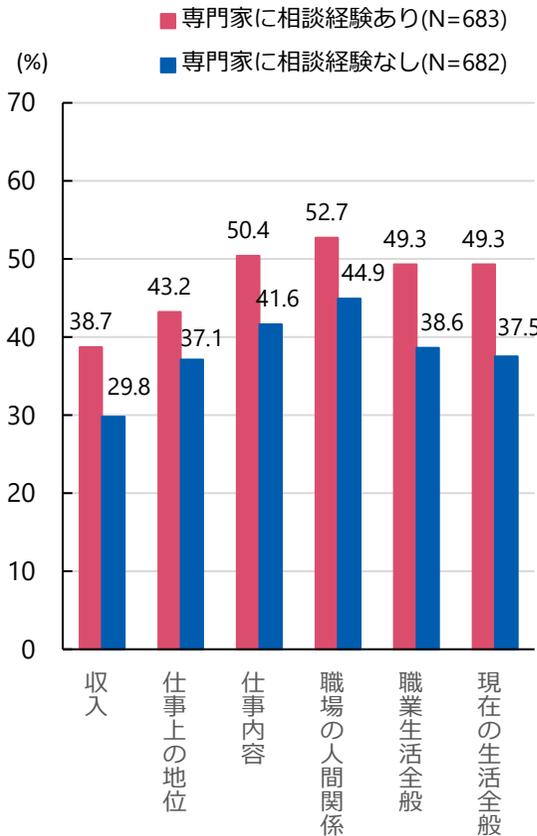
○ キャリアコンサルティング経験の有無別の最近1年間の個人年収



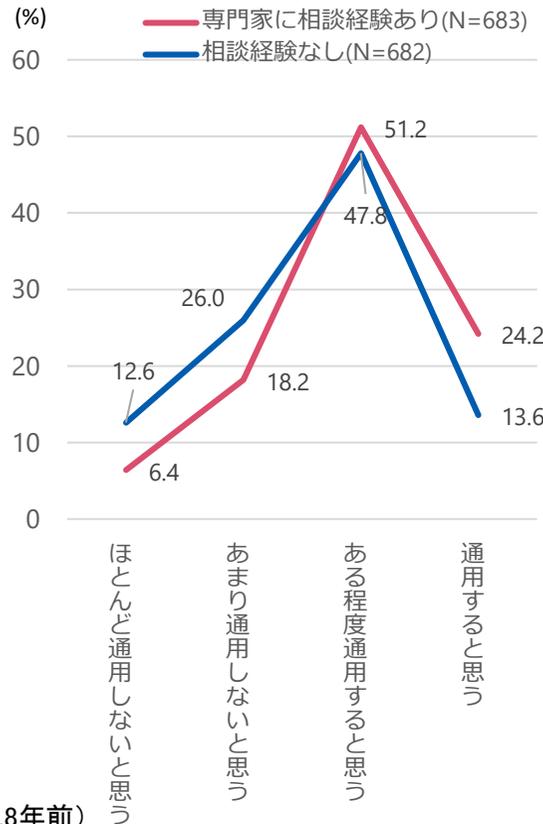
キャリアコンサルティングの効果③

○ キャリアの専門家への相談経験のある者は、相談経験がない者に比べ、職業生活を中心としたキャリア全般に対する満足感や自らの職業能力に対する自信が高く、将来の職業人生に対する見通しをある程度まで明確にしている者が多い。

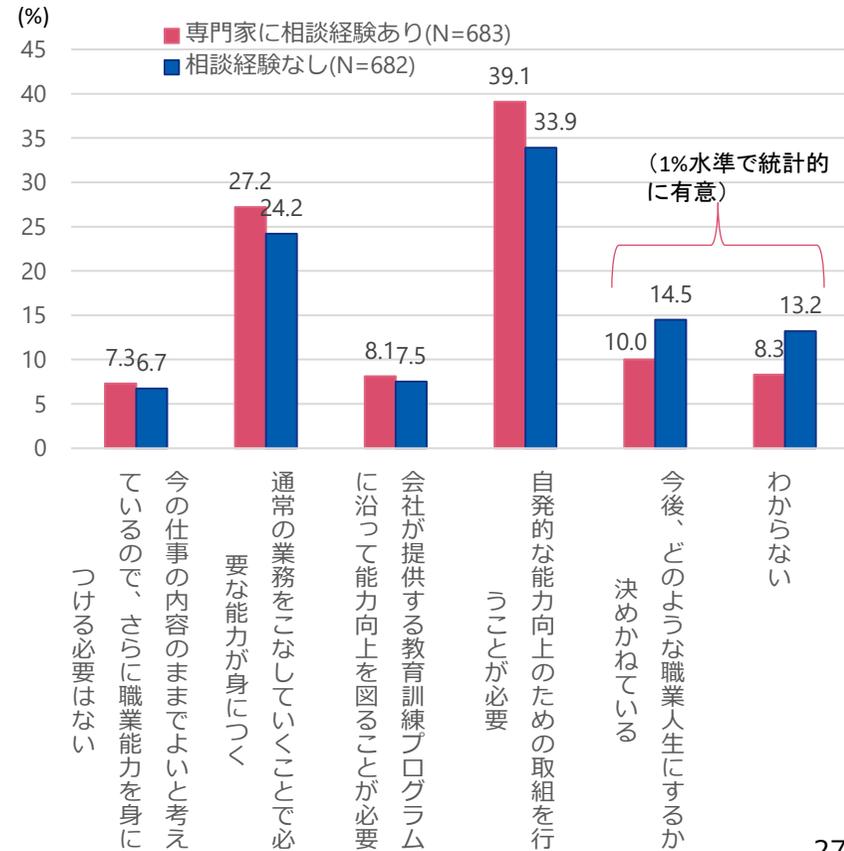
○ キャリアの専門家への相談経験の有無による満足感の違い (複数回答)



○ キャリアの専門家への相談経験の有無別の「あなたの職業的な能力は、他社でも通用すると思いますか」に対する回答



○ キャリアの専門家への相談経験の有無別の「あなたが希望している職業人生の実現に向けて必要な職業能力を獲得するためには 何が必要だと考えていますか」に対する回答 (単数回答)

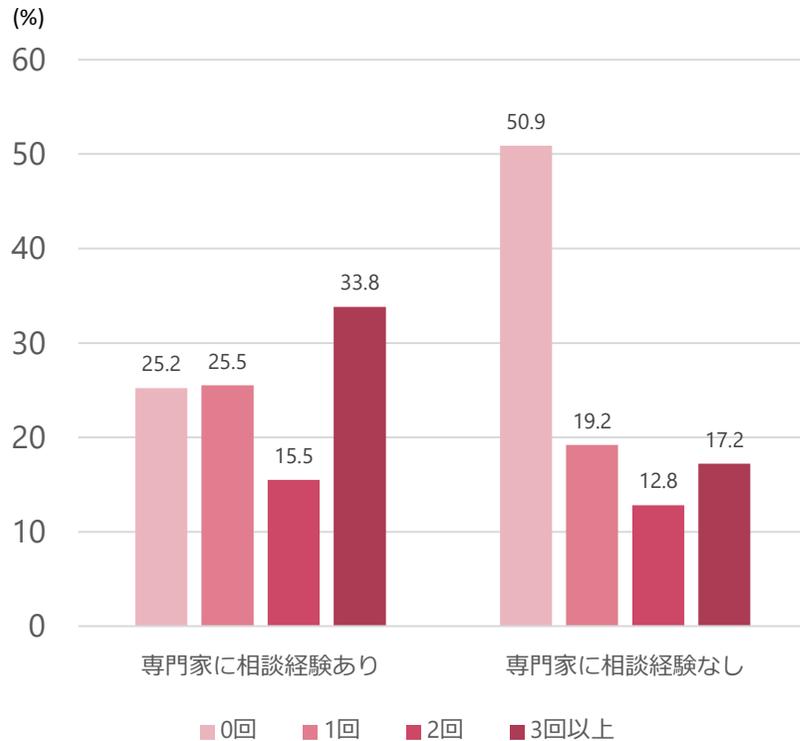


※いずれも、キャリアの専門家への相談経験(平均3.8年前)の有無による違い。傾向スコア・マッチングにより両群の属性や特徴の均質化・均一化した上での結果。

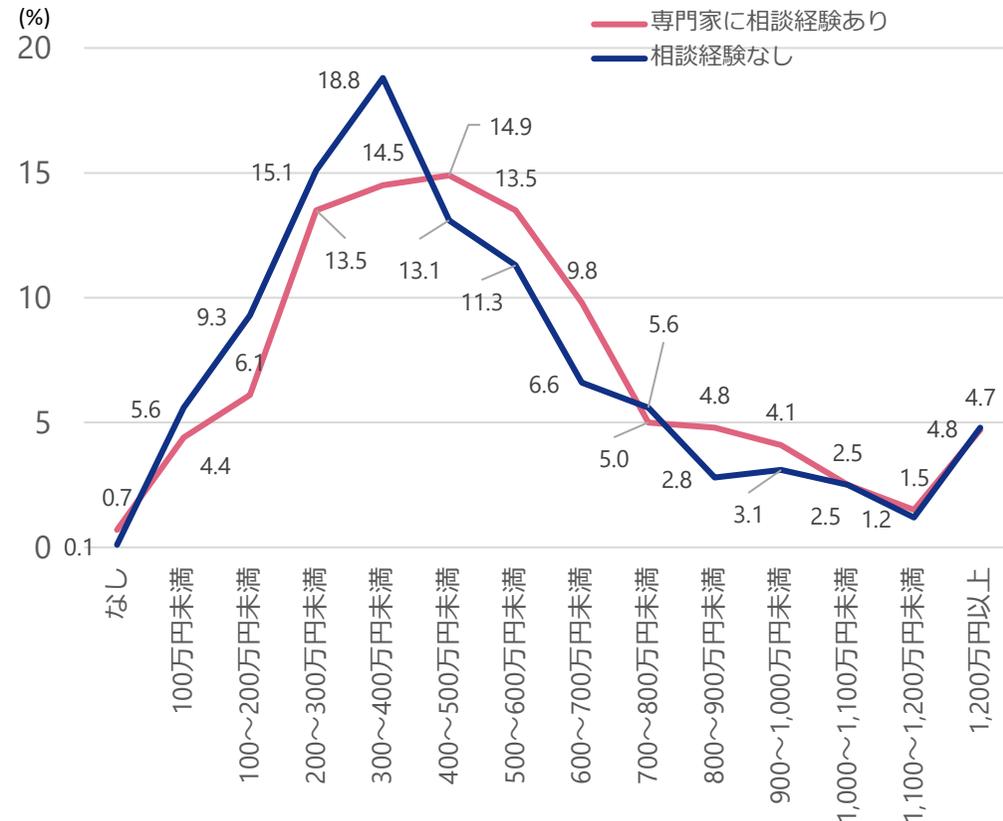
キャリアコンサルティングの効果④

- キャリアの専門家への相談経験のある者は、転職回数が多い。
- 転職回数や勤続年数が均一になるように調整した場合、キャリアの専門家への相談経験がある者は、最近1年間の税込み個人年収が高い。

○ キャリアの専門家への相談経験の有無別転職回数



○ キャリアの専門家への相談経験の有無別の最近1年間の税込み個人年収



※いずれも、キャリアの専門家への相談経験(平均3.8年前)の有無による違い。傾向スコア・マッチングにより両群の属性や特徴の均質化・均一化した上での結果。

右のグラフは、転職回数及び勤続年数についても均一化したもの。

キャリアコンサルティングの効果⑤

- キャリアコンサルティングの相談内容としては、「転職」に関する相談が最も多く、転職について相談した効果として「キャリアや職業生活が変化した」等の回答が多い。
- また、転職に当たってキャリアコンサルティングを受けた者は職業生活の満足度が高い。

○ キャリアコンサルティングの相談内容

転職	53.8%
仕事内容	35.3%
自分の職業の向き不向き	24.8%
賃金や処遇	22.0%
モチベーション・アップ	18.3%
職業能力の開発・能力アップ	16.5%
学生時代の就職活動	14.9%
将来のキャリア計画	14.8%
職場の上司との人間関係	13.5%
残業や労働負荷	11.2%
(学生時代以外)の就職活動、求職活動	10.8%
精神面の病気・不調	10.7%
資格取得	10.0%
職場の同僚との人間関係	8.8%
配置転換・出向・転籍	6.0%
昇進・昇格	4.5%
職場の部下との人間関係	4.2%
結婚・出産・育児	3.9%
会社の倒産・リストラ	3.8%
その他の病気・入院	3.4%
その他の個人的な深刻な悩み	3.3%
職場外の人との人間関係	3.0%
定年後の就職、仕事	2.8%
人間関係以外の仕事上のトラブル	2.6%
進学・留学など	2.5%
家族の介護	2.5%
その他(職業選択)	1.3%
その他(労働条件)	0.4%
その他(個人的なこと)	0.4%
その他(能力開発)	0.2%
その他(人間関係のトラブル)	0.2%

○ 相談内容とキャリアコンサルティングの効果

学生時代の就職活動 N=166	「将来のことがはっきりした」 「就職できた」
(学生時代以外)の就職活動、求職活動 N=121	「就職できた」
転職 N=601	「キャリアや職業生活は変化した」 「賃金が高くなった」 「賃金が低くなった」 「労働時間が短くなった」
会社の倒産・リストラ N=42	「相談してほとんど良くなかった」
定年後の就職、仕事 N=31	「将来のことがはっきりした」 「自分の問題が解決した」
モチベーション・アップ N=204	「将来のことがはっきりした」
職業能力の開発・能力アップ N=184	「職業能力がアップした」
資格取得 N=112	「問題は解決した」 「相談してやや良かった」 「とても役立った」
将来のキャリア計画 N=165	「キャリアや職業生活は変化した」 「将来のことがはっきりした」 「相談してとても良かった」 「とても役立った」

- 「転職」に関する相談の効果(各回答の割合)
- ・ 「問題は解決した」 67.1%
 - ・ 「キャリアや職業生活は変化した」 69.6%
 - ・ 「賃金が高くなった」 21.6%
 - ・ 「賃金が低くなった」 7.5%
 - ・ 「労働時間が短くなった」 18.5%

【資料出所】独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書No.191」(平成29年3月)一部抜粋

○ 転職するに当たって行った準備活動が職業生活全体の満足度に与える影響



【資料出所】厚生労働省「平成30年度版労働経済の分析(労働経済白書)」(平成30年9月)により作成
 (「平成27年転職者実態調査」を集計)

【資料出所】独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書No.191」(平成29年3月)により作成

企業におけるキャリアコンサルティング等による効果

(キャリア形成・学び直し支援センター事業の事例から)

労働者等の効果

- 面談を受けることで、自分のキャリアに関する考え方や価値観が明確になり、主体的なキャリア形成への意識が高まった。
- 自分のことを振り返り、今後の自身のキャリアをより具体的に考え、スキルアップに向けてこれから何をすれば良いのか等、キャリアの目標について考える機会となった。
- 自身のキャリアについて、日々忙しい中で抱えている課題や不安を話すことができ、今後のスキルアップの目標を考える機会となった。
- これまでの経験を振り返ることで自分の強みを再確認し自信を取り戻すことができた。
- 自分の強みや役割、今後の方向性が明確になり、将来のキャリアプランを考える上で非常に役立った。
- 中長期的な視点でキャリア形成を実現するための行動を具体化できていないという課題に気づいた。

企業等(人事担当者等)の効果

- 従業員が感じている将来への不安やキャリアパスの不透明感等、企業としての課題を認識することができた。
- 組織として従業員のキャリア形成に関するサポートをどのように行っていくべきかについて認識することが出来た。
- 従業員の学びへの意欲が高いことを改めて認識し、キャリア形成支援策の更なる拡大に取り組むきっかけとなった。
- 人材育成に繋げるには、技能習得だけでなく、職員の思いを聴き、モチベーションの維持・向上に向けた支援をすることの重要性に気づいた。
- キャリアに関する価値観や貢献したい思いなど、見えにくかった従業員の思いを知ることができた。
- キャリアコンサルティングを受けた従業員に自ら考える姿勢が見え始め、前向きな意見を伝えてくれるようになった。
- 「キャリアは自分で創る」という当事者意識が芽生えたことで、業務に意欲的な従業員が増えた。

閣議決定文書においてキャリアコンサルタントに求められているもの①

【経済財政運営と改革の基本方針2023（令和5年6月16日閣議決定）第2章1.】

（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。

【経済財政運営と改革の基本方針2024（令和6年6月21日閣議決定）第2章1.（2）】

（三位一体の労働市場改革）

成長分野への労働移動の円滑化については、求人・求職・キャリアアップに関する官民情報の整備・集約を進めるとともに、2025年度に、リ・スキリングのプログラムや施策内容を含む各種情報を可視化するプラットフォームの整備を開始する。

労働市場改革を進めるため、国民会議の開催の検討等、国民運動を展開する。

閣議決定文書においてキャリアコンサルタントに求められているもの②

【新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023年改訂版（令和5年6月16日閣議決定）】

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

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。

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。

（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

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合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）

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。

閣議決定文書においてキャリアコンサルタントに求められているもの③

【新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024年改訂版（令和6年6月21日閣議決定）Ⅲ（2）】

②官民の求人・求職情報の共有化によるキャリアコンサルティング機能の強化

25～44歳の社員の8割以上が「これからは、多くの人に自律的・主体的なキャリア形成が求められる」、「自分自身は、自律的・主体的なキャリア形成をしたい」と考えている。キャリアコンサルティングの取組を官民で我が国全体に広げていくことが重要である。

求人・求職・キャリアアップに関する官民情報の遅れている共有化を加速するため、これまで民間人材会社が保有していた領域を含め、政府の側で、直接、民間の求人情報について、民間のデータ会社等の協力を得て、本年度から、広範かつ詳細な収集・集計の委託事業を実施する。

さらに、これによって得られた民間の求人情報と、官（ハローワーク等）で保有する求人・求職情報とを集約し、民間の**キャリアコンサルタント**が労働者に指導・助言を行う際に具体的に参考とできる粒度で広く情報公開を実施する。

4. キャリアコンサルタント関連制度

I 基本的な考え方

- 急速かつ広範な経済・社会環境の変化は、企業内における上司・先輩の経験や、能力・スキルの範囲を超えたものであり、企業・労働者双方の持続的成長を図るためには、企業主導型の教育訓練の強化を図るとともに、**労働者の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しを促進**することが、一層重要となる。
- 労働者の学び・学び直しを促進するためには、**労使が「協働」して取り組むことが必要**となる。特に以下の①～④が重要である。
 - ① 個々の労働者が自律的・主体的に取り組むことができるよう、**経営者が学び・学び直しの基本認識を労働者に共有**、
 - ② **管理職等の現場のリーダーによる、個々の労働者との学び・学び直しの方向性・目標の「擦り合わせ」**や労働者のキャリア形成のサポート。併せて、**企業による現場のリーダーへの支援・配慮**
 - ③ **キャリアコンサルタントによる学び直しの継続に向けた労働者に対する助言・精神的なサポートや、現場のリーダー支援**
 - ④ **「労働者相互」の学び合い**
- 学び・学び直しにあたっては、雇用形態等にかかわらず、学び・学び直しの基本認識の共有や、職務に必要な能力・スキル等の明確化を踏まえた学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせ、学びの機会の提供、学び・学び直しを促進するための支援、学びの実践・評価という、「学びのプロセス」を踏まえることが望ましい。
- 学び・学び直しが実践されることで、学びの気運や企業風土が醸成・形成され、キャリアの向上を実現し、より高いレベルの新たな学び・学び直しを呼び込むという「学びが学びを呼ぶ」状態、いわば、「学びの好循環」が実現されることが期待される。

II 労使が取り組むべき事項

労使が具体的に取り組むべきと考えられる事項について、その考え方・留意点や推奨される取組例を具体化。

1 学び・学び直しに関する基本認識の共有

①経営者による経営戦略・ビジョンと人材開発の方向性の提示、共有

- ・ 企業が、事業目的やビジョン、重視する価値観を明らかにし、今後の経営戦略と人材開発の方向性を提示することは、学びの内発的動機付けにつながることから重要。

2 能力・スキル等の明確化、学び・学び直しの方向性・目標の共有

労働者の学びの目標を決定するため、②～④の取組が必要となる。

②役割の明確化と合わせた職務に必要な能力・スキル等の明確化

- ・ 学び・学び直しの内容や習得レベル、目標等を設定しやすくするため、役割明確化と合わせ、職務に必要な能力・スキル等を明らかにすることが重要。

③学ぶ意欲の向上に向けた節目ごとのキャリアの棚卸し

- ・ 労働者が、今後のキャリアの方向性や学ぶべき内容を考えるにあたって、節目ごとにキャリアの棚卸しを行うことが必要。

④学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせ、共有

- ・ 学び・学び直しを効果的なものとする観点から、学ぶ内容や目標に関して、現場のリーダーが個々の労働者と擦り合わせを行うことが必要。

3 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しの機会の確保

⑤学び・学び直しの教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保

- ・ 急速かつ広範な経済・社会環境の変化に対応した学び・学び直しができるよう、外部教育訓練機関の活用など、多様な形態で行うことが必要。
- ・ 自社で得ることのできない能力・スキルや経験の獲得・実践の場として、副業・兼業や在籍型出向を活用し、本業に活かすことが期待される。

⑥労働者が相互に学び合う環境の整備

- ・ 労働者がお互いに学び、高め合う環境を確保することが重要。

4 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを促進するための支援

⑦学び・学び直しのための時間の確保

- ・ 時間の確保が必要であり、「自己啓発」のうち仕事や業務に資するものについては、時間的配慮を行うことが望ましい。

⑧学び・学び直しのための費用の支援

- ・ OFF-JTとして学び・学び直しを行う場合に要する費用は、基本的に企業の負担となる。「自己啓発」のうち仕事や業務に資するものについては、経済的支援をすることが望ましい。

⑨学びが継続できるような伴走支援

- ・ 定期的・継続的な助言や精神的なサポートを行う仕組みを設けることが望ましい。その際、キャリアコンサルタント等の活用を検討することが望ましい。

5 持続的なキャリア形成につながる学びの実践、評価

⑩身に付けた能力・スキルを発揮することができる実践の場の提供

- ・ 学んだことを業務で実践することで、身に付けた能力・スキルが定着するという効果が期待されることから、企業は、実践の場を提供することが重要。

⑪身に付けた能力・スキルについての適切な評価

- ・ 学び・学び直しやそれにより得られた能力・スキルについて適切に評価を行うことが必要。それにより、新たな目標が生まれ、更なる学び・学び直しにつながることを期待される。

6 現場のリーダーの役割、企業によるリーダーへの支援

⑫学び・学び直しの場面における、現場のリーダーの役割と取組

- ・ 現場の課題を把握し、経営者と労働者との結節点となっている管理職等の現場のリーダーには、個々の労働者との学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせと、労働者の学び・学び直しを含めたキャリア形成のサポートが求められる。

⑬現場のリーダーのマネジメント能力の向上・企業による支援

- ・ 企業は、現場のリーダーがマネジメント能力を向上して求められる役割を果たすことができるよう、また、現場のリーダーが孤立することが無いよう、十分な配慮や支援を行い、過度な業務負担となっている場合には、軽減する等の措置を講ずることが必要。

Ⅲ 公的な支援策

「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」のそれぞれの項目に対応する形で、省庁横断的に、公的な支援策を紹介。

紹介方法としては、支援内容だけでなく、申請方法、照会先、リンク先等を明示。

職業情報提供サイト (job tag) について

「**ジョブ**」(職業・仕事)、「**タスク**」(作業)、「**スキル**」(技術・技能)等の観点から**職業情報を「見える化」し、求職者の就職活動等を支援するWebサイト**。求職者は自分にあった職業を見つけることができる。

※ 米国労働省が公開している職業情報データベース(O*NET)を参考に、(独)労働政策研究・研修機構(JILPT)で開発を行い、2020年3月から運用開始。

年間アクセス(PV)件数 : 21,977,736件 (令和5年度)

掲載職業(令和6年3月現在) : 531職業 ※ 厚生労働省編職業分類の小分類(440分類)の約7割をカバー

※ 米国のO*NETは900以上の職業を掲載

[job tag へのリンク] <https://shigoto.mhlw.go.jp>



主な機能

○ 「職業情報」の検索・提供

職業情報を様々な切り口(仕事の性質、スキル、職種カテゴリー、産業など)から検索可能

(各職業に掲載している情報)

- ① 一般的な仕事内容・作業
 - ・ 仕事の内容を文章及び90秒程度の動画で紹介
 - ・ その仕事に含まれるタスクの詳細やその実施率、重要度が見える化
- ② 一般的な入職経路、学歴、関連資格、入職前後の訓練期間、入職前の実務経験
- ③ 労働条件(労働時間、賃金*、平均年齢、一般的な就業形態)
 - * 全国平均・都道府県別の平均年収やハローワークの求人賃金に加えて、全国の所定内給与額別の人数割合や年齢別の年収グラフを掲載することで、キャリアを蓄積した際の賃金水準が見える化。また、今後、スキルに応じた賃金水準を示していくことを検討。
- ④ 労働市場の状況(有効求人倍率、産業景況データ)
- ⑤ その職業に就いている人のスキル、知識、アビリティ、興味、価値観
- ⑥ 類似する職業 など

※ 職業に就くための学習の場(職業訓練校、専門学校、大学、教育訓練給付等)のデータベースにリンク。

※ 掲載職業は、JILPT研究員、厚生労働省等で構成する研究会で選定し、その内容は、文献調査や企業や関係団体への訪問ヒアリング等により、現場の仕事の実態を収集して作成。(職業情報は、毎年10程度ずつ追加していく予定。)

○ 加えて、求職者がネット上でできる「自己診断ツール」「キャリア分析」や、企業が人材採用要件(仕事内容、必要なスキルや知識等)を整理する機能なども搭載し、多様な活用が可能。

自己診断ツール：アンケートやテストを行い、回答者の仕事に対する興味、価値観、能力面の特徴などを浮き彫りにして、回答者に向いている職業を検索。

キャリア分析：これまでの職歴と希望する職業のスキル等がマッチしているか、ネット上でわかる。

<職業情報の例>



職場情報総合サイト（しょくばらぼ）の運用等

1 事業の目的

- 意欲ある個人が能力を最大限活かすことが出来るよう、円滑な労働移動を推進することは、持続的な賃上げにつながる好循環を生み出すカギとなるものであり、希望する労働者が主体的に安心して労働移動できるよう支援していくことが重要。
- 企業の職場情報を求職者、学生等に総合的・横断的に提供することにより、職業選択を支援して労働市場のマッチング機能を強化していく。また、企業が職場情報を開示・提供する機会を設けることにより、労働市場で選ばれるための雇用管理改善（働き方改革、人材育成、女性活躍等）への積極的な取り組みの意欲を喚起する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

- 企業の職場情報を求職者、学生等に総合的・横断的に提供するためのウェブサイト「**職場情報総合サイト（しょくばらぼ）**」を運営。
- 企業の**多様な職場情報を幅広く提供するとともに、企業間の比較を容易にする一覧化の仕組み**を提供する。

「テレワーク制度」、「副業・兼業」、「正社員転換制度」、「中途採用・経験者採用の定着率」、「定年制」、「取得可能資格」、「オンボーディング制度・フォロー体制」、「証券コード」、「市場区分」、「36協定に関する情報」、「社会保険（厚生年金保険・健康保険）適用の有無」、「中途採用比率（直近3事業年度）」及び「自由PR欄（500文字以内）」

- ※ 下線項目は2月末に追加予定
- ※ 若者雇用促進総合サイト、女性の活躍推進企業データベース、両立支援のひろばに掲載している情報も転載

実施主体：委託事業（民間事業者）
事業実績：職場情報総合サイトへの掲載企業数
119,708件（R7.2.1）

<検索結果のイメージ（現行サイト）>

職場情報の確認

企業詳細ページから、企業の基本情報と詳細な職場情報を確認することができます。

▼ 企業詳細ページ



複数の企業の比較

選択した複数の企業の職場情報を並べて比較することができます。

▼ 企業間比較ページ



求人データの収集等に関する調査研究について

- 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024年改訂版」（令和6年6月21日閣議決定）に基づき、本年度から、民間の求人情報について、収集・集計の委託事業を実施

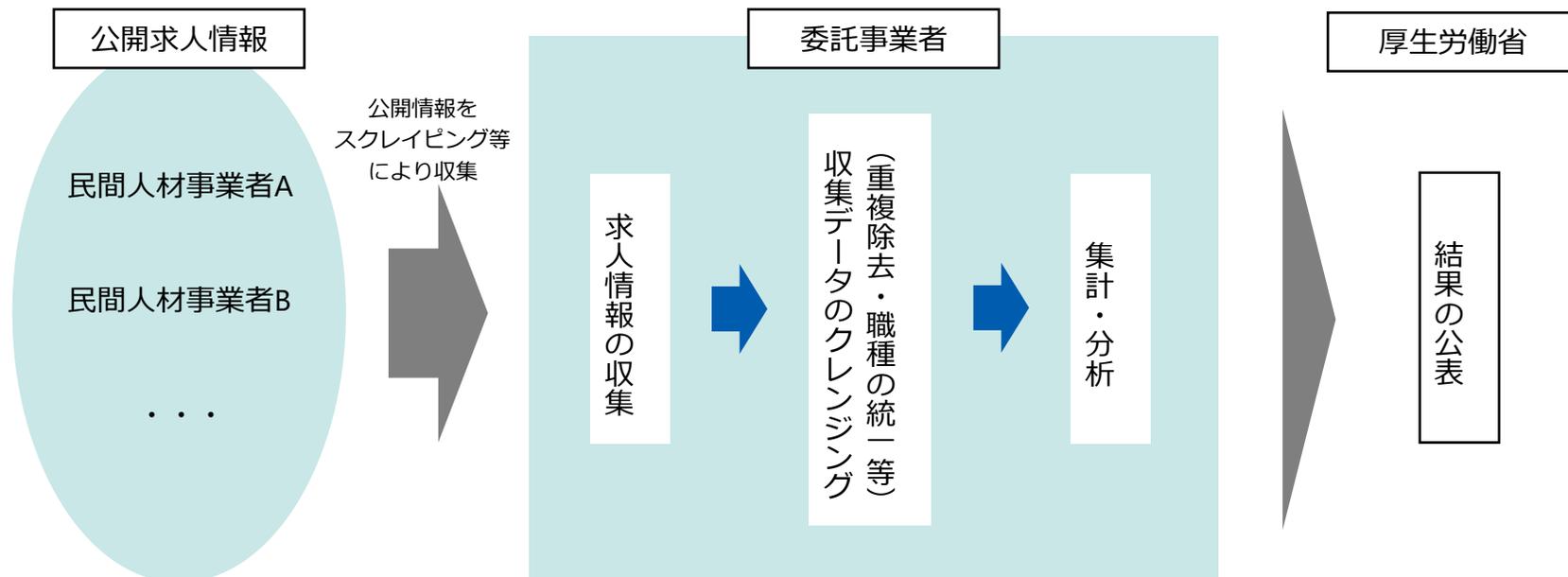
「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024年改訂版」（令和6年6月21日閣議決定）

Ⅲ. 三位一体の労働市場改革の早期実行

(2) 労働移動の円滑化

- ② 官民の求人・求職情報の共有化によるキャリアコンサルティング機能の強化
(略)

求人・求職・キャリアアップに関する官民情報の遅れている共有化を加速するため、これまで民間人材会社が保有していた領域を含め、**政府の側で、民間の求人情報について、民間のデータ会社等の協力を得て、本年度から、広範かつ詳細な収集・集計の委託事業を実施する。**さらに、これによって得られた民間の求人情報と、官（ハローワーク等）で保有する求人・求職情報とを集約し、民間のキャリアコンサルタントが労働者に指導・助言を行う際に具体的に参考とできる粒度で広く情報公開を実施する



- ※ 収集データのクレンジングや結果分析等は、委託事業者が有識者検討会を設置して検討することを想定
- ※ 令和6年度は職種・地域を限定して試行的に実施

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

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。
- 特にリ・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提供する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

下記の研修をオンラインにより提供（委託により実施）

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

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）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

各産業の状況を踏まえた能力開発に関する業種別専門研修

- ・各産業の状況を踏まえ、業種ごとに、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（令和6年度3業種開発中。令和7年度2業種開発予定。）

キャリアコンサルタントの資質と能力向上を目指すスーパービジョン研修（令和5年度～）

研修の目的

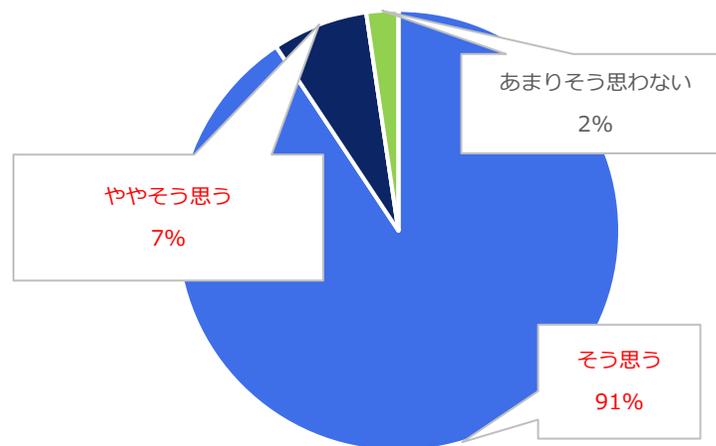
- キャリアコンサルタントが相談者への適切な支援を行うためには、資格取得後も継続的に最新知識の習得や技能向上のための学習を行う必要がある。
- 特に、自身が行うキャリアコンサルティングについて振り返りを行い、改善・克服していくべき課題を認識した上で、経験を重ねることが資質の向上には重要であり、熟練した指導者によるスーパービジョン（※）が効果的である。
- キャリアコンサルタントの専門性の向上のためにはスーパービジョンの普及が重要であることから、キャリアコンサルタントに対してスーパービジョンの重要性や具体的な受け方を解説する教材を新たに作成し、オンラインで提供するとともに、実際にスーパービジョンの機会を提供する（令和5年度～）。

※ スーパービジョンとは、「スーパービジョン関係に基づいて、スーパーバイザー（＝キャリアコンサルタント）が自らの専門職としての課題を適切に自己評価し、その課題に主体的に取り組み、解決できるように援助するための継続的な援助関係であり、その過程を通して専門職としての発達・自律を促進する活動」である。（令和2年度厚生労働省委託事業「キャリアコンサルタントの実践力強化に関する調査研究事業報告書」）

研修の内容

- スーパービジョンの効果、受講方法、実際（模擬動画）について4時間程度で学べるカリキュラムに基づき、テキストや視聴覚教材（2時間程度）を作成。
- 講義を全て受講の上、修了課題を修了し、修了証の交付を受けたキャリアコンサルタントに対し、スーパービジョンを実施。
- スーパービジョンを実施するスーパーバイザーは、一級キャリアコンサルティング技能士又はそれと同等以上の能力を持つ者であり、関連する民間団体のスーパーバイザーとしての養成講座等における教育を受け、認定を受けている者を選定している。

Q. 今回のスーパービジョンは役に立ちましたか？



【参考：実績】

○ 令和5年度実績

申込数：300名 修了数：148名 SV体験申込者数：73名 ※

※ 1回目実施：63名 2回目実施：49名

訓練対応キャリアコンサルタント向け研修（平成26年度～）

研修の目的

- 特定一般教育訓練給付金及び専門実践教育訓練給付金では、本人の経験や能力を踏まえて当該教育訓練の受講が今後の職務に活かせるものとなるよう、受講しようとする教育訓練の選択に当たり、キャリアコンサルティング（訓練前キャリアコンサルティング）を実施することとなっている。
- 訓練前キャリアコンサルティングに従事するキャリアコンサルタント（訓練対応キャリアコンサルタント）は、キャリアコンサルティングの一般的な知識・スキルに加え、職業訓練や職業・資格等の知識を幅広く身に付けていることが求められる。
- また、相談者がリスキリングに関する課題を抱えている場合に備え、訓練対応キャリアコンサルタントはリスキリング支援に関する知識やスキルを身に付けている必要がある。
- 訓練対応キャリアコンサルタントとして従事することを希望するキャリアコンサルタントに対し、訓練前キャリアコンサルティングを実施する上で必要な知識を付与するオンライン研修を提供する。

研修の内容

- 訓練対応キャリアコンサルタントの役割や教育訓練給付制度、訓練前キャリアコンサルティングの進め方や、リスキリングに関する支援について25時間程度で学べるカリキュラムに基づき、テキストや視聴覚教材（12時間程度）を作成。
標準受講期間は7日間。
- 訓練前キャリアコンサルティングに従事する意思を有し、講義を全て受講し、修了課題を修了したキャリアコンサルタントに対し修了証を交付。
修了証の交付を受けたキャリアコンサルタントが「訓練対応キャリアコンサルタント」となり、「訓練前キャリアコンサルティング」を実施することが可能となる。

【参考：訓練対応キャリアコンサルタントの要件】

「キャリアコンサルタントであって厚生労働大臣が定めるもの」（平成26年厚生労働省告示第308号）

- 一 職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第30条の3のキャリアコンサルタントである者
- 二 厚生労働省人材開発統括官が委託して実施するキャリアコンサルティングに係る研修を受けている者

【参考：実績】

訓練対応キャリアコンサルタント研修 修了者

平成26年度～ 累計修了者数：約6,100名

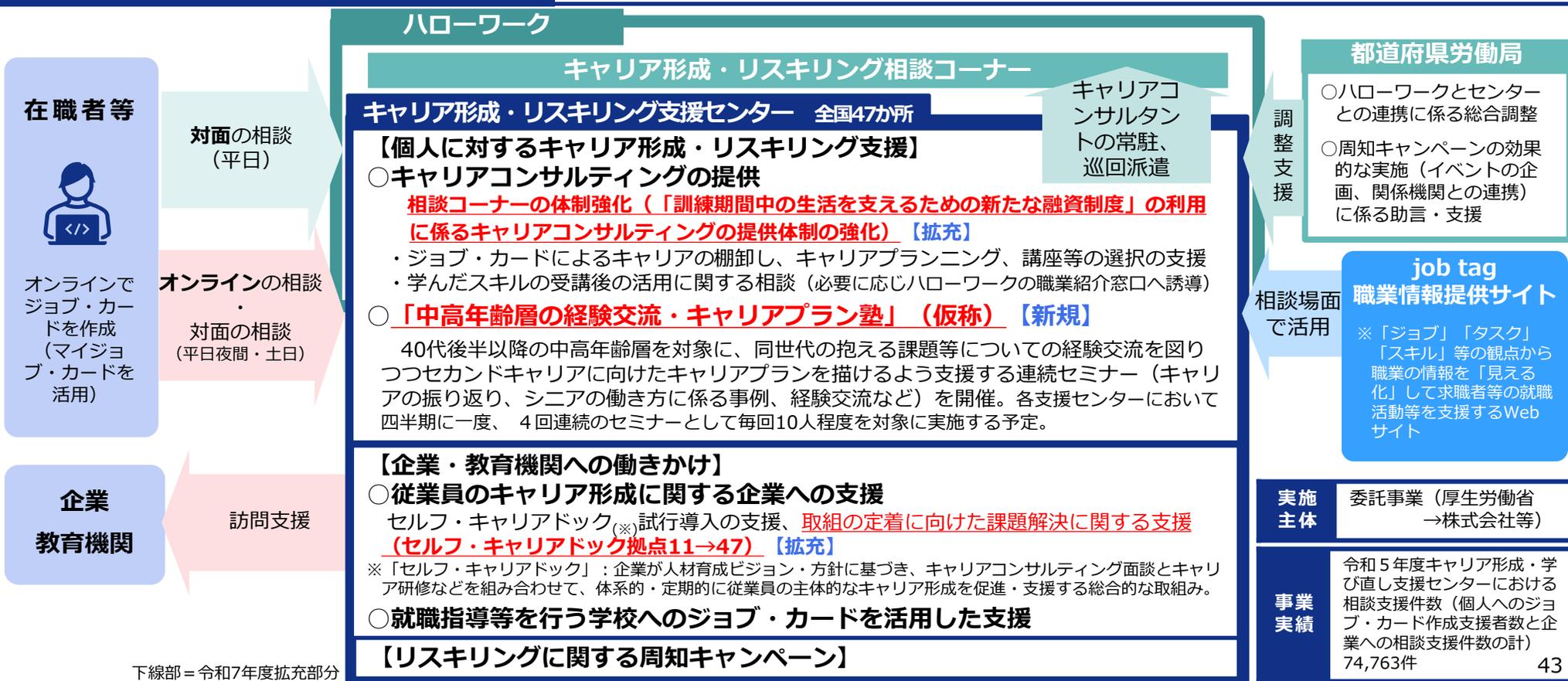
（令和6年4月時点）

キャリア形成・リスキング推進事業

事業の目的

- ・労働者を取り巻く環境の急速な変化と職業人生の長期化・多様化が進行する中で、必要とされるスキルや労働需要の変化に対応し、自らのスキルを向上させキャリア形成を図る労働者のリスキングの取組を促すため、リスキングの重要性や必要性に関する理解を進めるキャンペーンを行うとともに、労働者がキャリアコンサルティングを受ける機会の提供や従業員のキャリア形成支援に取り組む企業等への支援を推進する。
- ・特に、少子高齢化が急速に進展し、全ての年代の人々がその特性・強みを生かし活躍できる環境の整備が求められる中、中高年齢層においてはセカンドキャリアを見据えたキャリアプランの策定やモチベーションの維持に課題を抱える者も多く見られることから、当該年齢層を対象としたキャリア形成支援の強化を図る。
- ・また、企業における従業員のキャリア形成支援の取組について、試行導入後の定着のための課題解決に必要な支援を強化する。

事業の概要・スキーム、実施主体等



キャリア形成・リスキング支援センター 全国47か所

【個人に対するキャリア形成・リスキング支援】

○キャリアコンサルティングの提供

相談コーナーの体制強化 (「訓練期間中の生活を支えるための新たな融資制度」の利用に係るキャリアコンサルティングの提供体制の強化) 【拡充】

- ・ジョブ・カードによるキャリアの棚卸し、キャリアプランニング、講座等の選択の支援
- ・学んだスキルの受講後の活用に関する相談 (必要に応じハローワークの職業紹介窓口へ誘導)

○「中高年齢層の経験交流・キャリアプラン塾」(仮称) 【新規】

40代後半以降の中高年齢層を対象に、同世代の抱える課題等についての経験交流を図りつつセカンドキャリアに向けたキャリアプランを描けるよう支援する連続セミナー (キャリアの振り返り、シニアの働き方に係る事例、経験交流など) を開催。各支援センターにおいて四半期に一度、4回連続のセミナーとして毎回10人程度を対象に実施する予定。

【企業・教育機関への働きかけ】

○従業員のキャリア形成に関する企業への支援

セルフ・キャリアドック^(※)試行導入の支援、**取組の定着に向けた課題解決に関する支援 (セルフ・キャリアドック^(※)拠点11→47) 【拡充】**

※「セルフ・キャリアドック」: 企業が人材育成ビジョン・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・支援する総合的な取組み。

○就職指導等を行う学校へのジョブ・カードを活用した支援

【リスキングに関する周知キャンペーン】

キャリア形成・リスティング支援センターにおける企業支援の流れ

① 説明・活用勧奨

センターの普及推進員が企業訪問や電話等で支援メニューを説明、活用を勧奨。

② 企業が抱える課題の把握・整理

センターの担当キャリアコンサルタントが企業の経営者・人事部門担当者との面談を通じ、以下について把握・整理。

- ・企業が求める人材像、人材育成ビジョン・方針
- ・現行の人材育成制度の状況
- ・従業員のキャリア形成に関して企業が抱える課題（若手の離職、管理職の育成、中高年のモチベーション向上など）

③ 課題の解決に向けた取組の提案

- ・把握した課題を踏まえ、その解決に向けた取組のプランを提案（研修や面談の対象者層、研修の内容、実施体制等）
- ・従業員に対する本取組の周知、説明方法等について助言

方針が固まるまで繰り返し打合せ

④ セルフ・キャリアドックの試行実施

センターの担当キャリアコンサルタントが以下の支援を実施。

- ・対象従業員に対するキャリア研修、キャリアコンサルティング
- ・社内キャリアコンサルタントの面談力向上のためのスーパービジョン

⑤ 試行実施の結果報告

経営者や人事部門担当者に対し、以下について報告。

- ・キャリアコンサルティングにおける相談内容の傾向、それを踏まえた組織の課題
- ・課題への対応策

⑥ フォローアップ（本格導入に向けた相談・助言）

セルフ・キャリアドックの本格導入に向け、

- ・企業からの相談（社内キャリアコンサルタントの育成、社外のキャリアコンサルタントの探し方など）に対応
- ・センターの担当者から企業に対し電話等で進捗状況について確認