

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実現に関する研究会
中間とりまとめ 骨子（案）

1. キャリアコンサルティングをとりまく状況

- DXやAI技術の進展により、労働需要が大きく変化するとともに、様々な職種の業務内容と必要とされるスキルについても急激な変化が進んでいる。また、仕事に対する価値観や生活スタイルの多様化、職業人生の長期化に伴い、労働者のキャリアが多様化している。
- 一方、企業においては、キャリア形成や能力開発に自ら取り組む自律的人材の育成により、人材の最適配置やエンゲージメント向上による生産性向上を実現し、賃金・処遇の向上を図っていくことが求められている。
- このように経済社会情勢が激しく変化する中で、労働者が生涯にわたり充実した職業人生を送るためには、労働者が自身の将来のキャリアについて考え、主体的に能力開発に取り組み、必要に応じて内部・外部労働市場において自らの能力をより発揮できる仕事に移動していく「キャリア自律」に取り組むことが不可欠になっており、そういった取組みを支援するキャリアコンサルタントに対する期待はますます高まっている。
- また、その活動の場も、企業や需給調整機関のほか、学校、行政機関、各種支援機関など、様々な領域に広がってきており、キャリアコンサルタントには、それぞれの活動領域に応じた専門性が求められるようになってきている。

2. 今後のキャリアコンサルティングに必要な能力

(1) 環境変化に応じて多様な情報を活用しキャリア自律を支援する能力

- 経済社会情勢や労働者自身のニーズの変化が激しい現在においては、在職者、求職者、非正規雇用労働者、就職をめざす学生など、すべての労働者が、自身の将来のキャリアを見据え、キャリア自律に取り組む必要がある。このため、キャリアコンサルタントには、自らのキャリア形成について問題を抱えた労働者に対する「解決型」の支援だけでなく、すべての労働者に対して将来のキャリアについての積極的な提案を行い、能力開発や労働移動につなげていく「開発型」の支援を行うことが求められる。
- こういった支援を行う際には、単に労働者の危機感を煽るのではなく、自分の将来のキャリアについて期待を持ってもらえるよう、具体的な選択肢を提示した上で、能力開発の方向性を示すとともに、新規就職や企業内・企業外における労働移動に向け、適切なマッチング支援を行うことが求められる。なお、この支援にあたって

は、職種変更を求められる労働者の心理的受容に対する支援もあわせて行うことが重要である。

- こういったキャリア形成やマッチングの支援を的確に行うためには、様々な情報ツールを使い、労働市場の状況や様々な職種の業務内容と必要とされるスキル、教育訓練、各種支援措置等について、最新の情報を把握した上で、その情報を活用した適切なキャリアコンサルティングを行える能力が必要である。

(2) 企業内の労働者のキャリア自律の促進や人材育成を支援する能力

- 企業内で活動するキャリアコンサルタントが果たすべき役割についてみると、まず、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が事業主の講ずる措置として職業能力開発促進法に定められていることや、社員のキャリア自律は企業経営にもプラスの効果があること、キャリア自律は必ずしも他社への転職を前提としたものでないことなどについて、企業の理解を促し、社員のキャリア自律を企業として支援するよう働きかけることが重要である。
- また、企業内で社員のキャリア自律を促進するには、セルフ・キャリアドックの活用が有効であることから、キャリアコンサルタントには、同制度の導入のメリットを企業に伝え、同制度の導入・活用に向けた支援を行うことも求められる。
- 企業内の在職者のキャリア自律に対する支援は、企業の人事施策と連動して行われることが求められる。このため、企業内のキャリアコンサルタントについては、様々なデータを活用して、経営層に対して人事施策を提案し、その実施に協力することや、職員の能力開発・研修計画の企画と運営を行うなど、企業に対する働きかけを行うことも重要である。なお、こういった働きかけは、企業と社員の双方にメリットをもたらすことをめざして行われることが重要である。
- この他にも、企業内でのキャリアコンサルティングについては、労働者個人への支援だけでは解決できない問題への対応のため、個別面談から得られたデータに基づく職場の課題の解決に向けた提案や、職場における人事労務管理に関する管理職への助言なども含め、職場や組織への働きかけが必要となることが多い。このため、企業内で活動するキャリアコンサルタントには、経営層や職場の関係者に対して適切な働きかけを行える能力が求められる。また、これらの支援は、キャリアコンサルタント単独ではなく、企業内の各部門や他の専門職と連携したチームでの支援を行うことが一般的であることから、こういった連携支援を円滑に行える能力も必要である。

3. キャリアコンサルタントの能力開発の促進

- 経済社会情勢が激しく変化する中、キャリアコンサルティングに求められる能力は

上記2. のとおり大きく変化しており、キャリアコンサルタントには、このような変化に対応した能力のほか、例えば、AIをツールとして活用できる能力など、様々な能力を身につけることが期待されている。また、キャリアコンサルタントが活動する領域によっても、必要とされる能力は大きく異なっている。

- 現在、キャリアコンサルタントの能力開発は、養成講習においてすべてのキャリアコンサルタントに求められる基礎的な能力を身につけた後、更新講習においてより高度な能力を身につけ、さらに、現場で実際にキャリアコンサルティングを行う中で実践的な能力を身につける仕組みになっているが、活動領域ごとに求められる能力を体系的に身につけられるような仕組みにはなっていない。
- このため、キャリアコンサルタントの能力開発を促進するためには、経済社会情勢の変化に応じてキャリアコンサルタントに求められる能力を養成するために必要な内容が講習に適切に盛り込まれているとともに、キャリアコンサルタントが成長していく道筋が明確にされ、個々のキャリアコンサルタントがその活動領域とレベルに応じて必要な講習を受けられるようになっていくことが必要である。
- また、講習だけでなく、現場で実際にキャリアコンサルティングを行う中での実践的な学びが行われることも重要である。

4. キャリアコンサルティングの活用促進

- キャリアコンサルタントは、平成28年度の登録制度創設以降、右肩上がりに増加し、令和6年3月末時点で約7万人に達している。また、その活動の場は、企業が約4割、需給調整機関が約2割、学校等の教育機関が約2割、地域の各種支援機関が約1割と、様々な分野に広がっている。
- 一方で、キャリアコンサルタントとして登録している者の約3割はキャリアコンサルティングに関連する活動を行っておらず、その理由は、「キャリアコンサルティングとは関係のない組織、部署等に所属している」「周囲にキャリアコンサルティングの仕事（ニーズ）がない」などが多くなっている。また、企業がキャリアコンサルティングを実施しない理由としては、「労働者からの希望がない」というものが最も多くなっており、キャリアコンサルティングの重要性・有用性に対する理解が不足している状況がうかがえる。
- このような中、キャリアコンサルティングのさらなる活用を図るためには、キャリアコンサルティングの効果について、労働者、企業、学校等教育機関、各種支援機関等をはじめ、広く一般に周知を図ることが必要である。また、職業能力開発推進者の選任や職業能力開発計画の作成といった職業能力開発促進法の措置が現場で実践されるよう促すことも、キャリアコンサルタントの活躍の機会の創出に寄与することが期待される。さらに、例えばITなど専門性の高い業種に精通したキャリアコンサル

タントの活躍を促進することも有効である。

5. 今後の検討

- 本研究会においては、これまで、今後のキャリアコンサルティングに必要な能力、特に企業内におけるキャリアコンサルティングに必要な能力を中心に議論を行ってきたところである。
- 今後、最終とりまとめに向け、その他の活動領域のキャリアコンサルティングに必要な能力について議論を進めるほか、本中間とりまとめにおいて示した事項について、その実現に向けてさらなる検討を行う必要がある。