

キャリアコンサルタントの能力要件の見直し概要

- キャリアコンサルタントの能力要件は、キャリアコンサルタント試験の受験要件である養成講習の科目・範囲・時間数（職業能力開発法施行規則（昭和44年労働省令第24号）別表第11の3の2）で整理。
- 今般、キャリアコンサルタント登録制度の施行状況、社会環境や産業構造・労働構造の変化や労働政策上のキャリア支援の重要度の高まりを踏まえ、職業生涯にわたる職業生活設計に関わる支援など、期待される役割をより確実、かつ、幅広く担うために必要な知識及び技能を反映するための見直し。

（見直しの背景・考え方）

○キャリアコンサルタントが、従前からの就職支援という観点に止まらず、一人ひとりのキャリア自立の観点から、職業生涯にわたる職業生活設計に関わる支援の役割を、より確実に、幅広く担うための能力習得への対応

（見直しの主な内容）

- 全体像** ○養成講習の全体時間数：140時間→150時間程度（うち演習時間：60時間→70時間程度）
- 拡充強化** ○セルフ・キャリアドック等の企業におけるキャリア支援の実施に関する知識・技能
- 拡充強化** ○リカレント教育等による個人の生涯にわたる主体的な学び直しの促進に関する知識・技能
- 拡充強化** ○職業生涯の長期化、仕事と治療、子育て・介護と仕事の両立等の課題に対する支援に関する知識・技能
- 拡充強化** ○クライアントや相談場面の多様化への対応に関する知識・技能
- 合理化** ○登録制度創設に伴う必要性の変化、科目間の重複による統合



○今後、この能力要件の見直しの考え方を、所要の法令改正の上、養成講習の科目等に反映。
 ⇒「働き方改革」や「人生100年時代構想」等における新たな政策的課題に対応した役割を的確に担うことができるキャリアコンサルタントの養成及び質の向上を推進する。

「キャリアコンサルタントの能力要件見直し」の検討の背景・基本的課題認識

キャリアコンサルタント登録制度の創設・運営（平成28年4月～）

- 若者の雇用促進をはじめとする、キャリア支援及びこれを担う専門人材育成の必要性の一層の高まり等を背景に、職業能力開発促進法の改正により、キャリアコンサルタントを、労働者の職業選択、職業生活設計、職業能力開発・向上に関する相談・助言・指導（＝キャリアコンサルティング）を行う専門家として、名称独占資格に位置づける、**キャリアコンサルタント登録制度を創設**（平成28年4月～）。
- 平成30年2月末までに、旧標準キャリア・コンサルタント（登録の経過措置対象者）、国家資格試験合格者等を含め、約3万3千人強が、キャリアコンサルタントとして登録。

キャリアコンサルタントが担うべき役割の拡大・深化

- キャリア形成に関わる社会環境変化、労働政策上の要請等の下、キャリアコンサルタントは、個人として、また、専門家集団としても、以下の役割をより確実に、幅広く担うことが期待。
 - 非正規の若者、子育て女性、シニア等、労働者各層が直面する、また仕事と治療の両立等のキャリア形成上の具体的な課題解決への貢献
 - 職業生活設計に即した学び直しの具体の機会への結びつけ、そのキャリア形成上の活用等のガイダンス
 - 企業の人材育成方針を踏まえ、人事部局、マネージャー等とも連携した、企業内での効果的なキャリア支援の仕組み（セルフ・キャリアドック等）整備、担い手としての役割発揮
 - 上記諸点を含め、労働者のキャリアを巡る様々な変化等の理解を踏まえた、支援対象者の主体性を尊重した、実践的で安定感のあるキャリア支援の展開、普及

キャリア支援に関わる社会経済環境の変化、労働政策上の課題

- 社会環境、産業構造・労働構造の変化、職業生涯の長期化の下で、職業生活設計の明確化、これを踏まえた計画的な能力開発、キャリアアップ支援の必要性は全体として増高。
- 近年の各種政府方針等でも、キャリア支援に関わる以下の課題が重点として位置づけ（一部見込み）。
 - 一億総活躍プラン（平成28年6月）：無業の若者の切れ目ない自立支援、非正規の若者、子育て女性のキャリアアップ支援、等
 - 働き方改革実現計画（平成29年3月）：治療と仕事の両立に向けた専門家を交えたトライアングル型支援、仕事と子育て・介護等の両立支援、子育て女性のリカレント教育等を通じたキャリアアップ支援、就職氷河期・若者の就職支援、成熟産業から成長産業への円滑な転職支援、高度IT人材の育成等
 - 人生100年時代構想の議論（平成29年9月～）：シニアを含む生涯にわたる学び直し支援とキャリアへの結びつけ

キャリアコンサルタントの能力要件の見直し、登録制度上の仕組み等への反映の必要性

○以上の役割を的確に担うため、キャリアコンサルタントが可能な限り具備すべき能力を拡充・明確化し、これを養成・更新講習のカリキュラム、国家資格試験科目、キャリアコンサルティング職種技能検定試験科目・設計等に盛り込むほか、様々な施策・事業にも反映し、連動した展開を図ることで、「より役に立つキャリアコン」の量質両面での養成・活躍促進を期す必要。

→厚生労働省「キャリアコンサルタント登録制度検討会」（座長：桐村晋次 日本産業アカデミー学会顧問）において、平成29年6月以降、この理念や具体の能力要件のあり方等について、専門的見地から検討を行い、今般その成果を報告書として取りまとめたもの。

* 今後、労政審での審議、これを踏まえた省令・告示の整備等を通じ、以下の関係制度への反映を計画

○キャリア養成講習・更新講習カリキュラムの拡充（省令改正）

○キャリア国家資格試験科目等の改訂（大臣認可）

○キャリア技能検定試験科目等の改訂（大臣認可）

○その他の関連施策拡充（キャリアの技法開発、経験交流の場の拡大等）

共通コンセプトの下ですべて連動した設計・運用とする

- キャリアコンサルティングを受けた者の評価
- 講習機関、試験機関の事業実績等を踏まえた意見 等

キャリアコンサルタントの能力「水準」・役割の「広がり」とキャリアコンサルティング技能に係る資格・検定の関係のイメージ 参考2

* キャリアコンサルティング技能に係る資格に求められる能力水準に係る従前からの整理をベースに、今般のキャリア検討会における、キャリアコンサルティング技能に係る資格ごとに期待される役割や、これを裏付ける能力等に関わる議論等を踏まえつつ、事務局において、標記の全体像について、あくまでおおまかなイメージとして整理を試みたもの。

