

キャリア・コンサルティング関係資料

第3回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

平成26年7月9日
厚生労働省職業能力開発局

キャリア・コンサルティングとは

「個人が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援

(平成19年11月 厚生労働省「キャリア・コンサルタント制度のあり方に関する検討会」報告書より)

- 中心的機能は、対個人の相談等支援。そのために必要な、組織への働きかけ、その他の環境整備を含む。これを担う専門人材が「キャリア・コンサルタント」。
- 目的は、「個人が適切に自らの職業生活設計を行い、キャリア形成を支援すること」
- 対象者は、学生・生徒、従業員、求職者

※「キャリア・コンサルティング」は、職業能力開発施策・雇用施策に位置づけられ、平成13年以降、用いられるようになった新しい言葉だが、従来より、

- ① 学校における進路指導・キャリア教育
- ② 企業内における従業員のキャリアに関する相談、
- ③ ハローワークにおける職業相談・職業指導等

の支援が行われてきた。これら支援が、キャリア・コンサルティングそのものと言える。

※「キャリア・コンサルティング」は、日本独自の用語で、アメリカでは「キャリア・ガイダンス」、「キャリア・カウンセリング」が一般的。より幅を持った支援であること、「カウンセリング」という用語に「悩み相談的イメージ」があること等から、「コンサルティング」という用語をあてている。

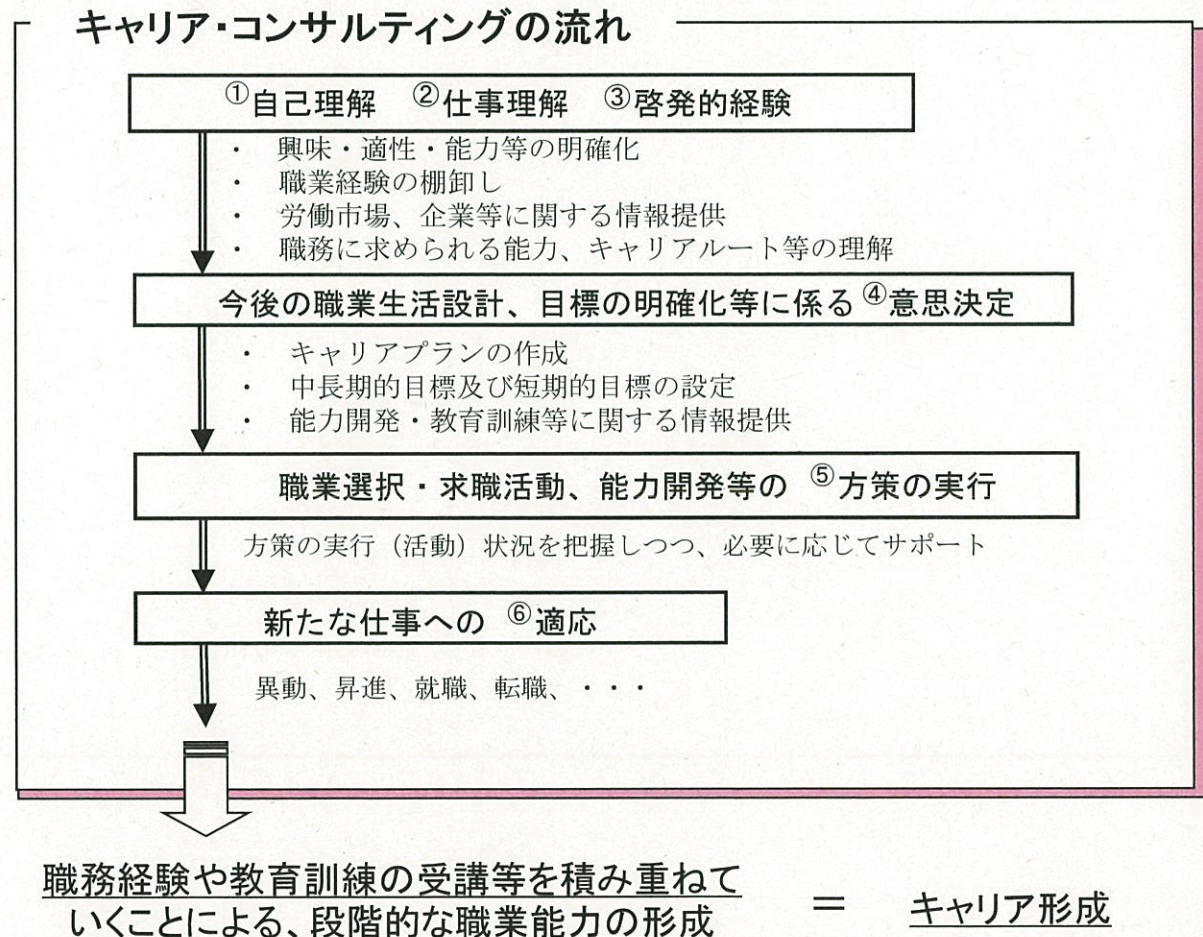
キャリア・コンサルティングの流れ

第3回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

○ キャリア・コンサルティングとは

キャリア・コンサルティングとは「個人が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援」をいう。

なお、キャリア・コンサルティングは、下記のような個別相談を中心としながらも、こうした取組みに関する組織への働きかけ、社会への教育普及活動といった側面も非常に重要であるとされている。



※ キャリアとは一般に、「経歴」、「経験」、「発展」さらには、「関連した職務の連鎖」等と表現され、時間的持続性ないし継続性を持った概念。「職業能力」は「キャリア」を積んだ結果として蓄積。

キャリア・コンサルタントについて

第3回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

- キャリア・コンサルタントは、個人の適性や経験等に即した職業選択や能力開発を支援する相談(キャリア・コンサルティング)を担う人材であり、「キャリア・コンサルティング技能士」、「標準レベルキャリア・コンサルタント」、ジョブ・カード講習を修了した「登録キャリア・コンサルタント」から成る。
- 平成25年度末現在のキャリア・コンサルタント養成数は、約87,000人。
- これらキャリア・コンサルタントは、企業、需給調整機関、教育機関等の幅広い分野で活躍。

キャリア・コンサルティング技能士(1級・2級)

検定

- 技能検定職種のひとつとして実施されているキャリア・コンサルティング技能検定(1級(指導レベル)及び2級(熟練レベル))合格者。全国で約5,500人(平成25年度末現在)。

標準レベルキャリア・コンサルタント

資格

- キャリア・コンサルタント養成講座(140時間。厚生労働省が示した養成モデルカリキュラム(※)を満たすもの)の受講等を経て、キャリア・コンサルタント能力評価試験に合格した者等。全国で約39,500人(平成25年度末現在)。

※ キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識やスキル(キャリア理論、カウンセリング理論、職業能力開発、人事労務管理・労働関係法の知識、カウンセリング・スキル、適性検査等)

登録キャリア・コンサルタント(ジョブ・カード講習受講者等)

- ジョブ・カード講習(※)(14時間以上※※)を修了した者等。

※ ジョブ・カード制度の概要、ジョブ・カードの作成支援、交付方法等

※ キャリア・コンサルタント有資格者のほか、人事・労務関係業務の経験がある等一定の要件を満たす者も受けることができる。

※※一部の有資格者等、キャリア・コンサルティングの基礎知識を有する者は、講座の一部の受講が免除される。

いわゆる有資格者

キャリア・コンサルタント養成数の推移

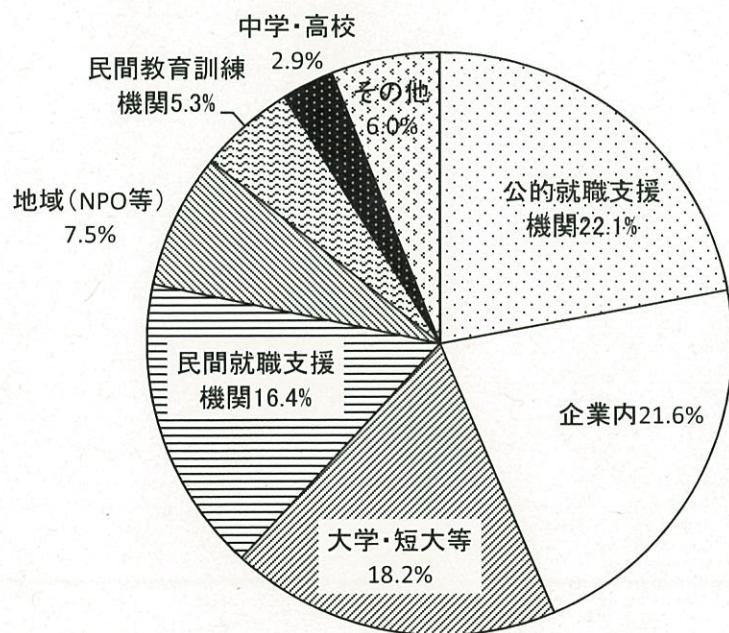
平成18年度末	平成19年度末	平成20年度末	平成21年度末	平成22年度末	平成23年度末	平成24年度末	平成25年度末
約4.3万人	約4.7万人	約5.3万人	約6.2万人	約7.0万人	約7.5万人	約8.1万人	約8.7万人

有資格のキャリア・コンサルタントの活動状況等(その1)

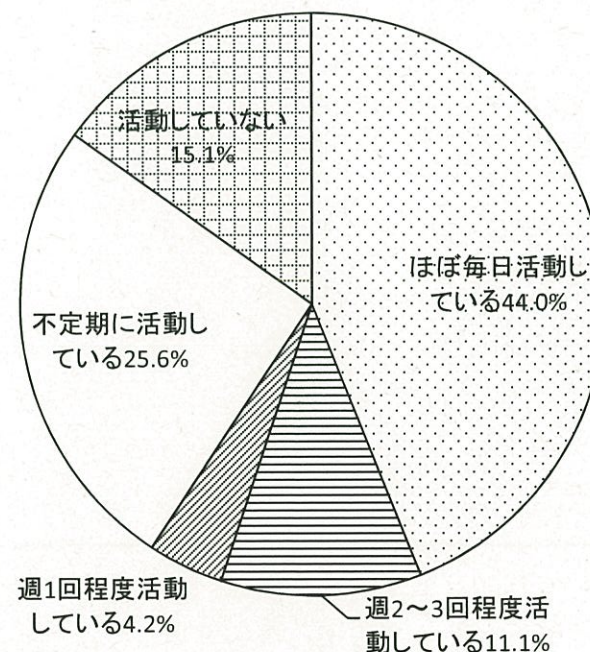
第3回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

- キャリア・コンサルティングの活動の場としては、企業、需給調整機関、教育機関等で活躍している(図表1)。
- キャリア・コンサルティングに関連する活動頻度については、「ほぼ毎日活動している」の割合が約4割となっている(図表2)。

図表1 キャリア・コンサルタントの活動の場



図表2 キャリア・コンサルタントに関連する活動頻度



資料出所: 平成25年度キャリア・コンサルティング研究会におけるアンケート結果

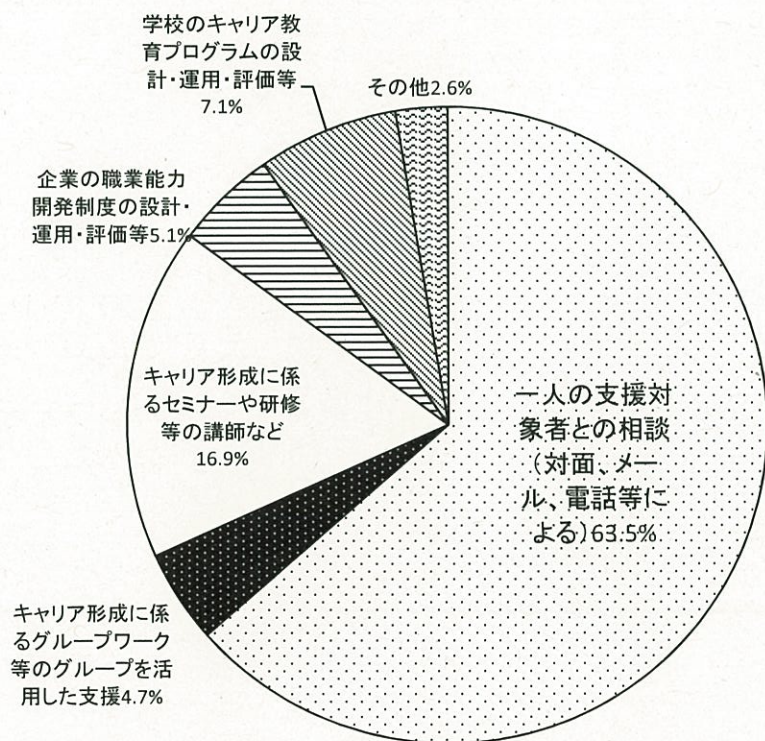
※ 調査対象の「有資格者のキャリア・コンサルタント」とは、「キャリア・コンサルティング技能士」及び「標準レベルのキャリア・コンサルタント」をいう。

有資格のキャリア・コンサルタントの活動状況等(その2)

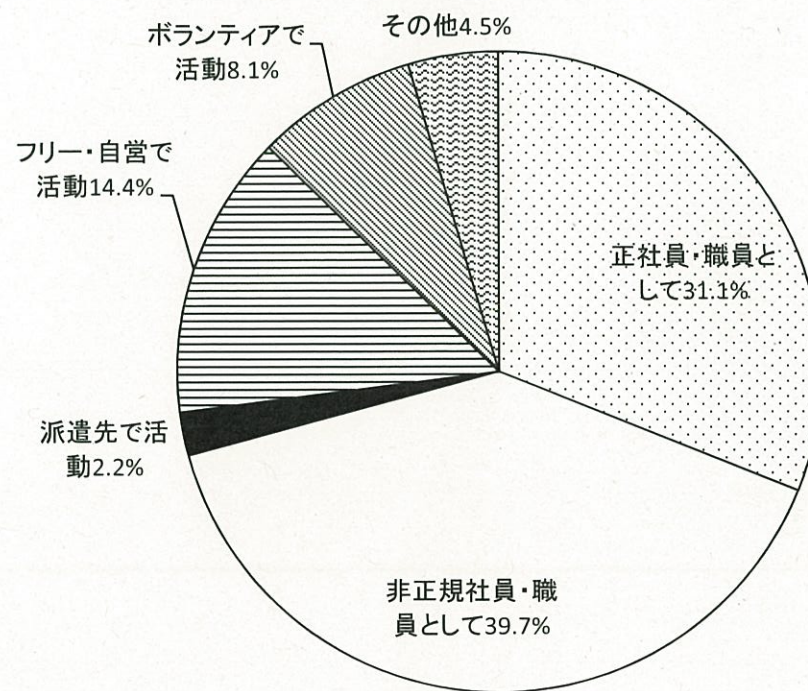
第3回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

- 主な活動内容としては、「一人の支援対象者との相談」の割合が約6割と最も高い(図表3)。
- 就業形態については、「非正規社員・職員として」の割合が最も高く約4割となっており、次いで、「正社員・職員として」が約3割となっている(図表4)。

図表3 主な活動内容



図表4 就業形態



資料出所:平成25年度キャリア・コンサルティング研究会におけるアンケート結果

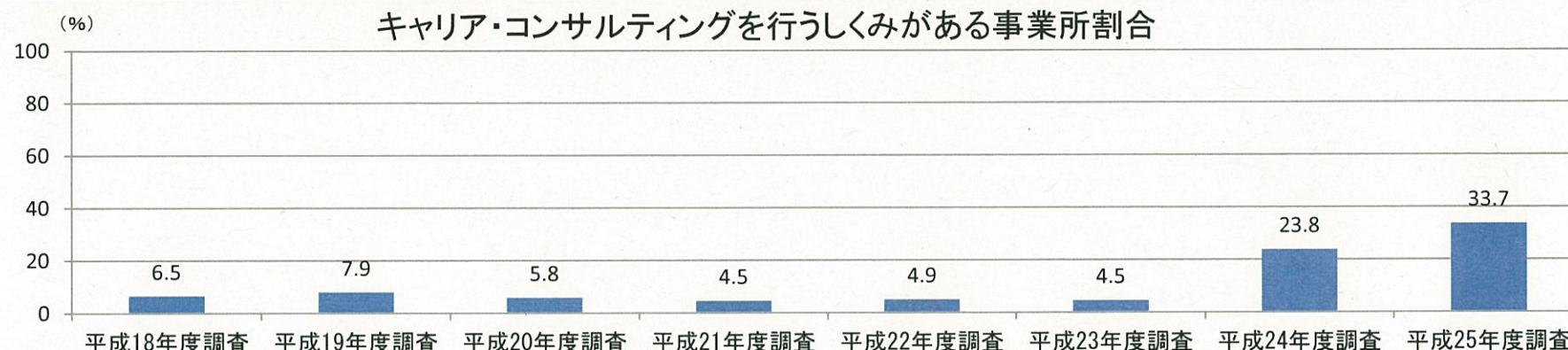
※ 調査対象の「有資格者のキャリア・コンサルタント」とは、「キャリア・コンサルティング技能士」及び「標準レベルのキャリア・コンサルタント」をいう。

企業におけるキャリア・コンサルティングの導入状況

第3回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

【事業所調査】

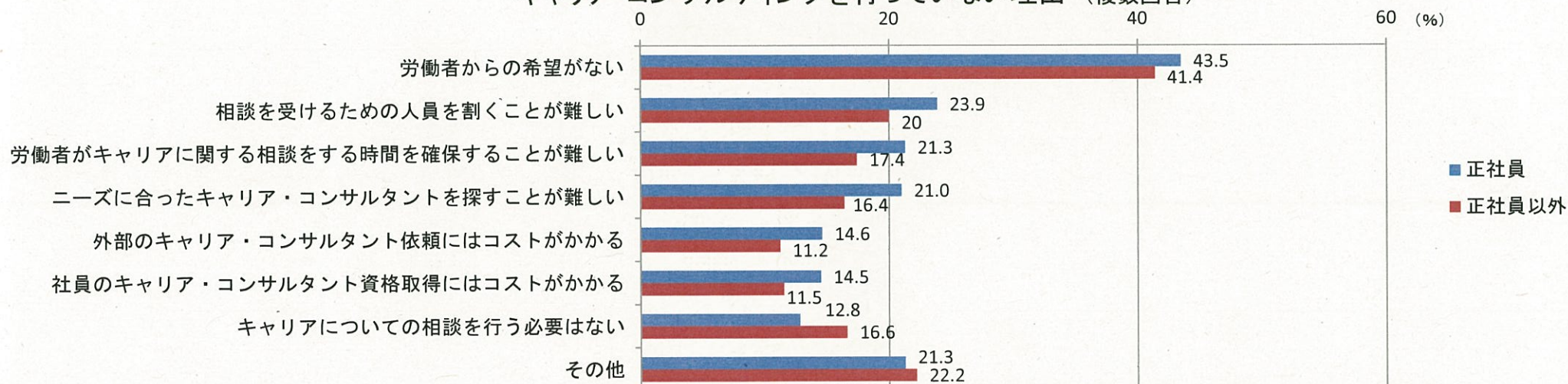
- キャリア・コンサルティングの導入事業所割合は、慣行として行われるものを含むと3割強。
- キャリアに関する相談を行っていない理由としては、正社員・正社員以外とも「労働者からの希望がない」が約4割、「相談を受けるための人員を割くことが難しい」が2割を超えている。



※ 平成23年度調査までは、制度としての導入の有無を調査。平成24年度調査からは、慣行として行われるものを含む。

【資料出所】「平成18年度～25年度能力開発基本調査」

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）



【資料出所】「平成25年度能力開発基本調査」（調査年度は平成24年度）

キャリア・コンサルタント養成に係る助成措置(その1)

第3回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

【事業所調査】

I. キャリア形成促進助成金

労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、職業訓練などを段階的かつ体系的に実施する事業主に対して助成する制度である。具体的には、従業員に対して行う職業能力開発に関する計画に基づいて訓練などを行った事業主に対して、その経費と訓練期間中に支払った賃金の一部を助成する。ここでいう訓練などには、職業訓練のほか、職業能力開発検定及びキャリア・コンサルティングも含み、その経費や受験時間などに対する賃金も助成の対象となる。

1. 助成の対象となるキャリア・コンサルティングに係る職業訓練等の受講、キャリア・コンサルタント能力評価試験及びキャリア・コンサルティング

(1) キャリア・コンサルタント養成講座の受講

事業所内職業能力開発計画に基づき、キャリア・コンサルティングに係る職業訓練等を受講する場合は、通信制によるものを除き、受講費用及び受講時間中の賃金が助成の対象となる。

(2) キャリア・コンサルタント能力評価試験

キャリア・コンサルティング技能検定の受験又は職業能力開発局長が定める指定基準及び指定手続に基づき指定されたキャリア・コンサルタント能力評価試験の受験料(※)及び受験時間中の賃金が助成の対象となる。

※事業主の命令により訓練等を実施する場合、養成講座の受講なしでの受験については、受験料の助成は対象外。

(3) キャリア・コンサルティング

訓練の一環として実施されるキャリア・コンサルタント(※)によるキャリア・コンサルティングに係る費用(キャリア・コンサルタント謝金、キャリア・コンサルティング委託費、相談料等及びキャリア・コンサルティングを受けている期間中の賃金)が助成の対象となる。

※ キャリア・コンサルティング技能士、キャリア・コンサルタント能力評価試験の合格者及びこれに準じる者

2. 助成金を活用できる事業主の主な要件

- ・雇用保険適用事業所の事業主であること
- ・中小企業事業主であること
- ・労働組合などの意見を聴いて事業内職業能力開発計画及びこれに基づく年間職業能力開発計画を作成し、その計画の内容を労働者に周知していること
- ・職業能力開発推進者を選任していること
- ・従業員に職業訓練などを受けさせる期間中も、所定労働時間労働した場合に支払う通常の賃金の額を支払っていること 等

3. 助成金額

① 訓練経費の助成(※)

実費相当額の1/3または1/2

② 賃金助成

受講者1人1時間当たり400円または800円

※ キャリア・コンサルタント養成講座の受講には概ね30万円、能力評価試験の受験には概ね3万円程度要するところ。

Ⅱ. 教育訓練給付金

労働者の主体的な能力開発の取組を支援し、雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的とする雇用保険の給付制度である。
一定の条件を満たす雇用保険の一般被保険者(在職者)又は一般被保険者であった者(離職者)が、指定を受けた教育訓練を受講し、修了した場合、本人自らが教育訓練施設に支払った教育訓練経費の一定割合相当額を支給するもの。

1. 支給の対象(キャリア・コンサルティング関係)

キャリア・コンサルタント養成講座のうち、教育訓練給付金の対象として指定を受けている講座の受講料が支給の対象となる。

(注:キャリア・コンサルタント能力評価試験の受験料は対象とならない。)

2. 支給額

受講者本人が支払った養成講座受講料の20%に相当する額(ただし、上限額は10万円)

※ キャリア・コンサルタント養成講座の受講料は、概ね30万円であり、企業の支援を受けず、全額受講者が負担した場合は、教育訓練給付による支給額が10万円、本人負担額が概ね20万円となる。

キャリア・コンサルタント養成計画に係る専門検討会について

第3回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

1 背景

産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理(平成25年12月26日)において、「自らの職業能力の棚卸しに基づき、キャリアアップ・キャリアチェンジを考える機会を多くの国民に提供するための方策として、まず、キャリア・コンサルタントの養成計画を平成26年年央までに策定し、確実に養成を図る」とともに、「キャリア・コンサルティングの体制整備が確実に進むよう、具体的な方策を検討」することとされている。

こうした状況を踏まえ、「キャリア・コンサルタント養成計画に係る専門検討会」を開催。

2 キャリア・コンサルタント養成計画に係る専門検討会 開催経緯

2月12日 第1回検討会

3月13日 第2回検討会

5月19日 第3回検討会

3 キャリア・コンサルタント養成計画に係る専門検討会 構成員

川崎 友嗣	関西大学 社会学部 教授
北浦 正行	公益財団法人日本生産性本部 参事
◎小杉 礼子	独立行政法人労働政策研究・研修機構 特任フェロー
下村 英雄	独立行政法人労働政策研究・研修機構 キャリア支援部門 主任研究員
立野 了嗣	特定非営利活動法人 キャリア・コンサルティング協議会 会長
花田 光世	慶應義塾大学 総合政策学部 教授

◎は座長（五十音順、敬称略）

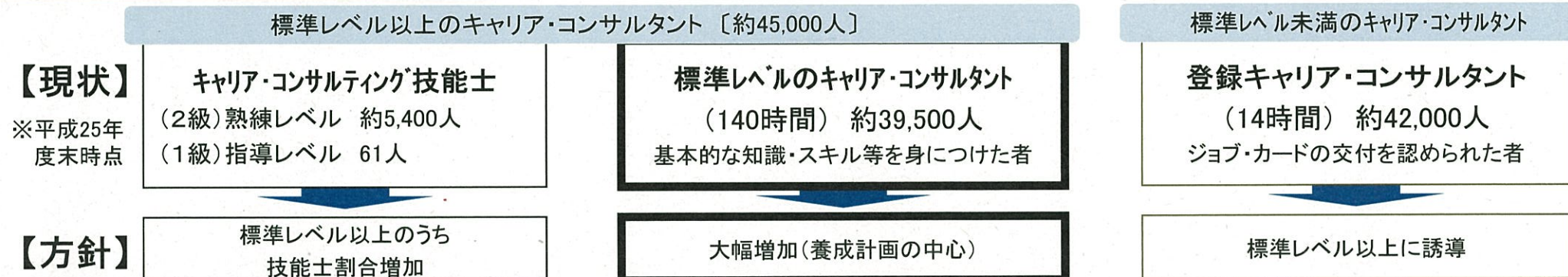
キャリア・コンサルタント養成計画に係る専門検討会報告書の概要(その1)

第3回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

目的等

- 厚生労働省においては、「第7次職業能力開発基本計画」(平成13年度)以降、キャリア・コンサルタントの養成を推進。
- 産業競争力会議「雇用・人材分科会」の中間整理(平成25年12月)等を踏まえ、キャリア・コンサルタント養成計画(案)をとりまとめるとともに、今後のキャリア・コンサルティング施策の方向性を示す。

現状及び養成計画策定の方針



キャリア・コンサルタントの役割と必要数

① 企業領域	② 教育・訓練機関領域	③ 需給調整機関領域	④ 地域における支援機関等
【役割】 キャリアに関する悩み相談・自律的なキャリア形成支援、研修の企画・実施 等 技術革新やグローバル化、ワークライフバランスの浸透、ダイバーシティの進展等により、自らのキャリアと向き合う従業員を支えるため、 約63,000人必要 <約8,000人>	【役割(教育)】 自己理解支援、面接指導、各種セミナーの企画・実施 等 学生・生徒が社会的・職業的自立を果たせるようにする教育の推進のため、 【役割(訓練)】 求人情報提供、面接指導・応募書類の作成支援 等 受講効果を高め、訓練修了後に円滑に就業又は就職活動へ入っていけるようにするため、 約12,000人必要 <約10,000人>	【役割】 キャリアの棚卸し支援、求人・求職のマッチング 等 新たな教育訓練給付制度において実施するキャリア・コンサルティングへの対応をはじめ、より円滑な労働移動・マッチングを進めるため、 ※ ハローワークにおける必要数は、ハローワークの質の向上についての具体的な方策の中で平成26年度中に検討(今回の養成計画から除外) 約17,000人必要 <約15,000人>	【役割】 相談支援、生活環境支援、社会参加支援 等 企業や学校経由でキャリア・コンサルティングにアクセスできない者に対する支援を提供するため、 約8,000人必要 <約5,000人>

※ < >内は平成25年度末時点の推計値。

キャリア・コンサルタント養成計画に係る専門検討会報告書の概要(その2)

第3回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

キャリア・コンサルタント養成計画（案）

平成27年度～平成36年度 **10万人**

〔標準レベル以上の
の累積養成数〕

【平成27～31年度末 集中養成期間】

キャリア・コンサルタント数：**7万9千人**

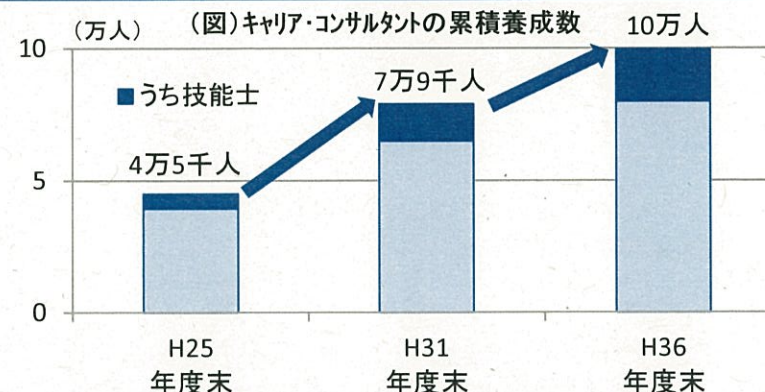
うち技能士：**1万4千人**

【平成32～36年度末】

キャリア・コンサルタント数：**10万人**

うち技能士：**2万人**

⇒ 養成計画の進捗状況等を踏まえ、必要な見直しを行うことが適切。



具体的な方策

I 養成促進策

(標準レベルの資格取得促進)

- 資格取得費用の支援
(集中促進対象として、登録キャリア・コンサルタント、職業能力開発推進者等)
- 養成講座や能力評価試験の実施体制への対応 等

II 資質向上策

(技能士への誘導含む。)

- 知識・スキル等研修や各種情報・ツール等の提供
- 実践機会の継続的な提供を通じた資質向上
- キャリア・コンサルティングに適したスーパービジョンのあり方に関する検討
⇒ 定期的なスーパービジョンを受けられる仕組みの構築 等

III 普及促進策

- キャリア・コンサルティングの必要性や効果等の周知啓発
- ニーズに即した事例提供
- (特に中小企業に対し、)外部キャリア・コンサルタントの活用も視野に入れた支援 等

国の施策としてのみならず、キャリア・コンサルティング関連の各種民間機関の取組にも期待

キャリア・コンサルタントの養成計画の策定について

第3回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理 ～「世界でトップレベルの雇用環境・働き方」の実現を目指して～（抄）

（平成25年12月26日）

I. 「柔軟で多様な働き方ができる社会」の構築

2. ジョブ・カード、キャリア・コンサルティングによる職務・能力の明確化

○キャリア・コンサルティングの体制整備

- ・ 厚生労働省においてキャリア・コンサルティング技法の開発等を推進するとともに、自らの職業能力の棚卸しに基づき、キャリアアップ・キャリアチェンジを考える機会を多くの国民に提供するための方策として、まず、キャリア・コンサルタントの養成計画を平成26年年央までに策定し、確実に養成を図る。
- ・ 併せて、企業にキャリア・コンサルタントの資格を有する職業能力開発推進者を設置することや、企業外の民間人材ビジネスとの契約によりその雇用する労働者にキャリア・コンサルティングの機会を提供することについて、例えば、目標年次を定めて、一定規模以上の企業への義務付け、雇用保険二事業の助成金支給の要件化を行うこととする等、キャリア・コンサルティングの体制整備が確実に進むよう、具体的な方策を検討し、ジョブ・カードに関する検討やキャリア・コンサルタントの養成計画の進捗状況を踏まえつつ、キャリア・コンサルタントの養成計画の策定後、労使の理解を得つつ、速やかに実行に移す。

「日本再興戦略」改訂2014－未来への挑戦－（抄）

（平成26年6月24日閣議決定）

2. 雇用制度改革・人材力の強化

2－1. 失業なき労働移動の実現/マッチング機能の強化/多様な働き方の実現

(3) 新たに講ずべき具体的施策

iii) 外部労働市場の活性化による失業なき労働移動の実現

③キャリア・コンサルティングの体制整備

キャリア・コンサルタントは、自らの職業経験や能力を見つめ直し、キャリアアップ・キャリアチェンジを考える機会を求める労働者にとって、身近な存在であることが必要である。このため、本年夏までにキャリア・コンサルタントの養成計画を策定し、その着実な養成を図るとともに、キャリア・コンサルタント活用のインセンティブを付与すること等について、本年8月末までに検討を進め、結論を得る。

また、多くの企業でキャリア・コンサルティングの体制整備が確実に進むための具体的な方策を、2015年年央までに検討し、結論を得る。

参考資料

第3回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

キャリア・コンサルタント養成に係るモデルカリキュラム（訓練時間の目安）

分野	細目	目標訓練時間(H:時間)		
		講義	演習	合計
Ⅰ キャリア・コンサルティングの社会的意義に対する理解	1 社会・経済的動向とキャリア形成支援の必要性の認識	2H 以上		
	2 キャリア・コンサルティングの役割の理解	2H 以上		
	3 キャリア・コンサルティングを担う者の活動範囲と義務		—	10H 程度
	(1) 活動範囲・限界の理解 (2) 守秘義務の遵守 (3) 倫理規定の遵守	3H 以上		
Ⅱ キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識	1 キャリアに関連する各理論の理解	3H 以上		
	2 カウンセリングに関連する理論の理解	3H 以上		
	3 自己理解に関する理解	2H 以上		
	4 仕事に関する理解	2H 以上		
	5 職業能力開発に関する理解	3H 以上		
	6 人事労務管理に関する理解	3H 以上		
	7 労働市場等に関する理解	1H 以上	—	30H 程度
	8 労働関係法規、社会保障制度等に関する理解	1H 以上		
	9 学校教育制度、キャリア教育に関する理解	2H 以上		
	10 メンタルヘルスに関する理解	4H 以上		
	11 ライフステージ、発達課題に関する理解	2H 以上		
	12 転機に関する理解	1H 以上		
	13 相談者の個人的特性に関する理解	1H 以上		
Ⅲ キャリア・コンサルティングの実施において必要なスキル	1 基本的スキル (1) カウンセリング・スキル (2) グループアプローチ・スキル (3) キャリアシートの作成指導・活用スキル (4) 相談過程全体のマネジメント・スキル	9H 以上		
	2 相談実施過程において必要なスキル (1) 相談場面の設定 (2) 「自己理解」支援 (3) 「仕事理解」支援 (4) 「啓発的経験」支援 (5) 「意思決定」支援 (6) 「方策の実行」支援 (7) 「新たな仕事への適応」支援 (8) 相談過程の総括	8H 以上	50H 以上	70H 程度
	1 キャリア形成、キャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動	2H 以上		
	2 環境への働きかけの認識と実践	2H 以上		
Ⅳ キャリア・コンサルティングの包括的な推進、実施に係る能力	3 ネットワークの認識と実践 (1) ネットワークの重要性の認識 (2) ネットワークの形成 (3) 専門機関への紹介（リファラー）の実施 (4) 異なる分野の専門家への照会（コンサルテーション）の実施	3H 以上	5H 以上	20H 程度
	4 自己研鑽・スーパージョン (1) 自己研鑽 (2) スーパージョン	2H 以上		
	5 キャリア形成支援者としての姿勢	2H 以上		
	その他	10H 程度	10H 程度	
		訓練時間合計 140 H 以上		

キャリア・コンサルティング能力評価試験に係る能力基準項目

参考 2

I キャリア・コンサルティングの社会的意義に対する理解

1. 社会・経済的動向とキャリア形成支援の必要性の認識
- 技術革新の急速な進展等様々な社会・経済的な変化に伴い、個人が主体的に自らの希望や適性・能力に応じて、生涯を通じたキャリア形成を行うことの重要性と、そのための支援の必要性が増してきたこと、個々人のキャリアの多様化や、社会的ニーズ、また労働政策上の要請等を背景に、キャリア・コンサルタントの活動が期待される領域が多様化していることについて十分に理解しているか。

2. キャリア・コンサルティングの役割の理解
- キャリア・コンサルティングは、職業を中心にしながらも個人の生き甲斐、働き甲斐まで含めたキャリア形成を支援すること、また、個人が自らキャリア・マネジメントにより自立・自律できるように支援すること、さらには、個人と組織との共生の関係を築く上で重要なものであること等、その役割、意義について十分に理解しているか。
- キャリア・コンサルティングは、個人に対する相談支援だけでなく、キャリア形成やキャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動、環境への働きかけ等も含むものであることを十分に理解しているか。

3. キャリア・コンサルティングを担う者の活動範囲と義務

- (1)活動範囲・限界の理解
- キャリア・コンサルタントとしての活動の範囲には限界があることと、その限界には任務上の範囲の限界のほか、キャリア・コンサルタント自身の力量の限界、実践フィールドによる限界があることを理解しているか。
- 活動の範囲内においては、誠実かつ適切な配慮を持って職務を遂行しなければならないことを十分に理解し、実践することができるか。
- 活動範囲を超えてキャリア・コンサルティングが行われた場合には、効果がないだけでなく個人にとって有害となる場合があることを十分に理解しているか。

- (2)守秘義務の遵守
- 相談者のプライバシーや相談内容は相談者の許可なしに決して口外してはならず、守秘義務の遵守はキャリア・コンサルタントと相談者の信頼関係の構築及び個人情報保護法令に鑑みて最も重要なものであることを十分に理解し、実践することができるか。

(3)倫理規定の厳守

キャリア形成支援の専門家としての高い倫理観を有し、キャリア・コンサルタントが守るべき倫理規定(基本理念、任務範囲、守秘義務の遵守等)について十分に理解し、実践することができるか。

II キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識

1. キャリアに関連する各理論の理解
- キャリア発達理論、職業指導理論、職業選択理論等のキャリア開発に関する代表的理論の概要(基礎知識)について十分に理解しているか。

2. カウンセリングに関連する理論の理解
- キャリア・コンサルティングの全体の過程においてカウンセリングの理論及びスキルが果たす役割を十分に理解しているか。
- 来談者中心アプローチや認知行動アプローチ等の代表的なカウンセリング理論の概要(基礎知識)、特徴について理解しているか。

グループを活用したキャリア・コンサルティング(グループワーク、グループガイダンス、グループカウンセリング、グループエンカウンター、サポートグループ等のグループアプローチ)の意義、有効性、進め方の留意点等について理解しているか。

3. 自己理解に関する理解
- キャリア・コンサルティングにおける自己理解の重要性及び自己理解を深めるための視点や手法等について体系的に十分に理解しているか。

自己理解を深めるためのキャリアシート(自らを振り返り今後のキャリア形成の方向性やその実現を図るための手段・方法を整理するための様式(職務経歴書やジョブ・カード等))や面接、観察、職業適性検査を含む心理検査等のアセスメントの種類、目的、特徴、主な対象、実施方法、評価方法、実施上の留意点等について理解しているか。

4. 仕事に関する理解
- キャリア形成における「仕事」は、職業だけでなく、ボランティア活動等の職業以外の活動を含むものであることを十分に理解しているか。

職務分析、職業調査、職業分類及び職業に関する主要な情報の種類、内容、情報媒体、情報提供機関、入手方法等について理解しているか。

5. 職業能力開発に関する理解
- 職業能力開発に関する知識(職業能力の要素、学習方法やその成果の評価方法、教育訓練体系等)及び職業能力開発に関する情報の種類、内容、情報媒体、情報提供機関、入手方法等について理解しているか。

教育訓練プログラム、能力評価シート等による能力評価、これらを用いた総合的な支援の仕組みであるジョブ・カード制度の目的、内容、対象等について理解しているか。

- 6 人事労務管理に関する理解 企業における雇用管理の仕組み、代表的な人事労務施策・制度の動向及び課題、企業内のキャリア形成に係る支援制度・能力評価基準等、ワークライフバランスの理念、労働者の属性(高齢者、女性、若者等)や雇用形態に応じたキャリアに関わる共通的課題について理解しているか。
主な業種における勤務形態、賃金、労働時間等の具体的な労働条件について理解しているか。
- 7 労働市場等に関する理解 社会情勢や産業構造の変化とその影響、また、雇用・失業情勢を示す有効求人倍率や完全失業率等の最近の労働市場や雇用の動向について理解しているか。
- 8 労働関係法規、社会保障制度等に関する理解 職業安定法、雇用対策法、職業能力開発促進法、労働基準法、労働安全衛生法等の労働関係法規や、年金、社会保険等に関する社会保障制度等、労働者の雇用や福祉を取り巻く各種の法律・制度について、キャリア形成との関連において、その目的、概念、内容、課題、関係機関等を理解しているか。
- 9 学校教育制度、キャリア教育に関する理解 学校教育制度や、初等中等教育から高等教育に至る学校種ごとの教育目標、青少年期の発達課題等に応じたキャリア教育のあり方等について理解しているか。
- 10 メンタルヘルスに関する理解 メンタルヘルスに関する法令や指針、また、職場におけるメンタルヘルスの保持・増進を図る対策の意義や方法、職場環境改善に向けた働きかけ方等、さらに、ストレスに関する代表的理論や職場のストレス要因、対処方法について理解しているか。
代表的な精神的疾病の概要、特徴的な症状を理解した上で、疾病の可能性のある相談者に対応する際の適切な見立てと、特別な配慮の必要性について理解しているか。
専門機関へのリファールやメンタルヘルス不調者の回復後の職場復帰支援等に当たっての専門家・機関の関与の重要性、これら機関との協働による支援の必要性及びその具体的な方法について十分に理解しているか。
- 11 ライフステージ、発達課題に関する理解 職業キャリアの準備期、参入期、発展期、円熟期、引退期等の各ライフステージ、出産・育児等のライフイベントにおいて解決すべき課題や主要な過渡期に乗り越えなければならない発達課題について理解しているか。

- 12 転職に関する理解 初めて職業を選択する時や、転職・退職時等の人生の転職が訪れた時の受け止め方や対応の仕方について理解しているか。
- 13 相談者の個人的特性に関する理解 相談者の個人的特性(例えば、障害者については障害の内容や程度、ニート等の若者については生活環境や生育歴)等によって、課題の見立てのポイントや留意すべき点があることについて理解しているか。

Ⅲ キャリア・コンサルティングの相談実施において必要なスキル

1 基本的スキル

- (1)カウンセリング・スキル カウンセリングの進め方を体系的に理解したうえで、キャリア・コンサルタントとして、相談者に対する受容的・共感的な態度及び誠実な態度を維持しつつ、様々なカウンセリングの理論とスキルを用いて相談者との人格的相互関係の中で相談者が自分に気づき、成長するよう相談を進めることができるか。
相談者との関係構築を踏まえ、情報提供、教示、フィードバック等の積極的関わり技法の意義、有効性、導入時期、進め方の留意点等について理解し、適切にこれらを展開することができるか。
- (2)グループアプローチ・スキル グループを活用したキャリア・コンサルティングの意義、有効性、進め方の留意点等について理解し、それらを踏まえてグループアプローチを行うことができるか。
若者の職業意識の啓発や社会的・基礎的能力の習得支援、自己理解・仕事理解などを効果的に進めるためのグループアプローチを行うことができるか。
- (3)キャリアシートの作成指導・活用スキル キャリアシートの意義、記入方法、記入に当たっての留意事項等の十分な理解に基づき、相談者に対し説明できるとともに適切な作成指導ができるか。
職業能力開発機会に恵まれなかった求職者の自信の醸成等が図られるよう、ジョブ・カード等の作成支援や必要な情報提供ができるか。
- (4)相談過程全体のマネジメント・スキル 相談者が抱える課題の把握を適切に行い、相談過程のどの段階にいるかを常に把握し、各段階に応じた支援方法を選択して適切に相談を進行・管理することができるか。

2 相談実施過程において必要なスキル

(1)相談場面の設定

(ア)物理的環境の整備

相談を行うにふさわしい物理的環境、相談者が安心して積極的に相談ができるような環境を設定することができるか。

(イ)心理的な親和関係(ラポール)の形成

相談を行うに当たり、受容的な態度(挨拶、笑顔、アイコンタクト等)で接することにより、心理的な親和関係を相談者との間で確立することができるか。

(ウ)キャリア形成及びキャリア・コンサルティングに係る理解の促進

主体的なキャリア形成の必要性や、キャリア・コンサルティングでの支援の範囲、最終的な意思決定は相談者自身が行うことであること等、キャリア・コンサルティングの目的や前提を明確にすることの重要性について、相談者の理解を促すことができるか。

(エ)相談の目標、範囲等の明確化

相談者の相談内容、抱える問題、置かれた状況を傾聴や積極的関わり技法等により把握・整理し、当該相談の到達目標、相談を行う範囲、相談の緊要度等について、相談者との間に具体的な合意を得ることができるか。

(2)「自己理解」支援

(ア)自己理解への支援

職業興味や価値観等の明確化、キャリアシート等を活用した職業経験の棚卸し、職業能力の確認、個人を取り巻く環境の分析等により、相談者自身が自己理解を深めることを支援することができるか。

(イ)アセスメント・スキル

年齢、相談内容、ニーズ等、相談者に応じて適切な時期に適切な職業適性検査等の心理検査を選択・実施し、その結果の解釈を適正に行うとともに、心理検査の限界も含めて相談者自身が理解するよう支援することができるか。

(3)「仕事理解」支援

相談者がキャリア形成における仕事(職業だけでなく、ボランティア活動等の職業以外の活動を含む。)の理解を深めるための支援をすることができるか。

インターネット上の情報媒体を含め、職業や労働市場に関する情報の収集、検索、活用方法等について相談者に対して助言することができるか。

(4)「啓発的経験」支援

インターンシップ、職場見学、トライアル雇用等により職業を体験してみることの意義や目的について相談者自らが理解できるように支援し、その実行について助言することができるか。

相談者がそれらの経験を自身の働く意味・意義の理解や職業選択の材料とすることができるように助言することができるか。

(5)「意思決定」支援

(ア)キャリア・プランの作成支援

自己理解、仕事理解及び啓発的経験をもとに、職業だけでなくどのような人生を送るのかという観点や、自身と家族の基本的な生活設計の観点等のライフプランを踏まえて、相談者のキャリア・プランの作成を支援することができるか。

(イ)具体的な目標設定への支援

相談者のキャリア・プランをもとにした中長期的な目標や展望の設定と、それを踏まえた短期的な目標の設定を支援することができるか。

(ウ)能力開発に関する支援

相談者の設定目標を達成するために必要な自己学習や職業訓練等の能力開発に関する情報を提供するとともに、相談者自身が目標設定に即した能力開発を行うためのプランの作成及びその継続的見直しについて支援することができるか。

(6)「方策の実行」支援

(ア)相談者に対する動機づけ

相談者が実行する方策(進路・職業の選択、就職、転職、職業訓練の受講等)について、その目標、意義の理解を促し、相談者が自らの意思で取り組んでいけるように働きかけることができるか。

(イ)方策の実行のマネジメント

相談者が実行する方策の進捗状況を把握し、相談者に対して現在の状況を理解させるとともに、今後の進め方や見直し等について、適切な助言をすることができるか。

(7)「新たな仕事への適応」支援

方策の実行後におけるフォローアップも、相談者の成長を支援するために重要であることを十分に理解し、相談者の状況に応じた適切なフォローアップを行うことができるか。

(8)相談過程の総括

IV キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的实施に係る能力

- 1 キャリア形成、キャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動
個人や組織のみならず社会一般に対して、様々な活動を通じてキャリア形成やキャリア・コンサルティングの重要性、必要性等について教育・普及することができるか。
それぞれのニーズを踏まえ、主体的なキャリア形成やキャリア形成支援に関する教育研修プログラムの企画、運営をすることができるか。
- 2 環境への働きかけの認識と実践
個人の主体的なキャリア形成は、個人と環境(地域、学校・職場等の組織、家族等、個人を取り巻く環境)との相互作用によって培われるものであることを認識し、相談者個人に対する支援だけでは解決できない環境(例えば学校や職場の環境)の問題点の発見や指摘、改善提案等の環境への介入、環境への働きかけを関係者と協力して行うことができるか。
- 3 ネットワークの認識と実践
 - (1) ネットワークの重要性の認識
個人のキャリア形成支援を効果的に実施するためには、行政その他の専門機関や専門家との様々なネットワークが重要であることを認識しているか。
 - (2) ネットワークの形成
ネットワークの重要性を認識したうえで、関係機関や関係者と日頃から情報交換を行い、協力関係を築いていくことができるか。
個人のキャリア形成支援を効果的に実施するため、専門機関や専門家と協働して支援することができるか。
 - (3) 専門機関への紹介(リファール)の実施
個人や組織等の様々なニーズ(メンタルヘルス不調、発達障害等)に応えるなかで、適切な見立てを行い、キャリア・コンサルタントの任務の範囲、自身の能力の範囲を超えることについては、必要かつ適切なサービスを提供する専門機関や専門家を選択し、相談者の納得を得た上で紹介あつせんすることができるか。
 - (4) 異なる分野の専門家への照会(コンサルテーション)の実施
個人のキャリア形成支援を効果的に実施するために、必要な追加情報を入手したり、異なる分野の専門家に意見を求めることができるか。

4 自己研鑽・スーパービジョン

(1) 自己研鑽

キャリア・コンサルタント自身が自己理解を深めることと能力の限界を認識することの重要性を認識するとともに、常に学ぶ姿勢を維持して、様々な自己啓発の機会等を捉えた継続学習により、新たな情報を吸収するとともに、自身の力量を向上させていくことができるか。

キャリア・コンサルティングの対象となるのは常に人間であることから、人間理解の重要性について十分に認識しているか。

(2) スーパービジョン

スーパービジョンの意義、目的、方法等を十分に理解し、スーパーバイザーから定期的に実践的助言・指導(スーパービジョン)を受けることの必要性を認識しているか。

スーパービジョンを受けるために必要な逐語録等の相談記録を整理することができるか。

5 キャリア形成支援者としての姿勢

キャリア・コンサルティングは個人の人生に関わる重要な役割、責任を担うものであることを自覚し、キャリア形成支援者としての自身のあるべき姿を明確にすることができるか。

キャリア形成支援者として、自己理解を深め、自らのキャリア形成に必要な能力開発を行うことの必要性について、主体的に理解できるか。

キャリア・コンサルタント養成計画に係る専門検討会 報告書

1 はじめに

(1) これまでの取組

厚生労働省では、平成13年度に策定された「第7次職業能力開発基本計画」において、労働者のキャリア形成支援システムを労働市場のインフラとして位置づけて以降、個人の主体的なキャリア形成を支援する人材として、キャリア・コンサルタントの養成を進めるとともに、キャリア・コンサルタントの普及促進に取り組んできた。

具体的には、養成モデルカリキュラム及び能力評価試験基準の策定（平成14年度）、キャリア・コンサルタント技能検定制度の創設（平成20年度）及びジョブ・カード制度におけるキャリア・コンサルタントの活用（平成20年度～）等を経て、キャリア・コンサルタント及びキャリア・コンサルタントの存在は、徐々に社会に浸透し始めている。

(2) 最近の動き

その萌芽から十数年を経て、昨今、キャリア・コンサルタントへの関心と期待は高まりを見せている。

最近のもののみ挙げれば、「非正規雇用労働者の能力開発技術強化に関する検討会 報告書」（平成24年12月 厚生労働省）において、非正規雇用労働者である個人が、自らのキャリアアップの道を主体的に選択していくことができるよう、キャリア・コンサルタント等の必要な人材を十分な規模で確保するべくその積極的な育成や、企業、業界団体、大学等への配置や派遣等を推進することとされた。

また、平成25年6月に閣議決定された「日本再興戦略」においては、意欲ある非正規雇用の若年者等が自らの可能性を最大限高めキャリアアップ・キャリアチェンジできるよう、資格取得等につながる自発的な教育訓練の受講など社会人の学び直しを促進することとされ、これを受けて拡充された雇用保険の教育訓練給付制度（平成26年10月施行）では、対象となる教育訓練の選択に当たり、キャリア・コンサルタントが、当該訓練受講予定者の就業に関する目標等についてキャリア・コンサルタントを実施することとなった。

さらに、平成25年12月に取りまとめられた産業競争力会議「雇用・人材分科会」の中間整理（以下「中間整理」という。）においても、キャリア・コンサルタント及びキャリア・コンサルタントに関し、下記の言及がなされたところである。

i) 企業内外の体制整備により、労働者が身近でキャリア・コンサルティングを受け、キャリアアップ・キャリアチェンジを考える機会を持てるようにする。これらが確実に進展するインセンティブとなる仕掛けを組み込む。

ii) 厚生労働省においてキャリア・コンサルティング技法の開発等を推進するとともに、自らの職業能力の棚卸しに基づき、キャリアアップ・キャリアチェンジを考える機会を多くの国民に提供するための方策として、まず、キャリア・コンサルタントの養成計画を平成 26 年中央までに策定し、確実に養成を図る。

iii) 企業にキャリア・コンサルタントの資格を有する職業能力開発推進者を設置することや、企業外の民間人材ビジネスとの契約によりその雇用する労働者にキャリア・コンサルティングの機会を提供することについて、例えば、目標年次を定めて、一定規模以上の企業への義務付け、雇用保険二事業の助成金支給の要件化を行うこととする等、キャリア・コンサルティングの体制整備が確実に進むよう、具体的な方策を検討し、ジョブ・カードに関する検討やキャリア・コンサルタントの養成計画の進捗状況を踏まえつつ、キャリア・コンサルタントの養成計画の策定後、労使の理解を得つつ、速やかに実行に移す。

(3) 本報告書の目的

こうした最近の動向と併せて、第 7 次以降の職業能力開発基本計画において指摘されてきたキャリア・コンサルティングの意義について改めて確認し、踏まえておく必要がある。すなわち、個々人の生涯にわたる持続的な職業キャリアの発展を確保するための支援という視点である。職業キャリアの「準備期」においては就業機会の確保、「発展期」においては職業キャリアを発展させるためのワーク・ライフ・バランス、「円熟期」において蓄積された能力の発揮の機会の確保等、それぞれの段階ごとの課題に向き合う個人を支えるキャリア・コンサルティングである。言い換えれば、キャリアアップ・キャリアチェンジの観点に加え、キャリア充実の観点もある。そこにはならないということである。全ての働く者が、また、働こうとする者が希望する仕事を自ら選択し、仕事を通じて幸福を追求できる社会の実現に向けて、キャリア・コンサルティングの果たすべき役割は大きく、これを担うキャリア・コンサルタントの養成を図ることは喫緊の課題である。

このため、本報告書においては、中間整理並びにこれまでの議論を踏まえ、キャリア・コンサルタント養成計画（以下「養成計画」という。）（案）をとりまとめ、キャリア・コンサルタントの計画的な量の確保に資するとともに、その資質向上や普及促進を含め、今後のキャリア・コンサルティ

ング施策の方向性を示すことを目的とする。

2 キャリア・コンサルティングの現状（レベル（水準）等）

現に存在するキャリア・コンサルティング等のレベル（水準）は下記のとおり整理される。これらの者の活動領域は多岐にわたる。主に、企業領域、教育・訓練機関領域、需給調整機関領域、地域における支援機関等が挙げられる。

（1）標準レベル以上のキャリア・コンサルティング

ア 標準レベルのキャリア・コンサルティング

標準レベルのキャリア・コンサルティングは、キャリア・コンサルティングとしての基本的な知識・スキル等を身に付けた者として、厚生労働省が示す養成モデルカリキュラム（140 時間）を満たす養成講座の受講等を経て、民間団体が実施するキャリア・コンサルティング能力評価試験に合格した者等をいう。

基本的な面談スキル、職業や労働市場、労働関係法令等に関する知識、ネットワークを構築するスキル、環境に働きかける力等、全ての活動領域に共通する能力が必要であり、さらに、標準キャリア・コンサルティングとなった後は、個々の活動領域に応じた能力を身に付けることも求められる。平成 25 年度末現在、約 3 万 9,500 人存在する。

イ キャリア・コンサルティング技能士

標準レベルのキャリア・コンサルティングより上位レベルにある者として、キャリア・コンサルティング技能士（2 級・1 級）がいる。キャリア・コンサルティング技能士の多くは、標準レベルのキャリア・コンサルティングとして一定の研鑽を積み、キャリア・コンサルティング技能検定試験に合格した者である。

（ア）2 級キャリア・コンサルティング技能士（熟練レベルのキャリア・コンサルティングタレント）

豊富な実践経験を有し、在職者・求職者のみならず、学生・生徒も含めた幅広いクライアントに対して一定程度以上の支援が可能な実践力が求められる。平成 25 年度末現在、約 5,400 人存在する。

（イ）1 級キャリア・コンサルティング技能士（指導レベルのキャリア・コンサルティングタレント）

一つ以上の得意とする領域を持ち、かつそれ以外の領域においても一定程度以上の支援が可能であり、スーパービジョン機能及び領域間のコーディネート機能を併せ持つことが求められる。平成 25 年度末現在、61 人存在する（1 級試験は平成 23 年度より開始）。

（2）標準レベル未満の者

厚生労働省が推進しているジョブ・カード制度において、キャリア・コンサルティングの基礎的な内容を含むジョブ・カード講習（14 時間）の受講等によりジョブ・カードの交付を認められた者として、「登録キャリア・コンサルタント」が存在する。登録キャリア・コンサルタントの多くは、標準レベルのキャリア・コンサルタントと同等以上の体系的なキャリア・コンサルティングに関する知識・スキル等を有していない。平成 25 年度末現在、約 4 万 2, 000 人存在する。

平成 25 年度末現在、上記（1）、（2）を合わせた養成数は約 8 万 7, 000 人、このうち（1）のみ（標準レベル以上のキャリア・コンサルタント）は約 4 万 5, 000 人となっている。

3 養成計画の策定に関する検討等

（1）基本的な方針

ア キャリア・コンサルティングを実施する者としては、最低でも、キャリア・コンサルティングの基本的な知識・スキル等を身に付けた標準レベルのキャリア・コンサルタントであることが求められる。このため、養成計画の策定に当たっては、標準レベルのキャリア・コンサルタント養成数を中心に据えて考えることとし、これを大幅に増加する計画とする。

イ 個人の主体的なキャリア形成支援の重要性に鑑みれば、熟練レベル以上のキャリア・コンサルタント（キャリア・コンサルタント技能士）がキャリア・コンサルティングを実施することがより望ましく、標準レベル以上のキャリア・コンサルタントのうちキャリア・コンサルタント技能士の数を増加させる計画とする。

ウ 登録キャリア・コンサルタントのうち、その業務において相談支援を実施している等、標準レベルのキャリア・コンサルタントのいわば代行的な役目を果たしている者については、段階的に、本来求められるレベルである標準レベル以上のキャリア・コンサルタントに誘導を図ることが必要である。

、なお、「登録キャリア・コンサルタント」の名称については、標準レベルのキャリア・コンサルタントと同等以上のレベルの者であるような誤解が生じやすく、適切な時期までに名称を変更すべきである。

（2）キャリア・コンサルタントの必要数

各活動領域におけるキャリア・コンサルタント（標準レベル以上）の必要数について、キャリア・コンサルタントの主たる役割（ニーズ）及び今後期待される・掘り起こしていくべき役割（ニーズ）を挙げつつ試算を行

った。

当該役割の遂行に当たっては、対個人・対グループ支援、組織への働きかけといった活動手法、個々の現場において他のキャリア・コンサルタントやキャリア・コンサルタント以外の人材とどのような協働体制を組んで支援に当たるか、当該組織等における内部キャリア・コンサルタントであるか外部キャリア・コンサルタントであるか等のさまざまな観点が存在し、その前提の置き方によって必要数も変動し得るが、下記の試算においては、個々のキャリア・コンサルタントが専ら個別相談に従事する場合を想定している。

ア 企業領域

企業においては、従業員のキャリアに関する悩み相談・自律的なキャリア形成支援、若年者の定着支援、ミドル世代のキャリア再構築やシニア世代の雇用延長等を踏まえた支援、就業意欲の向上、メンタルヘルス・復職支援、採用活動への貢献、研修の企画・実施等が期待されるが、個々の企業の経営環境や人的資源管理の方針によってその範囲は大きく異なる。

今後、技術革新やグローバル化といった企業を取り巻く環境変化、ワーク・ライフ・バランスの浸透、女性の活躍をはじめとするダイバーシティ（多様性）の進展等により、また、企業内における非正規雇用労働者から正規労働者への移行、企業の枠を超えた人材の活用等キャリアアップ・キャリアチェンジの活発化に伴い、従業員が自らのキャリアと向き合う機会 は確実に増大する。

このため、企業領域におけるキャリア・コンサルティングの必要性は一層高まるものと予想され、職業人生の長期化と相俟って、企業領域にキャリア・コンサルティングを根付かせ、従業員が適時適切なキャリア・コンサルティングを受けられるようにすることは、キャリア・コンサルティングの普及を図る上での要となる。

こうした状況を踏まえ、500人以上規模の企業においては、従業員約500人に対して1人のキャリア・コンサルタントが必要となると考える。また、500人未満規模の企業においては、約1,000人に1人（例：100人規模事業所10事業所に対して1人）のキャリア・コンサルタントが必要となると考える。

これらの者には、キャリア・コンサルティング業務専従ではなく、人事部門や他の専門業務等と併任・兼務する場合や、ライオンネージャー等がキャリア・コンサルタントの資格を取得し、部下のキャリア形成を支援する場合も含まれる。

イ 教育・訓練機関領域（大学・短大、高等専門学校、専修学校及び高校、教育訓練機関）

学校においては、学生・生徒の自己理解支援や面接指導、応募書類の作

成支援といった就職活動支援全般のほか、各種セミナーの企画・実施等が期待される。また、少子高齢化や産業構造が変化していく中において、学生・生徒が自らの個性や適性を自覚し、主体的に進路を選択し、社会的・職業的自立を果たしていくことができるようにするための教育の重要性が増大していることから、国、地方をはじめ学校、事業者等との連携の下に、キャリア教育の推進が今後さらに求められるところである。加えて、学校領域において、ジョブ・カードの活用が今後一層普及することも期待され、キャリア・コンサルタントが必要とされる機会も増加すると考えられる。

こうした状況を踏まえ、大学・短大、高等専門学校及び専修学校においては、学生・生徒約600人に対して1人、高校においては就職希望等の生徒約200人に対して1人のキャリア・コンサルタントが必要となると考える。

ここには進路指導を担う高校教員や就職指導を行う大学職員等がキャリア・コンサルティングに関する知識・スキル等を身につけてキャリア・コンサルタントとなることも想定される。

一方、教育訓練機関においては、教育訓練の受講効果を高めるとともに、教育訓練の修了後に円滑に就業又は就職活動に入っていけるよう、教育訓練の受講前や受講中においてキャリア・コンサルティングを効果的に取り込んでいくことが重要である。具体的には、求人情報の提供、面接指導・応募書類の作成支援、必要に応じて職場見学の動機づけや受講中の教育訓練科目に関する地域の労働市場情報の提供等が挙げられる。

こうした状況を踏まえ、訓練受講者約120人に対して1人のキャリア・コンサルタントが必要となると考える。

ウ 需給調整機関領域（ハローワーク、民間職業紹介機関等）

需給調整機関においては、求職者のキャリアの棚卸し支援、労働市場情報や求職者ニーズの把握等を通じた求人・求職のマッチング等、就職活動全般にわたる支援が期待される。また、若者等の中長期的なキャリア形成支援の観点で拡充された教育訓練給付制度においても、真にキャリアアップに資する訓練を選択できるよう、キャリア・コンサルティングを実施することとされており（当該キャリア・コンサルティングを実施するキャリア・コンサルタントは、需給調整機関における養成数の内数として整理する。）、より効果的な教育訓練の実施のための相談が求められる。

こうした状況を踏まえ、就職支援機関においては、求職者約400人に対して1人のキャリア・コンサルタントが必要となると考える。

なお、ハローワークにおける必要数については、中間整理において、「ハローワーク職員にキャリア・コンサルタントの資格取得を促す。26年度中

に具体的な方策の検討を行い、27年度から取組を開始する」こととされ、これにより別途検討中であることから、今回の養成計画からは除くこととする。

エ 地域における支援機関等・その他の領域（地域若者サポートステーション、女性センター、その他NPO法人等）

当該支援機関等の性格に応じつつ、就職前段階の相談支援、生活環境支援、社会参加支援、メンタルヘルス面の配慮、職業的自立支援等が期待される。特に、ニート等の若者の支援機関である「地域若者サポートステーション」においては、キャリア・コンサルタント等による専門的な相談支援を実施しており、地域におけるニート支援の拠点として、政策的な期待も高く、今後より一層、キャリア・コンサルテーションの効果を発揮し得る場である。

こうした状況を踏まえ、地域における支援機関等・その他領域においても、必要な者がキャリア・コンサルテーションを受けられるだけのキャリア・コンサルタントが必要である。

なお、地域における支援機関等は、企業や学校経由でキャリア・コンサルテーションにアクセスできない者に対して支援を提供するという観点で、キャリア・コンサルタントの必須活動分野であると言える。

以上は現時点の試算であり、今後、各活動領域における実情を更に把握・分析する必要がある。

（3）その他留意点等

今後、キャリア・コンサルタントの養成を推進するに当たり、下記の観点も重要である。

ア キャリア・コンサルテーションを実施する者が、その力を十分に発揮するためには、キャリア・コンサルタントの周辺に補助者的な役割、あるいは代行的な役割を担うキャリア・コンサルタント等が一定数必要との議論があること。

イ キャリア・コンサルテーションは、学生時代、就職活動期をはじめ、仕事を得た後においては、ワークライフの両立に向けた相談、転職・昇格時等の適応支援、定年後のキャリア相談等、個々人のライフイベントに応じ、その職業生涯の節目において受けられるようにすることが必要であること。

ウ キャリア・コンサルタントの所属に関し、当該組織等における内部キャリア・コンサルタントと外部キャリア・コンサルタントの大きく二つが存在すると考えられるが、内部・外部キャリア・コンサルタントのそれぞれ

の特性に応じたあり方等について、さらなる検討が必要であること。

エ 企業領域におけるキャリア・コンサルティングに関しては、「職業能力」に主眼が置かれる特異性や、キャリア・コンサルティングの浸透により企業内人事の仕組みに変化をもたらす点等について意識すべきであること。また、メンターやコーチング等、企業内における既存の取組との連動によって、キャリア・コンサルティングが生かされることもあること。

オ 企業内においては、従業員の職業能力開発の推進について中心的役割を果たす職業能力開発推進者とともに、心理相談員、労働衛生コンサルタント、産業カウンセラー等、標準レベルのキャリア・コンサルティングの資格は有していないが、従業員に対する相談業務等を担っている者が存在する。また、企業外の人材であるが、企業内に入り人事労務担当者等と接する機会を持つ者として、社会保険労務士、税理士、中小企業診断士、フアイナンシャルプランナー等の専門家がいる。

これらの者については、例えば、キャリア・コンサルティングの導入割合が低い中小企業等において、これを普及させるための有効な端緒となり得ること。

4 養成計画 (案)

(1) キャリア・コンサルタントの養成数

中長期的な視点から、平成 27 年度から平成 36 年度末までの 10 年間において目指すべき標準レベル以上のキャリア・コンサルタント養成数を、上記 3 (2) に基づき試算した結果は、次のとおりである。

平成 27 年度 ～ 平成 36 年度 10 万人 [累積養成数]

(2) 集中養成期間の設定等

中間整理において、「今後 5 年間でトップレベルの雇用環境を目指した集中改革期間と位置付ける」とされたことを踏まえ、計画策定後 5 年間で集中養成期間として位置づける。集中養成期間に該当する平成 31 年度末までと、その後の期間である 36 年度末までにおける標準レベル以上のキャリア・コンサルタント養成数は、それぞれ次のとおりである。

ア ～平成 31 年度末 (前半の 5 年間：集中養成期間)

標準レベル以上のキャリア・コンサルタント数：7 万 9,000 人

うちキャリア・コンサルティング技能士：14,000 人

イ ～平成 36 年度末 (後半の 5 年間)

標準レベル以上のキャリア・コンサルタント数：10 万人

うちキャリア・コンサルティング技能士：2 万人

(3) キャリア・コンサルタント養成等に向けての具体的な方策

上記(1)(2)を踏まえ、キャリア・コンサルタントの養成促進を強力に推し進めるとともに、養成されたキャリア・コンサルタントの資質向上やキャリア・コンサルテーションの普及促進の方策について、下記のとおり検討する。

ア キャリア・コンサルタントの養成促進策 (標準レベルのキャリア・コンサルタント資格取得の促進)

養成計画の着実な実現に向けて、標準レベルのキャリア・コンサルタントの養成数を増やす具体的な取組が必要である。

(ア) 一定の者を標準レベルのキャリア・コンサルタント資格取得の集中促進対象として、学習支援や資格取得費用の支援等も通じ、積極的に標準レベルのキャリア・コンサルタントへと誘導することが適切である。

(イ) 上記の集中促進対象として、具体的には、登録キャリア・コンサルタントや職業能力開発推進者等、その役割においてキャリア形成支援の一部を担うこととされている者や、主に中小企業に対する円滑なキャリア・コンサルテーション導入の観点から、既に企業との接点を有する各種専門家等が考えられる。

(ウ) 上記の実施に当たっては、標準レベルのキャリア・コンサルタントの養成講座や能力評価試験の実施体制についても、養成数に応じた対応が必要である。

イ キャリア・コンサルタントの資質向上策

より質の高いキャリア・コンサルテーションを提供するため、養成された標準レベルのキャリア・コンサルタントを中心として、その資質向上を図る取組が必要である。また、今後、キャリア・コンサルタント全体のレベルを引き上げていくために、標準レベルのキャリア・コンサルタントをより上位レベルのキャリア・コンサルテーション技能士に誘導する方策についても検討が必要である。

(ア) 専門的知識・スキル等をさらに向上させるための研修の実施。

(イ) 職業情報、産業情報、最新の労働法制度や職業能力開発施策等に関する情報や、自身の取組の参考とすべき好事例集の提供 (特に、今後ニーズが高まる企業領域におけるキャリア・コンサルテーションの充実を図るために、人事制度や企業内教育の実際と運用等に関する情報の提供も重要。)

(ウ) キャリア・コンサルテーションに関する技法ツールの開発・提供。

(エ) キャリア・コンサルタント同士が情報交換・意見交換を行う場の提供。

(オ) 実践機会の継続的な提供及び実践機会を通じて資質向上を図るための仕組みの構築（キャリア・コンサルティング技能士への誘導策としても有効。）。

(カ) キャリア・コンサルティングに適したスーパービジョンのあり方に關する検討及び定期的にこれを受けられる仕組みの構築。

ウ キャリア・コンサルティングの普及促進策

各活動領域においてキャリア・コンサルティングを導入又は効果的に実施する上での課題として、費用面のほか、キャリア・コンサルティングやこれを担う人材であるキャリア・コンサルタントについて、その機能・効果等が適切に知られていないことも挙げられる。このため、

(ア) キャリア・コンサルティングの必要性やその効果等に係る周知・啓発を行うほか、個々の企業や教育・訓練機関、需給調整機関等又はその上位団体等に対し、ニーズに即した事例提供とともに必要な働きかけを行うことが必要である。

(イ) 特に、中小企業においては、キャリア・コンサルタントを企業内に自ら配置することが難しい場合も多いと考えられ、外部キャリア・コンサルタントの効果的な活用も視野に入れ、これを支援する方策を講じていくことが必要である。

なお、上記の実施に当たっては、国の施策としてのみならず、キャリア・コンサルタントの養成機関やキャリア・コンサルティングの実施機関をはじめとするキャリア・コンサルティング関連の各種民間機関の取組も期待される。

(4) その他

今後、この養成計画の進捗状況等を踏まえ、キャリア・コンサルタントの養成数等について必要な見直しを行うことが適切である。

キャリア・コンサルタントの養成数①(活動領域別)

参考 4

現状：45,000人_(※) ⇒ 必要数：100,000人



教育・訓練機関 領域

10,000人⇒**12,000**人

【大学・短大】

【高専】

【専修学校】

⇒ 学生・生徒約600人に対し
1人（卒業年次の学生・生徒は
約300人に対し1人）

【高校】

⇒ 就職希望等の生徒約200人
に対し、1人

【訓練受講者】

⇒ 訓練受講者約120人に対し、
1人



企業領域

【500人以上規模】

⇒ 約500人に対し、1人

8,000人⇒**63,000**人

【500人未満規模】

⇒ 約1,000人に対し、1人

（100人規模10事業所に対し1人）



需給調整機関 領域

【新規求職者】

⇒ 求職者約400人に対し、
1人

15,000人⇒**17,000**人



地域における関係機関等

5,000人⇒**8,000**人

⇒ 地域若者サポートステーション、
女性センター、その他NPO法人等
で活動

(※) 現在活動していない者を含むため、各領域の合計値と一致しない。

キャリア・コンサルタントの必要数の考え方

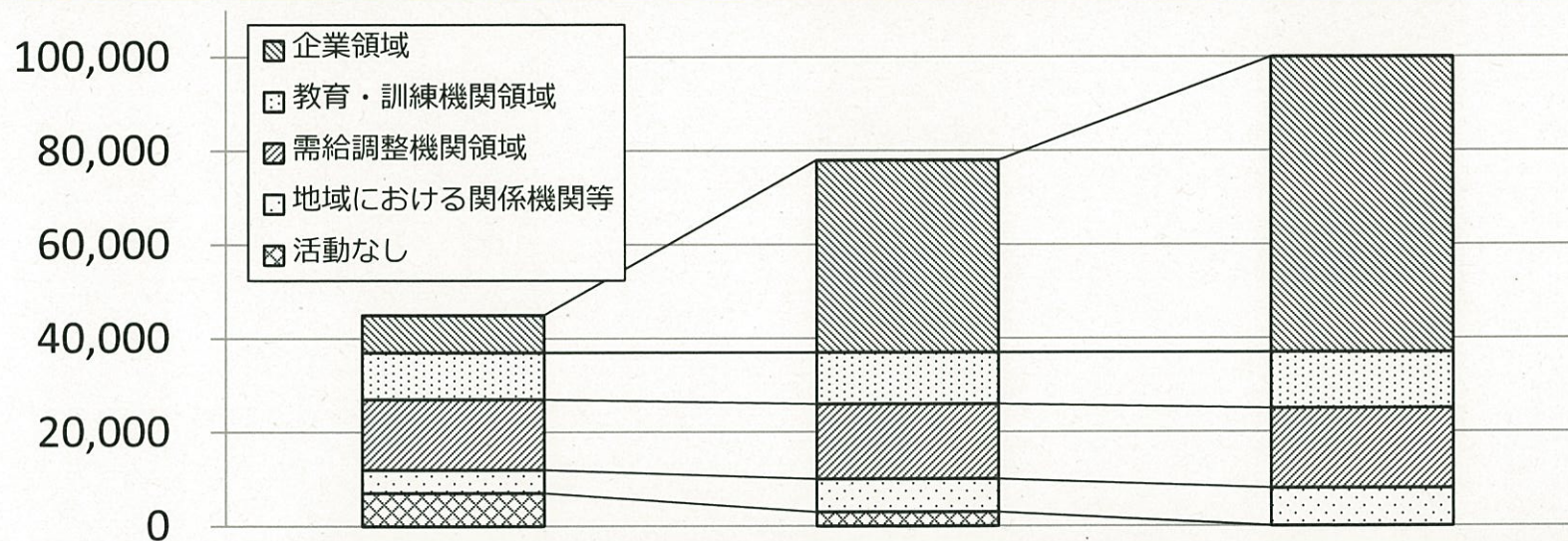
別紙

企業領域 63,000人 ※	●500人以上規模 5千事業所 563万人	12,000人	・従業員が年1～2回キャリア・コンサルティングを受ける ・キャリア・コンサルタント1人が1日4人の従業員に対応することを想定 ⇒ 約500人に対し1人必要
	●500人未満規模 542万事業所 5,021万人	51,000人	・従業員の50%が年に1回キャリア・コンサルティングを受ける ・キャリア・コンサルタント1人が1日2人の従業員に対応 ⇒ 約1,000人に対し1人必要（100人規模10事業所に対し1人）
教育・訓練 機関領域 12,000人 ※※	●大学・短大 1,141校 300万人 ●高等専門学校 57校 6万人 ●専修学校 3,216校 66万人	8,000人	・学生・生徒が年1～2回キャリア・コンサルティングを受ける （加えて、卒業年次の学生・生徒は追加で1～2回受ける） ・キャリア・コンサルタント1人が1日5人の学生・生徒に対応 ⇒ 学生・生徒約600人に対し1人必要 ⇒ 卒業年次の学生・生徒は約300人に対し1人必要
	●高校 4,981校 331万人 うち就職者等 約25万人	1,500人	・就職希望等の生徒が2か月～4か月に1回キャリア・コンサルティングを受ける ・キャリア・コンサルタント1人が1日5人の学生・生徒に対応 ⇒ 就職希望等の生徒約200人に対し1人必要
	●訓練機関 訓練受講者26万人	2,500人	・訓練受講者が5～10回キャリア・コンサルティングを受ける ・キャリア・コンサルタント1人が1日5人の訓練受講者に対応 ⇒ 訓練受講者約120人に対し1人必要
	※※ 進路指導を担う高校教員や就職指導を行う大学職員等がキャリア・コンサルティングに関する知識・スキル等を身につけてキャリア・コンサルタントとなることも想定している。		
需給調整 機関領域 17,000人	●新規求職者 663万人	17,000人	・求職者が平均3回キャリア・コンサルティングを受ける ・キャリア・コンサルタント1人が1日5人の求職者に対応 ⇒ 求職者約400人に対し1人必要
地域における 関係機関等 8,000人	●地域若者サポートステーション、 女性センター、その他NPO法人等	8,000人	⇒ 必要な者がキャリア・コンサルティングを受けられるだけのキャリア・コンサルタントが必要

合計 100,000人

* 上記の算出は、専任のキャリア・コンサルタントが月20日、12か月稼働、兼任の場合は月10日の稼働を想定したものであり、コンサルティング受講回数の最大値は専任コンサルタントで充当された場合。

キャリア・コンサルタントの養成数②(時系列推移)



	平成25年度末	平成31年度末	平成36年度末
養成計画数 (カッコ内はうち技能士数)	45,000 (5,500)	79,000 (14,000)	100,000 (20,000)
うち企業領域	8,000	42,000	63,000
うち教育・訓練機関領域	10,000	11,000	12,000
うち需給調整機関領域	15,000	16,000	17,000
うち地域における 支援機関等その他	5,000	7,000	8,000
現在活動していない者	7,000	3,000	-
登録キャリア・コンサルタント※	42,000	-	-

※ 登録キャリア・コンサルタントのうち実務経験を積んでいる者は、段階的に標準レベル以上のキャリア・コンサルタントとしていく。