

セルフ・キャリアドックについて

○ 「セルフ・キャリアドック」とは、企業の経営課題・人材育成上のビジョンに基づき、労働者のキャリア形成における「気づき」を支援するため、年齢、就業年数、役職等の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定する仕組みのこと。

→ 幅広い企業での普及を目指し、「セルフ・キャリアドック導入支援事業」（平成28～29年度の2か年計画）により、「モデル企業」での実施上の効果・課題の分析、導入マニュアル等の開発を進めているところ。

定期的なキャリアコンサルティングの実施によるキャリアプランの明確化・能力開発等の促進

(セルフ・キャリアドックの実施イメージ(例))

社内／外のキャリアコンサルタント等
によるキャリアコンサルティング

○実施形態の例...

- ・人事面談・キャリア研修と組み合わせて実施
- ・面談を独立して実施

【中堅(一定役職登用時等)】

- ・中長期にわたるキャリアパスの検討
- ・中長期的キャリアを見通して必要な能力開発の方向付けの明確化
- ・職場での悩み相談・解決 等

【中高年(一定年齢到達時等)】

- ・これまでのキャリアの棚卸しと目標の再設定
- ・目標に照らした今後の課題の抽出とその解決策の明確化、実行の動機付け 等

【若手(入社時等)】

- ・職業人生の目標等の明確化
- ・目標に照らした今後の課題の抽出とその解決策の明確化、実行の動機付け 等

事業主等

人材育成ビジョンの明確化、
これに応じた人事制度の
一環としてのセルフ・キャリ
アドックの仕組み整備

人材育成課題の明確化、
人事・教育訓練等の
取り組みへの反映

○「日本再興戦略」改訂2015（平成27年6月30日閣議決定）（抜粋）

定期的に自身の職務能力を見直し、今後、どのようなキャリアを歩むべきかを確認した上で、身に付けるべき知識・能力・スキルを確認する機会（「セルフ・キャリアドック（仮称）」）を整備する。

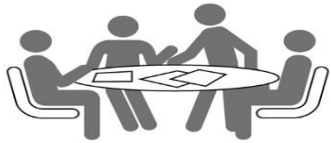
「セルフ・キャリアドック導入支援事業」の取組み概要

平成29年度予算額
36百万円(69百万円)
※平成28年度国庫債務負担行為

○「日本再興戦略」改訂2015」等に基づき、平成28年度より2年計画で実施中。

○28年9月現在、本事業の趣旨に賛同し、社内でのキャリアコンサルティングの導入に取り組み、その成果・課題検証等に協力する「モデル企業」(14社)の選定等が終了。順次、社内でのキャリアコンサルティングの仕組み導入の上、取組み開始。

セルフ・キャリアドック導入支援 事業推進委員会



(キャリアコンサルティング、人事労務の有識者より構成:
座長 花田光世 慶應義塾大学名誉教授)

報告等

助言・支援

社内キャリアコンサルティング導入に取り組むモデル企業(14社)

業種: 建設・製造・情報通信・卸小売・医療福祉・飲食等サービス
規模: 大企業9社・中小企業5社

【各社の人事政策上の課題例】

建設業A社: 経営体質強化のための幹部候補養成

飲食業B社: パート女性社員の正社員登用

医療C病院: 介護職員の定着率向上

→これら課題に対応した人材育成支援に取り組む計画

平成28年度

セルフ・キャリアドック 導入支援セミナー(10月)

- モデル企業の募集
- 事業の周知、啓発

→東京・大阪あわせて
259社315名参加。参加者の圧倒的多数は中小企業を含む企業人事担当役職員で、取り組みへの企業関係者の関心の高さが示されたところ

導入キャリアコンサルタント等 研修(11月)

- キャリアコンサルティングの実施者に対する事前研修
- ・本事業の概要・手続き
- ・企業診断ツールを活用した人材育成改善支援の手法
- ・キャリアコンサルティングの面談プロセス・技法の共有

→「セルフ・キャリアドック」の具体的な手法を形式知化した研修プログラム・教材の祖型が完成

平成29年度

セルフ・キャリアドックの実施 (平成28年11月～平成29年9月)

各モデル企業のプラン(目標等)策定
↓
社内規定の整備
↓
社内キャリアコンサルティングの実施
↓
実施効果の検証
↓
委員会の助言に基づく改善 等

導入マニュアル等 作成 (29年度末まで)

- 実施結果の報告
→業種・規模等の企業特性も踏まえた導入マニュアル、モデル就業規則等の開発
- セルフ・キャリアドックのあり方等の提言等

30
年度以降 マニュアル等による普及

セルフ・キャリアドック普及拡大加速化事業(仮称)(新規)

平成30年度要求額
94,480千円(0千円)

- 在職中の労働者が自身のキャリアを主体的に考えることを促し、その効果として企業における生産性の向上に資するよう、平成29年度までの事業において作成した導入支援マニュアルやモデル企業の事例、ノウハウを活用し、企業におけるセルフ・キャリアドックの普及拡大を加速化させるとともに、在職中の若者等に対する企業外での専門的なキャリアコンサルティング機会を提供する。
- 具体的には、セルフ・キャリアドックの導入を希望する個々の企業に対する周知・啓発や相談、研修等の実施を通じて、円滑な導入と取組の定着を支援するほか、専門的なキャリアコンサルティングの機会を提供し、在職中の若者の職場定着やキャリアアップを支援する。

◎セルフ・キャリアドックの普及拡大加速化

東京、大阪の2か所に拠点を設置し、企業内の人材育成・キャリア支援に精通したキャリアコンサルタントを配置して、以下の取組を実施

- ・企業や事業主団体等への訪問等による導入の勧奨、技術的支援
- ・導入を希望する企業に対する導入前から導入後も含めた相談支援
- ・専門家や先行導入企業等の協力による社内キャリアコンサルタント等を対象とした研修
- ・各企業においてセルフ・キャリアドックの実施を担当するキャリアコンサルタントの紹介



◎在職中の若者に対するキャリアコンサルティングによる定着促進、キャリアアップ支援

安易な早期離職を志向するなど企業内における対応が難しい者や、中小企業に在籍するなど企業内におけるキャリアコンサルティングの機会を得ることが難しい者に対して、職場定着やキャリアアップに向けた専門的なキャリアコンサルティング機会をIT技術の利用も含めて幅広く提供する。



※ 「セルフ・キャリアドック」：労働者のキャリア形成における「気づき」を支援するため、年齢、就業年数、役職等の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定する仕組み。

今般の「働き方改革」実現のため、働く方の自発的な職業能力開発の強力な支援として、教育訓練給付の給付率の引き上げ・利便性の向上等の制度改革に併せ、その効果を最大化できるよう、対象講座の拡充を行うこととする。

【参考】教育訓練給付に係る制度改革

- ・専門実践教育訓練給付の給付率・上限額引き上げ（6割→7割、48万円→56万円）、支給要件緩和（支給要件期間を10年→3年）
- ・教育訓練支援給付金の支給額の引き上げ（基本手当の5割→8割）、暫定措置の延長（平成33年度末まで）
- ・専門実践教育訓練給付・一般教育訓練給付ともに、出産・育児等による場合は、離職後4年以内→20年以内まで受給可能に

課題

○産業競争力強化・生産性向上に資する分野における人材育成ニーズへの対応

- ・第四次産業革命を支える人材に求められる「高度IT分野」等のスキルを専門実践教育訓練を活用し習得できるようにすることが産業競争力強化・生産性向上の観点からも、雇用の促進・安定の観点からも重要。

○非正規雇用の若者・子育て女性等の再就職やキャリアアップのための講座の拡充

- ・非正規雇用の若者、子育て中の女性等のキャリアアップに資すると考えられる教育訓練受講機会の偏り・量的制約
- ・育児・介護等のために自宅を離れにくい者に対し、通学の不要なeラーニングの講座により、多様で質の高い教育訓練の機会を提供することが必要。

○講座の地域偏在

- ・地方部における指定講座数・バリエーション、ひいては受講機会の限定

当面の対応策

平成29年4月告示改正（平成29年10月から適用）

①高度IT技術等に関する講座の拡充

* ITSSLレベル4以上の資格取得を目標とした講座に限り時間数の下限を30時間に緩和

- 情報処理安全確保支援士資格（平成29年4月より国家資格試験実施予定）、プロジェクトマネージャ資格等、特に高度なIT資格の取得を目標とし、受講者が既に一定の高い能力レベルにあることを前提とした講座に限り、例外的に短時間の講座を含め指定対象とすることで、労働市場ニーズの高い高度IT人材の育成を推進。
- 「高度IT分野をはじめとする産業界のニーズの特に高い分野における、産業所管省庁による認定を受けた職業実践性の高い講座」について、産業所管省庁による制度設計の具体化を踏まえ、専門実践教育訓練給付の対象にすることを検討。

平成29年10月告示改正（平成30年4月から適用）

*「第四次産業革命スキル習得講座」として

②子育て女性等のリカレント講座の拡充

- ・出産・育児等のためキャリアを中断した女性の職場復帰・キャリアアップに資する短期間の講座を拡充。
- ・子育て女性等の職場復帰・キャリアアップにつながる多様な講座を新規開発し、その成果を全国に普及。

平成29年4月人材開発統括官定め改正（平成29年10月から適用）

③eラーニング講座等の拡充

- IT技術を用いた適切な方法により受講者の本人確認を行うことを要件として、通学の不要なeラーニングの講座も、指定対象とする（一般教育訓練も同様）。
- ・子育て女性や非正規雇用の在職者等にとって受講しやすい、土日・夜間講座の開講を促進。

平成29年4月人材開発統括官定め改正（平成29年10月から適用）

○上記のほか、資格制度の創設・設定に伴い、課程類型①に該当することとなったものとして、キャリアコンサルタント資格（平成28年4月1日より名称独占の国家資格化）の養成課程（職業能力開発促進法に基づき厚労大臣が認定）が専門実践教育訓練給付の対象となることを明確化。

さらに、今後、以下の事項について、文科省の検討等を踏まえ、具体化を図る計画。

○文科省にて創設を予定している「新たな高等教育機関」（平成29年通常国会に関連法案を提出・成立）について、制度設計の具体化を踏まえ、専門実践教育訓練給付の対象講座とすることを検討。

○文科省有識者会議における、職業実践専門課程等の専門学校における社会人の学び直しに関する議論を踏まえ、必要な措置を講じることを検討。

⑩ 治療と仕事の両立に向けたトライアングル型支援などの推進

働き方改革実行計画工程表

(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)(抄)

【働く人の視点に立った課題】

労働人口の約3人に1人が何らかの疾病を抱えながら働いており、治療のために離職する人が存在している。

- ・罹患しながら働く人数 2,007万人(2013年度)
- ・治療のため離職した人の割合(がん)約34%(うち依願退職30%、解雇4%)(2013年)

治療と仕事の両立に向けては、主治医や会社と連携したコーディネーターによる支援が重要。

- ・病気を抱える労働者の就業希望: 92.5%(2013年度)
- ・がん罹患後に離職した主な理由:
 - ①仕事を続ける自信の喪失、②職場に迷惑をかけることへの抵抗感(2013年)

患者にとって身近な相談先が不足している。

- ・例えば、がん診療連携拠点病院で、就労専門家の配置やハローワークとの連携による相談支援体制が整備されているのは38%(399か所中150か所)のみ(2016年)

治療と仕事の両立に向けた柔軟な休暇制度・勤務制度の整備が進んでいない。

- ・病気休暇制度のある企業割合: 22.4%(常用雇用者30人以上民営企業)(2012年)
- ・病気休業からの復帰支援プログラムのある企業割合: 11.5%(常用雇用者50人以上民営企業)(2012年)

【今後の対応の方向性】

がん等の病気を抱える患者や不妊治療を行う夫婦が活躍できる環境を整備する。治療状況に合わせた働き方ができるよう、患者に寄り添いながら継続的に相談支援を行い、患者・主治医・会社間を円滑化する両立支援コーディネーターを配置し、主治医、会社とのトライアングル型サポート体制を構築する。あわせて会社、労働者向けの普及・啓発を行い、企業文化の抜本改革を促す。

【具体的な施策】

(トライアングル型サポート体制の構築)

- ・治療と仕事の両立に向けたトライアングル型サポート体制を構築するため、以下の取組を進める。

- ① 主治医と会社の連携の中核となり、患者に寄り添いながら、個々の患者ごとの治療・仕事の両立に向けた治療と仕事両立プランの作成支援などを行う両立支援コーディネーターを育成・配置する。
- ② 治療と仕事両立プランの記載内容・作成方法等の具体化を進め、主治医、会社、産業医が効果的に連携するためのマニュアルの作成・普及を行う。
- ③ **がん・難病・脳卒中・肝疾患等について、疾患ごとの治療方法や症状(倦怠感、慢性疼痛やしびれなどを含む)の特徴や、両立支援に当たっての留意事項等**を示した、会社向けの疾患別サポートマニュアル等の作成・普及を行う。

(不妊治療と仕事の両立に関する相談支援の充実)

- ・不妊治療に関する患者からの相談支援を担う不妊専門相談センターの機能について、両立支援にまで拡充する。

(企業文化の抜本改革)

- ・企業トップ自らがリーダーシップを発揮し、働く人の心身の健康の保持増進を経営課題として明確に位置づけ、病気の治療と仕事の両立支援を含め積極的に取り組むことを強力に推進する。
- ・2016年2月策定の事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドラインの普及推進など、両立支援の導入・拡充に向けて一般国民を含めた周知・啓発を進める。
- ・柔軟な休暇制度・勤務制度の導入を支援する助成金による支援を行う。
- ・治療と仕事の両立等の観点から、傷病手当金の支給要件等について検討し、必要な措置を講ずる。

(労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化)

- ・治療と仕事の両立支援に係る産業医・産業保健活動の強化を図る。
- ・過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないための産業医による面接指導の確実な実施等、企業における労働者の健康管理を強化する。
- ・産業医の独立性や中立性を高めるなど産業医の在り方を見直す。

施策	年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度以降	指標
トライアングル型の サポート体制の 構築		両立支援コーディネーターの養成、配置（労災病院、産業保健総合支援センター）											治療と仕事の両立 が普通にできる社 会を目指す。
	両立プランの 具体化	がん等の モデル実施	（医療機関、企業等） 両立プランの普及			トライアングル型サポートの状況を踏まえて支援拡充を検討							
		主治医、産業医等の研修、企業連携マニュアルの作成・普及											
		個別の疾患別サポートマニュアル策定（疾患ごとに順次策定）											
		がん拠点病院、ハローワーク等の相談窓口等を順次増加・充実 がん患者の容姿面への対応など療養生活の質の向上の促進	患者に対する相談状況を踏まえて見直し										
不妊治療と仕事の 両立に関する相談 支援の充実		若年性認知症支援コーディネーターの配置				若年性認知症の特性に応じた就労支援・社会参加等の推進							両立支援コーデ ィネーターを2020年 度までに2,000人養 成する。
		不妊専門相談センターの機能拡充			新たな不妊相談体制の整備								
企業文化の抜本改革		不妊治療をしながら働いている方の実態調査を実施											
		ガイドラインの普及推進、健康経営の導入促進											
	普及・啓発	地域両立支援 推進チーム設置	各地域での両立支援の取組推進			企業の意識・普及の状況を踏まえて両立支援の更なる充実策を検討							
	助成金等による 支援	企業等への相談対応、個別訪問指導、助成金による制度導入支援											
	傷病手当金	傷病手当金の支給要件等について検討・措置											
産業医等の機能強化		必要な法令・制度改正		施行準備・周知期間をとった上で段階的に施行									

項目5. 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進

⑪ 子育て・介護等と仕事の両立支援策の充実・活用促進（その1）

【働く人の視点に立った課題】
子育て・介護をしながら仕事を続けたい。

- ・出産後も仕事を続けたい女性：65.1%（2015年）
- ・妊娠・出産等で、仕事を続けなかったが、育児との両立の難しさで退職：25.2%（2015年）
- ・介護を理由とした離職者等：年10万人（2012年）
- ・介護休業取得者がいた事業所：1.3%（2014年度）

育児休業から復帰したくても、復帰が困難なケースがある。

- ・継続就業希望だが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた者のうち、保育園等に預けられなかったことを理由とした退職者の割合：17%（2015年）

4月に保育園等に入所するため、子が1歳になる前に育児休業を途中で切り上げるなど、希望する期間の育児休業を取得できないケースがある。

- ・待機児童数：23,553人（2016年4月1日現在）
- ・0～2歳の低年齢児の待機数が8割以上を占め、特に1・2歳児が多くなっている。

男性の育児への関わりが進んでいない。

- ・育児休業取得率（2015年）
男性：2.65% 女性：81.5%

【今後の対応の方向性】
自らのライフステージに合わせ、男女とも仕事と育児・介護等との両立ができるよう、保育の受け皿・介護サービス等の整備や保育・介護人材の処遇改善を進めつつ、両立支援策を強化していく。また、本年4月以降の各自治体における今後の待機児童の改善状況等も踏まえ、新たなプランを策定する。

【具体的な施策】
（保育・介護の受け皿整備）

- ・2017年度末までに保育の受け皿の53万人分の整備を進めるとともに、2018年度以降についても、本年4月以降の各自治体における今後の待機児童の改善状況等も踏まえ、新たなプランを策定する。
- ・病児保育等の多様な保育サービスの受け皿拡大や、「小1の壁」打破に向けた放課後児童クラブの受け皿整備等を進める。
- ・介護の受け皿については、2020年代初頭までに、50万人分以上の整備を確実に推進する。

（保育・介護人材の処遇改善）

- ・2017年度において、全ての保育士等に2%の処遇改善を実施する。これにより、政権交代後、合計で10%の改善が実現する。加えて、概ね経験3年以上で月額5千円、7年以上で月額4万円の加算を行う。介護職員については、2017年度より、経験などに応じて昇給する仕組みを創り、月額平均1万円相当の処遇改善を行う。今後、必要に応じて、更なる処遇改善を行う。

施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
保育・介護の受け皿整備	保育の新たなプランの策定												2020年 安心して結婚・妊娠・出産・子育てできる社会が実現していると考えられる人の割合40%以上（2013年度：19.4%） 男性の育児休業取得率13%（2015年度：2.65%） 男性の配偶者の出産直後の休暇取得率80%
	多様な保育サービスの推進												
	「放課後子ども総合プラン」に基づき、放課後児童クラブの受け皿整備を実施												
	女性の就業の更なる増加に応じた放課後児童クラブの体制確保												
保育・介護人材の処遇改善	第6期介護保険事業計画												
	第7期介護保険事業計画												
	第8期介護保険事業計画												
	第9期介護保険事業計画												
保育・介護人材の処遇改善	第10期介護保険事業計画												
	整備量前倒し・上乗せ												
	引き続き、介護ニーズの的確な把握、介護基盤整備の着実な推進												
	全ての保育士等に2%等の処遇改善												
保育・介護人材の処遇改善	必要に応じて、更なる処遇改善												
	経験などに応じて昇給する仕組みを創り、月額平均1万円相当の処遇改善を行う												
	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇改善												
	介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇改善												

⑫ 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

【働く人の視点に立った課題】

雇用環境は改善してきているが、依然として雇用義務がある企業（50人以上）の約3割が障害者を全く雇用していない。

経営トップを含む社内理解の促進、作業内容・手順の改善等の課題を克服する必要。

就労に向けた関係行政機関等の更なる連携が必要。

福祉事業所から一般就労への移行率が20%以上の就労移行支援事業所が増加しているが、移行率が0%の事業所が3割強存在し、二極化している。

福祉事業所における利用者の賃金・工賃は十分な水準にない。

- ・就労継続支援A型事業所の平均賃金6.8万円（2015年度）
- ・就労継続支援B型事業所の平均工賃1.5万円（2015年度）

【今後の対応の方向性】

障害者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて最大限活躍できることが普通になる社会を目指す。このため、長期的寄り添い型支援の重点化等により、障害者雇用ゼロ企業を減らしていくとともに、福祉就労の場を障害者がやりがいを感じられる環境に変えていく。また、特別な支援を必要とする子供について、初等中等・高等教育機関と福祉・保健・医療・労働等の関係行政機関が連携して、就学前から卒業後にわたる切れ目ない支援体制を整備する。

【具体的な施策】

（長期的寄り添い型支援の重点化）

- ・障害者雇用ゼロ企業が障害者の受入れを進めるため、実習での受入れ支援や、障害者雇用に関するノウハウを付与する研修の受講などを進める。また、障害者雇用に知見のある企業OB等の紹介・派遣を行う。

（障害者の一般就労に向けた在学中からの一貫した支援）

- ・発達障害やその可能性のある方も含め、障害の特性に応じて就労に向けて、在学中から希望・能力に応じた一貫した修学・就労の支援を行うよう、各教育段階において、教育委員会や大学と福祉、保健、医療、労働等関係行政機関、企業が連携した切れ目ない支援体制を整備し、企業とも連携したネットワークを構築する。
- ・一般就労移行後に休職した障害者について、その期間に就労系障害福祉サービスの利用を認めることを通じた、復職を支援する仕組みを創設するほか、福祉事業から一般就労への移行を推進する。
- ・聴覚に障害のある人が電話を一人でかけられるよう支援する電話リレーサービスの実施体制を構築する。また、障害者の職業生活の改善を図るための最新技術を活用した補装具の普及を図る。

（在宅就業支援制度の活用促進）

- ・障害者の在宅就業等を促進するため、在宅就業する障害者と発注企業を仲介する事業のモデル構築や、優良な仲介事業の見える化を支援するとともに、在宅就業支援制度（在宅就業障害者に仕事を発注した企業に特例調整金等を支給）の活用促進を図る。

（農業と福祉の連携強化）

- ・農業に取り組む障害者就労施設に対する6次産業化支援や耕作放棄地の積極的活用など、農福連携による障害者の就労支援について、全都道府県での実施を目指す。

施策	年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度以降	指標	
長期的寄り添い 型支援の重点化		企業等による初めての障害者の実習受け入れや、障害者雇用に関するノウハウを有する人材育成への支援											障害者雇用ゼロ企業を 減らすための取組を推 進する。 就労移行支援事業所等 の利用を経て一般就労 へ移行する者を2020年 度までに2016年度実績 の1.5倍以上とする。	
		障害者雇用に知見のある企業OB等を、雇入企業に紹介・派遣						高齢・障害・求職者雇用支援機構の中期計画見直しに合わせて改善						
障害者の一般就 労に向けた在学 中からの一貫し た支援		障害者テレワークのモデル構築 (在宅)		（サテライト型オフィス）		モデル構築の実施結果を踏まえた支援措置の検討								
		教育委員会と福祉・労働等行政機関が連携した支援体制整備												
		2017年度まで に30地域		2019年度ま でに94地域		連携支援体制の成果の発信・普及とともに、就労支援 コーディネーターの全国展開に向けた更なる拡充				更なる支援策等の検討				
		大学等と高校・行政機関・企業が連携した支援 体制のモデルとなるネットワーク構築			事業の成果を研修等を通じ全国に普及				実施状況を踏まえた更なる支援策の検討					
		就労後に休職した場合の就労系福祉サービス利用等 給付開始					報酬改定ごとに実績を踏まえた見直し							
		電話リレーサービスの実施			実施状況を踏まえた更なる拡充の検討									
		最新技術を活用した補装具の普及			補装具の普及による障害者の就労の更なる促進									
	在宅就業支援制度 の活用促進		仲介事業のモ デルの構築		優良仲介事業 の見える化		取組実態を踏まえて必要な制度の見直しを図り、在宅就業支援制度の活用を促進							
農業と福祉の連携 強化		各都道府県で農福連携による障害者の就労 支援を推進（2018年度までに全都道府県で実施）				おがらうと 合わせて 実施開催		農福連携の更なる推進						

⑭ 女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実（その1）

働き方改革実行計画工程表
(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)(抄)

【働く人の視点に立った課題】
民間企業における一人当たりの教育訓練費は、漸減傾向。

- ・企業教育訓練費の推移
1,670円/人・月(1991年)→1,038円/人・月(2011年)

社会人の半数が、学び直しを希望。学び直しやすくするための要望として、学費の負担への支援、プログラムの充実などが挙げられている。

- ・社会人学生(25歳以上の学士課程入学者) 2.5%(2016年)(OECD平均16.7%(2014年))
- ・20歳以上の男女「学んだことがある、学んでみたい」49.4%
- ・社会人が学び直しやすくするための取組「学費の負担などに対する経済的支援」46.1%「就職や資格取得などに役立つ社会人向けプログラムの拡充」35.0%「土日祝日や夜間における授業の充実」34.0%

育児等で離職した女性の方の学び直しと再就職を支援するリカレント教育課程が注目されている。

- ・「人は幾つからでも、どんな状況からでも、再出発できる。子育ての経験をしたからこそ、今の職場で活かせることがたくさんある。」(事業主からリカレント教育を経て再就職した女性)
- ・「自分を見つめ直し、再就職の準備をする良い機会であった。主婦が履歴書を書いて、自分で企業に提出しても、採用まで行かない。リカレント教育課程の中で、企業を紹介いただいて初めて再就職できた。」(子育てをしながらの在宅ワークからリカレント教育を経て再就職した女性)

<働き方改革に関する総理と現場との意見交換会で寄せられた声 2016年12月8日>

第4次産業革命により、IT・データ等の働き手に必要なスキルが変化し、これに合わせたスキルの獲得が必要。



【今後の対応の方向性】
個人、企業、政府による人材投資を抜本強化、集中投資を行う。子育て等により離職した女性のリカレント教育や高度なITなど個人の主体的な学び直しを通じたキャリアアップ・再就職への支援を抜本的に拡充する。あわせて、企業による教育訓練の実施拡大、長期の離職者訓練の拡充を図る。また、実践的な職業教育を行う専門職大学を創設するとともに、体系的なキャリア教育を推進する。

【具体的な施策】
(女性のリカレント教育など個人の主体的な学び直し講座の受講支援)

- ・雇用保険の専門実践教育訓練給付を拡充するため、2017年に法案を提出、2017年度中に施行する。

- ① 給付率 6割→7割 上限額 年間48万円→56万円
- ② 受給可能期間 離職後4年以内→離職後10年以内(これまで離職後1か月以内に必要とされていた子育て中の受給期間の延長手続きを、2017年4月から撤廃)

(学び直し講座の充実・多様化)

- ・子育て女性のためのリカレント教育やITなど就業者増が見込まれる分野の講座、土日・夜間講座を増設するほか、完全eラーニング講座を新設するなど、講座の多様化、利便性の向上を図る。
- ・高度なIT分野を中心に、今後求められる能力・スキルに係る教育訓練講座を経済産業大臣が認定する制度を2017年度中に創設し、専門実践教育訓練給付の対象とすることを検討する。
- ・非正規雇用労働者等を対象として、国家資格の取得等を目指し、正社員就職を実現する長期の離職者訓練コースを新設、拡充する。
- ・関係機関のサイトの連携を図り、学び直しに関する様々な情報を一括して閲覧できるサイトを構築する。

施策	年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度以降	指標
女性のリカレン ト教育の受講支 援	【教育訓練給付の拡充】	<<人材投資の集中支援期間>>											女性のリカレント課 程の講座数を増加さ せる。 B P 認定講座数（女 性活躍）を増加させ る。 教育訓練給付金の受 給者数を増加させる。 専門実践教育訓練給 付の対象講座数を倍増 （2,500→5,000） 非正規雇用労働者等を対 象とした正社員就職を目 指す長期の訓練の受講者 数を増加させる（2018年 度以降2万人） 学び直し情報サイ トの利用状況
	法案提出 施行準備 手続撤廃	給付率・ 上限額引 き上げ 受給可能 期間延長	女性のリカレント教育の受講促進										
学び直し講座 の充実・多様 化		専門実践教育訓練給付の対象講座の多様化、利便性の向上					施行状況に応じて見直し						
	【経済産業大臣認定制度の創設】												
	基準の 策定	申請・認定	大臣認定講座の受講開始、産業界のニーズ発掘										
			正社員化実現コース（仮称）の拡充					施行状況に応じて見直し					
	サイトの構築、 ハローワーク等を通 じた掲載情報の周知	内容の見直し・改良		サイトの利用状況等を踏まえて更に見直し・改良を実施									

項目7. 女性・若者が活躍しやすい環境整備

⑮ パートタイム女性が就業調整を意識しない環境整備や正社員女性の復職など多様な女性活躍の推進(その1)

【働く人の視点に立った課題】
パートタイム労働者の中には、税制、社会保障制度、勤務先の手当などを意識して就業調整を行う方がいる。

＜就業調整をしているパート(有配偶女性に限る)の調整理由(複数回答可)＞(2011年)
・配偶者控除等の収入制限を意識: 37.7%
・健康保険や厚生年金等の被扶養者の要件(130万円)を意識: 49.3%
・配偶者手当を意識: 20.6%

正社員だった女性が育児等で一旦離職すると、パート等の非正規で復帰せざるを得ない。
・出産・育児等を理由に退職する女性: 約5割(2015年)
・結婚等で退職した正社員女性の再就職＜雇用形態別＞(正規)12% (非正規)88%(2015年)

子育て等が落ち着いた後に復職できる制度を設けている企業はあるが、広がりには限定的。
・退職社員の復職制度がある企業 12%(2012年)

女性の就労者数は過去4年で増加し、女性のいわゆるM字カーブは改善してきているが、育児等が落ち着いた後に就労を希望する女性は今なお多い。
・過去4年間での女性の就労者数: 150万人増(2012年→2015年)
・非労働力人口の女性のうち就労を希望する者: 274万人(2016年)
・そのうち25～44歳の年齢階級: 136万人(49.6%)

【今後の対応の方向性】

子育て等により離職した女性の復職や再就職の支援を強化するとともに、就業調整を意識しないで働くことができるよう環境整備を行うなど、子育てや介護など多様な経験を持つ女性が活躍できる環境を整える。また、女性リーダーの育成を支援する。

【具体的な施策】

(パートタイム女性が就業調整を意識せずに働ける環境整備)

- ・短時間労働者が就業調整を意識せずに働くことができるよう、配偶者控除等について、配偶者の収入制限を103万円から150万円に引き上げる。なお、若い世代や子育て世帯に光を当てていく中で、個人所得課税の改革について、その税制全体における位置づけや負担構造のあるべき姿について検討し、丁寧に進めていく。
- ・短時間労働者への被用者保険の適用拡大の円滑な実施を図るとともに、2019年9月までに更なる適用拡大について必要な検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずる。
- ・企業の配偶者手当に配偶者の収入制限があることも、就業調整の大きな要因の一つであり、労使の真摯な話し合いの下、前向きな取組が行われるよう、働きかけていく。国家公務員の配偶者に係る扶養手当の見直しについて、着実に実施する。

(子育て等により離職した正社員女性等の復職の推進)

- ・復職制度をもつ企業の情報公開を推進するため、復職制度の有無について、ハローワークの求人票に項目を新設するほか、女性活躍推進法の情報公表項目に盛り込むことを検討する。また、復職制度を導入して希望者を再雇用した企業を支援する助成金を創設する。

施策	年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度以降	指標	
パートタイム 女性が就業調 整を意識せず に働ける環境 整備		配偶者控除等の見直し、適用											就業調整をして働 いている女性を減 らす。	
		被用者保険の更なる適用拡大の検討			検討結果に基づいて、必要な措置を講じる									
		企業の配偶者手当に関するリーフレットの改定 等による関係団体への周知			引き続き周知を実施し、施行状況を踏まえた更なる検討									
子育て等による 離職者の復職制 度の推進		助成金の 創設・活用		求人票における 復職制度の見える 化		企業の働き方や女性活躍に関する情報公表の促進								

項目7. 女性・若者が活躍しやすい環境整備

16 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備の推進

【働く人の視点に立った課題】
35歳～44歳のフリーター等の数は60万人前後で高止まり。
2014年:61万人、2015年:57万人、2016年:60万人

就職氷河期(1990年代前半～2000年代前半卒業者)に正社員就職に至らなかった者は不安定な就労を続けているケースが多い。
・就職氷河期世代の就職活動期に、若年無業者(※)の数は、大きく増加
1996年:40万人 → 1999年:48万人 → 2002年:64万人(2016年:57万人)
(※)15～34歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者
・就職氷河期世代で正社員希望者数(2015年)
完全失業者:27万人 非労働力人口:15万人

高校中退者は、就職・キャリアアップにおいて不利な立場にある。
・就職内定率(2016年)
高校新卒者:約9割 ⇔ 中学新卒者:約3割
・高卒資格が必要と考える高校中退者の割合(2010年):78.4%

地元就職を希望する新規大卒者等の受け皿が不十分。 ※東証一部上場企業
・地元就職を希望の大学生等の割合(2017年卒):65%
・地域限定採用を実施している企業の割合:19.4%(※)
・地方独自採用を実施している企業の割合:9.4%(※)



【今後の対応の方向性】
就職氷河期世代の正社員化に向けた集中的な支援を行うとともに、高校中退者やひきこもりの若者等に対し、教育・就労にわたる切れ目ない支援を提供し、就労・自立の実現につなげる。また、多様な採用機会を拡大し、単線型の日本のキャリアパスを変えていく。

【具体的な施策】
(就職氷河期世代への支援)
・就職氷河期に就職時期を迎え、現在もフリーター等として離転職を繰り返す方の正社員化に向けて、短期・集中セミナーの実施、わかものハローワークにおける就職支援、事業主への助成措置の創設など、個々の対象者に応じた集中的な支援を行う。
・雇用保険法を改正し、倒産・解雇等により離職した若者に対する基本手当の所定給付日数を上げる。

(高校中退者等に対する就労・自立支援)
・図書館等を活用して高校中退者等の高卒資格取得の学習相談・支援を行うモデルを構築する。また、教育委員会や学校、地域若者サポートステーション等の連携を強化し、就労・自立に向けた切れ目ない支援体制を構築する。

(多様な選考機会の促進)
・希望する地域等で働ける勤務制度の導入等を促進するため、若者雇用促進法の指針を改正し、経済界に要請する。また、学生の地元での就職活動を促進するため、東京圏在住の地方出身者等に対し、地元企業でのインターンシップを支援する。

(若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の強化)
・職業安定法を改正し、ハローワークや職業紹介事業者の全ての求人を対象に、一定の労働関係法令違反を繰り返す求人者等の求人を受理しないことを可能とする。また、求人情報の提供を行う事業者に対し、実際の労働条件と異なる求人情報を提供しないこと等を内容とする業務運営の指針を策定するとともに、必要に応じて指導等を実施できるよう、法整備を行う。
・高等学校・大学等と労働局が連携し、学生・生徒に対する労働関係法令や相談・通報窓口等の周知徹底を図る。また、求人情報の提供を行う事業者に対し、労働者を守る労働ルールの周知を行うよう要請する。

施策	年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度以降	指標
就職氷河期世代への就職支援	【正社員化に向けたパッケージ支援】 セミナー・就職支援・助成金メニューの追加												若年層(25～34歳)の 不本意非正規雇用労働者の正社員就職の推進 若年層の不本意非正規雇用労働者の割合:28.4% (2014年平均) →2020年 半減
高校中退者等に対する就労・自立支援	【地域における子供・若者伴走型支援パッケージの推進】 学習相談・支援を切れ目ない支援体制 行う地域モデル構築 地域モデルの構築												
多様な選考機会の促進	検討会 とりまとめ 指針 改正												
	経済界への要請												
	地元就活支援コラボ プロジェクトの実施												学習相談事業を利用した 高校中退者等のうち、 ・高卒認定試験又は高等学校を受験した者の割合:2019年度に80% ・高卒認定試験に合格した者の割合:2019年度に30% 地方創生インターン シップの参加者受入企業数(2016年 6,441社)を2020年に2倍
労働関係法令等の周知・徹底	地方企業へのインターンシップ を活用した人材還流促進策の実施												
	新卒応援ハローワーク等による 地方への就職支援体制の整備												
	学生向け労働法教育プログラム・ポータルサイト等の充実・周知												
	労働法教育プログラム・ポータルサイト等の活用促進												
	労働条件相談ほっとラインの拡充・周知												
	労働関係法令等の周知・学習について更なる取組みを推進												

項目 8. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実

働き方改革実行計画工程表
(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)(抄)

⑬ 転職・再就職者の採用機会拡大に向けた指針策定・受入れ企業支援と職業能力・職場情報の見える化

【働く人の視点に立った課題】
一般労働者の転職入職率は低い。

・一般労働者：8.5%、パートタイム労働者：17.2%（2015年）

転職する労働者には、転職にあたって様々な障害が存在。

・男女とも「応募できる求人が少ない」、「新しい職場への不安」が共通して多く、それ以外では、男性では「賃金の低下」が、女性では「スキルの不足」が多い。（2016年）

一度でも中高年を採用した企業の採用意欲は高いが、経験がない企業では低い。

・企業の中高年の採用意欲＜採用実績別＞
・実績あり：66.1%、実績なし：34.9%（2013年）

転職市場においては、年齢が上がるにつれて、転職が難しくなることや転職後賃金が減少することが多いといった課題が存在。

・年齢別転職率（転職入職者数／1月1日現在常用労働者数）は、年齢階級が上がるにつれて低下している。

25～34歳：7.1%、35～44歳：4.3%、45～54歳：3.2%、
55～64歳：3.6%、65歳～：1.9%（2015年）

・転職による賃金の増減を見ると、年齢階級が上がるにつれて、転職後賃金が減少した割合が高くなる。

（40～49歳：28%、50～59歳：33%、60歳～：61%）（2015年）

全国で雇用情勢は着実に改善が進んでいるが、分野によって偏りがあり、ミスマッチが生じている。

・有効求人倍率 全ての都道府県で1倍超え（2017年1月時点）
・職業別有効求人倍率 保安：7.13倍、建設：3.66倍、
介護：3.50倍、サービス：3.21倍（2017年1月時点）

【今後の対応の方向性】

転職・再就職者の採用機会拡大に向けては、転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行を確立することが重要であり、年齢にかかわらず多様な選考・採用機会の拡大のための指針の策定を図るとともに、**成熟企業から成長企業への転職支援を集中的に実施する。**また、地方企業の経営改革と人材還流に対する支援を行い、ハローワークに専門窓口を設置するなど雇用吸収力の高い分野へのマッチング支援を推進し、**職業能力や職場情報の見える化を実施する。**

【具体的な施策】

（転職・再就職者の採用機会拡大のための指針の策定）

- ・年齢にかかわらず多様な選考・採用機会の拡大に向けて、転職者の受入れ促進のための指針を策定し、経済界に要請する。また、転職・再就職向けのインターンシップについて、ガイドブックの作成を行うなど、企業と大学の実践的な連携プログラムを支援するとともに、受入れ企業への支援を行う。

（成長企業への転職支援）

- ・転職者採用の評価や処遇の制度を整備し、中高年齢者の採用開始や転職・再就職者採用の拡大を行い、生産性向上を実現させた企業を支援する。また、成熟企業から成長企業へ移動した労働者の賃金をアップさせた場合の支援を拡充する。
- ・雇用保険の受給者が離職後早期に再就職し、賃金が低下した場合、雇用保険の再就職手当により、低下した賃金の最大6か月分を支給する。

（地方の中堅・中小企業等への人材支援、雇用吸収力の高い分野へのマッチング支援）

- ・分野別に人材不足の状況を職種別などで把握するとともに、中期的な傾向についても把握する。
- ・各道府県のプロフェッショナル人材戦略拠点において、日本人材機構等と連携して、地方の中堅・中小企業の経営改革と都市圏の人材の採用・兼業者としての受入れを支援する。
- ・人材確保のニーズが高い地域のハローワークに人材確保支援の総合専門窓口を創設し、業界団体と連携してマッチング支援を強化する。また、産業雇用安定センターの出向・移籍あっせん事業において、経済団体等との連携体制強化や、事業の周知徹底を図る。

（職業能力・職場情報の見える化）

- ・AI等の成長分野も含め、仕事の内容、求められる知識・能力・技術、平均年収といった様々な職業情報のあり方について関係省庁や民間が連携して調査・検討する研究会を立ち上げ、資格情報等も含めて総合的に提供するサイト（日本版O-N-E-T）を創設する。あわせて、女性や若者が働きやすい企業の職場情報をワンストップで閲覧できるサイトを創設する。
- ・今後需要の増加が見込まれる人材の需給予測と能力・スキルの明確化を行うとともに、データ分析など今後主流となる新たな人材類型や技術に対応するため、ITスキル標準を2017年度中に全面的に改訂する。
- ・技能検定を雇用吸収力の高い産業分野における職種に拡大するとともに、若者の受検料を減免する。

施策	年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度以降	指標
転職・再就職者採用の拡大のための指針の策定	検討会	指針策定	経済界への要請			施行状況に応じて見直し							若者の技能検定の受検者数を2016年から10%増加させる。（2020年）
		転職・再就職向けインターンシップのガイドブック作成、受入れ企業支援	施行状況に応じた更なる促進策の検討										
		＜成長企業への転職の集中支援期間＞											
成長企業への転職支援		助成制度の拡充											2018年までに転職入職率（パートを除く一般労働者）を9％とする。（2015年：8.5％）
地方の中堅・中小企業等への人材支援、雇用吸収力の高い分野へのマッチング支援		プロフェッショナル人材戦略拠点等による、地方の中堅・中小企業等の都市圏等のプロ人材採用支援			事業検証等を踏まえ、必要な見直しを図ったうえで、引き続き必要な取組を推進								
		人材確保支援の総合専門窓口の創設・サービスの提供			施行状況に応じて見直し								
		出向・移籍あっせん事業において、経済団体等との連携のための体制、情報収集能力の強化・事業の周知徹底											
職業能力・職場情報の見える化	研究会立ち上げ	調査・分析	データベース設計開発	日本版O-N-E-T運用開始									
	総合的職場情報提供サイトの構築	運用状況を踏まえ、データの更新、改修											
	人材育成推進会議において、第4次産業革命の進行により、産業界で求められる能力・スキル等の明確化、人材需要の予測を行い、第4次産業革命に対応した人材育成・教育施策等を推進			実施状況に応じて見直し									
	職業能力の「見える化」のための環境整備の促進			施行状況に応じて見直し									

項目9. 高齢者の就業促進

⑬ 継続雇用延長・定年延長の支援と高齢者のマッチング支援(その1)

【働く人の視点に立った課題】
高齢者の7割近い方が65歳以上を超えても働きたいという希望を持っているが、「働きたいが働いていない高齢者」は65歳以上で顕著

- ・65歳を超えても働きたい高齢者: 65.9% (2013年)
- ・65歳以上の就業率: 22.3% (2016年)
- ・60歳以上の就業率
847万人 (1996年) → 937万人 (2006年)
→ 1,286万人 (2016年)
- ・就業希望者が就業者と就業希望者の合計に占める割合
60～64歳: 15%、65～69歳: 22%、70～74歳: 27%

高齢者の希望する働き方は「非正規雇用」が7～8割。希望する月収は「10万円未満」が過半。

- ・「非正規雇用」を希望する高齢者の割合 (2015年)
60～64歳: 79%、65～69歳: 80%、70～74歳: 70%
- ・「10万円未満」を希望する高齢者の割合 (2015年)
60～64歳: 48%、65～69歳: 58%、70～74歳: 59%

「起業した者」のうち「60歳以上」の割合は大幅に増大。

- ・「60歳以上の起業した者」の割合の推移
8% (1982年) → 14% (1992年) → 25% (2002年)
→ 32% (2012年)

高齢期に生活困窮に陥ることを防ぐため、きめ細かな就労支援が必要。

【今後の対応の方向性】

2020年度までの期間を65歳以降の継続雇用延長・65歳までの定年引上げ促進の集中支援期間と位置付け、将来的に継続雇用年齢等の引上げを進めていくための環境整備を図る。また、エイジレスに働くためのキャリアチェンジや雇用ではない働き方を促進するとともに、高齢期の生活困窮を防ぐため就労支援の強化を図ることにより、意欲ある高齢者に多様な就業機会を提供していく。

【具体的な施策】

(継続雇用延長等に向けた環境整備)

- ・将来的に継続雇用年齢等の引上げを進めていくため、2020年度までの期間を企業等により65歳以降の継続雇用延長等の促進の集中支援期間と位置付け、65歳を超える継続雇用や65歳までの定年引上げ等を支援する助成措置を強化するとともに、定年引上げや継続雇用等の手法を紹介するマニュアル、好事例集を新たに作成し、企業を訪問して相談・援助を実施する。
- ・2020年度に高齢者就業のインセンティブ効果と実態を検証し、継続雇用延長等に係る制度の在り方を再検討する。

(マッチングによるキャリアチェンジの促進)

- ・ハローワークにおいて、65歳以上が就業可能な短時間の求人開拓を強化するとともに、求人票において年齢に関わりなく職務に基づく公正な評価により働ける企業を見える化する。また、ハローワークと経済団体等地域の関係者が連携して、U・I・Jターンで地方で働くための全国マッチングネットワークを新たに構築する。

(雇用ではない働き方の促進)

- ・高齢者による起業時の雇用助成措置を強化するとともに、地域の様々な機関が連携して高齢者の就業機会を創る取組の中で、起業の促進を図る。また、製薬企業OB等と医療系ベンチャーとのマッチングを強化する。
- ・健康づくりやフレイル対策を進めつつ、シルバー人材センターやボランティアなど、多様な社会参加を推進する。



施策	年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度以降	指標
継続雇用延長等に向けた環境整備		将来的な継続雇用年齢等の引上げに向けた環境整備の実施											将来的な継続雇用年齢等の引上げに向けた環境整備を図る。 生涯現役支援窓口を2020年までに300箇所とする。 地域の高齢者の雇用就業機会を創るネットワーク数を2020年までに100箇所とする。 希望する高齢者が就業可能とする。
継続雇用等の促進		《継続雇用延長・定年引上げ促進の集中支援期間》											
マッチングによるキャリアチェンジの促進		助成措置の強化、マニュアル作成及び企業訪問による相談・援助、「高齢者就業」と「若者をはじめ企業全体の活力の増進」を両立させた好事例の収集、普及			高齢者就業のインセンティブ効果と実態を検証し、継続雇用延長・定年引上げに係る制度の在り方を再検討	検討を踏まえた取組の実施							
雇用ではない働き方の促進		企業の再就職受入れや就労マッチング支援、年齢に関わりなく職務に基づく公正な評価により働ける企業へのマッチング支援、全国マッチングネットワークの構築											
		起業の促進、シルバー人材センターを活用したマッチング											
		助成措置の強化	PDCAサイクルによる検証、見直し										
		製薬企業OB等と医療系ベンチャーのマッチングを支援			毎年、産官学関係者による協議の場で実行状況をチェック、必要に応じて見直し								

「未来投資戦略2017」(平成29年6月9日閣議決定)(抄)

3. 人材の育成・活用力の強化

(2)新たに講ずべき具体的施策

(略)

以下、今後2～3年を視野に喫緊に取り組むべき内容を掲げていく。

i)個々の働き手の能力・スキルを向上させる人材育成・人材投資の抜本拡充

④「社会人の生涯学び直し」における「IT・データスキル」等育成の抜本拡充

・年代・職種を問わず、様々な人材が多様な機会を通じて基礎的なIT・データスキルを身に付けることは重要である。意欲のある社会人の「学び直し」を充実するため、個人に対する支援策を講じる。

ii)生産性・イノベーション力の向上につながる働き方の促進

① 多様で柔軟な働き方の実現

・「雇用関係によらない働き方」について、良好な就業形態となるよう、実態を把握した上で、働き手が自律したキャリア・スキル形成を行うことを可能とする支援策を検討・実施するほか、保護の在り方に関する検討等を行う。こうした取組を通じて、企業・組織に属さない働き方を選択肢の一つとして確立させる。

⑤ 若者や就職氷河期世代の活躍支援

学生等に対する早期からの職業意識形成の支援や業界・企業研究がしやすい環境整備等を行うとともに、就職氷河期世代を含む若者等が活躍できるよう総合的な支援を行う。

⑥ 障害者等の就労促進

・来年4月の法定雇用率の引上げや障害者雇用に関するノウハウを付与する研修の充実、キャリア教育など生涯を通じた学習の充実や関係機関の連携の促進等を通じて、障害者の希望や能力をいかした就労支援の取組を進める。
・がんなどの病気を抱える方が治療状況に合わせた働き方ができるよう、経営トップ等の意識改革や治療と仕事の両立に向けたトライアングル型のサポート体制の構築等の取組を進める。

iii)生産性・成長性の高い産業への「人の流れ」を実現する労働市場改革

② 中高年・高齢者の就業・転職促進

年齢に関わりない転職者の受入れ促進のための指針の策定、ハローワークの専門窓口による高齢者への再就職支援の強化や、副業・兼業などの緩やかな労働移動環境の整備等の取組により、中高年・高齢者の就業・転職の促進を図る。また、中高年者が培った経験等を最大限活用し活躍できる環境整備のため、働き手へのキャリア教育の充実、送り出し側でのキャリア面談の徹底、受け手側での外部人材の活躍推進のためのノウハウの獲得、労働市場における求職・求人情報の共有等のトータルパッケージでの対策を講じていく。

労働政策研究報告書 No.191

キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ—相談経験者1,117名等の調査結果より

(労働政策研究・研修機構, 2017)

キャリアコンに対するネガティブな印象

役に立たなかった

特に役立ったことはない。転職サイトのエージェントは使い物にならないと感じた(24歳男性)

相談員が何をしてくれる訳ではないので、役には立たないと思う(43歳男性)

今後、このようなサービスは受けないほうが良いと理解した(46歳男性)

具体的なアドバイスがなかった

コンサルティングをする側でありながら受け身過ぎ(29歳男性)

こちらの希望に対して、明確なアドバイスもなかった(44歳女性)

私が一方的な話をしただけで何にもならなかった(54歳男性)

型どおりの対応、おざなり

担当者は表面的な話しか分からないようなのに、適当に相槌を打っている(49歳女性)

マニュアル通りにやられるのが伝わるとこちらも虚しくなってしまう。共感して聞くという姿勢がまずないとよくないと思った(23歳女性)

やや事務的な対応だった(44歳男性)

他人事、親身になってくれない

丁寧だけど親身ではない(27歳女性)

他人事のように親身になっていない(46歳男性)

相談というより相手も仕事なので、親身ぶっていてもどこか信用出来ない(36歳女性)

特定の転職先に誘導している

カウンセラーは自分の営業成績しか気にしていない(36歳女性)

コンサルのノルマをクリアするためだけに、指示をしている印象が強い(47歳男性)

就職が決まればお金がもらえるようで、お金目的で仕事をしている人たちと感じた(46歳男性)

成績の為に利用者の意向を蔑ろにしているような感じがある(29歳男性)

スキルや質にばらつきがある

コンサルタント質のばらつき(55歳男性)

コンサルタントのスキルによって対応がことなる。(35歳男性)

親身になって、こちらの事を理解してくれようとしている方もいれば、希望と全く違う業種、職種を提案してくる方もいる。利益しか考えてない方もいると思った(29歳男性)

キャリアコン未経験者を対象に相談ニーズを検討した結果、

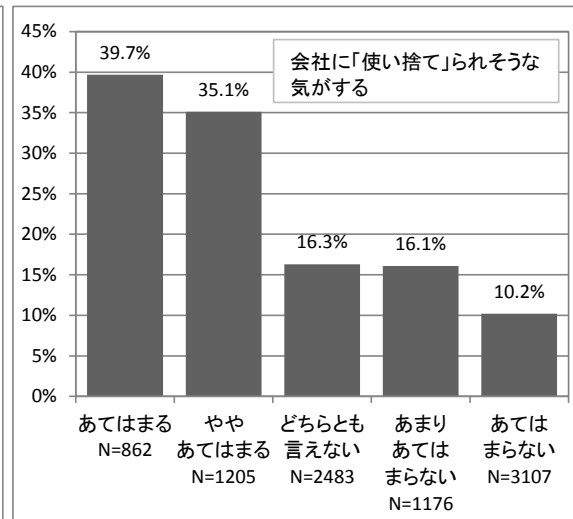
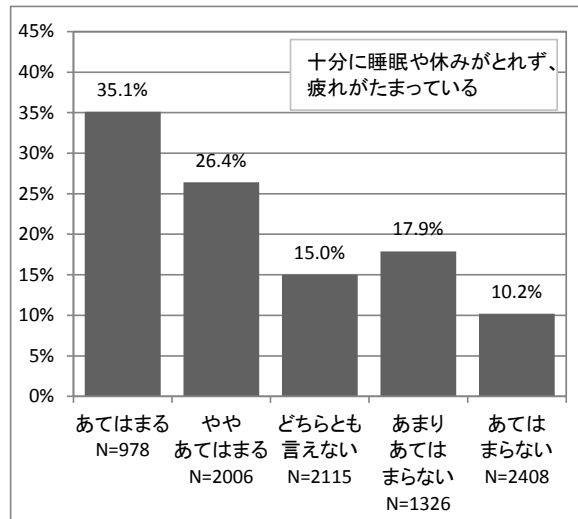
(1)年齢が若いほど相談ニーズが高かった。

(2) 相談したい内容も年齢で異なった。20代では就職活動、進学・留学、同僚や上司との人間関係、精神面の病気。30代では能力開発や生活設計、昇進等のキャリア関連の相談ニーズが大きかった。

(3)長時間労働と相談ニーズとの関連も深かった。

	20代 前半 N=662	20代 後半 N=939	30代 前半 N=1012	30代 後半 N=1230	40代 前半 N=1356	40代 後半 N=1295	50代 前半 N=1198	50代 後半 N=1141	合計
相談したい	9.2%	9.1%	7.9%	6.2%	4.2%	3.4%	2.3%	1.2%	5.0%
どちらかと言えば、相談したい	16.8%	20.2%	17.4%	17.1%	14.7%	10.7%	9.6%	8.0%	13.9%
どちらとも言えない	32.2%	30.7%	32.4%	32.9%	35.7%	35.1%	31.6%	32.3%	33.0%
どちらかと言えば、相談したくない	12.2%	13.4%	13.3%	14.2%	14.1%	14.6%	13.4%	15.1%	13.9%
相談したくない	29.6%	26.6%	29.0%	29.6%	31.3%	36.3%	43.2%	43.5%	34.1%

※各年代で最も大きな値に網かけを付した。



賃金や処遇について	28.0%
転職	24.8%
自分の職業の向き不向き	20.9%
仕事内容について	20.2%
定年後の就職、仕事について	19.7%
職場の上司との人間関係	16.8%
職業能力の開発・能力アップ	16.0%
将来の職業生活設計	15.9%
資格取得	15.7%
モチベーションの低下	15.1%
職場の同僚との人間関係	14.1%
精神面の病気・不調	13.6%
残業や労働負担について	12.7%
結婚・出産・育児	8.2%
その他の個人的な深刻な悩み	8.0%
家族の介護	7.5%
職場の部下との人間関係	6.6%
その他の病気・入院	6.6%
配置転換・出向・転籍について	6.3%
昇進について	6.3%
人間関係以外の仕事上のトラブル	6.3%
学生時代の就職活動	6.2%
会社の倒産・リストラについて	5.0%
職場外の人との人間関係	4.8%
(学生時代以外の)就職活動、求職活動	4.1%
進学・留学など	2.9%

調査を通じての考察

- **【実態】**キャリア経験者は20代～30代前半に多く、その相談内容はもっぱら転職であった。今後のキャリアの具体的なイメージとして、30歳前後の就労者の企業外における転職相談を適切に意識する必要がある。特に、この領域のキャリアは一定のボリュームゾーンである一方、応対するキャリアの質やスキルにはばらつきがあり、キャリアの質向上の議論と並行して何らかの積極的な対応を要する。
- **【効果】**キャリア経験者は、キャリアをおおむね効果ありと感じていた。なかでも「就職」「職業の向き不向き」「資格取得」「能力開発」「キャリア計画」などの職業やキャリアに直結した内容で、より有益であったと評価されやすい。一方、職場の人間関係、精神面の病気・不調などの相談も、キャリアに持ち込まれているが、現状では対応が十分ではなく今後の課題である。
- **【ニーズ】**キャリア未経験者のうち、年代が若い層には一定のニーズがあり、20代後半で約3割に達する。基本的に大企業に勤務する若年正社員でニーズが高かった。なお、長時間労働等の働き方の問題を抱え、かつ会社側から適切に扱われていないと感じられている場合は、より相談ニーズが高い。長時間労働に象徴される働き方の問題とキャリアコンサルティングの関わりについては今後、より一層の問題関心が持たれるべきである。

✕ KEIO MCC 慶應丸の内シティキャンパスは慶應義塾の社会人教育機関です。

先端・専門プログラム

慶應義塾大学SFC研究所キャリア・リソース・ラボラトリー(CRL)共催



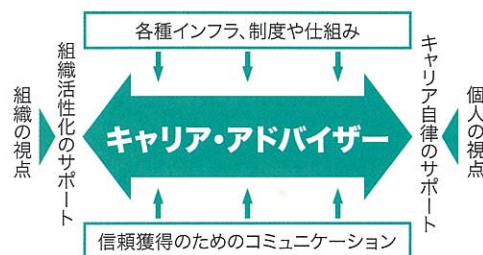
キャリア・アドバイザー養成講座 アドバンス

キャリア・アドバイザーとしてさらなるレベルアップを図る

組織内でキャリア開発を担当している方々を対象に、キャリアアドバイスを実践する過程における問題や経験を共有しながら、キャリア・アドバイザーとしてのレベルをさらに高めることをねらいとしたプログラムです。キャリア・アドバイザーとしてクライアントに適した手法を用いて、適切なアドバイスを実際に行うとともに、組織開発の手法についてのスキルや知識の習得をめざします。

プログラムの内容は慶應義塾大学SFC研究所キャリア・リソース・ラボラトリー(以下CRL)が、運営面は慶應MCCが担当します。CRLと慶應MCCは2003年より『キャリア・アドバイザー養成講座』を設置し、組織の中で活躍するキャリア・アドバイザーの体系的な育成に着目しています。当アドバンスコースは第13期目となります。

キャリア・アドバイザーの機能と役割



講師 花田光世 一般財団法人SFCフォーラム代表理事、慶應義塾大学名誉教授【コーディネーター/主担当講師】

南カリフォルニア大学Ph.D.-Distinction(組織社会学)。産業能率大学教授、同大学国際経営研究所所長を経て、1990年より慶應義塾大学政策学部教授。企業組織、とりわけ人事・教育問題研究の第一人者。日本企業の組織・人事・教育の問題を研究調査、経営指導する組織調査研究所を主宰する。特に最近はキャリア自律プログラムの実践、Learning Organization の組織風土づくり、情報コミュニティの構築などに関する研究、企業での実践活動を精力的に行う。産業組織心理学会理事、アウトソーシング協議会会長をはじめとする公的な活動に加えて、企業の社外取締役、経営諮問委員会、報酬委員会などの民間企業に対する活動にも従事。現在は、キャリア・リソース・ラボの活動に加え、一般財団法人SFCフォーラム代表理事として活動。

開催概要 [全17回+個別キャリア面談]

日程 6/6(火)~10/3(火) 各18:30~21:30

会場 慶應丸の内シティキャンパス(三菱ビル10階)

参加費 432,000円(消費税8%込) プログラム限定割引あり(詳細裏面)

複数申込割引 | 継続受講割引 | 慶應カード割引 ※左記割引制度は個人申込のみ

※お支払いは銀行振込またはクレジットカードにて承ります。※個人でのお申し込みの方を対象に割引制度を設けております。詳細はWebサイトをご参照下さい。※法人(会社経由)でお申し込みの場合、他のプログラムを含め5名以上の一括申込で割引制度が適用されます。詳細のお問い合わせおよび専用申込書のご請求は電話03-5220-3111または info@keiomcc.com までご連絡下さい。

定員 20名(法人派遣は1社につき2名様まで)

修了基準 8割以上の参加と最終課題の提出・評価によりプログラム修了を認定、慶應義塾大学SFC研究所キャリア・リソース・ラボラトリーの修了書が発行されます。

対象/お勧めする方

原則として、組織で実際にキャリアカウンセリングやアドバイスを携わっている方で、『キャリア・アドバイザー養成講座』ベーシックコースを修了した方

●組織内でキャリア自律の専門家(キャリア・アドバイザー、キャリアカウンセラーなど)として活動している方

●人事・人材開発部門で、キャリア自律支援のための人事企画制度や教育制度の構築を担当している方

*厚生労働省認定のキャリアカウンセラーや産業カウンセラーの資格を持つ方、大学院で臨床心理学を専攻し、組織で活かすために実践的な知識・スキルを学びたい方に最適です。

*キャリア・アドバイザー、カウンセラーなどの実務経験があれば『キャリア・アドバイザー養成講座』未修了者の受講も可能です。

お申し込み・お問い合わせ

<https://www.keiomcc.com/>

Webサイトよりお申し込みいただけます。

FAX:03-5220-3129

別紙申込書に必要事項を記入の上、送信してください。

TEL:03-5220-3111

e-mail: info@keiomcc.com 担当:小川

慶應丸の内シティキャンパス

〒100-0005

東京都千代田区丸の内2-5-2 三菱ビル10階
(JR東京駅丸の内南口より徒歩約3分)

TEL: 03-5220-3111 FAX: 03-5220-3129

e-mail: info@keiomcc.com (営業時間:平日10:00-18:30)

Session1 キャリア・アドバイザーとして① アドバイザーの役割

[6/6(火)]

花田光世 一般財団法人SFCフォーラム代表理事、慶應義塾大学名誉教授

1. キャリア・アドバイザーの重要性
2. キャリア・アドバイザーの仕事・役割
3. 伝統型HRMモデルと自律型キャリア開発モデル
4. これからの人事サービス

Session2 キャリア・アドバイザーとして② アドバイザーの責任と自覚

[6/13(火)]

花田光世 一般財団法人SFCフォーラム代表理事、慶應義塾大学名誉教授

1. 必要とされる経験・バックグラウンド
2. 必要とされる能力・資質・適性と知識
3. 組織の活性化と個人への動機付け
4. キャリア・アドバイザーとキャリアカウンセラー

Session3 コーチングとコミュニケーション①

[6/20(火)]

津村英作 ヒューマンエデュケア 代表、CRRジャパン ファカルティ

1. コーチングの基本的な考え方の確認
2. コーチングスキルの理解
3. コーチング演習(1)

Session4 コーチングとコミュニケーション②

[6/27(火)]

津村英作 ヒューマンエデュケア 代表、CRRジャパン ファカルティ

1. 現場におけるコーチングの活用
2. コーチング演習(2)

Session5 キャリア・アドバイザーと人事部門

[7/4(火)]

花田光世 一般財団法人SFCフォーラム代表理事、慶應義塾大学名誉教授

1. 既存の人事・教育部門による対応
2. 人事業務との接点づくり、教育部門との役割分担の検討
3. ライフキャリアサポートセンターからキャリア開発本部への道筋
4. チーフキャリアオフィサーの役割とその活動からの対応

Session6 個人の意識や行動変容を把握する各種テストのレビュー①

[7/11(火)]

花田光世 一般財団法人SFCフォーラム代表理事、慶應義塾大学名誉教授

1. 多様な調査のレビュー
2. アンケート調査におけるテスト開発と活用方法
3. インタビュー調査における質問の仕方・問いかけ方
4. セルフアセスメント型調査の活用と課題

Session7 個人の意識や行動変容を把握する各種テストのレビュー②

[7/18(火)]

花田光世 一般財団法人SFCフォーラム代表理事、慶應義塾大学名誉教授

1. 360度調査の活用
2. 職務満足度調査の限界と働きがい・成長実感度調査
3. 調査結果の研修場面、面談場面での活かし方
4. 能力・スキル把握調査と意識・行動発揮度調査の比較検討

Session8 コミュニケーション演習

[7/25(火)]

花田光世 一般財団法人SFCフォーラム代表理事、慶應義塾大学名誉教授

1. ケース・ディスカッション
2. 注意すべき(避けるべき)ポイント
3. 重視すべき(対応すべき)ポイント
4. 面談の目的と成果
5. 多様なキャリア・アドバイザーの活動を面談から考える
6. ラ・ポールを考える
7. アサーションを考える
8. ケースのまとめ方

キャリア・アドバイザーとは

慶應義塾大学SFCキャリア・リソース・ラボラトリーが提唱する新たな概念で、「個人のキャリア自律と組織からの個人に対する役割期待とを統合し、個人と組織双方に価値のあるトータルサポートサービスを提供する専門家」です。本講座は、キャリア・アドバイザーに必要な知識とスキルを養うことを目的とします。

アドバンスコースで学ぶこと

基本の理論やスキルを中心に学ぶベーシックコースから進み、事例による実践演習や受講者間でのディスカッションを通じた相互の意見交換を中心に、「組織」・「コミュニケーション」・「カウンセリング」という3つの視点から、キャリア・アドバイザーとして「キャリア・アドバイザーと組織の関わり方」「キャリア・アドバイザーにとって必要なコミュニケーション技法」「各派理論から実際に活用するためのカウンセリング知識と手法」等の専門性をさらに深めていきます。



Session9 キャリア検診／スーパービジョン

[8/1(火)]

花田光世 一般財団法人SFCフォーラム代表理事、慶應義塾大学名誉教授

1. キャリア検診
2. 成長意欲を持つための環境づくり
3. スーパービジョンについて

Session10 組織内メンタルヘルスの諸問題ー精神科医師の視点から

[8/8(火)]

白波瀬丈一郎 慶應義塾大学 医学部精神・神経科学 特任准教授、同大学ストレス研究所 副センター長

1. 知っておくべき健康管理および安全配慮の視点
2. 多様な精神症状の存在
3. メンタルヘルスと労災

Session11 企業内臨床心理士の活動 / カウンセリングにあたっての心構え

[8/22(火)]

花田光世、箕輪尚子 臨床心理士、PhD(医学)

1. 企業内臨床心理士の位置づけと役割
2. 企業内臨床心理士の組織内ネットワーク
3. 事例から見る企業内臨床心理士の活動

Session12 ユング派の心理療法

[8/29(火)]

猪股 剛 帝塚山学院大学 准教授

1. ユング派心理療法
2. ユング派心理療法のプロセスと解釈

Session13 心理・行動療法の理解

[調整中]

調整中

Session14 人のこころへの多様な理解

[9/12(火)]

花田光世、宮地夕紀子 慶應義塾大学大学院 政策・メディア研究科 特任講師

1. キャリア・アドバイザーの活動と人のこころへの理解
2. 人のこころを理解するときの3つのアプローチ
3. 人事部門が取り扱うこころの理解とキャリア・アドバイザーが取り扱うこころの理解の相違

Session15 キャリア・アドバイザーが対象とする“こころ”

[9/19(火)]

花田光世 一般財団法人SFCフォーラム代表理事、慶應義塾大学名誉教授

1. 人間性心理学のカウンセリング手法のレビュー
2. ゲシュタルト的なカウンセリング手法を考える
3. ダイナミックプロセスとしての心のあり方考える
4. アサーション、介入、調整、ラ・ポールづくりを考える

Session16 キャリア・アドバイザーによるダイバーシティ支援

[9/26(火)]

花田光世 一般財団法人SFCフォーラム代表理事、慶應義塾大学名誉教授

1. キャリア・アドバイザー自身の行動のあり方
2. キャリアとダイバーシティの関連について
3. ダイバーシティ支援を企業の活力に変えるには

Session17 ライフキャリアの課題／キャリア・アドバイザーの役割

[10/3(火)]

花田光世 一般財団法人SFCフォーラム代表理事、慶應義塾大学名誉教授

1. キャリア・アドバイザーの能力レベルを高める組織内インフラ
2. これからの人事教育の役割とキャリア・アドバイザー
3. キャリア・アドバイザーの能力レベルを高めるプラットフォーム

【上記セッション時間のほかに、花田講師による個別キャリア面談を実施します。】

キャリア・アドバイザー養成講座

【2017年10月開講】

対象 企業内で人事・人材開発を担当しており、キャリア自律の風土づくり、組織開発を行う、もしくは行おうとしている方

到達目標 キャリア・アドバイザーの組織内における役割を理解し、アドバイスに用いるスキルや知識を一通り得ている

キャリア・アドバイザー養成講座 <アドバンス>

対象 企業内で人事・人材開発を担当しており、キャリアアドバイスを業務として行っている方

到達目標 ・キャリア・アドバイザーとして、クライアントに適した手法を用い、適切なアドバイスを実際に行うことができる
・組織開発の手法について一通りのスキルや知識を得ている

アドバンスコースを修了し、キャリア・アドバイザープロフェッショナルに認定されると、CRLの「登録キャリア・アドバイザー」として勉強会等さまざまな活動に参加することが可能となります。