

報道関係者 各位

平成 25 年 3 月 22 日

【照会先】

職業能力開発局 育成支援課キャリア形成支援室

室 長 浅野 浩美

キャリアコンサルティング専門官 辻川 英高

(代表電話) 03(5253)1111(内線 5908・5937)

(直通電話) 03(3595)3408

平成 24 年度「キャリア・コンサルティング研究会」報告書の取りまとめ

～中小企業と、職業訓練機関などで行うキャリア・コンサルティングの有効な実施方法を提示～

厚生労働省では、このほど、「平成 24 年度キャリア・コンサルティング研究会」（座長：諏訪康雄 法政大学大学院政策創造研究科 教授）の報告書を取りまとめましたので、公表します。

キャリア・コンサルタントは、個人のキャリア形成を支援する専門人材で、官民の取り組みによって、その養成や活動領域の拡大が進められるとともに、その専門的知見をいかしたキャリア・コンサルティング※が推進されています。厚生労働省では、キャリア・コンサルティング調査・研究事業（委託事業※※）の一環として、学識経験者、実務経験者などをメンバーに「キャリア・コンサルティング研究会」を平成 14 年度から継続的に開催しています。この研究会では、キャリア・コンサルティングに関わる政策課題を踏まえつつ、現状の分析と評価、より良い制度への提言、今後の施策の方向性などについて、調査・検討を行ってきました。

平成 24 年度の報告書は、「中小企業におけるキャリア・コンサルティング部会」（以下「中小企業部会」）と、「職業訓練機関等におけるキャリア・コンサルティング部会」（以下「職業訓練部会」）の 2 分冊で構成されています。（各部会の報告のポイントは次頁参照）

「中小企業部会」（座長：佐藤 厚 法政大学 キャリアデザイン学部 教授）

：中小企業の従業員のキャリア形成を促進するため、キャリア・コンサルティング機会を提供する方策などを検討

「職業訓練部会」（座長：小野 紘昭 前 産業能率大学 経営学部 教授）

：職業訓練機関などで行うキャリア・コンサルティングをより有効なものとするための方策などを検討

厚生労働省ではこの報告書を受けて、今後のキャリア・コンサルティングに関する施策の企画・立案に活用していく方針です。

※「キャリア・コンサルティング」とは、個人が、その適性或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言います。

※※平成 24 年度委託先：三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング 株式会社

【報告書のポイント】

1 中小企業におけるキャリア・コンサルティング機会の提供方法(別添1)

(「中小企業部会」における検討)

- 中小企業の従業員においては、大企業と比べて能力開発の機会が少なく、職業生活設計について考える機会やキャリア・コンサルティングを受ける機会も少ない。中小企業における従業員の能力開発、キャリア支援の現状を把握するとともに、中小企業および従業員のニーズに合致したキャリア・コンサルティング機能を円滑に提供するための方法はどのようなものかに焦点を当てた調査を行った。
- 調査の結果、企業側(提供側)と従業員側(受け手側)とで、キャリア支援の認識に隔たりがあること、企業からキャリア支援を受けた従業員はやる気や仕事への満足度が高いこと、中小企業、従業員ともに、条件が合えばキャリア・コンサルティングへの期待があることなどが把握された。

【厚生労働省の今後の方針】

報告書を踏まえ、企業の内部人材をキャリア・コンサルタントに養成すること、また、外部のキャリア・コンサルタントを活用することへの支援に役立てていく。

2 職業訓練機関等における効果的なキャリア・コンサルティングのあり方(別添2)

(「職業訓練部会」における検討)

- 求職者支援訓練や公共職業訓練(離職者訓練など)では、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施が義務付けられている。このコンサルティングがより有効なものとなるよう、現状や課題を把握するための調査を行った。
- 調査の結果、キャリア・コンサルティング実施のための十分な時間、適切な相談場所、必要な数のキャリア・コンサルタントが確保されていないことや、ジョブ・カード講習受講後のフォローアップ体制が整備されていないことなどが把握された。

【厚生労働省の今後の方針】

報告書を踏まえ、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを担う者を養成するジョブ・カード講習の実施方法を改善し、職業訓練機関などでの効果的なキャリア・コンサルティングの実施に役立てていく。

I. 中小企業における従業員の人材育成・キャリア支援に関する調査

中小企業の従業員においては、大企業と比較して能力開発の機会が少なく、職業生活設計について考える機会やキャリア・コンサルティング※を受ける機会も少ない。中小企業の従業員のキャリア形成を促進するための方策について検討するため、平成24年9月に中小企業の人材育成・キャリア支援に関する調査を実施。職業能力開発推進者が選任されている中小企業の経営者等(質問紙調査&ヒアリング)と、中小企業従業員(Web調査)。

II. 把握された現状と主な課題

※本調査においては、「その人の適性や経験に即したかたちで、相談等により職業生活設計を支援したり、能力開発を支援したりすること」を言う。

中小企業が抱える課題と従業員に対するキャリア支援の状況

- ・若者の将来設計や定着等の課題を抱えており、従業員のキャリア支援の必要性は感じているが、取り組めていない。
- ・キャリア支援について、企業側(提供側)と従業員(受け手側)とで認識の隔りがある。
- ・会社から支援を受けた従業員は、やる気や仕事満足度が高い。

キャリア・コンサルティングへのニーズ

- ・中小企業、従業員ともに、条件が合えばキャリア・コンサルティングへの期待がある。
- ・従業員は、「見える」課題(出産、育児、介護等)、社内では解決できない課題(配置転換等)については、社内のキャリア・コンサルタントを求める傾向。社内には知られたくない課題(人間関係、処遇等)、社内での解決が困難な課題(転職等)については、社外のキャリア・コンサルタントを求める傾向。
- ・企業経営者等は、「業界団体・無料なら活用」、「公共機関・無料なら活用」のニーズ。
- ・内部労働市場型業種と外部労働市場型業種で差がある(外部労働市場型業種のニーズの方が大きい)。

中小企業にキャリア・コンサルティング導入が進まない理由

① 一般的な理由

- ・キャリア・コンサルティングについての理解不足
- ・キャリア・コンサルタント養成又は活用のコスト等

② 中小企業に特有の理由

- ・職種の幅、職階が限られており、キャリアについて検討の余地が少ない。
- ・経営者の目が従業員全体に届きやすく、キャリア・コンサルティングを行う必要性を感じない。

III. 中小企業にキャリア・コンサルティングを導入するための方策

1. 導入にあたってのポイント

- ・課題に応えられる能力・スキルに加えて、継続的に活用されるためには、負担を上回る効果。
- ・経営者の理解のもとで行われる従業員のキャリア支援。経営者と従業員の双方の利益につながる支援。
- ・キャリア支援に関する企業の積極的な取組は、企業組織、企業経営に良い影響をもたらしていることを、積極的に周知すること等。

2. 内部人材の養成

- ・経営者は、人事担当者をキャリア・コンサルタントに養成。
- ・行政による、そのための学習支援や、資格取得支援等。
- ・このほか、導入レベルの者についても養成。

3. 外部人材の活用

- ・行政によるキャリア・コンサルティング機会の提供等
- ・社内ですなぎ役となる者(導入レベルの者)の養成。

4. 行政に求められる取組

- ・人事労務管理や組織管理等企業における支援に必要な知識やスキル習得のための講習。
- ・企業におけるキャリア・コンサルタント活用好事例集の作成や企業で求められる能力等の理解に活用できるツールの開発等
- ・特に非正規の労働者に対して、キャリア・コンサルティングの機会を提供することを意図した取組等。

「キャリア・コンサルティング研究会－職業訓練機関等におけるキャリア・コンサルティング部会」報告書の概要

I 趣旨・目的

求職者支援訓練や公共職業訓練（離職者訓練等）においてジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施が義務付けられる中、職業訓練機関等におけるキャリア・コンサルティングがより有効なものとなるよう、現状や課題を把握するとともに、効果的な実施のための方策について調査・研究を行った。

II 職業訓練機関等におけるキャリア・コンサルティングへの期待

①訓練受講へのモチベーションを高めること、②ジョブ・カード作成を通じて、求人への応募書類作成を支援すること、③就職できるよう支援を行うこと、が期待されている。

III 把握された主な課題

- ・キャリア・コンサルティング実施のための十分な時間、適切な相談場所、必要な数のキャリア・コンサルタントが確保されていない。
- ・ジョブ・カードを作成することにばかり意識が集中しがちである。
- ・キャリア・コンサルタント資格がない者がジョブ・カード講習を受講するだけでは、キャリア・コンサルティング及びジョブ・カード交付を適切に実施できるようにはならない。
- ・ジョブ・カード講習受講後のフォローアップ体制が整備されていない。
- ・訓練分野に精通している訓練指導員がキャリア・コンサルティングを行うことにはメリットも多いが、指導する姿勢をとりがちで、共感しながら話を聞くのは得意でないことが多い。
- ・作成したジョブ・カードが求人の応募書類として使用できない。等

IV 効果的なキャリア・コンサルティング実施のための方策

1. 必要な環境整備

職業訓練機関等側	キャリア・コンサルタント側	行政側
<ul style="list-style-type: none">・キャリア・コンサルティングを行うための体制の整備・キャリア・コンサルタントの確保（質量とも）・時間と場所の確保・キャリア・コンサルティングを行う時期と内容を適切なものとする・職員全体のキャリア・コンサルティング実施の重要性の共通理解	<ul style="list-style-type: none">・キャリア・コンサルティングに係る能力・スキルの向上・資格は持っていないとも、訓練分野に精通している訓練指導員がキャリア・コンサルティングを行うことにはメリットがあるが、基礎的なキャリア・コンサルティングのスキルを身につけることは必要・キャリア・コンサルタント資格がある者には、資格を持たない者に対する助言・指導が求められる	<ul style="list-style-type: none">・ジョブ・カードを求人への応募書類として活用できるよう推進・キャリア・コンサルティング実施のモデル例等の提示・キャリア・コンサルタントの人材情報の提供・登録キャリア・コンサルタントの呼称についての検討・幅広い職業・産業の情報提供支援の仕組みの構築

2. キャリア・コンサルタントに必要な能力・スキルを伸ばすための方策

1. ジョブ・カード講習の見直し

①適性を勘案したジョブ・カード講習の受講を推薦する、②所属機関での役割やキャリア・コンサルティングの知識・スキルのレベル等に合わせた講習を実施する、③資格を持たない者に対する基礎的な講習を充実する、④ジョブ・カード作成の過程を重視するような講習を実施する。

2. ジョブ・カード講習受講後のフォローアップの機会の確保

①更新時の講習内容を充実させる、②ジョブ・カード講習受講後も研修の受講機会を確保する、③好事例の提供や、情報交換の場を提供する。

3. 個別指導等を受ける機会の確保

①スーパービジョンを受ける機会を提供する、②資格を持たない者が有資格者に相談できる体制を整備する。