

キャリア支援企業創出促進事業

# 事業の趣旨等

## キャリア支援企業創出促進事業の目的

- 企業の生産性向上、個人の職業分野における自己実現に通じる労働者のキャリア形成を企業内において促進するためには、事業主がその使用する労働者に対し、必要な情報の提供、相談機会確保の援助を行うことが重要。
- しかしながら、中小企業においては、人材育成のノウハウが乏しい傾向にあり、労働者の能力開発を通じた効果的なキャリア形成を行うことが難しい状況。
- このため、多忙な中小企業経営者・管理者等のニーズに迅速に対応すべく、全国に職業能力開発サービスセンターを整備し、キャリア形成支援に関する総合的な支援を行う。

(根拠条文: 職業能力開発促進法第15条の2第1項第1号から第5号、第2項及び第3項)

## 内容

### ① 企業内のキャリア形成支援の推進に関する専門的な相談支援

職業能力開発サービスセンターに人材育成コンサルタントを配置。  
企業内のキャリア形成や職業能力開発に関する取組を促進させるため、事業内職業能力開発計画の作成支援をはじめ、企業訪問等による情報提供、助言指導、そのフォローアップ等による支援を行う。

### ② 非正規雇用労働者を含む若年在職者等に対するキャリアコンサルティングの実施

職業能力開発サービスセンターにキャリア形成サポーターを配置。  
業界団体等への巡回、事業所等への訪問により、中小企業で働く非正規労働者を含む若年在職者等に対するキャリアコンサルティングや、企業へのキャリアコンサルティング等支援を行う。

### ③ 職業能力開発推進者講習等の実施

企業内における職業能力開発推進役である「職業能力開発推進者」に対し、必要な知識・技能を付与するための職業能力開発推進者講習を実施する。

# 事業実施のスキーム図

## 中央拠点

・職業能力開発サービスセンター業務の企画調整やとりまとめ

指導・指示

報告

報告

## 地方拠点（職業能力開発サービスセンター）（47都道府県）

窓口相談・推進者講習の実施

キャリア開発  
アドバイザー  
（49人※）

（業務全般の  
運営）

・サービスセンター業務全般の企画調整

（対事業主向け）

③

・職業能力開発推進者講習の実施

管理運営

人材育成コンサルタント（100人※）

（対事業主向け）

①

- ・事業内職業能力開発計画の作成支援
- ・労働者のキャリア形成支援に関する助言指導、人材育成支援関係助成金等の活用支援
- ・職業能力開発推進者の選任勧奨と登録、
- ・能力評価基準の導入支援

企業等巡回・訪問

（連携して支援を実施）

キャリア形成サポーター（77人※）

（対事業主向け）

②

- ・キャリアコンサルティングの導入支援
- ・若年社員の定着支援 等

（対労働者向け）

※キャリアコン活用経験のない企業の若年労働者 等

②

- ・自立的なキャリア形成に関する相談
- ・教育訓練給付等の情報提供 等

窓口相談

企業等巡回・訪問

厚生労働省

委託

中小企業等（

事業主

／非正規労働者等）

# 企業内のキャリア形成支援の推進に関する専門的な相談支援に関する課題 ①-1

## 目的

事業主による労働者に対するキャリア形成支援や職業能力開発の取組を促進する。

## 内容

職業能力開発サービスセンターに人材育成コンサルタント(※)を配置。  
 中小企業事業主等に対して、企業訪問等による事業内職業能力開発計画の作成支援、人材開発支援助成金の活用支援など情報提供、助言指導、そのフォローアップ等による支援を行う。  
 (※)人材育成コンサルタントの要件:企業OB又は教育訓練に関し造詣の深い者であること。

## 実績

		支援に係る実績		
		平成26年度	平成27年度	平成28年度
1	企業内のキャリア形成支援の推進に関する専門的な相談支援・情報提供	257,565件	293,073件	305,133件
(1)	「労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関する指針」の周知・啓発	3,490件	2,717件	2,217件
(2)	事業内職業能力開発計画の作成及び当該計画に基づく効果的な職業能力開発の実施に関する支援	45,128件	47,246件	48,569件
(3)	職業能力開発に関する各種助成金制度の活用に関する支援	27,442件	42,197件	48,269件
(4)	能力開発プラン及び訓練カリキュラムの作成に関する支援	41,519件	50,312件	56,348件
(5)	職業能力評価基準の普及・啓発や、職業能力評価基準を活用した能力評価制度の構築に関する支援	18,501件	19,171件	16,781件
2	職業能力開発推進者の選任に関する支援	5,001人	13,802人	27,260人
3	企業内におけるキャリア形成支援等の取組を多方面へ発信する「キャリア形成支援ポータルサイト」の運営及び「メールマガジン」の作成	ポータルサイトのアクセス件		
		228,922件	432,280件	812,291件
		メールマガジンの新規登録者数		
		—	3,068件	2,789件
		メールマガジンの配信回数		
—	9回	12回		

※・項番1(1)から(5)は項番1の支援実績の内数。

・項番1の支援実績には(1)から(5)以外の支援内容もふくまれるため、(1)から(5)の支援実績の合算値と項番1の支援実績の件数は符号しない。

・支援件数の実績は、支援のため訪問した企業の数ではなく、支援した内容の件数をカウントしたもの。

(1件の企業訪問につき3件の事項について支援を行った場合は、支援件数を3件とカウント。)

# 企業内のキャリア形成支援の推進に関する専門的な相談支援に関する課題 ①-2

## 主な活用事例(利用者の声)

### 事業内職業能力開発計画の作成支援

#### 株式会社S

・従業員数:50人未満    ・産業分類:情報通信業    ・資本金:1,000万円以上～5,000万円未満

#### 【課題・サービスセンター利用のきっかけ】

- ・職种的にこの資格がないと事業が成り立たないというものがなく、社員ごとに目標を決め、自主的に資格を取得する制度を構築していたが、資格取得する社員が少ないことから、制度を変更することとした。
- ・ネットで職業能力開発、サービスセンターのことを知った。

#### 【サービスセンターによる支援】

- ・従業員の資格取得促進の取組について助成金が活用できるとのアドバイスをもらった。
- ・人材育成計画の重要性について説明をもらい、事業内職業能力開発計画の作成を支援してもらった。
- ・自発的な職業能力開発に対する支援も規定化し、制度利用申請を含め社員に周知するようアドバイスをもらった。

#### 【成果】

- ・事業内職業能力開発計画、部門別職務要件や教育訓練体系図を作成することができ、
  - ①業務に必要な職務能力に対応した人員配置を行い、業務の専門性を身につけ、従業員の能力向上を目指す
  - ②従業員の能力や経験を勘案し、業務能力に応じた配置転換を目指す
  - ③しかるべき能力を身につけた社員に対し、上司からの推薦と基準を勘案し、昇進・昇格の判定を行う
  - ④勤続、経験年数、資格、職務遂行能力、実績などを勘案して判定を行うを、従業員に示すことで、従業員のやる気を上げることができた。

#### サービスセンター利用者アンケート結果

事業内職業能力開発計画または年間職業能力開発計画を新規に作成した。又は改正した。・・・339件(13.1%)

(参考)

調査期間平成28年4月1日～平成29年2月28日 調査件数:2,580件

# 企業内のキャリア形成支援の推進に関する専門的な相談支援に関する課題 ①-3

## 主な活用事例(利用者の声)

### 各種助成金の活用支援

#### 株式会社T

・従業員数:100人以上~300人未満    ・産業分類:製造業    ・資本金:1,000万円以上~5,000万円未満

#### 【課題・サービスセンター利用のきっかけ】

・東日本大震災による工場被災による工場移転によって、従業員が大量に離職したことへの対応から、管理監督者への研修についてサービスセンターに相談を行った。

#### 【サービスセンターによる支援】

- ・助成金の活用についてアドバイスをもらった。
- ・人材育成の課題を分析するようアドバイスをもらった。
- ・助成金のコース設定や訓練実施計画届・支給申請等についてのアドバイスをもらった。

#### 【成果】

- ・「現場の技能」と「管理技術」についての研修カリキュラムの見直し及び職種別専門コースの設定を行うことができた。
- ・管理監督者研修について助成金の申請を行うことができた。
- ・管理監督者研修実施後、コミュニケーション力やタイムマネジメント等、管理監督者の姿勢が変わりつつある。
- ・お客様からのアジェンダを早急に作成し、各部署に周知することが会社のルールになり、「時間の無駄」を無くすことができた。
- ・今後も助成金を活用した、研修カリキュラムを考えていきたい。

### サービスセンター利用者アンケート結果

人材育成にあたりキャリア形成促進助成金など各種助成金を活用した。・・・439件(17.0%)

(参考)

調査期間平成28年4月1日~平成29年2月28日 調査件数:2,580件

## 主な活用事例(利用者の声)

### 職業能力開発推進者の選任勧奨

#### 株式会社K

・従業員数:300人以上    ・産業分類:建設業    ・資本金:5,000万円以上～1億円未満

#### 【課題・サービスセンター利用のきっかけ】

- ・社内外で教育訓練や研修及び自己啓発を行っていたが、なかなかうまくいかず、ニーズの把握に努めていた。
- ・サービスセンターの案内のダイレクトメールが届き、早速相談。

#### 【サービスセンターによる支援】

- ・教育訓練や研修に関する相談に乗ってもらい、助成金を活用できるとのアドバイスをもらった。
- ・企業内のキャリア開発を支援するキーマンとなる職業能力開発推進者を選任した方が良いとアドバイスをもらった。

#### 【成果】

- ・安全品質管理室長を職業能力開発推進者に選任した。
- ・職業能力開発推進者講習で得た知識等から、社内研修の実施を検討し、階層別に系統立てた社内研修を行なった。
- ・職業能力開発推進者や教育担当者が連携を行い、
  - ①業績考課後の上司と部下の面談によるキャリアコンサルティングの運用の実施
  - ②女性社員の雇用増加と活用
  - ③女性の自立できる環境を整えるため資格取得の積極的な支援による将来的な女性管理職の育成の検討

### サービスセンター利用者アンケート結果

職業能力開発推進者を新たに選任した。・・・665件(25.8%)

(参考)

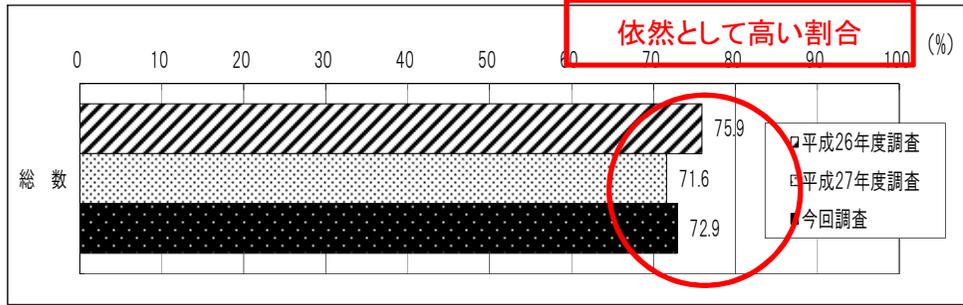
調査期間平成28年4月1日～平成29年2月28日 調査件数:2,580件

# 企業内のキャリア形成支援の推進に関する専門的な相談支援に関する課題 ①-5

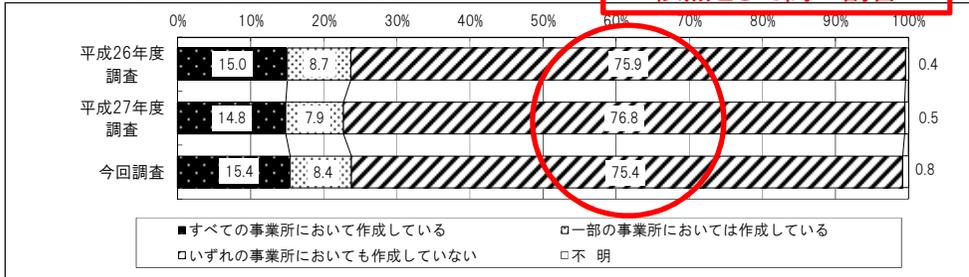
## 課題

定量的な成果目標や活動指標についての実績は達成しているものの、平成28年度職業能力開発基本調査の結果を見ると、企業における人材育成全体に効果が及んでいるとは言い難い状況となっている。

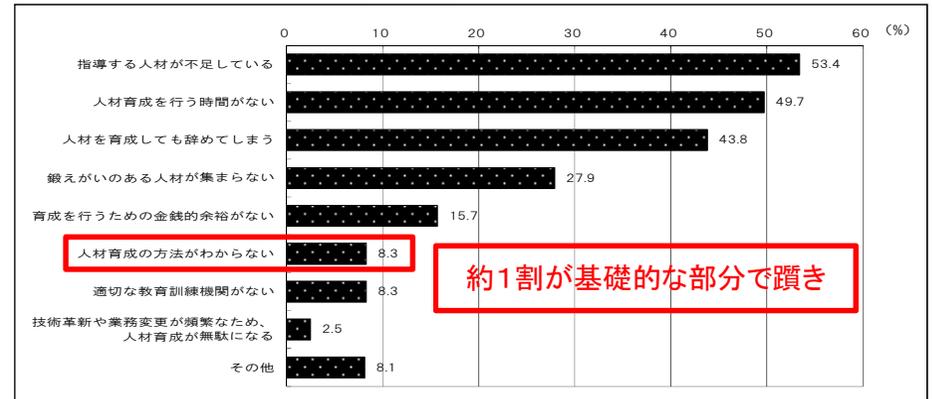
能力開発や人材育成に関して何らかの「問題がある」とする事業所割合



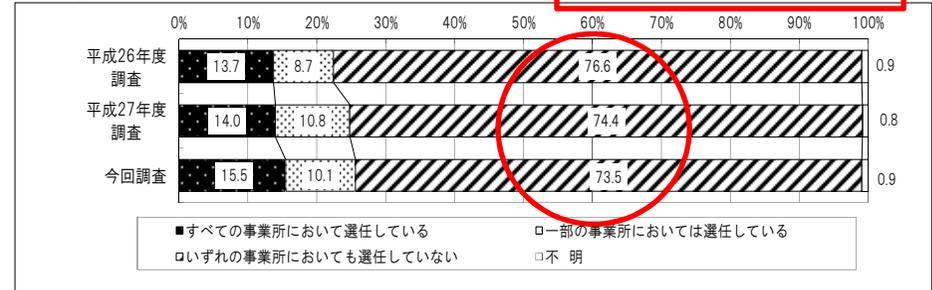
事業所内職業能力開発計画について「いずれの事業所においても作成していない」とする企業の割合



人材育成に関する問題点の内訳



職業能力開発推進者について「いずれの事業所においても選任していない」とする企業の割合



出典：平成28年度 職業能力開発基本調査

## 見直しの方向性

- ・支援メニューについて精査し、助成金業務を担当する労働局との役割分担を踏まえて合理化する。
- ・キャリアコンサルティングに関する意識の高まりを踏まえた支援に関連づけ、人材育成等の課題解決を検討する。

## 非正規雇用労働者を含む若年在職者等に対するキャリアコンサルティングの実施に関する課題 ②-1

### 目的

キャリアコンサルティングの実施経験の無い企業及びその雇用する労働者に、キャリアコンサルティングを試行的位置づけで提供することにより、その後の自社でのキャリアコンサルティング制度の導入につなげる。

### 内容

職業能力開発サービスセンターにキャリア形成サポーター(※)を配置。  
業界団体等への巡回、事業所等への訪問により、中小企業で働く非正規労働者を含む若年在職者等に対するキャリアコンサルティングや、企業へのキャリアコンサルティング等支援を行う。

(※)キャリア形成サポーターの要件:職業能力開発促進法第30条の3に規定するキャリアコンサルタントであって、企業経営に関する知識及び人事・労務管理の経験を有する者等であること。

### 実績

	支援に係る実績			
	平成26年度	平成27年度	平成28年度	
非正規労働者を含む若年在職者等に対するキャリアコンサルティングの実施	企業対象	9,536件	8,870件	6,637件
	労働者対象	2,446件	3,054件	1,559件

## 主な活用事例(利用者の声)

### キャリアコンサルティングの実施に関する支援

#### T株式会社

・従業員数:50人未満    ・産業分類:教育・学習支援業    ・資本金:1,000万円未満

#### 【課題・サービスセンター利用のきっかけ】

・サービスセンターに人材育成の相談に伺った際に、「職業能力開発推進者講習」を実施しているとの話を聞き参加。  
キャリアコンサルティングの重要性の認識に至り、サービスセンターにキャリアコンサルティングに特化した支援を求めることにした。

#### 【サービスセンターによる支援】

・キャリアコンサルティングの概要及び効果について説明してもらった。  
・キャリアコンサルティングの制度化に向けたアドバイスをもらった。

#### 【成果】

・平成28年度に初めてキャリアコンサルティングを実施した。  
・社員と企業側双方でキャリアパスを考えることで、社員の今後の道筋や目標を設定することができた。  
・社員に不足しているスキルや知識について洗い出しを行い、人材育成のポイントを絞った効果的かつ生産的な人材育成につなげることができた。  
・社員が生き活きと働くようになり、お客様に対する「サービスの質の向上」が図られ、「専門家としての高い倫理観」を持つことができた。

### サービスセンター利用者アンケート結果

従業員に対するキャリアコンサルティングを実施した。受けられる体制を整備した。・・・258件(10.0%)

(参考)

調査期間平成28年4月1日～平成29年2月28日 調査件数:2,580件

## 非正規雇用労働者を含む若年在職者等に対するキャリアコンサルティングの実施に関する課題 ②-3

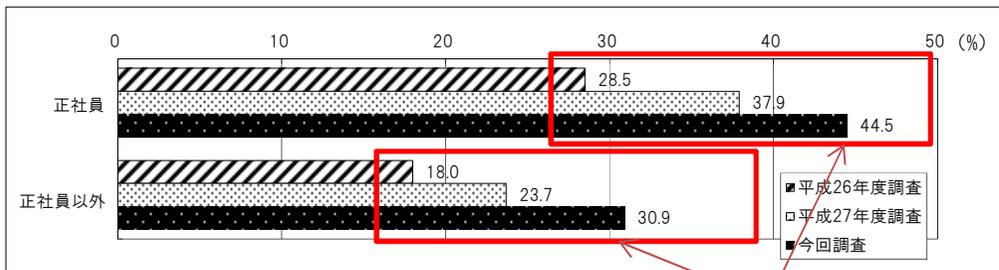
### 課題

○企業における従業員のキャリアに対する問題意識の高まりに合わせて、企業ではキャリアコンサルティングを通じて、社員の人材育成や若手社員の定着支援などの課題の解決などに結びつける等、キャリアコンサルタントの役割の重要性が拡大している。

○これらを背景に年々キャリアコンサルティングを行う仕組みがある事業所の割合が増加しているところ。

○他方企業ごとのキャリア形成支援に関する課題の複雑化に伴い、本事業では1件あたりの相談が長時間にのぼる案件が増えてしまい、活動実績を達成できていない状況となっている。

### キャリアコンサルティングを行う仕組みを導入している事業所の割合



出典：平成28年度 職業能力開発基本調査

増加が見られる

### (キャリアコンサルタントの重要性の拡大)

○平成28年4月1日より職業能力開発促進法の改正によって、職業選択、職業生活設計や能力開発に関する専門的な助言を行うキャリアコンサルタントの国家資格化。(平成27年法律第72号)

○キャリアコンサルタントを登録制とし、職業能力開発促進法に名称独占・守秘義務を規定。

○キャリアコンサルタントの助言・指導をより安心して受けることが可能となり、生産性向上に向け自立してキャリア形成を行うことのできる人材の育成等を目指す企業などからのニーズが拡大。

### Aサービスセンターにおけるキャリアコンサルティング導入支援に係る平均支援時間数の実績(平成26年度から平成28年度の推移)

H26年度における1社当たりの平均支援時間	67分
H27年度における1社当たりの平均支援時間	85分
H28年度における1社当たりの平均支援時間	110分

増加が見られる

### 見直しの方向性

企業のキャリアコンサルティング導入に関する意識の高まりを勘案し、支援内容、規模の見直しをする。

## 職業能力開発推進者講習等の実施に関する課題 ③-1

### 目的

推進者に対して、労働者の職業生活設計に即した効果的な職業能力の開発及び向上の支援に必要な知識及び技法を付与すること。

### 内容

企業内における職業能力開発推進役である「職業能力開発推進者」に対し、必要な知識・技能を付与するための職業能力開発推進者講習を実施する。

### 実績

	支援に係る実績		
	平成26年度	平成27年度	平成28年度
職業能力開発推進者講習等の実施	職業能力開発推進者講習の開催回数		
	111回	116回	115回
	職業能力開発推進者講習の参加者数		
	2,785人	3,230人	3,190人

### 主な活用事例(利用者の声)

#### 職業能力開発推進者講習等に関する支援

##### 株式会社A

・従業員数:50人未満    ・産業分類:宿泊業・飲食サービス業    ・資本金:1,000万円未満

##### 【課題・サービスセンター利用のきっかけ】

- ・宿泊業の経験がない中で経営再建を任せ赴任したが、総支配人の立場にありながら、目の前の業務に手一杯となり、人材管理に注力することができず、現場スタッフの士気が下がり、従業員がバラバラの方向を向いている組織となっていた。
- ・「人材育成」が急務であると感じ、「職業能力開発推進者講習」の案内が届いたことをきっかけに参加した。

##### 【サービスセンターによる支援】

- ①職業能力開発に関する各種助成金制度の活用
  - ②労働者に対して行うキャリア形成に関する相談等に資するキャリアコンサルティングの基礎的技法
  - ③職業能力評価基準の活用
- の3点についてアドバイスをもらった。

##### 【成果】

- ・推進者として求められる知識を幅広く習得することができ、今後の人材育成の取組の基礎となる情報を得ることができたという意味で非常に有意義な講習だった。
- ・社員のキャリア形成支援を行うことを決意し、サービスセンターに支援を得ながら、職業能力評価基準の活用を行い、人事評価の制度の構築を目指している。

##### 課題

- ・受講者数が横ばいの状態で推移しており、思うように伸びていない。
- ・講習内容に受講者ニーズが十分反映されていない。

##### 今後の方向性

受講者ニーズを把握し、講習のあり方について検討を行う。

## 一者応札の是正に関する課題

### 課題

- 本件事業については、平成13年度から平成26年度まで企画競争により調達を行い、平成27年度より一般競争（総合評価落札方式）による調達を行っているところ。
- 事業開始時より一者応札が継続しており、調達の競争性を担保する観点から一般競争に移行した平成27年度以降も一者応札となっている。
- 平成29年度事業実施に向けた調達時に、全都道府県における同等レベルの業務水準の確保を前提に、拠点設置数をこれまでの「全国25箇所以上」から「全国1箇所以上」とする仕様書上の要件緩和を図ったものの、なお、一者応札の状況が継続。

#### 【キャリア支援企業創出促進事業の業務委託契約の入札状況】

	平成27年度	平成28年度	平成29年度
調達方式	総合評価落札方式	総合評価落札方式	総合評価落札方式
公告期間	28日(20営業日)	12日(7営業日)	29日(21営業日)
入札説明書受領者数	7者	3者	8者
入札説明会開催	○	○	○
入札者数	1者	1者	1者
落札者	中央職業能力開発協会	中央職業能力開発協会	中央職業能力開発協会
入札参加者拡大に向けた主な取組	企画競争から一般競争への移行	仕様書記載の具体化	常設拠点設置数に係る要件緩和 (全国25拠点以上から1拠点以上の設置とする)

### 見直しの方向性

事業実施に伴う事業者負担を軽減、公示期間延長や説明会の開催回数の増等による周知の徹底を図る。