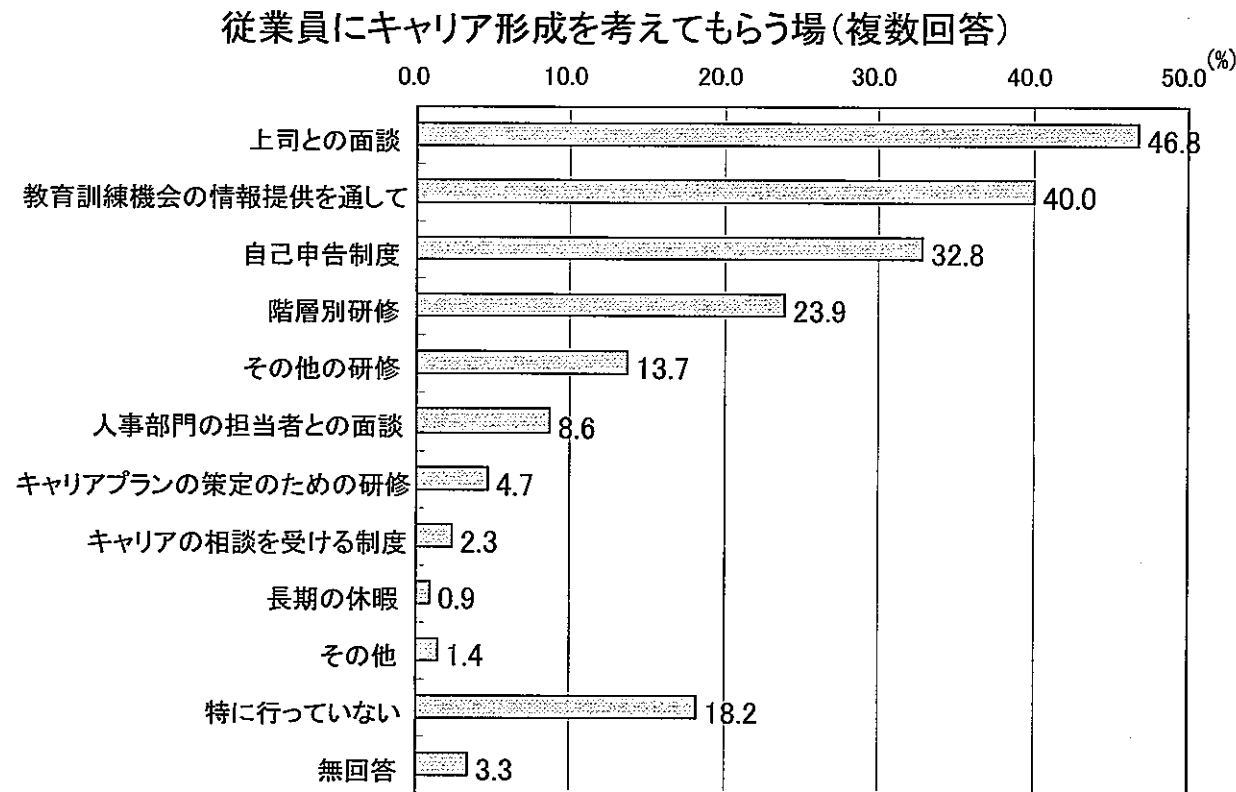


職業能力開発のための相談に係る現状

1. 従業員にキャリア形成を考えてもらう場

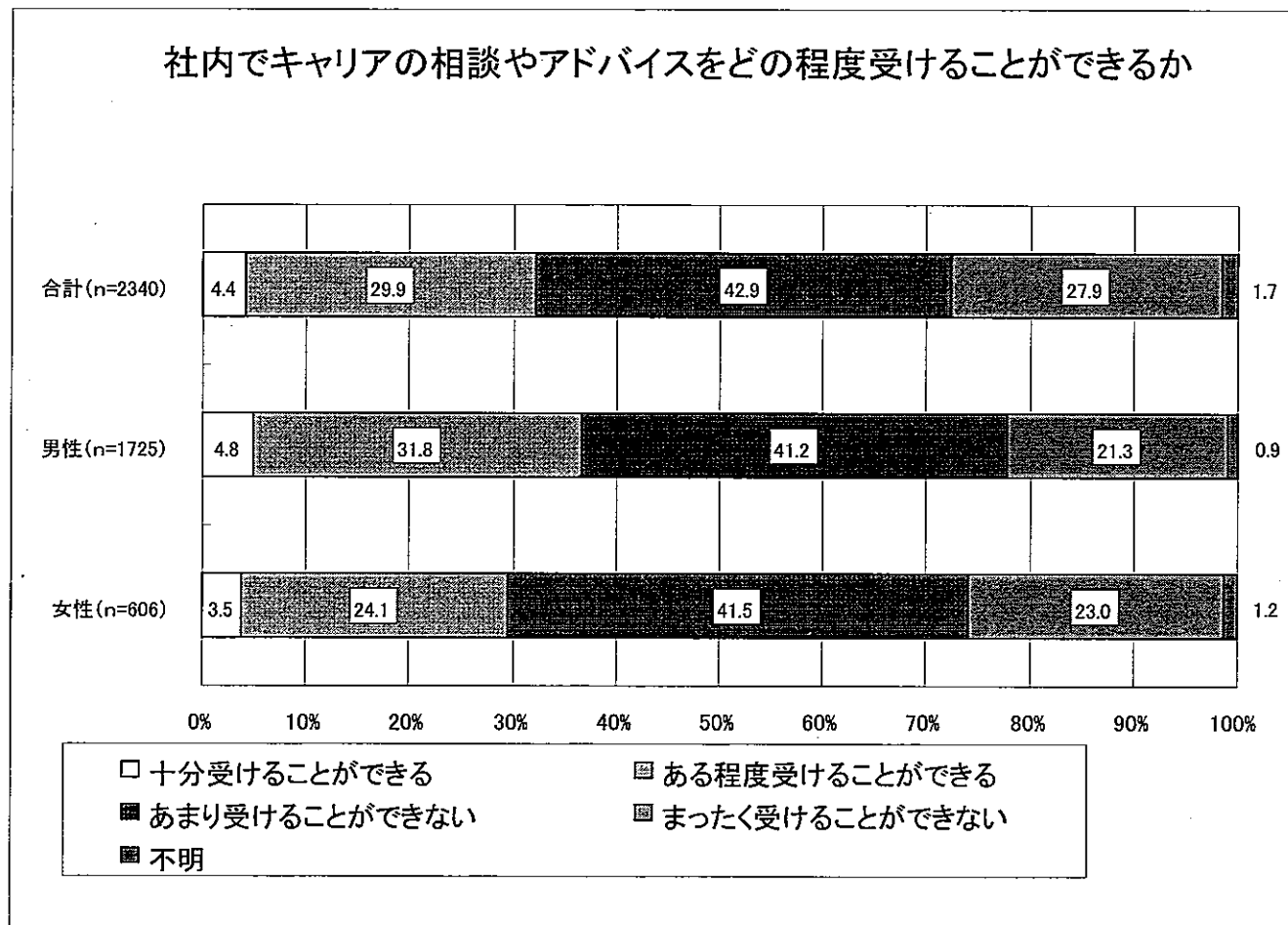
企業は従業員に自分自身のキャリア形成を考えてもらう場として、「上司との面談」(46.8%)を最も重視しており、「教育訓練機会の情報提供を通して」(40.0%)、「自己申告制度」(32.8%)、「階層別研修」(23.9%)がそれに次いでいる。



資料出所:「能力開発基本調査報告書」(平成15年3月 日本労働研究機構)

2. 社内でキャリアの相談やアドバイスをどの程度受けることができるか

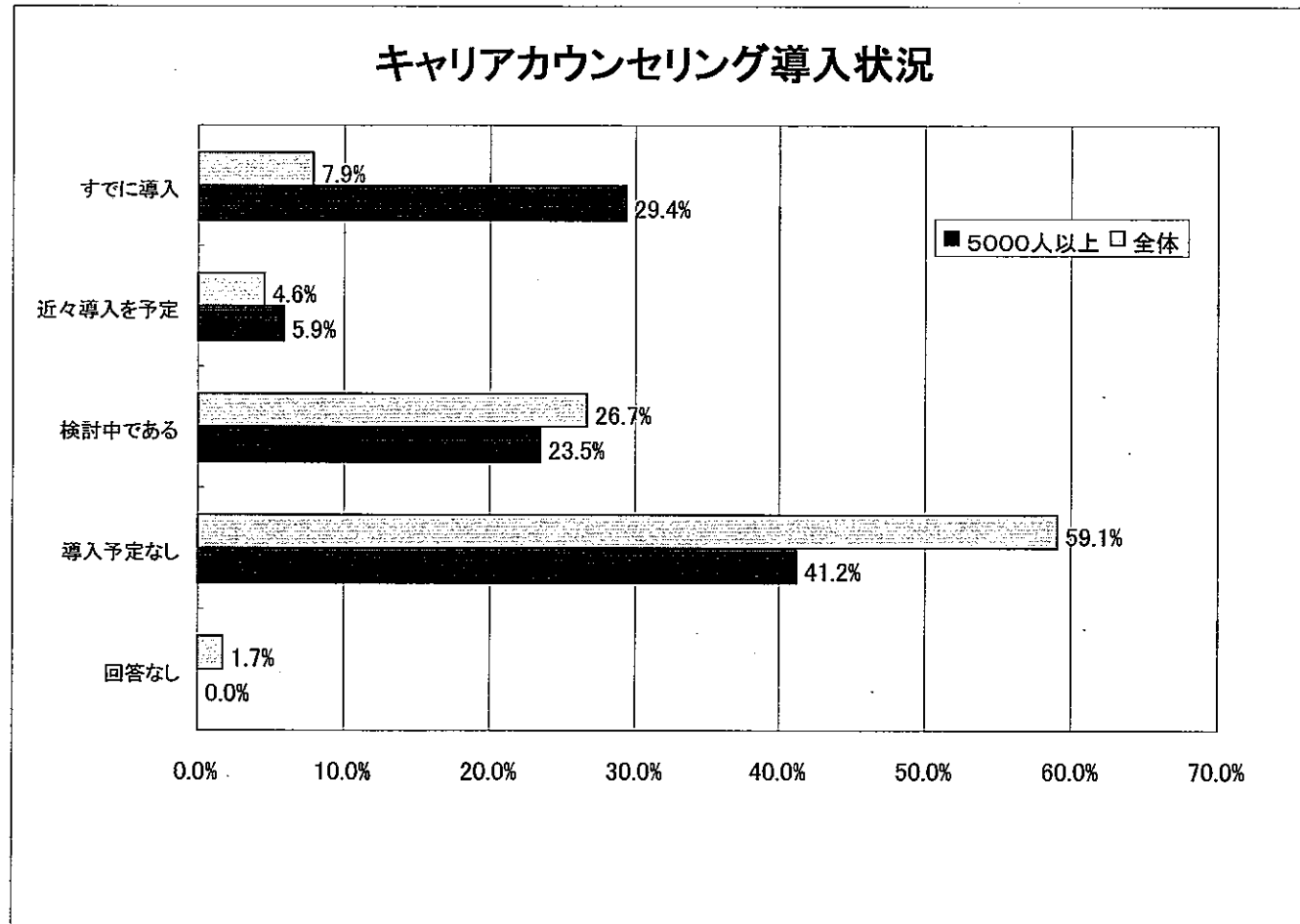
約3割の労働者は社内でキャリアの相談やアドバイスを「十分受けることができる」、「ある程度受けることができる」としている。



資料出所：労働省委託「職業能力に関する総合調査」（平成12年 三和総合研究所）

3. キャリアカウンセリング導入状況

5000人以上の大企業では約3割が「すでに導入」と回答している一方、調査対象企業全体では約6割が「導入予定なし」と回答している。

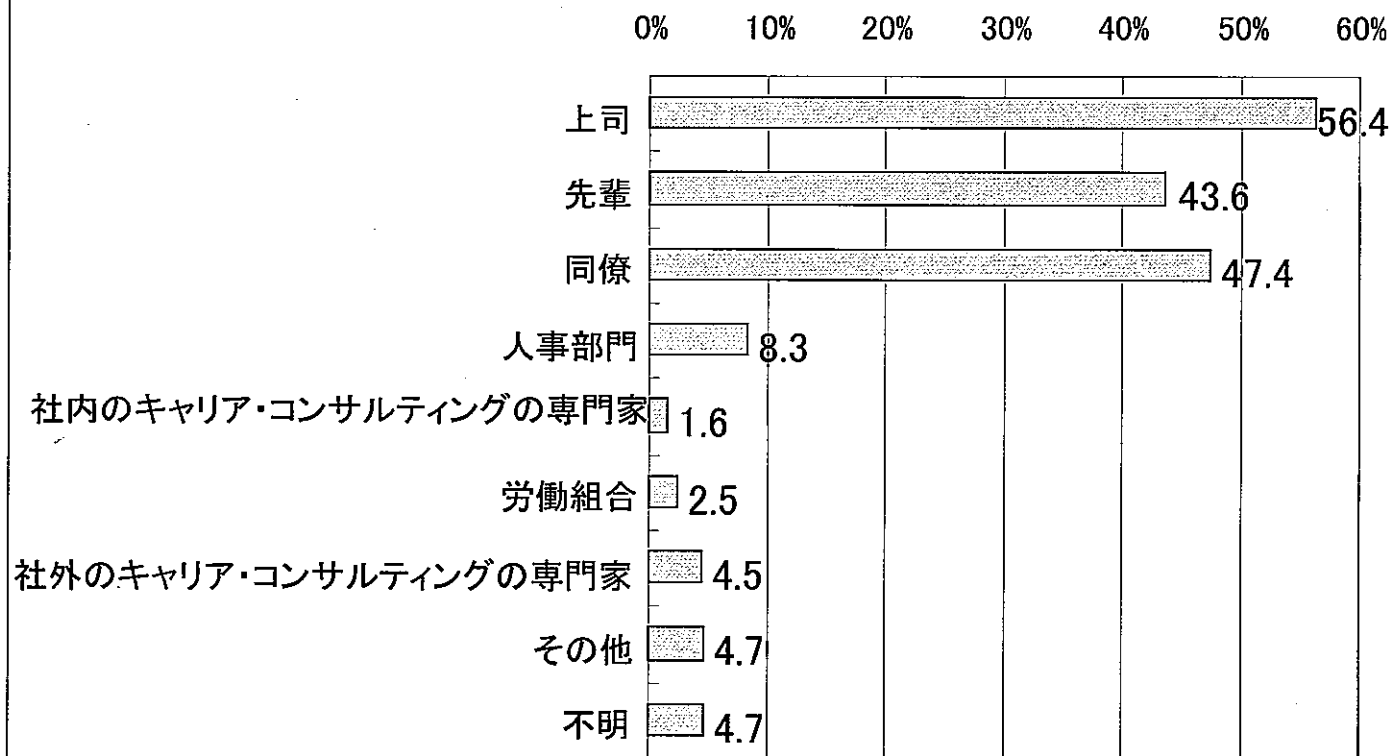


資料出所:「日本の人事制度の現状と課題」(平成15年度 (財)社会経済生産性本部)

4. キャリア・コンサルティングの役割を担っている人

「上司」(56.4%)、先輩(43.6%)、同僚(47.4%)がキャリア・コンサルティングを担っている場合が多い。

キャリア・コンサルティングの役割を担っている人(従業員調査、複数回答)



資料出所: 労働省委託「職業能力に関する調査報告書」(平成12年 三和総合研究所)

5. 従業員へのキャリアプランの提示機会・施策の具体的内容

従業員へのキャリアプランの提示については、「キャリアに関する直属上司との定期的なミーティング」とする企業割合が高い一方、「キャリアカウンセラーなどの外部専門家とのミーティング」とする企業割合は非常に低い。

従業員へのキャリアプランの提示機会・施策の具体的内容

	キャリアに関する 定期的なミーティング に関する直属上司との定	キャリアに関する ミーティング に関する人事部とのミ	キャリアデザイン 研修	キャリアに関する 定期的なミーティング に関する直属上司以外と	キャリアカウンセラー などの外部 専門家とのミー ティング	その他
管理職層	28.0%	6.2%	5.6%	2.7%	1.0%	3.3%
総合職層(非管理職)	35.1%	9.1%	5.4%	2.3%	0.6%	3.1%
専門職層	30.1%	6.0%	3.7%	1.4%	0.6%	2.3%
現業職・専任職層	30.3%	6.6%	3.5%	1.6%	0.4%	1.9%

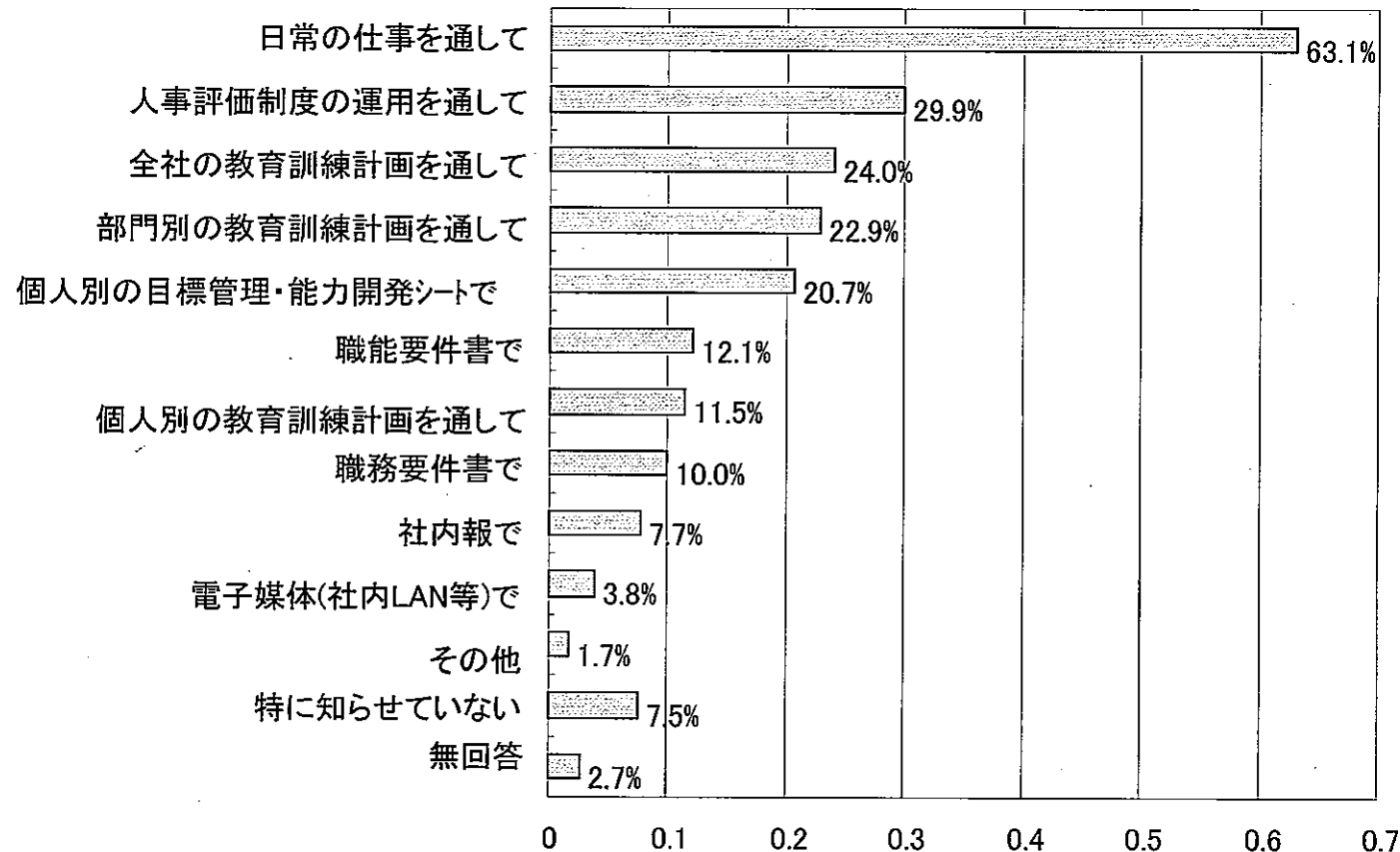
資料出所:「人材マネジメント調査2001」(平成13年 リクルートワークス研究所)

職業能力開発のための情報提供に係る現状

6. 従業員に求める能力の知らせ方

個人に求めている能力をその個人に知らせる方法については、「個人別の教育訓練計画を通して」(11.5%)の方法が活用されることは少なく、「日常の仕事を通して」(63.1%)や「人事評価制度の運用を通して」(29.9%)とする企業が多い。

従業員に求める能力の知らせ方(複数回答)

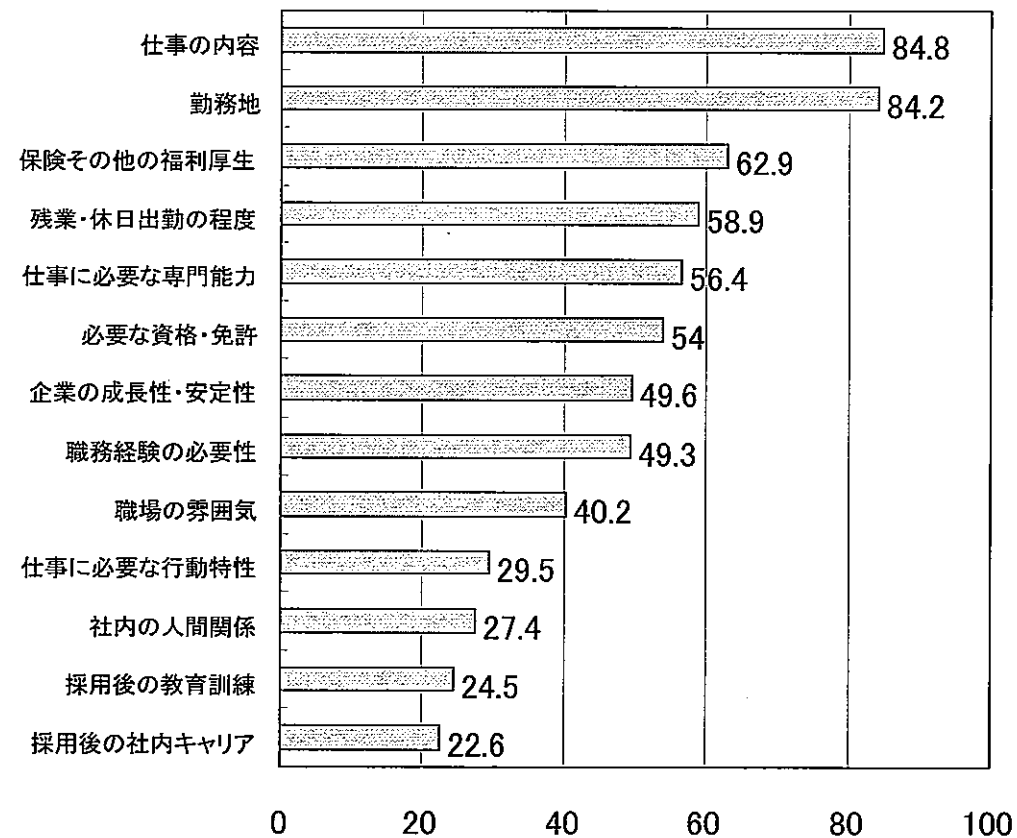


資料出所:厚生労働省委託「能力開発基本調査報告書」(平成14年度 日本労働研究機構)

7. 情報を得られた項目

入社前の情報の取得状況においては、「仕事の内容」(84.8%)「勤務地」(84.2%)についての情報は、ほとんどの者が入社前に何らかの情報を得ている。

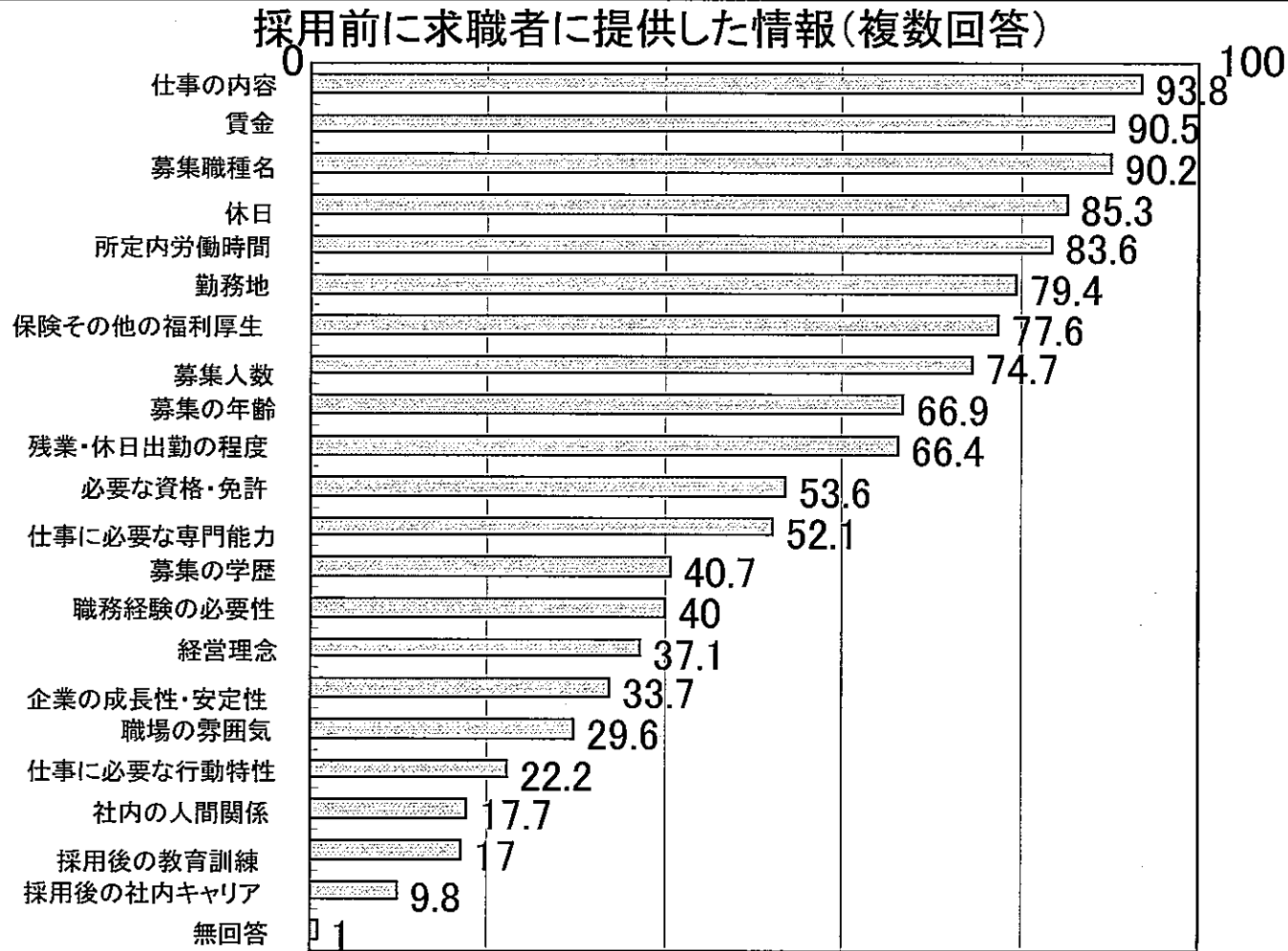
情報を得られた項目(複数回答)



資料出所：厚生労働省委託「能力開発基本調査報告書」(平成14年度 日本労働研究機構)

8. 採用前に求職者に提供した情報

新卒採用を行った企業の中で、採用前に求職者に提供した情報は、「仕事の内容」(93.8%)、「賃金」(90.5%)、「募集職種名」(90.2%)に関する情報を求職者に提供した企業が多くなっている。

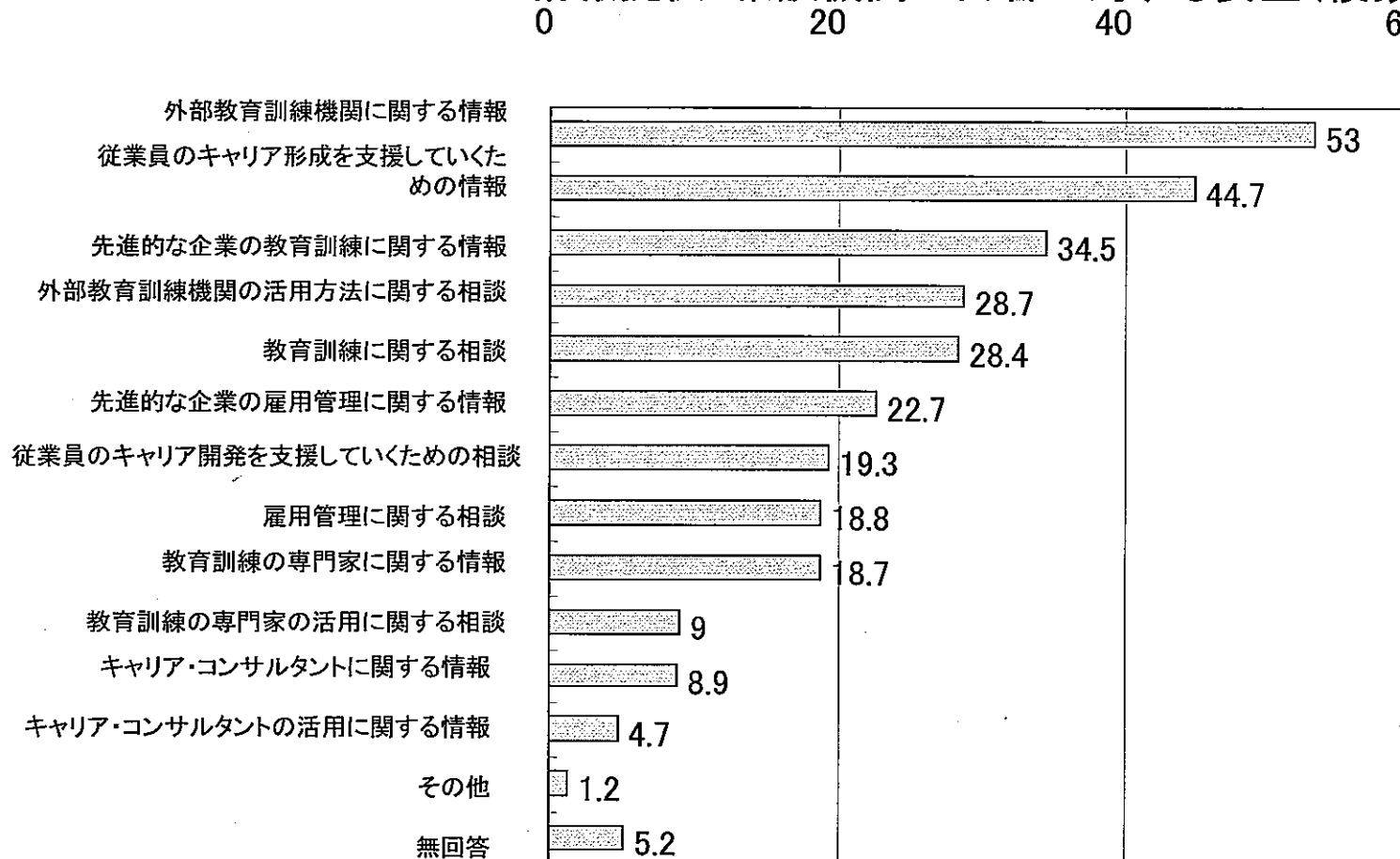


資料出所：厚生労働省委託「能力開発基本調査報告書」(平成14年度 日本労働研究機構)

9. 情報提供・相談機関の内容に対する要望

情報提供の内容については、「外部教育訓練機関に関する情報」(53.0%)、「従業員のキャリア形成を支援していくための情報」(44.7%)を提供してほしいと考えている企業が多くなっている。相談の内容については、「外部教育訓練機関の活用方法」(28.7%)及び「教育訓練」(28.4%)に関する相談をしてほしいと考えている企業が多くなっている。

情報提供・相談機関の内容に対する要望(複数回答)



資料出所：厚生労働省委託「能力開発基本調査報告書」(平成14年度 日本労働研究機構)

キャリア・コンサルタントの養成・活用に向けた取組について

1 趣旨

個々人の自主的なキャリア形成の取組を支援する観点から、個人に対して職業生活設計を踏まえた的確なキャリア・コンサルティングを行うキャリア・コンサルタントを養成することにより、職業能力開発等に関する総合的な相談機能を強化することとする。

2 キャリア・コンサルティング実施に必要な能力の体系化

- 学識経験者からなる研究会を設置し、キャリア・コンサルティング実施に必要な能力要件について体系化し、平成14年4月に研究報告をとりまとめた。平成16年4月には、若年者向けキャリア・コンサルティング実施に必要な能力要件等を策定し、研究報告をとりまとめた。
- 平成14年4月の研究報告を踏まえ、養成及び能力評価のあり方について検討し、平成14年11月から民間機関が実施するキャリア・コンサルタント能力評価試験について、助成対象として指定を開始。(平成16年10月現在、12試験を指定。)

3 キャリア・コンサルタントの養成

- 養成計画
平成14年度以降、官民合わせて5年間で5万人を目標として養成を推進。各年おおむね1万人の養成を目指す。(平成16年10月末までの累積養成数は、約2万4千人となっている。別紙1)
- 公的機関における養成
職業能力開発大学校等において、平成14年11月から企業の人事・労務管理担当者等の在職者を中心とした訓練コースを開設(毎年1,100名を養成)。平成16年度から若年者向けキャリア・コンサルタントの養成を実施。
- 民間機関における養成への支援
 - ・ キャリア形成促進助成金の活用(事業主が労働者のキャリア・コンサルタント養成訓練の受講又は能力評価試験の受検を支援した場合に助成。)
 - ・ 教育訓練給付制度の活用(労働者自らキャリア・コンサルタント養成講座を受講した場合に支援。)

4 キャリア・コンサルタントの活用

- 公的機関における活用(平成16年度)
平成13年10月以降、雇用・能力開発機構の都道府県センターに設置した「キャリア形成支援コーナー」、ハローワーク等にキャリア・コンサルタントを配置。

(参考)

キャリア形成支援コーナー、ハローワークにおける相談状況

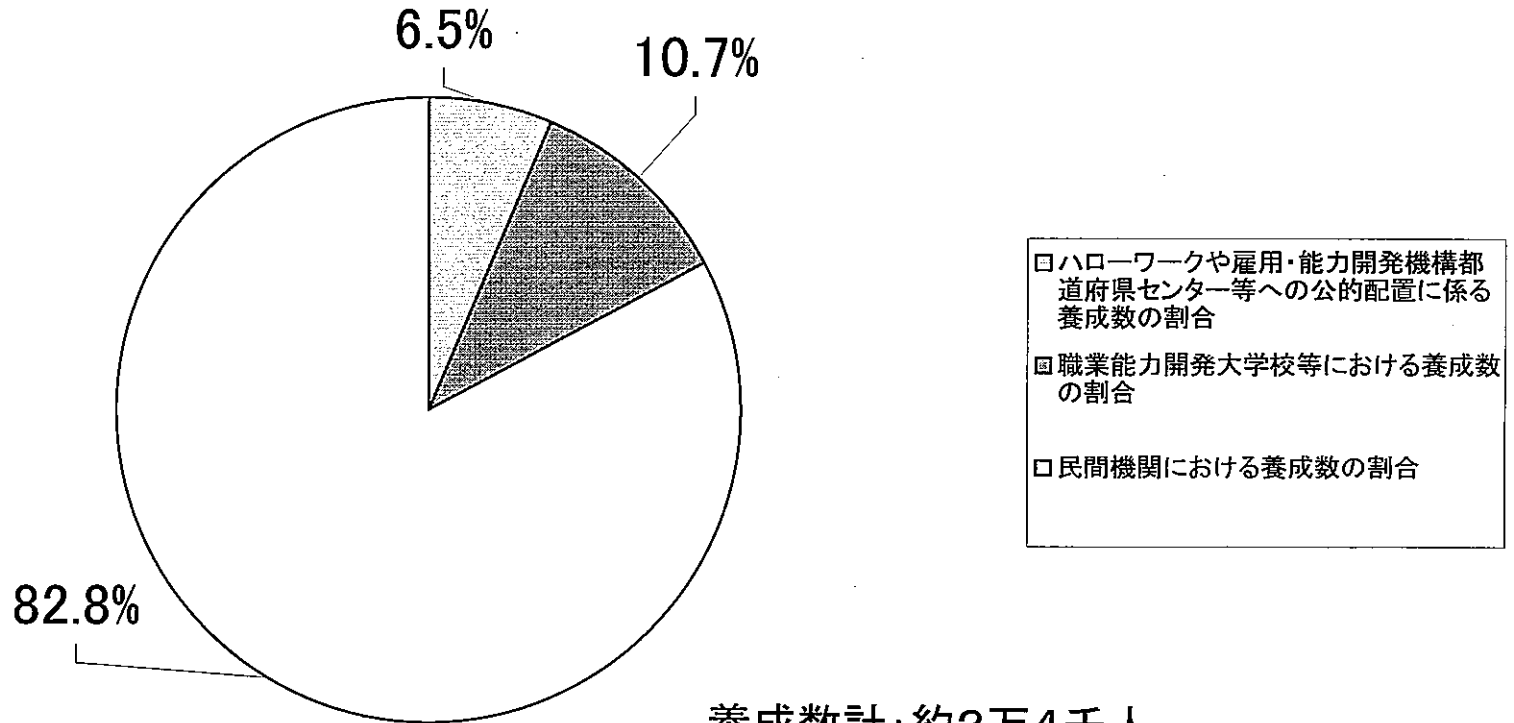
キャリア・コンサルタント	約800人
相談件数	約87万件(平成16年4~12月)
アンケート結果	別紙2

- 民間機関における活用

官民により養成されたキャリア・コンサルタントについては、ハローワーク等の公的機関における活用のほか、民間職業紹介機関や教育訓練機関、企業の人事部門、学校等における活用を促進。

キャリア・コンサルタントの養成数について(平成16年10月末まで)

(別紙1)



養成数計:約2万4千人

注)

「民間機関における養成数の割合」は、アンケートにより把握した①キャリア形成促進助成金(職業能力評価推進給付金)指定試験の合格者数及び②キャリア・コンサルタント養成講座(教育訓練給付の指定講座であるものに限る。)の修了者数より算出。

企業内・民間需給調整機関等における

キャリア・コンサルタントの活用事例について

- 営業部門から人事部門に配転された社員がキャリア・コンサルティング教育訓練（自己啓発）を受講・資格を取得し、企業内にキャリア・コンサルティングの必要性を周知し、相談室を設置、社員の相談に応じている。（大手商社）

- 派遣コーディネーターや紹介部門のスタッフにキャリア・コンサルティングの教育訓練を受講・資格を取得させ、求職者や派遣登録者に対する相談能力の向上を図った。（大手派遣会社、人材紹介サービス会社）

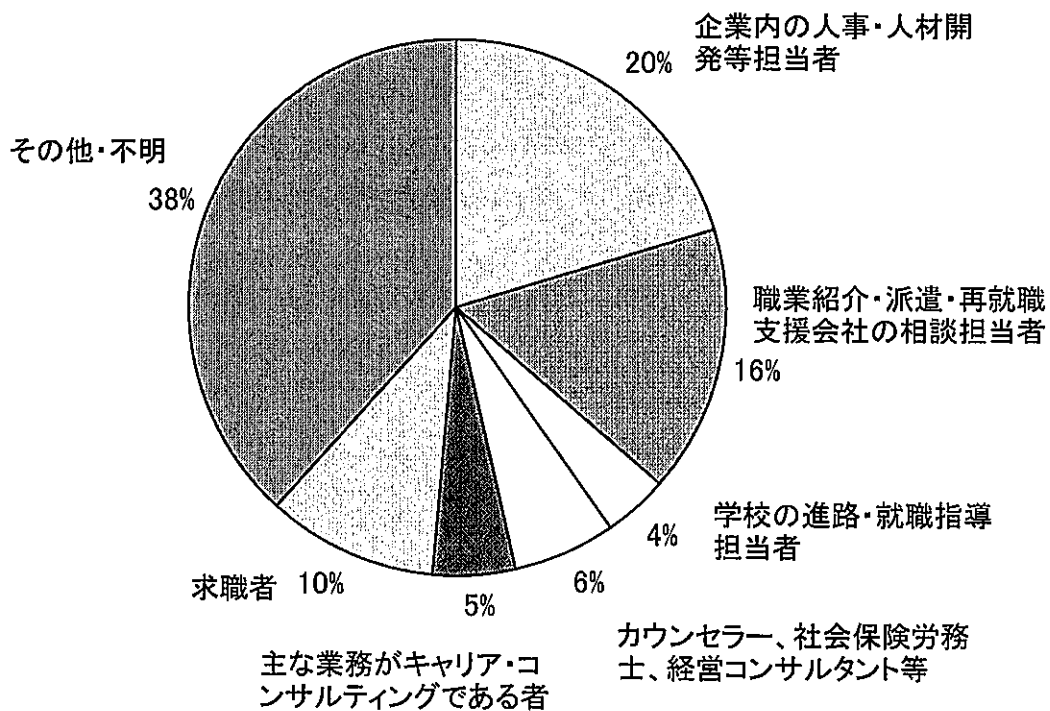
- 研修受託事業におけるキャリアデザイン研修を担う人材を養成するため、社員にキャリア・コンサルティングの教育訓練を受けさせたり、有資格者を採用。（企業内研修受託会社）

- 自治体が主催する就職支援セミナーやカウンセリング等の業務委託を受け、有資格者を派遣。（人材開発会社）

民間養成によるキャリア・コンサルタントの 受験・受講動機及び属性について

○ 受験・受講動機の多くは、「現在の仕事・業務に役立てるため」「将来の転職に役立てるため」となっており、養成された者のほとんどが、将来を含め、習得したスキルを活かしたキャリア選択を行おうとしていると考えられる。

○ なお、受験者等の職業属性は以下の通り。



(※ 民間の試験機関及び養成機関に対するアンケートから推計。(～平成16年10月))

職業能力開発推進者について

1 職業能力開発推進者とは

職業能力開発推進者とは、職業能力開発促進法第12条に基づき、事業内職業能力開発計画の作成及びその実施に関する業務を行うとともに、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に関する相談・指導等の業務を行う者をいう。

2 職業能力開発推進者の職位等

- 能力開発部門を持つ事業所においては当該部門、能力開発部門を持たない事業所においては総務部門、人事・労務部門が多く、職位別では部課長級が多い。
- 小規模事業所においては、代表取締役等の役員が務めることも多い。

3 職業能力開発推進者の具体的業務

- 事業内職業能力開発基本計画の策定
- 教育訓練体系（階層別教育訓練、部門別教育訓練等）の整備
- 教育訓練カリキュラムの策定
- キャリア形成支援ツール等を用いた従業員への相談・援助
- 教育訓練制度の活用促進及び職業能力開発全般に係る周知

等

4 職業能力開発推進者の数

平成16年12月現在 73,604名

職業能力開発推進者の内訳について

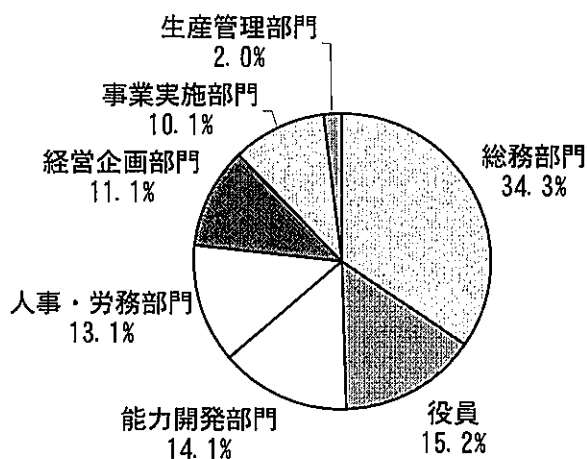
(部門別)

部門名	割合 (%)
総務部門	34.3
役員	15.2
能力開発部門	14.1
人事・労務部門	13.1
経営企画部門	11.1
事業実施部門	10.1
生産管理部門	2.0
合計	100.0

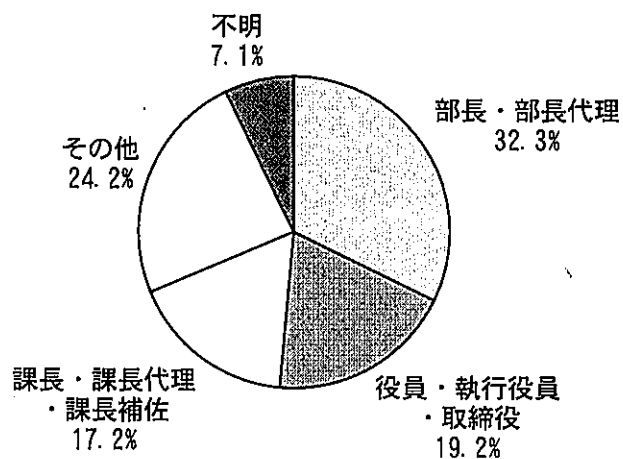
(職位別)

職位名	割合 (%)
部長・部長代理	32.3
役員・執行役員・取締役	19.2
課長・課長代理・課長補佐	17.2
その他	24.2
不明	7.1
合計	100.0

部門分類別割合



職位別割合



注：東京都職業能力開発協会調べ（平成16年10月～17年1月の届出を集計）