規制の事前評価書

政策の名称	キャリアコンサルタント試験の創設及び試験事務を担うための登録法人制度の創設	担当部局名	職業能力開発局育成支援課 キャリア形成支援室	作成責任者名	キャリア形成支援室長 藤浪　竜哉	評価実施時期	平成27年３月
法令案等の名称・関連条項	勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案による改正後の職業能力開発促進法第30条の4から第30条の18まで						
規制の目的、内容及び必要性等	【現状及び問題点】 労働者が主体的にキャリア形成を図っていくことは、職業能力開発に対する意欲を高め、個人にとって豊かな職業人生をもたらし、ひいては社会全体の労働生産性を高めることにつながると考えられます。 他方で、労働者個人は、自ら主体的にキャリアプランを設計したいと希望を持つ方が多いものの、具体的な取組に当たっては、何を行えば良いのか、どこが適切な職業能力開発の場であるか等について悩みを抱える方が多い状況にあります。 このため、労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと（キャリアコンサルティング）の専門性を有する者である「キャリアコンサルタント」の資質の確保及び計画的な養成を図り、労働者の主体的なキャリア形成を支援することが重要です。 現状においては、キャリアコンサルティングの専門性を有することを示す国家資格は存在していないことから、労働者の適職選択や適切な職業能力開発機会の確保の観点から逸失利益が生じているものと考えられます。 【規制の目的、内容及び必要性】 ・キャリアコンサルティングの専門性を有する者として「キャリアコンサルタント」を法律上の資格として位置づけるため、キャリアコンサルタント試験を創設することとします。 ・キャリアコンサルタント試験の一定以上の水準を担保しつつ民間活力を最大限に活用する観点から、厚生労働大臣の登録を受けた法人（以下「登録試験機関」といいます。）が試験を行うことができることとします。 　また、試験業務の適正性・公正性・透明性を確保するため、登録試験機関には、登録事項の変更の届出等を義務づけ、当該義務に違反した場合、試験業務の停止等の措置を講じます。						
想定される代替案	キャリアコンサルタント試験を厚生労働大臣のみが実施することとします。						

規制の費用	費用の要素	代替案の場合
1 遵守費用	・キャリアコンサルタント試験の受験者には、受験のための費用が発生します。 ・キャリアコンサルタントの試験事務の実施の登録を申請する法人には、書類の作成等申請のための費用が発生します。 ・登録試験機関は、義務に違反した場合、試験業務の停止等の措置が講じられる場合があります。	キャリアコンサルタント試験の受験者には、受験のための費用が発生します。
2 行政費用	国において、キャリアコンサルタントの試験事務の実施の登録を申請した法人の審査のための費用が発生します。また、登録試験機関への検査を実施する場合は、検査のための費用が発生します。	国において、試験問題の作成、試験委員及び試験場所の確保など、キャリアコンサルタント試験を実施するための費用が発生します。
3 その他の社会的費用	その他の社会的費用は発生しないものと考えられます。	その他の社会的費用は発生しないものと考えられます。

	便益の要素	代替案の場合
規制の便益	キャリアコンサルタント試験のノウハウを有する民間団体を活用しながら、キャリアコンサルタント試験の一定以上の水準を担保しつつ、キャリアコンサルタントを計画的に養成することができます。キャリアコンサルタントが養成されることは、労働者にとって、職業選択や能力開発に関する相談を行う場の拡大につながり、また、労働者の主体的なキャリア形成の促進による労働生産性の向上というより大きな社会的な便益につながると考えられます。	キャリアコンサルタントを計画的に養成することができ、労働者にとって、職業選択や能力開発に関する相談を行う場の拡大につながり、主体的なキャリア形成が促進されることにつながると考えられます。

政策評価の結果 （費用と便益の関係の分析等）	本制度の導入により、登録申請法人の審査のための費用等という限られた費用の下で、労働者の職業選択や職業能力開発に関する相談機会の拡大、ひいては労働生産性の向上という、より大きな社会的な便益につながるものと考えられます。 代替案を講じた場合であっても、同様の便益を得ることはできますが、キャリアコンサルタント試験のノウハウを有する民間活力が活用されない分だけ、国における試験実施等の費用が多く生じることとなるため、本規制は、代替案より適切であると考えられます。
有識者の見解その他関連事項	キャリアコンサルタントについて、労働政策審議会職業能力開発分科会の「職業能力開発分科会報告　労働者の職業能力の開発及び向上を促進する労働市場インフラの戦略的強化について」（平成27年１月23日）において以下のとおり報告されています。 ２ 見直しの方向性 （4）職業人生を通じた労働者の主体的なキャリア形成について ○　労働者の主体的なキャリア形成を図ることは、職業能力開発に対する意欲を高め、豊かな職業人生をもたらすなどの効果がある。このため、職業人生を通じて、労働者本人が自ら自覚を持ってキャリア形成に取り組むことが必要であり、また、離職者については国・都道府県、在職者については事業主が、職業能力開発の主要な担い手となることに留意しつつ、関係者が労働者のキャリア形成を支援していくことが重要である。 ○　キャリア・コンサルティングの機会の整備については、求職時における機会の確保のために、就労支援機関、職業訓練機関等へのキャリア・コンサルタントの配置を推進することが必要である。加えて、企業内における機会の整備に向けて、企業の取組を尊重しつつ、企業内でのキャリア・コンサルティングに係るマインドやスキルを更に広めるために、国が企業に対して好事例の周知等の支援を行っていくことが求められる。 ○　加えて、上記のようなキャリア・コンサルティングの機会の整備のため、労働者のキャリア形成支援のために専門的な支援を行う標準キャリア・コンサルタントについては、現在、助成金の支給基準としての資格の担保がなされているところであるが、今後、キャリア・コンサルティングを広めていくため、資格としての性格付けを明確にした上で、質や専門性を確保するとともに、養成を促進していくことが必要である。
レビューを行う時期又は条件	法律の施行後５年を目途として、この法律による改正後の規定について、その施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする検討規定を設けており、当該規定に基づき、検討を行います。