

規制影響分析書要旨

規制の名称	キャリアコンサルタントの登録制度の創設及び登録事務を担うための指定法人制度の創設	
主管部局・課室	職業能力開発局育成支援課キャリア形成支援室	
関係部局・課室	—	
評価実施時期	平成27年3月	
規制の新設・改廃の内容・目的	<p>・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。</p> <p>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、何を言えば良いのか、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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>・キャリアコンサルタント試験に合格した者の活動地域・分量を適正に把握するため、キャリアコンサルタント試験に合格した者は、大臣の登録を受けてキャリアコンサルタントとすることができることとし、当該登録は5年毎の更新制とします。</p> <p>・また、キャリアコンサルタントの登録に関する事務は、厚生労働大臣が指定する1つの法人(以下「指定登録機関」といいます。)が行うことができることとし、登録業務の適正性・公正性・透明性を確保するため、指定登録機関には、役員を選任及び解任の届出等を義務付け、当該義務に違反した場合、登録業務の停止等の措置を講じます。</p>	
	(根拠条文)	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19から第30条の26まで
想定される代替案	キャリアコンサルタントの登録事務を、一定の要件を満たした法人であって厚生労働大臣の登録を受けた法人(以下「登録法人」といいます。)が行うこととします。要件を満たした法人が複数ある場合には、複数の法人が登録法人となります。	
想定される費用	新設・改廃する規制案	代替案
(遵守費用)	<p>・キャリアコンサルタント資格の登録をしようとする者には、登録のための費用が発生します。</p> <p>・キャリアコンサルタントの登録事務の実施の指定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。</p> <p>・指定登録機関には、義務に違反した場合、登録業務の停止等の措置が講じられる場合があります。</p>	<p>・キャリアコンサルタント資格の登録をしようとする者には、登録のための費用が発生します。</p> <p>・キャリアコンサルタントの登録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。</p> <p>・登録事務を行う登録法人が義務に違反した場合であっても、登録業務の停止等の措置が講じられる場合があります。</p>

(行政費用)	国において、キャリアコンサルタントの登録事務の実施の指定を申請した法人の審査のための費用が発生します。	国において、キャリアコンサルタントの登録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、登録事務を行う法人が複数存在し得ることから、キャリアコンサルタント試験に合格した者の活動地域・分量の適正な把握のため、複数機関が同様にアクセスでき、かつ、部外者からの不正アクセスに対するセキュリティが講じられた共通情報管理のシステムを構築し、情報を統一的に管理するための費用が発生します。
(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。
想定される便益	新設・改廃する規制案	代替案
(国民への便益)	キャリアコンサルタントの登録情報を統一的に管理することができ、キャリアコンサルタントの活動地域、分量を適正に把握することができます。	共通情報管理のシステムを構築することによりキャリアコンサルタントの登録情報を統一的に管理することができ、キャリアコンサルタントの活動地域、分量を適正に把握することができます。
分析結果	本規制の導入により、指定を申請する法人の審査等のための費用という限られた費用の下で、キャリアコンサルタントの活動地域・分量の適正な把握といった、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には、共通情報管理システムの構築に大きな費用がかかるものと考えられることから、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	<p>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。</p> <p>2 見直しの方向性</p> <p>(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</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p>	
一定期間経過後の見直し(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。	
備考	—	