

## 規制影響分析書要旨

規制の名称	有資格者に対する守秘義務等の義務付け	
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、何をすれば良いのか、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>また、労働者がキャリアプラン等について安心して相談を行えるようにするためには、相談内容などの秘匿性の高い情報が漏えいすることのないような仕組みが必要と考えられます。</p> <p>・有資格者に対し、キャリアコンサルタント全体の信用を保持するために、名誉失墜行為の禁止、守秘義務を設けます。キャリアコンサルタントの義務に違反があった場合には、登録の取消し、名称の使用の停止等の措置を講じ、また、守秘義務に違反した場合は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処します。</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27
想定される代替案	有資格者に、ガイドライン等で、名誉失墜行為をすべきでないこと、業務に関して知り得た秘密を漏洩・盗用すべきでないことを周知することとします。	
想定される費用	新設・改廃する規制案	代替案
(遵守費用)	キャリアコンサルタントは、義務に違反した場合、登録の取消し、名称の使用の停止等の措置が講じられる場合があります。また、守秘義務に違反した場合は、罰則が科せられます。	遵守費用は発生しないものと考えられます。
(行政費用)	国において、制度を周知するための費用及び守秘義務違反をした者に対して指導等を行う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有資格者へのガイドライン等の作成、周知の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。	キャリアコンサルタントの名誉失墜行為の禁止、守秘義務が義務づけられないため、キャリアコンサルタントに相談をした者の個人情報情報が漏えいする可能性が高まるものと考えられます。また、仮にそうした事象が生じない場合でも、法的な担保がないことから、労働者が相談に躊躇するなど、キャリアコンサルタントに対して相談すべき者が、相談を忌避する可能性が生じると考えられます。

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)	<p>キャリアコンサルタントに相談をした者の個人情報に配慮することにより、キャリアコンサルタントの信用を保持し、労働者が安心して相談を行うことができるため、キャリアコンサルタントの活用が進むことが期待されます。</p>	<p>キャリアコンサルタント有資格者へのガイドライン等を示すことによりキャリアコンサルタントの信用に一定の効果がある可能性がありますが、法的な義務ではないことから個人情報の悪用等の防止に関し法的に担保することができず、キャリアコンサルタントの活用が進まないことが想定されます。</p>
分析結果	<p>本規制の導入により、キャリアコンサルタントの義務に違反した者にかかる限られた費用の下で、個人情報に配慮することによりキャリアコンサルタントの信頼性を確保し、労働者が安心して相談を行うことができ、労働者のキャリアコンサルタントに対する相談が促進されるという、より大きな社会的便益につながるものと考えられます。</p> <p>代替案を講じた場合には、相談内容の漏えいなどの可能性が高まるなど社会的費用が大きくなることに加え、キャリアコンサルタントの信頼性の確保が不十分であり、キャリアコンサルタントに対する相談を忌避する可能性など社会的便益も小さくなる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。</p>	
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	<p>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。</p>	
備考	—	