

キャリア形成支援政策と企業内キャリアコンサルティング

平成30年2月16日
厚生労働省人材開発統括官付
キャリア形成支援室長

本日お話しする内容

- I **キャリア形成支援施策の経緯**
- II **キャリアコンサルタント登録制度の施行状況**
- III **セルフ・キャリアドック導入支援事業の報告**
- IV **平成30年度施策**
- V **キャリアコンサルタントに望むこと**

I キャリア形成支援施策の経緯

1. 第7次職業能力開発基本計画（平成13年5月）

- 「労働者が、その職業能力を確認しつつ、自らの職業生活設計に即して、教育訓練を受け、キャリア形成（労働者が、企業を超えても、自らの職業生活設計に即して職業訓練や実務経験を積み重ね、実践的な職業能力を形成すること）を図ることができるようにする」
- 「労働市場が有効に機能するためのインフラストラクチャーとして～労働者のキャリア形成を支援するシステム～を構築していくことが不可欠」
- 「イ キャリア形成支援システムの整備
～キャリアコンサルティング（労働者が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練の受講等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう、労働者の希望に応じて実施される相談をいう）技法の開発を進め～キャリア形成支援を担う人材の育成を図る」

I キャリア形成支援施策の経緯

2. 職業能力開発促進法（平成27年10月改正分）

第2条 この法律において「労働者」とは、事業主に雇用される者及び求職者をいう。

⑤ この法律において「キャリアコンサルティング」とは、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をいう。

第10条の3 事業主は～必要に応じ、次に掲げる措置を講ずることにより、その雇用する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ものとする。

一 労働者が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めることを容易にするために、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度その他の事項に関し、情報の提供、キャリアコンサルティングの機会の確保その他の援助を行うこと。

第30条の3 キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルタントの名称を用いて、キャリアコンサルティングを行うことを業とする。

I キャリア形成支援施策の経緯

3. 第10次職業能力開発基本計画（平成28年4月）

- 「キャリアコンサルタントについて、継続的な質の保証を図りつつ計画的に養成を進めるとともに、有効なツールであるジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを推進する」
- 「職業生活の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定するセルフ・キャリアドックの導入を推進するため、導入マニュアルの作成や、導入・実施する事業主に対する支援や好事例の周知等を行う」
- 「若者のキャリア形成を支援するため、セルフ・キャリアドック等によるキャリアコンサルティングの機会を確保する」
- 「中高年のキャリア形成を支援するため、セルフ・キャリアドック等による若年期からの継続的なキャリアコンサルティングの機会を確保する」

I キャリア形成支援施策の経緯

4. 第3回人生100年時代構想会議（平成29年11月30日）

○厚生労働大臣プレゼン資料

「厚生労働省におけるリカレント教育の充実等に関する取組」

②学び直しができる環境整備の強化

- ・ 労働者が企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組み（セルフ・キャリアドック）の普及を加速させ、中高年齢期をも展望に入れたキャリアコンサルティングを推進する。

I キャリア形成支援施策の経緯

厚生労働省におけるリカレント教育の充実等に関する取組

人生100年時代を見据え、何歳になっても学び直しができる環境を整備すべく、それぞれのライフステージにおいて多様な課題やニーズを有する人々の受皿となるリカレント教育関連施策の推進を検討していく。

平成29年11月30日 第3回人生100年時代構
想会議 厚生労働大臣プレゼン資料より

① リカレント教育機会の更なる拡充

● 教育訓練給付の拡充

- 専門実践教育訓練給付の対象となる講座の期間を最長4年に拡充し、専門職大学等の課程を追加するとともに、一般教育訓練給付についても拡充する。

● 短時間労働者等への支援の拡充

- 雇用保険に加入できない短時間労働者やフリーランスなどの方々を対象に、正社員就職を目指す職業訓練コースを創設する。

● eラーニングを活用した企業内訓練への支援の拡充

- 企業がeラーニングを活用して従業員に対して行う教育訓練も、助成金により支援する。

② 学び直しができる環境整備の強化

- 長期の教育訓練休暇制度の普及を図るとともに、時間の制約の多い社会人の学び直しに資する教育訓練プログラムの開発を進める。
- 労働者が企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組み（セルフ・キャリアドック）の普及を加速させ、中高年齢期をも展望に入れたキャリアコンサルティングを推進する。

(参考) 専門実践教育訓練の拡充に関するこれまでの取組・目標

- 給付率・上限額の引上げ（最大6割→7割、年間上限48万円→56万円）（雇用保険法等の一部を改正する法律による措置。平成30年1月施行）
- 2022年までに対象講座数を倍増（約2,500講座→5,000講座）

I キャリア形成支援施策の経緯

5. 新しい経済政策パッケージについて（平成29年12月8日閣議決定）

第2章 人づくり革命

(1) リカレント教育

人生100年時代においては、これまでのような、高校・大学まで教育を受け、新卒で会社に入り、定年で引退して現役を終え、老後の暮らしを送る、という単線型の人生を全員が一斉に送るのではなく、個人が人生を再設計し、一人一人のライフスタイルに応じたキャリア選択を行い、新たなステージで求められる能力・スキルを身につけることが重要である。

第3章 生産性革命

(5) 成長分野への人材移動と多様で柔軟なワークスタイルの促進

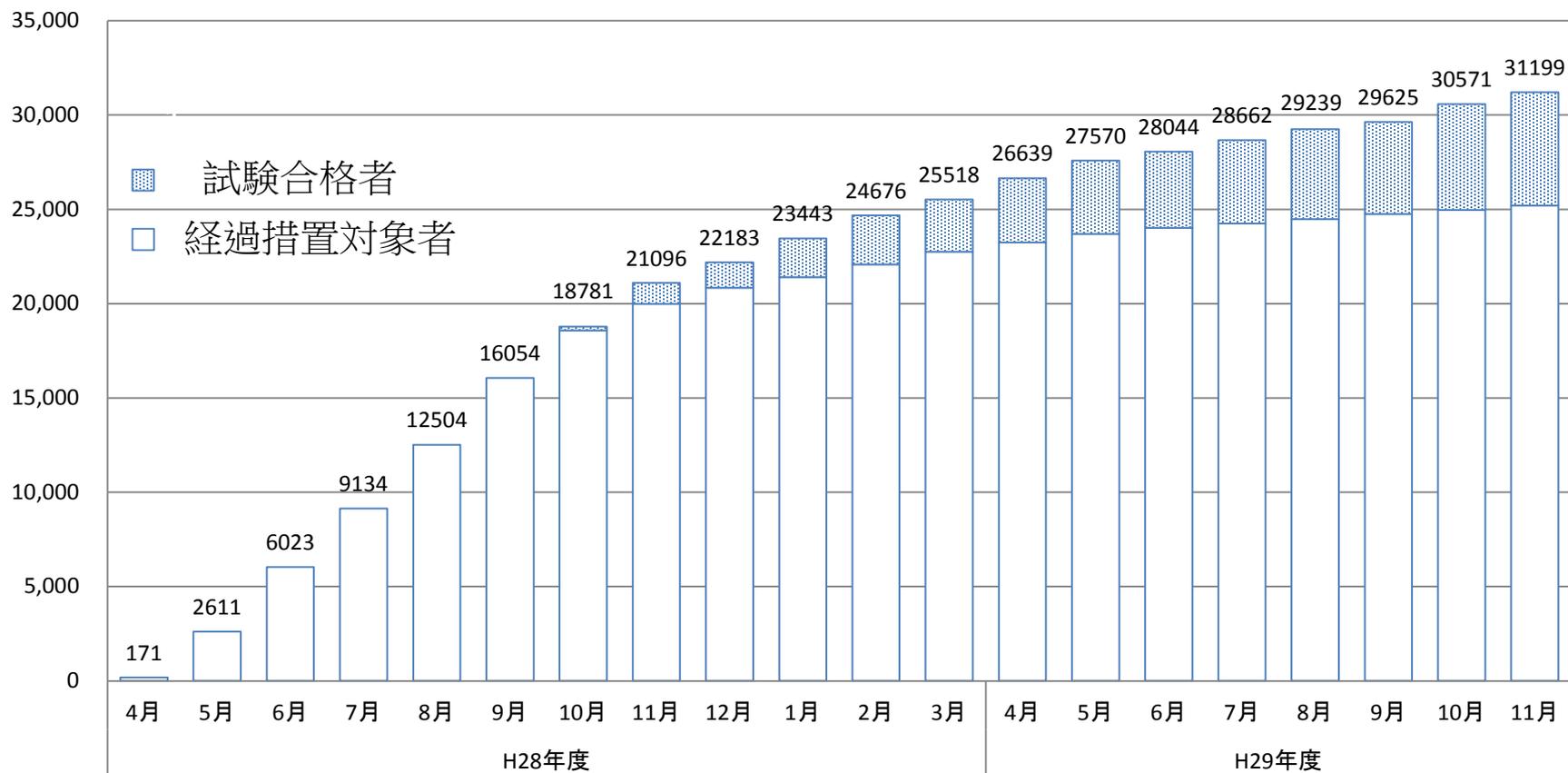
① 個人の力を引き出す雇用・教育環境の整備

労働移動支援助成金（「雇用保険二事業」）等について、人材のキャリアアップ・キャリアチェンジを後押しすることに重点化して再構築する。また、年齢、就業年数、役職等の節目におけるキャリアコンサルティングの活用や中高年の再就職支援等を推進する。

II キャリアコンサルタント登録制度の施行状況

登録者数（累計）は3万人を突破

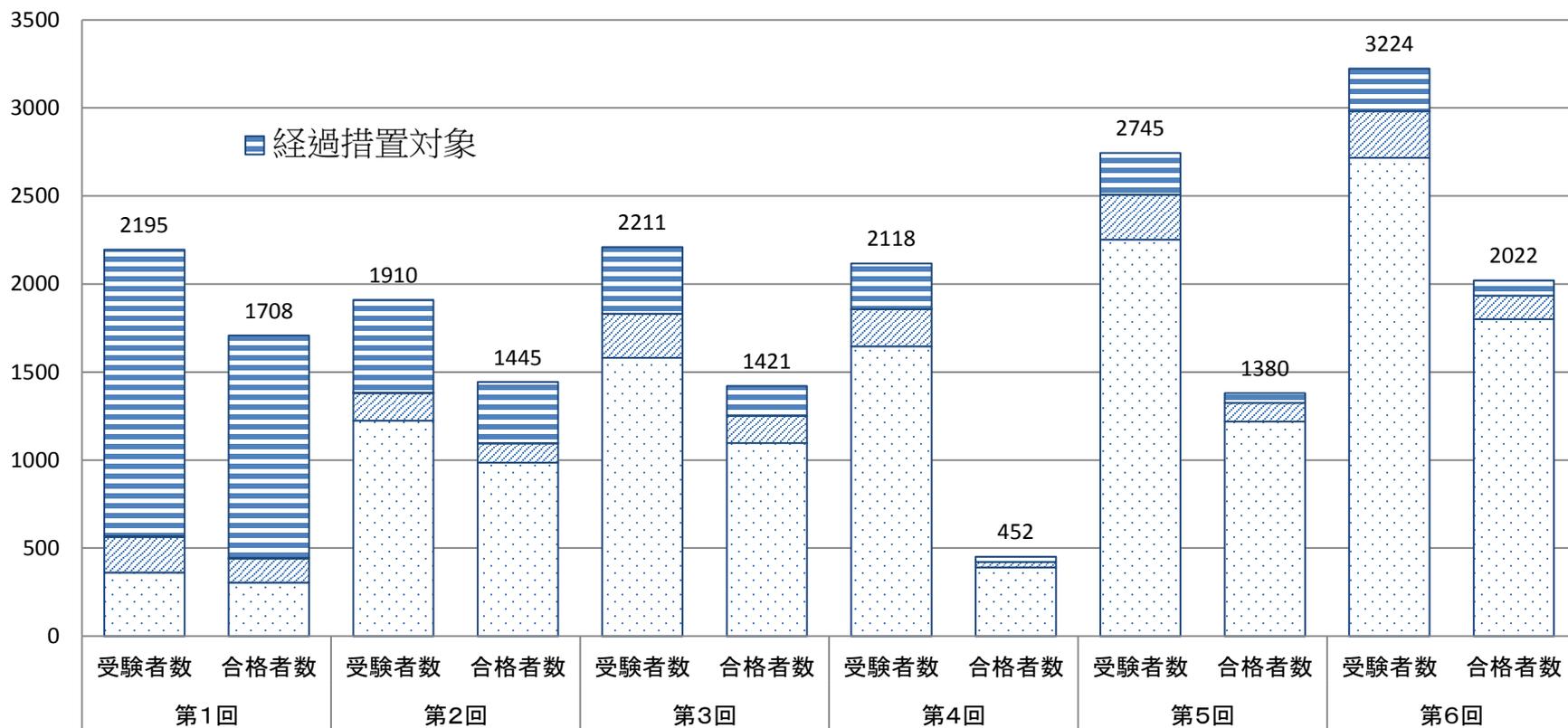
キャリアコンサルタント登録者数(累計)



II キャリアコンサルタント登録制度の施行状況

学科試験の受験者数は2千名超、合格者数は概ね千名台。

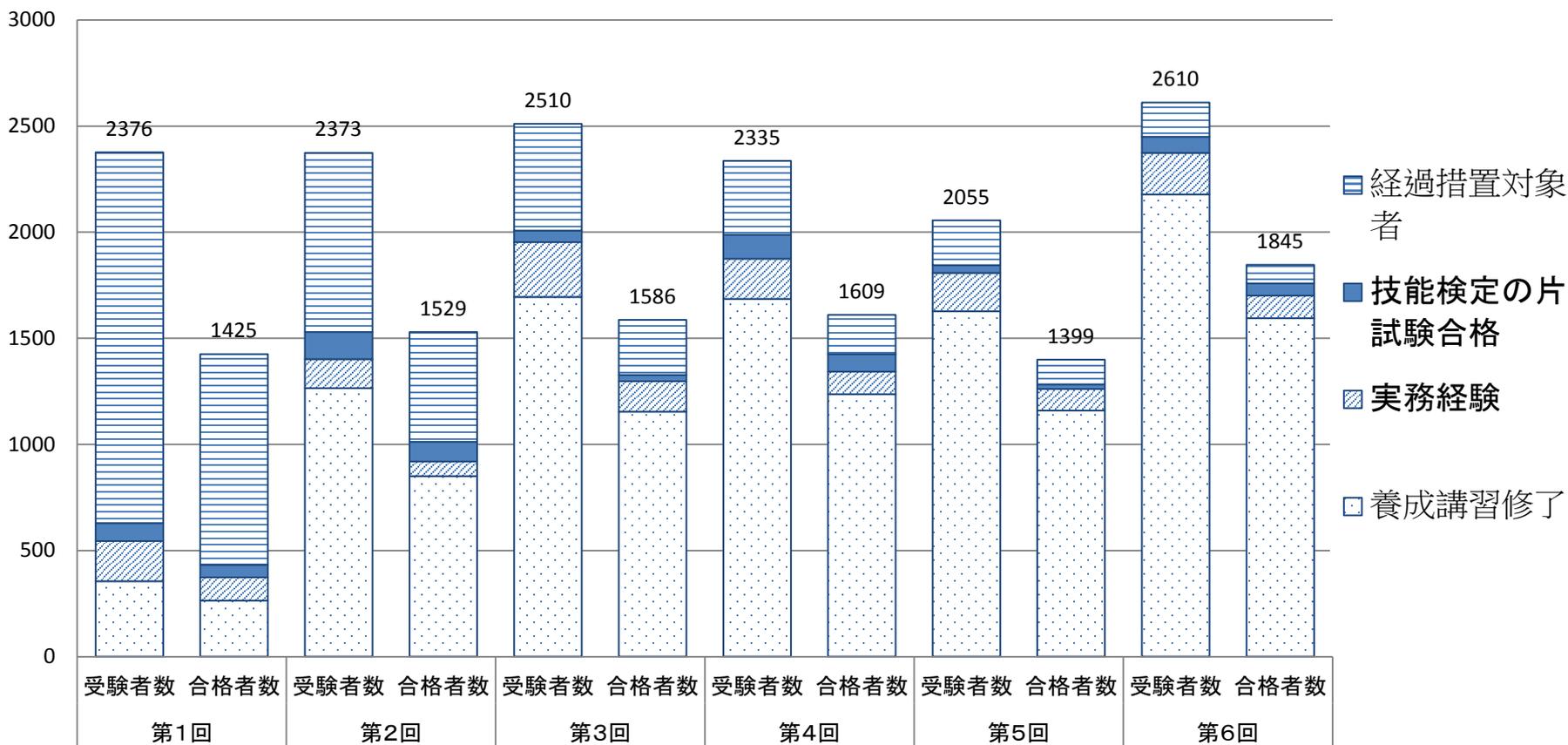
第1回～第6回 学科試験 試験受験者数・合格者数



II キャリアコンサルタント登録制度の施行状況

実技試験の受験者数は2千名超、合格者数は千名台半ば。

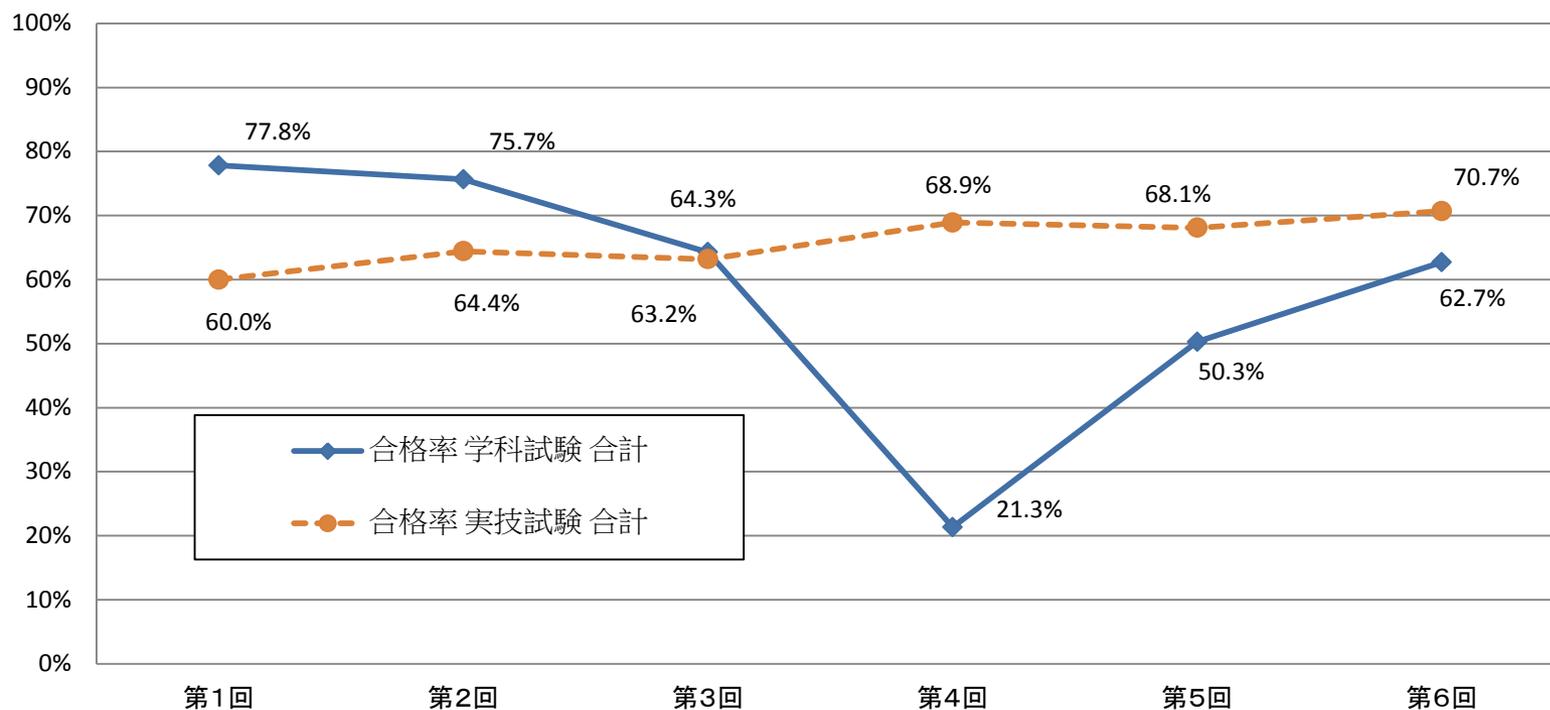
第1回～第6回 実技試験 受験者数・合格者数



II キャリアコンサルタント登録制度の施行状況

学科試験の合格率は5～6割、実技試験の合格率は6～7割。

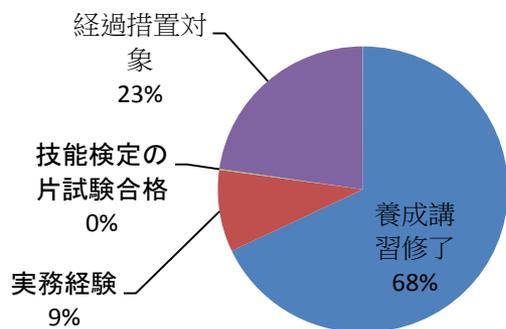
第1回～第6回 合格率



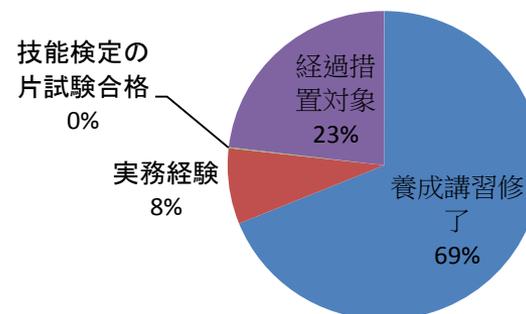
II キャリアコンサルタント登録制度の施行状況

受験者属性ごとの合格率の差はあまり見られない

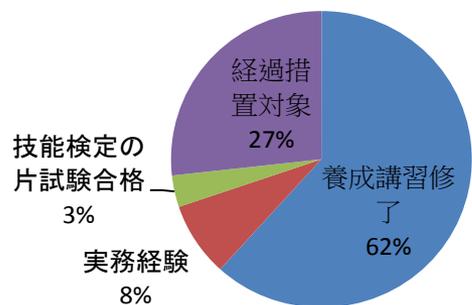
学科試験 受験者内訳



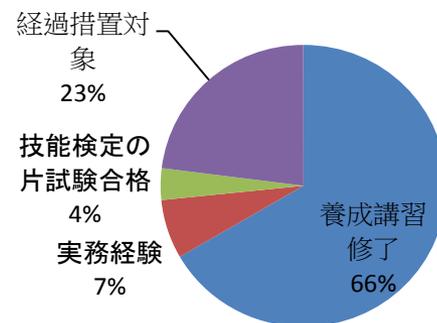
学科試験 合格者内訳



実技試験 受験者内訳



実技試験 合格者内訳



Ⅲ セルフ・キャリアドック導入支援事業の報告

1. 事業の概要

(1) 期間 平成28～29年度（2年間）

(2) モデル企業 14社

大企業（8社）	中小企業（6社）
製造（4）、情報通信（2）、卸小売（1）、サービス（1）	建設（1）、製造（1）、広告（1）、飲食（1）、医療・福祉（2）

(3) 試行内容（モデル企業）

- ① キャリア研修（任意）
- ② キャリアコンサルティング（必須）
- ③ キャリア健診（原則実施。代替調査可）

Ⅲ セルフ・キャリアドック導入支援事業の報告

2. 定義

- (1) 企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、
- (2) キャリア研修とキャリアコンサルティング等を組み合わせて体系的・定期的に実施し、
- (3) 従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組（企業内の仕組み）。

Ⅲ セルフ・キャリアドック導入支援事業の報告

3. 期待される効果

企業の活性化・生産性向上と、個々の従業員の
キャリア充実の両立。

新規採用者
仕事への向き合い、
取り組む意欲の向上



職場定着

**育児・介護
休業者**

不安を取り除き、仕
事と家庭の両立課題
の解決を支援

職場復帰率
の向上



中堅社員

職業人生の後半戦に
向かってキャリアの
再構成



能力開発の
方向付け

シニア社員

これまでのキャリア
の棚卸しと目標の再
設定



セカンド
キャリアを
見据える

組織の活性化

Ⅲ セルフ・キャリアドック導入支援事業の報告

4. 主な成果

(1) 標準的プロセス・ツールの整備

「セルフ・キャリアドック」導入の方針と展開

(2) 従業員のモチベーションアップ

新職場への不適應、キャリアの行き詰まり感など改善

(3) 上司・部門長の意識改善

部下だけでなく自らのキャリアも意識

(4) キャリア形成支援制度（企業別）の構築

従来の制度（目標管理等）への上乗せ等

(5) モデル企業ごとの個別課題の解決

経営者が求める「人材像」の浸透など

Ⅲ セルフ・キャリアドック導入支援事業の報告

5. 今後の普及に向けての提言

(1) 中小企業への普及支援

社外資源のコスト負担をどうするか。

(2) キャリアコンサルタントの資質向上

スーパービジョンの体制構築など。

(3) チーム支援のノウハウ蓄積

企業経営層や外部機関と効果的に連携する力。

IV 平成30年度施策（セルフ・キャリアドック普及拡大加速化事業）

- 在職中の労働者が自身のキャリアを主体的に考えることを促し、その効果として企業における生産性の向上に資するよう、平成29年度までの事業において作成した導入支援マニュアルやモデル企業の事例、ノウハウを活用し、企業におけるセルフ・キャリアドックの普及拡大を加速化させるとともに、在職中の若者等に対する企業外での専門的なキャリアコンサルティング機会を提供する。
- 具体的には、**セルフ・キャリアドックの導入を希望する個々の企業に対する周知・啓発や相談、研修等の実施を通じて、円滑な導入と取組の定着を支援するほか、専門的なキャリアコンサルティングの機会を提供し、在職中の若者の職場定着やキャリアアップを支援する。**

◎セルフ・キャリアドックの普及拡大加速化

東京、大阪の2か所に拠点を設置し、企業内の人材育成・キャリア支援に精通したキャリアコンサルタントを配置して、以下の取組を実施

- ・ 企業や事業主団体等への訪問等による導入の勧奨、技術的支援
- ・ 導入を希望する企業に対する導入前から導入後も含めた相談支援
- ・ 専門家や先行導入企業等の協力による社内キャリアコンサルタント等を対象とした研修
- ・ 各企業においてセルフ・キャリアドックの実施を担当するキャリアコンサルタントの紹介



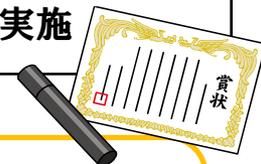
◎在職中の若者に対するキャリアコンサルティングによる定着促進、キャリアアップ支援

安易な早期離職を志向するなど企業内における対応が難しい者や、中小企業に在籍するなど企業内におけるキャリアコンサルティングの機会を得ることが難しい者に対して、職場定着やキャリアアップに向けた専門的なキャリアコンサルティング機会をIT技術の利用も含めて幅広く提供する。

IV 平成30年度施策（グッドキャリア企業アワード）

【実施内容】

- 表彰を「大賞」（厚生労働大臣表彰）と「イノベーション賞」（人材開発統括官表彰）に区分
- イベントの開催内容や周知方法など、多様な分野の有識者による推進チームにおいて検討
- 企業内のキャリア形成支援に精通した学識者等から構成される審査委員会を設置し、表彰企業を厳正に審査・選定、必要に応じて作業部会を設け、ヒアリング等調査を実施
- 表彰式では、基調講演や受賞企業の事例紹介等を実施し、企業におけるキャリア形成支援の必要性やそのポイントを情報提供
- 表彰企業事例集を作成のうえ、事例の紹介及び来年度の応募勧奨を行うセミナーを実施



審査委員会

※表彰企業を選定

キャリア形成支援に精通した学識者等
により構成

作業部会

※事前審査を実施

審査委員会メンバーを中心に構成



■大賞（厚生労働大臣表彰）（5社程度）

キャリア支援に対する総合的かつ継続的な取組を実施し、成果が
顕著である企業等

■イノベーション賞（人材開発統括官表彰）（10社程度）

キャリア支援について、対象者、取組手法等を重点化した取組を
実施し、今後のさらなる展開が見込まれる企業等

V キャリアコンサルタントに望むこと

○ キャリアコンサルタント倫理綱領（抜粋）

（平成28年4月1日・特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会）

（信頼の保持・醸成）

第3条 キャリアコンサルタントは、常に公正な態度をもって職務を行い、専門家としての信頼を保持しなければならない。

② キャリアコンサルタントは、相談者を国籍・性別・年齢・宗教・信条・心身の障害・社会的身分等により差別してはならない。

③ キャリアコンサルタントは、相談者の利益をあくまでも第一義とし、研究目的や興味を優先してキャリアコンサルティングを行ってはならない。

（自己研鑽）

第4条 キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティングに関する知識・技能を深める、上位者からの指導を受けるなど、常に資質向上に向けて絶えざる自己研鑽に努めなければならない。

② キャリアコンサルタントは、組織を取り巻く社会、経済、環境の動向や、教育、生活の場にも常に関心をはらい、専門家としての専門性の維持向上に努めなければならない。

③ キャリアコンサルタントは、より質の高いキャリアコンサルティングの実現に向け、他の専門家とのネットワークの構築に努めなければならない。