

労働政策フォーラム

現代社会の諸問題とキャリア・コンサルティング

～多様化する個別キャリア支援のあり方を考える～

# わが国のキャリア・コンサルティング施策の 現状と課題

平成25年12月6日(金)

厚生労働省職業能力開発局

キャリア形成支援室長

浅野 浩美

# 目次

キャリア・コンサルティングとは

キャリア・コンサルティング関連施策の流れ

キャリア・コンサルタントについて

キャリア・コンサルタントの活動領域ごとの課題

キャリア・コンサルティングに関する主な施策

キャリア・コンサルティングをめぐる最近の動き

# キャリア・コンサルティングとは

「個人が、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等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援」

(平成19年11月 厚生労働省「キャリア・コンサルタント制度のあり方に関する検討会」報告書より)

# キャリア・コンサルティング関連施策の流れ

平成12年 「今後の職業能力開発のあり方研究会」報告  
～「キャリア形成」を施策の柱に位置づけ～

中央職業能力開発審議会が、労働大臣に、今後の職業能力開発施策の在り方について建議

平成13年 職業能力開発促進法の改正  
～労働者のキャリア形成を支援する方向の打ち出し～

## < 改正の概要 >

- (a) 労働者の職業生活の設計に即した自発的な職業能力開発の促進  
職業能力の開発及び向上の促進は、労働者の職業生活設計に配慮しつつ行われることを基本理念とする。  
事業主、国、都道府県は、労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発・向上を図ることを容易にするための援助等に努めなければならない。  
事業主が講ずべき措置として、業務に必要な職業能力についての情報提供、相談支援、労働者の配置等の配慮を追加するとともに、指針を策定する。
- (b) 職業能力評価制度の整備

# キャリア・コンサルティング関連施策の流れ

平成13年 「第7次職業能力開発基本計画」(平成13～17年度)

～ キャリア形成支援システムを労働市場のインフラとして位置づけ

労働者の職業の安定、社会的な評価の向上等を図るため、計画的な職業能力開発施策を推進することとした。

具体的には、「キャリア形成促進のための支援システム」を、労働市場のインフラの一つとして位置づけ、「キャリア・コンサルティング技法の開発」、「キャリア形成に係る情報提供、相談等のための推進拠点の整備」、「キャリア形成支援を担う人材育成」、「企業内におけるキャリア形成支援を推進するための情報提供、相談、助成金の支給等」を進めることなどを明記した。

## 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等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」

# キャリア・コンサルティング関連施策の流れ

平成13年 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ために事業主が講ずる措置に関する指針(キャリア支援に関する事業主指針)

平成14年 「キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力要件」を策定

キャリア・コンサルタント5年間5万人養成計画スタート

「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」報告書を取りまとめ

キャリア・コンサルタントに係る能力評価試験のあり方や養成カリキュラム等を取りまとめ

キャリア・コンサルタント能力評価試験制度(標準レベル)がスタート

# キャリア・コンサルティング関連施策の流れ

- 平成18年 第8次職業能力開発基本計画(平成18～22年度)  
～ 職業キャリアの段階に応じたキャリア支援～
- 平成20年 ジョブ・カード制度がスタート  
  
2級キャリア・コンサルティング技能検定(熟練レベル)がスタート
- 平成21年 キャリア健診事業がスタート(企業と従業員双方から状況を把握し、「企業のキャリア形成支援」と「従業員の主体的キャリア形成」をともに促進)
- 平成23年 第9次職業能力開発基本計画(平成23～27年度)  
～ 職業生涯を通じたキャリア形成支援の一層の推進～  
  
1級キャリア・コンサルティング技能検定(指導レベル)がスタート
- 平成24年 「学生用ジョブ・カード」を開発  
  
「キャリア支援企業表彰」がスタート(従業員の自律的なキャリア形成を支援する企業を表彰)

# キャリア・コンサルタントについて

個人の適性や経験等に即した職業選択や能力開発を支援する相談(キャリア・コンサルティング)を担う人材。

「キャリア・コンサルティング技能士」、「標準レベルキャリア・コンサルタント」、ジョブ・カード講習を修了した「登録キャリア・コンサルタント」から成る。

## キャリア・コンサルティング技能士(1級・2級)

検定

技能検定職種のひとつとして実施されているキャリア・コンサルティング技能検定(1級(指導レベル)及び2級(熟練レベル))合格者。

## 標準レベルキャリア・コンサルタント

資格

キャリア・コンサルタント養成講座(140時間。厚生労働省が示した養成モデルカリキュラム( )を満たすもの)を受講等を経て、キャリア・コンサルタント能力評価試験に合格した者等。

キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識やスキル(キャリア理論、カウンセリング理論、職業能力開発、人事労理・労働関係法の知識、カウンセリング・スキル、適性検査等)

## 登録キャリア・コンサルタント(ジョブ・カード講習受講者等)

資格ではないが、講習受講が必須

ジョブ・カード講習( )(8時間程度)を修了した者等。

ジョブ・カード制度の概要、ジョブ・カードの作成支援、交付方法等

キャリア・コンサルタント有資格者のほか、人事・労務関係業務の経験がある等一定の要件を満たす者も受けることができる。

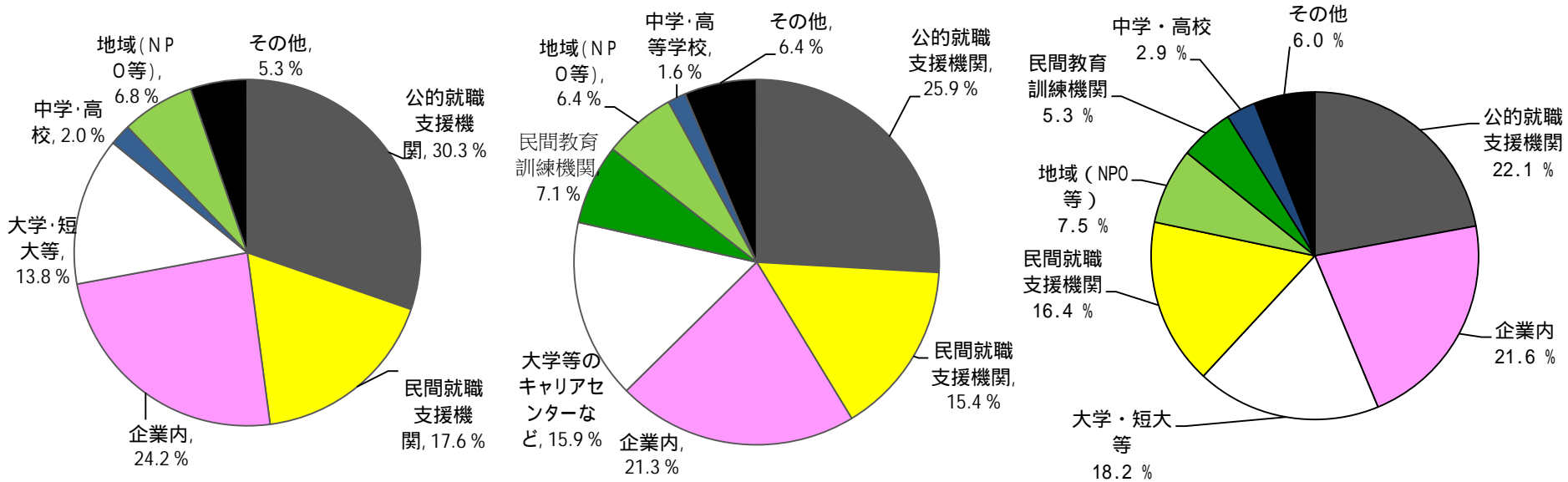
登録キャリア・コンサルタントのみがジョブ・カードを交付できる。



# キャリア・コンサルタントについて

平成24年度末現在のキャリア・コンサルタント養成数は、**約81,000人**。  
これらキャリア・コンサルタントは、**企業、需給調整機関、教育機関等の幅広い分野で活躍。**

キャリア・コンサルティング技能士(1級・2級)・標準レベルキャリア・コンサルタントの活動の場について



資料出所:厚生労働省 キャリア・コンサルティングに関する実態調査報告書(平成18年度)

資料出所:厚生労働省 キャリア・コンサルティングに関する実態調査報告書(平成22年度)

資料出所:厚生労働省職業能力開発局キャリア形成支援室調べ(平成25年度)

## キャリア・コンサルタント養成数の推移

平成18年度末	平成19年度末	平成20年度末	平成21年度末	平成22年度末	平成23年度末	平成24年度末
約4.3万人	約4.7万人	約5.3万人	約6.2万人	約7.0万人	約7.5万人	約8.1万人

# 標準キャリア・コンサルタント能力評価試験について

キャリア・コンサルタントの質の確保を図りつつ、その養成を推進するため、厚生労働省職業能力開発局長が、民間機関が実施する試験のうち、試験内容、試験方法等について要件を満たしているものについて、キャリア形成促進助成金の支給対象として指定している。

各機関が個別に受験要件を定めているが、講座修了を要件とする場合は、厚生労働省が示した養成モデルカリキュラム(140時間)に準拠したものであることが必要である。

平成25年10月現在、指定されている試験は以下のとおり。

試験名	試験実施機関名
公益財団法人日本生産性本部認定キャリア・コンサルタント資格試験	公益財団法人 日本生産性本部
キャリア・コンサルタント試験	一般社団法人 日本産業カウンセラー協会
TCCマスター・キャリアカウンセラー認定試験	テンプスタッフキャリアコンサルティング株式会社
CDA資格認定試験	特定非営利活動法人 日本キャリア開発協会
日本キャリア・マネージメント・カウンセラー協会認定キャリア・コンサルタント資格試験	特定非営利活動法人 日本キャリア・マネージメント・カウンセラー協会
財団法人関西カウンセリングセンターキャリア・コンサルタント認定試験	財団法人 関西カウンセリングセンター
GCDF-Japan試験	特定非営利活動法人 キャリアカウンセリング協会
株式会社テクノファ認定キャリア・カウンセラー(キャリア・コンサルタント)能力評価試験	株式会社 テクノファ
ICDS委員会認定ICDSキャリア・コンサルタント検定	特定非営利活動法人 ICDSキャリア・デザインサポーターズ
NPO生涯学習キャリア・コンサルタント検定試験	特定非営利活動法人 エヌピーオー生涯学習

# 標準レベルのキャリア・コンサルタントが持つ能力

キャリア・コンサルティングの社会的意義(10h程度)

キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識(30h程度)

キャリア理論、カウンセリング理論、職業能力開発、人事労務管理、自己理解(ジョブ・カード、職業適性検査等の各種ツールの使い方等を含む)、仕事理解、労働市場、労働関係法規、キャリア教育、メンタルヘルス、発達課題等に関する理解 等

キャリア・コンサルティングの相談実施において必要なスキル(70h程度)

カウンセリング・スキル、グループを活用してキャリア・コンサルティングの取組を行うスキル、キャリアシートの作成指導・活用スキル、相談過程の各段階に応じて適切に相談を進めるスキル、相談場面の設定から相談の終了までの各相談実施過程で具体的に必要なスキル(信頼関係の形成、傾聴、情報提供 等)

キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的实施に係る能力(20h程度)

環境への働きかけ、専門機関へのリファー等を含めたネットワークの活用、自己研鑽や実践的な助言・指導を受ける機会の確保 等

( )内の時間は、厚生労働省が示す養成モデルカリキュラムにおける時間数。  
上記の時間に各試験実施団体特有のプログラム(10h程度)を含めた、**合計140h以上**のカリキュラムとなっている。

## I 調査の目的、方法等

キャリア・コンサルタントを活用する側のニーズに焦点を当て、

企業、就職支援機関、教育機関、地域など活用機関にヒアリングを行い、期待する役割やニーズを把握するとともに、活躍しているキャリア・コンサルタントからヒアリングを行い、成長過程を把握・集約した。

## II 活動領域ごとにキャリア・コンサルタントが求められる役割能力の育成に当たって留意すべきこと

1 企業領域	2 就職支援領域	3 教育領域	4 地域領域
<b>〔役割〕</b> キャリアに関する悩み相談、若年社員の定着支援、中高年のキャリア再構築、就業意欲向上、メンタルヘルス支援・復職支援、研修の企画等	<b>〔役割〕</b> 求人・求職のマッチング、求職者の就職支援、派遣労働者の就業支援、求人の充足支援等	<b>〔役割〕</b> 学生の就職活動支援、キャリア教育の推進、キャリア関係のセミナーの実施等	<b>〔役割〕</b> 就職前段階の相談支援、生活環境支援、社会参加支援、メンタルヘルス面の配慮、職業的自立支援等
<b>共通して必要とされる能力</b> スキル：基本的な面接スキル、ネットワークを構築するスキル、環境に働きかける力 知識：職業・業界についての知識、労働関係法令・労働関係施策についての知識・理解			
<b>〔必要とされる能力〕</b> 従業員の現状・立場等の理解、社内の制度・風土の理解、職務遂行に必要な能力についての理解等	<b>〔必要とされる能力〕</b> 求職者のニーズを把握する力、職業・業界に関する知識・理解、労働関係法令・労働施策の知識・理解、求人の実態把握、労働市場の理解等	<b>〔必要とされる能力〕</b> 面接指導・キャリア・シート等作成支援力、セミナー等の企画・運営力、ファシリテーション能力、教員への働きかけ能力、大学組織・方針等の理解等	<b>〔必要とされる能力〕</b> カウンセリング・スキル、若者問題・女性問題の理解、ネットワーク構築力、リファーする判断力等

### 必要とされる能力を身につけるうえで留意すべき点等

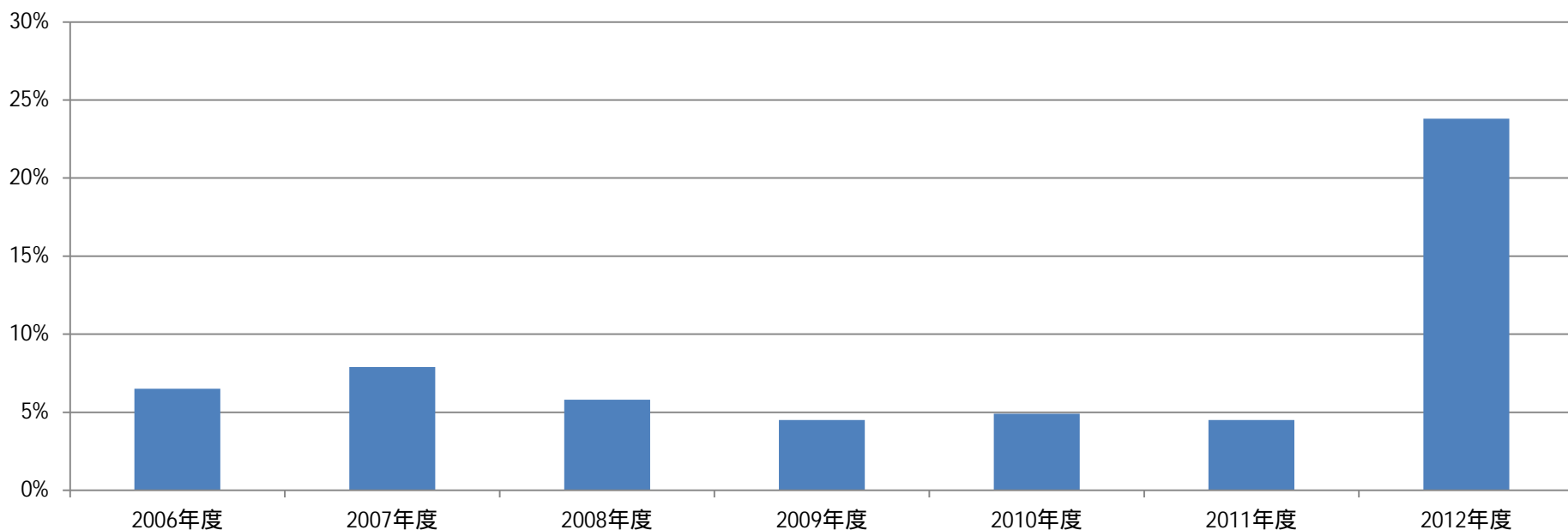
企業による違いが大きい 経営方針理解のサポート等、活躍の場が拡大する可能性があるが、求められる能力も高くなる 事業部門等にいるキャリア・コンサルタントの活用についても考えてよいのではないかと 外部人材としての利用例もある	個別の求人の具体的な内容や個別の業界の最新の情報等が求められる 求職者層、求人者層の特質に応じた支援を行うことが必要 必要な情報を的確に提供していくことが必要 求められる役割を意識し、使命感を持つ	職業・業界についての幅広く、かつ、最新の情報が必要であること グループ・アプローチ、ファシリテーションスキルが必要 学校組織・方針等についての理解	必要なカウンセリングレベルが高い リファー先を含む関係機関とのネットワーク構築の重要性が高い 情報提供の持つ意味が大きい 立場により、組織を運営する力、指導する力も重要
---	---	---	---

## III まとめ

キャリア・コンサルタントには「まず、実践し、経験を積むこと」、「ネットワークを作ること」、「経験を積む中で必要となってくることを中心に継続的に学ぶこと」と「必要な働きかけを行うこと」が求められる。複数のキャリア・コンサルタントが得意分野を活かし合うことも考えられる。行政には、これを支援していくために、「学習支援情報」を提供していくこと、地方の学習環境を整備すること等が求められる。また、キャリア・コンサルタントを活用する機関には、キャリア・コンサルタントについて理解するほか、期待する役割、求める能力をキャリア・コンサルタントに伝え、その活動状況について評価し、その結果をフィードバックしていくことがのぞまれる。

# キャリア・コンサルティング制度導入の状況

一部企業では、キャリア・コンサルティング制度を導入するようになったが、普及は進んでいない。



## キャリア・コンサルティング制度導入事業所割合

資料出所：各年度能力開発基本調査(厚生労働省)

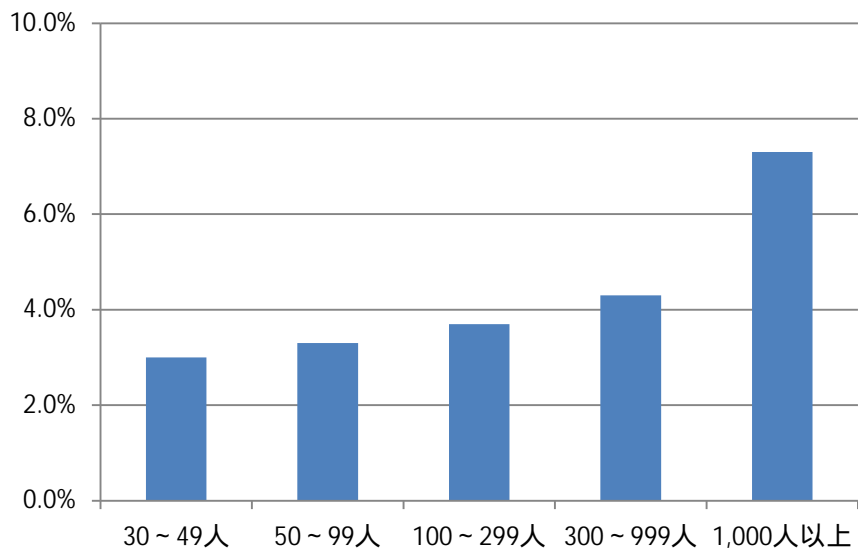
2012年度調査においては、質問文に、明確な制度でなく慣行として行っているものも該当する旨明記したことから、経年比較には注意が必要である。

# キャリア・コンサルティング制度導入の状況

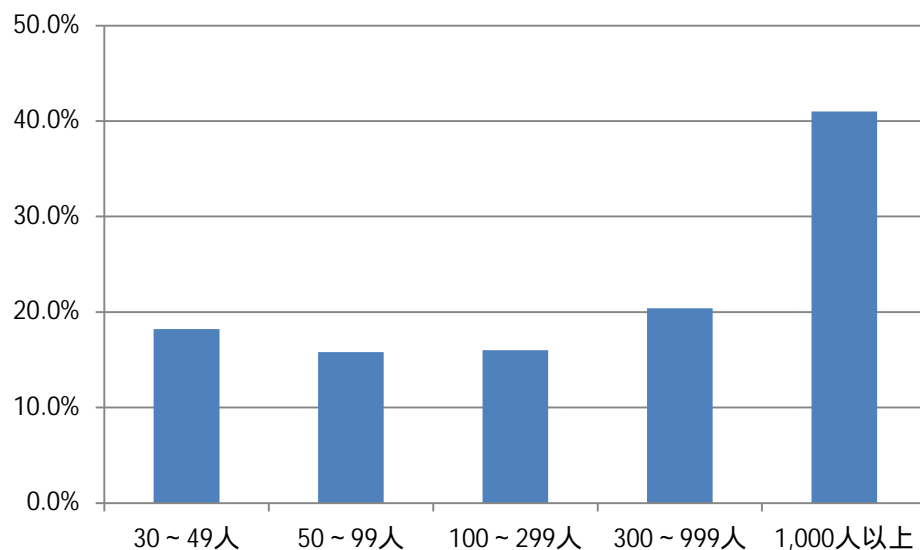
企業規模が小さいほど、キャリア・コンサルティング制度導入の割合が小さい。

## 企業規模別キャリア・コンサルティング制度導入割合

2011年度



2012年度



資料出所：各年度能力開発基本調査(厚生労働省)

2012年度調査においては、質問文に、明確な制度でなく慣行として行っているものも該当する旨明記したことから、経年比較には注意が必要である。

# キャリア・コンサルティングに関連する主な施策 (平成25年度)

## キャリア・コンサルティング普及促進事業

### ジョブ・カード講習の実施

- ・ ジョブ・カードの記載方法・効果的な活用方法等に関する講習を実施。

### キャリア・コンサルタントの資質の向上等

- ・ 経験交流会の開催や指導者の養成など。

### 調査研究

- ・ 能力基準や役割、あり方等に関する専門的調査研究など。

## キャリア支援企業創出促進事業

企業内キャリア形成支援の推進に関する専門的な相談支援・情報提供の実施

非正規労働者等を含む若年在職者等に対するキャリア・コンサルティングの実施

職業能力開発推進者講習等の実施

キャリア支援企業表彰(模範となる企業を表彰)

## キャリア教育専門人材養成事業

- ・ 大学等のキャリア教育をサポートできるよう、キャリア・コンサルタントなどを対象に、講習を実施。

このほか、ハローワークにおける求職者に対するキャリア・コンサルティングや職業訓練受講中の訓練生へのキャリア・コンサルティング等など、キャリア・コンサルティングの普及促進のための取組みを行っているところ。

# キャリア・コンサルティングに関する主な施策 (平成26年度に向けて概算要求中のもののうち新規のものなど)

## キャリア教育プログラム 開発事業 (新規)

- ・ 文部科学省等と連携・協力のうえ、大学等におけるキャリア教育のためのプログラムを開発

## キャリア・コンサルティング普及促進事業 (一部新規)

- ・ キャリアチェンジのためのツールの標準化、ツールを活用したキャリア・コンサルティング技法の開発及び普及

## キャリア相談メール事業 (新規)

- ・ 若年労働者を対象に、ネットを通じてキャリア・コンサルティングを受けることができる機会を整備。

## 若年労働者等キャリアアップ支援・相談事業 (新規)

- ・ 若年労働者等を対象にキャリアアップに関する相談を実施し、当該者に対する的確な助言・指導を行うことにより、自発的なキャリア形成の促進を図る。



# 最近の研究会報告書等における、キャリア・コンサルティング、 キャリア・コンサルタントに関する記述等

「非正規雇用労働者の能力開発抜本強化に関する検討会」報告書

平成24年12月21日 厚生労働省

## 3 施策の方向性

### (1) キャリア教育の充実等によるフリーター等不本意非正規の増加の防止

( ) 雇用・就業施行の積極的な教育政策

また、**キャリア・コンサルタント**等による自らのキャリアについての専門的な相談機会を確保することも必要である。

### (2) 労働者の態様と企業側のニーズを踏まえた複線的なキャリアアップの道の確保、キャリアサポート環境の整備

( ) また、このような自らのキャリアアップの道を、個々人が主体的に選択していくことができるよう、非正規雇用の労働者が、働きながら、あるいは転職の際等に、その職業能力に関する評価のフィードバックを受けながら、自らのキャリアについて相談できる環境を整備することが重要である。

そのためには、**キャリア・コンサルタント**など必要な人材を十分な規模で確保できるよう積極的に育成し、企業、業界団体、ハローワーク、職業訓練機関、大学等への配置や必要に応じた派遣等を行っていくことが求められる。また、人材の育成に当たっては、**カウンセリング能力だけでなく**、労働者の希望や能力、労働市場の動向等を踏まえ、真にそのキャリアアップにつながるような助言を行うことができる**コンサルティング能力を高めることが重要**であり、その能力の基準等を見直すことが必要である。(キャリアサポート環境の整備)

# 最近の研究会報告書等における、キャリア・コンサルティング、 キャリア・コンサルタントに関する記述等

「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」 報告書

平成25年8月20日 厚生労働省

## 第7 派遣労働者のキャリアアップ措置について

### 2 キャリアアップ措置

．．． 派遣元事業主がキャリアアップ措置を講じることを担保する仕組みとして、一般労働者派遣事業については、許可要件にキャリアアップ措置を行う体制及び計画が整備されていることを盛り込むことが考えられる。例えば、**キャリア・コンサルタントの資格を有する相談員又は営業担当者が派遣労働者の相談に応じる体制の整備**、個人のキャリアアップを念頭に置いた教育訓練計画の整備等が挙げられる。

．．． 特定労働者派遣事業については、．．． より長期的な視野にたった**キャリア・コンサルティング**及び教育訓練が行われるべきである。したがって、一般労働者派遣事業の許可要件として記述した**キャリア・コンサルタントによる相談等**は当然の責務として実施することとし、実際に行ったかどうかは毎年報告される事業報告で確認することとすることが適当であると考えられる。

## さらに、最近の審議会における、キャリア・コンサルティング、 キャリア・コンサルタントに関する議論等

### 第94回雇用保険部会(平成25年11月12日)

(学び直しの支援措置に関する議論の中で)

- ・・・キャリア・コンサルティング等で必要性をじっくり吟味する必要がある。

(第94回雇用保険部会配布資料より)

### 第72回職業能力開発分科会(平成25年10月30日)

(学び直しの支援措置に関する議論の中で)

- ・・・学び直しの手続きとしてキャリア・コンサルティングを実施するとしても、それぞれの資格がどのように職業に結びつくかという知識を持っているキャリア・コンサルタントは少ないのではないかと。キャリア・コンサルタントの育成にどのように取り組んでいくのか。

(第72回職業能力開発分科会配布資料より)

現在、労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会及び同能力開発分科会において、非正規雇用労働者である若者等がキャリアアップ・キャリアチェンジし安定的に働くことができるよう、中長期的なキャリア形成に資する専門的・実践的な職業能力の習得を支援するための措置に関して、訓練内容、給付内容等について議論がなされているところである。

# ま と め

キャリア・コンサルティングの普及促進に向けて、制度面においては、一定の整備がなされたところ。

キャリア・コンサルティング普及は進んできてはいるが、領域ごとに状況は異なっており、それぞれ課題があるところ。

キャリア・コンサルティングに対して、各方面から期待されており、これに応えていくことが必要であり、このためには、量だけでなく、質の高いキャリア・コンサルタントの養成が必要となっている。

# 参考資料

厚生労働省 平成19年度「キャリア・コンサルタント制度のあり方に関する検討会」報告書

中央職業能力開発審議会 平成12年度「今後の職業能力開発のあり方研究会」報告

平成13年度 「職業能力開発促進法(労働法コンメンタール)」

厚生労働省 平成13年度「第7次職業能力開発基本計画」

厚生労働省 平成18年度「キャリア・コンサルティングに関する実態調査結果報告書」

厚生労働省 平成22年度「キャリア・コンサルティングに関する実態調査結果報告書」

厚生労働省 平成23年度「キャリア・コンサルティング研究会 - キャリア・コンサルタント自身のキャリア形成のあり方部会」報告書

厚生労働省 平成18～24年度 「能力開発基本調査」

厚生労働省 平成24年12月「非正規雇用労働者の能力開発抜本強化に関する検討会」報告書

厚生労働省 平成25年8月「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」報告書