

キャリアコンサルタント登録制度創設の狙い・課題と 展望～キャリア政策展開の基盤として～

平成29年2月3日「JILPTフォーラム」

厚生労働省 職業能力開発局 キャリア形成支援課長

伊藤 正史

本日お伝えしたいこと①

□ なぜ、キャリアコンサルタントの登録制度が必要となったか

- ・ 人口減少社会の中、経済成長のためには「生産性の向上」が不可欠
- ・ 他方で、労働市場の変化等の中、企業による人材育成投資は減少
- ・ 労働者個人は、主体的にキャリア形成したいと希望するものの、具体的に何をして良いのか分からないと悩む層

→(概ね平成13年度以降、民間のキャリコン試験機関等の活用により、「標準キャリア・コンサルタント」の計画的養成に取り組んできたが)キャリア形成支援の専門家たるキャリアコンサルタントに関する、より「分かりやすい」「確実に」「継続的な」質保証の仕組み整備が社会的課題としてより明確化

本日お伝えしたいこと②

□ キャリアコンサルタント登録制度の概要・執行状況

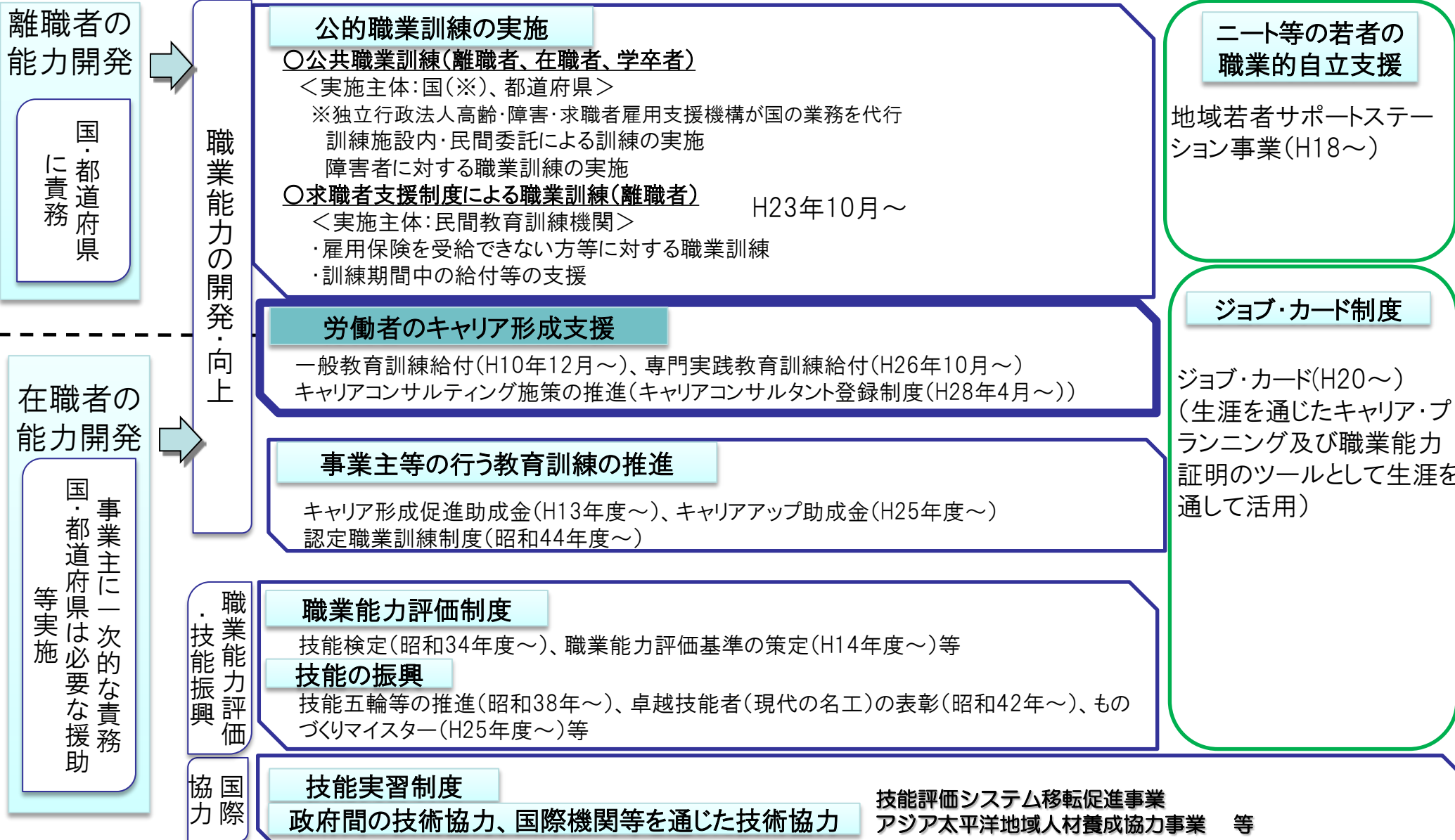
- ・ 職業選択や能力開発に関する相談・助言を行う専門家として「キャリアコンサルタント」制度を法定化
- ・ キャリアコンサルタントは登録制(5年の更新)の名称独占資格とし、これに併せ守秘義務等も整備
- ・ 本制度は、登録試験機関、指定登録機関、認定養成講習実施機関、指定更新講習実施機関により構成。
- ・ すでに各機関の運用が開始(キャリコン登録者数約22千人、キャリコン国家試験実受験者数(2回)計約6千人)等

□ キャリアコンサルティングを巡る政府方針・新たな施策展開

- ・ 日本再興戦略改訂版2015、2016
- 「セルフ・キャリアドック」等の新たな取組みが要請
- ・ 「働き方改革」の下でも、「キャリア支援・人材育成」が重要な柱の一つに

職業能力開発施策の概要(平成28年度)

○「第10次職業能力開発基本計画」
(実施目標、基本事項等を定めた5ヵ年計画)に基づき実施



キャリアコンサルタント登録制度創設の意義の確認

- キャリアコンサルティングを活用される方々が安心して、積極的にこれを活用することが可能な環境整備、これによるキャリアコンサルティングの各領域での普及・より有効な活用の地歩形成
- キャリアコンサルタントの能力向上の目標設定(キャリアコンサルティング職種技能検定1級(指導レベル)・2級(熟練レベル)等と相まって)、これによる量質両面での計画的養成の促進
- キャリアコンサルティング、キャリアコンサルタントの認知度向上、人材育成・労働市場政策に関わる諸制度との一層有機的・密接な連携の確保

キャリアコンサルタント登録制度

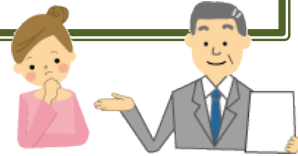
- 経済成長を持続的にするため、青少年を始めとする労働者の適職の選択と主体的な職業能力開発を通じた生産性の向上が不可欠
- 他方、労働者は、主体的に職業生活設計を行う希望を持つが、具体的な取組に際しては、何を行って良いのか悩みを抱える者が多い。このため、専門的な助言を行う者の資質の確保及び計画的な養成が必要

キャリアコンサルタントに係る改正内容 * 勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律（平成28年4月1日施行分）

- 職業選択や能力開発に関する相談・助言を行う専門家として「キャリアコンサルタント」制度を法定化する。
- キャリアコンサルタントを登録制（5年の更新）の名称独占資格として位置づけるとともに、守秘義務を規定する。
 - * 試験の実施・登録事務は、民間機関に委任できる仕組みとする。
 - * 青少年の雇用の促進等に関する法律においてもキャリアコンサルタントによる相談機会の付与について規定

※ キャリアコンサルタントとは・・・

本人の興味・適性の明確化や職業生活の振り返り(どんな能力があって、何が課題なのかの確認)を通じて職業生活設計を支援し、職業選択や能力開発の自信・意欲の向上、自己決定を促す支援を行う者



《各領域において期待されるキャリアコンサルタントの活動内容の例》

【ハローワークなど労働力需給調整機関】

- ◇ 求職者の職業選択の方向性・職業生活設計の明確化
- ◇ 上記を通じた就職活動の支援又は職業訓練機関への橋渡し



【企業内】

- ◇ 被用者の目指すべき職業生活・職業生活設計の明確化
- ◇ 上記を通じた就労意欲・能力開発の意欲の向上や「気づき」の機会の提供



【教育機関】

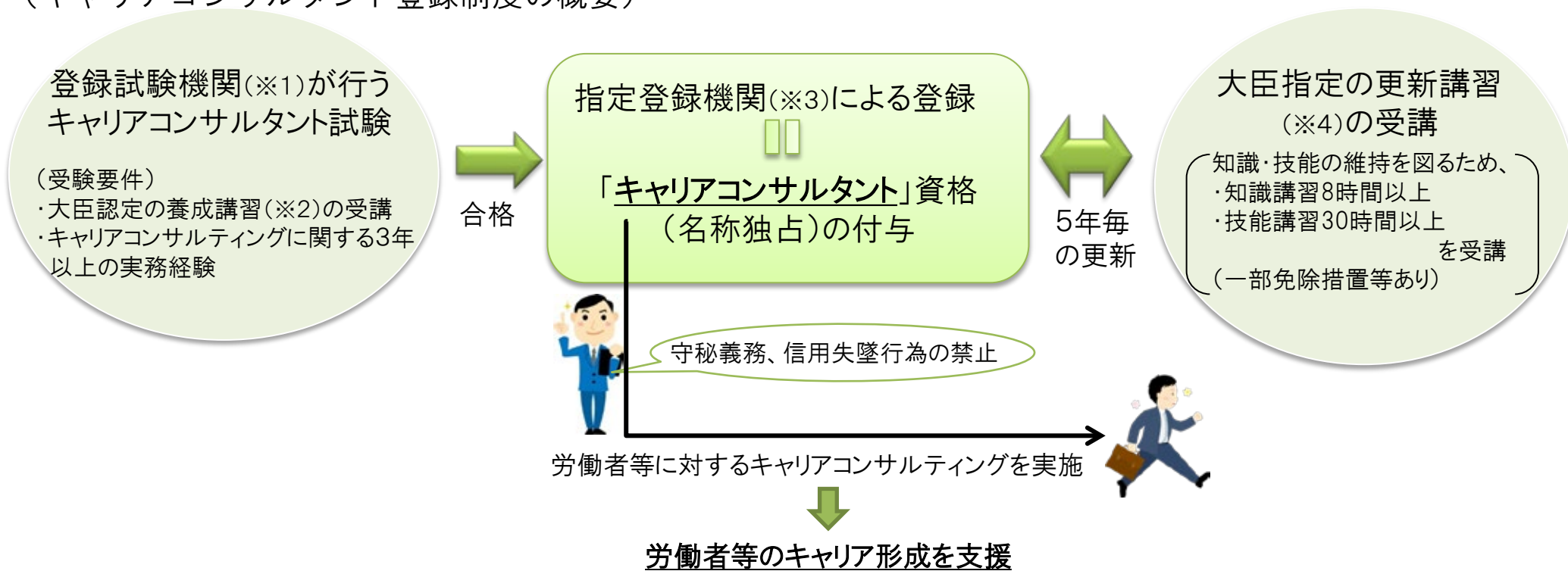
- ◇ 学生の職業選択・職業生活設計・学びの方向性の明確化
- ◇ 上記を通じた円滑な就職活動の支援



キャリアコンサルタント登録制度について

- キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティング（労働者等の職業選択、職業生活設計又は職業能力開発及び向上に関する相談・助言・指導）を行う専門家であり、企業、需給調整機関、教育機関等の幅広い分野で活躍。
- 平成28年4月1日より、キャリアコンサルタントを登録制の名称独占資格とし、5年ごとの講習受講による資格更新制度、守秘義務・信用失墜行為の禁止等の規定と相まって、その質を担保し、労働者等が安心して職業に関する相談を行うことのできる環境を整備。

（キャリアコンサルタント登録制度の概要）



※1 平成28年4月1日現在、特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会及び特定非営利活動法人日本キャリア開発協会の2機関を登録試験機関として登録。

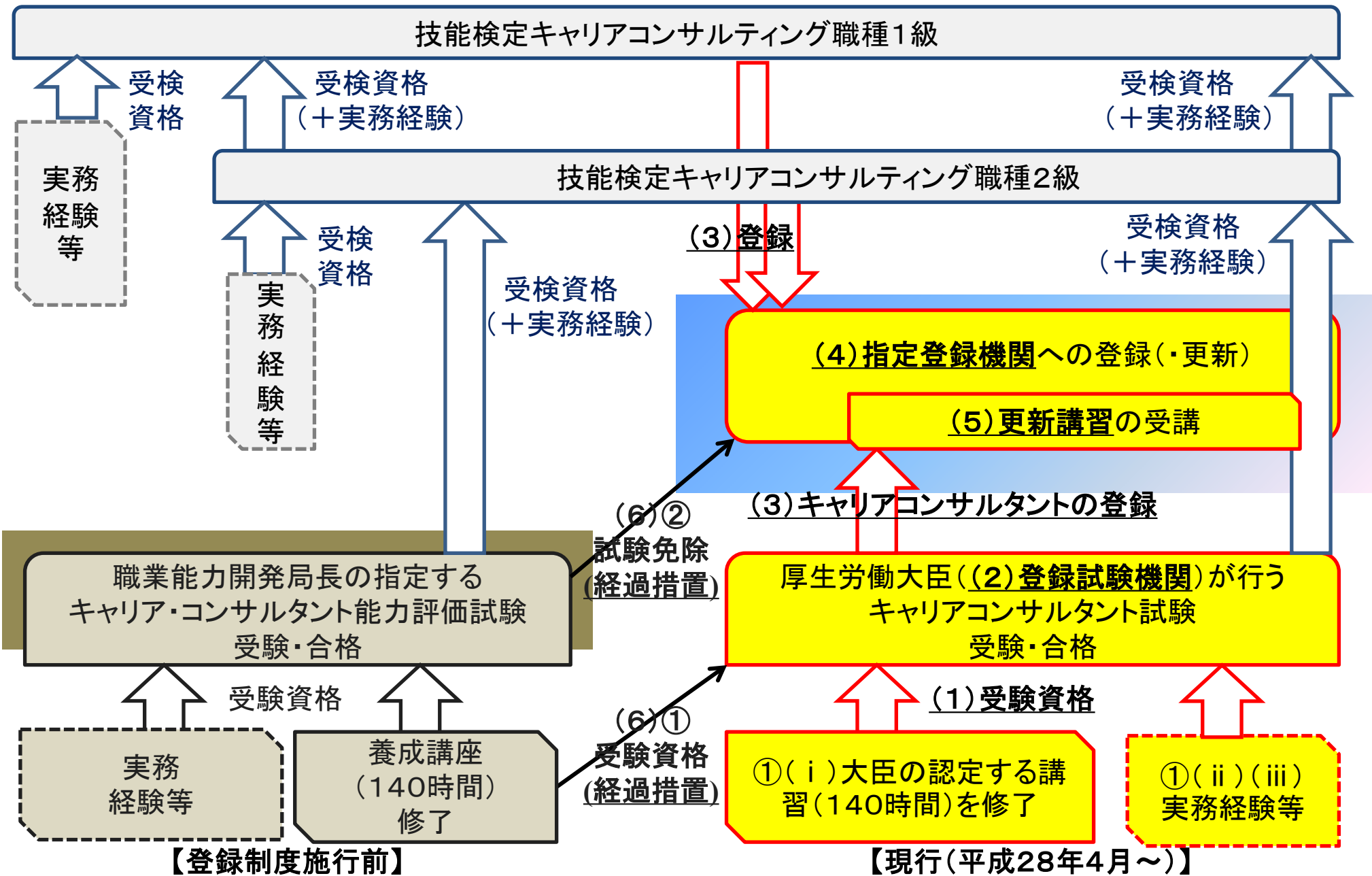
※2 平成28年5月1日現在、15講習を認定。

※3 特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会を指定登録機関として指定(1機関に限り指定可)。

※4 平成28年8月15日現在、知識講習11講習(9機関)、技能講習73講習(16機関)を指定。

キャリアコンサルタント登録（国家資格）制度スキームの概要（新旧制度の比較）

※平成27年11月26日 職業能力開発分科会提出資料を加工



セルフ・キャリアドックについて

- 「セルフ・キャリアドック」とは、企業の経営課題・人材育成上のビジョンに基づき、労働者のキャリア形成における「気づき」を支援するため、年齢、就業年数、役職等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仕組みのこと。
- 幅広い企業での普及を目指し、「セルフ・キャリアドック導入支援事業」（平成28～29年度の2か年計画）により、「モデル企業」での実施上の効果・課題の分析、導入マニュアル等の開発を進めているところ。

定期的なキャリアコンサルティングの実施によるキャリアプランの明確化・能力開発等の促進

(セルフ・キャリアドックの実施イメージ(例))

社内／外のキャリアコンサルタント等によるキャリアコンサルティング

○実施形態の例...

- ・人事面談・キャリア研修と組み合わせて実施
- ・面談を独立して実施

【若手(入社時等)】

- ・職業人生の目標等の明確化
- ・目標に照らした今後の課題の抽出とその解決策の明確化、実行の動機付け 等

【中堅(一定役職登用時等)】

- ・中長期にわたるキャリアパスの検討
- ・中長期的キャリアを見通して必要な能力開発の方向付けの明確化
- ・職場での悩み相談・解決 等

【中高年(一定年齢到達時等)】

- ・これまでのキャリアの棚卸しと目標の再設定
- ・目標に照らした今後の課題の抽出とその解決策の明確化、実行の動機付け等

事業主等

人材育成ビジョンの明確化、これに応じた人事制度の一環としてのセルフ・キャリアドックの仕組み整備

人材育成課題の明確化、人事・教育訓練等の取り組みへの反映

○「日本再興戦略」改訂2015（平成27年6月30日閣議決定）（抜粋）

定期的に自身の職務能力を見直し、今後、どのようなキャリアを歩むべきかを確認した上で、身に付けるべき知識・能力・スキルを確認する機会（「セルフ・キャリアドック（仮称）」）を整備する。

新ジョブ・カード制度(平成27年10月～)

—ジョブ・カードを、個人が生涯活用するキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして普及を促進—

目的

○ 個人の状況に応じた職業能力開発、多様な人材の必要な分野への円滑な就職の支援等のため、下記のツールとして、生涯を通して活用

◆ 生涯を通じたキャリア・プランニングのツール

○ 個人が履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積の上、キャリアコンサルティングを受けつつジョブ・カードを作成し、訓練の受講、キャリア選択等で活用



◆ 円滑な就職等のための職業能力証明のツール

対象情報を拡大し、職業能力の見える化

○ 免許・資格、学習・訓練歴、雇用型訓練、公的職業訓練をはじめとする訓練の評価、職務経験、仕事ぶりの評価の情報を蓄積し、応募書類等としても活用

活用の形態・様式

- 改正職業能力開発促進法第15条の4第1項の規定に基づき、厚生労働大臣が「職務経歴等記録書」(ジョブ・カード)の様式を定めたところ。
- 職業人生を通じて、個人が、各情報を項目別に各様式に記入(必要に応じてキャリアコンサルティング等の支援を受けて記入)。
原則、電子化(個人自らのパソコン等に入力)し継続的に蓄積、場面に応じて抽出・編集して活用。



・様式1 キャリア・プランシート

・様式2 職務経歴シート

・様式3-1 免許・資格シート

・様式3-2 学習・訓練歴シート

・様式3-3 訓練成果・実務成果シート

職業能力証明シート



周知・広報

○ジョブ・カード制度総合サイト

- ・ジョブ・カードの各様式やその記入例、スキルチェック機能、メール相談サービス、免許・資格や労働関係の統計情報等の関係情報を提供。
- ・ジョブ・カード作成支援、履歴書・職務経歴書の作成ができる「ジョブ・カード作成支援ソフトウェア」や「スマートフォン版アプリ」を提供。



○ポスター・リーフレット

求職者・在職者、事業主、学生など幅広い層への周知広報のためリーフレット等を配布。



専門実践教育訓練の対象とする教育訓練の概要

(雇用保険法改正により拡充された教育訓練給付(平成26年10月施行)の対象教育訓練の指定基準)

1 基本的な考え方

非正規雇用労働者である若者をはじめとした労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練

- 就職可能性が高い仕事において必要とされる能力の教育訓練
- その効果がキャリアにおいて長く生かせる能力の教育訓練

2 教育訓練等の基準

1. 訓練内容の基準 ①資格等レベル、②講座レベルの2段階で指定の可否を判断。

(1) 業務独占資格又は名称独占資格のうち、いわゆる養成施設の課程 (※1)(期間は、1年以上3年以内でかつ取得に必要な最短期間)
(講座レベル) 受験率、合格率及び就職・在職率の実績からみて当該訓練に十分な効果があると認められるもの

(2) 専門学校¹⁰の職業実践専門課程 (※2)(期間は、2年)
(講座レベル) 就職・在職率の実績からみて当該訓練に十分な効果があると認められるもの

(3) 専門職大学院 (期間は、2年以内(資格取得につながるものにあつては、3年以内で取得に必要な最短期間))
(講座レベル) 就職・在職率、大学等の認証評価、定員充足率等の実績からみて当該訓練に十分な効果があると認められるもの

(4) 職業実践力育成プログラム (※3)(期間は、正規課程は1年以上2年以内、特別の課程は時間が120時間以上かつ期間が2年以内)
(講座レベル) 就職・在職率(大学院における正規課程にあつては、就職・在職率の実績、定員充足率の実績)からみて当該訓練に十分な効果があると認められるもの

(5) 一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程 (※4)(時間が120時間以上かつ期間が2年以内)
(講座レベル) 受験率、合格率及び就職・在職率の実績からみて当該教育訓練に十分な効果があると認められるもの

2. 教育訓練機関の基準

- 施設責任者、苦情受付者、事務担当者を配置。

3. その他の基準

☆現行の教育訓練期間の基準も適用

- 受給の支払い期間ごとに受講状況や訓練の到達状況を確認し証明。

※1 養成施設の課程とは

国又は地方公共団体の指定等を受けて実施される課程で、訓練修了で公的資格取得、公的資格試験の受験資格の取得又は公的資格試験の一部免除が可能となる課程

※2 職業実践専門課程とは

専修学校の専門課程のうち、企業等との密接な連携により、最新の実務の知識等を身につけられるよう教育課程を編成したも¹⁰のとして文部科学大臣が認定(平成26年度～)

※3 職業実践力育成プログラムとは

大学、大学院、短期大学及び高等専門学校の正規課程及び履修証明プログラムのうち、社会人や企業等のニーズに応じた実践的・専門的なプログラムを文部科学大臣が認定(平成28年度～)

※4 一定レベル以上の情報通信技術に関する資格とは

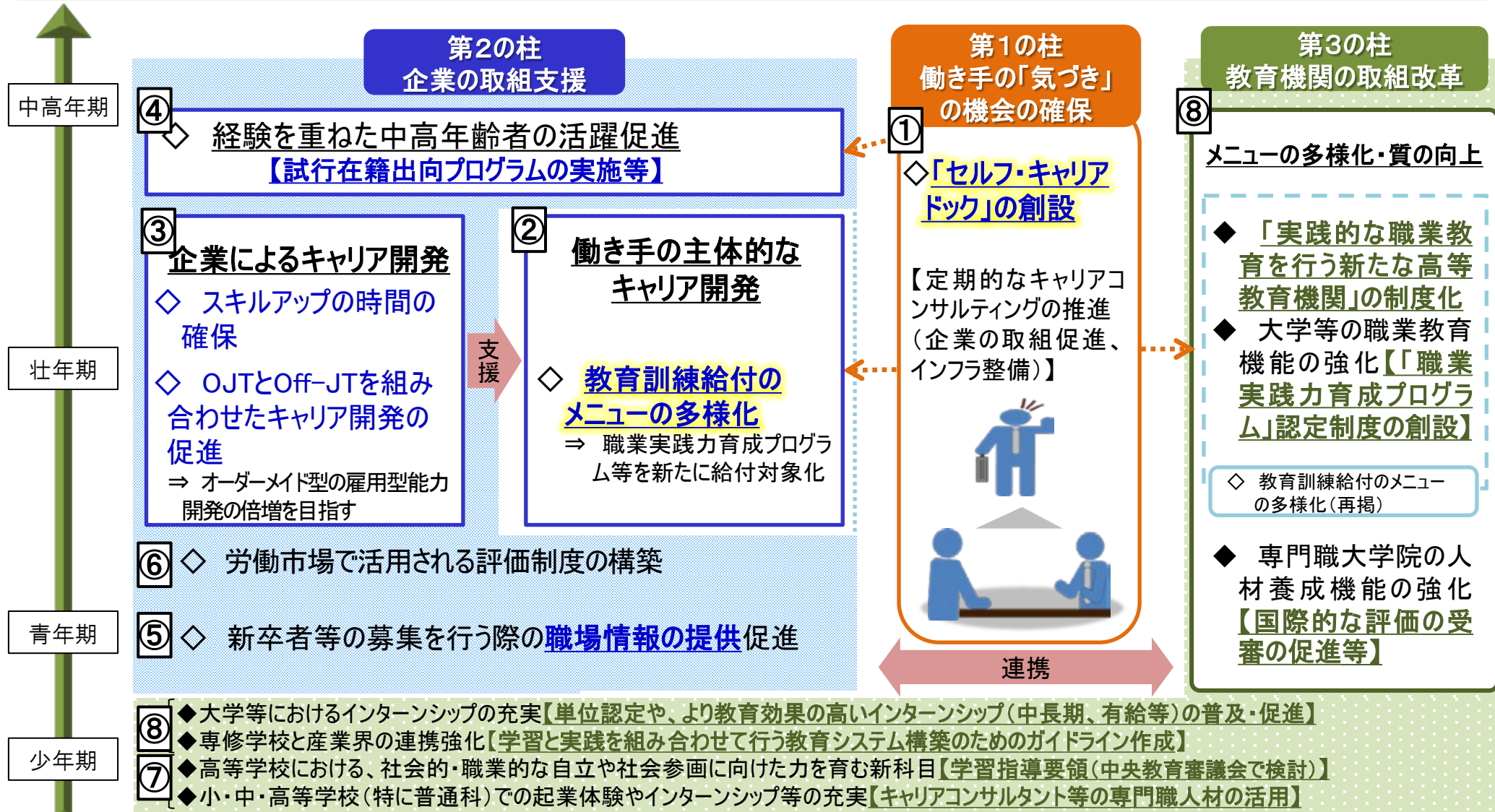
ITスキル標準において、要求された作業を全て独力で遂行することができる¹⁰とされているレベル3相当以上の資格

3 経過措置

- 適用日前に指定した教育訓練について、専門実践教育訓練の①資格等レベルに該当し、かつ、②講座レベルに該当しないものが、一般教育訓練に係る指定基準を満たすときは、平成30年3月31日までの間、一般教育訓練として指定することができる。なお、当該指定は同日にその効力を失うものとする。

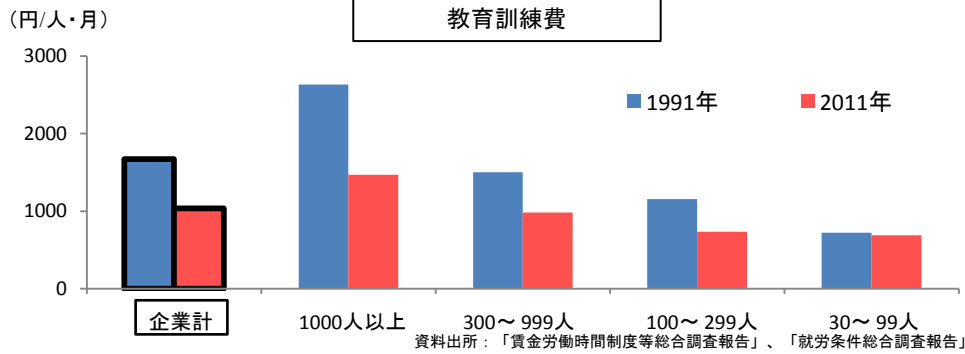
「未来を支える人材力強化(雇用・教育施策)パッケージ」～いつでもキャリアアップが可能な社会へ～

○ 人口減少社会にあつて、人的資本への投資が最もリターンを得るとの考えに基づき、経済社会の変革に柔軟に対応するための「ひとりひとりの主体的な学び」を、**省庁横断的に重点的に支援**することを通じ、高付加価値人材の養成、生産性向上、ひいては日本経済の成長へとつなげていく。

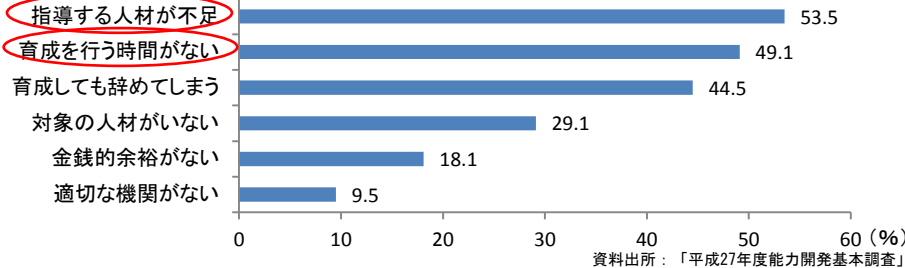


現状と課題

企業の人的資本投資の減少傾向が問題

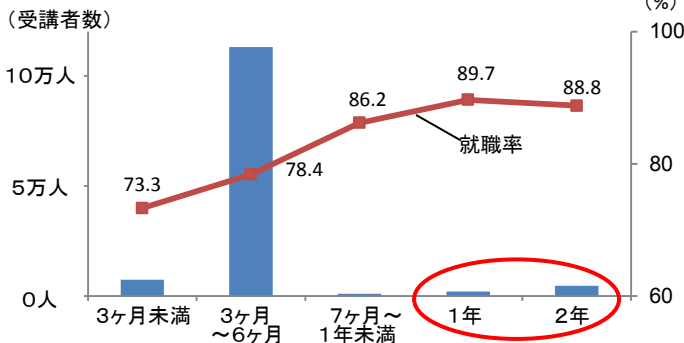


人材育成に関する問題点



再就職には長期訓練が効果的

国が行う離職者訓練の期間と就職率 (H27)



1、2年の受講期間を必要とする資格等の例

保育士	2年(昼間)
介護福祉士	2年(昼間)
2級建築士	2年(実務経験なしの者)
応用情報技術者	1年
高レベルの民間IT資格	1年

今後の対応

①企業による教育訓練の実施拡大

- **経営トップの意識改革**(企業)
 - 先進的な事例を収集、表彰して普及(厚生労働省) **新**
- 中小企業の生産性向上のための従業員を対象とした**新たな訓練システム** **新**
 - 国が訓練ニーズに合わせ、先進企業の好事例を活用したオーダーメイド型訓練を開発
 - 職業訓練施設や企業の現場等で中小企業の従業員を訓練



「グッドキャリア企業アワード」(本年創設)

②個人のキャリアアップへの強力な支援

- 雇用保険で行う**「教育訓練給付」(専門実践型)の拡充**
 - (1) 助成対象講座の多様化、利便性の向上 **2500講座→5000講座**
 - ITなど就業者増が見込まれる分野の講座の増設
 - 子育て女性のための「リカレント教育」の講座の増設
 - 土日、夜間講座の増設。完全e-ラーニング講座の新設
 - (2) 出産等で離職後、子育てでのブランクが **4年以内→10年以内**
長くなくても**受給を可能に**(「教育訓練給付」(一般型)も同様に措置)
 - (3) **給付率と上限額の引上げ**
給付率6割→7割 **最大3年で144万円→168万円**

③国による長期の離職者訓練の新設、拡充

- 資格の取得などを可能にする**1~2年の長期訓練の拡充、新設**(高レベルのIT等) **新**
年間0.7万人→2万人

キャリア政策の今後の課題と展望①

○キャリアコンサルタント登録制度そのものに関わる課題

■まずは、キャリアコンサルタントとその登録制度の「社会的価値」の浸透。試験・講習・登録それぞれの安定運営確保、熟度の向上。

■その上で、社会ニーズの変化・高まりに応じた、「キャリアコンサルタントのスペック」(具体には、養成講習、試験科目等に反映)の見直し。

■キャリアコンサルティング職種技能検定との連続性確保の観点からのわかりやすい広報、両者の関係性に係る検討。

■キャリアコンサルタント、技能士と言った「職能(専門職)集団」の育成、その活動を通じた、キャリアコンサルティングサービスの質的向上・拡がりへの寄与。

■キャリアコンサルティングの事例に基づく実践的指導の場の開発(いわゆるスーパービジョンの概念と実践例の確立等)。

キャリア政策の今後の課題と展望②

○キャリアコンサルタント登録制度を基盤とした各領域・課題に応じたキャリア政策の具体の展開

■領域ごと、非正規雇用労働者、子育て女性、シニア・ミドル等対象者ごとのキャリア形成上の課題解決、ひいては社会的課題解決に寄与できるキャリアコンサルタントの養成、活動促進（各分野の専門家とのネットワーク構築）

《29年度予算案：専門キャリアコン技法開発事業→これらをプラットフォームとしつつ、有効なpolicy mixに係る検討要》

■専門実践教育訓練（キャリアコンが要件）、一般教育訓練（キャリアコン経費も支給対象）活用、地域・職域ごとの専門家による学びの場の創出等による「職業生涯を通じた学び直し」の環境整備とキャリアコン（=学びの助言者であると同時に、学びの場のコーディネータ等の役割も期待）との連動