

## II—2 キャリア形成支援施策の確立期（I期）〈平成12年度～14年度〉

キャリア形成支援施策の誕生期を経て、厚生労働省（2001年（平成13年）1月の中央省庁再編により、厚生省と労働省を廃止、統合して厚生労働省に）ではキャリア形成支援の確立に向けた施策を展開した。

確立期（I期 ※）のキャリア形成支援施策としては、次のものが挙げられる。

※ ここでは、キャリア支援策の誕生期後、法令の改正によりキャリア形成支援施策が本格的に動き出した平成12年度から平成14年度までの期間を確立期（I期）とし、それ以降を確立期（II期）として整理する。

### 1. 「今後の職業能力開発の在り方研究会」報告書（平成12年7月12日）

労働省は、「今後の職業能力開発の在り方研究会」（座長 今野浩一郎 学習院大学教授）を平成11年11月以降計13回開催し、その検討結果を公表した。

（概要）

#### IV 今後推進すべき職業能力開発施策

##### 1 個別的なキャリア形成を支援するための体制の整備

###### (1) 労働者が能力を「知る」仕組みの整備

経験してきた職務や教育訓練等により身につけた能力の労働者自身による棚おろし。

###### (2) 労働者に能力を「知らせる」仕組みの整備

キャリアの節目ごとに労働者が自らキャリアを詳細に記述できるような仕組みや企業がこれに係る情報を保持できる仕組みの整備。

離職の際、労働者がキャリアに係る「記述」や情報を持ち運びできる仕組みの構築。

###### (3) 労働者のキャリア形成を支援する仕組みの整備

###### <1> 企業内におけるキャリア形成支援

事業主が必要とする「人材像」を労働者に提示した上で、企業のニーズと労働者の希望・適性・能力を照合し、キャリア形成の具体的な方向と職業能力開発の方針を確定させること（キャリア・コンサルティング）が必要であり、こうした職務に専門的な能力を有している者を配置することが望ましい。

また、行政としても、このようなシステムの整備を支援することが重要。

###### <2> 企業外におけるキャリア形成支援

労働者が企業を超えてキャリア形成を行っていくに当たって、公的な支援体制を整備することが重要。

###### <3> キャリア・コンサルティングを行う専門家の養成

企業内外を問わずキャリア・コンサルティングを行う者は、職業能力開発・職業能力評価等に限らず、人事労務管理全般について専門的な知識が必要であり、これらに係る専門家を養成していくことが必要。

###### (4) 能力開発コースに係る情報提供、個人別の能力開発計画の作成

（略）

###### (5) 若年者（学卒未就職者等）のキャリア形成を支援する仕組みの整備

（略）

## 2 個人の適正なキャリア形成を支援するための職業能力評価制度の施帯

### (1) 職業キャリアをベースにした職業能力評価システムの開発・整備

キャリアをベースにした職業能力評価システムを開発・整備することが必要。

### (2) エンployアビリティ評価

労働者のエンployアビリティを評価し、不足している職業能力については、これを能力開発等につなげ、市場価値を高めていく仕組みの整備。

公共職業能力開発施設等における教育訓練コースの多様化・弾力化や、労働者が主体的にコースを選択できるシステムの拡充。

問題発見解決能力等を獲得する各種訓練技法を取り入れた教育訓練コースの設定やノウハウの蓄積等。

### (3) 民間団体が実施する職業能力評価システムの整備

(略)

## 3 エンployアビリティ向上のための能力開発施策の推進

労働者のエンployアビリティを評価し、不足している職業能力については、これを能力開発等につなげ、市場価値を高めていく仕組みの整備。

公共職業能力開発施設等における教育訓練コースの多様化・弾力化や、労働者が主体的にコースを選択できるシステムの拡充。

問題発見解決能力等を獲得する各種訓練技法を取り入れた教育訓練コースの設定やノウハウの蓄積等。

## 4 自己啓発への支援の強化

自己啓発を適切に進めるためには、能力評価をベースとしたコンサルティングや情報提供が不可欠。また、就業時間の配慮、教育訓練休暇制度の普及・支援等の環境整備も必要。

出典：[https://www.mhlw.go.jp/www2/kisya/noryoku/20000712\\_01\\_n/20000712\\_01\\_n.html](https://www.mhlw.go.jp/www2/kisya/noryoku/20000712_01_n/20000712_01_n.html)

## 2. 「今後の職業能力開発施策について（建議）」（平成 12 年 12 月 7 日）

中央職業能力開発審議会（会長 小池和男 法政大大学経営学部教授）は、労働大臣に対し、今後の職業能力開発施策の在り方について建議を行った。

労働省は、この建議の趣旨に沿い、次期通常国会への法案提出に向け、法案要綱を作成し、労働政策審議会に諮問することとした。また、この建議の内容を踏まえ、第 7 次職業能力開発基本計画の策定に向けて検討を行っていくこととした。

出典：[https://www.mhlw.go.jp/www2/kisya/noryoku/20001207\\_02\\_n/20001207\\_02\\_n.html](https://www.mhlw.go.jp/www2/kisya/noryoku/20001207_02_n/20001207_02_n.html)

## 3. 職業能力開発促進法の改正（平成 13 年 4 月 10 日施行）

近年の技術革新の進展、産業構造の変化、労働者の就業意識の多様化等に伴う労働移動の増加、職業能力のミスマッチの拡大等に的確に対応し、雇用のミスマッチを解消するため、今後は、職業能力開発行政の重点として労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力開発（キャリア形成）を促進するとともに、これに資する職業能力評価制度を整備することが必要となっている。

このため、2001（平成 13）年 4 月に、労働者個々人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図る観点から、職業能力開発の基本法である職業能力開発促進法を改正し

た。

（「経済社会の変化に対応する円滑な再就職を促進するための雇用対策法等の一部を改正する等の法律案要綱」より抜粋）

#### 一 定義

労働者が、自らその長期にわたる職業生活における職業に関する目的を定めるとともに、その目的の実現を図るため、その適性、職業経験その他の実情に応じ、職業の選択、職業能力の開発及び向上のための取組その他の事項について自ら計画することを「職業生活設計」と定義するものとする。こと。（第二条第四項関係）

#### 二 基本理念

（一） この法律の規定による職業能力の開発及び向上の促進は、産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変化による業務の内容の変化に対する労働者の適応性を増大させ、及び円滑な再就職に資するよう、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ものとする。こと。（第三条関係）

（二） 労働者の自発的な職業能力の開発及び向上の促進は、職業生活設計に即して、必要な職業訓練等を受ける機会が確保され、並びに必要な実務の経験がなされ、これらにより習得された職業に必要な技能及びこれに関する知識の適正な評価を行うことにより図られなければならないものとする。こと。（第三条の二第一項関係）

（三） 職業能力検定は、職業能力の評価に係る基準の整備及び評価方法の充実が図られ、職業訓練等を通じて習得された職業に必要な技能及びこれに関する知識についての評価が適正になされるように行われなければならないものとする。こと。（第三条の二第五項関係）

#### 三 関係者の責務

事業主並びに国及び都道府県は、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及び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ものとする。こと。（第四条関係）

#### 四 事業主の講ずる措置

（一） 事業主が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ために必要に応じて講ずる措置として、業務に必要な技能及びこれに関する知識の内容等についての情報の提供、相談その他の援助及び労働者の配置その他の雇用管理に係る配慮について規定するものとする。こと。（第十条の二関係）

（二） 厚生労働大臣は、（一）の措置の有効な実施を図るために必要な指針を公表するものとする。こと。（第十条の四関係）

（三） 事業主は、職業能力の開発及び向上に関する計画を作成したときは、その計画の内容をその雇用する労働者に周知させるために必要な措置を講ずるとともに、職業能力開発推進者の有効な活用によりその計画の円滑な実施に努めなければならないものとする。こと。（第十一条及び第十二条関係）

#### 五 技能検定制度

（略）

出典：<https://www.mhlw.go.jp/houdou/0102/h0216-1.html>

#### 4. 第7次職業能力開発基本計画（平成13年度から平成17年度までの5年間）の策定（平成13年5月）

職業能力開発促進法の改正趣旨を踏まえ、今後の職業能力開発の目標及び施策の基本的な考え方を示した第7次職業能力開発基本計画を策定し、職業能力のミスマッチを解消し雇用の安定を図るため、労働力需給調整機能の整備を含む労働市場の5つのインフラストラクチャーの整備を進めていくこととした。

##### 労働市場の5つのインフラストラクチャーの整備

労働移動が活発化する中で、雇用の安定を図るためには、労働者や企業が労働市場に係る適切な情報を入手でき、労働者の職業能力を確認しつつ、その職業生活設計に即して教育訓練を受け、キャリア形成を図ることができるようにすることが必要。

このためには、労働市場を有効に機能させる必要があり、そのためのインフラストラクチャーとして、次の5つのシステムを構築していくことが不可欠。

こうしたシステムの構築を通して、労働市場を機能させ、円滑な再就職の促進や労働力需給のミスマッチの解消等雇用の安定を図る。

##### [1] 労働力需給調整機能の強化

- ・求職者等による民間機関の利用促進を図る官民連携した雇用情報システムである「しごと情報ネット」の構築
- ・民間教育機関に対する民間職業紹介事業制度の周知・広報
- ・紹介予定派遣の積極的活用

##### [2] キャリア形成の促進のための支援システムの整備

- ・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

##### [3] 職業能力開発に関する情報収集・提供体制の充実強化

- ・職業に関する基本的な情報、人材ニーズの動向情報
- ・職業訓練コースに係る情報
- ・能力評価に係る情報等の各情報について収集・整理及び企業や個人への効果的な提供システムの構築

##### [4] 職業能力を適正に評価するための基準、仕組みの整備

- ・民間委託を活用した技能検定制度の拡充、整備
- ・ホワイトカラーを含む適正な職業能力評価基準の設定
- ・実践的な職業能力評価手法の確立
- ・職業能力評価制度の適切な活用の促進

##### [5] 能力開発に必要な多様な教育訓練機会の確保

- ・民間における新たな教育訓練コースの設定促進
- ・教育訓練給付制度に係る適切な講座指定等による大学、大学院等高度な内容の教育訓練の確保
- ・民間における教育訓練の質の確保・向上
- ・ニーズの把握、政策評価を通じた公共職業訓練の効果的実施

## 5. 「エンプロイアビリティの判断基準等に関する調査研究 報告書」(平成13年7月 厚生労働省職業能力開発局)

⇒この報告書に基づき、平成14年度から「職業能力評価基準」の開発が行われることになった。

近年、産業構造の変化、技術革新の進展や労働者の就業意識・就業形態の多様化に伴い、労働移動が増大しつつあり、労働者に求められる職業能力として企業内で通用する能力から、企業を超えて通用する能力が問われるようになってきた。

また、企業内においては、職業能力について、特定の職務への習熟から、変化への適応能力や問題発見・解決能力、さらには創造的能力等が重視される傾向にある。

このように、企業内外において職業能力のあり方に大きな変化が生じており、従来、比較的区分されていた外部労働市場と内部労働市場が相互の関連性を深め、次第に、労働市場としての一体性が生まれつつある。

このため、今後は、職業能力のあり方についても、こうした一体性を強めつつある労働市場というものを念頭に置きつつ、そこで通用する職業能力、即ち、労働市場価値を含んだ就業能力(エンプロイアビリティ)というものを想定していく必要がある。

このような状況を踏まえ、厚生労働省では、研究会を開催し、エンプロイアビリティの意義と内容、エンプロイアビリティの評価の必要性や、評価基準の作成のあり方等について検討してきたところであり、今般、報告書がとりまとめられた。

### 1 エンプロイアビリティの意義と内容

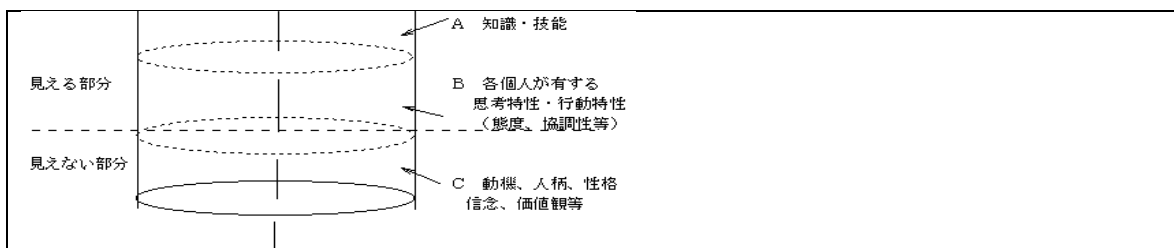
エンプロイアビリティは、労働市場価値を含んだ就業能力、即ち、労働市場における能力評価、能力開発目標の基準となる実践的な就業能力と捉えることができる。

エンプロイアビリティの具体的な内容のうち、労働者個人の基本的能力としては、

- A 職務遂行に必要となる特定の知識・技能などの顕在的なもの
- B 協調性、積極的等、職務遂行に当たり、各個人が保持している思考特性や行動特性に係るもの
- C 動機、人柄、性格、信念、価値観等の潜在的な個人的属性に関するものが考えられる。

このうち、Cについては、個人的かつ潜在的なものであり、これを具体的・客観的に評価することは困難と考えられるため、エンプロイアビリティの評価基準として盛り込むことは適切ではなく、A、Bを対象に評価基準をつくるのが適当である。

評価基準の策定に当たっては、業種別程度の括りで職種ごとに策定し、個別企業等のより狭い領域特有の評価制度は、こうした評価制度を補充ないし修正して実施できるよう技術的援助ができるようなシステムを考えていくのが適当であろう。



## 2 エンployアビリティの評価の活用について

労働者がキャリア形成を行うに当たっては、A職業像に見合った、あるいは、達するために必要な仕事を見つけ、Bそのために必要な能力と、思考特性、行動特性及びスキルとの違いを確認し、C必要な行動特性やスキルを習得する必要がある。その過程において、能力評価による自己のスキルと行動特性や思考特性の確認が重要であり、そのための職業能力評価すなわちエンployアビリティの評価基準が求められる。

なお、エンployアビリティを、実践的職業能力として捉えたとすれば、その基準が、企業内の実力評価を行う際の何らかの指標になるものでなければならない。しかしながら、企業の行う業績評価は、目標設定との関係での達成度評価という性格であり、エンployアビリティ評価は、本人の基本的能力を評価する目安であって、直接、企業内の業績評価につながるものではないと考えられる。

出典：[https://www.jil.go.jp/jil/kisya/noryoku/20010712\\_02\\_no/20010712\\_02\\_no.html](https://www.jil.go.jp/jil/kisya/noryoku/20010712_02_no/20010712_02_no.html)

## 6. 「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」(平成13年9月12日 厚生労働省告示第296号)

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、職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第10条の4の規定により事業主が講ずる措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めた。

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

### ○ 法第10条の3第1号に関する事項(情報の提供、相談の機会の確保その他の援助)

事業主は、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、次のような情報の提供、相談の機会の確保その他の援助に努めること。

(略)

### ○ 法第10条の3第2号に関する事項(労働者の配置その他の雇用管理についての配慮)

事業主は、労働者が実務の経験を通じて自ら職業能力の開発及び向上を図ることができるようするために、労働者の配置その他の雇用管理について、次のように配慮すること。

(略)

### ○ 法第10条の4第1項第1号に関する事項(休暇の付与)

事業主は、有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇、再就職準備休暇その他の休暇(以下「休暇」という。)の付与を効果的に行うため、次のように配慮すること。

(略)

○ 法第 10 条の 4 第 1 項第 2 号に関する事項(教育訓練等を受ける時間の確保)

事業主は、始業及び終業の時刻の変更、勤務時間の短縮その他職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける時間を効果的に確保するために必要な措置を講ずるに当たって、次の事項に配慮すること。

(略)

○その他

(略)

出典：[https://www.mhlw.go.jp/web/t\\_doc?dataId=76aa2723&dataType=0&pageNo=1](https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=76aa2723&dataType=0&pageNo=1)

## 7. 「総合雇用対策～雇用の安定確保と新産業創出を目指して～」(平成 13 年 9 月 20 日 産業構造改革・雇用対策本部決定)

労働者個人が自らの職業生活設計を踏まえた主体的なキャリア形成を図るため、また、求人と求職の効果的なマッチングを促進するため、労働者等に対するきめ細かな相談を行う「キャリア・コンサルタント」の養成を推進することにより、効果的な能力開発や職業選択に関する総合的な相談機能の強化を進め、2002(平成 14 年)年度以降 5 年間で官民合わせて 5 万人を養成することを目標とした。

### II. 雇用のミスマッチ解消 ～ 官民の連携強化、能力開発、就業環境の整備 ～

#### 2. 個人の主体的な能力開発を推進するシステムの整備

求人・求職者間における能力のミスマッチを解消するため、企業主導の能力開発に加え、個人が主体的に能力開発を行うことにより、柔軟で質の高い技術と能力を有する労働者を育成する。

- ・ 「キャリア形成支援コーナー」(各都道府県)やハローワーク等に、キャリア・カウンセラーを配置するとともに、中高年ホワイトカラー離職者を主な対象として今後 5 年間で 5 万人程度のキャリア・カウンセラーの養成を目指すなど、官民を含めたキャリア相談機能の強化並びに新規雇用の創出を推進する。
- ・ 大学、大学院等における高度な社会人向け教育訓練コースの指定拡大を図るなど、教育訓練給付の重点的・機動的な講座指定により、その効果的な活用を図る。(9 月末までに実施)

出典：<https://www.kantei.go.jp/jp/sangyoukouzou/kettei/920kettei.html>

## 8. キャリア形成促進助成金の創設(平成 13 年 10 月 1 日施行)

### (経済社会の変化に対応する円滑な再就職を促進するための雇用対策法等の一部を改正する等の法律の一部の施行に伴う関係厚生労働省令の整備に関する省令)

「経済社会の変化に対応する円滑な再就職を促進するための雇用対策法等の一部を改正する等の法律の一部の施行に伴う関係厚生労働省令の整備に関する省令」に基づき、厚生労働省はキャリア形成促進助成金を創設した。

#### 創設の趣旨

1. 能力開発に関する事業主助成制度を、個人の主体的なキャリア形成の支援を重視する方向で見直す。
2. 体系的な事業内能力開発計画の作成と労働者への周知を助成要件とすることにより、

訓練内容の明確化や能力開発への労働者の主体的な取組を促進し、助成効果の向上を図る。

3. 職業訓練及び教育訓練休暇への助成のほか、新たに、職業能力評価、キャリア・コンサルティングについても助成の対象とし、労働者への総合的な能力開発支援を推進する。
4. 併せて、助成金の整理統合、助成率の見直し、申請手続きの簡素合理化等を図る。

(1) 訓練給付金

事業内職業能力開発計画（以下「計画」という。）に基づきその従業員に職業訓練を受けさせる場合の助成。

(2) 職業能力開発休暇給付金

計画に基づき、教育訓練、職業能力評価又はキャリア・コンサルティングを受けさせるために休暇を与えた場合の助成。

(3) 長期教育訓練休暇制度導入奨励金

連続1ヶ月以上の長期教育訓練休暇制度を導入し、計画に基づき、その従業員に当該休暇を付与した場合の助成。

(4) 職業能力評価推進給付金

計画に基づき、その従業員に、一定の職業能力評価を受けさせた場合の助成。

(5) キャリア・コンサルティング推進給付金

計画に基づき、その従業員に、一定のキャリア・コンサルティングを受けさせる仕組みを導入した場合の助成。

施行：平成13年10月1日

出典：<https://www.mhlw.go.jp/houdou/0107/h0726-2c.html>

## 9. 「キャリアコンサルティングに関する研究会報告」（平成12年度～平成14年度）

### 9-1 「キャリア・コンサルティング技法等に関する調査研究報告書の概要」（平成13年5月17日 厚生労働省発表）

労働者の適切なキャリア形成を図るためには、労働者に対し、業務に必要な職業能力に関する情報、教育訓練に関する情報その他の情報が適切に提供されるとともに、これらの情報を十分に活用した相談、援助が行われることが不可欠である。

このため、国においては、本年10月から、各都道府県に「キャリア形成支援コーナー」を設置して、求職者等に対するキャリア・コンサルティング等を実施する体制を整備することとしているが、これに加え、キャリア・コンサルティングの積極的な普及を図るため、雇用・能力開発機構の協力を得、企業の職業能力開発推進者に対する研修等を通じて、各企業内においても、従業員がキャリア・コンサルティングを十分に受けられるような仕組み作りを促進することとした。

こうした企業内におけるキャリア・コンサルティングの普及の促進を図るため、企業の職業能力開発担当者や人事・労務担当者を対象とした、キャリア・コンサルティング・マニュアルを作成した。



## キャリア・コンサルティング技法等に関する調査研究報告書の概要

### 1 従業員のキャリア形成と企業における雇用管理及びキャリア・コンサルティング (キャリア・コンサルティングの概要)

技術革新や産業構造の転換等、労働者を取り巻く環境が大きく変化しており、個別の労働者が、主体的に個々の希望や適性・能力に応じて、生涯を通じてキャリア形成を行い、企業内外で通用する職業能力を高めることが重要となっている。

一方、企業は、「個人のキャリア形成のニーズ」と「企業が従業員に求めるニーズ」との調和を図るための組織的、計画的な雇用管理を行う必要がある。

これらのことから、従業員が自らのキャリア形成の方向やその実現のための具体的手段・方向を考えることを支援すること（情報提供、助言・相談等）が必要不可欠。

#### (キャリア・コンサルティングの定義)

従業員と十分な話し合いの上、従業員のキャリアを十分に把握し、それを的確に記述するとともに、その能力を正確に評価した上で、企業や産業界のニーズと従業員の適性・能力・希望等を照合することにより、従業員のキャリア形成の具体的な方向と職業能力の開発の方針を決定することを通して従業員のキャリア選択の支援を行うこと。

### 2 キャリア・コンサルティングの実施に向けて（キャリア形成のための6つのステップ）

- (1) 自己理解 : 進路や職業・職務、キャリア形成に関して「自分自身」を理解する。
- (2) 仕事理解 : 進路や職業・職務、キャリア・ルートの種類と内容を理解する。
- (3) 啓発的経験 : 選択や意思決定の前に、体験してみる。
- (4) キャリア選択に係る意思決定 : 相談の過程を経て、(選択肢の中から)選択する。
- (5) 方策の実行 : 仕事、就職、進学、キャリア・ルートの選択、能力開発の方向など、意思決定したことを実行する。
- (6) 仕事への適応 : それまでの相談を評価し、新しい職務等への適応を行う。

なお、個人のキャリア形成は、これを長期的に見た場合、上記の6ステップが職業生涯の節目、節目において繰り返される中で、年齢とともに知識・経験は広がりを見せるとともに、専門性は深まっていくもの。

### 3 キャリア・コンサルティングの実践（キャリアシートの記入と相談）

(略)

出典：<https://www.mhlw.go.jp/houdou/0105/h0517-3.html>

## 9-2 「キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力等に関する調査研究報告」 (平成14年4月 厚生労働省職業能力開発局)

キャリア・コンサルティングを担う人材の養成については、民間企業、事業主団体等において各種講座が開設されているが、その位置づけやキャリア・コンサルティングを担う人材に求められる能力、その人材の養成の在り方等について統一的な枠組みが示されていない。

今後、ますますキャリア・コンサルティングの重要性が増す中で、キャリア・コンサルティングの質的な水準を確保し、その活用を推進するためには、資格のあり方を検討するとともに専門的領域や相談技術のレベル等について整理分類していくことが必要である。

このため、キャリア・コンサルティングを担う人材を養成している現行の民間講座等の実

態を踏まえ、標準的なキャリア・コンサルティング体系を作成し、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明確にすることとした。

※キャリア・コンサルティングとは

本調査研究において「キャリア・コンサルティング」とは、「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」（職業能力開発基本計画（第7次））をいう。

## 第2 キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力

### 1 能力体系の作成に当たっての考え方

#### (1) 基本的な考え方

キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力を体系化するに当たって、

- 我が国の民間で現に行われているキャリア・コンサルティング人材の養成の実態を踏まえること
- 諸外国のキャリア・コンサルティングの歴史と現状などを調べることを前提に、最終的には、我が国独自のキャリア・コンサルティング能力体系を作成することを目指すこととした。

(以下 略)

### 2 能力体系の解説

#### 能力体系のカテゴリー

- I キャリア・コンサルティングの社会的意義に対する理解
- II キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識・スキル
- III キャリア・コンサルティングの実施過程において必要なスキル
- V キャリア・コンサルティングの効果的実施に係る能力

#### I キャリア・コンサルティングの社会的意義に対する理解

社会や経済の動向、労働者個人のキャリア形成の重要性、そのための支援の必要性、キャリア・コンサルティングの役割、守るべき倫理規定（基本理念、任務範囲、秘密保持等）について、理解していること。

#### II キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識・スキル

キャリア・コンサルティングに関連する各種理論、心理テスト等の自己理解のための具体的方法、職業情報や職業能力開発に関する情報、企業における雇用管理の仕組み、労働関係法規等を理解していること。また、カウンセリング・スキル等を用いて相談を行うことができること。

#### III キャリア・コンサルティングの実施過程において必要なスキル

相談者の相談内容を把握し、その到達目標、相談を行う範囲、緊要度などについて、明らかにすることができること。興味や適性、職業経験などを分析したり、相談者に応じて検査等を実施し、自己理解を支援することができること。仕事に関する理解を支援することができること。相談者の職業上の具体的な目標設定を指示することができること。相談者の目標に応じて必要な能力開発の情報を提供することができること。

#### IV キャリア・コンサルティングの効果的実施に係る能力

キャリア・コンサルティングを求める可能性のある人や企業などに対して、様々な活動を通じてキャリア形成の重要性、必要性等について普及することができること。相談者の様々なニーズに応えるために、適切な専門機関等に紹介あっせんすることができること。

きること。効果的に相談を実施するために、追加情報を入手したり、異なる分野の専門家に意見を求めることができること。コンサルタントは自ら常に学ぶ姿勢を維持し、新たな情報を吸収し、自らの力量を向上させていくことができること。

### 第3 今後の課題

#### 1 能力体系の活用

今回作成した能力体系が、キャリア・コンサルティングに係る能力評価試験のガイドラインとして活用されることが期待される。これを推進するための施策として、職業能力評価に係る助成制度等の活用について検討する必要がある。

#### 2 レベル問題

今回作成した能力体系は、いわば標準的なものとして位置付けられると考えられる。今後、キャリア・コンサルティングをより広く世間一般に普及させていくためには、導入的なレベルの養成講座についても推進していく必要があるとともに、キャリア・コンサルタントに対する指導者レベルの人材の養成についても配慮することが重要である。

#### 3 固有能力の整理

今回整理した能力体系は、共通する能力のみで整理することとしたが、キャリア・コンサルティングが行われる「場」、例えば、企業内、需給調整機関、能力開発機関等ごとに固有に必要とされる能力についても、今後精査していくことが必要である。

#### 4 能力体系の見直し

今後とも、労働者を取り巻く経済社会的環境は、絶えず変化していくものと考えられる。このため、的確なキャリア・コンサルティングを進めるには、当該能力体系を定期的に見直していくことが必要である。

出典：<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/04/h0412-5b.html>

(注)「キャリア・コンサルティング研究会報告書」(平成12年度～平成27年度)の一覧は、第1部の参考資料を参照。

### 9-3 「キャリア・コンサルタントに係る試験のあり方に関する研究会報告書」(平成14年8月 厚生労働省職業能力開発局)

「キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力等に関する調査研究報告書」(平成14年4月)を踏まえ、官民双方においてキャリア・コンサルタント養成の推進策を展開していくこととされているが、特に、民間における取組については、厚生労働省において助成制度の活用等を通じて推進していくこととされている。

具体的には、キャリア・コンサルタントに係る能力評価試験を従業員に受けさせる事業主に対して、キャリア形成促進助成金(職業能力評価推進給付金)を支給すること等により、民間におけるキャリア・コンサルタントの養成・能力評価を奨励し支援する予定となっている。このため、こうした支援の対象となりうるキャリア・コンサルタントに係る能力評価試験の基準について検討することを目的として研究会が設置された。

#### 第2 キャリア・コンサルタントに係る試験のあり方

キャリア・コンサルタントに係る試験のあり方として望まれる事項について、(1)試験の出題範囲、試験方法、出題数、時間配分、採点基準、合否基準、受験資格といった「試験内容」と、(2)試験運営、試験問題作成、審査、実施責任者、組織体制、設備等といった「試験実施体制」の二つの側面に整理した。

## (1) 試験内容について

### 1) 試験の出題範囲

平成13年度キャリア・コンサルティング研究会の報告「キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系」に基づき作成した「試験に係る能力基準項目」について、万遍なく問うこと。

### 2) 試験方法

学科試験と実技試験を課すこと。基本的には、「試験に係る能力基準項目」の知識面については学科試験で、「試験に係る能力基準項目」のスキル面（II-2及びIII）については実技試験で問うこと。

### 3) 出題数、時間配分

学科試験、実技試験それぞれについて、適正な出題数及び時間配分を定めること。

### 4) 採点基準

学科試験、実技試験それぞれについて、適正な配点、採点項目、採点方法等について定めること。採点項目及び採点方法は、採点の公平を保つために、可能な限り客観的なものとする。

### 5) 合否基準

学科試験、実技試験それぞれについて、適正な合否基準を定めること。

### 6) 受験資格

受験資格として、「キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系」を習得するために、一定の教育訓練を受けること、又は相当の実務経験を有していること等を定めること。

## (2) 試験の実施体制について

(略)

※ キャリア・コンサルタント養成に係るモデルカリキュラム（表下参照）

## 第3 助成対象となる試験の指定について

(略)

## 第4 今後の課題

### 1 想定レベル（標準的なレベル）

今回検討した「キャリア・コンサルタントに係る試験のあり方」については、平成14年4月のキャリア・コンサルティング研究会報告を踏まえたものであり、標準的なものとして位置付けられると考える。今後、キャリア・コンサルティングをより広く世間一般に普及させていくためには、指導者レベル等の人材の養成及び能力評価について検討していくことが重要である。

### 2 養成カリキュラム

キャリア・コンサルタントの質を確保するためには、その養成課程が重要なポイントであり、今後は、養成カリキュラムの具体化、講師、教材、養成体制のあり方等、さらに詳細に検討を行っていくことが重要である。

### 3 合格者の能力水準の維持・向上

今後は、キャリア・コンサルタントの量的な確保を推進するだけでなく、能力水準の維持及びさらなる能力の向上を図っていく必要がある。このため、相談事例に関する豊富な情報、最新の社会・経済動向に関する情報等について適宜入手・交換できる体制

や、自己研鑽・スーパーバイズを受けられる体制の整備を支援していくこと等、試験合格後の能力水準の維持・向上のあり方を検討していくことも必要である。

※ キャリア・コンサルタント養成に係るモデルカリキュラム

分野	細目	目標訓練時間	講義	演習
I キャリア・コンサルティングの社会的意義に関する知識		計 11 時間以上	(H)	(H)
	1 社会・経済的動向とキャリア形成支援の必要性	3 時間以上	3	
	2 キャリア・コンサルティングの役割と位置付け	3 時間以上	3	
	3 キャリア・コンサルティングの任務の範囲	3 時間以上	3	
II キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識・スキル		計 36 時間程度		
	1 基本的知識	9 時間以上	9	
	2 基本的スキル	25 時間以上	7	15
		(うち講義を 7 時間以上、演習を 15 時間以上含む)	↑	↑
III キャリア・コンサルティングの効果的な実施に係る能力		計 42 時間程度		
	1 相談場面の設定	1 時間以上	1	
	2 「自己理解」支援	1 時間以上	1	
	3 「仕事理解」支援	1 時間以上	1	
	4 「啓発的経験」支援	1 時間以上	1	20
	5 「意思決定」支援	1 時間以上	1	
	6 「方策の実行」支援	1 時間以上	1	
	7 「新たな仕事への適応」支援	1 時間以上	1	
	8 相談過程の総括	1 時間以上	1	
			(1～8 までの演習を 20 時間以上含む)	
IV キャリア・コンサルティングの効果的な実施に係る能力		計 11 時間程度		
	1 キャリア形成の重要性の社会への普及	2 時間以上	2	
	2 ネットワークの認識	2 時間以上	2	3
	3 自己研鑽・スーパービジョン	2 時間以上	2	
		(1～3 までの演習を 3 時間以上含む)		↑
その他	I～IV 又はそれ以外のキャリア・コンサルティングに関連する知識・スキル	計 20 時間程度		
		<b>訓練時間合計 120 時間程度</b>		

(注) キャリア・コンサルタント養成に係るモデルカリキュラム(訓練時間の目安)は、能力要件の見直しに伴い平成 18 年に 130 時間程度に、平成 23 年に 140 時間程度に見直され、またキャリアコンサルタント登録制度創設後には講習の指定に関する省令の一部を改正する省令が平成 30 年 7 月 31 日に公布されて 150 時間(施行は 2020 年 4 月)となった。これについては、キャリア支援策(確立期Ⅱ期)及びキャリア支援策(発展期)にて示すこととする。

出典: <https://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/08/h0820-1.html>

10. 「職業能力評価推進給付金の対象となる職業能力検定について」(平成 14 年 11 月 21 日 能発第 1121002 号)

民間におけるキャリア・コンサルタントの養成を推進するため、「雇用保険法施行規則(昭和

50年労働省令第3号)第125条の3第5項第1号ロの規定に基づき厚生労働大臣が定める職業能力検定を定める件(平成13年厚生労働省告示第319号)」第3号に規定する職業能力開発局長が定める職業能力検定について改正し、民間機関が実施するキャリア・コンサルタント能力評価試験をキャリア形成促進助成金(職業能力評価推進給付金)の支給対象として指定した。

職業能力検定の名称	職業能力検定の実施者の名称	職業能力検定の実施者の主たる事務所の所在地	指定年月日
人材開発協会キャリア・カウンセラー認定試験	人材開発協会	東京都港区	平成14年11月25日
DBM マスター・キャリアカウンセラー認定試験	日本ドレック・ビーム・モリン株式会社	東京都品川区	平成14年11月25日
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	東京都台東区	平成14年11月25日
キャリア・コンサルタント試験	社団法人日本産業カウンセラー協会	東京都港区	平成14年11月25日
NPO 生涯学習キャリア・コンサルタント検定	特定非営利活動法人 NPO 生涯学習	東京都新宿区	平成14年11月25日
財団法人社会経済生産性本部認定キャリア・コンサルタント資格試験	財団法人社会経済生産性本部	東京都渋谷区	平成14年11月25日
GCDF—Japan 試験	株式会社リクルート	東京都中央区	平成14年11月25日
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	大阪府大阪市	平成15年4月1日
日本キャリア・マネジメント・カウンセラー協会認定 キャリア・カウンセラー資格試験	特定非営利活動法人日本キャリア・マネジメント・カウンセラー協会	東京都新宿区	平成15年4月1日
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	東京都千代田区	平成15年10月1日
ICC 委員会認定キャリア・コンサルタント検定	株式会社エスジーケイ	愛知県名古屋市	平成15年10月1日
HR 総研認定キャリア・コンサルタント能力評価試験	株式会社ヒューマン・リソース総合研究所	東京都千代田区	平成15年10月1日
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		平成16年4月1日

出典：[https://www.mhlw.go.jp/web/t\\_doc?dataId=00tb2590&dataType=1&pageNo=1](https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb2590&dataType=1&pageNo=1)

## 11. 「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会 報告書」(平成14年7月31日 厚生労働省職業能力開発局)

近年、労働市場の変化や労働者等の職業意識の変化に伴い、「キャリア」や「キャリア形成」等の言葉が個人の職業生活を論ずる場合のキーワードの一つとなっている。

国の施策においても、昨年、職業能力開発促進法が改正され、「キャリア形成」という言葉は使用されていないものの、「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」を促進することが基本的な理念として盛り込まれ、事業主が講ずる措置に関する指針(厚生労働大臣告示)も定められている。

また、法改正とともに、昨年策定された第7次職業能力開発基本計画においても、今後の職業能力開発施策の展開の中心に労働者のキャリア形成促進が挙げられている。

このように、「キャリア」、「キャリア形成」という言葉は、かなり広く使われるようになってきたものの、その意味や広がり、さらには、「キャリア形成」支援を中心とする施策体系、展開の有り様については、未だ十分理解されているとは言い難く、改めて、これらの点について内容を明確にするとともに、その可能性を示す必要がある。

このため、キャリア形成の現状と支援政策の在り方について、専門的な検討を行うことを目的として平成13年11月から、学識経験者や企業の実務経験者の参集を求め「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」（座長：諏訪康雄 法政大学教授）を厚生労働省職業能力開発局において11回にわたり、開催してきたところ、今般、その報告書を取りまとめ、公表した。

## 1 キャリア形成の意義

### (1) 「キャリア」「キャリア形成」の意味

「キャリア」とは、一般に「経歴」、「経験」、「発展」さらには、「関連した職務の連鎖」等と表現され、時間的持続性ないし継続性を持った概念として捉えられる。

「職業能力」との関連で考えると、「職業能力」は「キャリア」を積んだ結果として蓄積されたものであるのに対し、「キャリア」は職業経験を通して、「職業能力」を蓄積していく過程の概念であるとも言える。

「キャリア形成」とは、このような「キャリア」の概念を前提として、個人が職業能力を作り上げていくこと、すなわち、「関連した職務経験の連鎖を通して職業能力を形成していくこと」と捉えることが適当と考えられる。

また、こうした「キャリア形成」のプロセスを、個人の側から観ると、動機、価値観、能力を自ら問いながら、職業を通して自己実現を図っていくプロセスとして考えられる。

### (2) 何故「キャリア」、「キャリア形成」が問題となるのか

(中略)

最近の労働者、個人を巡る環境変化は、こうした教育・労働を通じて支配してきたシステムを根底から揺るがしつつある。ある意味では、現在は、過度に集団的なシステムからより個人に配慮する新たなシステムの構築へ向けての転換期に当たっているとも考えられる。

(中略)

## 2 労働者・個人のキャリアのあり方

(略)

## 3 企業側から見た労働者のキャリア形成のあり方

(略)

## 4 キャリア形成に係る政策展開

(略)

## 5 労働市場の構築

(略)

## 6 法的問題点

(略)

## 7 まとめと提言

(中略)

こうした動きを、単に、時代の流れに対応させるための受動的なものを受け止めるのではなく、これを契機として個人主体のキャリア形成の動きを積極的に位置づけ、企業や社会の活性化を図る方向に向けていくことはできないであろうか。

本報告書は、このような観点に立って、個人主体のキャリア形成を、個人が職業を通して自己表現を図っていくプロセスとして積極的に捉え、こうしたことを可能とする企業システムや教育及び労働にまたがる社会システムのあり方を検討してきた。

このような新たなシステムのあり方を追求することは、戦後から続いてきた一律かつ集団的な教育・労働システムからの転換にもつながりうる。

しかし、そのことは、これまでの日本型の企業システムや社会システムをすべて否定するものではない。

むしろ、個人の自立と責任による主体性や実力主義を旨としつつも、長期雇用慣行や協調を重んずる新たな日本型システムを模索すべきなのであろう。

(略)

出典：<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/07/h0731-3.html>