

II—4 キャリア形成支援施策の発展期<平成 27 年度以降>

1. 職業能力開発促進法の改正（平成 27 年 9 月 18 日法律第 72 号）

【これまでの改正の経緯】

職業訓練に係る最初の基本法たる職業訓練法は昭和 33 年に制定されたものであるが、昭和 44 年には経済の高度成長を背景に旧職業訓練法の廃止、新職業訓練法の制定と法の全面的改正が行われ、その後は、安定成長へと経済基調が変容するなかで昭和 53 年に改正が行われた後、技術革新の進展、高齢化社会の到来等著しい経済社会の変化への対応に迫られるなかで、昭和 60 年にさらなる改正が図られ、その名称も職業能力開発促進法と改められた。その後も社会経済情勢の変化に対応して、平成 4 年、9 年、13 年、18 年と改正を重ね、公共職業訓練の充実・高度化、労働者の自発的な職業能力開発の促進、職業能力評価制度の整備等、法的整備を順次図ってきた。

さらに、産業構造の変化、技術革新の進展等、企業を取り巻く環境が変化するなかで、事業主が行う職業能力開発に依存するだけでなく、労働者が自らのキャリアについて主体的に考える環境を整備することが重要となっている。すでに労働者自身の主体的な職業生活設計や職業能力開発の必要性が高まるなかで、定期的に職業生活設計等を支援するキャリアコンサルタントの重要性が広く認識され、その活用が進んできている。しかし、その一方で、法定された資格がなく、その支援内容の明確な定義もなく、守秘義務等についても担保されない状態にあった。そこで、「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」（平成 27 年法律第 72 号）により、専門的な知識・技能を有した者として公証できる資格を確立し、これを計画的に養成するため、キャリアコンサルタント資格を法律上に位置づける等の改正（平成 28 年 4 月 1 日施行）が行われた。

出典：改訂版 職業能力開発促進法（労務行政研究所 編）労働法コンメンタール 8 1 頁

【法の抜粋（主としてキャリアコンサルタントに係るもの）】

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第三十二号）と相まって、職業訓練及び職業能力検定の内容の充実強化及びその実施の円滑化のための施策並びに労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するための施策等を総合的かつ計画的に講ずることにより、職業に必要な労働者の能力を開発し、及び向上させることを促進し、もって、職業の安定と労働者の地位の向上を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

（定義）

第二条 この法律において「労働者」とは、事業主に雇用される者（船員職業安定法（昭和二十三年法律第三百十号）第六条第一項に規定する船員を除く。第九十五条第二項において「雇用労働者」という。）及び求職者（同法第六条第一項に規定する船員となろうとする者を除く。以下同じ。）をいう。

2 この法律において「職業能力」とは、職業に必要な労働者の能力をいう。

3 この法律において「職業能力検定」とは、職業に必要な労働者の技能及びこれに関する知識についての検定（厚生労働省の所掌に属しないものを除く。）をいう。

4 この法律において「職業生活設計」とは、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。

(職業能力開発促進の基本理念)

第三条 労働者がその職業生活の全期間を通じてその有する能力を有効に発揮できるようにすることが、職業の安定及び労働者の地位の向上のために不可欠であるとともに、経済及び社会の発展の基礎をなすものであることにかんがみ、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、及び転職に当たっての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、その職業生活の全期間を通じて段階的かつ体系的に行われることを基本理念とする。

(略)

第二章 職業能力開発計画

(職業能力開発基本計画)

第五条 厚生労働大臣は、職業能力の開発(職業訓練、職業能力検定その他この法律の規定による職業能力の開発及び向上をいう。次項及び第七条第一項において同じ。)に関する基本となるべき計画(以下「職業能力開発基本計画」という。)を策定するものとする。

2 職業能力開発基本計画に定める事項は、次のとおりとする。

- 一 技能労働力等の労働力の需給の動向に関する事項
- 二 職業能力の開発の実施目標に関する事項
- 三 職業能力の開発について講じようとする施策の基本となるべき事項

(略)

第三章 職業能力開発の促進

第一節 事業主等の行う職業能力開発促進の措置

(多様な職業能力開発の機会の確保)

(第八条～第十条の二は略)

第十条の三 事業主は、前三条の措置によるほか、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。
- 二 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にするために、労働者の配置その他の雇用管理について配慮すること。

(略)

(職業能力開発推進者)

第十二条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる業務を担当する者(以下「職業能力開発推進者」という。)を選任するように努めなければならない。

- 一 前条第一項の計画の作成及びその実施に関する業務
- 二 第九条から第十条の四までに定める措置に関し、その雇用する労働者に対して行う相談、指導等の業務
- 三 事業主に対して、国、都道府県又は中央職業能力開発協会若しくは都道府県職業能力開発協会(以下この号において「国等」という。)により前条第一項の計画の作成及び実施に関する助言及び指導その他の援助等が行われる場合にあっては、国等との連絡に関する業務

(略)

第八節 キャリアコンサルタント

(業務)

第三十条の三 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。

(キャリアコンサルタント試験)

第三十条の四 キャリアコンサルタント試験は、厚生労働大臣が行う。

(略)

(キャリアコンサルタントの登録)

第三十条の十九 キャリアコンサルタント試験に合格した者は、厚生労働省に備えるキャリアコンサルタント名簿に、氏名、事務所の所在地その他厚生労働省令で定める事項の登録を受けて、キャリアコンサルタントとなることができる。

2 次の各号のいずれかに該当する者は、前項の登録を受けることができない。

一 成年被後見人又は被保佐人

二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反し、罰金以上の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から二年を経過しない者

三 この法律及びこの法律に基づく命令以外の法令に違反し、禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から二年を経過しない者

四 第三十条の二十二第二項の規定により登録を取り消され、その取消の日から二年を経過しない者

3 第一項の登録は、五年ごとにその更新を受けなければ、その期間の経過によつて、その効力を失う。

4 前項の更新に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

(キャリアコンサルタント登録証)

第三十条の二十 厚生労働大臣は、キャリアコンサルタントの登録をしたときは、申請者に前条第一項に規定する事項を記載したキャリアコンサルタント登録証(次条第二項において「登録証」という。)を交付する。

(略)

(登録の取消し等)

第三十条の二十二 厚生労働大臣は、キャリアコンサルタントが第三十条の十九第二項第一号から第三号までのいずれかに該当するに至つたときは、その登録を取り消さなければならない。

2 厚生労働大臣は、キャリアコンサルタントが第三十条の二十七の規定に違反したときは、その登録を取り消し、又は期間を定めてキャリアコンサルタントの名称の使用の停止を命ずることができる。

(登録の消除)

第三十条の二十三 厚生労働大臣は、キャリアコンサルタントの登録がその効力を失つたときは、その登録を消除しなければならない。

(略)

(義務)

第三十条の二十七 キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルタントの信用を傷つけ、又はキャリアコンサルタント全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

2 キャリアコンサルタントは、その業務に関して知り得た秘密を漏らし、又は盗用してはならない。キャリアコンサルタントでなくなつた後においても、同様とする。

(名称の使用制限)

第三十条の二十八 キャリアコンサルタントでない者は、キャリアコンサルタント又はこれに紛らわしい名称を用いてはならない。

(略)

第五章 職業能力検定

第一節 技能検定

(技能検定)

第四十四条 技能検定は、厚生労働大臣が、厚生労働省令で定める職種(以下この条において「検定職種」という。)ごとに、厚生労働省令で定める等級に区分して行う。ただし、検定職種のうち、等級に区分することが適当でない職種として厚生労働省令で定めるものについては、等級に区分しないで行うことができる。

(略)

第八章 罰則

第九十九条の二 第二十六条の六第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、訓練担当者の募集に従事した者又は第三十条の二十七第二項の規定に違反した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する

(略)

第一百零二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

(第一号～第四号は略)

五 第三十条の二十二第二項の規定によりキャリアコンサルタントの名称の使用の停止を命ぜられた者で、当該停止を命ぜられた期間中に、キャリアコンサルタントの名称を使用したもの

六 第三十条の二十八の規定に違反した者

七 第五十条第三項の規定により技能士の名称の使用の停止を命ぜられた者で、当該停止を命ぜられた期間中に、技能士の名称を使用したもの

八 第五十条第四項の規定に違反した者

(略)

出典：https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=76001000&dataType=0&pageNo=1

2. 第10次職業能力開発基本計画の策定(平成28年4月)

日本経済を持続的な成長軌道に乗せるためには、一人一人の働く者の付加価値創出力を高めることによる生産性向上の取組が不可欠であり、個々の労働者が生涯を通じて能力開発を行い、その能力を高めることとあわせて、その労働者が高めた能力を最大限発揮できる環境を整備することの重要性が更に増してきている。

(略)

今後見込まれる急速な人口減少、IT等の技術進歩、グローバル化の進展といった経済社会の変化の中で我が国が力強く成長していくためには、従来の取組の延長のみではなく、我が国全体の人材育成機能を抜本的に強化することによって、経済発展の基礎である人的資本の蓄積を図り、我が国の生産性を向上させることが重要である。

以上のような観点から、人々が能力を高め、その能力を存分に発揮できる全員参加の社会と人材の最適配置を同時に実現することによって、我が国の経済を量の拡大と質の向上の双方の観点から成長させる「生産性向上に向けた人材育成戦略」として本計画を位置付け、職業能力開発施策を実施していく。

第4部 職業能力開発の基本的施策

1 生産性向上に向けた人材育成の強化(以下 抜粋)

(2) 労働者の主体的なキャリア形成の推進

勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律(平成27年法律第72号)による職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)の一部改正(以下「法改正」という。)では、労働者が主体的に職業生活設計を行い、職業能力の開発・向上を行うことが努力義務として新たに規定されるとともに、労働者からの相談に応じ助言・指導を業として担うキャリアコンサルタントの登録制度も併せて法定された。

今後、国家資格化されたキャリアコンサルタントによるキャリアコンサルティングや、

ジョブ・カード、教育訓練給付制度等が活用され、労働者の主体的な能力開発が促進されるよう取り組んでいく必要がある。

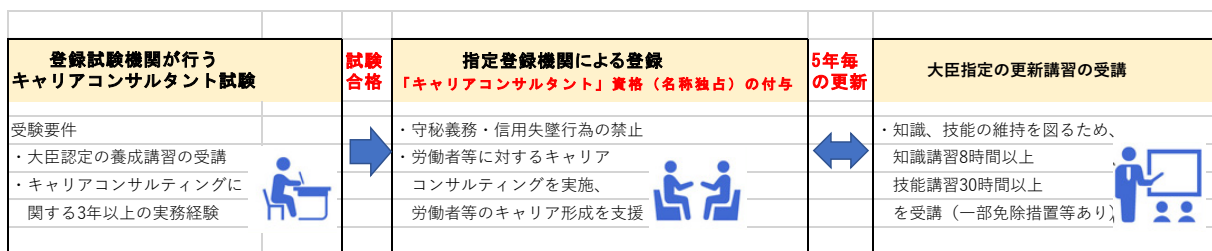
具体的には、キャリアコンサルタントについて、継続的な質の保証を図りつつ計画的に養成を進めるとともに、有効なツールであるジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを推進する。あわせて、活動分野ごとに求められる役割等に応じたキャリアコンサルタントの専門性向上の取組や、労働者個人や企業等が直面する課題解決を促す仕組みの検討を進める。

また、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。

出典：<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000122803.html>

3. キャリアコンサルタント登録制度と登録制度等検討会

3-1 キャリアコンサルタント登録制度（平成28年4月1日施行）



出典：

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/career_consulting.html

3-2 「キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会」の設置（平成28年2月）

厚生労働省は、キャリアコンサルタント登録制度に関わる各機関の指定、登録、認定等の審査に当たり、審査事項のうち専門的事項について、専門的知見に基づく検討が必要であるため、学識経験者その他の有識者からなる「キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会」を開催し、必要な検討を行うこととした。

キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会開催要綱

1 趣旨

勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律（平成27年法律第72号）による改正後の職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）に基づき創設される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の資質を継続的に保証するためには、キャリアコンサルタント試験、その受験資格の一つである養成講習、登録制度及びその更新を行うために受講しなければならない更新講習等の質を維持することが重要である。

このため、キャリアコンサルタント登録制度に関わる各機関の指定、登録、認定等の審査に当たり、審査事項のうち専門的事項について、専門的知見に基づく検討が必要であるため、学識経験者その他の有識者からなる「キャリアコンサルタント登録制度等」

関する検討会」(以下「検討会」という。)を開催し、必要な検討を行うこととする。

2 検討事項

- (1) 登録試験機関の登録に係る審査事項のうち専門的事項
- (2) 指定登録機関の指定に係る審査事項のうち専門的事項
- (3) 養成講習の認定に係る審査事項のうち専門的事項
- (4) 更新講習の指定に係る審査事項のうち専門的事項
- (5) その他キャリアコンサルタント登録制度の運用に係る専門的事項

3 検討会の構成

- (1) 検討会は、「職業能力開発専門調査員規程」(平成13年1月6日厚生労働省訓第18号)に基づき、厚生労働省職業能力開発局長が委嘱する職業能力開発専門調査員のうち、「職業能力開発専門調査員規程の適用について」平成15年12月26日付け職業能力開発局長伺定)の1職務(4)に掲げる事務について調査等を行うこととされた者により構成されるものとし、その構成員は別紙のとおりとする。
- (2) 検討会の座長は参集者の互選により選出するものとする。
- (3) 検討会の座長は、必要に応じて検討会の下に作業部会を設置することができる。

4 検討会の運営

- (1) 検討会は、厚生労働省職業能力開発局長が構成員の参集を求めて開催する。
- (2) 検討会の庶務は、職業能力開発局キャリア形成支援課において行う。
- (3) 検討会は公開とする。ただし、特定の機関の調査またはその他の特段の事情がある場合には、座長の判断により、会議を非公開とすることができる。

出典:<https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/000753451.pdf>

4. セルフ・キャリアドック(平成28年～)

4-1 制度導入の推移

日本再興戦略改訂2015では、「変革の時代に備えた人材力強化」として、企業の新陳代謝・事業転換スピードが加速化する中で、働き手である個人も変革に先回りをして能力・スキルを鍛え直していく仕組み・環境の構築が重要であることから、働き手自らが歩むべきキャリアパスと身に着けるべき能力を確認する「気づきの機会」を整備することを示した。

さらに、改正職業能力開発促進法(平成28年4月1日施行)では、労働者自身が職業生活設計と職業能力の開発・向上を行うことだけでなく、事業主が労働者のキャリアコンサルティングを受ける機会の確保等の援助を行うことが謳われた。

そこで、厚生労働省は、平成28年度～平成29年度の2年間に「セルフ・キャリアドック導入支援事業」を実施し、モデル企業によるセルフ・キャリアドックを実践し、その取組事例を基に、企業の業種・規模、導入目的等に応じた「望ましい、多様な影響」のセルフ・キャリアドックのコンセプトを明確化し、これを効果的に普及するためのセルフ・キャリアドックの方針と展開を整備し、導入の機運の醸成を目指すこととした。

平成30年度～平成31年度の「セルフ・キャリアドック普及拡大加速化事業」では、東京・

大阪（平成 30 年度から）、札幌・名古屋・福岡（平成 31 年度から）を拠点として、全国の企業にセルフ・キャリアドックを開始した。

令和 2 年（2020 年）4 月 1 日からは、ジョブ・カードやセルフ・キャリアドックを活用し、キャリアコンサルティングを行いながら、個人や労働者等のキャリア形成と職業能力開発を総合的に支援する「キャリア形成サポートセンター（旧ジョブ・カードセンター）を全国 37 か所に設置した。

出典：日本再興戦略改定 2015 の概要

http://www.kantei.go.jp/jp/topics/2015/seicho_senryaku/pdf_2_gaiyou_seika_torikumi.pdf

セルフ・キャリアドック導入支援事業（平成 28 年度・29 年度）最終報告書

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-Shokugyououryokukaihatsukyoku/0000200338.pdf>

セルフ・キャリアドック普及拡大加速化事業好事例集

<https://www.mhlw.go.jp/content/000609490.pdf>

キャリアサポートセンター

<https://carisapo.mhlw.go.jp/>

4-2 「セルフ・キャリアドック」導入の方針と展開（平成 30 年 4 月）

2016 年度から実施が始まった改正職業能力開発促進法は「職業生活の設計とそのため の能力開発」に働く人一人ひとりが当事者意識と実践の責任を持つことを求め、同時に組織にその支援の提供を義務付けるようになった。

それはキャリアコンサルタントに、今まで以上にキャリアデザインとその実践に対する「具体的な支援」が求められることにもなったということに他ならない。従来の役割に加え、改正職業能力開発促進法が求める「キャリアコンサルティングの機会の提供とその他の援助」に向けて、今まで以上に具体的なキャリアプランの設計とその実現のための支援がキャリアコンサルタントに求められている。

本セルフ・キャリアドック導入の方針と展開は、この具体的なキャリアプランの設計とその実現支援に焦点を当てた、組織で働く一人ひとりの個人の職業生活・キャリアデザインの方針と展開を具体的に解説するためのものである。

セルフ・キャリアドックの定義

セルフ・キャリアドックとは、企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の支援を実施し、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み、また、そのための企業内の「仕組み」のこと。

セルフ・キャリアドックの導入目的と効果

セルフ・キャリアドックは、それぞれの企業が抱える人材育成上の方針や直面している課題によって、導入の目的や実施形態が異なる。しかし、どのようなパターンでも共通して、主に以下のことが効果として挙げられる。

- ① 従業員にとっては自らのキャリア意識や仕事に対するモチベーションの向上とキャリア充実

② 企業にとっては人材の定着や活性化を通じた組織の活性化

セルフ・キャリアドックの標準的プロセス

セルフ・キャリアドックの標準的なプロセスは以下のとおり。

なお、このプロセスは、あくまで標準的なモデルとしてお示ししているものであり、各企業・組織の事情に応じて、一部を統合・簡略化、あるいは追加・細分化して実施することは差し支えない。



出典：<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku/0000192530.pdf>

5. キャリアコンサルタント能力要件の見直し

5-1 「キャリアコンサルタントの能力要件の見直し等に関する報告書」（平成30年3月）

厚生労働省は、キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会において「標準レベルキャリア・コンサルタントの能力要件（平成23年3月）」を見直し、その報告書を公表した。

「キャリアコンサルタントの能力要件の見直し等に関する報告書」(概要)
(キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会)

1. 検討の背景及び考え方

○キャリアコンサルタント登録制度（平成 28 年度 4 月創設）について、登録者数が約 3 万 3 千人（平成 30 年 2 月末時点）を超えるなど概ね円滑に施行。

○キャリア支援に関わる社会環境、産業構造・労働構造の変化や、労働政策上のキャリア支援の重要度の高まり背景に、キャリアコンサルタントに求められる社会的役割は拡大・深化。

⇒今後、職業生涯にわたる職業生活設計に関わる支援など、期待される役割をより確実に、かつ、幅広く担うために求められる知識及び技能について、能力要件として具体的に反映するための方向性を整理。

⇒キャリアに関わる社会的課題に対応したキャリアコンサルタントの活躍促進等に資するよう、課題の提示や解決に向けて提言。

2. 能力要件の見直しについて

【全体像】：養成講習プログラムについて、現行 140 時間から拡充・強化（20 時間程度増加）と合理化（10 時間程度縮減）で 150 時間程度。主に演習を増加。

○拡充・強化事項：関連制度・施策の効果的運営、「働き方改革」や「人生 100 年時代構想」等の新たな政策的な重要課題に係る役割発揮、利用者ニーズやキャリアコンサルタントの活動実態、関係機関ヒアリングにおける意見等の視点から検討

- ・クライアントや相談場面が多様化してきていることを踏まえた、基本的スキルの一層の充実を図るための知識及び技能
- ・セルフ・キャリアドックをはじめとした企業におけるキャリア支援に関する知識及び技能
- ・個人の生涯にわたる主体的な学び直しと、これによるキャリアアップや再就職等の支援に関する知識及び技能
- ・社会環境変化や労働政策上の課題（例：職業生涯の長期化、仕事と治療の両立支援、子育て・介護と仕事の両立支援等）の解決に対する役割発揮の観点から必要な知識・技能

○合理化事項：登録制度の創設に伴う必要性の変化や科目間での内容の重なりを踏まえて検討

- ・「キャリアコンサルティングの社会的意義」の縮減（倫理については関係科目を統合の上、充実）
- ・「キャリアコンサルティングを行うために必要な知識」と「キャリアコンサルティングを行うために必要な技能」の一部統合
- ・「キャリアコンサルティングの社会的意義」と「キャリアコンサルタントの倫理と行動」の一部統合等

<前提としての留意点及び制度運用上の課題>

- ・能力要件の 4 つの科目区分、技能士 1 級・2 級を含めた関係資格の能力要件の垂直構造を踏襲
- ・時間数を際限なく増加させることの回避と養成講習実施機関及び受講者の負担への配慮
- ・更新講習（知識・技能）プログラムにも同様に反映、見直し前の養成講習修了者に対し見直し内容を補う更新講習を設定
- ・見直しに伴う養成講習実施機関等における対応の準備・移行期間として概ね 1 年半程度を設定等

3. キャリアコンサルタント登録制度の枠組みや位置づけとの関連も含めて今後検討すべき事項について

○キャリアコンサルタントの役割や活動領域の拡大により、これに応じた知識や技能の充実が求められる一方で、それぞれの領域における活動に必要な知識や技能を全て国家資格取得段階で十分習得することが現実的に困難。

⇒キャリアコンサルタントの継続的な学びの機会創出、養成講習の選択制や技能士の試験科目等の設計など何らかの見直し、技能士との関係整理についての統合的なアプローチにより、将来的な登録制度及び同制度に関連する諸制度、さらにはそれらの運用や、制度の枠外での継続的な学び機会の創出を含めて、引き続き検討を進め、順次具体化を図ることを提言

出典：<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000199011.html>

5-2 職業能力開発促進法施行規則及び職業能力開発促進法施行規則第四十八条の十七第一項第一号及び第二号に規定する講習の指定に関する省令の一部を改正する省令（平成30年厚生労働省令第100号）

職業能力開発促進法施行規則及び職業能力開発促進法施行規則第四十八条の十七第一項第一号及び第二号に規定する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日に公布された。

職業能力開発促進法施行規則及び職業能力開発促進法施行規則第四十八条の十七第一項第一号及び第二号に規定する講習の指定に関する省令の一部を改正する省令（概要）

平成28年4月に国家資格となったキャリアコンサルタントについては、社会環境の変化や労働政策上の要請等を背景とした、期待される社会的役割の拡大に対して、これを確実、かつ、幅広く担うために必要な知識・技能を、その能力要件に反映すべき。

「キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会」において、専門的・技術的見地から検討し取りまとめた能力要件の見直しに係る提言も踏まえ、養成・更新講習の科目等を改正し、併せて、職業能力開発推進者の選任方法について定めるもの。

1. キャリアコンサルタントの能力要件を反映した養成講習等の科目等の見直し（職業能力開発促進法施行規則等の一部改正）

（1）養成講習の科目等の見直し（職業能力開発促進法施行規則の改正）

- ① 養成講習の全体時間数を140時間から150時間に拡充する（うち演習時間は60時間から70時間に拡充）。
- ② セルフ・キャリアドック等の企業におけるキャリア支援、リカレント教育等による個人の生涯にわたる主体的な学び直しの促進、職業生涯の長期化、仕事と治療、子育て・介護と仕事の両立支援等キャリア形成上の重要課題に対応するため、講習の範囲を変更するとともに、対応する講義時間数を拡充する。
- ③ 科目間に内容の重複等がある部分について整理・統合を行う。

（2）更新講習の科目の見直し（職業能力開発促進法施行規則第48条の17第1項第1号及び第2号に規定する講習の指定に関する省令の改正）

- 上記（1）②に併せ、更新講習（知識講習）の科目を変更する。

2. 職業能力開発推進者の選任方法の見直し（職業能力開発促進法施行規則の一部改正）

上記1のキャリアコンサルタントの能力要件の見直し等を踏まえ、職業能力開発推進者を「キャリアコンサルタント等の職業能力開発推進者の業務を担当するための必要な能力を有する者」から選任するものとする。

職業能力開発促進法施行規則 別表第十一の三の二

改正前

科目	範囲	講義	演習	合計
キャリアコンサルティングの社会的意義	一 社会及び経済の動向並びにキャリア形成支援の必要性の理解	3	0	10
	二 キャリアコンサルティングの役割の理解	3		
	三 キャリアコンサルタントの活動	4	0	
キャリアコンサルティングを行うために必要な知識	一 キャリアに関連する理論	3	0	30
	二 カウンセリングに関連する理論	3	0	
	三 自己理解の知識	2	0	
	四 仕事の知識	2	0	
	五 職業能力開発の知識	3	0	
	六 人事管理及び労務管理の知識	3	0	
	七 労働市場の知識	2	0	
	八 労働関係法令及び社会保障制度の知識	2	0	
	九 学校教育制度及びキャリア教育の知識	2	0	
	十 メンタルヘルスの知識	4	0	
	十一 ライフステージ及び発達課題の知識	2	0	
	十二 人生の転機の知識	1	0	
	十三 個人の特性の知識	1	0	
キャリアコンサルティングを行うために必要な技能	一 基本的な技能 1 カウンセリングの技能 2 グループアプローチの技能 3 キャリアシート（法第十五条の四第一項に規定する職務経歴等記録書を含む。）の作成指導及び活用の技能 4 相談過程全体の進行の管理に関する技能	9	53	70
	二 相談過程において必要な技能 1 相談場面の設定 2 自己理解の支援 3 仕事理解の支援 4 自己啓発の支援 5 意思決定の支援 6 方策の実行の支援 7 新たな仕事への適応の支援 8 相談過程の総括	8		
キャリアコンサルタントの倫理と行動	一 キャリア形成及びキャリアコンサルティングに関する教育並びに普及活動	2	7	20
	二 環境への働きかけの認識及び実践	2		
	三 ネットワークの認識及び実践 1 ネットワークの重要性の認識 2 ネットワークの形成 3 専門機関への紹介 4 キャリアコンサルティングと異なる分野の専門家への照会	3		
	四 自己研鑽及びキャリアコンサルティングに関する指導を受ける必要性の認識	3		
	五 キャリアコンサルタントのとしての姿勢	3		
その他	一 その他キャリアコンサルティングに関する科目			10
合計				140

※下線は改正により変更のある点。

職業能力開発促進法施行規則 別表第十一の三の二

改正後

科目	範囲	講義	演習	合計
キャリアコンサルティングの社会的意義	一 <u>社会及び経済の動向並びにキャリア形成支援の必要性の理解</u>	<u>2</u>	0	<u>2</u>
	二 <u>キャリアコンサルティングの役割の理解</u>			
キャリアコンサルティングを行うために必要な知識	一 キャリアに関連する理論	3	0	35
	二 カウンセリングに関連する理論	3	0	
	三 職業能力の開発（リカレント教育を含む。）の知識	5	0	
	四 <u>企業におけるキャリア形成支援の知識</u>	5	0	
	五 労働市場の知識	2	0	
	六 <u>労働政策及び労働関係法令並びに社会保障制度の知識</u>	4	0	
	七 学校教育制度及びキャリア教育の知識	2	0	
	八 メンタルヘルスの知識	4	0	
	九 <u>中高年齢期を展望するライフステージ及び発達課題の知識</u>	4	0	
	十 人生の転機 <small>の知識</small>	1	0	
	十一 <u>個人の多様な特性の知識</u>	2	0	
キャリアコンサルティングを行うために必要な技能	一 基本的な技能 1 カウンセリングの技能 2 グループアプローチの技能 3 キャリアシート（法第十五条の四第一項に規定する職務経歴等記録書を含む。）の作成指導及び活用の技能 4 相談過程全体の進行の管理に関する技能	<u>6</u>	60	<u>76</u>
	二 相談過程において必要な技能 1 相談場面の設定 2 自己理解の支援 3 仕事理解の支援 4 自己啓発の支援 5 意思決定の支援 6 方策の実行の支援 7 新たな仕事への適応の支援 8 相談過程の総括			
キャリアコンサルティングの倫理と行動	一 キャリア形成及びキャリアコンサルティングに関する教育並びに普及活動	2	10	<u>27</u>
	二 環境への働きかけの認識及び実践	<u>3</u>		
	三 ネットワークの認識及び実践 1 ネットワークの重要性の認識及び形成 2 専門機関への紹介及び専門家への紹介	<u>4</u>		
	四 自己研鑽及びキャリアコンサルティングに関する指導を受ける必要性の認識	3		
	五 キャリアコンサルティングの倫理と姿勢	<u>5</u>		
その他	一 その他キャリアコンサルティングに関する科目			10
合計				<u>150</u>

※下線は改正により変更のある点。

出典：https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=428M60000100031

6. 人材開発支援助成金と専門実践教育訓練給付金

6-1 人材開発支援助成金（平成 29 年 4 月）

厚生労働省は、キャリア形成促進助成金の助成メニューの整理統合を行い、平成 29 年 4 月から名称をキャリア形成促進助成金に変更した。

人材開発支援助成金は、労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を効果的に促進するため、雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練などを計画に沿って実施した場合や人材育成制度を導入し労働者に適用した際に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度。

平成 29 年度からの主な変更点

- 助成メニューの整理統合（特定訓練コース・一般訓練コース・キャリア形成支援制度導入コース・職業能力検定制度導入コースに再編及び一部助成メニューの廃止）
- 名称をキャリア形成促進助成金から人材開発支援助成金へ変更。
- 労働生産性が向上している企業については、助成率・助成額を引き上げる。
- 「成長分野等・グローバル人材育成訓練」のうち「成長分野等」の訓練を見直し。
特定訓練コースについて、助成対象時間の要件を 20 時間以上から 10 時間以上に緩和するとともに、支給限度額を 1,000 万円とする。
- 制度導入コースについて、大企業への助成及び「教育訓練・職業能力評価制度導入助成」を廃止し、キャリア形成支援制度導入コース及び職業能力検定制度導入コースの 2 つのコースに再編。
- 事業主団体等が実施する訓練について、特定訓練コースまたは一般訓練コースの要件を満たす全ての訓練を助成対象とする。
また、「事業主団体助成制度導入助成」のうち「教育訓練・職業能力評価制度の作成」及び「教育訓練プログラムの開発」に対する助成については、平成 28 年度限りで廃止。
- 東日本大震災に伴う特例措置について、平成 30 年 3 月 31 日まで延長する。

出典：

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000206402.pdf>

（注）人材開発支援助成金は、その後も毎年度、助成メニューの整理統合、コースの新設・廃止、コース内の新制度の新設、助成対象の追加等の改正が行われている。

6-2 専門実践教育訓練給付金の対象訓練拡充（平成 29 年 10 月）と支給額拡充（平成 30 年 1 月）

厚生労働省は、雇用保険法の改正により平成 26 年 10 月より従来の教育訓練給付金（教育訓練経費の 20%（上限 10 万円）、訓練期間：最長 1 年間）に加え、新たに中長期的なキャリア形成を支援するために「専門実践教育訓練」を創設した。

平成 29 年 10 月からは対象となる教育訓練の対象にキャリアコンサルタント養成講習が追加され、さらに平成 30 年 1 月 1 日に受講開始する専門実践教育訓練から、教育訓練給付金の支給率、上限額、支給要件が変わるとともに、失業中の方のための「教育訓練支援給付金」の支給額も拡充された。

専門実践教育訓練給付制度

働く方の主体的で、中長期的なキャリア形成を支援し、雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的とする雇用保険の給付制度。一定の条件を満たす雇用保険の被保険者（一般被保険者及び高年齢被保険者）、又は被保険者であった方（離職者）が、厚生労働大臣の指定する専門実践教育訓練を受講した場合、本人が教育訓練施設に支払った教育訓練経費の一定割合（上限あり）をハローワークから支給する制度である。

専門実践教育訓練の対象となる講座

1. 業務独占資格・名称独占資格の取得を訓練目標とする養成施設の課程（※）

[訓練期間は原則1年以上3年以内で、当該資格の取得に必要な最短の期間（人材開発統括官の定める1年未満の養成課程、取得に必要な最短期間が4年の管理栄養士の課程及び法令上の最短期間が3年の養成課程であって定時制により訓練期間が4年となるものを含む）]

※キャリアコンサルタント養成講習はこの区分に該当

2. 専門学校の職業実践専門課程等

3. 専門職大学院

4. 職業実践力育成プログラム

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

6. 第四次産業革命スキル習得講座

7. 専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程

支給率

受講者が支払った教育訓練経費の50%（40%→50%）（資格取得等した場合、追加で教育訓練経費の20%（合計70%））の支給となる。

上限額（年間）

支給の上限額は、年間40万円（32万円→40万円）（資格取得等した場合、年間56万円）となる。

出典：専門実践教育訓練の創設

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077164.html>

平成30年1月から専門実践教育訓練給付金が拡充されます

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000177962.pdf>

7. ジョブ・カード制度の見直し（平成27年10月、平成30年4月）

厚生労働省では、「生涯を通じて活用するキャリア・プランニング」や「職業能力証明」のツールとして活用できるようジョブ・カードを見直し、平成27年10月から新たな「ジョブ・カード制度」を開始することとした。（※）

※日本再興戦略改訂2014（平成26年6月24日閣議決定）において、ジョブ・カードを学生の段階から職業生活を通じて活用できるよう抜本的に見直すなどとされたことから、平成27年10月からは、個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職などを促進するためのツールとして活用するものに見直すこととし

た。改正職業能力開発促進法に基づく告示で新たなジョブ・カードの様式を定めるとともに、普及方策などを定めた新ジョブ・カード制度推進基本計画を作成した。

なお、その後、平成 30 年度末でジョブ・カード講習等の実施に係る事業を終了したこと等に伴い、平成 27 年 9 月 30 日付能発 0930 第 16 号「新ジョブ・カード制度の推進について」の必要な改正が行われた。

出典：<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000098742.html>

https://www.chuokai-fukuoka.or.jp/filedb/201904/20190410_newjobcard-s.pdf

8. キャリアコンサルタントの継続的な学びの促進に関する報告書

厚生労働省では、「キャリアコンサルタントの継続的な学びの促進等に関する報告書」を取りまとめ、公表した。この報告書は、有識者で構成される「キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会」（座長：花田光世 慶應義塾大学 名誉教授）での議論をまとめたものである。

8-1 「キャリアコンサルタントの継続的な学びの促進に関する報告書」（平成 31 年 1 月）

「キャリアコンサルタントの継続的な学びの促進に関する 報告書」（概要）

1. 検討の背景及び考え方

- 平成 28 年 4 月に創設されたキャリアコンサルタント登録制度は、制度施行以来、着実にその登録者数を伸ばすなど、順調に推移。
- 一方、キャリアコンサルタント国家資格試験で求めている能力水準は、現実的視点も考慮したいわばミニマム標準として設定されたものであり、実際に現場で十分に活躍するには、資格試験に合格・登録した後も、継続的な学びによる資質向上と経験の蓄積が必要不可欠。

⇒ キャリアコンサルタントの多様な領域での十分な活躍に資するよう、活躍していくための方策及び資格取得後に継続的に学んでいくべき事項を体系的に整理し、キャリアコンサルタント、キャリアコンサルタントを組織する団体等が主体的に継続的な学びに取り組むに当たっての指針を示したもの。

2. キャリアコンサルタントやこれを組織する団体等に今後求められる対応

(1) 実務経験機会の確保

資質向上に向けた自発的な学びや成長へのモチベーションのためにも、実務経験が必要。キャリアコンサルタントを組織する団体等がインターンシップ方式による実務経験機会を提供する仕組み等を検討すべき。

(2) 継続的な学びの推進

- キャリアコンサルタントが、それぞれの活動領域において、十分に活躍していくためには、キャリアコンサルティングの実務経験を踏まえ、自分自身の課題の把握とその解決及びさらなる資質向上のため自己啓発・能動的学習等を継続的に行っていくことが必要。
- 現場のニーズに的確に答え、活躍できる人材集団として社会的に評価されるため、①すべての活動領域で共通的に求められる一定の能力水準を確保した上で、②それぞれの専門領域や現場のニーズに応じた高い知識・スキルを身につけるよう努めるべき。

3. 資格取得後の継続学習において特に必要な事項

(1) あるべきキャリアコンサルタント像

- キャリアコンサルタントは自らの助言・指導等がクライアントに大きな影響を及ぼしうることを常に肝に銘じ、また、常に自らの能力・態度等の課題に目を向け、その解決に取り組むべく「学び」を継続していかなければならない。
- キャリアコンサルタントは自らの自己理解にも努めなければならない。さらに、自身の活動の基にある理論的根拠やキャリア形成・能力開発における意味づけなどを説明できる力が必要である。
- 指導的立場のキャリアコンサルタントは、豊富な実務経験のほか、専門家としての学術性や指導者としての人間性も備える必要がある。

(2) 学習項目

資格取得後の継続学習においては、特に、①個別面談スキル、②倫理、③法令・制度、④ツールの活用方法、⑤多職種連携に関する知識、⑥組織への働きかけ手法、⑦クライアントの特性理解、⑧制度上位置付けられた役割の理解等の項目について重点的に学ぶ必要がある。

(3) 標準学習モデル

自らの力量の水準や自らに必要な学習を的確に把握することは難しいため、各キャリアコンサルタントが自らの力量を客観的に診断できる機会の設定が必要。特に、**スーパービジョン（※）**や**事例検討会**、**研修会・経験交流会への参加の機会を組織的に整備する必要がある。**

※キャリア支援におけるスーパービジョンは、スーパーバイザー（指導者）がスーパーバイジー（指導を受けるキャリアコンサルタント）に対し、①面談記録に基づく事例の理解や対応方針の検討などの技術的な面での指導に加え、②キャリアコンサルタントとしての成長を図るための支援を行う教育的対応を指すもの。クライアントに対する効果的なキャリア形成等支援・それを通じた組織活性化への貢献等にもつながるもの。

出典：https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000199011_00001.html

8-2 「キャリアコンサルタントの継続的な学びの促進等に関する報告書」（令和2年4月）

報告書では、キャリアコンサルタントの継続的な学びを進める観点から、今後必要と考えられるスーパービジョン(*)の実施体制の整備や実践経験の機会の確保等について課題を整理している。併せて、キャリアコンサルタント登録制度やこれに関連する施策として更に進めていくことが望ましいと考えられる施策の方向性について提言を行っている。

厚生労働省では、今後、この報告書を踏まえ、キャリアコンサルタント登録制度や関連施策の立案・運用改善などを行い、キャリアコンサルタントの養成や質の向上、キャリアコンサルティングの普及促進を図ることで、労働者などのキャリア形成支援を一層推進していくこととしている。

*キャリアコンサルティングの能力を高めるためにスーパーバイザー（指導者）から指導やアドバイスを受けること

報告書のポイント

1 キャリアコンサルタントの「継続的な学び」の対応の方向性

- キャリアコンサルタントは4.7万人(令和元年12月時点)を超え、順調に増加。引き続き養成を進めていくことが必要。併せて、質の向上に努めていく必要があり、そのためには、キャリアコンサルタント自身の継続的な学びが不可欠。
- 相談内容が複雑化・高度化しており、適切に対応するためには、定期的にスーパービジョンを受けることが有効。このため、スーパービジョンの実施体制（具体的には、スーパーバイザーを養成するためのカリキュラムの構築や当該カリキュラムによるスーパーバイザーの養成、スーパービジョンの機会提供など）を整備していくことが必要。
- 習得能力を十分に発揮できる実践力を高めるため、実践経験が不可欠であり、その機会を確保できる環境整備が必要。
- 養成・更新講習とも都市部を中心に設定されており、地域で活動するキャリアコンサルタントにとって受講の機会が限られる現状であり、地域ニーズを踏まえた講習の設定を積極的に推進することが必要。

2 今後のキャリアコンサルタント登録制度の推進に向けて

- 産業界、企業に対して、キャリアコンサルティングの有用性やキャリアコンサルタントの果たしうる役割について十分な理解を促すこと、また、労働者が企業内・外でキャリアコンサルティングを受けられる環境整備・仕組みの導入について、取組を進めていくことが必要。
- 国において新たに整備されたキャリア形成サポートセンターにおいて、企業におけるセルフ・キャリアドックの導入推進や在職労働者を対象としたキャリアコンサルティングを行う相談窓口の整備がされているところ。こうした事業を通じて、より広く社会においてキャリアコンサルタントやキャリアコンサルティングについての認知・理解が進むことを期待。

出典：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10820.html