

経営バイタル  
の強化書 KEIEI VITAL

キャリアコンサルタントの  
有効活用について検討しましょう!

「キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会報告書」



「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」では、65歳までの雇用の確保に加えて、70歳までの就業機会の確保が努力義務とされています。人々が抱える職業選択の悩みや、職業能力に関する相談にのり、助言やアドバイスする専門家であるキャリアコンサルタントの有効活用を通じて、今後の高齢化社会への対応を検討しておきましょう!

1 「キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会報告書」の概要

令和5年12月22日厚生労働省は「キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会報告書」(以下「報告書」という)を公表しました※1。

「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」では、65歳までの雇用の確保を目的として、「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置(高齢者雇用確保措置)を講じるよう、企業に義務付けています。加えて、70歳までの就業機会の確保を目的として、「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」という雇用による措置や、「業務委託契約を締結する制度の導入」、「社会貢献事業に従事できる制度の導入」という雇用以外の措置のいずれかの措置(高齢者就業確保措置)を講じるように努めることを企業に義務付けています。

この報告書と同日に公表された令和5年「高齢者雇用状況等報告」の集計結果から※2 65歳以上定年企業(定年制の廃止企業を含む)、70歳までの高齢者就業確保措置を実施済みの企業はともに約30%となっており、今後の高齢化の進展とともにキャリアコンサルタント活用のニーズは今後さらに高まっていくことと思われます。

報告書の概要は、キャリアコンサルタントを取り巻く現状、キャリアコンサルタントの能力向上・活動促進のために、キャリアコンサルティングの普及促進のために、今後の検討課題に整理されています。

キャリアコンサルタントのニーズは高まっていますが、労働者や従業員にキャリアコンサルティングを行う仕組みを導入する企業はまだ少なく、今後有効活用するための窓口の整備や企業におけるキャリアコンサルティング促進等の施策を理解しておくことは、今後の70歳までの就業機会の確保を行う際の参考となります。

【図1】キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会報告書概要※1

キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会報告書(概要)  
～ キャリアコンサルタントがその役割を果たしていくために～

**キャリアコンサルタントを取り巻く現状**

- キャリアコンサルタント登録者数は令和5年3月末時点で約6.6万人と増加。企業領域等に活動の場が広がる。
- 一方、キャリアコンサルティングの活動を行っていないキャリアコンサルタントの割合が上昇。更新率は約7割。
- 前年度にキャリアに関する相談を利用した労働者は約1割。うちキャリアコンサルタント等のキャリアに関する専門家に相談している者は約2割。
- DXの加速化などの社会環境の変化、職業人生の長期化が進む中、労働者の自立的・自主的・継続的なり・スキリングを進める必要。

リ・スキリングの選択、キャリアアップや転職に係る相談支援に関するキャリアコンサルタントの役割に対する期待の高まり

キャリアコンサルティングを利用する労働者や従業員にキャリアコンサルティングを行う仕組みを導入する企業がまだ少ない

**キャリアコンサルタントの能力向上、活動促進のために**

- 講習の内容のアップデートの徹底(最新の労働市場の知識や労働政策等)
- 受講者へのフォローや内容が適切であることを前提に、オンラインでの講習の普及を踏まえ、更新時の知識講習の定員上限(30人)の撤廃(→更新に係る費用負担軽減)
- 必要な科目の技術講習が提供され、受講者が適切に選択できるよう支援
- スーパービジョンの機会の拡充、スーパーバイザーの養成(1級技術士の取得促進、取得後の指導力向上)等

**キャリアコンサルティングの普及促進のために**

- キャリアコンサルティングの効果について周知(支援内容やメリットについて、活動領域や対象者の特性も踏まえ分りやすく発信)
- 気軽にキャリアコンサルティングを利用できる相談窓口の整備
- 企業におけるキャリアコンサルティングの促進(職業能力開発推進者の選任、セルフ・キャリアドック導入の促進)等

**今後の検討課題**

- 能力要件・能力体系の見直し  
キャリアコンサルタントに共通して求められる能力要件に加え、領域等に応じた専門的な知識・技能の整理
- 更新要件の見直し  
スーパービジョンや実務の位置づけ、技術講習が選択制であることについての検証、領域等に必要とされる知識・技能の向上やスーパーバイザーの養成・指導力向上を進める方策等

2 キャリアコンサルタントを有効に活用するために

報告書では、キャリアコンサルティングの普及促進のために①キャリアコンサルティングの効果の明確化・周知、②キャリアコンサルティング機会の提供のための環境整備、③企業におけるキャリアコンサルティングの促進について提言が行われており、これは、キャリアコンサルタントを今後有効に活用するために行われる施策や活用方法を検討するための参考となります。

① キャリアコンサルティングの効果の明確化・周知

企業においてキャリアコンサルティングを行う仕組みを設けない主な理由が「労働者の希望がない」であることを踏まえると、利用が進まない要因としては、キャリアコンサルタントがどのような支援をしてくれるのかということや、キャリアコンサルタントに相談することのメリットについて十分に認識されていないということ



があると考えられます。例えば、キャリアについて何らかの悩みや課題を抱えていても専門家に相談するほどのことではないと思っている、相談することで改善できるものではないと思っている、その内容が漠然としており明確でないために相談しにくいと思っている、あるいは、自身の課題に気づいていない、などといったことから、相談することに意義を見いだせていない労働者が多いと考えられます。

そのような方々が、キャリアコンサルティングを利用することのメリットに気づき、より気軽に利用してみようと思えるようにするためには、キャリアコンサルタントがどのような課題に対してどのような支援をしているのか、その支援を通じて労働者がどのようなメリットを得られ、また感じられるのかについて、分かりやすく発信することが必要とされます。企業においても、キャリアコンサルタントによる支援の活用を通じた従業員のキャリア形成支援の取組を促進するため、そうした取組が組織の活性化や企業の持続的成長に資するものであることについて、経営者や人事の責任者等の理解を促す必要があります。

このため、厚生労働省及び関係機関において、キャリアコンサルティングの実態や効果の把握、とりまとめ、周知に務めること等キャリアコンサルティングの利用によるメリットやリ・スキニングの必要性・重要性についての発信に積極的に取り組むことが求められます。

具体的な取組に当たっては、キャリアコンサルタント同士で協力するほか、他の専門機関・専門家と連携することも有効と考えられます。その際、定量的な効果を示すことのほか、守秘義務やプライバシーに十分配慮の上、事例のような形で示すことが効果的と考えられます。

また、活動領域別や支援対象者の属性別の特徴を考慮することも必要となります。さらに、働き方の多様化が進む中で、非正規雇用労働者や、地域・職務等によるいわゆる限定正社員、フリーランス、労働者協同組合、兼業・副業、テレワーク(リモートワーク)などに関連して生じてきている新たな課題への対応における支援のニーズや効果についても示すことで、活用が促されることも見込まれます。

リ・スキニングによる能力向上を通じて誰もが生涯を通じて活躍できる社会を実現する上では、労働者や企業が日頃からキャリア形成について意識し考えることが重要であり、その際、生涯を通じたキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールであるジョブ・カード(「職務経歴等記録書」)の活用が有効ですが、オンライン上でジョブ・カードを作成・管理できるウェブサイト「マイジョブ・カード」が運用されており<sup>※3</sup>、このツールの活用促進を図る必要があります。

## ② キャリアコンサルティング機会の提供のための環境整備

キャリアコンサルティングの利用を促進する上では、利用のメリットの周知・理解促進と併せて、誰でも気軽に利用できる環境の整備が不可欠となります。

企業領域においては、主に企業内でのキャリアアップについての相談やセルフ・キャリアドックにおける節目ごとの相談、需給調整領域においては主に就職・転職に当たっての職業選択やそれに必要な能力開発についての相談といったように、比較的明確な目的を持って相談する者にとっては相談先を探しやすく利用しやすい環境が徐々に整いつつあり、引き続きその促進を図る必要があります。

リ・スキニングの推進に向けては、明確な課題を自覚していない者や勤務先の企業にキャリアコンサルティングを提供する仕組みがない者も含めて気軽に相談することができるような、分かりや

すい相談窓口を整備し、その利用促進を図っていくことが必要となります。

このため、厚生労働省が各都道府県に設置している「キャリア形成・学び直し支援センター」で、令和6年度に向けて「リ・スキニング推進相談支援事業(仮称)」として事業の拡充を図り、ハローワークに「リ・スキニング支援コーナー(仮称)」を設置しキャリアコンサルタントの常駐又は巡回相談を行うことによって、キャリアアップに関する相談支援の体制の整備を図ることが計画されており、これを通じてキャリアコンサルティングの利用機会のための環境整備が進むことが期待されています。

また、キャリアコンサルティングの利用に関する意識が一定程度高まり、自身の課題に応じて自らキャリアコンサルタントを探して相談したいと考える労働者が、そのニーズに応じた専門性を有するキャリアコンサルタントを探しやすくなるよう、「キャリアコンサーチ」<sup>※4</sup>の周知及びキャリアコンサルタントの同サイトへの登録促進を図るとともに、その検索方法、キャリアコンサルタントの活動領域や専門分野の分類・表示方法や要件等についても一層の工夫・検討を図っていくことが必要とされます。

## ③ 企業におけるキャリアコンサルティングの促進

企業組織内で設置が努力義務として課せられている職業能力開発推進者の選任については、キャリアコンサルタントその他の職業能力開発推進者の業務を担当するために必要な能力を有すると認められる者のうちから事業所ごとに選任を行うものとされていますが、職業能力開発推進者について「いずれの事業所においても選任していない」とする企業が82.3%と多くを占めており(令和4年度能力開発基本調査)、選任は十分進んでいない状況にあります。

キャリアコンサルタントが、職業能力開発推進者の役割を担い、事業内職業能力開発計画の策定や労働者に対する相談・指導、組織課題の改善・解決に向けた関係者との調整の役割等を担っていくことが期待される所であり、このため、その必要性につき引き続き周知を図っていく等により、適切な選任の促進を図ることが必要とされています。

企業内における従業員のキャリア形成に係る組織課題の改善等のための有効な方策として期待されているセルフ・キャリアドックの導入・実施を含め、企業における従業員のキャリア形成支援に当たっては、支援の具体的なプロセスを明確にしていること、経営戦略と人材開発の方向性が提示・共有されるなど経営者が理解し役割を果たすこと、現場のリーダーがサポートなどの役割を果たすこと、「労使の協働」に向けてキャリアコンサルタントが労働者個人と所属組織の仲介役として、仕組みの構築や管理職等の現場のリーダーへのサポートも含めて伴走的な支援を継続して行っていくことが重要となります。

こうした点は、「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」<sup>※5</sup>においてもその重要性を指摘している所であり、引き続き同ガイドラインに沿った企業の取組の促進を図っていくことが必要とされています。

令和5年度に学び・学び直しの促進の視点での支援機能が強化された「キャリア形成・学び直し支援センター」においても企業に対するセルフ・キャリアドックの導入支援が実施されており、同センターの支援やその効果の周知等を通じて、中小規模を含めた企業における導入が促進され、キャリアコンサルタントがその実施における役割を担っていくことで、労働者のキャリア形成が進み、企業・労働者双方の持続的成長に貢献することが期待されています。

※1 「キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会報告書」を公表します(厚生労働省)(URL: [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_36965.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_36965.html))

※2 令和5年「高齢者雇用状況等報告」の集計結果を公表します(厚生労働省)(URL: [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_36506.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_36506.html))

※3 マイジョブ・カード(URL: <https://www.job-card.mhlw.go.jp/>)

※4 キャリアコンサーチ(URL: <https://careerconsultant.mhlw.go.jp/search/Matching/CareerSearchPage>)

※5 職場における学び・学び直し促進ガイドライン(厚生労働省)(URL: [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/jinzaikaihatsu/guideline.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/guideline.html))