

# キャリアコンサルティング・ キャリアコンサルタントの現状

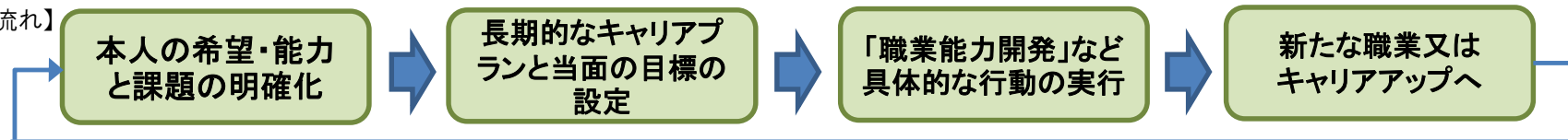
人材開発統括官  
キャリア形成支援室

# キャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントの概要

## キャリアコンサルティングについて

- 労働者の職業の選択、職業生活設計、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（職業能力開発促進法第2条第5項）

【一般的な流れ】



## 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（キャリアコンサルティング）を行う者。

※第189回通常国会で成立した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）の一部改正により、平成28年4月1日より「キャリアコンサルタント」を名称独占の国家資格化。

- キャリアコンサルタントは、5年ごとの更新制とすることで、最新の労働市場等に関する知識やキャリアコンサルティングに関する技能が確保され、また、守秘義務等を課すことで、個人情報や相談内容の秘密が守られ、労働者等にとって安心して相談を行うことが可能。

## 《各領域におけるキャリアコンサルタントの活動内容・役割》

### 【企業】

- ◇ 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（リテンション・エンゲージメント機能）



【内部労働市場での対応】

### 【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

### 【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

【外部労働市場での対応】

# キャリアコンサルタントになるには

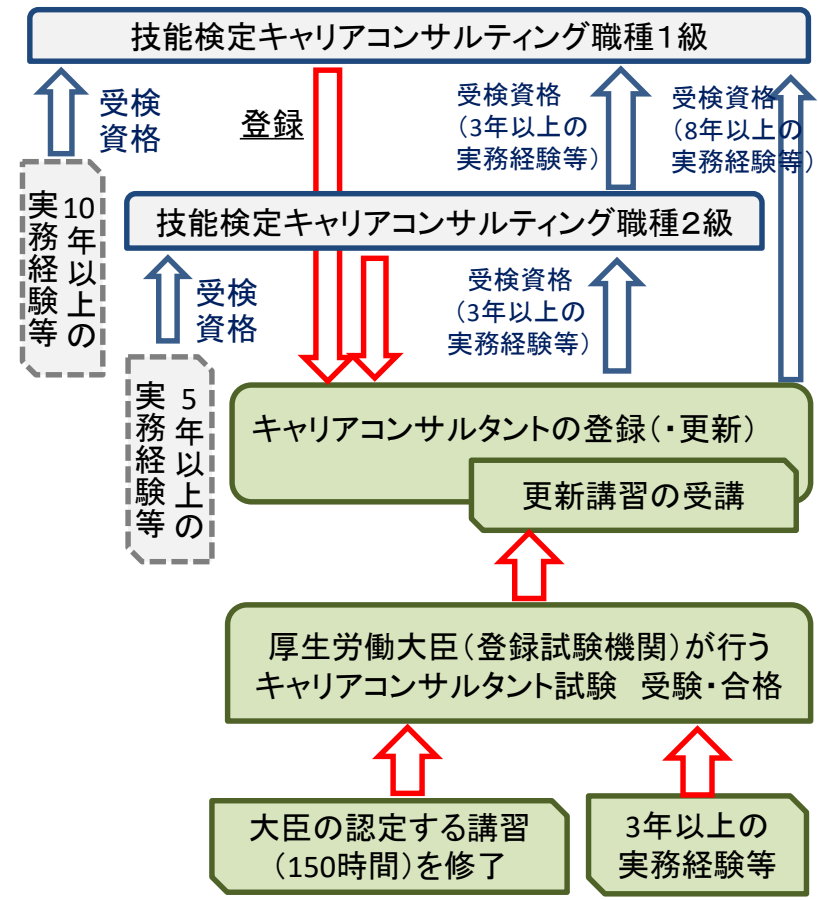
## キャリアコンサルタント試験の概要

- 厚生労働大臣の登録を受けた法人(※1)が年3回実施。学科試験及び実技試験からなる。
  - 受験要件
    - ① 厚生労働大臣が認定する講習の課程(※2)を修了した者
    - ② 労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力開発及び向上のいずれかに関する相談に関し3年以上の経験を有する者
    - ③ キャリアコンサルティングに関し、1級又は2級の技能検定において学科試験又は実技試験に合格した者。
    - ④ ①～③に掲げる者と同等以上の能力を有すると認められるもの
- ※一部試験免除措置あり

## キャリアコンサルタント登録の要件

- 厚生労働大臣の登録を受けた法人(※3)がキャリアコンサルタントの登録の実施に関する事務を行っている。
  - 登録要件
    - ・キャリアコンサルタント試験に合格した者
    - ・5年ごとにその更新を受けなければ、その期間の徒過によって、その効力を失う。
  - 登録の更新
    - ・登録の有効期間満了日の90日前から30日前の間に申請が必要。
    - ・有効期間満了日の前までに大臣指定の更新講習(知識講習8時間以上、技能講習30時間以上)(※4)の受講が必要
- ※一部講習免除措置あり

＜キャリアコンサルタント登録のスキーム図＞



【キャリアコンサルタント登録者数】(令和3年9月末) 59,616人

※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 令和3年4月1日現在、21講習(20機関)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 令和3年10月1日現在、知識講習35講習(30機関)、技能講習543講習(92機関)を指定。

# <参考>厚生労働大臣が認定するキャリアコンサルタント養成講習のカリキュラム要件

○ キャリアコンサルタント養成講習の認定要件の一つであるカリキュラムについて、別表の「科目」欄に掲げる科目及び「範囲」欄に掲げる範囲に応じ、その時間数が「時間」欄に掲げる時間数以上であることが必要。※下記網掛け部分は改正省令による変更内容（令和2年4月1日施行）。

別表

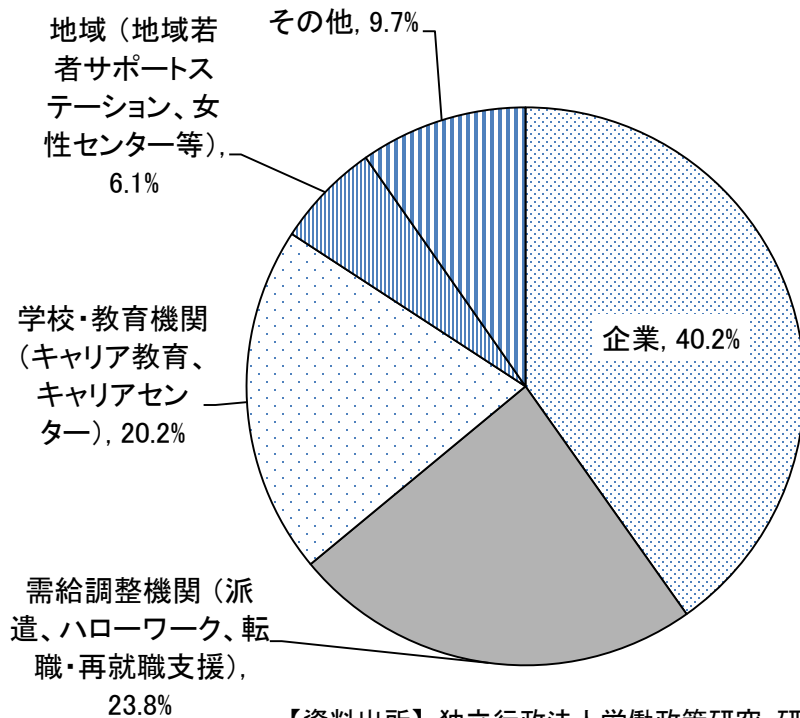
科目	範囲	時間		
		講義	演習	合計
キャリアコンサルティングの社会的意義	一 社会及び経済の動向並びにキャリア形成支援の必要性の理解	2	0	2
	二 キャリアコンサルティングの役割の理解			
キャリアコンサルティングを行うために必要な知識	一 キャリアに関する理論	3	0	35
	二 カウンセリングに関する理論	3		
	三 職業能力の開発（リカレント教育を含む。）の知識	5		
	四 企業におけるキャリア形成支援の知識	5		
	五 労働市場の知識	2		
	六 労働政策及び労働関係法令並びに社会保障制度の知識	4		
	七 学校教育制度及びキャリア教育の知識	2		
	八 メンタルヘルスの知識	4		
	九 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	4		
	十 人生の転機の知識	1		
	十一 個人の多様な特性の知識	2		

科目	範囲	時間		
		講義	演習	合計
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	6	60	76
	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 仕事の理解の支援 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	10	27
	二 環境への働きかけの認識及び実践	3		
	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照会	4		
	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としての倫理と姿勢	5		
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				150

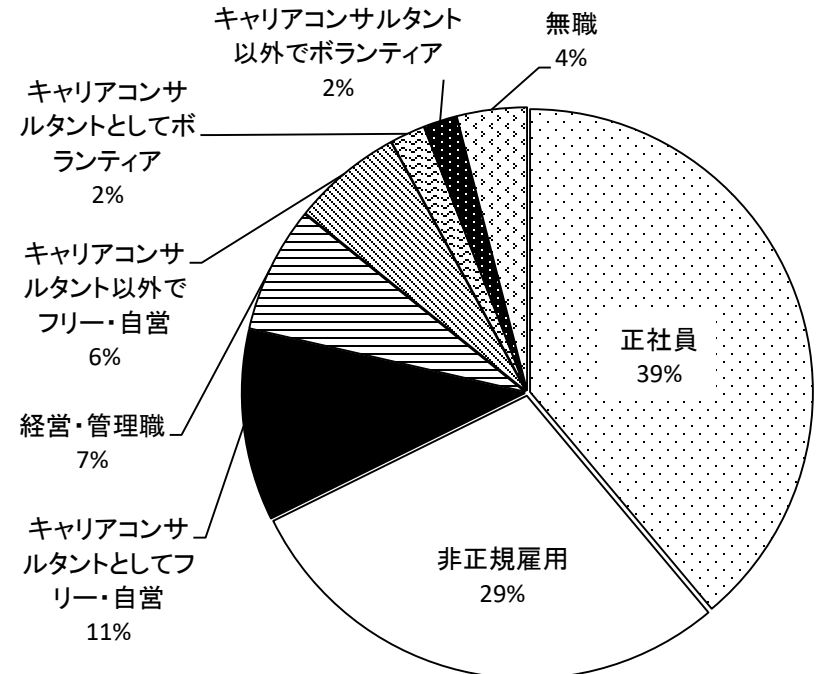
# キャリアコンサルタントの活動状況

- キャリアコンサルタントは、
  - ・ 企業：40.2%
  - ・ 需給調整機関（派遣、ハローワーク、転職・再就職支援）：23.8%、
  - ・ 学校・教育機関（キャリア教育、キャリアセンター）：20.2%等の場において活動。
- キャリアコンサルタントは、正社員として就業している者が最も多い（全体の約4割）。

（キャリアコンサルタントの主な活動の場）



（キャリアコンサルタントの就業形態）

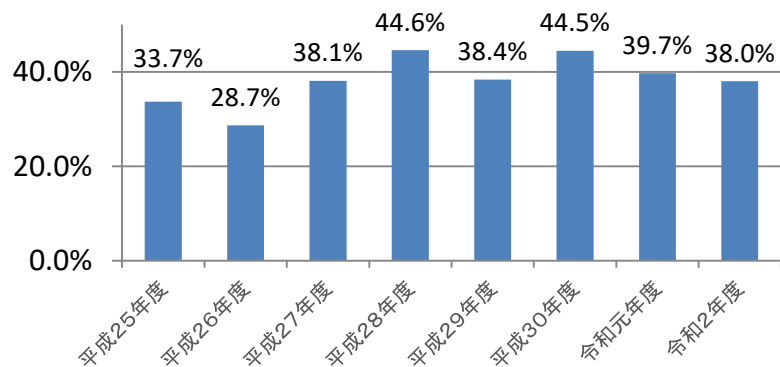


【資料出所】：独立行政法人労働政策研究・研修機構 「キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査」報告書（平成29年度）

# 企業におけるキャリアコンサルティングの導入状況①(導入企業の状況)

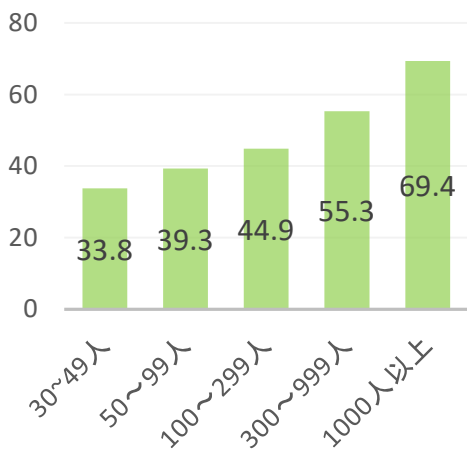
○ 企業においては、約4割の企業がキャリアコンサルティングを行うしくみを導入しており、事業所規模が大きいほど高く、正社員と正社員以外では違いがある。

○ キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所割合

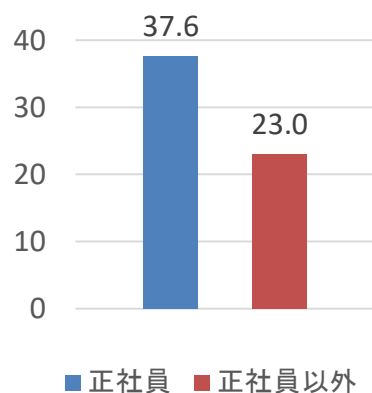


※慣行として行われるものを含む。

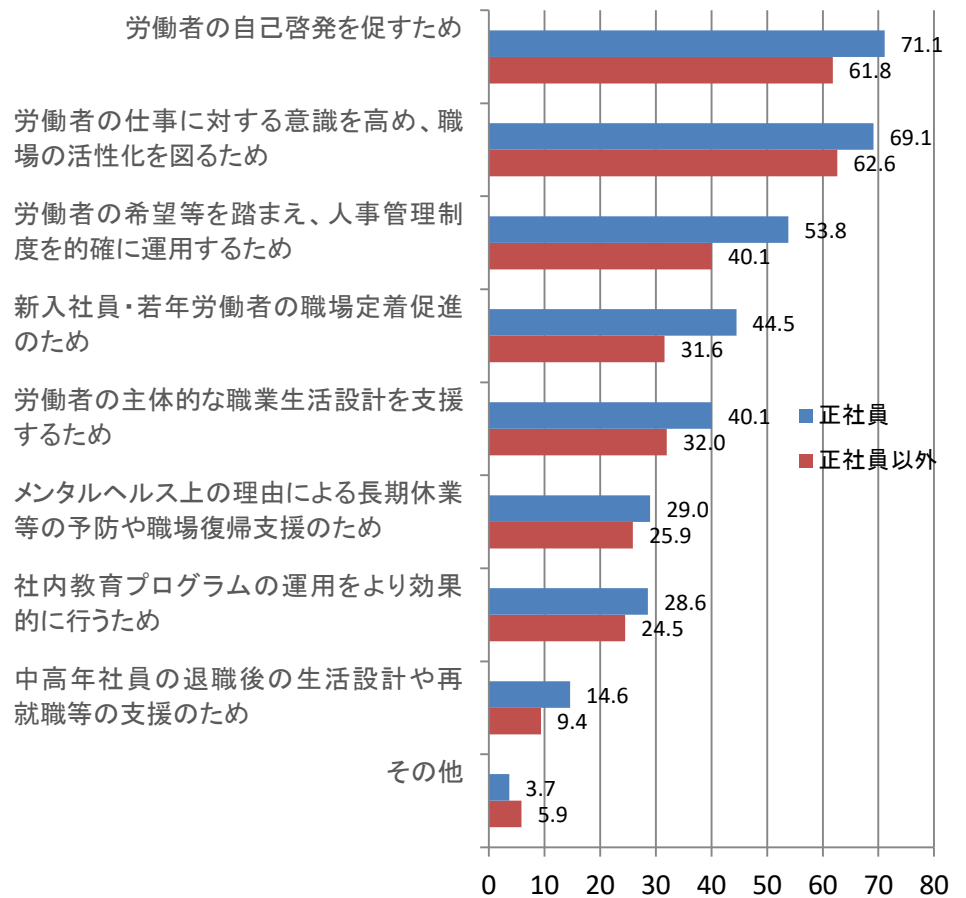
<事業所規模別>



<雇用形態別>



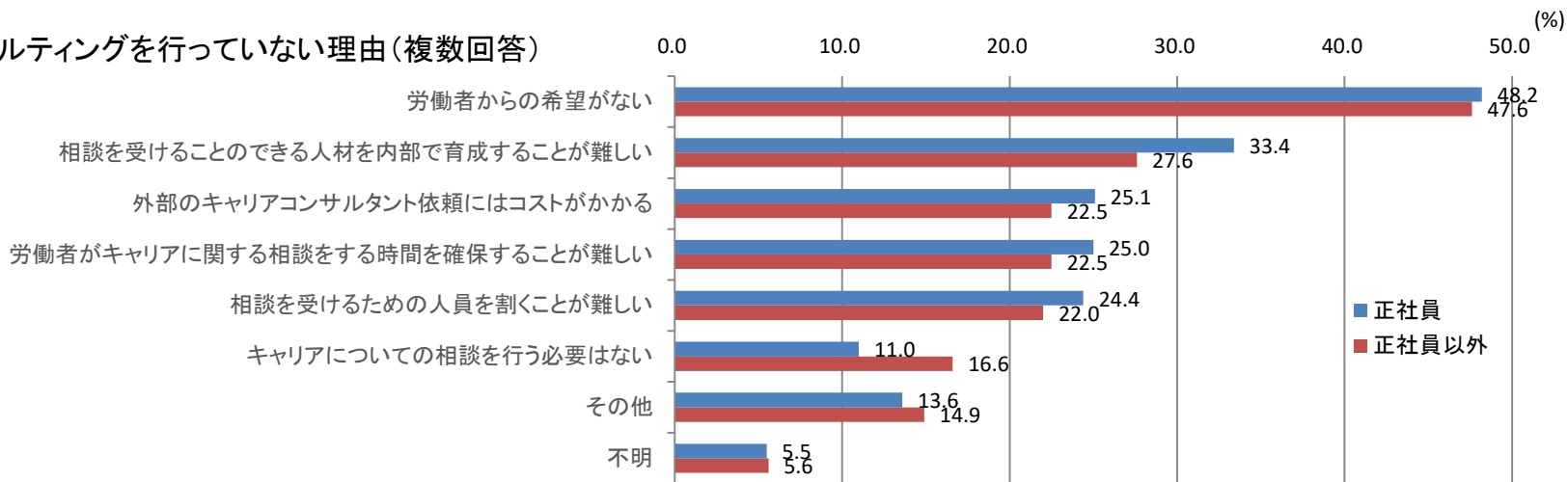
○ 事業主がキャリアコンサルティングを行う目的(複数回答)



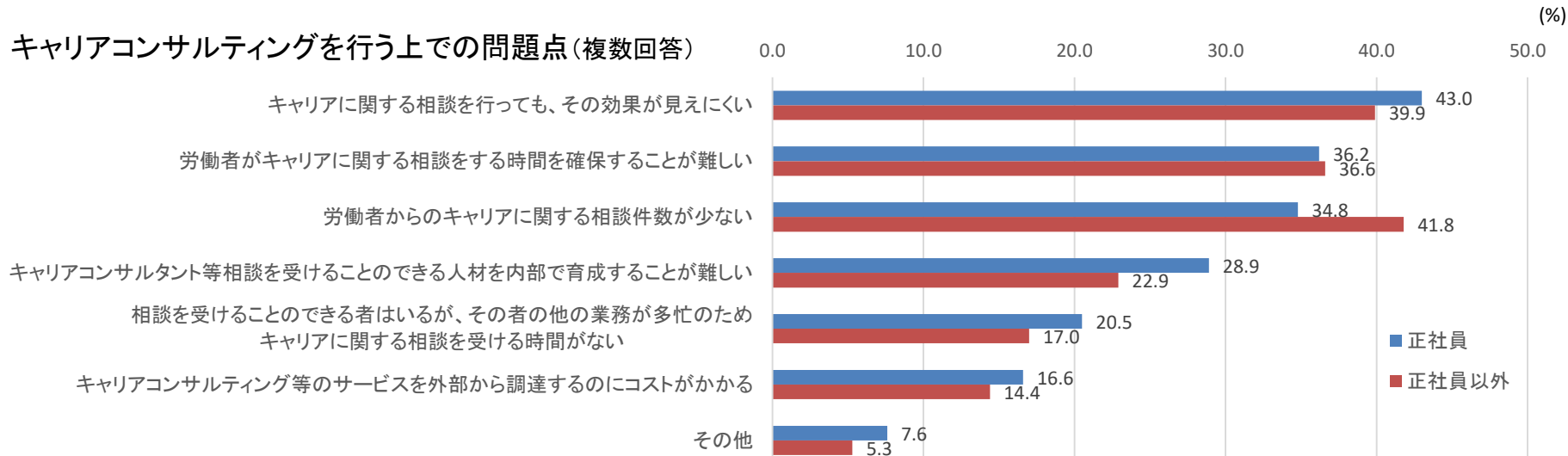
# 企業におけるキャリアコンサルティングの導入状況②(課題、問題点)

- キャリアコンサルティングを行うしくみがない事業所のキャリアコンサルティングを行っていない理由としては、「労働者からの希望がない」が最も多くなっていた。
- キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所のうち、キャリアコンサルティングを行う上での問題があったと回答した事業所が挙げた問題点として、「キャリアに関する相談を行っても、その効果が見えにくい」が最も多くなっていた。

## ○ キャリアコンサルティングを行っていない理由(複数回答)



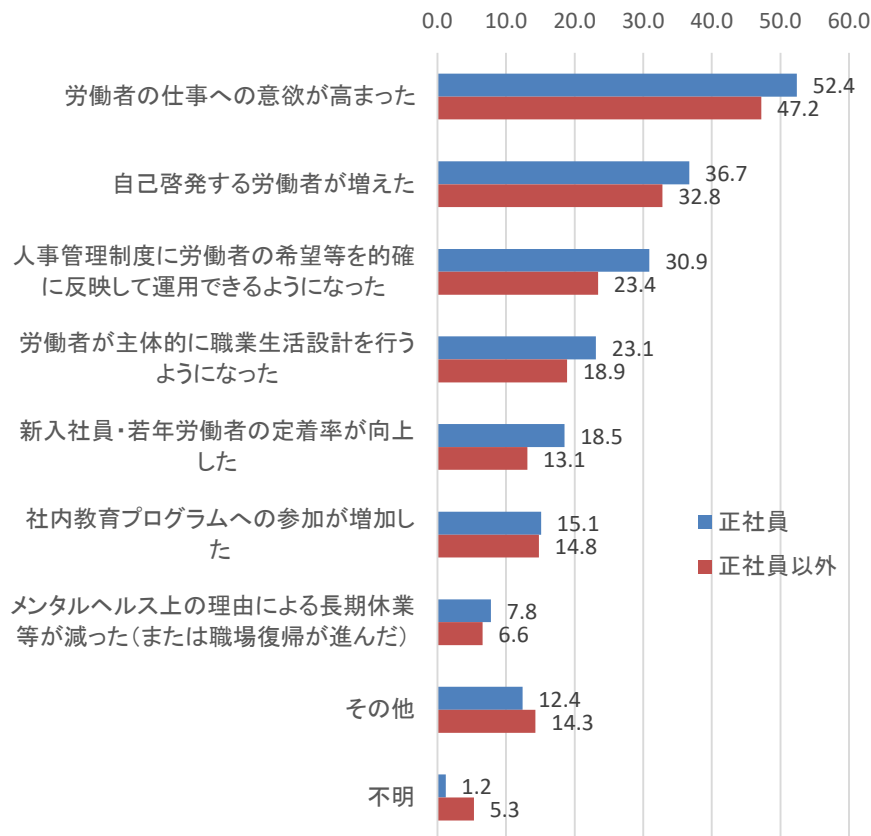
## ○ キャリアコンサルティングを行う上での問題点(複数回答)



# 企業におけるキャリアコンサルティングの導入状況③(効果・満足度)

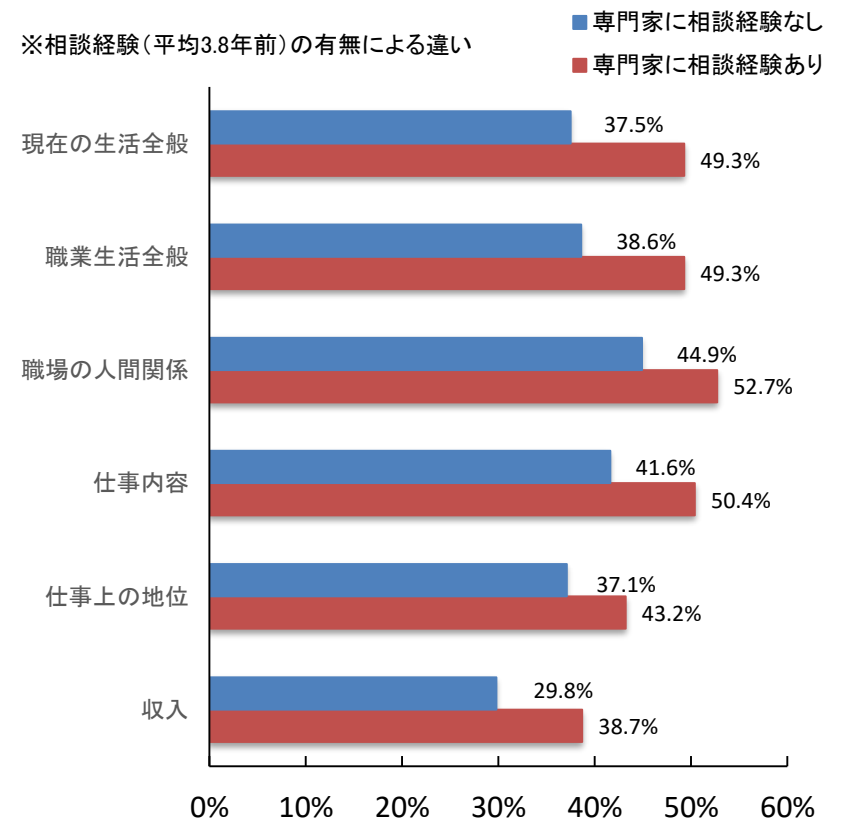
- キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所のキャリアコンサルティングの実施効果としては、「労働者の仕事への意欲が高まった」と回答した事業所が最も多かった。
- キャリアの専門家への相談経験のある者は、職業生活全般において満足度が高くなっている。

○キャリアコンサルティングの実施効果(複数回答)



【資料出所】厚生労働省「能力開発基本調査」(令和2年度)

○キャリアの専門家への相談経験の有無による満足度の違い(複数回答)

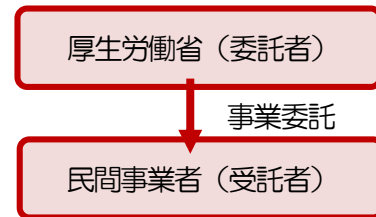


【資料出所】独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働政策レポートvo.12」(平成31年3月)



# キャリアコンサルティング関連施策①(キャリア形成サポートセンター事業について)

- 労働者がキャリアプランの再設計をすることや、企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組みの導入支援をするための拠点を整備(※)。
- キャリアコンサルティング及びジョブ・カードの普及促進を図り、より一層効果的な労働者等の職業能力開発・キャリア形成支援を推進。(労働者・企業に対しキャリアコンサルティングを中心とした支援を展開。)



## ◆実施体制

(全国カバーのサービス提供) ※令和3年度実施体制

中央キャリア形成  
サポートセンター

東京都に1箇所設置

地域キャリア形成  
サポートセンター

全国41箇所に設置

(セルフ・キャリアドック導入支援拠点は、北海道、宮城、東京、神奈川、石川、愛知、大阪、兵庫、広島、香川、福岡の地域センターに併設(全11拠点))

※各拠点にキャリアコンサルタントを配置

(相談窓口について)

- ・ 企業への個別相談や在職労働者へのキャリアコンサルティング
- ・ 在職労働者へのキャリアコンサルティングにも対応するため、地域に応じ、平日夜間(20時まで)や土曜日の相談を実施(一部オンライン)
- ・ 在職労働者へのキャリアコンサルティングは、原則として予約制

## ◆事業内容・支援メニュー

### 労働者対象

労働者に対する  
キャリアコンサルティング

### 企業対象

ジョブ・カード活用による企業支援  
(採用/人材育成/雇用型訓練)

セルフ・キャリアドック(※)導入支援  
(相談・技術的支援、セミナー、研修等)

### 全体

ジョブ・カード制度及びセルフ・キャリアドックの周知広報

労働者等

- 自律的なキャリア形成

企業

- 組織の活性化
- 生産性向上

※「成長戦略フォローアップ」(令和元年6月閣議決定)において「高齢期を見据えたキャリアプランの再設計や、労働者が企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組みの導入等を支援する拠点を整備し、全国でサービスを提供することを通じたキャリア形成支援を行う」とされた。

※「セルフ・キャリアドック」: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。

# キャリアコンサルティング関連施策②(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。

## 職業生活の節目でのキャリアコンサルティングの実施 ~従業員の主体的なキャリア形成の促進~

### 社内／外のキャリアコンサルタントによるキャリア研修及びキャリアコンサルティング

#### ○実施形態の例

- ・キャリアの一定の段階ごとに定期的実施
- ・特定の条件にある従業員を対象に実施

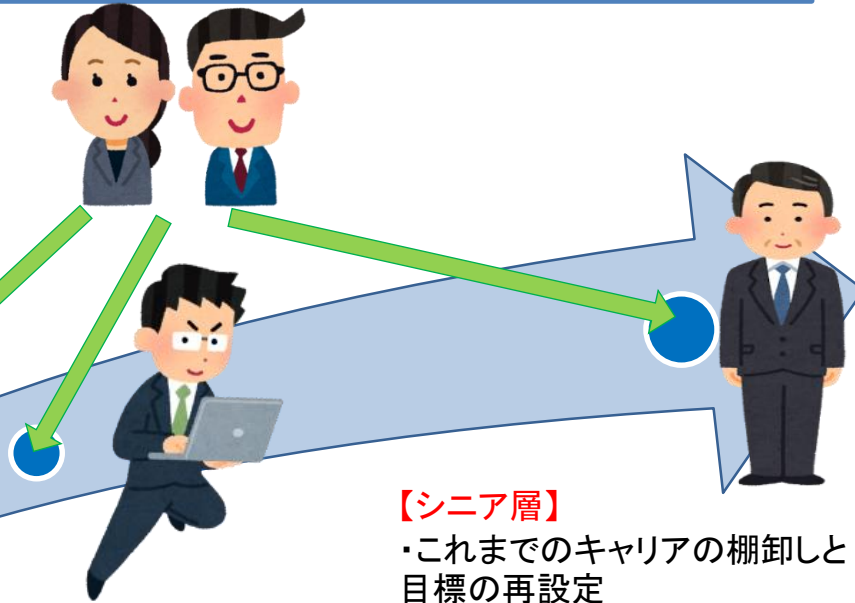
#### 【若手(入社時等)】

- ・キャリアプラン作りの支援を通じた職場定着や仕事への意欲の向上
- ・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】

- ・ライフキャリアの後半戦に向けたモチベーションの維持、中長期的キャリアを見通して必要な能力開発に積極的に取り組む意識の向上
- ・職場メンバーのキャリア開発に対する理解 等



#### 【シニア層】

- ・これまでのキャリアの棚卸しと目標の再設定
- ・職務・責任の変化や新たな環境への適応などの課題抽出とその解決策の明確化、実行の動機付け 等

### 従業員の課題への支援

- ・キャリア目標の明確化
- ・仕事への意欲の向上
- ・計画的な能力開発
- ・満足度の向上 等



- ・人材の定着
- ・組織の活性化
- ・生産性の向上

### 組織の課題への対応

# セルフ・キャリアドック／キャリアコンサルティング(面談)の実施対象

(キャリア形成サポートセンターの対企業向け説明資料から(厚生労働省において加工))

人材育成上の課題・人事課題の中から、まずは一番に取り組みたいことをヒアリング

その  
課題解決の  
ために...

その対象となる年代や役職・部署

or

その対象層に関わる組織の上長

の中から、企業側が対象者を決定し、  
キャリアコンサルティング面談を  
行います

## 例1 新入社員・若手社員の離職防止と定着

離職の要因を探り若手社員の教育研修や面談を強化したい  
 ➔ 若手社員3年目～5年目を対象に選定  
 マネジメント強化や上司と部下の関係性の向上を図りたい  
 ➔ 若手社員を部下に持つ上司・管理職を対象に選定

## 例2 中堅層のモチベーション向上

管理職になりたがらない、リーダー候補の育成を強化したい  
 ➔ リーダー候補者や管理職層を対象に選定  
 40代～50代向けの研修などを強化して主体性を引き出したい  
 ➔ 45歳～55歳までの層を対象に選定

## 例3 女性の活躍推進・両立支援

育児休業などからの復職後の離職要因と対応策を検討したい  
 ➔ 復職後に活躍する社員を対象に選定  
 女性管理職を増やしたい  
 ➔ リーダー候補や入社〇年目以上を対象に選定

## 例4 シニア層のモチベーション向上

定年制の廃止や評価制度の見直しを検討中しており、  
 どのようにモチベーション向上やキャリア自律を高められるか  
 ➔ 55歳以上を対象に選定

## 例5 社内のキャリアコンサルティング制度導入を確実に進めていくため社内を巻き込んでいく必要がある

➔ 社内のキャリアコンサルタント資格保持者で今後、制度を導入した場合にキャリアコンサルティングを担当してほしい  
 人材や人事部、各部門の役職者を対象に選定

# 企業におけるキャリアコンサルティング等による効果（キャリア形成サポートセンター事業の事例から）

## 労働者等の効果

- 漠然とした将来が具体化できた、普段感じていることを第三者に話すことで考えが整理された。
- 部下との接し方を見直す時間になった、役割期待を再認識でき、これからの行動についても見直す機会になった。
- 自身の強みや課題の再確認と将来のキャリアプランを考える上で非常に役立った。
- 業務のことだけでなく、ライフも含めたキャリアについて相談できる良い機会となった。
- 自身のキャリアを振り返り、強みと弱みが明確になった、文字や言葉にすることであらためて自分の考えをまとめることができ、今後進みたい方向が整理できた。

## 企業等(人事担当者等)の効果

- キャリアコンサルティング面談後、（従業員にとって）今まで気付かなかった強みや課題に気付く機会となり、前向きな行動変容も見られ、意識改革に効果があった。
- 部下へのマネジメントに当たり、OJTだけでなく、キャリアや将来ビジョンを同時に支援することの重要性も認識できた。
- 社員一人ひとりのレベルアップに繋がり、ひいては会社の生産性向上に繋がるであろう、組織におけるキャリア研修の重要性を再認識した。
- 従業員が中長期的なキャリアプランを立てる際には、会社が求める人材像や従業員に期待する役割を明示することも必要なことが分かった。
- キャリア形成を組織全体で支える仕組みを作ることで、チーム医療の良さをより高める契機となった。

# <参考>企業におけるキャリアコンサルティングの取組



セルフ・キャリアドック

令和2年度-  
2020年度-

キャリアコンサルティングを通じて、一人ひとりが主体的に未来を描く  
チームワーク重視の自立型人材への成長を支援することで、会社の成長につなげる



人材育成ビジョン、育成方針：

- ・会社の成長は社員が自ら進化することにより始まる
- ・チームワーク重視の自立型人材への成長を支援

【所在地】 東京都

【業種】 設計・建設コンサルタント

【事業概要】 電力設備を含む社会インフラにおける研究、計画、調査、解析、設計、監理を行う電力総合コンサルタント

【設立】 1960年12月

【資本金】 40百万円

【従業員】 859名

導入目的：

- ・部下のキャリア形成及び成長支援につながる部下育成力の向上
- ・社内のキャリアの基本概念の浸透とキャリア棚卸による自己理解促進

Q.貴社の人材育成ビジョン、育成方針は何ですか？

<経営理念>

Engineering for the NEXT - 技術を結集し、自ら、明日をひらく -

<人材育成方針>

社員のコア能力「専門技術力」と基盤能力「仕事基礎力」の双方の習得・向上を重視しています。

<求める人材像>

「全員経営」を実践する「プロフェッショナル」

- ・「全員経営」：各社員が経営者視線で主体的に自分が担う仕事を進めること
- ・「プロフェッショナル」：顧客のニーズを的確に捉え、トップクラスの専門技術を武器に、新たな顧客価値の創造に挑戦しやり遂げるコンサルタント

Q.セルフ・キャリアドックを導入した目的は何ですか？

<試行導入の経緯>当社では人材育成方針において、個人が主体的に取り組むことを重視しています。しかしながら入社1～3年目対象に実施したアンケートでは、半数程度が「ありがたい姿や自分のやるべきことが明確にできていない」と回答しました。そこで「ありがたい姿(=キャリアビジョン)」を自ら描けるよう、「考える機会」「考え方を学ぶ機会」「相談する機会」として、セルフ・キャリアドックの導入をしたいと考え、東京キャリア形成サポートセンターから提案された試行導入支援を活用することにしました。

<試行導入の目的>

- ・常に自分のキャリアビジョンを考える文化を醸成する
- ・自分のキャリアビジョン実現に向けて主体的に行動する人材を育成する

#### 具体的支援：

- ・事前ガイダンスセミナーの実施
- ・入社2年目～7年目の対象者にキャリアコンサルティング実施

#### Q.セルフ・キャリアドックの具体的な支援は何ですか？

##### <育成上の課題>

各自がキャリアビジョンを描くことに対して重要性を感じ、主体的に行動してほしいと考えています。

##### <具体的な取組>

入社2～7年目の定期採用者75名（外国人社員を含む。）を対象に、事前ガイダンスセミナーおよびキャリアコンサルティング面談を実施しました。キャリアコンサルティングを通じて、「ありたい姿（＝キャリアビジョン）」を自ら描けるよう、「考える機会」「考え方を学ぶ機会」「相談する機会」を提供しました。

#### 導入効果：

- ・自分を見つめ直し、漠然とした将来が具体化できた
- ・人材育成や組織面で取り組む課題が明確になった

#### Q.セルフ・キャリアドックの効果は何ですか？

##### <セルフ・キャリアドック導入の効果>

- ・キャリアコンサルティングを受けた社員からは、「漠然とした将来が少し具体化できた」「自分を見つめなおすことができた」「普段感じていることを第三者に話すことで、考えが整理された」といった感想がありました。
- ・経営側としては、若手社員の悩みや不安を認知することで、人材育成や組織面で取り組むべき課題が具体的に見えてきました。今回のセルフ・キャリアドック試行導入をきっかけに、今後、若手のモチベーション向上および職場内のコミュニケーションの促進に向けて施策を検討して参ります。

#### 取組上の工夫：

- ・各部門の上長に対し、目的と内容を丁寧に説明
- ・コロナ禍の中で在宅社員をオンラインで繋ぎ、セミナー受講者をフォロー

#### Q.取組上の工夫したことは何ですか？

##### <取り組む上で工夫したこと>

人事部門より、各部署の上長に対し、今回のセルフ・キャリアドック試行導入に取り組む目的と内容を直接説明し、試行導入への理解とキャリアコンサルティングを業務時間中に負担なく受けられるように本人への配慮を依頼するなど、丁寧に事前準備を行いました。

##### <取り組む上で苦労したこと>

コロナ禍で在宅勤務実施中の社員が多い中、3つの会議室と、在宅社員をオンラインで繋ぎ、しっかりと密を避ける対策を行った上で、ガイダンスセミナーを実施しました。セミナーの実施中は、社員の状況を確認し接続不良が起きていないか等のフォローをしました。

#### 今後取り組む事項等：

- ・社員一人ひとりのキャリア形成に向けた取り組みを展開
- ・職場内のコミュニケーションの活性化

#### Q.今後取り組む事項は何ですか？

##### <セルフ・キャリアドックの企業内の定着に向けての取組>

- 各部署におけるキャリアパスの明確化
- 年1回の定期的なキャリア研修とキャリアコンサルティングの実施

##### <今後の課題と展望>

今回の試行導入で課題として明らかになった「管理職層と若手層との間のコミュニケーションの強化」に取り組むべく、以下について検討していきます。

- ・指導層のOJTスキル向上
- ・若手層のアサーショントレーニング実施
- ・1on1ミーティング文化の全社的な普及促進