厚生労働省における キャリアコンサルティング 関連施策

厚生労働省人材開発統括官付
キャリア形成支援室

キャリアコンサルタント登録制度

1 キャリアコンサルティング

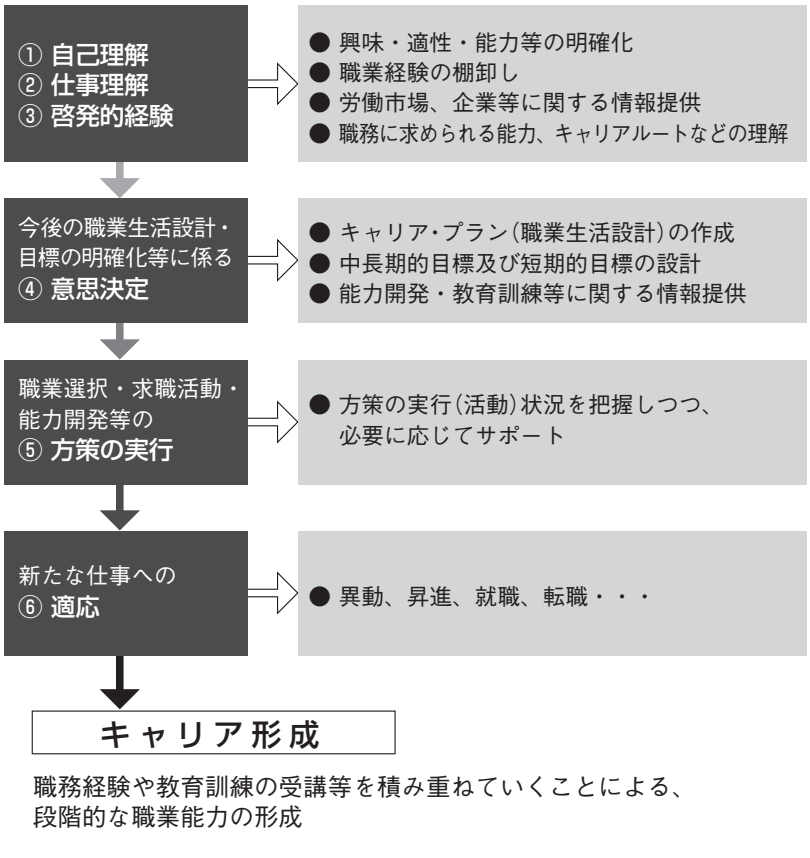
キャリアコンサルティングとは、労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うことを指します。これにより、労働者は自分の適性や能力、関心などに気づき、自己理解を深めるとともに、社会や企業内にある仕事について理解することにより、その中から自身に合った仕事を主体的に選択できるようになることが期待できます。（下図参照）

2 キャリアコンサルタント

こうしたキャリアコンサルティングを行う専門家が「キャリアコンサルタント」です。キャリアコンサルタントは、平成28年4月に国家資格となりました。登録制の名称独占資格なので、キャリアコンサルタントとして活動するにはキャリアコンサルタント名簿に登録しなければなりません。また、5年ごとに更新講習を受講する必要もあります。これは、知識・技能の維持を図るためのもので、知識講習8時間以上と技能講習30時間以上の受講が必要です。

キャリアコンサルタントは、企業、需給調整機関（ハローワーク等）、教育機関、若者自立支援機関などの幅広い分野で活躍しています。守秘義務・信用失墜行為の禁止が課されているため、労働者は安心して相談することができます。平成30年1月末現在で登録者数は3万2520人です。

■図　キャリアコンサルティングの流れ



3 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になるには、キャリアコンサルタント試験に合格し、キャリアコンサルタント名簿に登録することが必要です。

(1) キャリアコンサルタント試験

① 受験資格

厚生労働大臣が認定する養成講習を修了した方に受験資格（※）が与えら

れます。講習時間は合計１４０時間以上で、現在17の講習が認定されています。専門実践教育訓練給付金の支給対象となる講習もあります。一定の条件を満たす雇用保険被保険者の方又は被保険者であった方であれば、給付割合は最高７割（平成29年12月31日以前に受講を開始した方については、給付割合は最高６割）ですので、ぜひご活用ください。

（※）養成講習の修了以外にも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方等も受験することが可能です。

■表　キャリアコンサルタント試験日程

実施回	試験区分	試験日程
第８回試験	学科試験	平成30年５月27日（日）
	実技（論述）試験	
	実技（面接）試験	平成30年６月９日（土）・10日（日）キ 平成30年６月２日（土）・３日（日）日
第９回試験	学科試験	平成30年８月26日（日）
	実技（論述）試験	
	実技（面接）試験	平成30年９月１日（土）・２日（日）キ 平成30年９月８日（土）・９日（日）日 ９月15日（土）・16日（日）日
第10回試験	学科試験	平成30年11月25日（日）
	実技（論述）試験	
	実技（面接）試験	平成30年12月８日（土）・９日（日）キ 平成30年12月１日（土）・２日（日）日
第11回試験	学科試験	平成31年２月24日（日）
	実技（論述）試験	
	実技（面接）試験	平成31年３月２日（土）・３日（日）キ 平成31年３月９日（土）・10日（日）日

② 試験の構成

キャリアコンサルタント試験は学科試験と実技試験で構成されます。学科試験については、四肢択一のマークシート方式で50問出題されます。１００点満点の70点以上で合格です。実技試験は論述試験（事例記録を読み設問に回答する記述式）と面接試験（受験者がキャリアコンサルタント役となり、キャリアコンサルティングを行う15分間のロールプレイ等）があり、１５０点満点の90点以上で合格です。

③ 今後の試験日程

国家資格キャリアコンサルタント試験の平成30年度の日程は上表のとおりです。

（キャリアコンサルタント試験は、厚生労働大臣が登録したキャリアコンサルティング協議会及び日本キャリア開発協会の二つの登録試験機関が行います。学科試験及び実技（論述）試験は、両機関で同一日です。実技（面接）試験は機関により異なり、試験日程の末尾のキは「キャリアコンサルティング協議会」、日は「日本キャリア開発協会」がそれぞれ実施するものです。）

ジョブ・カード

平成20年度に制度がスタートしたジョブ・カードは、平成27年10月に、個人のキャリアアップや、円滑な就職等を促進することを目的に「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして見直し、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）の規定に基づき、国がその様式を定めるとともに普及・促進に努めています。

ジョブ・カードは、労働市場のインフラとして、一般の求職者～在職者～学生など幅広い方を対象に、キャリアコンサルティング等の支援のもと、求職活動、職業能力開発などさまざまな場面で用いることができます。また、電子化することによって、これまでの職業経験や職業能力などの情報を蓄積・管理しやすくなったことから、求職活動時等にその情報を自らが抽出・編集して職業能力証明に活用するなど、活用の幅が広がることが期待されています。

現在、ジョブ・カードの利便性の向上を図るため、様式を見直し、利用者等のニーズに応じた編集を可能とすること等を検討しており、平成30年４月の施行を目指しています。この見直しを見据え、ジョブ・カード制度の周知・広報用パンフレット・リーフレット・ポスター等のリニューアルを行うほか、ジョブ・カード制度の説明や活用好事例をまとめた動画の作成を行うこととしています。今後は、これらの周知・広報媒体やジョブ・カード制度総合サイト等を活用し、ジョブ・カードの役割や活用方法、活用メリット等についてさらに積極的な周知・広報を行い、より一層ジョブ・カード活用が進むよう取り組んでいくこととしています。

■ジョブ・カード制度総合サイト
http://jobcard.mhlw.go.jp/

なお、ジョブ・カードの作成支援は、キャリアコンサルタントまたはジョブ・カード作成アドバイザーが行うこととしていますが、このジョブ・カード作成アドバイザーを養成するジョブ・カード講習は平成30年度末で終了

予定です。ジョブ・カード講習の実施については、オンラインのほか全都道府県で講習を開催しています。講習の受講を希望される方は、平成30年度中に受講してください。

■ジョブ・カード講習
https://www.job-card.jp/

セルフ・キャリアドック

1　セルフ・キャリアドックとは

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・定期的に従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組（仕組み）のことです。

従来の主な人材育成施策は、組織の視点に立ち、組織にとって必要なマインドやスキル、知識の獲得を目指すという観点から行われてきました。これに対して、セルフ・キャリアドックは、企業・組織の視点に加えて、従業員一人ひとりが主体性を発揮し、キャリア開発を実践することを重視・尊重する仕組みです。この仕組みでは、中長期的な視点で従業員一人ひとりが自己のキャリアビジョンを描き、その達成のために職業生活の節目において、自己点検やキャリア形成に向けた取組の見直し等を行います。

2　セルフ・キャリアドック導入で期待される効果

セルフ・キャリアドックの導入により、各従業員にとっては、キャリアの目標を明確化し、仕事の目的意識を高め、計画的な能力開発に取り組むことにより、仕事を通じた継続的な成長を促し、働くことの満足度の向上につながります。企業にとっても、人材の定着や従業員の意識向上が、組織の活性化につながり、生産性の向上への寄与等の効果が期待されます。

また、労働者の属性ごとに次のような効果も期待されます。

◆新卒採用者の定着率向上

仕事への向き合い方・取り組む意欲などのマインドセット、キャリアパスの明示などを通じて、職場への定着や仕事への意欲を高めていくことが期待されます。

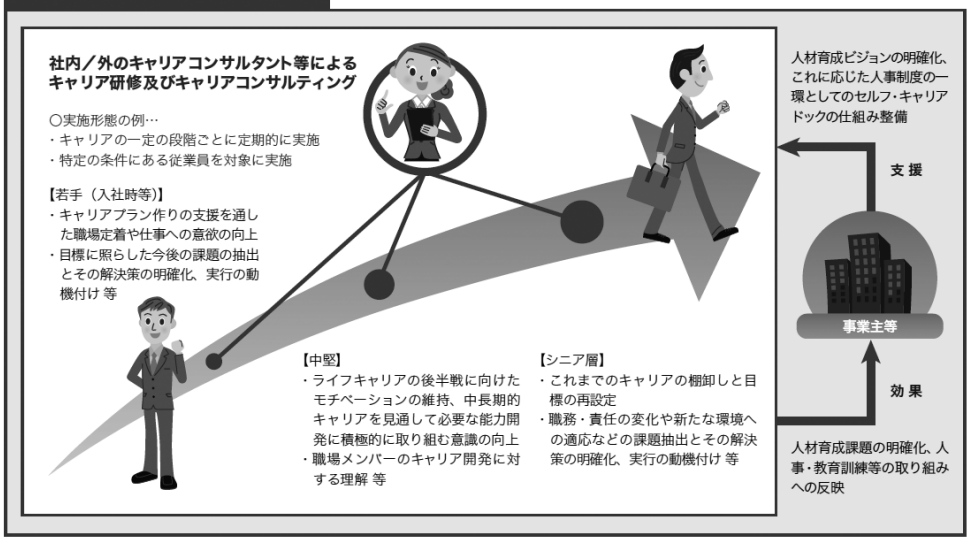
◆育児・介護休業者の職場復帰率向上

仕事と家庭の両立に関わる不安を取り除き、課題解決を支援するとともに、職場復帰プランを作成することにより、職場復帰を円滑に行うことが期待されます。

◆高年齢層社員の活性化

職業能力や適性といった個々人が保有する多様な力への自己理解を深めることにより、ライフキャリアの後半戦～セカンドキャリアに向けて、積極的な職業生活を設計していくことが期待されます。また、上司や管理職として抱えている課題の解決も支援していきます。

セルフ・キャリアドックの実施イメージ　職業生活の節目でのキャリアコンサルティングの実施による従業員の主体的なキャリア形成の促進



3　セルフ・キャリアドックの普及に向けて

厚生労働省では、セルフ・キャリアドックの普及に向け、平成28年度より2か年でさまざまな企業の課題に応じた効果的なセルフ・キャリアドックの導入モデルを構築するために、14の企業において、セルフ・キャリアドックに取り組んでいただき、その成果や課題の検証を行いました。その結果を踏まえて、具体的な取り組み方をまとめた『「セルフ・キャリアドック」導入の方針と展開』を作成、公表しています。導入をご検討の際は、ぜひご活用ください。

■セルフ・キャリアドック導入支援サイト
http://selfcareerdock.mhlw.go.jp/

今後も、セルフ・キャリアドックのさらなる普及のため、導入を希望する企業に対して訪問などによる導入前から

導入後までの一貫した相談支援や技術的支援を実施する予定です。経営者・人事部門など従業員のキャリア形成にかかわるご担当者の皆さま、こうした支援もご活用いただき、ぜひセルフ・キャリアドックの導入をご検討ください。

グッドキャリア企業アワード

1 グッドキャリア企業アワードとは

厚生労働省は、従業員の自律的なキャリア形成支援について他の模範となる取組を行っている企業の取組内容や、具体的な効果等を広く発信、普及することにより、キャリア形成支援の重要性を社会に広め、定着を期すことを目的に、グッドキャリア企業アワードを実施しています。

2 表彰の種類

・大賞（厚生労働大臣表彰）

従業員の自律的なキャリア形成支援について特に他の模範となる取組を総合的かつ継続的に推進し、その成果が顕著である企業等を表彰します。

・イノベーション賞（人材開発統括官表彰）

自社における重要課題に取り組むため、労働者の自律的なキャリア形成支援について、対象者、取組手法等を重点化してキャリア形成支援を展開し、人材育成、ひいては企業経営上の具体的な成果に結びつけるなど、特に他の模範となる取組を推進し、その成果が認められる企業等を表彰します。

3 平成29年度の受賞企業

（50音順・企業情報は平成29年11月時点）

大賞（厚生労働大臣表彰）　4社

オムロン太陽株式会社

（大分県別府市、電気機械器具製造業、従業員数64人）

◇評価のポイント

障がいの有無にかかわらず個々に寄り添った成長の支援

川相商事株式会社

（大阪府門真市、労働者派遣業、従業員数２９０人）

◇評価のポイント

社内スクールの運営を柱とした非正規社員の正規転換の推進

大同生命保険株式会社

（大阪府大阪市・東京都中央区、生命保険業、従業員数３５４２人）

◇評価のポイント

個々のキャリアの把握と「見える化」によるチャレンジと能力発揮の支援

株式会社千葉興業銀行

（千葉県千葉市、銀行業、従業員数２２２６人）

◇評価のポイント

個々の従業員とのコミュニケーション機会の充実による自主性を重んじたキャリア開発支援

イノベーション賞（人材開発統括官表彰）　5社

秋田製錬株式会社

（秋田県秋田市、非鉄金属製造業、従業員数２０１人）

◇評価のポイント

自己効力感を高めるキャリア支援による若手従業員の定着実現

有限会社ウェルフェア三重

（三重県伊勢市、老人福祉・介護事業、従業員数１０７人）

◇評価のポイント

充実したステップアップ制度による「個の向上」を大切にしたキャリア支援

島根電工株式会社

（島根県松江市、電気工事業、従業員数３８０人）

◇評価のポイント

若手の成長意欲に応えるきめ細かなキャリア支援

社会医療法人財団董仙会

（石川県七尾市、医療業、従業員数１３５５人）

◇評価のポイント

技能向上・業務成果発表・キャリアチェンジ機会の提供による職員の成長支援

トラスコ中山株式会社

（東京都港区、機械器具卸売業、従業員数２５１１人）

◇評価のポイント

従業員主体の職掌選択制度やジョブローテーションによる自律型人材の育成

受賞企業については、表彰式を行うほか、厚生労働省ホームページや公式サイト「グッドキャリア企業アワード」、好事例集、日経ビジネスオンラインなどで、企業名や取組事例を広く公表します。従業員の自律的なキャリア形成を支援するための取組を行っている企業や法人の方は、来年度の応募についてぜひご検討ください。

■グッドキャリア企業アワード
http://career-award.mhlw.go.jp/
■好事例集
http://career-award.mhlw.go.jp/prize_list.html