

厚生労働省（職業能力開発行政）におけるキャリア教育の捉え方と関連する取組みについて （資料6）

1 国におけるキャリア形成（職業生活設計）の定義

○職業生活設計（職業能力開発促進法第2条第4項）

「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」

→職業能力開発促進法、雇用対策法等に基づく諸施策展開に当たっての基盤的概念の一つ

2 職業能力開発行政の職業生活設計支援等に関する施策体系

○場面の観点から見ると…

- ・学校教育、職業生活への移行期、企業内、職業訓練、地域等、キャリア形成の場面、個人の発達課題に応じ展開

○支援の手法・制度の観点から見ると…

- ・キャリア形成支援(ガイダンス&カウンセリング)、職業訓練、職業能力評価、これらに係る経済的支援措置等と、これらのコンビネーションにより展開
- ・「ジョブカード」「基金訓練」などは、これらの統合的な取組みの代表と言えるもの

○共通的・基盤的取組み(インフラ整備)

- ・キャリア・コンサルタント(職業生活設計支援専門人材と言えるもの)の養成、普及
- ・職業情報、職業適性検査等の基盤・ツールの整備、活用促進

3 労働行政としてキャリア教育に取り組む意義・着眼点

○キャリア・コンサルタント等の資源の学校教育における積極的活用の期待

・キャリア・コンサルティング共通の基盤は量質両面で整いつつあるが、学校（特に中学高校）での活動は未だ限定的／職業情報（例：キャリアマトリックス）等、学校現場で活用可能性高い資源具備

→中教審特別部会におけるキャリア教育に関する提言「キャリア・カウンセリング専門人材の学校への配置」、大学等設置基準改正「キャリア・ガイダンス実施体制整備」等に伴うニーズ拡大への対応が期待

○若年者雇用対策上のキャリア教育の意義の明確化

・学卒未就職、早期離職（七五三）、フリーター・ニート発生等の課題に、事後に対応するだけでは不十分。いわば未然防止策、川上対策としてのキャリア教育、職業教育強化が不可欠

4 キャリア教育に関わる職業能力開発行政の現在の主な具体的取組み

①「キャリア・コンサルティング研究会」における調査研究

◇21年度は中学・高校、22年度は大学等を対象に、キャリア教育とキャリア・コンサルタントの関わり等について、事例分析を踏まえた専門的調査研究

②キャリア教育専門人材養成事業

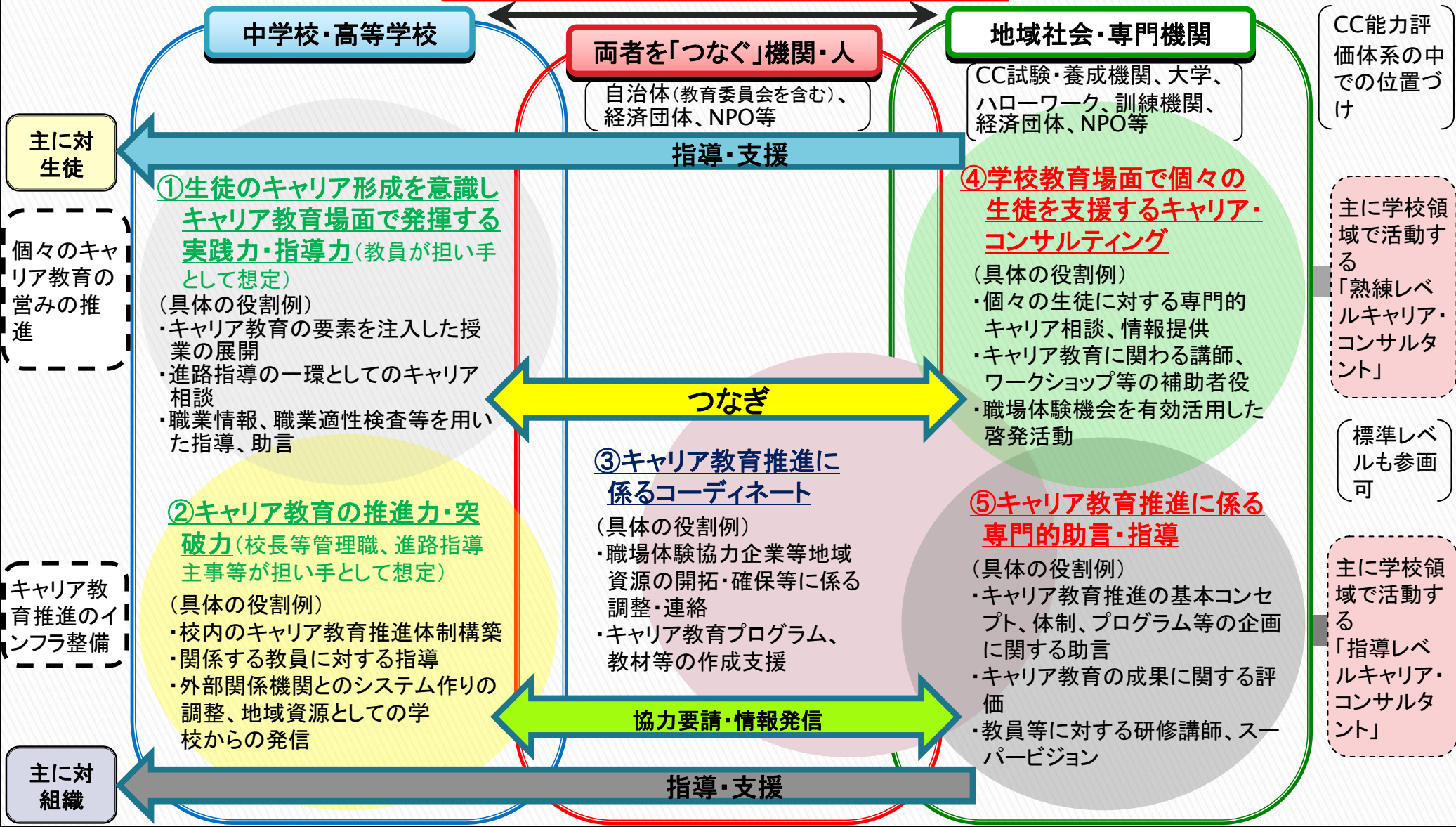
◇22年度は高校、23年度は中学のキャリア教育を主な対象に、キャリア教育プログラムの企画・運営、個々の生徒への専門的助言等に携わることのできる専門人材養成のための研修事業(キャリア・コンサルタント、教員等対象)を実施

③職業情報、職業適性検査等のキャリア教育に資する資源の計画的整備

中学校・高等学校のキャリア教育推進に関わる人材の役割・機能のイメージ

《キャリア・コンサルティングの関わりを中心として》（平成22年度キャリア・コンサルティング研究会報告書より）

☆これら役割を担い、能力を備えた人材が適切な分担を図りつつ（時に1人の人材が複数の役割を兼ね）総体としてキャリア教育推進に当たることが期待



キャリア・コンサルタントの養成及び活用状況等について

- キャリア・コンサルタントは、キャリア・コンサルティング技能士（1級・2級）、標準レベルキャリア・コンサルタント及び登録キャリア・コンサルタントから構成される。
- 平成14年度以降、官民あわせて5年間で5万人を目標としてキャリア・コンサルタントの養成を推進。平成21年度末現在で、約62,000人養成。（重複調整後の数値）
- これらキャリア・コンサルタントは、企業、需給調整機関、教育機関等の幅広い分野で活躍。

1 指導レベル：1級キャリア・コンサルティング技能士（平成23年度創設予定）

2 熟練レベル：2級キャリア・コンサルティング技能士

- 平成20年2月に職業能力開発促進法施行令及び施行規則を改正し、キャリア・コンサルティングを技能検定の一職種として追加。

○ 平成21年度末現在で、2級キャリア・コンサルティング技能士：約1,100人

3 標準レベルキャリア・コンサルタント

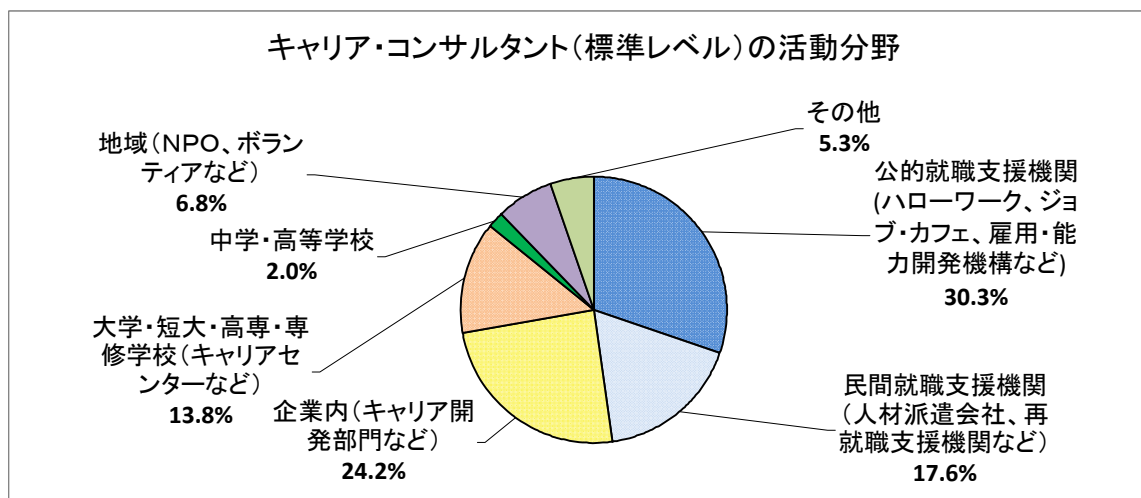
- 標準レベルキャリア・コンサルタントとは、一定の要件を満たすキャリア・コンサルタント養成講座受講及びキャリア・コンサルタント能力評価試験の合格者を指す。

○ 平成21年度末現在で、約54,000人養成。
（うち上記2のキャリア・コンサルティング技能士との重複を除くと、約53,000人）

4 登録キャリア・コンサルタント

- ジョブ・カード講習を受講し、ジョブ・カード交付を担う登録キャリア・コンサルタントは、平成21年度末現在で、約13,400人養成。

（うち上記2のキャリア・コンサルティング技能士、上記3の標準レベルキャリア・コンサルタントとの重複を除くと、約8,500人）



資料出所：キャリア・コンサルティングに関する実態調査（平成18年度）

キャリア教育専門人材養成事業

《概要》

本格的な進路決定の前段階にある中高生を対象とするキャリア教育の充実を図る観点から、労働行政としてこれまで培ってきたキャリア・コンサルティングの専門性を活かし、キャリア教育の企画・運用を担う人材を養成するため、キャリア・コンサルタント、NPOスタッフ、ハローワーク相談員、教員等を対象とした研修事業を実施する。【平成22年度新規】

(※平成22年度事業では高校のキャリア教育を担う人材を対象

→そのノウハウを活かしつつ、平成23年度は中学のキャリア教育に対応した事業展開を計画)

《事業のスキーム》

厚生労働省

企画競争により1団体を選定・委託

人材養成機関

キャリア・コンサルタント養成・試験機関、キャリア教育プログラムの開発・人材育成に実績を有するNPO・企業等から選定

委託内容

- 講習カリキュラム及びテキストの開発
- 講習の実施

《平成22年度事業の実施状況》

- ◎対象：高校生等のキャリア教育に関わる者
- ◎実施規模：48回、1,440人以上（1回当たり定員30～50人）

※H22.1.24までに30回、1,152人が受講

（都市部では申込み倍率が8倍を超えるところもあり）

- ◎実施方法：労働行政が培ってきたキャリア・コンサルティング手法等のノウハウ提供及び教員と外部人材との連携・交流を図ることを主眼に、座学とグループワークを織り交ぜて実施

（講習の様子）



※受講者の声

（教員）

- ・授業でも活用できるワークシート例が多く紹介されており、参考になった。
- ・「キャリア教育」について具体的なイメージを持つことができた。
- ・職業レディネステストの説明・実践は今後の活用に当たり、大変参考になった。
- ・様々な校種の先生方や民間の方々との意見交換ができたのが大変有意義だった。
- ・職場体験先の開拓や生徒への事前指導に当たり、教員自身がビジネスマナー研修を受けることの必要性を感じた。

（外部人材（キャリア・コンサルタント等））

- ・学校現場にキャリア・コンサルタントが入っていく場面が増えていくと思うが、教員との信頼関係の必要性・重要性を実感した。
- ・高校生の実態や先生方の苦労話を聞くことができ、今後のキャリア教育の展開の参考になった。
- ・中学・大学を対象にした同様の講習があればいいと思う。