

第13回
国家資格キャリアコンサルタント
学科試験
超直前ヤマ当て講座

キャリア魂塾

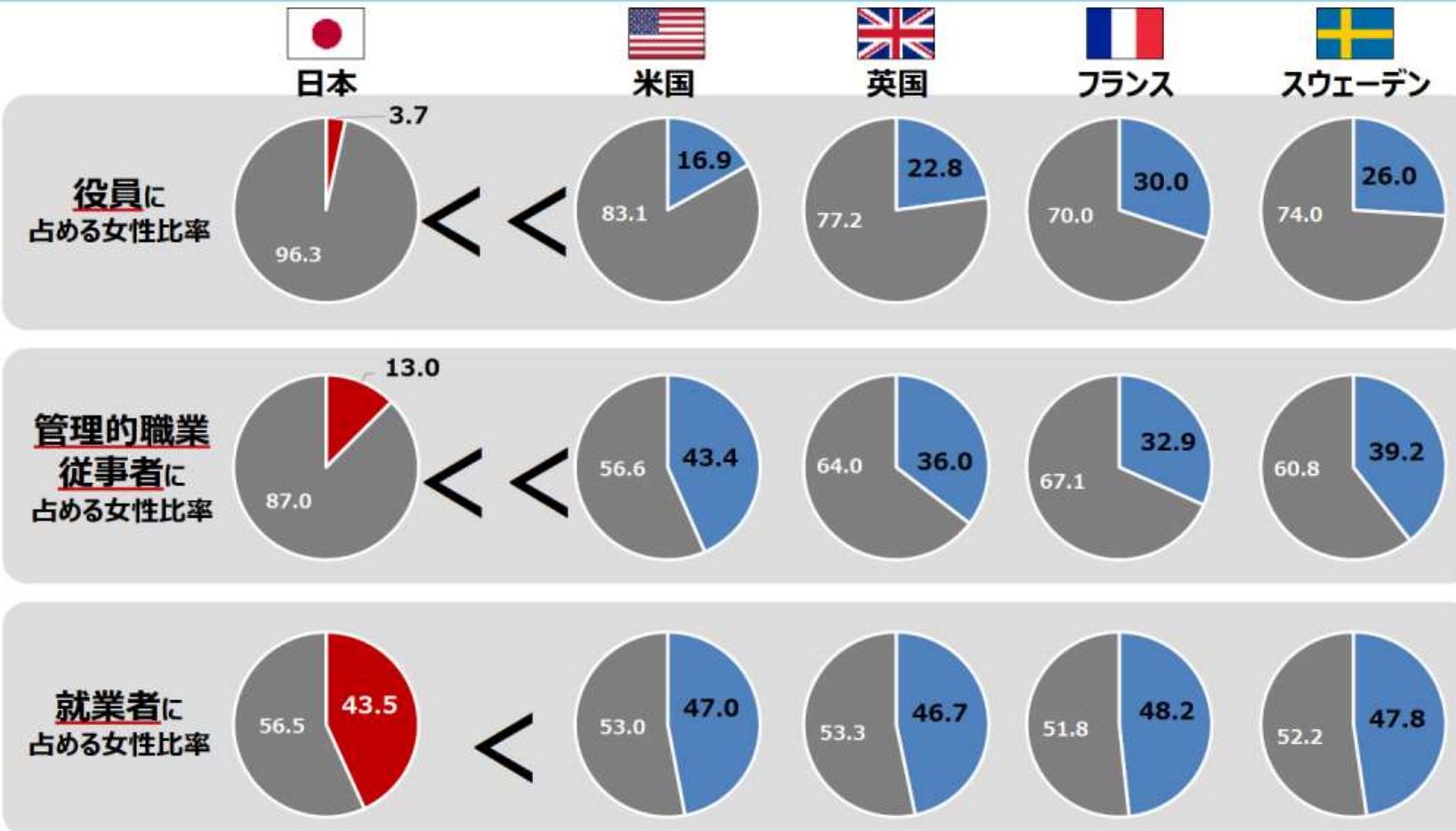
ダイバーシティ2.0
一步先の競争戦略へ 経済産業省

ダイバーシティ2.0

多様な属性の違いを活かし、個々の人材の能力を最大限引き出すことにより、付加価値を生み出し続ける企業を目指し、全社的かつ継続的に進めて行く経営上の取組

- ① 中長期的・継続的な実施と、経営陣によるコミットメント
- ② 組織経営上の様々な取組と連動した「全社的」な実行と「体制」の整備
- ③ 企業の経営改革を促す外部ステークホルダーとの関わり（対話・開示等）
- ④ 女性活躍の推進とともに、国籍・年齢・キャリア等、様々な多様性の確保

- 日本においては、就業者に占める女性比率に比べ、役員および管理的職業従事者の女性比率が著しく低い。



1. 「管理的職業従事者」及び「就業者」については、「平成29年版男女共同参画白書」に基づき、作成。日本、イギリス、フランス、及びスウェーデンは2016(平成28)年の値。アメリカは、2013(平成25)年の値。

2. 「役員」については、日本は、東洋経済新報社「役員四季報」(2018年版)に基づき作成、2017(平成29)年7月の値。その他の国は、米国の国際非営利団体「国際女性経営幹部協会」(CWDI)「Comparative Percentages of Women Directors」に基づき作成、2015(平成27年)11月の値。

ダイバーシティの効果

- ダイバーシティは、企業価値の向上に以下の効果があると考えられる。

①グローバルな
人材獲得力の
強化

②リスク管理
能力の向上

③取締役会の
監督機能の向上

④イノベーション
創出の促進

同一労働・同一賃金

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要③
(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

パートタイム労働者・有期雇用労働者(2)

④ 福利厚生・教育訓練

- 食堂、休憩室、更衣室といった**福利厚生施設**の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用社宅、**慶弔休暇**、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- **病気休職**については、無期雇用の短時間労働者には**正社員と同一の**、有期雇用労働者にも**労働契約が終了するまでの期間を踏まえて同一の付与を行わなければならない**。
- **法定外の有給休暇その他の休暇**であって、勤続期間に応じて認めているものについては、同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算して勤続期間を評価することを要する。
- **教育訓練**であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものについては、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。

平成29年度厚生労働白書

平成29年度厚生労働白書：若者支援

- 高校中退者等の就労や自立の支援のため、2016年度から、教育委員会や学校、地域若者サポートステーションの連携を一層強化し、アウトリーチ（訪問）型等による切れ目のない支援を実施している
- いわゆる就職氷河期に就職時期を迎え、現在、不本意ながら非正規雇用で働いている方々に対して、2017年度から、支援対象者の意欲喚起などを行う短期・集中セミナーの実施、正社員として雇い入れた事業主に対する助成措置として特定求職者雇用開発助成金（長期不安定雇用者雇用開発コース）の新設等、集中的な支援を実施している。
- （若者の能力開発支援） 将来のものづくりの担い手である若者の確保、育成を進めるため、2017年9月から、若年者に対して、ものづくり分野の技能検定の2級又は3級の実技試験の受検料の減免（最大9,000円）を実施することとしている。
- 若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業について、厚生労働大臣が認定する「ユースエール認定制度」を創設した。2017（平成29）年3月末現在、195社が認定を受けている。この認定を受けると、一部の雇用関係助成金で加算額を受けられる、公共調達で加点評価を受けられる、日本政策金融公庫の融資を低利で受けられるなどのメリットがあり、企業における若者の雇用管理改善意欲を高める仕組みとなっている

公的年金

- 平成28年に成立した年金改革法において、老後の所得保障を将来に向けてより一層厚くしていく観点からの被用者保険の適用拡大の促進や、現役世代が将来受け取る年金の給付水準を確保する観点からの年金額改定のルールの見直しなど、制度の持続可能性を高める改革が進められている。
- より長く働きたい短時間労働者が、就業調整を意識せずに働きやすい環境を整える観点から、被用者保険の適用拡大を進められ、平成28年10月から、大企業で働く短時間労働者について適用拡大が実施された
- 現在の公的年金制度は、年金の受給を開始する年齢を60歳から70歳までの間で個人が選べる仕組みとなっており、より長く働き続けることを指向しつつ、高齢期の多様な働き方に対応している。
- 就労して一定以上の賃金を得ている厚生年金の受給者を対象に、年金給付の一部又は全部を支給停止する在職老齢年金制度がある。

介護保険

- サービスの利用に当たっては、原則として利用者の負担は1割であり、一定以上の所得がある場合、2～3割負担
- 高額介護（介護予防）サービス費という制度により、月々の介護サービス費の自己負担額が世帯合計（個人）で上限額を超えた場合に、その超えた額が払い戻される。
- 介護保険制度は、制度創設以来、65歳以上被保険者数が2000年4月末の2,165万人から2016（平成28）年4月末には3,378万人へと1.6倍に増加する中で、サービス利用者も2000年4月末の149万人から2016年4月末には496万人へと3.3倍に増加している

図表3-1-18 介護保険制度 創設時から現在までの対象者・利用者の増加

○介護保険制度は、制度創設以来、65歳以上被保険者数が約1.6倍に増加する中で、サービス利用者数は約3.3倍に増加。高齢者の介護に無くてはならないものとして定着・発展している。

① 65歳以上被保険者の増加

	2000年4月末		2016年4月末	
第1号被保険者数	2,165万人	⇒	3,387万人	1.6倍

② 要介護(要支援)認定者の増加

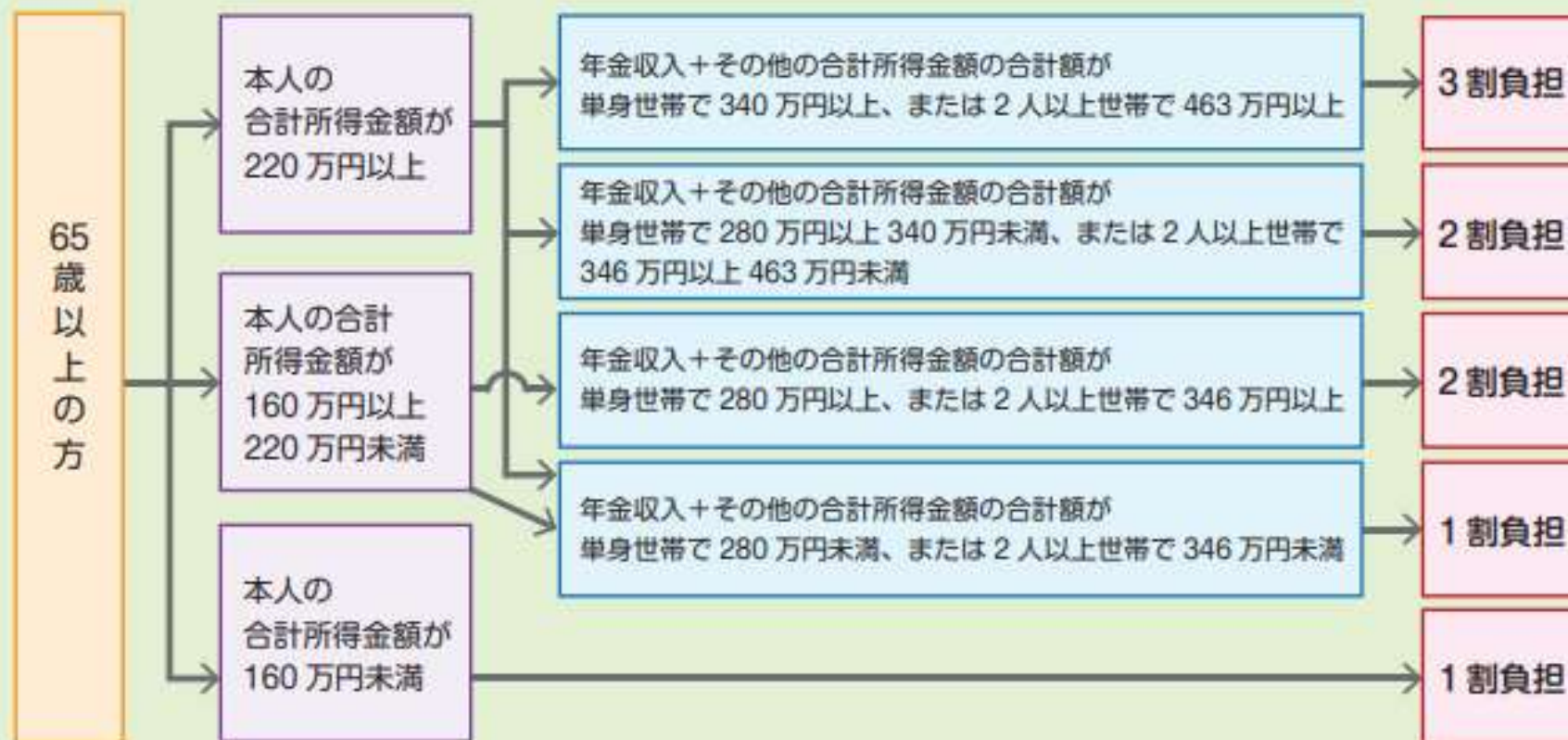
	2000年4月末		2016年4月末	
認定者数	218万人	⇒	622万人	2.9倍

③ サービス利用者の増加

	2000年4月		2016年4月	
サービス利用者数	149万人	⇒	496万人*	3.3倍

※ 居宅介護支援、介護予防支援、小規模多機能型サービス、複合型サービスを足し合わせたもの、並びに、介護保険施設、地域密着型介護老人福祉施設、特定入所者生活介護（地域密着型含む）、及び認知症対応型共同生活介護の合計。

利用者負担の判定の流れ



※第2号被保険者(40歳以上65歳未満の方)、市区町村民税非課税の方、生活保護受給者は上記にかかわらず1割負担

パワーハラスメント：予防対策のポイント

平成 28 年度に厚生労働省が実施した「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」によると、過去 3 年以内にパワーハラスメントに該当する相談を受けた企業は 36.3%（図 2 参照）

過去 3 年以内にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した者は 32.5%

従業員規模が小さい企業ほど、パワーハラスメント対策が進んでいないという課題も明らかに。

パワーハラスメント：取組例



図5 (企業調査) パワーハラスメントの予防・解決のために実施している取組

「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」(厚生労働省 平成28年度)

正社員転換・待遇改善実現プラン

不本意非正規雇用労働者の割合を10%以下とする等の目標を提示

2015（平成27）年9月に厚生労働大臣を本部長とする「正社員転換・待遇改善実現本部」が設置され、同本部にて2016（平成28）年1月に「正社員転換・待遇改善実現プラン」を決定。

同プランでは、

- ・ 2016年4月から2021年3月までの5カ年を計画期間
- ・ 期間内に不本意非正規雇用労働者の割合を10%以下とする等の目標
- ・ 目標達成に向けて、ハローワークによる正社員求人への積極的な確保を進める
- ・ キャリアアップ助成金の活用促進などにより、企業の正社員転換及び待遇改善を促進する。

平成29年版働く女性の実情

平成 29 年の女性雇用状況

- 平成29年の女性労働力人口：2,937 万人（前年比 45 万人増加）
- 平成29年の男性労働力人口：3,784 万人と（前年比 3 万人増加）
- 労働力人口総数は前年より 47 万人増加し 6,720 万人となり、労働力人口総数に占める女性の割合は 43.7%（前年差 0.4 pt上昇）
- 女性の労働力率（15 歳以上人口に占める労働力人口の割合）は、51.1%（男性 70.5%）と前年に比べ 0.8 pt 上昇
- 平成29年の女性雇用者数は 2,590 万人(前年比 51 万人増加),男性雇用者数は 3,229 万人、前年比 18 万人増加。
- 平成29年の女性の完全失業者数は、前年に比べ 4 万人減少し 78 万人、完全失業率は前年に比べ 0.1 pt低下し 2.7%。
- 平成 29 年の 10 人以上の常用労働者を雇用する民営事業所における女性一般労働者の正社員・正職員のきまって支給する現金給与額は、28 万 2,800 円（前年比 0.3% 増）、うち所定内給与額（きまって支給する現金給与額から、超過労働給与額を差し引いた額）は 26 万 3,600 円（前年比 0.6%増）となった。
- 平成 29 年の規模 5 人以上事業所における女性常用労働者の 1 人平均月間総実労働時間は 123.5 時間（前年差 0.6 時間減）、うち所定内労働時間は 117.8 時間（同 0.7 時間減）

平成 29 年の女性雇用状況

平成 29 年の女性は、「正規の職員・従業員」が 1,114 万人（前年差 33 万人増、前年比 3.1% 増）、

「非正規の職員・従業員」が 1,389 万人（同 16 万人増、同 1.2% 増）となり、前年に比べ「正規の職員・従業員」、「非正規の職員・従業員」とともに増加した。

「非正規の職員・従業員」のうち「パート・アルバイト」は 1,090 万人（同 12 万人増、同 1.1% 増）、

「労働者派遣事業所の派遣社員」は 81 万人（同 3 万人増、同 3.8% 増）、

「契約社員・嘱託」は 180 万人（同 2 万人増、1.1% 増）、

平成 30 年の女性雇用状況

- 正規の職員・従業員：1,138 万人（前年24 万人増、前年比 2.2% 増）
 - 非正規の職員・従業員：1,451 万人（同 62 万人増、同 4.5%増）
- ⇒前年に比べ「正規の職員・従業員」、「非正規の職員・従業員」とともに増加。

非正規の職員・従業員」のうち

- パート・アルバイト：1,143 万人（同 53 万人増、同 4.9%増）、
- 労働者派遣事業所の派遣社員：85 万人（同 4 万人増、同 4.9%増）
- 契約社員・嘱託：183 万人（同 3 万人増、1.7%増）

女性：産業・職業別論点

産業別平成 30（29）年の女性雇用者数

- 「医療,福祉」が 617（602）万人（女性雇用者総数に占める割合 23.1（23.2）%）と最多
- 次いで「卸売業,小売業」518（513）万人（同 19.4（19.8）%）

職業別平成 30（29）年の女性の雇用者数

- 「事務従事者」が 767（753）万人（女性雇用者総数に占める割合 28.7（29.1）%）と最多
- 次いで「サービス職業従事者」519（489）万人（同 19.4（18.9）%）
- 「専門的・技術的職業従事者」498（486）万人（同 18.6（18.8）%）
→販売従事者は意外と順位が低い

	改正内容	改正前	改正後
1	介護休業（93日：介護の体制構築のための休業）の分割取得	原則1回に限り、93日まで取得可能	取得回数の実績を踏まえ、介護の始期、終期、その間の期間にそれぞれ対応するという観点から、対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業の分割取得を可能とする。
2	介護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化	1日単位での取得	半日（所定労働時間の二分の一）単位の取得を可能とする。 （日常的な介護ニーズに対応） 子の看護休暇と同様の制度
3	介護のための所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）	介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能	介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする。 （日常的な介護ニーズに対応） ■事業主は以下のうちいずれかの措置を選択して講じなければならない。（措置内容は現行と同じ）①所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）②フレックスタイム制度 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度
4	介護のための所定外労働の免除（新設）	なし	介護終了までの期間について請求することのできる権利として新設する。 （日常的な介護ニーズに対応） ・当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等は、労使協定により除外できる。 ・1回の請求につき1月以上1年以内の期間で請求でき、事業の正常な運営を妨げる場合には事業主は請求を拒否できる。
5	有期契約労働者の介護休業の取得要件の緩和	①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上であること、②休業開始予定日から93日を経過する日以降も雇用継続の見込みがあること、③93日経過日から1年経過する日までの間に更新されないことが明らかである者を除く	①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上であること、 ②93日経過日から6ヵ月を経過する日までの間に、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者 とし、取得要件を緩和する。

介護休業等の対象家族の範囲の拡大【省令事項】

同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫も追加。（改正前：配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫）

継続雇用制度の現状と制度進化



独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構

Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

雇用推進・研究部

－ 「60歳以降の社員に関する人事管理に関するアンケート調査」結果より－

- 1 回答企業の64%が、今後5年間で60歳以降の社員が増加すると回答した。
- 2 60～64歳の正社員や継続雇用者の在籍企業では、この年齢層の活用課題として、主に、本人の健康(65.5%)、本人のモチベーションの維持・向上(64.6%)を挙げている。
- 3 雇用確保措置企業(定年64歳以下かつ雇用上限年齢65歳以下)の60歳代前半層の人事管理は、現役時代と概ね仕事内容を継続する割合は6割を超え、所定内労働時間が概ね同じ企業は84%を占めている。
- 4 雇用確保措置企業において、所定外労働時間が59歳以下の正社員と概ね同じ割合は3割強、基本給の決め方が概ね同じ割合は2割弱、昇給機会を設ける企業は25%超に留まる。
- 5 雇用確保措置企業では、60歳代前半層を人事評価とする割合は6割弱を占めている。キャリア面談を60歳代前半層に実施する割合は4割弱に留まる。

継続雇用制度の現状と制度進化



独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構

Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

雇用推進・研究部

－「60歳以降の社員に関する人事管理に関するアンケート調査」結果より－

- 6** 雇用確保措置企業における60歳代前半層の活用評価は、概ね高い（満足＋ある程度満足 90.2%）。
- 7** 雇用確保措置企業において、59歳以下の正社員と継続して高齢者に適用する人事管理分野は、福利厚生（保養所・レクリエーション施設の利用、慶弔金・休暇制度）、所定内労働時間、仕事内容の継続性、人事部門とキャリア面談、である。
- 8** 2010年に実施した調査と比べると、正社員が501人以上の企業では、基本給の決め方や仕事内容を変えるようになり、一方、事業所内異動や転勤、目標管理、職務手当、昇給、昇格が、適用されるようになった。報酬の決め方を変えるが、金銭的な誘因を与えるようになった。
- 9** 雇用確保措置企業において、60歳代前半層の人事管理を現役世代の人事管理の継続性を意識して整備すると、企業における高齢者の活用満足度が高まる。
- 10** 65歳以上定年と雇用確保措置企業と比べると、前者において60歳代前半層の活用満足度は高い。60歳代前半層の人事管理を現役世代の人事管理の継続性を意識して整備した企業のみを対象とすると、65歳以上定年企業と雇用確保措置企業間には、企業の活用満足度に差はない。定年を引き上げる場合、労働条件を引き上げることによってはじめて、企業の活用満足度は高まる。

平成30年版労働経済の分析

第Ⅱ部 第2章:働き方や企業を取り巻く環境変化に応じた人材育成の課題について

【企業の能力開発等をめぐる課題】

- OFF-JTや自己啓発支援への費用支出は、翌年の労働生産性等を向上させる効果がみられる。また、能力開発に積極的な企業では、仕事に対するモチベーションが上昇している労働者が多い。(図3-1)

- OJTの取組個数が相対的に多い企業では、「OJTがうまくいっており、職場の生産性が向上している」と認識している企業が多い。また、段階的に高度な仕事を割り振ること、仕事に関する相談に乗ったり助言すること、仕事の幅を広げることなどの取組が、職場の生産性の向上等につながる可能性がある。(図3-2)

- 多様な人材の能力が十分に発揮されている企業では、能力開発に関連する人材マネジメントに関して、指導役や教育系の配置・本人負担の社外教育への支援等の取組を積極的に実施している。(図3-3)

【AIの活用が一般化する時代において重要だと考えられる能力】

- 労使ともに、AIの活用が一般化する時代では、チャレンジ精神等の人間的資質や対人関係能力が重要と考えている。(図3-4)

第Ⅱ部 第3章:働き方の多様化に応じた「きめ細かな雇用管理」の推進に向けて

【多様な人材の能力が十分に発揮されている企業で積極的に実施している雇用管理】

- 多様な人材の能力が十分に発揮されている企業では、売上高や労働生産性などの企業のパフォーマンスが高く、正社員・非正社員ともに増加している企業が多い。(図4-1)
- 多様な人材の能力が十分に発揮されている企業では、能力開発機会の充実や従業員間の不合理な待遇格差の解消(男女間、正規・非正規間等)などに積極的に取り組んでいる。(図4-2)

【限定正社員をめぐる状況】

- いわゆる正社員のうち、今後、限定正社員という働き方を希望する可能性があるという回答した者は、女性で約5割となっており、仕事と育児の両立などを理由として挙げている。(図4-3)

【管理職の育成に向けた課題】

- 業務量の増加に伴う長時間労働、マネジメント能力に関する懸念、職責に賃金水準が見合わないなどの理由で、管理職に昇進したくないと考える社員が相当程度おり、管理職の業務負担の見直し、能力開発、処遇改善に積極的に取り組んでいくことが重要である。(図4-4)

第Ⅱ部 第4章：誰もが主体的にキャリア形成できる社会の実現に向けて

【労働市場における転職をめぐる状況】

- 人生100年時代において職業生活が長くなることが見込まれる中、今後、転職を検討する機会が増えていく可能性があるが、足下の転職市場をみると、一般労働者間を中心に転職入職者は増加傾向にある。（図5-1）
- こうした中、転職者の職業生活全体の満足度を高めるためには、転職者一人ひとりに対して、きめ細かな能力開発を実施することが重要である。（図5-2）

【自己啓発の現状と支援策】

- 人生100年時代が見据えられ、年齢にかかわらず、誰もが主体的なキャリア形成を行うことができる環境整備が重要となる中、自己啓発の取組状況をみると、加齢に伴って自己啓発の実施率は低下しているものの、足下では50歳以上を中心に実施率は上昇している。（図5-3）
- 自己啓発の実施につなげるための企業の支援としては、金銭的援助のみならず、教育訓練機関等の情報提供やキャリアコンサルティングを行うことが有効である。（図5-4）

平成30年能力開発基本調査

平成30年能力開発基本調査

事業内職業能力開発計画の作成状況

- 「すべての事業所において作成している」とする企業が 15.7%
- 「一部の事業所においては作成している」とする企業が 8.0%
- 両者（以下「事業内計画作成企業」という。）を合わせても全体の4分の1に満たず、「いずれの事業所においても作成していない」企業が 75.4%と多くを占める。
- 規模が大きくなるに従い高くなるが、1,000人以上規模でも事業内計画作成企業は2分の1に満たない。

平成30年能力開発基本調査

職業能力開発推進者（以下「推進者」という。）の選任状況

「すべての事業所において選任している」とする企業が14.4

「一部の事業所においては選任している」とする企業が8.8%

両者を合わせても全体の4分の1に満たず、「いずれの事業所においても選任していない」企業が75.7%。

平成30年能力開発基本調査

- 能力開発や人材育成に関して何らかの「問題がある」とする事業所は 76.8%
- 前回（75.4%）と比べて増加しており、3年移動平均と併せて見ると、近年、人材育成に問題のある事業所の増加傾向がうかがえる。
- 能力開発や人材育成に関して何らかの「問題がある」とする事業所のうち、問題点の内訳
- 「指導する人材が不足している」（54.4%） 「人材を育成しても辞めてしまう」（53.5%）
- 「人材育成を行う時間がない」（47.8%）

初出が予想される用語

- コクラン (Cochran.L)の理論：キャリアを「ナラティブ」(物語)として考えることを重視する。
- コンフロンテーション (confrontation)：いわゆる対決技法だが、クライアントとカウンセラーの強固な信頼関係を前提として、クライアントを不安刺激・恐怖刺激に直面させることを指すともされた。
- ファスト・トラック：人材の早期の選抜、抜擢による特別ルート。我が国ではまだ比較的少数企業にとどまる。
- ワークショップ：ワークショップにおける参加者の座席配置やレイアウトは、一回のワークショップの中であっても、アクティビティの内容により適宜変化させることが望ましい。

その他予想問題

キャリア魂塾学科試験予想問題カテゴリで予想問題を公開しています。

<https://career19.link/category/gakka-mondai>

あなたの合格を心よりお祈りしております。
頑張ってください！

