

第15回国家資格 キャリアコンサルタント学科試験 超直前ヤマ当てポイント



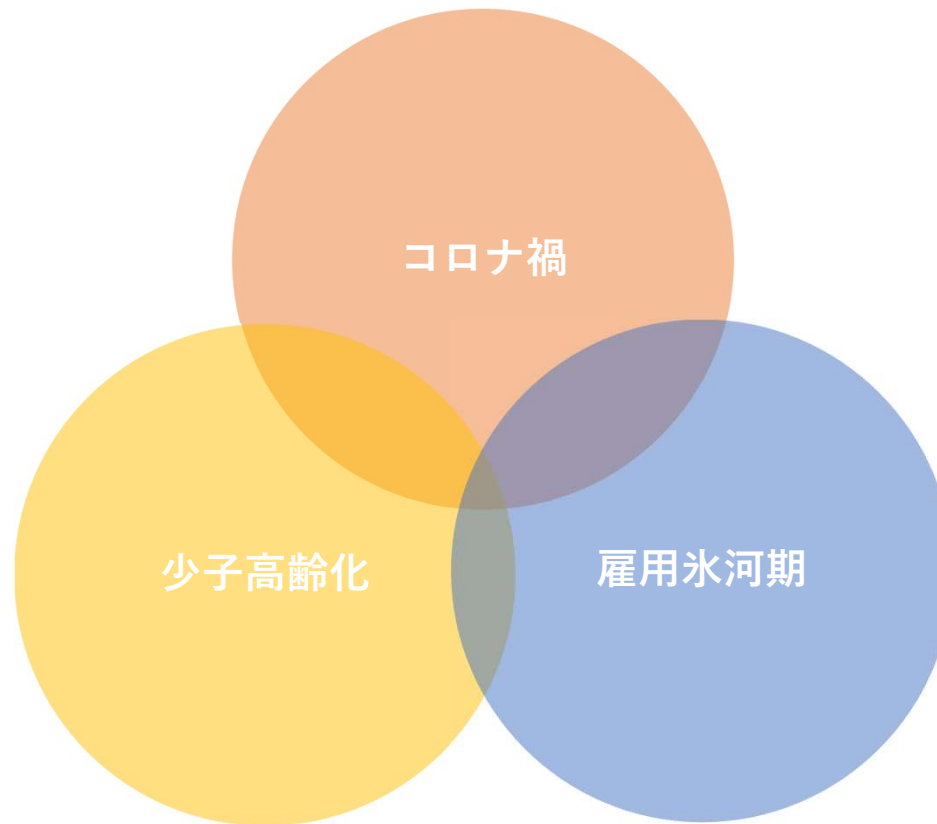
第15回学科試験の予想 3つのポイント

1. 新学科試験範囲

2. 既に作成済みの試験がある

3. コロナ禍という 世界規模の雇用問題

第15回試験（以降）のポイント → ニューノーマルな「働き方」の専門家



1. 労働経済白書
2. 能力開発基本調査
3. 職業能力開発推進者
4. テレワーク
5. 労働施策総合推進法
6. 「人生100年時代」の企業の在り方
7. 「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③
－平成29年版『就業構造基本調査』より－」
8. 副業・兼業促進ガイドライン
9. 経団連「新型コロナウイルス感染予防対策ガイドライン」

令和元年版 労働経済白書

→人手不足下における「働き方」について、「働きやすさ」と「働きがい」の観点から分析



もはや「人手不足」ではない。

→タイミングを逸した部分はオミット。

労働市場が氷河期に入る

→「離職を防ぐ」方策を重視する？

労働経済の推移と特徴 ①

【雇用情勢の概況】

- 2018年度の完全失業率は2.4%と1992年度以来26年ぶりの低水準となったことに加えて、有効求人倍率は1.62倍と1973年度以来45年ぶりの高水準となっており、雇用情勢は着実に改善している。
- 雇用者数の推移をみると、正規雇用の職員・従業員は4年連続で増加しており、2018年では3,476万人となった。
- 他方、雇用人員判断D.I.をみると、人手不足感が高まっており、2019年3月調査では、全産業・製造業・非製造業のいずれもバブル期に次ぐ人手不足感となっている。

→地域別の完全失業率は、全てのブロックにおいて低下しており、国際的にも低い水準で推移している。

「D.I.」（ディー・アイ）とは、Diffusion Index（ディフュージョン・インデックス：景気動向指数）の略

労働経済の推移と特徴 ②

【賃金をめぐる動向】

- 一般労働者の名目賃金及びパートタイム労働者の時給は引き続き増加している。
- 一般労働者の賃金上昇に着目すると、60歳未満の男女の賃金水準の上昇が大きく寄与している。
- 国民全体の稼ぎである総雇用者所得も、雇用者数の伸び等がプラスに寄与しており、増加している。

令和元年版 労働経済白書

- 安心して快適に働ける「働きやすい」職場環境は、「働きがい」の前提であり基盤。
⇒ 働き方改革による「働きやすさ」の向上は、離職率や定着率を改善させる可能性あり。

- 「働きがい」の向上により、定着率や離職率に加え、働く方のストレス・疲労感、労働生産性、顧客満足度等が改善する可能性あり。

- 正社員については、若い社員、下位役職者の「働きがい」が低い傾向。
⇒ 「働きがい」向上には、コミュニケーションの円滑化、労働時間の短縮や働き方の柔軟化、裁量権の拡大、将来のキャリア展望の明確化などが有効な可能性あり。

- 非正規雇用の方については、不本意非正規雇用の方、正社員と比べて不合理な評価を受けていると感じている方は、「働きがい」が低い傾向。
⇒ 「働きがい」向上には、不本意非正規雇用の方の正規雇用転換の促進や、同一労働同一賃金の導入等の処遇改善が有効であることが示唆。

令和元年版労働経済白書において、不適切なものはいくつあるか。

1. 働き方改革による「働きやすさ」の向上は、離職率や定着率に加え、労働者のストレス・疲労感・労働生産性、顧客満足度が改善する可能性がある。
2. 正社員については、中高年社員、上位役職者の「働きがい」が低い傾向がみられる。
3. 非正規雇用労働者については、不本意非正規雇用労働者は、一律に「働きがい」が低い傾向がある。
4. 「働きがい」向上には、コミュニケーションの円滑化、労働時間短縮、働き方の柔軟化、裁量権の拡大、将来のキャリア展望の明確化などが有効である。

令和元年版 労働経済白書 予想問題

令和元年版労働経済白書において「働きがい」向上に有効とされたもののうち、不適切なものはいくつあるか。

- A. コミュニケーションの円滑化
- B. 労働時間短縮
- C. 働き方の柔軟化
- D. 裁量権の拡大
- E. 将来のキャリア展望の明確化

- 1. 1つ
- 2. 2つ
- 3. 3つ
- 4. 不適切なものはない

令和元年度能力開発基本調査

令和元年度の企業の教育訓練への支出状況

OFF-JTまたは自己啓発支援に支出した企業は57.5%

OFF-JTと自己啓発支援の両方に支出した企業は25.0%

OFF-JTにのみ費用を支出した企業は29.4%

自己啓発支援にのみ支出した企業は3.1%

どちらにも支出していない企業は41.6%

OFF-JTに費用を支出した企業は、54.9%と平成30年度調査（以下「前回」という。）と比べて増加している。

自己啓発支援に費用を支出した企業割合は、28.2%となり、前回と比べてやや増加。

令和元年度能力開発基本調査

能力開発の実績・見込みについて

正社員に対する過去3年間（平成28年度～平成30年度）のOFF-JTに支出した費用の実績では、「増加した」が24.6%

正社員に対するOFF-JT費用の今後3年間の支出見込みでは、「増加予定」が32.7%

事業内職業能力開発計画

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15.5%

「一部の事業所においては作成している」とする企業が7.4%。

両者を合わせても全体の4分の1に満たない。

「いずれの事業所においても作成していない」企業が75.5%。

産業別の状況

事業内計画作成企業の割合が最も高いのは、「情報通信業」41.5%

各産業の中で唯一4割を超えている。

職業能力開発推進者の選任状況

「すべての事業所において選任している」とする企業が11.6%
「一部の事業所においては選任している」とする企業が8.2%
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78.4%。

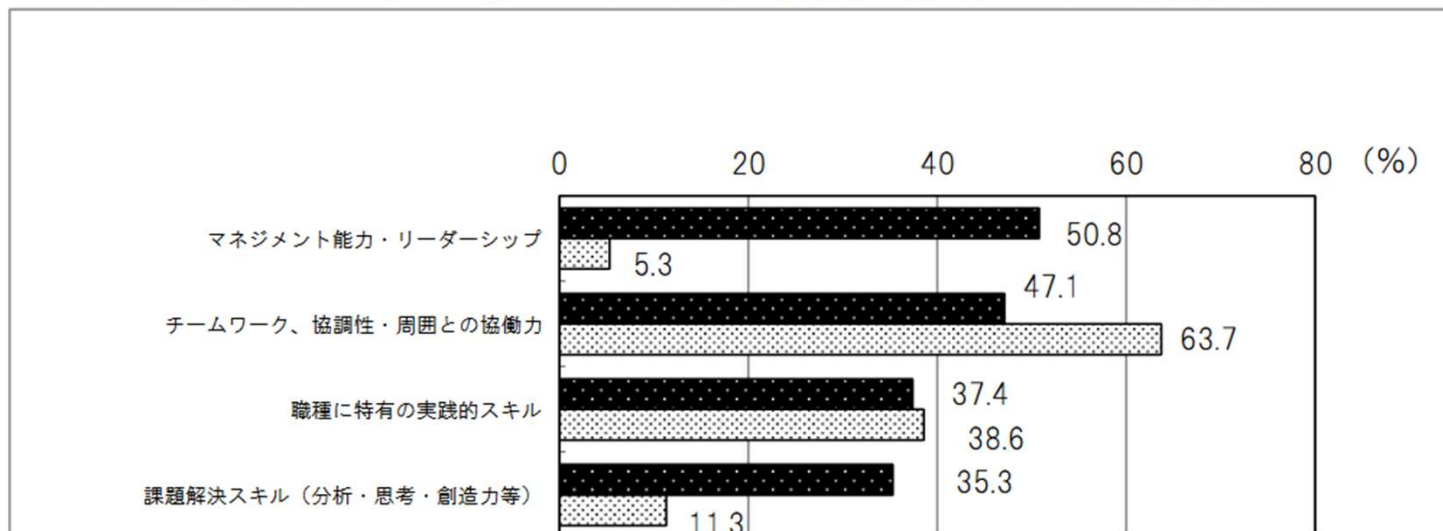
産業別に推進者の選任状況を見ると、推進者選任企業の割合が最も高いのは、「情報通信業」41.9%で唯一4割を超える。

令和元年度能力開発調査

(3) 労働者に求める能力・スキルについて (図8)

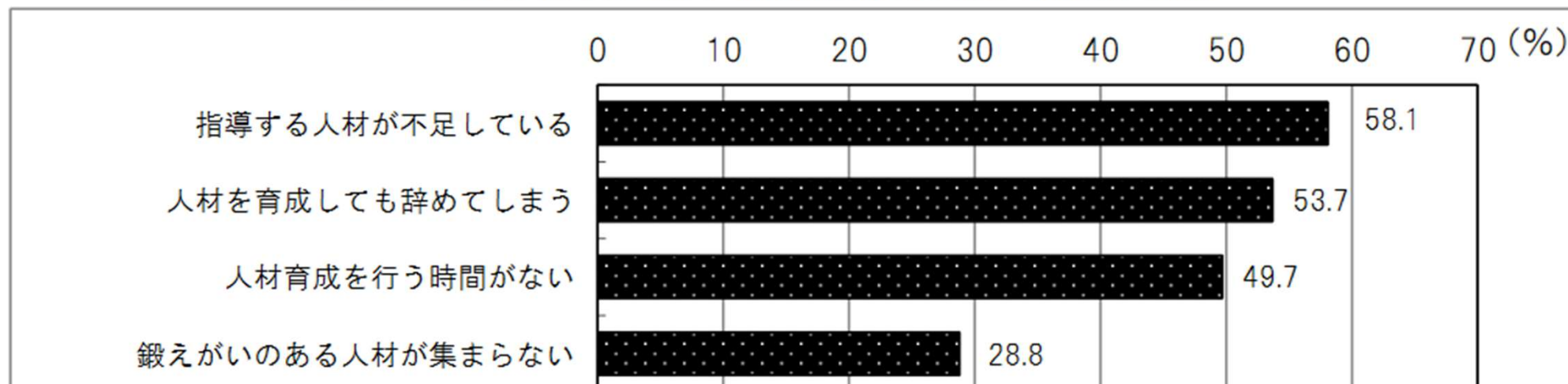
企業の発展にとって重要と考える労働者の能力・スキルについては、正社員では「マネジメント能力・リーダーシップ」が50.8%で最も多くなっている。次いで、「チームワーク、協調性・周囲との協働力」(47.1%)、「職種に特有の実践的スキル」(37.4%)となっている。正社員以外では「チームワーク、協調性・周囲との協働力」が63.7%と最も多くなっており、次いで「職種に特有の実践的スキル」(38.6%)、「定型的な事務・業務を効率的にこなすスキル」(35.3%)となっている。

図8 最も重要と考える能力・スキル (正社員、正社員以外) (複数回答 (3つまで))



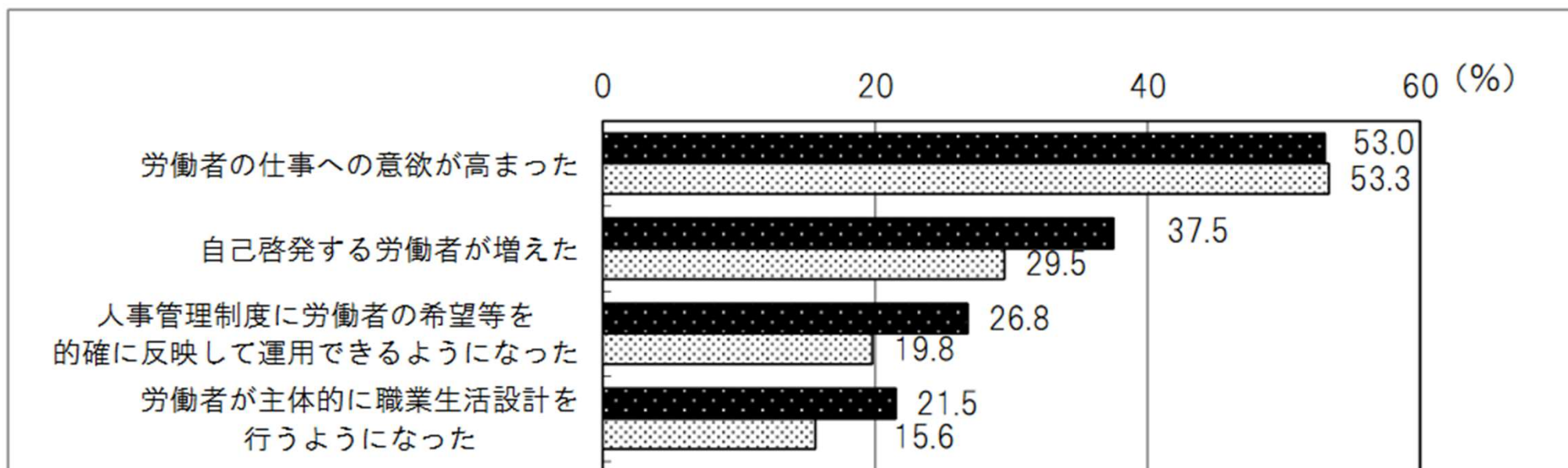
令和元年度能力開発調査

図29 人材育成に関する問題点の内訳（複数回答）



令和元年度能力開発調査

図35 キャリアコンサルティングを行った効果（複数回答）



キャリアコンサルティングを行うしくみの導入状況

正社員または正社員以外に対してキャリアコンサルティングを行うしくみを導入している事業所は39.8%

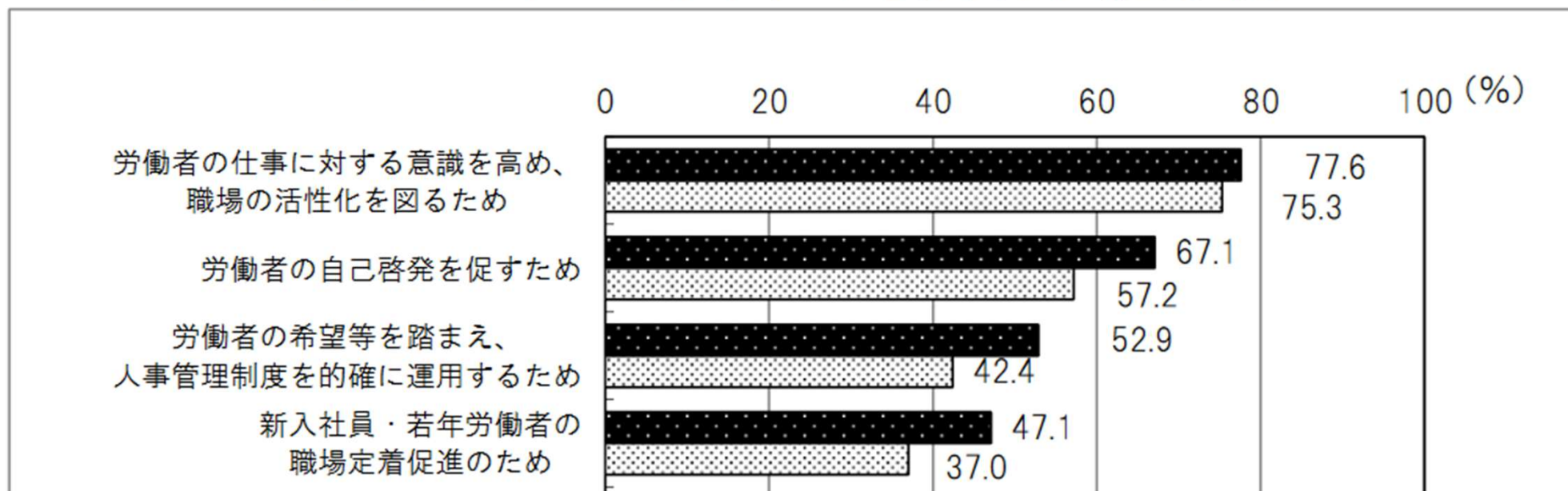
その内訳を見ると、正社員と正社員以外の両方に対して導入している事業所は24.3%、正社員のみに対して導入している事業所は15.0%

正社員以外に対してのみ導入している事業所は0.5%

一方、キャリアコンサルティングを行うしくみを導入していない事業所は59.7%

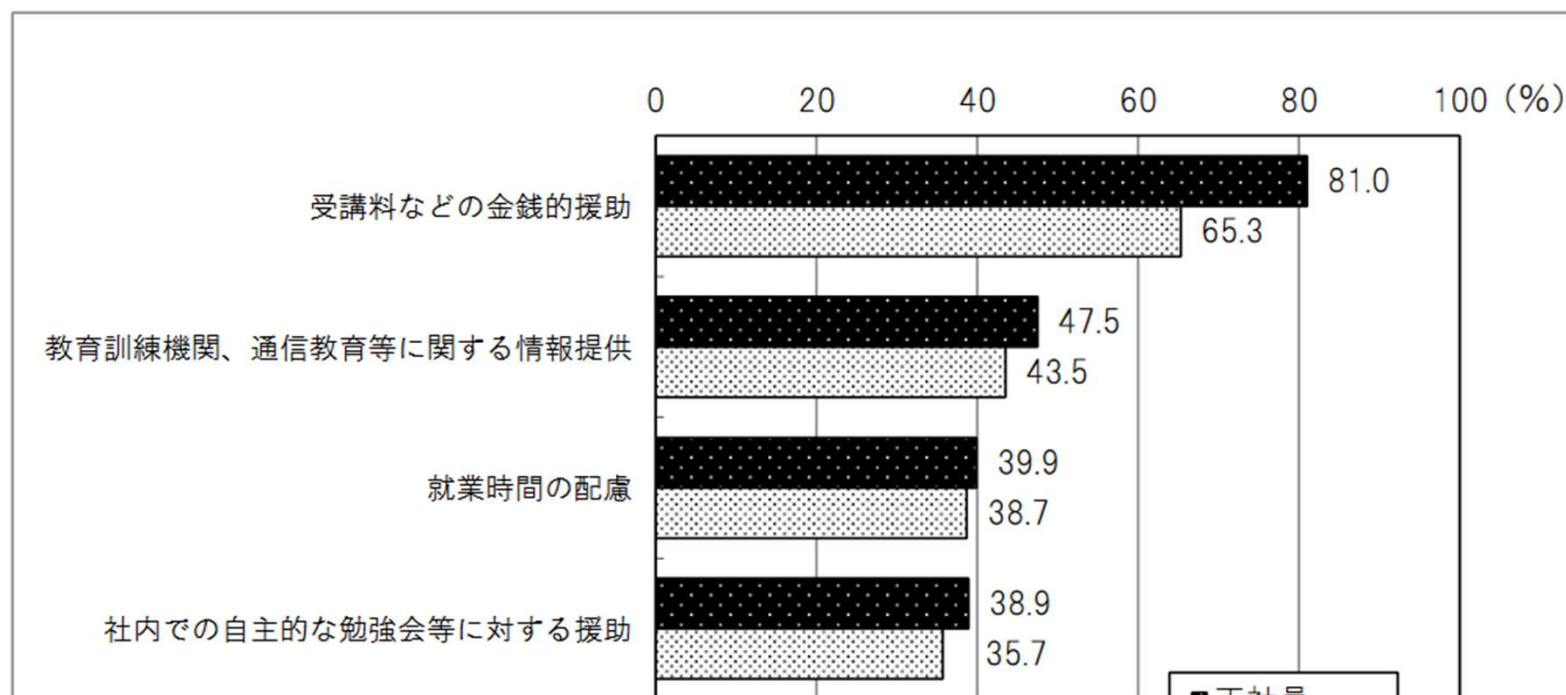
令和元年度能力開発調査

図34 キャリアコンサルティングを行う目的（複数回答）



令和元年度能力開発調査

図43 労働者の自己啓発に対する支援の内訳（複数回答）



正社員を雇用する事業所のうち、正社員の自己啓発に対する支援を行っている事業所の割合は82.3%と、前回（82.5%）と比べて減少

～従業員が能力を存分に発揮できる企業を目指して～

**職業能力開発推進者には、専門的な知識・技術をもつ
キャリアコンサルタント等から選任しましょう！**

「職業能力開発促進法」第11条、第12条において、事業主は、雇用する労働者の職業能力の開発・向上が段階的かつ体系的に行われることを促進するため、「事業内職業能力開発計画」を作成するとともに、その実施に関する業務を行う「職業能力開発推進者」を選任するよう努めることと規定されています。

また、平成30年7月の職業能力開発促進法施行規則等の改正によって、**職業能力開発推進者を「キャリアコンサルタント等の職業能力開発推進者の業務を担当するための必要な能力を有する者」**から選任するものと規定されました（施行期日：平成31年4月1日）。



職業能力開発推進者とは

職業能力開発推進者は、**従業員の職業能力開発**を計画的に企画・実行するために、その取組を**社内で積極的に推進するキーパーソン**です。



<職業能力開発推進者の役割>

- 事業所単位の職業能力開発計画の作成・実施
- 企業内外の職業訓練を受け、又職業能力検定を受ける労働者に対する相談・指導
- 雇用型訓練を受ける労働者に対する相談・指導
- 労働者へのキャリアコンサルティング
- 労働者が職業能力開発を受けるための労務管理上の配慮に係る相談・指導

★**人材開発支援助成金（特定訓練コース、一般訓練コース、教育訓練休暇付与コース）の利用にあたっては、職業能力開発推進者の選任が要件となっています。**

【資料4-1】職業能力開発推進者に求められる能力に係る参考資料(1)

職業能力開発推進者の選任に当たって

推進者の選任は、「職業能力開発促進法」第12条において、事業主の努力義務とされています。

従業員のキャリア形成を支援し、個々の職業能力を存分に発揮してもらうことは企業の発展に不可欠な要素です。従業員の職業能力開発を計画的に企画・実行することが大切ですが、こうした取組を社内で積極的に推進するキーパーソンが「職業能力開発推進者」(以下「推進者」という)です。

1. 推進者の役割

事業内における職業能力開発計画の作成及びその実施に関する業務

効率的・効果的な職業能力の開発を進めていくには、時代の要請と変化を捉えた自社に最適な職業能力開発計画を作成することが何よりの近道となります。

労働者に対し、職業能力開発に関する指導、周知や相談に応じる業務

能力開発に関する従業員からの相談に対して、キャリアコンサルティング技法を活用し、効果的な支援を行うことで、キャリアアップに繋がります。

国、都道府県、中央職業能力開発協会、都道府県職業能力開発協会との連絡に関する業務

職業能力開発行政機関との連絡を円滑に行うことで、自社に有益な能力開発に関する情報を入手することができます。

テレワーク

定義

テレワークとは「情報通信技術（ICT＝Information and Communication Technology）を活用した時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」のこと。

Tel（離れて）とWork（仕事）を組み合わせた造語です。要するに本拠地のオフィスから離れた場所で、ICTをつかって仕事をすることです。

テレワークは働く場所で分けると、自宅で働く在宅勤務、移動中や出先で働くモバイル勤務、本拠地以外の施設で働くサテライトオフィス勤務があります。

（出典：テレワーク総合ポータルサイト）

テレワークの区分



在宅勤務



モバイル勤務

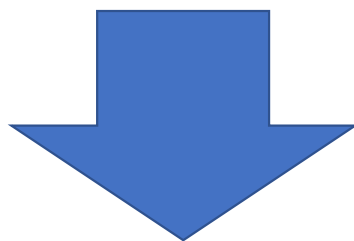


サテライトオフィス勤務

在宅勤務は、所属する勤務先から離れて、自宅を就業場所とする働き方です。就業形態によって、雇用型テレワークと自営型テレワークがあります。

(出典：テレワーク総合ポータルサイト)

労働施策総合推進法（旧雇用対策法）



本来、職業能力開発促進法と同レベルで重要な法律の一つ
労働市場政策の基本法（菅野労働法）

職業能力開発促進法

この法律は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律）と相まって、職業訓練及び職業能力検定を受けること、職業能力向上を目的とする職業に関する教育と訓練を、職業に必要労働者の能力を寄与することにより、経済及び社会の発展に寄与することを旨として制定されたものである。

労働施策総合推進法（旧雇用対策法）

「労働施策基本方針」

実現する社会

誰もが生きがいを持って、その能力を有効に発揮することができる社会

多様な働き方を可能とし、自分の未来を自ら創ることができる社会

意欲ある人々に多様なチャンスを生み出し、企業の生産性・収益力の向上が図られる社会

労働施策総合推進法（旧雇用対策法）

＜労働者が能力を有効に発揮できるようにすることに関するその他の重要事項＞

1. 商慣行の見直しや取引環境の改善など下請取引対策の強化（P9）
2. 労働条件の改善に向けた生産性の向上支援（P9）
3. 学校段階における職業意識の啓発、労働関係法令等に関する教育の推進（P9）

労働施策総合推進法（旧雇用対策法）

＜労働施策に関する基本的事項＞

1. 労働時間の短縮等の労働環境の整備

2. 雇用形態又は就業形態の異なる労働者間の均衡のとれた待遇の確保、多様な就業形態の普及及び雇用・就業形態の改善

3. 多様な人材の活躍促進

4. 育児・介護又は治療と仕事の両立支援

5. 人的資本の質の向上と職業能力評価の充実

6. 転職・再就職支援、職業紹介等に関する施策の充実

労働施策に関する基本的事項として、掲げられた「転職・再就職支援、職業紹介等に関する施策の充実」のうち、不適切なものはどれか。

1. 成長分野等への労働移動の支援
2. 職場情報・職業情報の見える化
3. 求人・求職情報の効果的な提供及び地域の雇用機会の確保
4. キャリアコンサルタントによる相談の提供

「人生100年時代」の企業の在り方 ～従業員のキャリア自律の促進～ 経済産業省産業人材政策室

- 「人生100年時代」の中、「生涯を通じた高付加価値労働」実現が必要。
- そのためには、個人がオーナーシップを持ち、社内外の広い選択肢を視野に入れてキャリア開発することが必要。
- 企業の役割も「雇い続けることで守る」から、「社会で活躍し続けられるよう支援することで守る」に、変容が求められているのではないか。
- 個人が活躍し続けられるよう支援するために、企業は「キャリア開発支援」「リテンションの強化」「新たな関係性の構築」に取り組む必要があるのではないか。

①
キャリア
開発支援

②
リテンション
の強化

③
新たな関係性
の構築

「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③－平成29年版『就業構造基本調査』より－」
(独立行政法人労働政策研究・研修機構、2019年)における就職氷河期世代(1993～2004年の間に卒業)に関する次の記述(年齢は資料作成当時のものである)

1. フリーターの推移を確認すると、20代前半にピークを迎えてその後減少するというのはどの世代でも同じだが、景気状況によってそのタイミングは異なり、「就職氷河期世代」は正社員への移行のタイミングが遅い。

2. 現在フリーターである者の就業継続・転職希望を見ると、35～44歳にあたる層の就業継続希望は高く、転職希望は低くなっている。

3. 非求職無業者数の推移についてはフリーターのように景気の影響は小さくなく、景気とは別の問題であることがうかがえる。35～44歳の非求職無業者38.9万人のうち、就業希望があるのは16.4万人である。就業希望の有無にかかわらず、求職活動をしない理由として最も多いのが「病気・けがのため」である

4. 「就職氷河期世代」の非求職無業者の世帯収入についてみると、非求職無業者が「子」である場合の世帯主の主な収入の種類は、「子」が35～44歳になると「年金・恩給」が7割近くなる。

5. この世代にほぼ該当する高卒30～39歳、大卒35～44歳の男性について、より年上の先行世代やより若い世代に比べると、現在正社員である者のうち、初職からずっと正社員であった者の比率は低い。

副業・兼業の促進に関するガイドライン

1 副業・兼業の現状

- (1) 副業・兼業を希望する者は年々増加傾向にある。副業・兼業を行う理由は、自分がやりたい仕事であること、スキルアップ、資格の活用、十分な収入の確保等さまざまであり、また、副業・兼業の形態も、正社員、パート・アルバイト、会社役員、起業による自営業主等さまざまである。
- (2) 多くの企業では、副業・兼業を認めていない。企業が副業・兼業を認めるにあたっての課題・懸念としては、自社での業務がおろそかになること、情報漏洩のリスクがあること、競業・利益相反になること等が挙げられる。また、副業・兼業に係る就業時間や健康管理の取扱いのルールが分かりにくいとの意見がある。
- (3) 副業・兼業自体への法的な規制はないが、厚生労働省が平成29年12月時点で示しているモデル就業規則では、労働者の遵守事項に、「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」という規定がある。
- (4) 裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であり、各企業においてそれを制限することが許されるのは、労務提供上の支障となる場合、企業秘密が漏洩する場合、企業の名誉・信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合、競業により企業の利益を害する場合と考えられる。

【労働者】

メリット：

- ① 離職せずとも別の仕事に就くことが可能となり、スキルや経験を得ることで、労働者が主体的にキャリアを形成することができる。
- ② 本業の所得を活かして、自分がやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求することができる。
- ③ 所得が増加する。
- ④ 本業を続けつつ、よりリスクの小さい形で将来の起業・転職に向けた準備・試行ができる。

留意点：

- ① 就業時間が長くなる可能性があるため、労働者自身による就業時間や健康の管理も一定程度必要である。

【企業】

メリット：

- ① 労働者が社内では得られない知識・スキルを獲得することができる。
- ② 労働者の自律性・自主性を促すことができる。
- ③ 優秀な人材の獲得・流出の防止ができ、競争力が向上する。
- ④ 労働者が社外から新たな知識・情報や人脈を入れることで、事業機会の拡大につながる。

留意点：

- ① 必要な就業時間の把握・管理や健康管理への対応、職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務をどう確保するかという懸念への対応が必要である。

経団連「新型コロナウイルス感染予防対策ガイドライン」 オフィスにおける新型コロナウイルス感染予防対策ガイドライン(抜粋)

講じるべき具体的な対策

- 感染予防対策の体制 経営トップが率先し、新型コロナウイルス感染防止のための対策の策定・変更について検討する体制を整える。
- 感染症法、新型インフルエンザ等対策特別措置法等の関連法令上の義務を遵守するとともに、労働安全衛生関係法令を踏まえ、衛生委員会や産業医等の産業保健スタッフの活用を図る。
- 国・地方自治体・業界団体などを通じ、新型コロナウイルス感染症に関する正確な情報を常時収集する。

<https://career19.link>

