

## 規制の事前評価書

<b>政策の名称</b>	キャリアコンサルタントの名称独占化	<b>担当部局名</b>	職業能力開発局育成支援課 キャリア形成支援室	<b>作成責任者名</b>	キャリア形成支援室長 藤浪 竜哉	<b>評価実施時期</b>	平成27年3月
<b>法令案等の名称・関連条項</b>	勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案による改正後の職業能力開発促進法第30条の28						
<b>規制の目的、内容及び必要性等</b>	<p>【現状及び問題点】 労働者が主体的にキャリア形成を図っていくことは、職業能力開発に対する意欲を高め、個人にとって豊かな職業人生をもたらし、ひいては社会全体の労働生産性を高めることにつながると考えられます。他方で、労働者個人は、自ら主体的にキャリアプランを設計したいと希望を持つ方が多いものの、具体的な取組に当たっては、何を伝えれば良いのか、どこが適切な職業能力開発の場であるか等について悩みを抱える方が多い状況にあります。このため、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(キャリアコンサルティング)の専門性を有する者である「キャリアコンサルタント」の資質の確保及び計画的な養成を図り、労働者の主体的なキャリア形成を支援することが重要です。現状においては、キャリアコンサルティングの専門性を有することを示す国家資格は存在していないことから、知識・技能に関わらず「キャリアコンサルタント」と称することが可能になっており、キャリアコンサルタントの資質等が担保されず信頼が高まらないためにキャリアコンサルタントの活用が進まず、労働者の適職選択や適切な職業能力開発機会の確保の観点から逸失利益が生じているものと考えられます。</p> <p>【規制の目的、内容及び必要性】 労働者や事業主がキャリアコンサルタントを活用したい場合に、キャリアコンサルティングに関する専門的な知識・技能を有した者が明確でなければ社会的な混乱を招くおそれがあり、当該混乱を避けるために必要最小限度の規制として、キャリアコンサルタントでない者は、キャリアコンサルタント又はこれに紛らわしい名称を使用してはならないこととします。また、キャリアコンサルタントでない者がキャリアコンサルタント又はこれに紛らわしい名称を使用した場合には、罰則を適用します。</p>						
<b>想定される代替案</b>	名称独占資格とはせず、キャリアコンサルタント試験に合格し資格の登録をした者がキャリアコンサルティングの専門的な知識・技能を有している者であることを周知することとします。						
<b>規制の費用</b>	<b>費用の要素</b>						<b>代替案の場合</b>
1 遵守費用	キャリアコンサルタントの名称を使用しようとする者において、キャリアコンサルタント試験を受験するための費用が発生します。キャリアコンサルタントでない者において、キャリアコンサルタント又はこれに紛らわしい名称を使用した場合には、罰則が適用される場合があります。						キャリアコンサルタントの名称を使用しようとする者において、キャリアコンサルタント試験を受験するための費用が発生します。
2 行政費用	国において、キャリアコンサルタントでない者がキャリアコンサルタント又はこれに紛らわしい名称を使用した場合に、その者に対し指導等を行う費用が発生します。						国において、キャリアコンサルタント資格の周知のための費用が発生します。
3 その他の社会的費用	特段の社会的費用は発生しないものと考えられます。						キャリアコンサルティングの専門的な知識・技能を有しない者であってもキャリアコンサルタントの名称を使用することができるため、キャリアコンサルタントの知識・技能の質を外形的に判断することができず、労働者や事業主が当該判断の負担を強いられることになったり、知識・技能の質が低いキャリアコンサルタントに相談した場合には労働者本人のキャリア形成に不利益が生じたりする可能性があります。
<b>規制の便益</b>	<b>便益の要素</b>						<b>代替案の場合</b>
	キャリアコンサルティングの専門的な知識・技能を有する者が明確となり、キャリアコンサルタント資格への信頼が高まり、キャリアコンサルタントの活用が進むことが期待されます。						キャリアコンサルタントの活用により一定の効果がある可能性がありますが、キャリアコンサルティングの専門的な知識・技能を有しない者であってもキャリアコンサルタントの名称を使用することができるため、キャリアコンサルタントへの信頼は高まらず、キャリアコンサルタントの活用が進まないことが想定されます。
<b>政策評価の結果 (費用と便益の関係の分析等)</b>	本規制の導入により、国においてキャリアコンサルタントでない者がキャリアコンサルタント又はこれに紛らわしい名称を使用した場合に指導等を行うための行政費用が発生するものの、キャリアコンサルティングの専門的な知識・技能を有する者が明確となり、キャリアコンサルタント資格への信頼が高まり、キャリアコンサルタントの活用が進むことが期待されます。一方、代替案では、国においてキャリアコンサルタント資格の周知のための費用が発生する上、キャリアコンサルティングに関する専門的な知識・技能を有しない者であってもキャリアコンサルタントの名称を使用することができるため、キャリアコンサルタントの知識・技能の質を外形的に判断することができず、労働者や事業主が当該判断の負担を強いられることになったり、知識・技能の質が低いキャリアコンサルタントに相談した場合には労働者本人のキャリア形成に不利益が生じたりする可能性があり、キャリアコンサルタントの活用が進まないことが予想されることから、本規制は代替案より適切であると考えられます。						
<b>有識者の見解その他関連事項</b>	<p>キャリアコンサルタントについて、労働政策審議会職業能力開発分科会の「職業能力開発分科会報告 労働者の職業能力の開発及び向上を促進する労働市場インフラの戦略的強化について」(平成27年1月23日)において以下のとおり報告されています。</p> <p>2 見直しの方向性 (4)職業人生を通じた労働者の主体的なキャリア形成について ○ 労働者の主体的なキャリア形成を図ることは、職業能力開発に対する意欲を高め、豊かな職業人生をもたらすなどの効果がある。このため、職業人生を通じて、労働者本人が自ら自覚を持ってキャリア形成に取り組むことが必要であり、また、離職者については国・都道府県、在職者については事業主が、職業能力開発の主要な担い手となることに留意しつつ、関係者が労働者のキャリア形成を支援していくことが重要である。 ○ キャリア・コンサルティングの機会の整備については、求職時における機会の確保のために、就労支援機関、職業訓練機関等へのキャリア・コンサルタントの配置を推進することが必要である。加えて、企業内における機会の整備に向けて、企業の取組を尊重しつつ、企業内でのキャリア・コンサルティングに係るマインドやスキルを更に広めるために、国が企業に対して好事例の周知等の支援を行っていくことが求められる。 ○ 加えて、上記のようなキャリア・コンサルティングの機会の整備のため、労働者のキャリア形成支援のために専門的な支援を行う標準キャリア・コンサルタントについては、現在、助成金の支給基準としての資格の担保がなされているところであるが、今後、キャリア・コンサルティングを広めていくため、資格としての性格付けを明確にした上で、質や専門性を確保するとともに、養成を促進していくことが必要である。</p>						
<b>レビューを行う時期又は条件</b>	法律の施行後5年を目途として、この法律による改正後の規定について、その施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする検討規定を設けており、当該規定に基づき、検討を行います。						