



令和6年度キャリア形成・リスキリング推進事業について

- 1 令和6年度キャリア形成・リスキリング推進事業の概要
- 2 令和6年度キャリア形成・リスキリング推進事業における支援センターの役割と実施報告

令和7年3月11日

神奈川労働局職業安定部訓練課



(愛称「ハロトレくん」)

令和6年度 キャリア形成・リスキリング推進事業の概要

資料4-1

厚生労働省

< 委 託 >

株式会社PASONA

< 運 営 >

キャリア形成・リスキリング支援センター

・全国47都道府県に1か所ずつ設置

< 管 理 >

キャリア形成・リスキリング相談コーナー

■ ハローワーク内に設置
・ハローワーク開庁時間内に相談を実施

■ キャリア形成・リスキリング支援センター内に設置
・ハローワークが閉庁する平日夜間や土日に相談を実施
・オンライン相談にも対応

企業・学校支援

- セルフ・キャリアドックなど従業員のキャリア形成支援制度を導入しようとする企業への支援
- 学生に就職指導等を行う学校への支援

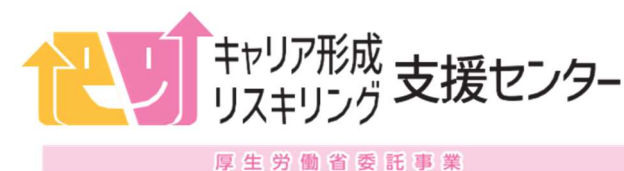
個人支援
(ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング)

個人向けキャリア
コンサルティング

- 対象者：労働者
- 支援内容
 - ・職場定着やキャリアアップに向けた支援
 - ・自己理解・仕事理解を深める相談支援
 - ・キャリア・プランの作成支援

訓練前キャリア
コンサルティング

- 対象者
 - ・職業訓練の受講希望者
 - ・教育訓練給付制度の利用希望者
 - ・専門実践教育訓練給付金
 - ・特定一般教育訓練給付金
- 目的
 - ・職務経験の棚卸しや自己理解の促進を図り、訓練のコース選択や今後の就職活動に役立てる



令和6年度キャリア形成・リスキング 推進事業における支援センターの 役割と実施報告

神奈川キャリア形成・リスキング支援センター

キャリア形成・リスキング推進事業について



課題

労働者を取り巻く環境の急激な変化

職業人生の長期化、多様化

必要とされるスキルや労働需要の変化に対応し、自らのスキルを向上させキャリアの再構築を図る労働者のリスキング（学び・学び直し）の取組を促す必要がある

働く意欲のある高齢者が年齢にかかわらず活躍できる社会を実現

学びや学び直しを通じて、生涯にわたり職業能力を向上させていくことが重要である



キャリアコンサルティング及びジョブ・カード普及促進



目的

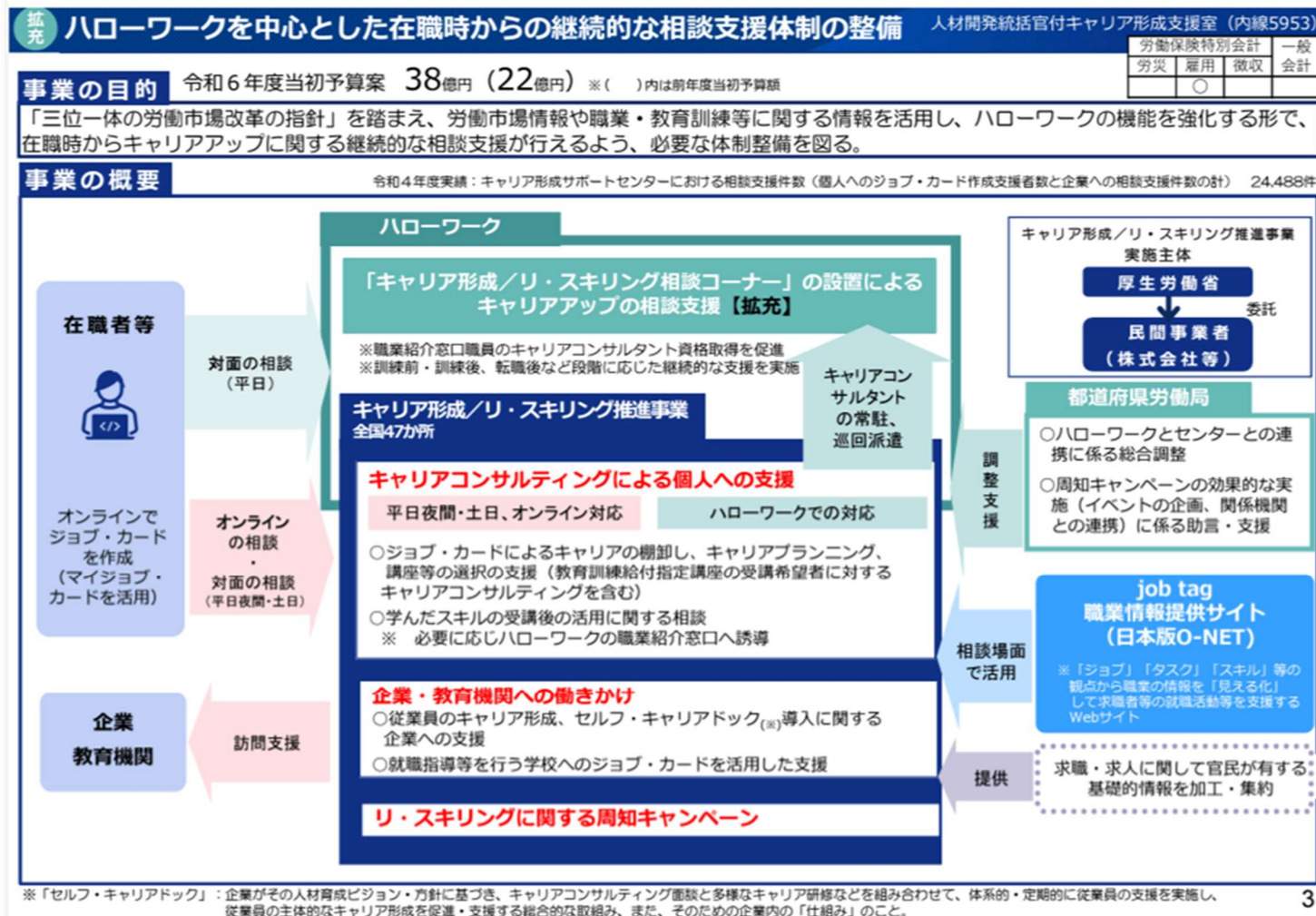
**リスキングを通じ生涯にわたり職業能力を向上させ
労働者の主体的な職業能力開発、キャリア形成を推進する**

キャリアプランの見直しの必要性に迫られている労働者や高齢期を見据えてキャリアプランの再設計を考える労働者、リスキングの必要性を感じている労働者等に対して、労働市場情報や職業・教育訓練等に関する情報及びジョブ・カードを活用した在職時からの継続的なキャリアコンサルティングの機会を提供するとともに、労働者等が企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組みの導入などの支援を行うこととする。

労働者等が自律的・主体的かつ継続的にキャリア形成及び職業に関するリスキングを行うことができるよう、関係機関とも連携し、労働者等のキャリア形成及びリスキングを総合的に支援する。

キャリア形成・リスキリング推進事業について

※厚生労働省発表資料「令和6年度予算案の概要」令和5年12月（人材開発統括官）より
<https://www.mhlw.go.jp/wp/yosan/yosan/24syokanyosan/dl/gaiyo-14.pdf>



キャリア形成・リスキリング推進事業について

「ジョブ・カード」・「キャリアコンサルティング」というリソースを活用し

①企業・団体等に対して

採用から人材育成、人事評価、モチベーションアップまでの総合支援

②個人に対して

自分らしい「働き方」の支援・サポーター

③学生に対して

ジョブ・カードを活用して学生のキャリア・プランニングをサポート

④ハローワークの相談コーナー

専門実践・特定一般の訓練前及び公共職業訓練等のキャリアコンサルティング、
個人のキャリア相談におけるキャリアコンサルティング

※すべてのサービスを『**無料**』にて実施しています。

キャリア形成・リスキリング推進事業について



職業能力開発促進法の改正（2022年4月施行）

事業主に対し、職業能力の開発に関するあらゆる場面でキャリアコンサルティングの機会を確保し、提供することが求められています。

[多様な職業能力開発の機会の確保]

第十条の三 **事業主**は、前三条の措置によるほか、必要に応じ、次に掲げる措置を講ずることにより、その雇用する労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するものとする。

一 労働者が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めることを容易にするために、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度その他の事項に関し、**情報を提供すること、職業能力の開発及び向上の促進に係る各段階において、並びに労働者の求めに応じてキャリアコンサルティングの機会を確保すること**その他援助を行うこと。

二 労働者が実務の経験を通じて自ら職業能力の開発及び向上を図ることができるようにするために、労働者の配置その他の雇用管理について配慮すること。

2 事業主は、前項第一号の規定により**キャリアコンサルティングの機会を確保する場合には、キャリアコンサルタントを有効に活用するように配慮するものとする。**

キャリア形成・リスキリング推進事業について

1. キャリア形成・リスキリング推進事業に関する地域レベルの周知広報及びリスキリングに関する周知キャンペーン

- 1) リーフレット及びポスターの配付
- 2) ジョブ・カード制度等に関する企業・学校等向けセミナーの実施
- 3) ハローワーク利用者に対するジョブ・カードの周知・広報業務**
- 4) リスキリングやキャリアコンサルティングに関する周知キャンペーン

例示：マイナビスカウトメール／日本の人事部会員サイトへセミナー情報掲載／リスティング広告／
リスキル事業公式SNS（Facebook・Twitter）／Yahoo!・Googleバナー／交通広告／バス停
メルマガ（社内）／エリアの支援機関・公的機関等のHP、メルマガ（会員配信）、チラシ配架 等々

2. 企業開拓と個別支援

ジョブ・カードの活用を働きかけるため、積極的に企業を訪問し、当該企業が抱える課題（従業員の採用・定着、人材育成（リスキリングを含む）、評価等）やニーズを把握し、企業の経営者・人事担当者、その企業の従業員等に対して、ジョブ・カードセミナーやキャリアコンサルティング、セルフ・キャリアドックの導入支援を実施

- ジョブ・カードを活用した採用活動（応募書類等）、従業員の人材育成（リスキリングを含む）、評価を実施する企業への支援
- ジョブ・カードを活用した雇用型訓練の実施企業の支援
- ジョブ・カードを活用して学生に対する就職指導等を行う学校への支援
- セルフ・キャリアドック導入支援

キャリア形成・リスキリング推進事業について

※キャリア形成・リスキリング推進事業に関する地域レベルの周知広報 他

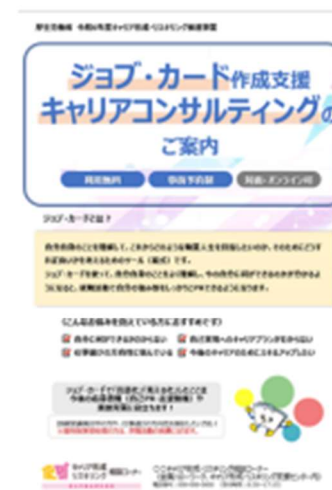
前頁の1の3) ハローワーク利用者に対するジョブ・カードの周知・広報業務について

労働局管内のハローワークにおいて、雇用保険受給資格者に対する初回受給者説明会、職業訓練説明会等の開催に併せ、ジョブ・カードに関するセミナーを開催するとともに、その他、ジョブ・カード制度の効果的な周知・広報に取り組む。

<セミナー開催>

項目	内容
(a)説明内容	ジョブ・カードの利用が促進されるよう、次の内容が盛り込まれた資料を作成して、実施する。 ・ジョブ・カード作成のメリット、活用方法、マイジョブ・カードの活用方法 ・事業所へ提出する応募書類としての活用方法 ・本事業におけるジョブ・カード作成支援業務の案内
(b)実施回数	公的職業訓練の応募時期を考慮して、労働局管轄内の各ハローワークにおいて、月1回又は2回（ハローワークの規模等に応じて0回の月も可。） ※ 具体的な開催スケジュールは、労働局と協議の上、決定すること。
(c) その他 留意事項	・セミナー参加者に対し、今後本事業を利用してもらえるよう周知・広報を行うこと。 ・セミナー参加者の窓口利用実績を参加者本人より把握するとともに、実績向上に繋がるよう工夫を行うこと。 ・セミナーの実施方法について、ジョブ・カード制度に関心の薄い求職者にジョブ・カード作成のメリット等を中心に説明するよう努めること。

セミナー・説明会資料 イメージ



支援センターの事業内容（対企業等）



① ジョブ・カード作成を通じた自己理解、キャリア支援セミナー

- ジョブ・カードを活用したセミナーは1.5時間～2時間程度で実施します（実施上限人数設定はありません）
- 年代別、階層別などのカスタマイズが可能です。
- 自己理解ワークやジョブ・カードを通じ、自身のキャリアと向き合うための研修会です。
- 今までの経験を振り返りながら、想いや考えを書き出すことで、自己理解（価値観や能力、強み弱み、やりがい等）が深まり、自分の能力開発や成長に向けた主体性、リスクリングを促す機会となります。



② 従業員へのジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング

- 在職労働者へのジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング等の実施を支援します。
- 実施前に、より効果を高めるため、①のジョブ・カード作成を通じた自己理解、キャリアセミナーの実施をおすすめしております。①のセミナーも②のキャリアコンサルティングも「オンライン」での実施が可能です。在宅社員の方・複数の事業所の社員の方々への対応も可能です。

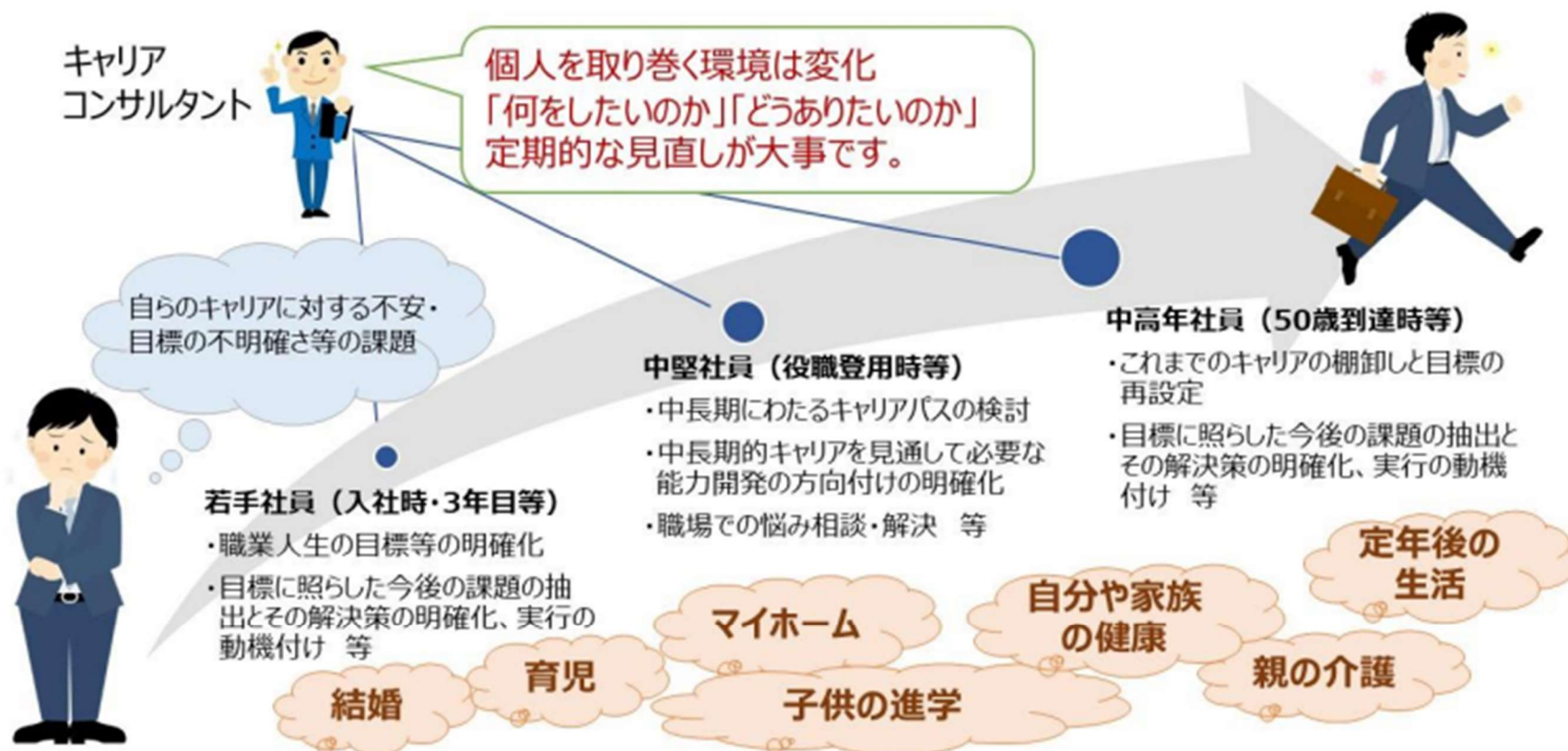
①+②を2時間で実施する場合の実施例

研修 内容

- ライフラインチャートでこれまでの振り返るワーク
- 強み・価値観再確認ワーク、これまでの仕事経験の棚卸ワーク
- キャリアコンサルティングとは？キャリアコンサルティングの当日案内

支援センターの事業内容（対企業等）

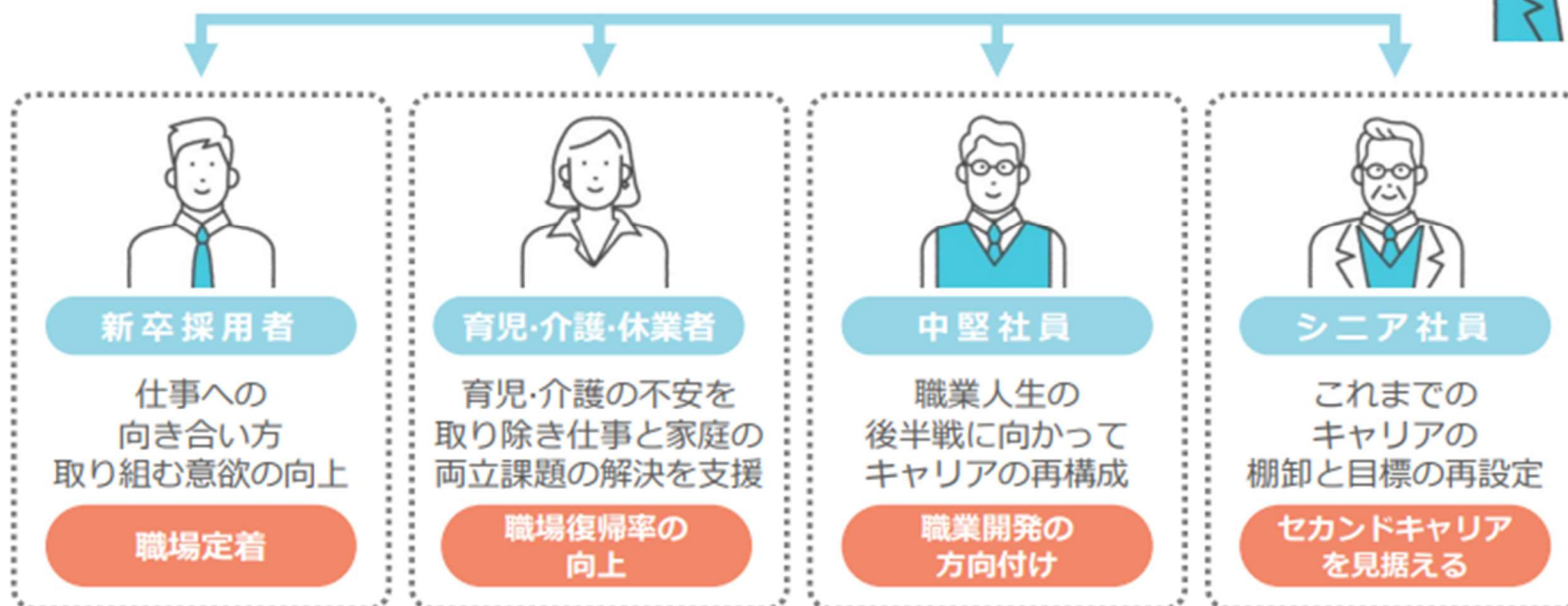
★皆さんの「職業能力開発・キャリア形成」を支援★



支援センターの事業内容（対企業等）

従業員のためのキャリアコンサルティング

国家資格キャリア
コンサルタント



労働者が自律的・主体的かつ継続的にキャリア形成及び職業に関する
リスキリングを行うことを、組織も支援することでWin-Winな関係に

支援センターの事業内容（対企業等）

事例紹介：今年度実施した階層別事例のご紹介

【若手・次世代・中堅】

これからのキャリア（働き方）について

【管理職】

キャリアコンサルティングを活用した管理職向け研修（面談ロールプレ含む）

【シニア・中高年】

これまでのキャリアを振り返り、これからの「働き方」・「キャリア」に 繋げていこう！

【女性活躍】

これからのキャリア（働き方）について



【キャリア形成の支援】・【福利厚生を含む支援】

支援センターの事業内容（対企業等）

**働いている方々の
サポーター・応援団**

支援センターの事業内容（対企業等）

企業に対する**ジョブ・カードセミナー、キャリアコンサルティング**及びセルフ・キャリアドックの事例

	企業	業種	実施人数	テーマ	導入目的	取り組み内容
1	●●株式会社	製造業	2	部課長クラスのキャリア形成体験	社員のキャリア形成支援の検討	セミナー、キャリアコン
2	●●株式会社	製造業	134	自己PR力を培う	再就職支援	セミナー、キャリアコン
3	株式会社●●	建設業	30	キャリアビジョン・プランを考えるきっかけを作る	若手社員の自律的成長	セミナー、キャリアコン
4	社会福祉法人●●	福祉サービス	114	自らのキャリアの意識づけ	定着率の向上	セミナー、キャリアコン
5	●●株式会社	飲食業	18	人事部向けキャリア推進と定着率向上	定着率向上	セミナー、キャリアコン
6	●●株式会社	電気・ガス業	9	部下の育成支援	部下育成力強化	セミナー、キャリアコン
7	株式会社●●	製造業	15	人事改革プロジェクトチーム体験	全社のキャリア形成の取り組みを検討	セミナー、キャリアコン
8	●●株式会社	製造業	64	従業員の自律	従業員の自律的キャリア開発促進	キャリアコン
9	株式会社●●	製造業	21	自己理解促進	仕事に対し目的意識を持つ社員育成	セミナー、キャリアコン
10	●●株式会社	IT業	7	課長職の部下育成力強化	キャリアアップ、モチベーションアップ	セミナー、キャリアコン
11	●●株式会社	倉庫業	3	若手社員のキャリア形成の理解	若手社員のキャリアプランの検討	セミナー、キャリアコン
12	●●株式会社	製造業	4	仕事意識、職場活性化	定着率の向上	セミナー、キャリアコン
13	●●株式会社	IT業	6	管理職のモチベーションアップ	課長職のモチベーションアップ	セミナー、キャリアコン

支援センターの事業内容（対企業等）



③ セルフ・キャリアドックの導入支援

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・定期的に従業員の支援を実施し、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り組み、また、そのための企業内の「仕組み」のことです

出典元：厚生労働省 平成29年11月発行「セルフ・キャリアドック」導入の方針と展開

入社時や役職登用時、育児休業からの復職時といった効果的なタイミングでキャリアガイダンスやキャリアコンサルティング面談を実施することにより、**社員の仕事に対するモチベーションアップや定着率向上、企業の生産性向上を目指す仕組みの導入を支援**します。

セルフ・キャリアドックの効果



支援センターの事業内容（対企業等）

企業に対するジョブ・カードセミナー、キャリアコンサルティング及びセルフ・キャリアドックの事例

	企業	業種	実施人数	テーマ	導入目的	取り組み内容
1	公益財団法人●●●	教育・福祉	37	キャリア形成の理解推進	管理職のキャリア自立の促進 管理業務の充実化検討	ガイダンスセミナー、キャリアコン
2	株式会社●●●	運送業	10	キャリア形成の理解推進	社員のキャリア形成の推進 人材育成の促進	ガイダンスセミナー、キャリアコン
3	●●株式会社	製造業	366	キャリア形成の理解推進	社員のキャリアプランの明確化と 実現に向けた活動の促進	ガイダンスセミナー、キャリアコン
4	●●株式会社	卸売業・小売業	9	キャリア形成の理解推進	若手社員のキャリア充実化とエン ゲージメントの向上	ガイダンスセミナー、キャリアコン
5	株式会社●●●	建設業	14	キャリア形成の理解推進	昇進昇格者を対象にした今後の キャリアプランの検討	ガイダンスセミナー、キャリアコン
6	株式会社●●●	建設業	9	キャリア形成の理解推進	管理職対象にしたマネジメント力 向上	ガイダンスセミナー、キャリアコン
7	●●株式会社	製造・販売業	17	キャリア形成の理解推進	メンター任命社員の活動目標の 検討とキャリア推進	ガイダンスセミナー、キャリアコン
8	●●株式会社	製造業	16	キャリア形成の理解推進	管理職のキャリア方針の明確化	ガイダンスセミナー、キャリアコン
9	株式会社●●●	製造業	9	キャリア形成の理解推進	役職定年対象者へのキャリアプラ ンの検討	ガイダンスセミナー、キャリアコン
10	株式会社●●●	製造業	68	キャリア形成の理解推進	次世代リーダー候補へのキャリア プランの検討	ガイダンスセミナー、キャリアコン

支援センターの事業内容（対企業等）

・好事例(SCD) 令和3年度-2021年-

創立100年を見据え、セルフ・キャリアドック試行導入を実施
社員一人ひとりの仕事を通じた成長と能力開発を支援する！



人材育成ビジョン、育成方針：

急速に進む通信分野の技術革新に臨み、自ら創意工夫を凝らし社会インフラを提供する重責を担う意欲・責任感と活力にあふれた人材の育成

Q. 貴社の人材育成ビジョン、育成方針を教えてください

<経営理念>

大井電気は、豊かな自然環境の保護・存続を使命とし、技術革新に努め、生産活動を通じて、広く社会に貢献する

<人材育成方針>

- ・創業理念(和と協調の精神、採算意識の徹底、目標達成に対する強い責任感)の継承
- ・マインドおよびスキル研修やOJT等を通じてプロ組織集団への成長を目指す
- ・自己研鑽、キャリア形成への支援
- ・環境に応じた諸制度(人事・評価・賃金等)の変革

<求める人材像>

自立的かつ共創できる人材。高い専門性と倫理観のある人材。変化に対応できる人材。

【企業名】 大井電気株式会社
【所在地】 横浜市港北区（本社）
【業 種】 製造業
【事業概要】 情報通信機器事業
【設立】 1950年1月
【資本金】 27億8百万円
【従業員】 436名（2021年3月）

導入目的：

目覚ましい技術革新に全社を挙げて取り組んでいくため
社員一人ひとりのキャリア形成支援の仕組みを確立していきたい

Q.セルフ・キャリアドックの導入を検討した目的を教えてください

<試行導入の経緯>

当社は昨年度、創立70周年を迎えました。ICT関連の技術が高度化し変化が激しい事業環境にあり、これらに対応していく人材育成をどのように取り組んでいくかが課題の一つでした。改正職業能力開発促進法で事業主が労働者のキャリアコンサルティングを受ける機会の確保等の援助を行うことが謳われている中で、国がセルフ・キャリアドックの導入支援を推進している事を知り、国家資格キャリアコンサルタントを持つ役員（当時）と人事担当役員を中心とした経営管理本部が主体となり、自社のセルフ・キャリアドック導入に向けて検討を始めました。

<試行導入の目的>

個人のキャリア形成支援に取り組むことで、一人ひとりの職業能力の向上を図り、組織の課題の明確化や人材育成施策のヒントに繋がることを期待できると考え、セルフ・キャリアドックの試行導入支援の活用を決めました。

支援センターの事業内容（対教育機関）

大学、短期大学、高等専門学校、専修学校、各種学校を対象としています。



① ジョブ・カード作成を通じた就職活動準備セミナー

- 学生に対する就職指導等に係る学校への支援として、ジョブ・カードを活用した就職活動準備のためのセミナー、インターンシップ前後の振り返り、エントリーシートの作成支援等の実施方法、目的に応じたジョブ・カードのカスタマイズ方法（項目の統合・省略・追加等、様式の編集が可能であること等）の情報提供
- ジョブ・カード作成セミナーの実施

就職活動前準備セミナー（90分）実施例

研修
内容

- 自己理解・自己分析の大切さを理解する
- 自己分析ワーク・グループシェア（個性・強み・価値観）
- 将来取り組みたいことを考える
- 自己PR文を作成してみる



② 学生に対するキャリアコンの実施に係る助言・指導

- 学生に対するキャリアコンの実施に係る助言・指導、学生に対するキャリアコンを実施する学校の実施状況（ジョブ・カード作成件数含む。）を把し、実施方法等について、必要な助言・指導

支援センターの事業内容（対教育機関等）

教育機関に対する**ジョブ・カード活用自己理解セミナー**の事例

	教育機関	学年	実施人数	テーマ	導入目的	取り組み内容
1	●●大学	1年生	26	自己理解	就職活動の開始時期を早める	セミナー
2	●●専門学校	1年生	69	自己理解	就職活動促進	セミナー
3	●●大学	1年生	646	自己理解	就職活動の意識づけ、自己PT力を強化する	セミナー
4	●●大学	1年生	40	自己理解	自分らしい職業選択に繋げる	セミナー

支援センターの事業内容（対教育機関等）

国立大学法人 広島大学（学校向け好事例）

ジョブ・カードを活用した
キャリアコンサルティング

令和2年度
-2020年度-

中長期的視点でキャリアプランを考える機会として
中堅職員30名を対象にキャリアコンサルティングを実施！



【企業名】 広島大学
【所在地】 広島県東広島市
【業 種】 教育
【事業概要】 国立大学法人
【設 立】 1949年
【職 員】 3,566人



導入目的：

職員の自発的な職業能力の開発、向上による
職場の活性化

Q.ジョブ・カードを導入しようと思ったきっかけは何ですか？

職員の自発的な職業能力開発のための施策を模索していたところ、広島・岡山キャリア形成サポートセンターより事業の説明を受けました。「キャリアコンサルタントとの相談経験があるものほど、満足感、個人年収、部長・係長比率が高い」という調査データ*も見せてもらい、さらなる職場の活性化を目指し、中堅職員への実施を決めました。

（*下村英雄（2017）キャリアコンサルティングの効果に関するエビデンス JILPTリサーチ第21回 労働政策研究・研修機構）

取り組み内容：

ジョブ・カードを記入してから、
キャリアコンサルティングを受ける

Q.ジョブ・カードをどのように活用しましたか？

広島・岡山キャリア形成サポートセンターよりキャリアコンサルタントを派遣してもらい、中堅職員30名（主に30代）に対し、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施しました。ジョブ・カードを記入してからキャリアコンサルティングを受けたことで、事前に自己理解を深めることができ、面談の時間に話すことが明確になりました。これまでのキャリアの整理と、これからの中長期的なキャリアプランニングに、より効果があったと思います。

導入成果：

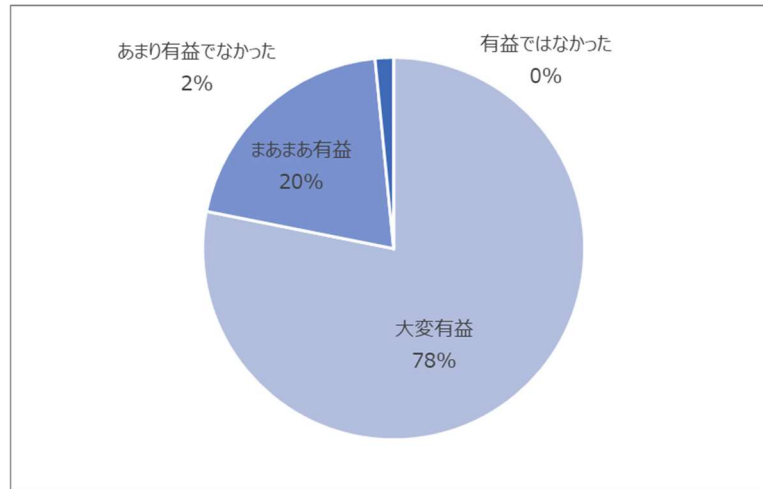
・職場内での中長期的なキャリア設計に役立った
・ライフを含めてキャリアを考える機会になった

Q.導入前後を比較して、あなた自身や社員・組織にどんな効果がありましたか？

アンケート結果でも「大変有益・有益」との回答が100%でした。今後も定期的なキャリアコンサルティング実施や、組織改善にも活かしたいと考えています。今回の対象者の多くが子育て世代でもあり、ライフも含めたこれからの中長期的なワークライフキャリアについて考える機会になったようです。こうした機会を定期的に実施し、職場の活性化に繋げていきたいと思っています。

支援センターの事業内容（対企業・対教育機関等）

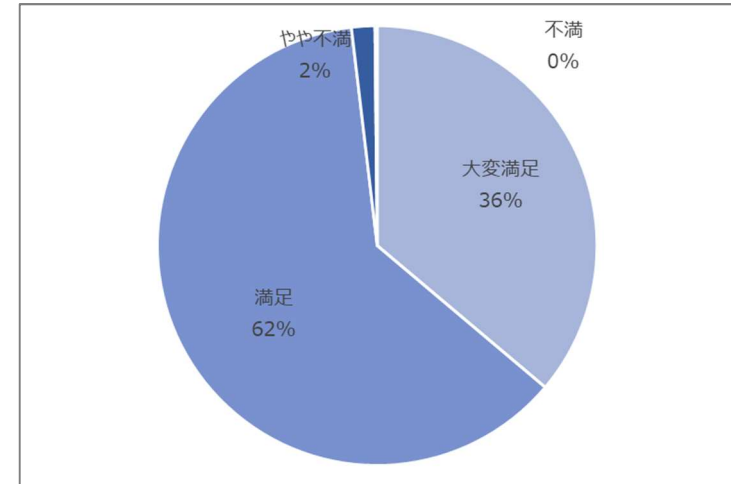
●●株式会社【製造業】64名参加 キャリアコンサルティングに関するアンケート結果



【大変有益の方のコメント】（50名）

1. 多様な視点と第三者の意見:
 - ・異なる視点や第三者の目線からの意見を聞き、客観的に自分を見つめ直す機会が得られた。
 - ・段接することのない他社の意見を聞けて、新たな発見が多かった。
2. 自己理解とキャリアの方向性:
 - ・自分のキャリアやスキルを棚卸しし、明確にすることができた。
 - ・今後のキャリアについて考えるきっかけとなり、方向性が見えてきた。
 - ・キャリアコンサルタントの視点から自身の職務経歴を振り返り、新しいキャリア構想を描けるようになった。
3. 具体的なアドバイスと行動計画:
 - ・質問に対して詳しく回答をもらい、今後の行動計画が具体化された。
 - ・リスキリングやAI活用の事例紹介など、役立つ情報を得ることができた。
 - ・迷っていた点に答えが出て、どのように行動すべきか明確になった。

●●大学【教育機関】646名参加 自己理解セミナーに関するアンケート結果



【大変満足の方のコメント】（231名）

- ・大学1年生からどのような準備をすればよいかが明確になり、すぐにも始められる安心感を得た。
- ・就活の最前線の情報を知ること、これからの活動に向けた心構えができた。
- ・エントリーシート（ES）の書き方やガクチカの重要性、面接での自己PRの注意点などを具体的に学べた。
- ・1年生のうちから内定を得る企業があることを知り、その準備の重要性を認識した。
- ・自分の強みや弱みを把握し、それを基に就職活動に活かす方法を学んだ。
- ・自己分析のツールやジョブカードの活用方法を知り、自己理解が深まった。

キャリア形成・リスキリング相談コーナーについて

1) キャリア形成・リスキリング相談コーナーの設置

①47都道府県のキャリア形成・リスキリング支援センターに併設

②全てのハローワーク（出張所、分室を含む）に設置

※ハローワークが開庁している間、キャリアコンサルタントを常時配置する**常駐ハローワーク**と、申し込みが入った場合や指定された日・曜日に配置する**巡回先ハローワーク**があり、各都道府県の労働局からの要望に基づき実施する。

※相談コーナーに配置するキャリアコンサルタントは全て訓練対応キャリアコンサルタント。

2) キャリア形成・リスキリング相談コーナーで行うキャリアコンサルティング内容

①訓練受講希望者に対するキャリアコンサルティング

②労働者向けキャリアコンサルティング

職場定着やキャリアアップに向けた専門的なキャリアコンサルティングを実施する。具体的には、ジョブ・カードを活用して、自己理解や仕事理解を深め、キャリアプランの作成支援や、リスキリングの支援を行う。なお、職業紹介は行わないことを明示すること。

＜②の対象者＞

- a 勤務先においてキャリアコンサルティングを受ける環境がない者
- b 安易な早期離職を志向するなど企業内における対応が難しい者
- c 高齢期を見据えて高齢期前からのキャリアプランニングが必要な中高年齢層
- d 学び直しの必要性を感じているが、どういった学び（目的・方法・内容）等をしてよいかわからない者
- e 受講すべき具体的な職業・教育訓練が明確でない者
- f 訓練受講希望者等
- g 知識・スキルの取得に先立って、職業経験の棚卸し、キャリアプランの作成等の支援が必要である者

キャリア形成・リスキリング相談コーナーについて

3) 特定支出控除制度の証明書発行

令和5年度税制改正において、給与所得者の特定支出が、研修費又は資格取得費に該当する場合において、教育訓練給付金の支給対象となる教育訓練に係るものであるときは、改正前の手続において必要とされる給与等の支払者による証明に代えて、キャリアコンサルタントによる証明ができることとされた。証明を希望する労働者から相談があった場合には、当該労働者が受講した教育訓練給付指定講座が現在の職務に関連するものであることを確認し、証明書を発行する。

リスキリングの支援

- a リスキリングの方向性・目標の設定
- b 受講すべき具体的な職業・教育訓練の情報提供、情報の検索方法の助言
- c 公的職業訓練、教育訓練給付対象講座、その他の教育訓練等への誘導、受講促進
- d リスキリングを継続するための支援（学びの進捗確認やモチベーションの維持等）
- e リスキリングで身に付けた能力・スキルを活かしたキャリアプランの作成支援

★相談回数について

相談者一人当たりの相談回数について上限は設けていない。相談後の状況に応じ、より効果的なリスキリングの実施や新たな課題への対応など、必要に応じ再度の相談に応じる旨をキャリアコンサルタントより積極的に案内する。

支援センターの事業内容（対個人）

キャリアコンサルティング実績（人数）

面談	ハローワーク	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
常駐	横浜	115	94	102	93	80	61	54	62	120	160	133		1,074
	川崎	18	13	20	20	14	18	22	17	45	73	62		322
	平塚	24	26	25	12	14	20	8	19	36	61	42		287
	藤沢	71	59	43	48	43	30	40	39	69	85	69		596
	相模原	37	29	30	27	20	13	17	36	59	69	45		382
	厚木	15	25	20	19	18	11	16	23	50	61	53		311
	川崎北	50	44	41	34	49	41	35	30	56	77	72		529
	港北	33	25	22	23	22	13	27	32	50	73	64		384
巡回	戸塚	0	0	0	1	0	1	1	1	2	5	3		14
	横須賀	0	0	0	4	4	5	4	4	4	10	9		44
	小田原	0	0	0	0	0	1	6	5	3	8	7		30
	松田	0	0	0	3	3	1	2	6	8	6	7		36
	横浜南	0	0	0	0	2	0	0	3	5	6	5		21
	大和	0	0	0	2	1	2	1	2	2	2	2		14
計		363	315	303	286	270	217	233	279	509	696	573	0	4,044
支援センター		28	27	32	14	14	25	19	22	24	28	31		264
オンライン		39	9	1	22	12	7	2	3	2	3			100
合計		430	351	336	322	296	249	254	304	535	727	604	0	4,408

※2月は予想値

キャリアコンサルティング後のアンケート結果

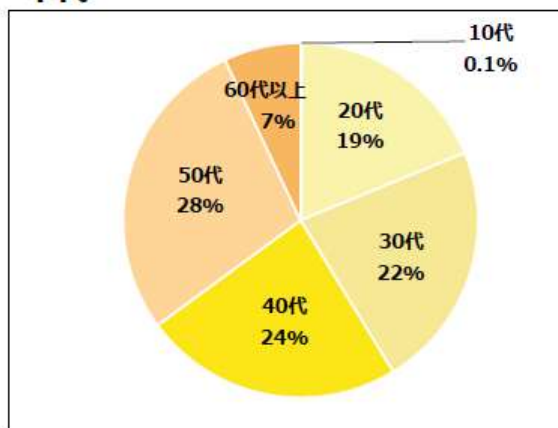
面談実施後アンケート集計結果

実施期間：2024年4月1日～2025年1月31日

実施拠点：神奈川キャリア形成・リスキング支援センター

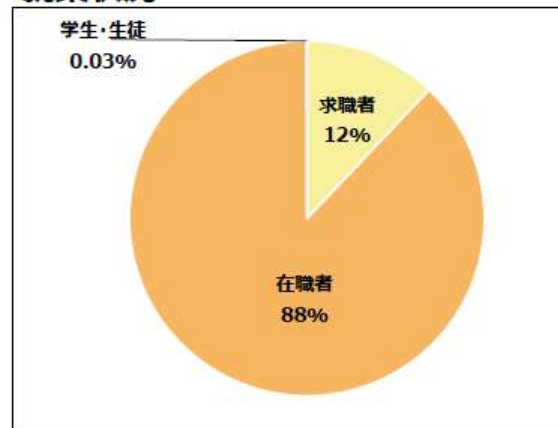
n=3,885

年代



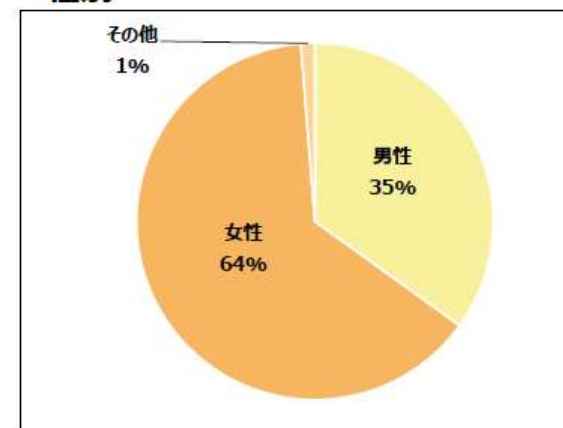
年代	人数
10代	5
20代	725
30代	873
40代	920
50代	1,090
60代以上	272

就業状況



就業状況	人数
求職者	470
在職者	3,414
学生・生徒	1

性別

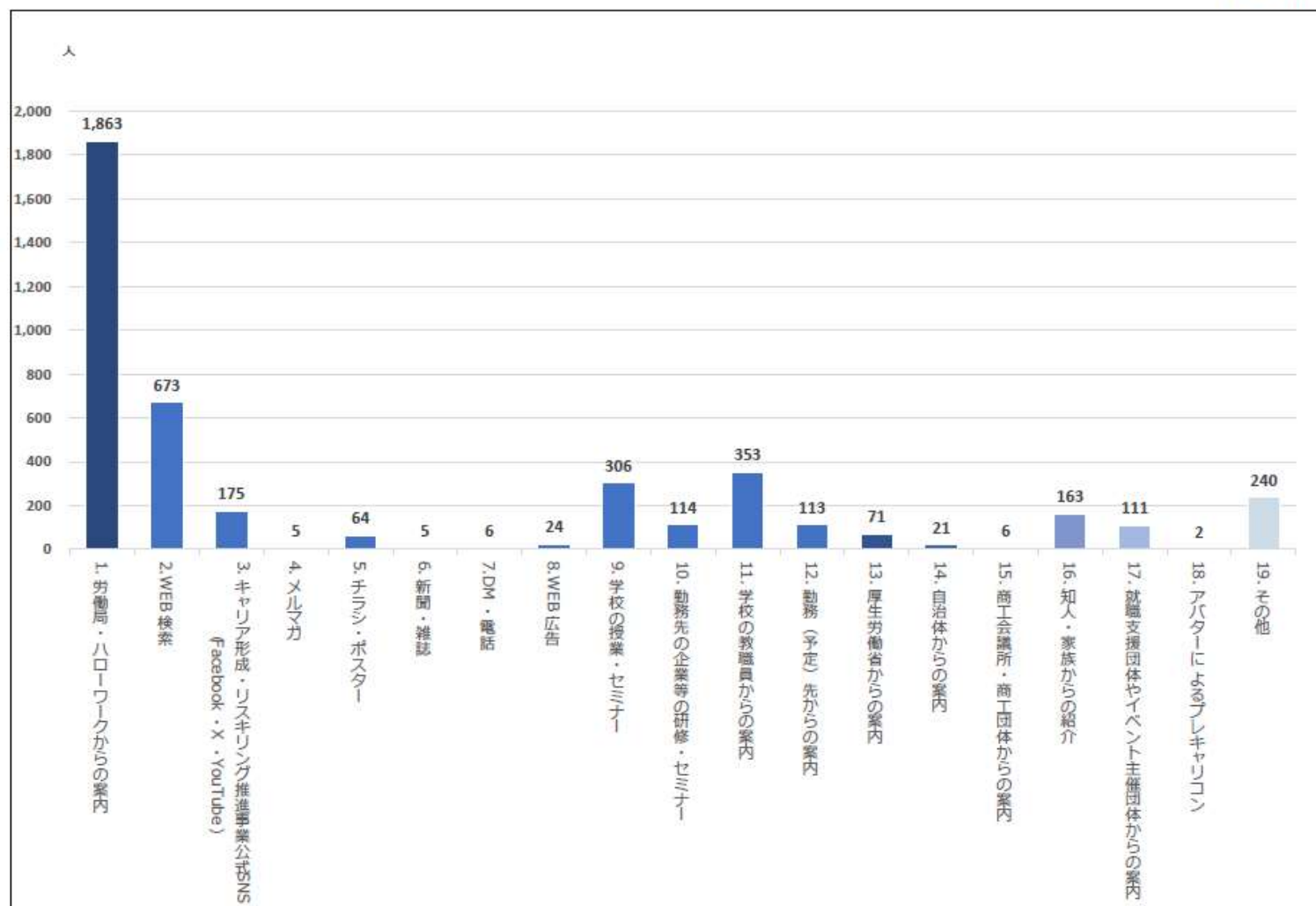


性別	人数
男性	1,357
女性	2,479
その他	49

キャリアコンサルティング後のアンケート結果

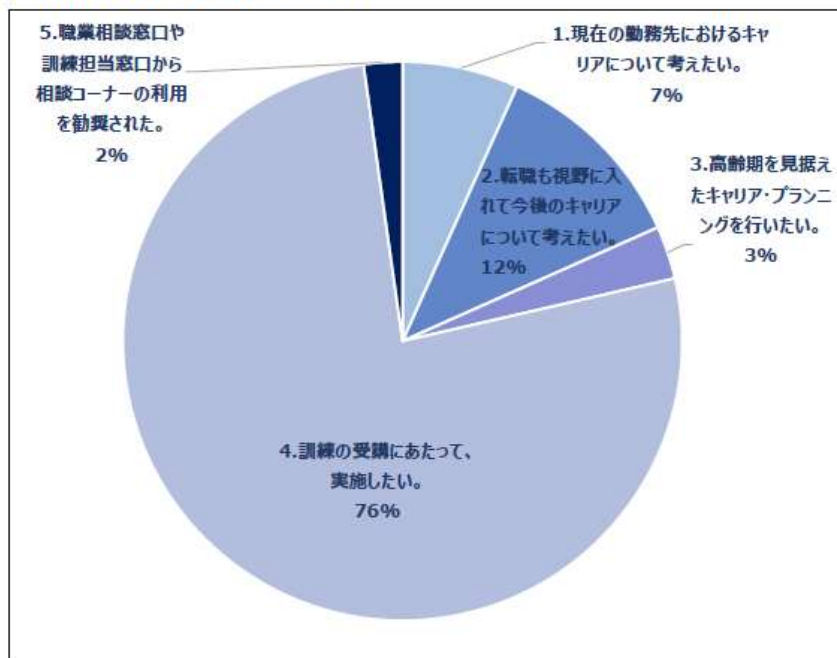
1.本事業をどこで知りましたか

【複数回答可】



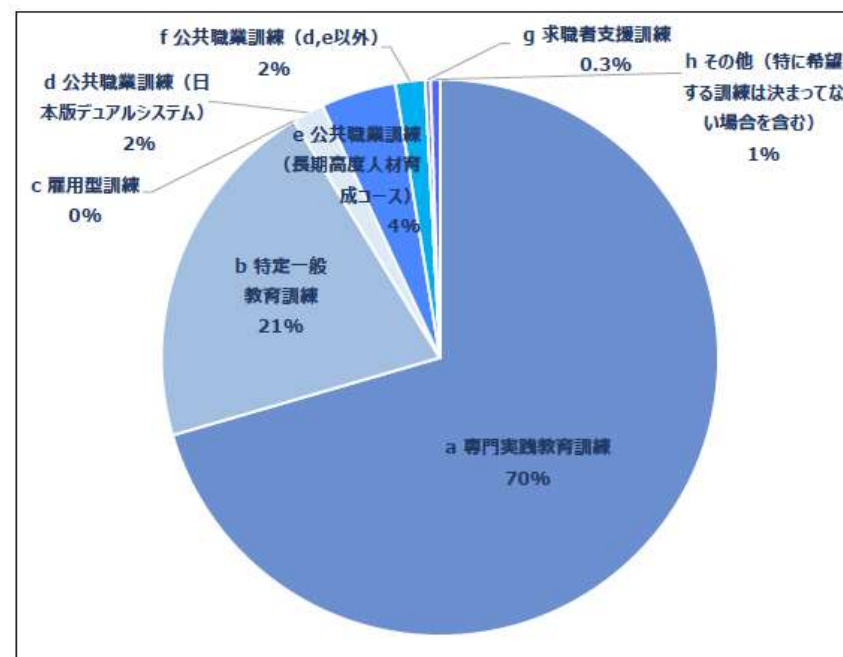
キャリアコンサルティング後のアンケート結果

2-1.相談コーナーにおけるキャリアコンサルティングの 目的は以下のどれでしょうか



2-1.相談コーナーにおけるキャリアコンサルティングの目的は以下のどれでしょうか	人数
1.現在の勤務先におけるキャリアについて考えたい。	259
2.転職も視野に入れて今後のキャリアについて考えたい。	447
3.高齢期を見据えたキャリア・プランニングを行いたい。	118
4.訓練の受講にあたって、実施したい。	2,942
5.職業相談窓口や訓練担当窓口から相談コーナーの利用を勧奨された。	86

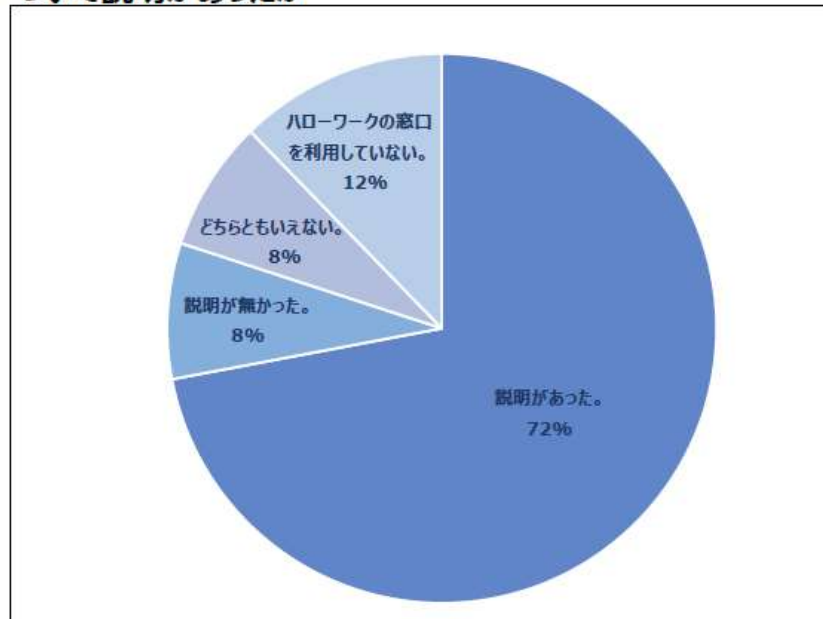
(4.の場合は、a～hを回答欄に記入ください)



(4.の場合は、a～hを回答欄に記入ください)	人数
a 専門実践教育訓練	2,216
b 特定一般教育訓練	651
c 雇用型訓練	0
d 公共職業訓練（日本版デュアルシステム）	58
e 公共職業訓練（長期高度人材育成コース）	137
f 公共職業訓練（d,e以外）	54
g 求職者支援訓練	10
h その他（特に希望する訓練は決まっていない場合を含む）	17

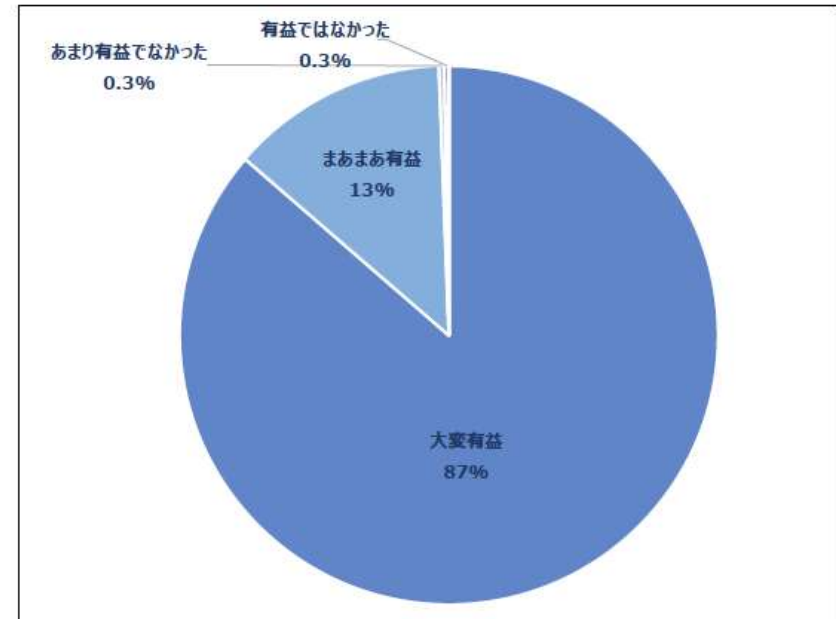
キャリアコンサルティング後のアンケート結果

2-2.相談コーナーにおけるキャリアコンサルティングの意義について説明があったか



2-2.相談コーナーにおけるキャリアコンサルティングの意義について説明があったか	人数
説明があった。	2,769
説明が無かった。	307
どちらともいえない。	296
ハローワークの窓口を利用していない。	472

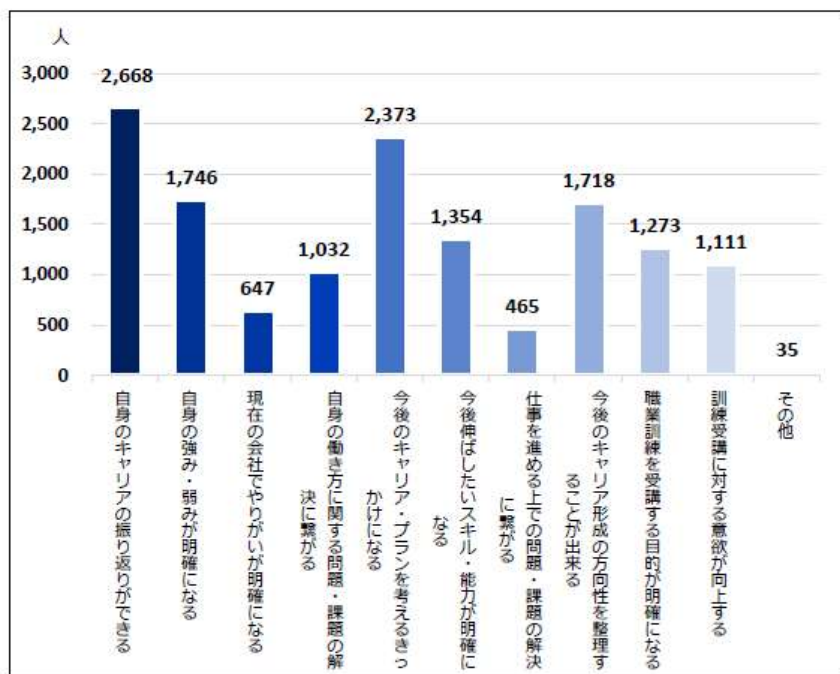
3-1) キャリアコンサルティングを受けた感想をお聞かせください



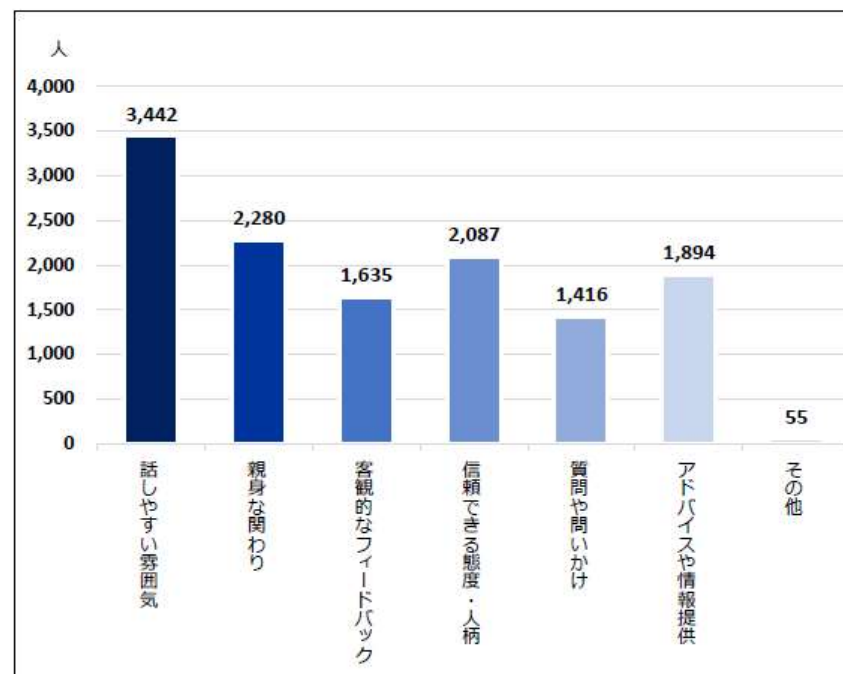
3-1) キャリアコンサルティングを受けた感想をお聞かせください	人数
大変有益	3,328
まあまあ有益	503
あまり有益でなかった	13
有益ではなかった	10

キャリアコンサルティング後のアンケート結果

3-2) キャリアコンサルティングはどのような点で役に立つと思われましたか 【複数回答可】

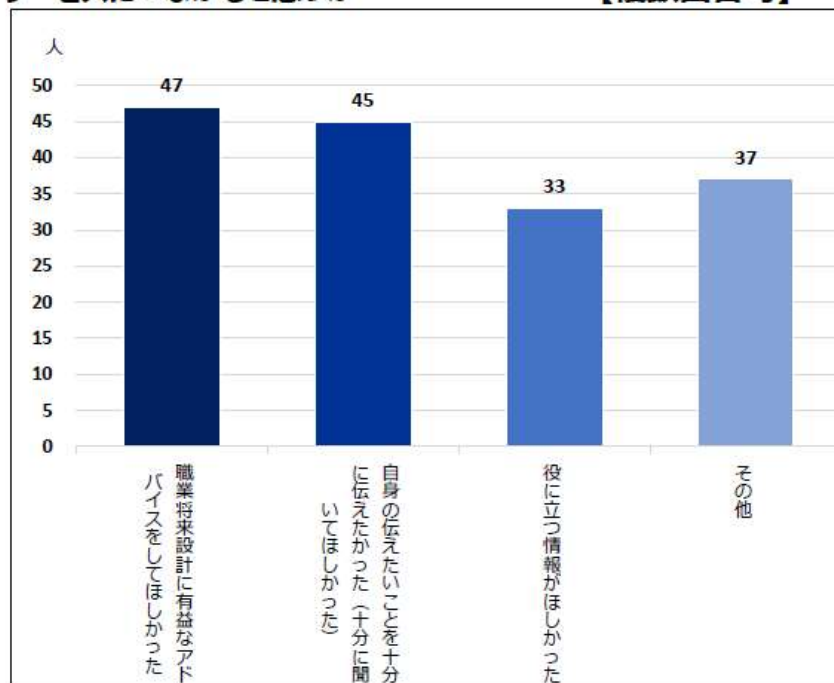


3-3) キャリアコンサルタントのどのような対応が役に立ちましたか 【複数回答可】

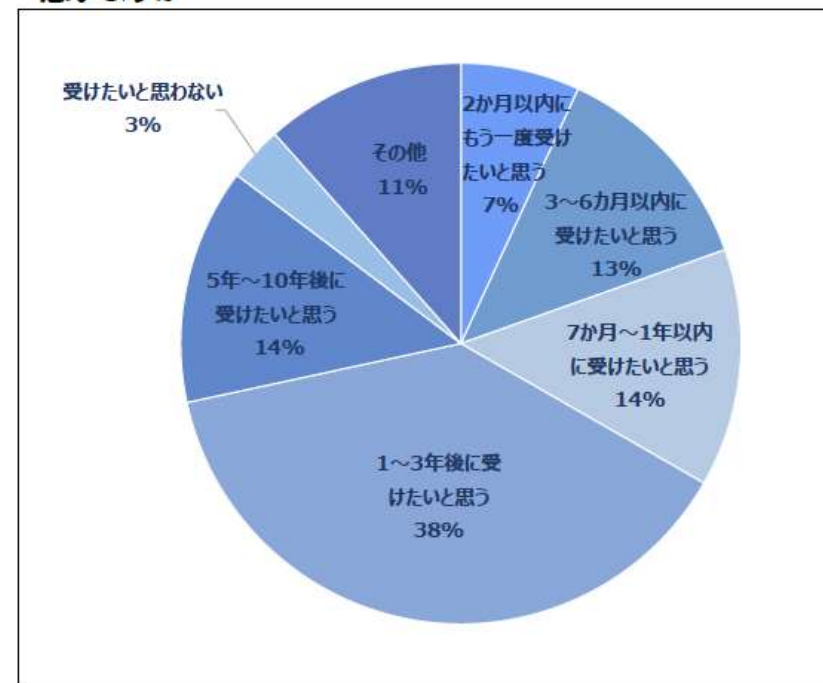


キャリアコンサルティング後のアンケート結果

3-4) キャリコンの支援のどこが改善されれば、より良いサービスにつながると思うか
【複数回答可】



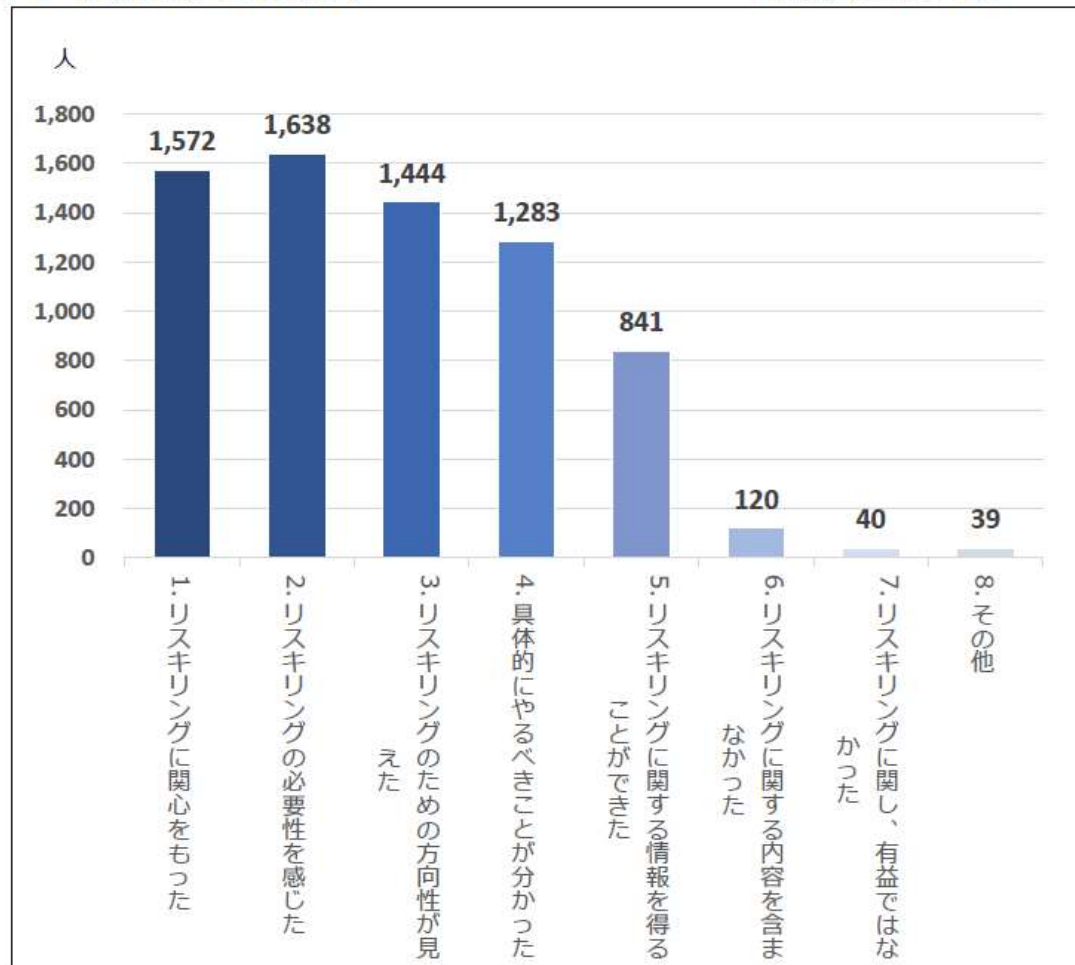
3-5) キャリアコンサルティングをもう一度受けてみたいと思いますか



3-5) キャリアコンサルティングをもう一度受けてみたいと思いますか	人数
2か月以内にもう一度受けたいと思う	262
3～6か月以内に受けたいと思う	483
7か月～1年以内に受けたいと思う	522
1～3年後に受けたいと思う	1,459
5年～10年後に受けたいと思う	519
受けたいと思わない	121
その他	440

キャリアコンサルティング後のアンケート結果

4. 今回のキャリアコンサルティングを踏まえ、リスクリングについてお聞かせください 【複数回答可】



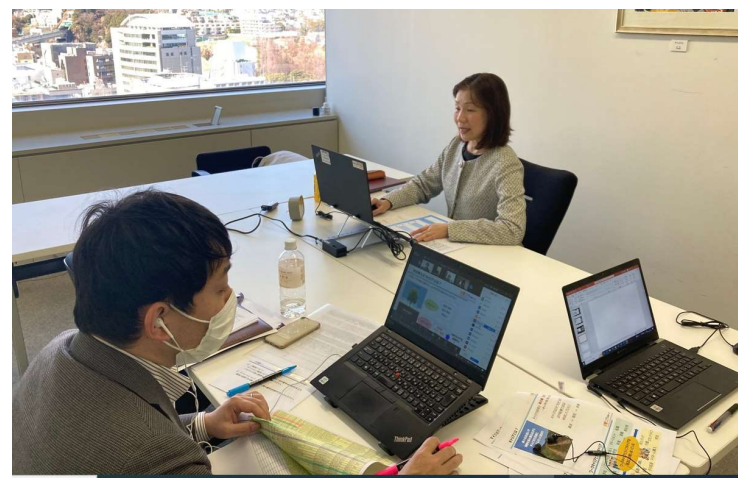
ジョブ・カード作成支援セミナー（対面/オンライン）

- ・ハローワーク様14拠点 1回／毎月開催
- ・神奈川支援センター主催オンラインセミナー 1月より1回／毎月開催

対面のセミナー風景



オンラインセミナー風景



支援センターの事業内容（対個人）

ジョブ・カード作成支援セミナー実績（人数）

	ハローワーク	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
常駐	横浜	0	3	6	2	4	7	4	4	6	4	6		46
	川崎	0	4	4	3	2	3	3	1	3	5	0		28
	平塚	0	3	7	2	4	2	5	2	4	0	2		31
	藤沢	0	2	12	6	5	2	2	6	6	3	5		49
	相模原	0	2	5	1	2	1	0	2	3	0	1		17
	厚木	0	2	9	3	4	4	6	6	7	9	8		58
	川崎北	0	1	2	1	1	4	0	2	2	2	1		16
	港北	0	9	7	2	8	3	4	4	4	0	8		49
巡回	戸塚	0	0	3	0	1	4	0	4	2	2	1		17
	横須賀	0	0	3	0	0	2	0	0	1	3	1		10
	小田原	0	1	4	0	2	2	1	1	0	1	2		14
	松田	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0		3
	横浜南	0	1	4	0	1	2	2	2	2	0	0		14
	大和	0	0	4	0	2	4	1	1	0	0	2		14
対面セミナー計		0	28	71	20	37	40	28	35	41	29	37	0	366
オンラインセミナー		-	-	-	-	-	-	-	-	-	32	81		113
合計		0	28	71	20	37	40	28	35	41	61	118	0	479

合同企業説明会・面接会等への参画

- 11/5就職応援セミナーand面接会 主催：神奈川県産業労働局労働部
- 11/25就職応援セミナーand面接会 主催：神奈川県産業労働局労働部
- 11/26かながわ正社員就職フェア 主催：神奈川県雇用労政課雇用対策グループ
- 11/28よこはま就活フェア 主催：神奈川労働局・横浜市・横浜新卒応援ハローワーク
- 11/29合同企業説明会/面接会 主催：神奈川労働局
- 3/12川崎市合同企業就職説明会 主催：川崎市経済労働局



経済団体様とのセミナーの開催

- 横浜北工業会様(11月21日開催)

セミナー名：人材不足時代に人材の定着と多様な雇用方法を考える

- 神奈川県経営者協会様(3月6日開催)

セミナー名：キャリア形成支援で組織力を強化

厚生労働省受託事業 令和6年度キャリア形成・リスキリング推進事業
横浜北工業会様

キャリア形成
リスキリング 支援センター

【ランチョンミーティング】
人材不足時代に人材の定着と
多様な雇用方法を考える

神奈川キャリア形成・リスキリング支援センター
2024年11月21日

令和6年度キャリア形成・リスキリング推進事業

神奈川経協 会員企業の皆様へ（事業主・人事担当者・人材育成・教育部門の皆様） （一社）神奈川県経営者協会
教育研究会

キャリア形成支援で組織力を強化
～ 社員の自律的な能力開発の推進 ～

☒ 若手社員の主体性、積極性を高め、定着を促進したい ☒ 企業戦略として従業員のリスキリング支援をしたい
☒ 中堅社員のモチベーションを高める施策を打ちたい ☒ セカンドキャリア支援に何をしたら良いか知りたい

厚生労働省の委託事業（受託：㈱パソナ）キャリア形成・リスキリング支援センターのキャリア形成の支援（セルフ・キャリアドック試行導入）による企業様の活用事例やその効果について、セミナーでご紹介いたします。キャリア形成の支援で、個々の社員の強みや持ち味を活かし、自律的な能力開発を促進し、組織力の強化を図ります。
本セミナー内で、当事業をご活用頂きました県内の企業様（㈱鈴鹿蒲鉾本店様）にもご登壇頂き、当事業活用とその後の自社の取り組みについてもご紹介いたします。

日 時 2025年3月6日（木）14:00 開始（受付 13:30～）
会 場 産業貿易センター7階会議室（& Zoom オンライン） 会場定員 20名

セミナー講師 厚生労働省受託事業キャリア形成・リスキリング支援センター
セルフ・キャリアドック導入支援アドバイザー
増井 一 様

1979年に製薬会社に入社。MR、労組中央書記長（専従）、総務、人事で勤務。キャリア形成支援体制を構築する。2013年GDFを取得、2016年に定年、厚生省委託セルフ・キャリアドック導入支援事業に継続して従事。2級キャリア・コンサルティング技能士、1級ファイナンシャル・プランニング技能士、e-MCメンタルヘルスカウンセラー

事業活用企業様 株式会社鈴鹿蒲鉾本店 総務部 人事担当課長 大山夏美 様

神奈川キャリア形成・リスキング支援センターの取り組みと結果

■企業・団体など：20社

事業活用状況：2月までの実績
取組の一例を記載

- ・自治体・団体主催の合説・セミナーに参加し名刺交換。
- ・アポ依頼TEL→訪問→事業説明、事業活用提案。
- ・企業毎の課題聞き取り→課題に合うセミナー内容提案→同意の上セミナー、キャリアコン実施。
- ・総務・人事部門などの少人数を対象としたキャリアコンサルティングをご経験頂き、その後対象層を拡大する。
- ・事業ご利用後に参加者アンケート等をフィードバック。他の従業員、関連企業へのご紹介を通じて活用範囲を拡大していく。

■教育機関：4校

- ・県内の大学、短大、専門学校へ電話にて事業案内を行い、アポ取得し訪問にて具体的な提案を行う。
- ・前年度より実施した学校で翌年も同学年で実施をご提案。（参加学生が被らない）
- ・学校ご担当者様から他校のご担当者様のご紹介をいただき、ご利用校を拡大する。

■ハローワーク相談コーナー：約4,400名

- ・15拠点（各ハローワーク、支援センター）にて主に訓練前キャリアコン、労働者キャリアコンの対応を実施。
- ・巡回先ハローワークでの相談コーナー枠拡大の依頼を実施。
- ・月1回のジョブ・カード作成支援セミナー（各HW/対面）と週末開催のオンラインセミナー（1-3月）を行い、参加者の増加を実現する。

令和7年度の当事業に関して

労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業等の拡充

拡充 キャリア形成・リスキリング推進事業

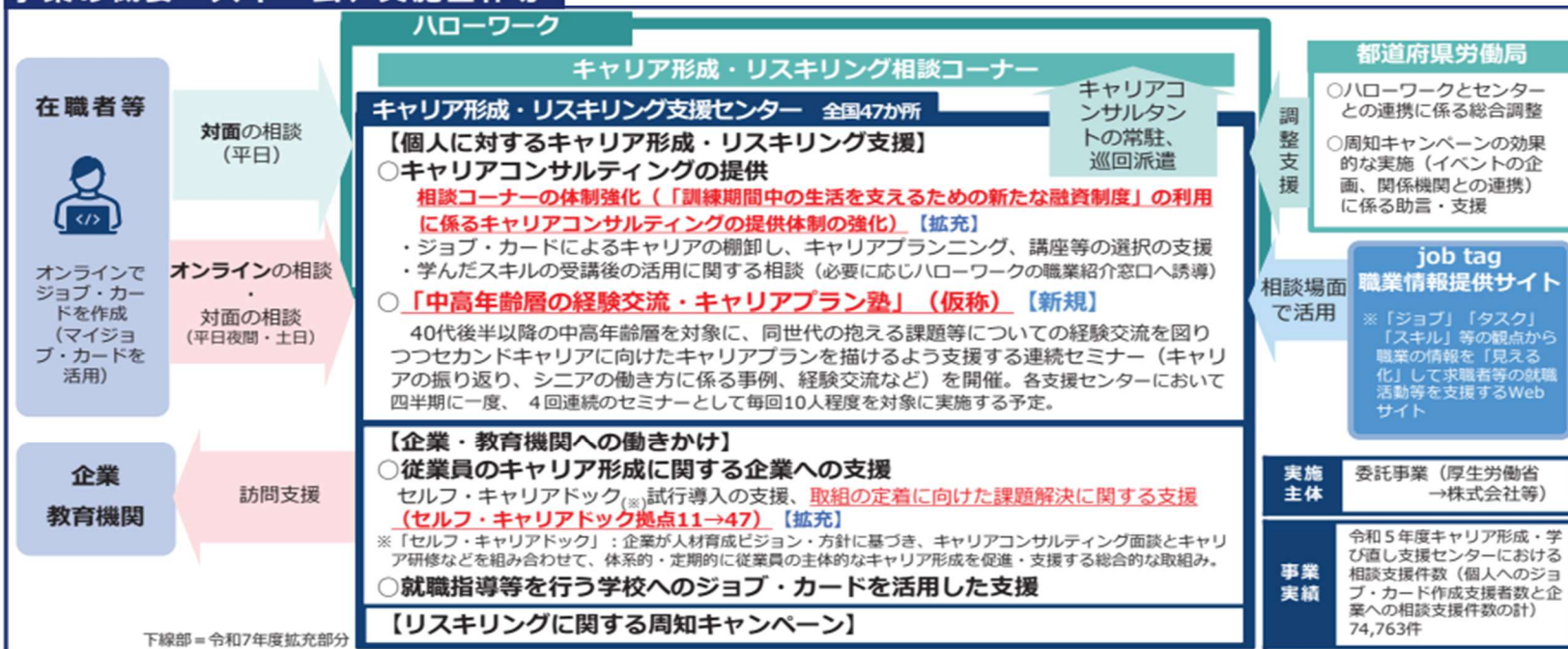
人材開発統括官付キャリア形成支援室（内線5953）

労働待合		母子待合		一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

事業の目的 令和7年度概算要求額 41億円（38億円）※（ ）内は前年度当初予算額

- ・労働者を取り巻く環境の急速な変化と職業人生の長期化・多様化が進行する中で、必要とされるスキルや労働需要の変化に対応し、自らのスキルを向上させキャリア形成を図る労働者のリスキリングの取組を促すため、リスキリングの重要性や必要性に関する理解を進めるキャンペーンを行うとともに、労働者がキャリアコンサルティングを受ける機会の提供や従業員のキャリア形成支援に取り組む企業等への支援を推進する。
- ・特に、少子高齢化が急速に進展し、全ての年代の人々がその特性・強みを生かし活躍できる環境の整備が求められる中、中高年齢層においてはセカンドキャリアを見据えたキャリアプランの策定やモチベーションの維持に課題を抱える者も多く見られることから、当該年齢層を対象としたキャリア形成支援の強化を図る。
- ・また、企業における従業員のキャリア形成支援の取組について、試行導入後の定着のための課題解決に必要な支援を強化する。

事業の概要・スキーム、実施主体等



連絡先

神奈川キャリア形成・リスキリング支援センター

住所：横浜市神奈川区鶴屋町2-23-2 TSプラザビルディング 16F
株式会社パソナ パソナ・横浜内

電話番号：045-311-5601

E-mail：carigaku_kanaga@pasona.co.jp

ホームページも是非ご覧ください
<https://carigaku.mhlw.go.jp>

