

技能講習テキスト通信講座①

労働市場と労働力需給調整システムから学ぶ

【職業紹介と求人者へのキャリアコン
サルティング実践トレーニング】

caricon.co
(株式会社リバース)

本講座の概要

通信(この動画)約3時間

労働市場、労働力需給調整システム、職業紹介とキャリアコンサルティング、求人者向けキャリアコンサルティング、キャリアコンサルタントと労働市場の問題、等に関する説明

オンライン

(オンラインによる対面講習、ワークとロールプレイ)約4.5時間

レポート作成 30分

合計 8時間

本日（通信）の内容（3時間）

はじめに（10分）

「求人者（企業・事業主）へのキャリアコンサルティングが必要な理由」

1. 労働市場とは（20分）

2. 労働力需給調整システムについて（60分）

3. 職業紹介とキャリアコンサルティング（5分）

4. 求人者向けキャリアコンサルティングについて（60分）

（令和6年 能力開発基本調査（結果）従業員の能力開発の現状と課題）

5. 労働市場の問題解決のためにキャリアコンサルタントができること（20分）

6. まとめ（5分）

はじめに

求人者(企業・事業主)へのキャリアコンサルティングが必要な理由

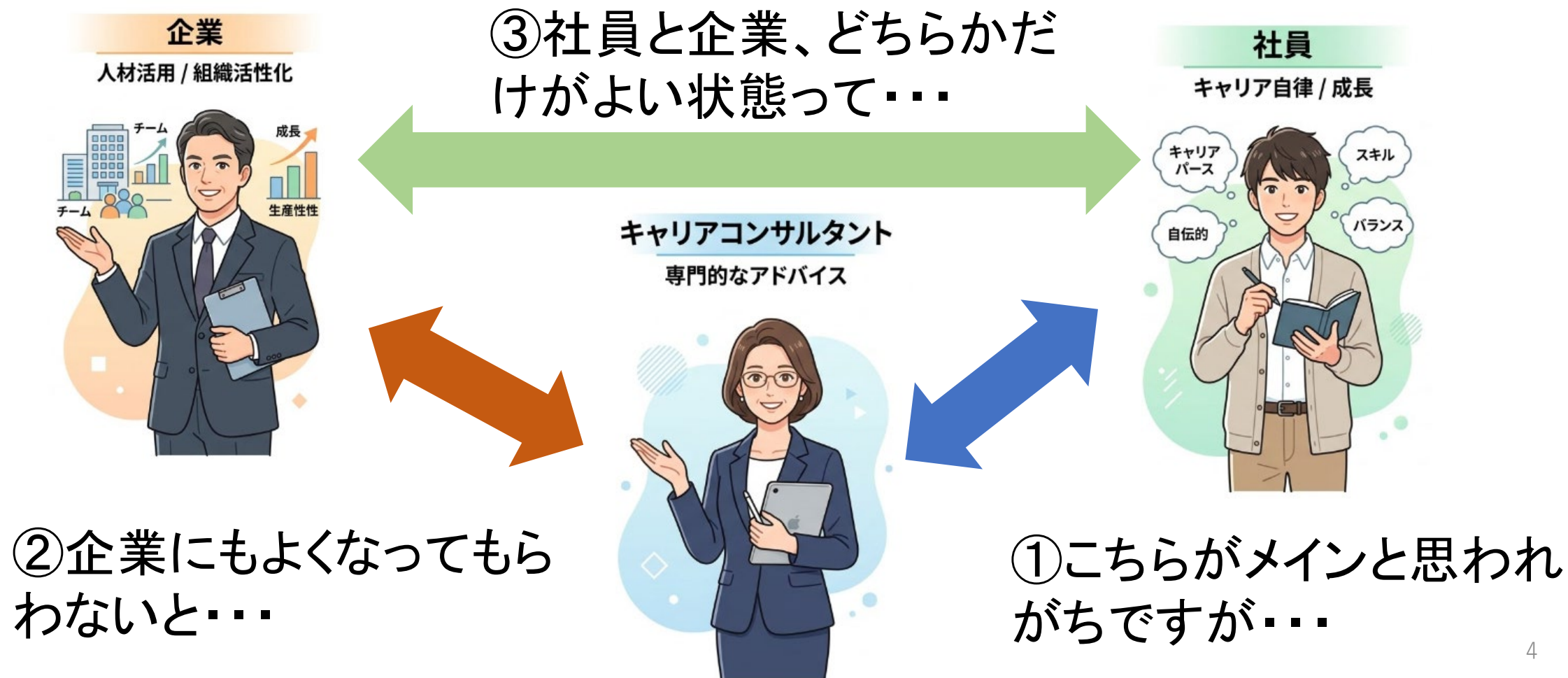
「キャリアコンサルティング」というと、求職者又は社員(「企業領域の場合」)に対して相談、つまりキャリアに関するコンサルティングをおこなうこと、とされている方が多いのではないかと思います。

しかし、キャリアコンサルタントの役割のひとつに「環境への働きかけ」があります。この「環境」には当然、「求人者(企業・事業主)」が含まれます。

求職者(社員)と求人者(企業・事業主)が共に「良くなっていくため」の役割がキャリアコンサルタントには求められています。

はじめに

求人者(企業・事業主)へのキャリアコンサルティングが必要な理由



1. 労働市場とは

(1)用語の定義

- 労働市場（労働市場、英語：labor market）とは、労働力の需要と供給が
出会い、賃金や雇用条件が決定される経済的な場のことを指します。

1. 労働市場とは

(2) 基本的な構造

労働市場は以下の要素から構成されています。

① 需要側（労働力を求める側）

- 企業や事業主
- 政府機関
- 非営利組織など

② 供給側（労働力を提供する側）

- 働く意思と能力を持つ個人
- 求職者や転職希望者

1. 労働市場とは

(3) 労働市場の特徴

労働市場には一般的な商品市場とは異なるいくつかの特徴があります。

- ①**情報の非対称性**: 雇用者と被雇用者の間で、お互いの能力や条件について完全な情報を持っていない場合が多い
- ②**流動性の制約**: 地理的な制約や専門性により、労働力の移動には限界がある
- ③**長期的な関係性**: 一度雇用関係が成立すると比較的長期間継続することが多い
- ④**制度的要因の影響**: 労働法、最低賃金制度、労働組合などの制度的要因が市場メカニズムに大きく影響する

1. 労働市場とは

(4) 機能と役割

- 労働市場は経済全体において、労働力の最適な配分を実現し、経済効率性を高める重要な役割を果たしています。また、個人にとっては所得獲得や能力発揮の場であり、企業にとっては必要な人材を確保する場として機能しています。

1. 労働市場とは

(5) 関係する法律

労働市場に関係する法律は多岐にわたります。主要なものを分野別に整理してご説明します。

① 基本的な労働法制(その1)

◆ 労働基準法

- 労働条件の最低基準を定める根幹的な法律
- 労働時間、休憩、休日、賃金、解雇などを規定

1. 労働市場とは

(5) 関係する法律

② 基本的な労働法制(その2)

◆ 労働契約法

- 労働契約の締結、変更、終了に関するルールを定める
- 有期労働契約の規制、解雇権濫用法理なども含む

◆ 労働組合法

- 労働組合の結成・活動、団体交渉、争議行為の権利を保障

1. 労働市場とは

(5) 関係する法律

②雇用・就職に関する法律

◆職業安定法

- 職業紹介事業、労働者派遣事業の規制
- ハローワークの運営根拠法

◆労働者派遣法(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律)

- 派遣労働者の保護と派遣事業の適正化

◆労働施策総合推進法(旧:雇用対策法)

- 雇用政策の基本方針や職業能力開発を規定

1. 労働市場とは

(5)関係する法律

③労働者保護に関する法律

◆労働安全衛生法

- 職場での安全と健康の確保

◆最低賃金法

- 賃金の最低額を保障

◆労働者災害補償保険法(労災保険法)

- 業務災害・通勤災害の補償

◆雇用保険法

- 失業時の生活保障と再就職支援

1. 労働市場とは

(5) 関係する法律

④ 平等・差別禁止に関する法律

◆ 男女共同参画社会基本法

- ・ 性別による差別の排除と男女平等の実現

◆ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）

- ・ 仕事と家庭の両立支援

◆ 障害者雇用促進法

- ・ 障害者の雇用促進と職業的自立

◆ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律

- ・ 高年齢者の雇用確保

1. 労働市場とは

(5) 関係する法律

⑤ 特定業種・職種に関する法律

◆ 建設労働者の雇用の改善等に関する法律、港湾労働法 などの業種特化型の法律も存在します。

- これらの法律は相互に関連し合いながら、労働市場における公正性、安全性、効率性を確保する役割を果たしています。

1. 労働市場とは

(6)関係する統計調査

①政府による基幹統計調査

◇労働力調査

- 最も重要な調査で、総務省が毎月実施しています。就業者数、完全失業者数、完全失業率などの基本的な労働力状態を把握し、労働力人口や非労働力人口の動向を調査しています。

◇毎月勤労統計調査

- 厚生労働省が行う調査で、賃金、労働時間、雇用の変動を毎月把握しています。現金給与総額や実労働時間数、常用雇用指数などが発表され、労働条件の変化を測る重要な指標となっています。

◇就労条件総合調査

- 労働時間制度、休暇制度、賃金制度など、企業の就労条件全般について年1回調査が行われます。

1. 労働市場とは

(6)関係する統計調査

②雇用関連の専門調査

◇雇用動向調査

- ・入職・離職の状況を詳しく調べ、労働移動の実態を把握しています。産業間や職業間の人材移動のパターンが分析できます。

◇賃金構造基本統計調査

- ・労働者の賃金の実態を性別、年齢、学歴、勤続年数、職種などの属性別に詳細に調査する年次調査です。

◇労働経済動向調査

- ・企業の雇用や労働時間の変動予測、人手不足の状況などを四半期ごとに調査しています。

1. 労働市場とは

(6)関係する統計調査

③特定分野の調査

◇高年齢者雇用状況報告や障害者雇用状況報告のように、特定の労働者層に焦点を当てた調査もあります。

◇職業安定業務統計では、ハローワークを通じた求人・求職・就職の状況が月次で集計され、有効求人倍率などの指標が算出されます。

- これらの統計調査により、労働市場の現状把握、政策立案、学術研究などに必要なデータが提供されています。各調査は相互に補完し合いながら、労働市場の多角的な分析を可能にしています。

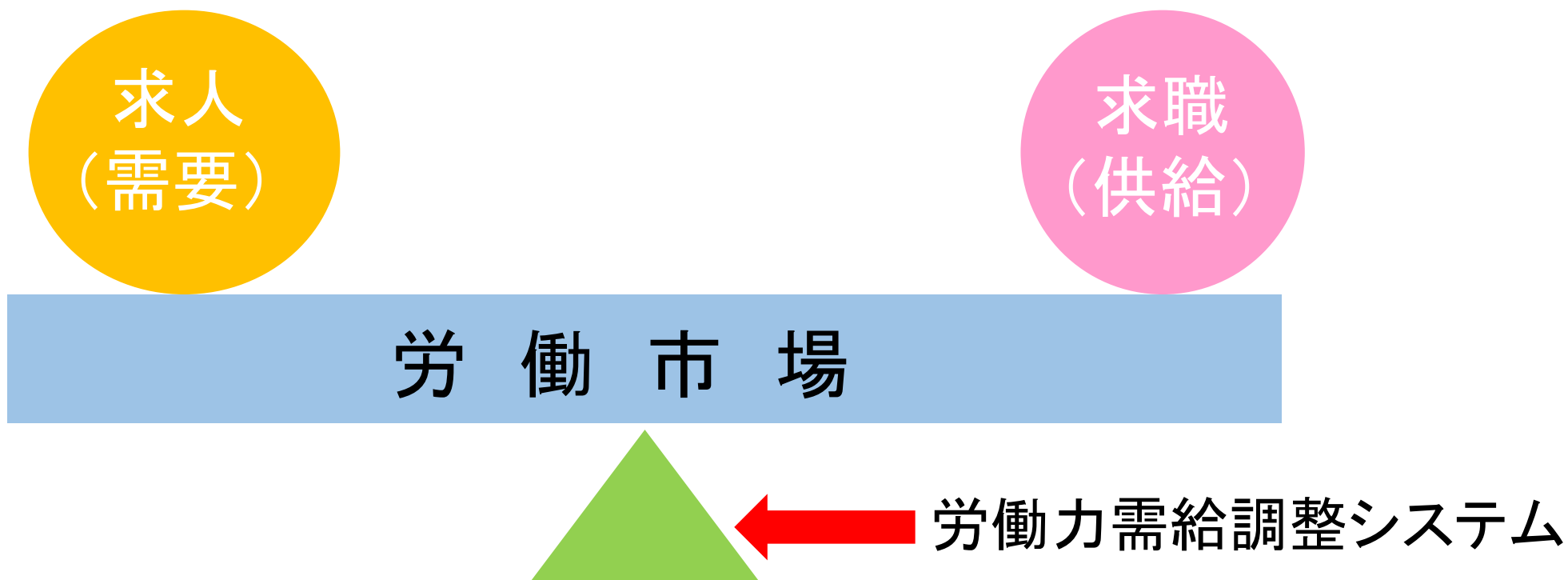
2. 労働力需給調整システムについて

(1) 労働力需給調整システムとは？

①「労働力需給調整システム」とは、日本における**労働市場の需給バランスを調整する仕組みの総称**です。主に厚生労働省やハローワークが中心となり、労働者と企業のマッチングを円滑に進めるために運用されています。

2. 労働力需給調整システムについて

(1) 労働力需給調整システムとは？



2. 労働力需給調整システムについて

(1) 労働力需給調整システムとは？

② 目的

- ・ **失業の防止・解消**：求職者がスムーズに仕事を見つけられるようにすること
- ・ **人材確保の支援**：企業が必要な人材を適切に採用できるようにすること
- ・ **労働市場の健全化**：過不足なく労働力を分配し、社会全体の生産性を維持すること

2. 労働力需給調整システムについて

(1) 労働力需給調整システムとは？

③ 主な仕組み

- 公共職業安定所（ハローワーク）
- 職業紹介事業者（民間人材紹介会社）
- 労働者派遣制度
- 需給調整システムの情報活用

2. 労働力需給調整システムについて

(1) 労働力需給調整システムとは？

④最近の動き

- IT化により、AIを活用したマッチング支援が進んでいます。
- コロナ禍以降は、在宅勤務や非正規雇用の需給調整も課題になっています。
- 少子高齢化の影響で、人材不足分野（介護・IT・建設など）への労働力シフトが注目されています。
- まとめると、労働力需給調整システムは「求職者と企業をつなぐ社会インフラ」であり、日本の雇用政策の中心的な役割を担っています。

2. 労働力需給調整システムについて

(2) 民間労働力需給調整システムとは？

- 「民間労働力需給調整システム」とは、民間の職業紹介事業者や労働者派遣事業者が担う雇用マッチングの仕組みのことを指します。
- 公的機関（ハローワークなど）によるシステムと並び、労働市場での重要な役割を果たしています。

2. 労働力需給調整システムについて

(2) 民間労働力需給調整システムとは？

① 主な種類

- 有料職業紹介事業（厚生労働大臣の許可が必要）
- 無料職業紹介事業（厚生労働大臣の許可・届出が必要）
- 労働者派遣事業（厚生労働大臣の許可が必要）
- 求人広告・マッチングプラットフォーム（「紹介」ではなく「マッチング支援」）
- 「成果報酬型求人サイト運営会社」（「採用課金型」とも呼ばれています）

2. 労働力需給調整システムについて

(2) 民間労働力需給調整システムとは？

② 公的システムとの違い

- ・ 公共(ハローワーク): 雇用保険受給者や地域の一般求職者を幅広く対象にする → 公的性格が強い
- ・ 民間(紹介会社・派遣会社など): 専門分野や企業ニーズに特化 → 効率的で柔軟なマッチングが可能

2. 労働力需給調整システムについて

(2) 民間労働力需給調整システムとは？

③ 役割と課題

・ 役割

- ・ 専門性の高い人材の供給
- ・ 即戦力を必要とする企業ニーズへの対応
- ・ 公的システムではカバーしにくい分野での補完

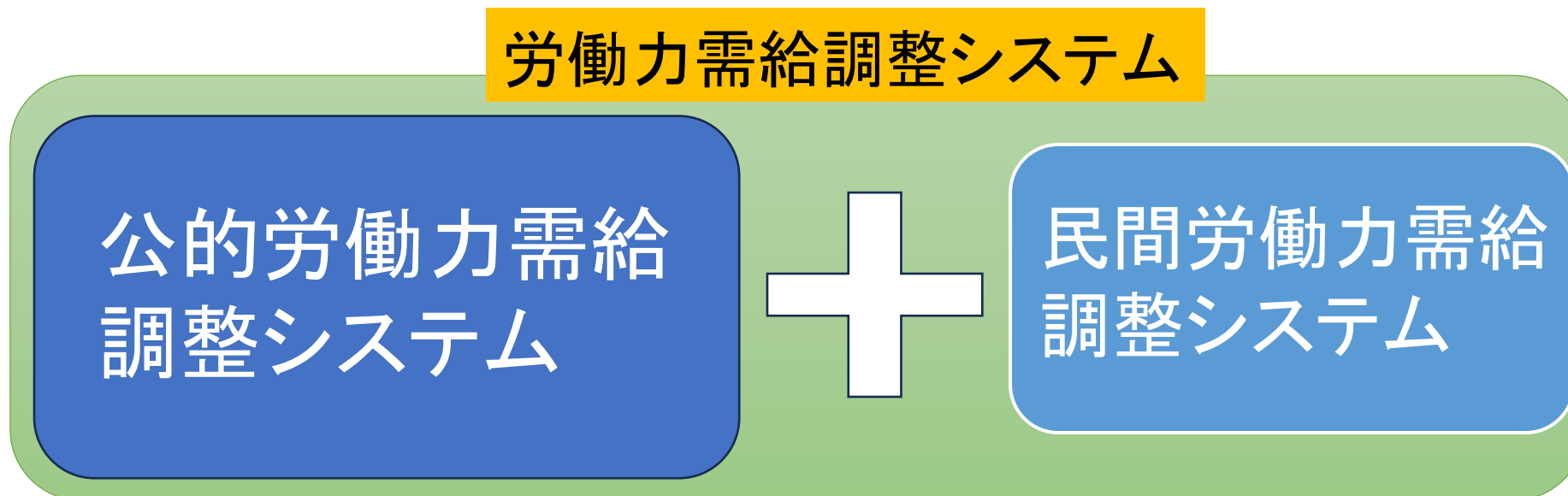
・ 課題

- ・ 過度な人材ビジネス化（紹介料・派遣マージンなど）
- ・ 派遣労働者の待遇格差
- ・ 企業側の「短期的な労働力調整手段」としての利用偏重

2. 労働力需給調整システムについて

(2) 民間労働力需給調整システムとは？

- まとめると、民間労働力需給調整システムは、公的システムを補完しつつ、より柔軟かつ専門的なマッチングを提供する仕組みです。



2. 労働力需給調整システムについて

(3) 日本の労働力需給調整システムの主な問題点

- ①構造的な人手不足
- ②公的システム(ハローワーク)の課題
- ③民間システムの課題
- ④労働市場のミスマッチ
- ⑤外国人労働者受け入れの不十分さ
- ⑥働き方の多様化への対応不足

2. 労働力需給調整システムについて

(3) 日本の労働力需給調整システムの主な問題点

①構造的な人手不足

- 少子高齢化により労働力人口が減少している
- 特に介護・建設・ITなどの成長産業で人材確保が困難
- 若者人口が少なく、高齢者や外国人労働者への依存度が高まっている

2. 労働力需給調整システムについて

(3) 日本の労働力需給調整システムの主な問題点

② 公的システム（ハローワーク）の課題

- 求人情報の画一化（案件ごとの比較はしやすいが、企業の独自性を見出しにくい）
- デジタル化の遅れ（AIマッチングは進んできたが、使い勝手は民間に劣る）
- 公的サービスであり無料だが、専門的スキル人材の紹介には弱い

2. 労働力需給調整システムについて

(3) 日本の労働力需給調整システムの主な問題点

③ 民間システムの課題

- 人材紹介料や派遣マージンが高額で、企業コストが上昇
- 派遣労働者や契約社員の待遇格差・不安定雇用が続いている
- 一部の業界では「短期的な労働調整の手段」として乱用される傾向

2. 労働力需給調整システムについて

(3) 日本の労働力需給調整システムの主な問題点

④労働市場のミスマッチ

- 「求人はあるのに求職者が見つからない」現象
 - 地域的な偏り(都市部と地方の格差)
 - 能力・スキルと求人内容の不一致
- 新卒一括採用・終身雇用文化が根強く、中途採用や転職市場の柔軟性不足

2. 労働力需給調整システムについて

(3) 日本の労働力需給調整システムの主な問題点

⑤外国人労働者受け入れの不十分さ

- 技能実習制度の問題点（低賃金・労働環境）
- 特定技能制度の問題点（受け入れ企業が限定）
- 高度人材ビザ制度はあるが、受け入れ体制が十分でない
- 将来的に必要不可欠だが、制度改革が追いついていない

※外国人労働者の受け入れについては「育成就労制度」を2027年4月から施行予定

2. 労働力需給調整システムについて

補足：外国人労働者の受け入れ制度について

- 今後、現在の技能実習制度は廃止予定で、変わって「育成就労制度」を新設予定（2027年4月～）
- 特定技能制度の拡充と育成就労との連携強化を図る
- 育成就労（旧技能実習の代替）→ 特定技能1号 → 特定技能2号 というキャリアパスが明確に
- 日本での長期キャリア形成が可能になり、企業側も計画的に人材育成ができるというメリットをもたらす
- 日本の企業も「外国人から選ばれる」努力が必要になる

2. 労働力需給調整システムについて

(3) 日本の労働力需給調整システムの主な問題点

⑥働き方の多様化への対応不足

- リモートワーク、副業・兼業などの制度的サポートが十分ではない
- 非正規雇用と正規雇用の待遇差が埋まらず、「二極化」が進行

2. 労働力需給調整システムについて

(3) 日本の労働力需給調整システムの主な問題点

○まとめ：日本の労働力需給調整システムの問題点は、

- 人口減少に伴う人材不足
 - 公的・民間の役割分担の不十分さ
 - 労働市場の硬直性と格差
- が大きな柱となっています。
-
- 将来的には、AI活用による高度マッチング・外国人材の適切な受け入れ・多様な働き方への制度対応が重要になっていきます。

2. 労働力需給調整システムについて

(4) 職業安定行政の概要

①厚生労働省の役割

- 厚生労働省は労働力需給調整システムの中核的な役割を担っています。
- 具体的には、全国のハローワーク(公共職業安定所)を通じて職業紹介・職業相談を行い、労働者と事業主の双方に対してサービスを提供しています。
- また、雇用保険制度の運営、職業訓練の実施、労働市場政策の企画・立案なども重要な機能です。

2. 労働力需給調整システムについて

(4) 職業安定行政の概要

②労働市場の現状

- 日本の労働市場は少子高齢化による労働力人口の減少、技能・職種 mismatches、非正規雇用の増加、デジタル化による労働環境の変化などの課題に直面しています。
- 地域間での雇用格差や、中小企業における人手不足も深刻な問題となっており、効果的な需給調整が求められています。

2. 労働力需給調整システムについて

(4) 職業安定行政の概要

③職業紹介制度の目的

- **労働力の適正配置**: 求職者の能力・希望と求人者のニーズを適切にマッチングし、労働力を最も生産性の高い職場に配置することを目指します。
- **雇用機会の均等確保**: 性別、年齢、障害の有無などにかかわらず、すべての労働者に平等な就職機会を提供します。
- **失業の予防と早期解決**: 効率的な職業紹介により、失業期間の短縮と失業率の低下を図ります。
- **労働市場の透明性向上**: 労働市場に関する情報を収集・提供することで、求職者と求人者の意思決定を支援し、市場の効率性を高めます。

2. 労働力需給調整システムについて

(4) 職業安定行政の概要

④公共職業安定所(ハローワーク)の業務内容

- 「③職業紹介制度の目的」で説明した機能について、労働力需給の円滑な調整と雇用の安定を実現することが職業安定所(ハローワーク)の基本的な使命となっています。
- そのために、ハローワークでは次の業務を行っています。

2. 労働力需給調整システムについて

(4) 職業安定行政の概要

④公共職業安定所(ハローワーク)の業務内容

- 職業相談・職業紹介(新規学校卒業者・障害者・高齢者等の就職支援)
- 雇用保険の各種手続き(加入、喪失等)及び給付
- 求人受理・求人者支援
- 職業訓練の受講あっせん
- 助成金・給付金の支給
- 事業主への雇用指導(特に障害者・高齢者について)
- 外国人雇用の支援・指導
- 労働市場情報の提供

2. 労働力需給調整システムについて

(5) 職業安定法及び関係法令の概要

① 職業安定法の基本理念

- **職業選択の自由の保障** 憲法第22条に基づき、何人も公共の福祉に反しない限り、自由に職業を選択する権利を有することを明文化しています。
- **職業安定機関による職業紹介の原則無料化** 公共職業安定所（ハローワーク）での職業紹介は原則として無料で行われ、労働者の経済的負担なく就職活動ができることを保障しています。
- **機会均等の原則** 性別、年齢、社会的身分等による差別を禁止し、すべての労働者に平等な雇用機会を提供することを理念としています。

2. 労働力需給調整システムについて

(5) 職業安定法及び関係法令の概要

② 職業安定法での規制内容

- 有料職業紹介事業は厚生労働大臣の許可制
- 無料職業紹介事業は厚生労働大臣への届出制
- 職業紹介責任者の選任義務
- 適正な手数料基準の設定
- 労働者供給事業の原則禁止：労働組合等が行う場合を除き、労働者供給事業を原則として禁止し、労働者の中間搾取を防止しています。

2. 労働力需給調整システムについて

(5) 職業安定法及び関係法令の概要

② 職業安定法の基本理念と規制内容

- 募集に関する規制として、「虚偽の条件による募集の禁止」、「労働条件の明示義務」、「募集内容の適正化」
- 差別的取扱いの禁止として、「性別による差別的取扱いの禁止」、「年齢制限の原則禁止（合理的理由がある場合を除く）」、「国籍、信条、社会的身分による差別の禁止」
- 罰則規定として、各種違反行為に対する罰金、懲役等の刑事罰を定め、法の実効性を確保しています。

3. 職業紹介とキャリアコンサルティング

「職業紹介」と「求人者」は制度上・実務上で密接に結びついています。

(1) 職業紹介の定義

- 職業紹介とは
厚生労働省や職業安定法で定義されており、「求人者（雇用主）」と「求職者（仕事を探す人）」の間に立って、「雇用関係の成立をあっせんする行為」を指します。
- 公的機関（ハローワーク）と民間の職業紹介事業者（人材紹介会社など）が担います。

3. 職業紹介とキャリアコンサルティング

(2) 求人者の位置づけ

- 求人者とは
人材を必要とし、求人票などを通じて「こんな人材を求めています」と提示する雇用主（企業や団体）です。
- 職業紹介の利用者のひとりであり、もう一方の利用者である「求職者」との間をコーディネートされます。

3. 職業紹介とキャリアコンサルティング

(3)両者の関係性

職業紹介は「求人者」と「求職者」を結びつける架け橋 の役割を果たします。

①求人者にとっては、

- ・ 採用したい人材像の整理
- ・ 求人票の改善・魅力の打ち出し
- ・ マッチする人材との出会い

につながります。

②求職者にとっては、

- ・ 希望条件に合う仕事との出会い
- ・ 職務内容・待遇の透明化
- ・ キャリアコンサルタントによる相談支援

につながります。

3. 職業紹介とキャリアコンサルティング

③キャリアコンサルタントの関与

- キャリアコンサルタントは「求職者の支援」に注目されがちですが、「求人者支援」も重要です。
 - 求人票を法律的・実務的に適正化するサポート
 - 求人者の思いを引き出し、求人内容に反映する
 - 採用活動の改善を通じて「人と仕事の出会いの質」を高める
- つまり、職業紹介は「求人者と求職者、両者への支援をバランスよく行う仕組み」です。
- キャリアコンサルタントがそのバランスを整えていく役割を担っていく必要があるのです。

3. 職業紹介とキャリアコンサルティング

④まとめると

職業紹介は「求人者(企業)」と「求職者(働き手)」をつなぐ公正な仕組みであり、求人者はその片側の利用者として、「人材ニーズを提供する存在」です。そしてキャリアコンサルタントは、その関係を円滑にし、より良いマッチングを支援する役割を担っていくことが求められています。

4. 求人者向けキャリアコンサルティングについて

(1) 求人者向けキャリアコンサルティングが必要な理由

① 事業所でのキャリアコンサルティング導入状況

- まずは、労働者職業能力開発調査の結果から、企業（事業所）におけるキャリアコンサルティングの導入状況や活用状況についてみてみましょう。

令和6年 能力開発基本調査

出典:厚生労働省 令和6年能力開発基本調査

報道関係者 各位

- 厚生労働省が実施
- 平成13年度から毎年実施されている。
- 「企業調査」、「事業所調査」、「個人調査」の3つの調査で構成されている。

厚生労働省「令和6年度能力開発基本調査」概要へのリンク

<https://www.mhlw.go.jp/content/11801500/001507469.pdf>

令和6年度「能力開発基本調査」の結果を公表します

厚生労働省は、このたび、令和6年度「能力開発基本調査」の結果を取りまとめましたので、公表します。
能力開発基本調査は、国内の企業・事業所と労働者の能力開発の実態を明らかにし、今後の人材育成施策の在り方を検討するための基礎資料とすることを目的に、平成13年度から毎年実施しています。

■調査結果のポイント（詳細は、別添の「調査結果の概要」をご覧ください）

【企業調査】

- 1 教育訓練費用(OFF-JT費用や自己啓発支援費用)を支出した企業は54.9%（前回より0.3ポイント上昇）
- 2 OFF-JTに支出した費用の労働者一人当たり平均額[※]は1.5万円（前回から横ばい）
自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額[※]は0.4万円（前回から0.1万円増加）
（※ 令和5年度実績）
- 3 教育訓練休暇制度を導入している企業は7.5%（前回より0.5ポイント低下）
教育訓練短時間勤務制度を導入している企業は6.2%（前回より0.9ポイント低下）
教育訓練所定外労働時間免除制度を導入している企業は6.1%（前回より0.2ポイント低下）

【事業所調査】

- 1 計画的なOJTについて、正社員に対して実施した事業所は61.1%（前回より0.5ポイント上昇）
正社員以外に対して実施した事業所は27.1%（前回より3.9ポイント上昇）
- 2 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79.9%（前回より0.1ポイント上昇）
- 3 キャリアコンサルティングを行うしくみを、正社員に対して導入している事業所は49.4%（前回より7.8ポイント上昇）
正社員以外に対して導入している事業所は31.4%（前回より6.7ポイント上昇）

【個人調査】

- 1 OFF-JTを受講した労働者は37.0%（前回より2.7ポイント上昇）
・雇用形態別では「正社員」(44.6%)が「正社員以外」(18.4%)より高い
・性別では「男性」(43.9%)が「女性」(28.8%)よりも高い
・最終学歴別では「中学・高等学校・中等教育学校」および「専修学校・短大・高専」(30.4%)が最も低く、「大学院（理系）」(59.8%)が最も高い
- 2 自己啓発を実施した労働者は36.8%（前回より2.4ポイント上昇）
・雇用形態別では「正社員」(45.3%)が「正社員以外」(15.8%)より高い
・性別では「男性」(41.9%)が「女性」(30.7%)よりも高い
・最終学歴別では「中学・高等学校・中等教育学校」(22.4%)が最も低く、「大学院（理系）」(71.8%)が最も高い
- 3 OFF-JTまたは自己啓発を実施した労働者の割合[※]は46.9%（前回より3.1ポイント上昇）

（※ EUの統計「Adult Education Survey」における定義に従い、「自己啓発を実施した労働者」から「ラジオ、テレビ、専門書等による自学、自習」および「eラーニング（インターネット）による学習」による自己啓発のみを実施した労働者を除いた数での試算）

令和6年 能力開発基本調査について

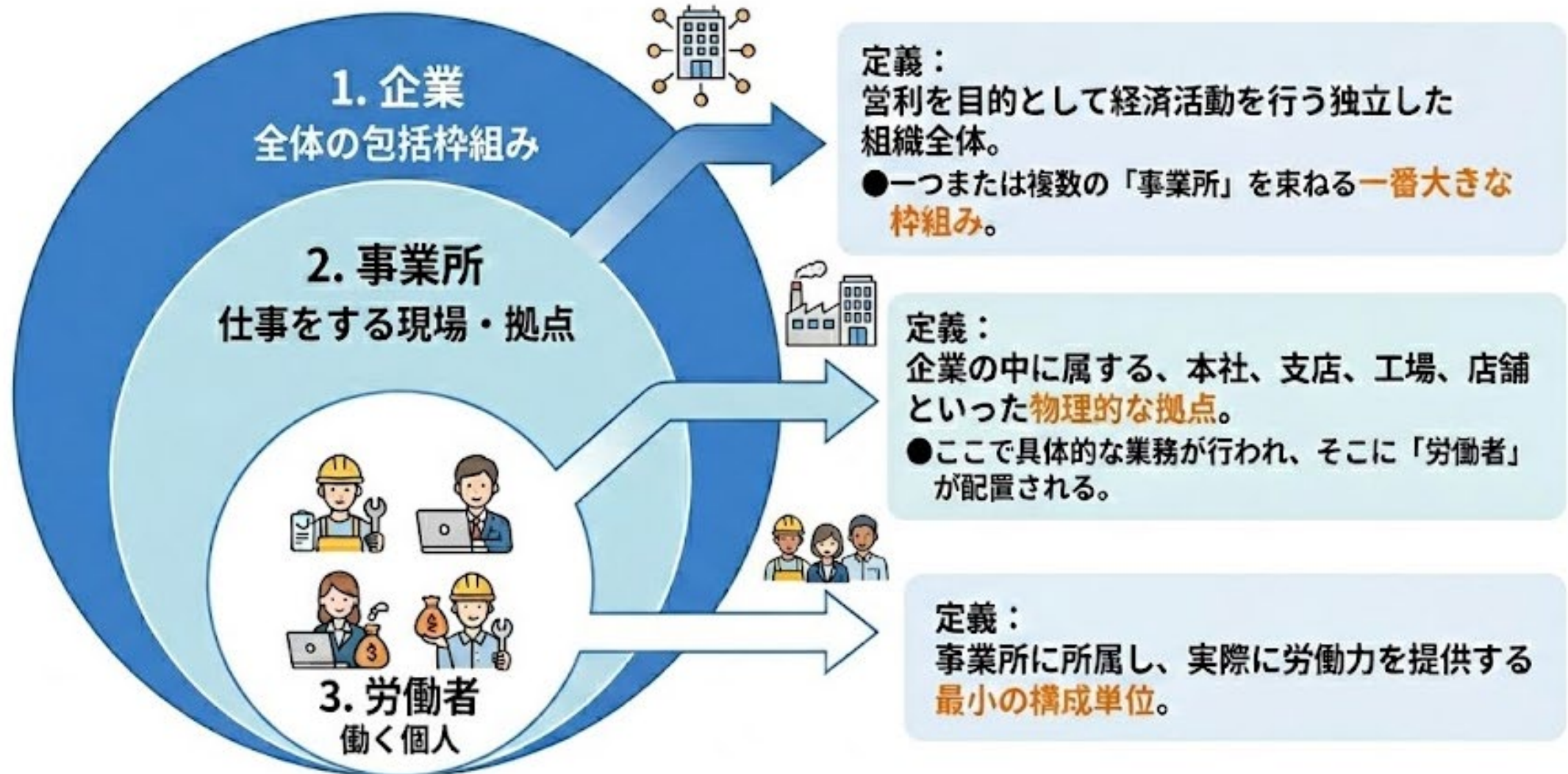
- 「企業調査」: 日本国全域において、日本標準産業分類(平成25年10月改定。)による15 大産業に属する、30 人以上の常用労働者を雇用する企業のうちから一定の方法により抽出した企業。
- 「事業所調査」: 日本国全域において、日本標準産業分類による15 大産業に属する、30 人以上の常用労働者を雇用する事業所のうちから一定の方法により抽出した 事業所。
- 「個人調査」: 上記の事業所に属している労働者のうちから、一定の方法により抽出した労働者。

■調査概要と調査対象数

この調査の構成は以下のとおりです。

調査対象	調査対象数	有効回答率	調査内容
企業調査	7,454企業	57.2%	企業の教育訓練費用など
事業所調査	7,218事業所	54.1%	事業所の教育訓練状況など
個人調査	21,334人	42.2%	労働者の能力開発状況など

「企業と事業所と労働者」について



令和6年 能力開発基本調査(結果)従業員の能力開発の現状と課題

1. OFF-JTの実施状況(雇用形態別)

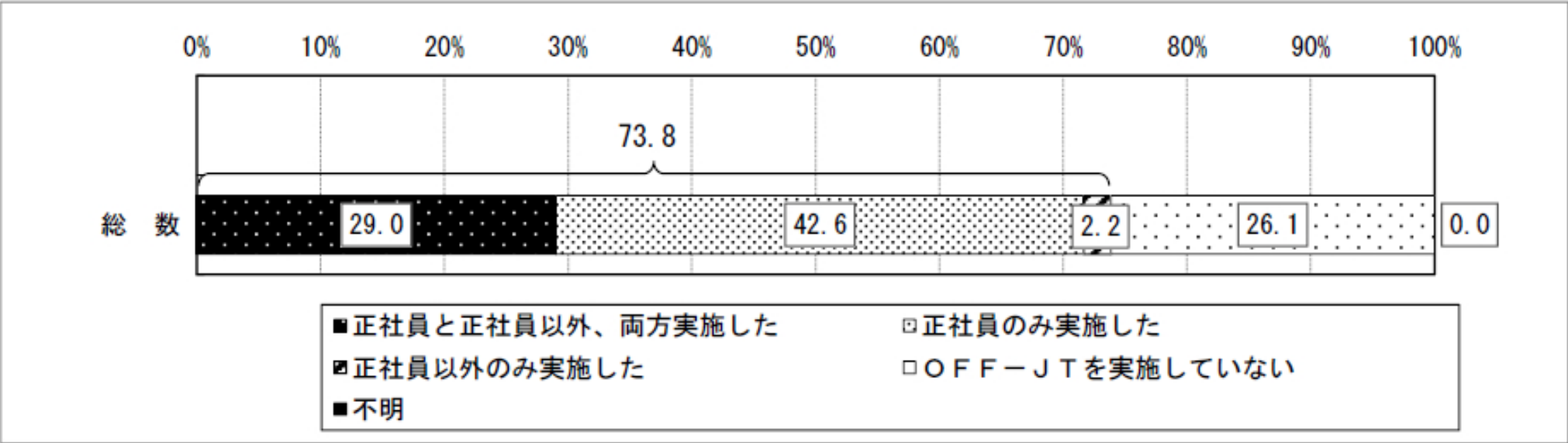
正社員と正社員以外の両方に実施した: 29.0%

正社員のみ実施した: 42.6%

正社員以外のみ実施した: 2.2%

(正社員: 71.6%、正社員以外: 31.2%)

図 17 OFF-JTの実施状況

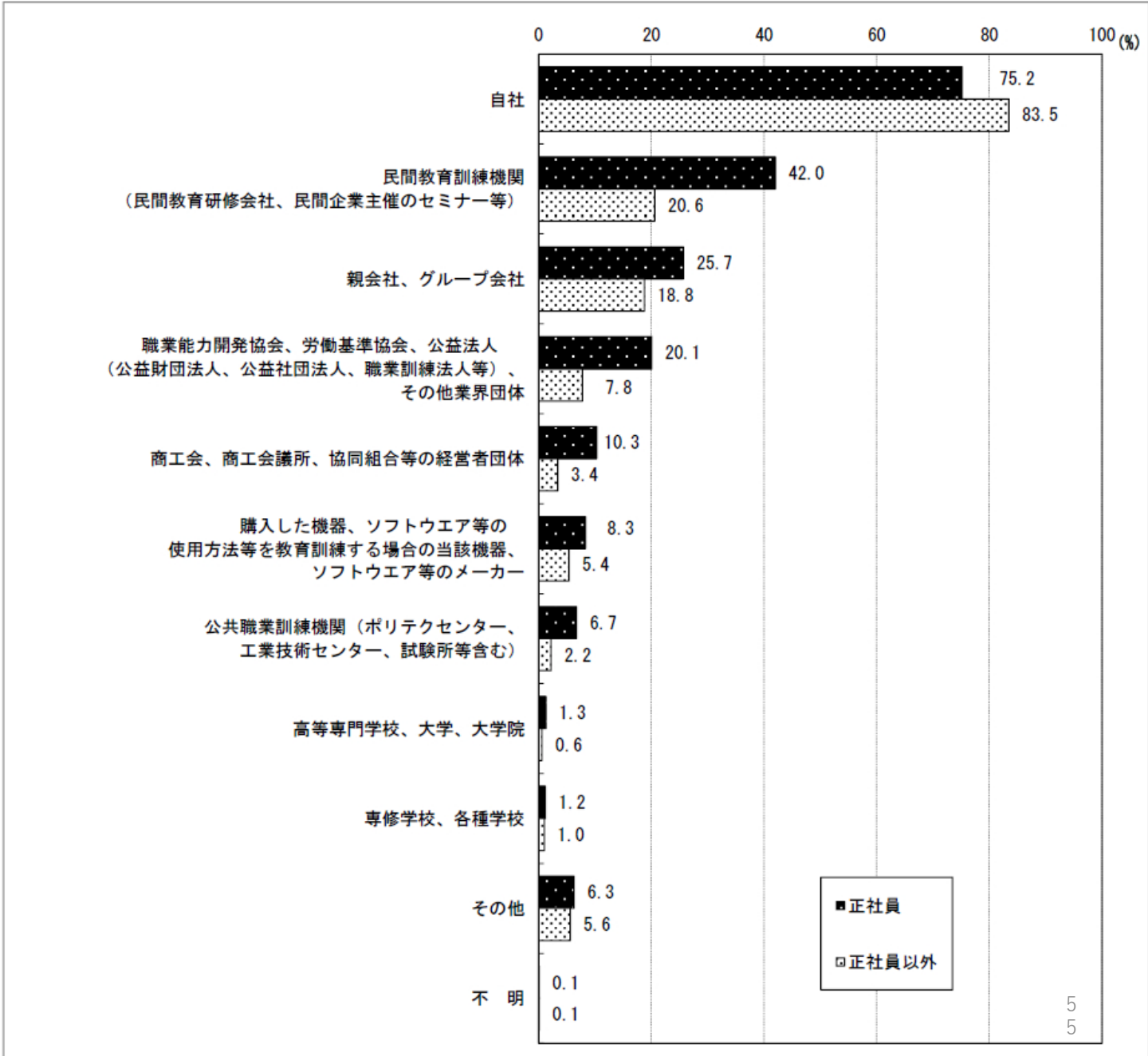


令和6年 能力開発基本調査(結果)従業員の能力開発の現状と課題

1.OFF-JT の実施状況

・実施したOFF-JTの教育訓練機関の種類については、正社員、正社員以外ともに「自社」が最も高く、正社員では75.2%、正社員以外では83.5%となっている。次いで、正社員、正社員以外ともに「民間教育訓練機関(民間教育研修会社、民間企業主催のセミナー等)」が高く、正社員では42.0%、正社員以外では20.6%となっている。

図 22 実施したOFF-JTの教育訓練機関の種類(複数回答)



令和6年 能力開発基本調査(結果)従業員の能力開発の現状と課題

2. 計画的なOJTの実施状況(雇用形態別)

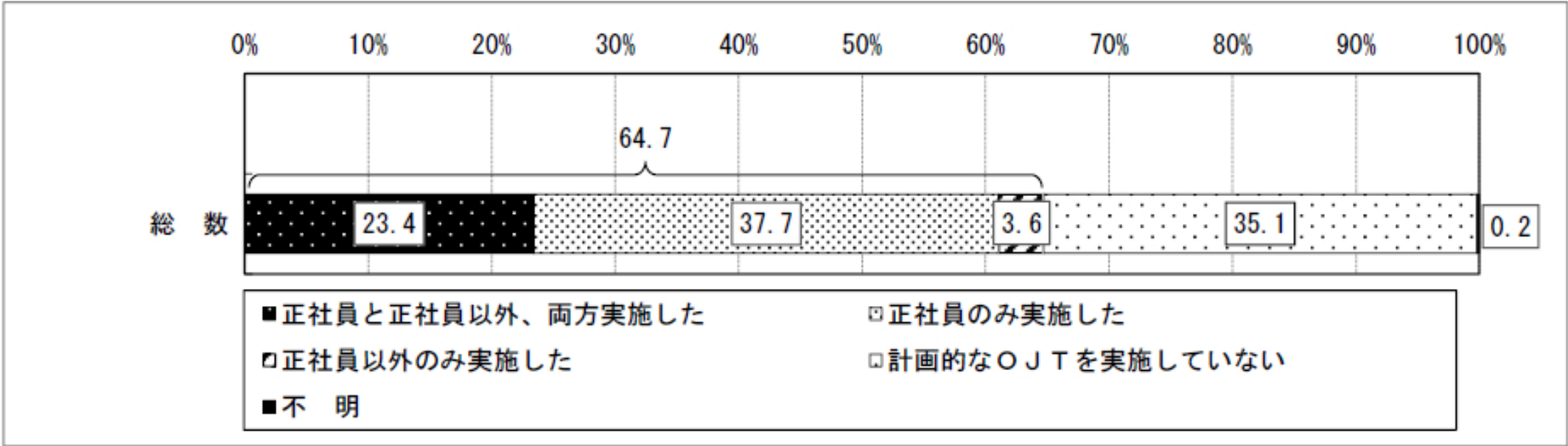
正社員と正社員以外の両方に実施した: 23.4%

正社員のみ実施した: 37.7%

正社員以外のみ実施した: 3.6%

(正社員: 61.1%、正社員以外: 27.0%)

図 24 計画的なOJTの実施状況

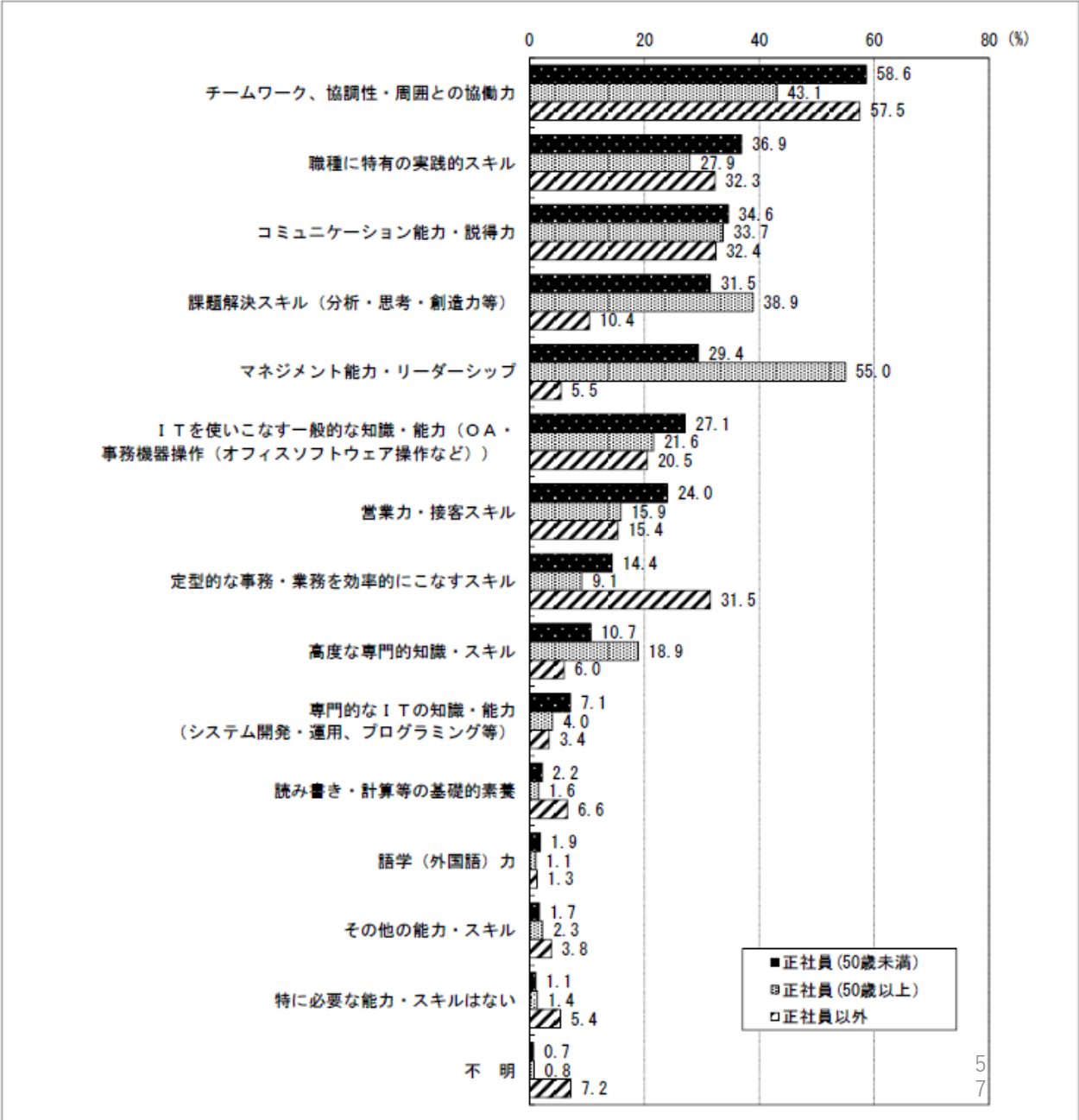


令和6年 能力開発基本調査(結果) 従業員の能力開発の現状と課題

3.労働者に求める能力・スキルについて

企業の発展にとって最も重要と考える労働者の能力・スキルについて、管理職を除く正社員のうち、50歳未満では、「チームワーク、協調性・周囲との協働力」(58.6%)、「職種に特有の実践的スキル」(36.9%)の順で、50歳以上では、「マネジメント能力・リーダーシップ」(55.0%)、「チームワーク、協調性・周囲との協働力」(43.1%)の順で、それぞれ多くなっている。正社員以外では、「チームワーク、協調性・周囲との協働力」(57.5%)、「コミュニケーション能力・説得力」(32.4%)の順で多くなっている。

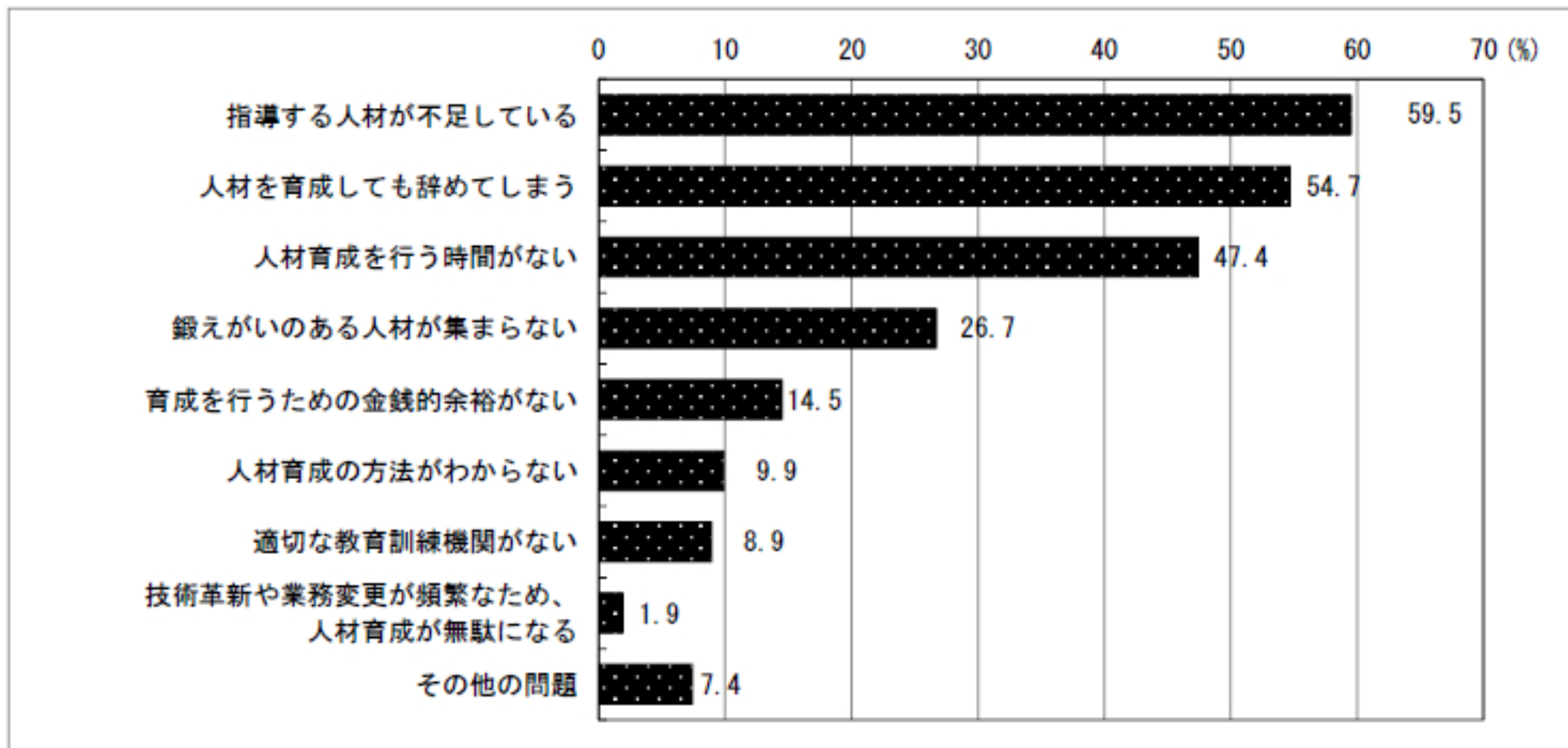
図 8 最も重要と考える能力・スキル
(正社員(管理職を除く)、正社員以外) (複数回答(3つまで))



令和6年 能力開発基本調査(結果)従業員の能力開発の現状と課題

4. 人材育成の問題点(複数回答)

図 30 人材育成に関する問題点の内訳 (複数回答)



令和6年 能力開発基本調査(結果)

従業員の能力開発の現状と課題

4. 人材育成の問題点(複数回答)

- 指導する人材の不足:59.5%
- 育成しても辞めてしまう:54.7%
- 人材育成を行う時間の確保が困難: 47.4%
- 鍛えがいのある人材が集まらない:26.7%
- 人材育成を行う金銭的余裕がない:14.5%
- 人材育成の方法がわからない:9.9%
- 適切な教育機関がない:8.9%
- 技術革新や業務変更が頻繁なため人材育成が無駄になる:1.9%

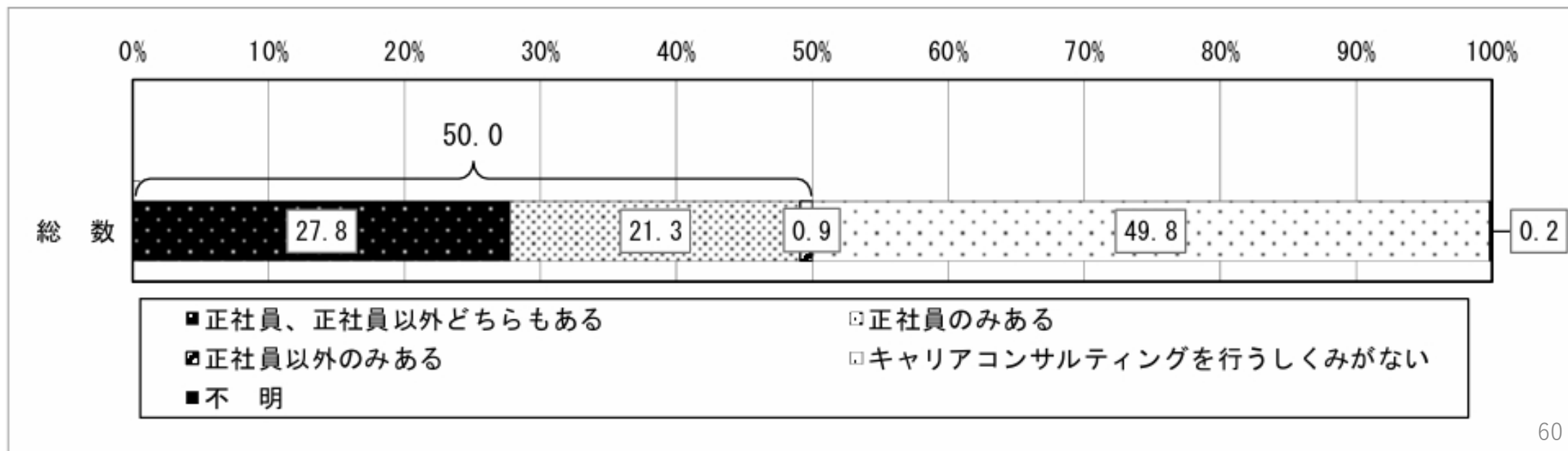
令和6年 能力開発基本調査(結果)従業員の能力開発の現状と課題

5. キャリアコンサルティングの実施状況

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50.0%であり、その内訳をみると、「正社員、正社員以外どちらもある」は27.8%、「正社員のみある」は21.3%、「正社員以外のみある」は0.9%であった。

一方、「キャリアコンサルティングを行うしくみがない」とした事業所は、49.8%であった。

図 31 キャリアコンサルティングを行うしくみの導入状況



令和6年 能力開発基本調査(結果)従業員の能力開発の現状と課題

5. キャリアコンサルティングの実施状況

正社員を雇用する事業所のうち、正社員に対してキャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所は、49.4%であった。

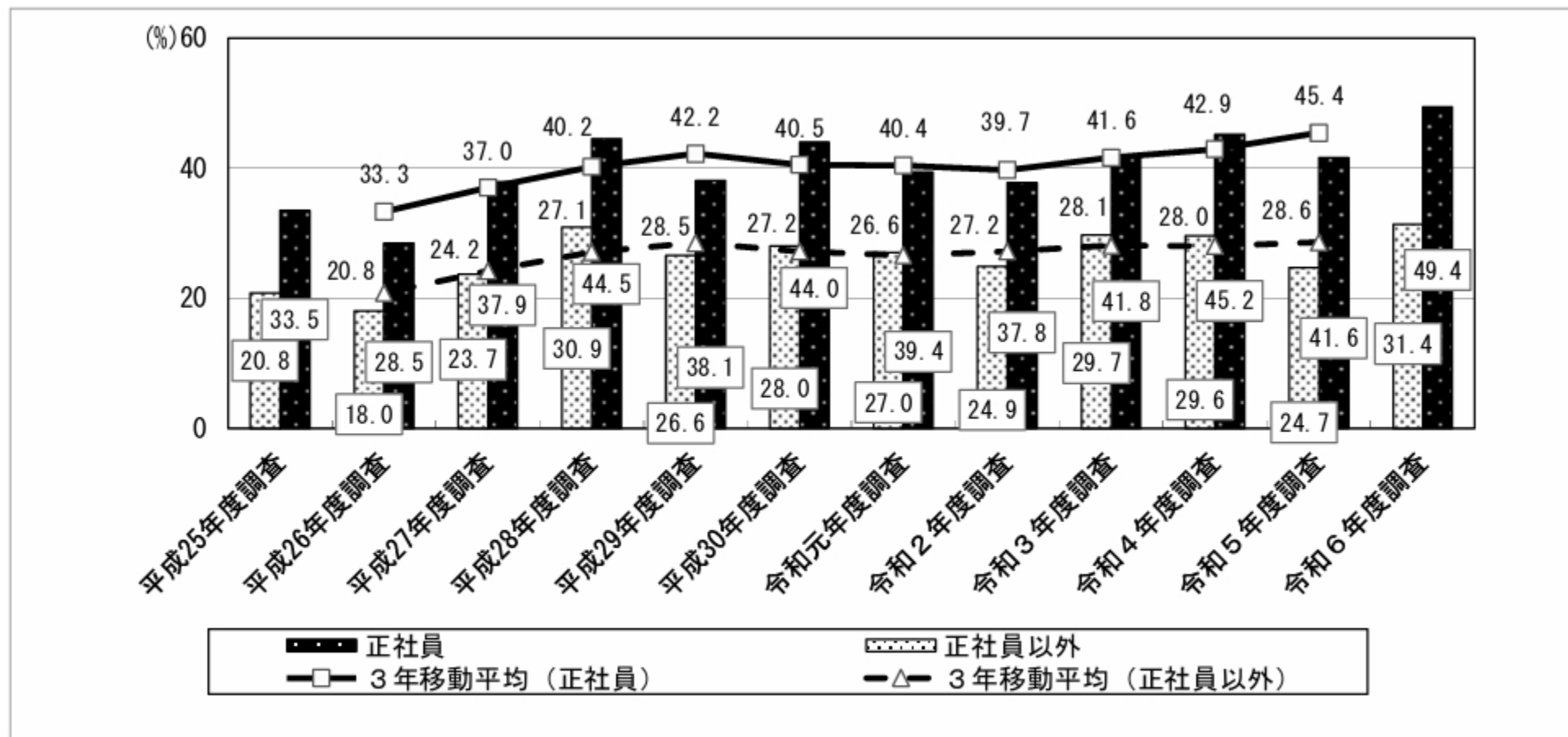
3年移動平均をみると、正社員について近年は上昇に転じ、45.4%となっている。

一方で、正社員以外を雇用する事業所のうち、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がある事業所は、31.4%と、正社員に比べると低い水準となっており、3年移動平均も近年、20%台後半で推移している。

令和6年 能力開発基本調査(結果)従業員の能力開発の現状と課題

5. キャリアコンサルティングの実施状況

図 32 キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所（正社員、正社員以外）



注) 「正社員」は正社員が1人以上在籍している事業所計、「正社員以外」は正社員以外が1人以上在籍している事業所計をそれぞれ100%とする割合。以下、「正社員」「正社員以外」の図で同じ。

令和6年 能力開発基本調査(結果)従業員の能力開発の現状と課題

5. キャリアコンサルティングの実施状況

実施時期について

・正社員

- ・「1年に1回、3年に1回など、定期的に実施する」(53.8%)
- ・「労働者から求めがあった時に実施する」(50.5%)
- ・「人事評価のタイミングに合わせて実施する」(49.1%)の順で高くなっている。

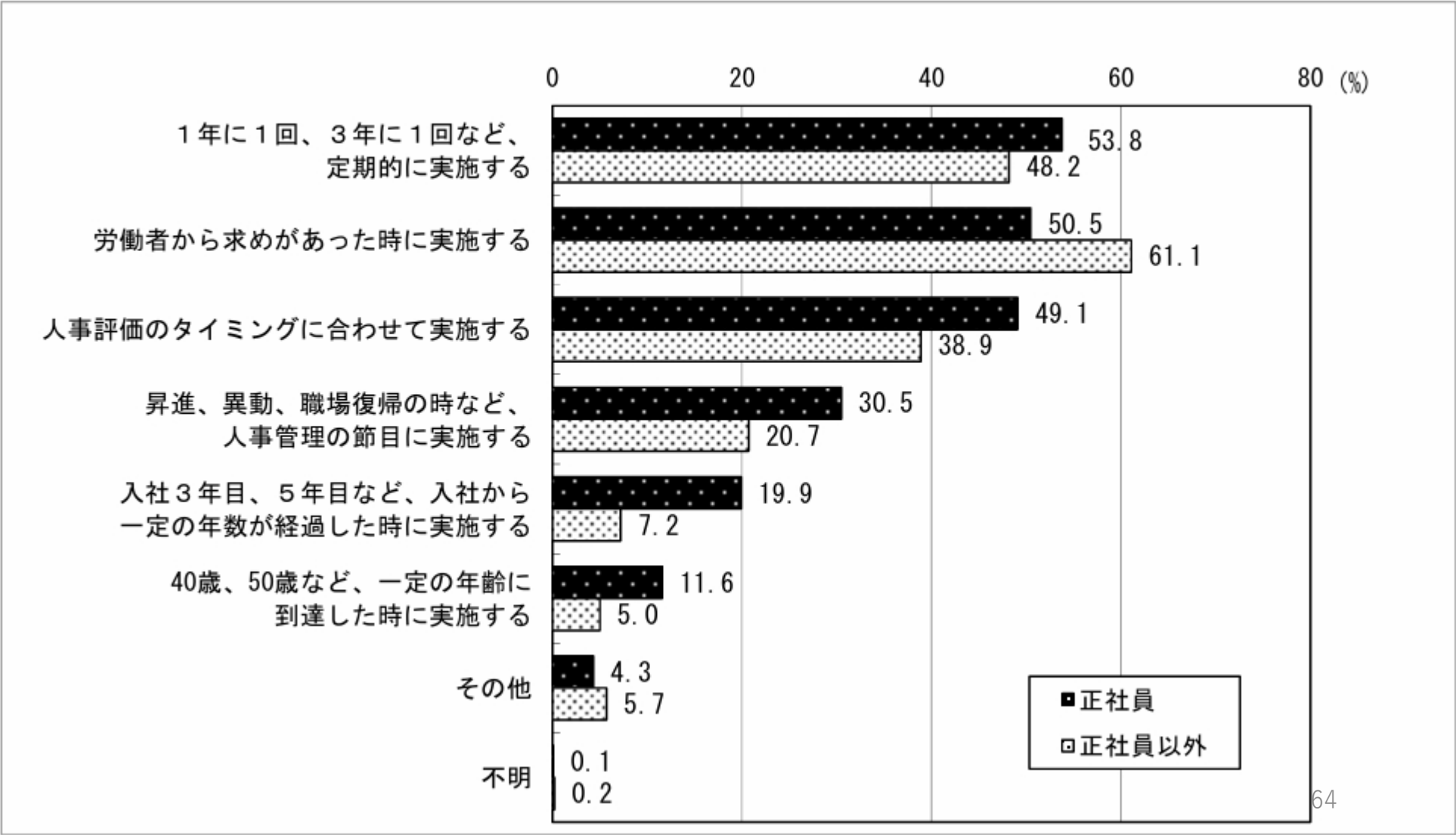
・正社員以外

- ・「労働者から求めがあった時に実施する」(61.1%)
- ・「1年に1回、3年に1回など、定期的に実施する」(48.2%)
- ・「人事評価のタイミングに合わせて実施する」(38.9%)の順で高くなっている。

令和6年 能力開発基本調査(結果)従業員の能力開発の現状と課題

5. キャリアコンサルティングの実施状況

図 34 キャリアコンサルティングの実施時期（複数回答）



令和6年 能力開発基本調査(結果)従業員の能力開発の現状と課題

5. キャリアコンサルティングの実施状況

キャリアコンサルティングを行う目的

正社員、正社員以外とも

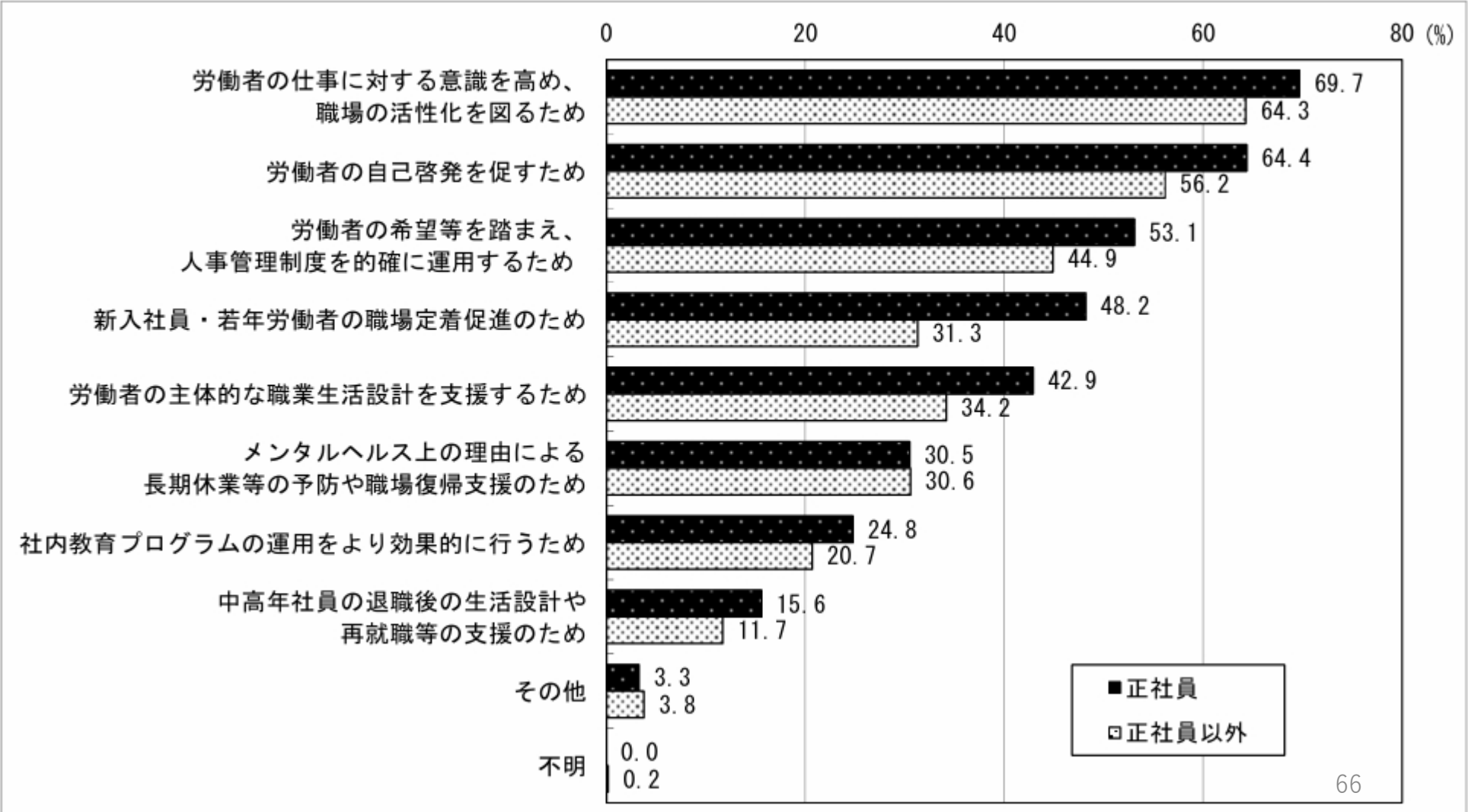
- ・「労働者の仕事に対する意識を高め、職場の活性化を図るため」
(正社員69.7%、正社員以外64.3%)
- ・「労働者の自己啓発を促すため」
(正社員64.4%、正社員以外56.2%)

の割合が高くなっている。

令和6年 能力開発基本調査(結果)従業員の能力開発の現状と課題

5. キャリアコンサルティングの実施状況

図 35 キャリアコンサルティングを行う目的（複数回答）



令和6年 能力開発基本調査(結果)従業員の能力開発の現状と課題

5. キャリアコンサルティングの実施状況

キャリアコンサルティングを行った効果について

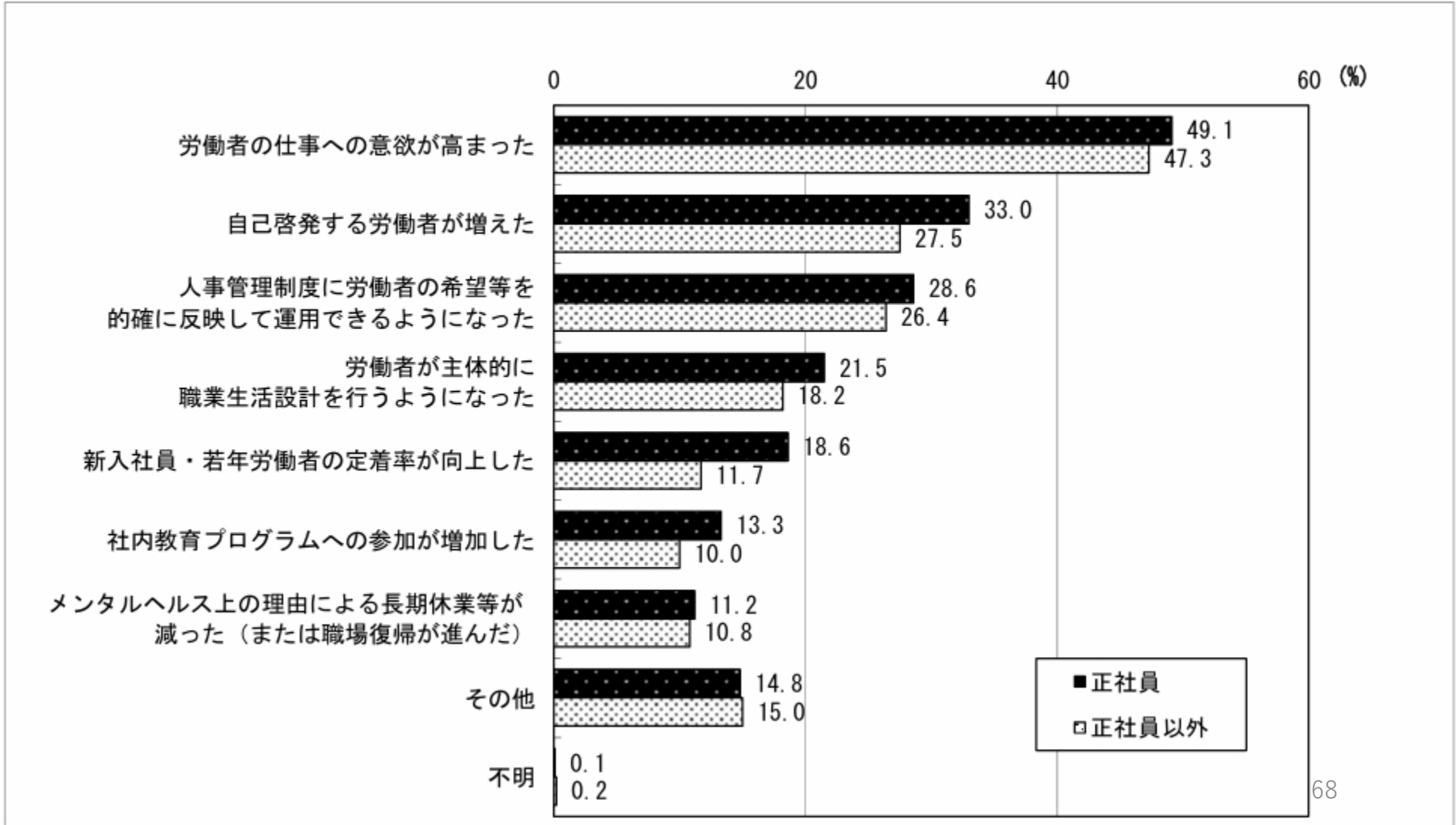
- ・「労働者の仕事への意欲が高まった」(正社員49.1%、正社員以外47.3%)
- ・「自己啓発する労働者が増えた」(正社員33.0%、正社員以外27.5%)

の割合が高くなっている。

令和6年 能力開発基本調査(結果)従業員の能力開発の現状と課題

5. キャリアコンサルティングの実施状況

図 36 キャリアコンサルティングを行った効果（複数回答）

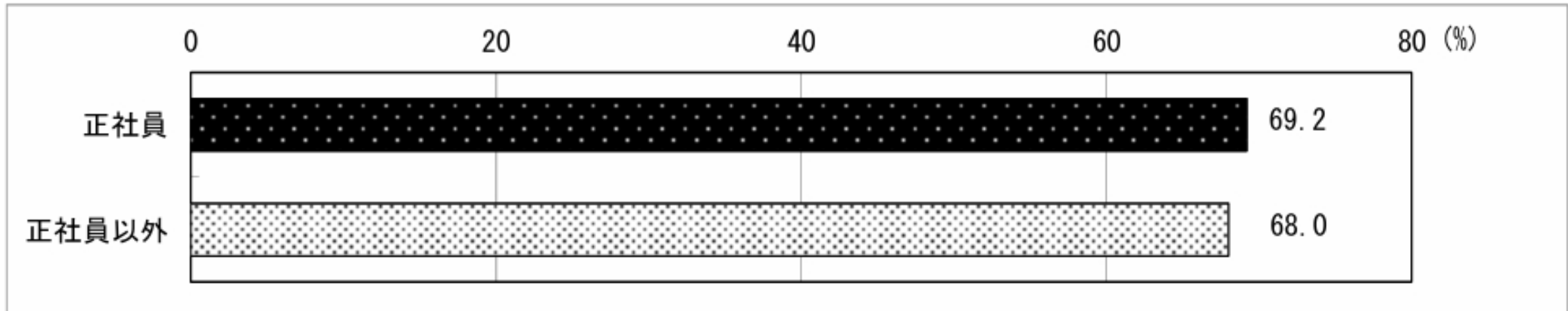


令和6年 能力開発基本調査(結果)従業員の能力開発の現状と課題

5. キャリアコンサルティングの実施状況

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のうち、キャリアコンサルティングを行う上で問題があるとする事業所は、「正社員」では69.2%、「正社員以外」では68.0%であった。

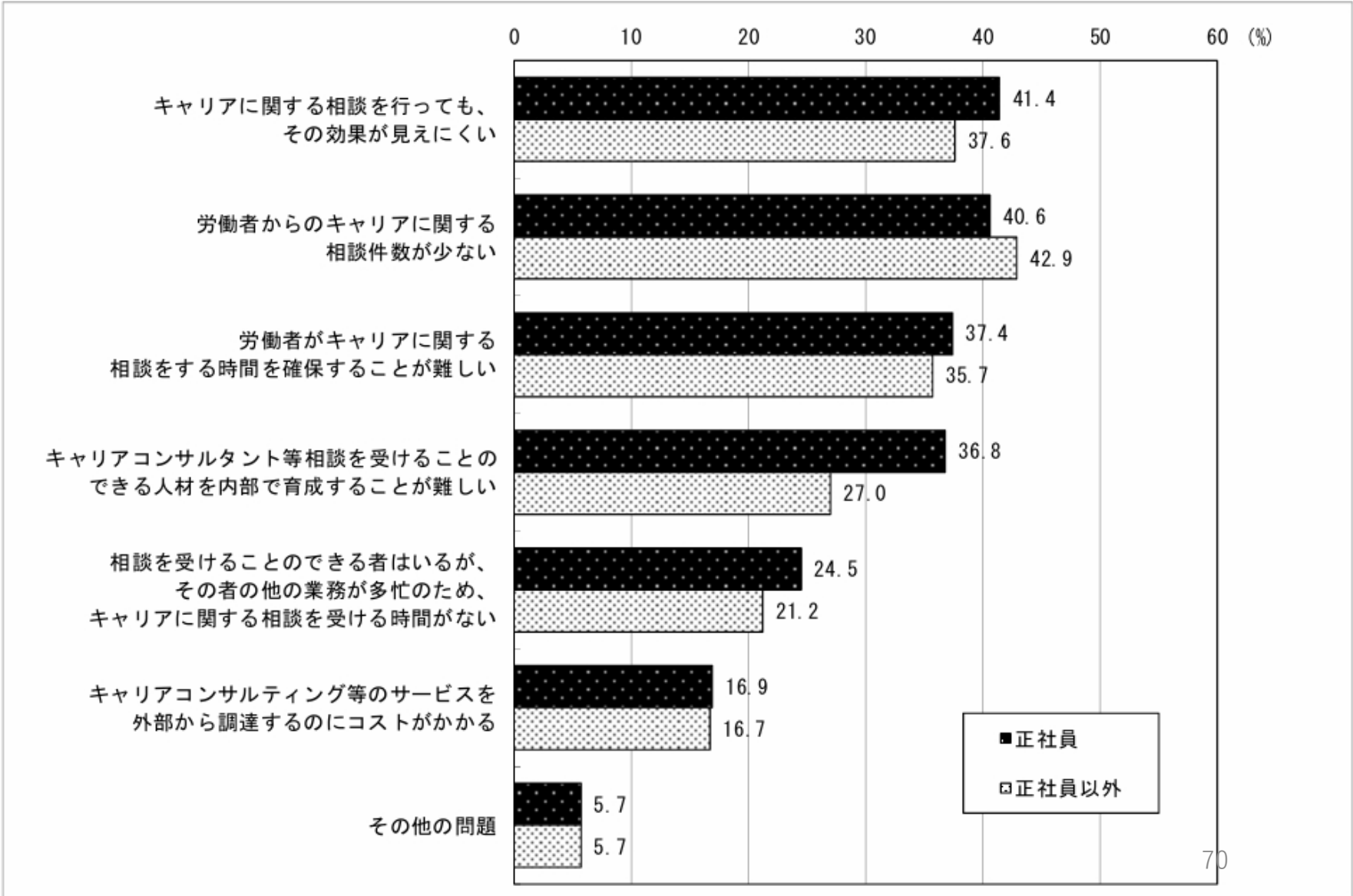
図 37 キャリアコンサルティングを行う上で問題がある事業所



5. キャリアコンサルティングの実施状況

キャリアコンサルティングを行う上で問題があるとする事業の問題の内訳をみると、「キャリアに関する相談を行っても、その効果が見えにくい」(正社員41.4%、正社員以外37.6%)、「労働者からのキャリアに関する相談を行っても、その効果が見えにくい」(正社員40.6%、正社員以外42.9%)の割合が高くなっている。

図 38 キャリアコンサルティングを行う上での問題点の内訳（複数回答）

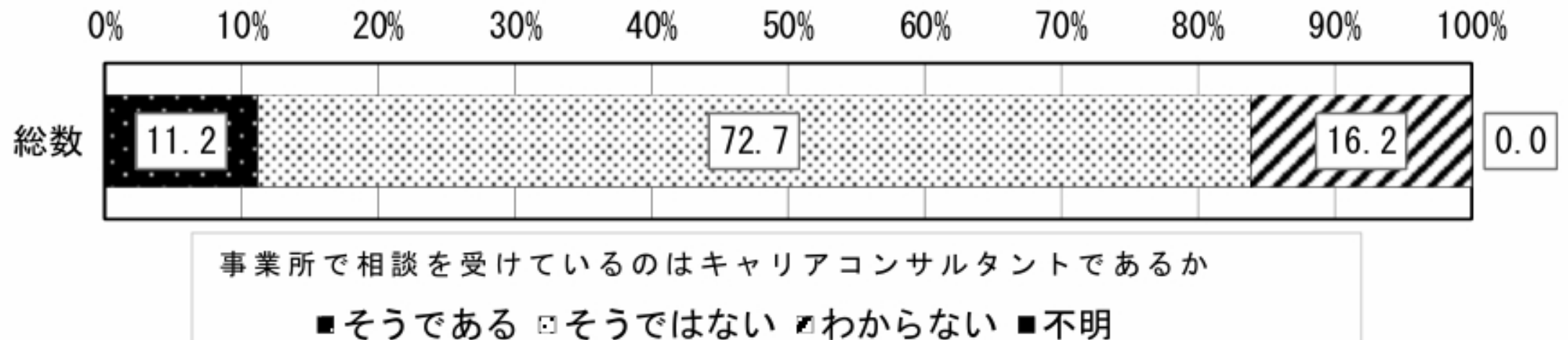


令和6年 能力開発基本調査(結果)従業員の能力開発の現状と課題

5. キャリアコンサルティングの実施状況

キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所のうち、事業所で相談を受けているのはキャリアコンサルタントであるかとの問いに対し、「そうである」との回答は11.2%、「そうではない」との回答は72.7%となっている。

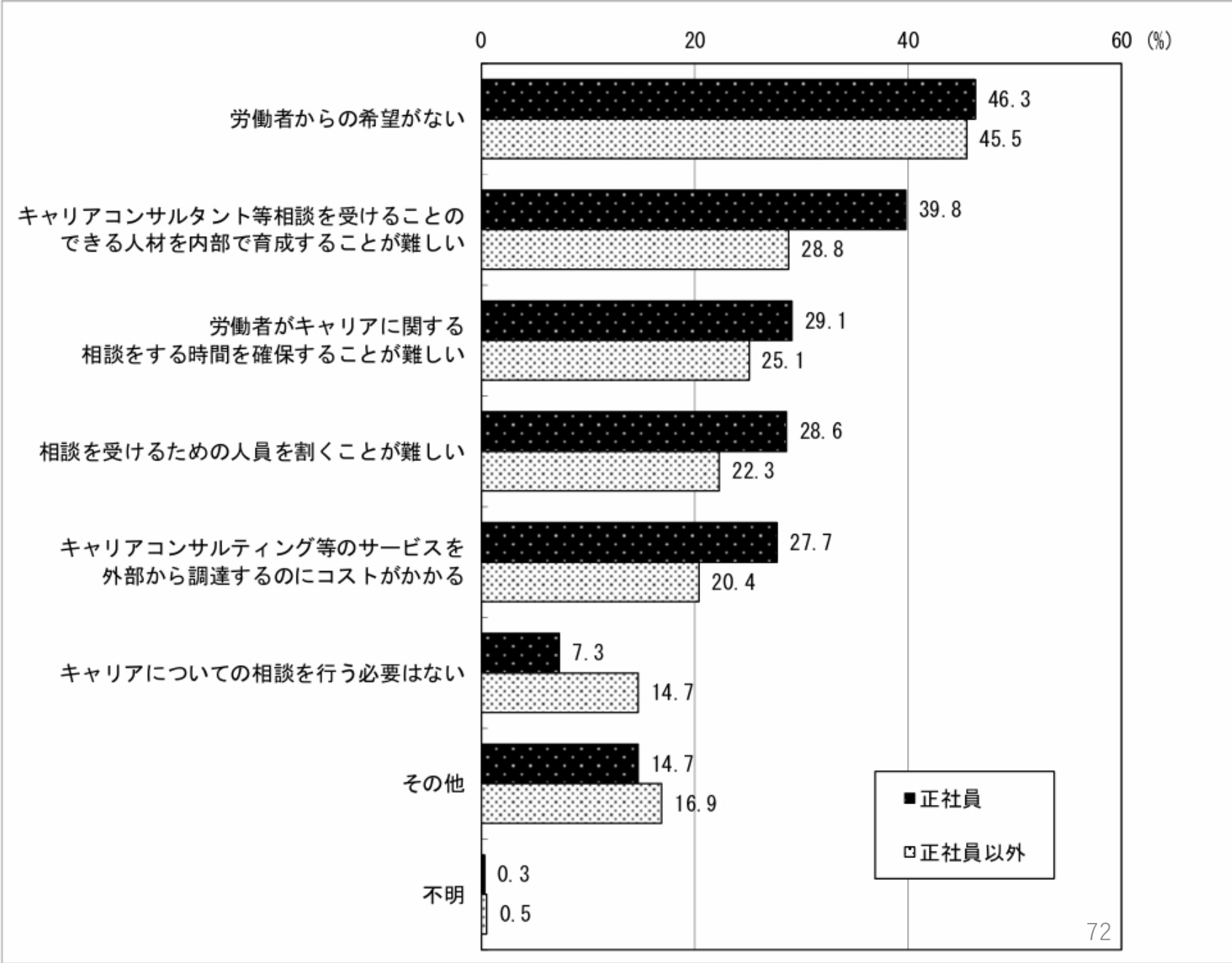
図 39 キャリアコンサルタントの導入状況



5. キャリアコンサルティングの実施状況

また、キャリアコンサルティングを行うしくみがない事業所のうち、キャリアコンサルティングを行っていない理由としては、「労働者からの希望がない」(正社員46.3%、正社員以外45.5%) が最も多く、次いで、「キャリアコンサルタント等相談を受けることのできる人材を内部で育成することが難しい」(正社員39.8%、正社員以外28.8%) が多くなっている。

図 40 キャリアコンサルティングを行っていない理由（複数回答）

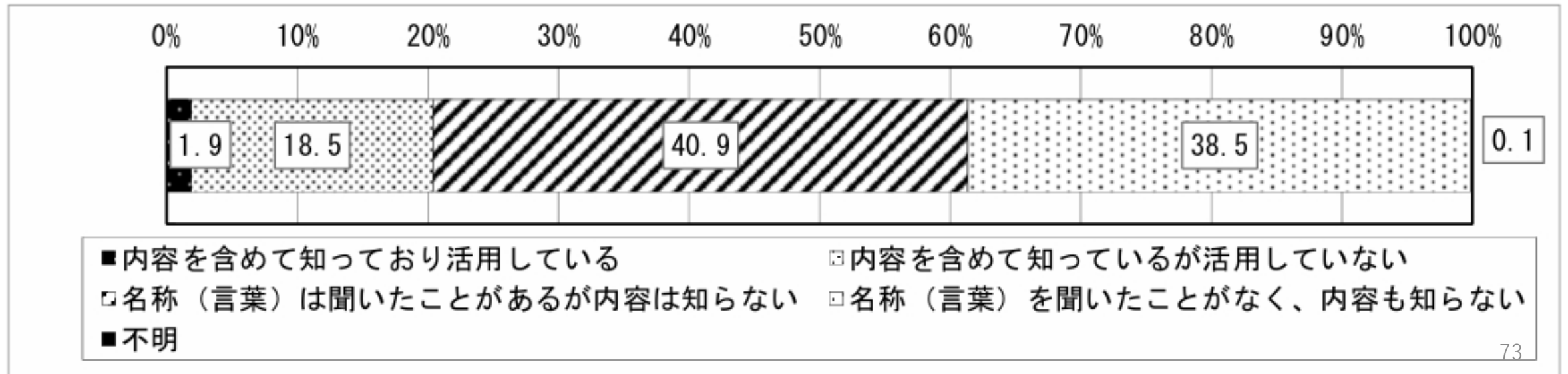


令和6年 能力開発基本調査(結果)従業員の能力開発の現状と課題

5. キャリアコンサルティングの実施状況

ジョブ・カードの認知状況は、「内容を含めて知っており活用している」は1.9%、「内容を含めて知っているが活用していない」が18.5%、「名称(言葉)は聞いたことがあるが内容は知らない」が40.9%、「名称(言葉)を聞いたことがなく、内容も知らない」が38.5%と、内容を知らない事業所が多くなっている。

図 41 ジョブ・カードの認知状況

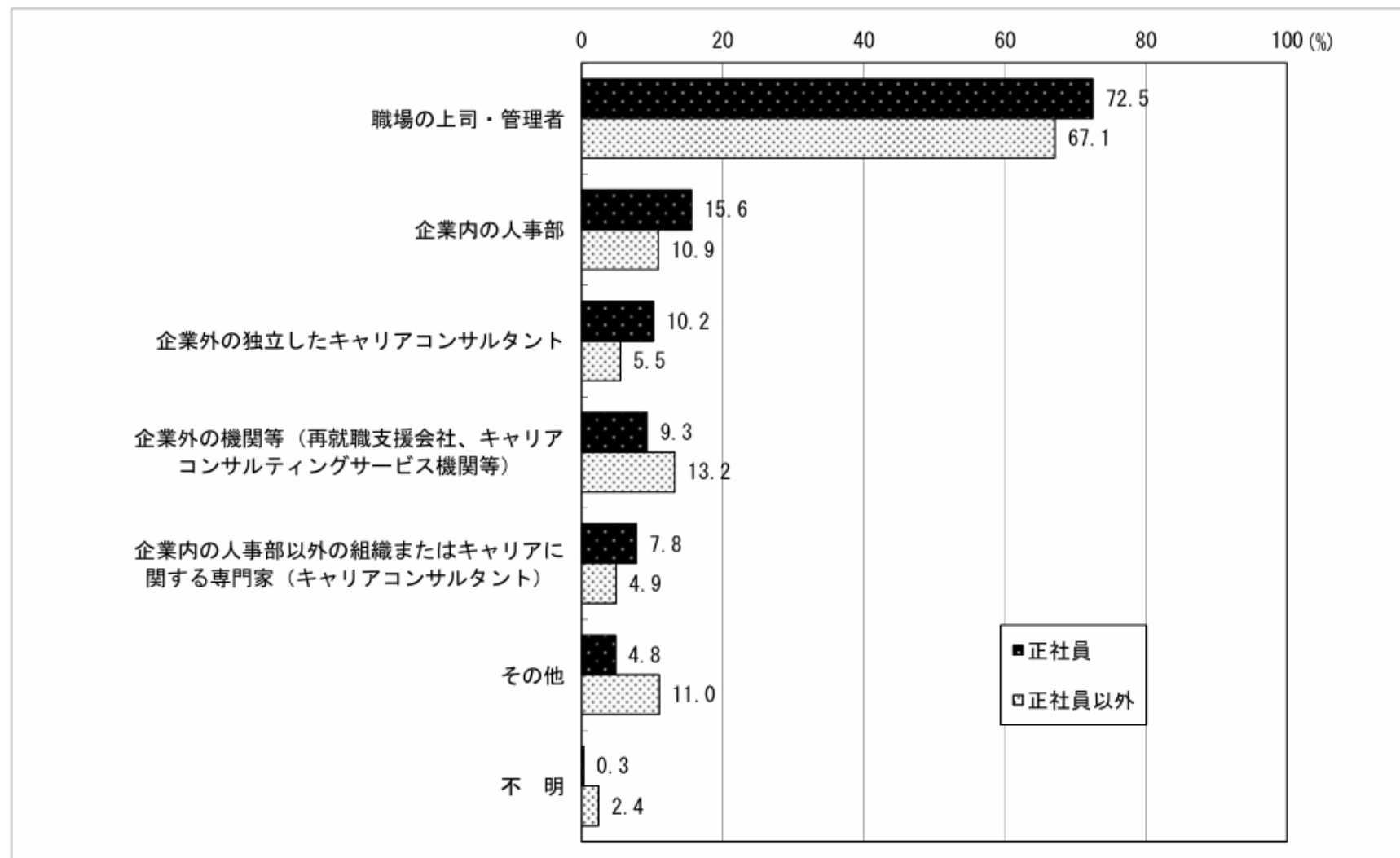


5. キャリアコンサルティングの実施状況（個人調査）

キャリアに関する相談をする主な組織・機関については、「職場の上司・管理者」を挙げる者の割合が、正社員（72.5%）、正社員以外（67.1%）ともに最も高くなっている。

なお、「企業外の機関等（再就職支援会社、キャリアコンサルティングサービス機関等）」（正社員9.3%、正社員以外13.2%）などでは、正社員以外の割合が正社員の割合を上回っている。

図 94 キャリアコンサルティングを実施する主な組織・機関（複数回答（3つまで））

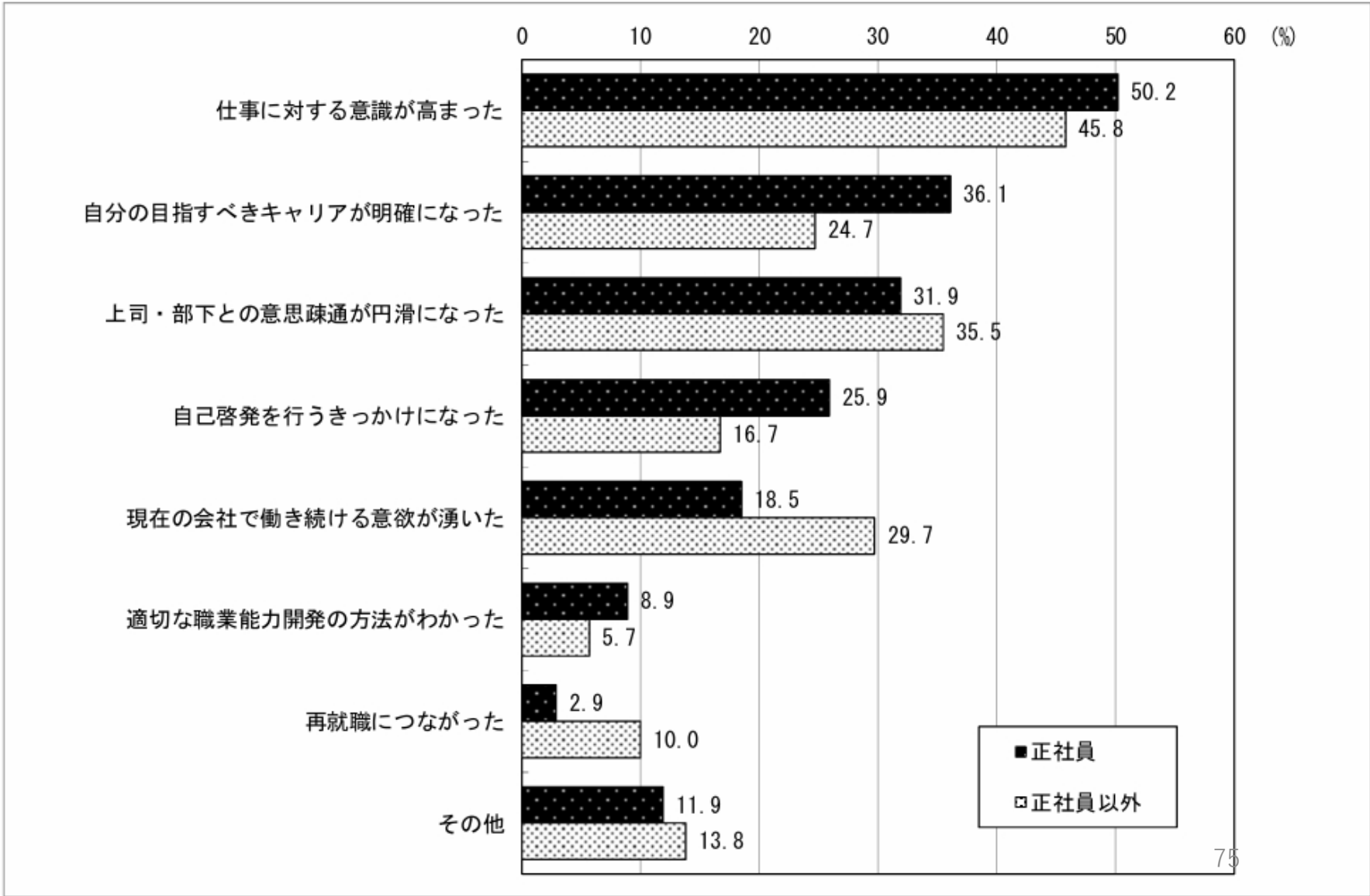


5. キャリアコンサルティングの実施状況（個人調査）

キャリアに関する相談が役立ったことの内訳は、「仕事に対する意識が高まった」を挙げる者の割合が、正社員（50.2%）、正社員以外（45.8%）ともに最も高くなっている。

また、「自分の目指すべきキャリアが明確になった」（正社員36.1%、正社員以外24.7%）などは正社員が高く、「現在の会社で働き続ける意欲が湧いた」（正社員18.5%、正社員以外29.7%）などは正社員以外が高くなっている。

図 95 キャリアコンサルティングが役立ったことの内訳（複数回答）



4. 求人者向けキャリアコンサルティングについて

- キャリアコンサルティングが企業を成長させるために活躍できる伸びしろは十分にある。
- ただし、大前提として「企業の成長」は「人（社員）がいてこそ」なので、社員や新たに外部から社員として迎え入れよう（採用）とする「人」への関りが主であり、「人へのキャリアコンサルティング」抜きに「求人者向けキャリアコンサルティング」があるのではないことには注意を。
- 「人の成長があって企業の成長がある」
- 人を成長させるための「求人者向けキャリアコンサルティング」である。

4. 求人者向けキャリアコンサルティングについて

(1) 求人者向けキャリアコンサルティングが必要な理由

① 人手不足への対応

現状の人手不足レベル

- 2025年1月時点で正社員が「不足」と感じている企業の割合は53.4%となり、コロナ禍（2020年4月）以降でもっとも高くなっています。また、2025年4月時点では正社員の人手不足を感じている企業が51.4%、非正社員では30.0% と、依然として高い水準が続いています。

4. 求人者向けキャリアコンサルティングについて

(1) 求人者向けキャリアコンサルティングが必要な理由

② 人手不足の状況

主な原因

- ・ 少子高齢化の進行：労働力人口の減少
- ・ 生産年齢人口の減少：働き手そのものが減少
- ・ 業界構造の変化：特定業界での需要増加

◇ 特に深刻な業界

建設業・運輸業：D.I.値が57ポイントと高い水準

介護業界：2026年には25万人、2040年には57万人の介護職員が不足すると推測

4. 求人者向けキャリアコンサルティングについて

(1) 求人者向けキャリアコンサルティングが必要な理由

② 人手不足の状況

将来的な見通し

- 2035年に1日当たり1,775万時間の労働力が不足する(2023年の労働力不足より1.85倍)と予測されており、今後さらに深刻化する見込み。
- 企業には働き方改革、外国人労働者受け入れ、高齢者活用などの対策が急務となっている。

4. 求人者向けキャリアコンサルティングについて

(2) キャリアコンサルティングで解決できること

① 採用戦略・求人設計の最適化

求人要件の見直し

- 過度な資格・経験要求の調整
- 本当に必要なスキルと「あると良い」スキルの区別
- ポテンシャル採用への転換支援

求人票の改善

- 魅力的な職務内容の表現方法
- 企業の強みや働きがいの明確化
- ターゲット人材に響く訴求ポイントの整理

4. 求人者向けキャリアコンサルティングについて

(2) キャリアコンサルティングで解決できること

②組織・職場環境の改善

働きやすい環境づくり

- 既存社員のキャリア開発支援による定着率向上
- 多様な働き方の導入(テレワーク、時短等)
- 職場内コミュニケーションの改善

人材育成体制の構築

- OJT・研修制度の整備
- メンター制度の導入
- キャリアパスの明示

4. 求人者向けキャリアコンサルティングについて

(2) キャリアコンサルティングで解決できること

③採用プロセスの改善

選考方法の見直し

- 応募者の潜在能力を見極める手法
- 面接技法の向上
- 適性検査の活用方法

内定者フォロー

- 入社前の不安解消
- 期待値調整とミスマッチ防止

4. 求人者向けキャリアコンサルティングについて

(2) キャリアコンサルティングで解決できること

④ 長期的な人材戦略

社内人材の活用

- 既存社員のキャリアチェンジ支援
- 潜在能力の発掘と開発
- 社内公募制度の導入

※ 単なる採用支援ではなく、組織全体の人材マネジメント改善に貢献していくことがキャリアコンサルタントに求められます。

5. 労働市場の問題解決のためにキャリアコンサルタントができること

「労働市場の問題解決のためにキャリアコンサルタントができること」とは何でしょうか？

キャリアコンサルタントが「**個人と労働市場をつなぐ接点に立つ唯一の専門職**」です。

キャリアコンサルタントは「**労働市場の問題**」が個人の悩みとして表出する**場所**にいます。

だからこそ、キャリアコンサルタントが求人者に対する「**環境への働きかけ**」の一環として、「**労働市場の問題解決のために**」できることがあるはずです。

5. 労働市場の問題解決のためにキャリアコンサルタントができること

- (1) データ統合とAI活用によるマッチング(即効性・効率性)
- (2) 賃金・待遇改善で需要側の“空求人”を減らす(採用の確度向上)
- (3) 外国人材受入れの制度再設計(技能育成＋定着支援)(中期的即戦力確保)
- (4) 地域・業界ごとのターゲット施策(地方定着・中小支援)(社会的影響を小さくする)
- (5) 働き方改革の推進(女性・高齢者の活用、非正規の処遇改善)(供給拡大・生産性向上)

5. 労働市場の問題解決のためにキャリアコンサルタントができること

(1) データ統合とAI活用によるマッチング(即効性・効率性)

①やれること: ハローワーク、民間求人サイト、企業の採用データ、雇用・職能統計をAPIで連携し、「スキル×業務タスク」ベースで求人の動向を明確化し、さらにAI活用により求人条件を求職者ニーズにマッチするものにできる。

②期待効果: 求人数と求職者のミスマッチ低下、マッチングスピード向上、地方の求人可視化。

③注意点: 取り入れるソフトウェアやWebサービスの利用規約や個人情報保護に関すること。

5. 労働市場の問題解決のためにキャリアコンサルタントができること

(2) 賃金・待遇面の改善を制度面で促す(採用の確度向上)

①やれること: 中小企業向けの賃上げ支援制度(金銭＋税制優遇)の活用や、同一労働同一賃金を徹底し、求人条件だけでなく既存の社員に対する待遇の明確化。

②期待効果: 「条件が悪くて応募が来ない」求人の減少、離職率低下、採用コストの最適化。

③注意点: 財政支援は段階的にし、企業側の生産性改善施策とセットで行うこと。

5. 労働市場の問題解決のためにキャリアコンサルタントができること

(3) 外国人材政策の再設計(技能育成＋定着支援)(中期的即戦力確保)

①やれること: 2027年の新制度(ESD 等)のような「雇用と技能育成を一体化した受入れモデル」を早期に整備し、言語・生活支援、キャリアパス(技能→在留資格の明確化)を明確にする。企業に対する定着支援の充実。

②期待効果: 短期の使い捨てではない即戦力の確保、地域産業の持続化。

③注意点: 社会的コンセンサス(受入数・地域配分)と住民との調整が必要。

5. 労働市場の問題解決のためにキャリアコンサルタントができること

(4) 地域・業界ごとのターゲット施策(地方定着・中小支援)(社会的影響を小さくする)

①やれること: 介護、建設、物流、ITなど需給ギャップが大きい分野に対する「業界別パッケージ(教育、資格、補助金)」を導入。地方ではテレワークインセンティブや移住支援で定着を促進。

②期待効果: 地域間・業界間の偏在是正、地方経済の底上げ。

③注意点: 地域ごとの補助金制度の把握と活用方法の検討。

5. 労働市場の問題解決のためにキャリアコンサルタントができること

(5)働き方改革の推進(女性・高齢者の活用、非正規の処遇改善)(供給拡大・生産性向上)

①やれること:女性のフルタイム化支援(保育・柔軟勤務)、高齢者の継続就業促進(短時間正社員の普及)、非正規労働者の処遇改善(昇給・福利厚生の適用)。

②期待効果:労働供給拡大＋長期の人材確保による生産性向上。

③注意点:一律の「長時間抑制」だけでなく、労働の質を上げる制度設計を。

6. まとめ

- 企業は「採用＋育成＋定着」を一体化した人材戦略 を行っていくことが必要です。
- 個人は「学び直し＋柔軟な働き方」でキャリアを自律的にデザイン していくことが必要です。
- そして、それらの両方をサポートできる存在がキャリアコンサルタントである、ということなのです。
- キャリアコンサルタントは、クライアントと求人者をつなぐ存在です。その役割を意識しながら、関わり方を考えていきましょう。

オンライン講座では

- この通信講座では、労働市場や労働力需給調整システムについて説明しました。それらを通じて現在の労働市場が抱えている問題点についても触れ、キャリアコンサルタントがその解決についてできることについてみてきました。
- オンラインの講座では、様々な問題の中でも、より求人者や求職者にとって身近な問題である「ミスマッチ」に焦点を当て、求人者に対してキャリアコンサルタントがどのような関わりができるのか、ということについて個人ワーク、グループワーク、ロールプレイを通じて学んでいきましょう。

オンライン講座では

- 通信講座まで、労働市場や労働力需給調整システムについて理解したことを活用して、キャリアコンサルタントとしてどのように環境に働きかけていけるのか、いけばいいのか、ということについてご自身なりに考えてみてください。
- 本来、キャリアコンサルタントは個人（クライアント）への支援が主ですが、環境への働きかけとして企業（求人者）へも関わることができますし、関われるようであればいいかもしれません。
- それらを通して労働市場の問題解決にも貢献していくことができるでしょう。
- キャリアコンサルタントの可能性は「 ∞ （無限大）」です。その可能性を広げていくことができるのは、皆さん自身なのです。