

第1章 背景・問題・方法

1. 背景

2016年4月の国家資格化に伴い、キャリアコンサルタントに対する社会的な期待は大きく高まっており、各方面でキャリアコンサルティングの一層の普及促進が求められている。

政府ならびに行政におけるキャリアコンサルティング施策に関する直近の動向をまとめると、まず、産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理（平成25年12月26日）において「キャリア・コンサルティングの体制整備」に関する言及がなされた。次いで、「日本再興戦略」改訂2014—未来への挑戦—（平成26年6月24日）でも「キャリア・コンサルティングの体制整備」について言及がなされた。さらに、「日本再興戦略」改訂2015—未来への投資・生産性革命—（平成27年6月30日）では「セルフ・キャリアドック（仮称）」の整備が明記された。「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することを通して、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組み」（厚生労働省セルフ・キャリアドック導入支援サイトより）であり、企業内キャリアコンサルティング施策の1つと捉えられている。

こうした動向を受けて、キャリアコンサルティングに関わる法的な整備がなされ、「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」の中で職業能力開発促進法が改正され、キャリアコンサルティングが明確に定義された。この法改正に基づいて、2016年4月1日から、キャリアコンサルタントの登録制度が開始され、いわゆるキャリアコンサルタントの国家資格化がなされたこととなる。

また、その後の各種政府レベルの会議では、社会人のリカレント教育や学び直しとの関わりについての論点が注目される。例えば、平成28年11月の第3回働き方改革実現会議においては「社会人の学び直しの推進」に関して「ハローワーク等におけるキャリア形成の気付きを促すキャリアコンサルティングの普及・促進」が言及された。さらに、2017年11月の第3回人生100年時代構想会議においては「厚生労働省におけるリカレント教育の充実等に関する取組」の中で「労働者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（セルフ・キャリアドック）の普及を加速させ、中高年齢期をも展望に入れたキャリアコンサルティングを推進する」ことが説明された。どちらも、学び直しができる環境整備の強化にあたって、キャリアコンサルタントが一定の貢献を果たしうることが昨今の各種会議で指摘されている。

こうしたキャリアコンサルティングに対する言及が、政府レベルの会議で断続的になされる背景には、企業等で働く従業員を中心とした労働者および社会人全般の「キャリア」を何らかの形で支援する必要性があり、その認識が国や政府全体のレベルで共有されているといえることがある。その際、重視されているのは個々の労働者の主体的なキャリア形成であり、

ある場合には、その前提となる「気づき」を促し、ある場合には自ら学び直すことを支援することが、目指すべき重要な指針として掲げられていると言えよう。

そして、労働者のキャリア形成の支援を提供する専門家として各方面から一定の期待感が持たれている証左として、キャリアコンサルタントが一連の動向と軌を一にして国家資格として整備されたと言える。

2. 問題

(1) 目的

本研究では、上記のキャリアコンサルタントに係る背景を踏まえて、キャリアコンサルタントに対する活動状況等の調査を行うことを目的とした。

従来から、キャリアコンサルタントに対する活動状況等に関する調査は、数年ごとに過去3回（2006年、2010年、2013年）行われてきた。しかし、ここ数年は調査が実施されておらず、国家資格化以降の実態把握は十分に行われていない。

そこで、本研究では、今後、キャリアコンサルタントがより一層確立された専門家として発展し、キャリアコンサルティングがクライアントに利用されやすい社会的インフラクチャーとなることを目指すべく、国家資格キャリアコンサルタントを有している者を対象に調査を行い、キャリアコンサルタントの働き方や活動内容等について実態を把握し、その現状と課題を明らかにする。

特に、国家資格キャリアコンサルタントを有する者を対象として、キャリアコンサルタント資格保有者の基本属性、就労状況、活動内容、能力向上、今後の新たな活動の展開等に関するアンケート調査を実施し、結果を集計・分析することを目的とした。

なお、今回の調査では、過去3回、関連調査が行われているため、経年比較を念頭に置きつつ、過去の調査項目を大幅に取り入れる形で質問項目を設けて、その実態と課題を解明することとした。

過去3回の2006年調査、2010年調査、2013年調査のうち、最初の2つ2006年調査と2010年調査はキャリアコンサルタントの活動状況に直接、焦点を絞って調査したものである。そのため、重複する項目が多く、相互に比較対照させて検討することが可能である。一方で、2013年調査は、おもにキャリアコンサルタントに必要な能力とスキルを明らかにする特別な目的から行われた。そのため、前2回の調査と重複する項目が少ない。

そこで、今回、経年比較が可能な調査とするにあたっては、可能な限り、2006年調査と2010年調査と質問項目を重ねるように設計・作成し、必要に応じて2013年調査を参照する形をとった。以上のことから、以下の経年比較においても、基本的には、2006年調査及び2010年調査との比較を主に行うこととする。すなわち、2006年調査との比較ではこの11年間におけるキャリアコンサルタントの活動状況の変化を、2010年調査との比較では7年間における変化を検討する。一方で、これら3時点の比較によってもほとんど変化のみられない点につ

いては、この10年でほぼ変わらない普遍的な傾向であると、暫定的に考えておくことができる。

過去の3回の調査のうち、最新の2013年調査では過去3回の調査の経年比較を若干ではあるが行っているため、その知見を紹介し、本調査における変化の方向性や変化に影響を与える要因等についての大まかな仮説を以下に示す。

①過去3回の調査では、2006年調査、2010年調査、2013年調査と回を追うごとに、キャリアコンサルタントの年齢階層が上がっており、特に50代が大きく増加したことが指摘されている。より一般的な高齢化傾向にともなって、本調査においても、引き続き、キャリアコンサルタントの高年齢化へのシフトが予想される。

②過去3回の調査では、2006年調査、2010年調査、2013年調査と回を追うごとに、「大学・短期大学・高等専門学校」を活動領域とするキャリアコンサルタントの割合が増加し、「公的就職支援機関」を活動領域とするキャリアコンサルタントの割合が減少していた。本調査においても、引き続き、学校領域の増加、および公的需給調整機関の減少を推測できるが、一方で、昨今のキャリアコンサルティング施策の動向から企業領域などでのキャリアコンサルティングの広範な普及なども予想される。

③過去3回の調査では、2006年調査、2010年調査、2013年調査と回を追うごとに、キャリアコンサルタントの就業形態は正規就労が減少し、非正規就労が増加していた。なお、フリー・自営で働くキャリアコンサルタントも微増していた。本調査においても、引き続き、同様の傾向があると予想されるが、一方で、上記の高齢化の傾向からはフリー・自営で働くキャリアコンサルタントの増加（定年退職後にフリーで働く等）、企業領域の増加からは正規就労者の増加（企業内キャリアコンサルタントの増加等）も想定される。

以上、過去の3回の調査における知見と、本調査で引き続き観察される可能性のある傾向等について、大まかな仮説を示した。ただし、過去3回の調査における経年比較による知見は、基本的には上記の3点にとどまっており、より詳細な経年比較はなされていない。本調査においては、その点、より本格的な経年比較を行いたいと考える。

（2）関連する海外の研究動向

本研究でキャリアコンサルタントに対する活動状況等の調査を行うにあたって、参考までに、関連する海外の研究動向を、おもに欧州のキャリアガイダンス研究およびキャリア政策研究を中心に概括する。

従来から欧州のキャリアガイダンス論においては、その内容や技法等に対する問題関心もさることながら、いかに国家的なキャリアガイダンスの体制を効果的・効率的に構築するかという議論に多大な労力を費やしてきた。その際、1つの重要な論点として、いかにキャリアガイダンスを提供する専門家を養成し、維持するのかというキャリアガイダンスの専門家養成の議論が継続してなされてきた。

例えば、欧州キャリアガイダンス論の初期の重要な報告書である OECD (2004) では、既に「スタッフィング」の章が設けられており、キャリアガイダンスではその担い手である専門家が必要となるが、多くの先進国ではその養成が不十分であり、十分に高度な専門性を有する専門家の養成およびその継続教育・訓練が必要不可欠であること、先進各国は早急にこの問題に取り組むべきであることが指摘されている。

その後、欧州キャリアガイダンス論の重要な書籍・報告書は、いずれもこの論点を大きく取り扱っている。例えば、EU の職業訓練および職業教育に関する専門機関である CEDEFOP (2005) の報告書「Improving lifelong guidance policies and systems」は、OECD の議論を具体的に展開し、生涯キャリアガイダンス政策をいかに構築すべきかを論じている。その中で、キャリアガイダンス施策の基本原則の1つとして「有能なスタッフ (competent staff)」を用意すべきであることが指摘されている。その上で「ガイダンスを提供するスタッフは、全国規模で認証された能力をもち、市民のニーズを見極め、取り組み、必要な場合にはより適切なサービスにリファーすること」が指摘されている。

また、同じく CEDEFOP (2009) の報告書「Professionalising career guidance Practitioner competences and qualification routes in Europe」は、キャリアガイダンスを提供する専門家の事前訓練・継続訓練の他、求められるコンピテンシー (能力要件) および資格付与のあり方について論じている。デンマーク、アイルランド、スコットランドなど、各国・各地域の事例とともに詳細に記述されているのが特徴である。

さらに、Krantz & Ertelt (2011) 「Professionalisation of Career Guidance in Europe」は、キャリアガイダンスの専門家の専門性をいかに高め、維持するかのみを1冊の書籍全体で論じている。ここでもキャリアガイダンスの専門家が持つべき専門性とはいかなるものか、また、その養成・訓練・維持のための仕組みはどうあるべきかを、ドイツ、イギリス、フィンランド他の各国の事例を交えて紹介している。

こうした欧州キャリアガイダンス論における専門家養成の議論と比較した場合、日本の特徴は他の先進国とは異なり、その立ち上げの段階から、具体的にキャリアガイダンスを提供する専門家養成 (= キャリアコンサルタントの養成) に焦点を絞り、人の育成から国家的なキャリアガイダンスの仕組みを作り上げようとした点にある。したがって、通常、他の先進国では、キャリアガイダンスを提供する専門家の専門性の低さや継続訓練の機会の不十分さが問題となることが多いのに対して、その点では、まだしも日本は先行している面がある。

しかしながら、CEDEFOP (2005) のキャリアガイダンス施策の基本原則の1つとして、「継続的な改善 (continuous improvement)」が指摘されているように、常に「ガイダンスサービスは、継続的に改善するようにし、定期的に市民のフィードバックを受け、継続的にスタッフにトレーニングの機会を提供する」ものである必要がある。過去3回にわたって行われたキャリアコンサルタントの活動状況等調査も、そうした意図・目的をもった調査であったのであり、キャリアコンサルタント制度の不断の改善・改良のためにも、定点観測的に調査を

実施することには大きな意義がある。

特に、ここまで引用したキャリアガイダンスの専門家養成の議論は、広くキャリアガイダンスの質保証（QA：Quality Assurance）の議論に包含されるべきものであるが、その質保証のあり方として「行政中心」「実践者中心」「ユーザー中心」（administrative-centred；practitioner-centred；user-centred；CEDFOP, 2008, p. 44）といった視点が提起されている。通常、キャリアガイダンスのレギュレーションを問題にする際、一般的には、中央の行政主導でトップダウン式に決めることが多い。しかしながら、それだけでなく、実際にキャリアガイダンスの提供を行っている実践者、さらには実際にキャリアガイダンスを提供されているユーザーから何らかの情報収集を行い、そこから、キャリアガイダンスの質保証（および改善・改良）につながるシーズを探るべきであることが提起されている。

（3）本研究および本調査の意義

上記の議論を基盤として、今回、本研究では、実際にクライアントを前にキャリアコンサルティングを提供するキャリアコンサルタントを中心にその活動状況について情報収集を行い、各設問への回答および自由記述などから意見集約を行うことを企図したものとして位置づけることができる。現実には、先進各国ともに、キャリアガイダンス施策はおおむね限られた公費によって運営されており、その点、常に理想と現実のせめぎあいの中で、可能な限りキャリアガイダンスを求める人々と、キャリアガイダンスを提供する人々の双方の問題や課題を漸次、解決すべく様々な試みがなされている。情報収集や意見集約が必ずしも直ちに施策の改善・改良に結びつくとは限らないまでも、その変革の可能性の芽を常に記録に残しておくことに意義があると考えられる。本調査の意義づけを、欧州キャリアガイダンス論などの先行研究との関わりで考えた場合、おおよそ上記の点を指摘しうるであろう。

3. 方法

本研究の調査方法は以下のとおりであった。

（1）調査対象

特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会（キャリアコンサルタント指定登録機関、以下協議会）に登録済みのキャリアコンサルタントのうち、電子メールを通じて連絡がとれる 15,962 名（協議会が提供しているメールニュースサービスに登録している者）。

（2）調査方法

協議会に登録済みのキャリアコンサルタント（以下、登録者）に対して、電子メールを通じて、専用調査用サイトのリンク先を連絡。登録者はインターネット上の当該サイトで調査に回答。調査期間は、2017年6月30日～2017年7月31日であった。

(3) 回収数

本調査の回収数は3,273通（回収率20.5%）であった。

過去に厚生労働省の委託調査としてキャリアコンサルティング協議会他でおおむね同様の方法で実施された。なお、2006年調査は3,465通（回収率20.0%）、2010年調査は3,339通（回収率11.6%）、2013年調査は3,865通（回収率12.4%）。また、2010年調査と2013年調査はキャリアコンサルティング関連資格を複数を取得している者を重複してカウントした延べ人数を母数として回収率を算出しているため、それぞれの回収率11.6%および12.4%は下限であり、実際にはより多いと推測される。

(4) 質問内容

本調査で経年比較も念頭に置きつつ、過去の調査項目を大幅に取り入れる形で具体的には以下の点に関して質問項目を設けて、その実態と課題を解明することとした。

- ①キャリアコンサルタント資格保有者の基本属性（性別、年齢、居住地、専門分野他）
- ②キャリアコンサルタント資格保有者の就労状況（就労先の有無、職種、規模、役職他）
- ③キャリアコンサルタントの活動内容（専業・兼業、具体的な活動内容・相談内容他）
- ④キャリアコンサルタントとして活動していない理由（※活動場所がない者に対する設問）
- ⑤キャリアコンサルタントとしての能力向上の取り組み
（更新講習受講状況、研修会・勉強会への参加、その他の具体的取り組み）
- ⑥キャリアコンサルタントとしての意識（満足感、課題、今後の新たな活動他）
- ⑦キャリアコンサルタント（国家資格）登録制度等に対する自由記述

4. 各章のまとめ

第1章（本章）では、本研究の背景・目的・方法について論じた。

第2章では、キャリアコンサルタントの活動状況に関する調査結果を取りまとめた。年齢・性別・主な活動地域等の基本属性の他、現在の主な活動の場、現在の就労状況、収入および生計状況、活動実態等について整理を行った。①キャリアコンサルタントは都市部、大企業、40代以上の中高年齢層に多いこと、②キャリアコンサルタントの活動領域として企業は重要な位置づけを占めているものの、企業・学校・需給調整機関・地域の4つの領域以外のその他の領域にも広がりを見せていること、③企業以外の領域では非正規雇用の形で働く者が相対的に多いことなどが示された。

第3章では、キャリアコンサルタントが現在、受け持っている相談内容の中でも特に「難しい相談」について検討を行った。①「難しい相談」は、就職・転職支援、キャリア開発のような通常の相談場面に、発達障害やメンタルヘルス不調を抱える相談者が訪れること等に

よって生じていた。②相談の難しさを「キャリアコンサルタント自身の技量に起因」させた場合、十分に対応できなかったという評価になりやすかった。③今後は、専門外の対応が求められる相談であっても、適切な専門家と連携を図って相談者を支援できることが求められること等が示された。

第4章では、キャリアコンサルタントの有資格者・登録者であるが、現在、活動していない回答者（休止者）を対象に、その理由の分析・検討を行った。①休止者は、おおむね活動の希望を持ちながらも周囲に仕事（ニーズ）がないために、やむを得ず休止していることが明らかになった。②休止者は、休止している現状に満足をしておらず、活動開始（再開）に強い意向を持っていた。③一方で、休止者は、活動を開始（再開）しようにも経験不足によって開始（再開）できない悪循環に陥っていることが示唆された。これら休止者に対して、いかに実践の場を提供していくのが今後の課題であることが示唆された。

第5章では、キャリアコンサルタントが有する「キャリアコンサルタント」以外の関連の資格の取得状況について検討を行った。①比較的最近のキャリアコンサルタント登録者である2016年度以降の試験合格によって登録した回答者は、おもに企業領域で働く若いキャリアコンサルタントが多かった。②それ以外のキャリアコンサルタント登録者は、旧制度の標準レベルのキャリア・コンサルタント資格取得後、2級あるいは1級キャリアコンサルティング技能士等の資格を取得したと解釈される結果であった。③基本的に、1級キャリアコンサルティング技能士はフリー・自営で働く割合が相対的に多く、ほぼ毎日、キャリアコンサルタントとして専任・専業で活動しており、収入も他のキャリアコンサルタント資格に比べれば若干高い者が多かった。

第6章は、キャリアコンサルタントとしての能力の維持・向上等について検討を行った。その結果、①能力の維持・向上のために行っていることで多かったのは、「相談実務の経験を積む」と「キャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施」であった。②キャリアコンサルタント同士の情報交換や交流のネットワークについては、「特に情報交換や交流のネットワークはない」が約1/3を占めており、今後は新たな方法によるネットワーク形成の仕組み作りが期待された。③今後、活躍しやすい環境をつくるために効果的な対策として、「組織（企業、教育機関等）への啓発活動を充実する」が最も多く、以下「キャリアコンサルティングを実施する上での相談窓口を設置する」「キャリアコンサルタント自身が能力を向上できる機会を全国的に提供する」と続いていた。

第7章は、キャリアコンサルタントの意識について主に検討した。検討の結果、①「キャリアコンサルタントとしての自分の活動に対する満足度」はキャリアコンサルタントの活動領域によらず「キャリアコンサルティングに関連する活動を行っている頻度」と「取得したキャリアコンサルタント資格が役立っていると認識する度合」によってある程度説明することができた。②一方、活動領域（企業、学校・教育機関、需給調整機関、地域）別で満足度に有意な差があり、男性は「需給調整機関」が最も高く、次いで「学校・教育機関」、「地域」、

「企業」であったが、女性では「地域」が最も高く、次いで「需給調整機関」、「学校・教育機関」、「企業」の順となった。男女共に「企業」の満足度が他の領域と比べて有意に低かった。

第8章では、キャリアコンサルタント登録者の自由記述の内容を検討した。その結果、①キャリアコンサルタント登録制度の良い点として、「認知度・地位・ステイタスの向上」「安心感・信頼感の増加」「キャリアコンサルタントとしての自覚や自信（が生じた）」「継続的な学習機会の確保」が挙げられた。②一方でキャリアコンサルタント登録制度の課題は「認知度」「仕事」「更新講習」の3点に集約された。具体的には、国家資格化で一定程度認知度が上がったとしても未だ不十分であり、そのため十分に活動できる機会を持っていないこと、また報酬面で十分でないこと等が指摘された。さらに、更新講習は時間・費用ともに一定以上の負担が必要となることが課題となった。③キャリアコンサルタント登録制度の推進支援策としては、「認知度の向上」「企業等への導入の推進」「多様な対象層への対応」「活動の場の拡大」「情報提供」「研修・スーパーバイズ・交流の機会の提供」が指摘された。

第9章では、キャリアコンサルタントの活動状況について前3回調査との経年比較を行った。その結果、①キャリアコンサルタントの年齢は、この約10年の間に30代で減少し、50代以上で増加していた。また、男性の割合が減少し、女性の割合が増加した。さらに関東・関西・九州地方で増加し、それ以外の地方で減少した。②概して企業領域がこの10年で大幅に拡大し、需給調整機関領域（特に公的就労支援機関）が減少していた。③この約10年で、専任・専業で働くキャリアコンサルタントが減少し、兼任・兼業で働くキャリアコンサルタントが増加した。④キャリアコンサルタントが取り扱う相談内容についてもこの10年で変化がみられており、「現在の仕事・職務の内容」「職場の人間関係」「今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等」「部下の育成・キャリア形成」が大きく増加し、「就職・転職活動の進め方」「将来設計・進路選択」で大きく減少した。⑤キャリアコンサルティングの今後の課題として、「キャリアコンサルタント」「キャリアコンサルティング」というものが未だ十分に知られていないという啓発普及の問題が指摘された。

5. 政策的インプリケーションおよび今後の課題

上述した各章の結果に基づいて、本研究では政策的インプリケーションとして、以下の諸点を指摘することができる。

企業領域の伸長への制度的対応 キャリアコンサルティング施策は、従来、企業内の能力開発およびキャリア開発を支援するという当初の政策的な意図とは別に、需給調整機関および学校等にもその活動領域を広げてきた。しかしながら、この10年間で、キャリアコンサルティングは大まかに「需給調整機関から企業へ」と移行している。これには、職業能力開発促進法の改正によるキャリアコンサルタントの国家資格化および事業主によるキャリアコンサルティング機会の確保等の明記、派遣法改正によるキャリアコンサルティングの義務化、

セルフ・キャリアドック制度の推進など、企業内キャリアコンサルティングを後押しする制度的な環境整備の影響が大きい。キャリアコンサルティング施策が広く普及し、いっそう実効性のある施策とするには、相応の制度的な下支えを要することが示される。

地域領域の拡大と福祉領域 一方で、公的需給調整機関を活動の場とするキャリアコンサルタントの減少は、最近の雇用情勢の改善に伴う非正規職員の縮小に起因する面が大きく、今後の情勢の変化によっては需給調整機関におけるキャリアコンサルタントの増加の可能性も考え得る。また、従来、キャリアコンサルティング施策において「地域」領域と呼ばれてきた活動領域は、この10年間で医療機関、福祉施設、自治体等の様々な領域に活動を拡大させてきた。こうした拡大の背景には、これらの領域において、キャリアコンサルタントが有する就労支援・就職支援に係る技能・スキルが求められ、有効に活用しようという実態がある。今後、キャリアコンサルタントの養成・普及にあたっては、伸長が著しい企業領域のみならず、需給調整領域（特に公的機関）、および地域・福祉領域についても同様に重視して、需給調整領域（特に公的機関）、および地域・福祉領域へ進出するキャリアコンサルタントの活動を側面的に支援する方策を考えることを検討したい。

発達障害等への対応 キャリアコンサルティングの現場における新たな課題として発達障害等への対応の困難が各領域で一様に指摘された。これは困難な対象層に対して具体的かつ明確な指針がなく、適切な制度的・政策的な支援がない場合、第一線で活動するキャリアコンサルタントは著しく問題を抱えることを示すものである。こうしたキャリアコンサルティングの現場で課題となっている事項については、今後も適切に方向性を示す必要がある。

その他の中長期的な課題 フリー・自営で働くキャリアコンサルタントが増えていることも重要であり、特に、自由記述結果等などからもキャリアコンサルタントとして独立して働きたいというニーズは垣間見られていた。キャリアコンサルタントという職業としての自立性・自律性をいかに考えるかは今後の課題となる。あわせてキャリアコンサルティングの社会的な認知度をあげる啓発普及・情報発信のよりいっそうの拡充、資格取得および更新に伴う費用、さらには処遇面に対する課題等、中長期的な視野で検討すべき課題が改めて浮き彫りになった点も、本研究による政策的な示唆の1つとなる。

なお、今後の課題としては、キャリアコンサルティングに関連する直近の政策的な動向を考えた場合、社会人のリカレント教育や学び直しに関する論点が注目される。例えば、2016年11月の第3回働き方改革実現会議においては「社会人の学び直しの推進」に関して「ハローワーク等におけるキャリア形成の気付きを促すキャリアコンサルティングの普及・促進」が言及され、2017年11月の第3回人生100年時代構想会議においては「厚生労働省におけるリカレント教育の充実等に関する取組」の中で「労働者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（セルフ・キャリアドック）の普及を加速させ、中高年齢期をも展望に入れたキャリアコンサルティングを推進する」ことが説明されるなど、学び直しができる環境整備の強化にあたって、キャリアコンサルタントが一定の貢献を果たしうること

が昨今の各種の会議等において指摘されている。

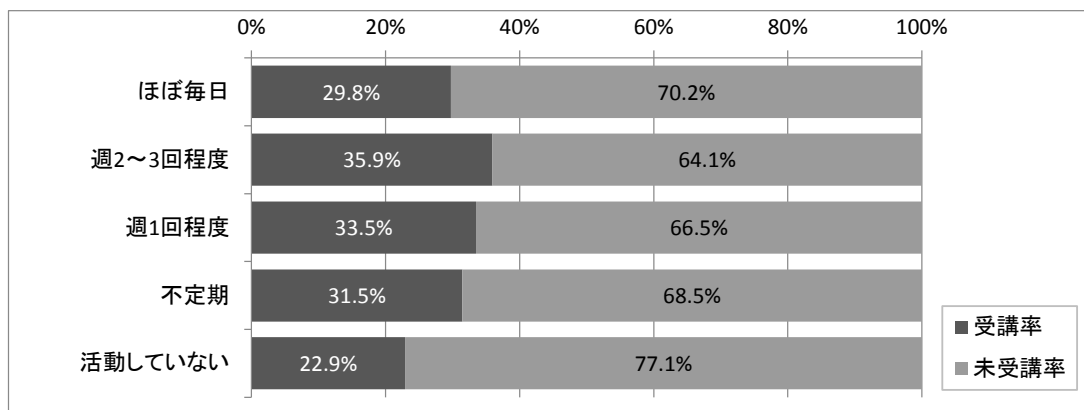
こうした国全体の政策的な動向を踏まえた問題意識は、本研究で行ったキャリアコンサルタントに対する調査ではほとんど見られなかったが、第一線で活動するキャリアコンサルタントの問題意識は重視しつつも、それに限定されない国全体として求められる人材育成・能力開発上の重要課題については、今後のキャリアコンサルティング施策の動向を考える上で適切に重視すべきである。特に、キャリアコンサルティングは、本来、生涯学習、リカレント教育、学び直しとも関連が深い取り組みであり、今後、日本の人材育成政策として「学び直し」を積極的に推進するにあたり、キャリアコンサルタントがいかなる役割を果たしうるのかは、引き続き、検討すべき重要な課題となる。

引用文献

- CEDEFOP (2005). Improving lifelong guidance policies and systems: using common European reference tools. Thessaloniki, Greece: CEDEFOP.
- CEDEFOP (2008). From policy to practice: A systemic change to lifelong guidance in Europe. Thessaloniki, Greece: CEDEFOP. (翻訳: JILPT 資料シリーズ No.131 「政策から実践へー欧州における生涯ガイダンスに向けたシステム全体の変化」)
- CEDEFOP (2009). Professionalising career guidance Practitioner competences and qualification routes in Europe. Thessaloniki, Greece: CEDEFOP.
- Kraatz, S., & Ertelt, B.-J. (eds.) (2011). Professionalisation of career guidance in Europe: Training guidance research service organization and mobility. dgvt, Tübingen.
- OECD (2004). Career guidance and public policy: Bridging the gap. Paris: OECD.

図表6-4 活動状況別の更新講習の受講状況率

活動状況	受講率	未受講率
ほぼ毎日	29.8%	70.2%
週2~3回程度	35.9%	64.1%
週1回程度	33.5%	66.5%
不定期	31.5%	68.5%
活動していない	22.9%	77.1%



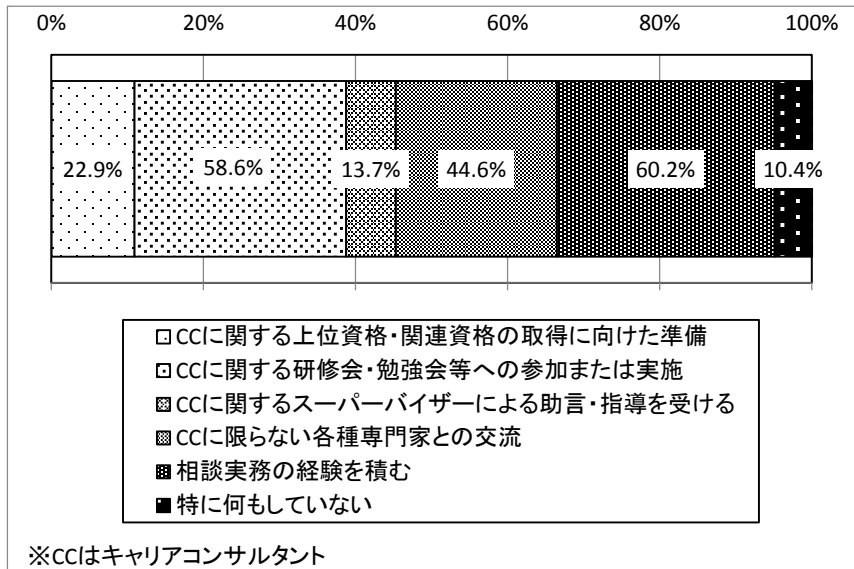
2. キャリアコンサルタントとしての能力の維持・向上について

本調査では、「キャリアコンサルタントとしての自身の能力を維持・向上させるため、どのようなことをしていますか。」の設問で、能力の維持向上のために行っていることについてたずねた。

図表6-5には、その回答結果について示した。能力を維持・向上させるために行っていることで多かったのは「相談実務の経験を積む」と「キャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施」で、それぞれ全回答者の約60%近くが行っていた。

図表6-5 能力の維持・向上について(複数回答)

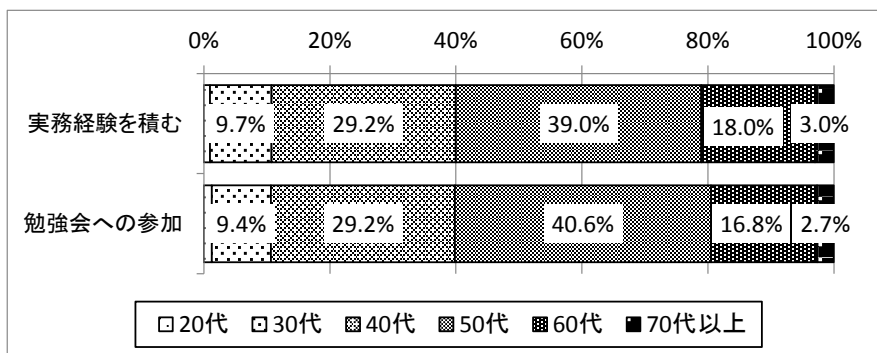
	n	%
キャリアコンサルティングに関する上位資格・関連資格の取得に向けた準備	751	22.9
キャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施	1918	58.6
キャリアコンサルティングに関するスーパーバイザーによる助言・指導を受ける	450	13.7
キャリアコンサルティングに限らない各種専門家との交流	1459	44.6
相談実務の経験を積む	1970	60.2
特に何もしていない	339	10.4



図表6-6には、上位2項目の「相談実務の経験を積む」と「キャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施」と答えた人の属性のクロス集計結果を示した。2項目に共通して高いのは、「50代」、「ほぼ毎日活動している人」であるが、就労状況別に見ると「相談実務の経験を積む」では「非正規社員として活動している人」が、「キャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施」では「正社員」の割合が一番高く、就労状況によって能力維持向上の方法に違いがあることがうかがえる。

図表6-6-① 属性別 維持・向上のための上位2項目①

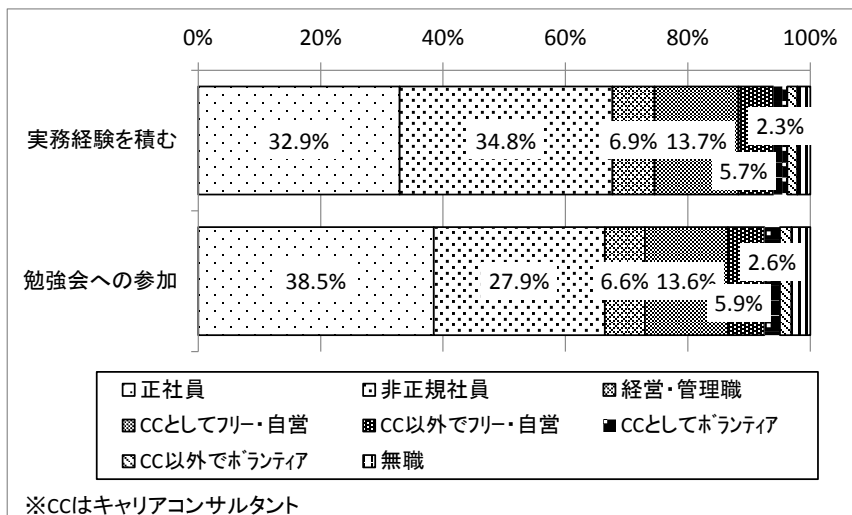
年代別	20代	30代	40代	50代	60代	70代以上
実務経験を積む	1.0%	9.7%	29.2%	39.0%	18.0%	3.0%
勉強会への参加	1.3%	9.4%	29.2%	40.6%	16.8%	2.7%



図表6-6-② 属性別 維持・向上のための上位2項目②

就労状況別	正社員	非正規社員	経営・管理職	CCとしてフリー・自営	CC以外でフリー・自営	CCとしてボランティア	CC以外でボランティア	無職
実務経験を積む	32.9%	34.8%	6.9%	13.7%	5.7%	2.3%	1.6%	2.1%
勉強会への参加	38.5%	27.9%	6.6%	13.6%	5.9%	2.6%	1.9%	3.1%

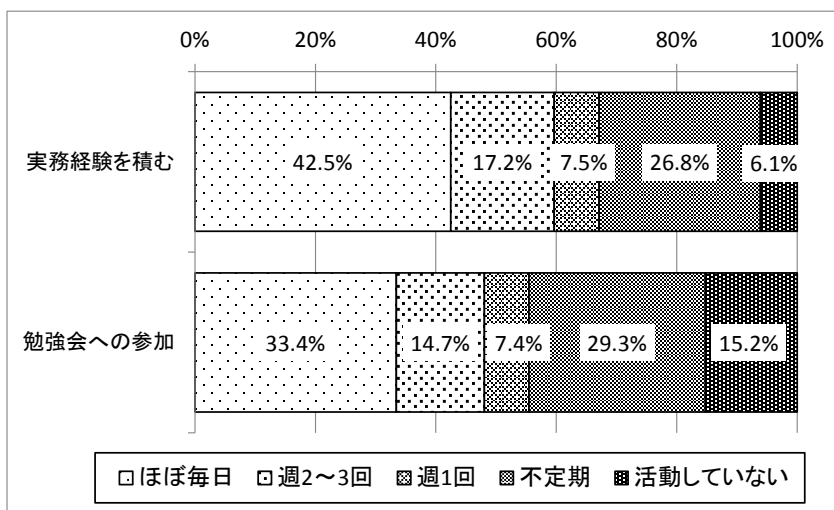
※CCはキャリアコンサルタント



※CCはキャリアコンサルタント

図表6-6-③ 属性別 維持・向上のための上位2項目③

活動状況別	ほぼ毎日	週2~3回	週1回	不定期	活動していない
実務経験を積む	42.5%	17.2%	7.5%	26.8%	6.1%
勉強会への参加	33.4%	14.7%	7.4%	29.3%	15.2%

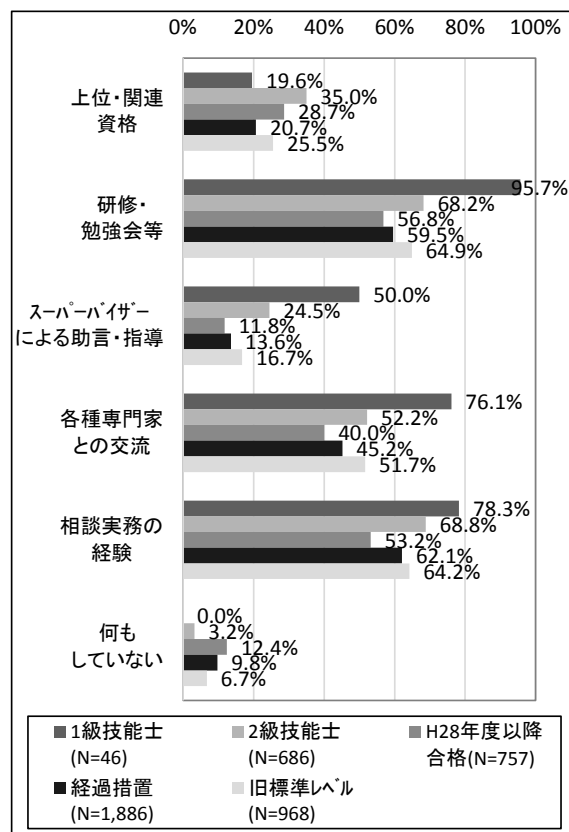
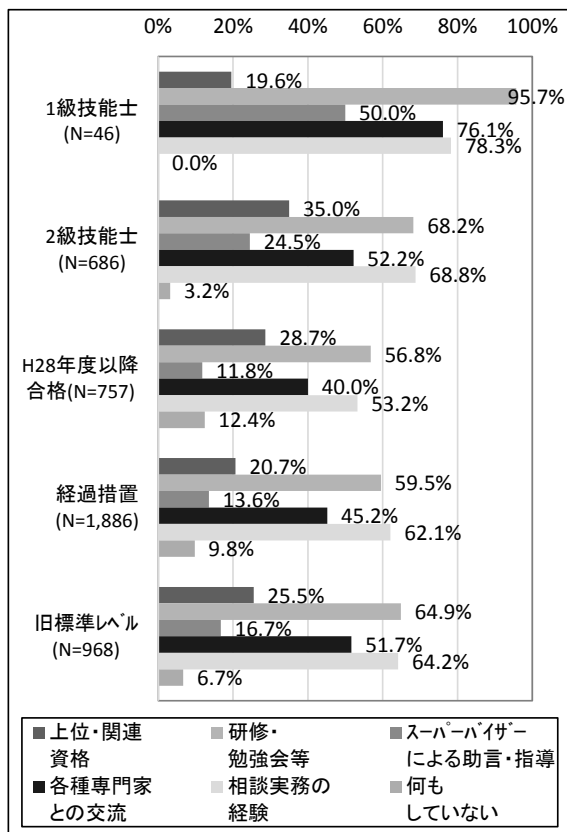


図表6-7には、「保有資格（キャリアコンサルタント関連資格）」とのクロス集計結果を示した。「1級技能士」「H28年度以降合格」「旧標準レベル」は、「キャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施」との回答が一番高かった。一方「2級」および「経過措置」で一番高いのは「相談実務の経験を積む」であった。2

級技能士の受検資格は実務経験が必須となっているが、保有資格が能力維持向上の方法の特色を表わす結果になっていると言える。また選択肢毎の答えた割合を所有資格別で見ると、「キャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施」と答えた割合が一番高いのが1級で95.7%であった。一方一番低いのはH28年度以降の合格で56.8%であった。また、「キャリアコンサルティングに関する上位資格・関連資格の取得に向けた準備」と答えた割合が一番高いのが「2級技能士」の35.0%で、一番低いのは「1級」の19.6%であった。保有資格により、上位の資格を目指すか実務経験を積むかと言った違いがあらわれているとも見て取れる。

図表6-7 保有資格別 能力の維持・向上について

	上位・ 関連資格	研修・ 勉強会等	スーパーバイザー による 助言・指導	各種専門家 との交流	相談実務の 経験	何もして いない
1級技能士 (N=46)	19.6%	95.7%	50.0%	76.1%	78.3%	0.0%
2級技能士 (N=686)	35.0%	68.2%	24.5%	52.2%	68.8%	3.2%
H28年度以降合格 (N=757)	28.7%	56.8%	11.8%	40.0%	53.2%	12.4%
経過措置 (N=1,886)	20.7%	59.5%	13.6%	45.2%	62.1%	9.8%
旧標準レベル (N=968)	25.5%	64.9%	16.7%	51.7%	64.2%	6.7%



なお、図表6-5では、何らかの活動をしていると回答した人の中では「キャリアコンサルティングに関するスーパーバイザーによる助言・指導を受ける」が最も低く、13.7%と1割強にとどまっていた。しかしながら、これを保有資格別に分析したところ、図表6-7で示した通り、「1級キャリアコンサルティング技能士」保有者は50.0%がスーパービジョンを受けているという結果であった。さらに、1級技能士は他の資格に比べ、「上位資格の取得にむけた準備」以外での全ての項目が高く、「特に何もしていない」との回答はゼロであることから、上位資格保有者ほどスーパービジョンをはじめとする自己研鑽を積んでいることがうかがえる。

3. キャリアコンサルタント同士の情報交換や交流のネットワークについて

本調査では、「キャリアコンサルタント同士で、情報交換や交流のネットワークをお持ちですか。」の設問で、キャリアコンサルタント同士のネットワークについてたずねた。

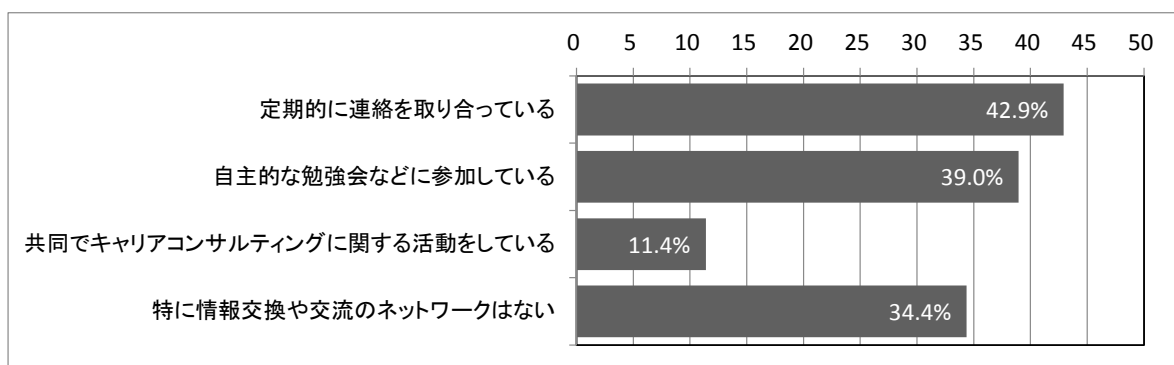
図表6-8には情報交換や交流のネットワークの状況の結果を示した。「定期的に連絡を取り合っている」、「自主的な勉強会などに参加している」の2項目がそれぞれ40%近くの回答で多かった。しかしながら、「特に情報交換や交流のネットワークはない」も34.4%の回答であった。平成18年度および平成22年度の調査で同様の質問を行った際は、「定期的に連絡を取り合っている」は平成18年度が41%、平成22年度が52%で、「特に情報交換や交流のネットワークはない」は平成18年度が39%、平成22年度が27%であった。標準レベルのキャリア・コンサルタントの養成は平成12年頃から始まり、キャリアコンサルタント養成講座を受講し、資格認定試験に合格したら、その団体の会員として継続学習カリキュラムを受講する等して研鑽を積むという仕組みがネットワークの形成の一つとなり、それが徐々に浸透して行ったものが、今回の調査において平成18年度の水準に戻るような結果であったことは、平成28年4月のキャリアコンサルタントの法制化により、養成講習団体を主体としたネットワークが希薄になったことが一因と考えられる。今後はキャリアコンサルタント登録制度の下、新たな方法によるネットワーク形成の仕組み作りが期待される。

図表6-9には所属団体や活動地域等とのクロス集計結果を示した。上位2項目（「定期的に連絡を取り合っている」、「自主的な勉強会などに参加している」）に特化して見ると、共通して最も高いのは、「自分がキャリアコンサルタント養成講座・養成講習を修了した団体」、居住地は「関東・信越」、性別は「女性」、活動状況は「ほぼ毎日活動している」であったが、キャリアコンサルティングに関連する活動の通算年数では、「定期的に連絡を取り合っている」と答えた人で一番高いのは「1年以上5年未満」であるのに対し「自主的な勉強会などに参加している」で最も高いのは「10年以上」であった。活動期間が浅い期間は、養成講座の受講仲間等と幅広く連絡を取る機会が多いが、年数が経

つとそれが減り、活動状況に応じて勉強会を実施したり、参加する機会が増えるといったように、ネットワーク形成の方法や質が変化していくことが推察される。

図表6-8 ネットワークについて

	n	%
全体	3273	100.0
定期的に連絡を取り合っている	1405	42.9
自主的な勉強会などに参加している	1275	39.0
共同でキャリアコンサルティングに関する活動をしている	373	11.4
特に情報交換や交流のネットワークはない	1125	34.4

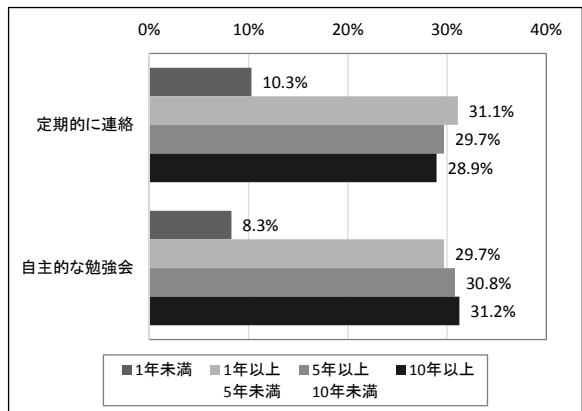
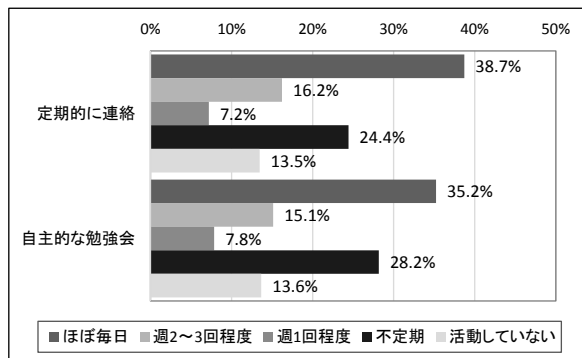
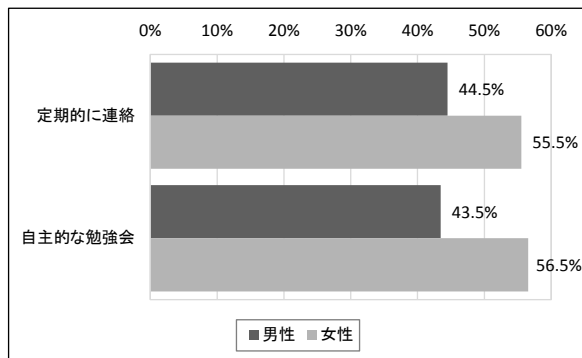
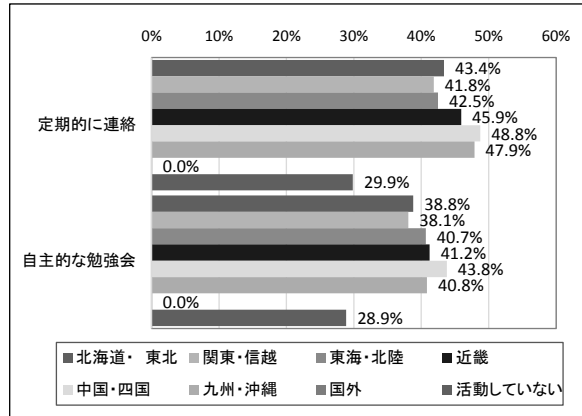
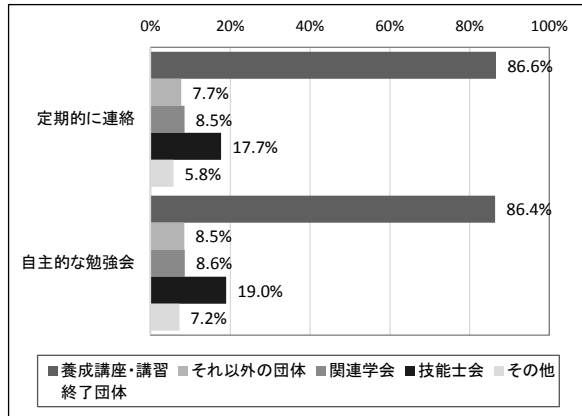


図表6-9 属性別 ネットワークについて

属性	所属団体				
	養成講座・講習終了団体	それ以外の団体	関連学会	技能士会	その他
定期的に連絡	86.6%	7.7%	8.5%	17.7%	5.8%
自主的な勉強会	86.4%	8.5%	8.6%	19.0%	7.2%
共同で活動	83.2%	12.4%	14.6%	25.5%	8.4%
特にネットワークはない	87.4%	6.6%	4.9%	9.1%	4.3%

属性	活動地域							
	北海道・東北	関東・信越	東海・北陸	近畿	中国・四国	九州・沖縄	国外	活動していない
定期的に連絡	43.4%	41.8%	42.5%	45.9%	48.8%	47.9%	0.0%	29.9%
自主的な勉強会	38.8%	38.1%	40.7%	41.2%	43.8%	40.8%	0.0%	28.9%
共同で活動	13.2%	10.6%	9.9%	14.4%	12.4%	14.4%	0.0%	3.5%
特にネットワークはない	31.5%	35.8%	33.1%	29.9%	30.8%	28.5%	100.0%	53.2%

属性	性別		活動日					活動期間			
	男性	女性	ほぼ毎日	週2~3回程度	週1回程度	不定期	活動していない	1年未満	1年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上
定期的に連絡	44.5%	55.5%	38.7%	16.2%	7.2%	24.4%	13.5%	10.3%	31.1%	29.7%	28.9%
自主的な勉強会	43.5%	56.5%	35.2%	15.1%	7.8%	28.2%	13.6%	8.3%	29.7%	30.8%	31.2%
共同で活動	47.5%	52.5%	43.2%	22.5%	9.4%	22.5%	2.4%	6.3%	24.2%	29.9%	39.6%
特にネットワークはない	46.0%	54.0%	24.1%	8.4%	4.7%	31.0%	31.7%	10.3%	28.5%	32.6%	28.6%



4. 今後、キャリアコンサルタントが活躍しやすい環境を作るために効果的な対策について

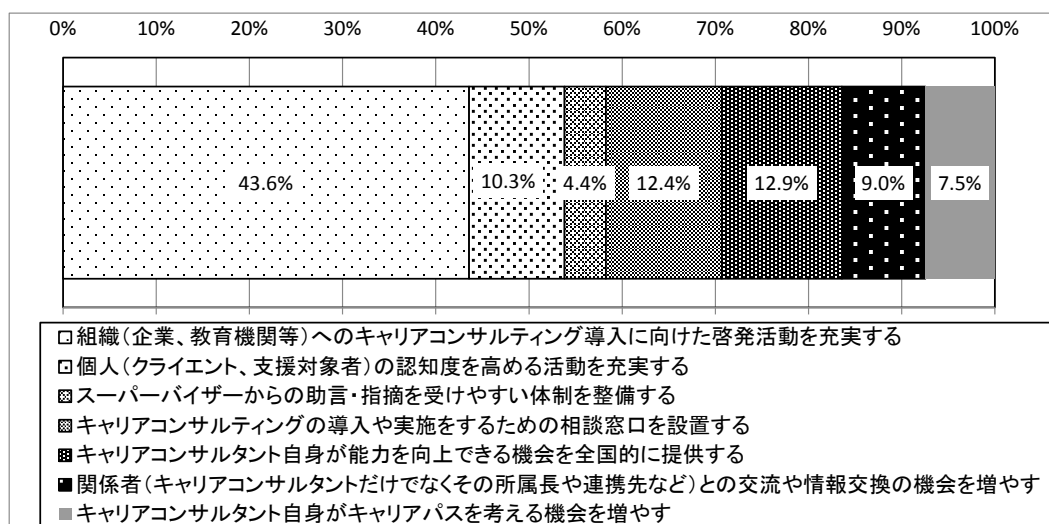
本調査では、「今後、キャリアコンサルタントが活躍しやすい環境を作るためには、どのような対策が最も効果的だと思いますか。」の設問で、キャリアコンサルタントが活躍するための効果的な方策についてたずねた。

図表6-10には最も効果的な対策として挙げられた回答を示した。「組織（企業、教育機関等）への啓発活動を充実する」が43.6%で最も多く、次いで「キャリアコンサルティングを実施する上での相談窓口を設置する」、「キャリアコンサルタント自身が能力を向上できる機会を全国的に提供する」がそれぞれ12%程度で、同じくらいの割合で多かった。なお、平成18年度に同様の質問（質問項目は若干異なる）を行った際に最も高

かったのが、「キャリア開発の重要性に関する組織（企業、教育機関等）への啓発活動を充実する」（71.3%）であった。割合は減ったものの、依然として同様の項目が一番高かったことは、国や関係機関、キャリアコンサルタント自身が引き続き課題として受け止め、対応していく必要があるものと言えるであろう。

図表6-10 効果的な対策について

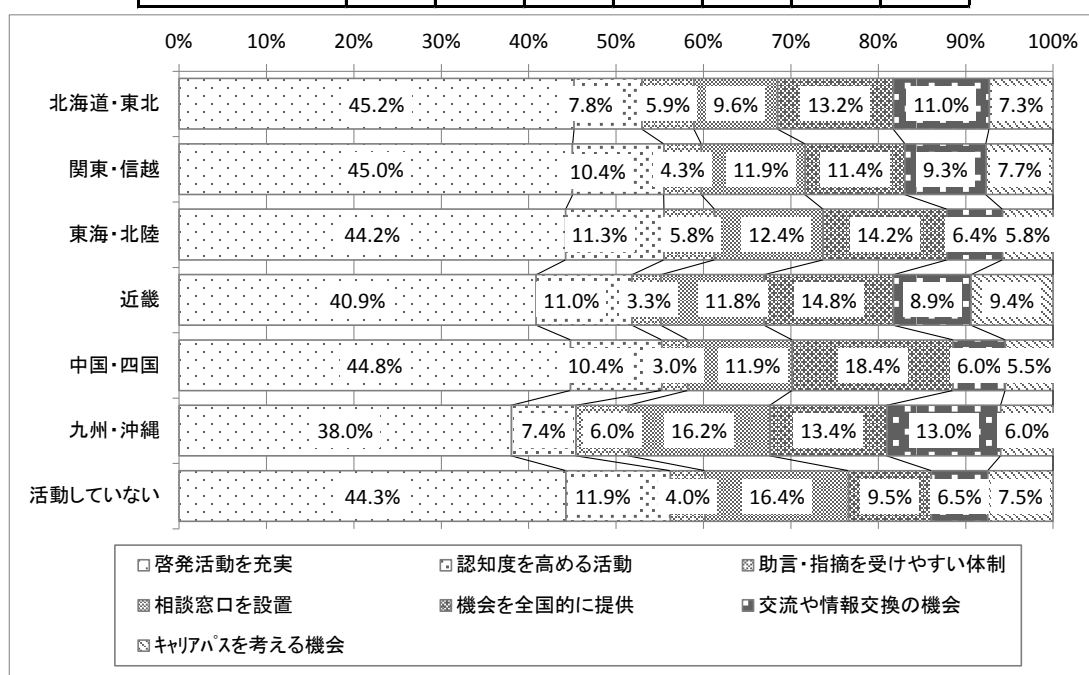
	n	%
全体	3273	100.0
組織(企業、教育機関等)へのキャリアコンサルティング導入に向けた啓発活動を充実する	1426	43.6
個人(クライアント、支援対象者)の認知度を高める活動を充実する	336	10.3
スーパーバイザーからの助言・指摘を受けやすい体制を整備する	145	4.4
キャリアコンサルティングの導入や実施をするための相談窓口を設置する	407	12.4
キャリアコンサルタント自身が能力を向上できる機会を全国的に提供する	422	12.9
関係者(キャリアコンサルタントだけでなくその所属長や連携先など)との交流や情報交換の機会を増やす	293	9.0
キャリアコンサルタント自身がキャリアパスを考える機会を増やす	244	7.5



図表6-11には、地域別のクロス集計結果を示した。各地域とも「組織（企業、教育機関等）への啓発活動を充実する」が一番高い点は共通していた。2番目に高い項目は、関東・信越と九州・沖縄地域では「キャリアコンサルティングを実施する上での相談窓口を設置する」であるが、それ以外の地域では「キャリアコンサルタント自身が能力を向上できる機会を全国的に提供する」であった。関東・信越と九州・沖縄地域以外の地域では、能力向上の機会を求めている人がやや多い可能性を指摘できる。また、3番目に多い項目を見ると、北海道・東北地域では「関係者の交流や情報交換の機会を増やす」となっているのが特徴的である。

図表6-11 地域別 効果的な対策について

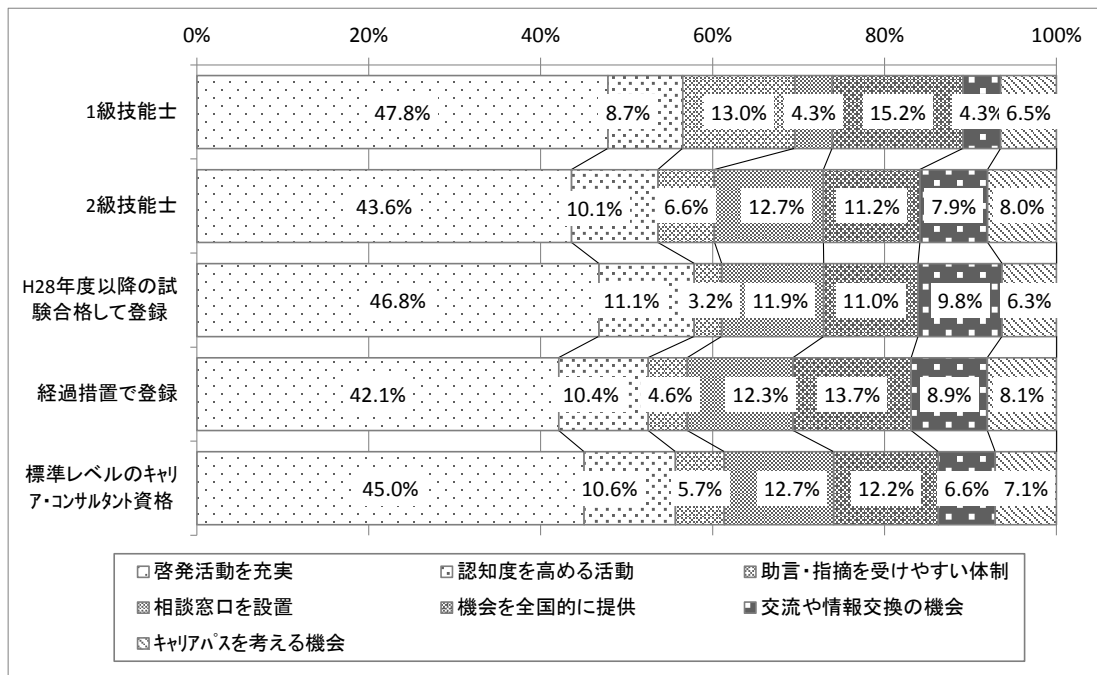
地区	啓発活動を充実	認知度を高める活動	助言・指摘を受けやすい体制	相談窓口を設置	機会を全国的に提供	交流や情報交換の機会	キャリアパスを考える機会
北海道・東北	45.2%	7.8%	5.9%	9.6%	13.2%	11.0%	7.3%
関東・信越	45.0%	10.4%	4.3%	11.9%	11.4%	9.3%	7.7%
東海・北陸	44.2%	11.3%	5.8%	12.4%	14.2%	6.4%	5.8%
近畿	40.9%	11.0%	3.3%	11.8%	14.8%	8.9%	9.4%
中国・四国	44.8%	10.4%	3.0%	11.9%	18.4%	6.0%	5.5%
九州・沖縄	38.0%	7.4%	6.0%	16.2%	13.4%	13.0%	6.0%
国外	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
活動していない	44.3%	11.9%	4.0%	16.4%	9.5%	6.5%	7.5%



図表6-12には、保有資格別のクロス集計結果を示した。各資格とも一番多い回答は「組織（企業、教育機関等）への啓発活動を充実する」であった。この項目を除くと、1級技能士以外は10%以上の回答があった3項目（「個人の認知度を高める活動を充実」「相談窓口を設置」「能力を向上できる機会を全国的に提供」）が共通しているが、1級技能士では「スーパーバイザーからの助言・指摘を受けやすい体制を整備する」が入っているのが特徴的である。『2. キャリアコンサルタントとしての能力の維持・向上について』の図表6-7で、1級技能士は、50%がスーパービジョンを受けているという結果を示したが、自身がスーパービジョンを受けた上でその重要性を認識し、機会の拡大を望んでいることがうかがえる。

図表6-12 資格別 効果的な対策について

	啓発活動を充実	認知度を高める活動	助言・指摘を受けやすい体制	相談窓口を設置	機会を全国的に提供	交流や情報交換の機会	キャリアパスを考える機会
1級技能士	47.8%	8.7%	13.0%	4.3%	15.2%	4.3%	6.5%
2級技能士	43.6%	10.1%	6.6%	12.7%	11.2%	7.9%	8.0%
H28年度以降の試験合格で登録	46.8%	11.1%	3.2%	11.9%	11.0%	9.8%	6.3%
経過措置で登録	42.1%	10.4%	4.6%	12.3%	13.7%	8.9%	8.1%
標準レベルのキャリア・コンサルタント資格	45.0%	10.6%	5.7%	12.7%	12.2%	6.6%	7.1%



5. 今後、キャリアコンサルタントが活躍しやすい環境を作るための上記以外の効果的な対策について

本調査では、「今後、キャリアコンサルタントが活躍しやすい環境を作るために、どのような対策が効果的だと思いますか。」の設問で、上記4の選択肢以外の内容を自由記述によりたずねた。

図表6-13には効果的な対策として自由記述で挙げられた回答のキーワードを抽出し、KJ法を援用して、分類した結果を示した。上位カテゴリーとしては6つが抽出され、それぞれ下位カテゴリーと発言例を挙げる。

「普及促進」や「地位向上」、「キャリアコンサルタントへの支援」に関しては、平成23年度に同様の質問（自由記述回答）を行った際にも同様の内容が挙げられているが、今回の調査結果の特徴としては、「キャリアコンサルタント自身の取り組み」、「推進のための取り組み」、「調査研究」が挙げられる。平成23年度と比べ現在は、資格や制度の整

備が進んでいると言えるが、それに見合うキャリアコンサルタント自身の努力や、社会にキャリアコンサルティングを広める取り組み、さらに発展させるための調査研究の必要性を、現場で活動するキャリアコンサルタントならではの感覚として挙げられたものであろう。なお、一部ではあるが回答の中には、「更新講習の情報を、1つの場所でタイムリーに知れるものが欲しい」(現在、キャリアコンサルタントWebサイトで情報公開)といったものもあった。キャリアコンサルタント自身が現状の施策や情報について収集不足の面があることがうかがえる。

図表6-13 キャリアコンサルタントが活躍しやすい環境を作るための効果的な対策について

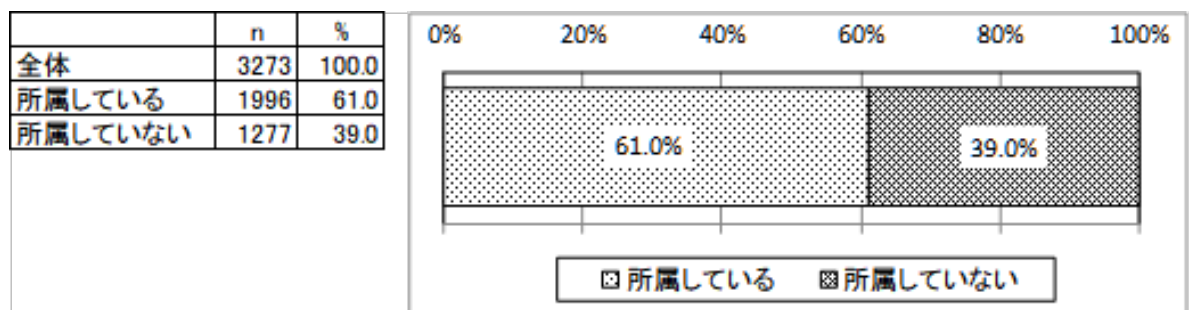
上位カテゴリー	下位カテゴリー	回答例
周知活動	社会における認知度の向上	まずはキャリアコンサルタントの存在、またキャリアコンサルタントができることや職務の詳細について多くの人に認知してもらうこと
	啓発活動	キャリアコンサルタントの仕事、可能性を世の中の人や、経営者に知って貰えるような啓発的活動
	広報活動	広報誌や新聞、雑誌などで活用事例を紹介する
地位向上	収入・身分の安定	企業の経営者が、「社員がキャリアについて考えること」の重要性や有用性を認識する機会を設けること、社員が相談を受けることができる機会を社内に設けること、を制度として構築することが必要。
	活躍の場の拡大	専門職でありながら、ほとんどの人が非正規(特にハローワーク、大学のキャリアセンターなど)。待遇の改善が必要。 職業で専門的にキャリアコンサルタントをしていない人に向けて、ボランティア等段階的に経験を積める場の提供
キャリアコンサルタント自身の取り組み	能力・スキルの向上	現在有資格者として活動している方々のレベルに差がありすぎるため、相談者の評価にも賛否が出ていると感じる。最低限の知識と相談支援ができるようなコンサルタントを育てていく対策が必要だと思われる
	キャリア形成	そもそもキャリアコンサルタント自身のキャリアは自身で満足いくようなものになっているのが重要だと思う。自分ができていない状況に矛盾を感じる。まずはキャリアコンサルタント自身のキャリアを充実させるセミナーや講習会などがあつたら良いと思う
	自助努力	コンサルタント自身がキャリアコンサルティングとその周辺知識を広げ、人格を磨き、CLおよび関係する職場等からの信頼を深める
キャリアコンサルタントへの支援	ネットワーク	キャリアコンサルタント同士の情報交換がしやすい環境を整えること WEBサイトによるキャリアコンの活動情報や情報交流の場の提供など
	情報提供	国や自治体、経済界などからの広報や、導入事例の情報発信 異なる組織で就労しているキャリアコンサルタントの情報交換 特に地方での学習の機会を増やして欲しい
	学習機会の整備	自立して稼げるキャリアコンサルタントになるための体系的なプログラム(研修など)提供
	専門性向上	得意分野を整理してその分野で深く知識や技能を培っていくべきだと思う
推進のための取り組み	キャリアパスの提示	資格取得後の働き方支援
	行政による取り組み	現在、そして将来の社会の流れにおける働き方に対し、法整備とともに、企業としてのあるべきモデルケースを国として提案。助成金への予算配分、活用について積極的に行われているが、マニュアル・パンフレットをみると「活用する側」に対して、わかりやすさ、親しみやすさ、使いやすさの視点が大きい欠けている
	資格のさらなる整備	現在、キャリアコンサルタント資格をもっていなくてもコンサルティング業務に就くことが出来るが、組織における有資格者の配置の規定や、有資格者によるコンサルティング業務に変えていく必要があると思う
	利用者支援	個人が、キャリアコンサルタントによる相談を受け、自らのキャリアについて考える機会を得る体験が気軽にできるような機会を増やす
	企業内キャリアコンサルティングの充実	人事制度に盛り込む
	セルフキャリアドック	セルフキャリアドック制度の義務化
	企業・学校等へのCC配置の義務化	企業や学校にキャリアコンサルタントの専任者を置くことを義務付ける
キャリア教育	小さい頃から自分のキャリアは自分で考える、という意識付けも必要かと思う	
調査研究	研究	キャリアコンサルティングと企業の生産性への寄与に関する研究と、その公表が数多く成されること。研究会が多く開かれると良いと思う
	調査	キャリアコンサルティングの費用対効果を明確にすること

6. キャリアコンサルタント関連会員組織の所属状況について

本調査では、「現在、あなたは、キャリアコンサルタント関連の会員組織に所属していますか」の設問で、キャリアコンサルタント登録機関以外に所属している組織についてたずねた。

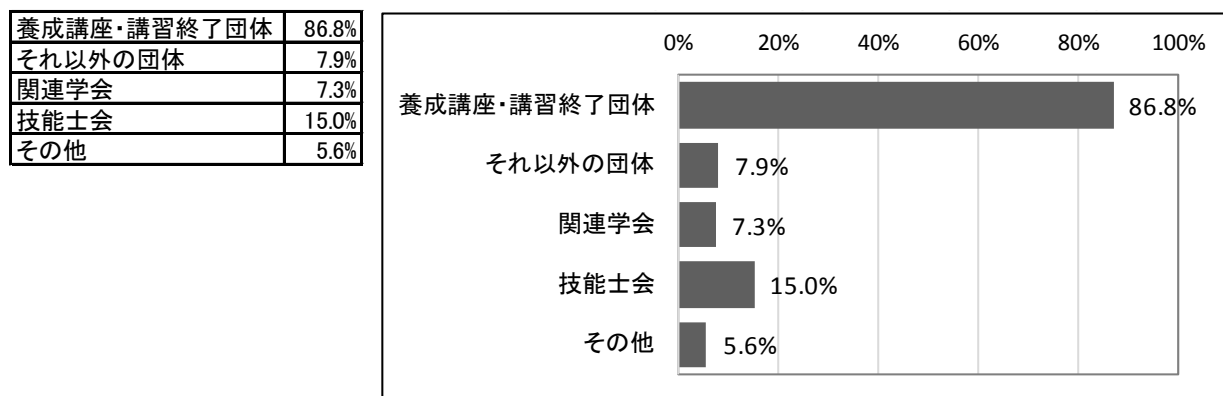
図表6-14にはキャリアコンサルタント関連の会員組織への所属の有無について示した。「所属している」と「所属していない」の割合は6対4であった。

図表6-14 会員組織の所属状況について



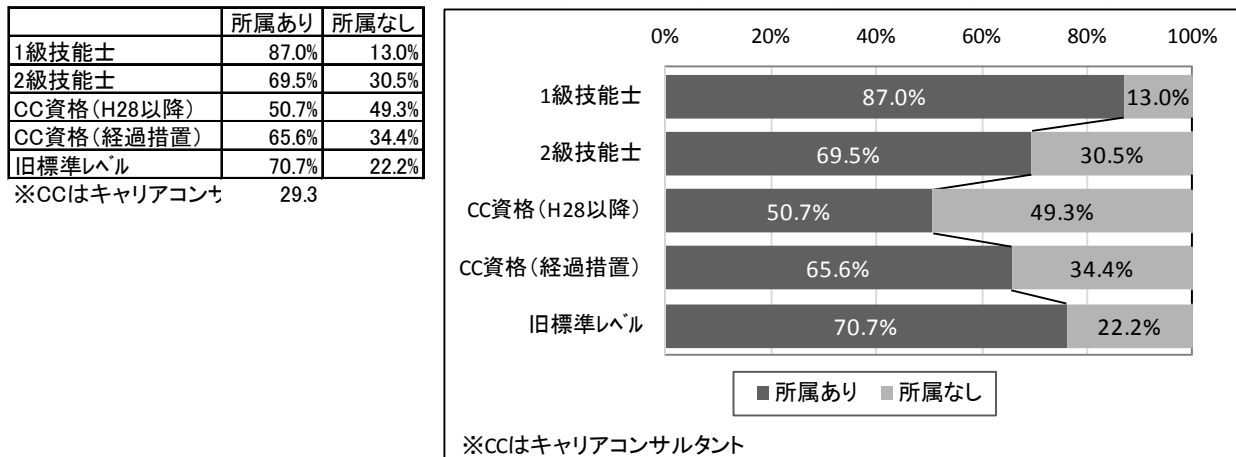
図表6-15には「所属している」と答えた人について所属団体の種類に関する結果を示した。「自分がキャリアコンサルタント養成講座・養成講習を修了した団体」が86.8%で最も多く、次いで多いのは、「キャリアコンサルティング技能士会」で15.0%であった。

図表6-15 キャリアコンサルタント関連の会員組織に「所属している」人の
会員組織の所属状況について(複数回答)



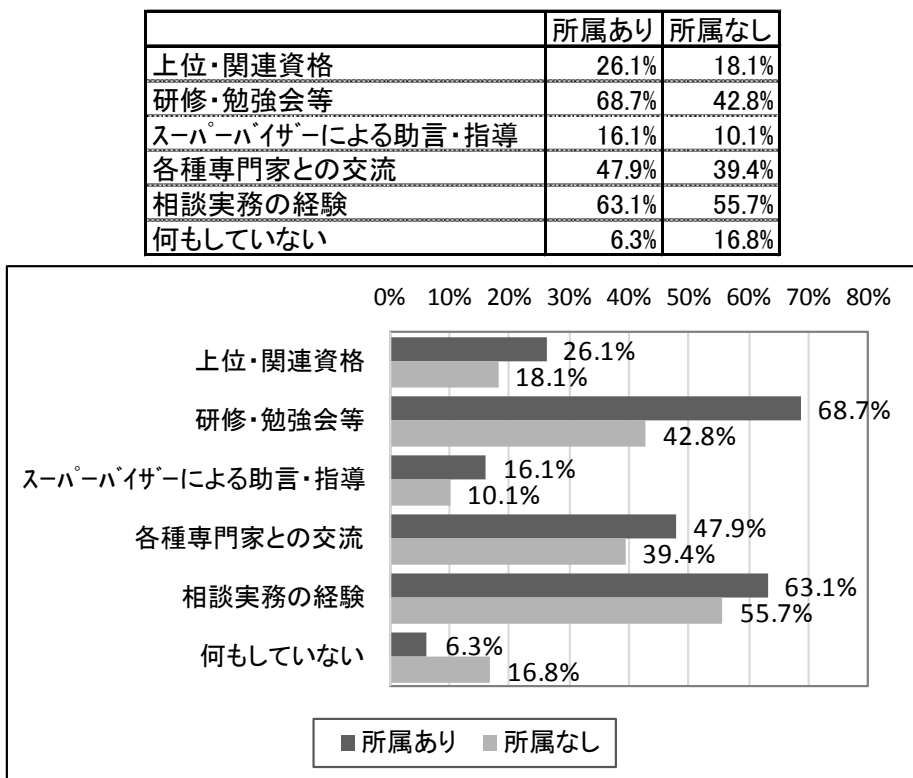
図表6-16には、保有資格別に会員組織の所属状況を示した。「所属あり」が最も多いのは「1級キャリアコンサルティング技能士」であり、87.0%であった。以下、「旧制度の標準レベルのキャリア・コンサルタント資格」70.7%、「2級キャリアコンサルティング技能士」69.5%と続いていた。逆に「所属あり」が最も少ないのは「キャリアコンサルタント資格(平成28年度以降の試験に合格してキャリアコンサルタント登録)」で50.7%であった。『3. キャリアコンサルタント同士の情報交換や交流のネットワークについて』で前述したことと併せ、ここでも法制化以降の養成講習終了団体への帰属意識の低下の現れが見て取れる。

図表6-16 保有資格別のキャリアコンサルタント関連会員組織の所属状況について



図表6-17には「能力維持向上のために実施していること」とのクロス集計結果を示した。「所属あり」と答えた人は「キャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施」の割合が68.7%で一番高いのに対し、「所属なし」と答えた人は「相談実務の経験を積む」の割合が一番高く、55.7%であった。会員として所属する組織が無い人は研修会等への参加が少ないことがうかがえる。

図表6-17 キャリアコンサルタント関連会員組織の所属状況別にみた「能力維持向上のために実施していること」(複数回答)



7. キャリアコンサルタントとしての能力の維持・向上等について(まとめ)

本章の結果は以下の3点に集約される。

第一に、能力の維持・向上のために行っていることで多かったのは、「相談実務の経験を積む」と「キャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施」であった。概して、「相談実務の経験を積む」は「非正規社員として活動している人」が、「キャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施」は「正社員」の割合が高く、就労状況によって能力維持向上の方法の違いがみられた。

第二に、キャリアコンサルタント同士の情報交換や交流のネットワークについては、「特に情報交換や交流のネットワークはない」が約1/3を占めており、今後は新たな方法によるネットワーク形成の仕組み作りが期待された。

第三に、今後、活躍しやすい環境をつくるために効果的な対策として、「組織（企業、教育機関等）への啓発活動を充実する」が最も多く、以下「キャリアコンサルティングを実施する上での相談窓口を設置する」「キャリアコンサルタント自身が能力を向上できる機会を全国的に提供する」と続いていた。また、自由記述結果からは「周知活動」「地位向上」「キャリアコンサルタント自身の取り組み」「キャリアコンサルタントへの支援」「推進のための取り組み」「調査研究」などが挙げられた。

第7章 キャリアコンサルタントの意識と今後の課題

1. はじめに

この章では、現在キャリアコンサルタントとして活動している者がどのような意識を持っており、今後の課題をどのように認識しているかを考察する。キャリアコンサルタントの活動領域は、企業、学校・教育機関、需給調整機関、地域の4つに大別できる。本調査回答者（全3,273名）の主な活動領域は企業（1,119名、34%）、学校・教育機関（563名、17%）、需給調整機関（661名、20%）、地域（169名、5%）、その他（271名、8%）、なし（490名、15%）である。平成25年度の厚生労働省職業能力開発局キャリア形成支援室調べによるキャリアコンサルタント資格所有者の領域別就業状況と比べると、需給調整機関の割合が少なく企業領域が多くなっている。本章では、キャリアコンサルタントの満足要因を考察した上で領域別の課題を分析し、今後の課題をまとめる。

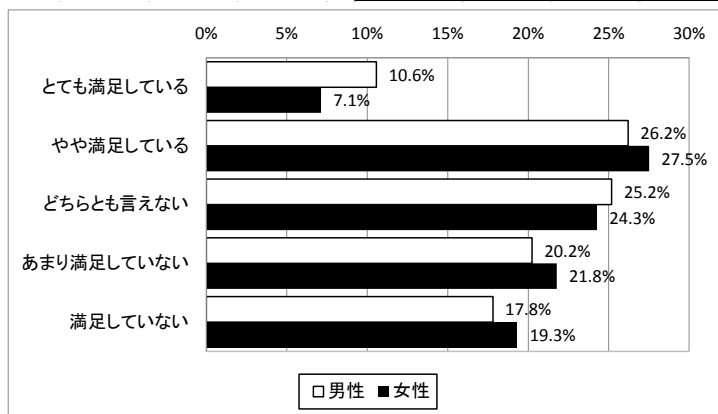
2. 「キャリアコンサルタント」としての自分の活動に対する満足度

「キャリアコンサルタント」としての自分の活動に対して満足しているかを「1：満足していない」～「5：とても満足している」の5段階で調査したところ、「やや満足している」（26.9%）が最も多く、次いで「どちらとも言えない」（24.7%）、「あまり満足していない」（21.1%）と続いた。図表7-1には、回答者の性別と年齢別の満足度を示した。性別、年齢別にみても「とても満足している」の比率が高くないことがわかる。

図表7-1 性別・年齢と満足度の関係

	度数	パーセント				
		とても満足している	やや満足している	どちらとも言えない	あまり満足していない	満足していない
男性	1477	10.6%	26.2%	25.2%	20.2%	17.8%
女性	1796	7.1%	27.5%	24.3%	21.8%	19.3%

	度数	パーセント				
		とても満足している	やや満足している	どちらとも言えない	あまり満足していない	満足していない
20代	40	7.5%	25.0%	17.5%	30.0%	20.0%
30代	370	4.9%	23.0%	29.5%	24.1%	18.6%
40代	972	7.3%	25.2%	24.2%	22.5%	20.8%
50代	1265	8.8%	27.0%	24.8%	20.8%	18.6%
60代	532	11.8%	32.1%	22.4%	17.9%	15.8%
70代以上	94	19.1%	29.8%	25.5%	12.8%	12.8%



(1) 「就労状況」と満足度との関連

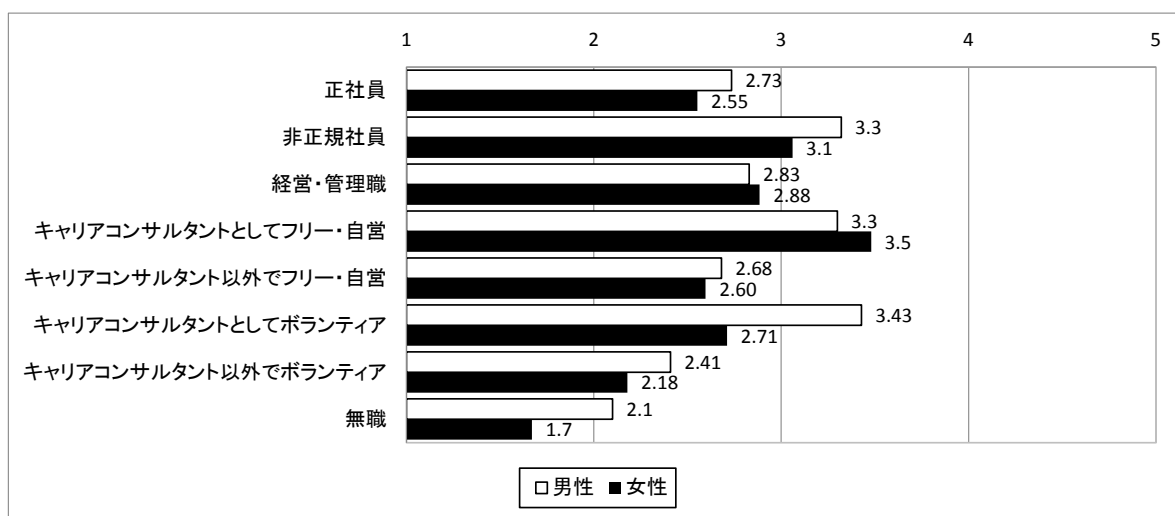
次に「就労状況」によって満足度がどのように異なるかを比較検討するために、満足度の尺度を得点化し平均を求めた。「満足していない(1点)」(610名、18.6%)、「あまり満足していない(2点)」(690名、21.1%)、「どちらとも言えない(3点)」(808名、24.7%)、「やや満足している(4点)」(881名、26.9%)、「とても満足している(5点)」(284名、8.7%)と配点すると、平均は2.86点となった。

図表7-2には、「就労状況」別に満足度の平均得点を示した。男性では「キャリアコンサルタントとしてボランティア」(3.43)が最も高く、次いで「非正規社員」(3.32)、「キャリアコンサルタントとしてフリー・自営」(3.31)と続き、最も低いのは「無職」(2.10)であった。女性では「キャリアコンサルタントとしてフリー・自営」(3.48)が最も高く、次いで「非正規社員」(3.07)、「経営・管理職」(2.88)と続いた。最も低いのは男性同様「無職」(1.67)であるが「正社員」であっても平均点が低い。ここからは、正社員か否かよりも、どれだけキャリアコンサルタントとして活動できているかによって満足度が異なることが推測される。表内の網かけ項目は「正社員」と比較して5%水準で有意に平均点が高くなった項目である。

図表7-2 就労状況と満足度の関係

	男性	女性
正社員 N=1274	2.73	2.55
非正規社員 N=944	3.32	3.07
経営・管理職 N=236	2.83	2.88
キャリアコンサルタントとしてフリー・自営 N=356	3.31	3.48
キャリアコンサルタント以外でフリー・自営 N=205	2.68	2.60
キャリアコンサルタントとしてボランティア N=66	3.43	2.71
キャリアコンサルタント以外でボランティア N=61	2.41	2.18
無職 N=131	2.10	1.67

※「正社員」との平均値の差が5%水準で有意な箇所に網かけ。



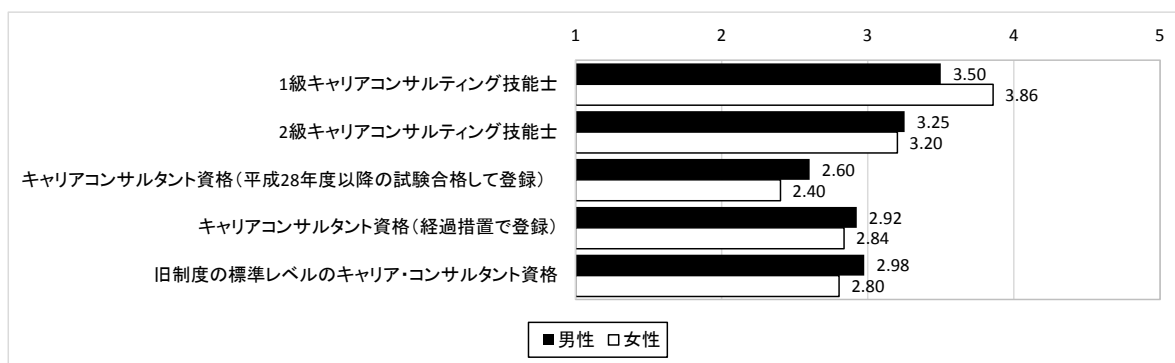
(2) 「取得資格」と満足度との関連

満足度がキャリアコンサルタントの活動と深く関係していることを確認するために、取得しているキャリアコンサルタント資格と満足度得点の関連を示す。2級技能士には5年以上の実務経験が、1級技能士は、2級の技能検定に合格した者でその後3年以上の実務経験を有する者か、もしくは10年以上の実務経験相当が求められるため、それらの資格要件が活動期間の目安となる。図表7-3には、「所有しているキャリアコンサルティング資格の種類」別に満足度の平均点を示した。男女ともに「1級キャリアコンサルタント技能士」(男性:3.50、女性:3.86) 資格を所有している群の平均得点が最も高く、次いで「2級キャリアコンサルタント技能士」(男性:3.25、女性:3.20) となった。「平成28年度以降の試験合格者」(男性:2.60、女性:2.40) は、キャリアコンサルタント資格を取得して1年以内のため、「キャリアコンサルタント」としての□分の活動に対する満足度が低いと考えられる。表内の網かけ項目は「1級キャリアコンサルタント技能士」の平均と比較して5%水準で有意差がある項目である。

図表7-3 取得しているキャリアコンサルタント資格種別と満足度の関係

	男性	女性
1級キャリアコンサルティング技能士 N=46	3.50	3.86
2級キャリアコンサルティング技能士 N=686	3.25	3.20
キャリアコンサルタント資格(平成28年度以降の試験合格して登録) N=757	2.60	2.40
キャリアコンサルタント資格(経過措置で登録) N=1886	2.92	2.84
旧制度の標準レベルのキャリア・コンサルタント資格 N=968	2.98	2.80

※「1級キャリアコンサルティング技能士」との平均値の差が5%水準で有意な項目に網かけ。



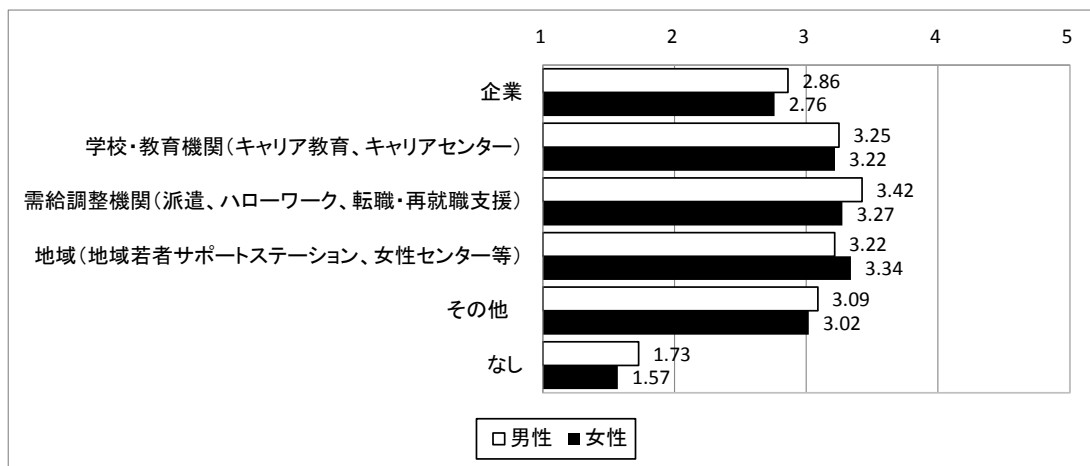
(3) 主な活動領域と満足度との関連

図表7-4には、主な活動領域別に満足度の平均点を示した。男性は「需給調整機関」(3.42) が最も高く、次いで「学校・教育機関」(3.25)、「地域」(3.22)であった。女性は「地域」(3.34) が最も高く、次いで「需給調整機関」(3.27)、「学校・教育機関」(3.22) となった。主な活動領域を「なし」と回答した者の満足度が最も低く、次いで「企業」となった。表内の網かけ項目は「企業」の平均と比較して5%水準で有意差がある項目である。「学校・教育機関」「需給調整機関」よりも「企業」を主な活動領域とする者の満足度が低い。

図表7-4 主な活動領域と満足度の関係

	男性	女性
企業 N=1119	2.86	2.76
学校・教育機関(キャリア教育、キャリアセンター)N=563	3.25	3.22
需給調整機関(派遣、ハローワーク、転職・再就職支援)N=661	3.42	3.27
地域(地域若者サポートステーション、女性センター等)N=169	3.22	3.34
その他 N=271	3.09	3.02
なしN=490	1.73	1.57

※「企業」との平均値の差が5%水準で統計的に有意な項目に網かけ。



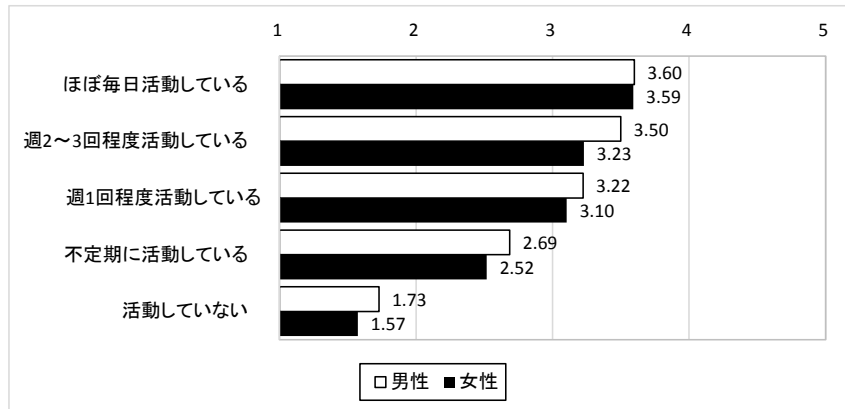
(4) 活動頻度と満足度との関連

図表7-5には、「キャリアコンサルティングに関連する活動の頻度」と満足度の平均点を示した。男女共に「ほぼ毎日活動している」(男性：3.60、女性：3.59)が最も高く、次いで「週2~3回程度活動している」(男性：3.50、女性：3.23)、「週1回程度活動している」(男性：3.22、女性：3.10)であった。表中の網かけ項目は「ほぼ毎日活動している」の平均と比較して5%水準で平均点に有意差がある項目である。「ほぼ毎日活動している」は他のほぼ全ての項目より有意に高い結果となった。主な活動領域によらず、キャリアコンサルタントとして活動ができていることが満足度を高めている可能性がある。

図表7-5 活動の頻度と満足度の関係

	男性	女性
ほぼ毎日活動している N=1045	3.60	3.59
週2~3回程度活動している N=434	3.50	3.23
週1回程度活動している N=209	3.22	3.10
不定期に活動している N=922	2.69	2.52
活動していない N=663	1.73	1.57

※「ほぼ毎日活動している」者との平均値の差が5%水準で統計的に有意な項目に網かけ。



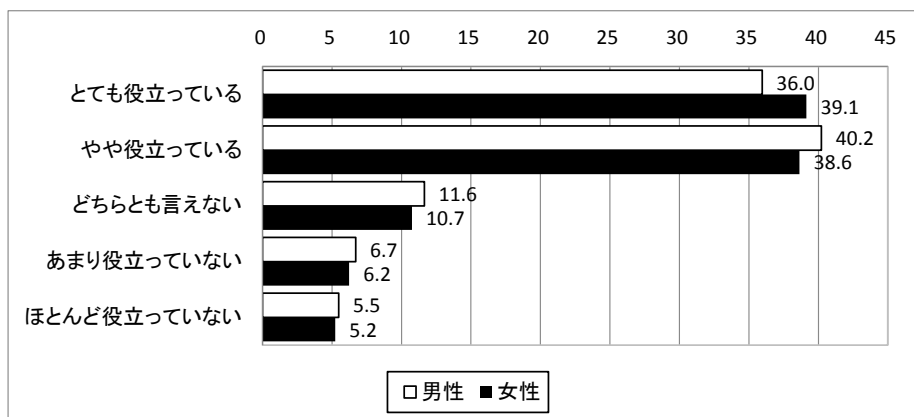
3. 「キャリアコンサルタント」の資格が、日々の仕事や生活に役立っているか

「満足度」に関する分析から、キャリアコンサルタントとしての自分の活動に対する満足度が正社員、非正規社員といった就業状況によらず、キャリアコンサルタントとしての活動領域や活動頻度による可能性が確認された。ここでは、資格が役立っていると認識する要因について考察する。資格の役立ち度についての設問は「1：ほとんど役立っていない」～「5：とても役立っている」の5段階で調査している。「やや役立っている」(39.4%)が最も多く、次いで「とても役立っている」(37.7%)、「どちらとも言えない」(11.2%)と続いた。図表7-6には、回答者の性別と年齢別の役立ち度を示した。

図表7-6 性別・年齢別資格役立ち度

	度数	パーセント				
		とても役立っている	やや役立っている	どちらとも言えない	あまり役立っていない	ほとんど役立っていない
男性	1477	36.0	40.2	11.6	6.7	5.5
女性	1796	39.1	38.6	10.7	6.2	5.2

	度数	パーセント				
		とても役立っている	やや役立っている	どちらとも言えない	あまり役立っていない	ほとんど役立っていない
20代	40	32.5	42.5	17.5	2.5	5.0
30代	370	37.0	39.7	11.6	6.5	5.1
40代	972	37.2	39.3	11.6	6.6	5.2
50代	1265	37.9	39.1	11.1	6.0	5.9
60代	532	38.5	39.7	10.9	6.6	4.3
70代以上	94	40.4	38.3	4.3	11.7	5.3



(1) 資格役立ち度の要因

満足度の調査と同様、資格の役立ちの程度を得点化し平均点を求めた。その結果、「ほとんど役立っていない(1点)」(175名、5.3%)、「あまり役立っていない(2点)」(211名、6.4%)、「どちらとも言えない(3点)」(365名、11.2%)、「やや役立っている(4点)」(1,288名 39.4%)、「とても役立っている(5点)」(1,234名、37.7%)となり、平均点は3.98点となった。図表7-7～図表7-10には、「就労状況」「所有しているキャリアコンサルティング資格の種類」、「主な活動領域」、「キャリアコンサルティングに関連する活動の頻度」の平均点を示す。満足度の調査と同様、正社員か非正規社員かによらず、キャリアコンサルタントとして活動している者ほど資格が役立っていると認識しており、領域別に見るとその得点は需給調整機関で最も高い。

図表7-7 就労状況と資格役立ち度の関係

	男性	女性
正社員 N=1274	3.89	3.88
非正規社員 N=944	4.17	4.16
経営・管理職 N=236	4.01	4.14
キャリアコンサルタントとしてフリー・自営 N=356	4.25	4.44
キャリアコンサルタント以外でフリー・自営 N=205	3.57	3.79
キャリアコンサルタントとしてボランティア N=66	4.32	4.03
キャリアコンサルタント以外でボランティア N=61	3.82	3.36
無職 N=131	2.93	2.85

※「正社員」との平均値の差が5%水準で統計的に有意な項目に網かけ。

図表7-8 取得しているキャリアコンサルタント資格種別と資格役立ち度の関係

	男性	女性
1級キャリアコンサルティング技能士 N=46	4.39	4.75
2級キャリアコンサルティング技能士 N=686	4.17	4.27
キャリアコンサルタント資格(平成28年度以降の試験合格して登録) N=757	3.81	3.80
キャリアコンサルタント資格(経過措置で登録) N=1886	3.91	3.97
旧制度の標準レベルのキャリア・コンサルタント資格 N=968	3.96	4.10

図表7-9 活動頻度と資格役立ちの関係

	男性	女性
ほぼ毎日活動している N=1045	4.42	4.52
週2～3回程度活動している N=434	4.34	4.46
週1回程度活動している N=209	4.19	4.22
不定期に活動している N=922	3.89	3.84
活動していない N=663	2.94	3.01

※「ほぼ毎日活動している」者との平均値の差が5%水準で統計的に有意な項目に網かけ。

図表7-10 活動領域と資格役立ち度の関係

	男性	女性
企業 N=1119	3.96	3.99
学校・教育機関(キャリア教育、キャリアセンター)N=563	4.13	4.23
需給調整機関(派遣、ハローワーク、転職・再就職支援)N=661	4.27	4.40
地域(地域若者サポートステーション、女性センター等)N=169	4.27	4.39
その他 N=271	4.17	4.29
なしN=490	2.97	2.97

※「企業」との平均値の差が5%水準で統計的に有意な項目に網かけ。

(2) 活動頻度と資格役立ち度による満足度の予測

「満足度」と「キャリアコンサルティングに関連する活動の頻度」「資格役立ち度」の各変数間の相関係数を算出し、さらに「性別」の影響をコントロールした偏相関係数を算出した。満足度と資格役立ち度 ($r=.559$ 、 $p<.001$)、満足度と活動の頻度 ($r=.562$ 、 $p<.001$) には有意な相関が得られた。満足度を資格役立ち度で予測したところ $\beta=.550$ ($p<.001$) と有意な影響が認められた。また満足度を活動の頻度で予測したところ $\beta=.559$ ($p<.001$) となった。以上の結果から資格が役立っていると認識し、活動頻度が高い者ほど満足度が高い傾向が確認できた。図表7-11には従属変数を「満足度」とし「活動頻度」と「資格役立ち度」を説明変数とする重回帰分析の結果を示す。決定係数は $R^2=.42$ ($p<.001$) であり、モデル全体としての有意な影響が認められた。

図表7-11 活動頻度と資格役立ちの関係

R	R2 乗	調整済み R2 乗	推定値の標準誤差		
.649 ^a	.421	.420	.949		

	標準化されていない係数		標準化係数	t 値	有意確率
	B	標準誤差	ベータ		
(定数)	.258	.062		4.166	.000
資格役立ち度	.417	.017	.371	24.674	.000
活動頻度	.306	.012	.387	25.796	.000

(3) 主な活動領域別モデルの有効性

ここまでの分析結果から、「キャリアコンサルタントとしての自分の活動に対する満足度」は活動領域によって異なり、企業、学校・教育機関、需給調整機関、地域の4領域の中では、企業領域を主な活動領域とする者の満足度が低いことが分かった。また満足度はどれだけキャリアコンサルタントとして活動できているかにより、領域によらず「活動頻度」と「資格役立ち度」によって示せる可能性が確認された。図表7-12は活動領域を調整変数とした重回帰分析の結果である。活動領域によって差があることが確認された。

図表7-12 活動領域別のモデル適応度

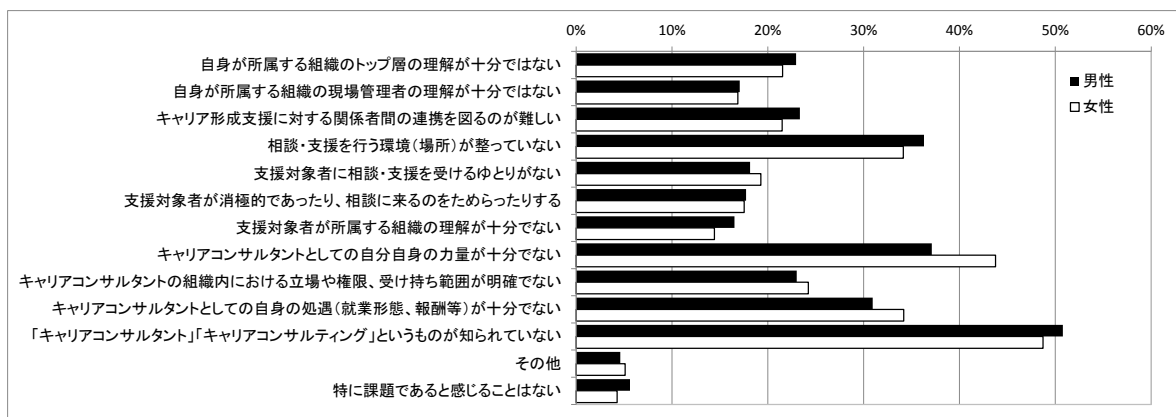
モデル	R	R2 乗	調整済み R2 乗	推定値の標準誤差
企業	.582	.339	.337	.957
学校・教育機関	.572	.327	.325	.919
需給調整機関	.523	.273	.271	.948
地域	.529	.280	.272	.979

4. 「キャリアコンサルティングに関連する活動」を行う上での課題

キャリアコンサルティングに関連する活動を行う上での課題には 11 の選択肢を設け、適切な選択肢がない場合は、その他を選択して自由記述で回答する。最も選択率が高かった選択肢は「「キャリアコンサルタント」「キャリアコンサルティング」というものが知られていない」(49.6%)であり、次いで「キャリアコンサルタントとしての自分自身の力量が十分でない」(40.8%)、「相談・支援を行う環境(場所)が整っていない」(35.1%)と続いた。図表7-13には、男女別の選択率を示した。

図表7-13 性別・年齢別課題

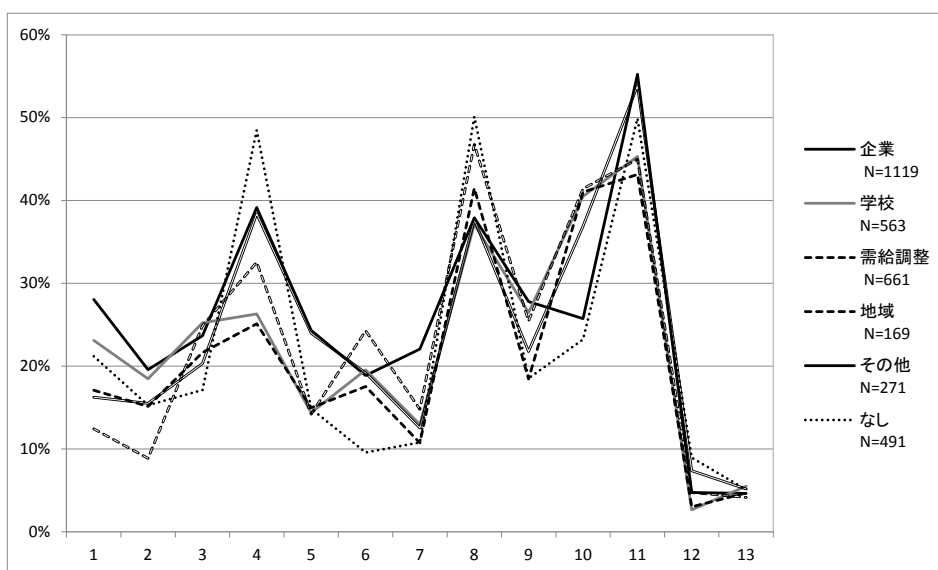
	男性 N=1477	女性 N=1796	全体 N=3273
1.自身が所属する組織のトップ層の理解が十分ではない N=726	23.0%	21.5%	22.2%
2.自身が所属する組織の現場管理者の理解が十分ではない N=555	17.1%	16.9%	17.0%
3.キャリア形成支援に対する関係者間の連携を図るのが難しい N=731	23.4%	21.5%	22.3%
4.相談・支援を行う環境(場所)が整っていない N=1149	36.3%	34.1%	35.1%
5.支援対象者に相談・支援を受けるゆとりがない N=614	18.1%	19.3%	18.8%
6.支援対象者が消極的であったり、相談に来るのをためらったりする N=577	17.7%	17.5%	17.6%
7.支援対象者が所属する組織の理解が十分でない N=503	16.5%	14.4%	15.4%
8.キャリアコンサルタントとしての自分自身の力量が十分でない N=1334	37.1%	43.8%	40.8%
9.キャリアコンサルタントの組織内における立場や権限、受け持ち範囲が明確でない N=775	23.0%	24.2%	23.7%
10.キャリアコンサルタントとしての自身の処遇(就業形態、報酬等)が十分でない N=1071	30.9%	34.2%	32.7%
11.「キャリアコンサルタント」「キャリアコンサルティング」というものが知られていない N=1625	50.8%	48.7%	49.6%
12.その他 N=160	4.6%	5.1%	4.9%
13.特に課題であると感じることはない N=160	5.6%	4.3%	4.9%



図表7-14には、回答者の主な活動の場別に課題の選択率を示す。活動領域別に見ても「「キャリアコンサルタント」「キャリアコンサルティング」というものが知られていない」、「キャリアコンサルタントとしての自分自身の力量が十分でない」、「相談・支援を行う環境(場所)が整っていない」が上位3位を占める。活動領域固有の課題を明確にするために主な活動領域「なし」の回答率より有意に高い回答率を示す項目を網掛けした。

図表7-14 主な活動領域の別課題

	企業 N=1119	学校 N=563	需給調整 N=661	地域 N=169	その他 N=271	なし N=491
1.自身が所属する組織のトップ層の理解が十分ではない N=726	28.1%	23.1%	17.1%	12.4%	16.2%	21.2%
2.自身が所属する組織の現場管理者の理解が十分ではない N=555	19.6%	18.5%	15.1%	8.9%	15.5%	15.3%
3.キャリア形成支援に対する関係者間の連携を図るのが難しい N=731	23.7%	25.2%	21.6%	24.9%	20.3%	17.1%
4.相談・支援を行う環境(場所)が整っていない N=1149	39.1%	26.3%	25.1%	32.5%	38.4%	48.5%
5.支援対象者に相談・支援を受けるゆとりがない N=614	24.3%	14.4%	15.0%	14.2%	24.0%	14.9%
6.支援対象者が消極的であったり、相談に来るのをためらったりする N=577	18.9%	19.5%	17.5%	24.3%	19.2%	9.6%
7.支援対象者が所属する組織の理解が十分でない N=503	22.1%	13.0%	10.7%	14.8%	12.5%	10.8%
8.キャリアコンサルタントとしての自分自身の力量が十分でない N=1334	37.9%	37.1%	41.5%	46.7%	37.6%	50.1%
9.キャリアコンサルタントの組織内における立場や権限、受け持ち範囲が明確でない N=775	27.8%	26.5%	18.5%	25.4%	21.8%	18.5%
10.キャリアコンサルタントとしての自身の処遇(就業形態、報酬等)が十分でない N=1071	25.7%	40.5%	41.0%	41.4%	36.9%	23.2%
11.「キャリアコンサルタント」「キャリアコンサルティング」というものが知られていない N=1625	55.2%	45.3%	43.1%	45.0%	53.9%	49.9%
12.その他 N=160	4.7%	2.7%	3.0%	4.7%	7.4%	9.0%
13.特に課題であると感じることはない N=160	4.6%	5.5%	4.7%	4.1%	5.2%	5.1%



網掛け項目は「企業」が最も多く、需給調整機関が最も少ない。「企業」を主な活動の場とする者は、他と比べて、広範囲に亘って強い課題認識を持っていることがわかる。「企業」では「1.自身が所属する組織のトップ層の理解が十分ではない」、「3. キャリア形成支援に対する関係者間の連携を図るのが難しい」「5. 支援対象者に相談・支援を受けるゆとりがない」、「6. 支援対象者が消極的であったり、相談に来るのをためらったりする」、「7. 支援対象者が所属する組織の理解が十分でない」「9. キャリアコンサルタントの組織内における立場や権限、受け持ち範囲が明確でない」が高い値を示した。組織内における立場や権限、受け持ち範囲が明確でないため、関係者間の連携が図り難く、また支援対象者も忙しいためキャリアコンサルティングを利用し難い状況が想定される。一方、他の領域と比較すると処遇（就業形態、報酬等）を課題とする者の割合は低い。

「学校・教育機関」では「3. キャリア形成支援に対する関係者間の連携を図るのが難しい」「6. 支援対象者が消極的であったり、相談に来るのをためらったりする」「9. キャリアコンサルタントの組織内における立場や権限、受け持ち範囲が明確でない」「10. キャリアコンサルタントとしての自身の処遇（就業形態、報酬等）が十分でない」が高い値を示した。

他の領域と比較して関係者間の連携を課題と認識する割合が高い。

「需給調整機関」と「地域」領域で選択率の高い項目は共通しており、「6. 支援対象者が消極的であったり、相談に来るのをためらったりする」「10. キャリアコンサルタントとしての自身の処遇（就業形態、報酬等）が十分でない」であった。関係者間の連携の課題はある程度調整がついており、自身の処遇に関する課題があることが想定される。

活動領域別に課題選択数を集計したところ、「企業」が1人辺り3.3件、「学校・教育機関」及び「地域」が3.0件、「需給調整機関」は2.7件であった。課題選択数からも主な活動領域を「企業」と回答した者により広範囲に課題を認識する者が多いことがわかる。

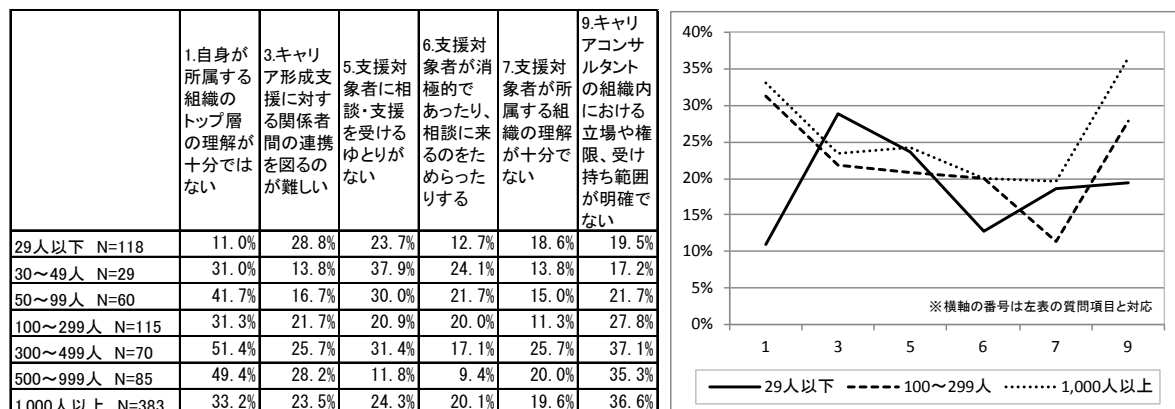
(1) 従業員規模別の課題認識状況

「1. 自身が所属する組織のトップ層の理解が十分ではない」、「3. キャリア形成支援に対する関係者間の連携を図るのが難しい」「5. 支援対象者に相談・支援を受けるゆとりがない」、「6. 支援対象者が消極的であったり、相談に来るのをためらったりする」、「7. 支援対象者が所属する組織の理解が十分でない」「9. キャリアコンサルタントの組織内における立場や権限、受け持ち範囲が明確でない」について従業員規模との関係を分析する。

図表7-15には「従業員規模」別の課題選択率を示す。概して、30人未満の従業員規模では「1. 自身が所属する組織のトップ層の理解が十分ではない」を課題と認識する者が少なく「3. キャリア形成支援に対する関係者間の連携を図るのが難しい」を課題として上げる者が多い。100人以上の従業員規模になると「1. 自身が所属する組織のトップ層の理解が十分ではない」と「9. キャリアコンサルタントの組織内における立場や権限、受け持ち範囲が明確でない」を選択する者が多い。また、企業領域では企業規模によらず「5. 支援対象者に相談・支援を受けるゆとりがない」の選択率が高い。学校・教育機関、需給調整機関、地域領域では「5. 支援対象者に相談・支援を受けるゆとりがない」の選択率は低く、「6. 支援対象者が消極的であったり、相談に来るのをためらったりする」の選択率が高い。

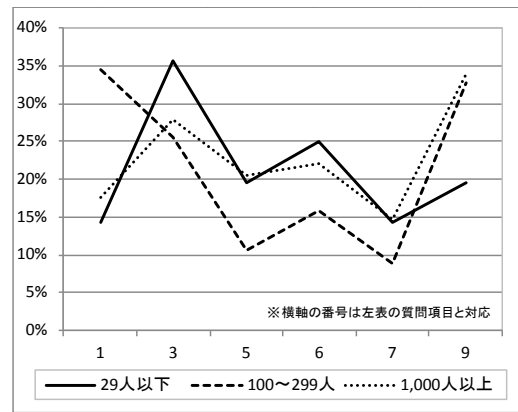
図表7-15 従業員規模別の課題選択率

①活動領域を企業と回答した者の従業員規模別の課題認識状況(選択率)



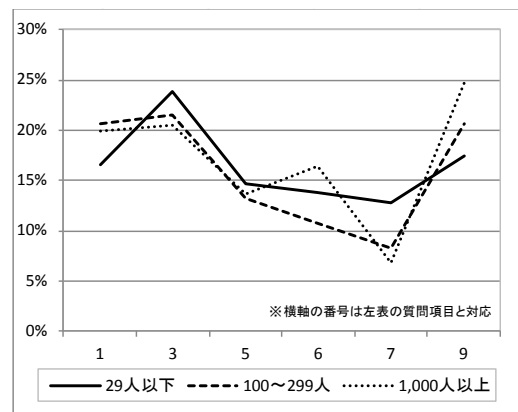
②活動領域を学校・教育機関と回答した者の従業員規模別の課題認識状況(選択率)

	1.自身が所属する組織のトップ層の理解が十分ではない	3.キャリア形成支援に対する関係者間の連携を図るのが難しい	5.支援対象者に相談・支援を受けるゆとりがない	6.支援対象者が消極的であったり、相談に来るのをためらったりする	7.支援対象者が所属する組織の理解が十分でない	9.キャリアコンサルタントの組織内における立場や権限、受け持ち範囲が明確でない
29人以下 N=56	14.3%	35.7%	19.6%	25.0%	14.3%	19.6%
30~49人 N=20	25.0%	30.0%	20.0%	20.0%	30.0%	30.0%
50~99人 N=49	44.9%	22.4%	6.1%	14.3%	12.2%	36.7%
100~299人 N=113	34.5%	25.7%	10.6%	15.9%	8.8%	32.7%
300~499人 N=39	35.9%	23.1%	2.6%	17.9%	7.7%	25.6%
500~999人 N=56	28.6%	25.0%	7.1%	19.6%	3.6%	25.0%
1,000人以上 N=68	17.6%	27.9%	20.6%	22.1%	14.7%	33.8%



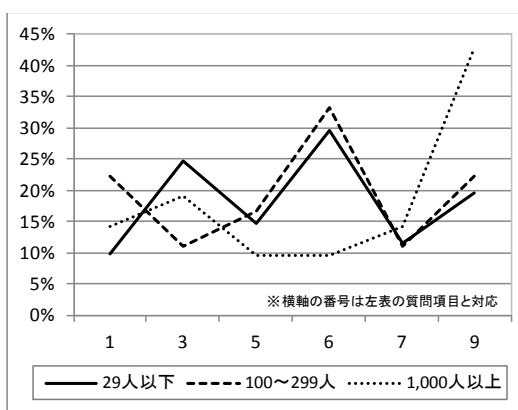
③活動領域を需給調整機関と回答した者の従業員規模別の課題認識状況(選択率)

	1.自身が所属する組織のトップ層の理解が十分ではない	3.キャリア形成支援に対する関係者間の連携を図るのが難しい	5.支援対象者に相談・支援を受けるゆとりがない	6.支援対象者が消極的であったり、相談に来るのをためらったりする	7.支援対象者が所属する組織の理解が十分でない	9.キャリアコンサルタントの組織内における立場や権限、受け持ち範囲が明確でない
29人以下 N=109	16.5%	23.9%	14.7%	13.8%	12.8%	17.4%
30~49人 N=43	20.9%	25.6%	20.9%	25.6%	14.0%	14.0%
50~99人 N=78	16.7%	14.1%	17.9%	23.1%	10.3%	17.9%
100~299人 N=121	20.7%	21.5%	13.2%	10.7%	8.3%	20.7%
300~499人 N=26	19.2%	7.7%	3.8%	23.1%	11.5%	11.5%
500~999人 N=33	18.2%	33.3%	15.2%	27.3%	9.1%	12.1%
1,000人以上 N=146	19.9%	20.5%	13.7%	16.4%	6.8%	24.7%



④活動領域を地域と回答した者の従業員規模別の課題認識状況(選択率)

	1.自身が所属する組織のトップ層の理解が十分ではない	3.キャリア形成支援に対する関係者間の連携を図るのが難しい	5.支援対象者に相談・支援を受けるゆとりがない	6.支援対象者が消極的であったり、相談に来るのをためらったりする	7.支援対象者が所属する組織の理解が十分でない	9.キャリアコンサルタントの組織内における立場や権限、受け持ち範囲が明確でない
29人以下 N=61	9.8%	24.6%	14.8%	29.5%	11.5%	19.7%
30~49人 N=11	27.3%	27.3%	0.0%	18.2%	18.2%	18.2%
50~99人 N=13	15.4%	38.5%	0.0%	30.8%	7.7%	23.1%
100~299人 N=18	22.2%	11.1%	16.7%	33.3%	11.1%	22.2%
300~499人 N=4	25.0%	50.0%	25.0%	25.0%	25.0%	75.0%
500~999人 N=6	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%
1,000人以上 N=21	14.3%	19.0%	9.5%	9.5%	14.3%	42.9%



(2) 活動頻度別の課題認識状況

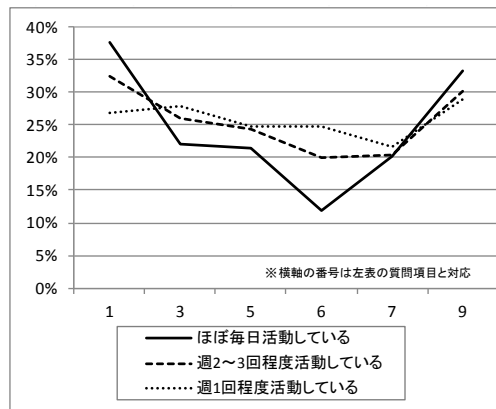
図表7-16は、課題選択率を活動頻度別にまとめたものである。主な活動の場を企業とした者は、週2~3回程度活動していると回答した者が最も多く、活動頻度が高い者程「1. 自身が所属する組織のトップ層の理解が十分ではない」と「9. キャリアコンサルタントの組織内における立場や権限、受け持ち範囲が明確でない」を選択する者が多い。学校・教育

機関を選択した者にも同様な傾向が見られた。主な活動の場を需給調整機関と地域とした者は、活動頻度が高い者で「5. 支援対象者に相談・支援を受けるゆとりがない」を選択する者が多い。活動頻度が低い者では「9. キャリアコンサルタントの組織内における立場や権限、受け持ち範囲が明確でない」を選択する者が多かった。

図表7-16 活動頻度別の課題選択率

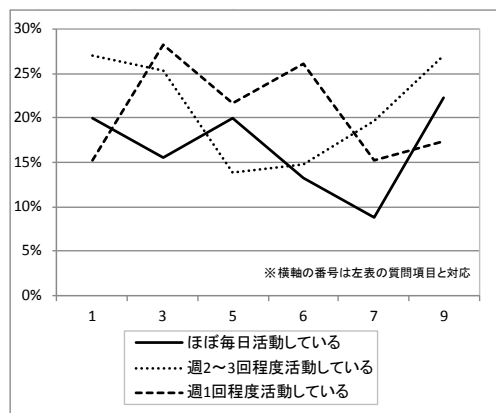
①活動領域を企業と回答した者の活動頻度別の課題認識状況(選択率)

	1.自身が所属する組織のトップ層の理解が十分ではない	3.キャリア形成支援に対する関係者間の連携を図るのが難しい	5.支援対象者に相談・支援を受けるゆとりがない	6.支援対象者が消極的であったり、相談に来るのをためらったりする	7.支援対象者が所属する組織の理解が十分でない	9.キャリアコンサルタントの組織内における立場や権限、受け持ち範囲が明確でない
ほぼ毎日活動している N=159	37.7%	22.0%	21.4%	11.9%	20.1%	33.3%
週2~3回程度活動している N=512	32.4%	26.0%	24.4%	19.9%	20.3%	30.3%
週1回程度活動している N=97	26.8%	27.8%	24.7%	24.7%	21.6%	28.9%
不定期に活動している N=160	15.0%	23.1%	30.0%	18.8%	33.1%	21.3%
活動していない N=191	19.9%	17.3%	21.5%	18.8%	19.4%	21.5%



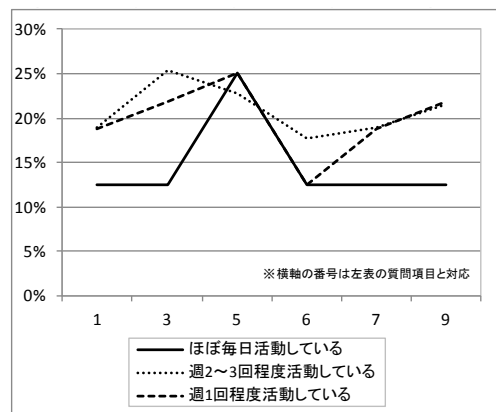
②活動領域を学校・教育機関と回答した者の活動頻度別の課題認識状況(選択率)

	1.自身が所属する組織のトップ層の理解が十分ではない	3.キャリア形成支援に対する関係者間の連携を図るのが難しい	5.支援対象者に相談・支援を受けるゆとりがない	6.支援対象者が消極的であったり、相談に来るのをためらったりする	7.支援対象者が所属する組織の理解が十分でない	9.キャリアコンサルタントの組織内における立場や権限、受け持ち範囲が明確でない
ほぼ毎日活動している N=45	20.0%	15.6%	20.0%	13.3%	8.9%	22.2%
週2~3回程度活動している N=122	27.0%	25.4%	13.9%	14.8%	19.7%	27.0%
週1回程度活動している N=46	15.2%	28.3%	21.7%	26.1%	15.2%	17.4%
不定期に活動している N=108	15.7%	23.1%	16.7%	22.2%	9.3%	25.9%
活動していない N=242	26.4%	27.3%	11.2%	20.7%	11.6%	28.9%

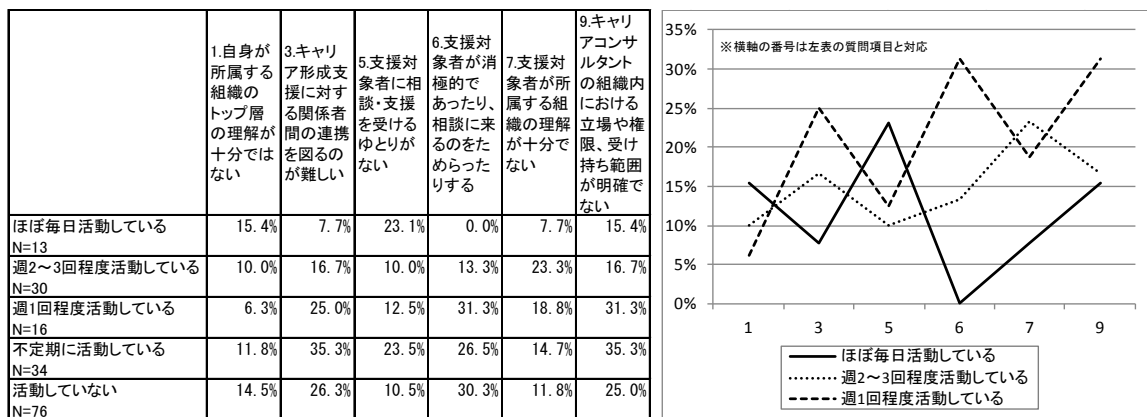


③活動領域を需給調整機関と回答した者の活動頻度別の課題認識状況(選択率)

	1.自身が所属する組織のトップ層の理解が十分ではない	3.キャリア形成支援に対する関係者間の連携を図るのが難しい	5.支援対象者に相談・支援を受けるゆとりがない	6.支援対象者が消極的であったり、相談に来るのをためらったりする	7.支援対象者が所属する組織の理解が十分でない	9.キャリアコンサルタントの組織内における立場や権限、受け持ち範囲が明確でない
ほぼ毎日活動している N=24	12.5%	12.5%	25.0%	12.5%	12.5%	12.5%
週2~3回程度活動している N=79	19.0%	25.3%	22.8%	17.7%	19.0%	21.5%
週1回程度活動している N=32	18.8%	21.9%	25.0%	12.5%	18.8%	21.9%
不定期に活動している N=90	11.1%	24.4%	18.9%	22.2%	21.1%	22.2%
活動していない N=436	18.1%	20.9%	11.5%	17.2%	6.4%	17.2%



④活動領域を地域と回答した者の活動頻度別の課題認識状況(選択率)



(3) 自由記述の分析結果

キャリアコンサルティングに関連する活動を行う上での課題について自由記述で回答があったのは160名である。活動領域別にみると、企業(53名、33%)、学校・教育機関(15名、9%)、需給調整機関(20名、12.5%)、地域(8名、5%)、その他(20名、12.5%)、なし(44名、27.5%)である。自由記述の殆どの内容は、提示した11の選択肢に含まれる内容であった。選択肢に含まれない項目としては、「都市部との格差」や、副業の禁止や、学ぶ場の少なさに起因した「経験不足」があげられる。

5. これからの社会におけるキャリアコンサルタントの新しい役割

これからの社会におけるキャリアコンサルタントの新しい役割は11の選択肢を提示し選択する形式で調査している。図表7-17には複数選択時と択一選択時それぞれの選択率を示した。「必要となるもの3つ」の選択で最も選択率が高かったのは「1. 専門領域別のキャリアコンサルタント」(41.0%)であり、次いで「10. 個人のキャリア発達・キャリア構築に深く関わるキャリアコンサルタント」(39.0%)、「6. メンタルヘルスなどの問題を専門とするキャリアコンサルタント」(37.0%)と続いた。「特に必要となるもの1つ」の場合、「10. 個人のキャリア発達・キャリア構築に深く関わるキャリアコンサルタント」(14.9%)が最も高く、「7. 発達障害・精神障害などを専門とするキャリアコンサルタント」(14.4%)であり、次いで「1. 専門領域別のキャリアコンサルタント」(13.5%)と続いた。図表7-18には、「特に必要となるもの1つ」を性別で示した。性別にみると男性は「5. 地域の企業や自治体、学校等と連携して活動するキャリアコンサルタント」の割合が高く、女性は「5. メンタルヘルスなどの問題を専門とするキャリアコンサルタント」と「6. 発達障害・精神障害などを専門とするキャリアコンサルタント」の選択率が高いことがわかる。

図表7-17 これからの社会におけるキャリアコンサルタントの新しい役割に関する認識

	必要となる (3つ)	特に必要と なる(1つ)
1.専門領域別のキャリアコンサルタント	41.0%	13.5%
2.業種別・業界別のキャリアコンサルタント	22.2%	6.0%
3.コーチングやリーダー養成を専門とするキャリアコンサルタント	17.4%	3.4%
4.組織開発や組織文化に取り組むキャリアコンサルタント	26.7%	9.9%
5.地域の企業や自治体、学校等と連携して活動するキャリアコンサルタント	35.3%	12.9%
6.メンタルヘルスなどの問題を専門とするキャリアコンサルタント	37.0%	12.4%
7.発達障害・精神障害などを専門とするキャリアコンサルタント	35.2%	14.4%
8.ハラスメントの問題に専門的に関わるキャリアコンサルタント	10.4%	1.3%
9.ダイバーシティ、多文化の問題に関わるキャリアコンサルタント	24.4%	7.2%
10.個人のキャリア発達に深く関わるキャリアコンサルタント	39.0%	14.9%
11.社会正義を志向するキャリアコンサルタント	11.5%	4.0%

※選択率が高いもの上位3つまでに網掛けを付した。

図表7-18 男女別の新しい役割に関する認識

	男性 N=1477	女性 N=1796
1.専門領域別のキャリアコンサルタント	44.8%	37.9%
2.業種別・業界別のキャリアコンサルタント	24.6%	20.2%
3.コーチングやリーダー養成を専門とするキャリアコンサルタント	19.1%	16.0%
4.組織開発や組織文化に取り組むキャリアコンサルタント	28.8%	24.9%
5.地域の企業や自治体、学校等と連携して活動するキャリアコンサルタント	37.8%	33.3%
6.メンタルヘルスなどの問題を専門とするキャリアコンサルタント	35.0%	38.7%
7.発達障害・精神障害などを専門とするキャリアコンサルタント	29.2%	40.1%
8.ハラスメントの問題に専門的に関わるキャリアコンサルタント	9.3%	11.2%
9.ダイバーシティ、多文化の問題に関わるキャリアコンサルタント	19.6%	28.4%
10.個人のキャリア発達に深く関わるキャリアコンサルタント	41.2%	37.1%
11.社会正義を志向するキャリアコンサルタント	10.6%	12.2%

※選択率が高いもの上位3つまでに網掛けを付した。

図表7-19には、「特に必要となるもの1つ」を主な活動の場別に示した。主な活動の場を企業と回答した者は「4. 組織開発や組織文化に取り組むキャリアコンサルタント」の割合が最も高く、次いで「10. 個人のキャリア発達に深く関わるキャリアコンサルタント」、「6. メンタルヘルスなどの問題を専門とするキャリアコンサルタント」と続いている。学校・教育機関、需給調整機関では「1. 専門領域別のキャリアコンサルタント」が最も高く、次いで「7. 発達障害・精神障害などを専門とするキャリアコンサルタント」、「5. 地域の企業や自治体、学校等と連携して活動するキャリアコンサルタント」と続いている。地域では、「7. 発達障害・精神障害などを専門とするキャリアコンサルタント」が最も高く、次いで「5. 地域の企業や自治体、学校等と連携して活動するキャリアコンサルタント」となった。

図表7-19 活動領域別の新しい役割に関する認識

	企業 N=1119	学校・教育 N=563	需給調整 機関 N=661	地域 N=169
1.専門領域別のキャリアコンサルタント	34.0%	46.5%	52.2%	39.6%
2.業種別・業界別のキャリアコンサルタント	27.1%	18.7%	22.5%	11.8%
3.コーチングやリーダー養成を専門とするキャリアコンサルタント	26.2%	15.3%	10.3%	8.9%
4.組織開発や組織文化に取り組むキャリアコンサルタント	41.5%	21.0%	18.0%	13.0%
5.地域の企業や自治体、学校等と連携して活動するキャリアコンサルタント	28.7%	40.7%	36.5%	47.3%
6.メンタルヘルスなどの問題を専門とするキャリアコンサルタント	35.1%	32.5%	39.6%	35.5%
7.発達障害・精神障害などを専門とするキャリアコンサルタント	23.9%	43.0%	43.7%	53.8%
8.ハラスメントの問題に専門的に関わるキャリアコンサルタント	10.5%	9.1%	8.3%	8.3%
9.ダイバーシティ、多文化の問題に関わるキャリアコンサルタント	26.6%	28.2%	17.5%	23.7%
10.個人のキャリア発達に深く関わるキャリアコンサルタント	40.0%	34.1%	36.5%	41.4%
11.社会正義を志向するキャリアコンサルタント	6.4%	11.0%	14.8%	16.6%

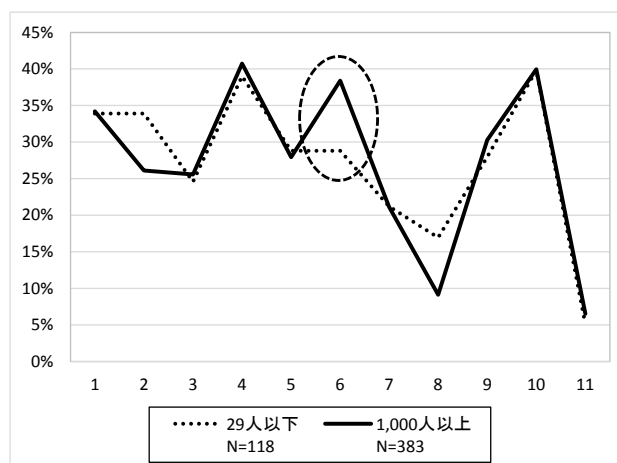
※選択率が高いもの上位3つまでに網掛けを付した。

図表7-20は、「特に必要となるもの1つ」を主な活動の場を企業と回答した者の従業員規模別に示したものである。企業の規模によらず、「1. 専門領域別のキャリアコンサルタント」「4. 組織開発や組織文化に取り組むキャリアコンサルタント」「10. 個人のキャリア発達に深く関わるキャリアコンサルタント」の選択率が高く、「6. メンタルヘルスなどの問題を専門とするキャリアコンサルタント」は、規模別で有意な差が見られた。

図表7-20 従業員規模別新しい役割

	29人 以下 N=118	30~ 49人 N=29	50~ 99人 N=60	100~ 299人 N=115	300~ 499人 N=70	500~ 999人 N=85	1,000人 以上 N=383
1.専門領域別のキャリアコンサルタント	33.9%	48.3%	30.0%	37.4%	31.4%	44.7%	34.2%
2.業種別・業界別のキャリアコンサルタント	33.9%	41.4%	36.7%	25.2%	27.1%	21.2%	26.1%
3.コーチングやリーダー養成を専門とするキャリアコンサルタント	24.6%	20.7%	20.0%	33.0%	37.1%	17.6%	25.6%
4.組織開発や組織文化に取り組むキャリアコンサルタント	39.0%	31.0%	35.0%	43.5%	32.9%	34.1%	40.7%
5.地域の企業や自治体、学校等と連携して活動するキャリアコンサルタント	28.8%	20.7%	31.7%	26.1%	25.7%	24.7%	27.9%
6.メンタルヘルスなどの問題を専門とするキャリアコンサルタント	28.8%	41.4%	35.0%	27.0%	42.9%	50.6%	38.4%
7.発達障害・精神障害などを専門とするキャリアコンサルタント	21.2%	20.7%	23.3%	26.1%	20.0%	27.1%	21.1%
8.ハラスメントの問題に専門的に関わるキャリアコンサルタント	16.9%	10.3%	6.7%	7.8%	11.4%	17.6%	9.1%
9.ダイバーシティ、多文化の問題に関わるキャリアコンサルタント	28.0%	20.7%	31.7%	21.7%	22.9%	21.2%	30.3%
10.個人のキャリア発達に深く関わるキャリアコンサルタント	39.8%	34.5%	41.7%	46.1%	48.6%	36.5%	39.9%
11.社会正義を志向するキャリアコンサルタント	5.1%	10.3%	8.3%	6.1%	0.0%	4.7%	6.5%

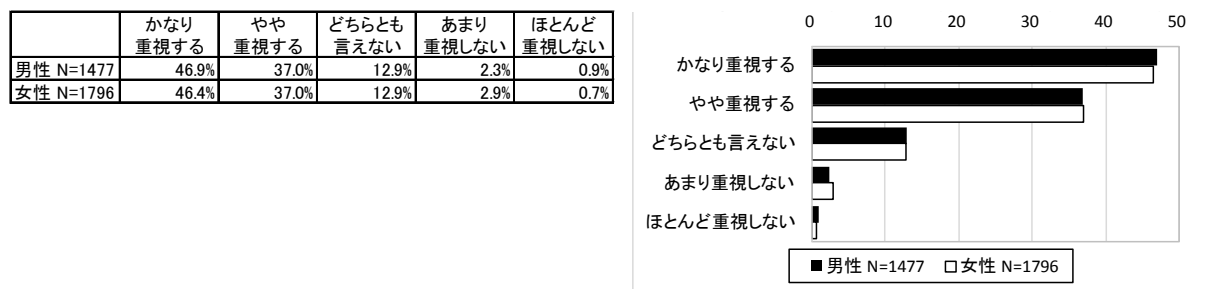
※選択率が高いもの上位2つまでに網掛けを付した。



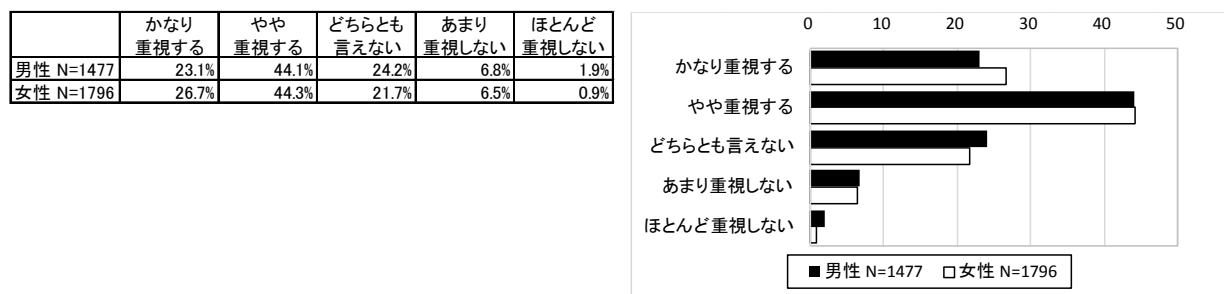
6. キャリアコンサルタントの今後の活動

キャリアコンサルタントの今後の活動については「1. 組織開発（人と組織に働きかける活動）」「2. 労働市場情報（求人情報等の労働市場情報の提供等）」「3. ミドルの人材育成（意欲やモチベーションの維持等）」をどの程度重視しているかを5段階で調査している。図表7-21には「1. 組織開発（人と組織に働きかける活動）」の重視度を示した。男女共に「かなり重視する」という回答が最も高い。図表7-22には「2. 労働市場情報」の重視度を示した。こちらは「やや重視する」の割合が最も高い結果となった。

図表7-21 組織開発の重視度



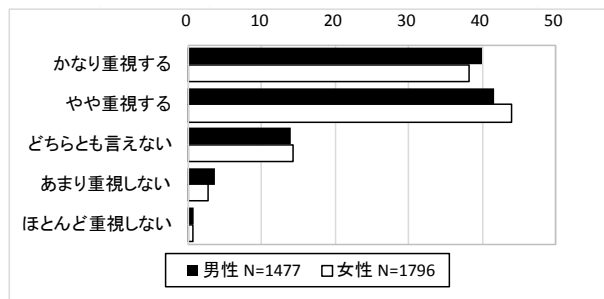
図表7-22 労働市場情報の重視度



図表7-23には「ミドルの人材育成」の重視度を示した。こちらは「やや重視する」の割合が最も高い。回答者の属性によって重視度がどのように異なるかを比較検討するために、重視度を「ほとんど重視しない（1点）」、「あまり重視しない（2点）」、「どちらとも言えない（3点）」、「やや重視する（4点）」、「とても重視する（5点）」と配点し、平均点を求めた。図表7-24には年代別に「1. 組織開発（人と組織に働きかける活動）」「2. 労働市場情報（求人情報等の労働市場情報の提供等）」「3. ミドルの人材育成（意欲やモチベーションの維持等）」の平均点を示した。年代が上がるほどミドルの人材育成を重視していることがわかる。

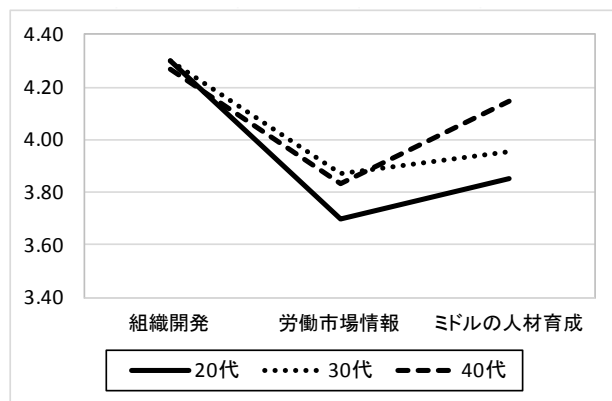
図表7-23 ミドルの人材育成の重視度

	かなり重視する	やや重視する	どちらとも言えない	あまり重視しない	ほとんど重視しない
男性 N=1477	40.1%	41.6%	13.9%	3.7%	0.7%
女性 N=1796	38.1%	44.1%	14.4%	2.7%	0.7%



図表7-24 年代別ミドルの人材育成の重視度

	20代	30代	40代	50代	60代	70代以上
組織開発	4.30	4.30	4.27	4.26	4.22	4.26
労働市場情報	3.70	3.87	3.83	3.82	3.93	3.95
ミドルの人材育成	3.85	3.95	4.14	4.22	4.20	4.40

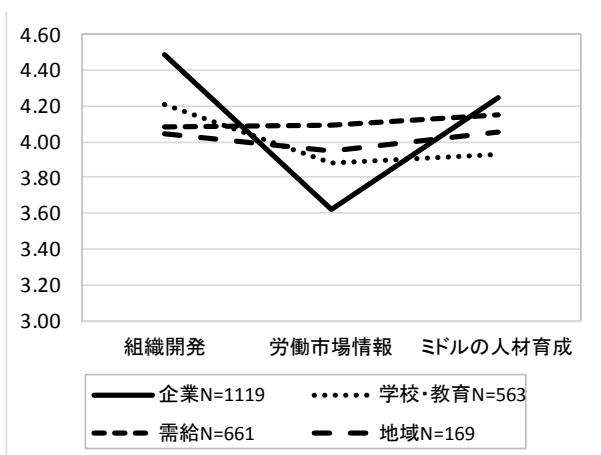


図表7-25には主な活動領域別に「1. 組織開発（人と組織に働きかける活動）」「2. 労働市場情報（求人情報等の労働市場情報の提供等）」「3. ミドルの人材育成（意欲やモチベーションの維持等）」の平均点を示した。企業領域では、「1. 組織開発」と「2. 労働市場情報」に有意に差が見られたが、その他の領域では有意差が見られなかった。

図表7-26には役職別の重視度を示した。役職別にみると、役職についている者の方が組織開発の平均点が高いことがわかる。

図表7-25 活動領域別の重視度

	企業 N=1119	学校・教育 N=563	需給 N=661	地域 N=169
組織開発	4.48	4.21	4.08	4.05
労働市場情報	3.63	3.88	4.09	3.95
ミドルの人材育成	4.25	3.93	4.15	4.06



図表7-26 企業を主な活動の場とする者の役職別重視度

	経営者、役員 N=91	部長相当職 N=166	課長相当職 N=191	係長、主任、 職長相当職 N=140	役職は 特になし N=248	その他 N=24
組織開発	4.57	4.47	4.57	4.56	4.31	4.08
労働市場情報	3.64	3.60	3.68	3.64	3.67	3.92
ミドルの人材育成	4.19	4.30	4.30	4.19	4.22	4.42

7. 重視する活動による新しい役割の予測

「キャリアコンサルタントの新しい役割」の選択状況と「今後重視する活動」の相関分析の結果、いくつかの項目に有意な相関が見られた。ここまでの分析を踏まえるとキャリアコンサルタントの新しい役割は、重視している活動から予測し得る可能性がある。図表7-27は、キャリアコンサルタントの新しい役割として提示した11設問の選択の有無(0、1)を従属変数として、「組織開発の重要度(1~5)」「労働市場情報(1~5)」「ミドルの人材育成(1~5)」「活動への従事度(1~5)」を独立変数として判別分析を行った結果である。判別の適応度は、固有値、正準相関係数、有意確率で判定した。

図表7-27 新しい役割別の判別分析の結果

	固有値	正準相関	Wilks のλ	有意確率
専門領域別のキャリアコンサルタント(企業、学校、ハローワーク、その他の転職支援会社などの専門領域別)	0.037	.188	.965	.000
業種別・業界別のキャリアコンサルタント	0.005	.069	.995	.004
コーチングやリーダー養成を専門とするキャリアコンサルタント	0.019	.136	.982	.000
組織開発や組織文化に取り組むキャリアコンサルタント	0.128	.337	.886	.000
地域の企業や自治体、学校等と連携して活動するキャリアコンサルタント	0.005	.071	.995	.002
メンタルヘルスなどの問題を専門とするキャリアコンサルタント	0.013	.115	.987	.000
発達障害・精神障害などを専門とするキャリアコンサルタント	0.034	.180	.967	.000
ハラスメントの問題に専門的に関わるキャリアコンサルタント(セクハラやパワハラなど)	0.005	.067	.996	.005
ダイバーシティ、多文化の問題に関わるキャリアコンサルタント(ジェンダーや外国人の問題など)	0.004	.060	.996	.019
深く関わるキャリアコンサルタント	0.008	.088	.992	.000
社会正義を志向するキャリアコンサルタント(格差、不平等、貧困等の問題への取り組みなど)	0.009	.097	.991	.000

	組織開発	労働市場 情報	ミドルの 人材育成	活動頻度
専門領域別のキャリアコンサルタント(企業、学校、ハローワーク、その他の転職支援会社などの専門領域別)	-.590	.702	-.167	.341
業種別・業界別のキャリアコンサルタント	.096	.880	.228	-.379
コーチングやリーダー養成を専門とするキャリアコンサルタント	-.708	.423	-.358	.541
組織開発や組織文化に取り組むキャリアコンサルタント	.843	-.411	.217	-.197
地域の企業や自治体、学校等と連携して活動するキャリアコンサルタント	-.385	.719	.013	.635
メンタルヘルスなどの問題を専門とするキャリアコンサルタント	.916	.015	.117	.308
発達障害・精神障害などを専門とするキャリアコンサルタント	.574	-.024	.516	-.760
ハラスメントの問題に専門的に関わるキャリアコンサルタント(セクハラやパワハラなど)	-.330	.346	.351	.801
ダイバーシティ、多文化の問題に関わるキャリアコンサルタント(ジェンダーや外国人の問題など)	-.473	.741	.327	.317
深く関わるキャリアコンサルタント	-.181	.358	-.181	.553
社会正義を志向するキャリアコンサルタント(格差、不平等、貧困等の問題への取り組みなど)	.790	-.369	.244	-.514

判別分析の結果はあてはまりが良く、判別結果は3パターンに分けることが出来る。パターン1は労働市場情報を重要視し、キャリアコンサルタントとして従事する時間が長く、組織開発の重視度が低く、ミドルの人材育成についてもさほど重視していない群である。パターン2は組織開発を重視し、ミドルの人材育成についても重視しているが、労働市場情報についてはあまり重視しておらず、キャリアコンサルタントとしての従事する時間も短い群

である。パターン3はキャリアコンサルタントとして従事する時間は長い、ミドルの人材育成についてはあまり重要視していない群である。

パターン1のタイプは、「専門領域別のキャリアコンサルタント」「業種別・業界別のキャリアコンサルタント」「コーチングやリーダー養成を専門とするキャリアコンサルタント」「地域の企業や自治体、学校等と連携して活動するキャリアコンサルタント」「ダイバーシティ、多文化の問題に関わるキャリアコンサルタント」を重視する割合が高い。パターン2のタイプは、「組織開発や組織文化に取り組むキャリアコンサルタント」「メンタルヘルスなどの問題を専門とするキャリアコンサルタント」「発達障害・精神障害などを専門とするキャリアコンサルタント」「社会正義を志向するキャリアコンサルタント」を選択する割合が高い。パターン3のタイプは「ハラスメントの問題に専門的に関わるキャリアコンサルタント」「個人のキャリア発達に深く関わるキャリアコンサルタント」を選択する割合が高い。

図表7-28は、主な活動領域別に「組織開発や組織文化に取り組むキャリアコンサルタント」を従属変数として、「組織開発の重要度(1~5)」「労働市場情報(1~5)」「ミドルの人材育成(1~5)」「活動への従事度(1~5)」を独立変数として判別分析を行った結果である。判別の適応度は、固有値、正準相関係数、有意確率で判定したところ、「企業」を主な活動領域と回答した者の当てはまりがよく、パターン2のタイプを示した。

図表7-28 新しい役割別の判別分析の結果

	固有値	正準相関	Wilks のλ	有意確率		組織開発	労働市場 情報	ミドルの 人材育成	活動頻度
企業N=1119	.138 ^b	.349	.879	0	企業N=1119	.858	-.390	.157	-.093
学校・教育N=563	.089 ^b	.286	.918	0	学校・教育N=563	.865	.424	-.320	-.131
需給N=661	.098 ^b	.298	.911	0	需給N=661	.781	-.380	-.288	.037
地域N=169	.042 ^b	.202	.959	.143	地域N=169	.620	-.588	.191	.067
その他N=271	.096 ^b	.297	.912	0	その他N=271	.977	.309	-.012	.008
なしN=490	.059 ^b	.236	.944	0	なしN=490	.913	.309	-.215	.036

8. キャリアコンサルタントの意識と今後の課題(まとめ)

本章の結果から、以下二点を指摘することができる。

第一に、「キャリアコンサルタントとしての自分の活動に対する満足度」はキャリアコンサルタントの活動領域によらず「キャリアコンサルティングに関連する活動を行っている頻度」と「取得したキャリアコンサルタント資格が役立っていると認識する割合」によってある程度説明することができた。本調査回答者の主な活動領域は、企業(1119名、34%)、学校・教育機関(563名、17%)、需給調整機関(661名、20%)、地域(169名、5%)とばらつきがあったが、各領域別に分析したところいずれも0.1%水準で有意な結果を得ることができた。現在キャリアコンサルタントとして活動する者が、自分の活動に対して満足できるよう、活躍できる機会と場を一層広げるとともに、取得したキャリアコンサルタント資格がその活動に有

用なものであることが期待される。

第二に、本調査においては、キャリアコンサルタントの主な活動領域（企業、学校・教育機関、需給調整機関、地域）別に満足度に有意な差が見られた。男女別で比較したところ、男性は「需給調整機関」が最も高く、次いで「学校・教育機関」、「地域」、「企業」であったが、女性では「地域」が最も高く、次いで「需給調整機関」、「学校・教育機関」、「企業」の順となった。男女共に「企業」の満足度が他の領域と比べて有意に低い。日本的雇用慣行が崩れ行く中、組織内における立場や権利、受け持ち範囲が明確でないため関係者間の連携が図り難く、また支援対象者も忙しいためキャリアコンサルティングを利用し難い状況が想定される現状では、企業領域で活動するキャリアコンサルタントに向けた更なる支援が必要と考えられる。

第8章 キャリアコンサルタントの自由記述

1. キャリアコンサルタントの自由記述

今回の調査では、キャリアコンサルタント登録者の自由記述を求めた。設問は大きく2つあった。1つは、「問1 キャリアコンサルタント（国家資格）の登録制度について、どのようにお感じになりますか。良い点や課題などがありましたら、ご自由にお書きください。」であり、もう1つは、「問2 本調査を通じて気づいた点や、キャリアコンサルティングの推進やキャリアコンサルタントの活動に対する支援策等に関し、ご意見・ご要望等を自由にお書きください。」であった。どちらも600字以内とし、調査のシステム上、必ず何らかの文字を記入しなければならないように設定された。

以下、本章では、キャリアコンサルタントの自由記述を「良い点」「課題」「推進支援策」の3つの側面から整理した。キャリアコンサルタント登録者が現在、抱いている意見・感想・アイデアが各自の視点から自由に記述されているため、その解釈には一定の注意を要するが、それ故にこそ、むしろ現行のキャリアコンサルタント登録制度の良い点、課題、改善策が虚心坦懐に綴られていると解される。

2. キャリアコンサルタント登録制度の良い点

(1) 認知度・地位・ステータスの向上

キャリアコンサルタント（国家資格）の登録制度に関する良い点について自由記述を求めた結果を示す。

まず、キャリアコンサルタントの登録制度の良い点として回答が多かったのは、端的に「国家資格になったのは良かった」というものであった。例えば、以下に示すとおり、端的に「国家資格になったのは良かった」という回答がみられた。

- ・良い点は、国家資格化されたこと。それによる評価は高い。
- ・大変良い制度だと考えます。
- ・国家資格化になった事は良い事だと思います。
- ・登録制度になったのは良いことだと思う。
- ・国家資格になったのは良かったです。
- ・国家資格として認められた点は、よかった。
- ・国家資格になったのはとても良いと思います
- ・国家資格であることが明確にされたことがよかったと思う。
- ・今後キャリアコンサルタントの道を目指す方(特にそれで生計を立てることを目的とする方)には、国家資格化は良い事だったと思います。

また、国家資格になって良かったこととして指摘された事項として多くみられたのは、「国

家資格化により認知度が向上した」という点である。

- ・世間に認知される可能性が広がるので良い。
- ・世間が存在を認めてくれるようになった。
- ・国家資格というだけで、キャリアコンサルタントを知らない人にも認知される点は良い点である。
- ・国家資格となったことにより、認知度が高まったように思う。
- ・国家資格になることで、キャリアコンサルタントの認知度が高くなる。
- ・国家資格者と名乗れるのは、キャリアコンサルティングを世の中に広めるために良いと感じます。
- ・国家資格となり、周囲の認知度が少し上がった感じがします。
- ・従来の資格が国家資格として認定されたことによる認知度の向上。
- ・国家資格化で認知度は向上したと思う。
- ・登録制度になり、多くの人に知られることはよいと思う。

また、認知度があがることで、あわせてキャリアコンサルタントの地位やステイタスが向上したという記述もみられた。

- ・国家資格として、キャリアコンサルタントの地位がいろいろな意味で定まった。
- ・国家資格化は、地位向上に役立った。
- ・キャリアコンサルタントの地位向上にとっては良いことだと思います。
- ・良い点は、国家資格とすることで、キャリアコンサルタントの地位向上に役立つ。
- ・国家資格になったことで一般のステイタスが上がったように思う。
- ・国家資格とステイタスが向上する、と思われる。
- ・国家資格として保障された地位が明確になったことはいいことだと思います。
- ・国家資格化されたことによって、より権威付けされた。
- ・国家資格になったことで、はくがついたように思います。
- ・良い点としては、国家資格化され権威がでた。
- ・国家資格の登録制度によって地位がある程度認知・確立された。

(2) 安心感・信頼感の増加

そして、キャリアコンサルタントの認知度が高まり、地位やステイタスが向上することによって、国家資格としての信頼感・信用度が増加したといった回答もまとまった数みられた。

- ・国家資格ということで信頼性が増した感じがします。
- ・国家資格になったことで、資格に対する信頼性が高まった。
- ・国家資格となり、信頼度が増した。
- ・国家資格となり、知名度と信頼感が上がると期待できる。
- ・国家資格化によって信用度が増している。

- ・国家資格として登録制になった事は、資格の信用度も上がりました。とても良いことだと思います。
- ・「国家資格」と名称が明確となったことにより、社会的に信用力が増したと思います。
- ・社会的な信頼度が上がるので良いと感じます。
- ・信頼性が高まり、良いと思われる。

結果的に、「企業で受け入れてもらいやすい」「学生の保護者に対して安心感を与えられる」など、クライアントおよびその周辺に対する一定の安心感を特記した回答もみられた。例えば「「国家資格」の表記に安心するクライアントは多い。」などの回答である。

- ・国家資格の登録制度があることによって、クライアントからの信用度が高くなる。
- ・「国家資格」という名称から、相談者が相談員に対して信頼をおけるので良いと思います。
- ・資格としての正式な登録制度はキャリアコンを受ける相手にとっても良いことだと思います
- ・相談者から見ると、資格を持った人にキャリアコンサルティングしてもらえる安心感を与えることができ良いと思う。
- ・対象者はキャリアコンサルティングを受ける際、このような肩書があると安心できることだと思います。
- ・国家資格化されたことで、学生の保護者に対して安心感を与えられる。
- ・国家資格と言うと、企業で受け入れてもらいやすい。
- ・国家資格であるので、企業内でコンサルタントとして認められる。
- ・国家資格があることで、企業内で専門家として動きやすく、意見も尊重してもらえるようになった。
- ・国家資格となったことで、会社へキャリアカウンセリングの提案をすることがしやすくなりました。
- ・良い点としては、名称の地位が確保されたため、国家資格という社会的な安心感が持たれ始めていると感じる。

結果的に、キャリアコンサルタントとして働きやすくなったという評価もみられた。

- ・良い動きだと思います。国家資格になったことでキャリアコンサルタントが働きやすく(社会、企業から求められる)、求人、活躍の場が増えればもっと良い。
- ・“国家資格として登録できるようになり、キャリアコンサルタントの仕事やその役目について、来談者により理解してもらい易くなったと思うし、こちらからも業務内容についてなど説明しやすくなったと思います。”
- ・国家資格になったことで、仕事がしやすくなった部分はある。

また、キャリアコンサルティング協議会が提供するキャリアコンサーチに登録できるため、そこで仕事の依頼を受けられることも良い点として挙げられた。

- ・これから新たに資格を取り、キャリアコンサルタントとしての仕事に携わろうとする者にとっては、登

録制度があること、そしてそれが広く公開(キャリアコンサーチ)されることは、とても良いと感じます。

- ・良い点としては、キャリアコンサルタントの資格を登録するとキャリアコンサーチに登録でき、そこで仕事の依頼を受けることが出来る点である。
- ・キャリアコンサーチでお仕事の依頼があること。
- ・知っている人はキャリアコンサーチを利用して業務を依頼したりすることが出来るようになったと思う。
- ・キャリアコンサーチ情報公開はキャリアコンサルタントと事業者の双方にとって大変良いことです。多くの方が登録されるよう願っております。

その他、情報提供等の面でのメリットを指摘した記述もみられた。

・毎週定期的にメールマガジンを通して最新の雇用・労働情勢を把握することが出来る点も良い点と思う。法律の改正点や制度の改正なども送られてくるので業務に活かすことが出来る。

(3) キャリアコンサルタントとしての自覚や自信

なお、キャリアコンサルタントの国家資格化が良かった点について挙げられた別の側面としては、キャリアコンサルタント自身の自覚や自信、向上心が上がった、プロ意識が高まった、責任感が出たなど、キャリアコンサルタント自身に対する効果を指摘した記述も多く見られた。

- ・国家資格登録によりキャリアコンサルタントとしての自覚ができた。
- ・国家資格になったことで、自信が持て自身のキャリアビジョンが広がった。
- ・大変良い制度であると思っております。キャリアコンサルタントが自信を持って仕事に就けると思います。
- ・国家資格保有でプロ意識がより高まる。
- ・良い点は、国家資格になったことで誇りに思い、自分のモチベーションがあがったこと。
- ・登録することで各キャリアコンサルタントがより自覚と倫理観を持って活動できることは良いと思います。
- ・責任感が出て良い。
- ・国家資格になったことで今まで以上に責任感がましていいと思います。
- ・コンサルタント側もそれなりのプライドや自分の立ち位置の明確化が生まれ、モチベーション向上につながっていると思われる。
- ・守秘義務がありキャリアコンサルタントの倫理観維持につながると思われる。

(4) 継続的な学習機会の確保

国家資格化に伴う地位やステータスの向上、信頼感・信用度の増加、キャリアコンサルタント自身の自覚や自信の高まりは、国家資格化によって明確にされた継続的な学習機会の提

供およびその制度化によるところも大きい。自由記述では、その点に関する記述もみられた。

- ・登録制、更新制は、非常に良いと思う。
- ・個人的には登録制度には賛成です。先日、資格取得をしたばかりですので講習を受講していませんが、免許更新制度を設け、講習受講を義務づけ、常に勉強をする仕組みは必要だと考えております。
- ・労働市場のめまぐるしい変化に対応するため、常に新しい技術を取得更新することは重要。
- ・コンサルには経験が必要なので、腕が落ちないように講習や更新制度は大切だと思う。

更新制度が良いと指摘される理由としては、継続的な学習機会が確保されることにより、自己研鑽が必要となるためである。

- ・更新講習による更なる自己研鑽が必要となる点で評価できる。
- ・登録更新には自己研鑽が必要である点については良いと思う。ないと、全体的にキャリアコンサルタントの質が落ち、その結果評価が下がり、キャリアコンサルタントの存在意義がなくなってしまうと考えるからである。
- ・登録制度であることは、キャリアコンサルタントの質の管理においてとても大事なことだと思います。自己研鑽が前提になりますし、登録することで最新の情報も入手出来て良い点ばかりだと思います。
- ・登録制度があることで、自分が一定の能力を維持しなくてはならないと意識できるところが良い。

結果的に、知識・技能の維持向上の意識が高まり、資質向上につながるものが指摘されている。

- ・国家資格になったことにより、資格取得が推進され、知識・技能の充実と向上の意識が高まる。
- ・国家資格となってから、今後ますます勉強していこうと励みになる。
- ・継続的に勉強をしていける環境が整っていて良いと思う。キャリアコンサルタントの評判を落とさないように、量の増加で質の低下を防ぐためにも、継続して勉強していくのに、これくらいの費用が掛かるのが良いと思う。
- ・更新制度等で継続学習の必要性を常に認識できるのは良い。
- ・更新講習などが義務化したことは、資質の向上や情報の更新に繋がる。
- ・5年で・・・という期間が短い気もしますが、常に新しい知識を身に着けるためには更新制度も良いのかとも思う。
- ・更新講習等の充実により、自身の資質向上のための貴重な機会となりました。
- ・資格を取得してから、実務についていない時期が長かったので、資格更新講座で学び直しができ、自分自身のキャリアも見直す機会なり、よい機会を頂いたとおもっております。

また、興味深い指摘としては、国家資格の肩書を名刺などに表記すること自体の副次的な

効果などもある。

- ・国家資格の説得力があるため、名刺に表記して交換することそれ自体が啓蒙になっている点は良い。
- ・国家資格となったことで、名刺をだすと興味をもたれることが増えた。
- ・国家資格により、自身が何者であるかの説明をしやすくなった点。

特に「わかりやすい資格になったので良いと思う」「良い点は、分かりやすい名称である「キャリアコンサルタント」と名乗れるようになったことです。」のように、国家資格となることによって分かりやすい名称を名乗ることができた点も指摘された。

ここまで示したとおり、国家資格化によって様々なメリットが挙げられたが、基本的には民間資格との対比でより重みをもって受け止められるようになったという記述に集約されると言えよう。

- ・民間資格が横行しているため国家資格化は画期的だと思う。
- ・今まで、民間の資格だったので、国家資格化により専門性を求められることは良いと思った。
- ・国家資格として資格の重みが増したように感じる。
- ・国家資格としての登録は、その重みや誇りを感じる。

その理由として、従来、民間資格として関連団体によって様々な形で与えられていた資格が統一され、その結果、技量や評価が整理されたことが挙げられた。

- ・資格が統一化されたのは良いことだと思います。
- ・これまでバラバラだったキャリアコンサルタントスキルについて統一の基準が出来たこと。
- ・標準レベルで複数の資格がありバラバラだったものを、ひとまとめにして登録できるようにしたのは良い制度だと思いました。
- ・技量や評価が統一され良いと思う。
- ・資格のレベルが統一され、紛らわしくなくなりとても良いと感じている。
- ・今まで、民間の資格だったので、国家資格化により専門性を求められることは良いと思った。
- ・基準が明確になり良いと思います。
- ・民間資格から国家資格化されたことで資格の保有に説得力が増したことは良い点。
- ・これまでの民間資格が国家資格化されたことは良いと思う。

3. キャリアコンサルタント登録制度の課題

(1) 認知度が低い

ただし、キャリアコンサルタントの登録制度に関する「良い点」ばかりではなく、同時に、「課題」も多く寄せられていた。

まず圧倒的な量の記述が寄せられたのは、キャリアコンサルタントおよびキャリアコンサルティングそのものの認知度が低いという点である。上述のとおり国家資格化によって認知度は一定以上に高まったという認識は共通しているものの、未だ十分ではないという記述が多く寄せられた。

- ・知名度が低い。
- ・社会におけるキャリアコンサルタントの認知度が低い。
- ・まだ世の中の認知度が低いように思う。
- ・国家資格としての認知度は低いと感じる。
- ・認知度がまだまだ低いと思われまます。
- ・国家資格であるということについての世の中の認知がまだまだ低いと思います。
- ・まだまだ世間ではキャリアコンサルタントの認知度が低いと実感しています。
- ・国家資格としてはまだ知名度が低い気がする。
- ・未だ認知度が低いと感じる。
- ・世間一般に対する認知度がまだ低い。
- ・認知度が低いと感じています。
- ・認知度がまだ低い。
- ・専門職なのに、世間の認知度が低い。
- ・社会的認知はまだまだだと思えます。
- ・「キャリアコンサルタント」の資格の知名度が低い。

認知度の低さは、それ自体が問題であるというよりも、「国家資格キャリアコンサルタントと言っても認知が低いので、専門資格として見なされていないとも感じます。」とあるように、結果として国家資格としての価値が低くめられる点が課題として指摘されていると言えよう。

したがって、認知度が低いために十分なメリットが感じられにくいという記述がみられる。

- ・特に国家資格になっても、キャリアコンサルタント自体がまだまだ認知度が低いため、国家資格というメリットがない。国家資格になっても、仕事量も少なく、給料も安い。
- ・国家資格として登録するメリットが感じられない。世間の認知度も低いと感じる。
- ・特にメリットが感じられておらず、組織内で自身がどのような立ち振る舞いをするかによるところが大きい。そもそも、人事領域(イコール経営領域)に密接に関わっているはずなのに、経営領域への認知が低い。組織風土の理解も含めたコンサルタントを育成しないと、組織には受け入れられにくい。理解をしないまま職業柄の正義感などで動くと、組織の利益侵害になりかねない。

- ・私の場合、登録制度になっても特に変わったことはありませんでした。良い点は、基準がしっかり出来たこと。悪い点は、認知度がまだまだ低いこと。
- ・登録していても認知度が低い。登録者の付加価値をもっと持たせるべき。
- 国家資格の知名度が低いので、以前と変化をかんじられない。

こうした認知度の低さが問題となるために、キャリアコンサルタントおよびキャリアコンサルティングの社会的な認知度を上げる方策の必要性は多く語られていた。

- ・国家資格に認定されたことは良い点ではあるが、その資格を活かしきれていない。社内での認知度が低い。つまりは必要性、重要性が低いのが現状。社会に対して、更なる啓もう活動が必要だと感じます。
- ・まだまだ国家資格になったという認知度が低いように感じる。自分自身も国家資格になっても活かさない状況にあるので、特に利点を感じられない。資格取得者が資格を活かせるような環境づくりや情報提供を今以上充実させて頂きたい。
- ・社会的な認知度が低いと思います。もっと認知度をあげ、積極活用するような地盤をつくる必要があると感じております。

また、さらに派生して、より具体的な対応策を学校、企業との関連で提起する自由記述などもみられた。

- ・キャリアコンサルタントに対する世間の認知度が低い。認知度を高めるためには、時間を要することとは思いますが、例えば高校、大学の卒業予定者は、必ずコンサルタントとの面談を経て就職活動に臨むなどの仕組みができると良いと思います。
- ・国家資格になったが一般的な認知が低い点と企業側も有資格者への特に目立った優遇がない部分が課題。
- ・非正規雇用や、派遣会社、メンタル、発達障害、学生支援等に対してキャリアコンサルタントの使命はより重要になってくるのは間違いないと思うが、社会的認知度が低いので、今後いかにその存在価値を啓蒙していくか。

そして、こうした指摘は、最終的にはキャリアコンサルタントおよびキャリアコンサルティングの社会的な認知度が十分でないために、個人・企業・学校などでキャリアコンサルタントおよびキャリアコンサルティングに対する十分な需要喚起に結びついていないという指摘にも連なる。

(2) 仕事について

今回の調査でキャリアコンサルタントである回答者から課題として記述されたものとして、キャリアコンサルタントとしての仕事が少ない、あるいは無いという指摘も多く寄せられた。

- ・登録しても仕事がない。
- ・登録は良いが、そのあとの仕事の見つけ方にハードルがある。
- ・資格を取っても仕事がない方が多く、生活できないのでは？
- ・キャリアコンサルタントのニーズが少ないのか登録していても仕事が少ない、あっても非正規雇用の不安定就労なのでせつかくの資格を活かせる場が少ないと感じています。
- ・キャリアコンサルタントの資格を持ちながら、活かせてない方が多いことに驚きました。せつかくの知識を身につけてもなかなか仕事として活かしていくのは難しいのかな、と思います。
- ・就職相談などの仕事であっても資格が求められることが殆どなく、必要性を感じたことがない。そのため資格を活かして仕事をしている感覚があまりない。

さらに、こうした指摘は「国家資格」になったが、その変化がみられないという実感を伴って指摘がなされている。

- ・国家資格になったが、キャリアコンサルタントの仕事環境に変化があったとは思えない。
- ・資格を持っている人が増えて、ほんとにキャリアの仕事に就きたい人に仕事があるのだろうか…と思う。
- ・国家資格になった意義を実感できる仕事がない
- ・国家資格になっても、仕事量も少なく、給料も安い。
- ・資格取得は立場上明確にはなったが、仕事を見つけていく上においては現状、効果は表れていない。

その背景には、資格がなくても仕事ができる現状があるとの指摘もなされた。

- ・登録しても、あまりメリットが感じられない。資格がなくても仕事ができる現状があり、資格の有無の線引きが曖昧であると思う。
- ・なくても仕事できてしまうので、そこは今後資格の意義を見直したほうがいいと思う。
- ・資格がなくても、キャリアコンサルタントとしての仕事に携わっている人が多い。
- ・キャリアコンサルタント資格なしで、キャリアコンサルタントの仕事をしているひとがたくさんいるが、カウンセリング技術が無い。資格無しの人でもそれなりの勉強をして欲しい。
- ・国家資格であるのに、認知度が低く、国家資格を持たないキャリアコンサルタントが、仕事をしていることに不満を感じる。
- ・キャリアコンサルティング自体が、誰にでもできるような印象を与え、実際に資格がなくても、売り込み等に長けていれば、専門家として仕事を得られているのが実態である。

キャリアコンサルタントとしての仕事に対する報酬が少なすぎるという指摘も多い。特に、資格更新にかかる費用と釣り合った報酬が得られないという指摘がみられた。

- ・キャリアコンサルティングだけでは収入が少ない。
- ・キャリアコンサルタントの活躍の場がまだ限られており、報酬の面でも不安定である。
- ・登録後の仕事もあまりありませんし、これで生計を立てるとするのは極めて難しいです。
- ・資格を取得するため、及び維持するためにかかる費用に対し、資格を持って仕事をすることで得られる報酬が低すぎますね。
- ・報酬面では時間単価にするとコンビニの深夜勤務並の仕事も多く目にする。
- ・資格の有無と報酬が結びつかないのは残念に思います。
- ・資格保持者の地位向上、収入への反映が必要。
- ・キャリアコンサルタントの数だけ増やすだけで、収入面の支援が少なすぎる。
- ・登録維持するのに費用がかかりすぎることです。実収入とのバランスが悪いと思われます。
- ・資格を取得するために、そして維持していくために資金が相当かかるのに、見合った収入が得られない。
- ・登録費、維持費が高いわりに、求人が少なく安い賃金である。

なお、企業内で活動する際に問題となる事柄として比較的まとまった記述がみられたのは「副業禁止」に関わるものであった。

- ・副業禁止である「サラリーマン」は、なかなかコンサルティングの機会が得られません。
- ・本業を持ちながら副業としても活動が出来る環境があれば、ぜひやってみたい。そういう情報提供等があると有難い。
- ・世間一般的に会社員でも副業が可能になると、いろいろな業界の専門知識を持った方々が本業をしながら、キャリアコンサルティングができる可能性が拡がり、キャリアコンサルタントの活躍の場が広がると思いました。
- ・昨年試験を受けて資格を取得した。現在勤めている会社には、会社規則に副業規制がある。(中略)キャリアコンサルタントという資格を柔軟に活かせる環境整備が今後益々重要になるのではないのでしょうか。
- ・自分のように会社員の場合、副業が認められないケースも多いと思う。資格を持っていても活かせていない人も多いのではないか？
- ・キャリアコンサルタントの資格を取得し、登録していても、収入につながっていない方も多い事と思います。副業が解禁になれば、A社のベテラン社員(キャリアコンサルタント資格あり)が、B社の従業員のメンターに行くような仕組みが一般化したらいいのに、と思う。
- ・資格を持ち経験を生かしたいと思っても、正社員で副業を禁じられている為経験を積む機会が少ない。

なお、キャリアコンサルタントの仕事について、資格取得の段階で実務的な講習を行う必要性を指摘する記述もみられていた。

・国家資格の受験資格である養成講習を受けて試験には合格できたが、実務的なことを教わっていないまま資格保持者として登録される。土業などの試験では、実務講習を受けないと登録できない制度のため、ある程度実務のイメージがつかめるが、キャリアコンサルタントの場合、まったく違う分野から勉強して受験した場合、すぐに仕事に直結させるのが難しい。他で経験を積もうにも、資格の有無よりも経験が優先され、なかなか職が見つかりにくい。

(3) 更新講習について

更新講習についても、まとまった記述がみられた。

まず多かった回答は、更新制度や講習の手続きが分かりづらいという指摘であった。

- ・更新講習などの情報がわかりづらい。
- ・更新制度の内容がわかりづらい。
- ・更新のための講習受講方法が分かりづらく、費用負担が大きい。
- ・資格更新のやり方がわかりにくい。
- ・更新制度がよくわからないため、わかりやすい制度にしていきたいです。
- ・更新に必要な講習が、わかりにくい。
- ・更新の制度がわかりにくいです。
- ・資格取得後の登録制度や更新制度に関する仕組みが理解しにくい。
- ・更新講習のことなどがまだよくわからない。
- ・資格更新情報がわかりにくい。何をどのくらい勉強するのか、経験するのかなど。

更新講習の場所が、東京などの都市圏に限定されている点も課題として指摘されている。

- ・更新講習が四国で行われる機会が少なく、高価
 - ・地方での更新講習に課題を感じる。(更新講習情報が少ない)
 - ・更新講習の機会が地方では少なく地域格差を感じる。
 - ・更新講習の不平等さを感じる(費用、開催地 等)。
 - ・更新講習の開催場所回数内容の地域格差が大きすぎる。
 - ・国家資格になり知名度が上がった。地方在住者にとっては更新のための講座受講が面倒。登録制度は良いが、更新講習を受けられる地域にばらつきがある。
 - ・更新講習の金額が高い。地方に住んでいるので、技能講習の日程をあわせることに苦労する。
 - ・地方在住であったり、仕事として活動していると、研修の機会を逃さないようにしているのも厳しいものがある。
- 更新に必要な受講等参加をしたいが、遠方が多く地方の受講が少ない。

基本的に地方では更新講習の数が少なく、またあったとしても選べない場合がある。また、定員で締め切られた場合に他に選択肢が乏しいといった場合もある。

- ・地域の講習会は人数に限りがあり、参加しにくいです。
- ・地方にいるものにとっては更新が負担になってます。交通費を考えると更新講習を地元開催でと思いがちになりますが、受けたいと思う講習があまりないということもあり、足が遠くなってしまいます。
- ・登録後の更新講習の受講料が高い。住んでいる地域に受講したい講習が少ない。

結果的に遠方に更新講習を受けに行く必要が生じるが、その際、さらに問題として指摘されたのは、費用が高いという点であった。

- ・更新講習に関しては、費用が高すぎる。
- ・更新に必要な講習の費用が高い。
- ・更新にあまりにも費用がかかりすぎる。
- ・更新時に必要な講習にかかる費用負担が大きく感じる。
- ・資格更新にかかるコストが大きすぎると思っています。
- ・資格更新(研修等)に費用がかかり過ぎる。
- ・更新講習の費用が高くて、希望する講習を受けるのを躊躇する。
- ・更新にかかる講習費用が高額過ぎる。企業に所属していても個人で負担しなければならないので、モチベーション維持が難しい。
- ・各種講習等でスキルアップを積みたい気持ちがあるが、講座の受講費用が高額なため、収入が多い人材しか更新できない資格となるのは問題があると感じている。
- ・更新費用がかさむため、キャリアコンサルタントとして主たる収入がないと継続する気持ちが続きにくい。

さらに、フルタイムで働いている場合など、更新講習受講のための時間がとれないという指摘もあった。

- ・更新講習の為に勉強や実習するのが大変。時間がない
- ・費用面も非常に厳しいですし、技能講習を受講するための受講場所も日時設定もフルタイムで働いている自分としては非常に厳しいものがあります。
- ・資格を維持するための勉強の時間やコストなど現在の仕事をしながらでは、なかなか難しい。
- ・夫婦共働きで子供が保育園なので、自分の時間が確保できず、更新できるか不安。
- ・更新にかかる時間や費用がかかりすぎる。
- ・登録、更新が費用と時間がかかり、負担が大きい。

これら更新講習に伴う課題は「地方」「費用」「時間」の3点に集約される。

- ・更新研修にかかる時間も多く、受講料も登録更新料も馬鹿になりません。さらには、地方の場合、

宿泊費や交通費をかけて研修を受けに行かなければならないという現実があります。せっかく苦勞して取得した資格でも、仕事状況や住んでいる場所によっては5年以内に更新に必要な時間数が足りず、更新できずに終わるケースが多く発生するのではないかと思います。

・登録したものの年齢や経験により求人がほとんどなく宝の持ち腐れ状態。また、仕事がない上に資格更新の学習にはかなりの費用が掛かるため、資格を維持するのも難しい現状。また、資格更新のための講習も地域に偏りがあったり、定員が限られていたりで十分とは言えない。

現在、いわゆるキャリアコンサルタントの国家資格化は制度として立ち上げの段階にあり、上記の指摘にあるとおり、あらかじめ想定し得なかった様々なケースが生じることが、今後、想定される。容易に改善しうるものと改善しにくいものが混在するため、一朝一夕に、全国の様々な背景を持つキャリアコンサルタント全員にとって望ましい制度が実現すると軽々には言えないものの、可能な限り、よりキャリアコンサルタントにとってメリットが多くなるような形での改善が漸次求められる。

特に、資格更新の仕組みが総じて厳格すぎるという意識をキャリアコンサルタントによって持っており、例えば、5年毎の更新を行いうるのか不安に感じられている場合もある。

・資格の更新が5年と決まっているため、育児、出産、介護、失業などのライフイベントがあると更新できない可能性がある。

・5年毎の更新が金額及び時間的に難しい。

・5年ごとの更新のしぼりは大変厳しいと思います。

・5年更新は良いと思うが、講習を受ける際の経費が高く、将来的に維持するのは大変になりそう。

その場合、インターネットを通じた継続学習の仕組みなどを、今後はより一層拡大させることなども指摘がなされている。

・更新条件となる講習などの条件が厳しすぎる。もっと細切れでwebなどで受講できる形態のものを幅広く採用すべき。

・更新のための継続学習が高すぎる。web 通信教育等、細切れの時間を活用して学習できる体制にしてほしい。

・ネット対応などを検討していただけると助かります。

また、日常的にキャリアコンサルティング業務を行っている者については、更新講習の減免措置を検討してほしいという要望も多く寄せられた（ただし、この点については、現状においてもキャリアコンサルティングの実務に従事した時間については10時間以内に限り技能講習を受講したものとする制度がある）。

・日々の業務が忙しく更新講習を受ける時間をとりづらいので、現職がキャリアコンサルティング業

務であれば免除してほしい。

- ・継続的にコンサルタント業務に携わっている者に対しては資格更新の必要はないと考えます。
- ・実務経験をすることによって更新の免除をして欲しい。
- ・日々、業務でキャリアコンサルの仕事をしているので、資格維持・更新のための講習受講は不要と思う。

一方で、「更新講習があるので実務だけで更新できないのは、大変良いことである。」という少数意見もあり、今後の検討課題となる。

いずれにしても、更新講習については、講習が限定的であり、機会が不足しているという指摘が中心となっている。現在、更新講習については、年々、拡充の方向に向かっているが、今後もより一層の進展が求められる。

- ・国家資格更新のための技能講習の種類がまだまだ限られている。
- ・更新のために受講する講習の枠、回数が少ない。
- ・資格更新のために必要な指定されている講習がなにか見えにくい。決められた内容だけでは選択肢が少ない。
- ・更新講習の受講機会が少ない。受講料が高い
- ・更新講習の機会がたりない。

加えて、更新講習については情報が不足しているという課題も指摘されており、情報提供の面についても何らかの対応が必要となる。

- ・更新についての情報が少ない。
- ・資格更新の為に講習がわかりにくいので、お知らせが欲しいです。
- ・更新のための学習をどのようにすすめたらよいかわかりにくい。
- ・更新講習が分かり辛い。年間予定を早めに把握したい。開催回数、定員も増やして欲しい。
- ・登録更新に必要な技能講習30時間受講のための情報や近隣地域での実施が無いのが不便。

以上、キャリアコンサルタント登録制度の課題に関する自由記述について見てきたが、基本的には、社会的認知度が低いこと、仕事の機会が少ないこと、更新講習の負担がきついことなどが中心となっていたと言えよう。

4. キャリアコンサルタント登録制度の推進支援策①

(1) 認知度の向上

キャリアコンサルティングの普及推進やキャリアコンサルタントの活動に対する支援策等については、どのような意見、要望が示されたかを見ていく。

まず、「キャリアコンサルタントのニーズ掘り起しが不足している」のように、本来、各方面にニーズはあるはずであるが、その掘り起こしが不十分であるとの指摘がみられた。

特に、多く寄せられた指摘は、企業におけるニーズの創出である。

キャリアコンサルティングの普及推進および支援の方策としても、最も多く記述されたのは、キャリアコンサルティングあるいはキャリアコンサルタントの認知度の向上に関するものであった。

- ・キャリアコンサルタントの認知やその必要性を広く理解されるような活動をしてほしい。
- ・もう少し、認知度向上を図った方が良いと感じる。
- ・もっとキャリアコンサルタントの存在を世の中に認知してもらい、活用してもらえよう、積極的な広報活動を望みます。
- ・キャリアコンサルタントの必要性の認知度向上に向けた取り組みが必要と思う。
- ・キャリアコンサルティングの認知を高めるため積極的なPRを広く行ってほしい。
- ・キャリアコンサルタントという資格が、税理士のような認知度、臨床心理士のような専門性の信頼などのように、早く世の中に認められるように広報活動を進めてほしい。

キャリアコンサルティングおよびキャリアコンサルタントの認知を高めるにあたっては、方向性が2つあり、1つには社会全体の認識・認知を高める方策が必要であるとの指摘がみられる。

- ・キャリアコンサルタントの資格をもっと社会に周知させる。
- ・今まで以上に活躍できる環境作り、社会的地位の向上が必要。
- ・キャリアコンサルタントの専門職としての社会的認知が高まるような施策に期待する。
- ・社会全体におけるキャリアコンサルタントやキャリアコンサルティングに対する認知を高める必要があると、改めて感じました。
- ・キャリアコンサルティングを、もっと世の中に認知してもらうための活動を進めてほしい。
- ・より国家資格として社会的に認知されるような活動をして頂きたいです。

そのための具体的な一案として、クライアント側にキャリアコンサルティングを受ける機会を促す記述もみられた。

- ・制度を増やすことにより、キャリアコンを受ける機会を増やすことが重要。
- ・キャリアコンサルティングは人生を見つめ直すいい機会だと思う。もっと多くの方にキャリアコンサ

ルティングを受けて欲しい。

・キャリアドックなど企業に対しての助成がありますが、個人が自由にカウンセリングを受けられるように個人への助成を打ち出す施策も必要と感じています。

・キャリアコンサルティングを受けることの重要性が一般に認識されていないと感じます。自身のキャリアについて考えることは必要不可欠です。もっと多くの方がそれに気づき、キャリアプランニングをする機会を必ず持てると、自身の仕事やプライベート、キャリアをより良いものにできると思います。

キャリアコンサルティングおよびキャリアコンサルタントの認知度を高めるにあたって、もう1つの強調点は「企業」にみられた。例えば、「企業へのキャリアコンサルティングの普及促進を中心とした国の施策の方向性を感じ、また正しい展開だと思う。」との指摘があるとおり、企業の認識・認知の向上については多くの指摘があった。

特に重要となるのは企業に対するアピールであり、企業に対して、キャリアコンサルティングに対する理解を促す広報・アピールの方策を取ることを求める記述が多かった。

- ・企業や社会に対するキャリアコンサルティングの認知度アップ。
- ・企業の認識向上のさらなる推進をお願いします。
- ・企業内での立場や、社会の中での存在意義を広める活動も大切だと思った。
- ・企業経営者層の「キャリア」「キャリアコンサルタント」の認知があまりにも低いので、各種経済団体へのPR活動を展開していただきたい。
- ・キャリアコンサルタントの役割などまだまだ認知度が低いと思います。企業内でのキャリアコンサルタントによるサポートについて必要性を持っていただければと思います。
- ・企業内のキャリアコンサルティング推進に対する認知がまだまだ遅れている。

基本的に企業に対するPR・アピールは不足しているという認識が多く、したがって、積極的にメディア等への展開を図り、企業を対象とした啓発普及を行ってほしいという指摘が多くみられた。

- ・殆どの企業は、キャリアコンサルタントの存在を知らない。国が中心となり、PR会社などと組み、メディアにパブリシティを打ったり、キャリアコンサルタント物語などをドラマ化して、キャリアコンサルタントの知名度、必要性を企業、個人に啓蒙、普及活動を積極的に行ってもらいたい。
- ・また、まだまだ世の中の認知が低いので、広報活動をしていただけると助かります。(ドラマをつくらうとか…！?)

具体的に、企業に向けて何を示していくべきなかについても言及している場合もある。

- ・企業にとってキャリアコンサルティングの意義やメリットを強く前面的に示していくべきと考える。
- ・企業内にキャリアコンサルタントを置く必要性の啓蒙活動の支援を強化して欲しい。

- ・企業中心にキャリアコンサルタントを行っているものとしては、企業にキャリアコンサルタントの必要性を感じさせることが、急務だと思う。
- ・企業分野において、自律的なキャリア構築を推進するためには、キャリアコンサルタント活用の重要性をより強く訴えるべきであると考えます。
- ・キャリアコンサルティングに関する意味合いを理解していないと思うことが多いので、企業に向けた情報発信があるといいなと思う。

上記のとおり、継続的に、社会全般あるいは企業に向けて、キャリアコンサルティングおよびキャリアコンサルタントの「意義」「メリット」「効果」「必要性」「重要性」「意味合い」を示し、社会的な認知度を挙げていくことが必要であると多くの回答者が記述している。

こうした認知度向上の活動を継続することによって、最終的には、「キャリアコンサルティング」という概念そのものが広範に理解され、広がりを見せることが重要であると指摘がなされている。

- ・「キャリアコンサルティング」という概念自体、非常に認知度が低く、特に中小企業の従業員には殆ど知られていないのが現状です。色々難しい面もあるのかもしれませんが、まずは大企業を中心に「メンタルヘルス」「ハラスメント」「ダイバーシティ」等の語句と比肩するくらい、この概念への認知度を上げていくことが必須ではないかと感じます。そのために啓発活動・広報活動等、法人向け・一般向け共に積極的に行っていくことが必要と感じます。

(2) 企業等への導入の推進

上述の企業を対象とした啓発普及、周知広報、PR・アピール等に加えて、企業に、何らかのキャリアコンサルティングの設置をより一層強く求める方策についての指摘がみられた。

- ・企業の取り組みが本気化するような施策が必要だと思います。
- ・企業でのニーズ創出が必要。企業が実施する気になるには国からの強制力が必要。
- ・国による強制力が必要。企業内で個人が頑張るだけでは限界があります。
- ・企業内でもっと必要性をトップに感じてもらえるようなアプローチや制度が必要だと思います。

具体的には、何らかの形で企業内に、キャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントの設置・配置を義務づけるような制度・施策・取り組みである。

- ・企業に努力義務としてキャリアコンサルタントの配置を促す等の制度的施策が必要。
- ・企業に義務化してほしい。企業内キャリアコンのモデルや導入例、勉強。知識などがまだ広くは知られていないのでその部分をカバーできるような施策が必要だと思います。
- ・企業に対してキャリアコンサルタント配置の必須化を働きかけてほしい。
- ・一定規模以上の企業にキャリア形成支援制度の構築を義務付ける。など、法的にキャリア形成支

援体制の整備を強化する必要があると考える。

・企業に対してキャリアコンサルタントの設置義務を課すなどしなくては、一割に満たない大企業以外の企業がキャリア開発やキャリアコンサルタント利用を積極的に行うというのは現状少ないのではないかと思います。

その際、従来からあるセルフキャリアドック制度、ジョブ・カード制度その他の具体的な制度や施策との関連での情報発信などを指摘した記述もみられた（枠内記述は回答者の記述の原文ママ）。

・キャリアドック制度を省庁の枠を超えて、企業とりわけ中小企業支援の重要な政策として発信すべきだと思う。

・50人以上の企業にはセルフキャリアドック制度導入を義務化してほしい。

・セルフキャリアドックという助成金があるおかげで、キャリアコンサルタントが必要とされました。このように、キャリアコンがある制度に必要な条件になるといったポジティブな施策があると広まると思う。例えば、建設業の入札参加資格があるが、セルフキャリアドックの導入企業には加点されるのか。そういうのがあれば、企業は興味をもつ。

・始まったセルフキャリアドック制度の周知と利用促進を希望します。くわえて、職業訓練の受講前キャリアコンサルティングを原則義務化、有期実習型訓練のみならず、求人応募にジョブ・カードを活用するなど、よりキャリアコンサルティングの機会創出を希望するものです。

・ジョブ・カード助成金制度などのような、キャリアコンサルタントの存在が必須になるような制度をもっと導入して戴きたい。

その際、多くの回答者が言及したのが、現行でも行われているキャリアコンサルティングに伴う助成金・補助金のような仕組み・取り組みのより一層の拡充であった。

・企業に対し「キャリアコンサルタント」資格保有者がいる場合には補助金を出すか、その際に利用できる優遇制度があると企業におけるキャリアコンサルタントの認知度もあがると思います。

・助成金等の取得にあたりキャリアコンサルタントからコンサルタントを受ける要件がもっと幅広く採用されれば、面白いと感じております。

・キャリアコンサルタントを社内で雇用していると、企業に助成金が支払われるなど、コンサルタント自身の救済策があると良いです。

・企業に対して、キャリアコンサルタントの啓蒙、税制優遇、助成金の充実をもっと支援して欲しい。

・中小企業では、キャリアコンサルティングの有用性を感じていても、資金面での負担から導入が困難なケースが目立ちます。複数の企業でグループを作り対応出来ないか検討したいと思っておりますが難航しています。軌道に乗るまでの長期スパンでの助成金等があるとありがたいです。

一方で、今回の調査ではキャリアコンサルタント側からの視点に基づく自由記述を求めたため、助成金制度等については一定の限界がある旨の記述がキャリアコンサルタントからはなされた。特に、状況や場面によってはその効果が十分に発揮されていない場合があり、その点が指摘されている。

・キャリアコンサルティング推進のための助成金制度ですが、本当に必要な人に届いているのか気になります。少なくとも私が訪問した企業経営者は、本質を理解していないことがほとんどです。
 ・求職者等にとっても本当の意味でのキャリアコンサルティングの良さが伝わらないのではと危惧することがある。

上記の自由記述は、必ずしも現行の助成金制度に関するキャリアコンサルタントの感じ方の多数を占めるものではない点に留意すべきだが、ともすれば、キャリアコンサルティングに関する各種の助成金等に関する施策・事業は、利用する企業・経営者その他の関係者によっては十分にその趣旨・目的を理解していないとキャリアコンサルタントの視点からは感じられる場合が稀にあることが示されている。キャリアコンサルタントとしては助成金の利用・活用を促すことが、よりキャリアコンサルティングそのものが効果的になされることにつながってほしいとする指摘がなされたものと解釈される。

なお、企業への導入推進の1つの方策として、キャリアコンサルティングの効果について広く周知することも指摘された。

・キャリアコンサルタントとして相談を受けていると、その効果は確実にあるように感じる。例えば大学などの研究機関と連携して効果研究を実施するなどして「効果あり」と言えるとしたら、その結果をもって社会に発信していくなどのエビデンスによる知名度の向上が必要ではないか。
 ・キャリアコンサルティングの認知度と効果を広く伝えていくことが社会的な需要を生み出すのではないかと思います。
 ・キャリアコンサルティングの効果・必要性の広報強化。

特に、キャリアコンサルティングが、個人のみならず組織全般に対して効果があることを情報発信し、啓発することの重要性が指摘された。

・この資格の意義、役割、何にどのように貢献できるのか、どのような成果を個人や組織の残せるのか、しっかりと明確にPRをしていく。
 ・キャリアコンサルティングは働く個人にとっても、組織の生産性の向上に関してとても効果の高いものだと思っている。(中略)良さをもっと周知していく動きがもっと出てくればと願っています。
 ・組織全体に対する働き掛けで啓蒙し、必要に応じて個別コンサルティングという流れは絶対にある。

- ・現に働いている人への支援や組織風土の改善などにも関わることをPRして欲しいと思いました。
- ・将来に向けて発展し続ける組織における人材育成や組織開発に大きなプラス効果を及ぼしてゆくことになるものと考えています。その意味で個人的にもキャリアコンサルティング業務のさらなる進化の一端を担っていく重要性を強く認識しているところです。

その他、企業領域で活動するキャリアコンサルタントからは、様々な具体策が指摘されたので、その代表的なものを以下に示す。

- ・キャリアコンサルティング制度導入にあたっての企業向け相談窓口を設置するという案は良いと思う。
- ・企業向けキャリアコンサルティングについては、国からキャリアコンサルタントへ企業の紹介制度を導入してもらいたい。
- ・企業や組織がキャリアコンサルティングを適切に導入しているかどうかを判定するような機関や制度とそれを評価し、公表するような仕組み。
- ・大手企業の登録キャリアコンサルタントとして、まずは予備兵のように登録させる制度を作り、本人のモチベーションにする。そうすれば、本人は「〇〇会社の登録キャリアコンサルタントをしています」と名乗れるので、宣伝できる。

また、中小企業向けの導入推進策の記述もみられた。

- ・中小零細企業にも浸透する制度であって欲しいと思います。名称独占だけでは依頼する企業は少ないと感じています。ブラック企業対策やブラック求人への対応なども含め、キャリアコンが活躍できる場所が欲しいと感じました。
- ・大手では独自のキャリア窓口があるが、中小零細にはなく、若手において終身雇用でなくなった今、途中途中相談できるようなシステムがあると良いと考える。
- ・就職・転職活動に対する取り組みよりも、従業員の定着、キャリアパスの提示等にむけ、中小企業事業主等への啓発を行ってほしい。
- ・中小企業への導入促進。他職種(特に社労士、看護師)への資格取得推進。
- ・行政主導で中小企業へ導入を推進する必要があると感じております。

(3) 多様な対象層への対応

なお、キャリアコンサルティングの導入推進は、キャリアコンサルタントにとって必ずしも企業のみを対象に考えられているのではなく、様々な対象層への対応に必要性についての記述も多くみられた。

- ・企業以外でキャリアコンサルタントの活動が行える場を協議会にて配信、提供いただけますようお願い申し上げます。

・「プロ」として必要とされるよう経済界・自治体を始め社会の認知を拡充してほしい。

なかでも、学校・教育機関への導入について記述が多くみられた。

- ・経済界だけでなく教育界にも普及が必要だと思う。
- ・教育現場でのキャリア教育の拡充。
- ・活動としては小学校から自分の人生を考える機会を与えられるような活動の場をキャリアコンサルタントが地域密着で行っていければよいと思う。
- ・外部のキャリアコンサルタントが学校と連携してもっと教育現場とかかわる必要があると思う。
- ・小学校等の幼少期からの一貫したキャリア教育を早期に実施することにより(中略)、キャリアコンサルタントの活用を推進してほしい。
- ・就職活動上、志望動機が書けない学生が多すぎる。キャリアコンサルタントの助言によって、なぜその会社なのかよく考える機会を持つことで、早期退職軽減にもつながると思う。
- ・中高校生のためのキャリアコンサルティングを学校の中で行える機会も少しずつ出てきています。(中略)スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーのように、学校において個々に合わせた支援ができるような取り組みの推進を期待しています。

具体的に、学校・教育機関へのキャリアコンサルティングの導入にあたって、専任のキャリアカウンセラーを設置する制度、キャリアコンサルタントを派遣する制度、卒業後の若者を支援する仕組みなどの方策を提案する記述もみられた。

- ・義務教育、高校、大学に専任キャリアカウンセラーを設ける制度を整備する。
- ・学校へのコンサルタント派遣を教育委員会と連携・継続して行う支援策の全国展開は実現できないものでしょうか。
- ・大学で就職支援に携わっている立場で見ると、就職活動を機に自分のキャリアについて相談した経験を持つ人がこれからますます増えていくことが分かる。そのような人たちが働き始めてからも気軽に相談できる場があるとよいと思う。(またそのような場があることを認知してもらいたいと思う。)

学校や教育機関以外にも、多様な対象層に向けた活動領域の拡大について指摘した記述も多くみられた。

- ・キャリアコンサルティングの今後の活動として、社会的弱者が社会へ参加することへの支援(啓蒙や企業へ対応方法のアドバイスなど)が必要になりそうだと感じています。
- ・本当にキャリアの相談を必要としている人は、無職者、非正規雇用者だが、そうした人にはお金がない。(中略)そうした人たちが安心して相談できる環境整備、来させるのではなく、かれらがいる場所にこちらから出ていく積極的な対応が必要だと思う。
- ・ニートや非正規雇用に焦点が当てられていますが、高齢化社会の中で急増する高齢者のキャリア

形成(就労以外も含む)の相談に対応できる活動の場や体制づくりも必要ではないでしょうか。

- ・日本は終身雇用が前提であるせいか、世の中の的にキャリアを築くという意識がまだ薄い。ミドル世代の再就職や、シニア雇用など企業と連携して活動できる場所はあるはず。
- ・シングルマザーや家庭内ハラスメント・DV 被害の女性にもっと有意義なコンサルティングの場所を提供して行けたら良いと思う。
- ・外国人(留学生)の就業化を高めるため、企業、省庁、大学等教育機関およびキャリアコンサルタントの連携が必要。
- ・英語を媒体とした外国人のキャリアコンサルティングが重要となると思います。それらに従事する機会の情報を希望します。

また、別の角度から、メンタルヘルスの問題に対する対応およびそれを要するクライアントに関する指摘もみられた。

- ・就労支援施設に勤務し気付いた事は、キャリアを形成する前にメンタルの問題を抱えている人が多いということ。学生にはキャリア形成を、卒業者にはメンタル相談を促すのが良いと思われれます。
- ・メンタルに対応できるキャリアコンサルタントの必要性を感じ、その勉強をこれからも継続したい。
- ・キャリアコンの範囲が広く、メンタルのカウンセリングも一緒にすることが本当に多いと感ずる。キャリアコン相談の半分以上がメンタル不調を訴えており、産業医との相談は欠かせない状況です。
- ・キャリアコンサルティングの効用としては、人の生末(いくすえ)を考える良い機会の提供になり、この部分がしっかりと将来像を描けていればストレスによるメンタル不全の予防につながると思う。
- ・カウンセリングはメンタルで弱った方が受ける方がいいですが、キャリアコンサルティングは働く(働きたい)方全ての方が、一度立ち止まって考える機会になり、どなたにでも必要なものです。このキャリアコンサルティングをもっと世の中に周知していただきたいといます。

これらメンタルヘルスに対する対応も含めて、最終的には、企業以外にも、様々な対象層に向けて生涯にわたるキャリアコンサルティング等の支援の必要性について、幅広く啓発普及が必要ということになる。

- ・就学児から大学生、企業人、余暇人、女性、非正規、生活困窮者、発達障害、LGBT など対象によってではなく一人の人間、その周りの人間がどの側面を生きるかわからない時代においてしなやかに対応できるキャリアコンサルタントであるとよいと思う。
- ・アメリカのキャリアカウンセラーから、キャリアは、ゆりかごから墓場までと言われた。相談者の肩書きや職種、性別や国籍問わず、全ての人の、人生のあらゆる発達段階やライフステージに、どこまで謙虚にサポートできるかが大事だと感じている。
- ・キャリアコンサルティングが必要だと、企業や個人そして一般社会にもっと働きかける必要がある。そのために、キャリアコンサルタントの具体的な活動内容や領域を積極的に広報する必要がある。

る。

なお、こうした活動は企業を対象としたもののみならず、自治体や公的な職場であっても同様であり、各方面で啓発普及が進むことが求められている。特に、学校や自治体、公的機関等に対する啓発普及は、多様な対象層に対する活動領域の拡大に向けて重要であるとの指摘がみられた。

- ・市へ、キャリアコンサルタントの必要性、認識の呼びかけをしていく。(市の職員がキャリアコンサルタントを知らない状況です。)
- ・雇用の拡大に取り組む県、市等の行政側と直接接触をできる場が必要だと感じています。
- ・高校の管理職・教員のほとんどは知らない。
- ・公立的な職場であっても同様。ぜひ、認知度が上がり環境整備ができるようによろしく願います。

5. キャリアコンサルタント登録制度の推進支援策②

(1) 活動の場の拡大

先述した「認知度の向上」及び「企業等への導入の推進」は、いずれもキャリアコンサルタントの活動の場の拡大に関わる。今回、自由記述で多く指摘されたのは、企業等への導入を含むより一般的な形で活動の場を拡大するための何らかの推進支援策を講ずることである。

- ・有資格者が活躍できる場所(生計がたてられて)がもっとあれば良いと思う。
- ・資格を持っていてもキャリアコンサルティングを行う機会が少ないのが最大の問題です。
- ・キャリアコンサルタントの行動(活動)範囲が広がればもっと世の中が良くなるのではないかと感じます。
- ・資格を有意義に活用するためにも、社会に貢献するためにも、実践を積むための機会をもっと提供していただければありがたい。”
- ・キャリアコンサルタントの社会的認知度があがることを期待し、高齢化社会で生き生きとした人生をおくりたいと希望している多くの方々のために働く場を拡大して欲しいと思います。
- ・活動したくてもできない人に対して、機会がほしい。
- ・実務経験を積む機会の提供をお願いしたい。
- ・業界全体として、有資格者への「機会の提供」をしていく必要があると思います。
- ・キャリアコンサルタントが国家資格になり、社会的にも必要とされているとはいえ、その認知度や就業の受け皿等課題は多く、資格取得者を増やすと同時にコンサルタントの活躍できる環境を整える対策を希望したい。

活動の場として、ボランティアなども視野に入れた指摘もみられた。ボランティア的な活

動であっても、キャリアコンサルティングの活動の機会を得たいという意識の現れであると解釈される。

・資格者の中にはボランティアベースでも社会や人に役立ちたい人も多いと思いますが、そうした人と、困っている人や組織をつなげられるネットワークや活動をする場を整えることができればよいと思います。

・もっと資格の認知度が上がり、ボランティアでもよいので活躍の場が広がっていけばよいと思う。

・ボランティアでもよいので、キャリアカウンセリングができる機会の提供をお願いしたい。

・もっと国や行政による企業へのキャリアコンサルタント導入、浸透の促進をお願いします。

また、ボランティア参加できる NPO などの設立促進を頂けると助かります。なかなか資格を活かす機会が無く、残念に思っています。

一方で、ボランティアで活動することについては批判的な記述もある。

・もっとも社会に役立ちたいと考えるが、現実はその経済的な課金が低く、ボランティアレベルの資格としか周囲が認識していただけないのは大変残念です。改善につながればと願っております。

・キャリアコンサルタントの自覚や重要性のためにも、1回あたりの相談業務や教育・指導等に付与する報酬はもう少し上げないと、ボランティア的な活動にしかならない。

・どうか、医者や弁護士とまでは言いません。キャリアカウンセラー、キャリアコンサルタントにも自立して生計が営める水準の給与等雇用条件をお願い致します。キャリアカウンセラー、キャリアコンサルタントの善意だけでは物理的に限界があります。

むしろ多くみられたのは、キャリアコンサルタントとしての収入に関する指摘であり、活動の場の拡大とともに、何らかの形での報酬・収入の拡大、処遇の改善が望まれている。

・報酬面の充実が必要。

・有資格者への待遇改善。

・経済的な待遇改善。

・職業として収入を得られる場も提供してほしい。

・キャリアコン自身の収入確保策。

・報酬のきまりがあるとよいと思います。

・資格保有者がその技量、能力を認められ、より評価され処遇される状況の構築を望む。

・キャリアコンサルタントとして品格を維持する為の報酬が十分でない。

・待遇や処遇、活躍できる場所もしっかり考えていただけるとありがたい。

・キャリアコンサルタント自身の雇用が不安定な方々も見受けられるため、地位向上、待遇改善を希望する。

・認知度を高め、キャリアコンサルタントの処遇改善がまず必要だと思います。

・報酬の低さと社会的地位の評価はほぼイコールの関係にあると思うので、業界全体で報酬のアップに取り組むべき。

具体的には、キャリアコンサルタントのみが行える仕事を創出するなど、いわゆる「業務独占」に関する指摘がみられた。例えば、「今後必要とされる分野だと思うが、報酬（収入）は年々下がっている印象がある。業務独占分野を設けるなどして地位と報酬の向上を図って欲しい。」のように両者を関連づけた指摘もあり、比較的まとまった記述がみられた。

・ゆくゆくは、キャリアコンサルタントの「独占業務」が出てきてくれば、社会的認知度も高まり、資格取得希望者も増え、またコンサルタント自身の地位も向上すると思う。

・キャリアコンの資格の知名度をあげ、認知してもらうには、資格を取得していなければ、従事出来ないような職務の創造や開拓が求められると思います。

・他の士業のようにキャリアコンサルタントの独占業務が増えてくれるとよい。

・名称独占のみでなく、登録者にしかできない仕事を作ってほしい

・法改正も含め業務独占的な仕事を作り出し、イメージアップも同時に行わなければ未来が見えない。社労士は労務、人事はキャリアコンサルタントと言うイメージも必要ではないかと思う。

・資格所有者の価値をより向上させ、就業機会と専門性を担保するために、登録者しかできない業務を拡大してほしい。

（２）情報提供

キャリアコンサルタントとして活動する上で必要な情報提供に関しても記述がみられた。一部には「自分から積極的に情報を収集しなければいけないと感じているが、なかなかできずにいることを反省しています。振り返るといろいろな情報提供をされていたと思う」のように自らの情報収集が不足していることを述べた記述もみられた。

しかし、多くは、様々な角度からの情報を求める内容の記述が多かった。

・もっと情報が欲しい。

・もっと支援や情報提供を充実させてほしい。

・定期的な情報発信をお願いします。

・年間を通して機関誌のようなものがあればいいと思います。

・主体的な情報収集が求められるのは当然だが、紙面や書籍、会合等、IT 技術以外での支援策がもっとあって良いのではないかと感じる。

情報提供に関する要望の中でも最も多いのは活動の機会に関する情報である。

・活動できる機会の情報提供を増やしていただければと思います。

・国家資格を取得したあと、実務経験が積めるような場所の情報提供があるとうれしい。

- ・気持ちがあるのに、動き先がわからない人はたくさんいると思います。さまざまな活躍の場について、情報提供、及び、場の提供など、取得者を後押しする支援が必要だと思います。
- ・資格を取得したものの活かせる機会がないので、希望する登録者へのキャリアコン募集情報が配信されると嬉しいです。

特に、キャリアコンサルタントの資格を活かした仕事に関する情報に対する要望が寄せられた。

- ・仕事情報をもっと欲しいと思いました。
- ・キャリアコンサルタントの就職支援、就転職情報を提供してほしい。
- ・キャリアコンサルタントの求人情報を各県単位で定期的に情報公開して頂きたい。
- ・地方では活動する場所(企業・学校)が無く、キャリアコンサルタントとしてのキャリアを積むことが難しく感じています。活躍の場の細かい情報などがあると嬉しいです。

その際、単に情報提供を行うのみならず、さらに発展してキャリアコンサルタントの活動を拡大するための何らかの仕組みが必要であるとの指摘があった。

- ・仕事を斡旋する仕組みを充実してほしい。
- ・キャリアコンサルタントを必要とする企業に活動できる仕組みができれば良いと考えます。
- ・キャリアコンサルタントの資格を活用できる場所をもっと提供できる仕組みや情報提供をして欲しい。
- ・キャリアコンサルタントが社会で活躍できる制度、仕組みを作ってもらいたい。
- ・キャリアコンサルタントの資格を生かせる求人や仕事紹介の仕組みが欲しいです。

具体的には、キャリアコンサルティングを提供するキャリアコンサルタントと潜在的にニーズのあるクライアントを相互に結びつけ、マッチングする仕組み等に関する提案も比較的多く記述された。

- ・マッチング等の支援があれば嬉しいです。
- ・有資格者対象の仕事紹介制度や企業や機関等様々な所からのオファーを受付け、マッチングさせるようなものがあればよいと思う。
- ・キャリアコンサルタントが協業できる仕組みや、クライアント(個人・企業)とのマッチングサービスがあると良いと思います。(既にある場合は申し訳ありません。)
- ・有資格者、特に経験の浅い方に対して、働く先の情報を積極的に出していったり、マッチングさせたりしてほしい。
- ・キャリアコンサルタントを必要とする側と私たちキャリアコンサルタントとの間の情報連携をうまくやれば活躍の場が増える。

そして、こうした仕組みのためには、「受け入れる側企業や会社や働く側(需要サイト)の情報

も積極的に、収集する努力が必要だと思う」という指摘もあった。

なお、現状においても、キャリアコンサルタントに対して活動の機会について情報提供を行うシステムとして「キャリアコンサーチ」がある。これは「国のキャリアコンサルタント名簿に登録している「キャリアコンサルタント」と「キャリアコンサルタントを探したい企業担当者や個人等」ご利用者とのマッチングを支援するキャリアコンサルタント検索システム」（キャリアコンサーチ・キャリアコンサルタント検索システムHP より）であるが、このシステムについて一定の評価がなされている一方、キャリアコンサルタントによっては、さらに良いシステムを求める改善点等について指摘した記述もみられた。

・登録制度自体は国として取り組んでおり良いと思います。登録サイトも使いよいです。ただし、啓発不足なのか、サーチサイトを見て仕事を依頼してくる企業はないです。

・キャリアコンサーチ。周知が足りない。ないも同然。国家資格を必須とする仕事の人材登録バンク的な位置付けになって良いと思う。

・キャリアコンサルタントを紹介してほしいとよく言われるが、キャリアコンサーチは登録者が少なく結局知人経由で探すしかないのが現状。情報開示にも限界があり、双方のニーズがうまくマッチするようなシステム開発が必要と思う。

・ここで書くことではないかもしれませんが、キャリアコンサーチ(キャリアコンサルタント検索システム)がとても使いにくく困っています。

これらの記述からは、キャリアコンサーチ的なマッチングのシステムには、さらに発展の余地があることがうかがえる。具体的には、ユーザーであるキャリアコンサルタントとクライアントの双方の視点からより一層使いやすいシステムへと常に改善していく可能性が示唆されていると言えよう。

・キャリアコンサーチというキャリアコンサルタントを企業、または個人が探すWEBが存在しているが、ほとんど機能していない。ここもマーケットイン、いわゆるユーザー側の視点が織り込まれてなく、ただ「WEBを作りましたのであとはご自由に探してください」というプロダクトアウトの発想が感じられるのがとても残念である。

私は大分県で企業のセルフ・キャリアドック制度の導入支援をしていますが、キャリアコンサルタントを検索する際に、対応エリアで大分にチェックをつけると、全国や九州を対象にしているコンサルタントがすべて出てきます。現在 200 名ほど出てきますが、その中で大分県在住の方は 10 名以下。知りたいのは、大分を拠点にしているコンサルタントの場合がほとんどです。この使い勝手の悪さは、本当に国がセルフ・キャリアドック制度を推進しようとしているのか、疑問に感じてしまいます。

その他、情報提供については様々な要望が寄せられており、漸次、キャリアコンサルタントにとって有益な情報システム・情報支援の体制を作り上げていく必要性が示されている。具体的には、キャリアコンサルタントが関わる可能性がある制度や組織などについての情報

提供がある。

- ・色々な制度や機関についての情報収集には苦勞しており、これらの包括的な情報提供や研修、セミナーなどがあるとありがたいです。
- ・キャリアコンサルタントが、担い携わる助成金等においても、個々人が、情報収集を行うしかすべがなく、その辺りの情報共有等がスムーズに行えるよう、専門情報誌等なんらかの形があると効率良く、有資格者が知識や情報を得る事が可能となり、効率的に普及が進むのではないかと感じます。
- ・以外に身近な所に居そうなキャリアコンサルタントを探し、情報交換や相談出来るネットワークの構築が必要と考えます。土業や幅広い専門分野を持つ方々を含めて、地域社会でのネットワーク構築が必要と考えます。

また、キャリアコンサルタント自身の働き方や仕事の探し方に関する情報提供についての指摘がみられた。

- ・私自身もそうですが、キャリアコンサルタントがどういった場でどのように活躍できるのかのイメージがあまりにもないと思います。
- ・具体的な活用事例、活躍する先輩コンサルタントの話などがどこかで閲覧できる、あるいは直接聞けると、自分自身がどう動けばいいかのイメージが付くようになるかと思っています。
- ・働き場所(企業、学校、ハローワーク、人材紹介会社など)で、具体的にどういう働き方をするのか知りたいです。
- ・有資格者として、個人で活動されている方以外の方が積極的に活動できるための、キャリアコンサルタントの活動ガイドラインなどを作成すると良いと思う(特に民間企業間でどのように資格を活かして活動できるかなど)。
- ・キャリアコンサルタントとして、どういうところで働けるのかがわからない(まだ需要が少ないのか)ので、具体的な仕事の探し方の情報が欲しい。

(3) 研修・スーパーバイズ・交流の機会の提供

キャリアコンサルティングの推進策およびキャリアコンサルタントの支援策として、研修等の機会の提供は多く指摘された。

- ・専門性を確立するための、キャリアコンサルタントに対する教育・研修の機会がもっと必要だと思う。
- ・自己研鑽が前提の国家資格ですので、教育・研修機会の提供がもっとあって欲しいです。
- ・講習など技能向上に向けて、気軽に自由に受講できる環境を増やしてもらいたい。
- ・最新のキャリアについて勉強したいが学ぶ機会がないので、セミナーなどの情報を提供してほしい。

・継続教育の情報がほしい。

特に、資格更新のための更新講習の機会を多くしてほしいという要望がみられた。

- ・更新研修の機会を広く設けていただきたいです。
- ・資格更新のための講座をもっと充実させていただきたいです。
- ・更新講習の機会がより多く欲しい。
- ・更新講習の会場を増やしてほしい。
- ・資格更新についての情報提供をもっと積極的に行っていただきたいです。
- ・いろいろな情報提供、特に資格更新講習に関する情報の提供を適宜お願いします。

これは単に更新講習の機会の増加の必要性を指摘しているだけではなく、更新講習の課題としても挙げられた地方での講習の機会の少なさを補うものとして指摘がなされている。

- ・更新講習の回数、開催地などを増やして欲しい。
- ・更新のための講習を東京以外も増やしてほしい
- ・更新講習をもう少し地方で行って欲しい。
- ・知識講習や技能講習の更新講習が主に大都市でのみ実施されているため、各都道府県ごとに参加できる知識講習や技能講習の更新講習を増やしてほしい。
- ・更新講習を受講できる場所や機会を増やして欲しい。地方ではあまり開催されておらず、申し込んでも応募者が多いために受講出来ないことが多い。
- ・定期的な学習の場が地方でも受けれると良いと思います。学習の場は東京と大阪がメインで地方の者は移動時間と交通費と宿泊費を考えると受けやすい環境ではありません。eラーニングも良いとは思いますがやはり生の講義と参加される方々との出会いを期待してしまいます。

さらに、これも課題として指摘された更新講習の費用負担の重さに関して、更新講習の費用の減額または無償化の必要性が指摘された。

- ・更新講習に無料または低価格のものも必要。
- ・更新にお金がかかりすぎるので、改善してほしい。
- ・費用の面でなかなか頻繁には参加できないですが、無料か安価な講習があれば嬉しいです。
- ・継続的な勉強や啓発は必要だが、資格更新に関わる費用が高額すぎる。もっと費用をかけなくても更新できる制度にして欲しい。
- ・講習の費用が高いのもネックになっています。通信講座の拡充と自己研鑽費用の補助があると助かります。
- ・キャリアコンサルタントの質の向上のためにも無料の研修制度の充実も希望しております。

キャリアコンサルタントである自分自身に対するフィードバックを受ける機会や、いわゆ

るスーパーバイズの仕組みについても指摘がなされた。

- ・自身のキャリアコンサルティングに対するフィードバックを受ける機会をもっと持ちたい。
- ・スーパーバイザーを受ける機会を増やし、将来的に必須にしてほしい。
- ・廉価でスーパービジョンを受けることのできる仕組みがあるとよい。
- ・面談の事例研究やスーパーバイスを受ける定期的な機会が少ないので、更新講習に加えてほしい。
- ・自己成長と課題をはっきりさせるために、スーパービジョンを受けれる仕組みづくりを、検討いただき、実施をお願いします。

同様の趣旨で、キャリアコンサルタントとしての活動を行っていて疑問に感じたことや対応に困ったことなどを相談したり、情報共有できる仕組みや窓口などに関する指摘もみられた。

- ・キャリアコンサルタントとしての活動のよろず相談をチャットでうけてもらえる仕組みがあるとよい。「これこれ、こういう相談をうけた場合には、どのように対応するのがよいか」など。
- ・このような場合にどう対応したらよいかなど、相談窓口や講習で解決できる仕組みがあると良いと思います。
- ・キャリアコンサルタントの資格をкаろうじて取った自分に何ができるのかわからない。そういった、現場の悩みや情報を共有できる場があるといいなと思った。
- ・キャリアコンサルタントの活動に関する相談窓口、そこで整理された FAQ の情報提供等があると助かるのではないのでしょうか。
- ・キャリアコンサルタントの相談窓口を県別とかに設置してほしい。

これら研修やセミナーなどの情報ともども指摘されたのが、キャリアコンサルタント間の交流を深める場である。

- ・研修会、セミナー等の開催等、交流のための場所・情報がほしい。
- ・キャリアコンサルタント同士の気軽に参加できる交流の機会を増やして欲しい。”
- ・キャリアコンサルタント間での情報交流の場があると良い。
- ・お互いの情報交換ができる場を提供してほしい。
- ・またそれぞれの活躍している事例や情報を共有する場も必要だと思う。
- ・キャリアコンサルタントの情報交換、交流の場をもっとほしいと思います。
- ・有資格者同士の研究の場、情報交換の場があるといい。同業者であっても協力し合ったり、ネットワークを広げることができ、さらに課題に取り組むことが可能となる。

具体的にどのような形でキャリアコンサルタント間の交流を深めるかについても詳細な記述がみられた。例えば、他団体との交流、新しい人たちが参加しやすい場、上級者とのつな

がりが持てる場、組織内キャリアコンサルタントの集まり、実践経験の多いキャリアコンサルタントの集まり、レベル別の集まりなどが指摘された。

- ・他養成団体様のキャリアコンサルタントの方とも交流を深めたいです。
- ・キャリアコンサルタント同士の情報共有の場がもっと増えてほしいと思いますし、新しい人たちが参加しやすい雰囲気づくりも大切だと思います。
- ・キャリアコンサルタント間の連携・情報交換など、上級者とのつながりをもてる場を増やし、学習していける体制がほしい。
- ・個別のキャリアに関しての情報や研修は多々あるが、組織内にいるキャリアコンサルタント同士の集まり等も企画していただけると助かる。
- ・実務経験を多く積んだ人間が集まる場の提供（資格を持っているだけでなく、実際に使っている人が集まる場で、情報共有や悩み解決ができるが良い）。
- ・キャリアコンサルタントのレベル別に集まる場がほしいです。

さらに、こうした交流会の延長線上で、勉強会、フォーラム、シンポジウム等の開催なども示唆された。

- ・様々な活動状況や情報を共有するフォーラムやシンポジウムの開催。
- ・技能試験対策以外に勉強の機会がないというキャリアコンサルタントも多いので、勉強会や情報の共有などがもっと盛んになると良いと思う。
- ・自信を付けたいので、勉強や活動している方の話を聞く機会を作りたい。
- ・好事例の共有や有志の勉強会などの情報が欲しい。
- ・発達障害支援における事例情報が欲しい。
- ・キャリアコンサルティングの相談事例や関連情報を知りたい。

なお、今回の調査に回答したキャリアコンサルタント登録者の大多数が「社会に役立ちたい、貢献したい」という気持ちを抱いており、その点を重く見る必要がある。

- ・2人の乳幼児をかかえて自分自身が職場復帰しようとする時、支えになるし、社会貢献をする自分の居場所として、キャリアコンサルタントの登録制度は有難い仕組みだと感じます。
- ・組織ではたらく人の真の成長のために活かされる制度であってほしいし、そこに貢献できる役割でありたいと思う。
- ・社会に認知され、常時幅広く活動できて貢献できる場があれば良いかなと思います。
- ・キャリアコンサルタントとして、社会貢献を望んでいる人に対しての活動出来る場の拡大および情報提供の支援を望んでいます。

また、本調査のアンケートそのものに関する感想ともども、自分自身の活動について振り返る機会が得られた旨、指摘がなされた。裏を返せば、そうした自己洞察・自己反省・振り

返りの重要性が指摘されているものとも解釈されよう。

- ・自身の活動について振り返る機会となり、自身の将来を考えるきっかけになりました。
- ・キャリアコンサルタントとして、自分らしく活動していくために改めて考える機会を与えて頂き、ありがとうございました。
- ・キャリアコンサルティングの資格を取得した人が、どのような場で活躍しているのか、自分自身今後どのような活動ができるのか考えるきっかけになりました。
- ・調査アンケートを通し、自分自身の見直しが出来ました。これからも自身の向上に努めるため講座などに積極的に参加していきたい。
- ・今回の調査を実施することによって、自分自身の振り返りも同時に出来た様に思う。その点では定期的に状況調査は必要かとも思われる。
- ・せっかくある資格をもっと活用させることを自分なりに検討することを自覚しました。自覚の契機をいただき有難いと思いました。

その結果、より一層自ら情報収集を行い、活動の場を広げていこうと考えた回答者もみられた。

- ・キャリアコンサルタント自身が、自分の可能性を信じず、可能性を狭めている人がいるような気がします。自分の可能性を信じずに、どうしてクライアントの可能性を信じていることができるのだろうか、と思います。つまりは、クライアントへの見立ては上手だが、自分に対する見立てが弱く、自己一致していないと感じます。
- ・常々思っているのですが、この資格が何に対してアピールできるのか、よくわかっていないと思っていました。もう少し、自分自身で情報収集します。他者任せではなく、自分だと改めて感じました。

しかしながら、一方で、個々のキャリアコンサルタントの努力だけでは一定の限界もある。本調査のような活動によって、キャリアコンサルタント自身の意見、考え等を取りまとめる意義などについても指摘があり、改めて、今後ここで得た様々な指摘をもとに、より一層キャリアコンサルタントの活動領域が拡大し、活動のしやすい環境整備がなされる必要があることが確認される。

- ・今後も定期的にアンケートの機会を増やしていただき、キャリアコンサルタントの意見、現場の意見を組んでいただけるとお願いいたします。
- ・このように現場の意見を抽出していただく機会があるのは、とても良いことだと感じています。
- ・一番難しかったケース、重視していることなどの質問を通して、改めてキャリアコンサルタント活動の姿勢を正す機会となりました。
- ・状況調査実施に止まらず、状況結果に応じた今後の対策や運営等を考慮頂ければ幸い。有意義な時間でした。

6. キャリアコンサルタントの自由記述(まとめ)

以下に、本章でキャリアコンサルタント登録者が指摘した自由記述の内容を数点に集約して整理する。

第一に、キャリアコンサルタント登録制度の良い点として、「認知度・地位・ステータスの向上」「安心感・信頼感の増加」「キャリアコンサルタントとしての自覚や自信（が生じた）」「継続的な学習機会の確保」が挙げられた。キャリアコンサルタント登録制度とはいわゆる国家資格化であり、国家資格化することによって得られた認知度・地位・ステータスの向上によって、クライアントを中心とした利用者にとっては安心感・信頼感が増し、一方でキャリアコンサルタント自身にとっては自覚や自信が生じたことがうかがえる。さらに、キャリアコンサルタント登録制度は資格更新にあたっても厳格な定めを設けており、この点についても一定の評価がなされていることが示された。

第二に、一方でキャリアコンサルタント登録制度の課題は「認知度」「仕事」「更新講習」の3点に集約された。具体的には、国家資格化されて認知度が一定程度上がったとしても、未だ社会全般、潜在的な利用者たる企業他の関連諸機関での認知が不十分であるという点が指摘された。また、キャリアコンサルタントとして活動したいという希望を持っていても、十分に活動できる機会を持ってないこと、仮に活動の機会があったとしても報酬面で十分でないこと等が指摘された。さらに、更新講習は一方では継続的な学習機会の提供が評価されていたとしても、やはり時間・費用ともに一定の負担が必要となる。地方においてはより一層負担が増すということが指摘された。

第三に、キャリアコンサルタント登録制度の推進支援策としては、「認知度の向上」「企業等への導入の推進」「多様な対象層への対応」「活動の場の拡大」「情報提供」「研修・スーパーバイズ・交流の機会の提供」が指摘された。上述したとおり、キャリアコンサルティングおよびキャリアコンサルタントの社会的な認知度は未だ低いというのが、今回の調査に回答したキャリアコンサルタント登録者の一致した認識であり、この点については何らかの対応が求められる。その上で、企業その他の各方面に対する導入の推進策が引き続き求められていた。さらに、企業以外にも、学校・教育機関の他、無業者層、非正規層、高齢者、ミドル、シニア、シングルマザー、DV 被害者、外国人・留学生など、多種多様な対象層が潜在的な利用者になりうるということが指摘されており、これら多様な対象層に対する対応が求められていた。これらを含む全般的な活動の場の拡大が求められており、その際、ボランティアとして働くことも想定されるが、基本的には報酬・待遇面でのより一層の改善が求められていた。こうした活動領域の拡大にあたっては、様々な活動の機会に関する情報提供が強く求められていた。従来からあるキャリアコンサルタントと活動機会を結びつける仕組みのより一層の充実が求められる。最後に、研修・スーパーバイズ・交流の機会など、キャリアコンサルタントの自己研鑽の場は多くの登録者によって強く求められており、これらの方向性での何らかの取り組みが期待される。

第9章 キャリアコンサルタントの活動状況の経年比較(前3回調査との比較)

1. 前3回調査との比較

キャリアコンサルタントの活動状況に関する大規模な調査は、これまでに3回、実施された。本調査では、それら過去3回の調査と質問内容および回答選択肢をあわせた設問を用意し、キャリアコンサルタントの活動状況の経年比較が可能な調査設計を行った。最初の調査は11年前の2006年に行われているため、これら過去3回の調査との比較を行うことによって、キャリアコンサルタントの活動状況のこの約10年における変化を捉えることが可能となる。あるいは、この約10年で変化せず、時代に左右されない、ある程度普遍的なキャリアコンサルタントの活動を特定することができる。

以上の目的から、本章では、キャリアコンサルタントの活動状況に関する経年比較を行うこととした。

以下に、過去3回の調査の概要を示す。

(1) 2006年度「キャリア・コンサルティングに関する実態調査結果報告書(厚生労働省委託)」(キャリア・コンサルティング協議会)

- ・調査名 「キャリア・コンサルタントの活動状況に関する調査」
- ・対象者 標準レベルのキャリア・コンサルタント 17,326名
- ・調査方法 キャリア・コンサルタント能力評価試験機関及び独立行政法人雇用・能力開発機構及び社団法人日本経済団体連合会を通じ、各機関における資格取得者に対しEメールを送付し、インターネット上に設置するアンケートフォームへの回答(複数資格取得者は1人1回限り)を依頼。また、一部Eメールアドレスが不明である社団法人産業カウンセラー協会及び特定非営利活動法人NPO生涯学習の資格取得者に対しては、アンケートフォームのURLが記載されたハガキを送付し、調査依頼を実施。
- ・調査期間 2006年10月17日～2006年11月30日
- ・回収数 3,465通(回収率:20.0%)

(2) 2010年度「キャリア・コンサルティングに関する実態調査結果報告書(厚生労働省委託)」(三菱UFJリサーチ&コンサルティング社)

- ・調査名 「キャリア・コンサルタントの活動状況等に関する調査」
- ・対象者 標準レベルのキャリア・コンサルタント(2級キャリア・コンサルティング技能士である者を含む)延べ28,739名。特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会2010年3月末現在調べ。但し、個人で複数の資格を取得している場合を計上した延べ数。
- ・調査方法 WEB調査。インターネット上に設置した調査画面への自記入方式。特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会の協力を得て、キャリア・コンサルタント能

力評価試験機関、独立行政法人雇用・能力開発機構及び社団法人日本経済団体連合会を通じ、各機関における資格取得者に対し E メールを送付し、回答（複数資格取得者は1人1回限り）を依頼。

- ・調査期間 2010年10月7日～2010年10月31日
- ・回収数 3,339 通（回収率 11.6%。ただし、上記対象者には個人で複数の資格を取得している者が含まれるため数値は下限。実際には 11.6%を上回る。）

（3）2013年度「キャリア・コンサルティング研究会－キャリア・コンサルタントが有するキャリア・コンサルティング能力の実態等に関する検討部会報告書（厚生労働省委託事業）」（三菱UFJリサーチ&コンサルティング社）

- ・調査名 「キャリア・コンサルタントに必要な能力・スキルについてのアンケート調査」
- ・対象者 標準レベル以上のキャリア・コンサルタント延べ 31,173 名。但し、個人で複数の資格を取得している場合を計上した延べ数。
- ・調査方法 WEB 調査。インターネット上に設置した調査画面への自記入方式。特定非営利法人キャリア・コンサルティング協議会および試験実施団体から調査対象となる資格取得者（標準レベル以上のキャリア・コンサルタント）に対して、調査画面のあるリンク先 URL を記載のある E メールを送付、回答を依頼。
- ・調査期間 2013年9月2日～2013年9月25日
- ・回答者数 3,865 通（回収率 12.4%。ただし、上記対象者には個人で複数の資格を取得している者が含まれるため数値は下限。実際には 12.4%を上回る。）

上記、2006年調査、2010年調査、2013年調査の3つの調査のうち、最初の2つ2006年調査と2010年調査は、調査名に示されているとおり、文字どおりキャリアコンサルタントの活動状況を調査したものである。そのため、重複する項目が多く、相互に比較対照させて検討することが可能である。一方で、2013年調査は、調査名にあるとおり、おもにキャリアコンサルタントに必要な能力とスキルを明らかにする特別な目的から行われた。そのため、前2回の調査と重複する項目が少ない。

そこで、今回、経年比較が可能な調査とするにあたっては、可能な限り、2006年調査と2010年調査と質問項目を重ねるように設計・作成し、必要に応じて2013年調査を参照する形をとった。以上のことから、以下の経年比較においても、基本的には、2006年調査と2010年調査との比較を主に行うこととする。すなわち、2006年調査との比較ではこの11年間におけるキャリアコンサルタントの活動状況の変化を、2010年調査との比較では7年間における変化を検討する。一方で、これら3時点の比較によってもほとんど変化のみられない点については、この10年でほぼ変わらない普遍的な傾向であると、暫定的に考えておくことができる。

2. 年齢・性別・活動地域の経年比較

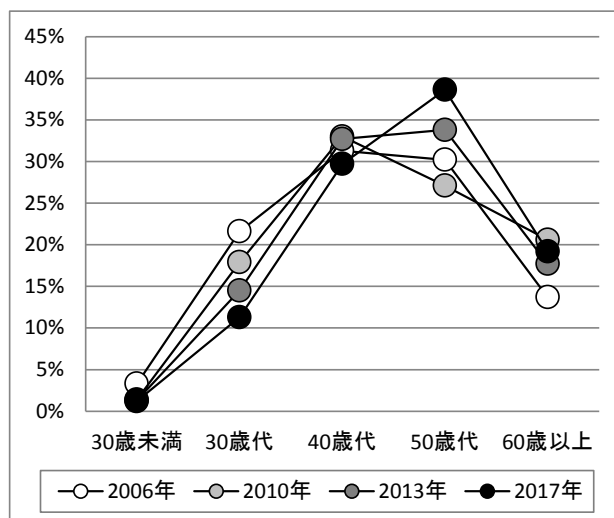
図表9-1には、各調査におけるキャリアコンサルタントの年齢を示した。表から、2006年と2017年とを比較すると「30代」が約10ポイント減少し、「50代」が約8ポイント、「60歳以上」が約6ポイント増加していることが示される。この11年間で30代が減少し、50～60代が増加したという結果から、概して、キャリアコンサルタントの高年齢化が進んだ可能性を指摘できる。

図表9-2には、各調査におけるキャリアコンサルタントの年齢を図示したが、2006年調査、2010年調査では40代がピークとなっているが、2013年調査、2017年調査では50代が最も多かった。

図表9-1 各調査におけるキャリアコンサルタントの年齢①

2006年調査 N=3465		2010年調査 N=3339		2013年調査 N=3865		2017年 (今回調査) N=3273		2006年と 2017年の 差
30歳未満	3.3%	30歳未満	1.4%	30歳未満	1.3%	20代	1.2%	-2.1
30歳代	21.6%	30歳代	17.9%	30歳代	14.5%	30代	11.3%	-10.3
40歳代	31.3%	40歳代	33.0%	40歳代	32.7%	40代	29.7%	-1.6
50歳代	30.2%	50歳代	27.1%	50歳代	33.8%	50代	38.6%	8.4
60歳以上	13.7%	60歳以上	20.6%	60歳以上	17.7%	60代以上	19.2%	5.5

図表9-2 各調査におけるキャリアコンサルタントの年齢②



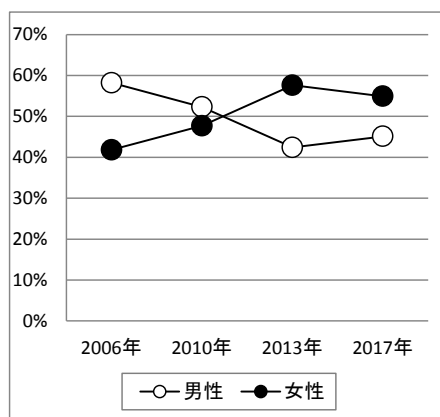
図表9-3には、各調査におけるキャリアコンサルタントの性別を示した。表から、2006年から2017年の11年間で、性別の割合が逆転したことが示される。すなわち、2006年調査では、男性が約6割、女性が約4割であったが、それぞれ約13ポイントずつ減少あるいは増加して、2017年調査では男性が約45%、女性が約55%となった。

図表9-4には、各調査におけるキャリアコンサルタントの性別を図示した。当初、男性が多かったが、徐々にその割合を減らし、現在、若干、女性が多くなっていることが分かる。

図表9-3 各調査におけるキャリアコンサルタントの性別①

2006年調査 N=3465		2010年調査 N=3339		2013年調査 N=3865		2017年 (今回調査) N=3273		2006年と 2017年の 差
男性	58.2%	男性	52.3%	男性	42.4%	男性	45.1%	-13.1
女性	41.8%	女性	47.7%	女性	57.6%	女性	54.9%	13.1

図表9-4 各調査におけるキャリアコンサルタントの性別②



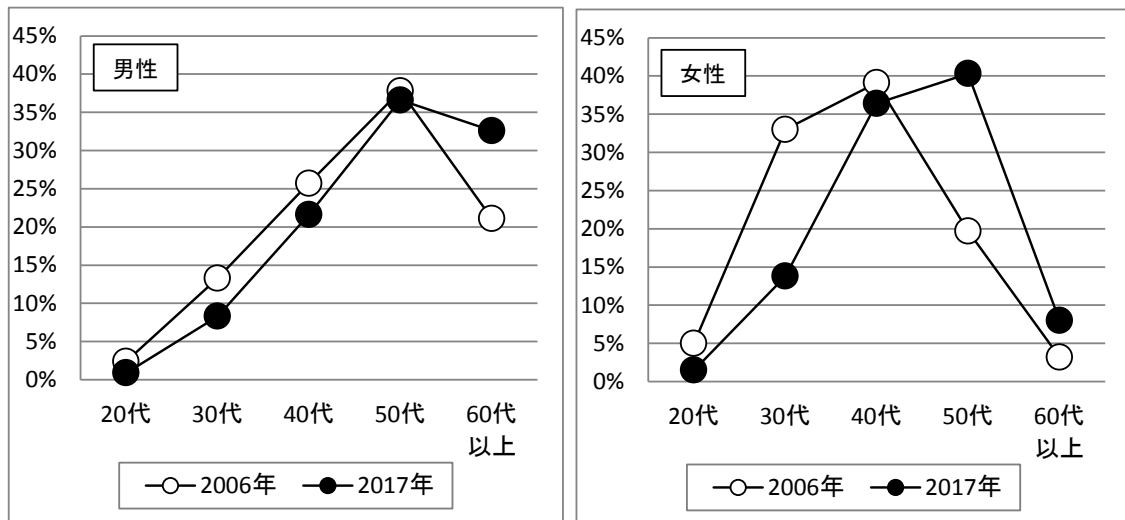
図表9-5には、2006年調査および2017年調査におけるキャリアコンサルタントの性別・年齢を示した。両者を単純に比較すると、この11年間で、男性は60歳以上が約11ポイント増加した。女性は30代が19ポイント減少し、50代が20ポイント増加した。

図表9-5 2006年調査および2017年調査におけるキャリアコンサルタントの性別・年齢①

	2006年調査 N=3465		2017年 (今回調査) N=3273		差
	年齢	割合	年齢	割合	
男性	30歳未満	2.4%	20代	0.9%	-1.5
	30歳代	13.3%	30代	8.3%	-5.0
	40歳代	25.7%	40代	21.6%	-4.1
	50歳代	37.8%	50代	36.6%	-1.2
	60歳以上	21.1%	60代以上	32.6%	11.5
女性	30歳未満	5.0%	20代	1.5%	-3.5
	30歳代	33.0%	30代	13.8%	-19.2
	40歳代	39.1%	40代	36.4%	-2.7
	50歳代	19.7%	50代	40.3%	20.6
	60歳以上	3.2%	60代以上	8.0%	4.8

図表9-6は、図表9-5を図示したものである。男性は、2006年調査時点で50代が最も多く、その傾向は2017年調査時点でも変わらないが、60代が大幅に増えていることを見て取ることができる。一方で、女性は、2006年調査時点では40代が最も多く、次いで30代であったが、2017年調査時点では50代が最も多く、次いで40代となっており、ピークの年代が40代から50代にシフトしている。

図表9-6 2006年調査および2017年調査におけるキャリアコンサルタントの性別・年齢②



図表9-7には、2006年調査と2017年調査における活動地域を示した。表からは明確な傾向はうかがえないが、「東京都」「神奈川県」「福岡県」などの都市圏を活動地域と回答した者の割合がやや増えており、その点、都市圏への集中化の傾向は若干ながら指摘することができる。しかしながら、全般的にはこの11年でおおむね変化がなかったと言え、キャリアコンサルタントは概して「東京都」「大阪府」「神奈川県」「愛知県」「福岡県」「兵庫県」などの大都市圏でおもに活動していると言える。

図表9-7 2006年調査と2017年調査における活動地域①

	2006年調査 N=2254	2017年(今回調査) N=3273	差		2006年調査 N=2254	2017年(今回調査) N=3273	差
北海道	4.3%	2.7%	-1.6	滋賀県	0.3%	1.1%	0.8
青森県	0.8%	0.4%	-0.4	京都府	1.7%	1.6%	-0.1
岩手県	0.8%	0.7%	-0.1	大阪府	11.1%	11.0%	-0.1
宮城県	1.9%	1.9%	0.0	兵庫県	3.1%	3.7%	0.6
秋田県	0.6%	0.4%	-0.2	奈良県	0.4%	0.7%	0.3
山形県	0.7%	0.5%	-0.2	和歌山県	0.4%	0.6%	0.2
福島県	0.6%	0.6%	0.0	鳥取県	0.2%	0.3%	0.1
茨城県	1.8%	1.0%	-0.8	島根県	0.4%	0.3%	-0.1
栃木県	0.5%	0.8%	0.3	岡山県	0.7%	1.3%	0.6
群馬県	1.2%	0.7%	-0.5	広島県	2.6%	1.6%	-1.0
埼玉県	2.4%	2.9%	0.5	山口県	0.9%	0.5%	-0.4
千葉県	4.1%	2.6%	-1.5	徳島県	0.8%	0.5%	-0.3
東京都	26.4%	30.3%	3.9	香川県	0.4%	0.9%	0.5
神奈川県	4.9%	6.4%	1.5	愛媛県	1.5%	0.9%	-0.6
新潟県	1.6%	1.0%	-0.6	高知県	0.8%	0.2%	-0.6
富山県	0.4%	0.7%	0.3	福岡県	2.8%	3.8%	1.0
石川県	0.8%	1.0%	0.2	佐賀県	0.5%	0.5%	0.0
福井県	1.0%	0.3%	-0.7	長崎県	0.6%	0.6%	0.0
山梨県	0.7%	0.4%	-0.3	熊本県	0.9%	1.0%	0.1
長野県	1.6%	1.2%	-0.4	大分県	0.8%	0.7%	-0.1
岐阜県	0.8%	0.9%	0.1	宮崎県	0.8%	0.7%	-0.1
静岡県	2.2%	1.8%	-0.4	鹿児島県	0.2%	0.7%	0.5
愛知県	6.0%	5.3%	-0.7	沖縄県	0.5%	1.4%	0.9
三重県	1.2%	1.0%	-0.2	国外	0.2%	0.0%	-0.2

図表9-8には、活動地域を地方ごとに集約して表にして示した。表から、この11年で増加したのは「関東地方」「近畿地方」「九州地方」であることが示される。基本的には、関東や近畿などの大都市圏に活動地域が集中する傾向がみられており、その他の地方を活動領域とするキャリアコンサルタントが相対的に減少していることが示される。

図表9-8 2006年調査と2017年調査における活動地域②

	2006年 調査 N=3465	2017年 調査 N=3273	差
北海道	4.3%	2.7%	-1.6%
東北地方	5.4%	4.4%	-1.0%
関東地方	41.3%	44.8%	3.5%
中部地方	16.3%	13.5%	-2.8%
近畿地方	17.0%	18.7%	1.7%
中国地方	4.8%	4.0%	-0.8%
四国地方	3.5%	2.6%	-0.9%
九州地方	7.1%	9.2%	2.1%

3. 業種および関連資格の有無の経年比較

図表9-9には、現在の勤務先の業種を示した。2006年調査、2010年調査、2017年調査ともに、現在の勤務先の業種の割合は「その他のサービス業」「教育、学習支援業」「公務」「製造業」「情報通信業」であり、順番に大きな変化はみられなかった。このうち「その他のサービス業」には「職業紹介・労働者派遣業」が含まれるが、基本的に、過去から現在に至るまで、キャリアコンサルタントが働く業種としては「その他のサービス業（職業紹介・労働者派遣業）」「教育、学習支援業」「公務」が上位3つを占めることが指摘できる。

ただし、その割合には2006年から2017年に至る11年間の中で若干の変化がみられている。具体的には、「その他のサービス業」が約4ポイントの減少、「その他」の業種は約8ポイント減少した。それに対して「公務」は約6ポイント増加し、「医療・福祉」も2ポイント増加した。これらの背景について各調査の比較のみからは明確な解釈が難しいが、第1章の分析結果などからは、自治体その他の役所における就労支援、医療機関や福祉施設での職業相談などが以前より拡大している兆候も見られている。そのため、以前は「その他のサービス業」あるいは「その他」として位置づけられていた相談業務が、最近では、「公務」あるいは「医療・福祉」として明確な位置づけが与えられるようになっている可能性も考えられる。

図表9-9 各調査における現在の勤務先の業種

2006年調査 N=3465		2010年		2017年(今回調査) N=3273		2006年と 2017年の 差
その他のサービス業	26.8%	その他のサービス業	23.1%	その他のサービス業	22.9%	-3.9
教育、学習支援業	22.9%	教育、学習支援業	20.1%	教育、学習支援業	19.1%	1.8
公務	16.2%	公務	23.1%	公務	22.3%	6.1
製造業	8.8%	製造業	9.6%	製造業	9.0%	0.2
情報通信業	5.0%	情報通信業	5.0%	情報通信業	6.2%	1.2
卸売・小売業	2.8%	卸売業・小売業	3.2%	卸売・小売業	3.9%	1.1
医療・福祉	2.8%	医療・福祉	2.4%	医療・福祉	4.8%	2.0
金融・保険業	2.6%	金融業・保険業	2.4%	金融・保険業	1.9%	-0.7
建設業	1.0%	建設業	1.0%	建設業	1.1%	0.1
運輸業	0.6%	運輸業・郵便業	1.0%	運輸業	0.8%	0.2
電気、ガス、水道、熱供給業	0.5%	電気・ガス・熱供給・水道業	0.7%	電気、ガス、水道、熱供給業	0.5%	0.0
不動産業	0.4%	不動産業・物品賃貸業	0.6%	不動産業	0.3%	-0.1
飲食店、宿泊業	0.2%	宿泊業・飲食サービス業	0.4%	飲食店、宿泊業	0.4%	0.2
その他	15.0%	その他	7.4%	その他	6.8%	-8.2

また、図表9-10には、各調査における取得している関連資格を示した。各調査とも、他に取得している関連資格におおむね変化はなく、多いものから順に「教員免許」「衛生管理者」「心理相談員」「ファイナンシャル・プランナー」「社会保険労務士」となっていた。ただし、若干の増減がみられており、「教員免許」が微減し、「ファイナンシャル・プランナー」が微増していた。ここでも、キャリアコンサルタントの活動領域が従来の需給調整機関および学校から、企業領域へと大まかにシフトしている傾向を反映している可能性を若干ながら考慮することができる。

図表9-10 各調査における取得している関連資格

	2006年 N=3465	2010年 N=3339	2013年 N=3638	今回調査 2017年 N=3273	2006年と 2017年の 差
教員免許	14.8%	14.9%	17.7%	11.1%	-3.7
衛生管理者	11.3%	13.3%	10.8%	11.8%	0.5
心理相談員	9.2%	7.1%	7.1%	9.7%	0.5
ファイナンシャル・プランナー	6.7%	7.5%	9.5%	9.6%	2.9
社会保険労務士	5.6%	4.3%	3.5%	4.4%	-1.2
教育カウンセラー	2.7%	1.7%	1.9%	1.3%	-1.4
認定心理士	1.5%	1.8%	2.4%	3.2%	1.7
中小企業診断士	1.5%	0.8%	0.8%	0.9%	-0.6
医師・看護師・保健師	0.9%	0.5%	0.3%	1.4%	0.5
社会福祉士(ソーシャルワーカー)	0.6%	0.5%	0.8%	1.4%	0.8
精神保健福祉士	0.4%	0.3%	0.7%	1.7%	1.3
臨床心理士	0.3%	0.4%	0.4%	1.0%	0.7
税理士	0.2%	0.1%	0.1%	0.1%	-0.1

図表9-11には、各調査におけるキャリアコンサルティング関連資格を取得した際の目的を示した。基本的に「専門能力を高めるため」「この分野に興味があったため」「工作上必要だったため」が上位3位であることについては、各調査ともに共通した結果がみられた。その割合については、2006年から2010年、2010年から2017年と年を追うごとに全体的な回答率が減少しているのが特徴である。「専門能力を高めるため」「この分野に興味があった

ため」「定年後経験を活かして社会貢献するため」などで大幅な減少がみられた。全般的な減少傾向からは、キャリアコンサルティング関連資格の取得に対する目的意識が薄くなっているという解釈も成り立つかと考えられる。

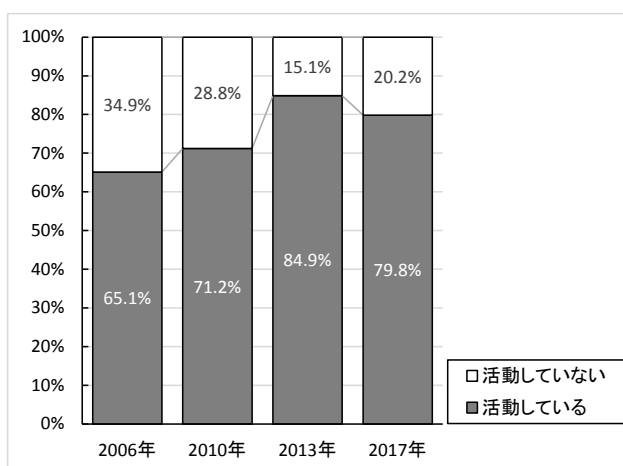
図表9-11 各調査におけるキャリアコンサルティング関連資格を取得した目的

	2006年 N=3465 MA	2010年 N=3399 MA	2017年 N=3273 MA	2006年と 2017年の 差	2010年と 2017年の 差
専門能力を高めるため	61.4%	68.3%	57.6%	-3.8	-10.7
この分野に興味があったため	57.9%	60.1%	51.0%	-6.9	-9.1
工作上必要だったため	43.3%	46.8%	41.8%	-1.5	-5.0
職業人生の将来に備えるため	43.9%	45.0%	40.0%	-3.9	-5.0
より有意義なキャリアコンサルティングを行うため	---	31.6%	24.4%	---	-7.2
定年後経験を活かして社会貢献するため	25.7%	21.3%	17.2%	-8.5	-4.1
就職(転職)に有利だと思ったため	15.3%	19.3%	16.8%	1.5	-2.5
勤務先からの指示や勧めがあったため	14.5%	17.8%	12.6%	-1.9	-5.2
人脈(ネットワーク)作りのため	10.6%	10.7%	6.5%	-4.1	-4.2
起業するため	5.9%	6.3%	6.2%	0.3	-0.1
収入を増やすため	---	5.9	6.6%	---	0.7
社内での地位向上、昇進のため	---	5.6	5.0%	---	-0.6
その他:	2.5%	3.1	2.0%	-0.5	-1.1

4. 活動の有無、主な活動の場、専任・兼任の状況の経年比較

図表9-12には、各調査における「キャリアコンサルティングに関連する活動の有無」を示した。2006年調査では「活動している」が約65%、「活動していない」が約35%であったが、2017年では「活動している」が約80%、「活動していない」が約20%となっていた。概してキャリアコンサルティングに関連する活動の割合が多くなっていることが示される。

図表9-12 各調査における「キャリアコンサルティングに関連する活動の有無」



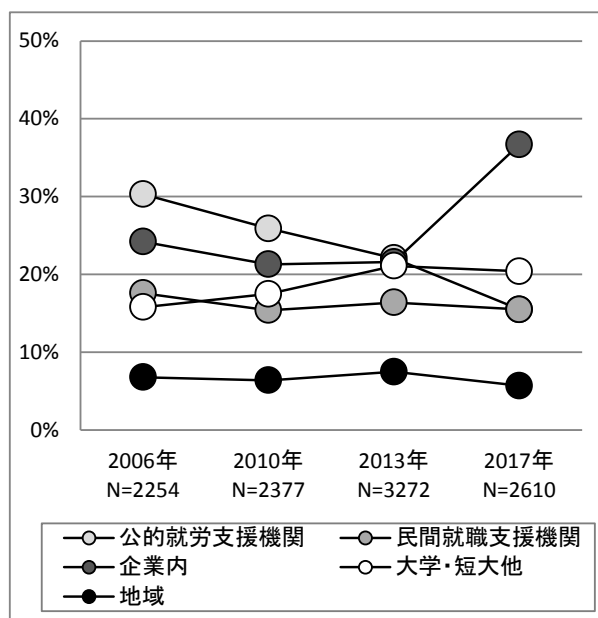
図表9-13および図表9-14には、各調査におけるキャリアコンサルタントの主な活動の場を示した。各調査を通じた変化は、主な活動の場ごとに一定の特徴を示した。まず「公的就労支援機関」が主な活動の場だと回答した割合は減少した。一方で「企業内」が主な活

動の場だと回答した割合は増加した。「民間就職支援機関」「地域」は微減傾向、「大学・短大他」「その他」は微増傾向にあった。

図表9-13 各調査におけるキャリアコンサルタントの主な活動の場①

	2006年 N=2254	2010年 N=2377	2013年 N=3272	2017年 N=2610
公的就労支援機関	30.3%	25.9%	22.1%	15.5%
民間就職支援機関	17.6%	15.4%	16.4%	15.5%
企業内	24.2%	21.3%	21.6%	36.7%
大学・短大他	15.8%	17.5%	21.1%	20.4%
地域	6.8%	6.4%	7.5%	5.7%
その他	5.3%	6.4%	6.0%	8.6%

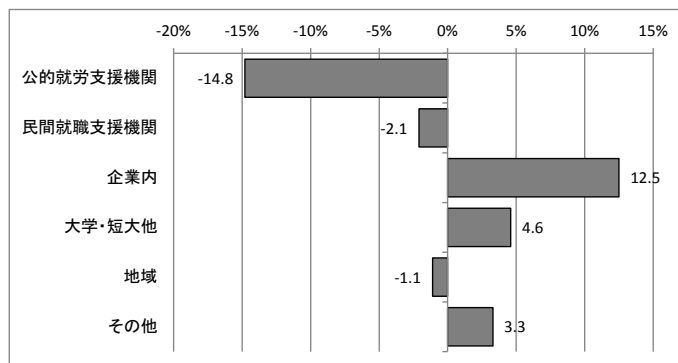
図表9-14 各調査におけるキャリアコンサルタントの主な活動の場②



これらの傾向をより明確に示すために、図表9-15には、キャリアコンサルタントの主な活動の場の2006年調査から2017年調査にかけての増減を示した。この11年間で「公的就労支援機関」を活動の場とするキャリアコンサルタントは約15ポイント減少し、「企業内」を活動の場とするキャリアコンサルタントは約13ポイント増加した。

なお、「企業内」を主な活動の場とするキャリアコンサルタントの増加は、2013年から2017年にかけて顕著にみられる。したがって、これを、2016年4月施行の改正職業能力開発促進法によるキャリアコンサルタントのいわゆる国家資格化および事業主によるキャリアコンサルティング機会の確保等の規定の明記、さらには2015年9月30日施行の改正労働者派遣法におけるキャリアコンサルティングの義務化等と関連づけて解釈する余地がある。企業内でのキャリアコンサルティングに関する社会的な環境が整備されたこととの関連は深いと推察される。

**図表9-15 キャリアコンサルタントの主な活動の場の
2006年調査から2017年調査にかけての増減**



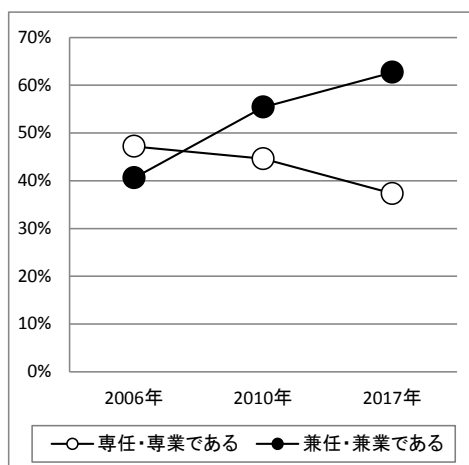
図表9-16および図表9-17には、各調査における専任・専業および兼任・兼業の割合を示した。図表から、概して、この11年間で「兼任・兼業である」割合が増加し、「専任・専業である」割合が減少したことが示される。また、図表9-18には、主な活動の場ごとにみた専任・専業比率の2010年調査から2017年調査にかけての増減を示した。図から、この7年間で、専任・専業の比率が高まったのは「公的就職支援機関」であり、それ以外は基本的には専任・専業の比率が低くなっていることが示される。

図表9-16 各調査における専任・専業および兼任・兼業の割合①

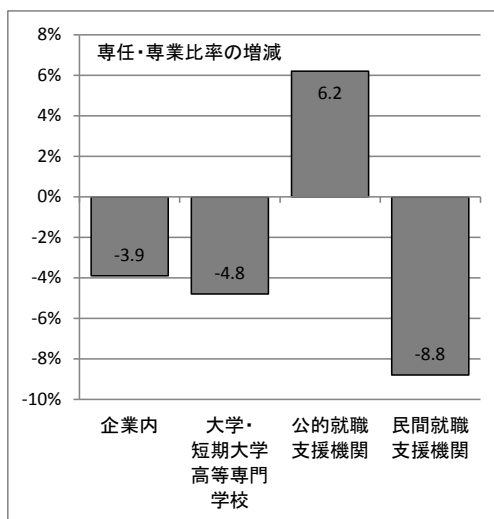
	2006年 N=2254	2010年 N=2377	2017年 N=2610
専任・専業である	47.2% (53.8%)	44.6%	37.3%
兼任・兼業である	40.6% (46.2%)	55.4%	62.7%

※かっこ内は、ボランティア・その他を除いて割り戻し、「専任・専業」を高めに見積もった場合の数値

図表9-17 各調査における専任・専業および兼任・兼業の割合②



図表9-18 主な活動の場ごとにみた専任・専業比率の
2010年調査から2017年調査にかけての増減



以上の結果から、この11年間で、兼任・兼業のキャリアコンサルタントとして働く割合が増えているが、その増分はおおむね公的就職支援機関での専任・専業比率の増加による可能性を指摘することができる。

5. 就労形態・就業形態、活動状況、年収の経年比較

図表9-19には、各調査におけるキャリアコンサルタントの就労形態・就業状況を示した。表から読み取れる明確な傾向として、2006年から2017年の11年間にかけて「自営」の割合がわずかであるが一貫して増加している。

図表9-20には、キャリアコンサルタントの就労形態・就業状況の2006年調査から2017年調査にかけての増減を示した。図に示されるとおり、「正規」「非正規」「ボランティア」では、その割合が減少したのに対して、「自営」のみが約7ポイント増加した。

また、図表9-21からは、この「自営」のキャリアコンサルタントの増加は、おおむね40～60代の中高年齢層で見られることも指摘できる。

図表9-19 各調査におけるキャリアコンサルタントの就労形態・就業状況

	2006年 N=2254	2010年 N=2377	2013年 N=3281	今回調査 (2017年) N=2610
正規	40.1%	38.4%	31.1%	35.9%
非正規	35.4%	42.2%	41.9%	31.2%
自営	12.3%	13.8%	14.4%	19.7%
ボランティア	8.0%	4.4%	8.1%	3.9%
その他	12.1%	5.6%	4.5%	13.2%

図表9-20 キャリアコンサルタントの就労形態・就業状況の
2006年調査から2017年調査にかけての増減

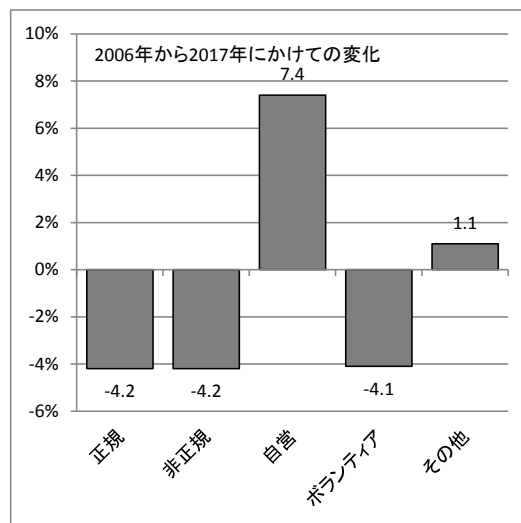
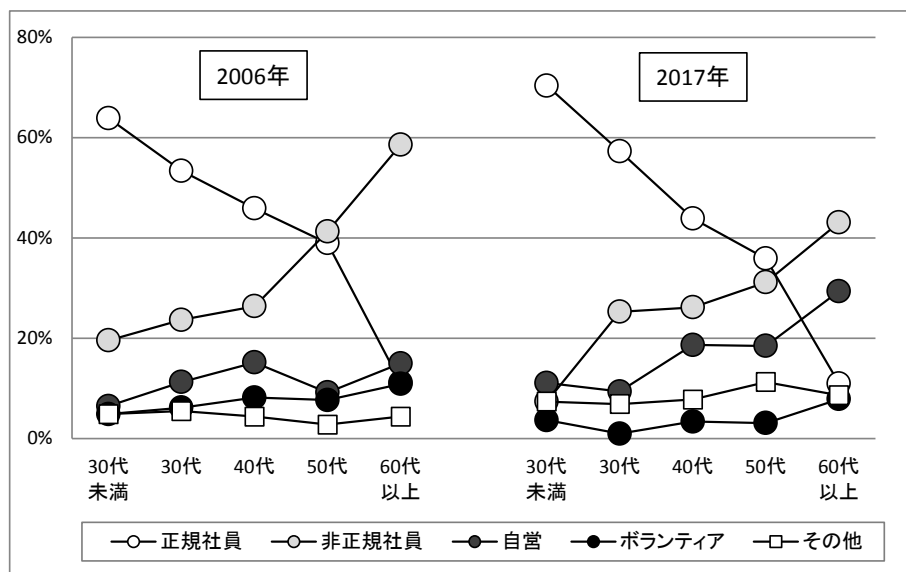


表9-21 2006年調査および2017年調査における
キャリアコンサルタントの年齢別の就労形態・就業状況



図表9-22および図表9-23には、2006年調査および2017年調査におけるキャリアコンサルタントの主な活動の場と就業形態を示した。図表から、以下の3点を指摘することができる。第一に、「公的就労支援機関」を主な活動の場とするキャリアコンサルタントは2006年と2017年のいずれにおいても「非正規社員(専任)」の割合が多く、その割合は2017年により一層増加している。第二に、「企業内」を主な活動の場とするキャリアコンサルタントは、2006年と2017年のいずれにおいても「正規社員(兼任)」の割合が多く、その割合はこの11年間でほぼ変わらない。第三に、「民間就労支援機関」では、2006年から2017年にかけて「正規社員(兼任)」の割合が増えており、2017年では最も大きな割合を占めている。

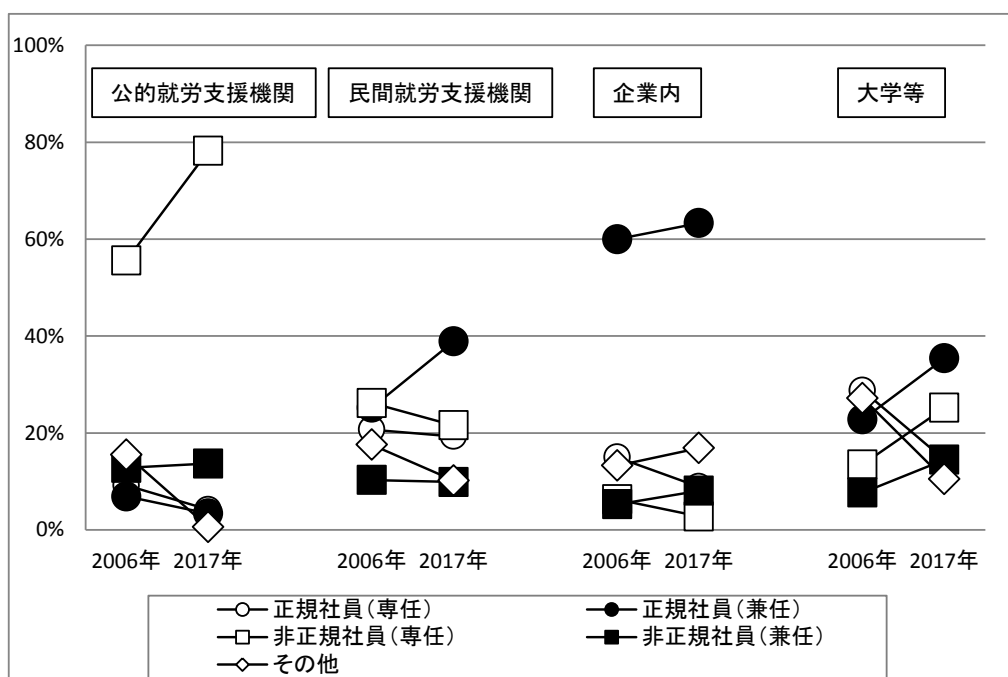
第四に、「大学等」では、2006年から2017年かけて「正規社員（兼任）」「非正規社員（専任）」の割合が増えており、2017年では比較的、大きな割合を占めている。

以上の結果から、基本的に、公的就労支援機関を主な活動の場とするキャリアコンサルタントはおもに専任の非正規職員として働いており、企業や民間の就労支援機関を主な活動の場とするキャリアコンサルタントは他の業務や仕事と兼任して働いている。大学等はその中間で、他と兼務して働く正規職員および専任の非正規職員の双方が増えていることが示される。概して、キャリアコンサルタントとして専任で働く非正規職員＝公的機関と、キャリアコンサルタントは他との兼務である正規職＝企業という対比があることがうかがえる。

図表9-22 2006年調査および2017年調査における
キャリアコンサルタントの主な活動の場と就業形態①

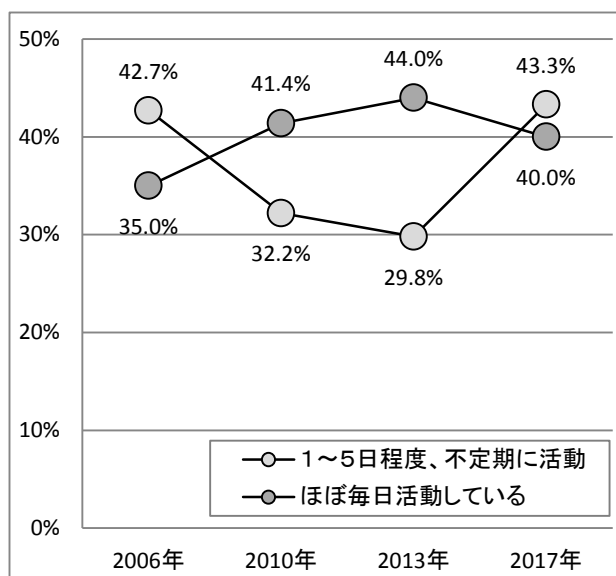
		正規社員 (専任)	正規社員 (兼任)	非正規 社員 (専任)	非正規 社員 (兼任)	その他
公的就労支援機関	2006年	9.2%	6.9%	55.6%	12.8%	15.5%
	2017年	4.2%	3.4%	78.2%	13.7%	0.6%
民間就労支援機関	2006年	20.7%	25.2%	26.2%	10.3%	17.6%
	2017年	19.3%	38.9%	21.6%	9.9%	10.2%
企業内	2006年	15.0%	60.0%	6.3%	5.3%	13.3%
	2017年	8.9%	63.3%	2.8%	8.1%	16.9%
大学・短大・高専・専修学校	2006年	28.8%	22.8%	13.5%	7.7%	27.2%
	2017年	14.5%	35.4%	25.2%	14.5%	10.5%

図表9-23 2006年調査および2017年調査における
キャリアコンサルタントの主な活動の場と就業形態②



図表9-24には、各調査におけるキャリアコンサルタントの活動状況を図示した。図から、「1～5日程度、不定期に活動」している割合も「ほぼ毎日活動している」割合も、おおむね4割前後であり、全体を通じてみれば、この11年間で比較的变化らなかったことが示される。

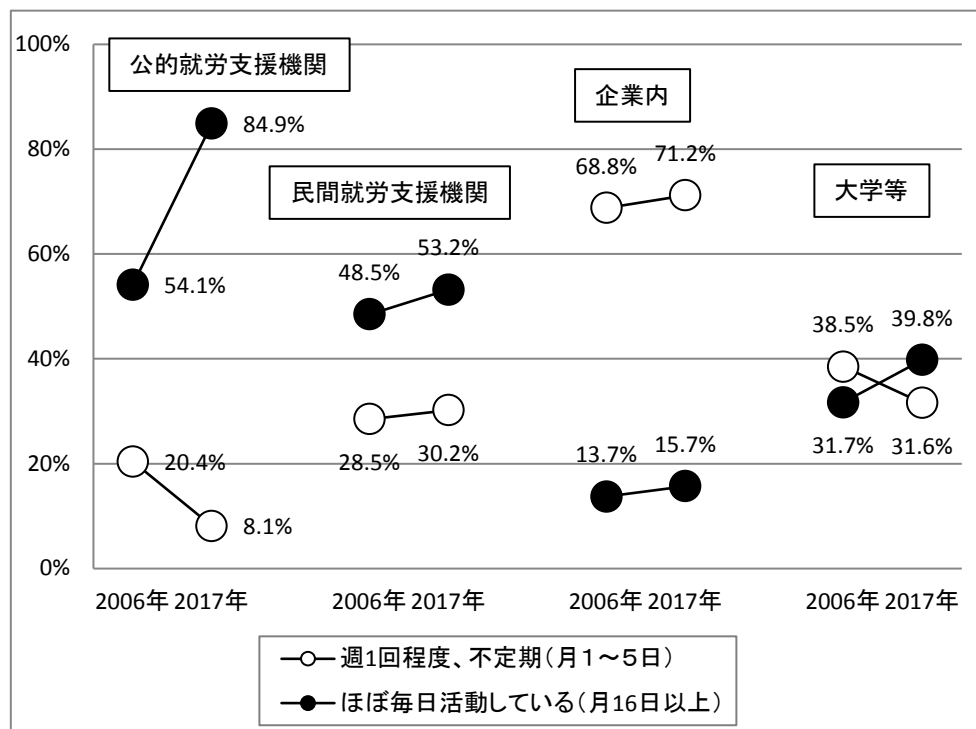
図表9-24 各調査におけるキャリアコンサルタントの活動状況



ただし、図表9-25に示したとおり、キャリアコンサルタントの主な活動の場別に活動状況を検討した場合、2006年から2017年の11年間にいくつかの点を指摘することができる。第一に、「公的就労支援機関」では「ほぼ毎日活動している」割合が高いが、その傾向は2017年に至ってより一層顕著になっている。第二に、「民間就労支援機関」でも「ほぼ毎日活動している」割合が比較的高いが、その傾向は2006年と2017年でほぼ変わらない。第三に、「企業内」では「週1回程度、不定期」に活動する割合が高いが、その傾向は2006年と2017年でほぼ変わらない。第四に、「大学」では「週1回程度、不定期」「ほぼ毎日活動している」が拮抗しており、おおむね3～4割程度であるが、2006年から2017年にかけて両者の割合は逆転し、2017年は「ほぼ毎日活動している」割合が高い。

これらの結果は、上に示したキャリアコンサルタントの主な活動の場と就業形態の結果と符合するものであり、2017年調査では、公的就労支援機関では専任の担当者が多かったため、ほぼ毎日活動している割合も高かったと解釈される。また、企業内では不定期で活動している割合、民間就労支援機関では毎日活動している割合がそれぞれ高かったが、その割合は2017年には微増しており、わずかながら従来からの傾向が強まっている可能性も考えうる。

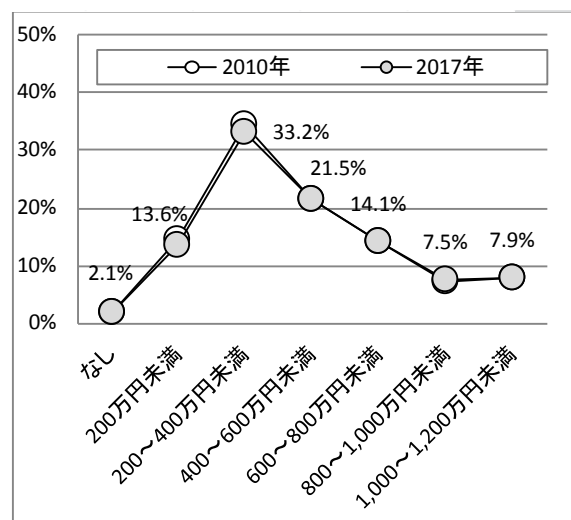
図表9-25 2006年調査および2017年調査における
キャリアコンサルタントの主な活動の場と活動状況



図表9-26には、2010年調査および2017年調査におけるキャリアコンサルタントの収入を示した。ここで収入とは、キャリアコンサルティングに関連する活動以外の収入を含む直近1年間の年収であり、その比較が可能であった2010年と2017年のみを対比している。図表から明らかなおとおり、この7年間で収入には大きな差がなかったことが示される。

図表9-26 2010年調査および2017年調査におけるキャリアコンサルタントの収入

	2010年 N=2377	2017年 N=3237	差
なし	1.9%	2.1%	0.2
200万円未満	14.6%	13.6%	-1
200~400万円未満	34.3%	33.2%	-1.1
400~600万円未満	21.4%	21.5%	0.1
600~800万円未満	14.3%	14.1%	-0.2
800~1,000万円未満	7.3%	7.5%	0.2
1,000~1,200万円未満	8.0%	7.9%	-0.1



6. 主な相談内容および最も困難な相談内容の経年比較

図表9-27は、各調査における直近1年間のキャリアコンサルティングの相談内容を2006年、2010年、2017年で比較したものである。ただし、2006年は複数回答、2010年と2017年は3つまで回答となっており、2006年のみ若干質問方法が異なることに留意されたい。

まず、2006年と2017年の差をみた場合、2006年から2017年にかけて大きく増加したのは、「現在の仕事・職務の内容」(+9.7)、「職場の人間関係」(+9.2)、「今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等」(+4.9)、「部下の育成・キャリア形成」(+4.4)などであった。一方、2006年から2017年にかけて大きく減少したのは「就職・転職活動の進め方」(-12.6)、「将来設計・進路選択」(-5.3)などであった。

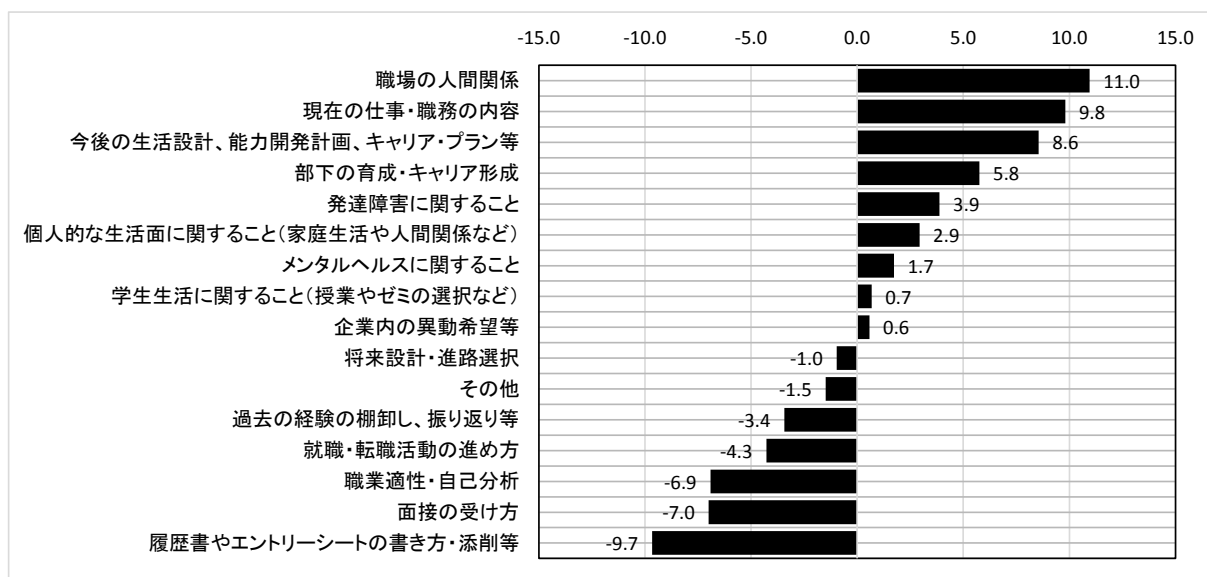
また、2010年と2017年の差をみた場合、2010年から2017年にかけて大きく増加したのは、「職場の人間関係」(+11.0)、「現在の仕事・職務の内容」(+9.8)、「今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等」(+8.6)、「部下の育成・キャリア形成」(+5.8)などであった。一方、2010年から2017年にかけて大きく減少したのは「履歴書やエントリーシートの書き方・添削等」(-9.7)、「面接の受け方」(-7.0)、「職業適性・自己分析」(-6.9)などであった。なお、2010年と2017年の差については図表9-28にも図示した。

基本的に、上述した2006年から2017年の変化と2010年から2017年の変化の傾向は類似しており、この約10年間で相談内容の経年変化には一貫した増加傾向もしくは減少傾向が見られていたと言える。

図表9-27 各調査における主な相談内容

	2006年 N=2254	2010年 N=2377 3MA	2017年 (今回調査) N=3273	2006年と 2017年の 差	2010年と 2017年の 差
就職・転職活動の進め方	54.9%	46.6%	42.3%	-12.6	-4.3
履歴書やエントリーシートの書き方・添削等	37.0%	45.6%	35.9%	-1.1	-9.7
今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等	30.0%	26.3%	34.9%	4.9	8.6
職業適性・自己分析	---	23.9%	17.0%	---	-6.9
職業の適性	26.2%	---	---	---	---
自己分析	21.9%	---	---	---	---
面接の受け方	23.6%	28.9%	21.9%	-1.7	-7.0
現在の仕事・職務の内容	22.1%	22.0%	31.8%	9.7	9.8
将来設計・進路選択	21.3%	17.0%	16.0%	-5.3	-1.0
職場の人間関係	18.7%	16.9%	27.9%	9.2	11.0
過去の経験の棚卸し、振り返り等	15.7%	21.9%	18.5%	2.8	-3.4
個人的な生活面に関する事(家庭生活や人間関係など)	8.8%	9.4%	12.3%	3.5	2.9
部下の育成・キャリア形成	7.5%	6.1%	11.9%	4.4	5.8
企業内の異動希望等	7.3%	6.2%	6.8%	-0.5	0.6
学生生活に関する事(授業やゼミの選択など)	2.8%	2.1%	2.8%	0.0	0.7
メンタルヘルスに関する事	---	11.0%	12.7%	---	1.7
発達障害に関する事	---	2.2%	6.1%	---	3.9
その他	2.3%	2.7%	1.2%	-1.1	-1.5

図表9-28 主な相談内容の2010年調査から2017年調査にかけての増減



図表9-29には、主な活動の場ごとにみた主な相談内容の2010年調査から2017年調査にかけての増減を示した。表では2桁の増加がみられた箇所を網掛け、2桁の減少がみられた箇所を下線を付した。

図表9-29 主な活動の場ごとにみた主な相談内容の2010年調査から2017年調査にかけての増減

2010年と2017年の差	企業内 N=497	公的 就職 支援 機関 N=337	民間 就職 支援 機関 N=313	大学・ 短期 大学・ 高専 N=363
現在の仕事・職務の内容	-4.8	6.6	19.0	6.1
今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等	3.8	1.2	18.1	10.4
企業内の異動希望等	-5.6	0.7	2.4	0.9
職場の人間関係	3.0	9.4	12.0	8.8
部下の育成・キャリア形成	6.9	0.7	6.4	1.0
就職・転職活動の進め方	5.1	4.0	-7.2	0.4
将来設計・進路選択	-0.9	-1.8	1.5	-3.5
過去の経験の棚卸し、振り返り等	2.8	-18.5	1.0	4.1
履歴書やエントリーシートの書き方・添削等	1.8	1.9	-23.0	-6.6
職業適性・自己分析	0.4	-7.5	-2.8	-15.3
面接の受け方	-5.5	1.0	-16.9	-8.9
個人的な生活面に関する事(家庭生活や人間関係など)	2.6	4.7	-1.6	3.0
学生生活に関する事(授業やゼミの選択など)	0.8	-0.3	-0.8	3.1
メンタルヘルスに関する事	-0.3	-0.5	1.1	2.2
発達障害に関する事	2.8	5.3	1.5	5.6
その他	-1.6	-0.2	-1.3	-0.8

その結果、「公的就職支援機関」では「過去の経験の棚卸し、振り返り等」が大きく減少していた。「民間就職支援機関」では「現在の仕事・職務の内容」「今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等」で大きく増加し、「履歴書やエントリーシートの書き方・添削等」

「面接の受け方」で大きく減少していた。「大学等」では「今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等」で大きく増加し、「職業適性・自己分析」で大きく減少していた。企業内では大きな増減はみられなかった。

これらの結果から、企業以外の領域でも、履歴書やエントリーシートの書き方、自己分析、棚卸しなどの就職や転職の支援に関わる相談内容から、仕事内容や今後の能力開発、職場の人間関係といった職場における相談内容が増えていることがうかがえる。これらの結果の背景について十分な考察は難しいが、概して、民間就職支援機関や大学等においても就職や転職のみならず、その後の企業におけるキャリアや仕事の内容に踏み込んで相談に乗る傾向が強まっている可能性を指摘できる。また、こうした結果の傾向から、相談内容が全般的に企業寄りの内容に変化したという解釈をすることもでき、そのため、もともと企業内での相談内容が多い「企業」では2桁に達する大きな増減はみられなかったという解釈も可能である。

図表9-30には、2010年調査および2017年調査における最も困難な相談内容の結果を示した。2010年調査・2017年調査ともに、表中にある各相談内容について最も困難な相談内容を1つ選択させた。その結果、2010年調査では「メンタルヘルスに関すること」「発達障害に関すること」「就職・転職活動の進め方」が最も困難な相談内容の上位3位であった。一方、2017年調査では「発達障害に関すること」「職場の人間関係」「メンタルヘルスに関すること」であった。就職・転職活動の進め方が上位3位から外れ、職場の人間関係が含まれるに至ったのが特徴となる。

図表9-30 2010年調査および2017年調査における最も困難な相談内容

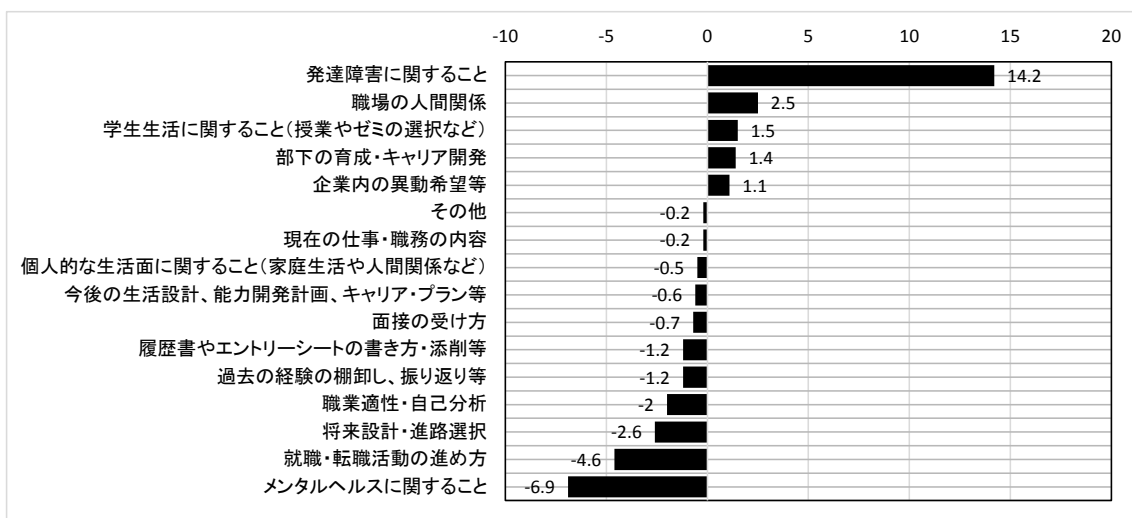
	2010年 N=2377 SA	2017年 N=2301	差
メンタルヘルスに関すること	23.0%	16.1%	-6.9
発達障害に関すること	15.1%	29.3%	14.2
就職・転職活動の進め方	9.2%	4.6%	-4.6
個人的な生活面に関すること(家庭生活や人間関係など)	8.4%	7.9%	-0.5
今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等	8.0%	7.4%	-0.6
職場の人間関係	8.0%	10.5%	2.5
将来設計・進路選択	7.9%	5.3%	-2.6
職業適性・自己分析	5.8%	3.8%	-2
その他	2.9%	2.7%	-0.2
履歴書やエントリーシートの書き方・添削等	2.4%	1.2%	-1.2
現在の仕事・職務の内容	2.0%	1.8%	-0.2
企業内の異動希望等	2.0%	3.1%	1.1
過去の経験の棚卸し、振り返り等	1.9%	0.7%	-1.2
部下の育成・キャリア開発	1.5%	2.9%	1.4
面接の受け方	1.4%	0.7%	-0.7
学生生活に関すること(授業やゼミの選択など)	0.5%	2.0%	1.5

ただし、図表9-31に示したとおり、2010年調査から2017年調査にかけての増減に着目した場合、「発達障害に関すること」が、この7年間で激増していることが示される。一方で、「就職・転職活動の進め方」「メンタルヘルスに関すること」はこの7年間で減少した。図表9-32に示したとおり、最も困難な相談内容として「発達障害に関すること」が増加

した傾向は、どの活動領域においても一様にうかがえる。

2010年調査時点から、「発達障害に関すること」は困難な相談内容として上位に位置していたが、2017年調査時点に至って、より一層困難な相談内容として回答がなされたことが示される。これは「就職・転職活動の進め方」「メンタルヘルスに関すること」が、2010年調査時点では困難な相談内容とされていたが、2017年調査時点ではその傾向がかなり減少したのと対照的である。

図表9-31 最も困難な相談内容の2010年調査から2017年調査にかけての増減



図表9-32 主な活動の場ごとにみた最も困難な相談内容の2010年調査から2017年調査にかけての増減

2010年と2017年の差	企業内 N=497	大学・短期大学・ 高等専門学校 N=363	公的就職 支援機関 N=337	民間就職 支援機関 N=313
現在の仕事・職務の内容	-2.5	0.9	0.2	1.5
今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等	1.2	1.6	-4.5	0.5
企業内の異動希望等	-0.1	0.6	0.9	0.5
職場の人間関係	-3.6	5.4	2.4	3.3
部下の育成・キャリア形成	1.0	-0.8	1.9	2.1
就職・転職活動の進め方	-1.3	-3.7	-4.2	-9.4
将来設計・進路選択	-2.5	-3.7	-2.3	-4.6
過去の経験の棚卸し、振り返り等	-0.6	-0.7	-1.2	-2.4
履歴書やエントリーシートの書き方・添削等	-1.0	-2.8	-0.7	-0.6
職業適性・自己分析	0.0	-3.7	-3.9	-0.3
面接の受け方	-0.8	-0.2	-0.5	-2.1
個人的な生活面に関すること(家庭生活や人間関係など)	1.3	0.8	-0.6	0.1
学生生活に関すること(授業やゼミの選択など)	0.6	2.0	1.8	1.1
メンタルヘルスに関すること	-5.5	-6.5	-9.3	-3.8
発達障害に関すること	14.6	12.3	18.8	15.4
その他	-1.0	-1.2	1.2	-0.8

なお、具体的に「発達障害」がどのような形で最も困難な相談内容となるのかを他の設問の自由記述欄から拾い上げた。その結果、例えば、以下のような記述がみられた。発達障害

者と思われる人がそのことに自覚がなく、仕事が上手くいかない、就職活動が上手くいかないケース」「発達障害を持つ学生がなかなか面接を通過できない」「発達障害のグレーゾーンの方に対する職業相談」「発達障害が疑われる部下の育成に関しての相談。本人に認識がなく、職場でのトラブルの繰り返し」「家族が認めようとしない」。これらの記述から、発達障害をもつクライアントの就職や転職がうまくいかず、支援が難しいということもさることながら、発達障害とのグレーゾーンのクライアント、本人に発達障害の可能性の自覚や認識がないクライアントの相談に応じざるを得ず、その点に困難を抱えていることがうかがえる。もとより、発達障害であることが明白である場合、キャリアコンサルタントが軽々に取り扱う対象層ではなく、適切な紹介・リファールの必要が生じるが、そこに至る発達障害であるか否かの境目にあるクライアントに幅広く対応せざるを得ない現状に、深刻な困難が感じられていることを指摘できる。

7. 「キャリアコンサルティングに関する活動」を行う上での課題の経年比較

図表9-33には、各調査における「キャリアコンサルティングに関する活動」を行う上での課題に対する回答結果を示した。各調査ともに、回答率の高い上位3位はおおむね変わらず、「キャリアコンサルタントとしての自分自身の力量が十分でない」「キャリアコンサルタント」「キャリアコンサルティング」というものが知られていない」「相談・支援を行う環境（場所）が整っていない」であった。

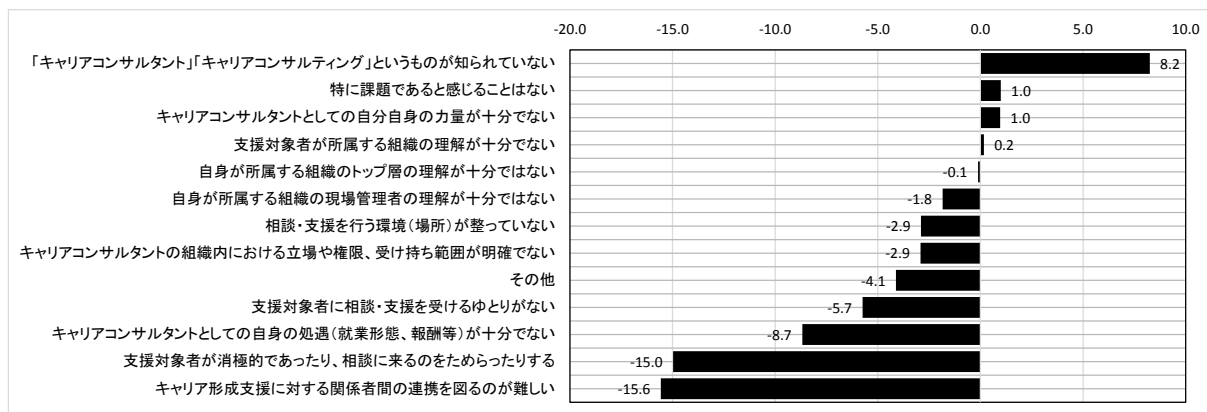
図表9-33 各調査における「キャリアコンサルティングに関する活動」を行う上での課題

	2006年 N=2254	2010年 N=2377	2017年 N=3273	2006年 との差	2010年 との差
キャリアコンサルタントとしての自分自身の力量が十分でない	41.7%	39.8%	40.8%	-0.9	1.0
「キャリアコンサルタント」「キャリアコンサルティング」というものが知られていない	41.3%	41.4%	49.6%	8.3	8.2
相談・支援を行う環境（場所）が整っていない	38.4%	38.0%	35.1%	-3.3	-2.9
キャリアコンサルタントの組織内における立場や権限、受け持ち範囲が明確でない	31.6%	26.6%	23.7%	-7.9	-2.9
キャリア形成支援に対する関係者間の連携を図るのが難しい	30.2%	37.9%	22.3%	-7.9	-15.6
自身が所属する組織のトップ層の理解が十分ではない	26.2%	22.3%	22.2%	-4.0	-0.1
自身が所属する組織の現場管理者の理解が十分ではない	26.0%	18.8%	17.0%	-9.0	-1.8
支援対象者が消極的であったり、相談に来るのをためらったりする	26.0%	32.6%	17.6%	-8.4	-15.0
支援対象者に相談・支援を受けるゆとりがない	20.4%	24.5%	18.8%	-1.6	-5.7
特に課題であると感じることはない	4.7%	3.9%	4.9%	0.2	1.0
その他:	7.4%	9.0%	4.9%	-2.5	-4.1
キャリアコンサルタントとしての自身の処遇(就業形態、報酬等)が十分でない	---	41.4%	32.7	---	-8.7
支援対象者が所属する組織の理解が十分でない	---	15.2%	15.4	---	0.2

ただし、図表9-34に示されるとおり、2010年調査時点から2017年調査時点にかけての増減をみた場合、その傾向には大きな差が示された。「キャリアコンサルタントとしての自分自身の力量が十分でない」「相談・支援を行う環境（場所）が整っていない」については、変わらないかやや微減であったが、「キャリアコンサルタント」「キャリアコンサルティング」というものが知られていない」については8ポイントの増加がみられた。また、「キャリア

形成支援に対する関係者間の連携を図るのが難しい」「支援対象者が消極的であったり、相談に来るのをためらったりする」などが約15ポイント減少したことをあわせて考察すると、この7年間で様々な課題がある程度、解決・解消しつつあるなか、キャリアコンサルタント・キャリアコンサルティングの社会的な認知度が結果的に課題として残ったとも言える。

図表9-34 「キャリアコンサルティングに関する活動」を行う上での課題の
2010年調査から2017年調査にかけての増減



8. まとめと示唆

本章では、キャリアコンサルタントを対象として実施された過去3回の調査結果との比較を通じて、キャリアコンサルタントの活動状況のこの約10年における変化を捉えることを目的とした。

本章における結果は、主に以下の4点に集約することができる。

第一に、キャリアコンサルタントの年齢は、この約10年の間に30代の割合が減少し、50代以上の割合が増加していた。また、男性の割合が減少し、女性の割合が増加した。さらに関東・関西・九州地方で増加し、それ以外の地方で減少した。これらの傾向そのものはこの10年の変化の実態であり、直ちに課題・問題となるものではない。しかしながら一方で、現在、キャリアコンサルタントは多様なクライアントの多様な相談に乗っているという現状がある。そうした多種多様なキャリアコンサルティングを行うにあたっては、やはりキャリアコンサルタントの属性は画一的・単一的であるよりは、多様であることが求められる。キャリアコンサルタントの属性によっては対応することが困難なクライアントあるいは相談内容があることも想定される上、クライアント側のニーズとしても多種多様なキャリアコンサルタントが準備されている必要があると言えよう。多様なキャリアコンサルタントの必要性を鑑みた場合、キャリアコンサルタントの偏在は、引き続き課題となる。

第二に、キャリアコンサルタントの活動領域にも変化がみられた。概して企業領域の割合が、この10年で大幅に拡大し、需給調整機関領域（特に公的就労支援機関）の割合が減少

していた。公的需給調整機関を活動の場とするキャリアコンサルタントの割合の減少は、最近の雇用情勢の改善に伴う非正規職員の縮小に起因する面も大きく、情勢の変化によっては増加の可能性も考え得る。ただし、他章の分析結果からもうかがえるように企業領域におけるキャリアコンサルティングの伸長は著しい。特に、この10年間で、キャリアコンサルティングが「需給調整機関から企業へ」と移行した背景には、企業内キャリアコンサルティングを後押しする制度的な環境整備の影響が大きい。例えば、能開法の改正によるキャリアコンサルタントの国家資格化、派遣法改正によるキャリアコンサルティングの義務化、セルフキャリアドック制度の推進等、様々な制度・施策が設けられた。キャリアコンサルティング施策を広く普及し、実効性のある施策とするには、相応の制度的な下支えを要することが示唆される。

第三に、キャリアコンサルタントの就労状況の変化からも一定の示唆が得られる。例えば、この約10年で、専任・専業で働くキャリアコンサルタントの割合が減少し、兼任・兼業で働くキャリアコンサルタントの割合が増加した。そして、専任・専業で働くキャリアコンサルタントの割合の増加は、もっぱら公的就労支援機関でほぼ毎日活動する非正規の職員でみられた。一方、兼任・兼業で働くキャリアコンサルタントの割合は、企業領域で不定期に活動する正社員のキャリアコンサルタントに多く、その割合はこの10年で微増かあるいはほとんど変化しなかった。また、就労状況という点では、特に40～60代のキャリアコンサルタントで「自営」として活動する割合も増えていた。公的就労支援機関＝専任・専業で毎日活動する非正規職員、企業＝兼任・兼業で不定期に活動する正規社員というキャリアコンサルタントとしての働き方の大まかな違いがあり、それに加えて自営で活動するキャリアコンサルタントということになる。この点についても、キャリアコンサルタントのより多様な活動領域および活動状況を考えるにあたっては、一定の働き方に収斂しないことを長期的には構想する必要がある。すなわち、公的就労支援機関においては正規で働く職員としてキャリアコンサルティングを行うこと、企業においてはより専任・専業のキャリアコンサルタントとして働ける環境を作ること、さらに自営のキャリアコンサルタントとして活動しやすい状況を整備することなどが大まかな方向性として考えられるであろう。

第四に、キャリアコンサルタントが取り扱う相談内容についても変化がみられた。この約10年で大きく割合が増加した相談内容は「現在の仕事・職務の内容」「職場の人間関係」「今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等」「部下の育成・キャリア形成」であり、大きく減少したのは「就職・転職活動の進め方」「将来設計・進路選択」などであった。追加で分析すると、増加した相談内容はおもに企業領域で多い相談内容であり、減少した相談内容はおもに需給調整機関（特に公的就労支援機関）で多い相談内容であることが示されていた。すなわち、この約10年で増加した相談内容は、企業領域におけるキャリアコンサルティングの拡大に伴うものであることが示される。大まかに、「就職や転職」の相談から「職場における仕事内容・人間関係・能力開発」の相談へとシフトしつつあるのだと考えておくこ

とができる。なお、キャリアコンサルティングの現場における課題として発達障害の対応の困難が各領域で一様に指摘されていた。困難な対象層に対して具体的かつ明確な指針がなく、適切な制度的・政策的な支援がない場合、第一線で活動するキャリアコンサルタントは著しく問題を抱えることを示す。キャリアコンサルティングの現場で課題となっている事項については、今後も適切に方向性を示す必要性があると言えるであろう。

最後に第五として、キャリアコンサルティングの今後の課題としては、そもそも「キャリアコンサルタント」「キャリアコンサルティング」というものが知られていないという啓発普及の問題が指摘された。キャリアコンサルティングに関する他の課題がおおむね 2010 年から 2017 年にかけて減少したのに対して、相対的に「キャリアコンサルタント」「キャリアコンサルティング」の社会的認知および周知の問題が取り残されたと言えよう。また、国家資格化がなされ、キャリアコンサルティングにまつわる社会的な環境整備がなされればなされるほど、一方で、社会全般にキャリアコンサルティングの認知が拡大していかないことに対する不満や疑問などが高まったとも解釈される。いずれにしても、2010 年から 2017 年にかけて、ますます増加するキャリアコンサルタントおよびキャリアコンサルティングの啓発普及・社会的認知の問題・課題はより一層重視する必要性が示されていると言えよう。