

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。

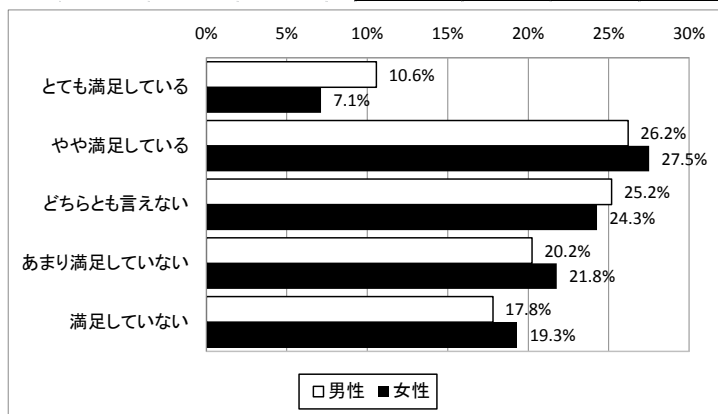
2. 「キャリアコンサルタント」としての自分の活動に対する満足度

「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

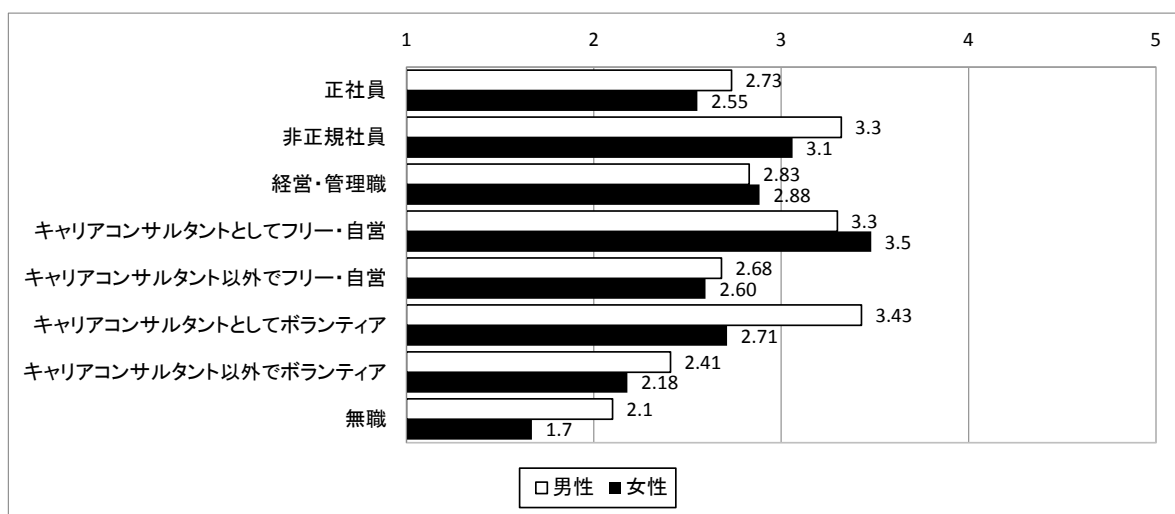
次に「就労状況」によって満足度がどのように異なるかを比較検討するために、満足度の尺度を得点化し平均を求めた。「満足していない(1点)」(610名、18.6%)、「あまり満足していない(2点)」(690名、21.1%)、「どちらとも言えない(3点)」(808名、24.7%)、「やや満足している(4点)」(881名、26.9%)、「とても満足している(5点)」(284名、8.7%)と配点すると、平均は2.86点となった。

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。



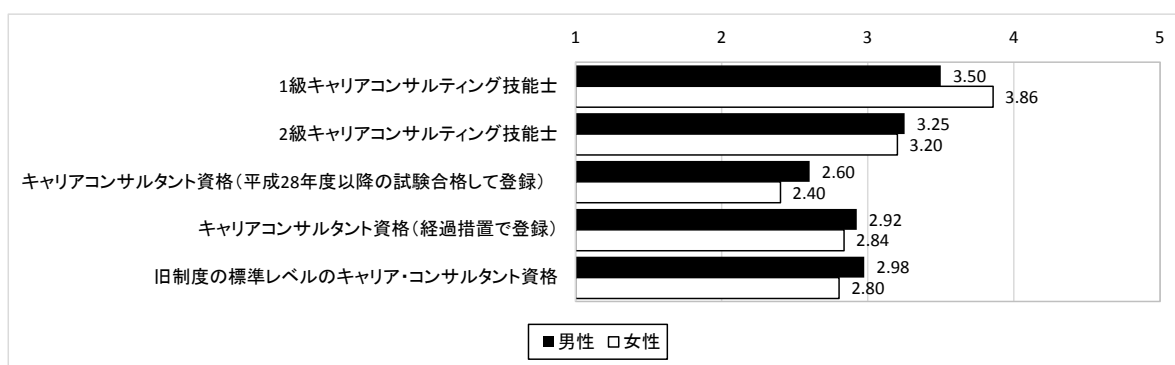
(2) 「取得資格」と満足度との関連

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。



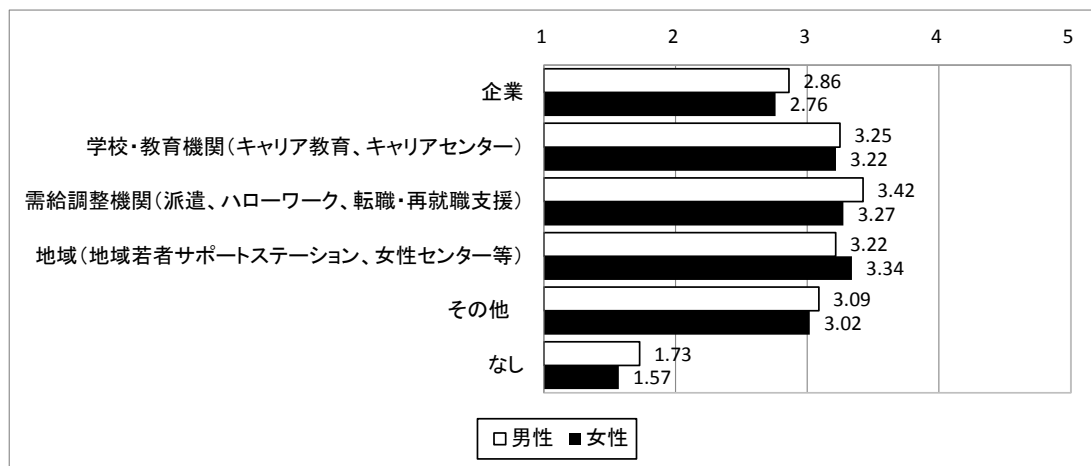
(3) 主な活動領域と満足度との関連

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。



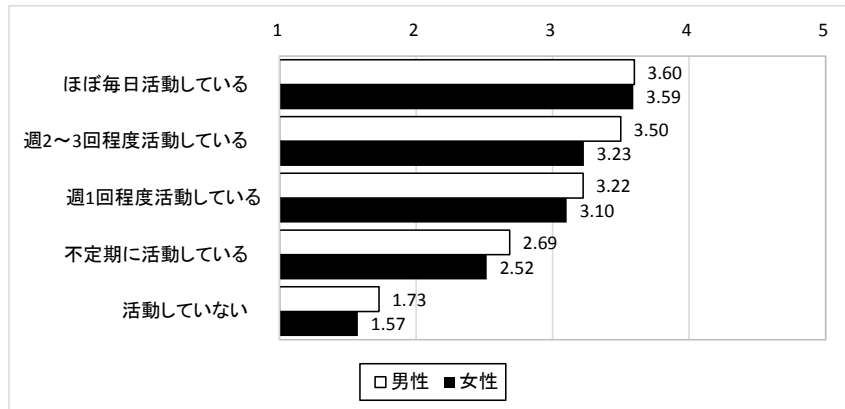
(4) 活動頻度と満足度との関連

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。



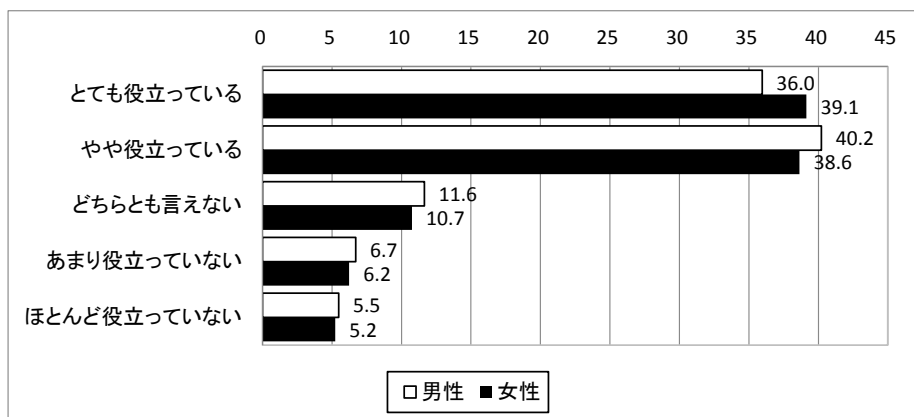
3. 「キャリアコンサルタント」の資格が、日々の仕事や生活に役立っているか

「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

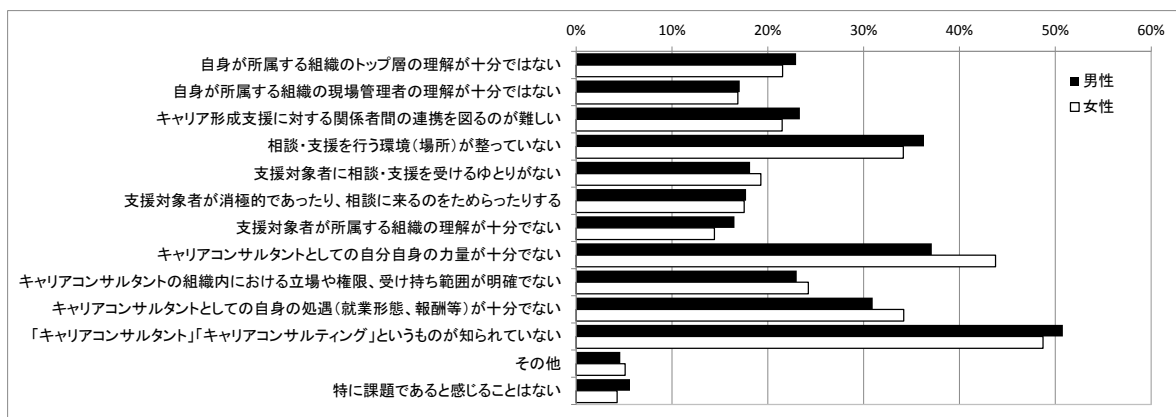
モデル	R	R2 乗	調整済み R2 乗	推定値の標準誤差
企業	.582	.339	.337	.957
学校・教育機関	.572	.327	.325	.919
需給調整機関	.523	.273	.271	.948
地域	.529	.280	.272	.979

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

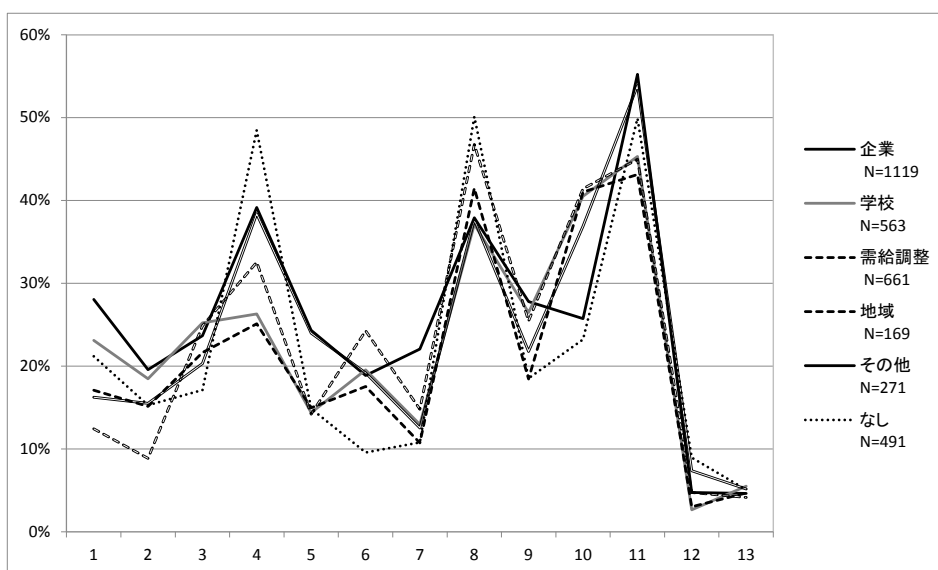
	男性 N=1477	女性 N=1796	全体 N=3273
1.自身が所属する組織のトップ層の理解が十分ではない N=726	23.0%	21.5%	22.2%
2.自身が所属する組織の現場管理者の理解が十分ではない N=555	17.1%	16.9%	17.0%
3.キャリア形成支援に対する関係者間の連携を図るのが難しい N=731	23.4%	21.5%	22.3%
4.相談・支援を行う環境(場所)が整っていない N=1149	36.3%	34.1%	35.1%
5.支援対象者に相談・支援を受けるゆとりがない N=614	18.1%	19.3%	18.8%
6.支援対象者が消極的であったり、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。

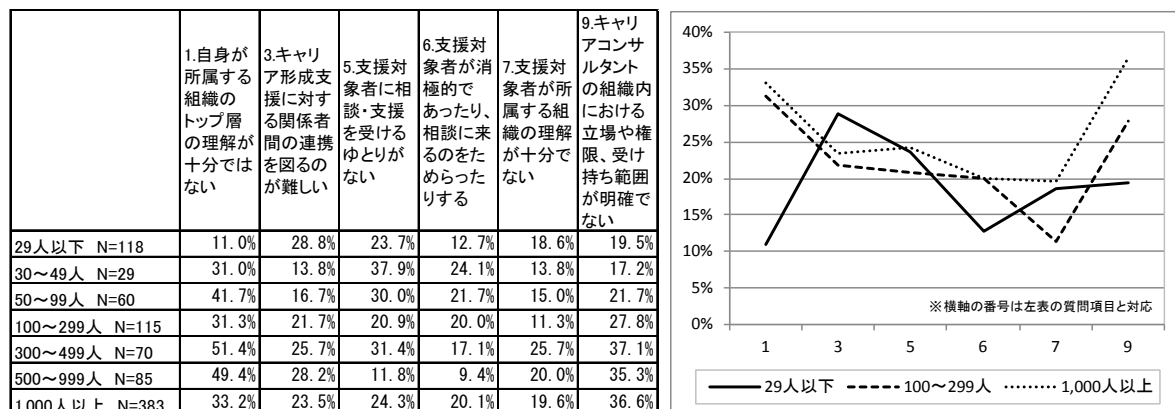
(1) 従業員規模別の課題認識状況

「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。

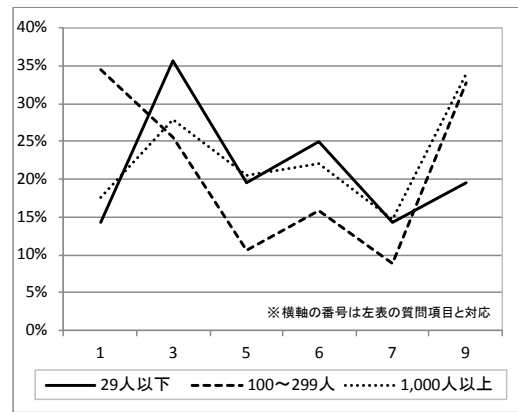
図表7-15 従業員規模別の課題選択率

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)



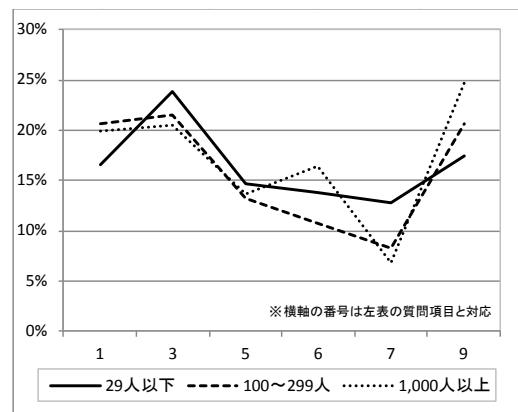
②活動領域を学校・教育機関と回答した者の従業員規模別の課題認識状況（選択率）

	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%



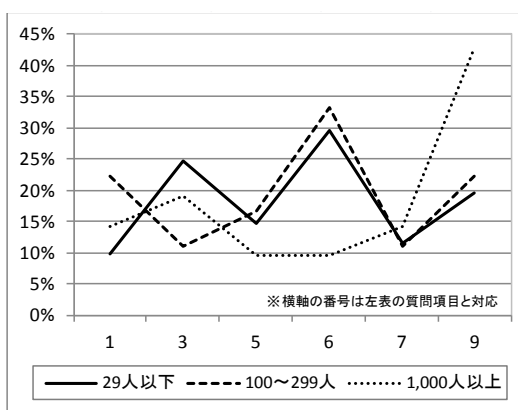
③活動領域を需給調整機関と回答した者の従業員規模別の課題認識状況（選択率）

	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

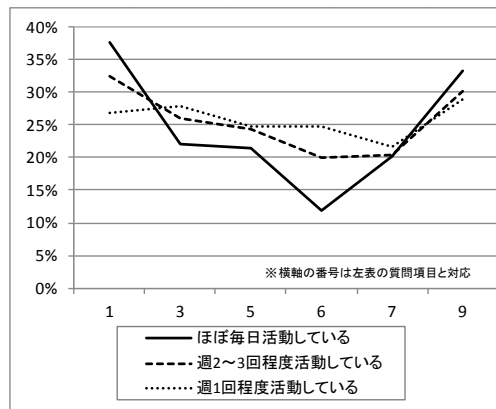
図表7-16は、課題選択率を活動頻度別にまとめたものである。主な活動の場を企業とした者は、週2～3回程度活動していると回答した者が最も多く、活動頻度が高い者程「1. 自身が所属する組織のトップ層の理解が十分ではない」と「9. キャリアコンサルタントの組織内における立場や権限、受け持ち範囲が明確でない」を選択する者が多い。学校・教育

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

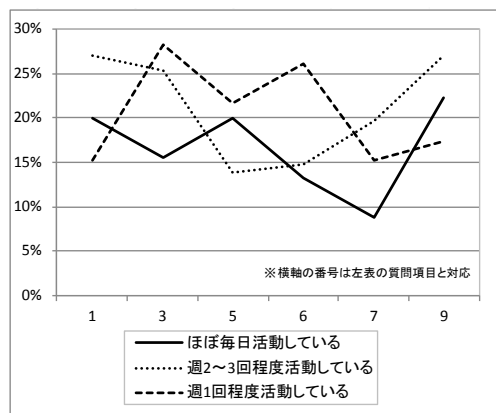
①活動領域を企業と回答した者の活動頻度別の課題認識状況(選択率)

	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%



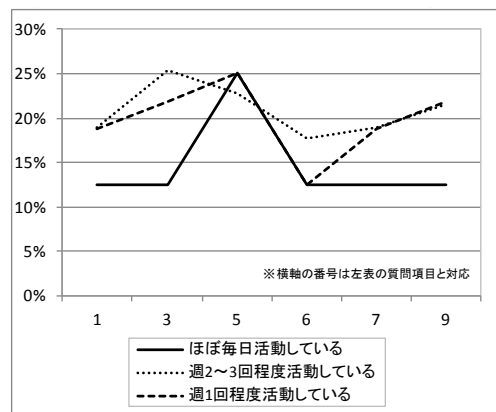
②活動領域を学校・教育機関と回答した者の活動頻度別の課題認識状況(選択率)

	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%

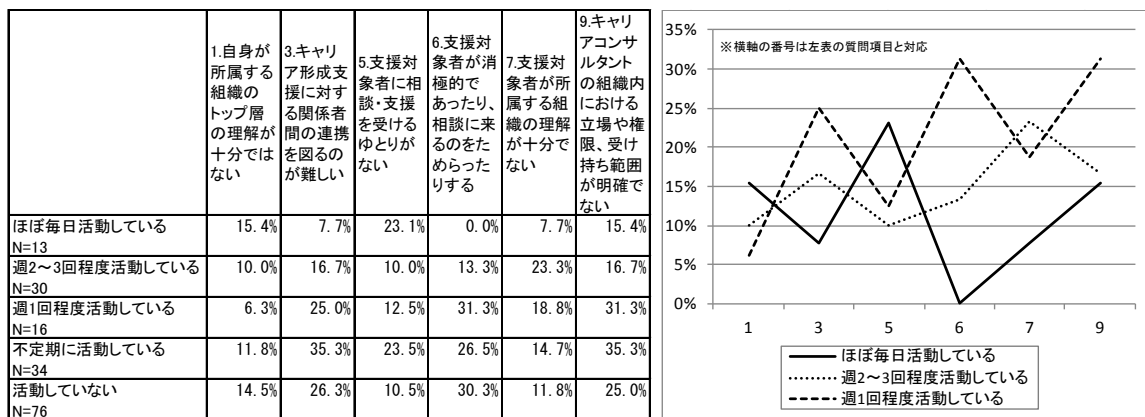


③活動領域を需給調整機関と回答した者の活動頻度別の課題認識状況(選択率)

	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%

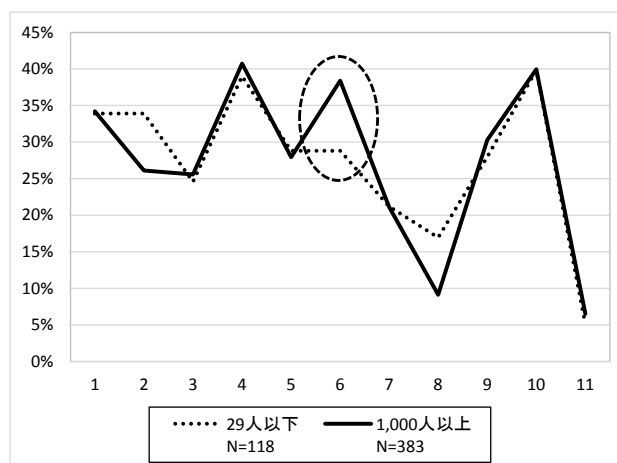
※選択率が高いもの上位3つまでに網掛けを付した。

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%

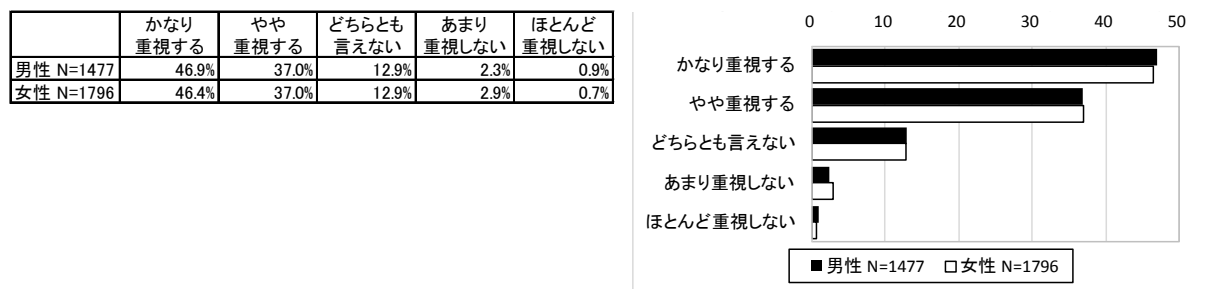
※選択率が高いもの上位2つまでに網掛けを付した。



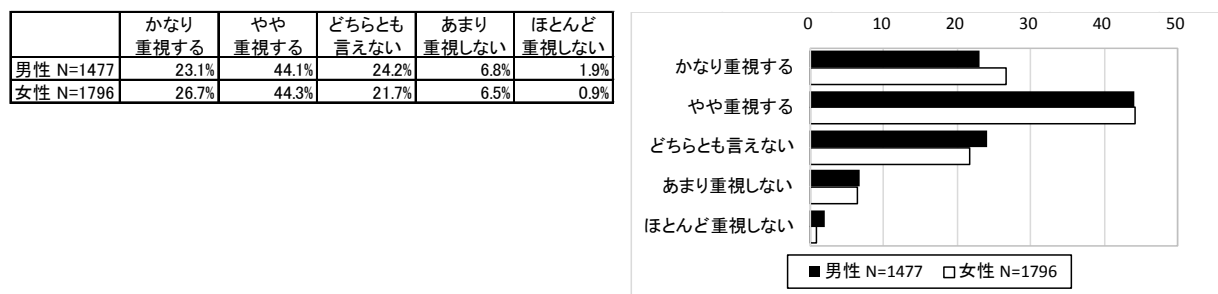
6. キャリアコンサルタントの今後の活動

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



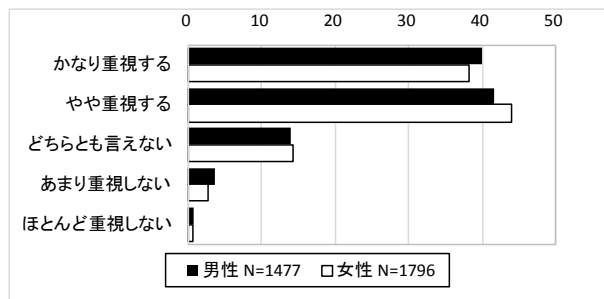
図表7-22 労働市場情報の重視度



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。

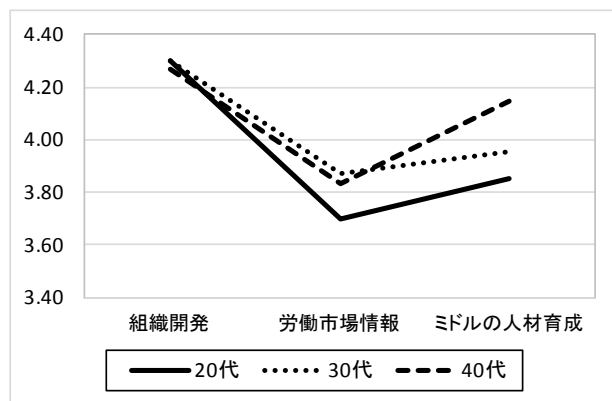
図表7-23 ミドルの人材育成の重視度

	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

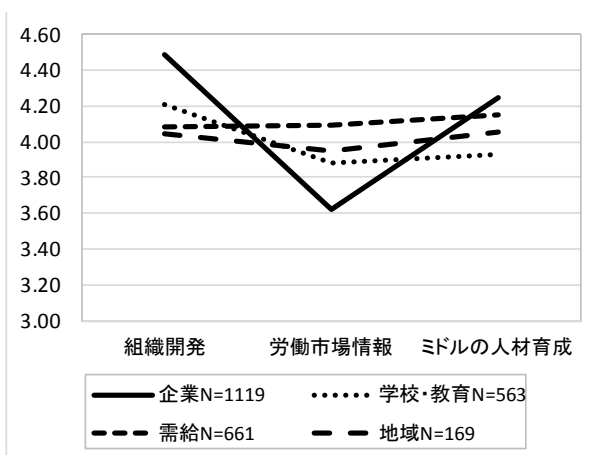


図表7-25には主な活動領域別に「1. 組織開発（人と組織に働きかける活動）」「2. 労働市場情報（求人情報等の労働市場情報の提供等）」「3. ミドルの人材育成（意欲やモチベーションの維持等）」の平均点を示した。企業領域では、「1. 組織開発」と「2. 労働市場情報」に有意に差が見られたが、その他の領域では有意差が見られなかった。

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。