

## 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ので、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。
- ・登録後の仕事もあんまりありませんし、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事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事です。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まます。
- ・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、認知度があ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は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いないこと、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。