



---

---

労働政策研究報告書 No. 191

2017

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

---

---

キャリアコンサルティングの実態、効果  
および潜在的ニーズ  
－相談経験者 1,117 名等の調査結果より

労働政策研究・研修機構

# キャリアコンサルティングの実態、効果 および潜在的ニーズ

－相談経験者 1,117 名等の調査結果より

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## ま え が き

現在、キャリアコンサルティングについては、各方面から大きな期待が寄せられている。

例えば、産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理（2013年12月26日）、「日本再興戦略」改訂2014―未来への挑戦―（2014年6月24日）、「日本再興戦略」改訂2015―未来への投資・生産性革命―（2015年6月30日）などで相次いでキャリアコンサルティングの重要性が言及され、2015年10月1日には職業能力開発促進法が改正された。また、それを受けて2016年4月1日からは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。

これらの動向は、おおむね人々に個別の相談支援の機会を提供する必要性を指摘したものであり、その制度的な枠組みを整備することによってキャリアコンサルタントが活動しやすい環境を整備し、キャリアコンサルティングの普及を図ってきたものと整理される。

こうした中、キャリアコンサルティングの実態や効果を検証し、さらなるニーズを把握することが課題となっている。特に、キャリアコンサルティングの効果については従来から一定の検討がなされてきたものの、どのような観点からいかに効果を示すかについては、我が国では十分な研究の蓄積がなく、継続的に様々な角度から様々な手法を用いて、その有効性を検討する必要がある。

以上の問題意識から、本報告書では、過去にキャリアコンサルティングを実際に経験した約1,000名を超える20～50代の就業者を対象に、自身が経験したキャリアコンサルティングがどのようなものであったか、それがいかに役立ったか（役立たなかったか）、その後の職業生活やキャリアにいかなる影響を与えたか等を検討した。また、あわせて過去にキャリアコンサルティングを経験したことがない就業者に対しては、今後のキャリアコンサルティングのニーズとそれを規定する要因は何かを検討した。

キャリアコンサルティングの経験者を1,000名以上の規模で調査した例は過去に少なく、本報告書によって有益な情報の整理を一定程度なし得たものと考ええる。

本報告書が、今後のキャリアコンサルティング施策に貢献し、寄与するものとなれば、幸いである。

2017年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 菅野和夫

執筆担当者（執筆順）

氏 名

所 属

下村 英雄

労働政策研究・研修機構 キャリア支援部門主任研究員

# 目 次

## 第1章 本研究の背景・目的・方法

1. 本研究の背景	1
2. 本研究の問題意識	2
3. キャリアガイダンスの効果に関する海外の研究動向	4
4. 先行研究からみた日本のキャリアガイダンスの効果研究	9
5. 本研究の方法概要	11
6. 調査の具体的な手続き	14
7. 本報告書分析にあたって（クロス表の分析について）	16
8. 本報告書の構成と各章の概要	19

## 第2章 キャリアコンサルティングの経験の有無

1. キャリアコンサルティング経験者の割合	26
2. 性別・年齢別・配偶者の有無別のキャリアコンサルティング経験者の割合	27
3. 最終学歴・就業状況・転職回数別のキャリアコンサルティング経験者の割合	29
4. 現在の勤務先の特徴別のキャリアコンサルティング経験者の割合	31
5. 就労時間・個人年収・世帯年収別のキャリアコンサルティング経験者の割合	33
6. キャリア意識別のキャリアコンサルティング経験者の割合	35
7. 本章の結果のまとめ	40

## 第3章 キャリアコンサルティング経験が現在の状況に与える影響

1. キャリアコンサルティング経験の有無による現在の状況の違い	45
2. 現在の働き方の違い	45
3. キャリア意識の違い	50
4. 本章の結果のまとめ	54

## 第4章 キャリアコンサルティングの実態①－相談内容

1. 全般的な傾向	59
2. 性別・年齢別・配偶者の有無別の相談内容の特徴	60
3. 最終学歴・転職経験別の相談内容の特徴	65
4. 現在の勤務先の特徴別の相談内容の特徴	66
5. 就労時間・個人年収・世帯年収別の相談内容の特徴	71
6. 相談場所・機関、相談担当者別の相談内容の特徴	74
7. 相談経験数、相談経過年数別の相談内容の特徴	77

8. キャリア意識別の相談内容の特徴	79
9. 本章の結果のまとめ	83
10. 補節 キャリアコンサルティングの相談内容の相互の関連	84
<b>第5章 キャリアコンサルティングの実態②ー相談場所・機関、相談担当者等</b>	
1. キャリアコンサルティングの相談場所・機関	87
2. キャリアコンサルティングの相談担当者	98
3. キャリアコンサルティングの相談経験数および相談後の経過年数	104
4. 本章の結果のまとめ	105
<b>第6章 キャリアコンサルティングの効果①ー個人属性および相談内容との関連</b>	
1. キャリアコンサルティングの効果	109
2. 個人属性別のキャリアコンサルティングの効果	112
3. 相談内容別のキャリアコンサルティングの効果	119
4. 本章の結果のまとめ	128
<b>第7章 キャリアコンサルティングの効果②ー相談場所・機関、相談担当者等との関連</b>	
1. 相談場所・機関別の効果	130
2. 相談担当者別の効果	134
3. 相談経験数別の効果	139
4. 相談後の経過年数別の効果	141
5. 本章の結果のまとめ	144
<b>第8章 キャリアコンサルティングに関する自由記述</b>	
1. キャリアコンサルティングに関する感想	147
2. 心理的支援	147
3. 自己理解支援	149
4. 仕事理解支援	151
5. 行動支援	152
6. キャリアコンサルティングに関するその他の自由記述	154
7. 本章の結果のまとめ	159
<b>第9章 キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズ</b>	
1. 相談ニーズおよび利用ニーズ	163
2. 性別・年齢別・最終学歴別の相談ニーズ	164