

## 企業におけるキャリア支援の現状に関するアンケート調査

〈調査へのご協力のお願ひ〉

1. この調査は、厚生労働省所管の調査研究機関である独立行政法人労働政策研究・研修機構 (<https://www.jil.go.jp/>)が、厚生労働省(人材開発統括官付キャリア形成支援室)の要請を受けて実施するものです。企業におけるキャリア支援の現状や今後の見通しについてお聞きするアンケート調査です。本調査結果は、今後の労働政策(特にキャリア支援施策)を、企業の能力開発・人材育成により役立つものへと充実させるための具体的な資料として活用させて頂きたいと考えております。ご多用のところ誠に恐縮ですが、ご協力のほど何卒よろしくお願い申し上げます。
2. 調査票は、信用調査機関が所有するデータベースに登録されている全国の企業から、無作為に抽出・配布いたします。ご回答は統計的に処理され、貴社の企業名はもとより、**個別の内容が特定されることは一切、ございませんので、ありのままをご記入ください。**
3. アンケートの回答は、貴社における経営者、もしくは人事・労務・能力開発等を担当されている部門の責任者の方をお願いいたします。
4. 設問へのご回答は、「○は1つ」「○はそれぞれ1つ」など、回答方法の指定に沿って、ご記入ください。また、「その他」を選択された場合は、具体的な内容を( )内にご記入ください。
5. この調査は、**企業を単位として**行っています。そのため、本社だけでなく支店、出張所、営業所、工場、店舗など、すべての事業所を含めた全体の状況についてご回答ください(なお、貴社がメインの事業活動を行っていない持株会社である場合は、連結決算範囲のグループ企業を含めてご記入ください)。
6. 特に断りのない場合、**2022年1月初日現在の状況**をご記入ください。ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒(切手は不要)に入れ、**2022年1月21日(金)**までに、郵便ポストにご投函ください。
7. 調査票の発送、回収、入力は、株式会社日本統計センターに委託しています。
8. 調査実施による新型コロナウイルス感染リスクへの対策について調査実施にあたっては、調査票等を介した感染リスク対策として、印刷・封入作業にあたる調査会社等の作業担当者に対し、作業前の手洗い・消毒、作業中のマスク着用を義務付ける等、感染リスクを最小限にとどめる対策を徹底しています。

ご不明な点は専用フリーダイヤルまでお問合せください。FAX や電子メールでも受け付けています。

【お問合せ窓口】

TEL<専用フリーダイヤル・無料>0120-121-621(土日祝日を除く 9:00~12:00/13:00~18:00)

FAX:03-3866-4944/E-mail:chosa[at]ntc-ltd.com

【調査主体】 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(担当:キャリア支援部門 下村)

【調査票の発送・回収・入力委託先】 株式会社日本統計センター(担当:松永、原田)



# I 企業の概要についてお伺いします。

問1 貴社について教えてください。(○はそれぞれ1つ。比率や割合などは最も近いものに○)

主たる業種 (もっとも売上高が 大きいもの1つのみ)	1. 鉱業、採石業、砂利採取業 3. 製造業 5. 情報通信業 7. 卸売業、小売業 9. 不動産業、物品賃貸業 11. 宿泊業、飲食サービス業 13. 教育、学習支援業 15. 複合サービス事業(郵便局、協同組合など) 17. その他( )	2. 建設業 4. 電気・ガス・熱供給・水道業 6. 運輸業、郵便業 8. 金融業、保険業 10. 学術研究、専門・技術サービス業 12. 生活関連サービス業、娯楽 14. 医療、福祉 16. サービス業(他に分類されないもの)		
従業員数	名 (正社員、正社員以外含む)			
創業年	1. 創業から1～9年 4. 創業から30～39年	2. 創業から10～19年 5. 創業から40～49年	3. 創業から20～29年 6. 創業から50年以上	
従業員に占める 正社員比率	1. 3割以下 5. 7割程度	2. 4割程度 6. 8割程度	3. 5割程度 7. 9割程度	4. 6割程度 8. 10割
正社員に占める 女性正社員比率	1. 0% 5. 3割程度	2. 0超～5% 6. 4割程度	3. 1割程度 7. 5割程度	4. 2割程度 8. 6割以上
従業員に占める 45歳以上比率	1. 0% 5. 3割程度	2. 0超～5% 6. 4割程度	3. 1割程度 7. 5割程度	4. 2割程度 8. 6割以上
海外事業所展開	1. 展開している 2. 展開していない			
資本関係	1. 国内資本のみ 2. いわゆる外資系		3. その他	

問2 現在と3年前を比較した際の貴社の変化をお答えください。それぞれの項目について、あてはまる番号1つに○をつけてください。(○はそれぞれ1つ)

	増加 大幅 上昇	増加 やや 上昇	横ばい ほぼ	減少 やや 低下	減少 大幅 低下
1. 売上高	1	2	3	4	5
2. 経常利益	1	2	3	4	5
3. 総人件費	1	2	3	4	5
4. 全従業員数	1	2	3	4	5
5. うち正社員数	1	2	3	4	5
6. 新卒正社員採用数	1	2	3	4	5
7. 中途正社員採用数	1	2	3	4	5
8. 従業員の離職率	1	2	3	4	5
9. 新入社員の定着率(入社3年以内)	1	2	3	4	5

問3 貴社は、コロナ禍にどのように対応しましたか。昨年から今年にかけて実施したもの全てに○をつけてください。(○はいくつでも)

- |  |                          |
|--|--------------------------|
| 1. 残業の削減                                 | 2. 所定労働時間の短縮             |
| 3. 営業時間・営業日の短縮                           | 4. 一時休業                  |
| 5. 有給の特別休暇の付与                            | 6. 在宅勤務(テレワークの実施)        |
| 7. 中途採用者の採用の抑制・停止                        | 8. 新規学卒者の採用の抑制・停止        |
| 9. 非正社員の出勤日数・時間(シフト)の削減                  | 10. 非正社員の解雇・雇い止め・再雇用の停止等 |
| 11. 中途採用の増加(配送やIT等の業務増)                  | 12. 給与・賞与の削減・減額・支給停止     |
| 13. 雇用調整助成金・持続化給付金等の申請、金融機関による資金繰り支援等の利用 |                          |
| 14. 各種業務のデジタル化                           | 15. その他( )               |
| 16. コロナ禍に、特に対応していない                      |                          |

## Ⅱ. 貴社の人材育成、能力開発についてお伺いします。

問1 貴社は、従業員の能力開発を積極的に行っている方だと思われませんか。あてはまる番号1つに○をつけてください。(○は1つ)

1. 積極的である
2. やや積極的な方だと思う
3. どちらとも言えない
4. やや消極的な方だと思う
5. 消極的である

問2 貴社の能力開発について、貴社ではどのようにお考えですか。あてはまる番号1つに○をつけてください。(○は1つ)

1. 従業員の能力開発は、企業の責任であると考えている
2. 従業員の能力開発は、どちらかと言えば企業の責任であると考えている
3. 従業員の能力開発は、どちらかと言えば従業員個人の責任であると考えている
4. 従業員の能力開発は、従業員個人の責任である

問3 貴社の人材育成・能力開発方針は、以下のどれにもっとも近いですか。(○は1つ)

1. 数年先の事業展開を考慮して、その時必要となる人材を想定しながら能力開発を行っている
2. 当面の仕事に必要な能力だけでなく、その能力をもう一段アップできるよう能力開発を行っている
3. 個々の従業員が当面の仕事をこなすために必要な能力を身につけることを目的に能力開発を行っている
4. 人材育成・能力開発について特に方針を定めていない

問4 貴社の職業能力開発について、それぞれあてはまる番号1つに○をつけてください。(○はそれぞれ1つ)

1. 事業内職業能力開発計画	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. すべての事業所において作成している</li> <li>2. 一部の事業所においては作成している</li> <li>3. いずれの事業所においても作成していない</li> </ol>
2. 職業能力開発推進者	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. すべての事業所において選任している</li> <li>2. 一部の事業所においては選任している</li> </ol> <p>▶※職業能力開発推進者はキャリアコンサルタントである</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. はい</li> <li>2. いいえ</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. いずれの事業所においても選任していない</li> </ol>
3. キャリアコンサルティング ※会社全体の大まかなご認識について 回答者ご自身の考えをお答えください。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 内容を含めて知っており、活用している</li> <li>2. 内容を含めて知っているが、活用していない</li> <li>3. 名称(言葉)は聞いたことがあるが、内容は知らない</li> <li>4. 名称(言葉)を聞いたことがなく、内容も知らない</li> </ol>
4. セルフ・キャリアドック ※会社全体の大まかなご認識について 回答者ご自身の考えをお答えください。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 内容を含めて知っており、活用している</li> <li>2. 内容を含めて知っているが、活用していない</li> <li>3. 名称(言葉)は聞いたことがあるが、内容は知らない</li> <li>4. 名称(言葉)を聞いたことがなく、内容も知らない</li> </ol>
5. ジョブ・カード ※会社全体の大まかなご認識について 回答者ご自身の考えをお答えください。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 内容を含めて知っており、活用している</li> <li>2. 内容を含めて知っているが、活用していない</li> <li>3. 名称(言葉)は聞いたことがあるが、内容は知らない</li> <li>4. 名称(言葉)を聞いたことがなく、内容も知らない</li> </ol>

※事業内職業能力開発計画：職業能力開発促進法に規定された、「事業主が、その雇用する労働者に係る職業能力の開発及び向上が段階的かつ体系的に行われることを促進するために作成する計画」をいいます。

※職業能力開発推進者：職業能力開発促進法で選任することが事業主の努力義務とされています。具体的な業務は、①事業内職業能力開発計画の作成及びその実施に関する業務、②職業能力開発に関し、その雇用する労働者に対し行う相談・指導等の業務等です

※キャリアコンサルティング：職業能力開発促進法に規定するキャリアコンサルティング（労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと）をいいます。

※セルフ・キャリアドック：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・定期的に従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組（しくみ）をいいます。

※ジョブ・カード：職業能力開発促進法に基づく労働者のキャリアプランに即した自発的な職業能力開発を促進するための「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールであり、事業所には主に採用活動や雇用型訓練等の場面で活用されています。

問5 貴社の職場の人材育成について、お答えください。それぞれの項目について、あてはまる番号1つに○をつけてください。(○はそれぞれ1つ)

	かなり あてはまる	やや あてはまる	言えない どちらとも	あまり あてはまらない	ない あてはまら
1. 若いうちから将来の進路を考えて人事管理を行っている	1	2	3	4	5
2. グループや個人ごとに、教育・訓練の目標を明確にしている	1	2	3	4	5
3. 従業員を育てることを大切だと考えている	1	2	3	4	5
4. 管理監督者は、従業員の状況を理解しようとしている	1	2	3	4	5
5. 管理監督者が、従業員と気軽に話ができる環境がある	1	2	3	4	5
6. 管理監督者は、従業員の仕事がうまく行くように配慮している	1	2	3	4	5

問6 貴社における従業員のキャリア形成についてお答えください。それぞれの項目について、あてはまる番号1つに○をつけてください。(○はそれぞれ1つ)

	かなり あてはまる	やや あてはまる	言えない どちらとも	あまり あてはまらない	ない あてはまら
1. 将来を見据えた計画的な人材育成が困難になっている	1	2	3	4	5
2. 企業の人材育成にとって個人の自発的なキャリア形成が不可欠となっている	1	2	3	4	5
3. 優秀な人材の定着には、従業員の自律的なキャリア形成が不可欠となっている	1	2	3	4	5
4. 企業の社会的責任として、個人のキャリア形成支援を行っていく必要がある	1	2	3	4	5

問7 貴社では、以下に示した内容は人材に関する重要テーマ(経営課題)となっていますか。あてはまる番号全てに○をつけてください。(○はいくつでも)

1. 若手社員の職場への定着
2. 若手社員の育成・成長
3. 中堅社員(概ね30歳以上で管理職手前までの社員を想定)の育成・成長
4. 中堅社員による若手社員の人材育成機能
5. ベテラン社員(概ね40歳以上60歳未満の非管理職を想定)への仕事の提供
6. ベテラン社員の職場適応、モチベーションの維持・向上
7. 60歳以上社員への仕事の提供
8. 60歳以上社員の職場適応、モチベーションの維持・向上
9. 管理職社員のマネジメント力向上
10. グローバル社員(海外展開対応社員)の育成
11. 社員の出産・育児との両立
12. 社員の家族介護との両立
13. 女性社員の活躍推進・登用
14. 外国人社員の活用
15. メンタル不調防止・対応、職場復帰
16. 職場不適応社員への対応
17. 障がいのある社員のキャリア形成
18. 非正規雇用の社員のキャリア形成(正社員登用等)

**問8 貴社では、従業員の自律的なキャリア形成を促すために、現在どのような取り組みを行っていますか。あてはまる番号全てに○をつけてください。(○はいくつでも)**

1. メンター制度 (新入社員や後輩社員に対して職務上の相談に留まらず個人的な問題まで相談に乗る助言者をつける制度)
2. 1 on 1 ミーティング (上司が部下と事実を共有し、部下の成長につながるような面談の機会)
3. 目標管理制度 (自らの業務目標を決め、期末に目標達成度を判定して賞与や昇給に反映させる制度)
4. キャリア・シート (自身の今後のキャリア展望を社員自らが表明するもの)
5. 職種別採用 (事務、営業、製造、研究開発など、職種ごとに採用すること)
6. 複線型人事制度 (専門職などといった特別の資格や役職を設け、従来型の職能資格制度と並行して運用していく制度)
7. 社員のキャリア形成を意識したジョブ・ローテーション (戦略的・計画的な人事異動・配置転換など)
8. 社内FA制度・社内公募制度 (会社からの命令ではなく、やってみたいと思うポジションに自らの意思で応募する制度)
9. OJT・現場トレーニング (日常の業務につきながら行う教育訓練。On the Job Training)
10. 360度フィードバック (上司だけでなく部下や同僚など複数の方位から評価を行う。人事評価の構成要素とするかは問わない)
11. 経営トップやマネージャー層の理念の提示 (法人の存在理由と目指す姿を従業員に浸透させ、働く目的を共有すること)
12. その他 ( )
13. 上記の制度・施策はいずれもない

**問9 貴社の職場における人材育成方針の明確化と浸透についてお答えください。(○はそれぞれ1つ)**

	十分である かなり	やや 十分である	どちらとも 言えない	あまり 十分でない	まったく 十分でない
1. 人材育成に対する経営者のコミットメント	1	2	3	4	5
2. 人材育成ビジョン・方針の策定	1	2	3	4	5
3. 人材育成ビジョン・方針の社内への周知	1	2	3	4	5
4. 人材育成計画の策定	1	2	3	4	5
5. 人材育成に関する社内規程の整備	1	2	3	4	5
6. 人材育成に関する社内の意識の醸成	1	2	3	4	5

**問10 貴社が、コロナ禍以前(2019年以前)度を実施していた人材育成・キャリア形成等の予算は、おおよそいくらですか。それぞれの金額を概算でご記入ください。**

	2019年度 (コロナ禍以前)		2021年度	
	予算額 (分かる範囲で)	対売上高比(%)	予算額 (分かる範囲で)	対売上高比(%)
1. 教育訓練費 (人材育成全体)	_____万円	_____%	_____万円	_____%
2. うち研修費 (Off-JT、自己啓発支援)	_____万円	_____%	_____万円	_____%
3. うちキャリア形成支援	_____万円	_____%	_____万円	_____%

※ご回答は概算に基づくもので結構です。予算額はおかなりの範囲でおおよその金額をご記入ください。

※なお「1. 教育訓練費(人材育成全体)」は、教育訓練施設の費用、講師への謝礼、講演会等への参加費、国内・国外留学の費用等を含む、従業員の育成や教育に費やした費用。

「2. うち研修費 Off-JT、自己啓発支援」は、業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(社内の研修や社外の研修など)及び労働者が職業能力を自発的に開発し向上させるための活動全般に関する費用。

「3. うちキャリア形成支援」は従業員のキャリア形成やキャリア支援を目的とした研修の実施、制度の設立・運用、相談体制の整備等に費やした費用。

※支出していない場合は0円としてください。不明の場合は未記入で飛ばしてください。

### Ⅲ. 貴社のキャリア研修についてお伺いします。

問1 これまでに貴社では、キャリアに関する研修（キャリア研修）を行っていますか。あてはまる番号1つに○をつけてください。（○は1つ）

1. キャリアに関する研修を行っている
2. キャリアに関する研修を行っていない
3. キャリアに関する研修を行っていないが、近いうちに行う予定である
4. キャリアに関する研修を行っておらず、近いうちに行う予定もない

問2 貴社には、キャリア研修などのキャリア開発を支援する専任の組織がありますか。あてはまる番号1つに○をつけてください。（○は1つ）

1. 専任の組織がある
2. 専任の組織ではなく、人事部等のメンバーで構成するプロジェクト等がある
3. 特に組織はない（キャリア研修を行っていない場合を含む）

問3 貴社のキャリア研修で、①現在実施している対象層、②今後、導入を考えている対象層について、それぞれ該当する番号全てに○をつけてください。（○はいくつでも）

①、②それぞれにあてはまる番号全てに○	①現在実施している	②今後、導入を考えている
若手社員（30歳未満）	1	1
中堅社員（30歳以上で管理職手前）	2	2
ライン管理職	3	3
40～50代の非管理職	4	4
60代以降のシニア社員	5	5
技術系などプロフェッショナル社員	6	6
役職定年後（ポストオフ）社員	7	7
女性社員	8	8
非正規社員	9	9
外国籍社員	10	10

問4 貴社の最も主要なキャリアに関する研修（キャリア研修）についてお答えください。（○はそれぞれ1つ）

主な対象者	1. 若手社員（30歳未満） 3. ライン管理職 5. 50代の非管理職 7. 役職定年後（ポストオフ）社員	2. 中堅社員（30歳以上で管理職手前） 4. 40代の非管理職 6. 60代以降のシニア社員 8. その他
参加方法	1. 必須	2. 希望制 3. その他
日程	1. 半日 5. 3日以上（宿泊なし）	2. 1日 6. 3日以上（宿泊あり） 3. 2日（宿泊なし） 4. 2日（宿泊あり）
講師	1. 社内講師のみ 2. 社内講師を基本とし、一部を社外講師に委託する 3. 社外講師のみ	
プログラム内容	1. キャリアに関する講義 3. 互いのフィードバックによる自己分析 5. キャリアビジョン・行動計画の策定 7. マネープラン等の生活設計	2. 自身の振り返りによる自己理解 4. 環境変化や役割変化等に関する講義講 6. 専門家によるキャリアカウンセリング 8. その他
フォローアップ ※後日、相談や面談 の機会を設ける等	1. フォローアップを全員に行っている 2. フォローアップを希望者員に対して行っている 3. フォローアップを行っていない	

## IV. 貴社のキャリア相談についてお伺いします。

問1 貴社では、キャリアに関する相談（キャリアコンサルティング）を行うしくみ（セルフ・キャリアドックをはじめ、社内規定などで明確に制度化されているものに限らず、慣行として行われるものなども含みます。）はありますか。正社員、正社員以外それぞれについて、該当する番号1つに○をつけてください。（○はそれぞれ1つ）

正社員	1. ある	2. ない
正社員以外	1. ある	2. ない

### 問1でいずれかに「1. ある」と回答した際は以下にお答えください

（正社員・正社員以外のいずれも「ない」と回答した方は11ページにお進みください。）

問2 貴社のキャリア相談の担当者について教えてください。以下の設問について、あてはまる番号1つに○をつけてください。（○は1つ）

キャリア相談を担当する組織 ※あてはまるもの全てをご回答ください	<p>【自社内】</p> <p>1. 人事部門内のキャリア支援専門の部署</p> <p>2. 人事部門（特にキャリア支援専門の部署はない）</p> <p>3. 人事部門とは独立したキャリア支援専門の部署</p> <p>4. 産業保健スタッフ（産業医、産業保健師等）の関連部署</p> <p>5. その他（ ）</p> <p>【自社外】</p> <p>6. 自社外のキャリア支援を専門とする企業（EAP等）と全面的に業務委託</p> <p>7. 自社外のキャリア支援を専門とする企業（EAP等）と一部、業務委託</p> <p>8. 自社外のフリーランスと業務委託</p> <p>9. その他の自社外の組織・人と提携</p> <p>10. その他（ ）</p>
担当者の配置状況	<p>1. 社内に専任のキャリア相談の担当者がいる</p> <p>2. 社内に他業務と兼任のキャリア相談の担当者がいる</p> <p>3. 一部、社外のキャリア相談の担当者に委託している</p> <p>4. ほとんど社外のキャリア相談の担当者に委託している</p>
キャリア相談担当者の人数	<p>実際にキャリア相談にあたっている担当者数 _____人</p> <p>キャリア相談を行わないがサポートする担当者数 _____人</p>
キャリア相談担当者の資格 ※あてはまるもの全てをご回答ください	<p>1. キャリアコンサルタント _____名</p> <p>2. キャリアコンサルタント資格を有しないキャリアカウンセラー _____名</p> <p>3. メンタルヘルス等のカウンセラー（公認心理師、臨床心理士など） _____名</p> <p>4. 医師・看護師・保健師などの専門スタッフ（非カウンセラー） _____名</p> <p>5. その他の専門家（ ） _____名</p> <p>6. わからない</p>
現在、担当業務 ※あてはまるもの全てをご回答ください	<p>1. 利用者へのキャリア面談・相談</p> <p>2. キャリア研修の講師等</p> <p>3. キャリア支援制度の周知</p> <p>4. キャリア支援制度の見直し・課題の抽出</p> <p>5. キャリア支援制度の設計・企画</p> <p>6. キャリア支援以外のその他の制度の設計・企画</p> <p>7. その他（具体的に _____）</p>
今後、期待する業務 ※あてはまるもの全てをご回答ください	<p>1. 利用者へのキャリア面談・相談</p> <p>2. キャリア研修の講師等</p> <p>3. キャリア支援制度の周知</p> <p>4. キャリア支援制度の見直し・課題の抽出</p> <p>5. キャリア支援制度の設計・企画</p> <p>6. キャリア支援以外のその他の制度の設計・企画</p> <p>7. その他（具体的に _____）</p>



問3 貴社では、キャリアに関する相談はいつ行っていますか。正社員、正社員以外それぞれについて、該当する番号全てに○をつけてください。(○はいくつでも)

	正社員	正社員以外
従業員から求めがあった時に実施する	1	1
1年に1回、3年に1回など、定期的を実施する	2	2
入社3年目、5年目など、入社から一定の年数が経過した時に実施する	3	3
40歳、50歳など、一定の年齢に到達した時に実施する	4	4
昇進、異動、職場復帰の時など、人事管理の節目に実施する	5	5
人事評価のタイミングに合わせて実施する	6	6
その他 ( )	7	7

問4 貴社のキャリアに関する相談のしくみは、どのようなことに対して効果がありましたか。正社員・正社員以外それぞれに該当する番号全てに○をつけてください。(○はいくつでも)

	正社員	正社員以外
自己啓発する労働者が増えた	1	1
労働者が主体的に職業生活設計を行うようになった	2	2
人事管理制度に労働者の希望等を的確に反映して運用できるようになった	3	3
社内教育プログラムへの参加が増加した	4	4
労働者の仕事への意欲が高まった	5	5
新入社員・若年労働者の定着率が向上した	6	6
メンタルヘルス上の理由による長期休業等が減った (または職場復帰が進んだ)	7	7
その他 ( )	8	8

問5 貴社のキャリアに関する相談の仕組みが、職場の風土や組織全体の活性化に対して、どのような効果がありましたか。お気づきの点について、ご自由にお書きください。

問6 貴社では、キャリアに関する相談を行ううえで、何か問題点はありますか。正社員、非正社員それぞれについて、該当する番号全てに○をつけてください。(○はいくつでも)

	正社員	正社員以外
労働者がキャリアに関する相談をする時間を確保することが難しい	1	1
キャリアコンサルティング等のサービスを外部から調達するのにコストがかかる	2	2
キャリアコンサルタント等相談を受ける人材を内部で育成することが難しい	3	3
相談を受ける者の業務が多忙のため、キャリアに関する相談を受ける時間がない	4	4
キャリアに関する相談を行っても、その効果が見えにくい	5	5
労働者からのキャリアに関する相談件数が少ない	6	6
その他の問題 ( )	7	7
特に問題はない	8	8

※また、本アンケートを通じてお気づきになった点や、人材育成や能力開発、キャリア支援、キャリアコンサルティングに関する課題やご意見等がございましたら、ご自由にお書きください。

--

※本アンケートの結果をお知りになりたい場合は、後日、結果概要等に関するリンク先等のご連絡を申し上げますので、以下の欄にメールアドレスをご記入ください。

連絡先 e-mail
ご所属
役職
お名前

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

キャリア相談の仕組みが「ない」と回答された方は、次ページにお進みください。

# 問1でいずれにも「2. ない」と回答した際は以下にお答えください

問1 貴社では、キャリアに関する相談を行っていない理由は何ですか。あてはまる番号全てに○をつけてください。

(○はいくつでも)

1. 労働者がキャリアに関する相談をする時間を確保することが難しい
2. キャリアコンサルティング等のサービスを外部から調達するのにコストがかかる
3. キャリアコンサルタント等相談を受けることのできる人材を内部で育成することが難しい
4. 相談を受けるための人員を割くことが難しい
5. 労働者からの希望がない
6. キャリアについての相談を行う必要はない
7. その他 ( )

問2 どのような条件が整えば、キャリアに関する相談を導入することが可能になりますか。あてはまる番号全てに○をつけてください。(○はいくつでも)

(○はいくつでも)

1. 従業員のニーズがあれば導入する
2. キャリアに関する相談の効果がはっきりしていれば導入する
3. キャリアに関する相談にかかるコストが安ければ導入する
4. キャリアに関する相談に時間をかけられれば導入する
5. 会社の利益に結びつくのであれば導入する
6. 従業員の能力開発に役立つのであれば導入する
7. 従業員の生活全体に役立つのであれば導入する
8. 専門的な人材が手配できるのであれば導入する
9. 職場環境の改善や組織全体の活性化に結びつくのであれば導入する
10. その他 ( )

問3 今後、『キャリアコンサルティング』を実施してみたいと思いますか。(○はいくつでも)

1. 従業員にキャリアコンサルタント資格を取得させ、実施してみたい
2. 経営者や人事担当責任者がキャリアコンサルタント資格を取得し、実施してみたい
3. 社外のキャリアコンサルタントや専門機関を活用し、実施してみたい
4. 業界団体にキャリアコンサルタントが派遣され、無料で受けられるなら活用してみたい
5. 公共機関にキャリアコンサルタントが配置され、無料で受けられるなら活用してみたい
6. 職場環境の改善や組織全体を活性化できるキャリアコンサルタントであれば、活用してみたい
7. 『キャリアコンサルティング』や『キャリアコンサルタント』についてもっと知りたい
8. その他 ( )

- |                  |           |
|------------------|-----------|
| 9. 実施してみたいとは思わない | 10. わからない |
|------------------|-----------|

▶ 9または10に○をつけた方は、その理由をお答えください。(○は1つ)

1. キャリアコンサルティングは、個人で受けるべきであり、企業側が用意するものではない
2. キャリアコンサルティングのように、直接、利益に結びつかないものは導入しにくい
3. 重要だとは思いますが、キャリアコンサルティング制度を導入する余裕がない
4. キャリアコンサルティング以外に、もっと優先して解決すべき課題がある
5. その他 ( )

※また、本アンケートを通じてお気づきになった点や、人材育成や能力開発、キャリア支援、キャリアコンサルティングに関する課題やご意見等がございましたら、ご自由にお書きください。

--

※本アンケートの結果をお知りになりたい場合は、後日、結果概要等に関するリンク先等のご連絡を申し上げますので、以下の欄にメールアドレスをご記入ください。

連絡先 e-mail	@
ご所属	
役職	
お名前	

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。