

巻末資料

資料1 文献調査結果（若者）

分類名	キャリア形成支援への主な示唆(集約)
1. 自己理解	<ul style="list-style-type: none"> ・ 相談者が自己の行動特性に対して、適切な自己評価を行えるように支援することが有効であると考えられる。 ・ 30代以降は就業形態による現状に対する意識の差異が拡大することを認識し、属性やこれまでの働き方を考慮した支援をする必要がある。 ・ 新規採用の選考において、ポテンシャル（潜在的な能力）の高さをアピールするために、経験の棚卸や学習歴、資格等を確認し、若者が潜在的に持つと思われる能力を明確にするように支援することが有効であると考えられる。 ・ 就職困難性の高い相談者に対しては、信頼関係を構築して継続的な支援の機会を確保しつつ、相談者の課題解決に向けた自立的な行動を促す指導・支援が求められる。
2. しごと理解	<ul style="list-style-type: none"> ・ 若者支援においては、仕事や企業に関する研究不足が離職に繋がる可能性が高いことを認識し、幅広い職業・業界の知識や企業情報、労働に関する知識等を若者が理解するように支援することが求められる。また、事前に職業を体験することの意義や目的について理解させ、具体的な方法や実行について助言することも有効であると考えられる。 ・ 就職活動においては、業種別の特徴を踏まえた各種情報の提供が有効であると考えられる。 ・ 企業における人材育成・活用の考え方や施策や工夫を理解し、個人と組織の両面が成長する意識を持たせることが有効と考えられる。 ・ 多様な働き方の実現に向けて、企業で様々な取り組みがなされていることを理解してもらい、将来の働き方や働く場の選択の幅を広げられるように支援することが有効であると考えられる。 ・ 仕事の内容が変化していることと、職種別に傾向が異なることを理解してもらい、長期的な展望を持って仕事を選択するよう支援することが有効であると考えられる。 ・ ハローワークの利用経緯や情報の影響は、就職活動を行った都市の規模や就職活動の状況により異なる。
4. 意思決定	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現在フリーターとして働いている若者に対しては、不安を低減させる一方で、そのような働き方から脱却する具体的な方法や実行について助言することが有効であると考えられる。具体的には、非正規の雇用でも就業を継続することや、正社員であれば受けられたであろう初期訓練型の能力開発を含め、就業している間に自己啓発を行うよう支援することが有効だと考えられる。 ・ 将来の目標が明確でない若者は、自尊感情が低いことを認識し、褒めることで自信回復につなげる等、自尊感情に配慮した対応を個別支援やグループ支援に取り入れることが有効である。自己理解としごと理解のプロセスを丁寧に行うことを通して、自己の将来像について中長期的な展望および具体的な目標を設定する支援が有効であると考えられる。 ・ 能力開発に関しては、仕事や採用時に求められる行動特性の具体的な内容や、それらを養成する教育機関や雇用支援施策、及びその活用方法に関する情報を提供することが有効である。 ・ 身に着けるべき職業能力や学習方法、公共職業訓練の機会等、教育機関に関する助言や情報提供が有効であると考えられる。

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就業を継続しながら、自己啓発を行う際に生じる問題について理解させ、両立するための進捗状況の管理や課題の解決方法について、方策を助言することも有効であると考えられる。 ・ 「ねばり強さ・責任感」、「ビジネス創造・革新性」、「口頭スキル・説明力」、「身だしなみ・社会常識」、「機械操作・コンピュータスキル」等、仕事に必要な能力を就業や教育機関等で身に付ける方策について助言することが有効であると考えられる。 ・ 生活スキル、職業スキルを高める施策の拡充を議論すると同時に、若者の支援において、個人の取組みの中で生活スキルを高める方法について、助言や情報提供を行うことも有効である。 ・ 採用初期は、上司や先輩から若者への支持、働きかけが必要である。望ましいコミュニケーションがとれるような職場の環境づくりの支援や、若者自らが、上司、先輩に働きかけることが出来るよう、能力開発のための支援が有効である。 ・ 学校段階においても、コミュニケーション能力を高め、円滑な人間関係を構築できる支援が必要だと考えられる。 ・ 新卒者や卒業間もない若者、フリーターから正社員としての雇用を望む人に対しては、ハローワークは若者向けの支援も行っていることを情報提供することが有効であると考えられる。 ・ 若者の支援においては、新入社員のみでなく、職場の環境づくりも重要である。
5. 方策	<ul style="list-style-type: none"> ・ 正社員への登用を希望する若年契約社員に対しては、現企業に登用される方策や課題、必要な能力開発について整理し、実施を促すことが有効であると考えられる。その際、就職活動が不調、不十分であった原因を検討し、その課題を踏まえることも必要であると考えられる。 ・ 若者が気軽に相談できる職場の環境づくりのために、上司や先輩社員の側からのコミュニケーションの不足を解消する取り組みや、若者が入社後に仕事上で悩んだ際に、自ら上司、先輩に働きかけられるための能力開発等の支援が有効であると考えられる。 ・ 非典型から正社員への移行を希望する若者に対する支援においては、就業を継続しながら、就職活動や能力開発を行うことが有効である。その際、就業を継続しながら、就職活動や能力開発を行う際に生じる問題について理解させ、両立するための進捗状況の管理や課題の解決方法について、方策を助言することが有効であると考えられる。 ・ 離職後1年以内に働きかけ、再雇用に向けた活動に取り組む意欲を喚起することが重要である。 ・ 新卒者や卒業後間もない既卒者に対しては、就職活動の進め方に関する情報を提供し、自己分析の援助や職業・業界情報の提供、模擬面接や書類添削などを支援することが有効であると考えられる。
6. 新たな環境への適応	<ul style="list-style-type: none"> ・ 若者の支援をする際は、若者の特徴を理解して、支援することが必要である。具体的には、自ら考え、行動することを促す、自尊心に配慮する、コミュニケーションを高める支援をする、視野を広げる、キャリアや職業生活を計画する支援が有効であると考えられる。 ・ 中途採用においては、個人の定着性向を適切に識別し、対応する必要がある。特に、初職正社員でかつ1年以上の初職継続者の採用後の離職率が高いことを認識した支援が有効であると考えられる。 ・ 高卒の若者には高学歴層とは異なる特別な配慮と支援が必要である。就職活動から職場定着まで長期的な視野で支援を継続する仕組みを構築し、支

	援者の側から積極的に若者へ働きかけることが効果的であると考えられる（「若者の離職状況と離職後のキャリア形成」より）。
7. 環境（職場、社会、家族等）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業や個人を取り巻く環境の変化への対応が必要であることと、能力開発の意義を理解し、能力開発に取り組むことを動機付ける支援や工夫が有効であると考えられる。 ・ 離職した若者は、女性、低学歴、中退者等、労働市場で不利な属性を持つ人が多い。 ・ 小規模企業は中途採用比率が高いが、退職も多く、人材確保は難しい。 ・ 離職につながる、企業や職場の要因として、不適切な雇用管理が挙げられる。組織に対しては、環境づくりの支援、個人に対しては、入職前のしごと理解の支援や入職後の職場トラブルの対応に関する情報提供等の支援が有効であると考えられる。 ・ 若年期の離職にはより良い状況を試行錯誤しながら模索するポジティブな面もある。転職後の満足度を高めるためには、若者の興味、能力、希望、個性等を把握するとともに、適切な情報提供によりしごと理解を深め、両者のマッチングを促進することが有効であると考えられる。 ・ 勤続1年未満の早期離職がその後のキャリアに与えるマイナスの影響への理解を促し、在職しながら能力開発や再就職をするための支援を行うことが有効であると考えられる。 ・ 非正規から正規雇用へ移行の準備や能力開発などの支援が求められる。求職活動が長期化する可能性もあるため、非正規の勤務との両立や動機付けの支援や工夫が有効と考えられる。 ・ 勤務継続や職務満足につながる、企業や職場の要因として、適切な雇用管理、教育体制、柔軟な勤務体系、円滑な人間関係、達成感、成長等が挙げられる。組織に対しては、環境づくりの支援、個人に対しては、能力開発や職務内容を充実させるための助言等の支援が有効であると考えられる。 ・ ストレスに対する対処方法の獲得や、職務の工夫、同僚や顧客との円滑な関係構築、能力開発の支援が有効であると考えられる。企業に対しては、能力開発、福利厚生、生活サポートの環境改善に関係した職場作り支援が考えられる。 ・ 若者の保護者に若者雇用の現状を認識してもらい協力を求める活動が推進されているが、どの程度まで関与を求めるべきか議論が必要である。

資料2 文献調査結果（女性）

分類名	キャリア形成支援への主な示唆(集約)
1. 自己理解	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特に有配偶女性における男女の家事・育児分担に関する認知を確認し、必要ならば思い込みの払拭や考え方を柔軟にする支援が有効であると考えられる。 ・ 子どもの出生後、中長期のキャリア・プランを作成し、理想の働き方をイメージしてもらうことや、理想的な働き方に移動していくための準備を促すような支援が求められる。
3. 啓発的経験	<ul style="list-style-type: none"> ・ 啓発的経験として、資格取得等を伴う自己啓発は就職や就労に一定の効果があるため、プロセス内の選択肢として対象者と共に検討することが有効であると考えられる。なお、資格取得を目的にするのではなく、就職や適正な就労のための自己啓発であることを認識した上での支援が求められる。
4. 意思決定	<ul style="list-style-type: none"> ・ 有配偶女性の場合、「都合のよい時間に働く」という条件が、正規雇用などの雇用形態条件よりも優先順位が高い現状があることを認識した上での支

	<p>援が求められる。ただし、「都合のよい時間に働く」という回答には個人差があるはずであり、どの程度妥協できるのかなど丁寧に条件等を整理し、最善の意思決定を支援することが必要であると考えられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・家庭生活と仕事の両立のしやすさを考えた上で職種を選ぶ視点も重要であり、特に初職の影響は大きいことを理解した上での支援が求められる。
7. 就業中	<ul style="list-style-type: none"> ・マナーやルールを守り、生活リズムを守り、周りとのコミュニケーションなどを含むベーシックな生活スキルも能力や強みであることを認識してもらう支援が有効と考えられる。 ・専門資格保有やこれまでの正社員就業継続、国の職業能力開発支援の利用は高い稼働能力に結び付くことを認識し、支援の方向性や手段の選択肢として含めることが有効であると考えられる。就業継続者に対しては、これまでの経験の棚卸を丁寧にすることも有効であると考えられる。 ・母親の就業には子育て時間の減少、WLC 等による「負の効果」と、可処分所得の増加、集団保育でのペアレンティング・スキル不足の補い等による「正の効果」の両面があることを認識してもらう支援が求められる。当事者に対する勇気づけ、当事者が負の効果に対する不安感が強い場合はその払拭や考え方を柔軟にすることなどの介入が有効であると考えられる。 ・男性の育児休業や非典型的な勤務時間(シフト勤務や日曜勤務)が少ないことは、妻のフルタイム就業に影響を及ぼすことを認識した上での支援が求められる。家庭内での夫婦間話し合いや支援制度の理解など、具体的な支援が求められる。 ・時短利用の浸透や効果がさらに進むように、限られた時間内での生産性を考えてもらう支援やタイムマネジメントに関する教育なども有効であると考えられる。 ・管理職を想定している場合は、育児休業期間も影響要因になる可能性を秘めていることを理解した上で支援することが求められる。 ・働く女性に賃金労働と家事労働の二重負担が集中する可能性の高さを認識し、情緒的な側面に配慮した支援や、優先順位の整理などの支援が有効であると考えられる。 ・仕事と育児の両立には、個人の問題のみならず、多様な視点から支援を行うことが求められる。また、初産年齢に応じた状況や発達課題があると推測されるため、個々人の状況を丁寧に踏まえた上での支援が求められる。 ・仕事と家庭生活の関係性では、コンフリクトや阻害要因という視点のみならず、仕事が家庭生活に良い影響を与えることや家庭生活での経験が仕事に良い影響を与えるという視点もあると言われている(ワーク・ライフ・エンリッチメント等)。仕事と家庭生活の相互作用や相乗効果という視点を伝えていくことも、有効であると考えられる。 ・家庭なりの状況で公的支援に何を求めているのかは異なると推測される。公的支援制度に対する理解をした上で、個別性の高い支援をしていくことが求められる。
8. 環境（職場、社会、家族等）	<ul style="list-style-type: none"> ・子育て女性のみならず、女性全般の管理職化を促進するには組織としての各種施策の効果があることも理解した上での支援が求められる。相談者の所属する組織特性や具体的な制度を調べることも有効であると考えられる。 ・その家庭なりの経済的ディストレス、母親の就業ディストレスと子育てディストレスについて理解する姿勢が求められる。家庭なりのディストレスを整理し、具体的な対応策を検討していくことが必要とされる。 <p><社会全体の側面からみた現状></p>

	<ul style="list-style-type: none"> ・シングルマザー含めた一人親世帯、多子世帯の固有性を理解し、必要な支援について整理することや情緒的な側面にも配慮した支援が求められる。 ・短時間勤務制度について、当事者への浸透を促す支援が求められる。 ・近年は就業継続を選ぶ比率が高まっていることを理解し、労働時間の短縮や勤務先の変更など柔軟な視点のもとで支援を行うことが求められる。 <p>〈職場の側面からみた現状〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント全般に対する意識啓発が必要であり、加害者にも被害者にもならないための教育や支援が求められる。 ・育児中の社員支援には、本人の問題だけではなく制度上の整備や組織風土も影響を及ぼしていることを理解した上での支援が求められる。該当組織の情報を収集し、必要に応じて組織へ要望を発信していくことを検討する支援も有効と考えられる。組織への発信には、例えばアサーティブ・トレーニングのような支援も有効と考えられる。 <p>〈家族・家庭の側面からみた現状〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・母方祖母の就業スタイルが就業継続に影響していることを認識し、祖母を含めた家族との関係に留意した支援が求められる。家族からの影響により思い込みや認識の狭さにつながっているようなケースは、考え方を柔軟にするような支援が有効と考えられる。例えば、認知療法の援用なども可能性として考えられる。 ・家庭内構成員が個々に就労について検討するのではなく、家庭内構成員全員で働き方について話し合うことを促す支援が有効であると考えられる。 ・就労の有無は、児童虐待の問題にも関連する可能性があることを認識した上での支援が求められる。
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

資料3 文献調査結果（中高年）

分類名	キャリア形成支援への主な示唆(集約)
1. 自己理解	<ul style="list-style-type: none"> ・中高年者は60歳を区切りとした意向の変化があることを理解して、支援をする必要がある。 ・中高年齢者は年代を問わず、「自己適性志向」（仕事の内容に興味があり、能力・個性・資格を生かせる仕事を選ぶことを示す）を満たすための支援は有効であり、能力・個性・資格などの自己理解を促す支援は重要であると考えられる。（「中高年齢者の転職・再就職調査」より）
2. しごと理解	<ul style="list-style-type: none"> ・しごと理解に関しては、民間職業紹介業の活用や連携も視野に入れることが有効と考えられる。
4. 意思決定	<ul style="list-style-type: none"> ・支援時に、情緒的な不安を軽減すること、新たな環境適応への準備を進めること、経験・能力の棚卸と活用イメージの検討、経済面をふまえたライフプランニング等を行うことが有効と考えられる。 ・60歳以前に現実的な情報収集をすることや、経済面をふまえたライフプランニングを早期から行うことが有効と考えられる。 ・社内におけるマッチング機能が不十分であると考えられる。社内での意思疎通や合意形成のために、個人と組織の両面に対して丁寧に説明し介入することが有効と考えられる。 ・就業者は65歳前後までの就業継続意識を持つ者が1/3程度であるが、70歳超の継続意識を持つ者も2割おり、その際に転職もありうることを支援時には留意する。また、その転職時には「自分に合う仕事を探す」という意識もあるため、支援時に自己理解としごと理解のプロセスを丁寧に行うことが有効と考えられる。

	<ul style="list-style-type: none"> ・「中高年齢者の転職・再就職調査」では、中高年齢層における転職の基本的な状況が確認された。全体を通して共通する部分と年齢や性別における差が見られる部分の両面に配慮した上でのキャリア支援が求められる。
5. 方策	<ul style="list-style-type: none"> ・転職支援時は、半年程度を想定した計画表を作成することが有効と考えられる。 ・就職支援機関からの情報のみならず、同僚や知人からの情報獲得も転職には有効となる。人脈(人的資源)に対する棚卸やネットワーキングを促すことも支援時に有効と考えられる。 ・転職・再就職における年齢の差や男女差などによる影響はあまり受けない部分と、年齢や性別における差が見られる部分の両面について整理した資料を作成し、整理された内容を配慮した上での意思決定や方策に関する支援が求められる。(「中高年齢者の転職・再就職調査」より)
6. 新たな環境への適応	<ul style="list-style-type: none"> ・中高年ならではの職業スキル表一覧を作成し、個々人毎に職業スキルを再構築することが有効と考えられる。 ・経済面を含めたライフプランニングが必要であり、家族との話し合いの支援も有効と考えられる。 ・賃金低下に伴う配慮は、59歳までの転職の際には特に留意する必要があると考えられる。(「中高年齢者の転職・再就職調査」より) ・賃金に対しては個人毎に客観的状況やそれにとまなう主観が異なると考えられるため、情緒的な側面に配慮しながらも現実的な検討をすることが有効と考えられる。 ・同企業内での雇用継続の場合には、職務に対するさまざまな質の変化がおこることを想定して、意識変革を促す支援が有効と考えられる。 ・60歳以降の転職では、自己適性志向を満たすための支援が有効と考えられる。客観的な条件だけでなく、主観的な判断基準を大切にすることが求められる。 ・移動に伴う環境や条件的な変化を当事者はどのように捉えているかの確認が必要であり、もしもネガティブに捉えている場合や不安が大きい場合は、現実を受け入れていくための情緒的な側面に配慮することが重要であるとされる。認知を柔軟にする支援や、仕事や生活に関する自分なりの意味・意義に対する認識を深める支援なども有効であるとされる。(「中高年齢者の転職・再就職調査」より)
7. 環境(職場、社会、家族等)	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア支援における中高年の類型や就労可能性マップなどの検討が考えられる。また、支援時に、特に管理職経験者へのマインドチェンジの支援が有効と考えられる。 ・60歳以降や高齢期での役割や仕事内容の変化、それに伴う処遇の変化の受容の促しが有効と考えられる。また、従業員規模の小さな会社への転身なども選択肢に入れてもらう等視野の拡大支援も必要と考えられる。 ・教育訓練支援や自己啓発等、専門能力の再構築も有効と考えられる。 ・興味、能力、希望、個性等を把握していく支援が有効と考えられる。 ・65歳以上の就業にはこのような基準が求められていることを理解してもらい、それに対する準備や体力維持などの支援も有効と考えられる。 ・業務への意識を維持し、動機付けの支援や工夫が有効と考えられる。 ・会社としての施策や工夫を理解し、個人と組織の両面が成長する意識を持たせることが有効と考えられる。 ・65歳を超えた多様性のある雇用のために、当事者としても自身の個性や抱えている状況を理解していく必要がある。高齢者ならではの自己分析の視点を整理し、それに基づいて仕事と生活を含めた意思決定を促すことが有

	<p>効と考えられる。</p> <ul style="list-style-type: none">・ 定年後の条件的な面を含めた働き方の変化を理解した上での支援が求められるが、中高年者の活用は「現場力の強化」「技能継承の円滑化」というプラスの側面もあることを個人と組織に訴求していくことも有効であると考えられる。
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

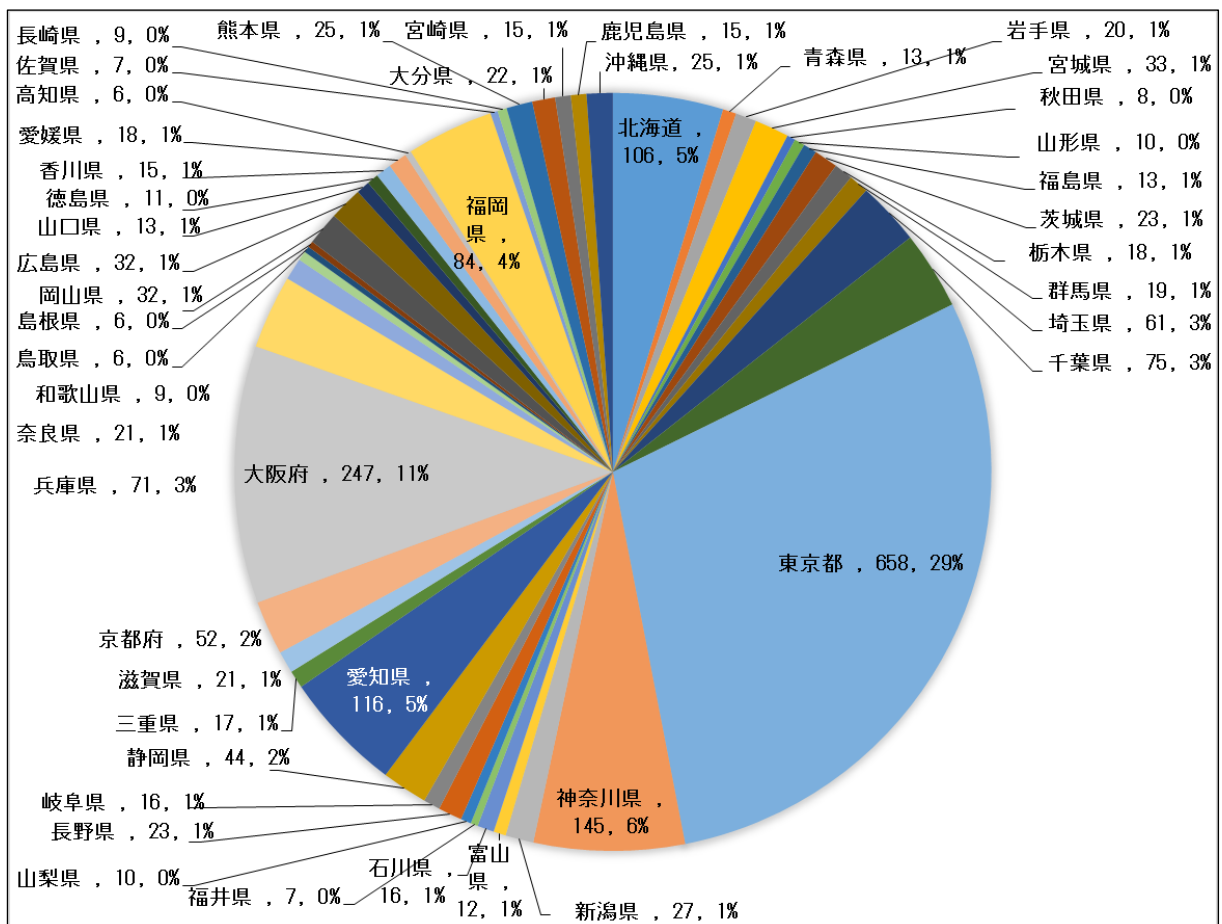
資料4 WEBアンケート結果詳細

Q1 主な活動エリア（都道府県）

	度数	%
北海道	106	4.7
青森県	13	0.6
岩手県	20	0.9
宮城県	33	1.5
秋田県	8	0.4
山形県	10	0.4
福島県	13	0.6
茨城県	23	1.0
栃木県	18	0.8
群馬県	19	0.8
埼玉県	61	2.7
千葉県	75	3.3
東京都	658	29.2
神奈川県	145	6.4
新潟県	27	1.2
富山県	12	0.5
石川県	16	0.7
福井県	7	0.3
山梨県	10	0.4

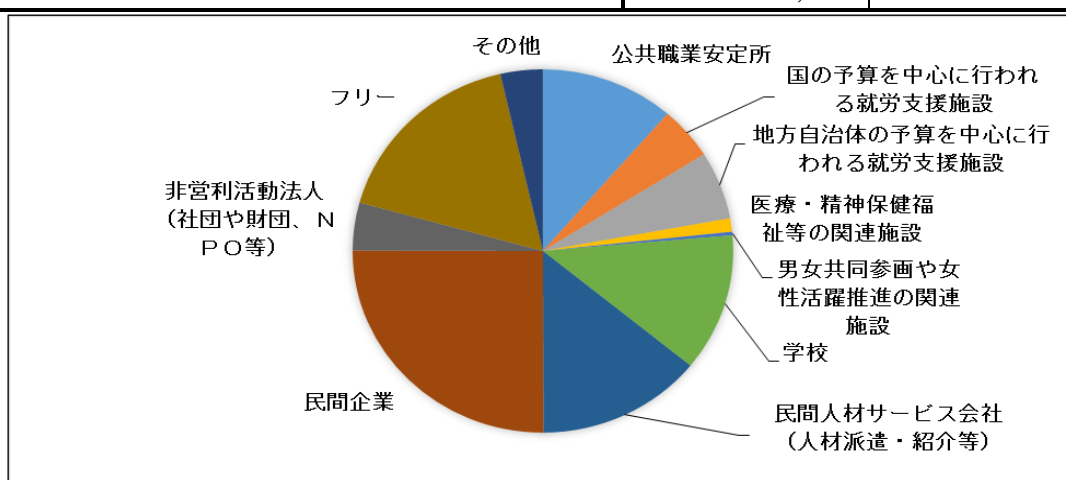
	度数	%
長野県	23	1.0
岐阜県	16	0.7
静岡県	44	2.0
愛知県	116	5.2
三重県	17	0.8
滋賀県	21	0.9
京都府	52	2.3
大阪府	247	11.0
兵庫県	71	3.2
奈良県	21	0.9
和歌山県	9	0.4
鳥取県	6	0.3
島根県	6	0.3
岡山県	32	1.4
広島県	32	1.4
山口県	13	0.6
徳島県	11	0.5
香川県	15	0.7
愛媛県	18	0.8

	度数	%
愛媛県	18	0.8
高知県	6	0.3
福岡県	84	3.7
佐賀県	7	0.3
長崎県	9	0.4
熊本県	25	1.1
大分県	22	1.0
宮崎県	15	0.7
鹿児島県	15	0.7
沖縄県	25	1.1
合計	2252	100.0



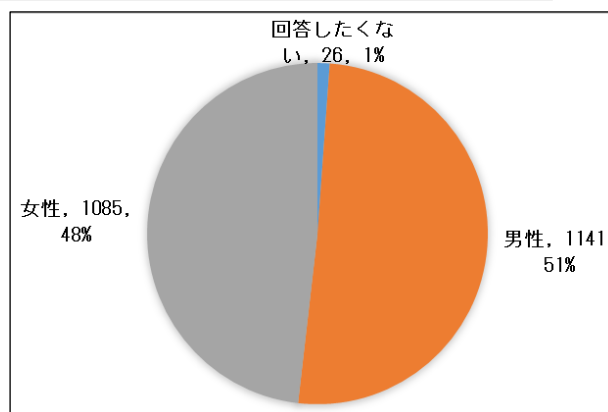
Q2 キャリアコンサルタントとして最も長く活動した（している）所属先

	度数	%
公共職業安定所	256	11.4
国の予算を中心に行われる就労支援施設	106	4.7
地方自治体の予算を中心に行われる就労支援施設	136	6.0
医療・精神保健福祉等の関連施設	27	1.2
男女共同参画や女性活躍推進の関連施設	7	0.3
学校	276	12.3
民間人材サービス会社（人材派遣・紹介等）	317	14.1
民間企業	565	25.1
非営利活動法人（社団や財団、NPO等）	96	4.3
フリー	385	17.1
その他	81	3.6
合計	2,252	100.0



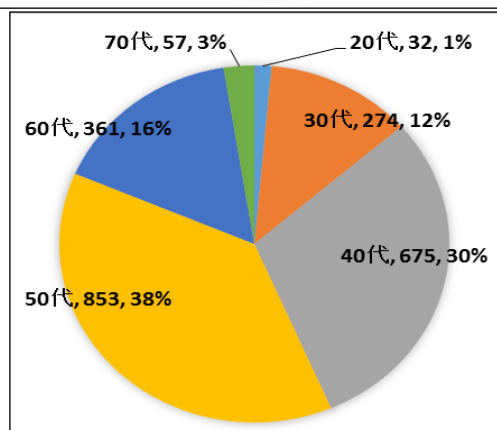
Q3 回答者の性別

	度数	%
回答したくない	26	1.2
男性	1141	50.7
女性	1085	48.2
合計	2,252	100.0



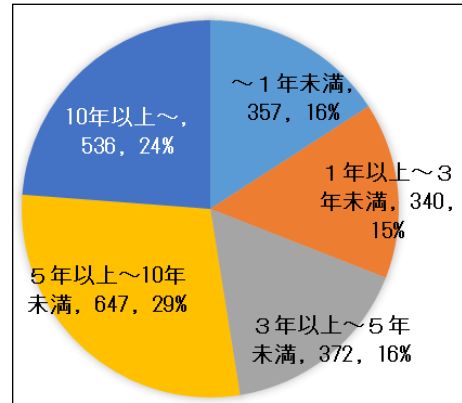
Q4 回答者の年代

	度数	%
20代	32	1.4
30代	274	12.2
40代	675	30.0
50代	853	37.9
60代	361	16.0
70代	57	2.5
合計	2,252	100.0



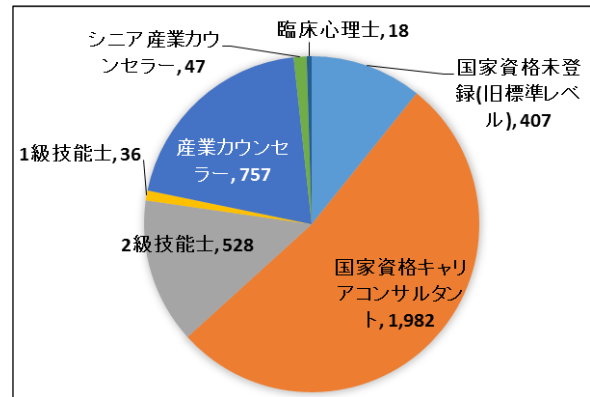
Q5 キャリアコンサルティング実践年数

	度数	%
～1年未満	357	15.9
1年以上～3年未満	340	15.1
3年以上～5年未満	372	16.5
5年以上～10年未満	647	28.7
10年以上～	536	23.8
合計	2,252	100.0



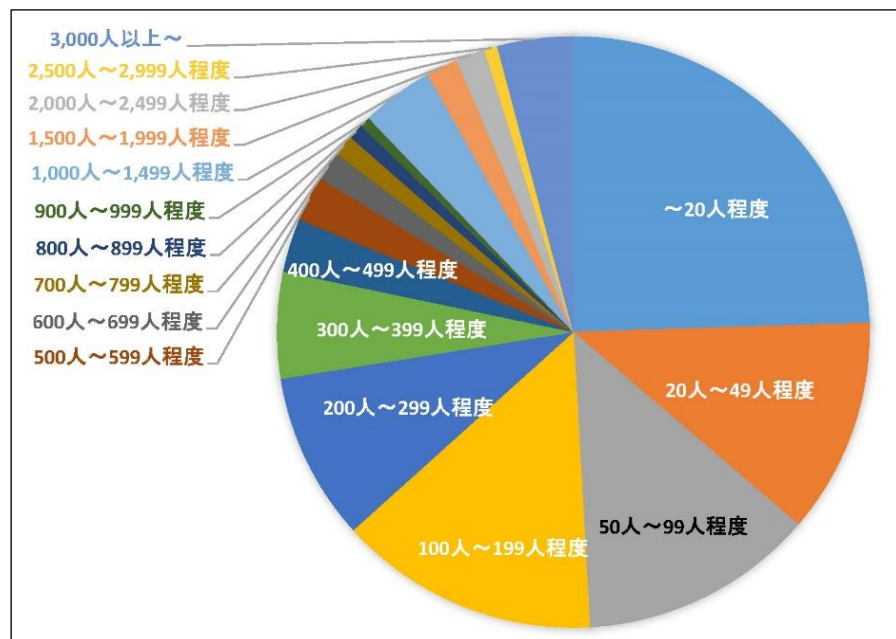
Q6 キャリアコンサルティング関連保有資格 (重複回答あり)

	度数
国家資格未登録(旧標準レベル)	407
国家資格キャリアコンサルタント	1,982
2級技能士	528
1級技能士	36
産業カウンセラー	757
シニア産業カウンセラー	47
臨床心理士	18



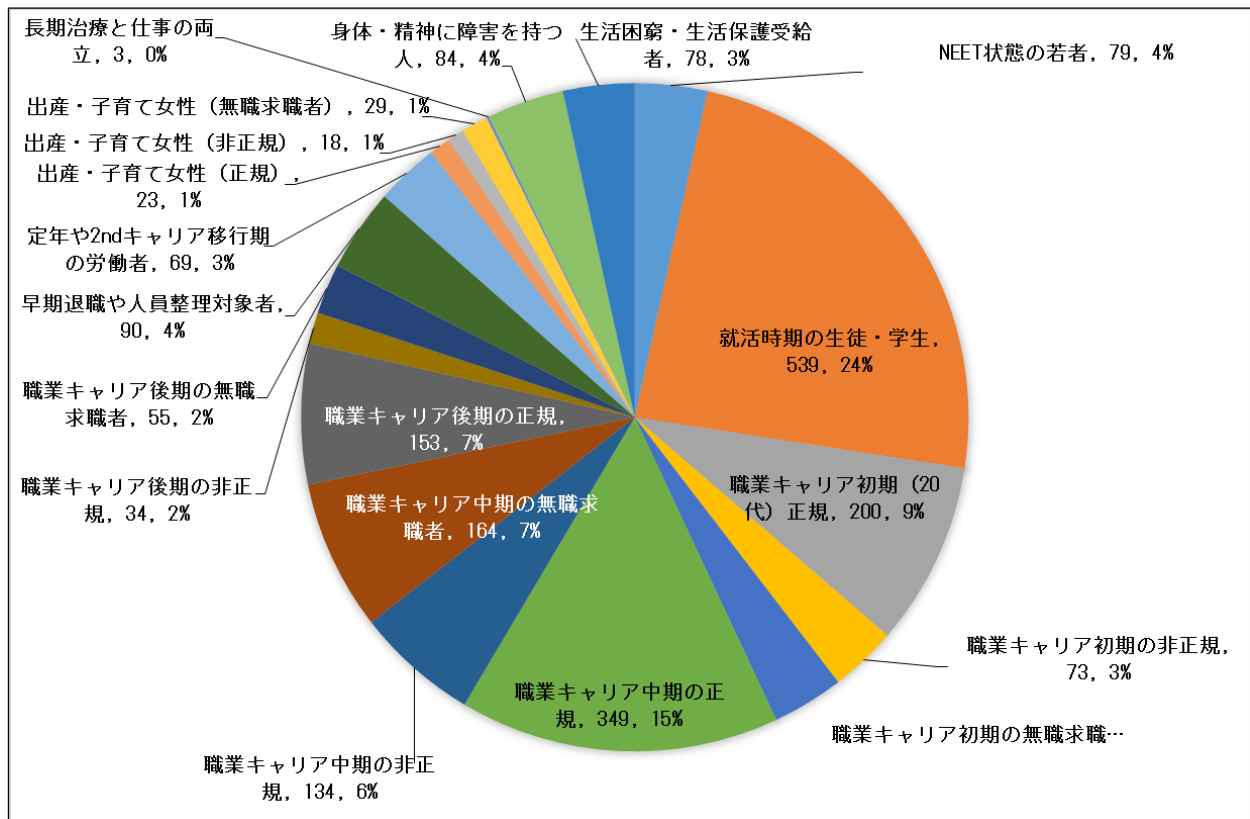
Q7 最近3年以内で対応した相談者の大凡の実人数 (重複回答あり)

	度数	%		度数	%
～20人程度	552	24.5	700人～799人程度	26	1.2
20人～49人程度	265	11.8	800人～899人程度	19	.8
50人～99人程度	289	12.8	900人～999人程度	13	.6
100人～199人程度	320	14.2	1,000人～1,499人程度	89	4.0
200人～299人程度	206	9.1	1,500人～1,999人程度	39	1.7
300人～399人程度	131	5.8	2,000人～2,499人程度	36	1.6
400人～499人程度	66	2.9	2,500人～2,999人程度	16	.7
500人～599人程度	56	2.5	3,000人以上～	93	4.1
600人～699人程度	36	1.6	合計	2,252	100.0



Q8 今までにキャリアコンサルティングを行った相談者の属性として最も多いと思うもの

属性	度数	%
NEET 状態の若者 (39 歳以下)	79	3.5
就職活動時期の生徒・学生	539	23.9
職業キャリア初期 (概ね 20 代) の正規雇用者	200	8.9
職業キャリア初期の非正規雇用	73	3.2
職業キャリア初期の無職の求職者	78	3.5
職業キャリア中期 (概ね 30~40 代半ば) の正規雇用者	349	15.5
職業キャリア中期の非正規雇用者	134	6.0
職業キャリア中期の無職の求職者	164	7.3
職業キャリア後期 (40 代後半~50 代) の正規雇用者	153	6.8
職業キャリア後期の非正規雇用者	34	1.5
職業キャリア後期の無職の求職者	55	2.4
早期退職や人員整理の対象となった労働者	90	4.0
定年やセカンド・キャリアへの移行期 (概ね 50 代後半~60 代) の労働者	69	3.1
出産・子育て期の女性 (正規雇用者)	23	1.0
出産・子育て期の女性 (非正規雇用者)	18	0.8
出産・子育て期の女性 (無職の求職者)	29	1.3
長期治療 (ガンや透析等) と仕事の両立に直面している労働者	3	0.1
身体または精神に障害を持つ人	84	3.7
生活困窮や生活保護受給者	78	3.5
合計	2,252	100.0



Q8・9とQ12・13及びQ2のクロス集計

今までにキャリアコンサルティングを行った最多と2番目に多い属性について、最近3年以内で対応した相談者の大凡の実人数と主な活動フィールド

属性	公共職業安定所	国就労支援施設	地方自治体就労支援施設	医療・精神保健福祉施設	男女共同参画や女性活躍推進施設	学校	民間人材サービス会社	民間企業	非営利活動法人	フリー	その他	合計
NEET状態の若者	23	37	17	3	2	30	8	12	16	42	3	193
就職活動時期の生徒・学生	55	19	29	4	1	272	40	102	26	137	20	705
職業キャリア初期の正規雇用者	19	1	4	5	1	68	71	211	12	83	11	486
職業キャリア初期の非正規雇用	30	14	14	2	0	18	44	36	7	34	10	209
職業キャリア初期の無職の求職者	34	27	26	2	0	26	23	24	13	27	5	207
職業キャリア中期の正規雇用者	17	8	11	3	1	15	93	267	19	137	18	589
職業キャリア中期の非正規雇用者	35	11	15	0	0	10	65	41	6	42	12	237
職業キャリア中期の無職の求職者	56	25	36	0	0	9	38	29	12	41	11	257
職業キャリア後期の正規雇用者	24	5	10	2	1	9	60	162	7	53	7	340
職業キャリア後期の非正規雇用者	23	2	6	0	1	6	20	9	6	10	3	86
職業キャリア後期の無職の求職者	42	8	19	0	0	4	15	11	6	13	9	127
早期退職や人員整理対象となった労働者	8	4	6	0	0	5	62	33	5	10	6	139
定年やセカンド・キャリア移行期の労働者	34	3	7	1	0	1	31	52	9	32	6	176
出産・子育て期の女性(正規雇用者)	0	0	0	1	2	3	3	29	1	12	5	56
出産・子育て期の女性(非正規雇用者)	17	1	7	0	1	2	10	5	3	12	2	60
出産・子育て期の女性(無職の求職者)	25	3	10	2	1	5	12	7	3	22	0	90
長期治療と仕事の両立直面労働者	1	0	1	0	0	1	1	6	1	0	0	11
身体または精神に障害を持つ人	21	18	15	19	2	16	3	28	16	21	11	170
生活困窮や生活保護受給者	30	15	26	6	1	2	6	7	15	11	9	128
その他	18	11	13	4	0	50	29	59	9	31	14	238
合計	512	212	272	54	14	552	634	1130	192	770	162	4504

上表の属性の表記はQ8の属性の表記から年代等を一部省略して記載した。

資料5 WEB アンケート調査(2-4)に関する分散分析結果

① 3属性のキャリア形成上の課題(20問)の平均点に関する一元配置分散分析

		平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
自己理解(興味・関心・価値観・能力・適性等)が不十分。	グループ間	69.761	2	34.880	27.961	.000
	グループ内	2461.279	1973	1.247		
	合計	2531.040	1975			
しごと理解(エンプロイアビリティ等)が不十分。	グループ間	140.200	2	70.100	55.305	.000
	グループ内	2500.791	1973	1.268		
	合計	2640.991	1975			
啓発的経験(効果的な情報収集やモデリング等も含む)のスキルが不十分。	グループ間	25.475	2	12.738	10.923	.000
	グループ内	2300.840	1973	1.166		
	合計	2326.315	1975			
意思決定(合理的な意思決定プロセス等)のスキルが不十分。	グループ間	57.563	2	28.781	25.193	.000
	グループ内	2253.992	1973	1.142		
	合計	2311.555	1975			
方策の実行(行動計画立案や遂行のための動機付け)のスキルが不十分。	グループ間	45.072	2	22.536	19.574	.000
	グループ内	2271.551	1973	1.151		
	合計	2316.623	1975			
新たな環境への適応(ソーシャルスキルや柔軟性等)のスキルが不十分。	グループ間	13.899	2	6.949	5.788	.003
	グループ内	2368.951	1973	1.201		
	合計	2382.850	1975			
労働条件や能力開発に関する知識や情報が不十分。	グループ間	29.151	2	14.576	12.444	.000
	グループ内	2311.065	1973	1.171		
	合計	2340.217	1975			
環境の変化や自己の役割の変化に適応することが苦手。	グループ間	19.796	2	9.898	8.240	.000
	グループ内	2369.994	1973	1.201		
	合計	2389.789	1975			
周囲の人に援助を求めたり、相談することが苦手。	グループ間	24.097	2	12.048	9.516	.000
	グループ内	2498.057	1973	1.266		
	合計	2522.153	1975			
ポジティブ(前向き)に考えることが苦手。	グループ間	24.146	2	12.073	10.426	.000
	グループ内	2284.573	1973	1.158		
	合計	2308.719	1975			
新しい人間関係を築いたり、自分から他人と親しくなることが苦手。	グループ間	56.862	2	28.431	24.678	.000
	グループ内	2273.088	1973	1.152		
	合計	2329.949	1975			
自分をアサーティ	グループ間	18.817	2	9.409	8.397	.000

ブに表現することが苦手。	グループ内	2210.757	1973	1.121		
	合計	2229.574	1975			
新しい知識やスキルを学ぶ・身につける意欲が乏しい。	グループ間	65.911	2	32.955	26.384	.000
	グループ内	2464.387	1973	1.249		
	合計	2530.298	1975			
自分の職業生活設計（ライフ・ロールのバランスを含む）が不十分。	グループ間	17.424	2	8.712	7.391	.001
	グループ内	2325.616	1973	1.179		
	合計	2343.040	1975			
自己有用感や自己効力感が乏しい。	グループ間	30.944	2	15.472	13.151	.000
	グループ内	2321.121	1973	1.176		
	合計	2352.064	1975			
実行力や忍耐力が乏しい。	グループ間	63.948	2	31.974	26.473	.000
	グループ内	2382.991	1973	1.208		
	合計	2446.939	1975			
職場等での人間関係に課題を抱えている。	グループ間	79.229	2	39.615	28.942	.000
	グループ内	2700.566	1973	1.369		
	合計	2779.796	1975			
家族との関係や家族内に課題を抱えている。	グループ間	77.269	2	38.635	32.251	.000
	グループ内	2363.555	1973	1.198		
	合計	2440.824	1975			
不安や悩みを抱えている。	グループ間	19.850	2	9.925	7.983	.000
	グループ内	2452.869	1973	1.243		
	合計	2472.719	1975			
不満や怒りを持っている。	グループ間	16.662	2	8.331	6.128	.002
	グループ内	2682.366	1973	1.360		
	合計	2699.028	1975			

② 多重比較の結果 1：若年 2：中高年 3：女性

多重比較							
Tukey HSD							
従属変数			平均 値の 差	標準 誤差	有意 確率	95% 信頼区 間	
						下限	上限
自己理解（興味・関心・価値観・能力・適性等） が不十分。	1	2	.387*	.053	.000	.26	.51
		3	.329*	.086	.000	.13	.53
	2	1	-.387*	.053	.000	-.51	-.26
しごと理解（エンプロイアビリティ等）が不十分。	3	1	-.329*	.086	.000	-.53	-.13
	1	2	.563*	.054	.000	.44	.69
		3	.264*	.087	.007	.06	.47
啓発的経験（効果的な情報収集やモデリング等 も含む）のスキルが不十分。	2	1	-.563*	.054	.000	-.69	-.44
		3	-.299*	.087	.002	-.50	-.09
	3	1	-.264*	.087	.007	-.47	-.06
意思決定（合理的な意思決定プロセス等）のスキ ルが不十分。	2	1	.299*	.087	.002	.09	.50
	1	2	.237*	.051	.000	.12	.36
		1	-.237*	.051	.000	-.36	-.12
方策の実行（行動計画立案や遂行のための動機 付け）のスキルが不十分。	1	2	.357*	.051	.000	.24	.48
		1	-.357*	.051	.000	-.48	-.24
	3	1	-.263*	.083	.004	-.46	-.07
新たな環境への適応（ソーシャルスキルや柔軟 性等）のスキルが不十分。	3	2	.263*	.083	.004	.07	.46
	1	2	.315*	.051	.000	.20	.43
		1	-.315*	.051	.000	-.43	-.20
労働条件や能力開発に関する知識や情報が不 十分。	3	2	-.242*	.083	.010	-.44	-.05
	1	2	.242*	.083	.010	.05	.44
		1	-.126*	.052	.041	-.25	.00
環境の変化や自己の役割の変化に適応するこ とが苦手。	2	1	.126*	.052	.041	.00	.25
		3	.257*	.085	.007	.06	.46
	3	2	-.257*	.085	.007	-.46	-.06
周囲の人に援助を求めたり、相談することが苦 手。	1	2	.250*	.051	.000	.13	.37
		1	-.250*	.051	.000	-.37	-.13
	3	2	-.219*	.084	.024	-.42	-.02
環境の変化や自己の役割の変化に適応するこ とが苦手。	3	2	.219*	.084	.024	.02	.42
	1	3	.236*	.085	.015	.04	.43
		2	.339*	.085	.000	.14	.54
周囲の人に援助を求めたり、相談することが苦 手。	3	1	-.236*	.085	.015	-.43	-.04
		2	-.339*	.085	.000	-.54	-.14
	1	3	.361*	.087	.000	.16	.56
ポジティブ（前向き）に考えることが苦手。		2	.362*	.087	.000	.16	.57
	3	1	-.361*	.087	.000	-.56	-.16
		2	-.362*	.087	.000	-.57	-.16
周囲の人に援助を求めたり、相談することが苦 手。	1	2	.122*	.051	.045	.00	.24
		3	.368*	.083	.000	.17	.56
	2	1	-.122*	.051	.045	-.24	.00
周囲の人に援助を求めたり、相談することが苦 手。		3	.246*	.083	.009	.05	.44
	3	1	-.368*	.083	.000	-.56	-.17
	2	1	-.246*	.083	.009	-.44	-.05

新しい人間関係を築いたり、自分から他人と親しくなることが苦手。	1	3	.582*	.083	.000	.39	.78
	2	3	.467*	.083	.000	.27	.66
	3	1	-.582*	.083	.000	-.78	-.39
自分をアサーティブに表現することが苦手。	2	3	-.467*	.083	.000	-.66	-.27
	1	2	.139*	.050	.016	.02	.26
	3	1	.304*	.082	.001	.11	.50
新しい知識やスキルを学ぶ・身につける意欲が乏しい。	2	1	-.139*	.050	.016	-.26	-.02
	3	1	-.304*	.082	.001	-.50	-.11
	1	2	-.380*	.053	.000	-.50	-.26
自分の職業生活設計（ライフ・ロールのバランスを含む）が不十分。	2	1	.380*	.053	.000	.26	.50
	3	2	.297*	.087	.002	.09	.50
	3	2	-.297*	.087	.002	-.50	-.09
自己有用感や自己効力感が乏しい。	1	2	.181*	.052	.001	.06	.30
	2	1	-.181*	.052	.001	-.30	-.06
	3	2	-.218*	.084	.026	-.42	-.02
実行力や忍耐力が乏しい。	3	2	.218*	.084	.026	.02	.42
	1	2	.245*	.052	.000	.12	.37
	3	1	.274*	.084	.003	.08	.47
職場等での人間関係に課題を抱えている。	2	1	-.245*	.052	.000	-.37	-.12
	3	1	-.274*	.084	.003	-.47	-.08
	1	2	.346*	.052	.000	.22	.47
家族との関係や家族内に課題を抱えている。	3	1	.414*	.085	.000	.22	.61
	2	1	-.346*	.052	.000	-.47	-.22
	3	1	-.414*	.085	.000	-.61	-.22
不安や悩みを抱えている。	1	2	.368*	.056	.000	.24	.50
	3	1	.504*	.090	.000	.29	.72
	2	1	-.368*	.056	.000	-.50	-.24
不満や怒りを持っている。	3	1	-.504*	.090	.000	-.72	-.29
	1	2	-.225*	.052	.000	-.35	-.10
	3	1	-.656*	.085	.000	-.85	-.46
不安や悩みを抱えている。	2	1	.225*	.052	.000	.10	.35
	3	1	-.431*	.085	.000	-.63	-.23
	3	1	.656*	.085	.000	.46	.85
不満や怒りを持っている。	2	1	.431*	.085	.000	.23	.63
	1	2	.188*	.053	.001	.06	.31
	2	1	-.188*	.053	.001	-.31	-.06
不安や悩みを抱えている。	3	2	-.247*	.086	.012	-.45	-.04
	3	2	.247*	.086	.012	.04	.45
	1	2	-.171*	.055	.006	-.30	-.04
不満や怒りを持っている。	2	1	.171*	.055	.006	.04	.30
	3	2	.229*	.090	.031	.02	.44
	3	2	-.229*	.090	.031	-.44	-.02

キャリアコンサルティング試行後アンケート用紙 (来談者用)

以下に回答いただき、別添の封筒に封入後にキャリアコンサルタントに手渡しするか、一週間以内に投函してください。(担当キャリアコンサルタントに回答内容を開示する必要はありません。)

質問1 キャリアコンサルティングを受けての感想

キャリアコンサルティング前に問題と思っていたキャリア形成上の課題や疑問	----- ----- -----
キャリアコンサルティングを受けたことで気づいたキャリア形成上の課題や対処法	----- ----- ----- ----- -----
自分の課題の整理、解決に有効だったと思うキャリアコンサルタントの発言や働きかけ	----- ----- -----
自分の課題の整理、解決に有効ではなかったと思うキャリアコンサルタントの発言や働きかけ	----- ----- -----

質問2 自由記述 (キャリアコンサルティング後の疑問点・質問や感想)

回答日 平成 29 年 月 日 回答者署名 _____

資料7 相談者インタビューシート原本

厚生労働省「労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業」

受託元：特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会

インタビューシート（技法開発者→相談者）

インタビュー実施日・場所 平成 年 月 日：場所)

インタビュー対象者： _____ 報告者： _____

必須Q1 試行実施したキャリアコンサルタントと相談者の関係性

ほぼ初対面（顔や名前程度は知っていた）

純粋に相談者とキャリアコンサルタントの関係

（既に何回か面談を受けている 期間： 年 ヶ月間・回数 回程度）

純粋な相談者とキャリアコンサルタントの関係以外に、職場の上司・部下の関係等他の関係もある（具体的な関係： _____ 期間： 年 ヶ月間・面談回数 回程度）

補足報告事項： _____

必須Q2 試行実施したキャリアコンサルタントについての印象

① しっかり話を聴いてくれた

聴くだけでなく有益な助言をしてくれた

② 本音を話しやすかった

本音は話しにくかった

③ 経験が豊富そうで頼れそう

経験や経歴が不明で頼りにならなさそう

補足報告事項： _____

必須Q3 試行実施で受けたキャリアコンサルティングについての感想

① 新たな気づき等があった ともも○←5・4・3・2・1→全く×

② 自分の目標などが明確になった ともも○←5・4・3・2・1→全く×

③ 他人に勧めたい ともも○←5・4・3・2・1→全く×

④ 会社等がキャリアコンサルタントに相談できる機会を提供することは必要だと思う

ともも○←5・4・3・2・1→全く×

⑤ キャリアコンサルティングを受けるのは、自発的か、会社等が勧奨するかのどちらが有効だと思うか

自発的←5・4・3・2・1→組織等からの勧め

補足報告事項： _____

必須Q4-1 使用した「技法（ _____ ）」についての感想

① 初めて取り組むような内容か、過去類似体験があるか

初体験

類似体験あり

補足報告事項： _____

- ② 技法（ワークシート等）を使う際（使う前）に、どのように感じたか（複数回答可）
- | | |
|----------------------------------------|------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 十分な説明があって安心した | <input type="checkbox"/> 説明が不十分に感じた |
| <input type="checkbox"/> ワクワクした、楽しみだった | <input type="checkbox"/> 内容や目的が分からず不安だった |

補足報告事項：
.....
.....
.....

- ③ 技法（ワークシート等）を使ってみてどのように感じたか（複数回答可）
- | | |
|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 有益だった（具体的に：不安減・気持ちが楽・モチベーション UP・自信 UP・他：) | |
| <input type="checkbox"/> 自分にとって必要性を感じなかった | <input type="checkbox"/> 他の技法もやってみたかった |
| <input type="checkbox"/> 改善点があった（具体的に：) | |
- 具体的報告事項：
.....
.....
.....

必須Q4-2 使用した「技法（ ）」についての感想

- ① 初めて取り組むような内容か、過去類似体験があるか 初体験 ・ 類似体験あり
- 補足報告事項：
.....
.....
.....

- ② 技法（ワークシート等）を使う際（使う前）に、どのように感じたか（複数回答可）
- | | |
|----------------------------------------|------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 十分な説明があって安心した | <input type="checkbox"/> 説明が不十分に感じた |
| <input type="checkbox"/> ワクワクした、楽しみだった | <input type="checkbox"/> 内容や目的が分からず不安だった |
- 補足報告事項：
.....
.....
.....

- ③ 技法（ワークシート等）を使ってみてどのように感じたか（複数回答可）
- | | |
|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 有益だった（具体的に：不安減・気持ちが楽・モチベーション UP・自信 UP・他：) | |
| <input type="checkbox"/> 自分にとって必要性を感じなかった | <input type="checkbox"/> 他の技法もやってみたかった |
| <input type="checkbox"/> 改善点があった（具体的に：) | |
- 具体的報告事項：
.....
.....
.....

必須Q4-3 使用した「技法（ ）」についての感想

- ① 初めて取り組むような内容か、過去類似体験があるか 初体験 ・ 類似体験あり
- 補足報告事項：
.....
.....
.....

- ② 技法（ワークシート等）を使う際（使う前）に、どのように感じたか（複数回答可）
- | | |
|----------------------------------------|------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 十分な説明があって安心した | <input type="checkbox"/> 説明が不十分に感じた |
| <input type="checkbox"/> ワクワクした、楽しみだった | <input type="checkbox"/> 内容や目的が分からず不安だった |
- 補足報告事項：
.....
.....
.....

③ 技法（ワークシート等）を使ってみてどのように感じたか（複数回答可）

有益だった（具体的に：不安減・気持ちが楽・モチベーション UP・自信 UP・他：_____）

自分にとって必要性を感じなかった

他の技法もやってみたかった

改善点があった（具体的に：_____）

具体的報告事項：

必須Q5 インタビューを実施してみたの相談者の印象

自由 インタビュー内容：

不足する場合は任意で用紙を追加してください

委員名簿

平成 29 年度委託事業

「労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業」委員名簿

(敬称略、五十音順、◎:座長)

研究会委員会 (本委員会)

石崎 一記	東京成徳大学 応用心理学部 教授
岡田 昌毅	筑波大学大学院 人間総合科学研究科 教授
川崎 友嗣	関西大学社会学部 教授
◎北浦 正行	武蔵大学 客員教授
島村 泰子	株式会社富士通ソーシャルサイエンスラボラトリ 法政大学キャリアデザイン学部 非常勤講師
永作 稔	駿河台大学心理学部 准教授
宗方 比佐子	金城学院大学大学院 人間生活学研究科長

専門部会 文献調査

高橋 南海子	明星大学 明星教育センター 特任准教授 筑波大学大学院人間総合科学研究科 研究員
原 恵子	筑波大学大学院人間総合科学研究科 研究員
堀内 泰利	慶應義塾大学総合政策学部 非常勤講師 筑波大学大学院人間総合科学研究科 研究員

専門部会 技法開発

浅野 衣子	株式会社キャリア開発サポーターズ 代表取締役
坂本 眞理子	一般社団法人日本産業カウンセラー協会 キャリアコンサルタント養成事業部 課長
佐藤 恵子	株式会社キャリアセット 代表取締役
田中 春秋	キャリア研修センター 代表
長谷川 能扶子	有限会社Cマインド 代表取締役
深谷 潤一	有限会社キャリアサポーター 代表取締役
増井 一	一般社団法人キャリアコンサルティング振興協会 常務理事

協力者リスト (氏名掲出を承諾した方のみ)

(敬称略、五十音順)

実務家に対するヒアリング調査

赤星 恒介	荒田 真一郎	飯田 明	井澤 友行	石川 邦子
石本 容子	一之瀬 豊	宇佐美 博之	遠藤 佳代子	大野 文雄
沖世 聖太	加藤 勝雄	栗原 知女	桜井 清勝	高橋 浩
谷本 佳子	堂山 智子	遠坂 岳雄	永田 美穂	中山 弥成
野崎 千晶	林 毅彦	堀井 正之	宮島 佳代子	

試行実施

試行実施者

嵐 真由美	石原 延枝	岩波 はるみ	小林 暖
小林 幸夫	鈴木 由香	高木 一雄	田上 玲子
濱田 千史	林 陽子	松下 武司	松本 朋子

試行実施協力企業 (試行実施者または相談者所属企業)

NPO法人ICDS
アイピーシステム株式会社
株式会社トーホー
株式会社ファーストトーン
富士通株式会社

平成 29 年度

労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の
開発に関する調査・研究事業 報告書

発行日 平成 30 年 3 月

発行者 厚生労働省

人材開発統括官付 参事官（若年者・キャリア形成支援担当）付
キャリア形成支援室

委託先 特定非営利活動法人 キャリアコンサルティング協議会
