

2017年キャリアコンサルタント実態調査

• 調査対象

- キャリコン協議会に登録済みのキャリアコンサルタント（登録者）15,962名（7/20時点）

• 調査方法等

- 協議会が登録者に提供しているメールニュースサービスを通じて、専用調査用サイトのリンク先を連絡。登録者は当該サイトでインターネット上で調査に回答。2017年6月30日調査票配布、7月20日まで回収

• 主な調査項目

- 基本属性（性別、年齢、専門分野他）
- 就労状況（就労形態、就労先の職種、規模、役職、収入他）
- 活動内容（専業・兼業、具体的な活動内容・相談内容他）
- 意識（今後の課題、満足感他）
- 自由記述 他

※2006年調査、2010年調査との比較のため、可能な限り調査項目を統一した。

• 回収数

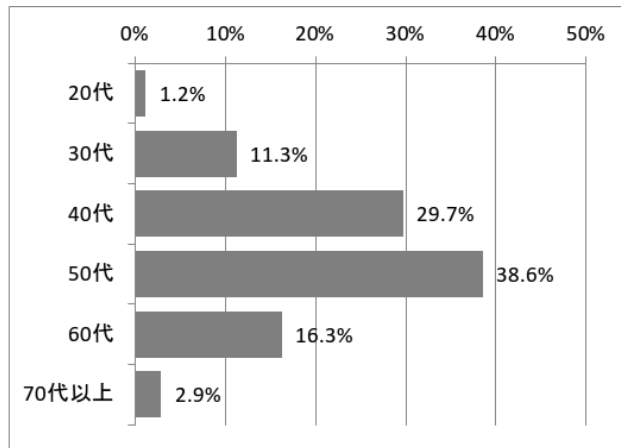
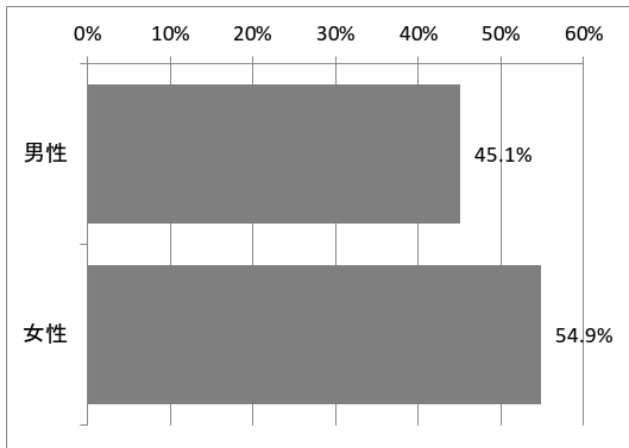
- 3,273通（回収率20.5%）

※2006年調査3,465通 回収率20.0%、2010年調査3,339通 回収率11.6%

回答者の属性

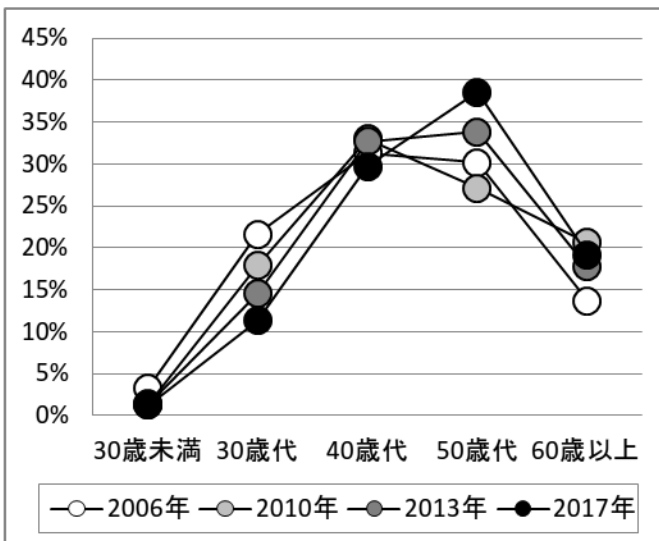
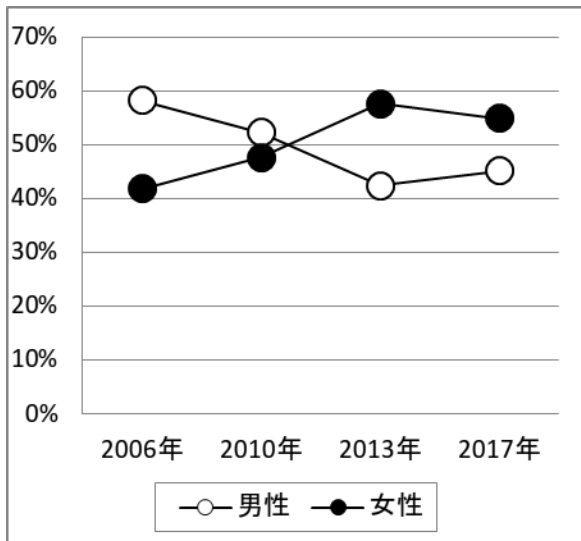
① 性別：男性45%、女性55%

② 年齢：30代以下12%、40～50代69%、60代以上19%



⇒現在、女性のキャリアコンサルタントがやや多いが、2006年調査では男性58%、女性42%と女性の方が多かった。

⇒年齢は現在、50代が中心となっているが、年々、高齢化が進んでおり、その20～30代の若いキャリアコンサルタントも求められる(cf.女性、若年者対応)。



③ 活動地域： 東京30%、大阪11%、 神奈川6%、愛知5%で半数

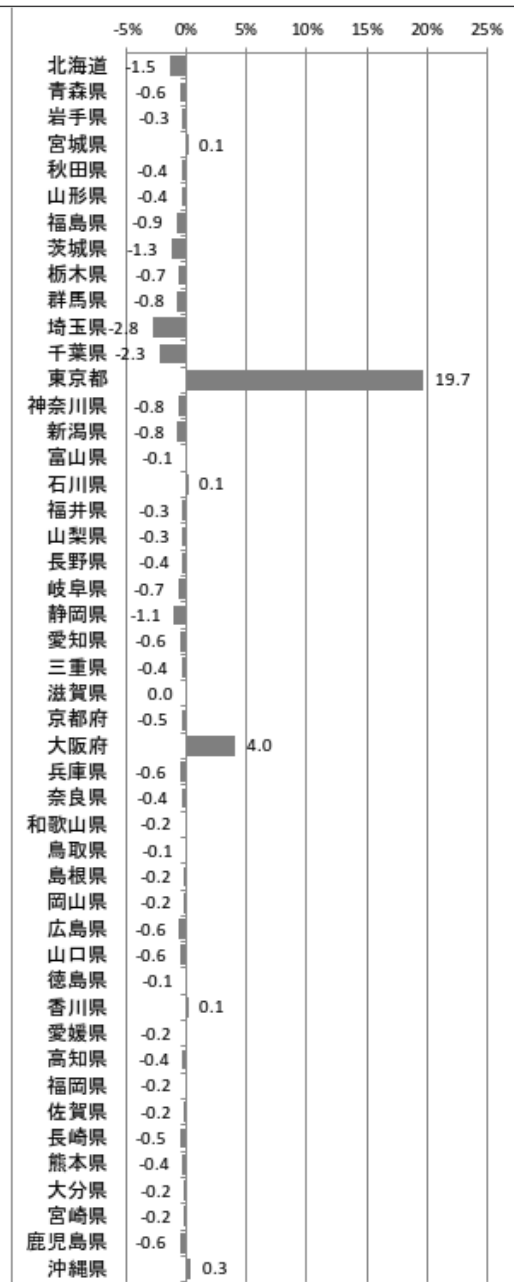
⇒総務省人口統計の都道府県人口比では東京11%、大阪7%であり、極端に東京、大阪に偏る。

⇒東京、大阪への偏在は著しく、その他の都市圏及び地方への普及が課題となる。

⇒特に約10年前と比較して、関東地方、近畿地方、九州地方への集中が進んでいるとの見方もできる。(下)

	2006年 調査 N=3465	2017年 調査 N=3273	差
北海道	3.5%	2.7%	-0.8
東北地方	5.1%	4.4%	-0.7
関東地方	42.0%	44.8%	2.8
中部地方	15.6%	13.5%	-2.1
近畿地方	17.9%	18.7%	0.8
中国地方	4.8%	4.0%	-0.8
四国地方	3.7%	2.6%	-1.1
九州地方	7.1%	9.2%	2.1
国外	0.2%	0.0%	-0.2

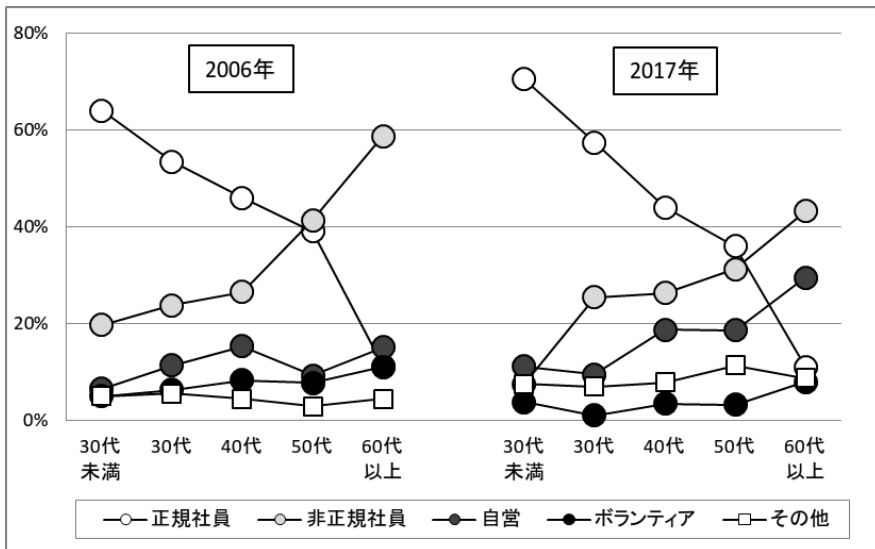
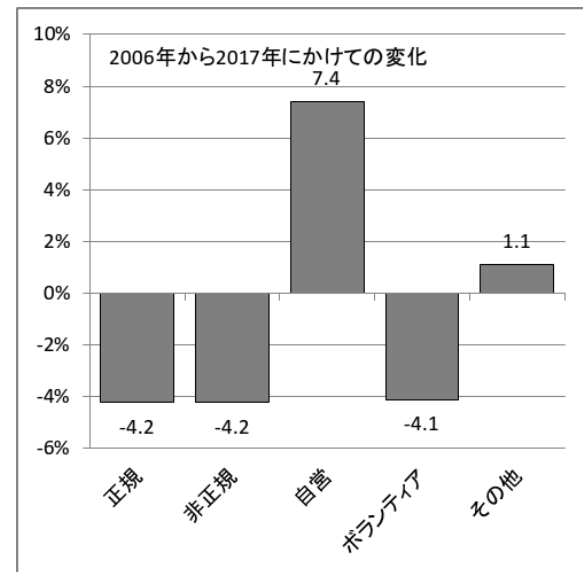
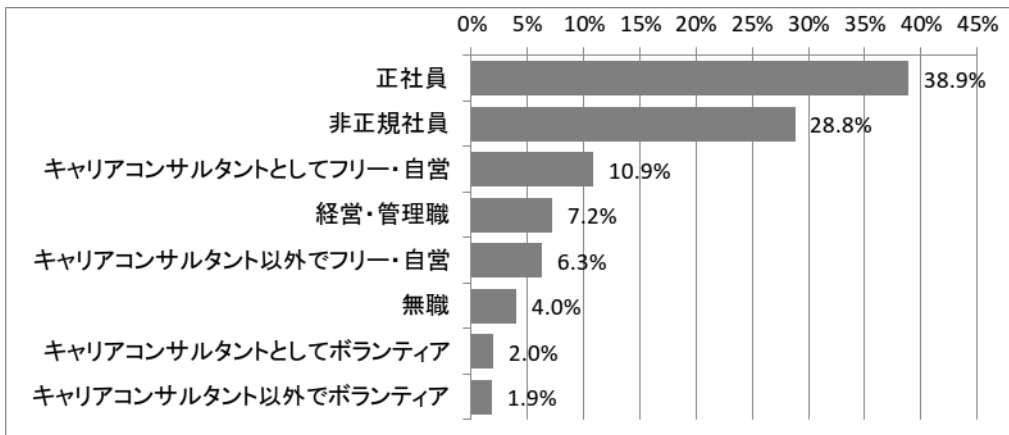
	%	都道府県 人口比	差
北海道	2.7%	4.2%	-1.5
青森県	0.4%	1.0%	-0.6
岩手県	0.7%	1.0%	-0.3
宮城県	1.9%	1.8%	0.1
秋田県	0.4%	0.8%	-0.4
山形県	0.5%	0.9%	-0.4
福島県	0.6%	1.5%	-0.9
茨城県	1.0%	2.3%	-1.3
栃木県	0.8%	1.5%	-0.7
群馬県	0.7%	1.5%	-0.8
埼玉県	2.9%	5.7%	-2.8
千葉県	2.6%	4.9%	-2.3
東京都	30.3%	10.6%	19.7
神奈川県	6.4%	7.2%	-0.8
新潟県	1.0%	1.8%	-0.8
富山県	0.7%	0.8%	-0.1
石川県	1.0%	0.9%	0.1
福井県	0.3%	0.6%	-0.3
山梨県	0.4%	0.7%	-0.3
長野県	1.2%	1.6%	-0.4
岐阜県	0.9%	1.6%	-0.7
静岡県	1.8%	2.9%	-1.1
愛知県	5.3%	5.9%	-0.6
三重県	1.0%	1.4%	-0.4
滋賀県	1.1%	1.1%	0.0
京都府	1.6%	2.1%	-0.5
大阪府	11.0%	7.0%	4.0
兵庫県	3.7%	4.3%	-0.6
奈良県	0.7%	1.1%	-0.4
和歌山県	0.6%	0.8%	-0.2
鳥取県	0.3%	0.4%	-0.1
島根県	0.3%	0.5%	-0.2
岡山県	1.3%	1.5%	-0.2
広島県	1.6%	2.2%	-0.6
山口県	0.5%	1.1%	-0.6
徳島県	0.5%	0.6%	-0.1
香川県	0.9%	0.8%	0.1
愛媛県	0.9%	1.1%	-0.2
高知県	0.2%	0.6%	-0.4
福岡県	3.8%	4.0%	-0.2
佐賀県	0.5%	0.7%	-0.2
長崎県	0.6%	1.1%	-0.5
熊本県	1.0%	1.4%	-0.4
大分県	0.7%	0.9%	-0.2
宮崎県	0.7%	0.9%	-0.2
鹿児島県	0.7%	1.3%	-0.6
沖縄県	1.4%	1.1%	0.3
合計	100.0%	100.0%	



※「%」は本調査回答者のうち「活動していない」「国外」を除いて、各都道府県の%を求め直した値。「都道府県人口比」は、総務省統計局人口推計(平成28年10月1日)より各都道府県の人口の比率。

● 就労形態

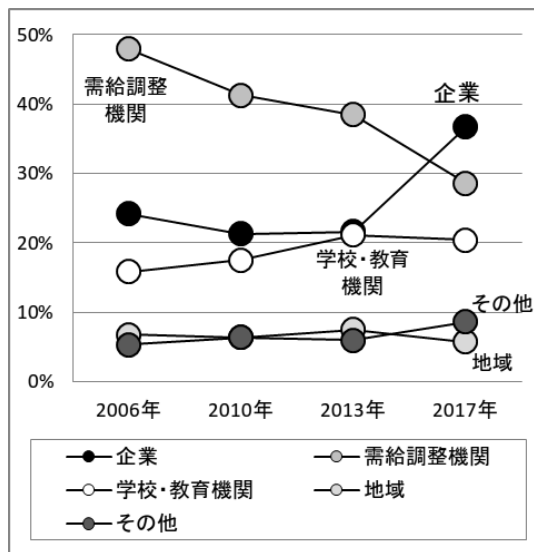
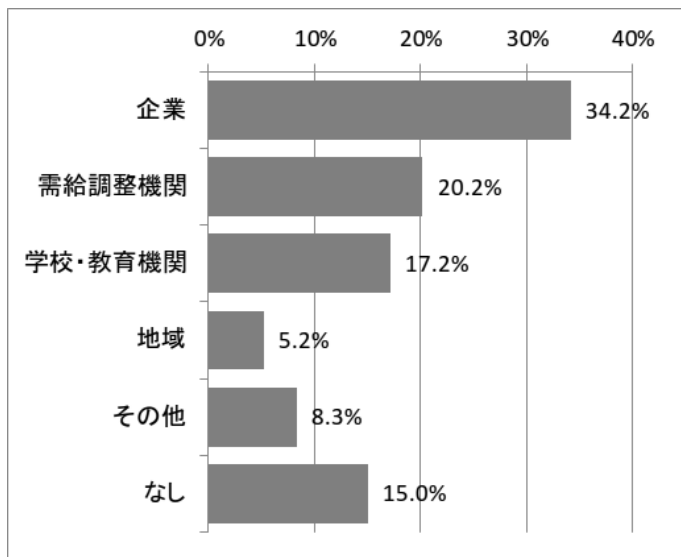
正規36%(-4)、非正規31%(-4)、自営20%(+7)、
 ボランティア4%(-4)、その他13%(+1)
 ※かっこ内は2006年調査との比較(ポイント)



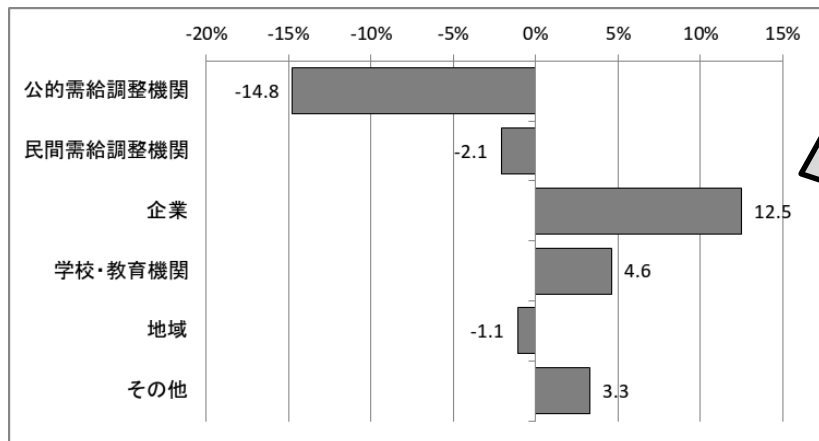
⇒現在、就労形態は、正規4割、非正規3割、その他3割だが(左上)、この約10年間で「フリー・自営」の割合が増加している(右上)。
 ⇒特に、40～50代の中高年層のキャリアコンサルタントで非正規の割合が減少し、フリー・自営の割合が増加。
 ⇒フリー・自営が目標の1つとなっており、待遇面での改善を求める声が強い。

● 主な活動の場

企業37%(+13)、大学等20%(+5)、公的就労支援機関16%(-15)、民間就職支援機関16%(-2)、地域6%(-1)、その他9%(+3) ※かっこ内は2006年調査との比較(ポイント)



⇒現在、活動の場は、企業3割、需給調整機関2割、学校2割(左上)。
⇒この約10年で需給調整機関が減少し、企業が増加(右上)。
⇒特に「公的需給調整機関」の割合が相対的に低下(左下)。



※今後、「企業」領域での展開をよりいっそう意識する必要がある。
※一方、「企業」以外の領域も6割強を占めており、適切なバランスを考える必要がある。
※特に、公的需給調整機関の減少は、雇用情勢の改善に伴う非正規職員の縮小による面が大きく、情勢の変化によって増減を考慮する。

※主な活動の場「その他」で回答された自由記述内容

「その他」の活動領域として、医療・福祉機関、自治体等などが拡大。従来の地域領域と相まって新領域を形成しつつある（→地域・福祉領域）。

① 医療機関

- 病院、患者さんの社会復帰・職場復帰の支援、がん患者就労支援、難病患者の就労

② 福祉施設

- 社会福祉法人、福祉事務所にて生活保護受給者等就労自立支援、生活保護受給者の就職活動援助、生活困窮者自立支援事業所、困窮者就職支援、生活困窮者就労支援施設、高齢者施設、高齢者支援、依存症者の就労支援、ひとり親、犯罪被害者総合支援センター、刑務所、矯正施設、矯正・更生機関（少年院、刑務所）

③ 特に、障害者支援

- 障害者の就労支援、障害者就労移行支援、障害者の職場定着支援、地域活動支援センター、就労自立センター、就労支援センター（うつ病、発達障がい）

④ 自治体等

- 都の就業支援機関、行政の受託事業、官公庁受託事業、行政の受託時事業による女性の働き方改善、男女平等・ダイバーシティセンター、UJIターン促進、子ども・若者総合相談センター、ジョブカフェ、家庭裁判所、区役所窓口、市役所、県機関、NPO、若者支援のNPO、電話相談ボランティア

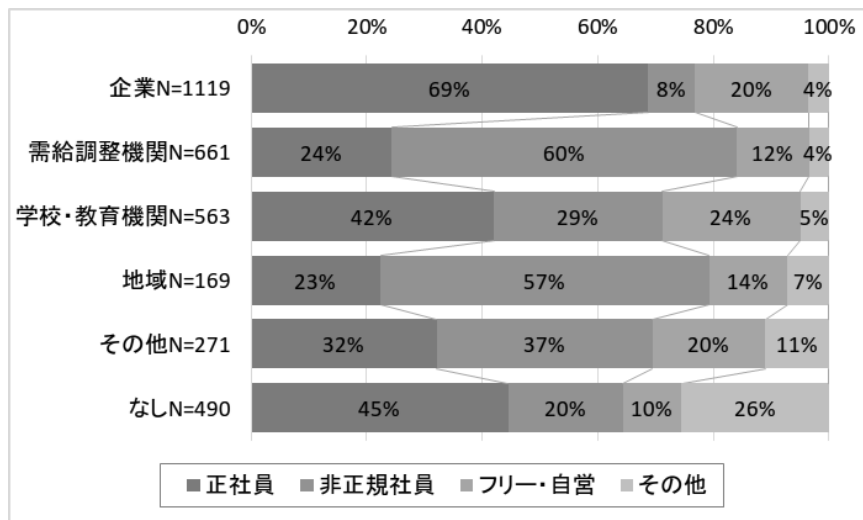
就労形態×活動の場

「企業」は7割が正社員、

「需給調整機関・地域」は6割が非正規。

「学校」は正規4割、非正規3割、フリー2割

※専業37%(-2)、兼業63%(+17) ※かっこ内は2006年調査からの増減

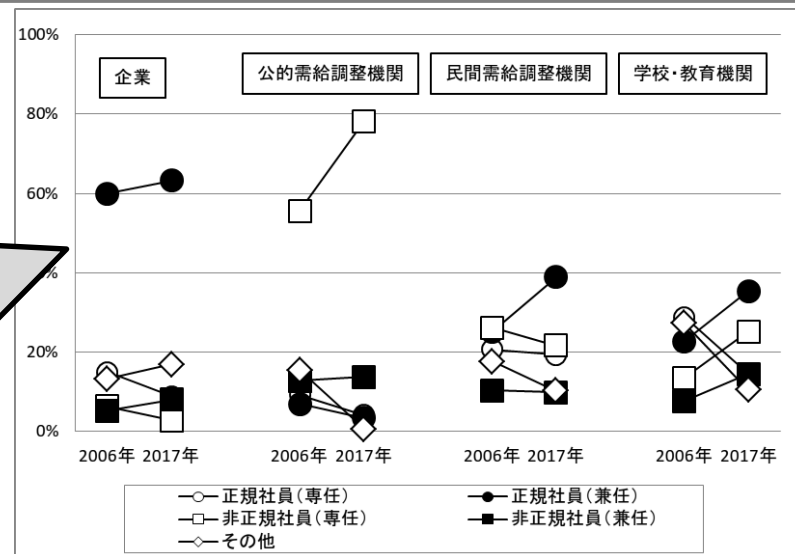


- ①キャリアコンサルタントの主な活動の場と就労形態には密接な関連あり。
- ②企業≡正規、需給調整機関≡非正規、学校はその中間。
- ③正規の場合、そのほとんどが「兼業」であり、非正規の場合は、おおむね「専業」。

※公的需給調整機関では「非正規(専任)」が56%(06年)→78%(17年)へ。

※民間需給調整機関では「正規(兼任)」が25%(06年)→39%(17年)と増加。

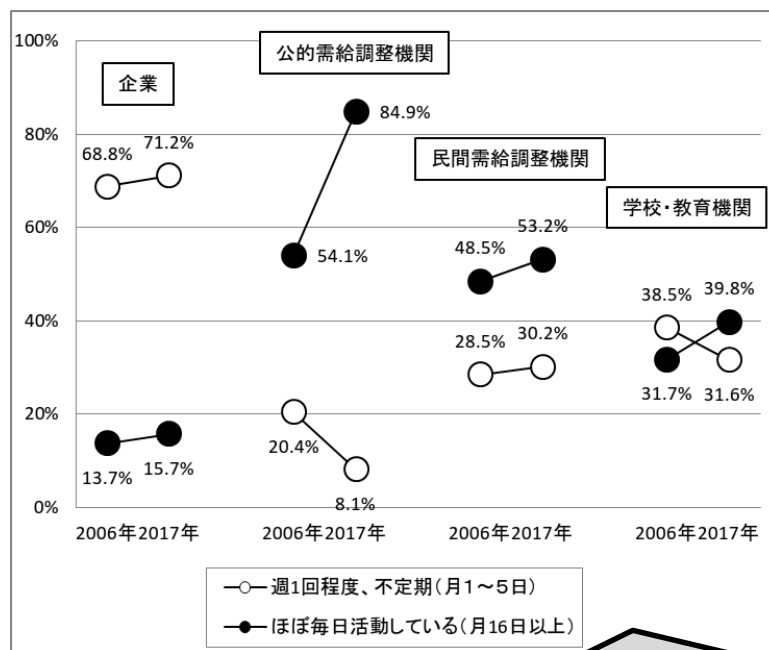
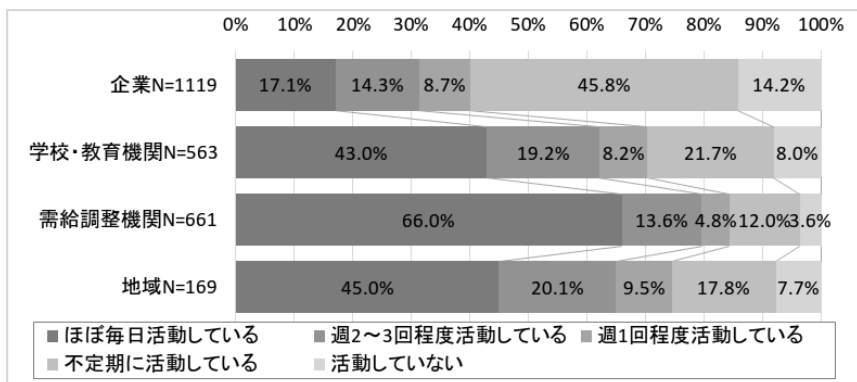
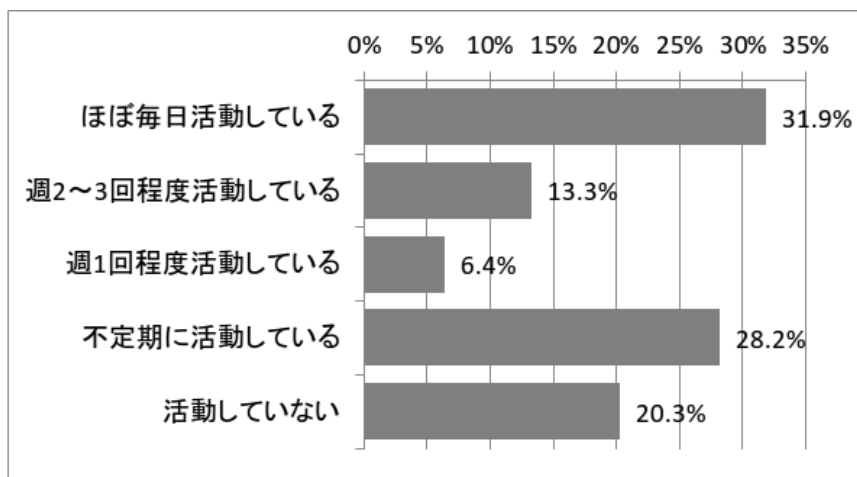
※学校や企業でも正規(兼任)は微増。



活動実態

ほぼ毎日活動32%、週1～3回20%、不定期28%、活動していない20%
(2006年「活動していない」35%、-15)

- 企業：毎日活動17%、不定期46%、活動なし14%
- 需給調整：毎日活動66%、不定期12%、活動なし4%

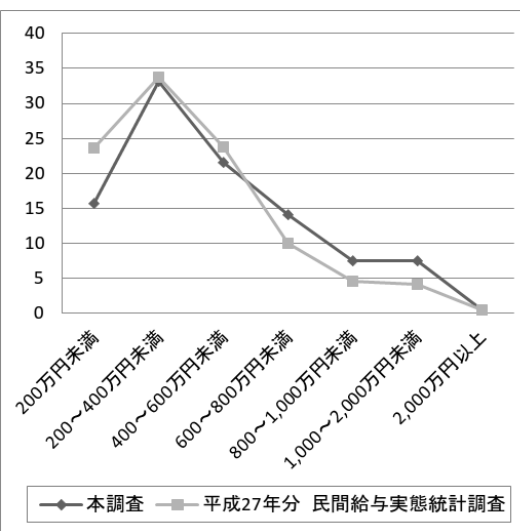
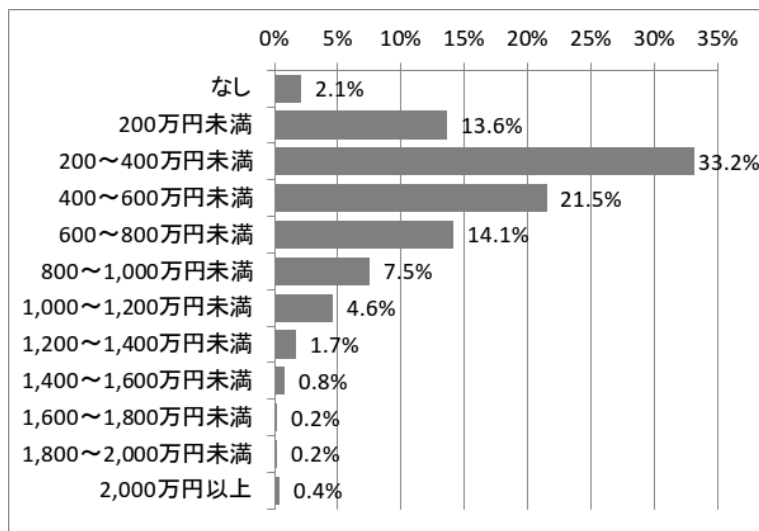
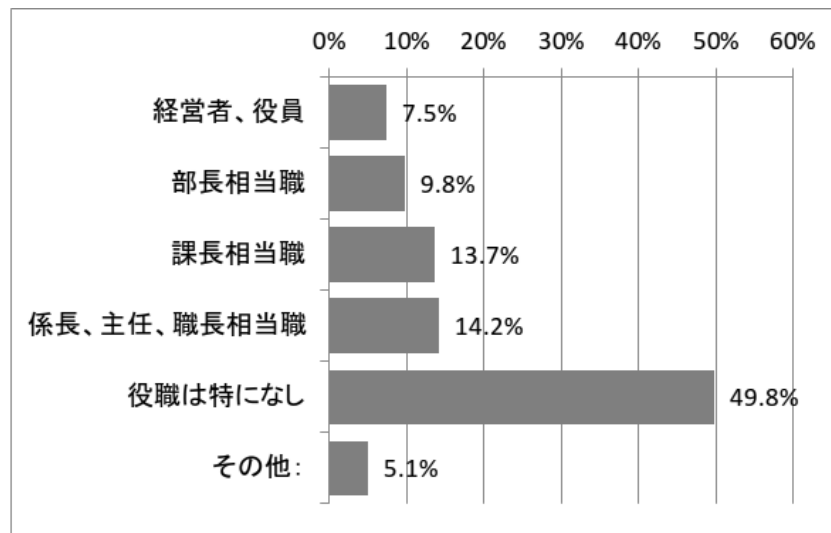
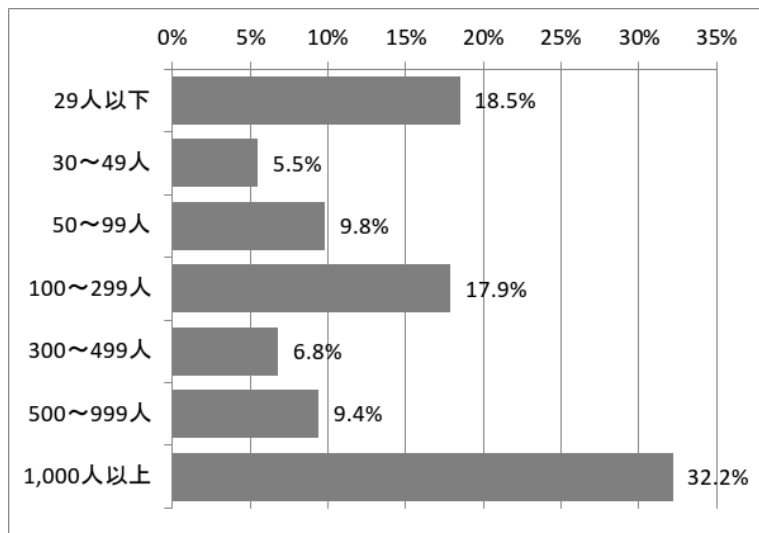


⇒「ほぼ毎日活動している」は3割。「活動していない」は約10年前から15ポイント減少。
⇒企業は「不定期」、需給調整機関は「ほぼ毎日活動」。公的需給調整機関では、「ほぼ毎日活動」が増加。

勤務先属性（規模、役職、収入）

規模「1000人以上」32%、役職「特になし」50%

昨年1年間の税込み年収：民間給与実態と同じかやや高い。

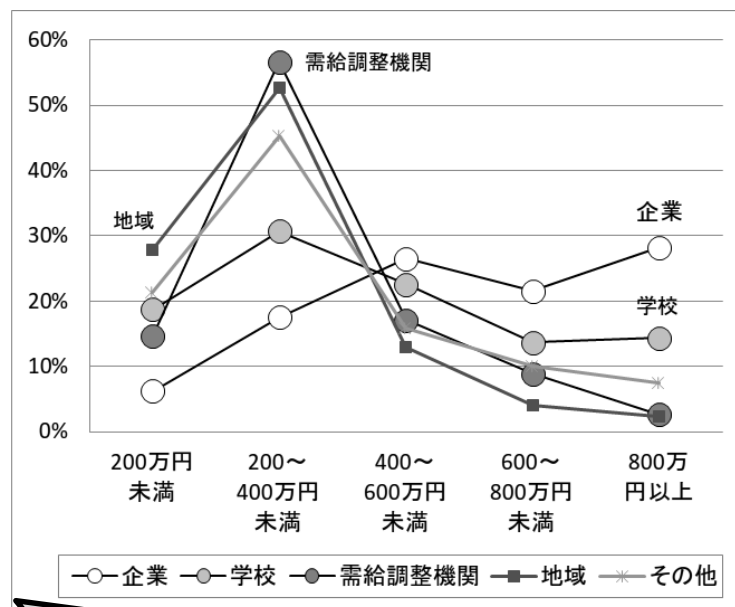
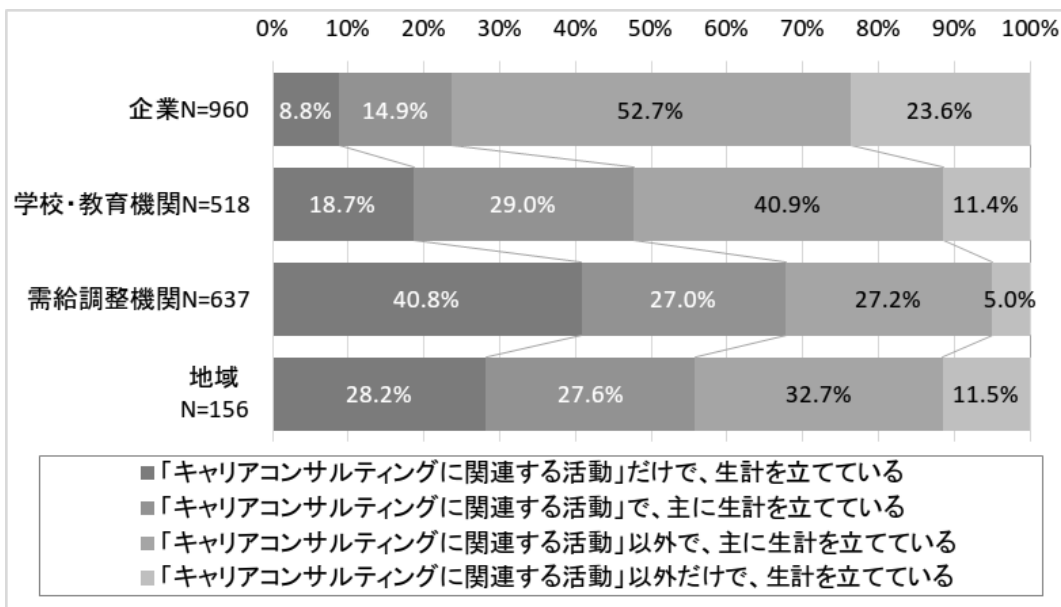


⇒規模は、1000人以上に極端に偏る。
⇒役職には特徴なし。
ただし、経営者等の増加が求められる。

※年収がやや高いが、多くが大企業勤務であるため。

生計状況

キャリコンだけで生計を立てている 20%
 キャリコンで主に生計を立てている 22%
 キャリコン以外で主に生計を立てている 41%
 キャリコン以外だけで生計を立てている 17%



※「企業」で活動するキャリアコンのみ収入分布が異なり、収入がやや高く、キャリアコン以外で主に生計を立てる。
 ※「需給調整機関」で活動するキャリアコンはキャリアコンのみで生計を立てている。
 ※学校はその中間。

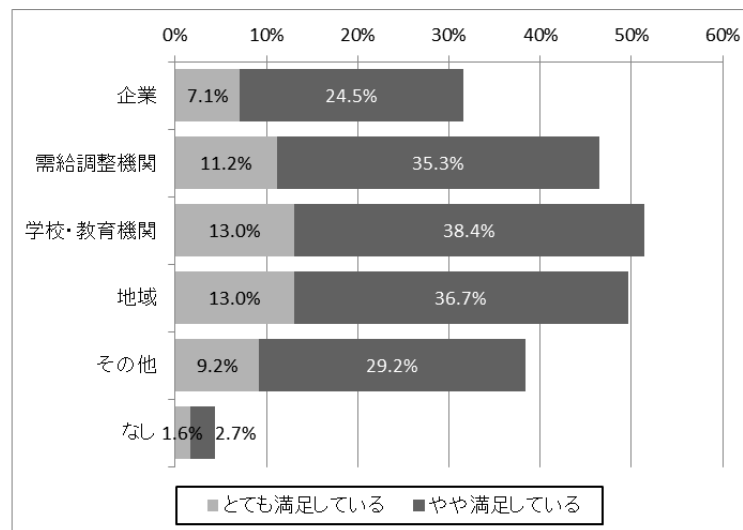
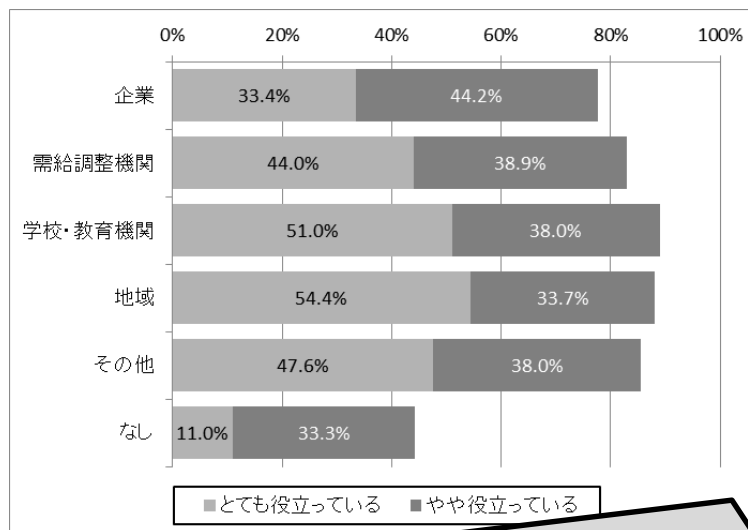
キャリアコンサルタント資格の有益度・満足感

有益度：

「とても役立っている」38%、「やや役立っている」39%、「どちらとも言えない」11%
「あまり役立っていない」6%、「ほとんど役立っていない」5%

満足度：

「とても満足している」9%、「やや満足している」27%、「どちらとも言えない」25%、
「あまり満足していない」21%、「満足していない」19%

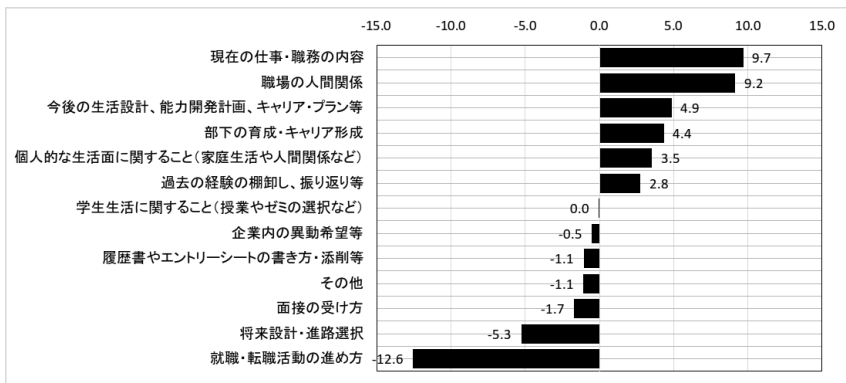


⇒「企業」では、キャリアコンサルタントとしての活動を他の業務と兼任して行っている者が多く、資格の有益度、満足感ともに低い。

⇒「企業」以外では、非正規職員として働く割合が多いが、専任のキャリアコンサルタントとして毎日活動している者が多く、資格の有益度、満足感はともに高い。

最も多い相談内容

- ① 就職・転職活動の進め方42%、履歴書・ES等の書き方36%、今後の能力開発計画等35%、現在の仕事内容32%、
- ② 06年から増加した相談内容：
現在の仕事内容・職務の内容+10、職場の人間関係+9、今後の能力開発計画等+5、部下の育成+4
- ③ 06年から減少した相談内容：
就職・転職活動の進め方-13、将来設計・進路選択-5、面接の受け方-2
- ④ 企業内：現在の仕事内容52%、職場の人間関係46%
公的需給調整：就職・転職69%、履歴書・ESの書き方61%
民間需給調整：就職・転職55%、今後の能力開発42%
学校：履歴書・ESの書き方63%、就職・転職47%



2006年調査からの増減

	企業内 N=497	大学・ 短学等 N=363	公的就 職支援 機関 N=337	民間就 職支援 機関 N=313
現在の仕事・職務の内容	52.1%	11.6%	16.3%	41.2%
今後の能力開発計画、キャリア・プラン等	43.9%	20.4%	24.9%	42.2%
職場の人間関係	45.5%	13.5%	15.7%	26.5%
就職・転職活動の進め方	21.9%	46.6%	69.1%	55.0%
履歴書やエントリーシートの書き方・添削等	11.9%	63.1%	60.5%	32.6%
面接の受け方	5.8%	44.9%	27.0%	17.9%

最も対応が難しい相談内容

① 発達障害29%、メンタルヘルス16%、職場の人間関係11%

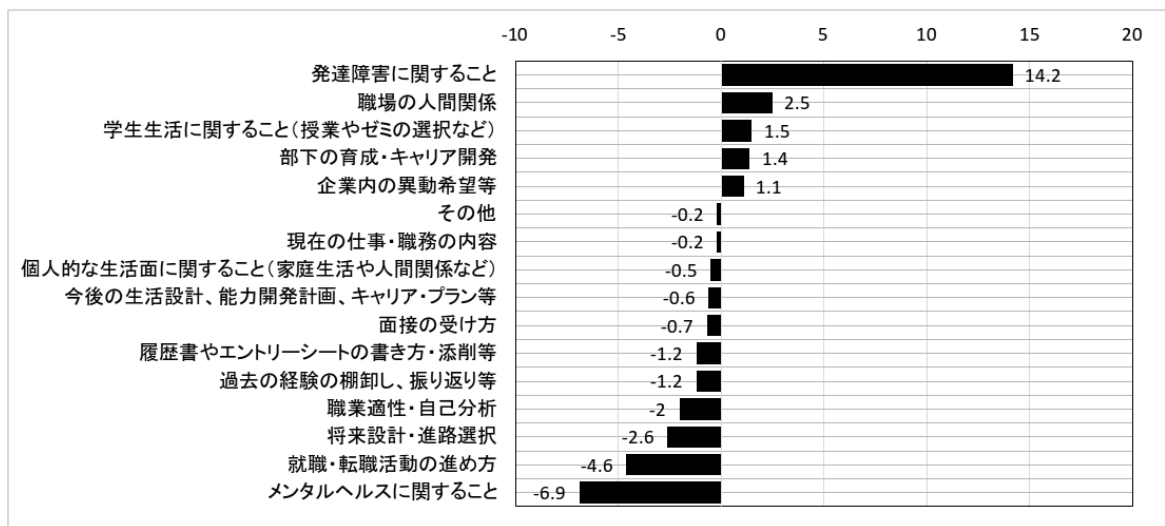
- 10年調査と比べて最も増えた対応が難しい相談内容：発達障害+14、
10年調査とくらべて最も減った対応が難しい相談内容：メンタルヘルス-7

※10年と比較して全領域で「発達障害」が12～18ポイントの増加

記述例「発達障害者と思われる人がそのことに自覚がなく、仕事が上手くいかない、就職活動が上手くいかないケース」「発達障害を持つ学生がなかなか面接を通過できない」「発達障害のグレーゾーンの方に対する職業相談」「発達障害が疑われる部下の育成に関しての相談。本人に認識がなく、職場でのトラブルの繰り返し」「家族が認めようとししない」

「発達障害」を直接、取り扱う必要性を訴えているというよりは、むしろグレーゾーンのクライアントに対して、いかなる対応を取るべきかの指針・ガイドラインがないため、対応に苦慮している。

(cf.メンタルヘルス→)



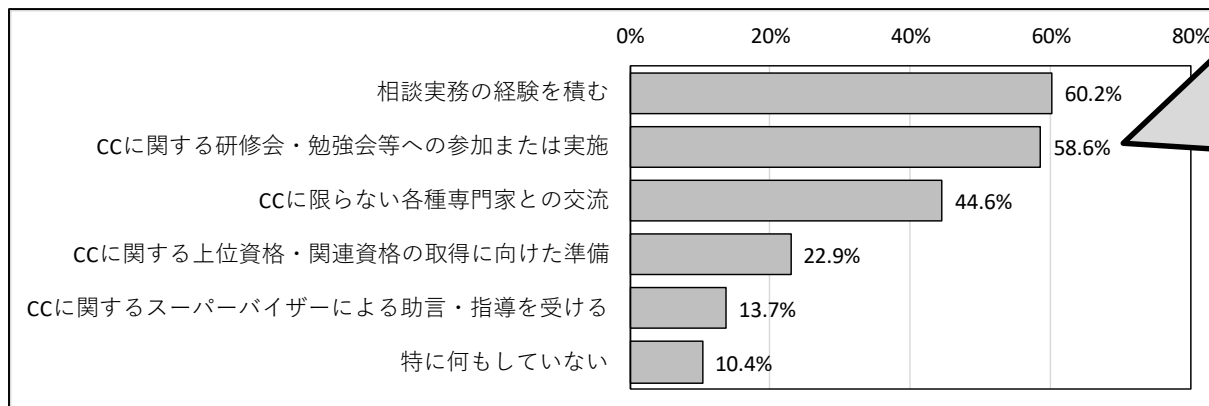
2006年調査からの増減

● 能力の維持・向上について①

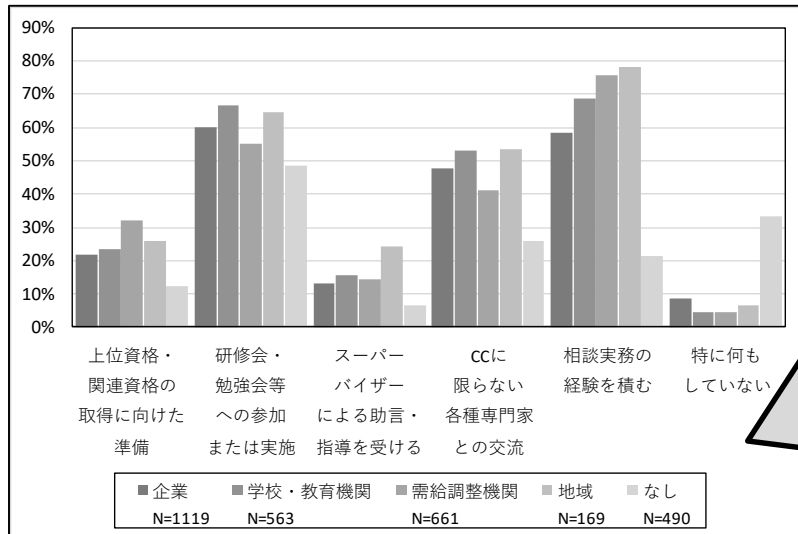
①「キャリアコンサルタントとしての自身の能力を維持・向上させるため、どのようなことをしていますか」に対する回答（複数回答）。

「相談実務の経験を積む」60%、「研修会・勉強会への参加・実施」59%

⇔「スーパーバイザーによる助言・指導」14%



「情報交換や交流のネットワークをお持ちですか」(複数回答)
 「定期的に連絡を取り合っている」43%
 「自主的な勉強会などに参加している」39%
 「特に情報交換や交流のネットワークはない」34%



- 主な活動領域「なし」の場合、能力の維持・向上に取り組んでいる割合が低く、「特に何もしていない」割合が高い。
- 一方、活動領域「なし」以外では、概して「企業」を活動領域とする登録者で、能力の維持・向上に取り組んでいる割合が低い。
→兼業でキャリアコンサルティングに関わっている場合が多く、専門的な能力の維持・向上への意識が向かいにくい。

● 能力の維持・向上について②（自由記述）

① 研修等の機会の提供について

- 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。

② フィードバックの機会やスーパーバイズの仕組み

- 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。
- スーパーバイズ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。
- 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、実施を願います。

③ キャリアコンサルタント間の交流を深める場

- キャリアコンサルタント同士が気軽に参加できる交流の機会を増やして欲しい。
- 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。
- 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。

「現在、キャリアコンサルタント関連の会員組織に所属していますか」→「所属している」61%、「所属していない」39%。※「所属している」のうち87%が「養成講座・講習終了団体」に所属。

・ キャリアコンサルタントに今後、必要となる役割

今後必要となる役割：

個人のキャリア発達に関わるキャリアコンサルタント、発達障害・精神障害を専門とするキャリアコンサルタント、専門領域別キャリアコンサルタント「キャリアコンサルタント」

企業領域：個人のキャリア発達、組織開発・組織文化

需給調整および学校：発達障害・精神障害、専門領域別、地域との連携

地域：発達障害・精神障害、地域との連携、メンタルヘルス

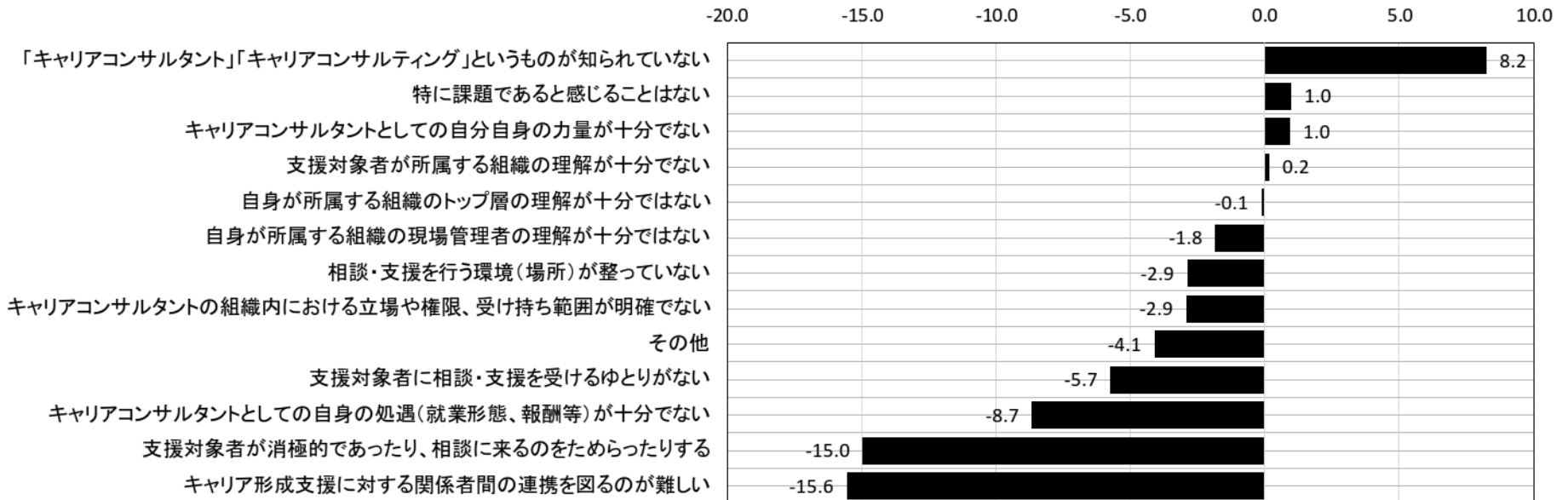
今後、キャリアコンサルタントに特に必要となる役割	企業	需給調整機関	学校・教育機関	地域	その他	全体
専門領域別のキャリアコンサルタント	11.1%	18.8%	15.8%	9.5%	8.9%	13.5%
業種別・業界別のキャリアコンサルタント	8.5%	5.7%	4.6%	1.8%	3.7%	6.0%
コーチングやリーダー養成を専門とするキャリアコンサルタント	5.1%	2.0%	4.4%	1.8%	1.1%	3.4%
組織開発や組織文化に取り組むキャリアコンサルタント	16.6%	5.9%	7.5%	5.3%	7.7%	9.9%
地域の企業や自治体、学校等と連携して活動するキャリアコンサルタント	10.6%	14.1%	14.4%	18.3%	15.1%	12.9%
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	11.4%	12.0%	9.9%	13.0%	7.7%	12.4%
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	8.1%	20.0%	19.5%	21.3%	20.3%	14.4%
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	1.7%	0.6%	0.5%	0.6%	1.1%	1.3%
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	8.2%	4.8%	8.9%	7.7%	6.3%	7.2%
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	16.7%	11.5%	10.7%	13.0%	20.3%	14.9%
社会正義を志向するキャリアコンサルタント	1.9%	4.7%	3.7%	7.7%	7.7%	4.0%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

- ・活動領域ごとに、キャリアコンサルタントに特に必要となる役割の認識も異なる。
- ・企業では個人のキャリア発達や組織開発、需給調整機関および学校では、発達障害・精神障害に対する対応、地域との連携、専門領域別のキャリアコンが必要と回答された。

● 今後の課題

- ① 「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
50%（10年調査と比較して唯一大きく上昇+8p）
- ② 自身の力量、相談環境、処遇などの課題も大きい。一方、クライアントや関係者間の認知は改善しつつある。

	2017年 N=3273
「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%
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%
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	32.7%
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	23.7%
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	22.3%
自身が所属する組織のトップ層の理解が十分ではない	22.2%
支援対象者に相談・支援を受けるゆとりがない	18.8%
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	17.6%
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	17.0%
支援対象者が所属する組織の理解が十分でない	15.4%
特に課題であると感じることはない	4.9%
その他:	4.9%



2006年調査からの増減

・ 自由記述

「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。」

① よりいっそうの啓発普及、広報活動が必要

- 登録制度自体は素晴らしい制度だが、国全体としても、社会全体としても、キャリアコンサルタントを活用しようという機運が整っていない。とまかく、徹底した啓発普及、広報活動を行うことが不可欠。
- 旧標準レベル取得した2004年ほか技能士取得した当時や昨年の国家資格登録からキャリアコンサルタントに対する認知度・理解度そして報酬となんら体制は変わっていないという認識でおります。但しクライアントのみなさまには十分理解されてきているものと感じております。

② 費用がかかりすぎる

- 自己研鑽はしたいが更新講習にコスト（注：5年間で約12万。資格取得まで約35万）がかかりすぎ、いつまで資格を保てるか自信が無い。
- 資格更新にかかるコストが大きすぎると思っています。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。

③ 収入が低い

- 収入UPと企業内での必要性を国主体でPRする。
- キャリアコンサルタントが、キャリアコンサルティングのみで生計を立てる事が出来る支援を望む。

④ 企業での活用が課題

- 試験などもしっかりしていて、誰でも取れる資格ではないので専門性が担保されると思う。しかし、企業では、キャリア開発に対して積極的でない面もあり、資格を活用するのが難しい環境である。
- 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。
- 個人の悩みに寄り添うなど、カウンセリング的な部分に重心を置きすぎているような気がします。働く個人に焦点を当てることはもちろん必要ですが、組織における居場所をどう作り、支援し、一歩踏み出させ、企業や組織にとっても成果につなげられるかという視点も重視すべきでは無いでしょうか。

● 結果まとめ

- ① キャリアコンサルタントは都市部の中高年に多く、それ以外で少なかった。相談内容によっては多様なキャリアコンサルタントが必要であるため、キャリアコンサルタントの偏在は、引き続き今後の課題となる。
- ② キャリアコンサルタントの活動領域として「企業領域」が、この10年で大幅に拡大し、「需給調整機関領域」が減少していた。
- ③ 一方で、「企業領域」以外も約6割を占めており、特に、医療施設、福祉施設、自治体等での活動が、漸次、拡大していた。従来の「地域」領域と含めた「地域・福祉領域」の動向は、今後、注目される。
- ④ 「企業領域」とそれ以外の領域（主に需給調整領域）で対照的・対称的な結果が示されており、キャリアコンサルタントの今後を考える上で留意したい。

	企業領域	需給調整領域
領域	10年前に比べて拡大	10年前から縮小（特に公的需給調整機関の相対的な割合低下）
就労形態	7割が正社員	6割が非正規
専任・兼任	他の業務との兼任が6割	専任が8割
活動状況	不定期に活動	ほぼ毎日活動
生計状況	キャリアコンサルティング以外で主に生計を立てる	キャリアコンサルティングのみで生計を立てる
収入	大企業正社員が多いため、相対的に収入が多い	非正規が多いため収入が相対的に少ない
資格の有益度	「役立っている」が少ない	「役立っている」が多い
資格の満足度	「満足している」が少ない	「満足している」が多い
多い相談内容	現在の仕事内容、職場の人間関係など	就職・転職の進め方、履歴書・エントリーシートの書き方など
今後必要となる役割	個人のキャリア発達、組織開発など	発達障害・精神障害への対応、地域との連携

- ⑤ フリー・自営で働くキャリアコンサルタントの増加の他、キャリアコンサルティングそのものの社会的認知度を上げる啓発普及、資格取得および更新にかかる費用と資格取得後の収入のバランス等、中長期的に対応を要する課題も指摘された。

・ 示唆と今後の課題

今回の調査結果、および過去3回の調査結果との比較から、今後のキャリアコンサルティング施策に対する以下の示唆が得られる。

①この10年間で、キャリアコンサルティングは「需給調整機関から企業へ」と移行。企業内キャリアコンサルティングを後押しする制度的な環境整備の影響が大きい。
⇒キャリアコンサルティング施策を広く普及し、実効性のある施策とするには、相応の制度的な下支えを要することが示される。

- ① 能開法の改正によるキャリアコンサルタントの国家資格化等
- ② 派遣法改正によるキャリアコンサルティングの義務化
- ③ セルフキャリアドック制度の推進など

②一方、公的需給調整機関を活動の場とするキャリアコンサルタントの減少は、最近の雇用情勢の改善に伴う非正規職員の縮小に起因する面も大きく、情勢の変化によっては増加の可能性も考え得る。また、この10年間で医療機関、福祉施設、自治体等の様々な領域にも活動が拡大。
⇒需給調整領域（特に公的機関）、および地域・福祉領域もバランスよく配慮し、各方面へ進出するキャリアコンサルタントの活動を側面的に支援する方策が求められる。

- ③ キャリアコンサルティングの現場における課題として発達障害・精神障害への対応の困難が各領域で一様に指摘されたとおり、困難な対象層に対して具体的かつ明確な指針がなく、適切な制度的・政策的な支援がない場合、第一線で活動するキャリアコンサルタントは著しく問題を抱える。
⇒キャリアコンサルティングの現場で課題となっている事項については、今後も適切に方向性を示す必要性がある。
- ④ フリー・自営で働くキャリアコンサルタントの増加、キャリアコンサルティングの社会的な認知度を向上させる啓発普及、資格取得および更新に伴う費用および処遇等、中長期的な視野で検討すべき課題が改めて浮き彫りになった点も、本研究による政策的な示唆の1つとなる。
- ⑤ 今後の課題として、キャリアコンサルティングに関連する直近の政策的な動向である社会人のリカレント教育学び直しに関する論点が注目される。キャリアコンサルティングは、本来、生涯学習、リカレント教育、学び直しとも関連が深い取り組みであり、今後、日本の人材育成政策として「学び直し」を推進するにあたり、キャリアコンサルタントがいかなる役割を果たしうるかは、引き続き、検討すべき重要な課題となる。
- ① 2016年11月第3回働き方改革実現会議：「社会人の学び直しの推進」に関して「ハローワーク等におけるキャリア形成の気付きを促すキャリアコンサルティングの普及・促進」に言及。
 - ② 2017年11月第3回人生100年時代構想会議：「厚生労働省におけるリカレント教育の充実等に関する取組」の中で「労働者が企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組み（セルフ・キャリアドック）の普及を加速させ、中高年齢期をも展望に入れたキャリアコンサルティングを推進する」ことを説明