

キャリアコンサルティングの現状と課題

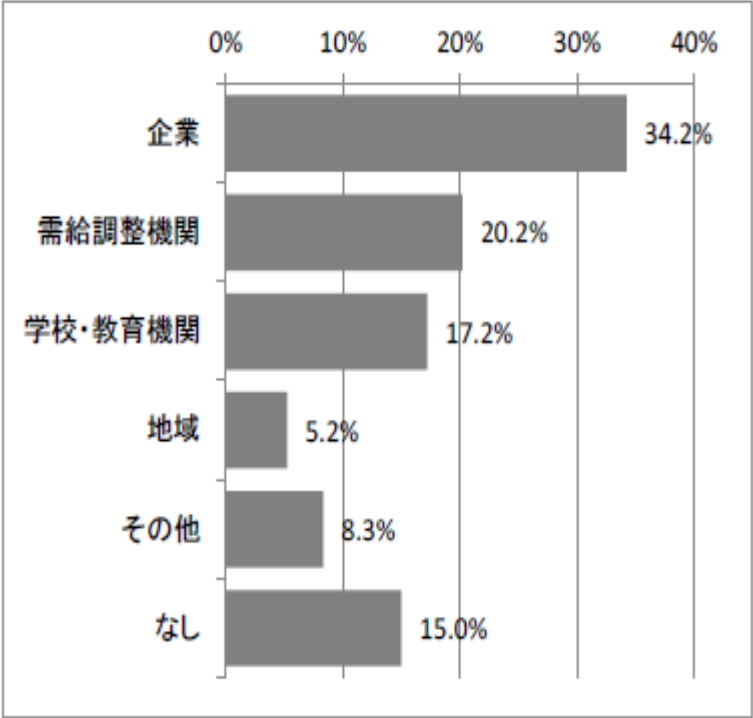
2019年11月27日

特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会 藤田真也

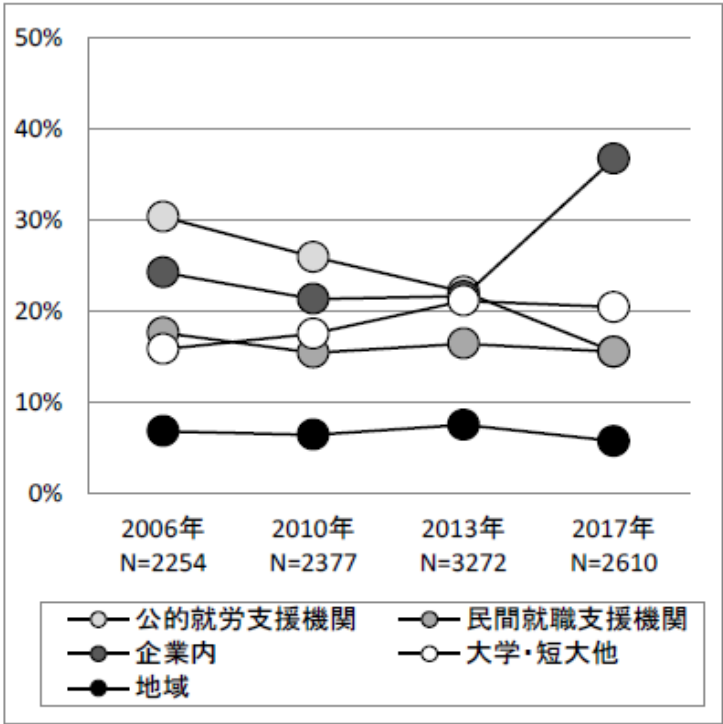
1. キャリアコンサルティングの実施状況と実態

(1) 主な活動の場

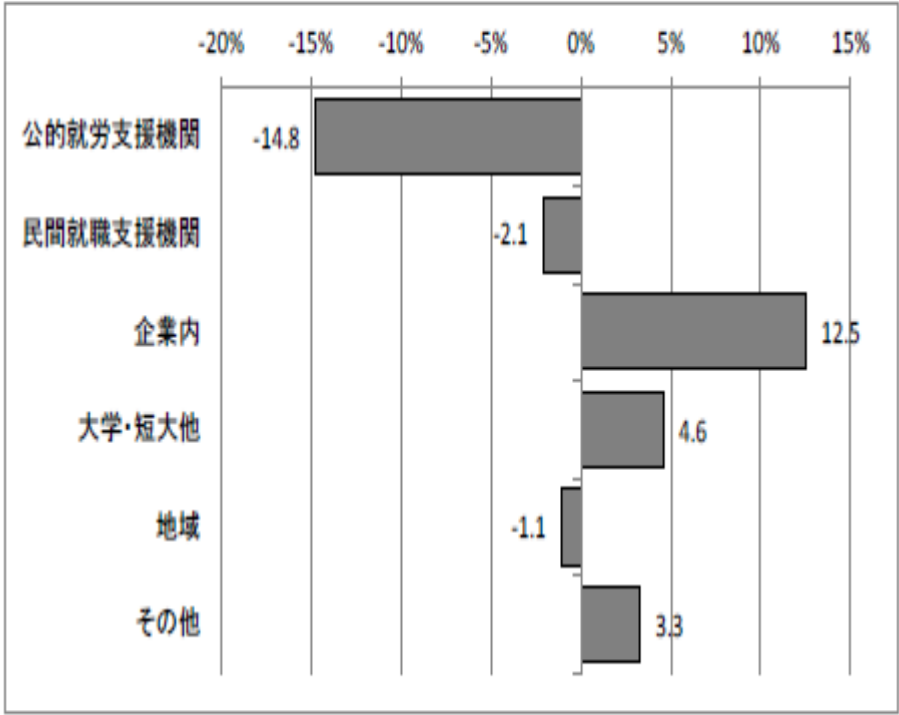
現在の主な活動の場（2017）



活動の場の経年推移（2006～2017）



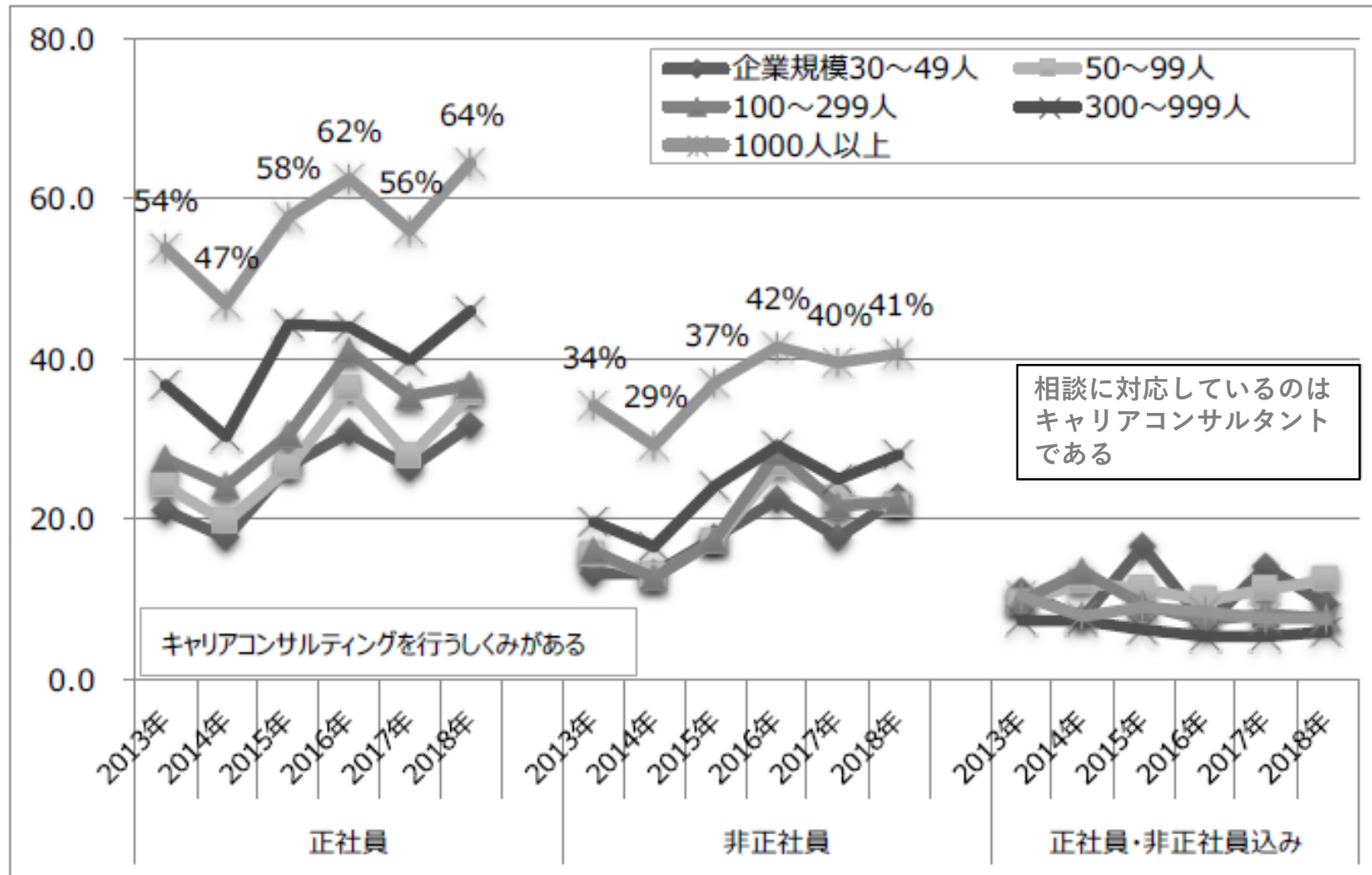
活動の場の増減（2006－2017比較）



この10年間でキャリアコンサルタントの活躍の場は「企業内」が大きく伸長。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。一方、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。⇒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。

1. キャリアコンサルティングの実施状況と実態

(2) 企業領域のキャリアコンサルティング導入割合



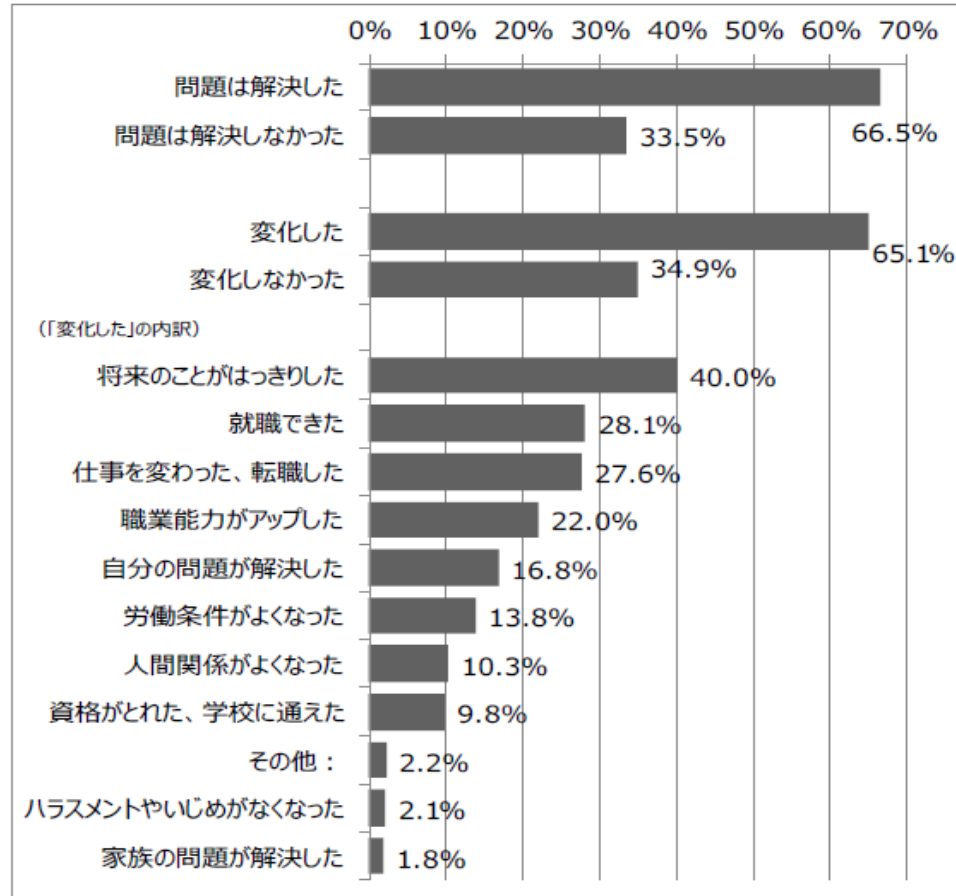
・企業領域のキャリアコンサルティングのしくみ導入は、大企業で5～6割、中小企業で2～3割。

・正社員と非正社員で大きなギャップがある。

・キャリアコンの仕組みはあるが、キャリアコンが担当していないという問題。

2. キャリアコンサルティングの効果

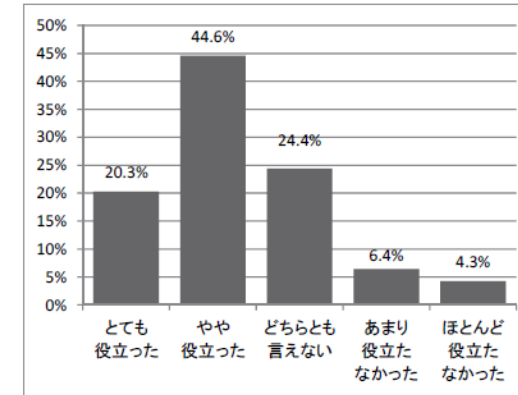
「問題は解決したか」「キャリアや職業生活は変化したか」



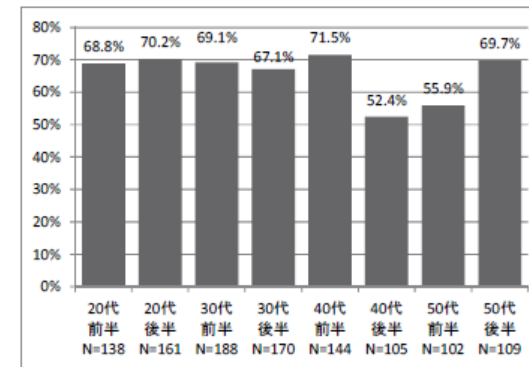
キャリアコンサルティングを受けた経験者の7割弱が「問題は解決した」、6割強が「変化した」、うち4割が「将来のことがはっきりした」と回答。

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（2017）

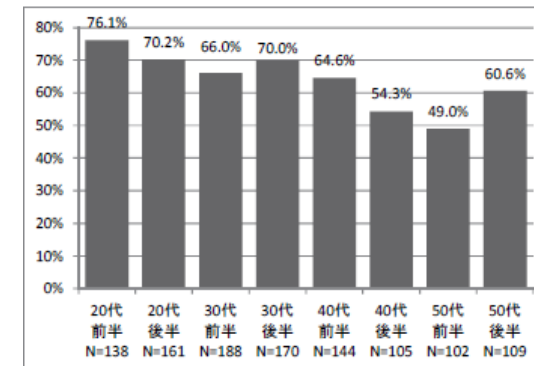
「相談して良かったか」



年齢別「問題は解決した」者の割合

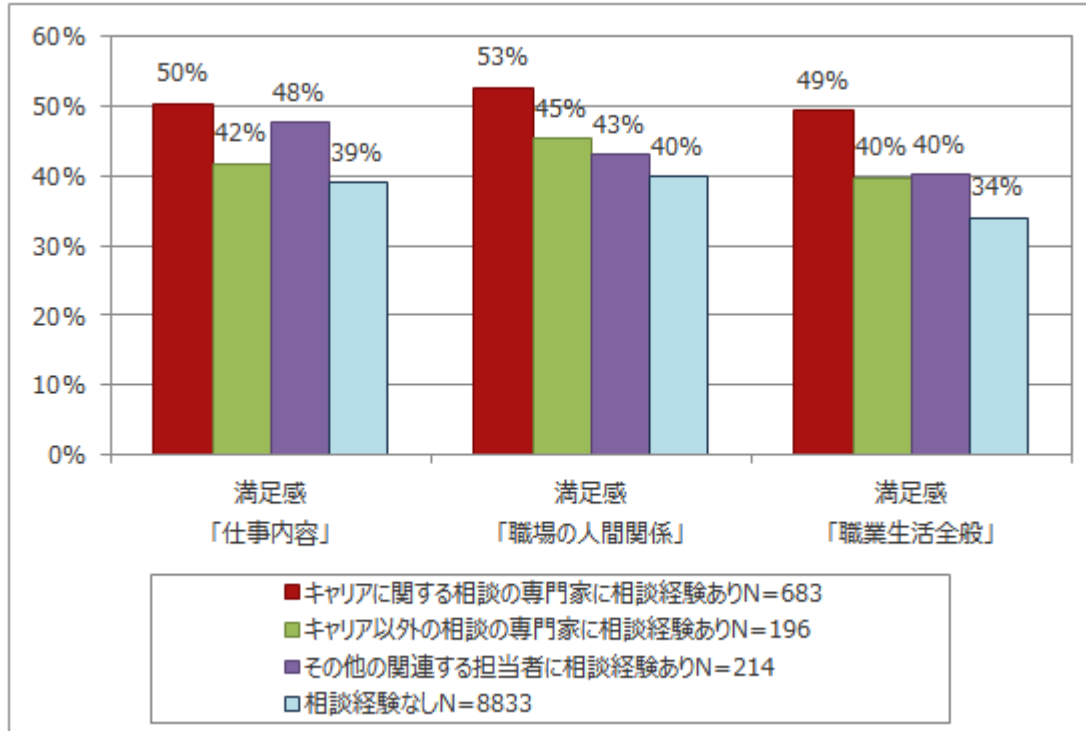


年齢別「キャリアや職業生活は変化した」者の割合

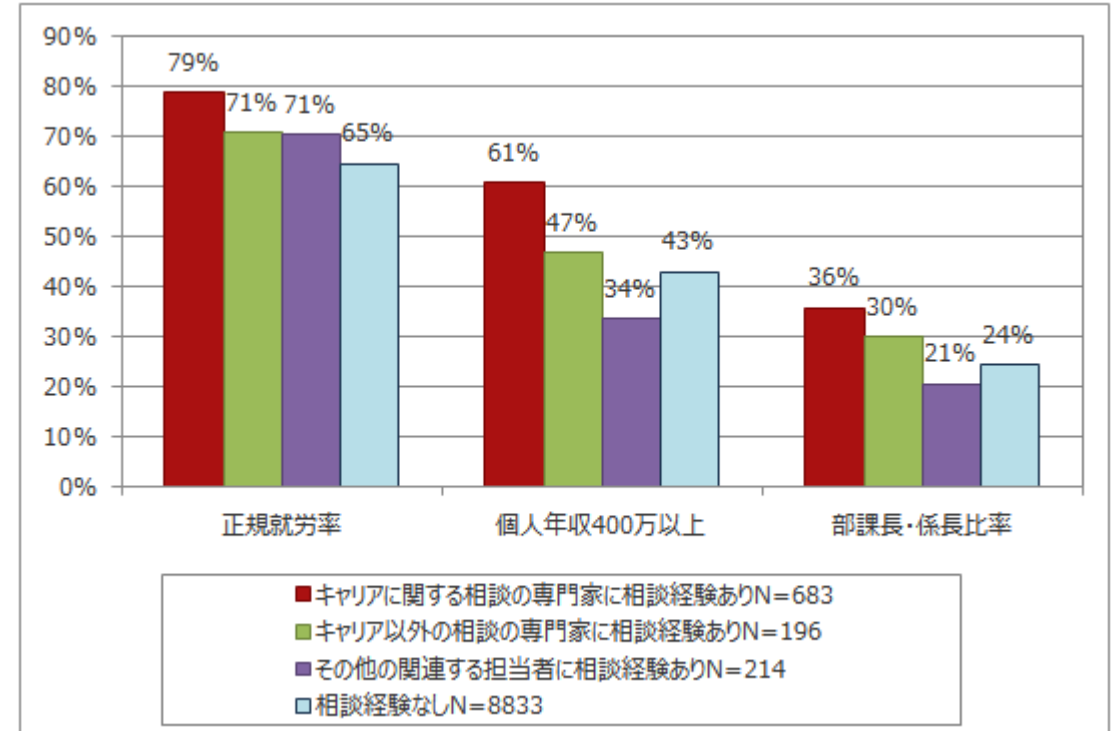


2. キャリアコンサルティングの効果

相談経験の有無別にみた現在の満足感



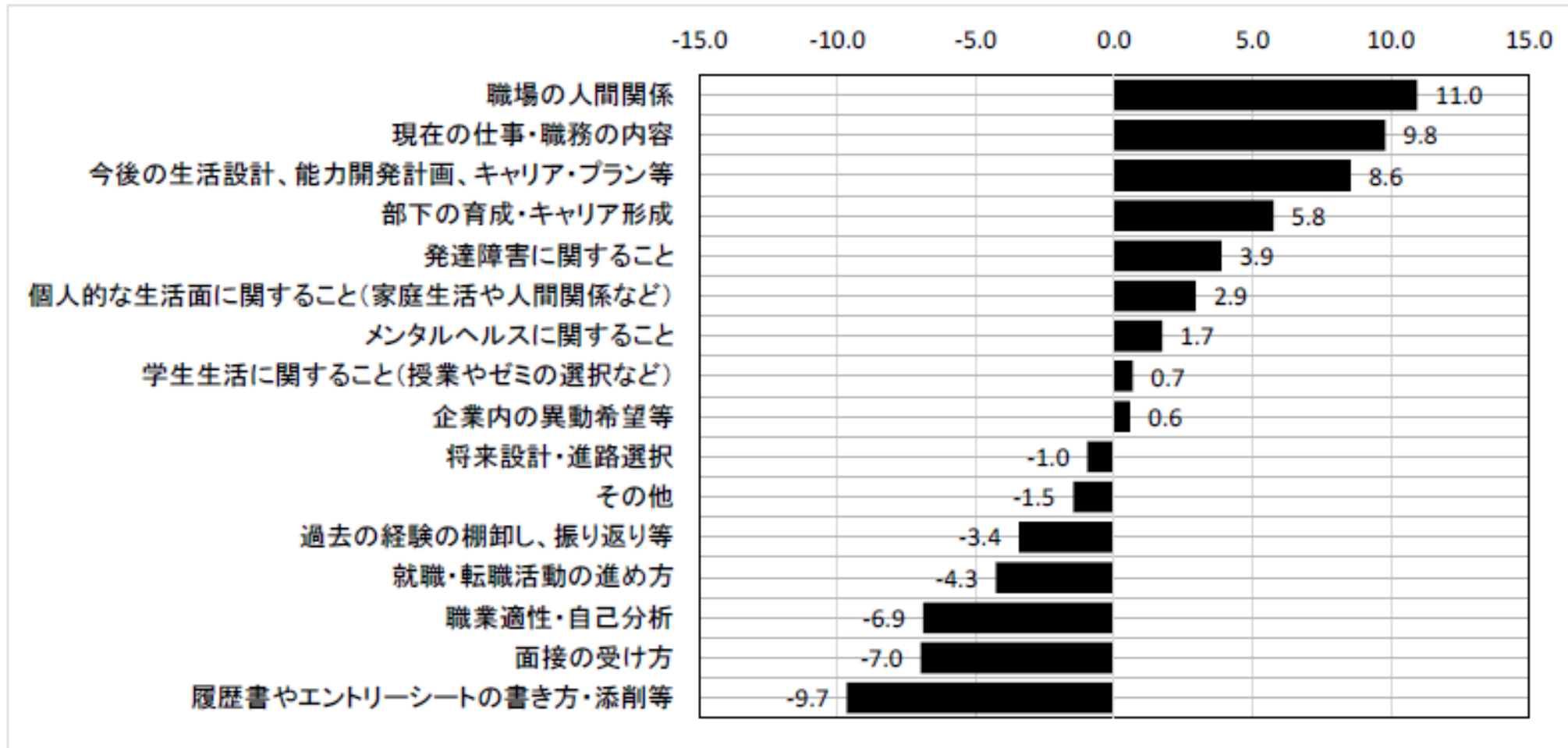
相談経験の有無別にみた正規就労率、年収、昇進



過去にキャリアに関する相談の専門家に相談した経験がある者は、満足感、正規就労率、年収、昇進などの指標で、現在、良好な状態にあることが示されている。

3. キャリアコンサルティングの相談内容

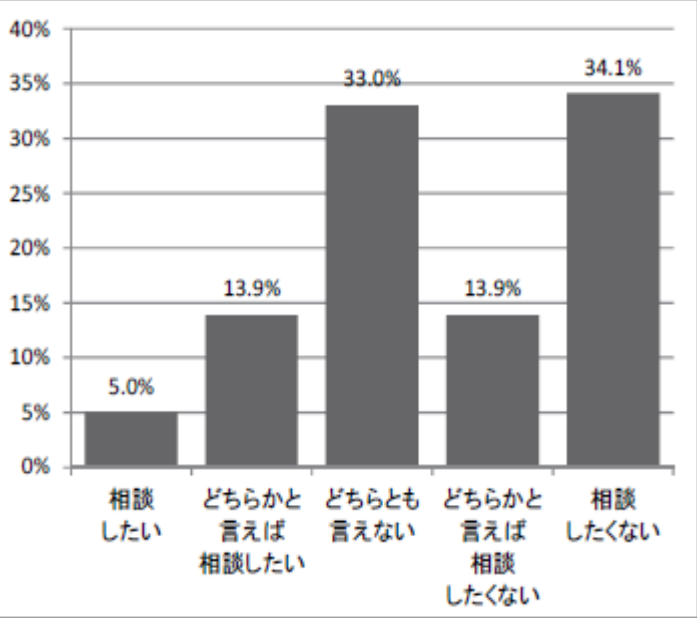
主な相談内容の2010年調査から2017年調査にかけての増減



2010年から2017年にかけて大きく増加したのは、「職場の人間関係」「現在の仕事・職務の内容」「今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等」「部下の育成・キャリア形成」。大きく減少したのは「履歴書やエントリーシートの書き方・添削等」「面接の受け方」「職業適性・自己分析」。

4. キャリアコンサルティングのニーズ

専門のカウンセラーに相談したいか



年齢別相談ニーズ

	20代 前半 N=662	20代 後半 N=939	30代 前半 N=1012	30代 後半 N=1230	40代 前半 N=1356	40代 後半 N=1295	50代 前半 N=1198	50代 後半 N=1141	合計
相談したい	9.2%	9.1%	7.9%	6.2%	4.2%	3.4%	2.3%	1.2%	5.0%
どちらかと言えば、相談したい	16.8%	20.2%	17.4%	17.1%	14.7%	10.7%	9.6%	8.0%	13.9%
どちらとも言えない	32.2%	30.7%	32.4%	32.9%	35.7%	35.1%	31.6%	32.3%	33.0%
どちらかと言えば、相談したくない	12.2%	13.4%	13.3%	14.2%	14.1%	14.6%	13.4%	15.1%	13.9%
相談したくない	29.6%	26.6%	29.0%	29.6%	31.3%	36.3%	43.2%	43.5%	34.1%

1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網かけ、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

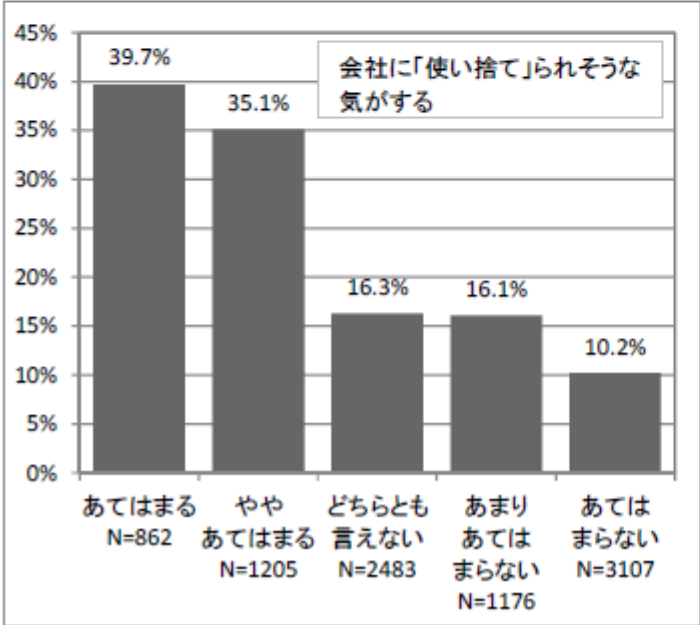
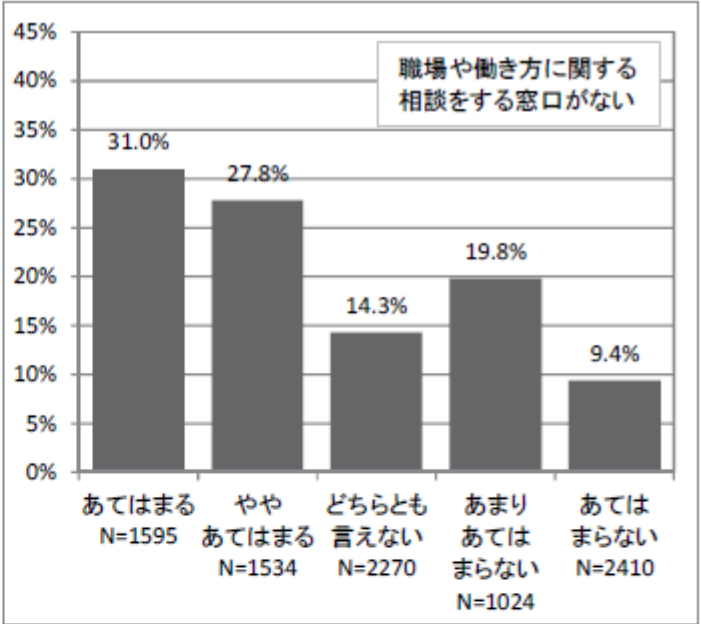
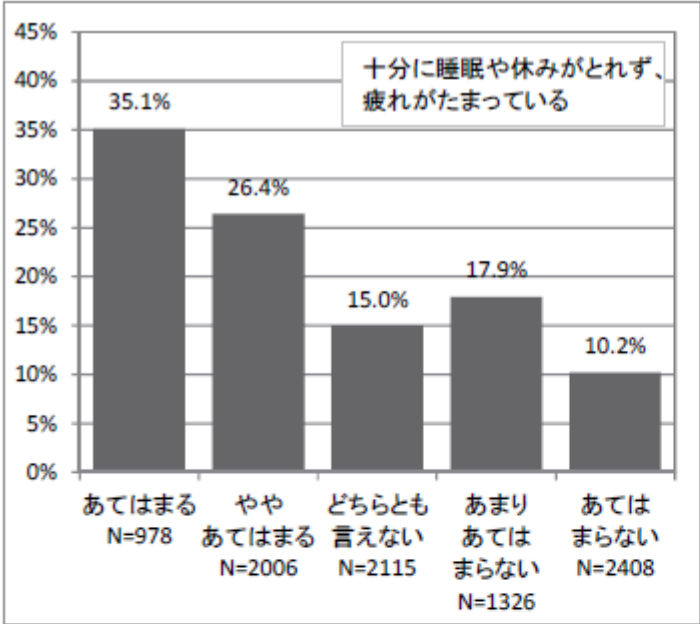
キャリアコンサルティング未経験者が相談したい内容

賃金や処遇について	28.0%
転職	24.8%
自分の職業の向き不向き	20.9%
仕事内容について	20.2%
定年後の就職、仕事について	19.7%
職場の上司との人間関係	16.8%
職業能力の開発・能力アップ	16.0%
将来の職業生活設計	15.9%
資格取得	15.7%
モチベーションの低下	15.1%
職場の同僚との人間関係	14.1%
精神面の病気・不調	13.6%
残業や労働負荷について	12.7%
結婚・出産・育児	8.2%
その他の個人的な深刻な悩み	8.0%
家族の介護	7.5%
職場の部下との人間関係	6.6%

・「転職」「能力開発」「処遇」「上司との人間関係」「メンタルヘルス」に相談ニーズが集まる。

・ キャリコン未経験者の相談ニーズは、全体としては20%弱だが、年齢が若いほど高い。
・ 現在の職業生活に不満がある者は「相談したい＋どちらかと言えば相談したい」が30～40%に高まる（次ページ）。
・ 相談ニーズが顕在化している割合（日常の中で何らかの職業上の不適応を感じている割合）が20～30%であるという結果は、キャリアコンサルティングとは「顕在化した悩みを相談すること」であるという一般的な認知に照らして実感に合う水準。
・ 一方で、今後の働き方の多様化、働く期間の長期化の進展に伴って、70～80%の潜在層の相談ニーズが顕在化する可能性もあり、ここに応えるキャリコンの能力開発と量的対応を考える必要。

4. キャリアコンサルティングのニーズ（相談したい+どちらかと言えば相談したい人の割合）



	β	sig.
会社に「使い捨て」られそうな気がする	0.140	**
職場や働き方に関する相談をする窓口がない	0.119	**
十分に睡眠や休みがとれず、疲れがたまっている	0.114	**
残業時間が長く、家に帰るのが遅くなる	0.069	**
パワハラ・セクハラのようなトラブルがあった	0.061	**
最近、労働時間や賃金に関するトラブルが起きた	0.048	**
残業をするのが当然という職場の雰囲気がある	0.024	
医師の面接指導などの健康確保の仕組みがない	0.002	
休みたくても、有給休暇がとれない	-0.007	
遅くまで残業をしているが手当がつかない	-0.022	
労働時間や賃金に関する法律違反がある気がする	-0.023	
頻繁に休日出勤がある	-0.046	**
時間外労働時間が月に45時間を超えている	-0.053	**
調整済みR ²	0.120	**

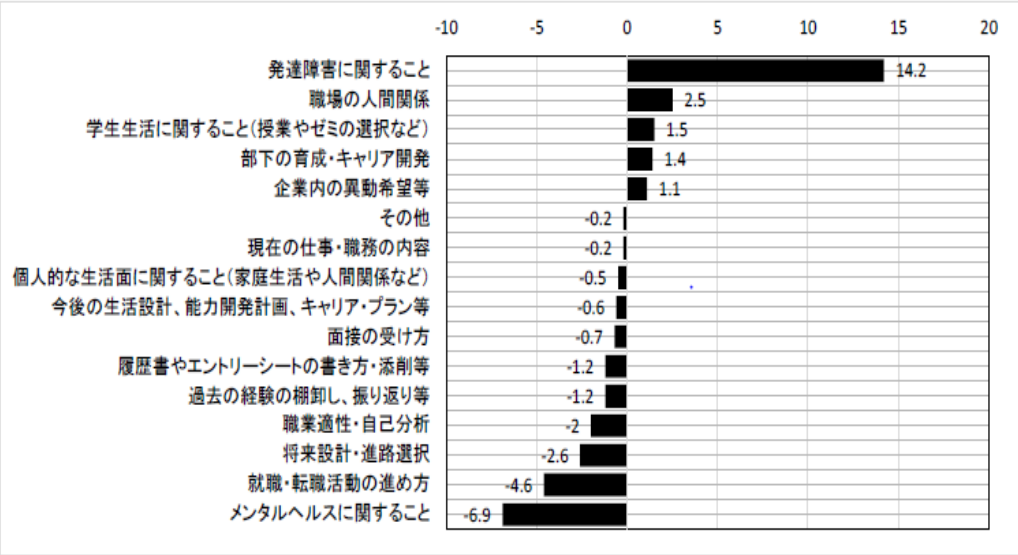
休日出勤がある、残業があるという長時間労働の事実そのものというよりは、休みがとれない、疲れがたまっている、家に帰るのが遅くなるなどの個人の受け止め方がより強い要因となっており、より個人的・心理的な問題である可能性が高い。特に、会社側から何らサポートを受けられず、むしろ使い捨てにされそうな気がするといった意識を伴った時、相談する窓口がなく追い詰められていると感じ、相談に対するニーズが高まる様子が窺える。

5.最も対応が難しい相談内容

最も困難な相談内容の経年比較（2010年－2017年）

	2010年 N=2377 SA	2017年 N=2301	差
メンタルヘルスに関すること	23.0%	16.1%	-6.9
発達障害に関すること	15.1%	29.3%	14.2
就職・転職活動の進め方	9.2%	4.6%	-4.6
個人的な生活面に関すること(家庭生活や人間関係など)	8.4%	7.9%	-0.5
今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等	8.0%	7.4%	-0.6
職場の人間関係	8.0%	10.5%	2.5
将来設計・進路選択	7.9%	5.3%	-2.6
職業適性・自己分析	5.8%	3.8%	-2

最も困難な相談内容の2010年調査から2017年調査にかけての増減



主な活動の場ごとにみた最も困難な相談内容の増減

	企業内 N=497	大学・短期大学・ 高等専門学校 N=363	公的就職 支援機関 N=337	民間就職 支援機関 N=313
2010年と2017年の差				
現在の仕事・職務の内容	-2.5	0.9	0.2	1.5
今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等	1.2	1.6	-4.5	0.5
企業内の異動希望等	-0.1	0.6	0.9	0.5
職場の人間関係	-3.6	5.4	2.4	3.3
部下の育成・キャリア形成	1.0	-0.8	1.9	2.1
就職・転職活動の進め方	-1.3	-3.7	-4.2	-9.4
将来設計・進路選択	-2.5	-3.7	-2.3	-4.6
過去の経験の棚卸し、振り返り等	-0.6	-0.7	-1.2	-2.4
履歴書やエントリーシートの書き方・添削等	-1.0	-2.8	-0.7	-0.6
職業適性・自己分析	0.0	-3.7	-3.9	-0.3
面接の受け方	-0.8	-0.2	-0.5	-2.1
個人的な生活面に関すること(家庭生活や人間関係など)	1.3	0.8	-0.6	0.1
学生生活に関すること(授業やゼミの選択など)	0.6	2.0	1.8	1.1
メンタルヘルスに関すること	-5.5	-6.5	-9.3	-3.8
発達障害に関すること	14.6	12.3	18.8	15.4
その他	-1.0	-1.2	1.2	-0.8

発達障害への対応の困難は各領域で共通。現場では、発達障害とのグレーゾーンのクライアント、本人に発達障害の可能性の自覚や認識がないクライアントの相談に応じざるを得ず、その点に困難を抱えている。⇒適切な制度的・政策的な支援等、今後の適切な方向性を示す必要がある。

6. キャリアコンサルタントの質の向上について（今後必要と考えること）

(1) 更新講習の充実

- ・ キャリアコンサルタント資格取得時から5年間に、大臣指定の知識講習8時間、技能講習30時間、計38時間以上の受講修了を条件に資格更新できる。
- ・ 10月時点での指定講習数は、知識講習 23講習（17機関）、技能講習 341講習（62機関）

- ・ 技能講習については開催場所が大都市圏に偏り、特に地方在住のキャリアコンサルタントは受講機会の確保が難しいため、例えば、地域ごとの資格者団体が受講環境の取りまとめをして講習実施団体が収支的に開催可能な状況を整える等の取り組みが必要（知識講習はWEB形式での受講コースが複数）。
- ・ 内容的にどの講習を受講すべきか多くの資格者は判断がつかない結果、受講時間の確保のために受講しやすい（地域、価格、時間）講習を選択する傾向がみられる。スーパービジョンまたは実力判定等の機会によって、資格者が自分の課題を自覚し、有効な講習テーマ・内容等のアドバイスを得て、講習を選択する流れを仕組みとして整える必要。

6. キャリアコンサルタントの質の向上について

(2) スーパービジョンの標準化と優れた指導者育成の仕組みづくり

スーパービジョンは、キャリアコンサルタントの継続的な資質向上のために最も重要な教育機会の一つであるが、普及・浸透してしない。

<業界としての課題意識>

- ①現状行われているスーパービジョンは、医療・臨床系カウンセリングのスーパービジョンをベースにして、指導者がそれぞれの流儀で実施していることが多い。キャリアコンサルティング領域におけるスーパービジョンの在り方（内容、形式、料金等）の標準化・定式化に加えて、資格更新のための直接的な要件にしていくことが望ましいと考える。
- ②そもそもキャリアコンサルティングにおける指導者の要件（人物、能力等）が規定されておらず、また指導者育成のための仕組み（養成講習等）も標準化されていない。1級技能士は指導者としての入口に立つ能力水準と規定されているが、現時点で有資格者数は399名と少数にとどまることに加え、1級技能士が養成講習等の学習をきちんと履修していなかったり、継続的な研鑽の場を持っていないケースがあると想定される。

* キャリアコンサルティング協議会では、民間で指導者育成講座やスーパービジョンを実施している団体及び学会とコンソーシアムを組んで、令和元年度の厚生労働省委託事業である「スーパーバイザー（指導者）の要件の明確化、スーパービジョンおよびスーパーバイザー育成講習の標準化」に取り組んでいるところ。

6. キャリアコンサルタントの質の向上について

(3) 「実践の場づくり」の必要性

■実践機会確保の必要性

資格を取得したキャリアコンにとって最も重要なことは「実践の機会」を得ることである。企業所属者の場合でも所属企業がセルフ・キャリアドックやキャリア面談制度を導入していなかったり、特定団体に所属しない独立自営のキャリアコンは、実践の機会が乏しいまま資格更新のために学習時間数の確保を主目的として更新講習を受ける事態になりかねない。

■キャリアコンサルタント間の交流の場づくりの必要性

キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査（労働政策研究・研修機構 2018）によれば、キャリアコンサルタント同士の情報交換や交流のネットワークについては、「特に情報交換や交流のネットワークはない」が約1/3を占めており、今後、キャリアコンサルティングの普及啓蒙、インターンシップ体制窓口、スーパービジョン受講、交流ネットワーク等をすすめるための拠点を地方ごとに整備していくことが必要。

6. キャリアコンサルタントの質の向上について

(4) 今後求められるキャリアコンサルタント像

これからの社会におけるキャリアコンサルタントの新しい役割に関する認識（活動領域別）

	企業 N=1119	学校・教育 N=563	需給調整 機関 N=661	地域 N=169
1. 専門領域別のキャリアコンサルタント	34.0%	46.5%	52.2%	39.6%
2. 業種別・業界別のキャリアコンサルタント	27.1%	18.7%	22.5%	11.8%
3. 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	26.2%	15.3%	10.3%	8.9%
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	41.5%	21.0%	18.0%	13.0%
5. 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	28.7%	40.7%	36.5%	47.3%
6. 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	35.1%	32.5%	39.6%	35.5%
7. 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	23.9%	43.0%	43.7%	53.8%
8. 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	10.5%	9.1%	8.3%	8.3%
9. 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	26.6%	28.2%	17.5%	23.7%
10. 個人のキャリア発達に深く関わるキャリアコンサルタント	40.0%	34.1%	36.5%	41.4%
11. 社会正義を志向するキャリアコンサルタント	6.4%	11.0%	14.8%	16.6%

※選択率が高いもの上位3つまでに網掛けを付した。

特に企業領域における上位2項目は、①「組織開発や組織文化に取り組む」⇒個人の成長を組織生産性につなげる
ること、②「個人のキャリア発達に深くかかわる」⇒働く期間の長期化に生涯学習、リカレント教育、学び直
しへの関わりといった、政策的な動向と合致する課題への対応の必要性を、キャリアコンサルタント自身が現
場ニーズとしても感じているところ。

7. キャリアコンサルティングの効果的な普及に向けて～企業領域を中心に～

1. 経営層の理解・啓蒙

■ 経営者、人事部門責任者、管理者に対して、個人の主体的なキャリア形成支援の重要性とキャリアコンサルタントの役割・効用を正しく伝えること（成功した経営者はキャリアコンの助けを必要とせず自力で現在に至っていることが多いので重要性を理解しにくい）

- ・ 新卒一括採用の見直し、無限定正社員からの複線化、新卒者の能力に応じて一律でない給与制度、を導入するなど、年齢で区切られたライフサイクル対応型・一律型の固い人事制度から個別相対処遇型の緩い人事制度へ、人事管理の考え方を見直す企業が増加すると考えられるが、こうした制度変更の前提は従業員のキャリア自律を実現することである。そのためには専門家（キャリアコンサルタント）の活用が有効であることの啓蒙
- ・ 部下育成へのかかわりが難しくなっている管理者の機能はキャリアコンサルタントが補完できることの啓蒙
- ・ 自律型人材を生み出すのは企業風土であり、そうした観点から多くの企業が導入している組織活性度調査、組織生産性調査、目標管理・評価制度、キャリアデザイン研修制度等とキャリアコンサルティングを連動させ、複合的な施策によってキャリア自律を進めていくことが効果的であることの啓蒙
- ・ 経営者、人事部門責任者にキャリアコンサルタント資格者を増やすこと といった対応が考えられる

2. キャリアコンサルタントの能力向上

■ クライアントの新たな相談ニーズに応えられる能力の保有証明（例えば領域別専門性の資格）と実績が企業の導入を促進する

- ・ キャリアコンサルティングを通しての企業診断と経営層、人事部門への提言能力の向上
- ・ 個人の顕在化した問題解決ニーズにおいては、特に「発達障害・精神障害」テーマへの対応力。対応方針の明確化と他領域専門家との連携力強化
- ・ 個人の潜在ニーズにおいては特に「働く期間の長期化と働き方の多様化」に対応する中長期的なキャリア形成（ステージごとのキャリア設計）と職業能力開発（リカレント教育、学び直し機会の設計と機会確保）への支援能力の獲得と向上
- ・ その際、ジョブ・カード、職業能力評価基準等を効果的に活用できるようにすることが、支援テーマとしてもキャリアコンの能力向上を図る上でも有効
- ・ 上記にかかわる指導ができる指導者の育成