

キャリアコンサルティング及びキャリアコンサルタントを取り巻く現状・課題について (第1回研究会での議論を踏まえた補足)

第2回 経済社会情勢の変化に対応したキャリアコンサルティングの実
現に関する研究会

令和7年3月18日

ひと、くらし、みらいのために

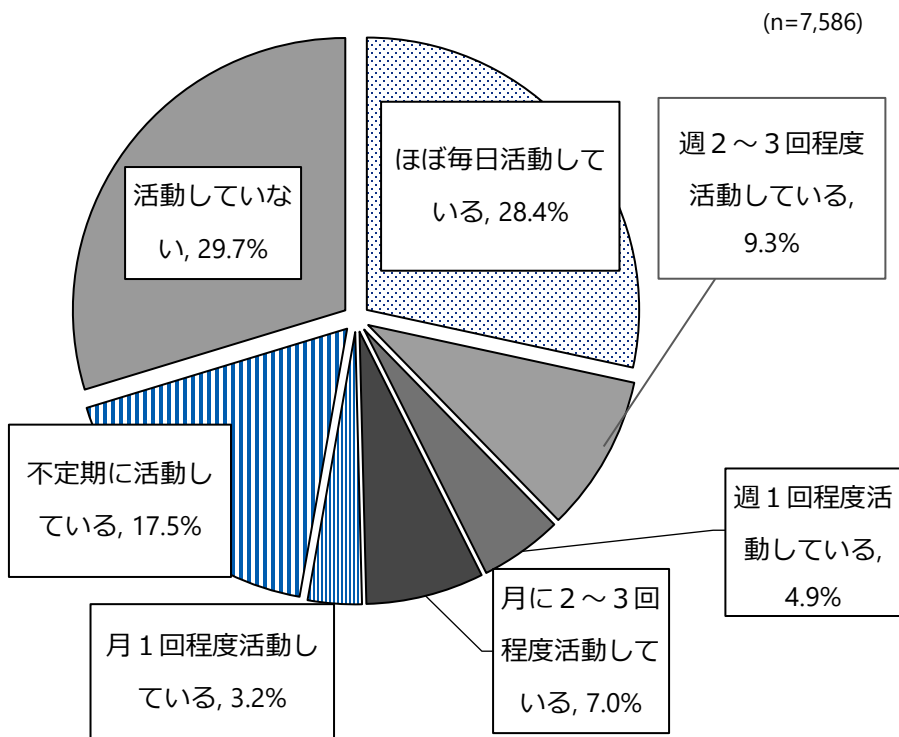


厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

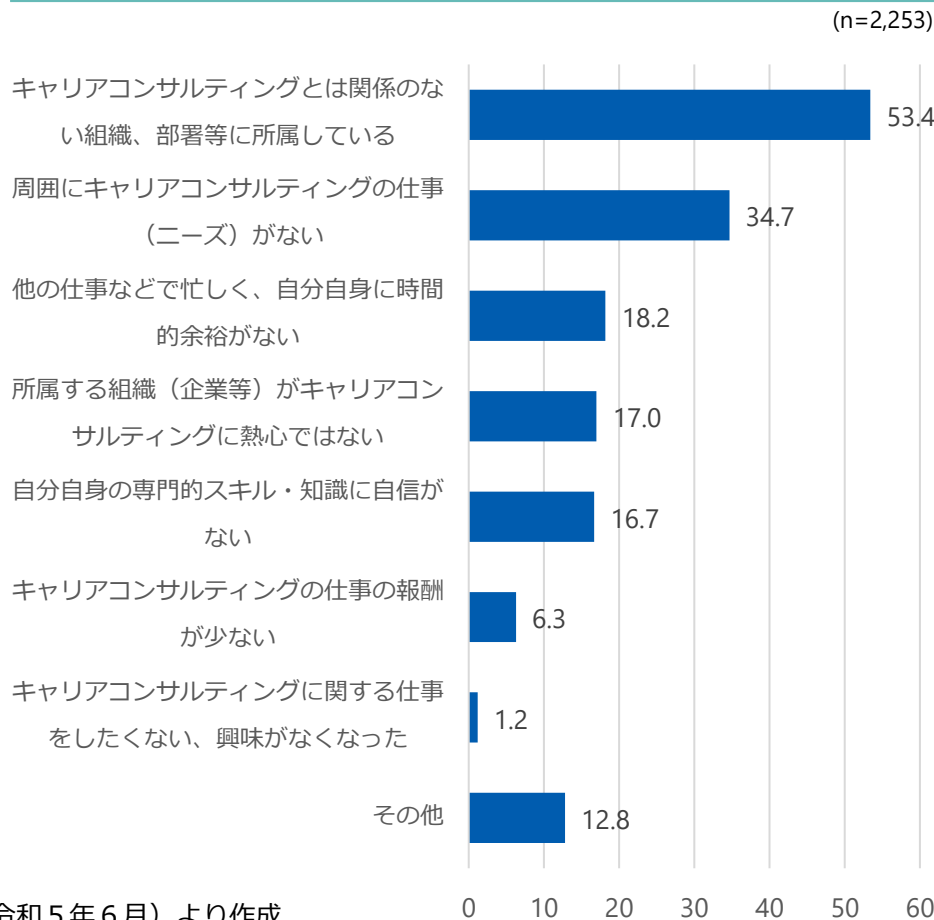
キャリアコンサルタントとしての活動状況

- キャリアコンサルタントとして登録している者のうち、キャリアコンサルティングに関連する活動を行っている者は70.3%、活動していない者が29.7%となっている。
- 活動をしていない理由としては、「キャリアコンサルティングとは関係のない組織、部署等に所属している」、「周囲にキャリアコンサルティングの仕事（ニーズ）がない」、「他の仕事などで忙しく、自分自身に時間的余裕がない」、「所属する組織（企業等）がキャリアコンサルティングに熱心ではない」などが挙げられる。

キャリアコンサルティングに関連する活動の頻度



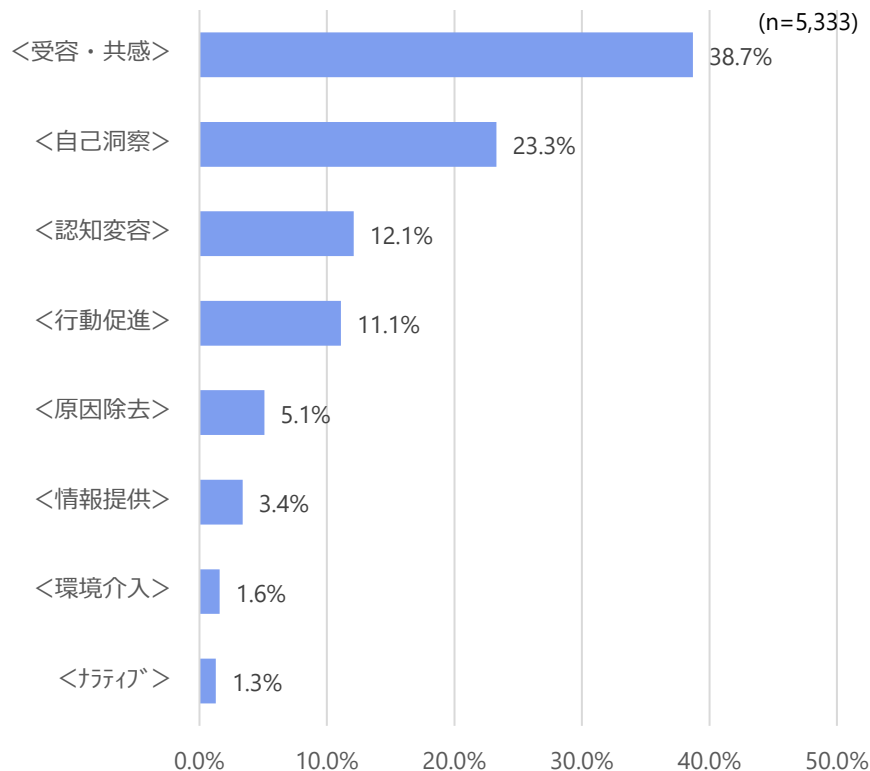
キャリアコンサルティングに関連する活動をしていない理由



キャリアコンサルタントが重視している技法について

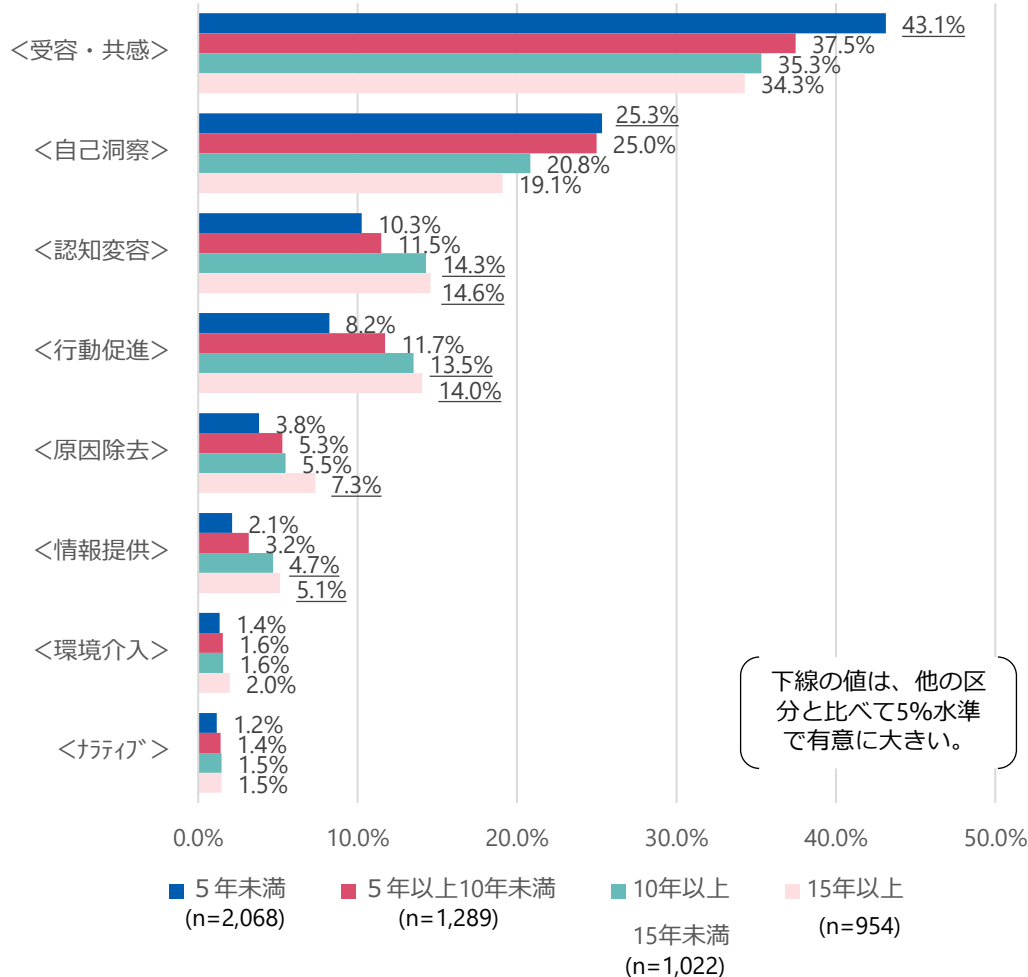
- 重視する技法として、「受容・共感」を挙げる者が多いが、「認知変容」、「行動促進」、「情報提供」を挙げる者は比較的少なく、特に活動年数が短い者においてその傾向が見られる。
- 「環境介入」を挙げる者は活動年数が長い者においても少ない。

相談場面で重視している技法



<受容・共感> 話をよく聴いて感情表現を促し、相談者の気持ちに寄り添う
 <自己洞察> 相談者が持つ価値観や欲求などに気づいてもらうように促す
 <認知変容> 問題や状況に対する認知や意識が変容するように働きかける
 <行動促進> 将来像やゴールを明確にして、その達成に必要な行動を促す
 <原因除去> 問題の原因を見定めて、それが除去されるように働きかける
 <情報提供> 問題解決に必要なと思われる知識・情報・ハウツーを提供する
 <環境介入> 相談者とその周囲の関係調整や、外部リソースの活用を図る
 <ナティブ> より意味のあるキャリアのストーリーを語れるように促す

相談場面で重視している技法（通算活動年数別）



【資料出所】独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書No.227」（令和5年6月）より作成