

民間需給調整機関におけるキャリアコンサルタント の現状について

令和7年3月18日

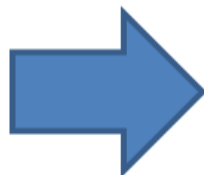
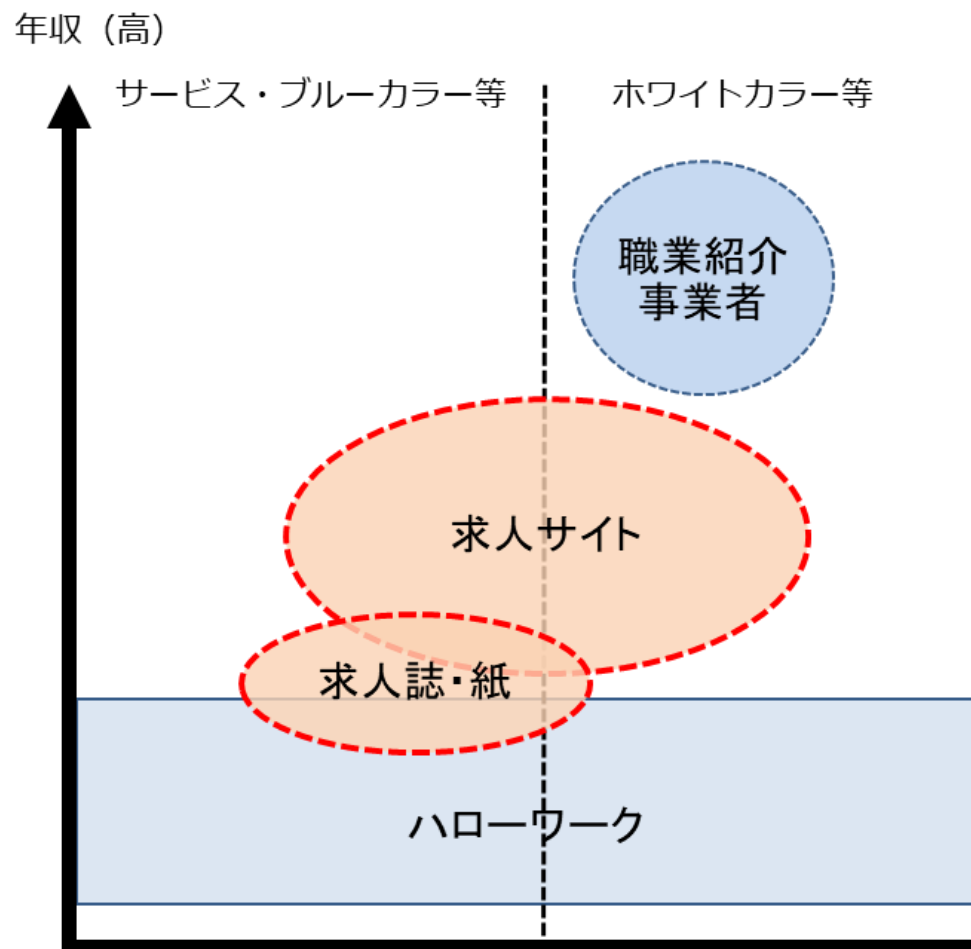
一般社団法人人材サービス産業協議会

事務局長 日暮拓人

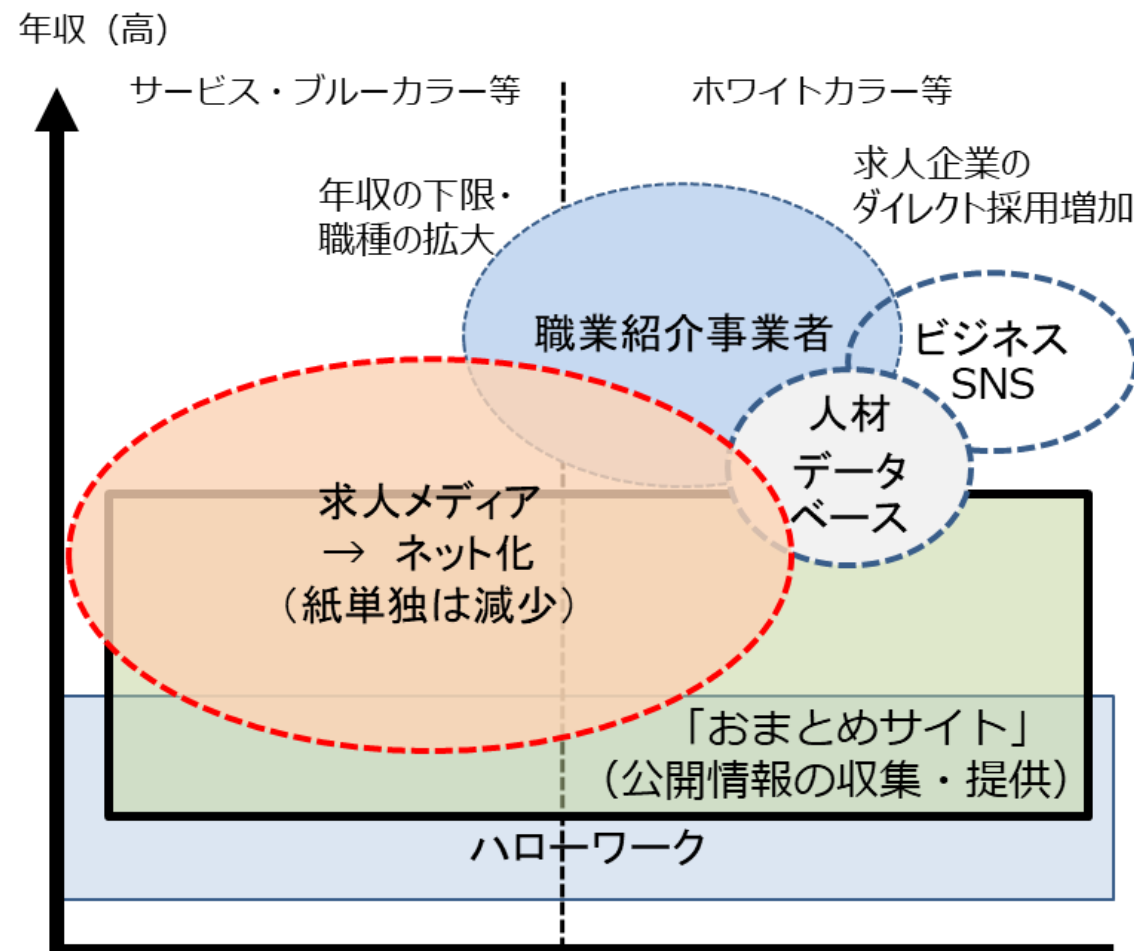
雇用仲介サービスにおけるサービス提供範囲について

- 昨今の労働市場における雇用仲介サービスは、範囲の拡大と多様化が進んでいる

従来のイメージ

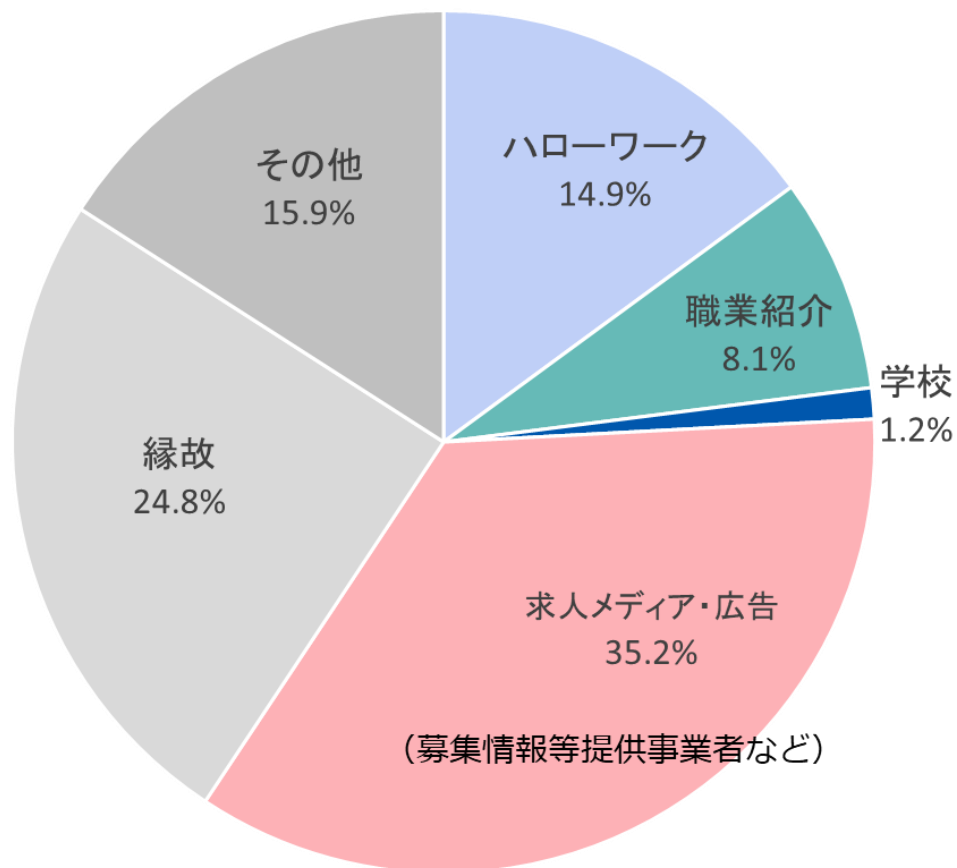


最近の多様化のイメージ



入職経路（新卒以外）～「2023年厚生労働省「雇用動向調査より」

- 中途採用の労働市場において、民間の人材サービスは、職業紹介＋募集情報等提供事業で43.3%。そのうち、主にキャリアコンサルタントの活用が想定される職業紹介は、全体の8.1%。



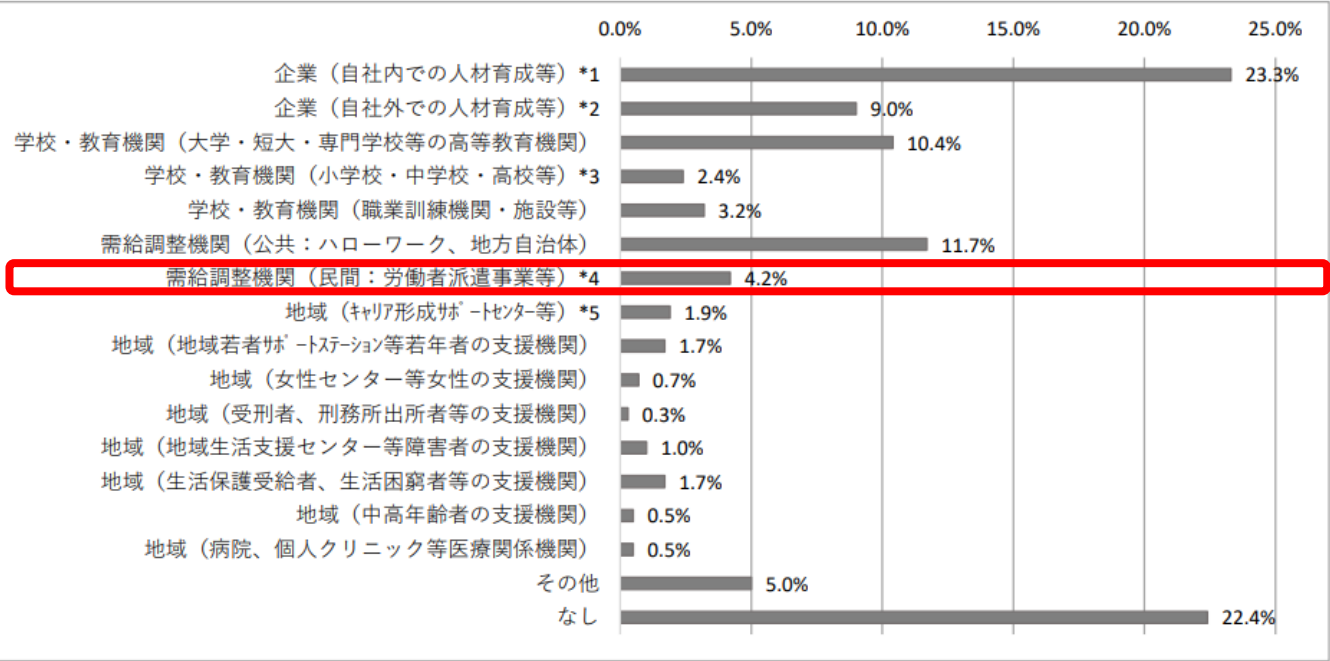
※2023年 厚生労働省「雇用動向調査」

※新卒以外とは、雇用動向調査における、入職者のうち、未就業入職者の新規学卒者を除いたもの

民間需給調整機関におけるキャリアコンサルタントの現状

- 需給調整機関（民間）を主な活動の場としているキャリアコンサルタントは全体の4.2%
- 需給調整機関全体の経年推移推計（2006→2022年）でみると5,406人から9,341人に増えているものの、伸びは緩やか

図表 4-23 キャリアコンサルティングにおける現在の主な活動の場（詳細）（n=7,586、単一回答）



- *1:企業（自社内での人材育成、キャリア支援、教育研修等）
- *2:企業（自社外での人材育成、キャリア支援、教育研修等）
- *3:学校・教育機関（小学校・中学校・高校等の初等中等教育機関）
- *4:需給調整機関（民間：労働者派遣事業、職業紹介事業を行う事業所等）
- *5:地域（キャリア形成サポートセンター等一般向けのキャリア相談等を行う支援機関）

図表 8-17 各調査におけるキャリアコンサルタントの主な活動の場

（各調査の母数から推計した各活動領域のキャリアコンサルタントの人数）①

	2006年 n=17,326	2010年 n=28,739	2013年 n=31,173	2017年 n=33,817	2022年 n=58,748
需給調整機関領域	5,406	8,449	11,191	6,831	9,341
企業領域	2,720	5,805	7,856	11,565	18,976
学校領域	1,767	3,592	6,141	5,817	9,400
地域・福祉領域	762	1,322	2,182	1,758	4,876
その他	606	1,322	1,746	2,807	2,937
なし	6,047	8,277	2,120	5,073	13,160

※各領域の％から推計しており、誤差があるため、各領域の人数と合計の母数は一致しない。

キャリアコンサルタントと民間キャリアアドバイザーの違い

2. 検討事項

研究会においては、以下のような検討事項を中心に検討していく。

- (1) 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に必要な能力
- (2) キャリアコンサルタントが当該能力を得るために有効な制度その他の施策の在り方
- (3) キャリアコンサルティングの活用活性化のために有効な施策

■ 国家資格であるキャリアコンサルタントと民間キャリアアドバイザーは根拠規定、及び、役割が異なる。

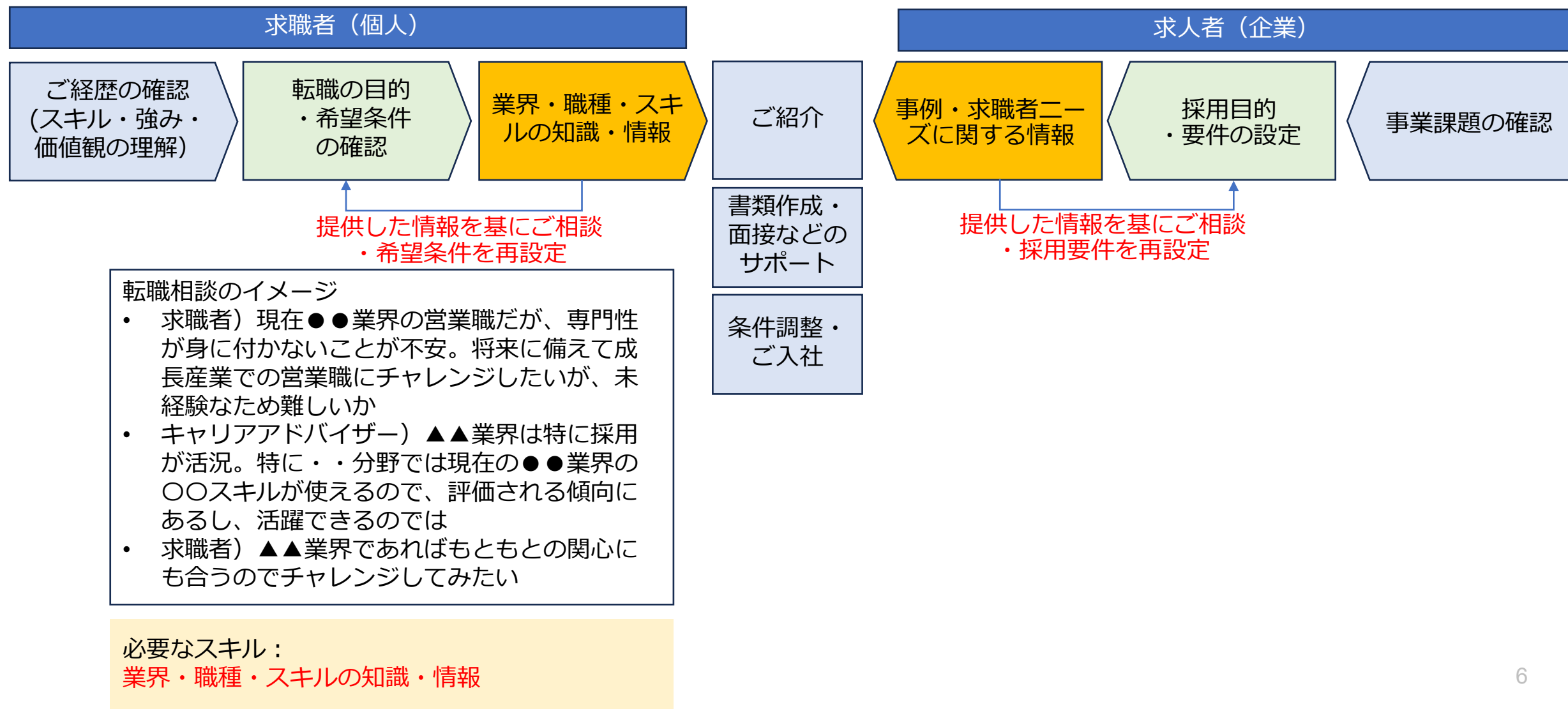
- キャリアコンサルタントの根拠規定は職業能力開発促進法。である一方、民間の職業紹介におけるキャリアアドバイザーの業務は、職業安定法にある「職業紹介とは、求人及び求職の申込を受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすること」を土台として設計されている。

キャリアコンサルタント：職業の選択、労働者の職業生活設計、自発的な職業能力開発及び向上の支援

キャリアアドバイザー：雇用契約の斡旋、それに繋がる情報の提供

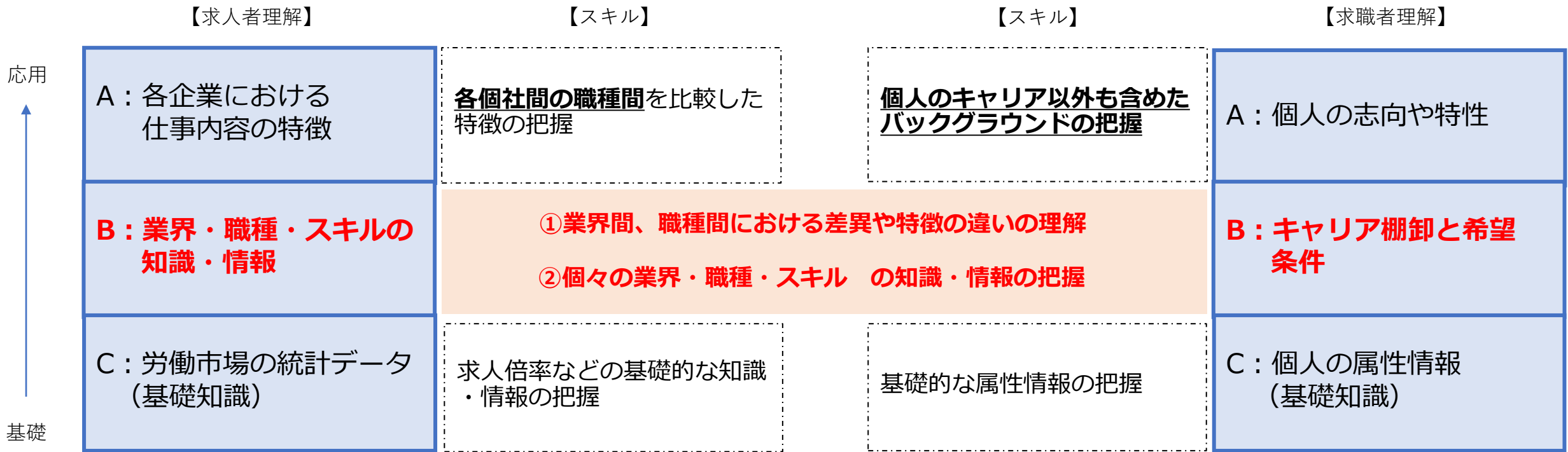
民間需給調整機能におけるキャリアアドバイザーの役割

- 民間キャリアアドバイザーの役割において特に重要なのが、**事例・求職者ニーズに関する情報の提供（及びそれを元にした希望条件の再設定）によるマッチングの質の向上・円滑化**
- そのために必要なスキルは、**ベースとなる『業界・職種・スキルの理解』**であり、現在のキャリアコンサルタント資格の養成内容では十分とはいえない。



民間需給調整機能におけるキャリアアドバイザーに求められるスキル

- キャリアアドバイザーは、求人者・求職者理解の深度を高めていくことが、マッチングの範囲拡縮や精度向上につながり、ユーザーの期待に応える質に直結。
- その深度を高めるため中で、求人者・求職者理解の両方において、『Bのスキル』が重要



- ・既存のキャリアコンサルタント講座では、【求職者理解を深める】ための知識やスキルとして「A」に力点を置きながら「B」を補足する体系にあると考える。
- ・【求人者理解の深度を深める】ための「B」が、求職者理解の深度を深めることにもつながる知識・スキルとなるため、ここを高めていくための継続的な支援が必要ではないか。
- ・民間需給調整機能においては、小規模な事業者が多く、従業員育成機能を持つことが難しい事業者も多いため、ニーズに沿ったコンテンツになることで取得が進む可能性はある（取得の負荷との兼ね合いは残る）
- ・この点は、外部労働市場未経験の企業内キャリアコンサルタントが自社以外のことを知るきっかけにもなり、効果的と考える。
- ・ただし「B」を集約して統計化することは、職務内容やスキル要件が可視化されていない現在の日本の労働市場において非常に困難。7

(参考)

- 現在のキャリアコンサルタントでも、経験年数を経たコンサルタントは、行動促進や選択支援のための提案や情報提供をしてる。

図表 3-41 相談場面で重視している技法（通算活動年数別）

		5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上	合計
<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	n	892	483	361	327	2063
	%	43.1%	37.5%	35.3%	34.3%	38.7%
<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	n	524	322	213	182	1241
	%	25.3%	25.0%	20.8%	19.1%	23.3%
<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	n	212	148	146	139	645
	%	10.3%	11.5%	14.3%	14.6%	12.1%
<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	n	170	151	138	134	593
	%	8.2%	11.7%	13.5%	14.0%	11.1%
<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	n	79	68	56	70	273
	%	3.8%	5.3%	5.5%	7.3%	5.1%
<情報提供> 問題解決に必要と思われる 知識・情報・ハウツーを提供する	n	44	41	48	49	182
	%	2.1%	3.2%	4.7%	5.1%	3.4%
<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	n	28	20	16	19	83
	%	1.4%	1.6%	1.6%	2.0%	1.6%
<ナラティブ> 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	n	24	18	15	14	71
	%	1.2%	1.4%	1.5%	1.5%	1.3%
直近1年間で個人に対する相談は行わなかった	n	95	38	29	20	182
	%	4.6%	2.9%	2.8%	2.1%	3.4%
合計	n	2068	1289	1022	954	5333
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※クロス表は0.1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所上網掛け、小さい箇所到下線を付した。

(参考) 個人向けキャリアコーチングサービス

- 個人向けのキャリアコーチングサービスにおいては、「労働市場に詳しい」「市場価値を高めるために必要なスキル・キャリアパスの提案」が訴求されているケースが多い



環境変化に惑わされないキャリア戦略を！

自分に合うキャリアを実現するための最短2か月のパーソナルトレーニング

キャリアに焦りや不安を感じる方に。
キャリアステージは一流のコーチが、あなたの強みや市場価値を明確にし、
あなたらしい中長期的キャリアプラン戦略から行動までを支援するサービスです。



※2024年6月時点
キャリアステージモニター受講者41名の
アンケート回答集計結果

コーチ満足度 セッション満足度 「キャリアの変化あり」回答率

無料体験セッションはこちら

CAREER STAGE とは

中長期的な**ベストキャリア**に
向けて**あなた自身**が
きっと**“変化”**する

不安や焦りから安易に「転職」「資格取得」「副業」を選択
するのではなく、あなたらしい、納得できるベストキャリアを
目指して。

キャリアステージは、労働市場に詳しい一流の
キャリアコーチが、あなたの「**強み**」や「**可能性**」を
多角的かつ客観的に分析。

独自に開発したカリキュラムを基に、
中長期的な人生とキャリアの戦略・プランニングを行います。

市場価値を高めるために必要なスキル・アクションを
明確にし、行動や習慣につながっているかコーチが伴走して
いきます。

マジキャリアは キャリアコーチングサービスで唯一

人材企業から 生まれたサービス

キャリアコーチングは、コーチがどれだけ人材領域に精通し市場相場を知り尽くしているかで、サービスの満足度が変わります。

弊社アクシスは、転職者の**キャリア支援を10年以上行ってきた実績**があり、キャリアアップの転職実績や転職ノウハウから、独自メソッド確立しています。

	マジキャリア	他社サービス
キャリア支援実績	◎	○
コーチの質	◎	○
転職ノウハウ(選考対策)	◎	△
中長期での自己実現	◎	○
人材領域の最新の知見	◎	○
料金	△	○
年齢制限	20～30代特化	幅広い

Point 01

実現可能なキャリア・目標設計

マジキャリアでは、ご相談者様の本音を具現化するため、そもそも実現可能性の低い目標設計やキャリアプランを描くことは行いません。人材市場を知り尽くしているから、実現可能性の高いキャリアプランと適切な目標計画により、将来のキャリアを叶えていきます。