

キャリア・コンサルティングに関する実態調査結果 報告書

平成 23 年 3 月

第1部 調査概要と調査結果

I	調査実施の趣旨・目的	1
II	調査実施概要	2
	1. キャリア・コンサルタントの活動状況等に関する調査	2
	2. 企業におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況に関する調査	2
	3. 教育機関におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況に関する調査	3
	4. 人材関連ビジネス企業におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況に関する調査	3
III	調査結果	4
	1. キャリア・コンサルタントの活動状況等に関する調査	4
	(1) 回答者の属性	4
	(2) キャリア・コンサルタントとしての資格	8
	(3) キャリア・コンサルティングに関連する活動	10
	(4) キャリア・コンサルティングに関連する活動の場、形態	11
	(5) キャリア・コンサルティングに関連する活動の内容	14
	(6) キャリア・コンサルティングに関連する活動の実態や処遇	17
	(7) キャリア・コンサルティングの相談内容	19
	(8) キャリア・コンサルタントとしての考え	24
	(9) キャリア・コンサルティングに関連する活動を行っていない理由等	26
	(10) キャリア・コンサルタントとしての能力の維持・向上等	28
	(11) キャリア・コンサルティング実施のための能力体系	30
	(12) キャリア・コンサルティングの推進や活動に関する課題・意見	34
	2. 企業におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況に関する調査	36
	(1) 企業概要	36
	(2) 従業員のキャリア形成支援に関する取組や実施状況	37
	(3) キャリア・コンサルタントの活用時期	45
	(4) 活用していない企業の今後の活用予定	49
	(5) 従業員のキャリア形成支援に関する課題・意見	50
	3. 教育機関におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況に関する調査	51
	(1) 学校概要	51
	(2) キャリア形成支援に関する取組や実施状況	53
	(3) キャリア形成支援・就職支援に関する取組や実施状況	58
	(4) キャリア・コンサルタントの活用状況	71
	(5) キャリア・コンサルトを活用していない場合の今後の予定等	77
	(6) 学生のキャリア形成支援に関する課題・意見	78

4. 人材関連ビジネス企業におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況に関する調査	80
(1) 企業概要	80
(2) 求職者や派遣労働者のキャリア形成に関する支援・相談	82
(3) キャリア・コンサルタントの活用状況	88
(4) キャリア・コンサルタントを活用していない場合の今後の活用予定	92
(5) 求職者や派遣労働者のキャリア形成支援に関する課題・意見	93

第2部 分析結果等

I 前回調査結果との比較	95
1. キャリア・コンサルタントの活動状況等に関する調査について	95
(1) キャリア・コンサルタント資格の取得年	95
(2) 資格を取得した理由	95
(3) 資格の取得前後の活動の変化	96
(4) 現在の主な活動の場	96
(5) 現在の就業形態	97
(6) 直近1ヶ月間のキャリア・コンサルティング関連活動日数	97
(7) 直近1ヶ月間のキャリア・コンサルティング関連活動に関する収入	97
(8) 多い相談内容	98
(9) キャリア・コンサルタントとして自分の活動への満足度	98
(10) キャリア・コンサルティング関連活動を行う上での課題	99
(11) キャリア・コンサルティング関連活動を実施しない理由	99
(12) 活動を開始（再開）したいかどうか	100
(13) キャリア・コンサルタントとしての能力維持・向上のための行為	100
(14) 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	101
(15) 活動や学習をする上で、相談や紹介（リファー）先等	101
(16) 学習をする上で希望するサービス	102
(17) 今後更に学習したい内容	102
(18) 今後充実させた方がよいと思う内容	104
(19) 活動ししやすい環境づくりのために効果的な対策	106
2. 企業におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況に関する調査について	107
(1) 業種	107
(2) 資本金額又は出資総額	107
(3) 従業員数(非正規社員を含む)	108
(4) 実施している従業員のキャリア形成支援	108
(5) キャリア形成に関する相談のタイミング	109
(6) キャリア形成に関する相談内容で多いもの	109
(7) キャリア形成に関する相談環境	110
(8) キャリア形成に関する相談体制と人事部門の関係	110
(9) キャリア形成に関する相談担当の有無	111
(10) キャリア・コンサルタント有資格者の有無	111
(11) キャリア・コンサルタントの資格取得又は養成講座受講に対する支援	111

(12) キャリア・コンサルタント有資格者であることを理由に 担当させている業務	112
(13) キャリア・コンサルタントの能力を高めるために実施・奨励していること	113
(14) キャリア・コンサルタントを活用しているもの	113
(15) キャリア・コンサルタントの育成・活用予定	114
3. 教育機関におけるキャリア・コンサルティングの普及等の 状況に関する調査について	115
(1) 学校種別	115
(2) 設立主体	115
(3) 全学生数	115
(4) 設置している学科	116
(5) 相談担当者の有無	118
(6) キャリア・コンサルタントの有無	118
(7) 現在実施しているキャリア形成支援・就職支援	118
(8) キャリア形成・就職に関する相談内容	120
(9) キャリア形成・就職に関する相談環境	121
(10) キャリア・コンサルタントの資格取得又は養成講座受講に対する支援	121
(11) キャリア・コンサルタント有資格者であることを理由に 担当させている業務	122
(12) キャリア・コンサルタントの能力を高めるために実施・奨励していること	123
(13) キャリア・コンサルタントを活用しているもの	124
(14) キャリア・コンサルタントの育成・活用予定	125
II 分析結果	126
1. キャリア・コンサルタントの活動状況等に関する調査	126
(1) キャリア・コンサルタントの活動状況について	126
(2) キャリア・コンサルタントの処遇について	135
(3) キャリア・コンサルタントに寄せられる 相談内容、問題意識、満足度について	137
(4) キャリア・コンサルタント自身のキャリア・パスについて	140
(5) キャリア・コンサルタント技能士の活動状況について	147
2. 企業におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況に関する調査	153
(1) キャリア形成支援に熱心な企業の特徴	153
(2) 企業におけるキャリア・コンサルタント活用の効果	155
(3) 企業におけるキャリア・コンサルタントの活用に向けて	156
3. 教育機関におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況に関する調査	161
(1) キャリア教育に熱心な学校の特徴	161
(2) 教育機関におけるキャリア・コンサルタントの活用の効果	164
(3) 教育機関におけるキャリア・コンサルタントの活用に向けて	165
4. 人材関連ビジネス企業におけるキャリア・コンサルティングの普及等の 状況に関する調査	170
(1) キャリア形成支援に熱心な人材関連ビジネス企業の特徴	170
(2) 人材関連ビジネスにおけるキャリア・コンサルタント活用の効果	173
(3) 人材関連ビジネスにおけるキャリア・コンサルタントの活用に向けて	174

参考資料

I アンケート調査票	177
II 集計結果	230

第 1 部 調査概要と調査結果

I 調査実施の趣旨・目的

第7次職業能力開発計画基本計画（平成13年度）に、労働市場のインフラストラクチャーの一つとしてキャリア形成支援システムの整備が位置づけられ、その一環としてキャリア・コンサルティングに関する基本制度づくりに向けた具体的な取組が開始された。平成14年度からは5年間で5万人のキャリア・コンサルタント養成の目標が掲げられ、キャリア・コンサルタントの能力体系の策定、養成カリキュラムと能力評価試験基準の策定とともに、効果的な普及のあり方の検討が進められた。5万人養成計画の最終年度に当たる平成18年度には、主にそれまでの普及促進の取組の成果を把握するため、「第1回キャリア・コンサルティングに関する実態調査」が実施された。

この第1回実態調査から4年が経過し、この間、能力体系の見直しが行なわれるとともに、平成20年度にキャリア・コンサルティング技能検定（2級試験）が創設され、1千名を超える2級技能士が輩出されている。また、普及促進の取組や、ジョブ・カード制度におけるキャリア・コンサルティングの実施、リーマンショック以降の世界的な景気後退による雇用対策の必要から創設された基金訓練の枠組みにもキャリア・コンサルティングが組み込まれる等、キャリア・コンサルタントの活動領域や役割が拡大するとともに、その環境は大きく変化している。そこで、改めてキャリア・コンサルタントの活動実態や利用者の評価等について正確な把握を行い、今後のキャリア・コンサルティング施策の検討に資する必要が生じている。

こうした背景を踏まえ、

- (1) 今後の普及促進施策を検討する基盤となるキャリア・コンサルティングのニーズ・役割、キャリア・コンサルタントの活動実態について、包括的かつ正確に把握すること
- (2) キャリア・コンサルタント自らがキャリア・パスを検討し、自己研鑽を行う道標を提供すること
- (3) キャリア・コンサルティングが社会的な機能を十分に果たせるために、必要な環境整備について提言すること

等を目的とし、第2回「キャリア・コンサルティングに関する実態調査」を行うこととした。

Ⅱ 調査実施概要

1. キャリア・コンサルタントの活動状況等に関する調査

(1) 調査対象

- ・ 標準レベルのキャリア・コンサルタント¹ (2 級キャリア・コンサルティング技能士である者を含む)

(2) 調査時期

- ・ 2010 年 10 月 7 日～2010 年 10 月 31 日

(3) 調査実施方法 (WEB 調査)

- ・ インターネット上に設置した調査画面への自記入方式。
- ・ 特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会の協力を得て、キャリア・コンサルタント能力評価試験機関、独立行政法人雇用・能力開発機構及び社団法人日本経済団体連合会を通じ、各機関における資格取得者に対し E メールを送付し、回答 (複数資格取得者は 1 人 1 回限り) を依頼した。

(4) 回収数

- ・ 3,339 人

2. 企業におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況に関する調査

(1) 調査対象

- ・ 帝国データバンクの企業データベースから、農林漁業、鉱業、公務を除く全国・全業種について従業員規模 30 人以上の企業を対象に、3,000 社を対象としている。
- ・ なお、業種 (8 分類)、地域 (都道府県) については実際の企業数の分布に従い抽出数を定め、従業員規模を 3 つの階層に分類し (30～100 人、101～1000 人、1001 人以上)、それぞれ 1,000 社ずつをランダムにサンプリングしている。

(2) 調査時期

- ・ 2010 年 10 月 7 日～2010 年 10 月 29 日

(3) 調査実施方法 (郵送調査)

- ・ 郵送配布・留置・郵送回収における自記入方式。
- ・ 対象企業に対し調査票を郵送し、人事・労務・能力開発等の従業員のキャリア形成支援を担当されている部門の責任者に回答を依頼した。

¹ 特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会調べによると、標準レベルのキャリア・コンサルタントは、平成 22 年 3 月末現在 28,739 人 (但し、個人で複数の資格を取得している場合を計上した延べ数)。

(4) 回収数

- ・ 355 社 (回収率 11.8%)

3. 教育機関におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況に関する調査

(1) 調査対象

- ・ 全国の高等教育機関 (大学・短大・高等専門学校) に対する悉皆調査 1,169 校。

(2) 調査時期

- ・ 2010 年 10 月 7 日～2010 年 10 月 29 日

(3) 調査実施方法 (郵送調査)

- ・ 郵送配布・留置・郵送回収における自記入方式。
- ・ 対象教育機関に調査票を郵送し、学生のキャリア形成や就職支援を担当されている部門 (就職部、キャリアセンター又はキャリア教育担当部門等) の責任者に回答を依頼した。

(4) 回収数

- ・ 671 校 (回収率 57.4%)

4. 人材関連ビジネス企業におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況に関する調査

(1) 調査対象

- ・ 社団法人日本人材紹介事業協会又は社団法人日本人材派遣協会に加盟する民間需給調整機関 839 社

(2) 調査時期

- ・ 2010 年 10 月 7 日～2010 年 10 月 31 日

(3) 調査実施方法

- ・ インターネット上に設置した調査票への自記入方式。
- ・ 社団法人日本人材紹介事業協会又は社団法人日本人材派遣協会を通じ、各事業協会の会員企業に E メールを送付し、求職者や派遣労働者等のキャリア形成支援を担当されている部門の責任者に回答を依頼した。

(4) 回収数

- ・ 188 社 (回収率 22.4%)

Ⅲ 調査結果

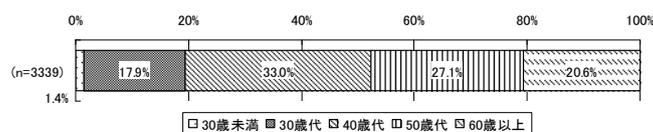
1. キャリア・コンサルタントの活動状況等に関する調査

(1) 回答者の属性

①年齢（問 37）

回答者の年齢をみると、「40歳代」が33.0%と最も多く、次いで「50歳代」（27.1%）、「60歳以上」（20.6%）、「30歳代」（17.9%）、「30歳未満」（1.4%）であった。

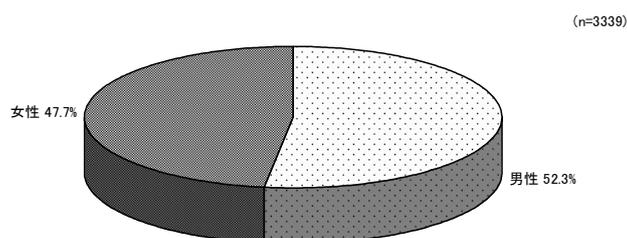
図表 1-1 年齢：SA²



②性別（問 38）

回答者の性別をみると、「男性」が52.3%、「女性」が47.7%であった。

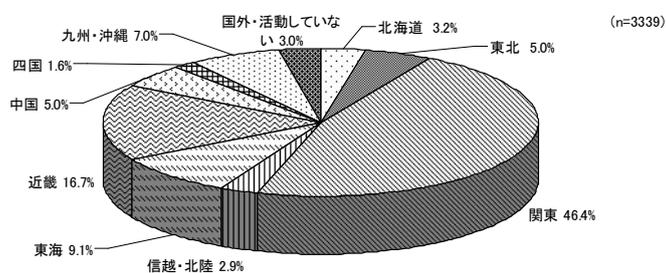
図表 1-2 性別：SA



③主な活動地域（問 39）

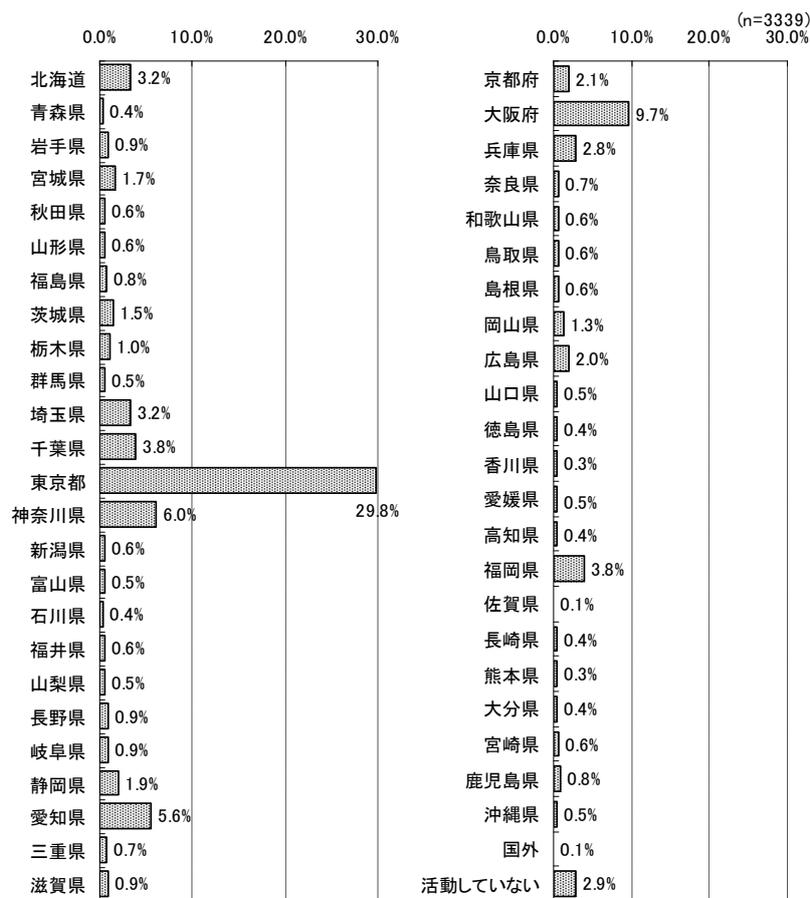
回答者のキャリア・コンサルタントとしての主な活動地域をみると、「関東」が46.4%と最も多く、次いで「近畿」（16.7%）、「東海」（9.1%）、「九州・沖縄」（7.0%）、「東北」（5.0%）、「中国」（いずれも5.0%）であった。

図表 1-3 主な活動地域：SA



² 「SA」は単数選択回答の設問、「MA」は複数選択回答の設問。以下同様。

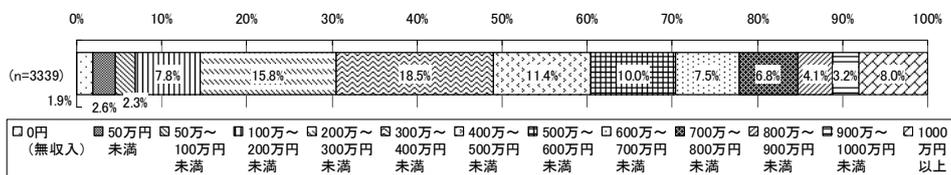
図表 1 -4 主な活動地域（都道府県別）：SA



④直近1年間の年収（問40）

回答者の直近1年間の年収（「キャリア・コンサルティングに関連する活動」以外の収入を含む）をみると、「300万～400万円未満」が18.5%と最も多く、次いで「200万～300万円未満」（15.8%）、「400万～500万円未満」（11.4%）、「500万～600万円未満」（10.0%）、「1000万円以上」（8.0%）であった。

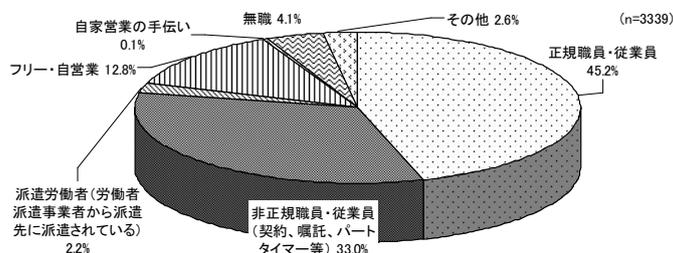
図表 1 -5 年収：SA



⑤就業形態（問41）

回答者の就業形態をみると、「正規職員・従業員」が45.2%と最も多く、次いで「非正規職員・従業員（契約、嘱託、パートタイマー等）」（33.0%）、「フリー・自営業」（12.8%）であった。

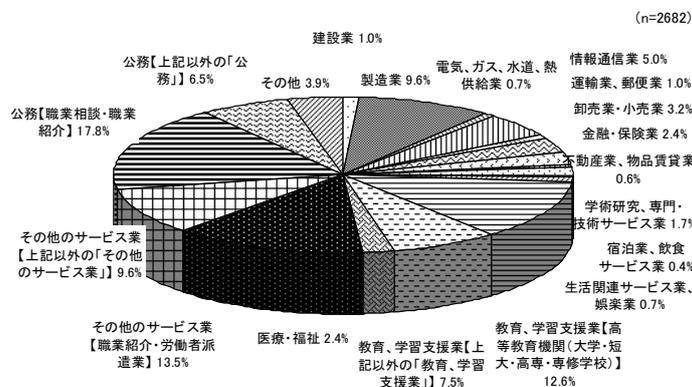
図表 1 -6 就業形態：SA



⑥就業先の業種（問42）

回答者の就業先の業種をみると³、「公務【職業相談・職業紹介】」が17.8%と最も多く、次いで「その他のサービス業【職業紹介・労働者派遣業】」（13.5%）、「教育、学習支援業【高等教育機関（大学・短大・高専・専修学校）】」（12.6%）、「製造業」「その他のサービス業【上記以外の「その他のサービス業」】」（いずれも9.6%）、「教育、学習支援業【上記以外の「教育、学習支援業」】」（7.5%）であった。

図表 1 -7 回答者の就業先の業種：SA

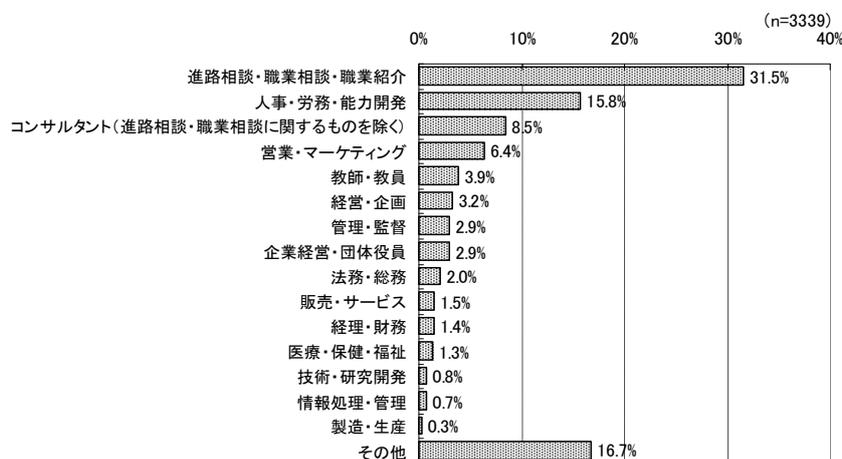


³ 就業形態が「フリー・自営業」「自家営業の手伝い」「無職」「その他」である者を除く

⑦現在の職務（問 43）

回答者の現在の職務をみると、「進路相談・職業相談・職業紹介」が 31.5%と最も多く、次いで「人事・労務・能力開発」（15.8%）、「コンサルタント（進路相談・職業相談に関するものを除く）」（8.5%）、「営業・マーケティング」（6.4%）であった。

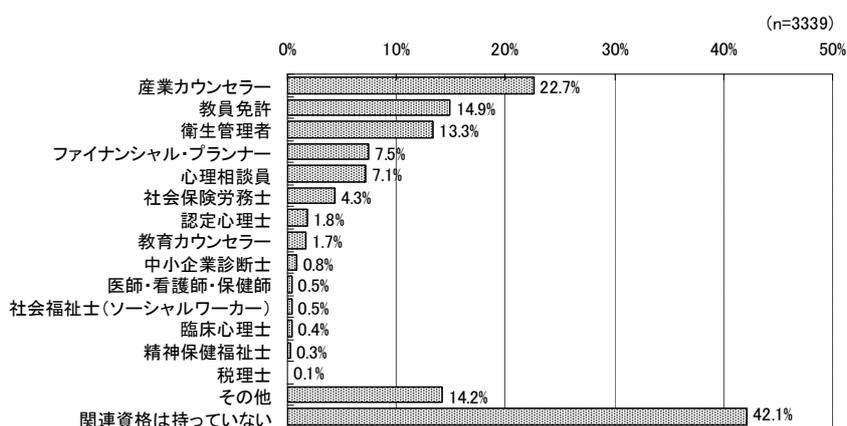
図表 1 -8 回答者の現在の職務：SA



⑧キャリア・コンサルタント資格以外の関連資格（問 45）

回答者が保有するキャリア・コンサルタント資格以外の関連資格をみると、「関連資格は持っていない」が 42.1%と最も多く、次いで「産業カウンセラー」（22.7%）、「教員免許」（14.9%）、「衛生管理者」（13.3%）であった。

図表 1 -9 キャリア・コンサルタント以外の関連資格：MA

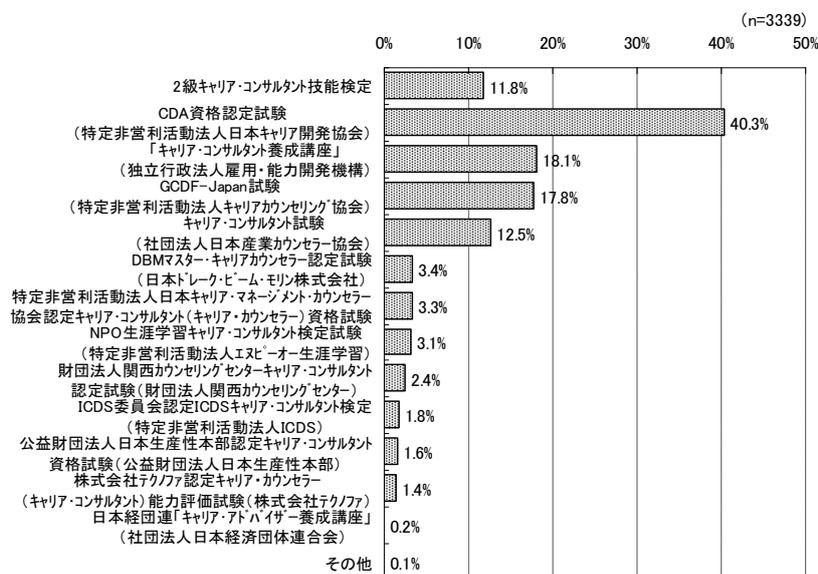


(2) キャリア・コンサルタントとしての資格

①合格（修了）したキャリア・コンサルタント試験（養成講座）（問1）

合格（修了）したキャリア・コンサルタント試験（養成講座）をみると、「CDA 資格認定試験（特定非営利活動法人日本キャリア開発協会）」が 40.3%と最も多く、次いで「キャリア・コンサルタント養成講座（独立行政法人雇用・能力開発機構）」（18.1%）、「GCDF-Japan 試験（特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会）」（17.8%）、「キャリア・コンサルタント試験（社団法人日本産業カウンセラー協会）」（12.5%）、「2 級キャリア・コンサルティング技能検定」（11.8%）であった。

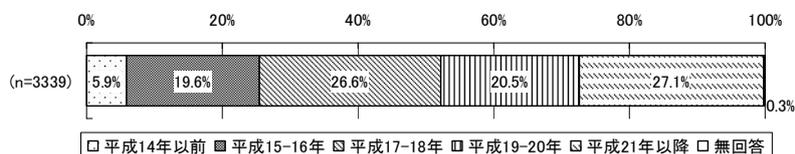
図表 1 -10 合格（修了）したキャリア・コンサルタント試験（養成講座）：MA



②資格取得年（問1）

資格取得年をみると、「平成 21 年以降」が 27.1%と最も多い。平成 19 年以降に取得した人は、全体の 47.6%であった。

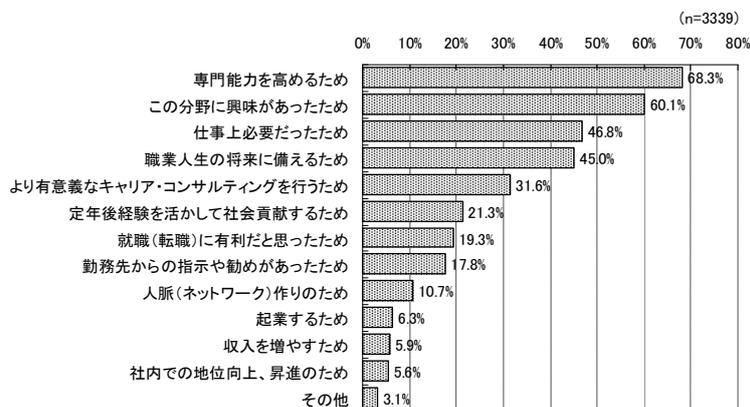
図表 1 -11 資格取得年：SA



③資格を取得した理由（問2）

資格を取得した理由をみると、「専門能力を高めるため」が68.3%と最も多く、次いで「この分野に興味があったため」（60.1%）、「仕事上必要だったため」（46.8%）、「職業人生の将来に備えるため」（45.0%）、「より有意義なキャリア・コンサルティングを行うため」（31.6%）であった。

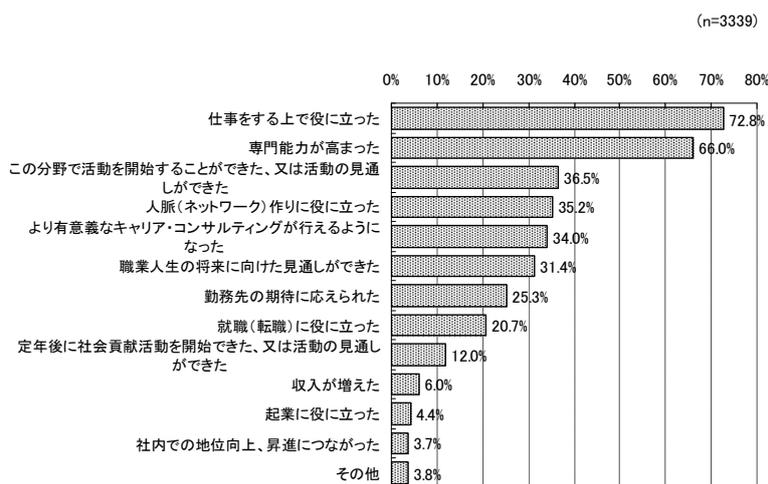
図表 1 -12 資格を取得した理由：MA



④資格取得の効果（問3）

資格取得の効果をみると、「仕事をする上で役に立った」が72.8%と最も多く、次いで「専門能力が高まった」（66.0%）、「この分野で活動を開始することができた、又は活動の見通しができた」（36.5%）、「人脈（ネットワーク）作りに役に立った」（35.2%）、「より有意義なキャリア・コンサルティングが行えるようになった」（34.0%）であった。

図表 1 -13 資格取得の効果：MA



(3) キャリア・コンサルティングに関連する活動

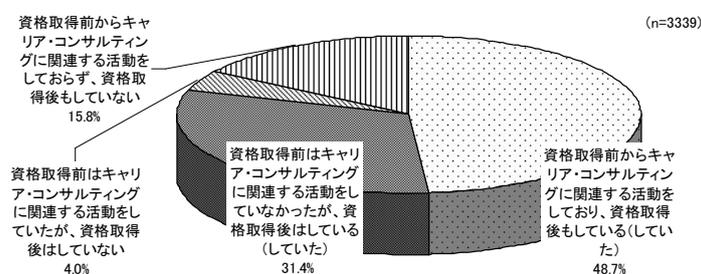
『キャリア・コンサルティング』とは

- 「キャリア・コンサルティング」とは、「キャリア（職業人生や進路など）」に関する相談をはじめとする支援活動全般をいいます。
- 個人に対する相談だけでなく、グループワーク等のグループを活用した支援、キャリア形成に関するガイダンス・セミナー等の講師、企業の職業能力・キャリア形成に関する制度の設計・運用や、学校のキャリア教育プログラムの設計・運用等までを含む概念です。（自己研鑽・能力向上のためのセミナーや研修等への参加などは含みません。）
- 本調査では、これらの活動を「キャリア・コンサルティングに関連する活動」と表記し、お伺いします。

①資格取得前後の活動の変化（問4）

資格取得前後の活動の変化をみると、「資格取得前からキャリア・コンサルティングに関連する活動をしており、資格取得後もしている（していた）」が48.7%と最も多く、次いで「資格取得前はキャリア・コンサルティングに関連する活動をしていなかったが、資格取得後はしている（していた）」（31.4%）、「資格取得前からキャリア・コンサルティングに関連する活動をしておらず、資格取得後もしていない」（15.8%）、「資格取得前はキャリア・コンサルティングに関連する活動をしていなかったが、資格取得後はしている（していた）」（4.0%）であった。

図表 1 -14 資格取得前後の活動の変化：SA

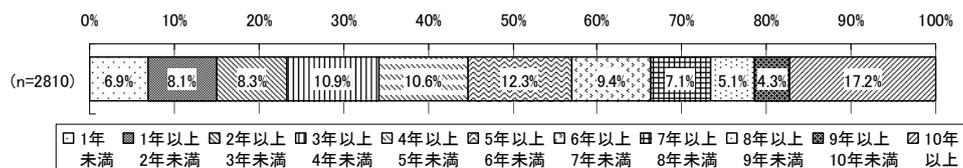


②キャリア・コンサルティングに関連する活動の通算期間（問5）⁴

キャリア・コンサルティングに関連する活動の通算期間をみると、「10年以上」が17.2%と最も多く、次いで「5年以上6年未満」（12.3%）、「3年以上4年未満」（10.9%）、「4年以上5年未満」（10.6%）、「6年以上7年未満」（9.4%）、「2年以上3年未満」（8.3%）であった。

⁴ 問4（資格取得前後の活動の変化）において「資格取得前からキャリア・コンサルティングに関連する活動をしており、資格取得後もしている（していた）」または「資格取得前はキャリア・コンサルティングに関連する活動をしていなかったが、資格取得後はしている（していた）」、「資格取得前はキャリア・コンサルティングに関連する活動をしていたが、資格取得後はしていない」と回答した者の回答。

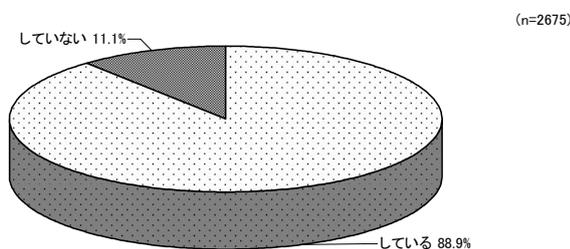
図表 1-15 「キャリア・コンサルティングに関連する活動」の通算期間：SA



③現在の「キャリア・コンサルティングに関連する活動」の状況（問6）⁵

現在のキャリア・コンサルティング関連活動状況をみると、「(活動を)している」が88.9%、「(活動を)していない」が11.1%であった。これは資格取得後の活動経験ありとした者に占める割合である。資格取得後の活動経験がない者を加えて全回答者（全員が資格取得者）に占める割合でみると、「(活動を)している」が71.2%であった。

図表 1-16 現在のキャリア・コンサルティング関連活動状況：SA



(4) キャリア・コンサルティングに関連する活動の場、形態

ここからは、現在、「キャリア・コンサルティングに関連する活動」を行っている人の活動の場や活動形態をみていく。

①現在の主な活動の場（問7）

現在の主な活動の場をみると、「公的就職支援機関（ハローワーク、ジョブカフェなど）」が25.9%と最も多く、次いで「企業内（人事・労務・キャリア形成支援部門など）」（21.3%）、「大学・短期大学・高等専門学校（キャリアセンターなど）」（15.9%）、「民間就職支援機関（人材派遣会社、人材紹介会社、再就職支援機関など）」（15.4%）であった。

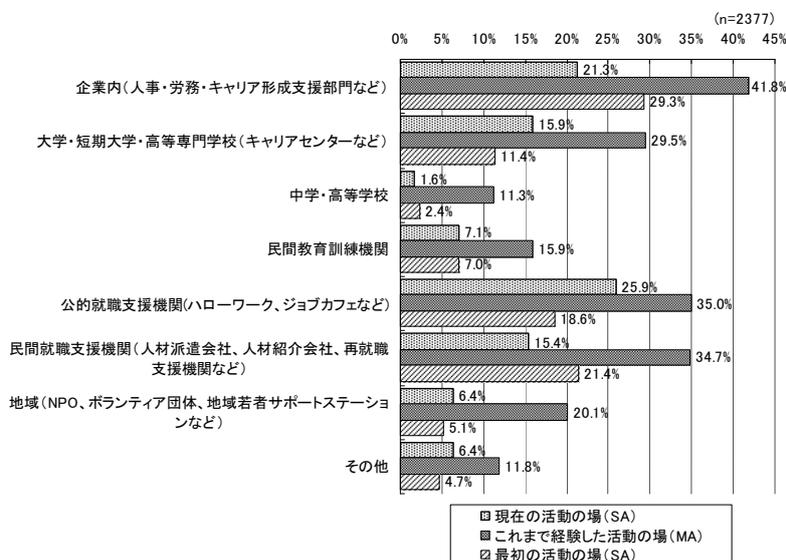
これまで経験した活動の場をみると、「企業内（人事・労務・キャリア形成支援部門など）」が41.8%と最も多く、次いで「公的就職支援機関（ハローワーク、ジョブカフェなど）」（35.0%）、「民間就職支援機関（人材派遣会社、人材紹介会社、再就職支援機関など）」（34.7%）であった。

最初の主な活動の場をみると、「企業内（人事・労務・キャリア形成支援部門など）」

⁵ 問4（資格取得前後の活動の変化）において「資格取得前からキャリア・コンサルティングに関連する活動をしており、資格取得後もしている（していた）」または「資格取得前はキャリア・コンサルティングに関連する活動をしていなかったが、資格取得後はしている（していた）」と回答した者の回答。

が 29.3%と最も多く、次いで「民間就職支援機関（人材派遣会社、人材紹介会社、再就職支援機関など）」（21.4%）であった。

図表 1 -17 主な活動の場（現在・これまでの経験・最初）：SA、MA



なお、その他の活動の場（問 8）としては「行政機関（就職支援機関以外）」や「自営・フリーであり、特定の活動の場はない」などの回答が見られた。

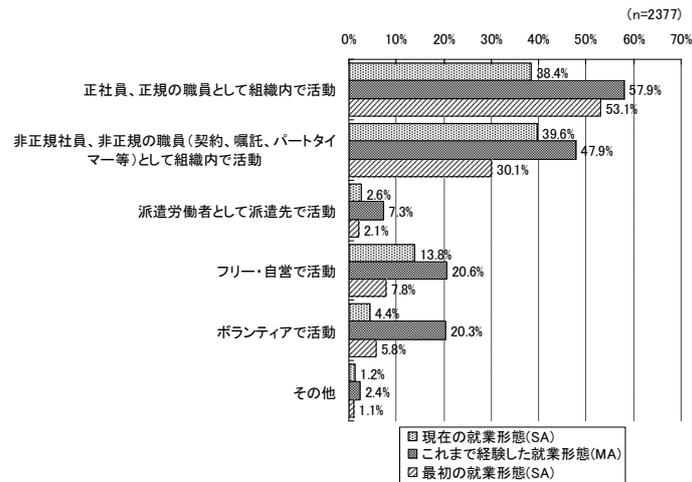
②現在の就業形態（問 9）

現在の就業形態をみると、「非正規社員、非正規の職員（契約、嘱託、パートタイマー等）として組織内で活動」が 39.6%と最も多く、次いで「正社員、正規の職員として組織内で活動」（38.4%）、「フリー・自営で活動」（13.8%）であった。

これまで経験した就業形態をみると、「正社員、正規の職員として組織内で活動」が 57.9%と最も多く、次いで「非正規社員、非正規の職員（契約、嘱託、パートタイマー等）として組織内で活動」（47.9%）であった。

最初の就業形態をみると、「正社員、正規の職員として組織内で活動」が 53.1%と最も多く、次いで「非正規社員、非正規の職員（契約、嘱託、パートタイマー等）として組織内で活動」（30.1%）であった。

図表 1 -18 就業形態：SA、MA

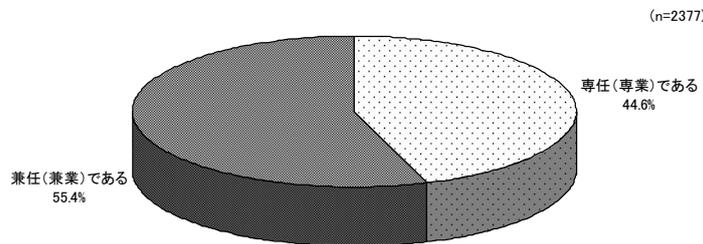


なお、その他の就業形態（問 10）としては「企業経営者」や「会社役員」などの回答が見られた。

③専任（専業）か兼任（兼業）か（問 11）

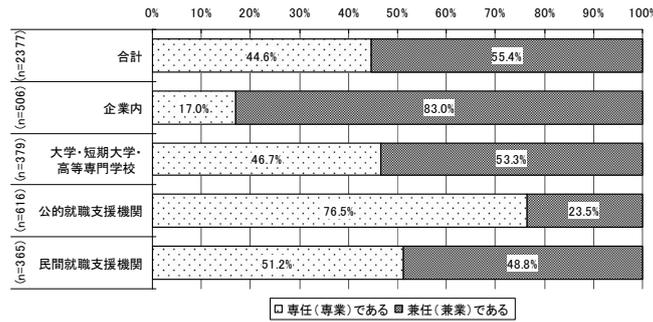
現在、専任（専業）か兼任（兼業）かをみると、「専任（専業）である」が 44.6%、「兼任（兼業）である」が 55.4%であった。

図表 1 -19 専任（専業）か兼任（兼業）か：SA



また、専任（専業）か兼任（兼業）かを、活動の場別にみると、特に、公的就職支援機関では「専任（専業）である」が 76.5%と多く、一方、企業内では「兼任（兼業）である」が 83.0%であった。

図表 1 -20 専任（専業）か兼任（兼業）か（活動の場別）：SA



なお、兼任（兼業）である場合、業務活動全体に占める「キャリア・コンサルティングに関連する活動」の割合の平均値は、31.3%であった。

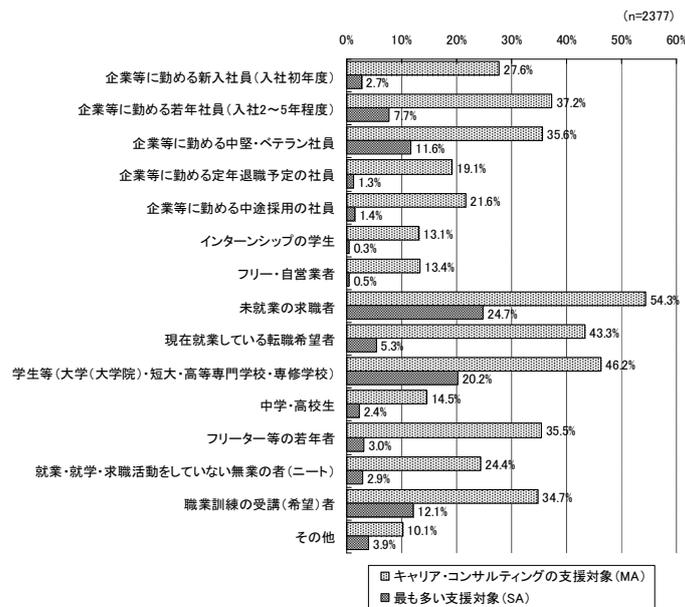
(5) キャリア・コンサルティングに関連する活動の内容

① キャリア・コンサルティングの支援対象（問 12）

キャリア・コンサルティングの支援対象をみると、「未就業の求職者」が 54.3%と最も多く、次いで「学生等（大学（大学院）・短大・高等専門学校・専修学校）」(46.2%)、「現在就業している転職希望者」（43.3%）、「企業等に勤める若年社員（入社 2～5 年程度）」(37.2%)、「企業等に勤める中堅・ベテラン社員」（35.6%）、「フリーター等の若年者」（35.5%）であった。

最も多い支援対象をみると、「未就業の求職者」が 24.7%と最も多く、次いで「学生等（大学（大学院）・短大・高等専門学校・専修学校）」(20.2%)、「職業訓練の受講（希望）者」（12.1%）、「企業等に勤める中堅・ベテラン社員」（11.6%）であった。

図表 1 -21 キャリア・コンサルティングの支援対象：MA、SA



②主な活動の場別にみたキャリア・コンサルティングの支援対象

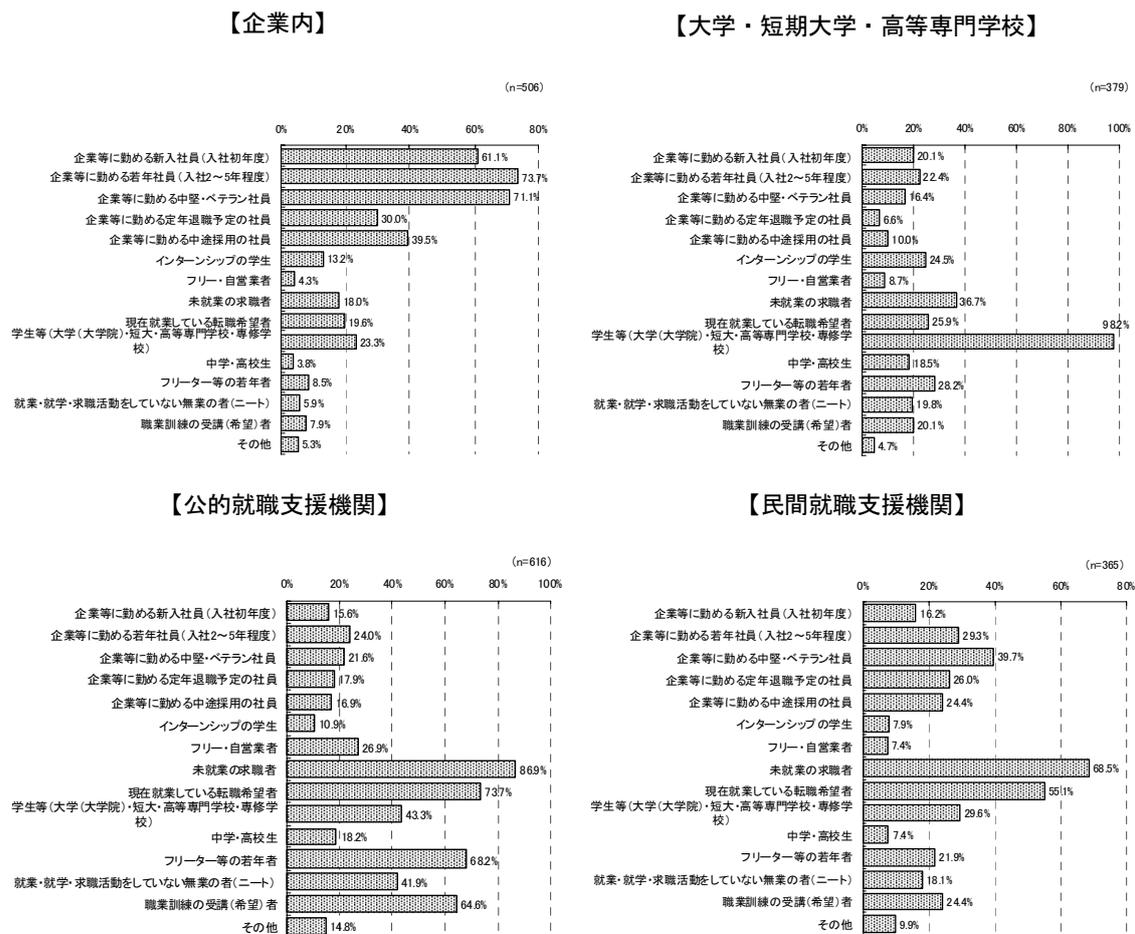
キャリア・コンサルティングの支援対象を現在の主な活動の場別にみると、企業内（人事・労務・キャリア形成支援部門など）では「企業等に勤める若年社員（入社2～5年程度）」が73.7%と最も多く、次いで「企業等に勤める中堅・ベテラン社員」（71.1%）、「企業等に勤める新入社員（入社初年度）」（61.1%）であった。

大学・短期大学・高等専門学校（キャリアセンターなど）では「学生等（大学（大学院）・短大・高等専門学校・専修学校）」が98.2%と最も多く、次いで「未就業の求職者」（36.7%）であった。

公的就職支援機関（ハローワーク、ジョブカフェなど）では「未就業の求職者」が86.9%と最も多く、次いで「現在就業している転職希望者」（73.7%）、「フリーター等の若年者」（68.2%）、「職業訓練の受講（希望）者」（64.6%）であった。

民間就職支援機関（人材派遣会社、人材紹介会社、再就職支援機関など）では「未就業の求職者」が68.5%と最も多く、次いで「現在就業している転職希望者」（55.1%）、「企業等に勤める中堅・ベテラン社員」（39.7%）であった。

図表 1 -22 キャリア・コンサルティングの支援対象（活動の場別）：MA



③主な活動の場別にみた最も多い支援対象

最も多い支援対象を現在の主な活動の場別にみると、企業内（人事・労務・キャリア形成支援部門など）では「企業等に勤める中堅・ベテラン社員」が 33.8%と最も多く、次いで「企業等に勤める若年社員（入社2～5年程度）」（26.9%）であった。

大学・短期大学・高等専門学校（キャリアセンターなど）では「学生等（大学（大学院）・短大・高等専門学校・専修学校）」が 86.8%と最も多い。

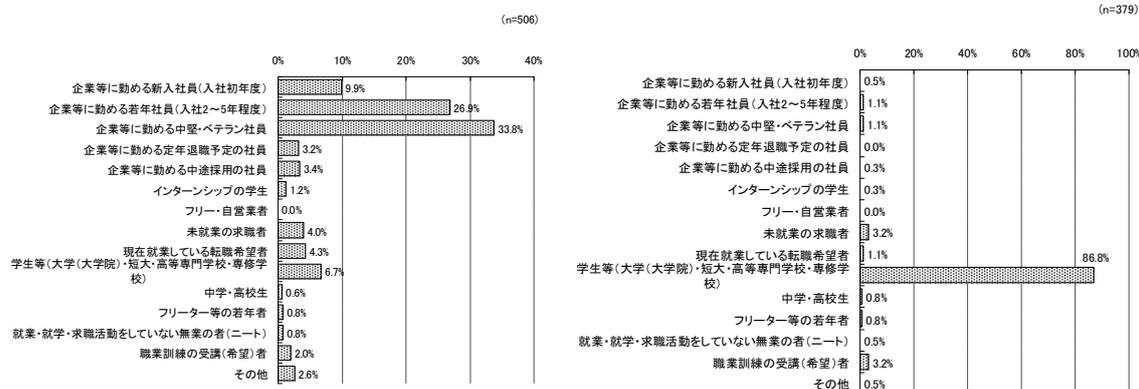
公的就職支援機関（ハローワーク、ジョブカフェなど）では「未就業の求職者」が 49.8%と最も多く、次いで「職業訓練の受講（希望）者」（21.4%）、「フリーター等の若年者」（7.5%）であった。

民間就職支援機関（人材派遣会社、人材紹介会社、再就職支援機関など）では「未就業の求職者」が 44.9%と最も多く、次いで「現在就業している転職希望者」（15.3%）であった。

図表 1 -23 最も多い支援対象（活動の場別）：SA

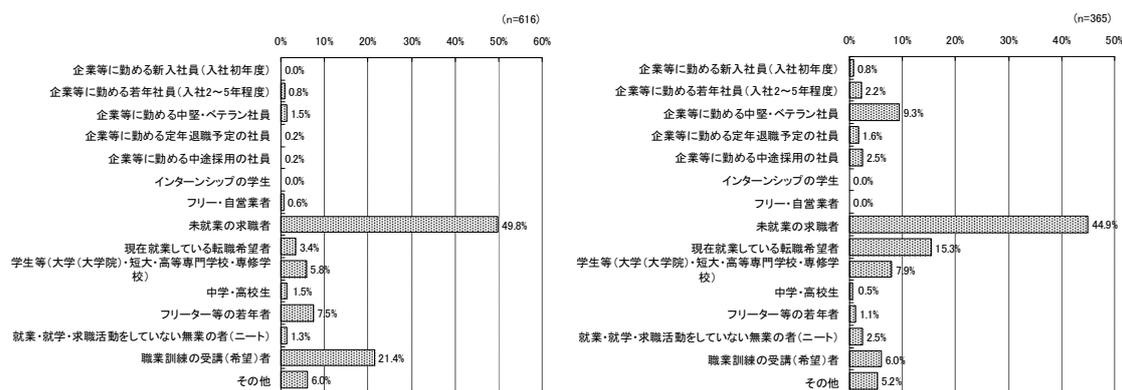
【企業内】

【大学・短期大学・高等専門学校】



【公的就職支援機関】

【民間就職支援機関】

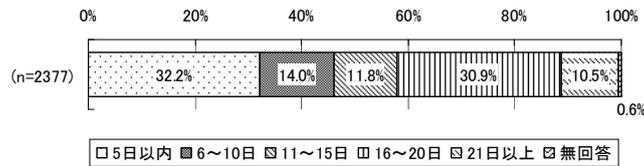


(6) キャリア・コンサルティングに関連する活動の実態や処遇

① キャリア・コンサルティング関連活動日数 (問 14)

直近1ヶ月間のキャリア・コンサルティング関連活動日数をみると、「5日以内」が32.2%と最も多く、次いで「16～20日」(30.9%)、「6～10日」(14.0%)、「11～15日」(11.8%)、「21日以上」(10.5%)であった。

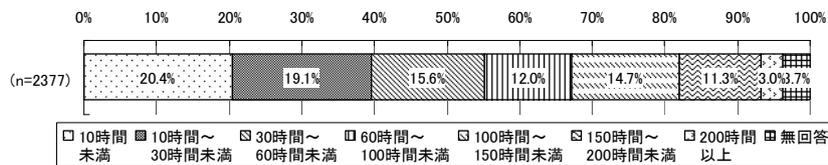
図表 1 -24 キャリア・コンサルティング関連活動日数：数値記入



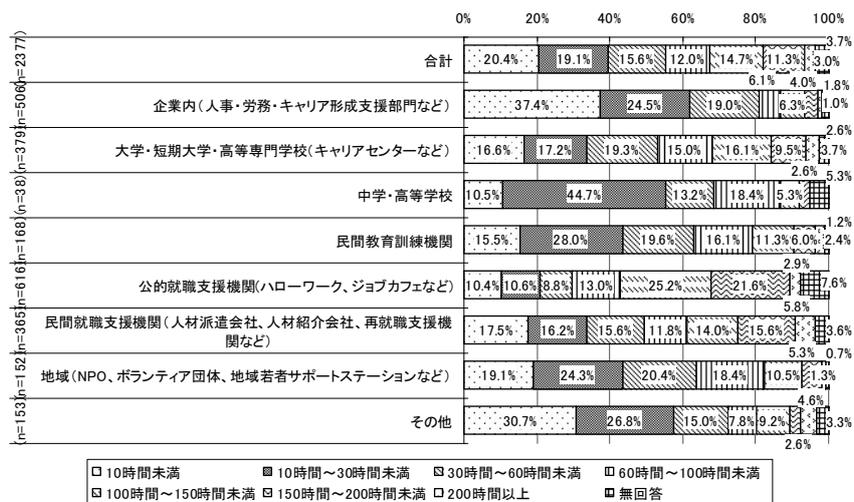
② 直近1ヶ月間のキャリア・コンサルティング関連合計活動時間 (問 15)

直近1ヶ月間のキャリア・コンサルティング関連合計活動時間をみると、「10時間未満」が20.4%と最も多く、次いで「10時間～30時間未満」(19.1%)、「30時間～60時間未満」(15.6%)、「100時間～150時間未満」(14.7%)、「60時間～100時間未満」(12.0%)であった。

図表 1 -25 キャリア・コンサルティング関連活動時間：数値記入



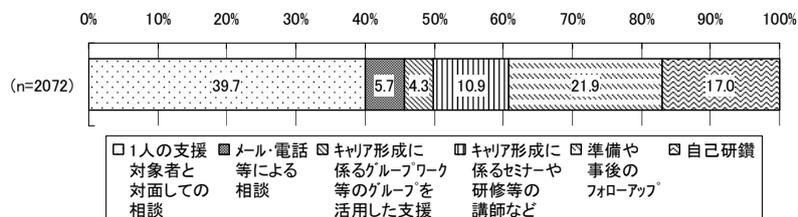
図表 1 -26 キャリア・コンサルティング関連活動時間 (活動の場別)：数値記入



③直近1ヶ月間のキャリア・コンサルティング関連活動の内容（問15、問16）

直近1ヶ月間のキャリア・コンサルティング関連活動の内容をみると、「1人の支援対象者と対面しての相談」が39.7%と最も多く、次いで「準備や事後のフォローアップ」(21.9%)、「自己研鑽」(17.0%)であった。

図表 1 -27 キャリア・コンサルティング関連活動時間：数値記入



なお、直近1ヶ月間のキャリア・コンサルティング関連活動の頻度として、活動内容の延べ回数と支援対象の延べ人数は以下の通り。

直近1ヶ月間の「1人の支援対象者と対面しての相談」では、平均延べ回数が29.1回、支援対象の平均延べ人数が37.8人であった。

直近1ヶ月間の「メール・電話等による相談」では、平均延べ回数が6.8回、支援対象の平均延べ人数が6.4人であった。

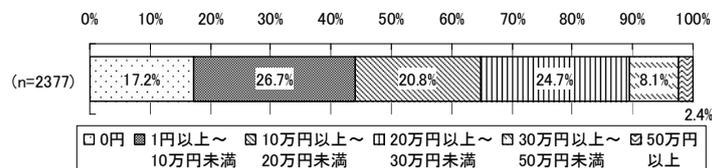
直近1ヶ月間の「キャリア形成に係るグループワーク等のグループを活用した支援」では、平均延べ回数が1.1回、支援対象の平均延べ人数が13.0人であった。

直近1ヶ月間の「キャリア形成に係るセミナーや研修等の講師など」では、平均延べ回数が1.8回、支援対象の平均延べ人数が52.7人であった。

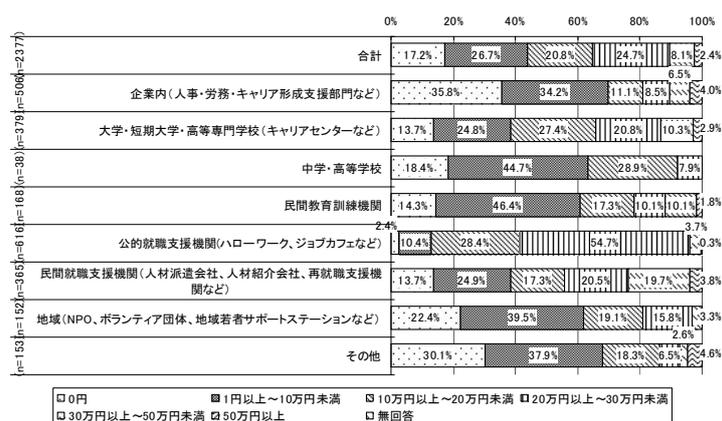
④キャリア・コンサルティング関連活動に関する収入（問17）

直近1ヶ月間のキャリア・コンサルティング関連活動に関する収入をみると、「1円以上～10万円未満」が26.7%と最も多く、次いで「20万円以上～30万円未満」(24.7%)、「10万円以上～20万円未満」(20.8%)、「0円」(17.2%)、「30万円以上～50万円未満」(8.1%)、「50万円以上」(2.4%)であった。

図表 1 -28 キャリア・コンサルティング関連活動に関する収入：SA



図表 1 -29 キャリア・コンサルティング関連活動に関する収入（活動の場別）：SA



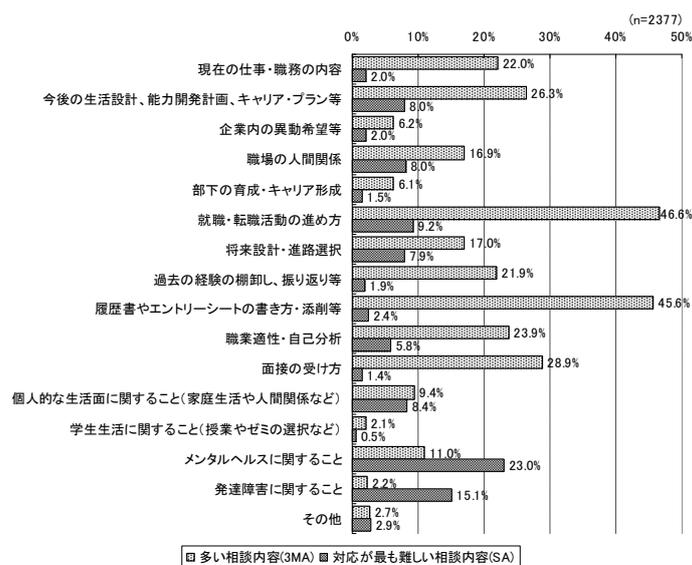
(7) キャリア・コンサルティングの相談内容

① 多い相談内容、対応が難しい相談内容（問 18）

直近1年間のキャリア・コンサルティングの相談内容として多いものをみると、「就職・転職活動の進め方」が46.6%と最も多く、次いで「履歴書やエントリーシートの書き方・添削等」(45.6%)、「面接の受け方」(28.9%)、「今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等」(26.3%)、「職業適性・自己分析」(23.9%)であった。

また、直近1年間のキャリア・コンサルティングの相談内容で対応が最も難しいと感じる相談内容をみると、「メンタルヘルスに関すること」が23.0%と最も多く、次いで「発達障害に関すること」(15.1%)、「就職・転職活動の進め方」(9.2%)、「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%)、「今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等」「職場の人間関係」(いずれも8.0%)であった。

図表 1 -30 多い相談内容、対応が最も難しい相談内容



②現在の主な活動の場別にみた相談内容として多いもの（問 18）

直近 1 年間のキャリア・コンサルティングの相談内容として多いものを現在の主な活動の場別にみると、企業内（人事・労務・キャリア形成支援部門など）では「現在の仕事・職務の内容」が 56.9%と最も多く、次いで「職場の人間関係」（42.5%）、「今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等」（40.1%）であった。

大学・短期大学・高等専門学校（キャリアセンターなど）では「履歴書やエントリーシートの書き方・添削等」が 69.7%と最も多く、次いで「面接の受け方」（53.8%）、「就職・転職活動の進め方」（46.2%）、「職業適性・自己分析」（40.6%）であった。

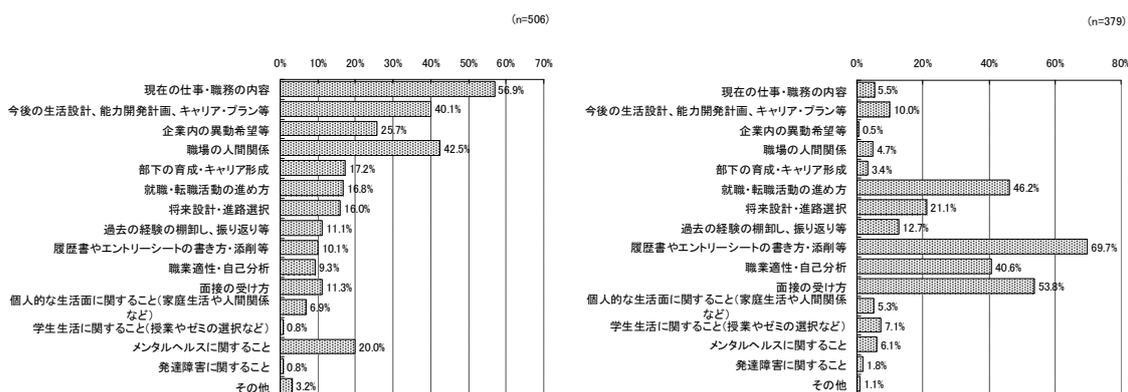
公的就職支援機関（ハローワーク、ジョブカフェなど）では「就職・転職活動の進め方」が 65.1%と最も多く、次いで「履歴書やエントリーシートの書き方・添削等」（58.6%）、「過去の経験の棚卸し、振り返り等」（36.9%）であった。

民間就職支援機関（人材派遣会社、人材紹介会社、再就職支援機関など）では「就職・転職活動の進め方」が 62.2%と最も多く、次いで「履歴書やエントリーシートの書き方・添削等」（55.6%）、「面接の受け方」（34.8%）であった。

図表 1 -31 多い相談内容（活動の場別）：3MA

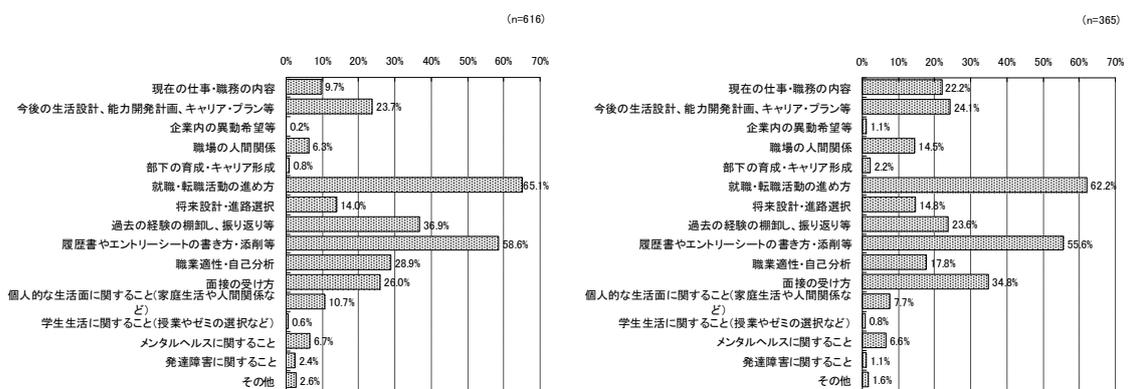
【企業内】

【大学・短期大学・高等専門学校】



【公的就職支援機関】

【民間就職支援機関】



③現在の主な活動の場別にみた対応が最も難しいと感じる相談内容

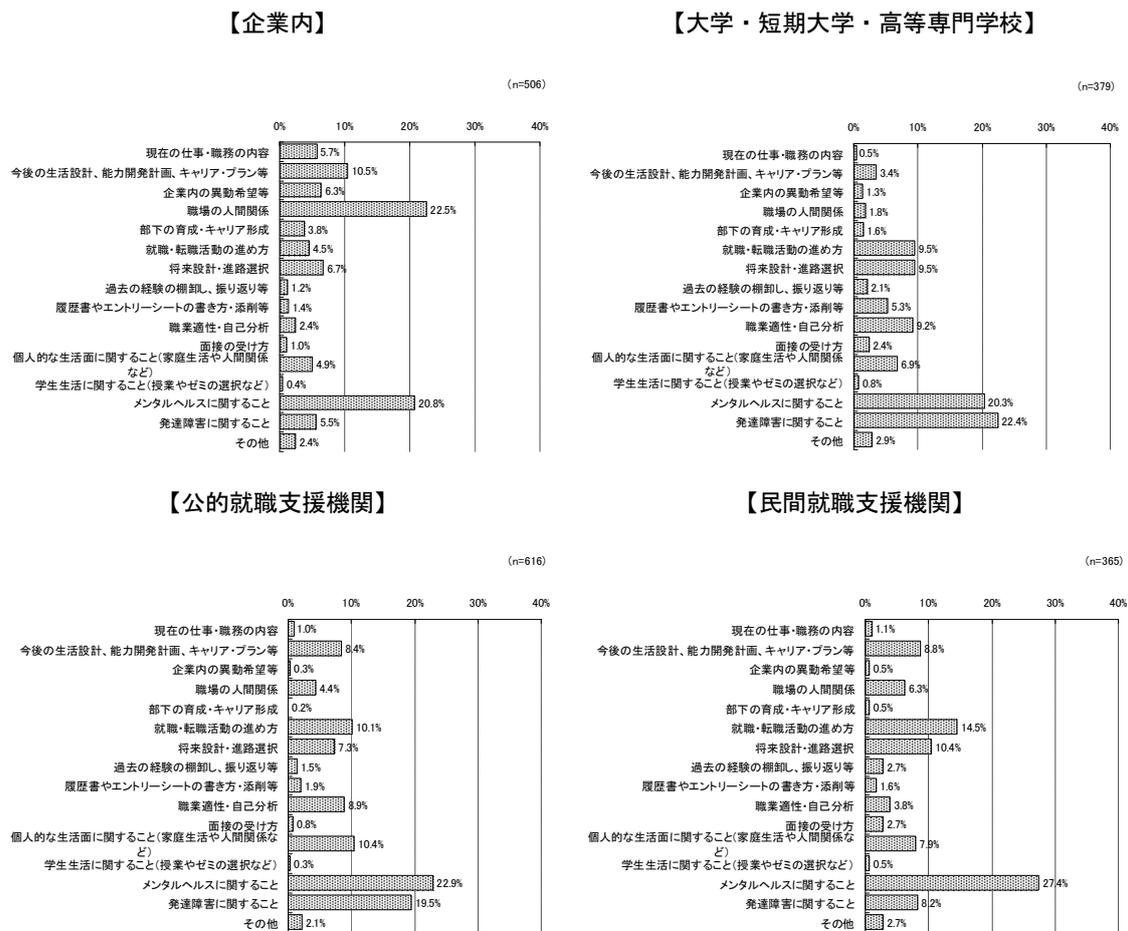
直近1年間のキャリア・コンサルティングの相談内容で対応が最も難しいと感じる相談内容を現在の主な活動の場別にみると、企業内（人事・労務・キャリア形成支援部門など）では「職場の人間関係」が22.5%と最も多く、次いで「メンタルヘルスに関すること」（20.8%）であった。

大学・短期大学・高等専門学校（キャリアセンターなど）では「発達障害に関すること」が22.4%と最も多く、次いで「メンタルヘルスに関すること」（20.3%）であった。

公的就職支援機関（ハローワーク、ジョブカフェなど）では「メンタルヘルスに関すること」が22.9%と最も多く、次いで「発達障害に関すること」（19.5%）、「個人的な生活面に関すること（家庭生活や人間関係など）」（10.4%）、「就職・転職活動の進め方」（10.1%）であった。

民間就職支援機関（人材派遣会社、人材紹介会社、再就職支援機関など）では「メンタルヘルスに関すること」が27.4%と最も多く、次いで「就職・転職活動の進め方」（14.5%）、「将来設計・進路選択」（10.4%）であった。

図表 1 -32 対応が最も難しい相談内容（活動の場別）：SA



図表 1 -33 「対応が最も難しい」と感じる理由、現在実施している
具体的な対応策：自由記述

現在の仕事・職務の内容	
	専門性の高い業務の場合、仕事内容が容易にイメージできない。本人が認識している習熟度について、曖昧な理解になるケースが生じる。それに対して、職場や上司からの期待にどの程度応えていると感じているかを確認して話を進める。
	自分の経験していない分野や専門外の分野では、クライアントの話す職務内容を理解することが難しいことがある。その仕事内容についてできるだけ話してもらいながら、要約する応答等を通して、クライアント自身の力で問題解決へ至ることができるようにする。
今後の職業生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等	
	求職者の望む仕事や希望と、経済的な事情、雇用情勢、採用枠、関連する諸々の事情等が折り合わないことも多い。求職者の仕事を選ぶ際の譲れないポイントを、優先順位の高いものから一致させながら就職の応募先を絞っていく。
	能力開発計画や生活設計においては、ファイナンシャルプランの知識なども要するため、短時間の面談では対応が難しいと感じる。そのため、短時間の面談で終わらせるのではなく長期的にフォローをする。また自身の知識習得も実施中。
企業内の異動希望等	
	相談者の異動希望は実現しにくい。そのため、今いる職場で前向きに働く気持ちになるような支援をする。仕事の仕方や、周囲の働きかけの見直しなど。
	理由は個人が希望しているとおりの職務を企業が提供できないこと。対応策は、現在の担当職務への意味づけを促すこと、希望する職務とのつながりを想起させること。
職場の人間関係	
	クライアントの就業経験が浅く、職場の人間関係が難しい理由に、クライアント自身の社会性が弱い、ということへの気づきを与えるのが難しい。
	転職や仕事に対する課題を明確にしていくと、職場での人間関係が影響をおよぼしていることが多い。相談者の抱える課題を明確化していき、その課題によって対応策は変化する。
部下の育成・キャリア形成	
	上司と部下との間に仕事に対する考え方のギャップがある。いわゆる「ゆとり世代」の考え方、行動を上司が理解に苦しむ場面。上司が部下に対してどう接したらいいのか分からないなど。マネジメント研修を通じて上司の目線を統一している。
	50代以上層の「20代に対する偏ったイメージ」を感じる。自分自身の若いころと比べ、一方的に決めつけることしかできないことで、上下の溝を深くしていると思われる。
就職・転職活動の進め方	
	本人が本当に希望している就職・転職の職種を、把握・理解することが難しい。職業適性診断等の客観的データ、本人の過去の職歴、本人の希望している職種等を鑑み、本人の気付きが有るまで根気よく相談（回数）を行う。
	就職希望者の要望と、現状の求人状況とのミスマッチがある。自己の棚卸し、多様な労働形態を説明する。
将来設計・進路選択	
	世の中の変化が激しく、過去のスキルや知識の陳腐化が激しい。それらを踏まえてどう生きるかを一緒に考えていかないといけない。そのためには、コアとなるスキルやコンピテンシーを確認する。それらが普遍性を持つものかを一緒に考える。
	学生の将来は学生自身で決めることなので、学生にその意欲を引き出す必要がある。就職活動が始まってからでは困難なので、できるだけ低年次に大学生活の過ごし方を啓発していく必要がある。

過去の経験の棚卸し、振り返り等	
	相談者が自分の経験を書けない。話をしながら、仕事内容を掘り下げていく必要がある。この仕事をして、こんなに成長した、こんなことを学んだ等、時間をかけないと出てこないため職務経歴書が表面上の事しか書けないし、時間がかかる。
	相談される側が、自身の経験の振り返り・棚卸について迂遠に感じていることが多い。積極的な相談になりにくい。繰り返し相談する中で少しずつ経験を聞くようにしている。
履歴書やエントリーシートの書き方・添削等	
	自己分析が不十分な学生が多い。時系列に都度のイベントを書かせ、その時の思いや考えたこと、学んだこと成功体験等をまとめさせる。
	履歴書、エントリーシート、添え状の対応が少ないため、講習会等で学んだだけになっている状況である。経験が少ないという点で難しさを感じる。ジョブカード講習会で学ぶ方向で考えているが、事業仕分けの対象になってしまった点が不安である。
職業適性・自己分析	
	こちらが教えてくれるものだと考えている求職者が多い。
面接の受け方	
	面接に苦手意識を持っている学生は、そもそも面接トレーニングを受けたがらない。そのため、キャリアセンターまでどうやってきてもらうか、模擬面接をしながらどのように自信をつけさせるか、常に考えながら対応する必要がある。
	再就職面接での自己アピールの度合いが求人企業の状況によって異なる。求人企業の状況に合わせた自己アピールを指導しなければならないと考える。
個人的な生活面に関すること(家庭生活や人間関係など)	
	人それぞれで感じ方も見方も違うし、正しい回答はない。アドバイスするにしても「参考までに・・・」「自分だったら・・・」と情報提供という視点で話すようにしている。
学生生活に関すること(授業やゼミの選択など)	
	学生生活に関する相談経験が十分でない、大学ごとの特色の把握がつかみづらい。そのためにもスーパービジョンを活用したい。
メンタルヘルスに関すること	
	メンタルな部分について傾聴する際、長引いてしまったり、感情が高揚したり消沈してしまい堂々巡りの場合が多い。求職活動や就業に支障がありそうなケースは、他の支援機関が利用できないか検討し、案内する。リファーできるほど、連携できる機関がない。
	就職活動に苦戦してメンタル不調になりかねない状況にある。大学内の相談室の臨床心理士との連携や、学生生活を支える学生課・教務課などとの情報交換・共有を行うことで、学生の学生生活の状況を理解したい。メンタル的な支援は専門家にゆだね、就職支援と区別する。
発達障害に関すること	
	本人に障害の認識がない。認識されるような伝え方ができない。家族、両親が障害を認識していないし、受け入れない。第三者が伝えることは勿論、本人が伝えることも難しい。就業支援の場合は、就業先が見つからない。ハローワークの専門支援機関へリファーする。
	一般での就労が困難に感じられるが、こちらから障害についての促しなどができない。その方へよりサポートができる支援施設を障害の言葉を使わずに紹介している。
その他	
	少し嫌なことがあると過剰に攻撃的になるなど、トラブルを起こすことがあり、怖いと感じることがある。過剰に避けずに、特別扱いしないようにする。
	職域制限、差別的な扱いに関する悩みを持つものも多い。個人のやる気、意欲だけではどうしようもないことも多く、我々の力では支援しきれない難しさも感じる。

(8) キャリア・コンサルタントとしての考え

①キャリア・コンサルティング関連活動を行う上での考え（問 21）

キャリア・コンサルティング関連活動を行う上での考えを尋ねたところ、「キャリア・コンサルタントとして自分の活動に満足している」では「そう思う（「そう思う+ややそう思う」以下同様）」との回答が5割を超えたが、「思わない（「思わない+あまり思わない」以下同様）」も3割弱と高い割合を占めた。

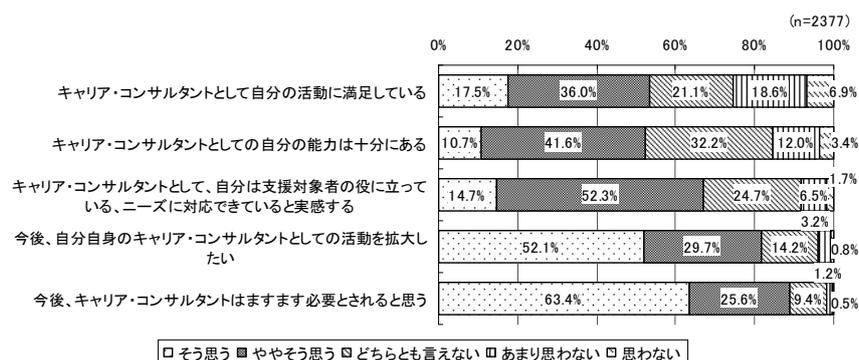
「キャリア・コンサルタントとしての自分の能力は十分にある」では「そう思う」との回答が5割を超えた。

「キャリア・コンサルタントとして、自分は支援対象者の役に立っている、ニーズに対応できていると実感する」では「そう思う」との回答が7割弱を占めた。

「今後、自分自身のキャリア・コンサルタントとしての活動を拡大したい」では「そう思う」との回答が8割以上を占めた。

「今後、キャリア・コンサルタントはますます必要とされると思う」では「そう思う」との回答が約9割を占めた。

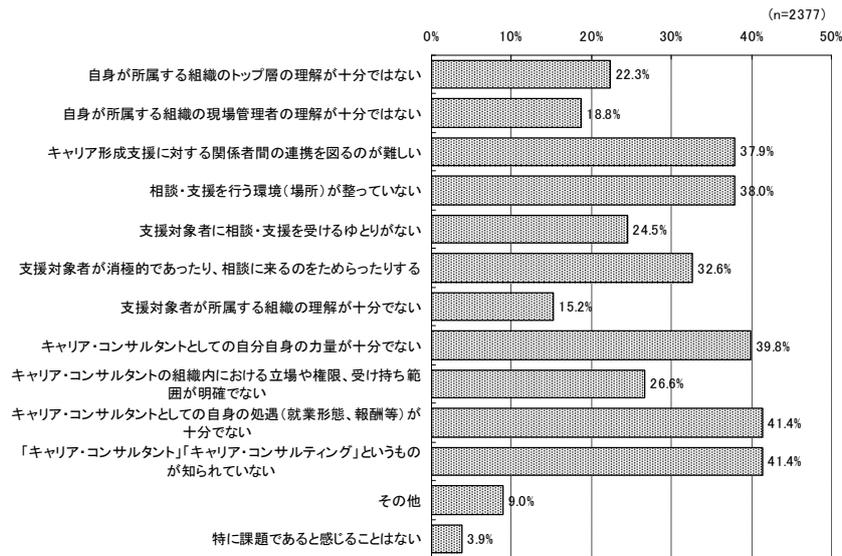
図表 1 -34 キャリア・コンサルティング関連活動を行う上での考え：SA



②キャリア・コンサルティング関連活動を行う上での課題（問 22）

キャリア・コンサルティング関連活動を行う上での課題をみると、「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」「『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」がともに41.4%と最も多く、次いで「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」（39.8%）、「相談・支援を行う環境（場所）が整っていない」（38.0%）、「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」（37.9%）、「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」（32.6%）であった。

図表 1 -35 キャリア・コンサルティング関連活動を行う上での課題：MA



③現在の主な活動の場別にみたキャリア・コンサルティング関連活動を行う上での課題

キャリア・コンサルティング関連活動を行う上での課題を現在の主な活動の場別にみると、企業内（人事・労務・キャリア形成支援部門など）では『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」が46.4%と最も多く、次いで「相談・支援を行う環境（場所）が整っていない」（42.5%）、「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」（41.1%）であった。

大学・短期大学・高等専門学校（キャリアセンターなど）では「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」が44.1%と最も多く、次いで「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」（42.5%）、「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」（40.1%）であった。

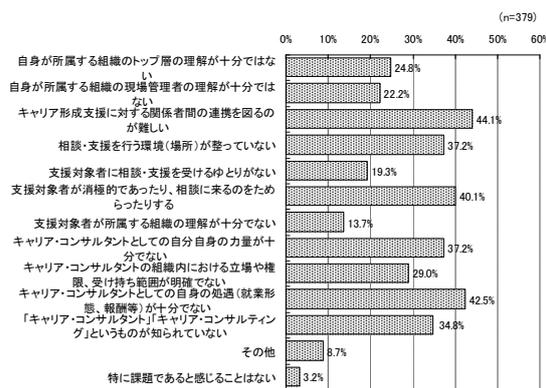
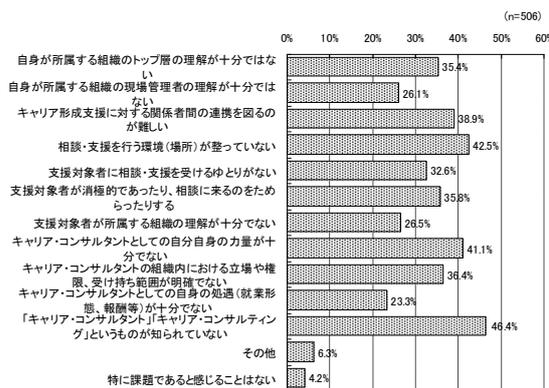
公的就職支援機関（ハローワーク、ジョブカフェなど）では「キャリア・コンサルタントとしての自身の処遇（就業形態、報酬等）が十分でない」が53.1%と最も多く、次いで「キャリア形成支援に対する関係者間の連携を図るのが難しい」（40.9%）、「キャリア・コンサルタントとしての自分自身の力量が十分でない」（40.4%）であった。

民間就職支援機関（人材派遣会社、人材紹介会社、再就職支援機関など）では「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」が41.6%と最も多く、次いで「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」（37.3%）であった。

図表 1 -36 キャリア・コンサルティング関連活動を行う上での課題（活動の場別）：MA

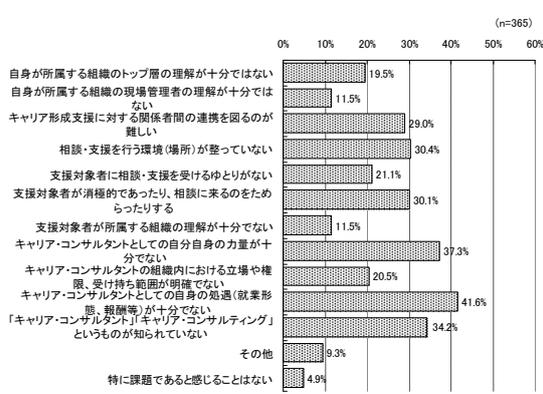
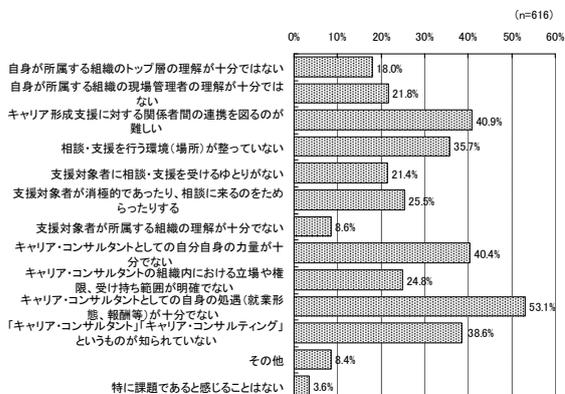
【企業内】

【大学・短期大学・高等専門学校】



【公的就職支援機関】

【民間就職支援機関】



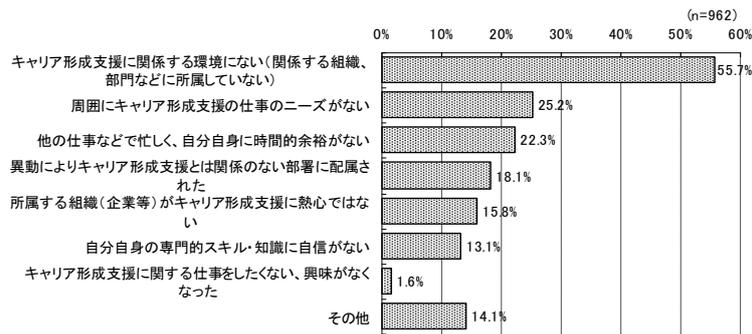
(9) キャリア・コンサルティングに関連する活動を行っていない理由等

ここからは、現在、「キャリア・コンサルティングに関連する活動」を行っていない人の理由等をみていく。

①現在キャリア・コンサルティングに関連する活動を行っていない理由（問 23）

現在、キャリア・コンサルティングに関連する活動を行っていない理由をみると、「キャリア形成支援に関係する環境にない（関係する組織、部門などに所属していない）」が55.7%と最も多く、次いで「周囲にキャリア形成支援の仕事のニーズがない」（25.2%）、「他の仕事などで忙しく、自分自身に時間的余裕がない」（22.3%）であった。

図表 1 -37 現在キャリア・コンサルティングに関連する活動を行っていない理由：MA

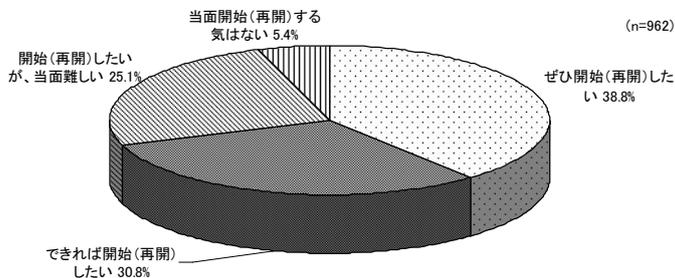


なお、その他の理由としては、「出産」や「育児」、「自身の病気」や「介護」など、各個人の事情によるものが多い他、「処遇が低い」「勤務条件があわない」「資格を取得したばかりで自信がない」などの理由がみられる。

②キャリア・コンサルティングに関連する活動の開始(再開)意向(問24)

今後、キャリア・コンサルティングに関連する活動を開始(再開)したいかどうかをみると、「ぜひ開始(再開)したい」が38.8%と最も多く、次いで「できれば開始(再開)したい」(30.8%)、「開始(再開)したいが、当面難しい」(25.1%)、「当面開始(再開)する気はない」(5.4%)であった。

図表 1 -38 活動を開始(再開)したいかどうか：MA

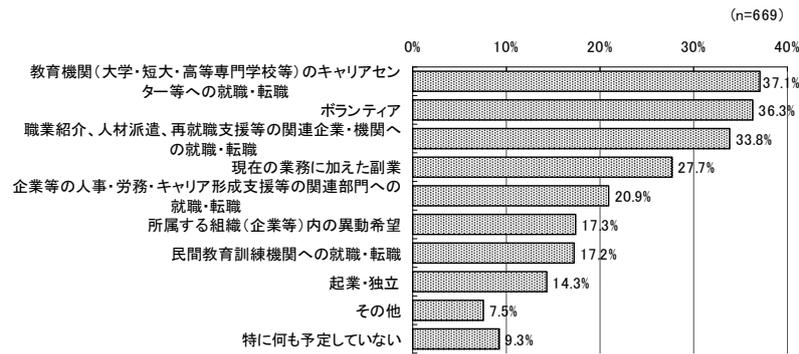


③キャリア・コンサルティングに関連する活動の開始にあたっての予定(問25)⁶

今後、キャリア・コンサルティングに関連する活動を開始(再開)するために予定していることをみると、「教育機関(大学・短大・高等専門学校等)のキャリアセンター等への就職・転職」が37.1%と最も多く、次いで「ボランティア」(36.3%)、「職業紹介、人材派遣、再就職支援等の関連企業・機関への就職・転職」(33.8%)、「現在の業務に加えた副業」(27.7%)、「企業等の人事・労務・キャリア形成支援等の関連部門への就職・転職」(20.9%)であった。

⁶ 問6(現在のキャリア・コンサルティング関連活動の実施状況)において「していない」と回答した者の回答。

図表 1 -39 活動を開始（再開）するにあたっての予定：MA



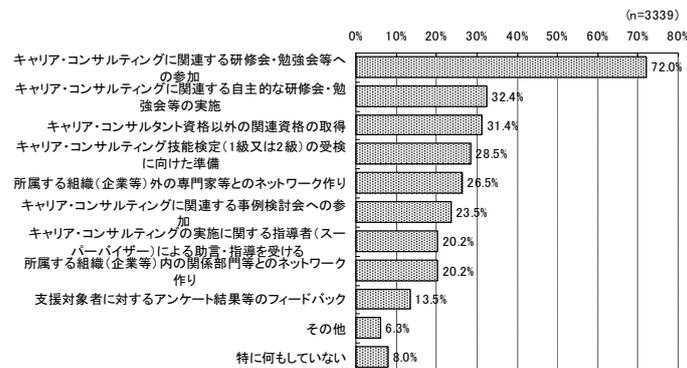
(10) キャリア・コンサルタントとしての能力の維持・向上等

ここからは、再び全回答者を対象に、キャリア・コンサルタントとしての能力の維持・向上等をみていく。

①能力維持・向上のための行為（問 26）

キャリア・コンサルタントとしての能力を維持・向上させるためにしていることをみると、「キャリア・コンサルティングに関連する研修会・勉強会等への参加」が 72.0%と最も多く、次いで「キャリア・コンサルティングに関連する自主的な研修会・勉強会等の実施」(32.4%)、「キャリア・コンサルタント資格以外の関連資格の所得」(31.4%)、「キャリア・コンサルティング技能検定(1級又は2級)の受検に向けた準備」(28.5%)、「所属する組織（企業等）外の専門家等とのネットワーク作り」(26.5%)であった。

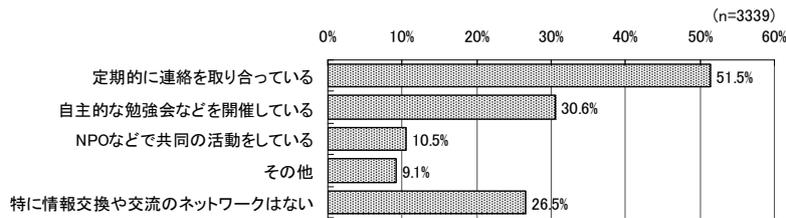
図表 1 -40 能力維持・向上のための行為：MA



②情報交換や交流のネットワーク（問 27）

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の有無をみると、「定期的に連絡を取り合っている」が 51.5%と最も多く、次いで「自主的な勉強会などを開催している」(30.6%)、「特に情報交換や交流のネットワークはない」(26.5%)、「NPOなどで共同の活動をしている」(10.5%)であった。

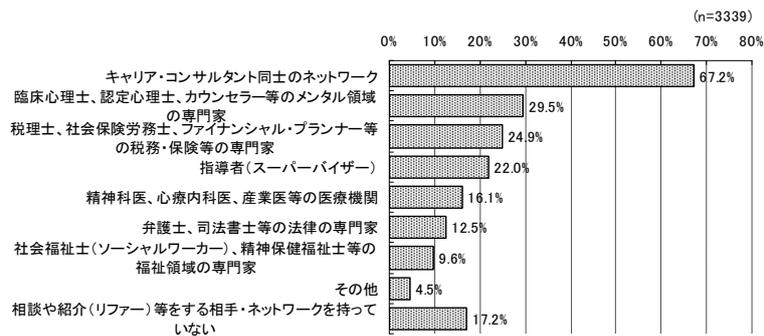
図表 1 -41 情報交換や交流のネットワーク：MA



③活動や学習をする上での相談や紹介（リファーマ）先等（問 28）

キャリア・コンサルタントとして活動や学習をする上で、相談や紹介（リファーマ）等をするためのネットワークをみると、「キャリア・コンサルタント同士のネットワーク」が 67.2%と最も多く、次いで「臨床心理士、認定心理士、カウンセラー等のメンタル領域の専門家」（29.5%）、「税理士、社会保険労務士、ファイナンシャル・プランナー等の税務・保険等の専門家」（24.9%）、「指導者（スーパーバイザー）」（22.0%）、「相談や紹介（リファーマ）等をする相手・ネットワークを持っていない」（17.2%）であった。

図表 1 -42 活動や学習をする上での相談や紹介（リファーマ）先等：MA

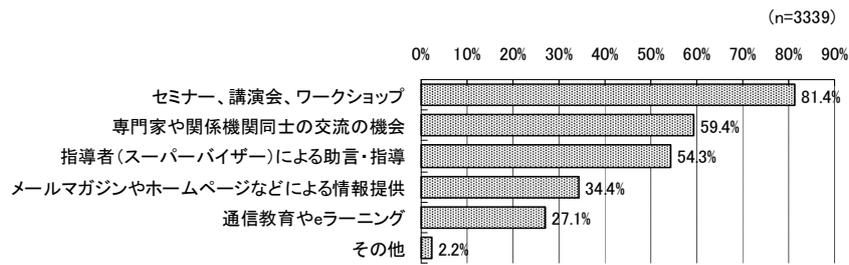


なお、その他のリファーマ先としては、「職場の上司」や「個人的な人脈」「資格を取得した団体」などの回答がみられる。

④学習をする上で希望するサービス（問 29）

キャリア・コンサルティングに関する学習をする上で希望するサービスをみると、「セミナー、講演会、ワークショップ」が 81.4%と最も多く、次いで「専門家や関係機関同士の交流の機会」（59.4%）、「指導者（スーパーバイザー）による助言・指導」（54.3%）、「メールマガジンやホームページなどによる情報提供」（34.4%）、「通信教育やeラーニング」（27.1%）であった。

図表 1 -43 学習をする上で希望するサービス：MA



(11) キャリア・コンサルティング実施のための能力体系

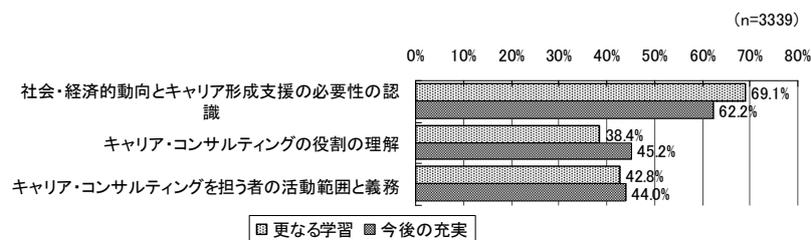
①更に学習したい内容と充実させるべき内容（問 30～34）

1) 社会的意義に対する理解

キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系として更に学習したい内容をみると、社会的意義に対する理解の分野では「社会・経済的動向とキャリア形成支援の必要性の認識」が 69.1%と最も多く、次いで「キャリア・コンサルティングを担う者の活動範囲と義務」(42.8%)、「キャリア・コンサルティングの役割の理解」(38.4%)であった。

さらに、必要な能力体系として今後充実させた方がよい内容をみると、「社会・経済的動向とキャリア形成支援の必要性の認識」が 62.2%と最も多く、次いで「キャリア・コンサルティングの役割の理解」(45.2%)、「キャリア・コンサルティングを担う者の活動範囲と義務」(44.0%)であった。

図表 1 -44 社会的意義に対する理解：MA



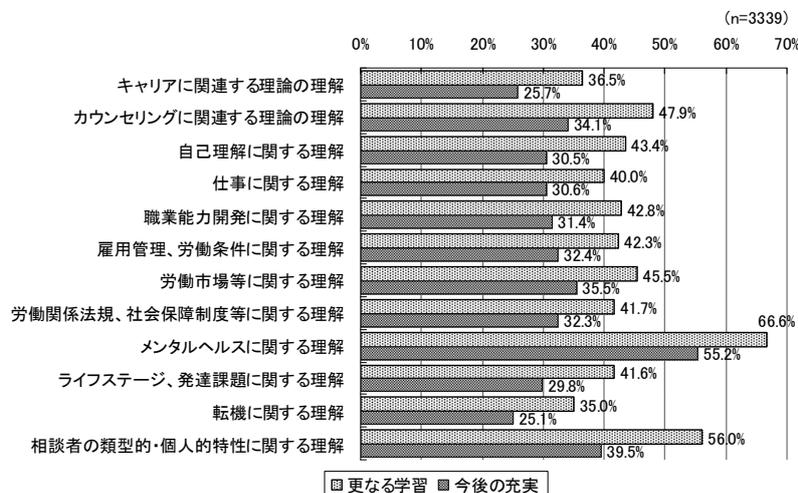
2) 基本的知識

キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系として更に学習したい内容をみると、基本的知識の分野では「メンタルヘルスに関する理解」が 66.6%と最も多く、次いで「相談者の類型的・個人的特性に関する理解」(56.0%)、「カウンセリングに関連する理論の理解」(47.9%)、「労働市場等に関する理解」(45.5%)であった。

さらに、必要な能力体系として今後充実させた方がよい内容をみると、「メンタルヘル

スに関する理解」が 55.2%と最も多く、次いで「相談者の類型的・個人的特性に関する理解」(39.5%)、「労働市場等に関する理解」(35.5%)、「カウンセリングに関連する理論の理解」(34.1%)であった。

図表 1 -45 基本的知識：MA

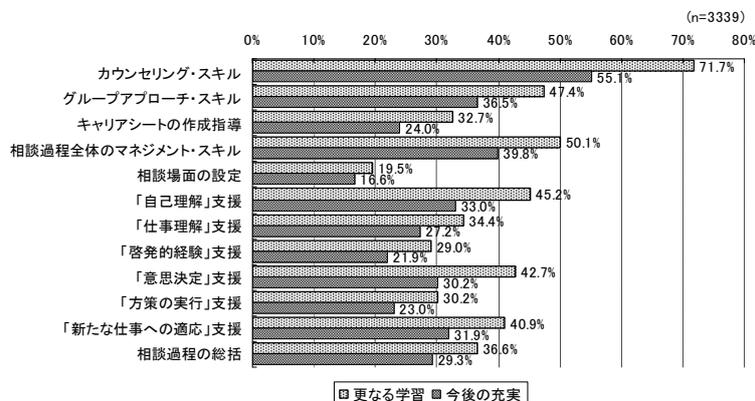


3) 相談実施において必要なスキル

キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系として更に学習したい内容をみると、相談実施において必要なスキルの分野では「カウンセリング・スキル」が 71.7%と最も多く、次いで「相談過程全体のマネジメント・スキル」(50.1%)、「グループアプローチ・スキル」(47.4%)、「『自己理解』支援」(45.2%)であった。

さらに、必要な能力体系として今後充実させた方がよい内容をみると、「カウンセリング・スキル」が 55.1%と最も多く、次いで「相談過程全体のマネジメント・スキル」(39.8%)、「グループアプローチ・スキル」(36.5%)、「『自己理解』支援」(33.0%)であった。

図表 1 -46 相談実施において必要なスキル：MA

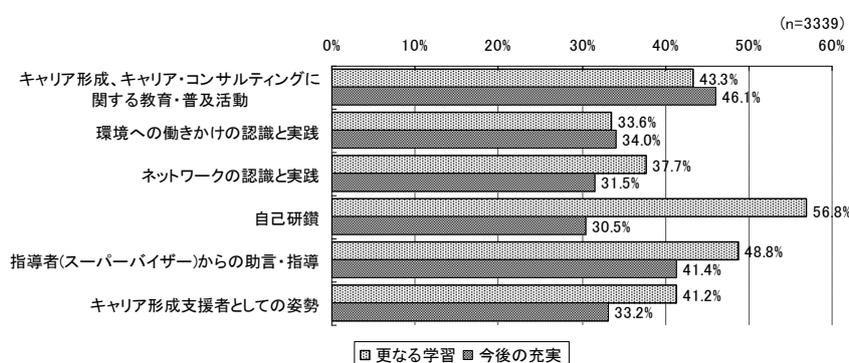


4) 包括的な推進、効果的实施に係る能力

キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系として更に学習したい内容をみると、包括的な推進、効果的实施に係る能力の分野では「自己研鑽」が 56.8%と最も多く、次いで「指導者（スーパーバイザー）からの助言・指導」（48.8%）、「キャリア形成、キャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動」（43.3%）、「キャリア形成支援者としての姿勢」（41.2%）であった。

さらに、必要な能力体系として今後充実させた方が良い内容をみると、「キャリア形成、キャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動」が 46.1%と最も多く、次いで「指導者（スーパーバイザー）からの助言・指導」（41.4%）、「環境への働きかけの認識と実践」（34.0%）、「キャリア形成支援者としての姿勢」（33.2%）であった。

図表 1 -47 包括的な推進、効果的实施に係る能力：MA

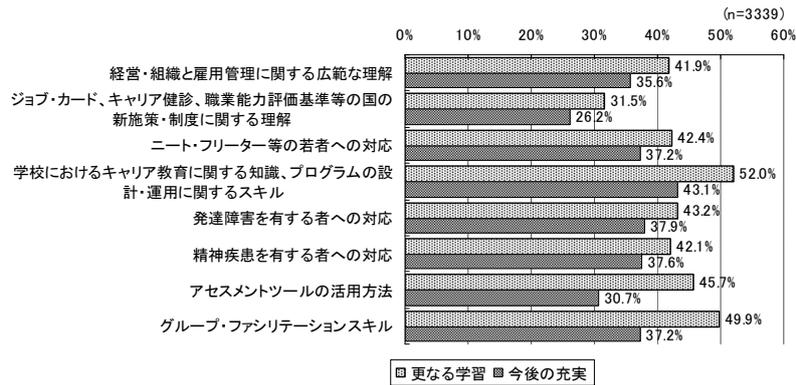


5) 1) ～4) 以外の分野に関する知識・スキル・能力

キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系として更に学習したい内容をみると、1) ～4) 以外の分野に関する知識・スキル・能力では「学校におけるキャリア教育に関する知識、プログラムの設計・運用に関するスキル」が 52.0%と最も多く、次いで「グループ・ファシリテーションスキル」（49.9%）、「アセスメントツールの活用方法」（45.7%）、「発達障害を有する者への対応」（43.2%）であった。

さらに、必要な能力体系として今後充実させた方が良い内容をみると、「学校におけるキャリア教育に関する知識、プログラムの設計・運用に関するスキル」が 43.1%と最も多く、次いで「発達障害を有する者への対応」（37.9%）、「精神疾患を有する者への対応」（37.6%）、「ニート・フリーター等の若者への対応」「グループ・ファシリテーションスキル」（いずれも 37.2%）であった。

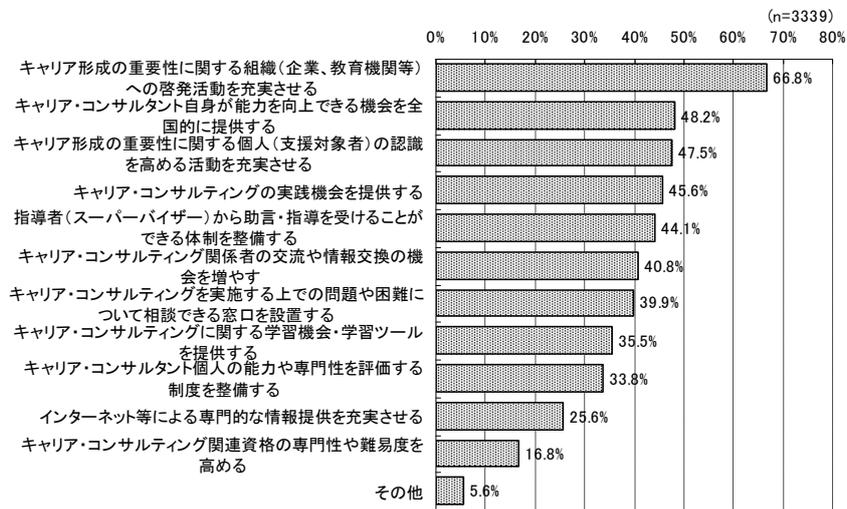
図表 1 -48 1) ～4) 以外の分野に関する知識・スキル・能力：MA



②活動しやすい環境づくりのために効果的な対策（問 36）

キャリア・コンサルタントが活躍しやすい環境づくりのために効果的な対策をみると、「キャリア形成の重要性に関する組織（企業、教育機関等）への啓発活動を充実させる」が 66.8%と最も多く、次いで「キャリア・コンサルタント自身が能力を向上できる機会を全国的に提供する」（48.2%）、「キャリア形成の重要性に関する個人（支援対象者）の認識を高める活動を充実させる」（47.5%）、「キャリア・コンサルティングの実践機会を提供する」（45.6%）、「指導者（スーパーバイザー）から助言・指導を受けることができる体制を整備する」（44.1%）であった。

図表 1 -49 活動しやすい環境づくりのために効果的な対策：MA



(12) キャリア・コンサルティングの推進や活動に関する課題・意見

今回の調査において「キャリア・コンサルティングの推進や活動に関する課題・意見」として記述された次のような意見にも留意する必要がある。

【活動・活躍の場について】

- ・ キャリア・コンサルタントが活躍できる環境を作るには、地位向上、雇用機会の拡大、雇用形態の安定化、処遇の向上が必要である。契約社員が主流の状態では、現状からの向上は図れないと思う。
- ・ 社会的な位置づけの明確化と活動範囲の拡大により、資格取得者の就業の道をもっと充実させるべきである。相当な難関をくぐり、費用をかけてきて、実情は期待を裏切られるものであってはならないと思う。
- ・ 資格を取得しても、実践の場がなく、勉強会だけに参加する人が多いように感じる。もっと実践の場を国が提供できるようになると、キャリア・コンサルタントが活躍し、質も向上し、知名度も上がると思う。
- ・ 就職支援機関に集中し過ぎていないか。企業の就業者に対して、就業中からのキャリア形成意識の啓発が重要である。就業者自身の意識での「終身雇用からの脱却」の手伝いがキャリア・コンサルタントの目的でありたい。
- ・ 定年前の現役のうちに、本格的な活動を開始する迄の「錆びつき」を防止するため、無償でキャリア・コンサルティングをする機会を設定してはどうか。

【キャリア教育について】

- ・ キャリア教育を義務教育から始めるべきだと感じる。個性を尊重し、それぞれの持ち味を生かして生き抜く力を養うには時間が必要である。
- ・ キャリア・コンサルタントの活動の場を拡大するためには、幼少の頃から学校を卒業するまでのキャリア教育が必要と考える。就業でのミスマッチの減少を期待し、就職後のキャリア形成も自ら率先する気運の醸成につながる。キャリア・コンサルタントの活動領域がキャリア形成支援から就職、転職支援まで広く認知されて行くことになると考える。
- ・ 小・中学校、高校へのキャリア教育をもっと取り入れた方がよいと日々感じている。教育を受ける目的・目標を理解していない子供達が多く、本人と家族の理解がある家庭と無い家庭の差が激しい。国の対策として行なうべきと考える。

【研修・スーパービジョン・ネットワーク・情報提供】

- ・ キャリア・コンサルタントの任務の範疇を超える問題を抱えざるを得ない。資格や能力開発だけでなく、問題提起や改善に関する情報発信を期待する。
- ・ 「職場に於ける悩みの相談窓口」担当であり、相談内容については集計・分析し経営者へ提言として情報提供している。今回の様なキャリア・コンサルタントに関するアンケート結果が体制整備に向けて活かされることを願っている。
- ・ キャリア・コンサルタントはスキル以上に人間性、職務経験、見識、ネットワークな

どが求められる。資格だけに頼る人が増えてくることに不安を感じる。

- ・ キャリア・コンサルティングの機会が少ない人が、レベルを維持するためには有償の研修等を受けるしかなく、経済的に大きな負担になっている。キャリア・コンサルティングの機会の提供、低料金（あるいは補助）での研修機会の提供等が必要である。
- ・ スーパービジョンやメンタルヘルスなどの研修機会がほしい。ネットワークを活かし、いろいろな機関との交流や情報の共有化を図り、活動範囲を広げられるとよい。
- ・ 地方では研修機会やスーパービジョン機会が極端に少ないのが現状である。研修会等を県単位で年に数回開いてほしい。また、具体的で実践的な指導（スーパービジョン等）を受ける機会を増やしてほしい。
- ・ ネットワーク・自己研鑽・実践の場の提供（全国各地で）、事例の交換等増やしてほしい。就業形態が非正規のキャリア・コンサルタントが多いのでセミナー受講料等で配慮願う。

【知名度の向上・重要性の周知】

- ・ 社会のニーズに応えられてこそ職業としての存在価値があるので、認知度が低いのはまだ期待に応えられていないのだと思われる。そこで、役割の範囲を自ら限定せず、問題解決のために必要なことを、キャリア形成支援の専門家として取り組む姿勢が求められる。
- ・ 社会、企業、個人に対してキャリア・コンサルティングの重要性を如何に認識させるか。所属する企業の人事、人材育成部門ですら意識が低い。
- ・ ニーズは感じるが、システムとしてでき上がっていない。首都圏等は独立して採算が取れる状態の人もいるようだが、地方ではまだまだである。普及方法が課題である。
- ・ 現場での仕事は高度である。認知度が高くなってほしい。契約社員が多いので、有期ではなく、継続的に安心して活動できる環境を望む。
- ・ 2級キャリア・コンサルティング技能士の認知度の向上が待たれる。

【処遇の向上】

- ・ 責任のある業務の割には報酬が少ないので、有為な人材が集まり難い。
- ・ キャリア・コンサルティングの社会的認知と地位の向上が必要である。そのためには、決してボランティアでコンサルタントを行ってはならない。適正な報酬のもとで、専門的スキルを持って支援すべきである。
- ・ キャリア・コンサルティングの社会的意義はとても大きいと思う。また、そのために、自己研鑽にかかる労力、費用も結構高い。しかし報酬が見合っていない。
- ・ キャリア相談は相談者から無報酬というイメージがあり、質の高いサービスへの関心が薄いと感じている。
- ・ 報酬が安いと兼業の必要があり負担が大きい。適正な報酬の確保、正社員化等雇用面で支援が必要と思う。
- ・ 次世代を担う 30 歳代～50 歳代のキャリア・コンサルタントが、生活できる報酬、せめて日本の平均所得程度以上の報酬を望む。

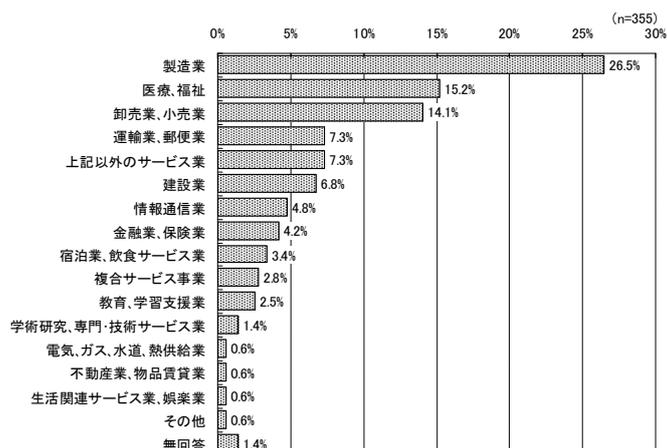
2. 企業におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況に関する調査

(1) 企業概要

①業種（問1）

回答企業の業種をみると、「製造業」が26.5%と最も多く、次いで「医療、福祉」（15.2%）、「卸売業、小売業」（14.1%）であった。

図表 2-1 業種：SA

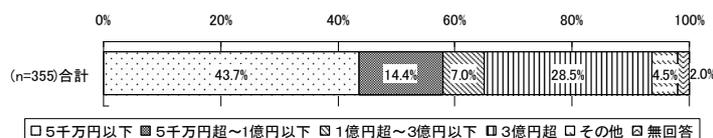


②資本金額又は出資の総額（問2）

回答企業の資本金額又は出資の総額をみると、「5千万円以下」が43.7%と最も多く、次いで「3億円超」（28.5%）、「5千万円超～1億円以下」（14.4%）であった。

資本金額又は出資総額の総額が「1億円以下」の企業が58.1%を占める結果となった。

図表 2-2 資本金額又は出資の総額：SA

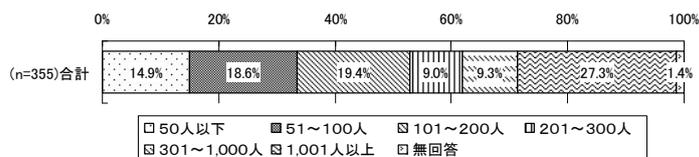


③従業員数（非正規社員を含む）（問3）

回答企業の従業員数（非正規社員を含む）をみると、「1,001人以上」が27.3%と最も多く、次いで「101～200人」（19.4%）、「51～100人」（18.6%）、「50人以下」（14.9%）であった。

従業員数（非正規社員も含む）が「200人以下」の企業が52.9%を占めた。

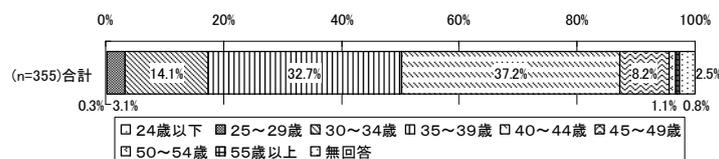
図表 2-3 従業員数（非正規社員を含む）：SA



④従業員（正社員）の平均年齢（問4）

回答企業の従業員（正社員）の平均年齢をみると、「40～44歳」が37.2%と最も多く、次いで「35～39歳」（32.7%）であった。

図表 2-4 従業員（正社員）の平均年齢：SA

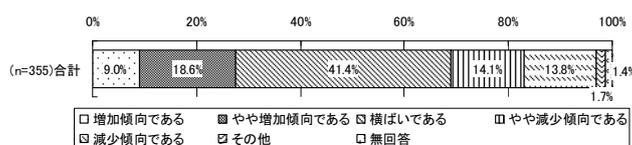


⑤直近3年間の採用状況（新卒・中途採用いずれも含む正社員）（問5）

回答企業の直近3年間の採用状況（新卒・中途採用いずれも含む正社員）をみると、「横ばいである」が41.4%と最も多く、次いで「やや増加傾向である」（18.6%）、「やや減少傾向である」（14.1%）、「減少傾向である」（13.8%）となった。

「増加傾向（「増加傾向である」と「やや増加傾向である」の合計）」（27.6%）と「減少傾向（「減少傾向である」と「やや減少傾向である」の合計）」（27.9%）が同程度であった。

図表 2-5 直近3年間の採用状況（新卒・中途採用いずれも含む正社員）：SA

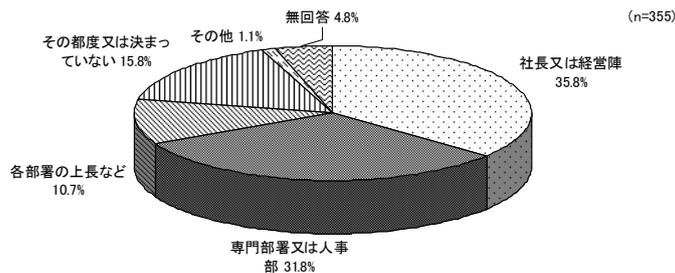


(2) 従業員のキャリア形成支援に関する取組や実施状況

①従業員のキャリア形成支援に関する取組方針の意思決定を担っている部署（問6）

回答企業の従業員のキャリア形成支援に関する取組方針の意思決定を担っている部署をみると、「社長又は経営陣」が35.8%と最も多く、次いで「専門部署又は人事部」（31.8%）、「その都度又は決まっていない」（15.8%）、「各部署の上長など」（10.7%）であった。

図表 2-6 従業員のキャリア形成支援に関する取組方針の意思決定を担っている部署：SA

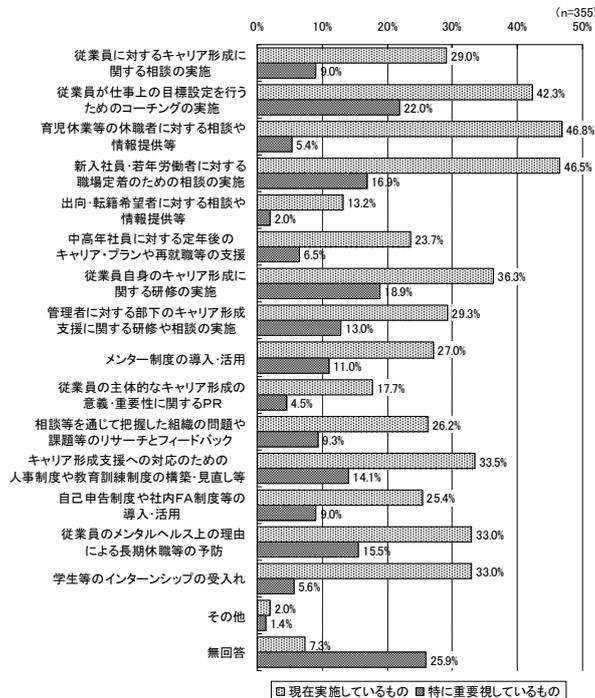


②実施している従業員のキャリア形成支援等（問7）

回答企業の従業員のキャリア形成支援をみると、現在、実施しているものでは、「育児休業等の休職者に対する相談や情報提供等」が 46.8%と最も多く、次いで「新入社員・若年労働者に対する職場定着のための相談の実施」（46.5%）「従業員が仕事上の目標設定を行うためのコーチングの実施」（42.3%）であった。

実施している従業員のキャリア形成支援の中で特に重要視している支援策をみると、「従業員が仕事上の目標設定を行うためのコーチングの実施」が 22.0%と最も多く、次いで「従業員自身のキャリア形成に関する研修（キャリア・デザイン研修等）の実施」（18.9%）、「新入社員・若年労働者に対する職場定着のための相談の実施」（16.9%）、「従業員のメンタルヘルス上の理由による長期休職等の予防」（15.5%）であった。

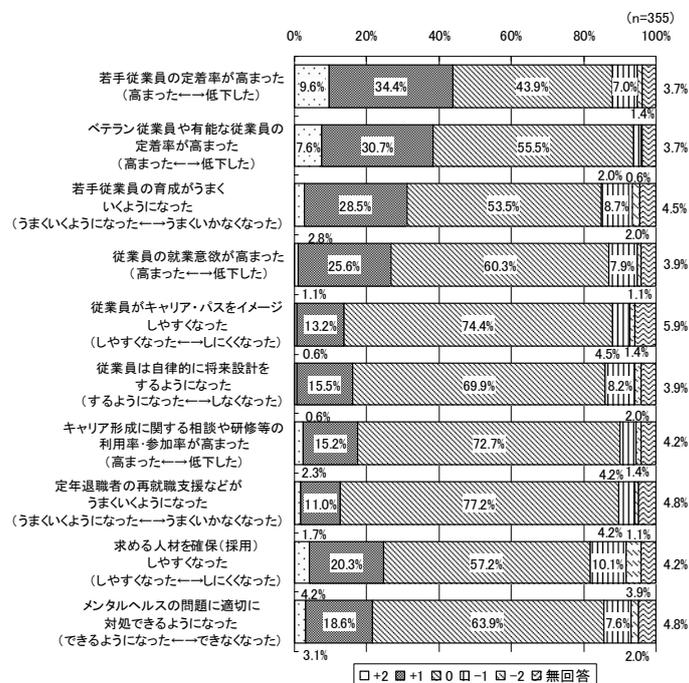
図表 2-7 実施している従業員のキャリア形成支援等：MA



③直近3年間の従業員の意識や実態の変化（問8）

直近3年間の従業員の意識や実態の変化をみると、若手従業員の定着率が「高まった」⁷と回答した企業が44.0%、ベテラン従業員や有能な従業員の定着率が「高まった」と回答した企業が38.3%、若手従業員の育成が「うまくいくようになった」と回答した企業が31.3%、従業員の就業意欲が「高まった」と回答した企業が26.7%、従業員がキャリア・パスをイメージ「しやすくなった」と回答した企業が13.8%、従業員は自律的に将来設計を「するようになった」と回答した企業が16.1%、キャリア形成に関する相談や研修等の利用率・参加率が「高まった」と回答した企業が17.5%、定年退職者の再就職支援などが「うまくいくようになった」と回答した企業が12.7%、求める人材を確保（採用）「しやすくなった」と回答した企業が24.5%、メンタルヘルスの問題に適切に対処「できるようになった」と回答した企業が21.7%であった。

図表 2-8 直近3年間の従業員の意識や実態の変化：SA

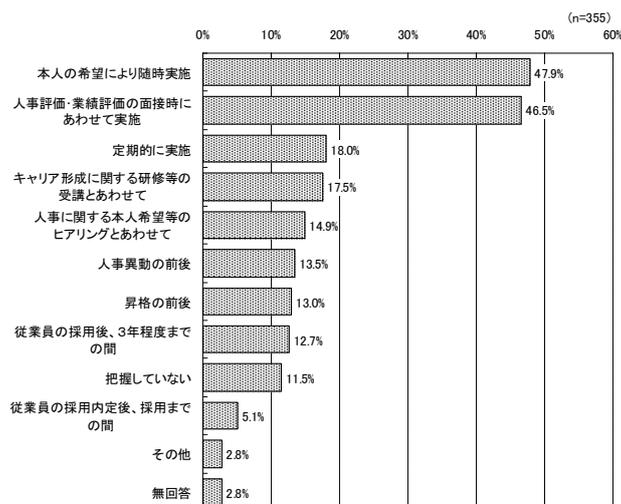


④従業員に対するキャリア形成に関する相談を実施するタイミング（問9）

従業員に対するキャリア形成に関する相談を実施するタイミングをみると、「本人の希望により随時実施」が47.9%と最も多く、次いで「人事評価・業績評価の面接時にあわせて実施」(46.5%)であった。

⁷選択肢「+2」もしくは「+1」を選択した回答企業の割合の合計値。以下同様。

図表 2-9 従業員に対するキャリア形成に関する相談を実施するタイミング：MA

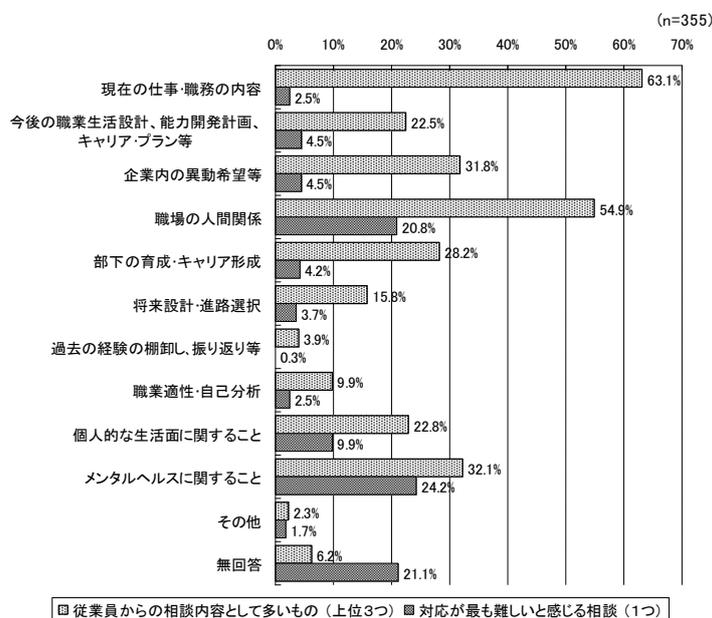


⑤従業員からのキャリア形成に関する相談内容（問 10）

従業員からのキャリア形成に関する相談内容をみると、多い相談内容では、「現在の仕事・職務の内容」が 63.1%と最も多く、次いで「職場の人間関係」（54.9%）であった。

従業員からの相談で多い内容のうち、対応が最も難しいと感じる相談内容をみると、「メンタルヘルスに関すること」が 24.2%と最も多く、次いで「職場の人間関係」（20.8%）であった。

図表 2-10 従業員からの相談内容で多い内容、対応が難しい内容：SA、MA



図表 2-11 「対応が最も難しい」と感じる理由、具体的な対応策：自由記述

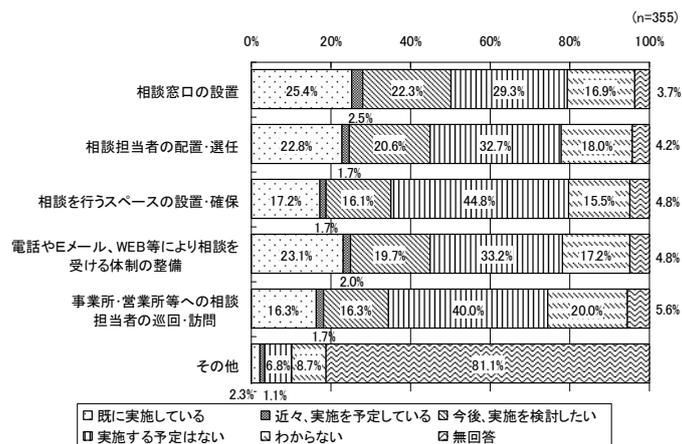
現在の仕事・職務の内容	<p>本人の基礎スキルが不足しているケースが多いため、アドバイス通りに行かない。</p> <p>本人が納得・理解して仕事に取り組めるように話をし、時間をかけて理解、業務を進めながら納得してもらう。</p>
今後の職業生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等	<p>多様な経験、多様なキャリア・プランを持っている従業員個々に対し、相談を受ける側は自分の経験値の範囲でしか語ることが出来ない現状がある。</p> <p>必ずしも本人の希望に沿ったものとはならないこともある。</p> <p>再雇用制度の定着率が上がるとともに、キャリア・プランに対する意識が弱まる傾向が見える。</p> <p>技術的な内容、専門性、スキルに関する内容について、人事メンバーからのアドバイスには、限界がある。職場の有識者によるキャリア相談の実施。</p>
企業内の異動希望等	<p>本人の異動希望があっても①異動希望部署が本人の適性と合致していない場合、②本人の適性と合致している場合でも、当社は事業部制のため異なる事業部異動では様々な制約、調整が必要なため、本人の希望通りにいかないこともある。</p> <p>組織運営上、本人希望が実現困難な場合があるため。</p> <p>組織が小さすぎて、異動の適合性が難しい。自然減による異動機会を待つ。</p> <p>異動希望に応えられるのは、せいぜい2割程度。年間1回の職場長との面談時、各人の課題などについて話し合い、モチベーションの維持を図っている。</p> <p>タイミング等、必ずしも希望通りや、希望時に対応の検討が出来るとは限らないところが難しい。</p>
職場の人間関係	<p>片方の職員からだけでは判断できないことが多い。まわりの職員からも話を聞くようにしている。</p> <p>個人の適性、相性の問題があるから。</p> <p>個々の状況にあわせた対応が必要となるため。</p> <p>中小企業である為、定期的配置転換や急な配置転換は難しい。</p> <p>組織の風土や人の性格まで簡単に変えるのは難しい。ある意味、わがまま、受身の人の増加、協調性の欠如が原因。組織内の調和を計るため、それぞれヒアリングと人事異動で対応。</p>
部下の育成・キャリア形成	<p>上司と部下それぞれのキャリアに対する考え方・意識の違いがあるため。本人だけではなく、上司など職制に対する研修も実施することや、公募制度を活用することで対応している。</p> <p>従業員個々の知的レベル格差が大きく、画一的教育が難しい。</p> <p>OJTを通じての指導育成を計っている。従って日々の業務への取組み姿勢が重要となる。営業店舗での育成が中心で、対象者全員を集めるのが困難。</p> <p>世代間の職業意識の違い、コミュニケーション方法の違い、目的意識の違いなど。</p>
将来設計・進路選択	<p>本人の希望があっても望み通りの職場や職務を用意できない。</p> <p>業界全体の景気が低迷しており、会社として事業計画が明確に立てられないため。</p> <p>繁忙期間や負荷状況が長期的に読みづらい。プランを複数用意し、個別に優先を決めて状況に適した形で進める。</p>

職業適性・自己分析	
	本人の努力不足に原因があるのか、企業側の問題かの判断が難しい。相談結果に基づいて個別に対応をしている状況。
	本人と上司との考えにズレがある。
個人的な生活面に関する事(家庭生活や人間関係など)	
	私生活と仕事上の問題の連関性は強く、これを切り分けて事実と要因を整理するよう、相談者を導くのが難しい。
	家庭の事にどこまで立ち入るべきか。人事面談等を実施。
	未就学児童を持つ親の出張(長期)に関する事。対応策としては、出張を指示する場合、上記のことを最優先で考え、本人に打診してから決定する。
メンタルヘルスに関する事	
	職場復帰の可否の判断。対応策としては、職場復帰支援に関する体制の整備や社内規程、ルール化の見直し。
	発生理由が多岐に及び、仕事上の問題、家庭における問題、さらには仕事と家庭の問題が重なるケースもあり、個人の人格もさまざまなため、明確な解決策がない。又、完治が難しく、再発のリスクも大きい。対応策としては、各階層別に、定期的にメンタルヘルス教育を実施するとともに、「各所属、産業医、人事部門」が連携して対応をしている。
	個別に事情が大きく異なり、ケース・バイ・ケースの対応が必要となる。具体的な対応策としては、管理職への教育、外部研修の活用、総務部の積極的介入など。
その他	
	正社員、非正規正員が混在しており、身分によって格差が生じているように思う。結果として、ハラスメントが起こる風土にあると考える。
	人間関係は、一方の話だけでは判断できないことが多く、双方の話を聞いた上で異動等の解決策を講じなくてはならない。個人的な生活面は、プライバシーにどこまで相談にのってよいのか判断が難しい。

⑥従業員のキャリア形成に関する相談環境(問11)

従業員のキャリア形成に関する相談環境をみると、相談窓口の設置(相談担当部署の指定を含む)では、「実施している(「既に実施している」「近々、実施を予定している」「今後、実施を検討したい」の合計。以下同様)」と回答した企業は50.2%。相談担当者の配置・選任(社外人材を含む)では、「実施している」と回答した企業は45.1%、相談を行うスペース(相談室や相談コーナー等)の設置・確保では、「実施している」と回答した企業は35.0%、電話やEメール、WEB等により相談を受ける体制の整備では「実施している」と回答した企業は44.8%、事業所・営業所等への相談担当者の巡回・訪問を「実施している」と回答した企業は34.3%であった。

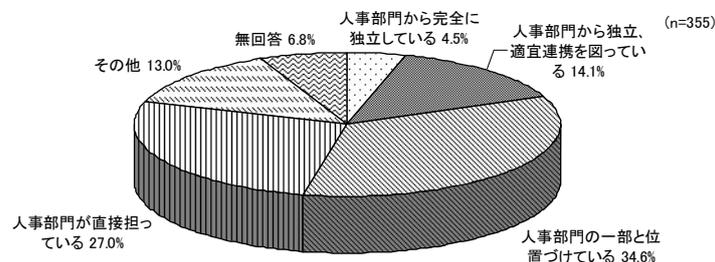
図表 2-12 従業員のキャリア形成に関する相談環境：SA



⑦実施しているキャリア形成に関する相談体制と人事部門の関係（問 12）

実施しているキャリア形成に関する相談体制と人事部門の関係をみると、「相談体制（機能）は人事部門（機能）の一部（人事施策の一環）と位置づけている」が 34.6%と最も多く、次いで「相談体制（機能）を人事部門が直接担っている」（27.0%）、「相談体制（機能）は人事部門（機能）から独立しているが、適宜連携を図っている」（14.1%）であった。

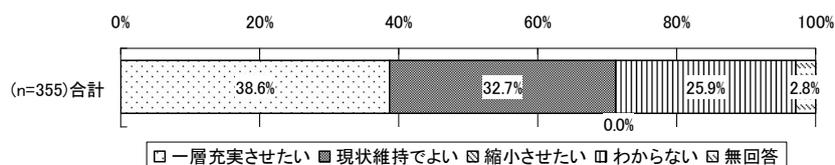
図表 2-13 実施しているキャリア形成に関する相談体制と人事部門の関係：SA



⑧従業員のキャリア形成に関する今後の相談体制（問 13）

従業員のキャリア形成に関する今後の相談体制の意向をみると、「一層充実させたい」が 38.6%と最も多く、次いで「現状維持でよい」（32.7%）、「わからない」（25.9%）であった。「縮小させたい」と回答した企業はなかった。

図表 2-14 従業員のキャリア形成に関する今後の相談体制：SA



⑨キャリア形成に関する相談担当者について（問 14）

キャリア形成に関する相談担当者をみると、社内人材として「相談担当者がある」企業が 227 社（63.69%）、社内人材として「相談担当者がない」企業が 128 社（36.1%）、社外人材として「相談担当者がある」企業が 29（8.2%）、社外人材として「相談担当者がない」企業が 326 社（91.8%）であった。

社内人材としての「相談担当者がある」と回答した企業のうち「専任担当者がある」きぎょうは 40 社（11.3%）であった

図表 2-15 従業員のキャリア形成に関する相談担当者（社内人材・社外人材）の有無（従業員規模別）：数値記入

	合計	社内人材			社外人材	
		いる	専任担当者がある	いない	いる	いない
			いる			
100人以下	119	69	9	50	7	112
	100.0%	58.0%	7.6%	42.0%	5.9%	94.1%
101~1000人	134	89	17	45	8	126
	100.0%	66.4%	12.7%	33.6%	6.0%	94.0%
1001人以上	97	65	14	32	14	83
	100.0%	67.0%	14.4%	33.0%	14.4%	85.6%
合計	355	227	40	128	29	326
	100.0%	63.9%	11.3%	36.1%	8.2%	91.8%

キャリア形成に関する相談担当者のうち社内人材として「キャリア・コンサルタントがいる」企業は 31 社（8.7%）、社外人材として「キャリア・コンサルタントがいる」企業は 8 社（2.3%）であった。

図表 2-16 キャリア・コンサルタント（社内人材・社外人材）の有無（従業員規模別）：数値記入

	合計	社内人材			社外人材	
		いる	専任担当者がある	いない	いる	いない
			いる			
100人以下	119	2	0	117	2	117
	100.0%	1.7%	0.0%	98.3%	1.7%	98.3%
101~1000人	134	7	4	127	1	133
	100.0%	5.2%	3.0%	94.8%	0.7%	99.3%
1001人以上	97	22	7	75	5	92
	100.0%	22.7%	7.2%	77.3%	5.2%	94.8%
合計	355	31	11	324	8	347
	100.0%	8.7%	3.1%	91.3%	2.3%	97.7%

キャリア形成に関する相談について社外人材の活用方法をみると、「社外の専門人材に委嘱」が 4.2%、「社外の専門機関に委託」が 4.2%、「社外の専門人材や専門機関は活用していない」が 67.9%であった。

図表 2-17 キャリア形成の相談における社外人材の活用方法：MA



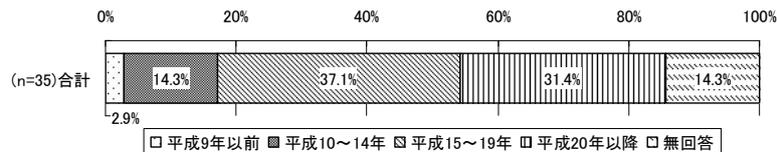
(3) キャリア・コンサルタントの活用状況

ここからは、キャリア形成に関する相談について、社内外にかかわらず、「キャリア・コンサルタントがいる」と回答した企業のキャリア・コンサルタントの活用状況を見る。

①キャリア・コンサルタント活用時期（問 15）

キャリア・コンサルタント活用時期をみると、「平成 15～19 年」が 37.1%と最も多く、次いで「平成 20 年以降」（31.4%）、「平成 10～14 年」（14.3%）であった。

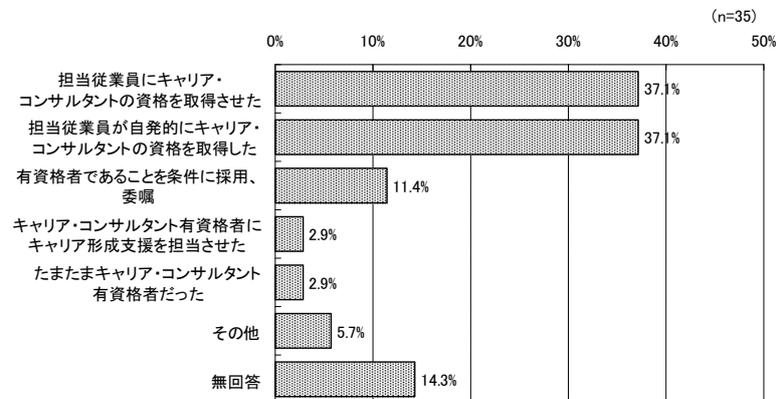
図表 2-18 キャリア・コンサルタント活用時期：数値記入



②キャリア・コンサルタント有資格者の活用（採用・委嘱）経緯（問 16）

キャリア・コンサルタントの有資格者を活用（採用・委嘱）した経緯をみると、「キャリア形成支援を担当していた従業員にキャリア・コンサルタントの資格を取得させた」「キャリア形成支援を担当していた従業員が自発的にキャリア・コンサルタントの資格を取得した」が 37.1%と同じ割合となった。

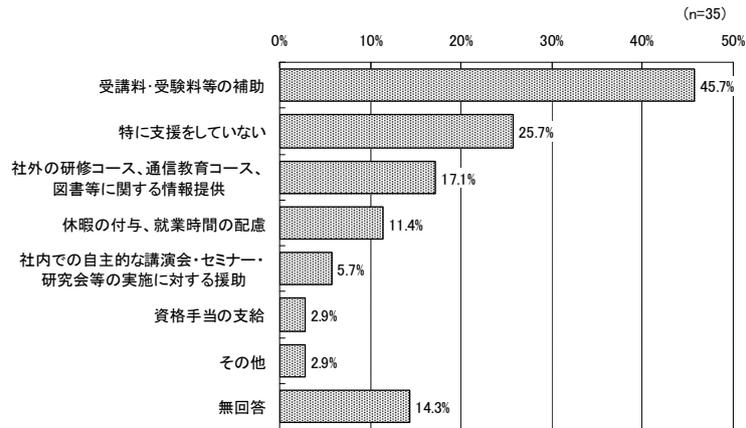
図表 2-19 キャリア・コンサルタント有資格者の活用（採用・委嘱）：MA



③従業員のキャリア・コンサルタントの資格取得等に対し、行っている支援（問 17）

従業員のキャリア・コンサルタントの資格取得又は養成講座受講に対し、行っている支援をみると、「受講料・受験料等の補助（金銭的援助）」が 45.7%と最も多い結果となった。また、「特に支援していない」と回答した企業が 25.7%あった。

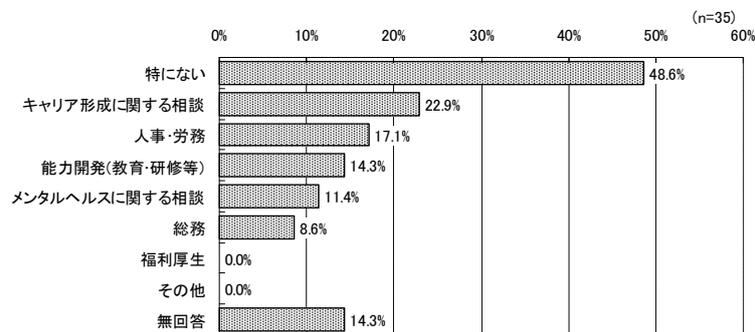
図表 2-20 従業員のキャリア・コンサルタントの資格取得又は養成講座受講に対し、
行っている支援：MA



④キャリア・コンサルタント有資格者であることを理由に担当させている業務（問 18）

キャリア・コンサルタント有資格者であることを理由に担当させている業務をみると、「特にない（資格取得等を理由としていない）」が 48.6%と最も多かった。

図表 2-21 キャリア・コンサルタント有資格者であることを理由に
担当させている業務：MA



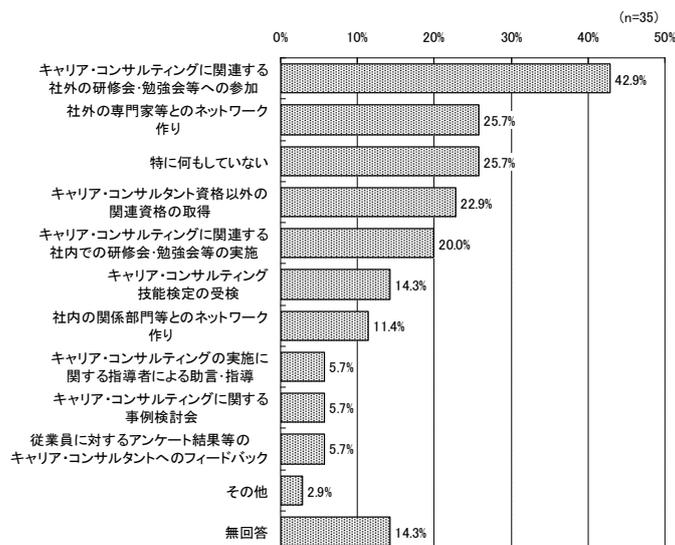
⑤キャリア・コンサルタントの能力を高めるために実施・奨励していること（問 19）

キャリア・コンサルタントの能力を高めるために実施・奨励していることをみると、「キャリア・コンサルティングに関連する社外の研修会・勉強会等への参加」が 42.9%と最も多く、次いで「社外の専門家等とのネットワーク作り」（25.7%）、「キャリア・コンサルタント資格以外の関連資格の取得」（22.9%）であった。

また、約 3 割の企業が「特に何もしていない」と回答している結果となった。

図表 2-22 キャリア・コンサルタントの能力を高めるために実施・奨励していること：

MA

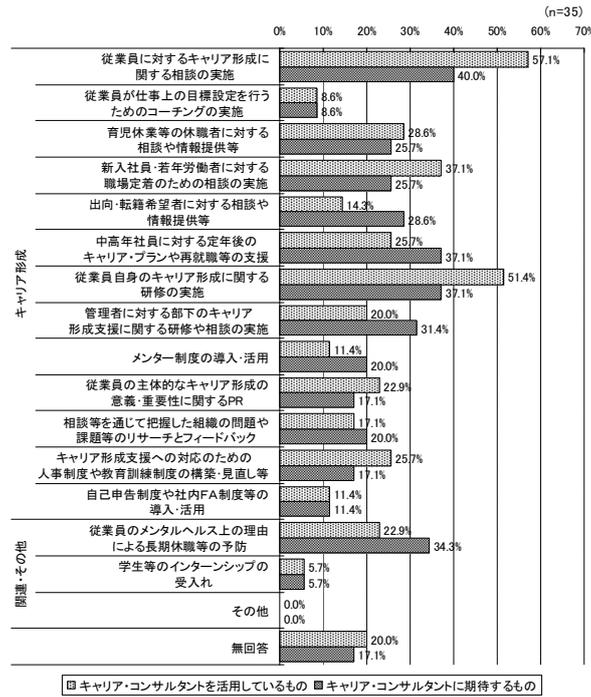


⑥キャリア・コンサルタントの活用状況と期待（問 20）

キャリア・コンサルタントの活用状況と期待をみると、現在、キャリア・コンサルタントを活用しているものとしては、「従業員に対するキャリア形成に関する相談の実施」が 57.1%と最も多く、次いで「従業員自身のキャリア形成に関する研修（キャリア・デザイン研修等）の実施」（51.4%）、「新入社員・若年労働者に対する職場定着のための相談実施」（37.1%）であった。

今後、キャリア・コンサルタントに期待するものとしては、「従業員に対するキャリア形成に関する相談の実施」が 40.0%と最も多く、次いで「中高年社員に対する定年後のキャリア・プランや再就職等の支援」「従業員自身のキャリア形成に関する研修（キャリア・デザイン研修等）の実施」（ともに 37.1%）、「従業員のメンタルヘルス上の理由による長期休職等の予防」（34.3%）、「管理者に対する部下のキャリア形成支援に関する研修や相談の実施」（31.4%）となった。

図表 2-23 キャリア・コンサルタントの活用状況と期待：MA

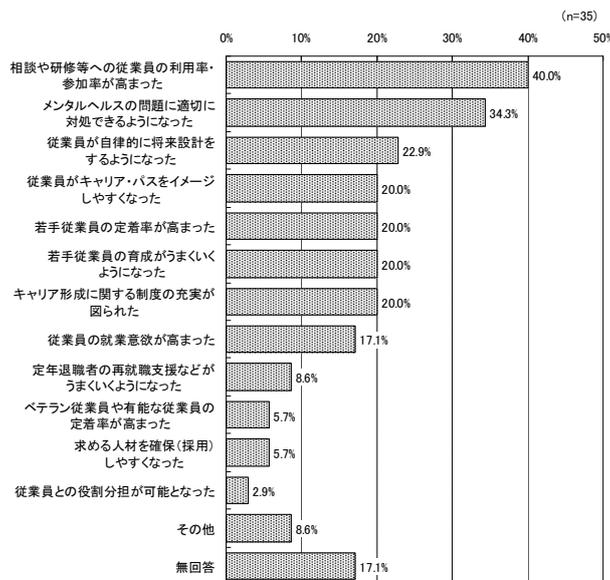


⑦キャリア・コンサルタントを活用したことが役に立ったと考えられること（問 21）

キャリア・コンサルタントを活用したことが役に立ったと考えられることをみると、「キャリア形成に関する相談や研修等への従業員の利用率・参加率が高まった」（40.0%）と「メンタルヘルスの問題に適切に対処出来るようになった」（34.3%）が特に多かった。

図表 2-24 キャリア・コンサルタントを活用したことが役に立ったと考えられること：

MA



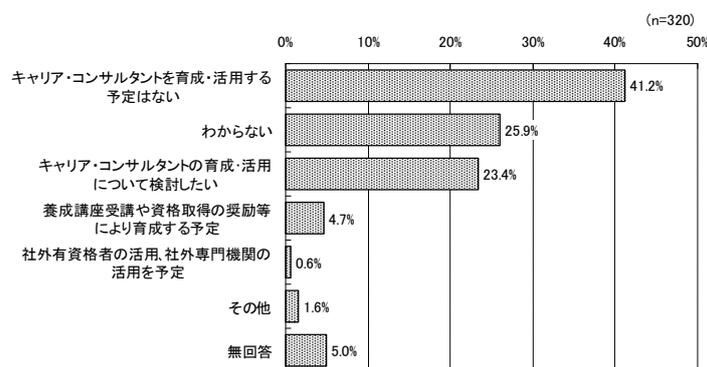
(4) キャリア・コンサルタントを活用していない企業の今後の活用予定

ここでは、キャリア・コンサルタントを活用していない企業における活用予定などをみている。

①キャリア・コンサルタントを育成・活用意向（問 22）

現在、キャリア・コンサルタントを育成・活用していない企業の今後の意向をみると、「キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定はない」が 41.2%と最も多く、「わからない」(25.9%)、「キャリア・コンサルタントの育成活用について検討したい」(23.4%)であった。

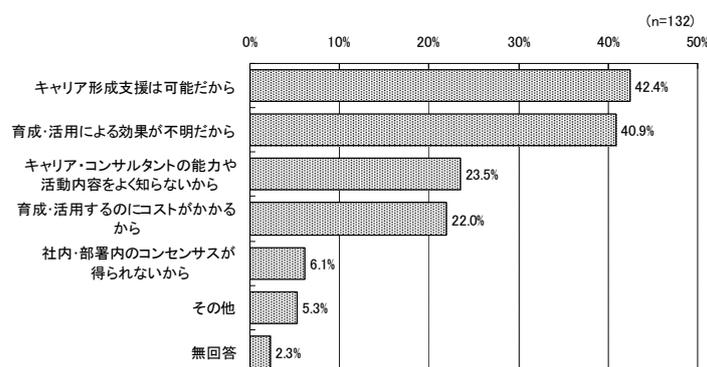
図表 2-25 今後、キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定：MA



②今後、キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定はないと回答した理由（問 23）

今後、キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定はないと回答した企業にその理由を尋ねたところ、「キャリア・コンサルタント有資格者がいなくても、キャリア形成支援は可能だから」(42.4%)、「キャリア・コンサルタントの育成・活用による効果が不明だから」(40.9%)が多かった。

図表 2-26 今後、キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定はないとした理由：MA



(5) 従業員のキャリア形成支援に関する課題・意見

今回の調査において「従業員のキャリア形成支援に関する課題・意見」として挙げられた次のような意見にも留意する必要がある。

【キャリア形成支援について】

- ・比較的最近、経営戦略としてキャリア形成を支援する体制の強化に着手したところであり、まだ、会社全体の意識の向上が十分ではない。
- ・以前は、他の業種、企業に比べて定着率が高く、社内の異動も少なかったが、近年は社内部門間の異動が増えており、また、経済情勢からもキャリア形成に関する関心が高まると思われる。
- ・キャリアデザイン研修は、今後 50 歳代前半の社員に実施していく計画である。
- ・中小企業であり、親会社の協力を得て進めている。
- ・キャリア形成支援の環境整備に必要な資源（財源）の確保で苦勞する。優先順位をつけることが難しい。

【キャリア・コンサルタントについて】

- ・キャリア・コンサルティングの必要性は増す一方であるが、キャリア・コンサルタントに全てを任せることは不可能であるので、上司の補完機能として活用すべきである。
- ・社員が生涯設計や目標を立てる際に、幅広い視野のあるキャリア・コンサルタントは有効である。管理者や経営者にも必要である。
- ・キャリアに関する専門性の高い人材は必要だが、専任は難しい。他の業務と兼任になれば、社員の十分なフォローができるか心配である。
- ・社内の理解度が低いので、他社での事例がほしい。社内の PR 材料として活用したい。
- ・中小企業は、キャリア・コンサルタントをおくことも、外部委託費用の負担もできない。現実的ではない。

【資格取得について】

- ・キャリア・コンサルタント資格取得にかかる費用が高い。
- ・以前よりは改善されたようだが、キャリア・コンサルタント資格の体系が分かりにくく、資格取得までの道筋が見えにくい。コスト、スピード（難易度）、活用分野に応じた最適ルートを容易に選べるよう、十分かつ整理された情報提供を願う。

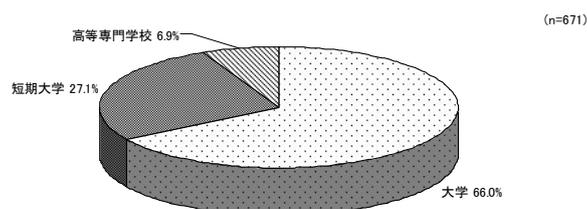
3. 教育機関におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況に関する調査

(1) 学校概要

①学校種別（問1）

回答があった学校の学校種別をみると、「大学」が66.0%、「短期大学」が27.1%、高等専門学校が6.9%であった。

図表 3-1 学校種別：SA

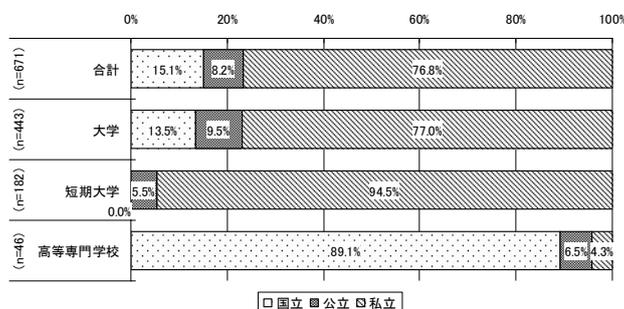


②設立主体（問2）

回答があった学校の設立主体をみると、「私立」が76.8%と最も多く、次いで「国立」(15.1%)、「公立」(8.2%)であった。

設立主体を学校種別でみると、大学では77.0%、短大では94.5%が「私立」であった。

図表 3-2 設立主体（学校種別）：SA

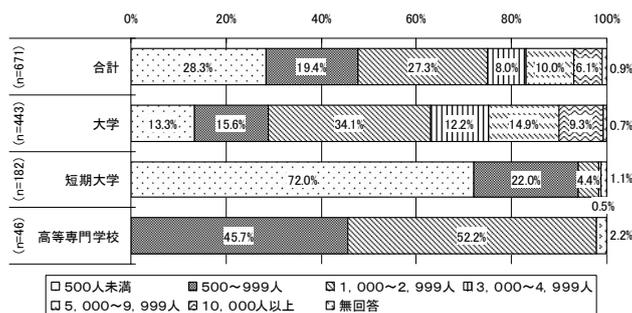


③全学生数（問4）

回答があった学校の全学生数をみると、「500人未満」が28.3%と最も多く、次いで「1,000～2,999人」(27.3%)、「500～999人」(19.4%)、「5,000～9,999人」(10.0%)であった。

全学生数を学校種別でみると、大学で学生数が多い学校が多くなっている。

図表 3-3 全学生数（学校種別）：SA



④設置している学科（大学・短期大学・高等専門学校）（問5）

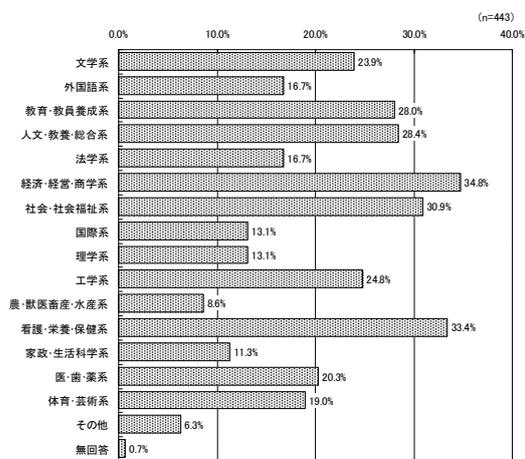
回答があった学校が設置している学科をみると、大学では、「経済・経営・商学系」が34.8%と最も多く、次いで「看護・栄養・保健系」（33.4%）、「社会・社会福祉系」（30.9%）、「人文・教養・総合系」（28.4%）、「教育・教員養成系」（28.0%）であった。

短大では、「教育・教員養成系」が51.9%と最も多く、次いで「家政・生活科学系」（34.8%）、「社会・社会福祉系」（27.6%）、「看護・栄養・保健系」（26.0%）であった。

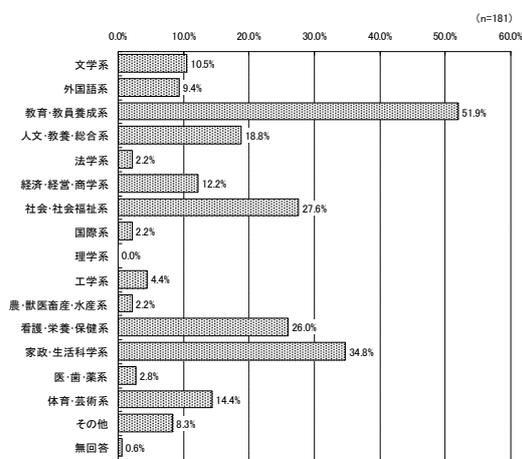
高等専門学校は、「工業」は全ての学校に設置されており、「商船」が8.9%であった。

図表 3-4 設置している学科：MA

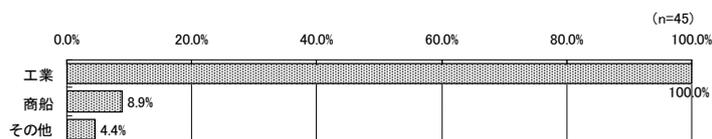
【大学】



【短期大学】



【高等専門学校】



⑤最終学年の進路状況（問6）

最終学年の進路状況をみると、就職者の割合では、「70%以上 80%未満」が 23.2%と最も多く、進学者の割合、就職も進学もしない者の割合は、「10%未満」がともに約5割を占めている。

図表 3-5 最終学年の進路状況

	就職者の割合		進学者の割合		就職も進学もしない者の割合		不明・その他	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
10%未満	6	0.9%	323	48.1%	326	48.6%	497	74.1%
10%以上20%未満	6	0.9%	152	22.7%	175	26.1%	109	16.2%
20%以上30%未満	14	2.1%	60	8.9%	98	14.6%	26	3.9%
30%以上40%未満	18	2.7%	46	6.9%	27	4.0%	8	1.2%
40%以上50%未満	53	7.9%	26	3.9%	13	1.9%	0	0.0%
50%以上60%未満	92	13.7%	20	3.0%	1	0.1%	1	0.1%
60%以上70%未満	123	18.3%	5	0.7%	1	0.1%	1	0.1%
70%以上80%未満	156	23.2%	4	0.6%	0	0.0%	0	0.0%
80%以上90%未満	107	15.9%	5	0.7%	1	0.1%	0	0.0%
90%以上	67	10.0%	1	0.1%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	29	4.3%	29	4.3%	29	4.3%	29	4.3%
合計	671	100.0%	671	100.0%	671	100.0%	671	100.0%
平均値	67.3		15.3		11.9		5.5	

（2）キャリア形成支援に関する取組や実施状況

ここでは、キャリア形成支援に関する取組や実施状況をみていく。ここで対象としている「キャリア形成支援」とは、「学生一人ひとりが、適性や経験等に応じて進路・職業選択や自己啓発、職業生活設計（キャリアデザイン）を行えるよう、各校において実施される「キャリア（職業人生や進路など）」に関する支援全般」のことである。

①キャリア形成支援実施状況（問7）

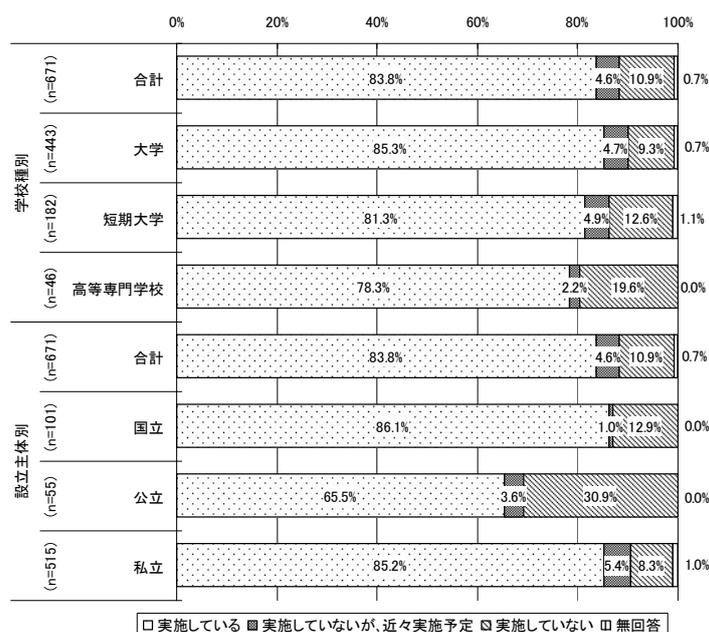
1)キャリア形成支援の実施状況

キャリア形成の実施状況をみると、「実施している」が 83.8%、「実施していないが、近々実施予定」が 4.6%、「実施していない」が 10.9%であった。

学校種別でみると、大学、短期大学では8割以上の学校が「実施している」と回答している。

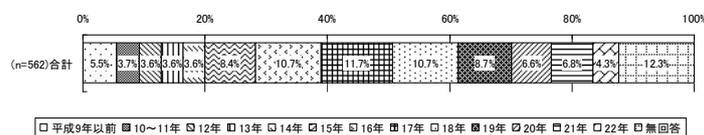
設立主体別でみると、国立、私立の約9割の学校が「実施している」が、公立では65.5%にとどまった。

図表 3-6 キャリア形成支援実施状況（学校種別・設立主別）：SA



キャリア形成支援を実施している学校（562校）における取組開始時期をみると、「平成17年」が11.7%と最も多く、次いで「平成16年」「平成18年」（ともに10.7%）、「平成19年」（8.7%）、「平成15年」（8.4%）であった。約6割の学校が平成16年以降にキャリア形成支援に取り組み始めている。

図表 3-7 キャリア形成支援実施時期



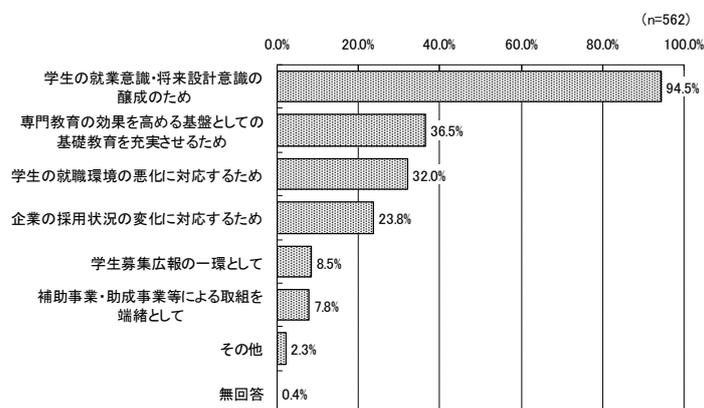
図表 3-8 キャリア形成支援実施時期（学校種別・設立種別）

	学校種別								設立種別							
	合計		大学		短期大学		高等専門学校		合計		国立		公立		私立	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
平成9年以前	31	5.5%	17	4.5%	12	8.1%	2	5.6%	31	5.5%	4	4.6%	3	8.3%	24	5.5%
平成10~11年	21	3.7%	17	4.5%	4	2.7%	0	0.0%	21	3.7%	5	5.7%	0	0.0%	16	3.6%
平成12年	20	3.6%	16	4.2%	3	2.0%	1	2.8%	20	3.6%	5	5.7%	0	0.0%	15	3.4%
平成13年	20	3.6%	16	4.2%	3	2.0%	1	2.8%	20	3.6%	2	2.3%	0	0.0%	18	4.1%
平成14年	20	3.6%	14	3.7%	5	3.4%	1	2.8%	20	3.6%	2	2.3%	2	5.6%	16	3.6%
平成15年	47	8.4%	27	7.1%	16	10.8%	4	11.1%	47	8.4%	7	8.0%	1	2.8%	39	8.9%
平成16年	60	10.7%	40	10.6%	15	10.1%	5	13.9%	60	10.7%	13	14.9%	3	8.3%	44	10.0%
平成17年	66	11.7%	51	13.5%	15	10.1%	0	0.0%	66	11.7%	12	13.8%	5	13.9%	49	11.2%
平成18年	60	10.7%	44	11.6%	11	7.4%	5	13.9%	60	10.7%	11	12.6%	6	16.7%	43	9.8%
平成19年	49	8.7%	37	9.8%	9	6.1%	3	8.3%	49	8.7%	7	8.0%	6	16.7%	36	8.2%
平成20年	37	6.6%	26	6.9%	11	7.4%	0	0.0%	37	6.6%	2	2.3%	4	11.1%	31	7.1%
平成21年	38	6.8%	23	6.1%	13	8.8%	2	5.6%	38	6.8%	4	4.6%	1	2.8%	33	7.5%
平成22年	24	4.3%	12	3.2%	8	5.4%	4	11.1%	24	4.3%	4	4.6%	3	8.3%	17	3.9%
無回答	69	12.3%	38	10.1%	23	15.5%	8	22.2%	69	12.3%	9	10.3%	2	5.6%	58	13.2%
合計	562	100.0%	378	100.0%	148	100.0%	36	100.0%	562	100.0%	87	100.0%	36	100.0%	439	100.0%

2) キャリア形成支援に取り組み始めたきっかけ

キャリア形成支援を実施している学校における、キャリア形成支援に取り組み始めたきっかけをみると、「学生の就業意識・将来設計意識の醸成のため」が94.5%と最も多く、次いで「専門教育の効果を高める基盤としての基礎教育（初年次教育等）を充実させるため」（36.5%）、「学生の就職環境の悪化に対応するため」（32.0%）であった。

図表 3-9 キャリア形成支援に取り組みはじめたきっかけ：MA



3) キャリア形成支援の実施対象

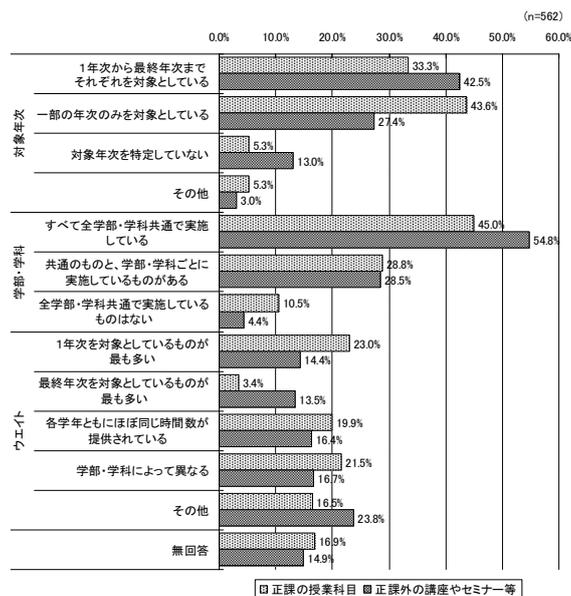
キャリア形成支援を実施している学校にキャリア形成支援の実施対象を尋ねたところ、正課の授業科目として行われているものでは、対象年次では「一部の年次のみを対象としている」が43.6%と最も多く、次いで「1年次から最終年次までそれぞれを対象としている」（33.3%）であった。

また、学部・学科では、「すべて全学部・学科共通で実施している」が45.0%と最も多く、次いで「共通のものと、学部・学科ごとに実施しているものがある」（28.8%）であった。

最後に、ウエイトをみると、「1年次を対象としているものが最も多い」が23.0%と最も多く、次いで「学部・学科によって異なる」（21.5%）であった。

正課外の講座やセミナー等として行われているものでは、対象年次では「1年次から最終年次までそれぞれを対象としている」が42.5%と最も多く、学部・学科では、「すべて全学部・学科共通で実施している」が54.8%と最も多く、ウエイトでは、ほぼ同じ割合であった。

図表 3-10 キャリア形成支援の実施対象：MA

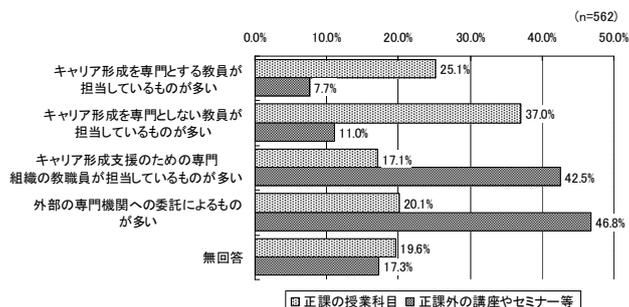


4) キャリア形成支援の実施者

キャリア形成支援の実施者をみると、正課の授業科目では、「キャリア形成を専門とする教員が担当しているものが多い」が 25.1%、「キャリア形成を専門としない教員が担当しているものが多い」が 37.0%、「キャリア形成支援のための専門組織（キャリアセンターなど）の教職員が担当しているものが多い」が 17.1%、「外部の専門機関への委託によるものが多い」が 20.1%であった。

正課外の講座やセミナー等は「キャリア形成を専門とする教員が担当しているものが多い」が 7.7%、「キャリア形成を専門としない教員が担当しているものが多い」が 11.0%、「キャリア形成支援のための専門組織（キャリアセンターなど）の教職員が担当しているものが多い」が 42.5%、「外部の専門機関への委託によるものが多い」が 46.8%であった。

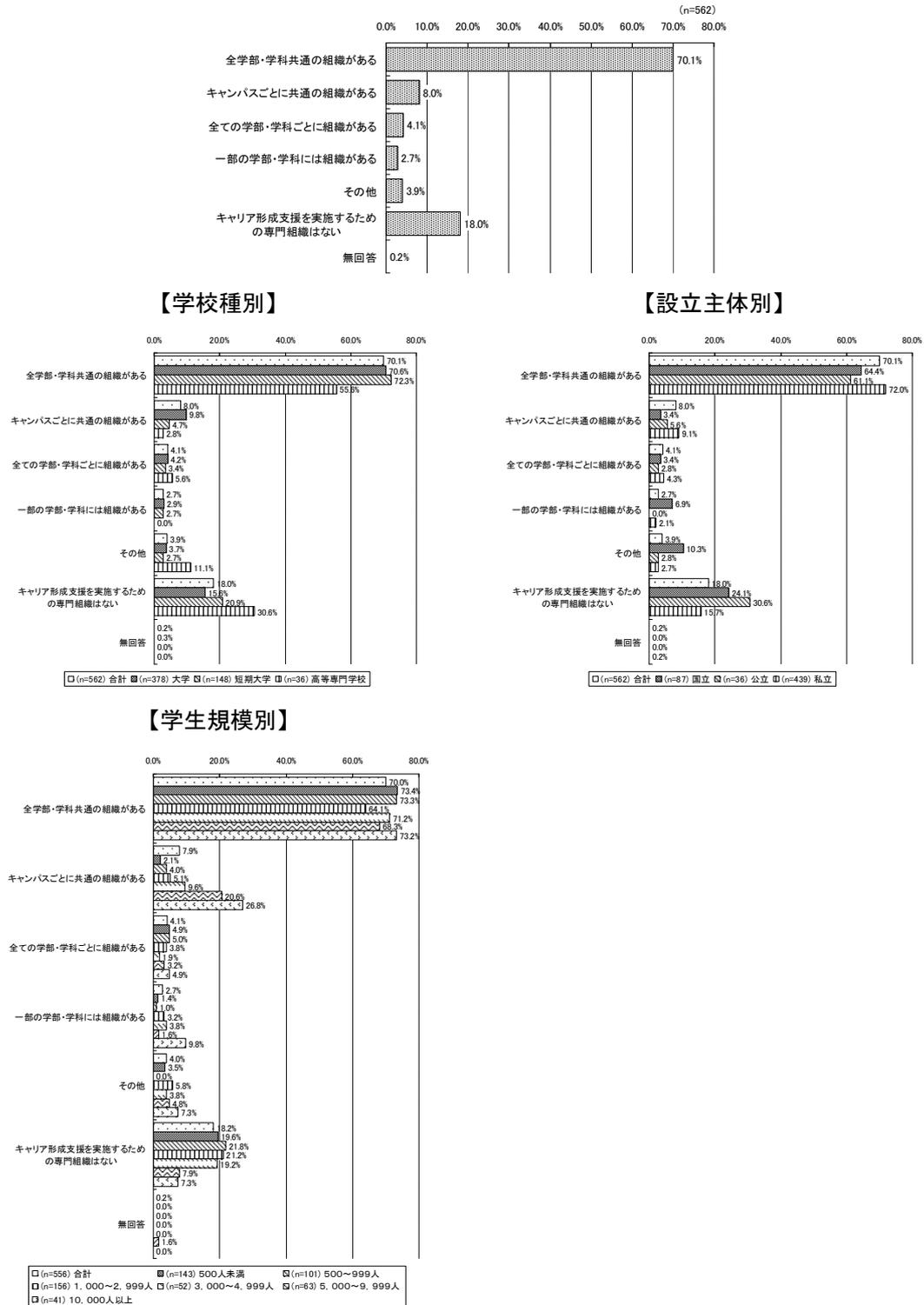
図表 3-11 キャリア形成支援の実施者：MA



②キャリア形成支援を実施するための専門組織（キャリアセンターなど）（問8）

キャリア形成支援を実施するための専門組織（キャリアセンターなど）をみると、「全学部・全科共通の組織がある」が70.1%と最も多くなっている。

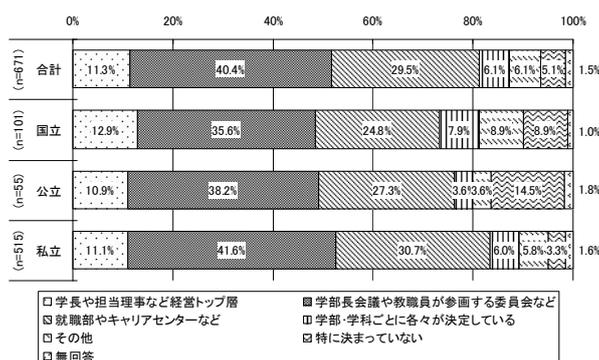
図表 3-12 キャリア形成支援を実施するための専門組織（キャリアセンターなど）：MA



③キャリア形成支援に関する取組方針の意志決定を担っている部署（問9）

キャリア形成支援に関する取組方針の意志決定を担っている部署をみると、「学部・学科横断的な組織（学部長会議や教職員が参画する委員会など）」が40.4%と最も多く、次いで「学部・学科横断的な組織（就職部やキャリアセンターなど）」(29.5%)、「学長や担当理事など経営トップ層」(11.3%)、「学部・学科ごとに各々が決定している」(6.1%)であった。

図表 3-13 キャリア形成支援に関する取組方針の意志決定を担っている部署
(設立主体別) : SA



(3) キャリア形成支援・就職支援に関する取組や実施状況

①キャリア形成支援・就職支援（問10）

キャリア形成支援・就職支援に関する取組や実施状況について、現在実施しているものをみると、キャリア形成関連では、「インターンシップ制度の実施」が76.3%と最も多く、次いで「キャリア形成に関する相談の実施」(69.2%)、「正課外のキャリア形成に関する講座やセミナー等の実施」(65.0%)、「資格取得を奨励するための制度、講座等の実施」(62.9%)、「自己理解のための適正検査等の実施」(61.5%)であった。

就職関連では、「就職活動に関する相談の実施」が95.2%と最も多く、次いで「就職ガイダンス、セミナー等の実施」(95.1%)、「履歴書やエントリーシート の書き方の指導等」(93.6%)、「企業情報・採用情報等、就職に関する情報提供」(91.7%)、「模擬面接の実施」(91.5%)であった。「働くことに関するルール（労働関係法令等）の教育」を実施している学校は2割程度にとどまった。

両方・その他では、「卒業生に対するサポート（就職、転職、仕事上の相談等）」が75.1%と最も多く、次いで「キャリア形成支援・就職支援施策を利用しない学生に対する働きかけ」(66.8%)、「保護者に対するサポート（情報提供、相談、講演会等）」(62.9%)であった。

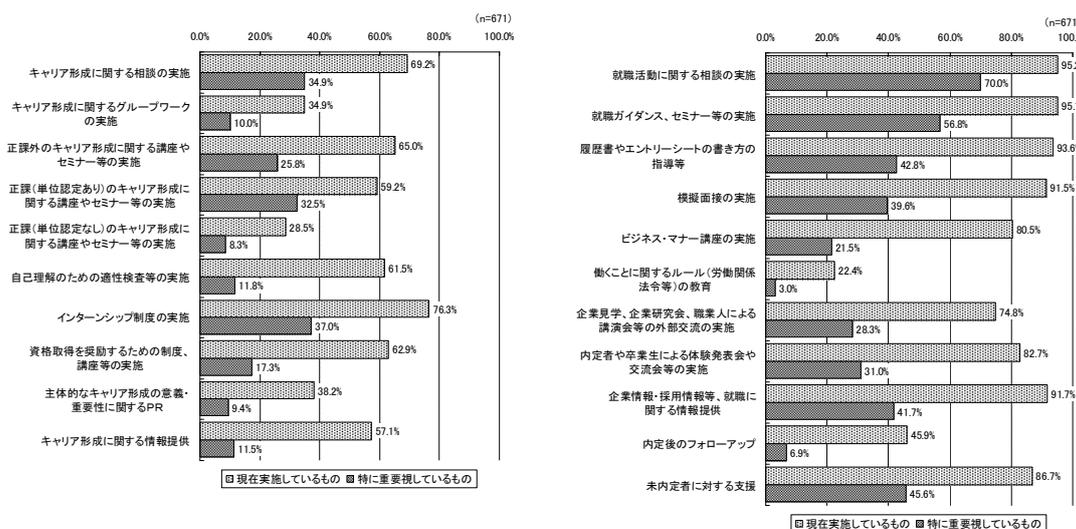
回答があった学校で、キャリア形成支援・就職支援で特に重視しているものをみると、キャリア形成関連では、「インターンシップ制度の実施」が37.0%と最も多く、次いで「キ

キャリア形成に関する相談の実施」(34.9%)、「正課(単位認定あり)のキャリア形成に関する講座やセミナー等の実施」(32.5%)であった。

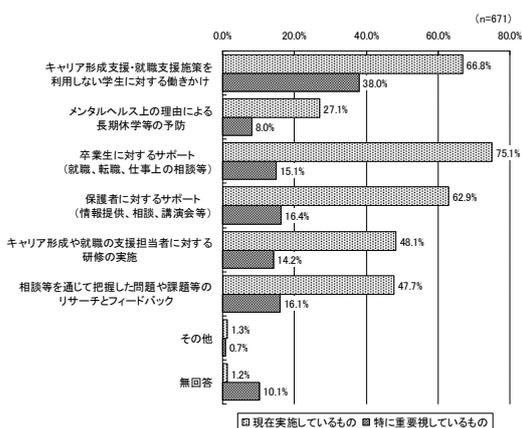
就職関連でみると、「就職活動に関する相談の実施」が70.0%と最も多く、次いで「就職ガイダンス、セミナー等の実施」(58.8%)、「履歴書やエントリーシートの書き方の指導等」(42.8%)、「企業情報・採用情報等、就職に関する情報提供」(41.7%)となった。

両方・その他をみると、約4割の学校が、「キャリア形成支援・就職支援施策を利用しない学生に対する働きかけ」を重視している。

図表 3-14 キャリア支援・就職支援：キャリア形成関連：MA
【キャリア形成関連】 【就職関連】

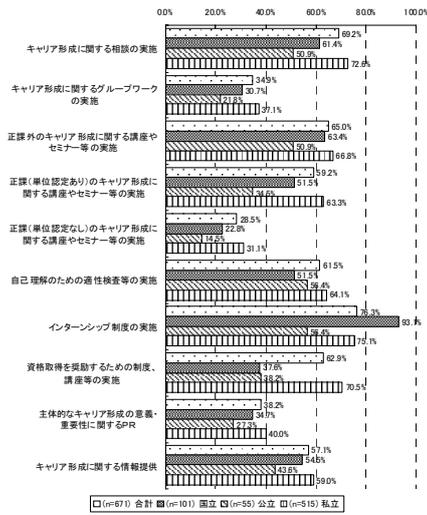


【両方・その他】

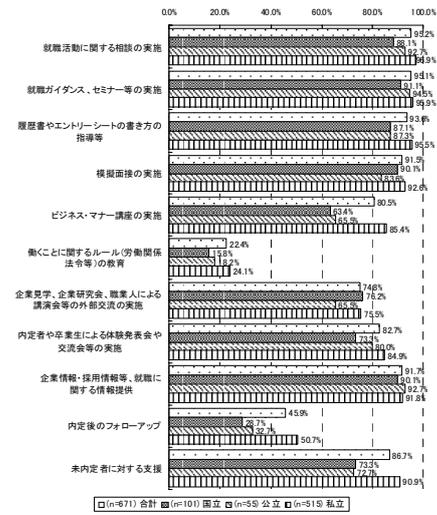


図表 3-15 現在実施しているキャリア支援・就職支援（設立主体別）：MA

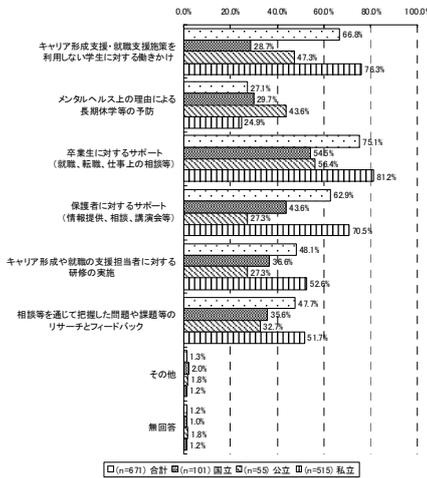
【キャリア形成関連】



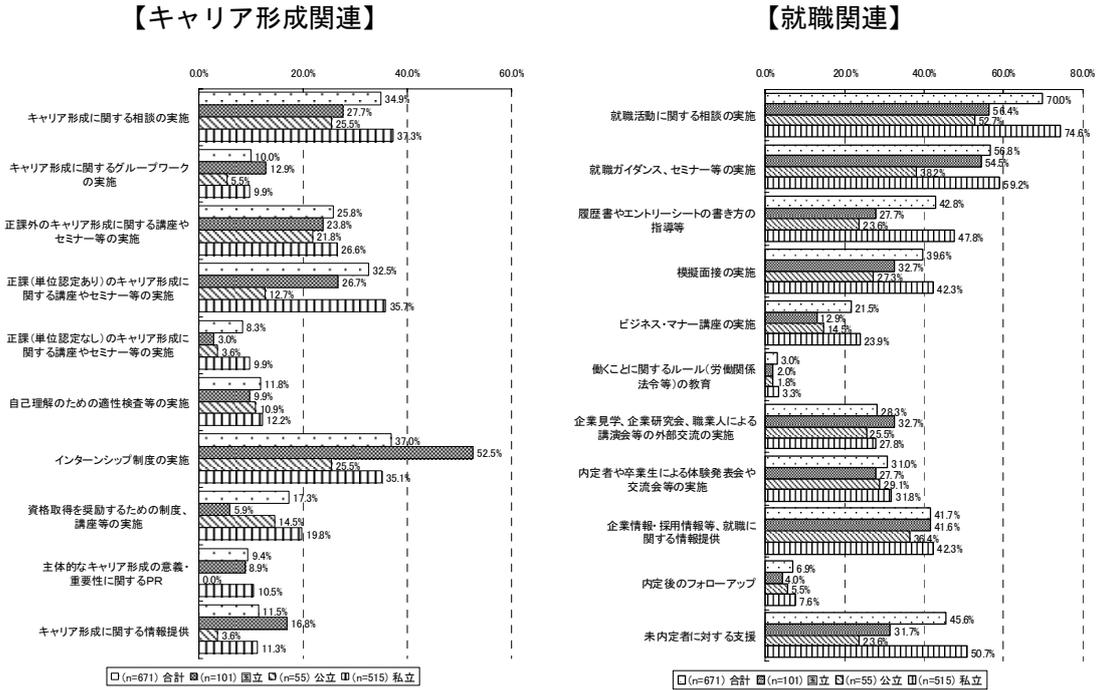
【就職関連】



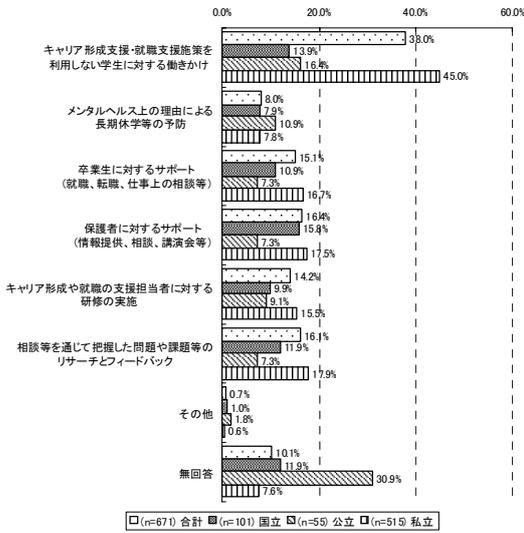
【両方・その他】



図表 3-16 特に重視しているキャリア支援・就職支援：キャリア形成関連
(設立主体別)：MA



【両方・その他】

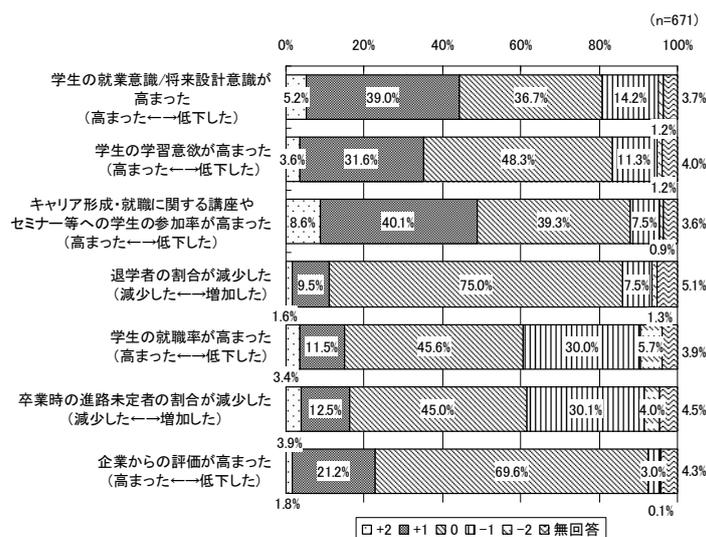


②学生の意識や実態の変化（問 11）

直近3年間における学生の意識や実態の変化をみると、学生の就業意識や将来設計意識が「高まった」⁸と回答した学校が44.2%、学習意欲が「高まった」と回答した学校が35.2%、キャリア形成・就職に関する講座やセミナー等への学生の参加率が「高まった」と回答した学校が48.7%、退学者の割合が「減少した」と回答した学校が11.1%、企業からの評価が「高まった」と回答した学校が23.0%であった。

学生の就職率と卒業時の進路未定者については、「高まった」（それぞれ14.9%、16.4%）に比べ「低下した」⁹（それぞれ35.7%、34.1%）と回答した学校が多くなっている。

図表 3-17 直近3年間の学生の意識や実態の変化：SA



注：本設問では、学生の意識や実態の変化について「0」を中心として良くなった場合はその度合いに応じて「+2」もしくは「+1」に、悪くなった場合は、その度合いに応じて「-1」もしくは「-2」のいずれかの選択をする問となっている。

③キャリア形成・就職に関する相談内容（問 12）

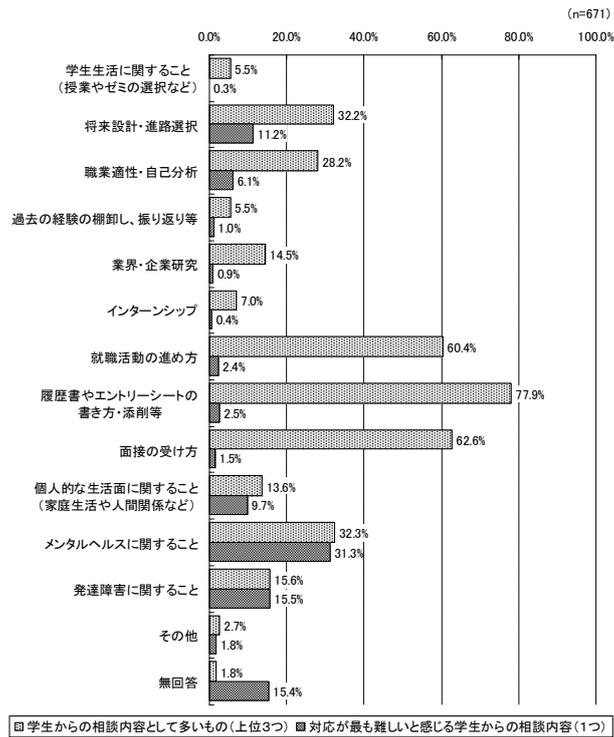
キャリア形成・就職に関する相談内容をみると、学生からの相談内容として多いものとしては、「履歴書やエントリーシートへの書き方・添削等」が77.9%と最も多く、次いで「面接の受け方」(62.6%)、「就職活動の進め方」(60.4%)であった。

また、キャリア形成・就職に関する相談で対応が最も難しいと感じる相談内容では「メンタルヘルスに関すること」が31.3%と最も多く、「発達障害に関すること」(15.5%)、「将来設計・進路選択」(11.2%)であった。

⁸ 選択肢「+2」もしくは「+1」を選択した回答企業の割合の合計値。以下同様。

⁹ 選択肢「-1」もしくは「-2」を選択した回答企業の割合の合計値。

図表 3-18 キャリア形成・就職に関する相談内容



図表 3-19 「対応が最も難しい」と感じる理由、現在実施している具体的な対応策：自由記述

<p>学生生活に関すること(授業やゼミの選択など)</p> <p>卒業するためにただ単位を積みあげている学生が多いと感じている。1年次に全員が受講するセミナー(ビジョンプランニングセミナー)において将来設計の大切さを伝えている。</p>
<p>将来設計・進路選択</p> <p>学生一人ひとりの将来設計や希望などと本人の能力や適性に合致した助言を提供するためには、多くの情報や知識・経験が不可欠である。対応策として、キャリア形成の正課で「将来設計・進路選択」について課題として取り上げ、学生の自覚を促している。</p> <p>学生は何かかなると意識が強く、なかなか目標達成に向けての努力をしようとならない。効果的な対応策は思いあたらず、ねばり強く対応していくしかない。</p> <p>専門分野を専攻しているにもかかわらず、希望進路が不明確であったり、異分野を希望したりする学生が増加傾向にある。そのため、十分なカウンセリングに努めている。</p>
<p>職業適性・自己分析</p> <p>キャリア形成、就職(活動)のスタートとして最も重要な自己分析ができない。正課授業でも個別指導をするが、考えてそれを文章化するのに長時間掛かってしまう。</p> <p>「自分のことについて考える」という経験が少ない学生が多く、自分の好きなことや得意なことに対しても無関心である。そういった学生に、一から考えてもらうことが難しい。過去の経験の振り返りと、行動の意味付けを一人一人行っている。</p>
<p>過去の経験の棚卸し・振り返り等</p> <p>少人数制でのセミナーを通して対応している。過去の経験がなかなか出てこない学生の対応に苦慮している。</p>

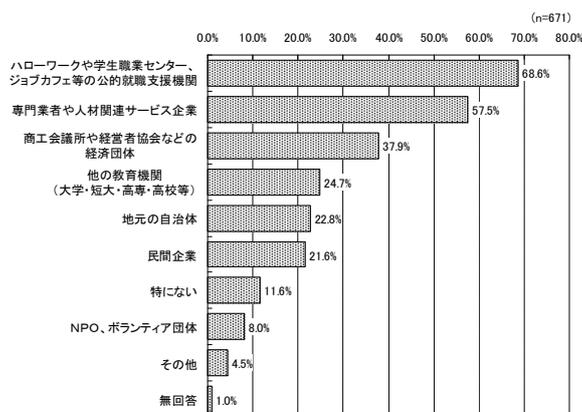
<p>ここ数年、学生時代にクラブ、サークル活動やアルバイトなどの経験のない学生が増加しており、そういった学生が就職活動を始めるに当たって初めて経験の不足に気付くことが多い。現状では、低学年向のグループワークやガイダンスで課外活動の充実を呼びかけている。</p>
<p>業界・企業研究</p> <p>専門職希望（教員・栄養士）を希望する学生が多いため、業界・企業に対するアピールが弱いと感じていた。そのため、企業向け用パンフレット「即戦力となる人材をお送りします」を作成し、持参及び送付を試み、学生支援に努めるよう対策を講じ始めた。</p> <p>専門の担当者がいないため、幅広い業界企業に関する学生への適切なアドバイスは難しい。</p>
<p>インターンシップ</p> <p>インターンシップ希望者に対する受入れ企業数の減少。企業訪問開拓をする。</p>
<p>就職活動の進め方</p> <p>目的意識の低い学生に対して、ごく一般的な就職活動の進め方を説くと、得てしてその後の相談に訪れない場合がある。そのため、なぜ就職活動という行動にうつせないのかを、個別面談を通じて、じっくりと探っていくアプローチを心がけている。</p> <p>特に就職意欲の乏しい学生は、就職活動に関して学年全体への情報提供では受け入れを避けてしまう。そこで少しでも就職活動への意識づけになるよう、それらの学生と直接的に情報提供する（相談する）機会を多く設けて、支援者側からの働きかけを強くしている。</p> <p>キャリア形成、基礎学力に益々個人差が大きくなっている。集団指導を経たのち、個別指導をくり返し実施している。</p>
<p>履歴書やエントリーシートの書き方・添削等</p> <p>履歴書やエントリーシートの書き方・添削等の指導において、大多数の大学が就職支援の一環として実施しているため、面接等も含めて全ての面においてマニュアル化されていると思う。いかにして人事の方の心を動かすかということで対応が最も難しいと感じる。</p> <p>正解のない内容で、1人1人違った文章などを、指導する点は難しい。21年度より、キャリア・コンサルタント有資格者が曜日を決めて、対応している。</p>
<p>面接の受け方</p> <p>就職活動に出遅れている学生や大学院不合格であった学生は、自己分析が出来ておらず、又、就活準備も出来ていないため、面接を受ける迄の準備不足である。</p> <p>自らのアピールポイントを見つけれられない（自己分析ができない）。対策として、学生へインタビューしつつ、共に掘り下げる作業を行う。</p> <p>最近の傾向として、マニュアルどおりに受け答えをする学生が多くなってきている。「ありのままの自分」が表現できるよう、個別相談はもちろんのこと、実践的な講座も複数回実施している。</p> <p>企業採用者のニーズと学生の就業意識との乖離があること。また、個別に面談してその乖離の度合いや原因をヒアリングし必要な情報の提供や対拠の仕方を指導。</p>
<p>個人的な生活面に関すること(家庭生活や人間関係など)</p> <p>家庭内での問題や友人関係の問題は、キャリアセンターでの面談だけでは、解決できないことがある。対応策として、ゼミの指導教員に連絡し、情報共有し、対応する。学生の悩み相談も受けている学生相談室の紹介。</p> <p>キャリアや就職に関する悩みの背景に家庭等の問題がある場合、多面的なアプローチが必要となる。そのため、学生相談担当部署と連携して対応している。</p> <p>キャリアと個人的な生活面の相談を結合させることがまずもって難しいこと。</p>
<p>メンタルヘルスに関すること</p> <p>臨床心理士を配置し、問題を抱えた学生の対応にあたっており、教職員との情報交換等を行っている。</p>

メンタルヘルスの相談件数は、年々増加し、また相談の内容も多岐にわたるため、解決が難しい。
メンタルヘルスでの理由で就職活動がうまくいかない学生に対しては、言葉を選びながらの対応が必要で、難しいことがある。学生相談室と連携する。
その時々々の精神状態により、どのようなサポートや指導が適切か判断に迷う。また、学生自身が不安定な状態にあることを自覚していないと思われる場合の対応が分からない。
「キャリア以外での支援が必要だ」と判断するタイミングが難しい。現在、こころの相談室が大学内にあるので相互連携をはかりつつ対応を行っている。
発達障害に関すること
相談スタッフによる見立て、本人の自覚、親との連携、医療機関への診療など状況を見計りながら、対応を進めることに難しさを感じている。学内の臨床心理士、専門医と連携し、アドバイスを受けながら対応するとともに、学外機関との関係構築に努めている。
就職を希望していても明らかに職場内での順応が難しく、また就職試験に対応できる能力も欠けている。そのような学生にどう対応すればよいか難しい。現在はキャリアカウンセラーと心理カウンセラーの連携で対処している。
企業側の理解がまだまだ十分ではなく、就職受入先の間口が非常に狭い。また過去の事例が少ないため、対応が手さぐり。対象となる学生がいる場合は、ハローワークを紹介するなど、関係機関との連携を心がけている。
職業適性と求人情報の収集。対応策として、発達障害者が増加傾向にあり、学外支援団体との連携を模索中。
その他
メンタルヘルスや発達障害に関することは本人が自覚していないことが多い。大学側が気になる学生がいても、専門機関へのリファーが難しい。本学では学生支援担当部署、キャリアカウンセラー、心理カウンセラー、チューターが連携した支援体制を作っている。
コミュニケーション能力不足の点から集団面接等に慣れておらず、学生からの要望が多い。対応機会も少ない為、3、4年次に面接の受け方のセミナーに力点を置いて実施している。

④キャリア形成支援・就職支援に関し連携している外部機関（問 13）

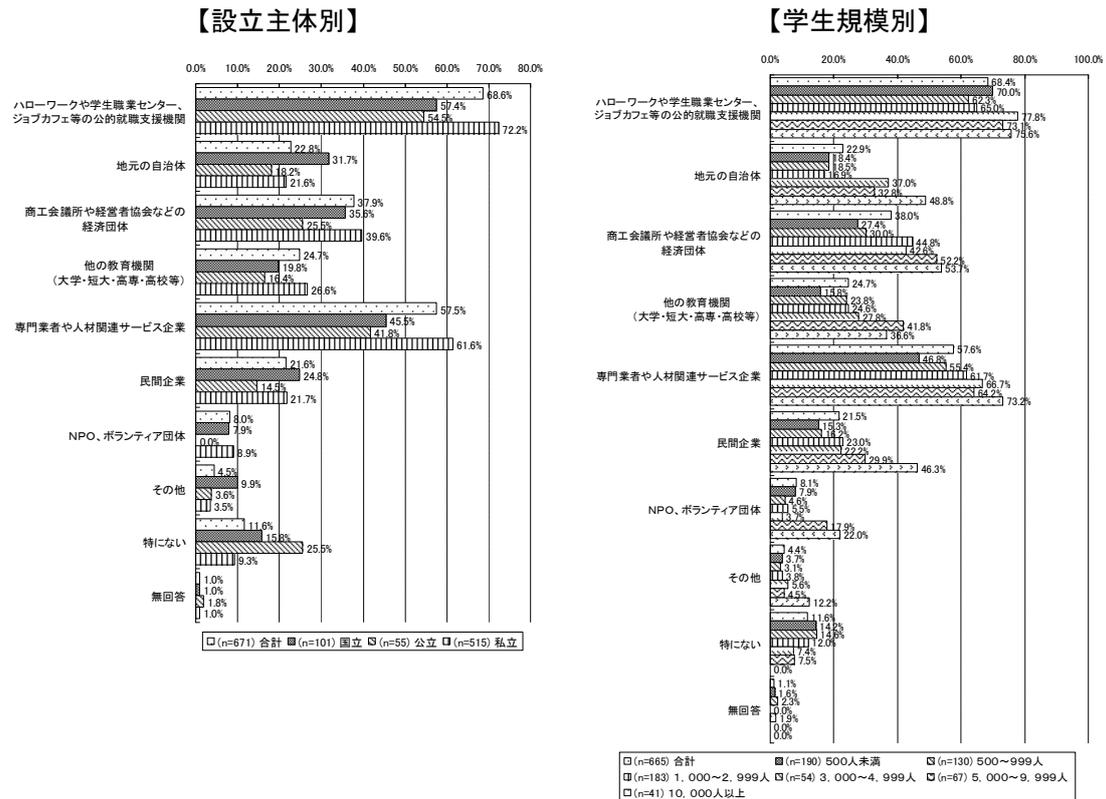
キャリア形成支援・就職支援に関し連携している外部機関をみると、「ハローワークや学生職業センター、ジョブカフェ等の公的就職支援機関」が 68.6%と最も多く、次いで「専門業者や人材関連サービス企業」（57.7%）であった。

図表 3-20 キャリア形成支援・就職支援に関し連携している外部機関：MA



図表 3-21 キャリア形成支援・就職支援に関し連携している外部機関（設立主体別）：

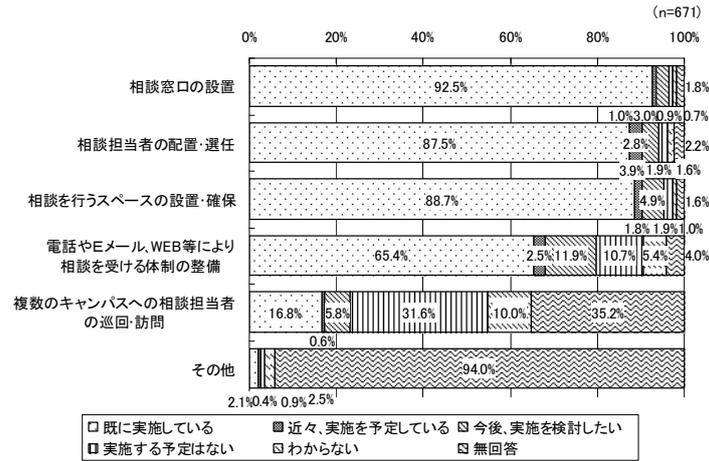
MA



⑤キャリア形成・就職に関する相談環境（問 14）

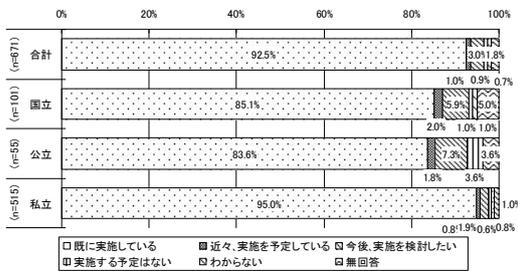
キャリア形成・就職に関する相談環境をみると、相談窓口の設置（相談担当部署の指定を含む）では、「既の実施している」と回答した学校が 92.5%、相談担当者の配置・選任（学外人材を含む）では、「既の実施している」と回答した学校が 87.5%、相談を行うスペースの設置・確保では、「既の実施している」と回答した学校が 88.7%、電話やEメール、WEB 等により相談を受ける体制の整備では、「既の実施している」と回答した学校が 65.4%であった。

図表 3-22 キャリア形成・就職に関する相談環境：SA

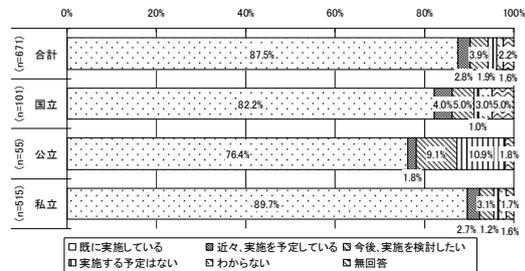


図表 3-23 キャリア形成・就職に関する相談環境（設立主体別）：SA

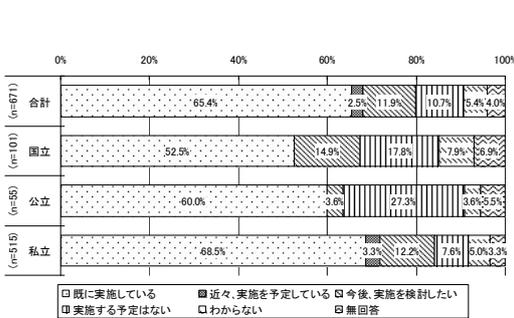
【相談窓口の設置】



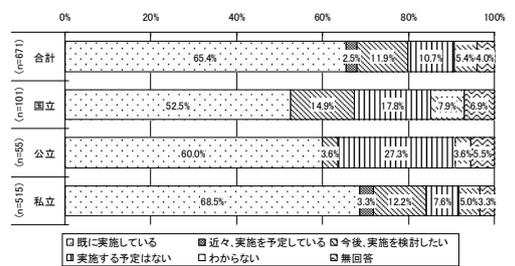
【相談担当者の配置・専任】



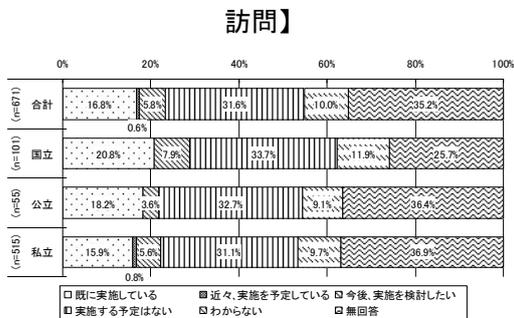
【相談を行うスペースの設置・確保】



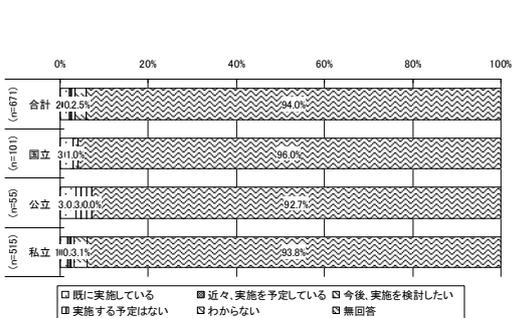
【電話やEメール、WEB等での相談受付の整備】



【複数のキャンパスへの相談担当者の巡回・訪問】



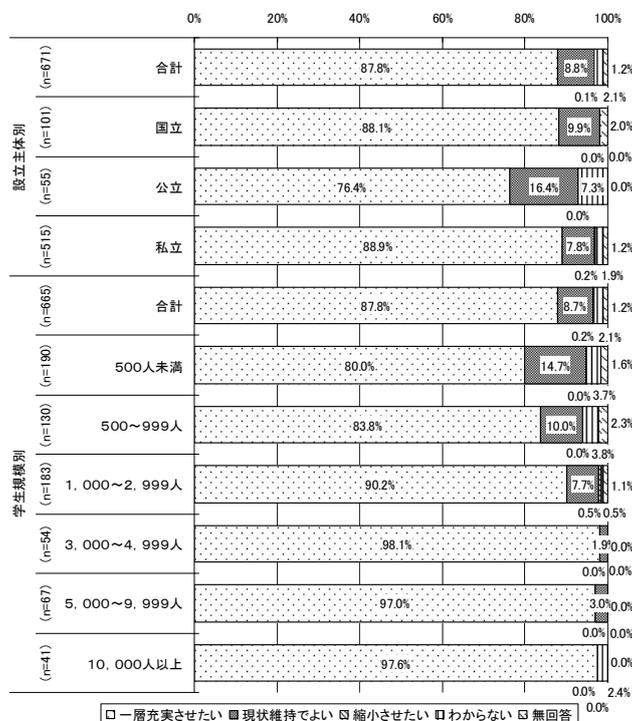
【その他】



⑥キャリア形成・就職に関する今後の相談体制（問 15）

キャリア形成・就職に関する今後の相談体制をみると、「一層充実させたい」が 87.8%と最も多く、次いで「現状維持でよい」（8.8%）であった。

図表 3-24 キャリア形成・就職に関する今後の相談体制（設立主体別・学生規模別）：SA



⑦キャリア形成・就職に関する相談の担当者（問 16）

1) キャリア形成・就職に関する担当者の有無

キャリア形成・就職に関する相談担当者の有無をみると、学内人材では、大学は 95.5%、短期大学は 99.5%、高等専門学校では 97.0%の学校が「相談担当者がいる」と回答している。また、学外人材では、大学は 52.1%、短期大学は 37.4%、高等専門学校では 32.6%の学校が「相談担当者がいる」と回答している。

相談担当者があると回答した学校に相談者のうちのキャリア・コンサルタントの有資格者の有無をみると、学内人材では、大学は 50.1%、短期大学は 33.5%、高等専門学校は 4.3%の学校が「キャリア・コンサルタントがいる」と回答している。また、学外人材では、大学は 33.4%、短期大学は 21.4%、高等専門学校は 2.2%の学校が「キャリア・コンサルタントがいる」と回答している。

図表 3-25 キャリア形成・就職に関する相談担当者（学内人材・学外人材）の有無
：数値記入

	合計	学内人材			学外人材	
		いる	専任担当者がいる	いない	いる	いない
大学	443	423	318	20	231	211
	100.0%	95.5%	71.8%	4.5%	52.1%	47.6%
短期大学	182	181	136	1	68	114
	100.0%	99.5%	74.7%	0.5%	37.4%	62.6%
高等専門学校	46	40	9	6	15	31
	100.0%	87.0%	19.6%	13.0%	32.6%	67.4%
合計	671	644	463	27	314	356
	100.0%	96.0%	69.0%	4.0%	46.8%	53.1%

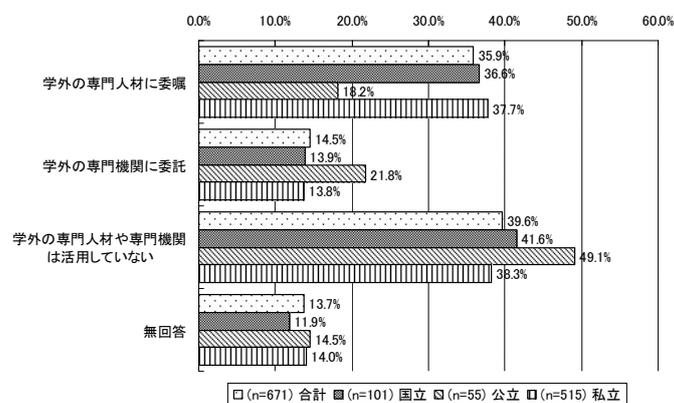
図表 3-26 キャリア・コンサルタント（学内人材・学外人材別）の有無：数値記入

	合計	学内人材			学外人材	
		いる	専任担当者がいる	いない	いる	いない
大学	443	222	173	221	148	295
	100.0%	50.1%	39.1%	49.9%	33.4%	66.6%
短期大学	182	61	50	121	39	143
	100.0%	33.5%	27.5%	66.5%	21.4%	78.6%
高等専門学校	46	2	0	44	1	45
	100.0%	4.3%	0.0%	95.7%	2.2%	97.8%
合計	671	285	223	386	188	483
	100.0%	42.5%	33.2%	57.5%	28.0%	72.0%

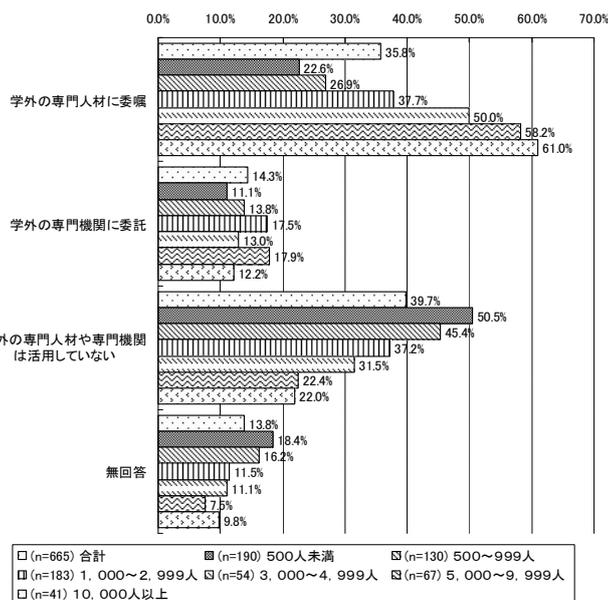
2) 学外人材

キャリア形成・就職に関する相談について、学外人材の活用状況をみると、「学外の専門人材や専門機関は活用していない」が 39.6%と最も多く、次いで「学外の専門人材に委嘱」（35.9%）、「学外の専門機関に委託」（14.5%）であった。

図表 3-27 学外人材の活用状況（設立主体別）：MA

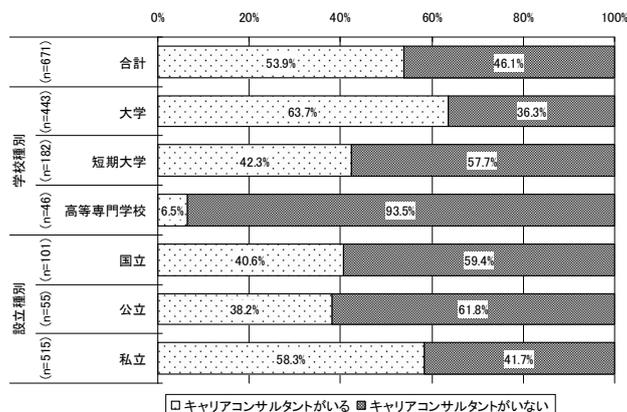


図表 3-28 学外人材の活用状況（学生規模別）：MA



キャリア・コンサルタントの有無を学校種別にみると、大学でキャリア・コンサルタントがいると回答した学校が多くなっている。

図表 3-29 キャリア・コンサルタントの有無（学校種別）：数値記入



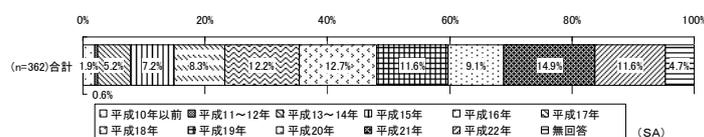
(4) キャリア・コンサルタントの活用状況

ここでは、学内、学外にかかわらず、学生のキャリア形成・就職の相談を担当者の中にキャリア・コンサルタントの「有資格者がいる」と回答した学校（362校）について、キャリア・コンサルタントの活用状況をみていく。

①キャリア・コンサルタントとの活用時期（問17）

キャリア・コンサルタント有資格者を活用し始めた時期をみると、「平成21年」が14.9%と最も多く、次いで「平成18年」（12.7%）、「平成17年」（12.2%）、「平成19年」「平成22年」（いずれも11.6%）であった。

図表 3-30 キャリア・コンサルタントの活用時期：数値記入



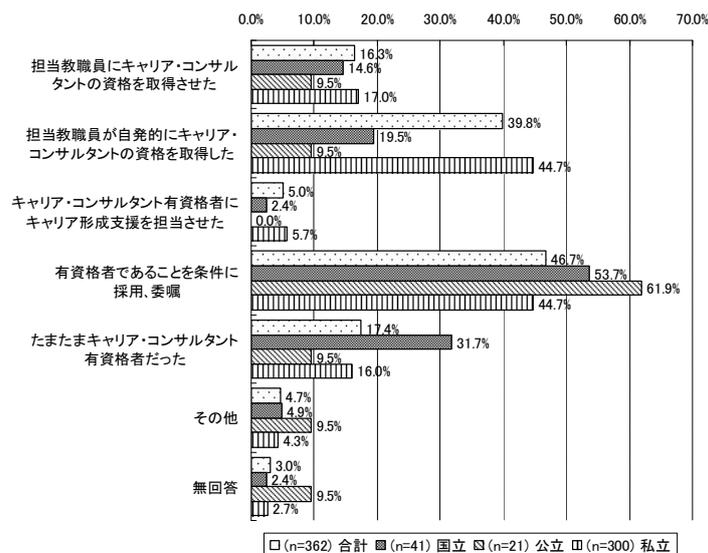
図表 3-31 キャリア・コンサルタントの活用時期（設立主体別）：数値記入

	合計		国立		公立		私立	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
平成10年以前	7	1.9%	1	2.4%	0	0.0%	6	2.0%
平成11～12年	2	0.6%	0	0.0%	1	4.8%	1	0.3%
平成13～14年	19	5.2%	4	9.8%	1	4.8%	14	4.7%
平成15年	26	7.2%	1	2.4%	0	0.0%	25	8.3%
平成16年	30	8.3%	1	2.4%	1	4.8%	28	9.3%
平成17年	45	12.2%	7	17.1%	2	4.8%	36	12.0%
平成18年	46	12.7%	7	17.1%	4	19.0%	35	11.7%
平成19年	42	11.6%	4	9.8%	6	28.6%	32	10.7%
平成20年	33	9.1%	4	9.8%	0	0.0%	29	9.7%
平成21年	54	14.9%	6	14.6%	3	14.3%	45	15.0%
平成22年	42	11.6%	4	9.8%	2	9.5%	36	12.0%
無回答	16	4.7%	2	4.9%	1	9.5%	13	4.3%
合計	41	100.0%	41	100.0%	21	100.0%	300	100.0%

②キャリア・コンサルタントの活用（採用・委嘱）方法（問18）

キャリア・コンサルタントの活用（採用・委嘱）方法をみると、「キャリア・コンサルタント有資格者であることを条件として、キャリア形成支援・就職支援の担当者を教職員として採用又は学外の専門人材として委嘱した」が46.7%と最も多く、次いで「キャリア形成支援・就職支援を担当していた教職員が自発的にキャリア・コンサルタントの資格を取得した」（39.8%）であった。

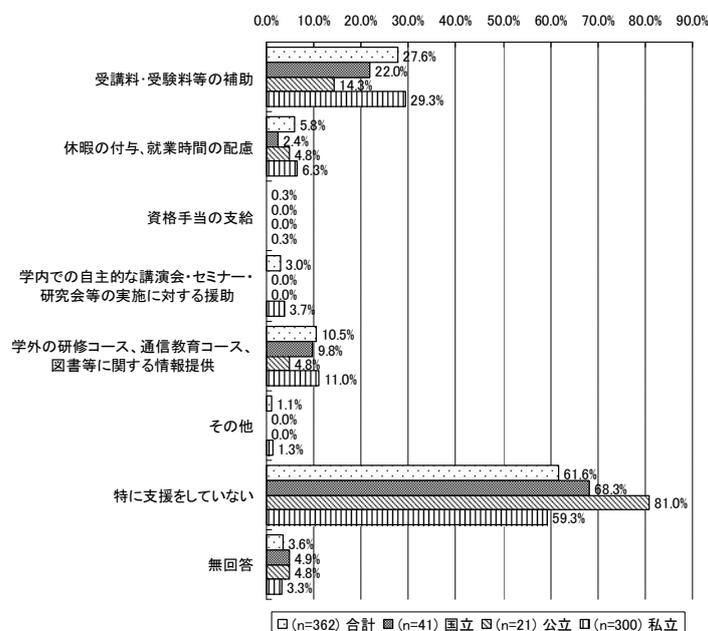
図表 3-32 キャリア・コンサルタントの活用（採用・委嘱）方法（設立主体別）：MA



③キャリア・コンサルタント資格取得又は養成講座受講に対する支援（問 19）

キャリア・コンサルタント資格取得又は養成講座受講に対する支援をみると、「特に支援をしていない」が61.6%と最も多く、次いで「受講料・受験料等の補助（金銭的援助）」（27.6%）、「学外の研修コース、通信教育コース、図書等に関する情報提供」（10.5%）であった。

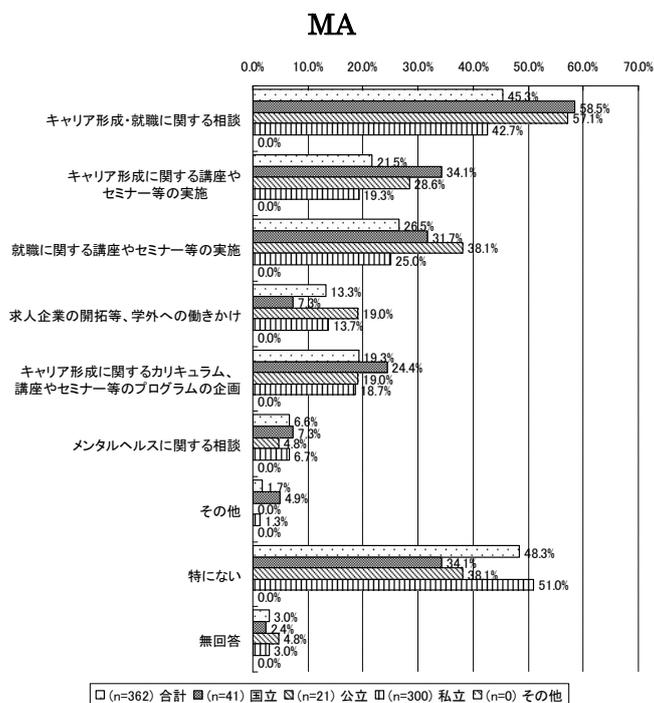
図表 3-33 キャリア・コンサルタント資格取得又は養成講座受講に対する支援（設立主体別）：MA



④キャリア・コンサルタント有資格者に担当させている業務（問 20）

キャリア・コンサルタント有資格者であることを理由に担当させている業務をみると、「特にない（資格取得等を理由としていない）」が 48.3%と最も多く、次いで「キャリア形成・就職に関する相談」（45.3%）、「就職に関する講座やセミナー等の実施」（26.5%）、「キャリア形成に関する講座やセミナー等の実施」（21.5%）であった。

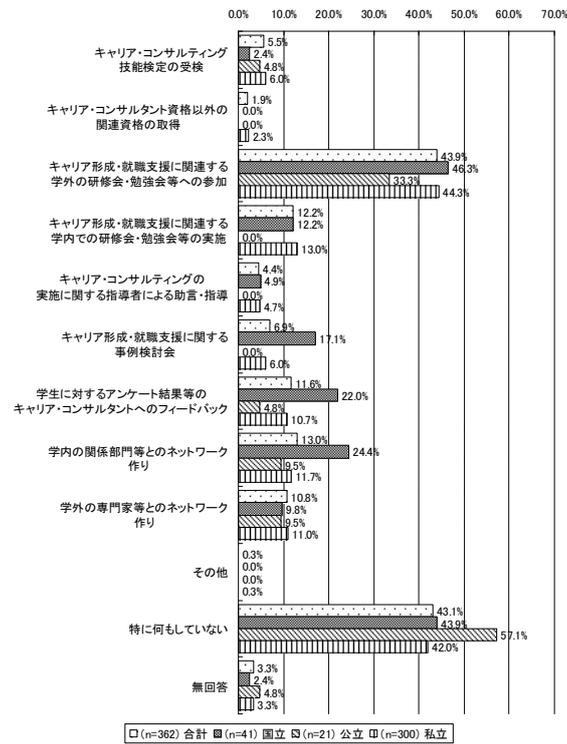
図表 3-34 キャリア・コンサルタント有資格者に担当させている業務（設立主体別）：



⑤キャリア・コンサルタントの能力を高めるために実施・奨励していること（問 21）

キャリア・コンサルタントの能力を高めるために実施・奨励していることをみると、「キャリア形成支援・就職支援に関連する学外の研修会・勉強会への参加」が 43.9%で最も多く、次いで「学内の関係部門等とのネットワーク作り」（13.0%）、「キャリア形成・就職支援に関する学内での研修会・勉強会等の実施」（12.2%）であった。その反面、43.1%の学校が「特に何もしていない」と回答している。

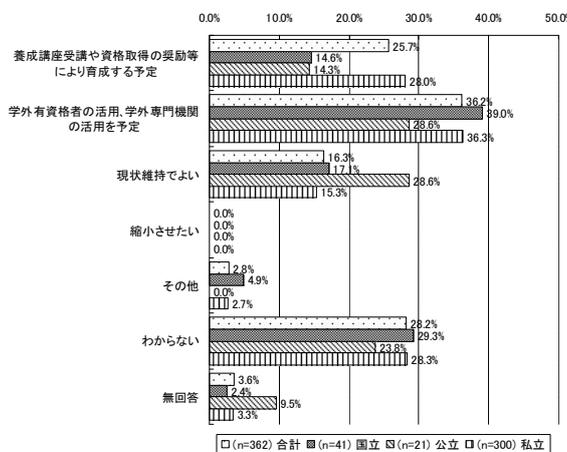
図表 3-35 キャリア・コンサルタントの能力を高めるために
実施・奨励していること（設立主体別）：MA



⑥キャリア・コンサルタントの育成・充実予定（問 22）

キャリア・コンサルタントの育成・充実予定をみると、「学外のキャリア・コンサルタント有資格者の活用（採用・委嘱）により充実、又は学外の専門機関の活用（委託）により充実する予定」が 36.2%と最も多く、次いで「学内人材（貴学に所属する教職員）への養成講座受講や資格取得の奨励等により育成し、充実する予定」（25.7%）、「現状維持でよい」（16.3%）であった。また「縮小させたい」と回答した学校はなく、「わからない」と回答した学校が約 3 割あった。

図表 3-36 キャリア・コンサルタントの育成・充実予定（設立主体別）：MA



⑦キャリア・コンサルタントの活用状況と期待（問 23）

キャリア・コンサルタントの活用状況について、現在、キャリア・コンサルタントを活用しているものをみると、キャリア形成関連では、「キャリア形成に関する相談の実施」が76.0%と最も多く、次いで「正課外のキャリア形成に関する講座やセミナー等の実施」(47.2%)、「キャリア形成に関する情報提供」(38.4%)であった。

就職関連では、「就職活動に関する相談の実施」が90.6%で最も多く、次いで「履歴書やエントリーシートへの書き方の指導等」(85.1%)、「模擬面接の実施」(82.6%)であった。

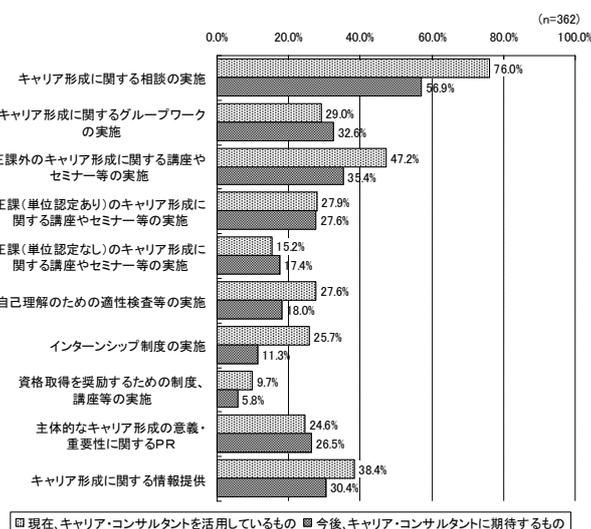
両方・その他では「キャリア形成支援・就職支援施策を利用しない学生に対する働きかけ」が51.7%と最も多く、次いで「卒業生に対するサポート（就職、転職、仕事上の相談等）」(48.6%)、「相談等を通じて把握した問題や課題等のリサーチとフィードバック」(39.2%)であった。

今後、キャリア・コンサルタントに期待するものをみると、キャリア形成支援では、「キャリア形成に関する相談の実施」が56.9%と最も多く、次いで「正課外のキャリア形成に関する講座やセミナー等の実施」(35.4%)、「キャリア形成に関するグループワークの実施」(32.6%)、「キャリア形成に関する情報提供」(30.4%)であった。

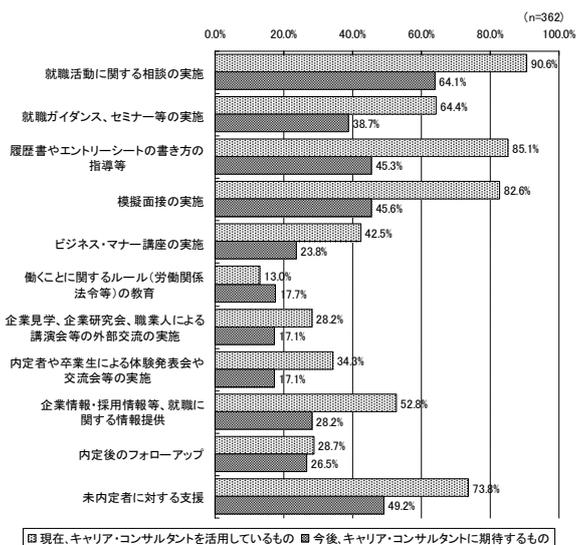
就職関連をみると、「就職活動に関する相談の実施」(64.1%)、「未内定者に対する支援」(49.2%)への期待が高くなっている。

両方・その他をみると、「キャリア形成支援・就職支援施策を利用しない学生に対する働きかけ」(46.1%)、「相談等を通じて把握した問題や課題等のリサーチとフィードバック」(39.8%)への期待が高くなっている。

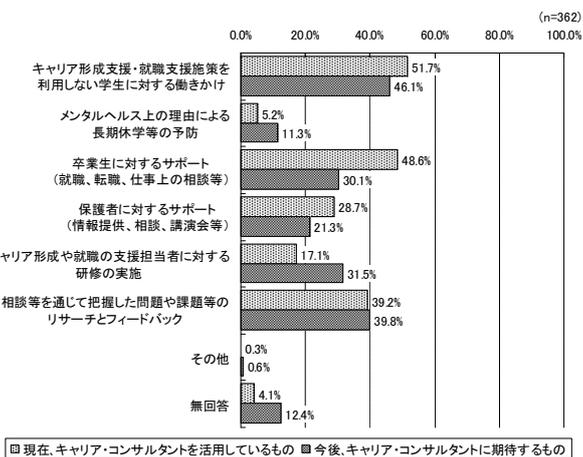
図表 3-37 キャリア・コンサルタントの活用状況と期待：キャリア形成関連：MA



図表 3-38 キャリア・コンサルタントの活用状況と期待：就職関連：MA



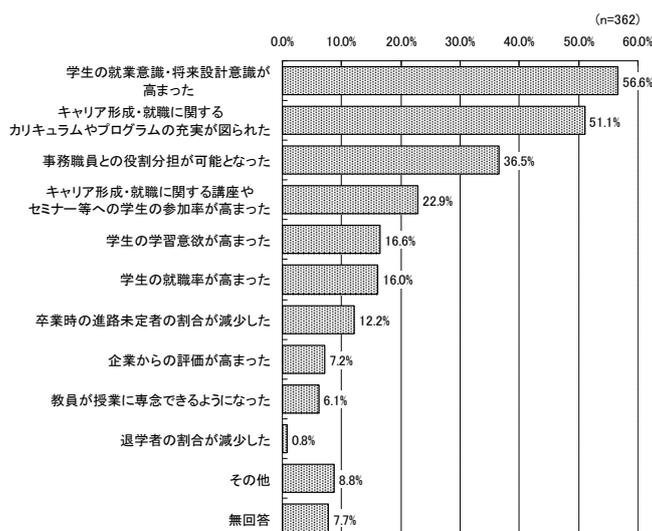
図表 3-39 キャリア・コンサルタントの活用状況と期待：両方・その他：MA



⑧キャリア・コンサルタントを活用したことが役だったと考えられること（問 24）

キャリア・コンサルタントを活用したことが役に立ったと考えられることをみると、「学生の就業意識・将来設計意識が高まった」が 56.6%と最も多く、次いで「キャリア形成・就職に関するカリキュラムやプログラムの充実が図られた」(51.1%)、「事務職員との役割分担が可能となった(事務職員の負担軽減につながった)」(36.5%)であった。

図表 3-40 キャリア・コンサルタントを活用したことが役だったと考えられること：MA

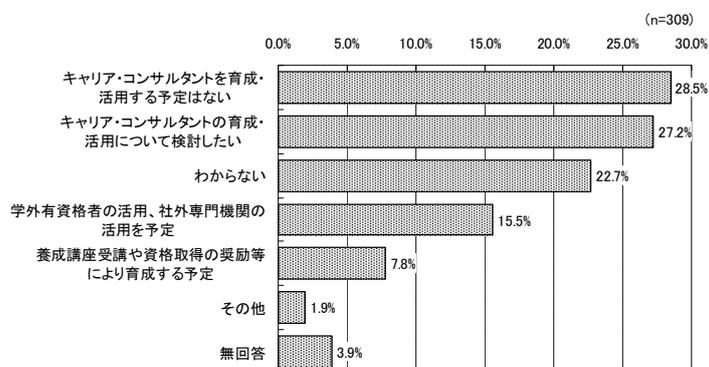


(5) キャリア・コンサルトを活用していない場合の今後の予定等

① キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定（問 25）

キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定をみると、「キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定はない」が 28.5%と最も多く、次いで「キャリア・コンサルタントの育成・活用について検討したい」(27.2%)、「わからない」(22.7%)であった。

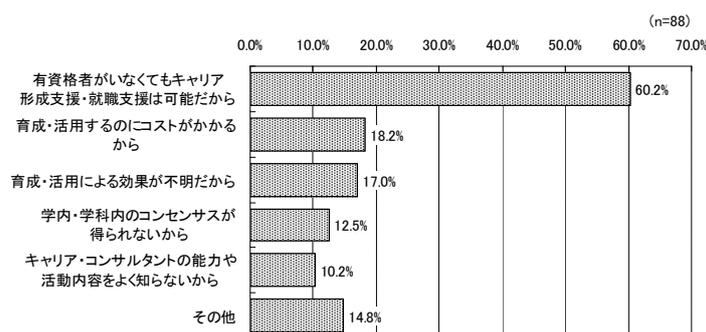
図表 3-41 キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定：MA



② キャリア・コンサルタントを育成・活用予定がない理由（問 26）

「キャリア・コンサルタントを育成・活用予定はない」と回答した学校について、その理由として、約6割の学校が「キャリア・コンサルタント有資格者がいなくても、キャリア形成支援・就職支援は可能だから」をあげている。

図表 3-42 キャリア・コンサルタントを育成・活用予定がない理由：MA



(6) 学生のキャリア形成支援に関する課題・意見

今回の調査において「学生のキャリア形成支援・就職支援に関する課題・意見」として記述された次のような意見にも留意する必要がある。

【キャリア形成支援について】

- ・ 個別指導徹底と学内環境整備が充実すれば、学生のキャリア形成に大いに役立ち、就業意識が高まる。
- ・ 学科毎に特徴があるため、各学科の理解と、教員との連携が学生支援には必要不可欠である。
- ・ 社会のニーズが変わり、就職支援だけでは不十分となり、「入り口から出口まで」の全面的な支援が求められている。
- ・ キャリアセンターを積極的に利用している学生に対する支援は充実しているが、利用頻度の低い学生に対する意識の向上が課題である。
- ・ 就職相談・対策と捉えられているのが現状である。教育課程全体を通じた学生の自主的なキャリア形成に、学校が支援するプログラムが必要である。
- ・ 単科大学、資格取得を目的とした大学では、授業時間に厳しい指導があり、就職ガイダンス、指導に当てる時間がない。資格取得の講義・実習がキャリア形成支援になっていると考える。また、専門分野に特化したキャリア形成支援を行える人材が必要になる。
- ・ 短期大学の場合、教育期間が2年と短く、カリキュラム履修で手一杯である。また、実際に学生の成長や考え方の発達につながっているのか評価が難しい。

【キャリア・コンサルタントについて】

- ・ 人間関係を構築しないと心を開かない学生が多いこと、学外の専門人材に委嘱すれば費用がかかること等から、学内でのキャリア・コンサルタントの育成が必要である。
- ・ 教職員とキャリア・コンサルタントとの協働は、職務範囲と働き方を複雑にさせてい

る。理想は、教職員全てが、キャリア・コンサルタント資格を持つことである。

- ・ 多面的な問題（精神面、学力面、生活面等）をもつ学生が目立ち始めている。教員やメンタルケアの専門家との連携も重要である。ケースの蓄積と検証、キャリア・コンサルタントの問題解決能力の向上、専門家とのネットワークの形成の3点が今後の課題と考える。
- ・ 内定率向上や結果を求められるのでキャリア・コンサルタントに求める能力は企業の採用試験合格のための技能的なものが多くなる。これからは、低学年のキャリアデザインに活用できたらと思う。
- ・ キャリア・コンサルタントの活用は年々厚くなっているが、就職率が高まってはいない。就職環境の悪化や学生の多様性が増す中で、支援強化により現状維持ができていっていると思う。
- ・ 資格の有無ではなく、大学の基本方針を理解した上で、相談・支援業務に当たってもらうことが重要である。
- ・ 履歴書、面接対策など就職活動テクニックへの関心が非常に高いが、自ら考えずに答えだけを求める学生に対し、人生観や職業観の醸成が難しい。
- ・ 週に一度外部のキャリア・コンサルタントをお願いしているが、学生は随時に来るので教職員対応が多くなる。
- ・ 地方私大の場合、日常的支援としてキャリア・コンサルタントの役割は大きいですが、地方では適切なキャリア・コンサルタントを見つけることが難しい。
- ・ 留学生をサポートできる英語力のあるキャリア・コンサルタントがほしい。
- ・ 行政で、キャリア・コンサルタントを試験的に配置できないか。

【資格取得について】

- ・ 専任職員が有資格者となって、専門性を活かして個別相談に当たっても評価されないことが資格取得の動機付けを下げている。
- ・ 職員は3年から5年で異動するので、大学で費用負担することが難しい。
- ・ 職員が資格を取得するには、多大な費用と時間が必要になり、日常の業務と並行しての取得は難しい。

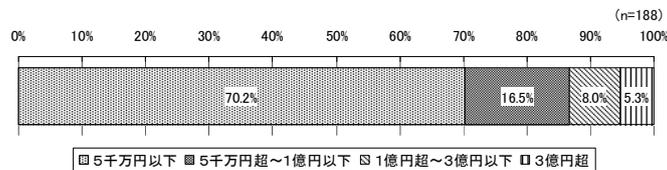
4. 人材関連ビジネス企業におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況に関する調査

(1) 企業概要

①資本金額または出資の総額（問1）

回答企業の資本金額または出資の総額をみると、「5千万円以下」が70.2%と最も多く、「5千万円超～1億円以下」（16.5%）、「1億円超～3億円以下」（8.0%）、「3億円超」（5.3%）であった。

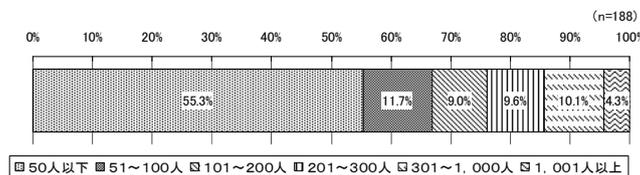
図表 4-1 資本金額または出資総額：SA



②従業員数（非正規社員を含む。派遣先で就業する派遣労働者を除く）（問2）

回答企業の従業員数（非正規社員を含む。派遣先で就業する派遣労働者を除く）をみると、「50人以下」が55.3%と最も多く、「51～100人」（11.7%）、「101～200人」（9.0%）、「201～300人」（9.6%）、「301～1,000人」（10.1%）、「1,001人以上」（4.3%）であった。

図表 4-2 従業員数（非正規社員を含む）：SA

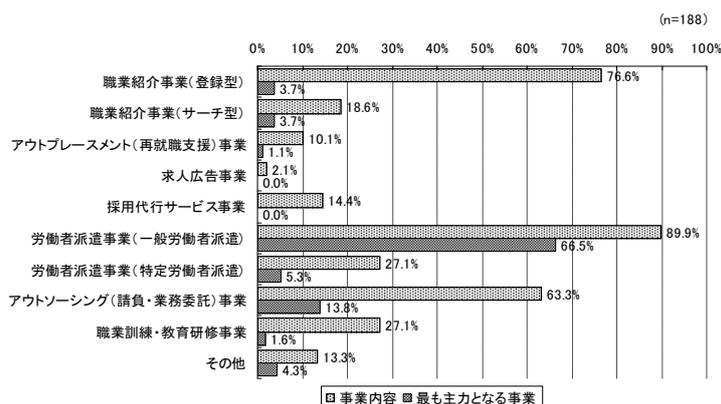


③事業内容及び最も主力となる事業内容（問3・問4）

回答企業の事業内容をみると、「労働者派遣事業（一般労働者派遣）」が89.9%と最も多く、次いで「職業紹介事業（登録型）」（76.6%）、「アウトソーシング（請負・業務委託）事業」（63.3%）であった。

最も主力となる事業内容では、「労働者派遣事業（一般労働者派遣）」が66.5%と最も多く、次いで「アウトソーシング（請負・業務委託）事業」（13.8%）であった。

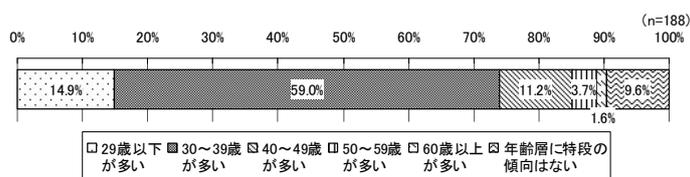
図表 4-3 事業内容及び最も主力となる事業：SA、MA



④事業の対象となる方の年齢層（問 5）

回答企業の事業対象となる年齢層に関する傾向をみると、「30～39歳が多い」が59.0%と最も多く、「29歳以下が多い」（14.9%）、「40～49歳が多い」（11.2%）であった。

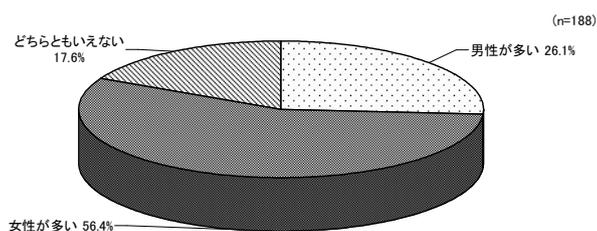
図表 4-4 事業の対象となる方の年齢層：SA



⑤事業の対象となる方の性別（問 6）

回答企業の事業対象となる性別をみると、「女性が多い」（56.4%）、「男性が多い」（26.1%）、「どちらともいえない」（17.6%）であった。

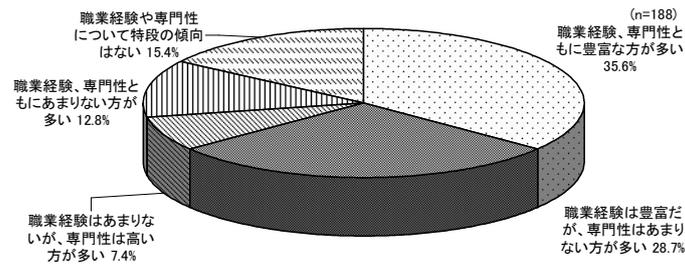
図表 4-5 事業の対象となる方の性別：SA



⑥事業の対象となる方の職業経験や専門性（問 7）

回答企業の事業対象となる方の職業経験や専門性をみると、「職業経験、専門性ともに豊富な方が多い」が35.6%と最も多く、次いで「職業経験は豊富だが、専門性はあまりない方が多い」（28.7%）、「職業経験や専門性については特段の傾向はない」（15.4%）、「職業経験、専門性ともにあまりない方が多い」（12.8%）であった。

図表 4-6 事業の対象となる方の職業経験や専門性：SA



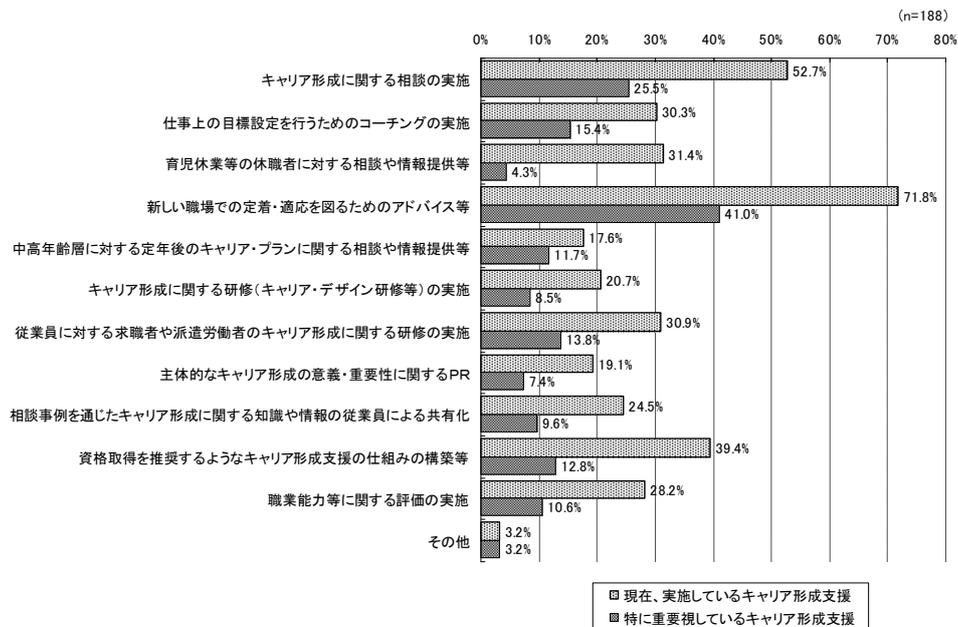
(2) 求職者や派遣労働者のキャリア形成に関する支援・相談

①現在実施しているキャリア形成支援及び特に重要視しているキャリア形成支援（問 8）

求職者や派遣労働者のキャリア形成支援について、現在実施しているものをみると、「新しい職場での定着・適応を図るためのアドバイス等」が 71.8%と最も多く、次いで「キャリア形成に関する相談の実施」(52.7%)、「資格取得を推奨するようなキャリア形成支援の仕組みの構築等」(39.4%)、「育児休業等の休職者に対する相談や情報提供等」(31.4%)であった。

また、特に重要視しているキャリア形成支援をみると、「新しい職場での定着・適応を図るためのアドバイス等」が 41.0%と最も多く、次いで「キャリア形成に関する相談の実施」(25.5%)、「仕事上の目標設定を行うためのコーチングの実施」(15.4%)、「従業員に対する求職者や派遣労働者のキャリア形成に関する研修の実施」(13.8%)であった。

図表 4-7 実施しているキャリア形成支援／特に重要視しているキャリア形成支援：SA、MA



なお、現在実施しているキャリア形成支援策を、キャリア・コンサルタントの有無により比較すると、キャリア・コンサルタントを活用している企業は、特に「キャリア形成に関する相談の実施」、「キャリア形成に関する研修（キャリア・デザイン研修等）の実施」、「従業員に対する求職者や派遣労働者のキャリア形成に関する研修の実施」、「相談事例を通じたキャリア形成に関する知識や情報の従業員による共有化」などにおいて、実施率が高い。

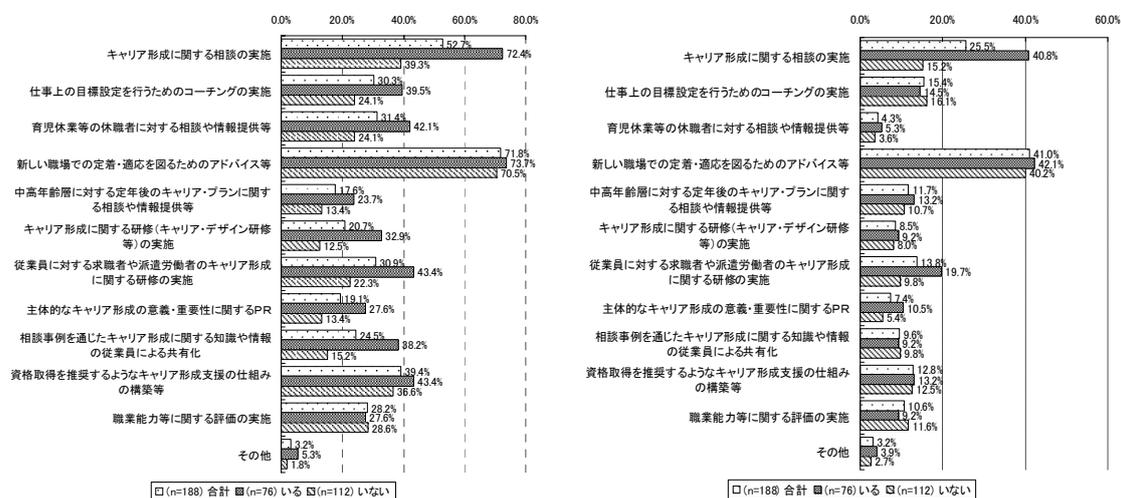
続いて、特に重要視しているキャリア形成支援策を、キャリア・コンサルタントの有無により比較すると、キャリア・コンサルタントを活用している企業は、特に「キャリア形成に関する相談の実施」を重要視している。

図表 4-8 実施しているキャリア形成支援／特に重要視しているキャリア形成支援

(キャリア・コンサルタントの有無別) : MA、SA

【現在実施しているキャリア形成支援策】

【特に重視しているキャリア形成支援策】

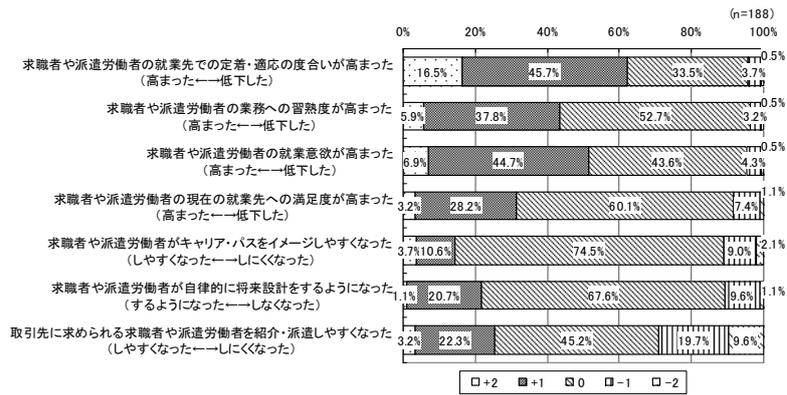


②直近3年間における求職者や派遣労働者の意識や実態の変化（問10）

直近3年間における求職者や派遣労働者の意識や実態の変化をみると、就業先での定着・適応の割合について「高まった」と回答した企業が62.2%、業務への習熟度について「高まった」と回答した企業が43.7%、就業意欲について「高まった」と回答した企業が51.6%、現在の就業先への満足度について「高まった」と回答した企業が31.4%、キャリア・パスをイメージしやすくなったと回答した企業が14.3%、自律的な将来設計をするようになったと回答した企業が21.8%、取引先に求められる求職者や派遣労働者の紹介・派遣をしやすくなったと回答した企業が25.5%であった。

10 選択肢「+2」もしくは「+1」を選択した回答企業の割合の合計値。以下同様。

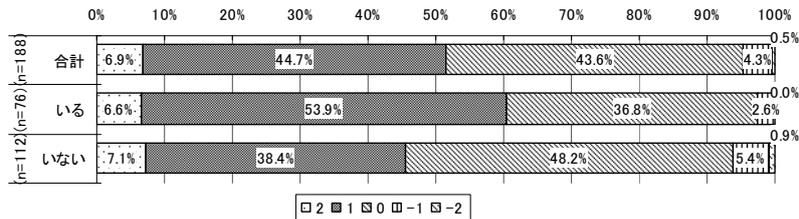
図表 4-9 直近 3 年間の求職者や派遣労働者の意識や事態の変化 : SA



直近 3 年間における求職者や派遣労働者の意識や実態の変化を、キャリア・コンサルタントの有無別にみたところ、特に違いが現れたのは、就業意欲の高まりについてであった。

キャリア・コンサルタントがいる企業では「高まった」が 60.5%であるのに対し、いない企業では 45.5%となっている。

図表 4-10 直近 3 年間の求職者や派遣労働者の意識や事態の変化
就業意欲の高まり (キャリア・コンサルタントの有無別) : SA

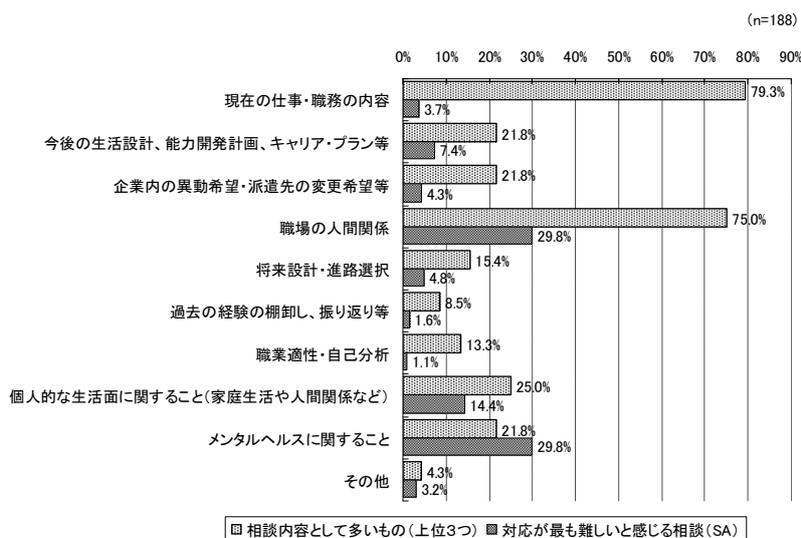


③求職者や派遣労働者からのキャリア形成に関する相談内容として多いもの (問 11)

求職者や派遣労働者からのキャリア形成に関する相談内容として多いものをみると、「現在の仕事・職務の内容」が 79.3%と最も多く、次いで「職場の人間関係」(75.0%)、「個人的な生活面に関すること(家庭生活や人間関係など)」(25.0%)、「今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等」「企業内の異動希望・派遣先の変更希望等」「メンタルヘルスに関すること」(ともに 21.8%)であった。

キャリア形成に関する相談内容のうち、対応が最も難しいと感じるものをみると、「職場の人間関係」「メンタルヘルスに関すること」がともに 29.8%と最も多く、次いで「個人的な生活面に関すること(家庭生活や人間関係など)」(14.4%)、「今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等」(7.4%)であった。

図表 4-11 相談内容で多い内容、対応が最も難しい内容



図表 4-12 「対応が最も難しい」と感じる理由、具体的な対応策：自由記述

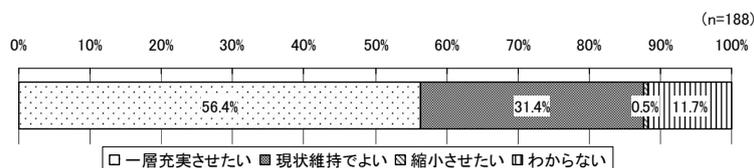
現在の仕事・職務の内容	派遣先が期待する職務をこなすまで、なかなか達しない。派遣先と派遣者とのミスマッチが生じる。履歴書通りの人材でない場合もある。
今後の職業生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等	法改正や新卒でも厳しい雇用状況の中で、安定した生活は見込めない。各個人への対応は訪問頻度を上げたり、求職者、求人会社、人材会社の3者間での密な打ち合わせを行い対応する。 景気も悪く登録型派遣スタッフから将来への不安から正社員を希望する者が多いが、期待に添うことが難しく。派遣先企業に対し、直接雇用及び社員登用への働きかけを行っている。
企業内の異動希望等	派遣先の変更希望等への対応は取引先の意向に左右されやすく、スタッフならびに当社の希望が反映されることは、よほどの事例でない限り、難しいところが多かった。 雇用ニーズが少なく、異動先や他の派遣先が見つけれないため。
職場の人間関係	派遣先企業でのコミュニケーション(業務指示と業務結果回収時の言い方等)。派遣先責任者と苦情処理担当者と当社派遣元責任者の三者でコミュニケーションをとり、結果を派遣スタッフに説明。 人間関係の悪い人は、どこの職場に行ってもそのような問題でトラブルが多く発生する。面談の際に過去の職業の履歴を十分チェックし、メンタル面に関する相談に十分応ずることができるよう、特に時間をかけて面談をしている。
将来設計・進路選択	中高年齢者で、一定のスキル・人間性等で平均以下の人たちの希望する生活レベル(給与)が年々減少傾向にある為、将来設計が希望通りに出来ない。マッチングが難しくなっている。

派遣という働き方は、就業期間が派遣先に左右されるから、できるだけ仕事をとうしてスキルアップを図るようには、指導している。
派遣で働く人材は将来の安定に不安を感じているのが現実である。
職業適性・自己分析
すでに世の中では評価されない経歴・スキルにしがみつき頭の切替が困難になっている人が多い。専門知識を有する提携会社を紹介し本人の「気付き」を促している。
労働市場の実態と本人の適性をいかに結び付けるか、最も難しい課題である。収入と適性がなかなかバランスせず、いろいろ応募して本人に理解してもらえない。
個人的な生活面に関すること(家庭生活や人間関係など)
プライバシーにかかわる問題のため、対応が難しい。前例が無く、具体的な対応策も検討していない。
職場の事であれば、こちらも力になれる事があるのだが、個人的な事は、相談を聞くことしか出来ない。対応策は、親身になって聞いてあげる事を徹底するしかない。
そもそも生活環境や習慣、価値観に口を出すことは出来ない。
メンタルヘルスに関すること
うつ病や適応障害の診断がされていながら転職を希望されても、転職先で業務遂行可能かどうかの判断がつかない。医師の診断書があれば別だが、本人申請だけでは果たして転職が本当に本人のためかどうか判断が難しい。
本人が認識していないが、明らかに症状が出ている場合。言葉を選びながら、専門の方に相談することを勧めるようにしている。
現在派遣スタッフにおいて情緒不安定な方が以前からみて増加しており、メンタルヘルスセミナーを派遣スタッフおよび派遣先企業対象に頻繁に実施している。
相談者が増加する中、知識を保有するカウンセラーの育成・増員が追いつかない。
その他
キャリアアップ後の給与や待遇について。
派遣法改正案の動向やこれに伴う契約終了に対する不安など。

④今後のキャリア形成支援の充実に関する意向（問 14）

求職者や派遣労働者のキャリア形成支援について、今後充実させていこうと考えているかを尋ねたところ、「一層充実させたい」が 56.4%、「現状維持でよい」が 31.4%、「縮小させたい」が 0.5%、「わからない」が 11.7%であった。

図表 4-13 今後のキャリア形成支援の充実に関する意向：SA



⑤キャリア形成に関する相談担当者について（問 15）

求職者や派遣労働者のキャリア形成支援に関する相談担当者（社内人材）について、その有無と専任担当者を設置しているか否かを表したものが以下の図表である。

なんらかのキャリア形成支援に関する相談担当者を設置している企業は全体の 91.0%（170 社）であり、社内人材で、キャリア形成支援に関する相談担当者を設置している割合は 90.4%であった。

図表 4-14 キャリア形成に関する相談担当者の有無：数値記入

	合計	社内人材			社外人材	
		いる	専任担当者がいる	いない	いる	いない
50人以下	104 100.0%	90 86.5%	52 50.0%	14 13.5%	15 14.4%	89 85.6%
51人以上	84 100.0%	80 95.2%	53 63.1%	4 4.8%	18 21.4%	66 78.6%
合計	188 100.0%	170 90.4%	105 55.9%	18 9.6%	33 17.6%	155 82.4%

⑥キャリア・コンサルタント有資格者の有無

キャリア・コンサルタント有資格者を活用しているか否かをみると、全体の 40.4%（76 社）において「キャリア・コンサルタント有資格者がいる」と回答している。

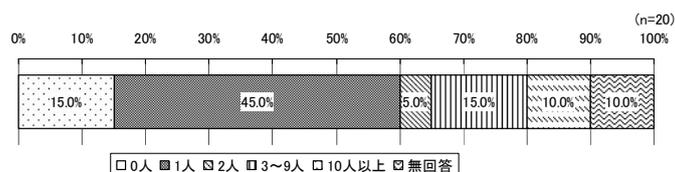
なお、社内人材で専任のキャリア・コンサルタントがいる人材関連ビジネス企業は、全体の 24.5%であった。

図表 4-15 キャリア・コンサルタント有資格者の有無：数値記入

	合計	社内人材			社外人材	
		いる	専任担当者がいる	いない	いる	いない
50人以下	104 100.0%	34 32.7%	24 23.1%	70 67.3%	6 5.8%	98 94.2%
51人以上	84 100.0%	38 45.2%	22 26.2%	46 54.8%	8 9.5%	76 90.5%
合計	188 100.0%	72 38.3%	46 24.5%	116 61.7%	14 7.4%	174 92.6%

続いて、キャリア形成支援に関する担当者を「社外の専門人材に委嘱」している企業について、キャリア・コンサルタント有資格者がいるか否かを確認したところ、75%（15 社）がキャリア・コンサルタント有資格者を社外人材で活用していることがわかった。

図表 4-16 キャリア・コンサルタント有資格者の有無（社外専門人材に委嘱している場合）：SA

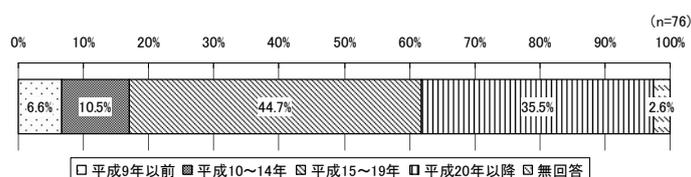


(3) キャリア・コンサルタントの活用状況

① キャリア・コンサルタント有資格者の活用時期（問 19）

キャリア・コンサルタント有資格者を活用している企業について、有資格者を活用し始めた時期をみると、「平成9年以前」が6.6%、「平成10～14年」が10.5%、「平成15～19年」が44.7%、「平成20年以降」が35.5%であった。

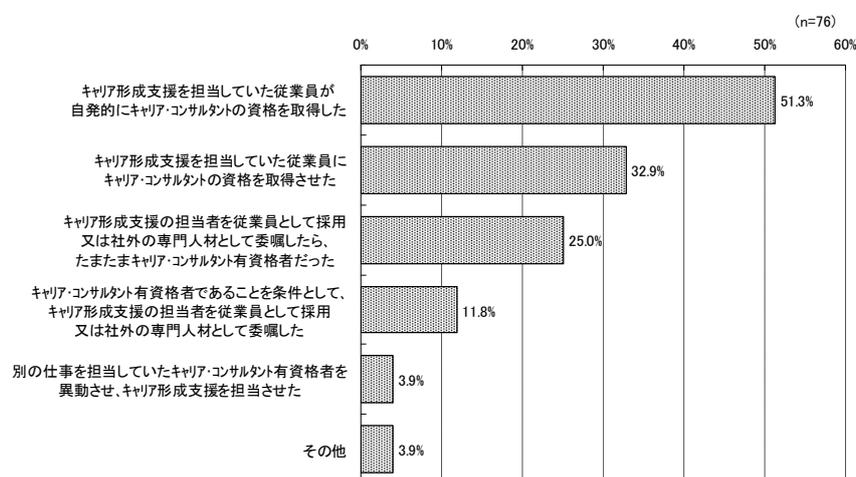
図表 4-17 キャリア・コンサルタント有資格者の活用（採用・委嘱）経緯：SA



② キャリア・コンサルタント有資格者の活用（採用・委嘱）経緯（問 20）

キャリア・コンサルタント有資格者を活用（採用・委嘱）する経緯をみると、「キャリア形成支援を担当していた従業員が自発的にキャリア・コンサルタントの資格を取得した」が51.3%と最も多く、次いで「キャリア形成支援を担当していた従業員にキャリア・コンサルタントの資格を取得させた」（32.9%）、「キャリア形成支援の担当者を従業員として採用または社外の専門人材として委嘱したら、たまたまキャリア・コンサルタント有資格者だった」（25.0%）であった。

図表 4-18 キャリア・コンサルタント有資格者の活用（採用・委嘱）経緯：MA

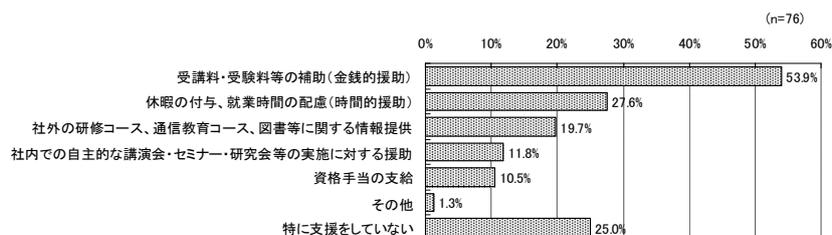


③キャリア・コンサルタント資格取得または養成講座受講に対する支援（問 21）

従業員のキャリア・コンサルタント資格取得または養成講座受講に対し、どのような支援を行っているかを尋ねたところ、「受講料・受験料等の補助（金銭的援助）」が 53.9%と最も多く、次いで「休暇の付与、就業時間の配慮（時間的援助）」（27.6%）、「社外の研修コース、通信教育コース、図書等に関する情報提供」（19.7%）であった。

また、「特に支援をしていない」と回答した企業が 25.0%であった。

図表 4-19 資格取得または養成講座受講に対する支援：MA

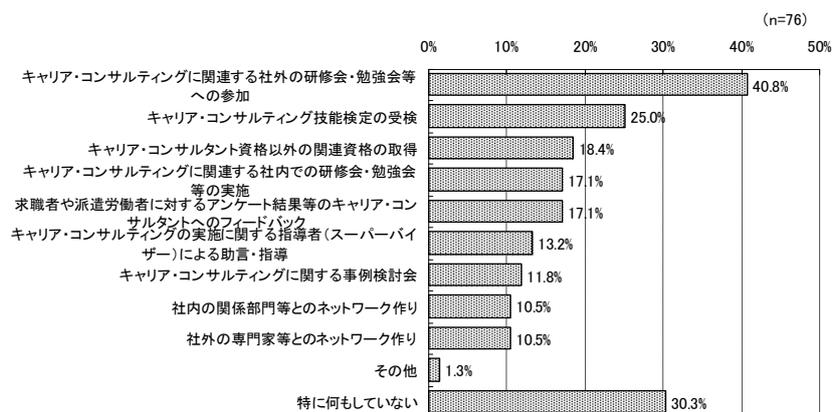


④キャリア・コンサルタントの能力向上のために実施・奨励していること（問 22）

キャリア・コンサルタントの能力を高めるために実施・奨励していることがあるかを尋ねたところ、「キャリア・コンサルティングに関連する社外の研修会・勉強会等への参加」が 40.8%と最も多く、次いで「キャリア・コンサルティング技能検定の受検」（25.0%）、「キャリア・コンサルティング資格以外の関連資格の取得」（18.4%）、「キャリア・コンサルティングに関連する社内での研修会・勉強会等の実施」（17.1%）、「求職者や派遣労働者に対するアンケート結果等のキャリア・コンサルタントへのフィードバック」（ともに 17.1%）であった。

また、「特に何もしていない」と回答した企業は 30.3%であった。

図表 4-20 能力を高めるために実施・奨励していること：MA

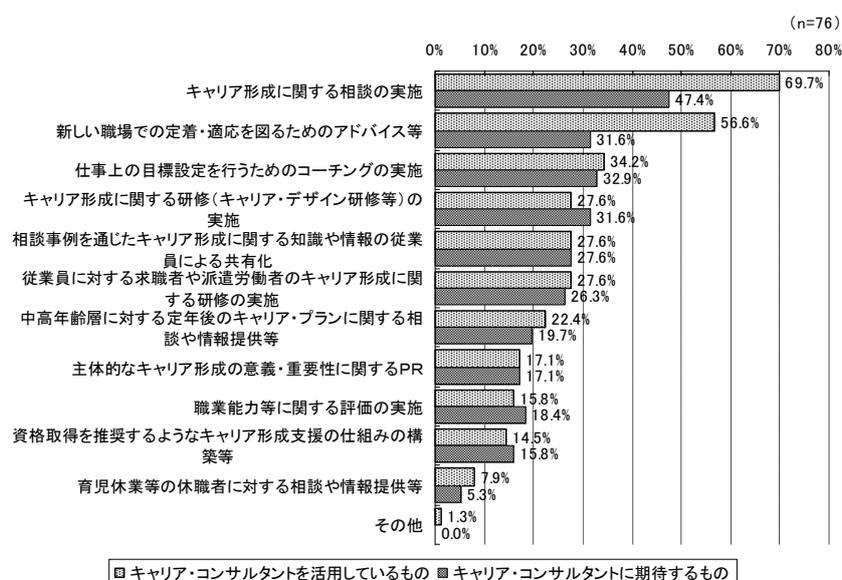


⑤現在キャリア・コンサルタントを活用しているもの及び今後キャリア・コンサルタントに期待するもの（問 23）

キャリア形成支援において現在キャリア・コンサルタントを活用しているものをみると、「キャリア形成に関する相談の実施」が 69.7%と最も多く、次いで「新しい職場での定着・適応を図るためのアドバイス等」（56.6%）、「仕事上の目標設定を行うためのコーチングの実施」（34.2%）、「キャリア形成に関する研修（キャリア・デザイン研修等）の実施」「従業員に対する求職者や派遣労働者のキャリア形成に関する研修の実施」「相談事例を通じたキャリア形成に関する知識や情報の従業員による共有化」（ともに 27.6%）であった。

また、今後キャリア・コンサルタントに期待するものをみると、「キャリア形成に関する相談の実施」が 47.4%と最も多く、次いで「仕事上の目標設定を行うためのコーチングの実施」（32.9%）、「新しい職場での定着・適応を図るためのアドバイス等」「キャリア形成に関する研修（キャリア・デザイン研修等）の実施」（ともに 31.6%）であった。

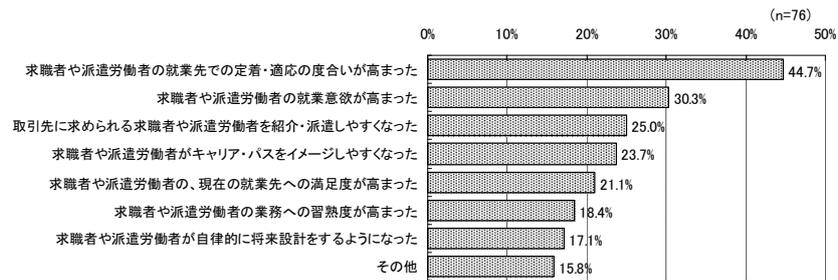
図表 4-21 キャリア・コンサルタントを活用しているもの／期待するもの：MA



⑥キャリア・コンサルタントの導入が役立ったと考えられること（問 25）

求職者や派遣労働者のキャリア形成支援において、キャリア・コンサルタントを導入したことが役に立ったと考えられるものをみると、「求職者や派遣労働者の就業先での定着・適応の度合いが高まった」が 44.7%と最も多く、次いで「求職者や派遣労働者の就業意欲が高まった」（30.3%）、「取引先に求められる求職者や派遣労働者を紹介・派遣しやすくなった」（25.0%）、「求職者や派遣労働者がキャリア・パスをイメージしやすくなった」（23.7%）であった。

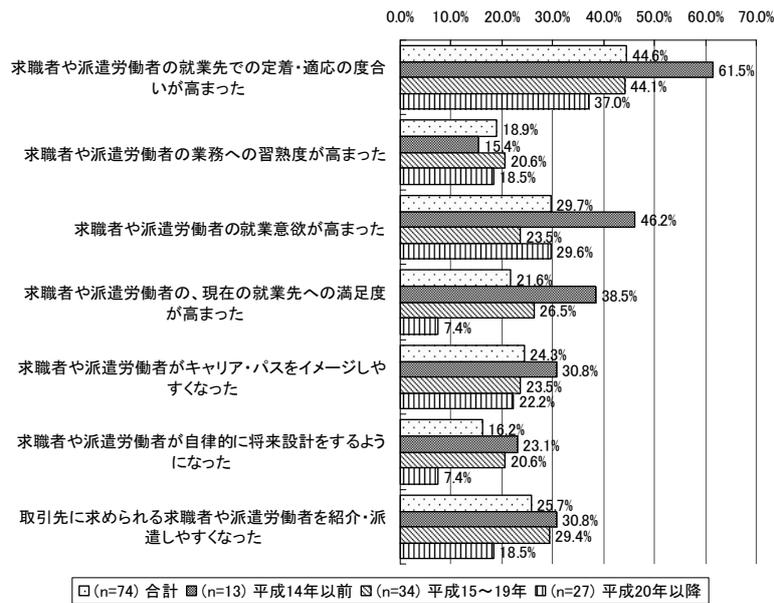
図表 4-22 キャリア・コンサルタントの導入が役立ったと考えられること：MA



キャリア・コンサルタントを導入したことが役に立ったと考えられるものを、キャリア・コンサルタントの導入時期別にみると、特に、「求職者や派遣労働者の就業先での定着・適応の度合いが高まった」や「求職者や派遣労働者の、現在の就業先への満足度が高まった」などの項目において、キャリア・コンサルタントの導入時期の早かった企業において役だったとする割合が高い。

図表 4-23 キャリア・コンサルタントの導入が役立ったと考えられること（導入時期別）：

MA

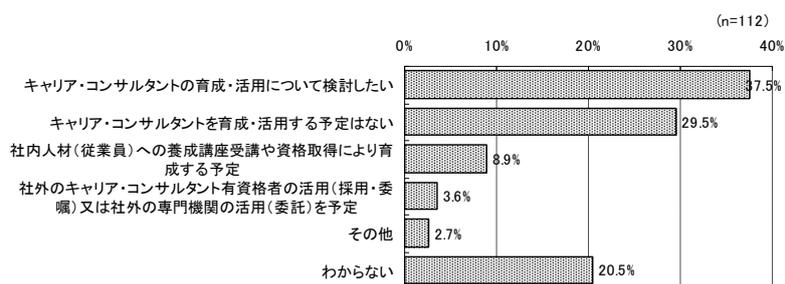


(4) キャリア・コンサルタントを活用していない場合の今後の活用予定

① 今後キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定（問 26）

キャリア・コンサルタントが「いない」と回答した企業に、今後キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定があるかを尋ねたところ、「キャリア・コンサルタントの育成・活用について検討したい」が 37.5%、「キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定はない」が 29.5%、「社内人材（従業員）への養成講座受講や資格取得により育成する予定」が 8.9%、「社外のキャリア・コンサルタント有資格者の活用（採用・委嘱）又は社外の専門機関の活用（委託）を予定」が 3.9%であった。

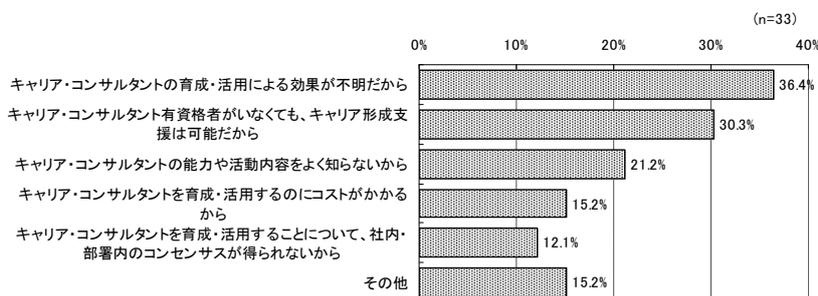
図表 4-24 今後キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定：MA



② 今後キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定がない理由（問 27）

「キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定はない」と回答した企業に、その理由を尋ねたところ、「キャリア・コンサルタントの育成・活用による効果が不明だから」が 36.4%と最も多く、次いで「キャリア・コンサルタント有資格者がいなくても、キャリア形成支援は可能だから」(30.3%)、「キャリア・コンサルタントの能力や活動内容をよく知らないから」(21.2%)、という順であった。

図表 4-25 今後キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定がない理由：MA



(5) 求職者や派遣労働者のキャリア形成支援に関する課題・意見

今回の調査において「求職者や派遣労働者のキャリア形成支援に関する課題・意見」として記述された次のような意見にも留意する必要がある。

【キャリア形成支援について】

- ・ スカウト型人材紹介企業の場合、あまりキャリア・コンサルティングのアプローチは必要とされていない。しかし、候補者サービスとしてキャリア・コンサルティングはブランド力を高める要素になると思う。
- ・ 専門性の特に高い業務の派遣労働者は比較的長期に同一企業で就業することからキャリア形成できるが、そうではない派遣労働者は派遣期間が短く、キャリア形成が難しい。
- ・ 今後派遣業務にはキャリア形成が欠かせなくなると感じている。
- ・ キャリア・コンサルティングに重要なのは、資格ではなく、目的意識と経験であり、相手が人である以上、非常に難しいと感じている。
- ・ 派遣労働者の高年齢化が進んでいることから、若い段階からのキャリア形成支援と、中高年の棚卸し等を通じたキャリア形成支援の両面からの対応が必要と感じている。

【キャリア・コンサルタントについて】

- ・ キャリア・コンサルタントの有資格者の育成が必要と感じた。
- ・ キャリア・コンサルタントの処遇の改善が必要である。
- ・ 求職者や派遣労働者等の多様性（年齢、職業等）を踏まえると、資格よりも、キャリア・コンサルタントの経験が決め手になる。
- ・ 資格は、実務で求職者に対して良いサービスを提供できることを保障できるものではない。どうしても個人の能力に頼らざるを得ない。
- ・ キャリア・コンサルタント資格の取得により、転職意識が高まったり、他の業務への異動希望が強まり、組織として問題も抱えてしまう。

【資格取得について】

- ・ 資格取得に要する費用が高い。
- ・ 資格試験を実施する機関はいろいろあり、資格の価値や評価が業界の人以外には分かりにくい。

第 2 部 分析結果等

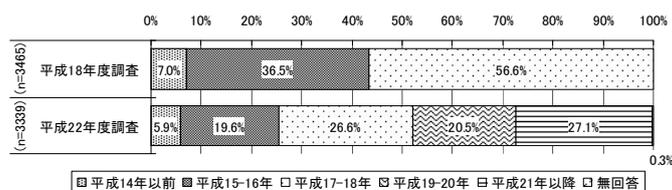
I 前回調査結果との比較

1. キャリア・コンサルタントの活動状況等に関する調査について

(1) キャリア・コンサルタント資格の取得年

回答者の資格取得年をみると、平成 22 年度調査では、平成 19 年以降の資格取得者が 47.6%となっている。

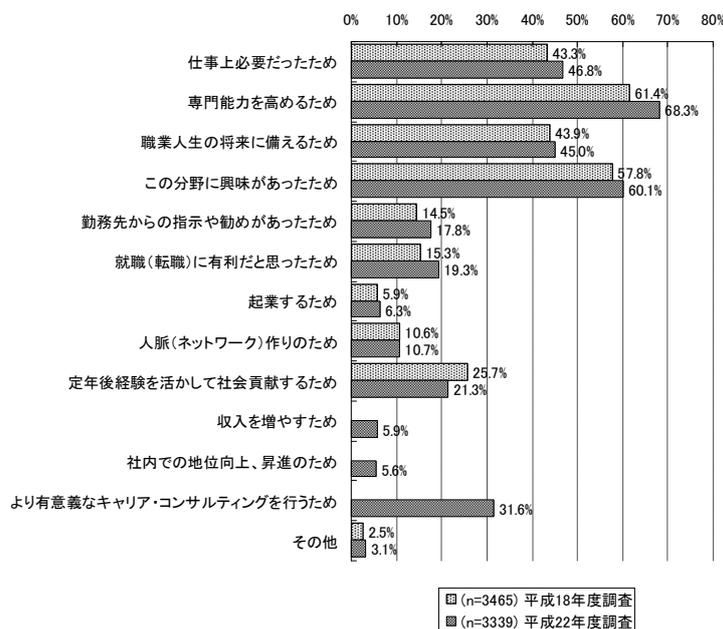
図表 1-1 キャリア・コンサルタント資格の取得年：SA



(2) 資格を取得した理由

資格を取得した理由をみると、「専門能力を高めるため」などは平成 22 年度調査での回答割合が高くなっている。

図表 1-2 資格を取得した理由：MA

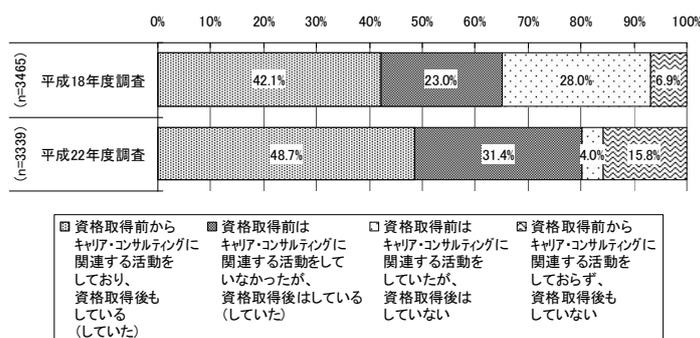


注：平成 22 年度調査のみ「収入を増やすため」「社内での地位向上、昇進のため」「より有意義なキャリア・コンサルティングを行うため」。

(3) 資格の取得前後の活動の変化

資格の取得前後の活動の変化をみると、「資格取得前からキャリア・コンサルティングに関連する活動をしており、資格取得後もしている（していた）」は、平成 22 年度調査での回答割合が高くなっている。一方、「資格取得前はキャリア・コンサルティングに関連する活動をしていたが、資格取得後はしていない」は、平成 18 年度調査の回答割合が高い。

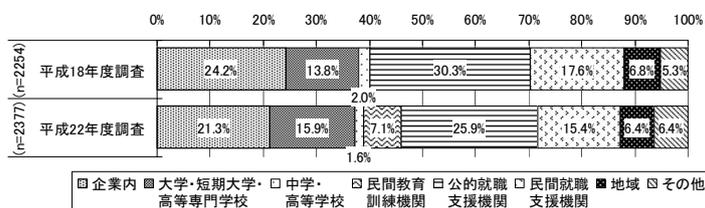
図表 1-3 資格の取得前後の活動の変化：SA



(4) 現在の主な活動の場

キャリア・コンサルタントとしての現在の主な活動の場をみると、「大学・短期大学・高等専門学校」では、平成 22 年度調査での回答割合が高くなっている。

図表 1-4 現在の主な活動の場：SA

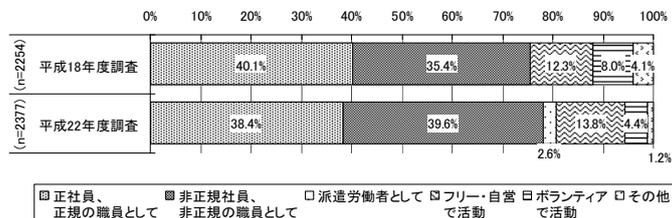


注：平成 18 年度調査「大学・短期大学・高等専門学校・専修学校（キャリアセンターなど）」
 →平成 22 年度調査「大学・短期大学・高等専門学校（キャリアセンターなど）」
 平成 22 年度調査のみ「民間教育訓練機関」。

(5) 現在の就業形態

現在の就業形態をみると、「非正規社員、非正規の職員として」「フリー・自営で活動」では、平成22年度調査での回答割合が高くなっている。

図表 1-5 現在の就業形態：SA

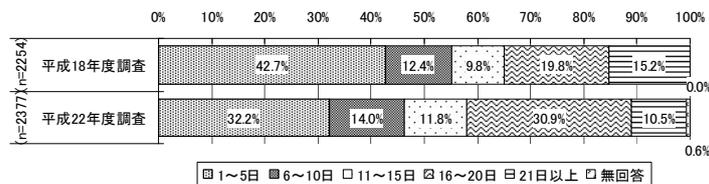


注：平成22年度調査のみ「派遣労働者として」。

(6) 直近1ヶ月間のキャリア・コンサルティング関連活動日数

直近1ヶ月間のキャリア・コンサルティング関連活動日数をみると、「16～20日」などでは、平成22年度調査での回答割合が高くなっている。一方、「1～5日」の回答割合が低下していることがわかる。

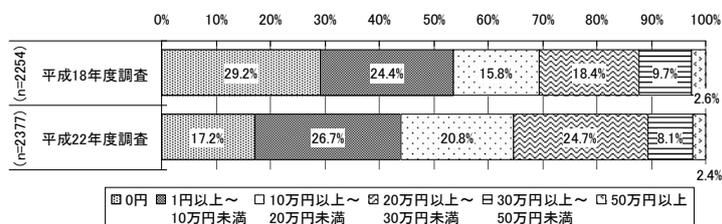
図表 1-6 直近1ヶ月間のキャリア・コンサルティング関連活動日数：数値回答



(7) 直近1ヶ月間のキャリア・コンサルティング関連活動に関する収入

直近1ヶ月間のキャリア・コンサルティング関連活動に関する収入をみると、「20万円以上～30万円未満」では、平成22年度調査での回答割合が高くなっている。

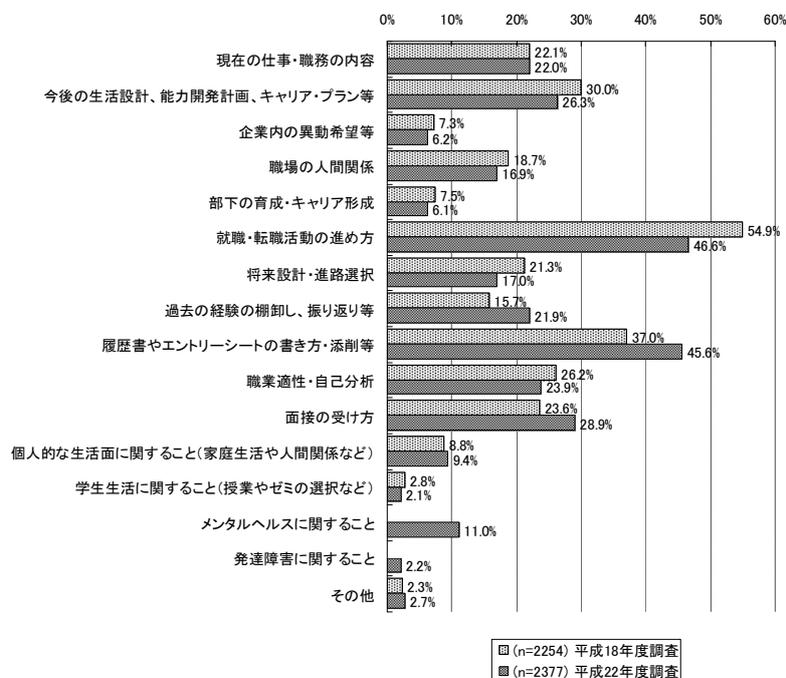
図表 1-7 直近1ヶ月間のキャリア・コンサルティング関連活動に関する収入：SA



(8) 多い相談内容

多い相談内容をみると、「過去の経験の棚卸し、振り返り等」「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」では、平成 22 年度調査での回答割合が高くなっ
ている。

図表 1-8 多い相談内容：MA

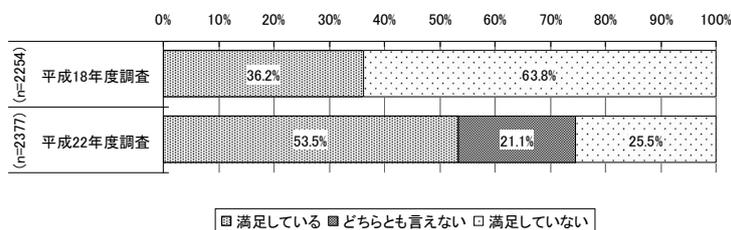


注：平成 22 年度調査のみ「メンタルヘルスに関する事」「発達障害に関する事」。

(9) キャリア・コンサルタントとして自分の活動への満足度

キャリア・コンサルタントとして自分の活動への満足度をみると、「満足している」では、
平成 22 年度調査での回答割合が高くなっている。

図表 1-9 キャリア・コンサルタントとして自分の活動への満足度：SA



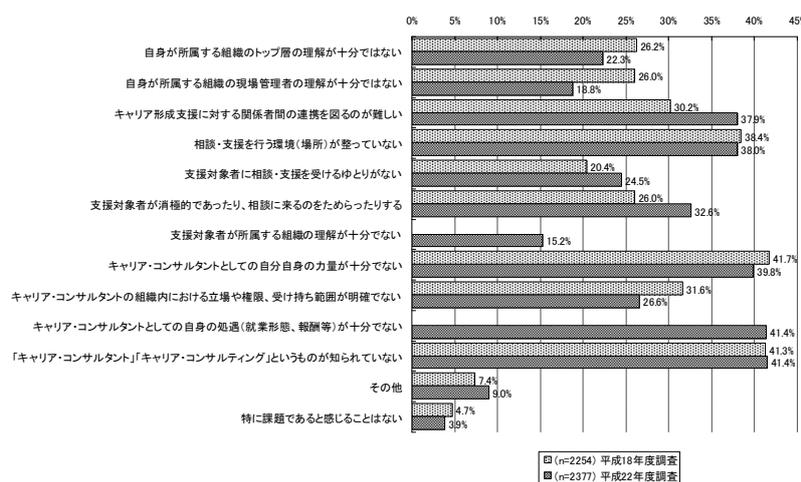
注：平成 22 年度調査では、『キャリア・コンサルタントとして自分の活動に満足している』という設問に
対し、「そう思う」と「ややそう思う」に回答した割合を足し合わせたものを「満足している」とみな
した。

また、「どちらとも言えない」の選択肢は平成 22 年度調査のみ。

(10) キャリア・コンサルティング関連活動を行う上での課題

キャリア・コンサルティング関連活動を行う上での課題をみると、「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」「支援対象者に相談・支援を受けるゆとりがない」「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」などでは、平成22年度調査での回答割合が高くなっている。

図表 1-10 キャリア・コンサルティング関連活動を行う上での課題：MA

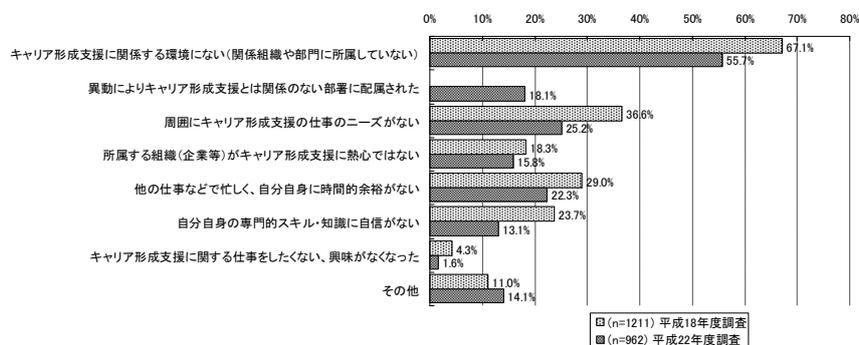


注：平成22年度調査のみ「支援対象者が所属する組織の理解が十分でない」「キャリア・コンサルタントとしての自身の処遇(就業形態、報酬等)が十分でない」。

(11) キャリア・コンサルティング関連活動を実施しない理由

現在活動をしていない有資格者について、キャリア・コンサルティング関連活動を実施しない理由をみると、「キャリア形成支援に関する環境にない(関係組織や部門に所属していない)」の割合が最も高いが、平成22年度調査での回答割合は平成18年度調査に比べ低下している。

図表 1-11 キャリア・コンサルティング関連活動を実施しない理由：MA

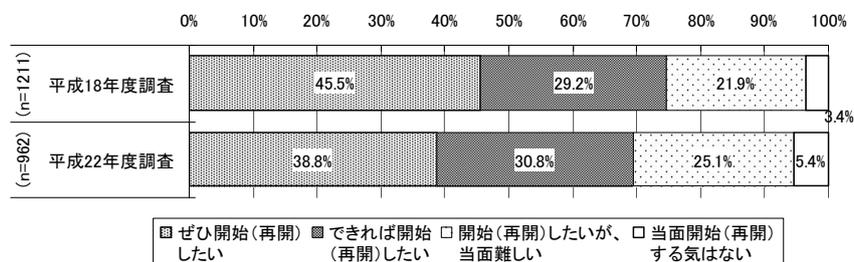


注：平成22年度調査のみ「異動によりキャリア形成支援とは関係のない部署に配属された」。

(12) 活動を開始(再開)したいかどうか

現在活動をしていない有資格者について、活動を開始したいかどうかをみると、「開始(再開)したいが、当面難しい」で、平成22年度調査での回答割合が高くなっている。

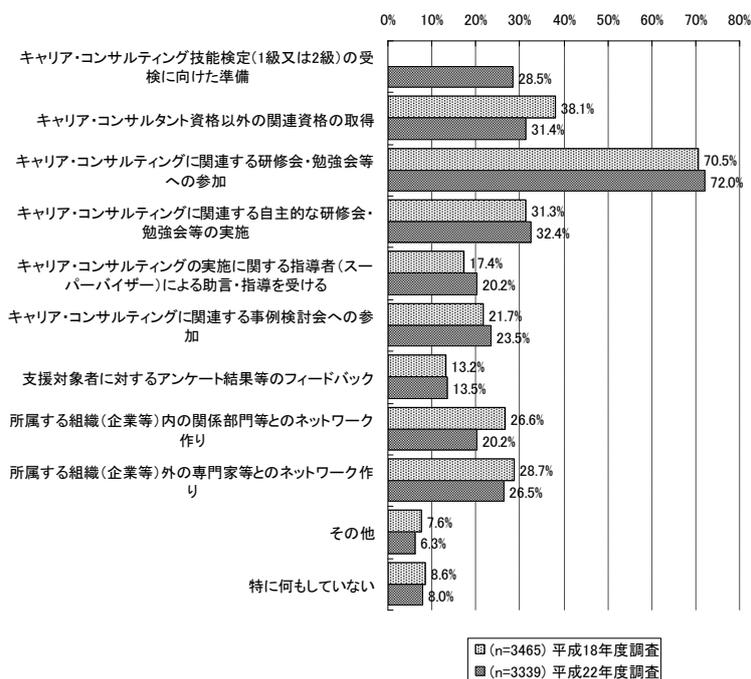
図表 1-12 活動を開始(再開)したいかどうか：SA



(13) キャリア・コンサルタントとしての能力維持・向上のための行為

キャリア・コンサルタントとしての能力維持・向上のための行為をみると、「キャリア・コンサルティングに関連する研修会・勉強会等への参加」の回答割合が、平成22年度調査、平成18年度調査ともに最も高くなっている。

図表 1-13 キャリア・コンサルタントとしての能力維持・向上のための行為：MA

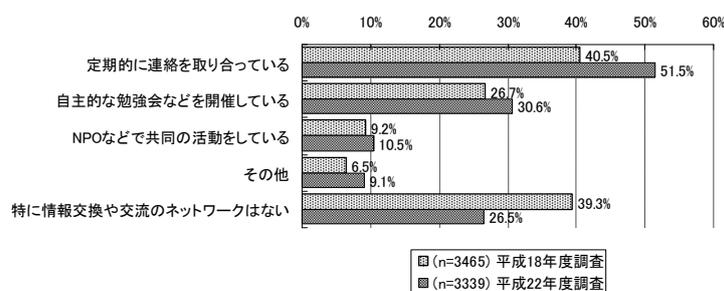


注：平成22年度調査のみ「キャリア・コンサルティング技能検定(1級又は2級)の受検に向けた準備」。

(14) 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

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をみると、「定期的連絡を取り合っている」「自主的な勉強会などを開催している」などでは、平成22年度調査での回答割合が高くなっており、「特に情報交換や交流のネットワークはない」が平成18年度調査と比べ、回答割合が低下している。

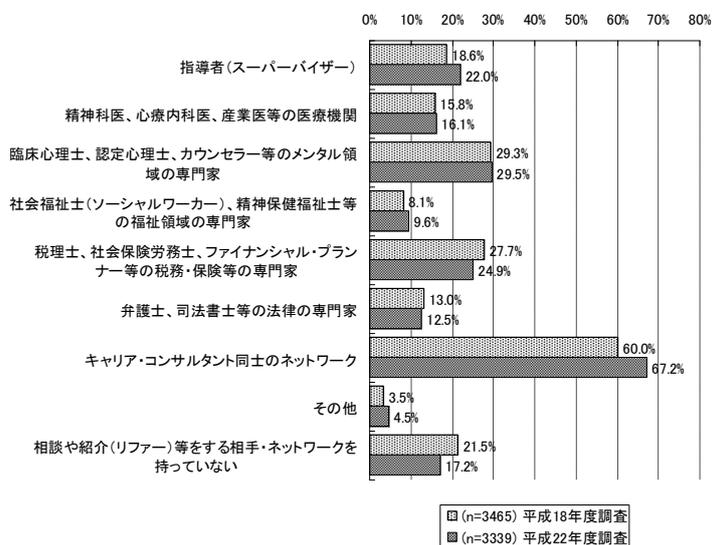
図表 1-14 キャリア・コンサルタント同士の情報交換や交流のネットワーク：MA



(15) 活動や学習をする上で、相談や紹介（リファーマ）先等

活動や学習をする上で、相談や紹介（リファーマ）先等をみると、「指導者（スーパーバイザー）」「キャリア・コンサルタント同士のネットワーク」などで、平成22年度調査での回答割合がやや高くなっている。

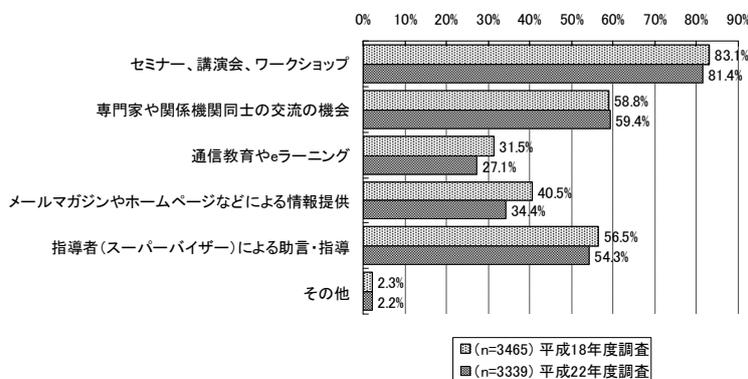
図表 1-15 活動や学習をする上で、相談や紹介（リファーマ）先等：MA



(16) 学習をする上で希望するサービス

学習をする上で希望するサービスをみると、「セミナー、講演会、ワークショップ」の回答割合が、平成22年度調査、平成18年度調査ともに最も高くなっている。

図表 1-16 学習をする上で希望するサービス：MA

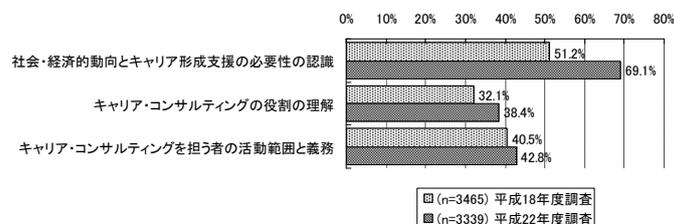


(17) 今後更に学習したい内容

①キャリア・コンサルティングの社会的意義に対する理解

今後更に学習したい内容として、キャリア・コンサルティングの社会的意義に対する理解に関する内容をみると、「社会・経済的動向とキャリア形成支援の必要性の認識」で、平成22年度調査での回答割合が特に高くなっている。

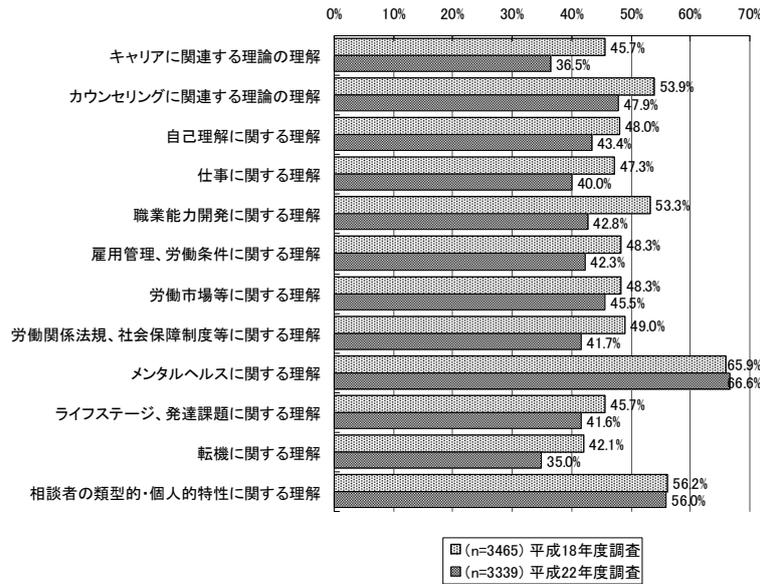
図表 1-17 キャリア・コンサルティングの社会的意義に対する理解：MA



②キャリア・コンサルティングを行うための基礎知識

今後更に学習したい内容として、キャリア・コンサルティングを行うための基礎知識に関する内容をみると、「メンタルヘルスに関する理解」では、平成22年度調査、平成18年度調査ともに、回答割合が最も高くなっている。

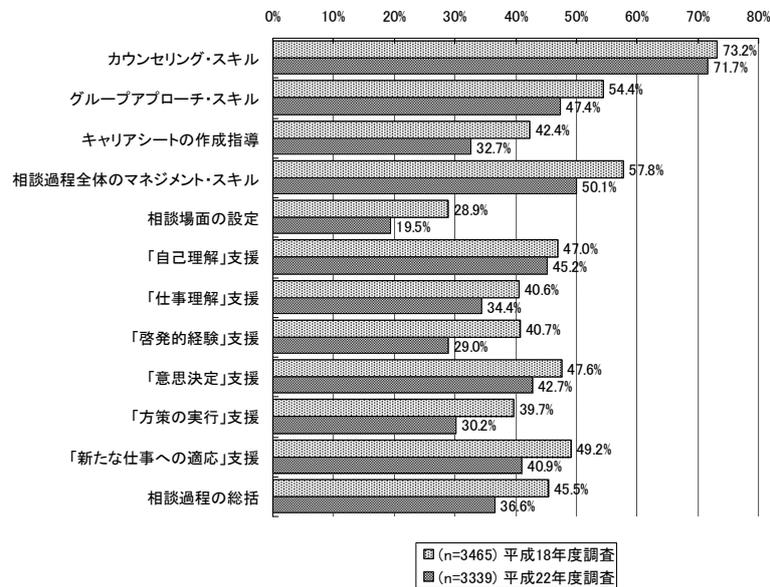
図表 1-18 キャリア・コンサルティングを行うための基礎知識：MA



③キャリア・コンサルティングの相談実施において必要なスキル

今後更に学習したい内容として、キャリア・コンサルティングの相談実施において必要なスキルに関する内容をみると、「カウンセリング・スキル」において、平成 22 年度調査、平成 18 年度調査ともに、回答割合が最も高くなっている。

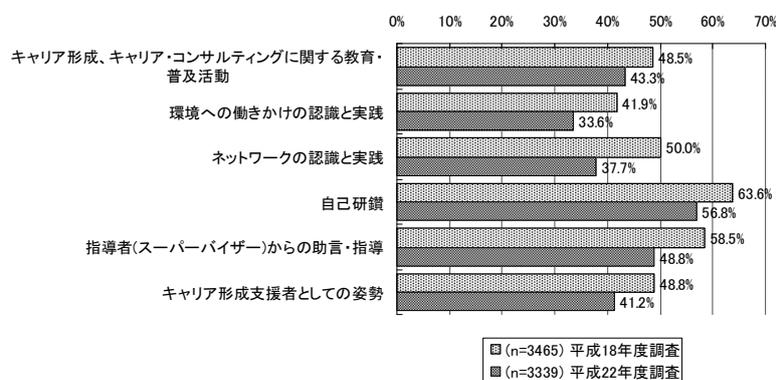
図表 1-19 キャリア・コンサルティングの相談実施において必要なスキル：MA



④キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的实施に係る能力

今後更に学習したい内容として、キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的实施に係る能力に関する内容をみると、「自己研鑽」において、平成 22 年度調査、平成 18 年度調査ともに、回答割合が最も高くなっている。

図表 1-20 キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的实施に係る能力：MA

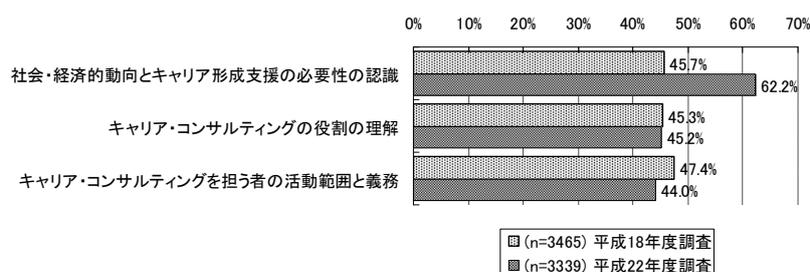


(18) 今後充実させた方がよいと思う内容

①キャリア・コンサルティングの社会的意義に対する理解

今後充実させた方がよいと思う内容として、キャリア・コンサルティングの社会的意義に対する理解に関する内容をみると、「社会・経済的動向とキャリア形成支援の必要性の認識」で、平成 22 年度調査での回答割合が特に高くなっている。

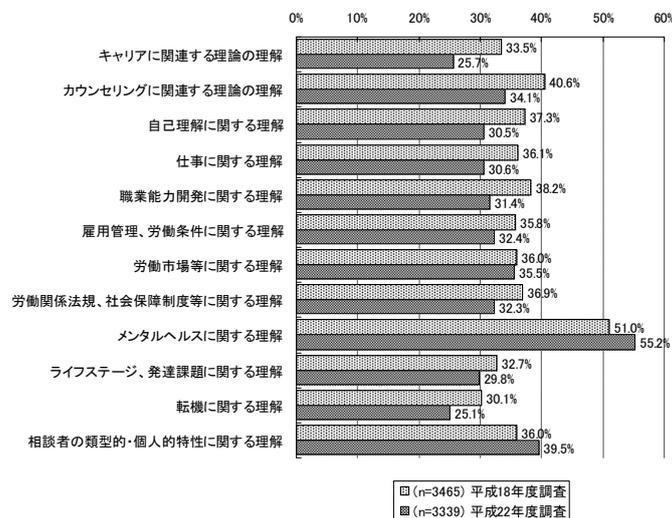
図表 1-21 キャリア・コンサルティングの社会的意義に対する理解：MA



②キャリア・コンサルティングを行うための基礎知識

今後充実させた方がよいと思う内容として、キャリア・コンサルティングを行うための基礎知識に関する内容をみると、「メンタルヘルスに関する理解」「相談者の類型的・個人的特性に関する理解」では、平成22年度調査での回答割合が高くなっている。

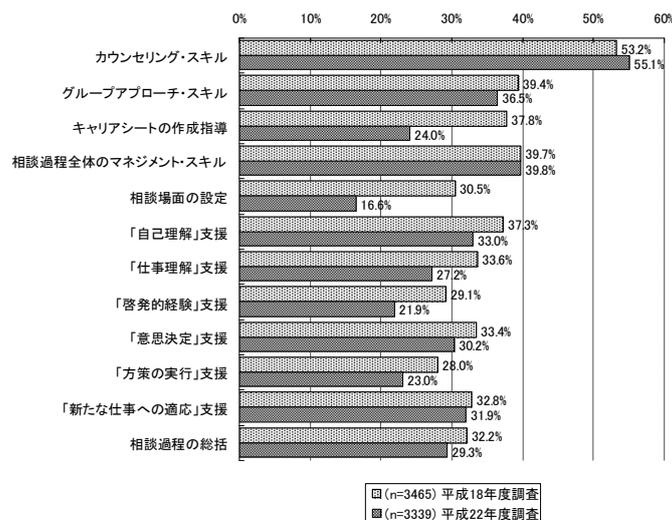
図表 1-22 キャリア・コンサルティングを行うための基礎知識：MA



③キャリア・コンサルティングの相談実施において必要なスキル

今後充実させた方がよいと思う内容として、キャリア・コンサルティングの相談実施において必要なスキルに関する内容をみると、「カウンセリング・スキル」では、平成22年度調査での回答割合が高くなっている。

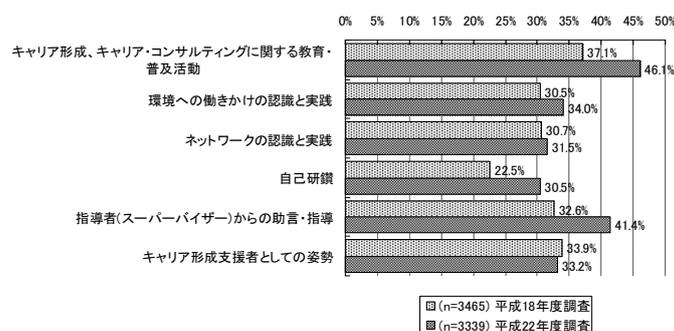
図表 1-23 キャリア・コンサルティングの相談実施において必要なスキル：MA



④キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的实施に係る能力

今後充実させた方がよいと思う内容として、キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的实施に係る能力に関する内容をみると、「キャリア形成、キャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動」や「指導者(スーパーバイザー)からの助言・指導」などで、平成22年度調査での回答割合が高くなっている。

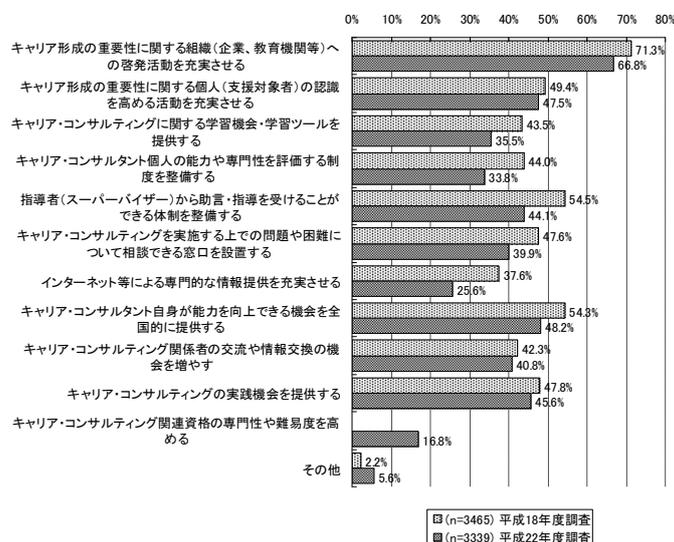
図表 1-24 キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的实施に係る能力：MA



(19) 活動しやすい環境づくりのために効果的な対策

活動しやすい環境づくりのために効果的な対策をみると、「キャリア形成の重要性に関する組織(企業、教育機関等)への啓発活動を充実させる」において、平成22年度調査、平成18年度調査ともに、回答割合が最も高くなっている。

図表 1-25 活動しやすい環境づくりのために効果的な対策：MA



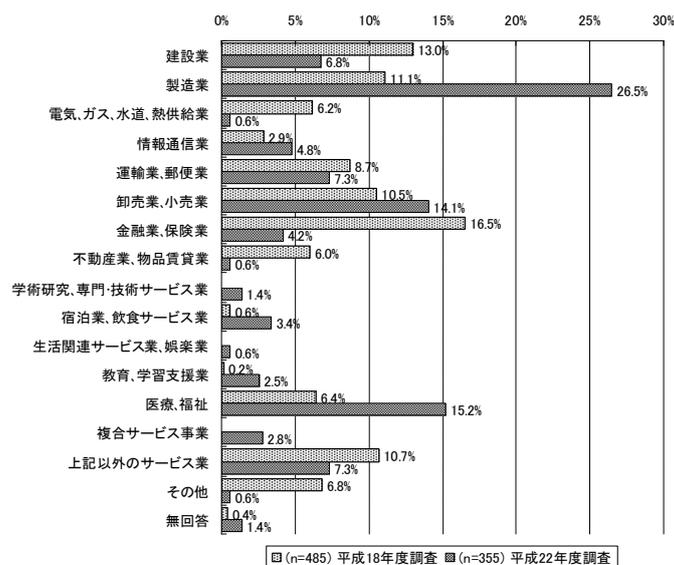
注：平成22年度調査のみ「キャリア・コンサルティング関連資格の専門性や難易度を高める」。

2. 企業におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況に関する調査について

(1) 業種

回答企業の業種をみると、「建設業」「金融業、保険業」は平成18年度調査が、「製造業」「医療、福祉」は平成22年度調査での回答割合が高くなっている。

図表 2-1 業種：SA

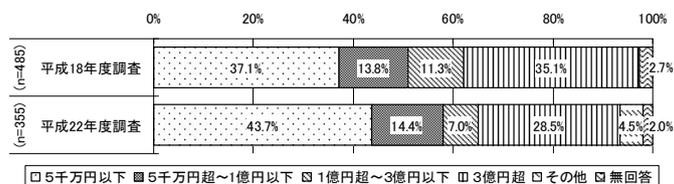


注：平成18年度調査「運輸業」→平成22年度調査「運輸業・郵便業」
 平成18年度調査「不動産業」→平成22年度調査「不動産業・物品賃貸業」
 平成22年度調査のみ「学術研究、専門・技術サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「複合サービス事業」

(2) 資本金額又は出資総額

資本金額又は出資総額をみると、平成18年度調査と比べ平成22年度調査は資本金額又は出資総額が小さい企業が多くなっている。

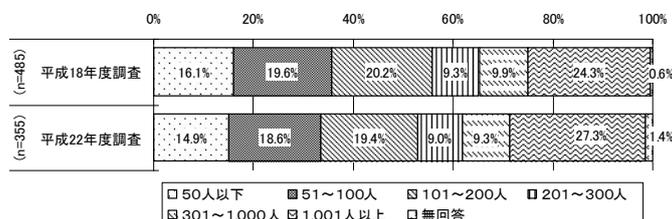
図表 2-2 資本金額又は出資総額：SA



(3) 従業員数（非正規社員を含む）

従業員数（非正規社員を含む）をみると、平成18年度調査と比べ平成22年度調査は従業員数（非正規社員を含む）が大きい企業が多くなっている。

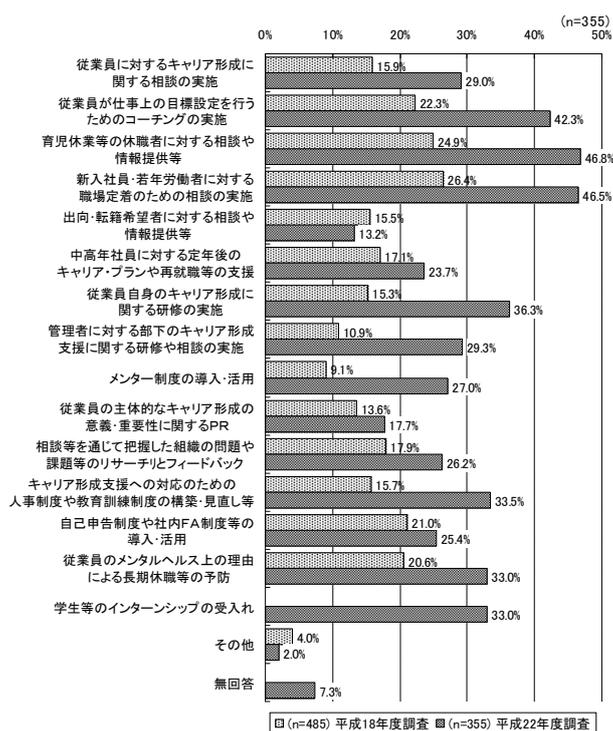
図表 2-3 従業員数（非正規社員を含む）：SA



(4) 実施している従業員のキャリア形成支援

実施している従業員のキャリア形成支援をみると、「出向・転籍希望者に対する相談や情報提供等」を除き平成22年度調査の方が回答割合が高くなっている。

図表 2-4 実施している従業員のキャリア形成支援：MA

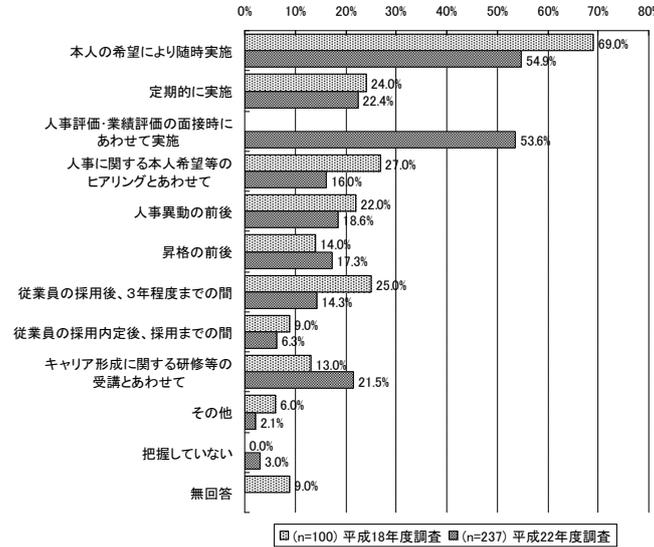


注：平成18年度調査「既の実施している」の値
平成22年度調査のみ「学生などのインターンシップの受入れ」

(5) キャリア形成に関する相談のタイミング

キャリア形成に関する相談のタイミングをみると、「昇格の前後」「キャリア形成に関する研修等の受講とあわせて」を除き平成 18 年度調査の方が回答割合が高くなっている。

図表 2-5 キャリア形成に関する相談のタイミング：MA

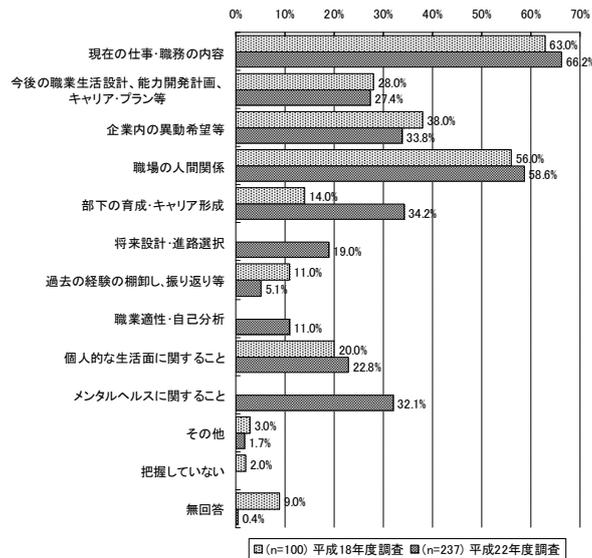


注：平成 22 年度調査のみ「人事評価・業績評価の面接時にあわせて実施」

(6) キャリア形成に関する相談内容で多いもの

キャリア形成に関する相談内容で多いものをみると、「過去の経験の棚卸し、振り返り等」は平成 18 年度調査が、「部下の育成・キャリア形成」は平成 22 年度調査での実施割合が特に高くなっている。

図表 2-6 キャリア形成に関する相談内容で多いもの：MA



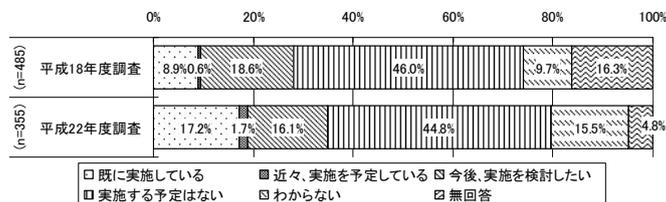
注：平成 18 年度調査のみ「把握していない」

平成 22 年度調査のみ「将来設計・進路選択」「職業適性・自己分析」「メンタルヘルスに関する事」

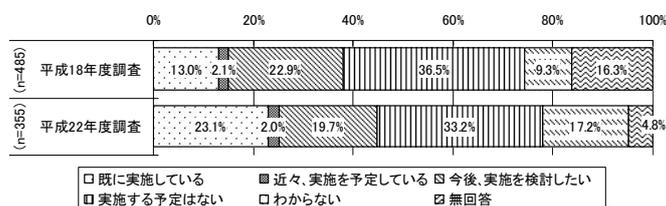
(7) キャリア形成に関する相談環境

キャリア形成に関する相談環境をみると、いずれも平成22年度調査の方が実施している割合が多くなっている。

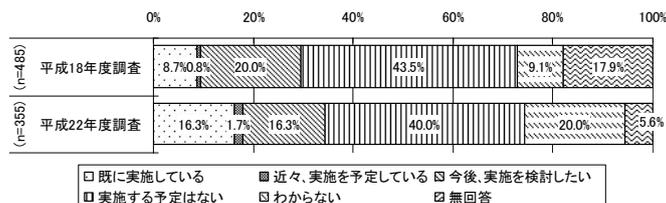
図表 2-7 キャリア形成に関する相談環境：相談を行うスペース：SA



図表 2-8 キャリア形成に関する相談環境：電話やEメールなど：SA



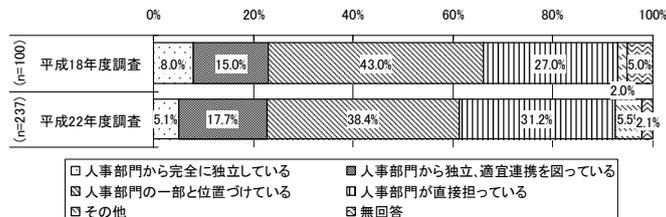
図表 2-9 キャリア形成に関する相談環境：事業所・営業所などの巡回：SA



(8) キャリア形成に関する相談体制と人事部門の関係

キャリア形成に関する相談体制と人事部門の関係をみると、平成18年度調査に比べ平成22年度調査では「人事部門から完全に独立している」「人事部門の一部と位置づけている」の回答割合が低くなっている。

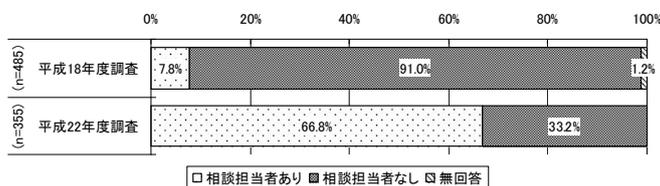
図表 2-10 キャリア形成に関する相談体制と人事部門の関係：SA



(9) キャリア形成に関する相談担当者の有無

キャリア形成に関する相談担当者の有無をみると、平成 22 年度調査では、「相談担当者あり」と回答した企業が過半数であった。

図表 2-11 キャリア形成に関する相談担当者の有無：数値記入

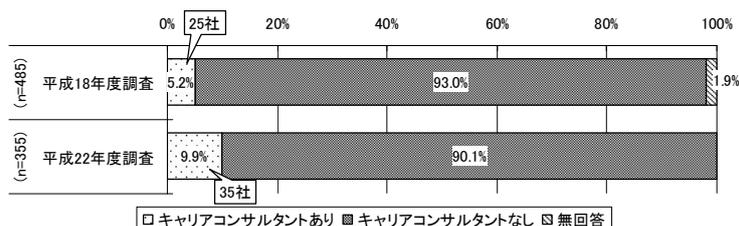


(注) 前回調査では、「従業員に対してキャリア・コンサルティングを実施する人材」について尋ねており、設問方法が異なる点に留意が必要。

(10) キャリア・コンサルタント有資格者の有無

キャリア・コンサルタント有資格者の有無をみると、平成 22 年度調査では「キャリア・コンサルタントがいる」と回答した企業の割合は、平成 18 年度調査に比べ若干ではあるが増加している結果となった。

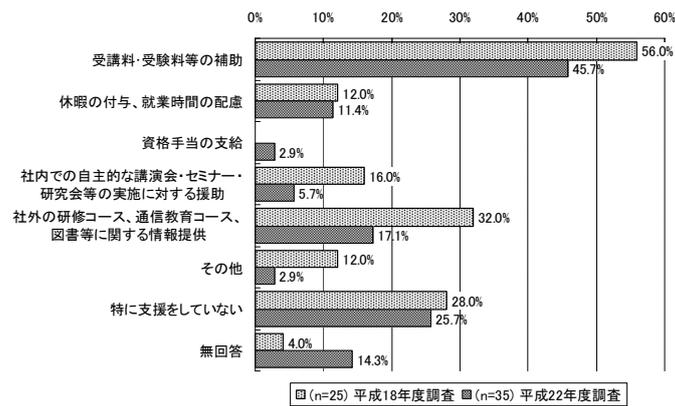
図表 2-12 キャリア・コンサルタント有資格者の有無：数値記入



(11) キャリア・コンサルタントの資格取得又は養成講座受講に対する支援

キャリア・コンサルタントの資格取得又は養成講座受講に対する支援をみると、平成 22 年度調査に比べ平成 18 年度調査では、「社内での自主的な講演会、セミナー・研究会等の実施に対する援助」「社外の研修コース、通信教育コース、図書等に関する情報提供」と回答した企業の割合が特になくなっている。

図表 2-13 キャリア・コンサルタントの資格取得又は養成講座受講に対する支援：MA

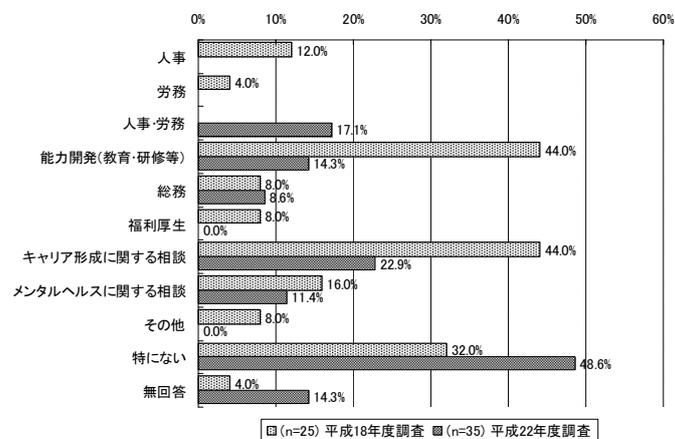


注：平成 22 年度調査のみ「資格手当の支給」

(12) キャリア・コンサルタント有資格者であることを理由に担当させている業務

キャリア・コンサルティング有資格者であることを理由に担当させている業務をみると、平成 18 年度調査では「能力開発（教育・研修等）」「キャリア形成に関する相談」が、平成 22 年度調査では「特にない」と回答した割合が高くなっている。

図表 2-14 キャリア・コンサルタント有資格者であることを理由に担当させている業務：MA

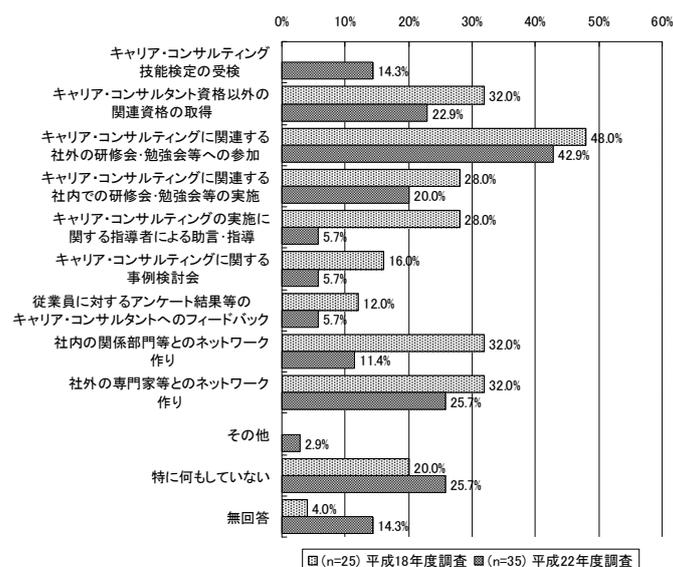


注：平成 18 年度調査のみ「人事」「労務」
平成 22 年度調査のみ「人事・労務」

(13) キャリア・コンサルタントの能力を高めるために実施・奨励していること

キャリア・コンサルタントの能力を高めるために実施・奨励していることをみると、「キャリア・コンサルティングの実施に関する指導者による助言・指導」「社内の関係部門等とのネットワーク作り」は平成18年度調査が、「特に何もしていない」は平成22年度調査での回答割合が高くなっている。

図表 2-15 キャリア・コンサルタントの能力を高めるために実施・奨励していること：MA

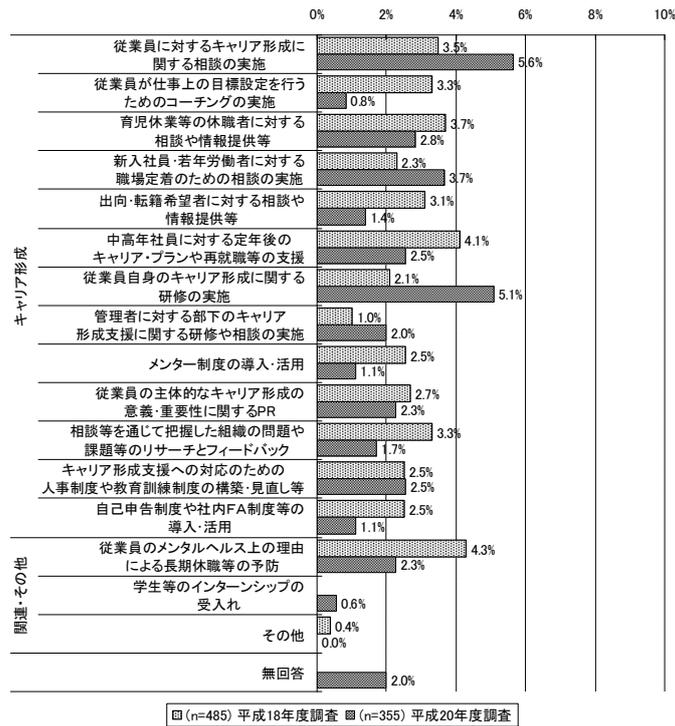


注：平成22年度調査のみ「キャリア・コンサルティング技能検定の受検」「その他」

(14) キャリア・コンサルタントを活用しているもの

キャリア・コンサルタントを活用しているものをみると、「従業員が仕事上の目標設定を行うためのコーチングの実施」「出向・転籍希望者に対する相談や情報提供等」「従業員のメンタルヘルス上の理由による長期休暇等の予防」は平成18年度調査が、「従業員に対するキャリア形成に関する相談の実施」「従業員自身のキャリア形成に関する研修の実施」で平成22年度調査の割合が特に高くなっている。

図表 2-16 キャリア・コンサルタントを活用しているもの：MA

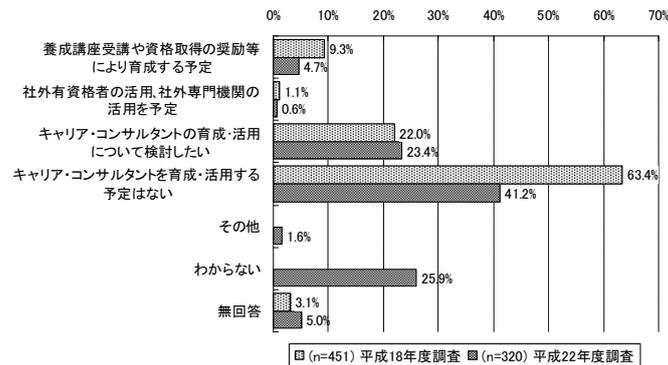


注：平成 18 年度調査は「既に活用している」の値
平成 22 年度調査のみ「学生等のインターンシップの受入れ」

(15) キャリア・コンサルタントの育成・活用予定

キャリア・コンサルタントがいない企業の、今後のキャリア・コンサルタントの育成・活用予定をみると、平成 18 年度調査、平成 22 年度調査とも「キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定はない」の回答割合が最も多くなっている。

図表 2-17 キャリア・コンサルタントの育成・活用予定：MA



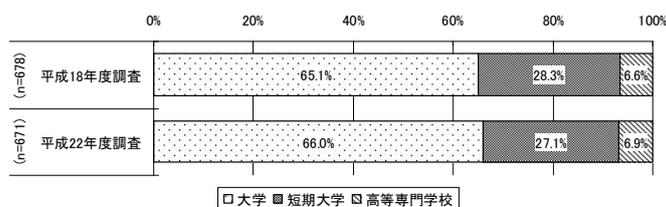
注：平成 22 年度調査のみ「わからない」

3. 教育機関におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況に関する調査について

(1) 学校種別

回答があった学校の学校種別をみると、平成 18 年度調査、平成 22 年度調査ともに同様の結果であった。

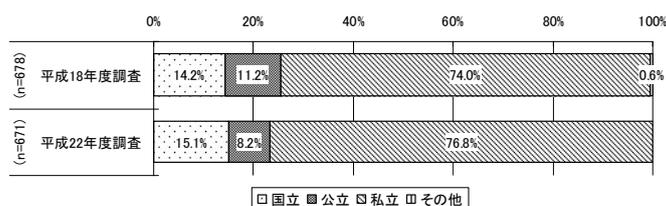
図表 3-1 学校種別：SA



(2) 設立主体

回答があった学校の設立主体をみると、平成 18 年度調査、平成 22 年度調査ともに同様の結果であった。

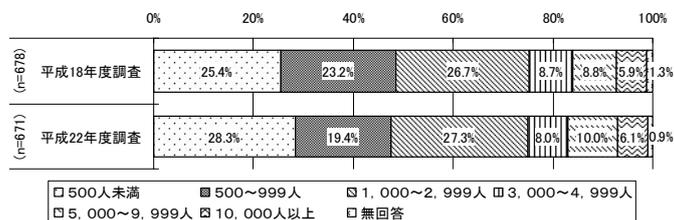
図表 3-2 設立主体：SA



(3) 全学生数

回答があった学校の全学生数をみると、平成 18 年度調査、平成 22 年度調査ともに同様の結果であった。

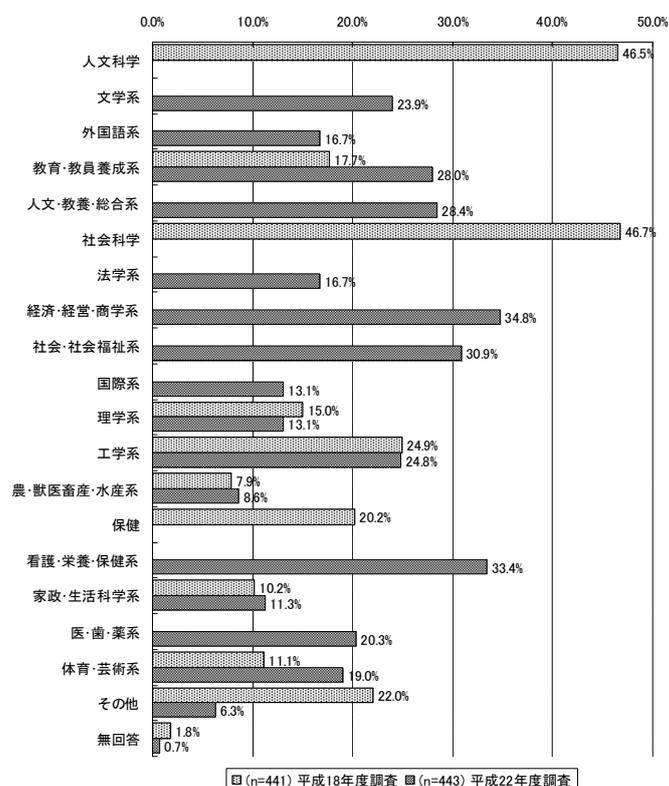
図表 3-3 全学生数：SA



(4) 設置している学科

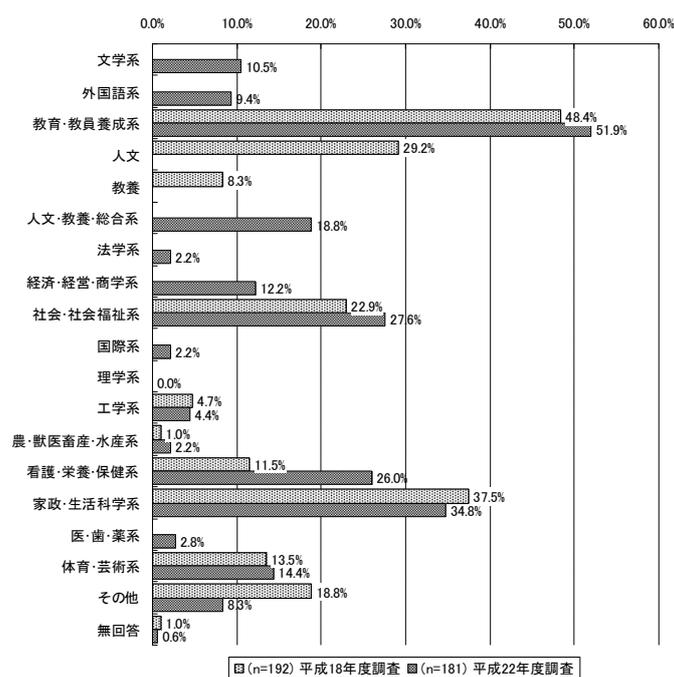
設置している学科をみると、大学、短期大学は平成 18 年度調査と平成 22 年度調査では、設置している学科の設問方法が大きく異なっているため、比較をすることはできない。高等専門学校では、「工業」がいずれの年次でも設置割合が最も多くなっている。

図表 3-4 設置している学科：大学：MA



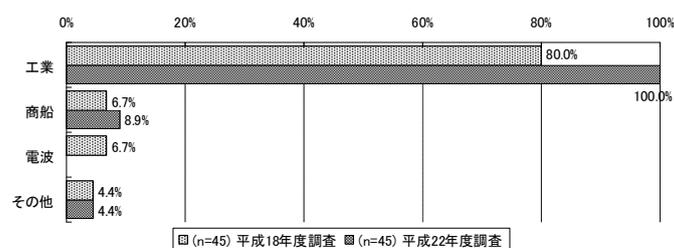
注：平成 18 年度調査「教育」→平成 22 年度調査「教育・教員養成系」
 平成 18 年度調査「家政」→平成 22 年度調査「家政・生活科学系」
 平成 18 年度調査「芸術」→平成 22 年度調査「体育・芸術系」
 平成 18 年度調査のみ「人文科学」「社会科学」「保健」
 平成 22 年度調査のみ「文学系」「法学系」「経済・経営・商学系」「社会・社会福祉系」「国際系」「看護・栄養・保健系」「医・歯・薬系」

図表 3-5 設置している学科：短期大学：MA



注：平成 18 年度調査「教育」→平成 22 年度調査「教育・教員養成系」
 平成 18 年度調査「人文」→平成 22 年度調査「人文・教養・総合系」
 平成 18 年度調査「社会」→平成 22 年度調査「社会・社会福祉系」
 平成 18 年度調査「工業」→平成 22 年度調査「工学系」
 平成 18 年度調査「農業」→平成 22 年度調査「農・獣医畜産系・水産系」
 平成 18 年度調査「保健」→平成 22 年度調査「看護・栄養・保健系」
 平成 18 年度調査「家政」→平成 22 年度調査「家政・生活科学系」
 平成 18 年度調査「芸術」→平成 22 年度調査「体育・芸術系」
 平成 18 年度調査のみ「教養」
 平成 22 年度調査のみ「文学系」「外国語系」「人文・教養・総合系」「法学系」「国際系」「医・歯・薬系」

図表 3-6 設置している学科：高等専門学校：MA

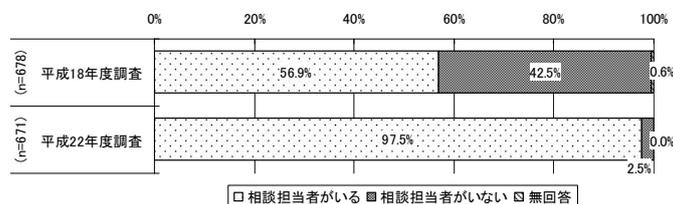


注：平成 18 年度調査のみ「電波」

(5) 相談担当者の有無

相談担当者の有無をみると、「相談担当者がいる」と回答した学校が平成 18 年度調査では 56.9%だったが、平成 22 年度調査では 97.5%となり、大幅に増加している。

図表 3-7 キャリア形成に関する相談担当者の有無：数値記入

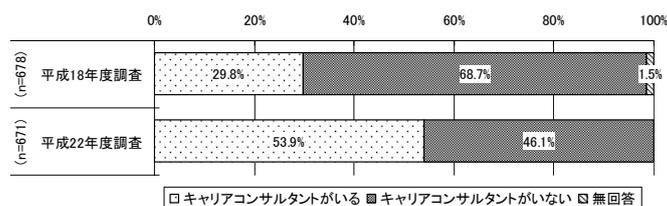


(注) 前回調査では、「学生に対してキャリア・コンサルティングを実施する人材」について尋ねており、設問方法が異なる点に留意が必要。

(6) キャリア・コンサルタントの有無

相談担当者のうち、キャリア・コンサルタントの有無をみると、平成 18 年度に比べ平成 22 年度は大きく増加している結果となった。

図表 3-8 キャリア・コンサルタントの有無：数値記入



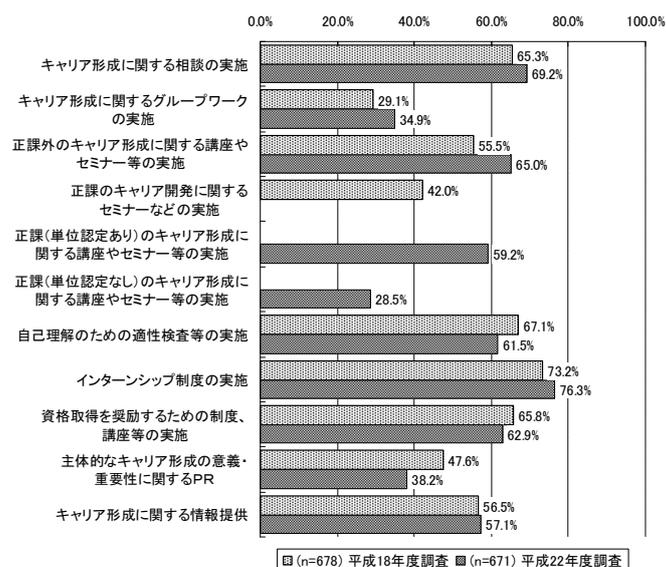
(7) 現在実施しているキャリア形成支援・就職支援

現在実施しているキャリア形成支援・就職支援をみると、キャリア形成関連では「主体的なキャリア形成の意義・重要性に関する PR」が平成 18 年度調査で、「正課外のキャリア形成に関する講座やセミナー等の実施」が平成 22 年度調査で実施割合が高くなっている。

就職関連では「内定後のフォローアップ」が平成 18 年度調査で、「模擬面接の実施」「ビジネス・マナー講座の実施」が平成 22 年度調査で実施割合が高くなっている。

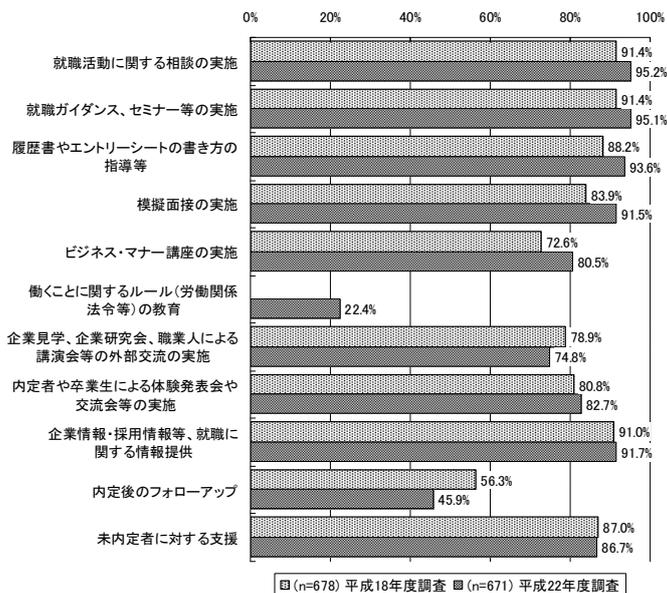
両方・その他では、「メンタルヘルス上の理由による長期休学等の予防」が平成 18 年度調査で、「キャリア形成支援・就職支援施策を利用しない学生に対する働きかけ」「卒業生に対するサポート（就職、転職、仕事上の相談等）」「保護者に対するサポート（情報提供、相談、講演会等）」が平成 22 年度調査で実施割合が高くなっている。

図表 3-9 現在実施しているキャリア形成支援・就職支援：キャリア形成関連：MA



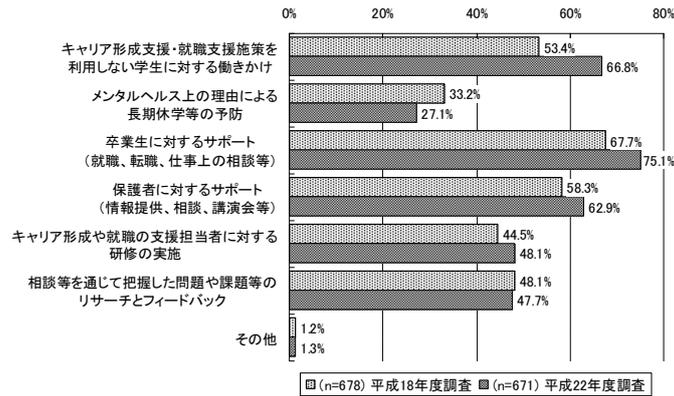
注：平成 18 年度調査「既の実施している」の値
 平成 18 年度調査のみ「正課のキャリア開発に関するセミナーなどの実施」
 平成 22 年度調査のみ「正課（単位認定あり）のキャリア形成に関する講座やセミナー等の実施」「正課（単位認定なし）のキャリア形成に関する講座やセミナー等の実施」

図表 3-10 現在実施しているキャリア形成支援・就職支援：就職関連：MA



注：平成 18 年度調査「既の実施している」の値
 平成 22 年度調査のみ「働くことに関するルール（労働関係法令等）の教育」

図表 3-11 現在実施しているキャリア形成支援・就職支援：両方・その他：MA

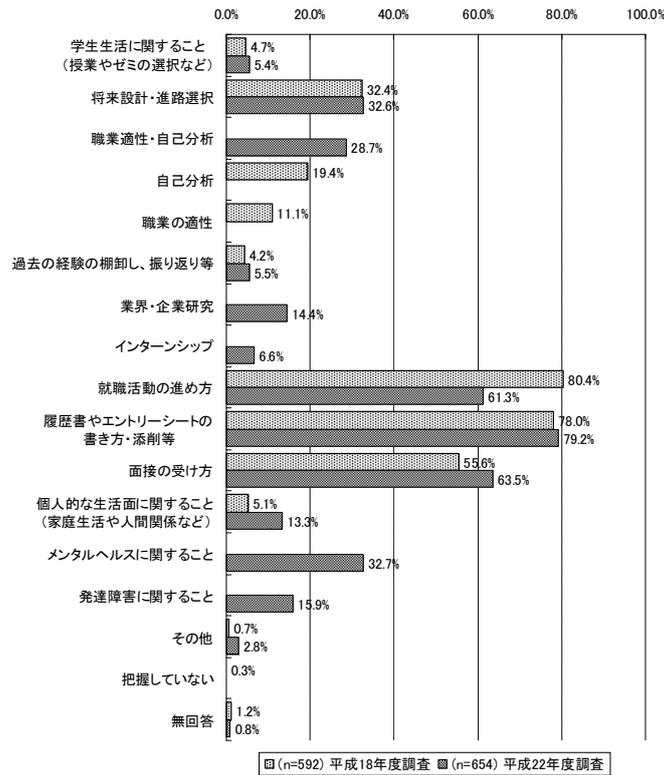


注：平成18年度調査「既の実施している」の値

(8) キャリア形成・就職に関する相談内容

キャリア形成・就職に関する相談内容をみると、「就職活動の進め方」は平成18年度調査が、「面接の受け方」「個人的な生活面に関すること（家庭生活や人間関係など）」は平成22年度調査の割合が高くなっている。

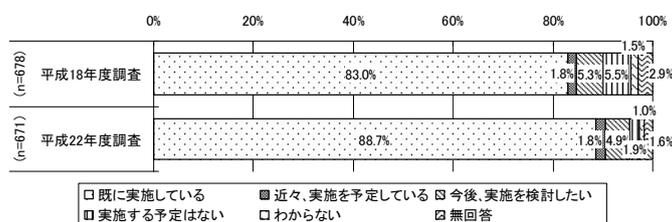
図表 3-12 キャリア形成・就職に関する相談内容：MA



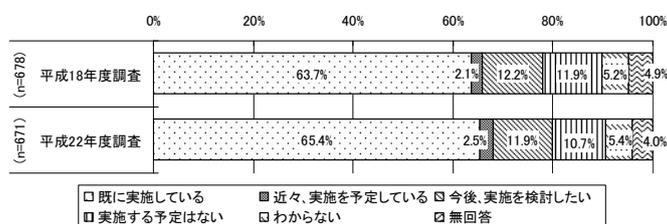
(9) キャリア形成・就職に関する相談環境

キャリア形成・就職に関する相談環境をみると、いずれも平成 22 年度調査の方が実施割合が高くなっている。

図表 3-13 キャリア形成・就職に関する相談環境：
相談を行うスペースの設置・確保：SA

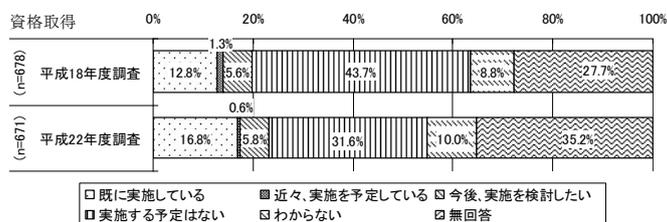


図表 3-14 キャリア形成・就職に関する相談環境：電話やEメール、WEB等により相談をうける体制の整備：SA



注：平成 18 年度調査は「電話やEメール等により相談をうける体制の整備」

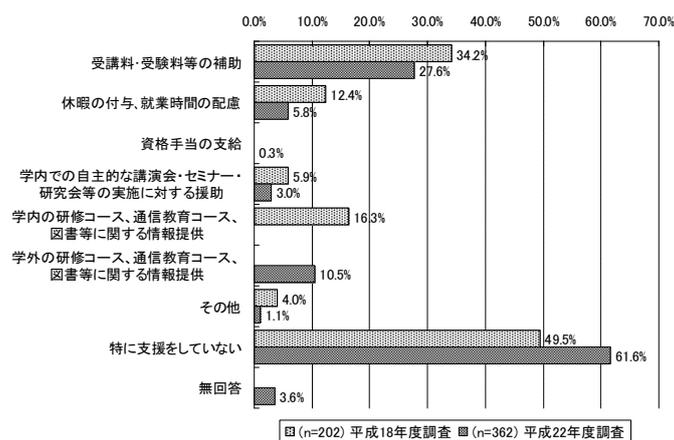
図表 3-15 キャリア形成・就職に関する相談環境：複数キャンパスへの相談担当者の巡回・訪問：SA



(10) キャリア・コンサルタントの資格取得又は養成講座受講に対する支援

キャリア・コンサルタントの資格取得又は養成講座受講に対する支援をみると、平成 18 年度調査に比べ平成 22 年度調査では「特に支援をしていない」と回答した学校が多くなっている。

図表 3-16 キャリア・コンサルタントの資格取得又は養成講座受講に対する支援：MA

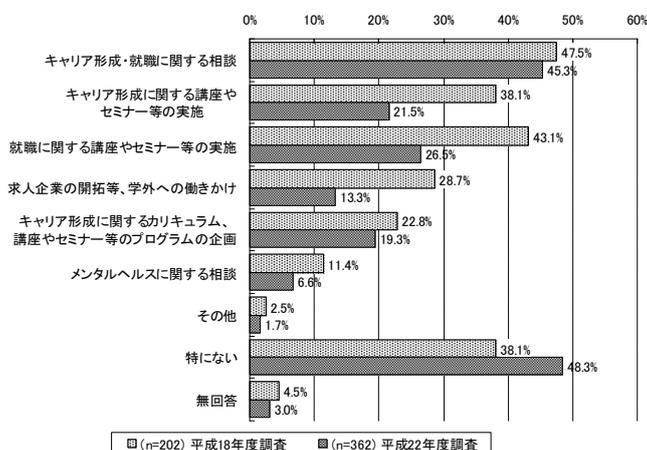


注：平成18年度調査のみ「学内の研修コース、通信教育コース、図書等に関する情報提供」
平成22年度調査のみ「資格手当の支給」「学外の研修コース、通信教育コース、図書等に関する情報提供」

(11) キャリア・コンサルタント有資格者であることを理由に担当させている業務

キャリア・コンサルタント有資格者であることを理由に担当させている業務をみると、「キャリア形成に関する講座やセミナー等の実施」「就職に関する講座やセミナー等の実施」「求人企業の開拓等、学外への働きかけ」は平成18年度調査が、「特にない」は平成22年度調査での回答が特になくなってきている。

図表 3-17 キャリア・コンサルタント有資格者であることを理由に担当させている業務：MA

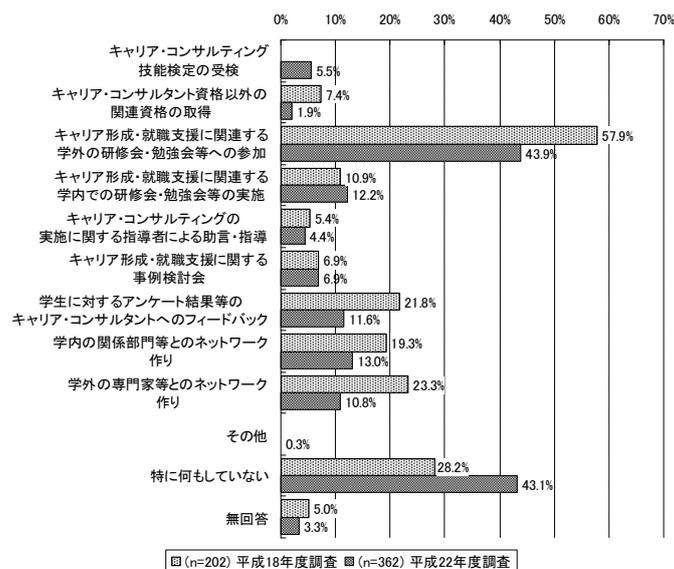


注：平成18年度調査「キャリア開発に関する相談」→平成22年度調査「キャリア形成・就職に関する相談」
平成18年度調査「キャリア開発支援のための講義・セミナー等の実施」→平成22年度調査「キャリア形成に関する講座やセミナー等の実施」
平成18年度調査「就職支援講座等の実施」→平成22年度調査「就職に関する講座やセミナー等の実施」「求人企業の開拓等、学外への働きかけ」
平成18年度調査「キャリア開発に関するカリキュラムや教育制度の企画・運営」→平成22年度調査「キャリア形成に関するカリキュラム、講座やセミナー等のプログラムの企画」

(12) キャリア・コンサルタントの能力を高めるために実施・奨励していること

キャリア・コンサルタントの能力を高めるために実施・奨励していることをみると、平成18年度調査では、平成22年度調査に比べ、キャリア・コンサルタントの能力を高めるために実施・奨励していると回答した項目が多くなっている。また、平成22年度調査では、「特に何もしていない」と回答した学校の割合が高くなっている。

図表 3-18 キャリア・コンサルタントの能力を高めるために
実施・奨励していること：MA

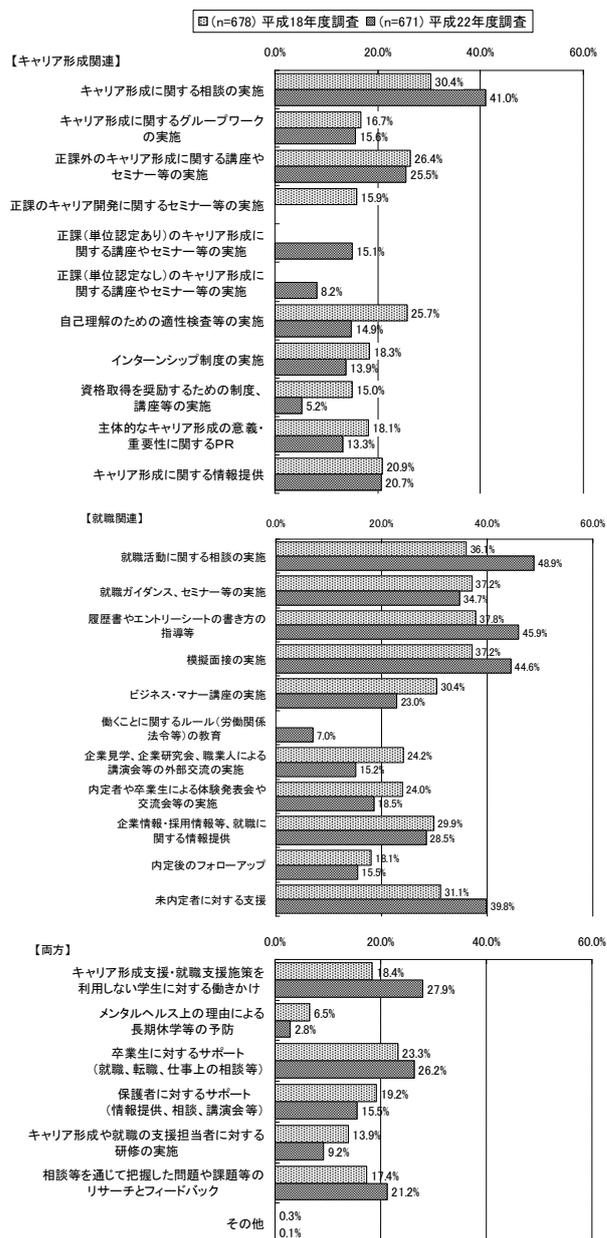


注：平成18年度調査「キャリア・コンサルティング関連の学外研修会・勉強会等への参加」→平成22年度調査「キャリア形成・就職支援に関連する学外の研修会・勉強会等への参加」
 平成18年度調査「キャリア・コンサルティング関連の学内研修会・勉強会等の実施」→平成22年度調査「キャリア形成・就職支援に関連する学内での研修会・勉強会等の実施」
 平成18年度調査「キャリア・コンサルティングに関する事例検討会」→平成22年度調査「キャリア形成・就職支援に関する事例検討会」
 平成22年度調査のみ「キャリア・コンサルティング技能検定の受検」「その他」

(13) キャリア・コンサルタントを活用しているもの

キャリア・コンサルタントを活用しているものをみると、「自己理解のための適性検査等の実施」「資格取得を奨励するための制度、講座等の実施」は平成18年度調査が、「キャリア形成に関する相談の実施」「就職活動に関する相談の実施」は平成22年度調査が、特に高い回答割合になっている。

図表 3-19 キャリア・コンサルタントを活用しているもの：MA



注：平成18年度調査は「既に活用している」の値

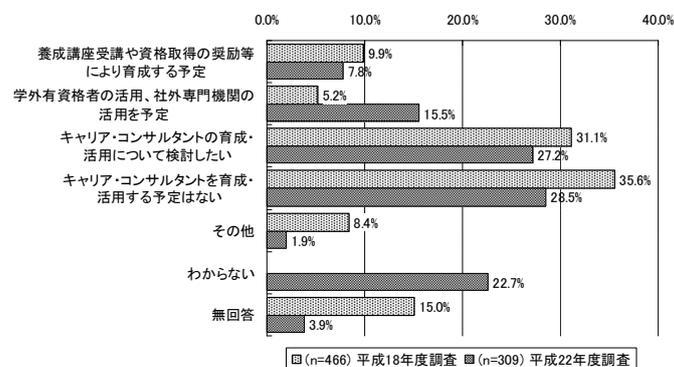
平成18年度調査のみ「正課のキャリア開発に関するセミナー等の実施」

平成22年度調査のみ「正課(単位認定あり)のキャリア形成に関する講座やセミナー等の実施」「正課(単位認定なし)のキャリア形成に関する講座やセミナー等の実施」「働くことに関するルール(労働関係法令等)の教育」

(14) キャリア・コンサルタントの育成・活用予定

キャリア・コンサルタントがいない大学等の今後のキャリア・コンサルタントの育成・活用予定をみると、「学外有資格者の活用、学外専門機関の活用を予定」を除き、平成18年度調査の方が高い回答割合になっている

図表 3-20 キャリア・コンサルタントの育成・活用予定：MA



注：平成18年度調査「学外人材（キャリア・コンサルタント）を導入する予定」
 →平成22年度調査「学外有資格者の活用、学外専門機関の活用を予定」
 平成22年度調査のみ「わからない」

Ⅱ 分析結果

ここでは、「キャリア・コンサルティング研究会」及び「キャリア・コンサルティング実態調査部会」において開陳された意見や問題意識に基づいて、いくつかの分析を行っている。

1. キャリア・コンサルタントの活動状況等に関する調査について

(1) キャリア・コンサルタントの活動状況について

①分析の視点

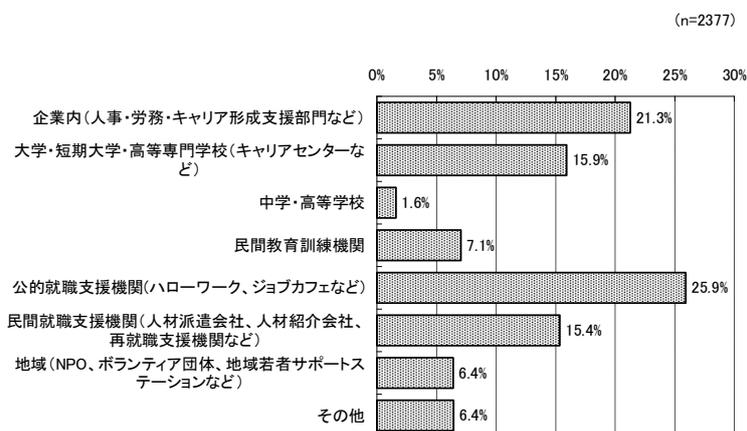
「キャリア・コンサルタントの活動状況等に関する調査」からは、回答者 3,339 人中、現在活動しているキャリア・コンサルタントは 2,377 人（71.2%）であることがわかったところである。

現在キャリア・コンサルティング活動をしているキャリア・コンサルタントは、どのような場所で、どれくらいの活動（量・質）をしているのかを検証してみたい。

②現在活動しているキャリア・コンサルタントの主な活動の場

現在キャリア・コンサルティング活動をしているキャリア・コンサルタントは、主に、公的就職支援機関（25.9%）、企業内（21.3%）、大学・短期大学・高等専門学校（以下、「教育機関」という）（15.9%）、民間就職支援機関（15.4%）などで活動していることがわかったところである。

図表 1-1 現在の主な活動の場（再掲）



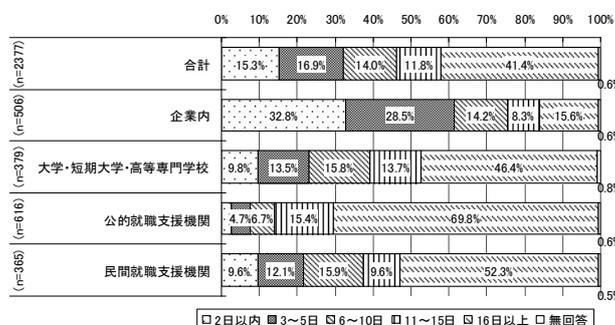
③主な活動の場別にみたキャリア・コンサルタントの特徴

ここでは、いくつかのクロス集計により、主な活動の場別に活動の特徴を概観する。

まず、現在キャリア・コンサルタントが主に活動している場に注目して、それぞれキャリア・コンサルティング関連の直近1ヶ月間の活動日数をみたものが以下の図である。

公的就職支援機関で活動するキャリア・コンサルタントは、活動日数が16日以上である場合が69.8%、民間就職支援機関でも52.3%、教育機関等でも46.4%となっており、日々の業務として、キャリア・コンサルティング活動をしている場合が多いことが伺える一方、企業内で活動するキャリア・コンサルタントは、活動日数が5日以下である場合が約6割となっており、日々の業務としてキャリア・コンサルティング活動をしているキャリア・コンサルタントは少ないことがうかがえる。

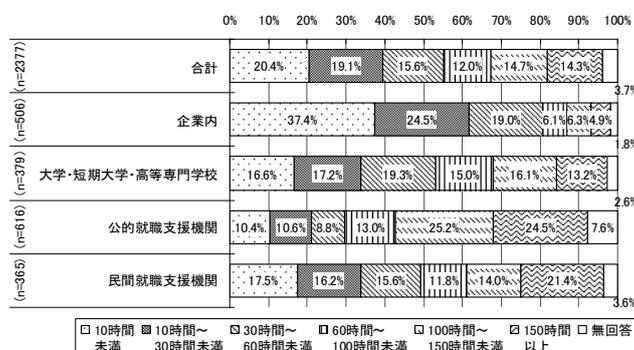
図表 1-2 主な活動の場別にみたキャリア・コンサルタントの1ヶ月間の活動日数



続いて、キャリア・コンサルティング関連の活動時間についても、活動の場によってキャリア・コンサルタントの活動量は異なっている。

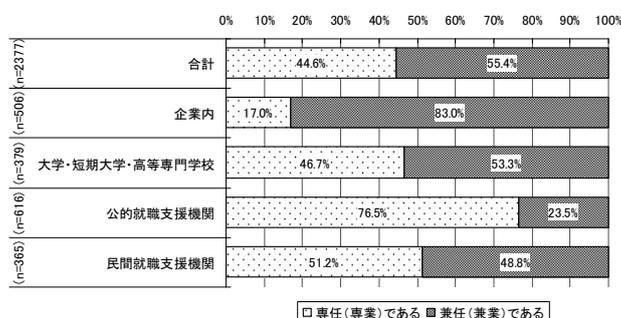
特に、企業内で活動するキャリア・コンサルタントは、活動時間が60時間未満である割合が約80%となっている。その一方、公的就職支援機関で活動するキャリア・コンサルタントは、活動時間が100時間超が約50%を占めている。

図表 1-3 主な活動の場別にみたキャリア・コンサルタントの1ヶ月間の活動時間



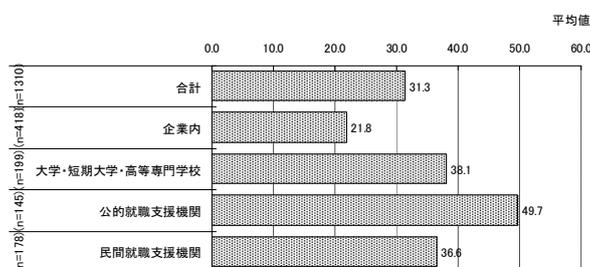
専任（専業）か兼任（兼業）かについて、主な活動の場別にみると、企業内のキャリア・コンサルタントは兼任（兼業）が 83.0%となっており、ほとんどが兼任であることがわかる。

図表 1-4 主な活動の場別にみたキャリア・コンサルタントの専任／兼任の状況



なお、兼任（兼業）のキャリア・コンサルタントの、全体に占めるキャリア・コンサルティング活動割合も、企業内キャリア・コンサルタントはその割合が小さい。

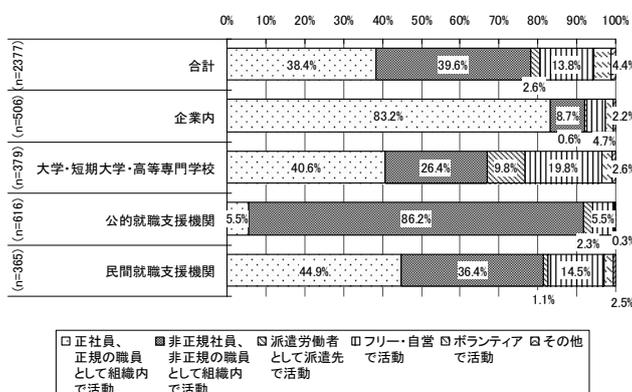
図表 1-5 主な活動の場別にみたキャリア・コンサルタントの兼業の場合の活動割合



主に活動している場別に、就業形態をみたものが以下の図である。

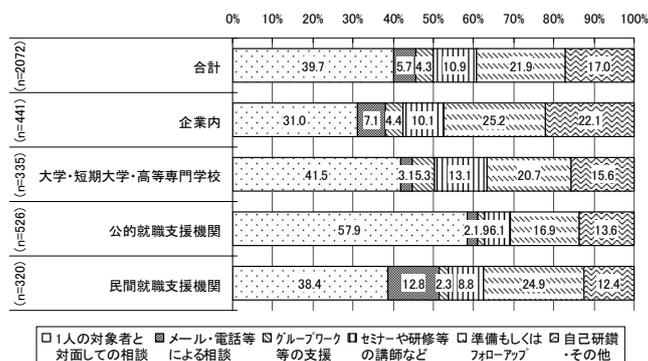
企業内で活動するキャリア・コンサルタントは、「正社員、正規の職員として組織内で活動」の割合が 83.2%を占める。一方、公的就職支援機関で活動するキャリア・コンサルタントは「非正規社員、非正規の職員として組織内で活動」の割合が 86.2%を占めている。

図表 1-6 主な活動の場別にみた就業形態



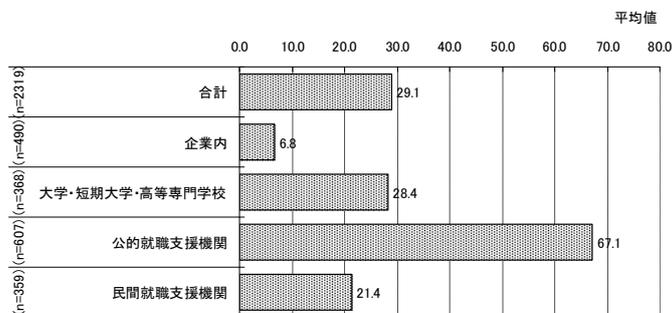
キャリア・コンサルティングに関する活動の時間を、何に活用しているのか。企業内で活動するキャリア・コンサルタントは、全体のキャリア・コンサルティング活動時間のうち、一人の対象者に対する支援は他に比べて少なく、準備・フォローアップ・自己研鑽・その他に費やす時間が多い。一方、公的就職支援機関で活動するキャリア・コンサルタントは、全体のキャリア・コンサルティング活動時間のうち、57.9%を「1人の支援対象者と対面しての相談」に使っている。

図表 1-7 主な活動の場別にみたキャリア・コンサルタントの内容



1人の支援対象者にキャリア・コンサルティングをした回数（1ヶ月間）を、活動の場別にみると、公的就職支援機関では、平均67.1回と圧倒的に多い。教育機関が28.4回、民間就職支援機関が21.4回と続いている。特に就職支援のためのキャリア・コンサルティングは、対面での対応を求められている様子が伺える。

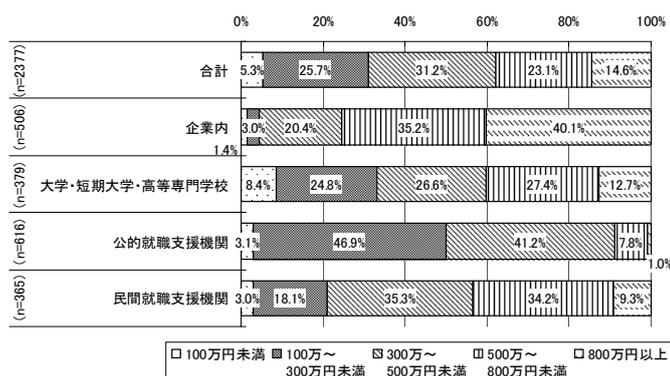
図表 1-8 主な活動の場別にみた1人の支援対象者と対面しての相談回数（1ヶ月間）



キャリア・コンサルタントの年収（キャリア・コンサルティング活動以外の収入も含む）として多い層は「100万円～300万円未満」（25.7%）、「300万円～500万円」（31.2%）、「500万円～800万円未満」（23.1%）となっている。

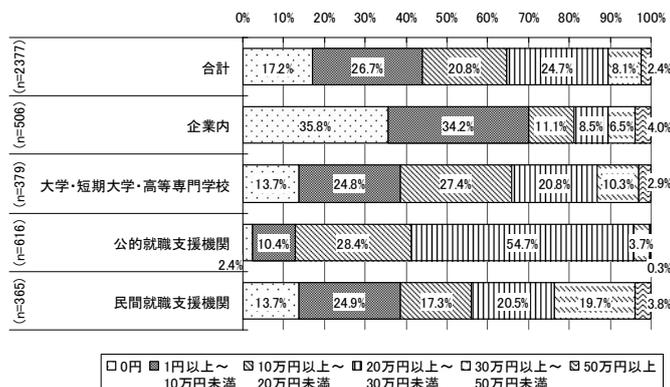
企業内で働くキャリア・コンサルタントは「800万円以上」が40.1%を占めている。

図表 1-9 主な活動の場別にみたキャリア・コンサルタントの年収（キャリア・コンサルティング活動以外も含む）



なお、主な活動の場別に、1ヶ月間のキャリア・コンサルティング活動による収入をみると、特に企業では10万円未満が70.0%を占めている。

図表 1-10 主な活動の場別にみたキャリア・コンサルティング活動による収入（1ヶ月間）



これまでのクロス集計結果を元に、主な活動の場別に活動の特徴を概観する。

〈「企業内（人事・労務・キャリア形成支援部門など）」で活動する人〉

- ・ 主に「企業内（人事・労務・キャリア形成支援部門など）」で活動する人（現在活動している人の21.3%）についてみると、ほとんどが正社員（83.2%）で、兼任で活動しており（83.0%）、兼任の場合のキャリア・コンサルティング関連活動の占める割合は2割（21.8%）であった。
- ・ 直近1ヶ月間のキャリア・コンサルティング関連活動日数は5日以内が6割（61.3%）を占め、16日以上活動している人は1割半（15.6%）であった。活動時間でみると、月30時間未満が6割（61.9%）を占め、100時間以上活動している人は1割（11.2%）であった。活動時間の内訳として、対面による相談が3割（31.0%）、準備もしくはフォ

ローアップが2割半(25.2%)を占めた。

- ・ 年収(キャリア・コンサルティング関連活動以外を含む)は、年800万円以上が4割(40.1%)、年500万円以上800万円未満が3割半(35.2%)であるのに対し、キャリア・コンサルティング関連活動に限定すると月10万円未満(0円含む)が7割(70.0%)を占めることが特徴的といえる。
- ・ 相談内容として多いものは「現在の仕事・職務の内容」(56.9%)、次いで「職場の人間関係」(42.5%)、「今後の生活設計、能力開発、キャリア・プラン等」(40.1%)であり、対応が最も難しいと感じる相談は「職場の人間関係」(22.5%)であった。
- ・ キャリア・コンサルタントとしての活動への満足度は、満足している人が4割(40.9%)、満足していない人が3割半(34.8%)と二分されている。活動を行う上での課題として「「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」と考える人が約半数を占めた(46.4%)。

〈「大学・短期大学・高等専門学校(キャリアセンターなど)」で活動する人〉

- ・ 主に「大学・短期大学・高等専門学校(キャリアセンターなど)」で活動する人(現在活動している人の15.9%)についてみると、4割が(40.6%)正規職員、2割半(26.4%)が非正規職員、2割(19.8%)がフリー・自営で活動している人であった。また、専任と兼任がほぼ半々で(専任46.7%、兼任53.3%)、兼任の場合のキャリア・コンサルティング関連活動の占める割合は4割(38.1%)であった。
- ・ 直近1ヶ月間のキャリア・コンサルティング関連活動日数は16日以上が4割半(46.4%)、活動時間でみると、月100時間以上(29.3%)、30時間以上100時間未満(34.3%)、30時間未満(33.8%)がそれぞれ3割前後とバラツキがあった。活動時間の内訳として、対面による相談が4割(41.5%)であり、なかでもセミナーや研修等の講師(13.1%)、グループワーク等の支援(5.3%)が他の活動の場に比べて高いのが特徴的といえる。
- ・ 年収(キャリア・コンサルティング関連活動以外を含む)は、年500万円以上が4割(40.1%)、300万円以上~500万円未満が2割半(26.6%)であるのに対し、キャリア・コンサルティング関連活動に限定すると月10万円以下が4割(38.5%)、月20万円以上が3割半(34.1%)であった。
- ・ 相談内容として多いものは「履歴書やエントリーシートの書き方・添削等」(69.7%)、次いで「面接の受け方」(53.8%)、「就職・転職活動の進め方」(46.2%)と、就職活動に関するものが多い。対応が最も難しいと感じる相談は「発達障害に関すること」(22.4%)であった。
- ・ キャリア・コンサルタントとしての活動への満足度は、満足している人が6割(60.2%)、満足していない人は2割(20.3%)であった。活動を行う上での課題として「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」と考える人が半数近い(44.1%)。

〈「公的就職支援機関（ハローワーク、ジョブカフェなど）」で活動する人〉

- ・ 主に「公的就職支援機関（ハローワーク、ジョブカフェなど）」で活動する人（現在活動している人の 25.9%）についてみると、ほとんど（86.2%）が非正規職員で、正規職員は 5.5%にとどまった。専任で活動している人が多く（76.5%）、兼任の場合のキャリア・コンサルティング関連活動の占める割合は 5 割（49.7%）であった。
- ・ 直近 1 ヶ月間のキャリア・コンサルティング関連活動日数は 16 日以上が 7 割（69.8%）を占め、活動時間でみると、月 100 時間以上が 5 割（49.7%）を占める一方、5 人に 1 人（21.0%）は 30 時間未満であった。活動時間の多く（57.9%）が対面による相談で占められている点が特徴的といえる。
- ・ 年収（キャリア・コンサルティング関連活動以外を含む）は、年 100 万円以上 300 万円未満が 4 割半（46.9%）、300 万円以上 500 万円未満が 4 割（41.2%）と他の活動の場に比べて低い。キャリア・コンサルティング関連活動に限定すると、月 20 万円以上が 6 割（58.8%）、月 10 万円以上～20 万円未満が 3 割（28.4%）と他の活動の場に比べて一定以上の収入がある人が多い。
- ・ 相談内容として多いものは「就職・転職活動の進め方」（65.1%）、次いで「履歴書やエントリーシートの書き方・添削等」（58.6%）、「過去の経験の棚卸し、振り返り等」（36.9%）と、就職活動に関するものが多い。対応が最も難しいと感じる相談は「メンタルヘルスに関する事」（22.9%）であった。
- ・ キャリア・コンサルタントとしての活動の満足度は、満足している人が 6 割超（65.9%）と他の活動の場に比べて高い。活動を行う上での課題として「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」と考える人が半数（53.1%）であった。

〈「民間就職支援機関（人材派遣会社、人材紹介会社、再就職支援機関など）」で活動する人〉

- ・ 主に「民間就職支援機関（人材派遣会社、人材紹介会社、再就職支援機関など）」で活動する人（現在活動している人の 15.4%）についてみると、正社員が 4 割半（44.9%）、非正規社員が 3 割半（36.4%）、フリー・自営で活動している人が 1 割半（14.5%）で、専任と兼任がほぼ半々（専任 51.2%、兼任 48.8%）で、兼任の場合のキャリア・コンサルティング関連活動の占める割合は 3 割半（36.6%）であった。
- ・ 直近 1 ヶ月間のキャリア・コンサルティング関連活動日数は 16 日以上が半数（52.3%）で、5 日以下は 2 割（21.6%）であった。活動時間でみると、月 100 時間以上（35.4%）、30 時間以上 100 時間未満（27.4%）、30 時間未満（33.7%）がそれぞれ 3 割前後とバラツキがあった。活動時間の内訳として、対面による相談が 4 割（38.4%）を占め、なかでもメール・電話等による相談（12.8%）が他の活動の場に比べて多い。
- ・ 年収（キャリア・コンサルティング関連活動以外を含む）は、年 500 万円以上が 4 割半

(43.6%)、300万円以上～500万円未満が3割半(35.3%)であり、キャリア・コンサルティング関連活動に限定すると月20万円以上が4割半(44.1%)、月10万円以下が4割(38.6%)であった。

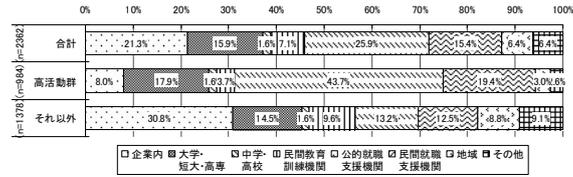
- ・ 相談内容として多いものは「就職・転職活動の進め方」(62.2%)、次いで「履歴書やエントリーシートの書き方・添削等」(55.6%)、「面接の受け方」(34.8%)と就職・転職活動に関するものが多い。対応が最も難しいと感じる相談は「メンタルヘルスに関すること」(27.4%)であった。
- ・ キャリア・コンサルタントとしての活動への満足度は、満足している人が5割半(55.0%)で、満足していない人は2割半(23.6%)であった。活動を行う上での課題として「キャリア・コンサルタントとしての自身の処遇(就業形態、報酬等)が十分でない」と考える人が4割であった(41.6%)。

④専門人材として活動している人の特徴

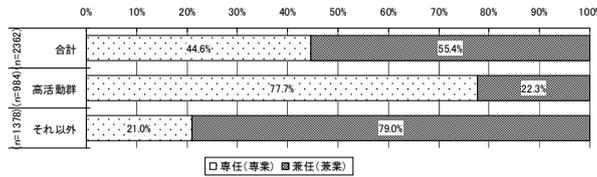
前述の分析を踏まえ、専門人材として活動している人の特徴をみるため、直近1ヶ月間のキャリア・コンサルティング関連活動日数が16日以上の人を高活動群と定義し、それ以外の人との違いを比較してみたところ、以下のようなことが言える。

- ・ 高活動群の主な活動の場は、「公的就職支援機関」(43.7%)が最も多く、「民間就職支援機関」(19.4%)、「大学・短大・高専」(17.9%)を合わせると8割を占める。
- ・ 高活動群のほとんどが「専任(専業)」(77.7%)であり、「兼任(兼業)」で活動している人は2割であった(22.3%)。
- ・ 高活動群の就業形態をみると、多くが「非正規社員・非正規の職員」(60.2%)として活動しており、「正社員・正規の職員」は3割(28.7%)、「フリー・自営」は1割(7.6%)であった。
- ・ 高活動群の直近1ヶ月のキャリア・コンサルティング関連活動時間は、100時間以上が6割(59.2%)を占めるが、一方で30時間未満も1割半(13.7%)おり、活動日数は多いものの1日当たりの活動時間が少ない人も含まれている。
- ・ 高活動群の直近1ヶ月間のキャリア・コンサルティング関連活動に関する収入は、月20万円以上が7割(69.0%)を占め、月10万円未満は1割(8.7%)であった。
- ・ 高活動群の活動内容をみると、「1人の支援対象者と対面しての相談」が5割(50.3%)、「準備もしくはフォローアップ」が2割(22.8%)、「自己研鑽」が1割(11.1%)であった。一方、それ以外の人では、「1人の支援対象者と対面しての相談」(32.4%)や「準備もしくはフォローアップ」(21.4%)以外の、「セミナーや研修等の講師など」(14.1%)、「自己研鑽」(21.0%)などの割合が多い。

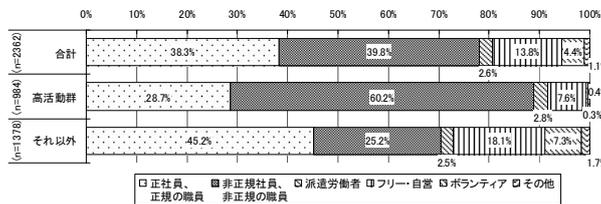
図表 1-11 活動の場（高活動群とそれ以外）



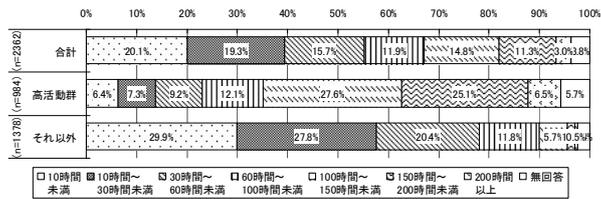
図表 1-12 専任か兼任か（高活動群とそれ以外）



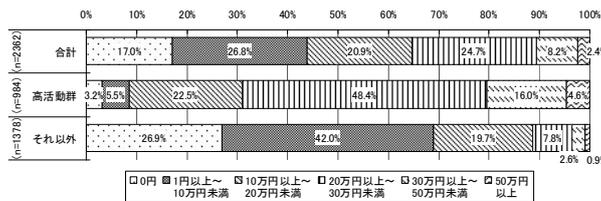
図表 1-13 就業形態（高活動群とそれ以外）



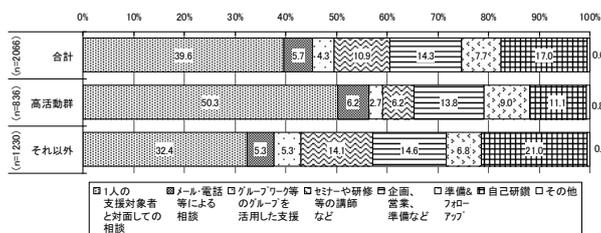
図表 1-14 直近1ヶ月間の就業時間（高活動群とそれ以外）



図表 1-15 直近1ヶ月間の活動関連収入（高活動群とそれ以外）



図表 1-16 全活動時間に占める活動内容の割合（高活動群とそれ以外）



(2) キャリア・コンサルタントの処遇について

①分析の視点

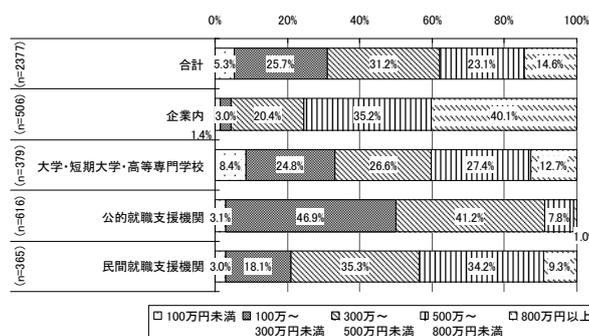
現在キャリア・コンサルティング活動をしているキャリア・コンサルタントは、どの程度の処遇を受けているのかを検証し、今後、キャリア・コンサルタントが職業・職務として定着し得るのか、評価が処遇に反映される資格なのかを検討するための基礎資料としたい。

②キャリア・コンサルタントの収入について

キャリア・コンサルタントの年収（キャリア・コンサルティング活動以外の収入も含む）として多い層は、「100万～300万円未満」（25.7%）、「300万～500万円」（31.2%）、「500万～800万円未満」（23.1%）となっている。

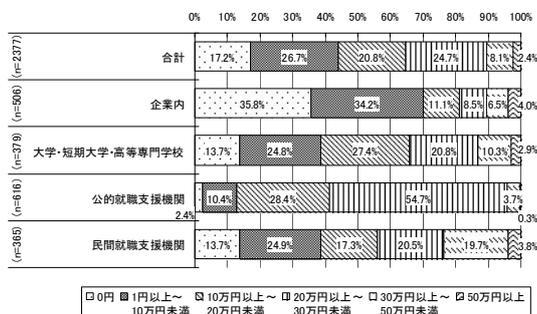
企業内で働くキャリア・コンサルタントは「800万円以上」が40.1%を占めている。

図表 1-17 キャリア・コンサルタントの年収
(キャリア・コンサルティング活動以外も含む) (再掲)



なお、主な活動の場別に、1ヶ月間のキャリア・コンサルティング活動による収入をみると、特に企業では10万円未満が70.0%を占めている。

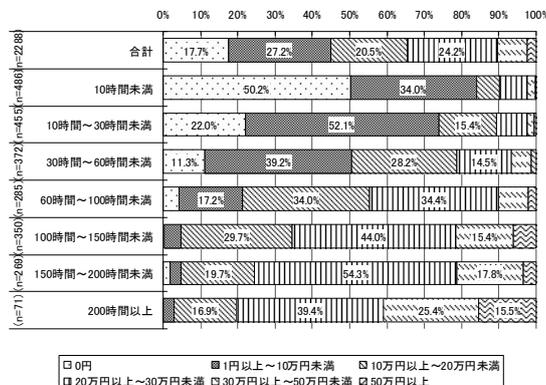
図表 1-18 主な活動の場別にみたキャリア・コンサルティング活動による収入
(1ヶ月間) (再掲)



③キャリア・コンサルタントの活動時間と処遇について

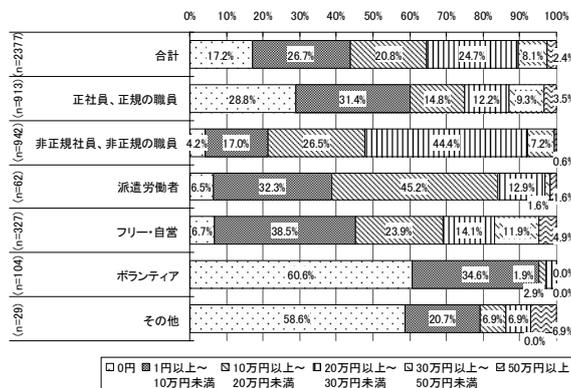
キャリア・コンサルタントの活動時間別に、1ヶ月間のキャリア・コンサルティング活動による収入をみると以下の通りである。

図表 1-19 活動時間別にみたキャリア・コンサルティング活動による収入（1ヶ月間）

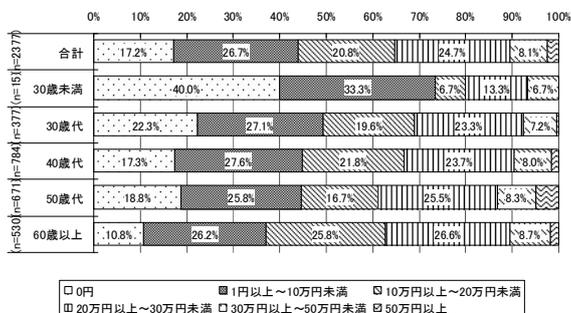


さらに、就業形態別、年齢別に、1ヶ月間のキャリア・コンサルティング活動による収入をみると以下の通りとなる。

図表 1-20 就業形態別にみたキャリア・コンサルティング活動による収入（1ヶ月間）



図表 1-21 年齢別にみたキャリア・コンサルティング活動による収入（1ヶ月間）



(3) キャリア・コンサルタントに寄せられる相談内容、問題意識、満足度について

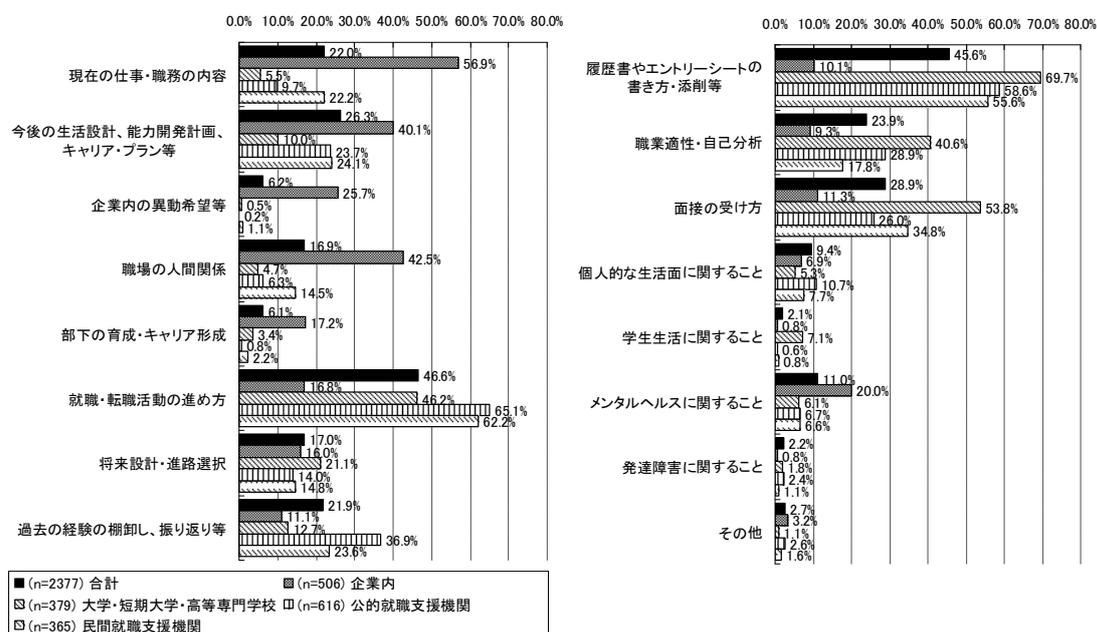
①分析の視点

キャリア・コンサルタントに寄せられる相談内容、問題意識や満足度などについて、主な活動の場別の違いやその要因などをみてる。

②キャリア・コンサルタントに寄せられる相談内容について

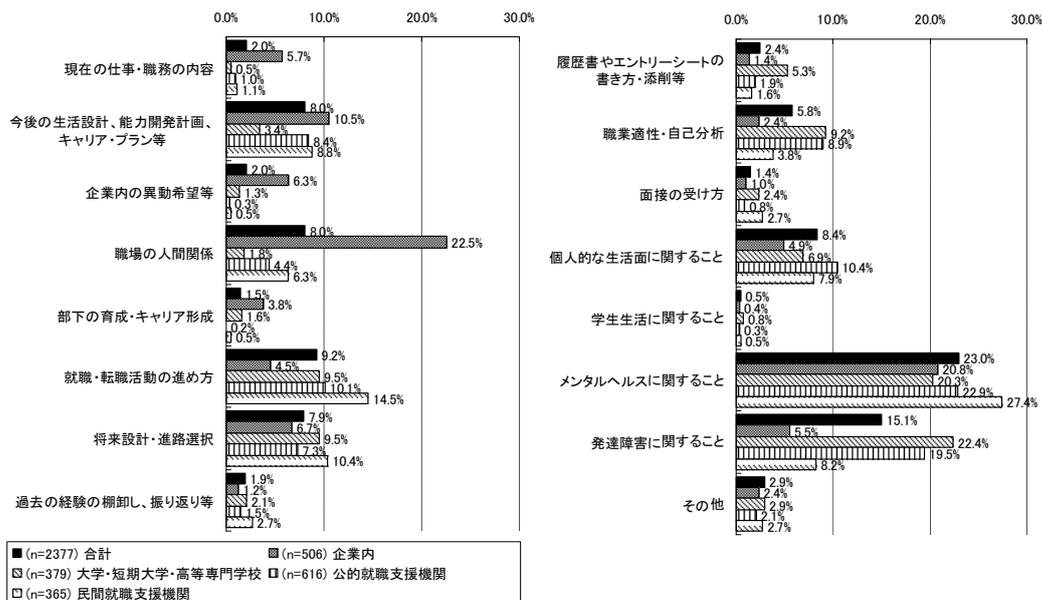
主な活動の場によって、キャリア・コンサルタントに寄せられる相談内容は大きく異なることがわかる。

図表 1-22 活動の場別にみた相談内容



なお、対応が難しい相談内容を主な活動の場別にみると、程度の差はあるが、「メンタルヘルスに関する事」や「発達障害に関する事」が軒並み多いことがわかる。なお、企業に関しては、「職場の人間関係」が多いことが特徴的である。

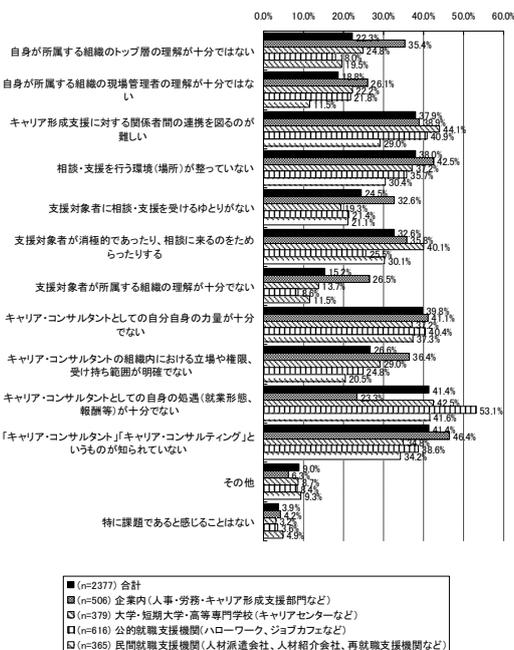
図表 1-23 活動の場別にみた対応が難しいと感じる相談内容



③キャリア・コンサルタントの問題意識について

キャリア・コンサルタントが課題としてあげているのは、「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」（特に公的就職支援機関で多）、「「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」（特に企業で多）、「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」、「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」などである。

図表 1-24 活動の場別にみた課題



④キャリア・コンサルタントの満足度

キャリア・コンサルタントの満足度に影響を与える要因を探るために、その説明変数として、活動の場、就業形態、専任か兼任か、直近1ヶ月間の活動日数、直近1ヶ月間の活動に関する収入、現在の職務、を選定している。

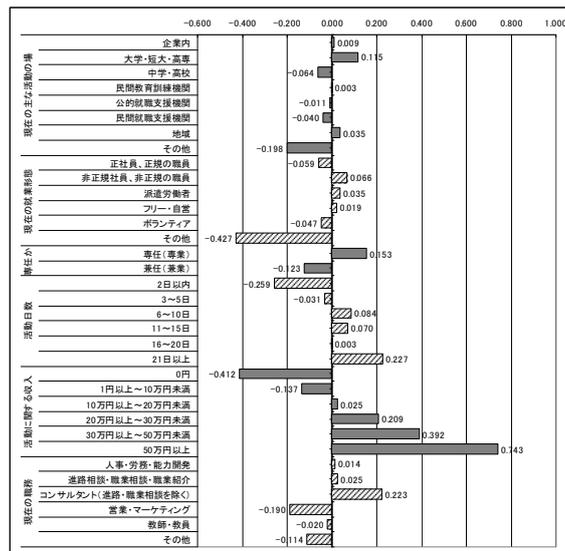
◇ 分析結果・得られる示唆

- ・ 数量化I類による分析を試みた結果が以下である。
- ・ 満足度に強く影響を与えている要因としては、『活動に関する月収が50万円以上であること』『活動に関する月収が30万円以上50万円以下であること』『活動日数が21日以上であること』『現在の職務がコンサルタントであること』などが挙げられる。
- ・ またカテゴリースコアを設問毎に並べてみると、特に「活動に関する収入」は、低いほど満足度が低く、高いほど満足度は高くなる。スコア量をもて、「活動に関する収入」の水準が、キャリア・コンサルティング活動の満足度に与える影響は大きいことがわかる。

図表 1-25 分析結果の要旨 (数量化I類)

活動の満足度 (5段階自己評価) 5:満足~1:不満足 ※R ² =0.445	現在の主な活動の場	カテゴリ数	+	現在の就業形態	カテゴリ数	+	専任か	カテゴリ数	+	活動日数	カテゴリ数
	企業内	0.009		正社員、正規の職員	-0.059		専任(専業)	0.153		2日以内	-0.259
	大学・短大・高专	0.115		非正規社員、非正規の職員	0.066		兼任(兼業)	-0.123		3~5日	-0.031
	中学・高校	-0.064		派遣労働者	0.035					6~10日	0.084
	民間教育訓練機関	0.003		フリー・自営	0.019					11~15日	0.070
	公的就職支援機関	-0.011		ボランティア	-0.047					16~20日	0.003
	民間就職支援機関	-0.040		その他	-0.427					21日以上	0.227
	地域	0.035									
	その他	-0.198									
				活動に関する収入	カテゴリ数	+	現在の職務	カテゴリ数	+	定数項	
				0円	-0.412		人事・労務・能力開発	0.014		3.389	
				1円以上~10万円未満	-0.137		進路相談・職業相談・職業紹介	0.025			
				10万円以上~20万円未満	0.025		コンサルタント(進路・職業相談を除く)	0.223			
				20万円以上~30万円未満	0.209		営業・マーケティング	-0.190			
				30万円以上~50万円未満	0.392		教師・教員	-0.020			
				50万円以上	0.743		その他	-0.114			

図表 1-26 カテゴリースコアの比較



(4) キャリア・コンサルタント自身のキャリアパスについて

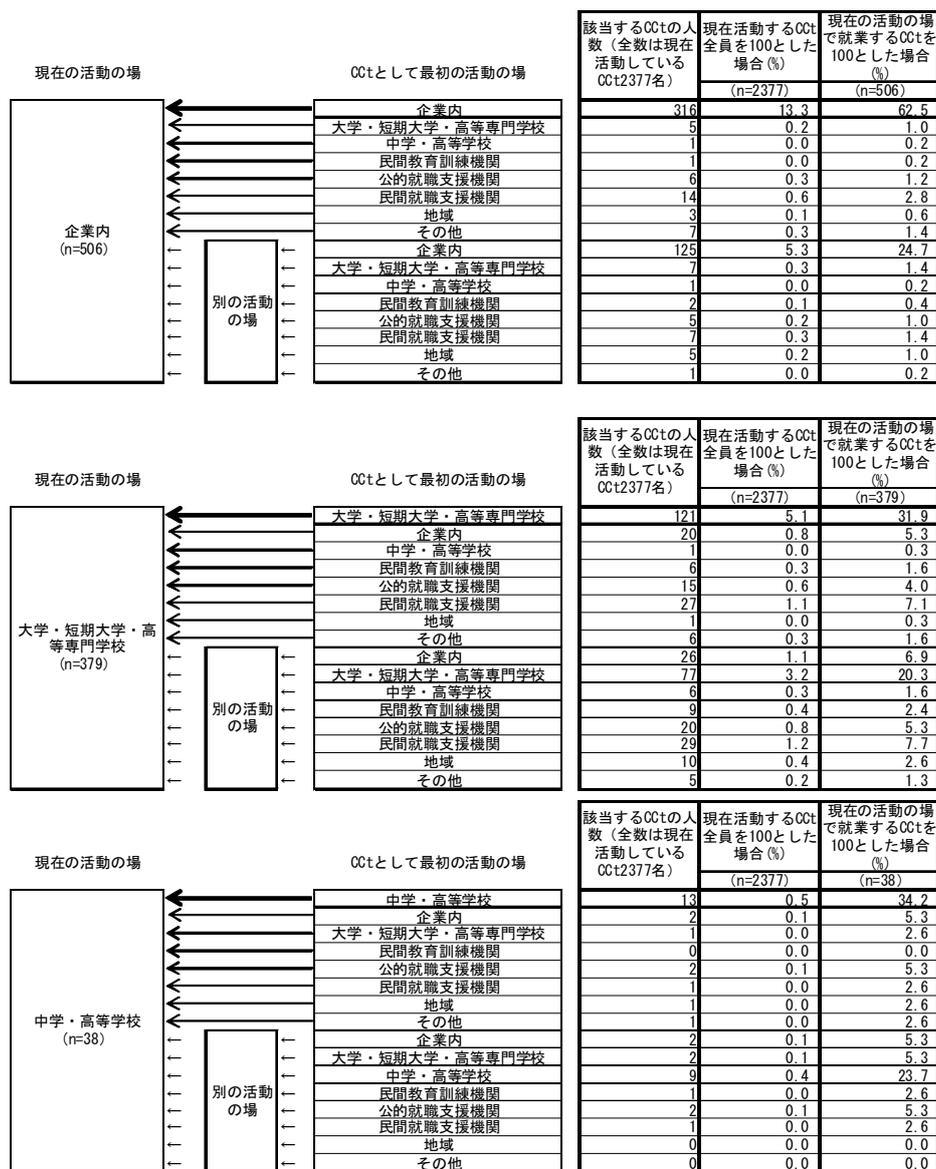
①分析の視点

キャリア・コンサルタントは、どのようなキャリアパスを辿って、現在に至るのか、活動の場と就業形態に着目して、それらを分析する。

②キャリア・コンサルタントのキャリアパス（活動の場の変遷）

現在の活動の場から遡り、キャリア・コンサルタントが辿ったキャリアパスをまとめると以下ようになる。

図表 1-27 キャリア・コンサルタントのキャリアパス（活動の場の変遷）



現在の活動の場	OCtとして最初の活動の場	該当するOCtの人数 (全数は現在活動しているOCt2377名)	現在活動するOCt全員を100とした場合 (%)	現在の活動の場で就業するOCtを100とした場合 (%)
		(n=2377)		(n=168)
民間教育訓練機関 (n=168)	民間教育訓練機関	63	2.7	37.5
	企業内	3	0.1	1.8
	大学・短期大学・高等専門学校	3	0.1	1.8
	中学・高等学校	2	0.1	1.2
	公的就職支援機関	5	0.2	3.0
	民間就職支援機関	3	0.1	1.8
	地域	1	0.0	0.6
	その他	1	0.0	0.6
	企業内	7	0.3	4.2
	大学・短期大学・高等専門学校	8	0.3	4.8
	中学・高等学校	2	0.1	1.2
	民間教育訓練機関	49	2.1	29.2
	公的就職支援機関	6	0.3	3.6
	民間就職支援機関	12	0.5	7.1
地域	1	0.0	0.6	
その他	2	0.1	1.2	

現在の活動の場	OCtとして最初の活動の場	該当するOCtの人数 (全数は現在活動しているOCt2377名)	現在活動するOCt全員を100とした場合 (%)	現在の活動の場で就業するOCtを100とした場合 (%)
		(n=2377)		(n=616)
公的就職支援機関 (n=616)	公的就職支援機関	209	8.8	33.9
	企業内	47	2.0	7.6
	大学・短期大学・高等専門学校	17	0.7	2.8
	中学・高等学校	7	0.3	1.1
	民間教育訓練機関	9	0.4	1.5
	民間就職支援機関	54	2.3	8.8
	地域	7	0.3	1.1
	その他	13	0.5	2.1
	企業内	41	1.7	6.7
	大学・短期大学・高等専門学校	11	0.5	1.8
	中学・高等学校	7	0.3	1.1
	民間教育訓練機関	12	0.5	1.9
	公的就職支援機関	123	5.2	20.0
	民間就職支援機関	41	1.7	6.7
地域	15	0.6	2.4	
その他	3	0.1	0.5	

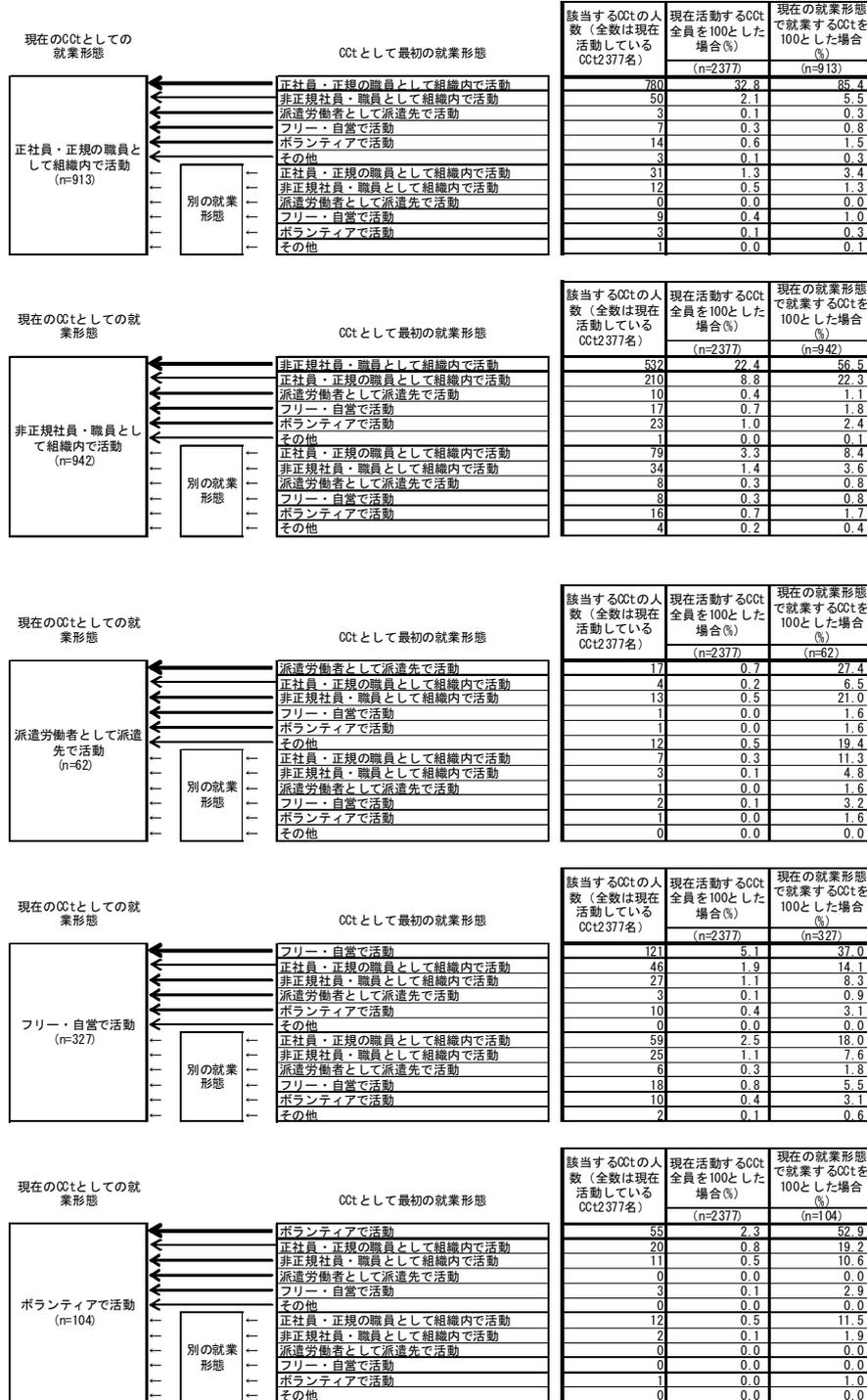
現在の活動の場	OCtとして最初の活動の場	該当するOCtの人数 (全数は現在活動しているOCt2377名)	現在活動するOCt全員を100とした場合 (%)	現在の活動の場で就業するOCtを100とした場合 (%)
		(n=2377)		(n=365)
民間就職支援機関 (n=365)	民間就職支援機関	155	6.5	42.5
	企業内	32	1.3	8.8
	大学・短期大学・高等専門学校	2	0.1	0.5
	中学・高等学校	1	0.0	0.3
	民間教育訓練機関	2	0.1	0.5
	公的就職支援機関	16	0.7	4.4
	地域	2	0.1	0.5
	その他	1	0.0	0.3
	企業内	18	0.8	4.9
	大学・短期大学・高等専門学校	3	0.1	0.8
	中学・高等学校	2	0.1	0.5
	民間教育訓練機関	9	0.4	2.5
	公的就職支援機関	1	0.0	0.3
	民間就職支援機関	115	4.8	31.5
地域	3	0.1	0.8	
その他	3	0.1	0.8	

現在の活動の場	OCtとして最初の活動の場	該当するOCtの人数 (全数は現在活動しているOCt2377名)	現在活動するOCt全員を100とした場合 (%)	現在の活動の場で就業するOCtを100とした場合 (%)
		(n=2377)		(n=152)
地域 (n=152)	地域	31	1.3	20.4
	企業内	14	0.6	9.2
	大学・短期大学・高等専門学校	2	0.1	1.3
	中学・高等学校	0	0.0	0.0
	民間教育訓練機関	0	0.0	0.0
	公的就職支援機関	6	0.3	3.9
	民間就職支援機関	7	0.3	4.6
	その他	1	0.0	0.7
	企業内	15	0.6	9.9
	大学・短期大学・高等専門学校	6	0.3	3.9
	中学・高等学校	3	0.1	2.0
	民間教育訓練機関	2	0.1	1.3
	公的就職支援機関	11	0.5	7.2
	民間就職支援機関	14	0.6	9.2
地域	38	1.6	25.0	
その他	2	0.1	1.3	

③キャリア・コンサルタントのキャリアパス（就業形態の変遷）

現在の就業形態から遡り、キャリア・コンサルタントが辿ったキャリアパスをまとめると以下ようになる。

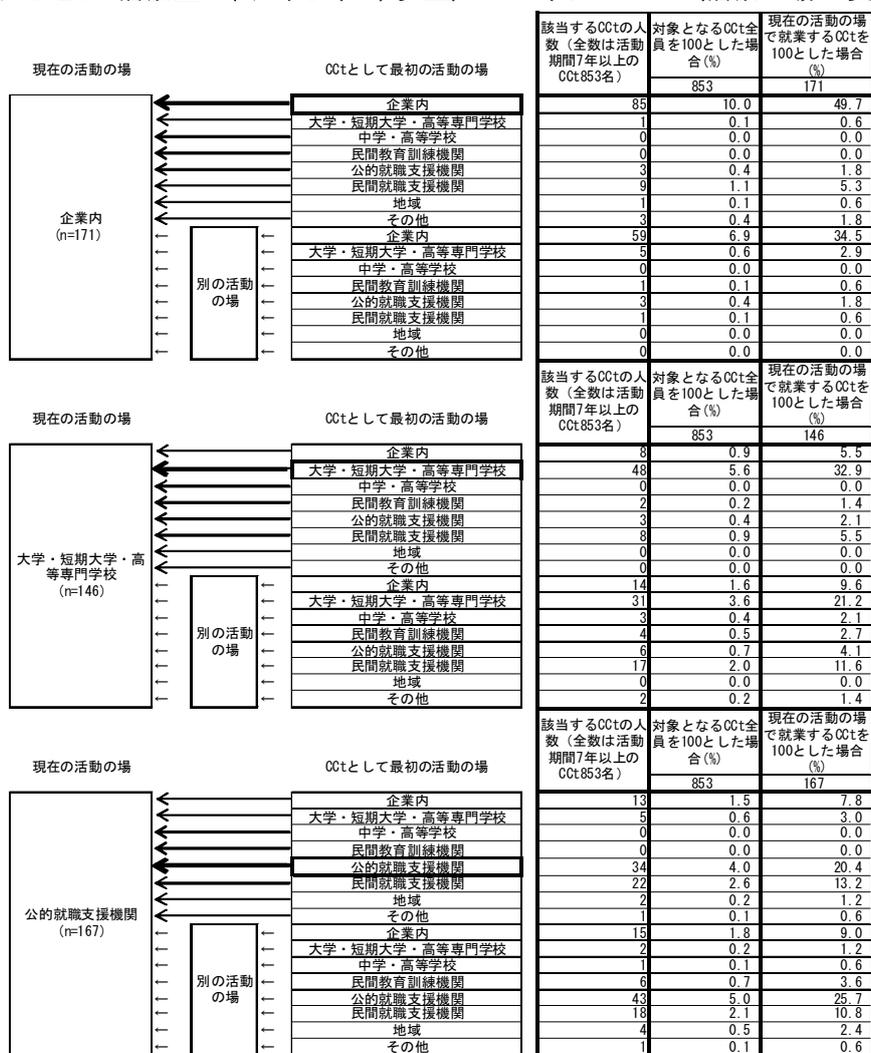
図表 1-28 キャリア・コンサルタントのキャリアパス（就業形態の変遷）



④キャリア・コンサルタント活動が長い人（通算期間7年以上）のキャリアパス

キャリア・コンサルティングに関連する活動を長年（通算7年以上）行っているキャリア・コンサルタントについては、現在の主な活動の場と最初の主な活動の場が同じ人が約5割（51.1%）おり、比較的多くのキャリア・コンサルタントが、最初の主な活動の場で現在活動している¹⁾。

図表 1-29 活動歴が長い人（7年以上）のキャリアパス（活動の場の変遷）



¹⁾回答数の少ない中学・高等学校（19）、民間教育訓練機関（70）、地域（52）を省略しているが、記述の数値にデータは反映されている。



現在の主な活動の場以外で活動した経験のある人は7割弱（67.3%）であった。比較的多くのキャリア・コンサルタントが、複数の場・領域で活動を経験している。

現在「企業内（人事・労務・キャリア形成支援部門など）」を主な活動の場としている人について、最初の主な活動の場が「企業内」であったのは8割強（84.2%）であった。そのうち「企業内」以外で活動した経験がない人は約5割（50.3%）であった。主に「企業内」で活動する人は、「企業内」を主な活動の場とし続ける人が比較的多い。

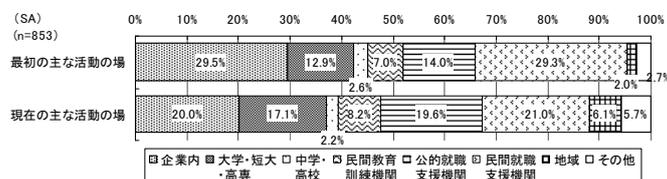
現在「大学・短期大学・高等専門学校（キャリアセンターなど）」を主な活動の場としている人について、最初の主な活動の場が「大学・短期大学・高等専門学校（キャリアセンターなど）」であったのは5割強（54.1%）と最も多く、次いで「民間就職支援機関」（17.1%）、「企業内」（15.1%）、「公的就職支援機関」（6.2%）の順に多かった。また、「大学・短期大学・高等専門学校（キャリアセンターなど）」以外で活動した経験がある人は7割弱（67.1%）であった。「大学・短期大学・高等専門学校（キャリアセンターなど）」においては、内部人材又は同分野の経験者が主力として登用されている一方、就職支援の経験や企業の人事労務管理（募集・採用、人材育成を含む）経験を有する外部人材も比較的積極的に登用されている。

現在「公的就職支援機関（ハローワーク、ジョブカフェなど）」を主な活動の場としている人について、最初の主な活動の場が「公的就職支援機関」であったのは5割弱（46.1%）と最も多く、次いで「民間就職支援機関」（24.0%）、「企業内」（16.8%）の順に多かった。また、「公的就職支援機関」以外で活動した経験がある人は8割（79.6%）であった。「公的就職支援機関」においては、民間の就職支援の経験や企業の人事労務管理（募集・採用、人材育成を含む）経験を有する人材も積極的に登用されている。

現在「民間就職支援機関（人材派遣会社、人材紹介会社、再就職支援機関など）」を主な活動の場としている人について、最初の主な活動の場が「民間就職支援機関」であったのは8割弱（76.0%）であった。そのうち「民間就職支援機関」以外で活動した経験がない人は5割半（59.2%）であった。「民間就職支援機関」においては、「企業内」で活動する人ほどではないものの、「民間就職支援機関」を主な活動の場とし続ける人が比較的多い。

現在の主な活動の場について、最初の主な活動の場との差をみると、「企業内」(9.5ポイント減)、「民間就職支援機関」(8.3ポイント減)が減少する一方、「公的就職支援機関」(5.6ポイント増)、「大学等」(4.2ポイント増)が増加している。

図表 1-30 活動歴が長い人の活動の場 (最初・現在)



以上から、キャリア・コンサルタントとしての最初の主な活動の場で現在も活動している人が多い傾向がみられるが、その傾向は「企業内」で主に活動する人に顕著である。また、比較的多くのキャリア・コンサルタントが、一つの活動の場にとどまらず、様々な場で活動を展開・経験していることがうかがえる。

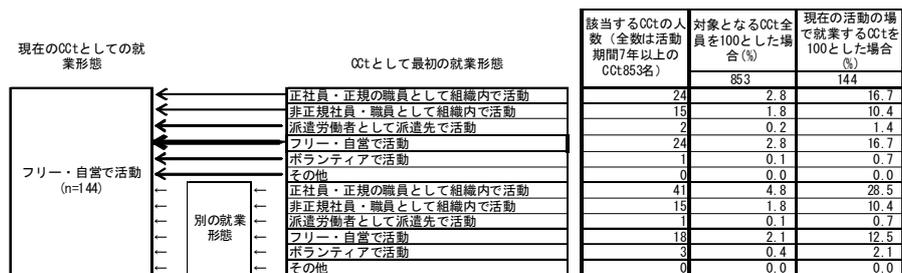
また、主な活動の場を「企業内」「民間就職支援機関」から「大学・短期大学・高等専門学校（キャリアセンターなど）」や「公的就職支援機関」に移していく人も相当数いることがうかがえる。

キャリア・コンサルティングに関連する活動を長年（通算 7 年以上）行っているキャリア・コンサルタントについて、現在の就業形態と最初の就業形態が同じ人は 6 割（60.5%）で、そのうち現在の就業形態以外の形態で活動した経験がない人が 7 割強（71.7%、全体の 43.4%）であった²。

図表 1-31 活動歴が長い人（7年以上）のキャリアパス（就業形態の変遷）

現在のCCtとしての就業形態	CCtとして最初の就業形態	該当するCCtの人数 (全数は活動期間7年以上のCCt853名)	対象となるCCt全数を100とした場合 (%)	
			現在の活動の場で就業するCCtを100とした場合 (%)	現在の活動の場で就業するCCtを100とした場合 (%)
正社員・正規の職員として組織内で活動 (n=381)	正社員・正規の職員として組織内で活動	268	31.4	70.3
	非正規社員・職員として組織内で活動	24	2.8	6.3
	派遣労働者として派遣先で活動	1	0.1	0.3
	フリー・自営で活動	4	0.5	1.0
	ボランティアで活動	4	0.5	1.0
	その他	1	0.1	0.3
	別就業形態	72	8.4	18.9
	正社員・正規の職員として組織内で活動	2	0.2	0.5
	非正規社員・職員として組織内で活動	2	0.0	0.0
	派遣労働者として派遣先で活動	4	0.5	1.0
非正規社員・職員として組織内で活動 (n=281)	正社員・正規の職員として組織内で活動	93	10.9	33.1
	非正規社員・職員として組織内で活動	78	9.1	27.8
	派遣労働者として派遣先で活動	0	0.0	0.0
	フリー・自営で活動	4	0.5	1.4
	ボランティアで活動	1	0.1	0.4
	その他	0	0.0	0.0
	別就業形態	44	5.2	15.7
	正社員・正規の職員として組織内で活動	52	6.1	18.5
	非正規社員・職員として組織内で活動	1	0.1	0.4
	派遣労働者として派遣先で活動	3	0.4	1.1
ボランティアで活動	2	0.2	0.7	
その他	3	0.4	1.1	

²回答数の少ない派遣労働者(9)、ボランティア(26)を省略しているが、記述の数値にデータは反映されている。



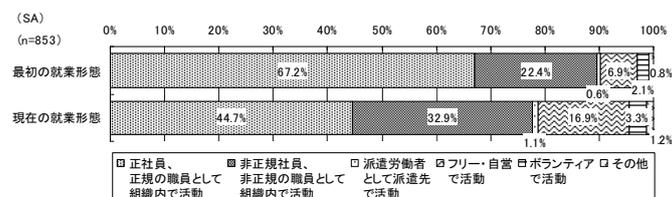
現在「正社員・正規の職員として組織内で活動」している人について、最初の就業形態が「正社員・正規の職員として組織内で活動」であったのは9割(89.2%)、次いで「非正規社員・職員として組織内で活動」(6.8%)であった。

現在「非正規社員・職員として組織内で活動」している人について、最初の就業形態は、「正社員・正規の職員として組織内で活動」(48.8%)、「非正規社員・職員として組織内で活動」(46.3%)の順であった。

現在「フリー・自営で活動」している人について、最初の就業形態は、「正社員・正規の職員として組織内で活動」(45.1%)、次いで「フリー・自営」(29.2%)、「非正規社員・職員として組織内で活動」(20.8%)の順であった。

キャリア・コンサルタントとしての現在の就業形態について、最初の就業形態との差をみると、「正社員・正規の職員として組織内で活動」(22.5ポイント減)が減少、「非正規社員・職員として組織内で活動」(10.5ポイント増)、「フリー・自営で活動」(10.0ポイント増)が増加しており、正規から非正規(派遣労働者を除く)、フリー・自営へ変化している状況がうかがえる。

図表 1-32 活動歴が長い人の就業形態(最初・現在)



主な活動の場の変化と併せてみると、活動の場の変化に伴って、正規から非正規等の就業形態に変化する場合があります。かなり多いことが予想できる。

キャリア・コンサルティングに関連する活動を長年(通算7年以上)行っているキャリア・コンサルタントに占める60歳以上は、男性が41.1%、女性10.9%であった。定年後、正社員・職員から非正規社員・職員やフリー・自営の就業形態で新たな場・領域に転身してキャリア・コンサルタントの活動を展開している人は多いと思われる。一方で、比較的若い年齢層の人で正社員・職員を希望しながら、その機会に恵まれない人もかなりいるものと思われる。

(5) キャリア・コンサルタント技能士の活動状況について

①分析の視点

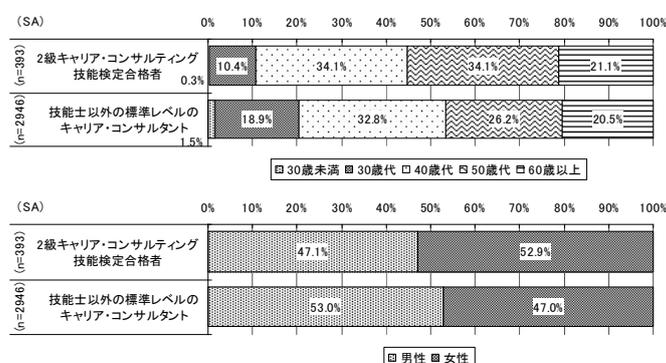
「2級キャリア・コンサルティング技能士」(以下「技能士」という。)を「技能士以外の標準レベルのキャリア・コンサルタント」と比較することにより、技能士の活動実態の特徴を把握した。

②分析結果

標準レベルのキャリア・コンサルタントであると同時に技能士であるのは、回答者の約1割(11.8%)であった。

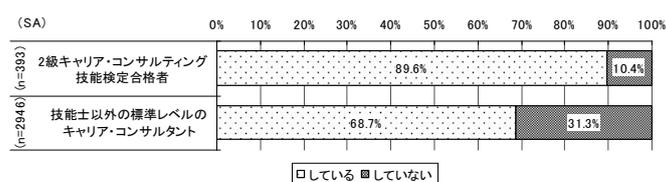
年齢構成は「40歳代」と「50歳代」が最も多く、技能士以外に比べて年齢層が高かった。男女比では、女性が半数を超えており、技能士以外とは逆であった。

図表 1-33 年齢構成・性別(2級キャリア・コンサルティング技能士)



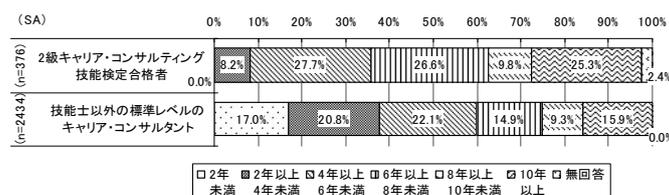
現在活動している人は、技能士で9割、技能士以外で7割弱と、技能士のほとんどが活動しているのに対し、技能士以外は3人に1人が活動していない。

図表 1-34 活動状況(2級キャリア・コンサルティング技能士)



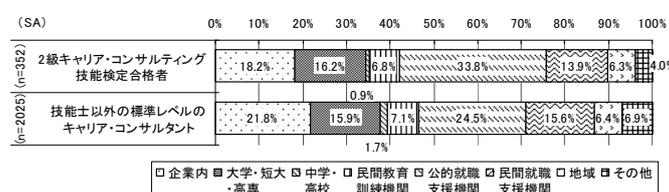
キャリア・コンサルティング関連活動の現在までの通算活動期間が10年以上であるのは、技能士25.3%、技能士以外15.9%となっており、技能検定の受検資格として実務経験が5年以上(標準レベルのキャリア・コンサルタント有資格者の場合は3年以上)必要であることもあり、技能士の方が長い活動経験を有する人が多い。

図表 1-35 キャリア・コンサルティング関連活動の通算活動期間
(2級キャリア・コンサルティング技能士)



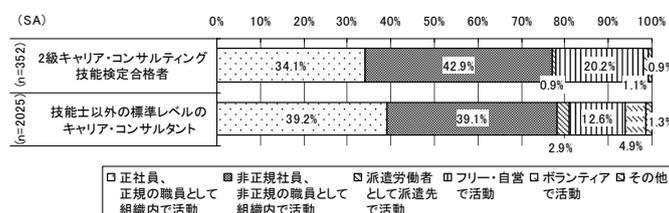
現在の主な活動の場については、技能士では「公的就職支援機関」が最も多く、次いで「企業内」、「大学等」、「民間就職支援機関」の順に多い。技能士以外と比較すると、「公的就職支援機関」では技能士以外を大きく上回り（9.3ポイント差）、反対に「企業内」では技能士以外を下回っている（3.6ポイント差）。

図表 1-36 現在の主な活動の場 (2級キャリア・コンサルティング技能士)



現在の活動形態については、技能士では「非正規」が最も多く、次いで「正規」、「フリー・自営」の順に多い。技能士以外では「正規」と「非正規」がほぼ同率、次いで「フリー・自営」が多い。技能士の方が非正規社員・職員（派遣労働者を除く）、フリー・自営で活動する人が多い。

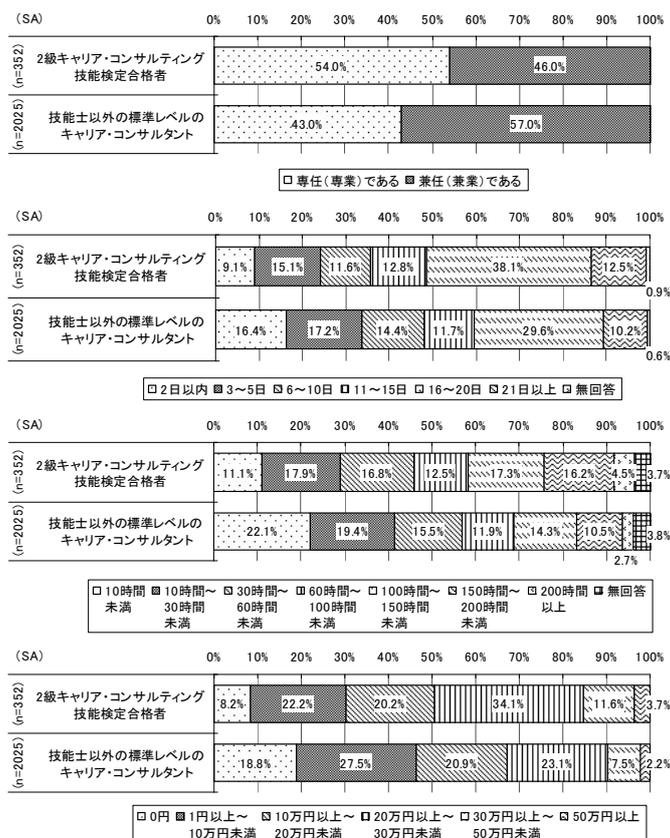
図表 1-37 現在の就業形態 (2級キャリア・コンサルティング技能士)



活動量や収入をみると、技能士については、「専任（専業）」が5割を超え（技能士以外では4割）、直近1ヶ月の活動日数が16日以上ある人が5割（技能士以外では4割）、直近1ヶ月の活動時間が100時間以上の人4割（技能士以外では3割弱）、直近1ヶ月の収入が20万円以上の人5割（技能士以外では3割強）と、すべてにおいて技能士以外を大きく上回っている。

以上から、技能士は、技能士以外に比べて活動量（日数、時間）や収入が多く、専任で活動している人が多いことから、非正規社員・職員といった不安定な就業形態が多いものの、専門人材としての評価は比較的高いと言うことができる。

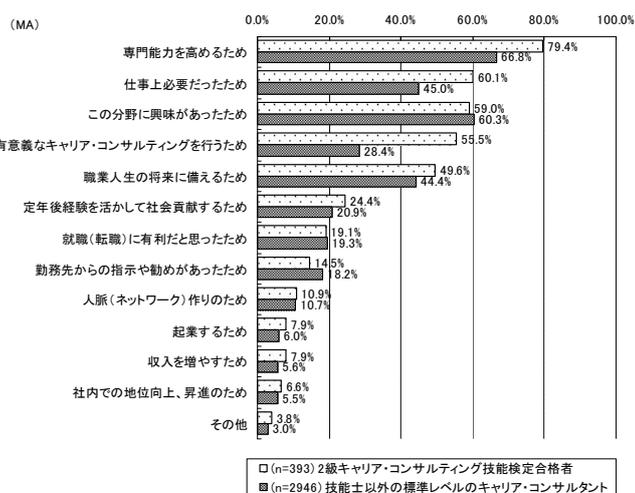
図表 1-38 専任／兼任の状況、直近1ヶ月間の活動日数、活動時間、キャリア・コンサルティング関連活動の収入（2級キャリア・コンサルティング技能士）



資格の取得理由について、技能士以外に比べて多いのは、「より有意義なキャリア・コンサルティングを行うため」(27.1ポイント差)、「仕事上必要だったため」(15.1ポイント差)、「専門能力を高めるため」(12.6ポイント差)であった。一方、「この分野に興味があったため」「就職(転職)に有利だと思ったため」「勤務先からの指示や勧めがあったため」については、技能士の方が少ないか、ほぼ同じであった。

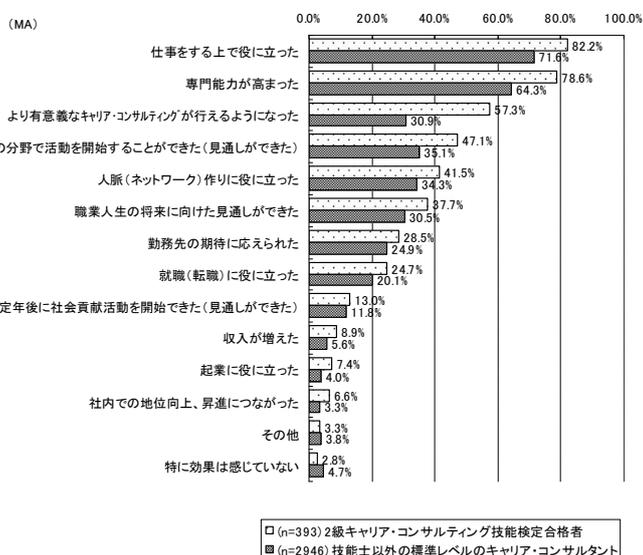
なお、その他としては(技能士と技能士以外共通)、「就職支援のため」「職場の定着率改善のため」「社内にキャリア・コンサルティング部門を創設するため」「後進の育成のため」「社員研修に活かすため」「人の役に立ちたい」「自己成長のため」「知識・能力の確認」「業務上のコミュニケーション能力を向上するため」「社労士としてキャリアアップするため」「対外的に専門性を示すため」「先輩の勧め」などがあつた。

図表 1-39 キャリア・コンサルタント資格取得の動機
(2級キャリア・コンサルティング技能士)



資格取得の効果についてみると、技能士以外に比べ特に高かったのは、「より有意義なキャリア・コンサルティングが行えるようになった」(26.4ポイント差)、「専門能力が高まった」(14.3ポイント差)、「この分野で活動を開始することができた、又は活動の見通しができた」(12.0ポイント差)、「仕事をする上で役に立った」(10.6ポイント差)であった。

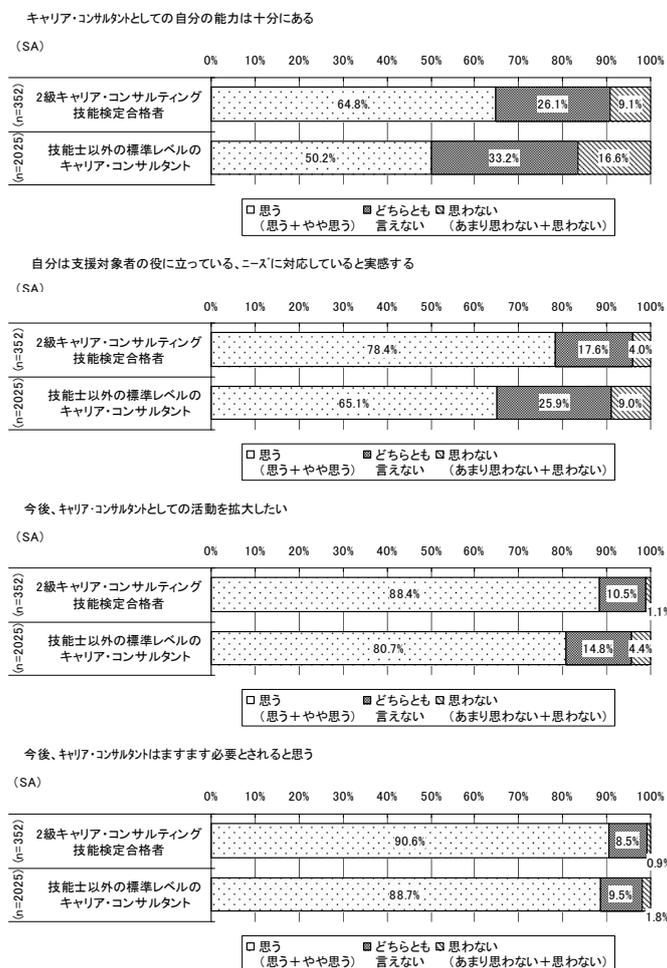
図表 1-40 キャリア・コンサルタント資格取得の効果
(2級キャリア・コンサルティング技能士)



自分の能力が十分にあると考えているのは6割強(技能士以外で5割)、支援対象者の役に立っている、ニーズに対応していると実感しているのは8割(技能士以外

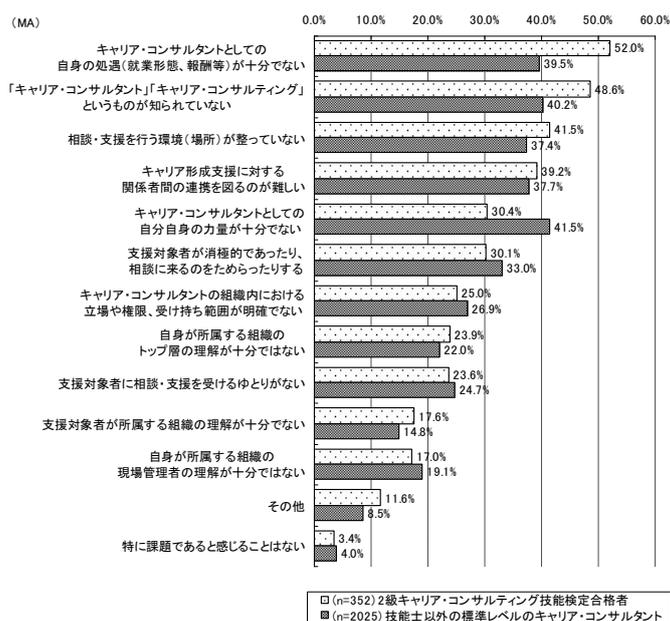
で 6 割強) と、技能士は技能士以外に比べ、自分の能力が十分にあり、ニーズに対応できていると感じている。自身の活動に満足しているのは 6 割強 (技能士以外で 5 割強) と満足度も高い。

図表 1-41 キャリア・コンサルティング関連活動を行う上での考え
(2 級キャリア・コンサルティング技能士)



活動を行う上での課題をみると、技能士以外と比べて技能士が課題と感じているものとして、「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」(12.5 ポイント差)、「「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」(8.4 ポイント差) が挙げられる。一方、「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」(11.1 ポイント差) と感じている技能士は、技能士以外よりも少ないものの、3 割の技能士が課題と認識している。

図表 1-42 キャリア・コンサルティング関連活動を行う上での課題
(2級キャリア・コンサルティング技能士)



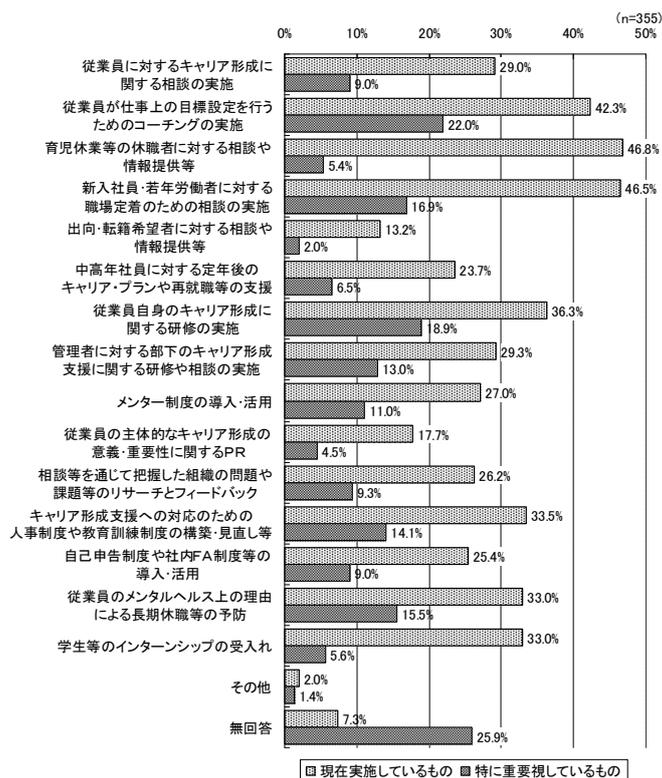
2. 企業におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況に関する調査について

(1) キャリア形成支援に熱心な企業の特徴

①分析の視点

キャリア形成支援に熱心な企業は、どのような特徴を有しているのか、「現在、実施しているキャリア形成支援（問7）」に着目して、それを明らかにしていきたい。

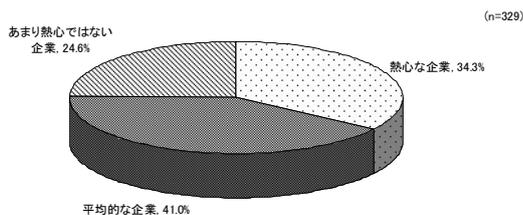
図表 2-1 実施している従業員のキャリア形成支援等（再掲）：MA



本設問に回答があった 329 社について、回答があった項目数によって、キャリア形成に「熱心な企業（6 項目以上実施）」「平均的な企業（3～5 項目を実施）」「あまり熱心ではない企業（1～2 項目を実施）」と分類し、どの様な企業がキャリア形成支援の取組に熱心かをみていく。

本分類でみると、「熱心な企業」が 113 社（34.3%）、「平均的な企業」が 135 社（41.0%）、「あまり熱心でない企業」が 81 社（24.6%）であった。

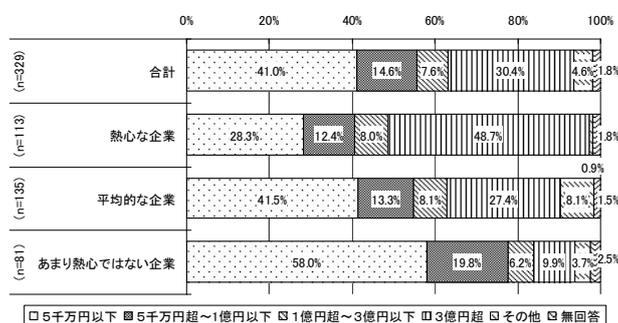
図表 2-2 (参考) のキャリア形成支援の取組度合い : SA



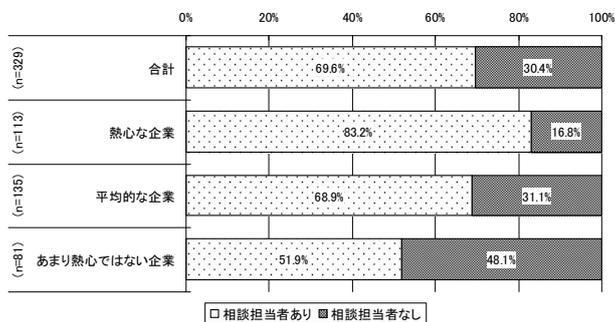
②企業規模 (資本金額又は出資総額)

資本金額又は出資の総額をキャリア形成支援の取組度合い別にみると、キャリア形成支援に熱心な企業は、相対的に資本金額又は出資総額が大きくなっている。

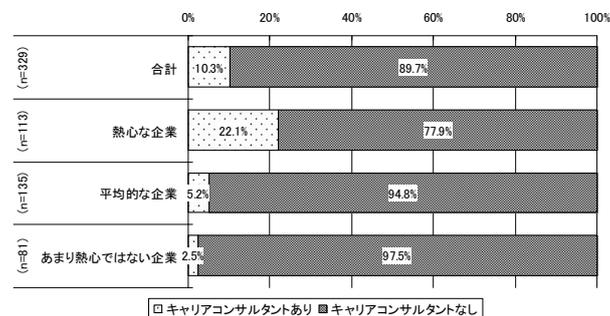
図表 2-3 資本金額又は出資総額 (キャリア形成支援の取組度合い別) : SA



図表 2-4 キャリア形成支援相談者の有無 (キャリア形成支援の取組度合い別)



図表 2-5 キャリア・コンサルタントの有無 (キャリア形成支援の取組度合い別)



(2) 企業におけるキャリア・コンサルタント活用の効果

①分析の視点

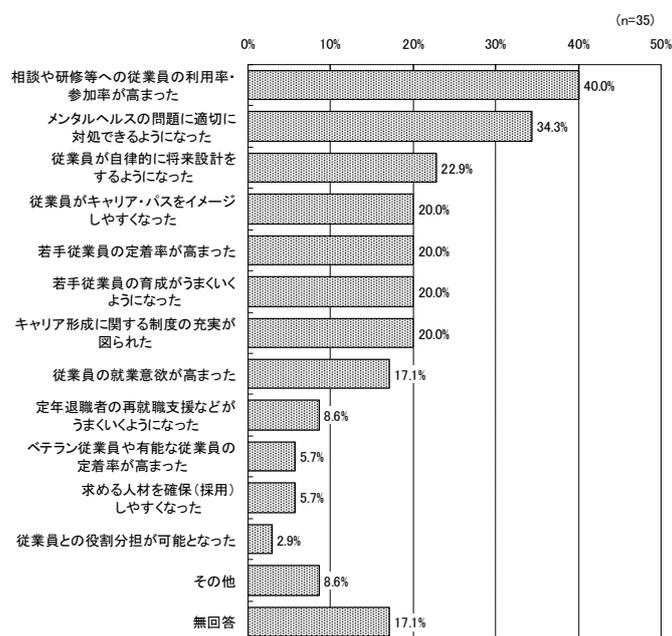
キャリア・コンサルタントを活用する企業は、どのような効果を楽しんでいるのかについて、表出している効果を改めて検証するとともに、潜在的なキャリア・コンサルタントの活用効果についても考察を行ってみる。

ただし、キャリア・コンサルタントを活用している企業数が少ないため、結果の取り扱いには注意が必要である。

②キャリア・コンサルタント活用の効果（表出している効果）

キャリア・コンサルタントを活用したことが役に立ったと考えられることをみると、「キャリア形成に関する相談や研修等への従業員の利用率・参加率が高まった」が40.0%と最も多く、次いで「メンタルヘルスの問題に適切に対処出来るようになった」(34.3%)、「従業員が自律的に将来設計をするようになった」(22.9%)、「従業員がキャリア・パスをイメージしやすくなった」「メンタルヘルスの問題に適切に対処できるようになった」(いずれも20.0%)であった。

図表 2-6 キャリア・コンサルタントを活用したことが役に立ったと考えられること
(再掲) : MA



直近3年間の従業員の意識や実態の変化をキャリア・コンサルタントの有無別にみたところ、違いが現れたのは、キャリア・パスのイメージのしやすさ、自立的な将来設計、キャリア形成に関する相談や研修等の利用率・参加率、メンタルヘルス問題への対応で

あった。

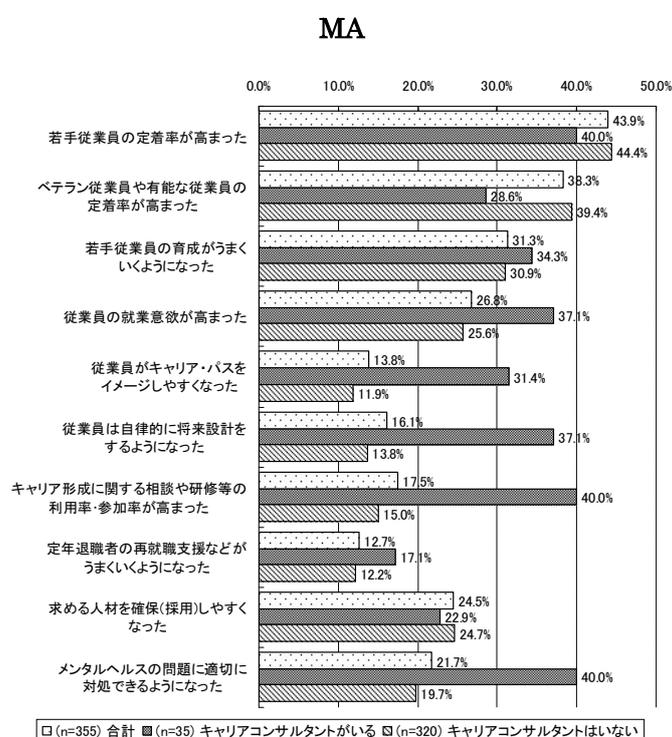
キャリア・パスのイメージのしやすさでは、キャリア・コンサルタントがいる企業では、「しやすくなった」が31.4%であるのに対し、いない企業では11.9%であった。

自律的な将来設計では、キャリア・コンサルタントがいる企業では、「するようになった」が37.1%であるのに対し、いない企業では13.8%であった。

キャリア形成に関する相談や研修等の利用率・参加率では、キャリア・コンサルタントがいる企業では、「高まった」が40.0%であるのに対し、いない企業では15.0%であった。

メンタルヘルス問題への対応では、キャリア・コンサルタントがいる企業では、「できるようになった」が40.0%であるのに対し、いない企業では19.7%であった。

図表 2-7 直近3年間の従業員の意識や実態の変化（キャリア・コンサルタントの有無別）：



(3) 企業におけるキャリア・コンサルタントの活用に向けて

①分析の視点

キャリア・コンサルタントを活用している企業と活用していない企業は何が違うのかといった問題意識に基づき、キャリア・コンサルタントがいることによって提供できるキャリア形成支援策や今後の意向などを把握し、今後の更なるキャリア・コンサルタントの普及に向けた示唆を得るための分析を行う。

ただし、キャリア・コンサルタントを活用している企業数が少ないため、結果の取り

扱いには注意が必要である。

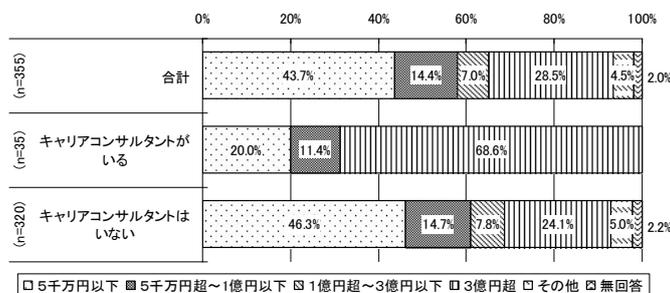
図表 2-8 キャリア・コンサルタントの有無（再掲）：数値記入

	合計	社内人材			社外人材	
		いる	専任担当者が いる	いない	いる	いない
100人以下	119 100.0%	2 1.7%	0 0.0%	117 98.3%	2 1.7%	117 98.3%
101～1000人	134 100.0%	7 5.2%	4 3.0%	127 94.8%	1 0.7%	133 99.3%
1001人以上	97 100.0%	22 22.7%	7 7.2%	75 77.3%	5 5.2%	92 94.8%
合計	355 100.0%	31 8.7%	11 3.1%	324 91.3%	8 2.3%	347 97.7%

②企業規模（資本金額又は出資総額）

キャリア・コンサルタントの有無別に資本金額又は出資金額をみると、キャリア・コンサルタントがいる企業は相対的に、企業規模が大きいことがわかる。

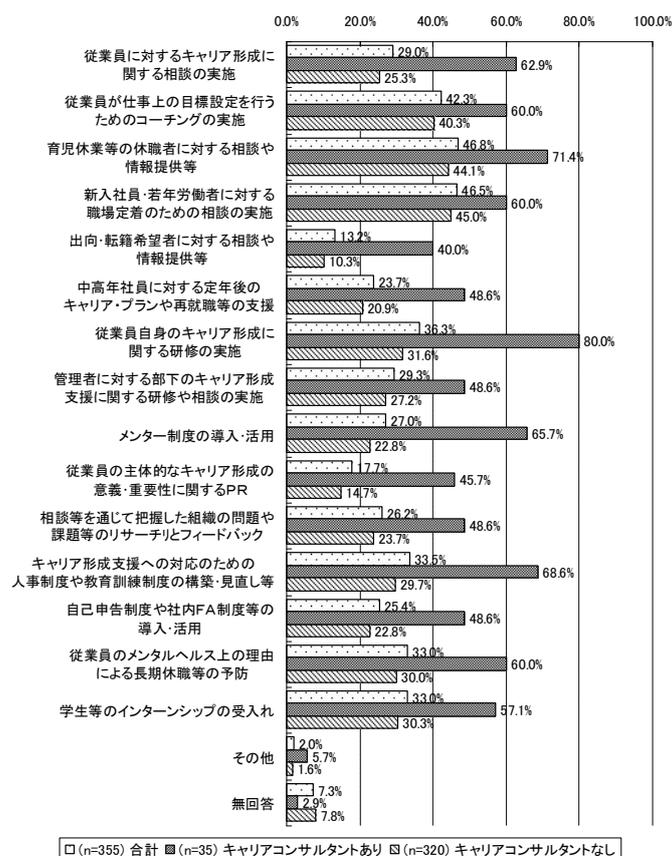
図表 2-9 資本金額又は出資総額（キャリア・コンサルタントの有無別）：数値記入



③実施しているキャリア形成支援

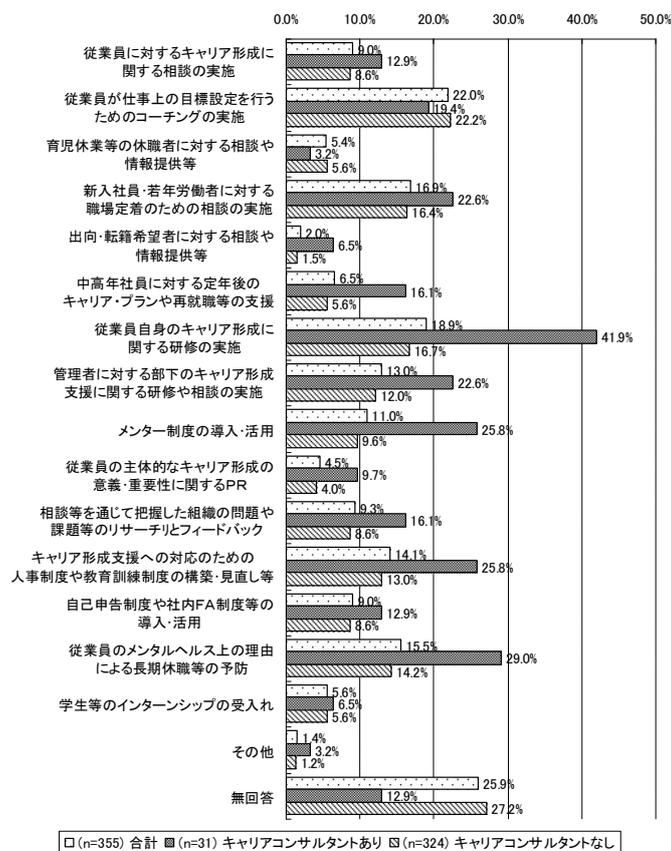
なお、現在実施しているキャリア形成支援策を、キャリア・コンサルタントの有無別にみると、キャリア・コンサルタントを活用している企業では、総じて実施率が高いが、中でも「育児休業等の休職者に対する相談や情報提供等」が80.0%と最も高く、「従業員自身のキャリア形成に関する研修（キャリア・デザイン研修等）の実施」（71.4%）、「キャリア形成支援への対応のための人事制度や教育訓練制度の構築・見直し等」（68.6%）、「メンター制度（上司・先輩が後輩の業務や業務以外の相談にあたる制度）の導入・活用」（65.7%）、「従業員のメンタルヘルス上の理由による長期休職等の予防」（65.7%）、「従業員に対するキャリア形成に関する相談の実施」（62.9%）、「新入社員・若年労働者に対する職場定着のための相談の実施」「従業員が仕事上の目標設定を行うためのコーチングの実施」（いずれも60.0%）などにおいて、実施率が高くなっている。

図表 2-10 実施している従業員のキャリア形成支援等
(キャリア・コンサルタントの有無別) : MA



また、特に重視しているキャリア形成支援策を、キャリア・コンサルタントの有無別にみると、キャリア・コンサルタントを活用している企業では、「従業員自身のキャリア形成に関する研修（キャリア・デザイン研修等）の実施」が 41.9%と最も多く、次いで「従業員のメンタルヘルス上の理由による長期休職等の予防」（29.0%）、「メンター制度の導入・活用」「キャリア形成支援への対応のための人事制度や教育訓練制度の構築・見直し等」（いずれも 25.8%）、「新入社員・若年労働者に対する職場定着のための相談実施」「管理者に対する部下のキャリア形成支援に関する研修や相談の実施」（いずれも 22.6%）であった。

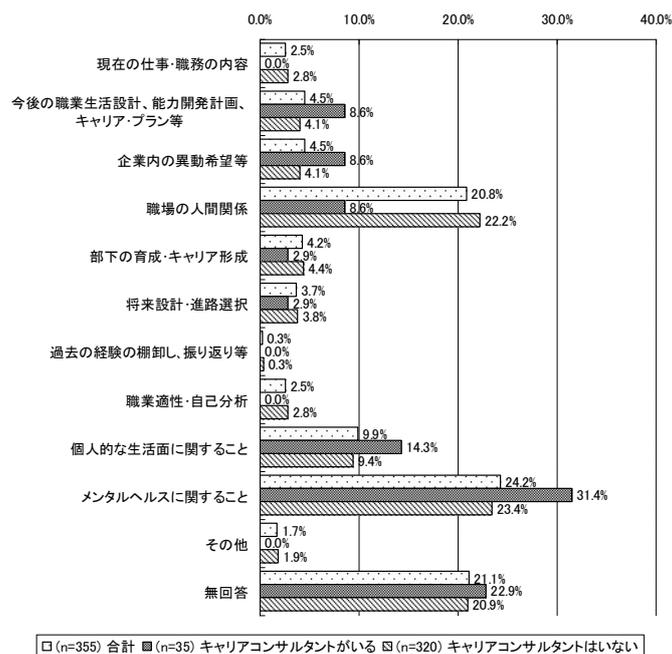
図表 2-11 特に重視しているキャリア形成支援
(キャリア・コンサルタントの有無別) : MA



④対応が難しい相談

対応が難しい相談をキャリア・コンサルタントの有無別にみると、全体では、「職場の人間関係」と「メンタルヘルスに関すること」の2つが高い割合を示しているが、「職場の人間関係」については、キャリア・コンサルタントがいない企業においてその割合が相対的に高く、一方「メンタルヘルスに関すること」については、キャリア・コンサルタントがいる企業においてその割合が相対的に高くなっている。

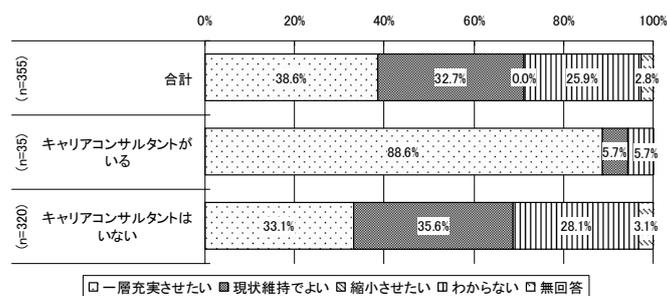
図表 2-12 対応が難しい相談（キャリア・コンサルタントの有無別）：MA



⑤今後のキャリア形成支援の充実意向

従業員のキャリア形成に関する今後の相談体制を、キャリア・コンサルタントの有無別にみると、キャリア・コンサルタントを活用している企業では、約9割の企業が「一層充実させたい」（90.3%）と回答している。

図表 2-13 従業員のキャリア形成に関する今後の相談体制（キャリア・コンサルタントの有無別）：SA



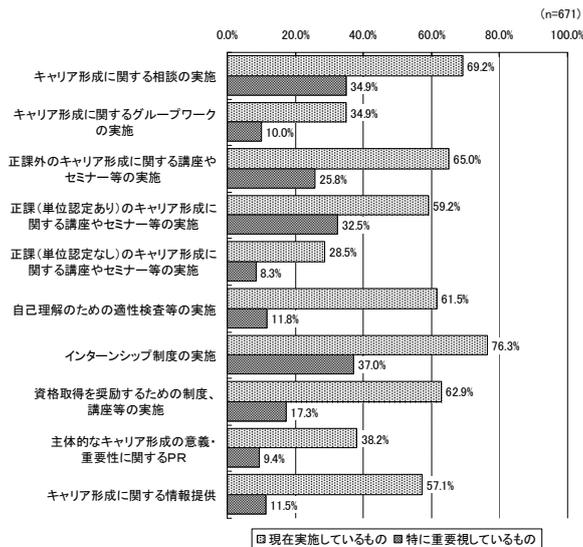
3. 教育機関におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況に関する調査について

(1) キャリア教育に熱心な学校の特徴

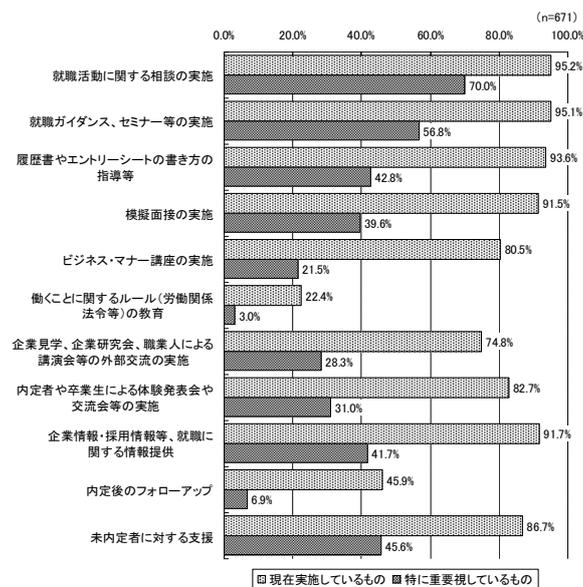
①分析の視点

キャリア形成支援に熱心な教育機関は、どのような特徴を有しているのか、「現在実施しているキャリア形成支援（問8）」に着目して、それを明らかにしていきたい。

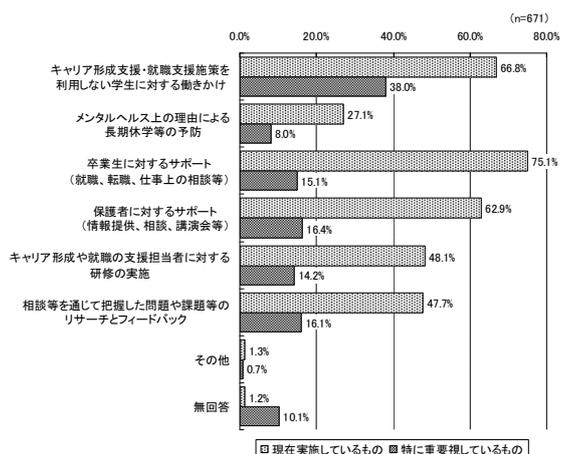
図表 3-1 キャリア支援・就職支援：キャリア形成関連（再掲）：MA



図表 3-2 キャリア支援・就職支援：就職関連（再掲）：MA



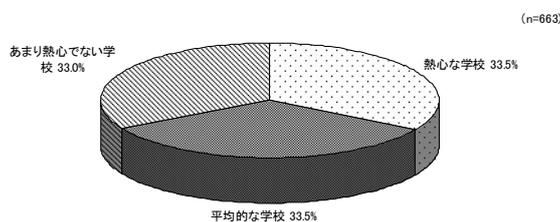
図表 3-3 キャリア支援・就職支援：両方・その他（再掲）：MA



本設問に回答があった 663 校について、回答があった項目数によって、キャリア形成に「熱心な学校（6 項目以上実施）」「平均的な学校（16～20 項目を実施）」「あまり熱心ではない学校（15 項目以下）」と分類し、どの様な企業がキャリア形成支援の取組に熱心かをみていく。

本分類でみると、「熱心な学校」「平均的な学校」がそれぞれ 222 校（33.5%）、「あまり熱心でない学校」が 219 校（33.0%）であった。

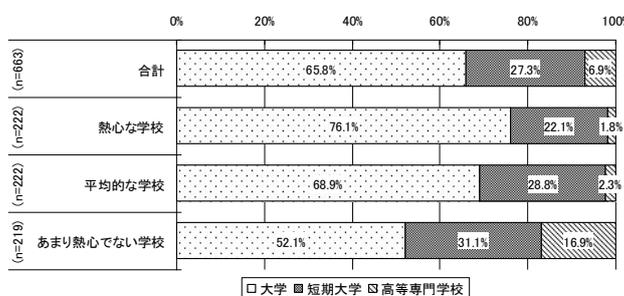
図表 3-4 （参考）のキャリア形成支援の取組度合い：SA



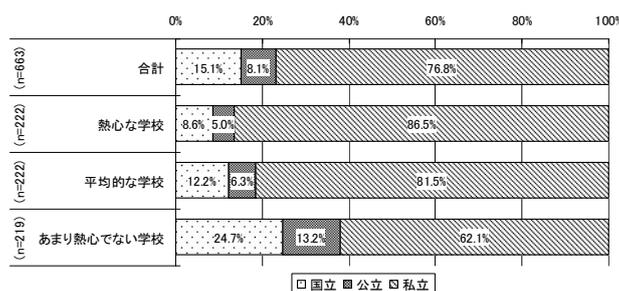
②学校の属性

学校の属性別にキャリア形成支援の取組度合いをみると、学校種別では「大学」が、設立種別では「私立」の学校がキャリア形成支援を熱心に取り組んでいる。

図表 3-5 学校種別（キャリア形成支援の取組度合い別）：SA



図表 3-6 設立種別（キャリア形成支援の取組度合い別）：SA

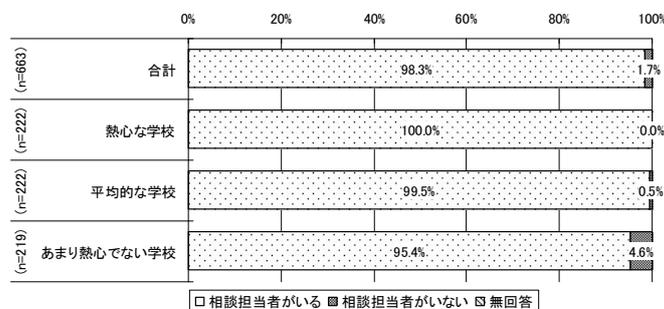


③キャリア形成支援相談者の有無

キャリア形成支援者の有無別にみると、熱心な学校に「相談者がいる」と回答した学校が多くなっている。

図表 3-7 キャリア形成支援相談者の有無（キャリア形成支援の取組度合い別）：

数値記入

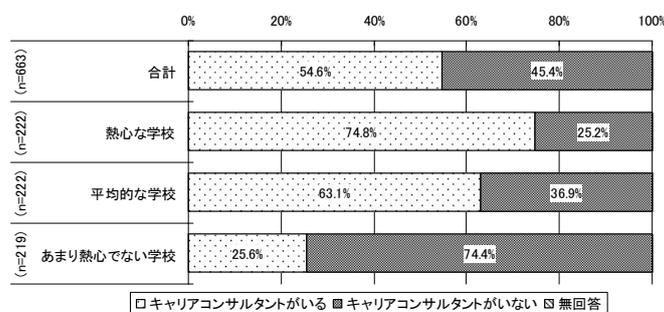


④キャリア・コンサルタント有資格者の有無

キャリア・コンサルタントの有資格者の有無をキャリア形成支援の取組度合い別にみると、熱心な学校で「キャリア・コンサルタントがいる」と回答した学校が多くなっている。また、「あまり熱心でない学校」で「キャリア・コンサルタントがいる」と回答した学校は 25.6%であった。

図表 3-8 キャリア・コンサルタント有資格者の有無

（キャリア形成支援の取組度合い別）：数値記入



(2) 教育機関におけるキャリア・コンサルタントの活用の効果

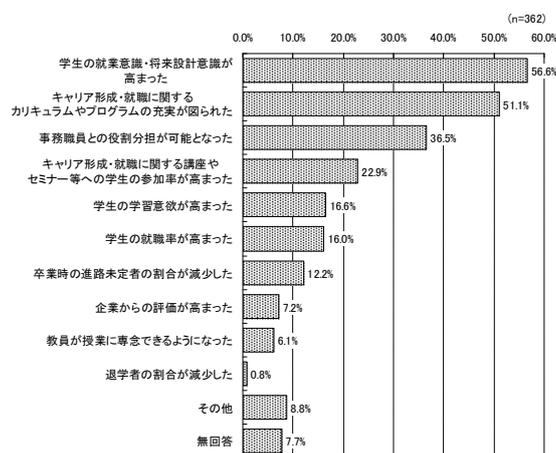
①分析の視点

キャリア・コンサルタントを活用している学校は、どのような効果を楽しんでいるのかについて、表出している効果を改めて検証するとともに、潜在的なキャリア・コンサルタント活用効果についても考察を行ってみる。

②キャリア・コンサルタント活用の効果（表出している効果）

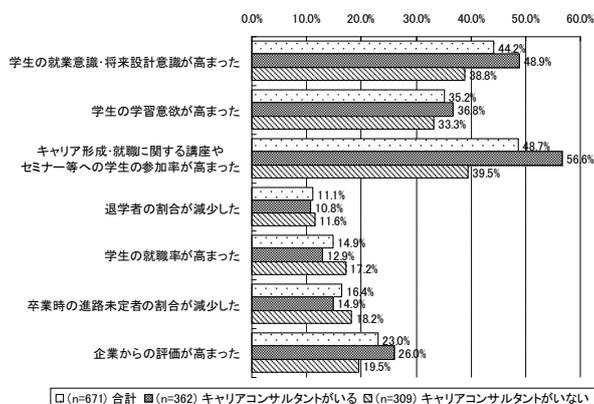
キャリア・コンサルタントを活用したことが役に立ったと考えられることをみると、「学生の就業意識・将来設計意識が高まった」が 56.6%と最も多く、次いで「キャリア形成・就職に関するカリキュラムやプログラムの充実が図られた」(51.1%)、「事務職員との役割分担が可能となった（事務職員の負担軽減につながった）」(36.5%)であった。

図表 3-9 キャリア・コンサルタントを活用したことが役だったと考えられること（再掲）：MA



③直近3年間の学生の意識や実態の変化（潜在的な効果）

図表 3-10 直近3年間の学生の意識や実態の変化：MA



(3) 教育機関におけるキャリア・コンサルタントの活用に向けて

①分析の視点

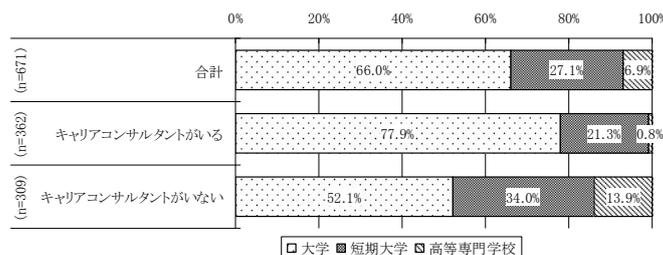
キャリア・コンサルタントを活用している学校と活用していない学校では何が違うのかといった問題意識に基づき、キャリア・コンサルタントがいることによって提供できるキャリア形成支援策や今後の意向などを把握し、今後の更なるキャリア・コンサルタントの普及に向けた示唆を得るための分析を行う。

図表 3-11 キャリア・コンサルタントの有無（再掲）：数値記入

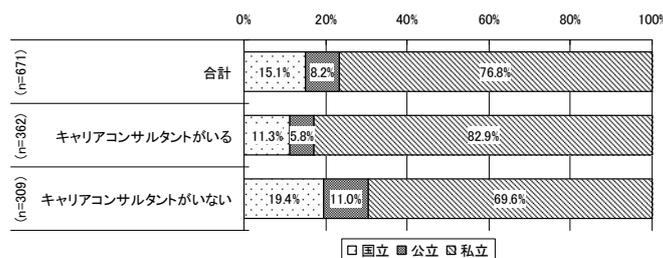
	合計	学内人材			学外人材	
		いる	専任担当者がいる	いない	いる	いない
大学	443 100.0%	222 50.1%	173 39.1%	221 49.9%	148 33.4%	295 66.6%
短期大学	182 100.0%	61 33.5%	50 27.5%	121 66.5%	39 21.4%	143 78.6%
高等専門学校	46 100.0%	2 4.3%	0 0.0%	44 95.7%	1 2.2%	45 97.8%
合計	671 100.0%	285 42.5%	223 33.2%	386 57.5%	188 28.0%	483 72.0%

②学校属性

図表 3-12 学校種別（キャリア・コンサルタントの有無別）：数値記入



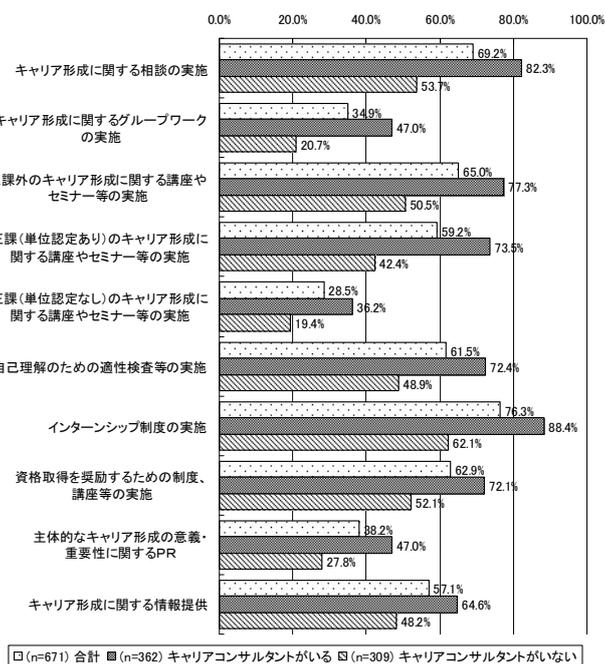
図表 3-13 設立種別（キャリア・コンサルタントの有無別）：数値記入



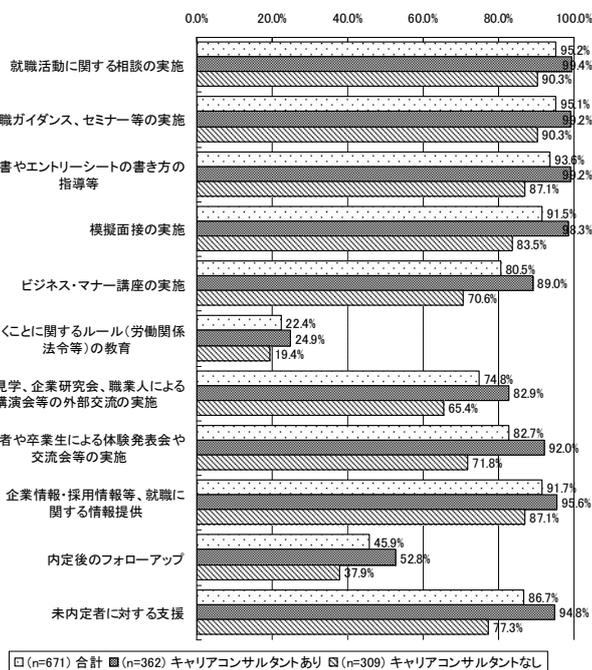
③実施しているキャリア形成支援

キャリア形成支援・就職支援に関する取組や実施状況をキャリア・コンサルタントの有無別にみると、キャリア・コンサルタントを活用している学校で、キャリア支援・就職支援策を実施している割合が高いことがうかがえる。

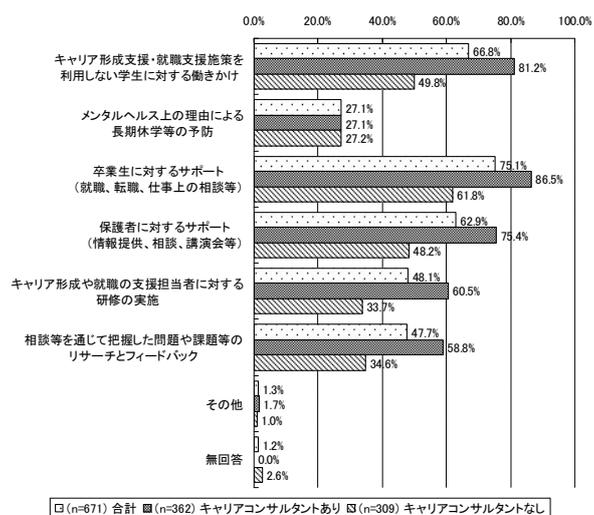
図表 3-14 キャリア支援・就職支援：キャリア形成関連
(キャリア・コンサルタントの有無別)：MA



図表 3-15 キャリア支援・就職支援：就職関連
(キャリア・コンサルタントの有無別)：MA

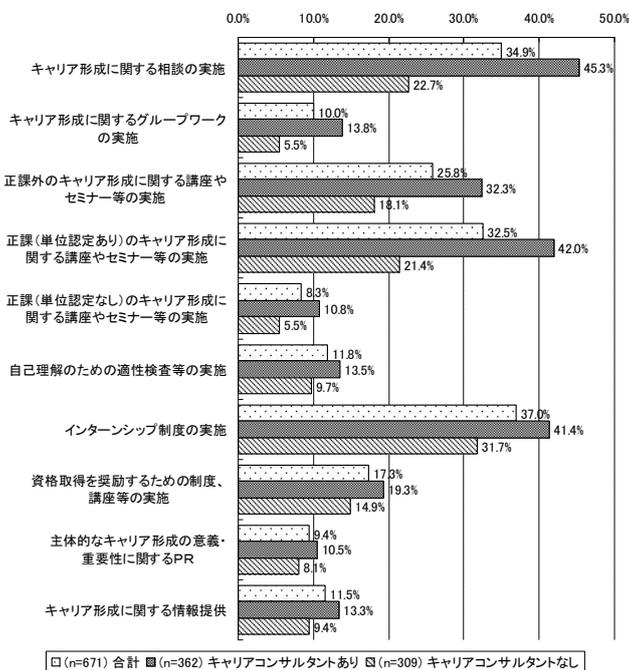


図表 3-16 キャリア支援・就職支援：両方・その他
(キャリア・コンサルタントの有無別)：MA

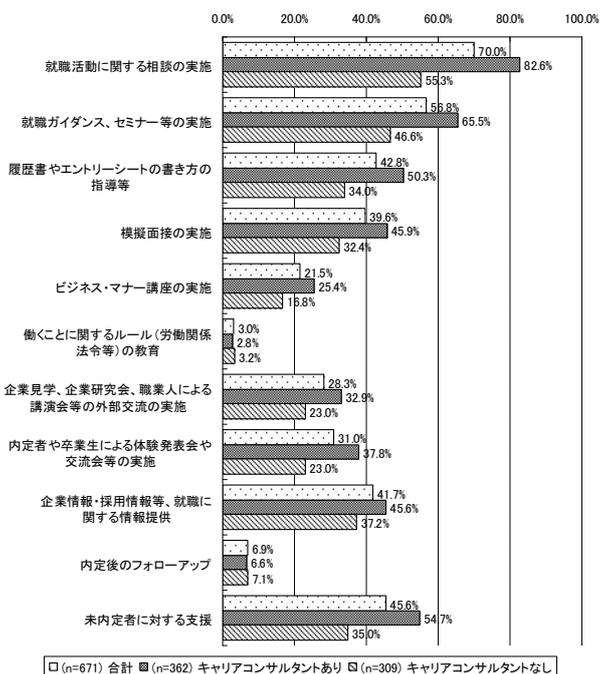


特に重視しているキャリア支援・就職支援を、キャリア・コンサルタントの有無別にみると、キャリア・コンサルタントを活用している学校の方が、キャリア支援・就職支援策を実施している割合が高いことがうかがえる。

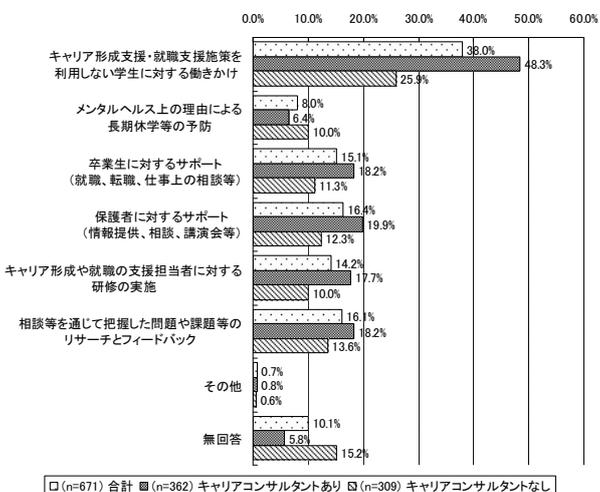
図表 3-17 特に重視しているキャリア支援・就職支援：キャリア形成関連
(キャリア・コンサルタントの有無別)：MA



図表 3-18 特に重視しているキャリア支援・就職支援：就職関連
(キャリア・コンサルタントの有無別)：MA



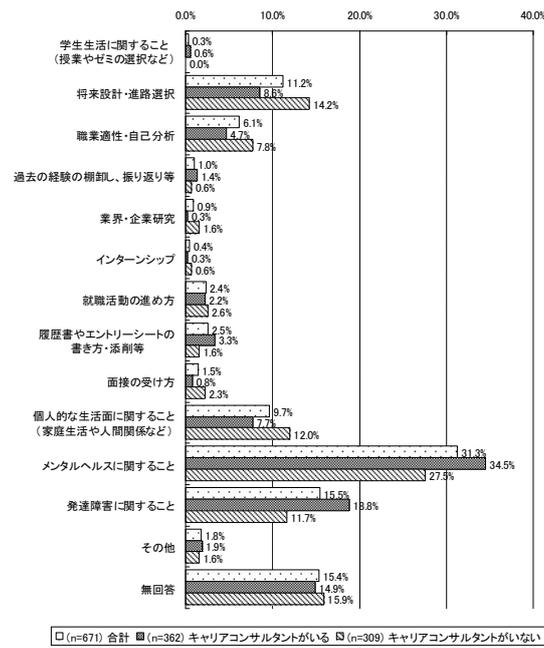
図表 3-19 特に重視するキャリア支援・就職支援：両方・その他
(キャリア・コンサルタントの有無別)：MA



④対応が難しい相談

学生からのキャリア形成・就職支援に関する相談のうち、対応が最も難しいと感じる相談内容をキャリア・コンサルタントの有無別にみると、キャリア・コンサルタントがいると回答した大学では「メンタルヘルスに関すること」「発達障害に関すること」と回答した学校が多くなっている。

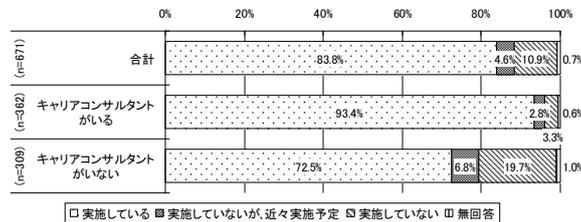
図表 3-20 対応が最も難しいと感じる相談（キャリア・コンサルタントの有無別）：MA



⑤今後のキャリア形成支援の充実意向

キャリア形成支援の実施状況をキャリア・コンサルタントの有無別にみると、キャリア・コンサルタントを活用している学校で実施している割合が高くなっている。

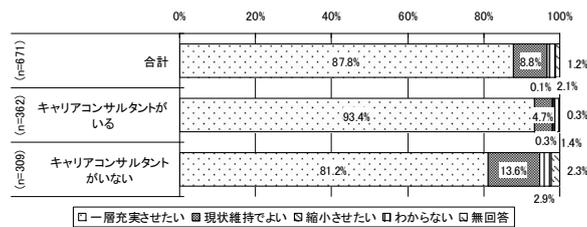
図表 3-21 キャリア形成支援実施状況（キャリア・コンサルタントの有無別）：SA



⑥キャリア形成・就職に関する今後の相談体制

キャリア形成・就職に関する今後の相談体制について、キャリア・コンサルタントの有無別にみると、キャリア・コンサルタントがいる学校で、今後も相談体制を充実させていきたいと考えている学校が多くなっている。

図表 3-22 キャリア形成・就職に関する今後の相談体制（キャリア・コンサルタントの有無別）：SA



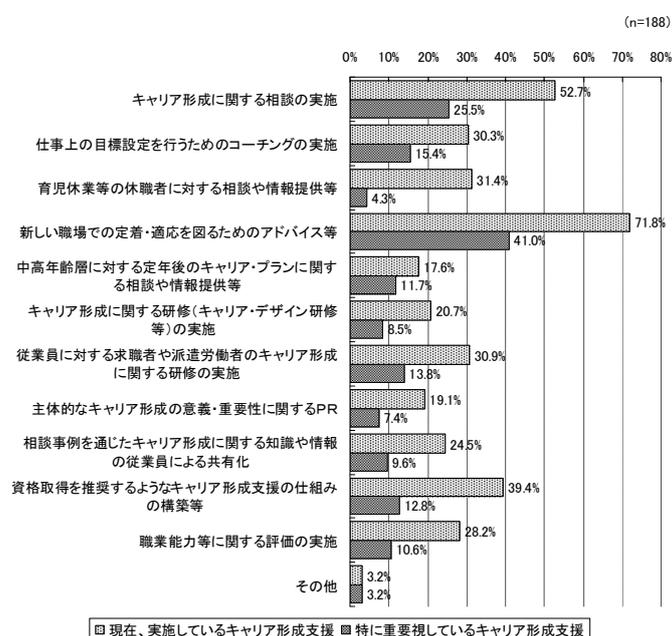
4. 人材関連ビジネス企業におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況に関する調査について

(1) キャリア形成支援に熱心な人材関連ビジネス企業の特徴

①分析の視点

キャリア形成支援に熱心な人材関連ビジネスは、どのような特徴を有しているのか、「現在実施しているキャリア形成支援（問 8）」に着目して、それを明らかにしていきたい。

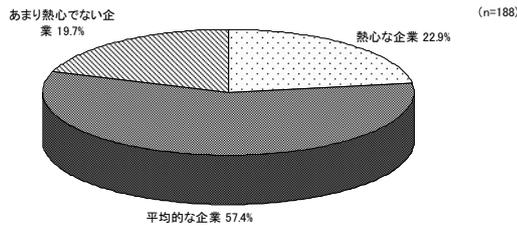
図表 4 -1 実施しているキャリア形成支援／特に重要視しているキャリア形成支援
(再掲)



上図において、6項目以上のキャリア形成支援を実施している人材関連ビジネス企業をキャリア形成支援に「熱心な企業」、5項目以下2項目以上を実施している場合「平均的な企業」、1項目以下しか実施していない場合「あまり熱心でない企業」と定義して、どのような企業が人材関連ビジネスにおけるキャリア形成支援の取組に熱心かを検証してみる。

なお、この定義で人材関連ビジネスを分類すると、188社のうち「熱心な企業」が43社(22.9%)、「平均的な企業」が108社(57.4%)、「あまり熱心でない企業」が37社(19.7%)であった。

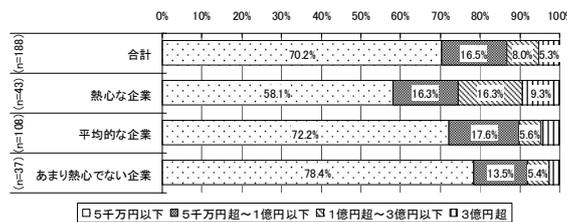
図表 4-2 (参考) キャリア形成支援の取組度合いの分類



②企業規模（資本金）

キャリア形成支援の取組度合い別に資本金額をみると、キャリア形成支援に熱心な企業は相対的に企業規模が大きいことがわかる。

図表 4-3 キャリア形成支援の取組度合い別にみた資本金額

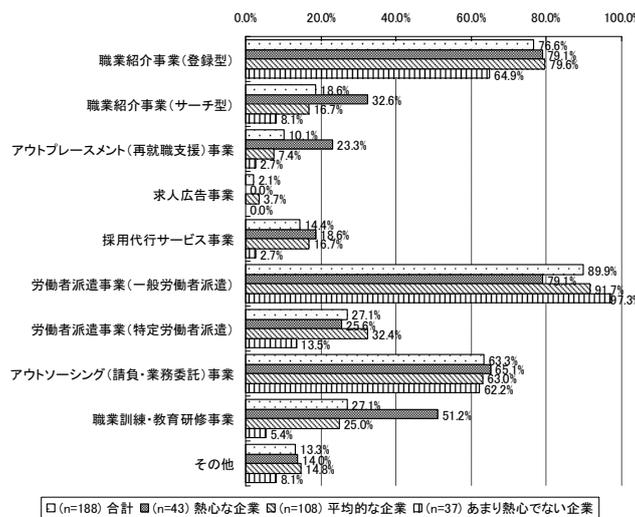


③事業の対象となる人材の職業経験や専門性について

キャリア形成支援の取組度合い別に事業の内容をみると、「職業紹介事業（サーチ型）」、「アウトプレースメント（再就職支援）」、「職業訓練・教育研修事業」などで、キャリア形成支援に熱心な企業の割合が相対的に高くなる傾向が顕著である。

逆に、「労働者派遣事業（一般労働者派遣）」では、キャリア形成支援に熱心な企業の割合が相対的に低くなっていることがうかがえる。

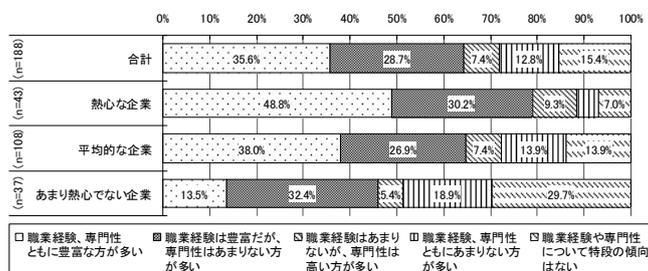
図表 4-4 キャリア形成支援の取組度合い別にみた事業内容



④事業の対象となる人材の職業経験や専門性について

キャリア形成支援の取組度合い別に、事業の対象となる人材の職業経験や専門性をみると、キャリア形成支援に熱心な企業は、職業経験・専門性ともに豊富な人材を対象としていることが多いことが推察できる。

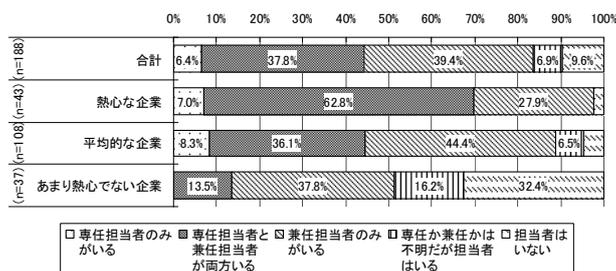
図表 4-5 キャリア形成支援の取組度合い別にみた事業の対象となる人材



⑤キャリア形成支援担当者の有無

キャリア形成支援の取組度合い別に、キャリア形成支援担当者の有無をみると、キャリア形成支援に熱心な企業は、専任担当者と兼任担当者の両方を設置している割合が非常に高いことがわかる。

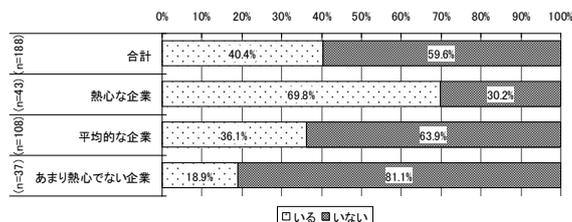
図表 4-6 キャリア形成支援の取組度合い別にみたキャリア形成支援の担当者設置



⑥キャリア・コンサルタント有資格者の有無

キャリア形成支援の取組度合い別に、キャリア・コンサルタントの有資格者の有無をみると、キャリア形成支援に熱心な企業の約 7 割にキャリア・コンサルタントがいることがわかる。

図表 4-7 キャリア形成支援の取組度合い別にみたキャリア・コンサルタントの有無



(2) 人材関連ビジネスにおけるキャリア・コンサルタント活用の効果

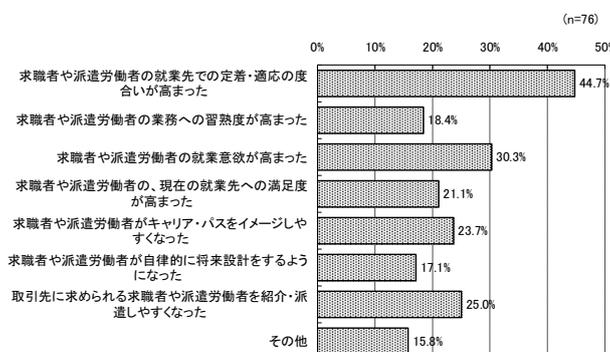
①分析の視点

キャリア・コンサルタントを活用している企業は、どのような効果を楽しんでいるのかについて、表出している効果を改めて検証するとともに、潜在的なキャリア・コンサルタント活用効果についても考察を行ってみる。

キャリア・コンサルタント活用の効果（表出している効果）

求職者や派遣労働者のキャリア形成支援において、キャリア・コンサルタントを導入したことが役に立ったと考えられるものをみると、「求職者や派遣労働者の就業先での定着・適応の度合いが高まった」が44.7%と最も多く、次いで「求職者や派遣労働者の就業意欲が高まった」(30.3%)、「取引先に求められる求職者や派遣労働者を紹介・派遣しやすくなった」(25.0%)、「求職者や派遣労働者がキャリア・パスをイメージしやすくなった」(23.7%)であった。

図表 4-8 キャリア・コンサルタントの導入が役立ったと考えられること



②直近3年間の求職者や派遣労働者の変化（潜在的な効果）

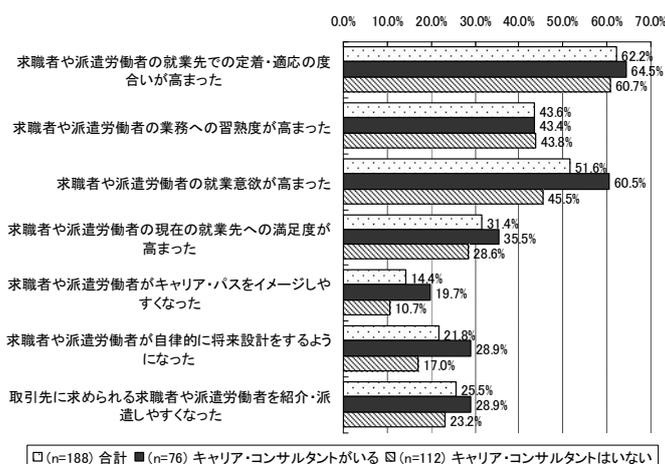
直近3年間の求職者や派遣労働者のポジティブな変化³をキャリア・コンサルタントの有無別にみたものが以下の図である。

特に、「求職者や派遣労働者の就業意欲が高まった」という企業の割合は、キャリア・コンサルタントがいる企業では60.5%であるのに対し、キャリア・コンサルタントがない企業では45.5%であり、その差は15%ポイントとなっている。同様に、「求職者や派遣労働者が自律的に将来設計をするようになった」ではその差が11.9%ポイント、「求職者や派遣労働者がキャリア・パスをイメージしやすくなった」ではその差が9%ポイントとなっている。

一方で、キャリア・コンサルタントが直接的に携わる可能性が低い「求職者や派遣労働者の業務への習熟度が高まった」などは、キャリア・コンサルタントの有無による違いは見当たらない。

³ 問10において、選択肢「+2」もしくは「+1」を選択した企業（ポジティブな変化を感じている企業）の割合の合計値。

図表 4-9 キャリア・コンサルタントの有無別にみた直近3年間の休職者や派遣労働者の変化



(3) 人材関連ビジネスにおけるキャリア・コンサルタントの活用に向けて

①分析の視点

キャリア・コンサルタントを活用している企業と活用していない企業では何が違うのかといった問題意識に基づき、キャリア・コンサルタントがいることによって提供できるキャリア形成支援策や今後の意向などを把握し、今後の更なるキャリア・コンサルタントの普及に向けた示唆を得るための分析を行う。

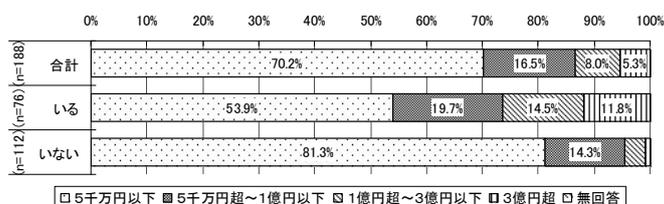
図表 4-10 キャリア・コンサルタントの有無（再掲）

	合計	社内人材			社外人材	
		いる	専任担当者がいる	いない	いる	いない
50人以下	104 100.0%	34 32.7%	24 23.1%	70 67.3%	6 5.8%	98 94.2%
51人以上	84 100.0%	38 45.2%	22 26.2%	46 54.8%	8 9.5%	76 90.5%
合計	188 100.0%	72 38.3%	46 24.5%	116 61.7%	14 7.4%	174 92.6%

②企業規模（資本金）

キャリア・コンサルタントの有無別に企業規模（資本金）をみると、キャリア・コンサルタントがいる企業は相対的に、企業規模が大きいことがわかる。

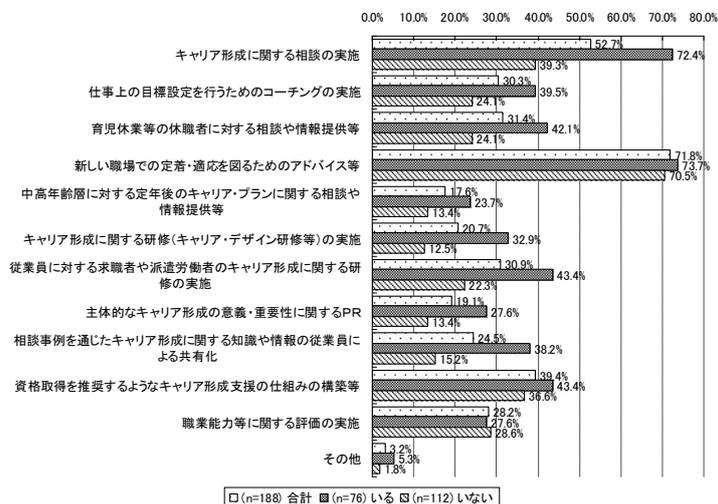
図表 4-11 キャリア・コンサルタントの有無別にみた企業規模（資本金）



③実施しているキャリア形成支援

キャリア・コンサルタントの有無別に実施しているキャリア形成支援をみると、キャリア・コンサルタントがいる企業では、「キャリア形成に関する相談の実施」を始め、多様なキャリア形成支援が提供できている実態がわかる。

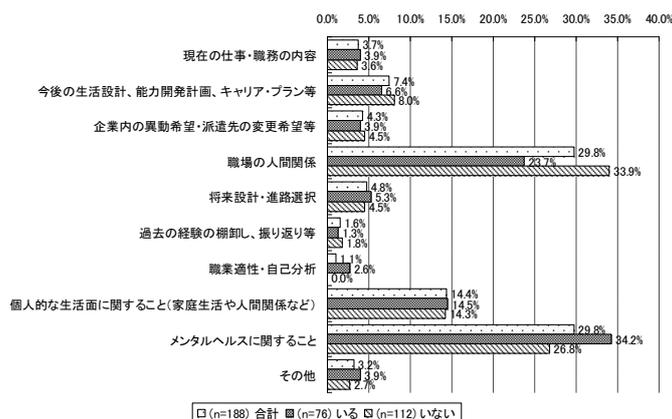
図表 4-12 キャリア・コンサルタントの有無別にみた実施しているキャリア形成支援



④対応が難しい相談

キャリア・コンサルタントの有無別に対応が難しい相談をみると、全体では「職場の人間関係」と「メンタルヘルスに関すること」の2つが高い割合を示しているが、「職場の人間関係」については、キャリア・コンサルタントがいない企業においてその割合が相対的に高く、一方「メンタルヘルスに関すること」については、キャリア・コンサルタントがいる企業においてその割合が相対的に高くなっている。

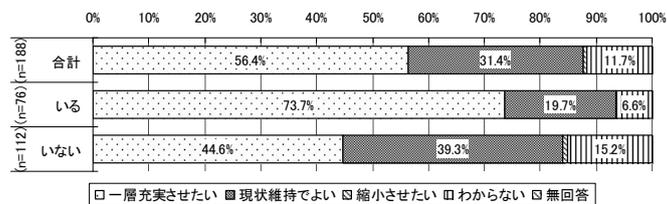
図表 4-13 キャリア・コンサルタントの有無別にみた対応が難しい相談



⑤今後のキャリア形成支援の充実意向

キャリア・コンサルタントの有無別に今後のキャリア形成支援の充実意向をみると、キャリア・コンサルタントがいる企業において、「一層充実させたい」とする企業の割合が高くなっている。

図表 4-14 キャリア・コンサルタントの有無別にみた
今後のキャリア形成支援の充実意向



参考資料

I. アンケート調査票

厚生労働省委託事業「キャリア・コンサルティング調査研究事業」 キャリア・コンサルタントの活動状況に関する調査

◇アンケートご協力をお願い◇

この調査は、厚生労働省委託事業の一環として三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社が実施するもので、キャリア・コンサルタントの皆様の活動等の状況をお尋ねするものです。

厚生労働省では、この調査の結果を踏まえて、キャリア・コンサルタントが確立された専門家として成長し、社会におけるキャリア形成支援の現場においてクライアントにとってより適正かつ円滑にご利用いただける社会的インフラストラクチャーとなることと併せ、キャリア・コンサルティングの一層の普及を図ることとしています。

調査結果の詳細は 2011 年 3 月頃に報告書に取りまとめる予定としております（厚生労働省ホームページにて公開予定）。

つきましては、ご多忙の折、誠に恐縮ではございますが、本調査の趣旨をご理解のうえ、是非ともご協力くださいますようお願い申し上げます。

2010 年 10 月

【お問い合わせ先】

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社 アンケート調査事務局

TEL : 03-6711-1381

FAX : 03-6711-1291

E-mail : career-cc@murc.jp

◆ご回答にあたってのお願い・留意事項

1. アンケートの回答は、キャリア・コンサルタント（下記参照）ご本人にお願いいたします。
2. 特に記載のない限り、回答内容は、2010 年 10 月 1 日現在の状況についてお答えください。
3. 回答の締め切りは **2010 年 10 月 31 日(日)**です。ご協力よろしくお願い致します。
4. ご回答いただきました内容は、全て統計的に処理いたします。ご回答者個々人のデータが外部に出ることは決してございません。また、頂いた情報は本調査の目的以外には使用しません。
5. 本アンケート調査に関しまして、回答はお 1 人あたり 1 回限りでお願いいたします。

◆本調査でご回答いただく「キャリア・コンサルタント」の定義

1. この調査では、キャリア・コンサルティング技能士、厚生労働省が指定したキャリア・コンサルタント能力評価試験の合格者と、社団法人日本経済団体連合会の講座修了認定試験の合格者及び独立行政法人雇用・能力開発機構の講座修了者をあわせて「キャリア・コンサルタント」と呼びます。
2. この調査では、独立行政法人雇用・能力開発機構が実施するキャリア・コンサルタント養成講座の「修了」についても、「資格を取得」したものとみなしますのでご了承ください。
3. ジョブ・カード講習を修了して登録証の発行を受けた方（「ジョブ・カード講習修了者」「登録キャリア・コンサルタント」ともいう。）については、上記 1. に該当する方のみが本調査の対象となりますのでご了承ください。

I. はじめに、キャリア・コンサルタント資格についてお伺いします

問1 あなたが合格（修了）したキャリア・コンサルタントに関する試験（養成講座）はどれですか。（あてはまるもの全て）

また、それぞれの合格（修了）の時期についてもお答えください。

（選択した試験（養成講座）それぞれについて数字を記入してください。数字はおよそで結構です）

1	2級キャリア・コンサルティング技能検定	<input type="radio"/>	平成□年
2	公益財団法人日本生産性本部認定キャリア・コンサルタント資格試験 (公益財団法人日本生産性本部)	<input type="radio"/>	平成□年
3	キャリア・コンサルタント試験 (社団法人日本産業カウンセラー協会)	<input type="radio"/>	平成□年
4	DBM マスター・キャリアカウンセラー認定試験 (日本ドレーク・ビーム・モリン株式会社)	<input type="radio"/>	平成□年
5	CDA 資格認定試験 (特定非営利活動法人日本キャリア開発協会)	<input type="radio"/>	平成□年
6	特定非営利活動法人日本キャリア・マネジメント・カウンセラー協会認定キャリア・コンサルタント(キャリア・カウンセラー)資格試験 (特定非営利活動法人日本キャリア・マネジメント・カウンセラー協会)	<input type="radio"/>	平成□年
7	財団法人関西カウンセリングセンターキャリア・コンサルタント認定試験 (財団法人関西カウンセリングセンター)	<input type="radio"/>	平成□年
8	GCDF-Japan 試験 (特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会)	<input type="radio"/>	平成□年
9	株式会社テクノファ認定キャリア・カウンセラー(キャリア・コンサルタント)能力評価試験 (株式会社テクノファ)	<input type="radio"/>	平成□年
10	ICDS 委員会認定 ICDS キャリア・コンサルタント検定 (特定非営利活動法人 ICDS)	<input type="radio"/>	平成□年
11	NPO 生涯学習キャリア・コンサルタント検定試験 (特定非営利活動法人エヌピーオー生涯学習)	<input type="radio"/>	平成□年
12	日本経団連「キャリア・アドバイザー養成講座」 (社団法人日本経済団体連合会)	<input type="radio"/>	平成□年
13	「キャリア・コンサルタント養成講座」 (独立行政法人雇用・能力開発機構)	<input type="radio"/>	平成□年
14	その他(試験(養成講座)名及び実施団体名を記入してください。) → ()	<input type="radio"/>	平成□年
15	キャリア・コンサルタントに関する試験合格(講座修了)の実績はない	<input type="radio"/>	/

→15 を選択した場合は、アンケート終了

問2 キャリア・コンサルタント資格を取得したのは、どのような理由からですか。(あてはまるもの全て)

1	仕事上必要だったため	<input type="radio"/>
2	専門能力を高めるため	<input type="radio"/>
3	職業人生の将来に備えるため	<input type="radio"/>
4	この分野に興味があったため	<input type="radio"/>
5	勤務先からの指示や勧めがあったため	<input type="radio"/>
6	就職(転職)に有利だと思ったため	<input type="radio"/>
7	起業するため	<input type="radio"/>
8	人脈(ネットワーク)作りのため	<input type="radio"/>
9	定年後経験を活かして社会貢献するため	<input type="radio"/>
10	収入を増やすため	<input type="radio"/>
11	社内での地位向上、昇進のため	<input type="radio"/>
12	より有意義なキャリア・コンサルティングを行うため	<input type="radio"/>
13	その他()	<input type="radio"/>

問3 キャリア・コンサルタント資格を取得した効果として、どのようなことを感じますか。(あてはまるもの全て)

1	仕事をする上で役に立った	<input type="radio"/>
2	専門能力が高まった	<input type="radio"/>
3	職業人生の将来に向けた見通しができた	<input type="radio"/>
4	この分野で活動を開始することができた、又は活動の見通しができた	<input type="radio"/>
5	勤務先の期待に応えられた	<input type="radio"/>
6	就職(転職)に役に立った	<input type="radio"/>
7	起業に役に立った	<input type="radio"/>
8	人脈(ネットワーク)作りに役に立った	<input type="radio"/>
9	定年後に社会貢献活動を開始できた、又は活動の見通しができた	<input type="radio"/>
10	収入が増えた	<input type="radio"/>
11	社内での地位向上、昇進につながった	<input type="radio"/>
12	より有意義なキャリア・コンサルティングが行えるようになった	<input type="radio"/>
13	その他()	<input type="radio"/>
14	特に効果は感じていない	<input type="radio"/>

Ⅱ. キャリア・コンサルティングに関連する活動についてお伺いします

『キャリア・コンサルティング』とは

- 「キャリア・コンサルティング」とは、「キャリア（職業人生や進路など）」に関する相談をはじめとする支援活動全般をいいます。
- 個人に対する相談だけでなく、グループワーク等のグループを活用した支援、キャリア形成に関するガイダンス・セミナー等の講師、企業の職業能力・キャリア形成に関する制度の設計・運用や、学校のキャリア教育プログラムの設計・運用等までを含む概念です。（自己研鑽・能力向上のためのセミナーや研修等への参加などは含まれません。）
- 本調査では、これらの活動を「キャリア・コンサルティングに関連する活動」と表記し、お伺いします。

問4 キャリア・コンサルタント資格の取得前後で、「キャリア・コンサルティングに関連する活動」に変化はありましたか。（あてはまるもの1つ）

1	資格取得前からキャリア・コンサルティングに関連する活動をしており、資格取得後もしている（していた）	○
2	資格取得前はキャリア・コンサルティングに関連する活動をしていなかったが、資格取得後はしている（していた）	○
3	資格取得前はキャリア・コンサルティングに関連する活動をしていたが、資格取得後はしていない	○
4	資格取得前からキャリア・コンサルティングに関連する活動をしておらず、資格取得後もしていない	○

→ 1～3を選択した場合は、問5画面に

→ 4を選択した場合は、問23画面にジャンプ

問5 あなたはどれくらいの期間、「キャリア・コンサルティングに関連する活動」を行っていますか（いましたか）。

活動の通算期間をお答えください（あてはまるもの1つ）

1	1年未満	○
2	1年以上2年未満	○
3	2年以上3年未満	○
4	3年以上4年未満	○
5	4年以上5年未満	○
6	5年以上6年未満	○
7	6年以上7年未満	○
8	7年以上8年未満	○
9	8年以上9年未満	○
10	9年以上10年未満	○
11	10年以上	○

→ 問4で、3を選択した場合は、問23画面にジャンプ

問6 現在、あなたは「キャリア・コンサルティングに関連する活動」をしていますか。（あてはまるもの1つ）

1	している	○
2	していない	○

→ 1を選択した場合は、問7画面に

→ 2を選択した場合は、問23画面にジャンプ

Ⅲ. 「キャリア・コンサルティングに関連する活動」の場、形態についてお伺いします

問7 「キャリア・コンサルティングに関連する活動」の場についてお伺いします。
 ここでの「活動」とはキャリア・コンサルティングに関連する活動のことです。

- 【1】現在の主な活動の場を教えてください。(あてはまるもの1つ)
- 【2】これまでに経験した活動の場を教えてください。(あてはまるもの全て、現在(【1】)も含まれます)
- 【3】上記【2】のうち活動を開始した頃の主な活動の場を教えてください。(あてはまるもの1つ)

(回答例)

- ・例えば、あなたが「キャリア・コンサルティングに関連する活動」を企業内で開始し、そのまま現在も企業内で活動している場合は、【1】は1、【2】は1、【3】は1を選択してください。
- ・例えば、あなたが「キャリア・コンサルティングに関連する活動」を企業で開始し、その後ハローワークや大学、NPOで活動し、現在は大学とNPOで活動しているが、主に大学で活動している場合は、【1】は2、【2】は1と2と5と7、【3】は1を選択してください。

	①現在の主な活動の場 (1つ)	②これまで経験した活動の場 (あてはまるもの全て)	③左記②のうち最初の主な活動の場 (1つ)
1 企業内(人事・労務・キャリア形成支援部門など)	○	○	○
2 大学・短期大学・高等専門学校(キャリアセンターなど)	○	○	○
3 中学・高等学校	○	○	○
4 民間教育訓練機関	○	○	○
5 公的就職支援機関(ハローワーク、ジョブカフェなど)	○	○	○
6 民間就職支援機関(人材派遣会社、人材紹介会社、再就職支援機関など)	○	○	○
7 地域(NPO、ボランティア団体、地域若者サポートステーションなど)	○	○	○
8 その他	○	○	○

問8 前問で回答した「その他」の具体的な内容をお答えください。

1. 現在の主な活動の場

2. これまで経験した活動の場

3. 【2】のうち最初の主な活動の場

問9 キャリア・コンサルティングに関連する活動」の就業形態についてお伺いします。

【1】 現在、どのような就業形態で「キャリア・コンサルティングに関連する活動」を行っていますか。
 (あてはまるもの1つ、複数にわたる場合は主なもの1つ)

【2】 これまで「キャリア・コンサルティングに関連する活動」を行う中で経験した就業形態はどのような形態ですか。
 (あてはまるもの全て、現在(【1】)も含まれます)

【3】 上記【2】のうち、「キャリア・コンサルティングに関連する活動」を開始した頃の就業形態はどのような形態ですか。(あてはまるもの1つ)

(回答例)

- ・例えば、現在、企業の正社員として雇用されているが、「キャリア・コンサルティングに関連する活動」がボランティアの場合、【1】は「5」を選択してください。

	①現在の就業形態 (1つ)	②これまで経験した就業形態(あてはまるもの全て)	③左記②のうち最初の就業形態(1つ)
1 正社員、正規の職員として組織内で活動	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 非正規社員、非正規の職員(契約、嘱託、パートタイマー等)として組織内で活動	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 派遣労働者として派遣先で活動	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 フリー・自営で活動	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5 ボランティアで活動	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6 その他	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

問10 前問で回答した「その他」の具体的な内容をお答えください。

1. 現在の就業形態

2. これまで経験した就業形態

3. 【2】のうち最初の就業形態

問11 現在、専ら「キャリア・コンサルティングに関連する活動」に携わっていますか(専任(専業))、それともそれ以外の活動とあわせて携わっていますか(兼任(兼業))。(あてはまるもの1つ)

「2 兼任(兼業)である」場合、業務(活動)全体の中で「キャリア・コンサルティングに関連する活動」の占める割合はどの程度ですか。

(全体に占める割合(%)を数字で記入)

1 専任(専業)である	<input type="radio"/>	
2 兼任(兼業)である	<input type="radio"/>	全体の約 <input style="width: 50px;" type="text"/> %

IV. 直近の、「キャリア・コンサルティングに関連する活動」の内容についてお伺いします

問12 直近1年間の、「キャリア・コンサルティングに関連する活動」における支援対象者についてお伺いします。

【1】どのような方を支援対象としましたか。(あてはまるもの全て)

【2】上記【1】のうち、最も多く支援した対象はどのような方ですか。(あてはまるもの1つ)

		①支援対象 (あてはまるもの全て)	②最も多い支援対象 (1つ)
1	企業等に勤める新入社員 (入社初年度)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	企業等に勤める若年社員 (入社2～5年程度)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	企業等に勤める中堅・ベテラン社員	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	企業等に勤める定年退職予定の社員	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	企業等に勤める中途採用の社員	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	インターンシップの学生	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	フリー・自営業者	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	未就業の求職者	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	現在就業している転職希望者	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	学生等 (大学 (大学院)・短大・高等専門学校・専修学校)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	中学・高校生	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	フリーター等の若年者	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	就業・就学・求職活動をしていない無業の者 (ニート)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	職業訓練の受講 (希望) 者	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	その他	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

問13 前問で回答した「その他」の具体的な内容をお答えください。

支援対象

--

問14 直近1ヶ月間の、「キャリア・コンサルティングに関連する活動」の実態や処遇についてお伺いします。直近1ヶ月間で「キャリア・コンサルティングに関連する活動」をどのくらい行いましたか。

活動の日数をお答えください。(日数を整数で記入してください)

※活動時間に関わらず活動した日数をお答えください(1時間だけの活動でも1日と数えてください)

	日
--	---

問15 直近1ヶ月間の「キャリア・コンサルティングに関連する活動」を内容別にみた活動時間はどのくらいですか。

(およそで構いませんので時間数を記入してください)

1	1人の支援対象者と対面しての相談		時間
2	メール・電話等による相談		時間
3	キャリア形成に係るグループワーク等のグループを活用した支援		時間
4	キャリア形成に係るセミナーや研修等の講師など		時間
5	1～4の実施に関する企画、営業、準備など		時間
6	1～4の実施に関する事後のフォローアップなど(ケースの記録等を含む)		時間
7	自己研鑽・能力向上のための学習		時間
8	その他()		時間
9	合計(直近1ヶ月間の「キャリア・コンサルティングに関連する活動」の時間)		時間

※1～8の合計が、9に合致するように記載してください。

問16 直近1ヶ月間の「キャリア・コンサルティングに関連する活動」を内容別にみた活動頻度(延べ回数)と支援対象者数(延べ人数)はどのくらいですか。

(集団を対象としたものについては、およその人数で構いませんので数字を記入してください)

		延べ回数	延べ対象者数
1	1人の支援対象者と対面しての相談	<input type="text"/> 回	<input type="text"/> 人
2	メール・電話等による相談	<input type="text"/> 回	<input type="text"/> 人
3	キャリア形成に係るグループワーク等のグループを活用した支援	<input type="text"/> 回	<input type="text"/> 人
4	キャリア形成に係るセミナーや研修等の講師など	<input type="text"/> 回	<input type="text"/> 人

問17 直近1ヶ月間の「キャリア・コンサルティングに関連する活動」に関する収入はどの程度ですか。(あてはまるもの1つ)

※「キャリア・コンサルティングに関連する活動」による収入に限定した、およその金額を選択してください。

(例えば、給与を区分することが困難な場合は、およその活動時間・割合を乗じる等によりおよその金額を算出してください)

1	0円	4	20万円以上～30万円未満
2	1円以上～10万円未満	5	30万円以上～50万円未満
3	10万円以上～20万円未満	6	50万円以上

V. キャリア・コンサルティングの相談内容についてお伺いします

問18 直近1年間の「キャリア・コンサルティングに関連する活動」のうち個人に対して行った相談の内容についてお伺いします。

【1】相談内容として多いのはどのようなものですか。(上位3つまで)

【2】対応が最も難しいと感じる相談内容はどのようなものですか。(あてはまるもの1つ)

		①多い相談(上位3つ)	②対応が最も難しいと感じる相談(1つ)
1	現在の仕事・職務の内容	○	○
2	今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等	○	○
3	企業内の異動希望等	○	○
4	職場の人間関係	○	○
5	部下の育成・キャリア形成	○	○
6	就職・転職活動の進め方	○	○
7	将来設計・進路選択	○	○
8	過去の経験の棚卸し、振り返り等	○	○
9	履歴書やエントリーシートの書き方・添削等	○	○
10	職業適性・自己分析	○	○
11	面接の受け方	○	○
12	個人的な生活面に関する事(家庭生活や人間関係など)	○	○
13	学生生活に関する事(授業やゼミの選択など)	○	○
14	メンタルヘルスに関する事	○	○
15	発達障害に関する事	○	○
16	その他	○	○

問19 前問で回答した「その他」の具体的な内容をお答えください。

多い相談

対応が最も難しいと感じる相談

問20 前問で、【【Q18S2の選択内容】】を「対応が最も難しい」と回答されたことについて伺います。

そのように感じる理由、現在実施している具体的な対応策をお書きください。前問で回答した「その他」の具体的な内容をお答えください。

(400字以内)

VI. キャリア・コンサルタントとしてのあなた自身のお考えについてお伺いします

問21 キャリア・コンサルタントとしてのあなた自身のお考えについてお伺いします。
「キャリア・コンサルティングに関連する活動」を行う中で、あなた自身の考えに最も近いと思われるものはどれですか。

以下のそれぞれについてお答えください。(それぞれあてはまるもの1つ)

		そう思う	ややそう思う	言えない	どちらとも思わない	あまり思わない	思わない
1	キャリア・コンサルタントとして自分の活動に満足している	<input type="radio"/>					
2	キャリア・コンサルタントとしての自分の能力は十分にある	<input type="radio"/>					
3	キャリア・コンサルタントとして、自分は支援対象者の役に立っている、ニーズに対応できていると実感する	<input type="radio"/>					
4	今後、自分自身のキャリア・コンサルタントとしての活動を拡大したい	<input type="radio"/>					
5	今後、キャリア・コンサルタントはますます必要とされると思う	<input type="radio"/>					

問22 あなたが「キャリア・コンサルティングに関連する活動」を行う上で、課題であると感じるのはどのようなことですか。(あてはまるもの全て)

1	自身が所属する組織のトップ層の理解が十分ではない	<input type="radio"/>
2	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	<input type="radio"/>
3	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	<input type="radio"/>
4	相談・支援を行う環境(場所)が整っていない	<input type="radio"/>
5	支援対象者に相談・支援を受けるゆとりがない	<input type="radio"/>
6	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	<input type="radio"/>
7	支援対象者が所属する組織の理解が十分でない	<input type="radio"/>
8	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	<input type="radio"/>
9	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	<input type="radio"/>
10	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	<input type="radio"/>
11	「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	<input type="radio"/>
12	その他()	<input type="radio"/>
13	特に課題であると感じることはない	<input type="radio"/>

→ 問 26 画面にジャンプ

Ⅶ. キャリア・コンサルティングに関連する活動を行っていない理由等についてお伺いします

問23 現在、「キャリア・コンサルティングに関連する活動」をしていないのは、どのような理由からですか。(あてはまるもの全て)

1	キャリア形成支援に関する環境にない（関係する組織、部門などに所属していない）	○
2	異動によりキャリア形成支援とは関係のない部署に配属された	○
3	周囲にキャリア形成支援の仕事のニーズがない	○
4	所属する組織（企業等）がキャリア形成支援に熱心ではない	○
5	他の仕事などで忙しく、自分自身に時間的余裕がない	○
6	自分自身の専門的スキル・知識に自信がない	○
7	キャリア形成支援に関する仕事をしたくない、興味がなくなった	○
8	その他（ ）	○

問24 今後、「キャリア・コンサルティングに関連する活動」を開始（再開）したいと考えますか。(あてはまるもの1つ)

1	ぜひ開始（再開）したい	○
2	できれば開始（再開）したい	○
3	開始（再開）したいが、当面難しい	○
4	当面開始（再開）する気はない	○

→ 1～2を選択した場合は、問25画面に

→ 3～4を選択した場合は、問26画面にジャンプ

問25 今後、「キャリア・コンサルティングに関連する活動」を開始（再開）するために、どのようなことを予定していますか。(あてはまるもの全て)

1	職業紹介、人材派遣、再就職支援等の関連企業・機関への就職・転職	○
2	教育機関（大学・短大・高等専門学校等）のキャリアセンター等への就職・転職	○
3	民間教育訓練機関への就職・転職	○
4	企業等の人事・労務・キャリア形成支援等の関連部門への就職・転職	○
5	所属する組織（企業等）内の異動希望	○
6	起業・独立	○
7	現在の業務に加えた副業	○
8	ボランティア	○
9	その他（ ）	○
10	特に何も予定していない	○

Ⅶ. キャリア・コンサルタントとしての能力の維持・向上等についてお伺いします

問26 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。(あてはまるもの全て)

1	キャリア・コンサルティング技能検定（1級又は2級）の受検に向けた準備	○
2	キャリア・コンサルタント資格以外の関連資格の取得	○
3	キャリア・コンサルティングに関連する研修会・勉強会等への参加	○
4	キャリア・コンサルティングに関連する自主的な研修会・勉強会等の実施	○
5	キャリア・コンサルティングの実施に関する指導者（スーパーバイザー）による助言・指導を受ける	○
6	キャリア・コンサルティングに関連する事例検討会への参加	○
7	支援対象者に対するアンケート結果等のフィードバック	○
8	所属する組織（企業等）内の関係部門等とのネットワーク作り	○
9	所属する組織（企業等）外の専門家等とのネットワーク作り	○
10	その他（ ）	○
11	特に何もしていない	○

問27 キャリア・コンサルタント同士で、情報交換や交流のネットワークをお持ちですか。(あてはまるもの全て)

1	定期的に連絡を取り合っている	○
2	自主的な勉強会などを開催している	○
3	NPOなどで共同の活動をしている	○
4	その他（ ）	○
5	特に情報交換や交流のネットワークはない	○

問28 キャリア・コンサルタントとして活動や学習をする上で、相談や紹介（リファー）等をする相手として、どのようなネットワークをお持ちですか。(あてはまるもの全て)

1	指導者（スーパーバイザー）	○
2	精神科医、心療内科医、産業医等の医療機関	○
3	臨床心理士、認定心理士、カウンセラー等のメンタル領域の専門家	○
4	社会福祉士（ソーシャルワーカー）、精神保健福祉士等の福祉領域の専門家	○
5	税理士、社会保険労務士、ファイナンシャル・プランナー等の税務・保険等の専門家	○
6	弁護士、司法書士等の法律の専門家	○
7	キャリア・コンサルタント同士のネットワーク	○
8	その他（ ）	○
9	相談や紹介（リファー）等をする相手・ネットワークを持っていない	○

問29 キャリア・コンサルティングに関する学習をする上で、サービスを受けられるとしたら、どのようなものを望まれますか。(あてはまるもの全て)

1	セミナー、講演会、ワークショップ	○
2	専門家や関係機関同士の交流の機会	○
3	通信教育やeラーニング	○
4	メールマガジンやホームページなどによる情報提供	○
5	指導者（スーパーバイザー）による助言・指導	○
6	その他（ ）	○

問30 「キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系」※に関してお伺いします。

【1】 今後、更に学習したい内容はどれですか。(あてはまるもの全て)

【2】 (キャリア・コンサルタントになろうとする者を対象とした) キャリア・コンサルタント養成講座(※130時間)において、充実させた方がよいと考えられる内容はどれですか。(あてはまるもの全て)

※「キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系の見直し等に係る調査研究 報告書」(平成18年3月)(<http://www.javada.or.jp/topics/consulting/pdf/taikei.pdf>)をご参照ください。

(1) キャリア・コンサルティングの社会的意義に対する理解

	① 今後、更に学習したい内容(あてはまるもの全て)	② 今後、充実させた方がよい内容(あてはまるもの全て)
1	社会・経済的動向とキャリア形成支援の必要性の認識	○
2	キャリア・コンサルティングの役割の理解	○
3	キャリア・コンサルティングを担う者の活動範囲と義務	○

問31 (2) キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識

	① 今後、更に学習したい内容(あてはまるもの全て)	② 今後、充実させた方がよい内容(あてはまるもの全て)
1	キャリアに関連する理論の理解	○
2	カウンセリングに関連する理論の理解	○
3	自己理解に関する理解	○
4	仕事に関する理解	○
5	職業能力開発に関する理解	○
6	雇用管理、労働条件に関する理解	○
7	労働市場等に関する理解	○
8	労働関係法規、社会保障制度等に関する理解	○
9	メンタルヘルスに関する理解	○
10	ライフステージ、発達課題に関する理解	○
11	転機に関する理解	○
12	相談者の類型的・個人的特性に関する理解	○

問32 (3) キャリア・コンサルティングの相談実施において必要なスキル

		①今後、更に学習したい内容 (あてはまるもの全て)	②今後、充実させた方が良い内容 (あてはまるもの全て)
1	カウンセリング・スキル	○	○
2	グループアプローチ・スキル	○	○
3	キャリアシートの作成指導	○	○
4	相談過程全体のマネジメント・スキル	○	○
5	相談場面の設定	○	○
6	「自己理解」支援	○	○
7	「仕事理解」支援	○	○
8	「啓発的経験」支援	○	○
9	「意思決定」支援	○	○
10	「方策の実行」支援	○	○
11	「新たな仕事への適応」支援	○	○
12	相談過程の総括	○	○

問33 (4) キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的实施に係る能力

		①今後、更に学習したい内容 (あてはまるもの全て)	②今後、充実させた方が良い内容 (あてはまるもの全て)
1	キャリア形成、キャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動	○	○
2	環境への働きかけの認識と実践	○	○
3	ネットワークの認識と実践	○	○
4	自己研鑽	○	○
5	指導者(スーパーバイザー)からの助言・指導	○	○
6	キャリア形成支援者としての姿勢	○	○

問34 (5) 上記1～4以外の分野に関する知識・スキル・能力

		①今後、学習したい内容 (あてはまるもの全て)	②今後、充実させた方が良い内容 (あてはまるもの全て)
1	経営・組織と雇用管理に関する広範な理解	○	○
2	ジョブ・カード、キャリア健診、職業能力評価基準等の国の新施策・制度に関する理解	○	○
3	ニート・フリーター等の若者への対応	○	○
4	学校におけるキャリア教育に関する知識、プログラムの設計・運用に関するスキル	○	○
5	発達障害を有する者への対応	○	○
6	精神疾患を有する者への対応	○	○
7	アセスメントツールの活用方法	○	○
8	グループ・ファシリテーションスキル	○	○

問35 上記 Q30～Q34【2】の「今後、充実させた方が良い内容」に関し、キャリア・コンサルタント養成講座において、今後充実させた方がよいと思う内容を具体的にご記入ください。

(500 字以内)

問36 今後、キャリア・コンサルタントが活躍しやすい環境を作るためには、どのような対策が効果的だと思いますか。(あてはまるもの全て)

1	キャリア形成の重要性に関する組織（企業、教育機関等）への啓発活動を充実させる	○
2	キャリア形成の重要性に関する個人（支援対象者）の認識を高める活動を充実させる	○
3	キャリア・コンサルティングに関する学習機会・学習ツールを提供する	○
4	キャリア・コンサルタント個人の能力や専門性を評価する制度を整備する	○
5	指導者（スーパーバイザー）から助言・指導を受けることができる体制を整備する	○
6	キャリア・コンサルティングを実施する上での問題や困難について相談できる窓口を設置する	○
7	インターネット等による専門的な情報提供を充実させる	○
8	キャリア・コンサルタント自身が能力を向上できる機会を全国的に提供する	○
9	キャリア・コンサルティング関係者の交流や情報交換の機会を増やす	○
10	キャリア・コンサルティングの実践機会を提供する	○
11	キャリア・コンサルティング関連資格の専門性や難易度を高める	○
12	その他（ ）	○

Ⅸ. あなた自身についてお伺いします

問37 あなたの年齢を教えてください。(あてはまるもの1つ)

1	30歳未満	<input type="radio"/>
2	30歳代	<input type="radio"/>
3	40歳代	<input type="radio"/>
4	50歳代	<input type="radio"/>
5	60歳以上	<input type="radio"/>

問38 あなたの性別を教えてください。(あてはまるもの1つ)

1	男性	<input type="radio"/>
2	女性	<input type="radio"/>

問39 現在のキャリア・コンサルタントとしての主な活動地域(勤務地)はどこですか。(あてはまるもの1つ)

※複数の都道府県で活動している場合は、最も頻繁に活動している地域を1つ選択してください。

1	北海道	<input type="radio"/>	18	福井県	<input type="radio"/>	35	山口県	<input type="radio"/>
2	青森県	<input type="radio"/>	19	山梨県	<input type="radio"/>	36	徳島県	<input type="radio"/>
3	岩手県	<input type="radio"/>	20	長野県	<input type="radio"/>	37	香川県	<input type="radio"/>
4	宮城県	<input type="radio"/>	21	岐阜県	<input type="radio"/>	38	愛媛県	<input type="radio"/>
5	秋田県	<input type="radio"/>	22	静岡県	<input type="radio"/>	39	高知県	<input type="radio"/>
6	山形県	<input type="radio"/>	23	愛知県	<input type="radio"/>	40	福岡県	<input type="radio"/>
7	福島県	<input type="radio"/>	24	三重県	<input type="radio"/>	41	佐賀県	<input type="radio"/>
8	茨城県	<input type="radio"/>	25	滋賀県	<input type="radio"/>	42	長崎県	<input type="radio"/>
9	栃木県	<input type="radio"/>	26	京都府	<input type="radio"/>	43	熊本県	<input type="radio"/>
10	群馬県	<input type="radio"/>	27	大阪府	<input type="radio"/>	44	大分県	<input type="radio"/>
11	埼玉県	<input type="radio"/>	28	兵庫県	<input type="radio"/>	45	宮崎県	<input type="radio"/>
12	千葉県	<input type="radio"/>	29	奈良県	<input type="radio"/>	46	鹿児島県	<input type="radio"/>
13	東京都	<input type="radio"/>	30	和歌山県	<input type="radio"/>	47	沖縄県	<input type="radio"/>
14	神奈川県	<input type="radio"/>	31	鳥取県	<input type="radio"/>	48	国外	<input type="radio"/>
15	新潟県	<input type="radio"/>	32	島根県	<input type="radio"/>	49	活動して いない	<input type="radio"/>
16	富山県	<input type="radio"/>	33	岡山県	<input type="radio"/>			
17	石川県	<input type="radio"/>	34	広島県	<input type="radio"/>			

問40 あなた個人の直近1年間の年収（税込み）はどのくらいですか。（あてはまるもの1つ）
 ※「キャリア・コンサルティングに関連する活動」以外の収入を含みます。

1	0（無収入）	○	8	500万～600万円未満	○
2	1～50万円未満	○	9	600万～700万円未満	○
3	50万～100万円未満	○	10	700万～800万円未満	○
4	100万～200万円未満	○	11	800万～900万円未満	○
5	200万～300万円未満	○	12	900万～1000万円未満	○
6	300万～400万円未満	○	13	1000万円以上	○
7	400万～500万円未満	○			

問41 現在、どのような就業形態で働いていますか。
 ※複数の仕事に従事している場合は、主な仕事の就業形態を1つ選択してください。
 ※「キャリア・コンサルティングに関連する活動」としての就業か否かを問いません。

1	正規職員・従業員	○
2	非正規職員・従業員（契約、嘱託、パートタイマー等）	○
3	派遣労働者（労働者派遣事業者から派遣先に派遣されている）	○
4	フリー・自営業	○
5	自家営業の手伝い	○
6	無職	○
7	その他（ ）	○

→ 1～3を選択した場合は、問42画面に
 → 4～8を選択した場合は、問43画面にジャンプ

問42 あなたの現在の就業先の業種を教えてください。（複数の就業先がある場合は、主な就業先の業種を1つ）

1	建設業	○	
2	製造業	○	
3	電気、ガス、水道、熱供給業	○	
4	情報通信業	○	
5	運輸業、郵便業	○	
6	卸売業・小売業	○	
7	金融・保険業	○	
8	不動産業、物品賃貸業	○	
9	学術研究、専門・技術サービス業	○	
10	宿泊業、飲食サービス業	○	
11	生活関連サービス業、娯楽業	○	
12	教育、学習	高等教育機関（大学・短大・高専・専修学校）	○
13	支援業	上記以外の「教育、学習支援業」	○
14	医療・福祉		○
15	その他のサービス業	職業紹介・労働者派遣業	○
16		上記以外の「その他のサービス業」	○
17	公務	職業相談・職業紹介	○
18		上記以外の「公務」	○
19	その他（ ）		○

問43 あなたの現在の職務内容についてお伺いします。

- 【1】現在の職務内容を教えてください。(複数にわたる場合は主なもの1つ)
- 【2】これまでに従事した職務内容を教えてください。(あてはまるもの全て、現在(上記【1】)も含みます)
- 【3】上記【2】のうち「キャリア・コンサルタント資格の取得時に従事していた職務内容を教えてください。(複数にわたる場合は主なもの1つ)

(回答例)

- ・例えば、あなたが学校卒業後にある企業に就職、総務の仕事に従事し、その後人事の仕事に従事し、キャリア・コンサルタント資格取得時から現在まで同じ人事の仕事に従事している場合は、【1】は1、【2】は1と2、【3】は1を選択してください。
- ・例えば、あなたが学校卒業後にある企業に就職、営業の仕事に従事し、その後人事の仕事に従事、キャリア・コンサルタント資格を取得し、その後大学の就職部に転職し進路相談・就職支援に従事し、現在はNPOで就職支援に従事している場合は、【1】は15、【2】は1と4と15、【3】は1を選択してください。

	①現在の職務 (1つ)	②これまでに 従事した職務 (あてはまる もの全て)	③左記②のう ちキャリア・コ ンサルタント 資格取得時に 従事した職務 (1つ)
1	人事・労務・能力開発	○	○
2	法務・総務	○	○
3	経理・財務	○	○
4	営業・マーケティング	○	○
5	経営・企画	○	○
6	販売・サービス	○	○
7	情報処理・管理	○	○
8	製造・生産	○	○
9	技術・研究開発	○	○
10	医療・保健・福祉	○	○
11	管理・監督	○	○
12	コンサルタント(進路相談・職業 相談に関するものを除く)	○	○
13	企業経営・団体役員	○	○
14	教師・教員	○	○
15	進路相談・職業相談・職業紹介	○	○
16	その他	○	○

問44 前問で回答した「その他」の具体的な内容をお答えください。

1. 現在の職務

2. これまでに従事した職務

3. 【2】のうちキャリア・コンサルタント資格取得時に従事した職務

問45 あなたは、キャリア・コンサルタント資格以外の関連資格をお持ちですか。(あてはまるもの全て)

1	産業カウンセラー	<input type="radio"/>
2	臨床心理士	<input type="radio"/>
3	心理相談員	<input type="radio"/>
4	認定心理士	<input type="radio"/>
5	医師・看護師・保健師	<input type="radio"/>
6	社会福祉士（ソーシャルワーカー）	<input type="radio"/>
7	精神保健福祉士	<input type="radio"/>
8	衛生管理者	<input type="radio"/>
9	社会保険労務士	<input type="radio"/>
10	中小企業診断士	<input type="radio"/>
11	税理士	<input type="radio"/>
12	ファイナンシャル・プランナー	<input type="radio"/>
13	教員免許	<input type="radio"/>
14	教育カウンセラー	<input type="radio"/>
15	その他（ ）	<input type="radio"/>
16	関連資格は持っていない	<input type="radio"/>

X. キャリア・コンサルティングに関する課題・ご意見などについてお伺いします

問46 本アンケートを通じてお気づきになった点や、キャリア・コンサルティングの推進やキャリア・コンサルタントの活動に対する支援策等に関し、課題やご意見・ご要望等がありましたら、ご自由にお書きください

(800字以内)

～ 質問は以上です。ご協力ありがとうございました ～

厚生労働省委託事業「キャリア・コンサルティング調査研究事業」

企業におけるキャリア・コンサルティング の普及等の状況に関する調査

◇アンケートご協力をお願い◇

この調査は、厚生労働省委託事業の一環として三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社が実施するもので、企業で取り組まれている従業員のキャリア形成支援におけるキャリア・コンサルティングの導入等の状況をお尋ねするものです。

厚生労働省では、この調査の結果を踏まえて、キャリア・コンサルティングの専門家であるキャリア・コンサルタントが、企業と従業員の両方のニーズに応じた活動ができるようにするとともに、企業におけるキャリア・コンサルティングの一層の普及を図ることとしています。

調査結果の詳細は2011年3月頃に報告書に取りまとめる予定としております(厚生労働省ホームページにて公開予定)。

つきましては、ご多忙の折、誠に恐縮ではございますが、本調査の趣旨をご理解のうえ、是非ともご協力くださいますようお願い申し上げます。

2010年10月

【お問い合わせ先】

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 アンケート調査事務局

TEL : 03-6711-1381

FAX : 03-6711-1291

E-mail : career-cc@murc.jp

◆ご記入にあたってのお願い・留意事項

1. アンケートの回答は、貴社において人事・労務・能力開発等の**従業員のキャリア形成支援を担当されている部門の責任者の方**をお願いいたします。(ご回答者がキャリア・コンサルタント有資格者である場合、キャリア・コンサルタント個人としてのお考えをお伺いするものではありませんのでご留意ください。)
2. 特に記載のない限り、回答内容は、**2010年10月1日現在**の状況についてお答えください。
3. 該当する項目の番号に○をつけるか、又は該当する数字等をご記入ください。
4. この調査は、企業を単位として行います。特に記載のない限り、企業全体についてお答えください。
5. 同封の返信用封筒(切手不要)で、**2010年10月29日(金)まで**にご投函ください。
6. このアンケートに対するご回答に関して、内容の確認等のために担当からご連絡をすることがございます。下表にお名前等のご記入をお願いいたします。(なお、ご回答いただきました内容は、全て統計的に処理され、貴社名やご回答者名及び個別の回答が外部に出ることは決してございません。)

なお、調査票の回収と入力には株式会社エスミに委託しています。株式会社エスミは弊社と秘密保持契約を締結しています。

企業名			
所在地	〒		
所属・役職		お名前	
TEL		e-mail	

※ ご記入いただきました連絡先等は、調査目的以外には使用いたしません。皆様の個人情報は、当社の「個人情報保護方針」及び、「個人情報の取扱いについて」(当社ホームページ <<http://www.murc.jp/profile/privacy.html>>にて全文ご確認いただけます) に従い適切に取扱いします。

<キャリア・コンサルティングとは>

- 「キャリア・コンサルティング」とは、「キャリア（職業人生や進路など）」に関する相談をはじめとする支援のことです。
具体的には、適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や能力開発を効果的に行うことができるよう、労働者や離転職者、学生、未就労者等に対して実施される相談、その他の支援をいいます。
- 個人に対する相談だけでなく、グループワーク等のグループを活用した支援、キャリア形成に関するガイダンス・セミナー等の講師、企業 の能力開発・キャリア形成に関する制度の設計・運用や、学校のキャリア教育プログラムの設計・運用等までを含む概念です。
- 「キャリアカウンセリング」という用語が用いられることもありますが、この調査では区別せず「キャリア・コンサルティング」と総称しています。
- こうした支援を担う専門人材である「キャリア・コンサルタント」は約 6 万 2 千人（21 年度末現在）養成され、企業の人事・労務・能力開発（キャリア形成）部門、公的就職支援機関や民間需給調整機関（職業紹介・労働者派遣等）、大学等の教育機関、地域の NPO など幅広い分野で活躍しています。

<キャリア・コンサルタントとは>

本調査では、以下のいずれかの試験（養成講座）に合格（修了）した者を「キャリア・コンサルタント」と呼びます。

- (1) 2級キャリア・コンサルティング技能検定の合格者（2級キャリア・コンサルティング技能士）
- (2) 一定の要件を満たすキャリア・コンサルタント能力評価試験（養成講座）*の合格者（修了者）

* 一定の要件を満たすキャリア・コンサルタント能力評価試験（養成講座）は以下のとおり。

試験（養成講座）名	実施団体名
公益財団法人日本生産性本部認定キャリア・コンサルタント資格試験	公益財団法人日本生産性本部
キャリア・コンサルタント試験	社団法人日本産業カウンセラー協会
DBM マスター・キャリアカウンセラー認定試験	日本ドレーク・ビーム・モリン株式会社
CDA 資格認定試験	特定非営利活動法人日本キャリア開発協会
特定非営利活動法人日本キャリア・マネジメント・カウンセラー協会認定キャリア・コンサルタント（キャリア・カウンセラー）資格試験	特定非営利活動法人日本キャリア・マネジメント・カウンセラー協会
財団法人関西カウンセリングセンターキャリア・コンサルタント認定試験	財団法人関西カウンセリングセンター
GCDF-Japan 試験	特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会
株式会社テクノファ認定キャリア・カウンセラー（キャリア・コンサルタント）能力評価試験	株式会社テクノファ
ICDS 委員会認定 ICDS キャリア・コンサルタント検定	特定非営利活動法人 ICDS
NPO 生涯学習キャリア・コンサルタント検定試験	特定非営利活動法人エヌピーオー生涯学習
日本経団連「キャリア・アドバイザー養成講座」	社団法人日本経済団体連合会
「キャリア・コンサルタント養成講座」	独立行政法人雇用・能力開発機構

I. はじめに、貴社の概要についてお伺いします

※ いずれも貴社単体での概要をお答えください。

問1 貴社の業種を教えてください。(複数にわたる場合、主なもの1つだけ)

1	建設業	9	学術研究、専門・技術サービス業
2	製造業	10	宿泊業、飲食サービス業
3	電気、ガス、水道、熱供給業	11	生活関連サービス業、娯楽業
4	情報通信業	12	教育、学習支援業
5	運輸業、郵便業	13	医療、福祉
6	卸売業、小売業	14	複合サービス事業
7	金融業、保険業	15	上記以外のサービス業 (他に分類されないもの)
8	不動産業、物品賃貸業	16	その他 ()

問2 貴社の資本金額又は出資の総額を教えてください。(あてはまるもの1つ)

1	5千万円以下	4	3億円超
2	5千万円超～1億円以下	5	その他 ()
3	1億円超～3億円以下		

問3 貴社が雇用する従業員数(非正規社員を含む)を教えてください。(あてはまるもの1つ)

1	50人以下	4	201～300人
2	51～100人	5	301～1,000人
3	101～200人	6	1,001人以上

問4 貴社が雇用する従業員(正社員)の平均年齢を教えてください。(あてはまるもの1つ)

1	24歳以下	5	40～44歳
2	25～29歳	6	45～49歳
3	30～34歳	7	50～54歳
4	35～39歳	8	55歳以上

問5 直近3年間の、貴社での採用状況(新卒・中途採用いずれも含む正社員)を教えてください。(あてはまるもの1つ)

1	増加傾向である	4	やや減少傾向である
2	やや増加傾向である	5	減少傾向である
3	横ばいである	6	その他 ()

Ⅱ. 貴社における従業員のキャリア形成支援に関する取組や実施状況についてお伺いします

「キャリア形成支援」とは

労働者一人ひとりが、適性或職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や能力開発を効果的に行えるよう、各企業において実施されるキャリア形成のための支援全般をいいます。

※ 問6以降にある「従業員」は、貴社の正社員を想定してお答えください。

問6 貴社において、従業員のキャリア形成支援に関する取組方針の意思決定は、主にどの部署が担っていますか。(あてはまるもの1つ)

1	社長又は経営陣	4	その都度又は決まっていない
2	専門部署又は人事部	5	その他 ()
3	各部署の上長など		

問7 貴社における従業員のキャリア形成支援等についてお伺いします。

①現在、実施しているものを教えてください。(あてはまるもの全て)

②貴社において特に重要視しているものを教えてください。(あてはまるもの全て)

		①現在実施しているもの	②特に重要視しているもの
キャリア形成	従業員に対するキャリア形成に関する相談の実施	1	1
	従業員が仕事上の目標設定を行うためのコーチングの実施	2	2
	育児休業等の休職者に対する相談や情報提供等	3	3
	新入社員・若年労働者に対する職場定着のための相談の実施	4	4
	出向・転籍希望者に対する相談や情報提供等	5	5
	中高年社員に対する定年後のキャリア・プランや再就職等の支援	6	6
	従業員自身のキャリア形成に関する研修(キャリア・デザイン研修等)の実施	7	7
	管理者に対する部下のキャリア形成支援に関する研修や相談の実施	8	8
	メンター制度(上司・先輩が後輩の業務や業務以外の相談にあたる制度)の導入・活用	9	9
	従業員の主体的なキャリア形成の意義・重要性に関するPR	10	10
	相談等を通じて把握した組織の問題や課題等のリサーチとフィードバック	11	11
	キャリア形成支援への対応のための人事制度や教育訓練制度の構築・見直し等	12	12
	自己申告制度や社内FA制度等の導入・活用	13	13
関連・その他	従業員のメンタルヘルス上の理由による長期休職等の予防	14	14
	学生等のインターンシップの受入れ	15	15
	その他 ()	16	16

問8 直近3年間の、貴社における従業員の意識や実態の変化についてお伺いします。①～⑩それぞれについて、最も近いと感じる番号(+2～-2)を選んでください。(あてはまるもの1つずつ)

①若手従業員の定着率が高まった	高まった	+2	+1	0	-1	-2	低下した
②ベテラン従業員や有能な従業員の定着率が高まった	高まった	+2	+1	0	-1	-2	低下した
③若手従業員の育成がうまくいくようになった	うまくいくようになった	+2	+1	0	-1	-2	うまくいめなくなった
④従業員の就業意欲が高まった	高まった	+2	+1	0	-1	-2	低下した
⑤従業員がキャリア・パスをイメージしやすくなった	しやすくなった	+2	+1	0	-1	-2	しにくくなった
⑥従業員は自律的に将来設計をするようになった	するようになった	+2	+1	0	-1	-2	しなくなった
⑦キャリア形成に関する相談や研修等の利用率・参加率が高まった	高まった	+2	+1	0	-1	-2	低下した
⑧定年退職者の再就職支援などがうまくいくようになった	うまくいくようになった	+2	+1	0	-1	-2	うまくいめなくなった
⑨求める人材を確保(採用)しやすくなった	しやすくなった	+2	+1	0	-1	-2	しにくくなった
⑩メンタルヘルスの問題に適切に対処できるようになった	できるようになった	+2	+1	0	-1	-2	できなくなった

問9 貴社において、従業員に対するキャリア形成に関する相談は、どのようなタイミングで実施されていますか。(あてはまるもの全て)

1	本人の希望により随時実施
2	定期的実施(人事異動や昇格等に関わらず)
3	人事評価・業績評価の面接時にあわせて実施
4	人事に関する本人希望等のヒアリングとあわせて
5	人事異動の前後
6	昇格の前後
7	従業員の採用後、3年程度までの間
8	従業員の採用内定後、採用までの間
9	キャリア形成に関する研修等の受講とあわせて
10	その他()
11	把握していない

問10 貴社における、従業員からのキャリア形成に関する相談の内容についてお伺いします。

- ①相談内容として多いものを教えてください。(あてはまるもの上位3つまで)
 ②対応が最も難しいと感じる相談内容を教えてください。(あてはまるもの1つ)

	①多い相談内容 (上位3つ)	②対応が最も難しいと感じる 相談(1つ)
現在の仕事・職務の内容	1	1
今後の職業生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等	2	2
企業内の異動希望等	3	3
職場の人間関係	4	4
部下の育成・キャリア形成	5	5
将来設計・進路選択	6	6
過去の経験の棚卸し、振り返り等	7	7
職業適性・自己分析	8	8
個人的な生活面に関する事(家庭生活や人間関係など)	9	9
メンタルヘルスに関する事	10	10
その他()	11	11

上記質問②において、「対応が最も難しい」と感じる理由、現在実施している具体的な対応策をお書きください。

問11 貴社における、従業員のキャリア形成に関する相談環境についてお伺いします。①～⑥それぞれについて、あてはまるものを選んでください。(あてはまるもの1つずつ)

	既に実施している	近々、実施を予定している	今後、実施を検討したい	実施する予定はない	わからない
①相談窓口の設置(相談担当部署の指定を含む)	1	2	3	4	5
②相談担当者の配置・選任(社外人材を含む)	1	2	3	4	5
③相談を行うスペース(相談室や相談コーナー等)の設置・確保	1	2	3	4	5
④電話やEメール、WEB等により相談を受ける体制の整備	1	2	3	4	5
⑤事業所・営業所等への相談担当者の巡回・訪問	1	2	3	4	5
⑥その他()	1	2	3	4	5

問12 貴社において実施しているキャリア形成に関する相談体制（機能）と人事部門（機能）とはどのような関係にありますか。（あてはまるもの1つ）

1	相談体制（機能）は人事部門（機能）から完全に独立している
2	相談体制（機能）は人事部門（機能）から独立しているが、適宜連携を図っている
3	相談体制（機能）は人事部門（機能）の一部（人事施策の一環）と位置づけている
4	相談体制（機能）を人事部門が直接担っている
5	その他（ ）

問13 貴社では、従業員のキャリア形成に関する相談の体制を、今後充実させていこうと考えていますか。（あてはまるもの1つ）

1	一層充実させたい	3	縮小させたい
2	現状維持でよい	4	わからない

問14 貴社において、従業員のキャリア形成に関する相談を担当している方がどのくらいいるかお伺いします。

(1) 社内人材（貴社が雇用する従業員）のうち、

①キャリア形成に関する相談を専ら担当している方（専任者）は何人いますか。

また、その中に、キャリア・コンサルタント有資格者（2頁参照、以下同じ）は何人いますか。

②キャリア形成に関する相談を担当しながら、それ以外の業務も担当している方（兼任者）は何人いますか。

また、その中に、キャリア・コンサルタント有資格者は何人いますか。

	キャリア形成に関する相談の担当者の数	〔うちキャリア・コンサルタント有資格者数〕
①専任者	人	〔うちキャリア・コンサルタント： 人〕
②兼任者	人	〔うちキャリア・コンサルタント： 人〕

※およその人数で構いません。なお、該当者がいない場合は「0」人、該当者はいるが人数が不明である場合は「不明」と記入してください。

(2) キャリア形成に関する相談について、社外人材（貴社が雇用する従業員以外の方）を活用している場合、どのような方法で活用していますか。（あてはまるもの全て）

また、「1 社外の専門人材に委嘱」を選択した場合、担当している方の人数、そのうちキャリア・コンサルタント有資格者数を〔 〕内に記入してください。

1	社外の専門人材に委嘱 → [人数： 人 うちキャリア・コンサルタント： 人]
2	社外の専門機関に委託
3	社外の専門人材や専門機関は活用していない

※およその人数で構いません。なお、該当者がいない場合は「0」人、該当者はいるが人数が不明である場合は「不明」と記入してください。

※ (1)(2)いずれもキャリア・コンサルタントが「0」人と回答した場合は、問22へ進んでください。

Ⅲ. 貴社におけるキャリア・コンサルタントの活用状況についてお伺いします

Ⅲについては、問14でキャリア・コンサルタントが「いる」とお答えの方にお伺いします。

問15 貴社でキャリア・コンサルタント有資格者を活用し始めたのはいつ頃からですか。(数字を記入)

平成	□	年頃
----	---	----

※およその時期で構いません。

問16 貴社では、どのような形でキャリア・コンサルタント有資格者を活用（採用・委嘱）しましたか。
(あてはまるもの全て)

1	キャリア形成支援を担当していた従業員にキャリア・コンサルタントの資格を取得させた
2	キャリア形成支援を担当していた従業員が自発的にキャリア・コンサルタントの資格を取得した
3	別の仕事を担当していたキャリア・コンサルタント有資格者を異動させ、キャリア形成支援を担当させた
4	キャリア・コンサルタント有資格者であることを条件として、キャリア形成支援の担当者を従業員として採用又は社外の専門人材として委嘱した
5	キャリア形成支援の担当者を従業員として採用又は社外の専門人材として委嘱したら、たまたまキャリア・コンサルタント有資格者だった
6	その他 ()

問17 貴社では、従業員のキャリア・コンサルタントの資格取得又は養成講座受講に対し、どのような支援を行っていますか。(あてはまるもの全て)

1	受講料・受験料等の補助（金銭的援助）
2	休暇の付与、就業時間の配慮（時間的援助）
3	資格手当の支給
4	社内での自主的な講演会・セミナー・研究会等の実施に対する援助
5	社外の研修コース、通信教育コース、図書等に関する情報提供
6	その他 ()
7	特に支援をしていない

問18 貴社では、キャリア・コンサルタント有資格者であることを理由に担当させている業務がありますか。(あてはまるもの全て)

1	人事・労務	5	キャリア形成に関する相談
2	能力開発（教育・研修等）	6	メンタルヘルスに関する相談
3	総務	7	その他 ()
4	福利厚生	8	特になし（資格取得等を理由としていない）

問19 貴社では、キャリア・コンサルタントの能力を高めるために実施・奨励していることがありますか。
(あてはまるもの全て)

1	キャリア・コンサルティング技能検定の受検
2	キャリア・コンサルタント資格以外の関連資格の取得
3	キャリア・コンサルティングに関連する社外の研修会・勉強会等への参加
4	キャリア・コンサルティングに関連する社内での研修会・勉強会等の実施
5	キャリア・コンサルティングの実施に関する指導者（スーパーバイザー）による助言・指導
6	キャリア・コンサルティングに関する事例検討会
7	従業員に対するアンケート結果等のキャリア・コンサルタントへのフィードバック
8	社内の関係部門等とのネットワーク作り
9	社外の専門家等とのネットワーク作り
10	その他（ ）
11	特に何もしていない

問20 貴社におけるキャリア・コンサルタントの活用状況と期待についてお伺いします。

- ①現在、キャリア・コンサルタントを活用しているものを教えてください。(あてはまるもの全て)
②今後、キャリア・コンサルタントに期待するものを教えてください。(あてはまるもの全て)

		①キャリア・コンサルタントを活用しているもの	②キャリア・コンサルタントに期待するもの
キャリア形成	従業員に対するキャリア形成に関する相談の実施	1	1
	従業員が仕事上の目標設定を行うためのコーチングの実施	2	2
	育児休業等の休職者に対する相談や情報提供等	3	3
	新入社員・若年労働者に対する職場定着のための相談の実施	4	4
	出向・転籍希望者に対する相談や情報提供等	5	5
	中高年社員に対する定年後のキャリア・プランや再就職等の支援	6	6
	従業員自身のキャリア形成に関する研修(キャリア・デザイン研修等)の実施	7	7
	管理者に対する部下のキャリア形成支援に関する研修や相談の実施	8	8
	メンター制度(上司・先輩が後輩の業務や業務以外の相談にあたる制度)の導入・活用	9	9
	従業員の主体的なキャリア形成の意義・重要性に関するPR	10	10
	相談等を通じて把握した組織の問題や課題等のリサーチとフィードバック	11	11
	キャリア形成支援への対応のための人事制度や教育訓練制度の構築・見直し等	12	12
	自己申告制度や社内FA制度等の導入・活用	13	13
関連・その他	従業員のメンタルヘルス上の理由による長期休職等の予防	14	14
	学生等のインターンシップの受入れ	15	15
	その他 ()	16	16

問21 貴社において、キャリア・コンサルタントを活用したことが役に立ったと考えられることを教えてください。(あてはまるもの全て)

1	従業員の就業意欲が高まった
2	従業員がキャリア・パスをイメージしやすくなった
3	従業員が自律的に将来設計をするようになった
4	キャリア形成に関する相談や研修等への従業員の利用率・参加率が高まった
5	若手従業員の定着率が高まった
6	ベテラン従業員や有能な従業員の定着率が高まった(離職者が減少した)
7	若手従業員の育成がうまくいくようになった
8	定年退職者の再就職支援などがうまくいくようになった
9	求める人材を確保(採用)しやすくなった
10	メンタルヘルスの問題に適切に対処できるようになった
11	従業員との役割分担が可能となった(従業員の負担軽減につながった)
12	キャリア形成に関する制度の充実が図られた
13	その他()

※ 問24へ進んでください。

IV. キャリア・コンサルタントを活用していない場合、活用予定等についてお伺いします
IVについては、問14でキャリア・コンサルタントが「いない」とお答えの方にお伺いします。

問22 貴社では、今後、キャリア・コンサルタント(2頁参照)を育成・活用する予定がありますか。(あてはまるもの全て)

1	社内人材(従業員)への養成講座受講や資格取得の奨励等により育成する予定
2	社外のキャリア・コンサルタント有資格者の活用(採用・委嘱)又は社外の専門機関の活用(委託)を予定
3	キャリア・コンサルタントの育成・活用について検討したい
4	キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定はない
5	その他()
6	わからない

※ 4を選択した場合は問23へ、それ以外は問24へ進んでください

問23 問22で「4 キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定はない」を選択した方にお伺いします。今後、キャリア・コンサルタントを育成・活用予定はないと回答した理由を教えてください。(あてはまるもの全て)

1	キャリア・コンサルタント有資格者がいなくても、キャリア形成支援は可能だから
2	キャリア・コンサルタントを育成・活用するのにコストがかかるから
3	キャリア・コンサルタントの育成・活用による効果が不明だから
4	キャリア・コンサルタントを育成・活用することについて、社内・部署内のコンセンサスが得られないから
5	キャリア・コンサルタントの能力や活動内容をよく知らないから
6	その他()

V. 貴社における従業員のキャリア形成支援に関する課題・ご意見などについてお伺いします
Vについては、全員にお伺いします。

問24 本アンケートを通じてお気づきになった点や、キャリア形成支援、キャリア・コンサルタント／キャリア・コンサルティングに関する課題やご意見等がございましたら、ご自由にお書きください。

～ 質問は以上です。ご協力ありがとうございました ～

- ご回答終了後は、同封しております返信用封筒（切手不要）に入れて、10月29日（金）までにご投函ください。
- また、厚生労働省におけるキャリア・コンサルティング`施策の推進の参考とするため、差支えない範囲で、従業員のキャリア形成に関する取組み内容を紹介した資料（従業員募集用パンフレット等）を同封していただければ幸いです。

教育機関におけるキャリア・コンサルティング の普及等の状況に関する調査

◇アンケートご協力をお願い◇

この調査は、厚生労働省委託事業の一環として三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社を実施するもので、大学・短大・高等専門学校（高等教育機関）で取り組まれている学生のキャリア形成支援におけるキャリア・コンサルティングの導入等の状況をお尋ねするものです。

厚生労働省では、この調査の結果を踏まえて、キャリア・コンサルティングの専門家であるキャリア・コンサルタントが、教育機関と学生の両方のニーズに応じた活動ができるようにするとともに、教育現場でのキャリア・コンサルティングの一層の普及を図ることとしています。

調査結果の詳細は2011年3月頃に報告書に取りまとめる予定としております（厚生労働省ホームページにて公開予定）。

つきましては、ご多忙の折、誠に恐縮ではございますが、本調査の趣旨をご理解のうえ、是非ともご協力くださいますようお願い申し上げます。

2010年10月

【お問い合わせ先】

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 アンケート調査事務局

TEL：03-6711-1381

FAX：03-6711-1291

E-mail：career-cc@murc.jp

◆ご記入にあたってのお願い・留意事項

- アンケートの回答は、貴学において学生のキャリア形成支援や就職支援を担当されている部門（就職部、キャリアセンター又はキャリア教育担当部門等）の責任者の方にお願いいたします。（ご回答者がキャリア・コンサルタント有資格者である場合、キャリア・コンサルタント個人としてのお考えをお伺いするものではありませんのでご注意ください。）
- 特に記載のない限り、回答内容は、2010年10月1日現在の状況についてお答えください。
- 該当する項目の番号に○をつけるか、又は該当する数字等をご記入ください。
- この調査は、学校（高等教育機関）を単位として行います。特に記載のない限り、学校全体についてお答えください。
- 同封の返信用封筒（切手不要）で、2010年10月29日（金）までにご投函ください。
- このアンケートに対するご回答に関して、内容の確認等のため、担当からご連絡をすることがございます。下表にお名前等のご記入をお願いいたします。（ご回答いただきました内容は、全て統計的に処理され、貴学名やご回答者名及び個別の回答が外部に出ることは決してございません。）

なお、調査票の回収と入力には株式会社エスミに委託しています。株式会社エスミは弊社と秘密保持契約を締結しています。

校名			
所在地	〒		
所属・役職		お名前	
TEL		e-mail	

※ ご記入いただきました連絡先等は、調査目的以外には使用いたしません。皆様の個人情報は、当社の「個人情報保護方針」及び、「個人情報の取扱いについて」（当社ホームページ<<http://www.murc.jp/profile/privacy.html>>にて全文ご確認いただけます）に従い適切に取扱います。

<キャリア・コンサルティングとは>

- 「キャリア・コンサルティング」とは、「キャリア（職業人生、進路）」に関する相談をはじめとする支援のことです。
具体的には、適性や経験等に応じ職業選択や自己啓発、将来の職業生活設計（キャリアデザイン）を行うことができるよう、在職者や離転職者、学生、未就労者等に対して実施される相談、その他の支援をいいます。
- 個人に対する相談だけでなく、グループワーク等のグループを活用した支援、キャリア形成に関するガイダンス・セミナー等の講師、企業能力開発・キャリア形成に関する制度の設計・運用や、学校のキャリア教育に係るプログラムの設計・運用等までを含む概念です。
- 教育現場においては、一般的に「キャリアカウンセリング」という用語が用いられることが多いようですが、この調査では区別せず「キャリア・コンサルティング」と総称しています。
- こうした支援を担う専門人材である「キャリア・コンサルタント」は約6万2千人（21年度末現在）養成され、企業の人事・労務・能力開発（キャリア形成）部門、公的就職支援機関や民間需給調整機関（職業紹介・労働者派遣等）のほか、教育現場（大学等のキャリアセンター等）や地域のNPOなど幅広い分野で活躍しています。
特に、教育現場においては、学生の進路・就職相談をはじめとして、低学年からのキャリア・職業意識の啓発支援、就職活動に向けた支援など、キャリア形成・就職支援において専門的な立場から活動しています。

<キャリア・コンサルタントとは>

本調査では、以下のいずれかの試験（養成講座）に合格（修了）した者を「キャリア・コンサルタント」と呼びます。

- (1) 2級キャリア・コンサルティング技能検定の合格者（2級キャリア・コンサルティング技能士）
- (2) 一定の要件を満たすキャリア・コンサルタント能力評価試験（養成講座）*の合格者（修了者）

* 一定の要件を満たすキャリア・コンサルタント能力評価試験（養成講座）は以下のとおり。

試験（養成講座）名	実施団体名
公益財団法人日本生産性本部認定キャリア・コンサルタント資格試験	公益財団法人日本生産性本部
キャリア・コンサルタント試験	社団法人日本産業カウンセラー協会
DBM マスター・キャリアカウンセラー認定試験	日本ドレーク・ビーム・モリン株式会社
CDA 資格認定試験	特定非営利活動法人日本キャリア開発協会
特定非営利活動法人日本キャリア・マネジメント・カウンセラー協会認定キャリア・コンサルタント（キャリア・カウンセラー）資格試験	特定非営利活動法人日本キャリア・マネジメント・カウンセラー協会
財団法人関西カウンセリングセンターキャリア・コンサルタント認定試験	財団法人関西カウンセリングセンター
GCDF・Japan 試験	特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会
株式会社テクノファ認定キャリア・カウンセラー（キャリア・コンサルタント）能力評価試験	株式会社テクノファ
ICDS 委員会認定 ICDS キャリア・コンサルタント検定	特定非営利活動法人 ICDS
NPO 生涯学習キャリア・コンサルタント検定試験	特定非営利活動法人エヌピーオー生涯学習
日本経団連「キャリア・アドバイザー養成講座」	社団法人日本経済団体連合会
「キャリア・コンサルタント養成講座」	独立行政法人雇用・能力開発機構

I. はじめに、貴学の概要についてお伺いします

問1 貴学の大学・短期大学・高等専門学校の別を教えてください。(あてはまるもの1つ)

1	大学	2	短期大学	3	高等専門学校
---	----	---	------	---	--------

問2 貴学の国公立の別を教えてください。(あてはまるもの1つ)

1	国立	3	私立
2	公立	4	その他 ()

問3 貴学の所在地(本部事務局)を教えてください。(都道府県名を記入)

	(都道府県)
--	--------

問4 貴学の全学生数を教えてください。(あてはまるもの1つ)

1	500人未満	4	3,000~4,999人
2	500~999人	5	5,000~9,999人
3	1,000~2,999人	6	10,000人以上

問5 貴学が設置している学科(大学・短期大学・高等専門学校)を教えてください。(あてはまるもの全て)

【大学】

1	文学系	7	社会・社会福祉系	13	家政・生活科学系
2	外国語系	8	国際系	14	医・歯・薬系
3	教育・教員養成系	9	理学系	15	体育・芸術系
4	人文・教養・総合系	10	工学系	16	その他 ()
5	法学系	11	農・獣医畜産・水産系		
6	経済・経営・商学系	12	看護・栄養・保健系		

【短期大学】

1	文学系	7	社会・社会福祉系	13	家政・生活科学系
2	外国語系	8	国際系	14	医・歯・薬系
3	教育・教員養成系	9	理学系	15	体育・芸術系
4	人文・教養・総合系	10	工学系	16	その他 ()
5	法学系	11	農・獣医畜産・水産系		
6	経済・経営・商学系	12	看護・栄養・保健系		

【高等専門学校】

1	工業	2	商船	3	その他 ()
---	----	---	----	---	---------

問6 貴学における昨年度の最終学年の学生の進路状況について、およその割合を教えてください。(数値を記入)

1. 就職者の割合	%
2. 進学者の割合	%
3. 就職も進学もしない者の割合	%
4. 不明・その他	%
合計	100 %

Ⅱ. 貴学における学生のキャリア形成支援に関する取組や実施状況についてお伺いします

「キャリア形成支援」とは

- 学生一人ひとりが、適性や経験等に応じて進路・職業選択や自己啓発、職業生活設計（キャリアデザイン）を行えるよう、各校において実施される「キャリア（職業人生や進路など）」に関する支援全般をいいます。
- なお、本調査では、「キャリア形成支援」と「就職支援（就職活動に必要な情報の提供や業界・企業研究、面接指導、エントリーシートの書き方等の指導など）」を区別して使用しています。Ⅱでは、「キャリア形成支援」に特化してお伺いします。Ⅲ以降では、「キャリア形成支援」と「就職支援」双方についてお伺いします。

問7 貴学における学生のキャリア形成支援の実施状況についてお伺いします。

(1) 貴学では学生へのキャリア形成支援を実施していますか。(あてはまるもの1つ)

1	実施している → いつ頃から実施していますか 平成()年頃～
2	実施していないが、近々実施予定
3	実施していない(検討中又は実施予定なし)

※ 2又は3を選択した場合は、問9へ進んでください。

(2) 貴学において、学生のキャリア形成支援に取り組み始めたきっかけを教えてください。(あてはまるもの全て)

1	学生の就業意識・将来設計意識の醸成のため
2	学生の就職環境の悪化に対応するため
3	専門教育の効果を高める基盤としての基礎教育(初年次教育等)を充実させるため
4	企業の採用状況の変化に対応するため
5	学生募集広報の一環として
6	補助事業・助成事業等による取組を端緒として
7	その他()

(3) 貴学における、学生のキャリア形成に関する①正課の授業科目としての実施対象、②正課外の講座やセミナー等の実施対象についてそれぞれ教えてください。(あてはまるもの全て)

		①正課の授業科目	②正課外の講座やセミナー等
対象年次	1年次から最終年次までそれぞれを対象としている	1	1
	一部の年次のみを対象としている	2	2
	対象年次を特定していない	3	3
	その他()	4	4
学部・学科	すべて全学部・学科共通で実施している	5	5
	全学部・学科共通で実施しているものと、学部・学科ごとに実施しているものがある	6	6
	全学部・学科共通で実施しているものはない	7	7
ウエイト	1年次を対象としているものが最も多い	8	8
	最終年次を対象としているものが最も多い	9	9
	各学年ともにほぼ同じ時間数が提供されている	10	10
	学部・学科によって異なる	11	11
	その他()	12	12

(4) 貴学における、学生のキャリア形成支援に関する①正課の授業科目、②正課外の講座やセミナー等の実施者についてそれぞれお答えください。(あてはまるもの全て)

	①正課の授業科目	②正課外の講座やセミナー等
キャリア形成を専門とする教員が担当しているものが多い	1	1
キャリア形成を専門としない教員が担当しているものが多い	2	2
キャリア形成支援のための専門組織（キャリアセンターなど）の教職員が担当しているものが多い	3	3
外部の専門機関への委託によるものが多い	4	4

問8 貴学における、学生のキャリア形成支援を実施するための専門組織（キャリアセンターなど）について教えてください。(あてはまるもの全て)

1	全学部・学科共通の組織がある
2	キャンパスごとに共通の組織がある
3	全ての学部・学科ごとに組織がある
4	一部の学部・学科には組織がある
5	その他（ ）
6	キャリア形成支援を実施するための専門組織はない

問9 貴学において、学生のキャリア形成支援に関する取組方針の意思決定は、主にどの部署が担っていますか。(あてはまるもの1つ)

1	学長や担当理事など経営トップ層
2	学部・学科横断的な組織（学部長会議や教職員が参画する委員会など）
3	学部・学科横断的な組織（就職部やキャリアセンターなど）
4	学部・学科ごとに各々が決定している
5	その他（ ）
6	特に決まっていない

Ⅲ. 貴学における学生のキャリア形成支援・就職支援に関する取組や実施状況についてお伺い
 します

問10 貴学における、学生のキャリア形成支援・就職支援についてお伺いします。

- ①現在、実施しているものを教えてください。(あてはまるもの全て)
 ②貴学において特に重要視しているものを教えてください。(あてはまるもの全て)

		①現在実施しているもの	②特に重要視しているもの
キャリア形成関連	キャリア形成に関する相談の実施	1	1
	キャリア形成に関するグループワークの実施	2	2
	正課外のキャリア形成に関する講座やセミナー等の実施	3	3
	正課(単位認定あり)のキャリア形成に関する講座やセミナー等の実施	4	4
	正課(単位認定なし)のキャリア形成に関する講座やセミナー等の実施	5	5
	自己理解のための適性検査等の実施	6	6
	インターンシップ制度の実施	7	7
	資格取得を奨励するための制度、講座等の実施	8	8
	主体的なキャリア形成の意義・重要性に関するPR	9	9
	キャリア形成に関する情報提供	10	10
就職関連	就職活動に関する相談の実施	11	11
	就職ガイダンス、セミナー等の実施	12	12
	履歴書やエントリーシートの書き方の指導等	13	13
	模擬面接の実施	14	14
	ビジネス・マナー講座の実施	15	15
	働くことに関するルール(労働関係法令等)の教育	16	16
	企業見学、企業研究会、職業人による講演会等の外部交流の実施	17	17
	内定者や卒業生による体験発表会や交流会等の実施	18	18
	企業情報・採用情報等、就職に関する情報提供	19	19
	内定後のフォローアップ	20	20
両方・その他	未内定者に対する支援	21	21
	キャリア形成支援・就職支援施策を利用しない学生に対する働きかけ	22	22
	メンタルヘルス上の理由による長期休学等の予防	23	23
	卒業生に対するサポート(就職、転職、仕事上の相談等)	24	24
	保護者に対するサポート(情報提供、相談、講演会等)	25	25
	キャリア形成や就職の支援担当者に対する研修の実施	26	26
	相談等を通じて把握した問題や課題等のリサーチとフィードバック	27	27
その他()	28	28	

問11 直近3年間の、貴学における学生の意識や実態の変化についてお伺いします。①～⑦それぞれについて、最も近いと感じる番号(+2～-2)を選んでください。(あてはまるもの1つずつ)

①学生の就業意識・将来設計意識が高まった	高まった	+2	+1	0	-1	-2	低下した
②学生の学習意欲が高まった (受講態度、資格取得など)	高まった	+2	+1	0	-1	-2	低下した
③キャリア形成・就職に関する講座やセミナーへの学生の参加率が高まった	高まった	+2	+1	0	-1	-2	低下した
④退学者の割合が減少した	減少した	+2	+1	0	-1	-2	増加した
⑤学生の就職率が高まった	高まった	+2	+1	0	-1	-2	低下した
⑥卒業時の進路未定者の割合が減少した	減少した	+2	+1	0	-1	-2	増加した
⑦企業からの評価が高まった	高まった	+2	+1	0	-1	-2	低下した

問12 貴学における、学生からのキャリア形成・就職に関する相談の内容についてお伺いします。

- ①相談内容として多いものを教えてください。(あてはまるもの上位3つまで)
②対応が最も難しいと感じる相談内容を教えてください。(あてはまるもの1つ)

	①多い相談内容 (上位3つ)	②対応が最も難しいと感じる 相談(1つ)
学生生活に関すること(授業やゼミの選択など)	1	1
将来設計・進路選択	2	2
職業適性・自己分析	3	3
過去の経験の棚卸し、振り返り等	4	4
業界・企業研究	5	5
インターンシップ	6	6
就職活動の進め方	7	7
履歴書やエントリーシートの書き方・添削等	8	8
面接の受け方	9	9
個人的な生活面に関すること(家庭生活や人間関係など)	10	10
メンタルヘルスに関すること	11	11
発達障害に関すること	12	12
その他()	13	13

上記質問②において、「対応が最も難しい」と感じる理由、現在実施している具体的な対応策をお書きください。

問13 貴学における学生のキャリア形成支援・就職支援に関し、連携している外部機関はありますか。
(あてはまるもの全て)

1	ハローワークや学生職業センター、ジョブカフェ等の公的就職支援機関
2	地元の自治体
3	商工会議所や経営者協会などの経済団体
4	他の教育機関(大学・短大・高専・高校等)
5	専門業者や人材関連サービス企業
6	民間企業(5以外)
7	NPO、ボランティア団体
8	その他()
9	特になし

問14 貴学における、学生のキャリア形成・就職に関する相談環境についてお伺いします。①～⑥それぞれについて、あてはまるものを選んでください。(あてはまるもの1つずつ)。

	既に実施している	近々、実施を予定している	今後、実施を検討したい	実施する予定はない	わからない
①相談窓口の設置(相談担当部署の指定を含む)	1	2	3	4	5
②相談担当者の配置・選任(学外人材を含む)	1	2	3	4	5
③相談を行うスペース(相談室や相談コーナー等)の設置・確保	1	2	3	4	5
④電話やEメール、WEB等により相談を受ける体制の整備	1	2	3	4	5
⑤複数のキャンパスへの相談担当者の巡回・訪問	1	2	3	4	5
⑥その他()	1	2	3	4	5

問15 貴学では、学生のキャリア形成・就職に関する相談の体制を、今後充実させていこうと考えていますか。(あてはまるもの1つ)

1	一層充実させたい
2	現状維持でよい
3	縮小させたい
4	わからない

問16 貴学において、学生のキャリア形成・就職に関する相談を担当している方がどのくらいいるかお伺いします。

(1) 学内人材（貴学に所属する教職員）のうち、

- ① キャリア形成・就職に関する相談を専ら担当している方（専任者）は何人いますか。
また、その中に、キャリア・コンサルタント有資格者（2頁参照、以下同じ）は何人いますか。
- ② キャリア形成・就職に関する相談を担当しながら、それ以外の業務も担当している方（兼任者）は何人いますか。
また、その中に、キャリア・コンサルタント有資格者は何人いますか。

	キャリア形成に関する相談の担当者の数	〔うちキャリア・コンサルタント有資格者数〕
①専任者	人	〔うちキャリア・コンサルタント： 人〕
②兼任者	人	〔うちキャリア・コンサルタント： 人〕

※およその人数で構いません。なお、該当者がいない場合は「0」人、該当者はいるが人数が不明である場合は「不明」と記入してください。

(2) キャリア形成・就職に関する相談について、学外人材（貴学に所属する教職員以外の方）を活用している場合、どのような方法で活用していますか。（あてはまるもの全て）

また、「1 学外の専門人材に委嘱」を選択した場合、担当している方の人数、そのうちキャリア・コンサルタント有資格者数を〔 〕内に記入してください。

1	学外の専門人材に委嘱 → [人数： 人 うちキャリア・コンサルタント： 人]
2	学外の専門機関に委託
3	学外の専門人材や専門機関は活用していない

※およその人数で構いません。なお、該当者がいない場合は「0」人、該当者はいるが人数が不明である場合は「不明」と記入してください。

※ (1) (2) いずれもキャリア・コンサルタントが「0」と回答した場合は、問25へ進んでください。

IV. 貴学におけるキャリア・コンサルタントの活用状況についてお伺いします

IVについては、問16でキャリア・コンサルタントが「いる」とお答えの方にお伺いします。

問17 貴学でキャリア・コンサルタント有資格者を活用し始めたのはいつ頃からですか。（数字を記入）

平成 年頃 ※およその時期で構いません。

問18 貴学では、どのような形でキャリア・コンサルタント有資格者を活用（採用・委嘱）しましたか。（あてはまるもの全て）

1	キャリア形成支援・就職支援を担当していた教職員にキャリア・コンサルタントの資格を取得させた
2	キャリア形成支援・就職支援を担当していた教職員が自発的にキャリア・コンサルタントの資格を取得した
3	別の仕事を担当していたキャリア・コンサルタント有資格者を異動させ、キャリア形成支援・就職支援を担当させた
4	キャリア・コンサルタント有資格者であることを条件として、キャリア形成支援・就職支援の担当者を教職員として採用又は学外の専門人材として委嘱した
5	キャリア形成支援・就職支援の担当者を教職員として採用又は学外の専門人材として委嘱したら、たまたまキャリア・コンサルタント有資格者だった
6	その他（ ）

問19 貴学では、教職員のキャリア・コンサルタントの資格取得又は養成講座受講に対し、どのような支援を行っていますか。(あてはまるもの全て)

1	受講料・受験料等の補助（金銭的援助）
2	休暇の付与、就業時間の配慮（時間的援助）
3	資格手当の支給
4	学内での自主的な講演会・セミナー・研究会等の実施に対する援助
5	学外の研修コース、通信教育コース、図書等に関する情報提供
6	その他（ ）
7	特に支援をしていない

問20 貴学では、キャリア・コンサルタント有資格者であることを理由に担当させている業務がありますか。(あてはまるもの全て)

1	キャリア形成・就職に関する相談
2	キャリア形成に関する講座やセミナー等の実施
3	就職に関する講座やセミナー等の実施
4	求人企業の開拓等、学外への働きかけ
5	キャリア形成に関するカリキュラム、講座やセミナー等のプログラムの企画
6	メンタルヘルスに関する相談
7	その他（ ）
8	特にない（資格取得等を理由としていない）

問21 貴学では、キャリア・コンサルタントの能力を高めるために実施・奨励していることがありますか。(あてはまるもの全て)

1	キャリア・コンサルティング技能検定の受検
2	キャリア・コンサルタント資格以外の関連資格の取得
3	キャリア形成支援・就職支援に関連する学外の研修会・勉強会等への参加
4	キャリア形成支援・就職支援に関連する学内での研修会・勉強会等の実施
5	キャリア・コンサルティングの実施に関する指導者（スーパーバイザー）による助言・指導
6	キャリア形成支援・就職支援に関する事例検討会
7	学生に対するアンケート結果等のキャリア・コンサルタントへのフィードバック
8	学内の関係部門等とのネットワーク作り
9	学外の専門家等とのネットワーク作り
10	その他（ ）
11	特に何もしていない

問22 貴学では、今後、キャリア・コンサルタントをさらに育成・充実する予定がありますか。(あてはまるもの全て)

1	学内人材（貴学に所属する教職員）への養成講座受講や資格取得の奨励等により育成し、充実する予定
2	学外のキャリア・コンサルタント有資格者の活用（採用・委嘱）により充実、又は学外の専門機関の活用（委託）により充実する予定
3	現状維持でよい
4	縮小させたい
5	その他（ ）
6	わからない

問23 貴学におけるキャリア・コンサルタントの活用状況と期待についてお伺いします。

- ①現在、キャリア・コンサルタントを活用しているものを教えてください。(あてはまるもの全て)
 ②今後、キャリア・コンサルタントに期待するものを教えてください。(あてはまるもの全て)

		①キャリア・コンサルタントを活用しているもの	②キャリア・コンサルタントに期待するもの
キャリア形成関連	キャリア形成に関する相談の実施	1	1
	キャリア形成に関するグループワークの実施	2	2
	正課外のキャリア形成に関する講座やセミナー等の実施	3	3
	正課(単位認定あり)のキャリア形成に関する講座やセミナー等の実施	4	4
	正課(単位認定なし)のキャリア形成に関する講座・セミナー等の実施	5	5
	自己理解のための適性検査等の実施	6	6
	インターンシップ制度の実施	7	7
	資格取得を奨励するための制度、講座等の実施	8	8
	主体的なキャリア形成の意義・重要性に関するPR	9	9
	キャリア形成に関する情報提供	10	10
就職関連	就職活動に関する相談の実施	11	11
	就職ガイダンス、セミナー等の実施	12	12
	履歴書やエントリーシートの書き方の指導等	13	13
	模擬面接の実施	14	14
	ビジネス・マナー講座の実施	15	15
	働くことに関するルール(労働関係法令等)の教育	16	16
	企業見学、企業研究会、職業人による講演会等の外部交流の実施	17	17
	内定者や卒業生による体験発表会や交流会等の実施	18	18
	企業情報・採用情報等、就職に関する情報提供	19	19
	内定後のフォローアップ	20	20
未内定者に対する支援	21	21	
両方・その他	キャリア形成支援・就職支援施策を利用しない学生に対する働きかけ	22	22
	メンタルヘルス上の理由による長期休学等の予防	23	23
	卒業生に対するサポート(就職、転職、仕事上の相談等)	24	24
	保護者に対するサポート(情報提供、相談、講演会等)	25	25
	キャリア形成や就職の支援担当者に対する研修の実施	26	26
	相談等を通じて把握した問題や課題等のリサーチとフィードバック	27	27
その他()	28	28	

問24 貴学において、キャリア・コンサルタントを活用したことが役に立ったと考えられることを教えてください。(あてはまるもの全て)

1	学生の就業意識・将来設計意識が高まった
2	学生の学習意欲が高まった(受講態度の変化、資格取得など)
3	キャリア形成・就職に関する講座やセミナー等への学生の参加率が高まった
4	退学者の割合が減少した
5	学生の就職率が高まった
6	卒業時の進路未定者の割合が減少した
7	企業からの評価が高まった
8	教員が授業に専念できるようになった(教員の負担軽減につながった)
9	事務職員との役割分担が可能となった(事務職員の負担軽減につながった)
10	キャリア形成・就職に関するカリキュラムやプログラムの充実が図られた
11	その他()

※ 問27へ進んでください。

V. キャリア・コンサルタントを活用していない場合、活用予定等についてお伺いします

Vについては、問16でキャリア・コンサルタントが「いない」とお答えの方にお伺いします。

問25 貴学では、今後、キャリア・コンサルタント(2頁参照)を育成・活用する予定がありますか。(あてはまるもの全て)

1	学内人材(貴学に所属する教職員)への養成講座受講や資格取得の奨励等により育成する予定
2	学外のキャリア・コンサルタント有資格者の活用(採用・委嘱)又は学外の専門機関の活用(委託)を予定
3	キャリア・コンサルタントの育成・活用について検討したい
4	キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定はない
5	その他()
6	わからない

※ 4を選択した場合は問26へ、それ以外は問27へ進んでください。

問26 問25で「4 キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定はない」を選択した方にお伺いします。今後、キャリア・コンサルタントを育成・活用予定はないと回答した理由を教えてください。(あてはまるもの全て)

1	キャリア・コンサルタント有資格者がいなくても、キャリア形成支援・就職支援は可能だから
2	キャリア・コンサルタントを育成・活用するのにコストがかかるから
3	キャリア・コンサルタントの育成・活用による効果が不明だから
4	キャリア・コンサルタントを育成・活用することについて、学内・学科内のコンセンサスが得られないから
5	キャリア・コンサルタントの能力や活動内容をよく知らないから
6	その他()

VI. 貴学における学生のキャリア形成支援・就職支援に関する課題・ご意見などについてお伺いします

VIについては、全員にお伺いします。

問27 本アンケートを通じてお気づきになった点や、キャリア形成支援・就職支援、キャリア・コンサルタント／キャリア・コンサルティングに関する課題やご意見等がございましたら、ご自由にお書きください。

～ 質問は以上です。ご協力ありがとうございました ～

- ご回答終了後は、同封しております返信用封筒（切手不要）に入れて、10月29日（金）までにご投函ください。
- また、厚生労働省におけるキャリア・コンサルティング施策の推進の参考とするため、差し支えない範囲で、貴学におけるキャリア形成支援・就職支援を紹介したパンフレット等を同封していただければ幸いです。

人材関連ビジネス企業におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況に関する調査

◇アンケートご協力をお願い◇

この調査は、厚生労働省委託事業の一環として三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社が実施するもので、人材関連ビジネス企業におけるキャリア・コンサルティングの導入等の状況をお尋ねするものです。

厚生労働省ではこの調査の結果を踏まえて、キャリア・コンサルタントが、求職者や派遣労働者等のニーズに応じた活動ができるようにするとともに、人材関連ビジネス企業におけるキャリア・コンサルティングの一層の普及を図ることとしています。

調査結果の詳細は 2011 年 3 月頃に報告書に取りまとめる予定としております(厚生労働省ホームページにて公開予定)。

つきましては、ご多忙の折、誠に恐縮ではございますが、本調査の趣旨をご理解のうえ、是非ともご協力くださいますようお願い申し上げます。

2010 年 10 月

【お問い合わせ先】

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社 アンケート調査事務局

TEL : 03-6711-1381

FAX : 03-6711-1291

E-mail : career-cc@murc.jp

◆ご記入にあたってのお願い・留意事項

- アンケートの回答は、貴社において、**求職者や派遣労働者等のキャリア形成支援を担当されている部門の責任者の方**をお願いいたします。(ご回答者がキャリア・コンサルタント有資格者である場合、キャリア・コンサルタント個人としてのお考えをお伺いするものではありませんのでご留意ください。)
- 特に記載のない限り、回答内容は、**2010 年 10 月 1 日現在**の状況についてお答えください。
- WEB アンケートでは、WEB 画面上の案内に従い、該当する項目をクリック頂くか、該当する数字等をご入力ください。FAX でご回答を希望する場合は、本紙に直接記入頂き、上記【お問い合わせ先】の FAX 番号宛 (03-6711-1291) にお送りください。
- この調査は、企業を単位として行います。特に記載のない限り、企業全体についてお答えください。
- 本調査は、**2010 年 10 月 31 日(日)まで**にご回答ください。
- なお、ご回答いただきました内容は、全て統計的に処理され、個別の回答が外部に出ることは決してございません。また、いただいた情報は本調査の目的以外には使用いたしません。
- 本アンケートに関しまして、回答は 1 社あたり 1 回限りをお願いいたします。

※ 以下は任意でご記入ください。

企業名	
回答者名	
Eメール	

※ご記入いただきました連絡先等は、調査目的以外には使用いたしません。皆様の個人情報、当社の「個人情報保護方針」及び、「個人情報の取扱いについて」(当社ホームページ <<http://www.murc.jp/profile/privacy.html>>にて全文ご確認いただけます) に従い適切に取扱います。

また、ご記入いただきました連絡先等は集計作業などのために預託することがあります。その際には十分な個人情報保護の水準を備える者を選定し、契約などによって保護水準を定め、適切に取扱います。

<キャリア・コンサルティングとは>

- 「キャリア・コンサルティング」とは、「キャリア（職業人生や進路など）」に関する相談をはじめとする支援のことです。
 具体的には、適性或職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や能力開発を効果的に行うことができるよう、労働者や離転職者、学生、未就労者等に対して実施される相談、その他の支援をいいます。
- 個人に対する相談だけでなく、グループワーク等のグループを活用した支援、キャリア形成に関するガイダンス・セミナー等の講師、企業有能力開発・キャリア形成に関する制度の設計・運用や学校のキャリア教育プログラムの設計・運用等までを含む概念です。
- 「キャリアカウンセリング」という用語が用いられることもありますが、この調査では区別せず「キャリア・コンサルティング」と総称しています。
- こうした支援を担う専門人材である「キャリア・コンサルタント」は約 6 万 2 千人（21 年度末現在）養成され、企業の人事・労務・能力開発（キャリア形成）部門、公的就職支援機関や民間需給調整機関（職業紹介・労働者派遣等）、大学等の教育機関、地域の NPO など幅広い分野で活躍しています。

<キャリア・コンサルタントとは>

本調査では、以下のいずれかの試験（養成講座）に合格（修了）した者を「キャリア・コンサルタント」と呼びます。

- (1) 2 級キャリア・コンサルティング技能検定の合格者（2 級キャリア・コンサルティング技能士）
- (2) 一定の要件を満たすキャリア・コンサルタント能力評価試験（養成講座）※の合格者（修了者）

※ 一定の要件を満たすキャリア・コンサルタント能力評価試験（養成講座）は以下のとおり。

試験（養成講座）名	実施団体名
公益財団法人日本生産性本部認定キャリア・コンサルタント資格試験	公益財団法人日本生産性本部
キャリア・コンサルタント試験	社団法人日本産業カウンセラー協会
DBM マスター・キャリアカウンセラー認定試験	日本ドレーク・ビーム・モリン株式会社
CDA 資格認定試験	特定非営利活動法人日本キャリア開発協会
特定非営利活動法人日本キャリア・マネジメント・カウンセラー協会認定キャリア・コンサルタント（キャリア・カウンセラー）資格試験	特定非営利活動法人日本キャリア・マネジメント・カウンセラー協会
財団法人関西カウンセリングセンターキャリア・コンサルタント認定試験	財団法人関西カウンセリングセンター
GCDF-Japan 試験	特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会
株式会社テクノファ認定キャリア・カウンセラー（キャリア・コンサルタント）能力評価試験	株式会社テクノファ
ICDS 委員会認定 ICDS キャリア・コンサルタント検定	特定非営利活動法人 ICDS
NPO 生涯学習キャリア・コンサルタント検定試験	特定非営利活動法人エヌピーオー生涯学習
日本経団連「キャリア・アドバイザー養成講座」	社団法人日本経済団体連合会
「キャリア・コンサルタント養成講座」	独立行政法人雇用・能力開発機構

I. はじめに、貴社の概要についてお伺いします

※いずれも貴社単体での概要をお答えください。

問1 貴社の資本金額又は出資の総額を教えてください。(あてはまるもの1つ)

1	5千万円以下	<input type="radio"/>
2	5千万円超～1億円以下	<input type="radio"/>
3	1億円超～3億円以下	<input type="radio"/>
4	3億円超	<input type="radio"/>

問2 貴社が雇用する従業員数（非正規社員を含む。派遣先で就業する派遣労働者を除く。）を教えてください。(あてはまるもの1つ)

1	50人以下	<input type="radio"/>
2	51～100人	<input type="radio"/>
3	101～200人	<input type="radio"/>
4	201～300人	<input type="radio"/>
5	301～1,000人	<input type="radio"/>
6	1,001人以上	<input type="radio"/>

問3 貴社の事業を教えてください。(あてはまるもの全て)

1	職業紹介事業（登録型）	<input type="radio"/>
2	職業紹介事業（サーチ型）	<input type="radio"/>
3	アウトプレースメント（再就職支援）事業	<input type="radio"/>
4	求人広告事業	<input type="radio"/>
5	採用代行サービス事業	<input type="radio"/>
6	労働者派遣事業（一般労働者派遣）	<input type="radio"/>
7	労働者派遣事業（特定労働者派遣）	<input type="radio"/>
8	アウトソーシング（請負・業務委託）事業	<input type="radio"/>
9	職業訓練・教育研修事業	<input type="radio"/>
10	その他（ ）	<input type="radio"/>

問4 前問で複数の事業を選んだ方にお伺いします。最も主力となる事業はどれですか。(あてはまるもの1つ)

1	職業紹介事業（登録型）	<input type="radio"/>
2	職業紹介事業（サーチ型）	<input type="radio"/>
3	アウトプレースメント（再就職支援）事業	<input type="radio"/>
4	求人広告事業	<input type="radio"/>
5	採用代行サービス事業	<input type="radio"/>
6	労働者派遣事業（一般労働者派遣）	<input type="radio"/>
7	労働者派遣事業（特定労働者派遣）	<input type="radio"/>
8	アウトソーシング（請負・業務委託）事業	<input type="radio"/>
9	職業訓練・教育研修事業	<input type="radio"/>
10	その他（ ）	<input type="radio"/>

問5 貴社における事業の対象となる方の属性についてお伺いします。

前問で回答した最も主力となる事業【【Q4の選択内容】】を想定してお答えください。
事業の対象となる方の、年齢層に関する傾向を教えてください。(あてはまるもの1つ)

1	29歳以下が多い	<input type="radio"/>
2	30～39歳が多い	<input type="radio"/>
3	40～49歳が多い	<input type="radio"/>
4	50～59歳が多い	<input type="radio"/>
5	60歳以上が多い	<input type="radio"/>
6	年齢層について特段の傾向はない	<input type="radio"/>

問6 貴社における事業の対象となる方の属性についてお伺いします。

前問で回答した最も主力となる事業【【Q4の選択内容】】を想定してお答えください。
事業の対象となる方の、性別に関する傾向を教えてください。(あてはまるもの1つ)

1	男性が多い	<input type="radio"/>
2	女性が多い	<input type="radio"/>
3	どちらともいえない	<input type="radio"/>

問7 貴社における事業の対象となる方の属性についてお伺いします。

前問で回答した最も主力となる事業【【Q4の選択内容】】を想定してお答えください。
事業の対象となる方の、職業経験や専門性に関する傾向を教えてください。(あてはまるもの1つ)

1	職業経験、専門性ともに豊富な方が多い	<input type="radio"/>
2	職業経験は豊富だが、専門性はあまりない方が多い	<input type="radio"/>
3	職業経験はあまりないが、専門性は高い方が多い	<input type="radio"/>
4	職業経験、専門性ともにあまりない方が多い	<input type="radio"/>
5	職業経験や専門性について特段の傾向はない	<input type="radio"/>

Ⅱ. 求職者や派遣労働者のキャリア形成に関する支援や相談についてお伺いします

「キャリア形成支援」とは

- 労働者（求職者を含む）一人ひとりが、適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や能力開発を効果的に行えるようにすることを目的に実施される支援全般をいいます。
- この調査では、求職者や派遣労働者の登録時の面談、斡旋、フォローアップ等の各場面・各過程における、キャリア形成に関する相談も広く含まれるものとして、ご回答ください。

問8 貴社における求職者（再就職支援の対象者を含む、以下同様。）や派遣労働者のキャリア形成支援についてお伺いします。

【1】現在、実施しているものを教えてください。（あてはまるもの全て）

【2】貴社において特に重要視しているものを教えてください。（あてはまるもの全て）

	①現在実施しているもの	②特に重要視しているもの
キャリア形成に関する相談の実施	○	○
仕事上の目標設定を行うためのコーチングの実施	○	○
育児休業等の休職者に対する相談や情報提供等	○	○
新しい職場での定着・適応を図るためのアドバイス等	○	○
中高年齢層に対する定年後のキャリア・プランに関する相談や情報提供等	○	○
キャリア形成に関する研修（キャリア・デザイン研修等）の実施	○	○
従業員に対する求職者や派遣労働者のキャリア形成に関する研修の実施	○	○
主体的なキャリア形成の意義・重要性に関するPR	○	○
相談事例を通じたキャリア形成に関する知識や情報の従業員による共有化	○	○
資格取得を推奨するようなキャリア形成支援の仕組みの構築等	○	○
職業能力等に関する評価の実施	○	○
その他	○	○

問9 前問で回答した「その他」の具体的な内容をお答えください。

1. 現在実施しているもの

2. 特に重要視しているものを

問10 直近3年間の、貴社における求職者や派遣労働者の意識や実態の変化についてお伺いします。以下の項目それぞれについて、最も近いと感じるものを選んでください。（あてはまるもの1つずつ）

【+】高まった／しやすくなった／するようになった

【-】低下した／しにくくなった／しなくなった

	+2	+1	0	-2	-1
①求職者や派遣労働者の就業先での定着・適応の度合いが高まった	○	○	○	○	○
②求職者や派遣労働者の業務への習熟度が高まった	○	○	○	○	○
③求職者や派遣労働者の就業意欲が高まった	○	○	○	○	○
④求職者や派遣労働者の現在の就業先への満足度が高まった	○	○	○	○	○
⑤求職者や派遣労働者がキャリア・パスをイメージしやすくなった	○	○	○	○	○
⑥求職者や派遣労働者が自律的に将来設計をするようになった	○	○	○	○	○
⑦取引先に求められる求職者や派遣労働者を紹介・派遣しやすくなった	○	○	○	○	○

問11 貴社における求職者や派遣労働者からのキャリア形成に関する相談の内容についてお伺いします。

- 【1】相談内容として多いのはどのようなものですか。(あてはまるもの上位3つまで)
 【2】対応が最も難しいと感じる相談内容はどのようなものですか。(あてはまるもの1つ)

	①多い相談内容 (上位3つ)	②対応が最も難しいと感じる相談 (1つ)
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	○	○
企業内の異動希望・派遣先の変更希望等	○	○
職場の人間関係	○	○
将来設計・進路選択	○	○
過去の経験の棚卸し、振り返り等	○	○
職業適性・自己分析	○	○
個人的な生活面に関する事(家庭生活や人間関係など)	○	○
メンタルヘルスに関する事	○	○
その他()	○	○

問12 前問で回答した「その他」の具体的な内容をお答えください。

1. 多い相談内容

2. 対応が最も難しいと感じる相談

問13 前問で、【【Q11S2の選択内容】】を「対応が最も難しい」と回答されたことについて伺います。そのように感じる理由、現在実施している具体的な対応策をお書きください。

(500文字以内)

問14 貴社では、求職者や派遣労働者のキャリア形成支援について、今後充実させていこうと考えていますか。(あてはまるもの1つ)

1	一層充実させたい	○
2	現状維持でよい	○
3	縮小させたい	○
4	わからない	○

問15 貴社において、求職者や派遣労働者に対するキャリア形成に関する相談を担当している方がどのくらいいるかお伺いします。

社内人材（貴社が雇用する従業員）のうち、

1. キャリア形成に関する相談を専ら担当している方（専任者）は何人いますか。

また、その中に、キャリア・コンサルタント有資格者（定義についてはこちらをご参照ください）は何人いますか。

※【専任者】には、求職者や派遣労働者の登録時の面談、就業先・派遣先の斡旋、フォローアップ等の担当者であって、キャリア形成に関する相談を行っている方も含まれます。

2. キャリア形成に関する相談を担当しながら、それ以外の業務も担当している方（兼任者）は何人いますか。また、その中に、キャリア・コンサルタント有資格者は何人いますか。

※【兼任者】には、管理事務や営業等の担当者であって、随時に求職者や派遣労働者の登録時の面談、就業先・派遣先の斡旋、フォローアップ等の業務も行い、かつ、その際にキャリア形成に関する相談を行っている方が含まれます。

※およその人数で構いません。

なお、該当者がいない場合は「0」人、該当者はいるが人数が不明である場合は無回答で構いません。

1. 【専任者】

キャリア形成に関する相談の担当者の数	<input type="text"/> 人
うちキャリア・コンサルタント有資格者数	<input type="text"/> 人

2. 【兼任者】

キャリア形成に関する相談の担当者の数	<input type="text"/> 人
うちキャリア・コンサルタント有資格者数	<input type="text"/> 人

問16 キャリア形成に関する相談について、社外人材（貴社が雇用する従業員以外の方）を活用している場合、どのような方法で活用していますか。（あてはまるもの全て）

社外の専門人材に委嘱	<input type="radio"/>
社外の専門機関に委託	<input type="radio"/>
社外の専門人材や専門機関は活用していない	<input type="radio"/>

問17 前問で「社外の専門人材に委嘱」を選んだ方に伺います。

社外の専門人材として担当している方の人数、そのうちキャリア・コンサルタント有資格者数を記入してください。

※およその人数で構いません。

なお、該当者がいない場合は「0」人、該当者はいるが人数が不明である場合は「不明」と記入してください。

担当している方の人数	<input type="text"/> 人
そのうちキャリア・コンサルタント有資格者数	<input type="text"/> 人

問18 改めて伺います。

貴社において、社内人材及び社外人材を合わせて「キャリア・コンサルタント有資格者」はいらっしゃいますか。

いる	<input type="radio"/>
いない	<input type="radio"/>

Ⅲ. キャリア・コンサルタントの活用状況についてお伺いします

Ⅲについては、問18でキャリア・コンサルタントが「いる」とお答えの方にお伺いします。

問19 貴社で、キャリア・コンサルタント有資格者を活用し始めたのはいつ頃からですか。

※およその時期で構いません。

平成		年頃
----	--	----

問20 貴社ではどのような形でキャリア・コンサルタント有資格者を活用（採用・委嘱）しましたか。（あてはまるもの全て）

1	キャリア形成支援を担当していた従業員にキャリア・コンサルタントの資格を取得させた	○
2	キャリア形成支援を担当していた従業員が自発的にキャリア・コンサルタントの資格を取得した	○
3	別の仕事を担当していたキャリア・コンサルタント有資格者を異動させ、キャリア形成支援を担当させた	○
4	キャリア・コンサルタント有資格者であることを条件として、キャリア形成支援の担当者を従業員として採用又は社外の専門人材として委嘱した	○
5	キャリア形成支援の担当者を従業員として採用又は社外の専門人材として委嘱したら、たまたまキャリア・コンサルタント有資格者だった	○
6	その他（ ）	○

問21 貴社では、従業員のキャリア・コンサルタントの資格取得又は養成講座受講に対し、どのような支援を行っていますか。（あてはまるもの全て）

1	受講料・受験料等の補助（金銭的援助）	○
2	休暇の付与、就業時間の配慮（時間的援助）	○
3	資格手当の支給	○
4	社内での自主的な講演会・セミナー・研究会等の実施に対する援助	○
5	社外の研修コース、通信教育コース、図書等に関する情報提供	○
6	その他（ ）	○
7	特に支援をしていない	○

問22 貴社では、キャリア・コンサルタントの能力を高めるために実施・奨励していることがありますか。（あてはまるもの全て）

1	キャリア・コンサルティング技能検定の受検	○
2	キャリア・コンサルタント資格以外の関連資格の取得	○
3	キャリア・コンサルティングに関連する社外の研修会・勉強会等への参加	○
4	キャリア・コンサルティングに関連する社内での研修会・勉強会等の実施	○
5	キャリア・コンサルティングの実施に関する指導者（スーパーバイザー）による助言・指導	○
6	キャリア・コンサルティングに関する事例検討会	○
7	求職者や派遣労働者に対するアンケート結果等のキャリア・コンサルタントへのフィードバック	○
8	社内の関係部門等とのネットワーク作り	○
9	社外の専門家等とのネットワーク作り	○
10	その他（ ）	○
11	特に何もしていない	○

問23 求職者や派遣労働者のキャリア形成支援におけるキャリア・コンサルタントの活用状況と期待についてお伺いします。

【1】現在、キャリア・コンサルタントを活用しているものを教えてください。(あてはまるもの全て)

【2】今後、キャリア・コンサルタントに期待するものを教えてください。(あてはまるもの全て)

	①キャリア・コンサルタントを活用しているもの	②キャリア・コンサルタントに期待しているもの
キャリア形成に関する相談の実施	○	○
仕事上の目標設定を行うためのコーチングの実施	○	○
育児休業等の休職者に対する相談や情報提供等	○	○
新しい職場での定着・適応を図るためのアドバイス等	○	○
中高年齢層に対する定年後のキャリア・プランに関する相談や情報提供等	○	○
キャリア形成に関する研修（キャリア・デザイン研修等）の実施	○	○
従業員に対する求職者や派遣労働者のキャリア形成に関する研修の実施	○	○
主体的なキャリア形成の意義・重要性に関するPR	○	○
相談事例を通じたキャリア形成に関する知識や情報の従業員による共有化	○	○
資格取得を推奨するようなキャリア形成支援の仕組みの構築等	○	○
職業能力等に関する評価の実施	○	○
その他	○	○

問24 前問で回答した「その他」の具体的な内容をお答えください。

1. キャリア・コンサルタントを活用しているもの

2. キャリア・コンサルタントに期待するもの

問25 求職者や派遣労働者のキャリア形成支援について、キャリア・コンサルタントを導入したことが役に立ったと考えられるものは何ですか。(あてはまるもの全て)

1	求職者や派遣労働者の就業先での定着・適応の度合いが高まった	○
2	求職者や派遣労働者の業務への習熟度が高まった	○
3	求職者や派遣労働者の就業意欲が高まった	○
4	求職者や派遣労働者の、現在の就業先への満足度が高まった	○
5	求職者や派遣労働者がキャリア・パスをイメージしやすくなった	○
6	求職者や派遣労働者が自律的に将来設計をするようになった	○
7	取引先に求められる求職者や派遣労働者を紹介・派遣しやすくなった	○
8	その他 ()	○

※ 問28へ進んでください。

IV. キャリア・コンサルタントを活用していない場合、活用予定等についてお伺いします
IVについては、問18でキャリア・コンサルタントが「いない」とお答えの方にお伺いします。

問26 貴社では、今後、キャリア・コンサルタント（定義についてはこちらをご参照ください）を育成・活用する予定がありますか。（あてはまるもの全て）

1	社内人材（従業員）への養成講座受講や資格取得により育成する予定	<input type="radio"/>
2	社外のキャリア・コンサルタント有資格者の活用（採用・委嘱）又は社外の専門機関の活用（委託）を予定	<input type="radio"/>
3	キャリア・コンサルタントの育成・活用について検討したい	<input type="radio"/>
4	キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定はない	<input type="radio"/>
5	その他（ ）	<input type="radio"/>
6	わからない	<input type="radio"/>

※ 4を選択した場合は問27へ、それ以外は問28へ進んでください

問27 前問で「キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定はない」とお答えの方にお伺いします。

今後、キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定がないと回答した理由を教えてください。（あてはまるもの全て）

1	キャリア・コンサルタント有資格者がいなくても、キャリア形成支援は可能だから	<input type="radio"/>
2	キャリア・コンサルタントを育成・活用するのにコストがかかるから	<input type="radio"/>
3	キャリア・コンサルタントの育成・活用による効果が不明だから	<input type="radio"/>
4	キャリア・コンサルタントを育成・活用することについて、社内・部署内のコンセンサスが得られないから	<input type="radio"/>
5	キャリア・コンサルタントの能力や活動内容をよく知らないから	<input type="radio"/>
6	その他（ ）	<input type="radio"/>

V. 求職者や派遣労働者のキャリア形成支援に関する課題・ご意見などについてお伺いします
Vについては全員にお伺いします。

問28 本アンケートを通じてお気づきになった点や、キャリア形成支援、キャリア・コンサルタント／キャリア・コンサルティングに関する課題やご意見等がございましたら、ご自由にお書きください。

(500文字以内)

～ 質問は以上です。ご協力ありがとうございました ～

Ⅱ. 集計結果

1. キャリア・コンサルタントの活動状況等に関する調査

問1：合格（修了）した試験（養成講座）：MA		n	%
		3339	100.0
1	2級キャリア・コンサルタント技能検定	393	11.8
2	公益財団法人日本生産性本部認定キャリア・コンサルタント資格試験（公益財団法人日本生産性本部）	55	1.6
3	キャリア・コンサルタント試験（社団法人日本産業カウンセラー協会）	419	12.5
4	DBマスター・キャリアカウンセラー認定試験（日本ドレック・ヒューマン・リソース株式会社）	112	3.4
5	CDA資格認定試験（特定非営利活動法人日本キャリア開発協会）	1347	40.3
6	特定非営利活動法人日本キャリア・マネジメント・カウンセラー協会認定キャリア・コンサルタント（キャリア・カウンセラー）資格試験（特定非営利活動法人日本キャリア・マネジメント・カウンセラー協会）	109	3.3
7	財団法人関西カウンセリングセンターキャリア・コンサルタント認定試験（財団法人関西カウンセリングセンター）	80	2.4
8	GCDF-Japan試験（特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会）	593	17.8
9	株式会社テックノア認定キャリア・カウンセラー（キャリア・コンサルタント）能力評価試験（株式会社テックノア）	46	1.4
10	ICDS委員会認定ICDSキャリア・コンサルタント検定（特定非営利活動法人ICDS）	59	1.8
11	NPO生涯学習キャリア・コンサルタント検定試験（特定非営利活動法人エッセーオー生涯学習）	104	3.1
12	日本経団連「キャリア・アドバイザー」養成講座（社団法人日本経済団体連合会）	7	0.2
13	「キャリア・コンサルタント養成講座」（独立行政法人雇用・能力開発機構）	604	18.1
14	その他	2	0.1

問1：試験（養成講座）に合格（修了）した時期：NA		n	%
		3339	100.0
1	平成14年以前	198	5.9
2	平成15-16年	653	19.6
3	平成17-18年	889	26.6
4	平成19-20年	683	20.5
5	平成21年以降	906	27.1
999	無回答	10	0.3

問2：資格を取得した理由：MA		n	%
		3339	100.0
1	工作上必要だったため	1562	46.8
2	専門能力を高めるため	2279	68.3
3	職業人生の将来に備えるため	1502	45.0
4	この分野に興味があったため	2007	60.1
5	勤務先からの指示や勧めがあったため	593	17.8
6	就職（転職）に有利だと思ったため	645	19.3
7	起業するため	209	6.3
8	人脈（ネットワーク）作りのため	358	10.7
9	定年後経験を活かして社会貢献するため	711	21.3
10	収入を増やすため	197	5.9
11	社内での地位向上、昇進のため	187	5.6
12	より有意義なキャリア・コンサルティングを行うため	1055	31.6
13	その他	102	3.1
		0	

問3：資格取得の効果：MA		n	%
		3339	100.0
1	仕事をする上で役に立った	2431	72.8
2	専門能力が高まった	2204	66.0
3	職業人生の将来に向けた見通しができた	1048	31.4
4	この分野で活動を開始することができた、又は活動の見通しができた	1218	36.5
5	勤務先の期待に応えられた	845	25.3
6	就職（転職）に役に立った	690	20.7
7	起業に役に立った	146	4.4
8	人脈（ネットワーク）作りに役に立った	1174	35.2
9	定年後に社会貢献活動を開始できた、又は活動の見通しができた	400	12.0
10	収入が増えた	201	6.0
11	社内での地位向上、昇進につながった	124	3.7
12	より有意義なキャリア・コンサルティングが行えるようになった	1136	34.0
13	その他	126	3.8
14	特に効果は感じていない	148	4.4

問4：資格の取得前後の活動の変化：SA		n	%
		3339	100.0
1	資格取得前からキャリア・コンサルティングに関連する活動をしており、資格取得後もしている（していた）	1625	48.7
2	資格取得前はキャリア・コンサルティングに関連する活動をしていなかったが、資格取得後はしている（していた）	1050	31.4
3	資格取得前はキャリア・コンサルティングに関連する活動をしていたが、資格取得後はしていない	135	4.0
4	資格取得前からキャリア・コンサルティングに関連する活動をしておらず、資格取得後もしていない	529	15.8

問5：キャリア・コンサルティングに関連する活動の通算期間：SA

	n	%
	2810	100.0
1 1年未満	194	6.9
2 1年以上2年未満	228	8.1
3 2年以上3年未満	232	8.3
4 3年以上4年未満	305	10.9
5 4年以上5年未満	298	10.6
6 5年以上6年未満	345	12.3
7 6年以上7年未満	263	9.4
8 7年以上8年未満	199	7.1
9 8年以上9年未満	143	5.1
10 9年以上10年未満	120	4.3
11 10年以上	483	17.2

問6：現在のキャリア・コンサルティング関連活動の状況：SA

	n	%
	2675	100.0
1 している	2377	88.9
2 していない	298	11.1

問7-1：現在の主な活動の場：SA

	n	%
	2377	100.0
1 企業内（人事・労務・キャリア形成支援部門など）	506	21.3
2 大学・短期大学・高等専門学校（キャリアセンターなど）	379	15.9
3 中学・高等学校	38	1.6
4 民間教育訓練機関	168	7.1
5 公的就職支援機関（ハローワーク、ジョブカフェなど）	616	25.9
6 民間就職支援機関（人材派遣会社、人材紹介会社、再就職支援機関など）	365	15.4
7 地域（NPO、ボランティア団体、地域若者サポートステーションなど）	152	6.4
8 その他	153	6.4

問7-2：これまで経験した活動の場：MA

	n	%
	2377	100.0
1 企業内（人事・労務・キャリア形成支援部門など）	994	41.8
2 大学・短期大学・高等専門学校（キャリアセンターなど）	701	29.5
3 中学・高等学校	268	11.3
4 民間教育訓練機関	379	15.9
5 公的就職支援機関（ハローワーク、ジョブカフェなど）	831	35.0
6 民間就職支援機関（人材派遣会社、人材紹介会社、再就職支援機関など）	826	34.7
7 地域（NPO、ボランティア団体、地域若者サポートステーションなど）	477	20.1
8 その他	281	11.8

問7-3：最初の主な活動の場：SA

	n	%
	2377	100.0
1 企業内（人事・労務・キャリア形成支援部門など）	697	29.3
2 大学・短期大学・高等専門学校（キャリアセンターなど）	272	11.4
3 中学・高等学校	57	2.4
4 民間教育訓練機関	167	7.0
5 公的就職支援機関（ハローワーク、ジョブカフェなど）	441	18.6
6 民間就職支援機関（人材派遣会社、人材紹介会社、再就職支援機関など）	509	21.4
7 地域（NPO、ボランティア団体、地域若者サポートステーションなど）	122	5.1
8 その他	112	4.7

問9-1：現在の就業形態：SA

	n	%
	2377	100.0
1 正社員、正規の職員として組織内で活動	913	38.4
2 非正規社員、非正規の職員（契約、嘱託、パートタイマー等）として組織内で活動	942	39.6
3 派遣労働者として派遣先で活動	62	2.6
4 フリー・自営で活動	327	13.8
5 ボランティアで活動	104	4.4
6 その他	29	1.2

問9-2：これまで経験した就業形態：MA

	n	%
	2377	100.0
1 正社員、正規の職員として組織内で活動	1377	57.9
2 非正規社員、非正規の職員（契約、嘱託、パートタイマー等）として組織内で活動	1139	47.9
3 派遣労働者として派遣先で活動	173	7.3
4 フリー・自営で活動	490	20.6
5 ボランティアで活動	483	20.3
6 その他	58	2.4

問9-3：最初の就業形態：SA

	n	%
	2377	100.0
1 正社員、正規の職員として組織内で活動	1262	53.1
2 非正規社員、非正規の職員（契約、嘱託、パートタイマー等）として組織内で活動	715	30.1
3 派遣労働者として派遣先で活動	50	2.1
4 フリー・自営で活動	186	7.8
5 ボランティアで活動	137	5.8
6 その他	27	1.1

問11：専任（専業）か兼任（兼業）か：SA

	n	%
	2377	100.0
1 専任（専業）である	1061	44.6
2 兼任（兼業）である	1316	55.4

問11-補：兼任（兼業）である場合の活動割合：NA

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
1.00	95.00	31.34	24.24	25.00	10.00	10.00	50.00	1316

問12-1：キャリア・コンサルティングの支援対象：MA

	n	%
	2377	100.0
1 企業等に勤める新入社員（入社初年度）	657	27.6
2 企業等に勤める若年社員（入社2～5年程度）	884	37.2
3 企業等に勤める中堅・ベテラン社員	846	35.6
4 企業等に勤める定年退職予定の社員	455	19.1
5 企業等に勤める中途採用の社員	513	21.6
6 インターンシップの学生	312	13.1
7 フリー・自営業者	318	13.4
8 未就業の求職者	1291	54.3
9 現在就業している転職希望者	1029	43.3
10 学生等（大学（大学院）・短大・高等専門学校・専修学校）	1098	46.2
11 中学・高校生	345	14.5
12 フリーター等の若年者	843	35.5
13 就業・就学・求職活動をしていない無業者（ニート）	579	24.4
14 職業訓練の受講（希望）者	825	34.7
15 その他	241	10.1

問12-2：最も多い支援対象：SA

	n	%
	2377	100.0
1 企業等に勤める新入社員（入社初年度）	65	2.7
2 企業等に勤める若年社員（入社2～5年程度）	182	7.7
3 企業等に勤める中堅・ベテラン社員	275	11.6
4 企業等に勤める定年退職予定の社員	32	1.3
5 企業等に勤める中途採用の社員	34	1.4
6 インターンシップの学生	8	0.3
7 フリー・自営業者	11	0.5
8 未就業の求職者	587	24.7
9 現在就業している転職希望者	127	5.3
10 学生等（大学（大学院）・短大・高等専門学校・専修学校）	480	20.2
11 中学・高校生	56	2.4
12 フリーター等の若年者	72	3.0
13 就業・就学・求職活動をしていない無業者（ニート）	68	2.9
14 職業訓練の受講（希望）者	288	12.1
15 その他	92	3.9

問14：直近1ヶ月間のキャリア・コンサルティング関連活動日数：NA

	n	%
	2377	100.0
1 2日以内	364	15.3
2 3～5日	401	16.9
3 6～10日	332	14.0
4 11～15日	281	11.8
5 16～20日	734	30.9
6 21日以上	250	10.5
999 無回答	15	0.6

問15：直近1ヶ月間の内容別活動時間

問15-1：1人の支援対象者と対面しての相談：NA

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
0.00	300.00	28.61	40.70	8.00	0.00	1.00	42.00	2377

問15-2：メール・電話等による相談：NA

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
0.00	160.00	3.51	10.75	0.00	0.00	0.00	2.00	2377

問15-3：キャリア形成に係るグループワーク等のグループを活用した支援：NA

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
0.00	100.00	2.18	6.18	0.00	0.00	0.00	1.00	2377

問15-4：キャリア形成に係るセミナーや研修等の講師など：NA

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
0.00	120.00	5.46	12.68	0.00	0.00	0.00	5.00	2377

問15-5：1～4の実施に関する企画、営業、準備など：NA

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
0.00	200.00	10.16	19.78	2.00	0.00	0.00	10.00	2377

問15-6：1～4の実施に関する事後のフォローアップなど（ケースの記録等を含む）：NA

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
0.00	100.00	5.93	11.44	1.00	0.00	0.00	6.00	2377

問15-7：自己研鑽・能力向上のための学習：NA

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
0.00	210.00	7.85	12.88	4.00	0.00	0.00	10.00	2377

問15-8：その他：NA

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
0.00	200.00	2.81	14.22	0.00	0.00	0.00	0.00	2377

問15-9：合計：NA

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
0.00	350.00	65.77	63.43	40.25	0.00	11.95	110.00	2377

問16：直近1ヶ月間の内容別活動頻度（述べ回数）と支援対象者数（延べ人数）

問16-1：1人の支援対象者と対面しての相談（回）：NA

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
0.00	540.00	29.05	62.02	5.00	0.00	1.00	30.00	2377

問16-1：1人の支援対象者と対面しての相談（人）：NA

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
0.00	540.00	37.76	65.40	15.00	0.00	3.00	40.00	2377

問16-2：メール・電話等による相談（回）：NA

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
0.00	420.00	6.79	21.86	0.00	0.00	0.00	5.00	2377

問16-2：メール・電話等による相談（人）：NA

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
0.00	380.00	6.41	18.85	0.00	0.00	0.00	5.00	2377

問16-3：キャリア形成に係るグループワーク等のグループを活用した支援（回）：NA

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
0.00	100.00	1.05	3.70	0.00	0.00	0.00	1.00	2377

問16-3：キャリア形成に係るグループワーク等のグループを活用した支援（人）：NA

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
0.00	600.00	13.03	44.72	0.00	0.00	0.00	5.00	2377

問16-4：キャリア形成に係るセミナーや研修等の講師など（回）：NA

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
0.00	50.00	1.81	3.78	0.00	0.00	0.00	2.00	2377

問16-4：キャリア形成に係るセミナーや研修等の講師など（人）：NA

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
0.00	999.00	52.75	142.33	0.00	0.00	0.00	40.00	2377

問17：直近1ヶ月間のキャリア・コンサルティング関連活動に関する収入：SA

	n	%
1 0円	409	17.2
2 1円以上～10万円未満	635	26.7
3 10万円以上～20万円未満	495	20.8
4 20万円以上～30万円未満	588	24.7
5 30万円以上～50万円未満	193	8.1
6 50万円以上	57	2.4

問18-1：多い相談内容：3MA

	n	%
1 現在の仕事・職務の内容	524	22.0
2 今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等	626	26.3
3 企業内の異動希望等	148	6.2
4 職場の人間関係	402	16.9
5 部下の育成・キャリア形成	146	6.1
6 就職・転職活動の進め方	1108	46.6
7 将来設計・進路選択	404	17.0
8 過去の経験の棚卸し、振り返り等	521	21.9
9 履歴書やエントリーシートの書き方・添削等	1084	45.6
10 職業適性・自己分析	567	23.9
11 面接の受け方	688	28.9
12 個人的な生活面に関する事（家庭生活や人間関係など）	224	9.4
13 学生生活に関する事（授業やゼミの選択など）	49	2.1
14 メンタルヘルスに関する事	262	11.0
15 発達障害に関する事	52	2.2
16 その他	63	2.7

問18-2：対応が最も難しい相談内容：SA

	n	%
1 現在の仕事・職務の内容	48	2.0
2 今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等	190	8.0
3 企業内の異動希望等	48	2.0
4 職場の人間関係	191	8.0
5 部下の育成・キャリア形成	36	1.5
6 就職・転職活動の進め方	219	9.2
7 将来設計・進路選択	188	7.9
8 過去の経験の棚卸し、振り返り等	45	1.9
9 履歴書やエントリーシートの書き方・添削等	57	2.4
10 職業適性・自己分析	137	5.8
11 面接の受け方	34	1.4
12 個人的な生活面に関する事（家庭生活や人間関係など）	199	8.4
13 学生生活に関する事（授業やゼミの選択など）	12	0.5
14 メンタルヘルスに関する事	546	23.0
15 発達障害に関する事	358	15.1
16 その他	69	2.9

問21：キャリア・コンサルタントとしての考え

	合計	そう思う	ややそう 思う	どちらと も言えな い	あまり思 わない	思わない
1 キャリア・コンサルタントとして自分の活動に満足している：SA	2377	416	855	501	442	163
	100.0	17.5	36.0	21.1	18.6	6.9
2 キャリア・コンサルタントとしての自分の能力は十分にある：SA	2377	255	989	765	286	82
	100.0	10.7	41.6	32.2	12.0	3.4
3 キャリア・コンサルタントとして、自分は支援対象者の役に立っている、ニーズに対応できていると実感：SA	2377	350	1244	587	155	41
	100.0	14.7	52.3	24.7	6.5	1.7
4 今後、自分自身のキャリア・コンサルタントとしての活動を拡大したい：SA	2377	1239	707	337	76	18
	100.0	52.1	29.7	14.2	3.2	0.8
5 今後、キャリア・コンサルタントはますます必要とされると思う：SA	2377	1507	608	223	28	11
	100.0	63.4	25.6	9.4	1.2	0.5

問22：キャリア・コンサルティング関連活動を行う上での課題：MA

	n	%
	2377	100.0
1 自身が所属する組織のトップ層の理解が十分ではない	530	22.3
2 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	446	18.8
3 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	902	37.9
4 相談・支援を行う環境（場所）が整っていない	903	38.0
5 支援対象者に相談・支援を受けるゆとりがない	583	24.5
6 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	775	32.6
7 支援対象者が所属する組織の理解が十分でない	362	15.2
8 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	947	39.8
9 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	632	26.6
10 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	983	41.4
11 「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	985	41.4
12 その他	213	9.0
13 特に課題であると感じることはない	92	3.9

問23：キャリア・コンサルティング関連活動を実施しない理由：MA

	n	%
	962	100.0
1 キャリア形成支援に関係する環境にない（関係する組織、部門などに所属していない）	536	55.7
2 異動によりキャリア形成支援とは関係のない部署に配属された	174	18.1
3 周囲にキャリア形成支援の仕事のニーズがない	242	25.2
4 所属する組織（企業等）がキャリア形成支援に熱心ではない	152	15.8
5 他の仕事などで忙しく、自分自身に時間的余裕がない	215	22.3
6 自分自身の専門的スキル・知識に自信がない	126	13.1
7 キャリア形成支援に関する仕事をしたくない、興味がなくなった	15	1.6
8 その他	136	14.1

問24：活動を開始（再開）したいかどうか：SA

	n	%
	962	100.0
1 ぜひ開始（再開）したい	373	38.8
2 できれば開始（再開）したい	296	30.8
3 開始（再開）したいが、当面難しい	241	25.1
4 当面開始（再開）する気はない	52	5.4

問25：活動を開始（再開）するにあたっての予定：MA

	n	%
	669	100.0
1 職業紹介、人材派遣、再就職支援等の関連企業・機関への就職・転職	226	33.8
2 教育機関（大学・短大・高等専門学校等）のキャリアセンター等への就職・転職	248	37.1
3 民間教育訓練機関への就職・転職	115	17.2
4 企業等の人事・労務・キャリア形成支援等の関連部門への就職・転職	140	20.9
5 所属する組織（企業等）内の異動希望	116	17.3
6 起業・独立	96	14.3
7 現在の業務に加えた副業	185	27.7
8 ボランティア	243	36.3
9 その他	50	7.5
10 特に何も予定していない	62	9.3

問26：キャリア・コンサルタントとしての能力維持・向上のための行為：MA

	n	%
	3339	100.0
1 キャリア・コンサルティング技能検定（1級又は2級）の受験に向けた準備	950	28.5
2 キャリア・コンサルタント資格以外の関連資格の取得	1049	31.4
3 キャリア・コンサルティングに関連する研修会・勉強会等への参加	2405	72.0
4 キャリア・コンサルティングに関連する自主的な研修会・勉強会等の実施	1082	32.4
5 キャリア・コンサルティングの実施に関する指導者（スーパーバイザー）による助言・指導を受ける	673	20.2
6 キャリア・コンサルティングに関連する事例検討会への参加	786	23.5
7 支援対象者に対するアンケート結果等のフィードバック	451	13.5
8 所属する組織（企業等）内の関係部門等とのネットワーク作り	676	20.2
9 所属する組織（企業等）外の専門家等とのネットワーク作り	885	26.5
10 その他	209	6.3
11 特に何もしていない	266	8.0

問27：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：MA

	n	%
	3339	100.0
1 定期的に連絡を取り合っている	1719	51.5
2 自主的な勉強会などを開催している	1021	30.6
3 NPOなどで共同の活動をしている	349	10.5
4 その他	305	9.1
5 特に情報交換や交流のネットワークはない	885	26.5

問28：活動や学習をする上で、相談や紹介（リファラー）先等：MA

	n	%
	3339	100.0
1 指導者（スーパーバイザー）	736	22.0
2 精神科医、心療内科医、産業医等の医療機関	538	16.1
3 臨床心理士、認定心理士、カウンセラー等のメンタル領域の専門家	984	29.5
4 社会福祉士（ソーシャルワーカー）、精神保健福祉士等の福祉領域の専門家	320	9.6
5 税理士、社会保険労務士、ファイナンシャル・プランナー等の税務・保険等の専門家	831	24.9
6 弁護士、司法書士等の法律の専門家	416	12.5
7 キャリア・コンサルタント同士のネットワーク	2243	67.2
8 その他	149	4.5
9 相談や紹介（リファラー）等をする相手・ネットワークを持っていない	573	17.2

問29：学習をする上で希望するサービス：MA

	n	%
	3339	100.0
1 セミナー、講演会、ワークショップ	2719	81.4
2 専門家や関係機関同士の交流の機会	1984	59.4
3 通信教育やeラーニング	905	27.1
4 メールマガジンやホームページなどによる情報提供	1147	34.4
5 指導者（スーパーバイザー）による助言・指導	1814	54.3
6 その他	75	2.2

問30：必要な能力体系（更に学習したい内容、今後養成講座で充実させた方がよい内容）

問30-1：更なる学習：MA

	n	%
	3339	100.0
1 社会・経済的動向とキャリア形成支援の必要性の認識	2308	69.1
2 キャリア・コンサルティングの役割の理解	1281	38.4
3 キャリア・コンサルティングを担う者の活動範囲と義務	1430	42.8

問30-2：今後の充実：MA

	n	%
	3339	100.0
1 社会・経済的動向とキャリア形成支援の必要性の認識	2076	62.2
2 キャリア・コンサルティングの役割の理解	1510	45.2
3 キャリア・コンサルティングを担う者の活動範囲と義務	1470	44.0

問31：必要な能力体系（更に学習したい内容、今後養成講座で充実させた方がよい内容）

問31-1：更なる学習：MA

	n	%
	3339	100.0
1 キャリアに関連する理論の理解	1219	36.5
2 カウンセリングに関連する理論の理解	1601	47.9
3 自己理解に関する理解	1449	43.4
4 仕事に関する理解	1336	40.0
5 職業能力開発に関する理解	1428	42.8
6 雇用管理、労働条件に関する理解	1414	42.3
7 労働市場等に関する理解	1520	45.5
8 労働関係法規、社会保障制度等に関する理解	1391	41.7
9 メンタルヘルスに関する理解	2223	66.6
10 ライフステージ、発達課題に関する理解	1388	41.6
11 転機に関する理解	1168	35.0
12 相談者の類型的・個人的特性に関する理解	1870	56.0

問31-2：今後の充実：MA

	n	%
	3339	100.0
1 キャリアに関連する理論の理解	857	25.7
2 カウンセリングに関連する理論の理解	1137	34.1
3 自己理解に関する理解	1018	30.5
4 仕事に関する理解	1022	30.6
5 職業能力開発に関する理解	1050	31.4
6 雇用管理、労働条件に関する理解	1081	32.4
7 労働市場等に関する理解	1187	35.5
8 労働関係法規、社会保障制度等に関する理解	1080	32.3
9 メンタルヘルスに関する理解	1844	55.2
10 ライフステージ、発達課題に関する理解	996	29.8
11 転機に関する理解	839	25.1
12 相談者の類型的・個人的特性に関する理解	1318	39.5

問32：必要な能力体系（更に学習したい内容、今後養成講座で充実させた方がよい内容）

問32-1：更なる学習：MA

	n	%
1 カウンセリング・スキル	3339	100.0
2 グループアプローチ・スキル	2394	71.7
3 キャリアシートの作成指導	1583	47.4
4 相談過程全体のマネジメント・スキル	1091	32.7
5 相談場面の設定	1672	50.1
6 「自己理解」支援	651	19.5
7 「仕事理解」支援	1508	45.2
8 「啓発的経験」支援	1149	34.4
9 「意思決定」支援	967	29.0
10 「方策の実行」支援	1427	42.7
11 「新たな仕事への適応」支援	1008	30.2
12 相談過程の総括	1367	40.9
	1223	36.6

問32-2：今後の充実：MA

	n	%
1 カウンセリング・スキル	3339	100.0
2 グループアプローチ・スキル	1841	55.1
3 キャリアシートの作成指導	1218	36.5
4 相談過程全体のマネジメント・スキル	801	24.0
5 相談場面の設定	1329	39.8
6 「自己理解」支援	553	16.6
7 「仕事理解」支援	1101	33.0
8 「啓発的経験」支援	907	27.2
9 「意思決定」支援	731	21.9
10 「方策の実行」支援	1010	30.2
11 「新たな仕事への適応」支援	768	23.0
12 相談過程の総括	1066	31.9
	979	29.3

問33：必要な能力体系（更に学習したい内容、今後養成講座で充実させた方がよい内容）

問33-1：更なる学習：MA

	n	%
1 キャリア形成、キャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動	3339	100.0
2 環境への働きかけの認識と実践	1446	43.3
3 ネットワークの認識と実践	1122	33.6
4 自己研鑽	1260	37.7
5 指導者（スーパーバイザー）からの助言・指導	1898	56.8
6 キャリア形成支援者としての姿勢	1631	48.8
	1377	41.2

問33-2：今後の充実：MA

	n	%
1 キャリア形成、キャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動	3339	100.0
2 環境への働きかけの認識と実践	1538	46.1
3 ネットワークの認識と実践	1135	34.0
4 自己研鑽	1051	31.5
5 指導者（スーパーバイザー）からの助言・指導	1018	30.5
6 キャリア形成支援者としての姿勢	1381	41.4
	1107	33.2

問34：必要な能力体系（更に学習したい内容、今後養成講座で充実させた方がよい内容）

問34-1：更なる学習：MA

	n	%
1 経営・組織と雇用管理に関する広範な理解	3339	100.0
2 ジョブ・カード、キャリア健診、職業能力評価基準等の国の新施策・制度に関する理解	1400	41.9
3 ニート・フリーター等の若者への対応	1052	31.5
4 学校におけるキャリア教育に関する知識、プログラムの設計・運用に関するスキル	1415	42.4
5 発達障害を有する者への対応	1736	52.0
6 精神疾患を有する者への対応	1443	43.2
7 アセスメントツールの活用方法	1406	42.1
8 グループ・ファシリテーションスキル	1525	45.7
	1665	49.9

問34-2：今後の充実：MA

	n	%
1 経営・組織と雇用管理に関する広範な理解	3339	100.0
2 ジョブ・カード、キャリア健診、職業能力評価基準等の国の新施策・制度に関する理解	1190	35.6
3 ニート・フリーター等の若者への対応	874	26.2
4 学校におけるキャリア教育に関する知識、プログラムの設計・運用に関するスキル	1242	37.2
5 発達障害を有する者への対応	1440	43.1
6 精神疾患を有する者への対応	1266	37.9
7 アセスメントツールの活用方法	1254	37.6
8 グループ・ファシリテーションスキル	1026	30.7
	1241	37.2

問36：活動しやすい環境づくりのために効果的な対策：MA

	n	%
	3339	100.0
1 キャリア形成の重要性に関する組織（企業、教育機関等）への啓発活動を充実させる	2230	66.8
2 キャリア形成の重要性に関する個人（支援対象者）の認識を高める活動を充実させる	1586	47.5
3 キャリア・コンサルティングに関する学習機会・学習ツールを提供する	1186	35.5
4 キャリア・コンサルタント個人の能力や専門性を評価する制度を整備する	1128	33.8
5 指導者（スーパーバイザー）から助言・指導を受けることができる体制を整備する	1471	44.1
6 キャリア・コンサルティングを実施する上での問題や困難について相談できる窓口を設置する	1331	39.9
7 インターネット等による専門的な情報提供を充実させる	855	25.6
8 キャリア・コンサルタント自身が能力を向上できる機会を全国的に提供する	1608	48.2
9 キャリア・コンサルティング関係者の交流や情報交換の機会を増やす	1363	40.8
10 キャリア・コンサルティングの実践機会を提供する	1524	45.6
11 キャリア・コンサルティング関連資格の専門性や難易度を高める	561	16.8
12 その他	187	5.6

問37：年齢：SA

	n	%
	3339	100.0
1 30歳未満	46	1.4
2 30歳代	599	17.9
3 40歳代	1101	33.0
4 50歳代	905	27.1
5 60歳以上	688	20.6

問38：性別：SA

	n	%
	3339	100.0
1 男性	1745	52.3
2 女性	1594	47.7

問39：活動地域（都道府県別）：SA

	n	%
	3339	100.0
北海道	108	3.2
青森県	13	0.4
岩手県	30	0.9
宮城県	56	1.7
秋田県	21	0.6
山形県	20	0.6
福島県	27	0.8
茨城県	50	1.5
栃木県	34	1.0
群馬県	18	0.5
埼玉県	108	3.2
千葉県	127	3.8
東京都	994	29.8
神奈川県	202	6.0
新潟県	20	0.6
富山県	16	0.5
石川県	14	0.4
福井県	19	0.6
山梨県	17	0.5
長野県	29	0.9
岐阜県	29	0.9
静岡県	65	1.9
愛知県	187	5.6
三重県	22	0.7
滋賀県	29	0.9

	n	%
	3339	100.0
京都府	69	2.1
大阪府	324	9.7
兵庫県	95	2.8
奈良県	22	0.7
和歌山県	20	0.6
鳥取県	19	0.6
島根県	19	0.6
岡山県	44	1.3
広島県	67	2.0
山口県	18	0.5
徳島県	12	0.4
香川県	11	0.3
愛媛県	18	0.5
高知県	12	0.4
福岡県	128	3.8
佐賀県	3	0.1
長崎県	13	0.4
熊本県	11	0.3
大分県	14	0.4
宮崎県	20	0.6
鹿児島県	27	0.8
沖縄県	18	0.5
国外	3	0.1
活動していない	97	2.9

問39：活動地域（地域ブロック別）：SA

	n	%
	3339	100.0
1 北海道	108	3.2
2 東北	167	5.0
3 関東	1550	46.4
4 信越・北陸	98	2.9
5 東海	303	9.1
6 近畿	559	16.7
7 中国	167	5.0
8 四国	53	1.6
9 九州・沖縄	234	7.0
10 国外・活動していない	100	3.0

問40：年収：SA

	n	%
	3339	100.0
1 0（無収入）	64	1.9
2 50万円未満	88	2.6
3 50万～100万円未満	76	2.3
4 100万～200万円未満	259	7.8
5 200万～300万円未満	529	15.8
6 300万～400万円未満	619	18.5
7 400万～500万円未満	382	11.4
8 500万～600万円未満	333	10.0
9 600万～700万円未満	250	7.5
10 700万～800万円未満	228	6.8
11 800万～900万円未満	137	4.1
12 900万～1000万円未満	106	3.2
13 1000万円以上	268	8.0

問41：就業形態：SA

	n	%
	3339	100.0
1 正規職員・従業員	1509	45.2
2 非正規職員・従業員（契約、嘱託、パートタイマー等）	1101	33.0
3 派遣労働者（労働者派遣事業者から派遣先に派遣されている）	72	2.2
4 フリー・自営業	428	12.8
5 自家営業の手伝い	5	0.1
6 無職	138	4.1
7 その他	86	2.6

問42：就業先の業種：SA

	n	%
	2682	100.0
1 建設業	28	1.0
2 製造業	257	9.6
3 電気、ガス、水道、熱供給業	18	0.7
4 情報通信業	133	5.0
5 運輸業、郵便業	26	1.0
6 卸売業・小売業	85	3.2
7 金融・保険業	65	2.4
8 不動産業、物品賃貸業	17	0.6
9 学術研究、専門・技術サービス業	46	1.7
10 宿泊業、飲食サービス業	12	0.4
11 生活関連サービス業、娯楽業	18	0.7
12 教育、学習支援業【高等教育機関（大学・短大・高専・専修学校）】	338	12.6
13 教育、学習支援業【上記以外の「教育、学習支援業」】	200	7.5
14 医療・福祉	64	2.4
15 その他のサービス業【職業紹介・労働者派遣業】	363	13.5
16 その他のサービス業【上記以外の「その他のサービス業」】	257	9.6
17 公務【職業相談・職業紹介】	478	17.8
18 公務【上記以外の「公務」】	173	6.5
19 その他	104	3.9

問43-1：現在の職務：SA

	n	%
	3339	100.0
1 人事・労務・能力開発	526	15.8
2 法務・総務	71	2.1
3 経理・財務	47	1.4
4 営業・マーケティング	213	6.4
5 経営・企画	107	3.2
6 販売・サービス	49	1.5
7 情報処理・管理	23	0.7
8 製造・生産	10	0.3
9 技術・研究開発	27	0.8
10 医療・保健・福祉	45	1.3
11 管理・監督	98	2.9
12 コンサルタント（進路相談・職業相談に関するものを除く）	283	8.5
13 企業経営・団体役員	98	2.9
14 教師・教員	130	3.9
15 進路相談・職業相談・職業紹介	1053	31.5
16 その他	559	16.7

問43-2：これまでに従事した職務：MA

	n	%
	3339	100.0
1 人事・労務・能力開発	1656	49.6
2 法務・総務	663	19.9
3 経理・財務	504	15.1
4 営業・マーケティング	1515	45.4
5 経営・企画	844	25.3
6 販売・サービス	841	25.2
7 情報処理・管理	411	12.3
8 製造・生産	289	8.7
9 技術・研究開発	294	8.8
10 医療・保健・福祉	205	6.1
11 管理・監督	623	18.7
12 コンサルタント（進路相談・職業相談に関するものを除く）	562	16.8
13 企業経営・団体役員	285	8.5
14 教師・教員	383	11.5
15 進路相談・職業相談・職業紹介	1506	45.1

問43-3：資格取得時に従事した職務：MA

	n	%
	3339	100.0
1 人事・労務・能力開発	736	22.0
2 法務・総務	72	2.2
3 経理・財務	40	1.2
4 営業・マーケティング	279	8.4
5 経営・企画	99	3.0
6 販売・サービス	72	2.2
7 情報処理・管理	37	1.1
8 製造・生産	20	0.6
9 技術・研究開発	34	1.0
10 医療・保健・福祉	50	1.5
11 管理・監督	74	2.2
12 コンサルタント（進路相談・職業相談に関するものを除く）	249	7.5
13 企業経営・団体役員	76	2.3
14 教師・教員	138	4.1
15 進路相談・職業相談・職業紹介	1034	31.0
16 その他	329	9.9

問45：キャリア・コンサルタント以外の関連資格：MA

	n	%
	3339	100.0
1 産業カウンセラー	757	22.7
2 臨床心理士	12	0.4
3 心理相談員	238	7.1
4 認定心理士	60	1.8
5 医師・看護師・保健師	16	0.5
6 社会福祉士（ソーシャルワーカー）	16	0.5
7 精神保健福祉士	11	0.3
8 衛生管理者	445	13.3
9 社会保険労務士	145	4.3
10 中小企業診断士	27	0.8
11 税理士	2	0.1
12 ファイナンシャル・プランナー	249	7.5
13 教員免許	499	14.9
14 教育カウンセラー	57	1.7
15 その他	474	14.2
16 関連資格は持っていない	1407	42.1

2. 企業におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況に関する調査

問1：業種：SA

	n	%
	355	100.0
1 建設業	24	6.8
2 製造業	94	26.5
3 電気、ガス、水道、熱供給業	2	0.6
4 情報通信業	17	4.8
5 運輸業、郵便業	26	7.3
6 卸売業、小売業	50	14.1
7 金融業、保険業	15	4.2
8 不動産業、物品賃貸業	2	0.6
9 学術研究、専門・技術サービス業	5	1.4
10 宿泊業、飲食サービス業	12	3.4
11 生活関連サービス業、娯楽業	2	0.6
12 教育、学習支援業	9	2.5
13 医療、福祉	54	15.2
14 複合サービス事業	10	2.8
15 上記以外のサービス業	26	7.3
16 その他	2	0.6
999 無回答	5	1.4

問2：資本金額又は出資の総額：SA

	n	%
	355	100.0
1 5千万円以下	155	43.7
2 5千万円超～1億円以下	51	14.4
3 1億円超～3億円以下	25	7.0
4 3億円超	101	28.5
5 その他	16	4.5
999 無回答	7	2.0

問3：従業員数(非正規社員を含む)：SA

	n	%
	355	100.0
1 50人以下	53	14.9
2 51～100人	66	18.6
3 101～200人	69	19.4
4 201～300人	32	9.0
5 301～1,000人	33	9.3
6 1,001人以上	97	27.3
999 無回答	5	1.4

問4：従業員(正社員)の平均年齢：SA

	n	%
	355	100.0
1 24歳以下	1	0.3
2 25～29歳	11	3.1
3 30～34歳	50	14.1
4 35～39歳	116	32.7
5 40～44歳	132	37.2
6 45～49歳	29	8.2
7 50～54歳	4	1.1
8 55歳以上	3	0.8
999 無回答	9	2.5

問5：直近3年間の採用状況(新卒・中途採用いずれも含む正社員)：SA

	n	%
	355	100.0
1 増加傾向である	32	9.0
2 やや増加傾向である	66	18.6
3 横ばいである	147	41.4
4 やや減少傾向である	50	14.1
5 減少傾向である	49	13.8
6 その他	6	1.7
999 無回答	5	1.4

問6：従業員のキャリア形成支援に関する取組方針の意思決定を担っている部署：SA

	n	%
	355	100.0
1 社長又は経営陣	127	35.8
2 専門部署又は人事部	113	31.8
3 各部署の上長など	38	10.7
4 その都度又は決まっていない	56	15.8
5 その他	4	1.1
999 無回答	17	4.8

問7-1：現在、実施している従業員のキャリア形成支援等：MA

	n	%
	355	100.0
1 従業員に対するキャリア形成に関する相談の実施	103	29.0
2 従業員が仕事上の目標設定を行うためのコーチングの実施	150	42.3
3 育児休業等の休職者に対する相談や情報提供等	166	46.8
4 新入社員・若年労働者に対する職場定着のための相談の実施	165	46.5
5 出向・転籍希望者に対する相談や情報提供等	47	13.2
6 中高年社員に対する定年後のキャリア・プランや再就職等の支援	84	23.7
7 従業員自身のキャリア形成に関する研修の実施	129	36.3
8 管理者に対する部下のキャリア形成支援に関する研修や相談の実施	104	29.3
9 メンター制度の導入・活用	96	27.0
10 従業員の主体的なキャリア形成の意義・重要性に関するPR	63	17.7
11 相談等を通じて把握した組織の問題や課題等のリサーチとフィードバック	93	26.2
12 キャリア形成支援への対応のための人事制度や教育訓練制度の構築・見直し等	119	33.5
13 自己申告制度や社内F A制度等の導入・活用	90	25.4
14 従業員のメンタルヘルス上の理由による長期休職等の予防	117	33.0
15 学生等のインターンシップの受入れ	117	33.0
16 その他	7	2.0
999 無回答	26	7.3

問7-2：特に重要視している従業員のキャリア形成支援等：MA

	n	%
	355	100.0
1 従業員に対するキャリア形成に関する相談の実施	32	9.0
2 従業員が仕事上の目標設定を行うためのコーチングの実施	78	22.0
3 育児休業等の休職者に対する相談や情報提供等	19	5.4
4 新入社員・若年労働者に対する職場定着のための相談の実施	60	16.9
5 出向・転籍希望者に対する相談や情報提供等	7	2.0
6 中高年社員に対する定年後のキャリア・プランや再就職等の支援	23	6.5
7 従業員自身のキャリア形成に関する研修の実施	67	18.9
8 管理者に対する部下のキャリア形成支援に関する研修や相談の実施	46	13.0
9 メンター制度の導入・活用	39	11.0
10 従業員の主体的なキャリア形成の意義・重要性に関するPR	16	4.5
11 相談等を通じて把握した組織の問題や課題等のリサーチとフィードバック	33	9.3
12 キャリア形成支援への対応のための人事制度や教育訓練制度の構築・見直し等	50	14.1
13 自己申告制度や社内F A制度等の導入・活用	32	9.0
14 従業員のメンタルヘルス上の理由による長期休職等の予防	55	15.5
15 学生等のインターンシップの受入れ	20	5.6
16 その他	5	1.4
999 無回答	92	0.0

問8：直近3年間の意識の変化：SA

	合計	+2	+1	0	-1	-2	無回答
1 ①若手従業員の定着率が高まった（「+2：高まった」～「-2：低下した」）	355	34	122	156	25	5	13
	100.0	9.6	34.4	43.9	7.0	1.4	3.7
2 ②ベテラン従業員や有能な従業員の定着率が高まった（「+2：高まった」～「-2：低下した」）	355	27	109	197	7	2	13
	100.0	7.6	30.7	55.5	2.0	0.6	3.7
3 ③若手従業員の育成がうまくいくようになった（「+2：うまくいくようになった」～「-2：うまくいかなかった」）	355	10	101	190	31	7	16
	100.0	2.8	28.5	53.5	8.7	2.0	4.5
4 ④従業員の就業意欲が高まった（「+2：高まった」～「-2：低下した」）	355	4	91	214	28	4	14
	100.0	1.1	25.6	60.3	7.9	1.1	3.9
5 ⑤従業員がキャリアパスをイメージしやすくなった（「+2：しやすくなった」～「-2：しにくくなった」）	355	2	47	264	16	5	21
	100.0	0.6	13.2	74.4	4.5	1.4	5.9
6 ⑥従業員は自律的に将来設計をするようになった（「+2：するようになった」～「-2：しなくなった」）	355	2	55	248	29	7	14
	100.0	0.6	15.5	69.9	8.2	2.0	3.9
7 ⑦キャリア形成に関する相談や研修等の利用率・参加率が高まった（「+2：高まった」～「-2：低下した」）	355	8	54	258	15	5	15
	100.0	2.3	15.2	72.7	4.2	1.4	4.2
8 ⑧定年退職者の再就職支援などがうまくいくようになった（「+2：うまくいくようになった」～「-2：うまくいかなかった」）	355	6	39	274	15	4	17
	100.0	1.7	11.0	77.2	4.2	1.1	4.8
9 ⑨求める人材を確保（採用）しやすくなった（「+2：しやすくなった」～「-2：しにくくなった」）	355	15	72	203	36	14	15
	100.0	4.2	20.3	57.2	10.1	3.9	4.2
10 ⑩メンタルヘルスの問題に適切に対処できるようになった（「+2：できるようになった」～「-2：できなくなった」）	355	11	66	227	27	7	17
	100.0	3.1	18.6	63.9	7.6	2.0	4.8

問9：従業員に対するキャリア形成に関する相談を実施するタイミング：MA

	n	%
	355	100.0
1 本人の希望により随時実施	170	47.9
2 定期的を実施	64	18.0
3 人事評価・業績評価の面接時にあわせて実施	165	46.5
4 人事に関する本人希望等のヒアリングとあわせて	53	14.9
5 人事異動の前後	48	13.5
6 昇格の前後	46	13.0
7 従業員の採用後、3年程度までの間	45	12.7
8 従業員の採用内定後、採用までの間	18	5.1
9 キャリア形成に関する研修等の受講とあわせて	62	17.5
10 その他	10	2.8
11 把握していない	41	11.5
999 無回答	10	2.8

問10-1：従業員からの相談内容として多いもの：MA

	n	%
	355	100.0
1 現在の仕事・職務の内容	224	63.1
2 今後の職業生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等	80	22.5
3 企業内の異動希望等	113	31.8
4 職場の人間関係	195	54.9
5 部下の育成・キャリア形成	100	28.2
6 将来設計・進路選択	56	15.8
7 過去の経験の棚卸し、振り返り等	14	3.9
8 職業適性・自己分析	35	9.9
9 個人的な生活面に関する事	81	22.8
10 人材ヘルスに関する事	114	32.1
11 その他	8	2.3
999 無回答	22	6.2

問10-2：対応が最も難しいと感じる従業員からの相談内容：SA

	n	%
	355	100.0
1 現在の仕事・職務の内容	9	2.5
2 今後の職業生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等	16	4.5
3 企業内の異動希望等	16	4.5
4 職場の人間関係	74	20.8
5 部下の育成・キャリア形成	15	4.2
6 将来設計・進路選択	13	3.7
7 過去の経験の棚卸し、振り返り等	1	0.3
8 職業適性・自己分析	9	2.5
9 個人的な生活面に関する事	35	9.9
10 人材ヘルスに関する事	86	24.2
11 その他	6	1.7
999 無回答	75	21.1

問11：従業員のキャリア形成に関する相談環境：SA

	合計	既に実施している	近々、実施を予定している	今後、実施を検討したい	実施する予定はない	わからない	無回答
1 ①相談窓口の設置	355	90	9	79	104	60	13
	100.0	25.4	2.5	22.3	29.3	16.9	3.7
2 ②相談担当者の配置・選任	355	81	6	73	116	64	15
	100.0	22.8	1.7	20.6	32.7	18.0	4.2
3 ③相談を行うスペースの設置・確保	355	61	6	57	159	55	17
	100.0	17.2	1.7	16.1	44.8	15.5	4.8
4 ④電話やEメール、WEB等により相談を受ける体制の整備	355	82	7	70	118	61	17
	100.0	23.1	2.0	19.7	33.2	17.2	4.8
5 ⑤事業所・営業所等への相談担当者の巡回・訪問	355	58	6	58	142	71	20
	100.0	16.3	1.7	16.3	40.0	20.0	5.6
6 ⑥その他	355	8	4	0	24	31	288
	100.0	2.3	1.1	0.0	6.8	8.7	81.1

問12：実施しているキャリア形成に関する相談体制と人事部門の関係：SA

	n	%
	355	100.0
1 人事部門から完全に独立している	16	4.5
2 人事部門から独立、適宜連携を図っている	50	14.1
3 人事部門の一部と位置づけている	123	34.6
4 人事部門が直接担っている	96	27.0
5 その他	46	13.0
999 無回答	24	6.8

問13：従業員のキャリア形成に関する今後の相談体制：SA

	n	%
	355	100.0
1 一層充実させたい	137	38.6
2 現状維持でよい	116	32.7
3 縮小させたい	0	0.0
4 わからない	92	25.9
999 無回答	10	2.8

問14：キャリア形成に関する相談の担当者の有無（総括表）

合計	社内人材			社外人材	
	いる	専任担当 者がいる	いない	いる	いない
355	227	40	128	29 (19)	326
100.0%	63.9%	11.3%	36.1%	8.2% (5.4%)	91.8%

※（）は、社外人材のほか、社内人材もいる企業の数・割合

問14：キャリア・コンサルタント有資格者の有無（総括表）

合計	社内人材			社外人材	
	いる	専任担当 者がいる	いない	いる	いない
355	31	11	324	8 (4)	347
100.0%	8.7%	3.1%	91.3%	2.3% (1.1%)	97.7%

※（）は、社外人材のほか、社内人材もいる企業の数・割合

問14(1)-1：キャリア形成に関する相談の担当者の数：専任者：NA

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
0.00	13.00	0.36	1.42	0.00	0.00	0.00	0.00	355

問14(1)-2：キャリア形成に関する相談の担当者の数：兼任者：NA

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
0.00	180.00	3.37	14.56	1.00	0.00	0.00	2.00	355

問14(1)-3：キャリア・コンサルタント有資格者数：専任者：NA

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
0.00	4.00	0.07	0.41	0.00	0.00	0.00	0.00	355

問14(1)-4：キャリア・コンサルタント有資格者数：兼任者：NA

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
0.00	8.00	0.13	0.62	0.00	0.00	0.00	0.00	355

問14(2)：キャリア形成に関する相談について、社外人材の活用方法：MA

	n	%
	355	100.0
1 社外の専門人材に委嘱	15	4.2
2 社外の専門機関に委託	15	4.2
3 社外の専門人材や専門機関は活用していない	241	67.9
999 無回答	85	23.9

問14(2)-1：社外の専門人材に委嘱している人数（全体）：NA

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
1.00	2.00	1.50	0.53	1.50	1.00	1.00	2.00	15

問14(2)-2：社外の専門人材に委嘱している人数（キャリア・コンサルタント）：NA

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
0.00	2.00	0.90	0.88	1.00	0.00	0.00	1.75	15

問15：キャリア・コンサルタント有資格者を活用し始めた時期：NA

	n	%
	35	100.0
1 6～8未満	1	2.9
2 8～10未満	2	5.7
3 10～12未満	1	2.9
4 12～14未満	2	5.7
5 14～16未満	2	5.7
6 16～18未満	8	22.9
7 18～20未満	7	20.0
8 20～22未満	7	20.0
999 無回答	5	14.3

問16：キャリア・コンサルタント有資格者の活用方法：MA

	n	%
	35	100.0
1 担当従業員にキャリア・コンサルタントの資格を取得させた	13	37.1
2 担当従業員が自発的にキャリア・コンサルタントの資格を取得した	13	37.1
3 キャリア・コンサルタント有資格者にキャリア形成支援を担当させた	1	2.9
4 有資格者であることを条件に採用、委嘱	4	11.4
5 たまたまキャリア・コンサルタント有資格者だった	1	2.9
6 その他	2	5.7
999 無回答	5	14.3

問17：従業員のキャリア・コンサルタントの資格取得又は養成講座受講に対し、行っている支援：MA

	n	%
	35	100.0
1 受講料・受験料等の補助	16	45.7
2 休暇の付与、就業時間の配慮	4	11.4
3 資格手当の支給	1	2.9
4 社内での自主的な講演会・セミナー・研究会等の実施に対する援助	2	5.7
5 社外の研修コース、通信教育コース、図書等に関する情報提供	6	17.1
6 その他	1	2.9
7 特に支援をしていない	9	25.7
999 無回答	5	14.3

問18：キャリア・コンサルタント有資格者であることを理由に担当させている業務：MA

	n	%
	35	100.0
1 人事・労務	6	17.1
2 能力開発(教育・研修等)	5	14.3
3 総務	3	8.6
4 福利厚生	0	0.0
5 キャリア形成に関する相談	8	22.9
6 メンタルヘルスに関する相談	4	11.4
7 その他	0	0.0
8 特になし	17	48.6
999 無回答	5	14.3

問19：キャリア・コンサルタントの能力を高めるために実施・奨励していること：MA

	n	%
	35	100.0
1 キャリア・コンサルティング技能検定の受検	5	14.3
2 キャリア・コンサルタント資格以外の関連資格の取得	8	22.9
3 キャリア・コンサルティングに関連する社外の研修会・勉強会等への参加	15	42.9
4 キャリア・コンサルティングに関連する社内での研修会・勉強会等の実施	7	20.0
5 キャリア・コンサルティングの実施に関する指導者による助言・指導	2	5.7
6 キャリア・コンサルティングに関する事例検討会	2	5.7
7 従業員に対するアンケート結果等のキャリア・コンサルタントへのフィードバック	2	5.7
8 社内の関係部門等とのネットワーク作り	4	11.4
9 社外の専門家等とのネットワーク作り	9	25.7
10 その他	1	2.9
11 特に何もしていない	9	25.7
999 無回答	5	0.0

問20-1：現在、キャリア・コンサルタントを活用しているもの：MA

	n	%
	35	100.0
1 従業員に対するキャリア形成に関する相談の実施	20	57.1
2 従業員が仕事上の目標設定を行うためのコーチングの実施	3	8.6
3 育児休業等の休職者に対する相談や情報提供等	10	28.6
4 新入社員・若年労働者に対する職場定着のための相談の実施	13	37.1
5 出向・転籍希望者に対する相談や情報提供等	5	14.3
6 中高年社員に対する定年後のキャリア・プランや再就職等の支援	9	25.7
7 従業員自身のキャリア形成に関する研修の実施	18	51.4
8 管理者に対する部下のキャリア形成支援に関する研修や相談の実施	7	20.0
9 メンター制度の導入・活用	4	11.4
10 従業員の主体的なキャリア形成の意義・重要性に関するPR	8	22.9
11 相談等を通じて把握した組織の問題や課題等のリサーチとフィードバック	6	17.1
12 キャリア形成支援への対応のための人事制度や教育訓練制度の構築・見直し等	9	25.7
13 自己申告制度や社内FA制度等の導入・活用	4	11.4
14 従業員のメンタルヘルス上の理由による長期休職等の予防	8	22.9
15 学生等のインターンシップの受入れ	2	5.7
16 その他	0	0.0
999 無回答	7	20.0

問20-2：今後、キャリア・コンサルタントに期待するもの：MA

	n	%
	35	100.0
1 従業員に対するキャリア形成に関する相談の実施	14	40.0
2 従業員が仕事上の目標設定を行うためのコーチングの実施	3	8.6
3 育児休業等の休職者に対する相談や情報提供等	9	25.7
4 新入社員・若年労働者に対する職場定着のための相談の実施	9	25.7
5 出向・転籍希望者に対する相談や情報提供等	10	28.6
6 中高年社員に対する定年後のキャリア・プランや再就職等の支援	13	37.1
7 従業員自身のキャリア形成に関する研修の実施	13	37.1
8 管理者に対する部下のキャリア形成支援に関する研修や相談の実施	11	31.4
9 メンター制度の導入・活用	7	20.0
10 従業員の主体的なキャリア形成の意義・重要性に関するPR	6	17.1
11 相談等を通じて把握した組織の問題や課題等のリサーチとフィードバック	7	20.0
12 キャリア形成支援への対応のための人事制度や教育訓練制度の構築・見直し等	6	17.1
13 自己申告制度や社内FA制度等の導入・活用	4	11.4
14 従業員のメンタルヘルス上の理由による長期休職等の予防	12	34.3
15 学生等のインターンシップの受入れ	2	5.7
16 その他	0	0.0
999 無回答	6	17.1

問21：キャリア・コンサルタントを活用したことが役に立ったと考えられること：MA

	n	%
	35	100.0
1 従業員の就業意欲が高まった	6	17.1
2 従業員がキャリア・パスをイメージしやすくなった	7	20.0
3 従業員が自立的に将来設計をするようになった	8	22.9
4 相談や研修等への従業員の利用率・参加率が高まった	14	40.0
5 若手従業員の定着率が高まった	7	20.0
6 ベテラン従業員や有能な従業員の定着率が高まった	2	5.7
7 若手従業員の育成がうまくいくようになった	7	20.0
8 定年退職者の再就職支援などがうまくいくようになった	3	8.6
9 求める人材を確保(採用)しやすくなった	2	5.7
10 メンタルヘルスの問題に適切に対処できるようになった	12	34.3
11 従業員との役割分担が可能となった	1	2.9
12 キャリア形成に関する制度の充実が図られた	7	20.0
13 その他	3	8.6
999 無回答	6	17.1

問22：今後、キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定：MA

	n	%
	320	100.0
1 養成講座受講や資格取得の奨励等により育成する予定	15	4.7
2 社外有資格者の活用、社外専門機関の活用を予定	2	0.6
3 キャリア・コンサルタントの育成・活用について検討したい	75	23.4
4 キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定はない	132	41.3
5 その他	5	1.6
6 わからない	83	25.9
999 無回答	16	5.0

問23：今後、キャリア・コンサルタントを育成・活用予定はないと回答した理由：MA

	n	%
	132	100.0
1 キャリア形成支援は可能だから	56	42.4
2 育成・活用するのにコストがかかるから	29	22.0
3 育成・活用による効果が不明だから	54	40.9
4 社内・部署内のコンセンサスが得られないから	8	6.1
5 キャリア・コンサルタントの能力や活動内容をよく知らないから	31	23.5
6 その他	7	5.3
999 無回答	3	2.3

3. 教育機関におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況に関する調査

問1：大学・短期大学・高等専門学校 の別：SA

		n	%
		671	100.0
1	大学	443	66.0
2	短期大学	182	27.1
3	高等専門学校	46	6.9

問2：国公立の別：SA

		n	%
		671	100.0
1	国立	101	15.1
2	公立	55	8.2
3	私立	515	76.8

問3：所在地：SA

	n	%
	671	100.0
北海道	39	5.8
青森県	9	1.3
岩手県	5	0.7
宮城県	13	1.9
秋田県	8	1.2
山形県	5	0.7
福島県	7	1.0
茨城県	8	1.2
栃木県	6	0.9
群馬県	14	2.1
埼玉県	19	2.8
千葉県	21	3.1
東京都	102	15.2
神奈川県	25	3.7
新潟県	9	1.3
富山県	6	0.9
石川県	7	1.0
福井県	3	0.4
山梨県	8	1.2
長野県	13	1.9
岐阜県	14	2.1
静岡県	9	1.3
愛知県	46	6.9
三重県	8	1.2

	n	%
	671	100.0
滋賀県	8	1.2
京都府	29	4.3
大阪府	47	7.0
兵庫県	28	4.2
奈良県	9	1.3
和歌山県	0	0.0
鳥取県	3	0.4
島根県	1	0.1
岡山県	13	1.9
広島県	21	3.1
山口県	13	1.9
徳島県	4	0.6
香川県	5	0.7
愛媛県	4	0.6
高知県	2	0.3
福岡県	31	4.6
佐賀県	3	0.4
長崎県	7	1.0
熊本県	7	1.0
大分県	3	0.4
宮崎県	6	0.9
鹿児島県	5	0.7
沖縄県	6	0.9
無回答	12	1.8

問4：全学生数：SA

	n	%	
	671	100.0	
1	500人未満	190	28.3
2	500～999人	130	19.4
3	1,000～2,999人	183	27.3
4	3,000～4,999人	54	8.0
5	5,000～9,999人	67	10.0
6	10,000人以上	41	6.1
999	無回答	6	0.9

問5-1：設置している学科：大学：MA

	n	%	
	443	100.0	
1	文学系	106	23.9
2	外国語系	74	16.7
3	教育・教員養成系	124	28.0
4	人文・教養・総合系	126	28.4
5	法学系	74	16.7
6	経済・経営・商学系	154	34.8
7	社会・社会福祉系	137	30.9
8	国際系	58	13.1
9	理学系	58	13.1
10	工学系	110	24.8
11	農・獣医畜産・水産系	38	8.6
12	看護・栄養・保健系	148	33.4
13	家政・生活科学系	50	11.3
14	医・歯・薬系	90	20.3
15	体育・芸術系	84	19.0
16	その他	28	6.3
999	無回答	3	0.7

問5-2：設置している学科：短期大学：MA

		n	%
		181	100.0
1	文学系	19	10.5
2	外国語系	17	9.4
3	教育・教員養成系	94	51.9
4	人文・教養・総合系	34	18.8
5	法学系	4	2.2
6	経済・経営・商学系	22	12.2
7	社会・社会福祉系	50	27.6
8	国際系	4	2.2
9	理学系	0	0.0
10	工学系	8	4.4
11	農・獣医畜産・水産系	4	2.2
12	看護・栄養・保健系	47	26.0
13	家政・生活科学系	63	34.8
14	医・歯・薬系	5	2.8
15	体育・芸術系	26	14.4
16	その他	15	8.3
999	無回答	1	0.6

問5-3：設置している学科：高等専門学校：MA

		n	%
		45	100.0
1	工業	45	100.0
2	商船	4	8.9
3	その他	2	4.4

問6-1：最終学年の学生の進路状況：就職者の割合：NA

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
5.00	100.00	67.32	18.24	70.00	70.00	56.85	80.00	671

問6-2：最終学年の学生の進路状況：進学者の割合：NA

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
0.00	91.00	15.27	15.94	9.65	10.00	4.82	20.00	671

50.46729

問6-3：最終学年の学生の進路状況：就職も進学もしない者の割合：NA

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
0.00	80.00	11.87	10.98	9.50	0.00	3.00	18.30	671

50.77882

問6-4：最終学年の学生の進路状況：不明・その他：NA

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
0.00	67.00	5.54	7.69	2.00	0.00	0.00	9.00	671

問7(1)：学生へのキャリア形成支援の実施状況：SA

		n	%
		671	100.0
1	実施している	562	83.8
2	実施していないが、近々実施予定	31	4.6
3	実施していない	73	10.9
999	無回答	5	0.7

問7(1)-補：学生へのキャリア形成支援の実施時期：NA

		n	%
		562	100.0
1	平成2年以前	5	0.9
2	平成4年以前	2	0.4
3	平成6年以前	5	0.9
4	平成8年以前	9	1.6
5	平成10年以前	27	4.8
6	平成12年以前	24	4.3
7	平成14年以前	40	7.1
8	平成16年以前	107	19.0
9	平成18年以前	126	22.4
10	平成20年以前	86	15.3
11	平成22年以前	62	11.0
999	無回答	69	12.3

問7(2)：学生のキャリア形成支援に取り組み始めたきっかけ：MA

		n	%
		562	100.0
1	学生の就業意識・将来設計意識の醸成のため	531	94.5
2	学生の就職環境の悪化に対応するため	180	32.0
3	専門教育の効果を高める基盤としての基礎教育を充実させるため	205	36.5
4	企業の採用状況の変化に対応するため	134	23.8
5	学生募集広報の一環として	48	8.5
6	補助事業・助成事業等による取組を端緒として	44	7.8
7	その他	13	2.3
999	無回答	2	0.4

問7(3)①：学生のキャリア形成に関する正課の授業科目としての実施対象：MA

	n	%
	562	100.0
1 1年次から最終年次までそれぞれを対象としている	187	33.3
2 一部の年次のみを対象としている	245	43.6
3 対象年次を特定していない	30	5.3
4 対象年次：その他	30	5.3
5 すべて全学部・学科共通で実施している	253	45.0
6 共通のものと、学部・学科ごとに実施しているものがある	162	28.8
7 全学部・学科共通で実施しているものはない	59	10.5
8 1年次を対象としているものが最も多い	129	23.0
9 最終年次を対象としているものが最も多い	19	3.4
10 各学年ともにほぼ同じ時間数が提供されている	112	19.9
11 学部・学科によって異なる	121	21.5
12 ウェイト：その他	93	16.5
999 無回答	95	16.9

問7(3)②：学生のキャリア形成に関する正課外の講座やセミナー等の実施対象：MA

	n	%
	562	100.0
1 1年次から最終年次までそれぞれを対象としている	239	42.5
2 一部の年次のみを対象としている	154	27.4
3 対象年次を特定していない	73	13.0
4 対象年次：その他	17	3.0
5 すべて全学部・学科共通で実施している	308	54.8
6 共通のものと、学部・学科ごとに実施しているものがある	160	28.5
7 全学部・学科共通で実施しているものはない	25	4.4
8 1年次を対象としているものが最も多い	81	14.4
9 最終年次を対象としているものが最も多い	76	13.5
10 各学年ともにほぼ同じ時間数が提供されている	92	16.4
11 学部・学科によって異なる	94	16.7
12 ウェイト：その他	134	23.8
999 無回答	84	14.9

問7(4)①：学生のキャリア形成支援に関する正課の授業科目：MA

	n	%
	562	100.0
1 キャリア形成を専門とする教員が担当しているものが多い	141	25.1
2 キャリア形成を専門としない教員が担当しているものが多い	208	37.0
3 キャリア形成支援のための専門組織の教職員が担当しているものが多い	96	17.1
4 外部の専門機関への委託によるものが多い	113	20.1
999 無回答	110	19.6

問7(4)②：学生のキャリア形成支援に関する正課外の講座やセミナー等の実施者：MA

	n	%
	562	100.0
1 キャリア形成を専門とする教員が担当しているものが多い	43	7.7
2 キャリア形成を専門としない教員が担当しているものが多い	62	11.0
3 キャリア形成支援のための専門組織の教職員が担当しているものが多い	239	42.5
4 外部の専門機関への委託によるものが多い	263	46.8
999 無回答	97	17.3

問8：学生のキャリア形成支援を実施するための専門組織：MA

	n	%
	562	100.0
1 全学部・学科共通の組織がある	394	70.1
2 キャンパスごとに共通の組織がある	45	8.0
3 全ての学部・学科ごとに組織がある	23	4.1
4 一部の学部・学科には組織がある	15	2.7
5 その他	22	3.9
6 キャリア形成支援を実施するための専門組織はない	101	18.0
999 無回答	1	0.2

問9：学生のキャリア形成支援に関する取組方針の意思決定を担っている部署：SA

	n	%
	671	100.0
1 学長や担当理事など経営トップ層	76	11.3
2 学部長会議や教職員が参画する委員会など	271	40.4
3 就職部やキャリアセンターなど	198	29.5
4 学部・学科ごとに各々が決定している	41	6.1
5 その他	41	6.1
6 特に決まっていない	34	5.1
999 無回答	10	1.5

問10①：現在、実施している学生のキャリア形成支援・就職支援：MA

	n	%
	671	100.0
1 キャリア形成に関する相談の実施	464	69.2
2 キャリア形成に関するグループワークの実施	234	34.9
3 正課外のキャリア形成に関する講座やセミナー等の実施	436	65.0
4 正課（単位認定あり）のキャリア形成に関する講座やセミナー等の実施	397	59.2
5 正課（単位認定なし）のキャリア形成に関する講座やセミナー等の実施	191	28.5
6 自己理解のための適性検査等の実施	413	61.5
7 インターンシップ制度の実施	512	76.3
8 資格取得を奨励するための制度、講座等の実施	422	62.9
9 主体的なキャリア形成の意義・重要性に関するPR	256	38.2
10 キャリア形成に関する情報提供	383	57.1
11 就職活動に関する相談の実施	639	95.2
12 就職ガイダンス、セミナー等の実施	638	95.1
13 履歴書やエントリーシートの書き方の指導等	628	93.6
14 模擬面接の実施	614	91.5
15 ビジネス・マナー講座の実施	540	80.5
16 働くことに関するルール（労働関係法令等）の教育	150	22.4
17 企業見学、企業研究会、職業人による講演会等の外部交流の実施	502	74.8
18 内定者や卒業生による体験発表会や交流会等の実施	555	82.7
19 企業情報・採用情報等、就職に関する情報提供	615	91.7
20 内定後のフォローアップ	308	45.9
21 未内定者に対する支援	582	86.7
22 キャリア形成支援・就職支援施策を利用しない学生に対する働きかけ	448	66.8
23 メンタルヘルス上の理由による長期休学等の予防	182	27.1
24 卒業生に対するサポート（就職、転職、仕事上の相談等）	504	75.1
25 保護者に対するサポート（情報提供、相談、講演会等）	422	62.9
26 キャリア形成や就職の支援担当者に対する研修の実施	323	48.1
27 相談等を通じて把握した問題や課題等のリサーチとフィードバック	320	47.7
28 その他	9	1.3
999 無回答	8	1.2

問10②：特に重要視している学生のキャリア形成支援・就職支援：MA

	n	%
	671	100.0
1 キャリア形成に関する相談の実施	234	34.9
2 キャリア形成に関するグループワークの実施	67	10.0
3 正課外のキャリア形成に関する講座やセミナー等の実施	173	25.8
4 正課（単位認定あり）のキャリア形成に関する講座やセミナー等の実施	218	32.5
5 正課（単位認定なし）のキャリア形成に関する講座やセミナー等の実施	56	8.3
6 自己理解のための適性検査等の実施	79	11.8
7 インターンシップ制度の実施	248	37.0
8 資格取得を奨励するための制度、講座等の実施	116	17.3
9 主体的なキャリア形成の意義・重要性に関するPR	63	9.4
10 キャリア形成に関する情報提供	77	11.5
11 就職活動に関する相談の実施	470	70.0
12 就職ガイダンス、セミナー等の実施	381	56.8
13 履歴書やエントリーシートの書き方の指導等	287	42.8
14 模擬面接の実施	266	39.6
15 ビジネス・マナー講座の実施	144	21.5
16 働くことに関するルール（労働関係法令等）の教育	20	3.0
17 企業見学、企業研究会、職業人による講演会等の外部交流の実施	190	28.3
18 内定者や卒業生による体験発表会や交流会等の実施	208	31.0
19 企業情報・採用情報等、就職に関する情報提供	280	41.7
20 内定後のフォローアップ	46	6.9
21 未内定者に対する支援	306	45.6
22 キャリア形成支援・就職支援施策を利用しない学生に対する働きかけ	255	38.0
23 メンタルヘルス上の理由による長期休学等の予防	54	8.0
24 卒業生に対するサポート（就職、転職、仕事上の相談等）	101	15.1
25 保護者に対するサポート（情報提供、相談、講演会等）	110	16.4
26 キャリア形成や就職の支援担当者に対する研修の実施	95	14.2
27 相談等を通じて把握した問題や課題等のリサーチとフィードバック	108	16.1
28 その他	5	0.7
999 無回答	68	10.1

問11：直近3年間の学生の意識や実態の変化：SA		合計	+2	+1	0	-1	-2	無回答
1	①学生の就業意識・将来設計意識が高まった（「+2：高まった」～「-2：低下した」）	671	35	262	246	95	8	25
		100.0	5.2	39.0	36.7	14.2	1.2	3.7
2	②学生の学習意欲が高まった（「+2：高まった」～「-2：低下した」）	671	24	212	324	76	8	27
		100.0	3.6	31.6	48.3	11.3	1.2	4.0
3	③キャリア形成・就職に関する講座やセミナー等への学生の参加率が高まった（「+2：高まった」～「-2：低下した」）	671	58	269	264	50	6	24
		100.0	8.6	40.1	39.3	7.5	0.9	3.6
4	④退学者の割合が減少した（「+2：減少した」～「-2：増加した」）	671	11	64	503	50	9	34
		100.0	1.6	9.5	75.0	7.5	1.3	5.1
5	⑤学生の就職率が高まった（「+2：高まった」～「-2：低下した」）	671	23	77	306	201	38	26
		100.0	3.4	11.5	45.6	30.0	5.7	3.9
6	⑥卒業時の進路未定者の割合が減少した（「+2：減少した」～「-2：増加した」）	671	26	84	302	202	27	30
		100.0	3.9	12.5	45.0	30.1	4.0	4.5
7	⑦企業からの評価が高まった（「+2：高まった」～「-2：低下した」）	671	12	142	467	20	1	29
		100.0	1.8	21.2	69.6	3.0	0.1	4.3

問12①：学生からの相談内容として多いもの：3MA		n	%
		671	100.0
1	学生生活に関すること（授業やゼミの選択など）	37	5.5
2	将来設計・進路選択	216	32.2
3	職業適性・自己分析	189	28.2
4	過去の経験の棚卸し、振り返り等	37	5.5
5	業界・企業研究	97	14.5
6	インターンシップ	47	7.0
7	就職活動の進め方	405	60.4
8	履歴書やエントリーシートの書き方・添削等	523	77.9
9	面接の受け方	420	62.6
10	個人的な生活面に関すること（家庭生活や人間関係など）	91	13.6
11	メンタルヘルスに関すること	217	32.3
12	発達障害に関すること	105	15.6
13	その他	18	2.7
999	無回答	12	1.8

問12②：対応が最も難しいと感じる学生からの相談内容：SA		n	%
		671	100.0
1	学生生活に関すること（授業やゼミの選択など）	2	0.3
2	将来設計・進路選択	75	11.2
3	職業適性・自己分析	41	6.1
4	過去の経験の棚卸し、振り返り等	7	1.0
5	業界・企業研究	6	0.9
6	インターンシップ	3	0.4
7	就職活動の進め方	16	2.4
8	履歴書やエントリーシートの書き方・添削等	17	2.5
9	面接の受け方	10	1.5
10	個人的な生活面に関すること（家庭生活や人間関係など）	65	9.7
11	メンタルヘルスに関すること	210	31.3
12	発達障害に関すること	104	15.5
13	その他	12	1.8
999	無回答	103	15.4

問13：学生のキャリア形成支援・就職支援に関し、連携している外部機関：MA		n	%
		671	100.0
1	ハローワークや学生職業センター、ジョブカフェ等の公的就職支援機関	460	68.6
2	地元の自治体	153	22.8
3	商工会議所や経営者協会などの経済団体	254	37.9
4	他の教育機関（大学・短大・高専・高校等）	166	24.7
5	専門業者や人材関連サービス企業	386	57.5
6	民間企業	145	21.6
7	NPO、ボランティア団体	54	8.0
8	その他	30	4.5
9	特になし	78	11.6
999	無回答	7	1.0

問14：学生のキャリア形成・就職に関する相談環境：SA

	合計	既に実施している	近々、実施を予定している	今後、実施を検討したい	実施する予定はない	わからない	無回答
1 ①相談窓口の設置	671 100.0	621 92.5	7 1.0	20 3.0	6 0.9	5 0.7	12 1.8
2 ②相談担当者の配置・選任	671 100.0	587 87.5	19 2.8	26 3.9	13 1.9	11 1.6	15 2.2
3 ③相談を行うスペースの設置・確保	671 100.0	595 88.7	12 1.8	33 4.9	13 1.9	7 1.0	11 1.6
4 ④電話やEメール、WEB等により相談を受ける体制の整備	671 100.0	439 65.4	17 2.5	80 11.9	72 10.7	36 5.4	27 4.0
5 ⑤複数のキャンパスへの相談担当者の巡回・訪問	671 100.0	113 16.8	4 0.6	39 5.8	212 31.6	67 10.0	236 35.2
6 ⑥その他	671 100.0	14 2.1	3 0.4	0 0.0	6 0.9	17 2.5	631 94.0

問15：学生のキャリア形成・就職に関する今後の相談体制：SA

	n	%
1 一層充実させたい	671	100.0
2 現状維持でよい	589	87.8
3 縮小させたい	59	8.8
4 わからない	1	0.1
999 無回答	14	2.1
	8	1.2

問16：キャリア形成に関する相談の担当者の有無（総括表）

合計	学内人材		学外人材	
	いる	専任担当者がいる	いない	いる
671	644	463	27	314 (304)
100.0%	96.0%	69.0%	4.0%	46.8% (45.3%)

※（）は、学外人材のほか、学内人材もいる学校の数・割合

問16：キャリア・コンサルタント有資格者の有無（総括表）

合計	学内人材		学外人材	
	いる	専任担当者がいる	いない	いる
671	285	223	386	188 (111)
100.0%	42.5%	33.2%	57.5%	28.0% (16.5%)

※（）は、学外人材のほか、学内人材もいる学校の数・割合

問16(1)-1：キャリア形成に関する相談の担当者の数：専任者：NA

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
0.00	28.00	3.19	3.66	2.00	0.00	0.00	4.00	671

問16(1)-2：キャリア形成に関する相談の担当者の数：兼任者：NA

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
0.00	65.00	4.82	7.41	3.00	0.00	1.00	6.00	671

問16(1)-3：キャリア・コンサルタント有資格者数：専任者：NA

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
0.00	18.00	0.75	1.53	0.00	0.00	0.00	1.00	671

問16(1)-4：キャリア・コンサルタント有資格者数：兼任者：NA

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
0.00	11.00	0.42	1.18	0.00	0.00	0.00	0.00	671

問16(2)：キャリア形成に関する相談について、学外人材の活用方法：MA

	n	%
1 学外の専門人材に委嘱	671	100.0
2 学外の専門機関に委託	241	35.9
3 学外の専門人材や専門機関は活用していない	97	14.5
999 無回答	266	39.6
	91	13.7

問16(2)-1：学外の専門人材に委嘱している人数（全体）：NA

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
0.00	20.00	3.13	2.86	2.00	1.00	1.00	4.00	241

問16(2)-2：学外の専門人材に委嘱している人数（キャリア・コンサルタント）：NA

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
0.00	20.00	2.19	2.40	1.00	1.00	1.00	3.00	241

問17：キャリア・コンサルタント有資格者を活用し始めた時期：NA

	n	%
	362	100.0
1 平成9年	1	0.3
2 平成10年	6	1.7
3 平成11年	1	0.3
4 平成12年	1	0.3
5 平成13年	6	1.7
6 平成14年	13	3.6
7 平成15年	26	7.2
8 平成16年	30	8.3
9 平成17年	45	12.4
10 平成18年	46	12.7
11 平成19年	42	11.6
12 平成20年	33	9.1
13 平成21年	54	14.9
14 平成22年	42	11.6
999 無回答	16	4.4

問18：キャリア・コンサルタント有資格者の活用方法：MA

	n	%
	362	100.0
1 担当教職員にキャリア・コンサルタントの資格を取得させた	59	16.3
2 担当教職員が自発的にキャリア・コンサルタントの資格を取得した	144	39.8
3 キャリア・コンサルタント有資格者にキャリア形成支援を担当させた	18	5.0
4 有資格者であることを条件に採用、委嘱	169	46.7
5 たまたまキャリア・コンサルタント有資格者だった	63	17.4
6 その他	17	4.7
999 無回答	11	3.0

問19：教職員のキャリア・コンサルタントの資格取得又は養成講座受講に対し、行っている支援：MA

	n	%
	362	100.0
1 受講料・受験料等の補助	100	27.6
2 休暇の付与、就業時間の配慮	21	5.8
3 資格手当の支給	1	0.3
4 学内での自主的な講演会・セミナー・研究会等の実施に対する援助	11	3.0
5 学外の研修コース、通信教育コース、図書等に関する情報提供	38	10.5
6 その他	4	1.1
7 特に支援をしていない	223	61.6
999 無回答	13	3.6

問20：キャリア・コンサルタント有資格者であることを理由に担当させている業務：MA

	n	%
	362	100.0
1 キャリア形成・就職に関する相談	164	45.3
2 キャリア形成に関する講座やセミナー等の実施	78	21.5
3 就職に関する講座やセミナー等の実施	96	26.5
4 求人企業の開拓等、学外への働きかけ	48	13.3
5 キャリア形成に関するカリキュラム、講座やセミナー等のプログラムの企画	70	19.3
6 メンタルヘルスに関する相談	24	6.6
7 その他	6	1.7
8 特になし	175	48.3
999 無回答	11	3.0

問21：キャリア・コンサルタントの能力を高めるために実施・奨励していること：MA

	n	%
	362	100.0
1 キャリア・コンサルティング技能検定の受検	20	5.5
2 キャリア・コンサルタント資格以外の関連資格の取得	7	1.9
3 キャリア形成・就職支援に関連する学外の研修会・勉強会等への参加	159	43.9
4 キャリア形成・就職支援に関連する学内での研修会・勉強会等の実施	44	12.2
5 キャリア・コンサルティングの実施に関する指導者による助言・指導	16	4.4
6 キャリア形成・就職支援に関する事例検討会	25	6.9
7 学生に対するアンケート結果等のキャリア・コンサルタントへのフィードバック	42	11.6
8 学内の関係部門等とのネットワーク作り	47	13.0
9 学外の専門家等とのネットワーク作り	39	10.8
10 その他	1	0.3
11 特に何もしていない	156	43.1
999 無回答	12	3.3

問22：キャリア・コンサルタントをさらに育成・充実する今後の予定：MA

	n	%
	362	100.0
1 養成講座受講や資格取得の奨励等により育成する予定	93	25.7
2 学外有資格者の活用、学外専門機関の活用を予定	131	36.2
3 現状維持でよい	59	16.3
4 縮小させたい	0	0.0
5 その他	10	2.8
6 わからない	102	28.2
999 無回答	13	3.6

問23①：現在、キャリア・コンサルタントを活用しているもの：MA

	n	%
	362	100.0
1 キャリア形成に関する相談の実施	275	76.0
2 キャリア形成に関するグループワークの実施	105	29.0
3 正課外のキャリア形成に関する講座やセミナー等の実施	171	47.2
4 正課（単位認定あり）のキャリア形成に関する講座やセミナー等の実施	101	27.9
5 正課（単位認定なし）のキャリア形成に関する講座やセミナー等の実施	55	15.2
6 自己理解のための適性検査等の実施	100	27.6
7 インターンシップ制度の実施	93	25.7
8 資格取得を奨励するための制度、講座等の実施	35	9.7
9 主体的なキャリア形成の意義・重要性に関するPR	89	24.6
10 キャリア形成に関する情報提供	139	38.4
11 就職活動に関する相談の実施	328	90.6
12 就職ガイダンス、セミナー等の実施	233	64.4
13 履歴書やエントリーシートの書き方の指導等	308	85.1
14 模擬面接の実施	299	82.6
15 ビジネス・マナー講座の実施	154	42.5
16 働くことに関するルール（労働関係法令等）の教育	47	13.0
17 企業見学、企業研究会、職業人による講演会等の外部交流の実施	102	28.2
18 内定者や卒業生による体験発表会や交流会等の実施	124	34.3
19 企業情報・採用情報等、就職に関する情報提供	191	52.8
20 内定後のフォローアップ	104	28.7
21 未内定者に対する支援	267	73.8
22 キャリア形成支援・就職支援施策を利用しない学生に対する働きかけ	187	51.7
23 メンタルヘルス上の理由による長期休学等の予防	19	5.2
24 卒業生に対するサポート（就職、転職、仕事上の相談等）	176	48.6
25 保護者に対するサポート（情報提供、相談、講演会等）	104	28.7
26 キャリア形成や就職の支援担当者に対する研修の実施	62	17.1
27 相談等を通じて把握した問題や課題等のリサーチとフィードバック	142	39.2
28 その他	1	0.3
999 無回答	15	4.1

問23②：今後、キャリア・コンサルタントに期待するもの：MA

	n	%
	362	100.0
1 キャリア形成に関する相談の実施	206	56.9
2 キャリア形成に関するグループワークの実施	118	32.6
3 正課外のキャリア形成に関する講座やセミナー等の実施	128	35.4
4 正課（単位認定あり）のキャリア形成に関する講座やセミナー等の実施	100	27.6
5 正課（単位認定なし）のキャリア形成に関する講座やセミナー等の実施	63	17.4
6 自己理解のための適性検査等の実施	65	18.0
7 インターンシップ制度の実施	41	11.3
8 資格取得を奨励するための制度、講座等の実施	21	5.8
9 主体的なキャリア形成の意義・重要性に関するPR	96	26.5
10 キャリア形成に関する情報提供	110	30.4
11 就職活動に関する相談の実施	232	64.1
12 就職ガイダンス、セミナー等の実施	140	38.7
13 履歴書やエントリーシートの書き方の指導等	164	45.3
14 模擬面接の実施	165	45.6
15 ビジネス・マナー講座の実施	86	23.8
16 働くことに関するルール（労働関係法令等）の教育	64	17.7
17 企業見学、企業研究会、職業人による講演会等の外部交流の実施	62	17.1
18 内定者や卒業生による体験発表会や交流会等の実施	62	17.1
19 企業情報・採用情報等、就職に関する情報提供	102	28.2
20 内定後のフォローアップ	96	26.5
21 未内定者に対する支援	178	49.2
22 キャリア形成支援・就職支援施策を利用しない学生に対する働きかけ	167	46.1
23 メンタルヘルス上の理由による長期休学等の予防	41	11.3
24 卒業生に対するサポート（就職、転職、仕事上の相談等）	109	30.1
25 保護者に対するサポート（情報提供、相談、講演会等）	77	21.3
26 キャリア形成や就職の支援担当者に対する研修の実施	114	31.5
27 相談等を通じて把握した問題や課題等のリサーチとフィードバック	144	39.8
28 その他	2	0.6
999 無回答	45	12.4

問24：キャリア・コンサルタントを活用したことが役に立ったと考えられること：MA

	n	%
	362	100.0
1 学生の就業意識・将来設計意識が高まった	205	56.6
2 学生の学習意欲が高まった	60	16.6
3 キャリア形成・就職に関する講座やセミナー等への学生の参加率が高まった	83	22.9
4 退学者の割合が減少した	3	0.8
5 学生の就職率が高まった	58	16.0
6 卒業時の進路未定者の割合が減少した	44	12.2
7 企業からの評価が高まった	26	7.2
8 教員が授業に専念できるようになった	22	6.1
9 事務職員との役割分担が可能となった	132	36.5
10 キャリア形成・就職に関するカリキュラムやプログラムの充実が図られた	185	51.1
11 その他	32	8.8
999 無回答	28	7.7

問25：今後、キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定：MA

	n	%
	309	100.0
1 養成講座受講や資格取得の奨励等により育成する予定	24	7.8
2 学外有資格者の活用、社外専門機関の活用を予定	48	15.5
3 キャリア・コンサルタントの育成・活用について検討したい	84	27.2
4 キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定はない	88	28.5
5 その他	6	1.9
6 わからない	70	22.7
999 無回答	12	3.9

問26：今後、キャリア・コンサルタントを育成・活用予定はないと回答した理由：MA

	n	%
	88	100.0
1 キャリア形成支援・就職支援は可能だから	53	60.2
2 育成・活用するのにコストがかかるから	16	18.2
3 育成・活用による効果が不明だから	15	17.0
4 学内・学科内のコンセンサスが得られないから	11	12.5
5 キャリア・コンサルタントの能力や活動内容をよく知らないから	9	10.2
6 その他	13	14.8

4. 人材関連ビジネス企業におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況に関する調査

問1：資本金額（出資総額）：SA

		n	%
		188	100.0
1	5千万円以下	132	70.2
2	5千万円超～1億円以下	31	16.5
3	1億円超～3億円以下	15	8.0
4	3億円超	10	5.3

問2：従業員数（非正規社員を含む）：SA

		n	%
		188	100.0
1	50人以下	104	55.3
2	51～100人	22	11.7
3	101～200人	17	9.0
4	201～300人	18	9.6
5	301～1,000人	19	10.1
6	1,001人以上	8	4.3

問3：事業内容：MA

		n	%
		188	100.0
1	職業紹介事業（登録型）	144	76.6
2	職業紹介事業（サーチ型）	35	18.6
3	アウトプレースメント（再就職支援）事業	19	10.1
4	求人広告事業	4	2.1
5	採用代行サービス事業	27	14.4
6	労働者派遣事業（一般労働者派遣）	169	89.9
7	労働者派遣事業（特定労働者派遣）	51	27.1
8	アウトソーシング（請負・業務委託）事業	119	63.3
9	職業訓練・教育研修事業	51	27.1
10	その他	25	13.3

問4：最も主力となる事業：SA

		n	%
		188	100.0
1	職業紹介事業（登録型）	7	3.7
2	職業紹介事業（サーチ型）	7	3.7
3	アウトプレースメント（再就職支援）事業	2	1.1
4	求人広告事業	0	0.0
5	採用代行サービス事業	0	0.0
6	労働者派遣事業（一般労働者派遣）	125	66.5
7	労働者派遣事業（特定労働者派遣）	10	5.3
8	アウトソーシング（請負・業務委託）事業	26	13.8
9	職業訓練・教育研修事業	3	1.6
10	その他	8	4.3

問5：事業対象の年齢層：SA

		n	%
		188	100.0
1	29歳以下が多い	28	14.9
2	30～39歳が多い	111	59.0
3	40～49歳が多い	21	11.2
4	50～59歳が多い	7	3.7
5	60歳以上が多い	3	1.6
6	年齢層について特段の傾向はない	18	9.6

問6：事業対象の性別：SA

		n	%
		188	100.0
1	男性が多い	49	26.1
2	女性が多い	106	56.4
3	どちらともいえない	33	17.6

問7：事業対象職業経験や専門性：SA

		n	%
		188	100.0
1	職業経験、専門性ともに豊富な方が多い	67	35.6
2	職業経験は豊富だが、専門性はあまりない方が多い	54	28.7
3	職業経験はあまりないが、専門性は高い方が多い	14	7.4
4	職業経験、専門性ともにあまりない方が多い	24	12.8
5	職業経験や専門性について特段の傾向はない	29	15.4

問8-1：現在実施しているキャリア形成支援：MA

	n	%
	188	100.0
1 キャリア形成に関する相談の実施	99	52.7
2 仕事上の目標設定を行うためのコーチングの実施	57	30.3
3 育児休業等の休職者に対する相談や情報提供等	59	31.4
4 新しい職場での定着・適応を図るためのアドバイス等	135	71.8
5 中高年齢層に対する定年後のキャリア・プランに関する相談や情報提供等	33	17.6
6 キャリア形成に関する研修（キャリア・デザイン研修等）の実施	39	20.7
7 従業員に対する求職者や派遣労働者のキャリア形成に関する研修の実施	58	30.9
8 主体的なキャリア形成の意義・重要性に関するPR	36	19.1
9 相談事例を通じたキャリア形成に関する知識や情報の従業員による共有化	46	24.5
10 資格取得を推奨するようなキャリア形成支援の仕組みの構築等	74	39.4
11 職業能力等に関する評価の実施	53	28.2
12 その他	6	3.2

問8-2：特に重要視しているキャリア形成支援：MA

	n	%
	188	100.0
1 キャリア形成に関する相談の実施	48	25.5
2 仕事上の目標設定を行うためのコーチングの実施	29	15.4
3 育児休業等の休職者に対する相談や情報提供等	8	4.3
4 新しい職場での定着・適応を図るためのアドバイス等	77	41.0
5 中高年齢層に対する定年後のキャリア・プランに関する相談や情報提供等	22	11.7
6 キャリア形成に関する研修（キャリア・デザイン研修等）の実施	16	8.5
7 従業員に対する求職者や派遣労働者のキャリア形成に関する研修の実施	26	13.8
8 主体的なキャリア形成の意義・重要性に関するPR	14	7.4
9 相談事例を通じたキャリア形成に関する知識や情報の従業員による共有化	18	9.6
10 資格取得を推奨するようなキャリア形成支援の仕組みの構築等	24	12.8
11 職業能力等に関する評価の実施	20	10.6
12 その他	6	3.2

問10：直近3年間の求職者や派遣労働者の意識や実態の変

	合計	+2	+1	0	-1	-2
1 ①求職者や派遣労働者の就業先での定着・適応の度合いが高まった（「+2：高まった」～「-2：低下した」）	188	31	86	63	7	1
	100.0	16.5	45.7	33.5	3.7	0.5
2 ②求職者や派遣労働者の業務への習熟度が高まった（「+2：高まった」～「-2：低下した」）	188	11	71	99	6	1
	100.0	5.9	37.8	52.7	3.2	0.5
3 ③求職者や派遣労働者の就業意欲が高まった（「+2：高まった」～「-2：低下した」）	188	13	84	82	8	1
	100.0	6.9	44.7	43.6	4.3	0.5
4 ④求職者や派遣労働者の現在の就業先への満足度が高まった（「+2：高まった」～「-2：低下した」）	188	6	53	113	14	2
	100.0	3.2	28.2	60.1	7.4	1.1
5 ⑤求職者や派遣労働者がキャリア・パスをイメージしやすくなった（「+2：しやすくなった」～「-2：しにくくなった」）	188	7	20	140	17	4
	100.0	3.7	10.6	74.5	9.0	2.1
6 ⑥求職者や派遣労働者が自律的に将来設計をするようになった（「+2：するようになった」～「-2：しなくなった」）	188	2	39	127	18	2
	100.0	1.1	20.7	67.6	9.6	1.1
7 ⑦取引先に求められる求職者や派遣労働者を紹介・派遣しやすくなった（「+2：しやすくなった」～「-2：しにくくなった」）	188	6	42	85	37	18
	100.0	3.2	22.3	45.2	19.7	9.6

問11①：多い相談内容：3MA

	n	%
	188	100.0
1 現在の仕事・職務の内容	149	79.3
2 今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等	41	21.8
3 企業内の異動希望・派遣先の変更希望等	41	21.8
4 職場の人間関係	141	75.0
5 将来設計・進路選択	29	15.4
6 過去の経験の棚卸し、振り返り等	16	8.5
7 職業適性・自己分析	25	13.3
8 個人的な生活面に関する事（家庭生活や人間関係など）	47	25.0
9 メンタルヘルスに関する事	41	21.8
10 その他	8	4.3

問11②：対応が最も難しい相談：SA

	n	%
	188	100.0
1 現在の仕事・職務の内容	7	3.7
2 今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等	14	7.4
3 企業内の異動希望・派遣先の変更希望等	8	4.3
4 職場の人間関係	56	29.8
5 将来設計・進路選択	9	4.8
6 過去の経験の棚卸し、振り返り等	3	1.6
7 職業適性・自己分析	2	1.1
8 個人的な生活面に関する事（家庭生活や人間関係など）	27	14.4
9 メンタルヘルスに関する事	56	29.8
10 その他	6	3.2

問14：今後充実させていこうと考えるキャリア形成支援：SA

	n	%
	188	100.0
1 一層充実させたい	106	56.4
2 現状維持でよい	59	31.4
3 縮小させたい	1	0.5
4 わからない	22	11.7

問15：キャリア形成に関する相談の担当者の有無（総括表）

合計	社内人材			社外人材	
	いる	専任担当 者がいる	いない	いる	いない
188	170	105	18	33 (32)	155
100.0%	90.4%	55.9%	9.6%	17.6% (17.0%)	82.4%

※（）は、社外人材のほか、社内人材もいる企業の数・割合

問15：キャリア・コンサルタント有資格者の有無（総括表）

合計	社内人材			社外人材	
	いる	専任担当 者がいる	いない	いる	いない
188	72	46	116	14 (10)	174
100.0%	38.3%	24.5%	61.7%	7.4% (5.3%)	92.6%

※（）は、社外人材のほか、社内人材もいる企業の数・割合

問15-1：キャリア形成に関する相談の担当者の数：専任者：NA

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
0.00	164.00	3.86	15.63	0.50	0.00	0.00	2.00	188

問15-2：うちキャリア・コンサルタント有資格者数：専任者：NA

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
0.00	164.00	2.42	15.36	0.00	0.00	0.00	0.00	188

問15-3：キャリア形成に関する相談の担当者の数：兼任者：NA

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
0.00	3000.00	24.89	228.15	2.00	1.00	1.00	4.75	188

問15-4：うちキャリア・コンサルタント有資格者数：兼任者：NA

最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
0.00	200.00	3.27	20.45	0.00	0.00	0.00	1.00	188

問16：社外人材の活用方法：MA

	n	%
	188	100.0
1 社外の専門人材に委嘱	20	10.6
2 社外の専門機関に委託	14	7.4
3 社外の専門人材や専門機関は活用していない	155	82.4

問17：社外の専門人材について

問17-1：担当している方の人数：NA

最小値	最大値	平均値	分散	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
1.00	50.00	8.06	228.53	1.50	1.00	1.00	3.00	20

問17-2：そのうちキャリア・コンサルタント有資格者数：NA

最小値	最大値	平均値	分散	中央値	最頻値	25%値	75%値	n
0.00	50.00	5.11	146.22	1.00	1.00	1.00	2.75	20

問18：改めて「キャリア・コンサルタント有資格者」はいるか：SA

	n	%
	188	100.0
1 いる	76	40.4
2 いない	112	59.6

問19：有資格者を活用し始めた時期：NA

		n	%
		76	100.0
1	平成4年以前	3	3.9
2	平成6年以前	1	1.3
3	平成8年以前	1	1.3
4	平成10年以前	0	0.0
5	平成12年以前	4	5.3
6	平成14年以前	4	5.3
7	平成16年以前	12	15.8
8	平成18年以前	17	22.4
9	平成20年以前	19	25.0
10	平成22年以前	13	17.1
999	無回答	2	2.6

問20：キャリア・コンサルタント有資格者の活用形態：MA

		n	%
		76	100.0
1	キャリア形成支援を担当していた従業員にキャリア・コンサルタントの資格を取得させた	25	32.9
2	キャリア形成支援を担当していた従業員が自発的にキャリア・コンサルタントの資格を取得	39	51.3
3	別の仕事を担当していたキャリア・コンサルタント有資格者を異動させ、キャリア形成支援	3	3.9
4	キャリア・コンサルタント有資格者であることを条件として、キャリア形成支援の担当者を	9	11.8
5	キャリア形成支援の担当者を従業員として採用又は社外の専門人材として委嘱したら、たま	19	25.0
6	その他	3	3.9

問21：資格取得又は養成講座受講に対する支援：MA

		n	%
		76	100.0
1	受講料・受験料等の補助（金銭的援助）	41	53.9
2	休暇の付与、就業時間の配慮（時間的援助）	21	27.6
3	資格手当の支給	8	10.5
4	社内での自主的な講演会・セミナー・研究会等の実施に対する援助	9	11.8
5	社外の研修コース、通信教育コース、図書等に関する情報提供	15	19.7
6	その他	1	1.3
7	特に支援をしていない	19	25.0

問22：能力を高めるために実施・奨励していること：MA

		n	%
		76	100.0
1	キャリア・コンサルティング技能検定の受検	19	25.0
2	キャリア・コンサルタント資格以外の関連資格の取得	14	18.4
3	キャリア・コンサルティングに関連する社外の研修会・勉強会等への参加	31	40.8
4	キャリア・コンサルティングに関連する社内での研修会・勉強会等の実施	13	17.1
5	キャリア・コンサルティングの実施に関する指導者（スーパーバイザー）による助言・指導	10	13.2
6	キャリア・コンサルティングに関する事例検討会	9	11.8
7	求職者や派遣労働者に対するアンケート結果等のキャリア・コンサルタントへのフィード	13	17.1
8	社内の関係部門等とのネットワーク作り	8	10.5
9	社外の専門家等とのネットワーク作り	8	10.5
10	その他	1	1.3
11	特に何もしていない	23	30.3

問23-1：キャリア・コンサルタントを活用しているもの：MA

		n	%
		76	100.0
1	キャリア形成に関する相談の実施	53	69.7
2	仕事上の目標設定を行うためのコーチングの実施	26	34.2
3	育児休業等の休職者に対する相談や情報提供等	6	7.9
4	新しい職場での定着・適応を図るためのアドバイス等	43	56.6
5	中高年齢層に対する定年後のキャリア・プランに関する相談や情報提供等	17	22.4
6	キャリア形成に関する研修（キャリア・デザイン研修等）の実施	21	27.6
7	従業員に対する求職者や派遣労働者のキャリア形成に関する研修の実施	21	27.6
8	主体的なキャリア形成の意義・重要性に関するPR	13	17.1
9	相談事例を通じたキャリア形成に関する知識や情報の従業員による共有化	21	27.6
10	資格取得を推奨するようなキャリア形成支援の仕組みの構築等	11	14.5
11	職業能力等に関する評価の実施	12	15.8
12	その他	1	1.3

問23-2：キャリア・コンサルタントに期待するもの：MA

	n	%
	76	100.0
1 キャリア形成に関する相談の実施	36	47.4
2 仕事上の目標設定を行うためのコーチングの実施	25	32.9
3 育児休業等の休職者に対する相談や情報提供等	4	5.3
4 新しい職場での定着・適応を図るためのアドバイス等	24	31.6
5 中高年齢層に対する定年後のキャリア・プランに関する相談や情報提供等	15	19.7
6 キャリア形成に関する研修（キャリア・デザイン研修等）の実施	24	31.6
7 従業員に対する求職者や派遣労働者のキャリア形成に関する研修の実施	20	26.3
8 主体的なキャリア形成の意義・重要性に関するPR	13	17.1
9 相談事例を通じたキャリア形成に関する知識や情報の従業員による共有化	21	27.6
10 資格取得を推奨するようなキャリア形成支援の仕組みの構築等	12	15.8
11 職業能力等に関する評価の実施	14	18.4
12 その他	0	0.0

問25：キャリア・コンサルタントの導入が役立ったと考えられるもの：MA

	n	%
	76	100.0
1 求職者や派遣労働者の就業先での定着・適応の度合いが高まった	34	44.7
2 求職者や派遣労働者の業務への習熟度が高まった	14	18.4
3 求職者や派遣労働者の就業意欲が高まった	23	30.3
4 求職者や派遣労働者の、現在の就業先への満足度が高まった	16	21.1
5 求職者や派遣労働者がキャリア・パスをイメージしやすくなった	18	23.7
6 求職者や派遣労働者が自律的に将来設計をするようになった	13	17.1
7 取引先に求められる求職者や派遣労働者を紹介・派遣しやすくなった	19	25.0
8 その他	12	15.8

問26：今後、キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定：MA

	n	%
	112	100.0
1 社内人材（従業員）への養成講座受講や資格取得により育成する予定	10	8.9
2 社外のキャリア・コンサルタント有資格者の活用（採用・委嘱）又は社外の専門機関の活用（委託）を予定	4	3.6
3 キャリア・コンサルタントの育成・活用について検討したい	42	37.5
4 キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定はない	33	29.5
5 その他	3	2.7
6 わからない	23	20.5

問27：今後キャリア・コンサルタントを育成・活用する予定がない理由：MA

	n	%
	33	100.0
1 キャリア・コンサルタント有資格者がいなくても、キャリア形成支援は可能だから	10	30.3
2 キャリア・コンサルタントを育成・活用するのにコストがかかるから	5	15.2
3 キャリア・コンサルタントの育成・活用による効果が不明だから	12	36.4
4 キャリア・コンサルタントを育成・活用することについて、社内・部署内のコンセンサスが得られないから	4	12.1
5 キャリア・コンサルタントの能力や活動内容をよく知らないから	7	21.2
6 その他	5	15.2

