



労働政策研究報告書 No. 227

2023

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

第2回キャリアコンサルタント登録者の 活動状況等に関する調査

労働政策研究報告書 No.227

2023年6月

第2回キャリアコンサルタント登録者の 活動状況等に関する調査

まえがき

日本のキャリアコンサルタント登録制度は平成28年に創設され、その後、キャリアコンサルタント登録者数は順調に推移している。令和4年度末で制度創設後7年を迎え、登録者数は6万人を超えたが、更なる制度の推進を図るため、随時、継続的にキャリアコンサルタント登録者の活動状況等を調査し、それに照らして今後の登録制度や関連施策のあり方を検討する必要がある。

これまでキャリアコンサルタントを対象とした調査は過去に4回実施されたが、前回の2017年調査では、キャリアコンサルタントの活動状況の綿密な経年比較が行われた。その結果、キャリアコンサルタントの高齢化、キャリアコンサルティングの需給調整機関領域から企業領域への相対的な転換、キャリアコンサルティングの認知度及び周知等の課題が明らかになった。

その後、前回調査からは約5年以上が経過しており、その間の実態把握は十分に行われていない。そこで本研究では、過去4回の調査と質問項目の内容をあわせる形で調査を実施し、キャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントの実態をより詳しく把握することを企図した。特に、経年比較による長期的な傾向が観察されるのか、また異なる変化が見られるのかについて検討することを目的とした。

調査研究より得られた結果は、キャリアコンサルタントの活動の場の拡大、IT・デジタル分野への対応及び資質向上のための施策等の検討に活用されるが、そのみならず、キャリアコンサルタントの目下の活動状況からは、国内のキャリア支援の現時点における全体的な状況も把握することが可能である。キャリアコンサルタントの専門性の向上や企業等における活用拡大について議論されている中、調査結果が各方面で有効活用されることを願う次第である。

2023年6月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 藤村博之

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	担当
しもむら 下村 英雄	労働政策研究・研修機構 職業構造・職業指導部門 副統括研究員	第1章～第2章、 第7章～第9章
たかはし 高橋 浩	ユースキャリア研究所代表	第3章、第5章
まえだ 前田 具美	特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会	第4章
あらめ 新目 真紀	職業能力開発総合大学校能力開発院教授	第6章

目 次

第1章 問題・目的・方法

1. 問題	1
2. キャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントに対する直近の言及	1
3. 先行調査	5
4. 目的	10
5. 方法	10
6. 各章の概要	11

第2章 キャリアコンサルタントの働き方

1. 問題	16
2. キャリアコンサルタントの就業時間・年収・就業状況	16
3. キャリアコンサルタントの就業状況別の就業時間・年収	20
4. 正規雇用・非正規雇用のキャリアコンサルタントの比較	26
5. 非正規雇用のキャリアコンサルタントの働き方	29
6. フリーランス・自営のキャリアコンサルタントの働き方	37
7. 本章のまとめ	54

第3章 キャリアコンサルタントの活動内容

1. 問題	60
2. キャリアコンサルタントの活動頻度	60
3. 専任・専業／兼任・兼業の状況	65
4. 通算活動年数	71
5. 生計状態	76
6. 活動内容	83
7. 資格を活かした活動（活動の幅）	87
8. オンラインの活用	89
9. 多い相談・難しい相談	94
10. 相談場面で重視している技法	101
11. 活動者の満足度・役立ち度	103
12. 本章のまとめ	108

第4章 キャリアコンサルタントの資格と活動領域

1. 問題	113
2. キャリアコンサルタント以外に所有している資格について	113
3. キャリアコンサルタントの登録をした理由	121
4. 対応可能領域と現在の主な活動の場	127
5. キャリアコンサルティングにおける現在の主な活動の場（詳細）について	134
6. 本章のまとめ	150

第5章 キャリアコンサルタントが活動していない理由

1. 問題	152
2. 休止者が活動をしていない理由	152
3. 休止者の活動意識	164
4. 次回の資格更新について	171
5. 活動の満足度・役立ち度について	179
6. 本章のまとめ	184

第6章 キャリアコンサルタントのキャリア形成とスキル

1. 問題	188
2. キャリアコンサルタントの学歴・専攻	188
3. 社会人になってからの経験に関する基礎情報	196
4. 社会人になってからの職業生活経験	206
5. 習得スキル	210
6. キャリアコンサルタントとしての能力の維持・向上	221
7. キャリアコンサルティングに関連する活動を行う上で実施したこと	230
8. 本章のまとめ	242

第7章 キャリアコンサルタントの自由記述

1. 問題意識	247
2. キャリアコンサルタントの企業における支援の必要性	249
3. 更新講習の費用の高さについて	255
4. 資格取得について	261
5. 活躍の場について	267
6. 社会的認知度の低さについて	276
7. 自分自身について	280
8. 本章のまとめ	285

第8章 キャリアコンサルタントの活動状況の経年比較

1. 問題	287
2. 年齢・性別・活動地域の経年比較	289
3. 活動の有無、主な活動の場の経年比較	296
4. 専任・兼任の状況、業種、資格取得の目的、関連資格の有無の経年比較	302
5. 就業状況・就労形態、活動状況、年収の経年比較	307
6. 主な相談内容及びキャリアコンサルティングを行う上での課題の経年比較	312
7. 2017年調査と2022年調査の比較によるその他の結果	316
8. 本章のまとめ	318

第9章 示唆

1. キャリアコンサルタントの高齢化について	324
2. キャリアコンサルタントのIT及びデジタル分野への対応について	325
3. キャリアコンサルタントの働き方について	327
4. キャリアコンサルタント自身のキャリア形成について	328
5. キャリアコンサルタントの認知度について	330
6. キャリアコンサルタントと関連する各種の制度について	330
7. キャリアコンサルタントの活動領域について	331

第1章 問題・目的・方法

1. 問題

日本のキャリアコンサルタント登録制度は平成28年に創設され、その後、キャリアコンサルタント登録者数は順調に推移している。令和4年度末で制度創設後7年を迎え、登録者数は6万人を超えたが、更なる制度の推進を図るため、随時、継続的にキャリアコンサルタント登録者の活動状況等を調査し、それに照らして今後の登録制度や関連施策のあり方を検討する必要がある。

特に、現在、キャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントには各方面から様々な形で指摘や言及がなされている。その背景としては現状の日本の職場及び労働者において新しい働き方、学び方が課題となっていることが考えられる。すなわち、新しい働き方、学び方を支える支援の重要な担い手としてキャリアコンサルタントが期待され、そこで提供されるキャリアコンサルティングに大きな期待が集まっている現状がある。

一方で、キャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントには課題や問題点も指摘されている。キャリアコンサルタントは現代的な様々な課題に対応しうるのか、いかに対応しうるのか。どのような場でどのように支援を提供できるのか。その支援にあたって、キャリアコンサルタントに、目下、足りない知識や専門性は何か。キャリアコンサルタントが力を発揮するために必要な仕組みとは何か。新たな時代に対応すべくキャリアコンサルタントについて検討すべき事柄が数多く言及されている。

そこで、本研究ではキャリアコンサルタントに対する調査を実施するに先立って、現在、キャリアコンサルタントに対していかなる期待が集まり、いかなる課題や問題点が指摘されているのか、その主だった言及内容を振り返っておくこととする。その中から、現在のキャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントについて議論する際の大まかな背景を把握したい。

2. キャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントに対する直近の言及

キャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントについては、現在、各方面で幅広く言及されている。ここでは、主だったものとして、①厚生労働省「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」（令和4年6月策定）、②厚生労働省「令和4年版労働経済の分析－労働者の主体的なキャリア形成への支援を通じた労働移動の促進に向けた課題－」（令和4年9月）、③内閣官房「新しい資本主義実現会議（第14回）」基礎資料（令和5年2月）、④新聞記事2022/10/24日本経済新聞電子版「「構造的賃上げ」掛け声倒れも 市場創造、雇用改革に解」、2022/12/6日本経済新聞「キャリア相談員、IT習得が急務 労働移動の壁に」を順に取り上げてみていく。

(1)「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」(令和4年6月策定)

まず、「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」(令和4年6月策定)では、次のとおり、キャリアコンサルタントに言及がなされた。特に「伴走支援」をキーワードに、その担い手としてキャリアコンサルタントが期待されている。また、その際、行われるキャリアコンサルティングの具体的なイメージとして、5~10年ごとに定期的に、あるいは初めて部下を持つ、昇進・昇格する、定年前などの節目で行うことが想定されている。

- ・労働者が学び・学び直しに取り組み、それを継続できるよう後押しする観点から、労働者がキャリアコンサルタントによる伴走支援を受けることができる機会を確保することが望ましい。
- ・キャリアコンサルティングやジョブ・カードも活用しつつ、キャリアの棚卸しのプロセスを踏むことにより、労働者の学び・学び直しの内発的動機付けにつながるという効果や、自律的・主体的なキャリア形成につながるという効果が期待できる。
- ・キャリアコンサルティングを、①5年ごと10年ごとなど定期的、②初めて部下をもったとき、③昇進・昇格したとき、④仕事以外で状況変化があったとき(出産、育児、介護、自身や家族の病気等)、⑤定年前などの「節目」に行う。
- ・40代以降は5年に1回、キャリアコンサルタントへの相談の機会を設ける。
- ・外部のキャリアコンサルタントを活用し、キャリアコンサルティングが受けられる環境を提供する。

さらに、そうした「伴走支援」の仕組みを構築するにあたっては、キャリアコンサルタント等の支援人材を活用することが望まれている。個別の相談支援のみならず、企業等の組織に対して意見を述べることができる存在としてキャリアコンサルタントが期待されていることもうかがえる。

- ・「伴走支援」の仕組み構築に当たっては、学び・学び直しのサポートという役割を担うキャリアコンサルタントをはじめとした支援人材の活用を検討することが望ましい。
- ・キャリアコンサルタントが、学び・学び直しを行う労働者に対して、定期的な声かけや相談支援等による学びの進捗確認を行う仕組みを導入する。
- ・企業は、キャリアコンサルタントが必要に応じて会社に対し支援策等の制度の改善を提案することができるよう、意見を述べる機会を提供する。

(2)「令和4年版労働経済の分析－労働者の主体的なキャリア形成への支援を通じた労働移動の促進に向けた課題－」(令和4年9月)

「令和4年版労働経済の分析－労働者の主体的なキャリア形成への支援を通じた労働移動の促進に向けた課題－」(令和4年9月)では、副題に示されるとおり、労働者の主体的なキャリア形成を取り上げており、その一環として「主体的なキャリア形成に向けた課題」が検

討されている。その中で、キャリアコンサルティングの効果を中心に幅広くキャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントについて言及されている。主に、キャリアコンサルティング経験者は、職業生活設計が主体的で転職行動や異分野へのキャリアチェンジも活発であること、自らの市場価値の把握や自己啓発に向けた意識が高い傾向があり、特にキャリアコンサルティングによってキャリアの棚卸しを行った場合、主体的なキャリア形成の意識が高いこと等が指摘されている。

- ・キャリアコンサルティングについては、キャリアコンサルティング経験のある者の方が、職業生活の設計について主体性が高い傾向があり、転職行動や異分野へのキャリアチェンジも活発に行っている傾向がある。
- ・企業内部よりも、企業外や公的機関によるキャリアコンサルティングを受けた場合、自らの能力が他社に通用する可能性や、継続的な自己啓発の必要性についての意識が高い傾向があり、客観的な第三者への相談により、自らの市場価値の把握や自己啓発に向けた意識の向上につながる可能性がある。
- ・キャリアコンサルティングによりキャリアの棚卸しを行い、自己の今後のキャリアの見通しが明確になった労働者は、主体的なキャリア形成の意識がより高く、現在の職場でキャリアを形成していく上で有益な効果を感じているとともに、結果として円滑な転職やキャリアチェンジの実現につながる可能性がある。

(3)内閣官房「新しい資本主義実現本部事務局」基礎資料(令和5年2月)

さらに、最近では、内閣官房「新しい資本主義実現本部事務局」基礎資料においてもキャリアコンサルタントに対する言及がみられた。特に、キャリアコンサルティングの担い手としてハローワークに着目しているのが特徴である。また、在職者の学び直しの支援策を「個人への直接支援中心へと見直す」ことが指摘されている。

- ・我が国には、労働者のキャリア選択について助言・指導を行う専門家として、キャリアコンサルタント（国家資格）が存在。現在の登録者数は、6.4万人（2022年9月末時点）。
- ・ただし、求人・求職・キャリアアップに関する具体的な情報を共有しているわけではないので、助言・指導を行うにあたっての具体的な労働市場についての情報が不足。
- ・キャリアコンサルタントの分布は、企業内に偏っており、ハローワーク等の比率は減少。構造的賃上げのためには、官のハローワークにおいても、キャリアコンサルティング部門の体制強化などのコンサルティング機能の強化が不可欠。
- ・在職者の学び直し支援策のうち、個人への直接支援中心へと見直すにあたっては、拡大する個人経由の支援にあたってキャリアコンサルティング等を受けてもらう必要があるのではないか。

(4) マスメディアによる言及

労働行政あるいは政府における各種の文書以外に、マスメディアにおいてもキャリアコンサルタントについては言及がみられる。以下の記事は、キャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントの課題や問題点を指摘した新聞記事として代表的なものである。

- ・2022/10/24 日本経済新聞電子版「「構造的賃上げ」掛け声倒れも 市場創造、雇用改革に解」より

『能力開発やキャリア形成に関する相談に応じ、助言や指導をするキャリアコンサルタントは、リスクリングを浸透させるうえでカギを握る国家資格の専門職だ。だが、この重要な役割を担う人たちのなかには、代表的な成長領域であるデジタル分野に不案内な例もみられる』

『日本総合研究所の安井洋輔主任研究員が労働政策研究・研修機構の調査をもとに分析したところ、ハローワークなど労働力の需給調整機関で主に仕事をしているキャリアコンサルタントは50歳以上が7割近くを占めた。60代、70代は合わせて全体の3割近い』

『労働政策研究・研修機構の調査によれば、キャリアコンサルタントの年収は企業に所属する人を除くと200万～400万円未満が最も多い。「賃金が安いと、優秀で熱意のある人材が集まりにくい」と安井氏は指摘する』

『人材の流動化を進めてキャリア形成を支援するサービスの需要増を促し、その担い手の賃金上昇を後押しする必要がある。「キャリアコンサルタントがデジタル分野の知識を深める場をつくる施策も欠かせない。キャリアコンサルタント自身の学び直しが求められる」（安井氏）。リスクリング支援は課題が山積している』

(記事中より重要な指摘について要所を抜粋・引用した)

- ・2022/12/6 日本経済新聞「キャリア相談員、IT習得が急務 労働移動の壁に」

『企業間の「労働移動」を活発にするうえで、職業選択や能力開発の相談に乗るキャリアコンサルタントの役割は重要になる。ただし助言・指導の能力を疑問視する声も聞かれる。代表的な成長産業のIT（情報技術）分野に通じていない人が多いのではないかと指摘だ。背景には中高年層が中心という、キャリアコンサルタントをめぐる構造的な問題がある』

『登録者数の伸び悩みの理由として、新型コロナウイルスによる影響のほか、資格を維持するための更新講習への参加に時間と費用がかかる点などが指摘されている』

『40代以下のキャリアコンサルタントが少ないのは、経験を積んでいないと相談に対応しにくいという、この職業特有の事情もあるとみられるが、収入も関係がありそうだ』

(記事中より重要な指摘について要所を抜粋・引用した)

以上、キャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントに関する直近の言及では、キ

キャリアコンサルティングに対する一定の期待が示されている。特に、労働者の学び・学び直しに向けて伴走支援の担い手として期待されており、かつ、キャリアコンサルティングによってキャリアの見通しが明確になり、より意識が高くなるといったキャリア形成にあたっての有益な効果が示されている。

一方で、以下の3点の問題が指摘されている。第一に、現状ではキャリアコンサルタントの活動領域が企業領域に偏っており、ハローワーク等の比率が相対的に減少していることである。したがって、ハローワーク等においても機能強化が不可欠であることが指摘されている。第二に、キャリアコンサルタントは中高年層が中心という問題があり、代表的な成長産業であるIT及びデジタル分野に対応が難しい恐れが指摘されている。第三に、キャリアコンサルタントの賃金が低く、優秀で熱意ある人材が集まらないことも指摘されている。

これら指摘は少なからず、現在のキャリアコンサルタントに対する期待、またキャリアコンサルティングの効果といった良い面について指摘しているが、一方で、現在のキャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントの課題や問題も指摘している。したがって、これら上述の言及を手がかりに、さらによりいっそう精緻な調査を実施し、現状のキャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントの実態を明らかにし、今後の登録制度や関連施策のあり方の検討を進める必要がある。

3. 先行調査

上記の問題意識から、現在、登録者数が6万人を超えたキャリアコンサルタントについて詳細な調査を実施することとした。これまでキャリアコンサルタントの活動状況等に関する調査は、数年ごとに過去4回にわたって行われてきており、1回目は2006年、2回目は2010年、3回目は2013年、4回目は2017年であった。今回、5回目の調査を実施するにあたって、各回の調査がどのような問題意識で行われたのか、その概要を以下に見ていく。

(1)2006年「キャリア・コンサルティング¹に関する実態調査結果報告書(厚生労働省委託)」(キャリア・コンサルティング協議会)

- ・調査名 「キャリア・コンサルタントの活動状況に関する調査」
- ・対象者 標準レベルのキャリア・コンサルタント 17,326名
- ・調査方法 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、インターネット上に設置するアンケートフォームへの回答(複数資格取得者は1人

¹ 以下、本章で「キャリアコンサルティング」「キャリアコンサルタント」と「キャリア・コンサルティング」「キャリア・コンサルタント」のように「・」の有無による表記が混在するが、これは、2016年春のキャリアコンサルタント登録制度創立の前後で厚生労働省による表記が変わったためである。本章でも2016年より前の報告書等については当時の「・」ありの表記を行い、2016年以降の報告書等については「・」なしの表記を行う。

1 回限り)を依頼。また、一部Eメールアドレスが不明である社団法人産業カウンセラー協会及び特定非営利活動法人NPO生涯学習の資格取得者に対しては、アンケートフォームのURLが記載されたハガキを送付し、調査依頼を実施。

- ・調査期間 2006年10月17日～2006年11月30日
- ・回収数 3,465通(回収率:20.0%)

この調査では、その趣旨・目的を「本年度は、キャリア・コンサルタント5万人養成計画の最終年度にあたることから、キャリア・コンサルティング協議会は、厚生労働省からの委託を受け、これまでに養成されたキャリア・コンサルタントの活動状況、企業・教育機関・民間需給調整機関におけるキャリア・コンサルタントの普及等の状況に関する調査を行い、キャリア・コンサルティングの普及の現状を把握した(p.1)」と記している。本調査は、2002年から5年間で5万人のキャリアコンサルタントを養成する計画である「キャリア・コンサルタント5万人養成計画」の最終年度にあたって、キャリアコンサルタントの実態把握を初めて試みた調査である。上述のとおり、キャリアコンサルタントの活動状況のみならず、企業・教育機関・民間需給調整機関における普及状況についても調査あるいはヒアリングを行った。

(2)2010年「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(厚生労働省委託)」(三菱UFJリサーチ&コンサルティング)

- ・調査名 「キャリア・コンサルタントの活動状況等に関する調査」
- ・対象者 標準レベルのキャリア・コンサルタント(2級キャリア・コンサルティング技能士である者を含む)延べ28,739名。特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会2010年3月末現在調べ。ただし、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。
- ・調査方法 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。
- ・調査期間 2010年10月7日～2010年10月31日
- ・回収数 3,339通(回収率11.6%。ただし、上記対象者には個人で複数の資格を取得している者が含まれるため数値は下限。実際には11.6%を上回る。)

この調査の趣旨・目的は、次の3点である。「(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（p.1）」。背景としては、「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（p.1）」されたこと、「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（p.1）」ことが挙げられている。

(3)2013年「キャリア・コンサルティング研究会－キャリア・コンサルタントが有するキャリア・コンサルティング能力の実態等に関する検討部会報告書(厚生労働省委託事業)」(三菱UFJリサーチ&コンサルティング)

- ・調査名 「キャリア・コンサルタントに必要な能力・スキルについてのアンケート調査」
- ・対象者 標準レベル以上のキャリア・コンサルタント延べ31,173名。ただし、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。
- ・調査方法 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。特定非営利法人キャリア・コンサルティング協議会および試験実施団体から調査対象となる資格取得者（標準レベル以上のキャリア・コンサルタント）に対して、調査画面のあるリンク先URLを記載のあるEメールを送付、回答を依頼。
- ・調査期間 2013年9月2日～2013年9月25日
- ・回答者数 3,865通（回収率12.4%。ただし、上記対象者には個人で複数の資格を取得している者が含まれるため数値は下限。実際には12.4%を上回る。）

この調査の趣旨・目的は、「標準レベルのキャリア・コンサルタントの能力要件に照らして、キャリア・コンサルタントがキャリア・コンサルティングの活動の現場で活かしている能力、求められている能力等についてアンケート調査等により実態を把握して、研修の実施等今後の能力の向上を図るための施策の検討を行う」ことであった。そのために、キャリア・コンサルタントに活動状況等や必要な能力・スキルについてのアンケート調査を実施した。

(4)2017年「キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査」(労働政策研究・研修機構)

- ・調査名 「キャリアコンサルタントの活動状況に関する調査」
- ・対象者 特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会（キャリアコンサルタント指定登録機関、以下協議会）に登録済みのキャリアコンサルタントのうち、協議会が提供しているメールニュースサービスに登録している者15,962名。
- ・調査方法 協議会に登録済みのキャリアコンサルタント（以下、登録者）に対して、電子メールを通じて、専用調査用サイトのリンク先を連絡。登録者はインターネット上の

当該サイトで調査に回答。

- ・調査期間 2017年6月30日～2017年7月31日
- ・回収数 3,273通（回収率20.5%）

この調査の趣旨は、2016年4月1日から、キャリアコンサルタントの登録制度が開始され、いわゆるキャリアコンサルタントの国家資格化がなされたことを受けて、キャリアコンサルタントに対する活動状況等の調査を行うことであった。従来から、キャリアコンサルタントに対する活動状況等に関する調査は、数年ごとに過去3回（2006年、2010年、2013年）行われてきた。しかし、国家資格化以降の実態把握は行われていない。そこで、今後、キャリアコンサルタントがより一層確立された専門家として発展し、キャリアコンサルティングがクライアントに利用されやすい社会的インフラストラクチャーとなることを目指すべく、国家資格キャリアコンサルタントを有している者を対象に調査を行い、キャリアコンサルタントの働き方や活動内容等について実態を把握し、その現状と課題を明らかにすることとした。なお、過去3回、関連調査が行われているため、経年比較を念頭に置きつつ、過去の調査項目を大幅に取り入れる形で質問項目を設けて、その実態と課題を解明することとした。

(5) 先行調査の知見

これら、先行する調査の趣旨・目的を概観した場合、以下のことが指摘できる。

第一に、各調査は、「キャリア・コンサルタント5万人養成計画の最終年度」「キャリア・コンサルティング技能検定の創設」「キャリアコンサルタントの国家資格化」などの節目に実施され、実態把握を目指している点である。一定の期間ごとに施策の進む方向性を確認し、現状を踏まえた形でさらに前進する方策を検討することを目的としている。こうした振り返り、自己点検が重視されてきたことが示される。

第二に、各調査は、キャリアコンサルタントの活動状況・普及状況（2006年調査）、キャリアコンサルティングのニーズ・役割及びキャリアコンサルタントの活動実態、キャリアコンサルタントのキャリアパス、キャリアコンサルティングに必要な環境整備（2010年調査）、キャリアコンサルタントがキャリアコンサルティングの現場で活かしている能力（2013年調査）、キャリアコンサルタントの基本属性・就労状況・活動内容・能力向上（2017年調査）など多くの側面から調査を行っている。それぞれ各調査時点で極めて重要だと考えられたテーマである。キャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントについて可能な限り様々な角度から多面的に調査を実施する必要性を指摘できる。

第三に、各調査ともに、その当時の手法で、最も多くのキャリアコンサルタントにアプローチできる方法で調査を実施している。ただし、その手法はおおむね共通しており、各関連団体に協力を依頼し、各団体に所属するキャリアコンサルタントに調査依頼を行い、各キャリアコンサルタントは指定されたURLで調査に回答する。この手法によって、その時々で異なるものの10～20%の回収率を実現してきた。また、各回ともに等しく約3,000通を超え

る回答を得た。こうした手堅い手法によって、これまでキャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントに対する調査が執り行われ、実態把握がなされてきたことは、改めて確認すべき重要な点である。

以上、これまでの調査の趣旨・目的に着目して整理すると、①一定期間ごとの振り返りを、②多側面にわたって、③手堅い調査手法によって実現してきたのが、これまでの先行調査であったと言える。

これら数回にわたる調査の経年比較を企図したのは、前回の2017年調査である。この2017年調査で得られた経年比較の結果を概観することで、2006年調査から2017年調査の約10年の間にどのような変化がみられたのかを把握することができる。以下に、主だった結果を列挙する。

- ・キャリアコンサルタントの年齢は30代の割合が減少し、50代以上の割合が増加していた。また、男性の割合が減少し、女性の割合が増加した。さらに関東・関西・九州地方で増加し、それ以外の地方で減少していた。
- ・キャリアコンサルタントの活動領域にも変化がみられており、概して企業領域の割合が大幅に拡大し、需給調整機関領域（特に公的就労支援機関）の割合が減少していた。
- ・専任・専業で働くキャリアコンサルタントの割合が減少し、兼任・兼業で働くキャリアコンサルタントの割合が増加した。専任・専業で働くキャリアコンサルタントの割合の増加は、もっぱら公的就労支援機関でほぼ毎日活動する非正規の職員でみられた。一方、兼任・兼業で働くキャリアコンサルタントの割合は、企業領域で不定期に活動する正社員のキャリアコンサルタントに多かった。なお、40～60代のキャリアコンサルタントで「自営」として活動する割合も増えていた。
- ・キャリアコンサルタントが取り扱う相談内容も変化がみられた。大きく割合が増加した相談内容は「現在の仕事・職務の内容」「職場の人間関係」「今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等」「部下の育成・キャリア形成」であり、大きく減少したのは「就職・転職活動の進め方」「将来設計・進路選択」などであった。増加した相談内容はおもに企業領域で多い相談内容であり、減少した相談内容はおもに需給調整機関（特に公的就労支援機関）で多い相談内容であることが示されていた。
- ・キャリアコンサルティングの今後の課題として、そもそも「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いう啓発普及の問題が指摘された。

上記の結果は、さらに、キャリアコンサルタントの高齢化の問題、キャリアコンサルティングの需給調整機関領域から企業領域への転換、キャリアコンサルティングの認知度・周知の問題と整理することができる。経年比較による長期的な傾向が観察されるのか、また異なる変化が見られるのかについても、引き続き検討する必要がある。

特に、2017年調査以降、約5～6年が経過しており、国家資格化以降の実態把握が十分に

行われていない。そこで、本研究では、過去4回の調査と平仄をあわせる形で調査を実施し、キャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントの実態をさらに詳しく把握することを企図した。

4. 目的

本研究では、上記のキャリアコンサルタントに係る背景を踏まえて、キャリアコンサルタントに対する活動状況等の調査を行うことを目的とした。

従来から、キャリアコンサルタントに対する活動状況等に関する調査は、数年ごとに過去4回（2006年、2010年、2013年、2017年）行われてきた。しかし、ここ数年は調査が実施されておらず、国家資格化以降の実態把握は十分に行われていない。

そこで本研究では、国家資格キャリアコンサルタントを有している者を対象に調査を行い、キャリアコンサルタントの働き方や活動内容等について実態を把握し、その現状と課題を明らかにすることを目的とした。

なお今回の調査では、過去4回、関連調査が行われているため、経年比較を念頭に置きつつ、過去の調査項目を大幅に取り入れる形で質問項目を設けて、その実態と課題を解明することとした。

5. 方法

本研究の調査方法は以下のとおりであった。

(1) 調査対象

特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会（キャリアコンサルタント指定登録機関、以下協議会）に2022年6月3日時点で登録済みのキャリアコンサルタントのうち、協議会が提供しているメールニュースサービスに登録している者58,748名。

(2) 調査方法

協議会に登録済みのキャリアコンサルタント（以下、登録者）に対して、電子メール（協議会が登録者に対して提供しているメールニュースサービス）を通じて、専用調査用サイトのリンク先を連絡。登録者は当該サイト上で調査に回答。

(3) 実施時期

令和4（2022）年7～8月。具体的には、7月21日調査票発送、8月5日締切。当日到着分までを回収。

(4)回収数・回収率

本調査の回収数は 7,586 通、回収率は 12.9%であった。

(5)調査項目

A4 版 20 ページ相当。設問数は大問で 80 問程度。

- ①キャリアコンサルタントの基本属性（性別、年齢、居住地、専門分野他）
- ②キャリアコンサルタントの就労状況（就労先の有無、就労先の職種・規模・役職他）
- ③キャリアコンサルタントの活動内容（専業・兼業、具体的な活動内容・相談内容他）
- ④キャリアコンサルタントとして活動していない理由（活動場所がない者に対する設問）
- ⑤キャリアコンサルタントのフリーランスとしての活動実態（仕事の獲得方法他）
- ⑥キャリアコンサルタント自身のキャリア形成（学歴・職歴・職業経験他）
- ⑦キャリアコンサルタントとしての意識（満足感、課題、今後の新たな活動他）
- ⑧キャリアコンサルタント登録制度等に対する自由記述

調査項目の詳細は、巻末資料を参照のこと。

6. 各章の概要

(1)第 1 章 問題・目的・方法

第 1 章（本章）では、本研究の背景・目的・方法について論じた。

(2)第 2 章 キャリアコンサルタントの働き方

第 2 章では、キャリアコンサルタントの働き方として、主だった「勤務先あり（正規雇用）」「勤務先あり（非正規雇用）」「フリー・自営」の 3 つの働き方の特徴を検討した。その結果、①正規雇用は就業時間は長いがキャリアコンサルティングの活動が少ない、②非正規雇用及びフリーランスは就業時間は短いがキャリアコンサルティングの活動が多い、③会社経営は就業時間は長く、キャリアコンサルティングの活動が多いなどの特徴がみられた。年収との関連では、キャリアコンサルティングに関連する活動が多くかつ年収が多いキャリアコンサルタントが少ないという問題点を指摘した。概して、非正規雇用のキャリアコンサルタントの働き方は、最も数が多い公的な職業相談・職業紹介機関で働く非正規のキャリアコンサルタントに代表されており、おおむね 1 年前後の契約期間を繰り返して比較的長期にわたって働いていた。また、フリーランス・自営のキャリアコンサルタントが、直近 1 年間に、キャリアコンサルタントとして仕事を行った 1 か月あたりの平均日数の中央値は 7 日、キャリアコンサルタントとして受けた 1 か月あたりの相談件数の中央値は 10 件であった。直近 1 年間の仕事の受け方として、最も多いのは「既存顧客や現在の取引先の紹介」「キャリアコンサルタントの知人の紹介」「以前の勤め先や昔の取引先の紹介」であった。

(3)第3章 キャリアコンサルタントの活動内容

第3章では、現在、キャリアコンサルタントとして活動している「活動者」を中心に、その活動内容、キャリアコンサルタントとしての成長とキャリア形成、生計状態等について検討した。その結果、キャリアコンサルタントとして「ほぼ毎日活動」する者が3割いる一方で「休止者」も3割おり二極化していた。「専任・専業」が約4割、「兼任・兼業」が約6割であり、専任・専業の内訳は半数強が「非正規雇用」で「学校・教育機関」「需給調整機関」「地域」を主な活動の場としている者が多かった。一方、「兼任・兼業」は約6割が「正規雇用」で「企業」を主な活動の場としている者が多かった。「通算活動年数」が長くなるほど、「専任・専業」の割合が多く、「非正規雇用やフリーランス・個人事業主」の割合が多く、「活動頻度」が高く、「活動の幅」が広がり、「技能士級」がより上級になり、「満足度・役立ち度」が高くなり、「キャリアコンサルティングに関連する活動中心で生計を立てられる」傾向が示された。ただし、「キャリアコンサルティングに関連する活動だけで、生計を立てている」と「キャリアコンサルティングに関連する活動で、主に生計を立てている」を合わせると約4割であり、その年収は最頻値で200万～400万円未満であった。生計成立者になるには「通算活動年数」は5年～10年はかかり、主に「学校・教育機関」「需給調整機関」「地域」で日常的に相談業務を行っていた。

(4)第4章 キャリアコンサルタントの資格と活動領域

第4章では、キャリアコンサルタントの資格と活動領域について検討した。その結果、キャリアコンサルタント以外の所有資格については、キャリアコンサルタントと親和性が高いコーチングや社会保険労務士の他、心理系や福祉系の資格所有者が一定程度見られた。家計面・金銭面での示唆を行うファイナンシャル・プランナーや、メンタルヘルス対策を含む職場の衛生管理を行う衛生管理者は、それぞれ回答者の1割強が所有していた。また、キャリアコンサルタントの登録理由で最も多かった回答は「この分野に興味があったため」であったが、更新理由で最も多かったのは「仕事上必要だったため」となり、違いが見られた。一方「職業人生の将来に備えるため」と「専門能力を高めるため」は登録と更新ともに2番目と3番目に多く、これらは登録や更新をする要因として共通のものと考えられた。さらに、現在の主な活動の場について、「企業」では正規雇用が多数を占めるが、キャリアコンサルティングに関連する活動で生計を立てている人は少なく、「需給調整機関(派遣、ハローワーク)」では非正規雇用が大半を占めるが、キャリアコンサルティングに関連する活動で生計を立てている人が半数以上という両方で異なる結果が見られた。活動の場は、企業における「自社内での人材育成、キャリア支援、教育研修等」が多いことが示されたが、キャリアコンサルタントとしての自身の活動に満足しているかについては、他の活動の場が「やや満足している」が最も多いのに対し、「企業(自社内での人材育成、キャリア支援、教育研修等)」では「どちらとも言えない」が最も多かった。

(5)第 5 章 キャリアコンサルタントが活動していない理由

第 5 章では、「キャリアコンサルティングに関連する活動をしていない」と回答した 2,253 名（以下、「休止者」）を対象に、①休止理由、②活動開始（再開）に対する意識、③次回の資格更新に対する意識、④休止者のキャリアコンサルティング活動の「満足度」等について検討した。その結果、調査対象者の約 3 割（29.7%）が活動をしていない状況にあった。活動をしていない主な理由（複数回答）は、「キャリアコンサルティングとは関係のない組織、部署等に所属している」（53.4%）、「周囲にキャリアコンサルティングの仕事（ニーズ）がない」（34.7%）であった。また、「ぜひ活動を開始（再開）したい」と「できれば開始（再開）したい」を合わせると、休止者の約 7 割は開始（再開）の意向を示した。その意向は特に 30 代が強く、60 代以上になると低下した。さらに「更新する予定」である休止者は約 75%であった。更新の主な理由は、「職業人生の将来に備えるため」（69.6%）、「専門能力を高めるため」（47.5%）、「定年後経験を活かして社会貢献するため」（38.7%）であった。休止者の「キャリアコンサルタントとしての活動の満足度」「キャリアコンサルタントの資格の仕事・生活への役立ち度」「キャリアコンサルタントとしての課題解決への役立ち度」は、すべて活動者より低かった。休止者の活動開始（再開）に向けて、環境要因の整備と同時に、このような活用場面を増やして動機づけを高める支援が求められる。

(6)第 6 章 キャリアコンサルタントのキャリア形成とスキル

第 6 章では、キャリアコンサルタントのキャリア形成とスキルについて検討した。その結果、キャリアコンサルタントは平均的な就業者と比較すると高学歴保有者が多く、一般的な社会人に比べて学びに積極的である実態が示された。1 級・2 級キャリアコンサルティング技能士資格の保有の有無で比較したところ、1 級・2 級技能士資格保有者は、大学院（心理学）に通った割合が 36.5%と高く、それ以外と比較して有意に高いことが示された。また、キャリアコンサルタントが社会に出て働きはじめてから今まで経験した就業形態等を分析した結果、「正社員・正職員」しか経験していないのは 35.7%であり、2 つ以上経験している割合が高かった。さらに、キャリアコンサルタントは「人の話を聞くこと」のスキルを習得していると認識している割合が 92.3%と最も高く、1 級・2 級技能士資格保有者は、対人スキル、概念化スキルに対する自信が有意に高かった。キャリアコンサルタントが能力維持・向上のために行っていることは「相談実務の経験を積む」が最も高く、次いで「更新講習以外のキャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施」であった。キャリアコンサルタント同士のネットワークは「更新講習の受講関連」が最も多く、次いで「仕事関連」であった。キャリアコンサルタントとしての活動年数で比較したところ「養成講習の受講関連」「自主的な勉強関連」「特に何も参加していない」は活動年数 4 年以下で高く、「更新講習の受講関連」「ACCN（オールキャリアコンサルタントネットワーク）での活動関連」「仕事関連」は 11 年以上で高かった。キャリアコンサルティングに関連する活動を行

う上での課題は、「キャリアコンサルタントとしての自分自身の力量を向上させる」が最も高く、次いで「キャリアコンサルタントであることを勤務先等にアピールする」であった。また、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の課題は「「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」が最も高く、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」であった。

(7)第7章 キャリアコンサルタントの自由記述

第7章では、キャリアコンサルタントの自由記述内容を分析した。その結果、共に出現する頻度が高い単語の組み合わせから（共起関係）、①「キャリア」「コンサルタント」「必要」を中心に「企業」「支援」が関連するグループ、②「更新」「講習」「費用」「高い」のグループ、③「資格」「取得」のグループ、④「活躍」「場」のグループ、⑤「認知」「低い」「社会」のグループ、⑥「自分」「自身」のグループに分けられた。それぞれ、①キャリアコンサルタントの企業における支援の必要性、②更新講習の費用の高さ、③資格取得について、④活躍の場について、⑤社会的認知度の低さ、⑥自分自身に関することの自由記述が、今回、主だったものとしてあったことが推測される。各グループの自由記述から出現頻度が高い単語のいずれも含む記述内容を具体的に見ると、「キャリアコンサルタントの企業における支援の必要性」については、企業領域を中心としたキャリアコンサルティングに対する支援の必要性にあたって何らかの強い仕組みが求められていた。「更新講習の費用の高さ」では、端的に更新講習の値段、金額、費用、料金の高さを指摘した記述が多かった。「資格取得に関する記述」では、資格取得後の活動についてと資格取得後いかに資格を活かしているかの2つの側面に分けられた。「活躍の場」では、活動場所の少なさとその拡大について、企業領域における「活動の場」について、「活動の場」を拡大する具体的な取り組みについての3つの側面に分けられた。その他、キャリアコンサルティング及びキャリアコンサルタントの「社会的認知度が低い」こと、キャリアコンサルタント「自分自身」の自己啓発、スキル・専門性の向上、活躍の場の開拓に関する記述も見られた。

(8)第8章 キャリアコンサルタントの活動状況の経年比較

第8章では、キャリアコンサルタントを対象として実施された過去4回の調査結果との比較を通じて、キャリアコンサルタントの活動状況のこの約15年における変化を検討した。その結果、第一に、キャリアコンサルタントの高齢化がよりいっそう進行していることを指摘できる。キャリアコンサルタントの年齢が著しく高まっていることは、既に前回調査時点で指摘されていたが、今回、さらにその傾向が強まっている。現在、キャリアコンサルタントは50代が中心であり、60代の増加も著しい。また、30～40代が大きく減少していた。第二に、キャリアコンサルタントの活動領域について、現在、キャリアコンサルタントの約4割が企業領域で活動しており、この16年間で、需給調整機関領域から企業領域へと大きくシフトして

いることが示された。こうした傾向に伴い、キャリアコンサルティングで取り扱われる相談内容もこの5年間で「現在の仕事・職務の内容」「企業内の異動希望等」「職場の人間関係」など、企業領域で多くみられる相談内容が増加した。第三に、活動領域「なし」が2006年調査から2010年調査、2013年調査と減少傾向にあったが、2017年調査から反転し、今回、さらに増加した。背景として、過去16年間にわたって、常にキャリアコンサルタントに関する活動を行う上での課題として挙げられてきた、①キャリアコンサルタントとしての力量が十分でない、②キャリアコンサルタント・キャリアコンサルティングが知られていない、③相談・支援を行う環境が整っていないなどの問題がある。

(9)第9章 示唆

第9章では、本研究の調査結果を改めて整理し、調査結果から得られる示唆について、主に、①キャリアコンサルタントの高齢化について、②キャリアコンサルタントのIT及びデジタル分野への対応について、③キャリアコンサルタントの働き方について、④キャリアコンサルタント自身のキャリア形成について、⑤キャリアコンサルタントの認知度について、⑥キャリアコンサルタントと関連する各種の制度について、⑦キャリアコンサルタントの活動領域についての7つの観点から示した。

第2章 キャリアコンサルタントの働き方

1. 問題

本章では、キャリアコンサルタント登録者の就業状況や勤務先について、以下の3点から分析を行う。

第一に、キャリアコンサルタントの就業時間及び年収、就業状況を検討する。キャリアコンサルタントがいかなる働き方をしているのか、その基本的な現状を把握する。第二に、キャリアコンサルタントのうち、おもに「勤務先あり（正規雇用）」「勤務先あり（非正規雇用）」「フリー・自営」の3つの働き方に着目して、それぞれの特徴について検討する。これらはキャリアコンサルタントの主だった働き方であり、その働き方の違いを分析する。第三に、特に本章では、就業時間、キャリアコンサルティングに関連する活動の割合、収入に焦点をあてて分析を行う。キャリアコンサルタントは実際にどのくらいの時間、働いていて、どの程度の収入を得ているのかは、キャリアコンサルタントの働き方を検討する上で最も基本的な情報となる。その際、キャリアコンサルティングに関連する活動に十分に従事できているか否かは、キャリアコンサルタントという資格の裏づけを持つ「職業」としてキャリアコンサルタントが十分に働くことができているか否かの端的な指標となる。

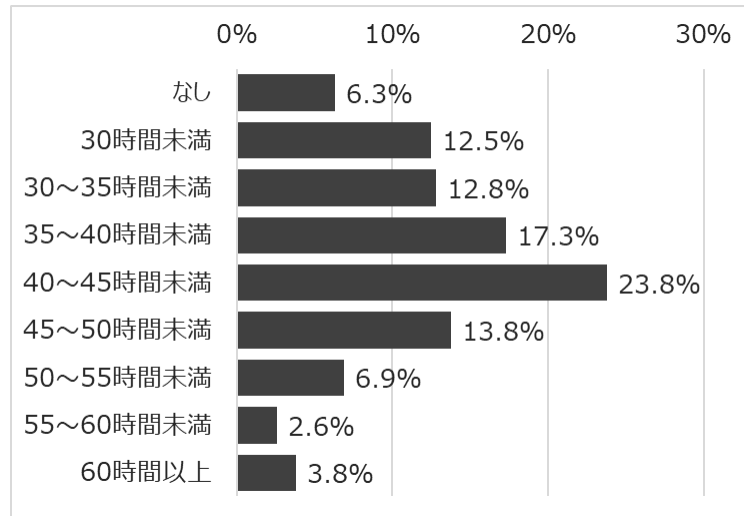
上記の就業時間、活動割合、収入について検討した上で、キャリアコンサルタントの働き方についての分析結果から得られる今後のキャリアコンサルタントの就労に関する一定の示唆を得たいと考える。

2. キャリアコンサルタントの就業時間・年収・就業状況

図表2-1には、1週間の就業時間（残業含む）を示した。最も多いのは「40～45時間未満」で23.8%であった。以下、「35～40時間未満」（17.3%）、「45～50時間未満」（13.8%）と続いていた。調査に回答したキャリアコンサルタントの約半数が週40時間前後の労働時間で働いていることが示された。

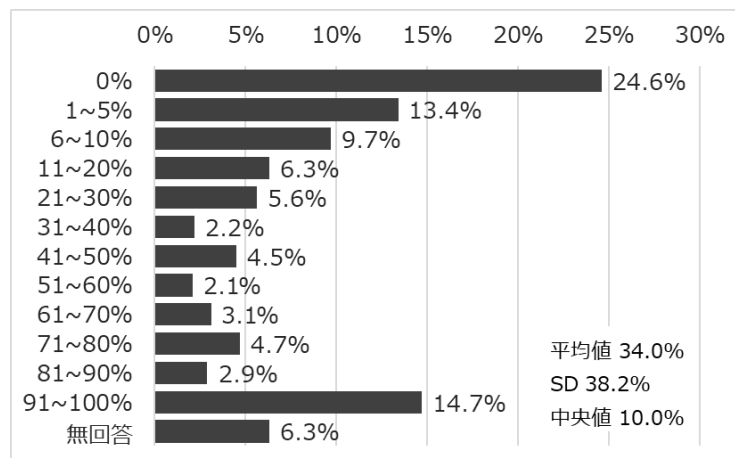
図表2-2には、1週間の就業時間のうち「キャリアコンサルティングに関連する活動」による時間が全体に占める割合を示した。なお、具体的な質問文は「上で回答した就業時間のうち、「キャリアコンサルティングに関連する活動」による時間が全体に占める割合（%）を数字で記入してください」であった。図から、「キャリアコンサルティングに関連する活動」が就業時間に占める割合で最も多いのは「0%」であり、24.6%であった。次いで「91～100%」であり、14.7%であった。図の形状に示されるように二極化しており、1週間のうち「キャリアコンサルティングに関連する活動」が100%近くを占める回答者と、「キャリアコンサルティングに関連する活動」が全くない回答者とで両極端に分かれていた。ただし、「無回答」を除いた上位50%と下位50%を分ける中央値は「10.0%」であり、半数は「キャリアコンサルティングに関連する活動」が10%以下と回答していたことになる。

図表 2-1 1 週間の就業時間(残業含む)(n=7,586、単一回答)



図表 2-2 1 週間の就業時間のうち

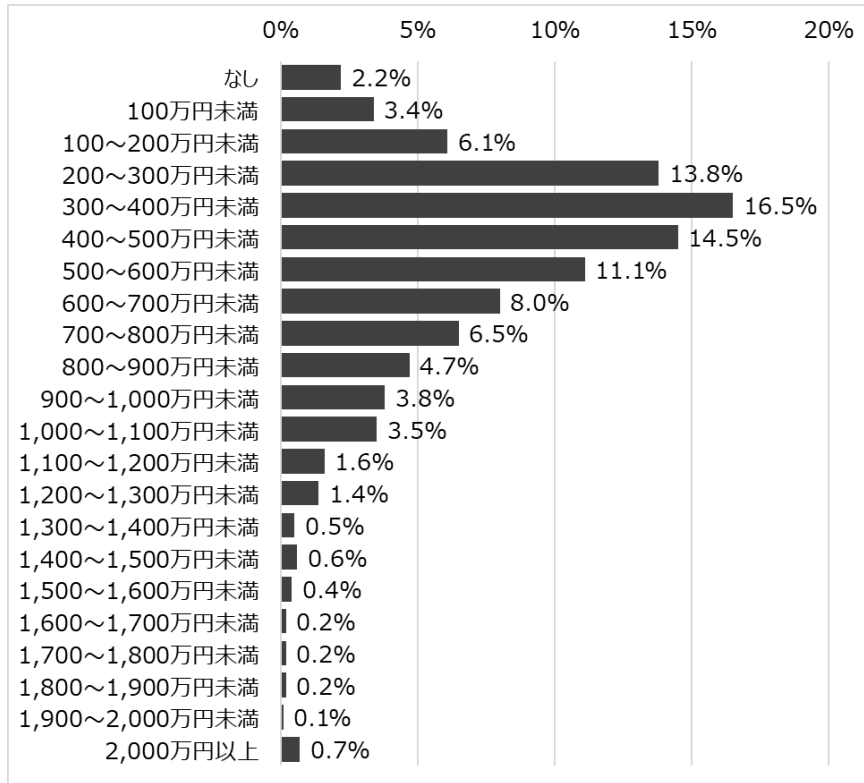
「キャリアコンサルティングに関連する活動」による時間が全体に占める割合 (%) (n=7,586、単一回答)



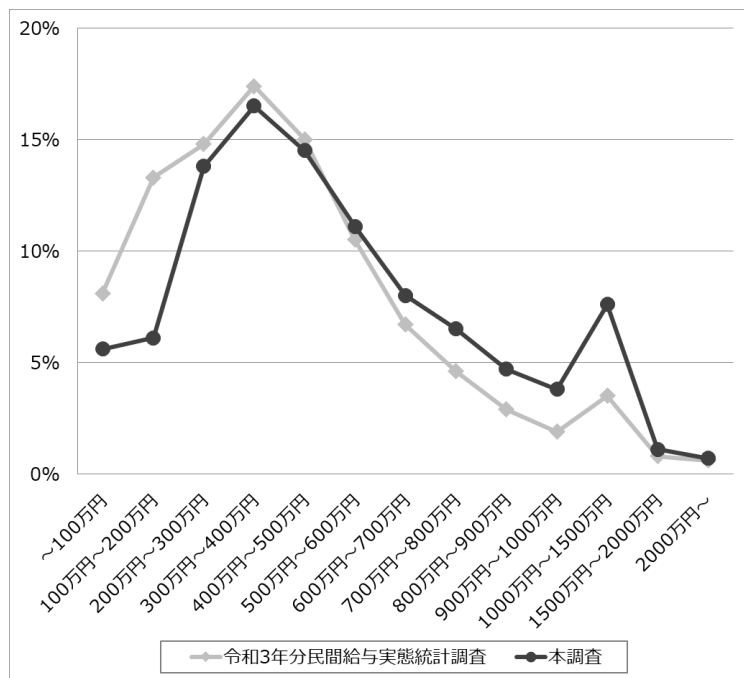
図表 2-3 には、最近 1 年間の税込み個人年収を示した。図から、最も多いのは「300~400 万円未満」で 16.5%であった。以下、「400~500 万円未満」(14.5%)、「200~300 万円未満」(13.8%)と続いていた。中央値は「400~500 万円未満」であったことから、調査に回答したキャリアコンサルタントの半数は個人年収が 400 万円以上であったと考えることができる。なお、参考として、最近 1 年間の税込み個人年収と国税庁「令和 3 年分民間給与実態統計調査」を比較した図を掲載した。概して、本調査に回答したキャリアコンサルタントの年収は民間給与実態統計調査の分布に対してやや高いことが示された。これは後に示すとおり、正規雇用・非正規雇用にかかわらず、大企業で働いている割合が高いためであると推測される。ただし、民間給与実態統計調査は「100 万円超 200 万円以下」という聞き方をしているのに対して、本調査では「100~200 万円未満」という聞き方をしており、100 万円ちょうどの場合に回答が異なる点に留意する必要がある。ここでは、全体の給与の分布と今回調査の

給与の分布はおおむね類似していると指摘するに留めたい。

図表 2-3 最近1年間の税込み個人年収(n=7,586、単一回答)



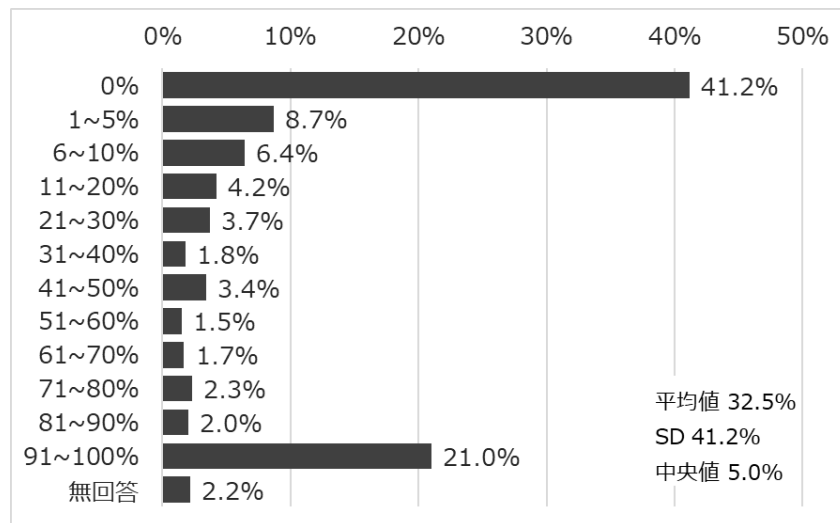
(参考) 最近1年間の税込み個人年収と国税庁「令和3年分民間給与実態統計調査」の比較



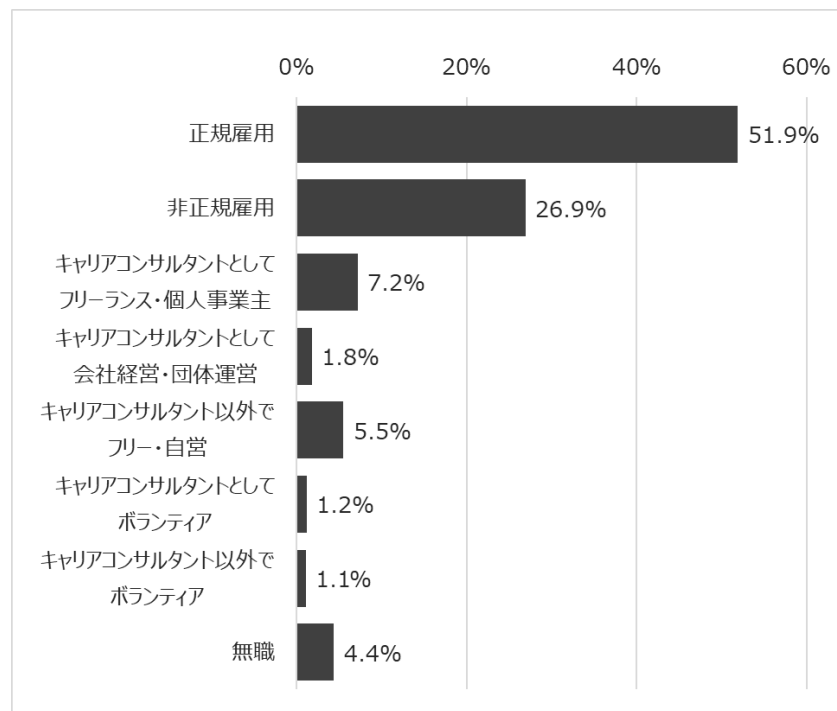
図表 2-4 には、最近 1 年間の税込み個人年収のうち「キャリアコンサルティングに関連する活動」による収入が全体に占める割合を示した。こちらも就業時間と同様、二極化しており、「0%」が最も多く 41.2%、次いで「91~100%」が 21.0%であった。ただし、「無回答」を除く中央値は「5.0%」であったことから、調査に回答したキャリアコンサルタントの半数は直近 1 年間の税込み個人年収に占める「キャリアコンサルティングに関連する活動」による収入の割合が約 5%以下であることが示された。

図表 2-4 最近 1 年間の税込み個人年収のうち

「キャリアコンサルティングに関連する活動」による収入が全体に占める割合(%) (n=7,586、単一回答)



図表 2-5 現在の主な就業状況 (n=7,586、単一回答)



図表 2-5 には、現在の主な就業状況を示した。図から、最も多いのは「正規雇用」で 51.9%であった。以下、「非正規雇用」(26.9%)、「キャリアコンサルタントとしてフリーランス・個人事業主」(7.2%)が続いていた。

なお、上述の現在の主な就業状況のうち、「キャリアコンサルタント以外でフリー・自営」については、具体的にキャリアコンサルタント以外で何をしているかを自由記述で求めた。その記述内容をおおむね集約して整理したものを図表 2-6 にまとめた。表から、まず最も多いのが「社会保険労務士」であり、15.9%であった。「人事コンサルティング」(6.8%)、「経営コンサルティング」(4.1%)、「その他のコンサルティング」(5.8%)、「中小企業診断士」(2.2%)を含めた各種コンサルティングに従事している回答者が 34.8%となり、多くを占めていた。さらに「行政書士」(1.9%)、「ファイナンシャルプランナー」(2.4%)他、各種の事務支援・営業支援まで含めると、「キャリアコンサルタント以外でフリー・自営」の回答者の半数弱が何らかの形で、コンサルティング・事務支援・営業支援に携わっていることが示された。その他、多いものとして「研修講師その他」(13.0%)、「その他のカウンセラー・コーチ」(8.2%)、「会社経営・役員」(7.5%)があった。概して、キャリアコンサルタント以外でフリー・自営で働いている場合、コンサルティング、講師、カウンセラー、会社経営などが中心を占めると考えておくことができる。

図表 2-6 「キャリアコンサルタント以外でフリー・自営」の回答者が従事している内容

コンサルティング・事務支援・営業支援 47.6%			カウンセラー・コーチ 13.0%		
社会保険労務士	66	15.9%	臨床心理士・公認心理師	7	1.7%
人事コンサルティング	28	6.8%	その他のカウンセラー・コーチ	34	8.2%
経営コンサルティング	17	4.1%	看護師・保健師	6	1.4%
その他のコンサルティング	24	5.8%	高齢者施設・福祉関係他	7	1.7%
中小企業診断士	9	2.2%	会社経営他	11.4%	
行政書士及びその他の士業	8	1.9%	会社経営・役員	31	7.5%
ファイナンシャルプランナー	10	2.4%	小売・サービス業	11	2.7%
事務支援・営業支援	19	4.6%	不動産経営	5	1.2%
ITコンサルティング・サポート	16	3.9%	その他	9.2%	
研修講師	18.8%		ライター・デザイナー他	10	2.4%
研修講師その他	54	13.0%	その他	28	6.8%
学校・塾・教室講師	14	3.4%			
日本語講師	10	2.4%			

3. キャリアコンサルタントの就業状況別の就業時間・年収

図表 2-7 には、就業状況別の 1 週間の就業時間を示した。表から以下の諸点が示された。
 ①「正規雇用」では「40～45 時間未満」から「60 時間以上」にかけての値が統計的に有意に大きかった。
 ②「非正規雇用」では「30 時間未満」から「35～40 時間未満」にかけての値が統計的に有意に大きかった。
 ③「キャリアコンサルタントとしてフリーランス・個人事業主」では「30 時間未満」の値が統計的に有意に大きかった。
 ④「キャリアコンサルタントとして会社経営・団体運営」では「50～55 時間未満」「60 時間以上」の値が統計的に有意に

大きかった。⑤「キャリアコンサルタント以外でフリー・自営」では「30時間未満」「60時間以上」の値が統計的に有意に大きかった。⑥「キャリアコンサルタントとしてボランティア」及び「キャリアコンサルタント以外でボランティア」では「なし」「30時間未満」の値が統計的に有意に大きかった。⑦「無職」では「なし」の値が統計的に有意に大きかった。

図表 2-7 就業状況別の1週間の就業時間

	正規雇用 n=3935	非正規雇用 n=2042	キャリア コンサルタント として フリーランス・ 個人事業主 n=547	キャリア コンサルタント として 会社経営・ 団体運営 n=138	キャリア コンサルタント 以外で フリー・自営 n=414	キャリア コンサルタント として ボランティア n=92	キャリア コンサルタント 以外で ボランティア n=81	無職 n=337
なし	0.9%	1.4%	6.6%	0.7%	8.0%	16.3%	30.9%	90.8%
30時間未満	3.0%	17.9%	45.3%	13.0%	32.4%	27.2%	27.2%	5.6%
30～35時間未満	3.1%	33.8%	13.9%	11.6%	13.0%	6.5%	7.4%	0.6%
35～40時間未満	14.8%	26.6%	15.4%	18.1%	12.6%	15.2%	11.1%	1.8%
40～45時間未満	34.7%	14.3%	9.0%	17.4%	11.1%	20.7%	9.9%	0.6%
45～50時間未満	22.5%	3.3%	5.7%	10.1%	8.7%	7.6%	7.4%	0.0%
50～55時間未満	11.6%	1.4%	1.3%	11.6%	3.6%	3.3%	1.2%	0.0%
55～60時間未満	4.2%	0.5%	0.4%	4.3%	2.9%	1.1%	1.2%	0.0%
60時間以上	5.2%	0.8%	2.6%	13.0%	7.7%	2.2%	3.7%	0.6%

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所^①に網掛け、有意に値が小さい箇所^②に下線を付した。

以上を整理すると、第一に、正規雇用の場合、就業時間は40時間以上が多かった。第二に、非正規雇用の場合、就業時間は40時間未満が多かった。第三に、キャリアコンサルタントとして働いているか否かに関わらず、概してフリーランス、個人事業主、自営、ボランティアの場合、就業時間は30時間未満が多かった。第四に、ただし、キャリアコンサルタントとして会社経営・団体運営で働いている場合、60時間以上の長い時間働いている割合も多かった。

図表 2-8 には、就業状況別にみた1週間の就業時間のうち「キャリアコンサルティングに関連する活動」による時間が全体に占める割合を示した。表から以下の諸点が示された。

①「正規雇用」では「0%」から「11～20%」にかけての値が統計的に有意に大きかった。②「非正規雇用」では「51～60%」から「91～100%」にかけての値が統計的に有意に大きかった。③「キャリアコンサルタントとしてフリーランス・個人事業主」では「21～30%」及び「41～50%」から「91～100%」の値が統計的に有意に大きかった。④「キャリアコンサルタントとして会社経営・団体運営」でも「21～30%」及び「41～50%」から「81～90%」の値が統計的に有意に大きかった。⑤「キャリアコンサルタント以外でフリー・自営」では「1～5%」から「11～20%」及び「31～40%」の値が統計的に有意に大きかった。⑥「キャリアコンサルタント以外でボランティア」では「21～30%」の値が統計的に有意に大きかった。⑦「無職」では「0%」の値が統計的に有意に大きかった。

以上を整理すると、第一に、正規雇用ではキャリアコンサルティングに関連する活動は

20%以下が多かった。第二に、非正規雇用、キャリアコンサルタントとしてフリーランス・個人事業主・会社経営・団体運営の場合は概して50%以上が多かった。第三に、キャリアコンサルタント以外でフリー・自営の場合は概して20%以下が多かった。

図表 2-8 就業状況別にみた1週間の就業時間のうち

「キャリアコンサルティングに関連する活動」による時間が全体に占める割合(%)

	正規雇用 n=3901	非正規雇用 n=2014	キャリア コンサルタント として フリーランス・ 個人事業主 n=511	キャリア コンサルタント として 会社経営・ 団体運営 n=137	キャリア コンサルタント 以外で フリー・自営 n=381	キャリア コンサルタント として ボランティア n=77	キャリア コンサルタント 以外で ボランティア n=56	無職 n=31
0%	34.0%	18.0%	2.5%	0.7%	30.4%	13.0%	26.8%	64.5%
1~5%	20.5%	4.9%	2.7%	5.1%	17.8%	15.6%	21.4%	12.9%
6~10%	12.7%	5.2%	5.9%	13.1%	18.1%	16.9%	8.9%	3.2%
11~20%	7.8%	3.3%	5.9%	9.5%	11.8%	9.1%	10.7%	6.5%
21~30%	5.6%	4.7%	10.0%	12.4%	7.1%	7.8%	12.5%	0.0%
31~40%	2.3%	1.9%	2.9%	4.4%	3.9%	2.6%	0.0%	0.0%
41~50%	4.2%	4.5%	7.8%	10.9%	5.2%	5.2%	5.4%	3.2%
51~60%	1.6%	3.1%	4.9%	5.1%	1.0%	1.3%	0.0%	0.0%
61~70%	2.5%	4.7%	5.1%	8.0%	0.5%	3.9%	1.8%	3.2%
71~80%	2.9%	8.3%	9.4%	11.7%	1.6%	3.9%	5.4%	0.0%
81~90%	1.6%	5.8%	5.5%	6.6%	0.0%	2.6%	1.8%	0.0%
91~100%	4.2%	35.6%	37.4%	12.4%	2.4%	18.2%	5.4%	6.5%

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所^①に網掛け、有意に値が小さい箇所^②に下線を付した。

図表 2-9 には、就業状況別の最近1年間の税込み個人年収を示した。表から以下の諸点が示された。①「正規雇用」では、概して「500~600万円未満」から「2,000万円以上」にかけての値が統計的に有意に大きかった（「1,600~1,700万円未満」を除く）。②「非正規雇用」では「100~200万円未満」から「400~500万円未満」にかけての値が統計的に有意に大きかった。③「キャリアコンサルタントとしてフリーランス・個人事業主」では「100万円未満」から「200~300万円未満」にかけての値が統計的に有意に大きかった。④「キャリアコンサルタントとして会社経営・団体運営」では「100万円未満」及び「2,000万円以上」の値が統計的に有意に大きかった。⑤「キャリアコンサルタント以外でフリー・自営」では「100万円未満」「100~200万円未満」及び「1,500~1,600万円未満」の値が統計的に有意に大きかった。⑥「キャリアコンサルタントとしてボランティア」及び「キャリアコンサルタント以外でボランティア」では「なし」「100万円未満」の値が統計的に有意に大きかった。⑦「無職」では「なし」から「100~200万円未満」の値が統計的に有意に大きかった。

図表 2-9 就業状況別の最近 1 年間の税込み個人年収

	正規雇用 n=3935	非正規雇用 n=2042	キャリア コンサルタント として フリーランス・ 個人事業主 n=547	キャリア コンサルタント として 会社経営・ 団体運営 n=138	キャリア コンサルタント 以外で フリー・自営 n=414	キャリア コンサルタント として ボランティア n=92	キャリア コンサルタント 以外で ボランティア n=81	無職 n=337
なし	0.6%	0.3%	1.6%	0.0%	0.7%	8.7%	14.8%	31.5%
100万円未満	0.3%	3.6%	11.5%	6.5%	9.4%	15.2%	16.0%	11.6%
100～200万円未満	0.7%	10.8%	16.8%	7.2%	15.0%	7.6%	11.1%	11.9%
200～300万円未満	4.8%	28.0%	22.5%	11.6%	14.5%	16.3%	21.0%	15.4%
300～400万円未満	12.1%	26.2%	16.5%	18.8%	14.3%	23.9%	7.4%	11.6%
400～500万円未満	14.2%	18.6%	11.5%	11.6%	11.8%	8.7%	9.9%	6.2%
500～600万円未満	14.8%	7.2%	7.3%	9.4%	8.5%	3.3%	7.4%	4.7%
600～700万円未満	12.1%	2.6%	4.0%	9.4%	6.0%	4.3%	3.7%	2.7%
700～800万円未満	10.6%	1.0%	2.6%	8.0%	5.6%	4.3%	2.5%	1.2%
800～900万円未満	7.7%	0.6%	1.6%	5.1%	4.1%	3.3%	1.2%	0.3%
900～1,000万円未満	6.4%	0.2%	0.9%	2.2%	3.1%	2.2%	1.2%	1.8%
1,000～1,100万円未満	6.1%	0.3%	0.9%	2.9%	1.2%	0.0%	3.7%	0.3%
1,100～1,200万円未満	2.7%	0.1%	0.9%	0.7%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%
1,200～1,300万円未満	2.5%	0.1%	0.0%	2.9%	0.7%	0.0%	0.0%	0.3%
1,300～1,400万円未満	0.9%	0.0%	0.4%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%
1,400～1,500万円未満	1.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.5%	1.1%	0.0%	0.0%
1,500～1,600万円未満	0.6%	0.0%	0.0%	1.4%	1.2%	0.0%	0.0%	0.3%
1,600～1,700万円未満	0.3%	0.0%	0.2%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%
1,700～1,800万円未満	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%
1,800～1,900万円未満	0.3%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
1,900～2,000万円未満	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2,000万円以上	1.0%	0.1%	0.4%	2.2%	1.4%	1.1%	0.0%	0.3%

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所^①に網掛け、有意に値が小さい箇所^②に下線を付した。

以上を整理すると、おおむね就業時間の結果と対応しており、第一に、正規雇用では年収 500 万円以上が多かった。第二に、非正規雇用では年収 100～500 万円未満が多かった。第三に、キャリアコンサルタントとしてフリーランス・個人事業主では年収 100～300 万円未満が多かった。第四に、キャリアコンサルタントとして会社経営・団体運営では年収の分布は平坦であり、100 万円未満も多ければ 2,000 万円以上も多かった。第五に、キャリアコンサルタント以外でフリー・自営、キャリアコンサルタントとしてあるいはキャリアコンサルタント以外でボランティア、無職の場合、概して年収 200 万円未満が多かった（キャリアコンサルタント以外でフリー・自営では例外あり）。

図表 2-10 には、就業状況別にみた 1 年間の税込み個人年収のうち「キャリアコンサルティングに関連する活動」による収入が全体に占める割合を示した。表から以下の諸点が示された。①「正規雇用」では「0%」「1～5%」の値が統計的に有意に大きかった。②「非正規雇用」では「61～70%」から「91～100%」にかけての値が統計的に有意に大きかった。③「キャリアコンサルタントとしてフリーランス・個人事業主」では「11～20%」から「81～90%」にかけての値が統計的に有意に大きかった。④「キャリアコンサルタントとして会社経営・団体運営」では「6～10%」「11～20%」、「31～40%」「41～50%」及び「71～80%」の値が統計的に有意に大きかった。⑤「キャリアコンサルタント以外でフリー・自営」では「1～5%」

から「11～20%」にかけての値が統計的に有意に大きかった。⑥「キャリアコンサルタントとしてボランティア」では「1～5%」の値が統計的に有意に大きかった。⑦「キャリアコンサルタント以外でボランティア」では「1～5%」及び「11～20%」の値が統計的に有意に大きかった。⑧「無職」では「0%」の値が統計的に有意に大きかった。

図表 2-10 就業状況別にみた1年間の税込み個人年収のうち

「キャリアコンサルティングに関連する活動」による収入が全体に占める割合(%)

	正規雇用 n=3912	非正規雇用 n=2036	キャリア コンサルタント として フリーランス・ 個人事業主 n=538	キャリア コンサルタント として 会社経営・ 団体運営 n=138	キャリア コンサルタント 以外で フリー・自営 n=411	キャリア コンサルタント として ボランティア n=84	キャリア コンサルタント 以外で ボランティア n=69	無職 n=231
0%	57.6%	22.2%	3.3%	9.4%	40.9%	38.1%	37.7%	69.3%
1～5%	11.1%	3.1%	6.1%	8.0%	17.8%	21.4%	20.3%	6.1%
6～10%	6.5%	4.4%	8.4%	10.9%	15.3%	6.0%	7.2%	3.5%
11～20%	3.9%	2.5%	8.6%	9.4%	8.3%	6.0%	13.0%	3.0%
21～30%	2.9%	3.7%	10.0%	5.1%	5.4%	4.8%	5.8%	1.3%
31～40%	1.0%	1.9%	5.9%	5.8%	2.4%	1.2%	1.4%	0.4%
41～50%	2.3%	3.8%	8.9%	13.0%	4.4%	2.4%	1.4%	2.2%
51～60%	0.9%	1.7%	5.6%	2.2%	1.9%	3.6%	1.4%	0.9%
61～70%	0.9%	2.6%	5.2%	2.9%	0.7%	1.2%	1.4%	0.9%
71～80%	1.3%	2.9%	6.5%	10.1%	0.7%	2.4%	4.3%	1.7%
81～90%	0.8%	3.6%	6.7%	4.3%	0.5%	1.2%	4.3%	0.4%
91～100%	10.8%	47.6%	24.7%	18.8%	1.7%	11.9%	1.4%	10.4%

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所^①に網掛け、有意に値が小さい箇所^②に下線を付した。

以上を整理すると、第一に、正規雇用ではキャリアコンサルティングによる収入の割合は5%以下が多かった。第二に、非正規雇用ではキャリアコンサルティングによる収入は61%以上が多かった。第三に、フリーランス・個人事業主・会社経営・団体運営ではキャリアコンサルティングによる収入分布は平坦であり、すなわちキャリアコンサルティングによる収入が過半を占める場合も占めない場合も多かった。第四に、キャリアコンサルタント以外でフリー・自営、キャリアコンサルタントとしてボランティア、無職の場合は、概してキャリアコンサルティングによる収入は20%以下が多かった。その意味するところは異なるものの概してキャリアコンサルティング以外の収入が大半を占めることを指摘できる。

なお、本研究において、キャリアコンサルティングに専ら従事しているキャリアコンサルタントの収入状況は大きな関心事となる。そこで、図表 2-11 に「キャリアコンサルティングに関連する活動」が80%以上を占める正規雇用・非正規雇用・フリーランス・会社経営等の1年間の税込み個人年収を示した。図表 2-12 には同じ表を図で示した。図表から、概してキャリアコンサルティングの活動が80%以上を占める正規雇用者の個人年収は「400～500万円未満」を頂点とする分布であることが示された。

図表 2-11 「キャリアコンサルティングに関連する活動」が 80%以上の

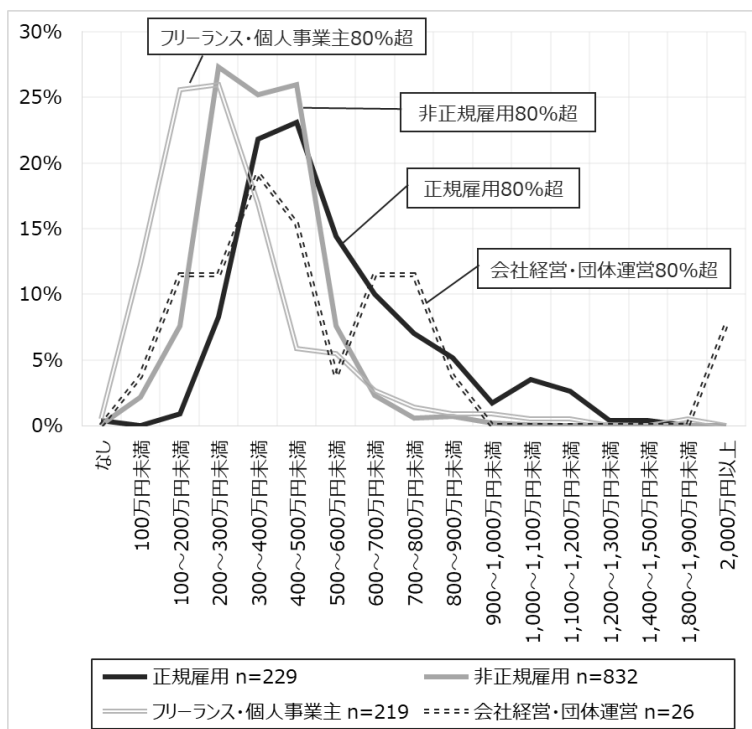
正規雇用・非正規雇用・フリーランス・会社経営等の 1 年間の税込み個人年収①

	正規雇用 n=229	非正規雇用 n=832	フリーランス・ 個人事業主 n=219	会社経営・ 団体運営 n=26	キャリア コンサルタントとして ボランティア n=16
なし	0.4%	0.1%	0.5%	0.0%	0.0%
100万円未満	0.0%	2.2%	12.3%	3.8%	6.3%
100～200万円未満	0.9%	7.6%	25.6%	11.5%	18.8%
200～300万円未満	8.3%	27.3%	26.0%	11.5%	12.5%
300～400万円未満	21.8%	25.2%	16.9%	19.2%	43.8%
400～500万円未満	23.1%	26.0%	5.9%	15.4%	6.3%
500～600万円未満	14.4%	7.6%	5.5%	3.8%	6.3%
600～700万円未満	10.0%	2.3%	2.7%	11.5%	6.3%
700～800万円未満	7.0%	0.6%	1.4%	11.5%	0.0%
800～900万円未満	5.2%	0.7%	0.9%	3.8%	0.0%
900～1,000万円未満	1.7%	0.2%	0.9%	0.0%	0.0%
1,000～1,100万円未満	3.5%	0.1%	0.5%	0.0%	0.0%
1,100～1,200万円未満	2.6%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%
1,200～1,300万円未満	0.4%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%
1,400～1,500万円未満	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
1,800～1,900万円未満	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%
2,000万円以上	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%

※就業時間に占める「キャリアコンサルティングに関連する活動」が80%超に限定して比較。なお、調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所を網掛け、有意に値が小さい箇所を下線を付した。

図表 2-12 「キャリアコンサルティングに関連する活動」が 80%以上の

正規雇用・非正規雇用・フリーランス・会社経営団体運営の 1 年間の税込み個人年収②



また、キャリアコンサルティングの活動が 80%以上を占める非正規雇用者の個人年収は「200～300 万円未満」から「400～500 万円未満」にかけて集中している。さらに、「フリーランス・個人事業主」では「100 万円未満」「100～200 万円未満」に集中している。これらの結果に対して、「会社経営・団体運営」では分布がなだらかになっており、「300～400 万円未満」を一応の頂点とする分布であるが、「600～700 万円未満」「700～800 万円未満」にも頂点はみられており、さらに「2,000 万円以上」の回答者も多い。

以上のことから、概して言えば、キャリアコンサルティングの活動が 80%以上を占めるキャリアコンサルタントの個人年収は、正規雇用>非正規雇用>フリーランス・個人事業主と言えるが、フリーランス・個人事業主も会社経営・団体運営と言える程度に活動を拡大・拡張し得た場合には、相応の収入を得ることができる可能性が示される。

4. 正規雇用・非正規雇用のキャリアコンサルタントの比較

本節では、正規雇用と非正規雇用のキャリアコンサルタントの比較を行う。まず、図表 2-13 には、正規雇用・非正規雇用別の現在の職場の業種を示した。正規雇用・非正規雇用それぞれで値の大きい上位 3 位までに網掛けを付した。「正規雇用」では「製造業」が最も多く 16.5%であった。以下、「その他のサービス業 職業紹介・労働者派遣業」(10.5%)が続き、「情報通信業」(10.2%)及び「教育、学習支援 高等教育機関(大学・短大・高専・専修学校)」(10.2%)が同率で並んでいた。一方、「非正規雇用」では「公務 職業相談・職業紹介」(37.1%)が最も多く、以下、「公務 上記以外の「公務」」(13.2%)、「教育、学習支援 高等教育機関(大学・短大・高専・専修学校)」(12.1%)と続いていた。非正規雇用で働くキャリアコンサルタントは、概して、おもに大学等の高等教育機関や公共職業安定機関あるいは自治体等が運営する就労支援機関等で働いていることが推察される。

また、正規雇用のキャリアコンサルタントについては、総務省「労働力調査」と比較した場合、「製造業」の比率は同程度であるのに対して、「情報通信業」「教育、学習支援 高等教育機関(大学・短大・高専・専修学校)」「その他のサービス業 職業紹介・労働者派遣業」は、今回の調査結果の方が比率が大きかった。情報通信業についてはやや考察が難しいが、おおむね正規雇用でも大学等の高等教育機関で働いていること、それに加えて民間の職業紹介機関、労働者派遣業で多く働いていることが示される。

図表 2-14 には、正規雇用・非正規雇用別に現在の職場の職種を示した。「正規雇用」では「人事・総務・事務・管理」が最も多く 49.8%であった。一方、「非正規雇用」では「(主に)キャリアコンサルタントの仕事」が最も多く 60.8%であった。正規雇用のキャリアコンサルタントと非正規雇用のキャリアコンサルタントともに、活動領域や働いている場所などの制約から、働き方には一定の制約・限界があり、現状では正規雇用の場合は約半数が人事・総務等の仕事を行い、非正規雇用の場合は主にキャリアコンサルタントの仕事を行うという形にならざるを得ないことが示されている。

図表 2-13 正規雇用・非正規雇用別の現在の職場の業種

	正規雇用 n=3925	非正規雇用 n=2042	総務省 「労働力調査」 より
建設業	2.3%	0.2%	7.2%
製造業	16.5%	3.4%	15.6%
電気・ガス・熱供給・水道業	0.7%	0.1%	0.5%
情報通信業	10.2%	1.5%	3.8%
運輸業・郵便業	1.7%	0.1%	5.2%
卸売業・小売業	6.3%	1.3%	15.9%
金融業・保険業	5.5%	1.0%	2.5%
不動産業・物品賃貸業	0.8%	0.0%	2.1%
学術研究・専門技術サービス業	2.7%	1.1%	3.8%
宿泊業・飲食サービス業	0.8%	0.5%	5.5%
生活関連サービス業・娯楽業	1.1%	0.4%	3.4%
教育、学習支援 高等教育機関（大学・短大・高専・専修学校）	10.2%	12.1%	5.2%
教育、学習支援 上記以外の「教育、学習支援業」	5.2%	5.6%	
医療、福祉	7.5%	4.6%	13.3%
複合サービス事業（協同組合など）	0.6%	0.4%	0.7%
その他のサービス業 職業紹介・労働者派遣業	10.5%	9.9%	6.7%
その他のサービス業 上記以外の「その他のサービス業」	8.3%	3.7%	
公務 職業相談・職業紹介	1.4%	37.1%	3.7%
公務 上記以外の「公務」	4.0%	13.2%	
その他	3.6%	3.6%	1.6%
合計	100.0%	100.0%	100.0%

※「正規雇用」「非正規雇用」それぞれについて値の大きい上位3位に網掛けを付した。なお、総務省「労働力調査」は、労働力調査2021年平均（男女計、就業者数計6,667万人）を参照して当機構で作成した図（JILPTホームページ「早わかりグラフでみる労働の今 産業別就業者数」）を参照した。

図表 2-14 正規雇用・非正規雇用別の現在の職場の職種

	正規雇用 n=3925	非正規雇用 n=2042
（主に）キャリアコンサルタントの仕事	11.0%	60.8%
人事・総務・事務・管理	49.8%	15.1%
営業	10.1%	2.1%
企画・マーケティング	5.8%	0.7%
サービス・販売	3.1%	2.1%
技術・研究職	5.8%	2.0%
クリエイティブ（メディア・デザイン）	0.7%	0.3%
その他	13.7%	16.8%
合計	100.0%	100.0%

※「正規雇用」「非正規雇用」それぞれについて最も値の大きい箇所に網掛けを付した。

図表 2-15 には、正規雇用・非正規雇用別に現在の職場の全従業員数を示した。「正規雇用」「非正規雇用」とともに「1,000人以上」が最も多く、「正規雇用」では42.4%、「非正規雇用」では31.3%であった。なお、労働力調査の従業員規模別雇用者数と比較した結果、概して、キャリアコンサルタントは「29人以下」の職場では少なかった。また「正規雇用」では「500～990人」「1,000人以上」などの大企業がやや多く、「非正規雇用」では「30～49人」

から「300～499人」の中企業がやや多かった。おおむねキャリアコンサルタントの働く職場は、小企業が少なく、中企業から大企業に多いと考えておくことができる。

図表 2-15 正規雇用・非正規雇用別の現在の職場の全従業員数

	正規雇用 n=3925	非正規雇用 n=2042	総務省 「労働力調査」 より
29人以下	12.6%	16.4%	25.1%
30～49人	4.4%	7.9%	14.7%
50～99人	7.5%	13.3%	
100～299人	14.9%	17.8%	18.7%
300～499人	7.4%	6.2%	
500～999人	10.7%	7.1%	40.5%
1,000人以上	42.4%	31.3%	
合計	100.0%	100.0%	

※「正規雇用」「非正規雇用」それぞれについて最も値の大きい箇所に網掛けを付した。なお、総務省「労働力調査」は、労働力調査（2021年）従業員規模別非農林業雇用者数－全国を参照した。便宜的に「500人以上」と「官公」を合算した。

図表 2-16 正規雇用・非正規雇用別の現在の役職

	正規雇用 n=3925	非正規雇用 n=2042
経営者	2.6%	0.0%
役員	4.6%	0.3%
部長相当職	14.0%	0.9%
課長相当職	23.6%	1.4%
係長、主任、職長相当職	20.4%	3.1%
役職なし	31.9%	86.6%
その他	2.8%	7.6%
合計	100.0%	100.0%

※「正規雇用」「非正規雇用」それぞれについて最も値の大きい箇所に網掛けを付した。

図表 2-16 には、正規雇用・非正規雇用別に現在の役職を示した。「正規雇用」「非正規雇用」とともに「役職なし」が最も多かった。「正規雇用」では 31.9%、「非正規雇用」では 86.6%であった。非正規雇用ではほぼ 9 割が役職なしであったが、正規雇用では、係長等及び課長担当職がそれぞれ約 2 割、部長担当職が 1 割強、経営者や役員にもそれぞれ数%から 5%程度と、役職に就いているキャリアコンサルタントがいる点が目を引く。

以上、正規雇用と非正規雇用のキャリアコンサルタントの比較を行った結果は、以下の 4 点に集約される。①非正規雇用のキャリアコンサルタントは、概して、高等教育機関や公共職業安定機関あるいは自治体等が運営する就労支援機関等で多く働いていた。一方、正規雇用のキャリアコンサルタントも高等教育機関で働いているが、加えて民間の職業紹介機関、

労働者派遣業で多く働いていた。②正規雇用では約半数が人事・総務等の仕事を行っており、非正規雇用では主にキャリアコンサルタントの仕事を行っていた。③おおむねキャリアコンサルタントの働く職場は、小企業が少なく、中企業から大企業に多かった。④非正規雇用ではほぼ9割が役職なしだったが、正規雇用では、係長等及び課長担当職がそれぞれ約2割、部長担当職が1割強、経営者や役員もそれぞれ数%から5%程度と役職に就いているキャリアコンサルタントがいた。

5. 非正規雇用のキャリアコンサルタントの働き方

(1) 非正規雇用のキャリアコンサルタントの働き方の概要

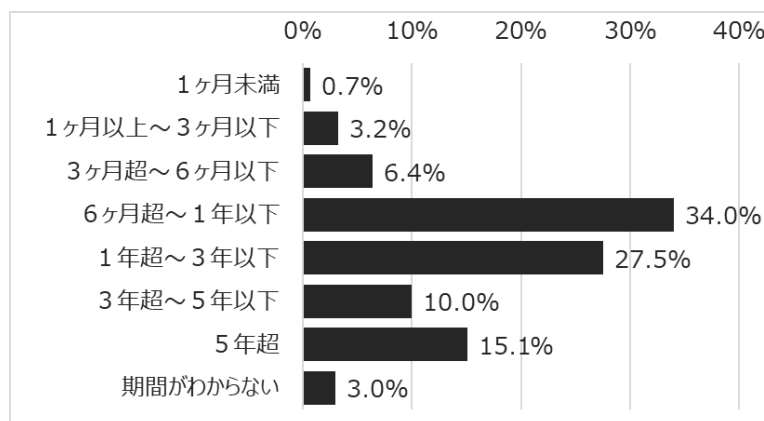
ここからは非正規雇用のキャリアコンサルタントの働き方の詳細について検討を行う。まず図表2-17には、現在就いている非正規雇用の仕事の契約期間を示した。図から、最も多いのは「6ヶ月超～1年以下」であり、34.0%であった。以下、「1年超～3年以下」(27.5%)、「5年超」(15.1%)が続いていた。おおむね1年前後、場合によっては3年以下や5年超の比較的長い契約期間で働いている場合があることが示される。

図表2-18には、キャリアコンサルタントとして非正規雇用で働いている通算期間を示した。図から、最も多いのは「1年未満」で25.8%、次いで「5年～10年未満」(21.5%)、「10年以上」(20.8%)であった。やや解釈が難しいが、これまでに非正規雇用の形態で働いている期間が1年未満のキャリアコンサルタントと、5年から10年以上の長期にわたって非正規雇用で働くキャリアコンサルタントに二極化していることが分かる。

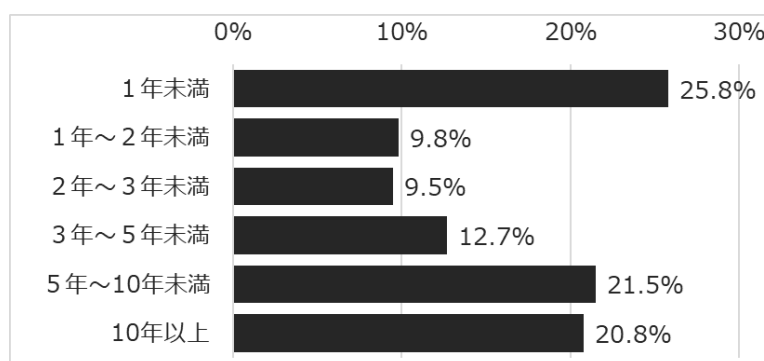
図表2-19には、調査時点の今年度1年間(2022年4月～2023年3月)の就労実態についてたずねた結果を示した。最も多かったのは「現在、キャリアコンサルタントとして就いている非正規雇用の仕事を中心であり、その他の仕事はしていない」であり、59.9%であった。以下、「現在、キャリアコンサルタントとして就いている非正規雇用の仕事もしているが、その他の仕事を中心である」(23.2%)が続いていた。非正規雇用のキャリアコンサルタントの6割弱がキャリアコンサルタントとしての仕事のみをしており、キャリアコンサルタントとしての仕事を中心でその他の仕事もしているキャリアコンサルタント、その他の仕事の方が中心のキャリアコンサルタントがそれぞれ2割程度となっていたと整理できる。

なお、図表2-20には、上述の「その他の仕事」がどのようなものであるかを示した。図から、最も多いのは「キャリアコンサルタント以外で別の勤務先での仕事」であり、23.7%であった。次いで「キャリアコンサルタント以外でフリーランス・個人事業主としての仕事(業務請負契約等での仕事)」(19.7%)、「キャリアコンサルタントとして別の勤務先での仕事」(19.3%)が続いていた。

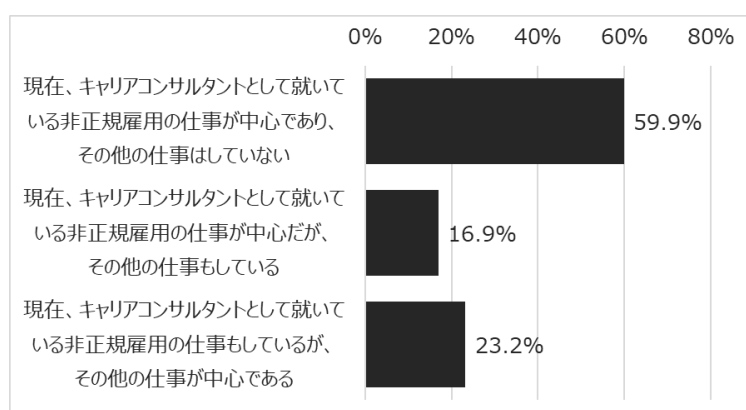
図表 2-17 現在就いている非正規雇用の仕事の契約期間 (n=2,042、単一回答)



図表 2-18 キャリアコンサルタントとして非正規雇用で働いている通算期間 (n=2,042、単一回答)



図表 2-19 今年度1年間(2022年4月～2023年3月)の就労実態 (n=2,042、単一回答)

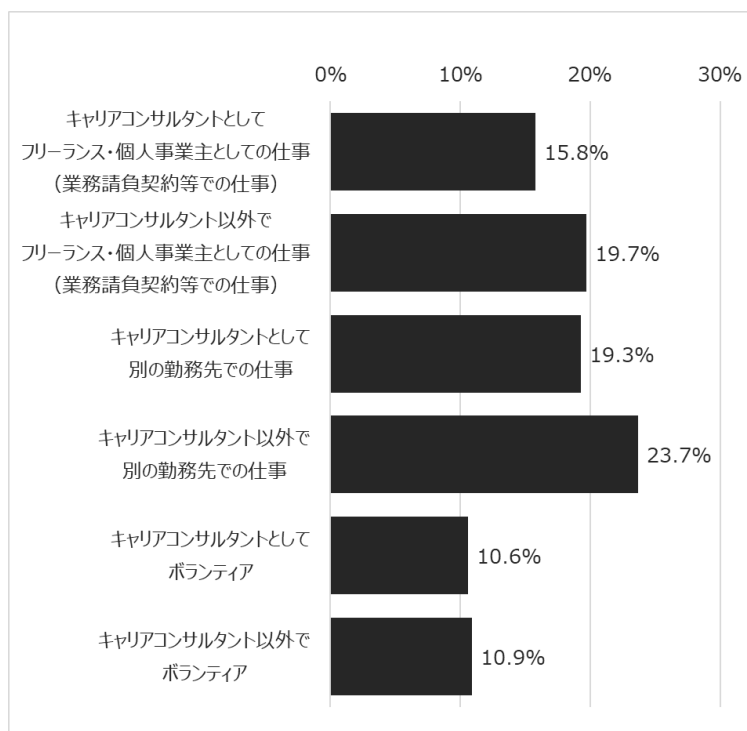


図表 2-19 と図表 2-20 をあわせて解釈した場合、非正規雇用で働くキャリアコンサルタントは 6 割方、当該非正規雇用の仕事を中心としているが、4 割程度はその他の仕事をしている。その場合、「キャリアコンサルタントとして働いている場合ーキャリアコンサルタント以外で働いている場合」「別の勤務先で仕事をしている場合ーフリーランス・個人事業主として働いている場合」などの様々な組み合わせで、多様な形の働き方をしていることが示される。ただし、キャリアコンサルタント自身が望んでこのような形になっているとは限らず、

1 つの勤務先で生計を立てるに足る十分な収入が得られないため、ダブルワーク的にこうした働き方の実態になっている可能性もある。ここでは、多様な働き方が必ずしもポジティブに受け止められる結果ではないことに留意したい。

図表 2-20 今年度 1 年間(2022 年 4 月～2023 年 3 月)の就労実態のうち

「その他の仕事」の内容(n=818、単一回答)



(2) 非正規雇用のキャリアコンサルタントの働き方別の傾向

ここまで示した非正規雇用のキャリアコンサルタントの働き方の概要をふまえて、以下では、非正規雇用の働き方の詳細について、特に統計的に有意な結果が示された箇所に着目して検討を行っていく。

図表 2-21 には、現在の職場の業種別にみた現在就いている非正規雇用の仕事の契約期間を示した。基本的に「6ヶ月超～1年以下」「1年超～3年以下」が多いが、特に人数(n)が多い業種における顕著な結果に着目すると、まず、①「公務 職業相談・職業紹介」では「6ヶ月超～1年以下」「1年超～3年以下」に回答が集中していた。主にハローワーク等の公的な職業紹介機関における非正規雇用と想定されるが、専ら 1～3 年以下の契約期間で働いていることが示された。②「公務 上記以外の「公務」」もそれに準ずる形で「6ヶ月超～1年以下」「1年超～3年以下」に回答が集中していた。③「教育、学習支援 高等教育機関(大学・短大・高専・専修学校)」では「1ヶ月以上～3ヶ月以下」と「3年超～5年以下」が多かった。比較的短い契約期間に加えより長い契約期間で働いている場合も多いことが示された。一方、④「その他のサービス業 職業紹介・労働者派遣業」では「1ヶ月以上～3ヶ月以下」

「3ヶ月超～6ヶ月以下」の比較的短い契約期間で働いている場合が多かった。概して、非正規で働くキャリアコンサルタントは、公的な機関では1～3年程度、教育機関では1ヶ月以上の短期から5年程度の長期に至るまで多様、民間の職業紹介・労働者派遣業では半年以下の短い契約期間が多いと整理しておくことができる。

図表 2-21 現在の職場の業種別にみた現在就いている非正規雇用の仕事の契約期間

	1ヶ月未満	1ヶ月以上～3ヶ月以下	3ヶ月超～6ヶ月以下	6ヶ月超～1年以下	1年超～3年以下	3年超～5年以下	5年超	期間がわからない
建設業 n=5	20.0%	20.0%	20.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業 n=70	0.0%	2.9%	2.9%	45.7%	12.9%	12.9%	20.0%	2.9%
電気・ガス・熱供給・水道業 n=3	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%
情報通信業 n=30	3.3%	20.0%	6.7%	20.0%	26.7%	10.0%	13.3%	0.0%
運輸業・郵便業 n=3	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%
卸売業・小売業 n=27	0.0%	7.4%	3.7%	29.6%	25.9%	7.4%	18.5%	7.4%
金融業・保険業 n=21	0.0%	4.8%	4.8%	28.6%	14.3%	23.8%	14.3%	9.5%
不動産業・物品賃貸業 n=1	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
学術研究・専門技術サービス業 n=22	0.0%	9.1%	13.6%	22.7%	18.2%	22.7%	13.6%	0.0%
宿泊業・飲食サービス業 n=10	0.0%	10.0%	0.0%	20.0%	40.0%	10.0%	20.0%	0.0%
生活関連サービス業・娯楽業 n=8	0.0%	0.0%	12.5%	12.5%	37.5%	12.5%	0.0%	25.0%
教育、学習支援 高等教育機関（大学・短大・高専・専修学校） n=248	0.4%	5.6%	8.1%	26.6%	23.8%	20.6%	12.9%	2.0%
教育、学習支援 上記以外の「教育、学習支援業」 n=114	0.9%	4.4%	7.0%	37.7%	21.9%	4.4%	16.7%	7.0%
医療、福祉 n=93	1.1%	3.2%	3.2%	32.3%	18.3%	15.1%	15.1%	11.8%
複合サービス事業（協同組合など） n=9	0.0%	0.0%	11.1%	22.2%	33.3%	11.1%	11.1%	11.1%
その他のサービス業 職業紹介・労働者派遣業 n=203	0.5%	8.4%	15.8%	27.6%	16.3%	9.4%	17.2%	4.9%
その他のサービス業 上記以外の「その他のサービス業」 n=75	0.0%	2.7%	6.7%	25.3%	34.7%	8.0%	20.0%	2.7%
公務 職業相談・職業紹介 n=757	0.5%	0.8%	3.6%	39.8%	33.6%	5.5%	15.5%	0.8%
公務 上記以外の「公務」 n=269	1.1%	0.7%	7.1%	31.6%	33.1%	11.5%	13.0%	1.9%
その他 n=74	1.4%	1.4%	6.8%	37.8%	23.0%	10.8%	13.5%	5.4%

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所を網掛け、有意に値が小さい箇所を下線を付した。なお、業種によってnの差が大きい
ため、表面上、値が大きいまたは小さい箇所が必ずしも統計的に有意にならない点についてご留意いただきたい。

図表 2-22 現在の職場の職種別にみた現在就いている非正規雇用の仕事の契約期間

	1ヶ月未満	1ヶ月以上～3ヶ月以下	3ヶ月超～6ヶ月以下	6ヶ月超～1年以下	1年超～3年以下	3年超～5年以下	5年超	期間がわからない
（主に）キャリアコンサルタントの仕事 n=1241	0.5%	2.7%	5.9%	36.7%	28.6%	8.1%	15.7%	1.8%
人事・総務・事務・管理 n=309	1.0%	4.2%	7.4%	27.2%	29.8%	15.5%	10.0%	4.9%
営業 n=43	0.0%	0.0%	11.6%	18.6%	32.6%	18.6%	9.3%	9.3%
企画・マーケティング n=15	0.0%	0.0%	33.3%	13.3%	6.7%	33.3%	13.3%	0.0%
サービス・販売 n=34	0.0%	11.6%	7.0%	27.9%	27.9%	7.0%	14.0%	4.7%
技術・研究職 n=41	4.9%	9.8%	2.4%	26.8%	12.2%	17.1%	17.1%	9.8%
クリエイティブ（メディア・デザイン） n=6	0.0%	16.7%	0.0%	33.3%	16.7%	0.0%	33.3%	0.0%
その他 n=344	0.9%	2.3%	6.1%	34.9%	23.8%	9.6%	18.0%	4.4%

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所を網掛け、有意に値が小さい箇所を下線を付した。

図表 2-22 には、現在の職場の職種別にみた現在就いている非正規雇用の仕事の契約期間を示した。「（主に）キャリアコンサルタントの仕事」に従事する非正規のキャリアコンサルタントの契約期間は「6ヶ月超～1年以下」が統計的に有意に多いことが示された。主にキャ

リアコンサルタントの仕事に従事する非正規のキャリアコンサルタントは公的機関で働いている割合が多く、上述のとおり、公的機関の非正規のキャリアコンサルタントはおおむね1年程度の契約期間で働いていることが多いため、こうした結果になったと考察される。それ以外に目立つ結果としては「人事・総務・事務・管理」などでは「3年超～5年以下」「期間がわからない」という回答が統計的に有意に多かった。

図表2-23には、現在の職場の業種別にみたキャリアコンサルタントとして非正規雇用で働いている通算期間を示した。表から顕著な結果として、他の業種では非正規で働く通算期間はほぼ1年未満であるのに対して、「公務 職業相談・職業紹介」では「5年～10年未満」「10年以上」が多かった。公的な職業相談・職業紹介機関では、比較的長期にわたって非正規雇用で働くキャリアコンサルタントがいることが示される。一方で、同じ公的機関で非正規で働くキャリアコンサルタントでも「公務 上記以外の「公務」」では「1年未満」が多く、対照的であった。なお、「教育、学習支援」では際立った特徴がみられなかった。

図表 2-23 現在の職場の業種別にみた
キャリアコンサルタントとして非正規雇用で働いている通算期間

	1年未満	1年～ 2年未満	2年～ 3年未満	3年～ 5年未満	5年～ 10年未満	10年以上
建設業 n=5	80.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%
製造業 n=70	48.6%	17.1%	7.1%	12.9%	7.1%	7.1%
電気・ガス・熱供給・水道業 n=3	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%
情報通信業 n=30	56.7%	13.3%	6.7%	16.7%	3.3%	3.3%
運輸業・郵便業 n=3	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
卸売業・小売業 n=27	63.0%	7.4%	14.8%	0.0%	7.4%	7.4%
金融業・保険業 n=21	57.1%	9.5%	9.5%	4.8%	19.0%	0.0%
不動産業・物品賃貸業 n=1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
学術研究・専門技術サービス業 n=22	40.9%	13.6%	9.1%	4.5%	13.6%	18.2%
宿泊業・飲食サービス業 n=10	70.0%	0.0%	10.0%	0.0%	10.0%	10.0%
生活関連サービス業・娯楽業 n=8	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
教育、学習支援 高等教育機関（大学・短大・高専・専修学校） n=248	29.4%	8.1%	10.5%	15.7%	21.0%	15.3%
教育、学習支援 上記以外の「教育、学習支援業」 n=114	29.8%	10.5%	14.0%	13.2%	22.8%	9.6%
医療、福祉 n=93	46.2%	11.8%	10.8%	9.7%	11.8%	9.7%
複合サービス事業（協同組合など） n=9	11.1%	22.2%	0.0%	11.1%	55.6%	0.0%
その他のサービス業 職業紹介・労働者派遣業 n=203	19.7%	13.3%	13.3%	16.7%	15.8%	21.2%
その他のサービス業 上記以外の「その他のサービス業」 n=75	34.7%	8.0%	13.3%	6.7%	26.7%	10.7%
公務 職業相談・職業紹介 n=757	9.4%	7.9%	8.2%	13.9%	28.1%	32.5%
公務 上記以外の「公務」 n=269	36.4%	10.0%	7.1%	9.7%	19.0%	17.8%
その他 n=74	39.2%	12.2%	8.1%	13.5%	16.2%	10.8%

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所上網掛け、有意に値が小さい箇所到下線を付した。

図表2-24には、現在の職場の職種別にみたキャリアコンサルタントとして非正規雇用で働いている通算期間を示した。「(主に) キャリアコンサルタントの仕事」で「3年～5年未満」「5年～10年未満」「10年以上」が多かった。上述の結果と同じ意味あいの結果であり、

主にキャリアコンサルタントの仕事に従事している非正規のキャリアコンサルタントは、おおむね公的な職業相談・職業紹介機関で働いていることに起因すると考察される。

図表 2-25 には、キャリアコンサルタントとして非正規雇用で働いている通算期間別にみた現在就いている非正規雇用の仕事の契約期間を示した。通算期間と契約期間は緩やかな相関関係を示しており、非正規で働いている通算期間が長いほど現在の契約期間は長かった。現在の契約期間が長ければ、おおむね通算期間も長くなると解釈されるので当然の結果とも言えるが、一方で、通算期間が長いベテランほど長い契約期間が提示されると解釈する余地も残される。

図表 2-24 現在の職場の職種別にみた

キャリアコンサルタントとして非正規雇用で働いている通算期間

	1年未満	1年～ 2年未満	2年～ 3年未満	3年～ 5年未満	5年～ 10年未満	10年以上
(主に) キャリアコンサルタントの仕事 n=1241	11.4%	8.4%	9.5%	15.0%	27.7%	28.0%
人事・総務・事務・管理 n=309	51.8%	14.9%	8.4%	9.7%	10.4%	4.9%
営業 n=43	39.5%	11.6%	16.3%	14.0%	9.3%	9.3%
企画・マーケティング n=15	60.0%	6.7%	13.3%	6.7%	6.7%	6.7%
サービス・販売 n=34	67.4%	16.3%	4.7%	4.7%	4.7%	2.3%
技術・研究職 n=41	56.1%	9.8%	9.8%	7.3%	4.9%	12.2%
クリエイティブ (メディア・デザイン) n=6	50.0%	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%	16.7%
その他 n=344	41.6%	9.6%	9.9%	9.0%	15.4%	14.5%

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛け、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表 2-25 キャリアコンサルタントとして非正規雇用で働いている通算期間別にみた

現在就いている非正規雇用の仕事の契約期間

	1ヶ月 未満	1ヶ月 以上～ 3ヶ月 以下	3ヶ月 超～ 6ヶ月 以下	6ヶ月 超～ 1年 以下	1年 超～ 3年 以下	3年 超～ 5年 以下	5年超	期間が わからない
1年未満 n=526	1.7%	6.1%	11.0%	34.6%	20.7%	9.7%	10.1%	6.1%
1年～2年未満 n=200	0.0%	4.0%	4.5%	36.0%	43.0%	6.5%	4.5%	1.5%
2年～3年未満 n=193	0.0%	3.1%	5.7%	31.1%	47.2%	6.7%	4.1%	2.1%
3年～5年未満 n=260	1.2%	1.9%	5.0%	32.3%	23.8%	25.4%	7.7%	2.7%
5年～10年未満 n=439	0.2%	2.1%	5.9%	36.4%	24.6%	7.1%	21.4%	2.3%
10年以上 n=424	0.2%	1.2%	3.3%	32.3%	25.0%	7.1%	29.5%	1.4%

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛け、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表 2-26 には、現在の職場の業種別にみた今年度1年間(2022年4月～2023年3月)の就労実態を示した。ここでも「公務 職業相談・職業紹介」が他の業種と異なる顕著な結果を示しており、「現在、キャリアコンサルタントとして就いている非正規雇用の仕事を中心であり、その他の仕事はしていない」が83.5%と大半を占めていた。また、同様の傾向は「そ

の他のサービス業「職業紹介・労働者派遣業」でも示されており、67.5%が「その他の仕事はしていない」と回答した。対照的なのは「教育、学習支援」「公務 上記以外の「公務」」であり、「その他の仕事はしていない」の割合は低く、「その他の仕事もしている」「その他の仕事を中心である」の割合が高かった。概して、公的あるいは民間の職業相談・職業紹介等の非正規雇用で働いている場合には、キャリアコンサルタントのみの仕事をしていると整理することができる。

図表 2-26 非正規雇用で働いている現在の職場の業種別にみた
今年度1年間(2022年4月～2023年3月)の就労実態

	現在、キャリア コンサルタント として就いてい る非正規雇用 の仕事が中心 であり、 その他の仕事 はしていない	現在、キャリア コンサルタント として就いてい る非正規雇用 の仕事が中心 だが、 その他の仕事 もしている	現在、キャリア コンサルタント として就いてい る非正規雇用 の仕事もして いるが、 その他の仕事 が中心である
建設業 n=5	0.0%	0.0%	100.0%
製造業 n=70	37.1%	18.6%	44.3%
電気・ガス・熱供給・水道業 n=3	33.3%	33.3%	33.3%
情報通信業 n=30	30.0%	13.3%	56.7%
運輸業・郵便業 n=3	0.0%	0.0%	100.0%
卸売業・小売業 n=27	25.9%	7.4%	66.7%
金融業・保険業 n=21	23.8%	28.6%	47.6%
不動産業・物品賃貸業 n=1	0.0%	0.0%	100.0%
学術研究・専門技術サービス業 n=22	31.8%	9.1%	59.1%
宿泊業・飲食サービス業 n=10	30.0%	10.0%	60.0%
生活関連サービス業・娯楽業 n=8	0.0%	0.0%	100.0%
教育、学習支援 高等教育機関（大学・短大・高専・専修学校） n=248	57.3%	22.2%	20.6%
教育、学習支援 上記以外の「教育、学習支援業」 n=114	39.5%	22.8%	37.7%
医療、福祉 n=93	32.3%	14.0%	53.8%
複合サービス事業（協同組合など） n=9	33.3%	44.4%	22.2%
その他のサービス業 職業紹介・労働者派遣業 n=203	67.5%	19.2%	13.3%
その他のサービス業 上記以外の「その他のサービス業」 n=75	38.7%	22.7%	38.7%
公務 職業相談・職業紹介 n=757	83.5%	14.4%	2.1%
公務 上記以外の「公務」 n=269	45.0%	14.1%	40.9%
その他 n=74	36.5%	20.3%	43.2%

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所は網掛け、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表 2-27 には、現在の職場の業種別にみた現在の職場の職種を示した。「(主に) キャリアコンサルタントの仕事」に従事している割合が多いのは、「公務 職業相談・職業紹介」(91.7%)、「その他のサービス業 職業紹介・労働者派遣業」(75.9%)、「教育、学習支援 高等教育機関(大学・短大・高専・専修学校)」(64.1%)であるが、統計的に有意に多かったの

は「公務 職業相談・職業紹介」と「その他のサービス業 職業紹介・労働者派遣業」であった。その他、n=10以上の回答が寄せられた業種に着目すると、おおむね「人事・総務・事務・管理」で統計的に有意に値が大きかった。他に人数が多い業種でかつ統計的に有意な箇所として、「教育、学習支援 上記以外の「教育、学習支援業」「医療、福祉」「公務 上記以外の「公務」で「その他」の値が大きかった。これらの業種では、一般的な企業とは異なる職種が多いと推察されるが、本調査では「現在の職場の職種」を訊ねる際、企業等にある職種を選択肢として提示したため、「その他」の回答が多くなったと推察される。

図表 2-27 非正規雇用で働いている現在の職場の業種別にみた現在の職場の職種

	(主に) キャリア コンサルタントの 仕事	人事・ 総務・ 事務・ 管理	営業	企画・ マーケ ティング	サービス・ 販売	技術・ 研究職	クリエイ ティブ (メディア・ デザイン)	その他
建設業 n=5	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	60.0%	0.0%	20.0%
製造業 n=70	15.7%	51.4%	5.7%	2.9%	1.4%	8.6%	0.0%	14.3%
電気・ガス・熱供給・水道業 n=3	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
情報通信業 n=30	13.3%	50.0%	10.0%	3.3%	0.0%	13.3%	0.0%	10.0%
運輸業・郵便業 n=3	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%
卸売業・小売業 n=27	7.4%	59.3%	11.1%	0.0%	7.4%	3.7%	3.7%	7.4%
金融業・保険業 n=21	4.8%	66.7%	9.5%	0.0%	4.8%	0.0%	0.0%	14.3%
不動産業・物品賃貸業 n=1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
学術研究・専門技術サービス業 n=22	13.6%	40.9%	0.0%	0.0%	9.1%	13.6%	4.5%	18.2%
宿泊業・飲食サービス業 n=10	10.0%	30.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	10.0%
生活関連サービス業・娯楽業 n=8	0.0%	37.5%	0.0%	0.0%	37.5%	0.0%	0.0%	25.0%
教育、学習支援 高等教育機関(大学・短大・高専・専修学校) n=248	64.1%	14.5%	0.4%	0.8%	2.0%	2.0%	0.0%	16.1%
教育、学習支援 上記以外の「教育、学習支援業」 n=114	36.0%	18.4%	0.9%	0.0%	1.8%	3.5%	0.0%	39.5%
医療、福祉 n=93	21.5%	15.1%	0.0%	1.1%	1.1%	8.6%	0.0%	52.7%
複合サービス事業(協同組合など) n=9	44.4%	11.1%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	33.3%
その他のサービス業 職業紹介・労働者派遣業 n=203	75.9%	4.9%	7.9%	1.0%	2.0%	0.0%	0.0%	8.4%
その他のサービス業 上記以外の「その他のサービス業」 n=75	33.3%	29.3%	5.3%	5.3%	4.0%	0.0%	0.0%	22.7%
公務 職業相談・職業紹介 n=757	91.7%	1.6%	0.7%	0.1%	0.5%	0.1%	0.0%	5.3%
公務 上記以外の「公務」 n=269	34.2%	28.3%	1.1%	0.0%	1.9%	1.5%	0.7%	32.3%
その他 n=74	40.5%	21.6%	1.4%	2.7%	2.7%	2.7%	2.7%	25.7%

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛け、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表 2-28 には、キャリアコンサルタントとして非正規雇用で働いている通算期間別にみた今年度1年間(2022年4月～2023年3月)の就労実態を示した。非正規雇用で働いている通算期間が長い場合、「(キャリアコンサルタントの仕事が中心であり) その他の仕事はしていない」「(キャリアコンサルタントの仕事が中心だが) その他の仕事もしている」の割合が多かった。図表 2-23 と合わせて考えると、公的な職業相談・職業紹介機関で働く非正規のキャリアコンサルタントの特徴が現れていると考えられる。

図表 2-28 キャリアコンサルタントとして非正規雇用で働いている通算期間別にみた

今年度1年間(2022年4月～2023年3月)の就労実態

	現在、キャリア コンサルタント として就いてい る非正規雇用 の仕事が中心 であり、 その他の仕事 はしていない	現在、キャリア コンサルタント として就いてい る非正規雇用 の仕事が中心 だが、 その他の仕事 もしている	現在、キャリア コンサルタント として就いてい る非正規雇用 の仕事もして いるが、 その他の仕事 が中心である
1年未満 n=526	36.5%	10.5%	53.0%
1年～2年未満 n=200	59.5%	15.5%	25.0%
2年～3年未満 n=193	61.7%	19.2%	19.2%
3年～5年未満 n=260	65.4%	19.6%	15.0%
5年～10年未満 n=439	72.4%	17.8%	9.8%
10年以上 n=424	72.2%	21.9%	5.9%

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所¹に網掛け、
有意に値が小さい箇所²に下線を付した。

6. フリーランス・自営のキャリアコンサルタントの働き方

(1) 雇用関係・実働日数・仕事件数・報酬額

ここからはフリーランス・自営のキャリアコンサルタントの働き方についてみていく。

まず、ここで「フリーランス・自営」に該当するのは、図表 2-5 に示した現在の主な就業状況で「キャリアコンサルタントとしてフリーランス・個人事業主」「キャリアコンサルタントとして会社経営・団体運営」「キャリアコンサルタント以外でフリー・自営」と回答したキャリアコンサルタントである。

フリーランス・自営で働く場合、フリーの立場で個人として働いているのか、あるいは会社を経営したり、団体を運営しているかでは、その働き方がやや異なると想定された。そこで、図表 2-29 には、フリーランス・自営のキャリアコンサルタントに「人を雇っているか」否かを訊ねた結果を示した。図に示したとおり、「はい」と回答したキャリアコンサルタントは 12.0%、「いいえ」と回答したキャリアコンサルタントは 88.0%であり、人を雇っているのは 1 割強であることが示された。

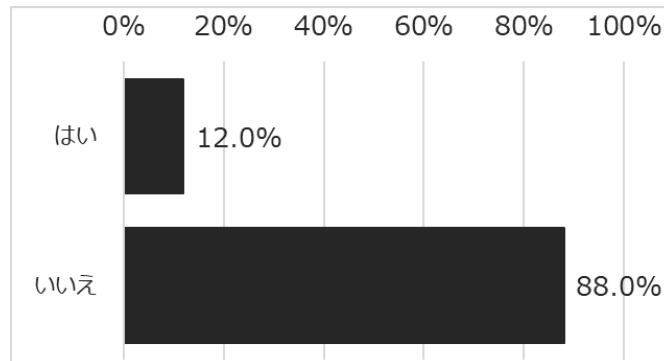
図表 2-30 には、「人を雇っている」フリーランス・自営のキャリアコンサルタントの従業員の内訳について、正規雇用者・非正規雇用者別に人数で回答を求めた結果を示した。正規で雇用している人数は「0 名」(31.8%) が最も多く、次に「1 名」(27.3%) が多かった。一方、非正規で雇用している人数は「0 名」と「1 名」が拮抗しており、どちらも 26.5%であった。次いで「4 名以上」(23.1%) が多かった。

なお、図表 2-31 に示したとおり、人を雇っている割合は、「キャリアコンサルタントとしてフリーランス・個人事業主」では 2.2%、「キャリアコンサルタントとして会社経営・団体運営」では 44.9%、「キャリアコンサルタント以外でフリー・自営」では 14.0%であった。会社経営・団体運営を行っているキャリアコンサルタントでは半数弱が人を雇っていた。ただし、雇っている正規雇用者数、非正規雇用者数は「キャリアコンサルタントとしてフリー

ランス・個人事業主」「キャリアコンサルタントとして会社経営・団体運営」「キャリアコンサルタント以外でフリー・自営」で違いがなかった。

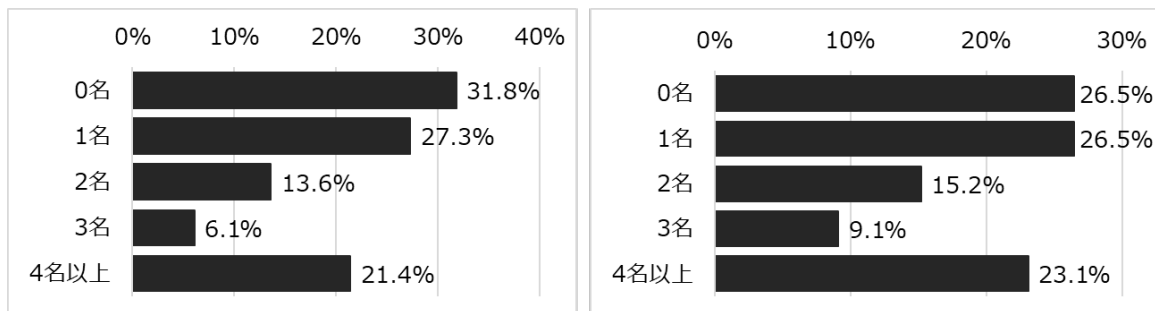
図表 2-29 フリーランス・自営のキャリアコンサルタントの

「人を雇っているか」に対する回答(n=1,099、単数回答)

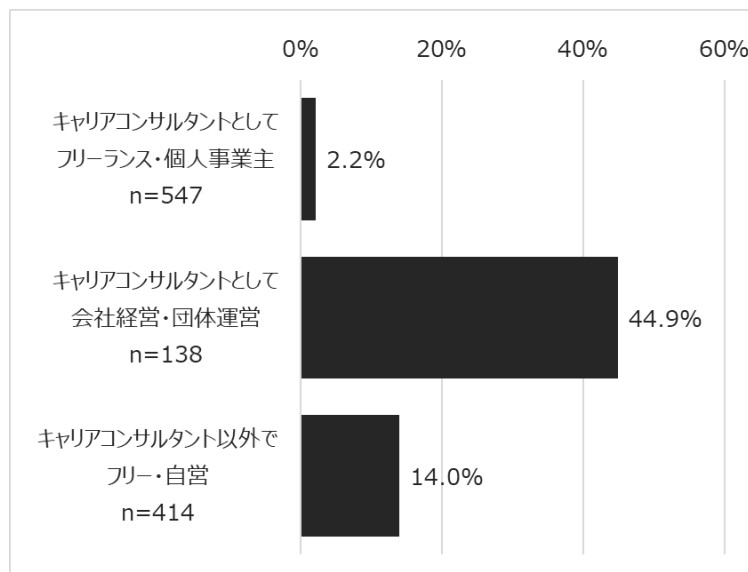


図表 2-30 「人を雇っている」フリーランス・自営のキャリアコンサルタントの従業員の内訳

正規雇用者(左)、非正規雇用者(右)(いずれも n=132、単数回答)



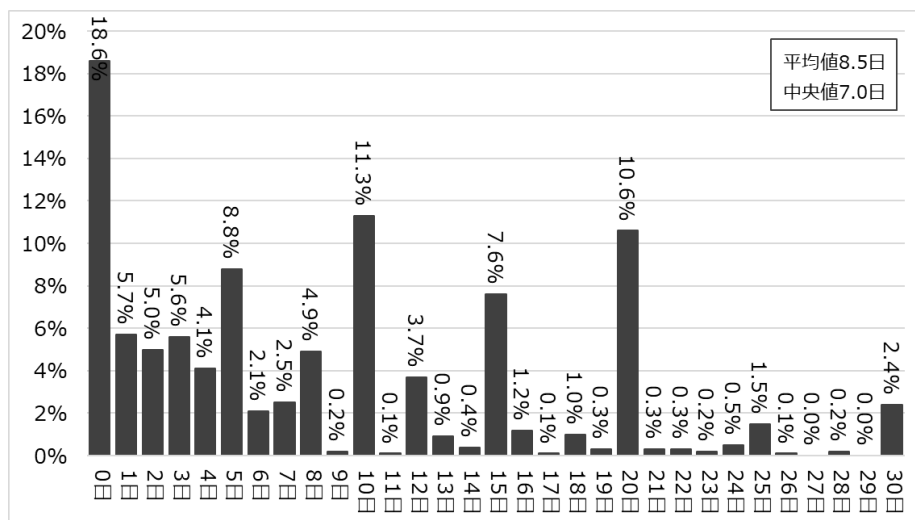
図表 2-31 フリーランス・自営のキャリアコンサルタントの就労状況別の「人を雇っている」割合



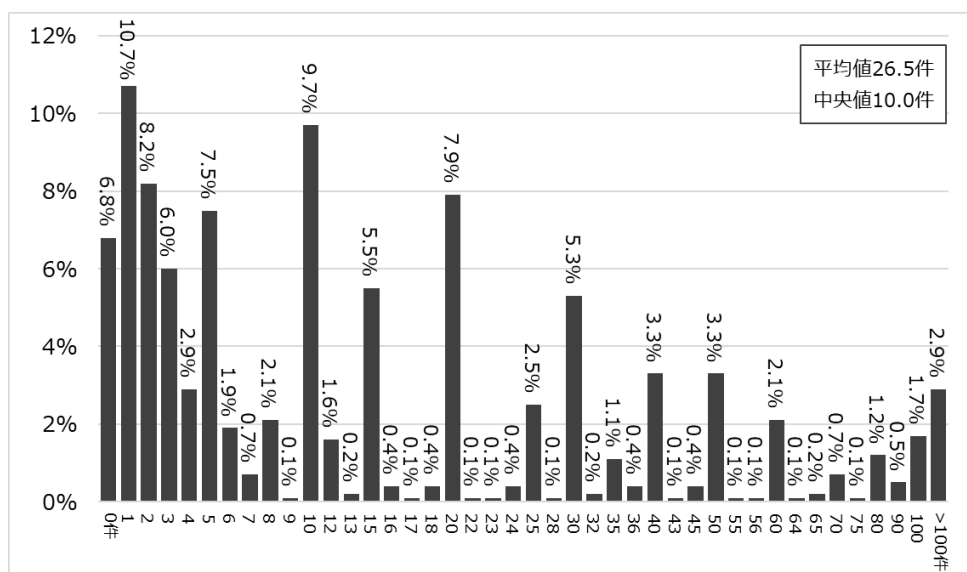
図表 2-32 には、フリーランス・自営のキャリアコンサルタントが直近 1 年間にキャリアコンサルタントとしての仕事を行った 1 か月あたり平均日数を示した。図から、最も多いのは「0 日」で 18.6%であった。以下、「10 日」(11.3%)、「20 日」(10.6%)と続いていた。また、平均値は 8.5 日、中央値は 7.0 日だった。

図表 2-33 には、フリーランス・自営のキャリアコンサルタントが直近 1 年間にキャリアコンサルタントとして受けた仕事のうち 1 か月あたりの相談件数を示した。図から、最も多いのは「1 件」で 10.7%であった。以下、「10 件」(9.7%)、「2 件」(8.2%)と続いていた。平均値は 26.5 件、中央値は 10.0 件だった。

図表 2-32 フリーランス・自営のキャリアコンサルタントが直近 1 年間にキャリアコンサルタントとしての仕事を行った 1 か月あたり平均日数 (n=1,099、単数回答)

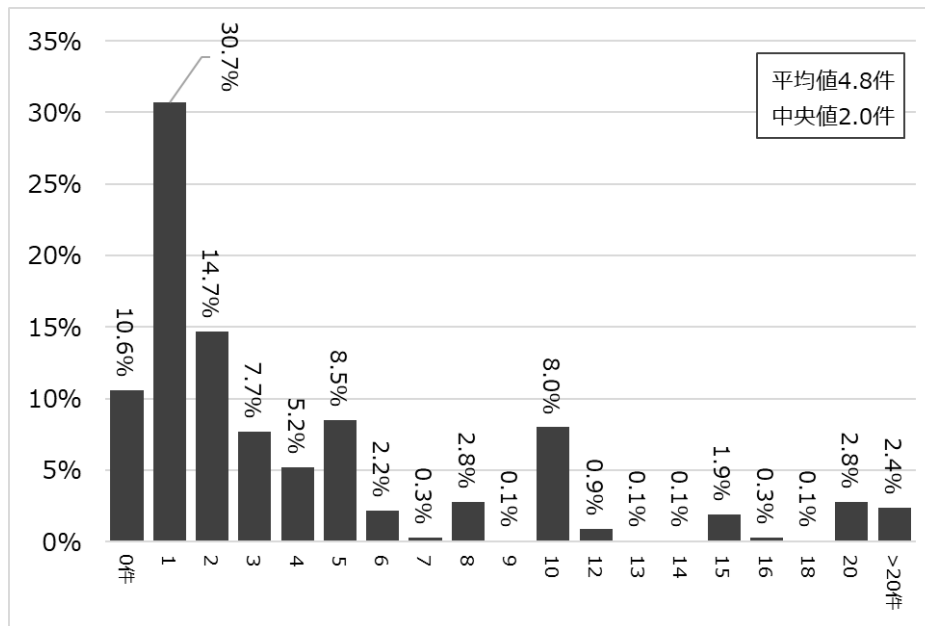


図表 2-33 フリーランス・自営のキャリアコンサルタントが直近 1 年間にキャリアコンサルタントとして受けた仕事件数(1 か月あたりの相談件数) (n=838、単数回答)



図表 2-34 には、フリーランス・自営のキャリアコンサルタントが直近 1 年間にキャリアコンサルタントとして受けた仕事のうち 1 か月あたりのセミナー・研修講師件数を示した。図から、最も多いのは「1 件」で 30.7%であった。以下、「2 件」(14.7%)、「0 件」(10.6%)と続いていた。平均値は 4.8 件、中央値は 2.0 件だった。

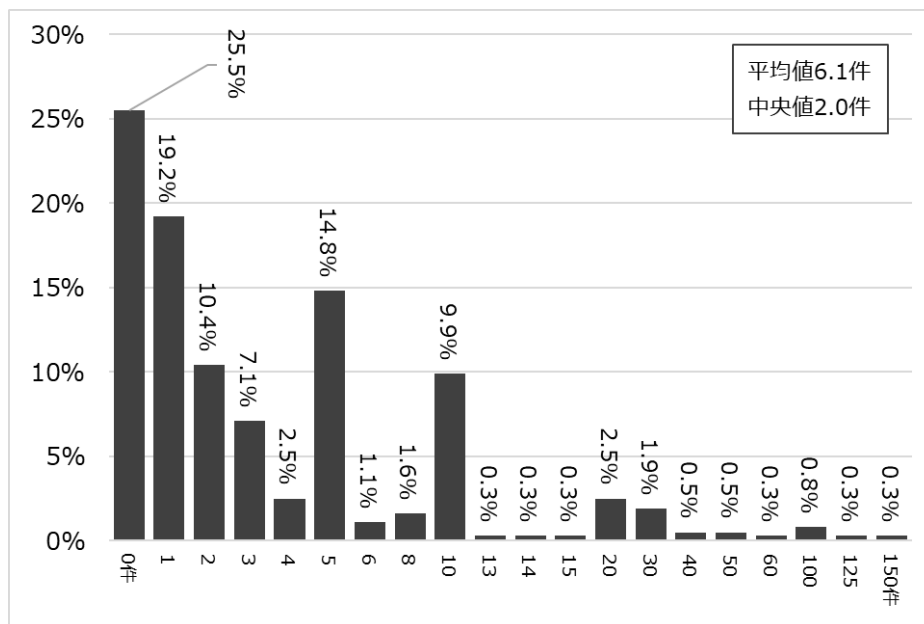
図表 2-34 フリーランス・自営のキャリアコンサルタントが直近 1 年間に
キャリアコンサルタントとして受けた仕事件数(1 か月あたりのセミナー・研修講師件数)(n=672、単数回答)



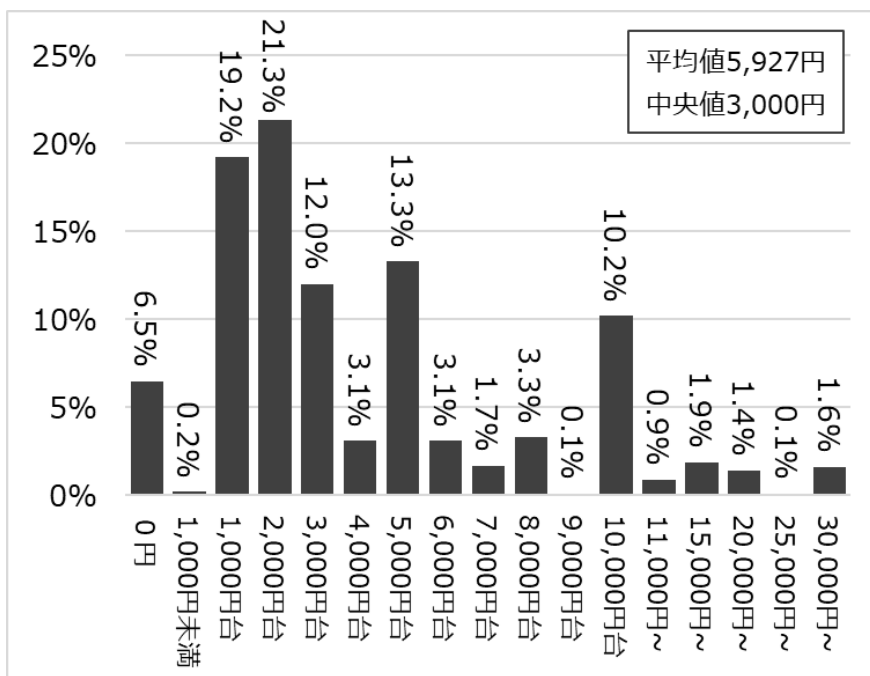
図表 2-35 には、フリーランス・自営のキャリアコンサルタントが直近 1 年間にキャリアコンサルタントとして受けた仕事のうち、1 か月あたりの相談や研修以外のその他の仕事件数を示した。図から、最も多いのは「0 件」で 25.5%であった。以下、「1 件」(19.2%)、「5 件」(14.8%)と続いていた。平均値は 6.1 件、中央値は 2.0 件だった。

図表 2-36 には、フリーランス・自営のキャリアコンサルタントが直近 1 年間にキャリアコンサルタントとして受けた仕事のうち、相談案件の 1 時間あたりの平均報酬額を示した。図から、最も多いのは「2,000 円台」で 21.3%であった。以下、「1,000 円台」(19.2%)、「5,000 円台」(13.3%)と続いていた。平均値は 5,927 円、中央値は 3,000 円だった。

図表 2-35 フリーランス・自営のキャリアコンサルタントが直近 1 年間に
キャリアコンサルタントとして受けた仕事件数(1 か月あたりのその他の仕事件数)(n=365、単数回答)



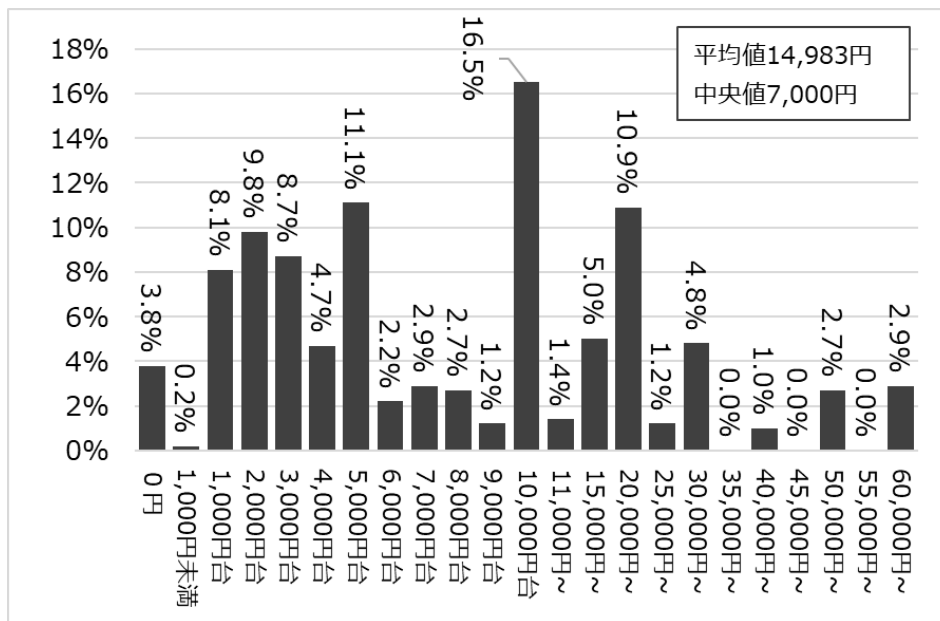
図表 2-36 フリーランス・自営のキャリアコンサルタントが直近 1 年間に
キャリアコンサルタントとして受けた仕事の平均報酬額
(相談案件の 1 時間あたりの報酬額)(n=781、単数回答)



図表 2-37 には、フリーランス・自営のキャリアコンサルタントが直近 1 年間にキャリア
コンサルタントとして受けた仕事のうち、セミナー・研修講師の 1 時間あたりの平均報酬額
を示した。図から、最も多いのは「10,000 円台」で 16.5%であった。以下、「5,000 円台」

(11.1%)、「20,000円～25,000円未満」(10.9%)と続いていた。平均値は14,983円、中央値は7,000円だった。

図表 2-37 フリーランス・自営のキャリアコンサルタントが直近1年間に
キャリアコンサルタントとして受けた仕事の平均報酬額
(セミナー・研修講師の1時間あたりの報酬額)(n=601、単数回答)



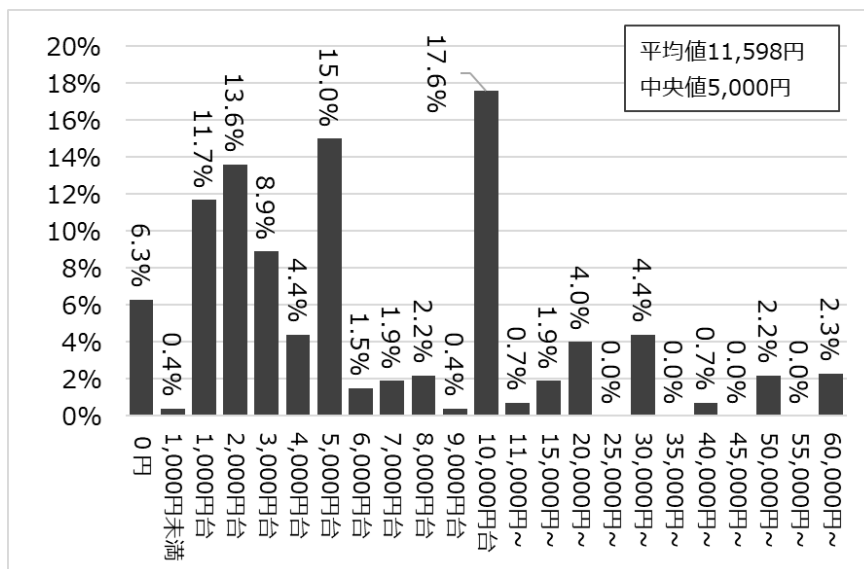
図表 2-38 には、フリーランス・自営のキャリアコンサルタントが直近1年間にキャリアコンサルタントとして受けた仕事のうち、その他の仕事の1時間あたりの平均報酬額を示した²。最も多いのは「10,000円台」で17.6%であった。以下、「5,000円台」(15.0%)、「2,000円台」(13.6%)と続いていた。平均値は11,598円、中央値は5,000円だった。

² 「本調査では、「その他の仕事」の内容に関する設問を用意しなかったため、その具体的なイメージは回答者によって異なった可能性がある。ただし、調査票では「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・運用等まで含む概念です。」と提示していたため、おおむね相談やセミナー以外の、①グループワーク等のグループを活用した支援、②企業の職業能力・キャリア形成に関する制度の設計・運用、③学校のキャリア教育プログラムの設計・運用等を「その他の仕事」として考えておくことができる。

図表 2-38 フリーランス・自営のキャリアコンサルタントが直近 1 年間に

キャリアコンサルタントとして受けた仕事の平均報酬額

(その他の仕事の 1 時間あたりの報酬額)(n=272、単数回答)



(2)フリーランス・自営のキャリアコンサルタントの仕事の受け方

図表 2-39 には、フリーランス・自営のキャリアコンサルタントの直近 1 年間の仕事の受け方 (設問は「どのように仕事を受けたか」) を示した。表から、最も多いのは「既存顧客や現在の取引先の紹介」(36.3%) であることが示された。以下、「キャリアコンサルタントの知人の紹介」(27.5%)、「以前の勤め先や昔の取引先の紹介」(22.1%) と続いていた。逆に最も少ないのは「クラウドソーシングの利用」(1.6%) であり、次いで「コンペや入札への応募」(2.1%) であった。

図表 2-40 には、キャリアコンサルタントとしての仕事を行った 1 か月あたり平均日数別の直近 1 年間の仕事の受け方を示した。表から、キャリアコンサルタントとしての仕事を 1 か月あたり「16 日以上」行っているキャリアコンサルタントは、「自身のホームページやブログ、SNS 等への依頼」で仕事を受けている割合が統計的に有意に多かった。また、キャリアコンサルタントとしての仕事を 1 か月あたり「10~15 日」行っているキャリアコンサルタントは、「キャリアコンサルタントの知人の紹介」で仕事を受けている割合が統計的に有意に多かった。

一方、キャリアコンサルタントとしての仕事が 1 か月あたり「1~4 日」のキャリアコンサルタントは、「自身のホームページやブログ、SNS 等への依頼」「キャリアコンサーチ (キャリアコンサルタント検索システム)」「キャリアコンサルタントの知人の紹介」で仕事を受けている割合が統計的に有意に少なかった。

図表 2-39 フリーランス・自営のキャリアコンサルタントの

直近 1 年間の仕事の受け方 (n=895、複数回答)

既存顧客や現在の取引先の紹介	36.3%
キャリアコンサルタントの知人の紹介	27.5%
以前の勤め先や昔の取引先の紹介	22.1%
相手先への自身での営業活動 (電話営業・メール営業含む)	19.0%
キャリアコンサルタント以外の知人等の紹介	17.5%
自身のホームページやブログ、SNS 等への依頼	16.4%
フリーランス向けのエージェント・仲介会社等の利用	11.1%
キャリアコンサーチ (キャリアコンサルタント検索システム)	10.8%
関連する学会や団体から	10.2%
その他	8.8%
勉強会やセミナーを主催	7.3%
養成講習機関・更新講習機関からの紹介 (メールマガジン、メールニュース含む)	6.5%
勉強会やセミナーに参加	4.6%
フリーランスのコミュニティへの参加	2.8%
コンペや入札への応募	2.1%
クラウドソーシングの利用	1.6%

図表 2-40 キャリアコンサルタントとしての仕事を行った 1 か月あたり平均日数別の

直近 1 年間の仕事の受け方

	1～4日 n=224	5～9日 n=204	10～15日 n=263	16日以上 n=204	有意 水準
相手先への自身での営業活動 (電話営業・メール営業含む)	17.0%	15.7%	20.5%	22.5%	
自身のホームページやブログ、SNS 等への依頼	11.6%	14.7%	18.3%	21.1%	p<.05
キャリアコンサーチ (キャリアコンサルタント検索システム)	5.8%	12.3%	12.9%	12.3%	p<.05
フリーランス向けのエージェント・仲介会社等の利用	13.8%	9.8%	10.6%	9.8%	
フリーランスのコミュニティへの参加	3.6%	3.4%	1.9%	2.5%	
クラウドソーシングの利用	0.9%	1.5%	1.1%	2.9%	
既存顧客や現在の取引先の紹介	30.8%	35.8%	37.3%	41.7%	
以前の勤め先や昔の取引先の紹介	21.4%	21.6%	23.2%	22.1%	
キャリアコンサルタントの知人の紹介	17.0%	26.0%	33.8%	32.4%	p<.01
キャリアコンサルタント以外の知人等の紹介	15.6%	15.7%	19.0%	19.6%	
コンペや入札への応募	1.8%	1.0%	2.7%	2.9%	
養成講習機関・更新講習機関からの紹介 (メールマガジン、メールニュース含む)	4.9%	7.8%	6.8%	6.4%	
関連する学会や団体から	8.5%	9.8%	9.5%	13.2%	
勉強会やセミナーを主催	4.9%	5.9%	8.4%	9.8%	
勉強会やセミナーに参加	4.9%	2.9%	4.9%	5.4%	
その他	10.3%	10.8%	5.3%	9.8%	

※行ごとに χ^2 検定を行った後、統計的に有意な箇所については調整済み残差を検討し、統計的に有意に大きい箇所上網掛け、同じく有意に小さい箇所に下線を付した。

図表 2-41 には、1 か月あたりの相談件数別に直近 1 年間の仕事の受け方を示した。表から、1 か月あたりの相談件数が「25 件以上」のキャリアコンサルタントは、「キャリアコンサルタントの知人の紹介」で仕事を受けている割合が統計的に有意に多かった。また、1 か月あたりの相談件数が「10～24 件」のキャリアコンサルタントは、「既存顧客や現在の取引先の紹介」「勉強会やセミナーを主催」によって仕事を受けている割合が統計的に有意に多かった。

図表 2-41 1 か月あたりの相談件数別の直近 1 年間の仕事の受け方

	0～2件 n=216	3～9件 n=178	10～24件 n=220	25件以上 n=224	有意 水準
相手先への自身での営業活動 (電話営業・メール営業含む)	19.0%	19.7%	22.3%	15.6%	
自身のホームページやブログ、SNS 等への依頼	16.7%	19.7%	21.4%	12.1%	
キャリアサーチ (キャリアコンサルタント検索システム)	7.4%	14.0%	10.5%	12.9%	
フリーランス向けのエージェント・仲介会社等の利用	8.8%	11.8%	12.3%	10.3%	
フリーランスのコミュニティへの参加	2.8%	3.9%	2.7%	0.9%	
クラウドソーシングの利用	1.9%	0.0%	0.9%	3.1%	
既存顧客や現在の取引先の紹介	33.3%	40.4%	45.9%	31.7%	p<.01
以前の勤め先や昔の取引先の紹介	22.7%	21.9%	22.3%	23.2%	
キャリアコンサルタントの知人の紹介	16.2%	24.2%	32.3%	37.5%	p<.01
キャリアコンサルタント以外の知人等の紹介	15.3%	19.1%	20.5%	17.0%	
コンペや入札への応募	1.4%	1.1%	2.7%	3.6%	
養成講習機関・更新講習機関からの紹介 (メールマガジン、メールニュース含む)	6.0%	3.4%	6.4%	7.6%	
関連する学会や団体から	9.3%	11.2%	10.0%	11.2%	
勉強会やセミナーを主催	3.7%	10.1%	10.9%	5.8%	p<.05
勉強会やセミナーに参加	5.1%	5.1%	3.6%	4.0%	
その他	8.3%	10.7%	7.3%	8.0%	

※行ごとに χ^2 検定を行った後、統計的に有意な箇所については調整済み残差を検討し、統計的に有意に大きい箇所にも網掛け、同じく有意に小さい箇所にも下線を付した。

図表 2-42 には、1 か月あたりのセミナー・研修講師件数別に直近 1 年間の仕事の受け方を示した。表から、1 か月あたりのセミナー・研修講師件数が「5 件以上」のキャリアコンサルタントは、「既存顧客や現在の取引先の紹介」「養成講習機関・更新講習機関からの紹介 (メールマガジン、メールニュース含む)」「勉強会やセミナーを主催」によって仕事を受けている割合が統計的に有意に多かった。

一方、1 か月あたりのセミナー・研修講師件数が「0 件」のキャリアコンサルタントは、「既存顧客や現在の取引先の紹介」「キャリアコンサルタントの知人の紹介」によって仕事を受けている割合が統計的に有意に少なかった。

図表 2-42 1 か月あたりのセミナー・研修講師件数別の直近 1 年間の仕事の受け方

	0件 n=71	1件 n=206	2～4件 n=186	5件以上 n=209	有意 水準
相手先への自身での営業活動 (電話営業・メール営業含む)	18.3%	20.4%	21.5%	21.5%	
自身のホームページやブログ、SNS 等への依頼	14.1%	16.5%	18.8%	23.4%	
キャリアコンサーチ (キャリアコンサルタント検索システム)	9.9%	10.2%	11.3%	16.3%	
フリーランス向けのエージェント・仲介会社等の利用	11.3%	10.7%	12.4%	12.9%	
フリーランスのコミュニティへの参加	5.6%	3.4%	2.7%	1.4%	
クラウドソーシングの利用	4.2%	1.9%	0.5%	1.4%	
既存顧客や現在の取引先の紹介	<u>28.2%</u>	37.4%	40.3%	48.3%	p<.05
以前の勤め先や昔の取引先の紹介	19.7%	24.3%	24.2%	24.4%	
キャリアコンサルタントの知人の紹介	<u>14.1%</u>	28.2%	33.9%	35.4%	p<.01
キャリアコンサルタント以外の知人等の紹介	23.9%	16.5%	17.7%	25.4%	
コンペや入札への応募	0.0%	1.9%	3.8%	3.8%	
養成講習機関・更新講習機関からの紹介 (メールマガジン、メールニュース含む)	4.2%	<u>4.4%</u>	8.1%	11.0%	p<.05
関連する学会や団体から	2.8%	9.7%	11.8%	12.9%	
勉強会やセミナーを主催	2.8%	6.8%	7.0%	14.8%	p<.01
勉強会やセミナーに参加	4.2%	4.4%	4.8%	7.2%	
その他 *	7.0%	9.2%	7.0%	4.3%	

※行ごとに χ^2 検定を行った後、統計的に有意な箇所については調整済み残差を検討し、統計的に有意に大きい箇所に網掛け、同じく有意に小さい箇所に下線を付した。

図表 2-43 には、相談やセミナー・研修講師以外のその他の仕事の件数別に直近 1 年間の仕事の受け方を示した。表から、1 か月あたりのその他の仕事件数が「10 件以上」のキャリアコンサルタントは、「既存顧客や現在の取引先の紹介」によって仕事を受けている割合が統計的に有意に多かった。また、1 か月あたりのその他の仕事件数が「3～9 件」のキャリアコンサルタントは、「キャリアコンサルタントの知人の紹介」によって仕事を受けている割合が統計的に有意に多かった。

図表 2-44 には、直近 1 年間の仕事の受け方別に相談案件の 1 時間あたりの報酬額の中央値 (全体の上位下位 50%を分ける値) を示した。表は、「相手先への自身の営業活動 (電話営業・メール営業含む)」で仕事を得た場合、キャリアコンサルタントの半数が 5,000 円以上の報酬を得ていた一方、それ以外の方法で仕事を得たキャリアコンサルタントは半数が 2,825 円以上の報酬を得ていたことを示す。この箇所は統計的に有意であり、したがって「相手先への自身の営業活動 (電話営業・メール営業含む)」で仕事を得た場合、そうでない場合よりも報酬が高いと解釈することができる。

同様に、「自身のホームページやブログ、SNS 等への依頼」「既存顧客や現在の取引先の紹介」「以前の勤め先や昔の取引先の紹介」「勉強会やセミナーを主催」で仕事を受けた場合、そうでない場合よりも統計的に有意に報酬が高かったことが示された。

図表 2-43 その他の仕事件数別の直近 1 年間の仕事の受け方

	0件 n=93	1～2件 n=108	3～9件 n=99	10件以上 n=65	有意 水準
相手先への自身での営業活動 (電話営業・メール営業含む)	18.3%	21.3%	21.2%	33.8%	
自身のホームページやブログ、SNS等への依頼	24.7%	19.4%	29.3%	27.7%	
キャリアコンサーチ (キャリアコンサルタント検索システム)	20.4%	16.7%	15.2%	16.9%	
フリーランス向けのエージェント・仲介会社等の利用	8.6%	7.4%	10.1%	16.9%	
フリーランスのコミュニティへの参加	3.2%	4.6%	6.1%	7.7%	
クラウドソーシングの利用	3.2%	2.8%	2.0%	1.5%	
既存顧客や現在の取引先の紹介	41.9%	38.0%	51.5%	58.5%	p<.05
以前の勤め先や昔の取引先の紹介	28.0%	24.1%	28.3%	23.1%	
キャリアコンサルタントの知人の紹介	22.6%	26.9%	37.4%	20.0%	p<.05
キャリアコンサルタント以外の知人等の紹介	21.5%	22.2%	24.2%	20.0%	
コンペや入札への応募	0.0%	3.7%	3.0%	4.6%	
養成講習機関・更新講習機関からの紹介 (メールマガジン、メールニュース含む)	5.4%	6.5%	12.1%	4.6%	
関連する学会や団体から	6.5%	17.6%	14.1%	13.8%	
勉強会やセミナーを主催	7.5%	12.0%	13.1%	12.3%	
勉強会やセミナーに参加	3.2%	8.3%	10.1%	9.2%	
その他	5.4%	8.3%	8.1%	4.6%	

※行ごとに χ^2 検定を行った後、統計的に有意な箇所については調整済み残差を検討し、統計的に有意に大きい箇所に網掛け、同じく有意に小さい箇所に下線を付した。

図表 2-44 直近 1 年間の仕事の受け方別の相談案件の 1 時間あたりの報酬額

	表側 (左欄) の 方法で仕事を得た		表側 (左欄) の 方法以外で 仕事を得た		有意 水準
	n	中央値	n	中央値	
相手先への自身での営業活動 (電話営業・メール営業含む)	149	¥5,000	632	¥2,825	p<.01
自身のホームページやブログ、SNS等への依頼	138	¥5,000	643	¥2,500	p<.01
キャリアコンサーチ (キャリアコンサルタント検索システム)	86	¥4,000	695	¥3,000	p<.05
フリーランス向けのエージェント・仲介会社等の利用	88	¥2,600	693	¥3,000	
フリーランスのコミュニティへの参加	19	¥3,000	762	¥3,000	
クラウドソーシングの利用	12	¥3,000	769	¥3,000	
既存顧客や現在の取引先の紹介	297	¥5,000	484	¥2,206	p<.01
以前の勤め先や昔の取引先の紹介	175	¥3,500	606	¥3,000	p<.01
キャリアコンサルタントの知人の紹介	225	¥3,000	556	¥3,000	
キャリアコンサルタント以外の知人等の紹介	144	¥4,000	637	¥3,000	p<.05
コンペや入札への応募	18	¥4,000	763	¥3,000	
養成講習機関・更新講習機関からの紹介 (メールマガジン、メールニュース含む)	45	¥2,500	736	¥3,000	
関連する学会や団体から	84	¥3,000	697	¥3,000	
勉強会やセミナーを主催	61	¥5,000	720	¥3,000	p<.01
勉強会やセミナーに参加	34	¥2,750	747	¥3,000	
その他	67	¥2,500	714	¥3,000	p<.05

※行ごとにマン・ホイットニーのU検定 (ノンパラメトリック検定) を実施した。1%水準で統計的に有意に値が大きい中央値に網掛けを付した。

同様に、図表 2-45 には、直近 1 年間の仕事の受け方別に、セミナー・研修講師の 1 時間あたりの報酬額の中央値を示した。「相手先への自身の営業活動(電話営業・メール営業含む)」「自身のホームページやブログ、SNS 等への依頼」「既存顧客や現在の取引先の紹介」「キャリアコンサルタント以外の知人等の紹介」「勉強会やセミナーを主催」によって仕事を得了場合、そうでない場合よりも統計的に有意に報酬が高かったことが示された。

図表 2-45 直近 1 年間の仕事の受け方別のセミナー・研修講師の 1 時間あたりの報酬額

	表側(左欄)の方法で仕事を得了		表側(左欄)の方法以外で仕事を得了		有意水準
	n	中央値	n	中央値	
相手先への自身での営業活動 (電話営業・メール営業含む)	127	¥10,000	474	¥7,000	p<.01
自身のホームページやブログ、SNS 等への依頼	118	¥10,000	483	¥6,000	p<.01
キャリアコンサーチ(キャリアコンサルタント検索システム)	76	¥6,000	525	¥7,400	
フリーランス向けのエージェント・仲介会社等の利用	72	¥5,000	529	¥8,000	
フリーランスのコミュニティへの参加	15	¥10,000	586	¥7,000	
クラウドソーシングの利用	8	¥8,250	593	¥7,000	
既存顧客や現在の取引先の紹介	253	¥10,000	348	¥5,000	p<.01
以前の勤め先や昔の取引先の紹介	146	¥8,000	455	¥6,000	p<.05
キャリアコンサルタントの知人の紹介	195	¥6,000	406	¥7,500	
キャリアコンサルタント以外の知人等の紹介	120	¥10,000	481	¥6,000	p<.01
コンペや入札への応募	19	¥10,000	582	¥7,000	
養成講習機関・更新講習機関からの紹介 (メールマガジン、メールニュース含む)	47	¥5,000	554	¥7,300	
関連する学会や団体から	69	¥8,000	532	¥7,000	
勉強会やセミナーを主催	58	¥12,500	543	¥6,000	p<.01
勉強会やセミナーに参加	33	¥8,000	568	¥7,000	
その他	41	¥5,000	560	¥8,000	p<.05

※行ごとにマン・ホイットニーのU検定(ノンパラメトリック検定)を実施した。1%水準で統計的に有意に値が大きい中央値に網掛けを付した。

同様に、図表 2-46 には、直近 1 年間の仕事の受け方別に、相談やセミナー以外のその他の仕事の 1 時間あたりの報酬額の中央値を示した。「自身のホームページやブログ、SNS 等への依頼」「既存顧客や現在の取引先の紹介」によって仕事を得了場合、そうでない場合よりも統計的に有意に報酬が高かったことが示された。

図表 2-46 直近 1 年間の仕事の受け方別のその他の仕事の 1 時間あたりの報酬額

	表側（左欄）の方法で仕事を得た		表側（左欄）の方法以外で仕事を得た		有意水準
	n	中央値	n	中央値	
相手先への自身での営業活動 （電話営業・メール営業含む）	66	¥6,000	206	¥5,000	p<.05
自身のホームページやブログ、SNS 等への依頼	68	¥8,500	204	¥4,000	p<.01
キャリアサーチ（キャリアコンサルタント検索システム）	44	¥5,000	228	¥5,000	
フリーランス向けのエージェント・仲介会社等の利用	29	¥5,000	243	¥5,000	
フリーランスのコミュニティへの参加	16	¥5,000	256	¥5,000	
クラウドソーシングの利用	6	¥2,500	266	¥5,000	
既存顧客や現在の取引先の紹介	130	¥6,250	142	¥3,000	p<.01
以前の勤め先や昔の取引先の紹介	69	¥5,000	203	¥5,000	p<.05
キャリアコンサルタントの知人の紹介	79	¥4,500	193	¥5,000	
キャリアコンサルタント以外の知人等の紹介	61	¥5,000	211	¥5,000	
コンペや入札への応募	10	¥10,000	262	¥5,000	
養成講習機関・更新講習機関からの紹介 （メールマガジン、メールニュース含む）	22	¥5,000	250	¥5,000	
関連する学会や団体から	42	¥4,500	230	¥5,000	
勉強会やセミナーを主催	34	¥5,750	238	¥5,000	
勉強会やセミナーに参加	25	¥5,000	247	¥5,000	
その他	20	¥4,000	252	¥5,000	

※行ごとにマン・ホイットニーのU検定（ノンパラメトリック検定）を実施した。1%水準で統計的に有意に値が大きい中央値に網掛けを付した。

(3)フリーランス・自営のキャリアコンサルタントの働き方の違い

図表 2-47 には、フリーランス・自営のキャリアコンサルタントの働き方別の仕事を行った平均日数、各仕事件数、各報酬額の中央値を表に示した。また図表 2-48 では、中央値を図に示した。表及び図から、以下の諸点を指摘できる。①「キャリアコンサルタントとしての仕事を行った 1 か月あたりの日数」及び「平均的なセミナー・研修講師の報酬額」は「キャリアコンサルタントとして会社経営・団体運営」を行っているフリー・自営のキャリアコンサルタントが、それぞれ「12 日」「10,000 円」で統計的に有意に多かった。②「1 か月あたりの相談件数」及び「1 か月あたりのセミナー・研修講師件数」は「キャリアコンサルタントとしてフリーランス・個人事業主」のフリー・自営のキャリアコンサルタントが、それぞれ「12.0 件」「3.0 件」で統計的に有意に多かった。概して、会社経営・団体運営を行っているフリー・自営のキャリアコンサルタントは 1 か月あたりの活動日数が多く、セミナー研修の報酬額が高い。一方、フリーランス・個人事業主のキャリアコンサルタントは 1 か月あたりの相談件数、セミナー・研修講師件数が多いと整理することができる。

図表 2-47 フリーランス・自営のキャリアコンサルタントの働き方別の

キャリアコンサルタントとして仕事をを行った平均日数、各仕事件数、各報酬額①

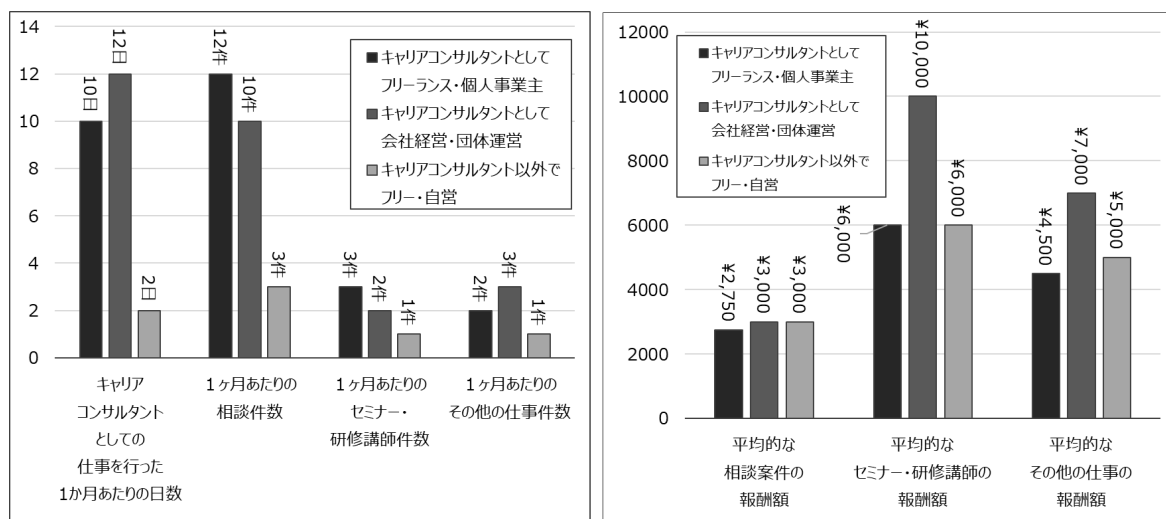
	キャリア コンサルタント として フリーランス・ 個人事業主		キャリア コンサルタント として 会社経営・ 団体運営		キャリア コンサルタント 以外で フリー・自営		有意 水準
	n	中央値	n	中央値	n	中央値	
キャリアコンサルタントとしての仕事をを行った 1か月あたりの日数	547	10日	138	12日	414	2日	p.<01
1ヶ月あたりの相談件数	488	12.0件	130	10.0件	220	3.0件	p.<01
1ヶ月あたりのセミナー・研修講師件数	400	3.0件	105	2.0件	167	1.0件	p.<01
1ヶ月あたりのその他の仕事件数	203	2.0件	73	3.0件	89	1.0件	
平均的な相談案件の報酬額	468	¥2,750	124	¥3,000	189	¥3,000	
平均的なセミナー・研修講師の報酬額	367	¥6,000	97	¥10,000	137	¥6,000	p.<01
平均的なその他の仕事の報酬額	155	¥4,500	57	¥7,000	60	¥5,000	

※各行ごとにクラスカル・ウォリス検定（独立した3群以上のノンパラメトリック検定）を実施。統計的に有意であった箇所でも最も値が大きいセルに網掛けを付した。

※なお、「フリーランス・個人事業主」と「会社経営・団体運営」の2群についてマン・ホイットニーのU検定（独立した2群のノンパラメトリック検定）を行った結果は、「キャリアコンサルタントとしての仕事をを行った1か月あたりの日数」「平均的なセミナー・研修講師の報酬額」で1%水準で有意、「平均的な相談案件の報酬額」「平均的なその他の仕事の報酬額」で5%水準で有意であった。いずれも「会社経営・団体運営」の方が値が大きかった。

図表 2-48 フリーランス・自営のキャリアコンサルタントの働き方別の

キャリアコンサルタントとして仕事をを行った平均日数、各仕事件数、各報酬額②



図表 2-49 には、フリーランス・自営のキャリアコンサルタントの働き方別の直近1年間の仕事の受け方を表に示した。表から、以下の点を指摘できる。①「キャリアコンサルタントとしてフリーランス・個人事業主」では、「キャリアコンサーチ（キャリアコンサルタント検索システム）」「フリーランス向けのエージェント・仲介会社等の利用」「キャリアコンサルタントの知人の紹介」によって仕事を受ける割合が他と比べて統計的に有意に多い。②「キャ

リアコンサルタントとして会社経営・団体運営」では、「相手先への自身での営業活動（電話営業・メール営業含む）」「自身のホームページやブログ、SNS等への依頼」「既存顧客や現在の取引先の紹介」「コンペや入札への応募」「勉強会やセミナーを主催」によって仕事を受ける割合が他と比べて統計的に有意に多い。③「キャリアコンサルタント以外でフリー・自営」では「キャリアコンサーチ（キャリアコンサルタント検索システム）」「キャリアコンサルタントの知人の紹介」によって仕事を受ける割合が統計的に有意に少ない。

図表 2-49 フリーランス・自営のキャリアコンサルタントの働き方別の直近1年間の仕事の受け方

	キャリア コンサルタント として フリーランス・ 個人事業主 n=515	キャリア コンサルタント として 会社経営・ 団体運営 n=132	キャリア コンサルタント 以外で フリー・自営 n=248	有意 水準
相手先への自身での営業活動（電話営業・メール営業含む）	17.1%	31.8%	16.1%	p<.01
自身のホームページやブログ、SNS等への依頼	14.6%	28.8%	13.7%	p<.01
キャリアコンサーチ（キャリアコンサルタント検索システム）	12.8%	11.4%	6.5%	p<.05
フリーランス向けのエージェント・仲介会社等の利用	13.4%	5.3%	9.3%	p<.05
フリーランスのコミュニティへの参加	2.7%	3.8%	2.4%	
クラウドソーシングの利用	1.6%	3.0%	0.8%	
既存顧客や現在の取引先の紹介	32.2%	47.0%	39.1%	p<.01
以前の勤め先や昔の取引先の紹介	23.7%	19.7%	20.2%	
キャリアコンサルタントの知人の紹介	34.6%	22.0%	15.7%	p<.01
キャリアコンサルタント以外の知人等の紹介	19.6%	12.9%	15.7%	
コンペや入札への応募	0.8%	9.8%	0.8%	p<.01
養成講習機関・更新講習機関からの紹介 （メールマガジン、メールニュース含む）	7.2%	6.1%	5.2%	
関連する学会や団体から	11.5%	7.6%	8.9%	
勉強会やセミナーを主催	6.6%	14.4%	4.8%	p<.01
勉強会やセミナーに参加	3.1%	6.8%	6.5%	p<.05
その他	8.7%	6.8%	10.1%	

※行ごとに χ^2 検定を行った後、統計的に有意な箇所については調整済み残差を検討し、統計的に有意に大きい箇所に網掛け、同じく有意に小さい箇所に下線を付した。

図表 2-50 には、フリーランス・自営で働いている通算期間別のキャリアコンサルタントとして仕事を行った平均日数、各仕事件数、各報酬額を表に示した。また図表 2-51 では、中央値を図に示した。表及び図から、以下の諸点を指摘できる。①フリーランス・自営で働いている通算期間が「10年以上」では「キャリアコンサルタントとしての仕事を行った1か月あたりの日数」「1か月あたりの相談件数」「1か月あたりのセミナー・研修講師件数」「1か月あたりのその他の仕事件数」「平均的な相談案件の報酬額」「平均的なセミナー・研修講師の報酬額」「平均的なその他の仕事の報酬額」のいずれについても、統計的に有意に値が大きかった（通算期間「3～5年未満」でも「キャリアコンサルタントとしての仕事を行った1か月あたりの日数」の値が統計的に有意に大きかった）。②具体的には、フリーランス・自営で働いている通算期間が「10年以上」のキャリアコンサルタントは、キャリアコンサルタン

トとして仕事を行った1か月あたりの日数は「10日」、1か月あたりの相談件数は「15.0件」、1か月あたりのセミナー・研修講師数は「3.0件」、1か月あたりのその他の仕事件数は「3.0件」、平均的な相談案件の報酬額は「3,400円」、平均的なセミナー・研修講師の報酬額は「10,000円」、平均的なその他の仕事の報酬額は「8,000円」であった。③図から、概して言えば、フリーランス・自営で働いている通算期間が長いほど、キャリアコンサルタントとして仕事を行った日数、相談件数、セミナー・研修講師件数、その他の仕事の件数は多く、その報酬額も多かった。

図表 2-50 フリーランス・自営で働いている通算期間別の

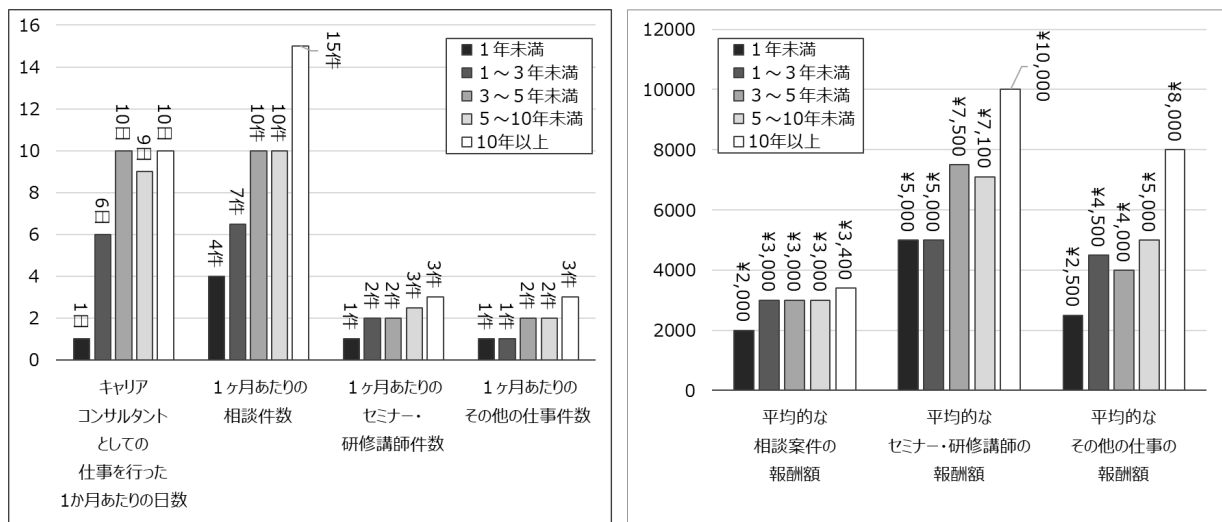
キャリアコンサルタントとして仕事を行った平均日数、各仕事件数、各報酬額①

	1年未満		1～3年未満		3～5年未満		5～10年未満		10年以上		有意水準
	n	中央値	n	中央値	n	中央値	n	中央値	n	中央値	
キャリアコンサルタントとしての仕事を行った1か月あたりの日数	266	1日	224	6日	146	10日	240	9日	223	10日	p.<.01
1ヶ月あたりの相談件数	126	4.0件	182	6.5件	119	10.0件	206	10.0件	205	15.0件	p.<.01
1ヶ月あたりのセミナー・研修講師件数	77	1.0件	134	2.0件	102	2.0件	176	2.5件	183	3.0件	p.<.01
1ヶ月あたりのその他の仕事件数	53	1.0件	84	1.0件	48	2.0件	94	2.0件	86	3.0件	p.<.05
平均的な相談案件の報酬額	111	¥2,000	167	¥3,000	114	¥3,000	197	¥3,000	192	¥3,400	p.<.01
平均的なセミナー・研修講師の報酬額	65	¥5,000	121	¥5,000	89	¥7,500	160	¥7,100	166	¥10,000	p.<.01
平均的なその他の仕事の報酬額	37	¥2,500	57	¥4,500	38	¥4,000	70	¥5,000	70	¥8,000	p.<.01

※各行ごとにクラスカル・ウォリス検定（独立した3群以上のノンパラメトリック検定）を実施。統計的に有意であった箇所でも最値が大きいセルに網掛けを付した。

図表 2-51 フリーランス・自営で働いている通算期間別の

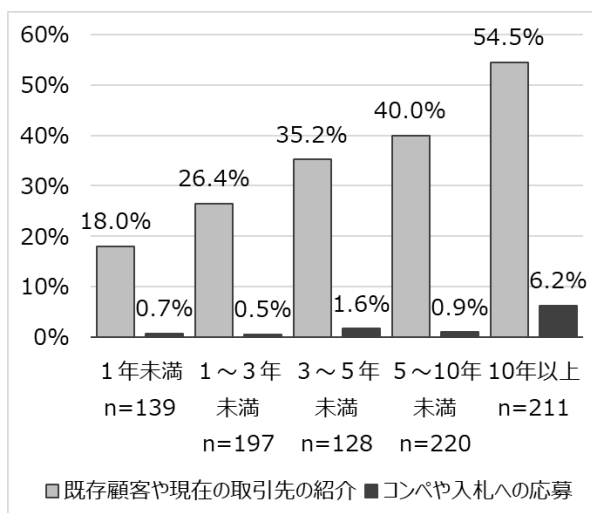
キャリアコンサルタントとして仕事を行った平均日数、各仕事件数、各報酬額②



図表 2-52 には、フリーランス・自営で働いている通算期間別に直近 1 年間の仕事の受け方のうち、統計的に有意な結果となった「既存顧客や現在の取引先の紹介」「コンペや入札への応募」を図に示した。図から、通算期間が長いほど、「既存顧客や現在の取引先の紹介」や「コンペや入札への応募」によって仕事を受けた割合が多いことが示された。

なお、図表 2-53 には、フリーランス・自営のキャリアコンサルタントの働き方別のフリーランス・自営で働いている通算期間を示した。図のとおり、フリーランス・自営のキャリアコンサルタントの働き方とフリーランス・自営で働いている通算期間は、緩やかに関連していた。フリーランス・個人事業主として働くキャリアコンサルタントは、フリーランス・自営で働いている通算期間はおおむね偏りが無いが、会社経営・団体運営を行っているキャリアコンサルタントは、概してフリーランス・自営で働いている通算期間が長い。逆にキャリアコンサルタント以外でフリーランス・自営で働くキャリアコンサルタントは、概してフリーランス・自営で働いている通算期間が短かった。

図表 2-52 フリーランス・自営で働いている通算期間別の直近 1 年間の仕事の受け方



図表 2-53 フリーランス・自営のキャリアコンサルタントの働き方別のフリーランス・自営で働いている通算期間

	キャリア コンサルタント として フリーランス・ 個人事業主 n=515	キャリア コンサルタント として 会社経営・ 団体運営 n=132	キャリア コンサルタント 以外で フリー・自営 n=248
1年未満	15.7%	13.0%	39.1%
1～3年未満	22.9%	12.3%	19.8%
3～5年未満	13.5%	13.0%	13.0%
5～10年未満	25.4%	26.1%	15.7%
10年以上	22.5%	35.5%	12.3%
合計	100%	100%	100%

7. 本章のまとめ

ここまでキャリアコンサルタントの働き方について、①キャリアコンサルタントの就業時間・年収・就業状況、②キャリアコンサルタントの就業状況別の就業時間・年収、③正規雇用・非正規雇用のキャリアコンサルタントの比較、④非正規雇用のキャリアコンサルタントの働き方について検討を行った。本章の結果は以下の諸点に整理される。

(1) キャリアコンサルタントの就業時間・年収・就業状況の結果のまとめ

キャリアコンサルタントの就業時間・年収・就業状況については、①キャリアコンサルタントの約半数が週 40 時間前後働いていた。②1 週間の就業時間のうち「キャリアコンサルティングに関連する活動」が占める割合は、100%近くを占めると回答した者が約 15%、全くないと回答した者が約 25%と二極化していた。ただし中央値は 10%であり、半数が 10%以下に止まっていた。③最近 1 年間の税込み個人年収はおおむね 400～500 万円であった。④「キャリアコンサルティングに関連する活動」による収入の割合も二極化しており、全くないと回答した者が約 41%、100%近くを占めると回答した者が約 20%であった。なお、中央値は 5%であり、半数が 5%以下に止まっていた。⑤現在の主な就業状況は、正規雇用が 50%強と最も多く、次いで非正規雇用が約 27%であった。フリーランス・個人事業主のキャリアコンサルタントは約 7%であった。⑥キャリアコンサルタント以外でフリー・自営の働き方をしているキャリアコンサルタントも 5%程度おり、おもに社会保険労務士を含むコンサルティングや研修講師に従事していた。概して、キャリアコンサルタントの資格を活かして、キャリアコンサルタントとして就業し、一定時間以上働いてある程度十分な収入を得ているキャリアコンサルタントと、そうではないキャリアコンサルタントで大きく二極化していたことが示される。

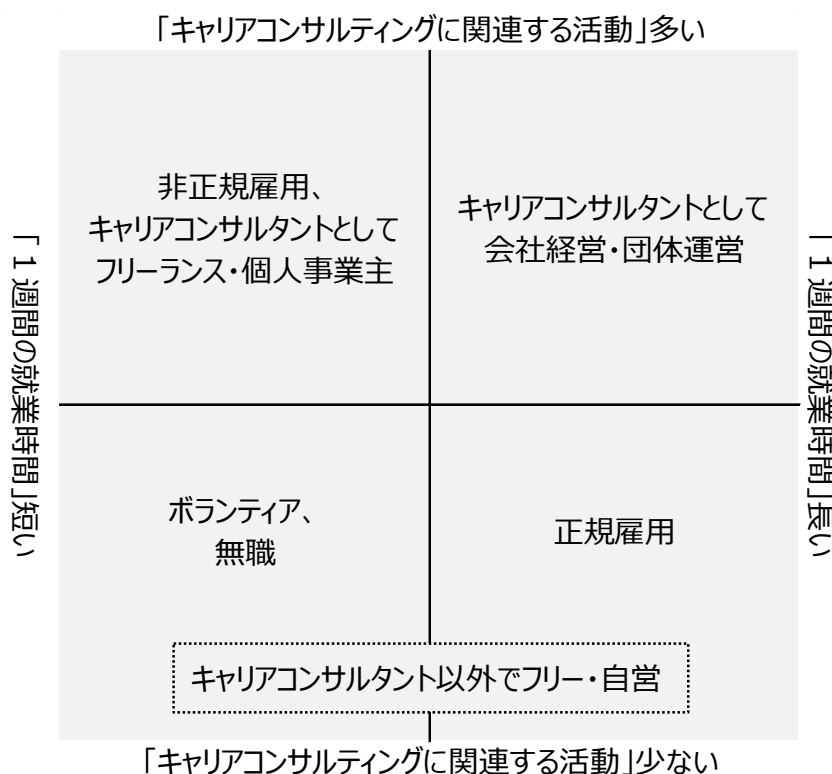
(2) キャリアコンサルタントの就業状況別の就業時間・年収の結果のまとめ

キャリアコンサルタントの就業状況別の就業時間・年収については、以下の諸点に集約される。①正規雇用では、就業時間は 40 時間以上が多く、キャリアコンサルティングに関連する活動は 20%以下が多い。②非正規雇用では、就業時間は 40 時間未満が多く、キャリアコンサルティングに関連する活動は 50%以上が多い。③キャリアコンサルタントとして（≒キャリアコンサルタントが中心）フリーランス、個人事業主、自営では、就業時間は 30 時間未満が多く、概してキャリアコンサルティングに関連する活動は 50%以上が多い。④キャリアコンサルタント以外で（≒キャリアコンサルタント以外が中心）のフリー・自営では、就業時間は 30 時間未満が多く、概してキャリアコンサルタントに関連する活動は 20%以下が多い。⑤ボランティアあるいは無職の場合、就業時間は 30 時間未満が多く、特に無職では 0%が多い。⑥キャリアコンサルタントとして会社経営・団体運営・自営で働いている場合、60 時間以上の長時間働いている割合が多く、概してキャリアコンサルティングに関連する活動

は 50%以上が多い (ただし 90%以上は少ない=全ての活動がキャリアコンサルティングではない)。

以上の就業状況別の就業時間及びキャリアコンサルティングに関連する活動の割合を図示すると図表 2-54 のとおりとなった。すなわち、概して、①正規雇用は就業時間は長いがキャリアコンサルティングに関連する活動が少ない、②非正規雇用及びキャリアコンサルタントとしてフリーランス・個人事業主は就業時間は短いキャリアコンサルティングに関連する活動が多い、③キャリアコンサルタントとして会社経営・団体運営は就業時間は長く、キャリアコンサルティングに関連する活動が多い、④キャリアコンサルタント以外でフリー・自営は就業時間は短く (一部、長く働く者もいる)、キャリアコンサルティングに関連する活動が少ない、⑤ボランティア・無職は就業時間は短く、キャリアコンサルティングに関連する活動が少ない。

図表 2-54 キャリアコンサルタントの就業状況別の
就業時間及びキャリアコンサルティングに関連する活動の割合 (模式図)



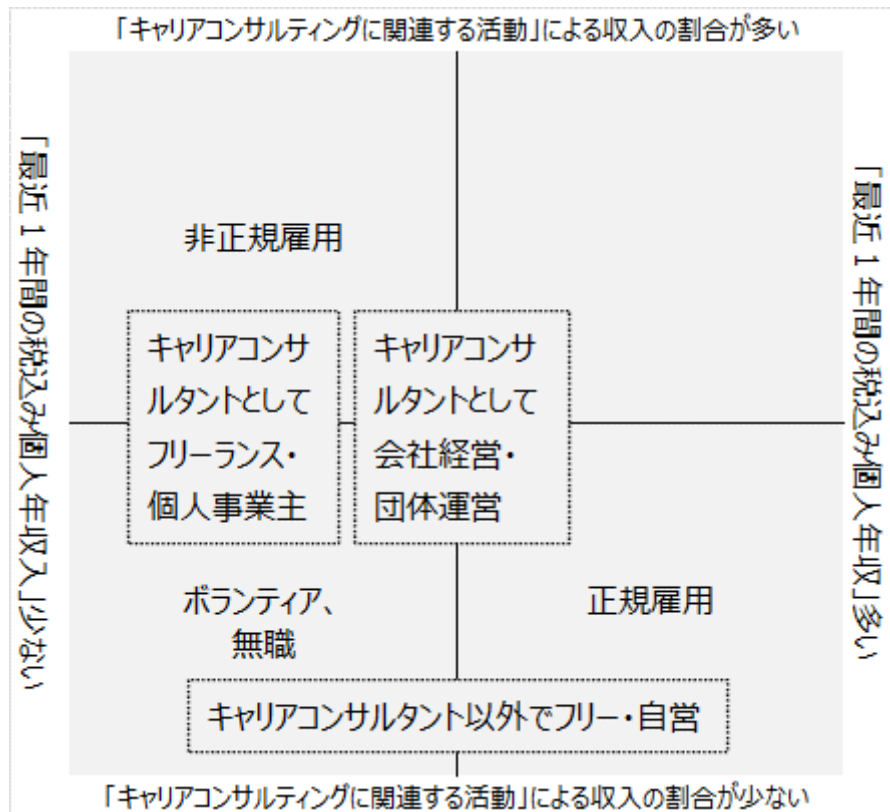
就業状況別の年収はおおむね就業時間の結果と傾向が類似しており、①正規雇用では年収が比較的高い (年収 500 万円以上が多い) が、キャリアコンサルティングに関連する活動による収入の割合が低い。②非正規雇用では年収が比較的低い (年収 100~500 万円未満が多い) がキャリアコンサルティングに関連する活動による収入の割合が高い。③キャリアコンサルタントとしてフリーランス・個人事業主では年収が低く (年収 100~300 万円未満が多

い)、キャリアコンサルティングに関連する活動による収入の割合は多様である（低い人も高い人もいる）。④キャリアコンサルタントとして会社経営・団体運営では年収が中程度（年収の分布は平坦）であり、100万円未満も多ければ2,000万円以上も多い。キャリアコンサルティングに関連する活動による収入の割合は多様である（低い人も高い人もいる）。⑤キャリアコンサルタント以外でフリー・自営、ボランティア、無職の場合、概して年収が低く（年収200万円未満が多い）、キャリアコンサルティングに関連する活動による収入の割合も低い（キャリアコンサルタント以外でフリー・自営では年収は多様）。

上述の傾向を、図表2-54と同様の図の形にまとめたものが、図表2-55である。概して、図表2-54に示した就業時間の図と類似しており、①正規雇用は年収が多いがキャリアコンサルティングに関連する活動による収入の割合が少ない、②非正規雇用は年収は少ないがキャリアコンサルティングに関連する活動による収入の割合が多い、③ボランティア・無職は年収は少なく、キャリアコンサルティングに関連する活動による収入の割合が少ない。また、フリーランス・個人事業主、会社経営・団体運営は、それぞれ中間的な位置づけが多かった。すなわち、同じフリーランス・個人事業主、会社経営・団体運営でも、個々のキャリアコンサルタントによって年収及びキャリアコンサルティングに関連する活動による収入の割合はまちまちであることが示された。

図表2-55 キャリアコンサルタントの就業状況別の

個人年収及びキャリアコンサルティングに関連する活動による収入の割合（模式図）



なお、図表 2-55 で、より強調すべき特徴は「個人年収が多く、キャリアコンサルティングに関連する活動による収入の割合が多い」領域に該当するキャリアコンサルタントがいないことである。すなわち、現状では、キャリアコンサルタントとして十分に活動して、かつ十分な収入を得るような就業状況のキャリアコンサルタントは、概して言えば多くないことを指摘できる。

(3)非正規雇用のキャリアコンサルタントの働き方の結果のまとめ

非正規雇用のキャリアコンサルタントの働き方の詳細について検討を行った結果、以下の諸点が示される。

第一に、非正規雇用のキャリアコンサルタントは、現在、おおむね 1 年前後、場合によっては 3 年以下や 5 年超の比較的長い契約期間で働いていた。一方、非正規雇用で働いている通算期間は二極化しており、非正規雇用の通算期間が 1 年未満のキャリアコンサルタントと 5~10 年以上にわたるキャリアコンサルタントに分かれていた。

第二に、非正規雇用のキャリアコンサルタントの 6 割弱はキャリアコンサルタントとしての仕事のみをしていた。その他、キャリアコンサルタントとしての仕事を中心にその他の仕事もしているキャリアコンサルタント、その他の仕事の方が中心のキャリアコンサルタントがそれぞれ 2 割程度となっていた。

第三に、非正規雇用のキャリアコンサルタントの契約期間は、公的機関で働くキャリアコンサルタントは 1~3 年程度、教育機関では 1 か月以上の短期から 5 年程度の長期に至るまで多様、民間の職業紹介・労働者派遣業では半年以下の短い契約期間が多かった。

第四に、公的な職業相談・職業紹介機関では、5~10 年以上にわたって比較的長い期間、非正規雇用で働いているキャリアコンサルタントがいた。なお、公的機関で働くキャリアコンサルタントでも「公務 上記以外の「公務」」では通算期間は 1 年未満が多かった。

第五に、概して、公的あるいは民間の職業相談・職業紹介等の非正規雇用で働いている場合には、キャリアコンサルタントのみの仕事をしていた。

概して、非正規雇用のキャリアコンサルタントの働き方は、最も数が多い公的な職業相談・職業紹介機関で働く非正規雇用のキャリアコンサルタントに代表されており、おおむね 1 年前後の契約期間を繰り返して比較的長期にわたって働いていた。

(4)フリーランス・自営のキャリアコンサルタントの働き方の結果のまとめ

フリーランス・自営のキャリアコンサルタントの働き方について検討を行った結果は、以下の諸点に集約できる。

第一に、フリーランス・自営のキャリアコンサルタントで人を雇っている者は 12%であり、雇っている場合には正規雇用者・非正規雇用者のいずれも 1 名かあるいは 4 名以上に二極化していた。

第二に、フリーランス・自営のキャリアコンサルタントが、直近1年間に、①キャリアコンサルタントとして仕事を行った1ヶ月あたりの平均日数の中央値は7日、②キャリアコンサルタントとして受けた1ヶ月あたりの相談件数の中央値は10件、③キャリアコンサルタントとして受けた1ヶ月あたりのセミナー・研修講師件数の中央値は2件、④キャリアコンサルタントとして受けたその他の仕事件数の中央値は2件であった。

第三に、フリーランス・自営のキャリアコンサルタントが、直近1年間に、①キャリアコンサルタントとして受けた相談案件の1時間あたりの報酬額の中央値は3,000円、②キャリアコンサルタントとして受けたセミナー・研修講師の1時間あたりの報酬額の中央値は7,000円、③キャリアコンサルタントとして受けたその他の仕事の1時間あたりの報酬額の中央値は5,000円であった。

第四に、フリーランス・自営のキャリアコンサルタントの直近1年間の仕事の受け方として、最も多いのは「既存顧客や現在の取引先の紹介」であり、以下、「キャリアコンサルタントの知人の紹介」「以前の勤め先や昔の取引先の紹介」と続いていた。概して、1か月あたりのセミナー・研修講師件数やその他の仕事の件数が多いほど「既存顧客や現在の取引先の紹介」で仕事を受けた割合が高く、「既存顧客や現在の取引先の紹介」で仕事を得了場合には、相談案件、セミナー・研修講師、その他の仕事の報酬額も多かった。また、1か月あたりの相談件数が多いほど「キャリアコンサルタントの知人の紹介」で仕事を受けた割合が高かった。

その他、「自身のホームページやブログ、SNS等への依頼」も比較的関連が示されており、キャリアコンサルタントとして仕事を行った1か月あたりの日数が多いほど、「自身のホームページやブログ、SNS等への依頼」で仕事を受けており、「自身のホームページやブログ、SNS等への依頼」で仕事を得了場合には、相談案件、セミナー・研修講師、その他の仕事の報酬額も高かった。「勉強会やセミナーを主催」でも関連が多くみられ、1か月あたりのセミナー・研修講師件数が多いほど「勉強会やセミナーを主催」で仕事を受けており（≡自分で勉強会やセミナーを主催するほど）、「勉強会やセミナーを主催」で仕事を得了場合には、相談案件、セミナー・研修講師の報酬額が高かった。

第五に、同じフリーランス・自営のキャリアコンサルタントでも、個人事業主として働いている場合と会社経営・団体運営を行っている場合で、その働き方、仕事件数、報酬額には微妙な違いがみられた。概して、①フリーランス・個人事業主のキャリアコンサルタントは、相談件数、セミナー・研修講師件数が多く、「キャリアコンサーチ（キャリアコンサルタント検索システム）」「フリーランス向けのエージェント・仲介会社等の利用」「キャリアコンサルタントの知人の紹介」で仕事を受けている割合が統計的に有意に多かった。②会社経営・団体運営を行っているキャリアコンサルタントはキャリアコンサルタントとして仕事を行った1か月あたりの日数も多く、セミナー・研修講師の報酬額が高かった。また、「相手先への自身の営業活動（電話営業・メール営業含む）」「自身のホームページやブログ、SNS等への

依頼」「既存顧客や現在の取引先の紹介」「コンペや入札への応募」「勉強会やセミナーを主催」によって仕事を受けている割合が統計的に有意に多かった。

第六に、フリーランス・自営のキャリアコンサルタントの仕事件数、報酬額、仕事の受け方などは、フリーランス・自営で働く通算期間によっても異なっていた。基本的に、キャリアコンサルタントとして仕事を行った1か月あたりの日数、相談件数、セミナー・研修講師件数、相談案件、セミナー・研修講師、その他の仕事の報酬額は全て、通算期間が長いほど多かった。仕事の受け方にも特徴があり、通算期間が長いほど、「既存顧客や現在の取引先の紹介」「コンペや入札への応募」が多かった。これらの結果から、フリーランス・自営のキャリアコンサルタントは、キャリアコンサルタントとして仕事を行い、既存顧客との継続的な関係を維持し、コンペや入札などで相談その他の仕事が一定程度あり、相応の報酬を得ていれば、長年、継続して活動できることが示されている。その際、フリーランス・自営のキャリアコンサルタントとしての通算期間が長いほど、会社経営・団体運営を行っているキャリアコンサルタントが多く、フリーランスで活動する中で少しずつ組織だった活動へと移行しているキャリアコンサルタントがいることもうかがえる。

第3章 キャリアコンサルタントの活動内容

1. 問題

本章では、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ついて、主に現在活動をしている「活動者」を中心に、以下の観点から分析と検討を行う。

第一に、専任・専業で活動できるキャリアコンサルタントの活動について検討する。そのために、「活動頻度」や「専任・専業／兼任・兼業」の割合、「通算活動年数」、「生計状況」、「活動内容」、「資格の活用」の実態を明らかにする。第二に、キャリアコンサルタント自身の成長とキャリア形成について検討する。ここでは「年齢」ではなく「通算活動年数」を時間軸として、「活動頻度」、「専任・専業／兼任・兼業」、「技能士の取得」、「重視している技能」、「生計状況」、「活動内容」、「満足度・役立ち感」がどのように変化するのか横断的に分析を行い、その特徴を確認する。第三に、キャリアコンサルティングに関連する活動によって生計が成立できるかについて検討する。「生計状態」と「年収」、「専任・専業／兼任・兼業」などの働き方、「活動の場」、「通算活動年数」との関連について確認する。第四に、キャリアコンサルティングにおけるオンライン活用について検討する。キャリアコンサルティングにおけるオンラインの「活動内容」と「使用されるツール」、さらにオンラインの「メリット／デメリット」の意見を確認する。最後に、キャリアコンサルタントが遭遇する相談とその対応について検討する。キャリアコンサルティングで遭遇する「多い相談」と「難しい相談」について確認し、必要な技能や訓練について考察する。

以上の観点から、キャリアコンサルタントの活動の実態を明らかにし、今後の課題について考察を行う。

2. キャリアコンサルタントの活動頻度

(1) 活動頻度と性別の人数構成

有効回答 7,586 名について、直近1年間における「キャリアコンサルティングに関連する活動³⁾」の頻度（以下、「活動頻度」とする）の単純集計とグラフを図表 3-1 に示す。活動頻度の合計では、「活動していない」（29.7%）が最も多く、次いで「ほぼ毎日活動している」（28.4%）、「不定期に活動している」（17.5%）であった。約3割がほぼ毎日活動している一

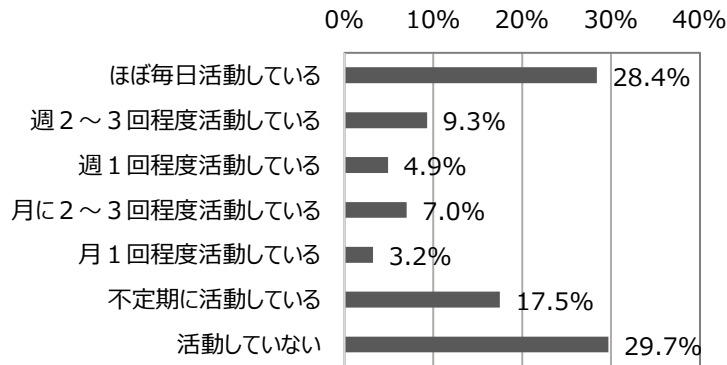
方で、約3割は活動をしておらず、活動／非活動の二極化が示された。

³⁾ 本調査では、「キャリアコンサルティングに関連する活動」を以下のとおりとして回答者に示した。

- ・「キャリアコンサルティング」とは、労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うことをいいます（職業能力開発促進法第2条第5項）。おおむね、「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・運用等まで含む概念です。（ここでは自己研鑽・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。

図表 3-1 活動頻度の単純集計

	n	%
ほぼ毎日活動している	2153	28.4%
週 2～3 回程度活動している	708	9.3%
週 1 回程度活動している	374	4.9%
月に 2～3 回程度活動している	530	7.0%
月 1 回程度活動している	243	3.2%
不定期に活動している	1325	17.5%
活動していない	2253	29.7%
合計	7586	100.0%

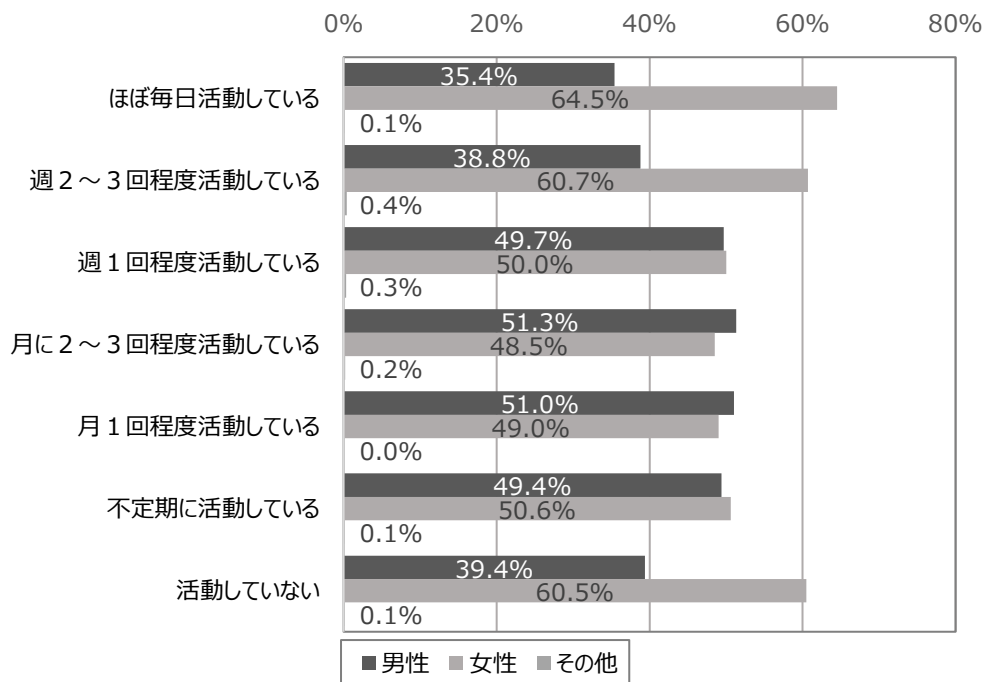


次に、活動頻度と性別のクロス集計とグラフを図表 3-2 に示す。「ほぼ毎日活動している」において「女性」(64.5%)、「活動していない」において「女性」(60.5%)の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。また、「週 1 回程度活動している」では「男性」(49.7%)、「月に 2～3 回程度活動している」では「男性」(51.3%)、「月 1 回程度活動している」では「男性」(51.0%)、「不定期に活動している」では「男性」(49.4%)の割合が有意に大きいことが認められた。これらの結果から、活動頻度の二極化は「女性」において顕著であることが示された。

図表 3-2 活動頻度と性別①

		男性	女性	その他	合計
ほぼ毎日活動している	n	762	1388	3	2153
	%	<u>35.4%</u>	64.5%	0.1%	100.0%
週2～3回程度活動している	n	275	430	3	708
	%	38.8%	60.7%	0.4%	100.0%
週1回程度活動している	n	186	187	1	374
	%	49.7%	<u>50.0%</u>	0.3%	100.0%
月に2～3回程度活動している	n	272	257	1	530
	%	51.3%	<u>48.5%</u>	0.2%	100.0%
月1回程度活動している	n	124	119	0	243
	%	51.0%	<u>49.0%</u>	0.0%	100.0%
不定期に活動している	n	654	670	1	1325
	%	49.4%	<u>50.6%</u>	0.1%	100.0%
活動していない	n	887	1363	3	2253
	%	<u>39.4%</u>	60.5%	0.1%	100.0%
合計	n	3160	4414	12	7586
	%	41.7%	58.2%	0.2%	100.0%

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



(2)活動頻度の年齢別の人数構成

直近 1 年間の活動頻度と年齢別のクロス集計を図表 3-3 に示す。年齢別合計では、「50代」(40.5%) が最も多く、次いで「60代」(24.0%)、「40代」(23.0%)、「30代」(8.3%)、「70代以上」(3.1%)、「20代」(1.1%) の順であった。50代を中心に40代～60代の中高齢者がキャリアコンサルタントの大多数を占めていることが示された。活動頻度の「ほぼ毎日活動している」では「50代」(44.1%)と「60代」(26.9%)の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。「週2～3回程度活動している」では「60代」(31.1%)と「70代以上」(5.9%)の割合が、「週1回程度活動している」では「70代以上」(5.3%)の割合が、「月に2～3回程度活動している」では「70代以上」(4.7%)の割合が、「活動していない」では「40代」(25.7%)、「30代」(11.9%)、「20代」(2.1%)の割合が有意に大きいことが認められた。

前項で活動頻度の二極化が示されたが、「ほぼ毎日活動している」のは50代～60代の中高齢者であり、「活動していない」のは40代以下であることが明らかになった。実務においては経験豊富なキャリアコンサルタントが重宝されることから、50代以上が活躍の中心になっており、反対に経験の浅い20代～40代の若手はなかなか実務に就くことが難しいと考えられる。この、「活動をしていないキャリアコンサルタント」(2,253名)については第5章にて詳述する。

図表 3-3 活動頻度と年齢の人数構成

		20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	合計
ほぼ毎日活動している	n	16	130	432	949	580	46	2153
	%	0.7%	<u>6.0%</u>	<u>20.1%</u>	44.1%	26.9%	<u>2.1%</u>	100.0%
週2～3回程度活動している	n	1	42	142	261	220	42	708
	%	<u>0.1%</u>	<u>5.9%</u>	<u>20.1%</u>	<u>36.9%</u>	31.1%	5.9%	100.0%
週1回程度活動している	n	4	26	84	139	101	20	374
	%	1.1%	7.0%	22.5%	37.2%	27.0%	5.3%	100.0%
月に2～3回程度活動している	n	2	46	120	217	120	25	530
	%	0.4%	8.7%	22.6%	40.9%	22.6%	4.7%	100.0%
月1回程度活動している	n	2	23	76	85	50	7	243
	%	0.8%	9.5%	31.3%	35.0%	20.6%	2.9%	100.0%
不定期的に活動している	n	10	96	316	556	297	50	1325
	%	0.8%	7.2%	23.8%	42.0%	22.4%	3.8%	100.0%
活動していない	n	47	268	578	863	454	43	2253
	%	2.1%	11.9%	25.7%	<u>38.3%</u>	<u>20.2%</u>	<u>1.9%</u>	100.0%
合計	n	82	631	1748	3070	1822	233	7586
	%	1.1%	8.3%	23.0%	40.5%	24.0%	3.1%	100.0%

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

(3)活動者の人数構成

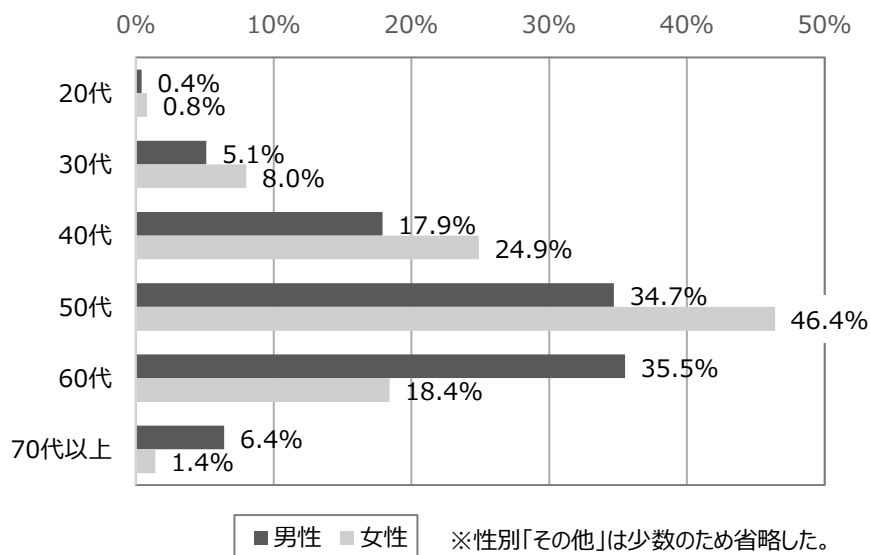
ここからは、「活動していない」を除く 5,333 名のキャリアコンサルタント（以下、「活動者」とする）を対象にした分析を中心に報告する。

活動者の性別・年齢別のクロス集計とグラフを図表 3-4 に示す。年齢別合計では、「50 代」（41.4%）が最も多く、次いで「60 代」（25.7%）、「40 代」（21.9%）、「30 代」（6.8%）、「70 代以上」（3.6%）、「20 代」（0.7%）の順であった。活動者においても 40 代～60 代が中心であることが示された。

図表 3-4 活動者の性別・年齢別のクロス集計①

		20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	合計
男性	n	10	116	406	788	807	146	2273
	%	0.4%	5.1%	17.9%	34.7%	35.5%	6.4%	100.0%
女性	n	25	245	760	1416	561	44	3051
	%	0.8%	8.0%	24.9%	46.4%	18.4%	1.4%	100.0%
その他	n	0	2	4	3	0	0	9
	%	0.0%	22.2%	44.4%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
合計	n	35	363	1170	2207	1368	190	5333
	%	0.7%	6.8%	21.9%	41.4%	25.7%	3.6%	100.0%

※クロス表は0.1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所¹に網掛け、小さい箇所²に下線を付した。



「男性」では「60 代」（35.5%）、「70 代以上」（6.4%）の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。「女性」では「30 代」（8.0%）、「40 代」（24.9%）、「50 代」（46.4%）の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。また、「男性」は「60 代」をピークに、「女性」

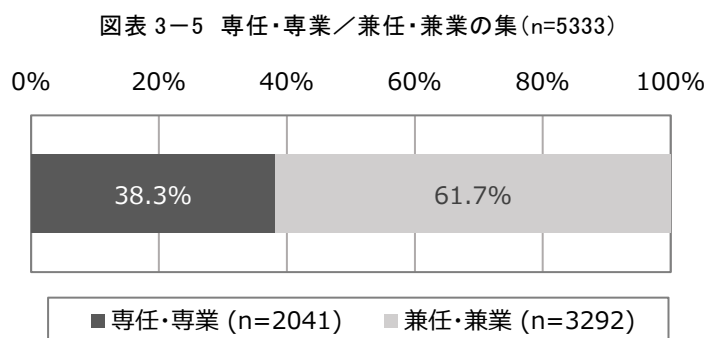
は「50代」をピークに前後で減少する分布が示された。特に「女性」はピークを前後に比較的急峻に減少する分布であった。

このことから、活動者のボリューム・ゾーンは50代であり、特に「50代の女性」が突出して多いことが示された。30代～50代の活動者では「女性」比率が大きく、60代以上では「男性」比率が比較的大きいことが示された。つまり、「女性」は比較的若手・ミドルが、「男性」は比較的高年齢層が活躍しているといえる。

3. 専任・専業／兼任・兼業の状況

(1) 専任・専業／兼任・兼業の割合

現在、活動者が専ら「キャリアコンサルティングに関連する活動」に携わっているか（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るか（兼任・兼業）の割合について図表3-5に示す。「兼任・兼業」（61.7%）が「専任・専業」（38.3%）を上回っていた。

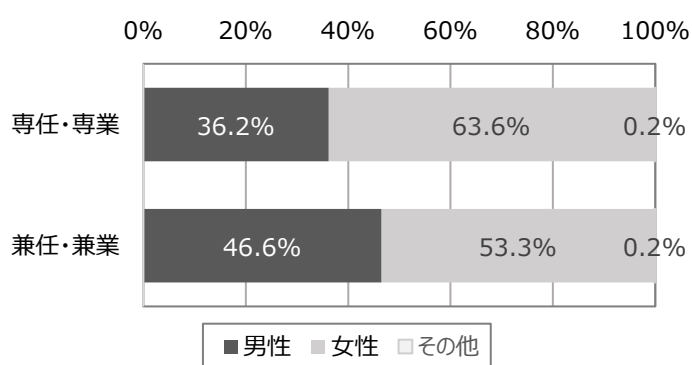


次に、「専任・専業／兼任・兼業」と性別とのクロス集計とグラフを図表3-6に示す。「専任・専業」の「女性」（63.6%）と「兼任・兼業」の「男性」（46.6%）の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。「専任・専業」では「女性」の比率が大きく、「兼任・兼業」では「男性」の比率が大きい傾向にあることが示された。

図表 3-6 活動者の専任・専業／兼任・兼業の割合(性別)①

		男性	女性	その他	合計
専任・専業	n	739	1298	4	2041
	%	<u>36.2%</u>	63.6%	0.2%	100.0%
兼任・兼業	n	1534	1753	5	3292
	%	46.6%	<u>53.3%</u>	0.2%	100.0%
合計	n	2273	3051	9	5333
	%	42.6%	57.2%	0.2%	100.0%

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



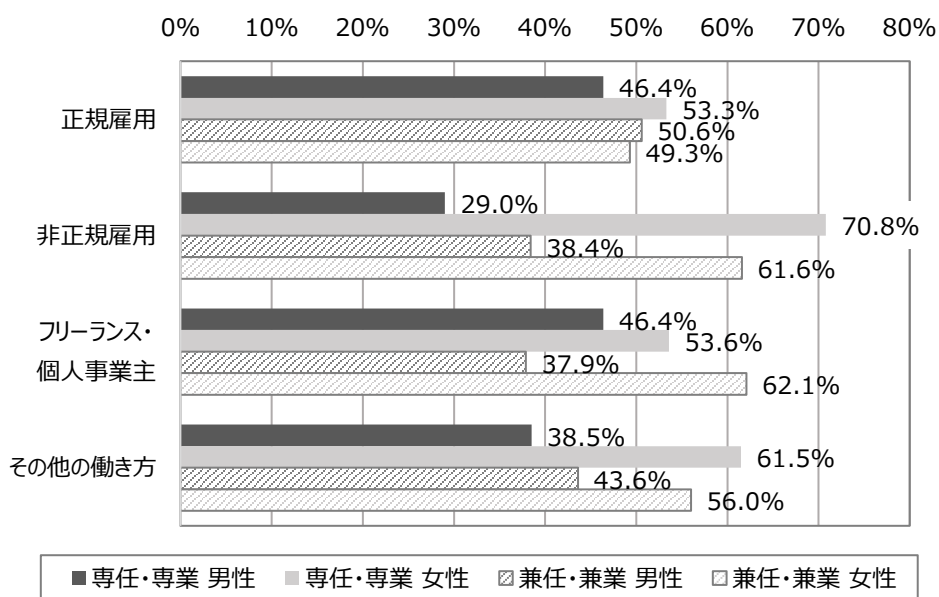
「専任・専業」および「兼任・兼業」のそれぞれにおける「雇用形態」はどうだろうか。そこで、活動者の「専任・専業／兼任・兼業」と「雇用形態」(性別)のクロス集計とグラフを図表 3-7 に示す。まず「専任・専業」に注目すると、「正規雇用」の「男性」(46.4%)、「非正規雇用」の「女性」(70.8%)、「フリーランス・個人事業主」の「男性」(46.4%)の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。一方「兼任・兼業」に注目すると、「正規雇用」の「男性」(50.6%)、「非正規雇用」の「女性」(61.6%)、「フリーランス・個人事業主」の「女性」(62.1%)の割合が有意に大きいことが認められた。専任・専業／兼任・兼業のいずれにおいても「正規雇用」は「男性」が比較的多いことが示された。このことから、図表 3-6 の「専任・専業」の「女性」は主に「非正規雇用」であり、また「兼任・兼業」の「男性」は主に「正規雇用」であることが明らかになった。「専任・専業」の「女性」の多くは、「専任・専業」だからといって必ずしも安定した雇用とはいえないようである。

「フリーランス・個人事業主」との関連については、「男性」は「フリーランス・個人事業主」として「専任・専業」しているのに対して、「女性」は、「兼任・兼業」の1つとして「フリーランス・個人事業主」として活動している傾向が明らかになった。この点においても、性別による働き方の違いが見られた。

図表 3-7 活動者の専任・専業／兼任・兼業と雇用形態(性別)①

		専任・専業				兼任・兼業			
		男性	女性	その他	合計	男性	女性	その他	合計
正規雇用	n	248	285	2	535	1022	996	3	2021
	%	46.4%	53.3%	0.4%	100.0%	50.6%	49.3%	0.1%	100.0%
非正規雇用	n	334	814	2	1150	194	311	0	505
	%	29.0%	70.8%	0.2%	100.0%	38.4%	61.6%	0.0%	100.0%
フリーランス・ 個人事業主	n	117	135	0	252	107	175	0	282
	%	46.4%	53.6%	0.0%	100.0%	37.9%	62.1%	0.0%	100.0%
その他の働き方	n	40	64	0	104	211	271	2	484
	%	38.5%	61.5%	0.0%	100.0%	43.6%	56.0%	0.4%	100.0%
合計	n	739	1298	4	2041	1534	1753	5	3292
	%	36.2%	63.6%	0.2%	100.0%	46.6%	53.3%	0.2%	100.0%

※クロス表は0.1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所¹に網掛け、小さい箇所²に下線を付した。



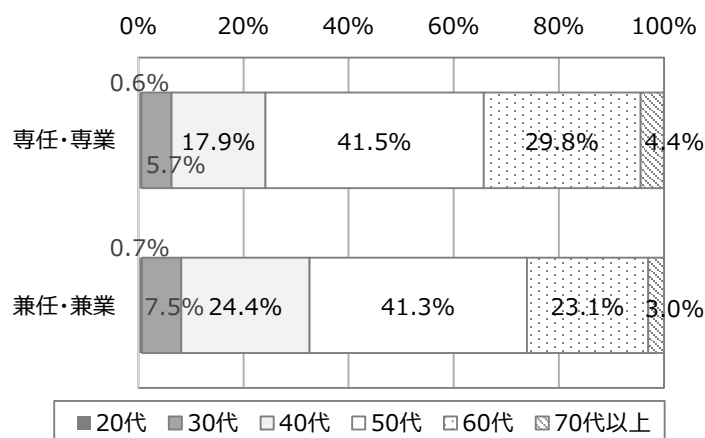
(2) 専任・専業／兼任・兼業と年齢

次に、「専任・専業／兼任・兼業」と「年齢」とのクロス集計とグラフを図表 3-8 に示す。「専任・専業」における「60代」(29.8%)と「70代以上」(4.4%)、および「兼任・兼業」における「30代」(7.5%)と「40代」(24.4%)の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。「専任・専業」では60代以上の比率が高く、「兼任・兼業」では30代～40代の比率が高い傾向にあることが示された。

図表 3-8 活動者の専任・専業／兼任・兼業の割合(年齢別)①

		20代	30代	40代	50代	60代	70代 以上	合計
専任・専業	n	13	117	366	846	609	90	2041
	%	0.6%	<u>5.7%</u>	<u>17.9%</u>	41.5%	29.8%	4.4%	100.0%
兼任・兼業	n	22	246	804	1361	759	100	3292
	%	0.7%	7.5%	24.4%	41.3%	<u>23.1%</u>	<u>3.0%</u>	100.0%
合計	n	35	363	1170	2207	1368	190	5333
	%	0.7%	6.8%	21.9%	41.4%	25.7%	3.6%	100.0%

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



活動者の「専任・専業／兼任・兼業」と「雇用形態」(年齢別)のクロス集計を図表 3-9 に示す。まず、「専任・専業」に注目すると、「正規雇用」では「20代」(1.9%)と「30代」(13.5%)、「40代」(25.2%)の割合が統計的に有意に大きく、「非正規雇用」では「50代」(43.4%)と「60代」(35.2%)の割合が統計的に有意に大きく、そして「フリーランス・個人事業主」では「70代以上」(15.5%)の割合が統計的に有意に大きかった。次に、「兼任・兼業」に注目すると、「正規雇用」では「30代」(10.2%)と「40代」(27.7%)と「50代」(45.6%)の割合が統計的に有意に大きく、「非正規雇用」では「60代」(39.4%)と「70代以上」(4.8%)の割合が統計的に有意に大きく、「フリーランス・個人事業主」では「60代」(35.8%)と「70代以上」(10.6%)の割合が統計的に有意に大きかった。

前述(図表 3-8)では、年齢が進むにつれて「兼任・兼業」から「専任・専業」へと移行する変化が示された。しかし図表 3-9 からは、「専任・専業」および「兼任・兼業」のそれぞれにおいて、いずれも「正規雇用」から「非正規雇用」、そして「フリーランス・個人事業主」へと移行する変化が示された。つまり、年齢が進むにつれて「専任・専業化」する変化と同時に、「正規雇用」→「非正規雇用」→「フリーランス・個人事業主」という「脱雇用化」の変化という2つの軸があると考えられる。

図表 3-9 活動者の専任・専業／兼任・兼業と雇用形態(年齢別)

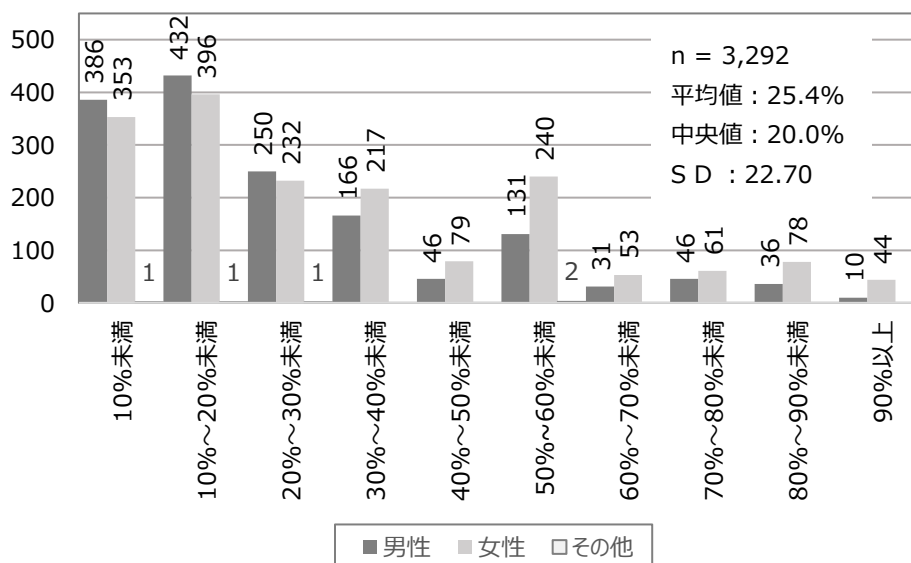
専任・専業		20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	合計
正規雇用	n	10	72	135	225	91	2	535
	%	1.9%	13.5%	25.2%	42.1%	17.0%	0.4%	100.0%
非正規雇用	n	1	34	172	499	405	39	1150
	%	0.1%	3.0%	15.0%	43.4%	35.2%	3.4%	100.0%
フリーランス・ 個人事業主	n	0	8	38	82	85	39	252
	%	0.0%	3.2%	15.1%	32.5%	33.7%	15.5%	100.0%
その他の働き方	n	2	3	21	40	28	10	104
	%	1.9%	2.9%	20.2%	38.5%	26.9%	9.6%	100.0%
合計	n	13	117	366	846	609	90	2041
	%	0.6%	5.7%	17.9%	41.5%	29.8%	4.4%	100.0%
兼任・兼業		20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	合計
正規雇用	n	17	206	560	921	307	10	2021
	%	0.8%	10.2%	27.7%	45.6%	15.2%	0.5%	100.0%
非正規雇用	n	5	13	96	168	199	24	505
	%	1.0%	2.6%	19.0%	33.3%	39.4%	4.8%	100.0%
フリーランス・ 個人事業主	n	0	10	53	88	101	30	282
	%	0.0%	3.5%	18.8%	31.2%	35.8%	10.6%	100.0%
その他の働き方	n	0	17	95	184	152	36	484
	%	0.0%	3.5%	19.6%	38.0%	31.4%	7.4%	100.0%
合計	n	22	246	804	1361	759	100	3292
	%	0.7%	7.5%	24.4%	41.3%	23.1%	3.0%	100.0%

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

(3) 兼任・兼業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

「兼任・兼業」のうち「キャリアコンサルティングに関連する活動」の割合の分布を図表 3-10 に示す。この割合の平均は 25.4% (SD : 22.7) であった。男女とも 10%~20%未満が最も多く(男性 : 432 名、女性 : 396 名、その他 : 1 名)、次いで 10%未満(男性 : 386 名、女性 : 353 名、その他 : 1 名)の順であった。中央値は 20.0%であり、つまり 20.0%未満でほぼ半数が占められていた。また、50%~60%未満にも 1 つの山があり、特に女性の割合が高かった。兼任・兼業において、キャリアコンサルティングに関連する活動の割合は 20%未満が主流であり、30%未満では男性比率が大きく、30%以上では女性比率が大きいことが示された。「女性」の方がキャリアコンサルティングに関連する活動の割合が比較的高いといえる。

図表 3-10 兼任・兼業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



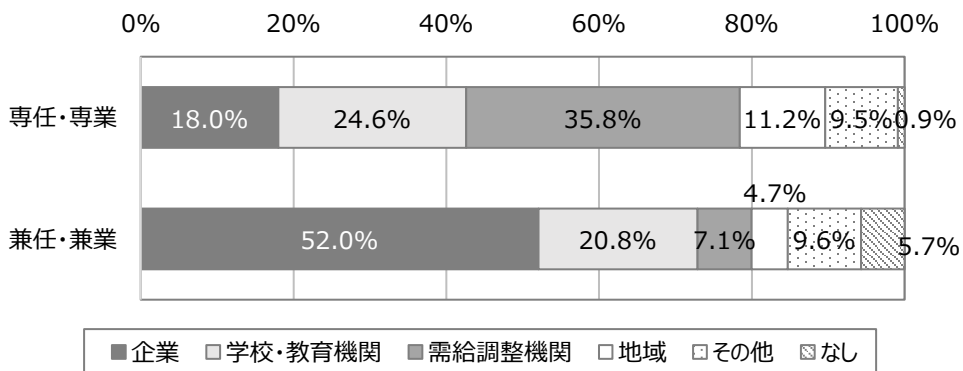
では、「専任・専業」と「兼任・兼業」は主にどのような場所で活動が行われているのか。「専任・専業／兼任・兼業」と「主な活動の場」とのクロス集計とグラフを図表 3-11 に示す。「主な活動の場」合計に注目すると、最も多い活動の場は「企業」(39.0%)であり、次いで「学校・教育機関(就職支援・キャリア教育等)」(22.3%)、「需給調整機関(派遣、ハローワーク)」(18.1%)、「地域(地域若者サポートステーション、女性センター等)」(7.2%)の順であった。また、「専任・専業」では「需給調整機関」(35.8%)と「学校・教育機関」(24.6%)、「地域」(11.2%)の割合が、「兼任・兼業」では「企業」(52.0%)の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。

「専任・専業」における「主な活動の場」が「需給調整機関」と「学校・教育機関」、「地域」であることが示された。ハローワークやキャリアセンターの相談員、地域の各種相談員などの多くは専任・専業で運営されていると考えられる。一方、「兼任・兼業」では「企業」が約半数であることが示された。企業は、第 11 次職業能力開発基本計画(厚生労働省、2022)においてもキャリアコンサルティングの推進が期待されている活動領域であるが、他の活動の場に比べて兼任・兼業が多いという実態が示された。企業を主な活動の場とするキャリアコンサルタントの多くは、人事や人材開発といった本務を持ち、その傍らキャリアコンサルティングを兼務で行うという働き方が多いと考えられる。

図表 3-11 専任・専業／兼任・兼業と主な活動の場の割合①

		企業	学校・教育機関	需給調整機関	地域	その他	なし	合計
専任・専業	n	368	503	730	229	193	18	2041
	%	18.0%	24.6%	35.8%	11.2%	9.5%	0.9%	100.0%
兼任・兼業	n	1712	684	234	156	317	189	3292
	%	52.0%	20.8%	7.1%	4.7%	9.6%	5.7%	100.0%
合計	n	2080	1187	964	385	510	207	5333
	%	39.0%	22.3%	18.1%	7.2%	9.6%	3.9%	100.0%

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

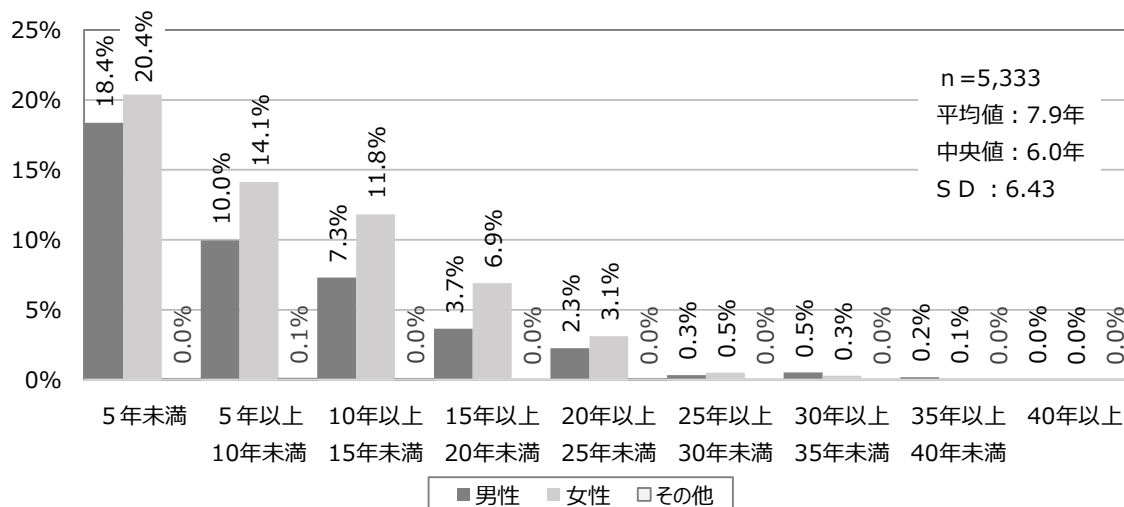


4. 通算活動年数

(1) 通算活動年数

活動者における「キャリアコンサルティングに関連する活動」の「通算活動年数」（兼任・兼業での活動を含む）の分布図を図表 3-12 に示す。「通算活動年数」の平均値は 7.9 年（SD：6.43）、中央値は 6.0 年であった。通算活動年数は「5 年未満」（合計：38.8%、男性：18.4%、女性：20.4%）が最も多く、次いで「5 年以上 10 年未満」（合計：24.2%、男性：10.0%、女性：14.1%、その他：0.1%）、「10 年以上 15 年未満」（合計：19.2%、男性：7.3%、女性：11.8%）の順であった。通算活動年数が短期間であるほど活動者数が多い傾向が示された。2000 年あたりから、キャリアコンサルタントに相当する民間資格が開始されたことを鑑みると、通算活動年数が 15 年以上のものは民間資格の初期に活動を開始された少数の方々であると考えられる。その後、2016 年に国家資格が開始されて、資格保有者は 2017 年 3 月の 25,518 名から 2023 年 3 月には 65,879 名に達している（国家資格キャリアコンサルタント登録センター）。活動年数が短期間の活動者が多いことは、このような国家資格化後のキャリアコンサルタントの増加によるものと考えられる。

図表 3-12 通算活動年数の分布図(性別)

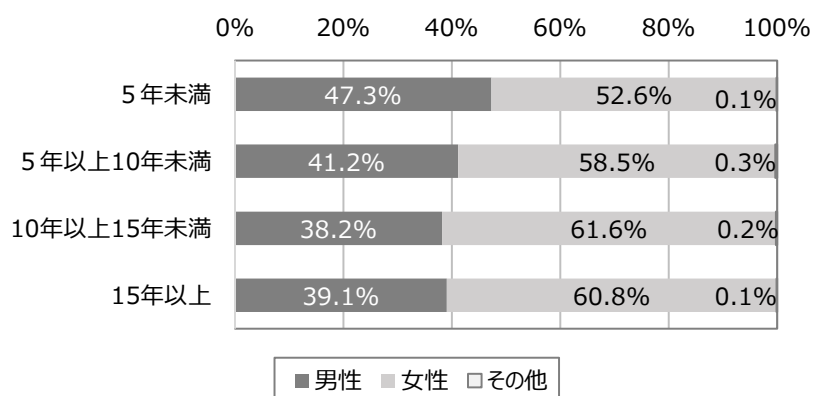


「通算活動年数」(4区分)と「性別」とのクロス集計とグラフを図表 3-13 に示す。「5年未満」では「男性」(47.3%)、「10年以上15年未満」では「女性」(61.6%)、「15年以上」では「女性」(60.8%)の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。すなわち、通算活動年数が10年以上では女性比率が高かったものの、5年未満では男性比率が多く、近年、男性の資格取得者が増加傾向にあることが伺えた。本調査の5年前は、キャリアコンサルタントが国家資格化された2016年度の1年後であり、国家資格となってから男性の資格取得が増加しているといえる。

図表 3-13 通算活動年数(性別)①

		男性	女性	その他	合計
5年未満	n	979	1087	2	2068
	%	<u>47.3%</u>	<u>52.6%</u>	0.1%	100.0%
5年以上10年未満	n	531	754	4	1289
	%	41.2%	58.5%	0.3%	100.0%
10年以上15年未満	n	390	630	2	1022
	%	<u>38.2%</u>	<u>61.6%</u>	0.2%	100.0%
15年以上	n	373	580	1	954
	%	<u>39.1%</u>	<u>60.8%</u>	0.1%	100.0%
合計	n	2273	3051	9	5333
	%	42.6%	57.2%	0.2%	100.0%

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



(2) 通算活動年数による変化

「通算活動年数」は、キャリアコンサルティングに関連する活動の経験年数である。「通算活動年数」による変化は、キャリアコンサルタントの成長と考えられる。

そこでまず、「専任・専業／兼任・兼業」による「通算活動年数」の差を図表 3-14 に示す。 t 検定の結果、有意差が認められた ($t(5331) = 9.87, p < .001$)。「専任・専業」(平均 9.0 年)が「兼任・兼業」(平均 7.2 年)よりも統計的に有意に長いことが確認された。既述の図表 3-8 においても中高年齢層ほど「専任・専業」であった。やはり、「通算活動年数」が長くベテランになるほど「専任・専業」に就いている可能性は高いと考えられる。

図表 3-14 専任・専業／兼任・兼業による通算活動年数の差

	n	平均値	SD	t 値
専任・専業	2041	9.0年	6.45	9.87***
兼任・兼業	3292	7.2年	6.33	

次に、「活動頻度」による「通算活動年数」の差を図表 3-15 に示す。分散分析の結果、「通算活動年数」に有意差が認められた ($F(5,5327) = 43.10, p < .001$)。「不定期に活動している」を除けば、「通算活動年数」が長いほど「活動頻度」が多くなる傾向が見られた。「通算活動年数」が長くなるほど、「専任・専業」化して、「活動頻度」が増加すると考えられる。

図表 3-15 活動頻度による通算活動年数の差

	n	平均値	SD	F値
ほぼ毎日活動している	2153	9.1年	6.48	43.10***
週2～3回程度活動している	708	8.6年	6.66	
週1回程度活動している	374	7.5年	6.18	
月に2～3回程度活動している	530	7.0年	6.55	
月1回程度活動している	243	5.0年	4.96	
不定期に活動している	1325	6.5年	6.00	
合計	5333	7.9年	6.43	

*** $p < .001$

更に、「通算活動年数」と「雇用形態」とのクロス集計を図表 3-16 に示す。「正規雇用」では「5年未満」(46.1%)の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。「非正規雇用」では「5年以上10年未満」(26.2%)と「10年以上15年未満」(25.4%)の割合が統計的に有意に大きく、「フリーランス・個人事業主」では「15年以上」(30.9%)の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。つまり、「通算活動年数」が長くなるほど、「正規雇用」→「非正規雇用」→「フリーランス・個人事業主」という「脱雇用化」が示された。既に、年齢による同様の傾向は図表 3-9 において示されたが、「通算活動年数」においても確認された。

図表 3-16 通算活動年数と雇用形態とのクロス集計

		5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上	合計
正規雇用	n	1178	593	379	406	2556
	%	46.1%	23.2%	<u>14.8%</u>	<u>15.9%</u>	100.0%
非正規雇用	n	552	434	421	248	1655
	%	<u>33.4%</u>	26.2%	25.4%	<u>15.0%</u>	100.0%
フリーランス・個人事業主	n	144	123	102	165	534
	%	<u>27.0%</u>	23.0%	19.1%	30.9%	100.0%
その他	n	194	139	120	135	588
	%	<u>33.0%</u>	23.6%	20.4%	23.0%	100.0%
合計	n	2068	1289	1022	954	5333
	%	38.8%	24.2%	19.2%	17.9%	100.0%

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

最後に、「通算活動年数」と「技能」との関連を調べるために、「技能士級⁴」（1級技能士、2級技能士、級未保有）による「通算活動年数」の差について分散分析を行った。その結果、技能士資格による通算活動年数に有意差が認められた（ $F(2,5330) = 401.11, p < .001$ ）。多重比較を行った結果、「1級技能士」（16.6年）と「2級技能士」（12.0年）の間、および「2級技能士」（12.0年）と「級未保有者」（6.8年）の間に有意差が認められた。

更に、「通算活動年数」と「技能士級」とのクロス集計を図表3-17に示す。「級未保有者」の「5年未満」（46.1%）と「5年以上10年未満」（25.2%）の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。また、「2級技能士」の「10年以上15年未満」（37.0%）と「15年以上」（32.5%）、「1級技能士」の「15年以上」（66.1%）が統計的に有意に大きいことが認められた。「通算活動年数」が長いほど、経験や研鑽を積むことによって、より上級の技能士資格を保有する傾向があることが示された。

以上、横断的調査結果からの分析ではあるが、「通算活動年数」が長くなるほど、「専任・専業化」や「活動頻度」の増大、「脱雇用化」、「技能」の向上が示唆された。

図表3-17 通算活動年数と技能士数の割合

		5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上	合計
1級技能士	n	3	7	27	72	109
	%	<u>2.8%</u>	<u>6.4%</u>	24.8%	66.1%	100.0%
2級技能士	n	83	198	340	299	920
	%	<u>9.0%</u>	<u>21.5%</u>	37.0%	32.5%	100.0%
級未保有者	n	1982	1084	655	583	4304
	%	46.1%	25.2%	<u>15.2%</u>	<u>13.5%</u>	100.0%
合計	n	2068	1289	1022	954	5333
	%	38.8%	24.2%	19.2%	17.9%	100.0%

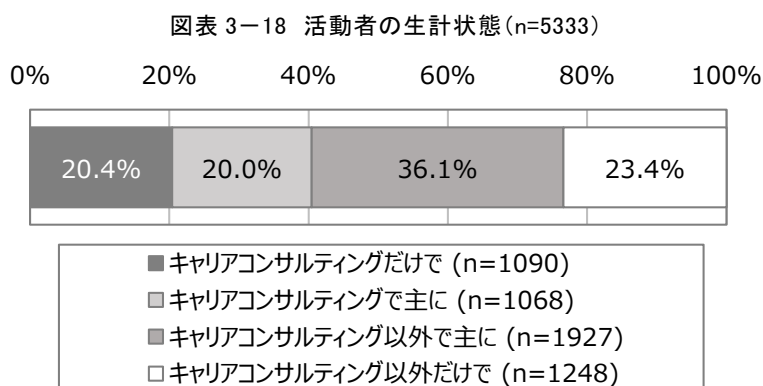
※クロス表は0.1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所^{*}に網掛け、小さい箇所^{*}に下線を付した。

⁴ 技能士級：本章では、キャリアコンサルティング技能士の1級を保有する者（2級との重複保有を含む）（109名、2.0%）を「1級技能士」、2級のみを保有する者（920名、17.3%）を「2級技能士」、1級と2級のいずれも保有していない者（4,304名、80.7%）を「級未保有者」とした。

5. 生計状態

(1) 生計状態

「キャリアコンサルティングに関連する活動」によって生計が立てられているかどうか（以下、「生計状態」とする）について図表 3-18 に示す。最も多かったのは「「キャリアコンサルティングに関連する活動」以外で、主に生計を立てている（以下、「キャリアコンサルティング以外で主に」とする）」（36.1%）であり、次いで「「キャリアコンサルティングに関連する活動」以外だけで、生計を立てている（以下、「キャリアコンサルティング以外だけで」とする）」（23.4%）、「「キャリアコンサルティングに関連する活動」だけで、生計を立てている（以下、「キャリアコンサルティングだけで」とする）」（20.4%）、「「キャリアコンサルティングに関連する活動」で、主に生計を立てている（以下、「キャリアコンサルティングで主に」とする）」（20.0%）の順であった。キャリアコンサルティングに関連する活動だけで生計を立てられる活動者は約 2 割に限られている。

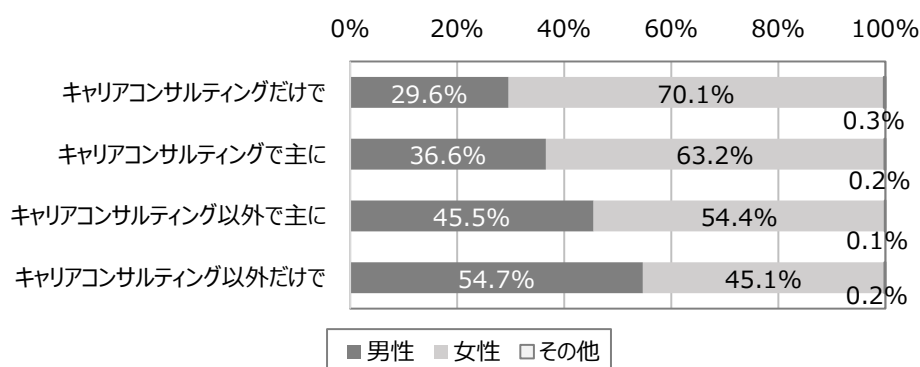


次に、「生計状態」と「性別」とのクロス集計とグラフを図表 3-19 に示す。「キャリアコンサルティングだけで」の「女性」（70.1%）と「キャリアコンサルティングで主に」の「女性」（63.2%）の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。また、「キャリアコンサルティング以外で主に」の「男性」（45.5%）と「キャリアコンサルティング以外だけで」の「男性」（54.7%）の割合も統計的に有意に大きいことが認められた。「男性」よりも「女性」の方がキャリアコンサルティングに関連する活動による収入で生計が成立している傾向が示された。

図表 3-19 生計状態の割合(性別)①

		男性	女性	その他	合計
キャリアコンサルティングだけで	n	323	764	3	1090
	%	<u>29.6%</u>	<u>70.1%</u>	0.3%	100.0%
キャリアコンサルティングで主に	n	391	675	2	1068
	%	<u>36.6%</u>	<u>63.2%</u>	0.2%	100.0%
キャリアコンサルティング以外で主に	n	876	1049	2	1927
	%	<u>45.5%</u>	<u>54.4%</u>	0.1%	100.0%
キャリアコンサルティング以外だけで	n	683	563	2	1248
	%	<u>54.7%</u>	<u>45.1%</u>	0.2%	100.0%
合計	n	2273	3051	9	5333
	%	42.6%	57.2%	0.2%	100.0%

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



(2) 生計状態と年収

生計が成り立つことと年収はどのような関連があるのか。生計が成立する年収とは果たしてどの程度だろうか。本調査では、年収を「なし」～「2,000万円以上」まで100万円刻みの22段階（例：100～200万円未満）で回答を求めた。キャリアコンサルティングに関連する活動のみの収入へ換算⁵した結果を図表3-20に示す。年収合計に注目すると、その最頻値は「100万円未満」（26.1%）で、次いで「なし」（22.7%）、「200～300万円未満」（12.9%）、「100～200万円未満」（11.2%）の順であった。次に、「生計状態」ごとの最頻値に注目すると、「キャリアコンサルティングだけで」は「300～400万円未満」（5.4%）、「キャリアコンサルティングで主に」は「200～300万円未満」（5.5%）、「キャリアコンサルティング以外で主に」は「100万円未満」（17.9%）であった。

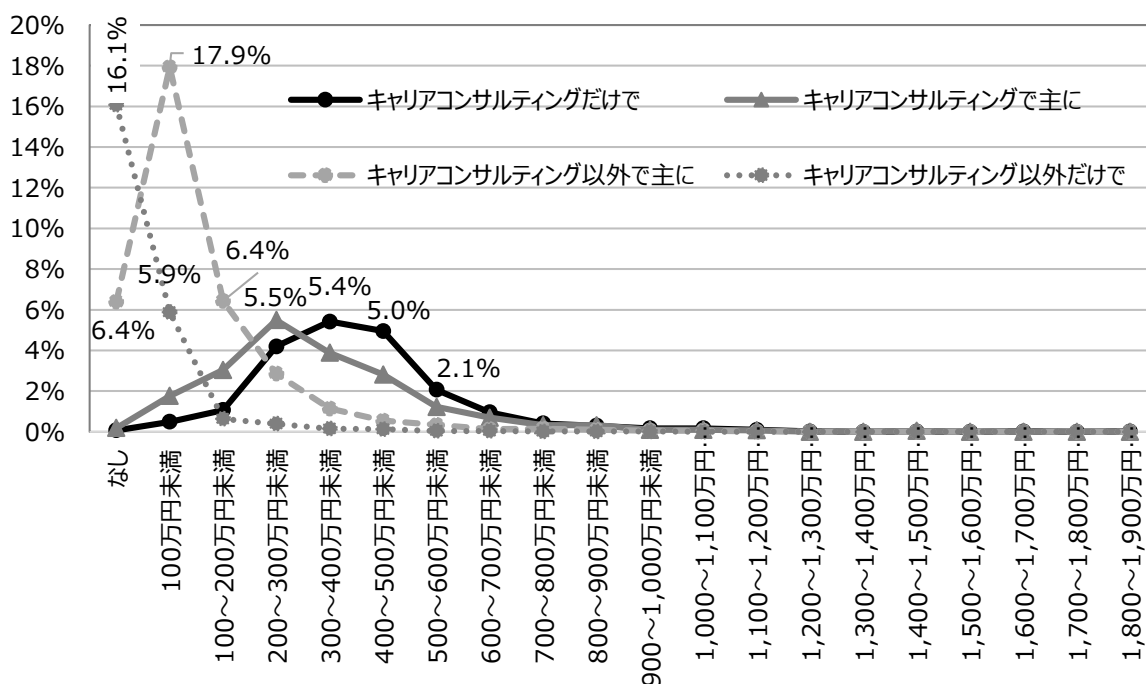
⁵ キャリアコンサルティングに関連する活動のみの収入：次の計算式で求めた。[キャリアコンのみの年収の階級値] = [年収の階級値] × [キャリアコン年収の割合]。例えば年収が「300～400万円未満」で割合が50%の場合、350万円 × 0.5 = 175万円となりキャリアコンのみの年収は「100～200万円未満」に分類される。

厚生労働省の賃金構造基本統計調査（令和3年）によると平均年収は456万8000円であり、「キャリアコンサルティングだけで」の最頻値はこれを下回っている。キャリアコンサルティングに関連する活動で生計を立てるにしても、経済的な余裕があるとはいえないようである。

図表 3-20 キャリアコンサルティングに関連する活動のみの年収と度数(生計状態別)①

		キャリアコンサルティングだけで	キャリアコンサルティングで主に	キャリアコンサルティング以外で主に	キャリアコンサルティング以外だけで	合計
なし	n	4	10	341	857	1212
	%	0.1%	0.2%	6.4%	16.1%	22.7%
100万円未満	n	26	94	956	314	1390
	%	0.5%	1.8%	17.9%	5.9%	26.1%
100～200万円未満	n	57	162	343	34	596
	%	1.1%	3.0%	6.4%	0.6%	11.2%
200～300万円未満	n	224	293	152	21	690
	%	4.2%	5.5%	2.9%	0.4%	12.9%
300～400万円未満	n	289	207	61	8	565
	%	5.4%	3.9%	1.1%	0.2%	10.6%
400～500万円未満	n	264	150	29	7	450
	%	5.0%	2.8%	0.5%	0.1%	8.4%
500～600万円未満	n	110	65	18	2	195
	%	2.1%	1.2%	0.3%	0.0%	3.7%
600～700万円未満	n	51	37	7	2	97
	%	1.0%	0.7%	0.1%	0.0%	1.8%
700～800万円未満	n	22	17	8	1	48
	%	0.4%	0.3%	0.2%	0.0%	0.9%
800～900万円未満	n	16	17	5	1	39
	%	0.3%	0.3%	0.1%	0.0%	0.7%
900～1,000万円未満	n	9	5	3	1	18
	%	0.2%	0.1%	0.1%	0.0%	0.3%
1,000～1,100万円未満	n	9	5	3	0	17
	%	0.2%	0.1%	0.1%	0.0%	0.3%
1,100～1,200万円未満	n	5	4	1	0	10
	%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.2%
1,200～1,300万円未満	n	1	0	0	0	1
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
1,300～1,400万円未満	n	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
1,400～1,500万円未満	n	1	2	0	0	3
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%
1,500～1,600万円未満	n	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
1,600～1,700万円未満	n	1	0	0	0	1
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
1,700～1,800万円未満	n	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
1,800～1,900万円未満	n	1	0	0	0	1
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
合計	n	1090	1068	1927	1248	5333
	%	20.4%	20.0%	36.1%	23.4%	100.0%

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



(3) 生計成立の要因

前節にて「通算活動年数」が長くなるほど「専任・专业化」や「活動頻度」の増大、「脱雇用化」、「技能」の向上が確認された。同様に「生計状態」の変化はどうだろうか。「生計状態」と「通算活動年数」とのクロス集計を図表 3-21 に示す。「キャリアコンサルティングだけで」においては「5年以上 10年未満」(27.7%)と「10年以上 15年未満」(26.4%)と「15年以上」(20.9%)の割合が、他の生計状態と比較して統計的に有意に大きいことが認められた。また、「キャリアコンサルティングで主に」において「10年以上 15年未満」(23.5%)と「15年以上」(20.7%)の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。また、「キャリアコンサルティング以外だけで」の「5年未満」(56.0%)の割合も統計的に有意に大きいことが認められた。キャリアコンサルティングに関連する活動で生計を立てるには、早くても通算活動年数 5年以上が目安になることが示唆された。

また、4つの生計状態ごとの「通算活動年数」の差を確認するために分散分析を行った。その結果、有意差が認められた ($F(3,5329) = 76.70, p < .001$)。「キャリアコンサルティングだけで」(平均 9.4年) > 「キャリアコンサルティングで主に」(平均 9.0年) > 「キャリアコンサルティング以外で主に」(平均 7.7年) および「キャリアコンサルティング以外だけで」(平均 7.9年) の順で有意差が認められた。キャリアコンサルティングに関連する活動で生計を立てるには平均でおおむね通算活動年数 9年前後が目安になると考えられる。

図表 3-21 生計状態と通算活動年数

		5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上	合計
キャリアコンサルティングだけで	n	272	302	288	228	1090
	%	<u>25.0%</u>	27.7%	26.4%	20.9%	100.0%
キャリアコンサルティングで主に	n	318	278	251	221	1068
	%	<u>29.8%</u>	26.0%	23.5%	20.7%	100.0%
キャリアコンサルティング以外で主に	n	779	455	341	352	1927
	%	40.4%	23.6%	<u>17.7%</u>	18.3%	100.0%
キャリアコンサルティング以外だけで	n	699	254	142	153	1248
	%	56.0%	<u>20.4%</u>	<u>11.4%</u>	<u>12.3%</u>	100.0%
合計	n	2068	1289	1022	954	5333
	%	38.8%	24.2%	19.2%	17.9%	100.0%

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

しかし、「キャリアコンサルティング以外で主に」や「キャリアコンサルティング以外だけで」生計を立てている者の通算活動年数は約8年弱で、「キャリアコンサルティングだけで」の9.4年とは2年弱の差があるが、通算活動年数の長さや生計状態が必ずしも線形的な相関関係にあるとはいえない。反対に、通算活動年数が5年未満において約半数はキャリアコンサルティングに関連する活動だけで生計を立てることが難しいという実情も示された。通算活動年数がある年数を超えて実績や実力が認められ、キャリアコンサルティングの職に就くことができた時に生計が立てられる、と考える方が現実的である。その意味で、通算活動年数と生計状態は緩やかな非線形の相関があり、就職状況が調整変数になっているものと推察される。

更に、「生計状態」と「活動頻度」のクロス集計を図表3-22に示す。「キャリアコンサルティングだけで」において「ほぼ毎日活動している」(92.9%)の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。また、「キャリアコンサルティングで主に」において「ほぼ毎日活動している」(71.5%)と「週2~3回程度活動している」(20.1%)の割合も統計的に有意に大きいことが認められた。有意に大きい箇所を注目すると、「活動頻度」が高いほどキャリアコンサルティングに関連する活動で生計を立てている傾向が示された。つまり、キャリアコンサルティングの仕事に就くことによって「活動頻度」が向上して「生計状態」が良くなることが考えられた。

図表 3-22 生計状態と活動頻度

		ほぼ毎日活動している	週2～3回程度活動している	週1回程度活動している	月に2～3回程度活動している	月1回程度活動している	不定期に活動している	合計
キャリアコンサルティングだけで	n	1013	43	8	6	2	18	1090
	%	92.9%	3.9%	0.7%	0.6%	0.2%	1.7%	100.0%
キャリアコンサルティングで主に	n	764	215	31	18	5	35	1068
	%	71.5%	20.1%	2.9%	1.7%	0.5%	3.3%	100.0%
キャリアコンサルティング以外で主に	n	308	372	252	332	98	565	1927
	%	16.0%	19.3%	13.1%	17.2%	5.1%	29.3%	100.0%
キャリアコンサルティング以外だけで	n	68	78	83	174	138	707	1248
	%	5.4%	6.3%	6.7%	13.9%	11.1%	56.7%	100.0%
合計	n	2153	708	374	530	243	1325	5333
	%	40.4%	13.3%	7.0%	9.9%	4.6%	24.8%	100.0%

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

以上から活動者は、資格取得当初は経験と実力に乏しく、キャリアコンサルティングの仕事に就くことが難しいが、平均9年程度の通算活動年数を重ねていくとキャリアコンサルティングの仕事に就くことができ、これにより活動頻度が上がり、生計を立てられるようになると考えられる。ただし、このような専任・専業としての働き方の一方で、キャリアコンサルティングに関連する活動で十分な生計を立てられなくとも、兼任・兼業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る活動者も半数以上存在していた（図表3-5、図表3-6）。キャリアコンサルティングに関連する活動以外で生計を立てている活動者は、活動頻度は比較的少なく、また活動頻度にも幅が見られたことから（図表3-22）、各自の生活や仕事の状況に応じて可能な範囲で活動をしているものと推察される。このような働き方も現時点でのキャリアコンサルタントの働き方の1つの特徴だといえる。

(4) 生計成立者の活動の場

生計を立てている活動者がどこで活動しているかを明らかにするために、「生計状態」と「主な活動の場」のクロス集計を図表3-23に示す。生計状態の合計に注目すると、「企業」(39.0%)が最も多く、次いで「学校・教育機関」(22.3%)、「需給調整機関」(18.1%)の順であった。「キャリアコンサルティングだけで」では「需給調整機関」(44.3%)と「地域」(10.6%)の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。「キャリアコンサルティングで主に」では「学校・教育機関」(27.6%)と「需給調整機関」(27.8%)、「地域」(12.1%)の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。「キャリアコンサルティング以外で主に」では、「企業」(49.1%)、「学校・教育機関」(26.1%)、「キャリアコンサルティング以外だけで」では「企業」(57.4%)の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。企業では、「兼任・兼業」が多かったが（図表3-11）、キャリアコンサルティングに関連する活動以外で生計を立てているものが多数存在すると考えられる。学校は、企業に比べると「キャリアセンター」

や「就職支援」、「進路指導」があり、ある程度キャリアコンサルティングに関連する活動で生計を立てやすいことが伺えた。最後に「需給調整機関」と「地域」では「キャリアコンサルティングだけで」および「キャリアコンサルティングで主に」生計を立てられることが示された。需給調整機関や地域は、専任・専業が多かったことから（図表 3-11）、キャリアコンサルティングを本務としている場合が多く、かつキャリアコンサルティングに関連する活動で生計を立てやすいことが示された。

図表 3-23 生計状態と主な活動の場

		企業	学校・教育機関	需給調整機関	地域	その他	なし	合計
キャリアコンサルティングだけで	n	186	196	483	115	104	6	1090
	%	17.1%	18.0%	44.3%	10.6%	9.5%	0.6%	100.0%
キャリアコンサルティングで主に	n	232	295	297	129	111	4	1068
	%	21.7%	27.6%	27.8%	12.1%	10.4%	0.4%	100.0%
キャリアコンサルティング以外で主に	n	946	503	149	103	181	45	1927
	%	49.1%	26.1%	7.7%	5.3%	9.4%	2.3%	100.0%
キャリアコンサルティング以外だけで	n	716	193	35	38	114	152	1248
	%	57.4%	15.5%	2.8%	3.0%	9.1%	12.2%	100.0%
合計	n	2080	1187	964	385	510	207	5333
	%	39.0%	22.3%	18.1%	7.2%	9.6%	3.9%	100.0%

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

以上をまとめると、キャリアコンサルティングに関連する活動で生計を立てられている者の特徴は、比較的「女性」に多く、「需給調整機関」や「学校・教育機関」や「地域」で、「専任・専業」、「非正規雇用」で週に2～3回以上活動しており、通算活動年数は少なくとも5年以上で、キャリアコンサルティングの関連する活動のみの正味の年収は200～500万円未満が多いと考えられた。一方で、キャリアコンサルティングに関連する活動で生計を立てていない者の特徴は、比較的「男性」に多く、「企業」で「正規雇用」であるが「兼任・兼業」で週1回以下活動しており、通算活動年数は10年未満で、キャリアコンサルティングの関連する活動のみの正味の年収は200万円未満が多いと考えられた。

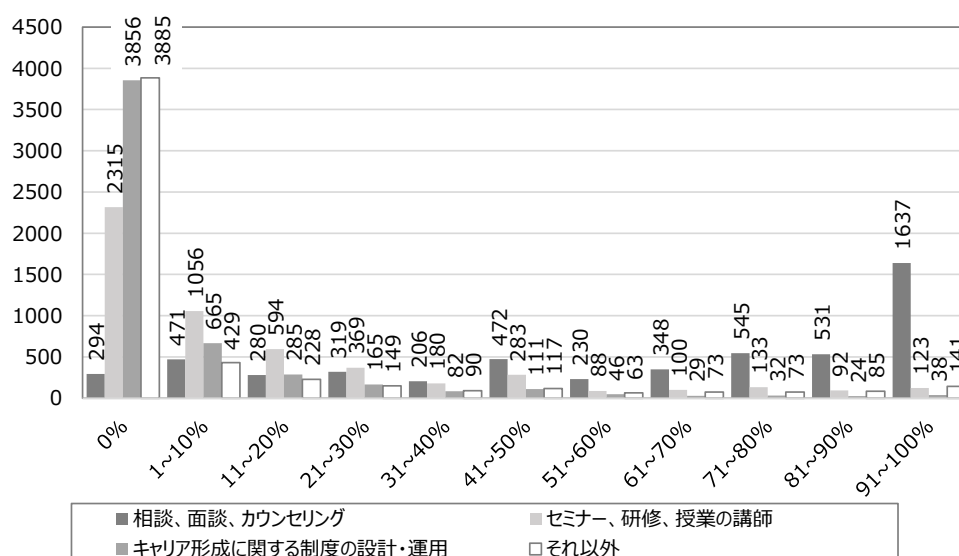
6. 活動内容

(1) 活動内容の割合

直近1年の「キャリアコンサルティングに関連する活動」の内容（以下、「活動内容」とする）の割合について図表3-24に示す。なお、4つの活動内容の合計が100%となるよう回答を求めた。その結果、「相談、面談、カウンセリング」（平均64.2%）が最も多く、次いで「セミナー、研修、授業の講師」（平均17.9%）、「キャリア形成に関する制度の設計・運用」（平均7.1%）の順であった。「相談、面談、カウンセリング」の中央値は80.0%であり、81%～100%と回答した活動者（2,168名）は全体の40.7%を占めていた。また、「セミナー、研修、授業の講師」の中央値は5.0%、「キャリア形成に関する制度の設計・運用」の中央値は0.0%であり、0%側への偏りが見られた。活動内容の中心は、「相談、面談、カウンセリング」であることが示された。

図表3-24 活動内容の割合 (n=5333)①

	平均値	SD	中央値	最頻値
相談、面談、カウンセリング	64.2%	34.6	80.0%	100.0%
セミナー、研修、授業の講師	17.9%	25.6	5.0%	0.0%
キャリア形成に関する制度の設計・運用	7.1%	16.8	0.0%	0.0%
それ以外	10.8%	24.2	0.0%	0.0%
合計	100.0%			



「活動内容」の「性別」の割合を図表3-25に示す。分散分析の結果、「相談、面談、カウンセリング」と「キャリア形成に関する制度の設計・運用」において有意差が認められた（相談： $F(2,5330) = 11.29, p < .001$ ，制度： $F(2,5330) = 8.72, p < .001$ ）。多重比較を行った結果、

「相談、面談、カウンセリング」では、「男性」(61.6%) < 「女性」(66.1%)、「キャリア形成に関する制度の設計・運用」では、「男性」(8.2%) > 「女性」(6.3%) という性差が認められた。「相談、面談、カウンセリング」では「女性」が比較的多く、「キャリア形成に関する制度の設計・運用」では「男性」が比較的多く活動をしていることが示された。

図表 3-25 活動内容の割合(性別)

		相談、面談、カウンセリング			セミナー、研修、授業の講師		
	n	平均値	SD	F値	平均値	SD	F値
男性	2273	61.6%	35.20	11.29***	18.5%	26.26	1.43
女性	3051	66.1%	34.02		17.4%	25.12	
その他	9	60.6%	31.27		21.1%	21.47	
合計	5333	64.2%	34.59		17.9%	25.61	
		キャリア形成に関する制度の設計・運用			それ以外		
	n	平均値	SD	F値	平均値	SD	F値
男性	2273	8.2%	17.64	8.72***	11.6%	25.07	2.28
女性	3051	6.3%	16.09		10.2%	23.54	
その他	9	6.7%	16.58		11.7%	21.79	
合計	5333	7.1%	16.79		10.8%	24.20	

*** $p < .001$,有意に大きい箇所に網掛けを付した。

(2) 活動内容と通算活動年数

「活動内容」による「通算活動年数」の差を図表 3-26 に示す。分散分析の結果、「それ以外」を除く 3 つの活動で有意差が認められた(相談、面談、カウンセリング: $F(3,5329) = 6.79, p < .001$, セミナー、研修、授業の講師: $F(3,5329) = 16.30, p < .001$, キャリア形成に関する制度の設計・運用: $F(3,5329) = 5.27, p < .01$)。多重比較を行った結果、「相談、面談、カウンセリング」では「15 年以上」(60.1%) の割合が他の年数よりも統計的に有意に小さいこと、「セミナー、研修、授業の講師」では「15 年以上」(22.9%) の割合が他の年数よりも統計的に有意に大きいこと、「キャリア形成に関する制度の設計・運用」では「10 年以上 15 年未満」(5.6%) の割合が「5 年未満」(8.1%) の割合よりも統計的に有意に小さいことが認められた。

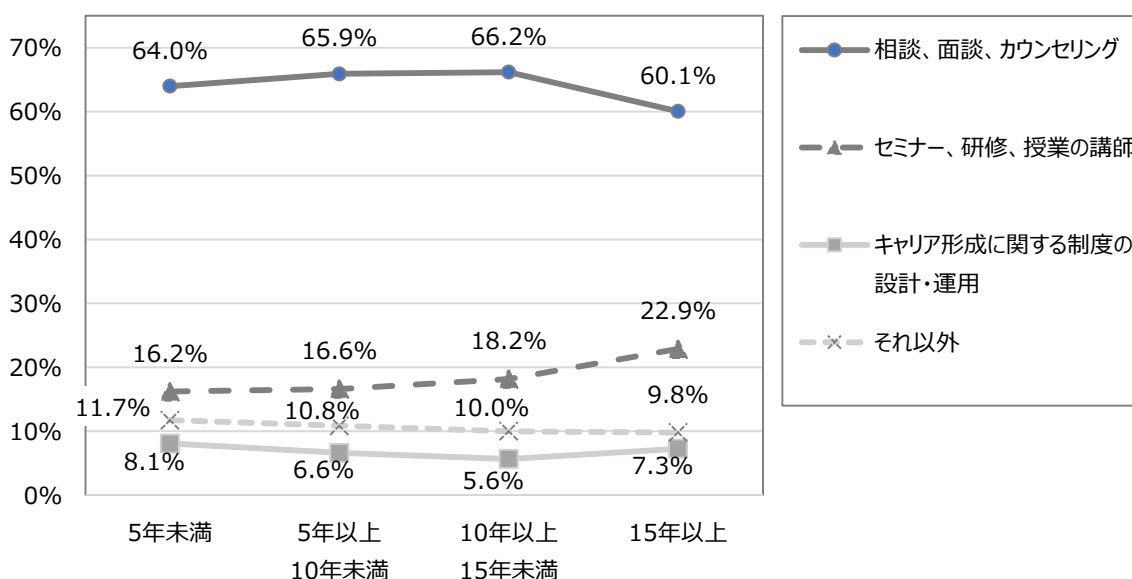
特に「通算活動年数」が 15 年以上では、キャリアコンサルティングに関連する活動内容の割合に変化が生じていた。具体的には、5 年未満～15 年未満までは「相談、面談、カウンセリング」と「セミナー、研修、授業の講師」の割合は緩やかに増加し、同時に「キャリア形成に関する制度の設計・運用」の割合は緩やかに減少する。ところが 15 年以上になると「相談、面談、カウンセリング」の割合が約 6 ポイント減少し、これに代わって「セミナー、研修、授業の講師」の割合が約 5 ポイント増加していた。つまり、相談業務が減って講師業務

が増えていた。「通算活動年数」が「15年以上」は、日本のキャリア支援の黎明期を担った人たちと考えられ、現在、指導的立場になっていることは想像に難くない。技能が熟達していると同時にセカンドキャリアへ移行していることも考えられる。これによって、相談業務から後進の育成等の講師業務へと役割が移行したのではないかと考えられる。

図表 3-26 活動内容の割合(通算活動年数別)①

	n	相談、面談、カウンセリング			セミナー、研修、授業の講師		
		平均値	SD	F値	平均値	SD	F値
5年未満	2068	64.0%	37.03	6.79***	16.2%	26.62	16.30***
5年以上10年未満	1289	65.9%	33.32		16.6%	24.09	
10年以上15年未満	1022	66.2%	32.67		18.2%	24.25	
15年以上	954	60.1%	32.44		22.9%	26.16	
合計	5333	64.2%	34.59		17.9%	25.61	
	n	キャリア形成に関する制度の設計・運用			それ以外		
		平均値	SD	F値	平均値	SD	F値
5年未満	2068	8.1%	18.98	5.27**	11.7%	26.30	1.92
5年以上10年未満	1289	6.6%	15.99		10.8%	23.99	
10年以上15年未満	1022	5.6%	13.61		10.0%	22.63	
15年以上	954	7.3%	15.74		9.8%	21.17	
合計	5333	7.1%	16.79		10.8%	24.20	

*** $p < .001$, ** $p < .01$

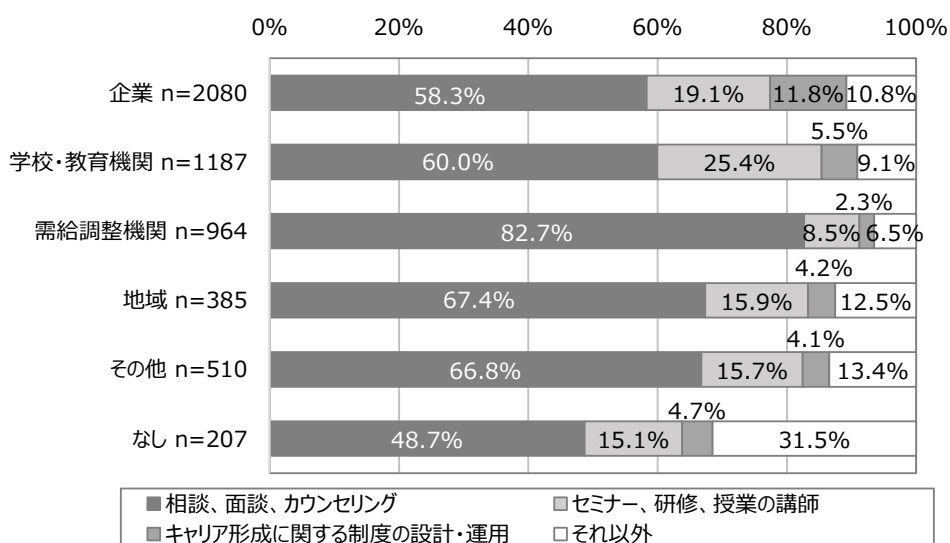


(3) 活動内容と主な活動の場

「主な活動の場」における「活動内容」の割合を図表 3-27 に示す。「その他」を除くと、「相談、面談、カウンセリング」は、「需給調整機関」(82.7%) が最も多く、次いで「地域」(67.4%)、「学校・教育機関」(60.0%)、「企業」(58.3%) の順であった。「需給調整機関」にて日常的に相談・面談業務が行われていることが分かった。「セミナー、研修、授業の講師」は、「学校・教育機関」(25.4%) が最も多く、次いで「企業」(19.1%)、「地域」(15.9%)、「需給調整機関」(8.5%) の順であった。「学校・教育機関」の生徒・学生や「企業」の従業員など組織の成員を主たる支援対象者として一斉教育が盛んに行われていることが伺えた。「キャリア形成に関する制度の設計・運用」は、「企業」(11.8%) が最も多く、次いで「学校・教育機関」(5.5%)、「地域」(4.2%)、「需給調整機関」(2.3%) の順であった。特に「企業」では、組織の成員のキャリア形成支援として制度の設計・運用が必須であることが伺えた。

以上から、相談業務を主要な活動としているのは「需給調整機関」、講師業務を主要な活動としているのは「学校・教育機関」、キャリア形成に関する制度設計・運用業務を主要な活動としているのは「企業」という特徴が示された。

図表 3-27 主な活動の場と活動内容

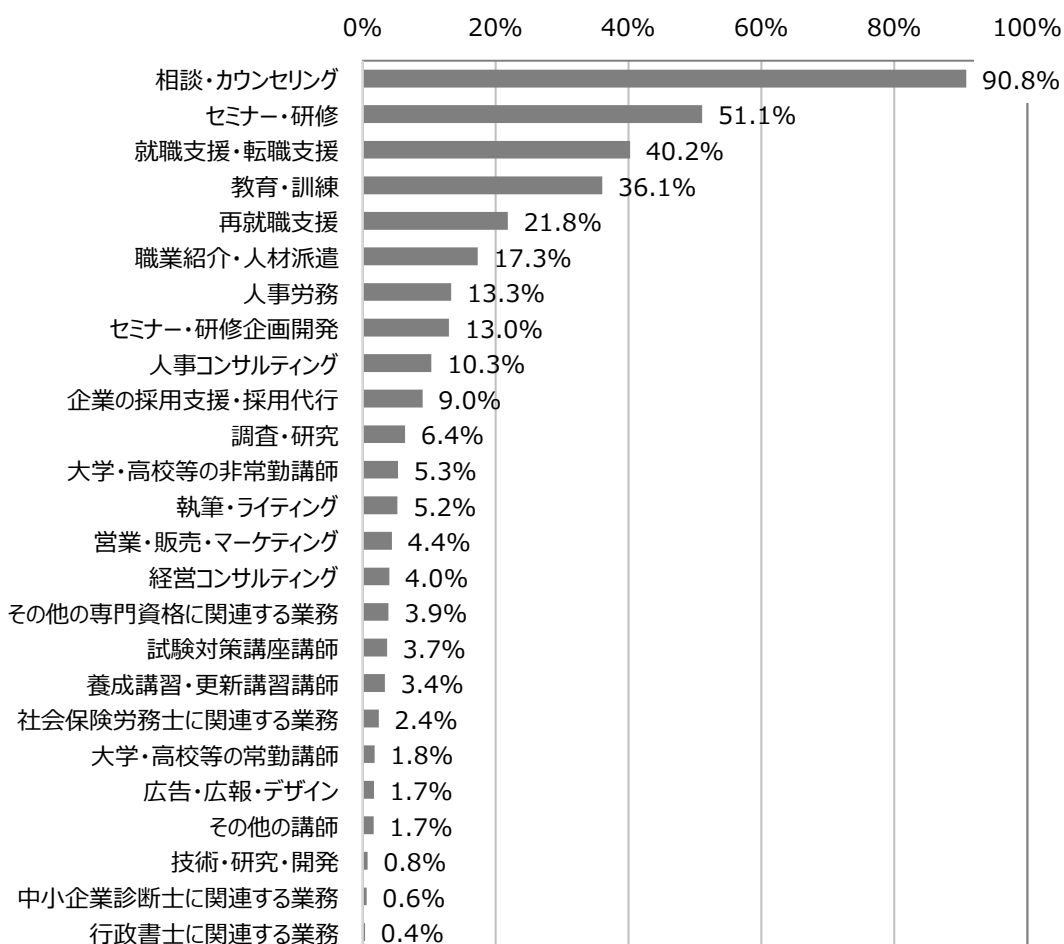


7. 資格を活かした活動(活動の幅)

(1) 資格を活かした活動

「キャリアコンサルティングの資格を活かして、どのような活動を行っているか」(複数回答)を図表3-28に示す。最も多かったのは「相談・カウンセリング」(90.8%)であり、次いで「セミナー・研修」(51.1%)、「就職支援・転職支援」(40.2%)、「教育・訓練」(36.1%)の順であった。これら上位4つは、キャリアコンサルティングの資格とほぼ直結する活動が示された。ただし、5%未満と少数ではあるが異分野への活用が示された。例えば、「営業・販売・マーケティング」(4.4%)、「経営コンサルティング」(4.0%)、「広告・広報・デザイン」(1.7%)、「技術・研究・開発」(0.8%)などであった。

図表3-28 キャリアコンサルティングの資格を活かした活動(複数回答)(n=5333)



(2) 活動の幅

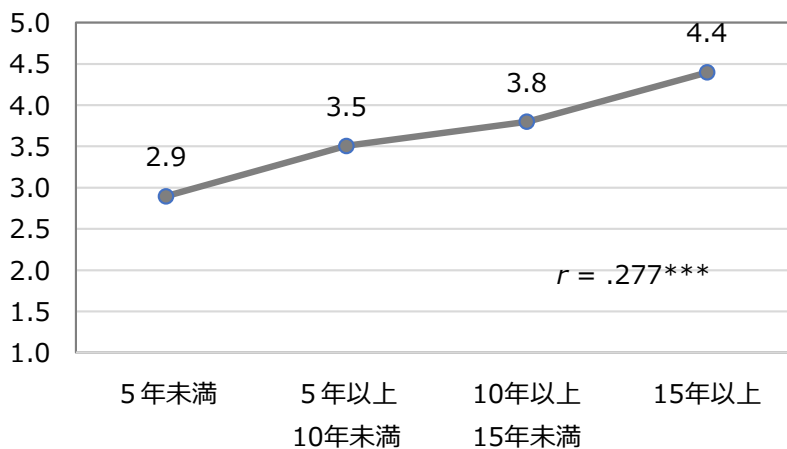
資格を活かした活動は複数回答であるため、1人当たりの選択した活動数を求めることができる。この活動数によって「1つの資格をどれだけ活動に活かすことができたか」、つまり「活動の幅」を知ることができる。そこで、「通算活動年数」(4段階)による「活動の幅」の

変化を図表 3-29 に示す。その結果、「通算活動年数」が長くなるほど「活動の幅」が広がる傾向が示された。分散分析の結果、「通算活動年数」による「活動の幅」に有意差が認められた。多重比較を行った結果、「5年未満」(2.9件) < 「5年以上10年未満」(3.5件) < 「10年以上15年未満」(3.8件) < 「15年以上」(4.4件) という有意差が認められた。更に、「活動の幅」と「通算活動年数」(年数)との相関分析を行った結果、有意な正相関が認められた ($r = .277, p < .001$)。通算活動年数が長くなりベテランになるほど活動の幅が広がっていくと考えられる。

図表 3-29 「通算活動年数」と「活動の幅」①

	n	平均値	SD	F値
5年未満	2068	2.9	1.68	138.61***
5年以上10年未満	1289	3.5	1.93	
10年以上15年未満	1022	3.8	2.13	
15年以上	954	4.4	2.38	
合計	5333	3.5	2.04	

*** $p < .001$



8. オンラインの活用

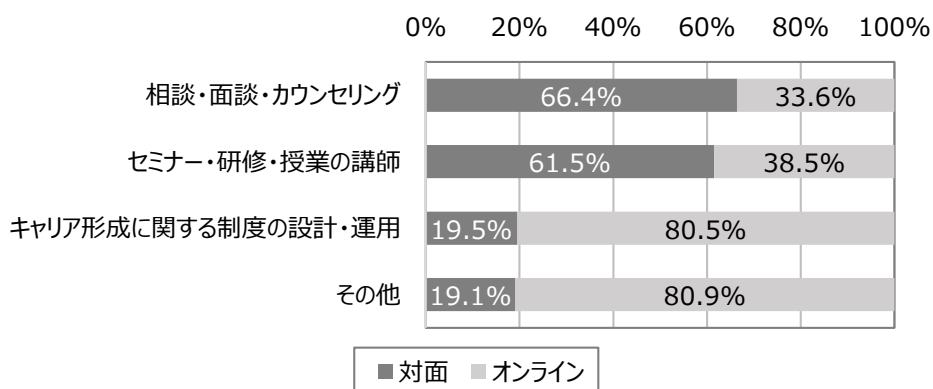
(1) オンラインによる活動

キャリアコンサルティングに関連する活動において、「対面」と「オンライン」の割合を図表 3-30 に示す。「対面」による活動の割合は、「相談、面談、カウンセリング」(66.4%)で最も多く、次いで「セミナー、研修、授業の講師」(62.6%)、「キャリア形成に関する制度の設計・運用」(19.5%)の順であった。一方「オンライン」による活動の割合は、「キャリア形成に関する制度の設計・運用」(80.5%)で最も多く、次いで「セミナー、研修、授業の講師」(37.4%)、「相談、面談、カウンセリング」(33.6%)の順であった。「相談、面談、カウンセリング」と「セミナー、研修、授業の講師」は「オンライン」の割合が約3割~4割弱にとどまり、「対面」の方が多かった。

「オンライン」では相談者や参加者同士の非言語コミュニケーションがとりにくいことや、セミナー・研修では参加者同士の共同作業(1つの紙面に複数の参加者が書き出すなど)が行いにくいこと、通信トラブルが活動内容に大きな悪影響が生じること、クライアントや受講者側に環境整備の負担がかかるなどがあり、「オンライン」が比較的敬遠されるためと推察される(後述の図表 3-34 を参照)。これに対して「キャリア形成に関する制度の設計・運用」では圧倒的に「オンライン」で行われていることが示された。「キャリア形成に関する制度の設計・運用」は、オンライン会議やオンデマンド配信などによって実現しやすく、在宅ワークでも実施できるメリットが大きい。仮に通信トラブルがあっても関係者間で調整して再開すれば済むことであり、大きなデメリットがないためと考えられる。

図表 3-30 オンラインでの活動の割合①

	n	対面	オンライン	合計
相談・面談・カウンセリング	5039	66.4%	33.6%	100.0%
セミナー・研修・授業の講師	2938	62.6%	37.4%	100.0%
キャリア形成に関する制度の設計・運用	1477	19.5%	80.5%	100.0%
その他	1448	19.1%	80.9%	100.0%



次に、「年齢別」の「オンライン」での活動の割合を図表 3-31 に示す。年齢差を分散分析で確認した結果、「キャリア形成に関する制度の設計・運用」を除いて有意差が認められた(相談、面談、カウンセリング： $F(5,5033) = 17.02, p < .001$, セミナー、研修、授業の講師： $F(5,2932) = 2.17, p < .10$, その他： $F(5,1442) = 3.27, p < .01$, なお「セミナー、研修、授業の講師」は「30代」と「70代以上」の間のみ有意差が認められた)。その他を除くと、30代から70代にかけてオンライン活動の割合が低下する傾向が示された(「20代」や一部の「70代以上」はn数が少数のため、平均値が安定していない恐れがある)。これらの活動については、参加者の入退室管理や通信トラブルへの対応、参加者のグループ分けなどのリアルタイムの操作が必要になる。この操作の手間や煩雑さが高齢になるほど敬遠されるものと考えられる。これに対して、「キャリア形成に関する制度の設計・運用」ではオンライン会議への接続のみや情報の発信・配信といったシンプルな操作のため、年齢差が見られなかったものと推察される。

図表 3-31 オンラインでの活動の割合(年齢別)

	相談・面談・カウンセリング (オンライン)				キャリア形成に関する制度の設計・運用 (オンライン)			
	n	平均値	SD	F値	n	平均値	SD	F値
20代	30	36.7%	38.11	17.02***	12	54.2%	43.37	0.43
30代	337	47.1%	41.58		100	40.8%	40.73	
40代	1119	37.6%	39.04		362	40.6%	40.87	
50代	2081	32.3%	37.31		615	39.6%	39.30	
60代	1294	30.2%	36.85		345	38.6%	39.46	
70代以上	178	22.0%	33.73		43	38.5%	41.53	
合計	5039	33.6%	38.07		1477	39.8%	39.88	
	n	セミナー・研修・授業の講師 (オンライン)			n	その他 (オンライン)		
20代	15	29.3%	39.18	2.17†	10	33.0%	32.68	3.27**
30代	178	42.9%	42.49		84	49.8%	40.77	
40代	632	38.8%	39.17		295	44.2%	40.31	
50代	1222	37.5%	38.96		595	37.5%	38.47	
60代	771	36.4%	39.47		413	37.3%	40.02	
70代以上	120	29.1%	38.06		51	50.1%	42.34	
合計	2938	37.4%	39.36	1448	39.9%	39.7		

*** $p < .001$, ** $p < .01$, † $p < .10$

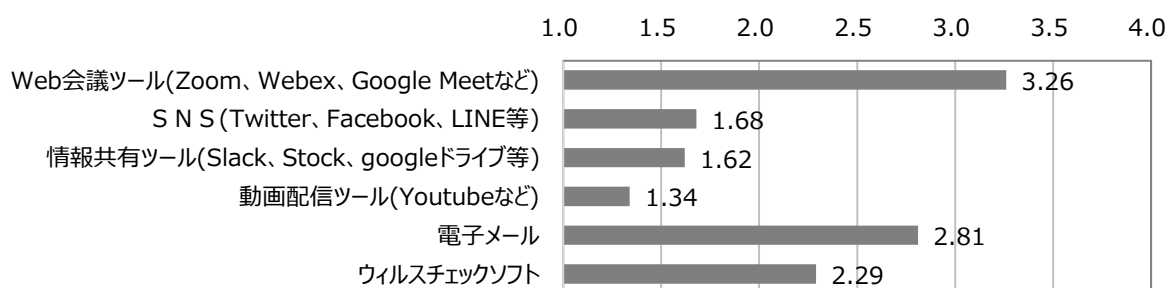
(2) オンラインでの活動で用いるツール

「キャリアコンサルティングに関連する活動」のうち、オンラインでの活動で用いる「ツールの頻度」を「よく使う」(4点)～「ほとんど使わない」(1点)の4件法で回答を得た。その結果を図表 3-32 に示す。「Web 会議ツール」(3.26点、SD:1.16)が最も多く、次いで

「電子メール」(2.81点、SD:1.25)、「ウイルスチェックソフト」(2.29点、SD:1.34)が続いた。上位2位の「Web会議ツール」および「電子メール」と他のツールの得点の差を求めるために、対応のある *t* 検定で比較した。その結果、「Web会議ツール」および「電子メール」の得点は他の4つのツールより統計的に有意に大きいことが認められた(有意水準 0.1%)。

「Web会議ツール」は、それ以前から普及している「電子メール」や「ウイルスチェックソフト」以上に活用されていることが伺えた。コロナウイルスの流行によって「Web会議ツール」が不可欠であったことが伺える。一方で、「SNS」や「情報共有ツール」、「動画配信ツール」はそれぞれ有用な部分があるものの、キャリアコンサルティングに関連する活動においては「電子メール」、「ウイルスチェックソフト」ほど普及していないことが示された。

図表 3-32 オンラインでの活動で用いるツール(n=5333)



オンラインでの活動で用いる「ツール」の年齢別の割合を図表 3-33 に示す。年齢差を分散分析で確認した結果、「電子メール」と「ウイルスチェックソフト」を除き、有意差が認められた(Web会議ツール: $F(5,5327) = 9.26, p < .001$, SNS: $F(5,5327) = 9.25, p < .001$, 情報共有ツール: $F(5,5327) = 18.36, p < .001$, 動画配信ツール: $F(5,5327) = 2.36, p < .05$)。

「Web会議ツール」と「SNS」、「情報共有ツール」は高齢になるほど使用頻度が低下することが示された。「電子メール」や「ウイルスチェックソフト」はその普及が歴史的に長いために年齢差が生じなかったと考えられる。「Web会議ツール」で年齢による使用頻度の低下が見られたのは、普及して間もないためや利用上の煩雑さがあるためだと考えられる。「動画配信ツール」については、「20代」の得点が統計的に有意に高く、それ以外の年代はほぼ同得点であった。動画配信に慣れ親しんでいる20代が積極的に活用していると考えられる(ただし、20代は $n=35$ のため数値が不安定である恐れがある)。

図表 3-33 オンラインでの活動で用いるツール(年齢別)

	n	Web会議ツール (Zoom、Webex、Google Meetなど)			SNS (Twitter、Facebook、LINE等)			情報共有ツール (Slack、Stock、googleドライブ等)		
		平均値	SD	F値	平均値	SD	F値	平均値	SD	F値
20代	35	3.54	0.92	9.26***	2.23	1.24	9.25***	2.06	1.24	18.36***
30代	363	3.49	1.04		1.90	1.19		1.94	1.22	
40代	1170	3.37	1.11		1.77	1.11		1.73	1.09	
50代	2207	3.25	1.17		1.64	1.01		1.60	1.02	
60代	1368	3.18	1.21		1.61	1.01		1.48	0.91	
70代以上	190	2.96	1.20		1.57	0.93		1.40	0.82	
合計	5333	3.26	1.16		1.68	1.05		1.62	1.03	
	n	動画配信ツール (Youtubeなど)			電子メール			ウイルスチェックソフト		
		平均値	SD	F値	平均値	SD	F値	平均値	SD	F値
20代	35	1.74	1.09	2.36*	2.86	1.17	1.91	2.03	1.20	0.70
30代	363	1.34	0.75		2.98	1.25		2.28	1.33	
40代	1170	1.34	0.73		2.84	1.25		2.27	1.32	
50代	2207	1.33	0.72		2.78	1.27		2.28	1.35	
60代	1368	1.34	0.72		2.78	1.24		2.33	1.36	
70代以上	190	1.29	0.67		2.81	1.25		2.37	1.36	
合計	5333	1.34	0.73		2.81	1.25		2.29	1.34	

*** $p < .001$, * $p < .05$, $0.1 < p < .05$

オンラインによる活動について、前回調査に比べて、コロナ禍を経てキャリアコンサルタント側もクライアント側もオンラインによる相談（以下、オンライン相談とする）が普及し始めていることが分かる。ただし、オンライン相談では、非言語コミュニケーションの難しさが伴い、相談技法にも影響を及ぼしていることが容易に考えられる。具体的には、クライアントの微妙な表情変化の観察は難しく、クライアントとの同時発話による相槌や伝え返しは制限される。クライアントにおいても同様に、対面とは違う不自然さを感じる事が予想され、コンサルタントは自身の発話の明瞭さやテンポ、ボディランゲージの強調に配慮が求められる。しかし、オンライン相談におけるこのようなデメリットや留意点は、ツールの普及につれて一般的な常識となりつつある。オンライン相談における当然の技法としてキャリアコンサルタントが習得すべきことになるであろう。同時に Web 会議ツールは、普及とともに利用世代が拡大し、インフラの整備、ツール性能の向上もなされるであろう。つまり、オンライン相談はデメリット以上に、クライアントの居住地や移動時間の制約を超えて相談サービスが受けられるメリットの方が今後ますます上回っていくものと考えられる。事実、キャリアコンサルタントの某民間団体では、一般向けのオンラインによるキャリアコンサルティングのイベントを開催して全国規模で相談活動を実現している。コロナ禍を契機に、キャリアコンサルティングの DX (digital transformation) が予見される。

(3) オンラインでの活動についての自由記述

「キャリアコンサルティングに関連する活動」のうち、オンラインでの活動についての考

え、意見、支援があるといいと思う点等について自由記述で回答を得た。自由記述の中から頻度の高い意見を抜粋して「メリット／デメリット」、「今後必要なこと」に整理したものを図表 3-34 に示す。「メリット」では地理的・時間的な制約がなくなることによる利便性が多く挙げられた。「デメリット」では相談業務やセミナー・研修・講座における問題点やオンライン環境の未整備、情報漏洩の恐れなどが挙げられた。「今後必要なこと」では、オンラインを有効活用できるような研修や設備の充実化や、ガイドライン・倫理綱領といったものも挙げられた。中には、より効果的な支援を志向した指摘も挙げられた。ここにあげられたことを参考に、よりキャリアコンサルティングに関連する活動が容易に実施でき、サービスが向上するようにオンライン活用の改善が望まれる。

図表 3-34 オンライン活動についての意見(自由記述から抜粋)

【メリット】

- ・地理的・時間的制約がなく、地方や外国とやり取りできるようになった。
- ・移動時間の節約、交通費の削減になった。
- ・新型コロナの感染を心配せず活動に参加できるようになった。
- ・キャリアコンサルタントの活動領域が拡大した。
- ・UI ターン支援などがやりやすくなった。
- ・体力低下や身体的障害等があっても、サービスの授受できる可能性が広がった。
- ・チャット機能によって講師とリアルタイムで双方向のやり取りが可能になった。
- ・大事なところをパソコン等でメモができる、チャットの記録が残せるのが便利。
- ・相談では、対面よりもオンラインのほうが心理面・物理面でのハードルが低い。

【デメリット】

- ・相談者の表情や仕草、声のトーン、姿勢など非言語表現を読み取りづらくなった。
- ・タイムラグや通信中断により共感的コミュニケーションがとりづらくなった。
- ・クライアントから対面を要望される場合はオンラインが使えない。
- ・カードソートなどアナログのツールが使えない。
- ・グループワークには向かない、ロールプレイの指導が難しい。
- ・相談者側の通信環境が良くない場合は対応できない。
- ・相談者側がオンラインに苦手な場合（特に高齢者）、円滑に進められない。
- ・人により使用機器が違うため不都合が生じることも（PC／タブレットなどの違い）。
- ・研修や講座では講師一人での PC 操作が難しい。
- ・対面よりも機器類（マイク、ヘッドセット、スピーカー等）の準備が大変。
- ・個人情報漏洩、録画などによる著作権やプライバシーが守れない恐れ。

【今後必要なこと】

- ・オンラインでのキャリアコンサルティングの仕方、最新機器の操作方法の研修。
- ・オンラインでの活動をするにあたってのガイドライン、倫理綱領。
- ・相談者用のオンライン環境整備のための公的支援（補助金、オンラインの場所）。
- ・本名や顔を出さなくても相談が出来る環境整備。
- ・行政の無料職業相談機関などにおけるオンライン化。
- ・個室ブースやプライバシーが保たれるオンライン用スペースの確保（自宅以外で）。
- ・在宅勤務のためのオンライン機器や通信費などに対する会社からの補助金支給。
- ・聴覚障害者や難聴者向けに字幕が表示できる機能。
- ・対面の代替ではなく、より効果的な支援のための技術ミックスの機能。

9. 多い相談・難しい相談

(1)「多い相談」と「難しい相談」

直近1年間の個人に対して行ったキャリアコンサルティングの相談活動のうち、最も多かった相談（以下、「多い相談」とする）上位3つと、対応が難しかった相談（以下、「難しい相談」とする）1つについて回答を得た。その結果を図表3-35に示す。「多い相談」では、「現在の仕事・職務内容」（40.4%）が最も多く、次いで「就職・転職活動の進め方」（37.8%）、「今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等」（37.0%）の順であった。「現在の仕事・職務内容」（40.4%）は前回調査（2017年）では31.8%の第4位であったのが、今回第1位となった。

図表3-35 「多い相談」(複数回答)と「難しい相談」(単一回答)

	多い相談(上位3つ)		対応が難しい相談	
	n	%	n	%
現在の仕事・職務の内容	2152	40.4%	143	2.7%
今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等	1974	37.0%	424	8.0%
企業内の異動希望等	490	9.2%	198	3.7%
職場の人間関係	1554	29.1%	708	13.3%
部下の育成・キャリア形成	585	11.0%	128	2.4%
就職・転職活動の進め方	2017	37.8%	272	5.1%
将来設計・進路選択	809	15.2%	234	4.4%
過去の経験の棚卸し、振り返り等	797	14.9%	61	1.1%
履歴書やエントリーシートの書き方・添削等	1644	30.8%	89	1.7%
職業適性・自己分析	762	14.3%	180	3.4%
面接の受け方	939	17.6%	48	0.9%
個人的な生活面に関する事（家庭生活や人間関係など）	484	9.1%	388	7.3%
学生生活に関する事（授業やゼミの選択など）	112	2.1%	57	1.1%
メンタルヘルスに関する事	700	13.1%	946	17.7%
発達障害に関する事	310	5.8%	1093	20.5%
その他	100	1.9%	173	3.2%
個人に対する相談は行わなかった	190	3.6%	191	3.6%
全体	5333	100.0%	5333	100.0%

※上位3個所に網掛けを付した。

近年、働き方改革やコロナウィルスの流行等によって、副業解禁、テレワーク、ジョブ型雇用など、働き方や雇用のされ方に多様性が生じてきている。これによって、現在の働き方に関する相談が増加してきているのではないだろうか。一方、「難しい相談」では、「発達障害に関する事」（20.5%）が最も多く、次いで「メンタルヘルスに関する事」（17.7%）、「職場の人間関係」（13.3%）の順であった（上位3位は前回調査と変わらず）。これらは、

臨床心理学や対人心理学といった専門性が要求されるテーマであり、キャリアコンサルタントの専門外といえる。これに対応するには、発達障害とメンタルヘルスに関する知識を得るだけでなく、自身の守備範囲や技量に応じて何をどこまで対応可能かを判断し、対応できないことについては適切な専門家・専門機関へのリファーあるいは連携が必要となる。

(2)「多い相談」と「主な活動の場」

「多い相談」や「難しい相談」は、どのような活動場面で生じているのだろうか。まず、「多い相談」と「主な活動の場」とのクロス集計を図表 3-36 に示す。「企業」では、「現在の仕事・職務の内容」(24.8%)、「今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等」(19.6%)、「職場の人間関係」(17.6%)、「部下の育成・キャリア形成」(8.9%)、「企業内の異動希望等」(7.9%)、「メンタルヘルスに関すること」(6.0%)の割合が他の活動の場よりも統計的に有意に大きいことが認められた。これらが従業員からの主要な相談テーマであることが伺えた。「学校・教育機関」では、「履歴書やエントリーシートの書き方・添削等」(12.7%)、「就職・転職活動の進め方」(11.2%)、「面接の受け方」(9.4%)などの割合が他の活動の場よりも統計的に有意に大きいことが認められた。これらは、生徒・学生の就職活動支援において主要な支援になっていることが伺えた。「需給調整機関」においても、「就職・転職活動の進め方」(12.0%)、「履歴書やエントリーシートの書き方・添削等」(9.7%)、「過去の経験の棚卸し、振り返り等」(4.0%)、「面接の受け方」(3.6%)の割合が他の活動の場よりも統計的に有意に大きいことが認められた。これらが需給調整機関の利用者への主要な支援となっていると考えられた。「地域」では、「就職・転職活動の進め方」(3.6%)、「職業適性・自己分析」(1.9%)、「個人的な生活面に関すること」(1.6%)、そして「メンタルヘルスに関すること」(1.4%)と「発達障害に関すること」(0.9%)の割合が他の活動の場よりも統計的に有意に大きいことが認められた。これらが地域の相談機関の利用者への主要な支援となっていた。

更に、「多い相談」の上位 3 つ(図表 3-35)に注目すると、「現在の仕事・職務の内容」と「今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等」は主に「企業」における相談であり、「就職・転職活動の進め方」は主に「学校・教育機関」と「需給調整機関」と「地域」における相談であった。「企業」では現在就いている仕事とその将来に関する相談が中心であり、それ以外の活動の場では就職・転職といったキャリアチェンジの相談が中心であるといえる。これに伴い、企業とそれ以外では、用いられるキャリアコンサルティングの技能・スキルも異なっていると考えられる。

図表 3-36 「主な活動の場」における「多い相談」(複数回答)

	企業	学校・ 教育 機関	需給 調整 機関	地域	その他	なし	合計
現在の仕事・職務の内容	24.8%	3.5%	5.4%	1.5%	3.4%	1.8%	40.4%
今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等	19.6%	4.2%	6.0%	2.0%	3.9%	1.4%	37.0%
企業内の異動希望等	7.9%	0.4%	0.2%	0.1%	0.3%	0.3%	9.2%
職場の人間関係	17.9%	2.6%	3.3%	1.6%	2.4%	1.3%	29.1%
部下の育成・キャリア形成	8.9%	0.8%	0.3%	0.2%	0.6%	0.3%	11.0%
就職・転職活動の進め方	6.2%	11.2%	12.0%	3.6%	3.9%	0.9%	37.8%
将来設計・進路選択	4.7%	4.8%	2.3%	1.0%	1.7%	0.6%	15.2%
過去の経験の棚卸し、振り返り等	4.3%	3.2%	4.0%	1.3%	1.8%	0.4%	14.9%
履歴書やエントリーシートの書き方・添削等	3.1%	12.7%	9.7%	2.5%	2.5%	0.4%	30.8%
職業適性・自己分析	2.5%	5.8%	2.7%	1.9%	1.1%	7.7%	14.3%
面接の受け方	2.0%	9.4%	3.6%	1.3%	1.0%	0.4%	17.6%
個人的な生活面に関すること（家庭生活や人間関係など）	2.3%	1.6%	1.5%	1.6%	1.7%	0.4%	9.1%
学生生活に関すること（授業やゼミの選択など）	0.2%	1.7%	0.0%	0.1%	0.1%	0.1%	2.1%
メンタルヘルスに関すること	6.0%	1.9%	1.4%	1.4%	2.1%	0.4%	13.1%
発達障害に関すること	1.4%	1.2%	0.9%	0.9%	1.2%	0.2%	5.8%
その他	0.6%	0.2%	0.3%	0.2%	0.5%	0.2%	1.9%
個人に対する相談は行わなかった	1.6%	0.6%	0.2%	0.2%	0.2%	0.8%	3.6%

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

次に、「難しい相談」と「主な活動の場」とのクロス集計を図表 3-37 に示す。「難しい相談」の上位 3 つ（図表 3-35）のうち、まず「発達障害に関すること」については、「学校・教育機関」（5.9%）と「需給調整機関」（4.4%）と「地域」（1.9%）の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。就職・転職活動の支援を行っているこれらの 3 つの活動の場において発達障害に関する相談に苦慮していることが伺えた（後述の図表 3-38 を参照）。次に 2 つ目の「難しい相談」である「メンタルヘルスに関すること」については、「地域」（1.7%）の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。特に「地域」においてメンタルヘルスに関する相談に苦慮していることが伺えた（後述の図表 3-38 を参照）。ただし、数値としては「企業」（6.5%）、「学校・教育機関」（4.1%）、「需給調整機関」（3.2%）の方が大きく、「地域」に限った問題ではないといえる。3 つ目の「職場の人間関係」については、「企業」（8.0%）の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。

「企業」においては、職場という限られた空間で特定の人たちと継続的に働く必要があるため、他の活動領域よりも相談に苦慮していることが考えられた。また、「企業」では、「職場の人間関係」（8.0%）、「今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等」（4.0%）、「企業内の異動希望等」（2.7%）、「現在の仕事・職務の内容」（1.7%）、「部下の育成・キャリ

ア形成」(1.7%)の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。これらは、前述の「多い相談」(図表3-36)と一致しており、かつ、他の活動領域よりも「難しい相談」の割合が統計的に有意に大きい相談であった。つまり、頻回かつ困難な企業特有の相談テーマであると考えられる。このことから企業領域におけるキャリアコンサルティングでは、キャリア形成支援に限らず、個人と組織環境との関係に介入できる技能・スキルが求められていると考えられる。

図表3-37 「主な活動の場」における「難しい相談」(単一回答)

	企業	学校・ 教育 機関	需給 調整 機関	地域	その他	なし	合計
現在の仕事・職務の内容	1.7%	<u>0.3%</u>	<u>0.3%</u>	0.2%	0.1%	0.2%	2.7%
今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等	4.0%	<u>1.1%</u>	1.5%	<u>0.3%</u>	0.8%	0.3%	8.0%
企業内の異動希望等	2.7%	<u>0.2%</u>	<u>0.2%</u>	<u>0.1%</u>	0.3%	0.2%	3.7%
職場の人間関係	8.0%	<u>1.3%</u>	<u>2.0%</u>	<u>0.6%</u>	<u>1.0%</u>	0.5%	13.3%
部下の育成・キャリア形成	1.7%	<u>0.3%</u>	<u>0.1%</u>	0.1%	0.2%	0.1%	2.4%
就職・転職活動の進め方	<u>1.3%</u>	1.4%	1.3%	0.4%	0.6%	0.2%	5.1%
将来設計・進路選択	<u>1.2%</u>	1.6%	0.7%	0.3%	0.5%	0.2%	4.4%
過去の経験の棚卸し、振り返り等	<u>0.2%</u>	0.4%	0.3%	0.0%	0.2%	0.0%	1.1%
履歴書やエントリーシートの書き方・添削等	<u>0.3%</u>	0.7%	0.4%	0.0%	0.1%	0.1%	1.7%
職業適性・自己分析	<u>0.6%</u>	1.4%	0.8%	0.2%	0.2%	0.1%	3.4%
面接の受け方	<u>0.2%</u>	0.4%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%
個人的な生活面に関する事(家庭生活や人間関係など)	<u>2.0%</u>	1.6%	1.5%	0.9%	1.0%	0.2%	7.3%
学生生活に関する事(授業やゼミの選択など)	<u>0.2%</u>	0.4%	0.2%	0.0%	0.1%	0.0%	1.1%
メンタルヘルスに関する事	6.5%	4.1%	3.2%	1.7%	1.8%	<u>0.5%</u>	17.7%
発達障害に関する事	<u>6.1%</u>	5.9%	4.4%	1.9%	1.7%	<u>0.5%</u>	20.5%
その他	<u>0.8%</u>	0.6%	0.7%	0.3%	0.7%	0.2%	3.2%
個人に対する相談は行わなかった	1.5%	<u>0.5%</u>	<u>0.3%</u>	0.2%	0.2%	0.8%	3.6%
合計	39.0%	22.3%	18.1%	7.2%	9.6%	3.9%	100.0%

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

「難しい相談」の上位3つ、「発達障害に関する事」、「メンタルヘルスに関する事」、「職場の人間関係」について、特にどのような点に難しさを感じるかを図表3-38に示す。「発達障害に関する事」および「メンタルヘルスに関する事」では、その専門性がないことから対応に困っていることが示された。また、他の専門家へのリファーや、連携においても戸惑いが見られた。キャリアコンサルタントが発達障害やメンタルヘルスに関して理解を深める努力はしているものの、その他に、関連分野との多職種連携・地域連携を容易にする環境整備が必要と考えられる。「職場の人間関係」では、相談者だけでなく関係者との全体像をつかみにくい点が挙げられた。また、関係者もそれぞれ異なる認知や感情、価値観を内

に秘めていることも問題の難しさの要因であった。キャリアコンサルタントだけでは解決が難しい領域であるが、組織内で相談を行う上では不可避の問題でもある。この点も社内外との連携が求められると考えられる。

図表 3-38 「難しい相談」上位 3 つの難しさについて(自由記述から抜粋)

【「発達障害に関すること」の難しさ】

- ・発達障害についての知識や対応方法を知らない点。
- ・対応がケースバイケースで分からない。誰でも当てはまる対応がない。
- ・特にグレーゾーンの場合、どの機関・サービスにつなげばよいか分からない／迷う。
- ・相談者が障害の自覚がない／障害受容をしていない／障害を開示しない場合の対応。
- ・発達障害者とのコミュニケーション（発話が少ない、内省が進まない）がとりにくい。
- ・本人だけでなく家族や職場へも対応しないといけないが、そこまで踏み込めない。
- ・発達障害が原因の離職、職場のトラブル、就職難への対応。
- ・本人の希望（こだわり）と就職先がマッチしない場合（マッチしないことが多い）。

【「メンタルヘルスに関すること」の難しさ】

- ・専門家でないのでクライアントの理解や対応が難しい。
- ・個人による状態や本人の捉え方が異なる点。対応も異なる点。
- ・デリケートな問題なので対応に慎重を要する。
- ・メンタルヘルスの原因が仕事だけでなく家庭や職場の問題と絡んでいる点。
- ・キャリアよりもメンタルヘルスの問題が中心となった場合への対応。
- ・復職に際しての社内の受け入れ態勢の構築や内部調整が大変。
- ・うつ状態など、ネガティブな思考になっている方への内省支援が難しい。
- ・メンタルヘルスについてはリファーしている（自分では対応できない）。

【「職場の人間関係」の難しさ】

- ・本人の主観による情報だけで、周囲の話など客観的に実態をつかめない点。
- ・原因は周囲にあって本人は改善したいと思っていない点。
- ・周囲の人に話を伺うかどうか、どの程度踏み込むか判断に迷う。
- ・人間関係の原因や背景が複雑な点。両者の認知や感情、価値観が関係する点。
- ・人間関係を変えること自体が難しい。こじれると修復が難しい点。
- ・人間関係の悪化の背景に発達障害が関連している場合。
- ・人間関係の悪化によってメンタルヘルス不調になったケースへの対応（状況が複雑）。
- ・人間関係の躓きが安易な転職に繋がってしまう点。

「難しい相談」は熟練するにつれて対応が容易になるのだろうか。そこで、「難しい相談」と「通算活動年数」とのクロス集計を図表 3-39 に示す。図表 3-35 の「難しい相談」の上位 3 つに注目すると、まず、「職場の人間関係」では、「5 年未満」(42.9%) の割合が有意に大きいことが認められた。「職場の人間関係」が「企業」に多く難しい相談であることからすると(図表 3-36、図表 3-37)、ここ 5 年で企業での資格取得者が増加している可能性が考えられる。また、「職場の人間関係」は 5 年以上の経験を積むことによってある程度対応が可能になるテーマとも考えられる。「職場の人間関係」は、相談者の主観で語られることで職場での関係性が掴みにくい相談ではあるが、だからこそ相談者自身の認知を変容することや、相談者が周囲の人間理解を深めて、対人関係の行動を変容していくこと、必要に応じて関係者への介入を行っていくことが求められる。このようなかかわり方を習得することによって対応が可能になっていったと考えられる。

次に、「メンタルヘルスに関すること」では、「通算活動年数」による有意差は認められなかった。「メンタルヘルス」に関する相談は、「通算活動年数」にかかわらず難しい相談となる可能性が考えられる。

最後に、「発達障害に関すること」では、「5 年未満」(31.7%) の割合は統計的に有意に小さく、「10 年以上 15 年未満」(21.9%) と「15 年以上」(22.2%) の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。つまり「通算活動年数」が長いほど、発達障害に関する相談が難しいとされる傾向が示された。このような結果になる理由の説明は本調査の結果からでは難しい。発達障害に関する支援はメンタルヘルスと違い、専門家にリファーしただけでは終結できず、相談者の特性に応じた個別対応が求められる。それは相談者本人に対してだけでなく、就職先や勤務先の人との協力や調整も求められ、対応方法はより困難さが増す。このために、「通算活動年数」を重ねて、発達障害に関する対応を経験するほど、その困難さを実感するのではないだろうか。

なお、「通算活動年数」が「5 年未満」の割合だけが統計的に有意に大きい相談内容、具体的には「今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等」や「企業内の異動希望等」、「履歴書やエントリーシートの書き方・添削等」は 5 年以上では難しいとされておらず、比較的対応方法が習得しやすい相談だと考えられる。反対に、「通算活動年数」が 10 年以上の割合が統計的に有意に大きい相談内容、具体的には「個人的な生活面に関すること」や「学生生活に関すること」は個別性が高かったり環境調整が必要であったりして対応方法が習得しにくい相談だと考えられる。

図表 3-39 難しい相談と通算活動年数

		5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上	合計
現在の仕事・職務の内容	n	60	38	22	23	143
	%	42.0%	26.6%	15.4%	16.1%	100.0%
今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等	n	197	94	68	65	424
	%	46.5%	22.2%	16.0%	15.3%	100.0%
企業内の異動希望等	n	94	53	27	24	198
	%	47.5%	26.8%	13.6%	12.1%	100.0%
職場の人間関係	n	304	168	122	114	708
	%	42.9%	23.7%	17.2%	16.1%	100.0%
部下の育成・キャリア形成	n	44	36	20	28	128
	%	34.4%	28.1%	15.6%	21.9%	100.0%
就職・転職活動の進め方	n	103	70	55	44	272
	%	37.9%	25.7%	20.2%	16.2%	100.0%
将来設計・進路選択	n	93	70	41	30	234
	%	39.7%	29.9%	17.5%	12.8%	100.0%
過去の経験の棚卸し、振り返り等	n	26	18	9	8	61
	%	42.6%	29.5%	14.8%	13.1%	100.0%
履歴書やエントリーシートの書き方・添削等	n	46	18	14	11	89
	%	51.7%	20.2%	15.7%	12.4%	100.0%
職業適性・自己分析	n	71	38	39	32	180
	%	39.4%	21.1%	21.7%	17.8%	100.0%
面接の受け方	n	18	13	8	9	48
	%	37.5%	27.1%	16.7%	18.8%	100.0%
個人的な生活面に関すること（家庭生活や人間関係など）	n	141	88	89	70	388
	%	36.3%	22.7%	22.9%	18.0%	100.0%
学生生活に関すること（授業やゼミの選択など）	n	11	14	16	16	57
	%	19.3%	24.6%	28.1%	28.1%	100.0%
メンタルヘルスに関すること	n	350	224	198	174	946
	%	37.0%	23.7%	20.9%	18.4%	100.0%
発達障害に関すること	n	347	264	239	243	1093
	%	31.7%	24.2%	21.9%	22.2%	100.0%
その他	n	54	43	33	43	173
	%	31.2%	24.9%	19.1%	24.9%	100.0%
個人に対する相談は行わなかった	n	109	40	22	20	191
	%	57.1%	20.9%	11.5%	10.5%	100.0%
合計	n	2068	1289	1022	954	5333
	%	38.8%	24.2%	19.2%	17.9%	100.0%

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

10. 相談場面で重視している技法

(1) 重視している技法(単純集計)

相談場面で「重視している技法」について図表 3-40 に示す。最も多かったのは「話をよく聴いて感情表現を促し、相談者の気持ちに寄り添う」(以下、「受容・共感」とする) (38.7%) であり、次いで「相談者が持つ価値観や欲求などに気づいてもらうように促す」(以下、「自己洞察」とする) (23.3%)、「問題や状況に対する認知や意識が変容するように働きかける」(以下、「認知変容」とする) (12.1%)、「将来像やゴールを明確にして、その達成に必要な行動を促す」(以下、「行動促進」とする) (11.1%) であった。つまり、「受容・共感」といったカウンセリングの基本的態度が最も多く重視されており、次いで「自己洞察」、「認知変容」、「行動促進」という順で、より積極的な技法が重視される傾向が見られた。

図表 3-40 相談場面で重視している技法

	n	%
<受容・共感> 話をよく聴いて感情表現を促し、相談者の気持ちに寄り添う	2063	38.7%
<自己洞察> 相談者が持つ価値観や欲求などに気づいてもらうように促す	1241	23.3%
<認知変容> 問題や状況に対する認知や意識が変容するように働きかける	645	12.1%
<行動促進> 将来像やゴールを明確にして、その達成に必要な行動を促す	593	11.1%
<原因除去> 問題の原因を見定めて、それが除去されるように働きかける	273	5.1%
<情報提供> 問題解決に必要と思われる知識・情報・ハウツーを提供する	182	3.4%
<環境介入> 相談者とその周囲の関係調整や、外部リソースの活用を図る	83	1.6%
<ナラティブ> より意味のあるキャリアのストーリーを語れるように促す	71	1.3%
直近1年間で個人に対する相談は行わなかった	182	3.4%
全体	5333	100.0%

(2) 熟練による「重視している技法」の変化

「重視している技法」は熟練することによって変化するであろうか。「重視している技法」と「通算活動年数」とのクロス集計を図表 3-41 に示す。「5 年未満」では、「受容・共感」(43.1%)、「自己洞察」(25.3%) の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。「10 年以上 15 年未満」では、「認知変容」(14.3%) や「行動促進」(13.5%)、「情報提供」(4.7%) の割合が統計的に有意に大きかった。「15 年以上」では、「10 年以上 15 年未満」で有意差があった技法に加えて、「原因除去」(7.3%) の割合が統計的に有意に大きかった。「通算活動年数」が長くなるにつれて、「受容・共感」や「自己洞察」といった基本的技法から「認知変容」や「行動促進」、「情報提供」、「原因除去」といった積極的な変容や問題解決を促す技法へと重視している技法が変化していることが示された。

図表 3-41 相談場面で重視している技法(通算活動年数別)

		5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上	合計
<受容・共感> 話をよく聴いて感情表現を促し、 相談者の気持ちに寄り添う	n	892	483	361	327	2063
	%	43.1%	37.5%	35.3%	34.3%	38.7%
<自己洞察> 相談者が持つ価値観や欲求などに 気づいてもらうように促す	n	524	322	213	182	1241
	%	25.3%	25.0%	20.8%	19.1%	23.3%
<認知変容> 問題や状況に対する認知や意識が 変容するように働きかける	n	212	148	146	139	645
	%	10.3%	11.5%	14.3%	14.6%	12.1%
<行動促進> 将来像やゴールを明確にして、 その達成に必要な行動を促す	n	170	151	138	134	593
	%	8.2%	11.7%	13.5%	14.0%	11.1%
<原因除去> 問題の原因を見定めて、 それが除去されるように働きかける	n	79	68	56	70	273
	%	3.8%	5.3%	5.5%	7.3%	5.1%
<情報提供> 問題解決に必要と思われる 知識・情報・ハウツーを提供する	n	44	41	48	49	182
	%	2.1%	3.2%	4.7%	5.1%	3.4%
<環境介入> 相談者とその周囲の関係調整や、 外部リソースの活用を図る	n	28	20	16	19	83
	%	1.4%	1.6%	1.6%	2.0%	1.6%
<ナラティブ> より意味のあるキャリアのストーリーを 語るように促す	n	24	18	15	14	71
	%	1.2%	1.4%	1.5%	1.5%	1.3%
直近1年間で個人に対する相談は行わなかった	n	95	38	29	20	182
	%	4.6%	2.9%	2.8%	2.1%	3.4%
合計	n	2068	1289	1022	954	5333
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

*クロス表は0.1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所[○]に網掛け、小さい箇所[△]に下線を付した。

次に、「重視している技法」と「技能士級」とのクロス集計を図表 3-42 に示す。「級未保有者」では「受容・共感」(40.3%)と「自己洞察」(23.9%)、「2級技能士」では「認知変容」(15.3%)と「行動促進」(14.7%)と「原因除去」(6.5%)、「1級技能士」においても「認知変容」(27.5%)の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。「技能士級」が上がるにつれて、より解決に向けた積極的なアプローチが重視されていることが示された。

以上、相談場面で「重視している技法」について「通算活動年数」と「技能士級」による違いを確認した。いずれも、熟練者ほど積極的技法を重視する傾向が見られた。この結果を、熟練者が基本的技能を軽視している、と捉えることは可能であるが、それは現実的ではないだろう。むしろ、熟達による変化であると捉えるべきではないだろうか。初学者では「受容・共感」や「自己洞察」を基本的技能として習得しているため、実践においてもこれらを忠実に意識するが、やがて基本技法を体得すると無意識に実施できるようになる。そして、これに代わってより積極的に問題解決を図る技法を意識していくのであろう。今回の結果は、このようなキャリアコンサルタントとしての発達的变化が見られたと考える。

図表 3-42 相談場面で重視している技法(技能士級別)

		1級技能士	2級技能士	級未保有者	合計
<受容・共感> 話をよく聴いて感情表現を促し、 相談者の気持ちに寄り添う	n	22	306	1735	2063
	%	20.2%	33.3%	40.3%	38.7%
<自己洞察> 相談者が持つ価値観や欲求などに 気づいてもらうように促す	n	23	189	1029	1241
	%	21.1%	20.5%	23.9%	23.3%
<認知変容> 問題や状況に対する認知や意識が 変容するように働きかける	n	30	141	474	645
	%	27.5%	15.3%	11.0%	12.1%
<行動促進> 将来像やゴールを明確にして、 その達成に必要な行動を促す	n	17	135	441	593
	%	15.6%	14.7%	10.2%	11.1%
<原因除去> 問題の原因を見定めて、 それが除去されるように働きかける	n	8	60	205	273
	%	7.3%	6.5%	4.8%	5.1%
<情報提供> 問題解決に必要と思われる 知識・情報・ハウツーを提供する	n	1	41	140	182
	%	0.9%	4.5%	3.3%	3.4%
<環境介入> 相談者とその周囲の関係調整や、 外部リソースの活用を図る	n	2	18	63	83
	%	1.8%	2.0%	1.5%	1.6%
<ナラティブ> より意味のあるキャリアのストーリーを 語れるように促す	n	3	14	54	71
	%	2.8%	1.5%	1.3%	1.3%
直近1年間で個人に対する相談は行わなかった	n	3	16	163	182
	%	2.8%	1.7%	3.8%	3.4%
合計	n	109	920	4304	5333
	%	2.0%	17.3%	80.7%	100.0%

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

11. 活動者の満足度・役立ち度

(1) 満足度・役立ち度の単純集計

「キャリアコンサルタントとしての自分の活動に対する満足度」(以下、「活動への満足度」とする)と「キャリアコンサルタントの資格が日々の仕事や生活に役立っている程度」(以下、「仕事・生活への役立ち度」とする)、更に「キャリアコンサルタントとしてのあなたの活動が、クライアントや組織の課題の解決に役立っている程度」(以下、「解決への役立ち度」とする)を1点～5点(値が大きいほど満足/役立っている)で回答を得た。この単純集計を図表3-43に示す。「仕事・生活への役立ち度」(4.22, SD:0.93)が最も高く、次いで「解決への役立ち度」(3.99, SD:0.87)、「活動への満足度」(3.26, SD:1.16)の順であった。

図表 3-43 活動者の満足度・役立ち度 (n=5333)



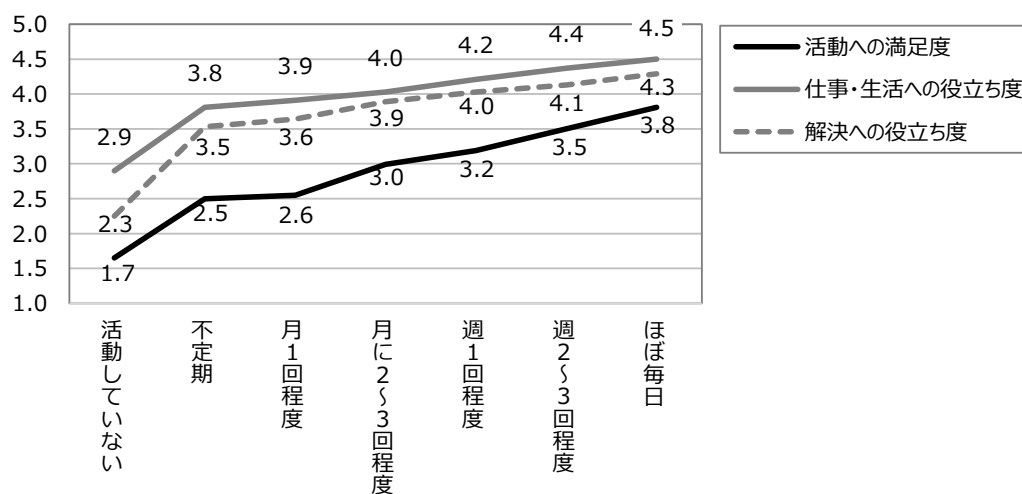
(2) 満足度・役立ち度と活動頻度

「満足度・役立ち度」は何によって向上するであろうか。本章で扱った変数との関連を見ていく。まず、「活動頻度」による「満足度・役立ち度」の変化を図表 3-44 に示す。分散分析の結果、「活動頻度」による満足度・役立ち度に有意差が認められた（活動への満足度： $F(5,5327) = 308.96, p < .001$ ，仕事・生活への役立ち度： $F(5,5327) = 90.95, p < .001$ ，解決への役立ち度： $F(5,5327) = 104.22, p < .001$ ）。「活動頻度」が高いほど「活動への満足度」、「仕事・生活への役立ち度」、「解決への役立ち度」が高くなる傾向が示された。

図表 3-44 活動頻度による満足度・役立ち度の変化①

	n	活動への満足度			仕事・生活への役立ち度			解決への役立ち度		
		平均値	SD	F値	平均値	SD	F値	平均値	SD	F値
ほぼ毎日活動している	2153	3.8	0.96	308.96***	4.5	0.76	90.95***	4.3	0.71	104.22***
週2～3回程度活動している	708	3.5	1.08		4.4	0.79		4.1	0.74	
週1回程度活動している	374	3.2	1.06		4.2	0.86		4.0	0.78	
月に2～3回程度活動している	530	3.0	1.04		4.0	0.96		3.9	0.81	
月1回程度活動している	243	2.6	1.06		3.9	1.01		3.6	0.86	
不定期に活動している	1325	2.5	1.08		3.8	1.06		3.5	0.99	
合計	7586	2.8	1.32		3.8	1.22		3.5	1.27	

*** $p < .001$



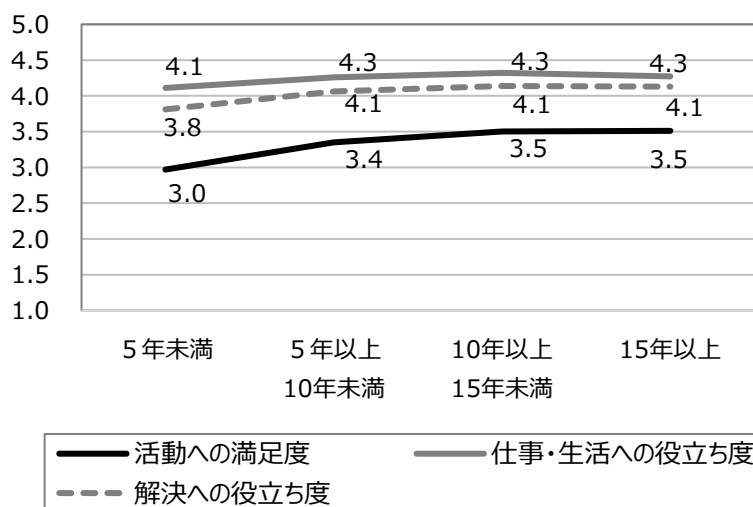
(3) 満足度・役立ち度と通算活動年数

「通算活動年数」による「満足度・役立ち度」の変化を図表 3-45 に示す。分散分析の結果、「通算活動年数」による満足度・役立ち度に有意差が認められた（活動への満足度： $F(3,5329) = 79.82, p < .001$ 、仕事・生活への役立ち度： $F(3,5329) = 14.58, p < .001$ 、解決への役立ち度： $F(3,5329) = 50.90, p < .001$ 。「通算活動年数」が長いほど「活動への満足度」、「仕事・生活への役立ち度」、「解決への役立ち度」が高くなる傾向が示された。

図表 3-45 通算活動年数による満足度・役立ち度の変化①

	n	活動への満足度			仕事・生活への役立ち度			解決への役立ち度		
		平均値	SD	F値	平均値	SD	F値	平均値	SD	F値
5年未満	2068	3.0	1.21	79.82***	4.1	0.99	14.58***	3.8	0.94	50.90***
5年以上10年未満	1289	3.4	1.12		4.3	0.91		4.1	0.82	
10年以上15年未満	1022	3.5	1.08		4.3	0.85		4.1	0.80	
15年以上	954	3.5	1.07		4.3	0.89		4.1	0.79	
合計	5333	3.3	1.16		4.2	0.93		4.0	0.87	

*** $p < .001$



(4) 満足度・役立ち度と活動の幅

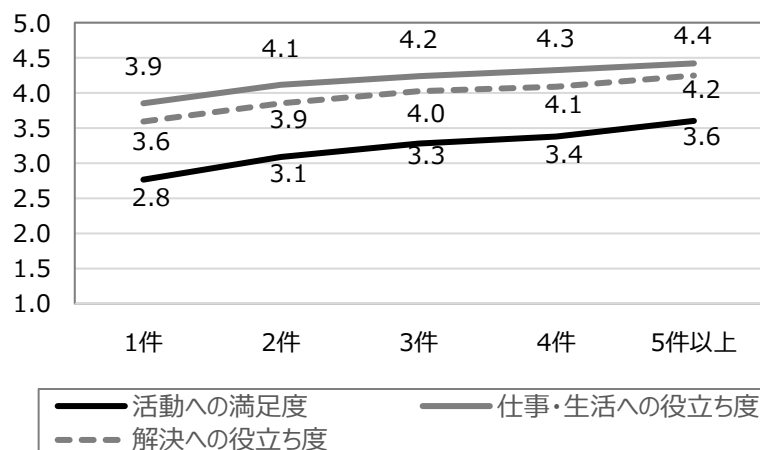
「活動の幅」(キャリアコンサルティング資格を活かした活動数)による「満足度・役立ち度」の変化を図表 3-46 に示す。分散分析の結果、「活動の幅」による満足度・役立ち度に有意差が認められた（活動への満足度： $F(4,5328) = 80.35, p < .001$ 、仕事・生活への役立ち度： $F(4,5328) = 57.46, p < .001$ 、解決への役立ち度： $F(4,5328) = 88.98, p < .001$ ）。キャリアコンサルタントの資格を日頃多くの場面で活かしているほど「活動への満足度」、「仕事・生活

への役立ち度」、「解決への役立ち度」が高くなる傾向が示された。満足度を向上させるには、複数の活動や複数のコミュニティに属してキャリアコンサルタントの資格を活かしていくことが必要であることが示された。

図表 3-46 活動の幅による満足度・役立ち度の変化①

	n	活動への満足度			仕事・生活への役立ち度			解決への役立ち度		
		平均値	SD	F値	平均値	SD	F値	平均値	SD	F値
1件	828	2.8	1.24	80.35***	3.9	1.11	57.46***	3.6	1.08	88.98***
2件	1098	3.1	1.17		4.1	0.97		3.9	0.89	
3件	1120	3.3	1.11		4.2	0.88		4.0	0.81	
4件	941	3.4	1.08		4.3	0.82		4.1	0.73	
5件以上	1346	3.6	1.08		4.4	0.81		4.2	0.72	
合計	5333	3.3	1.16		4.2	0.93		4.0	0.87	

*** $p < .001$



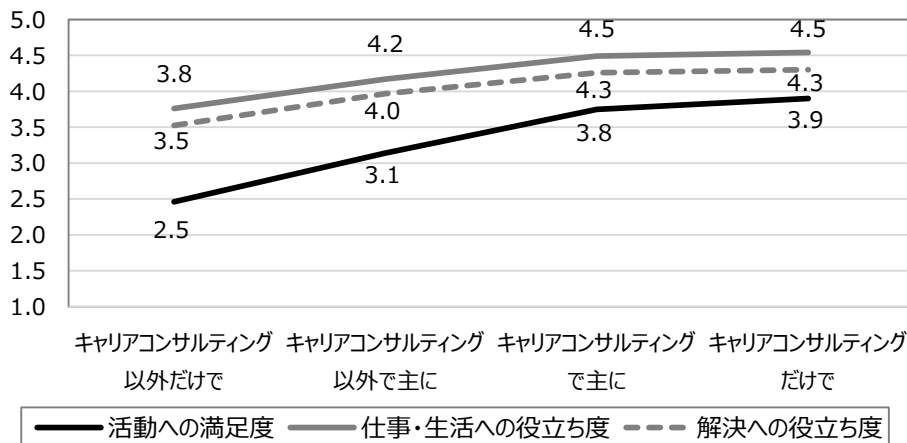
(5) 満足度・役立ち度と生計状態

「生計状態」による「満足度・役立ち度」の変化を図表 3-47 に示す。分散分析の結果、「生計状態」による満足度・役立ち度に有意差が認められた（活動への満足度： $F(3,5329) = 481.39, p < .001$ ，仕事・生活への役立ち度： $F(3,5329) = 193.17, p < .001$ ，解決への役立ち度： $F(3,5329) = 223.06, p < .001$ ）。キャリアコンサルティングに関連する活動だけで生計が立てられるようになるほど「活動への満足度」、「仕事・生活への役立ち度」、「解決への役立ち度」が高くなる傾向が示された。

図表 3-47 生計状態による満足度・役立ち度の変化①

	n	活動への満足度			仕事・生活への役立ち度			解決への役立ち度		
		平均	SD	F値	平均	SD	F値	平均	SD	F値
キャリアコンサルティングだけで	1090	3.9	0.94	481.39***	4.5	0.75	193.17***	4.3	0.72	223.06***
キャリアコンサルティングで主に	1068	3.7	0.92		4.5	0.71		4.3	0.69	
キャリアコンサルティング以外で主に	1927	3.1	1.10		4.2	0.88		4.0	0.80	
キャリアコンサルティング以外だけで	1248	2.5	1.09		3.8	1.11		3.5	1.01	
合計	5333	3.3	1.16		4.2	0.93		4.0	0.87	

*** $p < .001$



以上のように、活動者の「満足度・役立ち度」が「通算活動年数」、「活動頻度」、「活動の幅」、「生計状態」と関連することが示された。キャリアコンサルタントの活動の中で、人的ネットワークを広げて多くの場面で資格を活かす機会を増やすことは「活動の幅」を広げることにつながる。この広がりによって活動の場を獲得して「活動頻度」を上げることが可能となるであろう。その結果、キャリアコンサルティングの活動で徐々に生計を立てられるようになっていき、結果として、満足度・役立ち度が向上していくと考えられる。そして、このような軌道に乗るまでには、ある程度の期間（通算活動年数）が必要になるということだと考えられる。

12. 本章のまとめ

(1) 専任的なキャリアコンサルティング従事者数はまだ少数

キャリアコンサルタント全体では「ほぼ毎日活動者」が約 3 割いる一方で「休止者」も約 3 割おり（2017 年調査では約 2 割）、二極化している状況が示された。休止者を除いた約 7 割の「活動者」に注目すると、活動の中心となっているのは 50 代であり、特に女性は男性の 2 倍近い数であった。また、40 代～60 代を合わせると活動者の約 7 割を占めていた。また、通算活動年数では 5 年未満が 4 割弱で、特に男性が増加傾向にあった。

「活動者」の働き方を見ると、「専任・専業」が約 4 割、「兼任・兼業」が約 6 割であった。なお、「専任・専業」の内訳は、半数強は「非正規雇用」、約 6 割が「女性」であり、兼任・兼業と比較して「60 代～70 代以上」が多く、「学校・教育機関」や「需給調整機関」、「地域」を活動の場に行っている者が多かった。一方、「兼任・兼業」は約 6 割が「正規雇用」で、半数弱が「男性」、30 代～40 代が比較的多く、「企業」を活動の場に行っている者が比較的多かった。横断的調査の結果から、キャリアコンサルタントには年齢が進むにつれて「専任・専業化」と、同時に「脱雇用化」（正規雇用→非正規雇用→フリーランス・個人事業主）という傾向が確認された。

国家資格化された 2016 年から、キャリアコンサルタントは増加しているものの、通算活動年数が 5 年未満の初学者が増加していること、休止者が約 3 割へと増加していること、専任・専業が活動者の約 4 割（全体の約 26%）であることから、専門的にキャリアコンサルティングを行っているものが量的にも質的にも充実しているとはいえない状況だと考えられる。特に若手のキャリアコンサルタントをいかに熟練させていくかと同時に、キャリアコンサルタントの安定的な雇用を確立させることが今後の課題である。

一方で、兼任・兼業あるいは非正規雇用で活動するキャリアコンサルタントも多数存在した。キャリアコンサルタントの私生活や本業の状況に応じて柔軟に活動していくスタイルは、多様性が重視される現代で認められるべきものである。このように考えるならば、兼任・兼業や非正規雇用のキャリアコンサルタントの活躍を積極的に推進することも 1 つの方法といえる。専任・専業者のみならず、兼任・兼業および非正規雇用のキャリアコンサルタントに最大限に活躍してもらえよう、活動の場や機会の創出と育成を図っていく必要がある。

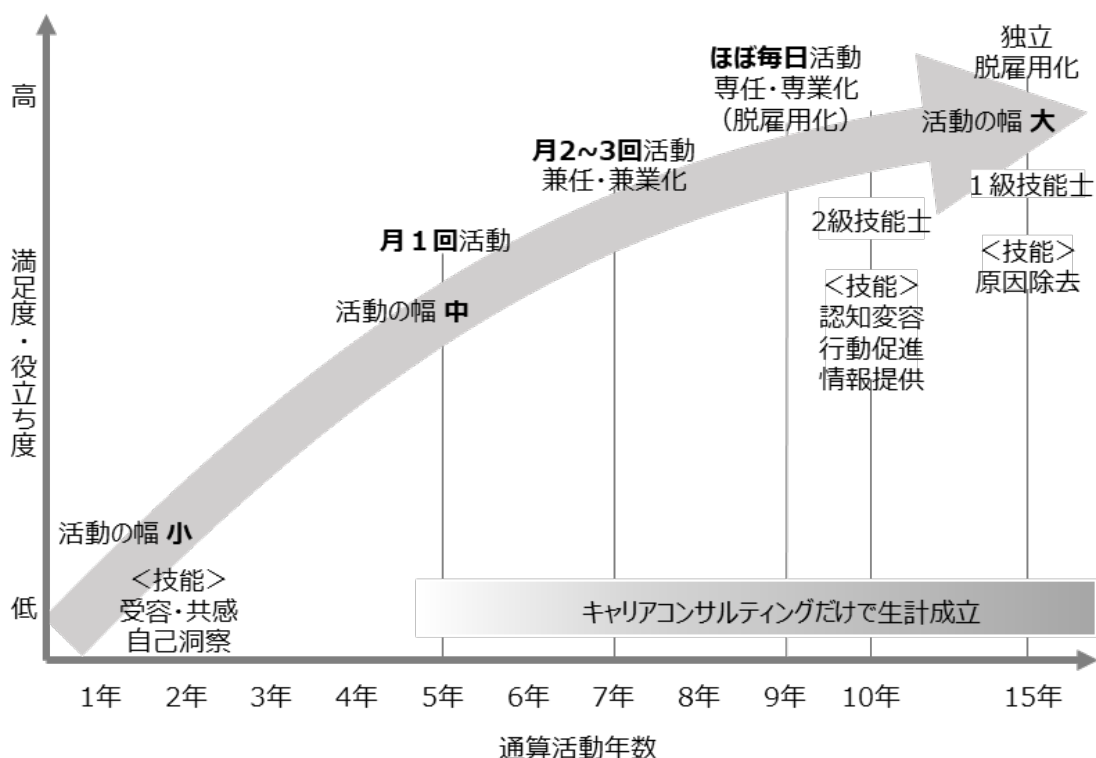
(2) キャリアコンサルタントとしての成長とキャリア形成

「通算活動年数」が長くなるほど、「専任・専業」の割合が多く、「非正規雇用やフリーランス・個人事業主」の割合が多く、「活動頻度」が高く、「活動の幅」が広がり、「技能士級」がより上級になり、「満足度・役立ち度」が高くなり、「キャリアコンサルティング中心で生計を立てられる」傾向が示された。また、質的变化としては、「通算活動年数」が「15 年以上」になると「相談業務」の割合が減少し、代わりに「講師業務」の割合が増加する傾向が確認された。さらに技能面では、「通算活動年数」が長くなるほど相談業務で「重視している技法」

が、「受容・共感」、「自己洞察」という「基本的技能」から「認知変容」、「行動促進」、「原因除去」、「情報提供」といった「積極的・解決的技法」へと変化する傾向が見られた。

このような通算活動年数による変化は、キャリアコンサルタントとしての成長を意味していると考えられる。通算活動年数を重ねるにしたがって、キャリアコンサルティングの技能面で熟達する他に、「専任・专业化」や「脱雇用化」（正規雇用→非正規雇用→独立）、活動頻度の向上、活動の幅の広がり、生計の成立といったキャリア形成上の成長が見られた。このような技能熟達とキャリア形成が備わることによって、キャリアコンサルタントとしての満足度・役立ち度が向上すると考えられる。そこで、本章で明らかになった通算活動年数と諸変数との関係に基づいて、「キャリアコンサルタントの成長・キャリア形成」のモデルを図表3-48に示す。ただしこの図表における変化は、あくまで調査対象者の平均的な傾向を示しているに過ぎず、通算活動年数を重ねたからといって誰もが技能熟達をし、そして脱雇用化・独立という単一のキャリア形成をたどるとは限らない。多様な「枝分かれ」があると考えるのが現実的である。また、横断的調査の結果であるため、今後もこのような傾向が成立するかは慎重に判断する必要はある。したがって、キャリアコンサルタントの成長とキャリア形成の過程を示す1つのモデルとして参考にしていきたい。

図表 3-48 キャリアコンサルタントの成長・キャリア形成



(3) キャリアコンサルティングで生計を立てられる活動の場

「キャリアコンサルティングに関連する活動だけで生計を立てている」と「キャリアコンサルティングに関連する活動で主に生計を立てている」を合わせると約 4 割であり（以下、「生計成立者」とする）、その約 6 割～約 7 割は「女性」が占めていた。生計成立者の「年収」は最頻値で 200 万～400 万円未満と平均年収 456 万 8000 円（厚生労働省、令和 3 年賃金構造基本統計調査）を下回っていた。また生計成立者になるには、「通算活動年数」は 5 年～10 年にかかることが示された。生計成立者は「学校・教育機関」や「需給調整機関」、「地域」の日常的に相談業務が行われている「活動頻度」が高い所で活動をしていた。つまり、就職・転職相談において生計が成立しやすいといえる。

一方、「企業」は「活動者」の約 4 割（2,080 名／5,333 名）を占めており、人数的にはキャリアコンサルタントの主流といってよい。その多くは「兼任・兼業」であり、キャリアコンサルティングに関連する活動以外で生計を立てていた。つまり、多くは本務を持ち、その傍ら細々と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と考えられる。令和 3 年度能力開発基本調査（厚生労働省、2022）では 42.3%の企業がキャリアコンサルティングの仕組みを導入しているとしているが、本調査では企業を活動の場とするキャリアコンサルタントで、かつキャリアコンサルティングに関連する活動で生計を立てているものは 20.0%（418 名/2,080 名）に過ぎなかった。キャリアコンサルティングを導入している企業に所属していても関与できない者も多数存在すると考えられる。本務があるため、実質的には経済的な困難はないと考えられるが、活動できないことが問題といえる。

企業内のキャリアコンサルティングは、現在働いている人たちの進行形のキャリア形成支援であり、就職・転職支援とは違った意味で重要な役割を担う立場にある。このような企業内キャリアコンサルティングの重要性は、既に第 11 次職業能力開発基本計画（厚生労働省、2022）においても指摘されているところである。企業内のキャリアコンサルティングを活性化していくには、経営者や従業員の理解を得ること、生産性の向上と個人の成長・幸福への寄与を示すエビデンスを提示することが必要と考えられる。同時に、効果的なキャリア形成支援を実施できるキャリアコンサルタントの養成も忘れてはならない。エビデンスについては、キャリア関連の学会とその研究者に期待するところが大きい。また、企業内キャリアコンサルタントの養成については、個人支援にとらわれることなくグループアプローチやコミュニティ・アプローチ、組織開発など関連分野の知見を最大限活用することが肝要ではないだろうか。個人支援から集団支援、組織介入を視野に入れた新たなキャリアコンサルティングへの発展が望まれる。

(4) オンラインの活用について…活用の習慣化がポイント

相談業務や講師業務においてはオンラインによる活動の割合が約 3 割～4 割弱となっていた。使用されるツールとしては、「Web 会議ツール」が最も多く、次いで「電子メール」であ

った。コロナ禍を契機にキャリアコンサルティングのオンライン化が進んだことが考えられた。これに伴い、キャリアコンサルタントにおいては、オンライン相談における非言語コミュニケーションへの配慮も進んだと思われる。オンライン相談は、利用者の居住地域や移動時間の制約を超えて相談サービスを受けられるメリットがあるため、今後のキャリアコンサルティングの普及・発展に寄与することが大いに期待される。

「Web 会議ツール」や「SNS」、「情報共有ツール」、「動画配信ツール」は高齢になるほど利用割合が低下することが示された。ただし、「電子メール」と「ウイルスチェックソフト」については年齢差が認められなかった。

全般的に、高齢になるほどオンラインツールの利用割合が低下する傾向があるといえる。ただし、従来から普及していた「電子メール」や「ウイルスチェックソフト」の利用割合に年齢差が見られなかったため、若いうちからオンラインツールに慣れ親しむ、使用することを「習慣化」することが本質的には重要だと考えられる。今回の調査では、オンライン使用において「今後必要なこと」の回答を得た。そこでは、最新機器の操作法の研修やガイドライン、各種環境整備やそのための補助金などが求められた。また、オンラインツールの「デメリット」についても回答を得た。この中で重要だったことは、キャリアコンサルタント側ではなく相談者の利便性である。利用する側にとってもオンラインツールが使えなければ有効活用は困難になる。したがって、キャリアコンサルタントに限らず、相談者がたとえ高齢者であっても、直感的に理解でき操作可能なツールが求められるのではないだろうか。

(5) 多い相談、難しい相談ととるべき対応

「多い相談」の上位3つは、「現在の仕事・職務の内容」、「就職・転職活動の進め方」、「今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等」であった。「多い相談」については活動の場による違いが見られ、「企業」では現在就いている仕事とその将来に関する相談が多く、それ以外では、就職・転職などキャリアチェンジに関する相談が多かった。「難しい相談」の上位3つは、「発達障害に関すること」、「メンタルヘルスに関すること」、「職場の人間関係」であった。「発達障害に関すること」と「メンタルヘルスに関すること」については、専門的知識・スキルがないことによる対応方法や専門家へのリファー・連携の戸惑いが示唆された。また、「職場の人間関係」については、相談者からの情報しかなく全体像がつかめないことや相談者自身が変わりたいと思っていないことなど、対応の難しさが示された。

発達障害やメンタルヘルスについては、確かにキャリアコンサルタントの活動範囲を超えるものであるが、極力その知識について習得する必要がある。これに加えて、問題の全体像を俯瞰し、必要な支援を洗い出し、適切な多職種連携・地域連携を行う一連の技能についても習得する必要がある。このような大局を見て、適切な多職種連携・地域連携ができれば、キャリアコンサルタントは、守備範囲外の問題であっても、間接的ではあるが意識的に支援をすることが可能になる。このような支援方法はコミュニティ・アプローチ（コミュニティ

心理学) が得意とするところである。「難しい相談」に対応できるようになるためには、このような意図的・間接的支援ができるキャリアコンサルタントの育成が求められる。各養成団体等や更新講習において、適切な多職種連携・地域連携を行う一連の技能等の育成を充実させていくことが必要と思われる。

引用文献

厚生労働省 (2022). 第 11 次職業能力開発基本計画

厚生労働省 (2022). 令和 3 年賃金構造基本統計調査

第4章 キャリアコンサルタントの資格と活動領域

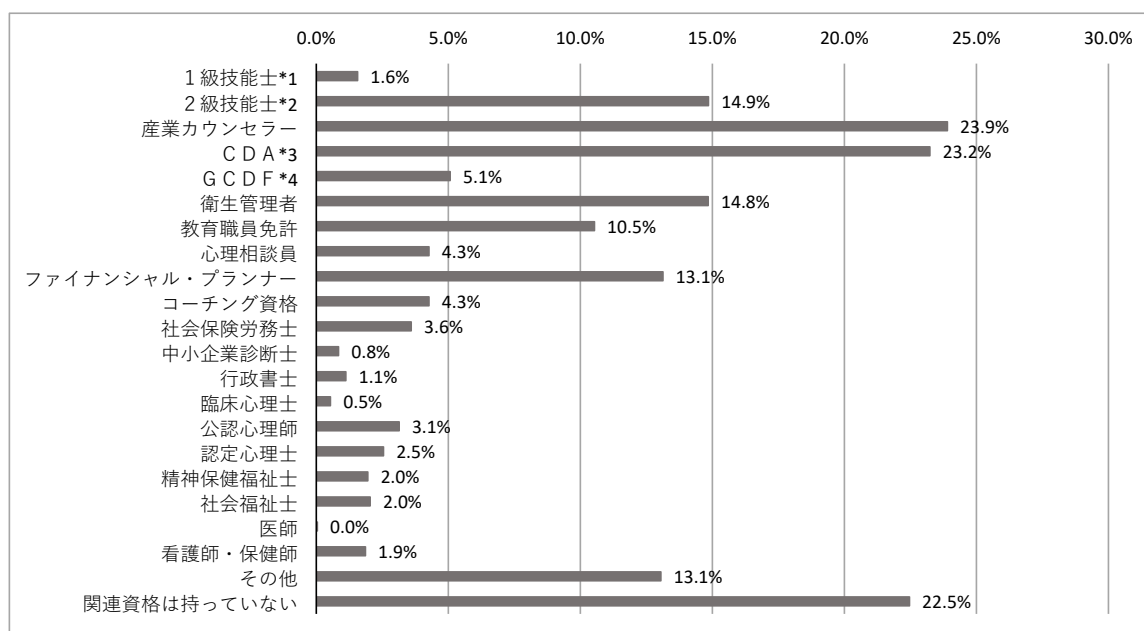
1. 問題

本章では、キャリアコンサルタントの資格と活動領域について検討する。まず、国家資格「キャリアコンサルタント」以外に所有している資格について、全般的な傾向を把握する。次に、キャリアコンサルタントに登録した理由について見ていく。さらに、キャリアコンサルタントの対応可能領域と現在の主な活動の場について、大まかな傾向と詳細にたずねた回答結果をみていく⁶。最後に本章のまとめを行う。

2. キャリアコンサルタント以外に所有している資格について

図表4-1には、国家資格「キャリアコンサルタント」以外に所有している資格についてたずねた結果を示した。具体的な質問項目は「国家資格「キャリアコンサルタント」以外に所有している資格について、該当するものすべてをチェックしてください。(○はいくつでも)」であった。

図表 4-1 国家資格「キャリアコンサルタント」以外に所有している資格(n=7,586、複数回答)



- *1 1級技能士:1級キャリアコンサルティング技能士
- *2 2級技能士:2級キャリアコンサルティング技能士
- *3 CDA:キャリア・デベロップメント・アドバイザー
- *4 GCDF:グローバル・キャリア・デベロップメント・ファシリテーター

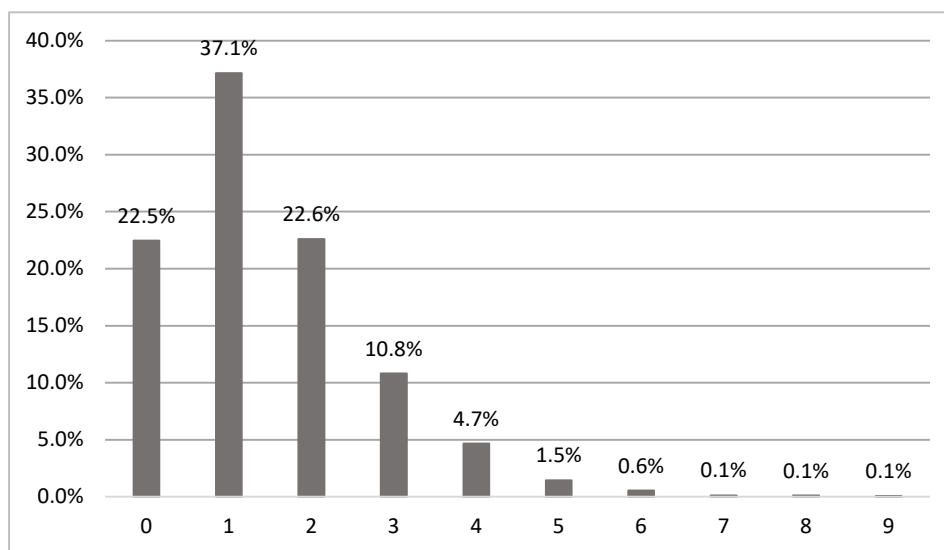
⁶ 本章では、他章と異なり、統計的な有意性等を示す推測統計的な手法を用いた議論ではなく、数値の大小関係や順位による記述統計的な手法を用いた議論を行う。記述統計的な手法はクロス表などの分析では表の直感的な解釈と合致することが多く、その点、推測統計的な手法よりも明解であることがある。資格及び活動領域を取り扱う本章では母集団における厳密な推計よりも、むしろより分かりやすい結果の読み取りを重視した。

表に示したとおり、最も多いのは「産業カウンセラー」(23.9%)であり、次いで「CDA (キャリア・デベロップメント・アドバイザー)」(23.2%)、「2級キャリアコンサルティング技能士」(14.9%)であった。

「その他」欄の回答内容として多く見られたのは、メンタルヘルスマネジメント検定(1種、2種、3種)(約140件)、民間の心理カウンセラー資格(約50件)、福祉関連資格(介護福祉士、社会福祉主事等)(約60件)、保育士・幼稚園教諭(約85件)であった。また、キャリアコンサルタントとは直接関連のない資格ではあるが、宅地建物取引士(約40件)や日商簿記(2級、3級)(約15件)との回答も見られた。社会人経験を経て資格を取得するというキャリアコンサルタントの特徴を表す結果と言える。

図表4-2には回答者が国家資格キャリアコンサルタント以外の所有資格として回答した数を示した。回答者一人あたり、平均1.5個の回答であった(最小値0、最大値9)。所有資格を1と回答した者は4,522名で、本調査の回答者(7,586名)の約40%がキャリアコンサルタント以外の資格を一つは所有しており、一方で約20%はキャリアコンサルタント資格のみの所有に止まることを示している。

図表4-2 国家資格キャリアコンサルタント以外の所有資格回答数(n=7,586、単一回答)



図表4-3には現在の主な活動の場別の所有資格を示した。1級キャリアコンサルティング技能士で最も多いのは、「企業(自社外での人材育成、キャリア支援、教育研修等)」で、2級キャリアコンサルティング技能士では「需給調整機関(公共:ハローワーク、地方自治体)」となっているが、それ以外の資格の大多数は「企業(自社内での人材育成、キャリア支援、教育研修等)」が最も多い回答であった。

図表 4-3 現在の主な活動の場別の所有資格

	n	企業 (自社 内での人 材育成、 キャリア 支援、教 育研修 等)	企業 (自社 外での人 材育成、 キャリア 支援、教 育研修 等)	学校・教 育機関 (大学・ 短大・専 門学校 等の高 等教育 機関)	学校・教 育機関 (小学 校・中学 校・高校 等の初 等中等 教育機 関)	学校・教 育機関 (職業 訓練機 関・施設 等)	需給調 整機関 (公 共：ハ ローワ ーク、地 方 自治 体)	需給調 整機関 (民 間：労 働者派 遣事業、 職業紹 介事業を 行う事業 所等)	地域 (キャリア 形成サ ポートセ ンター等 一般向け のキャリア 相談等 を行う支 援機 関)	地域 (地域 若者サ ポートス テーション 等若年 者の支 援機 関)
1級技能士	119	10.1%	28.6%	21.0%	0.8%	4.2%	7.6%	2.5%	3.4%	1.7%
2級技能士	1127	15.0%	12.2%	15.2%	2.0%	4.0%	22.2%	5.4%	2.7%	2.2%
産業カウンセラー	1813	21.8%	11.0%	7.9%	2.2%	2.5%	15.7%	2.5%	2.7%	2.2%
C D A	1763	22.1%	8.5%	16.3%	2.3%	2.7%	12.9%	4.3%	2.4%	2.2%
G C D F	385	24.2%	15.8%	15.3%	2.1%	1.3%	5.5%	10.6%	2.3%	1.0%
衛生管理者	1126	40.8%	10.7%	5.8%	1.8%	1.3%	5.8%	4.1%	1.5%	0.9%
教育職員免許	799	17.5%	8.4%	15.1%	7.8%	2.8%	10.4%	3.9%	1.1%	2.9%
心理相談員	324	25.3%	13.3%	8.0%	3.1%	3.7%	11.1%	2.2%	1.5%	1.2%
ファイナンシャル・プランナー	996	26.2%	8.6%	8.1%	2.1%	2.4%	9.3%	4.2%	1.9%	1.3%
コーチング資格	324	27.5%	20.4%	9.9%	3.1%	3.4%	5.9%	1.2%	2.8%	0.9%
社会保険労務士	273	17.9%	20.1%	8.8%	1.8%	2.2%	8.8%	1.8%	0.7%	0.7%
中小企業診断士	64	28.1%	23.4%	6.3%	0.0%	1.6%	4.7%	0.0%	3.1%	0.0%
行政書士	85	24.7%	14.1%	5.9%	3.5%	0.0%	10.6%	2.4%	1.2%	0.0%
臨床心理士	41	24.4%	19.5%	12.2%	9.8%	2.4%	7.3%	2.4%	0.0%	2.4%
公認心理師	238	13.9%	14.7%	16.0%	8.4%	2.9%	7.6%	0.8%	2.5%	3.8%
認定心理士	193	11.4%	7.8%	14.5%	7.3%	3.1%	16.1%	1.6%	2.6%	2.6%
精神保健福祉士	148	10.8%	6.1%	4.1%	4.1%	2.7%	20.9%	1.4%	0.7%	4.1%
社会福祉士	155	9.0%	3.2%	8.4%	5.2%	1.3%	16.1%	3.9%	0.0%	5.8%
医師	3	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
看護師・保健師	141	27.7%	7.8%	5.7%	2.1%	0.0%	1.4%	2.8%	2.1%	0.0%
その他	990	19.4%	10.8%	9.9%	3.4%	3.4%	10.2%	3.4%	2.0%	1.2%
関連資格は持っていない	1704	24.7%	6.5%	8.2%	2.2%	4.3%	10.5%	4.8%	1.3%	1.3%
合計	7586	23.3%	9.0%	10.4%	2.4%	3.2%	11.7%	4.2%	1.9%	1.7%

図表 4-3 現在の主な活動の場別の所有資格(続き)

	n	地域 (女性 センター 等女性 の支援 機関)	地域 (受刑 者、刑務 所出所 者等の 支援機 関)	地域 (地域 生活支 援セン ター等障 害者の 支援機 関)	地域 (生活 保護受 給者、生 活困窮 者等の 支援機 関)	地域 (中高 年齢者 の支援 機関)	地域 (病院、 個人ク リニック等 医療関 係機関)	その他	なし
1級技能士	119	0.0%	0.8%	0.8%	2.5%	0.8%	0.0%	8.4%	6.7%
2級技能士	1127	1.0%	0.7%	0.6%	2.5%	1.0%	0.4%	6.3%	6.7%
産業カウンセラー	1813	0.8%	0.3%	1.0%	2.0%	0.8%	0.9%	5.0%	20.6%
CDA	1763	0.5%	0.2%	1.0%	2.1%	0.5%	0.3%	5.0%	16.7%
GCDF	385	0.8%	1.0%	1.3%	0.5%	0.8%	0.3%	3.9%	13.2%
衛生管理者	1126	0.5%	0.2%	0.6%	0.8%	0.6%	0.7%	3.1%	20.9%
教育職員免許	799	1.0%	0.4%	0.8%	1.5%	0.6%	0.4%	5.1%	20.4%
心理相談員	324	1.9%	0.6%	1.2%	1.9%	1.2%	1.2%	4.3%	18.2%
ファイナンシャル・プランナー	996	1.0%	0.2%	0.7%	2.2%	0.6%	0.4%	5.3%	25.3%
コーチング資格	324	0.9%	0.3%	0.6%	0.9%	1.5%	0.0%	7.4%	13.3%
社会保険労務士	273	1.1%	0.4%	0.0%	1.1%	1.1%	0.7%	4.0%	28.6%
中小企業診断士	64	1.6%	0.0%	0.0%	1.6%	1.6%	0.0%	6.3%	21.9%
行政書士	85	0.0%	0.0%	0.0%	1.2%	1.2%	1.2%	4.7%	29.4%
臨床心理士	41	0.0%	2.4%	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%	4.9%	9.8%
公認心理師	238	1.3%	2.1%	2.9%	4.2%	0.8%	4.2%	5.9%	8.0%
認定心理士	193	1.0%	0.0%	0.5%	1.6%	1.0%	0.5%	9.8%	18.7%
精神保健福祉士	148	3.4%	1.4%	6.8%	6.1%	0.7%	4.7%	10.1%	12.2%
社会福祉士	155	1.9%	0.0%	5.2%	7.1%	1.3%	2.6%	8.4%	20.6%
医師	3	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%
看護師・保健師	141	0.0%	0.0%	2.1%	0.0%	0.0%	7.8%	3.5%	36.9%
その他	990	0.8%	0.2%	2.1%	2.1%	0.3%	0.8%	9.4%	20.4%
関連資格は持っていない	1704	0.5%	0.1%	0.7%	1.3%	0.2%	0.2%	4.0%	29.0%
合計	7586	0.7%	0.3%	1.0%	1.7%	0.5%	0.5%	5.0%	22.4%

* 行ごとに最も多い箇所に網掛けを付した。

図表 4-4 には、活動頻度別の所有資格を示した。図表 4-1 で示した上位 3 資格（産業カウンセラー、CDA（キャリア・デベロップメント・アドバイザー）、2 級キャリアコンサルティング技能士）に共通して最も多いのは「ほぼ毎日活動している」であった。1 級および 2 級キャリアコンサルティング技能士は「週 2～3 回程度活動している」が 2 番目に多かった。一方、産業カウンセラー、CDA（キャリア・デベロップメント・アドバイザー）では、「活動していない」が 2 番目に多く、これら 2 つ以外の資格においても「活動していない」の回答が多かったことから、キャリアコンサルティング技能士以外の多くは、キャリアコンサルタントとしての活動状況に関わらず関連資格として取得されている資格であると考えられる。

図表 4-4 活動頻度別の所有資格

	n	ほぼ毎日活動している	週 2～3 回程度活動している	週 1 回程度活動している	月に 2～3 回程度活動している	月 1 回程度活動している	不定期に活動している	活動していない
1 級技能士	119	47.9%	20.2%	5.0%	9.2%	0.8%	8.4%	8.4%
2 級技能士	1127	48.2%	13.1%	5.1%	7.1%	1.2%	14.0%	11.2%
産業カウンセラー	1813	30.9%	10.7%	4.4%	7.3%	2.5%	16.5%	27.6%
CDA	1763	33.2%	11.6%	5.7%	7.2%	3.5%	17.2%	21.5%
G C D F	385	34.8%	11.7%	5.7%	6.5%	3.1%	19.0%	19.2%
衛生管理者	1126	18.3%	8.4%	6.1%	8.5%	4.5%	22.2%	31.9%
教育職員免許	799	29.5%	10.6%	6.0%	5.8%	2.0%	17.9%	28.2%
心理相談員	324	26.5%	13.6%	5.2%	9.0%	3.4%	19.4%	22.8%
ファイナンシャル・プランナー	996	24.2%	8.3%	5.7%	7.7%	3.4%	19.1%	31.5%
コーチング資格	324	21.9%	16.0%	8.3%	12.0%	4.3%	21.6%	15.7%
社会保険労務士	273	9.2%	6.2%	5.1%	8.1%	5.1%	28.2%	38.1%
中小企業診断士	64	10.9%	12.5%	6.3%	17.2%	7.8%	25.0%	20.3%
行政書士	85	12.9%	11.8%	3.5%	7.1%	4.7%	29.4%	30.6%
臨床心理士	41	19.5%	17.1%	19.5%	7.3%	4.9%	17.1%	14.6%
公認心理師	238	39.5%	16.4%	10.1%	8.8%	2.1%	10.5%	12.6%
認定心理士	193	34.2%	12.4%	5.7%	9.3%	1.6%	9.3%	27.5%
精神保健福祉士	148	47.3%	10.1%	5.4%	7.4%	2.0%	10.8%	16.9%
社会福祉士	155	32.9%	11.0%	4.5%	6.5%	3.2%	11.6%	30.3%
医師	3	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
看護師・保健師	141	7.1%	9.2%	5.7%	6.4%	2.8%	21.3%	47.5%
その他	990	27.0%	9.6%	6.4%	8.7%	2.9%	19.4%	26.1%
関連資格は持っていない	1704	24.8%	6.8%	4.2%	6.5%	3.3%	16.8%	37.6%
合計	7586	28.4%	9.3%	4.9%	7.0%	3.2%	17.5%	29.7%

* キャリアコンサルタントと関連の高い資格の行ごとに最も多い箇所に濃い網掛け、次いで多い箇所に薄い網掛けを付した。

図表 4-5 には活動年数別の所有資格を示した。キャリアコンサルタントと関連の高い産業カウンセラー、CDA（キャリア・デベロップメント・アドバイザー）、GCDF（（グローバル・キャリア・デベロップメント・ファシリテーター）の資格所有者は、「5年～9年」または「10年～14年」の回答が多かったが、活動していないと考えられる「未回答」もこれらと同程度の割合での回答が見られた。一方、1級および2級キャリアコンサルティング技能士は「未回答」の割合が他資格と比較すると少なかった。技能検定は受検に際し実務経験が必要な資格であることが表れた結果と言える。

図表 4-5 活動年数別の所有資格

	n	1-2年	3-4年	5-9年	10-14年	15-19年	20年以上	未回答 (経験 なし)
1級技能士	119	0.8%	1.7%	5.9%	22.7%	31.9%	28.6%	8.4%
2級技能士	1127	2.5%	4.9%	18.0%	31.9%	19.2%	12.3%	11.2%
産業カウンセラー	1813	7.4%	6.9%	18.4%	20.1%	10.9%	8.7%	27.6%
CDA	1763	13.3%	10.0%	21.3%	16.7%	10.8%	6.4%	21.5%
GCDF	385	8.6%	10.1%	20.5%	17.1%	15.1%	9.4%	19.2%
衛生管理者	1126	15.2%	9.3%	16.3%	13.1%	7.8%	6.4%	31.9%
教育職員免許	799	14.0%	9.6%	17.5%	13.8%	8.9%	8.0%	28.2%
心理相談員	324	7.4%	9.0%	17.0%	21.6%	12.0%	10.2%	22.8%
ファイナンシャル・プランナー	996	18.5%	11.8%	15.2%	13.1%	5.9%	4.0%	31.5%
コーチング資格	324	20.4%	13.3%	17.9%	13.6%	13.3%	5.9%	15.7%
社会保険労務士	273	11.4%	8.1%	18.7%	9.2%	8.8%	5.9%	38.1%
中小企業診断士	64	26.6%	6.3%	23.4%	14.1%	4.7%	4.7%	20.3%
行政書士	85	23.5%	11.8%	11.8%	9.4%	8.2%	4.7%	30.6%
臨床心理士	41	12.2%	7.3%	4.9%	22.0%	24.4%	14.6%	14.6%
公認心理師	238	5.9%	3.4%	13.4%	29.8%	20.2%	14.7%	12.6%
認定心理士	193	9.8%	6.7%	17.1%	21.8%	9.3%	7.8%	27.5%
精神保健福祉士	148	6.1%	7.4%	18.2%	23.6%	16.9%	10.8%	16.9%
社会福祉士	155	7.7%	5.2%	17.4%	23.2%	10.3%	5.8%	30.3%
医師	3	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%
看護師・保健師	141	17.7%	5.0%	18.4%	5.7%	2.8%	2.8%	47.5%
その他	990	17.0%	13.0%	17.2%	13.2%	7.9%	5.7%	26.1%
関連資格は持っていない	1704	24.5%	13.0%	14.0%	6.2%	2.6%	2.1%	37.6%
合計	7586	16.5%	10.8%	17.0%	13.5%	7.4%	5.2%	29.7%

* キャリアコンサルタントと関連の高い資格の行ごとに最も多い箇所に濃い網掛けを付した。

図表 4-6 には「キャリアコンサルティングに関連する活動」で生計を立てているか別の所有資格を示した。1 級および 2 級キャリアコンサルティング技能士は、「「キャリアコンサルティングに関連する活動」だけで、生計を立てている」と「「キャリアコンサルティングに関連する活動」で、主に生計を立てている」を合わせた回答が半数を超えていた。これら 2 つ以外の資格の多くは「「キャリアコンサルティングに関連する活動」以外で、主に生計を立てている」と「「キャリアコンサルティングに関連する活動」以外だけで、生計を立てている」を合わせた回答が半数を超えていた（精神保健福祉士、医師を除く）。キャリアコンサルタントの上位資格の位置づけである 1 級または 2 級キャリアコンサルティング技能士資格所有者は、キャリアコンサルティングに関連する活動で生計を立てていることを示すものである。また、合計で見ると、「「キャリアコンサルティングに関連する活動」以外で、主に生計を立てている」の回答が最も多く（36.1%）、特に「社会保険労務士」や「中小企業診断士」「臨床心理士」で多かった。これらの資格所有者が、本業の傍らでダブルライセンスとしてキャリアコンサルタント資格を取得している状況が伺える。

図表 4-6 「キャリアコンサルティングに関連する活動」で生計を立てているか別の所有資格

	n	「キャリアコンサルティング に関連する活動」だけ で、 生計を立てている	「キャリアコンサルティング に関連する活動」で、 主に生計を立てている	「キャリアコンサルティング に関連する活動」以外 で、 主に生計を立てている	「キャリアコンサルティング に関連する活動」以外 だけで、生計を立てて いる
1 級技能士	119	32.1%	28.4%	28.4%	11.0%
2 級技能士	1127	30.2%	25.8%	32.8%	11.3%
産業カウンセラー	1813	23.8%	20.8%	36.5%	18.9%
C D A	1763	21.0%	22.6%	34.7%	21.7%
G C D F	385	24.4%	20.6%	37.6%	17.4%
衛生管理者	1126	11.9%	13.8%	41.1%	33.2%
教育職員免許	799	18.6%	23.5%	32.9%	24.9%
心理相談員	324	18.4%	20.0%	41.6%	20.0%
ファシリティ・プランナー	996	18.3%	16.0%	38.1%	27.6%
コーチング資格	324	9.9%	18.7%	50.2%	21.2%
社会保険労務士	273	8.3%	5.3%	52.7%	33.7%
中小企業診断士	64	0.0%	13.7%	56.9%	29.4%
行政書士	85	10.2%	6.8%	33.9%	49.2%
臨床心理士	41	14.3%	17.1%	54.3%	14.3%
公認心理師	238	21.6%	23.1%	46.2%	9.1%
認定心理士	193	24.3%	24.3%	35.0%	16.4%
精神保健福祉士	148	30.9%	22.0%	38.2%	8.9%
社会福祉士	155	29.6%	18.5%	40.7%	11.1%
医師	3	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%
看護師・保健師	141	2.7%	8.1%	51.4%	37.8%
その他	990	15.6%	20.1%	40.0%	24.3%
関連資格は持っていない	1704	19.6%	19.1%	34.3%	27.0%
全体	7586	20.4%	20.0%	36.1%	23.4%

* 行ごとに最も多い箇所に網掛けを付した。

図表 4-7 には個人に対して行う相談において重視すること別の所有資格を示した。1 級キャリアコンサルティング技能士で最も回答が多いのは「問題や状況に対する認知や意識が変容するように働きかける」であったが、他のほとんどの資格（「資格なし」を含む）で最も回答が多かったのが「話をよく聴いて感情表現を促し、相談者の気持ちに寄り添う」であり、1 級キャリアコンサルティング技能士とそれ以外の資格所有者では、相談のアプローチ等に違いがあることを示す結果と言える。

図表 4-7 個人に対して行う相談において重視すること別の所有資格

	n	問題の原因を見定めて、それが除去されるように働きかける	話をよく聴いて感情表現を促し、相談者の気持ちに寄り添う	相談者が持つ価値観や欲求などに気づいてもらうように促す	問題や状況に対する認知や意識が変容するように働きかける	将来像やゴールを明確にして、その達成に必要な行動を促す	より意味のあるキャリアのストーリーを語れるように促す	問題解決に必要なと思われる知識・情報・ハウツーを提供する	相談者とその周囲の関係調整や、外部リソースの活用を図る
1 級技能士	119	7.5%	20.8%	21.7%	28.3%	16.0%	2.8%	0.9%	1.9%
2 級技能士	1127	6.8%	32.8%	21.0%	16.5%	15.0%	1.7%	4.3%	2.0%
産業カウンセラー	1813	4.3%	38.7%	20.0%	13.7%	15.8%	1.7%	3.7%	2.0%
C D A	1763	5.2%	38.3%	28.8%	11.9%	10.3%	1.3%	3.3%	1.0%
G C D F	385	5.8%	32.9%	23.3%	19.5%	11.6%	1.0%	3.4%	2.4%
衛生管理者	1126	6.5%	41.0%	22.6%	12.1%	10.7%	1.2%	3.6%	2.3%
教育職員免許	799	2.9%	37.9%	23.5%	14.8%	14.3%	1.6%	4.0%	1.1%
心理相談員	324	4.1%	40.2%	22.1%	9.8%	12.7%	3.7%	4.5%	2.9%
ファイナンシャル・プランナー	996	6.8%	34.8%	28.3%	11.2%	11.7%	1.7%	3.6%	1.8%
コーチング資格	324	4.9%	28.7%	29.1%	16.6%	14.7%	3.4%	1.5%	1.1%
社会保険労務士	273	10.1%	35.2%	23.3%	11.3%	10.7%	0.6%	7.5%	1.3%
中小企業診断士	64	4.1%	40.8%	22.4%	14.3%	12.2%	4.1%	2.0%	0.0%
行政書士	85	6.9%	43.1%	25.9%	15.5%	6.9%	0.0%	1.7%	0.0%
臨床心理士	41	3.0%	24.2%	24.2%	21.2%	9.1%	12.1%	3.0%	3.0%
公認心理師	238	3.4%	34.1%	24.9%	18.5%	11.7%	3.9%	1.5%	2.0%
認定心理士	193	3.6%	36.7%	25.9%	12.2%	12.2%	0.7%	5.8%	2.9%
精神保健福祉士	148	7.6%	40.3%	16.0%	12.6%	14.3%	1.7%	0.8%	6.7%
社会福祉士	155	9.4%	36.8%	20.8%	14.2%	6.6%	1.9%	5.7%	4.7%
医師	3	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
看護師・保健師	141	1.4%	45.8%	27.8%	12.5%	6.9%	1.4%	1.4%	2.8%
その他	990	5.0%	38.5%	24.1%	11.8%	12.8%	2.0%	2.8%	3.0%
関連資格は持っていない	1704	5.3%	45.8%	22.3%	10.8%	10.0%	1.1%	3.8%	0.9%
合計	7586	5.3%	40.1%	24.1%	12.5%	11.5%	1.4%	3.5%	1.6%

* 行ごとに最も多い箇所に網掛けを付した。

3. キャリアコンサルタントの登録をした理由

(1) キャリアコンサルタントの登録をした理由について

図表 4-8 には、「国家資格「キャリアコンサルタント」の登録をした理由についてたずねた結果を示した。具体的な質問項目は「いちばん初めに、国家資格「キャリアコンサルタント」の登録をしたのは、どのような理由からでしたか。（○はいくつでも）」であった。

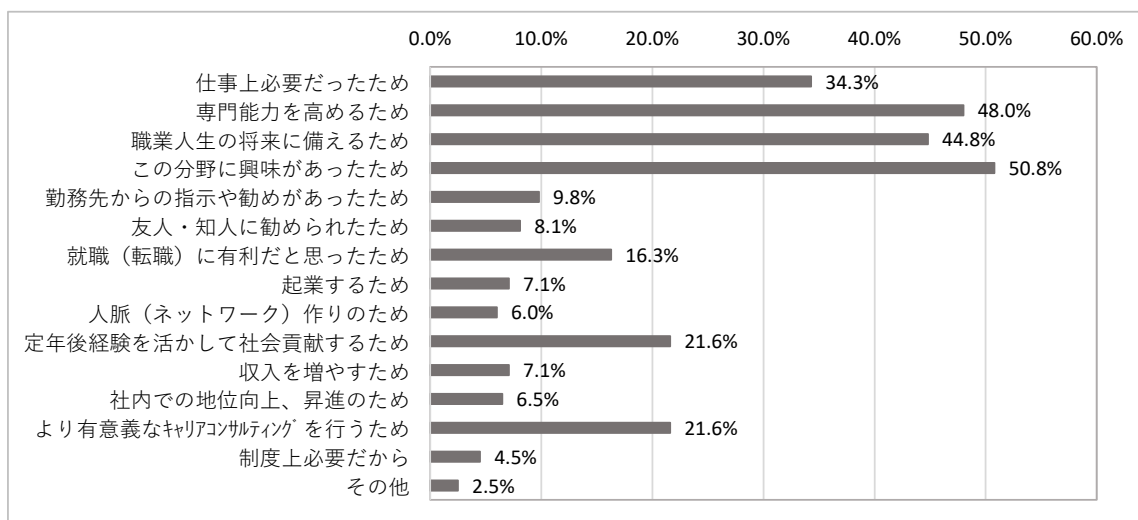
キャリアコンサルタントと名乗るにはキャリアコンサルタント試験に合格したうえで、指定登録機関に登録する必要がある。

図表 4-8 に示したとおり、最も多いのは「この分野に興味があったため」（50.8%）で、次いで「専門能力を高めるため」（48.0%）、「職業人生の将来に備えるため」（44.8%）、「仕事上必要だったため」（34.3%）との回答が多かった。これらはキャリアコンサルタント試験の受験動機にも相当するものと考えられる。また、次に多い「定年後経験を活かして社会貢献するため」（21.6%）は本調査の回答者の年代的な特徴を示すものであり、「より有意義なキャリアコンサルティングを行うため」（21.6%）は、登録しキャリアコンサルタントと名乗れることで信頼性の高い活動を目指す理由とも考えられる。

なお、本調査の回答者の実務経験年数は、平均 7.9 年であり、登録から 5 年未満の者は約半数であることを踏まえると、現状では活動していなくても、将来キャリアコンサルタントとして活動することを目的として登録しようとする人が多いことが伺える。

「その他」欄の回答内容として多く見られたのは、「「産業カウンセラー」や、「社会保険労務士」等の他の資格を取得した延長で」や、「国家資格が欲しかった」といったものや、「セルフ・キャリアドックを導入したかったから」「部下のキャリア開発や能力開発をより多面的に実施できるようにするため」「社内に自分のキャリアについて悩んでいる人が多いため」「人事部所属ではないが、社内の人事制度を変えたいと思った」といった自社内での活用を見据えたものが見られた。また、「今後、副業したいため」「定年後のキャリアを見据えて」「自分自身のキャリアを見つめなおすため」などといった自分自身のキャリアに関する回答も見られた。

図表 4-8 国家資格「キャリアコンサルタント」を登録した理由 (n=7,586、複数回答)



図表 4-9 には、登録理由と性別のクロス集計を示した。図表 4-8 で示した「この分野に興味があったため」、「専門能力を高めるため」、「職業人生の将来に備えるため」といった上位の項目には大きな性別による差は見られなかった。性別による差が比較的大きかったものとして、「友人・知人に勧められたため」、「就職（転職）に有利だと思ったため」、「社内での地位向上、昇進のため」は女性で割合が多く、「定年後経験を活かして社会貢献するため」は男性で割合が多かった。

図表 4-9 登録理由と性別のクロス集計

	n	男性	女性
仕事上必要だったため	2602	43.3%	56.5%
専門能力を高めるため	3642	41.6%	58.2%
職業人生の将来に備えるため	3397	44.5%	55.3%
この分野に興味があったため	3855	42.7%	57.1%
勤務先からの指示や勧めがあったため	743	44.4%	55.3%
友人・知人に勧められたため	615	37.1%	62.8%
就職（転職）に有利だと思ったため	1239	37.0%	63.0%
起業するため	536	51.3%	48.5%
人脈（ネットワーク）作りのため	458	58.5%	40.8%
定年後経験を活かして社会貢献するため	1640	62.1%	37.8%
収入を増やすため	536	41.4%	58.0%
社内での地位向上、昇進のため	494	32.6%	66.8%
より有意義なキャリアコンサルティングを行うため	1641	40.5%	59.2%
制度上必要だから	343	39.1%	60.6%
その他	190	37.9%	62.1%
合計	7586	41.7%	58.2%

* 上位3項目に薄い網掛け、男女による差が比較的大きい箇所には濃い網掛けを付した。

図表 4-10 には、登録理由と年代別のクロス集計を示した。50代はどの項目でも多くの回答があったが、「定年後経験を活かして社会貢献するため」は60代で多く、「勤務先からの指示や勧めがあったため」「社内での地位向上、昇進のため」は40代の回答が多いのが特徴的であった。

図表 4-10 登録理由と年代別のクロス集計

	n	20代	30代	40代	50代	60代	70代以上
工作上必要だったため	2602	0.6%	5.0%	19.0%	41.8%	28.2%	5.5%
専門能力を高めるため	3642	1.2%	9.2%	25.2%	40.0%	21.7%	2.8%
職業人生の将来に備えるため	3397	1.4%	8.5%	23.2%	41.8%	23.2%	1.9%
この分野に興味があったため	3855	1.5%	10.5%	24.0%	40.1%	21.5%	2.5%
勤務先からの指示や勧めがあったため	743	1.2%	9.8%	68.3%	40.0%	21.5%	1.2%
友人・知人に勧められたため	615	1.3%	7.8%	20.5%	42.0%	25.7%	2.8%
就職（転職）に有利だと思ったため	1239	1.9%	8.1%	19.9%	41.5%	26.7%	2.0%
起業するため	536	1.1%	8.2%	25.6%	41.0%	21.5%	2.6%
人脈（ネットワーク）作りのため	458	1.5%	7.9%	22.5%	43.2%	22.1%	2.8%
定年後経験を活かして社会貢献するため	1640	0.0%	1.2%	10.2%	42.1%	40.8%	5.7%
収入を増やすため	536	1.5%	9.9%	25.6%	38.6%	21.3%	3.2%
社内での地位向上、昇進のため	494	1.4%	16.8%	37.0%	35.0%	9.1%	0.6%
より有意義なキャリアコンサルティングを行うため	1641	0.6%	7.2%	21.8%	42.0%	24.4%	4.1%
制度上必要だから	343	0.3%	5.2%	16.9%	45.2%	25.1%	7.3%
その他	190	0.5%	5.8%	25.3%	47.4%	17.4%	3.7%
合計	7586	1.1%	8.3%	23.0%	40.5%	24.0%	3.1%

* 行ごとに最も値の大きい箇所に網掛けを付した。

* 一部、60代で40%以上の回答がみられた「定年後経験を活かして社会貢献するため」にも網掛けを付した。

図表 4-11 には、登録理由と就労状況別のクロス集計を示した。図表 4-8 で上位 3 つの項目として示した「この分野に興味があったため」、「専門能力を高めるため」、「職業人生の将来に備えるため」は、「正規雇用」が回答の過半数を占めていた。なお、「社内での地位向上、昇進のため」は「正規雇用」で突出して回答が多く、「就職（転職）に有利だと思ったため」は「非正規雇用」で回答が多いのが特徴的であった。

図表 4-11 登録理由と就労状況別のクロス集計

	n	正規雇用	非正規雇用	キャリアコンサルタントとしてフリーランス・個人事業主	キャリアコンサルタントとして会社経営・団体運営	キャリアコンサルタント以外でフリー・自営	キャリアコンサルタントとしてボランティア	キャリアコンサルタント以外でボランティア	無職
仕事上必要だったため	2602	44.9%	33.0%	9.8%	3.0%	4.9%	1.0%	0.9%	2.6%
専門能力を高めるため	3642	55.3%	24.5%	7.2%	2.0%	5.5%	1.2%	1.1%	3.1%
職業人生の将来に備えるため	3397	57.1%	24.9%	6.4%	0.9%	3.8%	1.3%	1.0%	4.7%
この分野に興味があったため	3855	56.1%	23.3%	6.5%	1.5%	5.3%	1.3%	1.3%	4.8%
勤務先からの指示や勧めがあったため	743	64.3%	25.6%	3.5%	1.6%	2.3%	0.5%	0.3%	1.9%
友人・知人に勧められたため	615	48.6%	32.0%	6.5%	1.5%	4.9%	1.0%	2.4%	3.1%
就職（転職）に有利だと思ったため	1239	37.8%	43.3%	4.5%	0.6%	2.7%	1.2%	1.1%	8.8%
起業するため	536	42.2%	15.9%	19.0%	5.2%	10.1%	1.9%	1.9%	3.9%
人脈（ネットワーク）作りのため	458	60.5%	18.3%	5.7%	2.6%	6.1%	1.7%	1.7%	3.3%
定年後経験を活かして社会貢献するため	1640	57.3%	21.7%	6.4%	0.8%	3.8%	1.6%	1.4%	6.9%
収入を増やすため	536	41.4%	32.8%	9.3%	2.4%	8.4%	1.1%	1.3%	3.2%
社内での地位向上、昇進のため	494	75.1%	18.6%	1.4%	0.4%	1.6%	0.4%	0.6%	1.8%
より有意義なキャリアコンサルティングを行うため	1641	49.1%	29.4%	9.4%	2.4%	4.9%	0.9%	1.3%	2.6%
制度上必要だから	343	32.1%	36.4%	14.6%	5.2%	6.4%	0.9%	1.2%	3.2%
その他	190	50.5%	15.8%	10.0%	3.2%	11.6%	0.5%	1.6%	6.8%
合計	7586	51.9%	26.9%	7.2%	1.8%	5.5%	1.2%	1.1%	4.4%

* 上位3項目に薄い網掛け、正規雇用、非正規雇用で回答が多い箇所に濃い網掛けを付した。

(2) キャリアコンサルタントを更新した理由について

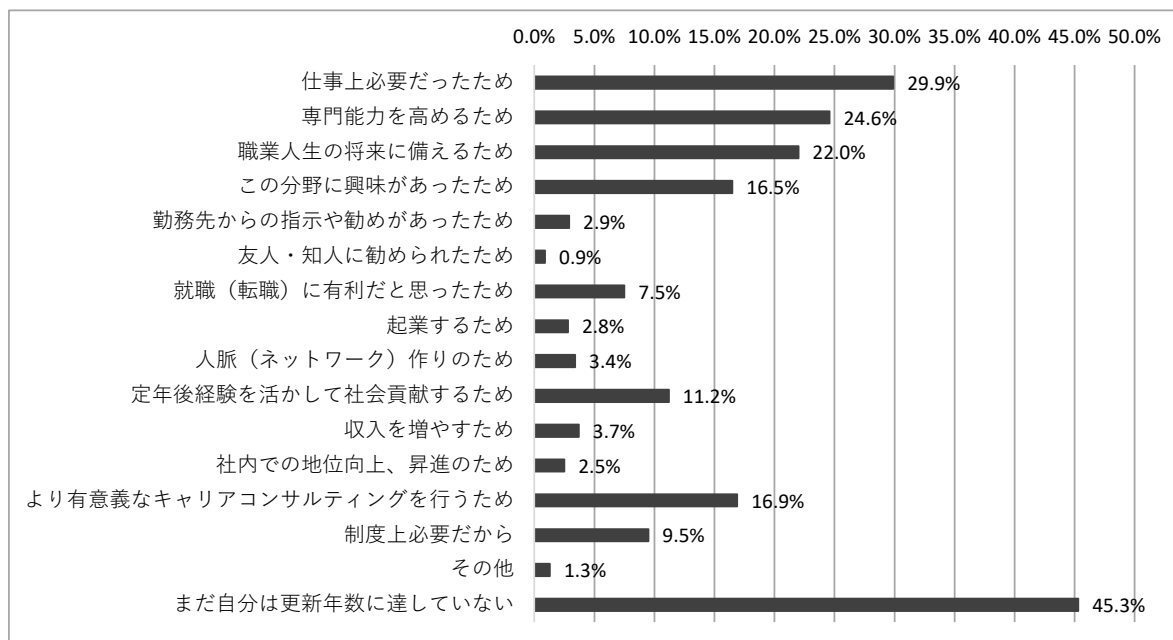
図表 4-12 には、「キャリアコンサルタント」を更新した理由についてたずねた結果を示した。具体的な質問項目は「最近5年間で、国家資格「キャリアコンサルタント」を更新したのは、どのような理由からですか。（○はいくつでも）」であった。

図表 4-12 に示したとおり、最も回答が多かったのは「まだ自分は更新年数に達していない」（45.3%）であった。更新した理由として回答が多かったのは「仕事上必要だったため」（29.9%）、「専門能力を高めるため」（24.6%）、「職業人生の将来に備えるため」（22.0%）であった。

「その他」欄の回答内容として多く見られたのは、資格取得までの労力に関すること（「せっかく取得した資格を失いたくなかった」、「更新しないと取得経費が無駄になる」、「せっかくお金と時間をかけて取得した資格なので、捨てるにはもったいないと感じて」）や、更新のメリットに関すること（「自身のコンサルティングスキルを客観的に証明するため」、「キャリア関係の情報をアップデートするため」、「キャリアコンサルタントと名乗り続けるため」、「仕事の契約更新に影響するため」）、将来役に立つかもしれないといったこと（「将来必要な

場面があるかもしれないから」、「今後必要となるかもしれないと思ったから」が見られた。

図表 4-12 「キャリアコンサルタント」を更新した理由 (n=7,586、複数回答)



図表 4-13 には、更新理由と就労状況別のクロス集計を示した。「正規雇用」が多くの項目で過半数の回答を占めていたが、「社内での地位向上、昇進のため」が突出して多いのが特徴的である。「非正規雇用」は「仕事上必要だったため」「就職（転職）に有利だと思ったため」の回答割合が多く（非正規雇用だけで見た場合、「勤務先からの指示や勧めがあったため」も多かった）、「キャリアコンサルタントとしてフリーランス・個人事業主」は「収入を増やすため」、「起業するため」、「仕事上必要だったため」の回答が多いのが特徴的であった。「正規雇用」と「非正規雇用」で大きな差が見られなかったのは「仕事上必要だったため」、「友人・知人に勧められたため」であった。以上は図表 4-11 で示した登録理由と就労状況別のクロス集計の結果とほぼ同じであった。

図表 4-14 には、更新理由と現在の主な活動の場別のクロス集計を示した。図表 4-12 で回答の多かった「仕事上必要だったため」、「専門能力を高めるため」、「職業人生の将来に備えるため」は、「企業」で回答が多かった。活動の場別に見ると、「企業」では「社内での地位向上、昇進のため」、「学校・教育機関（就職支援・キャリア教育等）」では「仕事上必要だったため」、「需給調整機関（派遣、ハローワーク）」では「友人・知人に勧められたため」、「地域（地域若者サポートステーション、女性センター等）」では「仕事上必要だったため」の回答が多いのが特徴的であった。

図表 4-13 更新理由と就労状況別のクロス集計

	n	正規雇用	非正規雇用	キャリア コンサル タント として フリーランス・ 個人事業主	キャリア コンサル タント として 会社経営・ 団体運営	キャリア コンサル タント 以外で フリー・ 自営	キャリア コンサル タント として ボラン ティア	キャリア コンサル タント 以外で ボラン ティア	無職
工作上必要だったため	2272	33.9%	38.7%	14.4%	3.8%	5.4%	1.2%	0.9%	1.7%
専門能力を高めるため	1868	46.8%	29.3%	10.2%	2.7%	4.9%	1.3%	1.8%	2.9%
職業人生の将来に備えるため	1669	52.2%	26.4%	8.3%	1.3%	4.3%	1.7%	0.9%	4.9%
この分野に興味があったため	1254	53.4%	24.2%	8.0%	1.8%	5.4%	1.4%	1.5%	4.3%
勤務先からの指示や勧めがあったため	219	52.5%	38.8%	3.7%	1.8%	1.4%	0.5%	0.0%	1.4%
友人・知人に勧められたため	65	35.4%	38.5%	7.7%	3.1%	7.7%	1.5%	1.5%	4.6%
就職（転職）に有利だと思ったため	569	35.7%	43.4%	4.9%	1.1%	2.6%	1.1%	1.4%	9.8%
起業するため	209	48.3%	18.7%	14.8%	1.0%	9.6%	2.9%	1.9%	2.9%
人脈（ネットワーク）作りのため	255	54.9%	21.2%	9.8%	2.4%	5.5%	2.4%	1.2%	2.7%
定年後経験を活かして社会貢献するため	852	56.0%	21.7%	7.4%	0.7%	4.0%	1.9%	1.8%	6.6%
収入を増やすため	284	36.6%	27.1%	15.8%	4.2%	9.5%	1.1%	1.8%	3.9%
社内での地位向上、昇進のため	193	72.0%	25.4%	1.0%	0.0%	1.0%	0.0%	0.0%	0.5%
より有意義なキャリアコンサルティングを行うため	1279	41.5%	32.0%	13.0%	3.3%	4.3%	1.6%	1.4%	3.0%
制度上必要だから	719	38.8%	31.4%	12.0%	5.4%	5.8%	1.4%	1.7%	3.5%
その他	100	54.0%	20.0%	3.0%	1.0%	10.0%	1.0%	3.0%	8.0%
まだ自分は更新年数に達していない	3433	60.4%	23.0%	3.9%	1.0%	5.1%	1.0%	0.9%	4.7%
合計	7586	51.9%	26.9%	7.2%	1.8%	5.5%	1.2%	1.1%	4.4%

* なお、「キャリアコンサルタントとしてフリーランス・個人事業主」で値の大きかった箇所は□で囲った。

図表 4-14 更新理由と現在の主な活動の場別のクロス集計

	n	企業	学校・教育機関 (就職支援・キャリア教育等)	需給調整 機関(派遣、ハローワーク)	地域(地域若者サポートステーション、女性センター等)	その他	なし
工作上必要だったため	2272	28.3%	26.2%	22.8%	9.8%	8.6%	4.2%
専門能力を高めるため	1868	36.0%	20.0%	16.5%	6.9%	8.8%	11.8%
職業人生の将来に備えるため	1669	35.4%	16.8%	12.3%	5.9%	7.4%	22.1%
この分野に興味があったため	1254	36.3%	16.5%	11.5%	4.8%	8.2%	22.7%
勤務先からの指示や勧めがあったため	219	34.7%	16.4%	32.0%	6.4%	5.9%	4.6%
友人・知人に勧められたため	65	24.6%	13.8%	33.8%	6.2%	4.6%	16.9%
就職（転職）に有利だと思ったため	569	19.3%	19.9%	18.8%	7.0%	8.6%	26.4%
起業するため	209	39.2%	15.3%	8.6%	3.8%	12.9%	20.1%
人脈（ネットワーク）作りのため	255	40.4%	20.8%	7.5%	4.3%	9.8%	17.3%
定年後経験を活かして社会貢献するため	852	39.8%	15.0%	7.9%	5.0%	7.3%	25.0%
収入を増やすため	284	33.8%	19.4%	12.7%	8.1%	9.9%	16.2%
社内での地位向上、昇進のため	193	43.5%	16.6%	17.6%	5.2%	6.7%	10.4%
より有意義なキャリアコンサルティングを行うため	1279	33.6%	21.8%	19.2%	7.3%	9.3%	8.8%
制度上必要だから	719	25.9%	25.3%	16.0%	7.8%	7.9%	17.1%
その他	100	24.0%	17.0%	5.0%	1.0%	11.0%	42.0%
まだ自分は更新年数に達していない	3433	34.1%	13.4%	10.3%	3.4%	6.8%	32.0%
合計	7586	32.6%	17.1%	13.5%	5.3%	7.3%	24.2%

* 上位3項目および各活動の場で多い箇所に網掛けを付した。

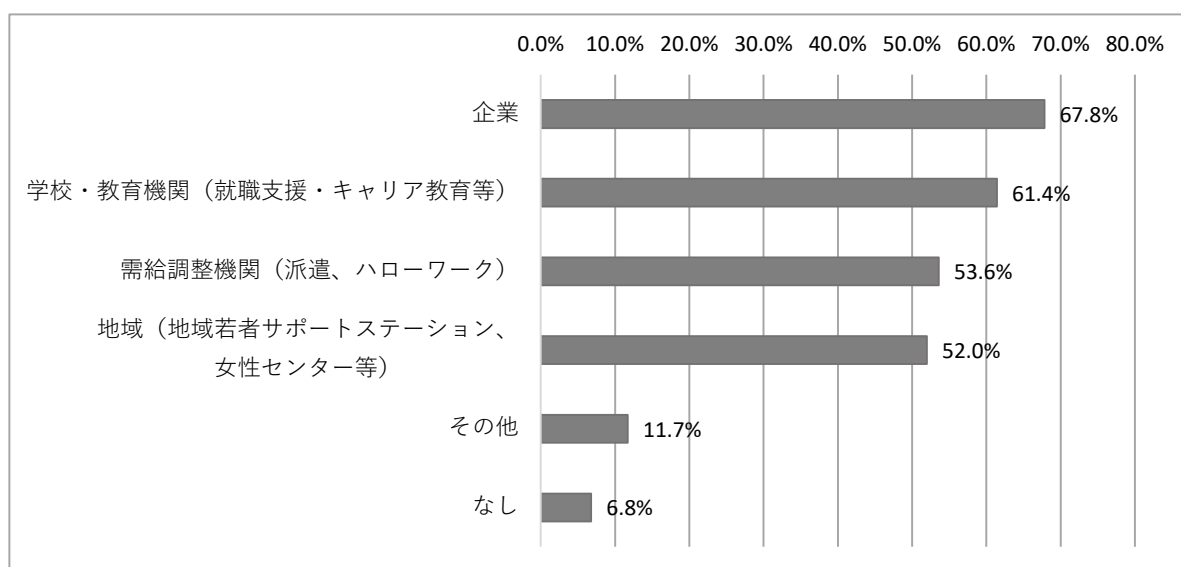
4. 対応可能領域と現在の主な活動の場

(1) キャリアコンサルティングにおける対応可能領域について

図表 4-15 には、キャリアコンサルティングにおける対応可能領域についてたずねた結果を示した。具体的な質問項目は「キャリアコンサルティングにおける対応可能領域をお聞かせください。(〇はいくつでも)」であった。

表に示したとおり、企業(67.8%)、学校・教育機関(就職支援・キャリア教育等)(61.4%)、需給調整機関(派遣、ハローワーク)(53.6%)、地域(地域若者サポートステーション、女性センター等)(52.0%)の順に多く、対応可能領域の偏りは大きくなかった。

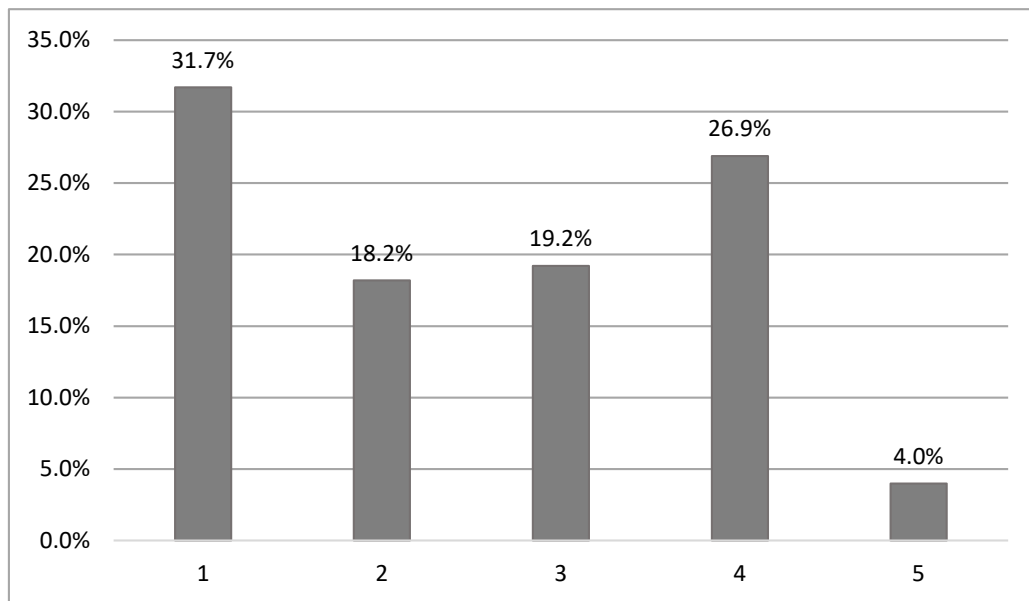
図表 4-15 キャリアコンサルティングにおける対応可能領域(n=7,586、複数回答)



図表 4-16 には回答者が対応可能領域として回答した数を示した。一人の人が平均 2.5 の領域を回答していた。(最小値 1、最大値 5、中央値 3)

「その他」欄の回答内容として多く見られたのは、障害者支援・障害者雇用関連約 80 件、福祉関連(福祉事務所・医療福祉・児童福祉等)約 50 件、医療関連約 45 件、外国人キャリア支援関連約 20 件、司法関連約 5 件であった。

図表 4-16 対応可能領域として回答した数(n=7,586、単一回答)



図表 4-17 には、対応可能領域と所有資格別のクロス集計を示した。それぞれの領域で見ると、1 級および 2 級キャリアコンサルティング技能士は「その他」、産業カウンセラーは「需給調整機関（派遣、ハローワーク）」、CDA（キャリア・デベロップメント・アドバイザー）は「学校・教育機関（就職支援・キャリア教育等）」および「その他」、GCDF（グローバル・キャリア・デベロップメント・ファシリテーター）は「企業」および「その他」の領域の回答が最も多かった。

図表 4-17 対応可能領域と所有資格別のクロス集計

	n	1級技能士	2級技能士	産業カウンセラー	CDA	GCD F	衛生管理者	教育職員免許	心理相談員
企業	5144	2.1%	15.8%	24.2%	23.3%	5.9%	18.3%	9.6%	4.8%
学校・教育機関（就職支援・キャリア教育等）	4658	2.1%	18.3%	22.7%	25.1%	5.7%	13.5%	13.1%	4.4%
需給調整機関（派遣、ハローワーク）	4065	2.0%	19.4%	26.0%	24.6%	5.2%	13.7%	10.6%	4.5%
地域（地域若者サポートステーション、女性センター等）	3943	2.0%	18.5%	25.6%	24.8%	5.1%	13.7%	12.2%	4.8%
その他	888	3.4%	20.3%	24.9%	25.1%	5.9%	10.6%	10.2%	5.4%
なし	514	0.2%	1.9%	21.4%	16.3%	1.9%	14.0%	7.4%	2.9%
合計	7586	1.6%	14.9%	23.9%	23.2%	5.1%	14.8%	10.5%	4.3%

	n	ファイナンシャルプランナー	コーチング資格	社会保険労務士	中小企業診断士	行政書士	臨床心理士	公認心理師
企業	5144	14.1%	5.5%	4.1%	1.1%	1.2%	0.6%	3.3%
学校・教育機関（就職支援・キャリア教育等）	4658	12.5%	5.2%	3.1%	1.0%	1.1%	0.6%	3.7%
需給調整機関（派遣、ハローワーク）	4065	12.7%	4.6%	3.5%	0.6%	1.1%	0.5%	3.5%
地域（地域若者サポートステーション、女性センター等）	3943	12.6%	5.2%	3.1%	0.8%	1.0%	0.6%	3.9%
その他	888	12.6%	6.0%	2.9%	0.9%	0.7%	0.5%	6.2%
なし	514	15.6%	1.2%	3.9%	0.4%	1.6%	0.0%	1.0%
合計	7586	13.1%	4.3%	3.6%	0.8%	1.1%	0.5%	3.1%

	n	認定心理士	精神保健福祉士	社会福祉士	医師	看護師・保健師	その他	関連資格は持っていない
企業	5144	2.3%	1.7%	1.6%	0.1%	1.6%	13.4%	21.0%
学校・教育機関（就職支援・キャリア教育等）	4658	3.0%	2.0%	1.9%	0.1%	1.3%	14.0%	20.6%
需給調整機関（派遣、ハローワーク）	4065	3.1%	2.2%	2.2%	0.1%	0.9%	12.9%	20.9%
地域（地域若者サポートステーション、女性センター等）	3943	3.1%	2.6%	2.5%	0.1%	1.1%	14.3%	19.9%
その他	888	3.7%	6.2%	4.7%	0.0%	3.0%	25.0%	15.0%
なし	514	2.7%	1.2%	2.3%	0.0%	5.1%	9.7%	32.5%
合計	7586	2.5%	2.0%	2.0%	0.0%	1.9%	13.1%	22.5%

* 列ごとに最も値の大きい箇所に網掛けを付した。

図表 4-18 には、対応可能領域と自身の能力を維持・向上させるために行ったこと別のクロス集計を示した。「更新講習以外のキャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施」、「相談実務の経験を積む」の項目は、全ての領域で半数以上の回答があった。

図表 4-18 対応可能領域と自身の能力を維持・向上させるために行ったこと別のクロス集計

	n	キャリアコンサルティングに関する上位資格・関連資格の取得（取得に向けた準備を含む）	更新講習以外のキャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施	自らキャリアコンサルティングを受ける	キャリアコンサルティングに関するスーパーバイザーによる助言・指導を受ける	所属する組織内外の専門家との交流	相談実務の経験を積む	どこで何をすれば良いかわからない	特に何もしていない
企業	5144	29.7%	60.2%	15.6%	15.5%	38.8%	58.8%	7.5%	7.9%
学校・教育機関（就職支援・キャリア教育等）	4658	35.4%	62.2%	11.8%	15.6%	38.6%	69.3%	3.6%	4.5%
需給調整機関（派遣、ハローワーク）	4065	43.5%	61.5%	11.8%	15.2%	32.4%	83.2%	2.5%	2.6%
地域（地域若者サポートステーション、女性センター等）	3943	38.2%	65.0%	15.6%	21.3%	47.9%	84.6%	2.0%	2.7%
その他	888	33.6%	63.5%	20.4%	14.4%	44.6%	75.8%	4.2%	5.2%
なし	514	16.3%	40.9%	13.2%	5.7%	12.4%	19.6%	22.5%	28.3%
合計	7586	30.0%	56.6%	14.2%	13.3%	32.4%	57.0%	9.3%	11.1%

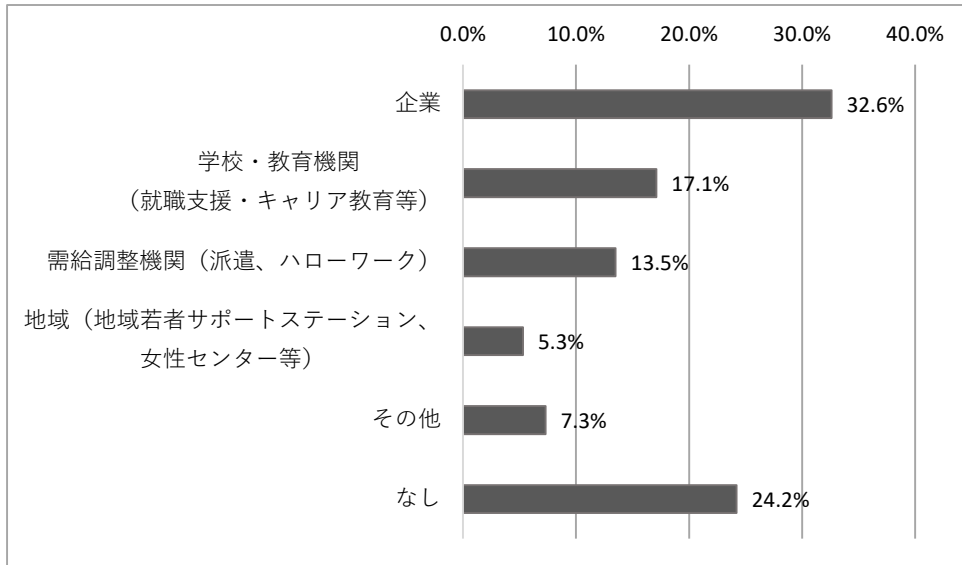
* 行ごとに多い上位2箇所に網掛けを付した。

(2) キャリアコンサルティングにおける現在の主な活動の場について

図表 4-19 には、「キャリアコンサルティングにおける現在の主な活動の場」についてたずねた結果を示した。具体的な質問項目は「キャリアコンサルティングにおける現在の主な活動の場を教えてください。（○は1つ）」であった。

表に示したとおり、企業（32.6%）、学校・教育機関（就職支援・キャリア教育等）（17.1%）、需給調整機関（派遣、ハローワーク）（13.5%）、地域（地域若者サポートステーション、女性センター等）（5.3%）、その他（7.3%）、なし（24.2%）との結果だった。なお、第5章で、「現在、「キャリアコンサルティングに関連する活動」をしていますか。」と尋ねたところ「活動していない」との回答が 2,253 名（29.7%）だったことから、現在活動していなくても主な活動の場に回答している者が含まれることを考慮する必要がある。

図表 4-19 キャリアコンサルティングにおける現在の主な活動の場(n=7,586、単一回答)



図表 4-20 には、現在の主な活動の場と「キャリアコンサルティングに関連する活動」で生計を立てているか別のクロス集計を示した。企業は「「キャリアコンサルティングに関連する活動」以外で、主に生計を立てている」と「「キャリアコンサルティングに関連する活動」以外だけで、生計を立てている」を合わせた回答が半数以上であった(79.9%)。また「需給調整機関(派遣、ハローワーク)」および「地域(地域若者サポートステーション、女性センター等)」は「「キャリアコンサルティングに関連する活動」だけで、生計を立てている」と「「キャリアコンサルティングに関連する活動」で、主に生計を立てている」を合わせた回答が半数以上であった(需給調整機関 80.9%、地域 63.4%)。学校・教育機関(就職支援・キャリア教育等)は、「「キャリアコンサルティングに関連する活動」以外で、主に生計を立てている」との回答が最も多かった。

図表 4-20 現在の主な活動の場と

「キャリアコンサルティングに関連する活動」で生計を立てているか別のクロス集計

	n	「キャリアコンサルティングに関連する活動」だけで、生計を立てている	「キャリアコンサルティングに関連する活動」で、主に生計を立てている	「キャリアコンサルティングに関連する活動」以外で、主に生計を立てている	「キャリアコンサルティングに関連する活動」以外だけで、生計を立てている
企業	2471	8.9%	11.2%	45.5%	34.4%
学校・教育機関（就職支援・キャリア教育等）	1298	16.5%	24.9%	42.4%	16.3%
需給調整機関（派遣、ハローワーク）	1024	50.1%	30.8%	15.5%	3.6%
地域（地域若者サポートステーション、女性センター等）	403	29.9%	33.5%	26.8%	9.9%
その他	554	20.4%	21.8%	35.5%	22.4%
なし	1836	2.9%	1.9%	21.7%	73.4%
合計	7586	20.4%	20.0%	36.1%	23.4%

* 行ごとに多い上位2箇所を網掛けを付した。

図表 4-21 には、現在の主な活動の場と就労状況別のクロス集計を示した。企業および学校・教育機関（就職支援・キャリア教育等）は「正規雇用」が約半数または大多数の回答であり（企業 74.3%、学校・教育機関 45.9%）、「需給調整機関（派遣、ハローワーク）」および「地域（地域若者サポートステーション、女性センター等）」は「非正規雇用」が約半数または大多数と回答していた（需給調整機関 71.6%、地域 54.8%）。

図表 4-21 現在の主な活動の場と就労状況別のクロス集計

	n	正規雇用	非正規雇用	キャリアコンサルタントとしてフリーランス・個人事業主	キャリアコンサルタントとして会社経営・団体運営	キャリアコンサルタント以外でフリー・自営	キャリアコンサルタントとしてボランティア	キャリアコンサルタント以外でボランティア	無職
企業	2471	74.3%	8.7%	7.1%	2.5%	5.9%	0.6%	0.6%	0.4%
学校・教育機関（就職支援・キャリア教育等）	1298	45.9%	29.8%	13.2%	2.5%	4.7%	1.8%	0.7%	1.3%
需給調整機関（派遣、ハローワーク）	1024	17.1%	71.6%	6.9%	1.4%	1.5%	0.9%	0.3%	0.4%
地域（地域若者サポートステーション、女性センター等）	403	20.1%	54.8%	10.2%	2.7%	5.2%	3.0%	3.2%	0.7%
その他	554	37.2%	32.5%	12.5%	2.7%	8.1%	3.8%	2.2%	1.1%
なし	1836	56.8%	16.7%	1.0%	0.2%	6.9%	0.6%	1.6%	16.2%
合計	7586	51.9%	26.9%	7.2%	1.8%	5.5%	1.2%	1.1%	4.4%

* 行ごとに最も多い箇所を網掛けを付した。

図表 4-22 には、現在の主な活動の場と自身の能力を維持・向上させるために行ったこと別のクロス集計を示した。

「企業」以外の全ての領域で「相談実務の経験を積む」との回答が最も多かった。「企業」はわずかな差ではあるが「更新講習以外のキャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施」との回答が最も多かった。なお「企業」は、「どこで何をすれば良いか分からない」「特に何もしていない」との回答も他の領域に比べ多かった。また、「地域（地域若者サポートステーション、女性センター等）」は、「キャリアコンサルティングに関するスーパーバイザーによる助言・指導を受ける」や「所属する組織内外の専門家との交流」が他の領域に比べ多かったことから、キャリアコンサルティング関連の関係者とのネットワークを元にした能力向上への取り組みが盛んであることが伺える。

図表 4-22 現在の主な活動の場と自身の能力を維持・向上させるために行ったこと別のクロス集計

	n	キャリアコンサルティングに関する上位資格・関連資格の取得（取得に向けた準備を含む）	更新講習以外のキャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施	自らキャリアコンサルティングを受ける	キャリアコンサルティングに関するスーパーバイザーによる助言・指導を受ける	所属する組織内外の専門家との交流	相談実務の経験を積む	どこで何をすれば良いか分からない	特に何もしていない
企業	2471	29.7%	60.2%	15.6%	15.5%	38.8%	58.8%	7.5%	7.9%
学校・教育機関（就職支援・キャリア教育等）	1298	35.4%	62.2%	11.8%	15.6%	38.6%	69.3%	3.6%	4.5%
需給調整機関（派遣、ハローワーク）	1024	43.5%	61.5%	11.8%	15.2%	32.4%	83.2%	2.5%	2.6%
地域（地域若者サポートステーション、女性センター等）	403	38.2%	65.0%	15.6%	21.3%	47.9%	84.6%	2.0%	2.7%
その他	554	33.6%	63.5%	20.4%	14.4%	44.6%	75.8%	4.2%	5.2%
なし	1836	16.3%	40.9%	13.2%	5.7%	12.4%	19.6%	22.5%	28.3%
合計	7586	30.0%	56.6%	14.2%	13.3%	32.4%	57.0%	9.3%	11.1%

* 行ごとに最も多い箇所に濃い網掛け、領域で特徴的な箇所に薄い網掛けを付した。

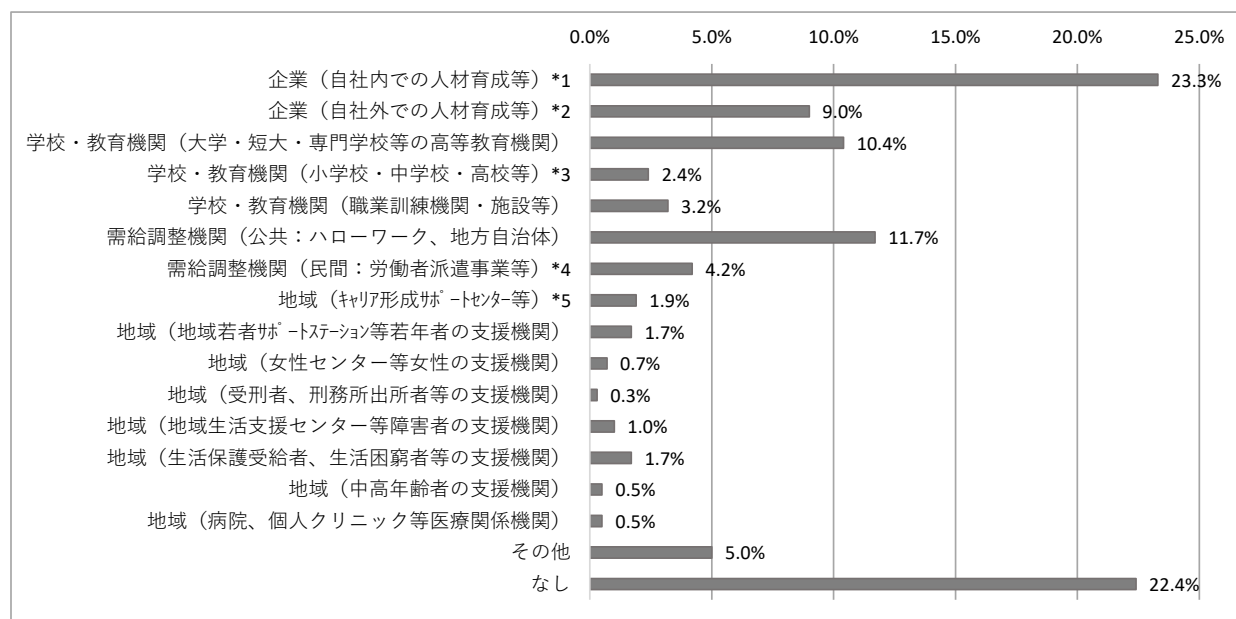
5. キャリアコンサルティングにおける現在の主な活動の場(詳細)について

図表 4-23 には、キャリアコンサルティングにおける現在の主な活動の場についてさらに詳しくたずねた結果を示した。具体的な質問項目は「キャリアコンサルティングにおける現在の主な活動の場についてさらにくわしく教えてください。(〇はひとつ)」であった。

表に示したとおり、「企業(自社内での人材育成、キャリア支援、教育研修等)」(23.3%)、「学校・教育機関(大学・短大・専門学校等の高等教育機関)」(10.4%)、「需給調整機関(公共:ハローワーク、地方自治体)」(11.7%)で、キャリアコンサルティングにおける主要な3つの領域(企業、学校・教育機関、需給調整機関)からそれぞれ1つが多い結果となった。「地域」については、各項目への回答にばらつきがあり、キャリアコンサルティングが様々な領域に広がっていることを示していると言える。

「その他」欄の回答内容として、ごく少数の回答ではあったが、EAP、職業訓練校が見られた。なお、キャリアコンサルタント養成講習の講師といった後進育成を挙げる回答も見られた。

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



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

図表 4-24 には、現在の主な活動の場（詳細）と年代別のクロス集計を示した。図表 4-23 で回答の多かった「企業（自社内での人材育成、キャリア支援、教育研修等）」および「学校・教育機関（大学・短大・専門学校等の高等教育機関）」で、最も多い回答は 50 代で、2 番目が 40 代であった。「需給調整機関（公共：ハローワーク、地方自治体）」において最も多い回答は 50 代で、2 番目が 60 代であった。

図表 4-24 現在の主な活動の場（詳細）と年代別のクロス集計

	n	20代	30代	40代	50代	60代	70代以上
企業（自社内での人材育成、キャリア支援、教育研修等）	1771	1.2%	9.0%	28.0%	42.5%	18.9%	0.6%
企業（自社外での人材育成、キャリア支援、教育研修等）	682	0.4%	7.6%	19.4%	41.8%	25.7%	5.1%
学校・教育機関（大学・短大・専門学校等の高等教育機関）	788	0.6%	8.2%	23.4%	42.6%	23.2%	1.9%
学校・教育機関（小学校・中学校・高校等の初等中等教育機関）	183	1.6%	13.1%	22.4%	31.7%	25.1%	6.0%
学校・教育機関（職業訓練機関・施設等）	243	0.8%	5.8%	21.8%	40.7%	23.5%	7.4%
需給調整機関（公共：ハローワーク、地方自治体）	889	0.2%	2.8%	16.8%	43.2%	34.0%	3.0%
需給調整機関（民間：労働者派遣事業、職業紹介事業を行う事業所等）	319	1.6%	10.0%	23.8%	36.1%	26.0%	2.5%
地域（キャリア形成センター等一般向けのキャリア相談等を行う支援機関）	144	0.0%	4.2%	17.4%	37.5%	33.3%	7.6%
地域（地域若者サポートステーション等若年者の支援機関）	126	0.8%	2.4%	21.4%	36.5%	31.0%	7.9%
地域（女性センター等女性の支援機関）	56	0.0%	1.8%	25.0%	41.1%	30.4%	1.8%
地域（受刑者、刑務所出所者等の支援機関）	20	0.0%	5.0%	20.0%	65.0%	10.0%	0.0%
地域（地域生活支援センター等障害者の支援機関）	77	2.6%	10.4%	26.0%	31.2%	28.6%	1.3%
地域（生活保護受給者、生活困窮者等の支援機関）	129	0.0%	3.1%	16.3%	39.5%	31.8%	9.3%
地域（中高年齢者の支援機関）	39	0.0%	0.0%	7.7%	41.0%	30.8%	20.5%
地域（病院、個人クリニック等医療関係機関）	37	2.7%	13.5%	21.6%	43.2%	16.2%	2.7%
その他	382	1.0%	8.4%	19.4%	36.1%	27.7%	7.3%
なし	1701	1.9%	11.8%	24.8%	38.8%	20.5%	2.2%
合計	7586	1.1%	8.3%	23.0%	40.5%	24.0%	3.1%

* 行ごとに多い上位2箇所に網掛けを付した。

図表 4-25 には、現在の主な活動の場（詳細）と性別のクロス集計を示した。需給調整機関や地域の活動の場（詳細）（以下「施設」という。）では、概ね女性の回答が多いが、「地

域（女性センター等女性の支援機関）」（96.4%）のように、女性の割合が突出して多い施設が見られた。施設によっては、支援対象者に近い属性のキャリアコンサルタントが支援を行っていることを示している。

図表 4-25 現在の主な活動の場（詳細）と性別のクロス集計

	n	男性	女性
企業（自社内での人材育成、キャリア支援、教育研修等）	1771	51.3%	48.6%
企業（自社外での人材育成、キャリア支援、教育研修等）	682	45.5%	54.5%
学校・教育機関（大学・短大・専門学校等の高等教育機関）	788	36.5%	63.3%
学校・教育機関（小学校・中学校・高校等の初等中等教育機関）	183	45.9%	53.6%
学校・教育機関（職業訓練機関・施設等）	243	40.3%	59.3%
需給調整機関（公共：ハローワーク、地方自治体）	889	30.5%	69.4%
需給調整機関（民間：労働者派遣事業、職業紹介事業を行う事業所等）	319	50.2%	49.8%
地域（キャリア形成サポートセンター等一般向けのキャリア相談等を行う支援機関）	144	40.3%	59.7%
地域（地域若者サポートステーション等若年者の支援機関）	126	38.1%	61.9%
地域（女性センター等女性の支援機関）	56	3.6%	96.4%
地域（受刑者、刑務所出所者等の支援機関）	20	30.0%	70.0%
地域（地域生活支援センター等障害者の支援機関）	77	35.1%	64.9%
地域（生活保護受給者、生活困窮者等の支援機関）	129	41.1%	58.9%
地域（中高年齢者の支援機関）	39	56.4%	43.6%
地域（病院、個人クリニック等医療関係機関）	37	29.7%	70.3%
その他	382	40.1%	59.4%
なし	1701	38.9%	61.0%
合計	7586	41.7%	58.2%

* 性別で値が大きい方に網掛けを付した。

図表 4-26 には、現在の主な活動の場（詳細）と活動頻度別のクロス集計を示した。図表 4-23 で回答が多かった項目を見ると、「企業（自社内での人材育成、キャリア支援、教育研修等）」及び「企業（自社外での人材育成、キャリア支援、教育研修等）」では「不定期に活動している」が最も多かった（それぞれ 32.1%、28.0%）。また、「学校・教育機関（小学校・中学校・高校等の初等中等教育機関）」でも「不定期に活動している」が最も多かった（27.9%）。さらに、「需給調整機関（公共：ハローワーク、地方自治体）」及び「地域（生活保護受給者、生活困窮者等の支援機関）」では「ほぼ毎日活動している」が多かった（それぞれ 77.8%、79.1%）。なお、学校領域では「学校・教育機関（大学・短大・専門学校等の高等教育機関）」で「ほぼ毎日活動している」が多かった（43.4%）。このように、施設による活動頻度の差は顕著だった。

図表 4-26 現在の主な活動の場(詳細)と活動頻度別のクロス集計

	n	ほぼ毎日活動している	週2～3回程度活動している	週1回程度活動している	月に2～3回程度活動している	月1回程度活動している	不定期に活動している	活動していない
企業(自社内での人材育成、キャリア支援、教育研修等)	1771	12.9%	8.6%	6.9%	11.9%	7.2%	32.1%	20.3%
企業(自社外での人材育成、キャリア支援、教育研修等)	682	24.9%	14.7%	7.6%	12.8%	5.1%	28.0%	6.9%
学校・教育機関(大学・短大・専門学校等の高等教育機関)	788	43.4%	16.2%	7.6%	5.1%	1.8%	17.5%	8.4%
学校・教育機関(小学校・中学校・高校等の初等中等教育機関)	183	18.0%	14.2%	10.4%	7.7%	4.9%	27.9%	16.9%
学校・教育機関(職業訓練機関・施設等)	243	35.8%	18.1%	9.9%	16.0%	2.5%	14.0%	3.7%
需給調整機関(公共:ハローワーク、地方自治体)	889	77.8%	6.7%	1.9%	2.6%	0.7%	4.0%	6.2%
需給調整機関(民間:労働者派遣事業、職業紹介事業を行う事業所等)	319	60.8%	10.7%	3.8%	5.0%	1.3%	14.1%	4.4%
地域(キャリア形成センター等一般向けのキャリア相談等を行う支援機関)	144	31.9%	19.4%	8.3%	9.7%	3.5%	19.4%	7.6%
地域(地域若者サポートステーション等若年者の支援機関)	126	57.1%	19.0%	4.0%	6.3%	3.2%	7.9%	2.4%
地域(女性センター等女性の支援機関)	56	32.1%	32.1%	1.8%	7.1%	0.0%	14.3%	12.5%
地域(受刑者、刑務所出所者等の支援機関)	20	50.0%	15.0%	5.0%	0.0%	5.0%	15.0%	10.0%
地域(地域生活支援センター等障害者の支援機関)	77	62.3%	13.0%	2.6%	6.5%	1.3%	5.2%	9.1%
地域(生活保護受給者、生活困窮者等の支援機関)	129	79.1%	10.1%	1.6%	3.9%	0.8%	0.8%	3.9%
地域(中高年齢者の支援機関)	39	35.9%	15.4%	10.3%	7.7%	5.1%	12.8%	12.8%
地域(病院、個人クリニック等医療関係機関)	37	21.6%	10.8%	8.1%	21.6%	5.4%	16.2%	16.2%
その他	382	21.7%	14.9%	8.4%	12.3%	3.1%	25.4%	14.1%
なし	1701	0.3%	0.0%	0.4%	0.4%	0.8%	5.8%	92.4%
合計	7586	28.4%	9.3%	4.9%	7.0%	3.2%	17.5%	29.7%

* 行ごとに最も多い箇所に網掛けを付した。

図表 4-27 には、現在の主な活動の場(詳細)と専任・専業/兼任・兼業別のクロス集計を示した。合計では専任・専業(38.3%)、兼任・兼業(61.7%)が約4:6という割合だった。

「専任・専業」の方が目立って多かった施設は、「需給調整機関（公共：ハローワーク、地方自治体）」（81.1%）で、「兼任・兼業」では、「企業（自社内での人材育成、キャリア支援、教育研修等）」が多かった。

図表 4-27 現在の主な活動の場（詳細）と専任・専業／兼任・兼業別のクロス集計

	n	専任・専業	兼任・兼業
企業（自社内での人材育成、キャリア支援、教育研修等）	1771	12.0%	88.0%
企業（自社外での人材育成、キャリア支援、教育研修等）	682	25.4%	74.6%
学校・教育機関（大学・短大・専門学校等の高等教育機関）	788	48.9%	51.1%
学校・教育機関（小学校・中学校・高校等の初等中等教育機関）	183	22.4%	77.6%
学校・教育機関（職業訓練機関・施設等）	243	30.3%	69.7%
需給調整機関（公共：ハローワーク、地方自治体）	889	81.1%	18.9%
需給調整機関（民間：労働者派遣事業、職業紹介事業を行う事業所等）	319	54.1%	45.9%
地域（キャリア形成サポートセンター等一般向けのキャリア相談等を行う支援機関）	144	45.1%	54.9%
地域（地域若者サポートステーション等若年者の支援機関）	126	63.4%	36.6%
地域（女性センター等女性の支援機関）	56	40.8%	59.2%
地域（受刑者、刑務所出所者等の支援機関）	20	61.1%	38.9%
地域（地域生活支援センター等障害者の支援機関）	77	48.6%	51.4%
地域（生活保護受給者、生活困窮者等の支援機関）	129	71.8%	28.2%
地域（中高年齢者の支援機関）	39	44.1%	55.9%
地域（病院、個人クリニック等医療関係機関）	37	22.6%	77.4%
その他	382	25.9%	74.1%
なし	1701	9.3%	90.7%
合計	7586	38.3%	61.7%

*「専任・専業」「兼任・兼業」別で値が大きい方に網掛けを付した。

図表 4-28 には、現在の主な活動の場（詳細）と就労状況別のクロス集計を示した。「需給調整機関（公共：ハローワーク、地方自治体）」、「地域（キャリア形成サポートセンター等一般向けのキャリア相談等を行う支援機関）」、「地域（地域若者サポートステーション等若年者の支援機関）」、「地域（女性センター等女性の支援機関）」、「地域（生活保護受給者、生活困窮者等の支援機関）」、「地域（中高年齢者の支援機関）」以外は、「正規雇用」の回答が多い結果となった。

図表 4-28 現在の主な活動の場(詳細)と就労状況別のクロス集計

	n	正規雇用	非正規雇用	キャリアコンサルタントとして フリーランス・個人事業主	キャリアコンサルタントとして 会社経営・団体運営	キャリアコンサルタント以外で フリー・自営	キャリアコンサルタントとして ボランティア	キャリアコンサルタント以外で ボランティア	無職
企業(自社内での人材育成、キャリア支援、教育研修等)	1771	88.2%	7.3%	1.5%	0.7%	0.9%	0.7%	0.3%	0.5%
企業(自社外での人材育成、キャリア支援、教育研修等)	682	38.3%	10.6%	23.2%	7.3%	18.5%	0.3%	1.2%	0.7%
学校・教育機関(大学・短大・専門学校等の高等教育機関)	788	48.5%	27.4%	14.1%	2.3%	4.3%	1.5%	0.9%	1.0%
学校・教育機関(小学校・中学校・高校等の初等中等教育機関)	183	45.4%	32.8%	8.2%	0.5%	9.3%	2.7%	1.1%	0.0%
学校・教育機関(職業訓練機関・施設等)	243	47.3%	29.2%	10.7%	4.5%	4.5%	0.8%	1.6%	1.2%
需給調整機関(公共：ハローワーク、地方自治体)	889	9.7%	80.4%	6.1%	1.1%	1.3%	0.9%	0.1%	0.3%
需給調整機関(民間：労働者派遣事業、職業紹介事業を行う事業)	319	57.4%	27.0%	6.6%	3.8%	2.8%	1.3%	0.9%	0.3%
地域(キャリア形成サポートセンター等一般向けのキャリア相談等を行う支援)	144	20.1%	35.4%	22.9%	1.4%	9.0%	6.3%	2.1%	2.8%
地域(地域若者サポートステーション等若年者の支援機関)	126	16.7%	58.7%	8.7%	2.4%	6.3%	2.4%	2.4%	2.4%
地域(女性センター等女性の支援機関)	56	19.6%	50.0%	5.4%	1.8%	10.7%	3.6%	1.8%	7.1%
地域(受刑者、刑務所出所者等の支援機関)	20	45.0%	35.0%	10.0%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	5.0%
地域(地域生活支援センター等障害者の支援機関)	77	55.8%	35.1%	3.9%	1.3%	1.3%	1.3%	1.3%	0.0%
地域(生活保護受給者、生活困窮者等の支援機関)	129	18.6%	69.0%	4.7%	0.8%	3.1%	2.3%	0.8%	0.8%
地域(中高年齢者の支援機関)	39	33.3%	46.2%	7.7%	2.6%	2.6%	2.6%	5.1%	0.0%
地域(病院、個人クリニック等医療関係機関)	37	67.6%	21.6%	0.0%	0.0%	8.1%	2.7%	0.0%	0.0%
その他	382	37.7%	23.3%	15.4%	3.4%	9.2%	4.7%	4.5%	1.8%
なし	1701	55.5%	17.8%	0.9%	0.1%	6.9%	0.5%	1.3%	17.0%
合計	7586	51.9%	26.9%	7.2%	1.8%	5.5%	1.2%	1.1%	4.4%

* 行ごとに最も多い箇所に網掛けを付した。

図表 4-29 には、現在の主な活動の場(詳細)と最近1年間のおおよその税込年収別のクロス集計を示した。合計で最も多かったのは「300～400万円未満」(16.5%)であるが、おもに「学校・教育機関」「地域」では「200～300万円未満」が多かった(「地域(地域生活支援センター等障害者の支援機関)除く」)。また、「企業(自社外での人材育成、キャリア支援、教育研修等)」「地域(地域生活支援センター等障害者の支援施設)」では「300～400万円未満」が多く、「需給調整機関」及び「地域(受刑者、刑務所出所者等の支援機関)」では「400～500万円未満」が多かった。さらに「企業(自社内での人材育成、キャリア支援、教育研

修等)」「地域(病院、個人クリニック等医療関係機関)」では「500～600万円未満」施設が多かった。施設別に見ると200～300万円未満の施設が多いが、施設によりばらつきが見られた。

図表 4-29 現在の主な活動の場(詳細)と最近1年間のおおよその税込年収別のクロス集計

	n	100万円未満	100～200万円未満	200～300万円未満	300～400万円未満	400～500万円未満	500～600万円未満	600～700万円未満
企業(自社内での人材育成、キャリア支援、教育研修等)	1771	0.8%	1.2%	3.2%	8.1%	11.7%	15.0%	11.5%
企業(自社外での人材育成、キャリア支援、教育研修等)	682	4.5%	5.3%	11.4%	14.5%	12.3%	14.1%	9.7%
学校・教育機関(大学・短大・専門学校等の高等教育機関)	788	3.7%	9.8%	16.6%	16.2%	12.3%	8.8%	8.4%
学校・教育機関(小学校・中学校・高校等の初等中等教育機関)	183	4.9%	9.8%	16.9%	12.6%	14.2%	11.5%	8.7%
学校・教育機関(職業訓練機関・施設等)	243	3.3%	9.1%	28.0%	23.9%	11.1%	9.1%	3.7%
需給調整機関(公共:ハローワーク、地方自治体)	889	1.8%	4.6%	18.6%	26.8%	31.0%	9.3%	3.1%
需給調整機関(民間:労働者派遣事業、職業紹介事業を行う事業所等)	319	0.2%	0.5%	2.2%	3.1%	3.6%	1.1%	0.4%
地域(キャリア形成センター等一般向けのキャリア相談等を行う支援機関)	144	11.1%	11.8%	27.1%	20.1%	14.6%	4.2%	2.1%
地域(地域若者サポートステーション等若年者の支援機関)	126	5.6%	16.7%	35.7%	24.6%	7.9%	1.6%	3.2%
地域(女性センター等女性の支援機関)	56	12.5%	8.9%	33.9%	17.9%	8.9%	7.1%	1.8%
地域(受刑者、刑務所出所者等の支援機関)	20	5.0%	0.0%	20.0%	15.0%	20.0%	15.0%	10.0%
地域(地域生活支援センター等障害者の支援機関)	77	2.6%	11.7%	19.5%	41.6%	15.6%	5.2%	2.6%
地域(生活保護受給者、生活困窮者等の支援機関)	129	1.6%	5.4%	38.0%	35.7%	9.3%	4.7%	2.3%
地域(中高年齢者の支援機関)	39	0.0%	7.7%	25.6%	25.6%	17.9%	5.1%	5.1%
地域(病院、個人クリニック等医療関係機関)	37	0.0%	5.4%	10.8%	24.3%	18.9%	16.2%	13.5%
その他	382	6.3%	10.2%	18.8%	17.5%	11.8%	9.4%	6.8%
なし	1701	5.3%	7.9%	12.5%	15.3%	12.4%	10.2%	7.9%
合計	7586	3.4%	6.1%	13.8%	16.5%	14.5%	11.1%	8.0%

図表 4-29 現在の主な活動の場(詳細)と最近1年間のおおよその税込年収別のクロス集計(続き)

	n	700~800万円未満	800~900万円未満	900~1,000万円未満	1,000~1,100万円未満	1,100~1,200万円未満	1,200~1,300万円未満	1,300~1,400万円未満
企業(自社内での人材育成、キャリア支援、教育研修等)	1771	10.9%	8.2%	7.4%	7.7%	3.6%	3.4%	1.3%
企業(自社外での人材育成、キャリア支援、教育研修等)	682	7.2%	5.9%	4.0%	3.2%	1.3%	1.3%	0.9%
学校・教育機関(大学・短大・専門学校等の高等教育機関)	788	8.0%	5.1%	3.4%	3.6%	1.4%	0.8%	0.3%
学校・教育機関(小学校・中学校・高校等の初等中等教育機関)	183	8.7%	5.5%	3.3%	2.7%	0.5%	0.0%	0.0%
学校・教育機関(職業訓練機関・施設等)	243	5.8%	1.2%	2.1%	0.8%	0.0%	0.4%	0.4%
需給調整機関(公共:ハローワーク、地方自治体)	889	2.5%	0.7%	0.2%	0.6%	0.0%	0.1%	0.0%
需給調整機関(民間:労働者派遣事業、職業紹介事業を行う事業所等)	319	0.3%	0.1%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%
地域(キャリア形成サポートセンター等一般向けのキャリア相談等を行う支援機関)	144	0.0%	1.4%	2.1%	0.7%	0.7%	0.7%	0.7%
地域(地域若者サポートステーション等若年者の支援機関)	126	0.8%	0.8%	0.0%	0.0%	1.6%	0.0%	0.0%
地域(女性センター等女性の支援機関)	56	0.0%	3.6%	0.0%	1.8%	1.8%	0.0%	0.0%
地域(受刑者、刑務所出所者等の支援機関)	20	5.0%	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%
地域(地域生活支援センター等障害者の支援機関)	77	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
地域(生活保護受給者、生活困窮者等の支援機関)	129	0.8%	1.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
地域(中高年齢者の支援機関)	39	10.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
地域(病院、個人クリニック等医療関係機関)	37	5.4%	0.0%	2.7%	0.0%	0.0%	2.7%	0.0%
その他	382	3.7%	4.5%	2.4%	2.9%	1.3%	0.3%	0.3%
なし	1701	5.5%	4.2%	3.8%	2.9%	1.3%	1.3%	0.4%
合計	7586	6.5%	4.7%	3.8%	3.5%	1.6%	1.4%	0.5%

	n	1,400~1,500万円未満	1,500~1,600万円未満	1,600~1,700万円未満	1,700~1,800万円未満	1,800~1,900万円未満	1,900~2,000万円未満	2,000万円以上
企業(自社内での人材育成、キャリア支援、教育研修等)	1771	1.6%	1.0%	0.4%	0.7%	0.3%	0.2%	1.0%
企業(自社外での人材育成、キャリア支援、教育研修等)	682	0.7%	0.7%	0.1%	0.0%	0.3%	0.0%	1.9%
学校・教育機関(大学・短大・専門学校等の高等教育機関)	788	0.4%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.1%	0.1%
学校・教育機関(小学校・中学校・高校等の初等中等教育機関)	183	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%
学校・教育機関(職業訓練機関・施設等)	243	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%
需給調整機関(公共:ハローワーク、地方自治体)	889	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
需給調整機関(民間:労働者派遣事業、職業紹介事業を行う事業所等)	319	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
地域(キャリア形成サポートセンター等一般向けのキャリア相談等を行う支援機関)	144	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%
地域(地域若者サポートステーション等若年者の支援機関)	126	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
地域(女性センター等女性の支援機関)	56	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
地域(受刑者、刑務所出所者等の支援機関)	20	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
地域(地域生活支援センター等障害者の支援機関)	77	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
地域(生活保護受給者、生活困窮者等の支援機関)	129	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
地域(中高年齢者の支援機関)	39	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
地域(病院、個人クリニック等医療関係機関)	37	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
その他	382	0.0%	0.3%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%
なし	1701	0.4%	0.4%	0.1%	0.1%	0.2%	0.1%	0.9%
合計	7586	0.6%	0.4%	0.2%	0.2%	0.2%	0.1%	0.7%

* 行ごとに最も多い箇所に網掛けを付した。

図表 4-30 には、現在の主な活動の場（詳細）と「キャリアコンサルタント」としての自分の活動に満足しているか別のクロス集計を示した。合計で見ると、「やや満足している」（24.9%）、「満足していない」（24.0%）がほぼ同じ割合での回答であった。各施設で見ると、「やや満足している」の回答が最も多い施設がほとんどであった。また、「どちらとも言えない」の回答が多かったのは「企業（自社内での人材育成、キャリア支援、教育研修等）」「地域（中高年齢者の支援機関）」「地域（病院、個人クリニック等医療関係機関）」であった。これらの施設ではやや自分の活動に対する満足感が低いことが示される。なお、現在の主な活動の場を「なし」と回答した人は「満足していない」の回答が最も多かったことから、活動の場の有無が満足度を左右すると考えられる。

図表 4-30 現在の主な活動の場（詳細）と

「キャリアコンサルタント」としての自分の活動に満足しているか別のクロス集計

	n	とても満足している	やや満足している	どちらとも言えない	あまり満足していない	満足していない
企業（自社内での人材育成、キャリア支援、教育研修等）	1771	6.8%	20.4%	27.1%	26.5%	19.1%
企業（自社外での人材育成、キャリア支援、教育研修等）	682	12.3%	32.6%	24.3%	18.6%	12.2%
学校・教育機関（大学・短大・専門学校等の高等教育機関）	788	14.2%	38.1%	23.6%	15.5%	8.6%
学校・教育機関（小学校・中学校・高校等の初等中等教育機関）	183	7.7%	29.0%	19.7%	24.6%	19.1%
学校・教育機関（職業訓練機関・施設等）	243	14.4%	36.2%	25.5%	18.9%	4.9%
需給調整機関（公共：ハローワーク、地方自治体）	889	21.3%	40.9%	23.6%	9.8%	4.4%
需給調整機関（民間：労働者派遣事業、職業紹介事業を行う事業所）	319	15.4%	36.1%	26.3%	15.7%	6.6%
地域（キャリア形成センター等一般向けのキャリア相談等を行う支援機関）	144	11.8%	36.1%	20.1%	24.3%	7.6%
地域（地域若者サポートステーション等若年者の支援機関）	126	19.0%	36.5%	23.8%	15.1%	5.6%
地域（女性センター等女性の支援機関）	56	16.1%	33.9%	25.0%	14.3%	10.7%
地域（受刑者、刑務所出所者等の支援機関）	20	20.0%	40.0%	35.0%	5.0%	0.0%
地域（地域生活支援センター等障害者の支援機関）	77	13.0%	33.8%	26.0%	16.9%	10.4%
地域（生活保護受給者、生活困窮者等の支援機関）	129	14.0%	54.3%	15.5%	8.5%	7.8%
地域（中高年齢者の支援機関）	39	7.7%	30.8%	33.3%	17.9%	10.3%
地域（病院、個人クリニック等医療関係機関）	37	5.4%	8.1%	56.8%	10.8%	18.9%
その他	382	11.3%	28.8%	19.9%	20.9%	19.1%
なし	1701	0.9%	2.4%	15.4%	16.8%	64.5%
合計	7586	9.9%	24.9%	22.6%	18.6%	24.0%

* 行ごとに最も多い箇所に網掛けを付した。

図表 4-31 には、現在の主な活動の場（詳細）と「キャリアコンサルタント」の資格が日々の仕事や生活に役立っているか別のクロス集計を示した。合計で見ると、「とても役立っている」（35.3%）、「やや役立っている」（35.6%）がほぼ同じ割合で回答が多かった。ほとんどの施設で「とても役立っている」の回答が最も多かったが、「企業（自社内での人材育成、キャリア支援、教育研修等）」、「学校・教育機関（小学校・中学校・高校等の初等中等教育機関）」、「地域（病院、個人クリニック等医療関係機関）」では、「とても役立っている」より、「やや役立っている」の回答が多かった。また、現在の主な活動の場を「なし」と回答した人で最も回答が多かったのは「やや役立っている」であった。キャリアコンサルタントの資格自体は、活動の場の有無に関わらず自身にとっては役立つと感じていることが伺える結果であった。

図表 4-31 現在の主な活動の場（詳細）と

「キャリアコンサルタント」の資格が日々の仕事や生活に役立っているか別のクロス集計

	n	とても役立っている	やや役立っている	どちらとも言えない	あまり役立っていない	ほとんど役立っていない
企業（自社内での人材育成、キャリア支援、教育研修等）	1771	31.1%	45.0%	12.4%	7.1%	4.3%
企業（自社外での人材育成、キャリア支援、教育研修等）	682	42.8%	37.0%	11.7%	5.6%	2.9%
学校・教育機関（大学・短大・専門学校等の高等教育機関）	788	45.8%	36.9%	10.5%	4.8%	1.9%
学校・教育機関（小学校・中学校・高校等の初等中等教育機関）	183	33.3%	41.0%	13.1%	3.8%	8.7%
学校・教育機関（職業訓練機関・施設等）	243	50.2%	34.2%	10.3%	4.5%	0.8%
需給調整機関（公共：ハローワーク、地方自治体）	889	58.9%	30.8%	7.2%	1.9%	1.1%
需給調整機関（民間：労働者派遣事業、職業紹介事業を行う事業）	319	45.8%	35.7%	13.8%	3.8%	0.9%
地域（キャリア形成センター等一般向けのキャリア相談等を行う支援機関）	144	49.3%	34.0%	8.3%	6.3%	2.1%
地域（地域若者サポートステーション等若年者の支援機関）	126	54.8%	28.6%	11.9%	4.0%	0.8%
地域（女性センター等女性の支援機関）	56	58.9%	23.2%	12.5%	0.0%	5.4%
地域（受刑者、刑務所出所者等の支援機関）	20	50.0%	35.0%	10.0%	5.0%	0.0%
地域（地域生活支援センター等障害者の支援機関）	77	44.2%	35.1%	16.9%	3.9%	0.0%
地域（生活保護受給者、生活困窮者等の支援機関）	129	58.9%	29.5%	8.5%	1.6%	1.6%
地域（中高年齢者の支援機関）	39	38.5%	38.5%	12.8%	7.7%	2.6%
地域（病院、個人クリニック等医療関係機関）	37	27.0%	45.9%	16.2%	5.4%	5.4%
その他	382	40.1%	34.3%	9.4%	9.7%	6.5%
なし	1701	8.9%	28.3%	21.9%	15.6%	25.2%
合計	7586	35.3%	35.6%	13.4%	7.6%	8.0%

* 行ごとに最も多い箇所に網掛けを付した。

図表 4-32 には、現在の主な活動の場（詳細）と「キャリアコンサルタント」としての活動がクライアントや組織の課題の解決に役立っていると感じるか別のクロス集計を示した。すべての施設で「やや役立っている」の回答が最も多かった。ただし、「地域（生活保護受給者、生活困窮者等の支援機関）」では、「とても役立っている」（38.8%）も多く、「やや役立っている」と合わせると 90.7%となり、かなり多い回答となった。

図表 4-32 現在の主な活動の場（詳細）と「キャリアコンサルタント」としての活動が
クライアントや組織の課題の解決に役立っていると感じるか別のクロス集計

	n	とても役立っている	やや役立っている	どちらとも言えない	あまり役立っていない	ほとんど役立っていない
企業（自社内での人材育成、キャリア支援、教育研修等）	1771	17.2%	46.7%	21.9%	6.7%	7.5%
企業（自社外での人材育成、キャリア支援、教育研修等）	682	29.0%	47.7%	17.3%	3.4%	2.6%
学校・教育機関（大学・短大・専門学校等の高等教育機関）	788	29.8%	49.0%	15.1%	2.9%	3.2%
学校・教育機関（小学校・中学校・高校等の初等中等教育機関）	183	15.3%	49.2%	20.8%	5.5%	9.3%
学校・教育機関（職業訓練機関・施設等）	243	26.3%	53.5%	16.5%	2.9%	0.8%
需給調整機関（公共：ハローワーク、地方自治体）	889	32.1%	49.6%	15.3%	0.8%	2.2%
需給調整機関（民間：労働者派遣事業、職業紹介事業を行う事業所等）	319	27.9%	50.2%	17.6%	2.8%	1.6%
地域（キャリア形成センター等一般向けのキャリア相談等を行う支援機関）	144	36.1%	47.2%	11.8%	2.8%	2.1%
地域（地域若者サポートステーション等若年者の支援機関）	126	34.9%	44.4%	15.1%	3.2%	2.4%
地域（女性センター等女性の支援機関）	56	33.9%	44.6%	16.1%	0.0%	5.4%
地域（受刑者、刑務所出所者等の支援機関）	20	20.0%	65.0%	10.0%	5.0%	0.0%
地域（地域生活支援センター等障害者の支援機関）	77	36.4%	37.7%	16.9%	7.8%	1.3%
地域（生活保護受給者、生活困窮者等の支援機関）	129	38.8%	51.9%	5.4%	1.6%	2.3%
地域（中高年齢者の支援機関）	39	17.9%	48.7%	20.5%	5.1%	7.7%
地域（病院、個人クリニック等医療関係機関）	37	16.2%	51.4%	24.3%	2.7%	5.4%
その他	382	25.9%	41.9%	18.8%	6.8%	6.5%
なし	1701	2.8%	12.2%	26.0%	13.9%	45.1%
合計	7586	20.6%	39.8%	19.7%	6.3%	13.6%

* 行ごとに最も多い箇所に網掛けを付した。

図表 4-33 には、現在の主な活動の場（詳細）とキャリアコンサルタントとしての自身の能力を維持・向上させるために行っていること別のクロス集計を示した。全体でみると、「キャリアコンサルタントとしての自分自身の力量を向上させる」（54.8%）、「キャリアコンサルタントであることを勤務先等にアピールする」（49.2%）、「キャリアコンサルタントであることを友人・知人にアピールする」（35.8%）との回答が多かった。「キャリアコンサルタントとしての自分自身の力量を向上させる」はほとんどの施設で一番多い回答だったが、「企業（自社内での人材育成、キャリア支援、教育研修等）」（67.0%）、「地域（受刑者、刑務所出所者等の支援機関）」（45.0%）では「キャリアコンサルタントであることを勤務先等にアピールする」が最も多かった（注：「地域（受刑者、刑務所出所者等の支援機関）」では「キャリアコンサルタントとしての自分自身の力量を向上させる」と同数）。

図表 4-33 現在の主な活動の場（詳細）と

キャリアコンサルタントとしての自身の能力を維持・向上させるために行っていること別のクロス集計

	n	キャリアコンサルタントであることを友人・知人にアピールする	キャリアコンサルタントであることを勤務先等にアピールする	キャリアコンサルタントとしての自らの活動内容を発信する	自身が所属する組織のトップ層の理解を促す	自身が所属する組織の現場管理者の理解を促す	キャリア形成支援に対する関係者間の連携を図る
企業（自社内での人材育成、キャリア支援、教育研修等）	1771	37.6%	67.0%	19.8%	26.6%	31.8%	29.9%
企業（自社外での人材育成、キャリア支援、教育研修等）	682	46.6%	45.9%	36.2%	15.7%	18.5%	30.9%
学校・教育機関（大学・短大・専門学校等の高等教育機関）	788	33.6%	47.3%	22.3%	13.2%	17.5%	29.4%
学校・教育機関（小学校・中学校・高校等の初等中等教育機関）	183	42.6%	53.0%	28.4%	13.7%	15.3%	30.1%
学校・教育機関（職業訓練機関・施設等）	243	30.5%	37.9%	23.0%	13.6%	16.9%	30.5%
需給調整機関（公共：ハローワーク、地方自治体）	889	21.0%	38.1%	11.6%	4.6%	10.2%	23.3%
需給調整機関（民間：労働者派遣事業、職業紹介事業を行う事業所等）	319	32.9%	48.3%	20.1%	14.7%	19.4%	21.3%
地域（キャリア形成センター等一般向けのキャリア相談等を行う支援機関）	144	45.1%	38.2%	29.9%	8.3%	21.5%	36.1%
地域（地域若者サポートステーション等若年者の支援機関）	126	30.2%	31.0%	21.4%	11.1%	18.3%	42.9%
地域（女性センター等女性の支援機関）	56	46.4%	46.4%	33.9%	19.6%	21.4%	35.7%
地域（受刑者、刑務所出所者等の支援機関）	20	25.0%	45.0%	10.0%	15.0%	20.0%	25.0%
地域（地域生活支援センター等障害者の支援機関）	77	19.5%	53.2%	16.9%	16.9%	24.7%	28.6%
地域（生活保護受給者、生活困窮者等の支援機関）	129	27.1%	43.4%	23.3%	9.3%	17.1%	34.1%
地域（中高年齢者の支援機関）	39	20.5%	33.3%	23.1%	10.3%	17.9%	23.1%
地域（病院、個人クリニック等医療関係機関）	37	37.8%	51.4%	16.2%	21.6%	18.9%	24.3%
その他	382	47.4%	46.3%	31.7%	12.8%	16.0%	26.2%
なし	1701	37.6%	43.4%	6.0%	6.6%	8.6%	7.2%
合計	7586	35.8%	49.2%	18.7%	14.1%	18.2%	23.9%

図表 4-33 現在の主な活動の場(詳細)と

キャリアコンサルタントとしての自身の能力を維持・向上させるために行っていること別のクロス集計(続き)

	n	相談・支援を行う環境(場所)を整える	研修プログラムや支援プログラムを改善する	支援対象者に相談・支援を受けるゆとりを確保する	支援対象者が積極的に相談に来れるようにする	支援対象者が所属する組織の理解を求める	キャリアコンサルタントとしての自分自身の力量を向上させる
企業(自社内での人材育成、キャリア支援、教育研修等)	1771	31.6%	35.7%	15.0%	25.8%	15.6%	50.7%
企業(自社外での人材育成、キャリア支援、教育研修等)	682	34.9%	41.1%	17.3%	28.4%	19.9%	65.5%
学校・教育機関(大学・短大・専門学校等の高等教育機関)	788	37.4%	32.0%	16.6%	41.8%	7.9%	66.4%
学校・教育機関(小学校・中学校・高校等の初等中等教育機関)	183	31.1%	26.8%	13.7%	28.4%	15.8%	65.0%
学校・教育機関(職業訓練機関・施設等)	243	40.3%	24.3%	24.7%	41.2%	8.2%	66.7%
需給調整機関(公共:ハローワーク、地方自治体)	889	31.9%	12.4%	24.1%	46.8%	6.1%	66.7%
需給調整機関(民間:労働者派遣事業、職業紹介事業を行う事業所等)	319	34.2%	13.5%	21.3%	36.4%	7.5%	63.9%
地域(キャリア形成サポートセンター等一般向けのキャリア相談等を行う支援機関)	144	47.2%	27.1%	23.6%	40.3%	9.0%	70.8%
地域(地域若者サポートステーション等若年者の支援機関)	126	55.6%	31.7%	37.3%	54.8%	8.7%	78.6%
地域(女性センター等女性の支援機関)	56	48.2%	25.0%	25.0%	42.9%	8.9%	76.8%
地域(受刑者、刑務所出所者等の支援機関)	20	30.0%	15.0%	20.0%	30.0%	10.0%	45.0%
地域(地域生活支援センター等障害者の支援機関)	77	37.7%	28.6%	31.2%	46.8%	16.9%	66.2%
地域(生活保護受給者、生活困窮者等の支援機関)	129	45.7%	19.4%	42.6%	55.8%	10.9%	66.7%
地域(中高年齢者の支援機関)	39	48.7%	23.1%	23.1%	33.3%	7.7%	71.8%
地域(病院、個人クリニック等医療関係機関)	37	37.8%	24.3%	27.0%	27.0%	16.2%	56.8%
その他	382	38.5%	21.7%	14.9%	29.6%	9.9%	68.8%
なし	1701	9.3%	6.6%	4.0%	7.4%	2.5%	30.0%
合計	7586	29.5%	23.5%	15.9%	28.9%	9.9%	54.8%

	n	キャリアコンサルタントの組織内における立場や権限、受け持ち範囲を明確にする	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)を高める	「キャリアコンサルタント」「キャリアコンサルティング」というものを広める	その他	特にない
企業(自社内での人材育成、キャリア支援、教育研修等)	1771	12.3%	4.5%	25.7%	0.8%	5.0%
企業(自社外での人材育成、キャリア支援、教育研修等)	682	14.1%	12.8%	32.8%	1.3%	4.7%
学校・教育機関(大学・短大・専門学校等の高等教育機関)	788	11.2%	10.0%	18.3%	0.9%	5.3%
学校・教育機関(小学校・中学校・高校等の初等中等教育機関)	183	12.0%	10.4%	30.1%	1.6%	5.5%
学校・教育機関(職業訓練機関・施設等)	243	13.2%	8.6%	23.9%	1.2%	5.8%
需給調整機関(公共:ハローワーク、地方自治体)	889	9.8%	9.4%	15.5%	1.0%	6.9%
需給調整機関(民間:労働者派遣事業、職業紹介事業を行う事業所等)	319	9.7%	12.5%	21.0%	0.9%	7.5%
地域(キャリア形成サポートセンター等一般向けのキャリア相談等を行う支援機関)	144	12.5%	9.7%	30.6%	2.1%	2.8%
地域(地域若者サポートステーション等若年者の支援機関)	126	15.1%	7.1%	18.3%	0.0%	5.6%
地域(女性センター等女性の支援機関)	56	12.5%	10.7%	21.4%	1.8%	3.6%
地域(受刑者、刑務所出所者等の支援機関)	20	25.0%	25.0%	20.0%	0.0%	5.0%
地域(地域生活支援センター等障害者の支援機関)	77	15.6%	9.1%	28.6%	1.3%	9.1%
地域(生活保護受給者、生活困窮者等の支援機関)	129	14.7%	10.1%	16.3%	2.3%	2.3%
地域(中高年齢者の支援機関)	39	15.4%	0.0%	23.1%	0.0%	5.1%
地域(病院、個人クリニック等医療関係機関)	37	13.5%	8.1%	16.2%	2.7%	8.1%
その他	382	8.9%	10.2%	33.0%	3.9%	5.0%
なし	1701	2.5%	2.6%	12.1%	2.2%	27.7%
合計	7586	9.8%	7.2%	21.3%	1.5%	10.4%

* 行ごとに最も多い箇所に網掛けを付した。

図表 4-34 には、現在の主な活動の場（詳細）と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と感ずること別のクロス集計を示した。合計を見ると、「「キャリアコンサルタント」「キャリアコンサルティング」というものが知られていない」（49.7%）、「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」（40.9%）、「相談・支援を行う環境（場所）が整っていない」（32.8%）、「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」（27.8%）、「自身が所属する組織のトップ層の理解が十分ではない」（25.8%）との回答が多く、これらは多くの施設で共通する課題であると考えられる。

項目別でみると、「地域（受刑者、刑務所出所者等の支援機関）」、「地域（中高年齢者の支援機関）」を除いたすべての施設で「「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」が最も多い回答だった。全体で 2 番目に多かった「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」は地域の施設で比較的多く、3 番目に多かった「相談・支援を行う環境（場所）が整っていない」は「学校・教育機関（小学校・中学校・高校等の初等中等教育機関）」で比較的多く、次いで多かった「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」は企業領域で比較的小さいのが特徴的であった。「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」は、「地域（受刑者、刑務所出所者等の支援機関）」で 2 番目に多く（35.0%）、「地域（中高年齢者の支援機関）」では最も多く（43.6%）、施設ごとの課題も浮かび上がる結果となった。

図表 4-34 現在の主な活動の場(詳細)と

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と感ずること別のクロス集計

	n	自身が所属する組織のトップ層の理解が十分ではない	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	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	相談・支援を行う環境(場所)が整っていない	支援対象者に相談・支援を受けやすい	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	支援対象者が所属する組織の理解が十分でない
企業(自社内での人材育成、キャリア支援、教育研修等)	1771	36.8%	27.3%	23.2%	32.0%	28.7%	27.2%	21.0%
企業(自社外での人材育成、キャリア支援、教育研修等)	682	17.6%	14.7%	19.9%	30.5%	28.6%	24.3%	23.0%
学校・教育機関(大学・短大・専門学校等の高等教育機関)	788	28.0%	20.6%	21.1%	22.8%	16.2%	25.8%	11.7%
学校・教育機関(小学校・中学校・高校等の初等中等教育機関)	183	25.1%	21.3%	21.3%	39.3%	31.1%	24.6%	22.4%
学校・教育機関(職業訓練機関・施設等)	243	18.5%	14.4%	23.5%	22.2%	16.9%	25.1%	9.5%
需給調整機関(公共:ハローワーク、地方自治体)	889	14.6%	12.7%	17.7%	23.3%	15.0%	18.6%	7.6%
需給調整機関(民間:労働者派遣事業、職業紹介事業を行う事業所等)	319	21.9%	13.8%	17.9%	24.1%	18.5%	25.7%	13.5%
地域(キャリア形成サポートセンター等一般向けのキャリア相談等を行う支援機関)	144	20.1%	13.9%	21.5%	35.4%	28.5%	25.7%	22.9%
地域(地域若者サポートステーション等若年者の支援機関)	126	14.3%	10.3%	19.8%	25.4%	15.9%	34.1%	8.7%
地域(女性センター等女性の支援機関)	56	16.1%	14.3%	12.5%	19.6%	32.1%	33.9%	16.1%
地域(受刑者、刑務所出所者等の支援機関)	20	30.0%	20.0%	35.0%	20.0%	20.0%	30.0%	15.0%
地域(地域生活支援センター等障害者の支援機関)	77	27.3%	22.1%	24.7%	22.1%	20.8%	23.4%	15.6%
地域(生活保護受給者、生活困窮者等の支援機関)	129	19.4%	16.3%	17.8%	27.9%	17.8%	39.5%	7.8%
地域(中高年齢者の支援機関)	39	17.9%	23.1%	43.6%	30.8%	23.1%	25.6%	12.8%
地域(病院、個人クリニック等医療関係機関)	37	24.3%	21.6%	32.4%	24.3%	18.9%	27.0%	18.9%
その他	382	22.8%	18.3%	19.9%	38.7%	25.4%	28.5%	20.2%
なし	1701	27.0%	23.4%	16.9%	47.1%	20.5%	16.3%	14.9%
合計	7586	25.8%	20.4%	20.1%	32.8%	22.5%	23.5%	16.0%

図表 4-34 現在の主な活動の場(詳細)と

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と感ずること別のクロス集計(続き)

	n	キャリアコンサルタントとしての自身の力量が十分でない	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	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	その他	特に課題であると感じることはない
企業(自社内での人材育成、キャリア支援、教育研修等)	1771	46.6%	30.4%	22.5%	49.6%	2.9%	4.5%
企業(自社外での人材育成、キャリア支援、教育研修等)	682	31.4%	19.2%	27.6%	55.1%	4.0%	8.1%
学校・教育機関(大学・短大・専門学校等の高等教育機関)	788	32.9%	24.7%	36.2%	42.6%	3.6%	8.2%
学校・教育機関(小学校・中学校・高校等の初等中等教育機関)	183	37.2%	27.9%	27.3%	52.5%	4.4%	4.9%
学校・教育機関(職業訓練機関・施設等)	243	35.8%	19.8%	33.3%	44.9%	6.6%	8.6%
需給調整機関(公共:ハローワーク、地方自治体)	889	36.1%	17.3%	28.6%	36.8%	3.1%	10.9%
需給調整機関(民間:労働者派遣事業、職業紹介事業を行う事業所等)	319	36.4%	20.4%	30.7%	48.9%	3.8%	8.8%
地域(キャリア形成サポートセンター等一般向けのキャリア相談等を行う支援機関)	144	34.7%	17.4%	41.7%	54.9%	4.2%	4.9%
地域(地域若者サポートステーション等若年者の支援機関)	126	44.4%	19.8%	41.3%	44.4%	5.6%	5.6%
地域(女性センター等女性の支援機関)	56	35.7%	14.3%	39.3%	58.9%	1.8%	7.1%
地域(受刑者、刑務所出所者等の支援機関)	20	40.0%	10.0%	15.0%	35.0%	5.0%	5.0%
地域(地域生活支援センター等障害者の支援機関)	77	48.1%	22.1%	37.7%	57.1%	7.8%	5.2%
地域(生活保護受給者、生活困窮者等の支援機関)	129	32.6%	19.4%	41.9%	41.9%	3.9%	3.1%
地域(中高年齢者の支援機関)	39	43.6%	20.5%	30.8%	35.9%	10.3%	0.0%
地域(病院、個人クリニック等医療関係機関)	37	40.5%	37.8%	40.5%	56.8%	5.4%	2.7%
その他	382	33.5%	23.6%	36.6%	63.1%	9.4%	4.2%
なし	1701	49.1%	22.6%	21.8%	55.3%	6.6%	7.5%
合計	7586	40.9%	23.5%	27.8%	49.7%	4.6%	6.9%

* 行ごとに最も多い箇所に濃い網掛け、次いで多い箇所に薄い網掛けを付した。

6. 本章のまとめ

(1) 所有資格について

本章の結果、1 級および 2 級キャリアコンサルティング技能士の資格所有者は他の資格に比べ、概ね活動頻度や活動年数が高く、半数以上がキャリアコンサルティングに関連する活動で生計を立てていることも示された。また現在の主な活動の場については大多数の資格で「企業（自社内での人材育成、キャリア支援、教育研修等）」が最も多いが、2 級キャリアコンサルティング技能士は「需給調整機関（公共：ハローワーク、地方自治体）」、1 級キャリアコンサルティング技能士は「企業（自社外での人材育成、キャリア支援、教育研修等）」が最も多く、活動の場においても所有資格による違いが見られた。キャリアコンサルタントとして活動の場を拡大するには 2 級および 1 級キャリアコンサルティング技能士の資格取得が有効であることを示唆するものである。

国家資格「キャリアコンサルタント」以外の所有資格については、産業カウンセラー、CDA、GCDF やキャリアコンサルタントの上位資格に位置づけられる 2 級及び 1 級キャリアコンサルティング技能士に加えて、キャリアコンサルタントと親和性が高いと言えるコーチングや社会保険労務士の他、心理系や福祉系の資格所有者も一定程度見られた。ファイナンシャル・プランナーと衛生管理者は、それぞれ調査回答者の 1 割強が所有しているが、キャリアコンサルタントと併せて所有している資格の特性を生かした活動を進めていくことで、さらなる認知度の向上や活動の場の拡大が可能となると考えられる。例えば、ファイナンシャル・プランナーは家計面・金銭面での相談・示唆等との相乗効果、衛生管理者は企業におけるメンタルヘルス対策等を含む衛生管理全般との連携などが想定される。

なお、キャリアコンサルタント資格と社労士等の他資格とを保有するいわゆるダブルライセンスについては、多くの可能性が考えられる。例えば、マネー、企業法務、メンタルヘルスなど近接・近隣する領域は選択肢・実践例として多数存在すると思われる。これら既に行われている実践の事例を収集・検討することによって、キャリアコンサルタントのさらなる活動領域の拡大も企図することができる。今後の検討課題としたい。

(2) 登録と更新理由のまとめ

2016 年のキャリアコンサルタント登録制度の創設から 7 年が経ち、今回の調査では初めて更新者も調査対象とすることができた。

登録理由で最も多かった回答は「この分野に興味があったため」であったが、更新理由で最も多かったのは「工作上必要だったため」となり、違いが見られた。一方「職業人生の将来に備えるため」と「専門能力を高めるため」は登録と更新ともに 2 番目と 3 番目に多く、これらは登録や更新をする理由として共通のものと考えられる。

登録理由に関しては、年代や就労状況で違いが見られたが、更新理由に関しては、「工作上必要だったため」は、「正規雇用」と「非正規雇用」で登録理由ほど大きな差は見られず、更

新については就労状況に関わらず必要性を感じて行われていることが伺える。ただし、「キャリアコンサルタントとしてフリーランス・個人事業主」では「収入を増やすため」「起業するため」との更新理由も多く、収入増加や起業が意識されていた。

(3) 対応可能領域と現在の主な活動の場のまとめ

対応可能領域について、所有資格別では、1級および2級キャリアコンサルティング技能士は領域による大きな差は見られなかった。上位資格ほど、特定の領域に偏らず幅広く対応が可能であることを示している。また自身の能力維持・向上のために行ったことでは、「更新講習以外のキャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施」と「相談実務の経験を積む」の2つが、どの領域でも回答が多かったが、企業では「更新講習以外のキャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施」が、それ以外の領域では「相談実務の経験を積む」が最も多かった。他章で示されたとおり、企業領域では実際に相談実務の経験を積む機会が少なく、それ以外の領域では相談経験を積む機会が相対的に多いことから、キャリアコンサルタントとしての実際の活動状況を反映する結果と言える。

また、現在の主な活動の場については、就労状況で差が見られた。「企業」では正規雇用が多数を占めるが、キャリアコンサルティングに関連する活動で生計を立てている人は少なく、「需給調整機関（派遣、ハローワーク）」では非正規雇用が大半を占めるが、キャリアコンサルティングに関連する活動で生計を立てている人が半数以上という、両者で異なる結果が見られた。

(4) 現在の主な活動の場（詳細）のまとめ

現在の主な活動の場（詳細）は、年代別でみると全ての活動の場で「50代」が最も多かったが、企業では「40代」、需給調整機関および地域では「60代」が概ね2番目に多く、活動の場による特徴が見られた。

活動の場は、企業の中でも「自社内での人材育成、キャリア支援、教育研修等」が多いことが示されたが、キャリアコンサルタントとしての自身の活動に満足しているかについては、他の活動の場が「やや満足している」が最も多いのに対し、「どちらとも言えない」が最も多かった。企業（自社内での人材育成、キャリア支援、教育研修等）で活動している人は、不定期での活動で、さらに兼任・兼業の回答が多かったことから、キャリアコンサルタントとしての活動状況がキャリアコンサルタントとしての満足度に関係していると考えられる。

第5章 キャリアコンサルタントが活動していない理由

1. 問題

本章では、「キャリアコンサルティングに関連する活動をしていない」と回答した 2,253 名（以下、「休止者」という）を対象に、以下の観点から分析と検討を行う。

第一に、休止者の休止理由とその特徴について検討する。そのために、デモグラフィックな視点から「活動をしない理由」、「主な活動の場」、「資格取得理由」を分析し、更に「活動者」との比較を行う。第二に、休止者の活動「開始（再開）」に対する意識とその特徴について検討する。具体的には、活動の「開始（再開）の意向」と「開始（再開）の理由」、開始（再開）のための「活動予定」について分析する。第三に、休止者の次回の資格更新に対する意識とその特徴について検討する。具体的には、次回の「更新の予定」、「更新の理由」に焦点を当てて分析する。第四に、休止者のキャリアコンサルタントとしての活動に対する「満足度」およびキャリアコンサルタント資格及びキャリアコンサルタントとしての活動の「役立ち度」について検討する。「活動をしない理由」や活動の「開始（再開）の意向」、「更新の予定」、「更新の理由」との関連について分析を行う。

以上から、キャリアコンサルティングに関連する活動の休止者の特徴を把握して、休止者の活動の活性化を図る施策について考察を行う。

2. 休止者が活動をしていない理由

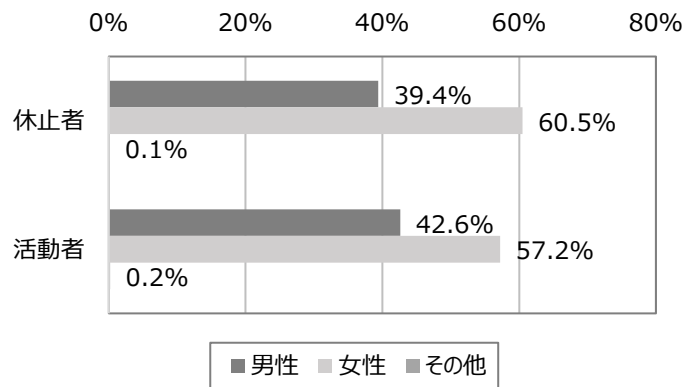
(1) 休止者の構成

全回答者 7,586 名のうち「休止者」は 2,253 名（29.7%）、「活動者」は 5,333 名（70.3%）であった。約 3 割が何らかの理由で活動休止の状態にあると考えられる。更に、「休止者」の実態を明らかにするために、「休止者」と「活動者」の人数（性別）を図表 5-1 に示す。全体では「女性」（58.2%）、「男性」（41.7%）、「その他」（0.2%）と「女性」が多かった。「休止者」においては「女性」（60.5%）、「男性」（39.4%）、「その他」（0.1%）であり、また「活動者」においては、「女性」（57.2%）、「男性」（42.6%）、「その他」（0.2%）であった。割合では「休止者」「活動者」ともに「男性」よりも「女性」の方が大きいものの、「女性の休止者」（60.5%）と「男性の活動者」（42.6%）の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。

図表 5-1 休止者と活動者の割合(性別)①

		男性	女性	その他	合計
休止者	n	887	1363	3	2253
	%	<u>39.4%</u>	60.5%	0.1%	100.0%
活動者	n	2273	3051	9	5333
	%	42.6%	<u>57.2%</u>	0.2%	100.0%
合計	n	3160	4414	12	7586
	%	41.7%	58.2%	0.2%	100.0%

※クロス表は5%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所¹に網掛け、小さい箇所²に下線を付した。

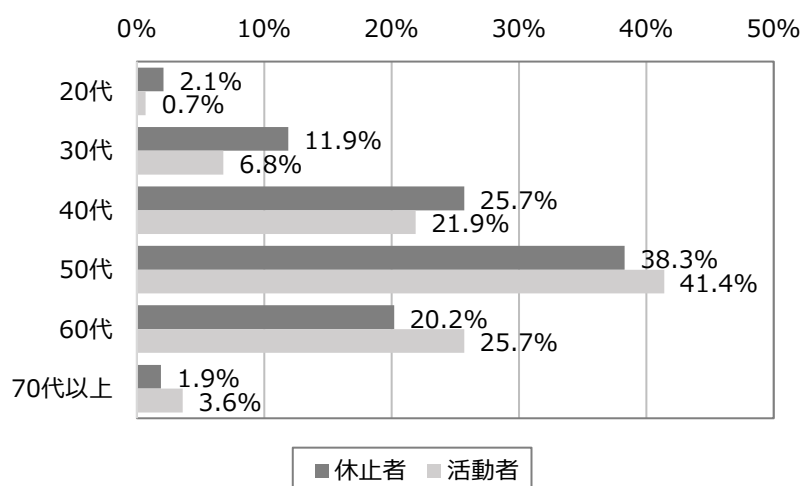


次に、「休止者」と「活動者」の年齢別の人数を図表 5-2 に示す。「休止者」では「50代」(38.3%) が最も多く、次いで「40代」(25.7%)、「60代」(20.2%) と続いた。「活動者」においても「50代」(41.4%) が最も多いものの、次いで「60代」(25.7%)、「40代」(21.9%) と続いた。「休止者」、「活動者」とともに「50代」をピークとする分布が示された。「活動者」の「50代」(41.4%)、「60代」(25.7%)、「70代以上」(3.6%) の割合が統計的に有意に大きい¹のに対して、「休止者」では「20代」(2.1%)、「30代」(11.9%)、「40代」(25.7%) の割合が統計的に有意に大きい²ことが認められた。「休止者」は「活動者」と比較すると 20代～40代といった比較的若手の割合が大きい³ことが示された。

図表 5-2 休止者と活動者の人数(年齢別)①

		20代	30代	40代	50代	60代	70代 以上	合計
休止者	n	47	268	578	863	454	43	2253
	%	2.1%	11.9%	25.7%	38.3%	20.2%	1.9%	100.0%
活動者	n	35	363	1170	2207	1368	190	5333
	%	0.7%	6.8%	21.9%	41.4%	25.7%	3.6%	100.0%
合計	n	82	631	1748	3070	1822	233	7586
	%	1.1%	8.3%	23.0%	40.5%	24.0%	3.1%	100.0%

※クロス表は0.1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所¹に網掛け、小さい箇所²に下線を付した。

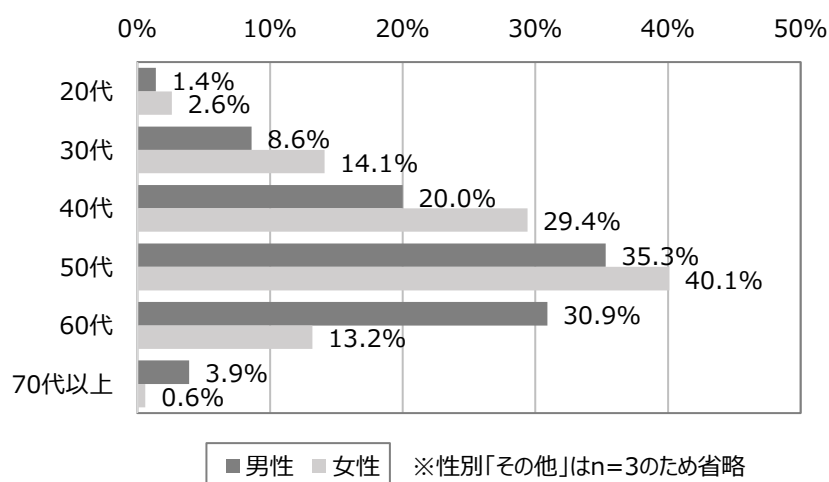


次に、「休止者」について性別と年齢のクロス集計とグラフを図表 5-3 に示す。「男性」では「50代」(35.3%)が最も多く、次いで「60代」(30.9%)、「40代」(20.0%)が続いた。「女性」では「50代」(40.1%)が最も多く、次いで「40代」(29.4%)、「30代」(14.1%)が続いた。「女性」の「20代」(2.6%)、「30代」(14.1%)、「40代」(29.4%)、「50代」(40.1%)の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。また、「男性」の「60代」(30.9%)、「70代以上」(3.9%)の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。このことから、「休止者」における「女性」の割合は50代以下で大きく、「男性」の割合は60代以上で大きいことが明らかになった。

図表 5-3 休止者の性別と年齢①

		20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	合計
男性	n	12	76	177	313	274	35	887
	%	1.4%	8.6%	20.0%	35.3%	30.9%	3.9%	100.0%
女性	n	35	192	401	547	180	8	1363
	%	2.6%	14.1%	29.4%	40.1%	13.2%	0.6%	100.0%
その他	n	0	0	0	3	0	0	3
	%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
合計	n	47	268	578	863	454	43	2253
	%	2.1%	11.9%	25.7%	38.3%	20.2%	1.9%	100.0%

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



(2)「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

次に、「休止者」が「活動をしていない理由」を図表 5-4 に示す。「キャリアコンサルティングとは関係のない組織、部署等に所属している」(53.4%) が最も多く、次いで「周囲にキャリアコンサルティングの仕事(ニーズ)がない」(34.7%)、「他の仕事などで忙しく、自分自身に時間的余裕がない」(18.2%)が続いた。上位 2 つは自助努力では解決困難な環境要因であることが伺えた。

図表 5-4 活動をしていない理由(複数回答)

	n	%
キャリアコンサルティングとは関係のない組織、部署等に所属している	1204	53.4%
周囲にキャリアコンサルティングの仕事(ニーズ)がない	781	34.7%
他の仕事などで忙しく、自分自身に時間的余裕がない	410	18.2%
所属する組織(企業等)がキャリアコンサルティングに熱心ではない	384	17.0%
自分自身の専門的スキル・知識に自信がない	376	16.7%
キャリアコンサルティングの仕事の報酬が少ない	142	6.3%
キャリアコンサルティングに関する仕事をしたくない、興味がなくなった	28	1.2%
その他	289	12.8%
合計	2253	100.0%

なお、「その他」(289名)に示された理由(自由記述)の主要なものを図表 5-5 に示す。大きく 8 分類することができた。資格の取得から間もない者にとっては「活動開始の方法が不明」であることや「キャリアコンサルティングの仕事に就けない」ことが理由として挙げられた。また、「経験を積むためには就職をしなければならないが、未経験者の求人がないので就職できない」という悪循環が見受けられた。キャリアコンサルティング以外の仕事に就いている者では「兼業・副業ができない」、「兼業・副業ができる部署に異動ができない」などが活動の障害になっていた。かつて活動していた者の中には、「個人的事情・家庭の事情」や「学業優先」で一時活動を休止している者も見られた。また、昨今の「コロナウィルスの流行」によりやむなく活動を休止している者や、更に、高齢で「引退による理由」で活動をしない者、そもそも「キャリアコンサルティング以外の活動」を中心としているという者も見られた。今後のキャリアコンサルタントの増加を踏まえると、資格取得直後の活動や就職の困難はキャリアコンサルティングの普及の障害になると考えられる。

図表 5-5 活動をしていない「その他」の理由

<p>【活動開始の方法が不明】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・資格を取得して間もないため。 ・何から着手すればよいか分からないため。 ・資格の活かし方が分からないため。 ・情報が入らないため。 <p>【キャリアコンサルティングの仕事に就けない】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就職・転職活動中(失業中)であるため。 ・キャリアコンサルタントとしての就職・転職を試みたが実現できなかったため。 ・未経験求人がないため。 ・シニア層の求人が少ないため。
--

- ・正規雇用が少ないため。
- ・キャリアコンサルティングの立場・収入では生活していけないため。

【兼業・副業ができない】

- ・副業が禁止されているため。
- ・副業としての活動の場がないため。
- ・会社や上司が活動を認めてくれないため。
- ・兼業・副業ができる部署に異動できないため。

【個人的事情・家庭の事情】

- ・病気・療養中のため。
- ・妊娠・出産・育児・介護のため。
- ・専業主婦／主夫のため。

【学業優先】

- ・専門学校・社会人大学院で勉強中のため（学業優先、一時活動休止）。

【コロナウィルスの流行】

- ・コロナ禍で対面での活動がしづらい、感染リスクが高いため。
- ・オンラインでの活動は苦手なため。

【引退による理由】

- ・職業人として引退したため。
- ・キャリアコンサルタントとしての有期雇用期間を満了したため。

【キャリアコンサルティング以外の活動】

- ・別の資格で主に活動しているため。
- ・起業の準備中のため。

活動休止理由の特徴をつかむため、更に「活動をしていない理由」と「性別」とのクロス集計を図表 5-6 に示す。唯一、性差が認められたものは「自分自身の専門的スキル・知識に自信がない」（男性：27.1%、女性：72.9%）であり、「女性」が他の理由の割合よりも統計的に有意に大きく、「男性」は有意に小さいことが認められた。「女性」が、キャリアコンサルティングの専門性に対して自信を持ってず休止に至っていることが示された。図表 5-3 で示した通り、「女性」は「男性」と比べて若手の割合が大きく、そのため自身の専門性に自信が持てない者が多いと考えられる。

図表 5-6 活動をしていない理由(複数回答)(性別, n=2253)

		男性	女性	その他	合計
キャリアコンサルティングとは関係のない組織、部署等に所属している	n	486	716	2	1204
	%	40.4%	59.5%	0.2%	100.0%
周囲にキャリアコンサルティングの仕事(ニーズ)がない	n	327	454	0	781
	%	41.9%	58.1%	0.0%	100.0%
他の仕事などで忙しく、自分自身に時間的余裕がない	n	163	245	2	410
	%	39.8%	59.8%	0.5%	100.0%
所属する組織(企業等)がキャリアコンサルティングに熱心ではない	n	142	242	0	384
	%	37.0%	63.0%	0.0%	100.0%
自分自身の専門的スキル・知識に自信がない	n	102	274	0	376
	%	27.1%	72.9%	0.0%	100.0%
キャリアコンサルティングに関する仕事をしたくない、興味がなくなった	n	11	17	0	28
	%	39.3%	60.7%	0.0%	100.0%
キャリアコンサルティングの仕事の報酬が少ない	n	67	75	0	142
	%	47.2%	52.8%	0.0%	100.0%
その他	n	114	175	0	289
	%	39.4%	60.6%	0.0%	100.0%

※調査項目について「Yes」と回答した値のみを掲載し「No」の値は省略した。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所に網掛け、小さい箇所に下線を付した。

次に、「活動をしていない理由」と「年齢別」とのクロス集計を図表 5-7 に示す。「活動をしていない理由」の上位 5 つにおいて有意な年齢差が認められた。このうち、「20 代」では、「他の仕事などで忙しく、自分自身に時間的余裕がない」(4.1%) や「自分自身の専門的スキル・知識に自信がない」(3.7%) の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。

「20 代」の初期キャリアにおいては、仕事を覚えることが優先されるために、キャリアコンサルティングの実施や研鑽の時間は少なくなるであろうし、たとえキャリアコンサルティングが本務だとしても経験年数が少ないため、その自信が持てないと考えられる。「30 代」～「50 代」では、「キャリアコンサルティングとは関係のない組織、部署等に所属している」や「他の仕事などで忙しく、自分自身に時間的余裕がない」、「所属する組織(企業等)がキャリアコンサルティングに熱心ではない」の割合が統計的に有意に大きくなっていることが散見された。特に年齢特有の傾向を読み取ることはできなかった。「周囲にキャリアコンサルティングの仕事(ニーズ)がない」と「その他」を除くと、いずれも「60 代」の割合が統計的に有意に小さいか統計的に有意ではなくとも値が小さいことが認められた。「60 代」からのセカンドキャリアでは、従来の所属企業を離れ、自己裁量の大きい組織や職場の選択が可能になるためと推察される。最後に、「その他」を除くと、「70 代以上」では、「周囲にキャリアコンサルティングの仕事(ニーズ)がない」(3.1%) の割合が統計的に有意に大きく、「キャリアコンサルティングとは関係のない組織、部署等に所属している」と「所属する組織(企業等)がキャリアコンサルティングに熱心ではない」(0.3%) の割合は統計的に有意に小さかった。「70 代以上」は組織による理由よりも仕事の有無が活動休止の理由として大きいと考えられる。

図表 5-7 活動をしていない理由(複数回答)(年齢別, n=2253)

		20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	合計
キャリアコンサルティングとは関係のない組織、部署等に所属している	n	26	163	323	492	193	7	1204
	%	2.2%	13.5%	26.8%	40.9%	16.0%	0.6%	100.0%
周囲にキャリアコンサルティングの仕事(ニーズ)がない	n	13	84	200	288	172	24	781
	%	1.7%	10.8%	25.6%	36.9%	22.0%	3.1%	100.0%
他の仕事などで忙しく、自分自身に時間的余裕がない	n	17	47	122	162	58	4	410
	%	4.1%	11.5%	29.8%	39.5%	14.1%	1.0%	100.0%
所属する組織(企業等)がキャリアコンサルティングに熱心ではない	n	10	57	144	145	27	1	384
	%	2.6%	14.8%	37.5%	37.8%	7.0%	0.3%	100.0%
自分自身の専門的スキル・知識に自信がない	n	14	49	105	143	61	4	376
	%	3.7%	13.0%	27.9%	38.0%	16.2%	1.1%	100.0%
キャリアコンサルティングに関する仕事をしたくない、興味がなくなった	n	1	2	5	11	8	1	28
	%	3.6%	7.1%	17.9%	39.3%	28.6%	3.6%	100.0%
キャリアコンサルティングの仕事の報酬が少ない	n	4	17	45	50	26	0	142
	%	2.8%	12.0%	31.7%	35.2%	18.3%	0.0%	100.0%
その他	n	4	37	62	88	87	11	289
	%	1.4%	12.8%	21.5%	30.4%	30.1%	3.8%	100.0%

※調査項目について「Yes」と回答した値のみを掲載し「No」の値は省略した。また、調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所に網掛け、小さい箇所に下線を付した。なお、「キャリアコンサルティングに関する仕事をしたくない、興味がなくなった」の3.6%は、28人中1名のため有意にはならなかった。

(3)「活動をしていない理由」(複数回答)と「主な活動の場」

「活動をしていない理由」は環境要因が多いことが示された。そこで「活動をしていない理由」と「主な活動の場」とのクロス集計を図表 5-8 に示す。なお、「学校・教育機関」は就職支援・キャリア教育等、「需給調整機関」は派遣、ハローワーク等、「地域」は地域若者サポートステーション、女性センター等のことである。まず、「主な活動の場」の「なし」に注目すると、「周囲にキャリアコンサルティングの仕事(ニーズ)がない」(75.9%)と、「自分自身の専門的スキル・知識に自信がない」(79.3%)の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。「自信がない」と「仕事(ニーズ)がない」はそれぞれ個人要因と環境要因を代表する理由であった。活動の場を得られず、自信も持てない休止者像が伺える。

次に、「主な活動の場」を「企業」とする休止者では「キャリアコンサルティングとは関係のない組織、部署等に所属している」(15.0%)の割合が統計的に有意に小さく、「他の仕事などで忙しく、自分自身に時間的余裕がない」(22.4%)と「所属する組織(企業等)がキャリアコンサルティングに熱心ではない」(25.8%)の割合が有意に大きかった。人事部などキャリア形成に関連する部署に所属しているものの、時間的な問題や組織の不熱心さによってキャリアコンサルティングを実施できない様子が推察される。「学校・教育機関」では、「周囲にキャリアコンサルティングの仕事(ニーズ)がない」(2.8%)と「他の仕事などで忙しく、自分自身の時間的余裕がない」(2.9%)、「所属する組織(企業等)がキャリアコンサルティングに熱心ではない」(2.6%)の割合が統計的に有意に小さかった。学校・教育

機関では、これらの理由で休止するものは比較的少ないといえる。「需給調整機関」では、「学校・教育機関」と同様の傾向が示されたが、これに加えて「キャリアコンサルティングとは関係のない組織、部署等に所属している」(3.3%)の割合が統計的に有意に大きかった。需給調整機関では、部署によってキャリアコンサルティングと関連のないところがあり、これが休止理由として大きいといえる。

なお、休止者にとっての「主な活動の場」とは、本調査では本人の認識によるものである。本人の認識上、過去の活動の場や今後活動しようとしている場を回答する場合もあるし、反対に現在活動していないのだから過去や将来に関係なく「なし」と回答する場合もあり得る。本調査における「主な活動の場」は必ずしも客観的事実とは限らず主観的認識であることに注意する必要がある。したがって、「主な活動の場」で具体的な場所を挙げた回答については、主観的ではあるものの、その「活動の場」における休止者にとっての問題や困難の一端を表していると見ることはできそうである。

図表 5-8 「活動をしていない理由」(複数回答)と「主な活動の場」(n=2253)

		企業	学校・教育機関	需給調整機関	地域	その他	なし	合計
キャリアコンサルティングとは関係のない組織、部署等に所属している	n	181	69	40	11	26	877	1204
	%	<u>15.0%</u>	5.7%	3.3%	0.9%	2.2%	72.8%	100.0%
周囲にキャリアコンサルティングの仕事(ニーズ)がない	n	139	22	8	5	14	593	781
	%	17.8%	<u>2.8%</u>	<u>1.0%</u>	0.6%	1.8%	75.9%	100.0%
他の仕事などで忙しく、自分自身に時間的余裕がない	n	92	12	4	3	5	294	410
	%	22.4%	<u>2.9%</u>	<u>1.0%</u>	0.7%	1.2%	71.7%	100.0%
所属する組織(企業等)がキャリアコンサルティングに熱心ではない	n	99	10	0	1	6	268	384
	%	25.8%	<u>2.6%</u>	<u>0.0%</u>	0.3%	1.6%	69.8%	100.0%
自分自身の専門的スキル・知識に自信がない	n	54	11	8	0	5	298	376
	%	14.4%	2.9%	2.1%	0.0%	1.3%	79.3%	100.0%
キャリアコンサルティングの仕事の報酬が少ない	n	25	6	1	0	2	108	142
	%	17.6%	4.2%	0.7%	0.0%	1.4%	76.1%	100.0%
キャリアコンサルティングに関する仕事をしたくない、興味がなくなった	n	2	1	2	0	0	23	28
	%	7.1%	3.6%	7.1%	0.0%	0.0%	82.1%	100.0%
その他	n	39	9	5	1	4	231	289
	%	13.5%	3.1%	1.7%	0.3%	1.4%	79.9%	100.0%

※調査項目について「Yes」と回答した値のみを掲載し「No」の値は省略した。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所を網掛け、小さい箇所に下線を付した。

(4) 休止者と活動者の資格取得理由の違い

休止者はそもそも何のために資格を取得したのだろうか。活動者との比較から、この問いに迫っていききたい。そこで、「休止者」と「活動者」の「資格取得理由」を図表 5-9 に示す。

図表 5-9 休止者・活動者の資格取得理由(複数回答)(n=7586)

		休止者	活動者	合計
仕事上必要だったため	n	321	2281	2602
	%	<u>12.3%</u>	87.7%	100.0%
専門能力を高めるため	n	808	2834	3642
	%	<u>22.2%</u>	77.8%	100.0%
職業人生の将来に備えるため	n	1190	2207	3397
	%	35.0%	<u>65.0%</u>	100.0%
この分野に興味があったため	n	1322	2533	3855
	%	34.3%	<u>65.7%</u>	100.0%
勤務先からの指示や勧めがあったため	n	153	590	743
	%	<u>20.6%</u>	79.4%	100.0%
友人・知人に勧められたため	n	192	423	615
	%	31.2%	68.8%	100.0%
就職(転職)に有利だと思ったため	n	448	791	1239
	%	36.2%	<u>63.8%</u>	100.0%
起業するため	n	143	393	536
	%	26.7%	73.3%	100.0%
人脈(ネットワーク)作りのため	n	134	324	458
	%	29.3%	70.7%	100.0%
定年後経験を活かして社会貢献するため	n	624	1016	1640
	%	38.0%	<u>62.0%</u>	100.0%
収入を増やすため	n	153	383	536
	%	28.5%	71.5%	100.0%
社内での地位向上、昇進のため	n	125	369	494
	%	<u>25.3%</u>	74.7%	100.0%
より有意義なキャリアコンサルティングを行うため	n	201	1440	1641
	%	<u>12.2%</u>	87.8%	100.0%
制度上必要だから	n	41	302	343
	%	12.0%	88.0%	100.0%
その他	n	67	123	190
	%	35.3%	64.7%	100.0%

※調査項目について「Yes」と回答した値のみを掲載し「No」の値は省略した。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所に網掛け、小さい箇所に下線を付した。

「活動者」では、「制度上必要だから」(88.0%)、「より有意義なキャリアコンサルティングを行うため」(87.8%)、「仕事上必要だったため」(87.7%)、「勤務先からの指示や

勧めがあったため」(79.4%)、「専門能力を高めるため」(77.8%)、「社内での地位向上、昇進のため」(74.7%)が他の理由の割合よりも統計的に有意に大きいことが認められた。また、「休止者」では、「定年後経験を活かして社会貢献するため」(38.0%)、「就職(転職)に有利だと思ったため」(36.2%)、「職業人生の将来に備えるため」(35.0%)、「この分野に興味があったため」(34.3%)が他の理由の割合よりも統計的に有意に大きいことが認められた。

「活動者」の資格取得理由のほとんどは、実務上で必要だからであり「仕事都合」による取得であった。一方、「休止者」は自己の興味や自己の将来キャリアのためであり「自己都合」による取得であった。この違いが、キャリアコンサルティング活動に対する向き合い方に違いを生みだしていると考えられる。

(5) 休止者の「資格取得理由」(複数回答)と「主な活動の場」の関連

更に、休止者の「資格取得理由」と「主な活動の場」とのクロス集計を図表5-10に示す。主な活動が「なし」に注目すると、「この分野に興味があったため」(75.3%)と「就職(転職)に有利だと思ったため」(79.9%)が他の理由の割合よりも統計的に有意に大きく、また、「仕事上必要だったため」(56.4%)、「専門能力を高めるため」(64.7%)、「勤務先からの指示や勧めがあったため」(42.5%)、「社内での地位向上、昇進のため」(62.4%)、「より有意義なキャリアコンサルティングを行うため」(63.7%)、は他の理由の割合よりも統計的に有意に小さかった。「主な活動の場」が「なし」としている休止者は、「仕事都合」よりも「自己都合」の理由で資格取得をしており、「主な活動の場」を失っている、あるいは得られなかった傾向があると考えられる。自身の興味・関心や就職・転職といった自己都合で資格取得をした場合、仕事都合の取得に比べて、自ら活動の場を確保しなくてはならないためと推察する。

次に、「企業」や「学校・教育機関」、「需給調整機関」の共通点に注目すると、「仕事上必要だったため」(企業:23.7%,学校・教育機関:9.3%,需給調整機関:6.2%)、「勤務先からの指示や勧めがあったため」(企業:35.9%,学校・教育機関:9.2%,需給調整機関:8.5%)が他の理由の割合よりも統計的に有意に大きいことが認められた。これに加えて、「企業」は「専門能力を高めるため」(23.0%)、「学校・教育機関」は「より有意義なキャリアコンサルティングを行うため」(8.5%)が他の理由の割合よりも統計的に有意に大きかった。これらの理由は「仕事都合」といえるものであった。また、「企業」では「就職(転職)に有利だと思ったため」(8.0%)、「学校・教育機関」と「需給調整機関」では、「この分野に興味があったため」がそれぞれ4.0%、1.7%と他の理由の割合よりも統計的に有意に小さかった。これらは「自己都合」に相当する理由であった。つまり、「自己都合」よりも「仕事都合」の理由で資格取得をした休止者が、主な活動の場を具体的に回答している傾向があるといえる。

図表 5-10 休止者の「資格取得理由」(複数回答)と「主な活動の場」(n=2253)

		企業	学校・教育機関	需給調整機関	地域	その他	なし	合計
仕事上必要だったため	n	76	30	20	4	10	181	321
	%	23.7%	9.3%	6.2%	1.2%	3.1%	56.4%	100.0%
専門能力を高めるため	n	186	45	25	7	22	523	808
	%	23.0%	5.6%	3.1%	0.9%	2.7%	64.7%	100.0%
職業人生の将来に備えるため	n	216	46	25	8	24	871	1190
	%	18.2%	3.9%	2.1%	0.7%	2.0%	73.2%	100.0%
この分野に興味があったため	n	220	53	22	8	24	995	1322
	%	16.6%	4.0%	1.7%	0.6%	1.8%	75.3%	100.0%
勤務先からの指示や勧めがあったため	n	55	14	13	1	5	65	153
	%	35.9%	9.2%	8.5%	0.7%	3.3%	42.5%	100.0%
友人・知人に進められたため	n	26	4	6	1	1	154	192
	%	13.5%	2.1%	3.1%	0.5%	0.5%	80.2%	100.0%
就職(転職)に有利だと思ったため	n	36	26	16	2	10	358	448
	%	8.0%	5.8%	3.6%	0.4%	2.2%	79.9%	100.0%
起業するため	n	24	4	1	2	4	108	143
	%	16.8%	2.8%	0.7%	1.4%	2.8%	75.5%	100.0%
人脈(ネットワーク)作りのための	n	26	4	1	1	3	99	134
	%	19.4%	3.0%	0.7%	0.7%	2.2%	73.9%	100.0%
定年後経験を活かして社会貢献するため	n	92	30	10	5	12	475	624
	%	14.7%	4.8%	1.6%	0.8%	1.9%	76.1%	100.0%
年収を増やすため	n	23	9	5	1	2	113	153
	%	15.0%	5.9%	3.3%	0.7%	1.3%	73.9%	100.0%
社内での地位向上、昇進のため	n	38	5	1	1	2	78	125
	%	30.4%	4.0%	0.8%	0.8%	1.6%	62.4%	100.0%
より有意義なキャリアコンサルティングを行うため	n	41	17	8	4	3	128	201
	%	20.4%	8.5%	4.0%	2.0%	1.5%	63.7%	100.0%
制度上必要だから	n	7	1	0	1	0	32	41
	%	17.1%	2.4%	0.0%	2.4%	0.0%	78.0%	100.0%
その他	n	8	1	1	0	1	56	67
	%	11.9%	1.5%	1.5%	0.0%	1.5%	83.6%	100.0%

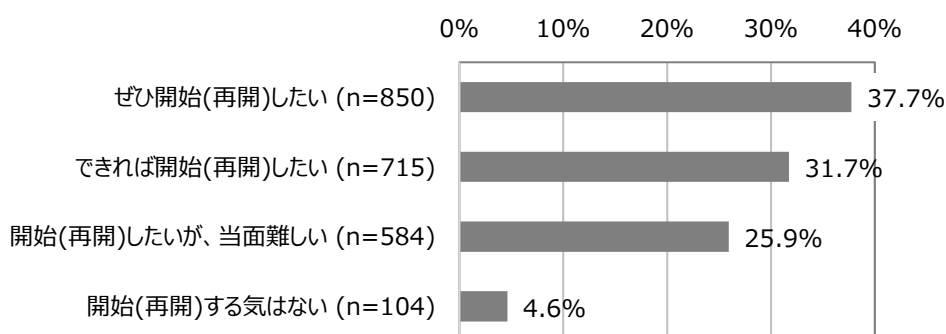
※調査項目について「Yes」と回答した値のみを掲載し「No」の値は省略した。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所に網掛け、小さい箇所に下線を付した。

3. 休止者の活動意識

(1) 活動の開始(再開)について

休止者が、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)する意向」について図表 5-11 に示す。最も多かったのは「ぜひ開始(再開)したい」(37.7%)で、次いで「できれば開始(再開)したい」(31.7%)、「開始(再開)したいが、当面難しい」(25.9%)、「開始(再開)する気はない」(4.6%)の順であった。「ぜひ開始(再開)したい」と「できれば開始(再開)したい」を合わせると、約7割の休止者は一時的な休止状態であって、今後は開始(再開)を望んでいるといえる。

図表 5-11 活動の開始(再開)の意向(単一回答)(n=2253)



活動の「開始(再開)の意向」と「性別」とのクロス集計を図表 5-12 に示す。「開始(再開)の意向」に「性別」による有意差は認められなかった。

図表 5-12 活動の開始(再開)の意向(性別)

		男性	女性	その他	合計
ぜひ開始(再開)したい	n	329	521	0	850
	%	38.7%	61.3%	0.0%	100.0%
できれば開始(再開)したい	n	271	444	0	715
	%	37.9%	62.1%	0.0%	100.0%
開始(再開)したいが、当面難しい	n	244	338	2	584
	%	41.8%	57.9%	0.3%	100.0%
開始(再開)する気はない	n	43	60	1	104
	%	41.3%	57.7%	1.0%	100.0%
合計	n	887	1363	3	2253
	%	39.4%	60.5%	0.1%	100.0%

活動の「開始(再開)の意向」と「年齢別」とのクロス集計を図表 5-13 に示す。「ぜひ開始(再開)したい」では、「30代」(14.9%)の割合が統計的に有意に大きく、「60代」

(17.6%)、「70代以上」(0.5%)の割合は有意に小さかった。「できれば開始(再開)したい」では「70代以上」(2.8%)の割合が統計的に有意に大きかった。「開始(再開)したいが、当面難しい」においては「70代以上」(2.9%)の割合が統計的に有意に大きかったが、「30代」(9.4%)の割合は有意に小さかった。

「30代」の若手が活動の開始(再開)を積極的に望んでいる一方で、「60代」と「70代以上」の高年齢者では開始(再開)に消極さが見られた。特に「70代以上」は「できれば開始(再開)したい」と「開始(再開)したいが、当面難しい」の両方を持ち合わせており、開始(再開)の意向を持ちつつも踏み出せないという葛藤が伺われた。

図表 5-13 活動の開始(再開)の意向(年齢別の割合)

		20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	合計
ぜひ開始(再開)したい	n	18	127	229	322	150	4	850
	%	2.1%	14.9%	26.9%	37.9%	17.6%	0.5%	100.0%
できれば開始(再開)したい	n	18	74	173	282	148	20	715
	%	2.5%	10.3%	24.2%	39.4%	20.7%	2.8%	100.0%
開始(再開)したいが、当面難しい	n	11	55	150	228	123	17	584
	%	1.9%	9.4%	25.7%	39.0%	21.1%	2.9%	100.0%
開始(再開)する気はない	n	0	12	26	31	33	2	104
	%	0.0%	11.5%	25.0%	29.8%	31.7%	1.9%	100.0%
合計	n	47	268	578	863	454	43	2253
	%	2.1%	11.9%	25.7%	38.3%	20.2%	1.9%	100.0%

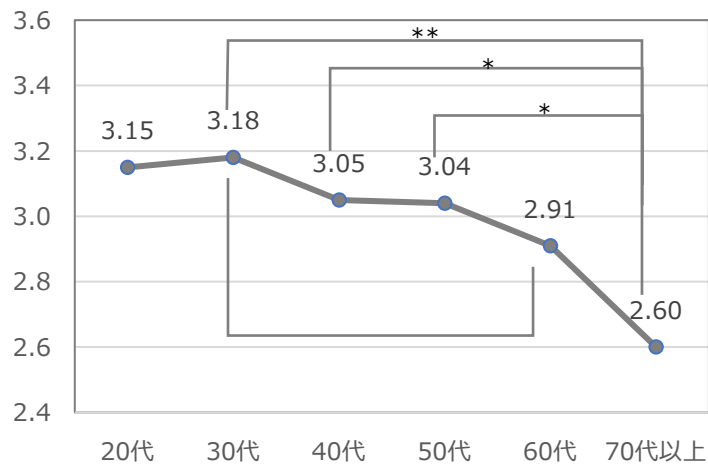
※クロス表は0.1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所を網掛け、小さい箇所を下線を付した。

更なる年齢による変化を確認するために、「活動開始(再開)の意向」の得点の年齢による変化を図表 5-14 に示す。なお、得点は「ぜひ開始(再開)したい」(4点)～「開始(再開)する気はない」(1点)とした。分散分析の結果、「年齢」による「開始(再開)の意向」に有意差が認められた($F(5, 2247) = 5.09, p < .001$)。多重比較を行った結果、「30代」(3.18点) > 「60代」(2.91点)に有意差が、また、「30代」(3.18点)、「40代」(3.05点)および「50代」(3.04点) > 「70代以上」(2.60点)という有意差が認められた(なお、「70代以上」は度数が少ないため、得点が不安定である恐れがある)。このことから、総じて高齢(60代以上)になるほど開始(再開)の意向は低下する傾向が示された。休止者において、将来の活動開始(再開)の意欲が年齢とともに低下することが伺えた。

図表 5-14 活動の開始(再開)の意向の年齢による変化①

	n	平均値	SD	F値
20代	47	3.15	0.78	5.09***
30代	268	3.18	0.91	
40代	578	3.05	0.91	
50代	863	3.04	0.88	
60代	454	2.91	0.94	
70代以上	43	2.60	0.73	
合計	2253	3.03	0.91	

*** $p < .001$



(2) 活動の開始(再開)のための活動予定(複数回答)

次に、休止者は、「キャリアコンサルティングに関連する活動」の開始(再開)をするためにどのような活動を予定しているかを図表 5-15 に示す(10 項目への複数回答)。「現在の業務に加えた副業」(34.7%) が最も多く、次いで「ボランティア」(32.0%)、「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」(28.3%) が続いた。現在の所属先・勤務先とは異なる活動領域においてキャリアコンサルティングに関連する活動を行う方法が多く選択されていた。図表 5-4 にて、活動の休止理由の上位 2 つは「キャリアコンサルティングとは関係のない組織、部署等に所属している」と「周囲にキャリアコンサルティングの仕事(ニーズ)がない」であったことを踏まえると、このような環境要因を打破するためには、現職とは異なる領域への移行が必要とされていると考えられる。

図表 5-15 活動の開始(再開)のための活動予定(複数回答)

	n	%
現在の業務に加えた副業	782	34.7%
ボランティア	721	32.0%
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	637	28.3%
キャリアコンサルティングについて改めて勉強しなおす	605	26.9%
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	579	25.7%
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	415	18.4%
所属する組織(企業等)内の異動希望	372	16.5%
起業・独立	309	13.7%
民間教育訓練機関への就職・転職	277	12.3%
何も予定していない、開始(再開)する気はない	246	10.9%
全体	2253	100.0%

次に、活動の開始(再開)のための「活動予定」と「性別」とのクロス集計を図表 5-16 に示す。「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」では「男性」(44.0%)、「キャリアコンサルティングについて改めて勉強をしなおす」では「女性」(67.8%)の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。男性が活動できる仕事へと就職・転職を図るのに対して、女性は技能向上を図るという違いが見られた。「女性」の技能向上という活動予定は、図表 5-6 の活動休止理由「自分自身の専門的スキル・知識に自信がない」をリカバーする活動と考えられる。

図表 5-16 活動の開始(再開)のため活動予定(複数回答)(性別, n=2253)

		男性	女性	その他	合計
現在の業務に加えた副業	n	291	490	1	782
	%	37.2%	62.7%	0.1%	100.0%
ボランティア	n	285	433	3	721
	%	39.5%	60.1%	0.4%	100.0%
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	n	280	356	1	637
	%	44.0%	55.9%	0.2%	100.0%
キャリアコンサルティングについて改めて勉強しなおす	n	195	410	0	605
	%	32.2%	67.8%	0.0%	100.0%
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	n	230	349	0	579
	%	39.7%	60.3%	0.0%	100.0%
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	n	181	233	1	415
	%	43.6%	56.1%	0.2%	100.0%
所属する組織(企業等)内の異動希望	n	158	214	0	372
	%	42.5%	57.5%	0.0%	100.0%
起業・独立	n	128	180	1	309
	%	41.4%	58.3%	0.3%	100.0%
民間教育訓練機関への就職・転職	n	120	157	0	277
	%	43.3%	56.7%	0.0%	100.0%
何も予定していない、開始(再開)する気はない	n	97	149	0	246
	%	39.4%	60.6%	0.0%	100.0%

※調査項目について「Yes」と回答した値のみを掲載し「No」の値は省略した。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所を網掛け、小さい箇所に下線を付した。

活動の開始（再開）のための「活動予定」と「年齢別」とのクロス集計を図表 5-17 に示す。「現在の業務に加えた副業」では「40代」（30.1%）の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。また、「ボランティア」では「70代以上」（3.2%）、「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」では、「50代」（44.0%）と「60代」（27.3%）、「教育機関のキャリアセンター等への就職・転職」では「60代」（24.5%）、「所属する組織（企業等）内の異動希望」では「30代」（16.7%）、「民間教育訓練機関への就職・転職」では「50代」（43.7%）の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。30～40代では比較的风险の少ない部署異動や副業を、50～60代では就職・転職を、70代以上では有償の仕事よりもボランティアを選択するというように、世代ごとに特徴のある開始（再開）の活動予定が示された。

図表 5-17 「開始（再開）の意向」（複数回答）と「活動予定」（年齢別、n=2253）

		20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	合計
現在の業務に加えた副業	n	22	101	235	311	105	8	782
	%	2.8%	12.9%	30.1%	39.8%	13.4%	1.0%	100.0%
ボランティア	n	19	69	166	287	157	23	721
	%	2.6%	9.6%	23.0%	39.8%	21.8%	3.2%	100.0%
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	n	6	49	119	280	174	9	637
	%	0.9%	7.7%	18.7%	44.0%	27.3%	1.4%	100.0%
キャリアコンサルティングについて改めて勉強しなおす	n	15	80	173	236	93	8	605
	%	2.5%	13.2%	28.6%	39.0%	15.4%	1.3%	100.0%
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	n	14	72	125	221	142	5	579
	%	2.4%	12.4%	21.6%	38.2%	24.5%	0.9%	100.0%
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	n	13	53	113	167	67	2	415
	%	3.1%	12.8%	27.2%	40.2%	16.1%	0.5%	100.0%
所属する組織（企業等）内の異動希望	n	9	62	109	157	35	0	372
	%	2.4%	16.7%	29.3%	42.2%	9.4%	0.0%	100.0%
起業・独立	n	6	45	77	120	56	5	309
	%	1.9%	14.6%	24.9%	38.8%	18.1%	1.6%	100.0%
民間教育訓練機関への就職・転職	n	4	24	59	121	67	2	277
	%	1.4%	8.7%	21.3%	43.7%	24.2%	0.7%	100.0%
何も予定していない、開始（再開）する気はない	n	4	33	67	82	52	8	246
	%	1.6%	13.4%	27.2%	33.3%	21.1%	3.3%	100.0%

※調査項目について「Yes」と回答した値のみを掲載し「No」の値は省略した。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所に網掛け、小さい箇所に下線を付した。

(3)「開始（再開）の意向」とその理由

図表 5-11 では、休止者の 7 割弱において活動開始（再開）する意向が示された。そこで、「活動休止理由」と活動の「開始（再開）の意向」とのクロス集計を図表 5-18 に示す。「周囲にキャリアコンサルティングの仕事（ニーズ）がない」では「ぜひ開始（再開）したい」（43.0%）と「できれば開始（再開）したい」（34.6%）、「所属する組織（企業等）がキャ

リアコンサルティングに熱心ではない」では「ぜひ開始（再開）したい」（48.7%）の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。これらの自分ではコントロールが難しい環境要因に対しては積極的な開始（再開）の意向が示された。

また、「自分自身の専門的スキル・知識に自信がない」では「できれば開始（再開）したい」（40.2%）、「他の仕事などで忙しく、自分自身に時間的余裕がない」では「できれば開始（再開）したい」（37.6%）と「開始（再開）したいが、当面難しい」（31.0%）の割合が統計的に有意に大きかった。これらの自分である程度コントロールできる要因に対しては、開始（再開）の意向は示されたものの、環境要因の場合よりやや消極的であった。

一方、「キャリアコンサルティングに関する仕事をしたくない、興味がなくなった」では「開始（再開）する気はない」（57.1%）、「キャリアコンサルティングの仕事の報酬が少ない」では「開始（再開）する気はない」（9.9%）の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。キャリアコンサルティングに関連する活動に関する興味の減少や、報酬の少なさが開始（再開）の意向を大きく低下させていることが示された。「主な活動の場」が「なし」とした者の主な資格取得理由が「この分野に興味があったため」と「就職（転職）に有利だと思ったため」であったが（図表 5-10）、それらの資格取得理由が継続あるいは実現していない場合に開始（再開）の意向が低下していることが示唆された。

図表 5-18 活動をしていない理由（複数回答）と活動（再開）の意向（n=2253）

		ぜひ 開始(再開) したい	できれば 開始(再開) したい	開始(再開) したいが、当 面難しい	開始(再開) する気はない	合計
キャリアコンサルティングとは関係のない組織、部署等に所属している	n	468	358	331	47	1204
	%	38.9%	<u>29.7%</u>	27.5%	3.9%	100.0%
周囲にキャリアコンサルティングの仕事（ニーズ）がない	n	336	270	149	26	781
	%	43.0%	34.6%	<u>19.1%</u>	<u>3.3%</u>	100.0%
他の仕事などで忙しく、自分自身に時間的余裕がない	n	121	154	127	8	410
	%	<u>29.5%</u>	37.6%	31.0%	<u>2.0%</u>	100.0%
所属する組織（企業等）がキャリアコンサルティングに熱心ではない	n	187	107	85	5	384
	%	48.7%	27.9%	22.1%	<u>1.3%</u>	100.0%
自分自身の専門的スキル・知識に自信がない	n	99	151	106	20	376
	%	<u>26.3%</u>	40.2%	28.2%	5.3%	100.0%
キャリアコンサルティングの仕事の報酬が少ない	n	46	48	34	14	142
	%	32.4%	33.8%	23.9%	9.9%	100.0%
キャリアコンサルティングに関する仕事をしたくない、興味がなくなった	n	0	3	9	16	28
	%	<u>0.0%</u>	<u>10.7%</u>	32.1%	57.1%	100.0%
その他	n	117	86	68	18	289
	%	40.5%	29.8%	23.5%	6.2%	100.0%

※調査項目について「Yes」と回答した値のみを掲載し「No」の値は省略した。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所を網掛け、小さい箇所を下線を付した。

(4)活動予定と開始(再開)の意向との関連

では、どのような活動予定に対して意欲的に取り組もうとしているのだろうか。そこで、活動の「開始(再開)の意向」と開始(再開)のための「活動予定」とのクロス集計を図表5-19に示す。

図表 5-19 活動予定(複数回答)と開始(再開)の意向(n=2253)

		ぜひ 開始(再開) したい	できれば 開始(再開) したい	開始(再開) したいが、当 面難しい	開始(再開) する気はない	合計
現在の業務に加えた副業	n	335	275	166	6	782
	%	42.8%	35.2%	21.2%	0.8%	100.0%
ボランティア	n	299	239	180	3	721
	%	41.5%	33.1%	25.0%	0.4%	100.0%
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	n	323	198	114	2	637
	%	50.7%	31.1%	17.9%	0.3%	100.0%
キャリアコンサルティングについて改めて勉強しなおす	n	207	210	186	2	605
	%	34.2%	34.7%	30.7%	0.3%	100.0%
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	n	308	163	107	1	579
	%	53.2%	28.2%	18.5%	0.2%	100.0%
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	n	239	115	60	1	415
	%	57.6%	27.7%	14.5%	0.2%	100.0%
所属する組織(企業等)内の異動希望	n	180	112	78	2	372
	%	48.4%	30.1%	21.0%	0.5%	100.0%
起業・独立	n	190	71	47	1	309
	%	61.5%	23.0%	15.2%	0.3%	100.0%
民間教育訓練機関への就職・転職	n	156	83	38	0	277
	%	56.3%	30.0%	13.7%	0.0%	100.0%
何も予定していない、開始(再開)する気はない	n	23	40	90	93	246
	%	9.3%	16.3%	36.6%	37.8%	100.0%

※調査項目について「Yes」と回答した値のみを掲載し「No」の値は省略した。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所に網掛け、小さい箇所に下線を付した。

「キャリアコンサルティングについて改めて勉強しなおす」と「何も予定していない、開始(再開)する気はない」を除くすべての活動において「ぜひ開始(再開)したい」(41.5%~61.5%)の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。また、「現在の業務に加えた副業」では「ぜひ開始(再開)したい」(42.8%)と、「できれば開始(再開)したい」(35.2%)の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。「キャリアコンサルティングについて改めて勉強しなおす」では「開始(再開)したいが、当面難しい」(30.7%)、「何も予定していない、開始(再開)する気はない」では「開始(再開)したいが、当面難しい」(36.6%)と「開始(再開)する気はない」(37.8%)の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。

開始（再開）の意向が強い休止者は、様々な方法で活動の場を作ろうとしていることが示された。休止者のほとんどが「主な活動の場」が「なし」だったことや（図表 5-8）、「周囲に仕事（ニーズ）がない」という理由からすると、妥当な「活動予定」だといえる。

また、「主な活動の場」が「なし」の者は「自分自身の専門的スキル・知識に自信がない」ことを休止理由にする割合が多かった（図表 5-8）。このような専門性に自信がない者は「キャリアコンサルティングについて改めて勉強しなおす」ことを積極的に活動予定に定めようであるが、調査では「開始（再開）したいが、当面難しい」とする者が多かった。専門的知識やスキルの向上に対して限界を感じている者がある程度いることが考えられる。

今後「何も予定していない、開始（再開）する気はない」とした者は、明らかに「開始（再開）の意向」が低かった。図表 5-18 を参考にすると、キャリアコンサルティングの報酬の少なさや、キャリアコンサルティングへの興味の喪失が理由だと考えられる。

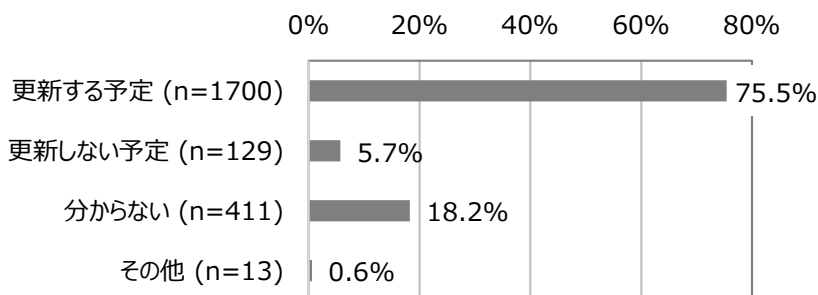
4. 次回の資格更新について

(1) 資格の更新予定

キャリアコンサルタント資格の次回の「更新予定」を図表 5-20 に示す。最も多かったのは「更新する予定」（75.5%）であり、次いで「分からない」（18.2%）、「更新しない予定」（5.7%）の順であった。つまり、約 4 分の 3 は更新予定であり、活動を「開始（再開）したい」（69.4%）よりも 6 ポイントほど上回っていた。活動開始（再開）はしないが、とりあえず更新をするという者がわずかに存在することが伺える。

「更新予定」を「性別」でクロス集計した結果を図表 5-21 に示す。「更新する予定」における「女性」（61.9%）、「更新しない予定」における「男性」（56.6%）の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。つまり、「女性」よりも「男性」において更新しない傾向が示された。

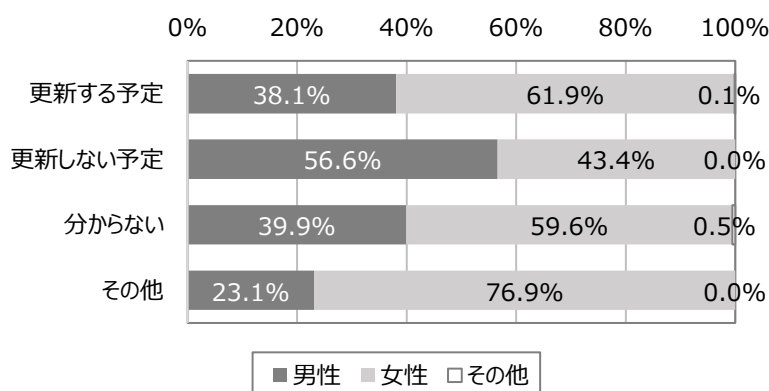
図表 5-20 キャリアコンサルタント資格の更新予定 (n=2253)



図表 5-21 キャリアコンサルタント資格の更新予定(性別)①

		男性	女性	その他	合計
更新する予定	n	647	1052	1	1700
	%	<u>38.1%</u>	<u>61.9%</u>	0.1%	100.0%
更新しない予定	n	73	56	0	129
	%	<u>56.6%</u>	<u>43.4%</u>	0.0%	100.0%
分からない	n	164	245	2	411
	%	39.9%	59.6%	<u>0.5%</u>	100.0%
その他	n	3	10	0	13
	%	23.1%	76.9%	0.0%	100.0%
合計	n	887	1363	3	2253
	%	39.4%	60.5%	0.1%	100.0%

※クロス表は1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所¹に網掛け、小さい箇所²に下線を付した。



更に、「更新予定」と「年齢別」とのクロス集計を図表 5-22 に示す。「更新する予定」における「30代」(12.8%)、「40代」(27.9%)、「50代」(39.5%)の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。「更新しない予定」における「60代」(41.1%)と「70代以上」(8.5%)、「分からない」における「60代」(29.2%)と「70代以上」(3.2%)の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。30～50代では更新予定が比較的多いが、60代以降はそうではないことが示された。つまり、30～50代と60代以上で更新予定が明確に分かれる結果となった。60歳定年を想定して働いてきた世代にとって、人生100年時代の60歳以降をどのように生きるのかは大きなテーマとなっている。加えて、60代以降は定年退職や雇用延長、無業、ボランティアなど働き方・生き方の選択肢は多様であり、更に、体力や健康、経済的な面においても個人差が大きくなる世代である。このようなことから、資格更新が必ずしも活躍の場や収入の確保につながるとは限らない。このことが「更新しない予定」や「分からない」という割合が大きくなった原因だと推察される。次節にて更新理由について確認していきたい。

図表 5-22 キャリアコンサルタント資格の更新予定(年齢別)

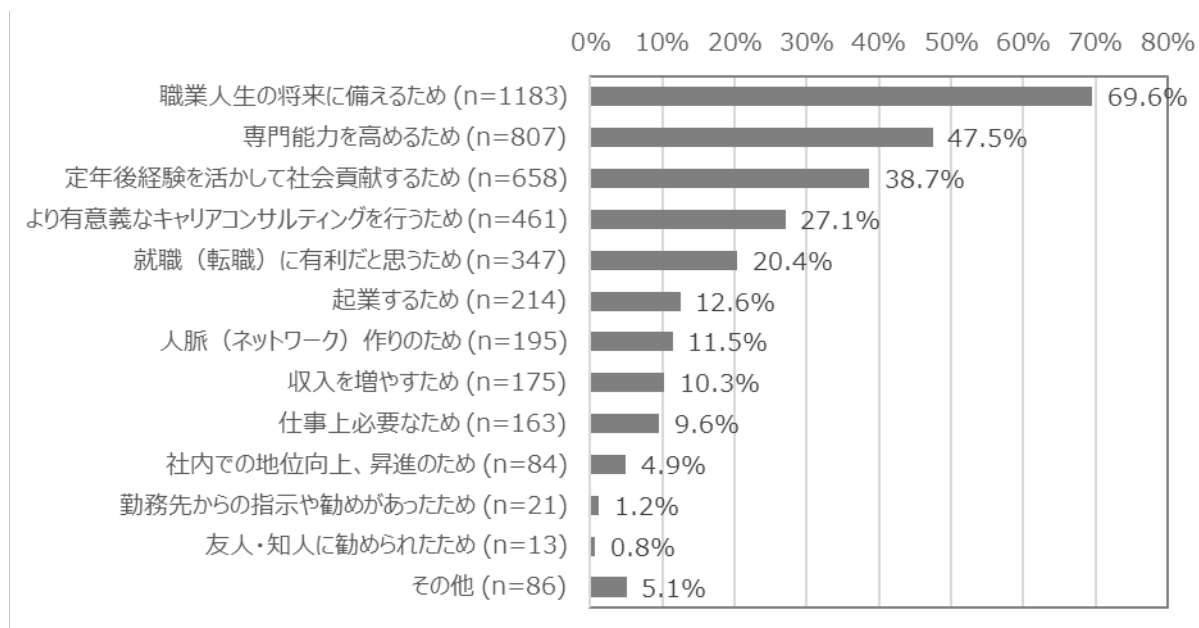
		20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	合計
更新する予定	n	39	217	474	672	279	19	1700
	%	2.3%	12.8%	27.9%	39.5%	16.4%	1.1%	100.0%
更新しない予定	n	1	16	16	32	53	11	129
	%	0.8%	12.4%	12.4%	24.8%	41.1%	8.5%	100.0%
分からない	n	7	34	85	152	120	13	411
	%	1.7%	8.3%	20.7%	37.0%	29.2%	3.2%	100.0%
その他	n	0	1	3	7	2	0	13
	%	0.0%	7.7%	23.1%	53.8%	15.4%	0.0%	100.0%
合計	n	47	268	578	863	454	43	2253
	%	2.1%	11.9%	25.7%	38.3%	20.2%	1.9%	100.0%

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

(2) 資格を更新する理由(複数回答)

「更新する予定」と回答した 1,700 名の「資格を更新する理由」を図表 5-23 に示す。資格更新の理由として最も多かったのは「職業人生の将来に備えるため」(69.6%)であり、次いで「専門能力を高めるため」(47.5%)、「定年後経験を活かして社会貢献するため」(38.7%)、「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%)と続いた。

図表 5-23 資格を更新する理由(複数回答)(n=1700)



次に、「資格を更新する理由」と「性別」とのクロス集計を図表 5-24 に示す。「定年後経験を活かして社会貢献するため」では「男性」(47.3%)の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。「就職(転職)に有利だと思うため」では「女性」(69.7%)の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。更新予定の「男性」は、定年後を見据えて資格を活かそうとしており、中長期的視点で資格活用を検討しているといえる。一方、更新予定の「女性」は、資格を活かせる就職・転職を考えており、比較的短期的視点で資格活用を検討しているといえる。

図表 5-24 資格を更新する理由(複数回答)(性別, n=1700)

		男性	女性	その他	合計
職業人生の将来に備えるため	n	430	752	1	1183
	%	36.3%	63.6%	0.1%	100.0%
専門能力を高めるため	n	306	500	1	807
	%	37.9%	62.0%	0.1%	100.0%
定年後経験を活かして社会貢献するため	n	311	347	0	658
	%	47.3%	52.7%	0.0%	100.0%
より有意義なキャリアコンサルティングを行うため	n	180	281	0	461
	%	39.0%	61.0%	0.0%	100.0%
就職(転職)に有利だと思うため	n	105	242	0	347
	%	30.3%	69.7%	0.0%	100.0%
起業するため	n	84	129	1	214
	%	39.3%	60.3%	0.5%	100.0%
人脈(ネットワーク)作りのため	n	88	107	0	195
	%	45.1%	54.9%	0.0%	100.0%
収入を増やすため	n	68	106	1	175
	%	38.9%	60.6%	0.6%	100.0%
仕事上必要なため	n	58	104	1	163
	%	35.6%	63.8%	0.6%	100.0%
社内での地位向上、昇進のため	n	24	60	0	84
	%	28.6%	71.4%	0.0%	100.0%
勤務先からの指示や勧めがあったため	n	7	14	0	21
	%	33.3%	66.7%	0.0%	100.0%
友人・知人に勧められたため	n	3	10	0	13
	%	23.1%	76.9%	0.0%	100.0%
その他	n	30	56	0	86
	%	34.9%	65.1%	0.0%	100.0%

※調査項目について「Yes」と回答した値のみを掲載し「No」の値は省略した。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所に網掛け、小さい箇所に下線を付した。

「資格を更新する理由」と「年齢別」とのクロス集計を図表 5-25 に示す。「定年後経験を活かして社会貢献するため」における「50代」(49.7%)、「60代」(26.1%)、「70代以上」

(2.3%)の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。「職業人生の将来に備えるため」における「60代」(14.5%)と「70代以上」(0.3%)の割合は統計的に有意に小さいことが認められた。また、「社内での地位向上、昇進のため」における「30代」(33.3%)、「40代」(42.9%)、更に「勤務先からの指示や勧めがあったため」における「30代」(33.3%)の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。前述で男性の更新予定者は長期的展望を持っていると述べたが、ここではシニア層の「男性」は、「職業人生の将来に備える」というよりも定年後に社会貢献を目指していることが明らかになった。また、30代～40代の中堅層は、同じく将来を見据えている点では50代以降と共通しているが、社内での地位向上・昇進のためや勤務先の指示や勧めに応えるためなど、比較的短期的展望に基づく資格更新であることが伺えた。

図表 5-25 資格を更新する理由(複数回答)(年齢別, n=1700)

		20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	合計
職業人生の将来に備えるため	n	26	161	346	474	172	4	1183
	%	2.2%	13.6%	29.2%	40.1%	14.5%	0.3%	100.0%
専門能力を高めるため	n	19	112	239	304	125	8	807
	%	2.4%	13.9%	29.6%	37.7%	15.5%	1.0%	100.0%
定年後経験を活かして社会貢献するため	n	1	21	122	327	172	15	658
	%	0.2%	3.2%	18.5%	49.7%	26.1%	2.3%	100.0%
より有意義なキャリアコンサルティングを行うため	n	8	50	123	192	80	8	461
	%	1.7%	10.8%	26.7%	41.6%	17.4%	1.7%	100.0%
就職(転職)に有利だと思うため	n	4	37	103	150	53	0	347
	%	1.2%	10.7%	29.7%	43.2%	15.3%	0.0%	100.0%
起業するため	n	3	28	62	87	30	4	214
	%	1.4%	13.1%	29.0%	40.7%	14.0%	1.9%	100.0%
人脈(ネットワーク)作りのため	n	2	28	60	81	22	2	195
	%	1.0%	14.4%	30.8%	41.5%	11.3%	1.0%	100.0%
収入を増やすため	n	5	23	55	62	29	1	175
	%	2.9%	13.1%	31.4%	35.4%	16.6%	0.6%	100.0%
工作上必要なため	n	4	24	51	57	27	0	163
	%	2.5%	14.7%	31.3%	35.0%	16.6%	0.0%	100.0%
社内での地位向上、昇進のため	n	2	28	36	16	2	0	84
	%	2.4%	33.3%	42.9%	19.0%	2.4%	0.0%	100.0%
勤務先からの指示や勧めがあったため	n	1	7	7	5	1	0	21
	%	4.8%	33.3%	33.3%	23.8%	4.8%	0.0%	100.0%
友人・知人に勧められたため	n	0	5	2	4	2	0	13
	%	0.0%	38.5%	15.4%	30.8%	15.4%	0.0%	100.0%
その他	n	1	9	26	39	10	1	86
	%	1.2%	10.5%	30.2%	45.3%	11.6%	1.2%	100.0%

※調査項目について「Yes」と回答した値のみを掲載し「No」の値は省略した。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所上網掛け、小さい箇所に下線を付した。

(3) 資格を更新しない理由(複数回答)

「更新しない予定」および「分からない」と回答した 540 名の「資格を更新しない理由」を図表 5-26 に示す。資格を更新しない理由として最も多かったのは「実際に活動をしていないから」(66.7%)であり、次いで「更新の費用が高額だから」(60.4%)、「更新講習を受けるのが面倒だから。時間がかかるから」(33.5%)と続いた。

図表 5-26 資格を更新しない理由(複数回答)

	n	%
実際に活動をしていないから	360	66.7%
更新の費用が高額だから	326	60.4%
更新講習を受けるのが面倒だから。時間がかかるから	181	33.5%
仕事上、必要ないから	128	23.7%
現時点で更新条件を満たせなさそうだから	82	15.2%
健康や年齢、家庭の事情等で活動が難しいから	78	14.4%
更新の手続きが煩雑だから	59	10.9%
更新の仕方がよく分からないから	33	6.1%
その他	54	10.0%
全体	540	100.0%

「資格を更新しない理由」と「性別」とのクロス集計を図表 5-27 に示す。資格を更新しない理由の上位 4 つについては有意な性差は認められなかった。ただし、「現時点で更新条件を満たせなさそうだから」の「女性」(68.3%)、「更新の手続きが煩雑だから」の「女性」(71.2%)、「更新の仕方がよく分からないから」の「女性」(75.8%)の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。このことから、「女性」において、更新の条件や手続きによって資格更新に躓いているものが多いことが示された。

「資格を更新しない理由」と「年齢別」とのクロス集計を図表 5-28 に示す。「更新の費用が高額だから」では「30代」(11.3%)、「50代」(37.4%)の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。「仕事上、必要ないから」では「40代」(25.0%)、「50代」(41.4%)、「健康や年齢、家庭の事情等で活動が難しいから」では「60代」(56.4%)、「70代以上」(17.9%)、また「更新の手続きが煩雑だから」では「50代」(54.2%)の割合が統計的に有意に大きいことが認められた。

年齢による更新しない理由が解釈できるものとして、1つは60代～70代以上の「健康や年齢、家庭の事情等で活動が難しいから」が挙げられる。高齢者にとってやむを得ない理由が示された。また、40代～50代の「仕事上、必要ないから」は、キャリアコンサルティング以外の現在の職務に集中したいということが推察される。その意味では、「更新の手続きが煩雑だから」は更新講習の受講を含めて時間的な余裕がないと考えられる。その他、有意な個所については、今回のデータだけでは年齢との関連を解釈するのが困難であった。

図表 5-27 資格を更新しない理由(複数回答)(性別, n=540)

		男性	女性	その他	合計
実際に活動をしていないから	n	158	202	0	360
	%	43.9%	56.1%	0.0%	100.0%
更新の費用が高額だから	n	134	190	2	326
	%	41.1%	58.3%	0.6%	100.0%
更新講習を受けるのが面倒だから。時間がかかるから	n	79	102	0	181
	%	43.6%	56.4%	0.0%	100.0%
仕事上、必要ないから	n	55	73	0	128
	%	43.0%	57.0%	0.0%	100.0%
現時点で更新条件を満たせなさそうだから	n	26	56	0	82
	%	<u>31.7%</u>	68.3%	0.0%	100.0%
健康や年齢、家庭の事情等で活動が難しいから	n	42	36	0	78
	%	53.8%	46.2%	0.0%	100.0%
更新の手続きが煩雑だから	n	17	42	0	59
	%	<u>28.8%</u>	71.2%	0.0%	100.0%
更新の仕方がよく分からないから	n	7	25	1	33
	%	<u>21.2%</u>	75.8%	3.0%	100.0%
その他	n	30	24	0	54
	%	55.6%	44.4%	0.0%	100.0%

※調査項目について「Yes」と回答した値のみを掲載し「No」の値は省略した。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所に網掛け、小さい箇所に下線を付した。

図表 5-28 資格を更新しない理由(複数回答)(年齢別, n=540)

		20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	合計
実際に活動をしていないから	n	7	37	74	125	105	12	360
	%	1.9%	10.3%	20.6%	34.7%	29.2%	3.3%	100.0%
更新の費用が高額だから	n	7	37	68	122	80	12	326
	%	2.1%	<u>11.3%</u>	20.9%	37.4%	<u>24.5%</u>	3.7%	100.0%
更新講習を受けるのが面倒だから。時間がかかるから	n	4	16	39	67	48	7	181
	%	2.2%	8.8%	21.5%	37.0%	26.5%	3.9%	100.0%
仕事上、必要ないから	n	2	13	32	53	28	0	128
	%	1.6%	10.2%	25.0%	41.4%	<u>21.9%</u>	<u>0.0%</u>	100.0%
現時点で更新条件を満たせなさそうだから	n	1	7	21	34	15	4	82
	%	1.2%	8.5%	25.6%	41.5%	18.3%	4.9%	100.0%
健康や年齢、家庭の事情等で活動が難しいから	n	0	2	5	13	44	14	78
	%	0.0%	<u>2.6%</u>	<u>6.4%</u>	16.7%	56.4%	17.9%	100.0%
更新の手続きが煩雑だから	n	2	7	9	32	8	1	59
	%	3.4%	11.9%	15.3%	54.2%	<u>13.6%</u>	1.7%	100.0%
更新の仕方がよく分からないから	n	1	3	8	15	5	1	33
	%	3.0%	9.1%	24.2%	45.5%	15.2%	3.0%	100.0%
その他	n	1	4	6	20	21	2	54
	%	1.9%	7.4%	11.1%	37.0%	38.9%	3.7%	100.0%

※調査項目について「Yes」と回答した値のみを掲載し「No」の値は省略した。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所に網掛け、小さい箇所に下線を付した。

「資格を更新しない理由」の「その他」に書かれた内容(102件)を図表5-29に示す。分類した結果、①費用対効果の悪さ(43件)、②活動の場が得られない(18件)、③興味がなくなった(17件)、④周囲にニーズがない(9件)、⑤高齢のため(8件)、⑥更新しなくて

も問題がない（7件）となった。これらは「資格を更新しない理由」や「活動をしていない理由」と重複する部分があった。特筆すべきは、「①費用対効果の悪さ」である。資格を取得したものの、当初資格に期待していた価値（活動の頻度、収入、社会的な必要性など）は得られず、費用を掛けてまで更新をする価値はない、と判断したと考えられる。「更新の費用が高額だから」は更新しない主要な理由にも挙げられているが、この「高額」とは、単に高額だというだけでなく、費用対効果としての相対的な「高額」という意味も含まれていると考えられる。また、「実際に活動をしていないから」も更新しない主要な理由であった。「その他」の自由記述内容からもわかるように、活動したくても「②活動の場が得られない」からである。更に、「③興味がなくなった」にも書かれているように「②活動の場が得られない」ことや「④周囲にニーズがない」ことから「③興味がなくなった」という因果関係が推察される。その結果が「①費用対効果の悪さ」につながる可能性がある。

図表 5-29 資格更新をしない理由の「その他」(自由記述)

<p>①費用対効果の悪さ（43件）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・更新講習にお金がかかる、更新講習が高額である。 ・更新講習に費用がかかる割に、活動の場が少ない、収入が少ない。 ・他の国家資格に比べて維持費用がかかりすぎる。 ・労力に対して報酬が見合わない。 <p>②活動の場が得られない（18件）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・求人そのものが少ない。 ・求人の条件が合わない（経験者のみ、1級／2級のみ、年齢制限、労働日数・時間帯）が条件になっている。 ・資格を活かせる場所がない（特に地方）。 <p>③興味がなくなった（17件）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実務上必要がない。 ・就職に役立たない。 ・更新講習を受けてもスキルアップにならない。 ・②や④によって興味がなくなった、価値が感じられなくなった。 <p>④周囲にニーズがない（9件）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアコンサルタントの人数に対してニーズが少ない。 ・特に、地域にニーズがない。 ・社会で必要とされているとは思えない。 ・資格が知られていない。 <p>⑤高齢のため（8件）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢で仕事をできる状態ではなくなった。 ・仕事を引退したため。 <p>⑥更新しなくても問題がない（7件）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・資格がなくてもできる仕事だから。 ・対人業務から離れたいから。 ・他の資格を中心に働いているから。

5. 活動の満足度・役立ち度について

(1) 活動をしていない理由と満足度・役立ち度

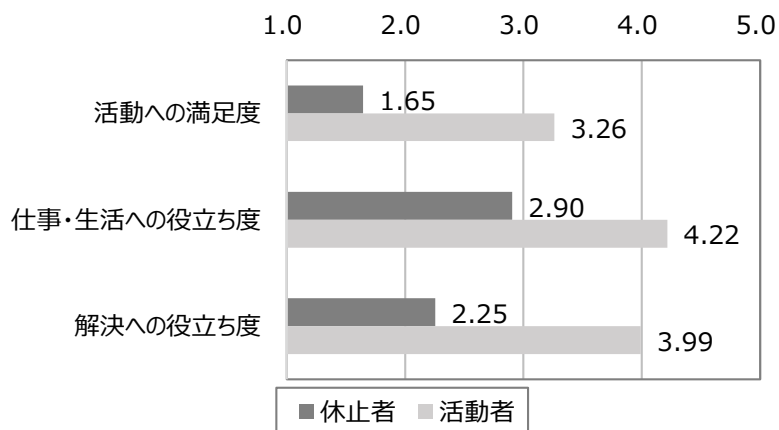
「キャリアコンサルタントとしての自分の活動に満足しているか」と「キャリアコンサルタントの資格は日々の仕事や生活に役立っているか」、「キャリアコンサルタントとしてのあなたの活動はクライアントや組織の課題の解決に役立っているか」について5件法（1～5点で大きいほど満足）で尋ねた結果を図表5-30に示す（比較のために「活動者」の値を併記）。なお、この3項目の表記は、以下、順に「活動への満足度」、「仕事・生活への役立ち度」、「解決への役立ち度」とし、3項目を合わせて「満足度・役立ち度」とする。

図表 5-30 活動についての満足度・役立ち度①

		n	平均値	SD	t 値
活動への満足度	休止者	2253	1.65	0.91	64.65***
	活動者	5333	3.26	1.16	
仕事・生活への役立ち度	休止者	2253	2.90	1.32	42.90***
	活動者	5333	4.22	0.93	
解決への役立ち度	休止者	2253	2.25	1.22	61.46***
	活動者	5333	3.99	0.87	

平均値は5件法（1～5点）の値で大きいほど満足度・役立ち度が高い。

*** $p < .001$ 、有意に大きい値に網掛けを付した。



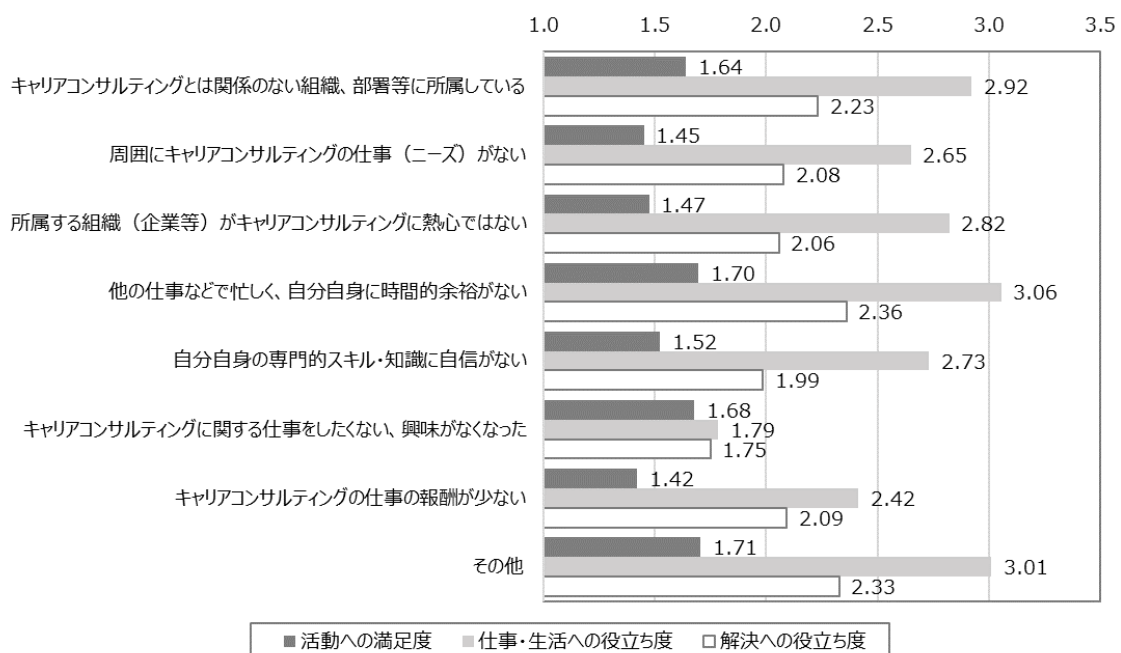
最も高得点だったのは「仕事・生活への役立ち度」（2.90点）であり、次いで「解決への役立ち度」（2.25点）、「活動への満足度」（1.65点）の順であった。特に「活動への満足度」は低い値を示した。 t 検定の結果、「休止者」は「活動者」と比較して3項目すべてにおいて有意に得点が低いことが認められた。活動をしていない者は、活動中の者に比べてキャリアコンサルティングに関する「満足度・役立ち度」が低いことが示された。

次に、「休止者」(2,253名)を対象に、「活動をしていない理由」ごとの「満足度・役立ち度」の得点を図表5-31に示す。「活動への満足度」が最も低得点だった理由は「キャリアコンサルティングの仕事の報酬が少ない」(1.42点)で、次いで「周囲にキャリアコンサルティングの仕事(ニーズ)がない」(1.45点)、「所属する組織(企業等)がキャリアコンサルティングに熱心ではない」(1.47点)であった。「活動への満足度」の向上には、少なくとも「報酬」と「仕事のニーズ」、「所属組織の理解」が必要だと考えられた。

図表5-31 満足度・役立ち度(活動していない理由別・複数回答)(n=2253)①

	n	活動への満足度		仕事・生活への役立ち度		解決への役立ち度	
		平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD
キャリアコンサルティングとは関係のない組織、部署等に所属している	1204	1.64	0.88	2.92	1.31	2.23	1.20
周囲にキャリアコンサルティングの仕事(ニーズ)がない	781	1.45	0.79	2.65	1.33	2.08	1.20
所属する組織(企業等)がキャリアコンサルティングに熱心ではない	384	1.47	0.75	2.82	1.29	2.06	1.13
他の仕事などで忙しく、自分自身に時間的余裕がない	410	1.70	0.94	3.06	1.24	2.36	1.18
自分自身の専門的スキル・知識に自信がない	376	1.52	0.81	2.73	1.26	1.99	1.13
キャリアコンサルティングに関する仕事をしたくない、興味なくなった	28	1.68	0.98	1.79	1.17	1.75	1.04
キャリアコンサルティングの仕事の報酬が少ない	142	1.42	0.77	2.42	1.40	2.09	1.21
その他	289	1.71	1.05	3.01	1.33	2.33	1.27

※平均値は5件法(1~5点)の値で大きいほど満足度・役立ち度が高い。
満足度および役立ち度の下位3つに網掛けを付した。



「仕事・生活への役立ち度」が最も低得点だった理由は「キャリアコンサルティングに関する仕事をしたくない、興味がなくなった」(1.79点)で、次いで「キャリアコンサルティングの仕事の報酬が少ない」(2.42点)、「周囲にキャリアコンサルティングの仕事(ニーズ)がない」(2.65点)であった。「仕事・生活への役立ち度」の向上には、少なくとも「キャリアコンサルティングへの興味」と「報酬」、「仕事のニーズ」が必要だと考えられた。

「解決への役立ち度」が最も低得点だった理由は「キャリアコンサルティングに関する仕事をしたくない、興味がなくなった」(1.75点)で、次いで「自分自身の専門的スキル・知識に自信がない」(1.99点)、「所属する組織(企業等)がキャリアコンサルティングに熱心ではない」(2.06点)であった。「解決への役立ち度」の向上には、少なくとも「キャリアコンサルティングへの興味」と「専門家としての自信」、「所属組織の理解」が必要だと考えられた。

これらを総合すると、キャリアコンサルタントとして満足感と役立ち感を得るためには、専門家としての「知識・技能」と、活動意欲の基となる「興味」がキャリアコンサルタントに備わっている必要がある。そして「仕事」と「報酬」があつて「周囲の理解や協力」が得られることが必要だといえる。つまり、このような自分自身と環境を整えることが休止者には必要と考えられる。

(2) 開始(再開)の意向と満足度

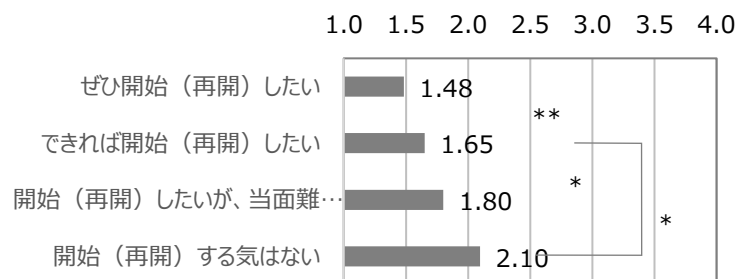
「休止者」の「開始(再開)の意向」と「活動への満足度」の得点を図表 5-32 に示す。分散分析の結果、「開始(再開)の意向」によって「活動への満足度」($F(3,2249)=23.78$, $p<.001$)の有意差が認められた。多重比較の結果、「活動への満足度」では、「ぜひ開始(再開)したい」(1.48点) < 「できれば開始(再開)したい」(1.65点) < 「開始(再開)したいが、当面難しい」(1.80点)、および「できれば開始(再開)したい」(1.65点) < 「開始(再開)する気はない」(2.10点)という有意差が認められた。すなわち、「キャリアコンサルタントとしての自分の活動への満足度」が低いほど開始(再開)の意向が強いことが示された。つまり、休止状態に満足しているほど、今後、開始(再開)は望まない、開始(再開)を諦めていると解釈できるのではないだろうか。反対に、不満を感じている休止者は、休止—活動のギャップを埋めるために開始(再開)を望んでいると言えないだろうか。

図表 5-32 「活動の開始(再開)の意向」と「活動への満足度」①

	n	平均値	SD	F値
ぜひ開始(再開)したい	850	1.48	0.85	23.78***
できれば開始(再開)したい	715	1.65	0.88	
開始(再開)したいが、当面難しい	584	1.80	0.95	
開始(再開)する気はない	104	2.10	1.14	
合計	2253	1.65	0.91	

※平均値は5件法(1~5点)の値で大きいほど満足度が高い。

*** $p < .001$



(3) 資格の更新予定と満足度・役立ち度

資格の「更新予定」による「仕事・生活への役立ち度」および「解決への役立ち度」の得点の違いを図表 5-33 に示す。分散分析の結果、有意差が認められた(仕事・生活への役立ち度： $F(3,2249) = 49.94, p < .001$ 、解決への役立ち度： $F(3,2249) = 15.35, p < .001$)。多重比較の結果、「仕事・生活への役立ち度」では、「更新する予定」(3.09)が「更新しない予定」(2.11) および「分からない」(2.44)、「その他」(1.77) よりも有意に得点が高いことが認められた(図表 5-33②)。次に「解決への役立ち度」では、「更新する予定」(2.35)が「更新しない予定」(1.84) および「分からない」(2.03)、「その他」(1.38) よりも有意に得点が高いことが認められた(図表 5-33③)。このことから、「キャリアコンサルタントの資格が仕事・生活に役立っている」、あるいは「キャリアコンサルタントとしての活動がクライアントや顧客企業の課題解決に役立っている」と感じる休止者ほど、資格更新をする傾向にあると考えられる。

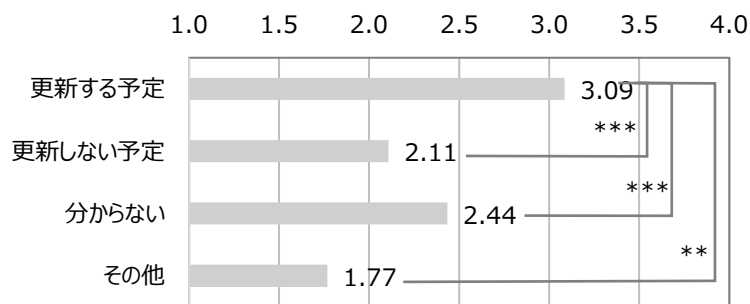
図表 5-33 更新予定と役立ち度①

	n	仕事・生活への役立ち度			解決への役立ち度		
		平均値	SD	F値	平均値	SD	F値
更新する予定	1700	3.09	1.27	49.94***	2.35	1.22	15.35***
更新しない予定	129	2.11	1.25		1.84	1.05	
分からない	411	2.44	1.30		2.03	1.19	
その他	13	1.77	1.17		1.38	0.77	
合計	2253	2.90	1.32		2.25	1.22	

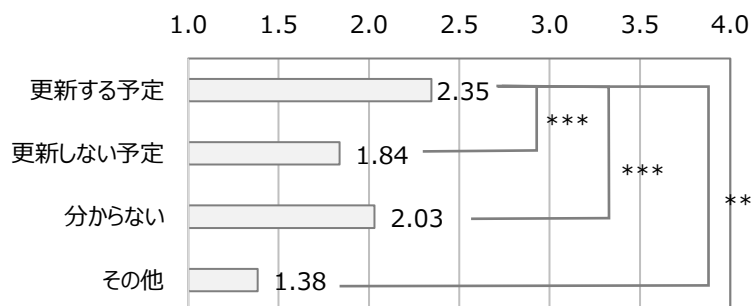
※平均値は5件法（1～5点）の値で大きいほど役立ち度が高い。

*** $p < .001$, ** $p < .01$

② 仕事・生活への役立ち度



③ 解決への役立ち度



しかし、休止者がなぜ「キャリアコンサルタントの資格や活動」に「役立ち感」を持つことができるのだろうか。「キャリアコンサルタントとしての活動がクライアントや顧客企業の解決に役立っている」と回答した休止者が、具体的にどのように役立っているかの自由記述を確認した（図表 5-34）。その結果、キャリアコンサルティングの業務は行っていないものの、日常の業務や生活において「キャリアコンサルタントの資格取得のために習得した技能」を活用していることが伺われた。これらの回答は調査の本来の主旨から逸れるものではあるが、休止者においても「キャリアコンサルタントとしての保有している技能」に「役立ち感」を獲得していることが確認できた。

したがって、キャリアコンサルティングに関連する活動は行っていないものの、「キャリ

「キャリアコンサルタントの資格や技能」によって「役立ち感」を持つ休止者が存在しており、「キャリアコンサルタントの資格や技能」の役立ち感が高い休止者ほど資格更新を予定する傾向が高いといえる。

図表 5—34 クライアントや顧客企業の課題解決への役立ち(自由記述)より

- ・ 日常業務での部下や顧客との打合せ
- ・ 職場での円滑なコミュニケーション
- ・ 部下との面談
- ・ ヒアリング調査
- ・ 自他の生涯設計
- ・ 過去におこなったキャリアコンサルティングでの実績など

6. 本章のまとめ

(1) 休止者の実態と休止理由…自己都合の資格取得者ほど休止中で活動の場がない

まず、休止者の実態として明らかになったことは、全調査対象者の約 3 割 (29.7%) が活動をしていない状況にあったことである。その内訳は、「女性」が「男性」の約 1.5 倍であり、経験の浅い 20 代～40 代の比較的若手に多く、現在の主な活動場所は「なし」とするものが 7 割以上であった。活動をしていない主な理由 (複数回答) は、「キャリアコンサルティングとは関係のない組織、部署等に所属している」(53.4%)、「周囲にキャリアコンサルティングの仕事 (ニーズ) がない」(34.7%) であった。ただし、「女性」の理由は「専門的スキル・知識に自信がない」が目立ち、20 代～40 代の理由では「時間的余裕のなさ」、「所属組織がキャリアコンサルティングに熱心ではない」、「専門的スキル・知識に自信がない」が目立った。

休止者のそもそもの資格取得理由について活動者との比較をした結果、活動者が「仕事上の必要」や「専門能力の向上」、「勤務先からの指示や勧め」といった「仕事都合」であったのに対して、休止者は「この分野への興味」や「就職・転職に有利」といった「自己都合」が主な理由であった。そして、休止者の中でも「仕事都合」で資格取得した者は現在も主観的な意味での「主な活動の場」が存在する一方で、「自己都合」で資格取得した休止者は現在は主観的な「主な活動の場」を失っていた。休止者にとっての「主な活動の場」とは、休止している現在はそこから離れてはいるものの、「今後、もし活動するならばここである」という意識上の活動の場であると考えられる。キャリアコンサルタントであるというアイデンティティを保持しているからこそ、その活動の場も意識上で保持しているのではないだろうか。反対に、主観的な「主な活動の場」を失った者は、キャリアコンサルタントとしてのアイデンティティも同時に失っている可能性が高いと推察される。

以上から、活動者と比較すると休止者は「自己都合」で資格取得をしたものの、特に 20 代～40 代では専門的スキル・知識に自信が持てず活動の場が得られなかった姿が想像される。

一方、「仕事都合」で資格取得した者は、何らかの事情でキャリアコンサルティングとは関係のない仕事に就くようになっていたり周囲に仕事やニーズがなくなっていたりなど、環境要因によって活動を休止していた。活動の開始（再開）のためには活動可能な場の開拓が必要だが、自由記述の回答から「実績が少ないために就職・転職が難しく、就職・転職ができないから実績が作れない」という悪循環に陥っていることが考えられた。現職で資格を活かせないキャリアコンサルタントにとって、いかに活動の場を獲得するかが最大の課題といえる。

しかし、悪循環から脱することは不可能ではない。キャリアコンサルタント同士の人脈を広げて情報の発信と収集をすることによって、活動の機会を得ることはできる。有償でなくとも無償の活動から開始して実績を積み、研鑽を重ねることによってキャリアコンサルタントとしての仕事や将来を開拓することは可能である。このような明文化されていない活動のコツこそが休止者の活動の開始（再開）にとって必要ではないだろうか。

また、この悪循環を抜け出すためには、周囲に仕事やニーズを生み出すことも課題の1つである。世間一般に「キャリアコンサルティング＝就職・転職支援」との誤解があるのではないか。特に企業領域において、大量解雇の時以外は、従業員の就職・転職支援は企業の利益と合致しない。よってニーズが生まれない。この誤解を払しょくし、むしろキャリアコンサルティングが人材の育成や活性化などの企業利益につながる活動である、という認知を拡大する必要がある。例えばグッドキャリア企業アワード等において、キャリアコンサルタントという人材や役割（相談業務に限らず）が「企業にいかに貢献したか」をより前面に出した活動紹介を行うのである。これは特に経営者に知ってもらう必要がある。経営者の承認がなければ企業にキャリア支援を導入できないからである。このようなキャリアコンサルティングの有益性を経営者に認知させることが仕事やニーズの創出につながるのではないだろうか。

(2) 休止者の活動開始(再開)の意向・活動予定の特徴

キャリアコンサルティングに関連する活動について「ぜひ開始（再開）したい」と「できれば開始（再開）したい」を合わせると、休止者の約 7 割は開始（再開）の意向を示した。その意向は特に 30 代が強く、60 代以上になると低下する傾向が示された。休止理由に「周囲にキャリアコンサルティングの仕事（ニーズ）がない」や「所属組織がキャリアコンサルティングに熱心ではない」を挙げている者は特に開始（再開）の意向が強く、「キャリアコンサルティングの仕事の報酬が少ない」や「キャリアコンサルティングに関する仕事をしたくない、興味がなくなった」を挙げる者は開始（再開）の意向がなかった。活動の開始（再開）のための活動予定としては、「副業」、「ボランティア」、「人材会社等への就職・転職」、「キャリアコンサルティングの再学習」、「教育機関のキャリアセンターへの就職・転職」が多く挙げられた。性別による違いとしては、男性では「人材会社等への就職・転職」を、女性では「キャリアコンサルティングの再学習」を挙げる違いが見られた。年齢別では、30 代～40 代

は「組織内の異動や副業」を、50代～60代では「就職・転職」を、70代以上では「ボランティア」を挙げる違いが見られた。ただし、「ぜひ開始（再開）したい」とする者は、「再学習」を除くすべての活動予定の割合が多かった。なお、「開始（再開）したいが当面難しい」とするものは、約2.5割存在するが、「再学習」と「活動予定なし」の割合が多く、専門性に対する自信のなさが伺えた。

前項と共通して、休止者には活動の開始（再開）のために「活動の場の確保」が課題といえる。特に、経験の少ない40代以下に対して活動の場を開いていくことが重要であると考えられる。既に、厚生労働省ではセルフ・キャリアドックの導入を推進しており、企業内での活動の場が開かれつつある。しかし、開始（再開）のための活動予定では就職・転職を挙げるものが多く、そうするにしても経験や実力が問われてしまうことになる。また、開始（再開）を躊躇する層では専門性に対する自信喪失も伺えた。だとすれば、例えば、活動が盛んな学校・教育機関、需給調整機関等におけるインターンシップを行い、実務を通じながら並行してスーパービジョンやケース検討会議の場を持つなどが考えられる。このような施策を通して、活動実績や実力を上げるとともに、インターンシップの修了者の採用を推奨する仕掛けや制度も必要ではないかと考える。

(3) 休止者の資格更新の特徴…自己投資としての資格更新

「更新する予定」である休止者は約75%で、活動の開始（再開）の意向以上の値であった。そのうち約6割は「女性」で、約8割は「30代～50代」であった。更新の主な理由は、「職業人生の将来に備えるため」(69.6%)、「専門能力を高めるため」(47.5%)、「定年後経験を活かして社会貢献するため」(38.7%)であった。特に、「定年後」を理由にしたのは「50代以上」で、性別では「男性」の割合が多かった。一方、「30代～40代」では主な理由は「社内の地位向上のため」であった。「女性」では「就職（転職）に有利だと思うため」が多かった。

「更新しない予定」および「分からない」を合わせると約24%であり、その主な理由は「実際に活動をしていないから」(66.7%)や「更新費用が高額だから」(60.4%)であった。特に、30代～50代では「更新費用の高額」や「仕事上必要ないから」を、60代以上では「健康や年齢」を理由とするものが目立った。「更新の条件を満たせそうにないから」(15.2%)や「更新の手続きが煩雑だから」(10.9%)、「更新の仕方がよく分からないから」(6.1%)を理由とするものは、全体として少数ではあるが、特に「女性」において割合が多かった。更新しない理由に関する自由記述からは、資格更新や更新講習についての「費用対効果の悪さ」が示された。

更新予定者の更新理由では、専門性を高めて将来に備えるというキャリアコンサルタント自身のキャリア形成のためという特徴が伺えた。つまり、キャリアコンサルタント資格は自身の将来にとって価値があるから更新をすると認識されているといえる。一方、「更新しない」・「分からない」とするものは「更新費用の高額」を訴えていた。ここで留意すべきは、

高額とは費用対効果として高額ということである。自由記述からも読み取れたように、活動の場があって収入が得られて、活動に意味が感じられれば、現状の更新費用であっても高額ではなくなるだろう。つまり、自己投資としての有益性で資格更新が決定されるといえる。活動の場や収入の確保は重要であるが、同時にキャリアコンサルティングの重要性、有意味性について体験的に知る必要もあるのではないか。そのためには、まずキャリアコンサルタントが良質のキャリアコンサルティングを体験する必要があるだろう。

(4) 休止者の「満足度・役立ち度」と活動開始(再開)に向けて

休止者の「キャリアコンサルタントとしての活動への満足度」、「キャリアコンサルタントの資格の仕事・生活への役立ち度」、「キャリアコンサルタントとしての活動の課題解決への役立ち度」は、すべてにおいて活動者よりも低いことが示された。これらの向上には、少なくとも「キャリアコンサルタントとしての専門性の高さ」と「活動への興味」、「仕事の確保」、「報酬」、そして「周囲の理解と協力」を得る必要性が示唆された。また、「キャリアコンサルタントとしての活動への満足度」が低いほど「キャリアコンサルティングの開始(再開)の意向」が強くなる傾向が示された。キャリアコンサルタントとして休止状態にある現状に満足していないために、理想である活動状態を目指して開始(再開)を望むものと考えられた。更に、「キャリアコンサルタントの資格の仕事・生活への役立ち度」や「キャリアコンサルタントとしての活動の課題解決への役立ち度」が高いほどキャリアコンサルタント資格の更新を予定する傾向が高いことも示された。キャリアコンサルティングの活動を行っていないものの、日常の業務や生活での対人関係等においてその技能を活用しており、これによって仕事や生活において、および課題解決にとって「役立っている」という実感を持っている休止者が存在していた。この「役立ち感」が高い休止者ほど資格更新を予定する傾向があることが示された。

休止者の活動開始(再開)にとって「専門性の高さ」の獲得と「活動への興味」の増進という個人要因と、「仕事の確保」、「報酬」、「周囲の理解と協力」という環境要因の整備が不可欠といえる。また、休止者に対して、日常の仕事や生活におけるキャリアコンサルティング技能の活用場面を増やしていくことは少なくとも資格更新の促進につながりそうである。更に、この技術の活用場面をボランティア活動などに拡大していくことによって、休止状態で満足させず、キャリアコンサルティングの開始(再開)へと動機づけられる可能性がある。

休止者の活動開始(再開)に向けて、環境要因の整備と同時に、このような技能の活用場面を増やして動機づける支援的活動が求められる。

第6章 キャリアコンサルタントのキャリア形成とスキル

1. 問題

本章では、キャリアコンサルタントのキャリア形成とスキルについて検討する。キャリアコンサルタントの活動領域は年々広がっており、支援内容も個人的・内的問題の支援と社会的・環境的問題の支援とが複雑に絡んでいるため、基礎的な能力と活動領域によってキャリアコンサルタントのキャリア形成の傾向が異なることが想定される。本章では、キャリアコンサルタントのキャリア形成と能力の維持・向上に資する方策を検討するために、まずキャリアコンサルタントのキャリア形成の基礎的な特徴として、①学歴、社会に出て働き始める前に最後に通った学校、社会人になってから通った学校等と②社会に出て働き始めてから今までの経験を性別、年代別、主な活動領域別、キャリアコンサルタントとしての活動の有無、資格更新の有無で概観する。次に、こうした要因が③キャリアコンサルタント資格取得後の活動や④キャリアコンサルタントとしての課題意識にどのような影響を与えているかを検証する。

以下、全体的な傾向を示した後、特に関連が見られた主だったクロス集計を示し、総合的な知見を得るために、因子分析等の多変量解析を行った結果を示す。

2. キャリアコンサルタントの学歴・専攻

(1) 社会に出て働き始める前に最後に通った学校について(いわゆる最終学歴)

図表6-1には、回答者の「社会に出て働き始める前に最後に通った学校について(いわゆる最終学歴)」の結果を示した。表に示したとおり、7,586名の回答者中6,744名(88.9%)が専修学校・短期大学・高等専門学校以上の課程に進学している。労働政策研究・研修機構(JILPT)データブック国際労働比較(2022)によると、2019年における日本全体での同様の学歴保有者は72.3%であることから、キャリアコンサルタント資格保持者の集団は、国内では相対的に高学歴であることがわかる。中退率については、本調査の結果では2.4%であったが、文部科学省「学生支援を巡る状況について(就職指導)」(令和4年6月22日)の日本の大学・短大・高等専門学校の中退率は2.5%であったことから、同水準と言える。

図表6-2は最後に通った学校の専攻をまとめたものであるが、理工系(理学系、工学系、情報系、生物・農学・バイオ系、医療系、その他の自然科学系)は全体の19.2%であり、人文・社会科学系の修了者が大多数であることがわかる。2013年の国立教育政策研究所「中学校・高等学校における理系選択に関する研究最終報告書」では7割が文系、3割が理系と記していることから、キャリアコンサルタント資格保持者に占める理工系の割合は若干低く見えるが、キャリアコンサルタント資格が、心理学(発達心理学、社会心理学、組織心理学、カウンセリング理論等)、教育学(職業教育、教育心理学、教育方法論等)、経営学(人事組織・人材開発・人材管理論等)等の人文・社会科学系の能力(知識、技能、態度)を基盤と

することを鑑みれば、むしろ高いと言える可能性がある。

図表 6-1 最終学歴

社会に出て働きはじめる前に最後に通った学校について（いわゆる最終学歴）、最も近いものはどれですか。

	中学・ 高等学校	専修学校・短 大・高専	大学	大学院	その他	合計
n	814	1517	4771	456	28	7586
%	10.7%	20.0%	62.9%	6.0%	0.4%	100.0%

最後に通った学校を卒業しましたか、中退しましたか。

	卒業した	中退した	その他	合計
n	7377	182	27	7586
%	97.2%	2.4%	0.4%	100.0%

図表 6-2 最終専攻

最後に通った学校について、最も近いものはどれですか。

	心理系	教育系	福祉系	経済・経営系 (商業系)	法律系	その他の人文社 会科学系	理学系
n	423	540	148	1634	651	1473	158
%	5.6%	7.1%	2.0%	21.5%	8.6%	19.4%	2.1%
	工学系 (工業系)	情報系	生物・農学・バ イオ系	医療系	その他の自然科 学系	芸術・芸能系	その他
n	604	238	183	245	27	198	1064
%	8.0%	3.1%	2.4%	3.2%	0.4%	2.6%	14.0%

図表 6-3 は、社会人になってから通った学校をまとめたものである。社会人になってから学校に通ったと回答しているのは、2,356名（31.1%）である。内閣府「生涯学習に関する世論調査」（2018）によると、社会人になった後も、学校（大学、大学院、短期大学、専門学校等）で学んだことがある人は全体の 19.3%であることから、キャリアコンサルタント資格保有者は一般的な社会人よりも、社会人になってから学んでいると言える。

社会人になってから通った学校の専攻については、専門学校が最も多く 805名（34.2%）で、社会人になってから学んだ人の約 3 分の 1 にあたる。心理学を専攻した人は「大学（心理系）」（19.9%）、「大学院（心理系）」（5.3%）で、合計すると社会人になってから学んだ人の約 4 分の 1 にあたる。特筆すべきは、社会人になってから心理学系の大学院に通っている割合が 5.3%、経済・経営系の大学院に通っている割合が 8.1%と高いことである。科学技術・学術政策研究所の調査（2019）では、人口 100 万人当たりの比較では、日本は諸外国と比べて人文・社会学系の修士号保有者が少ないことが指摘されており、2020 年の人文科学の修士進学率は 4.1%、社会科学は 2.2%であることから、本調査の回答者の全体的な傾向として、

平均的な就業者と比較すると学歴が高く、能力の維持向上意欲が高い人文・社会科学系に関心が高い集団と言える。

図表 6-3 社会人になってから通った学校の専攻

社会人になってから通いましたか。

	通った	通ってない	合計
n	2356	109	7586
%	31.1%	68.9%	100.0%

社会人になってから通った学校について、最も近いものはどれですか。

	高校	専門学校	大学（心理系）	大学（経済・経営系）	大学（その他）	大学院（心理系）	大学院（経済・経営系）	大学院（その他）	合計
n	15	805	469	121	408	126	190	222	2356
%	0.6%	34.2%	19.9%	5.1%	17.3%	5.3%	8.1%	9.4%	100.0%

社会人になってから通った学校を卒業しましたか、中退しましたか。

	卒業した	中退した	その他	合計
n	1712	109	535	2356
%	72.7%	4.6%	22.7%	100.0%

(2) 性別、年代別の傾向

図表 6-4 は最終学歴を性別、図表 6-5 は年代別にまとめたものである。女性より男性の大学、大学院修了率が高く、年代では 30 代の大学・大学院修了率が他の年代より高い。

図表 6-4 最終学歴比較(性別)

	男性	女性	その他	合計
中学・高等学校 n=814	<u>30.8%</u>	69.2%	0.0%	100.0%
専修学校・短大・高専 n=1517	<u>12.7%</u>	87.1%	0.1%	100.0%
大学 n=4771	51.4%	<u>48.4%</u>	0.2%	100.0%
大学院 n=456	54.4%	<u>45.2%</u>	0.4%	100.0%
その他 n=28	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
合計 n=7586	41.7%	58.2%	0.2%	100.0%

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所^①に網掛け、小さい箇所^②に下線を付した。

図表 6-5 年代別の最終学歴比較

	20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	合計
中学・高等学校 n=814	0.7%	3.4%	20.9%	45.2%	24.0%	5.8%	100.0%
専修学校・短大・高専 n=1517	0.5%	<u>2.9%</u>	22.3%	52.5%	20.2%	1.6%	100.0%
大学 n=4771	1.4%	10.4%	23.3%	<u>36.3%</u>	25.6%	3.1%	100.0%
大学院 n=456	0.7%	14.0%	27.2%	<u>34.9%</u>	20.4%	2.9%	100.0%
その他 n=28	0.0%	0.0%	21.4%	50.0%	28.6%	0.0%	100.0%
合計 n=7586	1.1%	8.3%	23.0%	40.5%	24.0%	3.1%	100.0%

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所は網掛け、小さい箇所に下線を付した。

図表 6-6 は、最終学歴を「キャリアコンサルティングに関連する活動」について「活動していない」と回答した者とそれ以外で比較したものである。カイ二乗検定の結果、「中学・高等学校」は、活動の有無で有意差が見られたが、それ以外は差が見られなかった。

図表 6-6 キャリアコンサルティングに関連する活動の有無別の最終学歴比較

	活動していない	活動中	合計
中学・高等学校 n=814	<u>25.9%</u>	74.1%	100.0%
専修学校・短大・高専 n=1517	29.9%	70.1%	100.0%
大学 n=4771	30.3%	69.7%	100.0%
大学院 n=456	29.2%	70.8%	100.0%
その他 n=28	35.7%	64.3%	100.0%
合計 n=7586	29.7%	70.3%	100.0%

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所は網掛け、小さい箇所に下線を付した。

※「活動中」は「ほぼ毎日活動している」「週2～3回程度活動している」「週1回程度活動している」「月に2～3回程度活動している」「月1回程度活動している」「不定期に活動している」の合計

図表 6-7 は最終専攻を性別にまとめたものである。「心理系」、「教育系」、「福祉系」、「その他の人文社会科学系」、「医療系」、「芸術・芸能系」、「その他」は女性の割合が多く、「経済・経営系（商業系）」、「法律系」、「理学系」、「工学系」は男性の割合が多い。

図表 6-8 は最終専攻を年代別にまとめたものである。キャリアコンサルティングと関連が深いと考えられる心理系、教育系、経済・経営系（商業系）に着目すると、心理系は30代（12.3%）の割合が高く、60代（18.7%）が低い。教育系は50代（47.2%）の割合が高く、40代（18.5%）が低い。経済・経営系（商業系）は60代（28.6%）の割合が高く、20代（0.7%）及び50代（37.6%）の割合が低い。

図表 6-7 最終専攻比較(性別)

	男性	女性	その他	合計
心理系 n=423	<u>27.4%</u>	72.6%	0.0%	100.0%
教育系 n=540	20.4%	79.4%	0.2%	100.0%
福祉系 n=148	14.2%	85.1%	0.7%	100.0%
経済・経営系(商業系) n=1634	65.1%	<u>34.9%</u>	0.0%	100.0%
法律系 n=651	70.7%	<u>29.3%</u>	0.0%	100.0%
その他の人文社会科学系 n=1473	<u>22.3%</u>	77.5%	0.2%	100.0%
理学系 n=158	56.3%	<u>43.0%</u>	0.6%	100.0%
工学系(工業系) n=604	87.4%	<u>12.6%</u>	0.0%	100.0%
情報系 n=238	45.4%	54.6%	0.0%	100.0%
生物・農学・バイオ系 n=183	43.2%	56.3%	0.5%	100.0%
医療系 n=245	<u>13.5%</u>	86.1%	0.4%	100.0%
その他の自然科学系 n=27	37.0%	63.0%	0.0%	100.0%
芸術・芸能系 n=198	<u>18.7%</u>	80.3%	1.0%	100.0%
その他 n=1064	<u>16.7%</u>	83.1%	0.2%	100.0%
合計 n=7586	41.7%	58.2%	0.2%	100.0%

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所¹⁾に網掛け、小さい箇所²⁾に下線を付した。

図表 6-8 年代別の最終専攻比較

	20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	合計
心理系 n=423	2.1%	12.3%	25.3%	37.8%	<u>18.7%</u>	3.8%	100.0%
教育系 n=540	1.5%	9.8%	<u>18.5%</u>	47.2%	20.2%	2.8%	100.0%
福祉系 n=148	2.0%	12.2%	23.6%	39.2%	<u>20.9%</u>	2.0%	100.0%
経済・経営系(商業系) n=1634	<u>0.7%</u>	7.1%	21.7%	<u>37.6%</u>	28.6%	4.3%	100.0%
法律系 n=651	0.9%	8.6%	24.9%	<u>32.9%</u>	29.6%	3.1%	100.0%
その他の人文社会科学系 n=1473	1.5%	9.8%	26.0%	43.3%	<u>18.5%</u>	1.0%	100.0%
理学系 n=158		12.0%	<u>18.4%</u>	37.3%	27.8%	4.4%	100.0%
工学系(工業系) n=604	0.5%	4.6%	17.5%	<u>31.6%</u>	38.2%	7.5%	100.0%
情報系 n=238	0.8%	9.7%	31.9%	37.8%	<u>16.8%</u>	2.9%	100.0%
生物・農学・バイオ系 n=183	3.8%	13.1%	25.1%	35.5%	<u>17.5%</u>	4.9%	100.0%
医療系 n=245	0.8%	9.0%	23.7%	46.9%	18.8%	<u>0.8%</u>	100.0%
その他の自然科学系 n=27	3.7%	22.2%	29.6%	<u>25.9%</u>	14.8%	3.7%	100.0%
芸術・芸能系 n=198		7.1%	30.3%	42.4%	19.7%	<u>0.5%</u>	100.0%
その他 n=1064	0.8%	<u>5.3%</u>	21.0%	48.9%	22.1%	2.1%	100.0%

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所¹⁾に網掛け、小さい箇所²⁾に下線を付した。

図表 6-9 は、社会人になってから通った学校の専攻を性別にまとめたものである。心理系を専攻している割合は女性が大学で 77.0%と高い。経済・経営系は男性の割合が高く、大学で 51.2%であった。

図表 6-9 社会人になってから通った学校の専攻比較(性別)

	男性	女性	その他	合計
高校 n=15	46.7%	53.3%	0.0%	100.0%
専門学校 n=805	42.0%	57.8%	0.2%	100.0%
大学(心理系) n=469	<u>22.8%</u>	77.0%	0.2%	100.0%
大学(経済・経営系) n=121	51.2%	<u>48.8%</u>	0.0%	100.0%
大学(その他) n=408	<u>27.0%</u>	72.5%	0.5%	100.0%
大学院(心理系) n=126	<u>31.0%</u>	69.0%	0.0%	100.0%
大学院(経済・経営系) n=190	56.3%	<u>43.7%</u>	0.0%	100.0%
大学院(その他) n=222	35.6%	64.0%	0.5%	100.0%
通っていない n=5230	44.2%	<u>55.7%</u>	0.1%	100.0%
合計 n=7586	41.7%	58.2%	0.2%	100.0%

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所^①に網掛け、小さい箇所^②に下線を付した。

図表 6-10 は、社会人になってから通った学校の専攻を年代別にまとめたものである。30代では「通っていない」(9.8%)が多かった。50代では「大学(心理系)」(46.1%)が多かった。60代では「専門学校」(27.1%)、「大学院(心理系)」(31.0%)が多かった。なお、社会人で大学・大学院に通った経験のある人の割合は、年齢を経るほどに増えるため、結果的に50代が多くなっていると考えられる。日本では、1991年の「大学設置基準の大綱化」が節目になり、大学院制度が弾力化していることから、現在の60代においては、社会人向けの大学・大学院が一般的になっていなかったことが影響し、50代と比べると低めになっていると考えられる。文部科学省では平成27年度から社会人の学び直しを推進する『職業実践力育成プログラム』認定制度を創設したことから、費用面が制約となる若い年代の大学・大学院での学び直しが増えることが予測される。

図表 6-10 年代別の社会人になってから通った学校の専攻比較

	20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	合計
高校 n=15	0.0%	6.7%	13.3%	26.7%	33.3%	20.0%	100.0%
専門学校 n=805	0.7%	<u>5.5%</u>	23.1%	40.4%	27.1%	3.2%	100.0%
大学(心理系) n=469	0.0%	<u>4.3%</u>	21.3%	46.1%	24.9%	3.4%	100.0%
大学(経済・経営系) n=121	0.8%	5.0%	24.8%	38.0%	28.1%	3.3%	100.0%
大学(その他) n=408	0.2%	5.1%	18.9%	47.1%	25.0%	3.7%	100.0%
大学院(心理系) n=126	0.0%	4.8%	<u>11.9%</u>	46.8%	31.0%	5.6%	100.0%
大学院(経済・経営系) n=190	0.0%	5.8%	25.8%	40.0%	25.3%	3.2%	100.0%
大学院(その他) n=222	0.5%	5.0%	19.8%	49.5%	23.4%	1.8%	100.0%
通っていない n=5230	1.4%	<u>9.8%</u>	23.8%	<u>39.0%</u>	23.1%	2.9%	100.0%
合計 n=7586	1.1%	8.3%	23.0%	40.5%	24.0%	3.1%	100.0%

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所^①に網掛け、小さい箇所^②に下線を付した。

図表 6-11 は、社会人になってから通った学校の専攻を「1 級・2 級キャリアコンサルティング技能士資格の有無」で比較したものである。1 級・2 級キャリアコンサルティング技能士資格保有者は、大学院（心理系）に通った者が 36.5%と最も多く、次いで大学（心理系）が 23.5%であった。

図表 6-11 1 級・2 級技能士資格の有無別の社会人になってから通った学校の専攻比較

	1級・2級技能士 資格保有者	それ以外	合計
高校 n=15	6.7%	93.3%	100.0%
専門学校 n=805	14.4%	85.6%	100.0%
大学（心理系） n=469	23.5%	<u>76.5%</u>	100.0%
大学（経済・経営系） n=121	19.0%	81.0%	100.0%
大学（その他） n=408	22.1%	<u>77.9%</u>	100.0%
大学院（心理系） n=126	36.5%	<u>63.5%</u>	100.0%
大学院（経済・経営系） n=190	18.9%	81.1%	100.0%
大学院（その他） n=222	16.2%	83.8%	100.0%
通っていない n=5230	<u>13.4%</u>	86.6%	100.0%
合計 n=7586	15.3%	84.7%	100.0%

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所は網掛け、小さい箇所は下線を付した。

図表 6-12 は、社会人になってから通った学校の専攻を「キャリアコンサルティングに関連する活動の有無」で比較したものである（「活動中」の内訳は図表 6-6 と同じ）。キャリアコンサルティングに関連する活動の有無からは、活動している者が、全般的に社会人になってから学校に通う割合が高いことがわかる。特に、活動している者は「大学院（心理系）」に通った者が統計的に有意に多く、心理学を専門的に学んだ者が多い。キャリアコンサルタント資格保有者は、資格取得後も自己研鑽に励み、継続的に学び続ける割合が高いと言える。

図表 6-12 キャリアコンサルティングに関連する活動の有無別の社会人になってから通った学校の専攻比較

	活動して いない	活動中	合計
高校 n=15	33.3%	66.7%	100.0%
専門学校 n=805	29.6%	70.4%	100.0%
大学（心理系） n=469	28.6%	71.4%	100.0%
大学（経済・経営系） n=121	20.7%	79.3%	100.0%
大学（その他） n=408	31.1%	68.9%	100.0%
大学院（心理系） n=126	14.3%	85.7%	100.0%
大学院（経済・経営系） n=190	28.4%	71.6%	100.0%
大学院（その他） n=222	30.2%	69.8%	100.0%
通っていない n=5230	30.3%	69.7%	100.0%
合計 n=7586	29.7%	70.3%	100.0%

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所は網掛け、小さい箇所は下線を付した。

(3) 本節の結果のまとめ

キャリアコンサルタント資格保有者のキャリアの基礎情報として、社会に出て働き始める前に最後に通った学校、社会人になってから通った学校等を分析した結果、キャリアコンサルタント資格保有者は、88.9%が短期大学等から大学院の博士課程までのいずれかに進学しており、平均的な就業者と比較すると高学歴保有者が多いことが示された。社会人になってから学校に通ったと回答している割合が31.1%であったことから、一般的な社会人に比べて学びに積極的である実態が示された。最後に通った学校の専攻は、人文・社会科学系が64.2%と理工系の18.8%と比べると多い（図表 6-2）。

社会人になってから通った学校の専攻を性別で比較したところ、女性は心理系を専攻している割合が高く、男性は経済・経営系の割合が高いことが確認出来た（図表 6-9）。また社会人となって以降の大学、大学院への就学経験について、年代別に見ると30代では「通っていない」（9.8%）が多く、50代では「大学（心理系）」（46.1%）、60代では「専門学校」（27.1%）と「大学院（心理系）」（31.0%）が多かった。なお、社会人で大学・大学院に通った経験のある人の割合は、年齢を経るほどに増えるため、結果的に50代が多くなっていると考えられる（図表 6-10）。加えて1級・2級キャリアコンサルティング技能士資格の有無で比較したところ、資格保有者は、大学院（心理系）に通った割合が36.5%、次いで大学（心理系）が23.5%と心理学を専攻している割合が有意に高いことが示された（図表 6-11）。

3. 社会人になってからの経験に関する基礎情報

(1) 社会に出て働き始めてから今までの就業形態他

図表 6-13 は、社会に出て働き始めてから今まで「正社員・正職員」、「非正規社員・非正規職員」、「フリー・自営」、「専業主婦（主夫）」、「無業その他」の中で経験したことがあるものをまとめた結果である。正社員・正職員は 98.3%と殆どが経験しており、次いで非正規社員・非正規職員は約半数（53.6%）が経験していた。表にはないが、選択肢のうち正社員・正職員のみを選択していたのは 35.7%であり、2 つ以上の就業形態を経験している割合が高かった。

図表 6-13 社会に出て働き始めてから今まで経験した就業形態

	正社員・正職員	非正規社員・非正規職員	フリー・自営	専業主婦（主夫）	無業その他
n	7455	4066	1990	1731	1227
%	98.3%	53.6%	26.2%	22.8%	16.2%

図表 6-14 は、就業形態別に経験年数の平均をまとめたものである。「正社員・正職員」は 22.9 年と最も長く、次いで「非正規社員・非正規職員」が 8.5 年となっている。「無業その他」は 1.8 年と最も短い。

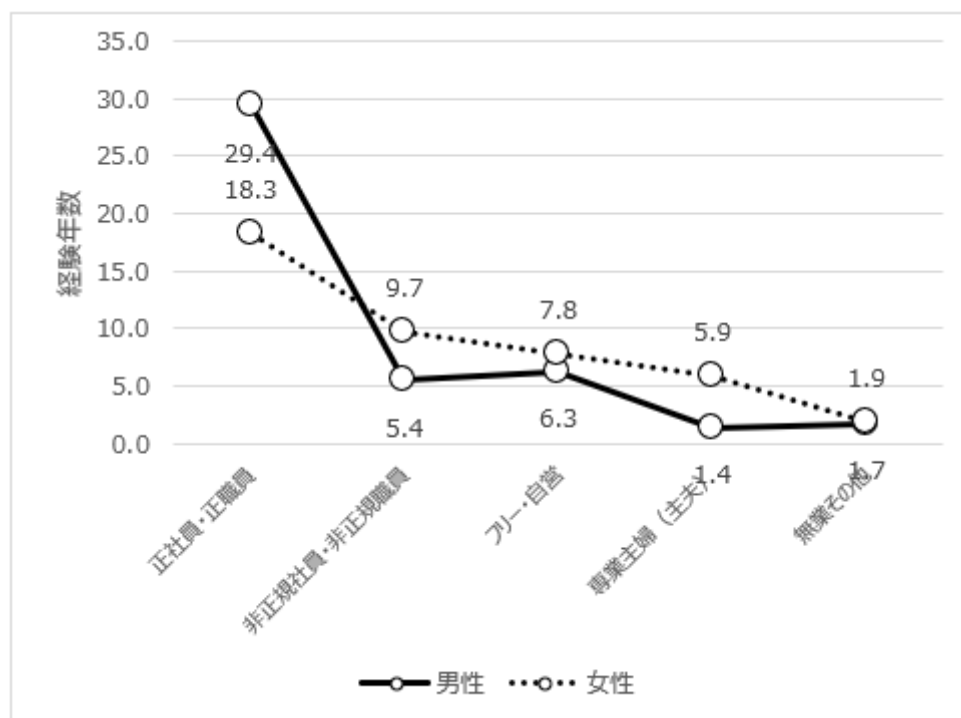
図表 6-14 社会に出て働き始めてから今まで経験した就業形態別経験年数

	経験年数
正社員・正職員	22.9
非正規社員・非正規職員	8.5
フリー・自営	7.2
専業主婦（主夫）	5.8
無業その他	1.8

図表 6-15 は、就業形態別の経験年数を性別で比較したものである。性別に見ても「正社員・正職員」の平均経験年数が最も長く、「無業その他」の平均経験年数が最も小さい。性別で見ると「正社員・正職員」以外は女性の平均経験年数が長いことがわかる。表にはないが、本調査の 40 代の「正社員・正職員」の平均経験年数は男性が 19.8 年、女性が 15.3 年であった。令和 3 年賃金事情等総合調査の調査産業計の平均勤続年数では、平均年齢 40 歳の勤続年数の平均が男性は 17.7 年、女性は 14.3 年であったことから、「正社員・正職員」の経験年数については平均的といえる。

図表 6-15 社会に出て働き始めてから今まで経験した就業形態別経験年数(性別)

	正社員・正職員	非正規社員・非正規職員	フリー・自営	専業主婦(主夫)	無業その他
男性	29.4	5.4	6.3	1.4	1.7
女性	18.3	9.7	7.8	5.9	1.9
その他	17.4	6.1	5.6	4.8	1.0

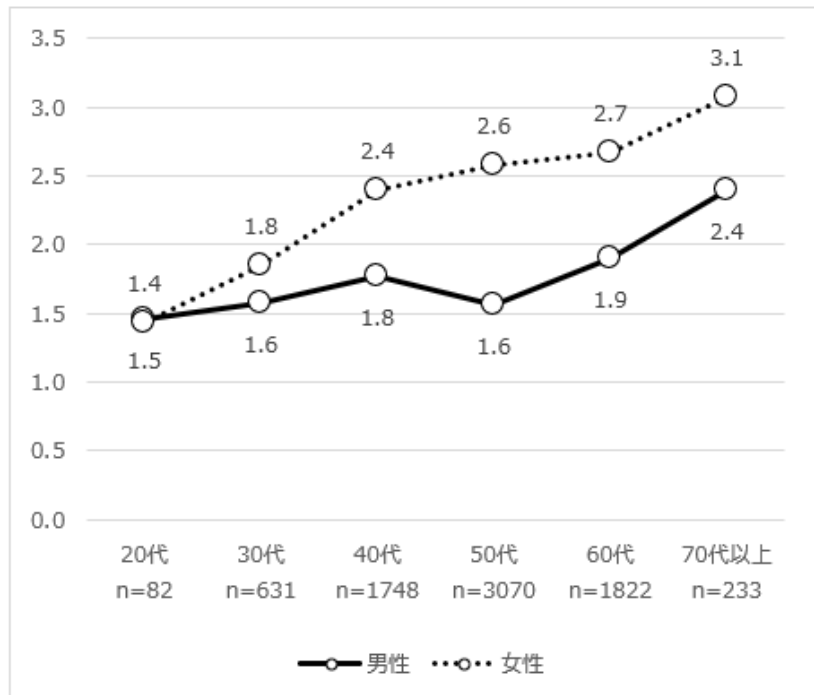


(2) 就業形態への性別、年代別の影響

図表 6-16 は、社会に出て働き始めてから経験した就業形態数（「正社員・正職員」、「非正規社員・非正規職員」、「フリー・自営」、「専業主婦（主夫）」、「無業その他」）を性別、年代別にまとめたものである。全て経験している場合は 5 となり、1 つしか経験していない場合は 1 となる。男性より女性が多様な就業形態を経験しており、平均は 2.5 であった。年代別で見ると、男性は、60 代以上で経験した就業形態数が多くなることから、定年退職前後を機に働き方が変化していることがわかる。標準偏差（SD）を性別で比較すると 30 代以降に女性の値が大きくなっていることがわかる。

図表 6-16 年代別の社会に出て働き始めてから今までに経験した就業形態数

	男性 n=3160		女性 n=4414	
	平均値	SD	平均値	SD
20代	1.5	0.9	1.4	0.7
30代	1.6	0.9	1.8	1.0
40代	1.8	1.0	2.4	1.1
50代	1.6	0.8	2.6	1.1
60代	1.9	0.9	2.7	1.0
70代以上	2.4	0.8	3.1	1.1
全体	1.8	0.9	2.5	1.1

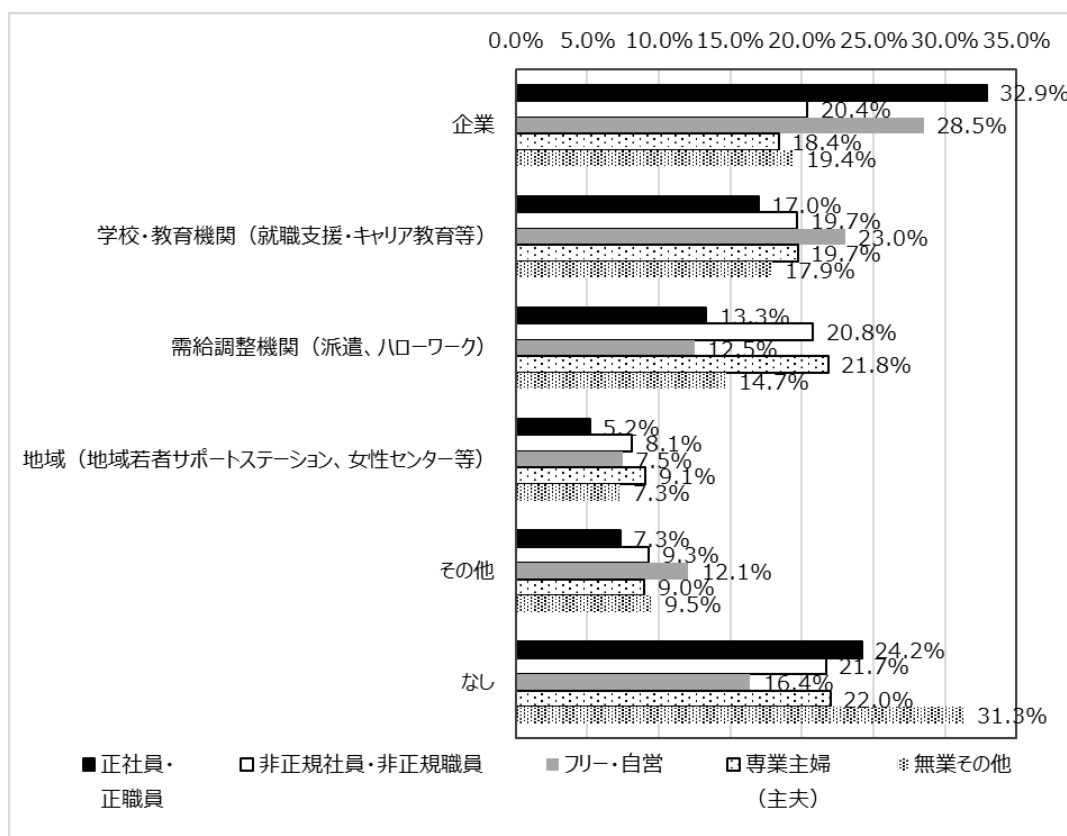


図表 6-17 は、社会に出て働き始めてから経験した就業形態を主な活動領域別にまとめたものである。正社員・正職員の割合が最も高いのは企業領域で 32.9%であり、最も低いのは地域領域で 5.2%であった。非正規社員・非正規職員は、最も割合が高いのが需給調整機関領域の 20.8%、最も低いのが企業領域の 20.4%であった。

図表 6-17 主な活動領域別の経験した就業形態の比較

	正社員・ 正職員	非正規社員・ 非正規職員	フリー・自営	専業主婦 (主夫)	無業その他
企業	32.9%	20.4%	28.5%	18.4%	19.4%
学校・教育機関（就職支援・キャリア教育等）	17.0%	19.7%	23.0%	19.7%	17.9%
需給調整機関（派遣、ハローワーク）	13.3%	20.8%	12.5%	21.8%	14.7%
地域（地域若者サポートステーション、女性センター等）	5.2%	8.1%	7.5%	9.1%	7.3%
その他	7.3%	9.3%	12.1%	9.0%	9.5%
なし	24.2%	21.7%	16.4%	22.0%	31.3%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所¹に網掛け、小さい箇所²に下線を付した。



(3) 転職の有無と回数

図表 6-18 は、性別に転職経験の有無をまとめたものである。転職経験ありは 73.5%であった。男性（64.3%）と比べると女性（80.2%）の転職経験ありの割合が高いことがわかる。

図表 6-18 性別の転職経験の有無

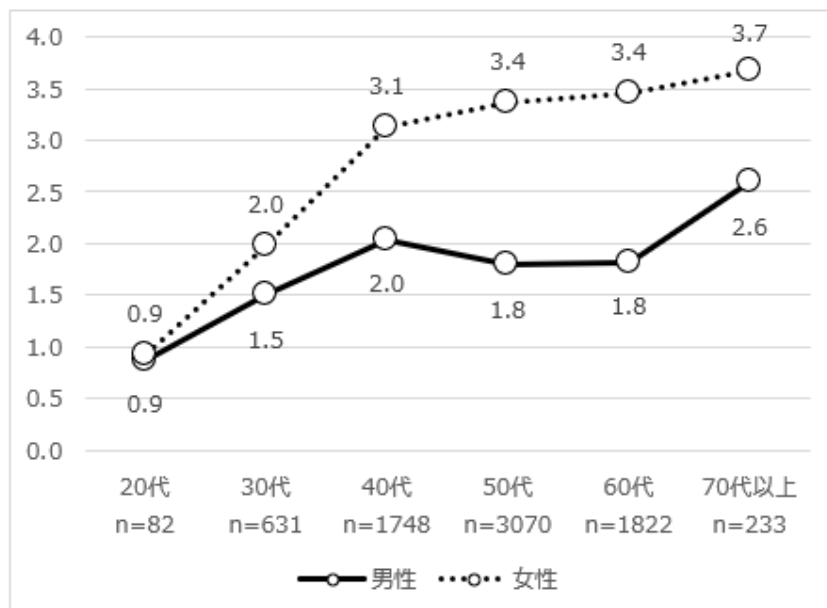
	男性 n=2032	女性 n=3540	その他 n=6	合計 n=7586
転職経験あり	64.3%	80.2%	50.0%	73.5%
転職経験なし	35.7%	19.8%	50.0%	26.5%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛け、小さい箇所に下線を付した。

図表 6-19 は、性別年代別に平均転職回数をまとめたものである。平均転職回数は全体で 2.6 回、男性が 1.9 回、女性が 3.2 回であった。20 代以降、女性の平均転職回数は男性を上回る。平均転職回数が最も多いのは、男女共に 70 代以上であるが、標準偏差 (SD) の値が最も大きいのは、男性は 50 代、女性は 50 代と 70 代以上であった。

図表 6-19 性別年代別の平均転職回数

	男性			女性			全体		
	n	平均値	SD	n	平均値	SD	n	平均値	SD
20代	22	0.9	1.1	60	0.9	1.4	82	0.9	1.3
30代	192	1.5	2.1	437	2.0	2.1	631	1.8	2.1
40代	583	2.0	2.3	1161	3.1	3.0	1748	2.8	2.8
50代	1101	1.8	3.7	1963	3.4	3.1	3070	2.8	3.4
60代	1081	1.8	2.6	741	3.4	3.0	1822	2.5	2.9
70代以上	181	2.6	2.5	52	3.7	3.1	233	2.8	2.7
全体	3160	1.9	3.0	4414	3.2	3.0	7586	2.6	3.0



図表 6-20 は、主な活動領域別に、転職の有無の割合を比較したものである。転職経験ありの割合が最も高いのは需給調整機関領域で、経験ありの回答者の 16.4%にあたる。転職経験なしの割合が最も高いのは企業領域で、経験なしの回答者の 47.3%であった。

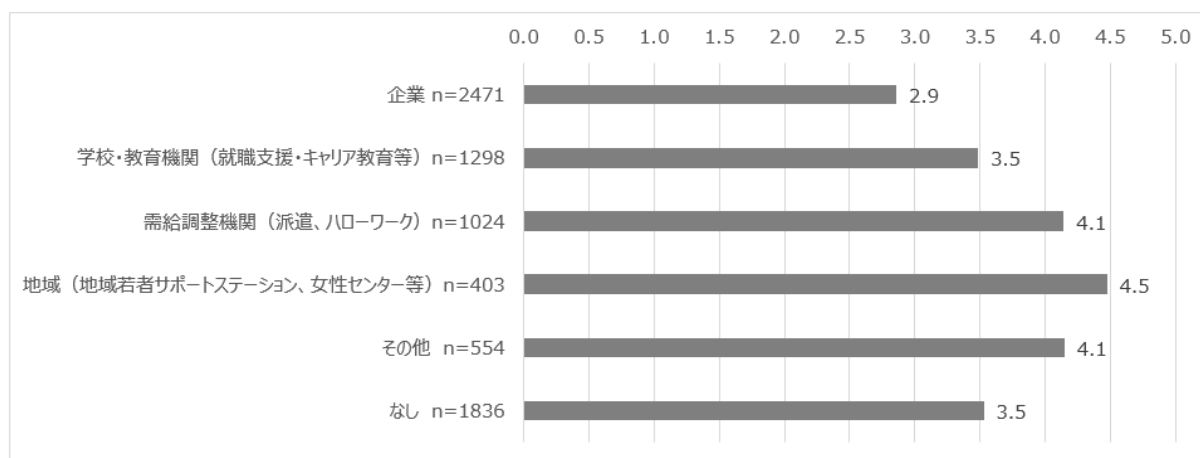
図表 6-20 主な活動領域別の転職の有無の割合

	企業	学校・教育機関（就職支援・キャリア教育等）	需給調整機関（派遣、ハローワーク）	地域（地域若者サポートステーション、女性センター等）	その他	なし	合計
転職経験あり n=5578	27.3%	19.1%	16.4%	6.7%	8.5%	22.0%	100.0%
転職経験なし n=2008	47.3%	11.6%	5.3%	1.4%	4.0%	30.4%	100.0%

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛け、小さい箇所に下線を付した。

図表 6-21 は、主な活動領域別に転職回数を比較したものである。転職回数は、需給調整機関領域と地域領域、その他で高く、それぞれ 4.1 回、4.5 回、4.1 回であった。企業領域は 2.9 回と最も少ない。

図表 6-21 主な活動領域別の転職回数



(4) 職業的経験に関する認識

図表 6-22 は、キャリアコンサルタントが自身の職業的経験を「特定の分野・業種・業界で、特定の仕事を長く経験してきている」、「特定の分野・業種・業界で、複数の仕事を多く経験してきている」、「複数の分野・業種・業界で、特定の仕事を長く経験してきている」、「複数の分野・業種・業界で、複数の仕事を多く経験してきている」の中でどれに近いと認識しているかをまとめたものである。「複数の分野・業種・業界で、複数の仕事を多く経験してきている」と認識している割合が最も多く 31.9%であった。次いで「特定の分野・業種・業界で、複数の仕事を多く経験してきている」が 28.6%であった。

図表 6-22 どのような職業的経験をしてきたか

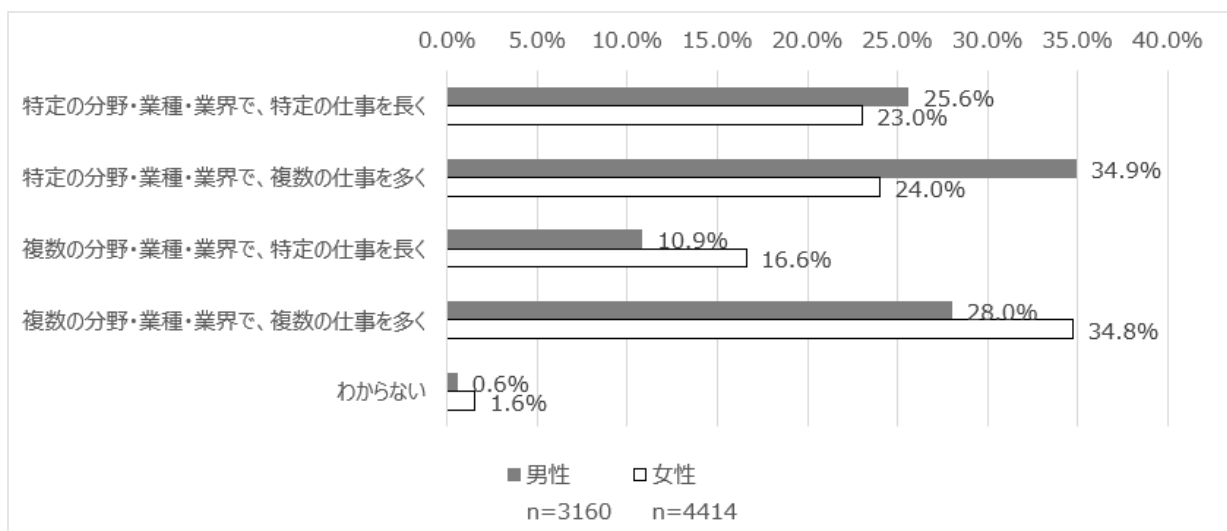
特定の分野・業種・業界で、特定の仕事を長く経験してきている n=1828	24.1%
特定の分野・業種・業界で、複数の仕事を多く経験してきている n=2170	28.6%
複数の分野・業種・業界で、特定の仕事を長く経験してきている n=1078	14.2%
複数の分野・業種・業界で、複数の仕事を多く経験してきている n=2423	31.9%
わからない n=87	1.1%
合計 n=7586	100.0%

図表 6-23 は、キャリアコンサルタントが認識している自身の職業的経験を性別で比較したものである。「特定の分野・業種・業界で、特定の仕事を長く経験してきている」、「特定の分野・業種・業界で、複数の仕事を多く経験してきている」は男性の割合が有意に多く、「複数の分野・業種・業界で、特定の仕事を長く経験してきている」、「複数の分野・業種・業界で、複数の仕事を多く経験してきている」、「わからない」は女性の割合が有意に多い結果であった。

図表 6-23 どのような職業的経験をしてきたかの比較(性別)

	男性 n=3160	女性 n=4414	その他 n=12
特定の分野・業種・業界で、特定の仕事を長く経験してきている	25.6%	23.0%	8.3%
特定の分野・業種・業界で、複数の仕事を多く経験してきている	34.9%	24.0%	50.0%
複数の分野・業種・業界で、特定の仕事を長く経験してきている	10.9%	16.6%	16.7%
複数の分野・業種・業界で、複数の仕事を多く経験してきている	28.0%	34.8%	25.0%
わからない	0.6%	1.6%	
合計	100.0%	100.0%	100.0%

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛け、小さい箇所に下線を付した。

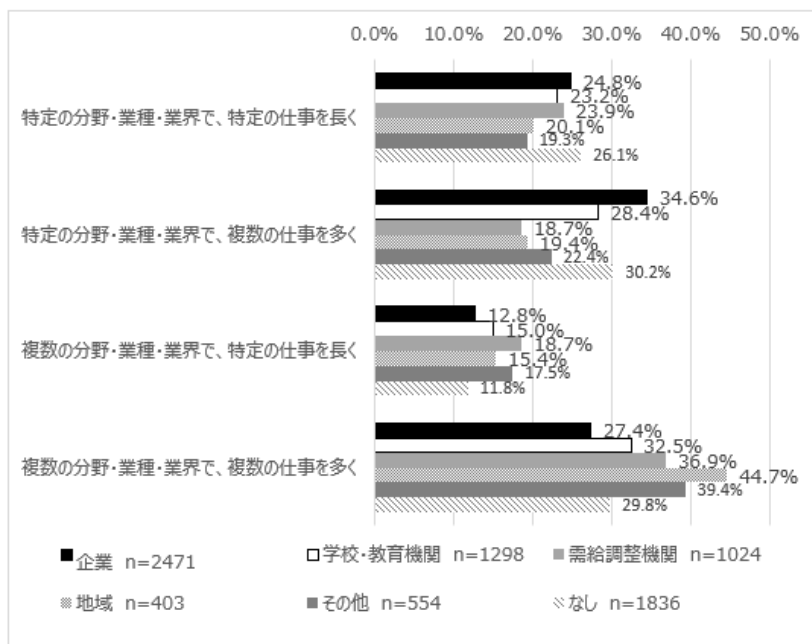


図表 6-24 は、キャリアコンサルタントが認識している自身の職業的経験を主な活動領域別に集計した結果である。企業領域は、「特定の分野・業種・業界で、複数の仕事を多く経験してきている」を選択する割合が高く 34.6%であった。需給調整機関領域は「複数の分野・業種・業界で、特定の仕事を長く経験してきている」(18.7%) の割合が有意に高く、地域領域は「複数の分野・業種・業界で、複数の仕事を多く経験してきている」(44.7%) の割合が有意に高い。「特定の分野・業種・業界で、特定の仕事を長く経験してきている」と「特定の分野・業種・業界で、複数の仕事を多く経験してきている」を合計した「特定の分野・業種・業界」の割合が、「複数の分野・業種・業界で、特定の仕事を長く経験してきている」と「複数の分野・業種・業界で、複数の仕事を多く経験してきている」を合計した「複数の分野・業種・業界」の割合より高いのは、「企業領域」、「学校・教育機関領域」、「なし」で、それ以外の活動領域では「複数の分野・業種・業界」の割合が高い結果であった。

図表 6-24 主な活動領域別のどのような職業的経験をしてきたかの比較

	企業 n=2471	学校・教育機関 (就職支援・キャリア教育等) n=1298	需給調整機関 (派遣、ハローワーク) n=1024	地域(地域若者サポートステーション、女性センター等) n=403	その他 n=554	なし n=1836
特定の分野・業種・業界で、特定の仕事を長く経験してきている	24.8%	23.2%	23.9%	20.1%	19.3%	26.1%
特定の分野・業種・業界で、複数の仕事を多く経験してきている	34.6%	28.4%	18.7%	19.4%	22.4%	30.2%
複数の分野・業種・業界で、特定の仕事を長く経験してきている	12.8%	15.0%	18.7%	15.4%	17.5%	11.8%
複数の分野・業種・業界で、複数の仕事を多く経験してきている	27.4%	32.5%	36.9%	44.7%	39.4%	29.8%
わからない	0.4%	0.9%	1.9%	0.5%	1.4%	2.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所(網掛け)、小さい箇所(下線を付した)。



図表 6-25 は、キャリアコンサルタントが認識している自身の職業的経験を 1 級・2 級技能士資格の有無で比較したものである。1 級・2 級技能士資格保有者は「複数の分野・業種・業界で、特定の仕事を長く経験している」と回答した割合が有意に高い。国家資格「キャリアコンサルタント」の上位資格と位置づけられる 1 級・2 級技能士に「複数の分野・特定の仕事」の割合が多かったという結果から、キャリアコンサルタントとしてのキャリア形成をする上では、複数の分野・業種・業界で、特定の仕事を長く経験する方が有効である可能性があることを指摘できる。

図表 6-25 1 級・2 級技能士資格有無別のどのような職業的経験をしてきたかの比較

	1級・2級 技能士資格 保有者 n=1161	それ以外 n=6425
特定の分野・業種・業界で、特定の仕事を長く経験してきている	22.9%	24.3%
特定の分野・業種・業界で、複数の仕事を多く経験してきている	<u>26.1%</u>	29.1%
複数の分野・業種・業界で、特定の仕事を長く経験してきている	17.1%	<u>13.7%</u>
複数の分野・業種・業界で、複数の仕事を多く経験してきている	33.3%	31.7%
わからない	0.6%	1.2%
合計	100.0%	100.0%

※調整済み残差が5%水準で統計的に有意に値が大きい箇所¹に網掛け、小さい箇所²に下線を付した。

(5)本節の結果のまとめ

以上、本節の結果をまとめると、社会に出て働き始めてから今までに経験した就業形態として、「正社員・正職員」、「非正規社員・非正規職員」、「フリー・自営」、「専業主婦（主夫）」、「無業その他」の中から回答を求めたところ、「正社員・正職員」を挙げる割合が最も高く 98.3%であった（図表 6-13）。一方、「正社員・正職員」のみを選択していたのは 35.7%であり、2 つ以上の就業形態を経験している割合が高かった。また「正社員・正職員」の経験年数は平均 22.9 年であり、性別で比較しても「正社員・正職員」の経験年数が最も長かった（図表 6-14、15）。正社員・正職員を経験した割合が最も高いのは企業領域で 32.9%、最も低いのは地域領域で 5.2%であった。非正規社員・非正規職員を経験した割合は、最も高いのが需給調整機関領域の 20.8%、最も低いのが企業領域の 20.4%であった（図表 6-17）。転職経験は、全体の 73.5%が転職を経験しており、平均転職回数は全体で 2.6 回、男性が 1.9 回、女性が 3.2 回と女性の方が多かった（図表 6-18、19）。主な活動領域別に見ると、転職経験ありの割合が最も高いのは需給調整機関領域で経験ありの回答者の 16.4%にあたり、平均転職回数は 4.1 回であった（図表 6-20、21）。

キャリアコンサルタント自身の職業的経験に関する認識を「特定の分野・業種・業界で、特定の仕事を長く経験してきている」、「特定の分野・業種・業界で、複数の仕事を多く経験

してきている」、「複数の分野・業種・業界で、特定の仕事を長く経験してきている」、「複数の分野・業種・業界で、複数の仕事を多く経験してきている」の4類型で調査したところ、「複数の分野・業種・業界で、複数の仕事を多く経験してきている」の割合が最も多く31.9%であった。主な活動領域を「企業」と回答している人は「特定の分野・業種・業界で、複数の仕事を多く経験してきている」を選択する割合が高く34.6%であった。需給調整機関領域は「複数の分野・業種・業界で、特定の仕事を長く経験してきている」(18.7%)の割合が有意に高く、地域領域は「複数の分野・業種・業界で、複数の仕事を多く経験してきている」(44.7%)の割合が有意に高かった。(図表6-22、24)。

ここまでの調査結果から、主な活動領域によってキャリアコンサルタント自身の職業的経験に関する認識が異なる傾向があることが確認出来た。また1級・2級技能士資格保有者は「複数の分野・業種・業界で、特定の仕事を長く経験している」と回答した割合が高いことから、キャリアコンサルタントとしてのキャリア形成をする上では、複数の分野・業種・業界で、特定の仕事を長く経験する方法が有効であることがわかる(図表6-25)。

4. 社会人になってからの職業生活経験

(1) 社会人になってからの職業生活経験

本調査では、キャリアコンサルタント資格保有者の職業生活経験を調査するために 24 の項目を提示している。図表 6-26 は、選択肢の中から、今まで職業生活で経験したものを尋ねた結果である。「部下・後輩の指導・育成係」を選択した者は全体の 81.3%で最も多く、次いで「各種資格の取得」が 72.5%、「年上の部下、または年下の上司をもったこと」が 69.7%となっている。最も選択率が低いのは「3 か月以上の長期の海外出張・海外転勤、海外留学」で 9.0%であった。

図表 6-26 今まで職業生活で次のような経験がありますか(複数選択)

部下・後輩の指導・育成係	81.3%
各種資格の取得	72.5%
年上の部下、または年下の上司をもったこと	69.7%
転職	62.5%
プロジェクト・リーダー、管理職の経験	61.8%
仕事上の大きな成功	45.6%
出向・転勤・単身赴任（国内）	41.7%
仕事上の大きな失敗	39.7%
業務改善活動（品質向上、効率化、DX推進など）への参加	39.5%
職場の対人関係上の深刻なトラブル（ハラスメント含む）	36.2%
新規顧客開拓などの営業経験	36.0%
新規事業の立ち上げ	35.3%
ボランティア活動	34.5%
自部門や会社を超えた共同プロジェクトへの参加	33.0%
休職・復帰（結婚、出産、育児、病気、介護等含む）	27.4%
副業・サイドビジネスの経験	22.6%
会社の倒産、合併	18.5%
独立、開業	17.2%
役職定年や定年後雇用継続による立場の変化	13.5%
リストラ・早期退職制度による退職	12.3%
定年退職	12.2%
3 か月以上の長期の海外出張・海外転勤、海外留学	9.0%
その他	1.7%
特になし	0.9%

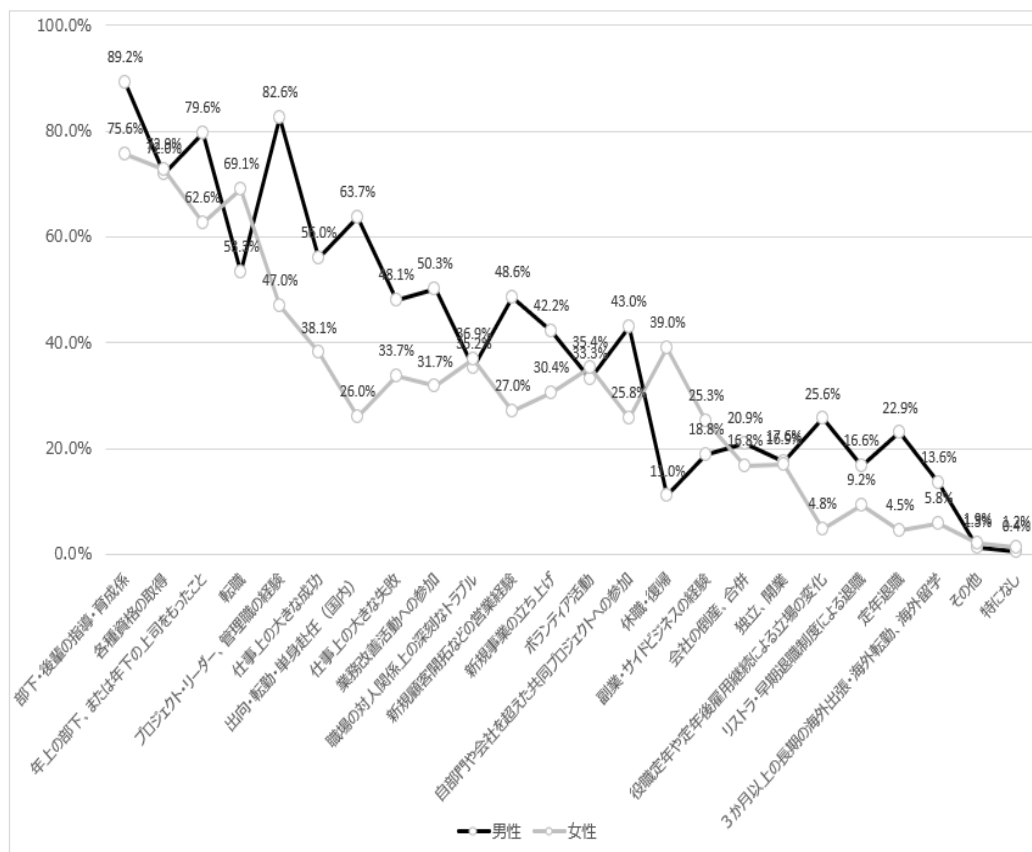
図表 6-27 は、今まで職業生活で経験したものを性別にまとめたものである。女性は選択率が全般的に低く、中でも「役職定年や定年後雇用継続による立場の変化」「定年退職」を経

験している割合は5%に満たないことがわかる。なお、「各種資格の取得」、「職場の対人関係上の深刻なトラブル（ハラスメント含む）」、「ボランティア活動」、「独立、開業」は性別で有意差がなく、「転職」、「休職・復帰（結婚、出産、育児、病気、介護等含む）」、「副業・サイドビジネスの経験」、「特になし」は女性が有意に高かった。

図表 6-27 今までの職業生活での経験比較(性別)

	男性 n=3160	女性 n=4414	その他 n=12		男性 n=3160	女性 n=4414	その他 n=12
部下・後輩の指導・育成係	89.2%	75.6%	58.3%	ボランティア活動	33.3%	35.4%	50.0%
各種資格の取得	72.0%	72.9%	75.0%	自部門や会社を超えた共同プロジェクトへの参加	43.0%	25.8%	41.7%
年上の部下、または年下の上司をもったこと	79.6%	62.6%	83.3%	休職・復帰（結婚、出産、育児、病気、介護等含む）	11.0%	39.0%	50.0%
転職	53.3%	69.1%	33.3%	副業・サイドビジネスの経験	18.8%	25.3%	58.3%
プロジェクト・リーダー、管理職の経験	82.6%	47.0%	25.0%	会社の倒産、合併	20.9%	16.8%	25.0%
仕事上の大きな成功	56.0%	38.1%	41.7%	独立、開業	17.6%	16.9%	16.7%
出向・転勤・単身赴任（国内）	63.7%	26.0%	25.0%	役職定年や定年後雇用継続による立場の変化	25.6%	4.8%	0.0%
仕事上の大きな失敗	48.1%	33.7%	25.0%	リストラ・早期退職制度による退職	16.6%	9.2%	16.7%
業務改善活動（品質向上、効率化、DX推進など）への参加	50.3%	31.7%	58.3%	定年退職	22.9%	4.5%	0.0%
職場の対人関係上の深刻なトラブル（ハラスメント含む）	35.2%	36.9%	50.0%	3か月以上の長期の海外出張・海外転勤、海外留学	13.6%	5.8%	0.0%
新規顧客開拓などの営業経験	48.6%	27.0%	8.3%	その他	1.3%	1.9%	8.3%
新規事業の立ち上げ	42.2%	30.4%	25.0%	特になし	0.4%	1.2%	8.3%

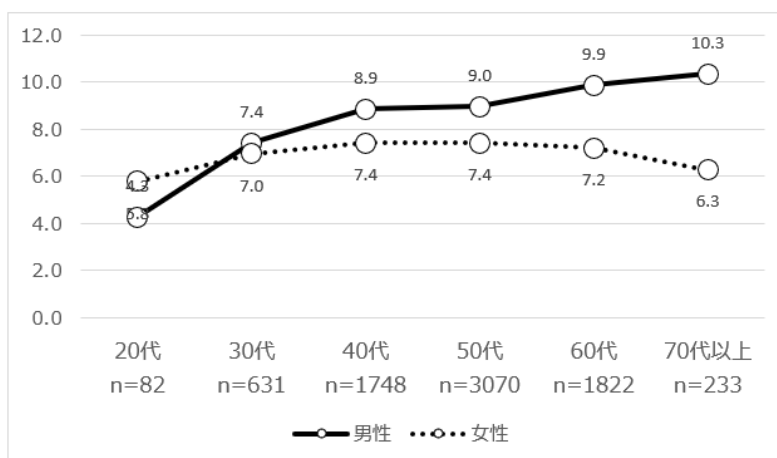
※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛け、小さい箇所に下線を付した。



図表 6-28 は、「特になし」と「その他」を除いた 22 項目のうち何項目選択しているかを性別年代別に比較したものである。男性は年代が上がるほど、経験数が増えるのに対し、女性は 40 代-50 代で経験数が横ばいになっていた。

図表 6-28 性別年代別の今まで職業生活で経験したものの個数比較

	20代 n=82	30代 n=631	40代 n=1748	50代 n=3070	60代 n=1822	70代以上 n=233
男性	4.3	7.4	8.9	9.0	9.9	10.3
女性	5.8	7.0	7.4	7.4	7.2	6.3



図表 6-29 は、キャリアコンサルタント自身の職業的経験に関する認識別に経験数を比較したものである。「特定の分野・業種・業界で、特定の仕事を長く経験してきた」の経験数は平均 7.2 と最も少なく、「複数の分野・業種・業界で、複数の仕事を多く経験してきた」が平均 8.7 と最も多い。この結果から、経験数が自身の職業的経験に関する認識と一致していることがわかる⁷。標準偏差 (SD) は「複数の分野・業種・業界で、複数の仕事を多く経験してきた」が 3.8 と他より高いことから、散らばりが大きいことがわかる。

⁷ 「特定の分野」で「特定の仕事」を経験した場合、特定の分野・仕事しか経験しないため、職業的経験の数は最も少なくなる。逆に、「複数の分野」で「複数の仕事」を経験した場合、「複数」であるために職業的経験の数は最も多くなるため。

図表 6-29 キャリアコンサルタント自身の職業的経験に関する認識別の職業生活で経験したものの個数比較

	平均	SD
特定の分野・業種・業界で、特定の仕事を長く経験してきた	7.2	3.7
特定の分野・業種・業界で、複数の仕事を多く経験してきた	8.3	3.6
複数の分野・業種・業界で、特定の仕事を長く経験してきた	8.0	3.6
複数の分野・業種・業界で、複数の仕事を多く経験してきた	8.7	3.8
わからない	4.2	3.1
合計	8.1	3.7

(2) 本節の結果のまとめ

以上、社会人になってからの職業生活経験に関する結果をまとめると、上位3項目は「部下・後輩の指導・育成係」(81.3%)、次いで「各種資格の取得」(72.5%)、「年上の部下、または年下の上司をもったこと」(69.7%)であった(図表 6-26)。「各種資格の取得」は男女で有意差が見られなかったが、それ以外の項目は全般的に男性の選択率が有意に高いことが確認された(転職、休職・復帰、副業・サイドビジネスの経験などを除く; 図表 6-27)。職業生活で経験するものは年代が上がるほどに、増えていくと想定されがちであるが、実際は、性別で異なり、男性は年代が上がるにつれ経験するものが増えるのに対し、女性は40代-50代で経験数が横ばいであることが示された(図表 6-28)。キャリアコンサルタント自身の職業的経験に関する認識との比較では、経験したものの平均個数は「特定の分野・業種・業界で、特定の仕事を長く経験してきた」が平均7.2と少なく、「複数の分野・業種・業界で、複数の仕事を多く経験してきた」は平均8.7と多かった(図表 6-29)。

5. 習得スキル

(1) これまでに習得したスキル

本調査では、キャリアコンサルタント資格保有者の習得したスキルを調査するために 20 項目の代表的なスキルを提示した。図表 6-30 は「うまくできる自信がある」と回答されたスキルをまとめたものである。具体的な質問項目は、「仕事上で以下に挙げるような事がらをうまくできる自信がありますか。うまくできる自信があるものをすべてお選びください。(いくつでも) ※あてはまるものがない、と思われる方はより自信のあるものをいずれか 1 つはお選びください。」であった。キャリアコンサルタント資格の能力要件に対応する「人の話を聞くこと」を選択したのは 92.3%で最も選択率が高く、特徴的なスキルと言える。次いで「人と協同で作業すること」、「優先順位を立てて計画的に実施すること」、「自分は何が得意で何が不得意かをわかること」等、キャリアコンサルティングを行う際に有効と考えられるスキルの選択割合が高い。道具や機械の使用スキルについては、総じて低めであり、これらの項目は、これまでの学業経験や業務経験に依存すると思われる。

図表 6-30 自信があるスキル

人の話を聞くこと	92.3%
人と協同で作業すること	68.4%
優先順位を立てて計画的に実施すること	68.0%
自分は何が得意で何が不得意かをわかること	66.0%
うまくできない時には、やり方を変えること	64.5%
人前で話すこと	64.1%
書類を書くこと	63.9%
自分のやり方がうまくいっているかを考えること	60.9%
自分の立てた目標が達成したかを把握すること	59.5%
接客すること	57.0%
人を説得したり、交渉したりすること	51.5%
計算したり、データを扱うこと	44.5%
人に指示すること	43.1%
異なる文化の人とやりとりをすること	42.1%
他人との対立を解決すること	37.6%
作業に必要な道具、機材を選択すること	25.3%
資材や道具の管理を行うこと	20.0%
機械の操作やコントロールを行うこと	16.6%
機械のトラブルを解決すること	10.8%
体力的にきつい仕事をする	8.8%

図表 6-31 は自信があると回答されたスキルを性別で比較したものである。「人の話を聞くこと」、「人と協同で作業すること」、「自分は何が得意で何が不得意かをわかること」、「う

うまくできない時には、やり方を変えること」、「自分のやり方がうまくいっているかを考えること」、「自分の立てた目標が達成したかを把握すること」は男女で有意な差が見られなかった。

図表 6-31 自信があるスキルの比較(性別)

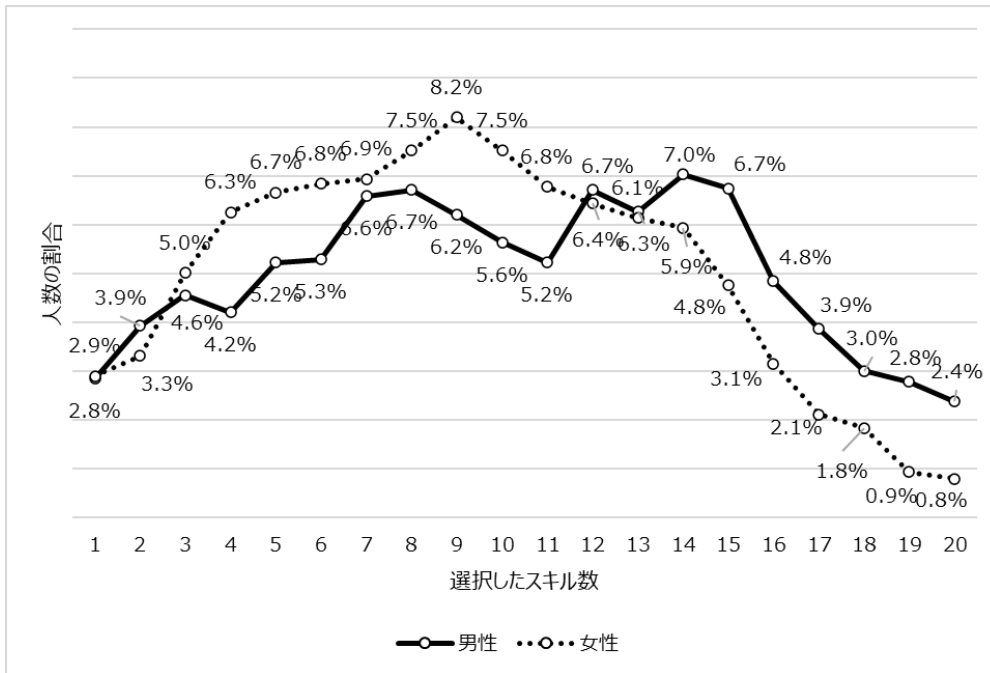
	男性 n= 3160	女性 n=4414	その他 n=12	合計 n=7586
	選択率	選択率	選択率	選択率
人の話を聞くこと	92.8%	92.0%	83.3%	92.3%
人と協同で作業すること	68.4%	68.4%	50.0%	68.4%
優先順位を立てて計画的に実施すること	68.2%	<u>67.8%</u>	75.0%	68.0%
自分は何が得意で何が不得意かをわかること	64.5%	67.1%	58.3%	66.0%
うまくできない時には、やり方を変えること	63.0%	65.6%	75.0%	64.5%
人前で話すこと	72.5%	<u>58.1%</u>	66.7%	64.1%
書類を書くこと	67.8%	<u>61.0%</u>	<u>75.0%</u>	63.9%
自分のやり方がうまくいっているかを考えること	60.2%	61.5%	66.7%	60.9%
自分の立てた目標が達成したかを把握すること	60.3%	58.8%	66.7%	59.5%
接客すること	<u>53.0%</u>	59.9%	50.0%	57.0%
人を説得したり、交渉したりすること	60.4%	<u>45.1%</u>	50.0%	51.5%
計算したり、データを扱うこと	52.7%	<u>38.6%</u>	33.3%	44.5%
人に指示すること	51.1%	<u>37.4%</u>	33.3%	43.1%
異なる文化の人とやりとりをすること	45.2%	<u>39.9%</u>	58.3%	42.1%
他人との対立を解決すること	43.5%	<u>33.5%</u>	41.7%	37.6%
作業に必要な道具、機材を選択すること	30.3%	<u>21.9%</u>	16.7%	25.3%
資材や道具の管理を行うこと	22.8%	<u>17.9%</u>	25.0%	20.0%
機械の操作やコントロールを行うこと	21.5%	<u>13.1%</u>	33.3%	16.6%
機械のトラブルを解決すること	16.0%	<u>7.1%</u>	8.3%	10.8%
体力的にきつい仕事をする	13.1%	<u>5.8%</u>	8.3%	8.8%

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所¹⁾に網掛け、小さい箇所²⁾に下線を付した。

図表 6-32 は、20 項目のスキルのうち回答者が平均何項目を「うまくできる自信がある」として選択したかをまとめた結果である。全体では平均 9.7 項目を選択しており、性別で見ると男性は平均 10.3 項目、女性は 9.2 項目と男性の選択数が多い。標準偏差 (SD) を比較すると男性は 5.0、女性は 4.5 であり、グラフで見ると男性の分布がなだらかなことから、男性のスキル選択数はばらつきが多いことがわかる。またスキル選択数が 3 項目までは男女で差がないが、3~12 項目までは女性の回答者の割合が高く、12 項目を超えると男性の回答者の割合が高くなる。

図表 6-32 自信があるスキルの選択数(性別)

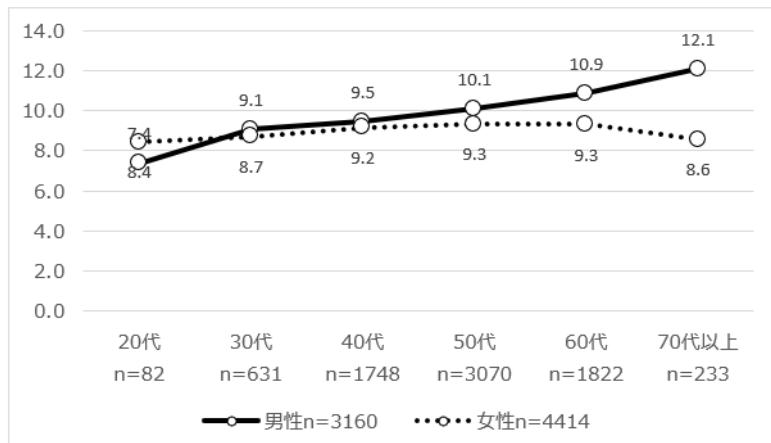
	選択したスキル数の平均	最小値	最大値	SD
男性 n=3160	10.3	1.0	20.0	5.0
女性 n=4414	9.2	1.0	20.0	4.5
その他 n=12	9.8	1.0	16.0	4.5
全体 n=7586	9.7			4.8



図表 6-33 は、性別年代別に自信があるスキルの選択数の平均をまとめたものである。男性は年代が上がるに連れて選択数が概ね上がっていくことがわかる。表にはないが、年代と選択したスキル数の相関を分析した結果、男性は 1%水準で正の相関が見られたが、女性には相関が見られなかった。

図表 6-33 性別年代別の自信があるスキルの選択数の比較

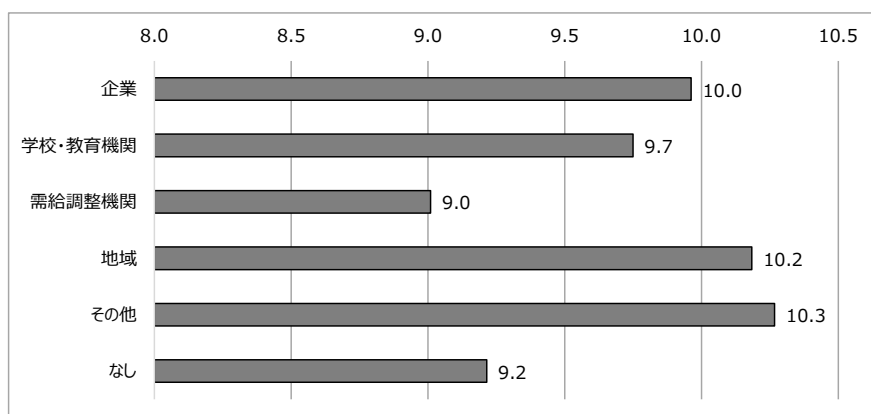
	男性 n=3160	女性 n=4414
20代	7.4	8.4
30代	9.1	8.7
40代	9.5	9.2
50代	10.1	9.3
60代	10.9	9.3
70代以上	12.1	8.6



図表 6-34 は主な活動領域別に「うまくできる自信がある」として選択したスキルの項目数の平均をまとめたものである。「その他」が最も高く、平均 10.3 項目であった。「需給調整機関領域」は最も低く平均 9.0 項目であった。性別に見ると男性は「地域領域」が平均 11.3 項目と最も高く、女性は「その他」が平均 9.8 項目と最も高い。標準偏差 (SD) を比較すると需給調整機関領域の男性が 5.3 と最も高く、女性は企業領域と需給調整機関領域が 4.6 となっていた。男女共に需給調整機関領域のばらつきが大きいことがわかる。

図表 6-34 主な活動領域別の自信のあるスキル数の比較

		企業	学校・教育機関	需給調整機関	地域	その他	なし
男性 n= 3160	平均	10.4	10.2	10.0	11.3	10.9	9.9
	SD	5.0	5.1	5.3	5.2	4.7	5.1
女性 n=4414	平均	9.6	9.5	8.5	9.6	9.8	8.8
	SD	4.6	4.3	4.6	4.4	4.3	4.5
合計 n=7586	平均	10.0	9.7	9.0	10.2	10.3	9.2
	SD	4.8	4.6	4.8	4.7	4.5	4.7



(2)スキルの分類

スキルの 20 項目について得点分布をグラフで確認したところ、いくつかの質問項目群によって得点分布の偏りが見られた。また表にはないが、相関分析でも相関が見られる項目と見られない項目があったことから因子分析を行い関連のある項目をまとめて分析を行う。主因子法による因子分析の結果、固有値の変化は 5.7、2.0、1.3、1.0 というものであったため 4 因子で検討した。

第 1 因子は 8 項目で構成されており、「人を説得したり、交渉したりすること」、「人に指示すること」、「他人との対立を解決すること」等、「人とのかかわり方」に関する能力が高い負荷量を示していた。以降「対人スキル」と呼ぶ。第 2 因子は 5 項目で構成されており、「機械の操作やコントロールを行うこと」、「作業に必要な道具、機材を選択すること」等、テクニカルスキルが高い負荷量を示していた。以降「テクニカルスキル」と呼ぶ。第 3 因子は 5

項目で構成されており「自分の立てた目標が達成したかを把握すること」「自分のやり方がうまくいっているかを考えること」等、「物事を概念化して理解する能力」が高い負荷量を示していた。ここでは以降「概念化スキル」と呼ぶ。第4因子は2項目で構成されており、「書類を書くこと」「計算したり、データを扱うこと」という社会生活を送る上ではベースとなるスキルである。ここでは、以降「基礎スキル」と呼ぶ。

図表 6-35 は因子分析結果である。4つの因子には正の相関が見られ、対人スキルと概念化スキル及び基礎スキル、概念化スキルと基礎スキルなどの相関が高かった。

図表 6-35 スキル 20 項目の因子分析結果(上)及び因子間相関(下)

	対人スキル	テクニカルスキル	概念化スキル	基礎スキル
人を説得したり、交渉したりすること	0.73	0.23	0.42	0.37
人に指示すること	0.69	0.30	0.48	0.50
他人との対立を解決すること	0.63	0.27	0.45	0.33
人前で話すこと	0.51	0.18	0.32	0.33
人と協同で作業すること	0.46	0.21	0.41	0.33
接客すること	0.46	0.18	0.32	0.16
異なる文化の人とやりとりをすること	0.45	0.26	0.34	0.27
人の話を聞くこと	0.29	0.07	0.24	0.18
機械の操作やコントロールを行うこと	0.24	0.80	0.26	0.35
作業に必要な道具、機材を選択すること	0.34	0.71	0.39	0.44
資材や道具の管理を行うこと	0.21	0.69	0.18	0.27
機械のトラブルを解決すること	0.29	0.68	0.35	0.39
体力的にきつい仕事をする事	0.25	0.32	0.18	0.11
自分の立てた目標が達成したかを把握すること	0.49	0.26	0.75	0.45
自分のやり方がうまくいっているかを考えること	0.46	0.28	0.74	0.39
自分は何が得意で何が不得意かをわかること	0.44	0.25	0.64	0.34
うまくできない時には、やり方を変えること	0.48	0.31	0.63	0.38
優先順位を立てて計画的に実施すること	0.42	0.25	0.60	0.47
書類を書くこと	0.38	0.25	0.39	0.60
計算したり、データを扱うこと	0.29	0.38	0.32	0.56

因子抽出法: 主因子法

回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

	対人スキル	テクニカルスキル	概念化スキル	基礎スキル
対人スキル	1.00	0.37	0.65	0.54
テクニカルスキル	0.37	1.00	0.39	0.47
概念化スキル	0.65	0.39	1.00	0.57
基礎スキル	0.54	0.47	0.57	1.00

(3) 4 分類のスキル得点への性別年代別の影響

ここでは、(2) で抽出した 4 因子に及ぼす影響を検討するために、各因子を得点化した。図表 6-36 は性別に 4 因子の平均得点をまとめたものである。t 検定を行った結果、「概念化スキル」以外は有意差が見られ、「対人スキル」「テクニカルスキル」「基礎スキル」は男性の得点が高い結果であった。

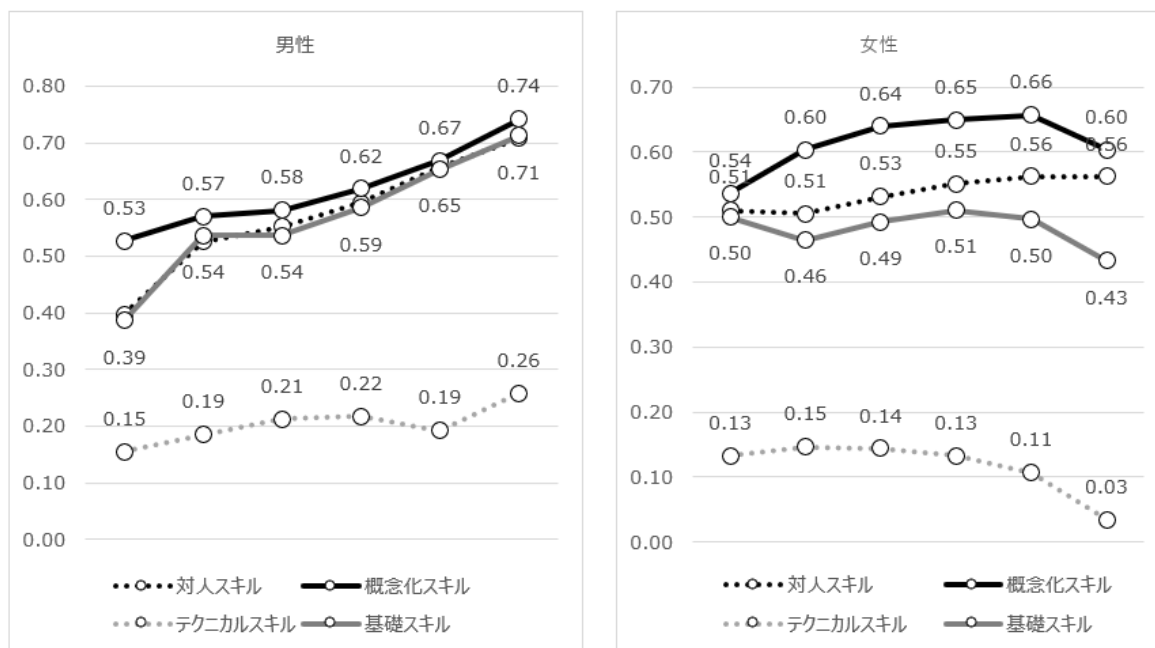
図表 6-36 男女別の 4 分類のスキル得点比較

		対人スキル	概念化スキル	テクニカルスキル	基礎スキル
男性	平均	0.61	0.63	0.21	0.60
	SD	0.29	0.37	0.30	0.40
女性	平均	0.54	0.64	0.13	0.50
	SD	0.28	0.35	0.23	0.39

※t検定の結果、統計的に有意に値が高い箇所[○]に網掛け、値が低い箇所[●]に下線を付した。

図表 6-37 は、性別年代別に 4 分類のスキル得点をまとめたものである。分散分析を行った結果、男性は、「対人スキル」「概念化スキル」「基礎スキル」に年代による有意差が見られ、年代が上がるほど、各スキルの得点が高い結果となった。女性は「対人スキル」「テクニカルスキル」に年代による有意差が見られたが「概念化スキル」と「基礎スキル」には有意差が見られなかった。

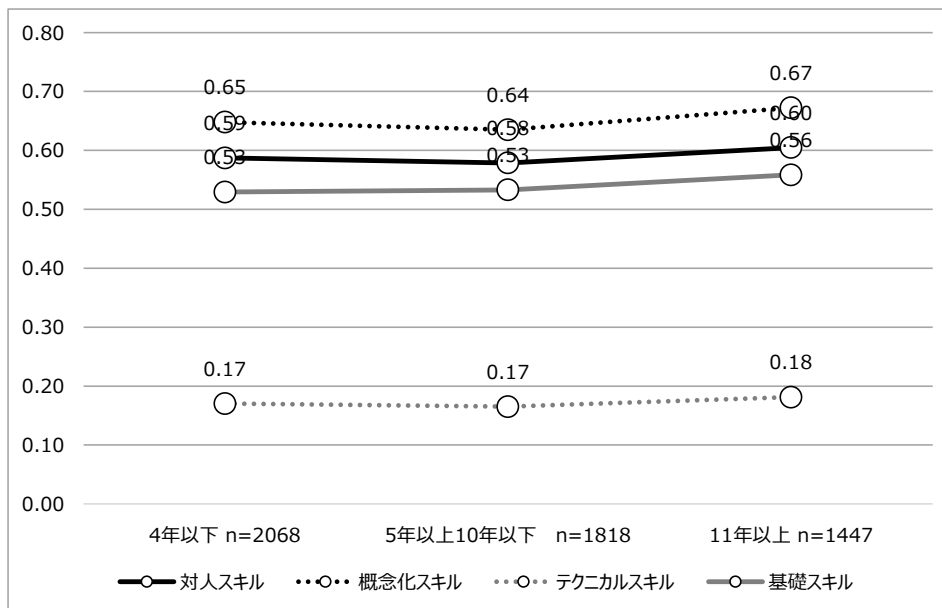
図表 6-37 性別年代別 4 分類のスキル得点比較



(4) 4 分類のスキル得点へのキャリアコンサルタントとしての活動年数の影響

図表 6-38 は、キャリアコンサルタントとしての活動年数を 4 年以下、5 年以上 10 年以下、11 年以上の 3 段階に分け、スキル得点をまとめたものである。分散分析を行った結果、11 年以上は、5 年以上 10 年以下と比べ「対人スキル」「概念化スキル」が 5%水準で有意に高い結果となった。

図表 6-38 キャリアコンサルタントとしての活動年数 3 段階別のスキル得点比較



(5) 4 分類のスキル得点と主な活動領域の関連

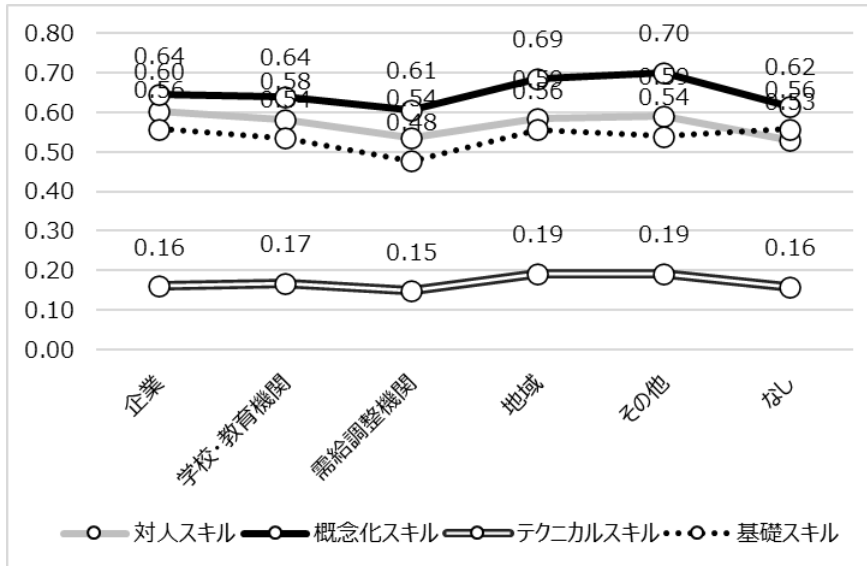
主な活動領域別に、4 分類のスキル得点をまとめたものが図表 6-39 である。各領域ともスキル得点は、概念化スキルが最も高く、次いで対人スキル、基礎スキル、テクニカルスキルの順であった。分散分析を行い、多重比較を行ったところ、対人スキルは「企業領域」(0.60)が最も高く、「需給調整機関領域」(0.54)、「なし」(0.53)とは 1%水準で有意差が見られた。概念化スキルは「その他」(0.70)が最も高く、「需給調整機関領域」(0.61)とは 1%水準で有意差が見られた。基礎スキルは「企業領域」(0.56)と「なし」(0.56)が同点で高く、「需給調整機関領域」(0.48)、「その他」(0.54)と 1%水準で有意差が見られた。テクニカルスキルは領域によらず低いことから、キャリアコンサルタントの活動との関連が低いと考えられる。「需給調整機関領域」では他領域と比較して総じてスキル得点が高いことがわかる。

(6) 4 分類のスキル得点と職業生活での経験との関連

職業生活での経験と 4 分類のスキル得点との関連をまとめたものが図表 6-40 である。0.20 以上の相関が見られた項目に網掛けをした。対人スキルに網掛けが多いことがわかる。「自部門や会社を超えた共同プロジェクトへの参加」(0.271)、「業務改善活動 (品質向上、

効率化、DX推進など)への参加」(0.261)、「仕事上の大きな成功」(0.329)は、対人スキルと概念化スキルに網掛け項目があり、4分類のうち複数のスキルを組み合わせることで職業生活を過ごしていることがわかる。

図表 6-39 主な活動領域別のスキル得点比較



図表 6-40 4分類のスキル得点と職業生活での経験との関連

	対人スキル	概念化スキル	テクニカルスキル	基礎スキル
出向・転勤・単身赴任(国内)	.148**	.075**	.084**	.125**
3か月以上の長期の海外出張・海外転勤・海外留学	.124**	.059**	.050**	.070**
部下・後輩の指導・育成係	.240**	.171**	.118**	.142**
年上の部下、または年下の上司をもったこと	.212**	.166**	.115**	.140**
プロジェクト・リーダー、管理職の経験	.301**	.192**	.131**	.189**
自部門や会社を超えた共同プロジェクトへの参加	.271**	.212**	.179**	.197**
新規事業の立ち上げ	.226**	.157**	.128**	.098**
新規顧客開拓などの営業経験	.253**	.165**	.112**	.060**
業務改善活動(品質向上、効率化、DX推進など)への参加	.261**	.250**	.254**	.237**
各種資格の取得	.132**	.203**	.136**	.148**
仕事上の大きな失敗	.166**	.150**	.131**	.073**
仕事上の大きな成功	.329**	.282**	.175**	.164**
ボランティア活動	.164**	.151**	.125**	.061**
副業・サイドビジネスの経験	.129**	.143**	.106**	.049**
独立、開業	.125**	.103**	.060**	.037**
職場の対人関係上の深刻なトラブル(ハラスメント含む)	.141**	.171**	.154**	.116**
役職定年や定年後雇用継続による立場の変化	.157**	.100**	.051**	.117**
リストラ・早期退職制度による退職	.085**	.082**	.092**	.077**
定年退職	.137**	.081**	.034**	.110**
会社の倒産、合併	.098**	.082**	.078**	.074**
休職・復帰(結婚、出産、育児、病気、介護等含む)	0.020	.055**	-0.017	-0.001
転職	.055**	.115**	.057**	0.021
特になし	-.078**	-.086**	-.040**	-.069**

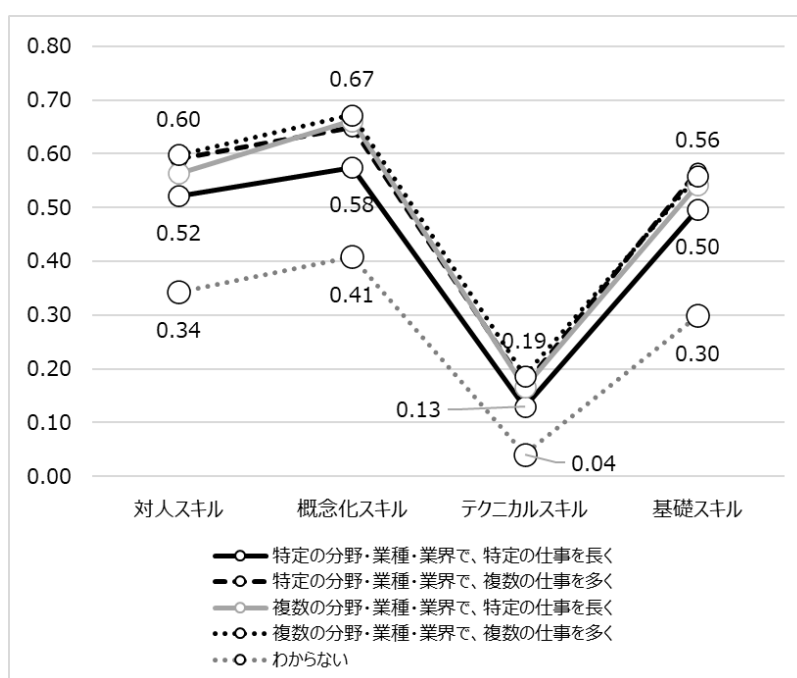
*、相関係数は5%水準で有意(両側) **、相関係数は1%水準で有意(両側)
0.25以上の相関がある箇所を網掛けした。

各職業生活での経験0=なし、1=ありとの相関係数を求めた

(7)スキルとキャリアコンサルタント自身の職業的経験の認識への影響

図表 6-41 は、4 分類のスキル得点をキャリアコンサルタント自身の職業的経験の認識と比較したものである。「わからない」のスキル得点は、対人スキルで平均 0.34、概念化スキルで平均 0.41、テクニカルスキルで平均 0.04、基礎スキルで平均 0.30 と 4 分類共に最も低く、次いで「特定の分野・業種・業界で、特定の仕事を長く経験してきている」のスキル得点は対人スキルで平均 0.52、概念化スキルで平均 0.58、テクニカルスキルで平均 0.13、基礎スキル平均で 0.50 であった。グラフで見ると「わからない」と「特定の分野・業種・業界で、特定の仕事を長く経験してきている」以外は得点が近似していることがわかる。

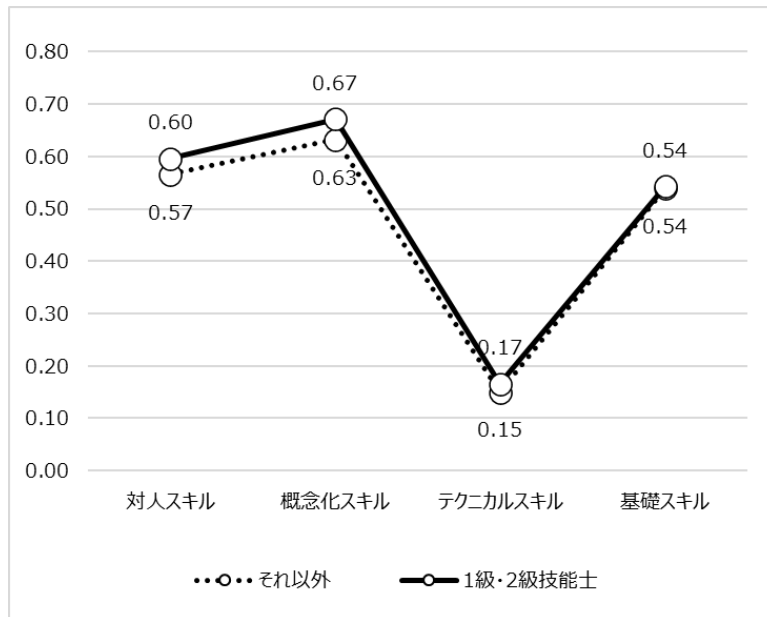
図表 6-41 職業的経験の認識別 4 分類のスキル得点



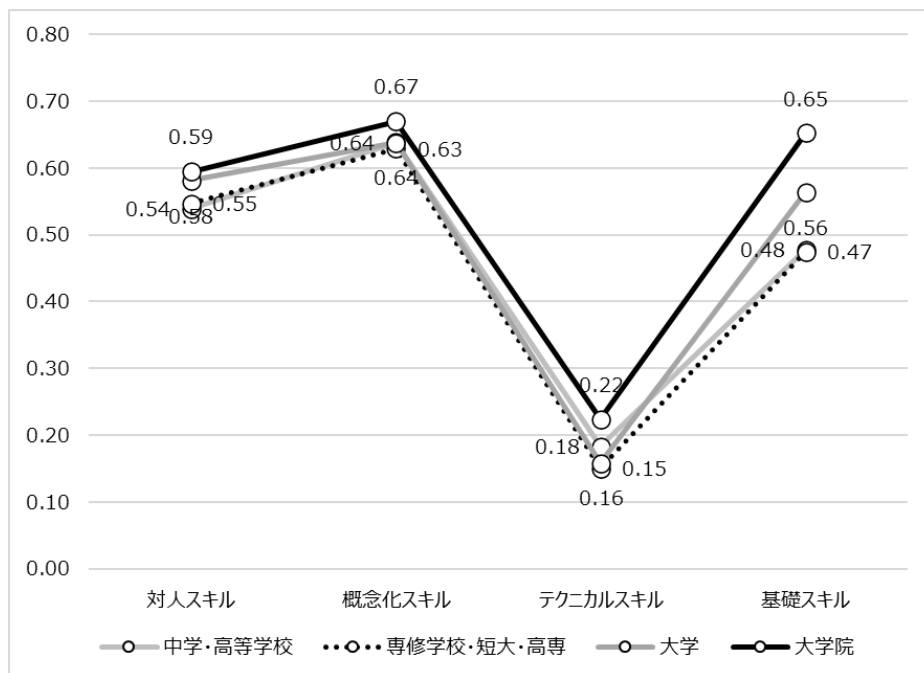
図表 6-42 は、1 級・2 級技能士資格保有者とそれ以外のスキル得点を比較したものである。1 級・2 級技能士資格保有者は、対人スキルが 0.60、概念化スキルが 0.67、テクニカルスキルが 0.15、基礎スキルが 0.54 で 4 分類共に高い得点を示した。それ以外の者との比較では、対人スキル、概念スキルが有意に高い得点であるが、基礎スキルについては有意差が見られなかった。1 級・2 級技能士資格保有者は、対人スキルのみならず概念化スキルを活用していると考えられる。

図表 6-43 は、社会に出て働き始める前に最後に通った学校別にスキル得点を比較したものである。大学院卒者は、対人スキルが平均 0.59、概念化スキルが平均 0.59、テクニカルスキルが平均 0.22、基礎スキルが平均 0.65 で、対人スキル、概念化スキルのみならずテクニカルスキルや基礎スキルも自信があると認識していることがわかる。

図表 6-42 1級・2級技能士資格保有者とそれ以外の比較



図表 6-43 社会に出て働き始める前に最後に通った学校別の比較



(8) 本節の結果のまとめ

以上、本節の結果をまとめると、キャリアコンサルタント資格保有者は、性別によらずキャリアコンサルタント資格保有者の能力要件に対応する「人の話を聞くこと」のスキルに自信があると認識している割合が 92.3%と高いことが確認出来た。「人の話を聞くこと」以外にも「人と協同で作業すること」「自分は何が得意で何が不得意かをわかること」「うまくできない時には、やり方を変えること」「自分のやり方がうまくいっているかを考えること」「自

分の立てた目標が達成したかを把握すること」は男女で有意な差が見られなかった（図表 6-31）。自信があるスキル数を比較したところ、全体では平均 9.7 項目を選択しており、男性は平均 10.3 項目、女性は 9.2 項目と男性の選択数が多いが、男性の方が女性よりスキルの選択数にばらつきが多いことが示された（図表 6-32、33）。

20 項目のスキルを因子分析したところ、4 因子が抽出でき、それぞれ「対人スキル」、「概念化スキル」、「テクニカルスキル」、「基礎スキル」と命名した（図表 6-35）。分析の結果、男性は「対人スキル」、「テクニカルスキル」、「基礎スキル」に自信があるとする得点が高い結果であった（図表 6-36）。1 級・2 級技能士資格保有者とそれ以外の比較では、対人スキル、概念化スキルは技能士資格保有者が有意に高い得点であるが、基礎スキルについては有意差が見られなかった。1 級・2 級技能士資格保有者は、対人スキルのみならず概念化スキルを活用していると考えられる（図表 6-42）。本節の分析から、大多数のキャリアコンサルタントは、キャリアコンサルタント資格取得後も、活動年数の経過と共に、概ね順調にキャリア形成していることが確認された（図表 6-38）。

6. キャリアコンサルタントとしての能力の維持・向上

(1) キャリアコンサルタントとしての自身の能力の維持・向上

本調査では、キャリアコンサルタント資格保有者が自身の能力の維持・向上のために実施していることを調査するために8項目を提示している。図表6-44は、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るかをまとめたものである。「相談実務の経験を積む」(57.0%)が最も選択率が高く、次いで「更新講習以外のキャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施」(56.6%)が多かった。「どこで何をすれば良いか分からない」(9.3%)が最も低く、次いで「特に何もしていない」(11.1%)であった。

図表 6-44 キャリアコンサルタントとしての自身の能力の維持・向上のために実施していること

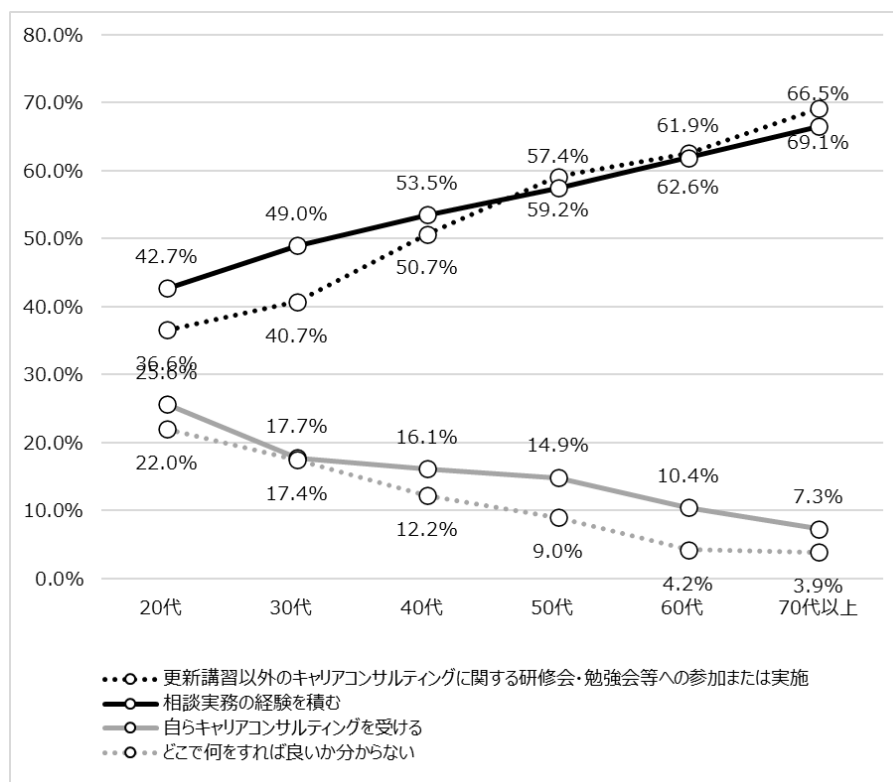
	選択率
相談実務の経験を積む	57.0%
更新講習以外のキャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施	56.6%
所属する組織内外の専門家との交流	32.4%
キャリアコンサルティングに関する上位資格・関連資格の取得（取得に向けた準備を含む）	30.0%
自らキャリアコンサルティングを受ける	14.2%
キャリアコンサルティングに関するスーパーバイザーによる助言・指導を受ける	13.3%
特に何もしていない	11.1%
どこで何をすれば良いか分からない	9.3%

図表6-45は、年代別にキャリアコンサルタントとしての自身の能力を維持・向上させるために実施していることを比較したものである。網掛けは年代で選択率が最も高い箇所である。「相談実務の経験を積む」が年代によらず高い選択率を示す一方、「キャリアコンサルティングに関するスーパーバイザーによる助言・指導を受ける」は20～50代で有意に低い。「更新講習以外のキャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施」、「相談実務の経験を積む」は年代が上がると共に割合が増え、「自らキャリアコンサルティングを受ける」「どこで何をすれば良いか分からない」「特に何もしていない」は年代が上がると共におおむね減少している。「キャリアコンサルティングに関する上位資格・関連資格の取得」は50代までは上昇しているが、それ以降降下することから、キャリアコンサルタント資格保有者にとって、上位資格に関する認識が年代によって異なる可能性がある。

図表 6-45 年代別のキャリアコンサルタントとしての自身の能力の維持・向上のために実施していること

	キャリアコンサルティングに関する上位資格・関連資格の取得	更新講習以外のキャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施	自らキャリアコンサルティングを受ける	キャリアコンサルティングに関するスーパーバイザーによる助言・指導を受ける	所属する組織内外の専門家との交流	相談実務の経験を積む	どこで何をすれば良いか分からない	特に何もしていない
20代 n=82	24.4%	36.6%	25.6%	<u>11.0%</u>	17.1%	42.7%	22.0%	15.9%
30代 n=631	26.5%	40.7%	17.7%	<u>10.6%</u>	26.0%	49.0%	17.4%	15.1%
40代 n=1748	30.7%	50.7%	16.1%	<u>10.8%</u>	29.1%	53.5%	12.2%	13.2%
50代 n=3070	32.4%	59.2%	14.9%	<u>13.8%</u>	33.5%	57.4%	9.0%	9.3%
60代 n=1822	27.7%	62.6%	<u>10.4%</u>	15.0%	35.3%	61.9%	4.2%	10.6%
70代以上 n=233	24.0%	69.1%	<u>7.3%</u>	21.0%	42.9%	66.5%	3.9%	9.0%

※選択率が最も高い箇所に網掛け、小さい箇所に下線を付した。

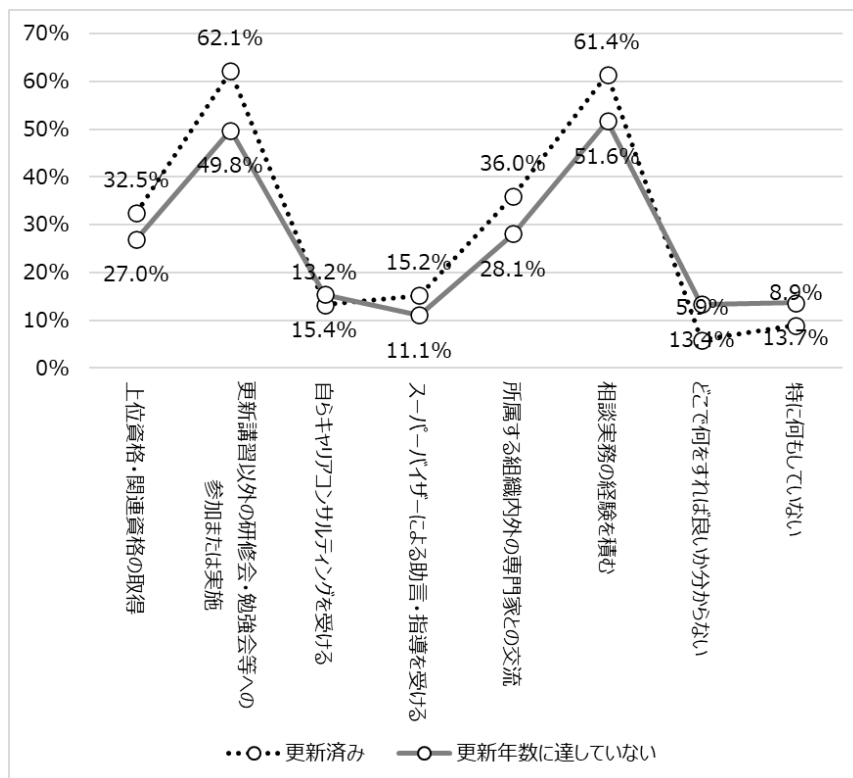


キャリアコンサルタントの登録を継続するためには5年ごとに更新する必要があり、更新のためには更新講習の受講が必要となる。更新年数に達していない者と更新後の者で回答に差があるかを確認するために、Iの間6の選択肢14「まだ自分は更新年数に達していない」の回答とクロス集計した結果が図表 6-46 である。更新年数に達していない者は「どこで何をすれば良いか分からない」(13.4%)、「特に何もしていない」(13.7%)との回答で更新後の者と比較して割合及び標準偏差(SD)が高いことがわかる。この結果からは、既に5年以上

活動しているキャリアコンサルタントは、全般的にある程度、能力の維持・向上方法がイメージできていると考えられる。

図表 6-46 キャリアコンサルタントとしての自身の能力の維持・向上方法(更新の有無別)

	キャリアコンサルティングに関する上位資格・関連資格の取得	更新講習以外のキャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施	自らキャリアコンサルティングを受ける	キャリアコンサルティングに関するスーパーバイザーによる助言・指導を受ける	所属する組織内外の専門家との交流	相談実務の経験を積む	どこで何をすれば良いか分からない	特に何もしていない
更新済み n=4153	32.5%	62.1%	13.2%	15.2%	36.0%	61.4%	5.9%	8.9%
更新年数に達していない n=3433	27.0%	49.8%	15.4%	11.1%	28.1%	51.6%	13.4%	13.7%



図表 6-47 は、キャリアコンサルタントとして活動している人の活動年数を 4 年以下、5 年以上 10 年以下、11 年以上の 3 群に分け、能力の維持・向上方法の選択率を比較したものである。活動年数はⅡの間 2「「キャリアコンサルティングに関連する活動」の通算年数をお聞かせください。兼業した期間も通算年数に含めて、おおよその年数をご記入ください。」を用いた。活動年数 4 年以下の人は、「自らキャリアコンサルティングを受ける」(17.6%)、「どこで何をすれば良いか分からない」(6.3%)、「特に何もしていない」(4.5%)の選択率が

有意に高く、活動年数 11 年以上の者はそれ以外の選択率が有意に高い。この結果は、図表 6-46 と一致しており、キャリアコンサルタントとしての活動年数が増えるほど、能力の維持・向上方法がイメージできていると考えられる。

図表 6-47 キャリアコンサルタントとしての自身の能力の維持・向上方法(活動年数別)

活動年数	キャリアコンサルティングに関する上位資格・関連資格の取得	更新講習以外のキャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施	自らキャリアコンサルティングを受ける	キャリアコンサルティングに関するスーパーバイザーによる助言・指導を受ける	所属する組織内外の専門家との交流	相談実務の経験を積む	どこで何をすれば良いか分からない	特に何もしていない
4年以下 n=2068	33.0%	59.6%	17.6%	14.1%	37.0%	69.3%	6.3%	4.5%
5年以上10年以下 n=1818	37.3%	64.2%	13.9%	15.2%	39.8%	73.0%	3.5%	3.7%
11年以上 n=1447	39.0%	67.7%	13.1%	22.4%	47.8%	77.3%	1.8%	2.7%
全体 n=5333	36.1%	63.4%	15.1%	16.7%	40.9%	72.7%	4.1%	3.7%

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所¹に網掛け、小さい箇所²に下線を付した。

1 級・2 級技能士資格保有者とそれ以外の者で能力の維持・向上方法を比較したのが図表 6-48 である。1 級・2 級技能士資格保有者は「キャリアコンサルティングに関する上位資格・関連資格の取得」が 53.7%と半数を超えている。また、技能士資格保有者は「更新講習以外のキャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施」(73.0%)、「キャリアコンサルティングに関するスーパーバイザーによる助言・指導を受ける」(25.8%)、「所属する組織内外の専門家との交流」(44.1%)、「相談実務の経験を積む」(71.9%)の選択率が有意に高い。一方、1 級・2 級技能士資格保有者でも「スーパーバイザーによる助言・指導を受ける」を選択した割合は 3 割以下であった。

図表 6-48 1 級・2 級技能士資格の有無別キャリアコンサルタントとしての自身の能力の維持・向上方法比較

	キャリアコンサルティングに関する上位資格・関連資格の取得	更新講習以外のキャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施	自らキャリアコンサルティングを受ける	キャリアコンサルティングに関するスーパーバイザーによる助言・指導を受ける	所属する組織内外の専門家との交流	相談実務の経験を積む	どこで何をすれば良いか分からない	特に何もしていない
1級・2級技能士資格保有者 n=1161	53.7%	73.0%	14.8%	25.8%	44.1%	71.9%	2.2%	4.1%
上記以外 n=6425	25.8%	53.6%	14.1%	11.1%	30.3%	54.3%	10.6%	12.3%

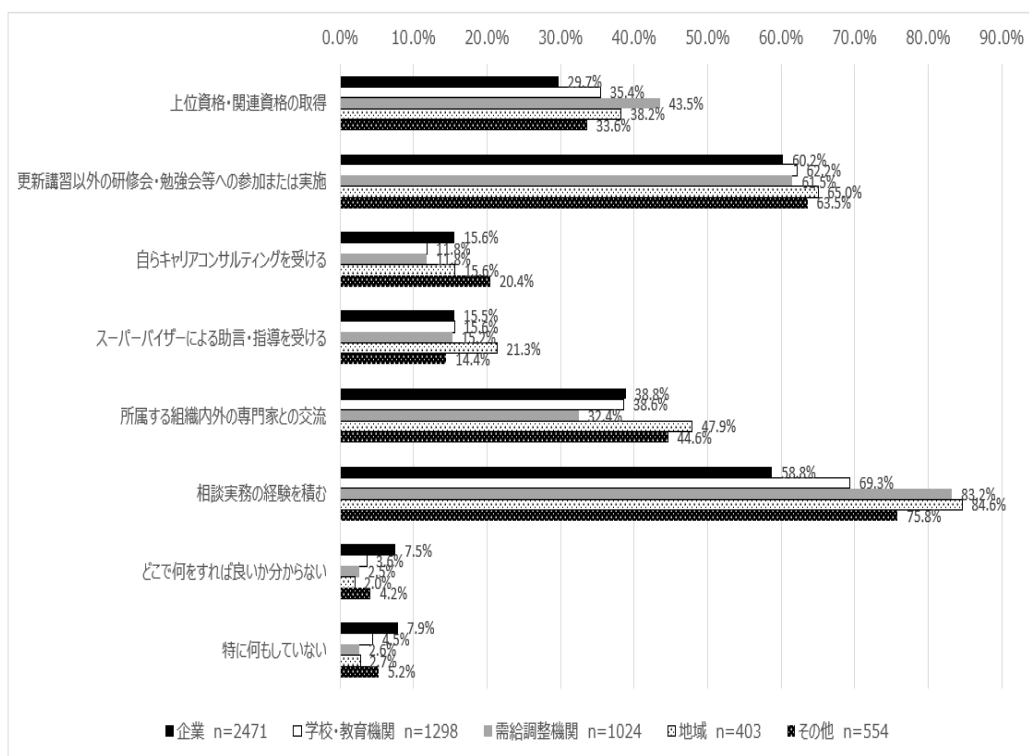
※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所¹に網掛け、小さい箇所²に下線を付した。

図表 6-49 は、主な活動領域別に自身の能力を維持・向上させるために実施していることを比較したものである。主な活動領域を企業としている者は、「更新講習以外のキャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施」、「所属する組織内外の専門家との交流」の選択率が有意に高く、需給調整機関領域では「キャリアコンサルティングに関する上位資格・関連資格の取得」、「相談実務の経験を積む」の割合が有意に高い。地域領域では、「キャリアコンサルティングに関するスーパーバイザーによる助言・指導を受ける」の割合が有意に高い。

図表 6-49 主な活動領域別のキャリアコンサルタントとしての自身の能力の維持・向上方法

	キャリアコンサルティングに関する上位資格・関連資格の取得	更新講習以外のキャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施	自らキャリアコンサルティングを受ける	キャリアコンサルティングに関するスーパーバイザーによる助言・指導を受ける	所属する組織内外の専門家との交流	相談実務の経験を積む	どこで何をすれば良いか分からない	特に何もしていない
企業 n=2471	29.7%	60.2%	15.6%	15.5%	38.8%	58.8%	7.5%	7.9%
学校・教育機関 n=1298	35.4%	62.2%	<u>11.8%</u>	15.6%	38.6%	69.3%	3.6%	4.5%
需給調整機関 n=1024	43.5%	61.5%	11.8%	15.2%	32.4%	83.2%	2.5%	2.6%
地域 n=403	38.2%	65.0%	15.6%	21.3%	47.9%	84.6%	2.0%	2.7%
その他 n=554	33.6%	63.5%	20.4%	14.4%	44.6%	75.8%	4.2%	5.2%
なし n=1836	<u>16.3%</u>	<u>40.9%</u>	13.2%	<u>5.7%</u>	<u>12.4%</u>	<u>19.6%</u>	22.5%	28.3%

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所を網掛け、小さい箇所を下線を付した。



(2) キャリアコンサルタント同士のネットワークの活用

本調査では、キャリアコンサルタント資格保有者の自身の能力の維持・向上について、キャリアコンサルタント同士のネットワークの活用を調査するために6項目を提示している。図表6-50は、キャリアコンサルタント同士のネットワークとして「養成講習の受講関連」、「更新講習の受講関連」、「ACCN（オールキャリアコンサルタントネットワーク）での活動関連」、「仕事関連」、「その他」の中で参加していると回答した割合を性別でまとめたものである。全体では「更新講習の受講関連」のネットワークが最も多く全体の44.5%が選択していた。次いで「仕事関連」は34.8%であった。「更新講習の受講関連」と「仕事関連」には性別で差があり女性の選択率が有意に高い。

図表6-50 キャリアコンサルタント同士のネットワークで参加しているもの(性別)

	男性	女性	全体
養成講習の受講関連 n=1738	22.3%	23.3%	22.9%
更新講習の受講関連 n=3375	<u>40.9%</u>	47.0%	44.5%
自主的な勉強会関連 n=2434	32.0%	32.2%	32.1%
ACCN（オールキャリアコンサルタントネットワーク）での活動関連 n=484	6.6%	6.2%	6.4%
仕事関連 n=2641	<u>32.2%</u>	36.7%	34.8%
その他 n=212	2.9%	2.7%	2.8%
特に何も参加していない n=1847	26.3%	22.9%	24.3%

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所¹に網掛け、小さい箇所²に下線を付した。

図表6-51は、キャリアコンサルタント同士のネットワークで参加しているものを年代別にまとめたものである。年代が上がるにつれて「更新講習の受講関連」、「自主的な勉強会関連」、「仕事関連」の選択率がおおむね高くなることがわかる。「ACCNでの活動関連」は年代によらず低い。30代は「特に何も参加していない」の選択率が有意に高く、50代は「更新講習の受講関連」と「仕事関連」の選択率が有意に高い。

図表6-51 キャリアコンサルタント同士のネットワークで参加しているもの(年代別)

	養成講習の 受講関連	更新講習の 受講関連	自主的な勉 強会関連	ACCNで の活動関連	仕事関連	その他	特に何も参 加していない
20代 n=82	26.8%	13.4%	28.0%	0.0%	17.1%	1.2%	45.1%
30代 n=631	25.4%	<u>30.6%</u>	<u>23.8%</u>	<u>2.2%</u>	<u>25.4%</u>	3.3%	36.6%
40代 n=1748	21.7%	40.7%	28.7%	5.2%	32.4%	2.7%	28.1%
50代 n=3070	22.8%	47.6%	33.5%	6.3%	37.5%	2.6%	<u>21.5%</u>
60代 n=1822	23.9%	48.5%	34.5%	8.6%	36.3%	3.2%	21.2%
70代以上 n=233	17.6%	48.9%	44.2%	12.4%	37.8%	2.1%	17.2%

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所¹に網掛け、小さい箇所²に下線を付した。

図表 6-52 では、更新年数に達しているか否かによりキャリアコンサルタント同士のネットワークで参加しているものについて比較した。更新年数に達していない者は、「養成講習の受講関連」が 25.3%で有意に高かった。また、「更新講習の受講関連」と「仕事関連」の割合は有意に低かった。

図表 6-52 キャリアコンサルタント同士のネットワークで参加しているもの(更新の有無別)

	更新講習の受講関連	仕事関連	自主的な勉強会関連	養成講習の受講関連	A C C Nでの活動関連	その他	特に何も参加していない
更新済み n=4153	57.2%	41.0%	32.4%	<u>21.0%</u>	6.7%	2.5%	<u>18.3%</u>
更新年数に達していない n=3433	<u>29.1%</u>	<u>27.3%</u>	31.8%	25.3%	6.0%	3.1%	31.6%

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所¹に網掛け、小さい箇所²に下線を付した。

図表 6-53 は、キャリアコンサルタントとしての活動年数を 4 年以下、5 年以上 10 年以下、11 年以上の 3 群に分け、キャリアコンサルタント同士のネットワークで参加しているものの選択率を比較したものである。「養成講習の受講関連」、「自主的な勉強会関連」、「特に何も参加していない」は活動年数 4 年以下の選択率が有意に高い。「更新講習の受講関連」、「A C C Nでの活動関連」、「仕事関連」は活動年数 11 年以上の選択率が有意に高い。キャリアコンサルタントとしての活動年数が短い者は、「養成講習の受講関連」、「自主的な勉強会関連」を通して能力の維持・向上方法をイメージしていくと考えられる。

図表 6-53 キャリアコンサルタント同士のネットワークで参加しているもの(活動年数別)

	養成講習の受講関連	更新講習の受講関連	自主的な勉強会関連	A C C Nでの活動関連	仕事関連	その他	特に何も参加していない
4年以下 n=2068	30.1%	<u>38.2%</u>	38.6%	7.2%	<u>39.5%</u>	3.0%	18.6%
5年以上10年以下 n=1818	24.0%	55.6%	<u>34.5%</u>	<u>6.0%</u>	47.1%	2.6%	15.5%
11年以上 n=1447	<u>20.2%</u>	57.8%	37.5%	10.9%	56.5%	3.1%	<u>13.6%</u>
全体 n=5333	25.4%	49.4%	36.9%	7.8%	46.7%	2.9%	16.2%

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所¹に網掛け、小さい箇所²に下線を付した。

図表 6-54 は、1 級・2 級技能士資格保有者とそれ以外の者でキャリアコンサルタント同士のネットワークで参加しているものを比較したものである。「養成講習の受講関連」と「その他」は有意な差がなく、「特に何も参加していない」は 1 級・2 級技能士資格保有者以外が有意に高いことがわかる。

図表 6-54 1級・2級技能士資格の有無別のキャリアコンサルタント同士のネットワークで参加しているもの

	養成講習の受講関連	更新講習の受講関連	自主的な勉強会関連	ACCNでの活動関連	仕事関連	その他	特に何も参加していない
1級・2級技能士資格保有者 n=1161	23.7%	52.5%	46.3%	16.6%	52.5%	3.1%	13.1%
上記以外 n=6425	22.8%	43.1%	29.5%	4.5%	31.6%	2.7%	26.4%

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所を網掛け、小さい箇所を下線を付した。

図表 6-55 は、主な活動領域別にキャリアコンサルタント同士のネットワークで参加しているものを比較したものである。主な活動領域「なし」がいずれのネットワークでも有意に低く、「特になにも参加していない」は 43.6%と高い。

図表 6-55 主な活動領域別のキャリアコンサルタント同士のネットワークで参加しているもの

	養成講習の受講関連	更新講習の受講関連	自主的な勉強会関連	ACCNでの活動関連	仕事関連	その他	特に何も参加していない
企業 n=2471	25.4%	44.4%	34.1%	6.4%	39.9%	2.4%	20.7%
学校・教育機関 n=1298	25.2%	51.4%	35.1%	7.5%	45.7%	3.2%	16.3%
需給調整機関 n=1024	23.7%	49.9%	34.9%	7.5%	50.2%	1.5%	17.8%
地域 n=403	23.1%	57.8%	37.7%	7.7%	54.3%	1.2%	11.2%
その他 n=554	22.6%	49.1%	39.9%	9.6%	40.8%	7.4%	17.5%
なし n=1836	17.6%	32.4%	22.1%	3.7%	5.7%	2.7%	43.6%

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所を網掛け、小さい箇所を下線を付した。

図表 6-56 はキャリアコンサルタントの「能力の維持・向上の方法」と「ネットワークへの参加」の相関をまとめたものである。0.2以上の相関があるものを網掛けした。「キャリアコンサルティングに関する上位資格・関連資格の取得」と「自主的な勉強会関連」には相関が見られ、「更新講習以外のキャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施」は、「養成講習の受講関連」、「更新講習の受講関連」、「自主的な勉強会関連」への相関が見られた。能力の維持・向上について「特に何もしていない」者は、ネットワークにも「特に何も参加していない」傾向があることが確認された。

図表 6-56 能力の維持・向上の方法とネットワークへの参加との相関

	養成講習の受講関連	更新講習の受講関連	自主的な勉強会関連	ACCNでの活動関連	仕事関連	その他	特に何も参加していない
キャリアコンサルティングに関する上位資格・関連資格の取得（取得に向けた準備を含む）	.184**	.057**	.209**	.127**	.129**	0.008	-.156**
更新講習以外のキャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施	.205**	.241**	.335**	.134**	.166**	.073**	-.340**
自らキャリアコンサルティングを受ける	.151**	.065**	.165**	.067**	.066**	.065**	-.118**
キャリアコンサルティングに関するスーパーバイザーによる助言・指導を受ける	.118**	.071**	.199**	.095**	.148**	.061**	-.146**
所属する組織内外の専門家との交流	.138**	.088**	.218**	.086**	.282**	.082**	-.201**
相談実務の経験を積む	.032*	.043**	.056**	0.021	.238**	-0.010	-.105**
どこで何をすれば良いかわからない	-0.021	-.077**	-.079**	-.039**	-.124**	-0.008	.152**
特に何もしていない	-.081**	-.104**	-.132**	-.039**	-.141**	-.034*	.247**

** 相関係数は 1% 水準で有意（両側）、* 相関係数は 5% 水準で有意（両側）

(3)本節の結果のまとめ

以上、本節の結果をまとめると、キャリアコンサルタントが自身の能力の維持・向上のために実施していることとして、全体では「相談実務の経験を積む」(57.0%)が最も多く、次いで「更新講習以外のキャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施」(56.6%)であった(図表6-44)。年代が上がるにつれて「どこで何をすれば良いか分からない」、「特に何もしていない」の割合はおおむね減少するが、「相談実務の経験を積む」は、年代によらず高い選択率を示す一方、「キャリアコンサルティングに関するスーパーバイザーによる助言・指導を受ける」は20~50代で有意に低く、「キャリアコンサルティングに関する上位資格・関連資格の取得」は50代までは上昇しているが、それ以降下がる傾向が見られた(図表6-45)。

キャリアコンサルタントとしての活動年数で比較したところ、「キャリアコンサルティングに関する上位資格・関連資格の取得」、「更新講習以外のキャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施」、「キャリアコンサルティングに関するスーパーバイザーによる助言・指導を受ける」、「所属する組織内外の専門家との交流」、「相談実務の経験を積む」の選択率が、活動年数が増えるほど、高いことが確認された(図表6-47)。この傾向は1級・2級技能士資格保有者とそれ以外の比較でも同様であった(図表6-48)。

キャリアコンサルタント同士のネットワークの活用では、全体では「更新講習の受講関連」のネットワークが最も多く全体の44.5%が選択していた。次いで「仕事関連」は34.8%であった(図表6-50)。年代別に比較したところ「更新講習の受講関連」、「自主的な勉強会関連」、「仕事関連」の選択率は年代と共に高くなり「ACCNでの活動関連」は年代によらず低い傾向が示された(図表6-51)。キャリアコンサルタントとしての活動年数で比較したところ、「養成講習の受講関連」、「自主的な勉強会関連」、「特に何も参加していない」は活動年数4年以下での選択率が有意に高い。「更新講習の受講関連」と「ACCNでの活動関連」、「仕事関連」は活動年数11年以上での選択率が有意に高い。キャリアコンサルタントとしての活動年数が短い人は、「養成講習の受講関連」、「自主的な勉強会関連」を通して能力の維持・向上方法をイメージしていく可能性が確認された(図表6-53)。

キャリアコンサルタントとして活動している人の「能力の維持・向上の方法」と「ネットワークへの参加」の相関を分析したところ、「キャリアコンサルティングに関する上位資格・関連資格の取得」と「自主的な勉強会関連」には相関が見られ、「更新講習以外のキャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施」は、「養成講習の受講関連」、「更新講習の受講関連」、「自主的な勉強会関連」への相関が見られた。能力の維持・向上について「特に何もしていない」者は、ネットワークにも「特に何も参加していない」傾向があることが確認された(図表6-56)。

7. キャリアコンサルティングに関連する活動を行う上で実施したこと

(1) キャリアコンサルティングに関連する活動を行う上で実施したこと

本調査では、キャリアコンサルタント資格保有者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実施したことを調査するために17項目を提示している。図表6-57は、キャリアコンサルティングに関連する活動を行う上で実施したことをまとめたものである。具体的な質問項目は「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、あなたご自身がやったことは、どのようなことですか。(いくつでも)」である。17項目中、「キャリアコンサルタントとしての自分自身の力量を向上させる」を選択する割合が最も高く54.8%が選択している。次いで「キャリアコンサルタントであることを勤務先等にアピールする」が49.2%であった。

図表 6-57 キャリアコンサルティングに関連する活動を行う上で実施したこと

	選択率
キャリアコンサルタントとしての自分自身の力量を向上させる	54.8%
キャリアコンサルタントであることを勤務先等にアピールする	49.2%
キャリアコンサルタントであることを友人・知人にアピールする	35.8%
相談・支援を行う環境（場所）を整える	29.5%
支援対象者が積極的に相談に来れるようにする	28.9%
キャリア形成支援に対する関係者間の連携を図る	23.9%
研修プログラムや支援プログラムを改善する	23.5%
「キャリアコンサルタント」「キャリアコンサルティング」というものを広める	21.3%
キャリアコンサルタントとしての自らの活動内容を発信する	18.7%
自身が所属する組織の現場管理者の理解を促す	18.2%
支援対象者に相談・支援を受けるゆとりを確保する	15.9%
自身が所属する組織のトップ層の理解を促す	14.1%
特になし	10.4%
支援対象者が所属する組織の理解を求める	9.9%
キャリアコンサルタントの組織内における立場や権限、受け持ち範囲を明確にする	9.8%
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）を高める	7.2%
その他	1.5%

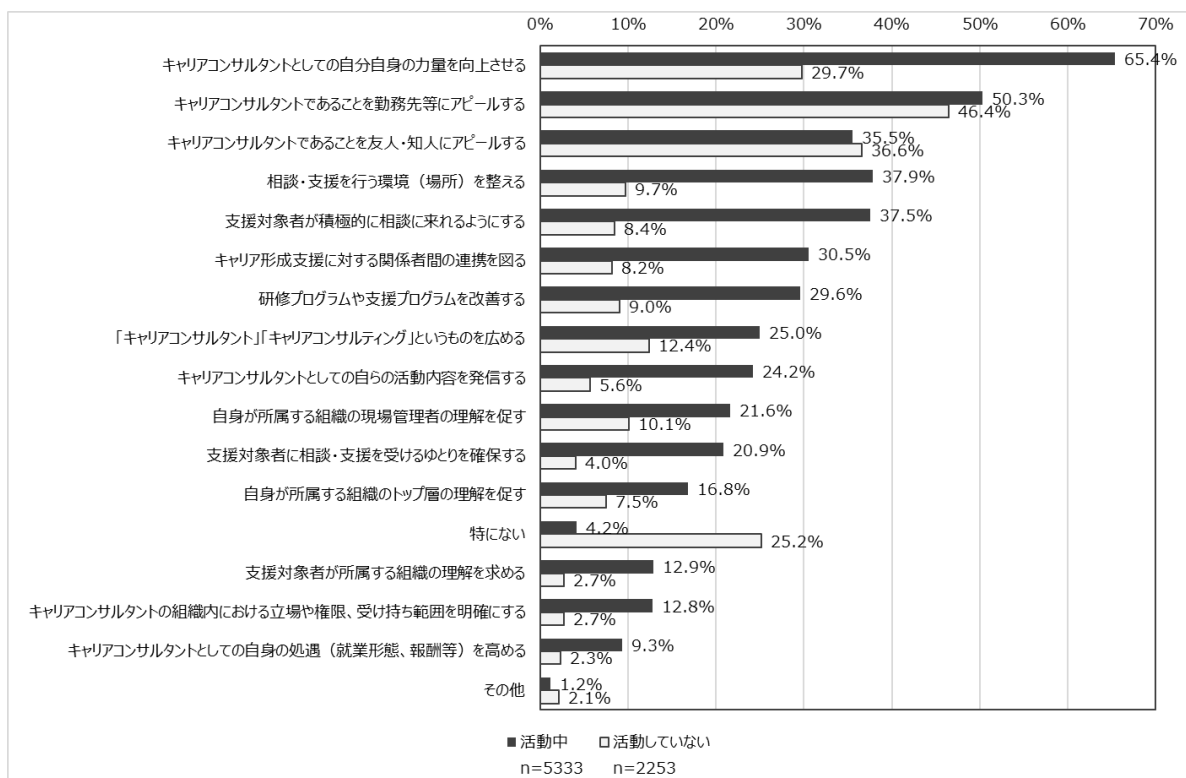
図表6-58は、活動の有無でキャリアコンサルティングに関連する活動を行う上で実施したことを比較したものである。全般的に活動中の者の方が実施していることが多く、活動中の者の「キャリアコンサルタントとしての自分自身の力量を向上させる」は65.4%に上る。一方、活動していない者は29.7%に止まった。総じて活動していない者は実施している項目の選択率が低いが、図から「相談・支援を行う環境（場所）を整える」「支援対象者が積極的に相談に来れるようにする」「キャリア形成支援に関する関係者間の連携を図る」などは、活動中の者と活動していない者で大きく差が開いていることが分かる。現在何らかの理由で活

動できていない者に向けた支援も検討する必要がある。

図表 6-58 活動の有無別のキャリアコンサルティングに関連する活動を行う上で実施したこと

	活動して いない n=2253	活動中 n=5333	全体
キャリアコンサルタントであることを友人・知人にアピールする	36.6%	35.5%	35.8%
キャリアコンサルタントであることを勤務先等にアピールする	46.4%	50.3%	49.2%
キャリアコンサルタントとしての自らの活動内容を発信する	5.6%	24.2%	18.7%
自身が所属する組織のトップ層の理解を促す	7.5%	16.8%	14.1%
自身が所属する組織の現場管理者の理解を促す	10.1%	21.6%	18.2%
キャリア形成支援に対する関係者間の連携を図る	8.2%	30.5%	23.9%
相談・支援を行う環境（場所）を整える	9.7%	37.9%	29.5%
研修プログラムや支援プログラムを改善する	9.0%	29.6%	23.5%
支援対象者に相談・支援を受けるゆとりを確保する	4.0%	20.9%	15.9%
支援対象者が積極的に相談に来れるようにする	8.4%	37.5%	28.9%
支援対象者が所属する組織の理解を求める	2.7%	12.9%	9.9%
キャリアコンサルタントとしての自分自身の力量を向上させる	29.7%	65.4%	54.8%
キャリアコンサルタントの組織内における立場や権限、受け持ち範囲を明確にする	2.7%	12.8%	9.8%
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）を高める	2.3%	9.3%	7.2%
「キャリアコンサルタント」「キャリアコンサルティング」というものを広める	12.4%	25.0%	21.3%
その他	2.1%	1.2%	1.5%
特になし	25.2%	4.2%	10.4%

※「活動中」は「ほぼ毎日活動している」「週2～3回程度活動している」「週1回程度活動している」「月に2～3回程度活動している」「月1回程度活動している」「不定期に活動している」の合計



図表 6-59 は、年代別にキャリアコンサルティングに関連する活動を行う上で実施したことをまとめたものである。年代が上がるにつれて割合が上がる項目と下がる項目がある。「研修プログラムや支援プログラムを改善する」、「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）を高める」、「「キャリアコンサルタント」「キャリアコンサルティング」というものを広める」、「その他」は年代による有意差が見られなかった。年代が上がるにつれて選択率が上がる項目については、年齢が上がる中で取り組みが増えてきた活動と考えられる。

図表 6-59 キャリアコンサルティングに関連する活動を行う上で実施したこと(年代別)

	キャリアコンサルタントであることを友人・知人にアピールする	キャリアコンサルタントであることを勤務先等に応える	キャリアコンサルタントとしての自らの活動内容を発信する	自身が所属する組織のトップ層の理解を促す	自身が所属する組織の現場管理者の理解を促す	キャリア形成支援に対する関係者間の連携を図る
20代 n=82	51.2%	64.6%	9.8%	2.4%	4.9%	9.8%
30代 n=631	37.9%	62.6%	18.7%	11.1%	16.5%	15.5%
40代 n=1748	35.8%	54.1%	17.3%	14.8%	18.5%	20.9%
50代 n=3070	36.6%	49.4%	17.6%	14.6%	18.7%	25.1%
60代 n=1822	33.6%	41.2%	20.7%	14.5%	18.4%	27.1%
70代以上 n=233	33.0%	29.2%	31.8%	10.3%	16.3%	33.0%
	相談・支援を行う環境（場所）を整える	研修プログラムや支援プログラムを改善する	支援対象者に相談・支援を受けるゆとりを確保する	支援対象者が積極的に相談に来れるようにする	支援対象者が所属する組織の理解を促す	キャリアコンサルタントとしての自分自身の力量を向上させる
20代 n=82	11.0%	13.4%	3.7%	9.8%	1.2%	36.6%
30代 n=631	21.9%	20.3%	10.0%	19.0%	6.2%	44.1%
40代 n=1748	27.6%	22.4%	15.1%	25.5%	8.8%	51.0%
50代 n=3070	30.9%	24.0%	15.7%	30.1%	10.5%	55.2%
60代 n=1822	30.6%	24.8%	18.4%	33.2%	10.9%	60.0%
70代以上 n=233	43.8%	27.0%	24.0%	37.8%	14.6%	73.0%
	キャリアコンサルタントの組織内における立場や権限、受け持ち範囲を明確にする	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）を高める	「キャリアコンサルタント」「キャリアコンサルティング」というものを広める	その他	特になし	
20代 n=82	2.4%	3.7%	17.1%	0.0%	13.4%	
30代 n=631	8.4%	7.4%	23.0%	2.1%	13.0%	
40代 n=1748	9.3%	8.2%	20.1%	1.3%	12.6%	
50代 n=3070	9.2%	6.8%	21.4%	1.4%	9.9%	
60代 n=1822	11.4%	6.6%	21.0%	1.4%	8.9%	
70代以上 n=233	15.0%	10.7%	27.0%	3.0%	3.9%	

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所を網掛け、小さい箇所を下線を付した。

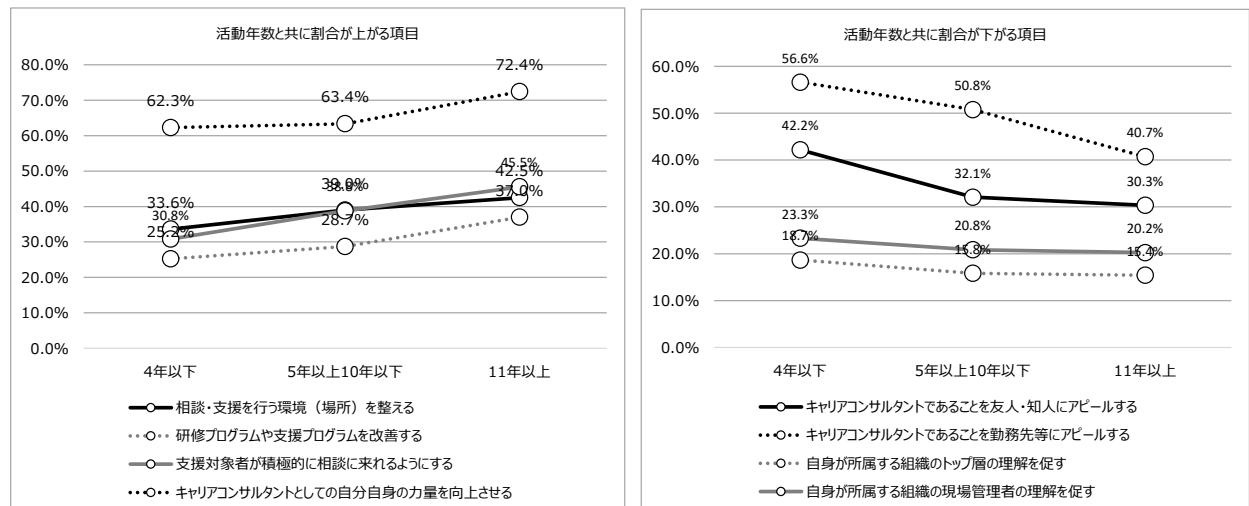
図表 6-60 は、活動年数別にキャリアコンサルティングに関連する活動を行う上で実施し

たことをまとめたものである。活動年数 4 年以下が有意に高い項目と 11 年以上が有意に高い項目があることがわかる。「キャリアコンサルタントとしての自らの活動内容を発信する」「自身が所属する組織の現場管理者の理解を促す」「キャリアコンサルタント」「キャリアコンサルティング」というものを広める」「その他」「特にない」は活動年数で有意差が見られなかった。年代別（図表 6-59）と同様、活動年数が上がるにつれて割合が上がる項目と下がる項目がある。上がる項目は、キャリアコンサルタントとしての活動経験が増える中で、活動が増えている項目と考えられる。

図表 6-60 キャリアコンサルティングに関連する活動を行う上で実施したこと(活動年数別)

	キャリアコンサルタントであることを友人・知人にアピールする	キャリアコンサルタントであることを勤務先等に応用する	キャリアコンサルタントとしての自らの活動内容を発信する	自身が所属する組織のトップ層の理解を促す	自身が所属する組織の現場管理者の理解を促す	キャリア形成支援に対する関係者間の連携を図る
4年以下	42.2%	56.6%	23.9%	18.7%	23.3%	26.8%
5年以上10年以下	32.1%	50.8%	22.8%	15.8%	20.8%	31.0%
11年以上	30.3%	40.7%	26.5%	15.4%	20.2%	35.3%
	相談・支援を行う環境（場所）を整える	研修プログラムや支援プログラムを改善する	支援対象者に相談・支援を受けるゆとりを確保する	支援対象者が積極的に相談に来れるようにする	支援対象者が所属する組織の理解を求める	キャリアコンサルタントとしての自分自身の力量を向上させる
4年以下	33.6%	25.2%	17.1%	30.8%	11.6%	62.3%
5年以上10年以下	39.0%	28.7%	21.0%	38.8%	12.3%	63.4%
11年以上	42.5%	37.0%	26.2%	45.5%	15.5%	72.4%
	キャリアコンサルタントの組織内における立場や権限、受け持ち範囲を明確にする	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）を高める	「キャリアコンサルタント」「キャリアコンサルティング」というものを広める	その他	特にない	
4年以下	10.6%	7.6%	26.5%	1.0%	4.1%	
5年以上10年以下	12.9%	9.5%	23.3%	1.0%	4.5%	
11年以上	15.8%	11.6%	25.1%	1.7%	3.8%	

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛け、小さい箇所に下線を付した。



キャリアコンサルティングに関連する活動を行う上で実施したことの回答のうち「特にない」「その他」を除く 15 項目について得点分布をグラフ化して確認したところ、いくつかの質問項目群によって得点分布の偏りが見られ、相関分析でも関連が見られた。そこで主因子法による因子分析を行った結果、固有値の変化は 3.9、1.6、1.1 というものであったため 3 因子で検討した。図表 6-61 は、因子分析の結果を示したものである。

第 1 因子は 9 項目で構成されており、「支援対象者が積極的に相談に来れるようにする」等支援方法に関わる項目が高い負荷量を示していた。以降これらの実施項目を「支援方法」と呼ぶ。

第 2 因子は 2 項目で構成されており、「自身が所属する組織の現場管理者の理解を促す」と「自身が所属する組織のトップ層の理解を促す」であったことから、以降「組織への働きかけ」と呼ぶ。

第 3 因子は 4 項目で構成されており「キャリアコンサルタントであることを友人・知人にアピールする」等アピールに関する項目が高い負荷量を示していたことから、以降「認知度」と呼ぶ。

図表 6-61 キャリアコンサルティングに関連する活動を行う上で実施したこと 15 項目の因子分析結果

	支援方法	組織への働きかけ	認知度
支援対象者が積極的に相談に来れるようにする	0.65	0.23	0.05
相談・支援を行う環境（場所）を整える	0.60	0.32	0.18
支援対象者に相談・支援を受けるゆとりを確保する	0.59	0.22	0.08
キャリア形成支援に対する関係者間の連携を図る	0.53	0.40	0.27
支援対象者が所属する組織の理解を求める	0.50	0.41	0.20
キャリアコンサルタントの組織内における立場や権限、受け持ち範囲を明確にする	0.47	0.36	0.25
キャリアコンサルタントとしての自分自身の力量を向上させる	0.44	0.22	0.29
研修プログラムや支援プログラムを改善する	0.43	0.37	0.25
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）を高める	0.33	0.17	0.26
自身が所属する組織の現場管理者の理解を促す	0.39	0.72	0.31
自身が所属する組織のトップ層の理解を促す	0.34	0.68	0.33
キャリアコンサルタントであることを友人・知人にアピールする	0.06	0.20	0.59
「キャリアコンサルタント」「キャリアコンサルティング」というものを広める	0.36	0.32	0.48
キャリアコンサルタントとしての自らの活動内容を発信する	0.36	0.27	0.45
キャリアコンサルタントであることを勤務先等にアピールする	0.06	0.31	0.38

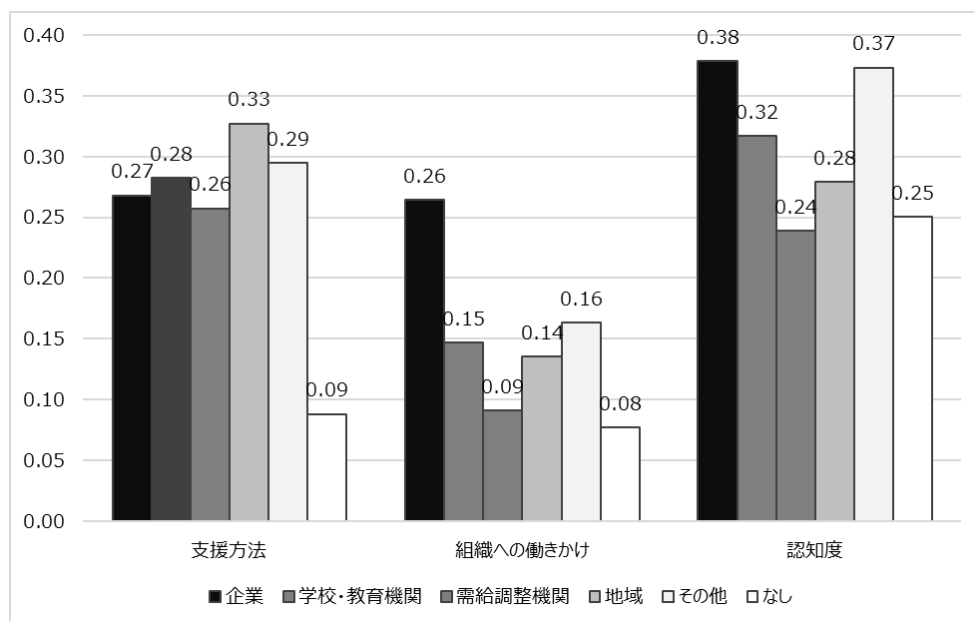
因子抽出法: 主因子法

回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

ここでは、抽出した 3 因子が及ぼす影響を検討するために各因子を得点化する。図表 6-62 は主な活動領域別に 3 因子の平均得点を比較したものである。分散分析の結果、「支援方

法」に関する取り組みについて地域領域が 0.33 と最も高く、その他 (0.29) を除く他の領域と比較すると 1%水準で有意に高い結果であった。「組織への働きかけ」は企業領域が 0.26 と最も高く、需給調整機関領域が 0.09 と最も低い。需給調整機関領域は企業領域、学校・教育機関領域、その他よりも有意に低い結果であった。「認知度」に関する取り組みも企業領域が最も高く 0.38 であり、需給調整機関領域 (0.24) は、企業領域、学校・教育機関領域、その他よりも 1%水準で有意に低い結果であった。

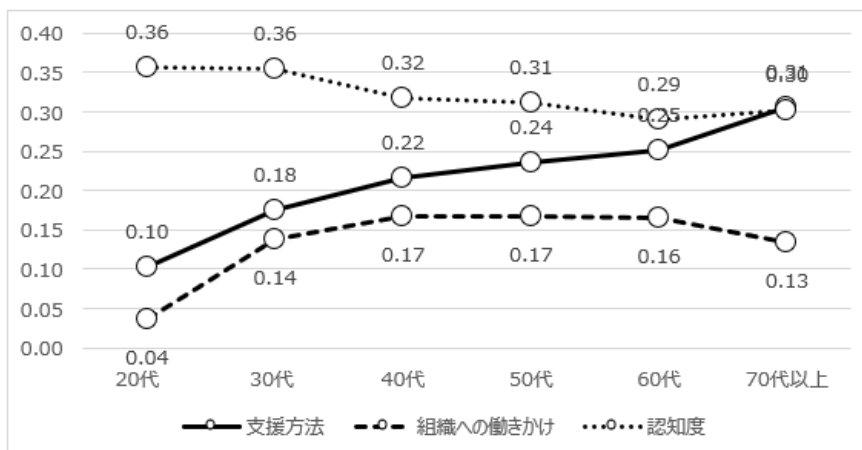
図表 6-62 活動領域別のキャリアコンサルティングに関連する活動を行う上で実施したこと



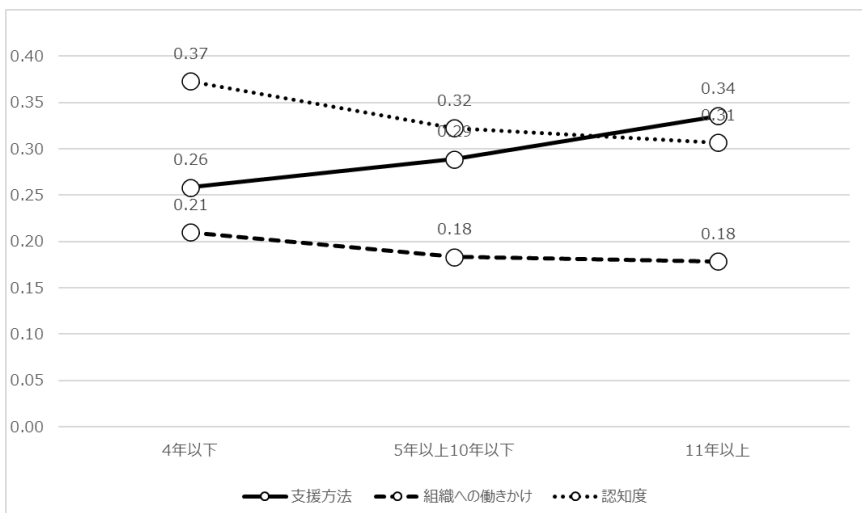
図表 6-63 は、3 因子の平均得点を年代別に比較したものである。年代が上がるにつれて選択率が上がる取り組みと下がる取り組みがある。「認知度」に関する取り組みは一貫して高く、「支援方法」に関する取り組みは年代が上がるにつれて高くなっている。キャリアコンサルタントの活動領域が増える中で、活動範囲を広げる取り組みが増えている一方、年齢を経るだけではカバー出来ていない課題が増えている可能性もある。

図表 6-64 は、3 因子の平均得点をキャリアコンサルタントとしての活動年数別に 3 群で比較したものである。「支援方法」に関する取り組みは活動年数が 11 年以上になっても高いことがわかる。

図表 6-63 キャリアコンサルティングに関連する活動を行う上で実施したこと(年代別)



図表 6-64 キャリアコンサルティングに関連する活動を行う上で実施したこと(活動年数別)



(2) キャリアコンサルティングに関連する活動を行う上での課題

本調査では、キャリアコンサルタント資格保有者がキャリアコンサルティングやキャリアコンサルタントに関連する活動を行う上で課題であると感じていることを調査するために13項目を提示している。図表 6-65 は、キャリアコンサルタントに関連する活動を行う上での課題をまとめたものである。具体的な質問項目は、「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。(〇はいくつでも)」である。「「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」の選択率が最も高く 49.7%であり、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」が 40.9%であった。

図表 6-66 は、キャリアコンサルティングに関連する活動を行う上での課題を年代別にまとめたものである。全般的に 40 代を境に、選択率が下がることがわかる。「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」、「支援対象者が消極的であったり、相談に来

るのをためらったりする」、「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」、「その他」は年代によって有意な差が見られなかった。

図表 6-65 キャリアコンサルティングに関連する活動を行う上での課題

	選択率
「キャリアコンサルタント」「キャリアコンサルティング」というものが知られていない	49.7%
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	40.9%
相談・支援を行う環境（場所）が整っていない	32.8%
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	27.8%
自身が所属する組織のトップ層の理解が十分ではない	25.8%
支援対象者が消極的であったり、相談に来るのをためらったりする	23.5%
キャリアコンサルタントの組織内における立場や権限、受け持ち範囲が明確でない	23.5%
支援対象者に相談・支援を受けるゆとりがない	22.5%
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	20.4%
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	20.1%
支援対象者が所属する組織の理解が十分でない	16.0%
特に課題であると感じることはない	6.9%
その他	4.6%

図表 6-66 年代別のキャリアコンサルティングに関連する活動を行う上での課題の比較

	自身が所属する組織のトップ層の理解が十分ではない	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	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	相談・支援を行う環境（場所）が整っていない	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	支援対象者が所属する組織の理解が十分でない
20代 n=82	24.4%	25.6%	20.7%	41.5%	17.1%	22.0%	12.2%
30代 n=631	29.8%	23.8%	17.3%	36.0%	25.7%	23.1%	15.1%
40代 n=1748	32.8%	26.3%	21.5%	36.1%	26.4%	23.5%	18.1%
50代 n=3070	25.7%	20.0%	19.8%	32.0%	21.1%	23.3%	16.1%
60代 n=1822	18.9%	14.7%	19.6%	29.3%	20.4%	24.0%	14.5%
70代以上 n=233	16.3%	13.7%	25.8%	33.5%	20.2%	24.5%	15.9%
	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	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	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	その他	特に課題であると感じることはない	
20代 n=82	57.3%	22.0%	23.2%	63.4%	6.1%	4.9%	
30代 n=631	53.6%	26.5%	30.6%	52.9%	4.4%	7.0%	
40代 n=1748	45.9%	27.6%	31.9%	52.7%	5.1%	4.2%	
50代 n=3070	40.4%	23.1%	27.7%	48.2%	5.0%	7.4%	
60代 n=1822	34.0%	19.8%	24.4%	47.4%	3.8%	8.3%	
70代以上 n=233	22.3%	18.5%	20.6%	50.2%	3.4%	10.7%	

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所を網掛け、小さい箇所を下線を付した。

図表 6-67 は、キャリアコンサルティングに関連する活動を行う上での課題をキャリアコンサルタントの活動年数別にまとめたものである。全般的に活動年数が増えるにつれて選択率が下がることがわかる。「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」、「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」は活動年数による有意差は見られなかった。活動年数別では、全般的に 4 年以下の選択率が高く、11 年以上の選択率が低いことがわかる。

図表 6-67 キャリアコンサルティングに関連する活動を行う上での課題の比較(活動年数別)

	自身が所属する組織のトップ層の理解が十分ではない	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	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	相談・支援を行う環境（場所）が整っていない	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	支援対象者が所属する組織の理解が十分でない
4年以下	26.7%	20.7%	21.2%	33.9%	26.5%	29.0%	19.2%
5年以上10年以下	24.1%	19.1%	22.3%	24.5%	22.3%	26.0%	14.7%
11年以上	21.0%	15.1%	19.8%	22.0%	19.9%	23.8%	14.7%
	キャリアコンサルタントとしての自分の力量が十分でない	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	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	その他	特に課題であると感じることはない	
4年以下	49.1%	26.9%	31.9%	56.6%	4.1%	3.6%	
5年以上10年以下	34.8%	22.4%	30.4%	44.2%	3.7%	6.8%	
11年以上	23.8%	18.6%	29.1%	40.6%	4.7%	11.9%	

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所は網掛け、小さい箇所は下線を付した。

図表 6-68 は、主な活動領域別にキャリアコンサルティングに関連する活動を行う上での課題をまとめたものである。全般的に企業領域の選択率が有意に高く、需給調整機関領域の選択率が低い。これは、企業領域を主な活動領域とする者が課題を認識する割合が高いことを示す。「相談・支援を行う環境（場所）が整っていない」は活動領域を「なし」と回答した者の選択率が高く、学校・教育機関領域が低い。「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」はその他が高く、需給調整機関領域が低い。「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」は地域領域が高く、企業領域が低い。

図表 6-68 主な活動領域別のキャリアコンサルティングに関連する活動を行う上での課題

	企業 n=2471	学校・教育 機関 n=1298	需給調整機 関 n=1024	地域 n=408	その他 n=554	なし n=1836
自身が所属する組織のトップ層の理解が十分ではない	29.6%	25.0%	<u>15.4%</u>	17.1%	21.2%	28.5%
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	21.7%	19.0%	<u>13.5%</u>	13.5%	17.3%	22.7%
キャリア形成支援に対する関係者間の連携を図るのが難しい	22.9%	21.4%	<u>17.7%</u>	21.0%	22.0%	17.9%
相談・支援を行う環境（場所）が整っていない	28.8%	<u>23.5%</u>	23.8%	24.2%	33.7%	45.4%
支援対象者に相談・支援を受けるゆとりがない	28.9%	19.2%	<u>16.1%</u>	20.8%	24.3%	26.1%
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	27.3%	27.3%	<u>20.3%</u>	30.6%	33.3%	19.8%
支援対象者が所属する組織の理解が十分でない	21.7%	13.5%	<u>7.7%</u>	11.9%	19.8%	21.7%
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	40.0%	<u>32.6%</u>	37.4%	36.6%	33.9%	46.9%
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	26.8%	23.1%	18.6%	<u>15.1%</u>	22.5%	24.2%
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	<u>24.6%</u>	35.3%	30.3%	41.0%	36.5%	32.9%
「キャリアコンサルタント」「キャリアコンサルティング」というものが知られていない	50.8%	44.1%	<u>39.9%</u>	46.5%	58.8%	57.0%
その他	<u>3.6%</u>	4.0%	3.8%	3.1%	7.6%	5.3%
特に課題であると感じることはない	<u>5.7%</u>	8.3%	9.9%	5.7%	4.9%	5.3%

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所を網掛け、小さい箇所を下線を付した。

図表 6-69 は、1 級・2 級キャリアコンサルティング技能士資格の有無別にキャリアコンサルタントに関連する活動を行う上での課題をまとめたものである。全般的に 1 級・2 級技能士資格保有者の選択率が低いが、「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」については、1 級・2 級技能士資格保有者の選択率が有意に高いことが示された。

図表 6-69 1 級・2 級技能士資格の有無別のキャリアコンサルティングに関連する活動を行う上での課題

	1級・2級 技能士 資格保有者 n=1161	それ以外 n=6425
自身が所属する組織のトップ層の理解が十分ではない	<u>21.3%</u>	26.6%
自身が所属する組織の現場管理者の理解が十分ではない	<u>16.9%</u>	21.0%
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	21.6%	19.9%
相談・支援を行う環境（場所）が整っていない	<u>25.6%</u>	34.1%
支援対象者に相談・支援を受けるゆとりがない	20.4%	22.8%
支援対象者が消極的であったり、相談に来るのをためらったりする	23.3%	23.6%
支援対象者が所属する組織の理解が十分でない	15.2%	16.2%
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	<u>26.4%</u>	43.5%
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	<u>20.1%</u>	24.1%
キャリアコンサルタントとしての自身の処遇（就業形態、報酬等）が十分でない	31.6%	<u>27.1%</u>
「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	<u>44.3%</u>	50.7%
その他	4.7%	4.6%
特に課題であると感じることはない	9.6%	<u>6.4%</u>

※調整済み残差が1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所を網掛け、小さい箇所を下線を付した。

(3) 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の方法(自由記述)

図表 6-70 は、「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、上記の他にどのような対策が効果的だと思うか」についての自由記述の結果をまとめたものである。「特になし」「わからない」といった回答を除いた 4,127 件を KH Coder⁸を用いて形態素解析した結果、認知度や知名度に関連する用語が 886 件抽出され、企業や経営に関連する用語は 1,147 件抽出された。具体的な記述としては、「キャリアコンサルタントの認知度や知名度を上げる」、「キャリアコンサルタントを企業に配置する事を義務化する」などである。セルフ・キャリアドックと絡めた企業内での取り組みに関する記述が多数見られた。

図表 6-70 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の方法(自由記述)

認知度や知名度を上げる	886件	キャリアコンサルタントという仕事を理解してもらう、知名度の向上
		キャリアコンサルタントが国家資格であることを広める
		キャリアコンサルタントという職業について周知する
活躍の場を広げる	587件	キャリアコンサルタントが活躍できる場を多くすること
		カジュアルにキャリアコンサルティングを受けられる場の拡大
		キャリアコンサルタントが必要とされる場を増やしてほしい
費用	189件	更新講習など、自己研鑽にかかる費用の減額
		高い報酬で活躍できる雇用環境の提供
企業向けの施策	1147件	キャリアコンサルタントを企業に配置する事を義務化する
		セルフ・キャリアドックの設置義務化
		キャリアコンサルタントを組織に導入することを当たり前とする風土を作る
ネットワーク	122件	キャリアコンサルタントのコミュニティの拡充
		キャリアコンサルタント同士のネットワークへの積極的な参加
制度化	364件	ストレスチェックのように義務化にするのがいいと思う
		衛生管理者等と同じようにキャリアコンサルタントの配置を義務化する

(4) 本節の結果のまとめ

以上、本節の結果をまとめると、キャリアコンサルティングに関連する活動を行う上で実施したことは、「キャリアコンサルタントとしての自分自身の力量を向上させる」が最も高く、54.8%が選択していた。次いで「キャリアコンサルタントであることを勤務先等にアピールする」が 49.2%であった(図表 6-57)。キャリアコンサルタントとしての活動の有無別で見た場合、活動中の者の方が実施していることが多く「キャリアコンサルタントとしての自分自身の力量を向上させる」は 65.4%に上った(図表 6-58)。

⁸ 「KH Coder」は、計量テキスト分析またはテキストマイニングのためのフリーソフトウェアであり、樋口耕一氏によって開発された。学術研究の目的で使用されるテキストマイニングソフトとして広く知られており、先行研究も多い(<https://khcoder.net/>)。樋口耕一(2020)．社会調査のための計量テキスト分析－内容分析の継承と発展を目指して－第2版 ナカニシヤ出版。

年代別とキャリアコンサルタントとしての活動年数別にキャリアコンサルティングに関連する活動を行う上で実施したことを見たところ、年代や活動年数が上がるにつれて選択率が上がる項目と下がる項目が見られた（図表 6-59、60）。人生経験やキャリアコンサルタントとしての活動年数が増える中、キャリアコンサルティングに関連する活動として取り組む活動が増えていると考えられる。キャリアコンサルティングに関連する活動を行う上で実施したことを因子分析した結果、3 因子が抽出され、「支援方法」、「組織への働きかけ」、「認知度」と命名した。平均得点を比較したところ、主な活動領域によって差があり、「支援方法」は地域領域が高かった。また、「組織への働きかけ」及び「認知度」に関する取り組みは企業領域で高かった（図表 6-62）。キャリアコンサルタントとしての活動年数別に見ると「支援方法」に関する取り組みが「11 年以上」で増えていることが示された（図表 6-64）。

キャリアコンサルティングに関連する活動を行う上での課題は、全体では「「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」の選択率が最も高く 49.7%であり、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」が 40.9%であった。（図表 6-65）。年代別に比較したところ、全般的に 40 代を境に選択率が下がることから、経験を積むことで解決できる可能性が確認された。「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」、「支援対象者が消極的であったり、相談に来るのをためらったりする」、「「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」、「その他」は年代によって有意な差が見られなかった（図表 6-66）。キャリアコンサルタントとしての活動年数別に比較したところ、活動年数 4 年以下の選択率が高く、11 年以上の選択率が低い傾向が示された。活動年数が上がるにつれて選択率が下がっていることから、「年代」と「キャリアコンサルタントとしての活動年数」は同様な影響を与えているとはいえないことが確認された。「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」は年代別でも活動年数別でも有意差が見られなかったことから、人生経験やキャリアコンサルタントとしての活動を積むだけでは、解決が難しい課題と考えられる（図表 6-67）。

8. 本章のまとめ

本章では、キャリアコンサルタントのキャリア形成と能力の維持・向上について検証した。キャリアコンサルタントの活動領域は年々広がっており、また支援内容も個人的・内的問題の支援と社会的・環境的問題の支援とが複雑に絡んでいるため、性別、年代に加えて本調査で用いた6区分「企業領域」、「学校・教育機関領域」、「需給調整機関領域」、「地域領域」、「その他」、「なし」によるクロス集計を実施し、今後のキャリアコンサルタントのキャリア形成と、能力の維持・向上に資する方策を検討した。

(1) キャリアコンサルタントの学歴・専攻

キャリアコンサルタント資格保有者のキャリアの基礎情報として、学歴、社会に出て働き始める前に最後に通った学校、社会人になってから通った学校等を分析した結果、キャリアコンサルタント資格保有者は、平均的な就業者と比較すると高学歴保有者が多く、一般的な社会人に比べて学びに積極的である実態が示された。

社会人になってから通った学校の専攻を性別で比較したところ、女性は心理系を専攻している割合が高く、男性は経済・経営系の割合が高いことが確認出来た（図表 6-9）。加えて1級・2級キャリアコンサルティング技能士資格保有の有無で比較したところ、1級・2級技能士資格保有者は、大学院（心理系）に通った割合が36.5%と高く、それ以外の者と比較して有意に高いことが示された（図表 6-11）。

(2) 社会人になってからの経験

キャリアコンサルタント資格保有者の社会人になってからの基礎情報として、社会に出て働き始めてから今まで経験した就業形態、転職の有無と回数、自身の職業的経験に関する認識を分析した結果、「正社員・正職員」経験は大多数の98.3%があると回答していた（図表 6-13）。一方、「正社員・正職員」のみしか選択していないのは35.7%であり、平均2つ以上の就業形態を経験している割合が高かった。主な活動領域別で比較すると正社員・正職員の選択率が最も高いのは企業領域で32.9%であり、最も低いのは地域領域で5.2%であった。非正規社員・非正規職員は、最も多いのが需給調整機関領域の20.8%であり、最も低いのが企業領域の20.4%であった（図表 6-17）。全体の73.5%に転職経験が有り、平均転職回数は全体で2.6回であり、男性が1.9回、女性が3.2回と女性の方が多い傾向が示された（図表 6-18、19）。主な活動領域別に見ると転職経験ありの割合が最も高いのは、需給調整機関領域で平均転職回数は4.1回であった（図表 6-20、21）。

キャリアコンサルタントの自身の職業的経験に関する認識を「特定の分野・業種・業界で、特定の仕事を長く経験してきている」、「特定の分野・業種・業界で、複数の仕事を多く経験してきている」、「複数の分野・業種・業界で、特定の仕事を長く経験してきている」、「複数の分野・業種・業界で、複数の仕事を多く経験してきている」の4類型で調査したところ、

1 級・2 級技能士資格保有者は「複数の分野・業種・業界で、特定の仕事を長く経験している」と回答している割合が高いことから、キャリアコンサルタントとしてのキャリア形成をする上では「複数の分野・業種・業界で、特定の仕事を長く経験する」ことが有効と考えられる（図表 6-25）。

(3) 社会人になってからの職業生活経験

キャリアコンサルタント資格保有者の職業生活経験については、24 項目の代表的な職業経験を提示し、調査している。分析の結果、社会人になってからの職業生活経験に関する結果をまとめると、まず、「部下・後輩の指導・育成係」を選択した者は全体の 81.3%で最も多く、次いで「各種資格の取得」が 72.5%、「年上の部下、または年下の上司をもったこと」が 69.7%となっている（図表 6-26）。職業生活での経験は年代が上がる程に多様化していくと想定されがちであるが、実際は、性別で異なり、男性は年代が上がるにつれ経験するものが増えるのに対し、女性は 40 代-50 代で経験数が横ばいとなった（図表 6-28）。自身の職業的経験に関する認識との比較では、経験したものの平均個数は「特定の分野・業種・業界で、特定の仕事を長く経験してきた」が平均 7.2 と少なく、「複数の分野・業種・業界で、複数の仕事を多く経験してきた」は平均 8.7 と多かった（図表 6-29）。

(4) 習得スキル

キャリアコンサルタント資格保有者の習得スキルについては、20 項目の代表的なスキルを提示し、調査している。「人の話を聞くこと」のスキルを習得していると認識している割合が 92.3%と最も高い結果であった（図表 6-30）。習得したスキル数を比較したところ、男性は平均 10.3、女性は 9.2 と男性の選択数が多く、また男性の方が女性よりスキル選択数にばらつきが多いことが確認出来た（図表 6-32）。

習得したスキル 20 項目を因子分析したところ、4 因子が抽出でき、それぞれ「対人スキル」、「概念化スキル」、「テクニカルスキル」、「基礎スキル」と命名した（図表 6-35）。分析の結果、男性は総じて「対人スキル」、「テクニカルスキル」、「基礎スキル」の得点が高いことが示された（図表 6-36）。主な活動領域別では、対人スキルは「企業領域」が最も高かった。概念化スキルは「その他」が最も高かった。基礎スキルは「企業領域」と「なし」が高かった。総じて、需給調整機関領域では「概念化スキル」と「基礎的スキル」が他領域と比較して低かった（図表 6-39）。また、1 級・2 級技能士資格保有者はそれ以外と比較して、対人スキル、概念化スキルが有意に高かったが、基礎スキルについては有意差が見られなかった。1 級・2 級技能士資格保有者は、対人スキルのみならず概念化スキルを活用していることが示された（図表 6-42）。

(5) キャリアコンサルタントとしての能力の維持・向上

キャリアコンサルタント資格保有者の能力の維持・向上を「実施していること」と「参加しているネットワーク」から分析した結果、キャリアコンサルタントが自身の能力を維持・向上するために実施していることとして、全体では「相談実務の経験を積む」が57.0%と最も高く、次いで「更新講習以外のキャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施」が56.6%であった(図表6-44)。キャリアコンサルタントとしての活動年数で比較したところ「キャリアコンサルティングに関する上位資格・関連資格の取得」、「更新講習以外のキャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施」、「キャリアコンサルティングに関するスーパーバイザーによる助言・指導を受ける」、「所属する組織内外の専門家との交流」、「相談実務の経験を積む」の選択率が、活動年数が増すほど高いことが確認された(図表6-47)。この傾向は1級・2級技能士資格保有者とそれ以外の比較でも同様であった(図表6-48)。

キャリアコンサルタント同士のネットワークの活用は、全体では「更新講習の受講関連」のネットワークが最も多く44.5%が選択していた。次いで「仕事関連」は34.8%であった(図表6-50)。キャリアコンサルタントとしての活動年数で比較したところ、「養成講習の受講関連」、「自主的な勉強会関連」、「特に何も参加していない」は活動年数4年以下の選択率が有意に高い一方、「更新講習の受講関連」、「ACCNでの活動関連」、「仕事関連」は11年以上の選択率が有意に高いことから、キャリアコンサルタントとしての活動年数が低い者は、「養成講習の受講関連」、「自主的な勉強会関連」を通して能力の維持・向上方法をイメージしていく可能性が確認された(図表6-53)。キャリアコンサルタントとして活動している者の「能力の維持・向上」と「ネットワークへの参加」の相関を分析したところ、能力の維持・向上について「特に何もしていない」者は、ネットワークにも「特に何も参加していない」ことが示された(図表6-56)。

(6) キャリアコンサルティングに関連する活動を行う上での課題

キャリアコンサルティングに関連する活動を行う上で実施している項目と、課題と感じている項目を分析した結果、キャリアコンサルティングに関連する活動を行う上で実施したことは、「キャリアコンサルタントとしての自分自身の力量を向上させる」が最も高く、54.8%が選択していた。次いで「キャリアコンサルタントであることを勤務先等にアピールする」が49.2%であった(図表6-57)。キャリアコンサルタントとしての活動の有無で比較した結果、活動ありの選択率が高いことが示された(図表6-58)。人生経験やキャリアコンサルタントとしての活動年数が増える中、キャリアコンサルタントとして取り組む活動が増えていることが示された。

キャリアコンサルタントに関連する活動を行う上での課題は、全体では「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」の選択率が最も高

く 49.7%であり、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」が 40.9%であった（図表 6-65）。キャリアコンサルタントとしての活動年数別に比較したところ、全般的に活動年数 4 年以下の選択率が高く、11 年以上の選択率が低いことから、活動年数が上がるにつれて選択率が下がっていることが示された。「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」は年代別でも活動年数別でも選択率が一定のため、大多数のキャリアコンサルタントにとって解決が難しい課題であることが確認された（図表 6-66、67）。

(7)本章の結果の考察

キャリアコンサルタント資格取得者のキャリアの基礎情報から、キャリアコンサルタント資格保有者は、平均的な就業者と比較すると学歴が高い傾向にあることが示された。またキャリアコンサルタントとして活動している者は、社会人になってから学校に通う割合も高く、資格取得後も自己研鑽に励んでいる割合が高いことが確認された。習得スキルは、キャリアコンサルタントとしての活動年数が増えるにつれて形成されており、キャリアコンサルタントの能力要件に対応する対人スキルのみならず、概念化スキルや基礎スキルも形成されていた。

能力の維持・向上方法の分析から、キャリアコンサルタントのキャリア形成には、主な活動領域が影響を与えることが確認された。主な活動領域を企業としている者は「自身の処遇が十分ではない」と認識する割合は低いが、「トップ層の理解」、「現場管理者の理解」、「関係者間の連携」などに課題があると認識する割合が高い。需給調整機関を主な活動領域としている者は、「特に課題であると感じることはない」と認識する割合が高い。主な活動領域を持たない者は、キャリアコンサルタントとしての能力の維持・向上をするために「どこで何をすれば良いかわからない」、「特に何もしていない」と回答する割合が高い。どのような専門家であれ、基本的なスキル習得後に一定の経験を積まなければ習熟を図ることが出来ない。より多くのキャリアコンサルタント資格保有者のキャリア形成のためにも、各活動領域で、キャリアコンサルタントの認知度を高め、キャリアコンサルタントの能力に応じた活動の場と機会を増やしていくことが期待される。

キャリアコンサルタントが実施している能力の維持・向上方法の上位 2 つは「相談実務の経験を積む」、「更新講習以外のキャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施」であった。キャリアコンサルタントとしての活動年数を 4 年以下、5 年以上 10 年以下、11 年以上に分けて実施している能力の維持・向上方法を分析したところ「自らキャリアコンサルティングを受ける」や「養成講習の受講関連」ネットワークへの参加は、活動年数が短い人が主に実施しており、活動年数が増えると共に、実施する方法が変化していることが確認出来た。

能力の維持・向上方法として「キャリアコンサルティングに関する上位資格・関連資格の

取得」や「キャリアコンサルティングに関するスーパーバイザーによる助言・指導を受ける」が上位に位置付けられていないことから、これらがキャリアコンサルタント資格保有者のキャリア形成上のモデルになり得ていない可能性が確認された。一方、1級・2級技能士資格保有者は、それ以外のキャリアコンサルタント資格保有者より「上位資格・関連資格の取得」を有効と認識しており、1級・2級技能士資格保有者とそれ以外に認識のギャップが生じている可能性が確認された。

本章では、現在キャリアコンサルタントとして活動している者が、活動年数の経過と共に概ね順調にキャリア形成していることを踏まえ、より多くのキャリアコンサルタントのキャリア形成を目的として、資格取得後間もない者や、主な活動領域を持たない者向けに、早い段階でキャリア形成に関するガイダンスを実施することを提言したい。更にキャリアコンサルタントのキャリア形成は、活動領域の影響を受けることから、スーパーバイザーがロールモデルになり難い場合もあり、自分自身の力量不足を課題と捉えている人も多い。キャリアコンサルタントが未知の問題に直面したときに解決する能力をどのように養成していくかは、今後の課題である。

引用文献

労働政策研究・研修機構（2022）. データブック国際労働比較 2022

国立教育政策研究所（2013）. 中学校・高等学校における理系選択に関する研究最終報告書

科学技術・学術政策研究所（2019）. 科学技術指標 2019

https://www.nistep.go.jp/sti_indicator/2019/RM283_35.html

文部科学省（2021）. 中央教育審議会大学分科会 大学院部会（第103回）資料3「人文科学・社会科学系の大学院に関する背景データについて」

https://www.mext.go.jp/kaigisiryoy/2019/09/1421377_00008.html

文部科学省（2022）. 学生支援を巡る状況について（就職指導）令和4年6月22日

https://www.jasso.go.jp/gakusei/career/event/guidance/_icsFiles/afieldfile/2022/06/14/2monka_ryugakusei.pdf

内閣府（2018）. 生涯学習に関する世論調査（平成30年8月）

<https://survey.gov-online.go.jp/h30/h30-gakushu/index.html>

内閣府（2019）. 男女共同参画白書 令和元年版 第3節社会人の学び

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r01/zentai/html/honpen/b1_s00_03.html

文部科学省（2006）. 大学教育部会（第7回）資料3-1 学士課程教育に関する主な答申の経緯（平成3年以降）

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/015/gijiroku/06101201/001.htm

第7章 キャリアコンサルタントの自由記述

1. 問題意識

本調査では、回答者に自由記述で回答を求めた箇所があった。本章では、その内容を分析する。おもに、調査票最末尾において、調査全体及び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について、自由に意見・要望を記述するよう求めた箇所を分析対象とする。具体的な質問項目は次のとおりであった。「本調査を通じて気づいた点や、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、ご意見・ご要望等を自由にお書きください。(自由記述)」

自由記述の内容は、いずれも回答者から寄せられた真摯な回答であり、それぞれ示唆に富む内容であったが、ここでは紙幅の関係もあり、何らかの形で集約して自由記述を取り上げざるを得ない。そのため、本章では、以下の手法で自由記述内容を分析することとした。

まず、自由記述の回答を整理するにあたって、計量テキスト分析またはテキストマイニングのためのフリーソフトウェアである「KH Coder」⁹を用いた。「KH Coder」の機能である「前処理」を行った後、同じく「KH Coder」の機能である「共起ネットワーク」を用いて描かれた図が図表 7-1 である。この図は、自由記述に書かれた単語が共に出現する共起関係を示すものであり、線でつながれた単語は同じ自由記述内で用いられている頻度が高い。なお、円の大きさはその単語の出現頻度そのものを表す。したがって、図表 7-1 では「キャリア」や「コンサルタント」の出現頻度が高く、かつ両者は同じ自由記述内で出現する頻度が高いことを示す。これは当然ながら自由記述内で「キャリアコンサルタント」という言葉が出てくることが多いためである。また、「キャリア」「コンサルタント」の近くには「企業」「支援」「必要」などの言葉もあり、これら一連の単語に一定の関連性があることが推察される。

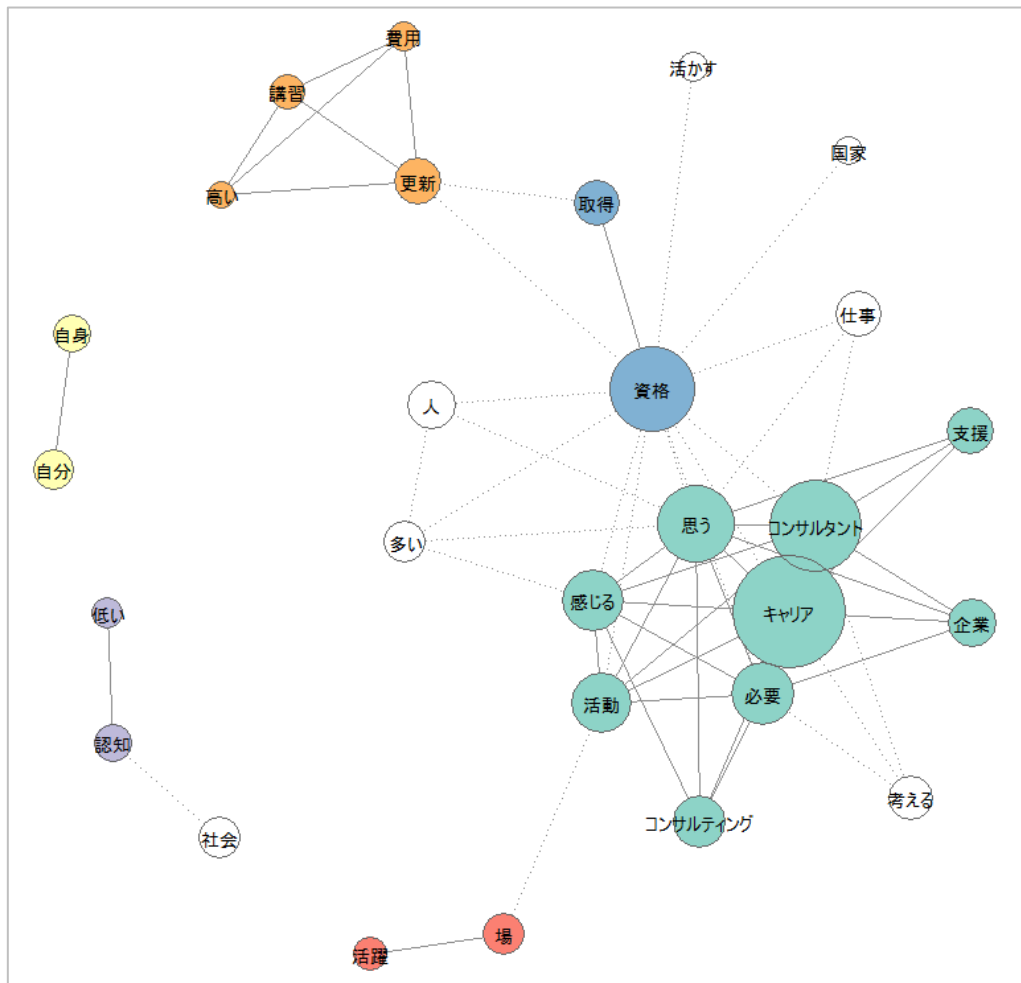
同様に、この図のうち最も大きなまとまりを構成しているのが、上述した、①「キャリア」「コンサルタント」「必要」を中心に「企業」「支援」が関連するグループである。次いで、②「更新」「講習」「費用」「高い」のグループ、これら2つのグループに挟まれた、③「資格」「取得」のグループ、さらには、④「活躍」「場」のグループ、⑤「認知」「低い」「社会」のグループ、⑥「自分」「自身」のグループを見つけることができる。これらのグループを解釈すると、①キャリアコンサルタントの企業における支援の必要性、②更新講習の費用の高さ、③資格取得について、④活躍の場について、⑤社会的認知度の低さ、⑥自分自身に関することの自由記述が主だったものとしてあることが推測される。

これら一連のグループはまた別の機会に別の対象層に自由記述を求めた場合や、この図を

⁹ 「KH Coder」は、計量テキスト分析またはテキストマイニングのためのフリーソフトウェアであり、樋口耕一氏によって開発された。学術研究の目的で使用されるテキストマイニングソフトとして広く知られており、先行研究も多い (<https://kncoder.net/>)。樋口耕一 (2020) . 社会調査のための計量テキスト分析-内容分析の継承と発展を目指して-第2版 ナカニシヤ出版。

描く際の条件の設定によって比較的容易に変化しうるものであるため、これらのグループが普遍的・絶対的に存在することを主張するものではないが、一方で、回答者の自由記述の背景にこれらの問題意識があることを示す糸口は提供する。以上のことから、本章では、この分類を手がかりに以下に主だった自由記述をおおむね文字数の多いものから順に掲載し、回答者の自由記述の内容を可能な限り紹介し、若干の考察を行い、有益な示唆を得たい。

図表 7-1 「本調査を通じて気づいた点や、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、ご意見・ご要望等を自由にお書きください」という設問に対する自由記述の共起ネットワーク



2. キャリアコンサルタントの企業における支援の必要性

まず、図表 7-1 のうち、「キャリア」「コンサルタント」「必要」を中心に「企業」「支援」が関連する語句のグループに着目する。このグループは、上述のとおり、おもにキャリアコンサルタントの企業における支援の必要性に関する自由記述が多い。そこで、どのような記述がなされているのか、その詳細を以下では見ていく。

(1) 企業における支援の必要性

まず、「キャリア」「コンサルタント」「必要」「企業」「支援」のいずれかの語句が複数ある記述では、キャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントの必要性が企業において認知されていないという記述が多くみられた。

- ・企業でのキャリアコンサルタントの必要性および認知度が低い。
- ・企業へのキャリアコンサルティングの必要性や重要性をいかに理解してもらえるかが大事だと思います。
- ・税理士がいかなる企業にも必要であるという認識があるように、キャリアコンサルタントが組織において必要な存在であるという考えが広がることで、日本国の人材活用の方法や考え方をより多角化できると思われる。
- ・今後、企業内外でキャリアコンサルタントの必要性が世間に周知され、活躍の場（就業の場）が拡大し、安定した収入が得られるようになれば良いと思う。
- ・キャリアコンサルタントの仕事は非正規だったり個人事業主の単発業務が多い。もっと必要性を認識してもらい、有資格者だけができることがあるといいと思う。

したがって、「キャリア」「コンサルタント」「必要」を含む記述では、何らかの形でキャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントをアピールしていく必要があるとの指摘もあわせて見られた。

- ・様々な企業や職場が、キャリアコンサルタントを活用しやすい仕組みを作ることやそもそもキャリアコンサルタントとは何かについてもっとアピールしていく事が必要かと思います。
- ・キャリアコンサルティングの推進にはもっと社会的な認知が必要である。就職するときだけ、再就職するときだけ必要とされる業務ではないと思うが、実際はその活躍分野が狭い。
- ・キャリアコンサルタントの活動範囲が定められていないので、自分はキャリアコンサルタントとして何ができるのか明確にし、得意分野を周りに周知していくことが必要だと感じた。
- ・社会全体が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して

の必要性など、正しい認識を持ってもらうように働きかけること、正しい認識を定着させることが重要なのだらうと思いました。

- ・キャリアコンサルタントは取得がゴールではないため、社内研修企画や個人面談など積極的に活動していけるよう、周知活動が必要である。

そのためには、義務化や法制化といった一定の強制力をもった推進策が必要であるとの記述も見られた。

- ・企業内にキャリアコンサルタントを置かなければいけないというような制度が必要。
- ・企業に対してキャリアコンサルタントの意義についての理解を促すこと。場合によってはセルフ・キャリアドックの設置義務強化など、ある程度強制力を持った推進策が必要。
- ・各個人で企業にキャリアコンサルタントの重要性、必要性を訴えるより、法的な制度があるともっとキャリアコンサルタント活動の機会が増えると思われます。
- ・世間での認知度は低く、企業内でも便利に使われるが、必要性は強く感じていないと思われます。やはり、衛生管理者並みの、キャリアコンサルタント設置の義務化が必要だと感じました。
- ・一定規模の企業内にキャリアカウンセリングの仕組みを作ることの義務化を行う。
- ・キャリアコンサルタント配置や委託の義務化や費用負担に関する支援も必要ではないでしょうか。
- ・まだまだ認知度が低いため、会社からは理想論を述べるだけだよねと捉えられています。これを打破するためには企業に対してキャリアコンサルタントの機会を義務化する必要があると考えます。

また、キャリアコンサルティングの義務化といった強い意見ではなくとも、何らかの形でキャリアコンサルタントが働ける環境作り・仕組み作りが必要であるという意見も多くみられた。

- ・キャリアコンサルタントの普及には多くの有資格者が現場で働ける環境作りが必要であると思うので、公共機関や企業の採用枠を広げる推進をお願いしたい。
- ・中小企業等に勤務し、キャリアコンサルタントを必要としている方が、必要性に気づき、組織での理解が得られ支援を受けることが出来るような仕組み作りが必要と考えます。
- ・相談者がキャリアに関する相談をもっと気軽にキャリアコンサルティングを受けに来られるような社会の体制作りが必要。

さらに、キャリアコンサルタントが働ける環境作り・仕組み作りと関連して、企業内でキャリアコンサルティングを推進する際には、その必要性に関する経営者や管理者の理解が求められるという指摘もみられた。

- ・キャリアコンサルタントの必要性が浸透していないので経営層への普及が必要である。
- ・キャリアコンサルタントの必要性を会社上層部に理解してもらえるように働きかけることが必要と思います。
- ・企業内では経営者の考えが変われば会社は良くも悪くも変わるので社内キャリアコンサルタントは経営者の理解が必要である。
- ・キャリアコンサルタントとしての活動をしたくても、まだまだ必要性が企業や管理者に伝わっていないため、知名度がもっと高くなり、必要性を感じてもらえるようになると思う。
- ・企業内での、管理職を担う人は、キャリアコンサルタントの学習を積極的受講する必要があると思う。

(2) キャリアコンサルタントが指摘するその他のニーズ(必要性)

その他、キャリアコンサルタントが指摘する様々なニーズとして、一定程度、まとまった記述がみられたのは、キャリアコンサルタント自身の力量アップの必要性であった。

- ・経験を積める場の提供がもっと必要ではないかと感じている。
- ・力量のないキャリアコンが過半数を占めているのではないかと危惧しています。これを補う実地研修等があれば、と思います。
- ・VUCA と呼ばれる時代において、ますます個人のライフキャリアに対する悩みは増えてくると思っているのもっと幅広い見識を持ったキャリアコンの養成が必要だと考える。
- ・コンサルタントのグループ(仲間)で、コンサルティングのロールプレイを実施し、相互の力量UPと意識強化が必要かと思う。

類いの趣旨で、自ら研鑽する必要性、職域を開拓する必要性も指摘された。

- ・キャリアコンサルタントとしての研鑽の継続が必要と感じた。
- ・キャリアコンサルタントの職域を自ら開拓していく努力が必要。
- ・もっとキャリアコンサルタントのスキルを自己啓発で磨き上げる必要性を感じました。
- ・キャリアコンサルタント資格はスタートであり、そこから専門性を高める訓練が必要。
- ・自分自身がより勉強し、キャリアコンサルタントとしての力量を高める必要があることに気づいた。
- ・キャリアコンサルタントとして差別化を図るために他の分野でも強みを持つ必要があると感じる。
- ・今のままではキャリアコンサルタントとして活躍することはできないので、企業や他の場に売り込む営業能力や自信が必要だと思う。

さらに、後の節で詳しく検討するが、キャリアコンサルタントの認知度の向上や必要性を訴えることそのものが必要との回答が多かった。

- ・キャリアコンサルタントの認知度向上が必要。
- ・キャリアコンサルタントの必要性が理解されていない。
- ・世の中にキャリアコンサルタントが必要な意義を伝えて欲しい。
- ・キャリアコンサルタントの認知の向上に自ら発信する必要性を改めて感じた。
- ・「キャリアコンサルタント」の啓発活動はまだ必要だと自分でも思いました。
- ・キャリアコンサルタントの理解を、国をあげてアピールする必要性を感じた。

(3) キャリアコンサルタントが求める「支援」

ここまでは、おもに「キャリア」「コンサルタント」「必要」を含む自由記述に着目した。おおむね「企業」の語句も伴っていることが多く、基本的には、企業領域で活動するキャリアコンサルタントが抱く必要性に関する記述が多かった。

以下では、図表 7-1 で「キャリア」「コンサルタント」の語句と近い場所にあった「支援」の語句に着目する。キャリアコンサルタントが「支援」という言葉を用いて何を語ったのかを見ていく。

まず、必要な分野・対象層に必要な支援が届いていないとの指摘がみられた。

- ・キャリアコンサルタントを必要としている分野へ、支援が届いてないと感じました。
- ・キャリアコンサルタントの仕事の幅、概念にとらわれず、柔軟に支援が必要な方々にコンサルタントの機会を提供して行くことがますます求められると感じる。

具体的な対象層として、中高年、シニア層、ヤングケアラーの子ども、発達障害のある方、外国人、外国人留学生、治療と仕事の両立支援などが挙げられた。

- ・人生 100 年時代への推進に対する中高年の意識変化を行っていききたい。
- ・最近では老後破綻という言葉があるようにシニア層への支援は不可欠だと感じております。若者支援だけでなくシニア支援も積極的に必要だと感じました。
- ・ヤングケアラーの子どもたちの支援ができればと考えている。
- ・これだけ発達障害の方がハローワーク・若者ハローワーク・ジョブカフェ・リワーク支援にあふれている状況で、キャリアコンサルタントが出来る支援がない。発達障害の方の特性やグレー領域の方々の能力の理解を検査をベースにして思い描くことができ、必要な援助方針を立てることが、求められるのではないのでしょうか。
- ・今後外国人への支援体制が必要であり、英語力の習得にも心掛ける必要があると考えます。
- ・専門学校の外国人留学生への就労支援が難しい。特にアジア地域出身の留学生は中長期

的なキャリアビジョンよりも目先の稼ぎに飛びつく傾向がある。留学生は卒業後就労のための在留資格変更する必要がある、職業選択は在留資格の要件が優先されるため、中長期的なキャリアを見据えた選択というより、在留資格にかなう選択を模索することになる。外国人留学生のキャリア支援に関するキャリアコンサルタント支援策をお願いしたい。

- ・まだ満足いく成果は出ておりませんが、「治療と仕事の両立支援」や職場で知識を活かしたり資格の活用は出来ていると思いました。

一方で、キャリアコンサルタント自身に対する就業場所や処遇、地位向上等に関する支援を求める声も多かった。

- ・資格取得者は増加しているのに就業場所がない。キャリアコンサルタントへのキャリア支援が必要な状態と感じる。
- ・キャリアコンサルタントのステータスをもっと上げるよう、労働局などが支援することが必要と考えます。
- ・活動しながらスキルを上げていく場所やそれを支援する組織が必要である。
- ・社内における、キャリアコンサルタントの処遇や地位向上を明確にする必要があると気づきました。その支援対策として、各種経済団体へのキャリアコンサルタントの普及活動が必要だと考えます。
- ・キャリアコンサルタント自体の質をあげるための、政府レベルの支援が必要。
- ・私達からの発信と国の法律等の支援が是が非でも必要だと思いました。

以上、本節では、キャリアコンサルタントの自由記述のうち、キャリアコンサルタントの企業における支援の必要性を指摘した内容を検討した。大きくは、①企業における支援の必要性、②キャリアコンサルタントが指摘するその他のニーズ（必要性）、③キャリアコンサルタントが求める「支援」に分けられた。

企業における支援の必要性に関しては、キャリアコンサルティングの必要性が企業において十分に認知されていないこと、したがって、何らかの形でキャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントをアピールしていく必要性が指摘されていた。その際、義務化や法制化といった一定の強制力を伴う推進策をはじめ、一定の環境作り・仕組み作りに関する言及がみられた。また、企業内でキャリアコンサルティングを推進するにあたっては経営者や管理者の理解が必要であることも指摘された。

その他のニーズ（必要性）については、キャリアコンサルタント自身の力量をアップする必要性、自ら研鑽する必要性、職域を開拓する必要性が指摘された。あわせて他の節でも詳しくみていくキャリアコンサルタントの認知度の向上の必要性に関する記述も多かった。

キャリアコンサルタントが求める「支援」としては、キャリアコンサルティングが必要な

分野・対象層に届いていないことが指摘された。具体的には、中高年、シニア層、ヤングケアラーの子ども、発達障害のある方、外国人、外国人留学生、治療と仕事の両立支援などが挙げられた。一方で、キャリアコンサルタント自身に対する就業場所や処遇、地位向上等に関する支援を求める声も多かった。

以上の結果をふまえると、企業領域を中心としたキャリアコンサルティングに対する支援の必要性にあたって何らかの強い仕組みが求められていることが考察される。ただし、それのみならず、キャリアコンサルタント自身のスキルアップ、職域開拓、認知度の向上の他、様々な方面へと広がる対象層に対応すべく、きめ細かい支援がキャリアコンサルタントには求められていることがうかがえる。

3. 更新講習の費用の高さについて

次に「更新」「講習」「費用」「高い」の単語が自由記述に出てくるグループを見ていく。このグループは、基本的に「更新講習の費用の高さ」について指摘した記述が中心である。

例えば、次のような記述がみられた。

(1)更新講習の費用の高さ

まず端的に、更新講習の値段、金額、費用、料金の高さを指摘した記述が多かった。

- ・更新講習の値段が高すぎる。
- ・更新講習の金額が高いことに驚いています。
- ・更新講習、セミナー費用が安価でない事が辛い。
- ・更新講習は必要であるが、費用と時間がかかり過ぎる。
- ・更新講習があるのは良いが、講習料がどれも高すぎる。もっと値下げして欲しい。
- ・キャリアコンサルタントの更新講習の費用負担が大きい。もっと費用を抑えて技術力を向上できる機会を設けてほしい。
- ・更新講習は高額で受講したくても限定せざるを得ない状態です。費用をかけずにもっとスキルアップできる仕組みを作っていただければ、キャリアコンサルタントの質も上がると思います。
- ・キャリアコンサルタントの更新講習（技術講習？）は毎回学びが多いが、1回あたりの受講料がやや高いと感じる。そのため、より気軽に受講できるような料金設定を希望する。

また、単に更新講習の費用の高さのみを指摘しているのではなく、資格取得を含めた全体の費用負担の大きさが指摘されている。

- ・キャリアコンサルタントの資格を取得する為の費用、更新講習費用、登録費用等、費用が掛かりすぎる。
- ・資格取得自体だけでなく維持にもかなり金銭的な負担が大きいと感じています。国の施策としてキャリアコンサルタントを重要視するのであれば、養成講座や更新講習の金銭面でのハードルを下げる必要があると考えます。
- ・養成講座もそうであったが、更新講習にかかるコストが高すぎるように思う。
- ・更新講習の費用が高いと感じます。資格取得までも費用がかかっており、総額にすると相当な金額になると思います。
- ・資格を取得する費用も高いが、更新講習などで維持することも費用がかかる。

回答者が問題視しているのは、資格の更新のための費用と資格から得られる報酬が釣り合っていないと感じられる点である。

- ・更新講習や更新料に見合った収入が得られない。
- ・知識の維持は必要なので更新講習がダメとは思いませんが、それなりに稼いでいる人でないと、費用対効果で更新をためらってしまう方も多いのではないかとおもいます。
- ・継続的な学習が必要な資格であり、定期的なライセンス更新も必要で、それなりにお金がかかる割には、この資格がないと活動ができないわけではなく、収入と支出が見合わないように思う。
- ・あまり活躍できていないキャリアコンサルタントが多い中、更新講習などの維持費が高すぎるし見合っていないかとも思います。
- ・キャリアコンサルタントは、自身のスキルをアップするため常に学び続けております。更新講習の機会はとても有意義ですが、講習費が自己負担になるため5年に1回の更新までにかなりのお金を使うこととなります。その割に需要が少ないためもう少しリーズナブルになることで今後、若手のキャリアコンサルタントも増えていくと思いますし、やりがいをもって活動してもらえないかと考えます。

資格によって得られる報酬が低いと感じられるのは、キャリアコンサルタントの多くが非正規雇用で働いている面も大きい。

- ・キャリアコンサルタントは非常勤が多いながら、更新講習等、高額なお金を掛けて資格を維持しなければならず大変。教員免許は更新不要になりましたが、キャリアコンサルタントも見直しいただきたい。国家資格でありながら、社会からの需要がなく、あっても非正規。ここも見直してほしい。
- ・国家資格としてなかなか社会的な認知が広まらないのは残念ですが、求人は増えてきており、就労に繋がりやすくなってきたと体感しています。しかし非正規雇用が大半で、賃金も決して高くない現状。それなのに、標準キャリアコン資格の維持（更新）にかんりの金額が必要となるのはかなり負担になります。

(2) 資格更新にあたっての問題点

更新講習の費用が高いために、資格更新の必要性について疑問が生じている旨の記述もみられた。

- ・キャリアコンとしての収入が低いこと。また、更新講習に職場の補助がなく、全額自己負担のため、高額な更新費用です。次の5年間もキャリアコン資格が必要かどうか、かなり悩みながら更新しています。
- ・更新講習が高い割にあまり内容がよくないと言う人が多く、キャリアコンを辞めて社会福祉士とか他の資格に変えている。あまり保持し続けることに価値を感じないと、維持費が高い割に処遇がボランティア並みで割に合わない。

- ・更新講習の費用が高いので、直近の資格の使用予定がないなら見送ってしまいます。
- ・更新講習の受講料が高い。更新を断念した知人を多く知っている。講習を受講して知識や技能の継続的な習得は必要であるが、もっと更新しやすいシステムになるとよい。

端的に、更新そのものを見送る、迷っているという記述もみられた。

- ・更新講習の金額が高くて、更新できない。
- ・更新講習の費用が高額であるため、次回の更新は迷っている。
- ・更新講習の仕方があまりにも費用が掛かりすぎて、今回も更新できるか分からない。
- ・現在は高額な講習でやっと取得しても、また更新講習で費用が発生する。だから取得しても更新しない人もいる。
- ・キャリアコンサルタントの更新講習をもっと大幅に軽減するように対策をお願いしたい。そうでなければ、キャリアコンサルタントの人数は将来的には減っていくような気がしている。

その際、更新講習のための時間がとれないという指摘もみられた。

- ・日常の業務をしながらキャリアコンサルティングをしている状況ですが、更新講習の時間が取れない。
- ・子どもがいる主婦でもあり、地方住まいなので更新講習の参加が難しい。更新のハードルがもう少し下がればと思う。

それは、特に地方においてはよりいっそう深刻な問題と受け止められていた。

- ・キャリアコンサルタントの更新講習について5年に一度とは言え、各種講習金額が高い。コロナが落ち着いても、リモートでの講習の実施を続けてほしい。地方在住者がその都度交通費をかけて、主要都市に講習で出向くのは時間とお金の無駄だと感じる。今回の更新で、リモート講習でも十分に習得できた。
- ・相変わらず、対面で行われる更新講習が首都圏にばかり集中していて、地方のキャリアコンサルタントを軽視しているように思う。もっと講習が受けやすいように工夫してほしい。

(3)更新講習で望まれる対応

上述の課題があるために、様々な対応を施してほしいという指摘もあわせて見られた。

- ・この資格の取得や更新には、高額な費用が掛かる状況を改善してほしい。
- ・更新講習の負担が大きいのので、何とかしてほしいと思います。
- ・更新講習の費用や時間の面での負担軽減。

- ・更新講習の費用負担が大きいため、国でキャリアコンを増やす方針であれば、取得後の維持についてもバックアップをお願いしたい。

繰り返しになるが、何よりも更新講習には時間と費用の負担が大きすぎるため、更新講習の費用面・時間面の負担の軽減について何らかの改善が求められている。

- ・キャリアコンサルタント資格を所持していることで得られる仕事や処遇に比して更新講習の時間や費用の負担が大きすぎる。資格がないと仕事ができないような物ではないため更新の必要性を感じない。
- ・この資格を保持していても所属する組織での給与や任期が見合っていないと思っている。更新講習を受講する必要性は理解しているが、立場が不安定ななか、勉強を続けることに抵抗を感じる。
- ・また5年ごとの更新講習がたいへんなネックとなり、いずれは資格更新をしない方が続出すると思われます。この資格の意味もメリットもないように感じています。まずは更新条件の緩和が先ではないでしょうか。
- ・5年に1回の更新をするための更新講習の受講は、時間や金銭的な負担になっていることが残念です。

したがって、更新講習の免除の仕組み、無償化の仕組みに関しても提案がなされている。

- ・更新講習もできれば、キャリアコンサルティングの業務に就いているのを個人又は雇用先でしっかり確認出来たら免除など検討して頂きたい。
- ・更新講習の無償化は、今後この資格が発展していくうえで必ず必要な手段の1つであると強く訴える。
- ・団体で受ける更新講習（技能）よりも、1級キャリアコンサルティング技能士による事例指導での更新ポイントの周知を高め、1対1での指導効果を上げること。また、キャリアコンサルティングの機会がない有資格者にも、何らかの形で事例指導のようなポイントを付与できる仕組みの開発。

また、更新講習について内容面での指摘もあった。

- ・更新講習の充実を図る。
- ・必要と感じている更新講習や新しく作ってほしい更新講習のヒアリングしてほしい。
- ・真に有効なカウンセリング手法の習得を養成講習、あるいは更新講習に盛り込んでいくことが喫緊の課題のように思います。
- ・厚労省指定の更新講習（知識・技能）内容が十分でない。講習内容のマンネリ化、既知の情報等もあり学ぶ意欲がわかない。各々レベルに応じた研修等も柔軟に対応しポイン

トとして認めて欲しい。

- ・オンライン化の促進により対面ではない相談対応、研修等の対応ができるようになり、キャリアコンサルタントの活動範囲はますます広がると思います。IT化に対応できる人でないと続けていけないでしょう。今後はもっとLINEなどのSNSをどのように活用するのかや、研修をオンラインでどのように行うことが効果的なのか、などについても更新講習に含まれると役立つのではないかと思います。
- ・1度オンラインで受講した技能講習が、講師の方が1時間ほどザッと説明し、あとはひたすら面談だった。タイトルにある内容について学びたいのに、技能講習だからと言って、模擬面談ばかりでは、理解できません。技能講習に当たりハズレがあり、実際、大金を払って、参加してみないとわからないのは辛いです。
- ・更新講習の質的向上をお願いしたい。駆け込み受講で更新できてしまうような研修も見られる。
- ・キャリアコンサルタント更新講習の内容がより充実したもの、幅広い知識なり体験を得られるものであることが望まれる。

ただし、更新講習については満足しているという声もあり、現状の良い面と改善すべき点をバランスをとりながら進めていく必要がある。

- ・現在、キャリアコンサルタント更新講習を受講している。ガン患者への就職支援やLGBTの方への就職支援等、現在のニーズに合った講習等が用意されており、大変満足している。
- ・キャリアコンサルタントとして要求される力量等は常に変化すると考えます。現在更新講習を受講中ですが、受講して新しい考え方や、認識を新たにすることの大切さを感じています。
- ・定年退職をし、家庭の事情等で仕事ができない期間が生じてしまうと、復帰が難しいと感じる。そんな中、更新講習で学べるのはありがたく、実践（再就職）につながるようにしていきたい。
- ・まだ資格を取ったばかりだが、自身の活動を見返すきっかけとなった。更新講習など、積極的に研修を受け、カウンセリングなどでアウトプットすることで、自身のスキルを向上させていきたいと思う。
- ・更新講習の内容は魅力的なものが多く、受けてみたいと感じています。

本節では、キャリアコンサルタントの自由記述のうち、おもに更新講習の費用の高さ等に関する指摘を検討した。また、それ以外の資格更新にあたっての問題点、更新講習で望まれる対応についても検討した。

具体的には、端的に更新講習の値段、金額、費用、料金の高さを指摘した記述が多かった。

その際、単に更新講習の費用の高さのみが問題となっているのではなく、資格取得時の養成講座、登録費等も含めた資格取得及び維持のための全体の費用負担の大きさが指摘されていた。さらに問題となるのは、そうした費用負担の大きさと資格から得られる報酬が釣り合っていない点であった。背景にはキャリアコンサルタントの多くが非正規雇用で働いている面も大きい。

更新講習の費用の高さから、資格更新の必要性について疑問が生じている旨の記述もみられた。そして、更新そのものを見送るという記述もみられた。更新のための時間も取れず、それは特に地方においてはよりいっそう深刻な問題として受け止められていた。

これらの課題があるために様々な対応を施してほしいという指摘が多くみられた。例えば、まず何よりも更新講習には費用と時間の負担が大きすぎるため、更新講習の費用面・時間面の負担の軽減について何らかの改善が求められている。例えば、更新講習の免除の仕組み、無償化の仕組みに関しても提案がなされた。また、更新講習の内容面についても指摘された。ただし、更新講習については満足しているという声もあり、現状の良い面と改善すべき点をバランスをとりながら進めていく必要がある。

以上の結果をふまえると、キャリアコンサルタントにとって、現時点では更新講習は課題が多いと受け止められていることが指摘できる。特に更新講習にかかる費用と時間は過大であり、そのためにキャリアコンサルタントの資格を維持できない可能性が指摘されている。これを直ちに更新講習の免除、負担の軽減の議論へと結びつけるか否かには検討の余地がある。しかしながら、キャリアコンサルタント登録制度の全体の仕組みの中で、可能な限り、更新講習をより受講しやすく、より内容的に充実したものへと変えていく試みは継続すべきであると言える。基本的に、キャリアコンサルタントにとって更新講習が重い負担となっており、何らかの形でより良いものへと改善していく必要があることは、今回の自由記述をみた限り、一定の確度をもって指摘できる事項であると言えよう。

4. 資格取得について

図表 7-1 に示されたとおり、「資格」と「取得」の語句も同じ自由記述内で同時に現れていた。また、図表 7-1 を詳しく見ると明らかなおおりに、この語句はここまで検討してきた「キャリアコンサルタント、必要、企業、支援」などの項目群や「更新、講習、費用、高い」の項目群の間に挟まれて位置している。すなわち、概して言えば、キャリアコンサルタント（特に企業領域）で必要な支援と更新講習の費用が高いといった問題の間を媒介するのが、以下に示す「資格」「取得」の自由記述であると位置づけられる。もしくは、キャリアコンサルタントにとって必要な支援と更新講習の問題の間隙にあつて、そのどちらにも分けられないような自由記述が集まっていると解釈することもできる。上記のことを念頭において、「資格」「取得」の語句が含まれる自由記述を以下にみていく。

(1) 資格取得後の活動について

まず、資格取得後に資格を活かせる活動の場がないことに関する記述は多かった。

- ・せっかく取得した資格を活かせる場所がない。
- ・キャリアコンサルタントの資格は取得しやすいが活動の場は自分で見つける必要がある。
- ・キャリアコンサルタント資格取得後の活動に結びつく実際に資格を活かす場がない、資格を生かせる場がない。
- ・キャリアコンサルタントに興味があり、資格を取得したが、未経験のため就業先がみつからず、資格を活かす事が出来ないのが非常に残念です。
- ・キャリアコンサルタント資格取得者の就職環境が厳しく、経験を積む機会が少ないため、更に就職が困難になっている。新たにキャリアコンサルタントを目指す人への勇気づけが難しい。経験が少ない人が働き経験が積める場。
- ・資格を取得してもそれを活用できる場がない。キャリア相談は、キャリアコンサルタントでなくてもできる現状がある為、より専門性を持つ事も必要なのだろうと感じている。
- ・キャリアチェンジをしようと資格を取りましたが、キャリアコンサルタントとして、自分のライフスタイルに合う形での就職先がない。
- ・資格取得や更新のためにかなりのお金を使ってきた。その割に仕事としての活動の場は限られているので次回更新がなかなか考えられない現実がある。

他の節でも重複してみられる指摘であるが、資格取得後、活躍の場が得られたとしても、雇用形態が不安定であったり、賃金・収入の低さが課題となっている旨の記述もみられた。

- ・資格取得者が増加にある一方で、働く場所は少ない。またキャリアコンサルタントの働く形態の殆どは、非正規雇用である。他者の就労支援を仕事としている身分にあるもの

の、自身の雇用立場が不安定であること。

- ・資格取得の際、講座受講の長い時間や高額を受講料を費やし、さらに遠方の受験地で高額を受験費用を捻出後、やっと合格し自信とやる気を感じても、仕事で得られる対価が見合わないため、テンションが下がってしまうことが多々あります。
- ・資格取得が奨励されているが、ほとんどが非正規雇用であり、実際の子育て世代のキャリアコンサルタントが低賃金の状態に置かれている現実。これを改善しなければ将来が不安であり、就労支援など不可能である。
- ・キャリアコンサルタントの資格取得や維持に伴う費用に対して、実際の報酬が低い。
- ・改めてキャリアコンサルタント資格を取得したものの、活用できていない実態を目の当たりにし、もっとかかわっていきたい自分と時間が足りない現実とのはざままで揺れ動いている。どちらかというとボランティアが多く、報酬にもつながりにくいため、そういった観点も活動の阻害要因になっているかもしれないと感じた。

したがって、資格取得後に何らかの対策が取られる必要があることが指摘されている。

- ・キャリアコンサルタントの資格を取得した後の活動の場がない状況を改善する必要がある。
- ・キャリアコンサルタントの資格を活かした仕事のルートづくりが必要だと感じます。苦勞して資格を取得するも実際に資格を活かす場がない人が多くいるためです。
- ・国家資格を取得しても、活かす場がほとんど無い。キャリアコンサルタントの需要を高める必要があると思われる。
- ・キャリアコンサルタント資格取得後の活躍の場を広げていただきたいと思います。
- ・キャリアコンサルタントの資格を取得してもそれを活用できる場はまだまだ少なく限られており、自ら行動して活動する場をつくる必要がある。一方で会社員として働いているのでそういう活動時間の確保が難しいことも感じます。
- ・キャリアコンサルタントの資格を取得した人から最も多く聞くのは「資格を取得してもそれを活かす場が無い」「キャリアコンサルタントの資格を活かして収入を得る方法がわからない」です。これにはキャリアコンサルト自身の問題と取り巻く環境双方に問題があり、どちらか一方の解決で対応できることではありません。キャリアコンサルティングの必要性を高める地道な活動と、技量の高いキャリアコンサルタントを優遇活用する制度づくり、面談のオンライン化を同時並行的に推進していく以外にはないと考えます。

特に、資格取得後に仕事を斡旋する仕組み、経験が積める場所などを求める声は多い。

- ・資格取得者で希望する人に、キャリアコンサルタントの仕事を斡旋する窓口など有れば、

働き易いと思います。(私が知らないだけで、既にあるのかもしれませんが)

- ・キャリアコンサルタントの資格を取得しましたが、今の仕事では、実務が出来ないので、ボランティアなどの仕事以外でコンサルタントの経験が積める場所が、欲しいです。
- ・資格を取得したばかりなので、とにかく経験を積みたいと思います。実務経験がなければ自信を持ってアピールすることが難しいと感じます。企業に所属していないキャリアコンサルタントに機会を与えて下さい。
- ・キャリアコンサルタントの職を探していても、経験者のみの募集であったり非正規かつお給料が安かったり、国家資格を取得したからには、未経験者の方が経験を積めるような場の提供をして頂けると非常にありがたく感じます。
- ・キャリアコンサルタントとして仕事や業務を行っていくためには、資格を取得しても実際にはそれなりの実務経験を求められるため、まずはインターンとして、初心者レベルからスキル向上や実務経験を積めるような環境が必要ではなかろうかと思う。
- ・資格を取得してから、カウンセリング未経験者が経験者になるための仕組みを整えていただきたいと思います。未経験者のまま、資格を活かせない人がたくさんいて、資格を取った意味がないと感じている人もいます。

同様のことは繰り返し、別の言い方でも記述されており、活動できる環境、働き場所、情報交換の場、オンライン相談等、様々な形で資格取得後に活動するための方策が提案されている。

- ・資格取得のためだけの勉強になってしまっているので、資格取得後に活動できる環境(自分が知らないだけかもしれませんが)があると、よりキャリアコンサルタントとして活動しやすいのではないかと感じています。
- ・資格を取得したものの、企業内で活かす場や評価される機会が少ないのが現状。キャリアコンサルタントの資格取得後、企業内キャリアコンを進めていくための実践に向けた活動や情報交換の場があると次の一步につなげやすい。
- ・キャリアコンサルタントとしての活動がない方に向けて、経験や実績を積んでいくための働き場をなんとか創出していただきたいと願っております。せっかく取得した国家資格ですから、積極的に一步を踏み出せるきっかけが欲しいと強く思っております。
- ・「学び直し」の流れもあり、会社に勤務し別の業務をしながら資格取得をする方も増えていくと思います。独立したキャリアコンサルタントとしての業務をすることとは別に、有資格者を登録して集め、オンラインでの相談やメンター制度を無料で提供するなど、利用者や登録者が気軽に活用できる仕組みを検討してもよいと思います。
- ・私は幸運にもキャリアカウンセラーの資格を取得してからキャリアコンサルタントとして稼働していますが、資格を取ったものの仕事を得られない人も多くいると聞きます。

国の政策で、キャリアカウンセラーを増やしていることは理解しておりますが、その受け皿も整備して欲しい。

(2) 資格取得後にいかに資格を活かしているか

一方で、資格取得後、実際にキャリアコンサルティングの業務に従事していないが、何らかの形で活かしていきたいという記述もみられた。

- ・私は資格を取得してから未だ活動はできていませんが、将来的に必ず必要となると考え、時間を作っては学習意欲を落とさないよう継続的に自主的に学ぶようにしています。
- ・キャリアコンサルタント資格を取得したが、キャリアコンサルタントとしては、ほとんど活動出来ていない。ただ、キャリアコンサルタントについて学ぶ前と比べて、現在は自身のキャリア形成について深く考えられるようになった。また、自分の立場だけでなく、組織リーダーが必要としていることについて理解出来るようになったと感じる。
- ・キャリアコンサルタントの資格取得のための勉強も、自身の成長に非常に役立つと思いますので、資格取得者が増えるようにキャリアコンサルタントの活動を明確にし、周知されるようになるのが望ましいと思います。
- ・資格証を取得してまだ2ヶ月ですが、改めて日々の業務で活かす方法、スキルアップを図る接し方を考えつつ、キャリアコンサルタントとしての仕事（ボランティア）を積極的に行いたいと思いました。

したがって、資格取得後のスキル向上に関する記述がみられた。

- ・資格を取得してからの時間が経てば経つほどスキルも落ち、不安で仕方ない。そんなこんなでキャリアコンサルタントとして活動できてない現実。
- ・資格取得後のキャリアコンサルタントのスキル向上。
- ・自分自身含めキャリアコンサルタント資格取得後の研鑽が重要と感じます。資格を取得した後定期的なSVを必須として自らのコンサルタントにつきご指導を頂いたり、定期的な振り返りを行う事でキャリアコンサルタントの質の担保が必要に思います。
- ・キャリアコンサルタントの質の向上は必要だと思います。資格を取得しただけでは、実務はこなせません。また自分の実力向上の努力を常にしていかなければいけないのですが、そういう制度もありません。スーパービジョンを受けられる場をもっと増やしてほしいと思っています。

具体的に、資格取得をどう生かしていくか、またはどう生かしているかに関する記述もみられた。

- ・本調査で、まずは現在勤務している企業の人事に資格取得したことをアピールし、資格

が活かせるよう、異動を含めて話し合いたいと気づいた。また、キャリアコンサルタント同士の結びつきを大事にしたいと感じた。

- ・私の場合は、思いがけず、所属する企業が人材派遣業も兼ねていたため、企業の側からキャリアカウンセリングを行ってほしいと要請され、資格を活かすことができた。もともと、ウェブマーケティングを行う者として雇用されていたが、採用時に、キャリアコンサルタント資格試験に挑戦していることをアピールしていたのが幸いした。

資格取得に対してポジティブな意見、記述もあり、自己研鑽を積みながら職務にあたっている、資格取得を通じて身についたことは役立っている、資格を活かして仕事ができ収入を得ている、日々の業務の中でスキルを活用できるよう考えながら仕事を進めている等の記述がみられた。

- ・キャリアコンサルタント取得から、自己研鑽も積みながら職務にあたっています。資格取得したことで、自信にも繋がり、今後の目標も持つことができます。取得でき、日々職務で活用できることが喜びです。
- ・人事部で働いている身としては、キャリアコンサルティング技法を始めとして、資格取得を通じて身についたことは役に立っていると感じます。一方で、現時点では有資格者であるというところにとどまり、キャリアコンサルタントとしての仕事がないので、今後は活用の機会を増やしていく必要を感じています。
- ・私は、キャリアコンサルタントの資格を生かして仕事ができているし、収入を得ることができているので、とても恵まれていると思います。資格を取得しても、更新講習を受けて資格を維持することだけに注力している方が多いと思います。キャリアコンサルタント有資格者が、資格を生かして活躍できる場が増えることも望みます。
- ・資格取得のための講座は非常に為になった。日々の業務内でもスキルを活用することを考えながら仕事を進めている。特定の業界、業種のみでの認知度の資格であることも実感する。

以上、資格取得に関する記述は、①資格取得後の活動について、②資格取得後いかに資格を活かしているかの2つの側面に分けられた。ただし、図表7-1で、キャリアコンサルタントの企業における支援の必要性と更新講習の費用の高さのグループに挟まれていることから分かる通り、ここまでの節で見えてきた記述と重複する記述が多かった。

例えば、資格取得後の活動について、何よりも資格取得後に資格を活かせる場がないことに関する記述は多かった。また、活動の場が得られたとしても、雇用形態が不安定であったり、収入の低さが課題として挙げられていた。したがって、何らかの対策が求められており、具体的には、資格取得後に仕事を斡旋する仕組み、経験が積める場所などを求める声が大きかった。

一方で、資格取得後、実際にキャリアコンサルティングの業務に従事していないが、何らかの形で資格を活かしていきたいという記述もみられた。したがって、資格取得後のスキル向上に関する記述がみられた。具体的に、資格取得をどう生かしていくか、またはどう生かしているかに関する記述もみられた。資格取得に対してポジティブな意見、記述もあり、自己研鑽を積みながら職務にあたっている、資格取得を通じて身についたことは役立っている、資格を活かして仕事ができ収入を得ている、日々の業務の中でスキルを活用できるよう考えながら仕事を進めている等の記述がみられた。

以上、資格取得に関する自由記述を整理した結果からは、資格取得後すぐに何らかの対応・支援・対策が求められることが示唆される。具体的には何らかの形で活動の場あるいは経験が積める場を提供することである。現在でも、厚生労働省が提供する「キャリアコンサーチ」（キャリアコンサルタント検索システム）があり、『国のキャリアコンサルタント名簿に登録している「キャリアコンサルタント」と「キャリアコンサルタントを探したい企業担当者や個人等」ご利用者とのマッチングを支援するキャリアコンサルタント検索システム』が稼働している (<https://careerconsultant.mhlw.go.jp/search/Matching/CareerSearchPage>)。しかし、2023年2月末現在、キャリアコンサーチで情報公開を行っているキャリアコンサルタントは5,476名であり、キャリアコンサルタント登録者の約1割にとどまっている。キャリアコンサーチのよりいっそうの普及とともに、多チャンネル多媒体でキャリアコンサルタントの活動の場、経験を積める場を紹介、マッチングする仕組みを検討する必要がある。実際に、資格取得後に資格を活かしているキャリアコンサルタント、また活かしたいと考えているキャリアコンサルタントは一定数以上存在しており、そうした好事例を参考に資格取得後の何らかの対応を今後も継続的に考えていくことが望まれる。

5. 活躍の場について

本節では、図表 7-1 で示された「活躍」「場」の単語が現れる自由記述に着目する。ここまで他の自由記述のグループでも「活躍の場」についての自由記述はみられた。それらはおおむね「活躍の場がない」というものであり、したがって「活躍の場を作ってほしい」というものであった。しかしながら、図表 7-1 で 1 つのグループを形作るほど数多く寄せられた「活躍の場」に関する自由記述であることを考えると、「活躍の場」に関しては、より多様な事柄が指摘され、言及されていることが考えられる。そこで、ここからは「活躍の場」についてさらに掘り下げて見ていくこととする。具体的には、「活躍の場」がないことに関連づけて何を指摘しているのか、具体的に何をどうすることに言及されているのかに着目する。

(1)「活躍の場」の少なさとその拡大について

まず、「活躍の場」に関する記述の大半は、端的に活躍の場が少ないことを訴えるものであった。

- ・活躍の場が少ない。
- ・キャリアコンサルタントが活躍する場は少ない。
- ・シンプルにキャリアコンサルタントとしての仕事がない。求人サイトをみても、人材コンサルタント・就職エージェントのような仕事に行きついてしまう。せめて仕事でなくとも、ボランティアのような形でも活躍の場があればいいと思う。キャリアコンサルタントの資格を取ったその先がないのが問題かと思う。
- ・人事部以外人間がキャリアコンサルタントの資格を取っても、会社の中で何ら活躍する機会がない。(活躍できる環境を作るのは難易度が高すぎる) キャリアコンサルタント資格が活用できる会社に転職するしか、キャリアコンサルタントとしての経験値を上げる方法がない。

したがって、「活躍の場」を拡大してほしい、作ってほしい、設けてほしいという回答が中心となっており、量的にも多かった。

- ・活躍の場をたくさん創造してほしい。
- ・環境を整えること。活躍の場を設けてほしい。
- ・「キャリアコンサルタント」の活躍する場をもっと拡大してほしい。
- ・キャリアコンサルタントの活躍の場がもっと広がると良いと思います。
- ・キャリアコンサルタントがもっと活躍できる場を用意してほしいです。
- ・キャリアコンサルタントが、活躍できる仕事が少ないのでなんとかして頂きたい。
- ・キャリアコンサルタントとして今後も活躍できるような場が増えることを望みたい。

- ・キャリアコンサルタントの活躍する場所、安定して働くことのできる場所が増えていけばいいと思う。
- ・資格を持ちながら、仕事に活かせていないキャリアコンは多いと感じます。もっと活躍する場を設定して欲しいです。
- ・キャリアコンサルタントの数を増やす上で、活躍できる場の確保や経験の場の提供は必要であると思う。
- ・キャリアコンサルタントが活躍できる場で誰もが相談できるような仕組みができるとういのではないのでしょうか。
- ・キャリアコンを増やすなら確固たる受け皿と待遇を整備すべきと考える。
- ・資格を取らせて終わり、更新させて終わりではなく、キャリアコンが活躍できる場をもっと作ってほしい。勉強させるばかりではなく、それを活かす場所を作ってほしい。
- ・まずは活躍できる場をどうやって作っていくのが課題だと思います。養成講座や更新講習も多額を投資して資格を取得、維持していますが、この資格だけで生活は今のところできない状態です。

具体的に、どのような「活躍の場」がほしいかという記述もみられた。例えば、特にシニア層のキャリアコンサルタントの活躍の場については一定の回答がみられた。

- ・企業内においてシニアコンサルタントの活躍の場があれば良いと思います。
- ・高齢者でも活躍できるキャリアコンサルタントとしての活動範囲が広がっていく事を願っています。
- ・60歳代、70歳代のキャリアコンサルタント求人がない、あっても「1級、2級」資格が条件と、活躍の場がほとんどない。
- ・今後、シニア層の資格取得者が増えてくると予想される。それら有資格者を活かす場をどのように作り上げるか、自治体や行政が知恵を出し合い、有資格者の活躍の場を提供していただきたい。

一方で、特に、未経験のキャリアコンサルタントや20～30代の若いキャリアコンサルタント向けの活躍の場についても記述がみられた。

- ・未経験のキャリアコンにも活躍できる場を増やしてほしい。
- ・未経験や、経験の浅いキャリアコンサルタントが活躍できる環境が増えることを願います。
- ・活躍しているキャリアコンサルタントは40代50代以降が多く、20代30代の活躍の場がない。活動をしたくてもできない状況にある。

その他、学校に活躍の場がほしいという記述も一定程度みられた。

- ・学校での活躍の場が欲しい。
- ・学校の先生だけでは、手が回らない専門分野を専門家が担当することで負担も減り、またキャリアコンサルタントの活躍の場も増えるのではないかと思います。
- ・支援策の一環として、公共施設や学校などでキャリアコンサルタントの活躍の場を作っただけでなく等ご支援いただけたらと思います。
- ・中学・高校での生徒への働く事と今の学びをどのように活かしていくのかなどについて、キャリアカウンセラーが有償で貢献できる場所が必要と感じています。
- ・私は、クライアントと直接のカウンセリングよりも学生へのキャリア教育、社会人へのキャリアを考えるような研修をどんどんしていきたいです。

より具体的に特定の対象層、特定の場面で活躍の場を検討したいという積極的な回答もみられた。例えば、医療場面、福祉、経済団体、就労移行支援事業所、オンライン、保健所、大型商業施設などが挙げられていた。

- ・医師をはじめとした医療従事者の働き方（働きがい）改革にキャリアコンサルタントの活躍の場を増やしたい。医業経営コンサルタントとして医療従事者のキャリア支援の充実に尽力したいが、認知度がないため資格を活かす場がない。
- ・国際感覚を持ち、キャリアコンサルタントの活躍する分野を産業領域だけに絞らず医療、福祉にも広める必要があると思われる。
- ・スタートアップする起業家の経営支援だけでなくキャリア向上に向けた活動を商工会議所や商工会といった地域の窓口で活躍できないかと思っています。
- ・就労移行支援事業所における専門職員配置加算にキャリアコンサルタントを加えてもらいたいと強く感じている。周囲を見ても、キャリアコンサルタントの資格を生かしていない資格保持者は非常に多い。そんななか、就労移行支援事業所がキャリアコンサルタントの新たな活躍の場となれば多くのキャリアコンサルタントが資格を仕事にすることが可能になると考えるからである。
- ・オンラインキャリアカウンセリングはキャリアカウンセリングではメリットが多いと感じています。相談の場所がないクライアントや、活躍の場がないキャリアカウンセラー、双方への支援になると思いますので、推進支援をしていただきたいです。
- ・たとえばハローワークなどの就業支援施設からもっと広げて、乳幼児健診のママが立ち寄りやすい保健所や、大型商業施設に場を設けるのも気軽に相談することができてよいのかもしれない。

なお、フリーのキャリアコンサルタント、フリーランス、独立自営として働くための支援についても言及があった。

- ・フリーランスのキャリアコンサルタントが活躍できる土壌ができるとういと思う。
- ・フリーのキャリアコンサルタントが、外部コンサルタントとして活躍できる場が増えることを期待しています。
- ・起業・独立などに対する支援の充実も必要ではないかと考えます。
- ・取得後の就業する為のサポートが必要なのではないのでしょうか？資格を取得したものの活かせる場が少ない。いずれ起業したいが経験が積めないのどうして良いか分からない。という事は強く感じています。
- ・自営業やフリーランスでキャリアコンサルタントを行っている人たちの就業環境の改善が求められると思う。ほとんどが業務委託契約か請負での契約となっており、報酬や労働条件で安定性に欠けている。また労災保険や雇用保険などの制度の加入ができないことも課題と感じている。今後、さらにキャリアコンサルタントが活躍しやすい環境を整備する必要があると思う。
- ・キャリアコンサルタントが専業でも活躍できるサポートをお願いしたい。個人相談の料金一部補助の仕組みづくりや、キャリアコンサルタントの誤解を解いて正しく伝える動画の作成を通してキャリアコンサルティングの正しい普及などを地道に支援して頂きたいと思います。
- ・キャリアコンサルタントとして独立、個人事業主として活躍する為の教育プログラムが必要。日本FP協会の教育体制がとても参考になります。

(2)企業領域における「活躍の場」について

企業領域については、企業に「活躍の場」を求めるという記述から一步踏み込んで、様々な形で有益な提案や問題提起を行う記述が多くみられた。

「活躍の場」について、ここでも改めてキャリアコンサルタントの設置の義務化・必須化など何らかの強い取り組みが必要とされるという回答があった。

- ・キャリアコンサルタントでなければできないような業務が拡がれば良いと感じます。上場企業にキャリアコンサル室の設置を義務づけるなど。
- ・キャリアコンは企業の「努力義務」ではなく、「義務」にすべき。でなければ資格更新のために再度時間と費用を投資する意味を見出せない。
- ・セルフ・キャリアドックの導入義務化がキャリアコンサルタントの活躍の場を広げると考えている。
- ・企業の規模に応じてキャリアコンサルタントの設置が必須となればキャリアコンサルタントの活躍の場が広がると感じました。
- ・キャリアコンサルティングの必須化など需要が創出されない限り、せっかく資格をとっても活躍の場は限られると感じています。

- ・企業の「キャリアカウンセリングの実施必須化」を制度として設定してほしい。もっとCCの活躍の場づくりを創出してほしい。
- ・国は企業におけるセルフ・キャリアドックとともに、キャリアコンサルタントの導入の義務化の方向性を示すべきだと思う。

キャリアコンサルティングの義務化という提案と類似のものとして、何らかの法制化についても言及が多かった。

- ・法律等でキャリアコンサルタントを活躍させるように仕組み作りをして、社会においてキャリアコンサルティングが当たり前の状況を作り出すことが大事。
- ・キャリアコンサルティング制度の法制化を実現させないと、活躍の場は増えない。市場価値もあまり感じられない。これが現実ではないか。
- ・例えば、何人以上の企業はキャリアコンサルタントの配置を必須にするなど、法的に義務化にでもしないと、なかなかセルフ・キャリアドックは推進していかないと感じます。
- ・多くの組織や団体で活躍できると思うので、まずは法制化をして組織や団体に対して、キャリアコンサルタントの配置人数を決めることが重要だと思います。
- ・キャリアコンサルティングの必要性が認められ、有資格者の活躍の場が確保されるよう、法律改正。
- ・衛生管理者のように何人以上の組織はキャリアコンサルタントを配置するなど、国の旗振りがなければキャリアコンサルタント個人の働きかけでは変化は促進されないと感じる。

また、義務化・法制化といった取り組みと同趣旨であるが、それ以前に、あるいはそれと並行して何らかの形でキャリアコンサルタントが活躍できる基盤作りが必要であるという意見もあった。

- ・まだまだキャリアコンサルタントが知られていないと思われる。企業へのセルフ・キャリアドック等を積極的に推進するようになれば活躍の幅が広がるのでは。
- ・キャリアコンサルタントとして活躍をする場所を増やす、報酬の基準を決める等、キャリアコンサルタントとして生活ができる基盤を作る支援が必要だと思います。
- ・社内で活躍できる場はボトムからは難しいので行政側から経営者にキャリアコンサルタントの人員配置をまずは督励してもらおうと良いかと思います。
- ・キャリアコンサルタントが活動できる場が広がることでキャリアを広げることにつながると思うので、企業や学校内の体制の整備が課題であると思う。
- ・zoom 相談業務を受けたい CC は全国でも沢山おられると思うが、どこに登録してその仕事を副業としてできるのか調べるすべがなく、わからない。土曜日、日曜日、夜の時

間を有効に使いたい、相談窓口を広げて知って頂く事と、それに対応できる CC の登録が出来るシステムを構築していただけると、もっと活躍の場所が増えるのではないかと思います。

- ・キャリアコンサルタントが活躍の場を拓げるには、個人の努力以上に国による環境の整備、活動への支援が重要である。

他の節でも記述が多くみられたとおり、企業領域で「活躍の場」を設けるにあたって周知・広報・宣伝が必要である、求めているという記述は多かった。

- ・まだまだキャリアコンサルタントが仕事として必要とされ活躍できる場や環境は少ないように思う。あらゆる機会を使ってマイナンバーカードの周知のように企業や国民に公的な周知・宣伝が必要だと思う。
- ・厚生労働省のみではなく、市町村とも共同してキャリアコンサルタントを周知していくことでキャリアコンサルタントの活躍の場が広がると同時にキャリアコンサルタント志望者が増加すると思われる。

(3)「活躍の場」を拡大する具体的な取り組みについて

活躍の場を拡大する具体的な取り組みについても、数多く記述がなされた。まず、「活躍の場」に関する情報、求人、窓口、斡旋、マッチング等を求める記述がみられた。

- ・活躍できる場の情報がほしい。
- ・キャリアコンサルタントの活躍の場についての情報を今以上に発信していただけると助かります。
- ・キャリアコンサルタントでプロとして活躍する場の紹介、事例、セミナー。
- ・キャリアコンサルタントの能力向上につながるセミナーや活躍できる職場・求人の紹介などの機会が増えるといいと考えます。
- ・キャリアコンサルタントの多くは人脈で仕事を見つけていると感じている。もっとオープンに求人が増えるとキャリアコンサルタントの活躍の場が広がると思う。
- ・せっかくキャリアコンサルタントの資格を取得しても活躍する場がないのが残念。どこか相談できる窓口を教えてほしい。とにかく今はキャリアコンサルタントの仕事がしたいと思っています。
- ・資格取得者だけを増やしても何もならないと思う。活躍できる場を斡旋してほしい。
- ・資格取得後の活躍の場がないとの声も多く斡旋してくれるような機関や求人数がもっとほしい。
- ・マッチングサービスなどの充実を希望する。

また、成功事例等やロールモデルを求める声も聞かれた。

- ・ キャリコンの活躍の場、貢献事象の成功事例共有。
- ・ 現在活躍されているキャリアコンサルタントでロールモデルとなる人を紹介して欲しい。
- ・ 同じ資格を持っている方々が、どんな場面や環境で活躍されているのかを、知る機会がたくさんあればいいなと思います。
- ・ キャリアコンサルタントとして、どこにどのように仕事を求め、実際にしているかなども学べたらと思いました。
- ・ キャリアコンサルタントが活躍している現場（一本でやっている人）を見てみたいと思ったし、もっと積極的に出歩いてみて情報収集をしてみたいと思った。自分は若年層のキャリア支援を行っているので、キャリアサポートセンターなどに予約を取って先輩の話を知りたいと思った。また海外でのキャリアサポートについて、たくさんの先輩コンサルに話をしたが、市場が広すぎるためか、それはできないという人ばかりで困った。日本に限らない支援ができるようになりたいが、そういう場が見つからない。国際的なコミュニケーションができるキャリコンの集まりがあったらいいのにと思う。

補助役、インターンシップの場などの提供も提案されている。

- ・ 有資格者がキャリコンとして社会に貢献できるよう、資格者のインターン制度等、補助役等で一定の期間経験ができる環境を整え、個々のキャリコンが活躍できるように環境整備が必要だと思います。
- ・ 仕事（はじめはボランティアでもよい）など実践できる場、トライアルできる場の紹介（サイトなどで自分から選べる方がよい）。
- ・ 更新講習や個人的に参加する研修などで知識は維持・向上できるかもしれませんが、実際に役立つ実践力を身につけるためにはとにかく経験を積める活動の場が必要です。

また、自ら「活躍の場」を探していきたい、作っていきたいという記述もみられた。

- ・ まだまだ活躍出来る場を探していきたい。
- ・ キャリアコンサルタントが活躍できる社会にしていきたい。
- ・ 活躍の場を広げるために、知恵を絞って積極的に活動をしていかなければならない。
- ・ 今後も切磋琢磨し、キャリアコンサルタントとして活躍できるよう頑張りたいと感じました。
- ・ せっかく希望して取得した資格であるので、転職活動もしくは社内での活躍ができる説得を通して、活動の場を確保し、多くの経験を通してスキル、知識を高め、少しでも多くの方の支援に携わって行きたい。

- ・キャリアコンサルタントを使ったいろんなサービスは考えられると思うので、もっと職業上の発展があってもいいと思う。自身のスキルの向上もしつつ、そういったプロとして活躍の場を広げたいと思う。学校、官庁、企業内など以外の活躍でどんなことがあるのかもっと知る機会があればと思う。海外の事情も知りたい。
- ・キャリアコンサルタントの社会的理解が得られ、労使に関わらない第三者的立ち位置で、活躍できる場を設けたいと常々考えております。

特に、キャリアコンサルタントの資格を具体的にどのように活用して、具体的な活動につなげていくかについて、以下に示されるような示唆に富む記述もみられた。キャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントの認知度を高め、誰もが自分らしく働く世の中になってほしいという思い、今後、若い人が活躍できる場を作っていきたいという思いは、多くの回答者に共通する見解であったと言える。

- ・現時点はこの資格をどう活かすか、どうやってポジティブに認知してもらって活躍の場を作っていくか、ということに注力するフェーズだと思っているが、この思いがあるからこそ多少の困難でも乗り越えることができていると考えている。キャリアコンサルタント・キャリアコンサルティングの認知度を高め、誰もが自分らしく働き、自己実現できる世の中になってほしいし、そうなるための支援ができるようキャリアコンとして邁進していきたい。
- ・どのようにして今仕事として成功されているかの話はベールに包まれてるケースが多いように思います。確かに営利目的ではないので理解できますが、私は今後若い方の活躍できる場を作っていきたいと考え、行動に移して行ってます。社会に出てからも大切ですが学校教育の場からレジリエンスを高めること、コミュニケーションの取り方など活躍の場は沢山あります。各都道府県の教育委員会との連携もすべきだと思います。その活動もやっていこうと考えています。

以上、本節では、キャリアコンサルタントの自由記述のうち、キャリアコンサルタントの「活躍の場」に関する記述内容を検討した。大きくは、①活動場所の少なさとその拡大について、②企業領域における「活躍の場」について、③「活躍の場」を拡大する具体的な取り組みについてに分けられた。

活動場所の少なさとその拡大については、まず、記述の大半が端的に活躍の場が少ないことを訴えるものであった。したがって、「活躍の場」を拡大してほしい、作ってほしい、設けてほしいという回答が中心となっており、量的にも多かった。具体的に、どのような「活躍の場」がほしいかという記述もみられており、特にシニア層のキャリアコンサルタント、未経験のキャリアコンサルタントや20～30代の若いキャリアコンサルタント向けの活躍の場について記述がみられた。また、学校、医療場面、福祉、経済団体、就労移行支援事業所、

オンライン、保健所、大型商業施設などが、様々な活躍の場が挙げられた。さらにフリーのキャリアコンサルタント、フリーランス、独立自営として働くための支援についても言及があった。

企業領域の「活躍の場」については、キャリアコンサルタントの設置の義務化・必須化・法制化など何らかの強い取り組みが必要とされるという回答がみられた。その他、企業内でキャリアコンサルタントが活動できる基盤づくりが求められており、そのために周知・広報・宣伝が必要であるとの記述が多かった。

「活躍の場」を拡大する具体的な取り組みについては、まず、「活躍の場」に関する情報、求人、窓口、斡旋、マッチング等を求める記述がみられた。また、成功事例等やロールモデルを求める声も聞かれた。さらに、補助役、インターンシップの場などの提供も提案されている。ただし、自ら「活躍の場」を探していきたい、作っていきたいという記述もみられており、具体的な活動に関する記述もいくつかみられた。

これらの結果を総合的に考察した場合、キャリアコンサルタントはやはり真摯に活動の場を求めていることがうかがえる。当然ながら、他節で記述されていたとおり、キャリアコンサルタントとして収入が得られるか、安定した雇用が得られるか、すなわち職業や仕事としてやっていけるかという関心はある。しかし一方で、やはりキャリアコンサルティングという活動そのものに関心を持ち、自ら学んで取得した資格を活かしたいという気持ちが強いことがうかがえる。そのため、具体的な活動の場についても、学校、医療、福祉などをはじめとする特定の領域がいくつも列挙された。キャリアコンサルタントのこうしたキャリアコンサルティングに対する思いは、可能な限り何らかの形で実際に活動に反映されるよう、今後の真剣な検討が求められると言えよう。

6. 社会的認知度の低さについて

本節では、図表 7-1 のうち「認知」「低い」の語句が現れる自由記述をみていく。図表 7-1 にも示されているとおり、認知とはおおむね社会的認知度のことである。すなわち、ここではキャリアコンサルティング及びキャリアコンサルタントの社会的認知度の低さについて、回答者がどのような記述を行ったかを見ていく。この社会的認知度の低さについても、他の節でここまで何度も繰り返して記述が見られた。そこで、以下では、社会的認知度に関して具体的に何が指摘されているのか、その詳細な記述を見ていくこととする。

まず、端的にキャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントの認知度が低いことを指摘した記述は多かった。

- ・ キャリコンの認知度が低い。
- ・ キャリアコンサルタントの認知度が低い。
- ・ キャリアコンサルタントの社会的認知度が低いと感じる。
- ・ まだまだ社会の認知度が低い。
- ・ キャリアコンサルタントという資格の認知度が低い。
- ・ 日本では歴史も浅く社会的認知度も低いと感じる。
- ・ キャリアコンサルタントの有資格者・資格取得を目指す人は増えたが、それに対し、キャリアコンサルティングへの社会的認知が低い現状がある。
- ・ 何度も書きますが、国家資格なのに認知度や重要性が低いことを非常に残念に思っています。
- ・ キャリアコンサルティングやキャリアコンサルタントの認知度・理解度が低いことが一番の問題だと思う。
- ・ 『キャリアコンサルタント』の認知度が低いかを仕事を始めてから実感しています。
- ・ 全くと言っていいほど誰も注目していない・認知されていないということ、実感し、私自身、そんな環境の中で無理に活動しなくてもよいかなというマインドになっている。

その上で、社会的認知度の低さはいくつかの内容に分けられる。1 つには世間あるいは社会全体の認知度である。

- ・ キャリアコンサルタント社会全体を通してキャリアコンサルティングの認知が低い。
- ・ 社会全体を通してキャリアコンサルティングの認知が低いように感じる。
- ・ まずはまだまだ社会におけるキャリアカウンセリングに対する認知度が低いと感じています。
- ・ 社会保険労務士のように社会的には法的に必須の役割ではないので単独の職業としては成り立たない資格であり世間的な認知度が低い。

また、企業あるいは社内での認知度が低いという指摘もあった。

- ・まだまだ社内での認知度が低い様に感じます。
- ・企業内での認知が、まだ低いのではないかと感じました。
- ・今後、将来的に必要とされるキャリアコンサルティングについて、中小企業では運用に余裕が無く、まだまだ認知度が低いように感じる。
- ・キャリアコンサルティングに関して企業や従業員の関心度が低いため、認知度や活動の場が広がっていかない。
- ・経営層への浸透が進んでおらず、また社会的認知度もまだまだ低い。
- ・キャリアコンサルの名が有りながら、各種コンサルティングの領域では認知度・期待値も低いようで社会や企業内では脇役の域を脱していない。
- ・中小企業においては、まずキャリアコンサルタント自体が認知度が低いです。

これら社会的認知度の低さが問題になる最大の理由は、働く場所その他を確保できないためである。

- ・キャリアコンサルタントとしてやり甲斐を持って仕事をしたいが、働ける場所がないし認知度がまだまだ低い。
- ・国家資格であっても社会の認知が低い為、仕事として結び付けることが難しいと感じているので、国民に影響力のある方から発信していただき、国家資格を活かせる社会を作っていただきたいと願います。
- ・やはり社会での認知度が低いこと、また活動の場が無いことなどが挙げられると思います。新規にカウンセラーとしては参入することは難しく残念なことです。広くアピールしていただけることを望みます。
- ・国家資格化されて以降も認知度はまだまだ低いと思う。地方ではキャリアコンサルタントの仕事自体も少ない。
- ・キャリアコンサルタントの世間的認知が低いため、報酬も他のコンサルタント業より安価なような感触があります。

その他、役割が不明瞭であること、地位や給与が低いこと、活動範囲が拡大しないことなどが指摘されている。

- ・社会的な認知度が低い。役割が不明瞭。
- ・キャリアコンの地位向上が必要と思う。今までした仕事の中でも、なかなかやりがいがあるうえ、なかなか難しいと感じるにもかかわらず、給与が低かったり、社会的な認知度も低い。
- ・認知度の低さから活用度が低い。

- ・とにかくまだまだ世間一般的には認知度が低い。これ以上の活動範囲の拡大は難しいと思います。

したがって、社会的認知度を上げる必要があるという記述は、他の節でも見られた指摘と同じである。

- ・まだまだ世間一般的には認知度が低い。普及させることの必要を感じます。

その際、具体的な方策もいくつか提案されている。街角に相談しやすい窓口を設けること、企業等に対して義務づけること、マスコミや SNS 等で注目されること、成功事例を広めること、関係団体が広報活動をする事などである。

- ・まだまだ認知度が低いと思うので、保険の窓口みたいに街角にあれば、相談もしやすく広がっていくのではと思います。
- ・さきほど書いたが、認知度が低い。企業に対し、キャリアコンサルタントを何人か置くということを義務付ける施策をとらないと普及しないように思う。
- ・キャリアコンサルタントとして活動したくても認知度や需要度がまだ低いと感じるので、キャリアコンサルタントに注目してもらえるようなマスコミや SNS 等でのアプローチなどがあると良いなと感じました。
- ・数年前と比較しキャリアコンサルタントの認知度は少し向上したと思いますが、まだまだ低いと感じます。キャリアコンサルタントの活動と成功事例等を広められたらと考えます。
- ・キャリアコンサルタントに対する世間一般の認知度が低い現実があるので、活動がしやすいように関係団体がもっと広報活動をして、一般の人がキャリアコンサルティングを受けやすい環境を整える必要があると感じます。

自ら社会的認知度を上げていきたいという記述もあった。

- ・キャリアコンサルティングの必要性、認知度はまだまだ低いと感じている。しかし自身の活動もこれまで消極的であり、今後自ら行動して広めていけるようにしたいと思った。
- ・資格取得後、どのように活かすかの課題は自身にあると思いますが、まだまだ認知度の低い、キャリアコンサルタント、キャリアコンサルティングの PR 活動を積極的に行わないといけないと思いました。

なお、社会的認知度を上げると同時に、キャリアコンサルタント自身のスキル、力量も上げていかなければならないという記述もみられた。この両者を対にして捉える見方がなされている。

- ・キャリアコンサルタントの認知度は低いと思います。認知度を高めるために、地道な努力が必要であるとともに、キャリアコンサルタント自身のスキルをもっと向上させ、資格の重みを増すことも必要と思います。

以上、本節では、キャリアコンサルタントの自由記述のうち、キャリアコンサルタントの「認知」「低い」の語句が現れる自由記述の内容を検討した。おおむねキャリアコンサルティング及びキャリアコンサルタントの社会的認知度が低いことに関する記述が中心であった。

具体的には、社会的認知度の低さは、世間あるいは社会全体での認知度の低さと企業あるいは社内での認知度の低さに大別される。また、社会的認知度が問題になるのは、キャリアコンサルタントとして働く場所を確保できないからである。その他に、役割が不明瞭であること、地位や給与が低いこと、活動範囲が拡大しないことなどが指摘されている。

したがって、社会的認知度を上げる必要があるという記述がみられた。これはここまでの他の節でも繰り返しみられた内容と同一である。その際、具体的な方策としては、街角に相談しやすい窓口を設けること、企業等に対して義務づけること、マスコミや SNS 等で注目されること、成功事例を広めること、関係団体が広報活動することなどが提案された。また、自ら社会的に認知度を上げていきたいという記述もみられた。

本章では、キャリアコンサルタントの自由記述を検討しているが、およそどの記述内容についても、キャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントの社会的認知度と無関係のものはない。キャリアコンサルティングの活動を行うにあたって、キャリアコンサルタントが求めているのは、この資格及びその活動が広く世に知られることであり、そのことによってよりいっそうやりがいをもってキャリアコンサルティングに取り組むことができる。その基盤となる社会的な認知度を上げることも、従来から課題であり、今後も同様に課題になっていくと考えられる。

7. 自分自身について

図表 7-1 で示された最後のグループに「自分」「自身」の語句が用いられた自由記述がある。図表 7-1 の図では、上述した「認知」「低い」のグループともども、比較的、独立したグループとして描かれている。おおむね回答者の自分自身の自己啓発、スキル・専門性の向上、活躍の場の開拓などが記述されていると推察される。以下にはその具体的な内容を見ていくこととする。

今回の調査そのものが自分自身の振り返りにつながったという声も多々聞かれた。

- ・自分自身の振り返りにつながった。
- ・自分自身の日頃を振り返ることができました。今後も研鑽を積んでまいります。
- ・あらためて自分自身のキャリアを見直す機会を与えていただきありがとうございました。
- ・質問をいただき、答えることで、自分自身のあり方が見えてきました。良い質問をしていただき、ありがとうございます。
- ・アンケートに答えながら自分自身反省しております。やはり他力本願ではなく、キャリアコンサルティングを自分事としてとらえなければ道は開けないと思いました。
- ・このアンケートを通して、自分自身のキャリアコンサルタントの力量をもっと向上させることが必要であることに気が付き、今後、不足点を補うよう行動していきたいと思えます。
- ・想定より時間がかかりましたが、自分自身の活動について定量的にも定性的にも振り返る良いきっかけとなりました。
- ・自分自身の現状を明確にできたこと、キャリアコンサルタント資格を今後どう活用していくかをあらためてみつめる機会になりました。

一方で、自分自身の力不足を感じるという記述が多くみられた。

- ・まだまだできることはたくさんあるが、自分自身の力不足も感じる。
- ・自分自身の力量不足と社会インフラとしての整備がまだまだできていない。
- ・自分自身の研鑽が不足していると感じているためなかなか表立った活動に活かせていないと感じました。
- ・自分自身がキャリアコンサルタントとして携わる事も少ないのもあり、勉強不足であることも痛感しました。

そのため、さらに研鑽していくことが必要だとの記述が多かった。

- ・自分自身が常に研鑽していくことが必要であると思いました。

- ・自分自身も日頃から、スキルを向上するように自己研鑽しないといけない。
- ・キャリアコンとして、自分自身を磨くと共に、自分の企業内に広めていくことを頑張りたい。
- ・自分自身キャリアコンサルタントとしての技術を日々磨かなければならない（座学含めて）。
- ・相談者の人生に関わり、それに触れる事を実感するたびに自分自身の更なる精進を心がけたい。
- ・自分自身の技量を向上させるために、自ら機会を求めて研修等を受けなければならない、と思いました。
- ・自分自身の仕事に対する行動、考え方などがわかった気がします。改めるべき行動を確認し、自己研鑽に邁進していきたいと思います。
- ・まだまだ自分自身のキャリアコンサルタントとしての力量が足りないと感じました。更に向上するような努力をし続けなければなりません。クライアントに喜んでもらえる自分磨きも必要だと思いました。
- ・職業別の業務知識が充分ではない。また、情報関連の職業の例の様に、仕事環境や業務内容がどんどん変化していく中で、将来に向けてのより有利で、伸びる職業（職域）、そのトレンドにも敏感に反応できるように自分自身の知識をより向上させる事が、大変重要と思います。
- ・キャリアコンサルティングは、さすがに国家資格であり、研修も充実していると思います。無料の講習も多くあり、質も高いです。これからも自分自身の実力向上を図ってまいります。組織的なキャリアコンサルティングについての社会の理解促進、向上をお願いしたいと思います。
- ・常に学び、スキルを向上させてきたことは、少しずつではありますが、仕事の依頼に反映されていると感じます。きちんとした仕事をすれば、キャリアコンサルタントの意義が伝わるのだと感じました。自分自身、まだ専門性を磨く余地があると感じておりますので、引き続き精進したいと思います。
- ・常に学び続けなければならない分野だと自分自身の身を引き締めて、これからも研鑽に励んで参ります！

自分自身の経験を整理し、振り返ったり考え直したりする必要性を感じたとの記述も見られた。

- ・自分自身の今までの経験の整理をすることも必要だと感じた。

- ・会社での通常業務のボリュームが大きく、キャリアコンサルタントとしての活動は社内での面談程度に止まっているので、自分自身がどのように活動していきたいのか、今一度考えていきたいと思います。
- ・企業、従業員の皆様と直接かかわることの多い私としては、コロナ禍において、各企業、各従業員の皆様が、苦戦を強いられている場面も多く拝見しますので、自分自身がこのスキルを活かして出来ることをもっと真剣に考えていきたいと思った。

振り返った結果、キャリアコンサルティング及びキャリアコンサルタントに対する自らの思いを再確認したという記述もあった。

- ・キャリアコンサルタントの求人が少なく、自分自身が段々やりたい気持ちが消極的になって来ている事に気付いた。勉強しようと思う。
- ・今回の調査に回答していて、自分自身のキャリアコンサルタントとしてのモチベーションが取得当初より落ちている事に気づきました。
- ・自分自身がこの資格にチャレンジした時と今の環境や気持ちが違いすぎているなど思いました。こういった投げかけには参加するだけで意味があると感じました。
- ・今一度、現時点での自分自身のキャリアコンサルタントとしての再認識ができたことは、よかったと思います。毎年実施されても良いのではないのでしょうか。キャリアコンサルタントが、このような機会を実施し、この結果をフィードバックしていき、活かしていくことが大事ではないかと思われます。
- ・キャリアコンサルタントの資格を保有することで更なる自分自身の人生設計プランに役立つ。

自分自身を振り返り、そのことによって行動を起こしたいという記述もあった。

- ・自分自身の強みや経験などの切り口から、支援や活動の場を見出したい。
- ・せっかく取得した資格なので、自分自身もう少し行動を起こしたいと感じました。
- ・自分自身いろいろと考えながら、行動し続けることが重要だと改めて感じています。
- ・決まった場所で資格を活かしているため、他でどのように活かせることができるのか自分自身も検討が必要だと感じた。
- ・本調査を通じて、私のキャリアコンサルタントとしての活動が社内での活動のみに偏っているため、社外活動も検討したいと感じた。また、自分自身が勉強不足な点多々あるので、勉強を続けたいと感じた。
- ・自分自身と向き合いながら、経験を積んでいきたいと感じました。
- ・あまりキャリアコンサルティングの活動ができていないことについて環境や時間を理由にしていたが、多くの選択肢を見て、自身でもできることがたくさんあるような気がし

てきた。「調べる、行動する、発信する」を意識し、自分のできることから継続的に続けようと思った。

- ・入力しながら、自分自身の課題の整理がついた。キャリアコンの業務が多岐にわたるが、名称はなんとなく知ってる程度が多い為、活動内容を積極的に自分自身でも広げる必要があると思った。

また、自分自身で情報発信をしたり、企業内に広めたいという声があった。

- ・キャリアコンサルティングを広める活動を、もっと自分自身が発信していきたいと感じました。
- ・自分自身が企業所属のため、やはりこの制度を企業内で浸透させる必要があると考えています。
- ・自分自身が、もっと、いろいろなツールを使って、キャリアコンサルタントの活動をしていないといけないなと感じました。
- ・キャリアコンサルティングに対する理解や認知度がまだまだ不足していることと、それを自分自身が啓蒙活動をして広めるべきということ。
- ・資格取得に終わっている自分自身を反省しています。企業内にキャリアコンの制度がないので、認知度を高める活動ができればと考えています。職場に仲間を作ることも大事。一人ではやれることではないので。

その中で、より具体的な活動について語った回答者もいた。例えば、自分自身の知識や技量を高めるだけでなく関係機関と連携を図ること、自分自身の過去の経験から若者支援や中高年の就労支援をやれるのではないかと考えたこと、キャリアコンサルタントを目指した自分自身の考え方・行動を開示してみること、キャリアコンサルタントとして活動できる機会があれば積極的に応募することなどが挙げられた。

- ・調査を通じて、自分自身の知識や技量を高めるだけでなく、関係機関と連携を図り、キャリアコンサルタントについて知ってもらい、キャリアコンサルティングの推進を図っていく必要を改めて感じた。
- ・自分自身は、過去の経験から若者支援や、最近の苦労した体験から中高年の就労支援もできると感じています。
- ・私たちはキャリアに関する専門家として組織やクライアントを支援することが任務であるが、キャリアコンサルタントを目指した自分自身のプロセスや考え方・行動などがどう変化し、その後の自分にどんな影響を与えたのか開示することも活動範囲を広げるためには必要かもしれない。

- ・自分自身の力量の向上に努め、キャリアコンサルタントとして活動出来る機会があれば積極的に応募していきたいと考えています。ある程度の自分自身の力量の向上が自分自身で認められる事が出来た段階で、自分自身の属している組織にキャリアコンサルティングをアピールしていきます。

以上、本節では、キャリアコンサルタントの自由記述のうち、キャリアコンサルタントの「自分」「自身」の語句が現れる自由記述の内容を検討した。おおむね回答者の自分自身の自己啓発、スキル・専門性の向上、活躍の場の開拓などの記述が中心であった。

その具体的内容としては、まず、今回の調査そのものが自分自身の振り返りにつながったという声が聞かれた。一方で、自分自身の力不足を感じるという記述が多くみられた。そのため、さらに研鑽していくことが必要だとの記述も多かった。

また、その過程で、自分自身の経験を整理し、振り返ったり考え直したりする必要性を感じたとの記述もみられた。結果的に、キャリアコンサルティング及びキャリアコンサルタントに対する自らの思いを再確認したという記述もあった。自分自身を振り返り、そのことによって行動を起こしたいという記述もあった。

さらには、自分自身で情報発信をしたり、企業内に広めたいという声もあった。その中で、具体的な活動について語った回答者もいた。例えば、自分自身の知識や技量を高めるだけでなく関係機関と連携を図ること、自分自身の過去の経験から若者支援や中高年の就労支援をやるのではないかと考えたこと、キャリアコンサルタントを目指した自分自身の考え方・行動を開示してみることで、キャリアコンサルタントとして活動できる機会があれば積極的に応募することなどが挙げられた。

以上の記述内容に考察を加えるとすれば、本調査そのものが、ある程度まで回答者であるキャリアコンサルタント自身の振り返り、内省、自己洞察の機会となった可能性を指摘できる。自身を振り返ることによって自分の力不足を感じたり、自らのキャリアコンサルタントとしての思いを確認したり、具体的な活動の構想を練ることができたとの回答が寄せられた。本調査が自分自身の振り返りの機会になったことは想定外の結果であったが、一方で、そうした自己洞察を伴いつつ、真摯に回答された前節までの様々な要望、期待、指摘については改めて真剣に対応すべく検討を行っていく必要があるものと思われる。今後の課題とすべきである。

8. 本章のまとめ

本章では、キャリアコンサルタントの自由記述について分析を行った。その結果、①「キャリア」「コンサルタント」「必要」を中心に「企業」「支援」が関連するグループ、②「更新」「講習」「費用」「高い」のグループ、③「資格」「取得」のグループ、④「活躍」「場」のグループ、⑤「認知」「低い」「社会」のグループ、⑥「自分」「自身」のグループに分けられた。それぞれ、①キャリアコンサルタントの企業における支援の必要性、②更新講習の費用の高さ、③資格取得について、④活躍の場について、⑤社会的認知度の低さ、⑥自分自身に関する自由記述が、今回、主だったものとしてあったことが推測される。

まず、「キャリアコンサルタントの企業における支援の必要性」を指摘した内容を検討した結果、さらに、①企業における支援の必要性、②キャリアコンサルタントが指摘するその他のニーズ（必要性）、③キャリアコンサルタントが求める「支援」に分けられた。企業領域を中心としたキャリアコンサルティングに対する支援の必要性にあたって何らかの強い仕組みが求められていることが考察される。ただし、そのみならず、キャリアコンサルタント自身のスキルアップ、職域開拓、認知度の向上の他、様々な方面へと広がる対象層に対応すべく、きめ細かい支援がキャリアコンサルタントには求められていることがうかがえた。

次に、「更新講習の費用の高さ」については、端的に更新講習の値段、金額、費用、料金の高さを指摘した記述が多かった。その際、単に更新講習の費用の高さのみが問題となっているのではなく、資格取得時の養成講座、登録費等も含めた資格取得及び維持のための全体の費用負担の大きさが指摘されていた。また、そうした費用負担の大きさと資格から得られる報酬が釣り合っていない点も指摘された。更新講習の費用の高さから、資格更新の必要性について疑問が生じている旨の記述もみられた。これらの課題があるために更新講習の免除、負担の軽減等、様々な対応を施してほしいという指摘が多くみられた。

さらに、「資格取得に関する記述」は、①資格取得後の活動について、②資格取得後いかに資格を活かしているかの2つの側面に分けられた。特に、資格取得後の活動について、何よりも資格取得後に資格を活かせる場がないことに関する記述は多かった。また、活動の場が得られたとしても、雇用形態が不安定であったり、収入の低さが課題として挙げられていた。したがって、何らかの対策が求められており、具体的には、資格取得後に仕事を斡旋する仕組み、経験が積める場所などを求める声が大きかった。一方で、資格取得後、実際にキャリアコンサルティングの業務に従事していないが、何らかの形で資格を活かしていきたいという記述もみられた。したがって、資格取得後のスキル向上に関する記述がみられた。

キャリアコンサルタントの「活躍の場」に関する記述内容を検討した。大きくは、①「活躍の場」の少なさとその拡大について、②企業領域における「活躍の場」について、③「活躍の場」を拡大する具体的な取り組みについてに分けられた。端的に活躍の場が少ないことを訴えるものが多く、したがって、「活躍の場」を拡大してほしい、作ってほしい、設けてほしいという回答が中心となっていた。企業領域の「活躍の場」については、キャリアコンサ

ルタンの設置の義務化・必須化・法制化など何らかの強い取り組みをはじめ、企業内でキャリアコンサルタントが活動できる基盤づくりが求められており、そのために周知・広報・宣伝が必要であるとの記述が多かった。また、「活躍の場」に関する情報、求人、窓口、斡旋、マッチング等を求める記述が見られた。また、成功事例等やロールモデルを求める声も聞かれた。

その他、キャリアコンサルティング及びキャリアコンサルタントの「社会的認知度が低い」こと、したがって社会的認知度を上げる必要があるとして具体的な方策についても提案が見られていた。また、「自分自身」の自己啓発、スキル・専門性の向上、活躍の場の開拓に関する記述も見られた。本調査そのものが、ある程度まで回答者であるキャリアコンサルタント自身の振り返り、内省、自己洞察の機会となった可能性を指摘できる。

第 8 章 キャリアコンサルタントの活動状況の経年比較

1. 問題

キャリアコンサルタントの活動状況に関する大規模な調査は、過去 4 回、実施された。本調査では、それら過去 4 回の調査と質問内容および回答選択肢をあわせた設問を用意し、キャリアコンサルタントの活動状況の経年比較が可能な調査設計を行った。

最初の調査は 16 年前の 2006 年に行われたので、過去 4 回の調査と比較を行うことによって、キャリアコンサルタントの活動状況の約 15 年以上における変化を捉えることが可能となる。

以上の目的から、本章では、キャリアコンサルタントの活動状況に関する経年比較を行うこととした。以下に、過去 4 回の調査の概要を示す。

(1) 2006 年「キャリア・コンサルティング¹⁰に関する実態調査結果報告書(厚生労働省委託)」(キャリア・コンサルティング協議会)

- ・調査名 「キャリア・コンサルタントの活動状況に関する調査」
- ・対象者 標準レベルのキャリア・コンサルタント 17,326 名
- ・調査方法 キャリア・コンサルタント能力評価試験機関及び独立行政法人雇用・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、インターネット上に設置するアンケートフォームへの回答（複数資格取得者は 1 人 1 回限り）を依頼。また、一部 E メールアドレスが不明である社団法人産業カウンセラー協会及び特定非営利活動法人 N P O 生涯学習の資格取得者に対しては、アンケートフォームの URL が記載されたハガキを送付し、調査依頼を実施。
- ・調査期間 2006 年 10 月 17 日～2006 年 11 月 30 日
- ・回収数 3,465 通（回収率：20.0%）

(2) 2010 年「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(厚生労働省委託)」(三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング)

- ・調査名 「キャリア・コンサルタントの活動状況等に関する調査」
- ・対象者 標準レベルのキャリア・コンサルタント（2 級キャリア・コンサルティング技能士である者を含む）延べ 28,739 名。特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会 2010 年 3 月末現在調べ。ただし、個人で複数の資格を取得している場合を計上

¹⁰ 以下、本章で「キャリアコンサルティング」「キャリアコンサルタント」と「キャリア・コンサルティング」「キャリア・コンサルタント」のように「・」の有無による表記が混在するが、これは、2016 年春のキャリアコンサルタント登録制度創立の前後で厚生労働省による表記が変わったためである。本章でも 2016 年より前の報告書等については当時の「・」ありの表記を行い、2016 年以降の報告書等については「・」なしの表記を行う。

した延べ数。

- ・調査方法 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電子メールを送付し、回答（複数資格取得者は1人1回限り）を依頼。
- ・調査期間 2010年10月7日～2010年10月31日
- ・回収数 3,339通（回収率11.6%。ただし、上記対象者には個人で複数の資格を取得している者が含まれるため数値は下限。実際には11.6%を上回る。）

(3)2013年「キャリア・コンサルティング研究会－キャリア・コンサルタントが有するキャリア・コンサルティング能力の実態等に関する検討部会報告書(厚生労働省委託事業)」(三菱UFJリサーチ&コンサルティング)

- ・調査名 「キャリア・コンサルタントに必要な能力・スキルについてのアンケート調査」
- ・対象者 標準レベル以上のキャリア・コンサルタント延べ31,173名。ただし、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。
- ・調査方法 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。特定非営利法人キャリア・コンサルティング協議会および試験実施団体から調査対象となる資格取得者（標準レベル以上のキャリア・コンサルタント）に対して、調査画面のあるリンク先URLの記載のある電子メールを送付、回答を依頼。
- ・調査期間 2013年9月2日～2013年9月25日
- ・回答者数 3,865通（回収率12.4%。ただし、上記対象者には個人で複数の資格を取得している者が含まれるため数値は下限。実際には12.4%を上回る。）

(4)2017年「キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査」(労働政策研究・研修機構)

- ・調査名 「キャリアコンサルタントの活動状況に関する調査」
- ・対象者 特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会（キャリアコンサルタント指定登録機関、以下協議会）に登録済みのキャリアコンサルタントのうち、協議会が提供しているメールニュースサービスに登録している者15,962名。
- ・調査方法 協議会に登録済みのキャリアコンサルタント（以下、登録者）に対して、電子メールを通じて、専用調査用サイトのリンク先を連絡。登録者はインターネット上の当該サイトで調査に回答。
- ・調査期間 2017年6月30日～2017年7月31日
- ・回収数 3,273通（回収率20.5%）

上記、2006年調査、2010年調査、2013年調査、2017年調査の4つの調査のうち、最も古い16年前の2006年調査からの大まかな傾向と、5年前の2017年調査との直近の比較に特に着目する。これは長期的・短期的な変化を観察することのみならず、キャリアコンサルティングの創成期からの変化、キャリアコンサルタントの国家資格化後6年間の変化といった意味づけも可能である。また、必要に応じて、キャリアコンサルタントの領域（需給調整領域、企業領域、学校領域、地域・福祉領域等）の比較も行った。これは、キャリアコンサルタントと一律に言われることが多いが、領域ごとにその特徴が異なるためである。特に、前回の2017年調査では、企業領域とそれ以外の領域で対照的とも言える違いが見られていた。今回の調査でも、そうした傾向が引き続き確認できるか否かも1つの焦点として分析を行った。

以下、「年齢・性別・活動地域」「活動の有無、主な活動の場」「専任・兼任の状況、業種、関連資格の有無」「就業状況・就労形態、活動状況、年収」「主な相談内容および最も困難な相談内容」「キャリアコンサルティングに関連する活動」を行う上での課題」の順に、キャリアコンサルタントに関する各調査の経年比較を行う。

2. 年齢・性別・活動地域の経年比較

図表8-1には、各調査におけるキャリアコンサルタントの年齢を示した。表から、以下の諸点を指摘できる。①20代の割合は一貫して減少している（3.3%→1.4%→1.3%→1.2%→1.1%）、②30代の割合も一貫して減少している（21.6%→17.9%→14.5%→11.3%→8.3%）、③40代の割合もおおむね一貫して減少している（2010年調査以降、33.0%→32.7%→29.7%→23.0%）、④50代の割合はおおむね一貫して増加している（2010年調査以降、27.1%→33.8%→38.6%→40.5%）。⑤60代以上には明確な傾向がみられない。また、直近の動向として、2017年調査と2022年調査を比較した結果、40代の割合で6.7ポイントと大幅に減少し、60代以上の割合で7.9ポイントと大幅に増加していた。上記の結果から、概して、20～40代の割合は減少傾向にあり50代の割合が増加傾向にあるが、直近では40代の割合の減少、60代以上の割合の増加が著しいことが示される。すなわち、キャリアコンサルタント全般の高齢化といった現象を指摘することができる。

図表8-2には、図表8-1をグラフにしたものを示した。2022年の折れ線に注目すると、30代～40代の落ち込みが大きく、50代がピークになっており、60代以上も増加していることが図示されている。2017年調査時点で、キャリアコンサルタントの年齢のピークは50代であったが、2022年の今回調査ではその傾向がより強まっていることが分かる。

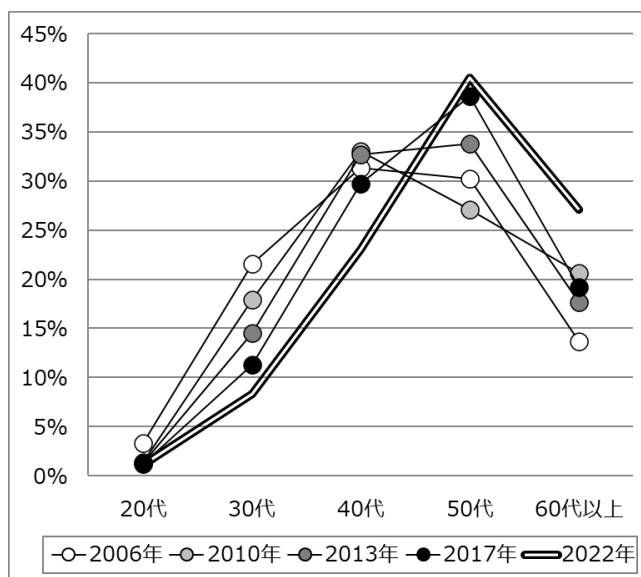
なお、総務省「労働力調査」年齢階級別労働力人口（令和3年度）と比較すると、労働力人口と比例してキャリアコンサルタントも存在するべきだと考えた場合には、20～30代のキャリアコンサルタントの割合が少なく、50代のキャリアコンサルタントの割合が多いことが

指摘できる。ただし、クライアントの年代よりも少し年代が上のキャリアコンサルタントが相談に乗るべきだと考えた場合には、20～30代が少なく50代のキャリアコンサルタントが多いことが大きな問題とはならない可能性もある。この点、キャリアコンサルタントの高齢化をどのように考えるかは求めるキャリアコンサルティング像によって若干解釈が異なってくる点は留意したい。

図表 8-1 各調査におけるキャリアコンサルタントの年齢①

	2006年 調査 n=3465	2010年 調査 n=3339	2013年 調査 n=3865	2017年 調査 n=3273	2022年 今回調査 n=7586	2017年と 2022年の 差	総務省 「労働力調査」 年齢階級別 労働力人口より
20代	3.3%	1.4%	1.3%	1.2%	1.1%	-0.1	16.0%
30代	21.6%	17.9%	14.5%	11.3%	8.3%	-3.0	18.3%
40代	31.3%	33.0%	32.7%	29.7%	23.0%	-6.7	24.0%
50代	30.2%	27.1%	33.8%	38.6%	40.5%	1.9	22.1%
60代以上	13.7%	20.6%	17.7%	19.2%	27.1%	7.9	22.4%

図表 8-2 各調査におけるキャリアコンサルタントの年齢②



図表 8-3 及び図表 8-4 には、各調査におけるキャリアコンサルタントの性別を示した。2006年時点では男性が 58.2%、女性が 41.8%で男性の割合が多かったが、2010年調査と2013年調査の間で逆転した。その後、2017年に一時、男女の割合の差が縮小したが、2022年の今回調査では再び男女の割合の差が開いている。2017年調査と2022年調査を比較した結果、直近では男性の割合が約3%減、女性の割合が約3%増となっている。

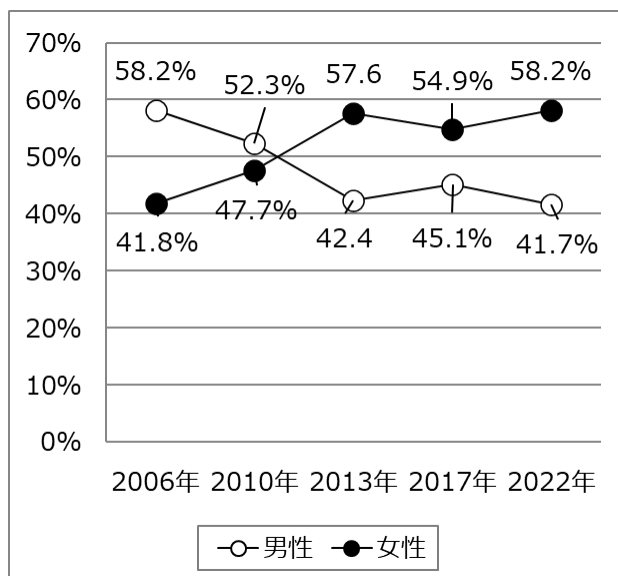
なお、第2章では、男性の方が女性よりも「通算活動年数5年未満」のキャリアコンサルタントが増えていることが指摘されている。一方で、ここでは男性の全体の割合は減少している。両者の結果を考え合わせた場合、男性では通算活動年数が多いキャリアコンサルタン

トが大きく減少していることが推察される。以後、引き続き検討する余地がある。

図表 8-3 各調査におけるキャリアコンサルタントの性別①

	2006年 調査 n=3465	2010年 調査 n=3339	2013年 調査 n=3865	2017年 調査 n=3273	2022年 今回調査 n=7586	2017年と 2022年の 差
男性	58.2%	52.3%	42.4%	45.1%	41.7%	-3.4
女性	41.8%	47.7%	57.6%	54.9%	58.2%	3.3

図表 8-4 各調査におけるキャリアコンサルタントの性別②



図表 8-5 には、性別・年齢の割合を比較できる 2006 年調査・2017 年調査と 2022 年の今回調査のキャリアコンサルタントの性別・年齢を示した。解釈の便宜のために各列で値の大きい箇所に網掛けを付した。

男性では、2006 年から 2017 年、2022 年にかけて 50 代が約 3~4 割と変わらないが、60 代以上が 21.1%→32.6%→39.9%と増加傾向にある。特に直近では 2017 年から 2022 年にかけて 7.3 ポイント増加した結果、現在、男性では 60 代以上が約 4 割と最も多い。

女性では、2006 年には 30 代と 40 代がそれぞれ約 3 割と約 4 割で多くを占めていたが、2017 年では 40 代、50 代がそれぞれ約 3~4 割を占めており、2022 年には 50 代が約 4 割と最も多い。直近では 2017 年から 2022 年にかけて 40 代が約 10 ポイント減少し、60 代以上が 10 ポイント増加した結果、60 代以上も多くなっている。

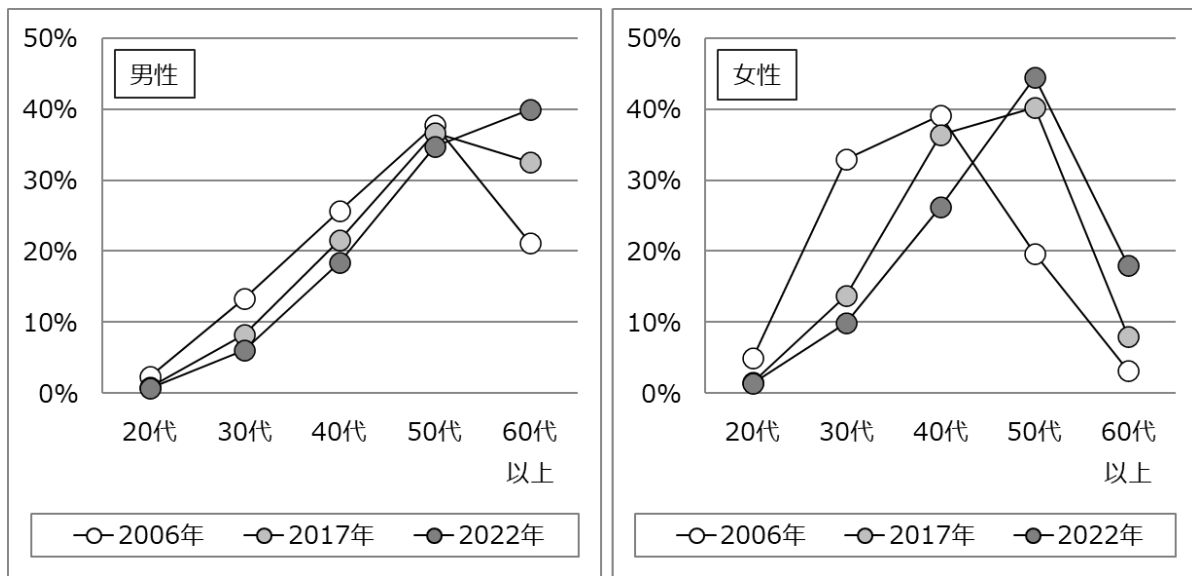
図表 8-6 には、図表 8-5 をグラフ化して示したが、概して、男性では 30~40 代の割合は微減傾向であり、60 代以上が多くなっていること、女性では 40 代にあったピークが年代ごとに高い年齢へとシフトしていることを見て取ることができる。

図表 8-5 各調査におけるキャリアコンサルタントの性別・年齢(性別の割合)①

		2006年 調査 n=3465	2017年 調査 n=3273	2022年 今回調査 n=7586	2017年と 2022年の 差
男性	20代	2.4%	0.9%	0.7%	-0.2
	30代	13.3%	8.3%	6.1%	-2.2
	40代	25.7%	21.6%	18.4%	-3.2
	50代	37.8%	36.6%	34.8%	-1.8
	60代以上	21.1%	32.6%	39.9%	7.3
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	
女性	20代	5.0%	1.5%	1.4%	-0.1
	30代	33.0%	13.8%	9.9%	-3.9
	40代	39.1%	36.4%	26.3%	-10.1
	50代	19.7%	40.3%	44.5%	4.2
	60代以上	3.2%	8.0%	18.0%	10.0
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	

※各列で値(絶対値)の大きいもの上位3位に網掛けを付した。

図表 8-6 各調査におけるキャリアコンサルタントの性別・年齢(性別の割合)②



なお、図表 8-7 には、各調査におけるキャリアコンサルタントの性別・年齢について、全体に対する割合を示した。すなわち、図表 8-3 で示したとおり、性別の割合も各調査時点によって異なるので、それを加味し、キャリアコンサルタント全体としてみた場合にどのような性別・年齢が多いかを示したものである。表から、基本的には、2017年と2022年のどちらでも、「女性 50代」(22.1%、25.9%)、「女性 40代」(20.0%、15.3%)、「男性 50代」(16.5%、14.5%)の順に多いが、直近では、「女性 40代」の割合が減少し、「女性 50代」「女性 60代」の割合が多くなっていることが示される。

図表 8-7 各調査におけるキャリアコンサルタントの性別・年齢(全体に対する割合)

		2017年 調査 n=3273	2022年 今回調査 n=7586	2017年と 2022年の 差
男性	20代	0.4%	0.3%	-0.1%
	30代	3.7%	2.5%	-1.2%
	40代	9.7%	7.7%	-2.0%
	50代	16.5%	14.5%	-2.0%
	60代	12.1%	14.2%	2.1%
	70代以上	2.6%	2.4%	-0.2%
女性	20代	0.8%	0.8%	0.0%
	30代	7.6%	5.8%	-1.8%
	40代	20.0%	15.3%	-4.7%
	50代	22.1%	25.9%	3.8%
	60代以上	4.2%	9.8%	5.6%
	70代以上	0.2%	0.7%	0.5%
合計		100.0%	100.0%	

※各列で値(絶対値)の大きいもの上位3位に網掛けを付した。

図表 8-8 には、活動地域について比較可能な 2006 年調査・2017 年調査と 2022 年の今回調査におけるキャリアコンサルタントの活動地域を示した。表からは明確な傾向はうかがえないが、そうした中でも「東京都」と「愛知県」の割合は前回調査よりも微増しており、一方で「大阪府」の割合は微減している様子をうかがえる。一概に大都市圏に集中しているとも言えない結果であるが、「大阪府」については近隣の「京都府」の割合がやや増えていることも関連で特記しておきたい。

なお、図表 8-9 には、今回調査と 2020 年の国勢調査の結果を示した。本調査は活動領域についてたずねた一方、国勢調査は居住地を調査している点に留意したとしても、「東京都」における今回調査と国勢調査の差は注目に値する。すなわち、全国の約 11%の人口を占める東京都に、全国のキャリアコンサルタントの約 3 割が集中している。逆に、東京都以外では基本的に人口の割合よりもキャリアコンサルタントの割合が少ないと解釈することができる。「愛知県」「京都府」「大阪府」にも東京都と類似の傾向はみられるが、東京都ほど顕著ではない。東京に集中するキャリアコンサルタントの背景には、養成講習・更新講習の受講しやすさなども関連している可能性があるが、コロナ禍を経てオンラインによるキャリアコンサルティングも増えているなか、こうした東京への集中をどう考えるか重要な論点となりうる。

図表 8-8 2006 年調査と 2017 年調査におけるキャリアコンサルタントの活動地域

	2006年 調査 n=2254	2017年 調査 n=3072	2022年 今回調査 n=6966	差		2006年 調査 n=2254	2017年 調査 n=3072	2022年 今回調査 n=6966	差
北海道	4.3%	2.7%	2.7%	0.0	滋賀県	0.3%	1.1%	0.7%	-0.4
青森県	0.8%	0.4%	0.6%	0.2	京都府	1.7%	1.6%	2.5%	0.9
岩手県	0.8%	0.7%	0.7%	0.0	大阪府	11.1%	11.0%	9.8%	-1.2
宮城県	1.9%	1.9%	1.5%	-0.4	兵庫県	3.1%	3.7%	3.4%	-0.3
秋田県	0.6%	0.4%	0.4%	0.0	奈良県	0.4%	0.7%	0.5%	-0.2
山形県	0.7%	0.5%	0.4%	-0.1	和歌山県	0.4%	0.6%	0.3%	-0.3
福島県	0.6%	0.6%	0.6%	0.0	鳥取県	0.2%	0.3%	0.3%	0.0
茨城県	1.8%	1.0%	1.0%	0.0	島根県	0.4%	0.3%	0.4%	0.1
栃木県	0.5%	0.8%	1.0%	0.2	岡山県	0.7%	1.3%	0.9%	-0.4
群馬県	1.2%	0.7%	0.8%	0.1	広島県	2.6%	1.6%	1.9%	0.3
埼玉県	2.4%	2.9%	3.2%	0.3	山口県	0.9%	0.5%	0.7%	-0.2
千葉県	4.1%	2.6%	3.1%	0.5	徳島県	0.8%	0.5%	0.3%	-0.2
東京都	26.4%	30.3%	31.4%	1.1	香川県	0.4%	0.9%	0.5%	-0.4
神奈川県	4.9%	6.4%	6.9%	0.5	愛媛県	1.5%	0.9%	0.7%	-0.2
新潟県	1.6%	1.0%	1.0%	0.0	高知県	0.8%	0.2%	0.3%	0.1
富山県	0.4%	0.7%	0.5%	-0.2	福岡県	2.8%	3.8%	3.7%	-0.1
石川県	0.8%	1.0%	0.8%	-0.2	佐賀県	0.5%	0.5%	0.4%	-0.1
福井県	1.0%	0.3%	0.4%	0.1	長崎県	0.6%	0.6%	0.5%	-0.1
山梨県	0.7%	0.4%	0.4%	0.0	熊本県	0.9%	1.0%	0.8%	-0.2
長野県	1.6%	1.2%	1.4%	0.2	大分県	0.8%	0.7%	0.5%	-0.2
岐阜県	0.8%	0.9%	0.8%	-0.1	宮崎県	0.8%	0.7%	0.6%	-0.1
静岡県	2.2%	1.8%	1.9%	0.1	鹿児島県	0.2%	0.7%	0.4%	-0.3
愛知県	6.0%	5.3%	6.6%	1.3	沖縄県	0.5%	1.4%	0.8%	-0.6
三重県	1.2%	1.0%	0.9%	-0.1	国外	0.2%	0.0%	0.1%	0.1

※キャリアコンサルタントとしての活動がある回答者の主な活動地域。キャリアコンサルタントの居住地ではないことに留意されたい。「差」は2017年前回調査との差。差の絶対値が1.0%を超える箇所に網掛けを付した。

図表 8-9 今回調査と 2020 年国勢調査との比較

	2022年 今回調査 n=6966	2020年 国勢調査 より	差		2022年 今回調査 n=6966	2020年 国勢調査 より	差
北海道	2.7%	4.1%	-1.4	滋賀県	0.7%	1.1%	-0.4
青森県	0.6%	1.0%	-0.4	京都府	2.5%	2.0%	0.5
岩手県	0.7%	1.0%	-0.3	大阪府	9.8%	7.0%	2.8
宮城県	1.5%	1.8%	-0.3	兵庫県	3.4%	4.3%	-0.9
秋田県	0.4%	0.8%	-0.4	奈良県	0.5%	1.0%	-0.5
山形県	0.4%	0.8%	-0.4	和歌山県	0.3%	0.7%	-0.4
福島県	0.6%	1.5%	-0.9	鳥取県	0.3%	0.4%	-0.1
茨城県	1.0%	2.3%	-1.3	島根県	0.4%	0.5%	-0.1
栃木県	1.0%	1.5%	-0.5	岡山県	0.9%	1.5%	-0.6
群馬県	0.8%	1.5%	-0.7	広島県	1.9%	2.2%	-0.3
埼玉県	3.2%	5.8%	-2.6	山口県	0.7%	1.1%	-0.4
千葉県	3.1%	5.0%	-1.9	徳島県	0.3%	0.6%	-0.3
東京都	31.4%	11.1%	20.3	香川県	0.5%	0.8%	-0.3
神奈川県	6.9%	7.3%	-0.4	愛媛県	0.7%	1.1%	-0.4
新潟県	1.0%	1.7%	-0.7	高知県	0.3%	0.5%	-0.2
富山県	0.5%	0.8%	-0.3	福岡県	3.7%	4.1%	-0.4
石川県	0.8%	0.9%	-0.1	佐賀県	0.4%	0.6%	-0.2
福井県	0.4%	0.6%	-0.2	長崎県	0.5%	1.0%	-0.5
山梨県	0.4%	0.6%	-0.2	熊本県	0.8%	1.4%	-0.6
長野県	1.4%	1.6%	-0.2	大分県	0.5%	0.9%	-0.4
岐阜県	0.8%	1.6%	-0.8	宮崎県	0.6%	0.8%	-0.2
静岡県	1.9%	2.9%	-1.0	鹿児島県	0.4%	1.3%	-0.9
愛知県	6.6%	6.0%	0.6	沖縄県	0.8%	1.2%	-0.4
三重県	0.9%	1.4%	-0.5				

※2020年国勢調査の数値は、総務省統計局（2022）日本の統計2022より。解釈の便宜上、差で正の値に網掛けを付した。

図表 8-10 には、活動地域を地方別に集約して表にして示した。表から、上記の東京都の結果と関連して「関東地方」の割合が一貫して増えていることが示される。ただし、それ以外は明確な傾向を読み取ることが難しい。「中部地方」のように今回、増加している地方は前回調査では減少していた地方であり、逆に「近畿地方」や「九州・沖縄地方」のように今回、減少している地方は前回調査では増加していた地方であった。基本的に、キャリアコンサルタントは関東地方、さらに具体的には東京都に一極集中している可能性が高いことを、ここでは指摘しうる。

図表 8-10 各調査における活動地域(地方別)

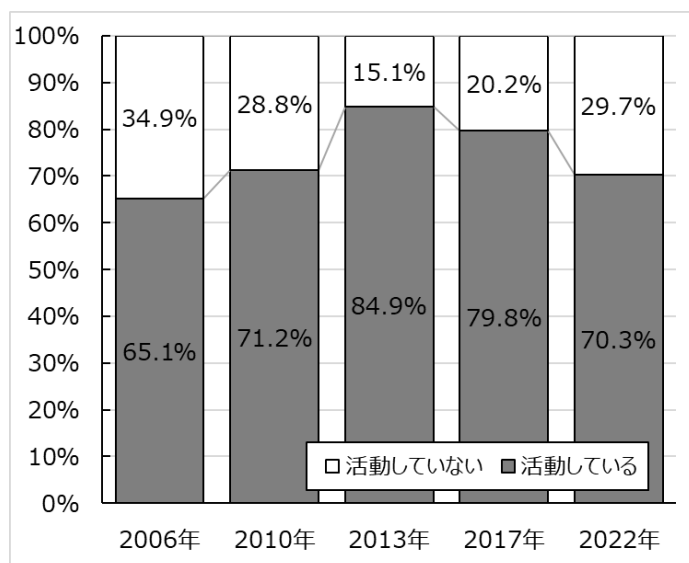
	2006年 調査 n=2254	2017年 調査 n=3072	2022年 今回調査 n=6966	2022年と 2017年の 差
北海道	4.3%	2.7%	2.7%	0.0
東北地方	5.4%	4.4%	4.2%	-0.2
関東地方	41.3%	44.8%	47.4%	2.6
中部地方	16.3%	13.5%	14.7%	1.2
近畿地方	17.0%	18.7%	17.2%	-1.5
中国地方	4.8%	4.0%	4.2%	0.2
四国地方	3.5%	2.6%	1.8%	-0.8
九州・沖縄地方	7.1%	9.2%	7.7%	-1.5
国外	0.2%	0.0%	0.1%	0.1

以上、キャリアコンサルタントの年齢・性別・活動地域の経年比較を行った結果は、以下の5点に整理される。①2017年に比べて、30～40代の割合の減少が大きく、50代がピークになっており、60代以上の割合が増加しているなど、キャリアコンサルタントの高齢化の傾向が顕著であった。②2013年以降、女性が6割、男性が4割という傾向は継続しており、直近5年間でその傾向がやや強まった。③男性では60代以上の割合が増加し、女性では2006年には30～40代にあったピークが50～60代にシフトした。④キャリアコンサルタントの性別・年齢は「50代女性」「40代女性」「50代男性」「60代男性」の順に多く、この性別・年齢で約7割を占める。⑤キャリアコンサルタントの活動地域の割合は直近5年間で東京・愛知が増加、大阪で減少したが、国勢調査との比較では、東京、愛知、京都、大阪で人口比に対してキャリアコンサルタントの人数の割合が多い。特に全国の約11%の人口を占める東京都に、全国のキャリアコンサルタントの約3割が集中している。概して、キャリアコンサルタントの高齢化と東京一極集中が指摘できよう。

3. 活動の有無、主な活動の場の経年比較

図表 8-11 には、各調査における「キャリアコンサルティングに関連する活動の有無」を示した。2006年調査では「活動している」が65.1%、「活動していない」が34.9%であったが、2013年調査では「活動している」が84.9%、「活動していない」が15.1%となり、8割強が何らかの形で活動していると回答していた。しかし、それ以降、「活動している」は、2017年には79.8%、2022年には70.3%と減少している。国家資格化後、キャリアコンサルタント資格の取得者は増加しているが、一方、その増加分に見合った活動先・活動場所が十分ではないことが示唆される。

図表 8-11 各調査における「キャリアコンサルティングに関連する活動の有無」



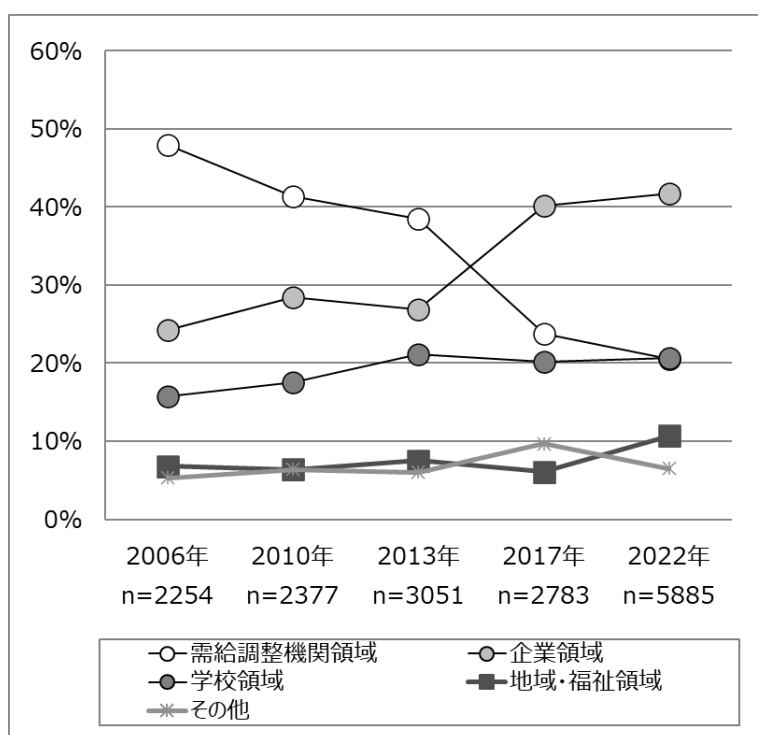
図表 8-12 および図表 8-13 には、各調査におけるキャリアコンサルタントの主な活動の場を示した。主な活動の場ごとに特徴を示すと以下のとおりである。①「需給調整機関領域」では2006年から2022年にかけて一貫して減少している。2006年調査では回答したキャリアコンサルタントの約半数にあたる47.9%が「需給調整機関領域」で活動していたが、今回調査では20.5%にまで減少していた。②「企業領域」では、2006年から2022年にかけて一貫して増加している。2006年調査では24.2%だったが、2022年調査では41.7%まで増加している。③「学校領域」も、おおむね2006年から2022年にかけて微増している。④「地域・福祉領域」は、おおむね2006年から2017年にかけて変わらなかったが、2017年から2022年にかけて増加している。⑤「その他」は、おおむね2006年から2022年にかけて変わらない。上記をまとめると、2006年以降、現在に至るまで「需給調整機関領域」が減少し、「企業領域」が増加、「学校領域」「地域・福祉領域」が微増していることが示される¹¹。

¹¹ 2022年調査では、キャリアコンサルタントの現在の主な活動の場を「企業」「学校・教育機関（就職支援、キャリア教育等）」「需給調整機関（派遣、ハローワーク）」「地域（地域若者サポートステーション、女性

図表 8-12 各調査におけるキャリアコンサルタントの主な活動の場①

	2006年 n=2254	2010年 n=2377	2013年 n=3051	2017年 n=2783	2022年 n=5885
需給調整機関領域	47.9%	41.3%	38.5%	23.8%	20.5%
企業領域	24.2%	28.4%	26.9%	40.2%	41.7%
学校領域	15.8%	17.5%	21.1%	20.2%	20.6%
地域・福祉領域	6.8%	6.4%	7.5%	6.1%	10.7%
その他	5.3%	6.4%	6.0%	9.7%	6.5%

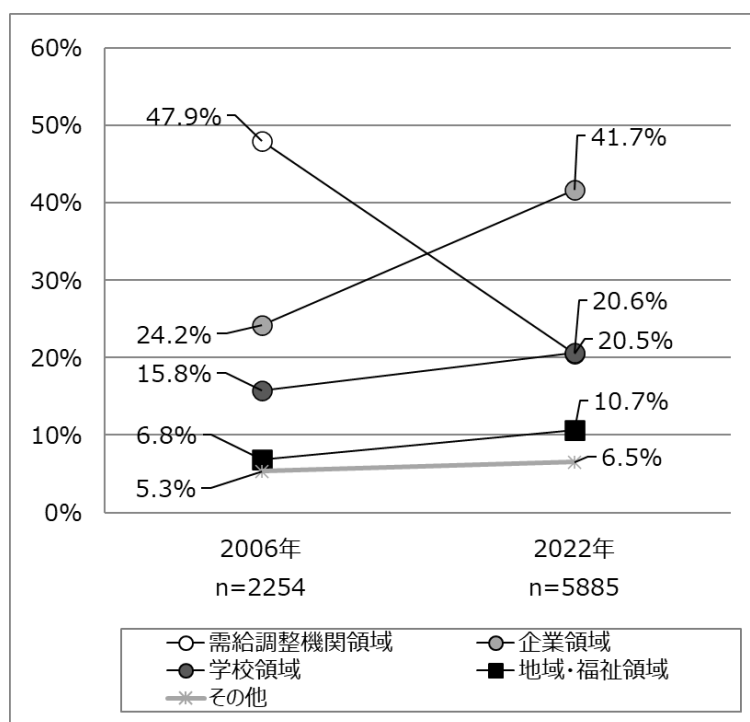
図表 8-13 各調査におけるキャリアコンサルタントの主な活動の場②



これらの傾向をより明確に示すために、図表 8-14 には、キャリアコンサルタントの主な活動の場の 2006 年調査から 2022 年調査にかけての増減を示した。この 16 年間で「需給調整機関領域」を主な活動の場とするキャリアコンサルタントは 47.9%→20.5%と大幅に減少し、「企業領域」を主な活動の場とするキャリアコンサルタントは 24.2%→41.7%と大幅に増加した。この 16 年間でキャリアコンサルタントの主な活動の場が、需給調整機関領域から企業領域へと大きく転換していることが、改めて示される。

センター等)」「その他」「なし」から1つ選ぶ設問の他に、より詳細にたずねる質問を設けた。これは「企業」「学校・教育機関」「需給調整機関」「地域」「その他」「なし」をさらに詳細に17個の選択肢に分けたものであり、キャリアコンサルタントの現在の活動の場をよりくわしく把握するための質問である。本項での2022年調査の結果は、特に断りのない場合、後者の詳細な設問の結果を「企業」「学校・教育機関」「需給調整機関」「地域」「その他」の区分で足し上げた数値を用いている。

図表 8-14 キャリアコンサルタントの主な活動の場の
2006年調査から2022年調査にかけての増減

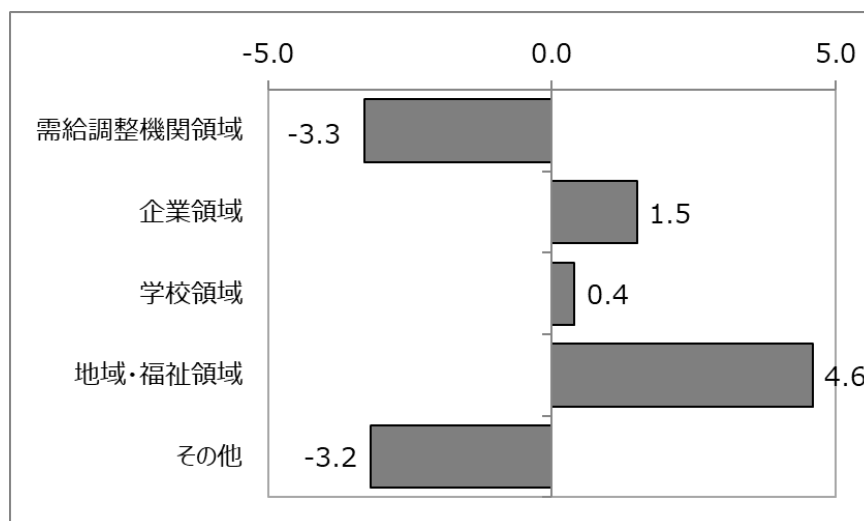


上述の傾向は直近でも示されており、図表 8-15 に示したとおり、2017年調査から2022年調査にかけて「需給調整機関領域」は3.3ポイント減少、「企業領域」は1.5ポイント増加、「学校領域」は0.4ポイント増加、「地域・福祉領域」は4.6ポイント増加、「その他」は3.2ポイント減少している。

なお、活動領域「なし」を含めて検討した場合、2017年調査から2022年調査にかけて最も増減が多いのは、活動領域「なし」であり7.4ポイント増加している(15.0%→22.4%)。上記を集約すると、キャリアコンサルタントの活動領域に関する直近の傾向としては、①活動領域「なし」の増加であり、②活動領域「あり」で見た場合には「需給調整機関領域」の減少にあると整理することができる。

図表 8-15 キャリアコンサルタントの主な活動の場の 2017 年調査から 2022 年調査にかけての増減

(活動領域「あり」のみ)



また、図表 8-16 には、2013 年調査の集計結果に基づき、①需給調整機関領域を「公的就労支援機関」と「民間就職支援機関」に分け、②学校領域を「大学・短大他」と「民間教育訓練機関」に分けて分類した結果を示した。2017 年調査については勤務先ありのキャリアコンサルタントの業種に基づく各領域の細分化を行った上で分類に合わせて集計したものを掲載した。2022 年調査については、ここまで示したキャリアコンサルタントの現在の主な活動の場についての回答を、改めて集計したものを掲載した。

図表 8-16 各調査におけるキャリアコンサルタントの主な活動の場

(勤務先ありのキャリアコンサルタントの業種に基づく:各領域を細分化)

	2006年 N=2254	2010年 N=2377	2013年 N=3051	2017年 N=2454	2022年 n=5885
公的就労支援機関	30.3%	25.9%	22.1%	15.0%	15.1%
民間就職支援機関	17.6%	15.4%	16.4%	15.0%	5.4%
民間教育訓練機関		7.1%	5.3%	5.9%	4.1%
企業内	24.2%	21.3%	21.6%	40.5%	41.7%
大学・短大他	15.8%	17.5%	21.1%	13.2%	16.5%
地域	6.8%	6.4%	7.5%	7.3%	10.7%
その他	5.3%	6.4%	6.0%	3.2%	6.5%

なお、ここまでの主な活動の場に関する図表及び解釈は、相対的な割合に関する議論であることにも留意されたい。例えば、これを当時のキャリアコンサルタントの数（当時の標準レベルのキャリア・コンサルタントの人数等）と掛け合わせて、各領域で活動するキャリアコンサルタントの人数を推計した場合、若干異なる解釈が可能となる。例えば、図表 8-17 及び図表 8-18 は、各調査におけるキャリアコンサルタントの主な活動の場の経年変化をみ

るにあたって、各調査の母数から推計した各活動領域のキャリアコンサルタントの人数を表とグラフにしたものである。この図表からは、企業領域の急増という傾向は指摘できる一方で、需給調整機関領域は減少ではなく、むしろ実数としては横ばいであることが示される。あわせて、活動領域「なし」も大幅に増加しており、学校領域も年を経るごとに増加している。地域・福祉領域及びその他は微増の傾向を見て取ることができる。これらの傾向を整理した場合、キャリアコンサルタントの人数そのものは、各領域ともに増えているなか、企業領域と活動領域なしは激増、学校領域も増加、地域・福祉領域及びその他は微増、需給調整機関領域は横ばいと解釈することができる。

図表 8-17 各調査におけるキャリアコンサルタントの主な活動の場

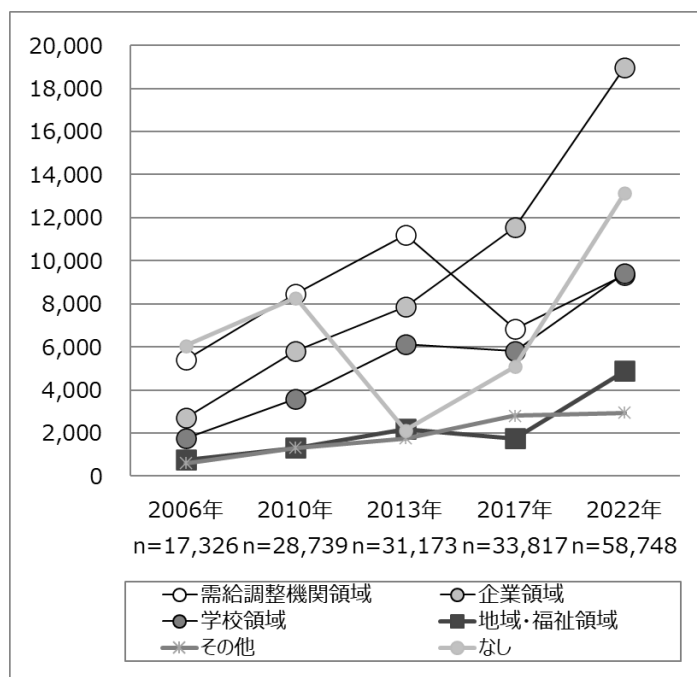
(各調査の母数から推計した各活動領域のキャリアコンサルタントの人数)①

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

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

図表 8-18 各調査におけるキャリアコンサルタントの主な活動の場

(各調査の母数から推計した各活動領域のキャリアコンサルタントの人数)②



以上、キャリアコンサルタントの活動の有無、主な活動の場の経年比較の結果は、以下の3点に整理される。①2006年から2013年まで活動しているキャリアコンサルタントは増加していたが、2013年以降、活動している割合は減少に転じ、現在、約3割が活動していない。②需給調整機関領域は2006年以降、一貫して減少しており、2006年には約5割だったが、現在、約2割となっている。企業領域は2006年以降、おおむね一貫して増加しており、2006年には2割強だったが、現在、約4割となっている。なお、学校領域、地域・福祉領域、その他は微増という結果であった。③概して、2006年から2022年に至る16年間で需給調整機関領域から企業領域への転換が顕著であるが、直近5年間の変化としては活動領域なしのキャリアコンサルタントの増加も顕著であった。キャリアコンサルタントの活動の場については、需給調整機関領域の減少、企業領域の増大、活動領域なしのキャリアコンサルタントの増大が主だった結果と言える。ただし、キャリアコンサルタントの数そのものが全般的に増加しているため、キャリアコンサルタントの人数そのものに着目した場合には、①企業領域と活動領域なしは激増、②学校領域も増加、③地域・福祉領域及びその他は微増、④需給調整機関領域は横ばいといった解釈も可能である。

4. 専任・兼任の状況、業種、資格取得の目的、関連資格の有無の経年比較

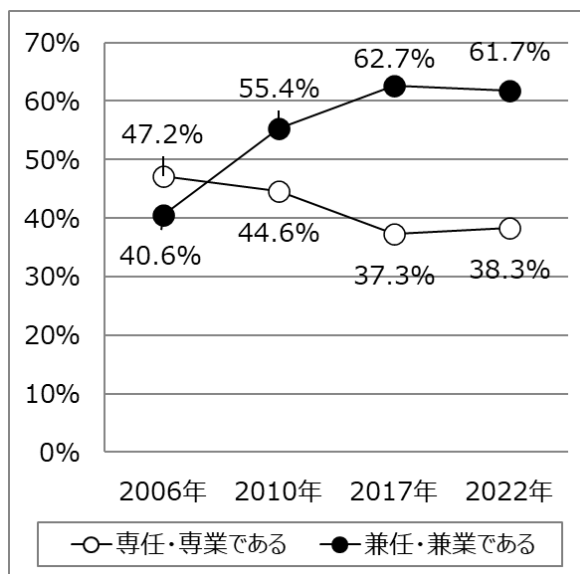
図表 8-19 および図表 8-20 には、各調査における専任・専業および兼任・兼業の割合を示した。図表から、概して、この 16 年間で「兼任・兼業である」割合が増加し、「専任・専業である」割合が減少したことが示される。ただし、直近では 2017 年調査から 2022 年調査にかけて「兼任・兼業である」が微減しており、増加傾向に歯止めがかかっている。

図表 8-19 各調査における専任・専業および兼任・兼業の割合①

	2006年 n=2254	2010年 n=2377	2017年 n=2610	2022年 n=5333
専任・専業である	47.2%	44.6%	37.3%	38.3%
兼任・兼業である	40.6%	55.4%	62.7%	61.7%

※2006年は「専任」「専業」と回答した者とそれ以外の比率。したがって、「兼任・兼業である」にはボランティア、自営、その他を含む。

図表 8-20 各調査における専任・専業および兼任・兼業の割合①



図表 8-21 には、現在の勤務先の業種について比較可能な 2006 年調査、2010 年調査、2017 年調査、2022 年調査の結果を表に示した。基本的には、各調査を通じて「その他のサービス業」「教育、学習支援業」「公務」「製造業」「情報通信業」が上位を占めており、順番にも大きな変化はみられなかった。

ただし、表から、一貫して数値が減少しているのは「その他のサービス業」(26.8%→23.1%→22.9%→17.0%)、「教育、学習支援業」(22.9%→20.1%→19.1%→16.2%)であった。「その他のサービス業」には「職業紹介・労働者派遣業」が含まれており、おおむね民間の需給調整機関が該当する。すなわち、従来のキャリアコンサルティングの領域で言う需給調整機関領域と学校領域の業種が相対的に減少傾向にあることを指摘できる。

一方で、一貫して数値が増加しているのは「情報通信業」(5.0%→5.0%→6.2%→7.2%)、「卸売業・小売業」(2.8%→3.2%→3.9%→4.6%)、「建設業」(1.0%→1.0%→1.1%→1.6%)、「宿泊業・飲食サービス業」(0.2%→0.4%→0.4%→0.7%)であった。これらはむしろ需給調整機関領域及び学校領域以外の領域ということであり、すなわち本章及び他章の分析で繰り返し観察されるとおり、全般的な企業領域の拡大に伴うものであると考察される。

なお、表には、2017年と2022年の差も示した。マイナスの値は「その他のサービス業」「教育、学習支援業」「公務」であり、一方、プラスの値はそれ以外の業種となっている。上述した需給調整機関領域と学校領域の相対的な減少と、それと対応する企業領域の相対的な増加がここにも示されていると言える。

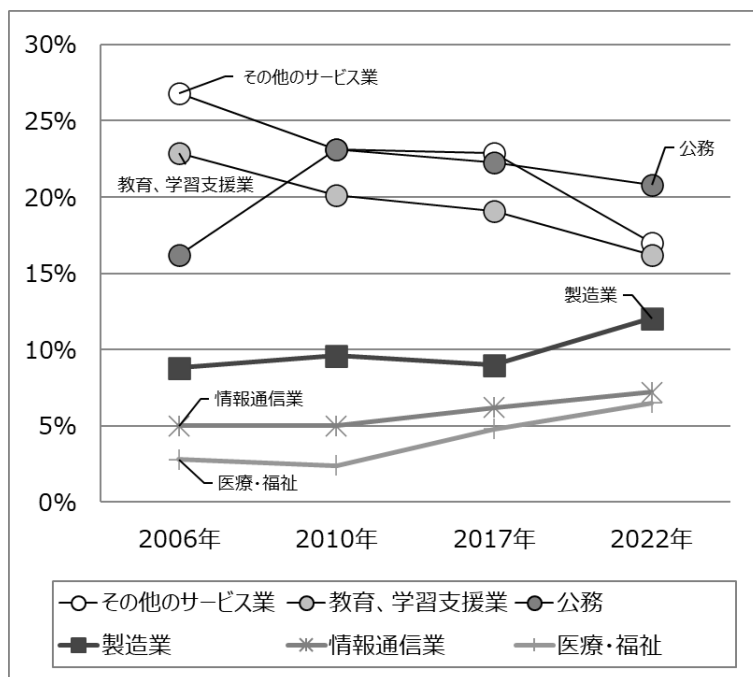
図表8-22には、表で示した結果から、主だった業種をグラフ化して示した。上述の需給調整機関領域・学校領域の相対的な減少及び企業領域の相対的な増加を端的に視認できる。

図表8-21 各調査における現在の勤務先の業種①

	2006年 n=3465	2010年 n=3339	2017年 n=3273	2022年 n=5977	2017年と 2022年の 差
その他のサービス業	26.8%	23.1%	22.9%	17.0%	-5.9
教育、学習支援業	22.9%	20.1%	19.1%	16.2%	-2.9
公務	16.2%	23.1%	22.3%	20.8%	-1.5
製造業	8.8%	9.6%	9.0%	12.0%	3.0
情報通信業	5.0%	5.0%	6.2%	7.2%	1.0
卸売業・小売業	2.8%	3.2%	3.9%	4.6%	0.7
医療、福祉	2.8%	2.4%	4.8%	6.5%	1.7
金融業・保険業	2.6%	2.4%	1.9%	4.0%	2.1
建設業	1.0%	1.0%	1.1%	1.6%	0.5
運輸業・郵便業	0.6%	1.0%	0.8%	1.2%	0.4
電気・ガス・熱供給・水道業	0.5%	0.7%	0.5%	0.5%	0.0
不動産業・物品賃貸業	0.4%	0.6%	0.3%	0.6%	0.3
宿泊業・飲食サービス業	0.2%	0.4%	0.4%	0.7%	0.3
その他	15.0%	7.4%	6.8%	7.2%	0.4

※業種名は調査年によって若干異なるが、2022年の表記に統一した。

図表 8-22 各調査における現在の勤務先の業種②



図表 8-23 及び図表 8-24 には、各調査における「キャリアコンサルティング関連資格を取得した目的」を示した。ここでも、今回調査では順位に変動がみられた。すなわち、前回調査までは「専門能力を高めるため」「この分野に興味があったため」「仕事上必要だったため」が上位 3 位であったが、2022 年調査では「この分野に興味があったため」が最も多く、以下、「専門能力を高めるため」「職業人生の将来に備えるため」が続いていた。これは、2022 年調査では「専門能力を高めるため」「仕事上必要だったため」の割合が大きく減少し、「職業人生の将来に備えるため」が増加したことによる。「定年後経験を活かして社会貢献するため」が増加したこともあわせて考えると、定年後などの今後の職業人生に活かすことを目的に資格取得したキャリアコンサルタントが増えていることを指摘できる。

ただし、グラフでみた場合、今後の職業人生に活かしたいと考えるキャリアコンサルタントが増えたというよりは、むしろ「専門能力を高めるため」「この分野に興味があったため」に資格を取得したキャリアコンサルタントが減少したと見るのが妥当である可能性も高い。キャリアコンサルティングという領域そのものに関心をもって資格を取得する者の減少傾向を指摘することもできる。

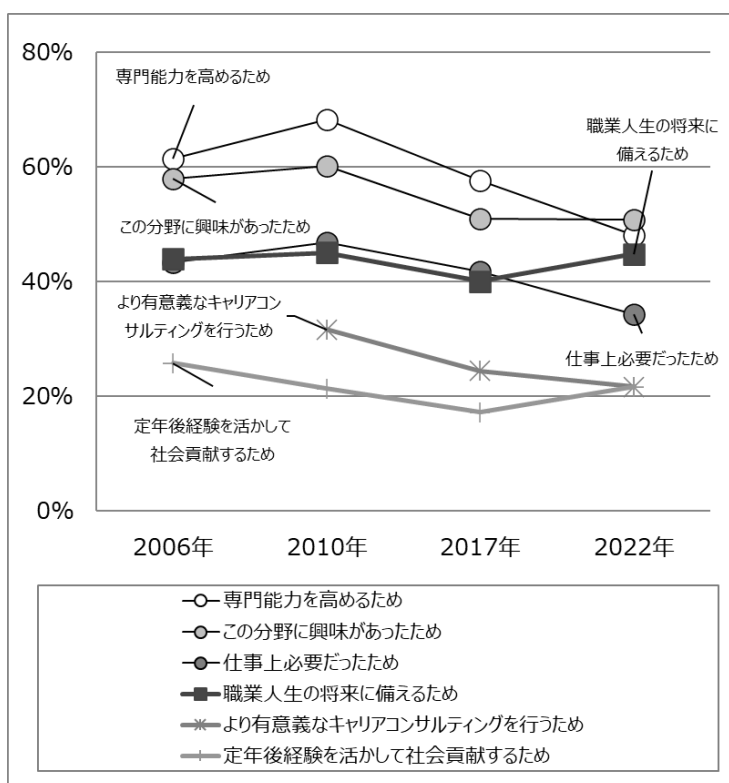
また、図表 8-25 には、各調査における「取得している関連資格」を示した。2006 年調査から 2017 年調査にかけては、他に取得している関連資格の順位におおむね変化はなく、多いものから順に「教員免許」「衛生管理者」「心理相談員」「ファイナンシャル・プランナー」「社会保険労務士」となっていた。しかしながら、2022 年調査では「教員免許」が微減、「心理相談員」が減少し、「衛生管理者」「ファイナンシャル・プランナー」が増加したことによって順位に変動がみられた。すなわち最も多いのは「衛生管理者」であり、以下「ファイナ

ンシヤル・プランナー」「教員免許」「心理相談員」と続いていた。これも上述のとおり、キャリアコンサルタントの活動領域が需給調整機関領域・学校領域から企業領域へと大きくシフトしている傾向を反映している。2017年調査の段階で僅かに見られていた傾向であったが、今回調査でさらにその傾向が強まっていることが示される。

図表 8-23 各調査における「キャリアコンサルティング関連資格を取得した目的」①

	2006年 n=3465	2010年 n=3399	2017年 n=3273	2022年 n=7586	2017年と 2022年の 差
専門能力を高めるため	61.4%	68.3%	57.6%	48.0%	-9.6
この分野に興味があったため	57.9%	60.1%	51.0%	50.8%	-0.2
工作上必要だったため	43.3%	46.8%	41.8%	34.3%	-7.5
職業人生の将来に備えるため	43.9%	45.0%	40.0%	44.8%	4.8
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%	24.4%	21.6%	-2.8
定年後経験を活かして社会貢献するため	25.7%	21.3%	17.2%	21.6%	4.4
就職（転職）に有利だと思ったため	15.3%	19.3%	16.8%	16.3%	-0.5
勤務先からの指示や勧めがあったため	14.5%	17.8%	12.6%	9.8%	-2.8
人脈（ネットワーク）作りのため	10.6%	10.7%	6.5%	6.0%	-0.5
起業するため	5.9%	6.3%	6.2%	7.1%	0.9
収入を増やすため	---	5.9	6.6%	7.1%	0.5
社内での地位向上、昇進のため	---	5.6	5.0%	6.5%	1.5
制度上必要だから				4.5%	4.5
その他：	2.5%	3.1	2.0%	2.5%	0.5

図表 8-24 各調査における「キャリアコンサルティング関連資格を取得した目的」②



図表 8-25 各調査における「取得している関連資格」

	2006年 n=3465	2010年 n=3339	2013年 n=3638	2017年 n=3273	2022年 n=7586	2017年と 2022年の 差
教員免許	14.8%	14.9%	17.7%	11.1%	10.5%	-0.6
衛生管理者	11.3%	13.3%	10.8%	11.8%	14.8%	3.0
心理相談員	9.2%	7.1%	7.1%	9.7%	4.3%	-5.4
ファイナンシャル・プランナー	6.7%	7.5%	9.5%	9.6%	13.1%	3.5
社会保険労務士	5.6%	4.3%	3.5%	4.4%	3.6%	-0.8
教育カウンセラー	2.7%	1.7%	1.9%	1.3%	---	---
認定心理士	1.5%	1.8%	2.4%	3.2%	2.5%	-0.7
中小企業診断士	1.5%	0.8%	0.8%	0.9%	0.9%	0.0
医師・看護師・保健師	0.9%	0.5%	0.3%	1.4%	1.9%	0.5
社会福祉士（ソーシャルワーカー）	0.6%	0.5%	0.8%	1.4%	2.0%	0.6
精神保健福祉士	0.4%	0.3%	0.7%	1.7%	2.0%	0.3
臨床心理士	0.3%	0.4%	0.4%	1.0%	0.5%	-0.5
税理士	0.2%	0.1%	0.1%	0.1%	---	---

本節では、キャリアコンサルタントの専任・兼任の状況、業種、関連資格の有無について検討を行った。経年比較の結果は、以下に集約される。①専任・専門のキャリアコンサルタントは約4割、兼任・兼業のキャリアコンサルタントは約6割だが、直近でこの傾向は変わらなかった。②業種では「職業紹介・労働者派遣業」が含まれる「その他のサービス業」及び「教育、学習支援業」では2006年以降、一貫して減少傾向がみられた。③資格取得の目的では直近5年間で「専門能力を高めるため」「仕事上必要だったため」が減少し、「職業人生の将来に備えるため」「定年後経験を活かして社会貢献するため」が増加していた。④関連資格では「教員免許」「心理相談員」が減少し、「衛生管理者」「ファイナンシャル・プランナー」が増加した。

概して、企業領域の拡大の影響が幅広くみられており、そのため「職業紹介・労働者派遣業」「教育、学習支援業」で働くキャリアコンサルタントの割合は減少し、教員免許等を持つキャリアコンサルタントの割合も減少した。変わって、企業領域と親和性が高いと推察される衛生管理者、ファイナンシャル・プランナーの資格を持つキャリアコンサルタントの割合が増加した。結果的に、資格取得の目的も、企業で働く多くの人々が、自分の定年後などの自らの職業生活に備えるためにキャリアコンサルタントを取得することが増えたという解釈ができる可能性がある。

5. 就業状況・就労形態、活動状況、年収の経年比較

図表 8-26 及び図表 8-27 には、各調査におけるキャリアコンサルタントの就業状況・就労形態を示した。各調査で質問及び回答の方式が異なるために単純な比較は難しいが、表及びグラフをあわせて見た場合、2006年から2010年にかけては4割以上であった正規雇用が2013年にいったん激減した後、反転し、2022年には5割を超えていることを指摘できる。一方、非正規雇用はその裏返しで、直近では4分の1強に減少していることが読み取れる。ここまで指摘したとおり、国家資格化後には企業領域でのキャリアコンサルタント資格の取得者が増加しており、その多くが正規雇用で働いているからだと推測される。

正規雇用の増大及び非正規雇用の減少は、質問及び回答の方式が同じである2010年調査から2022年調査にかけての増減を示した図表 8-28 に明確に示されている。グラフから、この12年間で正規雇用が6.7ポイント増加、非正規雇用が8.3ポイント減少していることが分かる。

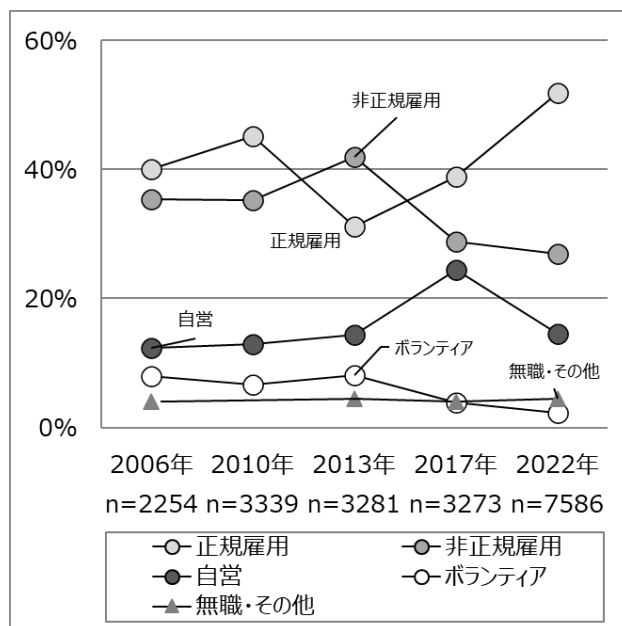
図表 8-26 各調査におけるキャリアコンサルタントの就労形態・就業状況①

	2006年 n=2254	2010年 n=3339	2013年 n=3281	2017年 n=3273	2022年 n=7586
正規雇用	40.1%	45.2%	31.1%	38.9%	51.9%
非正規雇用	35.4%	35.2%	41.9%	28.8%	26.9%
自営	12.3%	12.9%	14.4%	24.4%	14.5%
ボランティア	8.0%	6.7%	8.1%	3.9%	2.3%
無職・その他	4.1%		4.5%	4.0%	4.4%

※2006年と2013年はキャリアコンサルタントとしての主な就業状況・就業形態。

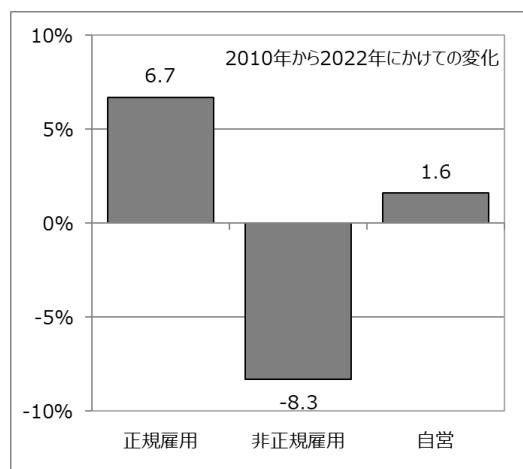
※2010年、2017年、2022年は広く現在の就業状況・就業形態。ただし、2017年の自営には約4割程度の「管理職」も含まれるため、2022年調査と純粋に比較可能なのは2010年調査となる。

図表 8-27 各調査におけるキャリアコンサルタントの就労形態・就業状況②



図表 8-28 キャリアコンサルタントの就労形態・就業状況の

2010年調査から2022年調査にかけての増減



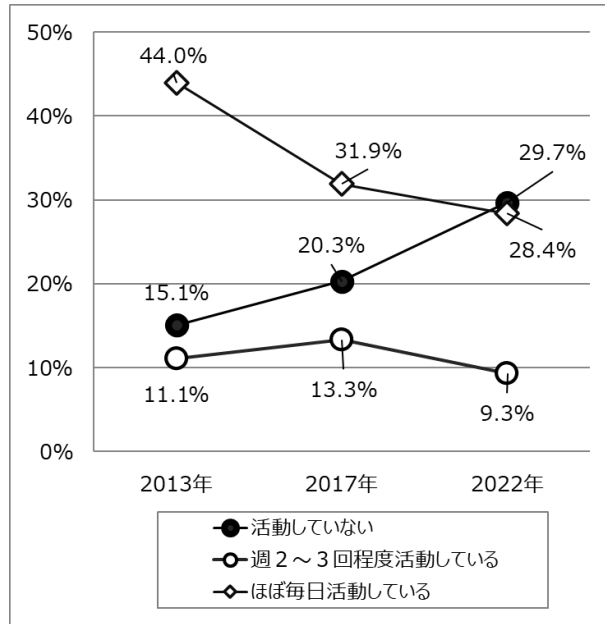
図表 8-29 及び図表 8-30 には、各調査におけるキャリアコンサルタントの活動状況を示した。表及びグラフから、「ほぼ毎日活動している」「週 2～3 回程度活動している」割合がそれぞれ 44.0%→28.4%、11.1%→9.3%と減少し、「活動していない」割合が 15.1%→29.7%と増加していることが示される。

図表 8-31 には、キャリアコンサルタントの現在の職場別の「ほぼ毎日活動している」割合を示した。「ほぼ毎日活動している」割合が 2017 年調査から 2022 年調査にかけて増加したのは「需給調整機関領域」(66.0%→73.8%)であるが、なかでも「民間需給調整機関」で 49.6%→60.8%と大幅に増加したことが示される。また「地域領域」でも 45.0%→53.8%と増加し、「その他」でも 33.9%→39.4%と増加していた。

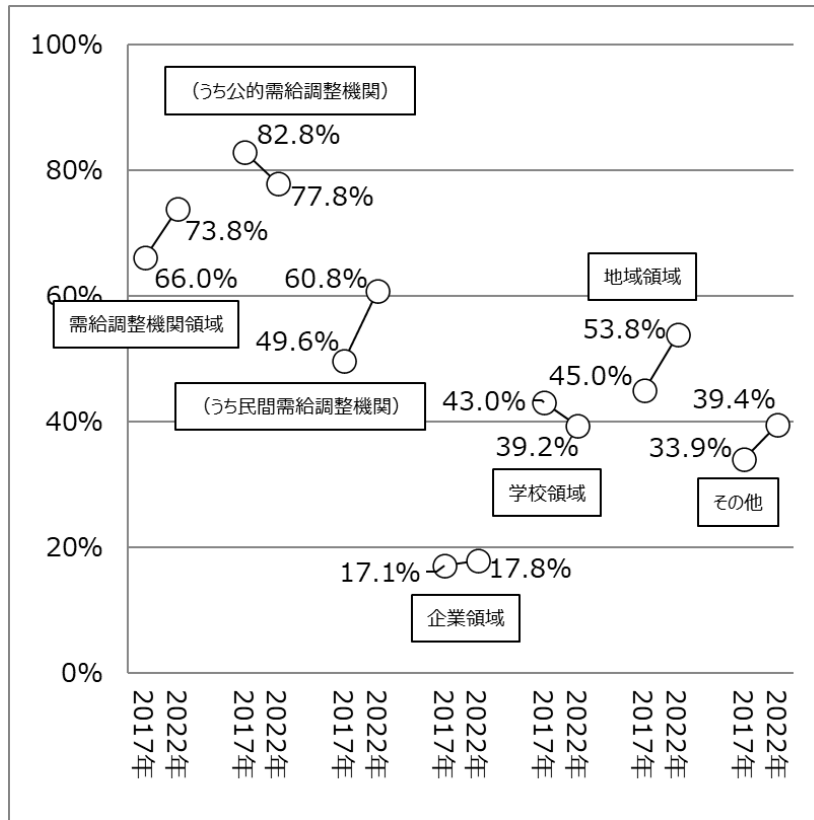
図表 8-29 各調査におけるキャリアコンサルタントの活動状況①

	2013年 n=3865	2017年 n=3273	2022年 n=7586
活動していない	15.1%	20.3%	29.7%
不定期的に活動している	25.6%	28.2%	17.5%
月に1回程度活動している			3.2%
月に2～3回程度活動している			7.0%
週1回程度活動	4.2%	6.4%	4.9%
週2～3回程度活動	11.1%	13.3%	9.3%
ほぼ毎日活動している	44.0%	31.9%	28.4%

図表 8-30 各調査におけるキャリアコンサルタントの活動状況②



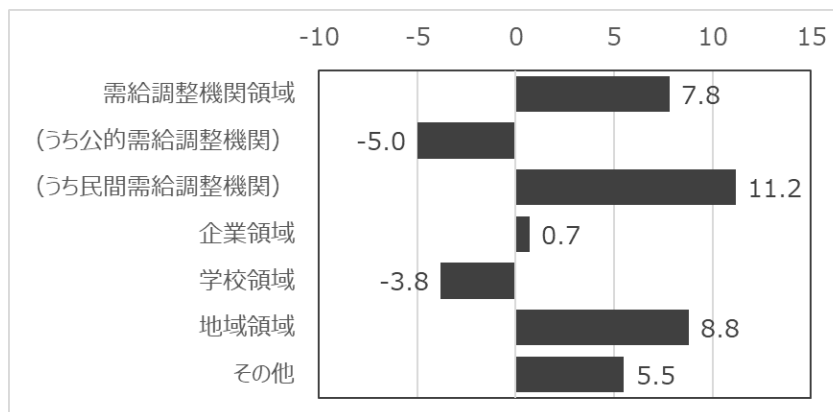
図表 8-31 2017年調査と2022年調査における
キャリアコンサルタントの現在の職場別の「ほぼ毎日活動している」割合



図表 8-32 は、2017 年調査と 2022 年調査の差のみを棒グラフにしたものである。上述のとおり、「民間需給調整機関」は 11.2 ポイントの増加、「地域領域」は 8.8 ポイントの増加と、毎日活動している割合が高まったことが示される。一方で、「公的需給調整機関」では 5.0 ポイントの減少、「学校領域」では 3.8 ポイントの減少となっている。

図表 8-32 キャリアコンサルタントの現在の職場別の

「ほぼ毎日活動している」割合の 2017 年調査から 2022 年調査にかけての変化

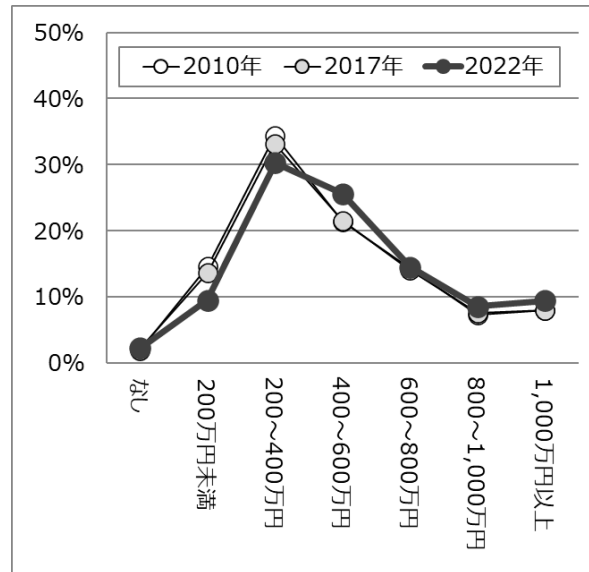


図表 8-33 には、各調査におけるキャリアコンサルタントの年収を示した。2017 年調査と 2022 年調査を比較すると、「400～600 万円未満」が 4.1 ポイント増加、「1,000 万円以上」が 1.5 ポイント増加したのに対して、「200 万円未満」が 4.1 ポイント減少、「200～400 万円未満」が 2.9 ポイント減少となっていた。図表 8-34 にも示されるとおり、2022 年のグラフの形状は全体的に右寄りになっており、全般的に年収が増加していることが示される。これも、ここまで何度か指摘したとおり、全般的に企業領域で働くキャリアコンサルタントが増加していることによる。概して、企業領域で働くキャリアコンサルタントは大企業で正規雇用の形態で働いていることが多いため、年収が上がったという結果が示されたと考察される。

図表 8-33 各調査におけるキャリアコンサルタントの年収①

	2010年 n=2377	2017年 n=3237	2022年 n=7586	2017年と 2022年の 差
なし	1.9%	2.1%	2.2%	0.1
200万円未満	14.6%	13.6%	9.5%	-4.1
200～400万円未満	34.3%	33.2%	30.3%	-2.9
400～600万円未満	21.4%	21.5%	25.6%	4.1
600～800万円未満	14.3%	14.1%	14.5%	0.4
800～1,000万円未満	7.3%	7.5%	8.5%	1.0
1,000万円以上	8.0%	7.9%	9.4%	1.5

図表 8-34 各調査におけるキャリアコンサルタントの年収②



本節では、就業状況・就労形態、活動状況、年収の経年比較を行った。本節の結果は以下の4点に整理される。①2006年から2022年にかけておおむね正規雇用で働くキャリアコンサルタントが増加し、非正規雇用で働くキャリアコンサルタントが減少した。②一方で、毎日活動しているキャリアコンサルタントは減少し、活動していないキャリアコンサルタントが増加した。③そうした中、民間需給調整機関及び地域領域で働くキャリアコンサルタントはほぼ毎日活動している割合が増加した。④直近5年間でキャリアコンサルタントの年収は若干増加した。

これら4点の結果もおおむね企業領域の拡大によるものである。企業領域で働くキャリアコンサルタントは、概して大企業で正規雇用で就労している場合が多いが、キャリアコンサルタントに専ら従事している割合は低い。そのため、正規雇用のキャリアコンサルタントは増加したが毎日活動するキャリアコンサルタントは減少したという結果となる。また、年収の増加も大企業で正規雇用で働くキャリアコンサルタントの増加によるものである。そうした中で、民間需給調整機関及び地域領域ではほぼ毎日活動している割合が多いという結果は、第3章で示されたこの領域では専任・専業で働くキャリアコンサルタントが多いという結果と符合するものとなっている。

6. 主な相談内容及びキャリアコンサルティングを行う上での課題の経年比較

図表 8-35 及び図表 8-36 は、各調査における直近 1 年間のキャリアコンサルティングの相談内容を比較したものである。ただし、2006 年調査は複数回答、それ以外の年の調査は 3 つまで回答となっており、2006 年のみ若干質問方法が異なることに留意されたい。

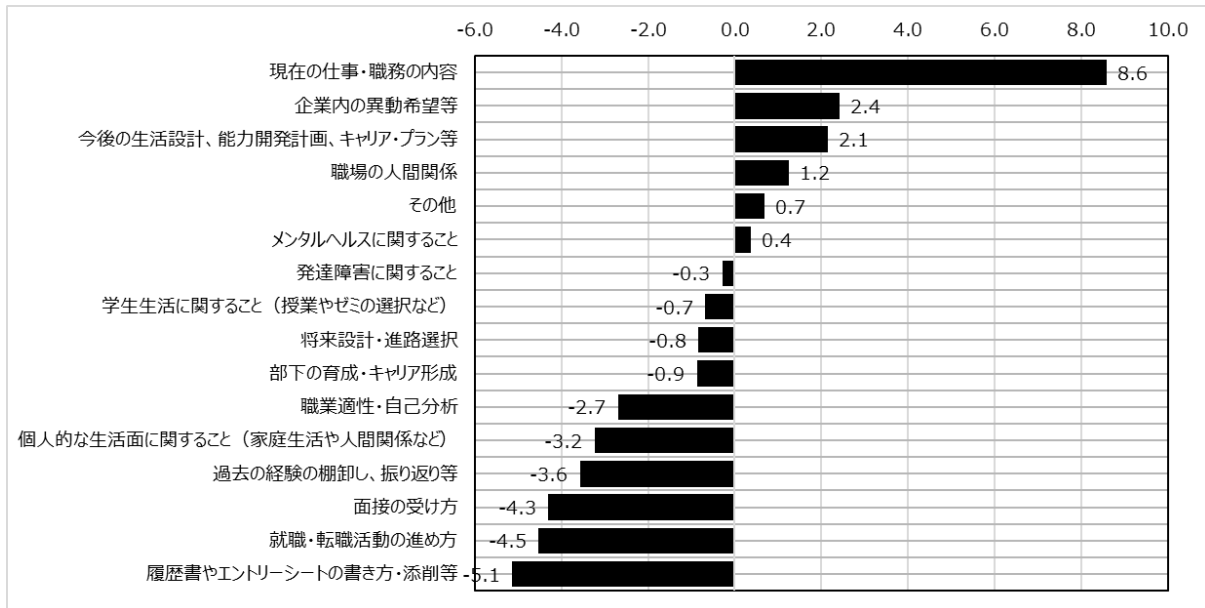
表及びグラフから、2017 年調査から 2022 年調査にかけての直近の 5 年間で一定程度減少したのは「就職・転職活動の進め方」(-4.5)、「履歴書やエントリーシートの書き方・添削等」(-5.1)、「面接の受け方」(-4.3) などであった。逆に、直近の 5 年間で一定程度増加したのは「今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等」(+2.1)、「現在の仕事・職務の内容」(+8.6)、「企業内の異動希望等」(+2.4) などであった。これらの相談内容は、概して趨勢的に減少傾向あるいは増加傾向がみられており、今回の調査でもその傾向が引き続き観察された。就職・転職活動やそれに伴う履歴書・エントリーシートの書き方に関する相談内容が減少し、今後の能力開発、キャリアプラン、現在の仕事内容、企業内の異動希望等に関する相談内容が増加していたことから、ここでも最近の需給調整機関領域の縮小、企業領域の拡大の傾向に伴った変化がみられたと言える。

図表 8-35 各調査における主な相談内容

	2006年 N=2254 MA	2010年 N=2377 3MA	2017年 N=2301 3MA	2022年 n=5333 3MA	2017年と 2022年の 差
就職・転職活動の進め方	54.9%	46.6%	42.3%	37.8%	-4.5
履歴書やエントリーシートの書き方・添削等	37.0%	45.6%	35.9%	30.8%	-5.1
今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等	30.0%	26.3%	34.9%	37.0%	2.1
職業適性・自己分析	---	23.9%	17.0%	14.3%	-2.7
職業の適性	26.2%	---	---	---	---
面接の受け方	23.6%	28.9%	21.9%	17.6%	-4.3
現在の仕事・職務の内容	22.1%	22.0%	31.8%	40.4%	8.6
自己分析	21.9%	---	---	---	---
将来設計・進路選択	21.3%	17.0%	16.0%	15.2%	-0.8
職場の人間関係	18.7%	16.9%	27.9%	29.1%	1.2
過去の経験の棚卸し、振り返り等	15.7%	21.9%	18.5%	14.9%	-3.6
個人的な生活面に関すること（家庭生活や人間関係など）	8.8%	9.4%	12.3%	9.1%	-3.2
部下の育成・キャリア形成	7.5%	6.1%	11.9%	11.0%	-0.9
企業内の異動希望等	7.3%	6.2%	6.8%	9.2%	2.4
学生生活に関すること（授業やゼミの選択など）	2.8%	2.1%	2.8%	2.1%	-0.7
メンタルヘルスに関すること	---	11.0%	12.7%	13.1%	0.4
発達障害に関すること	---	2.2%	6.1%	5.8%	-0.3
その他	2.3%	2.7%	1.2%	1.9%	0.7

※2006年のみ複数回答。それ以外は 3 つまで回答。

図表 8-36 主な相談内容の 2017 年調査から 2022 年調査にかけての増減



図表 8-37 には、2010 年調査、2017 年調査、2022 年調査における最も困難な相談内容の結果を示した。表から、「発達障害に関すること」が減少したことが示される。「発達障害に関すること」は 2010 年調査から 2017 年調査にかけては大幅に増加しており、それがこの 5 年間で揺り戻された形となった。その他、「メンタルヘルスに関すること」「職場の人間関係」は僅かに増加した。これらはいずれも最も困難な相談内容として、2017 年調査でも多く挙げたものである。総じて、メンタルヘルス、職場の人間関係は発達障害ともども、その時々で増減しつつ、キャリアコンサルティングにおける最も困難な相談内容となっていることを指摘しうる。

図表 8-38 には、各調査における「キャリアコンサルティングに関連する活動」を行う上での課題に対する回答結果を示した。各調査ともに、回答率の高い上位 3 位はおおむね変わらず、「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」「相談・支援を行う環境（場所）が整っていない」であった。

図表 8-37 2010 年調査、2017 年調査及び 2022 年調査における最も困難な相談内容

	2010年 N=2377	2017年 N=2301	2022年 n=5333	2017年と 2022年の 差
メンタルヘルスに関すること	23.0%	16.1%	17.7%	1.6
発達障害に関すること	15.1%	29.3%	20.5%	-8.8
就職・転職活動の進め方	9.2%	4.6%	5.1%	0.5
個人的な生活面に関すること（家庭生活や人間関係など）	8.4%	7.9%	7.3%	-0.6
今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等	8.0%	7.4%	8.0%	0.6
職場の人間関係	8.0%	10.5%	13.3%	2.8
将来設計・進路選択	7.9%	5.3%	4.4%	-0.9
職業適性・自己分析	5.8%	3.8%	3.4%	-0.4
その他	2.9%	2.7%	1.7%	-1.0
履歴書やエントリーシートの書き方・添削等	2.4%	1.2%	1.7%	0.5
現在の仕事・職務の内容	2.0%	1.8%	2.7%	0.9
企業内の異動希望等	2.0%	3.1%	3.7%	0.6
過去の経験の棚卸し、振り返り等	1.9%	0.7%	1.1%	0.4
部下の育成・キャリア開発	1.5%	2.9%	2.4%	-0.5
面接の受け方	1.4%	0.7%	0.9%	0.2
学生生活に関すること（授業やゼミの選択など）	0.5%	2.0%	1.1%	-0.9

図表 8-38 各調査における「キャリアコンサルティングに関連する活動」を行う上での課題

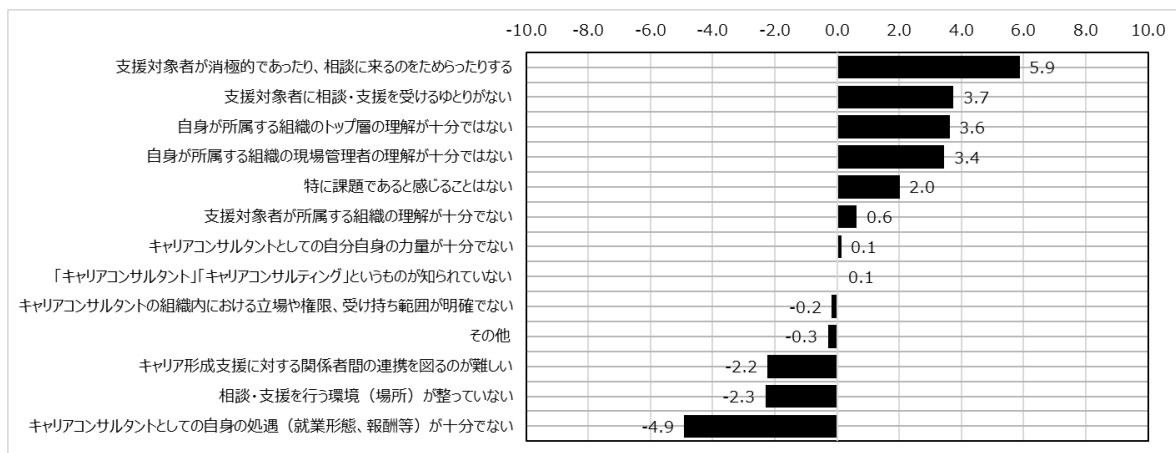
	2006年 n=2254	2010年 n=2377	2017年 n=3273	2022年 n=7586	2017年と 2022年の 差
キャリアコンサルタントとしての自分自身の力量が十分でない	41.7%	39.8%	40.8%	40.9%	0.1
「キャリアコンサルタント」「キャリアコンサルティング」というものが知られていない	41.3%	41.4%	49.6%	49.7%	0.1
相談・支援を行う環境（場所）が整っていない	38.4%	38.0%	35.1%	32.8%	-2.3
キャリアコンサルタントの組織内における立場や権限、受け持ち範囲が明確でない	31.6%	26.6%	23.7%	23.5%	-0.2
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	30.2%	37.9%	22.3%	20.1%	-2.2
自身が所属する組織のトップ層の理解が十分ではない	26.2%	22.3%	22.2%	25.8%	3.6
自身が所属する組織の現場管理者の理解が十分ではない	26.0%	18.8%	17.0%	20.4%	3.4
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	26.0%	32.6%	17.6%	23.5%	5.9
支援対象者に相談・支援を受けるゆとりがない	20.4%	24.5%	18.8%	22.5%	3.7
特に課題であると感じることはない	4.7%	3.9%	4.9%	6.9%	2.0
その他	7.4%	9.0%	4.9%	4.6%	-0.3
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	---	41.4%	32.7%	27.8%	-4.9
支援対象者が所属する組織の理解が十分でない	---	15.2%	15.4%	16.0%	0.6

ただし、図表 8-39 に示されるとおり、2017 年調査から 2022 年調査にかけての増減をみた場合、やや大きな差のある課題が示された。最も増加したのは「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」で 5.9 ポイントの増加であった。以下、「支援対象者に相談・支援を受けるゆとりがない」が 3.7 ポイント増加、「自身が所属する組織のトップ層の理解が十分ではない」が 3.6 ポイント増加、「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」が 3.4 ポイント増加であった。一方、最も減少したのは「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」で 4.9 ポイントの減少であった。

これらのうち、ほとんどの課題が各調査で増減があり、過去の調査から一貫して増加あるいは減少しているものは少ない。唯一の例外が「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」であり、2010年調査の約4割から2017年調査では3割強、2022年調査では3割弱と一貫して減少している。ただし、これも、おおむね企業領域の拡大傾向と関連する。すなわち、企業領域のキャリアコンサルタントは処遇面を課題に感じる割合が低いため、結果的に、キャリアコンサルタントが自らの処遇に課題を感じる割合が少なくなったと言えよう。

図表 8-39 「キャリアコンサルティングに関連する活動」を行う上での課題の
2017年調査から2022年調査にかけての増減



以上、本節では、主な相談内容、最も困難な相談内容、キャリアコンサルティングに関連する活動を行う上での課題について経年比較を行った。主だった結果は以下に集約される。

①概して、就職・転職活動やそれに伴う履歴書・エントリーシートの書き方に関する相談内容が減少し、現在の仕事内容、企業内の異動希望、今後の生活設計・能力開発・キャリアプラン等に関する相談内容が増加しており、需給調整機関領域の縮小、企業領域の拡大の傾向に伴った変化がみられた。②各調査によってやや大きな増減はありつつも、従来と変わらず、メンタルヘルス、職場の人間関係、発達障害が最も困難な相談内容となっていた。③キャリアコンサルティングに関連する活動を行う上での課題は、自分自身の力量、キャリアコンサルタント・キャリアコンサルティングの認知度、相談・支援を行う環境の未整備などが主なものであり、調査年によって変わっていない。ただし、処遇面が不十分である点は課題として認識される割合が減少していた。

7. 2017年調査と2022年調査の比較によるその他の結果

その他、2017年調査と2022年調査で比較可能な項目について、以下に示す。

まず、図表 8-40 には、「キャリアコンサルティングに関連する活動」で生計を立てているか否かの2017年調査と2022年調査の比較を示した。2017年調査と比較して2022年調査では「「キャリアコンサルティングに関連する活動」以外で、主に生計を立てている」が4.9ポイント減、「「キャリアコンサルティングに関連する活動」以外だけで、主に生計を立てている」が6.5ポイント増となっていた。解釈が難しいが、少なくとも活動していないキャリアコンサルタントの増加が関連していることは指摘しうる。

図表 8-40 「キャリアコンサルティングに関連する活動」で生計を立てているか否かの

2017年調査と2022年調査の比較

	2017年 n=2610	2022年 n=5333	差
「キャリアコンサルティングに関連する活動」だけで、 生計を立てている	20.3%	20.4%	0.1
「キャリアコンサルティングに関連する活動」だけで、 主に生計を立てている	21.8%	20.0%	-1.8
「キャリアコンサルティングに関連する活動」以外で、 主に生計を立てている	41.0%	36.1%	-4.9
「キャリアコンサルティングに関連する活動」以外だけで、 生計を立てている	16.9%	23.4%	6.5

図表 8-41 「キャリアコンサルタント」としての活動に対する満足感及び

「キャリアコンサルタント」資格が役立っているか否かの

2017年調査と2022年調査の比較

	2017年 n=3273	2022年 n=7586	差
とても満足している	8.7%	9.9%	1.2
やや満足している	26.9%	24.9%	-2.0
どちらとも言えない	24.7%	22.6%	-2.1
あまり満足していない	21.1%	18.6%	-2.5
満足していない	18.6%	24.0%	5.4

	2017年 n=3273	2022年 n=7586	差
とても役立っている	37.7%	35.3%	-2.4
やや役立っている	39.4%	35.6%	-3.8
どちらとも言えない	11.2%	13.4%	2.2
あまり役立っていない	6.4%	7.6%	1.2
ほとんど役立っていない	5.3%	8.0%	2.7

また、図表 8-41 には、「キャリアコンサルタント」としての活動に対する満足感及び「キャリアコンサルタント」資格が役立っているか否かの2017年調査と2022年調査の比較を示した。「満足していない」が5.4ポイント増加、「ほとんど役立っていない」が2.7ポイント増加など、概して、キャリアコンサルタントの活動に対する満足感及びキャリアコンサル

タント資格が役立っているという感覚は減少していることが示される。これも活動していないキャリアコンサルタントの増加、さらには兼任・兼業のキャリアコンサルタントであることが多い企業領域のキャリアコンサルタントの増加に起因するものと考察される。

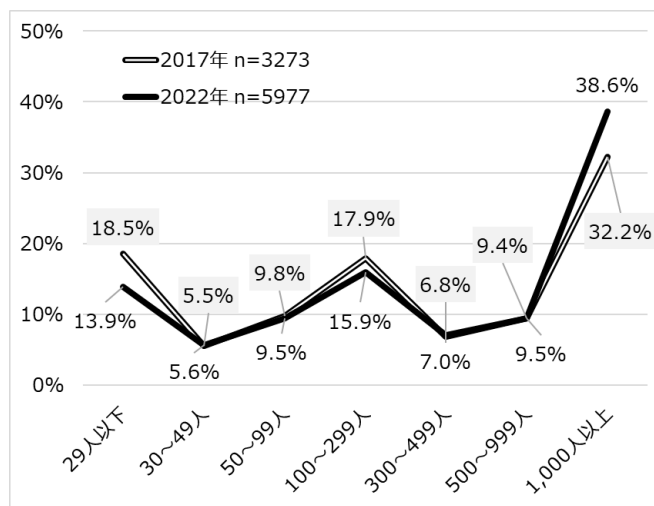
企業領域のキャリアコンサルタントの増加が影響していると思われる変化は他にも示された。例えば、図表 8-42 には、勤務先ありのキャリアコンサルタントの現在の職務を 2017 年調査と 2022 年調査で比較した結果を示した。「(主に) キャリアコンサルタントの仕事」が 7.9 ポイント減であるのに対して、「人事・総務・事務・管理」が 11.1 ポイント増となっている。企業の人事関連の部署に勤務する企業領域のキャリアコンサルタントの増加の影響がうかがえる。

同様に、図表 8-43 には、勤務先ありのキャリアコンサルタントの勤務先の従業員数を 2017 年調査と 2022 年調査で比較した結果を示した。2022 年調査では「29 人以下」「100～299 人」が減少し、「1,000 人以上」が増加しているのが確認できる。企業領域のキャリアコンサルタントはおおむね大企業に勤務していることが多いため、これも企業領域のキャリアコンサルタントの増加と関連づいた変化であると言えよう。

図表 8-42 勤務先ありのキャリアコンサルタントの現在の職務の 2017 年調査と 2022 年調査の比較

	2017年 n=3273	2022年 n=5977	差
(主に) キャリアコンサルタントの仕事	35.9%	28.0%	-7.9
人事・総務・事務・管理	26.8%	37.9%	11.1
営業	6.4%	7.4%	1.0
企画・マーケティング	4.1%	4.1%	0.0
サービス・販売	2.1%	2.7%	0.6
技術・研究職	3.3%	4.5%	1.2
クワイティブ (メディア・デザイン)	0.3%	0.5%	0.2
その他	21.1%	14.8%	-6.3

図表 8-43 勤務先ありのキャリアコンサルタントの勤務先の従業員数の 2017 年調査と 2022 年調査の比較



8. 本章のまとめ

本章では、キャリアコンサルタントを対象として実施された過去4回の調査結果との比較を通じて、キャリアコンサルタントの活動状況のこの約15年における変化を捉えることを目的とした。本章における結果を、図表8-44にまとめた。

図表8-44 本章の結果のまとめ

年齢	30～40代が大きく減少し、50代がピークとなり、60代以上が増加するなど、高齢化の傾向が顕著だった。特に、男性では60代以上が増加し、女性では2006年に40代にあったピークが50代にシフトした。
性別	2013年以降、女性が6割、男性が4割という傾向は継続しており、直近5年間でその傾向がやや強まった。なお、性別・年齢は「50代女性」「40代女性」「50代男性」「60代男性」の順に多く、この性別・年齢で7割を占める。
活動地域	活動地域は直近5年間で東京・愛知が増加、大阪で減少したが、国勢調査との比較では、東京、愛知、京都、大阪で人口比に対するキャリアコンサルタントの人数が多い。
活動の有無	2006年から2013年まで活動している割合は増加していたが、2013年以降、活動している割合は減少に転じ、現在、約3割が活動していない。
主な活動の場	①需給調整機関領域は2006年には約5割だったが現在約2割と一貫して減少。②企業領域は2006年には2割強だったが現在約4割と一貫して増加。③学校領域、地域・福祉領域、その他は微増。概して、2006年から2022年に至る16年間で需給調整機関領域から企業領域への転換が顕著だった。
専任・兼任の状況	専任・専業は約4割、兼任・兼業は約6割だが、直近でこの傾向は変わらなかった。
業種	「職業紹介・労働者派遣業」が含まれる「その他のサービス業」及び「教育、学習支援業」で、2006年以降一貫して減少傾向がみられた。
資格取得の目的	直近5年間で「専門能力を高めるため」「仕事に必要だったため」が減少し、「職業人生の将来に備えるため」「定年後経験を活かして社会貢献するため」が増加していた。
関連資格の有無	関連資格では「教員免許」「心理相談員」が減少し、「衛生管理者」「ファイナンシャル・プランナー」が増加した。
就業状況・就労形態	正規雇用は2006年から2010年に4割を超えていたが2013年にいったん激減した後、増加に転じ、直近では5割を超えている。
活動状況	毎日活動している割合は減少し、活動していない割合が増加した。ただし、民間需給調整機関及び地域領域ではほぼ毎日活動している割合が増加した。
年収	直近5年間でキャリアコンサルタントの年収は若干増加した。
主な相談内容	就職・転職活動や履歴書・エントリーシートの書き方等の相談内容が減少し、現在の仕事内容、企業内の異動希望、今後の生活設計・能力開発・キャリアプラン等の相談内容が増加した。
最も困難な相談内容	調査によって増減はあるが、従来と変わらず、メンタルヘルス、発達障害、職場の人間関係が最も困難な相談内容だった。
キャリアコンサルティングを行う上での課題	従来と変わらず、自分自身の力量、キャリアコンサルティングの認知度、相談を行う環境の未整備などが挙げられた。処遇面の不十分さが課題と認識される割合は減少していた。
2017年と2022年の直近の比較	①「キャリアコンサルティングに関連する活動」以外だけで生計を立てている割合が増えた。②キャリアコンサルティングの活動に対する満足感及びキャリアコンサルタント資格が役立っている感覚は減少した。③キャリアコンサルティングの仕事に従事する割合が減り、人事・総務・事務・管理の職務の割合が増加した。④概して大企業に勤務する割合が増加した。

(1) キャリアコンサルタントの高齢化

本章の結果からは、さらに以下の3点を指摘できる。

第一に、キャリアコンサルタントの高齢化がよりいっそう進行していることを指摘できる。キャリアコンサルタントの年齢が著しく高まっていることは、既に前回調査時点で指摘されていたが、今回、さらにその傾向が強まっている。現在、キャリアコンサルタントは50代が中心であり、60代以上の増加も著しい。また、30～40代が大きく減少していた（図表8-2）。

キャリアコンサルタントの高齢化をどのように捉えるかには幾つかの議論が考えられる。まず、キャリアコンサルタントは一定の経験や実績を積み、企業人としての経験を相応に要すると考える人は多い。この場合、企業経験のみならず、非営利団体やボランティア、地域、家庭、子育て、介護まで含めた様々な領域で社会人経験を積んだ50代以上のキャリアコンサルタントが増えることは問題とならない。むしろ、多様な経験の蓄積に基づいた示唆やアドバイスが得られやすいと想定される。また、キャリアコンサルティングの基礎として重視されるいわゆる傾聴・受容・共感につながる基礎的なヒューマンスキル・コミュニケーションスキルも年代が高い方が一般的に長けていると考えうる（例えば、労働政策研究・研修機構（2013）調査シリーズ No.107「成人の職業スキル・生活スキル・職業意識」参照のこと）。さらに、そもそも日本の人口動態及びそれと連動する労働者の年齢構成が高齢化している以上、キャリアコンサルタントも高齢化するの当然とも言える。これら様々な議論から必ずしもキャリアコンサルタントの高齢化が課題となると考えないことがありうる。

一方で、キャリアコンサルタントの高齢化に伴う問題点も多々指摘しうる。まず、高齢化によるITスキルの不足等が考えられる。本調査の第2章で示されているとおり、加齢に伴って各種オンラインのツールを用いる比率は統計的に有意に減少していた。コロナ禍を経て、キャリアコンサルティングでは様々な形でオンライン化がなされた。具体的には、キャリアコンサルタントの養成講習・更新講習でも正式にオンラインによる講習が認められるに至った。直近では「訓練前キャリアコンサルティング」「キャリア形成・学び直し支援センター事業」ともオンライン相談の対応も求められている。また、海外のキャリアガイダンスにおける議論でも、現在、最も論じられているトピックはキャリア支援のオンライン化・ICT化及びそのためのキャリア支援人材のITスキルの向上であり、インターネット上の各種情報システム（日本版O-NET（job tag）的なもの）、クラウド上のパス（ジョブ・カード的なもの）、チャットボットを活用したキャリアカウンセリングなどの実用化が論じられている。こうした国内外の動向を考えた場合、キャリアコンサルタント、特に中高年齢層のITスキルの向上・更新・維持は今後よりいっそうの重要性を持つ。

なお、こうしたキャリアコンサルタントのITスキル及び経験の少なさは、現在でも情報通信業に10%程度いるキャリアコンサルタントで対応可能であると考えられる面はある。例えば、第2章で示されているとおり、現在、約6万人のキャリアコンサルタントがいるため、

情報通信業で働くキャリアコンサルタントは、約 6 千人いると推計される。その全員が、IT 及びデジタル産業等への対応が可能でないとしても、ある程度まで必要十分な数のキャリアコンサルタントを揃えることが可能となる。したがって、キャリアコンサルタント全体の IT 及びデジタル産業等への対応の問題とは、むしろ必要な場面に必要な経験・スキルをもつキャリアコンサルタントを配置するというキャリア支援のマッチングの問題である可能性が高い。キャリアコンサルタントのマッチングのシステムとして、厚生労働省「キャリアコンサーチ」(キャリアコンサルタント検索システム)があり、居住地、対応可能業務、対応可能領域、得意分野、所持資格、個別相談の方法(オンライン対応)などで検索できる。ただし、現在、登録しているキャリアコンが 5,476 名(2023 年 2 月末現在)と現時点のキャリアコンサルタント登録者の約 1 割程度である。キャリアコンサルタントを適材適所に配置する仕組みは、さらに複数の媒体で多層的に検討されるべきであることを指摘しうる。

その他、キャリアコンサルタントが主に中高年齢層で構成されており、目下、高齢化が進行していることの課題としては、将来的に、日本のキャリア支援人材の先細りの可能性がある点が挙げられる。20~30 代のキャリアコンサルタントの養成、そのためのインセンティブを検討する必要がある。

以上、キャリアコンサルタントの高齢化については、キャリアコンサルタントの IT スキルの向上等を引き続き検討する必要があること、IT 及びデジタル産業への対応は、現在、情報通信業界にいるキャリアコンサルタントを適材適所で配置することも検討すべきことを指摘しうる。

(2) 企業領域のキャリアコンサルタントの増加

第二に、キャリアコンサルタントの活動領域について、現在、キャリアコンサルタントの約 4 割が企業領域で活動しており、この 16 年間で、需給調整機関領域から企業領域へと大きくシフトしていることが示された(図表 8-13)。あわせて、活動領域「なし」のキャリアコンサルタントも近年、増加していることが示された。こうした傾向に伴い、キャリアコンサルティングで取り扱われる相談内容もこの 5 年間で「現在の仕事・職務の内容」「企業内の異動希望等」「今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等」など、企業領域で多くみられる相談内容が増加した(図表 8-36)。その他、本章で示された結果は、その多くが、企業領域の拡大及び需給調整機関領域の相対的な縮小という面から解釈が可能な結果であった。例えば、キャリアコンサルタントが活動する現在の勤務先の業種で「情報通信業」「卸売業・小売業」「建設業」「宿泊業・飲食サービス業」が増加し、「その他のサービス業」「教育、学習支援業」「公務」が減少しているのも、その現れである(図表 8-21)。その他、キャリアコンサルタント資格の取得目的が「職業人生の将来に備えるため」「定年後経験を活かして社会貢献するため」が増加している点(図表 8-23)、キャリアコンサルタント以外に取得している関連資格で「衛生管理者」「ファイナンシャル・プランナー」が増加している点(図表

8-25)、正規雇用で働くキャリアコンサルタントが増えた点(図表8-27)、毎日活動しているキャリアコンサルタントが減少し、活動していないキャリアコンサルタントが増加した点(図表8-29)、キャリアコンサルタントの年収が若干増加した点(図表8-34)なども、企業領域の拡大に伴うものと解釈される。企業領域で働くキャリアコンサルタントは、概して大企業で正規雇用で就労している場合が多く、一方で、企業内で他の仕事を兼任している場合が多いため、正規雇用のキャリアコンサルタントは増加したが毎日活動するキャリアコンサルタントは減少したという結果となる。一方で年収も増加する。結果的にキャリアコンサルティングに関連する課題でもキャリアコンサルタントとしての処遇が十分でないという回答はこの10年で減少していた。

こうした企業領域の拡大そのものは、キャリアコンサルティングが2000年代前半の当初より企業内のキャリア支援を主眼として構想されたことを想起すれば望ましい変化であり、キャリアコンサルティングの本来の狙いに即した展開を見せていると一定程度、解釈することができる。しかしながら一方で、企業領域の拡大に伴う必ずしも望ましいとは言い難い変化も示された。例えば、前回調査以降の直近の5年間で、①「キャリアコンサルティングに関連する活動」以外だけで生計を立てているという回答が増加した(図表8-40)。②類似した結果として、現在の職務がキャリアコンサルタントの仕事であるとの回答は減少し、人事・総務・事務・管理であるとの回答が増加した(図表8-42)。③また、「キャリアコンサルタントとしての活動」に「満足していない」という回答が増加し、「キャリアコンサルタント」資格は「役立っていない」という回答も増加した(図表8-41)。これらは、現在、キャリアコンサルタントの約4割を占めている企業領域のキャリアコンサルタントの回答傾向が反映されている。すなわち、他章でも示されているとおり、企業領域のキャリアコンサルタントは企業内にあって必ずしもキャリアコンサルティングを専任・専業としてはおらず、人事・総務・事務等に所属しつつ、不定期に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場合が多い。そのため「キャリアコンサルティングに関連する活動」以外だけで生計を立てているという回答になり、そうした状況はキャリアコンサルタントとして見た場合には自らの活動に満足せず、資格は役立っていないという回答となる。また、こうした状況から、直近の5年間の「キャリアコンサルティングに関連する活動」を行う上での課題で、支援対象者が相談に消極的であったり、相談に来るのをためらったりする、支援対象者に相談・支援を受けるゆとりがない、自身が所属する組織のトップ層の理解が十分ではないという回答に結びつく(図表8-39)。

以上の結果を踏まえた場合、現状では、企業領域のキャリアコンサルティングの拡大とは、すなわちキャリアコンサルティング以外の仕事に従事し、不定期に活動するキャリアコンサルタントの拡大を意味する。そこで、端的には、企業領域のキャリアコンサルタントがその専門性を活かせるようなキャリア支援体制のいっそうの啓発普及が課題となる。そのためには、労働政策研究・研修機構(2023)で指摘した企業領域のキャリアコンサルティングの拡

大普及のための幾つかの示唆(事業内職業能力開発計画の立案、職業能力開発推進者の選任、セルフ・キャリアドック等の取り組み、キャリア研修及び各種キャリア支援施策の導入等)をふまえて、企業領域のキャリアコンサルティングの量的拡大のみならず、質的な充実を考えていく必要がある。

なお、企業領域のキャリアコンサルタントが、現在、キャリアコンサルタントの約4割を占めている現状については、その割合が適正であるか否かについて改めて検討が必要となる。企業領域の拡大の意味するところは、基本的には、内部労働市場のキャリア支援の拡大、外部労働市場のキャリア支援の相対的縮小である。それは、上述の結果から、キャリアコンサルティングを専任・専業としない企業内キャリアコンサルタントによる不定期な活動が拡大し、キャリアコンサルティングを専任・専業とする需給調整機関、学校等で活動するキャリアコンサルタントの定期的な活動が縮小することを意味する。すなわち、需給調整機関、学校、地域等における専門的な活動から企業内の不定期な活動へと大きくシフトすることを意味する。したがって、企業領域の拡大の是非について改めて検討し、今後のキャリア支援に必要な内部労働市場－外部労働市場のバランスを模索する必要がある。特に、企業領域のキャリアコンサルタントは大半が、①企業内のキャリア支援に、②専任・専業ではなく、③不定期な活動として参加している状況は、今後の課題として重要であり、内部労働市場／外部労働市場におけるキャリア支援のバランスを適切に検討し、現在、企業内のキャリア支援に傾斜している現状を是正する必要があると言えよう。

(3)活動していないキャリアコンサルタント

キャリアコンサルタントの活動に関しては、上述したとおり、今回、「活動していない」という回答が増加したことも留意すべき結果である。「活動していない」は2006年調査から2010年調査、2013年調査と減少傾向にあったが、2017年調査から反転し、今回、2022年調査ではさらに増加した(図表8-11)。各調査の母数から推計した活動領域「なし」のキャリアコンサルタントは、2022年現在、約13,000名いると想定される(図表8-18)。各人がキャリアコンサルタント資格を取得するにあたっては、養成講習の受講や受験料等の相応の費用(おおむね30万円程度)が生じるのが一般的であり、ここに資格が十分に活かされないことによる相当額の費用の社会的損失を見ることが可能である。2022年現在、「活動していない」キャリアコンサルタントの割合は、「ほぼ毎日活動している」キャリアコンサルタントの割合を上回っており、問題の深刻さが示される(図表8-30)。

その背景としては、2006年調査から16年間にわたって、常にキャリアコンサルタントに関連する活動を行う上での課題として挙げられてきた、①キャリアコンサルタントとしての力量が十分でない、②キャリアコンサルタント・キャリアコンサルティングが知られていない、③相談・支援を行う環境が整っていないなどの問題がある。通常、これらの問題は、①についてはスーパービジョン、②については啓発普及、③についてはセルフ・キャリアドッ

ク等の制度の推進として対応がなされている。そして、そのいずれも未だその対応が不十分であるため、よりいっそう注力すべきであることが指摘される。そうしたキャリアコンサルティングの普及、キャリアコンサルタントの活躍の場の整備等の努力は続けつつも、一方で、こうした課題が 16 年前から変わらず指摘され続けている原因や理由の究明も併せて検討する必要がある。

例えば、「キャリアコンサルタントの力量が十分でない」という課題は、キャリアコンサルタントの資格の取得及び更新にあたって必要とされる 150 時間の養成講習及び 5 年ごとに課せられる 38 時間の更新講習が時間的あるいは内容的に十分でないことを示す。日本では資格取得にあたって実務経験が重視されるなど独特の状況はあるとしても、労働政策研究・研修機構（2022）で示したとおり、海外のキャリア支援関連資格の取得に要する時間数と比較しても、かなり少ない。時間数が短ければ内容的に十分になることはない。キャリアコンサルティングの制度の草創期から継続して言われ続けてきた課題である「キャリアコンサルタントの力量が十分でない」という問題については、真摯にその原因や理由を探求することが望まれる。同様に、「キャリアコンサルタント・キャリアコンサルティングが知られていない」という問題についても、キャリアコンサルタント・キャリアコンサルティングの啓発普及に係る活動を地道に行うのと同時に、16 年間にわたる啓発普及の努力が一定以上の広がりを見せないのは何故か、今後も引き続き時間をかけることによってキャリアコンサルタント・キャリアコンサルティングは世間一般に知られるようになるのか、この問題が単に啓発普及の問題なのか等について抜本的な議論や検討を行う必要がある。さらには、組織内のセルフ・キャリアドック等をはじめとする相談・支援を行う環境の整備等についても従来どおりの制度推進の試みは継続しつつも、やはり、企業を中心とする組織に相談・支援を行う仕組みを導入するとはどういうことなのか、何のために導入するのか、何が障壁となるのか等について、根本に立ち返った議論が求められる。

行政やキャリアコンサルティング関係者は、活動していないキャリアコンサルタントが増えている現状を、改めてキャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントをゼロベースから議論する契機とすべきである。2000 年代はじめに導入されたキャリアコンサルティングの制度を約 20 年の蓄積とともに各方面で考え直す重要な転換点と考えることができよう。

引用文献

- 労働政策研究・研修機構（2022）. 先進各国のキャリア関連資格及びキャリア支援のオンライン化に関する研究 労働政策研究・研修機構 資料シリーズ No.250.
- 労働政策研究・研修機構（2023）. 企業のキャリア形成支援施策導入における現状と課題 労働政策研究・研修機構 労働政策研究報告書 No.223.

第9章 示 唆

現在、第1章に示したとおり、各方面よりキャリアコンサルタントに対する期待がある一方で、キャリアコンサルタントの課題や問題点についても指摘がなされている。こうした背景を踏まえて、本研究では、キャリアコンサルタントに対する活動状況等の調査を行い、キャリアコンサルタントの実態を詳細に検討した。具体的には、キャリアコンサルタント資格の保有者の基本属性、就労状況、活動内容、能力向上、自己研鑽等に関する質問項目を設けて、アンケート調査を実施し、結果を集計・分析した。

その際、キャリアコンサルタントに対する活動状況に関する調査は、過去4回（2006年、2010年、2013年、2017年）行われてきたことから、調査間の経年比較を行うことで、その大まかな傾向及び趨勢を検討することも1つの大きな目的とした。

調査結果の概要は第1章でも示したが、本章では、本研究の調査結果を改めて整理し、調査結果から得られる示唆について、主に、①キャリアコンサルタントの高齢化について、②キャリアコンサルタントのIT及びデジタル分野への対応について、③キャリアコンサルタントの働き方について、④キャリアコンサルタント自身のキャリア形成について、⑤キャリアコンサルタントの認知度について、⑥キャリアコンサルタントと関連する各種の制度について、⑦キャリアコンサルタントの活動領域についての7つの観点から見ていくこととする。

1. キャリアコンサルタントの高齢化について

本調査の結果、現在、キャリアコンサルタントは50代が中心であること、60代以上が増加し、30～40代の減少も著しいことが示された（第8章）。キャリアコンサルタントの高齢化は、前回調査で既に指摘されていたが、今回、その傾向はさらに強まっていた。

こうした結果について、キャリアコンサルタントの高齢化は日本社会全体の高齢化と軌を一にしており、自然な人口動態の結果と理解できる面はある。また、国家資格キャリアコンサルタントや1級・2級キャリアコンサルティング技能士は実務経験のみでも受験資格が得られるとおり、キャリアコンサルタントには一定の職業経験があることが望まれている。したがって、キャリアコンサルタントの年齢が中高年に偏るのは不自然ではないと考えられる面もある。

しかしながら、上記の面を考慮したとしても、やはりキャリアコンサルタントの高齢化には課題が残る。特に、30～40代が大きく減少し、50～60代のキャリアコンサルタントが増加している現状からは、現在、新たにキャリアコンサルタント資格を取得する者は、若い年齢層ではなく50代等の比較的年齢が高い層に多いことが推察される。職業経験・人生経験が豊富な50代がキャリアコンサルタント資格を取得することは望ましい面がある一方、資格取得後、キャリアコンサルタントとして経験を積み、専門性やスキルを蓄積し、熟練のキ

キャリアコンサルタントとして活躍できる期間は限られてしまう。

したがって、そうした職業経験・人生経験が豊富なキャリアコンサルタントに加えて、20～30代でキャリアコンサルタントの資格を取得し、キャリアコンサルタントとして実務経験を積み、10～20年を経た後に熟練のキャリアコンサルタントとして活躍するキャリアパスを歩む「プロパー」のキャリアコンサルタントが一定割合で存在することが望まれる。その意味では、やはり若い年代にキャリアコンサルティングの取り組みに関心を持ってもらい、キャリアコンサルタント資格の取得を促すのは重要な目標の1つとなる。

その参考になるものとして、海外では、大学・大学院等の高等教育段階でキャリアコンサルタントを養成する取り組みをしているケースもある。例えば、欧州のキャリアガイダンス論では、高等教育段階のキャリア支援者養成の好事例としてドイツ連邦雇用庁が設立した「応用労働科学大学（University of Applied Labour Studies : Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, HdBA）」の取り組みが、よく紹介される。この大学は、国等の雇用機関やジョブセンターのスタッフが有給で学ぶ大学であるため、日本でいう大学とは意味合いが少し異なるが、キャリア支援者を養成する3年間の学際的な学士プログラムと修士プログラムを提供している（労働政策研究・研修機構、2022）。

高等教育段階でのキャリアコンサルタント養成が、日本の現状で、どの程度、現実的であるかは慎重な判断を要するが、若い年齢層にキャリアコンサルタント資格に関心をもってもらうための1つの方策として高等教育段階でのキャリアコンサルタントの養成の可能性があると念頭に置きたい。

2. キャリアコンサルタントのIT及びデジタル分野への対応について

キャリアコンサルタントに中高年層が多い点に関して、成長産業と目されているIT及びデジタル分野への対応が難しいのではないかと課題が指摘しうる。本調査の第3章で示されているとおり、加齢に伴って各種オンラインのツールを用いる比率は統計的に有意に減少していた。

この点についてIT及びデジタル分野に関心を持つクライアントは、通常、当該分野に熟知しており、必ずしもキャリアコンサルタントが個別業界に深く正確な知識を持つ必要はないとするキャリアコンサルタント側の一定の論理はある。キャリアコンサルタントはキャリア支援の専門家であり、個別の業界についての知識は必ずしも要しない。加えて、1人のキャリアコンサルタントがあらゆる業界についての知識を持つことは事実上、困難である。

また、仮にIT及びデジタル分野に強いキャリアコンサルタントが必要な場合も、既に6万人を超えたキャリアコンサルタント資格保有者にはIT業界で働く者も多く存在している。例えば、図表2-13に示したとおり、IT業界で正規雇用で働くキャリアコンサルタント資格の保有者は、今回の調査でも10%程度いた。すなわち推計で6,000人のキャリアコンサルタ

ントが情報通信業界で働いている。その全員が、IT 及びデジタル分野に関するキャリアコンサルティングに対応するのが可能でないとしても、ある程度まで必要十分な数のキャリアコンサルタントを揃えることが可能である。したがって、こうした人材を適材適所に配置することで、IT 及びデジタル分野のキャリアコンサルティングに対応できる可能性が高い。

このように考えた場合、キャリアコンサルタントの IT 及びデジタル産業等への対応とは、むしろ必要な場所に必要な経験・スキルをもつキャリアコンサルタントを適切に配置するというマッチングの問題であると言える。この点、現状でもマッチングのシステムとして、厚生労働省が提供する「キャリアコンサーチ」（キャリアコンサルタント検索システム）があり、居住地、対応可能業務、対応可能領域、得意分野、所持資格、個別相談の方法（オンライン対応）などでキャリアコンサルタントを検索できる。したがって、こうしたキャリアコンサルタントの検索システムの利用をよりいっそう促進することが望まれる。一方で、「キャリアコンサーチ」に登録しているキャリアコンサルタントは 5,476 名（2023 年 2 月末現在）と現時点のキャリアコンサルタント登録者の約 1 割程度である。そのため、さらにキャリアコンサルタントのマッチングのシステムをより活用しやすい形に整備していく必要がある。

ただし、上記の議論はありながらも、やはりキャリアコンサルタントとして、IT 及びデジタル分野への対応は喫緊の課題であり、今後、この分野に対するよりいっそうの理解を含める必要性は常にあると考える必要がある。IT 及びデジタル分野に限らず、様々な産業・業界の動向を常にアップデートし、主要な職業の仕事理解に注力することはキャリアコンサルタントとして極めて重要な取り組みであると考えなければならない。

また、キャリアコンサルタントの IT スキルの向上そのものは、目下、重要な課題である。コロナ禍を経て、オンライン相談等への対応が不可欠となっているからである。例えば、2017 年の前回調査時点ではキャリアコンサルタントの都市部への偏在といった地域格差は大きな問題であった。しかし、オンライン相談の普及により、従来はキャリア支援を受けられなかった層にもキャリア支援を提供できる可能性が広がった。その他、直近では「訓練前キャリアコンサルティング」「キャリア形成・学び直し支援センター事業」ともにオンライン相談の対応が求められている。

こうした状況を踏まえた場合、キャリアコンサルタントは一定以上の IT スキルが必須となる。海外のキャリアガイダンス論でも、現在、最も論じられているトピックはキャリア支援のオンライン化・ICT 化及びそのためのキャリア支援人材の IT スキルの向上である（例えば、OECD,2021 ; CEDEFOP,2022 など）。インターネット上の各種情報システム（日本版 O-NET (job tag) 的なもの）、クラウド上のパス（ジョブ・カード的なもの）、チャットボットを活用したキャリアカウンセリングなどの実用化が真剣に論じられている。

日本においても、こうした海外のキャリアガイダンスの動向を参考に、キャリアコンサルティングのオンライン化・ICT 化、キャリアコンサルタントの IT スキルの向上には従来以上に取り組んでいく必要がある。例えば、現在、厚生労働省が提供する「キャリアコンサル

「キャリアコンサルタント講習検索サイト」で検索できる更新講習において、明示的に IT 及び IT 人材をテーマとして取り上げている講習はごく限られており(2023年5月検索時点では1件のみ)、今後、ITスキルの向上を更新講習で取り上げていく必要がある。また、更新講習のみならず、養成講習においても取り上げるべく、今後のキャリアコンサルタントの能力要件等の見直しにあたってはITスキルをより重視した内容を念頭に置く必要がある。その他、オンライン・ICTを活用したキャリアコンサルティングの活動及び研究を奨励し、実践・理論の両面からキャリアコンサルティングのオンライン化・ICT化を考えていく必要があるだろう。

3. キャリアコンサルタントの働き方について

キャリアコンサルタントの働き方には、正規雇用、非正規雇用、フリー・自営がある他、会社経営者やボランティアとして働いている者もいた。その働き方も、①正規雇用は、就業時間は長いがキャリアコンサルティングに関連する活動が少ない、②非正規雇用及びフリーランスは、就業時間は短いがキャリアコンサルティングに関連する活動が多い、③会社経営は、就業時間は長く、キャリアコンサルティングに関連する活動が多いなどの特徴が示された。キャリアコンサルタントの年収の最頻値は、正規雇用では500～600万円であるが、非正規雇用あるいはフリーランス・自営では200～300万円であり、年収は低かった(第2章)。

また専任・専業で働くキャリアコンサルタントは少なく、兼任・兼業の者が多かった。専任・専業のキャリアコンサルタントは「学校・教育機関」「需給調整機関」「地域」などで非正規雇用で働いている場合に多かった。一方、兼任・兼業のキャリアコンサルタントは「企業」で「正規雇用」で働いている場合に多かった(第3章)。企業で働くキャリアコンサルタントは自社内の人材育成・キャリア支援・教育研修等に従事していることが多いが、キャリアコンサルタントとしての自身の活動には必ずしも満足しているとは言えなかった(第4章)。なお、フリーランス・自営のキャリアコンサルタントの直近1年間の仕事は1か月あたり7日、1か月あたりの相談件数は10件が中央値であった(第2章)。

以上、本調査で示されたキャリアコンサルタントの働き方に関する結果を列挙したが、端的に問題となるのはキャリアコンサルタントの処遇である。キャリアコンサルタントの年収は活動領域及び雇用形態で大きく異なる。概して、企業領域で活動するキャリアコンサルタントは年収が高い。これは企業領域の大半が大企業の正規雇用であるためである。一方、需給調整機関領域で活動するキャリアコンサルタントは、公的機関の非正規雇用で働くことが多く、そのため年収がやや低くなる。一方、地域領域は、自治体の非正規雇用か、ボランティア・NPO等が中心となり、年収が低い。

こうした状況もあり、キャリアコンサルタントの多くは、キャリアコンサルタントの資格・活動は役立っているとしつつも、自分の活動に満足していない。これは、繰り返しになるが、企業領域は正規雇用で年収は多いが兼任・兼業が多いためキャリアコンサルティングの仕事

が十分にできず、それ以外の領域はキャリアコンサルティングの仕事を専任・専業でできているが非正規雇用で年収が低いためである。

以上の実態をふまえた場合、企業領域ではより多くのキャリア支援を行える仕組み作り、その他の領域ではキャリア支援の担い手の待遇改善が、キャリアコンサルタントの働き方を改善するための基本的な示唆となる。具体的には、企業領域では、キャリアコンサルタントが専門性を活かせるキャリア支援体制のいっそうの啓発普及（事業内職業能力開発計画、職業能力開発推進者、セルフ・キャリアドック等）が重要となる（労働政策研究・研修機構，2023）。一方、企業領域以外では、キャリアコンサルタントの専門性に応じた待遇・処遇の改善が重要となるであろう。

4. キャリアコンサルタント自身のキャリア形成について

調査結果からはキャリアコンサルタント自身のキャリア形成に関する課題も示された。まず、キャリアコンサルタントは「この分野に興味があったため」「職業人生の将来に備えるため」「専門能力を高めるため」等の理由で資格を取得していた。また、「仕事上必要だったため」という理由で資格を更新していた（第4章）。

概して、キャリアコンサルタントは平均的な就業者と比較すると高学歴保有者が多いが、特にキャリアコンサルタントの上位資格と位置づけられるキャリアコンサルティング技能士の保有者は、心理学専攻の大学院に通う割合も高いなど、一般的な社会人に比べて学習に積極的である面もみられた。また、相談実務の経験を積んだり、更新講習以外の研修会・勉強会に参加するなど自主的な学習を継続していた。さらに、キャリアコンサルタントは概して人の話を聞くことに関するスキルを習得していると認識している割合が高かった。

こうして継続学習に注力するキャリアコンサルタントの回答がある一方、未だ自らのキャリアコンサルタントとしての力量は十分でなく、さらに向上させたいという回答も多かった（第6章）。自由記述でも、自分自身の自己啓発、スキル・専門性の向上に対する意見はまとまったグループを構成していた（第7章）。経年比較でも2006年調査から継続して、自らのキャリアコンサルタントとしての力量が十分でないという回答は上位を占めていた（第8章）。

上記の結果からは、キャリアコンサルタントは更新講習の他、様々な自主的な学習の機会を見つけ、継続学習に励んでいる一方で、キャリアコンサルタントの中には未だその力量は十分ではないと感じている者が多いことがうかがえる。そのため、キャリアコンサルタントからはスーパービジョン（対人援助者がさらに上位の指導者から助言・指導・教育を受けるプロセス）に対する関心が寄せられることも多い。

キャリアコンサルタントにとって自らの力量が十分でないと感じられる原因の1つは、キャリアコンサルティングに伴う課題として「相談・支援を行う環境（場所）が整っていない」ことが多く回答されたこと（第6章）や、自由記述で相談の場所や機会が少ないことが多く

指摘されたこと（第7章）などを考え合わせた場合、資格取得後、実際の相談の機会に恵まれない場合があるためであると推察される。キャリアコンサルティング施策全般に指摘されることとして、活動の場が限られており、実際の相談の場数を踏んでスキル形成を行っていくことができないという課題がある。活動の場の拡大は、キャリアコンサルタントのキャリア形成・スキル形成といった側面からも重要となる。

例えば、活動の場が十分でないという課題の解決のためには、何らかの形で試行的な相談経験の機会の確保を検討することが望まれる。現在でも養成講習及び更新講習では「演習」の時間が設定されており、制度内でロールプレイその他の演習の機会は確保されている。しかしながら、さらに加えて、インターンシップなどのより現実の相談場面に近い形での訓練が求められる。また、自由記述結果でも、こうした機会を求める声がみられた（第7章）。

この点について、インターンシップなどの取り組みは、過去にも何度か検討がなされたが、現在までに実現していない。例えば、厚生労働省（2004）で「実践機会の確保」が指摘されおり、厚生労働省（2005）及び厚生労働省（2006）では「インターンシップ」の重要性が「研修・スーパービジョン」とともに言及されている。それを受けて、翌年、厚生労働省（2007）では、資格取得後間もないキャリア・コンサルタントに実地訓練（インターンシップ）と指導（スーパービジョン）を組み合わせた実務研修事業が行われ、キャリアコンサルタント資格取得後2年以内の149名を対象に民間企業、労働組合、大学等で試行的な実践演習が行われた。その後、しばらくはキャリアコンサルタントの「インターンシップ」等の実践機会は明示的に取り扱われることが少なかったが、近年、再び議論がなされている。直近では、厚生労働省（2020）で「実践的なキャリアコンサルティングの機会の確保」が論じられ、「企業からの協力を得て知識や能力は備えているがまだ十分に活躍の機会に恵まれていないキャリアコンサルタントを活用し、従業員に対するキャリアコンサルティングの場を提供してもらおう（p.9）」ことが指摘されている。その際、「実践経験の場を確保する方策としては、例えば、更新講習機関が更新講習終了後のフォローアップとして行うことや、教育・研究機関、職能団体、その他キャリアコンサルタントを組織する団体が提供すること（p.9）」があわせて指摘されている。また、厚生労働省（2021）ではより明確にインターンシップについて言及がなされている。すなわち「例えば、経験豊富なキャリアコンサルタントが行うキャリアコンサルティング場面への陪席や、企業の理解・協力を得た前提で、活動経験の点では初期キャリア段階にあるキャリアコンサルタントに対し、実践の場を提供してもらおうこと、その他、キャリアコンサルタントを組織する団体等の活動としてインターンシップ方式による実践の場作りなどを促すこと（p.7）」が指摘されている。

これらの記述からは、厚生労働省の主導のもと、キャリアコンサルタントを組織する団体（養成講習・更新講習実施機関、教育・研究機関、職能団体含む）等の活動として、今後も、随時、継続的に検討する必要があると言えよう。

5. キャリアコンサルタントの認知度について

キャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントの社会的な認知度が低いことは、今回の調査でも引き続き課題となった。具体的には、キャリアコンサルタントが活躍しやすい環境のための課題として「キャリアコンサルティング」「キャリアコンサルタント」が知られていないという回答が多かった（第6章）。また、自由記述の結果でも1つのまとまった意見としてキャリアコンサルタントの認知度の問題が示された（第7章）。こうした傾向は前回調査のみならず、16年前の2006年調査時点から引き続き観察されてきた（第8章）。

これまで20年以上にわたり、キャリアコンサルティングの啓発普及がなされながらも、現時点でも約半数近いキャリアコンサルタントが社会的に認知されていないと感じているという実態からは、従来とは異なる何らかの抜本的な対応が望まれていることを示唆する。

特に、この問題は、一般に、キャリアコンサルティング単体の啓発普及の問題として捉えられてきた。当然ながら、今後も引き続き広報宣伝等に注力することは重要である。しかし一方で、キャリアコンサルティングのみならず、それを下支えする制度・仕組み・システム全体の社会的な認知度を上げる必要もある。その際、どのような制度・仕組み・システムであれば社会的に広く受容されるのか、多くの人に確かな実感を持って重要な取り組みであると受け止めてもらえるのか、社会全体のキャリア支援に対するニーズを酌み取りながら進めていくことが重要となる。

例えば、欧州キャリアガイダンス論では、かつてキャリアガイダンス施策の推進にあたって「行政中心 administrative-centred」に加えて「実践者中心 practitioner-centered」「ユーザー中心 user-centred」といった視点を示したことがある（CEDFOP,2008,p.44）。これは、行政あるいは政府の側が主導的な立場で施策を展開するのみならず、実際にキャリアガイダンスを提供している実践者あるいはキャリアガイダンスを提供されているユーザーから情報収集を行い、そこからキャリアガイダンス施策の内実を検討していこうとするアプローチである。改めて、社会的に認知されるキャリア形成支援の仕組みとはいかなるものか、慎重な検討が必要となる。

6. キャリアコンサルタントと関連する各種の制度について

本調査の結果、キャリアコンサルタント登録制度及び関連する各種の制度について、一定の示唆を与える結果も示された。例えば、現状では「キャリアコンサルティングに関連する活動が多くかつ年収が多いキャリアコンサルタントは少ない」という結果が示された。それは、1年前後の契約期間を繰り返して働く非正規雇用のキャリアコンサルタントが多いためである（第2章）。

結果的に、キャリアコンサルティングだけで生計を立てているかあるいはキャリアコンサルティングで主に生計を立てているのは約4割であり、現状では資格を持ちながら活動場所

を見つけれない休止中のキャリアコンサルタントも多い（第3章）。現在、活動休止中のキャリアコンサルタントが活動していない理由は、周囲にキャリアコンサルティングの仕事・ニーズがないため、あるいはキャリアコンサルティングとは関係のない組織・部署に所属しているためであった（第5章）

それに対して、資格を維持し更新するための費用は高いと受け止めているキャリアコンサルタントは多く、自由記述でもまとまった意見として現れていた。特に、単にキャリアコンサルタントの更新講習のための費用が高いということのみならず、上述のとおり、資格から得られる報酬・収入と比較して釣り合っていない点が課題として指摘されていた（第7章）。これは、現在、キャリアコンサルティングを行って相応の収入を得るという環境が十分に整っていないことを示しており、そのため資格の維持・更新の仕組みに課題があるということを示している。

キャリアコンサルタント登録制度の創設から7年を経過し、キャリアコンサルティングを支える制度面について、当初、明らかでなかった問題点・課題が様々な形で現れている。自由記述結果などからは、資格の維持・更新が難しく、結果的にキャリアコンサルティングという取り組み自体の継続性が危惧されるという厳しい見方も示されている。

上記の点を踏まえた場合、調査等によって明らかになった問題点や課題については、随時、微調整を行いながら、少しずつ良い方向へと制度を作り直していく必要がある。特に、更新講習についての指摘は多くなされており、可能な範囲で何らかの対応が検討されることが望まれる。

7. キャリアコンサルタントの活動領域について

キャリアコンサルタントの活動領域について、現在、キャリアコンサルタントの約4割が企業領域で活動しており、この16年間で、需給調整機関領域から企業領域へと大きくシフトしていることが示された。また、こうした傾向に伴い、キャリアコンサルティングで扱われる相談内容も、「現在の仕事・職務の内容」「企業内の異動希望等」「今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等」など企業領域で多くみられる相談内容が、この5年間で増加していた（第8章）。概して、企業領域では、現在の仕事・職務内容、職場の人間関係など企業内の相談内容が多く、それ以外の領域では、就職・転職活動の進め方や履歴書やエントリーシートの書き方など就職や転職に関する相談内容が多かった（第3章）。

上記の結果から、企業領域の拡大とは、おおむね企業内の相談内容に対応するキャリアコンサルタントの拡大であると言えることができる。すなわち、企業領域のキャリアコンサルタントの拡大とは内部労働市場に対応するキャリアコンサルティングの拡大を意味しており、その裏返しとして、企業以外の領域の相対的な縮小に伴い、就職や転職などの相談内容を扱う外部労働市場におけるキャリアコンサルティングの相対的な縮小が起きている。

キャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントに対する直近の言及では、キャリアコンサルタントの分布が企業内に偏っており、ハローワーク等の比率が減少していることに懸念を示す論調もみられた（第1章）。特に、直近ではキャリア形成・学び直し支援センターの拡充などの労働者個々人の学び・学び直しの支援が重視されており、企業を通じたキャリア支援から個人の主体的なキャリア形成の促進を支援する個人対象のキャリア支援施策の充実に重点を置くといった施策の展開も示されている。その際、内部労働市場／外部労働市場におけるキャリア支援のバランスはいかなるものであるべきか適切に検討し、企業内のキャリア支援のみならず、企業外のキャリア支援も同等の重みをもって検討する必要がある。

キャリアコンサルタントの資格を取得するためには養成講習受講、受験料、登録料等の支出がおおむね30万円前後必要となる。すなわち、キャリアコンサルタント6万人の養成にあたって既に180億円程度が支出されており、資格更新のため、以後も毎年14億円程度の支出が見込まれる。相応の費用を支出してキャリアコンサルタントは養成・更新されているのであり、何からの形で有効活用する必要がある。今後も、キャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントの施策・制度・取り組みについては、随時、その時々々の社会情勢に応じた形で修正を加えながら、適切なバランスを模索しつつ、推進していく必要がある。

引用文献

CEDEFOP (2008). *From policy to practice: A systemic change to lifelong guidance in Europe*. Thessaloniki, Greece: CEDEFOP.

CEDEFOP (2022). *Bridging lifelong guidance and validation of non-formal and informal learning through ICT operationalisation*: CEDEFOP.

厚生労働省 (2004). 「キャリア・コンサルタントの資質確保のあり方検討会」報告書 中央職業能力開発協会

厚生労働省 (2005). 「キャリア・コンサルティング研究会」報告書ー熟練キャリア・コンサルタントに係る調査研究 中央職業能力開発協会

厚生労働省 (2006). 「キャリア・コンサルティング研究会」報告書ーキャリア・コンサルタントの資質確保体制の整備に係る調査研究 中央職業能力開発協会

厚生労働省 (2007). 「キャリア・コンサルティング研究会」報告書 中央職業能力開発協会

厚生労働省 (2020). キャリアコンサルタントの継続的な学びの促進等に関する報告書ーキャリアコンサルティングの普及促進とそれを支えるキャリアコンサルタントの実践力等の資質向上

厚生労働省 (2021). 働く環境の変化に対応できるキャリアコンサルタントに関する報告書

OECD (2021). *Career Guidance for Adults in a Changing World of Work*. OECD.

労働政策研究・研修機構 (2022). 先進各国のキャリア関連資格及びキャリア支援のオンライン

化に関する研究 労働政策研究・研修機構 資料シリーズ No.250.

労働政策研究・研修機構 (2023). 企業のキャリア形成支援施策導入における現状と課題 労働政策研究・研修機構 労働政策研究報告書 No.223.