

第6章 キャリアコンサルタントとしての能力の維持・向上等について

1. 更新講習の受講状況について

本調査では、「更新講習の受講状況をお書きください」の設問で、更新講習の受講状況についてたずねた。

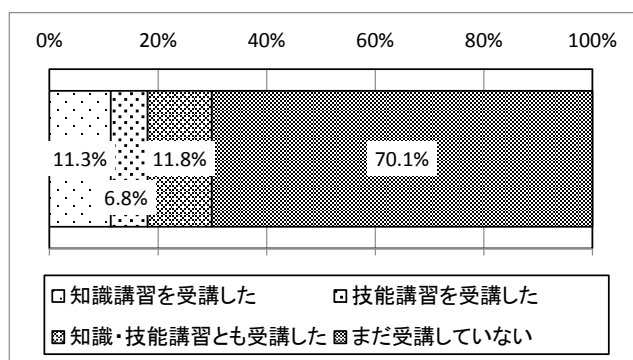
図表6-1には更新講習の受講状況を示した。最も多いのは「まだ受講していない」(70.1%)であるが、既に受講した中では「知識・技能講習とも受講した」(11.8%)、「知識講習を受講した」(11.3%)であり、「技能講習を受講した」(6.8%)とあわせると、いずれかひとつでも講習を受けた人の割合は全体の約30%であった。本調査の実施期間(2017年6月30日～7月31日)は、厚生労働省が更新講習実施団体を発表(平成28年8月15日)してから1年足らずの時期であることを考えると、妥当な結果と言える。

図表6-2には、キャリアコンサルタントとしての活動地域(勤務地)の特徴を示した。更新講習は大都市での開催が多いことから、地域別の受講状況にもそれが反映されることが予想されたが、それに関連した傾向は見いだせず、活動地域を越えて更新講習を積極的に受講しているとも推察される。

図表6-3には、現在の就労状況別の分析結果を示した。受講率が最も高い(いずれかのひとつでも受講と回答をした人)のは、「ボランティアとして活動している」人の40.9%で、最も低いのは「無職」の27.5%であった(「正社員」は27.6%でほぼ同じ割合)。また、図表6-4の、キャリアコンサルティングに関連する活動状況別の分析結果では、受講率が最も高いのは、「週2～3回程度活動している」の35.9%であった。これらの結果から、更新講習が開始されてからまだ間もない時期の調査ということではあるが、活動状況に応じ、更新に向けて積極的に受講している状況がうかがえる。

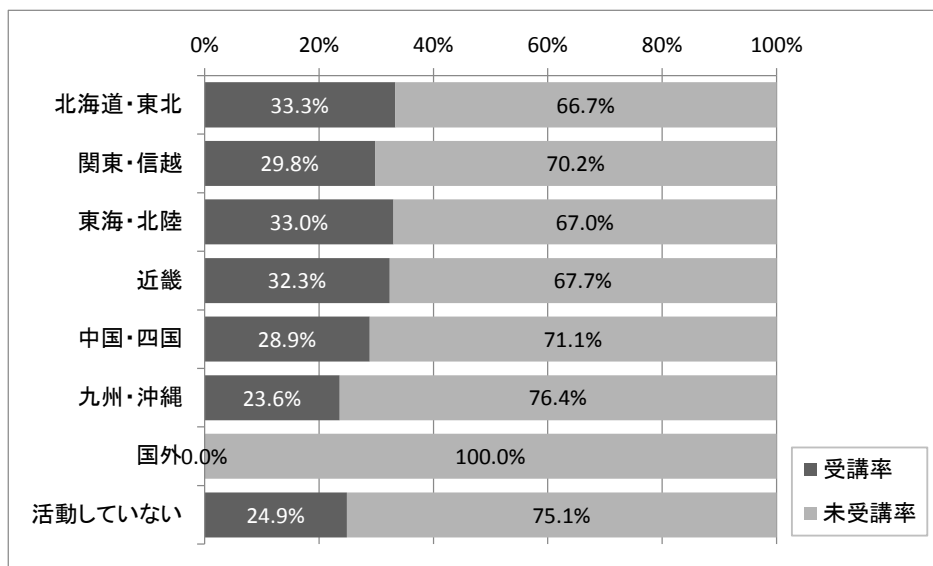
図表6-1 更新講習の受講状況

| | 度数 | % |
|---------------|------|-------|
| 全体 | 3273 | 100.0 |
| 知識講習を受講した | 371 | 11.3 |
| 技能講習を受講した | 222 | 6.8 |
| 知識・技能講習とも受講した | 386 | 11.8 |
| まだ受講していない | 2294 | 70.1 |



図表6-2 活動地域別の更新講習の受講状況率

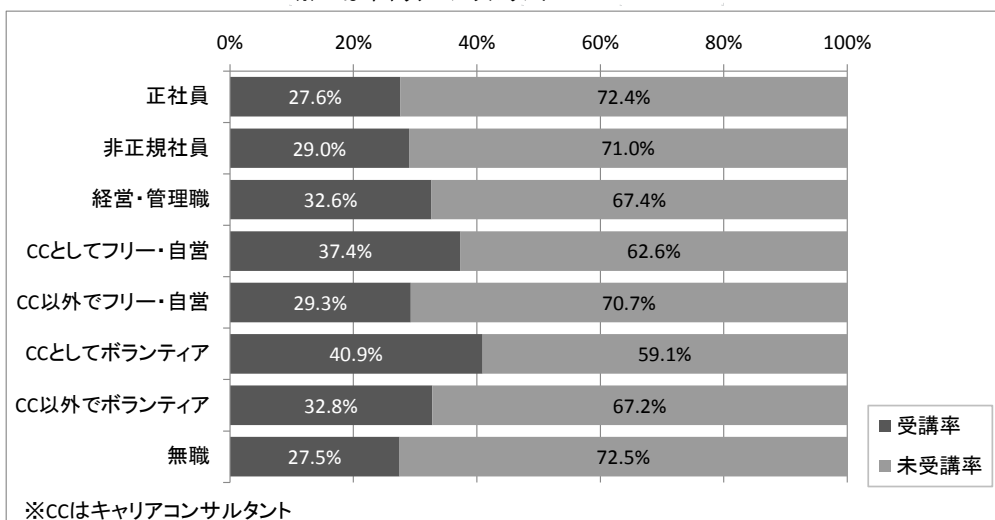
| 地域 | 受講率 | 未受講率 |
|---------|-------|--------|
| 北海道・東北 | 33.3% | 66.7% |
| 関東・信越 | 29.8% | 70.2% |
| 東海・北陸 | 33.0% | 67.0% |
| 近畿 | 32.3% | 67.7% |
| 中国・四国 | 28.9% | 71.1% |
| 九州・沖縄 | 23.6% | 76.4% |
| 国外 | 0.0% | 100.0% |
| 活動していない | 24.9% | 75.1% |



図表6-3 就労状況別の更新講習の受講状況率

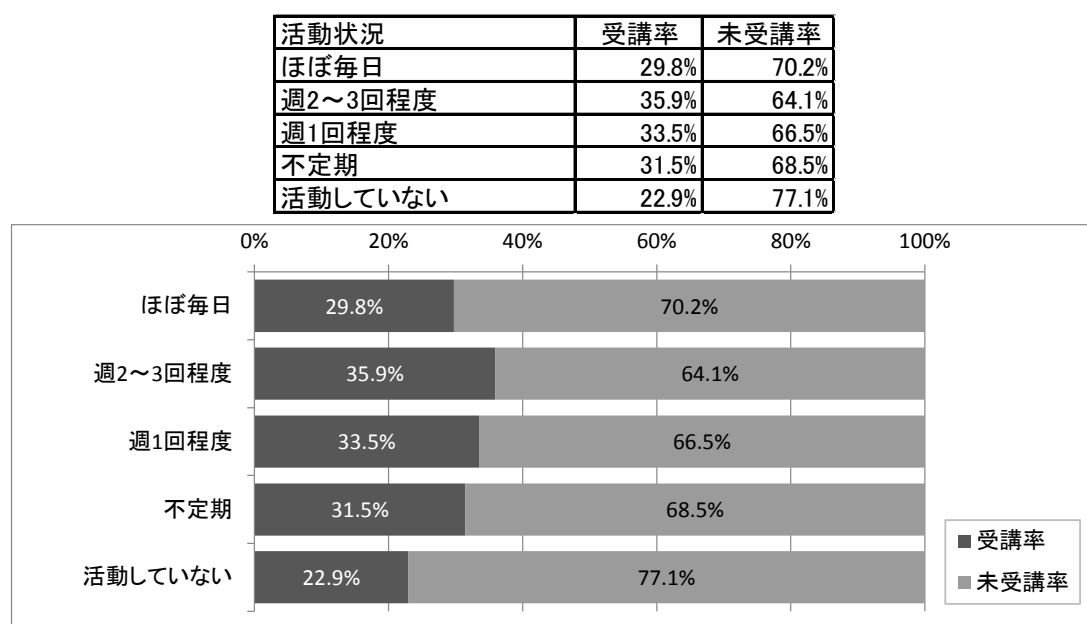
| 就労状況 | 受講率 | 未受講率 |
|-------------|-------|-------|
| 正社員 | 27.6% | 72.4% |
| 非正規社員 | 29.0% | 71.0% |
| 経営・管理職 | 32.6% | 67.4% |
| CCとしてフリー・自営 | 37.4% | 62.6% |
| CC以外でフリー・自営 | 29.3% | 70.7% |
| CCとしてボランティア | 40.9% | 59.1% |
| CC以外でボランティア | 32.8% | 67.2% |
| 無職 | 27.5% | 72.5% |

※CCはキャリアコンサルタント



※CCはキャリアコンサルタント

図表6-4 活動状況別の更新講習の受講状況率



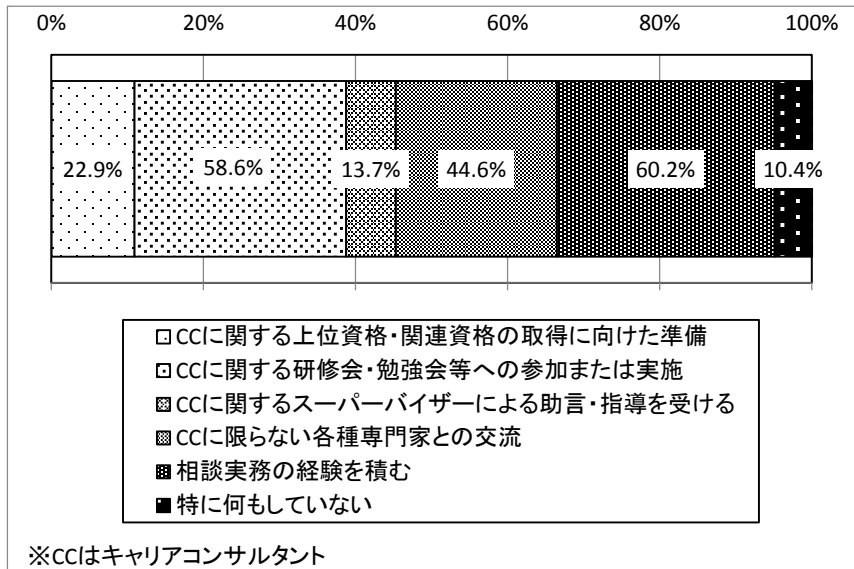
2. キャリアコンサルタントとしての能力の維持・向上について

本調査では、「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ますか。」の設問で、能力の維持向上のために行っていることについてたずねた。

図表6-5には、その回答結果について示した。能力を維持・向上させるために行っていることで多かったのは「相談実務の経験を積む」と「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、それぞれ全回答者の約60%近くが行っていた。

図表6-5 能力の維持・向上について(複数回答)

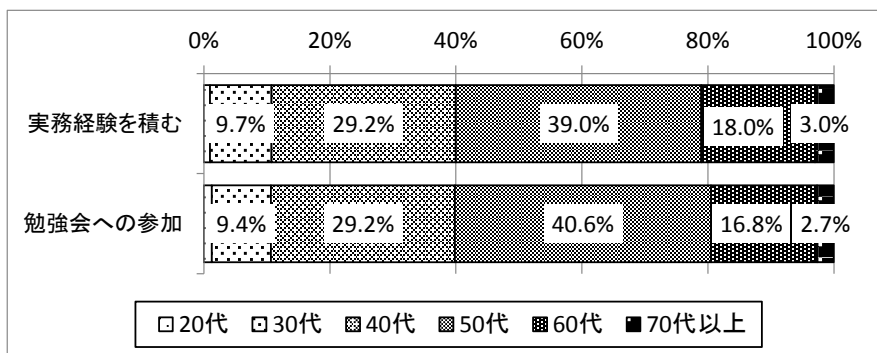
| | n | % |
|--------------------------------------|------|------|
| キャリアコンサルティングに関する上位資格・関連資格の取得に向けた準備 | 751 | 22.9 |
| キャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施 | 1918 | 58.6 |
| キャリアコンサルティングに関するスーパーバイザーによる助言・指導を受ける | 450 | 13.7 |
| キャリアコンサルティングに限らない各種専門家との交流 | 1459 | 44.6 |
| 相談実務の経験を積む | 1970 | 60.2 |
| 特に何もしていない | 339 | 10.4 |



図表6-6には、上位2項目の「相談実務の経験を積む」と「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」と答えた人の属性のクロス集計結果を示した。2項目に共通して高いのは、「50代」、「ほぼ毎日活動している人」であるが、就労状況別に見ると「相談実務の経験を積む」では「非正規社員として活動している人」が、「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」では「正社員」の割合が一番高く、就労状況によって能力維持向上の方法に違いがあることがうかがえる。

図表6-6-① 属性別 維持・向上のための上位2項目①

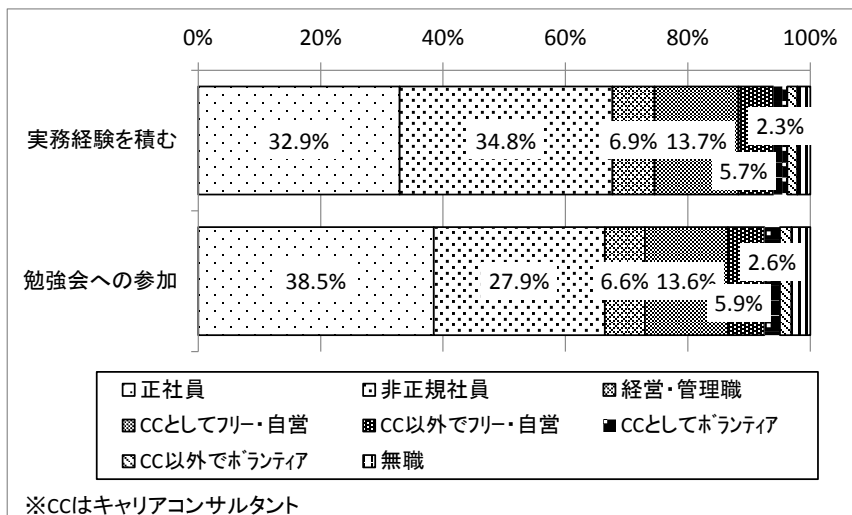
| 年代別 | 20代 | 30代 | 40代 | 50代 | 60代 | 70代以上 |
|---------|------|------|-------|-------|-------|-------|
| 実務経験を積む | 1.0% | 9.7% | 29.2% | 39.0% | 18.0% | 3.0% |
| 勉強会への参加 | 1.3% | 9.4% | 29.2% | 40.6% | 16.8% | 2.7% |



図表6-6-② 属性別 維持・向上のための上位2項目②

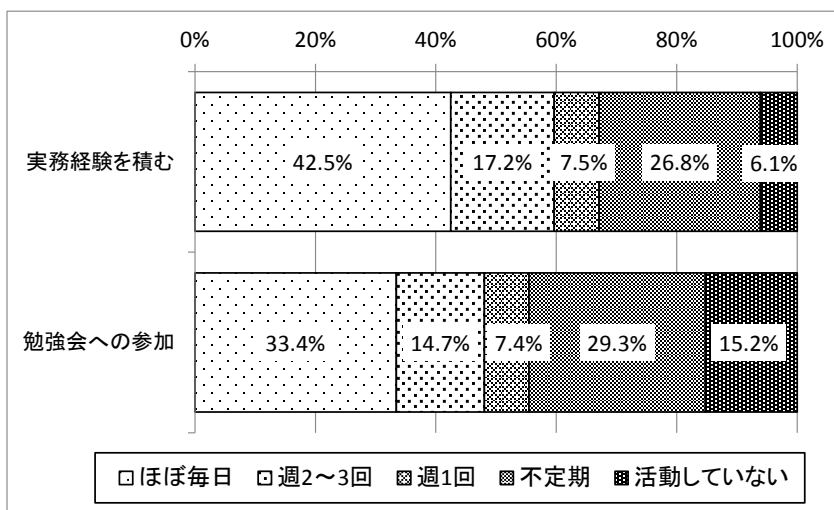
| 就労状況別 | 正社員 | 非正規社員 | 経営・管理職 | CCとしてフリー・自営 | CC以外でフリー・自営 | CCとしてボランティア | CC以外でボランティア | 無職 |
|---------|-------|-------|--------|-------------|-------------|-------------|-------------|------|
| 実務経験を積む | 32.9% | 34.8% | 6.9% | 13.7% | 5.7% | 2.3% | 1.6% | 2.1% |
| 勉強会への参加 | 38.5% | 27.9% | 6.6% | 13.6% | 5.9% | 2.6% | 1.9% | 3.1% |

※CCはキャリアコンサルタント



図表6-6-③ 属性別 維持・向上のための上位2項目③

| 活動状況別 | ほぼ毎日 | 週2~3回 | 週1回 | 不定期 | 活動していない |
|---------|-------|-------|------|-------|---------|
| 実務経験を積む | 42.5% | 17.2% | 7.5% | 26.8% | 6.1% |
| 勉強会への参加 | 33.4% | 14.7% | 7.4% | 29.3% | 15.2% |

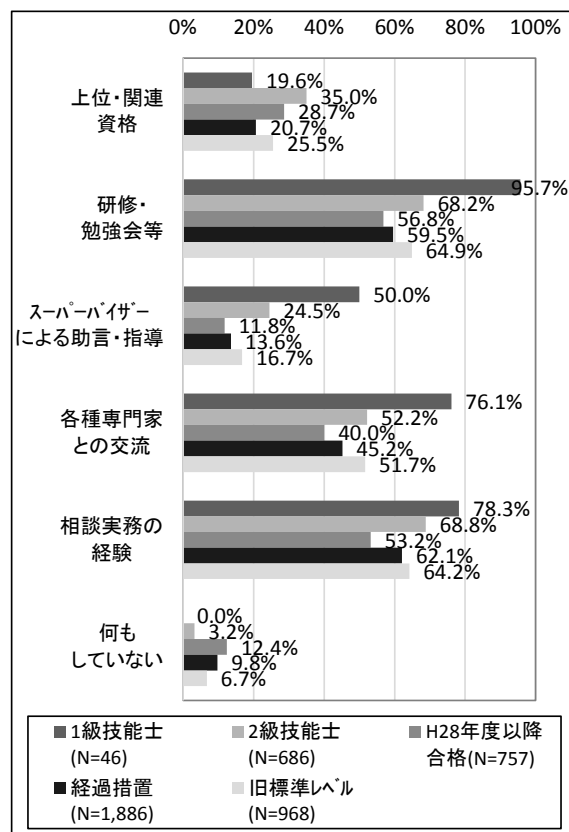
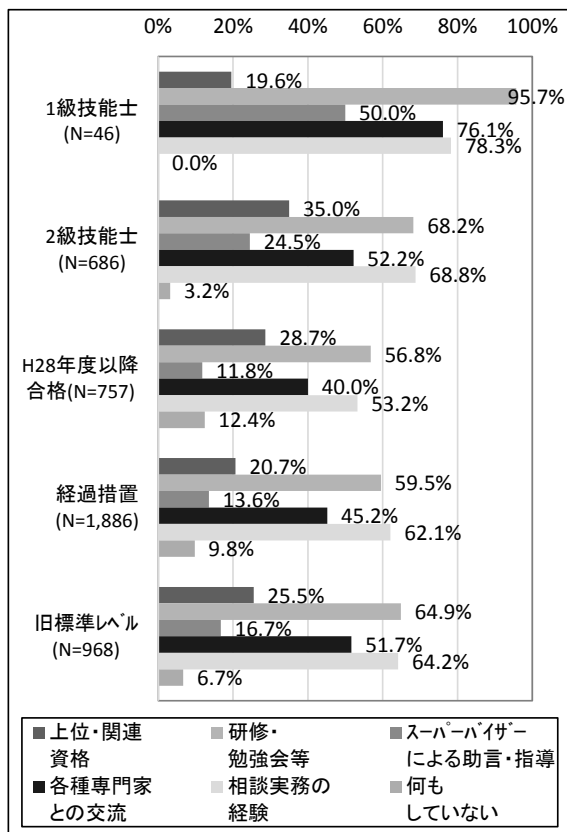


図表6-7には、「保有資格（キャリアコンサルタント関連資格）」とのクロス集計結果を示した。「1級技能士」「H28年度以降合格」「旧標準レベル」は、「キャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施」との回答が一番高かった。一方「2級」および「経過措置」で一番高いのは「相談実務の経験を積む」であった。2

級技能士の受検資格は実務経験が必須となっているが、保有資格が能力維持向上の方法の特色を表わす結果になっていると言える。また選択肢毎の答えた割合を所有資格別で見ると、「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」と答えた割合が一番高いのが1級で95.7%であった。一方一番低いのはH28年度以降の合格で56.8%であった。また、「キャリアコンサルティングに関する上位資格・関連資格の取得に向けた準備」と答えた割合が一番高いのが「2級技能士」の35.0%で、一番低いのは「1級」の19.6%であった。保有資格により、上位の資格を目指すか実務経験を積むかと言った違いがあらわれているとも見て取れる。

図表6-7 保有資格別 能力の維持・向上について

| | 上位・ 関連資格 | 研修・ 勉強会等 | スーパーバイザー による 助言・指導 | 各種専門家 との交流 | 相談実務の 経験 | 何もして いない |
|----------------------|-------------|-------------|--------------------------|---------------|-------------|-------------|
| 1級技能士 (N=46) | 19.6% | 95.7% | 50.0% | 76.1% | 78.3% | 0.0% |
| 2級技能士 (N=686) | 35.0% | 68.2% | 24.5% | 52.2% | 68.8% | 3.2% |
| H28年度以降合格 (N=757) | 28.7% | 56.8% | 11.8% | 40.0% | 53.2% | 12.4% |
| 経過措置 (N=1,886) | 20.7% | 59.5% | 13.6% | 45.2% | 62.1% | 9.8% |
| 旧標準レベル (N=968) | 25.5% | 64.9% | 16.7% | 51.7% | 64.2% | 6.7% |



なお、図表6-5では、何らかの活動をしていると回答した人の中では「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」が最も低く、13.7%と1割強にとどまっていた。しかしながら、これを保有資格別に分析したところ、図表6-7で示した通り、「1級キャリアコンサルティング技能士」保有者は50.0%がスーパービジョンを受けているという結果であった。さらに、1級技能士は他の資格に比べ、「上位資格の取得にむけた準備」以外での全ての項目が高く、「特に何もしていない」との回答はゼロであることから、上位資格保有者ほどスーパービジョンをはじめとする自己研鑽を積んでいることがうかがえる。

3. キャリアコンサルタント同士の情報交換や交流のネットワークについて

本調査では、「キャリアコンサルタント同士で、情報交換や交流のネットワークをお持ちですか。」の設問で、キャリアコンサルタント同士のネットワークについてたずねた。

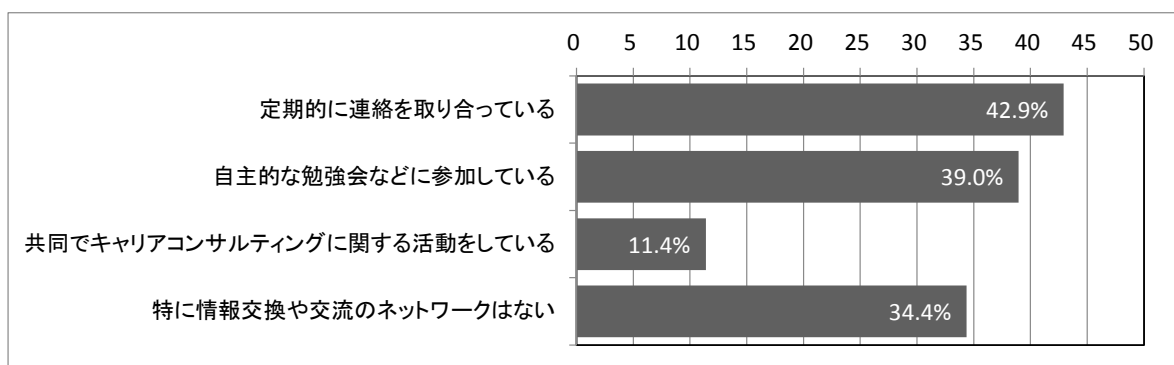
図表6-8には情報交換や交流のネットワークの状況の結果を示した。「定期的に連絡を取り合っている」、「自主的な勉強会などに参加している」の2項目がそれぞれ40%近くの回答で多かった。しかしながら、「特に情報交換や交流のネットワークはない」も34.4%の回答であった。平成18年度および平成22年度の調査で同様の質問を行った際は、「定期的に連絡を取り合っている」は平成18年度が41%、平成22年度が52%で、「特に情報交換や交流のネットワークはない」は平成18年度が39%、平成22年度が27%であった。標準レベルのキャリア・コンサルタントの養成は平成12年頃から始まり、キャリアコンサルタント養成講座を受講し、資格認定試験に合格したら、その団体の会員として継続学習カリキュラムを受講する等して研鑽を積むという仕組みがネットワークの形成の一つとなり、それが徐々に浸透して行ったものが、今回の調査において平成18年度の水準に戻るような結果であったことは、平成28年4月のキャリアコンサルタントの法制化により、養成講習団体を主体としたネットワークが希薄になったことが一因と考えられる。今後はキャリアコンサルタント登録制度の下、新たな方法によるネットワーク形成の仕組み作りが期待される。

図表6-9には所属団体や活動地域等とのクロス集計結果を示した。上位2項目（「定期的に連絡を取り合っている」、「自主的な勉強会などに参加している」）に特化して見ると、共通して最も高いのは、「自分がキャリアコンサルタント養成講座・養成講習を修了した団体」、居住地は「関東・信越」、性別は「女性」、活動状況は「ほぼ毎日活動している」であったが、キャリアコンサルティングに関連する活動の通算年数では、「定期的に連絡を取り合っている」と答えた人で一番高いのは「1年以上5年未満」であるのに対し「自主的な勉強会などに参加している」で最も高いのは「10年以上」であった。活動期間が浅い期間は、養成講座の受講仲間等と幅広く連絡を取る機会が多いが、年数が経

つとそれが減り、活動状況に応じて勉強会を実施したり、参加する機会が増えるといったように、ネットワーク形成の方法や質が変化していくことが推察される。

図表6-8 ネットワークについて

| | n | % |
|----------------------------|------|-------|
| 全体 | 3273 | 100.0 |
| 定期的に連絡を取り合っている | 1405 | 42.9 |
| 自主的な勉強会などに参加している | 1275 | 39.0 |
| 共同でキャリアコンサルティングに関する活動をしている | 373 | 11.4 |
| 特に情報交換や交流のネットワークはない | 1125 | 34.4 |

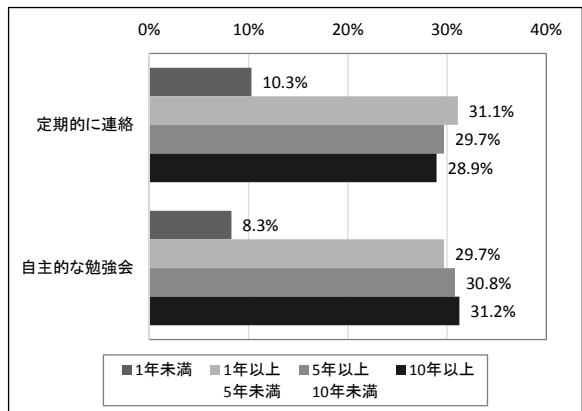
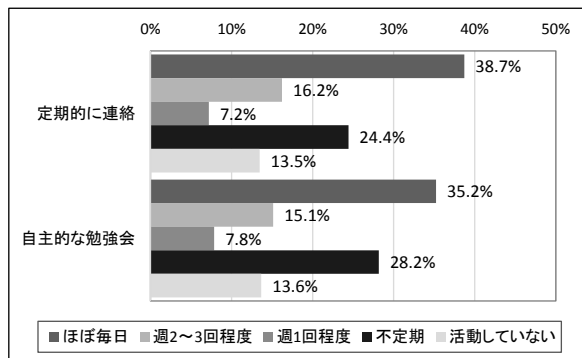
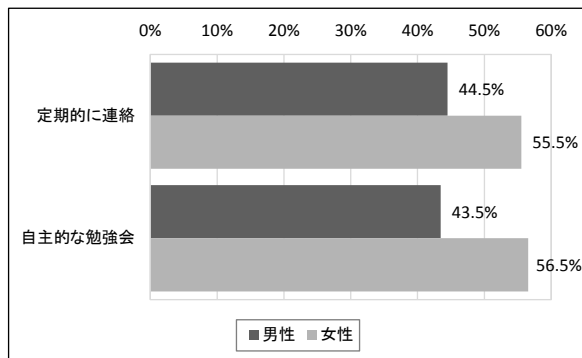
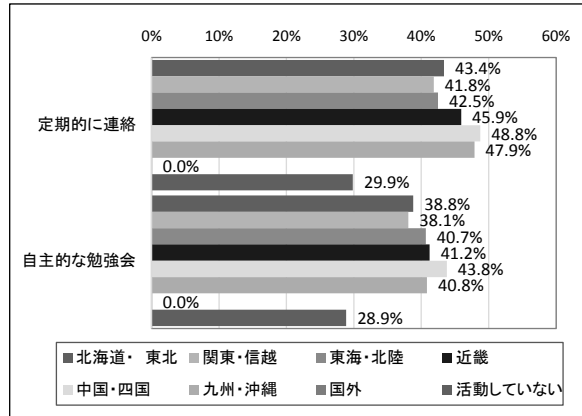
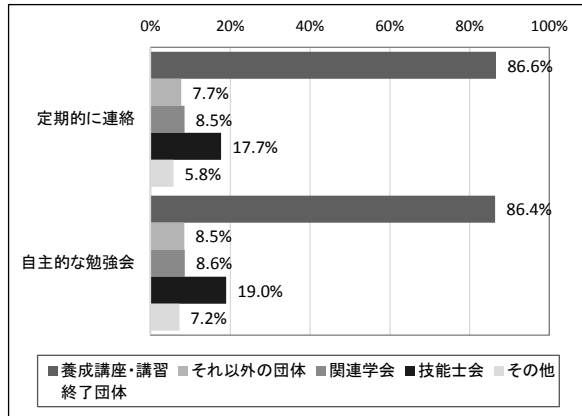


図表6-9 属性別 ネットワークについて

| 属性 | 所属団体 | | | | |
|-------------|-------------|---------|-------|-------|------|
| | 養成講座・講習終了団体 | それ以外の団体 | 関連学会 | 技能士会 | その他 |
| 定期的に連絡 | 86.6% | 7.7% | 8.5% | 17.7% | 5.8% |
| 自主的な勉強会 | 86.4% | 8.5% | 8.6% | 19.0% | 7.2% |
| 共同で活動 | 83.2% | 12.4% | 14.6% | 25.5% | 8.4% |
| 特にネットワークはない | 87.4% | 6.6% | 4.9% | 9.1% | 4.3% |

| 属性 | 活動地域 | | | | | | | |
|-------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|---------|
| | 北海道・東北 | 関東・信越 | 東海・北陸 | 近畿 | 中国・四国 | 九州・沖縄 | 国外 | 活動していない |
| 定期的に連絡 | 43.4% | 41.8% | 42.5% | 45.9% | 48.8% | 47.9% | 0.0% | 29.9% |
| 自主的な勉強会 | 38.8% | 38.1% | 40.7% | 41.2% | 43.8% | 40.8% | 0.0% | 28.9% |
| 共同で活動 | 13.2% | 10.6% | 9.9% | 14.4% | 12.4% | 14.4% | 0.0% | 3.5% |
| 特にネットワークはない | 31.5% | 35.8% | 33.1% | 29.9% | 30.8% | 28.5% | 100.0% | 53.2% |

| 属性 | 性別 | | 活動日 | | | | | 活動期間 | | | |
|-------------|-------|-------|-------|---------|-------|-------|---------|-------|----------|-----------|-------|
| | 男性 | 女性 | ほぼ毎日 | 週2~3回程度 | 週1回程度 | 不定期 | 活動していない | 1年未満 | 1年以上5年未満 | 5年以上10年未満 | 10年以上 |
| 定期的に連絡 | 44.5% | 55.5% | 38.7% | 16.2% | 7.2% | 24.4% | 13.5% | 10.3% | 31.1% | 29.7% | 28.9% |
| 自主的な勉強会 | 43.5% | 56.5% | 35.2% | 15.1% | 7.8% | 28.2% | 13.6% | 8.3% | 29.7% | 30.8% | 31.2% |
| 共同で活動 | 47.5% | 52.5% | 43.2% | 22.5% | 9.4% | 22.5% | 2.4% | 6.3% | 24.2% | 29.9% | 39.6% |
| 特にネットワークはない | 46.0% | 54.0% | 24.1% | 8.4% | 4.7% | 31.0% | 31.7% | 10.3% | 28.5% | 32.6% | 28.6% |



4. 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効果的な対策について

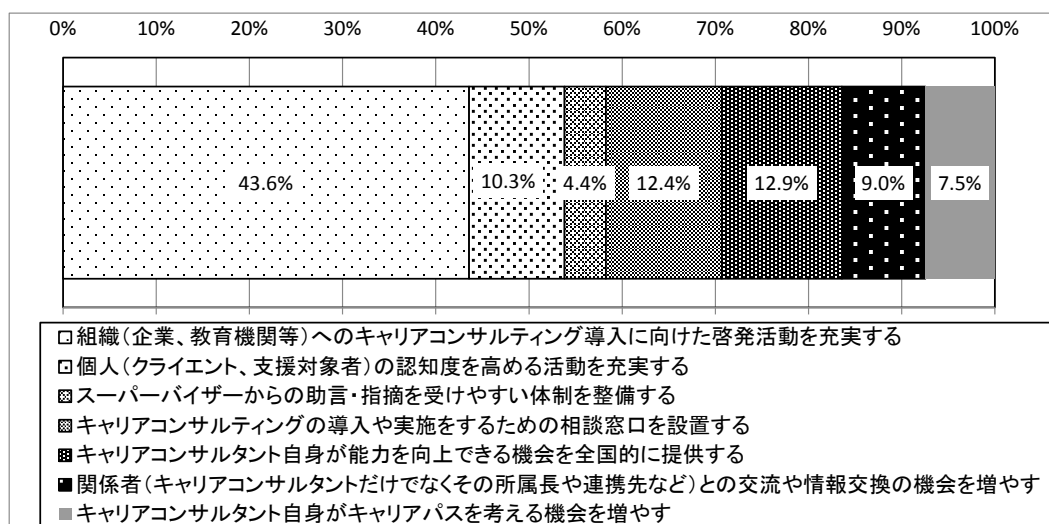
本調査では、「今後、キャリアコンサルタントが活躍しやすい環境を作るためには、どのような対策が最も効果的だと思いますか。」の設問で、キャリアコンサルタントが活躍するための効果的な方策についてたずねた。

図表6-10には最も効果的な対策として挙げられた回答を示した。「組織（企業、教育機関等）への啓発活動を充実する」が43.6%で最も多く、次いで「キャリアコンサルティングを実施する上での相談窓口を設置する」、「キャリアコンサルタント自身が能力を向上できる機会を全国的に提供する」がそれぞれ12%程度で、同じくらいの割合で多かった。なお、平成18年度に同様の質問（質問項目は若干異なる）を行った際に最も高

かったのが、「キャリア開発の重要性に関する組織（企業、教育機関等）への啓発活動を充実する」（71.3%）であった。割合は減ったものの、依然として同様の項目が一番高かったことは、国や関係機関、キャリアコンサルタント自身が引き続き課題として受け止め、対応していく必要があるものと言えるであろう。

図表6-10 効果的な対策について

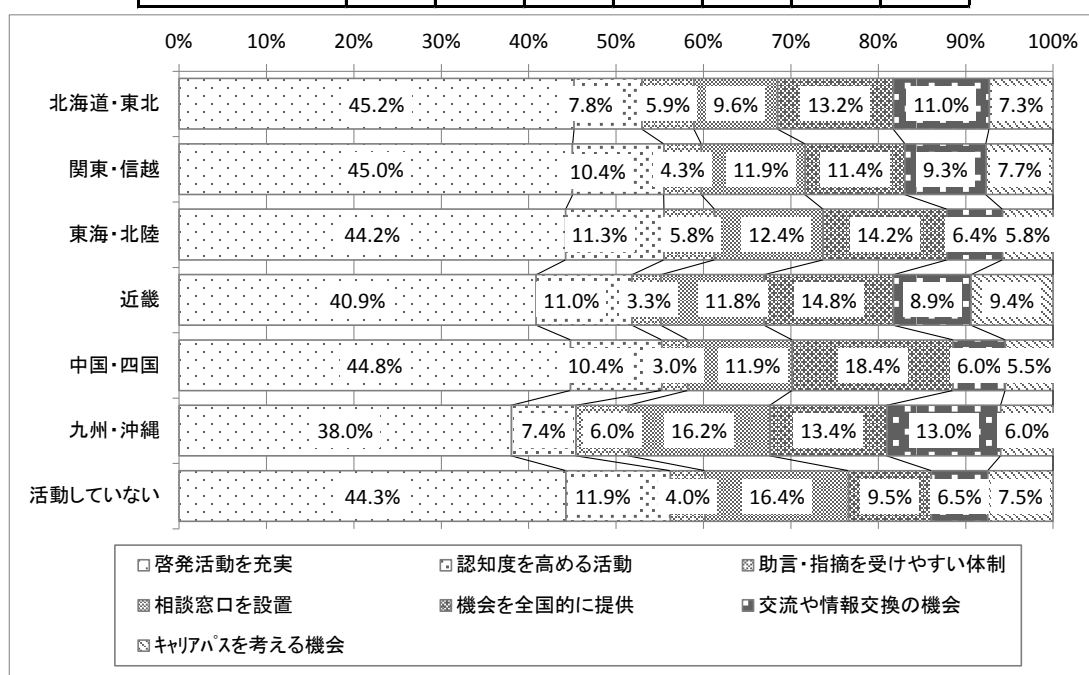
| | n | % |
|--------------------------------------------------|------|-------|
| 全体 | 3273 | 100.0 |
| 組織(企業、教育機関等)へのキャリアコンサルティング導入に向けた啓発活動を充実する | 1426 | 43.6 |
| 個人(クライアント、支援対象者)の認知度を高める活動を充実する | 336 | 10.3 |
| スーパーバイザーからの助言・指摘を受けやすい体制を整備する | 145 | 4.4 |
| キャリアコンサルティングの導入や実施をするための相談窓口を設置する | 407 | 12.4 |
| キャリアコンサルタント自身が能力を向上できる機会を全国的に提供する | 422 | 12.9 |
| 関係者(キャリアコンサルタントだけでなくその所属長や連携先など)との交流や情報交換の機会を増やす | 293 | 9.0 |
| キャリアコンサルタント自身がキャリアパスを考える機会を増やす | 244 | 7.5 |



図表6-11には、地域別のクロス集計結果を示した。各地域とも「組織（企業、教育機関等）への啓発活動を充実する」が一番高い点は共通していた。2番目に高い項目は、関東・信越と九州・沖縄地域では「キャリアコンサルティングを実施する上での相談窓口を設置する」であるが、それ以外の地域では「キャリアコンサルタント自身が能力を向上できる機会を全国的に提供する」であった。関東・信越と九州・沖縄地域以外の地域では、能力向上の機会を求めている人がやや多い可能性を指摘できる。また、3番目に多い項目を見ると、北海道・東北地域では「関係者の交流や情報交換の機会を増やす」となっているのが特徴的である。

図表6-11 地域別 効果的な対策について

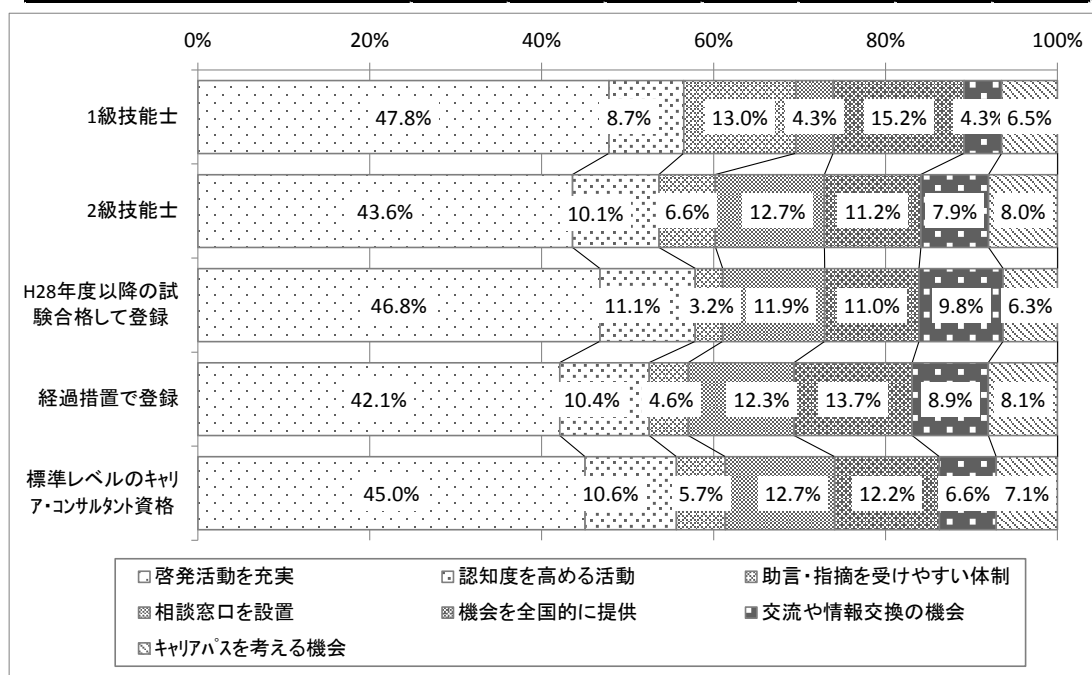
| 地区 | 啓発活動を充実 | 認知度を高める活動 | 助言・指摘を受けやすい体制 | 相談窓口を設置 | 機会を全国的に提供 | 交流や情報交換の機会 | キャリアパスを考える機会 |
|---------|---------|-----------|---------------|---------|-----------|------------|--------------|
| 北海道・東北 | 45.2% | 7.8% | 5.9% | 9.6% | 13.2% | 11.0% | 7.3% |
| 関東・信越 | 45.0% | 10.4% | 4.3% | 11.9% | 11.4% | 9.3% | 7.7% |
| 東海・北陸 | 44.2% | 11.3% | 5.8% | 12.4% | 14.2% | 6.4% | 5.8% |
| 近畿 | 40.9% | 11.0% | 3.3% | 11.8% | 14.8% | 8.9% | 9.4% |
| 中国・四国 | 44.8% | 10.4% | 3.0% | 11.9% | 18.4% | 6.0% | 5.5% |
| 九州・沖縄 | 38.0% | 7.4% | 6.0% | 16.2% | 13.4% | 13.0% | 6.0% |
| 国外 | 100% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| 活動していない | 44.3% | 11.9% | 4.0% | 16.4% | 9.5% | 6.5% | 7.5% |



図表6-12には、保有資格別のクロス集計結果を示した。各資格とも一番多い回答は「組織（企業、教育機関等）への啓発活動を充実する」であった。この項目を除くと、1級技能士以外は10%以上の回答があった3項目（「個人の認知度を高める活動を充実」「相談窓口を設置」「能力を向上できる機会を全国的に提供」）が共通しているが、1級技能士では「スーパーバイザーからの助言・指摘を受けやすい体制を整備する」が入っているのが特徴的である。『2. キャリアコンサルタントとしての能力の維持・向上について』の図表6-7で、1級技能士は、50%がスーパービジョンを受けているという結果を示したが、自身がスーパービジョンを受けた上でその重要性を認識し、機会の拡大を望んでいることがうかがえる。

図表6-12 資格別 効果的な対策について

| | 啓発活動を充実 | 認知度を高める活動 | 助言・指摘を受けやすい体制 | 相談窓口を設置 | 機会を全国的に提供 | 交流や情報交換の機会 | キャリアパスを考える機会 |
|----------------------|---------|-----------|---------------|---------|-----------|------------|--------------|
| 1級技能士 | 47.8% | 8.7% | 13.0% | 4.3% | 15.2% | 4.3% | 6.5% |
| 2級技能士 | 43.6% | 10.1% | 6.6% | 12.7% | 11.2% | 7.9% | 8.0% |
| H28年度以降の試験合格で登録 | 46.8% | 11.1% | 3.2% | 11.9% | 11.0% | 9.8% | 6.3% |
| 経過措置で登録 | 42.1% | 10.4% | 4.6% | 12.3% | 13.7% | 8.9% | 8.1% |
| 標準レベルのキャリア・コンサルタント資格 | 45.0% | 10.6% | 5.7% | 12.7% | 12.2% | 6.6% | 7.1% |



5. 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の上記以外の効果的な対策について

本調査では、「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、どのような対策が効果的だと思いますか。」の設問で、上記4の選択肢以外の内容を自由記述によりたずねた。

図表6-13には効果的な対策として自由記述で挙げられた回答のキーワードを抽出し、KJ法を援用して、分類した結果を示した。上位カテゴリーとしては6つが抽出され、それぞれ下位カテゴリーと発言例を挙げる。

「普及促進」や「地位向上」、「キャリアコンサルタントへの支援」に関しては、平成23年度に同様の質問（自由記述回答）を行った際にも同様の内容が挙げられているが、今回の調査結果の特徴としては、「キャリアコンサルタント自身の取り組み」、「推進のための取り組み」、「調査研究」が挙げられる。平成23年度と比べ現在は、資格や制度の整

備が進んでいると言えるが、それに見合うキャリアコンサルタント自身の努力や、社会にキャリアコンサルティングを広める取り組み、さらに発展させるための調査研究の必要性を、現場で活動するキャリアコンサルタントならではの感覚として挙げられたものであろう。なお、一部ではあるが回答の中には、「更新講習の情報を、1つの場所でタイムリーに知れるものが欲しい」(現在、キャリアコンサルタントWebサイトで情報公開)といったものもあった。キャリアコンサルタント自身が現状の施策や情報について収集不足の面があることがうかがえる。

図表6-13 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効果的な対策について

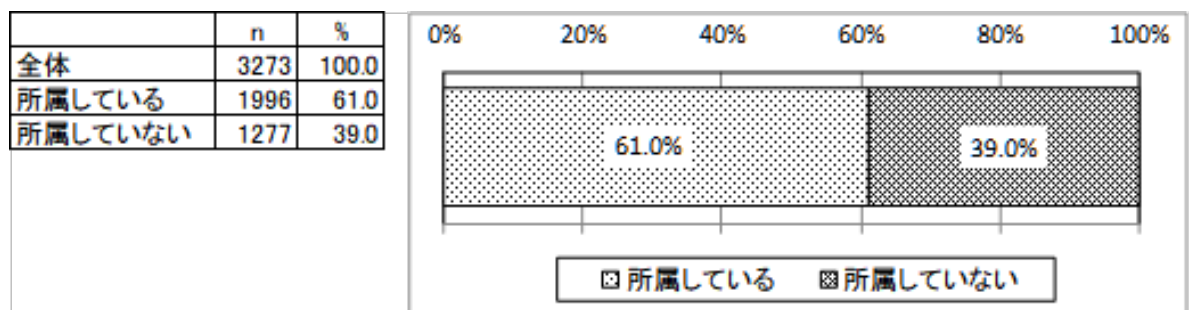
| 上位カテゴリー | 下位カテゴリー | 回答例 |
|--------------------|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 周知活動 | 社会における認知度の向上 | まずはキャリアコンサルタントの存在、またキャリアコンサルタントができることや職務の詳細について多くの人に認知してもらうこと |
| | 啓発活動 | キャリアコンサルタントの仕事、可能性を世の中の人や、経営者に知って貰えるような啓発的活動 |
| | 広報活動 | 広報誌や新聞、雑誌などで活用事例を紹介する |
| 地位向上 | 企業内キャリアコンサルティングの充実 | 企業の経営者が、「社員がキャリアについて考えること」の重要性や有用性を認識する機会を設けること、社員が相談を受けることができる機会を社内に設けること、を制度として構築することが必要。 |
| | 収入・身分の安定 | 専門職でありながら、ほとんどの人が非正規(特にハローワーク、大学のキャリアセンターなど)。待遇の改善が必要。 |
| キャリアコンサルタント自身の取り組み | 活躍の場の拡大 | 職業で専門的にキャリアコンサルタントをしていない人に向けて、ボランティア等段階的に経験を積める場の提供 |
| | 能力・スキルの向上 | 現在有資格者として活動している方々のレベルに差がありすぎるため、相談者の評価にも賛否が出ていると感じる。最低限の知識と相談支援ができるようなコンサルタントを育てていく対策が必要だと思われる |
| | キャリア形成 | そもそもキャリアコンサルタント自身のキャリアは自身で満足いくようなものになっているのが重要だと思う。自分ができていない状況に矛盾を感じる。まずはキャリアコンサルタント自身のキャリアを充実させるセミナーや講習会などがあつたら良いと思う |
| キャリアコンサルタントへの支援 | 自助努力 | コンサルタント自身がキャリアコンサルティングとその周辺知識を広げ、人格を磨き、CLおよび関係する職場等からの信頼を深める |
| | ネットワーク | キャリアコンサルタント同士の情報交換がしやすい環境を整えること |
| | 情報提供 | WEBサイトによるキャリアの活動情報や情報交流の場の提供など 国や自治体、経済界などからの広報や、導入事例の情報発信 |
| | 学習機会の整備 | 異なる組織で就労しているキャリアコンサルタントの情報交換 特に地方での学習の機会を増やして欲しい |
| 推進のための取り組み | 専門性向上 | 自立して稼げるキャリアコンサルタントになるための体系的なプログラム(研修など)提供 |
| | キャリアパスの提示 | 得意分野を整理してその分野で深く知識や技能を培っていくべきだと思う |
| | 行政による取り組み | 資格取得後の働き方支援 |
| | 資格のさらなる整備 | 現在、そして将来の社会の流れにおける働き方に対し、法整備とともに、企業としてのあるべきモデルケースを国として提案。助成金への予算配分、活用について積極的に行われているが、マニュアル・パンフレットをみると「活用する側」に対して、わかりやすさ、親しみやすさ、使いやすさの視点が大きい欠けている |
| | 利用者支援 | 現在、キャリアコンサルタント資格をもっていなくてもコンサルティング業務に就くことが出来るが、組織における有資格者の配置の規定や、有資格者によるコンサルティング業務に変えていく必要があると思う |
| | 企業内キャリアコンサルティングの充実 | 個人が、キャリアコンサルタントによる相談を受け、自らのキャリアについて考える機会を得る体験が気軽にできるような機会を増やす |
| | セルフキャリアドック | 人事制度に盛り込む |
| 調査研究 | セルフキャリアドック | セルフキャリアドック制度の義務化 |
| | 企業・学校等へのCC配置の義務化 | 企業や学校にキャリアコンサルタントの専任者を置くことを義務付ける |
| 調査 | キャリア教育 | 小さい頃から自分のキャリアは自分で考える、という意識付けも必要かと思う |
| | 研究 | キャリアコンサルティングと企業の生産性への寄与に関する研究と、その公表が数多く成されること。研究会が多く開かれると良いと思う |
| | 調査 | キャリアコンサルティングの費用対効果を明確にすること |

6. キャリアコンサルタント関連会員組織の所属状況について

本調査では、「現在、あなたは、キャリアコンサルタント関連の会員組織に所属していますか」の設問で、キャリアコンサルタント登録機関以外に所属している組織についてたずねた。

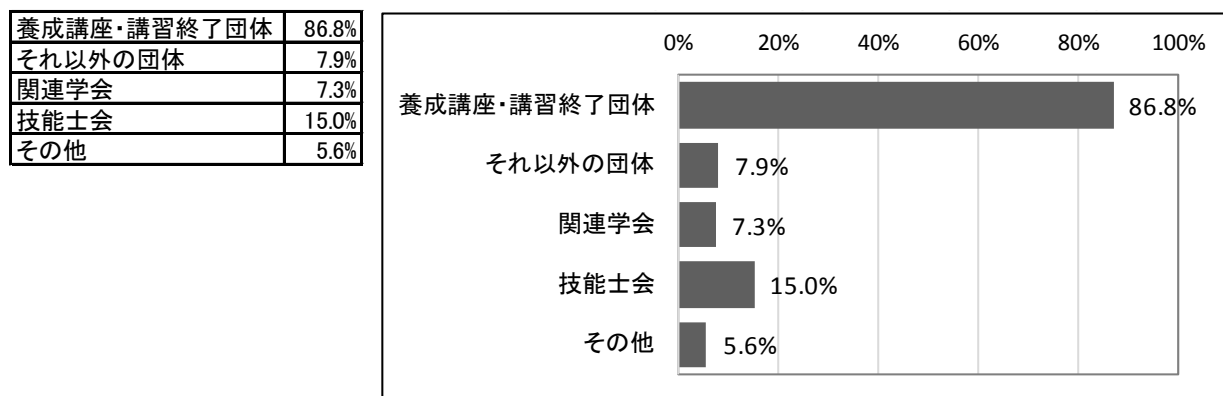
図表6-14にはキャリアコンサルタント関連の会員組織への所属の有無について示した。「所属している」と「所属していない」の割合は6対4であった。

図表6-14 会員組織の所属状況について



図表6-15には「所属している」と答えた人について所属団体の種類に関する結果を示した。「自分がキャリアコンサルタント養成講座・養成講習を修了した団体」が86.8%で最も多く、次いで多いのは、「キャリアコンサルティング技能士会」で15.0%であった。

図表6-15 キャリアコンサルタント関連の会員組織に「所属している」人の
会員組織の所属状況について(複数回答)

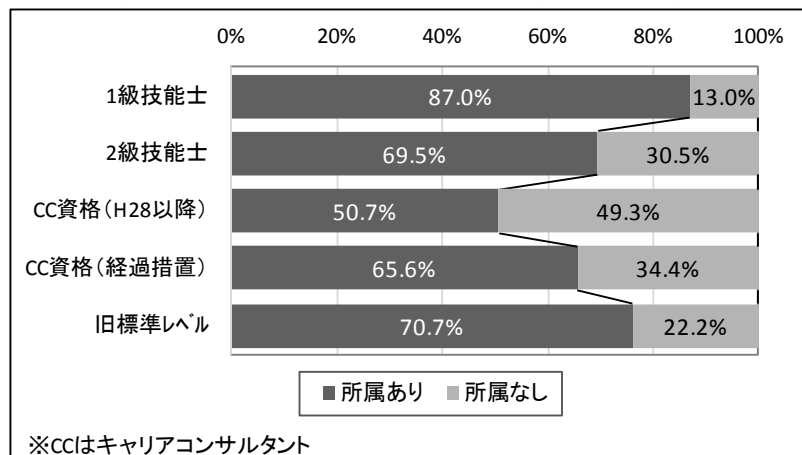


図表6-16には、保有資格別に会員組織の所属状況を示した。「所属あり」が最も多いのは「1級キャリアコンサルティング技能士」であり、87.0%であった。以下、「旧制度の標準レベルのキャリア・コンサルタント資格」70.7%、「2級キャリアコンサルティング技能士」69.5%と続いていた。逆に「所属あり」が最も少ないのは「キャリアコンサルタント資格(平成28年度以降の試験に合格してキャリアコンサルタント登録)」で50.7%であった。『3. キャリアコンサルタント同士の情報交換や交流のネットワークについて』で前述したことと併せ、ここでも法制化以降の養成講習終了団体への帰属意識の低下の現れが見て取れる。

図表6-16 保有資格別のキャリアコンサルタント関連会員組織の所属状況について

| | 所属あり | 所属なし |
|-------------|-------|-------|
| 1級技能士 | 87.0% | 13.0% |
| 2級技能士 | 69.5% | 30.5% |
| CC資格(H28以降) | 50.7% | 49.3% |
| CC資格(経過措置) | 65.6% | 34.4% |
| 旧標準レベル | 70.7% | 22.2% |

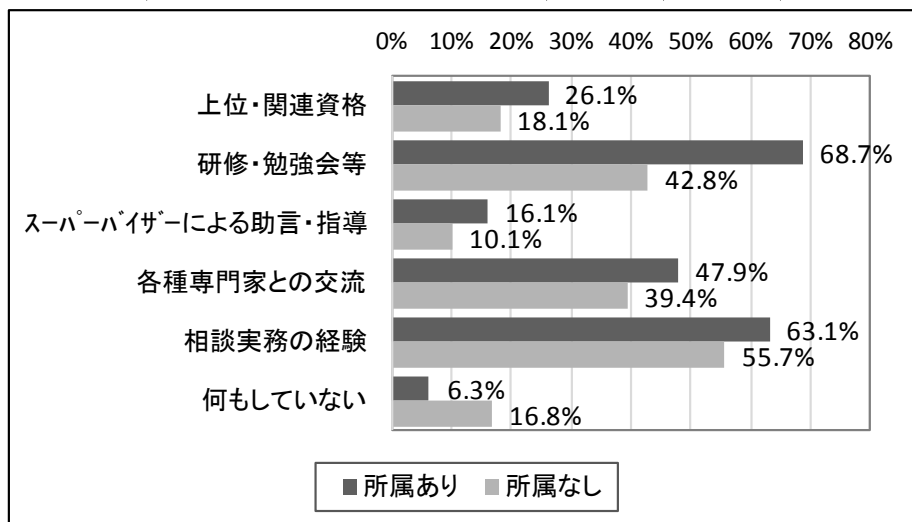
※CCはキャリアコンセ 29.3



図表6-17には「能力維持向上のために実施していること」とのクロス集計結果を示した。「所属あり」と答えた人は「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」の割合が68.7%で一番高いのに対し、「所属なし」と答えた人は「相談実務の経験を積む」の割合が一番高く、55.7%であった。会員として所属する組織が無い人は研修会等への参加が少ないことがうかがえる。

図表6-17 キャリアコンサルタント関連会員組織の所属状況別にみた「能力維持向上のために実施していること」(複数回答)

| | 所属あり | 所属なし |
|------------------|-------|-------|
| 上位・関連資格 | 26.1% | 18.1% |
| 研修・勉強会等 | 68.7% | 42.8% |
| スーパーバイザーによる助言・指導 | 16.1% | 10.1% |
| 各種専門家との交流 | 47.9% | 39.4% |
| 相談実務の経験 | 63.1% | 55.7% |
| 何もしていない | 6.3% | 16.8% |



7. キャリアコンサルタントとしての能力の維持・向上等について(まとめ)

本章の結果は以下の3点に集約される。

第一に、能力の維持・向上のために行っていることで多かったのは、「相談実務の経験を積む」と「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。概して、「相談実務の経験を積む」は「非正規社員として活動している人」が、「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「正社員」の割合が高く、就労状況によって能力維持向上の方法の違いがみられた。

第二に、キャリアコンサルタント同士の情報交換や交流のネットワークについては、「特に情報交換や交流のネットワークはない」が約1/3を占めており、今後は新たな方法によるネットワーク形成の仕組み作りが期待された。

第三に、今後、活躍しやすい環境をつくるために効果的な対策として、「組織（企業、教育機関等）への啓発活動を充実する」が最も多く、以下「キャリアコンサルティングを実施する上での相談窓口を設置する」「キャリアコンサルタント自身が能力を向上できる機会を全国的に提供する」と続いていた。また、自由記述結果からは「周知活動」「地位向上」「キャリアコンサルタント自身の取り組み」「キャリアコンサルタントへの支援」「推進のための取り組み」「調査研究」などが挙げられた。