

第9章 キャリアコンサルタントの活動状況の経年比較(前3回調査との比較)

1. 前3回調査との比較

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、これまでに3回、実施された。本調査では、それら過去3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11年前の2006年に行われているため、これら過去3回の調査との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この約10年における変化を捉えることが可能となる。あるいは、この約10年で変化せず、時代に左右されない、ある程度普遍的なキャリアコンサルタントの活動を特定することができる。

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3回の調査の概要を示す。

(1) 2006年度「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)」(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%)

(2) 2010年度「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&コンサルティング社)

- ・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。但し、個人で複数の資格を取得している場合を計上した延べ数。
- ・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。）

（3）2013年度「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&コンサルティング社）

- ・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。但し、個人で複数の資格を取得している場合を計上した延べ数。
- ・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。）

上記、2006年調査、2010年調査、2013年調査の3つの調査のうち、最初の2つ2006年調査と2010年調査は、調査名に示されているとおり、文字どおりキャリアコンサルタントの活動状況を調査したものである。そのため、重複する項目が多く、相互に比較対照させて検討することが可能である。一方で、2013年調査は、調査名にあるとおり、おもにキャリアコンサルタントに必要な能力とスキルを明らかにする特別な目的から行われた。そのため、前2回の調査と重複する項目が少ない。

そこで、今回、経年比較が可能な調査とするにあたっては、可能な限り、2006年調査と2010年調査と質問項目を重ねるように設計・作成し、必要に応じて2013年調査を参照する形をとった。以上のことから、以下の経年比較においても、基本的には、2006年調査と2010年調査との比較を主に行うこととする。すなわち、2006年調査との比較ではこの11年間におけるキャリアコンサルタントの活動状況の変化を、2010年調査との比較では7年間における変化を検討する。一方で、これら3時点の比較によってもほとんど変化のみられない点については、この10年でほぼ変わらない普遍的な傾向であると、暫定的に考えておくことができる。

2. 年齢・性別・活動地域の経年比較

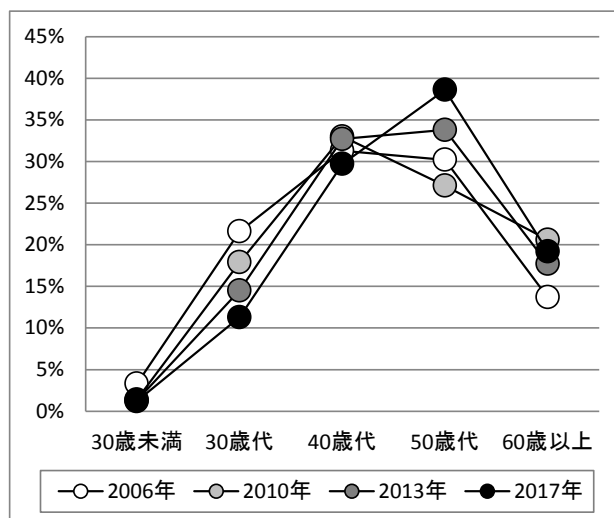
図表9-1には、各調査におけるキャリアコンサルタントの年齢を示した。表から、2006年と2017年とを比較すると「30代」が約10ポイント減少し、「50代」が約8ポイント、「60歳以上」が約6ポイント増加していることが示される。この11年間で30代が減少し、50～60代が増加したという結果から、概して、キャリアコンサルタントの高年齢化が進んだ可能性を指摘できる。

図表9-2には、各調査におけるキャリアコンサルタントの年齢を図示したが、2006年調査、2010年調査では40代がピークとなっているが、2013年調査、2017年調査では50代が最も多かった。

図表9-1 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 (今回調査) N=3273		2006年と 2017年の 差
30歳未満	3.3%	30歳未満	1.4%	30歳未満	1.3%	20代	1.2%	-2.1
30歳代	21.6%	30歳代	17.9%	30歳代	14.5%	30代	11.3%	-10.3
40歳代	31.3%	40歳代	33.0%	40歳代	32.7%	40代	29.7%	-1.6
50歳代	30.2%	50歳代	27.1%	50歳代	33.8%	50代	38.6%	8.4
60歳以上	13.7%	60歳以上	20.6%	60歳以上	17.7%	60代以上	19.2%	5.5

図表9-2 各調査におけるキャリアコンサルタントの年齢②



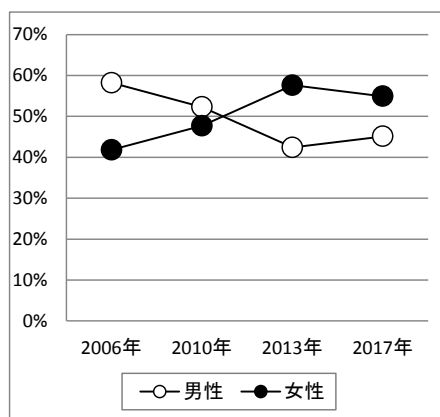
図表9-3には、各調査におけるキャリアコンサルタントの性別を示した。表から、2006年から2017年の11年間で、性別の割合が逆転したことが示される。すなわち、2006年調査では、男性が約6割、女性が約4割であったが、それぞれ約13ポイントずつ減少あるいは増加して、2017年調査では男性が約45%、女性が約55%となった。

図表9-4には、各調査におけるキャリアコンサルタントの性別を図示した。当初、男性が多かったが、徐々にその割合を減らし、現在、若干、女性が多くなっていることが分かる。

図表9-3 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 (今回調査) N=3273		2006年と 2017年の 差
男性	58.2%	男性	52.3%	男性	42.4%	男性	45.1%	-13.1
女性	41.8%	女性	47.7%	女性	57.6%	女性	54.9%	13.1

図表9-4 各調査におけるキャリアコンサルタントの性別②



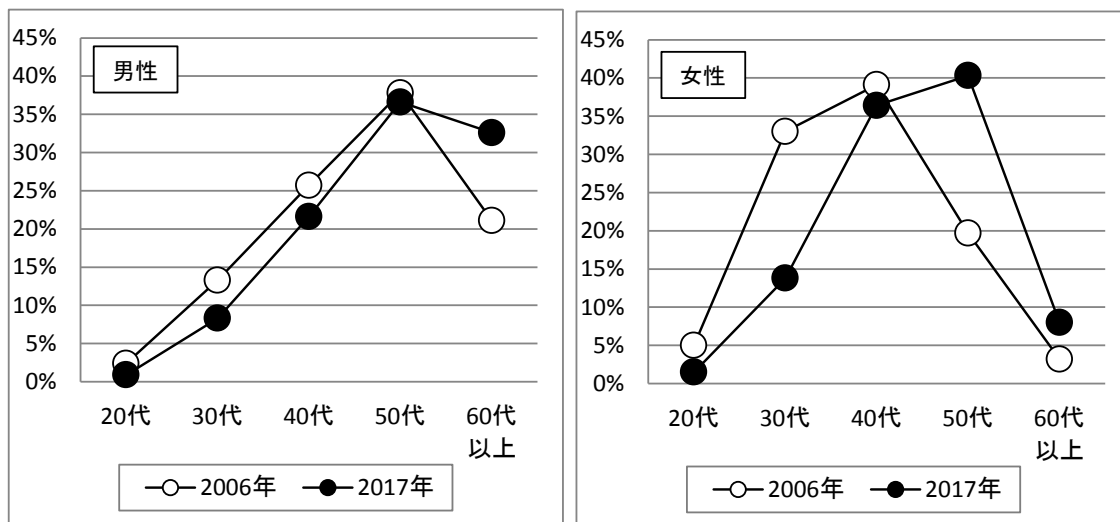
図表9-5には、2006年調査および2017年調査におけるキャリアコンサルタントの性別・年齢を示した。両者を単純に比較すると、この11年間で、男性は60歳以上が約11ポイント増加した。女性は30代が19ポイント減少し、50代が20ポイント増加した。

図表9-5 2006年調査および2017年調査におけるキャリアコンサルタントの性別・年齢①

	2006年調査 N=3465		2017年 (今回調査) N=3273		差
	年齢	割合	年齢	割合	
男性	30歳未満	2.4%	20代	0.9%	-1.5
	30歳代	13.3%	30代	8.3%	-5.0
	40歳代	25.7%	40代	21.6%	-4.1
	50歳代	37.8%	50代	36.6%	-1.2
	60歳以上	21.1%	60代以上	32.6%	11.5
女性	30歳未満	5.0%	20代	1.5%	-3.5
	30歳代	33.0%	30代	13.8%	-19.2
	40歳代	39.1%	40代	36.4%	-2.7
	50歳代	19.7%	50代	40.3%	20.6
	60歳以上	3.2%	60代以上	8.0%	4.8

図表9-6は、図表9-5を図示したものである。男性は、2006年調査時点で50代が最も多く、その傾向は2017年調査時点でも変わらないが、60代が大幅に増えていることを見て取ることができる。一方で、女性は、2006年調査時点では40代が最も多く、次いで30代であったが、2017年調査時点では50代が最も多く、次いで40代となっており、ピークの年代が40代から50代にシフトしている。

図表9-6 2006年調査および2017年調査におけるキャリアコンサルタントの性別・年齢②



図表9-7には、2006年調査と2017年調査における活動地域を示した。表からは明確な傾向はうかがえないが、「東京都」「神奈川県」「福岡県」などの都市圏を活動地域と回答した者の割合がやや増えており、その点、都市圏への集中化の傾向は若干ながら指摘することができる。しかしながら、全般的にはこの11年でおおむね変化がなかったと言え、キャリアコンサルタントは概して「東京都」「大阪府」「神奈川県」「愛知県」「福岡県」「兵庫県」などの大都市圏でおもに活動していると言える。

図表9-7 2006年調査と2017年調査における活動地域①

	2006年調査 N=2254	2017年(今回調査) N=3273	差		2006年調査 N=2254	2017年(今回調査) N=3273	差
北海道	4.3%	2.7%	-1.6	滋賀県	0.3%	1.1%	0.8
青森県	0.8%	0.4%	-0.4	京都府	1.7%	1.6%	-0.1
岩手県	0.8%	0.7%	-0.1	大阪府	11.1%	11.0%	-0.1
宮城県	1.9%	1.9%	0.0	兵庫県	3.1%	3.7%	0.6
秋田県	0.6%	0.4%	-0.2	奈良県	0.4%	0.7%	0.3
山形県	0.7%	0.5%	-0.2	和歌山県	0.4%	0.6%	0.2
福島県	0.6%	0.6%	0.0	鳥取県	0.2%	0.3%	0.1
茨城県	1.8%	1.0%	-0.8	島根県	0.4%	0.3%	-0.1
栃木県	0.5%	0.8%	0.3	岡山県	0.7%	1.3%	0.6
群馬県	1.2%	0.7%	-0.5	広島県	2.6%	1.6%	-1.0
埼玉県	2.4%	2.9%	0.5	山口県	0.9%	0.5%	-0.4
千葉県	4.1%	2.6%	-1.5	徳島県	0.8%	0.5%	-0.3
東京都	26.4%	30.3%	3.9	香川県	0.4%	0.9%	0.5
神奈川県	4.9%	6.4%	1.5	愛媛県	1.5%	0.9%	-0.6
新潟県	1.6%	1.0%	-0.6	高知県	0.8%	0.2%	-0.6
富山県	0.4%	0.7%	0.3	福岡県	2.8%	3.8%	1.0
石川県	0.8%	1.0%	0.2	佐賀県	0.5%	0.5%	0.0
福井県	1.0%	0.3%	-0.7	長崎県	0.6%	0.6%	0.0
山梨県	0.7%	0.4%	-0.3	熊本県	0.9%	1.0%	0.1
長野県	1.6%	1.2%	-0.4	大分県	0.8%	0.7%	-0.1
岐阜県	0.8%	0.9%	0.1	宮崎県	0.8%	0.7%	-0.1
静岡県	2.2%	1.8%	-0.4	鹿児島県	0.2%	0.7%	0.5
愛知県	6.0%	5.3%	-0.7	沖縄県	0.5%	1.4%	0.9
三重県	1.2%	1.0%	-0.2	国外	0.2%	0.0%	-0.2

図表9-8には、活動地域を地方ごとに集約して表にして示した。表から、この11年で増加したのは「関東地方」「近畿地方」「九州地方」であることが示される。基本的には、関東や近畿などの大都市圏に活動地域が集中する傾向がみられており、その他の地方を活動領域とするキャリアコンサルタントが相対的に減少していることが示される。

図表9-8 2006年調査と2017年調査における活動地域②

	2006年 調査 N=3465	2017年 調査 N=3273	差
北海道	4.3%	2.7%	-1.6%
東北地方	5.4%	4.4%	-1.0%
関東地方	41.3%	44.8%	3.5%
中部地方	16.3%	13.5%	-2.8%
近畿地方	17.0%	18.7%	1.7%
中国地方	4.8%	4.0%	-0.8%
四国地方	3.5%	2.6%	-0.9%
九州地方	7.1%	9.2%	2.1%

3. 業種および関連資格の有無の経年比較

図表9-9には、現在の勤務先の業種を示した。2006年調査、2010年調査、2017年調査ともに、現在の勤務先の業種の割合は「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」であり、順番に大きな変化はみられなかった。このうち「その他のサービス業」には「職業紹介・労働者派遣業」が含まれるが、基本的に、過去から現在に至るまで、キャリアコンサルタントが働く業種としては「その他のサービス業（職業紹介・労働者派遣業）」「教育、学習支援業」「公務」が上位3つを占めることが指摘できる。

ただし、その割合には2006年から2017年に至る11年間の中で若干の変化がみられている。具体的には、「その他のサービス業」が約4ポイントの減少、「その他」の業種は約8ポイント減少した。それに対して「公務」は約6ポイント増加し、「医療・福祉」も2ポイント増加した。これらの背景について各調査の比較のみからは明確な解釈が難しいが、第1章の分析結果などからは、自治体その他の役所における就労支援、医療機関や福祉施設での職業相談などが以前より拡大している兆候も見られている。そのため、以前は「その他のサービス業」あるいは「その他」として位置づけられていた相談業務が、最近では、「公務」あるいは「医療・福祉」として明確な位置づけが与えられるようになっている可能性も考えられる。

図表9-9 各調査における現在の勤務先の業種

2006年調査 N=3465		2010年		2017年(今回調査) N=3273		2006年と 2017年の 差
その他のサービス業	26.8%	その他のサービス業	23.1%	その他のサービス業	22.9%	-3.9
教育、学習支援業	22.9%	教育、学習支援業	20.1%	教育、学習支援業	19.1%	1.8
公務	16.2%	公務	23.1%	公務	22.3%	6.1
製造業	8.8%	製造業	9.6%	製造業	9.0%	0.2
情報通信業	5.0%	情報通信業	5.0%	情報通信業	6.2%	1.2
卸売・小売業	2.8%	卸売業・小売業	3.2%	卸売・小売業	3.9%	1.1
医療・福祉	2.8%	医療・福祉	2.4%	医療・福祉	4.8%	2.0
金融・保険業	2.6%	金融業・保険業	2.4%	金融・保険業	1.9%	-0.7
建設業	1.0%	建設業	1.0%	建設業	1.1%	0.1
運輸業	0.6%	運輸業・郵便業	1.0%	運輸業	0.8%	0.2
電気、ガス、水道、熱供給業	0.5%	電気・ガス・熱供給・水道業	0.7%	電気、ガス、水道、熱供給業	0.5%	0.0
不動産業	0.4%	不動産業・物品賃貸業	0.6%	不動産業	0.3%	-0.1
飲食店、宿泊業	0.2%	宿泊業・飲食サービス業	0.4%	飲食店、宿泊業	0.4%	0.2
その他	15.0%	その他	7.4%	その他	6.8%	-8.2

また、図表9-10には、各調査における取得している関連資格を示した。各調査とも、他に取得している関連資格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。ただし、若干の増減がみられており、「教員免許」が微減し、「ファイナンシャル・プランナー」が微増していた。ここでも、キャリアコンサルタントの活動領域が従来の需給調整機関および学校から、企業領域へと大まかにシフトしている傾向を反映している可能性を若干ながら考慮することができる。

図表9-10 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	今回調査 2017年 N=3273	2006年と 2017年の 差
教員免許	14.8%	14.9%	17.7%	11.1%	-3.7
衛生管理者	11.3%	13.3%	10.8%	11.8%	0.5
心理相談員	9.2%	7.1%	7.1%	9.7%	0.5
ファイナンシャル・プランナー	6.7%	7.5%	9.5%	9.6%	2.9
社会保険労務士	5.6%	4.3%	3.5%	4.4%	-1.2
教育カウンセラー	2.7%	1.7%	1.9%	1.3%	-1.4
認定心理士	1.5%	1.8%	2.4%	3.2%	1.7
中小企業診断士	1.5%	0.8%	0.8%	0.9%	-0.6
医師・看護師・保健師	0.9%	0.5%	0.3%	1.4%	0.5
社会福祉士(ソーシャルワーカー)	0.6%	0.5%	0.8%	1.4%	0.8
精神保健福祉士	0.4%	0.3%	0.7%	1.7%	1.3
臨床心理士	0.3%	0.4%	0.4%	1.0%	0.7
税理士	0.2%	0.1%	0.1%	0.1%	-0.1

図表9-11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際の目的を示した。基本的に「専門能力を高めるため」「この分野に興味があったため」「工作上必要だったため」が上位3位であることについては、各調査ともに共通した結果がみられた。その割合については、2006年から2010年、2010年から2017年と年を追うごとに全体的な回答率が減少しているのが特徴である。「専門能力を高めるため」「この分野に興味があった

ため」「定年後経験を活かして社会貢献するため」などで大幅な減少がみられた。全般的な減少傾向からは、キャリアコンサルティング関連資格の取得に対する目的意識が薄くなっているという解釈も成り立つかと考えられる。

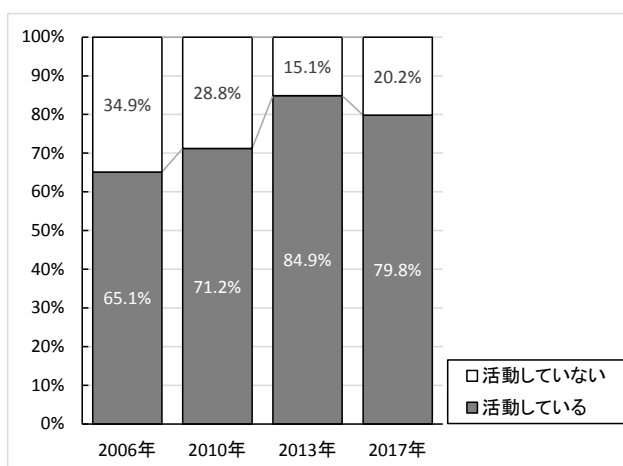
図表9-11 各調査におけるキャリアコンサルティング関連資格を取得した目的

	2006年 N=3465 MA	2010年 N=3399 MA	2017年 N=3273 MA	2006年と 2017年の 差	2010年と 2017年の 差
専門能力を高めるため	61.4%	68.3%	57.6%	-3.8	-10.7
この分野に興味があったため	57.9%	60.1%	51.0%	-6.9	-9.1
工作上必要だったため	43.3%	46.8%	41.8%	-1.5	-5.0
職業人生の将来に備えるため	43.9%	45.0%	40.0%	-3.9	-5.0
より有意義なキャリアコンサルティングを行うため	---	31.6%	24.4%	---	-7.2
定年後経験を活かして社会貢献するため	25.7%	21.3%	17.2%	-8.5	-4.1
就職(転職)に有利だと思ったため	15.3%	19.3%	16.8%	1.5	-2.5
勤務先からの指示や勧めがあったため	14.5%	17.8%	12.6%	-1.9	-5.2
人脈(ネットワーク)作りのため	10.6%	10.7%	6.5%	-4.1	-4.2
起業するため	5.9%	6.3%	6.2%	0.3	-0.1
収入を増やすため	---	5.9	6.6%	---	0.7
社内での地位向上、昇進のため	---	5.6	5.0%	---	-0.6
その他:	2.5%	3.1	2.0%	-0.5	-1.1

4. 活動の有無、主な活動の場、専任・兼任の状況の経年比較

図表9-12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」が約65%、「活動していない」が約35%であったが、2017年では「活動している」が約80%、「活動していない」が約20%となっていた。概してキャリアコンサルティングに関連する活動の割合が多くなっていることが示される。

図表9-12 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」



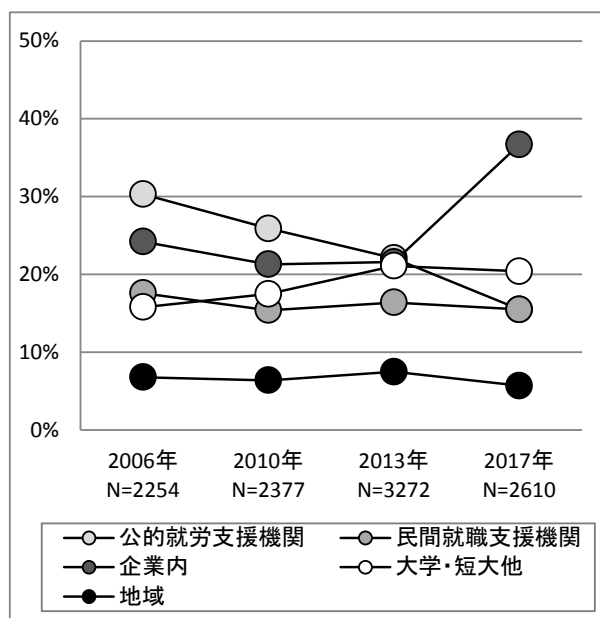
図表9-13および図表9-14には、各調査におけるキャリアコンサルタントの主な活動の場を示した。各調査を通じた変化は、主な活動の場ごとに一定の特徴を示した。まず「公的就労支援機関」が主な活動の場だと回答した割合は減少した。一方で「企業内」が主な活

動の場だと回答した割合は増加した。「民間就職支援機関」「地域」は微減傾向、「大学・短大他」「その他」は微増傾向にあった。

図表9-13 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①

	2006年 N=2254	2010年 N=2377	2013年 N=3272	2017年 N=2610
公的就労支援機関	30.3%	25.9%	22.1%	15.5%
民間就職支援機関	17.6%	15.4%	16.4%	15.5%
企業内	24.2%	21.3%	21.6%	36.7%
大学・短大他	15.8%	17.5%	21.1%	20.4%
地域	6.8%	6.4%	7.5%	5.7%
その他	5.3%	6.4%	6.0%	8.6%

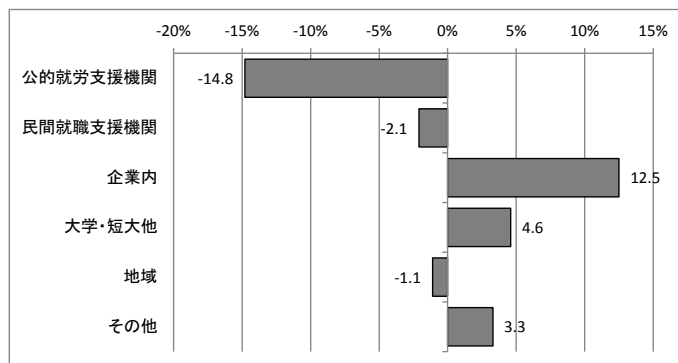
図表9-14 各調査におけるキャリアコンサルタントの主な活動の場②



これらの傾向をより明確に示すために、図表9-15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2017年調査にかけての増減を示した。この11年間で「公的就労支援機関」を活動の場とするキャリアコンサルタントは約15ポイント減少し、「企業内」を活動の場とするキャリアコンサルタントは約13ポイント増加した。

なお、「企業内」を主な活動の場とするキャリアコンサルタントの増加は、2013年から2017年にかけて顕著にみられる。したがって、これを、2016年4月施行の改正職業能力開発促進法によるキャリアコンサルタントのいわゆる国家資格化および事業主によるキャリアコンサルティング機会の確保等の規定の明記、さらには2015年9月30日施行の改正労働者派遣法におけるキャリアコンサルティングの義務化等と関連づけて解釈する余地がある。企業内でのキャリアコンサルティングに関する社会的な環境が整備されたこととの関連は深いと推察される。

図表9-15 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2017年調査にかけての増減



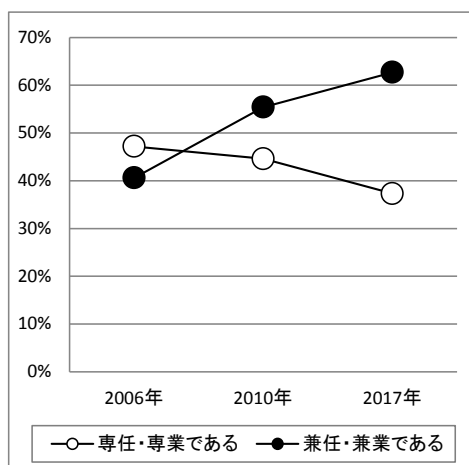
図表9-16および図表9-17には、各調査における専任・専業および兼任・兼業の割合を示した。図表から、概して、この11年間で「兼任・兼業である」割合が増加し、「専任・専業である」割合が減少したことが示される。また、図表9-18には、主な活動の場ごとにみた専任・専業比率の2010年調査から2017年調査にかけての増減を示した。図から、この7年間で、専任・専業の比率が高まったのは「公的就職支援機関」であり、それ以外は基本的には専任・専業の比率が低くなっていることが示される。

図表9-16 各調査における専任・専業および兼任・兼業の割合①

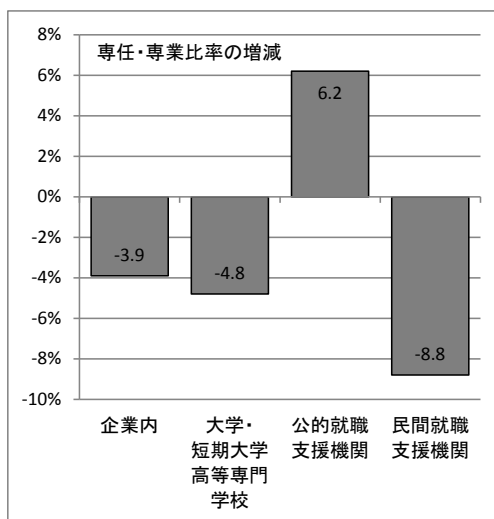
	2006年 N=2254	2010年 N=2377	2017年 N=2610
専任・専業である	47.2% (53.8%)	44.6%	37.3%
兼任・兼業である	40.6% (46.2%)	55.4%	62.7%

※かっこ内は、ボランティア・その他を除いて割り戻し、「専任・専業」を高めに見積もった場合の数値

図表9-17 各調査における専任・専業および兼任・兼業の割合②



図表9-18 主な活動の場ごとにみた専任・専業比率の
2010年調査から2017年調査にかけての増減



以上の結果から、この11年間で、兼任・兼業のキャリアコンサルタントとして働く割合が増えているが、その増分はおおむね公的就職支援機関での専任・専業比率の増加による可能性を指摘することができる。

5. 就労形態・就業形態、活動状況、年収の経年比較

図表9-19には、各調査におけるキャリアコンサルタントの就労形態・就業状況を示した。表から読み取れる明確な傾向として、2006年から2017年の11年間にかけて「自営」の割合がわずかであるが一貫して増加している。

図表9-20には、キャリアコンサルタントの就労形態・就業状況の2006年調査から2017年調査にかけての増減を示した。図に示されるとおり、「正規」「非正規」「ボランティア」では、その割合が減少したのに対して、「自営」のみが約7ポイント増加した。

また、図表9-21からは、この「自営」のキャリアコンサルタントの増加は、おおむね40～60代の中高年齢層で見られることも指摘できる。

図表9-19 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

	2006年 N=2254	2010年 N=2377	2013年 N=3281	今回調査 (2017年) N=2610
正規	40.1%	38.4%	31.1%	35.9%
非正規	35.4%	42.2%	41.9%	31.2%
自営	12.3%	13.8%	14.4%	19.7%
ボランティア	8.0%	4.4%	8.1%	3.9%
その他	12.1%	5.6%	4.5%	13.2%

図表9-20 キャリアコンサルタントの就労形態・就業状況の
2006年調査から2017年調査にかけての増減

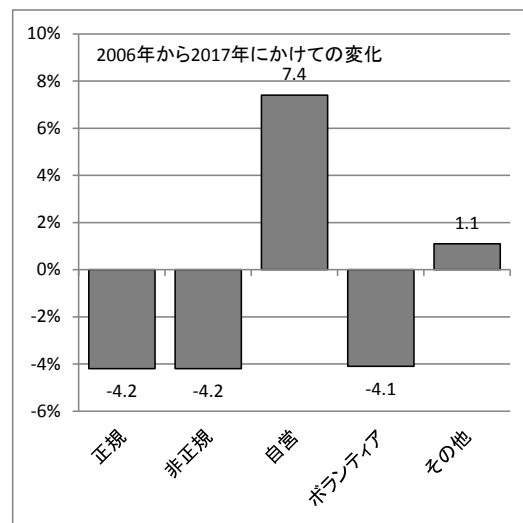
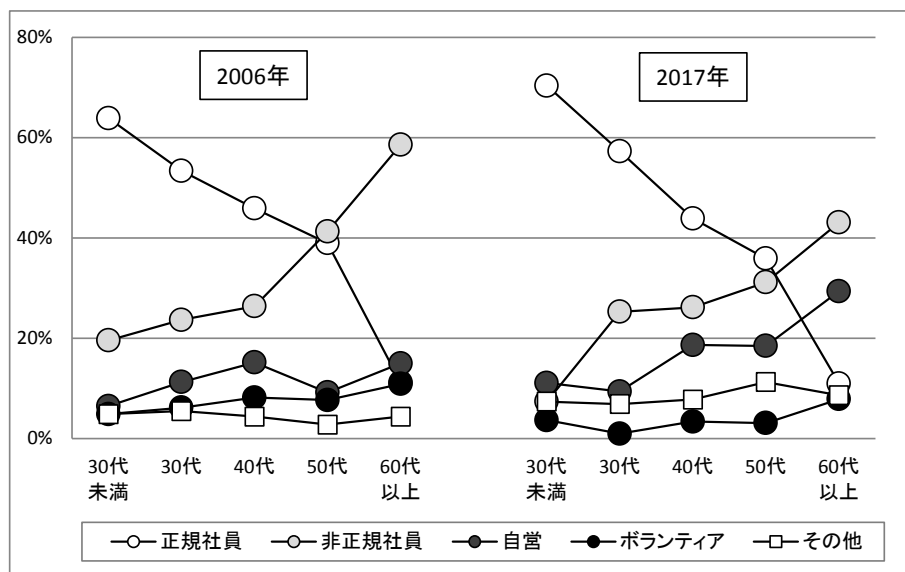


表9-21 2006年調査および2017年調査における
キャリアコンサルタントの年齢別の就労形態・就業状況



図表9-22および図表9-23には、2006年調査および2017年調査におけるキャリアコンサルタントの主な活動の場と就業形態を示した。図表から、以下の3点を指摘することができる。第一に、「公的就労支援機関」を主な活動の場とするキャリアコンサルタントは2006年と2017年のいずれにおいても「非正規社員(専任)」の割合が多く、その割合は2017年により一層増加している。第二に、「企業内」を主な活動の場とするキャリアコンサルタントは、2006年と2017年のいずれにおいても「正規社員(兼任)」の割合が多く、その割合はこの11年間でほぼ変わらない。第三に、「民間就労支援機関」では、2006年から2017年にかけて「正規社員(兼任)」の割合が増えており、2017年では最も大きな割合を占めている。

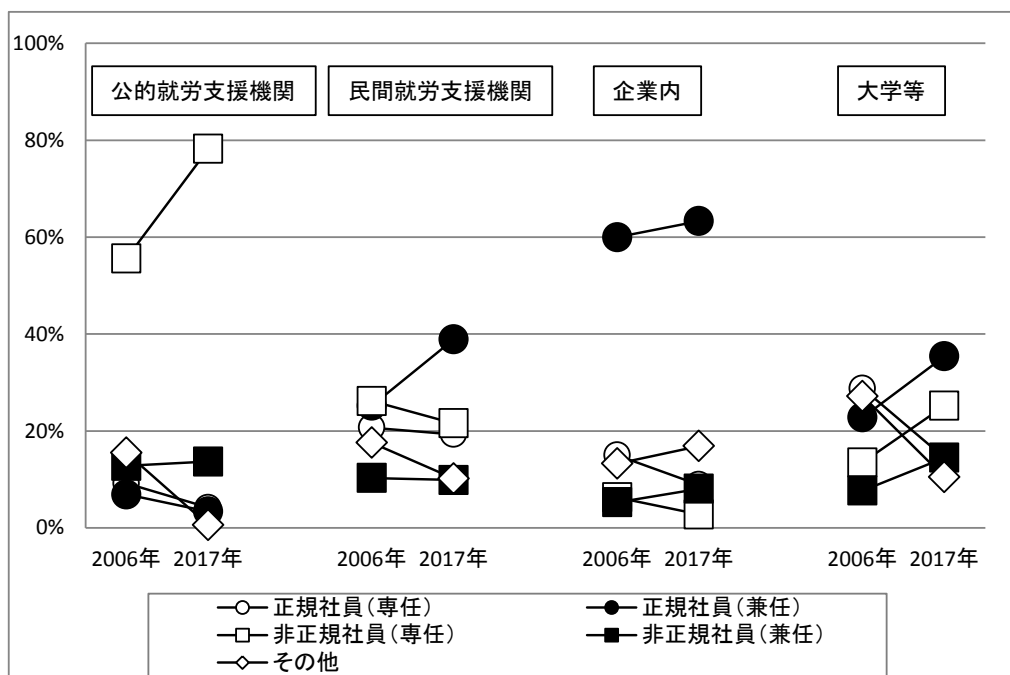
第四に、「大学等」では、2006年から2017年かけて「正規社員（兼任）」「非正規社員（専任）」の割合が増えており、2017年では比較的、大きな割合を占めている。

以上の結果から、基本的に、公的就労支援機関を主な活動の場とするキャリアコンサルタントはおもに専任の非正規職員として働いており、企業や民間の就労支援機関を主な活動の場とするキャリアコンサルタントは他の業務や仕事と兼任して働いている。大学等はその中間で、他と兼務して働く正規職員および専任の非正規職員の双方が増えていることが示される。概して、キャリアコンサルタントとして専任で働く非正規職員＝公的機関と、キャリアコンサルタントは他との兼務である正規職＝企業という対比があることがうかがえる。

図表9-22 2006年調査および2017年調査における
キャリアコンサルタントの主な活動の場と就業形態①

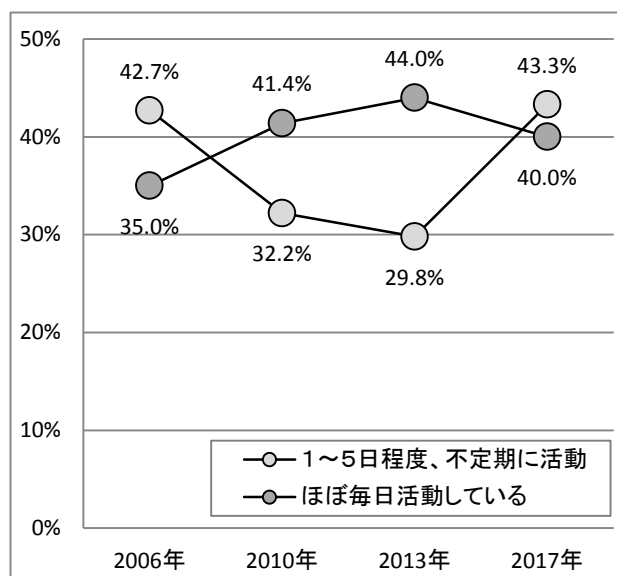
		正規社員 (専任)	正規社員 (兼任)	非正規 社員 (専任)	非正規 社員 (兼任)	その他
公的就労支援機関	2006年	9.2%	6.9%	55.6%	12.8%	15.5%
	2017年	4.2%	3.4%	78.2%	13.7%	0.6%
民間就労支援機関	2006年	20.7%	25.2%	26.2%	10.3%	17.6%
	2017年	19.3%	38.9%	21.6%	9.9%	10.2%
企業内	2006年	15.0%	60.0%	6.3%	5.3%	13.3%
	2017年	8.9%	63.3%	2.8%	8.1%	16.9%
大学・短大・高専・専修学校	2006年	28.8%	22.8%	13.5%	7.7%	27.2%
	2017年	14.5%	35.4%	25.2%	14.5%	10.5%

図表9-23 2006年調査および2017年調査における
キャリアコンサルタントの主な活動の場と就業形態②



図表9-24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図示した。図から、「1～5日程度、不定期に活動」している割合も「ほぼ毎日活動している」割合も、おおむね4割前後であり、全体を通じてみれば、この11年間で比較的变化らなかったことが示される。

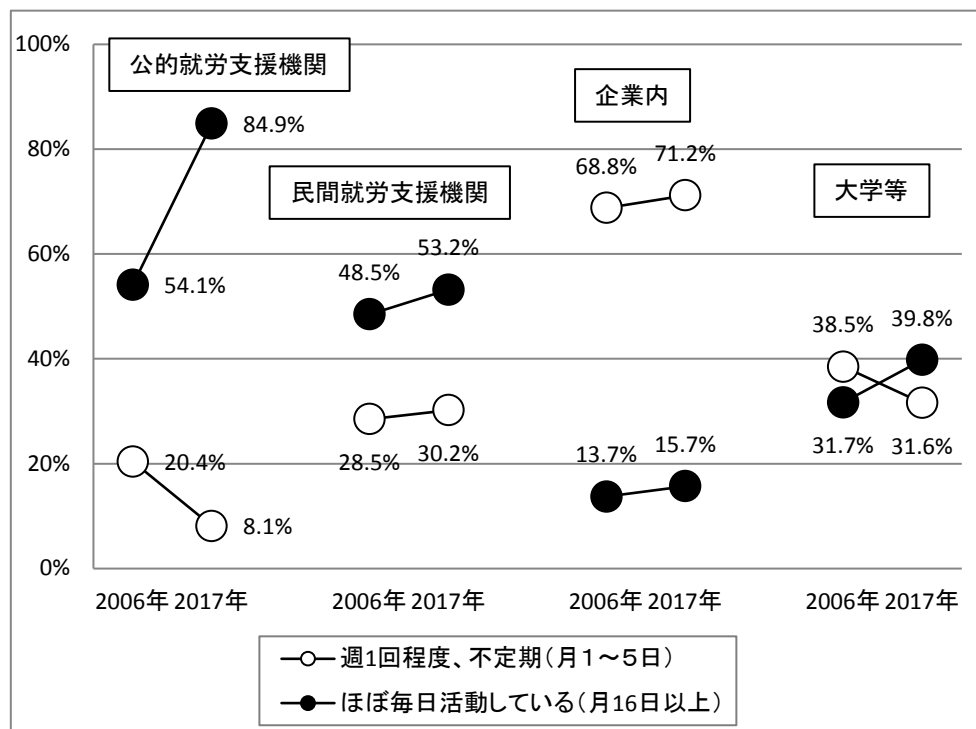
図表9-24 各調査におけるキャリアコンサルタントの活動状況



ただし、図表9-25に示したとおり、キャリアコンサルタントの主な活動の場別に活動状況を検討した場合、2006年から2017年の11年間にいくつかの点を指摘することができる。第一に、「公的就労支援機関」では「ほぼ毎日活動している」割合が高いが、その傾向は2017年に至ってより一層顕著になっている。第二に、「民間就労支援機関」でも「ほぼ毎日活動している」割合が比較的高いが、その傾向は2006年と2017年でほぼ変わらない。第三に、「企業内」では「週1回程度、不定期」に活動する割合が高いが、その傾向は2006年と2017年でほぼ変わらない。第四に、「大学」では「週1回程度、不定期」「ほぼ毎日活動している」が拮抗しており、おおむね3～4割程度であるが、2006年から2017年にかけて両者の割合は逆転し、2017年は「ほぼ毎日活動している」割合が高い。

これらの結果は、上に示したキャリアコンサルタントの主な活動の場と就業形態の結果と符合するものであり、2017年調査では、公的就労支援機関では専任の担当者が多かったため、ほぼ毎日活動している割合も高かったと解釈される。また、企業内では不定期で活動している割合、民間就労支援機関では毎日活動している割合がそれぞれ高かったが、その割合は2017年には微増しており、わずかながら従来からの傾向が強まっている可能性も考えうる。

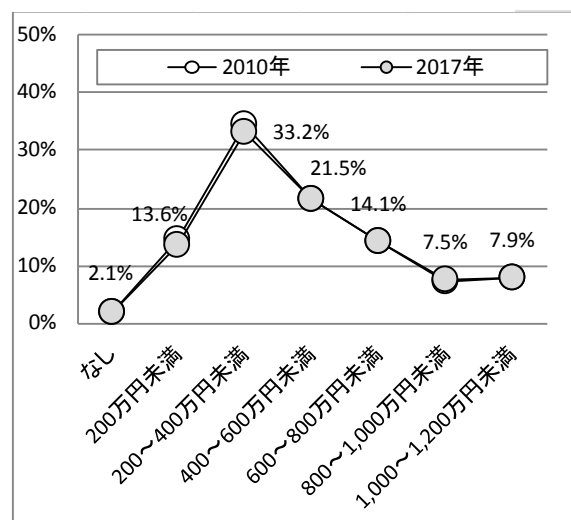
図表9-25 2006年調査および2017年調査における
キャリアコンサルタントの主な活動の場と活動状況



図表9-26には、2010年調査および2017年調査におけるキャリアコンサルタントの収入を示した。ここで収入とは、キャリアコンサルティングに関連する活動以外の収入を含む直近1年間の年収であり、その比較が可能であった2010年と2017年のみを対比している。図表から明らかなおとおり、この7年間で収入には大きな差がなかったことが示される。

図表9-26 2010年調査および2017年調査におけるキャリアコンサルタントの収入

	2010年 N=2377	2017年 N=3237	差
なし	1.9%	2.1%	0.2
200万円未満	14.6%	13.6%	-1
200~400万円未満	34.3%	33.2%	-1.1
400~600万円未満	21.4%	21.5%	0.1
600~800万円未満	14.3%	14.1%	-0.2
800~1,000万円未満	7.3%	7.5%	0.2
1,000~1,200万円未満	8.0%	7.9%	-0.1



6. 主な相談内容および最も困難な相談内容の経年比較

図表9-27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2006年、2010年、2017年で比較したものである。ただし、2006年は複数回答、2010年と2017年は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。

まず、2006年と2017年の差をみた場合、2006年から2017年にかけて大きく増加したのは、「現在の仕事・職務の内容」(+9.7)、「職場の人間関係」(+9.2)、「今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等」(+4.9)、「部下の育成・キャリア形成」(+4.4)などであった。一方、2006年から2017年にかけて大きく減少したのは「就職・転職活動の進め方」(-12.6)、「将来設計・進路選択」(-5.3)などであった。

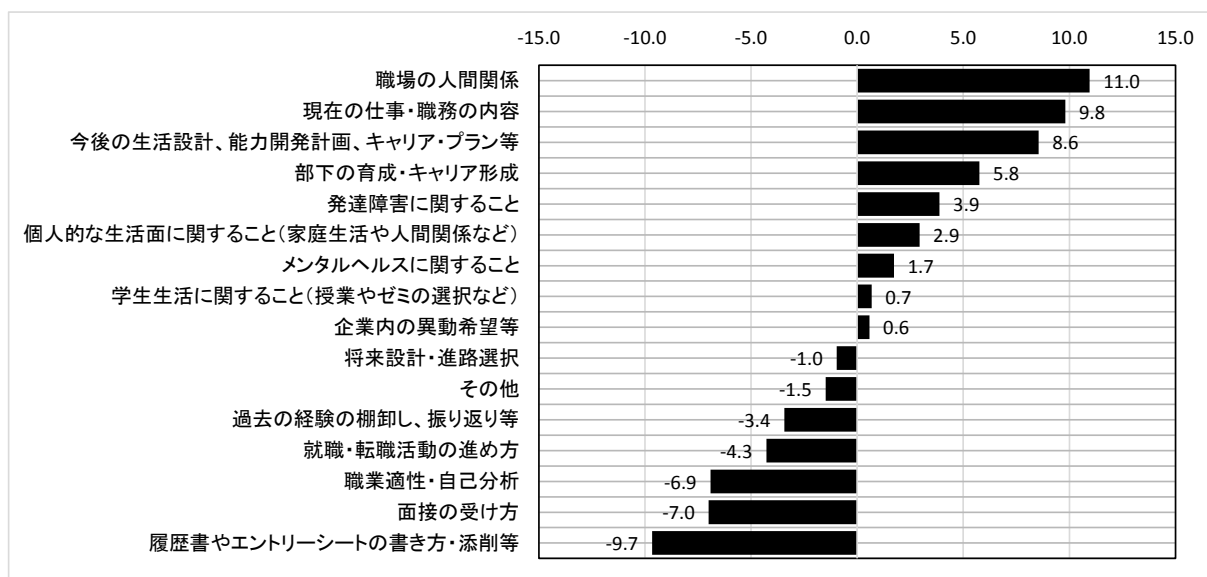
また、2010年と2017年の差をみた場合、2010年から2017年にかけて大きく増加したのは、「職場の人間関係」(+11.0)、「現在の仕事・職務の内容」(+9.8)、「今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等」(+8.6)、「部下の育成・キャリア形成」(+5.8)などであった。一方、2010年から2017年にかけて大きく減少したのは「履歴書やエントリーシートの書き方・添削等」(-9.7)、「面接の受け方」(-7.0)、「職業適性・自己分析」(-6.9)などであった。なお、2010年と2017年の差については図表9-28にも図示した。

基本的に、上述した2006年から2017年の変化と2010年から2017年の変化の傾向は類似しており、この約10年間で相談内容の経年変化には一貫した増加傾向もしくは減少傾向が見られていたと言える。

図表9-27 各調査における主な相談内容

	2006年 N=2254	2010年 N=2377 3MA	2017年 (今回調査) N=3273	2006年と 2017年の 差	2010年と 2017年の 差
就職・転職活動の進め方	54.9%	46.6%	42.3%	-12.6	-4.3
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%	-1.1	-9.7
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%	4.9	8.6
職業適性・自己分析	---	23.9%	17.0%	---	-6.9
職業の適性	26.2%	---	---	---	---
自己分析	21.9%	---	---	---	---
面接の受け方	23.6%	28.9%	21.9%	-1.7	-7.0
現在の仕事・職務の内容	22.1%	22.0%	31.8%	9.7	9.8
将来設計・進路選択	21.3%	17.0%	16.0%	-5.3	-1.0
職場の人間関係	18.7%	16.9%	27.9%	9.2	11.0
過去の経験の棚卸し、振り返り等	15.7%	21.9%	18.5%	2.8	-3.4
個人的な生活面に関する事(家庭生活や人間関係など)	8.8%	9.4%	12.3%	3.5	2.9
部下の育成・キャリア形成	7.5%	6.1%	11.9%	4.4	5.8
企業内の異動希望等	7.3%	6.2%	6.8%	-0.5	0.6
学生生活に関する事(授業やゼミの選択など)	2.8%	2.1%	2.8%	0.0	0.7
メンタルヘルスに関する事	---	11.0%	12.7%	---	1.7
発達障害に関する事	---	2.2%	6.1%	---	3.9
その他	2.3%	2.7%	1.2%	-1.1	-1.5

図表9-28 主な相談内容の2010年調査から2017年調査にかけての増減



図表9-29には、主な活動の場ごとにみた主な相談内容の2010年調査から2017年調査にかけての増減を示した。表では2桁の増加がみられた箇所を網掛け、2桁の減少がみられた箇所を下線を付した。

図表9-29 主な活動の場ごとにみた主な相談内容の2010年調査から2017年調査にかけての増減

2010年と2017年の差	企業内 N=497	公的 就職 支援 機関 N=337	民間 就職 支援 機関 N=313	大学・ 短期 大学・ 高専 N=363
現在の仕事・職務の内容	-4.8	6.6	19.0	6.1
今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等	3.8	1.2	18.1	10.4
企業内の異動希望等	-5.6	0.7	2.4	0.9
職場の人間関係	3.0	9.4	12.0	8.8
部下の育成・キャリア形成	6.9	0.7	6.4	1.0
就職・転職活動の進め方	5.1	4.0	-7.2	0.4
将来設計・進路選択	-0.9	-1.8	1.5	-3.5
過去の経験の棚卸し、振り返り等	2.8	-18.5	1.0	4.1
履歴書やエントリーシートの書き方・添削等	1.8	1.9	-23.0	-6.6
職業適性・自己分析	0.4	-7.5	-2.8	-15.3
面接の受け方	-5.5	1.0	-16.9	-8.9
個人的な生活面に関する事(家庭生活や人間関係など)	2.6	4.7	-1.6	3.0
学生生活に関する事(授業やゼミの選択など)	0.8	-0.3	-0.8	3.1
メンタルヘルスに関する事	-0.3	-0.5	1.1	2.2
発達障害に関する事	2.8	5.3	1.5	5.6
その他	-1.6	-0.2	-1.3	-0.8

その結果、「公的就職支援機関」では「過去の経験の棚卸し、振り返り等」が大きく減少していた。「民間就職支援機関」では「現在の仕事・職務の内容」「今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等」で大きく増加し、「履歴書やエントリーシートの書き方・添削等」

「面接の受け方」で大きく減少していた。「大学等」では「今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等」で大きく増加し、「職業適性・自己分析」で大きく減少していた。企業内では大きな増減はみられなかった。

これらの結果から、企業以外の領域でも、履歴書やエントリーシートの書き方、自己分析、棚卸しなどの就職や転職の支援に関わる相談内容から、仕事内容や今後の能力開発、職場の人間関係といった職場における相談内容が増えていることがうかがえる。これらの結果の背景について十分な考察は難しいが、概して、民間就職支援機関や大学等においても就職や転職のみならず、その後の企業におけるキャリアや仕事の内容に踏み込んで相談に乗る傾向が強まっている可能性を指摘できる。また、こうした結果の傾向から、相談内容が全般的に企業寄りの内容に変化したという解釈をすることもでき、そのため、もともと企業内での相談内容が多い「企業」では2桁に達する大きな増減はみられなかったという解釈も可能である。

図表9-30には、2010年調査および2017年調査における最も困難な相談内容の結果を示した。2010年調査・2017年調査ともに、表中にある各相談内容について最も困難な相談内容を1つ選択させた。その結果、2010年調査では「メンタルヘルスに関すること」「発達障害に関すること」「就職・転職活動の進め方」が最も困難な相談内容の上位3位であった。一方、2017年調査では「発達障害に関すること」「職場の人間関係」「メンタルヘルスに関すること」であった。就職・転職活動の進め方が上位3位から外れ、職場の人間関係が含まれるに至ったのが特徴となる。

図表9-30 2010年調査および2017年調査における最も困難な相談内容

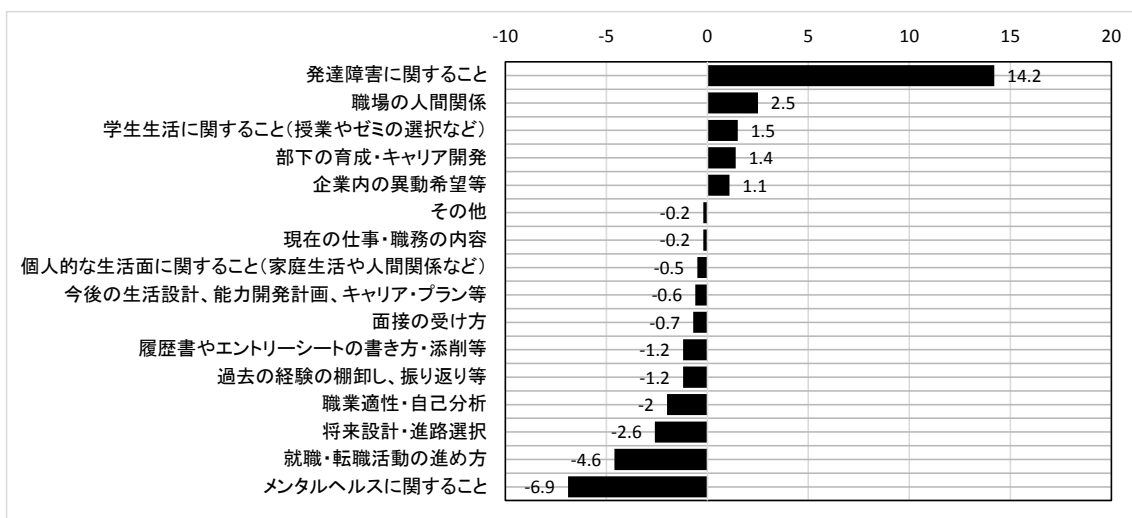
	2010年 N=2377 SA	2017年 N=2301	差
メンタルヘルスに関すること	23.0%	16.1%	-6.9
発達障害に関すること	15.1%	29.3%	14.2
就職・転職活動の進め方	9.2%	4.6%	-4.6
個人的な生活面に関すること(家庭生活や人間関係など)	8.4%	7.9%	-0.5
今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等	8.0%	7.4%	-0.6
職場の人間関係	8.0%	10.5%	2.5
将来設計・進路選択	7.9%	5.3%	-2.6
職業適性・自己分析	5.8%	3.8%	-2
その他	2.9%	2.7%	-0.2
履歴書やエントリーシートの書き方・添削等	2.4%	1.2%	-1.2
現在の仕事・職務の内容	2.0%	1.8%	-0.2
企業内の異動希望等	2.0%	3.1%	1.1
過去の経験の棚卸し、振り返り等	1.9%	0.7%	-1.2
部下の育成・キャリア開発	1.5%	2.9%	1.4
面接の受け方	1.4%	0.7%	-0.7
学生生活に関すること(授業やゼミの選択など)	0.5%	2.0%	1.5

ただし、図表9-31に示したとおり、2010年調査から2017年調査にかけての増減に着目した場合、「発達障害に関すること」が、この7年間で激増していることが示される。一方で、「就職・転職活動の進め方」「メンタルヘルスに関すること」はこの7年間で減少した。図表9-32に示したとおり、最も困難な相談内容として「発達障害に関すること」が増加

した傾向は、どの活動領域においても一様にうかがえる。

2010年調査時点から、「発達障害に関すること」は困難な相談内容として上位に位置していたが、2017年調査時点に至って、より一層困難な相談内容として回答がなされたことが示される。これは「就職・転職活動の進め方」「メンタルヘルスに関すること」が、2010年調査時点では困難な相談内容とされていたが、2017年調査時点ではその傾向がかなり減少したのと対照的である。

図表9-31 最も困難な相談内容の2010年調査から2017年調査にかけての増減



図表9-32 主な活動の場ごとにみた最も困難な相談内容の2010年調査から2017年調査にかけての増減

2010年と2017年の差	企業内 N=497	大学・短期大学・ 高等専門学校 N=363	公的就職 支援機関 N=337	民間就職 支援機関 N=313
現在の仕事・職務の内容	-2.5	0.9	0.2	1.5
今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等	1.2	1.6	-4.5	0.5
企業内の異動希望等	-0.1	0.6	0.9	0.5
職場の人間関係	-3.6	5.4	2.4	3.3
部下の育成・キャリア形成	1.0	-0.8	1.9	2.1
就職・転職活動の進め方	-1.3	-3.7	-4.2	-9.4
将来設計・進路選択	-2.5	-3.7	-2.3	-4.6
過去の経験の棚卸し、振り返り等	-0.6	-0.7	-1.2	-2.4
履歴書やエントリーシートの書き方・添削等	-1.0	-2.8	-0.7	-0.6
職業適性・自己分析	0.0	-3.7	-3.9	-0.3
面接の受け方	-0.8	-0.2	-0.5	-2.1
個人的な生活面に関すること(家庭生活や人間関係など)	1.3	0.8	-0.6	0.1
学生生活に関すること(授業やゼミの選択など)	0.6	2.0	1.8	1.1
メンタルヘルスに関すること	-5.5	-6.5	-9.3	-3.8
発達障害に関すること	14.6	12.3	18.8	15.4
その他	-1.0	-1.2	1.2	-0.8

なお、具体的に「発達障害」がどのような形で最も困難な相談内容となるのかを他の設問の自由記述欄から拾い上げた。その結果、例えば、以下のような記述がみられた。発達障害

者と思われる人がそのことに自覚がなく、仕事が上手くいかない、就職活動が上手くいかないケース」「発達障害を持つ学生がなかなか面接を通過できない」「発達障害のグレーゾーンの方に対する職業相談」「発達障害が疑われる部下の育成に関しての相談。本人に認識がなく、職場でのトラブルの繰り返し」「家族が認めようとしない」。これらの記述から、発達障害をもつクライアントの就職や転職がうまくいかず、支援が難しいということもさることながら、発達障害とのグレーゾーンのクライアント、本人に発達障害の可能性の自覚や認識がないクライアントの相談に応じざるを得ず、その点に困難を抱えていることがうかがえる。もとより、発達障害であることが明白である場合、キャリアコンサルタントが軽々に取り扱う対象層ではなく、適切な紹介・リファールの必要が生じるが、そこに至る発達障害であるか否かの境目にあるクライアントに幅広く対応せざるを得ない現状に、深刻な困難が感じられていることを指摘できる。

7. 「キャリアコンサルティングに関する活動」を行う上での課題の経年比較

図表9-33には、各調査における「キャリアコンサルティングに関する活動」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。

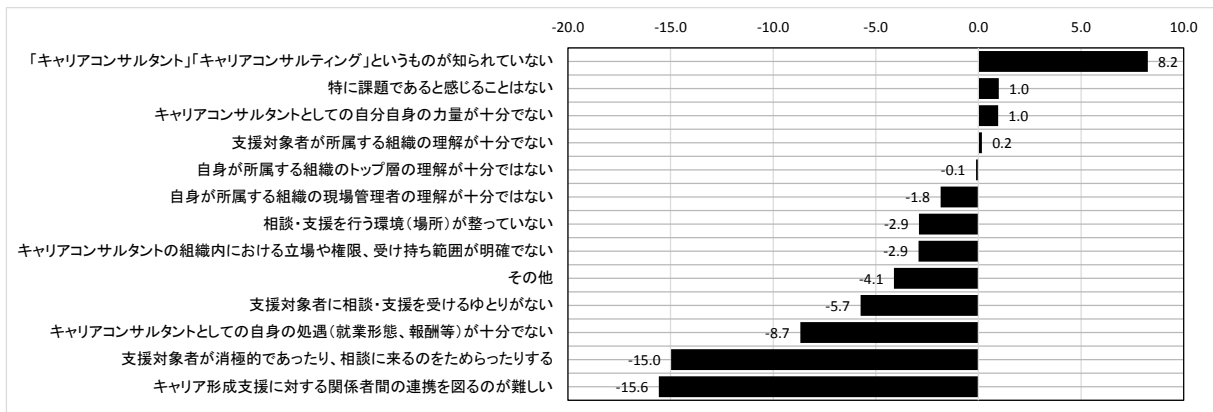
図表9-33 各調査における「キャリアコンサルティングに関する活動」を行う上での課題

	2006年 N=2254	2010年 N=2377	2017年 N=3273	2006年 との差	2010年 との差
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%	-0.9	1.0
「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%	8.3	8.2
相談・支援を行う環境（場所）が整っていない	38.4%	38.0%	35.1%	-3.3	-2.9
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	31.6%	26.6%	23.7%	-7.9	-2.9
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%	-7.9	-15.6
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%	-4.0	-0.1
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%	-9.0	-1.8
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	26.0%	32.6%	17.6%	-8.4	-15.0
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%	-1.6	-5.7
特に課題であると感じることはない	4.7%	3.9%	4.9%	0.2	1.0
その他:	7.4%	9.0%	4.9%	-2.5	-4.1
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	---	41.4%	32.7	---	-8.7
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	---	0.2

ただし、図表9-34に示されるとおり、2010年調査時点から2017年調査時点にかけての増減をみた場合、その傾向には大きな差が示された。「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」「相談・支援を行う環境（場所）が整っていない」については、変わらないかやや微減であったが、「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」については8ポイントの増加がみられた。また、「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」などが約15ポイント減少したことをあわせて考察すると、この7年間で様々な課題がある程度、解決・解消しつつあるなか、キャリアコンサルタント・キャリアコンサルティングの社会的な認知度が結果的に課題として残ったとも言える。

図表9-34 「キャリアコンサルティングに関する活動」を行う上での課題の
2010年調査から2017年調査にかけての増減



8. まとめと示唆

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3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10年における変化を捉えることを目的とした。

本章における結果は、主に以下の4点に集約することができる。

第一に、キャリアコンサルタントの年齢は、この約10年の間に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た。これらの傾向そのものはこの10年の変化の実態であり、直ちに課題・問題となるものではない。しかしながら一方で、現在、キャリアコンサルタントは多様なクライアントの多様な相談に乗っているという現状がある。そうした多種多様なキャリアコンサルティングを行うにあたっては、やはりキャリアコンサルタントの属性は画一的・単一的であるよりは、多様であることが求められる。キャリアコンサルタントの属性によっては対応することが困難なクライアントあるいは相談内容があることも想定される上、クライアント側のニーズとしても多種多様なキャリアコンサルタントが準備されている必要があると言えよう。多様なキャリアコンサルタントの必要性を鑑みた場合、キャリアコンサルタントの偏在は、引き続き課題となる。

第二に、キャリアコンサルタントの活動領域にも変化がみられた。概して企業領域の割合が、この10年で大幅に拡大し、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。公的需給調整機関を活動の場とするキャリアコンサルタントの割合の減少は、最近の雇用情勢の改善に伴う非正規職員の縮小に起因する面も大きく、情勢の変化によっては増加の可能性も考え得る。ただし、他章の分析結果からもうかがえるように企業領域におけるキャリアコンサルティングの伸長は著しい。特に、この10年間で、キャリアコンサルティングが「需給調整機関から企業へ」と移行した背景には、企業内キャリアコンサルティングを後押しする制度的な環境整備の影響が大きい。例えば、能開法の改正によるキャリアコンサルタントの国家資格化、派遣法改正によるキャリアコンサルティングの義務化、セルフキャリアドック制度の推進等、様々な制度・施策が設けられた。キャリアコンサルティング施策を広く普及し、実効性のある施策とするには、相応の制度的な下支えを要することが示唆される。

第三に、キャリアコンサルタントの就労状況の変化からも一定の示唆が得られる。例えば、この約10年で、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。そして、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く、その割合はこの10年で微増かあるいはほとんど変化しなかった。また、就労状況という点では、特に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。公的就労支援機関＝専任・専業で毎日活動する非正規職員、企業＝兼任・兼業で不定期に活動する正規社員というキャリアコンサルタントとしての働き方の大まかな違いがあり、それに加えて自営で活動するキャリアコンサルタントということになる。この点についても、キャリアコンサルタントのより多様な活動領域および活動状況を考えるにあたっては、一定の働き方に収斂しないことを長期的には構想する必要がある。すなわち、公的就労支援機関においては正規で働く職員としてキャリアコンサルティングを行うこと、企業においてはより専任・専業のキャリアコンサルタントとして働ける環境を作ること、さらに自営のキャリアコンサルタントとして活動しやすい状況を整備することなどが大まかな方向性として考えられるであろう。

第四に、キャリアコンサルタントが取り扱う相談内容についても変化がみられた。この約10年で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。追加で分析すると、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。すなわち、この約10年で増加した相談内容は、企業領域におけるキャリアコンサルティングの拡大に伴うものであることが示される。大まかに、「就職や転職」の相談から「職場における仕事内容・人間関係・能力開発」の相談へとシフトしつつあるのだと考えておくこ

とができる。なお、キャリアコンサルティングの現場における課題として発達障害の対応の困難が各領域で一様に指摘されていた。困難な対象層に対して具体的かつ明確な指針がなく、適切な制度的・政策的な支援がない場合、第一線で活動するキャリアコンサルタントは著しく問題を抱えることを示す。キャリアコンサルティングの現場で課題となっている事項については、今後も適切に方向性を示す必要性があると言えるであろう。

最後に第五として、キャリアコンサルティングの今後の課題としては、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。キャリアコンサルティングに関する他の課題がおおむね 2010 年から 2017 年にかけて減少したのに対して、相対的に「キャリアコンサルタント」「キャリアコンサルティング」の社会的認知および周知の問題が取り残されたと言えよう。また、国家資格化がなされ、キャリアコンサルティングにまつわる社会的な環境整備がなされればなされるほど、一方で、社会全般にキャリアコンサルティングの認知が拡大していかないことに対する不満や疑問などが高まったとも解釈される。いずれにしても、2010 年から 2017 年にかけて、ますます増加するキャリアコンサルタントおよびキャリアコンサルティングの啓発普及・社会的認知の問題・課題はより一層重視する必要があると言えよう。