

厚生労働省委託事業「キャリア・コンサルタントの資質確保体制整備事業」
**企業におけるキャリア・コンサルティング
 の普及等の状況に関する調査**

アンケートご協力をお願い

この調査は、厚生労働省委託事業の一環としてキャリア・コンサルティング協議会が実施するもので、企業で行われている従業員のキャリア開発支援におけるキャリア・コンサルタントの導入・活用等の状況をお尋ねするものです。

厚生労働省及びキャリア・コンサルティング協議会では、この調査の結果を踏まえて、キャリア・コンサルティングの専門家であるキャリア・コンサルタントが、企業と企業で働く個人の両方のニーズに応じた活動ができるようにすることと併せ、キャリア・コンサルティングの一層の普及を図ることとしています。

また、調査結果の概要を2006年12月に開催する「キャリア・コンサルタント全国大会」(同封のご案内をご覧ください。)で発表するとともに、2007年3月を目処に調査結果の詳細を報告書に取りまとめる予定としております(ホームページにて公開予定)。

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

2006年10月

【返送先・お問い合わせ先】

キャリア・コンサルティング協議会 事務局 担当：古今堂^{こきんどう}・岡村
 〒110-0007 東京都台東区上野公園18-7 TEL・FAX 03(5814)6881
 E-mail office@career-cc.org URL http://www.career-cc.org/

ご記入にあたってのお願い・留意事項

1. アンケートの回答は、貴社において人事・労務・能力開発等の従業員^{従業員}のキャリア開発支援を担当されている部門の方^{従業員}をお願いいたします。(ご回答者がキャリア・コンサルタント有資格者である場合、キャリア・コンサルタント個人としてのお考えをお伺いするものではありませんので留意ください。)
2. 特に記載のない限り、回答内容は、2006年10月1日現在の状況についてお答えください。
3. 該当する項目の番号に をつけるか、または該当する数字等をご記入ください。
4. この調査は、企業を単位として行います。特に記載のない限り、企業全体についてお答えください。
5. 同封の返信用封筒(切手不要)で、2006年11月6日(月)までにご返送ください。
6. このアンケートに対するご回答について、文字が不明瞭である場合の確認等のため、担当からご連絡をすることがございます。また、ご希望によって、キャリア・コンサルタント全国大会の招待券(抽選で200名様)を差し上げますので、下表にお名前等のご記入をお願いいたします。(ご回答いただきました内容は、全て統計的に処理され、貴社名及びご回答者名が外部に出ることは決してございません。また、いただいた情報はこれらの目的以外には使用いたしません。)

企業名		全国大会招待券希望	(いずれかに)する・しない
所在地	〒		
所属・役職		お名前	
TEL		e-mail	

<キャリア・コンサルティングとは>

「キャリア・コンサルティング」とは、「キャリア（職業人生）」に関する相談をはじめとする支援活動のことであり、個人が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や能力開発を効果的に行うことができるよう、労働者や離転職者、学生、未就労者等に対して実施されるキャリア開発に関する相談、その他の支援のことをいいます。

具体的には、（１）自らの職業経験の棚卸し（振り返ること）や適性検査等を通じた自己理解、（２）労働市場や企業に関する情報提供等を通じた仕事理解、（３）職業体験等を通じた仕事に対する動機づけ等を行った上で、今後の職業生活や能力開発に関する目標設定を行い、職業選択や教育訓練の受講等キャリア開発のための主体的な行動に結びつけていくことについての相談等の支援を通じて、個人のキャリア開発を支援することをいいます。

<キャリア・コンサルタントの役割>

近年のわが国では、高度経済成長と終身雇用制度の下で、企業主導型の従業員の能力開発やキャリア開発が主流でした。しかしこれからは、仕事を通じた人生を一人ひとりが自分で考え、決定していかねばならない時代になりました。キャリア・コンサルタントは、まさにこのような状況での支援者・伴走者としてその役割を担っています。

今後は、個別面談方式のキャリアに関する相談はもちろんのこと、キャリアに関する講演・セミナー、組織への提言活動、グループファシリテーション、メンタルヘルス（心の健康）への配慮等、キャリア・コンサルタントの必要性が認識されてきているところです。

キャリア・コンサルタントとは

厚生労働省では、キャリア・コンサルタントの養成を支援するため、民間機関が実施するキャリア・コンサルタント能力評価試験をキャリア形成促進助成金（職業能力評価推進給付金）の支給対象として指定しています。職業能力評価推進給付金の支給対象として指定した試験は以下のとおりです（平成18年10月現在、計11試験）。

職業能力検定の名称	職業能力検定の実施者の名称
財団法人社会経済生産性本部認定キャリア・コンサルタント資格試験	財団法人社会経済生産性本部
キャリア・コンサルタント試験	社団法人日本産業カウンセラー協会
DBM マスター・キャリアカウンセラー認定試験	日本ドレーク・ビーム・モリン株式会社
CDA 資格認定試験	特定非営利活動法人日本キャリア開発協会
日本キャリア・マネジメント・カウンセラー協会認定キャリア・カウンセラー資格試験	特定非営利活動法人日本キャリア・マネジメント・カウンセラー協会
財団法人関西カウンセリングセンターキャリア・コンサルタント認定試験	財団法人関西カウンセリングセンター
GCDF-Japan 試験	特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会
HR 総研認定キャリア・コンサルタント能力評価試験	株式会社フルキャストHR総研
株式会社テクノファ認定キャリア・カウンセラー（キャリア・コンサルタント）能力評価試験	株式会社テクノファ
ICDS 委員会認定 ICDS キャリア・コンサルタント検定	特定非営利活動法人 ICDS
NPO 生涯学習キャリア・コンサルタント検定試験	特定非営利活動法人エヌピーオー生涯学習

この調査では、上記の能力評価試験の合格者と、社団法人日本経済団体連合会の講座修了認定試験の合格者、独立行政法人雇用・能力開発機構の講座修了者及び人材開発協会認定キャリア・カウンセラーをあわせて「キャリア・コンサルタント」と呼びます。

<キャリア・コンサルティング協議会とは>

キャリア・コンサルティング協議会は、上記の厚生労働省指定試験実施機関が中心となり、キャリア・コンサルタントの資質確保活動とキャリア・コンサルティングの普及啓発活動を行うことを目的として、平成18年3月に設立された団体です。

詳しくは、キャリア・コンサルティング協議会のホームページ（<http://www.career-cc.org/>）をご覧ください。

貴社の概要についてお伺いします

問1 貴社の主な業種を教えてください。(複数に亘る場合、主なもの1つだけ)

1	建設業	8	不動産業
2	製造業	9	飲食店、宿泊業
3	電気、ガス、水道、熱供給業	10	医療・福祉
4	情報通信業	11	教育、学習支援業
5	運輸業	12	その他のサービス業
6	卸売・小売業	13	その他 ()
7	金融・保険業		

問2 貴社が雇用する従業員数(非正規社員を含む。2006年10月1日現在)を教えてください。

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

問3 貴社の資本の額または出資の総額(2006年10月1日現在)を教えてください。

1	5千万円以下	3	1億円超~3億円以下
2	5千万円超~1億円以下	5	3億円超

貴社におけるキャリア・コンサルタントの活用状況についてお伺いします

問4 貴社では、従業員等に対してキャリア・コンサルティング(2頁参照)を実施している方(社外の人材である場合も含む。)がいますか。

1	いる	問5へ進んでください。
2	いない	問10へ進んでください。

問5 問4で「いる」とお答えの方にお伺いします。貴社においてキャリア・コンサルティングを実施している方は何人いますか。また、その中には、資格を取得したキャリア・コンサルタント(2頁参照)がいますか。さらに、企業によっては、他の業務を兼務しながらキャリア・コンサルティングを実施する兼任者を活用している事例がありますが、貴社ではいかがですか。それぞれについて、人数を下表に記入してください。なお、該当者がいない場合は「0」と、該当者がいるが人数が不明である場合は「不明」と記入してください。

	専任者	兼任者
社内 人材	人	人
	(内、キャリア・コンサルタント： 人)	(内、キャリア・コンサルタント： 人)
社外 人材	人	人
	(内、キャリア・コンサルタント： 人)	(内、キャリア・コンサルタント： 人)

キャリア・コンサルタントが「いる」場合は問6へ、「いない」場合は問10へ進んでください。

問6 問5でキャリア・コンサルタントが「いる」とお答えの方にお伺いします。貴社では、キャリア・コンサルタントの資格取得または講座受講に対し、どのような支援を行いましたか。(あてはまるものすべてに)

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

問7 問5でキャリア・コンサルタントが「いる」とお答えの方にお伺いします。貴社では、キャリア・コンサルタントであることを理由に担当させている業務がありますか。(あてはまるものすべてに)

1	人事	6	キャリア開発に関する相談
2	労務	7	メンタルヘルスに関する相談
3	能力開発(教育・研修等)	8	その他
4	総務		()
5	福利厚生	9	特にない(資格取得等を理由としていない。)

問8 問5でキャリア・コンサルタントが「いる」とお答えの方にお伺いします。キャリア・コンサルタントの能力について、貴社における業務への貢献度はいかがですか。次の1～5のうち最も近いと思われる数字を、回答欄に記入してください。

大いに貢献している・・・1 ある程度貢献している・・・2 あまり貢献していない・・・3
 全く貢献していない・・・4 わからない・・・・・・・・・・5

キャリア・コンサルタントの能力	回答欄
従業員のキャリア開発に対する理解がある	
キャリア・コンサルタントの役割や義務に対する理解がある	
キャリア発達理論、職業選択理論等のキャリア開発に関する理論の知識がある	
カウンセリングに関する理論の知識がある	
キャリアシート、心理テスト等による自己理解に関する知識がある	
社内の業務(仕事)に関する知識がある	
従業員の職業能力開発に関する知識がある	
企業における雇用管理の仕組みや人事労務施策、労働条件に関する知識がある	
労働関係法規、社会保障制度等に関する知識がある	
メンタルヘルスに関する知識がある	
キャリア開発に関する相談を行うスキルがある	
キャリア開発研修等、従業員に対する研修を企画、運営するスキルがある	
企業内の人事部門等と連携・協力することができる	
外部専門機関や専門家と連携・協力することができる	
キャリア・コンサルタントとしての自己研鑽に努めることができる	
その他 ()	

問9 問5でキャリア・コンサルタントが「いる」とお答えの方にお伺いします。貴社では、キャリア・コンサルタントの能力を高めるために実施・奨励していることがありますか。(あてはまるものすべてに)

1	キャリア・コンサルタント資格以外の関連資格の取得
2	キャリア・コンサルティングに関連する社外の研修会・勉強会等への参加
3	キャリア・コンサルティングに関連する社内での研修会・勉強会等の実施
4	キャリア・コンサルティングの実施に関する指導者(スーパーバイザー)による助言・指導
5	キャリア・コンサルティングに関する事例検討会
6	従業員に対するアンケート結果等のキャリア・コンサルタントへのフィードバック
7	社内の関係部門等とのネットワーク作り
8	社外の専門家等とのネットワーク作り
9	その他 ()
10	特に何もしていない

問11へ進んでください。

問10 問4でキャリア・コンサルティングを実施している方が「いない」とお答えの方と、問5でキャリア・コンサルタントが「いない」とお答えの方にお伺いします。貴社では、今後、キャリア・コンサルタント(2頁参照)を育成・導入する予定がありますか。(あてはまるものすべてに)

1	社内人材(従業員)の講座受講や資格取得により育成する予定
2	社外人材(キャリア・コンサルタント)を導入する予定
3	キャリア・コンサルタントの育成・導入について検討したい
4	キャリア・コンサルタントを育成・導入する予定はない
5	その他 ()

問11へ進んでください。

貴社における従業員のキャリア開発支援についてお伺いします

問 1 1 従業員のキャリア開発支援等に関する施策について、貴社における実施状況と、キャリア・コンサルタントの活用状況はどのようなものですか。それぞれ次の1～5のうち最も近いと思われる数字を、回答欄に記入してください。

キャリア開発支援の実施状況

既に実施している…………… 1 近々、実施を予定している… 2
 今後、実施を検討したい… 3 実施する予定はない…………… 4 分からない… 5

キャリア・コンサルタントの活用状況

既に活用している…………… 1 近々、活用を予定している… 2
 今後、活用を検討したい… 3 活用する予定はない…………… 4 分からない… 5

キャリア開発支援等に関する施策	回答欄	
	キャリア開発支援の実施状況	キャリア・コンサルタントの活用状況
従業員に対するキャリア開発に関する相談の実施		
従業員が仕事に応じた目標設定を行うためのコーチングの実施		
育児休業等の休職者に対する相談や情報提供等		
新入社員・若年労働者に対する職場定着のための相談の実施		
出向・転籍希望者に対する相談や情報提供等		
中高年社員に対する定年後のキャリア・プランや再就職等の支援		
従業員のメンタルヘルス上の理由による長期休職等の予防		
従業員自身のキャリア開発に関する研修(キャリア・デザイン研修等)の実施		
管理者に対する部下のキャリア開発支援に関する研修や相談の実施		
メンター制度(上司・先輩が後輩の業務や業務以外の相談にあたる制度)の導入・活用		
従業員の主体的なキャリア開発の意義・重要性に関するPR		
相談等を通じて把握した組織の問題や課題等のリサーチとフィードバック		
人事制度や教育訓練制度のキャリア開発支援への対応のための構築・見直し等		
自己申告制度や社内FA制度等の導入・活用		
その他 ()		

問15 問12で「1」と記入した項目がある方にお伺いします。貴社において、キャリアに関する相談は、どのようなタイミングで実施されていますか。(あてはまるものすべてに)

1	従業員の採用内定後、採用までの間
2	従業員の採用後、3年間程度までの間
3	人事異動の前後
4	昇給・昇格の前後
5	人事に関する本人希望等のヒアリングと併せて
6	キャリア開発研修等の受講と併せて
7	人事異動や昇給・昇格等に関わらず、定期的に
8	本人の希望により随時
9	その他 ()
10	把握していない

問16 貴社において、キャリア・コンサルタント等の専門家の支援を受けるに当たって課題がある場合や支援を希望しない場合、その課題や理由はどのようなものですか。また、今後、キャリア・コンサルタントを導入するとしたらどのような方法が考えられますか。具体的にお書きください。

問17 本アンケートを通じてお気づきになった点や、キャリア・コンサルタント/キャリア・コンサルティングに関するご意見等がございましたら、ご自由にお書きください。

ご協力ありがとうございました。同封の返信用封筒(切手不要)でご返送ください。