

集計結果「企業におけるキャリア・コンサルティングの普及等の状況に関する調査」

1. 会社の概要について

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)

表1 主な業種

	回答	%	回答数
1	建設業	13.0%	63
2	製造業	11.1%	54
3	電気、ガス、水道、熱供給業	6.2%	30
4	情報通信業	2.9%	14
5	運輸業	8.7%	42
6	卸売・小売業	10.5%	51
7	金融・保険業	16.5%	80
8	不動産業	6.0%	29
9	飲食店、宿泊業	0.6%	3
10	医療・福祉	6.4%	31
11	教育、学習支援業	0.2%	1
12	その他のサービス業	10.7%	52
13	その他	6.8%	33
99	無回答	0.4%	2
集計母数			485

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。

表2 従業員数

	回答	%	回答数
1	50人以下	16.1%	78
2	51～100人	19.6%	95
3	101～200人	20.2%	98
4	201～300人	9.3%	45
5	301～1,000人	9.9%	48
6	1,001人以上	24.3%	118
99	無回答	0.6%	3
集計母数			485

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。

表3 資本の額または出資の総額

	回答	%	回答数
1	5千万円以下	37.1%	180
2	5千万円超～1億円以下	13.8%	67
3	1億円超～3億円以下	11.3%	55
4	3億円超	35.1%	170
99	無回答	2.7%	13
集計母数			485

2. キャリア・コンサルタントの活用状況について

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。

表4 キャリア・コンサルティングを実施している人材の有無

	回答	%	回答数
1	いる	7.8%	38
2	いない	90.9%	441
99	無回答	1.2%	6
集計募集			485

問4で「キャリア・コンサルティングを実施する人材がいる」と答えた企業に対する質問

問5 - 1 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。

表5 - 1 - 1 キャリア・コンサルティングを実施している人材の平均人数及びキャリア・コンサルタントの平均人数

	回答	全体数	回答値累計	平均人数
1	キャリア・コンサルティング人材 社内・専任者(平均人数)	10	23	2.30
2	社内専任者のうちキャリア・コンサルタント(平均人数)	7	9	1.29
3	キャリア・コンサルティング人材 社内・兼任者(平均人数)	25	70	2.80
4	社内兼任者のうちキャリア・コンサルタント(平均人数)	18	45	2.50
5	キャリア・コンサルティング人材 社外・専任者(平均人数)	4	11	2.75
6	社外専任者のうちキャリア・コンサルタント(平均人数)	3	10	3.33
7	キャリア・コンサルティング人材 社外・兼任者(平均人数)	4	8	2.00
8	社外兼任者のうちキャリア・コンサルタント(平均人数)	3	5	1.67

表5 - 1 - 2 キャリア・コンサルティング人材配置状況

	全体	いない	1人	2人	3人	4人	5人	6～10人	無回答
問5A-1-1 キャリア・コンサルティング人材 社内・専任者	38	26	5	1	-	2	-	1	3
	100.0	68.4	13.2	2.6	-	5.3	-	2.6	7.9
問5A-1-2 社内専任者のうちキャリア・コンサルタント	38	28	5	2	-	-	-	-	3
	100.0	73.7	13.2	5.3	-	-	-	-	7.9
問5A-2-1 キャリア・コンサルティング人材 社内・兼任者	38	9	13	3	3	-	-	6	4
	100.0	23.7	34.2	7.9	7.9	-	-	15.8	10.5
問5A-2-2 社内兼任者のうちキャリア・コンサルタント	38	17	9	4	1	1	-	3	3
	100.0	44.7	23.7	10.5	2.6	2.6	-	7.9	7.9
問5B-1-1 キャリア・コンサルティング人材 社外・専任者	38	31	2	-	-	1	1	-	3
	100.0	81.6	5.3	-	-	2.6	2.6	-	7.9
問5B-1-2 社外専任者のうちキャリア・コンサルタント	38	32	1	-	-	1	1	-	3
	100.0	84.2	2.6	-	-	2.6	2.6	-	7.9
問5B-2-1 キャリア・コンサルティング人材 社外・兼任者	38	31	1	2	1	-	-	-	3
	100.0	81.6	2.6	5.3	2.6	-	-	-	7.9
問5B-2-2 社外兼任者のうちキャリア・コンサルタント	38	31	1	2	-	-	-	-	4
	100.0	81.6	2.6	5.3	-	-	-	-	10.5

表5 - 2 キャリア・コンサルタントの有無

	回答	%	回答数
1	いる	65.8%	25
2	いない	26.3%	10
99	無回答	7.9%	3
集計母数			38

問5で「キャリア・コンサルタントがいる」と答えた企業に対する質問

問6 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を選択)

表6 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する支援

	回答	%	回答数
1	受講料・受験料等の補助(金銭的援助)	56.0%	14
2	休暇の付与、就業時間の配慮(時間的援助)	12.0%	3
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	16.0%	4
4	社内の研修コース、通信教育コース、図書等に関する情報提供	32.0%	8
5	その他	12.0%	3
6	特に支援をしていない	28.0%	7
99	無回答	4.0%	1
集計母数			25

問5で「キャリア・コンサルタントがいる」と答えた企業に対する質問

問7 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を選択)

表7 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について

	回答	%	回答数
1	人事	12.0%	3
2	労務	4.0%	1
3	能力開発(教育・研修等)	44.0%	11
4	総務	8.0%	2
5	福利厚生	8.0%	2
6	キャリア開発に関する相談	44.0%	11
7	メンタルヘルスに関する相談	16.0%	4
8	その他	8.0%	2
9	特に支援をしていない	32.0%	8
99	無回答	4.0%	1
集計母数			25

問5で「キャリア・コンサルタントがいる」と答えた企業に対する質問

問8 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。

表8 キャリア・コンサルタントの業務への貢献度

	全 体	大 い に 貢 献 し て い る	あ る 程 度 貢 献 し て い る	あ ま り 貢 献 し て い な い	全 く 貢 献 し て い な い	わ か ら な い	無 回 答
問8 - 1 従業員のキャリア開発に対する理解がある	25 100.0	12 48.0	11 44.0	- -	- -	1 4.0	1 4.0
問8 - 2 キャリア・コンサルタントの役割や義務に理解がある	25 100.0	11 44.0	9 36.0	2 8.0	- -	2 8.0	1 4.0
問8 - 3 キャリア開発に関する理論の知識がある	25 100.0	12 48.0	9 36.0	2 8.0	1 4.0	- -	1 4.0
問8 - 4 カウンセリングに関する理論の知識がある	25 100.0	11 44.0	11 44.0	1 4.0	- -	1 4.0	1 4.0
問8 - 5 Cシート、心理テスト等での自己理解に関し知識がある	25 100.0	10 40.0	10 40.0	1 4.0	2 8.0	1 4.0	1 4.0
問8 - 6 社内の業務(仕事)に関する知識がある	25 100.0	14 56.0	7 28.0	1 4.0	- -	2 8.0	1 4.0
問8 - 7 従業員の職業能力開発に関する知識がある	25 100.0	10 40.0	12 48.0	1 4.0	- -	1 4.0	1 4.0
問8 - 8 雇用管理、人事労務施策、労働条件に関する知識がある	25 100.0	9 36.0	10 40.0	4 16.0	- -	1 4.0	1 4.0
問8 - 9 労働関係法規、社会保障制度等に関する知識がある	25 100.0	9 36.0	9 36.0	5 20.0	- -	1 4.0	1 4.0
問8 - 10 メンタルヘルスに関する知識がある	25 100.0	7 28.0	15 60.0	- -	1 4.0	1 4.0	1 4.0
問8 - 11 キャリア開発に関する相談を行うスキルがある	25 100.0	13 52.0	8 32.0	2 8.0	- -	1 4.0	1 4.0
問8 - 12 従業員に対する研修を企画、運営するスキルがある	25 100.0	10 40.0	9 36.0	1 4.0	1 4.0	3 12.0	1 4.0
問8 - 13 企業内の関係部門等と連携・協力することができる	25 100.0	10 40.0	8 32.0	2 8.0	- -	3 12.0	2 8.0
問8 - 14 外部専門機関や専門家と連携・協力することができる	25 100.0	11 44.0	9 36.0	1 4.0	1 4.0	2 8.0	1 4.0
問8 - 15 コンサルタントとしての自己研鑽に努める事ができる	25 100.0	10 40.0	10 40.0	1 4.0	- -	3 12.0	1 4.0
問8 - 16 その他	25 100.0	1 4.0	- -	- -	- -	- -	24 96.0

問9 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を選択)

表9 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

	回答	%	回答数
1	キャリア・コンサルタント資格以外の関連資格の取得	32.0%	8
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	48.0%	12
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	28.0%	7
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	28.0%	7
5	キャリアコンサルティングに関する事例検討会	16.0%	4
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	12.0%	3
7	社内の関係部門等とのネットワーク作り	32.0%	8
8	社外の専門家等とのネットワーク作り	32.0%	8
9	その他	4.0%	1
10	特に何もしていない	20.0%	5
99	無回答	4.0%	1
集計母数			64

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」と答えた企業および「キャリア・コンサルタントがいない」と答えた企業に対する質問

問10 貴社では、今後、キャリア・コンサルタントを育成・導入する予定がありますか。
(あてはまるものすべてを選択)

表10 キャリア・コンサルタントの育成・導入予定について

		%	回答数
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	9.3%	42
2	社外人材(キャリア・コンサルタント)を導入する予定	1.1%	5
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	22.0%	99
4	キャリア・コンサルタントを育成・導入する予定はない	63.4%	286
5	その他	3.1%	14
99	無回答	3.1%	14
集計母数			451

3. 従業員のキャリア開発支援について

問11 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。

表11-1 キャリア開発支援等に関する施策の実施状況

	全 体	て既 いに る実 施し	いを近 る予々 定、実 し実 て施	いを今 検後 討、実 した施	定実 は施 なす いる予	分 か ら な い	無 回 答
問11 1 従業員に対するキャリア開発に関する相談の実施	485 100.0	77 15.9	10 2.1	124 25.6	138 28.5	54 11.1	82 16.9
問11 2 仕事に応じた目標設定を行うためのコーチングの実施	485 100.0	108 22.3	15 3.1	122 25.2	109 22.5	50 10.3	81 16.7
問11 3 育児休業の休職者に対する相談や情報提供等	485 100.0	121 24.9	10 2.1	105 21.6	127 26.2	41 8.5	81 16.7
問11 4 新入社員・若年労働者へ職場定着のための相談実施	485 100.0	128 26.4	7 1.4	121 24.9	106 21.9	43 8.9	80 16.5
問11 5 出向・転籍希望者に対する相談や情報提供等	485 100.0	75 15.5	7 1.4	85 17.5	186 38.4	49 10.1	83 17.1
問11 6 中高年社員へ定年後のキャリアプラン・再就職等支援	485 100.0	83 17.1	14 2.9	119 24.5	137 28.2	50 10.3	82 16.9
問11 7 メンタルヘルス上の理由による長期休職等の予防	485 100.0	100 20.6	15 3.1	126 26.0	113 23.3	49 10.1	82 16.9
問11 8 従業員自身のキャリア開発に関する研修の実施	485 100.0	74 15.3	13 2.7	118 24.3	139 28.7	60 12.4	81 16.7
問11 9 管理者へ部下のキャリア開発支援に関する研修や相談	485 100.0	53 10.9	18 3.7	145 29.9	129 26.6	58 12.0	82 16.9
問11 10 メンター制度の導入・活用	485 100.0	44 9.1	10 2.1	120 24.7	164 33.8	66 13.6	81 16.7
問11 11 従業員の主体的なキャリア開発の意義・重要性PR	485 100.0	66 13.6	12 2.5	117 24.1	140 28.9	68 14.0	82 16.9
問11 12 組織の問題や課題等のリサーチとフィードバック	485 100.0	87 17.9	13 2.7	117 24.1	127 26.2	59 12.2	82 16.9
問11 13 キャリア開発支援への対応のための構築・見直し等	485 100.0	76 15.7	32 6.6	132 27.2	108 22.3	54 11.1	83 17.1
問11 14 自己申告制度や社内FA制度等の導入・活用	485 100.0	102 21.0	14 2.9	86 17.7	137 28.2	61 12.6	85 17.5
問11 15 その他	485 100.0	2 0.4	0 0.0	1 0.2	11 2.3	7 1.4	464 95.7

表11-2 キャリア・コンサルタントの活用状況

	全 体	て既 いに る実 施し	いを近 る予 々定 し実 て施	いを今 検後 討、 実 た施	定実 は施 なす いる 予	分 か ら な い	無 回 答
問11 1 従業員に対するキャリア開発に関する相談の実施	485 100.0	17 3.5	4 0.8	79 16.3	215 44.3	71 14.6	99 20.4
問11 2 仕事に応じた目標設定を行うためのコーチングの実施	485 100.0	16 3.3	3 0.6	87 17.9	208 42.9	72 14.8	99 20.4
問11 3 育児休業の休職者に対する相談や情報提供等	485 100.0	9 1.9	4 0.8	78 16.1	231 47.6	64 13.2	99 20.4
問11 4 新入社員・若年労働者へ職場定着のための相談実施	485 100.0	18 3.7	2 0.4	83 17.1	214 44.1	70 14.4	98 20.2
問11 5 出向・転籍希望者に対する相談や情報提供等	485 100.0	11 2.3	3 0.6	68 14.0	235 48.5	67 13.8	101 20.8
問11 6 中高年社員へ定年後のキャリアプラン・再就職等支援	485 100.0	15 3.1	5 1.0	84 17.3	212 43.7	69 14.2	100 20.6
問11 7 メンタルヘルス上の理由による長期休職等の予防	485 100.0	20 4.1	6 1.2	87 17.9	203 41.9	69 14.2	100 20.6
問11 8 従業員自身のキャリア開発に関する研修の実施	485 100.0	21 4.3	5 1.0	79 16.3	210 43.3	71 14.6	99 20.4
問11 9 管理者へ部下のキャリア開発支援に関する研修や相談	485 100.0	10 2.1	7 1.4	92 19.0	205 42.3	72 14.8	99 20.4
問11 10 メンター制度の導入・活用	485 100.0	5 1.0	3 0.6	80 16.5	226 46.6	73 15.1	98 20.2
問11 11 従業員の主体的なキャリア開発の意義・重要性PR	485 100.0	12 2.5	6 1.2	75 15.5	217 44.7	75 15.5	100 20.6
問11 12 組織の問題や課題等のリサーチとフィードバック	485 100.0	13 2.7	2 0.4	91 18.8	205 42.3	75 15.5	99 20.4
問11 13 キャリア開発支援への対応のための構築・見直し等	485 100.0	16 3.3	6 1.2	81 16.7	201 41.4	80 16.5	101 20.8
問11 14 自己申告制度や社内FA制度等の導入・活用	485 100.0	12 2.5	3 0.6	70 14.4	223 46.0	75 15.5	102 21.0
問11 15 その他	485 100.0	- -	- -	2 0.4	12 2.5	7 1.4	464 95.7

問12 従業員からのキャリアに関する相談体制(機能)について、貴社における実施状況はどのようなものですか。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。

表12-1 キャリアに関する相談体制(機能) 相談環境の整備

	全 体	い 既 る に 実 施 し て	予 近 定 々 し 、 実 施 を	検 今 討 後 し 、 実 施 を	は 実 な 施 い す る 予 定	わ か ら な い	無 回 答
問12A-1 相談を行うスペースの設置	485 100.0	43 8.9	3 0.6	90 18.6	223 46.0	47 9.7	79 16.3
問12A-2 電話やEメール等により相談を受ける体制の整備	485 100.0	63 13.0	10 2.1	111 22.9	177 36.5	45 9.3	79 16.3
問12A-3 事業所・営業所等への相談担当者の巡回・訪問	485 100.0	42 8.7	4 0.8	97 20.0	211 43.5	44 9.1	87 17.9
問12A-4 その他	485 100.0	8 1.6	- -	1 0.2	16 3.3	5 1.0	455 93.8

図表12-2 キャリアに関する相談体制(機能) 専門家の配置

	全 体	い 既 る に 実 施 し て	予 近 定 々 し 、 実 施 を	検 今 討 後 し 、 実 施 を	は 実 な 施 い す る 予 定	わ か ら な い	無 回 答
問12B-1 キャリア・コンサルタントの配置	485 100.0	17 3.5	4 0.8	72 14.8	245 50.5	63 13.0	84 17.3
問12B-2 キャリア・コンサルタント以外の専門家の配置	485 100.0	23 4.7	1 0.2	47 9.7	266 54.8	65 13.4	83 17.1
問12B-3 その他	485 100.0	2 0.4	- -	2 0.4	32 6.6	7 1.4	442 91.1

問12で「従業員のキャリアに関する相談体制(機能)を“既に実施している”」と答えた企業に対する質問

問13 貴社において実施しているキャリアに関する相談体制(機能)と人事部門(機能)とはどのような関係にありますか。

表13 相談体制(機能)と人事部門(機能)の関係

	回答	%	回答数
1	相談体制(機能)は、人事部門(機能)から完全に独立している	8.0%	8
2	相談体制(機能)は人事部門(機能)から独立しているが、適宜連携を図っている	15.0%	15
3	相談体制(機能)は、人事部門(機能)の一部(人事施策の一環)と位置づけている	43.0%	43
4	相談体制(機能)を人事部門が直接担っている	27.0%	27
5	その他	2.0%	2
99	無回答	5.0%	5
	集計母数		100

問12で「従業員のキャリアに関する相談体制(機能)を“既の実施している”」と答えた企業に対する質問

問14 貴社において、従業員からのキャリアに関する相談の内容で特に多いのはどのような内容ですか。

表14 キャリアに関する相談の内容で特に多いもの

	回答	%	回答数
1	現在の仕事・職務の内容	63.0%	63
2	能力開発計画、キャリア・プラン等	28.0%	28
3	過去の経験の棚卸し、振り返り等	11.0%	11
4	企業内の異動希望等	38.0%	38
5	職場の人間関係	56.0%	56
6	部下の育成・キャリア開発	14.0%	14
7	個人的な生活面に関すること(家庭生活など)	20.0%	20
8	その他	3.0%	3
9	把握していない	2.0%	2
99	無回答	9.0%	9
集計母数			100

問12で「従業員のキャリアに関する相談体制(機能)を“既の実施している”」と答えた企業に対する質問

問15 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を選択)

表15 キャリアに関する相談のタイミング

	回答	%	回答数
1	従業員の採用内定後、採用までの間	9.0%	9
2	従業員の採用後、3年間程度までの間	25.0%	25
3	人事異動の前後	22.0%	22
4	昇給・昇格の前後	14.0%	14
5	人事に関する本人希望等のヒアリングと併せて	27.0%	27
6	キャリア開発研修等の受講と併せて	13.0%	13
7	人事異動や昇給・昇格等に関わらず、定期的に	24.0%	24
8	本人の希望により随時	69.0%	69
9	その他	6.0%	6
10	把握していない	0.0%	0
99	無回答	9.0%	9
集計母数			100