

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」  
**キャリア・コンサルタントの活動状況に関する調査**

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、キャリア・コンサルタントの皆様の活動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・コンサルタントが確立された専門家として成長し、社会におけるキャリア形成支援の現場においてクライアントにとってより適正かつ円滑にご利用いただける社会的インフラストラクチャーとすることと併せ、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」(詳細は、[こちら](#)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<sup>こきんどう</sup>・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/>

ご回答にあたってのお願い・留意事項

1. アンケートの回答は、キャリア・コンサルタント(下記参照)ご本人にお願いいたします。
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. 回答の締め切りは2006年11月6日(月)です。ご協力よろしくお願ひ致します。
4. ご回答いただきました内容は、全て統計的に処理され、ご回答者のお名前が外部に出ることは決してございません。
5. 本アンケート調査に関しまして、複数のキャリア・コンサルタント資格を取得している方は、回答はお1人あたり1回限りでお願いいたします。

本調査における「キャリア・コンサルタント」等の定義

1. この調査では、厚生労働省が指定したキャリア・コンサルタント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。
2. この調査では、独立行政法人雇用・能力開発機構が実施するキャリア・コンサルタント養成講座の修了についても、「資格の取得」として扱いますのでご了承ください。

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、キャリア・コンサルタント能力評価試験の指定を受けた試験機関が中心となり、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月に設立した団体です。

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。

問1 あなたご自身についておうかがいします。

(1)あなたが最初にキャリア・コンサルタント資格を取得した時期はいつですか。

1	平成14年以前	4	平成17年
2	平成15年	5	平成18年
3	平成16年		

(2)あなたの年齢はおいくつですか。

1	30歳未満	4	50歳代
2	30歳代	5	60歳以上
3	40歳代		

(3)あなたの性別は男性・女性のどちらですか。

1	男性
2	女性

(4)あなたの住所はどちらですか。

1	北海道	11	埼玉県	21	岐阜県	31	鳥取県	41	佐賀県
2	青森県	12	千葉県	22	静岡県	32	島根県	42	長崎県
3	岩手県	13	東京都	23	愛知県	33	岡山県	43	熊本県
4	宮城県	14	神奈川県	24	三重県	34	広島県	44	大分県
5	秋田県	15	新潟県	25	滋賀県	35	山口県	45	宮崎県
6	山形県	16	富山県	26	京都府	36	徳島県	46	鹿児島県
7	福島県	17	石川県	27	大阪府	37	香川県	47	沖縄県
8	茨城県	18	福井県	28	兵庫県	38	愛媛県	48	国外
9	栃木県	19	山梨県	29	奈良県	39	高知県		
10	群馬県	20	長野県	30	和歌山県	40	福岡県		

(5)あなたの現在の職業の業種は何ですか。(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	公務
7	金融・保険業	14	その他( )

(6)あなたの現在の職業の職務内容は何ですか。(複数に亘る場合、主なもの1つだけ)

1	人事・労務・能力開発	9	技術・研究開発
2	法務・総務	10	医療・保健・福祉
3	経理・財務	11	管理・監督
4	営業・マーケティング	12	コンサルタント
5	経営・企画	13	企業経営・団体役員
6	販売・サービス	14	教師・教員
7	情報処理・管理	15	労働組合
8	製造・生産	16	その他( )

(7)あなたは、キャリア・コンサルタント資格以外の関連資格をお持ちですか。(あてはまるものすべてを選択)

1	産業カウンセラー	9	社会保険労務士
2	臨床心理士	10	中小企業診断士
3	心理相談員	11	税理士
4	認定心理士	12	ファイナンシャル・プランナー
5	医師・看護師・保健師	13	教員免許
6	社会福祉士(ソーシャルワーカー)	14	教育カウンセラー
7	精神保健福祉士	15	その他( )
8	衛生管理者	16	関連資格は持っていない

問2 キャリア・コンサルタント資格を取得したのはどのような理由からですか。(あてはまるものすべてを選択)

1	工作上必要だったため	6	就職(転職)に有利だと思ったため
2	専門能力を高めるため	7	起業するため
3	職業人生の将来に備えるため	8	人脈(ネットワーク)作りのため
4	この分野に興味があったため	9	定年後経験を活かして社会貢献するため
5	勤務先からの指示や勧めがあったため	10	その他( )

問3 キャリア・コンサルタント資格取得の前後で、キャリア・コンサルティングに関連する活動に変化がありましたか。

1	資格取得前からキャリア・コンサルティングに関連する活動をしており、現在もしている	問4へ
2	資格取得前はキャリア・コンサルティングに関連する活動をしていなかったが、現在はしている	
3	資格取得前はキャリア・コンサルティングに関連する活動をしていたが、現在はしていない	問11へ
4	資格取得前からキャリア・コンサルティングに関連する活動をしておらず、現在もしていない	

【 問 4 ～ 問 1 0 は、問 3 で「 1 」または「 2 」とお答えの方にうかがいます。 】

問 4 現在のキャリア・コンサルタントとしての主な活動地域(勤務地)はどこですか。(複数に亘る場合、主なもの1つだけ)

1	北海道	11	埼玉県	21	岐阜県	31	鳥取県	41	佐賀県
2	青森県	12	千葉県	22	静岡県	32	島根県	42	長崎県
3	岩手県	13	東京都	23	愛知県	33	岡山県	43	熊本県
4	宮城県	14	神奈川県	24	三重県	34	広島県	44	大分県
5	秋田県	15	新潟県	25	滋賀県	35	山口県	45	宮崎県
6	山形県	16	富山県	26	京都府	36	徳島県	46	鹿児島県
7	福島県	17	石川県	27	大阪府	37	香川県	47	沖縄県
8	茨城県	18	福井県	28	兵庫県	38	愛媛県	48	国外
9	栃木県	19	山梨県	29	奈良県	39	高知県		
10	群馬県	20	長野県	30	和歌山県	40	福岡県		

問 5 現在のキャリア・コンサルタントとしての主な活動について、形態、場、日数、収入はどのようなものですか。

(1)活動の形態(複数に亘る場合、主なもの1つだけ)

1	正規社員として組織内で相談・支援を実施している(専任)
2	正規社員として組織内で必要に応じて相談・支援を実施している(兼任)
3	非正規社員(契約、嘱託、パートタイマーなど)として組織内で相談・支援を実施している(専任)
4	非正規社員(契約、嘱託、パートタイマーなど)として組織内で必要に応じて相談・支援を実施している(兼任)
5	専業として自営で活動をしている(セミナー講師等含む)
6	副業として自営で活動をしている(セミナー講師等含む)
7	ボランティアで活動をしている(セミナー講師等含む)
8	その他( )

(2)活動の場(複数に亘る場合、主なもの1つだけ)

1	企業内(キャリア開発部門など)
2	大学・短期大学・高等専門学校・専修学校(キャリアセンターなど)
3	中学・高等学校
4	公的就職支援機関(ハローワーク、ジョブカフェ、ヤングジョブスポットなど)
5	民間就職支援機関(人材派遣会社、再就職支援機関など)
6	地域(NPO、ボランティアなど)
7	その他( )

(3)活動の1月当たり平均日数

キャリア・コンサルタントとしての活動に限定した、おおよその日数を選択してください。

1	1～5日程度	4	16～20日程度
2	6～10日程度	5	21～25日程度
3	11～15日程度	6	26～30日程度

(4)活動の1月当たり平均収入

キャリア・コンサルタントとしての活動による収入に限定した、おおよその金額を選択してください。

1	0円	4	20万円以上～30万円未満
2	1円以上～10万円未満	5	30万円以上～50万円未満
3	10万円以上～20万円未満	6	50万円以上

問6 クライアント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ものですか。(多いもの上位3つまでに)

1	現在の仕事・職務の内容
2	今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等
3	企業内の異動希望等
4	職場の人間関係
5	部下の育成・キャリア開発
6	就職・転職活動の進め方
7	将来設計・進路選択
8	過去の経験の棚卸し、振り返り等
9	履歴書やエントリーシートの書き方・添削等
10	職業の適性
11	自己分析
12	面接の受け方
13	個人的な生活面に関すること(家庭生活や人間関係など)
14	学生生活に関すること(授業やゼミの選択など)
15	その他( )

問7 あなたがキャリア・コンサルタントとして活動するうえで、課題であると感じるのはどのようなことですか。(あてはまるものすべてを選択)

1	キャリア開発支援に対する組織のトップの理解が十分でない
2	キャリア開発支援に対する現場管理者の理解が十分でない
3	キャリア開発支援に対する関係者間の連携を図るのが難しい
4	相談・支援を行う環境(場所)が整っていない
5	クライアント側に相談・支援を受けるゆとりがない
6	クライアントが消極的であったり、相談に来るのをためらったりする
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
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、受け持ち範囲が明確でない
9	『キャリア・コンサルタント』というものが知られていない
10	特に課題であると感じることはない
11	その他( )

問8 キャリア・コンサルタントとしての活動するうえで、自分自身の能力についてどのように感じますか。  
次の1～5のうち最も近いと思われる数字を選択してください。

十分能力がある・・・1      ある程度は能力がある・・・2      あまり能力がない・・・3  
能力がない・・・4      わからない・・・5

キャリア・コンサルタントの能力	回答欄
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	
職業・仕事に関する知識がある	
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	
組織内の関係部門等と連携・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 現在のキャリア・コンサルタントとしての活動に満足していますか。

1	はい	2	いいえ
---	----	---	-----

問10 今後、自分自身のキャリア・コンサルタントとしての活動を拡大したいと考えていますか。また、その理由は何故ですか。

1	拡大したい	2	このままでよい	3	縮小させたい
---	-------	---	---------	---	--------

(理由)

問14へお進みください

【 問 1 1 ~ 問 1 3 は、問 3 で「 3 」または「 4 」とお答えの方にはうかがいます。 】

問11 現在キャリア・コンサルタントとしての活動をしていないのは、どのような理由からですか。（あてはまるものすべてを選択）

1	キャリア開発支援に関する環境（組織、部門など）に所属していない
2	周囲にキャリア開発支援の仕事のニーズがない
3	所属する組織（企業等）がキャリア開発支援に熱心ではない
4	他の仕事などで忙しく、自分自身に時間的余裕がない
5	自分自身の専門的スキル・知識に自信がない
6	キャリア開発支援の仕事が必要としない
7	その他（ ）

問12 今後、キャリア・コンサルタントとしての活動を開始あるいは再開したいと考えますか。

1	ぜひ開始（再開）したい	問 1 3 へ
2	できれば開始（再開）したい	
3	開始（再開）したいが、当面難しい	問 1 4 へ
4	当面開始（再開）する気はない	

【 問 1 3 は、問 1 2 で「 1 」または「 2 」とお答えの方にはうかがいます。 】

問13 今後、キャリア・コンサルタントとしての活動を開始（再開）するために、どのようなことを予定していますか。（あてはまるものすべてを選択）

1	関連業界への転職
2	所属する組織（企業等）内の異動希望
3	自営（独立開業）
4	副業
5	ボランティア
6	その他（ ）

【 ここからは全員の方にはうかがいます。 】

問14 キャリア・コンサルタントとしての能力を維持・向上させるため、どのようなことをしていますか。（あてはまるものすべてを選択）

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自主的な研修会・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	クライアントに対するアンケート結果等の活用
7	所属する組織（企業等）内の関係部門等とのネットワーク作り
8	所属する組織（企業等）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15 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。(あてはまるものすべてを選択)

1	定期的に連絡を取り合っている
2	自主的な勉強会などを開催している
3	NPOなどで共同の活動をしている
4	現在特に交流はない
5	その他( )

問16 キャリア・コンサルタントとして活動や学習をするうえで、相談や紹介(リファー)等をする相手として、どのようなネットワークをお持ちですか。(あてはまるものすべてを選択)

1	指導者(スーパーバイザー)
2	精神科医・心療内科医・産業医等の医療機関
3	臨床心理士、認定心理士、カウンセラー等のメンタル領域の専門家
4	社会福祉士(ソーシャルワーカー)、精神保健福祉士等の福祉領域の専門家
5	税理士、社会保険労務士、ファイナンシャル・プランナー等の税務・保険等の専門家
6	弁護士、司法書士等の法律の専門家
7	キャリア・コンサルタント同士のネットワーク
8	相談や紹介(リファー)等をする相手・ネットワークを持っていない
9	その他( )

問17 キャリア・コンサルティングに関する学習をするうえで、フォローアップのサービスを受けられるとしたら、どのようなものを望まれますか。(あてはまるものすべてを選択)

1	セミナー、講演会、ワークショップ
2	専門家や関係機関同士の交流の機会
3	通信教育やeラーニング
4	メールマガジンやホームページなどによる情報提供
5	指導者(スーパーバイザー)による助言・指導
6	その他( )

問18 キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系に関して、今後、更に学習したい内容は次のうちどれですか。また、キャリア・コンサルタント養成講座で、今後、充実させた方がよいと考えられる内容は次のうちどれですか。(あてはまるものすべてを選択)

『キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系の見直し等に係る調査研究』報告書(<http://www.javada.or.jp/topics/consulting/pdf/taikei.pdf>)を参照してください。

(1)キャリア・コンサルティングの社会的意義に対する理解			
1	社会・経済的動向とキャリア形成支援の必要性の認識		
2	キャリア・コンサルティングの役割の理解		
3	キャリア・コンサルティングを担う者の活動範囲と義務		

(2)キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識			
1	キャリアに関連する各理論の理解		
2	カウンセリングに関連する理論の理解		
3	自己理解に関する理解		
4	仕事に関する理解		
5	職業能力開発に関する理解		
6	雇用管理、労働条件に関する理解		
7	労働市場等に関する理解		
8	労働関係法規、社会保障制度等に関する理解		
9	メンタルヘルスに関する理解		
10	ライフステージ、発達課題に関する理解		
11	転機に関する理解		
12	相談者の類型的・個人的特性に関する理解		

(3)キャリア・コンサルティングの相談実施において必要なスキル			
1	カウンセリング・スキル		
2	グループアプローチ・スキル		
3	キャリアシートの作成指導		
4	相談過程全体のマネジメント・スキル		
5	相談場面の設定		
6	「自己理解」支援		
7	「仕事理解」支援		
8	「啓発的経験」支援		
9	「意思決定」支援		
10	「方策の実行」支援		
11	「新たな仕事への適応」支援		
12	相談過程の総括		

(4) キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的实施に係る能力			
1	キャリア形成、キャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動		
2	環境への働きかけの認識と実践		
3	ネットワークの認識と実践		
4	自己研鑽		
5	指導者（スーパーバイザー）による助言・指導		
6	キャリア形成支援者としての姿勢		

(5)その他			
1	その他（ ）		

問19 今後、キャリア・コンサルタントの活動の場や、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、どのような対策が効果的だと思われますか。（あてはまるものすべてを選択）

1	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
2	キャリア開発の重要性に関する個人の認識を高める活動を充実する
3	キャリア・コンサルティングに関する学習機会・学習ツールを提供する
4	キャリア・コンサルタント個人の能力や専門性を評価する制度を整備する
5	指導者（スーパーバイザー）から助言・指導を受けることができる体制を整備する
6	キャリア・コンサルティングを実施する上での問題や困難について相談できる窓口を設置する
7	インターネットなどによる専門的な情報提供を充実する
8	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
9	関係者の交流や情報交換の機会を増やす
10	キャリア・コンサルティングの実践機会を提供する
11	キャリア・コンサルタント資格を国家資格とする
12	その他（ ）

問20 キャリア・コンサルタント養成講座の受講や資格取得後の自己研鑽等、キャリア・コンサルティングに関する学習を通じて得たものがありましたら、お書きください。

--

問21 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、ご意見やご要望などがありましたら、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。

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<sup>こきんどう</sup>・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<sup>従業員</sup>のキャリア開発支援を担当されている部門の方<sup>従業員</sup>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等である場合、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、決定していかなけれ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。

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

キャリアに関する相談体制（機能）		回答欄
相談環境の整備	相談を行うスペース（相談室や相談コーナー等）の設置	
	電話やEメール等により相談を受ける体制の整備	
	事業所・営業所等への相談担当者の巡回・訪問	
	その他 ( )	
専門家の配置	キャリア・コンサルタントの配置（社内・社外に関わらず）	
	キャリア・コンサルタント以外の専門家の配置（社内・社外に関わらず）	
	その他 ( )	

「1（既に実施している）」と記入した項目がない方は、問16へ進んでください。

問13 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。

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
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
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
4	相談体制（機能）を人事部門が直接担っている
5	その他 ( )

問14 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、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。（多いもの上位3つまでに）

1	現在の仕事・職務の内容
2	今後の職業生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等
3	過去の経験の棚卸し、振り返り等
4	企業内の異動希望等
5	職場の人間関係
6	部下の育成・キャリア開発
7	個人的な生活面に関すること（家庭生活など）
8	その他 ( )
9	把握していない

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。

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」  
**教育機関におけるキャリア・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、大学等の高等教育機関で行われている学生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、教育機関と学生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、教育現場でのキャリア・コンサルティングの一層の普及を図ることを目的としています。

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・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、貴学において学生の就職支援やキャリア開発支援を担当されている部門(就職部、キャリアセンターまたはキャリア教育担当部門等)の教職員の方にお願いいたします。(ご回答者がキャリア・コンサルタント有資格者等である場合、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ご注意ください。)
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、特に記載のない限り、大学、短期大学、高等専門学校を単位としてお答えください。
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、貴学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。)

校名		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、進路）」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。

なお、教育現場においては、一般的に「キャリア・カウンセリング」等と言われているようですが、この調査では「キャリア・コンサルティング」と総称しています。

## <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、決定していかなけれ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。

教育現場においても、学生の進路・就職相談をはじめとして、低学年からのキャリア意識の啓発施策の立案・実施や、採用面接等における自己表現訓練等の就職活動に向けた具体的支援の実施など、就職・キャリア開発の支援において専門的な立場から活動しています。

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・マネージメント・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・マネージメント・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。

## 貴学の概要についてお伺いします

問1 貴学の大学・短期大学・高等専門学校の別を教えてください。

1	大学	3	高等専門学校
2	短期大学		

問2 貴学の国公私立の別を教えてください。

1	国立	3	私立
2	公立	4	その他( )

問3 貴学の全学生数(2006年10月1日現在)を教えてください。

1	500人未満	4	3,000～4,999人
2	500～999人	5	5,000～9,999人
3	1,000～2,999人	6	10,000人以上

問4 貴学が設置している学科(大学・短期大学・高等専門学校)・専攻(大学院)を教えてください。  
(あてはまるものすべてに )

【大学・大学院】

1	人文科学	4	工学	7	商船	10	芸術
2	社会科学	5	農学	8	家政	11	その他 ( )
3	理学	6	保健	9	教育		

【短期大学】

1	人文	4	工業	7	家政	10	その他 ( )
2	社会	5	農業	8	教育		
3	教養	6	保健	9	芸術		

【高等専門学校】

1	工業	2	商船	3	電波	4	その他( )
---	----	---	----	---	----	---	--------

## 貴学におけるキャリア・コンサルタントの活用状況についてお伺いします

問5 貴学では、学生に対してキャリア・コンサルティング(2頁参照)を実施している方(学外の人材である場合も含む。)がいますか。

1	いる	問6へ進んでください。
2	いない	問11へ進んでください。

問6 問5で「いる」とお答えの方にお伺いします。貴学においてキャリア・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、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についてはいかがですか。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
学内 人材	人 ----- (内、キャリア・コンサルタント： 人)	人 ----- (内、キャリア・コンサルタント： 人)
学外 人材	人 ----- (内、キャリア・コンサルタント： 人)	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7へ、「いない」場合は問11へ進んでください。

問7 問6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。貴学では、教員・職員のキャリア・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	学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	学外の研修コース、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8 問6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。貴学ではキャリア・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	キャリア開発に関する相談	5	キャリア開発に関するカリキュラムや教育制度の企画・運営
2	キャリア開発支援のための講義・セミナー等の実施	6	メンタルヘルスに関する相談
3	就職支援講座等の実施	7	その他( )
4	求人企業の開拓等、学外への働きかけ	8	特になし(資格取得等を理由としていない)

問9 問6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、貴学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
学生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・コンサルタントの能力	回答欄
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	
学内の業務（仕事）に関する知識がある	
企業等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、学生に対する研修を企画、運営するスキルがある	
学内の関係部門等と連携・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10 問6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。貴学では、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学外の研修会・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学内での研修会・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	学生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	学内の関係部門等とのネットワーク作り
8	学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12へ進んでください。

問11 問5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6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。貴学では、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	学内人材（教員、職員）の講座受講や資格取得により育成する予定
2	学外人材（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12へ進んでください。





問15 貴学において、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16 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。

# 調査票「民間需給調整機関ヒアリング項目」

## 民間需給調整機関ヒアリング項目

### 業務形態について

問1 業務形態（人材派遣（派遣形態） 人材紹介、再就職支援 等）(複数回答)

### 『キャリア・コンサルタント』及び類似・近接する資格取得者の活用状況

この調査における『キャリア・コンサルタント』は、厚生労働省が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た11試験機関が実施する能力評価試験の合格者と、(社)日本経団連の講座修了認定試験の合格者、(独)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・カウンセラーを指すものとします。

問2 『キャリア・コンサルタント』資格取得者の有無とその理由

問3 『キャリア・コンサルタント』に類似・近接する資格取得者（産業カウンセラー、臨床心理士、社内独自の資格等）の有無とその理由

問4 『キャリア・コンサルタント』資格取得者及び類似・近接する資格取得者が「いない」場合、その理由

問5～12については、問2において『キャリア・コンサルタント』資格取得者が「いない」場合で、問3において『キャリア・コンサルタント』に類似・近接する資格取得者が「いる」場合は、その者について回答。『キャリア・コンサルタント』及び類似・近接する資格取得者の両者が「いる」場合は、両者の相違点を含めて回答。

問5 雇用形態・勤務形態

問6 社員の養成講座の受講、能力評価試験の受検等について、支援（奨励・援助等）の有無とその理由

問7 社員の資格取得後のフォロー、能力向上等の支援（奨励・援助等）の有無とその理由

### 『キャリア・コンサルタント』及び類似・近接する資格取得者の担当業務、キャリア・コンサルティング実施状況

問8 担当する業務内容（具体的に）

問 9 担当するキャリア・コンサルティング以外の業務の兼任状況

問 10 キャリア・コンサルティングの実施状況とその理由（実施時期・内容・対象者等）（具体的に）

問 11 キャリア・コンサルティング実施のメリット・デメリット

問 12 『キャリア・コンサルタント』及び類似・近接する資格取得者とそれ以外の者との相違

（ 1 ） 雇用形態・勤務形態等の区分の有無とその理由（具体的に）

（ 2 ） 業務内容の区分の有無とその理由（具体的に）

（ 3 ） 能力の違いの有無（職歴、学歴等との関係性）（具体的に）

『キャリア・コンサルタント』に求められる能力、活用の可能性等

問 13（『キャリア・コンサルタント』をすでに活用している企業）

社内の『キャリア・コンサルタント』に求める能力・適性

（『キャリア・コンサルタント』を活用していない企業）

社内において『キャリア・コンサルタント』を導入する場合、必要であると考えられる能力・適性

（ 参考として、『キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系の見直し等に係る調査研究』を提示。）

問 14 社内における『キャリア・コンサルタント』の導入・活用拡大の可能性とその理由

問 15 『キャリア・コンサルタント』資格制度の有効性

問 16 『キャリア・コンサルタント』養成講座実施団体及び能力評価試験実施団体に対する要望

# 集計結果「キャリア・コンサルタント資格取得者の活動状況に関する調査」

## 1. キャリア・コンサルタント自身について

問1 あなたご自身についておうかがいします。

(1) あなたが最初にキャリア・コンサルタント資格を取得した時期はいつですか。

表1 - 1 キャリア・コンサルタント資格を取得した時期

	回答	%	回答数
1	平成14年以前	7.0%	241
2	平成15年	14.5%	501
3	平成16年	22.0%	761
4	平成17年	24.4%	845
5	平成18年	32.2%	1117
集計母数			3465

(2) あなたの年齢はおいくつですか。

表1 - 2 年齢

	回答	%	回答数
1	30歳未満	3.3%	114
2	30歳代	21.6%	749
3	40歳代	31.3%	1084
4	50歳代	30.2%	1045
5	60歳以上	13.7%	473
集計母数			3465

(3) あなたの性別は男性・女性のどちらですか。

表1 - 3 性別

	回答	%	回答数
1	男性	58.2%	2015
2	女性	41.8%	1450
集計母数			3465

(4) あなたの住所はどちらですか。

表1 - 4 - 1 地域(地方別)

	地域(地方別)	%	回答数
	関東地方	42.0%	1457
	近畿地方	17.9%	620
	中部地方	15.6%	542
	九州地方	7.1%	246
	東北地方	5.1%	177
	中国地方	4.8%	168
	四国地方	3.7%	127
	北海道	3.5%	122
	国外	0.2%	6
	合計		3465

表1 - 4 - 2 住所（都道府県別）

	回答	%	回答数
1	北海道	3.5%	122
2	青森県	0.6%	21
3	岩手県	0.9%	32
4	宮城県	1.9%	67
5	秋田県	0.5%	18
6	山形県	0.6%	22
7	福島県	0.5%	17
8	茨城県	1.7%	59
9	栃木県	0.7%	24
10	群馬県	1.2%	42
11	埼玉県	4.8%	166
12	千葉県	6.4%	221
13	東京都	16.9%	585
14	神奈川県	10.4%	360
15	新潟県	1.6%	57
16	富山県	0.6%	20
17	石川県	0.9%	31
18	福井県	0.9%	32
19	山梨県	0.9%	30
20	長野県	1.6%	56
21	岐阜県	1.2%	43
22	静岡県	2.4%	82
23	愛知県	5.5%	191
24	三重県	1.1%	39
25	滋賀県	0.5%	18
26	京都府	1.9%	65
27	大阪府	7.6%	265
28	兵庫県	5.1%	175
29	奈良県	1.2%	41
30	和歌山県	0.5%	17
31	鳥取県	0.2%	8
32	島根県	0.3%	12
33	岡山県	0.8%	27
34	広島県	2.7%	93
35	山口県	0.8%	28
36	徳島県	0.8%	28
37	香川県	0.5%	19
38	愛媛県	1.4%	47
39	高知県	1.0%	33
40	福岡県	2.9%	100
41	佐賀県	0.3%	10
42	長崎県	0.6%	20
43	熊本県	1.0%	33
44	大分県	0.9%	30
45	宮崎県	0.7%	24
46	鹿児島県	0.3%	11
47	沖縄県	0.5%	18
48	国外	0.2%	6

(5) あなたの現在の職業の業種は何ですか。(複数に亘る場合、主なもの1つだけ)

表1 - 5 現在の業種

	回答	%	回答数
1	建設業	1.0%	36
2	製造業	8.8%	304
3	電気、ガス、水道、熱供給業	0.5%	17
4	情報通信業	5.0%	173
5	運輸業	0.6%	20
6	卸売・小売業	2.8%	97
7	金融・保険業	2.6%	90
8	不動産業	0.4%	15
9	飲食店、宿泊業	0.2%	6
10	医療・福祉	2.8%	98
11	教育、学習支援業	17.3%	599
12	その他のサービス業	26.8%	928
13	公務	16.2%	561
14	その他	15.0%	521
	集計母数		3465

(6) あなたの現在の職業の職務内容は何ですか。(複数に亘る場合、主なもの1つだけ)

表1 - 6 現在の職務内容

	回答	%	回答数
1	人事・労務・能力開発	19.3%	668
2	法務・総務	2.7%	95
3	経理・財務	1.7%	60
4	営業・マーケティング	7.4%	256
5	経営・企画	4.3%	149
6	販売・サービス	2.4%	84
7	情報処理・管理	1.5%	53
8	製造・生産	0.7%	23
9	技術・研究開発	1.2%	41
10	医療・保健・福祉	2.5%	85
11	管理・監督	3.3%	115
12	コンサルタント	19.4%	672
13	企業経営・団体役員	2.9%	102
14	教師・教員	4.5%	157
15	労働組合	0.2%	8
16	その他	25.9%	897
	集計母数		3465

(7) あなたは、キャリア・コンサルタント資格以外の関連資格をお持ちですか。  
(あてはまるものすべてを選択)

表1-7 キャリア・コンサルタント以外の関連資格について

	回答	%	回答数
1	産業カウンセラー	36.6%	1269
2	臨床心理士	0.3%	12
3	心理相談員	9.2%	320
4	認定心理士	1.5%	53
5	医師・看護師・保健師	0.9%	32
6	社会福祉士(ソーシャルワーカー)	0.6%	20
7	精神保健福祉士	0.4%	13
8	衛生管理者	11.3%	390
9	社会保険労務士	5.6%	193
10	中小企業診断士	1.5%	53
11	税理士	0.2%	6
12	ファイナンシャル・プランナー	6.7%	231
13	教員免許	14.8%	513
14	教育カウンセラー	2.7%	93
15	関連資格は持っていない	37.1%	1285
16	その他	10.1%	351
	集計母数		3465

問2 キャリア・コンサルタント資格を取得したのはどのような理由からですか。  
(あてはまるものすべてを選択)

表2 キャリア・コンサルタント資格の取得理由

	回答	%	回答数
1	工作上必要だったため	43.3%	1499
2	専門能力を高めるため	61.4%	2129
3	職業人生の将来に備えるため	43.9%	1521
4	この分野に興味があったため	57.9%	2005
5	勤務先からの指示や勧めがあったため	14.5%	503
6	就職(転職)に有利だと思ったため	15.3%	530
7	起業するため	5.9%	203
8	人脈(ネットワーク)作りのため	10.6%	369
9	定年後経験を活かして社会貢献するため	25.7%	890
10	その他	2.5%	87
	集計母数		3465

問3 キャリア・コンサルタント資格取得の前後でキャリア・コンサルティングに関連する活動に変化がありましたか。

表3-1 キャリア・コンサルタント資格取得前後の活動

	回答	%	回答数
1	資格取得前からキャリア・コンサルティングに関連する活動をしており、現在もしている	42.0%	1457
2	資格取得前はキャリア・コンサルティングに関連する活動をしていなかったが、現在はしている	23.0%	797
3	資格取得前はキャリア・コンサルティングに関連する活動をしていたが、現在はしていない	6.9%	240
4	資格取得前からキャリア・コンサルティングに関連する活動をしておらず、現在もしていない	28.0%	971
	集計母数		3465

## 2. キャリア・コンサルタントの活動実態について

問3で「キャリア・コンサルティングに関連する活動を現在している」と答えた者に対する質問

問4 現在のキャリア・コンサルタントとしての主な活動地域（勤務地）はどこですか。（複数に亘る場合、主なもの1つだけ）

表4 主な活動地域（勤務地）

	回答	%	回答数
1	北海道	4.3%	98
2	青森県	0.8%	19
3	岩手県	0.8%	19
4	宮城県	1.9%	42
5	秋田県	0.6%	13
6	山形県	0.7%	15
7	福島県	0.6%	13
8	茨城県	1.8%	40
9	栃木県	0.5%	12
10	群馬県	1.2%	28
11	埼玉県	2.4%	53
12	千葉県	4.1%	93
13	東京都	26.4%	594
14	神奈川県	4.9%	110
15	新潟県	1.6%	37
16	富山県	0.4%	10
17	石川県	0.8%	18
18	福井県	1.0%	23
19	山梨県	0.7%	16
20	長野県	1.6%	37
21	岐阜県	0.8%	18
22	静岡県	2.2%	50
23	愛知県	6.0%	135
24	三重県	1.2%	27
25	滋賀県	0.3%	6
26	京都府	1.7%	38
27	大阪府	11.1%	250
28	兵庫県	3.1%	70
29	奈良県	0.4%	10
30	和歌山県	0.4%	8
31	鳥取県	0.2%	5
32	島根県	0.4%	8
33	岡山県	0.7%	16
34	広島県	2.6%	58
35	山口県	0.9%	21
36	徳島県	0.8%	18
37	香川県	0.4%	10
38	愛媛県	1.5%	33
39	高知県	0.8%	17
40	福岡県	2.8%	64
41	佐賀県	0.5%	12
42	長崎県	0.6%	14
43	熊本県	0.9%	20
44	大分県	0.8%	18
45	宮崎県	0.8%	18
46	鹿児島県	0.2%	5
47	沖縄県	0.5%	11
48	国外	0.2%	4
	集計母数		2254

問5 現在のキャリア・コンサルタントとしての主な活動について、形態、場、日数、収入はどのようなものですか。

(1) 活動の形態（複数に亘る場合、主なもの1つだけ）

表5 - 1 - 1 活動の形態

	回答	%	回答数
1	正規社員として組織内で相談・支援を実施している（専任）	14.5%	327
2	正規社員として組織内で必要に応じて相談・支援を実施している（兼任）	25.6%	578
3	非正規社員（契約、嘱託、パートタイマーなど）として組織内で相談・支援を実施している（専任）	26.3%	593
4	非正規社員（契約、嘱託、パートタイマーなど）として組織内で必要に応じて相談・支援を実施している（兼任）	9.1%	206
5	専業として自営で活動をしている（セミナー講師等含む）	6.4%	145
6	副業として自営で活動をしている（セミナー講師等含む）	5.9%	132
7	ボランティアで活動をしている（セミナー講師等含む）	8.0%	180
8	その他	4.1%	93
	集計母数		2254

(2) 活動の場（複数に亘る場合、主なもの1つだけ）

表5 - 2 活動の場

	回答	%	回答数
1	企業内（キャリア開発部門など）	24.2%	545
2	大学・短期大学・高等専門学校・専修学校（キャリアセンターなど）	13.8%	312
3	中学・高等学校	2.0%	46
4	公的就職支援機関（ハローワーク、ジョブカフェ、ヤングジョブスポットなど）	30.3%	682
5	民間就職支援機関（人材派遣会社、再就職支援機関など）	17.6%	397
6	地域（NPO、ボランティアなど）	6.8%	153
7	その他	5.3%	119
	集計母数		2254

(3) 活動の1月当たり平均日数

表5 - 3 活動の1月当たり平均日数

	回答	%	回答数
1	1～5日程度	42.7%	963
2	6～10日程度	12.4%	279
3	11～15日程度	9.8%	222
4	16～20日程度	19.8%	447
5	21～25日程度	13.9%	313
6	26～30日程度	1.3%	30
	集計母数		2254

キャリア・コンサルタントとしての活動に限定した、おおよその日数。

(4) 活動の1月当たり平均収入

表5 - 4 活動の1月当たり平均収入

	回答	%	回答数
1	0円	29.2%	658
2	1円以上～10万円未満	24.4%	549
3	10万円以上～20万円未満	15.8%	357
4	20万円以上～30万円未満	18.4%	414
5	30万円以上～50万円未満	9.7%	218
6	50万円以上	2.6%	58
	集計母数		2254

キャリア・コンサルタントとしての活動による収入に限定した、おおよその金額。

問6 クライアント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ものですか。（多いもの上位3つまでに）

表6 相談内容で多いもの

	回答	%	回答数
1	現在の仕事・職務の内容	22.1%	499
2	今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等	30.0%	677
3	企業内の異動希望等	7.3%	164
4	職場の人間関係	18.7%	421
5	部下の育成・キャリア開発	7.5%	168
6	就職・転職活動の進め方	54.9%	1238
7	将来設計・進路選択	21.3%	480
8	過去の経験の棚卸し、振り返り等	15.7%	354
9	履歴書やエントリーシートの書き方・添削等	37.0%	835
10	職業の適性	26.2%	590
11	自己分析	21.9%	494
12	面接の受け方	23.6%	531
13	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%	198
14	学生生活に関すること（授業やゼミの選択など）	2.8%	64
15	その他	2.3%	51
	集計母数		2254

問7 あなたがキャリア・コンサルタントとして活動するうえで、課題であると感じるのはどのようなことですか。（あてはまるものすべてを選択）

表7 キャリア・コンサルタントとして活動する上で、課題であると感じること

	回答	%	回答数
1	キャリア開発支援に対する組織のトップの理解が十分でない	26.2%	591
2	キャリア開発支援に対する現場管理者の理解が十分でない	26.0%	585
3	キャリア開発支援に対する関係者間の連携を図るのが難しい	30.2%	680
4	相談・支援を行う環境（場所）が整っていない	38.4%	865
5	クライアント側に相談・支援を受けるゆとりがない	20.4%	459
6	クライアント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%	586
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	41.7%	940
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、受け持ち範囲が明確でない	31.6%	712
9	『キャリア・コンサルタント』というものが知られていない	41.3%	931
10	特に課題であると感じることはない	4.7%	107
11	その他	7.4%	166
	集計母数		2254

問8 キャリア・コンサルタントとして活動するうえで、自分自身の能力についてどのように感じますか。

表8 - 1 キャリア・コンサルタントとしての自分自身の能力

		1	2	3	4	5	99
		十分能力がある	ある程度は能力がある	あまり能力がない	能力がない	わからない	無回答
1	キャリア開発に対する理解がある	414	1548	217	13	62	0
		18.4%	68.7%	9.6%	0.6%	2.8%	0.0%
2	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	694	1436	100	6	18	0
		30.8%	63.7%	4.4%	0.3%	0.8%	0.0%
3	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	235	1407	542	50	20	0
		10.4%	62.4%	24.0%	2.2%	0.9%	0.0%
4	カウンセリングに関する理論の知識がある	347	1486	361	40	20	0
		15.4%	65.9%	16.0%	1.8%	0.9%	0.0%
5	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	276	1334	556	60	28	0
		12.2%	59.2%	24.7%	2.7%	1.2%	0.0%
6	職業・仕事に関する知識がある	674	1316	233	20	11	0
		29.9%	58.4%	10.3%	0.9%	0.5%	0.0%
7	職業能力開発に関する知識がある	341	1276	556	44	37	0
		15.1%	56.6%	24.7%	2.0%	1.6%	0.0%
8	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	469	1054	572	135	24	0
		20.8%	46.8%	25.4%	6.0%	1.1%	0.0%
9	労働関係法規、社会保障制度等に関する知識がある	334	1028	685	181	26	0
		14.8%	45.6%	30.4%	8.0%	1.2%	0.0%
10	メンタルヘルスに関する知識がある	285	1064	674	193	38	0
		12.6%	47.2%	29.9%	8.6%	1.7%	0.0%
11	キャリア開発に関する相談を行うスキルがある	421	1342	397	54	40	0
		18.7%	59.5%	17.6%	2.4%	1.8%	0.0%
12	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	362	924	694	180	94	0
		16.1%	41.0%	30.8%	8.0%	4.2%	0.0%
13	組織内の関係部門等と連携・協力することができる	456	1165	435	80	118	0
		20.2%	51.7%	19.3%	3.5%	5.2%	0.0%
14	外部専門機関や専門家と連携・協力することができる	310	984	679	174	107	0
		13.8%	43.7%	30.1%	7.7%	4.7%	0.0%
15	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	829	1193	192	17	23	0
		36.8%	52.9%	8.5%	0.8%	1.0%	0.0%
16	その他	101	393	220	10	365	1165
		4.5%	17.4%	9.8%	0.4%	16.2%	51.7%
集計母数							2254

問9 現在のキャリア・コンサルタントとしての活動に満足していますか。

表9 活動への満足度

	回答	%	回答数
1	はい	36.2%	817
2	いいえ	63.8%	1437
集計母数			2254

問10 今後、自分自身のキャリア・コンサルタントとしての活動を拡大したいと考えていますか。また、その理由は何故ですか。

表10 - 1 今後の活動に対する考え

	回答	%	回答数
1	拡大したい	80.8%	1822
2	このままでよい	18.2%	411
3	縮小させたい	0.9%	21
集計母数			2254

### 3. 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者について

問3で「キャリア・コンサルティングに関連する活動を現在していない」と答えた者に対する質問

問11 現在キャリア・コンサルタントとしての活動をしていないのは、どのような理由からですか。（あてはまるものすべてを選択）

表11 活動をしていない理由

	回答	%	回答数
1	キャリア開発支援に関する環境（組織、部門など）に所属していない	67.1%	812
2	周囲にキャリア開発支援の仕事のニーズがない	36.6%	443
4	他の仕事などで忙しく、自分自身に時間的余裕がない	29.0%	351
5	自分自身の専門的スキル・知識に自信がない	23.7%	287
3	所属する組織（企業等）がキャリア開発支援に熱心ではない	18.3%	222
6	キャリア開発支援の仕事が必要としない	4.3%	52
7	その他	11.0%	133
集計母数			1211

問12 今後、キャリア・コンサルタントとしての活動を開始あるいは再開したいと考えますか。

表12 活動を開始あるいは再開したいか

	回答	%	回答数
1	ぜひ開始（再開）したい	45.5%	551
2	できれば開始（再開）したい	29.2%	354
3	開始（再開）したいが、当面難しい	21.9%	265
4	当面開始（再開）する気はない	3.4%	41
集計母数			1211

（問12で「ぜひ開始（再開）したい」「できれば開始（再開）したい」と答えた者に対して）今後、キャリア・コンサルタントとしての活動を開始（再開）するために、どのようなことを予定していますか。（あてはまるものすべてを選択）

表13 活動の開始（再開）のために予定していること

	回答	%	回答数
1	関連業界への転職	42.7%	386
2	所属する組織（企業等）内の異動希望	27.5%	249
3	自営（独立開業）	18.8%	170
4	副業	32.5%	294
5	ボランティア	49.1%	444
6	その他	11.9%	108
集計母数			905

#### 4. 資格取得後の能力向上 / ネットワーク等について

問14 キャリア・コンサルタントとしての能力を維持・向上させるため、どのようなことをしていますか。（あてはまるものすべてを選択）

表14 キャリア・コンサルタントの能力の維持・向上のため実施していること

	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	38.1%	1320
2	キャリア・コンサルティングに関連する研修会・勉強会等への参加	70.5%	2443
3	キャリア・コンサルティングに関連する自主的な研修会・勉強会等の実施	31.3%	1086
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	17.4%	603
5	キャリア・コンサルティングに関する事例検討会	21.7%	753
6	クライアントに対するアンケート結果等の活用	13.2%	457
7	所属する組織（企業等）内の関係部門等とのネットワーク作り	26.6%	921
8	所属する組織（企業等）外の専門家等とのネットワーク作り	28.7%	995
9	特に何もしていない	8.6%	297
10	その他	7.6%	263
集計母数			3465

問15 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。（あてはまるものすべてを選択）

表15 キャリア・コンサルタント同士の情報交換・交流のネットワークについて

	回答	%	回答数
1	定期的に連絡を取り合っている	40.5%	1403
2	自主的な勉強会などを開催している	26.7%	926
3	NPOなどで共同の活動をしている	9.2%	320
4	現在特に交流はない	39.3%	1361
5	その他	6.5%	226
集計母数			3465

問16 キャリア・コンサルタントとして活動や学習をするうえで、相談や紹介（リファー）等をする相手として、どのようなネットワークをお持ちですか。（あてはまるものすべてを選択）

表16 相談や紹介（リファー）等をする相手としてのネットワークについて

	回答	%	回答数
1	指導者（スーパーバイザー）	18.6%	643
2	精神科医・心療内科医・産業医等の医療機関	15.8%	549
3	臨床心理士、認定心理士、カウンセラー等のメンタル領域の専門家	29.3%	1014
4	社会福祉士（ソーシャルワーカー）、精神保健福祉士等の福祉領域の専門家	8.1%	282
5	税理士、社会保険労務士、ファイナンシャル・プランナー等の税務・保険等の専門家	27.7%	961
6	弁護士、司法書士等の法律の専門家	13.0%	452
7	キャリア・コンサルタント同士のネットワーク	60.0%	2078
8	相談や紹介（リファー）等をする相手・ネットワークを持っていない	21.5%	745
9	その他	3.5%	120
集計母数			3465

問17 キャリア・コンサルティングに関する学習をするうえで、フォローアップのサービスを受けられるとしたら、どのようなものを望まれますか。(あてはまるものすべてを選択)

表17 希望するフォローアップのサービス

	回答	%	回答数
1	セミナー、講演会、ワークショップ	83.1%	2879
2	専門家や関係機関同士の交流の機会	58.8%	2039
3	通信教育やeラーニング	31.5%	1090
4	メールマガジンやホームページなどによる情報提供	40.5%	1402
5	指導者(スーパーバイザー)による助言・指導	56.5%	1957
6	その他	2.3%	81
集計母数			3465

問18 (1) キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系に関して、(1) 今後、更に学習したい内容は次のうちどれですか。また、(2) キャリア・コンサルタント養成講座で、今後、充実させた方がよいと考えられる内容は次のうちどれですか。(あてはまるものすべてを選択)

(1) キャリア・コンサルティングの社会的意義に対する理解

		1	2	
		今後、更に学習したい内容	キャリア・コンサルタント養成講座で、今後、充実させた方がよいと考えられる内容	
1	社会・経済的動向とキャリア形成支援の必要性の認識	1774 51.2%	1583 45.7%	
2	キャリア・コンサルティングの役割の理解	1111 32.1%	1570 45.3%	
3	キャリア・コンサルティングを担う者の活動範囲と義務	1403 40.5%	1644 47.4%	
集計母数			3465	

(2) キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識

		1	2	
		今後、更に学習したい内容	キャリア・コンサルタント養成講座で、今後、充実させた方がよいと考えられる内容	
1	キャリアに関連する各理論の理解	1582 45.7%	1162 33.5%	
2	カウンセリングに関連する理論の理解	1868 53.9%	1407 40.6%	
3	自己理解に関する理解	1664 48.0%	1291 37.3%	
4	仕事に関する理解	1638 47.3%	1252 36.1%	
5	職業能力開発に関する理解	1847 53.3%	1325 38.2%	
6	雇用管理、労働条件に関する理解	1673 48.3%	1239 35.8%	
7	労働市場等に関する理解	1674 48.3%	1249 36.0%	
8	労働関係法規、社会保障制度等に関する理解	1698 49.0%	1279 36.9%	
9	メンタルヘルスに関する理解	2284 65.9%	1768 51.0%	
10	ライフステージ、発達課題に関する理解	1585 45.7%	1132 32.7%	
11	転機に関する理解	1458 42.1%	1043 30.1%	
12	相談者の類型的・個人的特性に関する理解	1946 56.2%	1249 36.0%	
集計母数			3465	

## (3) キャリア・コンサルティングの相談実施において必要なスキル

		1	2	99
		今後、更に学習したい内容	キャリア・コンサルタント養成講座で、今後、充実させた方がよいと考えられる内容	無回答
1	カウンセリング・スキル	2538	1845	524
		73.2%	53.2%	15.1%
2	グループアプローチ・スキル	1884	1364	1148
		54.4%	39.4%	33.1%
3	キャリアシートの作成指導	1469	1311	1361
		42.4%	37.8%	39.3%
4	相談過程全体のマネジメント・スキル	2002	1377	1036
		57.8%	39.7%	29.9%
5	相談場面の設定	1003	1058	1816
		28.9%	30.5%	52.4%
6	「自己理解」支援	1628	1293	1297
		47.0%	37.3%	37.4%
7	「仕事理解」支援	1407	1164	1506
		40.6%	33.6%	43.5%
8	「啓発的経験」支援	1411	1008	1600
		40.7%	29.1%	46.2%
9	「意思決定」支援	1649	1158	1372
		47.6%	33.4%	39.6%
10	「方策の実行」支援	1377	969	1642
		39.7%	28.0%	47.4%
11	「新たな仕事への適応」支援	1704	1135	1326
		49.2%	32.8%	38.3%
12	相談過程の総括	1577	1117	1451
		45.5%	32.2%	41.9%
		集計母数		3465

## (4) キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的实施に係る能力

		1	2	99
		今後、更に学習したい内容	キャリア・コンサルタント養成講座で、今後、充実させた方がよいと考えられる内容	無回答
1	キャリア形成、キャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動	1679	1286	1204
		48.5%	37.1%	34.7%
2	環境への働きかけの認識と実践	1452	1057	1501
		41.9%	30.5%	43.3%
3	ネットワークの認識と実践	1733	1065	1301
		50.0%	30.7%	37.5%
4	自己研鑽	2203	781	1061
		63.6%	22.5%	30.6%
5	指導者（スーパーバイザー）による助言・指導	2027	1128	1047
		58.5%	32.6%	30.2%
6	キャリア形成支援者としての姿勢	1691	1174	1272
		48.8%	33.9%	36.7%
		集計母数		3465

## (5) その他

		1	2	99
		今後、更に学習したい内容	キャリア・コンサルタント養成講座で、今後、充実させた方がよいと考えられる内容	無回答
1	その他	323	212	3034
		9.3%	6.1%	87.6%
		集計母数		3465

## 5. キャリア・コンサルタントの活躍の場 / 環境整備について

問19 今後、キャリア・コンサルタントの活動の場や、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、どのような対策が効果的だと思いますか。（あてはまるものすべてを選択）

表19 活動の場や活躍しやすい環境を作るため効果的と思われる対策

	回答	%	回答数
1	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%	2469
2	キャリア開発の重要性に関する個人の認識を高める活動を充実する	49.4%	1712
3	キャリア・コンサルティングに関する学習機会・学習ツールを提供する	43.5%	1508
4	キャリア・コンサルタント個人の能力や専門性を評価する制度を整備する	44.0%	1525
5	指導者（スーパーバイザー）から助言・指導を受けることができる体制を整備する	54.5%	1887
6	キャリア・コンサルティングを実施する上での問題や困難について相談できる窓口を設置する	47.6%	1651
7	インターネットなどによる専門的な情報提供を充実する	37.6%	1302
8	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	54.3%	1880
9	関係者の交流や情報交換の機会を増やす	42.3%	1465
10	キャリア・コンサルティングの実践機会を提供する	47.8%	1655
11	キャリア・コンサルタント資格を国家資格とする	57.4%	1990
12	その他	2.2%	76
	集計母数		3465

## 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

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

## 1. 学校の概要について

問1 貴学の大学・短期大学・高等専門学校を教えてください。

表1 学校の区分について

	回答	%	回答数
1	大学	65.0%	441
2	短期大学	28.3%	192
3	高等専門学校	6.6%	45
集計母数			678

問2 貴学の国公立の別を教えてください。

表2 国公立の区分について

	回答	%	回答数
1	国立	14.2%	96
2	公立	11.2%	76
3	私立	74.0%	502
4	その他	4.0%	4
集計母数			678

問3 貴学の全学生数(2006年10月1日現在)を教えてください。

表3 全学生数について(2006年10月1日現在)

	回答	%	回答数
1	500人未満	25.4%	172
2	500～999人	23.2%	157
3	1000～2999人	26.7%	181
4	3000～4999人	8.7%	59
5	5000～9999人	8.8%	60
6	10000人以上	5.9%	40
99	無回答	1.3%	9
集計母数			678

問4 貴学が設置している学科(大学・短期大学・高等専門学校)・専攻(大学院)を教えてください。

表4 - 1 大学・大学院

	回答	%	回答数
1	人文学科	46.5%	205
2	社会学科	46.7%	206
3	理学	15.0%	66
4	工学	24.9%	110
5	農学	7.9%	35
6	保健	20.2%	89
7	商船	0.5%	2
8	家政	10.2%	45
9	教育	17.7%	78
10	芸術	11.1%	49
11	その他	22.0%	97
99	無回答	1.8%	8
			441

表4 - 2 短期大学

	回答	%	回答数
1	人文	29.2%	56
2	社会	22.9%	44
3	教養	8.3%	16
4	工業	4.7%	9
5	農業	1.0%	2
6	保健	11.5%	22
7	家政	37.5%	72
8	教育	48.4%	93
9	芸術	13.5%	26
10	その他	18.8%	36
99	無回答	1.0%	2
集計母数			192

表4 - 3 高等専門学校

	回答	%	回答数
1	工業	80.0%	36
2	商船	6.7%	3
3	電波	6.7%	3
4	その他	4.4%	2
99	無回答	8.9%	4
集計母数			45

## 2. キャリア・コンサルタントの活用状況について

問5 貴学では、学生に対してキャリア・コンサルティングを実施している方(学外の人材である場合も含む。)がいますか。

表5 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	56.9%	386
2	いない	42.5%	288
99	無回答	0.6%	4
集計募集			678

問5で「キャリア・コンサルティングを実施している方がいる」と答えた教育機関に対する質問

問6 - 1 貴学においてキャリア・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、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についてはいかがですか。

表6 - 1 キャリア・コンサルティング人材平均人数

	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 学内・専任者(平均人数)	244	1090	4.47
2	学内専任者のうちキャリア・コンサルタント(平均人数)	128	215	1.68
3	キャリア・コンサルティング人材 学内・兼任者(平均人数)	180	729	4.05
4	学内兼任者のうちキャリア・コンサルタント(平均人数)	58	111	1.91
5	キャリア・コンサルティング人材 学外・専任者(平均人数)	74	149	2.01
6	学外専任者のうちキャリア・コンサルタント(平均人数)	61	104	1.70
7	キャリア・コンサルティング人材 学外・兼任者(平均人数)	41	117	2.85
8	学外兼任者のうちキャリア・コンサルタント(平均人数)	17	43	2.53

表6 - 1 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人～10人	11人以上	無回答
問6A-1-1 キャリア・コンサルティング人材 学内・専任者	386 100.0	136 35.2	54 14.0	29 7.5	37 9.6	32 8.3	25 6.5	52 13.5	15 3.9	6 1.6
問6A-1-2 学内専任者のうちキャリア・コンサルタント	386 100.0	245 63.5	82 21.2	25 6.5	14 3.6	2 0.5	2 0.5	3 0.8	-	13 3.4
問6A-2-1 キャリア・コンサルティング人材 学内・兼任者	386 100.0	195 50.5	58 15.0	28 7.3	25 6.5	9 2.3	12 3.1	35 9.1	13 3.4	11 2.8
問6A-2-1 学内兼任者のうちキャリア・コンサルタント	386 100.0	312 80.8	36 9.3	8 2.1	8 2.1	2 0.5	1 0.3	3 0.8	-	16 4.1
問6B-1-1 キャリア・コンサルティング人材 学外・専任者	386 100.0	298 77.2	36 9.3	20 5.2	9 2.3	1 0.3	6 1.6	2 0.5	-	14 3.6
問6B-1-2 学外専任者のうちキャリア・コンサルタント	386 100.0	309 80.1	38 9.8	14 3.6	4 1.0	1 0.3	2 0.5	2 0.5	-	16 4.1
問6B-2-1 キャリア・コンサルティング人材 学外・兼任者	386 100.0	331 85.8	16 4.1	9 2.3	4 1.0	2 0.5	6 1.6	3 0.8	1 0.3	14 3.6
問6B-2-2 学外兼任者のうちキャリア・コンサルタント	386 100.0	356 92.2	8 2.1	4 1.0	1 0.3	-	2 0.5	2 0.5	-	13 3.4



表6-2 キャリア・コンサルタントの有無

	回答	%	回答数
1	いる	52.3%	202
2	いない	46.1%	178
99	無回答	1.6%	6
集計母数			386

問6で「キャリア・コンサルタントがいる」と答えた教育機関に対する質問

問7 貴学では、教員・職員のキャリア・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7 教員・職員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)	34.2%	69
2	休暇の付与、就業時間の配慮(時間的援助)	12.4%	25
3	学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	5.9%	12
4	学内の研修コース、通信教育コース、図書等に関する情報提供	16.3%	33
5	その他	4.0%	8
6	特に支援をしていない	49.5%	100
99	無回答	4.5%	9
集計母数			202

問6で「キャリア・コンサルタントがいる」と答えた教育機関に対する質問

問8 貴学ではキャリア・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8 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

	回答	%	回答数
1	キャリア開発に関する相談	47.5%	96
2	キャリア開発支援のための講義・セミナー等の実施	38.1%	77
3	就職支援講座等の実施	43.1%	87
4	求人企業の開拓等、学外への働きかけ	28.7%	58
5	キャリア開発に関するカリキュラムや教育制度の企画・運営	22.8%	46
6	メンタルヘルスに関する相談	11.4%	23
7	その他	2.5%	5
8	特に支援をしていない	38.1%	77
99	無回答	4.5%	9
集計母数			202

問6で「キャリア・コンサルタントがいる」と答えた教育機関に対する質問

問9 キャリア・コンサルタントの能力について、貴学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9 キャリア・コンサルタントの業務への貢献度

	全 体	大 てい に る 貢 献	あ る て 程 い る 貢 献	あ ま り な い 貢 献	全 く な い 貢 献	わ か ら な い	無 回 答
問9 - 1 学生のキャリア開発に対する理解がある	202 100.0	109 54.0	71 35.1	5 2.5	- -	6 3.0	11 5.4
問9 - 2 キャリア・コンサルタントの役割や義務に理解がある	202 100.0	104 51.5	72 35.6	7 3.5	- -	7 3.5	12 5.9
問9 - 3 キャリア開発に関する理論の知識がある	202 100.0	64 31.7	99 49.0	14 6.9	1 0.5	10 5.0	14 6.9
問9 - 4 カウンセリングに関する理論の知識がある	202 100.0	90 44.6	89 44.1	4 2.0	1 0.5	6 3.0	12 5.9
問9 - 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	202 100.0	64 31.7	87 43.1	18 8.9	3 1.5	15 7.4	15 7.4
問9 - 6 学内の業務(仕事)に関する知識がある	202 100.0	81 40.1	76 37.6	17 8.4	4 2.0	11 5.4	13 6.4
問9 - 7 雇用管理、人事労務施策、労働条件に関する知識がある	202 100.0	54 26.7	81 40.1	30 14.9	4 2.0	18 8.9	15 7.4
問9 - 8 労働関係法規、社会保障制度等に関する知識がある	202 100.0	38 18.8	81 40.1	35 17.3	3 1.5	28 13.9	17 8.4
問9 - 9 メンタルヘルスに関する知識がある	202 100.0	34 16.8	82 40.6	33 16.3	7 3.5	30 14.9	16 7.9
問9 - 10 キャリア開発に関する相談を行うスキルがある	202 100.0	94 46.5	79 39.1	6 3.0	1 0.5	7 3.5	15 7.4
問9 - 11 学生に対する研修を企画、運営するスキルがある	202 100.0	91 45.0	71 35.1	12 5.9	2 1.0	11 5.4	15 7.4
問9 - 12 学内の関係部門等と連携・協力することができる	202 100.0	60 29.7	80 39.6	25 12.4	5 2.5	18 8.9	14 6.9
問9 - 13 外部専門機関や専門家と連携・協力することができる	202 100.0	60 29.7	85 42.1	26 12.9	3 1.5	12 5.9	16 7.9
問9 - 14 コンサルタントとしての自己研鑽に努める事ができる	202 100.0	87 43.1	80 39.6	8 4.0	- -	12 5.9	15 7.4
問9 - 15 その他	202 100.0	2 1.0	1 0.5	- -	- -	1 0.5	198 98.0

問6で「キャリア・コンサルタントがいる」と答えた教育機関に対する質問

問10 貴学では、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10 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	7.4%	15
2	キャリア・コンサルティングに関連する学外の研修会・勉強会等への参加	57.9%	117
3	キャリア・コンサルティングに関連する学内での研修会・勉強会等の実施	10.9%	22
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	5.4%	11
5	キャリアコンサルティングに関する事例検討会	6.9%	14
6	学生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	21.8%	44
7	学内の関係部門等とのネットワーク作り	19.3%	39
8	学外の専門家等とのネットワーク作り	23.3%	47
9	その他	1.0%	2
10	特に何もしていない	28.2%	57
99	無回答	5.0%	10
集計母数			202

問5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」と答えた教育機関および問6で「キャリア・コンサルタントがいない」と答えた教育機関に対する質問

問11 貴学では、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11 キャリア・コンサルタントの育成・導入について

	回答	%	回答数
1	学内人材(教員、職員)の講座受講や資格取得により育成する予定	9.9%	46
2	学外人材(キャリア・コンサルタント)を導入する予定	5.2%	24
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	31.1%	145
4	キャリア・コンサルタントを育成・導入する予定はない	35.6%	166
5	その他	8.4%	39
99	無回答	15.0%	70
集計母数			466

### 3. 学生のキャリア開発支援について

問12 学生のキャリア開発支援等に関する施策について、貴学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12- -1 キャリア開発支援の実施状況 キャリア開発関連

	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、 し実 た施	定実 は施 なす いる 予	分 か ら な い	無 回 答
問12 1 キャリア開発に関する相談の実施	678 100.0	443 65.3	8 1.2	90 13.3	74 10.9	29 4.3	34 5.0
問12 2 キャリア開発に関するグループワークの実施	678 100.0	197 29.1	30 4.4	180 26.5	150 22.1	72 10.6	49 7.2
問12 3 正課外のキャリア開発に関するセミナー等の実施	678 100.0	376 55.5	14 2.1	104 15.3	106 15.6	37 5.5	41 6.0
問12 4 正課のキャリア開発に関するセミナー等の実施	678 100.0	285 42.0	27 4.0	121 17.8	148 21.8	55 8.1	42 6.2
問12 5 自己理解のための適正検査等の実施	678 100.0	455 67.1	22 3.2	60 8.8	80 11.8	22 3.2	39 5.8
問12 6 インターンシップ制度の実施	678 100.0	496 73.2	11 1.6	48 7.1	80 11.8	11 1.6	32 4.7
問12 7 資格取得を奨励するための制度、講座等の実施	678 100.0	446 65.8	18 2.7	58 8.6	96 14.2	25 3.7	35 5.2
問12 8 主体的なキャリア開発の意義・重要性に関するPR	678 100.0	323 47.6	19 2.8	145 21.4	85 12.5	59 8.7	47 6.9
問12 9 キャリア開発に対する情報提供	678 100.0	383 56.5	16 2.4	121 17.8	67 9.9	46 6.8	45 6.6

表12- -2 キャリア開発支援の実施状況 就職関連

	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、 し実 た施	定実 は施 なす いる 予	分 か ら な い	無 回 答
問12 10 就職活動に関する相談の実施	678 100.0	620 91.4	5 0.7	8 1.2	18 2.7	1 0.1	26 3.8
問12 11 就職ガイダンス、セミナー等の実施	678 100.0	620 91.4	7 1.0	9 1.3	14 2.1	2 0.3	26 3.8
問12 12 履歴書やエントリーシートの書き方の指導等	678 100.0	598 88.2	7 1.0	15 2.2	27 4.0	5 0.7	26 3.8
問12 13 模擬面接の実施	678 100.0	569 83.9	10 1.5	27 4.0	35 5.2	10 1.5	27 4.0
問12 14 ビジネス・マナー講座の実施	678 100.0	492 72.6	23 3.4	55 8.1	57 8.4	18 2.7	33 4.9
問12 15 企業見学・研究会、講演会等の外部交流の実施	678 100.0	535 78.9	15 2.2	40 5.9	44 6.5	10 1.5	34 5.0
問12 16 内定者や卒業生による体験発表会や交流会等の実施	678 100.0	548 80.8	14 2.1	42 6.2	36 5.3	7 1.0	31 4.6
問12 17 企業情報・採用情報等、就職に関する情報提供	678 100.0	617 91.0	5 0.7	9 1.3	15 2.2	4 0.6	28 4.1
問12 18 内定後のフォローアップ	678 100.0	382 56.3	23 3.4	128 18.9	80 11.8	25 3.7	40 5.9
問12 19 未内定者に対する支援	678 100.0	590 87.0	3 0.4	27 4.0	24 3.5	6 0.9	28 4.1



表12- -3 キャリア開発支援の実施状況 その他

	全 体	い 既 る に 実 施 し て	予 近 定 々 、 実 施 を	検 今 討 後 、 実 施 を	は 実 施 す る 予 定	分 か ら な い	無 回 答
問12 20 キャリア開発支援施策利用しない 学生への働きかけ	678 100.0	362 53.4	17 2.5	117 17.3	71 10.5	60 8.8	51 7.5
問12 21 メンタルヘルス上の理由による長 期休学等の予防	678 100.0	225 33.2	16 2.4	134 19.8	134 19.8	103 15.2	66 9.7
問12 22 卒業生に対するサポート	678 100.0	459 67.7	13 1.9	90 13.3	52 7.7	28 4.1	36 5.3
問12 23 保護者に対するサポート	678 100.0	395 58.3	16 2.4	105 15.5	93 13.7	29 4.3	40 5.9
問12 24 キャリア開発や就職支援担当者に 対する研修の実施	678 100.0	302 44.5	21 3.1	167 24.6	97 14.3	49 7.2	42 6.2
問12 25 把握した問題や課題等のリサーチ とフィードバック	678 100.0	326 48.1	26 3.8	166 24.5	57 8.4	54 8.0	49 7.2
問12 26 その他	678 100.0	8 1.2	- -	- -	15 2.2	11 1.6	644 95.0

図表12- -1 キャリア・コンサルタントの活用状況 キャリア開発関連

	全 体	い 既 る に 活 用 し て	予 近 定 々 、 活 用 を	検 今 討 後 、 活 用 を	は 活 用 す る 予 定	分 か ら な い	無 回 答
問12 1 キャリア開発に関する相談の実施	678 100.0	206 30.4	11 1.6	121 17.8	134 19.8	64 9.4	142 20.9
問12 2 キャリア開発に関するグループワ ークの実施	678 100.0	113 16.7	21 3.1	154 22.7	157 23.2	83 12.2	150 22.1
問12 3 正課外のキャリア開発に関するセ ミナー等の実施	678 100.0	179 26.4	14 2.1	126 18.6	147 21.7	68 10.0	144 21.2
問12 4 正課のキャリア開発に関するセミ ナー等の実施	678 100.0	108 15.9	24 3.5	129 19.0	189 27.9	85 12.5	143 21.1
問12 5 自己理解のための適正検査等の 実施	678 100.0	174 25.7	14 2.1	107 15.8	173 25.5	72 10.6	138 20.4
問12 6 インターンシップ制度の実施	678 100.0	124 18.3	12 1.8	95 14.0	218 32.2	85 12.5	144 21.2
問12 7 資格取得を奨励するための制度、 講座等の実施	678 100.0	102 15.0	14 2.1	104 15.3	232 34.2	80 11.8	146 21.5
問12 8 主体的なキャリア開発の意義・重 要性に関するPR	678 100.0	123 18.1	9 1.3	147 21.7	158 23.3	92 13.6	149 22.0
問12 9 キャリア開発に対する情報提供	678 100.0	142 20.9	13 1.9	133 19.6	150 22.1	94 13.9	146 21.5

表12- -2 キャリア・コンサルタントの活用状況 就職関連

	全 体	て既 いに る活 用し	いを近 る予 々定 、活 て用	いを今 検後 、討 し活 た用	定活 は用 する 予	分 か ら な い	無 回 答
問12 10 就職活動に関する 相談の実施	678 100.0	245 36.1	14 2.1	94 13.9	136 20.1	49 7.2	140 20.6
問12 11 就職ガイダンス、 セミナー等の実施	678 100.0	252 37.2	9 1.3	94 13.9	130 19.2	54 8.0	139 20.5
問12 12 履歴書やエントリ ーシートの書き方の指導等	678 100.0	256 37.8	8 1.2	90 13.3	136 20.1	51 7.5	137 20.2
問12 13 模擬面接の実施	678 100.0	252 37.2	10 1.5	96 14.2	129 19.0	54 8.0	137 20.2
問12 14 ビジネス・マナー 講座の実施	678 100.0	206 30.4	12 1.8	105 15.5	151 22.3	66 9.7	138 20.4
問12 15 企業見学・研究会 、講演会等の外部交流の実施	678 100.0	164 24.2	10 1.5	112 16.5	182 26.8	64 9.4	146 21.5
問12 16 内定者や卒業生に よる体験発表会や交流会等の実施	678 100.0	163 24.0	9 1.3	100 14.7	199 29.4	61 9.0	146 21.5
問12 17 企業情報・採用情 報等、就職に関する情報提供	678 100.0	203 29.9	10 1.5	90 13.3	163 24.0	68 10.0	144 21.2
問12 18 内定後のフォロー アップ	678 100.0	123 18.1	15 2.2	145 21.4	173 25.5	71 10.5	151 22.3
問12 19 未内定者に対する 支援	678 100.0	211 31.1	7 1.0	108 15.9	149 22.0	58 8.6	145 21.4

表12- -3 キャリア・コンサルタントの活用状況 その他

	全 体	て既 いに る活 用し	いを近 る予 々定 、活 て用	いを今 検後 、討 し活 た用	定活 は用 する 予	分 か ら な い	無 回 答
問12 20 キャリア開発支援 施策利用しない学生への働きかけ	678 100.0	125 18.4	11 1.6	121 17.8	172 25.4	94 13.9	155 22.9
問12 21 メンタルヘルス上 の理由による長期休学等の予防	678 100.0	44 6.5	8 1.2	119 17.6	232 34.2	113 16.7	162 23.9
問12 22 卒業生に対するサ ポート	678 100.0	158 23.3	14 2.1	118 17.4	170 25.1	69 10.2	149 22.0
問12 23 保護者に対するサ ポート	678 100.0	130 19.2	11 1.6	117 17.3	188 27.7	78 11.5	154 22.7
問12 24 キャリア開発や就 職支援担当者に対する研修の実施	678 100.0	94 13.9	16 2.4	173 25.5	155 22.9	87 12.8	153 22.6
問12 25 把握した問題や課 題等のリサーチとフィードバック	678 100.0	118 17.4	15 2.2	147 21.7	147 21.7	94 13.9	157 23.2
問12 26 その他	678 100.0	2 0.3	- -	- -	17 2.5	15 2.2	644 95.0

問13 学生からのキャリアに関する相談体制(機能)について、貴学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13-1 キャリアに関する相談体制(機能) - 相談環境の整備

	全 体	し既 てに い実 る施	し施近 てを々 い予、 る定実	し施今 たを後 い検、 討実	い予実 定施 はす なる	いわ から な	無 回 答
問13A-1 相談を行うスペースの設置	678 100.0	563 83.0	12 1.8	36 5.3	37 5.5	10 1.5	20 2.9
問13A-2 電話やEメール等により相談を受ける体制の整備	678 100.0	432 63.7	14 2.1	83 12.2	81 11.9	35 5.2	33 4.9
問13A-3 複数のキャンパスへの相談担当者の巡回・訪問	678 100.0	87 12.8	9 1.3	38 5.6	296 43.7	60 8.8	188 27.7
問13A-4 その他	678 100.0	6 0.9	0 0.0	1 0.1	13 1.9	11 1.6	647 95.4

図表13-2 キャリアに関する相談体制(機能) - 専門家の配置

	全 体	し既 てに い実 る施	し施近 てを々 い予、 る定実	し施今 たを後 い検、 討実	い予実 定施 はす なる	いわ から な	無 回 答
問13B-1 キャリア・コンサルタントの配置	678 100.0	220 32.4	19 2.8	137 20.2	179 26.4	74 10.9	49 7.2
問13B-2 キャリア・コンサルタント以外の専門家の配置	678 100.0	143 21.1	8 1.2	110 16.2	249 36.7	110 16.2	58 8.6
問13B-3 その他	678 100.0	6 0.9	0 0.0	0 0.0	15 2.2	12 1.8	645 95.1

問13で「学生からのキャリアに関する相談体制を“既に実施している”」と答えた教育機関に対する質問

問14 貴学において、学生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。(多いもの上位3つまでを選択)

表13-1 キャリアに関する相談体制(機能) - 相談環境の整備

	回答	%	回答数
1	就職活動の進め方	80.4%	476
2	将来設計・進路選択等	32.4%	192
3	過去の経験の棚卸し、振り返り等	4.2%	25
4	履歴書やエントリーシートの書き方・添削等	78.0%	462
5	職業の適性	11.1%	66
6	自己分析	19.4%	115
7	面接の受け方	55.6%	329
8	個人的な生活面に関すること(家庭生活や人間関係など)	5.1%	30
9	学生生活に関すること(授業やゼミの選択など)	4.7%	28
10	その他	0.7%	4
11	把握していない	0.3%	2
99	無回答	1.2%	7
集計母数			592