

キャリアコンとして如何に飯を食っていくか？

JCDA 企業人キャリア啓発交流会 所属

キャリアコンサルタント セグパパ・勢口秀夫

【アンケート内訳：概要】

- ・地域別：「関東圏(東京、神奈川、千葉、埼玉)：79%」「東京のみ：55%」
- ・キャリアコン資格：「国キャリア85%」「2級12%」「1級2%」
- ・職業別：「会社員61%+会社経営・役員4%」⇒「会社関係合計が65%も占めている。」 「フリーランス12%」「公務員2%、自営業2%」その他11%

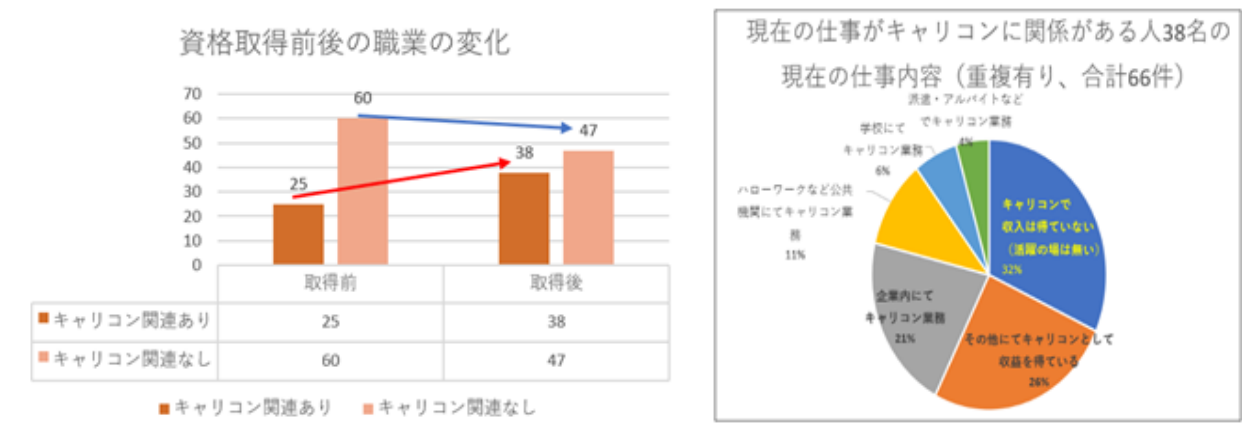


都道府県	東京	神奈川	埼玉	千葉	関東圏	大阪	兵庫	愛知	栃木	静岡・三重・鳥取・広島・宮崎	合計
人数	47	9	8	3	67	6	3	2	2	5	85
%	55%	11%	9%	4%	79%	7%	4%	2%	2%	6%	100%

キャリア	2級	1級	未取得	合計
72	10	2	1	85
85%	12%	2%	1%	100%

職業	①会社員	②会社役員	③会社経営・役員	④フリーランス・自営業	⑤無職	⑥公務員	⑦学生	⑧アルバイト	⑨その他	空白	合計
人数	52	3	55	10	3	2	2	1	9	2	140
%	61%	4%	65%	12%	4%	2%	1%	1%	11%	2%	165%

- ・資格取得前後のキャリアコン業務：関連あり：資格取得前25人⇒38人(+13人)
関連無し： “ 前60人⇒47人(△13人)



・資格取得後のキャリアコン関連の仕事の割合

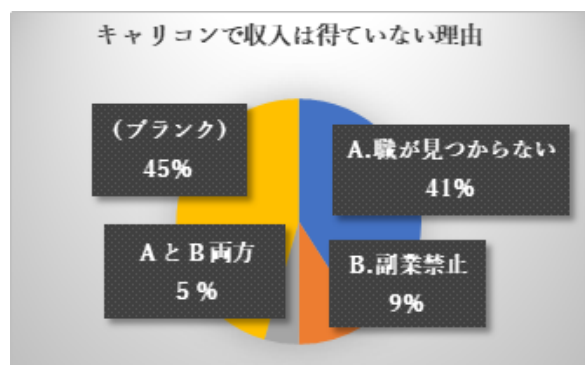


無収入（活動の場はない）	収入を得ていない	キャリアコン関係の業務	その他の関係の業務	企業内関係の業務	公共機関関係の業務	学校関係の業務	派遣・アルバイト	合計
21	17	14	7	4	3	66		
32%	26%	21%	11%	6%	5%	100%		

・キャリアコンをしている人の実施場所：

1. 「収入を得ていない32%」 ⇒ キャリコン関係の業務をしているのに、収入を得ていない？
2. 「その他で収入を得ている26%」⇒ //
3. 「企業内21%」 ⇒ 上記で「会社関係が65%」もいるのに21%とは？
4. 「ハローワーク他公共機関11%」
5. 「学校6%」

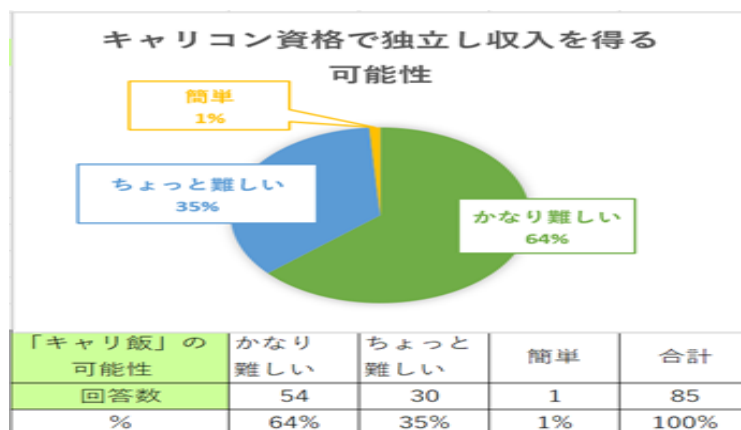
・キャリアコンで収入を得ていない理由：



「キャリアコンで収入は得ていない（活動の場はない）」理由					
	blank	職が見つからない	副業禁止	副業禁止/職が見つからない	計
回答数	10	9	2	1	22
%	45%	41%	9%	5%	100%

・キャリアコン資格で独立して収入を得る可能性：

「かなり難しい64%」「ちょっと難しい35%」「簡単：1人」



「キャリア飯」の可能性	かなり難しい	ちょっと難しい	簡単	合計
回答数	54	30	1	85
%	64%	35%	1%	100%

~~~~~

B. コロナの影響について

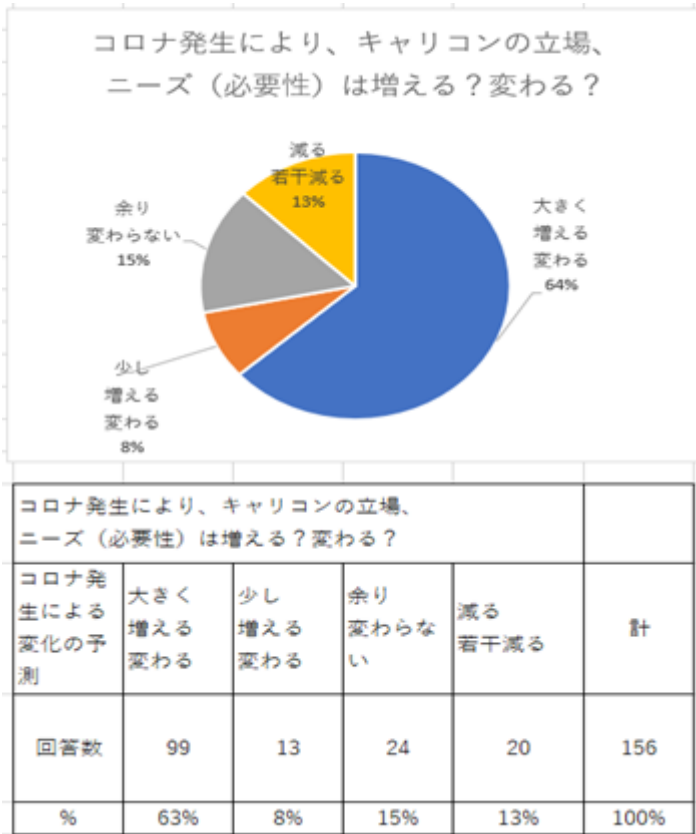
- ・アンケートの結果は下記の通り。

「ニーズは増えるが現実になるのか？」という懐疑的見方をしている意見も少なからずあり。
- ・少数意見ながら『コロナの影響で中小企業も、解雇された個人も「いかに生きるか？」という生存欲求が先行するので、キャリア・キャリアコンについての「ニーズ、必要性」も減り、活躍の場も減る』という意見も 13%あり。
- ・また「あまり変わらない15%」の中には「キャリアコン自身が現状では認知されていないので、あっても状況は変わらない」という意見もあった。

コロナ後で

アンケートの結果と下記JIL報告を比較して、どう判断するのか？

- ・キャリアコンに対するニーズ、必要性： ⇒ 増えるか？ 減るか？ 変わらないのか？
- ・キャリアコンが、実際に活躍する場所、機会： //



- ・速報：新型コロナウイルスによる雇用・就業への影響等に関する調査、分析PT(まとめ) (JIL(独立行政法人 労働政策研究・研修機構)報告より) 令和2年6月10日(水) ↓↓↓
- ・非正社員、派遣労働者、パートタイマー、アルバイト、フリーランスなど世帯収入が低いほど「収入の減少に伴う生活への支障」を挙げる割合が高い影響大
- ・「収入の減少」や「解雇や雇止め(雇用不安)」
- ・「収入の減少に伴う生活への支障」

- ・フリーランスでは6割超が、仕事や収入に「影響があった」
- ・在宅勤務・テレワーク経験・WEB会議、TV会議の実施：4～5月に急増：実施30%
- ・勤め先の従業員規模が小さいほど、「対応は行っていない」とする割合が高い。VS  
 従業員規模が大きくなるほど、大半の取り組み  
 の実施割合が高まる傾向。「1,000人以上」の企業：半数超（51%）  
「29人以下」：1割程度（13%）と低い。
- ・ホワイトカラーは取り組み、ブルーカラーは取り組めていない？管理職（課長クラス以上）：60%  
専門・技術職：39%  
事務職：37%等で高く、  
運搬・清掃・包装作業：2%  
保安・警備職：8%  
輸送・機械運転職：9%  
サービス職：10%等で低くなっている。
- ・大企業、正社員、ホワイトカラーは、影響度が少ない
- ・世帯年収が高いほど「不況の長期化・深刻化」や「休学による子どもの学習への影響」の割合高い。

~~~~~

C. 考えられる対策案（提案）（アンケート分析・CDA報告書・JILコロナの影響を参照して）

- ・下記は「アンケート集計」の結果出てきた諸意見を、「キャリアコンのありたい姿・問題解決法：キャリアコンの 知名度、ニーズ・必要性の向上を目指して」という面から集計したものです。（順不同）
- ・各々の項目につき、解説、私の考え、提案は青字にて表記しています。

~~~~~

## ◎キャリアコンの現状と問題（ビッグ4）

### A) キャリコンとしての内的問題

1. 自分を変える、キャリアコン技術不足

### B) 外部活動

2. 食べていけない、収入が少ない。
3. 働く場が無い、転職(独立・起業)できない。
4. ニーズ、知名度がない。

~~~~~

A)・キャリアコンとしての内的問題：163

1. 個人ですべきこと、必要なこと： 69

- 1) 自分を変える、変化させる：29

⇒今までのように、他人事、誰かがやってくれるだろうという「待ちの姿勢」から、「キャリアコン
 各人がまずは自分から行動を起こす」ことを心がけることが必要。

2) キャリコン自身が自己理解を深める: 16

⇒各々が「自分は何故、キャリコンを目指したのか？何を求めているのか？」
ンとしてどんな人、どんな階層の人を支援したいのか？」などを
が必要。

「キャリコ
もう一度考え直してみること

・「自分の価値観を探索するワークショップ」⇒企業人キャリア啓発交流会にて開発中！

・各種「自己理解探索ツール」: VPI(職業興味検査)／職業レディネス・テスト／
Y-G性格検査／MBTI／内田・クレペリン精神作業検査／
一般職業適性検査)／etc.

GATB(一

3) キャリコンの研鑽、練習不足: 15:

⇒各種練習会の充実:

1) 啓発交流会にて取り組み開始済み:

① 練習をやりたい人が名乗りを上げ、一緒にやれる人が参加する

⇒上記、「1自分を変える、変化させる」にも通じ、待ちの姿勢から
動を起こす人間」に行動変容する。

「自ら行

② 「30分ロープレ練習会」を開催。

格取得後、「練習の場が無い」と嘆いている人が多いので、先ずは試験には関係
せずに目の前のCLにだけ集中できる場を設け、練習を重ねる。

⇒国キャリア資

なく、口頭試問を意識

③ 「60分ロープレ練習会」にグレードアップ

分RP」を昇格し、実際のキャリコン面談と同じ形式で60分RP練習をする。

⇒上記「30

④ 上記①②③はあくまで「練習の場が無い」という声に応えただけの場の「量的」提供を目的とし
たものであり、「質的」な面では別の取り組みが必要となる。

⇒今回のJCDA「CDAが定期的にキャリアカウンセリングを受けるための仕組み検討委員会」報
告書にて取り上げられている「課題」に繋がることになると思われますが、先ずは 上記①②③ の拡充が先
かなと考えます。

4) プラスアルファの知識、資格取得: 7

⇒この回答は、現在の問題点「食べていけない、職場がない」という問題が解決できれば、キャリコン
の資格だけでも「十分食べていけ、かつ職場も確保できる」ようになると思われます。

5) 社内で力を発揮していく: 2

⇒社内での信頼関係、発言

力を増して、影響力を発揮願います。

~~~~~

## 2. 独立・起業を考える: 55

### ●1) 独立・起業したい: 31

⇒キャリコンは「本来は独立

してやるもの」という声もあり、独立・起業したいという声は多いが、現状 では「キャリコンだけでは食べていけ  
ない」という声が多く、世の中にキャリコンに認識され、ニー ズ、必要性が高まらなければ、一足飛びには「独立・  
起業は叶わず、まだまだ時間がかかる」と思われ ます。

### ●2) マーケティング手法を学ぶ: 12

⇒上記、独立・起業には「マーケティングの知識(集客・顧客開  
発・ブランディング・差別化)」が必要 であり、生き延びるために必須のものだと思われる。(これはキャリコンだけ

でなく、弁護士・社労士などの士業などの資格業、中小企業の経営者などにも同様だと思われる。しかし、現実的には学ぶ時間がないという人が多い。）

3)人脈形成(社労士などと):6⇒独立・起業に必要なものの一つ。

●4)パラレルキャリア・派遣人材育成機関登録:2  
⇒時代の流れになり、今後重要になると思われる・・・  
外部活動、3. 大企業向けを参照ください。

・パラレルキャリア

\*パラレルキャリアについては(下記B)

●3. キャリコンのグループ、交流、自己研鑽の場を設ける:24  
⇒キャリコン同士が繋がり、意見交換・情報交換ができる場、自分たちが集まって、練習会を開き自己研鑽の場を作りたいという声が多くあったが、キャリコングループは、啓発交流会、以外にもたくさんあり、どこかに所属すればいいと思える。  
・啓発交流会では、意見交換・情報交換、練習の場も提供しているが、「他人事」ではなく、「自分事」として、自ら行動を起こして、グループを作っていくことも求められています。

●4. 信頼できるプラットフォームの設立:15  
対個人、・対企業:営業、BtoBモデルの定着  
・マッチングシステム:・  
・キャリコンの「レベルアップ練習」の場  
・キャリコンの「品質・レベルチェック」システム(経験回数・時間制など)

⇒このプラットフォームは、キャリコンが職を得るために欲しいというもの(本業・副業どちらにも使える)。マーケティング力の不足もあり、自分でCLを見つけてくるのが難しいので、簡単に見つけ出し、紐付けし易いように、CL側(個人・企業)とキャリコン側、双方が登録しておくプラットフォームを作る、or(誰かに)作ってほしいというもの。(政府が作るべきという声をあった)

⇒啓発交流会では、キャリコンの同士が連絡を取りやすいようにプロフィールを整理する準備をしている。先ずはキャリコンが①自分の得意な分野(年代、対象:中高年、若年層、女性、シングルマザー、育児、学生向け就職支援など・・・)や②自分が紹介出来るリファーマー先(弁護士・医師・社労士・・・)なども含めて、CLが選びやすいようにしたいと考えている。理解しているわけではありませんが、いろいろとよく考えられた機能が整っているようです。

⇒啓発交流会として、独自のプラットフォームを開発していくのもよし、他の既存のプラットフォームと提携するのもありかと思います。

⇒私の考え方は、別途、ご希望の方に披露させていただきます。⇒メール:segupapa@gmail.com

~~~~~

B)外部活動:29

1.政府への要請:26
どこまで可能か?
らかの動きを期待出来るか?

⇒下記のような案があるが、
すぐには、「結論は出ない」と思われ、協会からの何

1.副業許可、パラレルワーク制度の促進:7
設立(厚労省):5

2.プラットフォームの

3.企業へのキャリコン設置義務の法令化:4

4.資格変更:名称独占⇒業務独占、福祉資格:4
かの支援をすべき:5

5. 国が何ら
6. 資格に対する一定の収入制度:2

2.JCDA・キャリ協が対策を講じるべき:3

3.大企業・中小企業・個人向け

1)パラレルキャリアー制度のPR・促進

・**パラレルキャリア**⇒時代の流れになり、今後重要になると思われる・・・
 様化に伴い、1つのキャリアにこだわらないキャリア形成の仕方。
 るこれからの社会での生き方のひとつ。

・働き方形態の多
 ・ピーター・ドラッカーが提唱している
 「本業を持ちながら、第二のキャリアを築くこと」
 「現在の仕事以外の仕事を持つことや、非営利活動に参加すること」

・副業が金銭的な報酬を得ることを目的としているのに対し、パラレルキャリアでは自分のスキル
 アップ や夢の実現、社会貢献活動などのために活動し、趣味から活動の幅を広げていったり、起業をする準備と
 して始めたり、また中間団体(NPOや社会人学校など)やボランティアサイトを通じて活動をおこなったりと、多
 様な始め方がある。
 ・中には、「当初は無報酬でおこなっていた活動が、徐々に報酬を得ることができるようになる」というようなこともある。

・パラレルキャリアは1つのキャリアだけでは得ることのできない経験を手にすることができ、その観点から個人の人生がより豊かになるものとして捉えられている。

・**パラレルキャリアのメリット(可能性)⇒ディメリットもあるので、要注意！**

①自分の夢を実現できる
 ②起業や副業の下準備として役立てる
 ③得意分野を確立することができる
 ④軽い気持ちで始めることができる
 ⑤本業へのモチベーション維持や向上につながる
 ⑥人脈が広がる
 ⑦自分の力を知ったり自分を見つめることができる

2) BtoBモデルの定着:

・法人、団体、学校法人が福利厚生費など、経費から従業員勤労者のために、その専門事業会社に年間費用を払って契約するもの。

⇒私の考え方は、別途、ご希望の方に披露させていただきます。⇒メール: segupapa@gmail.com

3)テレワークによる「人事評価」方法の変革

・今回のコロナの影響で「テレワーク」が脚光を浴びており、在宅勤務などが広がっていくと思われ、キャリアコンにとっても長期的に見れば、チャンスにつながると思われますが、その分、上司から部下の働き具合の把握が十分できず、従来の人事評価の在り方、やり方も変化していく必要があると思われます。

・この項目は、今回のアンケートで、企業でのキャリアコンに精通されている方から下記提言があったもの。私も深く共感、同意していますので、概要を下記します。

↓↓↓
 ・これまでの人事評価は、ほぼ「成果評価」と「行動評価」の二つで構成されてきた。しかし、テレワークになると職場での働きぶりや、本人の意欲を見ることが出来ず、評価する側からすると「行動評価」が難しくなる。(他の企業に出向されるシステムエンジニアの人が直面している状況)

・成果主義に傾斜しすぎると、短期的な業績は上がったとしても、長期的には士気が低下し、企業風土は荒み、自分さえよければという人も増えるでしょう。古今東西、長い目で見れば働く人を大切にしない組織は必ず衰亡します。

・またそれ以上に、人は成果の評価のみを職場に求めて働いているわけではなく、「働くこと＝地位と報酬」では、シャインの言う外的キャリアしか見えていないことになる。働くことにはもっと大切な意味もあるはずであり、テレワーク時代の評価やモチベーション維持のためにも、そこにこそキャリアコンサルタントの活躍の場がある。

・テレワーク時代のキャリアコンサルトの役割
 ↓↓↓
 「働く人の評価を面談によって業績の面からだけではなく

行動や意欲の面から評価すること
コンサルティングを行うこと」

「働く人のモチベーションを維持向上させるための開発的なキャリアコ

・人が働く意味を知り、そこに意義を見出し、悩みの解決だけでなく発展的に将来のことを考えられ るよう
に支援する。それがキャリアコンサルタントの本来の責務です。前述したような課題が徐々にク リアされていけ
ば、キャリアコンサルタントの地位は向上していく。

~~~~~

D. 「CDA報告書」との比較、引用による分析：  
的にキャリアカウンセリングを受けるための仕組み検討委員会」報告書  
2020 年 5 月 発行 特定非営利活動法人 日本キャリア開発協会

出典：「CDAが定期  
(以下「CDA報告書」と表記します)

\* この「CDA報告書」のアンケートは2,496 人もの多数のCDA方から回答の分析結果であり、当方の「アンケー ト結  
果」は85名はたった3.4%にしかありませんが、比較してみるのも学びになると思い、関係がありそう な項目を引用  
します。数値的にみて、CDAでもこの数値なので一般の人はもっと厳しい数値になるのではない かと考えられますの  
で、その意味でも引用、比較させていただきました。

\* なお、この「アンケート結果」では、「CDA報告書」の本来の目的「定期的にキャリアカウンセリングを受け るための  
仕組み」とは違い、それ以前の問題点に焦点を当てています。従って、「CDA報告書」の全てを網 羅しておらず、こ  
の「アンケート結果」に関係することだけをピックアップしています。

・「CDA報告書」と「アンケート分析結果」の共通・類似課題：

●1. 「CDA報告書」による調査の目的：(第4節 まとめより引用)

1. 継続的にキャリアカウンセリングの需要を増やすことで  
セリングの実務経験の機会を生み出すことであり、  
ていくことである。  
⇒1～3は「アンケート結果」も同じだが、下記4は「アンケー  
ト結果」では時期尚早と考えます  
4. 実際にキャリアカウンセリングを受け、その有用性を CDA 自らの言葉で語  
れるようになること)

●2. ●活動の場やニーズがない・自身がない  
ンセリングを提供する意欲や意思があるにも関わらず、活動の場やニーズがないとも いえる。活動の機会の創出  
と、社会的認知を広げる宣伝活動が必要だといえるのではないだろうか。  
(CDA報告書)第4節まとめより引  
用)

●⑧ 今までにキャリアカウンセリングを提供していない理由(問28)

- ① キャリアカウンセリングとは関係のない組織、部署などに所属している : 53.2%
- ② ●周囲にキャリアカウンセリングの仕事(ニーズ)がない : 43.5%
- ③ ●自分自身の専門的スキル・知識に自信がない : 30.6%
- ④ 所属する組織(企 業等)がキャリアカウンセリングに熱心ではない : 26.7%
- ⑤ 他の仕事などで忙しく、自 分自身に時間の余裕がない : 21.1%

図表 1-24 今までにキャリアカウンセリングを提供していない理由（複数回答可）



\* 上記、「キャリアコンとしての仕事（ニーズ）がない、自信がない」という点については  
ト結果」も大きな問題として提起されています。

当方の「アンケート

↓↓↓



●⑨ キャリアカウンセリング提供への意向  
ンセリングを提供したことがない回答者)(問29)

(今までのキャリアカウ

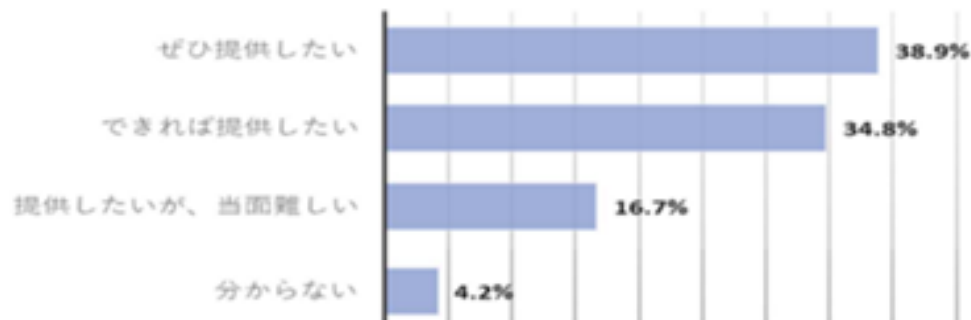
① ぜひ提供したい :38.9%

② できれば提供したい :34.8%

③ 提供したいが、当面難しい :16.7%●⇒提供したい合計:90.4%

④ 分からない :4.2%

図表 1-25 キャリアカウンセリングを提供したことがない回答者で、  
今後キャリアカウンセリングを提供したいと考えるか



⑨ 何があったらキャリアカウンセリングを受けてみたいか(問19)(複数回答可)

① ●信頼できるカウンセラーがいたら : 27.2%

② ●相談したい悩み事ができたとき : 25.0%

③ 受けることができる場所が分かったら: 16.6%

④ 金額が妥当であれば : 13.0%

図表 1-16 何があったらキャリアカウンセリングを受けてみたいと思うか



・「信頼できるカウンセラー」「実力のあるカウンセラー」を求める声が多かった。

・信頼関係が構築でき、より効果のあるキャリアカウンセリングができることが必要とされる。

●(5)何があったらキャリアコンが、キャリアカウンセリングを受けるか(その他の理由)(問 20)

自由記述を共起ネットワーク図で分析(順不同)。

実践の機会があれば。実践的な訓練が受けられるなら。

できるなら(業務中でも受けられる)

ア以外の相談も可)に受けられるなら。

●すぐに相談

●気軽(予約方法、金額、場所、キャリ

●無料なら(資格維持に費用がかかることに疑問)。

●カウンセラーの質が高ければ(有料なら特に)

●時間に余裕ができれば(子育て、仕事、介護などに追われている。休息に当てたい)

見当違いの押し付けをするキャリアコンに指導と改善ができる仕組みがあるなら

追い詰められた状況になったら

カウンセリングで対応できないケースに遭遇したら

年齢的にはもう不要

SV:具体的な改善策を考え出す知識や考え方を教わることができるなら。

カウンセリング実務が継続的になったら。☞スーパービジョンのニーズ

キャリアカウンセリングのトレーニングとしてなら

### ●(3)キャリアコンがキャリアカウンセリングを受けて一番印象に残ったこと(問 16)

自由記述を共起ネットワーク図で分析(順不同)。

●自分自身を振り返ることによって、自分の考えやできることに気づくことができた

●話すことを通じて考えや気持ちが整理でき自己理解に繋がった

●受けたことによって、キャリアカウンセリングがどのようなものか知ることができた

(良い意味でも悪い意味でも)

就職や転職の相談に乗ってもらって(良かった、ひどかった両方あり)

今後の方向性が明確になったり確認したりすることができた

話をよく聞いてもらえたことが印象に残った

その他、少数意見が多数あり

### ●(4)キャリアコンがキャリアカウンセリングを受けない理由(問 18)

自由記述を共起ネットワーク図で分析(順不同)。

●受ける機会がないから、必要性を感じなかったから[生活充実、転職ない、就職が円滑]。

●自分あるいは身近な人で解決できる／するから

●そもそも受けるという発想がなかったから

身近に相談室がない、受けたいと思える／信頼できるカウンセラーがいないから

相談できる機関・所在地・料金・どのように行われるかわからなかった

ハローワークで受けたが期待外れだったから、ハローワークで受けたくないから

・「自分には悩みがない。今は全く問題を感じない

⇒キャリアカウンセリングを受ける必要がない」という声もある。

~~~~~

・キャリアカウンセリングには、問題解決だけではなく、自己理解・自己成長、環境変化への適応などを

含めたキャリアの開発・形成の側面がある。

⇒自己と自らを取り巻く環境の理解を踏まえて、よりよいキャリア＝生き方の形成につなげる、

という機能がキャリアカウンセリングにある

⇒今後、理解が進むことが望まれるポイント。

・それが実感を伴ってCDAの中で理解されていくことを通して、一般の方たちの中でも認識されていくことが望まれる。

・JCDAでは、キャリアカウンセリングを自己概念の成長を通して社会の中でよりよく生きることを目指し、この「自己概念の成長」の構造を説明するものが「経験代謝」。

・「経験代謝」では、信頼関係の構築を経たうえで、「経験の再現→意味の出現→意味の実現」の各段階を踏まえることを通して、「**ありたい自分**」に気づき、それを実現していくものと考えられている。

・社会の中での「ありたい自分」の実現を支援し、個々の「ありたい自分」の実現を通して社会全体の成熟を促していくこと、共に生きる社会を創っていくことが目指されている。

~~~~~

・実践力を高めるため、実践経験が不可欠であり、その機会を確保できる環境整備が必要。

・経験豊富なキャリアコンサルタントの実践の場に同席するという機会は多くない、

・そもそも実践経験のない人はスーパービジョンを受けるための事例を持っていない。

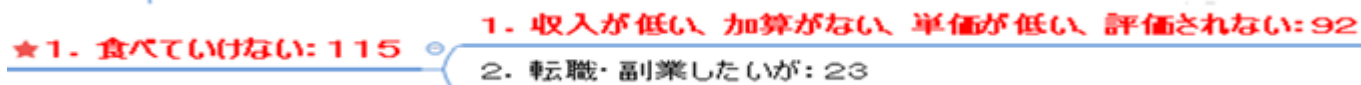
・企業に関わりのないキャリアコンサルタントはどうやって実践経験の場を確保することができるのであろうか。それらを踏まえると、今後は、この実践経験の場を作っていくための第一歩として、まずはキャリアコンサルタント自身がキャリアカウンセリングを受けることを目的とした仕組みを作ることが有効なのではないかと考えたのである。

~~~~~

3. ●料金について:

・当方の「アンケート集計」では、「食べていけない」という意見が突出して多くなっています。

↓↓↓



・一方、「CDA報告書」では、「無料で受ける、実施する」ケースがとても多いという結果が出ています。・キャリアコンがキャリアコンサルティングを「実施する⑤」、「受ける⑥」両方とも「72~73%が無料」

↓↓↓

CDAはキャリアカウンセリングを受ける側も提供する側も、無料で受けるものであるという社会的な常識を私たち提供者自身が作り出してしまっており、さらに提供者もそう考えているのではないだろうか。

・キャリアコン自身がキャリアコンサルティングを受ける妥当と思う金額:

であり⇒5,000円～6,999円:26.5%

以上7000円未満が妥当と考えられる。

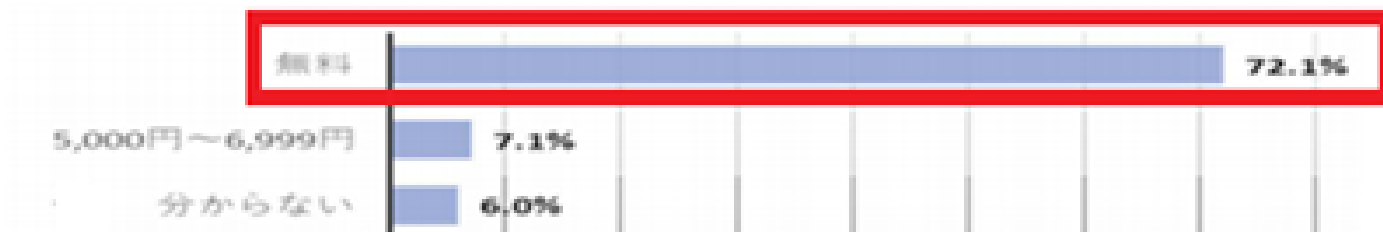
7,000円以下

5000円未満:59.1% ⇒ 3,000円

⑥ キャリアカウンセリング1回の受ける料金(問14)

- ① ●無料 :72.1%
- ② 5,000 円～6,999 円: 7.1%
- ③ 分からない :6.0%

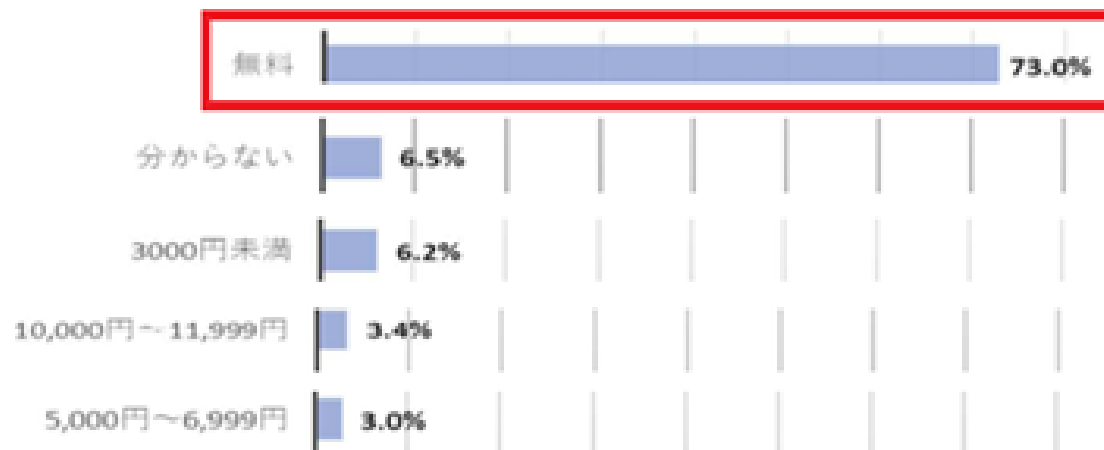
図表 1-13 キャリアカウンセリングの料金



⑤ 直近のキャリアカウンセリング1回の提供金額(問25)

- ④ ●無料 :73.0%
- ⑤ 分からない : 6.5%
- ⑥ 3000円未満 : 6.2%
- ② 10,000 円～11,999円:3.4%
- ③ 5,000円～6,999円 :3.0%

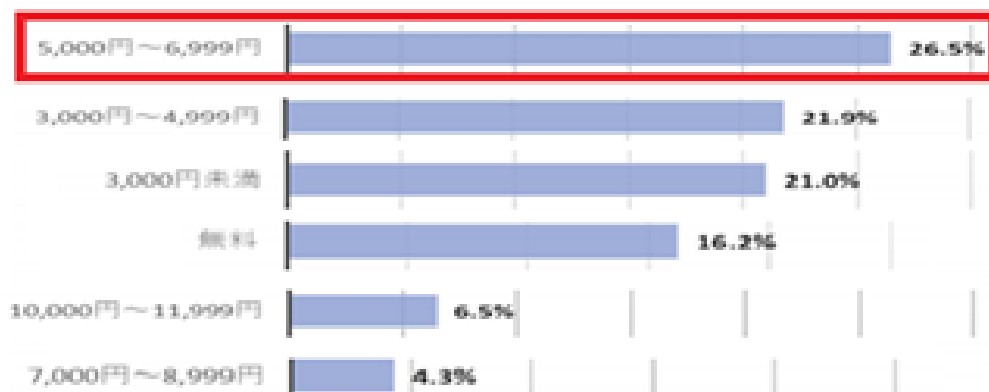
図表 1-21 直近のキャリアカウンセリングの1回の金額



③ 妥当と思うキャリアカウンセリングを受ける金額(問 34)

- ① ●5,000 円～6,999 円: 26.5%
- ② 3,000 円～4,999 円: 21.9%
- ③ 3,000 円未満 : 21.0% ⇒59.1%
- ④ 無料 : 16.2%

図表 1-28 キャリアカウンセリングを受ける際の妥当だと思われる金額



「CDA報告書」

・「キャリアコンがキャリアコンサルティングを受ける仕組みの目的」は利益追求ではないが、

次の理由から有料であることを推奨したい。

①カウンセラーとして提供するサービスに責任を持ってもらうため：
 スであることによって、カウンセラーはプロとしての意識と緊張感を持ち、
 つことになる。

有料サービ
 提供するサービスに責任を持

②利用する側のクライアント側も、自分事として真剣かつ真摯に相談をする態度につながる。

③両者の積極的で責任ある態度によって、ロールプレイとは異なる、実践としての場を生みだせる。

・ただし、高額であればキャリアカウンセリングを受けるハードルが高くなってしまふ。

「相互学習なら無料」という意見があるが、一方で「無料は形骸化する」との指摘もある。

・カウンセラーの熟練度・レベルに応じた 価格設定：
 ベル第1～2段階は無料、第3段階は 2500 円、第4段階は 5,000 など。

カウンセラーのレ

~~~~~

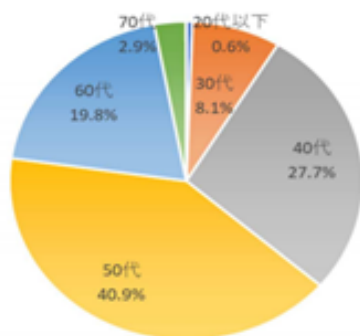
## E. CDA報告書「その他・一般情報」:

①回答者の年齢：  
 方まで幅広い年代  
 代で全体の90%

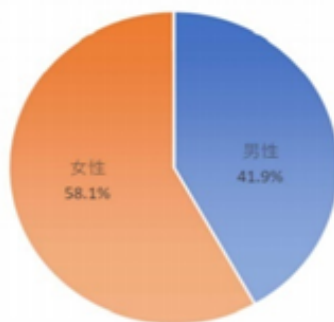
・20代以下から80代以上の  
 ・50代、40代、60代の順で約40,30,20%⇒この3世

②回答者の性別: 女性対男性⇒約6:4⇒女性が1.5倍多い

図表1-1 回答者の年代



図表 1-2 回答者の性別



### ③ 回答者の所属地区(問 3)

・全国の 33地区すべての地区から回答があった。

「関東計」: 合計約**37%**

「西東京地区」(14.6%)、「東海地区」(8.0%)、「東東京地区」(7.3%)、「神奈川地区」(7.1%)

「関西地区」19.4%

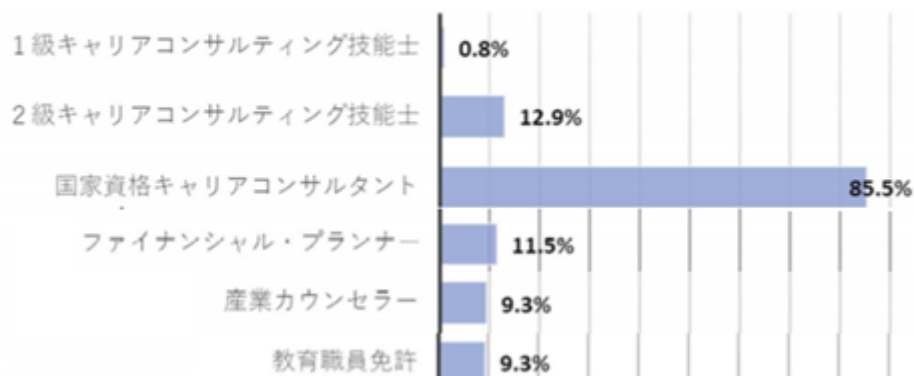
・上記に比して、当方のアンケートでは「関東圏(東京、神奈川、千葉、埼玉): 83%」と

全国区ではなく関東地区に集中していた。

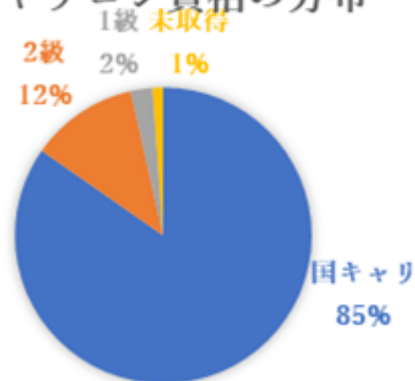
### ④ CDA 以外の資格取得状況(問 4)(複数回答可)

|                         | JCDA報告書        | 当方アンケート             |
|-------------------------|----------------|---------------------|
| ①「国家資格キャリアコンサルタント」      | ① <b>85.5%</b> | ② <b>85%</b> ⇒ほぼ一致！ |
| ③「2級キャリアコンサルティング技能士」    | ② <b>12.9%</b> | ④ <b>12%</b> ⇒ほぼ一致！ |
| * 「1級        "        」 | * <b>1.8%</b>  | * <b>2%</b> ⇒ほぼ一致！  |
| ③「ファイナンシャル・プランナー」       | ③ 11.5%        | ・当方アンケートには含まず       |
| ④「産業カウンセラー」と「教育職員免許」    | ④ 9.3%         | ・        "          |

図表 1-4 CDA 以外の資格取得状況（複数回答可）



キャリアコン資格の分布



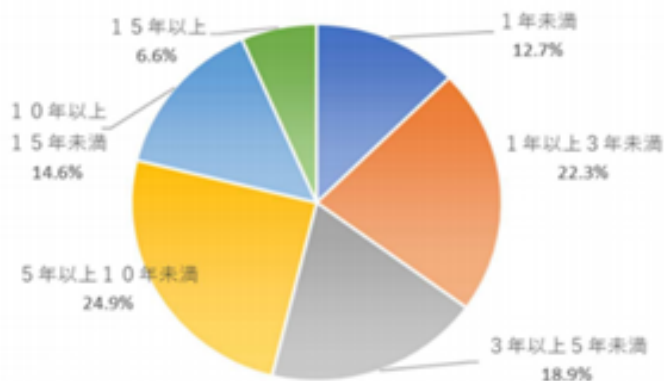
⑤ CDA を取得した理由（問 5）（複数回答可）

- ① この分野に興味があったため : 54.2%
- ② 専門能力を高めるため : 46.6%
- ③ 職業人生の将来に備えるため : 40.4%
- ④ 仕事上必要だったため : 31.9%

⑥ CDA 資格を取得してからの年数（問 6）

- ① ●5年以上10年未満 : 24.9%
- ② 1年以上3年未満 : 22.3%
- ③ 3年以上5年未満 : 18.9%
- ④ 10年以上15年 未満 : 14.6%

図表 1-6 CDA を取得してからの年数



~~~~~

⑦ CDA としての現在の主な活動の場(問 7)

●下記表の「CDA としての現在の主な活動の場が「なし」という回答が、**21.1%**であったこと」上記「経験年 数の5 年未満が半数を超えていたこと」ことから、**CDA** の資格を取得してからも、キャリアカウンセリングの実践経験が不足していることが考えられる。

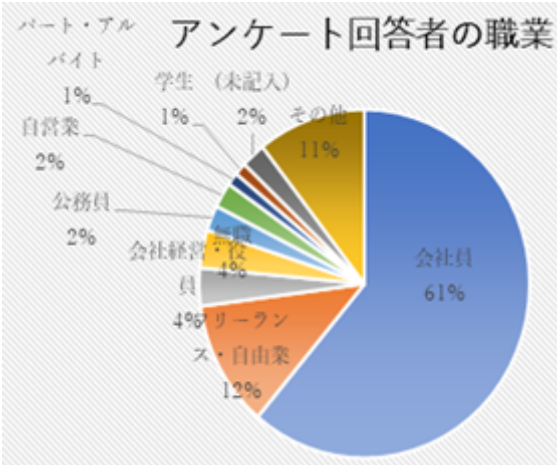
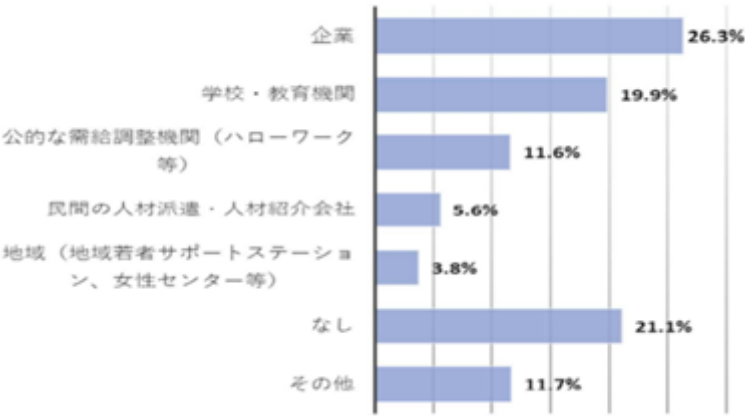
1. 企業	① 26.3%	① 会社員	61%
2. 学校・教育機関	② 19.9%	② フリーランス・自由業	12%
3. 公的な需給調整機関	③ 11.6%	③ 会社経営・役員	5%
● 活動の場が「なし」	● 21.1%	④ 公務員・自営業	各々2%

●一方、CDA報告書では「企業」が**26.3%**に対して、「アンケート回答者」では**合計65%**が会社関係ということ であり、これは「現在企業に勤めていて、キャリアコン資格を取得した方が多い」ということであり、これは、「独立・起業が難しい」ということにも関係するのかもしれない…。

CDA報告書 アンケート回答

●1. 企業	④ 26.3%	⑤ ●会社員	●61%
2. 学校・教育機関	⑤ 19.9%	⑥ ●会社経営・役員	●4%
4. 公的な需給調整機関⑥	11.6%	⑦ フリーランス・自由業	12%
・ 活動の場が「なし」	・ 21.1%	⑧ その他	9%

図表 1-7 CDA としての現在の主な活動の場

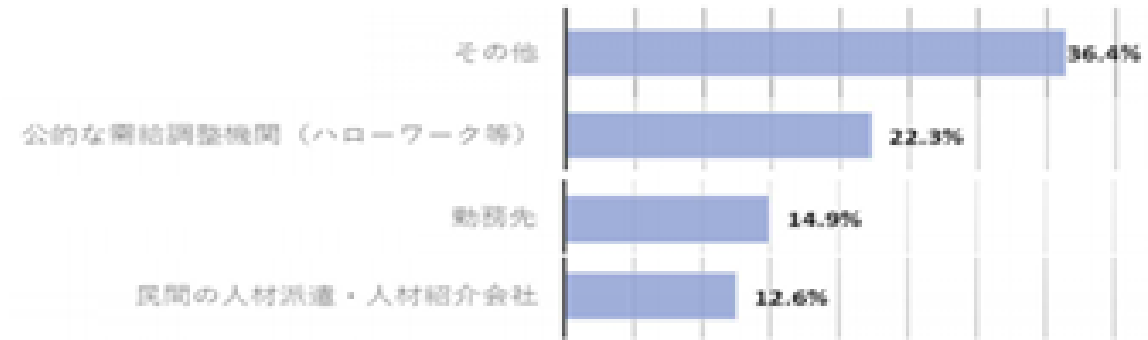


~~~~~

④-1 直近でキャリアカウンセリングを受けた場所(問12)

- ① その他 :36.4%
- ② 公的な需給調整機関(ハローワーク等):22.3%
- ③ 勤務先 :14.9%
- ⑦ 民間の人材派遣・人材紹介会社 :12.6%

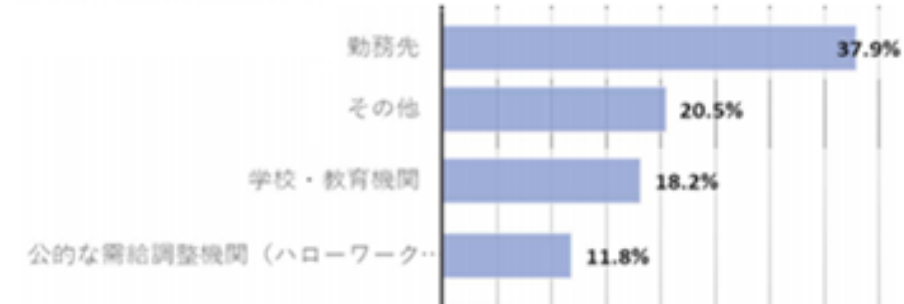
図表 1-11 直近でキャリアカウンセリングを受けた場所



④-2直近でキャリアカウンセリングを提供した場所(問24)

- ① 勤務先 : 37.9%
- ② その他 : 20.5%
- ③ 学校・教育機関 : 18.2%、
- ④ 公的な 需給調整機関(ハローワーク等):11.8%

図表 1-20 直近でキャリアカウンセリングを提供した場所



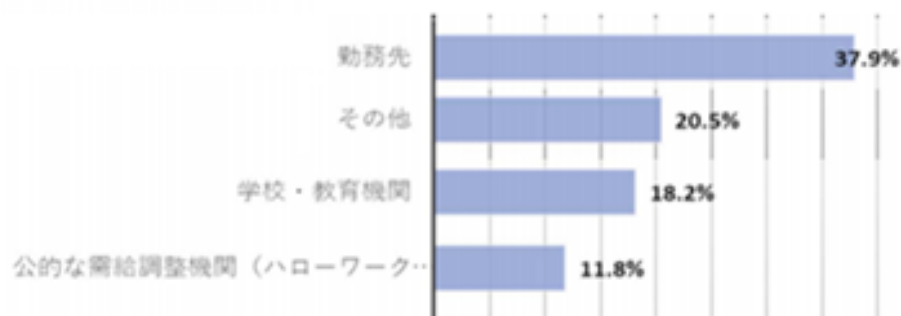
~~~~~

⑦ キャリアカウンセリングを受けた手段(問15)

- ① 対面 :90.5%
- ② オンライン面談(映像と音声): 5.0%
- ③ 電話(音声のみ) : 1.1%

⇒コロナ以前の段階でも対面はオンラインが5%もあったということは、コロナの影響で、今後はかなり増えるのではないかと思います。

図表 1-20 直近でキャリアカウンセリングを提供した場所



（2）CDA 資格を活かしてどのような活動を行っているか（問 8）（CDA 報告書）

自由記述を共起ネットワーク図で分析（順不同）

- ・ 基本的にはキャリアの相談業務
- ・ 特に、社員面談、キャリア開発・キャリア形成
- ・ 生活困窮者、生活保護受給者等への就労支援
- ・ 大学生のキャリアセンターにおける就活支援や授業で活用
- ・ 企業でのキャリア研修の企画・運営、研修講師として活用
- ・ 人事担当として採用面接、あるいは採用の面接指導、進路指導として活用
- ・ 職業訓練におけるキャリアコンサルティング
- ・ 人材派遣会社における派遣社員に対して活用
- ・ 行政の教育機関で活用

・「アンケート分析」による社内業務以外の「その他にてキャリアコン収益」業務（「CDA 報告書」とは別）

・提携：

- ・ 経営コンサルタントと契約、同社の契約先業の社員のキャリアコンサルティング
- ・ 企業新人採用支援業務
- ・ 個別依頼のキャリアコンサルティング（法人・個人両方）
- ・ 転職支援会社等
- ・ 副業：新卒採用会社員
- ・ 副業：個人向けカウンセリング（キャリアカウンセリング提供会社に登録）

- ・再就職支援機関 公益財団法人
 - ・助成金推進事業団体と代理店契約
 - ・助成金対象のジョブカード作成ヒアリング
 - ・キャリア形成サポートセンターや保育業界企業との業務委託契約
 - ・介護施設3社、建設会社1社と契約。
 - ・NPO法人の役員・キャリアコン業務受託
 - ・保育業界に特化したベンチャー企業業務委託契約
 - ・研修講師：
 - ・企業内階層別研修、コミュニケーション、キャリアデザイン、メンタルヘルス
 - ・就職支援セミナー講師、
 - ・職業訓練機関での講師
 - ・キャリアデザイン研修講師
 - ・法人主催の更新講習の講師（NPO法人の役員）
 - ・キャリアコンサルタント養成講座のフィードバック担当講師
 - ・その他：
 - ・自宅事務所として開業届を出しただけの自営業者
 - ・経営者および担当者へのフードバック・打合せ・改善提案など
 - ・高校生の論文添削、
 - ・個人的依頼
 - ・セルフキャリアドックの導入支援
 - ・若手定着のためのリアリティショックへの対応、
 - ・中堅のライフステージに合わせたキャリア構築、
 - ・シニア社員さんのセカンドキャリアや後進の育成
 - ・カケダス(マッチング会社)に登録予定
 - ・職能団体でキャリアコンとしてではなく、相談員の一人として従事している。
- ⇒看護職専門の職業紹介、就業相談、資格取得相談に従事、

以上

