



キャリアコンサロン

Produced by **HR LABO**

人的資本レポート 2023

キャリアコンサルタントが一層活躍し
高い価値を発揮できる組織・仕組みであるために

2023年5月8日発行

キャリアコンサロンの目的と人的資本経営

キャリアコンサロンは2018年12月に、キャリアコンサルタントの活躍とキャリアコンサルティングを通じた個人や企業へのより広い貢献を目指し発足しました。現在ご登録いただいているキャリアコンサルタントは440名（2023年5月1日現在）さらに多くの方々や多くのパートナー企業様にご協力をいただいています。

■人的資本経営によるキャリアコンの一層の活躍・社会発信を目指して

「人的資本経営」は「人材を『資本』として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な組織価値向上につなげる経営のあり方」だとされています。

人的資本経営の活用は雇用という関係性にとどまるものではなく、私たちのような志と自律的な仕事で結びついた組織についても有効であると考えています。

キャリアコンサルタントの一層の活躍のために、人的資本経営自体についてもキャリアコンサロン内外で理解をいただき、キャリアコンサルタントの活躍の場を増やし、さらに発信を広げることを目指しています。

キャリアコンサロン代表 塚田亜弓



塚田亜弓
キャリアコンサロン代表
HRラボ(株) 代表取締役

国家資格キャリアコンサルタント
米国CCE,Inc.認定GCDF-Japan
キャリアカウンセラー

人的資本経営の実施

現代の人材戦略において重要な指標で人的資本を把握していく経営の考え方です。

キャリアコンサロンは外部専門パートナーとともに、下記の人的資本経営のプロセスで団体運営を行っています。



人的資本経営に関する外部パートナー



フォレストコンサルティング経営人事フォーラム
代表・組織コンサルタント
松井勇策

情報経営イノベーション専門職大学
客員教授(専門：人的資本・雇用実務)
社労士・公認心理師

人的資本経営検定 試験委員長
著書：現代の人事の最新課題
人的資本経営と開示実務の教科書 等





キャリアコンサロ

Produced by HR LABO

「キャリアコンサロ®」とは、国家資格キャリアコンサルタントとしての技量を高めることはもちろん、実際にキャリア支援実務を行いながら、一人ひとりがキャリア支援における強みを磨きつつ学び合うコミュニティです。

同じ想いを持つ全国のキャリアコンサルタント仲間とつながり、組織で世の中への貢献を目指します。

つながる
深める
仕事へ広げる



キャリアコンサルタントによる 人的資本経営の実現の支援

当団体自体の人的資本経営を行う中で「ダイバーシティ施策・人事制度・人材育成・アセスメント」などの専門的な領域で活躍をしたいキャリアコンサルタントが多く、有効性を感じやすいものでもあったことが分かりました。

キャリアコンサルタントが人的資本経営の人材戦略と合致した現場の支援を行うことで、企業にとっても人的資本経営の実現で重要な

- ・キャリア自律の促進
- ・柔軟なキャリア形成の実現促進
- ・育成・ダイバーシティ課題の把握
- ・ハラスメントやメンタル問題の予防

などが可能になります。パートナーシップを築きながら、キャリア支援者の技能育成を強化していく方針です。

HRラボ・キャリアコンサロンの沿革とキャリアコンサルティング制度

キャリアコンサロンの沿革

HRラボ(株) 創業
キャリアコンサロンの
前身となる
社内研究会を開始



キャリアコンサル
発足・外部公開
増員の方針を取る



400名突破
HRラボ(株)が
未来創造企業
として表彰
人的資本経営
を開始



1990年

2000年

2010年

2015年

2016年

2017年

2018年

2019年

2020年

2021年

2022年

●キャリアコン5万人計画
キャリアコンサルタント
5万人計画が発表される
技能検定制度が整理される

●国家資格化
働き方改革の流れの中で
キャリアコンサルタントが
国家資格となる

●キャリア支援制度多く施行
働き方改革の中でキャリア
アップなどが重視され、キャ
リアコンサルタントを活用す
る制度が多く施行

●人的資本経営の制度が開始
人的資本経営の制度の中で
働く上でのキャリア形成が
重視されキャリアに関する情
報や制度がより多くなる

国の制度的沿革

人材育成・自己成長



人的資本=現代の
人材戦略の重要事項

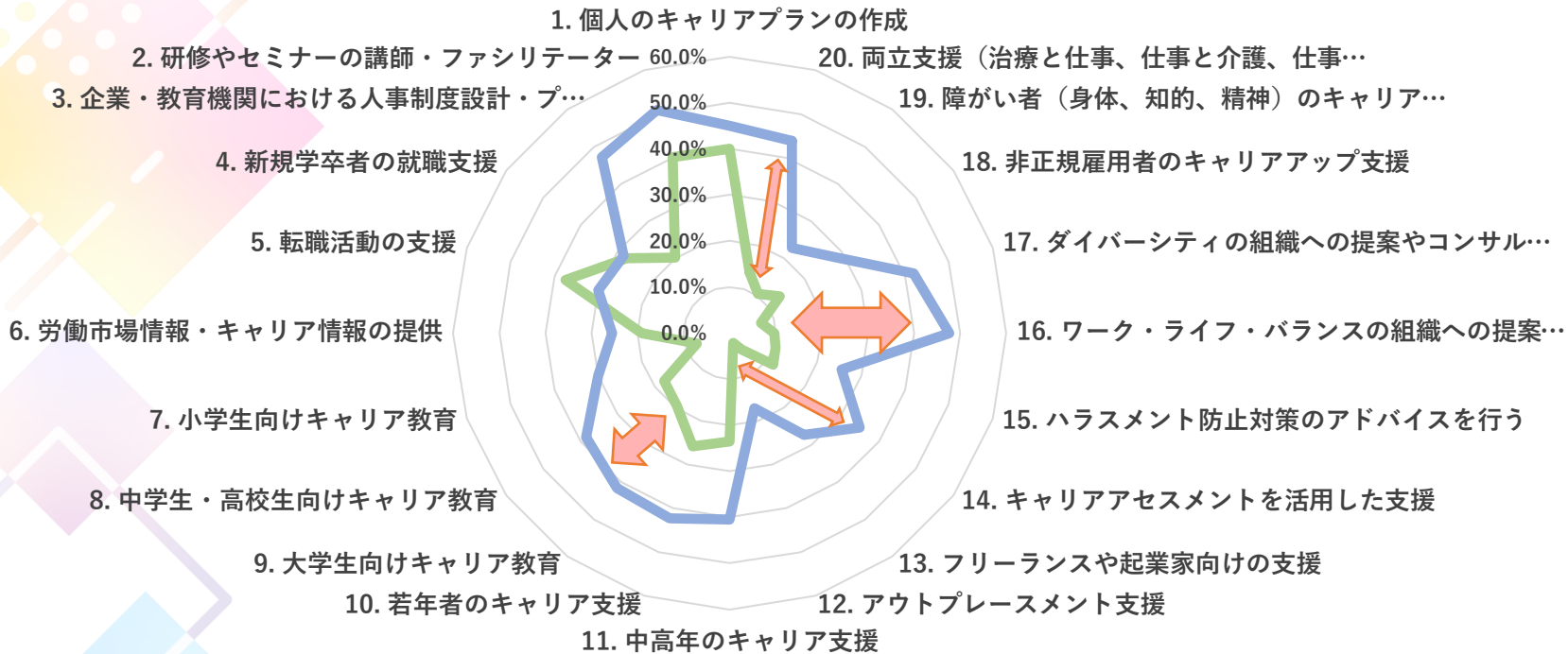
人材育成
エンゲージメント
ダイバーシティ
流動性
健康安全・労働慣行
コンプライアンス

キャリアコンサロンでの現在の人材育成・成長のための施策や、登録者がどのような育成に関する状況にあるかを分析します

キャリアコンサロンの大きな目的の1つがキャリアコンサルタントの自己成長であり、人的資本に関する調査でも大きな比重を置いているものです

登録キャリアコンサルタントが現在行っている活動/今後行いたい活動 ～ダイバーシティ支援・人事制度・アセスメント活用・若者や障がい者支援など 専門知識が特に必要な領域に、今後行いたい度合いの高いものが集中

— 現在行っている活動 — — 今後行いたい活動 —



現在行っている活動としては、個人のキャリアプラン作成・転職支援・両立支援・若者や中高年の支援などの割合が多いと言えます。

● 現在の活動と、今後行いたい活動の差が大きいのは

- ・ダイバーシティ/ワークライフバランス関係の組織提案
- ・人事制度設計など制度支援
- ・キャリアアセスメントを活用した支援
- ・若者のキャリア支援
- ・障がい者支援

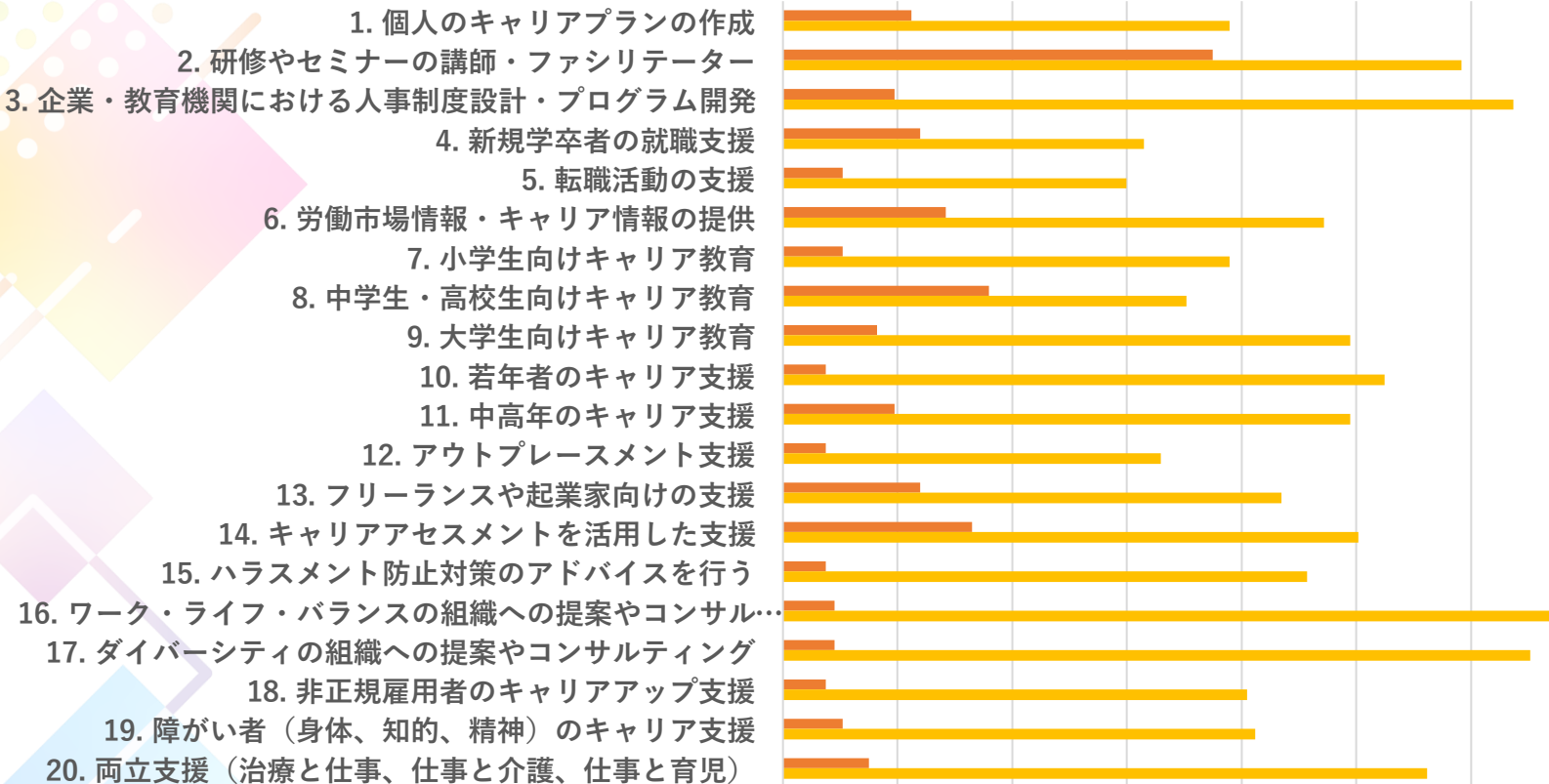
など、雇用の専門知識の活用度合いが高い領域に集中しています。

キャリアコンサロンに所属し強化できている活動/強化したい活動

～研修関係や属性別支援は活動強化できており、専門性の高い支援活動の要望が高い

- キャリコンサロンに所属していることにより強化できている活動
- キャリコンサロンにて能力強化を支援してほしい活動

0.0% 5.0% 10.0% 15.0% 20.0% 25.0% 30.0% 35.0%



キャリアコンサロンに所属していることにより強化できている活動は、属性別の支援・研修やセミナー講師等のファシリテーションです。

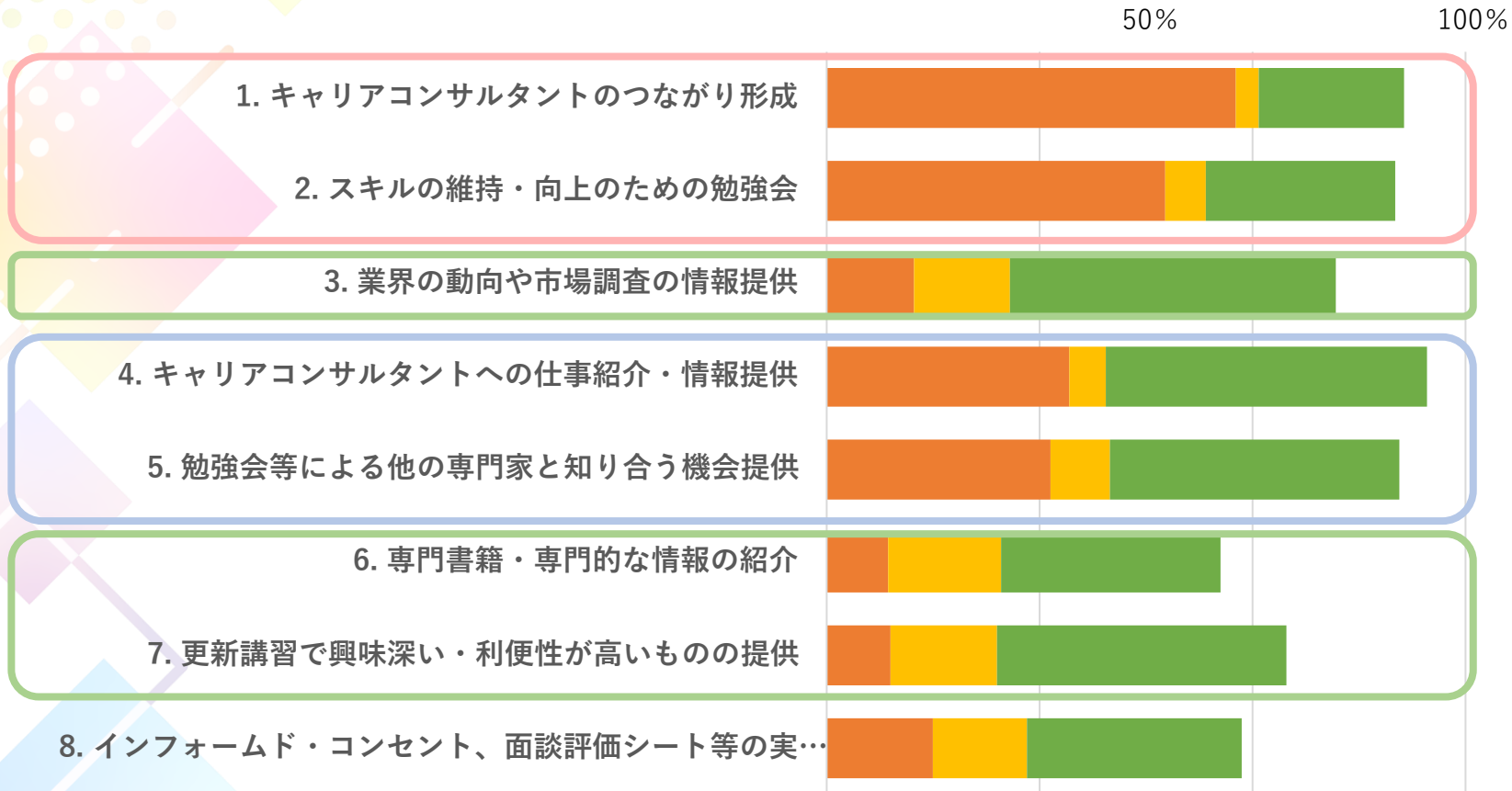
キャリアコンサロンに支援を強化してほしい活動は全般にわたっていますが、雇用の仕組みに関する専門性の高い技能が目立ちます。

こうした点を強化していく方針を検討しています。

活動状況・今後の活動の展望・キャリアコンサロンを通じて行いたいこと

～キャリアコンサロンではつながり形成や勉強会の機能は活用されており、業界動向や専門的情報の獲得の場としての機能の強化の要望が高い

■ 活用できており有用な機能 ■ 無い/機能していない機能 ■ 今後強化してほしい機能



● キャリアコンサロンの機能として、つながりの形成や登録者相互間での啓発や情報交換や仕事の機会提供などは機能していると言えます。

● 仕事紹介・他の専門家と知り合う機会提供については、機能はしていますが強化要望も高いものです。

● 業界動向や専門的な情報の提供は機能がなく、不足していることとして挙げられています。

クラスター分析の結果、活動属性別の傾向で分けられることが分かりました
以後の分析ではクラスターを使った傾向比較を何度か使用します



全体での傾向を分析



クラスター別の傾向取り出し

- 副業で資格を活用する属性
- 企業内で活用する属性
- 独立をしている属性
- ボランティアなどを行う属性
- 資格が不活用だと認識する属性

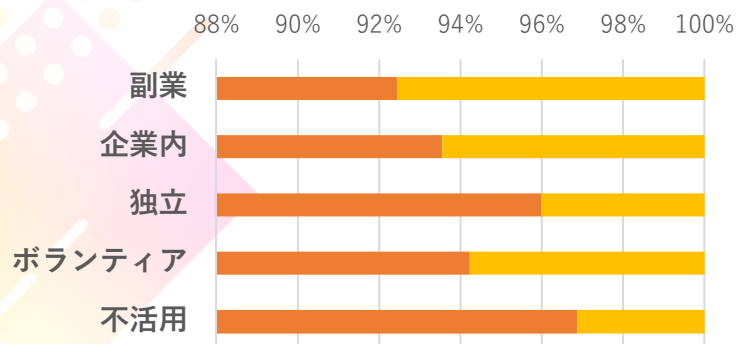
取り出したクラスター

活動状況・今後の活動の展望・キャリアコンサロンを通じて行いたいこと

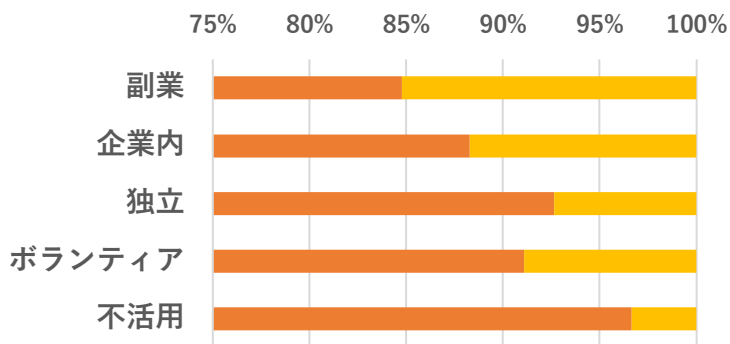
～独立している登録者は、業界動向や専門知識を場から得ている割合が高い

■ キャリコンサロンで活用できている機能 ■ 無い/機能していない機能

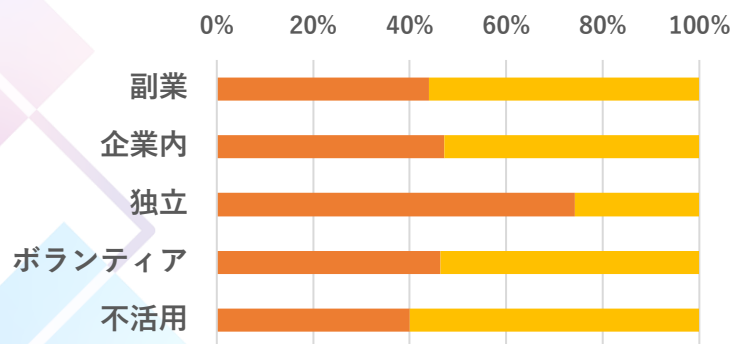
キャリアコンサルタントのつながり形成



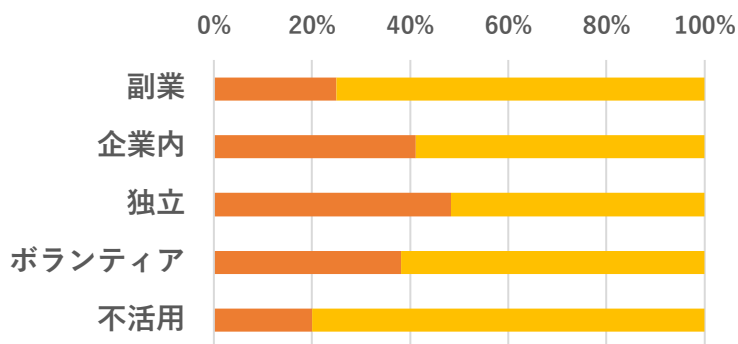
スキルの維持・向上のための勉強会



業界の動向や市場調査の情報提供



専門書籍・専門的な情報の紹介



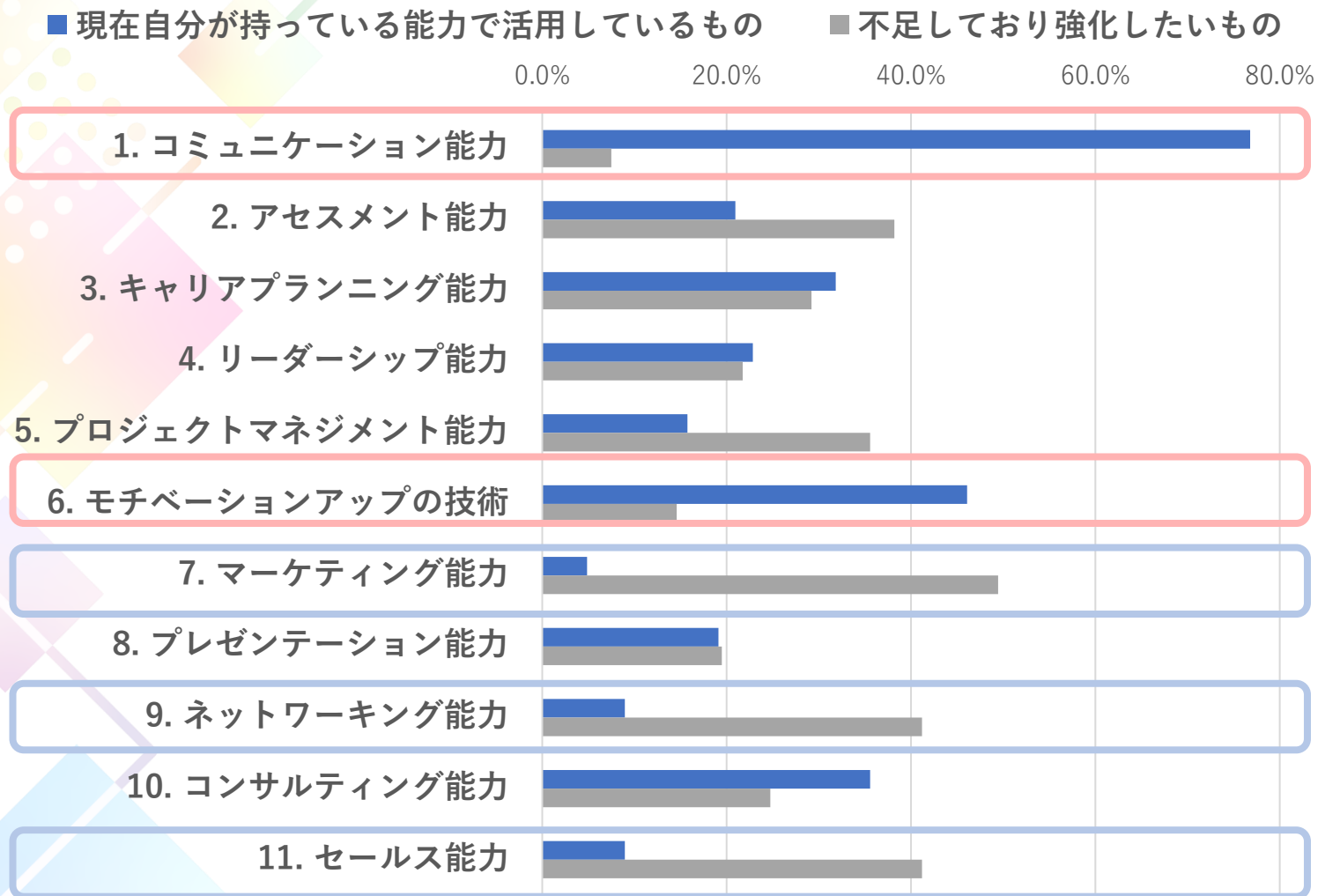
キャリアコンサロンの機能の印象は属性による差があります。

不活性な属性の登録者は、つながりの形成や周囲の刺激は感じやすいですが、専門知識・業界知識等はキャリアコンサロンから習得できていません。

一方で、独立属性の登録者は、業界や市場の動向や専門情報をサロンで得られていると感じる割合が高くなっています。

情報を獲得しようとする割合による差ではないかと考えられ、独立しているの方が戦略的に専門知識を獲得しようとしている等、自由回答からも、情報へのスタンスに差がありそうです。場の活用方法自体が登録者間での参考になりそうでした。

キャリアコンサルタントとして活用している能力・強化したい能力 ～独立に必要な能力は不足しており能力強化への要望が高い



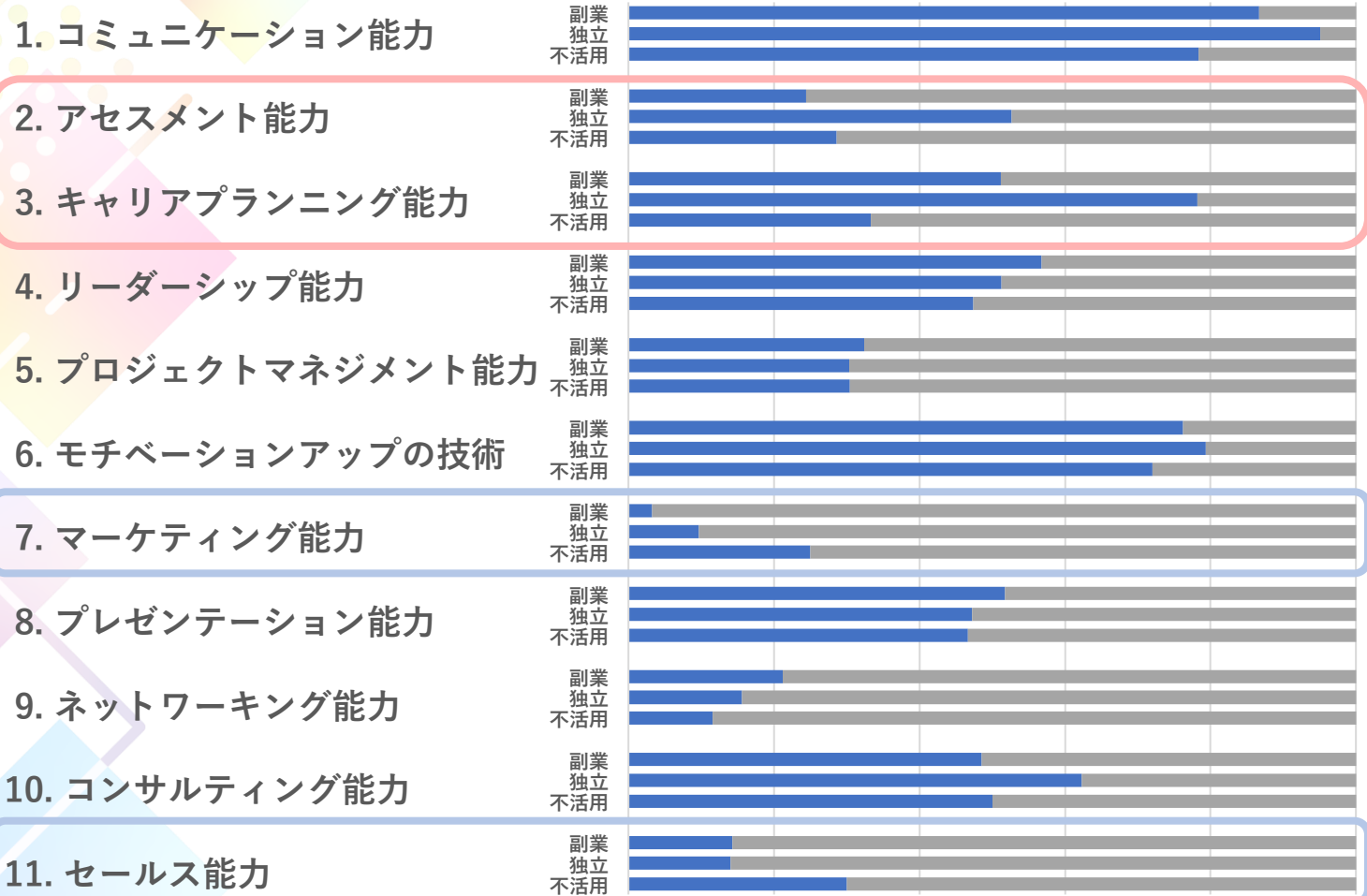
● 持っている能力・強化したい能力として、コミュニケーション・モチベーションアップなどキャリアコンの基礎技能は現在持っている能力だと認識されている度合いが高いと言えます。

● 一方で、マーケティング・ネットワーク・セールスなど自立に必要なタイプの専門技能については不足意識が高く、強化したい能力はその辺りに集中していると言えます。

育成 成長

キャリアコンサルタントとして活用している能力・強化したい能力 ～属性別に認識の差があり、独立会員は実務に関する能力を持っている認識

■ ①現在自分が持っている能力で活用しているもの ■ ②不足しており強化したいもの



● 属性による傾向が大きい項目がある。アセスメント・キャリアプランニングは、独立の属性の登録者が有意に高いと自己認識しています。

● 反対に、マーケティング能力やセールス能力は不活用の属性の登録者の方が自分が持っている割合が高いという判断をしていると思われます。

自由回答を見ると能力育成については個別要望が大きいものでした。それぞれの方が求める自己育成したい能力に応じた、コンテンツを提供できる仕組みの工夫を行っていきたいと考えます。

人材育成・自己成長の現状と今後の方向性について

■ 育成や機会提供の現状

交流機会や情報交換の機会、キャリアの参考になる機会・一定の実践の場の提供については当団体は高い度合いで機能できているのではないかと考えられました。

ダイバーシティ/ワークライフバランス支援・若者や障がい者支援・人事制度設計やアセスメント活用など専門性が高く求められる内容（特に人的資本経営として進められているような施策内容）についての要望が高いため、育成機会や企業への提供機会を増やしていく方針です。

■ 今後の対応について

所属者の属性ごとに、様々な機会から得られる情報に差があること、また必要な知見は、個人のニーズ差があるため、

- ・ 組織内でのキャリアコンサルティング自体の強化
- ・ 組織から知見を得る方法が発信できるような仕組みづくり
- ・ 専門性が高い情報の発信や選択的な受講の仕組みづくり
- ・ 各論に踏み込んだ情報共有の場の創設

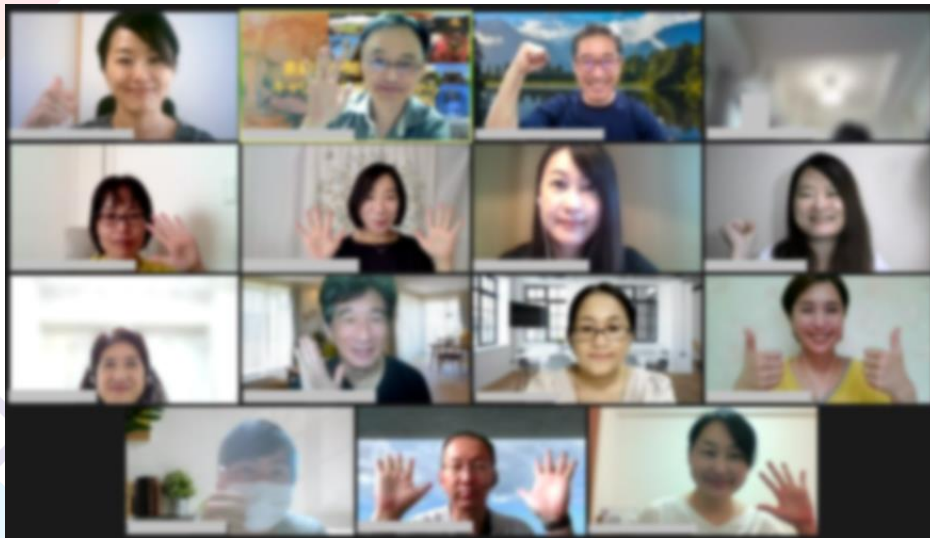
などを進めていくことを検討しています。



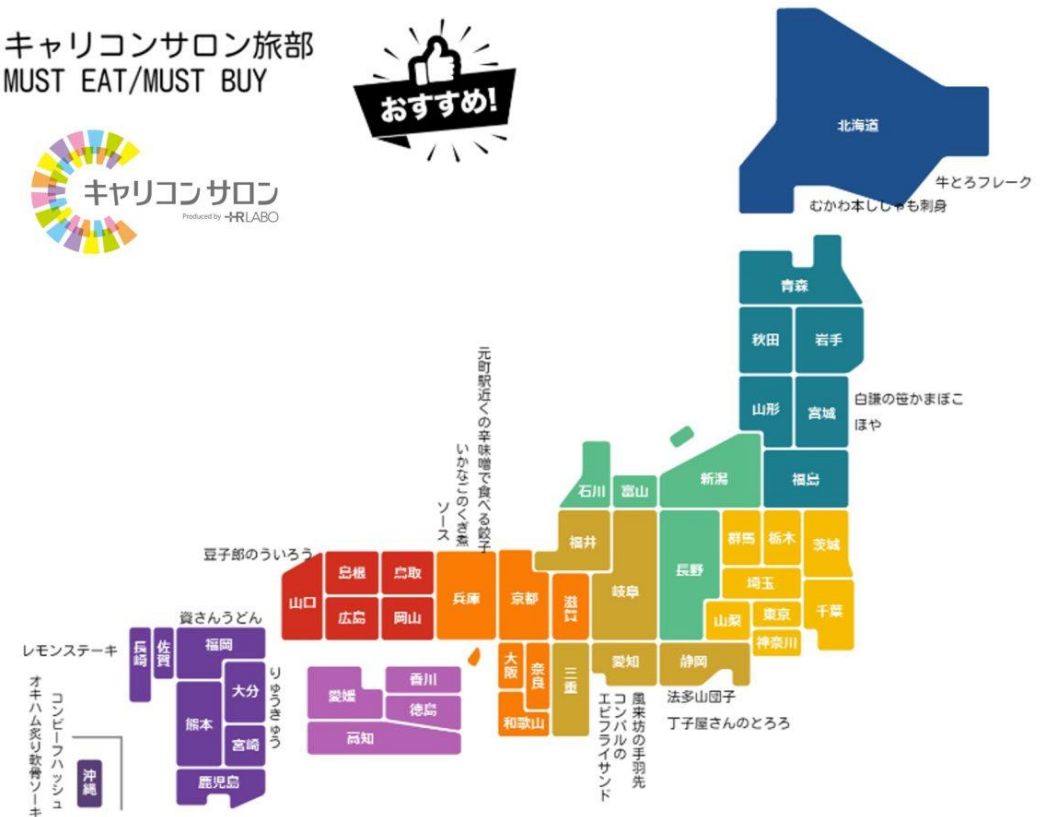
登録者の活躍を図る育成の仕組み イベントや制度

組織内部に自律的な「部活動」と「エリア活動」を多く設けており、常にどこかで発表や活動が行われているような盛んな状態を作っています。

さらに新入登録者の説明やガイダンス、定期的な雑談会全体のイベントや研修等が行われています。登録者個人のアピールをできるWEB上の発信も行われ、企業からの案件などの紹介も行っています。



キャリアコンサロン旅部
MUST EAT/MUST BUY



人材育成と自己成長に関するエピソード

多くの知財や活動をされている方とネットワーキング出来たことが成果です。(中略) 今後は、キャリアコンサルタントを目指すひとのための養成講習、キャリアコンサルタントの更新講習などをHRラボの事業として活動できたら、嬉しいです。(60代男性)

キャリアサロン編集部に所属することにより、文章を書く体力、苦手意識が無くなりました。書くことについて、テキストでのコミュニケーション能力が上がり、eラーニングでのキャリアコンサルティングにおいて、受講者とのラポールの形成が上手できるようになりました。それに伴い、就職決定率が上がりました。(30代男性)



子育て支援部を仲間と立ち上げ、活動できていることで自分の目指したいジャンルがどんどん明確になってきたことは大きな収穫。今後は女性のキャリア支援(人生設計)～子育て支援～若年層キャリア教育まで一気通貫したサポートができるような環境を作りたい。(40代女性)

コンサルタントに面談のロープレ、フィードバックを行うことができ、実際のキャリア以外での面談を行う際にも円滑に進めることができるようになった。今後は知識を深め特にアセスメントツールでの分析なども勉強したい。(50代女性)



全国のキャリアサロンメンバーとプロジェクトを通じて新しい領域を勉強できたこと。職場外の方々と意見交換やディスカッション、0から始めるサービス立ち上げ・導入・インタビューはサロンへ所属していたからこそその経験です。今後の活動「医療従事者向けキャリアコンサルティング」をスタートさせるにあたり、少しずつ歩み始めています。これからの活動が本当に楽しみです。(40代男性)

エンゲージメント



人的資本=現代の
人材戦略の重要事項

人材育成
エンゲージメント
ダイバーシティ
流動性
健康安全・労働慣行
コンプライアンス

一般的に「エンゲージメント」
として確認されることの多い、
活動や組織に対するスタンスを
問う質問で、

- ・ キャリアコンサルタントという立場・職能
- ・ キャリコンサロンという組織へのエンゲージメントを把握し、より大きな価値創造につなげる方向性を検討しました

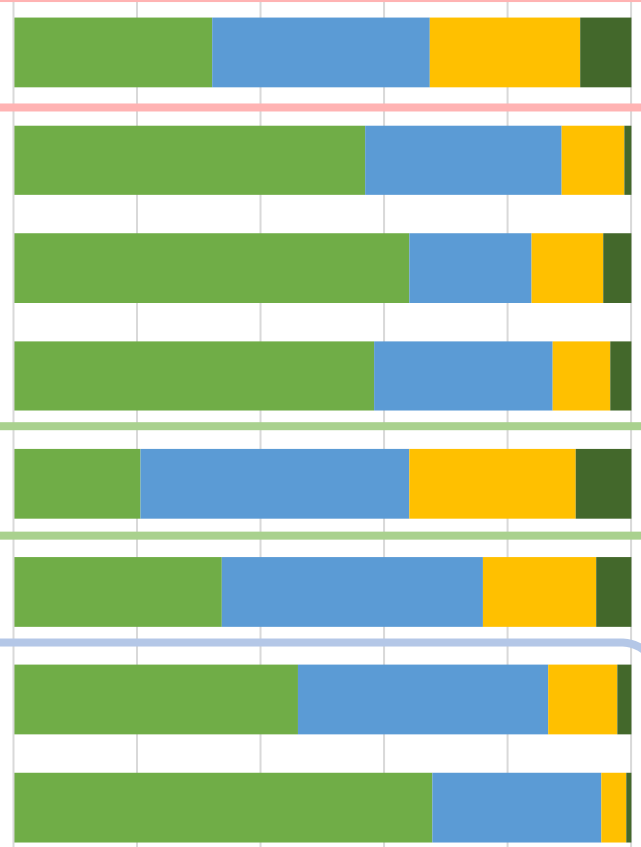
エンゲージメント キャリコン/キャリアコンサロンへのエンゲージメント

～エンゲージメントは概して高いが、知識資源の提供・要望を聞く機会等に強化の余地

■ あてはまる ■ ややあてはまる ■ ややあてはまらない ■ あてはまらない

0% 20% 40% 60% 80% 100%

1. キャリアコンサルタントになることを友人・知人・家族に勧めたいですか？
2. キャリコンサロンを他のキャリアコンサルタント資格者に勧めたいですか？
3. この1年間にキャリアコンサルタントとして学び、成長する機会を持てましたか？
4. キャリアコンサルタント関係のことをしていると時間が経つのを早く感じますか？
5. キャリアコンサルタントとしての仕事を遂行するために、必要な設備や資源を持っていますか？
6. キャリコンサロンに要望がある場合、伝える機会があり考慮されているように思いますか？
7. キャリコンサロンの活動方針・理念を理解していますか？
8. キャリアコンサルタントの社会的な使命や意義を理解していますか？



組織的なエンゲージメント把握に使われることが多い項目を調査しています。

「ややあてはまる」まで入れると90%近い項目も多く、職務へのエンゲージメント・組織へのエンゲージメントは概して高い状態だと思われました。

3自己成長感／2キャリコンサロンを薦めたい度合い／7キャリコンサロンの活動方針／8社会的意義についても高水準の結果です。ただし、活動方針等については、6キャリコンサロンへ要望を伝える機会と共に強化の余地があると分析しています。

● キャリコン自体のいわゆるeNPS(勧めたいかどうか)が60%前後なのは業務特性を理解し、誰にでも勧められるものではないという判断があることが自由回答から伺えました。

● 問5の自分の資源については他項目に比較すると不足感が見られ、専門的な知識の不足についての意見が目立ため支援強化していきます。

エンゲージメント

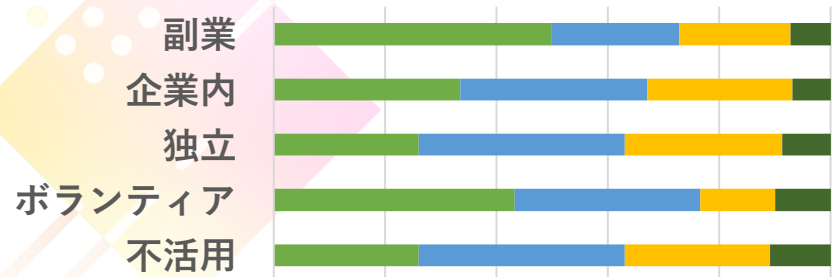
キャリアコン/キャリアコンサロンへのエンゲージメント

～資格を「不活用」であるという認識は、資源・成長・使命の欠如が原因だと推測

■あてはまる ■ややあてはまる ■ややあてはまらない ■あてはまらない

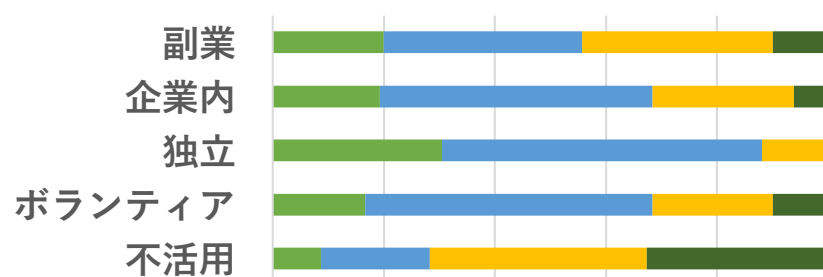
キャリアコンサルタントになることを友人・知人・家族に勧めたいですか？

0% 20% 40% 60% 80% 100%



キャリアコンサルタントとしての仕事を遂行するために、必要な設備や資源を持っていますか？

0% 20% 40% 60% 80% 100%

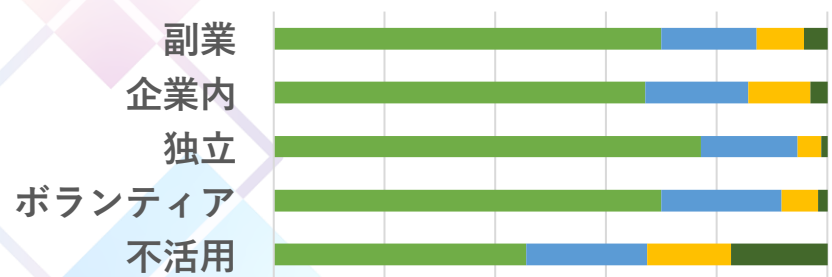


属性によって特に回答が分岐するエンゲージメントの項目です。

「勧めたい度合い」は独立属性の方は比較的低いです。ビジネスとしての厳しさを表す意見が散見されます。これは職業認識として留意すべき点です。

この1年間にキャリアコンサルタントとして学び、成長する機会を持てましたか？

0% 20% 40% 60% 80% 100%



キャリアコンサルタントの社会的な使命や意義を理解していますか？

0% 20% 40% 60% 80% 100%



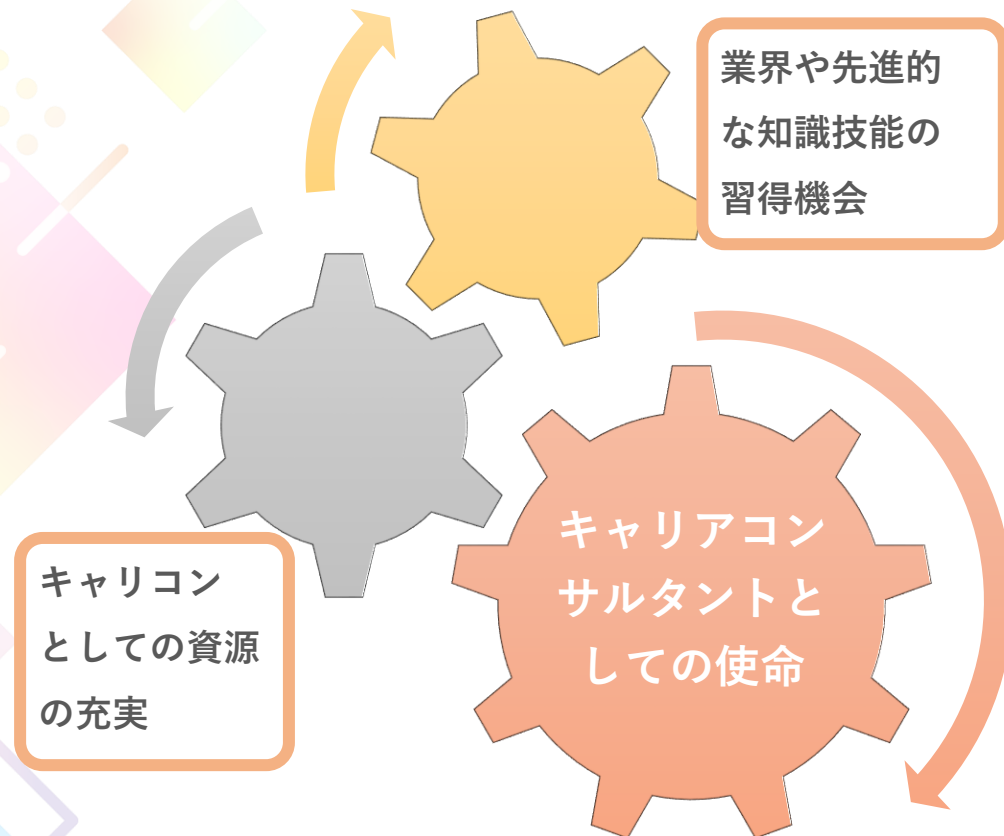
不活用な属性の方は、キャリアコンサルタントとしての「資源」「成長感」「使命や意義」の3点が有意に低く、この辺りが「不活用」であるという自己認識に繋がっていきそうです。

キャリアコンとして必要なものが何かを提示しフォローしていく・キャリアコンとしての使命や意義などの部分でのフォローの重要性が組織としても重要だと認識しています。

エンゲージメント

エンゲージメントを高めるために強化していくこと

～使命を自覚する機会を根本にし、必要な資源を確認・強化する機会を創出



以上に見たようなエンゲージメントをさらに相関性・因果関係等を分析すると、左のような構造にあることが分かりました。ここから以下のような方針に留意します。

- ・ キャリコンの使命の確認機会・共有機会を維持存続・充実させることが全ての根本になる
- ・ 資源があるという感覚がその他のエンゲージメント項目の原因となるため「必要な資源」をより詳細に調査し、フォローしていく
- ・ 知識技能の習得機会を細分化し、個人のフォローがされる機会を作っていく

エンゲージメント エンゲージメントの現状と今後の方向性について

■エンゲージメント関係の現状

一般的な組織等で使われるエンゲージメントについては、全体として高い水準にあると言えます。ただし、キャリアコンサルタントになることを「人に薦めたいかどうか」という質問については、職業の性質の問題などから通常より低い値が出ています。

キャリアコンサロンを他のキャリアコンサルタントに薦めたい度合いや、成長感などの重要な項目も高いスコアだと言えます。

■考察と改善点

「資源」「成長感」「使命や意義」の3点を高めることで行動や意識を一層高める可能性が示唆されています。

特に、リアルタイムで社会的に必要な資源の発信や啓発的なセミナー・情報提供・活躍の場の提供、それによる成長感や、使命や意義の再発見を促す仕組み、個別フォローが重要であり、組織的に実現していく方針です。



キャリアコンサルティングの社会的意義を感じたエピソード

主婦の方の再就職支援をしていて、経験の棚卸をするときに傾聴し、寄り添いながら進めていくことで、信頼関係が生まれたと感じた。その時は「自分の目指したいことがわかった」と目が覚めたような表情をされていた。それから1年後に連絡があり「目指していた仕事に再就職できた。あのときキャリアコンをしてもらったおかげ」と言ってもらえて、とても嬉しかった。丁寧な傾聴をしてもらうことと経験の棚卸(自己理解)は人生においてとても大切なことだと実感している。(40代女性)

ある方との2回目キャリアコンサルティングの中で、「前回のあなたはこう話されていたけど、今はこう話されていますね」とその方の変化を伝えた時、クライアントが「そうか、私は頑張っていたんですね」と気づき、自己承認された時、これが「キャリアコンサルティングができること」だよなと実感した。(60代女性)



一般社団法人
HRアセスメント協会
HR Assessment Association

資格を活かし活躍の場を広げる
HRアセスメント診断士募集中!

資格取得後のサポートも充実

- ・月1回のオンライン相談会(勉強会)
- ・開業者の定期勉強会
- ・勉強会はすべて録音、いつでも学べます
- ・一緒に仕事を依頼したり、研修なども実施
- ・個別相談も随時実施など

HRパーソナル診断 1周年記念
無料体験イベント 11月3日 開催します。
HRアセスメント診断士の学びの場の様子
まだまだ小さいですがアットホーム

リアル勉強会in東京 理事4名で運営しております

グループワーク

リアル勉強会in大阪

楽しく学び・活用できる

全国各地のお土産で
おやつタイム!

動画でいつでも復習

オンライン勉強会

懇親会

スタートアップの起業家支援という活動の中で、起業家自身が何を目指しているのか悩むケースに出会うことがあります。そんな時キャリアコンサルタントは単なる起業家支援以上のキャリア支援ができることで、起業家の背中を押してあげることができます。(50代男性)

仕事の意義を改めて考え直すことができ、客観的に分析できるようになったように思う。また、仕事について話をするときに、キャリアコンならではの視点で話ができるため、相手にとって、新しい視点を与えられるように思える。他の相談援助の資格を持っているので、よりキャリアコンサルタントの強み、のようなものを把握でき、場面によって使い分けることもできそうである。(30代女性)

ダイバーシティ



- キャリコンサロンの登録者のライフステージや状態
- ライフステージ課題とキャリコンであることの繋がりについて

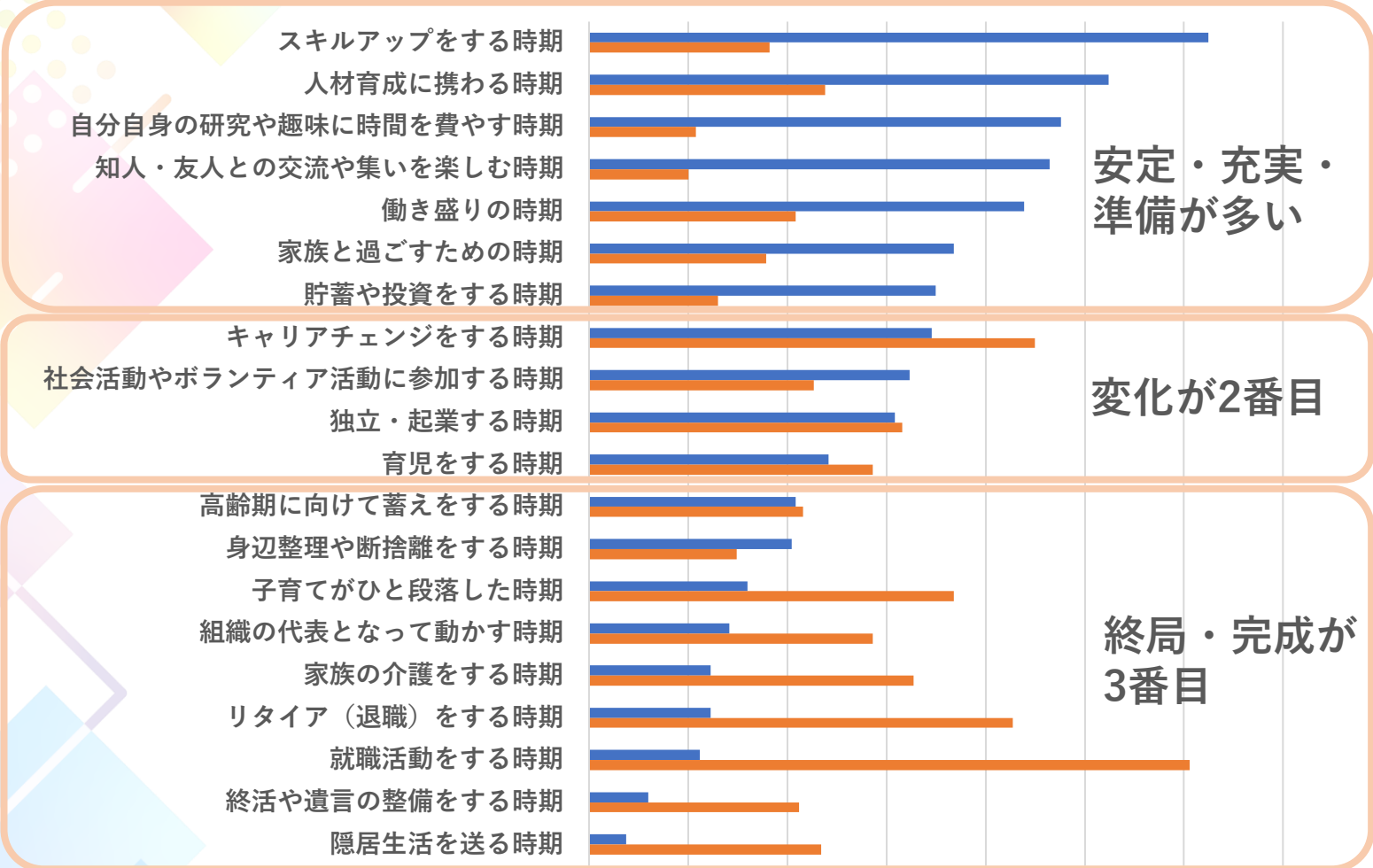
多面的な「ダイバーシティ課題」として確認し、登録者の支援やキャリコンの活躍領域についての戦略検討を行っています

ダイバーシティ ライフステージ課題とキャリアコン活動が解決に役立つ度合い

～安定・充実・準備の時期におり、キャリアコン技能が必要でない時期だとの自己認識が多い

■今自分がその時期である ■その時期はキャリアコンの技能が役立つと思う

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70%



登録者の「現在のライフステージ」として選択されたものは、スキルアップ・人材育成・趣味・交流や集い・働き盛り・家族と過ごす・貯蓄や投資等、すべて「安定・充実・準備」が多いです。

一方で、キャリアコンサルティングが役立つのはキャリアチェンジ・独立・就職・リタイアなど「変化・終局・完成」に当たるライフステージに感じる度合いが多く、登録者にとって、自分自身が直面する割合は低い状態であることが判明しました。

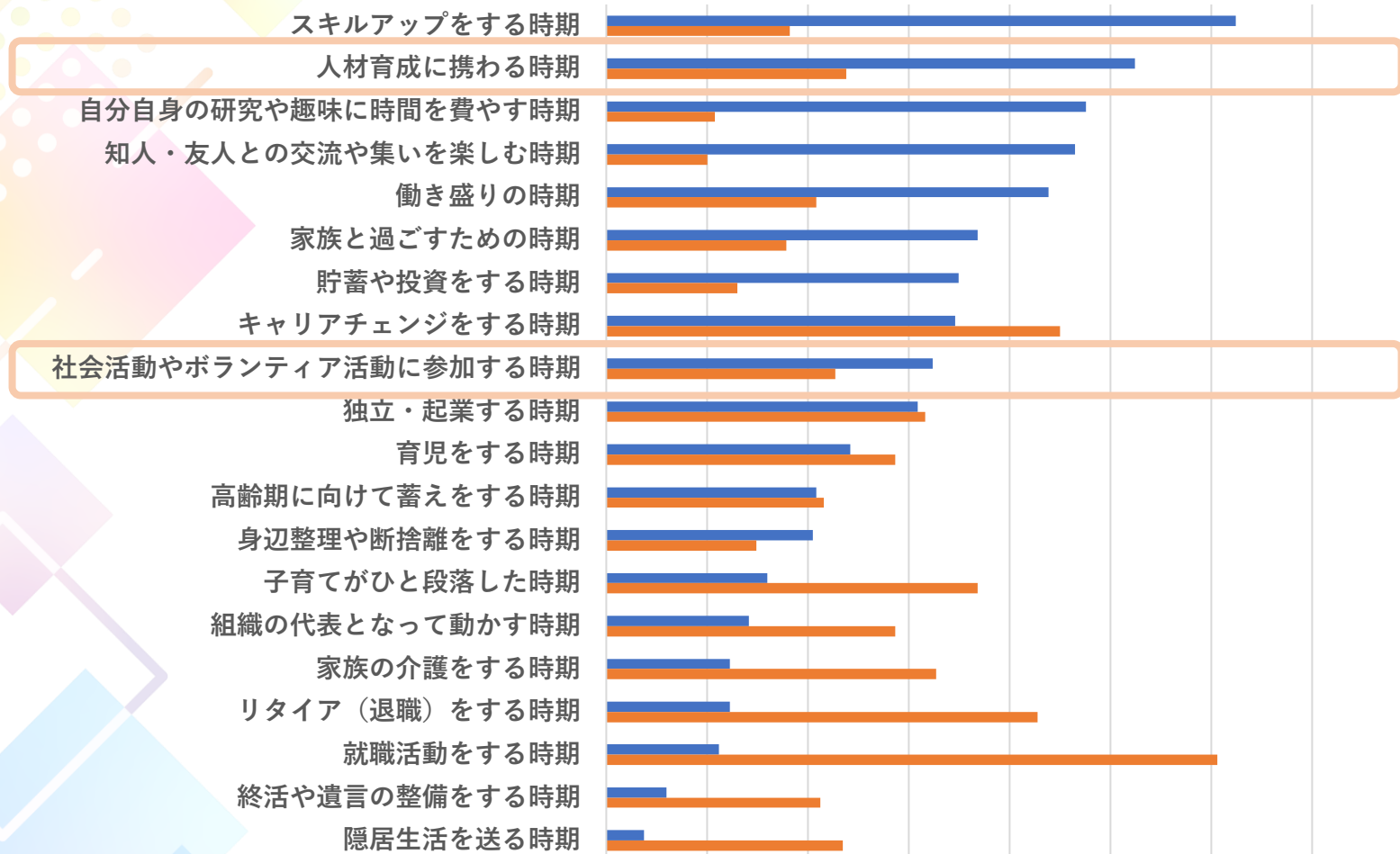
登録者にとって「今後の変化への準備をする」意味合い、「活躍の幅を広げる」意味合いでキャリアコンサルティングの技能と自分との繋がりは捉えているのではないかと考えられます。

ダイバーシティ ライフステージ課題とキャリア活動が解決に役立つ度合い

～人材育成やボランティアに繋がる活動は、自分の直面する課題と繋がり有効である可能性が高い

■今自分がその時期である ■その時期はキャリアの技能が役立つと思う

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70%



(前ページから続く)

一方で、自分に当てはまるものとして、ある程度上位に来ており、かつ変化の支援とも違うものが「人材育成」です。

また「社会活動やボランティア活動」にもキャリアコンサルティングが役立つと考え、かつ自分に当てはまる時期だと考えている登録者が多いことも分かります。

このような、他者支援や貢献については登録者の必要性が高く当事者意識が高いところであり、今後の当団体の情報発信やコンテンツにおいて重要ではないかと思われます。

また「自分のこと」だと思っている登録者は少ないものの、リタイアメントについても役立つことが予期されており、これについても充実の必要が伺えます。

■ダイバーシティ関係の現状

登録者のライフステージとしては、安定・充実・準備の時期におり、自分に対してはキャリアコンサルティングの必要性が高くない時期だとの自己認識が多いことが分かりました。

- ・登録者のある程度の部分の方が+αの学びとして安定した時に活動を行っている
- ・キャリアコンサルティングを学んだことで、人生の安定をもたらしている可能性もありそうです。キャリアコン資格が活用できているという意味でもあるのではないのでしょうか。

■考察と今後の方向性

キャリアコン資格は、人生の変化の時期に有効だという認識の登録者が多かったのですが、上記の通り、自身がいま変化する状況にあるという登録者は多くはありません。

ただし、人材育成・社会的意義の高い活動等は、いま自身がその状況であるという登録者が多いため、育成や情報発信・活躍の場の形成を強化していく方向です。



自身のライフキャリア課題を乗り越えたエピソード 変化を実感したエピソード

いくつかの理論が頭に入って整理されたことで、やりたいことが形成されるまでの道が見えた、自分自身がやりたいことが言葉となって明確になった。（40代男性）

子どもが生まれてからずっと、育児と仕事の両立について悩むことが続いているが、自分が相談者の立場であれば、現状の問題は何が課題か、キャリアコン的視点だとどう助言をするのか、などとふと考えることがあった。今までになかった新たな視点をもって、自分自身にアドバイスできたことはよかったと思う。（30代女性）



終身雇用の崩壊や労働人生が長くなることが避けられない点で、40代からパラレルキャリアや副業など（キャリアの見直し）を検討する知見。私の場合、フリーランスという舵を思い切ったが役に立った。（40代女性）

子育てと仕事バランスに悩んだとき、ライフキャリアレインボーやキャリアは仕事だけではなく、人生全般という視点を持つことができたことで、中長期的な視野で子育てと仕事のキャリアを見つめなおすことができた。（40代女性）

コンプライアンス ・流動性等



人的資本=現代の
人材戦略の重要事項

人材育成
エンゲージメント
ダイバーシティ
流動性
健康安全・労働慣行
コンプライアンス

キャリアコンサロンの組織としての
の人員規模や全体の運営方法・
コンプライアンスや組織運営上
の課題等について整理をしてい
ます

流動性

組織の流動性・体制と計画・今後の計画

組織規模・体制については、2025年段階で1,000名の志をともにする仲間の登録を目標にしています。

今回の人的資本経営の開始をはじめコミュニティや体制を整備し、逐語録等の量や内容を基準とした認定制度を作っていくことも予定しています。

2023年
5月現在
約440名

コミュニティ
体制育成整備

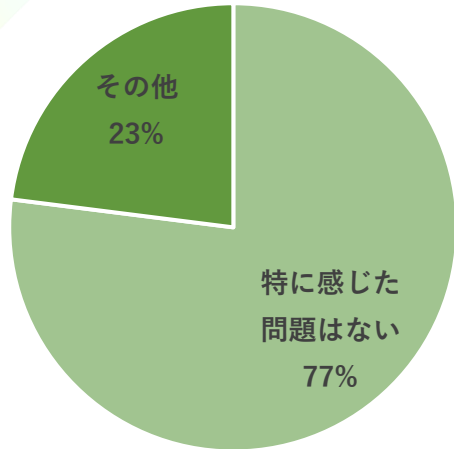
2025年4月
1,000名目標

実務機会の
提供
現場からの
フィード
バック

逐語道場
スーパービ
ジョンの充
実等による
認定制度

健康安全/労働慣行 コンプライアンス

登録登録者の活動負荷・本業含めた活動負荷 育成や業務の中でのコンプライアンス課題



組織のコミュニケーション不足や情報共有の問題	21
組織内での協力不足やコラボレーションの問題	14
組織のミッションやビジョンに対する認識不足	9
評価や報酬の不公平感によるモチベーション低下	4
組織内でのパワーハラスメントやセクシャルハラスメント	3
適切な商品・サービスの提供の不備	3
プライバシー保護の問題	2
女性やマイノリティの不平等な待遇	2
キャリアコンサロンに関する活動の負荷が過重	1
組織内でのセキュリティ上の問題	1
組織内での不正行為	1

コンプライアンス・組織上の問題に関し、組織への意見や改善要望も含めて意見が寄せられた割合は23%でした。

特に、組織内のコミュニケーションや関係性についての意見が8割程度を占めており、

- ・ 入会登録後短い登録者が活躍しにくい
- ・ 人間関係を形成しにくい活動がある
- ・ 活動したい場合のフォローの不足
- ・ 外部パートナー企業の不適切な行動

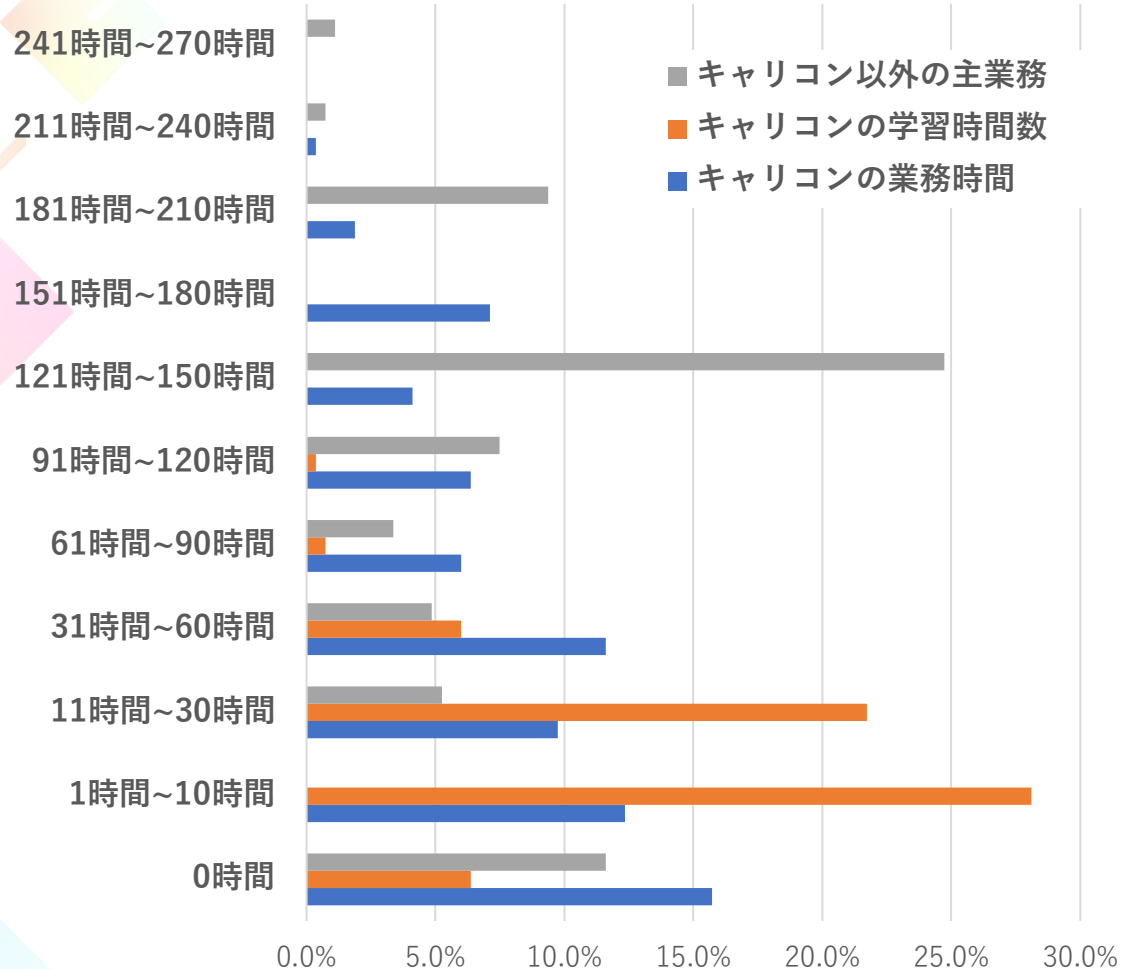
などの意見が共通して見られるため、本分析の他の章で見たような改善とも併せて解決を図って参ります。

一方で、コンプライアンス上の人権侵害・重大なハラスメント行為・犯罪的な行動の見逃しなどの重大事項で見逃しているような事態は、今回の一括調査においては特に発見されなかったという認識です。

健康安全/労働慣行 コンプライアンス

活動の時間の長さ・生活時間帯の中での活動の特徴 課題点について

月間の時間



キャリアコンサルティングの月間の業務時間は0~60時間程度の業務時間の方がまんべんなく分布しており、副業的な業務の行い方が多いと言えます。

また、キャリアコンサルタントに関する学習時間は10時間までが最も多く30時間までがそれに次いでいます。

自身の活動に対して、勉強は十分に振り返りや検証ができるくらいの時間行っている、という形態が標準的な業務・学習時間のイメージということになりそうです。

人的資本経営の要素から見た 現状のまとめ・今後の方向性

～人的資本経営にキャリアコンサルタントが必須の存在になるべく内外から要望
時代の変化に先んじて対応するキャリアコンサルタントの実現と発信

人的資本＝現代の
人材戦略の重要事項

人材育成
エンゲージメント
ダイバーシティ
流動性
健康安全・労働慣行
コンプライアンス

人材育成：専門性がより高く求められる内容（特に人的資本経営として進められているような施策内容）についての要望が高いため、育成機会や企業への提供機会を増やしていく

エンゲージメント：リアルタイムで社会的に必要な資源の発信や啓発的なセミナー・情報提供・活躍の場の提供、それによる成長感や、使命や意義の再発見を促す仕組み、個別フォローを充実させる

ダイバーシティ：人材育成・社会的意義の高い活動等は、いま自身がその状況であるという登録者が多く、特に力を入れて強化していく

以上より、人的資本経営の時代での人事専門技能を豊富に採り入れ、自己資源・使命を発見していけるような場となることを目指します。これにより育成・自己成長についての効果性の範囲の増大・エンゲージメントの該当項目の向上をKPIとして取り組んで参ります。育成内容と、個人の習得し得る能力の分析やシェアから着手していきます。