



---

---

労働政策研究報告書 No. 191

2017

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

---

---

キャリアコンサルティングの実態、効果  
および潜在的ニーズ  
－相談経験者 1,117 名等の調査結果より

労働政策研究・研修機構

# キャリアコンサルティングの実態、効果 および潜在的ニーズ

－相談経験者 1,117 名等の調査結果より

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## ま え が き

現在、キャリアコンサルティングについては、各方面から大きな期待が寄せられている。

例えば、産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理（2013年12月26日）、「日本再興戦略」改訂2014―未来への挑戦―（2014年6月24日）、「日本再興戦略」改訂2015―未来への投資・生産性革命―（2015年6月30日）などで相次いでキャリアコンサルティングの重要性が言及され、2015年10月1日には職業能力開発促進法が改正された。また、それを受けて2016年4月1日からはキャリアコンサルタントの登録制度が開始され、いわゆるキャリアコンサルタントの国家資格化がなされた。

これらの動向は、おおむね人々に個別の相談支援の機会を提供する必要性を指摘したものであり、その制度的な枠組みを整備することによってキャリアコンサルタントが活動しやすい環境を整備し、キャリアコンサルティングの普及を図ってきたものと整理される。

こうした中、キャリアコンサルティングの実態や効果を検証し、さらなるニーズを把握することが課題となっている。特に、キャリアコンサルティングの効果については従来から一定の検討がなされてきたものの、どのような観点からいかに効果を示すかについては、我が国では十分な研究の蓄積がなく、継続的に様々な角度から様々な手法を用いて、その有効性を検討する必要がある。

以上の問題意識から、本報告書では、過去にキャリアコンサルティングを実際に経験した約1,000名を超える20～50代の就業者を対象に、自身が経験したキャリアコンサルティングがどのようなものであったか、それがいかに役立ったか（役立たなかったか）、その後の職業生活やキャリアにいかなる影響を与えたか等を検討した。また、あわせて過去にキャリアコンサルティングを経験したことがない就業者に対しては、今後のキャリアコンサルティングのニーズとそれを規定する要因は何かを検討した。

キャリアコンサルティングの経験者を1,000名以上の規模で調査した例は過去に少なく、本報告書によって有益な情報の整理を一定程度なし得たものと考ええる。

本報告書が、今後のキャリアコンサルティング施策に貢献し、寄与するものとなれば、幸いである。

2017年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 菅野和夫

執筆担当者（執筆順）

氏 名

所 属

下村 英雄

労働政策研究・研修機構 キャリア支援部門主任研究員

# 目 次

## 第1章 本研究の背景・目的・方法

1. 本研究の背景	1
2. 本研究の問題意識	2
3. キャリアガイダンスの効果に関する海外の研究動向	4
4. 先行研究からみた日本のキャリアガイダンスの効果研究	9
5. 本研究の方法概要	11
6. 調査の具体的な手続き	14
7. 本報告書分析にあたって（クロス表の分析について）	16
8. 本報告書の構成と各章の概要	19

## 第2章 キャリアコンサルティングの経験の有無

1. キャリアコンサルティング経験者の割合	26
2. 性別・年齢別・配偶者の有無別のキャリアコンサルティング経験者の割合	27
3. 最終学歴・就業状況・転職回数別のキャリアコンサルティング経験者の割合	29
4. 現在の勤務先の特徴別のキャリアコンサルティング経験者の割合	31
5. 就労時間・個人年収・世帯年収別のキャリアコンサルティング経験者の割合	33
6. キャリア意識別のキャリアコンサルティング経験者の割合	35
7. 本章の結果のまとめ	40

## 第3章 キャリアコンサルティング経験が現在の状況に与える影響

1. キャリアコンサルティング経験の有無による現在の状況の違い	45
2. 現在の働き方の違い	45
3. キャリア意識の違い	50
4. 本章の結果のまとめ	54

## 第4章 キャリアコンサルティングの実態①－相談内容

1. 全般的な傾向	59
2. 性別・年齢別・配偶者の有無別の相談内容の特徴	60
3. 最終学歴・転職経験別の相談内容の特徴	65
4. 現在の勤務先の特徴別の相談内容の特徴	66
5. 就労時間・個人年収・世帯年収別の相談内容の特徴	71
6. 相談場所・機関、相談担当者別の相談内容の特徴	74
7. 相談経験数、相談経過年数別の相談内容の特徴	77

8. キャリア意識別の相談内容の特徴	79
9. 本章の結果のまとめ	83
10. 補節 キャリアコンサルティングの相談内容の相互の関連	84
<b>第5章 キャリアコンサルティングの実態②ー相談場所・機関、相談担当者等</b>	
1. キャリアコンサルティングの相談場所・機関	87
2. キャリアコンサルティングの相談担当者	98
3. キャリアコンサルティングの相談経験数および相談後の経過年数	104
4. 本章の結果のまとめ	105
<b>第6章 キャリアコンサルティングの効果①ー個人属性および相談内容との関連</b>	
1. キャリアコンサルティングの効果	109
2. 個人属性別のキャリアコンサルティングの効果	112
3. 相談内容別のキャリアコンサルティングの効果	119
4. 本章の結果のまとめ	128
<b>第7章 キャリアコンサルティングの効果②ー相談場所・機関、相談担当者等との関連</b>	
1. 相談場所・機関別の効果	130
2. 相談担当者別の効果	134
3. 相談経験数別の効果	139
4. 相談後の経過年数別の効果	141
5. 本章の結果のまとめ	144
<b>第8章 キャリアコンサルティングに関する自由記述</b>	
1. キャリアコンサルティングに関する感想	147
2. 心理的支援	147
3. 自己理解支援	149
4. 仕事理解支援	151
5. 行動支援	152
6. キャリアコンサルティングに関するその他の自由記述	154
7. 本章の結果のまとめ	159
<b>第9章 キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズ</b>	
1. 相談ニーズおよび利用ニーズ	163
2. 性別・年齢別・最終学歴別の相談ニーズ	164

3. 現在の勤務先属性別の相談ニーズ	165
4. キャリア意識別の相談ニーズ	170
5. キャリアコンサルティング未経験者が相談したい内容	176
6. 働き方と相談ニーズ	181
7. 本章の結果のまとめ	183

## 資料

調査票	189
-----	-----

## 第1章 本研究の背景・目的・方法

### 1. 本研究の背景

2001年5月、第7次職業能力開発基本計画では「労働市場の5つのインフラ整備」の1つとして「キャリア形成の促進のための支援システムの整備」が示された。そして、その一環として「キャリア・コンサルティング技法の開発」が挙げられた。以来、日本のキャリアコンサルティング施策は既に15年を経過した。

その間、厚生労働省職業能力開発局では、各方面の有識者・学識者を参集して「キャリア・コンサルティング研究会」を設定し、キャリアコンサルティングの具体的内容、能力体系、試験体制から、各方面への導入展開、活用事例、実態調査、資質確保に至るまで、様々なテーマを議論しつつ、日本のキャリアコンサルティング制度を推進してきた。また、厚生労働省の様々な施策と連動しつつ、幅広い対象層にキャリアコンサルティングを提供する機会を増やすべく、各種の制度の整備が進められてきた。

これに加えて直近の動向としては、各種政府レベルでの会議がキャリアコンサルティングに直接・間接に言及し、キャリアコンサルティングの取り組みに時宜に即した示唆を与えている点が特徴である。

例えば、国の産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理（平成25年12月26日）では「キャリア・コンサルティングの体制整備」に関する言及がなされた。その内容を整理すると、まず、①キャリアコンサルティング技法の開発等を推進すること、②自らの職業能力の棚卸しに基づき、キャリアアップ・キャリアチェンジを考える機会を多くの国民に提供すること、そして、そのための方策としてキャリアコンサルタントの養成計画を策定し、確実に養成を図ることが指摘された。また養成計画策定後には、③キャリアコンサルティングの体制整備が確実に進むよう具体策を検討し、労使の理解を得つつ速やかに実行に移すものとされた。その上で具体的な方策として、④例えば、企業にキャリアコンサルタントの資格を有する職業能力開発推進者を設置すること、あるいは、⑤企業外の民間人材ビジネスを活用して労働者にキャリアコンサルティングの機会を提供すること、⑥そのために、例えば目標年次を定めて一定規模以上の企業へ義務付けること、雇用保険二事業の助成金支給の要件化を行うことなどが指摘された。

また、「日本再興戦略」改訂2014—未来への挑戦—（平成26年6月24日）でも「キャリア・コンサルティングの体制整備」について言及がなされた。その中で、まずキャリアコンサルタントは、自らの職業経験や能力を見つめ直し、キャリアアップ・キャリアチェンジを考える機会を求める労働者にとって身近な存在であることが必要であるとされた。そのために、①キャリアコンサルタントの養成計画を策定し着実に養成を図ること、②キャリアコンサルタント活用のインセンティブを付与することが指摘された。その上で、③多くの企業でキャリアコンサルティングの体制整備が確実に進むための具体的な方策を検討することも、



あわせて指摘された。

さらに、「日本再興戦略」改訂 2015—未来への投資・生産性革命—（平成 27 年 6 月 30 日）では、「セルフ・キャリアドック（仮称）」の整備が明記された。ここで「セルフ・キャリアドック」は「個人が歩むべきキャリアパス（将来目指す職業・職務の実現に向けて積んでいく職務経験等の道すじ）とそのために身に付けるべき能力を確認する機会」として位置づけられた。その趣旨は、「まず何より、自らのキャリアについて立ち止まって考える「気づきの機会」がなければならない」ということであり、なぜ、立ち止まって考えなければならないかと言えば「何事においても、最初の判断が必ずしも正しいとは限らない」からである。したがって「常に立ち止まって自分を見つめ直し、やり直し、学び直すことができる機会が必要である」ことが述べられている。そして、このことが「変革の時代に備えた人材力の強化」につながり、「個人の潜在力の徹底的な磨上げ」、さらには「未来投資による生産性革命」を目標とした政策の一翼を担うものであることが記されている。

上述の政策的な文脈と軌を一にする形で、キャリアコンサルティングに関わる法的な整備もなされた。第一に、「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」の中で、職業能力開発促進法が改正され、キャリアコンサルティングは「労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うことをいう」と定義づけられた。第二に、事業主は、労働者が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めることを容易にするためにキャリアコンサルティングの機会の確保その他の援助を行うものとされた。第三に、キャリアコンサルタント試験および登録に関する詳細な規程が定められ、キャリアコンサルタントでない者の名称使用が制限された。第四に、キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルタントの信用を傷つけること、不名誉となる行為をすることの禁止（信用失墜行為の禁止）、業務に関して知り得た秘密を漏らすこと、また盗用することなどをしてはならないという義務（守秘義務）が課せられた。この法改正に基づいて、平成 28 年 4 月 1 日より、キャリアコンサルタントの登録制度が開始され、いわゆるキャリアコンサルタントの国家資格化がなされた。

このようにキャリアコンサルティング制度は各方面から様々な形で期待され、それに呼応する形で法整備がなされ、着実に普及推進に向けて体制が整えられてきたと言えよう。

## 2. 本研究の問題意識

これらキャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントをめぐる背景や動向を見据えた時、改めて重要なテーマとして浮上するのは、キャリアコンサルティングの効果をいかに示すかである。

以前から、いわゆるキャリアコンサルティングの効果測定の議論はなされてきた。

例えば、平成 17 年（2005 年）の厚生労働省職業能力開発局によるキャリアコンサルティ

ング研究会報告書「キャリア・コンサルティング導入・展開事例に係る調査研究」でも取り上げている。この報告書ではキャリアコンサルティングを既に導入している先進的な企業・大学にヒアリング調査を実施した。その中でクライアントにアンケートを実施して効果測定を行った事例が紹介されている。その他、随所で、企業・大学でどのような効果があるのかに言及している。2001年にキャリアコンサルティング制度が開始して3～4年が経過し、企業や大学への本格的な導入展開を考えるにあたって、その効果をいかに示すのかという問題が前面化したためと解釈される。報告書では、その主要な結果として「経営者・管理者等に対し、主体的なキャリア形成支援の重要性及びこれに資するキャリア・コンサルティングの役割・効用を正しく伝えることが重要である」「キャリア・コンサルタントの役割は、単に学生を就職させるだけでなく、学生及び学校関係者に対し、主体的なキャリア形成の意義を伝えることを通じて、学生が自分をみつめ、自分と仕事との関わりを考えられる機会を提供することである」と記述している。キャリアコンサルティングを展開するにあたって、キャリアコンサルティングの提供者・設置者であるステークホルダーに、その効果をいかに説明するのかというアカウンタビリティの議論が生じ、それに伴って、キャリアコンサルティングの効果という論点が浮上していることがうかがえる。

類似の問題意識は、後続の平成18年(2006年)「キャリア・コンサルティング研究会」報告書「キャリア・コンサルティング導入・展開事例に係る調査研究」に引き継がれている。例えば、「今後さらに経営幹部、管理職のキャリア自律支援の意義、重要性に対する理解を促進するため、キャリア自律支援活動やその効果・成果を継続的にPR、紹介していくことが重要と考えている(p.45)」のように、キャリア支援の効果・成果のPRや紹介の重要性が指摘されている。また、「キャリア・コンサルタントの効果測定をすること。社員にとってキャリア・コンサルティングを受けての効果の有無について簡単なアンケートを実施し、改善する点は改善する。企業は効果がないものには投資をしないからである(p.49)」のように企業における効果測定の意味が直截に記述されている。さらには「キャリア・コンサルタントを活用した取り組みについて、何をもって効果とするかが今後の課題として挙げられた(p.25)」「今後の課題としては、キャリア相談活動の効果(個人と組織にたいして)を、どう評価するのかということです(p.53)」のように、効果をどのような指標でどう評価するのかといった問題も指摘されている。

キャリアコンサルティングの効果をより直接的に検討した報告書としては、平成23年「キャリア・コンサルティングに関する実態調査結果報告書」がある。この報告書では、企業等にアンケート調査を行い、キャリアコンサルタント導入後にどのような効果があったかの回答を求めている。例えば、企業でキャリアコンサルタントを活用したことで役に立ったこととして、「相談や研修等への従業員の利用率・参加率が高まった(40.0%)」「メンタルヘルスの問題に適切に対処できるようになった(34.3%)」「従業員が自立的に将来設計をするようになった(22.9%)」が上位3位となっていた。一方、キャリアコンサルタントを育成・活用

する予定はないとした企業は「キャリア・コンサルタント有資格者がいなくても、キャリア形成支援は可能だから（42.4%）」「キャリア・コンサルタントの育成・活用による効果が不明だから（40.9%）」が大きな値を占める上位2位となっていた。

さらに直近のものとしては、平成27年（2015年）発刊の平成26年度「キャリア・コンサルティング研究会報告書－企業経営からみたキャリア・コンサルティングの意義や効果に関する好事例収集に係る調査研究」が、キャリアコンサルティングの効果を直接に検討している。そこではキャリア形成を促す制度の効果検証の現状として「多くの企業で、キャリア形成支援策についての効果検証を実施しているが、効果検証の内容としては、モチベーションに係る指標、満足度に係る指標、行動変容に係る指標等が中心である（p.8）」としている。具体的には、53.5%の企業が「専門人材等によるキャリア面接・相談」の効果検証を行っていると回答した。その上で、この報告書では企業におけるキャリア・コンサルティングの効果に関する調査結果を、①直接的な効果、②他の人事施策との相乗効果、③より広範な経営施策との相乗効果の3つの観点で整理を行っている。直接的な効果として「上司・部下のコミュニケーションの促進による相互理解」「社員の意識や職場の課題把握と改善施策への寄与」「部下との関係性構築とマネージャー支援」「仕事への主体的な取り組み」「社員が安心して相談できる環境の確保」「社員のキャリア形成についての理解、意識の醸成」などである。他の人事施策との相乗効果は「社員の定着促進」「社員の職業能力の向上」、広範な経営施策との相乗効果は「業績の向上」「新分野の開拓」などが挙げられている。

以上、日本のキャリアコンサルティング研究を振り返った場合、①ステークホルダーに対する説明責任の問題からキャリアコンサルティングの効果をいかに示すかという論点が浮上したことで、したがって、②キャリアコンサルタントを既に活用している企業等への調査なども一定程度、行われており、相応の知見も見られているということを示すことができる。

しかしながら一方で、キャリアコンサルティングの効果に関する研究は、その量的な厚みに乏しく、現状では様々な機会を活用して、様々な角度・視点から、いくつもの指標によって、繰り返し検討する必要がある。現段階では、研究の蓄積が十分ではなく、キャリアコンサルティングの効果について十分な議論を行いうるほどの知見は集約されていない。特に、何らかの定量的な指標で効果を検証しようとする研究は、様々な形で行われる必要がある。

### 3. キャリアガイダンスの効果に関する海外の研究動向

海外に目を転じると、OECDなどで行われた欧州のキャリアガイダンス研究<sup>1</sup>でも、キャリ

<sup>1</sup> 本報告書では、キャリアガイダンスという用語を、キャリアコンサルティング、キャリアカウンセリング、その他のキャリア支援の取り組みを全て含む最も広い意味で用いる。これは、OECDなどの欧州キャリアガイダンス論の定義によるものであり、もっとも広義のキャリア支援をすべてキャリアガイダンスという用語で記述している。その上で、キャリアコンサルティングとキャリアカウンセリングをほぼ同義として、相互に交換可能な用語として用いている。従来、キャリアカウンセリングを狭い意味での1対1の非指示的な個別相談とし、

アガイダンスの効果に関する議論は盛んになされた。

特に、キャリアコンサルティングを含むキャリアガイダンス全般において、その効果をいかに示すかは、長く議論の焦点となってきた。現在に至る欧州キャリアガイダンス政策の議論のベースとなっている OECD (2004) でも「キャリアガイダンスは効果的な実践か」という節を設けて (OECD, 2004 p.33)、公共政策としてのキャリアガイダンスがいかなる側面で効果があると言えるのかについて議論を展開している。その中で、キャリアガイダンスの効果を検討した代表的な先行研究群を引用している。以下にそれら先行研究を紹介する。

### (1) キャリアガイダンスの効果に関するレビュー研究およびメタ分析研究

キャリアガイダンスの効果に関するこれまでの研究の多くは、いくつかのキャリアガイダンスの効果研究を文献レビューやその他の手法を用いて何らかの形で集約し、総じてどういう主張が可能なのかを示す。

例えば、Killeen and Kidd (1991) はおもにアメリカのキャリアガイダンスの効果測定研究 40 本を精査して、30 本の研究で基本的にキャリアガイダンスには効果があったという結果を導いている。

より精緻な統計手法を用いた研究では、Spokane and Oliver (1983)、Oliver and Spokane (1988) の一連の研究がある。複数の効果測定研究の結果を統合するメタ分析という特殊な統計技法を用いて、1950 年～1983 年のキャリアガイダンスの効果に関する 60 研究について検討を行い、総じてキャリアガイダンスは効果があることを示した。なかでも、構造化されたグループガイダンスまたはキャリアクラス（授業の形式で行うもの）で効果がみられたが、キャリアクラスは一般に費用がかかるため、グループガイダンスが最も良いと示唆している。

Whiston, Sexton & Lasoff (1998) も、1983 年～1995 年の 47 研究についてメタ分析を実施し、キャリアガイダンスは総じて効果的と結論づけている。なかでも、個別カウンセリングが最も効果的であるとしている。さらに、この研究を発展させた Whiston, Brecheisen & Stephens (2003) では 1975 年から 2000 年までのキャリアガイダンスに関する 347 研究のメタ分析を実施した。その結果、(a)総じてカウンセラーがつかないキャリアガイダンスは効果が低い。(b)構造化されているグループプログラムの方が構造化されていないグループプログラムよりも効果は高い。(c)コンピュータだけを使うよりもコンピュータとカウンセラーの組み合わせの方が効果は高い。(d)効果検証に用いられた変数で最も多いのは「進路成熟度」「キ

---

それに対してキャリアコンサルティングを環境への働きかけや集団支援、指示や助言なども含むより幅の広い支援とすることもあった。しかし、現在、キャリアカウンセリング論においても 1 対 1 の個別相談のみがキャリアカウンセリングとは捉えられておらず、その他の様々な支援活動を含むことが多い。その点、キャリアコンサルティングとキャリアカウンセリングの言葉の意味には従来ほどの開きはない。あえて言えば、日本の労働行政がキャリア形成支援政策の一環として推進するキャリアカウンセリング施策の名称が「キャリアコンサルティング」制度であると整理できよう。しかし、以上の理由から、本報告書では、キャリアコンサルティングとキャリアカウンセリングには相互に区別をしないものとし、それらを包含する用語としてキャリアガイダンスを用いる。

キャリア探索行動」「進路希望」であったと報告している。

類似の研究では、Brown & Krane (2000) があり、62 研究のメタ分析の結果、どのような構成要素が含まれていれば有効なキャリアガイダンスになるのかを検証した。結果は以下の5つである。(a)進路や人生の目標を紙に書かせて具体化させる、(b)テスト結果の解釈やフィードバックを個別に行う、(c)関心のある進路の利害得失の現実的な見通しを与える、(d)成功した人物のモデル・メンターを与える、(e)ネットワーク作りを援助する。「目標の具体化」「個別のテスト解釈」「現実的な見通し」「モデル」「ネットワーキング」のうち3つ以上含んだ場合に効果が極めて高い(他のプログラムはいくつ複合しても効果がない)ことを示している。

さらに、Liu, Huang & Wang (2014) がある。47 の就職支援研究を比較した結果、何らかの就職支援を受けた者は受けなかった者に比べて就職先を得る確率が 2.67 倍高いことを示している。その他、仕事探しのスキルを教えること、セルフプレゼンテーション(自己提示≡自己PR)を改善すること、自己効力感(≡自信)を高めること、積極性を高めること、目標設定を促すこと、ソーシャルサポート(身近な人の支援)を受けることが効果的であることを示した。さらに就労支援にあたってはスキルの開発のみならずモチベーション向上が含まれている場合に効果的であることも示された。

## (2) 欧州キャリアガイダンス論の先行研究

より直近の先進各国のキャリアガイダンス政策に関する研究は、ELGPN (European Lifelong Guidance Policy Network : ヨーロッパ生涯ガイダンス政策ネットワーク)、ICCDPP (International Centre for Career Development and Public Policy ; キャリア開発と公共政策に関する国際センター) などのインターネット上のコミュニティ、OECD、ILO、UNESCO、CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training) などの国際機関、IAEVG (International Association for Educational and Vocational Guidance ; 国際キャリア教育学会)、NCDA などの国際学会などで行われている。

これら欧州のキャリアガイダンス政策に関する研究では、キャリアガイダンス・キャリアカウンセリングの効果を議論するにあたって共有されている枠組みがいくつかある。まず、キャリアガイダンスの効果を、(1)労働市場のみならず、(2)教育訓練、さらには(3)社会的公正・社会正義の3つの領域で考える。たんに、雇用やスキルのミスマッチを防ぐのみならず、教育訓練を適切に提供し、雇用と教育の両面から格差や貧困、犯罪などを緩和・是正・防止することを念頭に置く。そして、この延長線上に、民主主義や平等な社会の基盤を見る(OECD, 2004 ; ILO, 2006 ; Watts, 1999)。

具体的な有名研究としては、キャリアガイダンスを受けた者を5年間追跡してインタビューを行う調査研究がイギリスでなされた(Bimrose, Barnes, & Hughes, 2008)。イギリス教育・職業技能省(Department for Education and Skills; DfES)より助成を受けてウォーリック大学で行われたこの研究では、2003年12月から2004年3月にインタビュー調査が行われた50

名を5年間に渡って追跡し、最終的に29名にインタビューを継続した。最初のインタビュー直後には98%がガイダンスは有益だと回答していたが、引き続き4年後も69%がガイダンスは有益だと回答していた。なぜ有益であるかについては、専門的な情報にアクセスできた、洞察・目標・明確さを与えてくれた、自信や自己理解が促された、振り返ったり話たりする機会を与えてくれたなどが回答された。

一方で、欧州では「キャリアガイダンスの経済的なインパクト (The economic impacts of career guidance)」というテーマにも、継続的に関心が持たれている。これは、キャリアガイダンスがたんに進路やキャリアに思い悩む個人の問題を解決するにとどまらず、中長期的には国の経済全体に影響を与えうるとする議論であり、繰り返し論じられる。Watts (1999)、Hughes, Bosley, Bowes & Hughes (2002)、Hughes (2004)、Hooley & Vanessa (2015) とおもにイギリスの研究者および関連する研究者によって論じられてきたが、この議論では、キャリアガイダンス (キャリアカウンセリング含む) のアウトカムを、短期的アウトカム、中間的アウトカム、長期的アウトカムの3つに分類する。以下、Hughes ら (2002) をもとに説明すると、短期的アウトカムには個人の知識・スキル、態度、モチベーションなどが含まれる。具体的なアウトカムとしてスキルの習得や意識面での変化を考える。中間的アウトカムは個人の「探索」や「意思決定」が含まれる。すなわち個人の就職なり転職なり、具体的な行動の結果・成果を示す。これに対して長期的アウトカムは2つに分けられ、長期的アウトカム (個人) には、「教育訓練 (Training & education)」「労働供給に対する効果 (Labour supply effects)」「仕事に対する効果 (Job effects)」が該当する。つまり、長期的な労働やキャリア、個人の生活全体に対する効果である。そして、長期的アウトカム (経済) に、「経営者 (Employers)」「教育機関 (Learning providers)」「経済 (Economy)」が該当し、これが社会全体への効果となる。

この議論の最近の研究者である Hooley & Dodd (2015) では、これをプロセスモデルとして提示しており、以下の順に、キャリアガイダンスからマクロ経済への影響が波及するとしている。

- (1) キャリアガイダンス (career guidance)
- (2) 個人的効果 (individual outcomes ; 人的資本、社会資本、支援された移行)
- (3) 1 次的経済効果 (Primary economic outcomes ; 労働力率の増加、失業の減少、スキルや知識ベースの増加、柔軟で移動しやすい労働市場)
- (4) 2 次的経済効果 (Secondary economic outcomes ; 健康の増進、犯罪の減少、税収の増加、社会保障費用の減少)、
- (5) マクロ経済便益 (Macro-economic benefits ; 赤字削減、生産性向上、生活水準の向上、経済成長)

このプロセスモデルは過去の先行研究などを集約して整理したものであるが、ところどころ推計もなされており、例えば、労働市場における需給マッチングを改善することで、年間

£10.6 billion の生産性の向上が見込まれるといった数値も示されている (Hughes, 2004)。

また、Hooley らは、これを「個人（適切なキャリアガイダンスを受けて賢明に進路を選択する）」→「組織（組織や雇用主は従業員の長所を繋ぎ生産性を上げるのが容易になる）」→「地域（地域住民は地域を活性化する仕事や学習にアクセスしやすくなる）」→「国（学校から職業への移行がスムーズになり、社会保障費は減少し、生産性が高まる）」→「EU（国全体の労働市場・教育市場は効果的なものとなり、欧州 2020 の目標実現に貢献する）」といった形の一連のプロセスとして示している。

### (3) キャリアガイダンスの効果検証研究における研究手法の議論

その上で、これらキャリアガイダンスの効果に関する研究では、キャリアガイダンスの効果は端的に示されるものではないことが繰り返し述べられる。キャリアガイダンスの効果を最も単純に考えた場合、素朴な要請とは、例えば、キャリアガイダンスを行った結果、行っていない場合に比べて、何%就職率が上がった、転職が減った、モチベーションが上がったということが数字で端的に示されるということである。こうした単純な効果はキャリアガイダンス直後の個人的な意識変数では既に示されており、その集大成が前項で示したレビュー研究およびメタ分析研究の基礎となっている。しかし、比較的中長期の個人に対する効果以上の経済効果や組織や国全体への波及効果は示されることはない。そして、むしろ原理的にそれは難しいとさえ考えられる。それは一時点のキャリアガイダンスの効果が中長期の広範囲に及ぶと想定するにつれて、様々な関連する変数が交絡し、交錯するために、純粋なキャリアガイダンスの効果を示すことが難しいためである。

したがって、海外のキャリアガイダンスの効果研究は、多側面から効果の傍証たり得る間接的なエビデンスを集積し、それによってキャリアガイダンスの効果を臆気ながら示すことを行ってきた。そして、そのために実に様々な手法が提案・提起されている。

例えば、Hooley らによる報告書では、2010 年代以降のキャリアガイダンスの効果に関する代表的な文献として、ELGPN (2014) 発刊の「The Evidence Base on Lifelong Guidance: a Guide to Key Findings for Effective Policy and Practice」がある。これは、現在のエビデンス・ベーストなキャリア政策研究の第一人者であるイギリスの研究者であるが、その中で、キャリアガイダンスの効果測定の主だった手法が整理されている。大まかに、以下の量的研究と質的研究を紹介している。

- ・量的研究：何が起きたのかを測定する手法。支援介入手法とその効果の明確で単純な関係を検討するのに有益である。
- ・質的研究：何が起きたのかを記述し理解する手法。より幅広い微妙な効果を検討することができる。

ただし、この他に、キャリアガイダンスの効果を示す研究手法は多様なものがあるとし、また、多様な手法を用いて多様な観点から検証を継続する必要があるとする。

例えば、Hooley（2014）は以下の手法を列挙している。

- (1)スナップショット：何が起きたかのを「写真に撮る」（≒現状を把握する）手法。調査やインタビュー、観察などによって事例として切り取る。ステークホルダーが有益と感じるか否かを検討する。
- (2)ベンチマーキング：何が起きたかの現状を把握し、かつ狙いや目標と比較する。ベンチマーク（基準）は理論的に（何が起きるべきなのか）、または経験的に（他の機会に実施した時に何が起きたのか）設定しうる。
- (3)ビフォー・アフター研究（befor-after studies）：事前事後研究。何らかのプログラムの実施前と実施後の2回の現状把握を行い、結果としてどのようなことが起きたのかを検討する。
- (4)ゼン・アンド・ナウ研究（then-and-now studies）：研究参加者に過去を振り返ってもらい、介入前と何が変化したのか、何が変化していないのかをたずねる。
- (5)縦断追跡研究：研究参加者に長期的に関わり、ガイダンスの長期的な影響を検討する。
- (6)対象比較（controlled Trial）研究：キャリア開発サービスを受けたクライアント（実験群）と、受けなかったクライアント（統制群）で何が起きたのかを比較する。さらに2つの群にランダムに割り当てられている場合に、より良いとされる（ランダム化比較対照研究）。
- (7)費用便益分析（cost-benefit analyses）研究：プロセスのインプットとアウトプットの量を比較する。通常は金銭的な指標を用いる。

これらの研究手法を指摘した上で、キャリアガイダンス研究では端的に効果が示されるものではないことが繰り返し述べられる。

#### 4. 先行研究からみた日本のキャリアガイダンスの効果研究

これら研究をふまえて、日本のキャリアコンサルティング研究およびキャリアガイダンス研究の現状を振り返った時、以下の3点を指摘しうる。

第一に、日本においては、キャリアコンサルティングの効果を検討しようとした研究そのものが量的に少ないことを指摘できる。例えば、海外のキャリアガイダンス研究において、個々の効果研究を統合してメタ分析による研究が可能であるのは、個々の効果研究そのものの数が多いことによる。したがって、まずは日本におけるキャリアガイダンスの効果研究を繰り返し継続し、キャリアコンサルティングが誰にどのような形でいかなる効果をもたらすのかについて、可能な限り知見を蓄積していく必要がある。

第二に、ただし、日本においては、その前段のキャリアコンサルティングの効果に関する議論が未だ十分に成熟していないことも指摘しうる。日本ではキャリアコンサルティングの効果に関する議論が多くなされているとはいいがたく、結果的に、日本のキャリアコンサル



ティングの捉え方は極めて素朴な水準に留まっている。例えば、日本では、何らかのキャリアに関する介入支援を行った結果、職業やキャリアに関する何らかの指標が何%増加した、低下したといった直接的なエビデンスが必要だと一般的には考えられている。しかし、上述のとおり、キャリアガイダンスの効果は、職業キャリアのみならず教育訓練やさらには社会的公正などの観点からも捉えうる。また、その効果の範囲も個人から社会・国へ、短期から長期へと様々なレベルで考えることができる。こうしたキャリアコンサルティングの効果に関する問題関心の深さは、やはり継続的にキャリアコンサルティングの効果とは何かを考え続ける中で次第に醸成されていくものであると言えるだろう。

第三に、キャリアガイダンスの効果を検証しようとする研究を量的に拡大させ、関連する議論そのものを充実させるにあたって、上述したような多彩な方法論を用いて検討を行う必要性も指摘しうる。キャリアガイダンスの効果を検討する際に最も大きな問題となるのは、金銭的・時間的コストである。効果測定研究においては、先述した「ランダム化比較対照研究」を行い、その結果をメタ分析した結果が最上のものとされる。「ランダム化比較対照研究」では実験群と対照群を分けて、ランダムに研究協力者を割り当てる実験的な手法を用いる。

しかし、この種の政策評価手法には賛否両論がある。(a)対照群を放置して何もしないことに、特に公的な研究においては、倫理的な問題が生じる。(b)ランダムに研究協力者を割り当てる際、性別・年齢・学歴・職歴などランダム化すべき変数をどこまで考えるかが難しい、(c)研究協力者を様々な変数でランダム化した場合、研究協力者数は増え、その費用が莫大なものとなる、(d)相当にコストをかけて限りなく厳密な効果検証を行ったとして、その知見を一般化しうる範囲が定かではない（仮に東京の大企業の男性従業員から得られた知見があったとして、どこまで通用するのか）、(e)一般に政策研究ではあまりに時間がかかりすぎた場合、そもそも実験で検証しようとした社会的な問題そのものが変化・解消し、研究知見が得られた頃には既に政策的な問題関心が別なところに移っている可能性がある。

これら良く言われる批判があるために、少なくとも欧州キャリアガイダンス論では、必ずしも実験的手法を否定する訳ではないが、通常の質問紙調査やインタビュー調査などの手法も併用することで、限られた研究予算でより多くの知見を得ようとするのが有力な考え方となっている。

以上の議論に基づいて、本研究では、(1)質問紙調査による量的研究をベースとしながらも、(2)キャリアコンサルティング経験者と未経験者を分けて比較する準実験的手法を用い、かつ、(3)短期の効果のみならず、中長期の効果をも探索的に検討するために過去を想起させるゼン・アンド・ナウ研究法を用い、(4)職業やキャリアに関する効果のみならず、職業生活全般もしくは職場における適正な働き方の問題なども念頭においた幅広い研究手法を用いて、キャリアコンサルティングの効果を検証する研究を行うこととした。

## 5. 本研究の方法概要

### (1) 調査の趣旨

キャリアコンサルティング施策の効果的推進に当たり、労働者属性や領域に応じたキャリアコンサルティングの実態及び効果のきめ細かい把握が不可欠であるが、従来、キャリアコンサルティングの活用実態や効果について一定以上の規模で調査を実施することにより、定量的な把握・分析を行った前例が少ないことから、今回、大規模なアンケート調査を行うこととした。本アンケート調査結果を分析し、以後の厚生労働省におけるキャリアコンサルティング施策全般に有益に活用すべく、今後の施策展開に活用できるデータを提供する。

### (2) 調査方針

本研究で、キャリアコンサルティングの効果およびニーズを検討する上で、次の基本方針を立てた。

第一に、キャリアコンサルティング経験者を幅広く集め、調査に回答を求めることとした。キャリアコンサルティング経験者にいつどのような場で誰にどのような内容の相談を行い、その結果、どのように問題は解決したのか、変化したのか、またどのような感想を抱いたのかを詳しくたずねることとした。

第二に、しかしながら、キャリアコンサルティングを経験したことがある者は、先行研究などから、おおむね10%を超えないものと想定されたことから、統計的な分析に足る一定の調査回答者を確保する必要がある。そのため、通常の調査よりは比較的大きなサンプルサイズで調査を行い、その中でキャリアコンサルティング経験者に回答を求めることとした。具体的には後述するとおり、約1万人に調査票を配布し、そのうち10%にあたる約1,000人のキャリアコンサルティング経験者に調査を実施した。

第三に、上述の手法を用いた場合、キャリアコンサルティングを経験していない多くの回答者が生じるが、これらキャリアコンサルティング未経験の回答者を比較対照としてキャリアコンサルティング経験の効果をより明確に示せるものと考えた。あわせて、キャリアコンサルティング未経験者のキャリアコンサルティングに対する潜在的なニーズをたずねることによって、今後のキャリアコンサルティング施策に資する何らかの知見を得ることを目的とした。

### (3) キャリアコンサルティングの定義

上記3点の基本方針に加えて、調査設計時には、何をあるいどこまでをキャリアコンサルティングとして考えるかの定義が議論された。

特に、本調査では、キャリアコンサルティングを経験したことがある者とない者を分けるスクリーニング調査項目を用意して、それに回答してもらうことで「キャリアコンサルティング経験者」と「キャリアコンサルティング未経験者」の言わば回答者の群分けを行った。

具体的な質問項目の文言は「あなたは、過去に、専門家や専門の担当者にキャリアコンサルティングを受けたり、キャリアに関する相談をしたことがありますか。該当するもの1つに○をつけてください。」としたが、この文面に出てくる幾つかの用語を適切に定義する必要がある。

まず、原則的に、本調査におけるキャリアコンサルティングの定義は、能力開発基本調査に準じるものとしつつ、かつ2015年秋に改定された職業能力開発促進法および、より一般向けに公開されている厚生労働省HPにおける「キャリアコンサルティング」の記述などを加味して、次のとおりとした。

この調査で「キャリアコンサルティング」とは、本人の適性或職業経験等に応じて自らの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えるようにするための相談、助言、指導のことを言います。キャリアカウンセリングなどと呼ばれることもあります。

ただし、この定義では、2001年にキャリアコンサルティング制度の検討および推進がなされる以前の幅広いキャリアカウンセリング、産業カウンセリング、職業相談が外れる可能性がある。その結果、現在の40～50代の就労者は若い頃にキャリアコンサルティング類似の相談を経験していたとしても、その経験を調査の中で取り扱うことが難しい。

そこで、本調査では、厳密な意味でのキャリアコンサルティングだけではなく、過去に専門家や専門の担当者にキャリアコンサルティングを受けたり、キャリアに関する相談をした経験も含めた。

#### (4)「専門家や専門の担当者」による相談の定義

なお、上記の定義では、「専門家や専門の担当者」の範囲が問題となる。

調査企画段階で特に問題となったのは、「身近な人（友人・先輩・家族等）」によるソーシャルサポート（家族や友人などの社会的な人間関係と通じて行われる支援）の位置づけであった。当初、キャリアコンサルティング・キャリアカウンセリング関連の有資格者やその他のカウンセリング等の有資格者などを含めたいわゆる「専門家や専門の担当者」のみを対象とするのでは狭くなりすぎると考えられた。通常、人が職業やキャリアに関する相談を持ちかけるのは身近な他者であり、かつ身近な他者による支援は専門家による支援と同等か、ある場合にはむしろより一層機能する場合がある。こうしたインフォーマルな相談支援についても「専門家や専門の担当者」による相談支援と同じ枠組みで情報収集を行うことによって、その比較・対比から有意義な知見が得られると考えられた。実際、海外のキャリアカウンセリング研究においても、有資格者による専門的な支援と非専門的な支援は連続的に捉えられており、相互の機能の相違、役割の分担等が議論される場合がある。日本国内においても、いわゆる専門家のみならず、非専門家による相談支援全般について情報収集を行うことは、一定程度、意味のあることであると考えられた。

しかし、最終的には、「身近な人（友人・先輩・家族等）」によるソーシャルサポートを、本調査では「専門家や専門の担当者」と同じ枠組みで比較検討することを行わなかった。これはおもに調査票の設計段階で、設問が複雑に分岐し、調査票の内容が煩雑になり過ぎることが判明したためである。また、通常、「専門家や専門の担当者」による相談支援と言った場合、その内包として家族や友人によるソーシャルサポートは含まないと捉えるのが一般的であることは当然であり、それをあえて「専門家や専門の担当者」による相談支援と同じ枠組みの設問によって捉えることで、むしろ不自然な知見が得られる可能性が危惧された。

以上の議論の経緯から、本調査では、冒頭に以下の教示文を示し、回答者に自分はキャリアに関する相談をしたことがあるのか否かを判断してもらった。

この調査で「専門家や専門の担当者」とは、身近な人（友人・先輩・家族等）以外の以下の人を言います。

- ア) キャリアに関する相談の専門家（キャリアコンサルタント、キャリアカウンセラーなど）
- イ) キャリア以外に関する相談の専門家（一般的なカウンセラー、その他の相談支援者）
- ウ) その他の関連する担当者（大学キャリアセンター職員、会社の人事部担当社員など）

なお、上記の教示文でも回答者に迷いが生じる場合があると考えられたので、「※「専門家や専門の担当者」に対する相談かどうか迷う場合は、「専門家や専門の担当者」に相談したことがあるものとしてお答えください。」との注記も書き添えた。

##### (5)「キャリアに関する相談」の定義

さらに、本調査では「キャリアに関する相談」とは何かについても議論を行った。ただし、この点については、極めて幅広く「キャリア」の概念を捉えることとした。そもそも「キャリア」という概念は、職業や仕事を中核とした生活全体を含み込む概念であることは、昨今では広く知られるところとなっている。したがって、本調査においても、職業や仕事に関する相談ごとをすべて含むものとして定義した。本調査の冒頭では、上述の「専門家や専門の担当者」の定義、「キャリアコンサルティング」の定義とあわせて、以下のとおり「キャリアに関する相談」の定義も、回答者に明示した。

この調査で「キャリアに関する相談」とは、就職、転職、離職、再就職、復職のほか、職場の人間関係、ハラスメント、長時間労働のほか、職業や仕事に関する相談ごとすべてを含みます。

## 6. 調査の具体的な手続き

### (1)対象者

本調査では、20代前半・20代後半・30代前半・30代後半・40代前半・40代後半・50代前半・50代後半×男性・女性の16セルを設定し、各セルに400～900名を割り付けて、総計約9,950名に調査に回答を求めた。

年代性別の割り付けは、労働力調査から性別・年齢階級別就業者数におおむね比例させて、以下のとおりとした。

20代前半男性 400名、女性 400名	20代後半男性 600名、女性 500名
30代前半男性 700名、女性 500名	30代後半男性 800名、女性 600名
40代前半男性 900名、女性 600名	40代後半男性 800名、女性 600名
50代前半男性 700名、女性 600名	50代後半男性 750名、女性 500名

すべて、現在、有職（パート・アルバイト含む）の者とし、その他の属性等については統制しないこととした。

なお、各種先行調査などから5～10%がキャリアコンサルティング経験者との予測が立てられることから、この対象者数からキャリアコンサルティング経験者を約500～1000名と想定して調査を実施した。その上で、残りの約9,000～9,500名をキャリアコンサルティング未経験者とした。

図表1-1は、本調査の回答者の属性（性別・年齢）である。

図表1-1 本調査の回答者(性別・年齢)

			20代 前半	20代 後半	30代 前半	30代 後半	40代 前半	40代 後半	50代 前半	50代 後半	合計
男性	相談経験	あり	70	100	138	112	98	73	71	83	745
			17.5%	16.7%	19.7%	14.0%	10.9%	9.1%	10.1%	11.1%	13.2%
	なし	330	500	562	688	802	727	629	667	4905	
	合計	400	600	700	800	900	800	700	750	5650	
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
女性	相談経験	ある	68	61	50	58	46	32	31	26	372
			17.0%	12.2%	10.0%	9.7%	7.7%	5.3%	5.2%	5.2%	8.7%
	ない	332	439	450	542	554	568	569	474	3928	
	合計	400	500	500	600	600	600	600	600	500	4300
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
合計	相談経験	あり	138	161	188	170	144	105	102	109	1117
			17.3%	14.6%	15.7%	12.1%	9.6%	7.5%	7.8%	8.7%	11.2%
	なし	662	939	1012	1230	1356	1295	1198	1141	8833	
	合計	800	1100	1200	1400	1500	1400	1300	1250	9950	
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

その他の属性については、次のとおりである。

①配偶者：「あり」（52.3%）、「なし」（47.7%）

- ②就業状況：「おもに仕事」（86.7%）、「通学のかたわらに仕事（0.6%）」<sup>2</sup>、「家事などのかたわらに仕事」（12.7%）
- ③最終学歴：「中学・高等学校」（25.8%）、「専修学校・短大・高専」（23.6%）、「大学（文系）」（29.0%）、「大学（理系）」（14.5%）、「大学院（文系）」（2.5%）、「大学院（理系）」（4.7%）
- ④雇用形態：「正社員」（65.9%）、「嘱託」（1.2%）、「契約社員」（5.3%）、「パートタイム」（16.7%）、「派遣労働者」（3.6%）、「その他」（7.3%）
- ⑤現在の勤務先での勤続年数：「1年未満」（9.3%）、「1年以上3年未満」（15.6%）、「3年以上5年未満」（12.8%）、「5年以上10年未満」（21.5%）、「10年以上20年未満」（22.4%）、「20年以上30年未満」（12.5%）、「30年以上」（6.0%）
- ⑥職種（仕事内容）：「管理的な仕事」（11.5%）、「専門的・技術的な仕事」（27.5%）、「事務的な仕事」（24.9%）、「販売の仕事」（9.0%）、「サービスの仕事」（11.0%）、「保安の仕事」（0.8%）、「生産工程の仕事」（4.6%）、「輸送・機械運転の仕事」（0.9%）、「建設・採掘の仕事」（0.9%）、「運搬・清掃・包装等の仕事」（1.3%）、「その他の仕事」（7.6%）。
- ⑦勤務先の従業員数：「29人以下」（33.8%）、「30～49人」（7.2%）、「50～99人」（9.7%）、「100～299人」（13.2%）、「300～499人」（5.7%）、「500～999人」（6.8%）、「1,000人以上」（23.6%）
- ⑧勤務先での役職：「部長相当職」（4.0%）、「課長相当職」（8.1%）、「係長、主任、職長相当職」（13.1%）、「役員」（2.1%）、「経営者」（4.7%）、「役職は特になし」（67.1%）、「その他」（0.9%）
- ⑨転職回数：「0回」（36.6%）、「1回」（19.3%）、「2回」（13.7%）、「3回以上」（30.4%）

## (2) 調査方法等

調査会社のモニターを利用したインターネット調査とし、上記割り当ての調査対象を収集した時点で調査を終了することとした。

## (3) 実施時期

2016年9月

## (4) 調査項目

### ①スクリーニング調査1問（キャリアコンサルティング経験者・未経験者判別用）

「あなたは、過去に、専門家や専門の担当者にキャリアコンサルティングを受けたり、キャリアに関する相談をしたことがありますか。該当するもの1つに○をつけてください。」

（キャリアコンサルティングの経験の有無の判別）

<sup>2</sup> 本調査項目は、職業能力開発基本調査を参照して「通学のかたわらに仕事」は「おもに通学していて、ほかに少しでも仕事をしている場合」を指すものとして設問に含めた。年齢とのクロス表を作成すると、20代前半23.4%、20代後半20.3%、40代前半18.8%が割合の多い上位3位であり、基本的に学生でかつアルバイトなどを行っている者を中心とするが、社会人の学び直し（資格取得）なども一定割合で含まれていたと考えられる。

## ②キャリアコンサルティング経験者用調査票（A票）約25問（自由記述3～5問含む）

キャリアコンサルティングの経験（相談回数、相談時の年齢、相談時期）  
 相談した機関や場、相談担当者（専門家、それ以外、その他）、相談内容の詳細  
 相談によって問題解決がなされたか否か、相談によるキャリアや職業生活の変化  
 相談に対する感想、意識、相談をして感じたこと（自由記述）

## ③キャリアコンサルティング未経験者用調査票（B票）約20問

将来的な相談の可能性・希望、相談してみたい内容、相談するにあたって必要な条件、  
 職場における働き方、必要とされる社内の支援、必要とされる行政による支援

## ④共通調査票 25問

現在の職業生活に対する満足感、職業経験、生涯を通じたキャリア計画の有無等、  
 会社が求める職業能力、キャリア開発に対する職場の協力、自身の職業能力について  
 基本属性（性別、年齢、配偶者の有無、就業状況、最終学歴、雇用形態、勤続年数、転職  
 回数、現在の業務、勤務先の従業員数、役職、労働時間、年収）

ただし、詳細については巻末調査票を参照のこと。

なお、本調査では主として以下の3点を念頭に置いて、質問項目作成した。

- ①過去にキャリアコンサルティングを受けた経験がある者に対しては、その中長期的なキャリア・雇用・労働面に対する効果についてたずねる。おおむね、キャリアコンサルティングを受けたことによってポジティブな効果がみられているとの仮説を想定する。
- ②過去にキャリアコンサルティングを受けた経験のない者に対しては、現在および将来的なニーズおよび期待について主に検討する。現在、厳しい就労環境・キャリア環境に置かれている者でニーズが高いものとの仮説を想定する。
- ③過去にキャリアコンサルティングを受けた経験がある者と経験のない者で、現在の働き方、収入・労働時間、意識等に違いがあるかを検討する。過去にキャリアコンサルティングを受けた経験が特に現在の就労状況に良い影響をもたらしている属性にはどのようなものがあるかを比較検討する。おおむね、過去に厳しい就労状況、キャリア環境にあった者ではキャリアコンサルティングの中長期的な効果が顕著であることを仮説として想定する。

## 7. 本報告書分析にあたって(クロス表の分析について)

本報告書では全編にわたって、関連や違いを検討したい2つの変数を取り出し、クロス表を作成して分析を行う。基本的にはクロス表の分析によって、その割合が%多いか少ないか

という量的な比較を行うことで知見を得ることとする。ただし、本報告書では、クロス表の割合の大きさが真に大きい（あるいは小さい）と言うために、クロス表に $\chi^2$ 検定を行い、基本的には1%水準で統計的に有意となったものについてのみ解釈を行うこととした。また、その後、クロス表のどこに差や関連があって、全体としてクロス表が統計的に有意になっているのかを示すための分析として、「調整済み残差分析」を行って知見を得た。

この「調整済み残差分析」とは、クロス表から求められる期待度数に対して観測度数がどの程度かけ離れているかを示す「残差」を、各変数相互の比較が可能なように標準偏差で割って調整した「調整済み残差」が標準正規分布に近似的に従う性質を用いて検定を行うものである。クロス表内のセルが何らかの極端な傾向を示していれば、そのセルが統計的に有意となるので、クロス表の中のどこに特徴、歪みがあるのかを示すことが可能となる。クロス表の分析手法としては一般的な手法であり、クロス表の表面的な見た目の大小で比較するよりも、より厳密な結果を示すことができる。本研究では、キャリアコンサルティングの実態および効果に関するより詳しい知見を得たいと考えたので、この調整済み残差分析を用いた。

ただし、この手法のデメリットは、クロス表の見た目の大小関係と統計の有意性の判定がずれることである。明らかに別のセルの方が値が大きいにも関わらずそのセルは有意にならず、別のセルが統計的に有意になる場合がある。例えば、本報告書第5章の図表5-22には以下のクロス表がある（図表1-2参照）。このクロス表で「公的機関」では「キャリア以外の相談の専門家」「その他の関連する専門家」が統計的に有意に値が高いが、一方でクロス表の見た目では「キャリアに関する相談の専門家」が41.9%と最も多いように見える。

図表1-2（第5章図表5-22再掲）

	キャリアに関する 相談の 専門家	キャリア 以外に 関する 相談の 専門家	その他の 関連する 担当者	その他
企業内(人事部) N=140	58.6%	20.7%	20.7%	0.0%
企業内(人事部以外) N=98	38.8%	34.7%	20.4%	6.1%
企業外 N=495	85.5%	11.1%	2.6%	0.8%
学校 N=107	25.2%	11.2%	61.7%	1.9%
公的機関 N=260	41.9%	25.0%	33.1%	0.0%
その他 N=17	23.5%	5.9%	0.0%	70.6%

これは、本来、図表5-22をより詳しく書いた場合には、図表1-3のように書くべきであることによる。今回の調査では「公的機関」と回答した者が260名いて、「キャリアに関する相談の専門家」と回答した者が683名いたとしたら、本来、このセルでは159名がここに該当しなければならないはずなのに、実際の結果では109名しかいなかったために統計的に有意に値が小さいという結果となっている。



図表1-3 調整済み残差分析の表

		キャリアに 関する相 談の専門 家	キャリア 以外の 相談の 専門家	その他 関連する 担当者	その他	合計
企業内(人事部)	度数	82	29	29	0	140
	期待度数	85.6	24.6	26.8	3	140
	横%	58.6%	20.7%	20.7%	0.0%	100.0%
	調整済み残差	-0.7	1.1	0.5	-1.9	
企業内(人事部以外)	度数	38	34	20	6	98
	期待度数	59.9	17.2	18.8	2.1	98
	横%	38.8%	34.7%	20.4%	6.1%	100.0%
	調整済み残差	-4.8	4.7	0.3	2.8	
企業外	度数	423	55	13	4	495
	期待度数	302.7	86.9	94.8	10.6	495
	横%	85.5%	11.1%	2.6%	0.8%	100.0%
	調整済み残差	14.9	-5.0	-12.5	-2.8	
学校	度数	27	12	66	2	107
	期待度数	65.4	18.8	20.5	2.3	107
	横%	25.2%	11.2%	61.7%	1.9%	100.0%
	調整済み残差	-8.0	-1.8	11.8	-0.2	
公的機関	度数	109	65	86	0	260
	期待度数	159	45.6	49.8	5.6	260
	横%	41.9%	25.0%	33.1%	0.0%	100.0%
	調整済み残差	-7.3	3.6	6.5	-2.7	
その他:	度数	4	1	0	12	17
	期待度数	10.4	3	3.3	0.4	17
	横%	23.5%	5.9%	0.0%	70.6%	100.0%
	調整済み残差	-3.2	-1.3	-2.0	19.6	
計	度数	683	196	214	24	1117
	横%	61.10%	17.50%	19.20%	2.10%	100.00%

この場合、注意が必要なのは、たまたま今回のサンプルでは「キャリアに関する相談の専門家」と回答した者が683名いたために、「公的機関」で「キャリアに関する相談の専門家」に相談した者が41.9%となったが、別のサンプルではこの値は再現されない可能性があるということである。むしろ、期待値からのずれ具合に1%水準で検定をかけた「公的機関」では「キャリア以外の相談の専門家」「その他の関連する専門家」が統計的に有意に値が高いという結果の方が再現性が高く、頑健であるとみられる。期待値はその時々サンプルに左右されるが、そこからの乖離あるいは歪みそのものは統計的な検定結果から99%確かである（誤りが1%水準しかない）と主張できるからである。逆に言えば、クロス表の見た目の大小関係ではその時々サンプルに左右されるので、そうならないように期待値からの乖離を計算し、普遍的な傾向性をクロス表から取り出していると言える。

したがって、本来、参考図表のような形で周辺度数、期待度数、調整済み残差をすべてクロス表に書き込むと明確なのであるが、これを横%あるいは縦%のみで簡便に記載して示そうとするために、ここの誤解が生じやすくなる。本報告書では、表の説明に「他と比べて」「相対的に」「他の〇〇と比較すると」と言った形で、なるべく表の見た目と齟齬が生じないよう説明を行ったが、厳密には上記の説明が可能である旨、あらかじめ特記しておく。

## 8. 本報告書の構成と各章の概要

### (1)第1章 本研究の背景・目的・方法

第1章では、本研究の背景について述べ、本研究の問題意識を説明した。特に、キャリアコンサルティングの効果に関する議論および研究は不断に継続的に行われるべきであることを、キャリアガイダンスの効果に関する海外の研究動向などを紹介して述べた。具体的には、キャリアガイダンスの効果に関するレビュー研究およびメタ分析研究、欧州キャリアガイダンス論の先行研究、キャリアガイダンスの効果検証研究における研究手法の議論を紹介した。これら海外の研究動向を受けて、日本のキャリアガイダンスの効果研究の不足を指摘し、本研究で改めてキャリアコンサルティングの効果の検討を行う重要性について述べた。

本研究の方法の特長は、まずインターネットのモニターを活用して大量の調査票を配布し、その中から過去にキャリアコンサルティング（またはそれに類似の相談）を経験した者を選び出した点にある。このことによって、これまでの研究ではあまり例がない1,000人強のキャリアコンサルティング経験者に回答を求めることができた。調査項目は、相談した機関や場所・相談担当者、相談によるキャリアや職業生活の変化などであり、キャリアコンサルティング未経験者との比較によって結果を示すことを主たる問題関心とした。

### (2)第2章 キャリアコンサルティングの経験の有無

第2章では、キャリアコンサルティング経験がある者、ない者を含めて全体のサンプルで分析を行った。まず、今回の調査の全回答者9,950名のうち、キャリアコンサルティング経験があるものは1,117名で全体の11.2%であった。また、性別、年齢、配偶者の有無、最終学歴、就業状況、転職回数、雇用形態、勤続年数、仕事内容、従業員数、役職、就労時間、個人年収、世帯年収、キャリア意識との関連で、キャリアコンサルティング経験の有無を比較検討した。その結果、①基本的に年齢が若い層でキャリアコンサルティング経験がある者が多かった。②大卒ホワイトカラーで大企業で正規就労を長期間にわたって継続してきたと想定される層で、キャリアコンサルティング経験がある者が相対的に多かった。③キャリアコンサルティング経験の有無は、本人の職業やキャリアに対する意識（現在の満足感、自分のキャリア、キャリア計画、職業能力に対する意識等）とも密接な関連があり、いずれもキャリアや職業に意識が高い者でキャリアコンサルティング経験者は多かった。

### (3)第3章 キャリアコンサルティング経験が現在の状況に与える影響

第3章でも、キャリアコンサルティング経験がある者、ない者を含めて全体のサンプルで分析を行った。特に、キャリアコンサルティング経験が現在の状況に与える影響を検討した。おもに時間的にキャリアコンサルティング経験の後に生じたとみなすことができる変数との関連を検討した。現在の働き方およびキャリア意識に対する影響を検討した結果、①キャリアコンサルティング経験者は転職経験がある者が多かった。②キャリアコンサルティング経

験者は、総じて働き方の面で現在、良好であった。具体的には、現在、従業員規模が大きい勤務先で働き、役職に就き、年収が高かった。③キャリアコンサルティング経験者は総じてキャリア意識が高かった。具体的には、現在の生活に満足し、生涯のキャリア計画は将来の仕事やキャリアに備えて自分で立て、他社でも通用する職業能力を持ち、自発的に職業能力に取り組む者が多かった。ただし、キャリアコンサルティング経験と現在の状況に対して単純な因果関係を想定することは難しく、もともとキャリア意識が高い者はキャリアコンサルティングに関心を持ちやすく、またキャリアコンサルティングを受ける環境にも恵まれているため、実際にキャリアコンサルティングを経験した者が多く、結果的に現在のキャリア意識の高さに結びついているといった、ある種の循環的な因果関係があると推測された。この点から、キャリアコンサルティングとキャリア形成に関する循環モデルを示した。

#### (4)第4章 キャリアコンサルティングの実態①－相談内容

第4章からは、キャリアコンサルティング経験がある者を対象として、キャリアコンサルティングの相談内容に関する検討を行った。過去に相談を経験した回答者がどのような内容の相談を行ったのかを整理することは、今後のキャリアコンサルティングを考える際の基本的な情報を提供すると考えられた。検討の結果、①キャリアコンサルティングの相談内容のうち上位3位は「転職」「仕事内容」「自分の職業の向き不向き」であった。②個人属性との関連では年齢ごとに相談内容に特徴があり、20代前半は「学校時代の就職活動」「精神面の病気・不調」「職場の上司との人間関係」が多かった。20代後半には「結婚・出産・育児」の結果も若干多かった。30代では「転職」が多かった。その他の個人属性、例えば勤務先の属性などではあまり違いがみられなかった。③相談内容は、相談場所・機関と密接に関連していた。概して、企業の中では「モチベーション・アップ」や「配置転換・出向・転籍」「職場内外の人間関係」、企業の外では「転職」の相談が多かった。学校では「就職活動」「進学・留学」の相談、公的機関では「学校卒業後の就職活動の相談」が多かった。④相談内容は、相談担当者とも関連がみられた。キャリア相談の専門家は「転職」の相談、それ以外の相談の専門家は「人間関係」「精神面の不調」、その他の関連する担当者は「学生時代の就職活動」の相談内容が多かった。⑤相談内容の相互の関連を分析した結果、キャリアコンサルティングの相談内容は、「転職」「仕事内容（賃金・処遇、キャリア計画・能力開発等を含む）」「人間関係とメンタルヘルス（その他の病気、介護、結婚・出産等を含む）」「就職（学生時代、リストラ、定年後の就職を含む）」と整理することができた。

#### (5)第5章 キャリアコンサルティングの実態②－相談場所・機関、相談担当者等

第5章では、キャリアコンサルティングの実態を明らかにするために、キャリアコンサルティング経験がある者を対象として、相談場所・機関、相談担当者、相談経験数、相談後の経過年数などについて検討を行った。検討の結果、相談場所・機関については、大まかに「企

業内」「企業外」「公的機関」の3つの類型に分類して整理することが可能であった。すなわち、①大企業に勤める者、正規就労者、勤続年数が長い者、役職者、年収が高い者は、相談場所・機関が「企業内」であることが多かった。②中小企業に勤める者、非正規就労者、勤続年数が短い者、役職なし、年収が低い者は、相談場所・機関が「公的機関」であることが多かった。③自発的なキャリア計画・能力向上に関心があり、転職志向・独立志向を持つ者は、相談場所・期間が「企業外」であることが多かった。なお、相談場所・機関が「学校」であるのは、学生時代の就職活動の相談の場合であった。相談担当者については、「企業内」＝「キャリア以外の相談の専門家」、「企業外」＝キャリアの相談の専門家、「公的機関」＝「その他の担当者」という対応関係がみられた。本章の結果をふまえて、企業内のキャリアコンサルティングの今後の継続的な普及促進、公的機関におけるキャリアコンサルティングのより一層の拡充、転職に関する相談を希望する対象者に対する環境整備の3点について示唆を行った。

#### (6)第6章 キャリアコンサルティングの効果①—個人属性および相談内容との関連

第6章では、キャリアコンサルティングの効果を検討した。具体的には、キャリアコンサルティング経験がある者を対象として、「相談したことで問題は解決したか」「相談したことでキャリアや職業生活は変化したか」「相談して良かったか」「相談してその後の職業やキャリアに役立ったか」の4つの質問を行った結果を分析した。また、問題が解決したか否かでは「どのように解決したか」、変化したか否かでは「どのような面で変化したか」も追加でたずねた。さらに、賃金や労働時間の変化については特別に質問項目を設けてたずねた。検討の結果、次の諸点が示された。①キャリアコンサルティング経験者は、概してキャリアコンサルティングによって問題は解決し、キャリアや職業生活は変化し、相談して良かった、役立ったと受け止めていた。②キャリアコンサルティングの結果、どのような面で変化したかをたずねた結果、「将来のことがはっきりした」「就職できた」「仕事を変った、転職した」が上位3位であった。③相談内容との関連では、「転職」「資格取得」「将来のキャリア計画」「職場外の人との人間関係」などについての相談が、特に多くの側面から効果があったと回答されていた。

#### (7)第7章 キャリアコンサルティングの効果②—相談場所・機関、相談担当者等との関連

第7章では、キャリアコンサルティング経験がある者を対象として、相談場所・機関、相談担当者、相談経験数、相談後の経過年数との関連でキャリアコンサルティングの効果を検討した。検討の結果、①相談場所・機関で、概して効果に違いはみられなかったが、「学校」で相談した場合には「将来のことがはっきりした」の回答が多かった。「企業内」では「職業能力がアップした」「人間関係がよくなった」、が多かった。「企業外」では「カウンセラーに助けてもらいながら、自分で解決した」「仕事を変った、転職した」の回答が多かったが、

賃金が「高くなった」、労働時間が「短くなった」という回答も多かった。②相談担当者については、「キャリアに関する相談の専門家」に相談した者で「問題は解決した」「カウンセラーに助けをもらいながら自分で解決した」「キャリアや職業生活は変化した」の回答が多かった。また、賃金が「高くなった」、労働時間が「短くなった」との回答が多かった。さらに相談して「とても良かった」「とても役立った」との回答が多かった。③過去に相談経験数が多い者ほど、「キャリアや職業生活は変化した」の回答が多かった。また、相談経験数が多いほど賃金が「高くなった」、相談して「とても良かった」「とても役立った」の回答が多かった。④相談後の経過年数では、概して15年～20年以上前に相談を経験したと推定される回答者で、「問題は解決した」「相談して良かった」「相談して役立った」と回答する者が少なかった。

### (8)第8章 キャリアコンサルティングに関する自由記述

第8章では、キャリアコンサルティング経験がある者を対象として、キャリアコンサルティングに関する全般的な印象や感想について自由記述を求めた結果を分析した。検討の結果、①キャリアコンサルティングに関する自由記述内容は「心理的支援」「自己理解支援」「仕事理解支援」「行動支援」の4つの側面から整理することができた。②心理的支援は「親身になってくれた」「話を聞いてもらえた」という自由記述が中心であり、その効果として「気持ち楽になった」「安心した」「スッキリした」「気持ちは前向きになった」「自信がついた」「モチベーションが高まった」といった記述がみられた。③自己理解支援は、いわゆる「自己分析」「キャリアの棚卸し」に関する記述が中心であった。それによって「自分の向き不向き」「自分の個性・特性」の理解が促進されるが、これは相談場面で他者と接するために「視野が広がる」「自分では気が付かないことに気づく」ためであった。④仕事理解支援は、情報提供に関する自由記述が中心であった。おもに、業界・業種全体の情報、転職先の労働条件に関する情報、履歴書・職務経歴書の書き方、面接の受け方などの就職活動の方法に関する情報等に関する記述がみられた。⑤行動支援、最終的に「就職できた」「転職できた」という実際の結果に関する記述であり、その前段で「目標を設定できた」「ライフプランを組むことができた」などの記述もみられた。

### (9)第9章 キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズ

第9章では、キャリアコンサルティング未経験者を対象に相談ニーズを検討した。検討の結果、①全般的には、専門カウンセラーに相談したい、定期的な相談機会を利用したいというニーズは高くなく、「相談したい+どちらかと言えば相談したい」で18.9%、「利用してみたい+できれば利用してみたい」で22.8%にとどまった。②ただし年齢によって相談ニーズは大きく異なった。例えば、20代後半では29.3%が相談したいと回答するなど、20代から30代前半で相談ニーズは高く、年齢が高くなるほど低かった。③相談ニーズは個人年収とも関連があり、年収が低い者と高い者で「相談したくない」の割合が高く、年収が中程度の者

で「相談したい」の割合が高い「逆U字型」の関係がみられた。④具体的に相談したい内容として「賃金や処遇について」「転職」「自分の職業の向き不向き」「仕事内容について」「定年後の就職、仕事について」が上位を占めた。おおむね年齢によって相談したい内容は異なり、概して20～30代では相談したい内容が多かった。20代では就職活動や進学・留学、職場の同僚や上司との人間関係、精神面の病気についてのニーズが大きく、30代では職業能力開発や職業生活設計、昇進などのキャリア関連の相談内容のニーズが大きかった。⑤長時間労働と相談ニーズとの関連も深かった。特に、長時間労働そのものよりも、むしろ会社側から適切に扱われていない、相談窓口がないといった場合に相談ニーズが高いようであった。長時間労働に象徴される働き方の問題とキャリアコンサルティングの関わりについては、今後、より一層の問題関心が持たれる必要があること等を示唆した。おもに若年層で相談ニーズが高いことについて示唆を行った。

#### (10)各章の結果をふまえての示唆

なお、上記の結果をふまえて、各章では今後のキャリアコンサルティング施策に関する示唆を行った。その概略を以下に示す。

- ①キャリアコンサルティング経験者は、おもに20代～30代前半に多く、その相談内容はもっぱら転職であった。今後、キャリアコンサルティング施策を考えるにあたって、その具体的な利用者層イメージとして若年就労者の転職をより一層強調して考慮する必要がある。なお、若年就労者でキャリアコンサルティング経験率が高いという結果は、時代変化として考える余地もあり（≒最近の就労者ほど経験率が高い）、今後、キャリアコンサルティング経験者の割合は増加すると解釈することもできる。
- ②キャリアコンサルティング経験のある者は、現在、昇進し、年収が高く、総じてキャリア意識も高い。ただし、本来、資質に恵まれキャリア意識が高い者であった可能性も高く、そうした対象層がキャリアコンサルティングを選好することによって、より一層本人のキャリア面に良い影響を与えるという良循環を考えることができる。一方、そうした循環のうちにはない者に対しては、キャリアコンサルティングを含むキャリア形成支援施策はキャリア形成の良循環をもたらす機会となる可能性があり、キャリアコンサルティング等の環境整備をより一層充実させる必要がある。
- ③キャリアや職業に関する相談の経験のある者に対して、その相談内容等をたずねた結果、かなりの割合が「30歳前後の企業外のキャリアカウンセラーによる転職の相談」であった。自由記述内容等からその全員が実際に転職をするのではなく、試みに転職相談を受けるものまで含むことが推察されるが、一方で、転職を希望するこの年代層に対するキャリアコンサルティング施策の側からの政策的な介入支援は従来あまり意識されておらず、今後は、より一層「30歳前後の転職を希望する就労者」に対するキャリアコンサルティングのあり

方、アプローチを考える必要がある。

- ④キャリアコンサルティングは、実際に経験した者にとってはおおむね効果があると感じられていたが、なかでも「就職」「自分の職業の向き不向き」「資格取得」「能力開発」「将来のキャリア計画」「キャリア開発」などの職業やキャリアに直結した内容の場合、より有益であったと評価されやすい。一方で、職場の人間関係、精神面の病気・不調は、職業やキャリアの相談の枠内で持ち込まれる場合があるにも関わらず、現状では対応が十分ではなく、今後の課題となる。
- ⑤概して、キャリアに関する相談の専門家に相談した場合、より効果が高いが、一方で自由記述では、カウンセラーの質やスキルのばらつきに関するネガティブな側面についても指摘されており、キャリアコンサルタントの質向上の議論と並行して注視すべきである。
- ⑥キャリアコンサルティングを経験したことがない者の相談ニーズは高くはないが、年代が若い層では一定のニーズがあり、20代後半では約3割に達する。基本的に大企業に勤務する若年正社員でニーズが高いが、一方で、長時間労働他の働き方の問題を抱え、かつ、会社側から適切に扱われていない、相談窓口がないといった場合には、より相談ニーズが高い。長時間労働に象徴される働き方の問題とキャリアコンサルティングの関わりについては今後、より一層の問題関心が持たれるべきである。

## 引用文献

- Bimrose, J., Barnes, S., & Hughes, D. (2008). Adult career progression and advancement: A five year study of the effectiveness of guidance. Coventry: Warwick Institute for Employment Research and the Department for Innovation, Universities and Skills.
- Brown, S. D., & Ryan Krane, N. E. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (3rd ed., pp.740-766). New York: Wiley.
- Hooley, T. (2014). *The Evidence Base on Lifelong Guidance*. Jyväskylä, Finland: European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN).
- Hooley, T., & Vanessa, D. (2015). *The Economic Benefits of Career Guidance*. Derby: Careers England. Online.
- Hughes, D., Bosley, S., Bowes, L., & Bysshe, S. (2002). *The Economic Benefits of Guidance*. Derby: Centre for Guidance Studies, University of Derby.
- Hughes, D. (2004). *Investing in Career: Prosperity for Citizens, Windfalls for Government*. Winchester: The Guidance Council.
- ILO (2006). *Career guidance: A resource handbook for low-and middle- income countries*. Geneva, ILO.

- Killeen, J. and Kidd, J. (1991). Learning outcomes of guidance: A review of recent research. Employment Department Research Paper 85.
- Liu, S., Huang, J.L., & Wang, M. (2014). Effectiveness of job search interventions: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 140(4), 1009–1041.
- OECD (2004). *Career guidance and public policy: Bridging the gap*. Paris: OECD.
- Oliver, L. W., & Spokane, A. R. (1988). Career-intervention outcome: What contributes to gain? *Journal of Counseling Psychology*, 35, 447–464.
- Spokane, A.R. and Oliver, L.W. (1983). The outcomes of vocational intervention, in Walsh, W.B. and Osipow, S. H. (Eds) *Handbook of Vocational Psychology*, Volume 2. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Watts, A.G. (1999). The economic and social benefits of guidance, educational and vocational guidance. *International Association for Educational and Vocational Guidance*, 63, 12–19.
- Whiston, S. C., Sexton, T. L., & Lasoff, D. T. (1988). Career intervention outcome: A replication and extension. *Journal of Counseling Psychology*, 45, 150–165.
- Whiston, S. C., Brecheisen, B. K., & Stephens, J. (2003). Does treatment modality affect career counseling effectiveness? *Journal of Vocational Behavior*, 62, 390–410.



## 第2章 キャリアコンサルティング経験の有無

### 1. キャリアコンサルティング経験者の割合

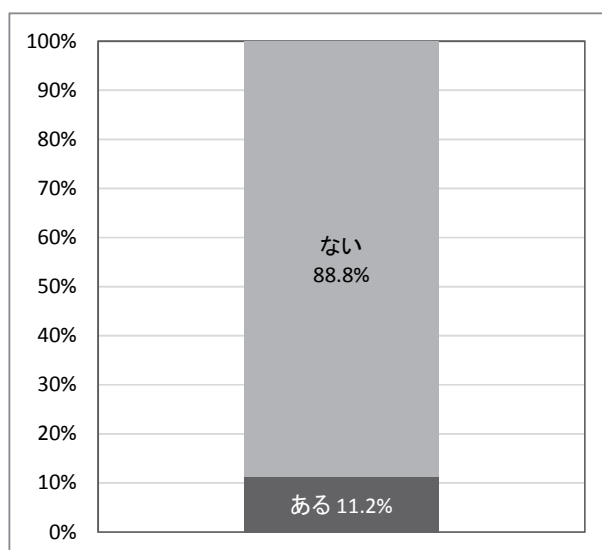
本章では、調査に回答した全体のサンプルを用いて、キャリアコンサルティング経験の有無と個人属性との関連について検討を行う。

本報告書では、キャリアコンサルティングの実態・効果・ニーズを検討するが、その検討に先立って、キャリアコンサルティングが日本国内において、現在どのような広がりを持って存在しているのかを明らかにすることとした。その際、そもそも過去にキャリアコンサルティング（≒類似の個別相談支援<sup>1</sup>）を受けた者が、どの程度、存在しているのかを示すことは最も基礎的な情報となる。また、キャリアコンサルティング経験のある者が、どのような個人属性を持つ者で多いのか、または少ないのか。その分析を行うことでキャリアコンサルティングが、現在どのような対象層にどのような支援を提供しているか、特にキャリアコンサルティングを経験しやすい個人属性を特定することが可能となる。

以上の問題意識から、本章では、どのような個人属性をもつ回答者で、キャリアコンサルティングを経験した者が多かったかに着目して分析を行う。

まず、今回の調査では、全回答者 9,950 名のうち、キャリアコンサルティング経験がある者は 1,117 名で全体の 11.2%であった。

図表2-1 本調査回答者のキャリアコンサルティング経験者の割合



<sup>1</sup> 第1章で示したとおり、本調査では、能力開発基本調査等の定義に即したキャリアコンサルティングの他に、専門家や専門の担当者によるキャリアに関する相談を含めてキャリアコンサルティング経験者とした。以下、本報告書においては、キャリアコンサルティング、キャリアカウンセリング、職業相談、個別相談、キャリア相談など、キャリアや職業に関する相談であれば、おおむね同様の範疇にあるものとして、その下位の定義や意味、区別を行わない。本報告書では、キャリアや職業に関する相談を大きな一括りとして見て、どのような対象者にどのような内容の相談がどのような担当者によって行われているのかを、詳しく見ていきたい。また、こうした問題意識から本来どの名称を用いることも可能であるが、本報告書では「キャリアコンサルティング」の名称で代表させて、以下、記述を行うこととする。

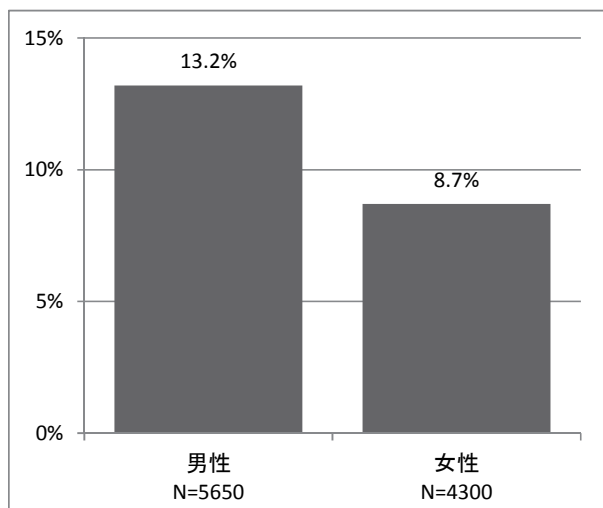
なお、この値をもとに母比率の区間推定を行うと、信頼係数99%で下限10.4%～上限12.0%となった。第1章に示したとおり、今回の調査では、調査回答者に20代前半・20代後半・30代前半・30代後半・40代前半・40代後半・50代前半・50代後半×男性・女性の16セルを設定し、年代性別の割り付けを労働力調査から性別・年齢階級別就業者数におおむね比例させた。調査回答者はすべて現在、有職（パート・アルバイト含む）の者としたため、本調査では、少なくとも調査時点の有職者のキャリアコンサルティング経験率は、99%の確からしきで、10.4%～12.0%の範囲内にあると主張できることとなる。

当然ながら、本調査では、年齢・性別・有職者限定のサンプルであり、かつインターネットのモニター調査であることから、サンプリングそのものに若干のバイアスがあることも想定されるが、一方で、約1万人のサンプルの大きさがあることから、大まかに現在、日本の有職者のキャリアコンサルティング（≒キャリアに関する相談）経験者の割合は1割前後であると一定の確からしさをもって言うことができる。

## 2. 性別・年齢別・配偶者の有無別のキャリアコンサルティング経験者の割合

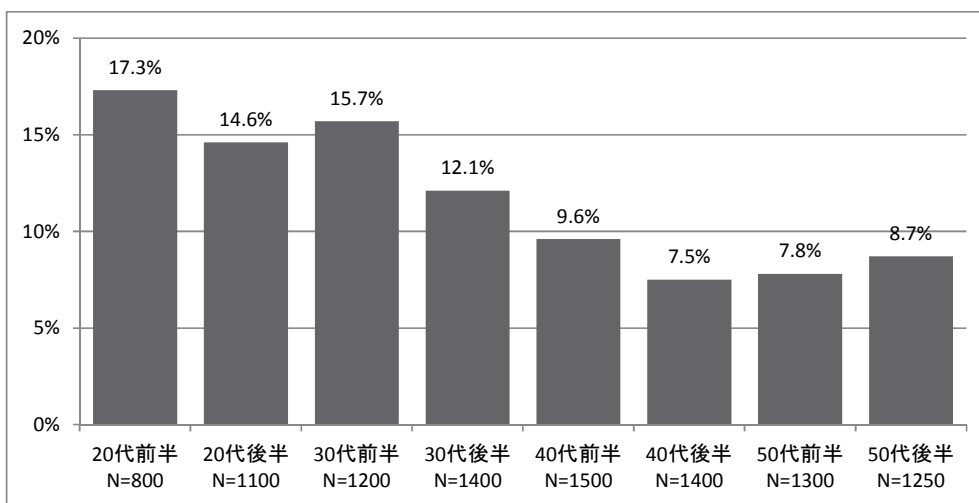
図表2-2に、性別にキャリアコンサルティング経験者の割合を示した。「男性」（13.2%）、「女性」（8.7%）であり、概して男性の方がキャリアコンサルティング経験者が多かった。

図表2-2 性別のキャリアコンサルティング経験者の割合



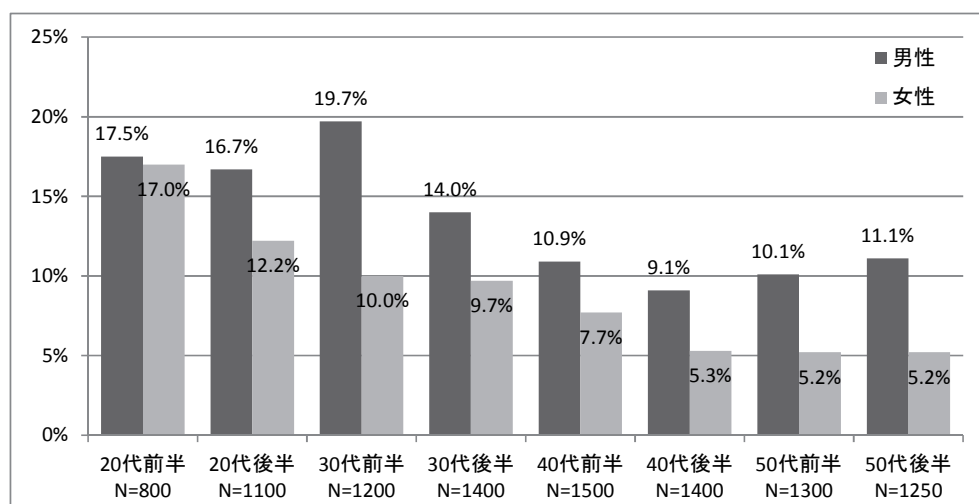
図表2-3には、年齢別にキャリアコンサルティング経験者の割合を示した。キャリアコンサルティング経験がある者が最も多かったのは「20代前半」（17.3%）であった。以下、「30代前半」（15.7%）、「20代後半」（14.6%）と続いていた。全般的に、年齢が若いほどキャリアコンサルティング経験者が多かった。

図表2-3 年齢別のキャリアコンサルティング経験者の割合



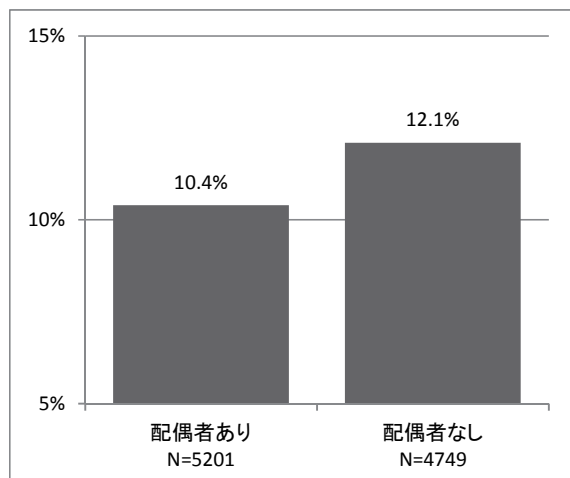
図表2-4には、性別・年齢別にキャリアコンサルティング経験者の割合を示した。キャリアコンサルティング経験者の割合が最も高かったのは30代前半の男性であり19.7%であった。一方、キャリアコンサルティング経験者の割合が低かったのは50代前半および50代後半の女性であり、ともに5.2%であった。概して、女性は年齢が若いほどキャリアコンサルティング経験者が多かった。男性も年齢が若いほどキャリアコンサルティング経験者が多いが、最も多いのは30代前半であり、さらに50代後半に向けて再びキャリアコンサルティング経験者の割合が微増するという特徴があった。

図表2-4 性別・年齢別のキャリアコンサルティング経験者の割合



図表2-5には、配偶者の有無別にキャリアコンサルティング経験者の割合を示した。「配偶者なし」(12.1%)、「配偶者あり」(10.4%)であり、配偶者がいない方がキャリアコンサルティング経験者の割合は高かった。上述のとおり、年齢が若い方ほどキャリアコンサルティング経験者の割合が高いことと関連していると考えられる。

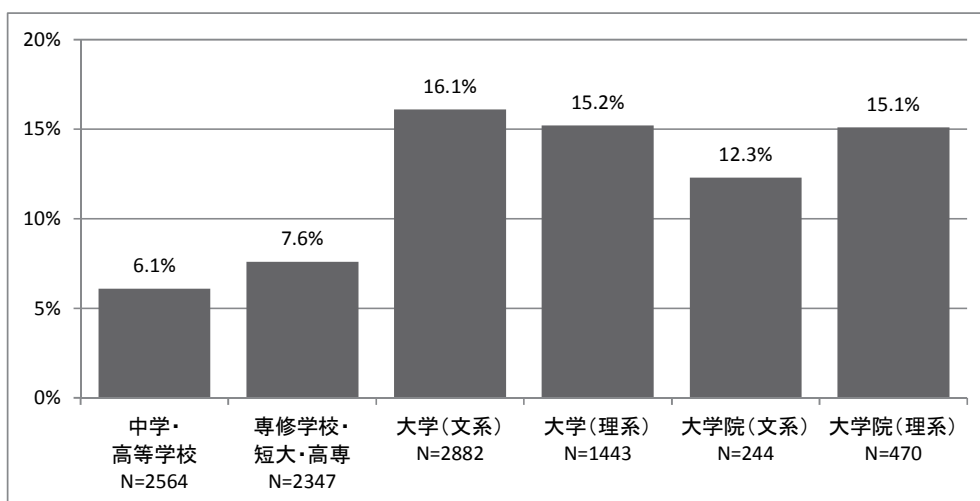
図表2-5 配偶者の有無別のキャリアコンサルティング経験者の割合



### 3. 最終学歴・就業状況・転職回数別のキャリアコンサルティング経験者の割合

図表2-6には、学歴別のキャリアコンサルティング経験者の割合を示した。「大学(文系)」(16.1%)、「大学(理系)」(15.2%)、「大学院(理系)」(15.1%)の順にキャリアコンサルティング経験者の割合が高かった。一方、「中学・高等学校」(6.1%)、「専修学校・短大・高専」(7.6%)ではキャリアコンサルティング経験者の割合は低かった。

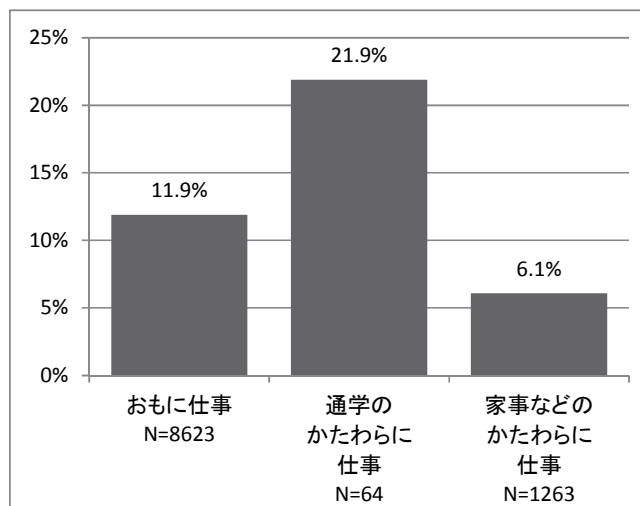
図表2-6 最終学歴別のキャリアコンサルティング経験者の割合



図表2-7には、就業状況別のキャリアコンサルティング経験者の割合を示した。「おもに仕事」(11.9%)、「通学のかたわらに仕事」(21.9%)、「家事などのかたわらに仕事」(6.1%)となっていた。「通学のかたわらに仕事」でキャリアコンサルティング経験者の割合ありが高かったのは、年齢が若いものが多く20代前半および20代後半で4割強を占めていたため

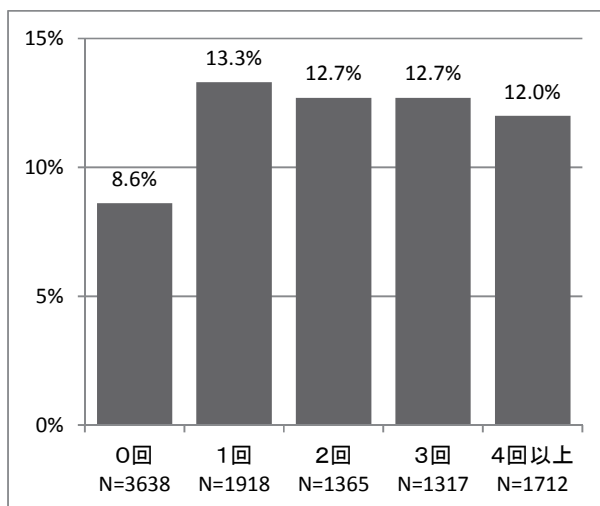
あると考えられる。一方、「家事などのかたわらに仕事」は50代前半および50代後半で4割弱を占めており、そのため経験者の割合が低かったと考えられる<sup>2</sup>。

図表2-7 就業状況別のキャリアコンサルティング経験者の割合



図表2-8には、転職回数別のキャリアコンサルティング経験者の割合を示した。基本的に転職回数なし(0回)ではキャリアコンサルティング経験者の割合は低く、転職ありの場合にはキャリアコンサルティング経験者の割合が高かった。

図表2-8 転職回数別のキャリアコンサルティング経験者の割合

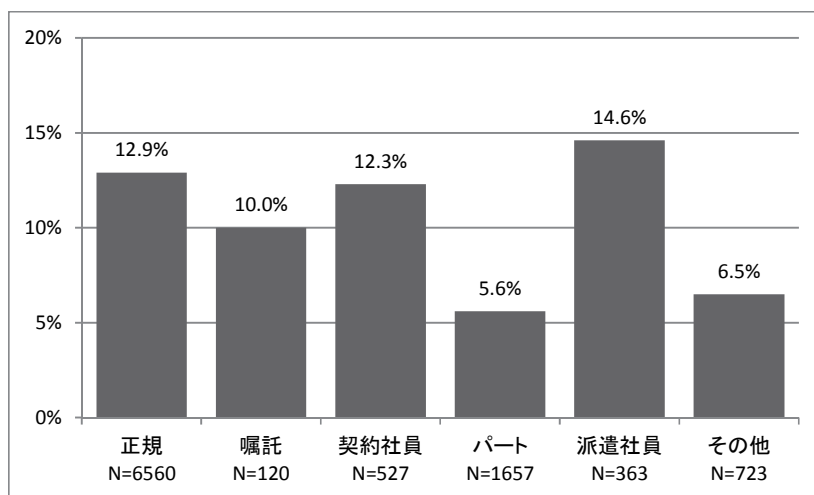


<sup>2</sup> なお、本調査では「通学のかたわらに仕事」は職業能力開発基本調査を参照して「おもに通学していて、ほかに少しでも仕事をしている場合」を指すものとして設問に含めた。年齢とのクロス表を作成すると、20代前半23.4%、20代後半20.3%、40代前半18.8%が割合の多い上位3位であり、基本的に学生でかつアルバイトなどを行っている者を中心とするが、社会人の学び直し(資格取得)なども一定割合で含まれていたと考えられる。

#### 4. 現在の勤務先の特徴別のキャリアコンサルティング経験者の割合

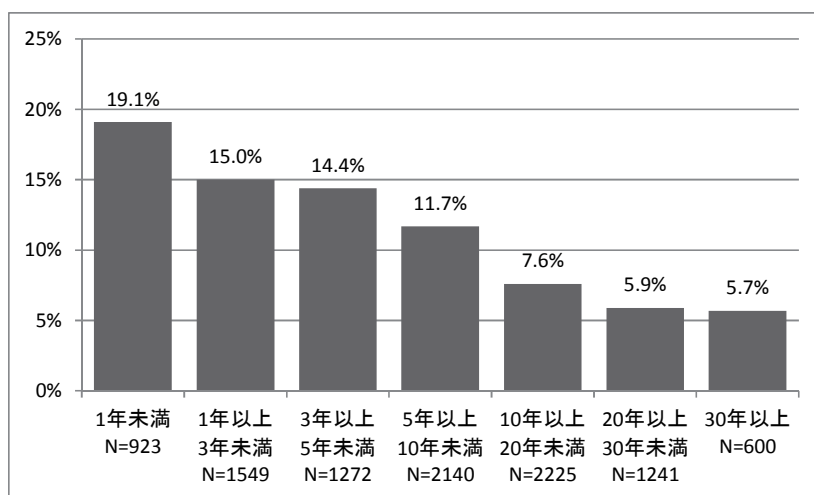
図表2-9には、雇用形態別のキャリアコンサルティング経験者の割合を示した。「派遣社員」(14.6%)が最も経験者の割合が高く、以下、「正規」(12.9%)、「契約社員」(12.3%)と続いていた。「パート」(5.6%)が経験者の割合が最も低かった。

図表2-9 雇用形態別のキャリアコンサルティング経験者の割合



図表2-10には、現在の勤務先の勤続年数別にキャリアコンサルティング経験者の割合を示した。最も経験者の割合が高いのは「1年未満」(19.1%)であり、以下「1年以上3年未満」(15.0%)、「3年以上5年未満」(14.4%)と続いていた。概して、勤続年数が短いほどキャリアコンサルティング経験者の割合は高かった。

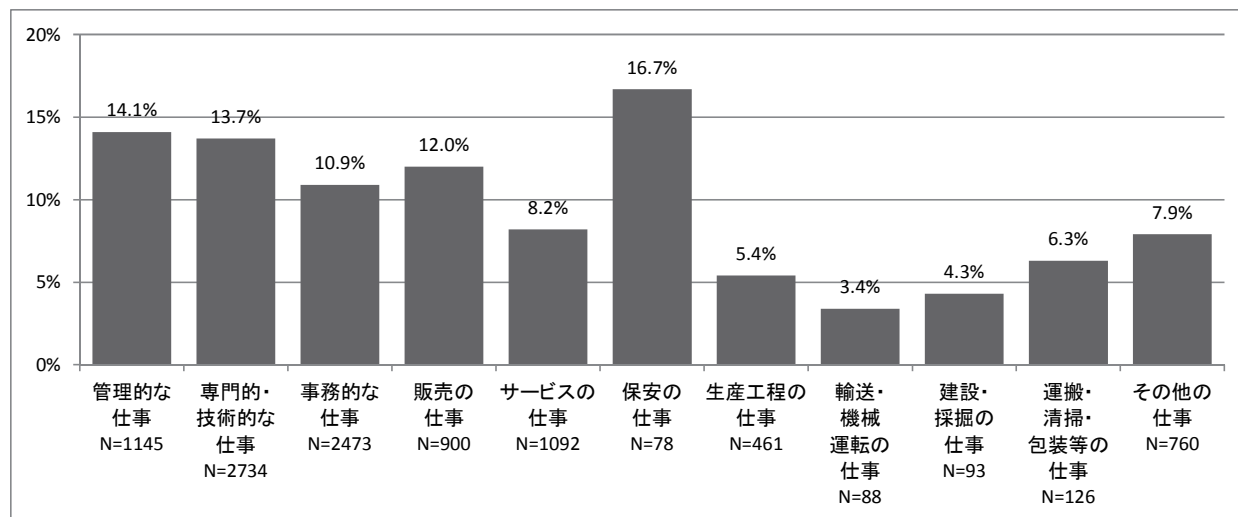
図表2-10 現在の勤務先の勤続年数別のキャリアコンサルティング経験者の割合



図表2-11には、現在の職業別のキャリアコンサルティング経験者の割合を示した。最もキャリアコンサルティング経験者の割合が高かったのは「保安の仕事」(16.7%)であった。

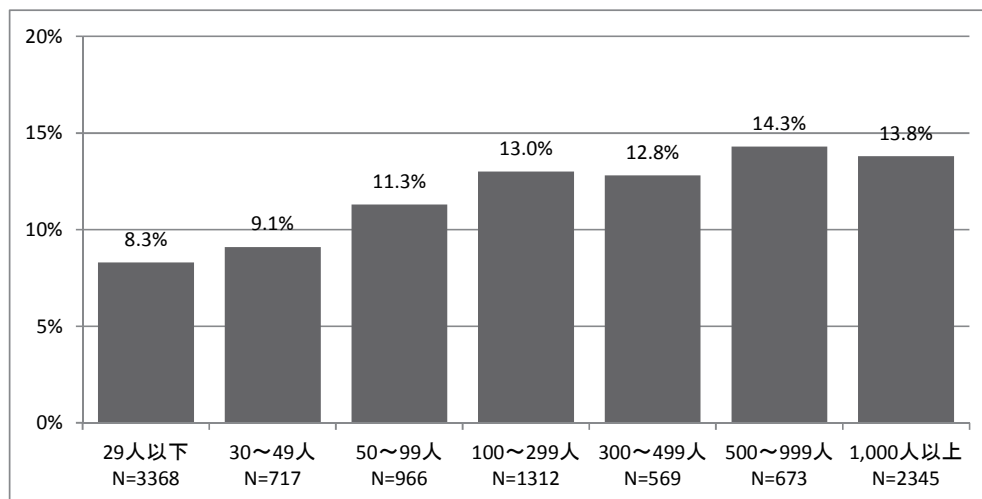
以下、「管理的な仕事」(14.1%)、「専門的・技術的な仕事」(13.7%)、「販売の仕事」(12.0%)と続いていた。一方、最も経験者の割合が低かったのは「輸送・機械運転の仕事」(3.4%)、「建設・採掘の仕事」(4.3%)、「生産工程の仕事」(5.4%)であった。概して、ホワイトカラーの仕事に従事する者でキャリアコンサルティング経験者が多く、ブルーカラーの仕事に従事する者でキャリアコンサルティング経験者は少なかった。

図表2-11 現在の職業別のキャリアコンサルティング経験者の割合



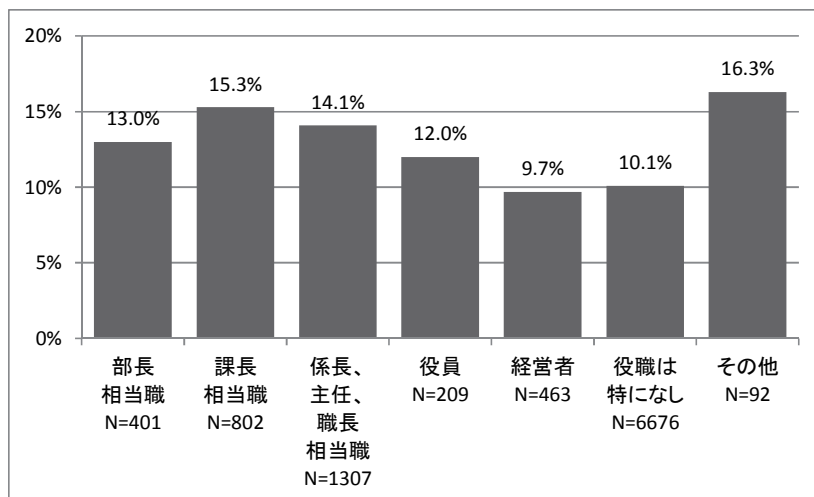
図表2-12には、現在の勤務先の従業員数別にキャリアコンサルティング経験者の割合を示した。「500～999人」(14.3%)、「1,000人以上」(13.8%)でキャリアコンサルティングの経験ありの割合が高かった。一方で、「29人以下」(8.3%)、「30～49人」(9.1%)で経験ありの割合が低かった。概して、現在の勤務先の従業員数が多いほどキャリアコンサルティング経験がある者が多く、従業員数が少ないほど経験がある者が少ないことが示される。

図表2-12 現在の勤務先の従業員数別のキャリアコンサルティング経験者の割合



図表2-13には、現在の役職別のキャリアコンサルティング経験者の割合を示した。役職が「その他」(16.3%)が最もキャリアコンサルティング経験者の割合が高かった。「その他」の内訳は、約半数を占める41名の回答者が「個人事業主」「自営業」「店長」と回答しており、個人事業主やフリーランスとして働く者の回答とみなすことができる。また「課長相当職」(15.3%)、「係長、主任、課長相当職」(14.1%)も比較的経験者が多かった。

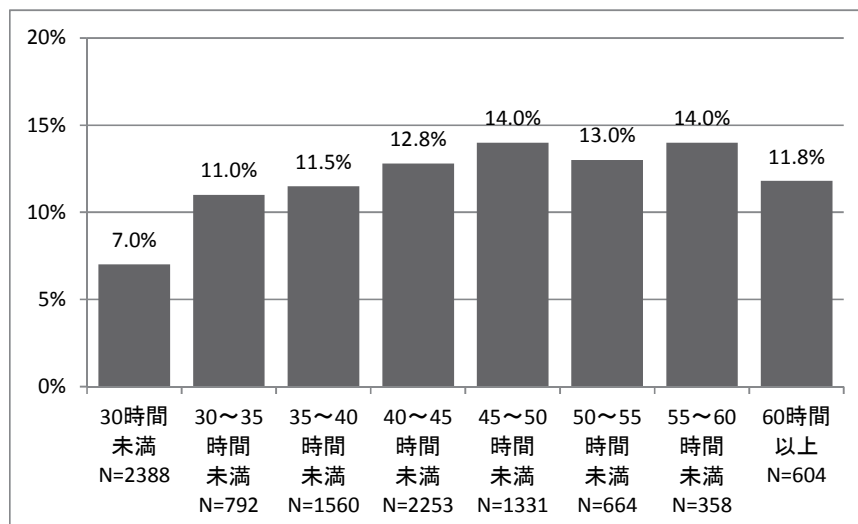
図表2-13 現在の役職別のキャリアコンサルティング経験者の割合



### 5. 就労時間・個人年収・世帯年収別のキャリアコンサルティング経験者の割合

図表2-14には、1週間の就労時間(残業含む)別のキャリアコンサルティング経験者の割合を示した。概して労働時間が長い方がキャリアコンサルティング経験者の割合が高いと言え、「30時間未満」で経験者の割合が最も低かった。

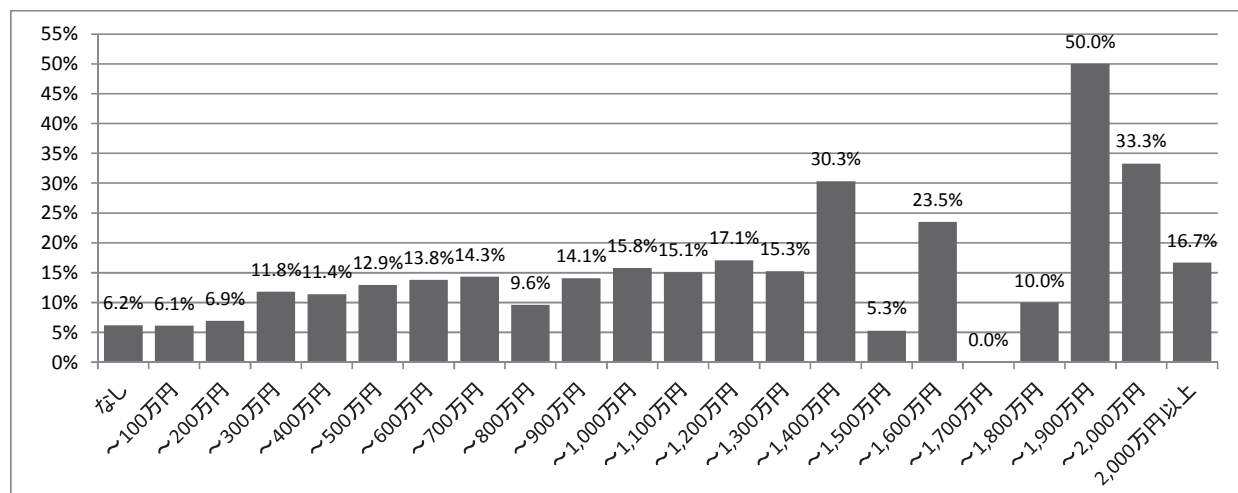
図表2-14 1週間の就労時間別のキャリアコンサルティング経験者の割合



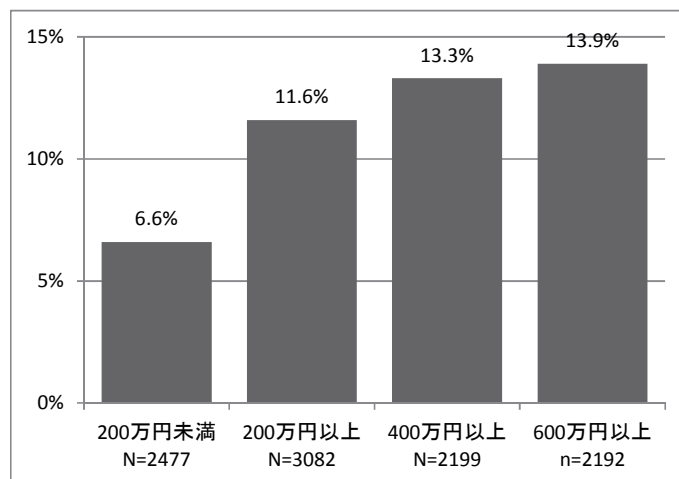


図表2-15には、最近1年間の個人年収（税込み）別のキャリアコンサルティング経験者の割合を示した。概して年収が高い方がキャリアコンサルティング経験者の割合が高く、年収が低いと経験者の割合が低かった。なお、収入が高い層では回答者数が少なく結果がばらつくため、図表2-16に200万円ずつ集約した結果を示した。図に示したとおり、年収が高いほどキャリアコンサルティング経験者の割合が高いことが明確に示される。

図表2-15 最近1年間の個人年収別のキャリアコンサルティング経験者の割合①<sup>3</sup>



図表2-16 最近1年間の個人年収別のキャリアコンサルティング経験者の割合②

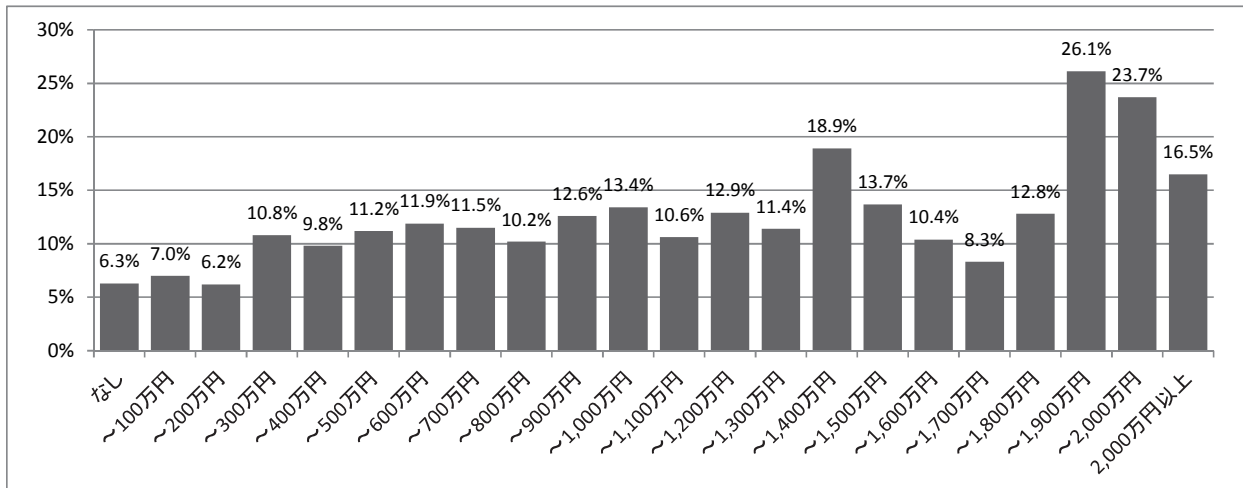


図表2-17には、最近1年間の世帯年収（税込み）別のキャリアコンサルティング経験者の割合を示した。個人年収と同様、年収が高いほどキャリアコンサルティング経験者の割合が高かった。「~1900万円」「~2000万円」「2000万円以上」の回答者もそれぞれ N=28、

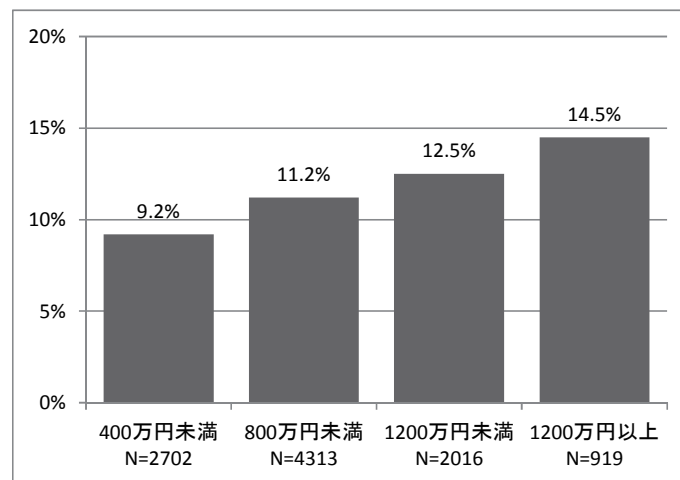
<sup>3</sup> 図中に N が記載できなかったため、ここに記す。「なし」N=97、「~100万円」N=998、「~200万円」N=1382、「~300万円」N=1540、「~400万円」N=1542、「~500万円」N=1242、「~600万円」N=957、「~700万円」N=670、「~800万円」N=489、「~900万円」N=305、「~1,000万円」N=222、「~1,100万円」N=159、「~1,200万円」N=76、「~1,300万円」N=72、「~1,400万円」N=33、「~1,500万円」N=38、「~1,600万円」N=34、「~1,700万円」N=11、「~1,800万円」N=10、「~1,900万円」N=4、「~2,000万円」N=3、「2,000万円以上」N=66

N=38、N=182 と比較的多く、必ずしも少数回答のために極端な値が示されたものではないと考えられる。なお、図表2-18に400万円ずつに集約した結果を示した。この図でも世帯年収とキャリアコンサルティング経験者の割合には直線的な関係がみられた。

図表2-17 最近1年間の世帯年収別のキャリアコンサルティング経験者の割合①<sup>4</sup>



図表2-18 最近1年間の世帯年収別のキャリアコンサルティング経験者の割合②



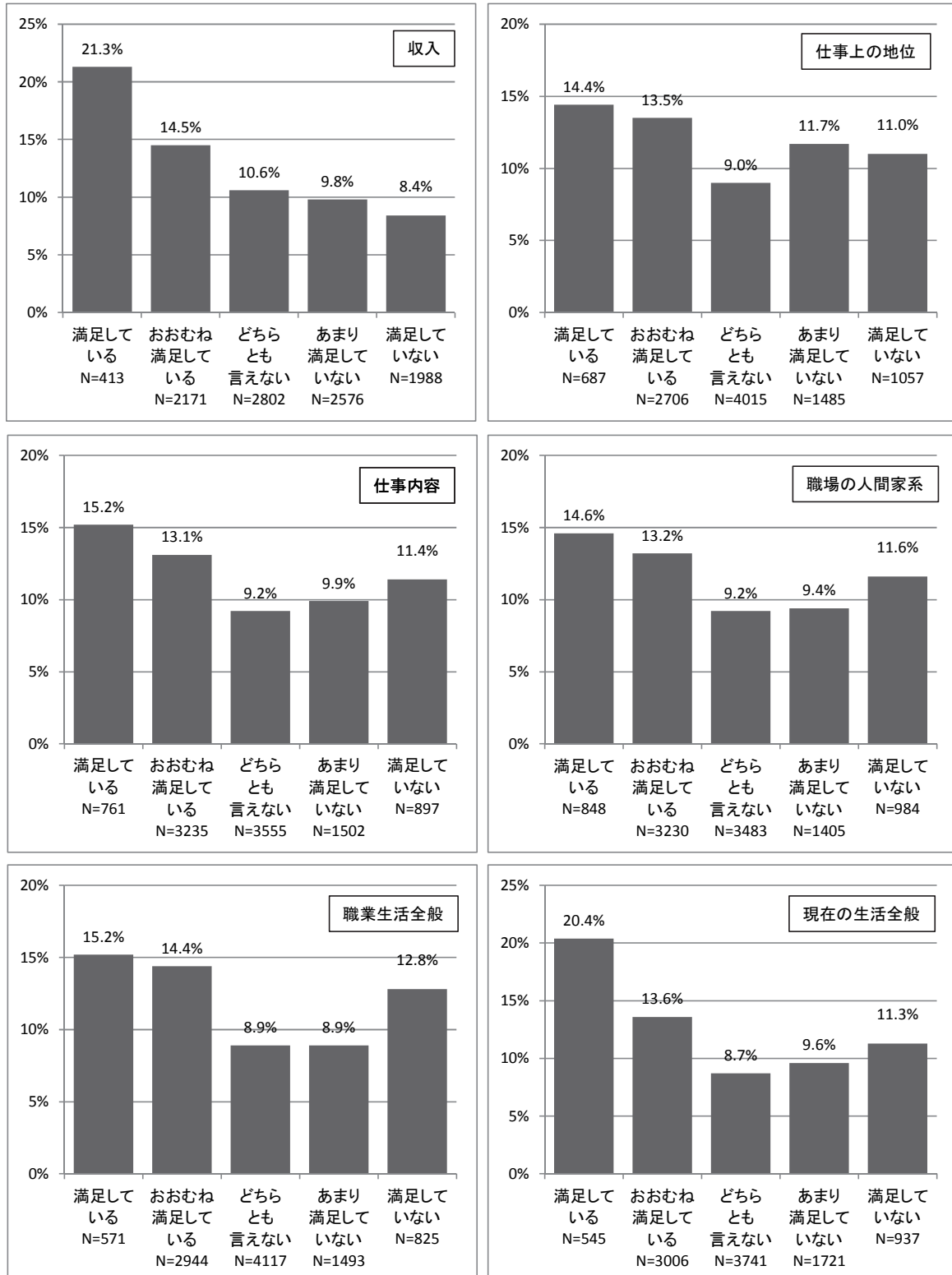
## 6. キャリア意識別のキャリアコンサルティング経験者の割合

図表2-19には、現在の満足感別にみたキャリアコンサルティング経験者の割合を示した。「収入」「仕事上の地位」「仕事内容」「職場の人間関係」「職業生活全般」「現在の生活全般」の6つの側面から満足感をたずねたが、いずれも類似の傾向がみられた。概して、どの

<sup>4</sup> 図中にNが記載できなかったため、ここに記す。「なし」N=74、「~100万円」N=200、「~200万円」N=409、「~300万円」N=746、「~400万円」N=1025、「~500万円」N=1127、「~600万円」N=1032、「~700万円」N=845、「~800万円」N=824、「~900万円」N=605、「~1,000万円」N=549、「~1,100万円」N=381、「~1,200万円」N=230、「~1,300万円」N=179、「~1,400万円」N=90、「~1,500万円」N=157、「~1,600万円」N=95、「~1,700万円」N=33、「~1,800万円」N=34、「~1,900万円」N=17、「~2,000万円」N=29、「2,000万円以上」N=152

側面の満足感についても「満足している」と回答した者で最もキャリアコンサルティング経験者が多かった。特に「収入」「現在の生活全般」で「満足している」と回答した者はどちらもキャリアコンサルティングの経験者の割合が20%を超えていた。

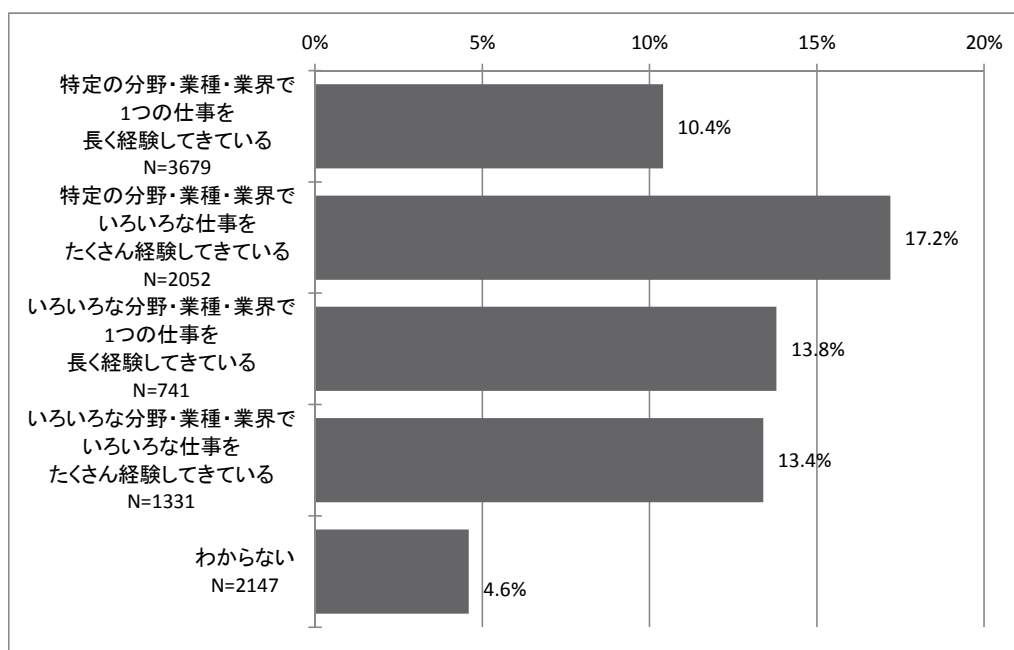
図表2-19 現在の満足感とキャリアコンサルティング経験者の割合



図表2-20には、回答者自身の職業経験に対する考え方別にキャリアコンサルティング経験者の割合を示した。「特定の分野・業種・業界でいろいろな仕事をたくさん経験してきている」が最もキャリアコンサルティング経験者の割合が高く17.2%であった。以下、「いろいろな分野・業種・業界で1つの仕事を長く経験してきている」(13.8%)、「いろいろな分野・業種・業界でいろいろな仕事をたくさん経験してきている」(13.4%)と続いていた。

なお、「わからない」と回答した者は4.6%とキャリアコンサルティングの経験者の割合が低かった。

図表2-20 これまでの職業経験とキャリアコンサルティング経験者の割合

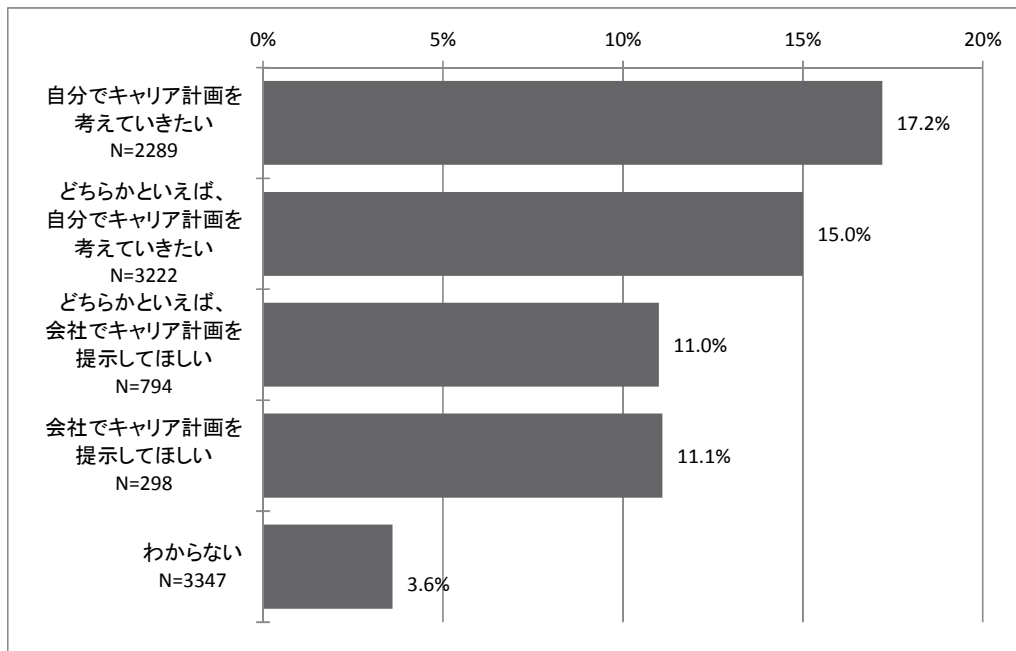


図表2-21には、回答者の生涯を通じたキャリア計画に対する考え方別にキャリアコンサルティング経験者の割合を示した。「自分でキャリア計画を考えていきたい」がキャリアコンサルティング経験者の割合が最も高く17.2%だった。以下、「どちらかといえば、自分でキャリア計画を考えていきたい」(15.0%)、「どちらかといえば会社でキャリア計画を提示してほしい」(11.1%)と続いていた。

なお、ここでも「わからない」と回答した者は3.6%とキャリアコンサルティングの経験者の割合が低かった。

図表2-22には、生涯を通じたキャリア計画を立てる理由別にキャリアコンサルティング経験者の割合を示した。「海外勤務に備えて」(30.0%)、「配置転換・出向に備えて」(26.2%)、「昇進・昇格に備えて」(22.8%)を、生涯を通じたキャリア計画を立てる理由として挙げた回答者ではキャリアコンサルティングを経験者の割合が高かった。

図表2-21 生涯を通じたキャリア計画とキャリアコンサルティング経験者の割合



図表2-22 キャリア計画を立てる理由とキャリアコンサルティング経験者の割合<sup>5</sup>

	ある	ない
現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため N=2505	17.3%	82.7%
将来の仕事やキャリアアップに備えて N=2559	19.9%	80.1%
昇進・昇格に備えて N=982	22.8%	77.2%
配置転換・出向に備えて N=432	26.2%	73.8%
資格取得のため N=825	17.8%	82.2%
転職や独立のため N=1184	21.5%	78.5%
海外勤務に備えて N=120	30.0%	70.0%
退職後に備えるため N=1503	12.3%	87.7%
その他 N=345	11.3%	88.7%

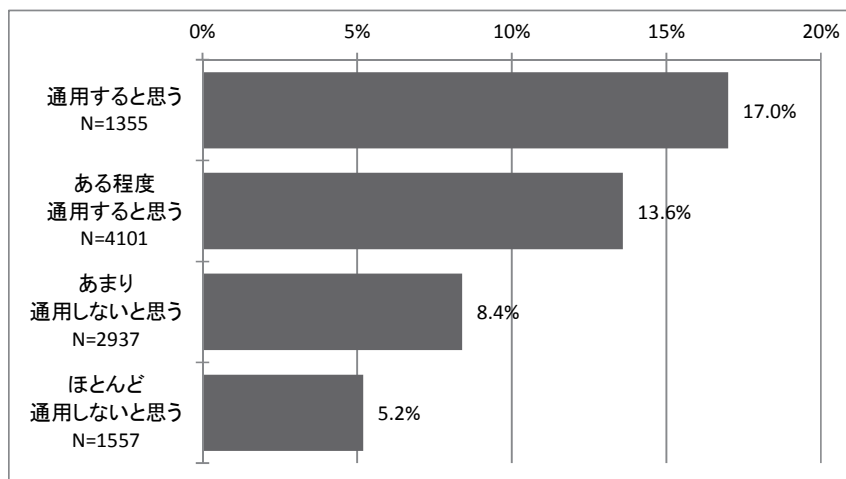
※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所<sup>5</sup>に網かけ、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表2-23には、回答者自身の職業能力が他社で通用するか否かに対する回答別にキャリアコンサルティング経験者の割合を示した。「通用する」と回答した者で最もキャリアコンサルティング経験者の割合が高く17.0%だった。以下、「ある程度通用すると思う」(13.6%)、

<sup>5</sup> 本報告書では、クロス表の分析にあたって、 $\chi^2$ 検定を行って1%水準で統計的に有意か否かの確認を行った後、1%水準で有意となった表について残差分析を行い、1%水準で統計的に有意に値が大きいセルまたは有意に値が小さいセルについて解釈を行う手法を用いた。クロス表の分析の後、残差分析を行って、クロス表のどこに特徴があるのかを確認する手法は、統計手法としては一般的であるが、表頭および表側のNの数と照らして期待される数値(期待値)からどの程度大きいか(あるいは小さいか)という言わば「歪み」を検討する統計手法であるため、表の見目の%の大小関係と直感的にずれる場合がある。そこで、本報告書では便宜上、「相対的に」「他と比較して」のように表記をして、可能な限り表の見目と齟齬のないように記述することを試みた。ただし、本来、当該クロス表が統計的に有意である(≒表頭と表側に関連がみられている)のは、表中の網掛けまたは下線部分に統計的に有意な対応関係があるからであり、そこにこそ特徴的な結果が示されると解釈の方が正確である。本報告書ではクロス表を解釈するにあたって、表面上の大小関係ではなく、むしろ統計的に有意な結果である網掛けまたは下線部分に着目するよう留意されたい。

「あまり通用しないと思う」(8.4%)、「ほとんど通用しないと思う」(5.2%)と続いており、職業能力が他社で通用するか否かとキャリアコンサルティング経験者の割合には直線的な関連がみられた。

図表2-23 「職業能力が他社で通用するか」とキャリアコンサルティング経験者の割合



図表2-24には、職業能力を習得・獲得するために何が必要かに対する回答別にキャリアコンサルティング経験者の割合を示した。図から、「自発的な能力向上のための取り組みを行うことが必要」(16.7%)と回答した者で最もキャリアコンサルティング経験者の割合が高かった。また、「会社が提供する教育訓練プログラムに沿って能力向上を図ることが必要」(16.4%)、「通常の業務をこなしていくことで必要な能力が身につく」(15.1%)でもキャリアコンサルティング経験者の割合が高かった。

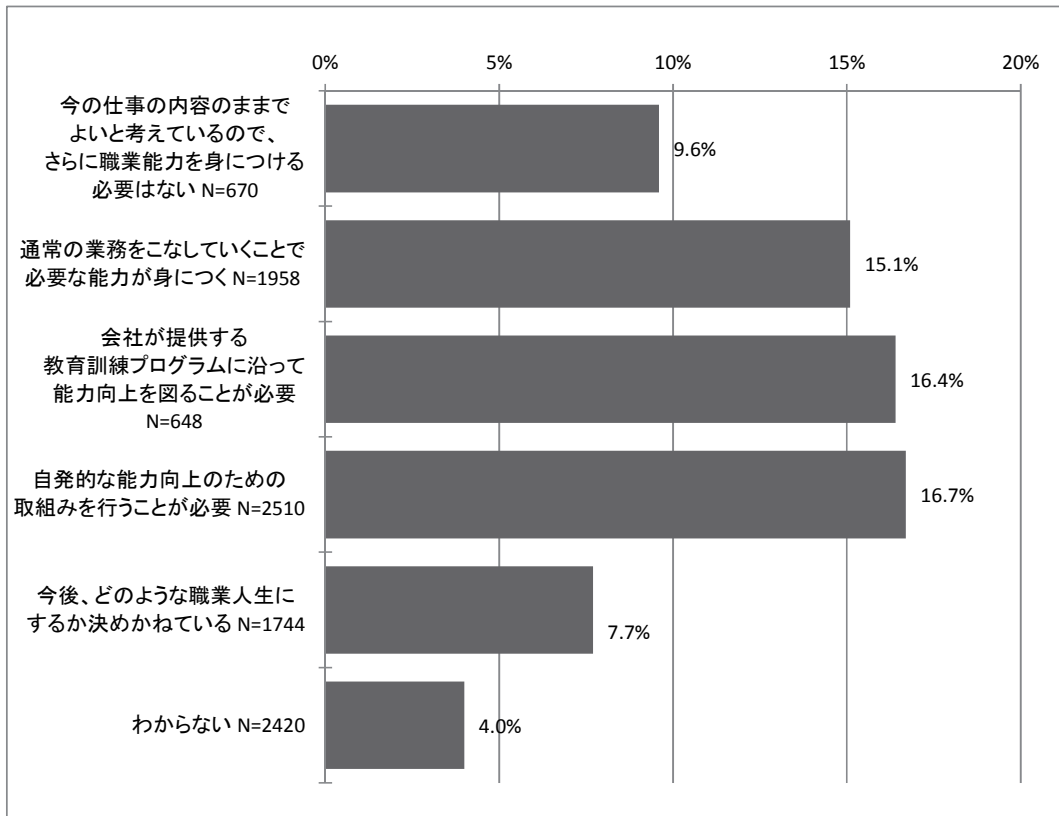
逆に、職業能力を習得・獲得するために何が必要かという質問に対して、「わからない」(4.0%)、「今後、どのような職業人生にするか決めかねている」(7.7%)と回答した者では、キャリアコンサルティング経験者の割合が低かった。

可能な解釈として、1つには、過去にキャリアコンサルティング経験がない者は、現在、職業能力開発に明確な意識を持たない。逆にキャリアコンサルティング経験がある者は、現在、職業能力開発に明確な意識を持つと言うことができる。ただし、もともと職業能力開発に明確な意識を持つ者は、それ故、過去にキャリアコンサルティング経験があり、かつ現在も明確な意識を持つ。逆に、もともと職業能力開発に明確な意識を持たない者は、キャリアコンサルティング経験も少なく、かつ現在も明確な意識を持たないとも言え、解釈はいくつか想定される。

ただし、いずれにせよ、職業能力開発に明確な意識を持つ個人は、明確な意識を持ちうる環境にあることが多く(大企業であったり、正社員として雇用されていたりする等)、そのためキャリアコンサルティング経験も相対的には多い。このように循環的な因果関係が想定されると言えよう。また、この結果からは、良い循環に入り、意識の高い個人が意識を高めよう

る環境にあり、結果的にキャリアコンサルティングのようなキャリアサービスを利用する機会もあるという良い循環に入ることは良いとしても、逆に、そのような良い循環に入らない対象層に対して、何らかの積極的な強い介入支援が必要となることが示唆される。

図表2-24 「職業能力習得に必要なこと」とキャリアコンサルティング経験者の割合



## 7. 本章の結果のまとめ

### (1) 結果のまとめ

本章のここまでの結果を図表2-25に集約した。この図表から、次の諸点を指摘できる。

第一に、基本的に年齢が若い層でキャリアコンサルティング経験がある者が相対的に多かった。例えば、20代前半では17%がキャリアコンサルティングの経験があるのに対して、40代後半では8%であった。この点から派生する結果もまとまった形でみられた。例えば、キャリアコンサルティング経験は、配偶者なしで多かった。現在、通学のかたわらに仕事をしている者で多かった。現在の会社での勤続年数が短い方が多かった(ここで挙げた属性では、他に比べて年齢が若いことも確認できている)。

年齢が若い層でキャリアコンサルティング経験が多い理由として、1つには、この年代層のキャリアコンサルティング経験の中心が学校でのキャリアコンサルティングであることがある。学校でのキャリアコンサルティングには、キャリアコンサルタントによる大学や専門

学校での就職に関する相談の他、高校その他の学校でのキャリア教育に関連する相談も含まれる。そして、この学校でのキャリアコンサルティングの量的な拡大は最近になるにしたがって顕著であり、結果的に、若年層でキャリアコンサルティング経験が多いという結果として現れたと考察される。

したがって、さらに派生する議論としては、年齢が若い最近の労働者ほど、職業やキャリアに関する相談への抵抗感がない、相談によって職業やキャリアに対する一定の意識づけがされている、積極的にキャリア形成に関心を向けるといった可能性があることが指摘できる。若年層においてキャリアコンサルティング経験が多いという結果からは、若年層のキャリアに対する意識の高さを、ある程度までは想定できると言えよう。

第二に、基本的に、男性大卒ホワイトカラーで大企業で正規就労を長期間にわたって継続してきたと想定される層で、キャリアコンサルティング経験がある者が多かった。例えば、性別は男性である場合、最終学歴は大卒か大学院卒である場合にキャリアコンサルティング経験者が多かった。また、管理的な仕事、専門的・技術的な仕事、保安の仕事に従事している者<sup>6</sup>でキャリアコンサルティング経験者が多く、課長相当職、係長相当職でキャリアコンサ

図表2-25 回答者属性別のキャリアコンサルティング経験者の割合

回答者属性	特徴	数的根拠
全体	経験ありは約1割	経験あり11%、経験なし89%
性別	「男性」が多い	男性13%、女性9%
年齢	若いほど多い	20代前半17%、40代後半8%
配偶者	配偶者「なし」が多い	配偶者なし12%、配偶者あり10%
最終学歴	「大学卒」が多い	大学文系16%、中学・高校卒6%
就業状況	「通学のかたわらに仕事」が多い	通学のかたわらに仕事22%、おもに仕事12%
転職経験	転職経験「あり」が多い	転職1回13%、0回9%
雇用形態	「派遣社員」が多い	派遣15%、正規13%、パート6%
現在の勤務先の勤務年数	短い方が多い	1年未満19%、30年以上6%
現在の職業	「保安の仕事」「管理的な仕事」「専門的・技術的な仕事」が多い	保安17%、管理14%、輸送機械運転3%
現在の勤務先の従業員数	従業員規模が大きいほど多い	500～999人14%、29人以下8%
現在の役職	「課長相当職」「係長・主任・職長相当職」「その他」が多い	その他16%、課長相当15%、経営者10%
1週間の就労時間	長いほど多い	45～50時間14%、60時間以上12%、30時間未満7%
最近1年間の個人年収	高いほど多い	600万以上14%、200万未満7%
最近1年間の世帯年収	高いほど多い	1200万以上15%、400万未満9%
現在の満足感	「満足している」が多い 「どちらとも言えない」が最も少ない	「収入」に満足21%、「現在の生活全般」に満足20% 「現在の生活全般」に「どちらとも言えない」9%
これまでの職業経験	「特定の分野でいろいろな仕事をたくさん経験している者」が多い 「わからない」が最も少ない	「特定の分野」で「いろいろな仕事」を「たくさん」経験している者17% 「わからない」5%
生涯を通じたキャリア計画	「自分で考えたい者」で最も多い 「わからない」が最も少ない	「自分で考えていきたい」17% 「わからない」4%
キャリア計画を立てる理由	「海外勤務」「配置転換・出向」「昇進等に備えるため」と回答した者が多い	海外勤務30%、配置転換26%、昇進・昇格23%
職業能力が他社で通用するか	「通用する」と回答した者が多い	通用する17%、ほとんど通用しない5%
職業能力習得に必要なこと	「自発的な取り組みを行う」で最も多い 「わからない」で最も少ない	自発的な取り組み17%、わからない4%

<sup>6</sup> 第4回改訂厚生労働省編職業分類では、大分類「保安の仕事」の中分類は「自衛官」「司法警察職員」「その他の保安の職業」であり、その多くは公務員で構成されている。



ルティング経験者が多かった。さらに、勤務先の従業員規模が大きいほど、個人年収・世帯年収が多いほど、キャリアコンサルティング経験者は多かった。

これらの結果を総合的に考えた場合、キャリアコンサルティング経験の有無は、本人の職場の環境に大きく影響を受けることが確認される。大卒ホワイトカラーが正規社員・正規職員として働く大企業では、キャリアコンサルティングを含むキャリア形成支援施策が全般的に整備されていることが多い。そのため、過去に職業やキャリアに関する何らかの問題を抱えた際、手近にすぐに相談できる体制があった可能性が高い。

個人を取り巻く環境によって、キャリアコンサルティング経験の有無は大きく影響を受けることを示すものであったと言えよう。

第三に、一方で、キャリアコンサルティング経験の有無は、本人の職業やキャリアに対する意識とも密接な関連があった。本章の結果から、現在の満足感が高く、特定の分野でいろいろな仕事を経験しているという自覚があり、生涯を通じたキャリア計画は自分で立てたいと考え、自分の職業能力は他者で通用すると考え、かつ職業能力の習得は自発的な取り組みで行うと回答した者で、キャリアコンサルティングの経験者が多かった。端的に言えば、キャリアや職業に意識が高い者でキャリアコンサルティングの経験者は多かった。

ただし、これらの意識面との関わりに関する結果については、本来、キャリア意識が高い者でキャリアコンサルティングの経験者が多いと解釈する他に、キャリアコンサルティング経験が現在のキャリア意識に影響を与えた可能性も考慮する必要がある。別の角度から次章で検討した後に、詳しく考察することとする。

## (2) キャリアコンサルティングの経験の有無に影響を与える要因

最後に、ここまで検討してきた各要因は相互に関連の深い要因もあるため、そうした関連性を排除した上で、どの要因がキャリアコンサルティング経験の有無に大きな影響を与えるかを検討した。すなわち、キャリアコンサルティング経験ありーなしを被説明変数、ここまでに示した各要因を説明変数とするロジスティック回帰分析を行った（次章でさらに検討を行うキャリア意識の変数を除く）。

図表2-26はその結果を示したものである。図表から以下の諸点を指摘できる。

- ① キャリアコンサルティング経験の有無に影響を与える要因は、「性別」「年齢」「最終学歴」「勤続年数」「転職回数」「勤務先の従業員数」「最近1年間の個人年収」であった。
- ② 「男性」は「女性」と比べてキャリアコンサルティングの経験がある。
- ③ 年齢は概して若い方がキャリアコンサルティングの経験がある。特に、「20代前半」「20代後半」「30代前半」の者は、「50代後半」の者に比べてキャリアコンサルティングの経験がある。
- ④ 最終学歴が高い者の方がキャリアコンサルティングの経験がある。特に、「大卒者」「大学院卒者（理系）」は「中学・高校卒」の者に比べてキャリアコンサルティング経験がある。

- ⑤「勤続年数」は短い方がキャリアコンサルティング経験がある。
- ⑥「転職回数」は多い方がキャリアコンサルティング経験がある。
- ⑦「勤務先全体の従業員数」は多い方がキャリアコンサルティング経験がある。
- ⑧「最近1年間の個人年収」は多い方がキャリアコンサルティング経験がある。

これらの結果をみた場合、やはり20代から30代前半までの勤続年数が短い男性でキャリアコンサルティングの経験が多いことが分かる。転職回数が多い方がキャリアコンサルティングの経験が多いという結果から、この年代の転職相談がキャリアコンサルティングの経験の最も典型的なパターンとして考えうることも示唆される。

ただし、高学歴・大企業・高収入であることもキャリアコンサルティング経験の有無に影響を与える要因であることから、求めればキャリアコンサルティングの機会が得やすい環境にあるか否かも重要であることが分かる。

これらの結果については、次章でまた別の角度から、この回帰分析で含めなかった意識変数も含めて改めて詳しく考察したい。

図表2-26 キャリアコンサルティング経験の有無に影響を与える要因

(ロジスティック回帰分析)

	B	Exp(B)	sig.
性別(1=女性、2=男性)	0.34	1.41	**
年齢(vs.50代後半)			
20代前半	0.92	2.50	**
20代後半	0.61	1.84	**
30代前半	0.54	1.72	**
30代後半	0.22	1.24	
40代前半	-0.01	0.99	
40代後半	-0.22	0.80	
50代前半	-0.06	0.94	
配偶者(1=あり、2=なし)	0.11	1.12	
就業状況(vs.おもに仕事)			
通学のかたわらに仕事	0.45	1.56	
家事などのかたわらに仕事	0.05	1.06	
最終学歴(vs.中学・高等学校)			
専修学校・短大・高専	0.25	1.29	
大学(文系)	0.89	2.44	**
大学(理系)	0.78	2.18	**
大学院(文系)	0.50	1.64	
大学院(理系)	0.64	1.89	**
雇用形態(vs.その他)			
正規	0.47	1.60	
嘱託	0.01	1.01	
契約社員	0.34	1.41	
パートタイム	-0.01	0.99	
派遣社員	0.44	1.55	
勤続年数	-0.26	0.77	**
転職回数	0.37	1.45	**
仕事内容(vs.管理的な仕事)			
専門的・技術的な仕事	0.20	1.22	
事務的な仕事	0.30	1.35	
販売の仕事	0.17	1.19	
サービスの仕事	0.19	1.21	
保安の仕事	-0.03	0.98	
生産工程の仕事	0.58	1.78	
輸送・機械運転の仕事	-0.53	0.59	
建設・採掘の仕事	-1.25	0.29	
運搬・清掃・包装等の仕事	-0.65	0.52	
その他の仕事	-0.26	0.77	
勤務先全体の従業員数	0.07	1.07	**
役職(vs.部長相当職)			
課長相当職	0.40	1.50	
係長、主任、職長相当職	0.20	1.22	
役員	-0.03	0.98	
経営者	0.13	1.14	
役職は特になし	-0.27	0.76	
その他	0.63	1.87	
最近1年間の個人年収	0.19	1.21	**
最近1年間の世帯年収	0.05	1.05	
定数	-3.35	0.04	

※ロジスティック回帰分析。\*\* p&lt;.01

Cox-Snell R2乗は.074(p&lt;.01)

### 第3章 キャリアコンサルティング経験が現在の状況に与える影響

#### 1. キャリアコンサルティング経験の有無による現在の状況の違い

本章では、キャリアコンサルティング経験がある者、ない者を含めて全体のサンプルを用いて、キャリアコンサルティング経験が現在の働き方および意識に与える影響を検討する。

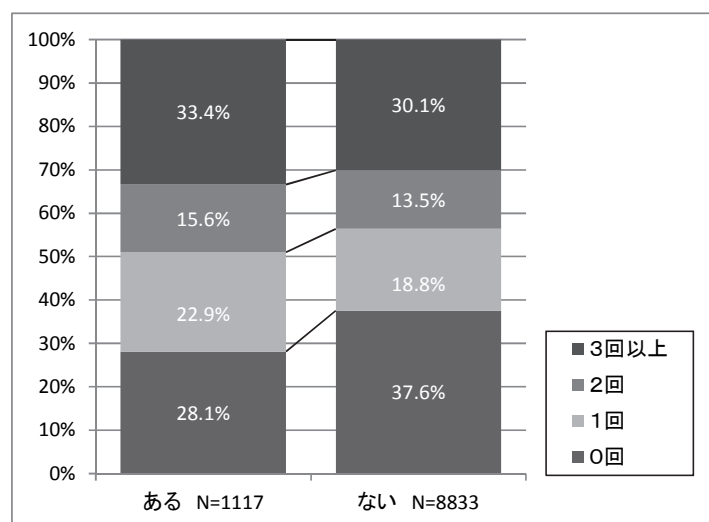
この分析は、本来、前章の分析と同じ意味の分析であるが、前章では回答者属性別にキャリアコンサルティング経験率を検討した。本章ではそれを逆転させて、キャリアコンサルティングの経験の有無で回答者属性がどのように異なるのかを見るものである。

特に、時間的に、キャリアコンサルティング経験の後に生じたとみなすことができる変数を取り上げて検討を行う。このことによってキャリアコンサルティング経験が後の職業生活やキャリアに与えた可能性を議論するための基礎となる情報を整理することができる。後に述べるとおり、ここで取り上げる回答傾向をそのままキャリアコンサルティングの影響によって生じたものであると単純に結論づけることはできないまでも、そのような方向で議論を進める可能性を拓くことに繋がるものと考えられた。

#### 2. 現在の働き方の違い

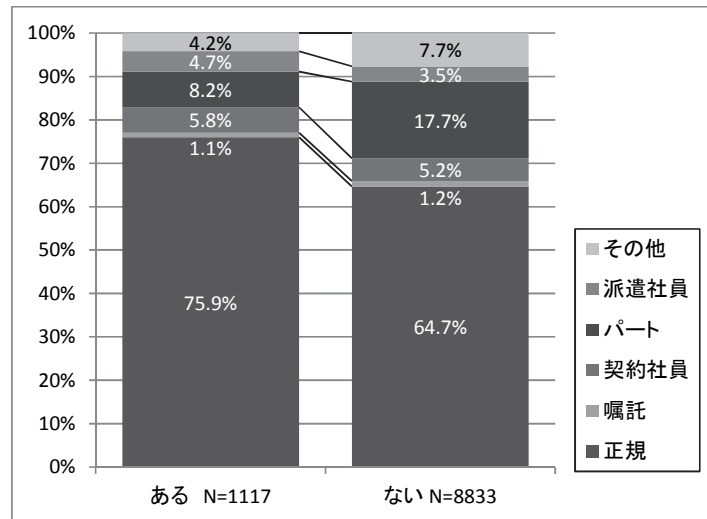
まず、図表3-1には、キャリアコンサルティング経験の有無別の転職回数を示した。図から、大きな差がみられているのは「0回」であり、キャリアコンサルティング経験のある者は28.1%、キャリアコンサルティング経験のない者は37.6%であった。概して、キャリアコンサルティング経験のある者の方が転職回数が多かった。

図表3-1 キャリアコンサルティング経験の有無別の転職回数



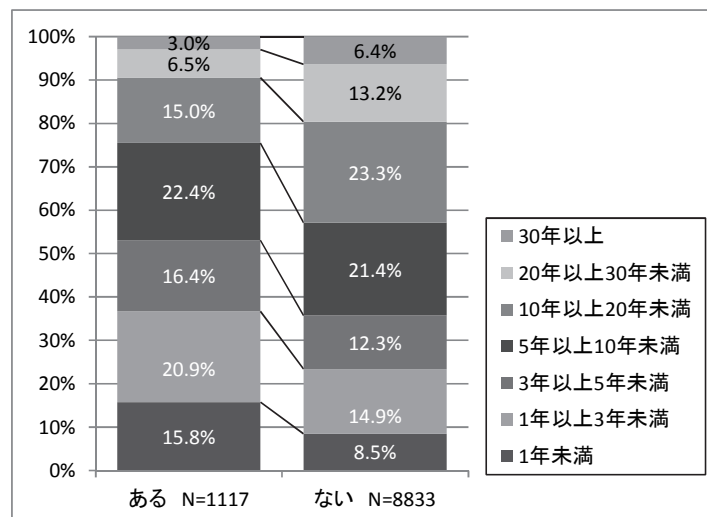
図表3-2には、キャリアコンサルティング経験の有無別の現在の雇用形態を示した。図から、キャリアコンサルティング経験のある者は「正規」(75.9%)が多かったことが示される。一方、キャリアコンサルティング経験のない者は経験ありの者に比べて「パート」(17.7%)が多かった。

図表3-2 キャリアコンサルティング経験の有無別の雇用形態



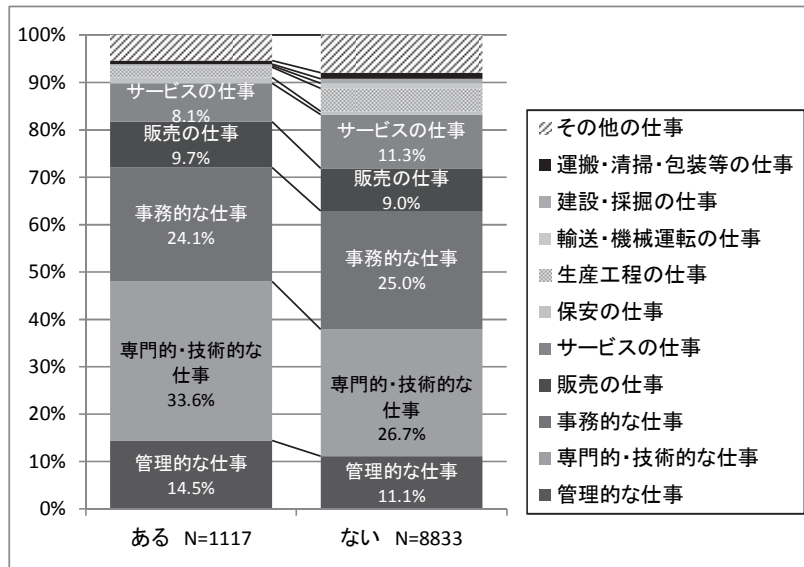
図表3-3には、キャリアコンサルティング経験の有無別に現在の職場での勤続年数を示した。図から、キャリアコンサルティング経験のある者は「1年未満」「1年以上3年未満」「3年以上5年未満」で5割強を占めることが示される。一方、キャリアコンサルティング経験のない者では「1年未満」「1年以上3年未満」「3年以上5年未満」の割合は4割弱であった。概して、キャリアコンサルティング経験のある者の方が現在の職場での勤続年数が短いことが示される。

図表3-3 キャリアコンサルティング経験の有無別の現在の職場での勤続年数



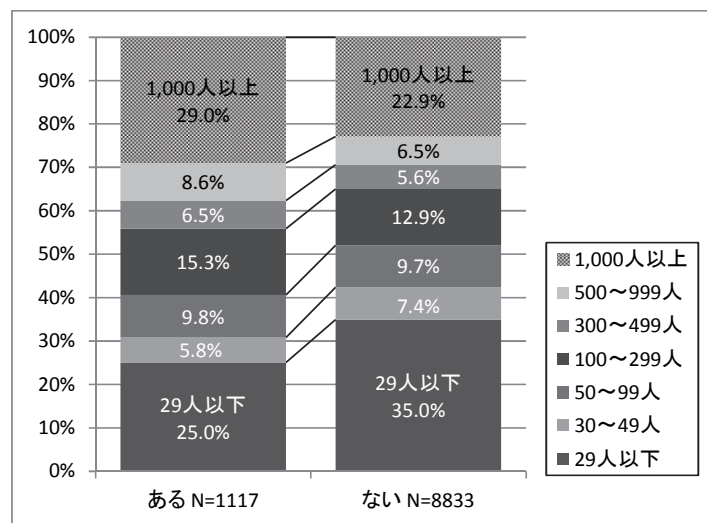
図表3-4には、キャリアコンサルティング経験の有無別の仕事内容を示した。キャリアコンサルティング経験のある者は経験のない者と比べて「専門的・技術的な仕事」(33.6%)、「管理的な仕事」(14.5%)に従事している割合が高かった。

図表3-4 キャリアコンサルティング経験の有無別の仕事内容



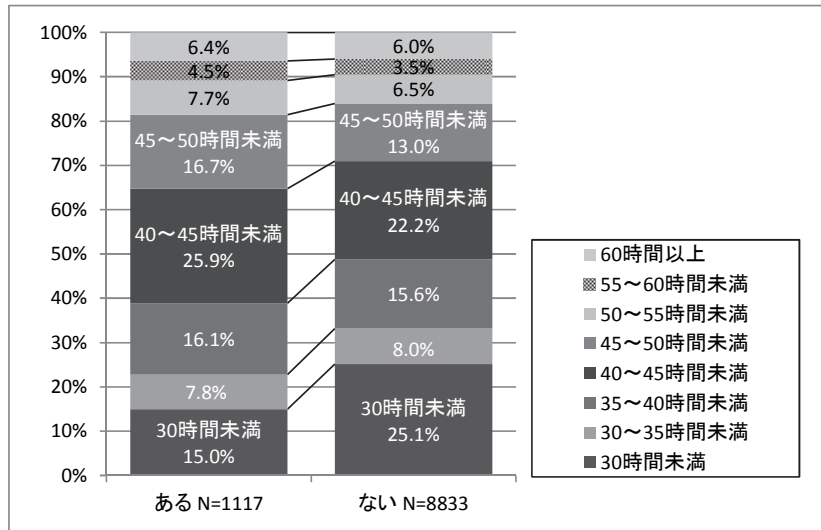
図表3-5には、キャリアコンサルティング経験の有無別の勤務先全体の従業員規模を示した。図から、キャリアコンサルティング経験のある者は「1,000人以上」(29.0%)の大企業に勤務している者が多く、キャリアコンサルティング経験のない者は「29人以下」(35.0%)が多いことが示される。概して、キャリアコンサルティング経験のある者の方が従業員規模が大きい勤務先に所属していることが示された。

図表3-5 キャリアコンサルティング経験の有無別の勤務先全体の従業員規模



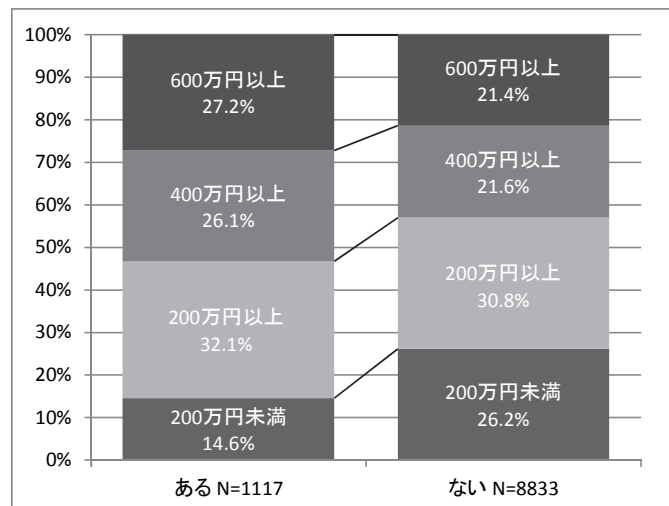
図表3-6には、キャリアコンサルティング経験の有無別の役職を示した。図から、大きく差が見られたのは「役職は特になし」であり、キャリアコンサルティング経験のある者は60.3%、キャリアコンサルティング経験のない者は68.0%であった。概して、キャリアコンサルティング経験のある者の方が、係長や課長などの何らかの役職についている割合が高いことが示された。

図表3-6 キャリアコンサルティング経験の有無別の役職



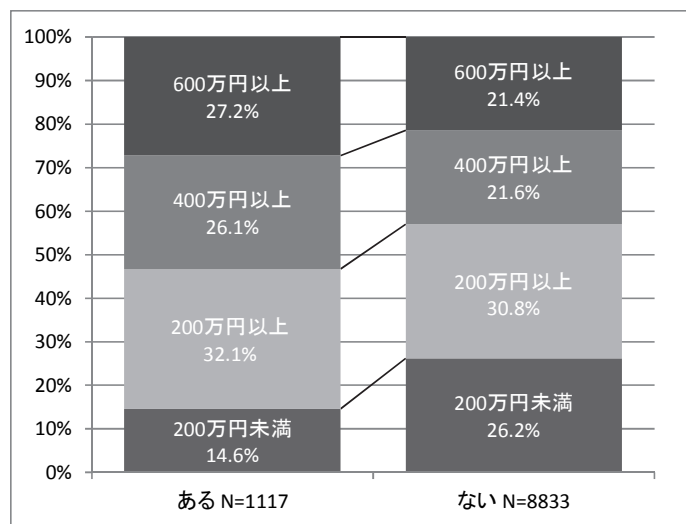
図表3-7には、キャリアコンサルティング経験の有無別の1週間の就業時間(残業含む)を示した。経験の有無で大きな差がみられたのは「40~45時間未満」「45~50時間未満」「30時間未満」であり、キャリアコンサルティング経験のある者は「40~45時間未満」(25.9%)、「45~50時間未満」(16.8%)の者が多く、キャリアコンサルティング経験のない者は「30時間未満」(25.1%)が多かった。概してキャリアコンサルティング経験のある者は労働時間が長く、経験のない者は労働時間が短かったことが示される。

図表3-7 キャリアコンサルティング経験の有無別の1週間の就業時間



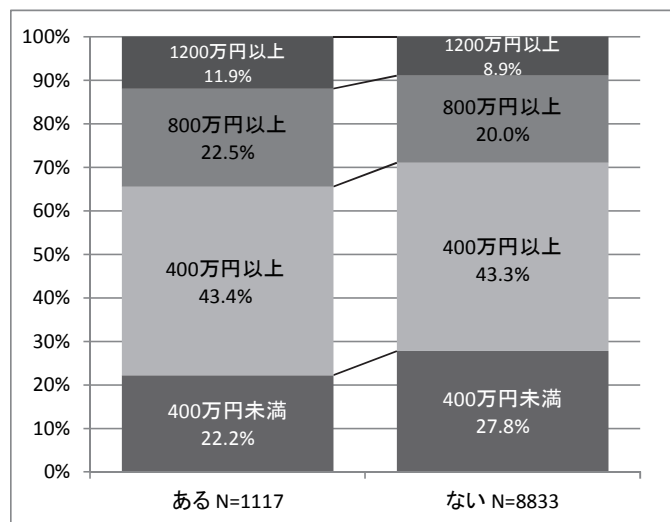
図表3-8には、キャリアコンサルティング経験の有無別の最近1年間の個人年収を示した。キャリアコンサルティング経験のある者はキャリアコンサルティング経験のない者と比べて「600万円未満」(26.1%)、「600万円以上」(27.2%)が多かった。一方、キャリアコンサルティング経験のない者はキャリアコンサルティング経験がある者と比べて「200万円未満」(26.2%)の者が多かった。概して、キャリアコンサルティング経験のある者は年収が高く、経験のない者は年収が低かったことが示される。

図表3-8 キャリアコンサルティング経験の有無別の最近1年間の個人年収



図表3-9には、キャリアコンサルティング経験の有無別の最近1年間の世帯年収を示した。キャリアコンサルティング経験のある者では概して年収が高い世帯が多く、キャリアコンサルティング経験がない者と比べて「1200万円以上」(11.9%)、「800万円以上」(22.5%)が多かった。一方、キャリアコンサルティング経験のない者ではキャリアコンサルティング経験のある者に比べて「400万円未満」(27.8%)の者が多かった。

図表3-9 キャリアコンサルティング経験の有無別の最近1年間の世帯年収

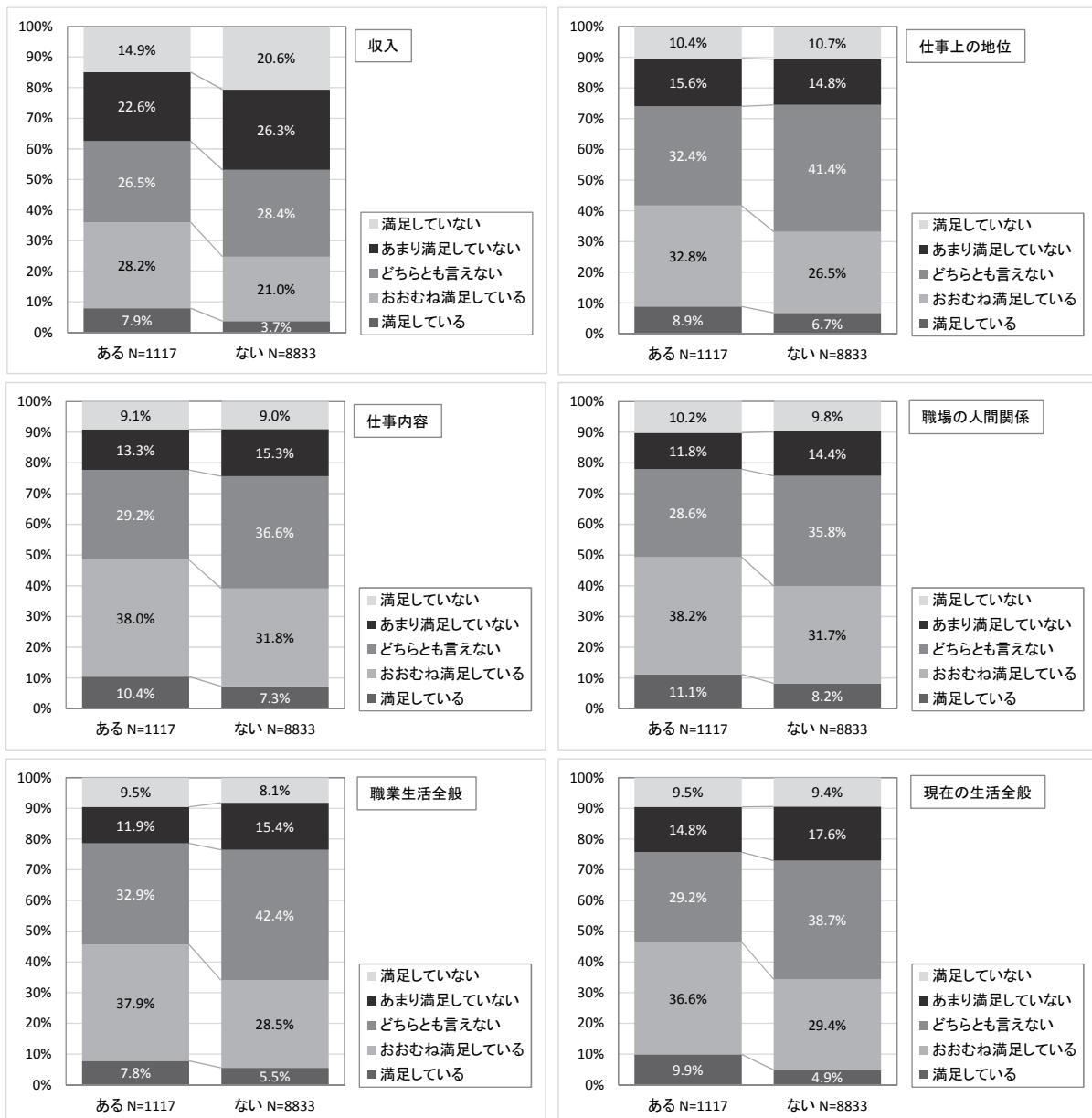




### 3. キャリア意識の違い

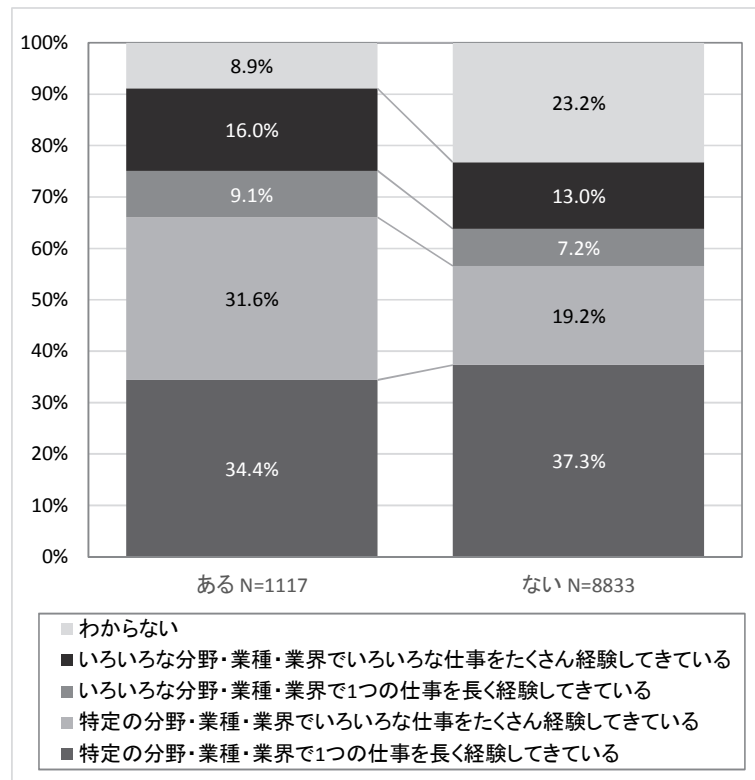
図表3-10には、キャリアコンサルティング経験有無別の現在の満足感を示した。「収入」「仕事上の地位」「仕事内容」「職場の人間関係」「職業生活全般」のどの満足感も回答傾向は類似しており、「満足している」「おおむね満足している」を合計した値はキャリアコンサルティング経験のある者の方が大きかった。例えば、「収入」に対する満足感では、「満足している」「おおむね満足している」を合計した値は、キャリアコンサルティング経験がある者は36.1%であった。それに対してキャリアコンサルティング経験のない者は24.7%であった。その他、「仕事上の地位」「仕事内容」「職場の人間関係」「職業生活全般」「現在の生活全般」のいずれの満足感でもキャリアコンサルティング経験ありと経験なしの間に、10ポイント前後の違いがあることが指摘できる。

図表3-10 キャリアコンサルティング経験の有無別の現在の満足感



図表3-11には、キャリアコンサルティング経験の有無別に自らの職業経験に対する意識をたずねた回答結果を示した。図から、キャリアコンサルティング経験ありでは経験なしに比べて「特定の分野・業種・業界でいろいろな仕事をたくさん経験してきている」(31.6%)が多く、「わからない」(8.9%)が少ないことが示される。一方で、キャリアコンサルティング経験なしは経験ありに比べて「わからない」(23.2%)が多く、「特定の分野・業種・業界でいろいろな仕事をたくさん経験してきている」(19.2%)が少なかった。

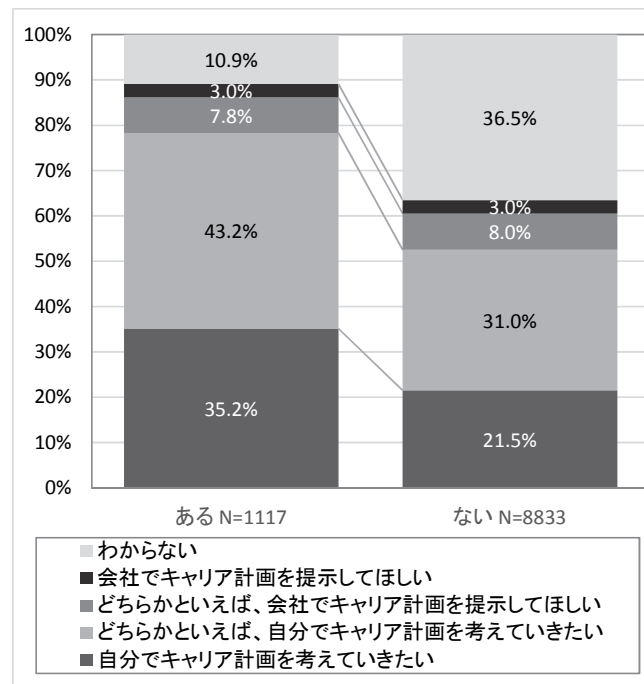
図表3-11 キャリアコンサルティング経験の有無別の職業経験



図表3-12には、キャリアコンサルティング経験の有無別に生涯を通じたキャリア計画に対する考え方を示した。キャリアコンサルティング経験ありでは、「自分でキャリア計画を考えていきたい」(35.2%)および「どちらかといえば、自分でキャリア計画を考えていきたい」(43.2%)が顕著に多かった。一方で、キャリアコンサルティング経験なしでは「わからない」(36.5%)が顕著に多かった。

また、図表3-13には、キャリアコンサルティング経験の有無別に生涯を通じたキャリア計画を立てる理由を示した。本調査項目は複数回答であるが、概してキャリアコンサルティング経験ありの者は○をつけている項目の数が多く、したがって%の値が大きい。特に、キャリアコンサルティング経験なしの者と値の開きが大きいのは「将来の仕事やキャリアアップに備えて」であり、経験ありの者は58.1%、経験なしの者は44.2%であった。その他、「昇進・昇格に備えて」「転職や独立のため」などでも値の開きが大きかった。

図表3-12 キャリアコンサルティング経験の有無別の生涯を通じたキャリア計画



図表3-13 キャリアコンサルティング経験の有無別の生涯を通じたキャリア計画を立てる理由

(複数回答)<sup>1</sup>

	ある N=875	ない N=4636
現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため	49.5%	44.7%
将来の仕事やキャリアアップに備えて	58.1%	44.2%
昇進・昇格に備えて	25.6%	16.4%
配置転換・出向に備えて	12.9%	6.9%
資格取得のため	16.8%	14.6%
転職や独立のため	29.0%	20.1%
海外勤務に備えて	4.1%	1.8%
退職後に備えるため	21.1%	28.4%
その他	4.5%	6.6%

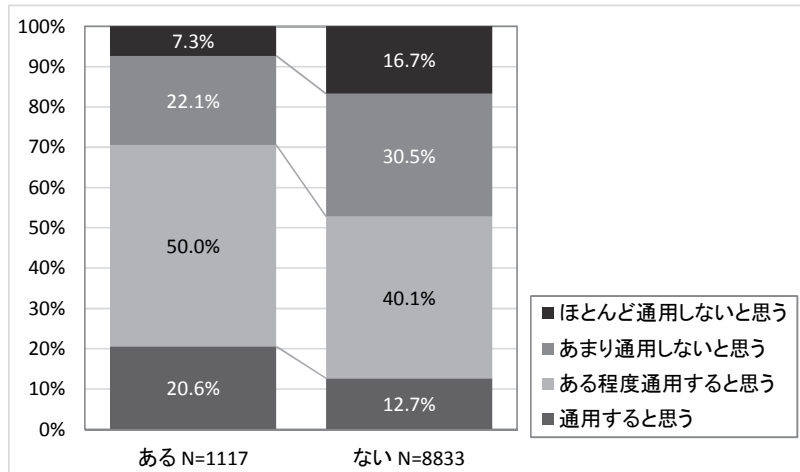
※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所は網かけ、値が小さい箇所は下線を付した。

図表3-14には、キャリアコンサルティング経験の有無別に「職業能力が他社で通用するか否か」に対する考え方を示した。概して、キャリアコンサルティング経験ありでは「通

<sup>1</sup> 本報告書では、クロス表の分析にあたって、 $\chi^2$ 検定を行って1%水準で統計的に有意か否かの確認を行った後、1%水準で有意となった表について残差分析を行い、1%水準で統計的に有意に値が大きいセルまたは有意に値が小さいセルについて解釈を行う手法を用いた。クロス表の分析の後、残差分析を行って、クロス表のどこに特徴があるのかを確認する手法は、統計手法としては一般的であるが、表頭および表側のNの数と照らして期待される数値(期待値)からどの程度大きいか(あるいは小さいか)という言葉を「歪み」を検討する統計手法であるため、表の見目の%の大小関係と直感的にずれる場合がある。そこで、本報告書では便宜上、「相対的に」「他と比較して」のように表記をして、可能な限り表の見目と齟齬のないように記述することを試みた。ただし、本来、当該クロス表が統計的に有意である(≒表頭と表側に関連がみられている)のは、表中の網掛けまたは下線部分に統計的に有意な対応関係があるからであり、そこにこそ特徴的な結果が示されると解釈の方が正確である。本報告書ではクロス表を解釈するにあたって、表面上の大小関係ではなく、むしろ統計的に有意な結果である網掛けまたは下線部分に着目するよう留意されたい。

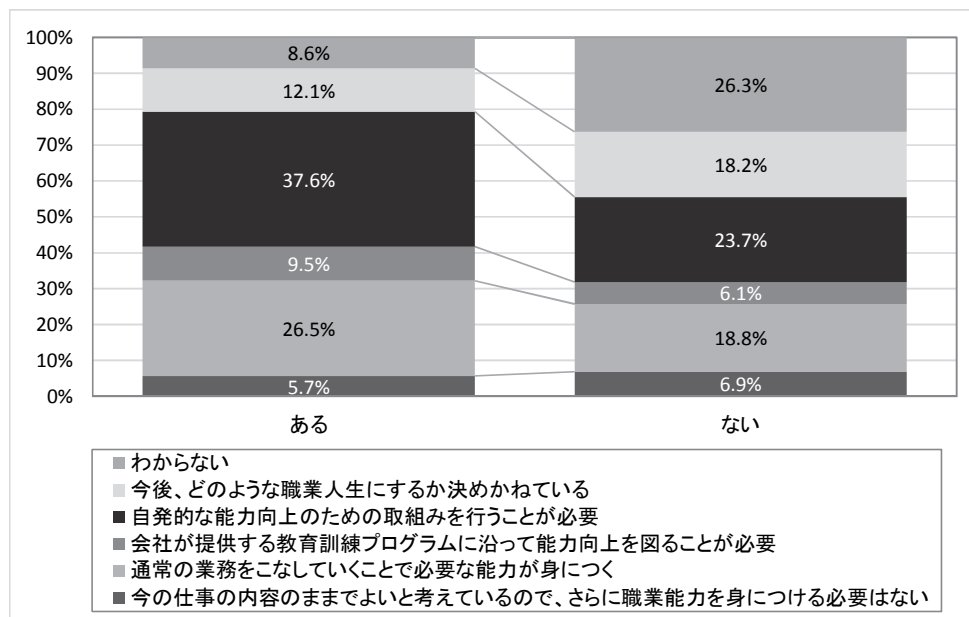
用する」の回答が多かった。具体的には、キャリアコンサルティング経験ありでは「通用すると思う」(20.6%)、「ある程度通用すると思う」(50.0%)であった。一方で、キャリアコンサルティング経験なしでは「通用すると思う」(12.7%)、「ある程度通用すると思う」(40.1)であった。

図表3-14 キャリアコンサルティング経験の有無別の「職業能力が他社で通用するか否か」



図表3-15には、キャリアコンサルティング経験の有無別に、職業能力を習得・獲得するために何が必要かに対する回答を示した。キャリアコンサルティング経験ありは経験なしに比べて「自発的な能力向上のための取組みを行うことが必要」(37.6%)、「通常の業務をこなしていくことで必要な能力が身につく」(26.5%)の回答が多かった。一方、キャリアコンサルティング経験なしは経験ありに比べて「わからない」(26.3%)、「今後、どのような職業人生にするか決めかねている」(18.2%)が多かった。

図表3-15 キャリアコンサルティング経験の有無別の職業能力習得の必要性



#### 4. 本章の結果のまとめ

##### (1) キャリアコンサルティング経験が現在の状況に与える影響

本章では、キャリアコンサルティング経験の有無で現在の状況がいかにより異なるかを検討した。時間的にキャリアコンサルティング経験の後に生じたとみなせる変数を取り上げて検討を行うことで、キャリアコンサルティング経験が後の職業生活やキャリアに与える影響を議論することが可能となるものと考えられた。これは、キャリアコンサルティング経験ありの者と経験なしの者を比較することによって、いわば実験群と統制群を比較する準実験的な手法によるデータと解釈することができる。キャリアコンサルティング経験は必ずしも単純に後の職業生活やキャリアに影響を与えると結論付けることはできないまでも、仮に、そうした因果関係を想定することが可能であるならば、いかなる結論を導出することができるのか、以下に試みに解釈および考察を行うこととする。

図表3-16に、キャリアコンサルティング経験のある者とない者の違いをまとめた。この表から以下の3点を指摘しうる。

図表3-16 キャリアコンサルティングの経験の有無による現在の状況の違い(結果のまとめ)

	「経験あり」の回答者の特徴	「経験なし」の回答者の特徴
転職経験	転職経験ありが7割(72%)	転職経験ありが6割(62%)
雇用形態	正規就労7割(76%)	正規就労6割(65%)
現在の勤務先の勤続年数	3年未満4割弱(36%)	3年未満2割弱(23%)
現在の勤務先の勤続年数	1/3が専門的・技術的職業(34%)	1/4が専門的・技術的職業(27%)
現在の勤務先の勤続年数	3割が1000人以上(29%)	2割が1000人以上(23%)
現在の勤務先の勤続年数	係長+課長相当職で3割弱(28%)	係長+課長相当職で2割(20%)
1週間の就業時間	40~50時間で4割強(43%)	40~50時間で4割弱(35%)
最近1年間の個人年収	600万以上で3割弱(27%)	600万以上で2割(21%)
最近1年間の世帯年収	800万以上で1/3(34%)	800万以上で3割(29%)
現在の満足感	現在の生活全般に満足が5割弱(47%)	現在の生活全般に満足が1/3(34%)
これまでの職業経験	特定の分野でいろいろな仕事をたくさん経験している者が3割(32%)	特定の分野でいろいろな仕事をたくさん経験している者が2割(19%)
生涯を通じたキャリア計画	自分で考えたい者が4割(35%)	自分で考えたい者が2割(22%)
キャリア計画を立てる理由	「将来の仕事やキャリアアップ」が6割弱(58%)	「将来の仕事やキャリアアップ」が4割弱(44%)
職業能力が他社で通用するか	「通用する」が2割(21%)	「通用する」が1割(13%)
職業能力習得に必要なこと	「自発的な取り組み」4割弱(38%)	「自発的な取り組み」2割強(24%)

第一に、キャリアコンサルティング経験のある者は、現在までに転職経験がある者が多い。また、それに伴って現在の会社での勤続件数が短い者も多い。後の章で繰り返し示されるとおり、今回の調査結果では、キャリアコンサルティングは、概して30歳前後に転職を考えて企業外の人材サービス機関を利用した際に多く経験されていることが示された。したがって、結果的に転職に伴ってキャリアコンサルティングが多くなされていることは事実として示される。転職は人の職業生活やキャリアに極めて大きな影響を与えるライフイベントであり、そのため、この時に相談の機会を求める者が多いことが示される。

第二に、キャリアコンサルティング経験のある者は、キャリアコンサルティング経験のな

い者と比べて、概して言えば、役職や年収などを含めた働き方の面で全般的に現在、良好であることも指摘しうる。例えば、キャリアコンサルティング経験のある者は、現在、従業員規模が大きい勤務先で正規就労の形で長時間働き、役職に就き、年収が高い者が多い。すなわち、キャリアコンサルティング的な支援を受けた場合、受けなかった場合と比べれば、ある程度、適切な転職先に転職することが可能となり、結果的に現在、良好な働き方のできる勤務先に勤められていると推察することができる。その際、キャリアコンサルティング経験者では「特定の分野でいろいろな仕事をたくさん経験している者」が多いことにも着目したい。仮に、キャリアコンサルティング経験者が良い転職先に転職していると考えれば、転職にあたって、自らが経験してきた「特定の分野」(≒業種・業界)を変えずに仕事内容を変える方が望ましく感じられている可能性も考えうる。

第三に、しかしながら、やはりキャリアコンサルティングの最大の効果はその後のキャリア意識にあると言える。表に示したとおり、キャリアコンサルティング経験者では、現在の生活に満足し、生涯のキャリア計画は将来の仕事やキャリアに備えて自分で立て、他社でも通用する職業能力を持ち、自発的に職業能力に取り組む者が多い。キャリアコンサルティングの経験が過去の出来事であり、キャリア意識への回答が現在のことである以上、そこに様々な道筋があるとしても一定の対応関係を想定することは可能であると思われる。

## (2) キャリアコンサルティング経験と現在の状況の因果関係

上述のとおり、過去のキャリアコンサルティング経験と現在の状況には一定の対応関係がみられた。しかしながら、この対応関係をいかなる因果関係として考察するには、いくつかの解釈が想定される。第一に、最も素朴にキャリアコンサルティングの効果を大きく評価すれば、過去にキャリアコンサルティングを受けたからこそ、現在、キャリアや職業に対する意識が高いと解釈しうる。キャリアコンサルティングを受けたのは過去の出来事であり、それに対して現在の意識は調査回答時点のものであるため、時系列的からもある程度の妥当性を持つ解釈である。

ただし、第二に、キャリアコンサルティングの効果をより小さく評価するとすれば、もともとキャリアや職業に意識が高い就労者がおり、そうしたタイプの就労者はもともと意識が高いため自らのキャリアや職業に問題意識を持ちやすく、結果的にキャリアコンサルティングにも関心を持ちやすいため、キャリアコンサルティングの経験者が多くなるとも言える。そして、そもそもキャリアや職業に意識が高い者は、その意識の高さから大企業ホワイトカラー正社員の地位を獲得しやすいか、あるいは、逆に大企業ホワイトカラー正社員の地位にあるためにキャリアや職業に対する意識がもともと高かったと想定される。結果的に、キャリアコンサルティングに関心を持てば、その機会を得やすい環境にあったことも考えられる。こうして、キャリアコンサルティングが直接、現在の意識に影響を与えたというよりは、むしろ本来のキャリア意識の高さが、現在のキャリア意識の高さにも、過去のキャリアコンサ

ルティング経験にも影響を与えたとする解釈がありうる。

実際には、この第一の解釈と第二の解釈の中間的・混合的な解釈が妥当であろうと推測される。

例えば、本調査から、1,000人以上の大企業に勤務する大卒正社員ホワイトカラー（事務職、専門職、管理職）に限定して、相談の有無による意識の違いを比較した結果、相談経験のある者は、統計的に有意に、①自分でキャリア計画を考えていきたいと回答し、②それは将来の仕事やキャリアアップや昇進・昇格に備えてであった。③また、職場から自分に求める能力が十分に知らされていると考え、④キャリア開発を考えることについて職場は協力的であり、⑤自らの職業能力は他者でも通用すると考えており、⑥会社が提供する教育訓練に沿って能力向上を図るか、あるいは自発的な能力向上の取り組みを行うことが必要だと考えていた。

すなわち、もともとキャリア意識が高かったためにキャリアに対する関心も高く、したがってキャリアに関する相談をしてみたいとも思いやすく、実際に相談を希望すればキャリアコンサルティングを受ける機会に恵まれる協力的な職場にいた。そして、実際にキャリアコンサルティングを受けた結果、一定程度には効果があり、その時点でのキャリアや職業に関する問題（転職する、仕事内容を変える等）は解消し、よりいっそうキャリアや職業に対する意識は高まったものと推察される。また、そもそもキャリア意識が高いため、キャリアコンサルティングの結果から自らのキャリア形成に有益な手がかりを得やすく、また、キャリアコンサルティングで得た示唆を活かしやすい職場環境にもあることも想定される<sup>2</sup>。

### (3) キャリア形成の循環的な因果関係モデル

このように、本章の結果を穏当に解釈した場合、もともとキャリア意識が高い者はキャリアコンサルティングに関心を持ちやすく、またキャリアコンサルティングを受ける環境にも恵まれているため、実際にキャリアコンサルティングの経験した者が多く、結果的に現在のキャリア意識の高さに結びついているといった、ある種の循環的な因果関係があると整理することができよう。

本来、もともと資質や機会に恵まれた者に支援が提供されることで、よりいっそう資質や機会が増加する結果はキャリア理論にいう「雪だるま効果」の1つであり、キャリア支援研

<sup>2</sup> なお、キャリアコンサルティングの効果をもっと過小に評価する解釈として、もともとキャリア意識が高い個人がいて、何もせずに今に至れば本来、本章の結果で現れた以上に、満足感はじめ各種のキャリア意識は極めて高かったかもしれないのに、過去にキャリアコンサルティングを経験したがために逆に悪影響があって、もともとのキャリア意識はかなり低められ、せいぜい本章の結果に示された程度の意識の高さぐらいに押しとどめられてしまったという解釈がありうる。この解釈の可能性を全く否定するものではないが、これまでの先行研究の結果から、個別相談が効果的なキャリアガイダンス手法であることは既にある程度まで認められているため、妥当ではないと思われる。ただし、ある面でこの解釈に考慮の余地があるのは、例えば、若年の頃の高すぎるアスピレーション（野望、志望、希望）を現実的な範囲内にクールダウン（冷却）し、適切な方向に導くということは現状でも行われており、キャリアコンサルティングが常に本章で言うところのキャリア意識を高める、アップする、強化する方向で関わるばかりではないことに留意する必要があるからである。

究においてよく観察される（労働政策研究・研修機構，2010 キャリア教育に関する研究でも類似の結果）。今回の結果もキャリア形成の良循環と悪循環が想定され、その転轍点にキャリアコンサルティングを置く理論的なモデルを考えることができる（図表3-17参照）。

このキャリアコンサルティングとキャリア形成の循環モデルからは、何点かの示唆が得られる。第一に、キャリアコンサルティングの効果とは具体的に問題を解決することもさることながら、本来、キャリア形成の悪循環にある者を良い循環へと方向転換をさせることにあると言えよう。キャリア意識が低く、それ故、キャリアや職業の面で十分に自らのスキルや知識を活用して切れていなかった場合、キャリアコンサルティングを経験することによって、まずは意識が変化し、意識の変化に伴って働き方が変化し、働き方が変化することによって仕事の成果や処遇、働く場所も良い方向に向かうことが期待できる。キャリアコンサルティングによって眼前の直接的な問題解決がなされるのみならず、中長期的なキャリア形成の良い循環へと入っていくきっかけとなることが、キャリアコンサルティングの重要な効果として考えられる。

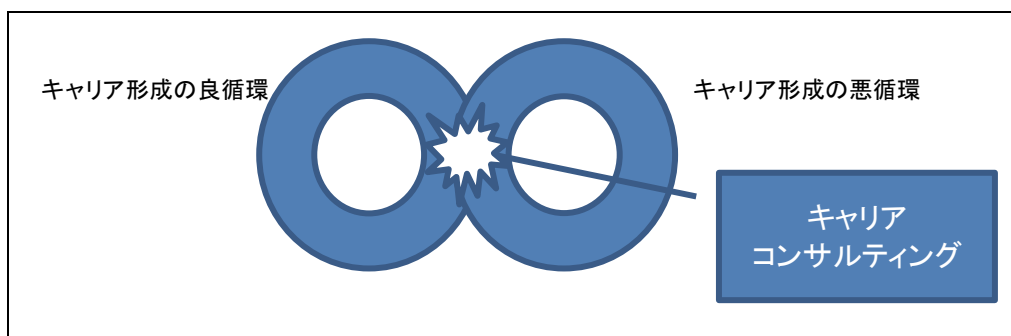
したがって、第二に、現在、順風満帆で働くことができていると感じている者にとっても、キャリアコンサルティングは効果を発揮すると期待される。現在、特に問題を抱えていないとしても、その方向性を維持し、さらに強化するためにもキャリアコンサルティングは有効に機能する。また、現在は良いとしても、潜在的に何らかの方向転換を考える必要が生じている場合もある。そうした方向転換を考えるきっかけとしてもキャリアコンサルティングは機能することが期待される。キャリアの行く先の方向を変化させる転轍点として作用する以上、足下のわずかなポイントの切り替えが中長期的に大きな方向の変化へと結びついていくことはおおむね予測されることでもある。

第三に、こうしてキャリアコンサルティングの効果の1つとして、短期的な問題解決と同様の重みをもって、中長期的な方向転換という機能があるとするれば、この取り組みは一定の期間ごとに定期的になされる必要があるということも言うことができるであろう。長いキャリアの最終地点に自分なりの遠大なキャリア目標を置いてそれを目指すのだとしても、そこに至るまでに何度か方向があっているのか確認をする必要がある。そもそも、確認をした結果、長期的な目標を変化させていくことも十分に考える。また、そうした大げさなキャリア目標を持たないとしても、現在の自分の働き方で良いのか、良いとすればさらに続けていくにはどうすれば良いのか、何か少し変えればもう少し良くなることあるのか等、定期的に検討することには大きな意義があると言えよう。この意味で、定期的に相談機会を提供しようとするセルフキャリアドックのような試みには重要な意義があると言えるであろう。

図表3-17のモデルからは、キャリアコンサルティングには、クライアントの具体的な「問題解決」の他に、「方向転換」や「現状確認」という機能があることも明らかになる。今後は「方向転換」や「現状確認」といった機能にも。従来以上に着目をしていく必要がある。



図表3-17 キャリアコンサルティングとキャリア形成の循環モデル



## 第4章 キャリアコンサルティングの実態①－相談内容

### 1. 全般的な傾向

本章では、キャリアコンサルティング経験がある者を対象として、その相談内容について検討を行う。過去に相談を経験した回答者がどのような内容の相談を行ったのかを整理し、現在、行われている職業やキャリアに関する相談の実態を明らかにすることは、今後のキャリアコンサルティングを考える上でも最も基本的な情報となる。

また、調査回答者の属性との関連を検討することで、どのような人がどのような相談をしたのかを明らかにすることができる。このことによって、キャリアコンサルティングが留意すべき対象層別の特徴についても何らかの示唆を与えうるものと考えられる。

図表4-1にキャリアコンサルティングの相談内容を示した。最も多い相談内容は「転職」(53.8%)であった。次いで「仕事内容」(35.3%)、「自分の職業の向き不向き」(24.8%)、「賃金や処遇」(22.0%)、「モチベーション・アップ」(18.3%)と続いていた。

図表4-1 キャリアコンサルティングの相談内容

転職	53.8%
仕事内容	35.3%
自分の職業の向き不向き	24.8%
賃金や処遇	22.0%
モチベーション・アップ	18.3%
職業能力の開発・能力アップ	16.5%
学生時代の就職活動	14.9%
将来のキャリア計画	14.8%
職場の上司との人間関係	13.5%
残業や労働負荷	11.2%
(学生時代以外の)就職活動、求職活動	10.8%
精神面の病気・不調	10.7%
資格取得	10.0%
職場の同僚との人間関係	8.8%
配置転換・出向・転籍	6.0%
昇進・昇格	4.5%
職場の部下との人間関係	4.2%
結婚・出産・育児	3.9%
会社の倒産・リストラ	3.8%
その他の病気・入院	3.4%
その他の個人的な深刻な悩み	3.3%
職場外の人との人間関係	3.0%
定年後の就職、仕事	2.8%
人間関係以外の仕事上のトラブル	2.6%
進学・留学など	2.5%
家族の介護	2.5%
その他(職業選択)	1.3%
その他(労働条件)	0.4%
その他(個人的なこと)	0.4%
その他(能力開発)	0.2%
その他(人間関係のトラブル)	0.2%

## 2. 性別・年齢別・配偶者の有無別の相談内容の特徴

図表4-2は、キャリアコンサルティングの相談内容を性別に集計したものである。男性で多かった相談内容の上位3つは「転職」(54.2%)、「仕事内容」(29.4%)、「自分の職業の向き不向き」(21.6%)であった。女性も同様に相談内容の多い順から「転職」(53.0%)、「仕事内容」(47.0%)、「自分の職業の向き不向き」(31.2%)であった。この点、男女で相談内容を多い順に並べて比較検討した場合には大きな違いは見られなかった。

図表4-2 性別のキャリアコンサルティングの相談内容(複数回答)<sup>1</sup>

	男性	女性
学生時代の就職活動	14.1%	16.4%
(学生時代以外)の就職活動、求職活動	9.8%	12.9%
転職	54.2%	53.0%
会社の倒産・リストラ	3.5%	4.3%
定年後の就職、仕事	3.8%	0.8%
その他(職業選択)	0.9%	1.9%
自分の職業の向き不向き	21.6%	31.2%
モチベーション・アップ	18.8%	17.2%
職業能力の開発・能力アップ	15.8%	17.7%
資格取得	9.0%	12.1%
進学・留学など	2.3%	3.0%
将来のキャリア計画	14.0%	16.4%
その他(能力開発)	0.1%	0.3%
仕事内容	29.4%	47.0%
賃金や処遇	19.9%	26.3%
残業や労働負荷	9.1%	15.3%
配置転換・出向・転籍	5.0%	8.1%
昇進・昇格	4.4%	4.6%
その他(労働条件)	0.3%	0.8%
職場の同僚との人間関係	7.2%	11.8%
職場の上司との人間関係	12.3%	15.9%
職場の部下との人間関係	4.3%	4.0%
職場外の人との人間関係	2.8%	3.2%
人間関係以外の仕事上のトラブル	2.1%	3.5%
その他(人間関係のトラブル)	0.1%	0.3%
精神面の病気・不調	10.5%	11.0%
その他の病気・入院	3.8%	2.7%
家族の介護	2.4%	2.7%
結婚・出産・育児	2.8%	6.2%
その他の個人的な深刻な悩み	2.6%	4.8%
その他(個人的なこと)	0.5%	0.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを付した。

<sup>1</sup> 本報告書では、クロス表の分析にあたって、 $\chi^2$ 検定を行って1%水準で統計的に有意か否かの確認を行った後、1%水準で有意となった表について残差分析を行い、1%水準で統計的に有意に値が大きいセルまたは有意に値が小さいセルについて解釈を行う手法を用いた。クロス表の分析の後、残差分析を行って、クロス表のどこに特徴があるのかを確認する手法は、統計手法としては一般的であるが、表頭および表側のNの数と照らして期待される数値(期待値)からどの程度大きいか(あるいは小さいか)という言わば「歪み」を検討する統計手法であるため、表の見目の%の大小関係と直感的にずれる場合がある。そこで、本報告書では便宜上、「相対的に」「他と比較して」のように表記をして、可能な限り表の見目と齟齬のないように記述することを試みた。ただし、本来、当該クロス表が統計的に有意である(=表頭と表側に関連がみられている)のは、表中の網掛けまたは下線部分に統計的に有意な対応関係があるからであり、そこにこそ特徴的な結果が示されると解釈の方が正確である。本報告書ではクロス表を解釈するにあたって、表面上の大小関係ではなく、むしろ統計的に有意な結果である網掛けまたは下線部分に着目するよう留意されたい。

ただし、同じ相談内容について男女でどちらが多いかを検討した場合、統計的に有意に異なる結果が見られる箇所がみられた。まず「自分の職業の向き不向き」は男性 21.6%、女性 31.2%で女性の方が多かった。同様に「仕事内容」は男性 29.4%、女性 47.0%、「残業や労働負荷」は男性 9.1%、女性 15.3%、「結婚・出産・育児」は男性 2.8%、女性 6.2%といずれも女性の方が多かった。男性の方が多かった相談内容は「定年後の就職、仕事」であり、男性 3.8%、女性 0.8%だった。

女性の方がどの相談内容でもおおむね男性より高い割合を示す理由として、本質問項目が複数回答であるために、女性の方が男性よりも複数の項目について相談したと回答した割合が高いことが考えられた。このことを検討するために、男女別に、本質問項目に○を何個つけたかを数え上げた結果、女性では平均 3.6 個 (SD=2.7)、男性平均 2.9 個 (SD=2.5) であり、統計的に有意に女性の方が多かった。すなわち、女性の方がキャリアコンサルタントに相談に訪れた時に、いくつかの複合的な相談事が重複した形の相談内容を持ち込むことが多く、男性では相対的に持ち込む相談内容の個数が少ないものと考えられる。

図表 4-3 には、年齢別のキャリアコンサルティングの相談内容を示した。表から、20 代後半から 40 代までは、上位 3 位は「転職」「仕事内容」「自分の職業の向き不向き」あることが分かる。加えて、各年代に特徴的な相談内容が散見される。例えば「20 代前半」では「学生時代の就職活動」、40 代後半および 50 代後半では「賃金や処遇」、50 代前半では「モチベーション・アップ」である。

また、図表 4-4 には、年齢別のキャリアコンサルティングの相談内容を、図表 4-3 とは異なる形で示した。1%水準で統計的に有意な箇所に着目して、主だった結果を解釈すると次の 3 点を指摘できる。

第一に、20 代では他の年代に比べて高い割合を示す相談内容が多く、就職活動、職場の上司の人間関係、精神面の不調が高い割合を示していた。就職および職場への適応をめぐる相談内容が中心であったと言える。また、20 代後半では結婚・出産・育児なども他の年代と比べて多い相談内容であった。

第二に、30 代は転職の相談が他の年代に比べて多かった。

第三に、40 代では特に特徴的な項目はみられず、50 代に至って、定年後の就職・仕事の相談内容が相対的に多かった。

なお、図表 4-5 には、年代別のキャリアコンサルティングの相談内容のうち、上述した統計的に有意な結果の示された項目のみを図示した。基本的に相談内容は「転職」が多いが、20 代前半は「学校時代の就職活動」「(学生時代以外の) 就職活動、求職活動」を挙げた回答者が多かった。また、「精神面の病気・不調」「職場の上司との人間関係」も多かった。20 代後半には「結婚・出産・育児」も僅かに多かった。これらは年代が高くなるにつれて、漸減する傾向があるところに共通点がみられる。結局、20 代は就職や職場への適応、私生活面での大きな変化が重なるために、相対的に相談ニーズが多岐にわたり、それ故、量的にも多く

なることがうかがえる。ただし、年代が高くなるにつれて増える相談内容もあり、例えば「定年後の就職、仕事」はその典型的なものであったと言える。

図表4-3 年齢別のキャリアコンサルティングの相談内容①(複数回答)

	20代 前半		20代 後半
学生時代の就職活動	47.1%	転職	49.7%
仕事内容	39.1%	仕事内容	39.8%
自分の職業の向き不向き	29.7%	自分の職業の向き不向き	32.3%
転職	23.9%	学生時代の就職活動	25.5%
(学生時代以外の)就職活動、求職活動	23.2%	モチベーション・アップ	24.8%
モチベーション・アップ	23.2%	賃金や処遇	24.2%
職場の上司との人間関係	22.5%	職場の上司との人間関係	21.1%
精神面の病気・不調	20.3%	職業能力の開発・能力アップ	18.0%
賃金や処遇	19.6%	(学生時代以外の)就職活動、求職活動	17.4%
職業能力の開発・能力アップ	18.1%	将来のキャリア計画	16.8%

	30代 前半		30代 後半
転職	62.8%	転職	65.9%
仕事内容	34.6%	仕事内容	37.6%
自分の職業の向き不向き	27.1%	自分の職業の向き不向き	28.8%
モチベーション・アップ	23.9%	賃金や処遇	28.2%
賃金や処遇	23.9%	職業能力の開発・能力アップ	18.8%
将来のキャリア計画	19.1%	モチベーション・アップ	13.5%
職業能力の開発・能力アップ	16.0%	将来のキャリア計画	13.5%
職場の上司との人間関係	14.4%	残業や労働負荷	12.9%
精神面の病気・不調	13.3%	資格取得	10.6%
学生時代の就職活動	12.2%	職場の上司との人間関係	10.6%

	40代 前半		40代 後半
転職	59.7%	転職	60.0%
仕事内容	41.0%	仕事内容	28.6%
自分の職業の向き不向き	28.5%	賃金や処遇	21.9%
賃金や処遇	22.9%	自分の職業の向き不向き	17.1%
職業能力の開発・能力アップ	15.3%	職業能力の開発・能力アップ	17.1%
将来のキャリア計画	13.2%	モチベーション・アップ	16.2%
モチベーション・アップ	12.5%	精神面の病気・不調	12.4%
残業や労働負荷	12.5%	資格取得	11.4%
資格取得	10.4%	将来のキャリア計画	10.5%
職場の上司との人間関係	10.4%	職場の上司との人間関係	9.5%

	50代 前半		50代 後半
転職	49.0%	転職	54.1%
仕事内容	27.5%	仕事内容	27.5%
モチベーション・アップ	13.7%	賃金や処遇	17.4%
職業能力の開発・能力アップ	13.7%	モチベーション・アップ	13.8%
自分の職業の向き不向き	11.8%	職業能力の開発・能力アップ	12.8%
賃金や処遇	11.8%	将来のキャリア計画	12.8%
将来のキャリア計画	10.8%	自分の職業の向き不向き	11.9%
職場の上司との人間関係	7.8%	定年後の就職、仕事	9.2%
会社の倒産・リストラ	6.9%	配置転換・出向・転籍	7.3%
職場の同僚との人間関係	6.9%	職場の上司との人間関係	7.3%

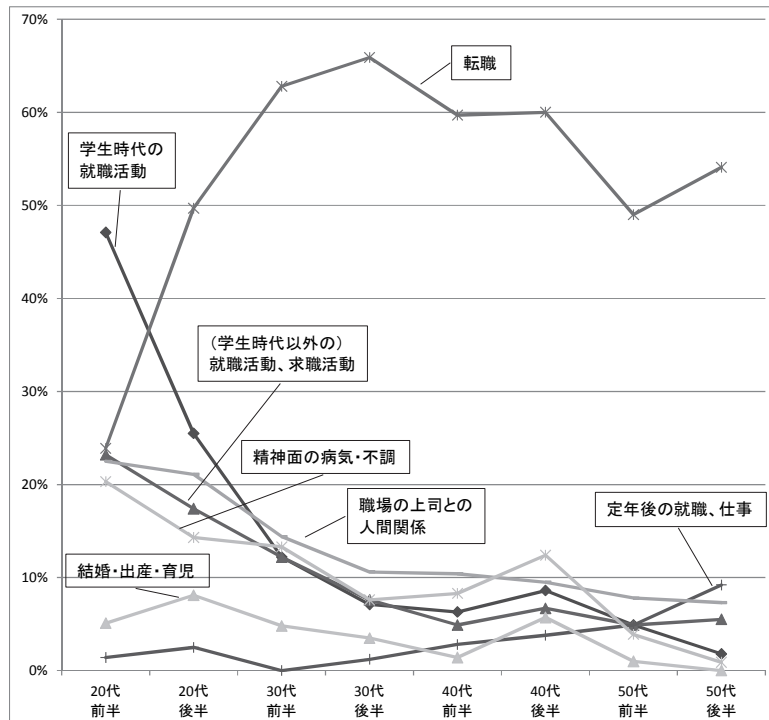
図表4-4 年齢別のキャリアコンサルティングの相談内容②(複数回答)

	20代 前半 N=138	20代 後半 N=161	30代 前半 N=188	30代 後半 N=170	40代 前半 N=144	40代 後半 N=105	50代 前半 N=102	50代 後半 N=109	全体
学生時代の就職活動	47.1%	25.5%	12.2%	7.1%	6.3%	8.6%	4.9%	1.8%	14.9%
(学生時代以外の)就職活動、求職活動	23.2%	17.4%	12.2%	7.6%	4.9%	6.7%	4.9%	5.5%	10.8%
転職	23.9%	49.7%	62.8%	65.9%	59.7%	60.0%	49.0%	54.1%	53.8%
会社の倒産・リストラ	0.7%	3.7%	2.1%	3.5%	3.5%	6.7%	6.9%	5.5%	3.8%
定年後の就職、仕事	1.4%	2.5%	0.0%	1.2%	2.8%	3.8%	4.9%	9.2%	2.8%
その他(職業選択)	1.4%	0.0%	1.1%	2.4%	2.1%	1.9%	1.0%	0.0%	1.3%
自分の職業の向き不向き	29.7%	32.3%	27.1%	28.8%	28.5%	17.1%	11.8%	11.9%	24.8%
モチベーション・アップ	23.2%	24.8%	23.9%	13.5%	12.5%	16.2%	13.7%	13.8%	18.3%
職業能力の開発・能力アップ	18.1%	18.0%	16.0%	18.8%	15.3%	17.1%	13.7%	12.8%	16.5%
資格取得	11.6%	12.4%	10.6%	10.6%	10.4%	11.4%	4.9%	5.5%	10.0%
進学・留学など	3.6%	5.6%	0.5%	3.5%	2.1%	1.9%	1.0%	0.9%	2.5%
将来のキャリア計画	17.4%	16.8%	19.1%	13.5%	13.2%	10.5%	10.8%	12.8%	14.8%
その他(能力開発)	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%	0.2%
仕事内容	39.1%	39.8%	34.6%	37.6%	41.0%	28.6%	27.5%	27.5%	35.3%
賃金や処遇	19.6%	24.2%	23.9%	28.2%	22.9%	21.9%	11.8%	17.4%	22.0%
残業や労働負荷	15.2%	16.8%	12.2%	12.9%	12.5%	5.7%	3.9%	3.7%	11.2%
配置転換・出向・転籍	6.5%	6.8%	4.3%	8.8%	6.3%	3.8%	2.9%	7.3%	6.0%
昇進・昇格	2.9%	3.1%	3.2%	7.6%	6.9%	4.8%	2.0%	4.6%	4.5%
その他(労働条件)	0.0%	0.0%	0.0%	1.2%	0.0%	0.0%	1.0%	1.8%	0.4%
職場の同僚との人間関係	10.9%	13.7%	7.4%	7.6%	8.3%	7.6%	6.9%	6.4%	8.8%
職場の上司との人間関係	22.5%	21.1%	14.4%	10.6%	10.4%	9.5%	7.8%	7.3%	13.5%
職場の部下との人間関係	2.9%	7.5%	5.3%	2.9%	3.5%	3.8%	2.0%	4.6%	4.2%
職場外の人との人間関係	3.6%	4.3%	5.3%	2.4%	0.7%	1.9%	1.0%	2.8%	3.0%
人間関係以外の仕事上のトラブル	2.2%	4.3%	1.1%	2.9%	2.1%	2.9%	2.9%	2.8%	2.6%
その他(人間関係のトラブル)	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%	0.2%
精神面の病気・不調	20.3%	14.3%	13.3%	7.6%	8.3%	12.4%	3.9%	0.9%	10.7%
その他の病気・入院	3.6%	6.8%	3.7%	2.9%	1.4%	3.8%	3.9%	0.0%	3.4%
家族の介護	2.2%	3.7%	2.7%	1.8%	1.4%	2.9%	3.9%	1.8%	2.5%
結婚・出産・育児	5.1%	8.1%	4.8%	3.5%	1.4%	5.7%	1.0%	0.0%	3.9%
その他の個人的な深刻な悩み	6.5%	3.7%	2.1%	2.4%	3.5%	0.0%	5.9%	2.8%	3.3%
その他(個人的なこと)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	2.0%	0.9%	0.4%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、値が小さい箇所に下線を付した。

また、図表4-6には、配偶者の有無別のキャリアコンサルティングの相談内容を示したが、基本的にはここまで示した年齢別の結果をなぞるものであった。すなわち、「配偶者なし」の者は年齢が若いので「配偶者あり」と比べて「学生時代の就職活動」「(学生時代以外の)就職活動、求職活動」「自分の職業の向き不向き」の回答が多かった。一方で、「配偶者あり」では「転職」「定年後の就職、仕事」の回答が「配偶者なし」と比べて多かった。

図表4-5 年齢別のキャリアコンサルティングの相談内容③(複数回答)



図表4-6 配偶者の有無別のキャリアコンサルティングの相談内容

	あり N=542	なし N=575
学生時代の就職活動	10.0%	19.5%
(学生時代以外の)就職活動、求職活動	7.0%	14.4%
転職	58.1%	49.7%
会社の倒産・リストラ	3.9%	3.7%
定年後の就職、仕事	4.2%	1.4%
その他(職業選択)	1.3%	1.2%
自分の職業の向き不向き	20.3%	29.0%
モチベーション・アップ	19.9%	16.7%
職業能力の開発・能力アップ	15.5%	17.4%
資格取得	9.4%	10.6%
進学・留学など	2.2%	2.8%
将来のキャリア計画	13.8%	15.7%
その他(能力開発)	0.0%	0.3%
仕事内容	32.5%	37.9%
賃金や処遇	23.1%	21.0%
残業や労働負荷	11.4%	11.0%
配置転換・出向・転籍	6.5%	5.6%
昇進・昇格	6.1%	3.0%
その他(労働条件)	0.9%	0.0%
職場の同僚との人間関係	9.0%	8.5%
職場の上司との人間関係	11.8%	15.1%
職場の部下との人間関係	4.6%	3.8%
職場外の人との人間関係	2.6%	3.3%
人間関係以外の仕事上のトラブル	2.4%	2.8%
その他(人間関係のトラブル)	0.0%	0.3%
精神面の病気・不調	9.0%	12.2%
その他の病気・入院	3.0%	3.8%
家族の介護	3.3%	1.7%
結婚・出産・育児	5.4%	2.6%
その他の個人的な深刻な悩み	2.8%	3.8%
その他(個人的なこと)	0.4%	0.3%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛け、値が小さい箇所に下線を付した。

### 3. 最終学歴・転職経験別の相談内容の特徴

図表4-7には、最終学歴別のキャリアコンサルティングの相談内容を示した。最終学歴が「中学・高校学校」の者は「自分の職業の向き不向き」、「大学院（文系）」の者は「職場の同僚との人間関係」の相談内容が、他と比べて統計的に有意に多かった。ただし、概して言えば、最終学歴別の相談内容には明確な傾向がみられたとは言い難い結果であった。

図表4-7 最終学歴別のキャリアコンサルティングの相談内容（複数回答）

	中学・ 高等 学校 N=156	専修 学校・ 短大・ 高専 N=178	大学 (文系) N=463	大学 (理系) N=219	大学院 (文系) N=30	大学院 (理系) N=71
学生時代の就職活動	9.0%	11.8%	16.4%	16.9%	26.7%	14.1%
(学生時代以外)の就職活動、求職活動	14.1%	10.1%	9.7%	12.8%	13.3%	5.6%
転職	50.6%	50.0%	56.4%	51.1%	50.0%	63.4%
会社の倒産・リストラ	7.1%	3.4%	3.2%	3.7%	6.7%	0.0%
定年後の就職、仕事	1.3%	3.4%	2.6%	4.6%	0.0%	1.4%
その他(職業選択)	1.3%	3.4%	0.9%	0.5%	0.0%	1.4%
自分の職業の向き不向き	36.5%	21.3%	25.7%	20.1%	10.0%	22.5%
モチベーション・アップ	17.9%	22.5%	16.8%	19.6%	10.0%	16.9%
職業能力の開発・能力アップ	18.6%	19.1%	15.8%	15.5%	20.0%	11.3%
資格取得	15.4%	11.2%	9.3%	8.2%	13.3%	4.2%
進学・留学など	1.9%	3.4%	1.7%	2.7%	10.0%	2.8%
将来のキャリア計画	13.5%	12.4%	15.8%	13.2%	33.3%	14.1%
その他(能力開発)	0.0%	0.6%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%
仕事内容	42.3%	39.3%	34.1%	30.6%	26.7%	35.2%
賃金や処遇	23.7%	25.3%	23.1%	18.7%	13.3%	16.9%
残業や労働負荷	12.8%	16.9%	10.2%	11.0%	0.0%	5.6%
配置転換・出向・転籍	2.6%	6.7%	6.3%	6.4%	10.0%	7.0%
昇進・昇格	7.7%	4.5%	2.8%	5.0%	3.3%	7.0%
その他(労働条件)	0.6%	1.1%	0.2%	0.5%	0.0%	0.0%
職場の同僚との人間関係	14.1%	14.0%	6.9%	5.0%	16.7%	4.2%
職場の上司との人間関係	14.1%	16.3%	13.4%	11.9%	16.7%	9.9%
職場の部下との人間関係	5.1%	5.1%	5.0%	2.3%	3.3%	1.4%
職場外の人との人間関係	1.9%	5.6%	3.0%	0.9%	6.7%	2.8%
人間関係以外の仕事上のトラブル	2.6%	4.5%	2.4%	1.8%	6.7%	0.0%
その他(人間関係のトラブル)	0.0%	0.6%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%
精神面の病気・不調	14.1%	15.2%	9.7%	7.8%	10.0%	7.0%
その他の病気・入院	2.6%	4.5%	3.5%	4.6%	0.0%	0.0%
家族の介護	1.3%	4.5%	2.8%	1.8%	0.0%	1.4%
結婚・出産・育児	3.2%	5.6%	3.9%	4.6%	0.0%	1.4%
その他の個人的な悩み	4.5%	4.5%	3.7%	0.9%	6.7%	1.4%
その他(個人的なこと)	0.6%	0.6%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所を網掛け、値が小さい箇所に下線を付した。

図表4-8には、転職経験別のキャリアコンサルティングの相談内容を示した。図表から、相互に比較した場合、転職回数が「0回」では「学生時代の就職活動」「モチベーション・アップ」が多く、「転職」「仕事内容」が相対的に少なかった。一方で、転職回数が「3回以上」では「転職」「会社の倒産・リストラ」「仕事内容」の相談内容が他に比べて統計的に有意に多く、「モチベーションアップ」が他と比べて少なかったことが示される。



概して、転職回数が多いほど、まさに転職に関する相談内容が多く、あわせて会社の倒産やリストラに関する相談が多いことが示される。転職回数が多いほど、仕事内容に関する相談内容が多いのが特徴であった。

図表4-8 転職経験別のキャリアコンサルティングの相談内容(複数回答)

	0回 N=314	1回 N=256	2回 N=174	3回 以上 N=373
学生時代の就職活動	27.7%	15.6%	11.5%	5.1%
(学生時代以外の)就職活動、求職活動	10.8%	9.4%	14.4%	10.2%
転職	30.6%	61.7%	58.0%	66.0%
会社の倒産・リストラ	1.6%	3.1%	2.3%	6.7%
定年後の就職、仕事	4.5%	1.6%	1.7%	2.7%
その他(職業選択)	0.6%	0.0%	2.9%	1.9%
自分の職業の向き不向き	26.8%	19.1%	29.3%	24.9%
モチベーション・アップ	26.8%	15.2%	17.2%	13.7%
職業能力の開発・能力アップ	18.8%	14.8%	16.1%	15.8%
資格取得	7.0%	10.2%	10.3%	12.3%
進学・留学など	3.5%	2.7%	1.7%	1.9%
将来のキャリア計画	16.9%	16.0%	10.3%	14.2%
その他(能力開発)	0.0%	0.0%	0.6%	0.3%
仕事内容	28.7%	34.0%	36.8%	41.0%
賃金や処遇	16.9%	23.4%	25.9%	23.6%
残業や労働負荷	9.2%	10.9%	13.2%	12.1%
配置転換・出向・転籍	8.9%	5.1%	3.4%	5.4%
昇進・昇格	5.1%	4.3%	4.6%	4.0%
その他(労働条件)	0.6%	0.4%	0.0%	0.5%
職場の同僚との人間関係	9.6%	9.4%	6.3%	8.8%
職場の上司との人間関係	14.6%	12.1%	12.6%	13.9%
職場の部下との人間関係	4.8%	2.3%	5.2%	4.6%
職場外の人との人間関係	3.5%	2.3%	2.9%	2.9%
人間関係以外の仕事上のトラブル	2.5%	2.7%	1.7%	2.9%
その他(人間関係のトラブル)	0.3%	0.0%	0.0%	0.3%
精神面の病気・不調	12.1%	8.6%	8.6%	11.8%
その他の病気・入院	4.1%	4.3%	1.7%	2.9%
家族の介護	2.2%	2.0%	4.0%	2.4%
結婚・出産・育児	3.5%	4.7%	5.7%	2.9%
その他の個人的な深刻な悩み	2.9%	3.1%	2.9%	4.0%
その他(個人的なこと)	0.3%	0.0%	0.0%	0.8%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛け、値が小さい箇所に下線を付した。

#### 4. 現在の勤務先の特徴別の相談内容の特徴

図表4-9には、雇用形態別のキャリアコンサルティングの相談内容を示した。嘱託社員では他と比べて「(学生時代以外の)就職活動、求職活動」「その他(労働条件)」の相談内容が多いという結果が示された。ただし、N=12と回答者数が少なく、十分な解釈のしにくい結果であった。また、契約社員では「自分の職業の向き不向き」が多かった。「その他」(おおむね自営業が中心)では「その他(職業選択)」の相談内容が多かった。これらの結果についても解釈がしにくく、概して言えば、雇用形態別のキャリアコンサルティングの相談内容に

解釈可能な明確な相違はみられなかったと言える<sup>2</sup>。

図表4-9 雇用形態別のキャリアコンサルティングの相談内容(複数回答)

	正社員 N=848	正社員 以外 嘱託 N=12	正社員 以外 契約 社員 N=65	正社員 以外 パート タイム 労働者 N=92	正社員 以外 派遣 労働者 N=53	その他 N=47
学生時代の就職活動	15.6%	16.7%	21.5%	13.0%	3.8%	8.5%
(学生時代以外の)就職活動、求職活動	8.1%	33.3%	20.0%	23.9%	20.8%	4.3%
転職	54.0%	50.0%	47.7%	47.8%	64.2%	59.6%
会社の倒産・リストラ	3.7%	0.0%	1.5%	3.3%	7.5%	6.4%
定年後の就職、仕事	3.2%	0.0%	1.5%	3.3%	0.0%	0.0%
その他(職業選択)	0.6%	0.0%	4.6%	2.2%	1.9%	6.4%
自分の職業の向き不向き	23.2%	16.7%	36.9%	35.9%	26.4%	14.9%
モチベーション・アップ	19.0%	25.0%	21.5%	17.4%	9.4%	10.6%
職業能力の開発・能力アップ	15.7%	25.0%	23.1%	15.2%	15.1%	23.4%
資格取得	9.0%	33.3%	12.3%	10.9%	13.2%	14.9%
進学・留学など	2.6%	8.3%	1.5%	3.3%	1.9%	0.0%
将来のキャリア計画	16.3%	25.0%	9.2%	7.6%	13.2%	8.5%
その他(能力開発)	0.1%	0.0%	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%
仕事内容	33.6%	50.0%	41.5%	39.1%	45.3%	34.0%
賃金や処遇	22.1%	16.7%	30.8%	21.7%	20.8%	12.8%
残業や労働負荷	11.2%	8.3%	13.8%	12.0%	9.4%	8.5%
配置転換・出向・転籍	6.6%	8.3%	4.6%	2.2%	5.7%	4.3%
昇進・昇格	5.0%	8.3%	3.1%	2.2%	1.9%	4.3%
その他(労働条件)	0.4%	8.3%	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%
職場の同僚との人間関係	8.8%	8.3%	4.6%	13.0%	5.7%	8.5%
職場の上司との人間関係	13.2%	8.3%	12.3%	18.5%	13.2%	12.8%
職場の部下との人間関係	4.4%	16.7%	4.6%	3.3%	1.9%	2.1%
職場外の人との人間関係	2.8%	16.7%	3.1%	2.2%	5.7%	0.0%
人間関係以外の仕事上のトラブル	2.0%	8.3%	1.5%	7.6%	1.9%	4.3%
その他(人間関係のトラブル)	0.1%	0.0%	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%
精神面の病気・不調	9.3%	25.0%	13.8%	18.5%	11.3%	10.6%
その他の病気・入院	3.4%	8.3%	1.5%	4.3%	3.8%	2.1%
家族の介護	2.6%	8.3%	1.5%	2.2%	1.9%	2.1%
結婚・出産・育児	3.4%	8.3%	1.5%	7.6%	7.5%	4.3%
その他の個人的な深刻な悩み	2.8%	16.7%	6.2%	3.3%	5.7%	2.1%
その他(個人的なこと)	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所は網掛け、値が小さい箇所に下線を付した。

図表4-10には、現在の勤務先の勤続年数別のキャリアコンサルティングの相談内容を示した。図表から統計的に有意な以下の結果が示された。

①勤続年数「1年未満」では他と比べて「学生時代の就職活動」「(学生時代以外の)就職活動、求職活動」「仕事内容」の相談内容が相対的に多かった。

<sup>2</sup> なお、「正社員」とそれ以外の「正社員以外」を集約して比較した場合も、1%水準で統計的に有意な違いがみられたのは「(学生時代以外の)就職活動、求職活動」のみであり、「正社員」の8.1%に対して「正社員以外」の19.3%が相談していた。これ以外は統計的に有意な違いはみられなかったが、これは単純に正規就労者と非正規就労者で相談内容が同じであるということの意味するのではない。現在、非正規就労者でかつ過去に相談を経験した者の相談内容が、正規就労者で相談を経験した者の相談内容と異なるということの意味する。すなわち、過去に相談しうる環境にあったという点では、正規・非正規の枠を超えて比較的似た環境にあったことが推測されるため、こうした結果になったと解釈される。

- ②勤続年数「3年以上5年未満」では他と比べて「転職」の相談内容が相対的に多かった。
- ③勤続年数「30年以上」では他と比べて「定年後の就職、仕事」「その他（人間関係のトラブル）」に関する相談内容が相対的に多かった。

図表4-10 現在の勤務先の勤続年数別のキャリアコンサルティングの相談内容(複数回答)

	1年 未満 N=176	1年 以上 3年 未満 N=233	3年 以上 5年 未満 N=183	5年 以上 10年 未満 N=250	10年 以上 20年 未満 N=168	20年 以上 30年 未満 N=73	30年 以上 N=34
学生時代の就職活動	23.3%	20.2%	14.8%	10.8%	9.5%	6.8%	8.8%
(学生時代以外の)就職活動、求職活動	22.2%	10.3%	13.1%	9.6%	4.8%	2.7%	0.0%
転職	56.3%	53.6%	59.6%	59.2%	50.0%	31.5%	38.2%
会社の倒産・リストラ	3.4%	6.0%	2.7%	4.0%	1.8%	2.7%	5.9%
定年後の就職、仕事	1.1%	0.0%	1.6%	2.4%	3.6%	11.0%	17.6%
その他(職業選択)	1.7%	0.9%	0.5%	1.2%	3.0%	0.0%	0.0%
自分の職業の向き不向き	28.4%	27.9%	22.4%	28.4%	21.4%	13.7%	11.8%
モチベーション・アップ	11.9%	17.2%	20.2%	19.6%	17.3%	30.1%	17.6%
職業能力の開発・能力アップ	10.8%	15.0%	21.9%	18.0%	14.3%	24.7%	8.8%
資格取得	7.4%	15.5%	11.5%	8.4%	8.9%	5.5%	5.9%
進学・留学など	1.7%	2.6%	2.7%	3.2%	1.8%	4.1%	0.0%
将来のキャリア計画	17.0%	15.9%	10.4%	14.4%	17.3%	15.1%	8.8%
その他(能力開発)	0.0%	0.4%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%
仕事内容	48.3%	40.8%	32.8%	31.6%	29.8%	23.3%	23.5%
賃金や処遇	23.9%	25.8%	26.8%	18.0%	20.8%	15.1%	11.8%
残業や労働負荷	11.9%	11.6%	15.8%	10.4%	9.5%	6.8%	2.9%
配置転換・出向・転籍	4.5%	5.2%	6.0%	4.0%	10.1%	6.8%	11.8%
昇進・昇格	1.7%	3.9%	4.4%	4.0%	7.1%	8.2%	5.9%
その他(労働条件)	1.1%	0.0%	0.5%	0.0%	0.6%	0.0%	2.9%
職場の同僚との人間関係	6.3%	7.3%	6.0%	13.2%	9.5%	9.6%	8.8%
職場の上司との人間関係	13.6%	18.5%	13.1%	12.0%	10.7%	12.3%	8.8%
職場の部下との人間関係	3.4%	2.1%	6.6%	4.0%	4.8%	4.1%	8.8%
職場外の人との人間関係	3.4%	3.0%	3.3%	2.8%	1.8%	4.1%	2.9%
人間関係以外の仕事上のトラブル	2.3%	2.6%	3.3%	1.6%	2.4%	5.5%	2.9%
その他(人間関係のトラブル)	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.9%
精神面の病気・不調	14.8%	12.0%	11.5%	10.4%	6.0%	9.6%	2.9%
その他の病気・入院	4.0%	2.1%	7.1%	1.6%	2.4%	6.8%	0.0%
家族の介護	1.1%	3.4%	3.8%	0.8%	3.0%	1.4%	8.8%
結婚・出産・育児	5.7%	5.2%	4.4%	2.8%	3.0%	2.7%	0.0%
その他の個人的な深刻な悩み	5.7%	3.4%	3.3%	0.4%	4.8%	5.5%	0.0%
その他(個人的なこと)	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	1.2%	1.4%	0.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所<sup>○</sup>に網掛け、値が小さい箇所<sup>○</sup>に下線を付した。

概して、勤続年数が短い場合、就職活動や自分の職業の向き不向き、仕事内容に関する相談内容が多く、ある程度の勤続年数を経た後には資格取得や転職が多い。勤続年数が長くなると、モチベーションや職業能力の向上に関する相談が多く、勤続年数がかなり長くなると定年後に関する相談が多と言える。

なお、図表4-11には、現在の職業(仕事内容)別のキャリアコンサルティングの相談内容を示したが、1%水準では統計的に有意な結果はみられず、現在の仕事内容とキャリアコンサルティングの相談内容に明確な傾向はみられなかった。

図表4-11 現在の職業別のキャリアコンサルティングの相談内容(複数回答)

	管理的な 仕事 N=162	専門的・技 術的な仕事 N=375	事務的な 仕事 N=269	販売の 仕事・ サービス の仕事 N=198	生産工程、 建設、採掘 の仕事他 N=113
学生時代の就職活動	14.8%	11.7%	16.7%	15.2%	20.4%
(学生時代以外の)就職活動、求職活動	6.8%	12.0%	13.0%	8.1%	12.4%
転職	52.5%	56.5%	53.2%	58.1%	40.7%
会社の倒産・リストラ	5.6%	2.9%	5.2%	2.5%	2.7%
定年後の就職、仕事	4.9%	3.5%	0.4%	1.5%	5.3%
その他(職業選択)	0.0%	1.9%	1.1%	1.0%	1.8%
自分の職業の向き不向き	17.3%	22.9%	28.3%	28.8%	26.5%
モチベーション・アップ	19.1%	20.0%	14.5%	16.7%	23.0%
職業能力の開発・能力アップ	15.4%	17.6%	13.0%	17.7%	20.4%
資格取得	6.8%	9.6%	10.0%	11.6%	13.3%
進学・留学など	0.6%	4.0%	1.5%	1.0%	5.3%
将来のキャリア計画	18.5%	15.5%	17.1%	9.6%	10.6%
その他(能力開発)	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	0.9%
仕事内容	30.9%	36.3%	37.2%	38.9%	27.4%
賃金や処遇	26.5%	22.9%	20.1%	23.2%	15.0%
残業や労働負荷	10.5%	12.5%	11.2%	10.6%	8.8%
配置転換・出向・転籍	9.3%	6.7%	6.3%	2.5%	4.4%
昇進・昇格	8.0%	4.3%	3.3%	3.5%	4.4%
その他(労働条件)	0.6%	0.5%	0.7%	0.0%	0.0%
職場の同僚との人間関係	6.8%	9.1%	8.2%	8.6%	12.4%
職場の上司との人間関係	10.5%	16.3%	13.0%	11.6%	13.3%
職場の部下との人間関係	5.6%	4.0%	3.7%	3.5%	5.3%
職場外の人との人間関係	4.3%	2.7%	3.3%	1.5%	3.5%
人間関係以外の仕事上のトラブル	1.2%	3.2%	2.6%	2.5%	2.7%
その他(人間関係のトラブル)	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.9%
精神面の病気・不調	8.0%	10.9%	8.2%	11.1%	18.6%
その他の病気・入院	1.9%	4.5%	2.2%	4.0%	3.5%
家族の介護	4.3%	3.7%	1.1%	1.5%	0.9%
結婚・出産・育児	0.6%	5.6%	4.8%	3.0%	2.7%
その他の個人的な深刻な悩み	0.6%	3.2%	3.3%	4.0%	6.2%
その他(個人的なこと)	0.0%	0.0%	0.7%	1.0%	0.0%

※1%水準で統計的に有意な結果は示されなかった。

図表4-12には、現在の勤務先の従業員数別のキャリアコンサルティングの相談内容を示した。図表から「50～99人」で「(学生時代以外の)就職活動、求職活動」の相談内容が他と比べて統計的に有意に多かった。ただし、それ以外に統計的に有意な結果はみられず、従業員数別の結果についても、キャリアコンサルティングの相談内容に明確な傾向はみられなかったと言える。

図表4-12 現在の勤務先の従業員数別のキャリアコンサルティングの相談内容(複数回答)

	29人 以下 N=279	30～ 49人 N=65	50～ 99人 N=109	100～ 299人 N=171	300～ 499人 N=73	500～ 999人 N=96	1,000人 以上 N=324
学生時代の就職活動	11.1%	20.0%	11.9%	15.2%	13.7%	15.6%	17.9%
(学生時代以外の)就職活動、求職活動	11.8%	10.8%	22.0%	8.8%	5.5%	14.6%	7.4%
転職	52.0%	50.8%	62.4%	59.6%	63.0%	53.1%	48.1%
会社の倒産・リストラ	5.0%	1.5%	2.8%	5.8%	2.7%	3.1%	2.8%
定年後の就職、仕事	3.2%	3.1%	1.8%	0.0%	4.1%	3.1%	3.7%
その他(職業選択)	1.8%	0.0%	1.8%	1.8%	0.0%	2.1%	0.6%
自分の職業の向き不向き	26.9%	27.7%	32.1%	22.8%	23.3%	21.9%	22.2%
モチベーション・アップ	16.5%	16.9%	20.2%	18.7%	17.8%	12.5%	21.0%
職業能力の開発・能力アップ	15.4%	15.4%	18.3%	18.7%	16.4%	16.7%	15.7%
資格取得	12.5%	7.7%	11.0%	13.5%	15.1%	8.3%	5.6%
進学・留学など	2.2%	1.5%	4.6%	2.3%	2.7%	4.2%	1.9%
将来のキャリア計画	12.5%	15.4%	11.0%	13.5%	20.5%	11.5%	18.2%
その他(能力開発)	0.0%	0.0%	0.9%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%
仕事内容	36.9%	40.0%	33.0%	36.3%	43.8%	32.3%	32.1%
賃金や処遇	21.5%	24.6%	25.7%	22.2%	15.1%	20.8%	22.5%
残業や労働負荷	11.1%	10.8%	13.8%	11.7%	8.2%	7.3%	12.0%
配置転換・出向・転籍	3.6%	6.2%	7.3%	5.8%	4.1%	6.3%	8.0%
昇進・昇格	3.9%	7.7%	4.6%	4.1%	1.4%	7.3%	4.3%
その他(労働条件)	0.4%	0.0%	0.0%	0.6%	0.0%	1.0%	0.6%
職場の同僚との人間関係	11.1%	7.7%	8.3%	9.4%	11.0%	6.3%	7.1%
職場の上司との人間関係	14.7%	12.3%	16.5%	15.2%	15.1%	9.4%	11.7%
職場の部下との人間関係	4.3%	3.1%	3.7%	2.9%	8.2%	3.1%	4.6%
職場外の人との人間関係	2.2%	1.5%	6.4%	2.3%	5.5%	1.0%	3.1%
人間関係以外の仕事上のトラブル	3.2%	4.6%	2.8%	1.8%	5.5%	1.0%	1.9%
その他(人間関係のトラブル)	0.0%	0.0%	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
精神面の病気・不調	12.2%	16.9%	11.0%	11.1%	11.0%	6.3%	9.0%
その他の病気・入院	3.6%	1.5%	7.3%	3.5%	1.4%	3.1%	2.8%
家族の介護	2.5%	1.5%	2.8%	2.3%	2.7%	4.2%	2.2%
結婚・出産・育児	3.6%	3.1%	7.3%	2.9%	6.8%	4.2%	3.1%
その他の個人的な深刻な悩み	4.7%	3.1%	5.5%	4.1%	1.4%	3.1%	1.5%
その他(個人的なこと)	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.1%	0.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛け、値が小さい箇所に下線を付した。

図表4-13には、現在の役職別のキャリアコンサルティングの相談内容を示した。図表から「課長相当職」では他と比べて「定年後の就職、仕事」「昇進・昇格」が相対的に多かった。「係長、主任、課長相当職」では他と比べて「職場の上司との人間関係」が相対的に多かった。「役職は特になし」では他と比べて「学生時代の就職活動」「(学生時代以外の)就職活動、求職活動」「自分の職業の向き不向き」の相談内容が相対的に多かった。おおむね役職と年齢は対応しており、職位が上であるほど年齢が高い回答者の相談内容と解釈される結果であった。

図表4-13 現在の役職別のキャリアコンサルティングの相談内容(複数回答)

	経営者、 役員、 部長 相当職 N=122	課長 相当職 N=123	係長、 主任、 職長 相当職 N=184	役職は 特になし N=673
学生時代の就職活動	9.0%	8.9%	10.3%	18.1%
(学生時代以外の)就職活動、求職活動	9.0%	5.7%	4.9%	13.5%
転職	54.1%	56.1%	58.2%	52.2%
会社の倒産・リストラ	2.5%	4.9%	4.3%	3.7%
定年後の就職、仕事	5.7%	8.1%	2.2%	1.5%
その他(職業選択)	2.5%	0.0%	1.1%	1.2%
自分の職業の向き不向き	17.2%	13.0%	23.9%	28.1%
モチベーション・アップ	16.4%	24.4%	22.3%	16.3%
職業能力の開発・能力アップ	14.8%	13.0%	21.7%	15.9%
資格取得	10.7%	6.5%	6.0%	11.7%
進学・留学など	0.8%	2.4%	2.7%	2.8%
将来のキャリア計画	17.2%	15.4%	14.7%	14.1%
その他(能力開発)	0.0%	0.0%	0.5%	0.1%
仕事内容	29.5%	28.5%	29.3%	38.8%
賃金や処遇	26.2%	19.5%	23.9%	21.2%
残業や労働負荷	7.4%	12.2%	12.0%	11.6%
配置転換・出向・転籍	4.1%	5.7%	10.3%	5.2%
昇進・昇格	5.7%	8.9%	7.6%	2.7%
その他(労働条件)	0.0%	0.8%	0.5%	0.4%
職場の同僚との人間関係	6.6%	7.3%	11.4%	8.5%
職場の上司との人間関係	6.6%	7.3%	16.3%	14.9%
職場の部下との人間関係	5.7%	4.9%	7.6%	2.8%
職場外の人との人間関係	4.1%	2.4%	2.7%	3.0%
人間関係以外の仕事上のトラブル	4.1%	0.8%	2.2%	2.5%
その他(人間関係のトラブル)	0.0%	0.8%	0.0%	0.1%
精神面の病気・不調	11.5%	7.3%	8.7%	11.6%
その他の病気・入院	3.3%	4.1%	2.7%	3.4%
家族の介護	3.3%	5.7%	1.6%	2.1%
結婚・出産・育児	1.6%	2.4%	4.3%	4.6%
その他の個人的な深刻な悩み	2.5%	1.6%	2.2%	3.9%
その他(個人的なこと)	1.6%	0.0%	0.5%	0.1%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所(網掛け)に網掛け、値が小さい箇所に下線を付した。

## 5. 就労時間・個人年収・世帯年収別の相談内容の特徴

図表4-14には、1週間の就労時間別のキャリアコンサルティングの相談内容を示した。明確な結果がみられたのは2箇所であり、1週間の就労時間が「30～35時間未満」の回答者は「人間関係以外の仕事上のトラブル」「精神面の病気・不調」などの相談内容が他と比べて相対的に多かった。やや短い時間で働いている回答者で人間関係その他のトラブル、精神面での不調などに関する相談内容が多いと解釈できる結果であった。ただし、それ以外は明確な結果はみられず、概して言えば、就労時間の長さでキャリアコンサルティングの相談内容にははっきりとした関係はみられなかったと言える。

図表4-14 1週間の就労時間別のキャリアコンサルティングの相談内容(複数回答)

	30時間 未満 N=167	30～ 35時間 未満 N=87	35～ 40時間 未満 N=180	40～ 45時間 未満 N=289	45～ 50時間 未満 N=187	50～ 55時間 未満 N=86	55～ 60時間 未満 N=50	60時間 以上 N=71
学生時代の就職活動	17.4%	21.8%	16.1%	14.2%	10.2%	10.5%	14.0%	18.3%
(学生時代以外の)就職活動、求職活動	15.6%	14.9%	11.7%	9.3%	8.0%	11.6%	2.0%	11.3%
転職	52.1%	44.8%	53.3%	54.3%	56.1%	66.3%	52.0%	47.9%
会社の倒産・リストラ	4.8%	5.7%	4.4%	4.5%	2.1%	2.3%	2.0%	1.4%
定年後の就職、仕事	3.0%	2.3%	1.1%	3.5%	3.2%	2.3%	2.0%	4.2%
その他(職業選択)	0.6%	2.3%	1.7%	0.0%	1.6%	1.2%	4.0%	2.8%
自分の職業の向き不向き	26.9%	34.5%	21.7%	22.5%	20.9%	36.0%	16.0%	28.2%
モチベーション・アップ	17.4%	21.8%	16.1%	16.3%	21.9%	17.4%	20.0%	19.7%
職業能力の開発・能力アップ	16.2%	14.9%	18.3%	14.9%	18.2%	16.3%	16.0%	16.9%
資格取得	13.8%	12.6%	12.2%	8.7%	9.1%	4.7%	10.0%	7.0%
進学・留学など	3.6%	2.3%	0.6%	2.8%	2.1%	3.5%	4.0%	2.8%
将来のキャリア計画	9.6%	14.9%	14.4%	15.9%	17.1%	15.1%	18.0%	14.1%
その他(能力開発)	0.0%	0.0%	0.6%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
仕事内容	37.7%	39.1%	37.8%	32.9%	35.3%	33.7%	38.0%	28.2%
賃金や処遇	19.2%	26.4%	23.3%	20.8%	23.0%	20.9%	30.0%	18.3%
残業や労働負荷	9.6%	14.9%	11.7%	10.0%	10.7%	15.1%	14.0%	8.5%
配置転換・出向・転籍	6.0%	4.6%	6.7%	6.2%	8.0%	2.3%	6.0%	4.2%
昇進・昇格	3.0%	3.4%	6.1%	3.1%	6.4%	2.3%	6.0%	7.0%
その他(労働条件)	1.2%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%
職場の同僚との人間関係	12.6%	10.3%	10.0%	8.3%	7.0%	3.5%	12.0%	5.6%
職場の上司との人間関係	15.6%	23.0%	11.7%	9.7%	10.2%	17.4%	20.0%	16.9%
職場の部下との人間関係	5.4%	4.6%	5.0%	4.5%	1.1%	4.7%	6.0%	4.2%
職場外の人との人間関係	5.4%	5.7%	3.3%	2.4%	0.5%	1.2%	2.0%	4.2%
人間関係以外の仕事上のトラブル	1.8%	10.3%	2.2%	3.1%	0.5%	1.2%	0.0%	2.8%
その他(人間関係のトラブル)	0.0%	0.0%	0.6%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
精神面の病気・不調	16.2%	19.5%	9.4%	7.3%	7.5%	12.8%	10.0%	9.9%
その他の病気・入院	3.6%	8.0%	3.3%	2.8%	1.1%	4.7%	6.0%	2.8%
家族の介護	3.0%	3.4%	2.2%	4.2%	0.0%	2.3%	0.0%	2.8%
結婚・出産・育児	6.6%	9.2%	3.9%	3.5%	2.1%	3.5%	2.0%	0.0%
その他の個人的な深刻な悩み	3.6%	5.7%	1.7%	2.1%	4.8%	3.5%	6.0%	2.8%
その他(個人的なこと)	0.0%	0.0%	0.6%	0.7%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所<sup>1</sup>に網掛け、値が小さい箇所<sup>2</sup>に下線を付した。

図表4-15には、最近1年間の個人年収(税込み)別のキャリアコンサルティングの相談内容を示した。統計的に有意な箇所が比較的多くみられており、年収と相談内容には一定の関係があることが示される。具体的には、以下のとおりであった。

①年収「200万円未満」では他と比べて「(学生時代以外の)就職活動、求職活動」「自分の職業の向き不向き」「職場の上司との人間関係」「精神面の病気・不調」の相談内容が相対的に多かった。

②年収「400万円未満」では他と比べて「学生時代の就職活動」の相談内容が相対的に多かった。

③年収「600万円未満」では他と比べて「転職」の相談内容が相対的に多かった。

④年収「600万円以上」では他と比べて「定年後の就職、仕事」「将来のキャリア計画」の相談内容が相対的に多かった。

図表4-15 最近1年間の個人年収別のキャリアコンサルティングの相談内容(複数回答)

	200万円 未満 N=163	400万円 未満 N=358	600万円 未満 N=292	600万円 以上 N=304
学生時代の就職活動	18.4%	22.3%	10.3%	8.6%
(学生時代以外の)就職活動、求職活動	19.0%	14.5%	7.5%	5.3%
転職	44.8%	51.4%	60.3%	55.3%
会社の倒産・リストラ	5.5%	2.8%	4.5%	3.3%
定年後の就職、仕事	1.2%	1.1%	3.1%	5.3%
その他(職業選択)	3.7%	0.8%	0.7%	1.0%
自分の職業の向き不向き	31.3%	29.1%	24.7%	16.4%
モチベーション・アップ	15.3%	17.6%	18.8%	20.1%
職業能力の開発・能力アップ	17.2%	17.0%	17.8%	14.1%
資格取得	11.7%	11.7%	12.0%	5.3%
進学・留学など	0.6%	2.5%	2.4%	3.6%
将来のキャリア計画	6.1%	16.2%	16.1%	16.4%
その他(能力開発)	0.6%	0.0%	0.3%	0.0%
仕事内容	36.2%	40.5%	32.9%	30.9%
賃金や処遇	19.6%	24.0%	21.6%	21.4%
残業や労働負荷	8.6%	15.4%	11.3%	7.6%
配置転換・出向・転籍	1.2%	7.3%	5.8%	7.2%
昇進・昇格	3.7%	2.5%	5.1%	6.6%
その他(労働条件)	1.2%	0.3%	0.3%	0.3%
職場の同僚との人間関係	8.0%	9.5%	11.0%	6.3%
職場の上司との人間関係	16.0%	15.1%	16.4%	7.6%
職場の部下との人間関係	3.1%	4.5%	5.1%	3.6%
職場外の人との人間関係	4.3%	4.2%	1.0%	2.6%
人間関係以外の仕事上のトラブル	3.7%	3.6%	1.0%	2.3%
その他(人間関係のトラブル)	0.6%	0.0%	0.0%	0.3%
精神面の病気・不調	19.0%	11.2%	9.6%	6.6%
その他の病気・入院	4.9%	2.2%	4.1%	3.3%
家族の介護	1.8%	2.5%	3.1%	2.3%
結婚・出産・育児	5.5%	4.7%	4.1%	2.0%
その他の個人的な深刻な悩み	4.9%	4.5%	2.1%	2.3%
その他(個人的なこと)	0.0%	0.6%	0.0%	0.7%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛け、値が小さい箇所に下線を付した。

概して言えば、先述した役職別の結果と同様、年齢と年収は緩やかに関連しており、年齢に応じた相談内容が明確な結果として現れている。例えば、年収が低い回答者では、就職活動や職業選択、その裏返しの自分の職業の向き不向きに関する相談、上司との人間関係や精神面での病気などが多い。一方で、年収が高い者では転職、定年後の就職、将来のキャリア計画が多い。年齢の影響は強いと言えるであろう。

図表4-16には、最近1年間の世帯年収(税込み)別のキャリアコンサルティングの相談内容を示した。統計的に有意な結果は比較的少なく、「学生時代の就職活動」「自分の職業の向き・不向き」「将来のキャリア計画」のみであった。「学生時代の就職活動」は、他に比べて相対的に「400万円未満」で統計的に有意に多く、「1200万円以上」では相対的に少なかった。「自分の職業の向き不向き」は他に比べて「400万円以上」で相対的に多く、「1200万円以上」で相対的に少なかった。「将来のキャリア計画」は他に比べて「1200万円以上」で相対的に多く、「400万円未満」で相対的に少なかった。



図表4-16 最近1年間の世帯年収別のキャリアコンサルティングの相談内容(複数回答)

	400万円 未満 N=248	400万円 以上 N=485	800万円 以上 N=251	1200万円 以上 N=133
学生時代の就職活動	21.8%	12.8%	13.9%	11.3%
(学生時代以外の)就職活動、求職活動	14.1%	10.5%	9.2%	9.0%
転職	47.6%	56.7%	55.4%	51.9%
会社の倒産・リストラ	4.8%	3.1%	3.6%	4.5%
定年後の就職、仕事	2.0%	2.5%	3.2%	4.5%
その他(職業選択)	1.6%	1.6%	0.4%	0.8%
自分の職業の向き不向き	28.2%	28.5%	19.5%	15.0%
モチベーション・アップ	15.3%	18.6%	19.5%	20.3%
職業能力の開発・能力アップ	17.7%	15.7%	17.9%	14.3%
資格取得	10.9%	9.9%	9.6%	9.8%
進学・留学など	2.0%	1.6%	4.0%	3.8%
将来のキャリア計画	11.3%	14.6%	13.1%	24.8%
その他(能力開発)	0.0%	0.2%	0.4%	0.0%
仕事内容	35.5%	34.8%	36.3%	34.6%
賃金や処遇	21.0%	21.6%	23.1%	23.3%
残業や労働負荷	10.9%	10.3%	15.5%	6.8%
配置転換・出向・転籍	4.4%	5.8%	8.4%	5.3%
昇進・昇格	2.4%	4.1%	5.6%	7.5%
その他(労働条件)	0.4%	0.2%	1.2%	0.0%
職場の同僚との人間関係	7.7%	10.1%	8.0%	7.5%
職場の上司との人間関係	14.5%	14.0%	13.9%	9.0%
職場の部下との人間関係	3.2%	4.5%	4.0%	5.3%
職場外の人との人間関係	4.0%	2.1%	3.6%	3.0%
人間関係以外の仕事上のトラブル	3.6%	2.3%	1.6%	3.8%
その他(人間関係のトラブル)	0.0%	0.2%	0.4%	0.0%
精神面の病気・不調	13.7%	10.7%	10.4%	5.3%
その他の病気・入院	4.0%	2.7%	2.4%	6.8%
家族の介護	1.6%	2.7%	2.8%	3.0%
結婚・出産・育児	3.6%	5.4%	2.0%	3.0%
その他の個人的な深刻な悩み	3.6%	3.9%	2.8%	1.5%
その他(個人的なこと)	0.4%	0.4%	0.4%	0.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛け、値が小さい箇所に下線を付した。

## 6. 相談場所・機関、相談担当者別の相談内容の特徴

本節および次節では、どのような場所・機関で相談したのか(相談場所・機関)、誰に相談したのか(相談担当者)、これまでに何回相談を経験したことがあるのか(相談経験数)、相談したのは何歳の頃か(相談時の年齢)、相談してから何年経ったか(相談経過年数)といった観点から相談内容を検討した。

図表4-17に、相談場所・機関別のキャリアコンサルティングの相談内容を示した。表から、相談場所・機関と相談内容はよく対応していることが示される。具体的には、「企業内(人事部)」では「モチベーション・アップ」「職場の同僚との人間関係」の相談内容が、他と比べて統計的に有意に多かった。以下、「企業内(人事部以外)」は「モチベーション・アップ」「配置転換・出向・転籍」「職場外の人との人間関係」、「企業外」は「転職」、「学校」は「学生時代の就職活動」「進学・留学など」「その他の個人的な深刻な悩み」、「公的機関」

は「(学生時代以外の)就職活動、求職活動」、「その他」は「その他(職業選択)」「その他の個人的な深刻な悩み」「その他(個人的なこと)」がそれぞれ統計的に有意に多かった。

図表4-17 相談場所・機関別のキャリアコンサルティングの相談内容(複数回答)

	企業内 (人事部) N=140	企業内 (人事部 以外) N=98	企業外 N=495	学校 N=107	公的機関 N=260	その他 N=17	全体
学生時代の就職活動	15.0%	16.3%	5.1%	79.4%	7.3%	0.0%	14.9%
(学生時代以外の)就職活動、求職活動	11.4%	9.2%	6.3%	14.0%	19.2%	0.0%	10.8%
転職	27.9%	26.5%	73.3%	9.3%	58.1%	70.6%	53.8%
会社の倒産・リストラ	5.7%	2.0%	4.2%	0.0%	4.2%	0.0%	3.8%
定年後の就職、仕事	6.4%	3.1%	2.6%	0.9%	1.9%	0.0%	2.8%
その他(職業選択)	0.7%	2.0%	0.4%	0.0%	2.7%	11.8%	1.3%
自分の職業の向き不向き	21.4%	20.4%	21.6%	29.0%	32.7%	23.5%	24.8%
モチベーション・アップ	29.3%	32.7%	16.6%	15.9%	10.8%	23.5%	18.3%
職業能力の開発・能力アップ	17.9%	24.5%	14.5%	13.1%	17.7%	17.6%	16.5%
資格取得	10.0%	9.2%	7.7%	11.2%	15.0%	0.0%	10.0%
進学・留学など	2.1%	1.0%	1.8%	8.4%	1.9%	5.9%	2.5%
将来のキャリア計画	12.9%	12.2%	15.8%	23.4%	11.5%	11.8%	14.8%
その他(能力開発)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	0.2%
仕事内容	31.4%	29.6%	33.1%	34.6%	43.8%	35.3%	35.3%
賃金や処遇	15.0%	17.3%	25.5%	14.0%	24.6%	17.6%	22.0%
残業や労働負荷	12.1%	17.3%	10.3%	13.1%	9.6%	5.9%	11.2%
配置転換・出向・転籍	8.6%	17.3%	4.4%	4.7%	3.5%	11.8%	6.0%
昇進・昇格	7.1%	6.1%	4.6%	3.7%	2.7%	0.0%	4.5%
その他(労働条件)	0.0%	1.0%	0.2%	0.0%	0.8%	5.9%	0.4%
職場の同僚との人間関係	19.3%	14.3%	5.9%	7.5%	7.3%	5.9%	8.8%
職場の上司との人間関係	19.3%	22.4%	10.9%	11.2%	12.7%	17.6%	13.5%
職場の部下との人間関係	5.7%	9.2%	3.6%	3.7%	3.1%	0.0%	4.2%
職場外の人との人間関係	5.7%	8.2%	1.2%	3.7%	2.3%	5.9%	3.0%
人間関係以外の仕事上のトラブル	1.4%	4.1%	1.6%	5.6%	2.7%	11.8%	2.6%
その他(人間関係のトラブル)	0.0%	1.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	0.2%
精神面の病気・不調	15.0%	17.3%	6.3%	12.1%	13.1%	17.6%	10.7%
その他の病気・入院	6.4%	4.1%	2.6%	3.7%	3.1%	0.0%	3.4%
家族の介護	5.0%	4.1%	1.8%	0.9%	2.7%	0.0%	2.5%
結婚・出産・育児	3.6%	5.1%	3.8%	2.8%	4.6%	0.0%	3.9%
その他の個人的な深刻な悩み	1.4%	1.0%	1.8%	8.4%	5.0%	17.6%	3.3%
その他(個人的なこと)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	11.8%	0.4%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所(網かけ)を、値が小さい箇所に下線を付した。

概して、企業の中ではモチベーション・アップや配置転換・出向・転籍、職場内外の人間関係に関する相談内容が多く、企業の外では転職の相談が多い。学校では、就職活動や進学・留学の相談、公的機関では学校卒業後の就職活動の相談が多い。その他の相談機関では、まさにその他の様々な相談内容が多いと整理できる。

図表4-18には、相談担当者別のキャリアコンサルティングの相談内容を示した。前述の相談機関・場所と相談担当者は関連が深いため、ここでも相談担当者と相談内容に対応関係がみられる。具体的には、「キャリアに関する相談の専門家」では「転職」の相談が他に比べて統計的に有意に多かった。以下、「キャリア以外に関する相談の専門家」では「職場外の人との人間関係」「人間関係以外の仕事上のトラブル」「精神面の病気・不調」、「その他の関

連する担当者」では「学生時代の就職活動」、「その他」では「その他（職業選択）」、「人間関係以外の仕事上のトラブル」「その他の個人的な深刻な悩み」「その他（個人的なこと）」が、それぞれ統計的に有意に多かった。

図表4-18 相談担当者別のキャリアコンサルティングの相談内容(複数回答)

	キャリアに関する相談の専門家 N=683	キャリア以外に関する相談の専門家 N=196	その他の関連する担当者 N=214	その他 N=24	全体
学生時代の就職活動	10.5%	12.8%	31.8%	4.2%	14.9%
(学生時代以外の)就職活動、求職活動	9.4%	13.3%	14.5%	0.0%	10.8%
転職	63.7%	42.3%	32.7%	54.2%	53.8%
会社の倒産・リストラ	4.2%	5.1%	1.4%	0.0%	3.8%
定年後の就職、仕事	2.6%	3.6%	2.8%	0.0%	2.8%
その他(職業選択)	0.4%	3.1%	1.4%	8.3%	1.3%
自分の職業の向き不向き	25.3%	24.0%	24.3%	20.8%	24.8%
モチベーション・アップ	17.3%	24.0%	16.4%	16.7%	18.3%
職業能力の開発・能力アップ	16.4%	18.4%	14.0%	25.0%	16.5%
資格取得	9.5%	11.7%	10.7%	4.2%	10.0%
進学・留学など	1.8%	4.1%	3.3%	4.2%	2.5%
将来のキャリア計画	16.4%	8.7%	15.0%	16.7%	14.8%
その他(能力開発)	0.0%	0.5%	0.5%	0.0%	0.2%
仕事内容	36.5%	35.7%	31.3%	33.3%	35.3%
賃金や処遇	23.1%	19.4%	19.6%	33.3%	22.0%
残業や労働負荷	9.8%	16.3%	10.7%	12.5%	11.2%
配置転換・出向・転籍	5.3%	6.1%	7.0%	16.7%	6.0%
昇進・昇格	4.1%	3.6%	6.1%	8.3%	4.5%
その他(労働条件)	0.1%	0.5%	0.9%	4.2%	0.4%
職場の同僚との人間関係	7.6%	12.8%	9.3%	4.2%	8.8%
職場の上司との人間関係	12.4%	19.4%	11.7%	12.5%	13.5%
職場の部下との人間関係	3.2%	8.2%	4.2%	0.0%	4.2%
職場外の人との人間関係	1.3%	8.2%	3.7%	0.0%	3.0%
人間関係以外の仕事上のトラブル	1.3%	5.6%	2.8%	12.5%	2.6%
その他(人間関係のトラブル)	0.0%	0.5%	0.5%	0.0%	0.2%
精神面の病気・不調	8.1%	21.4%	9.3%	8.3%	10.7%
その他の病気・入院	3.1%	6.1%	1.9%	4.2%	3.4%
家族の介護	2.2%	4.1%	2.3%	0.0%	2.5%
結婚・出産・育児	3.8%	5.6%	3.3%	0.0%	3.9%
その他の個人的な深刻な悩み	1.8%	5.6%	4.7%	16.7%	3.3%
その他(個人的なこと)	0.0%	0.5%	0.5%	8.3%	0.4%

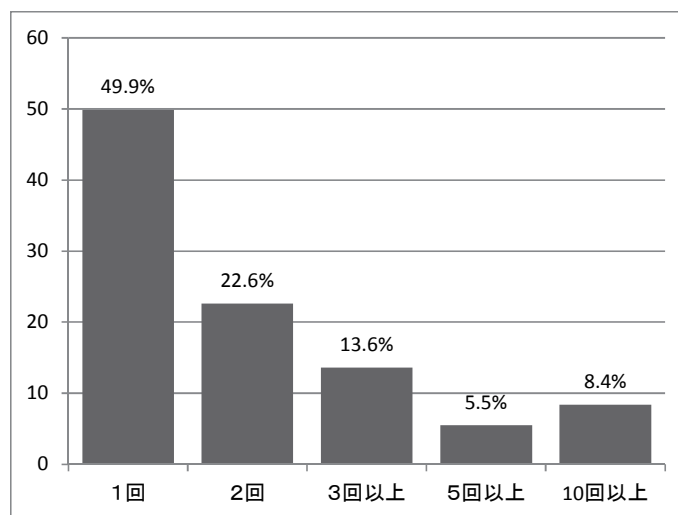
※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網かけを、値が小さい箇所に下線を付した。

概して、キャリア相談の専門家は転職の相談、それ以外の相談の専門家は人間関係と精神面の不調、その他の関連する担当者は学生時代の就職活動の相談内容が多いとまとめられる。ここでも、相談の担当者や関連する担当者ではない「その他」の担当者は、まさに様々な内容の「その他」の相談に乗ることが多いことも確認された。

## 7. 相談経験数、相談経過年数別の相談内容の特徴

図表4-19にキャリアコンサルティングの相談経験数を図示した。調査時の具体的な設問の文言は「今までに、何回、相談したことがありますか」であった<sup>3</sup>。図から、最も多いのは「1回」49.9%であり、以下、「2回」22.6%、「3回以上」13.6%と続いていた。

図表4-19 キャリアコンサルティングの相談経験数



図表4-20には、相談経験数別の相談内容を示した。表から、相談経験が「1回」では「転職」「モチベーション・アップ」「職業能力の開発・能力アップ」「将来のキャリア計画」「賃金や処遇」「残業や労働負荷」「職場の上司との人間関係」「職場の部下との人間関係」「精神面の病気・不調」の相談内容が他と比べて時に少なく、一方で、これまでに複数回、相談を経験している者で多かった。特に、「2回」相談を経験した者では「転職」の相談をした者が他と比べて多かった。また、「モチベーション・アップ」「残業や労働負荷」「職場の上司との人間関係」「精神面の病気・不調」「その他の病気・入院」は他と比べて「3回以上」で、「資格取得」「進学・留学」「将来のキャリア計画」は他と比べて「5回以上」の相談経験がある者で多かった。

<sup>3</sup> なお、本調査では調査票冒頭部分で「キャリアに関する相談」を次のとおり説明した。「この調査で「キャリアに関する相談」とは、就職、転職、離職、再就職、復職のほか、職場の人間関係、ハラスメント、長時間労働のほか、職業や仕事に関する相談ごとすべてを含みます。※「キャリアに関する相談」かどうか迷う場合は、「キャリアに関する相談」をしたことがあるものとしてお答えください」

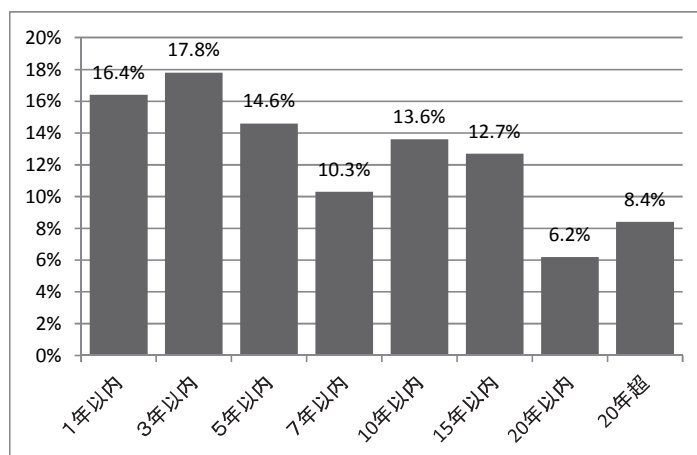
図表4-20 相談経験数別のキャリアコンサルティングの相談内容(複数回答)

	1回 N=557	2回 N=253	3回 以上 N=152	5回 以上 N=61	10回 以上 N=94	全体
学生時代の就職活動	14.9%	10.3%	16.4%	19.7%	21.3%	14.9%
(学生時代以外の)就職活動、求職活動	10.1%	8.7%	12.5%	19.7%	12.8%	10.8%
転職	47.0%	66.0%	58.6%	60.7%	48.9%	53.8%
会社の倒産・リストラ	3.2%	4.3%	3.9%	4.9%	4.3%	3.8%
定年後の就職、仕事	2.9%	3.2%	1.3%	3.3%	3.2%	2.8%
その他(職業選択)	0.5%	1.2%	3.9%	1.6%	1.1%	1.3%
自分の職業の向き不向き	20.5%	30.0%	30.3%	26.2%	26.6%	24.8%
モチベーション・アップ	14.4%	17.8%	28.9%	27.9%	19.1%	18.3%
職業能力の開発・能力アップ	12.2%	20.2%	21.1%	24.6%	19.1%	16.5%
資格取得	7.4%	12.6%	9.9%	21.3%	11.7%	10.0%
進学・留学など	2.0%	2.8%	2.0%	9.8%	1.1%	2.5%
将来のキャリア計画	11.5%	16.6%	18.4%	27.9%	14.9%	14.8%
その他(能力開発)	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%
仕事内容	31.2%	41.9%	40.1%	41.0%	29.8%	35.3%
賃金や処遇	17.2%	23.7%	28.3%	34.4%	27.7%	22.0%
残業や労働負荷	7.9%	12.6%	18.4%	13.1%	13.8%	11.2%
配置転換・出向・転籍	4.1%	7.5%	8.6%	6.6%	8.5%	6.0%
昇進・昇格	3.8%	5.1%	6.6%	4.9%	3.2%	4.5%
その他(労働条件)	0.4%	0.4%	0.7%	0.0%	1.1%	0.4%
職場の同僚との人間関係	7.2%	8.7%	13.8%	9.8%	9.6%	8.8%
職場の上司との人間関係	9.2%	15.0%	22.4%	23.0%	14.9%	13.5%
職場の部下との人間関係	2.7%	3.6%	7.9%	9.8%	5.3%	4.2%
職場外の人との人間関係	2.3%	2.8%	3.9%	6.6%	3.2%	3.0%
人間関係以外の仕事上のトラブル	2.2%	1.6%	3.3%	8.2%	3.2%	2.6%
その他(人間関係のトラブル)	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%
精神面の病気・不調	7.9%	7.9%	19.7%	19.7%	13.8%	10.7%
その他の病気・入院	2.2%	2.8%	7.2%	8.2%	3.2%	3.4%
家族の介護	1.6%	2.4%	5.3%	4.9%	2.1%	2.5%
結婚・出産・育児	2.5%	6.3%	5.3%	9.8%	0.0%	3.9%
その他の個人的な深刻な悩み	2.2%	4.0%	4.6%	6.6%	4.3%	3.3%
その他(個人的なこと)	0.4%	0.4%	0.7%	0.0%	0.0%	0.4%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所を網かけを、値が小さい箇所に下線を付した。

また、図表4-21には、相談後の経過年数を示した。調査では「今から何年前のことですか」と年数でたずねた。図では適当な年数に最コード化して示した。最も多いのは相談後「3年以内」17.8%で、以下、「1年以内」16.4%、「5年以内」14.6%と続いていた。おおむね5年以内で約半数、10年以内で7割を占めた。

図表4-21 相談後の経過年数



図表4-22には、相談時からの経過年数別のキャリアコンサルティングの相談内容を示した。ただし、1%水準で統計的に有意な結果はみられなかった。この表では、例えば、回答者が何歳であっても10年前に何らかの相談をすれば、相談時からの経過年数は「10年以内」と括られることとなる。したがって、仮に統計的に有意な結果が出ていれば、それは相談内容の時代変化として解釈する余地があった。この表では統計的に有意な結果がみられなかったため積極的な解釈は慎重であるべきだが、相談時の経過年数と相談内容には明確な関連性がない可能性が高く、したがって時代による相談内容の変化もない可能性が高い。

図表4-22 相談時からの経過年数別のキャリアコンサルティングの相談内容(複数回答)

	1年以内 N=160	3年以内 N=174	5年以内 N=143	7年以内 N=101	10年以内 N=133	15年以内 N=124	20年以内 N=61	20年超 N=82
学生時代の就職活動	12.5%	18.4%	19.6%	12.9%	9.0%	12.9%	3.3%	13.4%
(学生時代以外の)就職活動、求職活動	9.4%	12.1%	11.9%	12.9%	9.0%	6.5%	6.6%	1.2%
転職	53.1%	50.0%	52.4%	58.4%	62.4%	55.6%	55.7%	39.0%
会社の倒産・リストラ	3.8%	4.0%	3.5%	5.9%	3.0%	2.4%	3.3%	3.7%
定年後の就職、仕事	3.1%	1.7%	2.8%	0.0%	2.3%	2.4%	1.6%	4.9%
その他(職業選択)	1.3%	1.1%	2.1%	1.0%	1.5%	1.6%	1.6%	1.2%
自分の職業の向き不向き	23.1%	23.6%	24.5%	30.7%	24.1%	23.4%	16.4%	15.9%
モチベーション・アップ	20.0%	20.1%	21.7%	16.8%	14.3%	16.9%	13.1%	9.8%
職業能力の開発・能力アップ	15.6%	17.8%	19.6%	18.8%	14.3%	12.9%	19.7%	12.2%
資格取得	9.4%	13.2%	12.6%	11.9%	3.0%	9.7%	8.2%	12.2%
進学・留学など	0.6%	4.0%	2.8%	2.0%	2.3%	2.4%	0.0%	3.7%
将来のキャリア計画	20.0%	13.8%	11.2%	19.8%	12.8%	11.3%	14.8%	2.4%
その他(能力開発)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	1.6%	0.0%
仕事内容	35.6%	32.8%	37.1%	36.6%	29.3%	34.7%	37.7%	30.5%
賃金や処遇	23.1%	21.8%	21.0%	21.8%	21.1%	19.4%	26.2%	9.8%
残業や労働負荷	11.3%	10.3%	9.8%	9.9%	12.8%	12.1%	8.2%	7.3%
配置転換・出向・転籍	8.1%	6.9%	5.6%	5.9%	4.5%	3.2%	4.9%	6.1%
昇進・昇格	5.0%	4.0%	2.8%	3.0%	4.5%	4.8%	8.2%	7.3%
その他(労働条件)	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	1.6%	1.6%	1.2%
職場の同僚との人間関係	8.1%	6.3%	9.1%	11.9%	5.3%	11.3%	14.8%	3.7%
職場の上司との人間関係	15.0%	12.6%	13.3%	14.9%	7.5%	8.1%	14.8%	12.2%
職場の部下との人間関係	2.5%	4.6%	4.9%	4.0%	3.0%	5.6%	3.3%	4.9%
職場外の人との人間関係	1.9%	4.0%	2.8%	2.0%	3.8%	2.4%	1.6%	4.9%
人間関係以外の仕事上のトラブル	0.0%	3.4%	0.7%	1.0%	3.0%	2.4%	3.3%	4.9%
その他(人間関係のトラブル)	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.6%	0.0%
精神面の病気・不調	13.8%	8.6%	10.5%	11.9%	8.3%	12.1%	8.2%	7.3%
その他の病気・入院	4.4%	2.3%	3.5%	2.0%	1.5%	4.0%	4.9%	6.1%
家族の介護	3.8%	1.7%	2.8%	2.0%	2.3%	0.8%	1.6%	3.7%
結婚・出産・育児	5.0%	3.4%	3.5%	2.0%	2.3%	3.2%	3.3%	3.7%
その他の個人的な深刻な悩み	3.1%	2.9%	3.5%	2.0%	3.0%	3.2%	1.6%	2.4%
その他(個人的なこと)	0.6%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.4%

※1%水準で統計的に有意な結果はみられなかった。

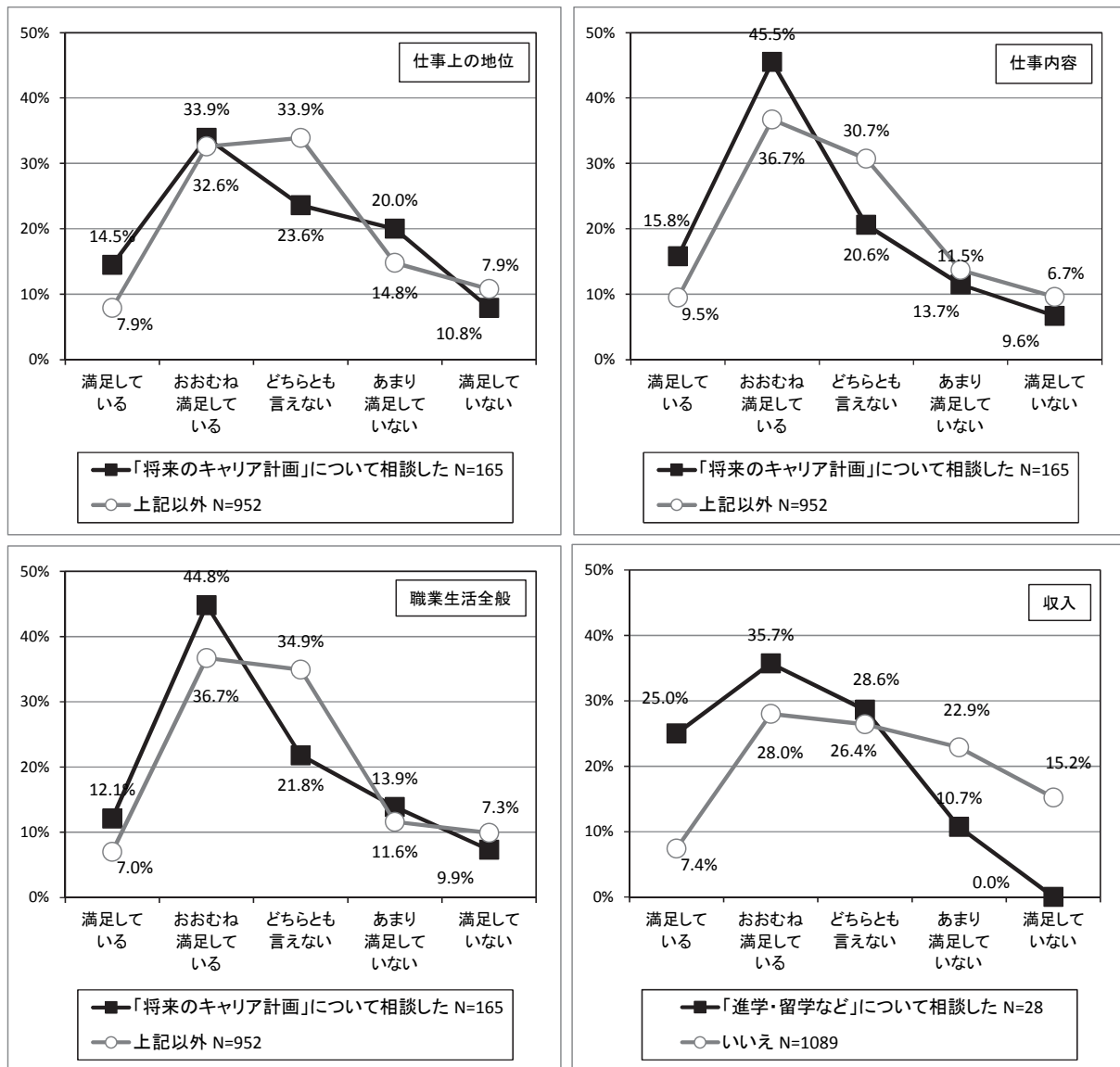
## 8. キャリア意識別の相談内容の特徴

キャリア意識と相談内容の関連を検討した結果、まず、現在の満足感と相談内容に関連がみられた。

図表4-23に示したとおり、特に明確な関連がみられたのは「将来のキャリア計画」の

相談内容であった。過去に「将来のキャリア計画について相談した」者は、現在の「仕事上の地位」「仕事内容」「職業生活全般」のいずれの満足感についても「満足している」あるいは「おおむね満足している」の回答が統計的に有意に多かった。類似の結果は、過去に「進学・留学など」について相談した者でも見られており、現在の「収入」に対する満足感が高かった。これらの結果から、将来のキャリア計画や進学・留学に関する相談内容は、概して現在の満足感の高さと対応していることが指摘できる。

図表4-23 現在の満足感とキャリアコンサルティングの相談内容①



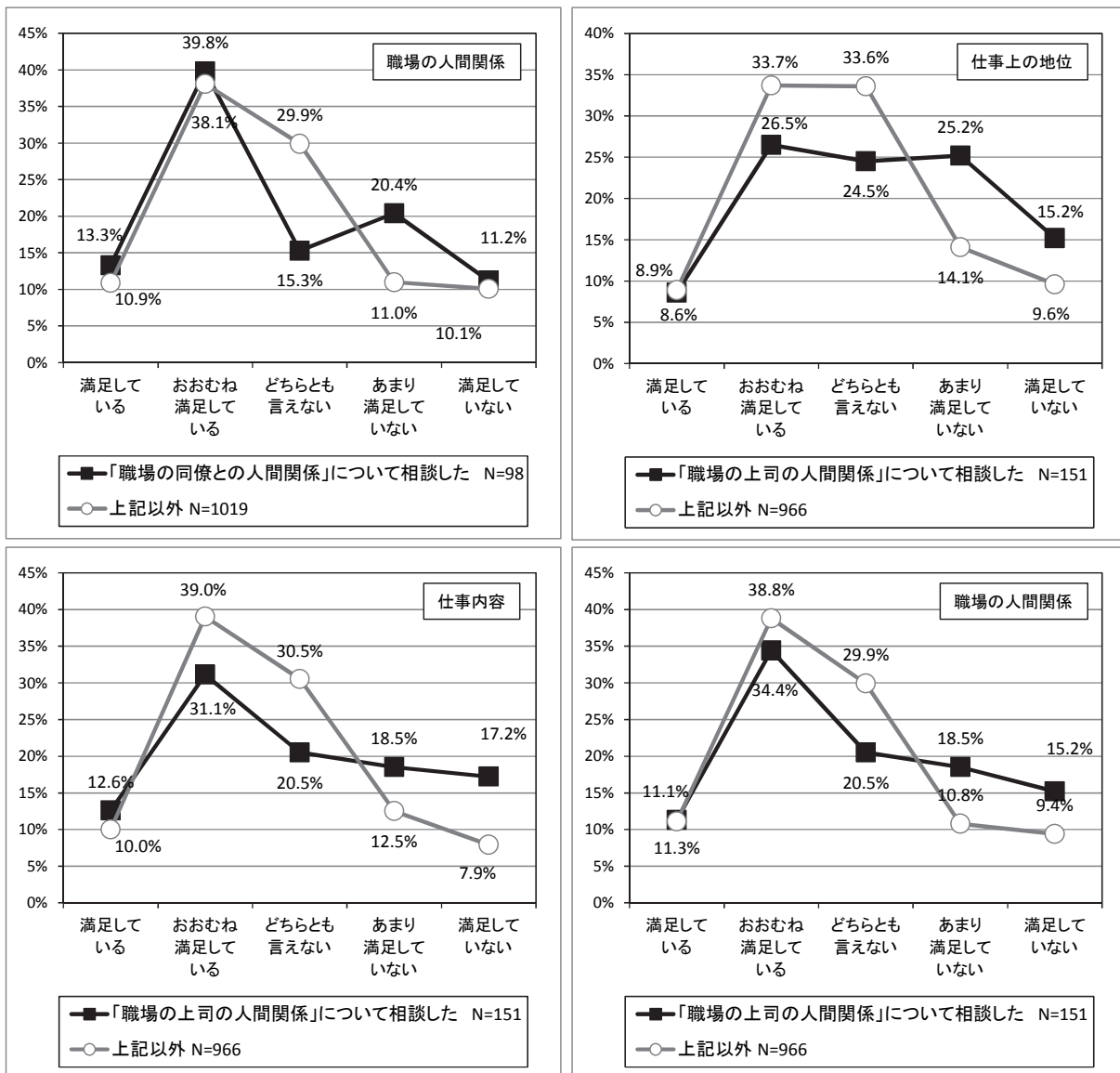
一方で、図表4-24に示したとおり、「職場の同僚との人間関係」について相談した者では、現在の「職場の人間関係」に対して「あまり満足していない」と回答した者が統計的に有意に多かった。「職場の上司の人間関係」については、「仕事上の地位」「仕事内容」「職場の人間関係」に対して「あまり満足していない」「満足していない」と回答した者が多かった。

また、図表4-25に示したとおり、「精神面の病気・不調」について相談した者では、「仕事内容」「現在の職業生活全般」に対して「満足していない」あるいは「あまり満足していない」と回答した者が統計的に有意に多かった。

以上の結果から、相談内容と現在の満足感に関する特徴的な結果として、①将来のキャリア計画や進学・留学について相談した者は概して現在の満足感が高いが、②職場の同僚や上司との人間関係について相談した者、精神面の病気・不調について相談した者は概して現在満足感が低いことが示される。

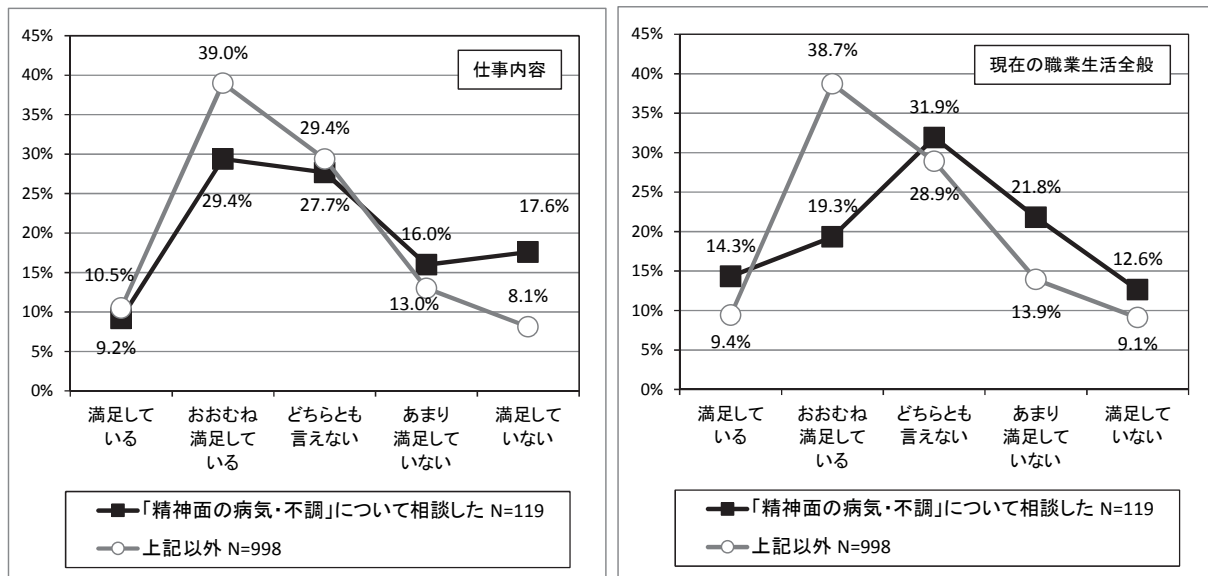
キャリアコンサルティングで、まさにキャリアに関する相談をすることは、後の満足感を高めるが、キャリア以外に関する相談は、①解決しにくい、②後を引きやすい、③個人特性によりやすい等の理由から、現在の満足感に結びつかないことが考えられる。

図表4-24 現在の満足感とキャリアコンサルティングの相談内容②





図表4-25 現在の満足感とキャリアコンサルティングの相談内容③



その他、キャリアコンサルティングの相談内容と明確な関連がみられたのは、職業能力習得のために必要なことに対する回答であった。図表4-26に示したとおり、①過去に「転職」あるいは「将来のキャリア計画」について相談した経験がある者では、現在、「自発的な能力向上のための取り組みを行うことが必要」と考えている者が多かった。一方、②過去に「残業や労働負荷」「職場外の人との人間関係」について相談した経験がある者では、現在、「会社が提供する教育訓練プログラムに沿って能力向上を図ることが必要」と考えている者が他と比べて相対的に多かった。③過去に「自分の職業の向き不向き」について相談した経験がある者では、現在、「今の仕事のままでよいと考えているので、さらに職業能力を身につける必要はない」と考えている者が他と比べて多かった。

概して、相談内容と職場の職業能力習得のあり方には独特の対応関係があり、職業能力開発、スキル形成のあり方と相談内容に緩やかな関連がみられる点が特徴的であった。

図表4-26 職業能力習得のために必要なこと別のキャリアコンサルティングの相談内容

	今の仕事の内容のままでよいと考えているので、さらに職業能力を身につける必要はない	通常の業務をこなしていくことで必要な能力が身につく	会社が提供する教育訓練プログラムに沿って能力向上を図ることが必要	自発的な能力向上のための取り組みを行うことが必要	今後、どのような職業人生にするか決めかねている	わからない	合計
転職	5.3%	23.3%	8.2%	41.8%	13.1%	8.3%	100.0%
自分の職業の向き不向き	9.0%	19.1%	9.7%	40.4%	14.4%	7.2%	100.0%
将来のキャリア計画	6.1%	19.4%	10.9%	49.7%	10.9%	3.0%	100.0%
残業や労働負荷	4.8%	22.4%	18.4%	41.6%	10.4%	2.4%	100.0%
職場外の人との人間関係	3.0%	33.3%	30.3%	15.2%	12.1%	6.1%	100.0%
全体	5.7%	26.5%	9.5%	37.6%	12.1%	8.6%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所を網かけを、小さい箇所を下線を付した。

その他、キャリア意識と相談内容については、以下の関連がみられた。

- ・過去に「転職」を相談した人には、現在、「いろいろな分野・業種・業界でいろいろな仕事をたくさん経験してきた」と回答した者が統計的に有意に多い。
- ・過去に「将来のキャリア計画」について相談した人は、現在、「自分でキャリア計画を考えていきたい」と回答した者が統計的に有意に多く、自分のキャリア計画について「わからない」と回答した者は統計的に有意に少ない。
- ・過去に「将来のキャリア計画」について相談した人は、現在、自分の職業能力は他社でも「通用すると思う」と回答した者が統計的に有意に多い。

概して、「将来のキャリア計画」について相談した経験のある者は、現在の満足感が高く、自分でキャリア計画を立てたいと考えており、自分の職業能力にも自信を持つ者が多かったと言える。

## 9. 本章の結果のまとめ

本章の主だった結果を以下に示す。

第一に、キャリアコンサルティングの相談内容のうち、上位3位までを占めたのは「転職」「仕事内容」「自分の職業の向き不向き」であった。

第二に、個人属性との関連では、年齢ごとに特徴的な相談内容があることが最も大きな知見であった。基本的に相談内容は30代を中心に「転職」が多いが、20代前半は「学校時代の就職活動」を挙げた回答者が多い。また、「精神面の病気・不調」「職場の上司との人間関係」も多い。20代後半には「結婚・出産・育児」の結果も示される。これらは年代が高くなるにつれて、漸減する傾向があるところに共通点がみられた。20代は就職や職場への適応、私生活面での大きな変化が重なるために、相対的に相談ニーズが多岐にわたり、それ故、量的にも多くなることがうかがえる。年代が高くなるにつれて増える相談内容もあり、例えば「定年後の就職、仕事」はその典型的なものであった。その他の個人属性については、年齢と関連が深いと考えられる要因（役職や年収など）以外に、勤務先の属性などではあまり関連がみられなかった。相談内容は、勤務先の特徴より、むしろ個人の年齢によって規定されると言えそうであった。

第三に、キャリアコンサルティングの相談内容は、相談場所・機関と密接に関連していた。概して、企業の中では「モチベーション・アップ」や「配置転換・出向・転籍」「職場内外の人間関係」に関する相談内容が多く、企業の外では「転職」の相談が多かった。学校では、「就職活動」や「進学・留学」の相談、公的機関では「学校卒業後の就職活動の相談」が多かった。なお、その他の相談機関では、まさに「その他の様々な相談内容」が多かった。

第四に、相談内容は、相談機関・場所と対応する形で誰が相談を担当したかとも関連がみられた。概して、キャリア相談の専門家は「転職」の相談、それ以外の相談の専門家は「人

間関係」と「精神面の不調」、その他の関連する担当者は「学生時代の就職活動」の相談内容が多かった。

第五に、キャリアコンサルティングの経験回数も相談内容と関連が深く、「転職」「モチベーション・アップ」「資格取得」「進学・留学」「将来のキャリア計画」「残業や労働負荷」「職場の上司との人間関係」「精神面の病気・不調」「その他の病気・入院」は、概して相談の経験回数が多かった。これらの相談内容では複数回にわたる相談が本人にとって有益であった、または必要であったと感じられていた相談内容であったと言える。

第六に、ただし、「将来のキャリア計画」と「職場の上司との人間関係」「精神面での病気・不調」ではその後の職業生活の満足感との関連性が異なっており、概して、将来のキャリア計画等について相談した者は現在の満足感が高いが、人間関係や精神面での不調について相談した者は現在の満足感が低かった。

以上、キャリアコンサルティングに関する相談内容を検討した結果、「転職」の存在感の大きさが改めて示されたと言える。人がキャリアや職業について相談する時とは、多くの場合、「転職」を考える時であり、この点を軽視することは適切ではないことが示唆される。翻って、産業競争力会議、日本再興戦略等でキャリアコンサルティングについて言及された際も、「キャリアチェンジを考える機会」と関連づけられており、この点については引き続き重視する必要がある。

なお、新たに働く環境を求めるという意味で類似した面があるのは、学校時代の就職活動におけるキャリアコンサルティングである。これは20代前半のキャリアコンサルティング経験者の半数が就職活動に関する相談内容であった。従来から重視されてきた相談内容であるが、今後も継続的な検討を要する。

一方で、キャリアコンサルティングに持ち込まれる相談は、必ずしも転職をはじめとする職業やキャリアの内容だけではなく、人間関係や精神面の不調（≒残業や労働負荷）なども含まれる。この点についての十分な検討の必要性が示される。

## 10. 補節 キャリアコンサルティングの相談内容の相互の関連

本章で分析を行ったキャリアコンサルティングの相談内容は複数回答であったため、1人の回答者がどのような相談内容を同時に経験したのかを検討できる。すなわち、相談内容間の関連を検討することができる。

各相談内容間の関連をスピアマンの順位相関係数を求めて検討した結果、統計的に有意な相関係数が多くみられたが、なかでも特に値が大きかった上位5つは以下のとおりである。

- ・「仕事内容」と「賃金や処遇」  $\rho = 0.426$
- ・「仕事内容」と「自分の職業の向き不向き」  $\rho = 0.335$

- ・「賃金や処遇」と「残業や労働負荷」  $\rho = 0.325$
- ・「職場の同僚との人間関係」と「精神面の病気・不調」  $\rho = 0.303$
- ・「職場の上司との人間関係」と「精神面の病気・不調」  $\rho = 0.339$

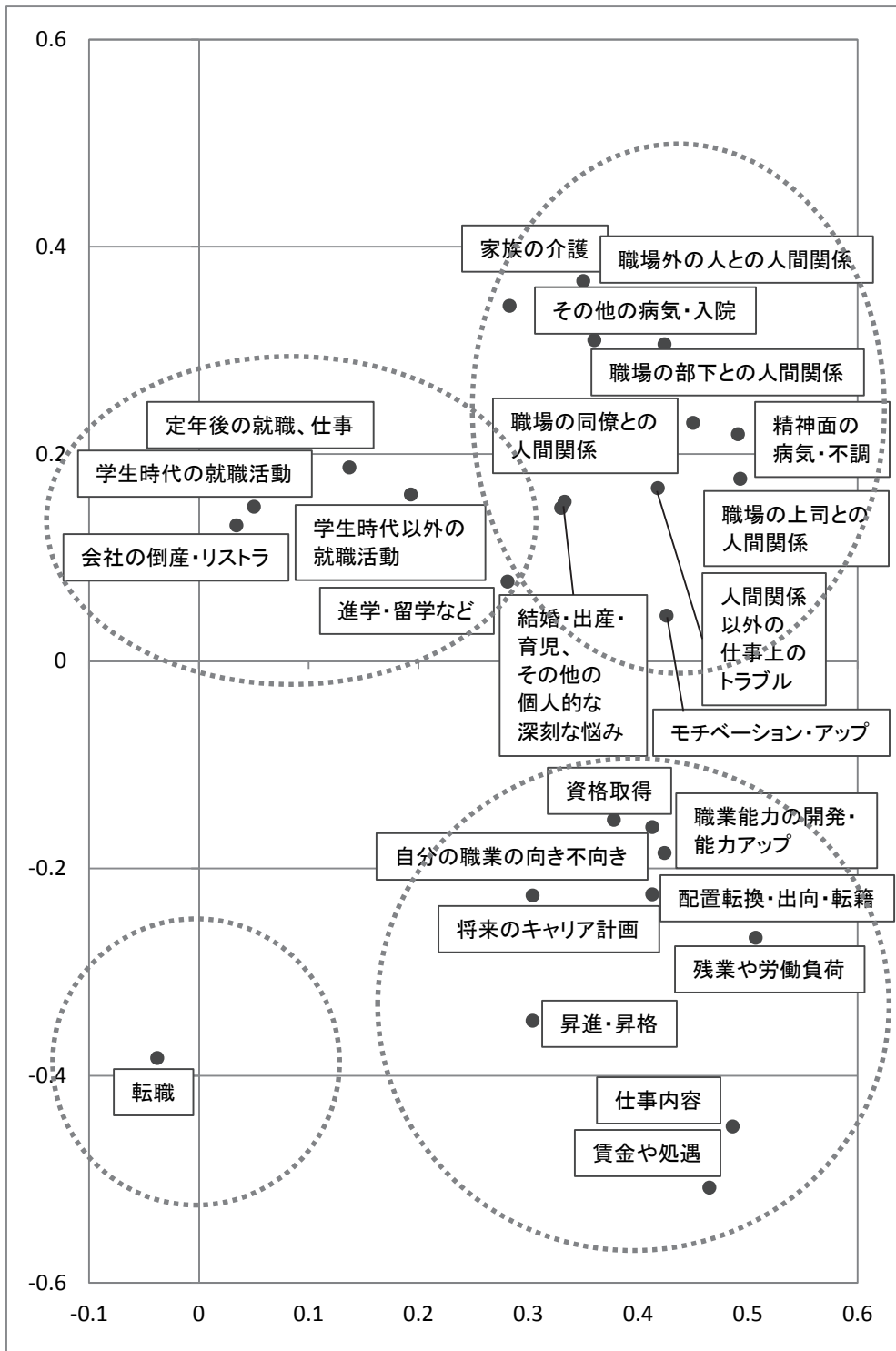
仕事内容に関する相談と賃金や処遇に関する相談が結びついており、さらに仕事内容は自分の向き不向きの相談、賃金や処遇は残業や労働負荷の相談と結びついていることが分かる。仕事内容が自分にあるか否かの相談、賃金や処遇が残業・労働負荷と釣り合っているのかの相談が相互に関連しあっていることがうかがえる。

また、職場の同僚および上司のとの人間関係と精神面の病気・不満の相関も高く、職場のメンタルヘルスがおおむね職場の人間関係と関連しあっていることが分かる。

こうした相談内容間の関連をさらに全項目に広げて、相互の関連をみることを目的として主成分分析を行い、第1主成分と第2主成分の負荷量をプロットした(図表4-27)。図からは大きく4つのまとまりを観察することができる。1つめは左下の「転職」であり、この相談内容が他の相談内容とは独立した1つの大きなまとまりを形作っていることを見取することができる。2つめは右下の「賃金や処遇」「仕事内容」「昇進・昇格」「残業や労働負荷」などを中心としたまとまりであり、上述した相関関係を基盤とした職場内の仕事や処遇、キャリアや能力開発などに関する相談が中心となっている。3つめは右上にあって、「職場内外の人間関係」と「精神面の不調」「その他の病気」「介護」「結婚・出産」などで1つのまとまりを形作っている。人間関係とメンタルヘルスを基盤とした病気その他の個人的な事情に関する相談が中心となっている。4つめが左上であるが、就職活動と会社の倒産・リストラ、定年後の就職などが1つのまとまりを形成している。若干、解釈が難しいまとまりであるが、おもに「就職」に関する相談であると考えることができる。

以上、本研究の結果から、キャリアコンサルティングで相談される内容は、(1)転職、(2)仕事内容(賃金・処遇、キャリア計画・能力開発等を含む)、(3)人間関係とメンタルヘルス(その他の病気、介護、結婚・出産等を含む)、(4)就職(学生時代、リストラ、定年後の就職を含む)と整理することができる。

図表4-27 相談内容の関連(主成分分析)



## 第5章 キャリアコンサルティングの実態②—相談場所・機関、相談担当者等

### 1. キャリアコンサルティングの相談場所・機関

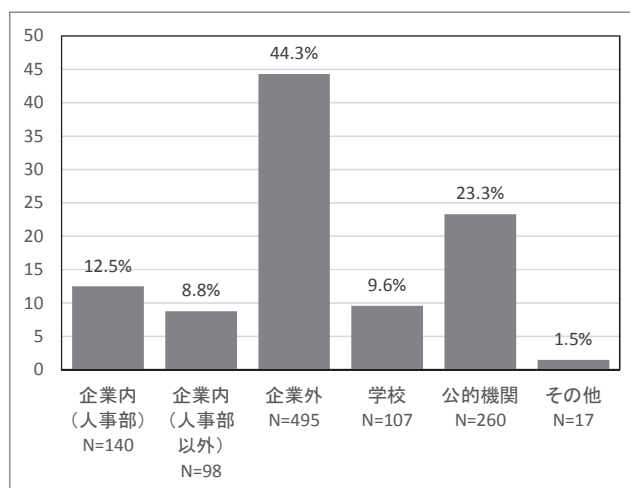
#### (1) 全般的な傾向

第5章では、キャリアコンサルティング経験がある者を対象に、相談場所・機関、相談担当者、相談経験数、相談後の経過年数など、前章でみた相談内容以外の事柄に関するキャリアコンサルティングの実態について検討を行う。キャリアコンサルティングの今後の展開を考えるにあたっては、相談内容もさることながら、どこで誰がどのような形で相談に乗っているのかも重要になる。特に、最近の欧州キャリアガイダンス論は、クライアントにどのように接し、どのような支援をするかというマイクロなカウンセリング過程に対する問題関心のみならず、どのような場所・機関で、どのような専門性を持った人材が、どういった形で相談に乗るかといった体制や制度の問題に関心を移している。本章でも、そうした研究動向に即した形でキャリアコンサルティングの実態を様々な側面から見ていくこととする。

まず、図表5-1に、キャリアコンサルティングの相談場所・機関に関する調査回答者全体の傾向を示した。本調査におけるキャリアコンサルティング経験ありの回答が最も影響を受けたと思う相談を行った場所や機関で最も多かったのは「企業外」(44.3%)であった。以下、「公的機関」(23.3%)、「企業内(人事部)」(12.5%)と続いていた。

なお、具体的な質問項目は「あなたが相談をした機関や場はどれですか」であり、選択肢として「1 企業内(人事部)」「2 企業内(人事部以外)」「3 企業外(民間人材サービス機関、再就職支援会社、キャリアコンサルティングサービス機関等)」「4 学校(高校・大学、専門学校、各種学校その他)」「5 公的機関(ハローワーク、その他の就労支援機関)」「6 その他」を提示した。したがって、本調査回答者が相談した経験のある場所の約4割は、民間人材サービス機関、再就職支援会社、キャリアコンサルティングサービス機関等であったと考えることができる。

図表5-1 キャリアコンサルティングの相談場所・機関



## (2)性別・年齢別・配偶者の有無・最終学歴別のキャリアコンサルティングの相談場所・機関

図表5-2には、性別に相談場所・機関を示した。性別で比較した場合、「男性」は「女性」よりも「企業外」が、「女性」は「男性」よりも「公的機関」が統計的に有意に多かった。

また、図表5-3には年齢別に相談場所・機関を示した。他の年代と比べて「20代前半」「20代後半」では相対的に「学校」が統計的に有意に多かった。また「50代後半」では「その他」が他の年代と比べて統計的に有意に多かった。概して、現在、20代の回答者は学校で何らかの相談を受けた経験がある者が多いと言える。

図表5-2 性別×相談場所・機関<sup>1</sup>

	男性 N=745	女性 N=372
企業内(人事部)	12.9%	11.8%
企業内(人事部以外)	9.5%	7.3%
企業外	48.1%	36.8%
学校	9.1%	10.5%
公的機関	18.9%	32.0%
その他:	1.5%	1.6%
合計	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所<sup>1</sup>に網掛け、最も値が小さい箇所に下線を付した。

図表5-3 年齢×相談場所・機関

	20代 前半 N=138	20代 後半 N=161	30代 前半 N=188	30代 後半 N=170	40代 前半 N=144	40代 後半 N=105	50代 前半 N=102	50代 後半 N=109	計
企業内(人事部)	18.8%	16.8%	14.9%	7.1%	11.8%	13.3%	7.8%	7.3%	12.5%
企業内(人事部以外)	10.1%	8.1%	8.0%	7.1%	7.6%	8.6%	12.7%	10.1%	8.8%
企業外	18.8%	37.3%	44.7%	52.9%	50.7%	47.6%	52.9%	53.2%	44.3%
学校	31.9%	16.8%	6.9%	4.1%	2.8%	4.8%	3.9%	2.8%	9.6%
公的機関	18.8%	21.1%	24.5%	28.2%	23.6%	24.8%	22.5%	21.1%	23.3%
その他:	1.4%	0.0%	1.1%	0.6%	3.5%	1.0%	0.0%	5.5%	1.5%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所<sup>1</sup>に網かけを、値が小さい箇所に下線を付した。

さらに、図表5-4では配偶者の有無別に相談場所・機関を示した。「配偶者あり」と「配偶者なし」を比較した場合、「配偶者あり」では「企業外」が、「配偶者なし」では「学校」「公的機関」が統計的に有意に多かった。配偶者ありの回答者は総じて年齢が高いため転職

<sup>1</sup> 本報告書では、クロス表の分析にあたって、 $\chi^2$ 検定を行って1%水準で統計的に有意か否かの確認を行った後、1%水準で有意となった表について残差分析を行い、1%水準で統計的に有意に値が大きいセルまたは有意に値が小さいセルについて解釈を行う手法を用いた。クロス表の分析の後、残差分析を行って、クロス表のどこに特徴があるのかを確認する手法は、統計手法としては一般的であるが、表頭および表側のNの数と照らして期待される数値(期待値)からどの程度大きい(あるいは小さい)か、という言わば「歪み」を検査する統計手法であるため、表の見目の%の大小関係と直感的にずれる場合がある。そこで、本報告書では便宜上、「相対的に」「他と比較して」のように表記をして、可能な限り表の見目と齟齬のないように記述することを試みた。ただし、本来、当該クロス表が統計的に有意である(=表頭と表側に関連がみられている)のは、表中の網掛けまたは下線部分に統計的に有意な対応関係があるからであり、そこにこそ特徴的な結果が示されると解釈の方が正確である。本報告書ではクロス表を解釈するにあたって、表面上の大小関係ではなく、むしろ統計的に有意な結果である網掛けまたは下線部分に着目するよう留意されたい。

等の相談のために企業外の機関を利用した経験が多いものと推測される。一方で、配偶者なしでは年齢が若い回答者が多いために学校での相談経験が多かったことなどが推測される。

図表5-5には、最終学歴別の相談場所・機関を示した。最終学歴で比較した場合、「企業外」は他と比べて「大学（理系）」「大学院（理系）」で統計的に有意に多かった。また、「公的機関」は他と比べて「中学・高等学校」で多かった。概して大卒者、特に理系では企業外でキャリアの相談をした経験がある者が相対的に多いこと、一方、中卒・高卒者では公的機関で相談を経験した者が相対的に多いことが示される。

図表5-4 配偶者の有無×相談場所・機関

	配偶者 あり N=542	配偶者 なし N=575	計
企業内(人事部)	15.1%	10.1%	12.5%
企業内(人事部以外)	10.3%	7.3%	8.8%
企業外	50.6%	38.4%	44.3%
学校	5.9%	13.0%	9.6%
公的機関	16.4%	29.7%	23.3%
その他:	1.7%	1.4%	1.5%
計	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網かけを、値が小さい箇所に下線を付した。

図表5-5 最終学歴×相談場所・機関

	中学・ 高等学校 N=156	専修学校・ 短大・ 高専 N=178	大学 (文系) N=463	大学 (理系) N=219	大学院 (文系) N=30	大学院 (理系) N=71	計
企業内(人事部)	16.7%	11.2%	11.0%	14.2%	10.0%	12.7%	12.5%
企業内(人事部以外)	5.8%	13.5%	8.6%	7.8%	6.7%	8.5%	8.8%
企業外	30.1%	36.5%	45.4%	53.0%	50.0%	59.2%	44.3%
学校	5.8%	8.4%	9.7%	11.9%	20.0%	8.5%	9.6%
公的機関	40.4%	28.7%	23.1%	12.8%	13.3%	9.9%	23.3%
その他:	1.3%	1.7%	2.2%	0.5%	0.0%	1.4%	1.5%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網かけを、値が小さい箇所に下線を付した。

ここまでの結果をまとめると、基本的に、(1)キャリアコンサルティングの相談場所・機関は約半数が企業外の民間人材サービス機関、再就職支援会社、キャリアコンサルティングサービス機関であること、(2)これら企業外の相談場所・機関の利用は男性または大学・大学院などの高学歴者に多いこと、(3)女性は公的機関、若年就労者は学校での相談経験が多かったと言える。

### (3) 転職回数および現在の勤務先の特徴とキャリアコンサルティングの相談場所・機関

図表5-6には、転職回数別の相談場所・機関を示した。「0回」では「企業内（人事部）」「企業内（人事部以外）」「学校」の値が他と比べて統計的に有意に多かった。「1回」では「企



業外」の値が他と比べて多かった。「3回以上」では「公的機関」が他と比べて多かった。概して、転職していない者は、企業か学校で相談を経験しており、転職した者は企業外または公的機関で相談を経験していたと言える。

図表5-7には、雇用形態別の相談場所・機関を示した。「正社員」では「企業内(人事部)」「企業内(人事部以外)」「企業外」の値が他と比べて統計的に有意に大きかった。一方で「契約社員」「パート」「派遣」では「公的機関」の値が他と比べて統計的に有意に大きかった。

また、図表5-8には、現在の勤務先の勤続年数別の相談場所・機関を示した。「10年以上20年未満」および「30年以上」では「企業内(人事部以外)」が他と比べて多く、「20年以上30年未満」では「企業内(人事部)」が他と比べて多かった。一方、「1年未満」では「学校」「公的機関」が他と比べて多く、「1年以上3年未満」では「公的機関」が他と比べて多かった。

図表5-6 転職回数×相談場所・機関

	0回 N=314	1回 N=256	2回 N=174	3回以上 N=373	計
企業内(人事部)	22.0%	9.4%	10.9%	7.5%	12.5%
企業内(人事部以外)	13.7%	8.2%	9.2%	4.8%	8.8%
企業外	31.8%	53.9%	46.0%	47.5%	44.3%
学校	20.1%	7.8%	5.2%	4.0%	9.6%
公的機関	10.5%	20.3%	28.2%	33.8%	23.3%
その他:	1.9%	0.4%	0.6%	2.4%	1.5%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所を網かけを、値が小さい箇所を下線を付した。

図表5-7 雇用形態×相談場所・機関

	正社員 N=848	嘱託 N=12	契約社員 N=65	パート N=92	派遣 N=53	その他 N=47	計
企業内(人事部)	14.3%	16.7%	6.2%	7.6%	7.5%	4.3%	12.5%
企業内(人事部以外)	10.0%	8.3%	9.2%	4.3%	0.0%	4.3%	8.8%
企業外	47.4%	16.7%	33.8%	28.3%	35.8%	51.1%	44.3%
学校	9.8%	33.3%	13.8%	7.6%	3.8%	4.3%	9.6%
公的機関	17.0%	16.7%	36.9%	51.1%	50.9%	34.0%	23.3%
その他:	1.5%	8.3%	0.0%	1.1%	1.9%	2.1%	1.5%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所を網かけを、値が小さい箇所を下線を付した。

図表5-8 現在の勤務先の勤続年数×相談場所・機関

	1年未満 N=176	1年以上 3年未満 N=233	3年以上 5年未満 N=183	5年以上 10年未満 N=250	10年以上 20年未満 N=168	20年以上 30年未満 N=73	30年以上 N=34	計
企業内(人事部)	5.7%	10.7%	11.5%	14.4%	16.1%	23.3%	11.8%	12.5%
企業内(人事部以外)	2.3%	7.7%	7.1%	6.0%	16.1%	16.4%	26.5%	8.8%
企業外	42.6%	38.2%	41.5%	51.2%	48.2%	43.8%	41.2%	44.3%
学校	16.5%	12.4%	11.5%	6.4%	3.6%	4.1%	8.8%	9.6%
公的機関	31.3%	30.0%	25.7%	21.2%	14.9%	11.0%	5.9%	23.3%
その他:	1.7%	0.9%	2.7%	0.8%	1.2%	1.4%	5.9%	1.5%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所を網かけを、値が小さい箇所を下線を付した。

さらに、図表5-9には、現在の職業別の相談場所・機関を示した。「管理的な仕事」では「企業内（人事部）」が他と比べて相対的に多かった。「事務的な仕事」「販売・サービスの仕事」では「公的機関」が他と比べて相対的に多かった。「生産工程・建設その他の仕事」では「学校」が他と比べて相対的に多かった。

図表5-9 現在の職業×相談場所・機関

	管理的な仕事 N=162	専門的・技術的な仕事 N=375	事務的な仕事 N=269	販売・サービスの仕事 N=198	生産工程・建設その他の仕事 N=113	計
企業内(人事部)	21.0%	11.5%	10.8%	10.1%	12.4%	12.5%
企業内(人事部以外)	10.5%	10.7%	8.9%	5.6%	5.3%	8.8%
企業外	53.1%	49.6%	37.9%	42.4%	32.7%	44.3%
学校	4.3%	9.6%	10.4%	7.6%	18.6%	9.6%
公的機関	10.5%	17.3%	30.5%	31.3%	30.1%	23.3%
その他:	0.6%	1.3%	1.5%	3.0%	0.9%	1.5%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所を網かけを、値が小さい箇所を下線を付した。

図表5-10では、現在の勤務先の従業員数別の相談場所・機関を示した。「1000人以上」では「企業内（人事部）」「企業内（人事部以外）」が他と比べて相対的に多かった。一方で「100人未満」では「公的機関」が他と比べて相対的に多かった。

図表5-10 現在の勤務先の従業員数×相談場所・機関

	100人未満 N=453	100人以上 N=340	1000人以上 N=324	計
企業内(人事部)	8.4%	14.1%	16.7%	12.5%
企業内(人事部以外)	6.2%	6.8%	14.5%	8.8%
企業外	41.9%	46.8%	45.1%	44.3%
学校	7.7%	10.3%	11.4%	9.6%
公的機関	34.0%	20.0%	11.7%	23.3%
その他:	1.8%	2.1%	0.6%	1.5%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所を網かけを、値が小さい箇所を下線を付した。

図表5-11には、現在の役職別の相談場所・機関を示した。「部長相当職」では「企業外」、「課長相当職」では「企業内（人事部）」「企業外」、「係長、主任、職長相当職」では「企業内（人事部以外）」、「役員」では「企業内（人事部）」「その他」が他と比較した時、統計的に有意に多かった。一方で、「役職は特になし」では「学校」「公的機関」が多かった。

図表5-12では、最近1年間の個人年収（税込み）別の相談場所・機関を示した。「400万円以上」「600万円以上」では「企業外」が多かった。「200万円未満」「200万円以上」では「公的機関」が多かった。「200万円以上」では「学校」も他と比べて相対的に多かった。

図表5-11 現在の役職×相談場所・機関

	部長 相当職 N=52	課長 相当職 N=123	係長、 主任、 職長 相当職 N=184	役員 N=25	経営者 N=45	役職は 特になし N=673	その他 N=15	計
企業内(人事部)	17.3%	21.1%	14.1%	32.0%	2.2%	10.4%	0.0%	12.5%
企業内(人事部以外)	3.8%	14.6%	15.8%	12.0%	2.2%	6.7%	0.0%	8.8%
企業外	67.3%	55.3%	52.2%	32.0%	57.8%	38.2%	33.3%	44.3%
学校	1.9%	3.3%	6.0%	4.0%	6.7%	12.3%	26.7%	9.6%
公的機関	9.6%	4.9%	10.3%	12.0%	28.9%	31.1%	33.3%	23.3%
その他:	0.0%	0.8%	1.6%	8.0%	2.2%	1.3%	6.7%	1.5%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所を網かけを、値が小さい箇所を下線を付した。

図表5-12 最近1年間の個人年収×相談場所・機関

	200万円 未満 N=163	200万円 以上 N=358	400万円 以上 N=292	600万円 以上 N=304	計
企業内(人事部)	5.5%	10.6%	14.7%	16.4%	12.5%
企業内(人事部以外)	5.5%	7.3%	9.6%	11.5%	8.8%
企業外	30.1%	30.2%	55.8%	57.6%	44.3%
学校	12.3%	15.9%	5.1%	4.9%	9.6%
公的機関	45.4%	34.4%	13.7%	7.6%	23.3%
その他:	1.2%	1.7%	1.0%	2.0%	1.5%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所を網かけを、値が小さい箇所を下線を付した。

図表5-13には、最近1年間の世帯年収(税込み)別の相談場所・機関を示した。「1200万円以上」では「企業内(人事部)」「企業外」が多かった。「400万円未満」では「公的機関」が多く「学校」も他と比べて相対的に多かった。「400万円以上」では「企業外」が多かった。

図表5-13 最近1年間の世帯年収×相談場所・機関

	400万円 未満 N=248	400万円 以上 N=485	800万円 以上 N=251	1200万円 以上 N=133	計
企業内(人事部)	8.5%	10.5%	14.7%	23.3%	12.5%
企業内(人事部以外)	8.5%	8.7%	11.6%	4.5%	8.8%
企業外	27.4%	49.9%	43.8%	56.4%	44.3%
学校	16.5%	8.2%	7.6%	5.3%	9.6%
公的機関	37.5%	21.6%	20.7%	7.5%	23.3%
その他:	1.6%	1.0%	1.6%	3.0%	1.5%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所を網かけを、値が小さい箇所を下線を付した。

転職回数および現在の勤務先の特徴別のキャリアコンサルティングの相談場所・機関に関するここまでの結果を集約すると、おもに以下の2つの類型を想定することができる。

第一に、企業内(人事部、人事以外問わず)で相談を経験した類型であり、転職経験のな

い正社員で、勤続年数が長く、管理職である場合もある 1000 人以上の規模の勤務先に勤める個人年収・世帯年収が高い類型である。

第二に、公的機関で相談を経験した類型であり、転職が多く、契約社員・パート・派遣スタッフなどの非正規就労層であり、現在の勤務先の勤続年数は短い。事務的な仕事または販売・サービスの仕事の従事しており、100 人未満の規模に勤め、役職は特になく、個人年収・世帯年収ともに低い。

そして、第一のタイプの派生して転職が 1 回ある場合には、企業外の相談機関での相談経験がある。第一の類型と第二の類型の中間的な位置づけの特徴を持つとして学校における相談があると整理できる。

キャリアコンサルティング（キャリアや職業に関する相談）の 2 つの類型として、少なくともこれまでは企業内の相談と公的機関の相談の 2 つタイプが厳然として存在していたことを確認することができる。そして、企業内の相談を利用できる層は、基本的には長期雇用を前提とした正社員層に多く、それ以外は公的機関に相談することが多かったということも、あわせて確認しておくことができよう。

#### (4) キャリア意識とキャリアコンサルティングの相談場所・機関

ここからは、キャリア意識別にキャリアコンサルティングの相談場所・機関の検討を行う。

まず、現在の満足感別にキャリアコンサルティングの相談場所・機関の検討を行ったが、「収入」「仕事上の地位」「仕事内容」「職場の人間関係」「職業生活全般」「現在の生活全般」のいずれの満足感についても、1%水準で統計的に有意な結果はほぼ見られなかった<sup>2</sup>。

図表 5-14 には、これまでの職業経験別の相談場所・機関を示した。表から「特定の分野・業種・業界で 1 つの仕事長く経験してきている」では「企業内（人事部）」、「特定の分野・業種・業界でいろいろな仕事をたくさん経験してきている」では「企業内（人事部以外）」、「いろいろな分野・業種・業界でいろいろな仕事をたくさん経験してきている」では「公的機関」、「わからない」では「学校」「公的機関」の値が、それぞれ他と比べた場合、相対的に多かったことが示される。概して、特定の分野で仕事をしてきた意識がある回答者は、企業内で相談を経験し、いろいろな分野で仕事をしてきた意識がある回答者は公的機関で相談を経験したと整理できる。ただし、自分がどのような職業を経験したのか分からない場合には公的機関に加えて学校でも相談した経験があることが特徴である。

図表 5-15 には、生涯を通じたキャリア計画に対する意識別の相談場所・機関を示した。表で、相互に横方向に比較した場合、「自分でキャリア計画を考えていきたい」では「企業外」、「どちらかといえば、会社でキャリア計画を提示してほしい」では「企業内（人事部以外）」、「わからない」では「公的機関」の値がそれぞれ統計的に有意に大きかった。

<sup>2</sup> 「収入」に「満足している」と回答した者で「企業内（人事部）」に相談した者が統計的に有意に多いことが示されたが、統計的に有意な関連する結果が他にみられなかったため割愛した。

図表5-14 これまでの職業経験×相談場所・機関

	特定の分野・業種・業界で1つの仕事を長く経験してきている N=384	特定の分野・業種・業界でいろいろな仕事をたくさん経験してきている N=353	いろいろな分野・業種・業界で1つの仕事を長く経験してきている N=102	いろいろな分野・業種・業界でいろいろな仕事をたくさん経験してきている N=179	わからない N=99	計
企業内(人事部)	17.4%	11.3%	13.7%	3.9%	12.1%	12.5%
企業内(人事部以外)	8.1%	12.7%	8.8%	4.5%	5.1%	8.8%
企業外	44.3%	46.7%	45.1%	48.0%	28.3%	44.3%
学校	9.6%	10.2%	7.8%	3.9%	19.2%	9.6%
公的機関	19.0%	17.0%	24.5%	38.0%	34.3%	23.3%
その他:	1.6%	2.0%	0.0%	1.7%	1.0%	1.5%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網かけを、値が小さい箇所に下線を付した。

図表5-15 生涯を通じたキャリア計画×相談場所・機関

	自分でキャリア計画を考えていきたい N=393	どちらかといえば、自分でキャリア計画を考えていきたい N=482	どちらかといえば、会社でキャリア計画を提示してほしい N=87	会社でキャリア計画を提示してほしい N=33	わからない N=122	合計
企業内(人事部)	12.2%	14.3%	6.9%	15.2%	9.8%	12.5%
企業内(人事部以外)	6.1%	10.6%	17.2%	6.1%	4.9%	8.8%
企業外	52.2%	40.9%	36.8%	48.5%	36.9%	44.3%
学校	9.4%	10.2%	10.3%	0.0%	9.8%	9.6%
公的機関	18.8%	22.4%	27.6%	30.3%	36.1%	23.3%
その他:	1.3%	1.7%	1.1%	0.0%	2.5%	1.5%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網かけを、値が小さい箇所に下線を付した。

概して、自分でキャリア計画を立てたい者は企業外の相談機関・場所で相談をし、会社でキャリア計画を立ててもらいたい者は企業内で相談をすると言っている。ただし、表全体の傾向をみると必ずしもそのように解釈できる値ばかりではなく、明確な関連は指摘しにくい。むしろ、自らのキャリア計画をどうして良いのか分からないほど、公的機関に相談する割合が高いことは、ある程度、明確に指摘しうる。

図表5-16には、キャリア計画を立てる理由別の相談場所・機関を示した。キャリア計画を立てる理由は複数項目を提示して回答を求めたが、統計的に有意な結果が示されたのは「昇進・昇格に備えて」「転職や独立のため」の2項目であった。「昇進・昇格に備えて」では「企業内(人事部以外)」、「転職や独立のため」では「企業外」の値が相互に比較した場合、相対的に多いことが示された。概して、社内での昇進や昇格は企業内、転職や独立は企業外で相談するという傾向が確認された。

図表5-16 キャリア計画を立てる理由×相談場所・機関

	昇進・昇格に備えて N=224	転職や独立のため N=254	合計
企業内(人事部)	16.1%	8.3%	13.4%
企業内(人事部以外)	12.9%	5.1%	8.6%
企業外	44.6%	53.1%	45.9%
学校	12.9%	9.8%	9.8%
公的機関	12.1%	22.4%	20.8%
その他:	1.3%	1.2%	1.5%
計	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網かけを、値が小さい箇所に下線を付した。

図表5-17には、「会社が求める能力を知らされているか」別の相談場所・機関を示した。表から、「企業内(人事部)」では「十分に知らされている」が他と比べて相対的に多く、「公的機関」では「あまり知らされていない」「まったく知らされていない」の値が他と比べて相対的に多かった。

概して、会社が求める能力が明示されている場合は企業内で相談し、知らされていない場合は公的機関で相談する傾向が示された。

図表5-17 「会社が求める能力を知らされているか」×相談場所・機関

	十分に知らされている N=171	ある程度知らされている N=542	あまり知らされていない N=299	まったく知らされていない N=105	合計
企業内(人事部)	20.5%	12.9%	10.0%	4.8%	12.5%
企業内(人事部以外)	6.4%	10.9%	7.7%	4.8%	8.8%
企業外	53.2%	42.8%	41.1%	46.7%	44.3%
学校	5.8%	11.1%	9.7%	7.6%	9.6%
公的機関	12.3%	21.4%	29.1%	34.3%	23.3%
その他:	1.8%	0.9%	2.3%	1.9%	1.5%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網かけを、値が小さい箇所に下線を付した。

図表5-18には、「職場はキャリア開発に協力的か」別の相談場所・機関を示した。職場がキャリア開発に「協力的」と回答した者は「企業内(人事部)」、「やや協力的」と回答した者は「学校」、「協力的ではない」と回答した者は「公的機関」の値が、それぞれ横方向にみた場合、相対的に大きかった。

図表5-19には、「職業能力は他社で通用するか」別の相談場所・機関を示した。「公的機関」で相談した者では、職業能力が他社で「あまり通用しないと思う」と回答した者が相対的に多かった。

図表5-18 「職場はキャリア開発に協力的か」×相談場所・機関

	協力的 N=188	やや 協力的 N=458	あまり 協力的 ではない N=329	協力的 ではない N=142	合計
企業内(人事部)	19.1%	14.0%	10.0%	4.9%	12.5%
企業内(人事部以外)	6.4%	12.0%	7.6%	4.2%	8.8%
企業外	48.9%	39.1%	46.5%	50.0%	44.3%
学校	9.0%	13.1%	6.1%	7.0%	9.6%
公的機関	14.4%	21.4%	27.1%	32.4%	23.3%
その他:	2.1%	0.4%	2.7%	1.4%	1.5%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網かけを、値が小さい箇所に下線を付した。

図表5-19 「職業能力は他社で通用するか」×相談場所・機関

	通用する と思う N=230	ある程度 通用する と思う N=559	あまり 通用しない と思う N=247	ほとんど 通用しない と思う N=81	合計
企業内(人事部)	17.0%	12.0%	11.7%	6.2%	12.5%
企業内(人事部以外)	6.5%	9.5%	10.1%	6.2%	8.8%
企業外	51.3%	44.7%	36.8%	44.4%	44.3%
学校	6.5%	10.7%	8.1%	14.8%	9.6%
公的機関	15.7%	22.5%	30.4%	28.4%	23.3%
その他:	3.0%	0.5%	2.8%	0.0%	1.5%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網かけを、値が小さい箇所に下線を付した。

図表5-20には、「職業能力習得に必要なこと」別の相談場所・機関を示した。職業能力習得にあたって、「今の仕事の内容のままでよいと考えているので、さらに職業能力を身につける必要はない」と考えている者は「企業内(人事部)」で相談をする割合が他と比べて相対的に多かった。同様に、「通常の業務をこなしていくことで必要な能力が身につく」では「企業内(人事部)」「企業内(人事部以外)」、「会社が提供する教育訓練プログラムに沿って能力向上を図ることが必要」では「企業内(人事部以外)」、「自発的な能力向上のための取り組みを行うことが必要」では「企業外」、「今後、どのような職業人生にするか決めかねている」では「公的機関」との回答が、それぞれ他と比べた場合に相対的に多かった。

概して、職業能力習得に必要なことを、「今の仕事や通常の業務をこなすこと→会社が提供するプログラムに沿って能力開発をすること→自発的な能力向上の取り組みを行うこと」と考えるほど、「企業内(人事部)→企業内(人事部以外)→企業外」で相談した経験が多いという対応関係が大まかに見られた。なお、今後どうするか決めかねているという場合には、公的機関での相談経験が多かったのも特徴である。

図表5-20 「職業能力習得に必要なこと」×相談場所・機関

	今の仕事の 内容のままで よいと考えて いるので、 さらに 職業能力を 身につける 必要はない N=64	通常の 業務を こなして いくことで 必要な 能力が 身につく N=296	会社が 提供する 教育訓練 プログラムに 沿って 能力向上を 図ることが 必要 N=106	自発的な 能力向上の ための 取組みを 行うことが 必要 N=420	今後、 どのような 職業人生に するか 決めかねて いる N=135	わからない N=96	合計
企業内(人事部)	32.8%	17.2%	19.8%	7.6%	4.4%	9.4%	12.5%
企業内(人事部以外)	1.6%	12.5%	20.8%	5.5%	8.1%	4.2%	8.8%
企業外	48.4%	41.2%	31.1%	50.7%	42.2%	40.6%	44.3%
学校	4.7%	7.4%	6.6%	12.4%	8.1%	12.5%	9.6%
公的機関	10.9%	20.9%	21.7%	21.4%	34.8%	32.3%	23.3%
その他:	1.6%	0.7%	0.0%	2.4%	2.2%	1.0%	1.5%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所<sup>1</sup>に網かけを、値が小さい箇所<sup>2</sup>に下線を付した。

以上、キャリア意識と相談場所・機関に関する結果を示したが、これらの結果については前節と類似の2類型に加えて、企業外に相談を求める類型を見出すことができ、3つの異なる類型で整理することができる。

すなわち、第一の類型は、企業内（人事部、人事部以外を問わず）で相談を経験した者の類型であり、その特徴は、「特定の分野で仕事をしてきた意識がある」「会社でキャリア計画を提示してほしい」「昇進や昇格に備えてキャリア計画を立てたいと考えている」「会社が求める能力を知らされている」「職場はキャリア開発に協力的である」「今のままの仕事、通常の業務、会社が提供する教育訓練プログラムで能力向上が図れる」といった意識と結びつきが強い点である。

第二の類型は、企業外で相談を経験した者の類型であり、その特徴は、「自分でキャリア計画を考えていきたい」「転職や独立のためにキャリア計画を立てる」「自発的な能力向上のための取組みを行うことが必要である」といった意識と結びつきが強い点である。

第三の類型は、公的機関で相談を経験した者の類型であり、その特徴は「いろいろな分野で仕事をしてきたか、あるいは自分の職業経験が不明である」「キャリア計画についても不明である」「会社が求める能力を知らされていない」「職場はキャリア開発に協力的ではない」「職業能力は他社で通用しない」「今後どのような職業人生にするか決めかねている」といった意識と結びつきが強い点である。

現在の職場で仕事をするなかで職業能力が身につく、キャリア計画やキャリア開発に対して手厚い支援を受けられる者は「企業内」で相談を経験しており、それに対して自分でキャリア計画を立て、自発的に能力向上の取組みを行うとした者は「企業外」で相談を経験していた。そして、様々な点で職業やキャリアに対してよく分からない面、不明確な面が多い者は「公的機関」を頼りに相談を経験したと整理できる。

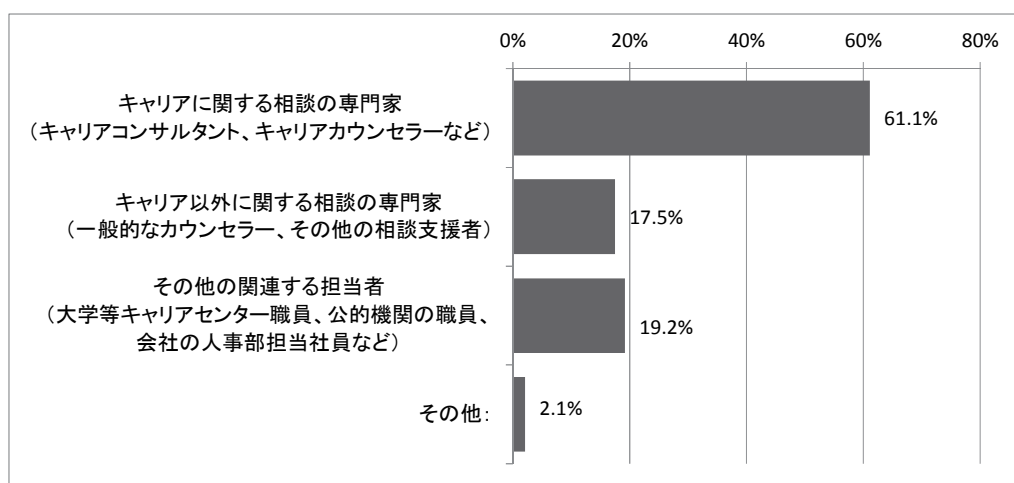


## 2. キャリアコンサルティングの相談担当者

### (1) 全般的な傾向

図表5-21に、キャリアコンサルティングの相談担当者に関する調査回答者全体の傾向を示した。本調査におけるキャリアコンサルティング経験ありの回答者が相談をした担当者は「キャリアに関する相談の専門家(キャリアコンサルタント、キャリアカウンセラーなど)」が最も多く61.1%であった。「キャリア以外に関する相談の専門家(一般的なカウンセラー、その他の相談支援者)」は17.5%、「その他の関連する担当者(大学等キャリアセンター職員、公的機関の職員、会社の人事部担当社員など)」は19.2%であった。

図表5-21 キャリアコンサルティングの相談担当者



このキャリアコンサルティングの相談担当者であるが、本調査では、おおむね相談機関・場所と強い対応関係がみられた。

例えば、図表5-22に示したとおり、「企業内(人事部以外)」では「キャリア以外の相談の専門家」「その他」、「企業外」では「キャリア相談の専門家」、「学校」では「その他の関連する担当者」、「公的機関」では「キャリア以外の相談の専門家」「その他の関連する担当者」が、それぞれ縦方向に比べて相対的に値が大きかった<sup>3</sup>。

<sup>3</sup> 本報告書では、クロス表の分析にあたって、 $\chi^2$ 検定を行って1%水準で統計的に有意か否かの確認を行った後、1%水準で有意となった表について残差分析を行い、1%水準で統計的に有意に値が大きいセルまたは有意に値が小さいセルについて解釈を行う手法を用いた。クロス表の分析の後、残差分析を行って、クロス表のどこに特徴があるのかを確認する手法は、統計手法としては一般的であるが、表頭および表側のNの数と照らして期待される数値(期待値)からどの程度大きい(あるいは小さい)か、という言わば「歪み」を検査する統計手法であるため、表の見た目の%の大小関係と直感的にずれる場合がある。そこで、本報告書では便宜上、「相対的に」「他と比較して」のように表記をして、可能な限り表の見たと齟齬のないように記述することを試みた。ただし、本来、当該クロス表が統計的に有意である(≒表頭と表側に関連がみられている)のは、表中の網掛けまたは下線部分に統計的に有意な対応関係があるからであり、そこにこそ特徴的な結果が示されると解釈の方が正確である。本報告書ではクロス表を解釈するにあたって、表面上の大小関係ではなく、むしろ統計的に有意な結果である網掛けまたは下線部分に着目するよう留意されたい。

図表5-22 キャリアコンサルティングの相談場所・機関と相談担当者の関連

	キャリア 相談の 専門家	キャリア 以外の 相談の 専門家	その他の 関連する 担当者	その他	合計
企業内(人事部) N=140	58.6%	20.7%	20.7%	0.0%	100.0%
企業内(人事部以外) N=98	38.8%	34.7%	20.4%	6.1%	100.0%
企業外 N=495	85.5%	11.1%	2.6%	0.8%	100.0%
学校 N=107	25.2%	11.2%	61.7%	1.9%	100.0%
公的機関 N=260	41.9%	25.0%	33.1%	0.0%	100.0%
その他 N=17	23.5%	5.9%	0.0%	70.6%	100.0%
計	61.1%	17.5%	19.2%	2.1%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網かけを、値が小さい箇所に下線を付した。

(2)性別・年齢別・配偶者の有無・最終学歴別のキャリアコンサルティングの相談担当者

上記のような対応関係があるために、キャリアコンサルティングの相談担当者に関する結果は、おおむね相談場所・機関の結果と類似している。

以下に1%水準で統計的に有意だった結果のみを示す。

まず、図表5-23に示したとおり、「女性」では「男性」に比べて「その他の関連する担当者」に相談した経験が多かった。女性では正社員比率が低く、企業内・外での相談経験が相対的に少なく、学校・公的機関での相談経験が多かったためであると考えられる。

図表5-23 性別×相談担当者

	男性 N=745	女性 N=372	合計
キャリアに関する相談の専門家	63.8%	55.9%	61.1%
キャリア以外に関する相談の専門家	17.6%	17.5%	17.5%
その他の関連する担当者	15.8%	25.8%	19.2%
その他	2.8%	0.8%	2.1%
計	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網かけを、値が小さい箇所に下線を付した。

次に、図表5-24に示したとおり、「20代前半」では「その他の関連する担当者」、「30代前半」では「キャリアに関する相談の専門家」に相談した経験が他の年代に比べて多かった。これは、20代前半ではおもに学校での相談経験が中心であり、30代前半では転職に関する相談が中心になるためであると考察される。

図表5-24 年齢×相談担当者

	20代 前半 N=138	20代 後半 N=161	30代 前半 N=188	30代 後半 N=170	40代 前半 N=144	40代 後半 N=105	50代 前半 N=102	50代 後半 N=109	合計
キャリアに関する相談の専門家	47.8%	57.8%	69.7%	63.5%	64.6%	61.0%	57.8%	63.3%	61.1%
キャリア以外に関する相談の専門家	23.2%	18.6%	13.3%	18.8%	15.3%	16.2%	23.5%	12.8%	17.5%
その他の関連する担当者	27.5%	23.6%	16.5%	15.3%	16.7%	21.0%	15.7%	17.4%	19.2%
その他	1.4%	0.0%	0.5%	2.4%	3.5%	1.9%	2.9%	6.4%	2.1%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網かけを、値が小さい箇所に下線を付した。

図表5-25に示したとおり、「配偶者あり」では「配偶者なし」に比べて「キャリア相談の専門家」、「配偶者なし」では「その他の関連する担当者」に相談した経験が多かった。配偶者ありは年齢が高く、企業外での相談の経験がある者が多いためと考察される。

図表5-25 配偶者の有無×相談担当者

	あり N=542	なし N=575	合計
キャリアに関する相談の専門家	65.1%	57.4%	61.1%
キャリア以外に関する相談の専門家	16.8%	18.3%	17.5%
その他の関連する担当者	15.1%	23.0%	19.2%
その他	3.0%	1.4%	2.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所を網かけを、値が小さい箇所を下線を付した。

図表5-26に示したとおり、最終学歴別では、「専修学校・短大・高専」の者で「キャリア以外に関する相談の専門家」に相談した経験が他の学歴の者に比べて多かった。ただし、その理由については解釈しにくい。

図表5-26 最終学歴×相談担当者

	中学・ 高等学校 N=156	専修 学校・ 短大・ 高専 N=178	大学 (文系) N=463	大学 (理系) N=219	大学院 (文系) N=30	大学院 (理系) N=71	合計
キャリアに関する相談の専門家	56.4%	47.8%	63.3%	68.0%	56.7%	71.8%	61.1%
キャリア以外に関する相談の専門家	17.9%	26.4%	17.5%	15.1%	3.3%	8.5%	17.5%
その他の関連する担当者	23.1%	23.0%	17.3%	15.5%	33.3%	18.3%	19.2%
その他	2.6%	2.8%	1.9%	1.4%	6.7%	1.4%	2.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所を網かけを、値が小さい箇所を下線を付した。

図表5-27に示したとおり、現在の職業でも統計的に有意な違いがみられた。「管理的な仕事」では「キャリア相談の専門家」、「事務的な仕事」では「その他の関連する担当者」が他の職業と比較して多かった。これは、管理的な仕事は年齢が高く、企業外での相談経験がある者が多いためであると推察される。

図表5-27 現在の職業×相談担当者

	管理的な 仕事 N=162	専門的・ 技術的な 仕事 N=375	事務的な 仕事 N=269	販売・ サービスの 仕事 N=198	生産工程・ 建設その他 の仕事 N=113	合計
キャリアに関する相談の専門家	71.6%	65.6%	55.8%	57.1%	51.3%	61.1%
キャリア以外に関する相談の専門家	18.5%	14.9%	17.8%	19.7%	20.4%	17.5%
その他の関連する担当者	8.0%	16.5%	25.7%	19.7%	27.4%	19.2%
その他	1.9%	2.9%	0.7%	3.5%	0.9%	2.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所を網かけを、値が小さい箇所を下線を付した。

図表5-28および図表5-29に示したとおり、個人年収・世帯年収の多い者は「キャリア相談の専門家」、個人年収・世帯年収の少ない者は「キャリア以外の専門家」「その他の関連する担当者」が相対的に多かった。これは、個人年収・世帯年収が高い者は年齢が高く、企業外での相談経験がある者が多いためと考えられる。

図表5-28 最近1年間の個人年収×相談担当者

	200万円未満 N=163	200万円以上 N=358	400万円以上 N=292	600万円以上 N=304	合計
キャリアに関する相談の専門家	47.2%	53.4%	66.4%	72.7%	61.1%
キャリア以外に関する相談の専門家	25.2%	17.6%	16.8%	14.1%	17.5%
その他の関連する担当者	25.8%	27.9%	14.0%	10.2%	19.2%
その他	1.8%	1.1%	2.7%	3.0%	2.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所<sup>1</sup>に網かけを、値が小さい箇所<sup>2</sup>に下線を付した。

図表5-29 最近1年間の世帯年収×相談担当者

	400万円未満 N=248	400万円以上 N=485	800万円以上 N=251	1200万円以上 N=133	合計
キャリアに関する相談の専門家	52.4%	63.9%	59.0%	71.4%	61.1%
キャリア以外に関する相談の専門家	19.0%	16.1%	21.1%	13.5%	17.5%
その他の関連する担当者	27.0%	17.5%	17.9%	12.8%	19.2%
その他	1.6%	2.5%	2.0%	2.3%	2.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所<sup>1</sup>に網かけを、値が小さい箇所<sup>2</sup>に下線を付した。

なお、上記以外の雇用形態、現在の勤務先での勤続年数、転職回数、勤務先全体の従業員数では、統計的に有意な結果が示されなかった。

### (3) キャリア意識とキャリアコンサルティングの相談担当者

過去にキャリアコンサルティングを受けた際の相談担当者と、現在のキャリア意識には一定の関連がみられた。

まず、図表5-30に示したとおり、これまでの職業的な経験がどのようなものであるかを「わからない」と回答した者では、「その他の関連する担当者」に相談した者が他の職業経験の者に比べて統計的に有意に多かった。様々な解釈が考えられるが、自らのキャリアをどのようなものか明確に自覚できていない者では、過去にキャリア／キャリア以外を問わず何らかの相談の専門家に相談した経験が少なく、より一般的な担当者に相談していたことが示される。

図表5-30 これまでの職業経験×相談担当者の関連

	特定の分野・業種・業界で1つの仕事を長く経験してきている N=384	特定の分野・業種・業界でいろいろな仕事をたくさん経験してきている N=353	いろいろな分野・業種・業界で1つの仕事を長く経験してきている N=102	いろいろな分野・業種・業界でいろいろな仕事をたくさん経験してきている N=179	わからない N=99	合計
キャリアに関する相談の専門家	65.1%	62.6%	56.9%	61.5%	44.4%	61.1%
キャリア以外に関する相談の専門家	14.8%	19.0%	21.6%	17.9%	18.2%	17.5%
その他の関連する担当者	16.7%	16.4%	21.6%	19.6%	35.4%	19.2%
その他	3.4%	2.0%	0.0%	1.1%	2.0%	2.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所<sup>1</sup>に網かけを、値が小さい箇所<sup>2</sup>に下線を付した。

その他のキャリア意識と相談担当者の関連は、おおむね類似の結果となった。まず、①「自分でキャリア計画を考えていきたい」と考える者(図表5-31)、②会社が求める能力を「十分に知らされている」と考える者(図表5-32)、③職場はキャリア開発に「協力的」と回答した者(図表5-33)、④自らの職業能力は他社で「通用すると思う」者(図表5-34)、⑤「今の仕事の内容のままでよいと考えているので、さらに職業能力を身につける必要はない」と考える者(図表5-35)では、他と比べて「キャリアに関する相談の専門家」に相談した者が多かった。概して、自らのキャリア計画やキャリア形成に自覚的であり、職業能力についても自信を持ち、今の仕事の内容で十分に職業能力が身につけていると考えていた者は、キャリアに関する相談の専門家に相談することが多かったと言える。

それに対して、「会社でキャリア計画を提示してほしい」と考える者、自らの職業能力は他社で「あまり通用しないと思う」者、「会社が提供する教育訓練プログラムに沿って能力向上を図ることが必要」と回答した者は、他と比べて「キャリア以外に関する相談の専門家」に相談した者が多かった。典型的に、会社主導のキャリア開発を望む者でキャリア以外の相談の専門家に相談することが多かったと言える。が多く含まれていた。

なお、図表5-35から、「今後、どのような職業人生にするか決めかねている」と回答した者では、「その他の関連する担当者」に相談した経験が他と比べて相対的に多かった。明確な職業人生に対する意識がない者では、何らかの相談の専門家に相談した経験が少ないことが分かる。

キャリア意識と相談担当者との関連については、①キャリア意識が高く、自らのキャリアに自覚的で職業能力に自信がある者→キャリアに関する相談の専門家、②会社主導のキャリア開発を望み、自らの職業能力にあまり自信が無い者→キャリア以外に関する相談の専門家、③キャリア意識が低く、自らのキャリアに自覚的でない者→その他の関連する担当者といった対応関係があったと整理できる。

図表5-31 生涯を通じたキャリア計画×相談担当者

	自分で キャリア 計画を 考えて いきたい N=393	どちらか といえば、 自分で キャリア 計画を 考えて いきたい N=482	どちらか といえば、 会社で キャリア 計画を 考えて ほしい N=87	会社で キャリア 計画を 提示して ほしい N=33	わから ない N=122	合計
キャリアに関する相談の専門家	71.0%	60.2%	50.6%	45.5%	45.1%	61.1%
キャリア以外に関する相談の専門家	11.2%	19.1%	31.0%	36.4%	17.2%	17.5%
その他の関連する担当者	15.5%	18.7%	17.2%	18.2%	34.4%	19.2%
その他	2.3%	2.1%	1.1%	0.0%	3.3%	2.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網かけを、値が小さい箇所に下線を付した。

図表5-32 「会社が求める能力を知らされているか」×相談担当者

	十分に 知らされて いる N=171	ある程度 知らされて いる N=542	あまり 知らされて いない N=299	まったく 知らされて いない N=105	合計
キャリアに関する相談の専門家	76.0%	62.4%	52.5%	55.2%	61.1%
キャリア以外に関する相談の専門家	11.1%	17.7%	21.4%	16.2%	17.5%
その他の関連する担当者	11.1%	17.7%	24.1%	25.7%	19.2%
その他	1.8%	2.2%	2.0%	2.9%	2.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網かけを、値が小さい箇所に下線を付した。

図表5-33 「職場はキャリア開発に協力的か」×相談担当者

	協力的 N=188	やや 協力的 N=458	あまり 協力的 ではない N=329	協力的 ではない N=142	合計
キャリアに関する相談の専門家	69.7%	58.7%	58.7%	63.4%	61.1%
キャリア以外に関する相談の専門家	11.2%	19.9%	20.4%	12.0%	17.5%
その他の関連する担当者	16.0%	20.5%	17.6%	22.5%	19.2%
その他	3.2%	0.9%	3.3%	2.1%	2.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網かけを、値が小さい箇所に下線を付した。

図表5-34 「職業能力は他社で通用するか」×相談担当者

	通用すると 思う N=230	ある程度 通用すると 思う N=559	あまり 通用しないと 思う N=247	ほとんど 通用しないと 思う N=81	合計
キャリアに関する相談の専門家	71.7%	62.6%	50.2%	54.3%	61.1%
キャリア以外に関する相談の専門家	9.1%	17.7%	24.3%	19.8%	17.5%
その他の関連する担当者	15.2%	18.1%	23.5%	24.7%	19.2%
その他	3.9%	1.6%	2.0%	1.2%	2.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網かけを、値が小さい箇所に下線を付した。

図表5-35 「職業能力習得に必要なこと」×相談担当者

	今の仕事の 内容のままで よいと考えて いるので、 さらに 職業能力を 身につける 必要はない N=64	通常の 業務を こなして いくことで 必要な 能力が 身につく N=296	会社が 提供する 教育訓練 プログラムに 沿って 能力向上を 図ることが 必要 N=106	自発的な 能力向上の ための 取組みを 行うことが 必要 N=420	今後、 どのような 職業人生に するか 決めかねて いる N=135	わから ない N=96	合計
キャリアに関する相談の専門家	78.1%	62.8%	51.9%	63.6%	50.4%	59.4%	61.1%
キャリア以外に関する相談の専門家	12.5%	19.3%	34.0%	14.0%	17.0%	13.5%	17.5%
その他の関連する担当者	7.8%	16.6%	12.3%	19.5%	29.6%	26.0%	19.2%
その他	1.6%	1.4%	1.9%	2.9%	3.0%	1.0%	2.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所を網かけ、値が小さい箇所を下線を付した。

### 3. キャリアコンサルティングの相談経験数および相談後の経過年数

キャリアコンサルティングの相談経験数と他の回答とのクロス表を作成し、統計的な有意性の検定を行ったが、性別・年齢などの個人属性と相談経験数には1%水準で統計的に有意な結果はみられなかった。また、現在の満足感などのキャリア意識と相談経験数にも1%水準で統計的に有意な結果はみられなかった。

概して、これまでの生涯で何回、キャリアコンサルティングを受けたり、職業やキャリアについて相談したりした経験があるかは、他の変数とほとんど関連がない可能性が高いことが示された。

さらに、相談後の経過年数と他の回答とのクロス表を作成して、統計的な有意性の検定を行った。その結果、図表5-36に示したとおり、現在の年齢との強い関連がみられた。

図表5-36 現在の年齢と相談後の経過年数との関連

	20代 前半 N=103	20代 後半 N=131	30代 前半 N=166	30代 後半 N=154	40代 前半 N=134	40代 後半 N=98	50代 前半 N=94	50代 後半 N=98	合計
1年以内	39.8%	24.4%	18.1%	11.7%	9.0%	12.2%	9.6%	6.1%	16.4%
3年以内	35.0%	33.6%	20.5%	12.3%	9.0%	10.2%	9.6%	10.2%	17.8%
5年以内	16.5%	18.3%	22.9%	14.3%	9.0%	10.2%	10.6%	10.2%	14.6%
7年以内	2.9%	14.5%	15.7%	15.6%	8.2%	4.1%	7.4%	7.1%	10.3%
10年以内	1.9%	6.1%	14.5%	26.0%	20.1%	13.3%	11.7%	8.2%	13.6%
15年以内	1.9%	2.3%	7.2%	16.2%	26.9%	20.4%	13.8%	13.3%	12.7%
20年以内	0.0%	0.0%	0.6%	3.2%	9.7%	13.3%	12.8%	17.3%	6.2%
20年超	1.9%	0.8%	0.6%	0.6%	8.2%	16.3%	24.5%	27.6%	8.4%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所を網掛け、値が小さい箇所を下線を付した。

上記の結果がみられたため、年齢と関連がある変数についても統計的に有意な結果が示された。具体的には、①概して、現在「配偶者なし」の者、勤続年数の短い者、転職回数の少ない者、役職に就いていないか係長・主任相当職の者、個人年収の低い者は、相談後の経過

年数が短かった。②一方、現在「配偶者あり」の者、勤続年数が長い者、転職回数が多い者、課長・部長相当職の者、個人年収の高い者は年長になってから相談した割合が多かった。

なお、キャリア意識とは統計的に有意な関連がみられなかった。

#### 4. 本章の結果のまとめ

##### (1) 結果のまとめ

本章の結果を図表5-37にまとめた。表に示したとおり、キャリアコンサルティングの相談場所・機関および相談担当者その他に関する本章の結果は、比較的、系統だった類型として整理が可能である。

図表5-37 相談場所・機関および相談担当者に関する結果のまとめ

企業内	企業外	公的機関	学校
大企業、正規就労者、 勤続年数長い、 役職あり、年収高い		中小企業、非正規就労者、 勤続年数短い、 役職なし、年収低い	学生時代の 就職活動
企業主導のキャリア開発、 現在の職場で能力開発、 企業の手厚い支援あり	自発的な キャリア計画・能力向上、 転職・独立志向		
転職経験なし	転職経験あり		
キャリア意識明確		キャリア意識不明確	
キャリア以外の相談の専門家	キャリアの相談の専門家	その他の担当者	

第一に、大企業に勤める者、正規就労者、勤続年数が長い者、役職者、年収が高い者は、相談場所・機関が「企業内」であることが多かった。この類型は、企業主導のキャリア開発の仕組みが整備されており、したがって現在の職場で能力開発が可能であり、そのための手厚い支援も相対的に充実している。一方、中小企業に勤める者、非正規就労者、勤続年数が短い者、役職なし、年収が低い者は、相談場所・機関が「公的機関」であることが多かった。そして、自発的なキャリア計画・能力向上に関心があり、転職志向・独立志向を持つ者は、相談場所・期間が「企業外」であることが多かった。これら、大まかに「企業内」「企業外」「公的機関」の3つの類型に分類して整理することが可能であった。なお、相談場所・機関が「学校」であるのは、学生時代の就職活動の相談の場合である。

第二に、「企業内」「企業外」「公的機関」の3つの類型のうち、「企業内」「企業外」での相談はキャリア意識が明確な者の相談という点で共通点がある。一方で「企業外」「公的機関」での相談は転職経験がある者の相談という点で共通点がある。したがって、大まかに言えば、相談場所・機関は、転職経験×キャリア意識の2つの要因で整理することも可能であり、この場合、「転職経験なし×キャリア意識明確」の者は「企業内」、「転職経験あり×キャリア意識明確」の者は「企業外」、「転職経験あり×キャリア意識不明確」の者は「公的機関」という整理もできる。



第三に、相談担当者という面では、「企業内」＝「キャリア以外の相談の専門家」、「企業外」＝「キャリアの相談の専門家」、「公的機関」＝「その他の担当者」という対応関係がある。これは、企業外での相談とはすなわち転職の相談であり、したがって必然的にキャリアの相談の専門家が担当するためである。それに対して、企業内での相談は必ずしも転職のみならず、職場の人間関係からメンタルヘルス、ハラスメントの問題まで幅広く相談することがあるためキャリア以外の相談の専門家も多くなる。公的機関（および学校）では、相談のみならず、各種の手続きやその他の情報提供なども含まれてくる。そのため、相談の専門家のみならず、一般的な職員も相談に乗ることから、上記の結果になると推察される。

## (2)本章の示唆

以上の結果の整理をふまえた場合、キャリアコンサルティングの相談場所・機関および相談担当者について、以下の5点の示唆を考へる。

①企業内のキャリアコンサルティングについては、今後も引き続き継続的な普及促進が図られるべきであるが、その方向性は比較的明確であると思われる。基本的に企業内のキャリアコンサルティングは、企業主導のキャリア開発、職場での能力開発、企業の手厚い支援と一体化しており、したがって、それらの体制整備を行うことがキャリアコンサルティング導入・促進・拡大の下地となる。その際、可能であれば、キャリア以外の相談の専門家とうまく協働することが可能なキャリアの相談の専門家、すなわちキャリアコンサルタントが関わりを持つことが望まれる。例えば、現在、進められているセルフ・キャリアドック制度などの取り組みを拡大普及させていく根拠は、こうした点にも求められると思われる。

②一方、中小企業で働く者、非正規就労者層、キャリア意識が明確でないまま転職を行う対象層に対する相談支援は、従来以上に公的機関が提供するキャリアコンサルティングの役割を重視する必要があると思われる。特に、以前から、中小規模の企業におけるキャリアコンサルティングの普及促進は課題となってきたが、上記のとおり、キャリアコンサルティングを成立させるためにはそれを下支えする様々な環境整備が必要であり、その実現には時間を要する。したがって、現在、自らが所属する企業・組織からはキャリア支援を受けにくい対象層に、目先のキャリア支援を提供するにあたっては、やはり公的機関の役割が重要となる。その際に留意したいのは、本章の調査結果から、公的機関のキャリア支援を求める対象層はキャリア意識が十分に高い訳ではなかったという点である。したがって、性急な就職支援・転職支援の前に、一定のキャリア意識啓発の取り組みを含めたキャリア支援が必要となる。現状、相談の専門家以外の「その他の担当者」が相談に乗ることも多いのは良いとしても、今後はキャリア意識面への働きかけを行いうるキャリアの相談の専門家による支援を従来以上に充実させることを1つの理念的な目標として検討する必要がある。

③おもに転職を念頭において企業外での相談を求める対象層についても、これまで以上の関心を持つ必要を示唆しうる。特に、自立的・自発的に転職を考える者を対象とした企業外

のキャリアコンサルティングを公的なキャリアガイダンスの枠組みの中でよりいっそう充実させることを考える必要がある。これはキャリアコンサルティングのそもそもの出発点であった第7次職業能力開発基本計画にいう「労働市場の5つのインフラ整備」の視点とも合致するものである。また、類似の視点から、欧州キャリアガイダンス論では、官民の連携による転職を中心とした人材サービス産業・業界の適切・適正な発展・拡大を公的なキャリアガイダンス論の枠内で議論することがある。具体的には、企業外の転職等の相談に乗る場所・機関では、公的な枠組みのもとで認証・登録されたキャリアの相談の専門家がキャリアコンサルティングを中心とした適正なキャリア支援サービスを提供しうるように、従来以上に環境整備を行う必要があると思われる。このことによって、引き続き企業内外のキャリアコンサルタントの質保証や専門性の向上を継続する必要がある。さらに、人材サービス産業において、適切なキャリアコンサルティングを提供するインセンティブが感じられる環境整備をもよりいっそう充実させることを継続して検討していく必要がある。官民の連携によって、適切にキャリア支援、キャリア相談、キャリアコンサルティングを受けられるような環境を作り上げていく方策を、まずは学術的・学究的な視点から幾重にも検討を行うことは有効な示唆となる可能性が高い。

④なお、今回の調査は、学生時代の就職活動を支援するキャリアコンサルティングについて十分な情報を得ることを企図したものではなかった。しかしながら、そうであっても、特に20代前半および後半の若い就労者層では、キャリアコンサルティングの経験とはすなわち学校時代の就職活動に関するキャリアコンサルティングの経験であると言って良いほどの大きな存在感を示していた。長い職業人生の中で、はじめて受けるキャリア支援が学校時代の就職活動に関するキャリアコンサルティングであるという事実は、一般に思われている以上に重視する必要がある。その後の本人のキャリア意識のベースを形づくるものであるばかりか、その後のキャリア支援に対するイメージを形づくるものであるとも言えるからである。特に、キャリアコンサルティングの学校時代のキャリア支援は、キャリア教育・職業指導を含めて、教育行政との境界に位置する。そのため、労働行政ばかりか教育行政においても周辺的な関心しか持たれない場合がある。結果的に、就職支援・キャリア教育・職業指導の領域は、重要な移行期にあるにもかかわらず、教育行政・労働行政のどちらの側からも十分に関心を持たれない空隙を生じやすい。今後とも、学校におけるキャリアコンサルティングについてはより一層の関心を持つべきであり、労働行政の側から、少なくとも職業安定法上、規定のある職業指導についてはもちろん、よりいっそう幅の広いキャリア教育にも十分な関心を持つ必要がある。

### (3) 相談経験数、相談後の経過年数について

なお、本章では、キャリアコンサルティングの実態として、相談経験数、相談後の経過年数についてもたずねた。ただし、いずれも今回の調査でたずねた他の多くの質問項目と統計

的に有意な明確な結果が、概して見られなかった。統計的に有意な結果が少なく、積極的な解釈には慎重であるべきだが、基本的に、(1)キャリアコンサルティングは、前章で検討した相談内容によって相談場所が定まり、相談場所によって相談担当者が定まるという一連の関連性があること、(2)一方、その際、何回相談を経験したか、経験してから何年経ったかは、特定の個人属性や職場特性、キャリア意識などとは明確な関連性を持たず、まさに相談内容や相談を経験した人それぞれでケースバイケースであり、ここに統一的な傾向を見出しにくかったものと考察される。

## 第6章 キャリアコンサルティングの効果①

### —個人属性および相談内容との関連

#### 1. キャリアコンサルティングの効果

キャリアコンサルティングの効果をいかに示すかは永く課題となってきた。本章では、その課題に答えるべく、キャリアコンサルティング経験がある者を対象として、キャリアコンサルティングの効果について、いくつかの観点から分析を行う。

具体的には、「相談したことで問題は解決したか」「相談したことでキャリアや職業生活は変化したか」「相談して良かったか」「相談してその後の職業やキャリアに役立ったか」の4つの質問を行った。また、問題が解決したか否かでは「どのように解決したか」、変化したか否かでは「どのような面で変化したか」も追加でたずねた。さらに、賃金や労働時間の変化については特別に質問項目を設けてたずねた。

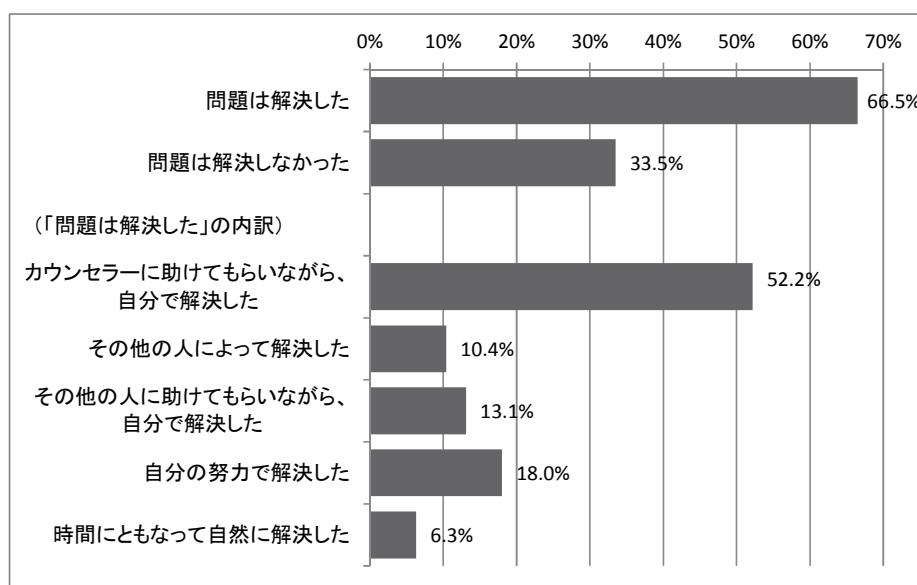
以下、上述の質問に対する回答を順に示す。

まず、図表6-1に、「相談したことで問題は解決したか」という設問に対する回答を示した。「問題は解決した」(66.5%)、「問題は解決しなかった」(33.5%)で、キャリアや職業に関する相談を行った回答者のおおむね2/3が何らかの形で問題は解決したと回答した。

「相談したことで問題は解決したか」の設問には、さらに追加質問があり、具体的にどのように問題が解決したかについて回答を求めた。

その結果、具体的には「カウンセラーに助けをもらいながら、自分で解決した」(52.2%)、「自分の努力で解決した」(18.0%)、「その他の人に助けをもらいながら、自分で解決した」(13.1%)の回答が多かった。

図表6-1 問題は解決したか

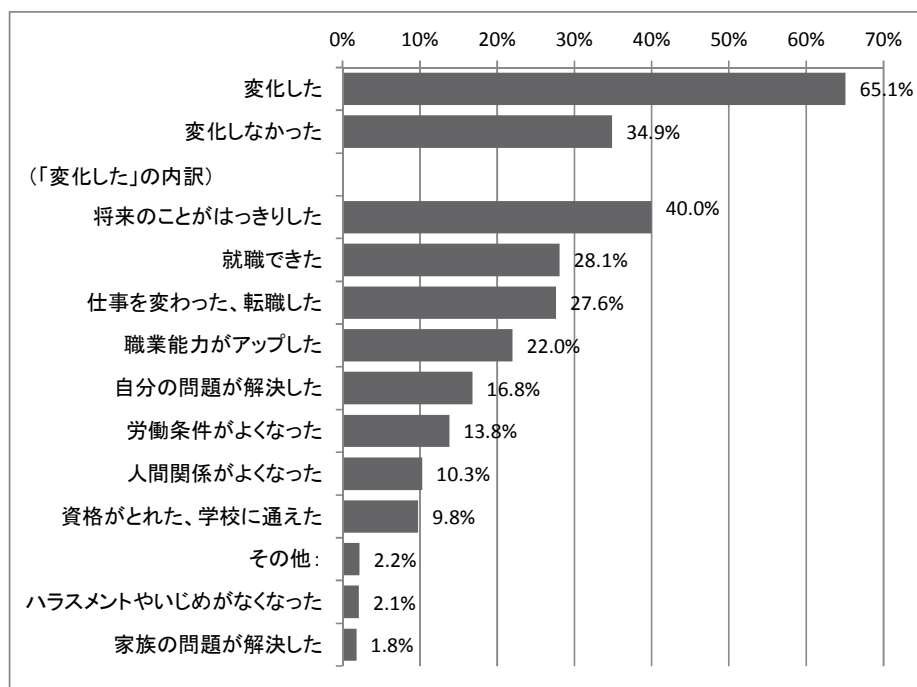


基本的には自分で解決したとする回答が多いが、一方で「問題は解決した」と回答した者のうち5割強はカウンセラーの支援を受けたと回答した。また、1割強はその他の人（上司、人事部門の担当社員、公的機関または大学キャリアセンターの職員、友人・家族）に助けしてもらったと回答した。あわせて6～7割が何らかの他者の支援を受けながら自分で問題を解決したと言える。

図表6-2には、「相談したことでキャリアや職業生活は変化したか」という設問に対する回答を示した。「変化した」（65.1%）、「変化しなかった」（34.9%）で、約2/3の回答者が何らかの形で相談後に変化があったと回答した。図表6-1の「相談したことで問題は解決したか」と類似の数値となった。

この設問についても、さらに追加質問があり、具体的にどのように変化したかについて回答を求めた。その結果、具体的には「将来のことがはっきりした」（40.0%）が最も多かった。以下、「就職できた」（28.1%）、「仕事を変った、転職した」（27.6%）、「職業能力がアップした」（22.0%）と続いていた。

図表6-2 キャリアや職業生活は変化したか



なお、図表6-3には、相談したことによる賃金の変化および労働時間の変化を示した。どちらも「変わらない」という回答が6～7割で、相談したことによる賃金や労働時間の変化はおおむね無かったと解釈される。

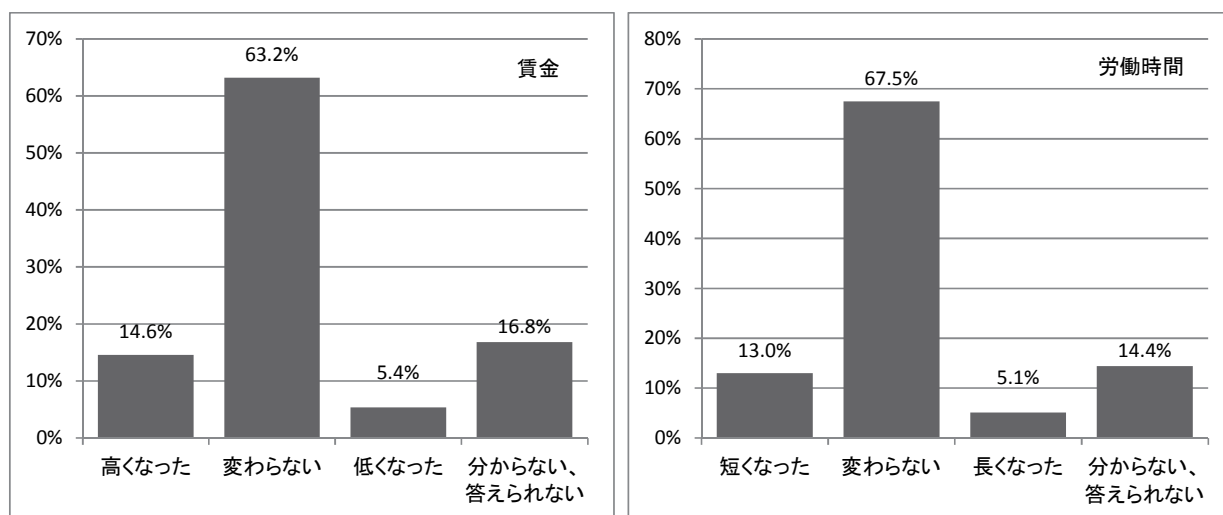
ただし、賃金が「高くなった」と回答した者に、さらに「だいたいどのくらい賃金はアップしましたか」という質問を行い、月額何千円ぐらいかを回答してもらった結果、平均値は65,200円、中央値は30,000円で、数万円単位の上昇があったという回答がみられた。一方で

「低くなった」と回答した者に、さらに「だいたいどのくらい賃金はダウンしましたか」と回答してもらった結果、平均値は 89,170 円、中央値は 50,000 円であった。

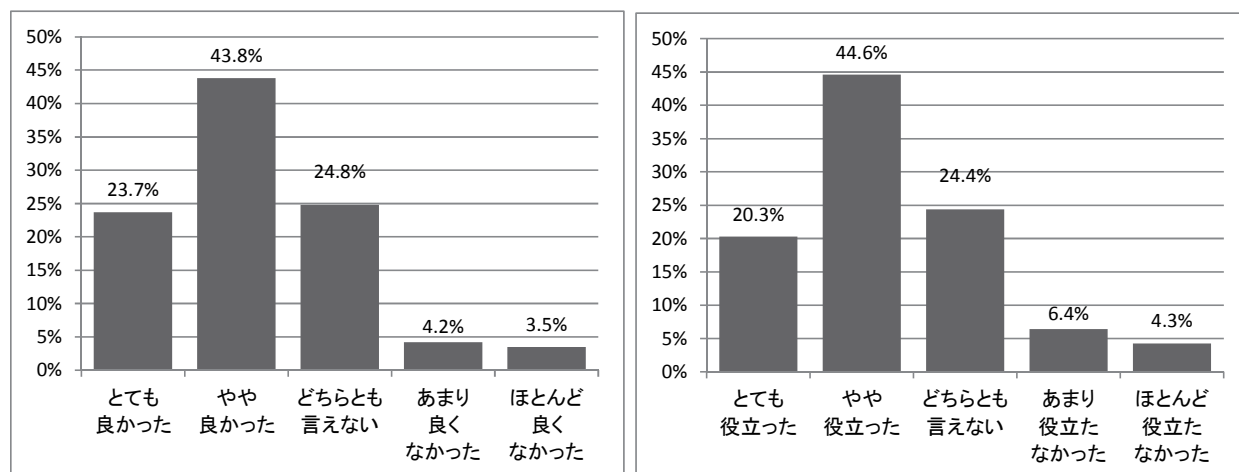
また、労働時間が「短くなった」と回答した者に、「だいたいどのくらい労働時間は短くなりましたか」という質問を行い、月に何時間ぐらいかを回答してもらった結果、平均値は 28.2 時間、中央値は 20 時間であった。一方、「長くなった」と回答した者に、「だいたいどのくらい労働時間は短くなりましたか」という質問を行った結果、平均値は 25.6 時間、中央値は 10 時間であった。

図表 6-4 には、「相談をして良かったですか」(左)、「その後の職業やキャリアに役立ちましたか」の設問に対する回答を示した。「相談をして良かったですか」については「やや良かった」(43.8%) の回答が最も多く、「とても良かった」とあわせて 67.5% であった。一方、「相談をして、その後の職業やキャリアに役立ちましたか」についても「やや役立った」(44.6%) の回答が最も多く、「とても役立った」とあわせて 64.9% であった。

図表6-3 相談による賃金の変化(左)、労働時間の変化(右)



図表6-4 相談して良かったか(左)、役立ったか(右)



## 2. 個人属性別のキャリアコンサルティングの効果

「相談したことで問題は解決したか」「相談したことでキャリアや職業生活は変化したか」「相談して良かったか」「相談して役立ったか」の4つの質問を中心に個人属性との関連を検討した。どのような個人属性をもつ回答者で特にどのような面で効果があるのかを分析することで、キャリアコンサルティングの効果の基本的な情報が得られると考えられた。

ただし、分析当初に予想されたほどには、個人属性とキャリアコンサルティングの効果には明確な関連がみられなかった。これはキャリアコンサルティングに効果がないということではなく、キャリアコンサルティングの効果は個人特性にはあまり左右されないということである。むしろ、次節あるいは次章以降で検討する具体的な相談内容、どこで相談したか（相談場所・機関）、誰に相談したか（相談担当者）といった相談の具体的な状況によってキャリアコンサルティングの効果は異なるようであった。

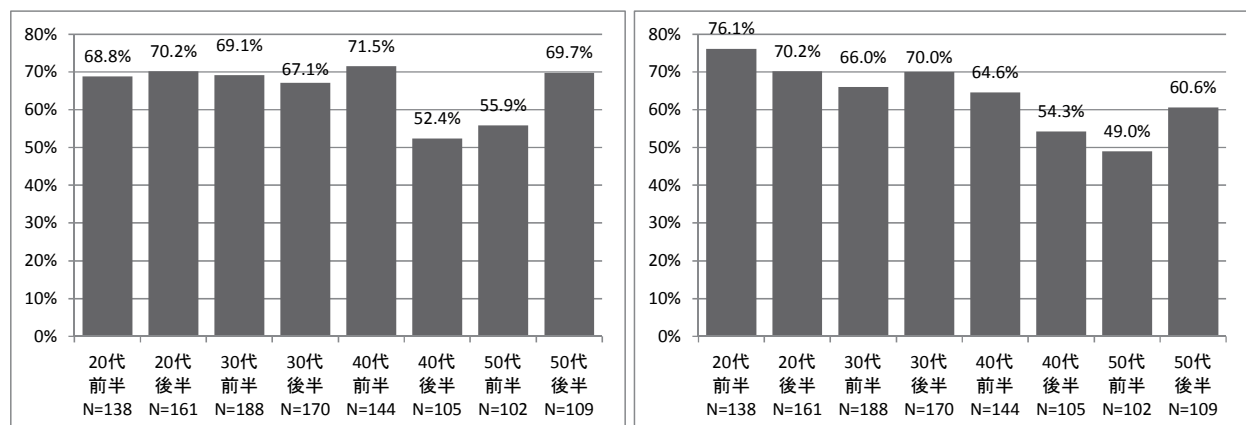
しかしながら、一方で、若干ながらも個人属性によってキャリアコンサルティングの効果に違いがみられる場合があったので、以下に主だった結果のみを示すこととする。

### (1) 年齢別のキャリアコンサルティングの効果

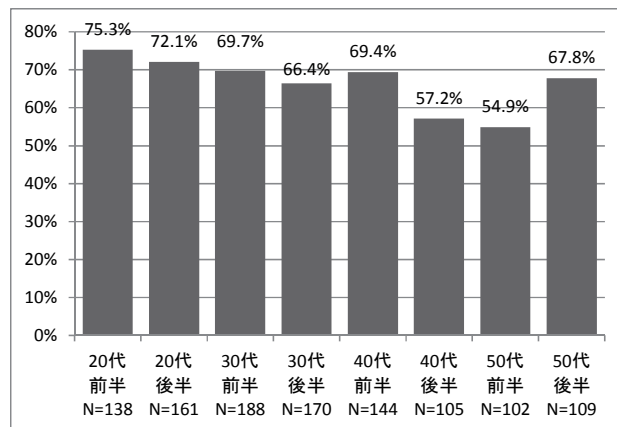
まず、概して年齢でキャリアコンサルティングの効果に違いがみられた。具体的には、図表6-5～図表6-6に示すとおり、概して年齢が若いほど「相談したことで問題は解決した」「相談したことでキャリアや職業生活は変化した」「相談して良かった+やや良かった」と回答する割合が高く、40代後半、50代後半で最も低かった。

これは、20代の回答者の主な相談内容は、他章で示したとおり、おもに学生時代の就職活動であり、基本的に学生時代の就職活動の相談は解決しやすい問題であり、キャリアや職業生活に変化したと感じられやすいためであると推測される。一方で、40代後半～50代後半にかけての相談内容には、リストラや離転職などの解決が難しい問題の他、長い職業生活やキャリアの中で解決できなかった問題が多く含まれるため、この年代では「問題は解決した」「変化した」「良かった」という回答になりにくかったものと推移される。

図表6-5 年齢別の「問題は解決した」(左)と「キャリアや職業生活は変化した」(右)



図表6-6 年齢別の「相談して良かった+やや良かった」

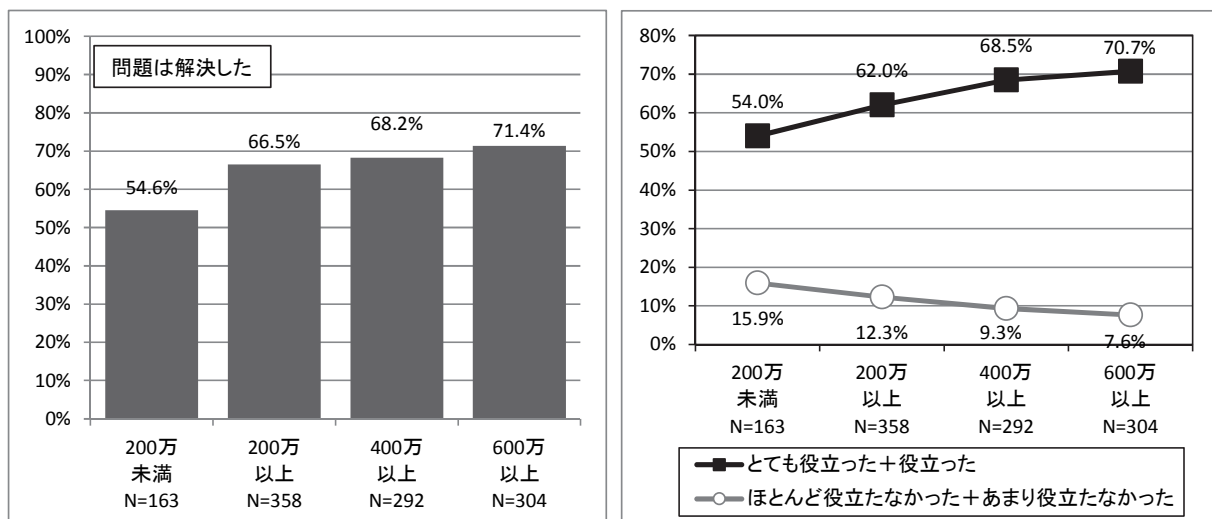


(2) 年収別のキャリアコンサルティングの効果

年収とも関連がみられた。図表6-7に示すとおり、最近1年間の個人年収（税込み）の値が低いほど「問題は解決した」と回答する者が少なかった。また、個人年収が低いほど「役立った」と回答する者は少なく、「役立たなかった」と回答する者が多かった。

個人年収の低さは、勤務先属性および個人属性の両面から影響を受けるため解釈が難しいが、次項でみる満足感とともに人のキャリア形成を考える上での2大指標となる収入と満足感でキャリアコンサルティングの効果との関連が明確に示された点は重要である。

図表6-7 個人年収別の「問題は解決した」(左)、「相談して役立った」(右)



(3) キャリア意識別のキャリアコンサルティングの効果

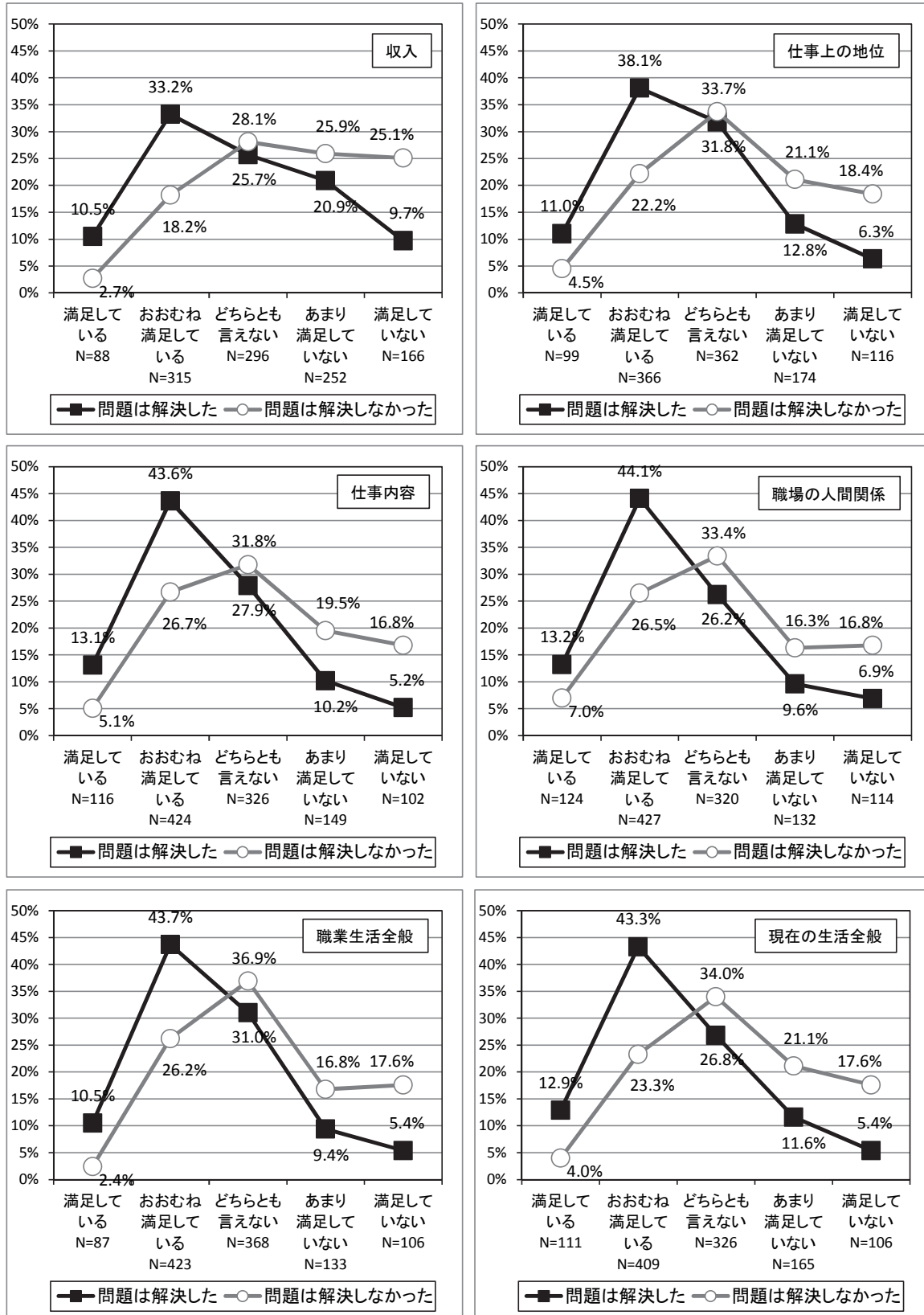
さらに、キャリア意識と「問題は解決したか」「キャリアや職業生活は変化したか」「相談して良かったか」「相談して役立ったか」にも、かなり強い関連が示された。

例えば、図表6-8には、現在の満足感と「問題は解決した」の関連を図示した。過去にキャリアの相談をしたことで「問題は解決した」と回答した者は、「収入」「仕事上の地位」



「仕事内容」「職場の人間関係」「職業生活全般」「現在の生活全般」のいずれの満足感でも、「満足している」「おおむね満足している」との回答が多かった。

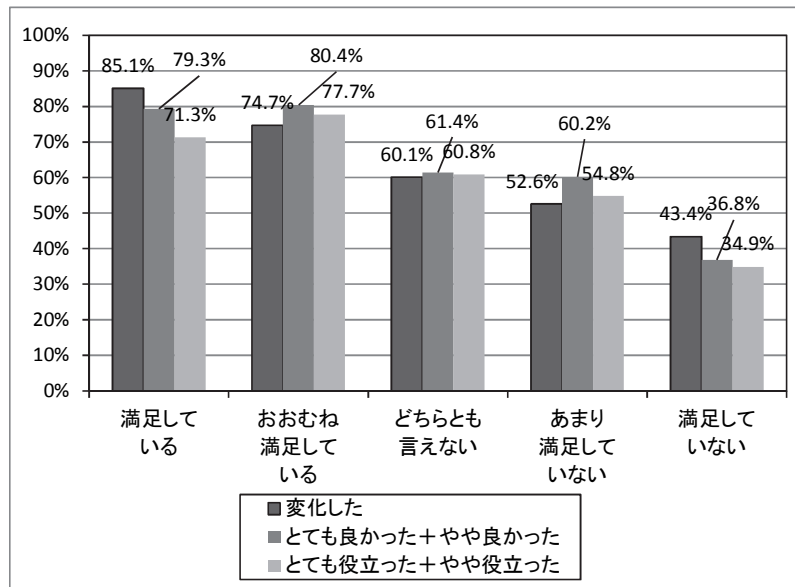
図表6-8 現在の満足感と「問題は解決した」



こうした結果は、「キャリアや職業生活は変化したか」「相談して良かったか」「相談して役立ったか」に関するもすべて見られており、図表6-9に示したとおり、「満足している」から「満足していない」にかけて、ほぼ直線的な関連がみられている。

職業やキャリアに関する過去の問題が解決し、それによってキャリアや職業生活に変化があり、そのために相談をして良かった、役立ったと感じているからこそ、現在の様々な状況に満足しているか、あるいは、逆に現在、結果的に満足しているからこそ、過去の相談の経験を良く評価しているのだとも言えるが、いずれにせよ、過去の相談経験は現在の満足感と極めて直線的・直接的な結びつきがあることは示されたかと思われる。

図表6-9 現在の満足感と  
「キャリアや職業生活は変化した」「相談して良かった」「相談して役立った」



これらの結果は、総じてキャリア意識全般に見られるものであり、図表6-10に示したとおり、「生涯を通じたキャリア計画」「求められる職業能力が知らされているか」「キャリア開発に職場は協力的か」「職業能力は他社でも通用するか」と、「問題は解決したか」「キャリアや職業生活は変化したか」「相談して良かった」「相談して役立ったか」は、それぞれ1%水準で統計的に有意な相関係数がみられた。1,000人規模のサンプルサイズのデータとしては、0.2~0.3の相関係数の値は小さくはなく、一定の関連が見られていたと言える。

図表6-11には、なかでも特に強い関連がみられた「相談して役立ったか」に関する主だった結果を図示した。相談して役立ったと考える割合は、①生涯を通じたキャリア計画について「自分でキャリア計画を考えていきたい」と考えている者ほど、②求められる職業能力が「十分に知らされている」と考えている者ほど、③職場はキャリア開発に「協力的」と考えている者ほど、④自分の職業能力は他社でも「通用すると思う」者ほど高く、これらの指標とは直線的な相関関係がみられた。

図表6-10 現在の満足感と「キャリアや職業生活は変化した」「相談をして良かった」

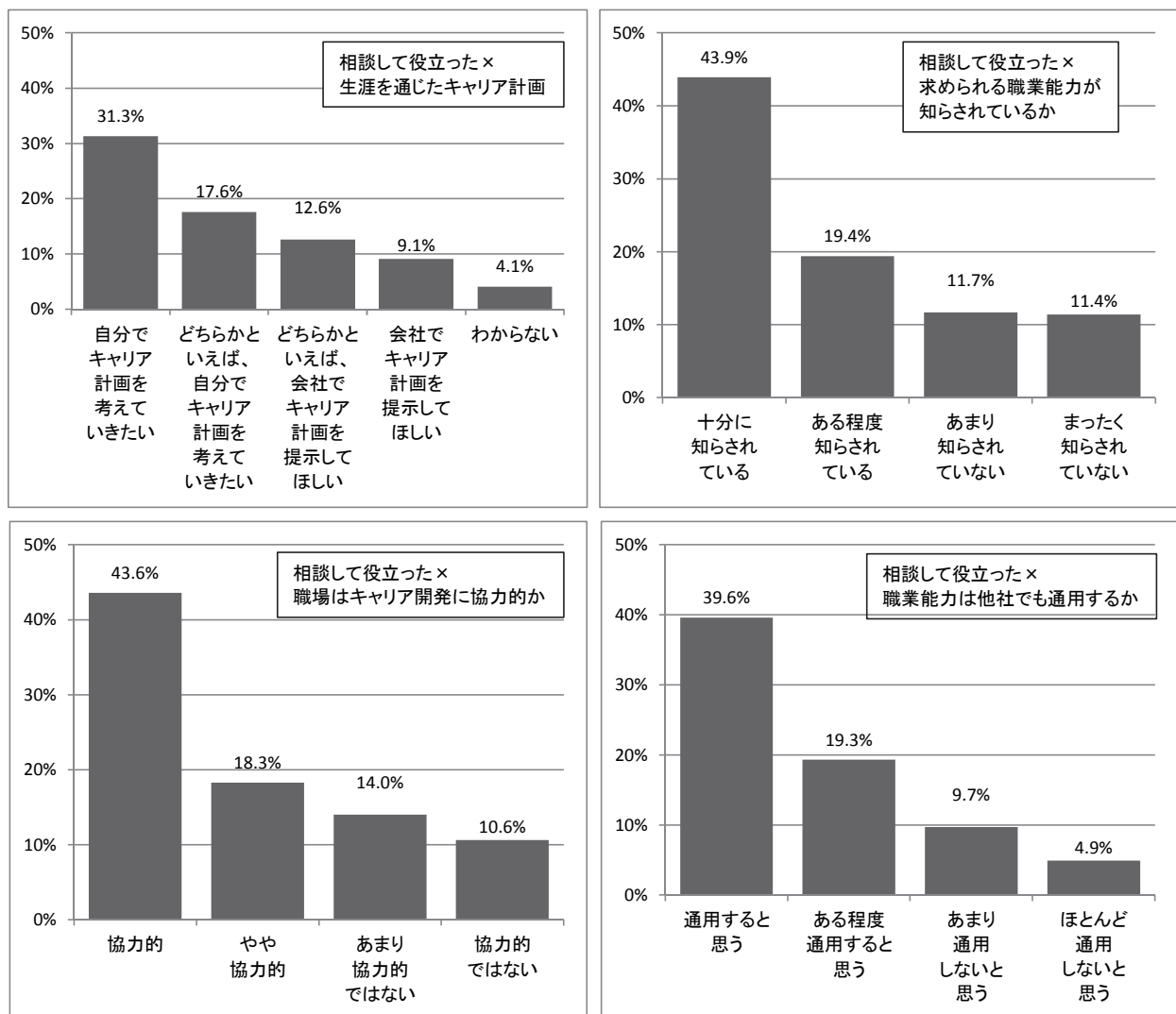
「相談をして役立った」

	問題は解決したか	キャリアや職業生活は変化したか	相談して良かったか	相談して役立ったか
生涯を通じたキャリア計画	0.161	0.195	0.228	0.220
求められる能力は知らされているか	0.224	0.241	0.275	0.281
キャリア開発に職場は協力的か	0.251	0.213	0.257	0.297
職業能力は他社でも通用するか	0.218	0.235	0.263	0.300

※数値はスピアマンの順位相関係数。すべて1%水準で有意。

図表6-11 現在の満足感と「キャリアや職業生活は変化した」「相談をして良かった」

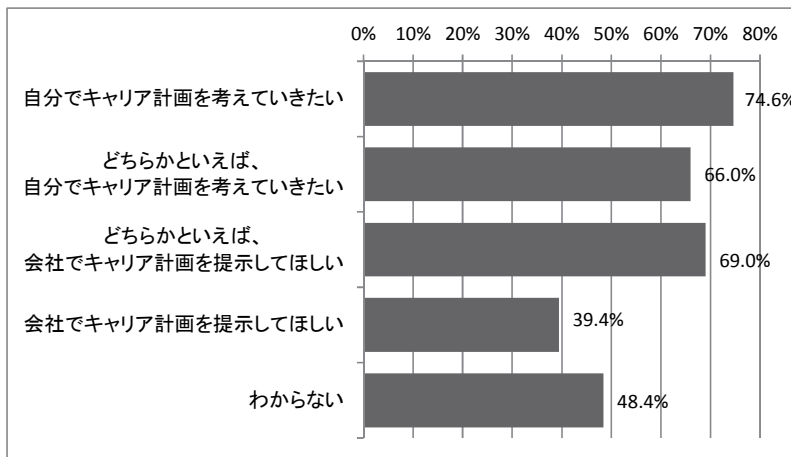
「相談をして役立った」



こうした図は、他の指標でも同様に示すことができ、「キャリアや職業生活は変化した」と考えているほど、「相談して良かった」と考えているほど、「自分でキャリア計画を考えていきたい」と考えているほど、求められる職業能力は「十分に知らされている」と考えているほど、職場はキャリア開発に「協力的」であると考えているほど、自らの職業能力は「通用

すると思う」と回答していたほど、「問題は解決した」と考えていた（例えば、図表6-12参照）。

図表6-12 生涯を通じたキャリア計画と「問題は解決した」



なお、類似の結果として、「職業能力習得に必要なこと」に関する質問項目と「相談して役立った」には明確な関連性がみられた。図表6-13に示すとおり、相談して「とても役立った」と回答した者は「自発的な能力向上のための取り組みを行うことが必要」と回答した割合が他に比べて相対的に高かった。一方で「今の仕事の内容のままでよいと考えているので、さらに職業能力を身につける必要はない」との回答も他に比べて相対的に高かった。また、「やや役立った」と回答した者は「通常の業務をこなしていくことで必要な能力が身につく」と回答した割合が他に比べて相対的に高かった。一方、キャリアコンサルティングが「ほとんど役立たなかった」あるいは「どちらとも言えない」と回答した者では「今後、どのような職業人生にするか決めかねている」「わからない」との回答が相対的に多かった。

図表6-13 職業能力習得に必要なことと「相談して役立った」<sup>1</sup>

	とても役立った N=227	やや役立った N=498	どちらとも言えない N=272	あまり役立たなかった N=72	ほとんど役立たなかった N=48	合計
今の仕事の内容のままでよいと考えているので、さらに職業能力を身につける必要はない	11.9%	<u>3.8%</u>	3.7%	5.6%	8.3%	5.7%
通常の業務をこなしていくことで必要な能力が身につく	27.8%	30.9%	21.3%	22.2%	<u>10.4%</u>	26.5%
会社が提供する教育訓練プログラムに沿って能力向上を図ることが必要	6.2%	11.0%	11.0%	5.6%	6.3%	9.5%
自発的な能力向上のための取り組みを行うことが必要	46.7%	37.6%	31.3%	38.9%	29.2%	37.6%
今後、どのような職業人生にするか決めかねている	<u>5.3%</u>	11.0%	16.5%	16.7%	22.9%	12.1%
わからない	<u>2.2%</u>	<u>5.6%</u>	16.2%	11.1%	22.9%	8.6%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所を網掛け、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

<sup>1</sup> 本報告書では、クロス表の分析にあたって、 $\chi^2$ 検定を行って1%水準で統計的に有意か否かの確認を行った後、

以上の結果から、キャリアコンサルティングの効果は、自発的な職業能力開発か現状維持かの如何にかかわらず、何らかの職業能力習得に向けた指針を明確にする点あるという考察ができる。逆に、キャリアコンサルティングが役立ったと感じられなかったことと、今後の職業人生をどうするかが現時点で不明確であることに一定の関連性がみられると言える。

なお、上述以外の性別、配偶者の有無、最終学歴、就業状況、雇用形態、勤続年数、現在の仕事内容、勤務先全体の従業員数、現在の役職、就労時間と「問題は解決したか」「キャリアや職業生活は変化したか」「相談して良かったか」「相談して役立ったか」では統計的に有意な結果が示されなかった。

基本的に、年齢や収入、意識といった側面ではキャリアコンサルティングの効果に関する質問項目との関連がみられたが、それ以外の質問項目とは関連がみられなかった。

---

1%水準で有意となった表について残差分析を行い、1%水準で統計的に有意に値が大きいセルまたは有意に値が小さいセルについて解釈を行う手法を用いた。クロス表の分析の後、残差分析を行って、クロス表のどこに特徴があるのかを確認する手法は、統計手法としては一般的であるが、表頭および表側のNの数と照らして期待される数値（期待値）からどの程度大きいか（あるいは小さいか）という言わば「歪み」を検討する統計手法であるため、表の見た目の%の大小関係と直感的にずれる場合がある。そこで、本報告書では便宜上、「相対的に」「他と比較して」のように表記をして、可能な限り表の見たと齟齬のないように記述することを試みた。ただし、本来、当該クロス表が統計的に有意である（≒表頭と表側に関連がみられている）のは、表中の網掛けまたは下線部分に統計的に有意な対応関係があるからであり、そこにこそ特徴的な結果が示されると解釈する方が正確である。本報告書ではクロス表を解釈するにあたって、表面上の大小関係ではなく、むしろ統計的に有意な結果である網掛けまたは下線部分に着目するよう留意されたい。

### 3. 相談内容別のキャリアコンサルティングの効果

図表6-14には、相談内容別に「問題は解決したか」の回答を示した。先に示したとおり、基本的には、どのような相談内容でも「問題は解決した」という回答が多かった。ここでは、そうした全体の傾向と比較して特に統計的に有意な結果が見られるかを検討した。

その結果、「問題は解決した」の回答が統計的に有意に多かったのは「資格取得」であった。一方、「問題は解決しなかった」の回答が統計的に有意に多かったのは「精神面の病気・不調」であった。概して、資格取得に関する相談は他の相談内容と比べても特に問題解決につながったと解釈される。一方で、精神面の病気・不調は、なかなか解決しにくい問題であったと考えられる。

ただし、統計的に有意な箇所は全体として多くなく、相談内容別の問題解決の傾向には大きな違いはみられなかったと言える。

図表6-14 相談内容別の「問題は解決したか」

	問題は解決した	問題は解決しなかった
学生時代の就職活動 N=166	74.7%	25.3%
(学生時代以外の)就職活動、求職活動 N=121	66.9%	33.1%
転職 N=601	67.1%	32.9%
会社の倒産・リストラ N=42	50.0%	50.0%
定年後の就職、仕事 N=31	74.2%	25.8%
その他(職業選択) N=14	64.3%	35.7%
自分の職業の向き不向き N=277	65.0%	35.0%
モチベーション・アップ N=204	66.7%	33.3%
職業能力の開発・能力アップ N=184	69.0%	31.0%
資格取得 N=112	78.6%	21.4%
進学・留学など N=28	67.9%	32.1%
将来のキャリア計画 N=165	66.7%	33.3%
仕事内容 N=394	65.7%	34.3%
賃金や処遇 N=246	64.6%	35.4%
残業や労働負荷 N=125	71.2%	28.8%
配置転換・出向・転籍 N=67	68.7%	31.3%
昇進・昇格 N=50	70.0%	30.0%
職場の同僚との人間関係 N=98	66.3%	33.7%
職場の上司との人間関係 N=151	60.9%	39.1%
職場の部下との人間関係 N=47	63.8%	36.2%
職場外の人との人間関係 N=33	66.7%	33.3%
人間関係以外の仕事上のトラブル N=29	58.6%	41.4%
精神面の病気・不調 N=119	52.9%	47.1%
その他の病気・入院 N=38	63.2%	36.8%
家族の介護 N=28	53.6%	46.4%
結婚・出産・育児 N=44	59.1%	40.9%
その他の個人的な深刻な悩み N=37	64.9%	35.1%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛け、統計的に有意に値が小さい箇所に下線を付した。なお、Nの数によって違いがあるため、単純に%の値が大きい箇所が統計的に有意にならない。N=5以下の相談内容については表から割愛した。

図表6-15には、相談内容別に「どのように問題は解決しましたか」の回答を示した。基本的にはどの相談内容についても「カウンセラーに助けをもらいながら、自分で解決した」という回答が多かった。そうした全体の傾向と比較して特に統計的に有意な結果が見られるか否かを検討した。

その結果、「カウンセラーに助けをもらいながら、自分で解決した」との回答が、他に比べて統計的に有意に多いのは「転職」「自分の職業の向き不向き」であった。なお、前表では「精神面の病気・不調」について「問題は解決しなかった」との回答が多かったが、本表は「問題は解決した」のサブクエスションであるため、問題が解決した場合にはカウンセラーの支援を受けつつ自分で解決したという回答が多かったと解釈される。

「その他の人によって解決した」との回答が、他に比べて統計的に有意に多かったのは「モチベーション・アップ」「配置転換・出向・転籍」「職場の部下との人間関係」「その他の病気・入院」であった。この設問では「その他の人」は（上司、人事部門の担当社員、公的機関または大学キャリアセンターの職員、友人・家族など）と注記したが、ここで列挙した人物によって解決されたと想定される。特に、モチベーション、配置転換・出向・転籍、人間関係などの職場関連の相談内容はおもに上司や人事等の職場の人間が解決に寄与したと解釈される。一方、病気・入院などは家族が解決に貢献したと想定される。

「その他の人に助けをもらいながら、自分で解決した」の回答が、他に比べて統計的に有意に多かったのは「その他（職業選択）」「将来のキャリア計画」「残業や労働負荷」「その他の個人的な深刻な悩み」であった。他者の支援を得て自ら解決したのは、職業能力開発、進学・留学、キャリア計画など、キャリア関連の相談内容が多かった。また、残業や労働負荷や個人的な悩みも他者の支援を得て自分で解決することが多いようであった。

以上、相談内容別に「どのように問題は解決したか」を検討した結果、①カウンセラーの支援を受けて自分で解決したもの、②その他の人によって解決したもの、③その他の人の支援を受けて自分で解決したものの3つに大きく分かれることが示される。それぞれ、転職や自分の職業の向き不向きはカウンセラーの支援＋自力、モチベーションアップや人間関係などの職場関連の問題はその他の人（職場の人間等）の支援、将来のキャリア計画や残業などについては他者の支援プラス自ら解決といった整理ができるようであった。

図表6-15 相談内容別の「どのように問題は解決したか」

	カウンセラーに助けをもらいながら、自分で解決した	その他の人によって解決した	その他の人に助けをもらいながら、自分で解決した	自分の努力で解決した	時間ともなって自然に解決した
学生時代の就職活動 N=124	46.0%	12.9%	16.1%	16.9%	8.1%
(学生時代以外の)就職活動、求職活動 N=81	56.8%	12.3%	14.8%	6.2%	9.9%
転職 N=403	56.3%	7.4%	11.9%	19.9%	4.5%
会社の倒産・リストラ N=21	52.4%	14.3%	14.3%	14.3%	4.8%
定年後の就職、仕事 N=23	26.1%	21.7%	13.0%	26.1%	13.0%
その他(職業選択) N=9	22.2%	0.0%	77.8%	0.0%	0.0%
自分の職業の向き不向き N=180	60.0%	7.8%	16.7%	10.6%	5.0%
モチベーション・アップ N=136	58.1%	19.1%	9.6%	9.6%	3.7%
職業能力の開発・能力アップ N=127	52.8%	12.6%	18.9%	13.4%	2.4%
資格取得 N=88	43.2%	11.4%	17.0%	26.1%	2.3%
進学・留学など N=19	31.6%	21.1%	31.6%	15.8%	0.0%
将来のキャリア計画 N=110	55.5%	5.5%	22.7%	11.8%	4.5%
仕事内容 N=259	54.8%	8.9%	16.6%	14.7%	5.0%
賃金や処遇 N=159	50.3%	8.8%	18.2%	18.9%	3.8%
残業や労働負荷 N=89	53.9%	13.5%	22.5%	9.0%	1.1%
配置転換・出向・転籍 N=46	41.3%	23.9%	21.7%	13.0%	0.0%
昇進・昇格 N=35	48.6%	8.6%	20.0%	22.9%	0.0%
職場の同僚との人間関係 N=65	53.8%	18.5%	6.2%	16.9%	4.6%
職場の上司との人間関係 N=92	53.3%	13.0%	19.6%	10.9%	3.3%
職場の部下との人間関係 N=30	46.7%	30.0%	10.0%	6.7%	6.7%
職場外の人との人間関係 N=22	54.5%	27.3%	4.5%	9.1%	4.5%
人間関係以外の仕事上のトラブル N=17	35.3%	11.8%	29.4%	17.6%	5.9%
精神面の病気・不調 N=63	65.1%	14.3%	12.7%	6.3%	1.6%
その他の病気・入院 N=24	45.8%	29.2%	20.8%	0.0%	4.2%
家族の介護 N=15	33.3%	33.3%	6.7%	13.3%	13.3%
結婚・出産・育児 N=26	65.4%	11.5%	15.4%	3.8%	3.8%
その他の個人的な深刻な悩み N=24	41.7%	0.0%	37.5%	16.7%	4.2%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所(網掛け)に下線を付した。なお、Nの数によって違いがあるため、単純に%の値が大きい箇所が統計的に有意にならない。  
 ※「その他の人」について、設問では(上司、人事部門の担当社員、公的機関または大学キャリアセンターの職員、友人・家族など)と注記。N=5以下の相談内容については割愛した。

図表6-16には、相談内容別の「キャリアや職業生活は変化したか」を示した。先に示したとおり基本的に「変化した」という回答の方が多いが、特に「変化しなかった」との%の差が統計的に有意に大きかったのは「転職」「将来のキャリア計画」「仕事内容」「残業や労働負荷」であった。

概して、これらは、相談することによってキャリアや職業生活に変化をもたらしやすい相談内容であったと言える。



図表6-16 相談内容別の「キャリアや職業生活は変化したか」

	変化した	変化しなかった
学生時代の就職活動 N=124	69.3%	30.7%
(学生時代以外の)就職活動、求職活動 N=81	70.2%	29.8%
転職 N=403	69.6%	30.4%
会社の倒産・リストラ N=21	61.9%	38.1%
定年後の就職、仕事 N=23	64.5%	35.5%
その他(職業選択) N=9	71.4%	28.6%
自分の職業の向き不向き N=180	70.0%	30.0%
モチベーション・アップ N=136	70.1%	29.9%
職業能力の開発・能力アップ N=127	71.7%	28.3%
資格取得 N=88	75.0%	25.0%
進学・留学など N=19	75.0%	25.0%
将来のキャリア計画 N=110	75.8%	24.2%
仕事内容 N=259	70.3%	29.7%
賃金や処遇 N=159	69.1%	30.9%
残業や労働負荷 N=89	76.0%	24.0%
配置転換・出向・転籍 N=46	77.6%	22.4%
昇進・昇格 N=35	70.0%	30.0%
職場の同僚との人間関係 N=65	64.3%	35.7%
職場の上司との人間関係 N=92	72.8%	27.2%
職場の部下との人間関係 N=30	68.1%	31.9%
職場外の人との人間関係N=22	63.6%	36.4%
人間関係以外の仕事上のトラブル N=17	72.4%	27.6%
精神面の病気・不調 N=63	66.4%	33.6%
その他の病気・入院 N=24	71.1%	28.9%
家族の介護 N=15	64.3%	35.7%
結婚・出産・育児 N=26	79.5%	20.5%
その他の個人的な深刻な悩み N=24	73.0%	27.0%

1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛け、統計的に有意に値が小さい箇所に下線を付した。なお、Nの数によって違いがあるため、単純に%の値が大きい箇所が統計的に有意にならない。N=5以下の相談内容については割愛した。

図表6-17では、「変化した」と回答した者を対象としたサブクエスションである「どのように変化したか」を相談内容別に整理した。以下に表から、統計的に有意な結果のうち、40%以上の値を示すセルに着目して解釈すると、以下の点を指摘しうる。

(1)「相談したことでどのように変化したか」については「将来のことがはっきりした」で40%を超える回答が多く見られた。特に「学生時代の就職活動」「定年後の就職、仕事」「モチベーション・アップ」「将来のキャリア計画」「配置転換・出向・転籍」「昇進・昇格」「職場の同僚との人間関係」などの相談内容の場合、相談することによって「将来のことがはっきりした」と統計的に有意に多く感じられていた。

(2)相談内容と相談したことによる変化が適切に対応している回答がみられた。例えば、「学生時代の就職活動」「(学生時代以外の)就職活動、求職活動」の相談内容では、まさに「就職できた」という変化が多く回答された。同様に「職業能力の開発・能力アップ」の相談内容では「職業能力がアップした」という変化が、「職場外の人との人間関係」の相談内容では「人間関係がよくなった」という変化が、「その他の個人的な深刻な悩み」の相談内容では「自分の問題が解決した」という変化が、統計的に有意に多く回答された。

(3)その他、相談内容と間接的に関連する変化と対応している回答もみられた。例えば、「定年後の就職、仕事」の相談内容では「自分の問題が解決した」の回答が多かった。「賃金や処遇」や「人間関係以外の仕事上のトラブル」の相談内容では「仕事を変わった、転職した」の回答が多かった。「職場外の人との人間関係」の相談内容では「職業能力がアップした」「労働条件がよくなった」という回答が多かった。

以上をまとめると、基本的には、就職やモチベーション、キャリア計画、出向、昇進、昇格、人間関係といった職業やキャリアに直結した相談内容では将来のことがはっきりすることが主だった変化と言える。ただし、例えば、職業能力のアップの相談をしてまさに職業能力がアップしたように、個々の相談内容に即した変化も、相談の結果、得られている。その他、賃金や処遇に関する相談をして結果的に仕事を変わったという変化や、人間関係の相談をして結果的に労働条件が良くなったといった間接的な変化もうかがえる結果がみられた。

図表6-17 相談内容別の「どのように変化したか」

	将来のことがはっきりした	職業能力がアップした	資格がとれた、学校に通えた	就職できた	労働条件がよくなった	仕事を変わった、転職した	人間関係がよくなった	ハラスメントやいじめがなくなった	自分の問題が解決した	家族の問題が解決した
学生時代の就職活動 N=124	60.9%			43.5%						
(学生時代以外)の就職活動、求職活動 N=81				42.4%						
転職 N=403						39.7%				
会社の倒産・リストラ N=21			26.9%							
定年後の就職、仕事 N=23	70.0%							50.0%	15.0%	
自分の職業の向き不向き N=180								23.2%		
モチベーション・アップ N=136	49.7%	39.2%			23.1%		23.8%			
職業能力の開発・能力アップ N=127		43.2%	20.5%		22.7%		21.2%		25.8%	
資格取得 N=88			33.3%					8.3%		
進学・留学など N=19										
将来のキャリア計画 N=110	60.0%							32.0%		
仕事内容 N=259						33.9%		21.7%		
賃金や処遇 N=159					25.9%	44.1%				
残業や労働負荷 N=89					27.4%		17.9%	7.4%	26.3%	
配置転換・出向・転籍 N=46	57.7%									
昇進・昇格 N=35	62.9%				31.4%			8.6%	34.3%	
職場の同僚との人間関係 N=65	57.1%				27.0%		27.0%	11.1%		
職場の上司との人間関係 N=92							24.5%			
職場の部下との人間関係 N=30							34.4%			
職場外の人との人間関係 N=22		47.6%			42.9%		47.6%	14.3%	9.5%	
人間関係以外の仕事上のトラブル N=17						52.4%				
精神面の病気・不調 N=63							22.8%	29.1%	6.3%	
その他の病気・入院 N=24							11.1%			
家族の介護 N=15			27.8%				33.3%	16.7%		
結婚・出産・育児 N=26							8.6%			
その他の個人的な深刻な悩み N=24								40.7%	14.8%	

※表は、1%水準で統計的に有意なクロス表の結果を集約したもの。例えば、「学生時代の就職活動」の相談をした回答者の約6割が、1%水準で統計的に有意に「将来のことがはっきりした」と回答した。空欄は統計的に有意な結果が示されなかった箇所。  
 ※40%以上の値を示すセルに網掛けを付した。

図表6-18には、相談による賃金の変化を相談内容別に検討した結果を示した。相談による賃金の変化が「高くなった」と回答した割合が他と比べて統計的に有意に多かったのは「転職」と「賃金や処遇」であった。一方で「低くなった」と回答した割合が他と比べて統

計的に有意に多かったのも「転職」であった。

図表6-18 相談内容別の「賃金の変化」

	高くなった	変わらない	低くなった	分からない、答えられない
学生時代の就職活動 N=166	7.8%	59.6%	1.2%	31.3%
(学生時代以外の)就職活動、求職活動 N=121	12.4%	58.7%	5.0%	24.0%
転職 N=601	21.6%	56.7%	7.5%	14.1%
会社の倒産・リストラ N=42	9.5%	57.1%	7.1%	26.2%
定年後の就職、仕事 N=31	16.1%	67.7%	3.2%	12.9%
その他(職業選択) N=14	21.4%	64.3%	14.3%	0.0%
自分の職業の向き不向き N=277	13.7%	62.1%	5.4%	18.8%
モチベーション・アップ N=204	18.6%	66.7%	5.4%	9.3%
職業能力の開発・能力アップ N=184	13.0%	70.7%	4.9%	11.4%
資格取得 N=112	19.6%	63.4%	1.8%	15.2%
進学・留学など N=28	10.7%	57.1%	0.0%	32.1%
将来のキャリア計画 N=165	20.0%	61.2%	7.9%	10.9%
仕事内容 N=394	16.8%	60.7%	6.6%	16.0%
賃金や処遇 N=246	21.5%	58.9%	7.3%	12.2%
残業や労働負荷 N=125	20.0%	60.8%	8.8%	10.4%
配置転換・出向・転籍 N=67	9.0%	73.1%	7.5%	10.4%
昇進・昇格 N=50	24.0%	56.0%	8.0%	12.0%
職場の同僚との人間関係 N=98	15.3%	73.5%	4.1%	7.1%
職場の上司との人間関係 N=151	12.6%	72.2%	6.0%	9.3%
職場の部下との人間関係 N=47	12.8%	72.3%	2.1%	12.8%
職場外の人との人間関係 N=33	9.1%	69.7%	3.0%	18.2%
人間関係以外の仕事上のトラブル N=29	10.3%	69.0%	6.9%	13.8%
精神面の病気・不調 N=119	12.6%	73.9%	3.4%	10.1%
その他の病気・入院 N=38	10.5%	71.1%	2.6%	15.8%
家族の介護 N=28	14.3%	71.4%	0.0%	14.3%
結婚・出産・育児 N=44	13.6%	70.5%	4.5%	11.4%
その他の個人的な深刻な悩み N=37	8.1%	59.5%	8.1%	24.3%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛け、統計的に有意に値が小さい箇所に下線を付した。なお、Nの数によって違いがあるため、単純に%の値が大きい箇所が統計的に有意にならない。N=5以下の相談内容については割愛した。

図表6-19には、相談による労働時間の変化を相談内容別に検討した結果を示した。相談による労働時間の変化が「短くなった」と回答した割合が、他と比べて、統計的に有意に多かったのは「転職」「残業や労働負荷」であった。「変わらない」と回答した割合が他と比べて多かったのは「モチベーション・アップ」であった。

概して、転職の相談に訪れた場合、賃金が高くなり、労働時間が短くなる場合が多いが、賃金は低くなる場合もあった。また、「賃金や処遇」を相談した場合は賃金が高くなる割合が高く、「残業や労働負荷」を相談した場合には労働時間が短くなる割合が高いなど、ある程度、相談内容に応じた変化が回答されていた。

図表6-19 相談内容別の「労働時間の変化」

	短く なった	変わら ない	長く なった	分から ない、 答えら れない
学生時代の就職活動 N=166	6.0%	62.7%	1.8%	29.5%
(学生時代以外の)就職活動、求職活動 N=121	14.0%	58.7%	8.3%	19.0%
転職 N=601	18.5%	63.1%	6.7%	11.8%
会社の倒産・リストラ N=42	7.1%	64.3%	4.8%	23.8%
定年後の就職、仕事 N=31	16.1%	71.0%	6.5%	6.5%
その他(職業選択) N=14	14.3%	71.4%	14.3%	0.0%
自分の職業の向き不向き N=277	17.0%	62.8%	4.3%	15.9%
モチベーション・アップ N=204	14.7%	75.5%	3.4%	6.4%
職業能力の開発・能力アップ N=184	18.5%	68.5%	3.3%	9.8%
資格取得 N=112	18.8%	67.9%	3.6%	9.8%
進学・留学など N=28	14.3%	50.0%	3.6%	32.1%
将来のキャリア計画 N=165	15.2%	70.3%	4.8%	9.7%
仕事内容 N=394	14.7%	66.2%	5.6%	13.5%
賃金や処遇 N=246	16.3%	67.1%	6.1%	10.6%
残業や労働負荷 N=125	28.0%	54.4%	8.0%	9.6%
配置転換・出向・転籍 N=67	25.4%	59.7%	4.5%	10.4%
昇進・昇格 N=50	18.0%	68.0%	6.0%	8.0%
職場の同僚との人間関係 N=98	11.2%	75.5%	7.1%	6.1%
職場の上司との人間関係 N=151	13.9%	76.2%	4.0%	6.0%
職場の部下との人間関係 N=47	17.0%	72.3%	0.0%	10.6%
職場外の人との人間関係 N=33	9.1%	69.7%	9.1%	12.1%
人間関係以外の仕事上のトラブル N=29	17.2%	65.5%	6.9%	10.3%
精神面の病気・不調 N=119	11.8%	77.3%	6.7%	4.2%
その他の病気・入院 N=38	23.7%	63.2%	2.6%	10.5%
家族の介護 N=28	14.3%	75.0%	0.0%	10.7%
結婚・出産・育児 N=44	13.6%	72.7%	4.5%	9.1%
その他の個人的な深刻な悩み N=37	10.8%	54.1%	16.2%	18.9%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所(網掛け)、統計的に有意に値が小さい箇所(下線を付した)。なお、Nの数によって違いがあるため、単純に%の値が大きい箇所が統計的に有意にならない。N=5以下の相談内容については割愛した。

図表6-20には、相談内容別の「相談をして良かったか」の回答結果を示した。図表から「とても良かった」が他に比べて統計的に有意に多かったのは「将来のキャリア計画」であった。また、「やや良かった」が多かったのは「資格取得」であった。一方、「ほとんど良くなかった」が多かったのは「会社の倒産・リストラ」「その他の個人的な深刻な悩み」であった。

図表6-20 相談内容別の「相談をして良かったか」

	とても良かった	やや良かった	どちらとも言えない	あまり良くなかった	ほとんど良くなかった
学生時代の就職活動 N=166	25.9%	44.0%	21.7%	5.4%	3.0%
(学生時代以外の)就職活動、求職活動 N=121	27.3%	40.5%	23.1%	3.3%	5.8%
転職 N=601	26.5%	44.3%	23.0%	3.5%	2.8%
会社の倒産・リストラ N=42	14.3%	38.1%	26.2%	9.5%	11.9%
定年後の就職、仕事 N=31	12.9%	58.1%	19.4%	3.2%	6.5%
その他(職業選択) N=14	50.0%	21.4%	28.6%	0.0%	0.0%
自分の職業の向き不向き N=277	28.9%	43.0%	23.5%	3.2%	1.4%
モチベーション・アップ N=204	27.5%	43.6%	21.6%	2.9%	4.4%
職業能力の開発・能力アップ N=184	26.6%	43.5%	24.5%	2.2%	3.3%
資格取得 N=112	28.6%	54.5%	12.5%	0.9%	3.6%
進学・留学など N=28	21.4%	46.4%	14.3%	7.1%	10.7%
将来のキャリア計画 N=165	38.2%	38.8%	17.0%	1.8%	4.2%
仕事内容 N=394	26.9%	45.9%	22.1%	2.8%	2.3%
賃金や処遇 N=246	26.0%	46.3%	20.7%	4.1%	2.8%
残業や労働負荷 N=125	25.6%	44.8%	21.6%	6.4%	1.6%
配置転換・出向・転籍 N=67	29.9%	43.3%	20.9%	1.5%	4.5%
昇進・昇格 N=50	36.0%	36.0%	20.0%	4.0%	4.0%
職場の同僚との人間関係 N=98	26.5%	43.9%	23.5%	3.1%	3.1%
職場の上司との人間関係 N=151	25.8%	46.4%	20.5%	2.0%	5.3%
職場の部下との人間関係 N=47	19.1%	40.4%	29.8%	6.4%	4.3%
職場外の人との人間関係 N=33	15.2%	48.5%	24.2%	3.0%	9.1%
人間関係以外の仕事上のトラブル N=29	27.6%	41.4%	17.2%	3.4%	10.3%
精神面の病気・不調 N=119	29.4%	42.9%	21.0%	4.2%	2.5%
その他の病気・入院 N=38	28.9%	42.1%	18.4%	7.9%	2.6%
家族の介護 N=28	21.4%	46.4%	14.3%	7.1%	10.7%
結婚・出産・育児 N=44	27.3%	54.5%	6.8%	6.8%	4.5%
その他の個人的な深刻な悩み N=37	29.7%	40.5%	16.2%	0.0%	13.5%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛け、統計的に有意に値が小さい箇所に下線を付した。なお、Nの数によって違いがあるため、単純に%の値が大きい箇所が統計的に有意にならない。N=5以下の相談内容については割愛した。

図表6-21には、相談内容別の「相談をして役立ったか」の回答結果を示した。図表から「とても役立った」が他に比べて統計的に有意に多かったのは「資格取得」「将来のキャリア計画」であった。

以上の結果から、一般に、相談をして良かった・役立ったと感じられる相談は「資格取得」や「将来のキャリア計画」などのキャリア開発、能力開発に関する内容の相談であったと言える。一方で、相談をして良かったと感じられない相談は、個人の力ではいかんともしがたい課題・問題が生じやすい倒産・リストラに関する相談、また違った意味で個人の手に余る深刻な悩みに関する相談であったと考えられる。

図表6-21 相談内容別の「相談をして役立ったか」

	とても役立った	やや役立った	どちらとも言えない	あまり役立たなかった	ほとんど役立たなかった
学生時代の就職活動 N=166	21.1%	45.8%	24.1%	4.8%	4.2%
(学生時代以外の)就職活動、求職活動 N=121	22.3%	41.3%	24.8%	5.0%	6.6%
転職 N=601	23.0%	45.3%	22.3%	5.7%	3.8%
会社の倒産・リストラ N=42	16.7%	40.5%	16.7%	19.0%	7.1%
定年後の就職、仕事 N=31	16.1%	48.4%	22.6%	6.5%	6.5%
その他(職業選択) N=14	35.7%	42.9%	21.4%	0.0%	0.0%
自分の職業の向き不向き N=277	25.3%	45.5%	21.3%	3.6%	4.3%
モチベーション・アップ N=204	25.0%	45.6%	20.6%	4.4%	4.4%
職業能力の開発・能力アップ N=184	25.0%	42.9%	23.4%	4.3%	4.3%
資格取得 N=112	28.6%	50.9%	13.4%	1.8%	5.4%
進学・留学など N=28	32.1%	42.9%	14.3%	3.6%	7.1%
将来のキャリア計画 N=165	37.6%	37.6%	17.0%	3.6%	4.2%
仕事内容 N=394	23.1%	46.2%	22.8%	4.3%	3.6%
賃金や処遇 N=246	23.2%	45.5%	21.5%	5.7%	4.1%
残業や労働負荷 N=125	24.0%	48.0%	19.2%	4.8%	4.0%
配置転換・出向・転籍 N=67	31.3%	40.3%	23.9%	1.5%	3.0%
昇進・昇格 N=50	36.0%	36.0%	20.0%	4.0%	4.0%
職場の同僚との人間関係 N=98	21.4%	46.9%	23.5%	5.1%	3.1%
職場の上司との人間関係 N=151	21.2%	49.7%	21.2%	4.0%	4.0%
職場の部下との人間関係 N=47	19.1%	38.3%	23.4%	14.9%	4.3%
職場外の人との人間関係 N=33	18.2%	45.5%	30.3%	0.0%	6.1%
人間関係以外の仕事上のトラブル N=29	34.5%	34.5%	17.2%	3.4%	10.3%
精神面の病気・不調 N=119	22.7%	47.1%	23.5%	3.4%	3.4%
その他の病気・入院 N=38	26.3%	50.0%	15.8%	5.3%	2.6%
家族の介護 N=28	17.9%	35.7%	28.6%	10.7%	7.1%
結婚・出産・育児 N=44	22.7%	50.0%	22.7%	0.0%	4.5%
その他の個人的な深刻な悩み N=37	27.0%	37.8%	21.6%	0.0%	13.5%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所は網掛け、統計的に有意に値が小さい箇所に下線を付した。なお、Nの数によって違いがあるため、単純に%の値が大きい箇所が統計的に有意にならない。N=5以下の相談内容については割愛した。

#### 4. 本章の結果のまとめ

本章の結果を以下に整理する。

第一に、キャリアコンサルティングについて「相談したことで問題は解決したか」「相談したことでキャリアや職業生活は変化したか」「相談して良かったか」「相談してその後の職業やキャリアに役立ったか」をたずねた結果、総じて、「問題は解決した」(66.5%)、「キャリアや職業生活は変化した」(65.1%)、「とても良かった+やや良かった」(71.1%)、「とても役立った+やや役立った」(64.9%)と、いずれも6～7割の回答者が肯定的に回答していた。キャリアコンサルティング経験がある者が、最も影響を受けた相談を思い浮かべて回答した時、概してキャリアコンサルティングによって問題は解決し、キャリアや職業生活は変化した、相談して良かった、役立ったと受け止められていたことを指摘できる。

第二に、キャリアコンサルティングの結果、どのような面で変化したかをたずねた結果では、「将来のことがはっきりした」(40.0%)、「就職できた」(28.1%)、「仕事を変った、転職した」(27.8%)が上位3位であった。キャリアコンサルティングの効果とは、すなわち将来のことをはっきりさせ、就職や転職ができるようにすることであったと整理できる。

第三に、個人特性との関連については、年齢と個人年収で明確な関連がみられた。具体的には、40代後半から50代前半または年収が低い者ではキャリアコンサルティングの効果は肯定的に受け止められていなかった。この結果は、むしろ20代および30代ぐらいの比較的若い労働者、または年収が高い者ではキャリアコンサルティングの効果は肯定的に受け止められていたと解釈できる結果でもあった。ただし、この背景については、今後、さらに検討を進める必要がある。

第四に、概してキャリア意識面との関連は明確にみられた。例えば、現在の職業生活やキャリアに対する満足感が高い場合、もしくは総じてキャリア意識が高い場合、過去のキャリアコンサルティングで問題は解決した、相談によって変化した、相談して良かった役立ったと感じることが示された。これは逆方向に解釈することも可能であり、過去のキャリアコンサルティングを肯定的に受け止めているほど、現在の満足感が高く、総じてキャリア意識が高いといった結果とも考えることができる。

第五に、本章における重要な結果は、相談内容との関連で見られた。図表6-22には、本章で統計的に有意な結果がみられた相談内容をまとめたものである(なお、表が煩雑になるため、統計的に有意な結果がみられなかった相談内容および「問題は解決した」の内訳に関する結果は割愛した)。したがって、表に示された相談内容は何らかの側面でキャリアコンサルティングの効果があった相談内容だと言える。なかでも、「転職」「資格取得」「将来のキャリア計画」「職場外の人との人間関係」は多くの結果がみられた相談内容であり、キャリアコンサルティングの効果があった相談内容であると考えられる。ただし、その他の相談内容についても、例えば、「学生時代の就職活動」では将来のことがはっきりし、就職できた、「賃金や処遇」では仕事を変った、転職した、賃金が高くなったという回答が多かつ

たとおり、相談内容に応じた効果がおおむね見られていた。

第六に、ただし注意すべきは、ネガティブな方向で結果が得られていた相談内容である。具体的には「精神面の病気、不調」と「その他の個人的な深刻な悩み」である。この2つの相談内容では、問題は解決しなかったあるいは相談してほとんど良くなかったという結果が相対的にやや多かった。これらの相談内容は端的にはキャリアコンサルティングの対象から外れる相談内容であるために、キャリアコンサルタントその他の職業・キャリアの相談の専門家にとっては十分な対応ができなかった可能性がある。これらの相談内容について、従来は適切な見立てやり方といった方向に議論が展開されるのが一般的であったが、一方で、実際にこうした相談内容がキャリアコンサルティングに持ち込まれる現状にあるのだという認識はよりいっそう深く持つべきかと思われる。キャリアコンサルティングとの関わりでどのような相談支援が可能なのか、改めて検討すべき段階にあるとも言えよう。

図表6-22 相談内容とキャリアコンサルティングの効果に関する結果のまとめ

学生時代の就職活動 N=166	「将来のことがはっきりした」 「就職できた」
(学生時代以外の)就職活動、求職活動 N=121	「就職できた」
転職 N=601	「キャリアや職業生活は変化した」 「賃金が高くなった」 「賃金が低くなった」 「労働時間が短くなった」
会社の倒産・リストラ N=42	「相談してほとんど良くなかった」
定年後の就職、仕事 N=31	「将来のことがはっきりした」 「自分の問題が解決した」
モチベーション・アップ N=204	「将来のことがはっきりした」
職業能力の開発・能力アップ N=184	「職業能力がアップした」
資格取得 N=112	「問題は解決した」 「相談してやや良かった」 「とても役立った」
将来のキャリア計画 N=165	「キャリアや職業生活は変化した」 「将来のことがはっきりした」 「相談してとても良かった」 「とても役立った」
仕事内容 N=394	「キャリアや職業生活は変化した」
賃金や処遇 N=246	「仕事を変わった、転職した」 「賃金が高くなった」
残業や労働負荷 N=125	「キャリアや職業生活は変化した」 「労働時間が短くなった」
配置転換・出向・転籍 N=67	「将来のことがはっきりした」
昇進・昇格 N=50	「将来のことがはっきりした」
職場外の人との人間関係 N=33	「職業能力がアップした」 「労働条件がよくなった」 「人間関係がよくなった」
人間関係以外の仕事上のトラブル N=29	「仕事を変わった、転職した」
精神面の病気・不調 N=119	「問題は解決しなかった」
その他の個人的な深刻な悩み N=37	「自分の問題が解決した」 「相談してほとんど良くなかった」



## 第7章 キャリアコンサルティングの効果②

### －相談場所・機関、相談担当者等との関連

#### 1. 相談場所・機関別の効果

前章に引き続き、キャリアコンサルティング経験がある者を対象として、キャリアコンサルティングの効果を検討する。本章では、相談場所・機関、相談担当者、相談経験数、相談後の経過年数との関連で効果を検討する。

従来、キャリアコンサルティングの議論は、どこで誰がどのような形で相談に乗った場合に効果があるのかという論点に、比較的、関心を払ってこなかった。おもに議論されるのは用いる技法やツールといったカウンセリングのマイクロなプロセスであり、キャリアコンサルティングそのものがどのような制度、体制、人員のもとでどのように運営されるかに関心が持たれることは少なかった。したがって、本当に、キャリアコンサルティングの資格をもつ者が支援をした時に効果があるとクライアントに受け止められているのかといった基礎的な事柄も、実際のところは十分に検討がなされてこなかった。

しかし、本報告書で繰り返し触れているとおり、昨今のキャリアガイダンス論では、キャリアガイダンスを提供する制度、体制、人員などに対する関心が強まっている。キャリアガイダンスを提供する環境が十分に整備されていない場合、結果的に、利用者・クライアントが求めるサービスと齟齬を来すことが多く、結果として多大なリソースをつぎ込んだキャリアガイダンスの体制が十分に奏功しないということが言われるようになってきているためである。

以上の問題意識から、本章では、いかなる環境や人員のもとで相談支援を提供した場合にキャリアコンサルティングは効果的であると捉えられているのかを検討することとした。

図表7-1には、相談場所・機関別の「問題は解決した」の回答を示した。表から「問題は解決した」の割合は「学校」で多く「公的機関」で少ないが、統計的に有意な結果は示されなかった。

図表7-1 相談場所・機関別の「問題は解決した」

	問題は解決した	問題は解決しなかった
企業内(人事部) N=140	67.9%	32.1%
企業内(人事部以外) N=98	68.4%	31.6%
企業外 N=495	66.7%	33.3%
学校 N=107	77.6%	22.4%
公的機関 N=260	60.4%	39.6%
その他 N=17	64.7%	35.3%

・「企業外」は「民間人材サービス機関、再就職支援会社、キャリアコンサルティングサービス機関等」を含む。「学校」は「高校・大学、専門学校、各種学校」を含む。「公的機関」は「ハローワーク、その他の就労支援機関」を含む。

図表7-2には、相談場所・機関別に「どのように問題は解決したか」の回答を示した。こちらのクロス表は統計的に有意な箇所が多く、相談場所による違いは問題をどのように解決したかに現れたと言える。具体的には「カウンセラーに助けをもらいながら、自分で解決した」は「企業外」で多かった。「その他の人によって解決した」は「企業内（人事部）」「企業内（人事部以外）」で多かった。「自分の努力で解決した」は「その他」で多かった。「時間とともに自然に解決した」は「公的機関」で多かった。カウンセラーの支援によって解決した割合は企業外の相談で多く、企業内では上司その他のカウンセラー以外の支援によって解決する割合も高いことが示される。特に、企業内でも人事部以外で相談した場合にはカウンセラーによる支援の割合が低かったことも示される。

図表7-2 相談場所・機関別の「どのように問題は解決したか」<sup>1</sup>

	カウンセラーに助けをもらいながら、自分で解決した	その他の人によって解決した	その他の人に助けをもらいながら、自分で解決した	自分の努力で解決した	時間とともに自然に解決した
企業内(人事部) N=140	55.8%	22.1%	10.5%	9.5%	2.1%
企業内(人事部以外) N=98	28.4%	28.4%	16.4%	16.4%	10.4%
企業外 N=495	60.6%	5.5%	11.2%	18.8%	3.9%
学校 N=107	44.6%	7.2%	16.9%	21.7%	9.6%
公的機関 N=260	49.7%	8.3%	14.0%	17.8%	10.2%
その他 N=17	9.1%	0.0%	27.3%	54.5%	9.1%

・「企業外」は「民間人材サービス機関、再就職支援会社、キャリアコンサルティングサービス機関等」を含む。「学校」は「高校・大学、専門学校、各種学校その他」を含む。「公的機関」は「ハローワーク、その他の就労支援機関」を含む。

・統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に小さい箇所に下線を付した。

図表7-3には、相談内容別の「キャリアや職業生活は変化したか」を示した。表では「企業外」および「その他」で「変化した」割合が多く見えるが、統計的には有意な結果がみられなかった。

<sup>1</sup> 本報告書では、クロス表の分析にあたって、 $\chi^2$  検定を行って 1%水準で統計的に有意か否かの確認を行った後、1%水準で有意となった表について残差分析を行い、1%水準で統計的に有意に値が大きいセルまたは有意に値が小さいセルについて解釈を行う手法を用いた。クロス表の分析の後、残差分析を行って、クロス表のどこに特徴があるのかを確認する手法は、統計手法としては一般的であるが、表頭および表側のNの数と照らして期待される数値（期待値）からどの程度大きいか（あるいは小さいか）という言わば「歪み」を検討する統計手法であるため、表の見た目の%の大小関係と直感的にずれる場合がある。そこで、本報告書では便宜上、「相対的に」「他と比較して」のように表記をして、可能な限り表の見たと齟齬のないように記述することを試みた。ただし、本来、当該クロス表が統計的に有意である（≒表頭と表側に関連がみられている）のは、表中の網掛けまたは下線部分に統計的に有意な対応関係があるからであり、そこにこそ特徴的な結果が示されていると解釈の方が正確である。本報告書ではクロス表を解釈するにあたって、表面上の大小関係ではなく、むしろ統計的に有意な結果である網掛けまたは下線部分に着目するよう留意されたい。

図表7-3 相談場所・機関別の「キャリアや職業生活は変化したか」

	変化した	変化しなかった
企業内(人事部) N=140	62.9%	37.1%
企業内(人事部以外) N=98	60.2%	39.8%
企業外 N=495	68.5%	31.5%
学校 N=107	67.3%	32.7%
公的機関 N=260	60.4%	39.6%
その他 N=17	70.6%	29.4%

・「企業外」は「民間人材サービス機関、再就職支援会社、キャリアコンサルティングサービス機関等」を含む。「学校」は「高校・大学、専門学校、各種学校その他」を含む。「公的機関」は「ハローワーク、その他の就労支援機関」を含む。

・クロス表は1%水準で統計的に有意ではなかった。

図表7-4には、相談場所・機関別に「どのように変化したか」を示した。他と比較した場合、「企業内(人事部)」および「企業内(人事部以外)」では「職業能力がアップした」「人間関係がよくなった」が相対的に多かった。また「企業外」では「仕事を変った、転職した」が他と比べて相対的に多かった。「学校」では「将来のことがはっきりした」「就職できた」が相対的に多かった。「公的機関」では「就職できた」が多かった。概して、相談場所・相談機関によって、それぞれ特徴的な変化がみられることが示されていた。

図表7-4 相談場所・機関別の「どのように変化したか」

	将来のことがはっきりした	職業能力がアップした	資格がとれた、学校に通えた	就職できた	労働条件がよくなった	仕事を変った、転職した	人間関係がよくなった	ハラスメントやいじめがなくなった	自分の問題が解決した	家族の問題が解決した
企業内(人事部) N=88	50.0%	35.2%	9.1%	14.8%	19.3%	8.0%	19.3%	5.7%	12.5%	0.0%
企業内(人事部以外) N=59	44.1%	35.6%	15.3%	13.6%	23.7%	22.0%	23.7%	1.7%	18.6%	1.7%
企業外 N=339	36.6%	20.4%	7.7%	25.4%	16.5%	36.3%	8.6%	1.8%	16.8%	1.8%
学校 N=72	56.9%	16.7%	5.6%	41.7%	4.2%	6.9%	8.3%	0.0%	25.0%	1.4%
公的機関 N=157	32.5%	15.3%	14.6%	42.0%	5.7%	31.2%	5.1%	1.9%	14.0%	2.5%
その他 N=12	41.7%	25.0%	8.3%	8.3%	8.3%	33.3%	8.3%	0.0%	25.0%	8.3%

・「企業外」は「民間人材サービス機関、再就職支援会社、キャリアコンサルティングサービス機関等」を含む。「学校」は「高校・大学、専門学校、各種学校その他」を含む。「公的機関」は「ハローワーク、その他の就労支援機関」を含む。

・統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に小さい箇所に下線を付した。

図表7-5には相談場所・機関別に「賃金の変化」を示した。「企業内(人事部)」および「企業内(人事部以外)」では「変わらない」が統計的に有意に多かった。「企業外」では「高くなった」が他と比べて相対的に多かった。「学校」では「分からない、答えられない」が他と比べて相対的に多かった。

企業内での相談では賃金に変化がみられないが、企業外での相談では賃金が高くなる割合が多いのが特徴となる。なお、「学校」では就職活動に関する相談が多いため相談前後を比較して答えることができず、「答えられない」という回答が多かったと解釈される。

図表7-5 相談場所・機関別の「賃金の変化」

	高く なった	変わら ない	低く なった	分から ない、 答えら れない
企業内(人事部) N=140	11.4%	79.3%	0.0%	9.3%
企業内(人事部以外) N=98	5.1%	80.6%	5.1%	9.2%
企業外 N=495	23.2%	56.6%	6.7%	13.5%
学校 N=107	2.8%	57.0%	0.9%	39.3%
公的機関 N=260	8.1%	63.5%	7.7%	20.8%
その他 N=17	17.6%	58.8%	5.9%	17.6%

・「企業外」は「民間人材サービス機関、再就職支援会社、キャリアコンサルティングサービス機関等」を含む。「学校」は「高校・大学、専門学校、各種学校その他」を含む。「公的機関」は「ハローワーク、その他の就労支援機関」を含む。

・統計的に有意に値が大きい箇所を網掛け、統計的に有意に値が小さい箇所を下線を付した。

図表7-6には相談場所・機関別に「労働時間の変化」を示した。上述の賃金の変化と類似の傾向がみられており、「企業内(人事部)」では「変わらない」が統計的に有意に多かった。「企業外」では「短くなった」が他と比べて統計的に有意に多かった。なお、「学校」では就職活動に関する相談が多いため相談前後を比較して答えることができず、「分からない、答えられない」が多かったと解釈される。

図表7-6 相談場所・機関別の「労働時間の変化」

	短く なった	変わら ない	長く なった	分から ない、 答えら れない
企業内(人事部) N=140	8.6%	79.3%	3.6%	8.6%
企業内(人事部以外) N=98	10.2%	76.5%	3.1%	10.2%
企業外 N=495	17.2%	66.5%	5.5%	10.9%
学校 N=107	2.8%	59.8%	1.9%	35.5%
公的機関 N=260	13.1%	62.7%	6.9%	17.3%
その他 N=17	5.9%	70.6%	11.8%	11.8%

・「企業外」は「民間人材サービス機関、再就職支援会社、キャリアコンサルティングサービス機関等」を含む。「学校」は「高校・大学、専門学校、各種学校その他」を含む。「公的機関」は「ハローワーク、その他の就労支援機関」を含む。

・統計的に有意に値が大きい箇所を網掛け、統計的に有意に値が小さい箇所を下線を付した。

図表7-7および図表7-8には、それぞれ相談場所・機関別に「相談をして良かったか」「相談をして役立ったか」を示した。どちらも「企業外」で「とても良かった」の回答がやや多かったが、統計的に有意な結果はみられなかった。

図表7-7 相談場所・機関別の「相談して良かったか」

	とても良かった	やや良かった	どちらとも言えない	あまり良くなかった	ほとんど良くなかった
企業内(人事部) N=140	25.0%	37.9%	26.4%	7.9%	2.9%
企業内(人事部以外) N=98	18.4%	52.0%	23.5%	3.1%	3.1%
企業外 N=495	27.3%	42.2%	23.2%	3.8%	3.4%
学校 N=107	24.3%	44.9%	21.5%	5.6%	3.7%
公的機関 N=260	16.9%	46.9%	29.2%	3.1%	3.8%
その他 N=17	41.2%	35.3%	17.6%	0.0%	5.9%

・「企業外」は「民間人材サービス機関、再就職支援会社、キャリアコンサルティングサービス機関等」を含む。「学校」は「高校・大学、専門学校、各種学校その他」を含む。「公的機関」は「ハローワーク、その他の就労支援機関」を含む。

・クロス表は1%水準で統計的に有意ではなかった。

図表7-8 相談場所・機関別の「相談して役立ったか」

	とても役立った	やや役立った	どちらとも言えない	あまり役立たなかった	ほとんど役立たなかった
企業内(人事部) N=140	18.6%	42.9%	25.0%	10.7%	2.9%
企業内(人事部以外) N=98	13.3%	51.0%	28.6%	5.1%	2.0%
企業外 N=495	24.2%	42.4%	22.2%	7.5%	3.6%
学校 N=107	18.7%	49.5%	23.4%	2.8%	5.6%
公的機関 N=260	15.8%	45.8%	27.7%	4.2%	6.5%
その他 N=17	41.2%	35.3%	11.8%	5.9%	5.9%

・「企業外」は「民間人材サービス機関、再就職支援会社、キャリアコンサルティングサービス機関等」を含む。「学校」は「高校・大学、専門学校、各種学校その他」を含む。「公的機関」は「ハローワーク、その他の就労支援機関」を含む。

・クロス表は1%水準で統計的に有意ではなかった。

## 2. 相談担当者別の効果

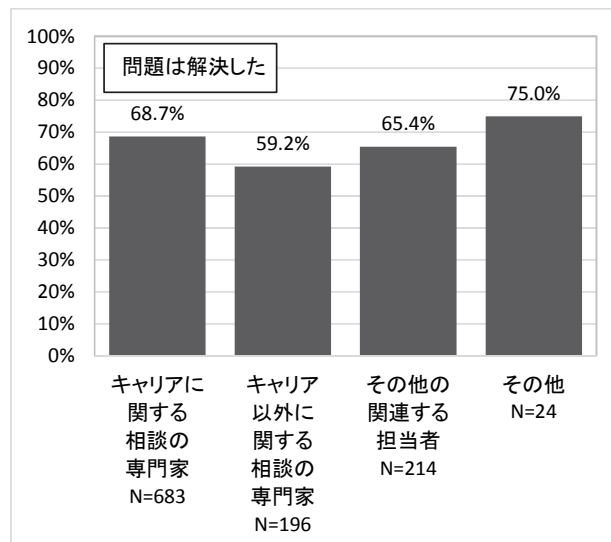
図表7-9には、「問題は解決したか」に対する設問に対して「問題は解決した」と回答した割合を、相談担当者別に示した。図から「問題は解決した」の割合は「その他」が最も多く、以下、「キャリアに関する相談の専門家」「その他の関連する担当者」が続いていた<sup>2</sup>。

「その他」の相談担当者に相談したケースでは、様々な専門家・担当者が他にいるなか、特別な問題解決の可能性を念頭において、あえて「その他」の相談相手が選ばれたものと考えられ、その結果として最も問題解決がなされたとの回答が多くなったと考察される。

ただし、本調査は冒頭でこの調査における相談とは「職業や仕事に関する相談ごと」であると示したため、結果的に「キャリアに関する相談の専門家」で「問題は解決した」と回答された割合が比較的高かったのも特徴であったと言える。

<sup>2</sup> 設問では、「キャリアに関する相談の専門家」は(キャリアコンサルタント、キャリアカウンセラーなど)、「キャリア以外に関する相談の専門家」は(一般的なカウンセラー、その他の相談支援者)、「その他の関連する担当者」は(大学等キャリアセンター職員、公的機関の職員、会社の人事部担当社員など)と注記。

図表7-9 相談担当者別の「問題は解決した」の割合



図表7-10には、相談担当者別に「どのように問題は解決したか」の回答を示した。クロス表には顕著な結果がみられており、統計的に有意な箇所が多くみられた。具体的には「キャリアに関する相談の専門家」では「カウンセラーに助けをもらいながら、自分で解決した」が統計的に有意に多かった。「キャリア以外に関する相談の専門家」では「その他の人によって解決した」が他と比較して相対的に有意に多かった。「その他の関連する担当者」では「その他の人に助けをもらいながら、自分で解決した」「時間にともなって自然に解決した」がたとと比較して相対的に有意に多かった。「その他」では「その他の人に助けをもらいながら、自分で解決した」「自分の努力で解決した」が多かった。

図表7-10 相談担当者別の「どのように問題は解決したか」

	カウンセラーに助けをもらいながら、自分で解決した	その他の人によって解決した	その他の人に助けをもらいながら、自分で解決した	自分の努力で解決した	時間にともなって自然に解決した
キャリアに関する相談の専門家 N=469	62.9%	8.1%	9.8%	15.1%	4.1%
キャリア以外に関する相談の専門家 N=116	37.1%	22.4%	10.3%	22.4%	7.8%
その他の関連する担当者 N=140	35.7%	9.3%	23.6%	19.3%	12.1%
その他 N=18	0.0%	0.0%	33.3%	55.6%	11.1%

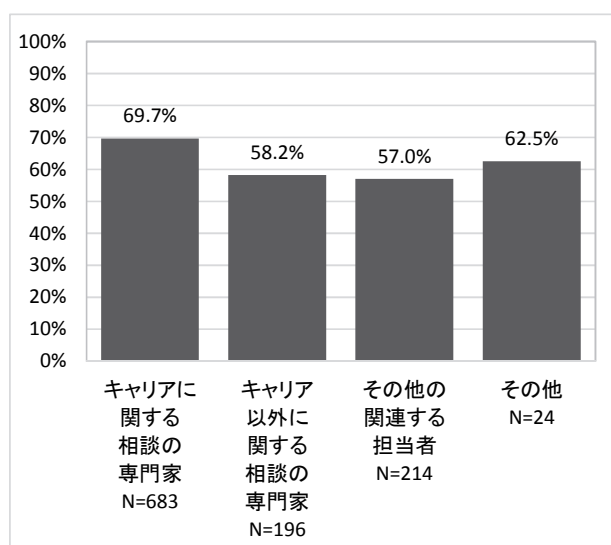
・設問では、「キャリアに関する相談の専門家」は(キャリアコンサルタント、キャリアカウンセラーなど)、「キャリア以外に関する相談の専門家」は(一般的なカウンセラー、その他の相談支援者)、「その他の関連する担当者」は(大学等キャリアセンター職員、公的機関の職員、会社の人事部担当社員など)と注記。

・統計的に有意に値が大きい箇所に網掛け、統計的に有意に値が小さい箇所に下線を付した。

基本的に、キャリアに関する相談の専門家に相談した場合には、カウンセラーに助けももらいながら自分で解決したという回答が顕著に多いことが示される。一方で、その他の相談相手の場合には、カウンセラー以外にもその他の専門家や担当者の力を借りて自分で解決した割合が高いことが示される。

図表7-11には、「キャリアや職業生活は変化したか」の設問に対して「変化した」と回答した割合を相談担当者別に示した。図から「キャリアに関する相談の専門家」(69.7%)が最も多く、以下「その他」(62.5%)、「キャリア以外に関する相談の専門家」(58.2%)と続いていることが示される。

図表7-11 相談担当者別の「キャリアや職業生活は変化した」の回答



図表7-12には、相談担当者別に「どのように変化したか」を示した。表から「キャリア以外に関する相談の専門家」では他と比較した場合、「人間関係がよくなった」「家族の問題が解決した」が統計的に有意に多かったことが示される。その他、「その他の関連する担当者」では「就職できた」が統計的に有意に多かった。

概して、キャリアや職業生活に関する変化は、キャリアに関する相談の専門家である場合に大きく、人間関係や家族の問題など、ややキャリアや職業生活の問題とは異なる場合にキャリア以外の専門家によって何らかの変化がもたらされたものと考察される。また、就職については、相談の専門家よりは大学等のキャリアセンターの担当者に相談することによって、何らかの変化がもたらされたと想定される。

図表7-12 相談担当者別の「どのように変化したか」

	将来のことがはっきりした	職業能力がアップした	資格がとれた、学校に通えた	就職できた	労働条件がよくなった	仕事を変わった 転職した	人間関係がよくなった	ハラスメントやいじめがなくなった	自分の問題が解決した	家族の問題が解決した
キャリアに関する相談の専門家 N=476	42.9%	21.8%	9.0%	26.5%	14.1%	29.4%	9.0%	2.3%	15.1%	0.6%
キャリア以外に関する相談の専門家 N=114	33.3%	24.6%	15.8%	22.8%	12.3%	25.4%	17.5%	1.8%	18.4%	7.0%
その他の関連する担当者 N=122	34.4%	20.5%	8.2%	42.6%	13.1%	22.1%	8.2%	1.6%	18.9%	1.6%
その他 N=15	46.7%	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%	33.3%	13.3%	0.0%	40.0%	0.0%
合計	40.0%	22.0%	9.8%	28.1%	13.8%	27.6%	10.3%	2.1%	16.8%	1.8%

・設問では、「キャリアに関する相談の専門家」は(キャリアコンサルタント、キャリアカウンセラーなど)、「キャリア以外に関する相談の専門家」は(一般的なカウンセラー、その他の相談支援者)、「その他の関連する担当者」は(大学等キャリアセンター職員、公的機関の職員、会社の人事部担当社員など)と注記。

・統計的に有意に値が大きい箇所を網掛け、統計的に有意に値が小さい箇所を下線を付した。

図表7-13および図表7-14には、それぞれ相談担当者別の「賃金の変化」「労働時間の変化」を示した。いずれも統計的に有意な箇所は共通しており、「キャリアに関する相談の専門家」に相談した場合に賃金は「高くなった」、労働時間は「短くなった」と回答した割合が、他と比べて相対的に多いことが示された。一方で、「その他の関連する担当者」に相談した場合、「分からない、答えられない」と回答した割合が他と比べて相対的に多いことも示された。概して、「キャリアに関する相談の専門家」に相談した場合、賃金が高くなったり、労働時間が短くなったりする場合は、統計的に有意に多いことが示される。

ただし、これらの結果は、相談担当者との直接的な関連性というよりは、むしろ相談内容と相談担当者に関連性があり(例えば、「転職」の相談は「キャリアに関する相談の専門家」など)、その結果、ここに示した結果がみられたと解釈する方が妥当である可能性が高いため、留意が必要である。

図表7-13 相談担当者別の「賃金の変化」

	高くなった	変わらない	低くなった	分からない、 答えられない
キャリアに関する 相談の専門家 N=683	19.0%	61.2%	5.6%	14.2%
キャリア以外に 関する相談の専門家 N=196	11.2%	66.3%	6.1%	16.3%
その他の関連する担当者 N=214	4.7%	65.4%	4.2%	25.7%
その他 N=24	4.2%	75.0%	4.2%	16.7%

・設問では、「キャリアに関する相談の専門家」は(キャリアコンサルタント、キャリアカウンセラーなど)、「キャリア以外に関する相談の専門家」は(一般的なカウンセラー、その他の相談支援者)、「その他の関連する担当者」は(大学等キャリアセンター職員、公的機関の職員、会社の人事部担当社員など)と注記。

・統計的に有意に値が大きい箇所を網掛け、統計的に有意に値が小さい箇所を下線を付した。



図表7-14 相談担当者別の「労働時間の変化」

	短く なった	変わら ない	長く なった	分から ない、 答えられ ない
キャリアに関する 相談の専門家 N=683	15.5%	67.1%	4.8%	12.6%
キャリア以外に 関する相談の専門家 N=196	8.7%	74.0%	4.6%	12.8%
その他の関連する担当者 N=214	9.3%	62.6%	6.1%	22.0%
その他 N=24	8.3%	70.8%	8.3%	12.5%

・設問では、「キャリアに関する相談の専門家」は(キャリアコンサルタント、キャリアカウンセラーなど)、「キャリア以外に関する相談の専門家」は(一般的なカウンセラー、その他の相談支援者)、「その他の関連する担当者」は(大学等キャリアセンター職員、公的機関の職員、会社の人事部担当社員など)と注記。

・統計的に有意に値が大きい箇所(キャリアに関する相談の専門家)に網掛け、統計的に有意に値が小さい箇所(その他の関連する担当者)に下線を付した。

図表7-15および図表7-16には、それぞれ「相談をして良かったか」「相談をして役立ったか」を示した。統計的に有意な結果が示された箇所は共通しており、「キャリアに関する相談の専門家」に相談した場合、「とても良かった」「とても役立った」と回答する割合が他と比べて相対的に多かった。

図表7-15 相談担当者別の「相談して良かったか」

	とても 良かった	やや 良かった	どちら とも 言えない	あまり 良く なかった	ほとんど 良く なかった
キャリアに関する 相談の専門家 N=683	26.9%	43.3%	23.1%	3.7%	2.9%
キャリア以外に 関する相談の専門家 N=196	18.9%	42.3%	30.1%	4.6%	4.1%
その他の関連する担当者 N=214	<u>15.9%</u>	47.7%	25.2%	6.1%	5.1%
その他 N=24	41.7%	33.3%	25.0%	0.0%	0.0%

・設問では、「キャリアに関する相談の専門家」は(キャリアコンサルタント、キャリアカウンセラーなど)、「キャリア以外に関する相談の専門家」は(一般的なカウンセラー、その他の相談支援者)、「その他の関連する担当者」は(大学等キャリアセンター職員、公的機関の職員、会社の人事部担当社員など)と注記。

・統計的に有意に値が大きい箇所(キャリアに関する相談の専門家)に網掛け、統計的に有意に値が小さい箇所(その他の関連する担当者)に下線を付した。

図表7-16 相談担当者別の「相談して役立ったか」

	とても役立った	やや役立った	どちらとも言えない	あまり役立たなかった	ほとんど役立たなかった
キャリアに関する相談の専門家 N=683	24.0%	44.1%	21.8%	6.1%	4.0%
キャリア以外に関する相談の専門家 N=196	11.7%	48.5%	27.6%	8.7%	3.6%
その他の関連する担当者 N=214	14.5%	43.0%	30.4%	5.6%	6.5%
その他 N=24	37.5%	41.7%	16.7%	4.2%	0.0%

・設問では、「キャリアに関する相談の専門家」は(キャリアコンサルタント、キャリアカウンセラーなど)、「キャリア以外に関する相談の専門家」は(一般的なカウンセラー、その他の相談支援者)、「その他の関連する担当者」は(大学等キャリアセンター職員、公的機関の職員、会社の人事部担当社員など)と注記。

・統計的に有意に値が大きい箇所(網掛け)、統計的に有意に値が小さい箇所に下線を付した。

### 3. 相談経験数別の効果

相談経験数によってキャリアコンサルティングの効果がいかに異なるかを検討した。

まず、「相談したことで問題は解決したか」の設問に対する回答と相談経験数とのクロス表を作成し分析した結果、統計的に有意な結果はみられなかった。

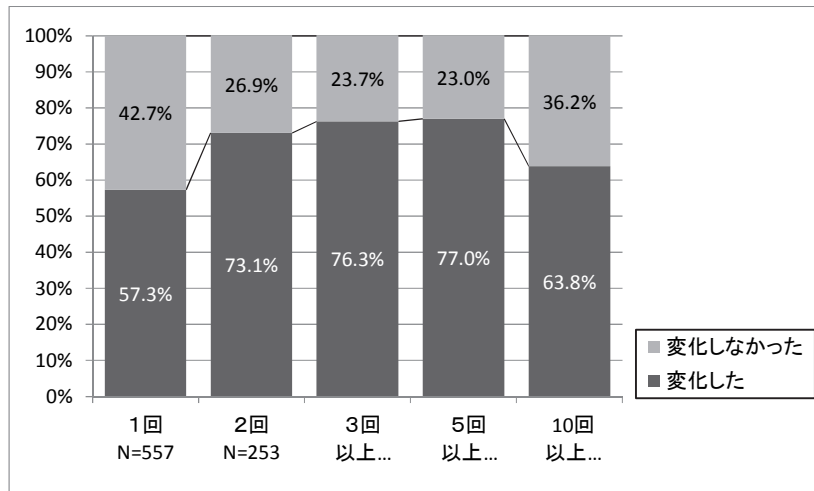
次に、「相談したことでキャリアや職業生活は変化したか」の設問に対する回答と相談経験数とのクロス表を作成し分析した結果、統計的に有意な結果がみられた。図表7-17に示したとおり、相談経験が「1回」では「変化した」は少ないが「2回」では「変化した」が多いなど、概して相談経験数が多いほど「変化した」の回答が多かった。1回よりは複数回相談した方が「変化した」と実感できる確率は高まる、1回相談してみて「変化した」と実感できなかったので2回以降相談しなかったなど、いくつかの解釈が考えられる。ただし、「10回超」では変化したという回答が少なかった。この点についても、容易に変化しない問題を抱えたからこそ10回超もの相談経験がある等、いくつかの解釈が可能かと思われる。

なお、相談経験数別に、具体的にどのようにキャリアや職業生活が変化したのかを検討したが、統計的に明確な結果が得られなかった。

図表7-18には、相談経験数別にみた賃金の変化を示した。表から、相談経験数が「1回」の者は「変わらない」の回答が多かった。一方で、「2回」の者は「高くなった」の回答が統計的に有意となっており、他と比べて相対的に値が大きかった。概して、相談経験数が多い者ほど、賃金が高くなったと回答する割合が高かった。

なお、相談経験数別に労働時間の変化を検討した結果、統計的に有意に結果が示されなかった。

図表7-17 相談経験数別にみたキャリア・職業生活の変化



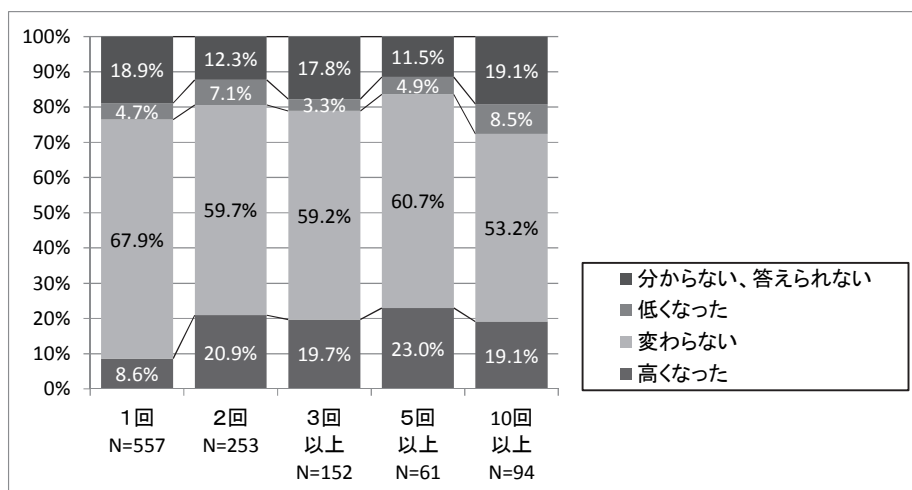
図表7-18 相談経験数別にみた賃金の変化

	1回 N=557	2回 N=253	3回 以上 N=152	5回 以上 N=61	10回 以上 N=94
高くなった	8.6%	20.9%	19.7%	23.0%	19.1%
変わらない	67.9%	59.7%	59.2%	60.7%	53.2%
低くなった	4.7%	7.1%	3.3%	4.9%	8.5%
分からない、答えられない	18.9%	12.3%	17.8%	11.5%	19.1%

統計的に有意に値が大きい箇所<sup>1)</sup>に網掛け、統計的に有意に値が小さい箇所<sup>2)</sup>に下線を付した。なお、Nの数によって違いがあるため、単純に%の値が大きい箇所が統計的に有意にならない。

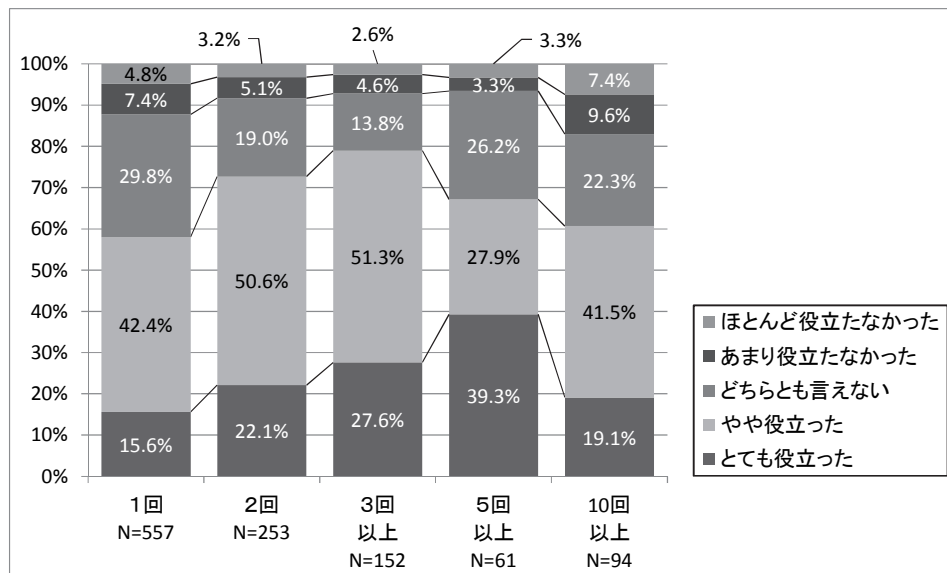
図表7-19には、相談件数別にみた相談を受けて「良かった」と回答した割合を示した。図から、相談経験数が多いほど「とても良かった」の回答が多く、「どちらとも言えない」の回答が少ないことが示される。ただし、相談経験数が「10回以上」では「とても良かった」の割合が少なかった。

図表7-19 相談経験数別にみた「良かった」割合



図表7-20には、相談件数別にみた相談を受けて「役立った」と回答した割合を示した。上記「良かった」と同様に、図から、相談経験数が多いほど「とても役立った」の回答が多くいことが示される。ただし、ここでも、相談経験数が「10回以上」では「とても役立った」の割合が少なかったことが示される。

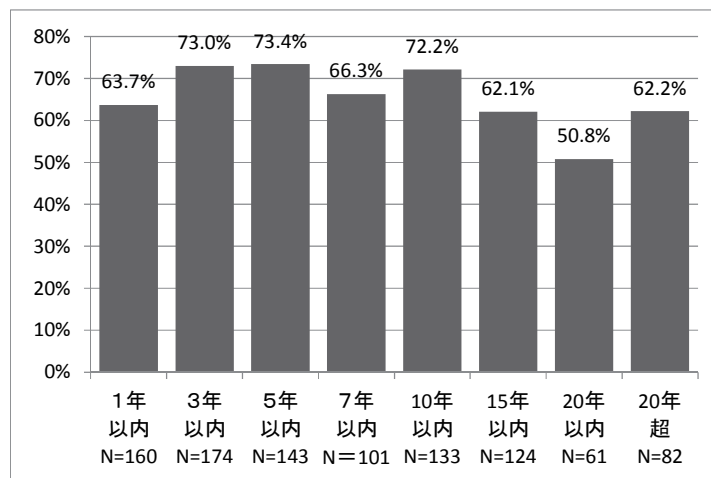
図表7-20 相談経験数別にみた「役立った」割合



#### 4. 相談後の経過年数別の効果

図表7-21に、相談後の経過年数<sup>3</sup>別の「問題は解決した」の回答を示した。「20年以内」で比較的小さな値がみられるが、統計的に有意な結果は示されなかった。

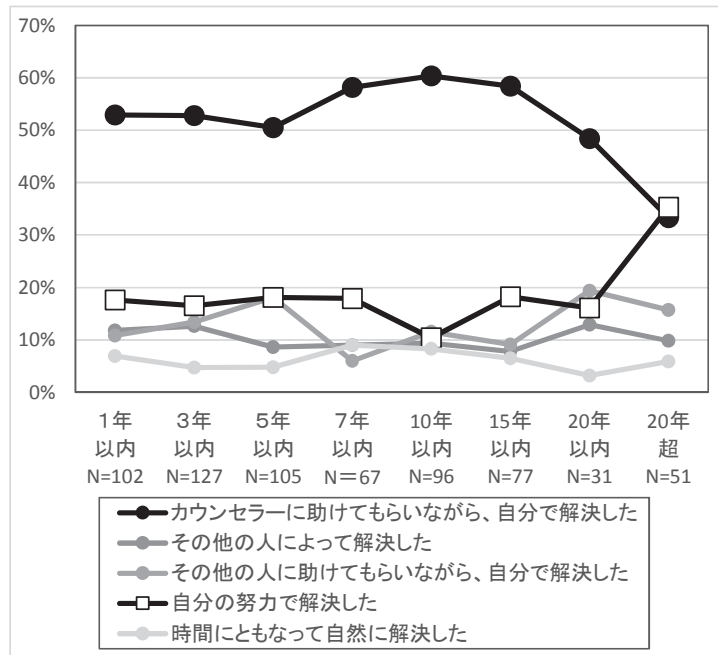
図表7-21 相談後の経過年数別の「問題は解決した」の割合



<sup>3</sup> 相談後の経過年数は「今から何年前のことですか」と数字で「何年前」かを記入して回答してもらった。データ分析時におおむね均等になるように、経過年数を「1年以内」「3年以内」「5年以内」「7年以内」「10年以内」「15年以内」「20年以内」「20年超」に再コードして集計を行った。

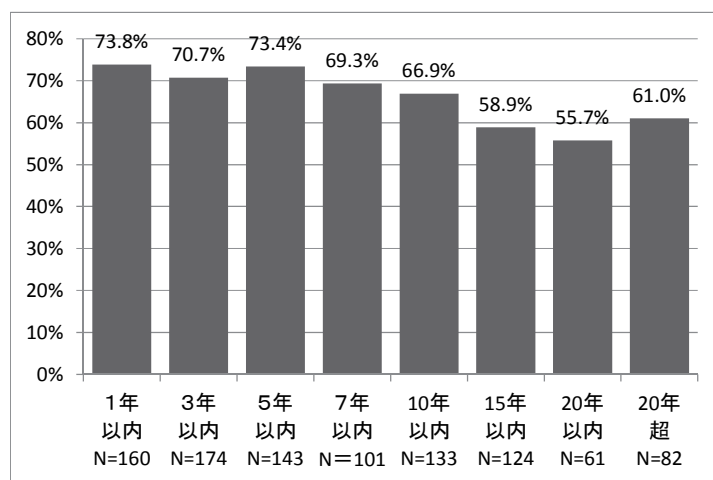
図表7-22には、相談後の経過年数別に「どのように問題は解決したか」を示した。ここでは「20年超」で「カウンセラーに助けをもらいながら、自分で解決した」が少なく、「自分の努力で解決した」が多いが、統計的に有意な結果は示されなかった。

図表7-22 相談後の経過年数別の「どのように問題は解決したか」の割合

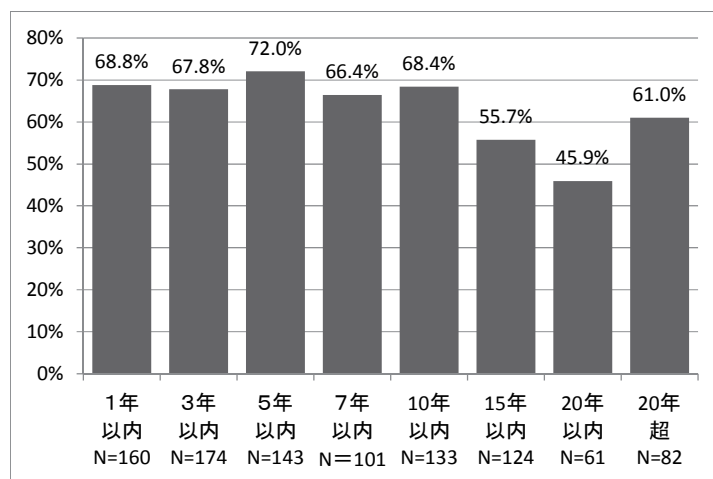


さらに、図表7-23および図表7-24では、相談後の経過年数別に「相談して良かった」「相談して役立った」の回答を示した。どちらの図でも「15年以内」「20年以内」「20年超」では値が低いように見えるが、統計的に有意な結果は示されなかった。

図表7-23 相談後の経過年数別の「相談して良かった」の割合

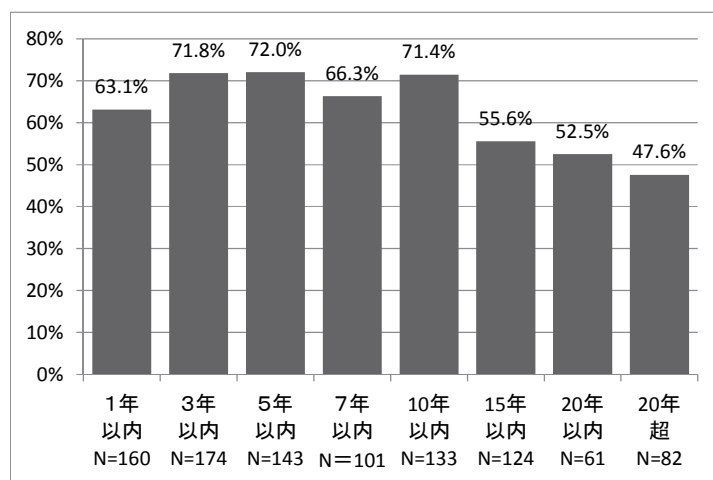


図表7-24 相談後の経過年数別の「相談して役立った」の割合



ただし、1点だけ、図表7-25に示したとおり、相談によって「キャリアや職業生活は変化した」割合については1%水準で統計的に有意な差がみられた。図では、「20年超」で、他に比べて統計的に有意に「変化した」の割合が低かった。今から20年以上前に相談を経験した者では、キャリアや職業生活が変化したという実感が乏しいことがうかがえる。

図表7-25 相談後の経過年数別の「キャリアや職業生活は変化した」割合



20年以上前に相談した者で「キャリアや職業生活は変化した」という実感が乏しい背景を考察する1つの手がかりとして、相談経過年数別の相談担当者の違いがある。図表7-26に示したとおり、20年以上前の相談担当者は「キャリアに関する相談の専門家」であることが統計的に有意に少なく、「その他」であることが統計的に有意に多い。「その他」については自由記述も求めているが、その半数以上が「上司・先輩・友人・同僚」であった。様々な解釈を許すが、キャリアコンサルタント等のキャリアに関する相談の専門家が十分に整備されておらず、身近な他者による相談支援であったことが「キャリアや職業生活は変化した」という実感を抱いていない背景の1つとして想定される。

図表7-26 相談後の経過年数別の相談担当者

	キャリアに関する相談の専門家	キャリア以外に関する相談の専門家	その他の関連する担当者	その他:
1年以内N=160	61.3%	19.4%	18.1%	1.3%
3年以内N=174	67.8%	16.1%	14.4%	1.7%
5年以内N=143	64.3%	16.8%	17.5%	1.4%
7年以内N=101	62.4%	12.9%	21.8%	3.0%
10年以内N=133	63.9%	16.5%	18.0%	1.5%
15年以内N=124	60.5%	21.0%	18.5%	0.0%
20年以内N=61	62.3%	16.4%	16.4%	4.9%
20年超N=82	41.5%	26.8%	24.4%	7.3%
全体	603	176	178	21

※調査票では「キャリアに関する相談の専門家」は(キャリアコンサルタント、キャリアカウンセラーなど)、「キャリア以外に関する相談の専門家」は(一般的なカウンセラー、その他の相談支援者)、「その他の関連する担当者」は(大学等キャリアセンター職員、公的機関の職員、会社の人事部)と注記。

これは、図表7-27からも補足的に指摘することができ、相談後「20年超」が経験したと回答した者は「カウンセラーに助けをもらいながら、自分で解決した」と回答した割合が統計的に有意に少なく、「自分の努力で解決した」が統計的に有意に多い。相談後の経過年数を個人内の時間的な変化の指標にとらえず、相談環境の整備状況などの時代的な変化として捉えた場合、間接的にキャリアに関する専門家の相談の効果を示す結果として受け止めることができる。

図表7-27 相談後の経過年数別の「どのように問題は解決したか」

	カウンセラーに助けをもらいながら、自分で解決した	その他の人によって解決した	その他の人に助けをもらいながら、自分で解決した	自分の努力で解決した	時間にともなって自然に解決した	合計
20年超 N=51	33.3%	9.8%	15.7%	35.3%	5.9%	100.0%
20年超以外 N=605	54.7%	10.2%	12.4%	16.4%	6.3%	100.0%
合計	53.0%	10.2%	12.7%	17.8%	6.3%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所を網掛け、小さい箇所を下線を付した。

## 5. 本章の結果のまとめ

本章の結果を以下にまとめた。

第一に、相談場所・機関で、特に「問題は解決した」「キャリアや職業生活は変化した」「相談して良かった」「相談して役立った」などの回答に違いはみられなかった。相談場所・機関について、概して特にどの場所・機関に効果があったと言えるものではないことが示される。

第二に、ただし、「どのように問題は解決したか」「どのように変化したか」については、相談場所・機関と一定の関連性がみられた。概して「カウンセラーに助けをもらいながら、自分で解決した」が多かったが、「企業外」で相談した場合には特にその傾向が強かった。一方、「企業内」で相談した場合は「その他の人」（≒カウンセラー以外）によって解決したとの回答が多かった。

第三に、「どのように変化したか」については、おおむね「将来のことがはっきりした」の回答が多かったが、特に「学校」で多かった。一方、「企業内」では「職業能力がアップした」「人間関係がよくなった」、「企業外」では「仕事を変った転職した」、「学校」「公的機関」では「就職できた」が対応していた。なお、「企業外」では、賃金が「高くなった」、労働時間が「短くなった」という回答が多かった。

第四に、相談担当者では、「キャリアに関する相談の専門家」に相談した者で、「問題は解決した」「カウンセラーに助けをもらいながら自分で解決した」「キャリアや職業生活は変化した」の回答が多かった。また、賃金が「高くなった」、労働時間が「短くなった」との回答が多かった。さらに相談して「とても良かった」「とても役立った」との回答が多かった。

第五に、過去に相談経験数が多い者ほど、「キャリアや職業生活は変化した」の回答が多かった。また、相談経験数が多いほど賃金が「高くなった」、相談して「とても良かった」「とても役立った」の回答が多かった。

第六に、相談後の経過年数では明確な結果がみられなかったが、概して15年～20年以上前に相談を経験したと推定される回答者（相談後の経過年数が多い回答者）では、「問題は解決した」「相談して良かった」「相談して役立った」と回答する者が少なかった。ただし、統計的に有意ではなく、相談後の経過年数によって違いはない可能性が高い。なお、「キャリアや職業生活は変化した」については統計的に有意な結果が示され、今から20年以上前に相談を経験した者ではキャリアや職業生活が変化したという実感が乏しいことがうかがえる。背景には、キャリアコンサルタント等のキャリアに関する相談の専門家が十分に整備されておらず、身近な他者（上司、先輩、友人など）による支援が多く、結果的に自力で問題を解決したことも多かったためであると推測される。

図表7-28に上記の結果を表に整理した。「キャリアに関する相談の専門家」に相談した場合に統計的に有意な結果が最も多くみられており、概してキャリアコンサルタントやキャリアカウンセラーなどのキャリア相談の専門家の効果が示されていたと言える。また、15～20年以上前に相談を経験した回答者では基本的に回答はネガティブなものが多く、この結果をキャリアコンサルタントやキャリアカウンセラーが未だ十分に整備されていなかった時代に相談に乗ったためであると考察することが可能であれば、この結果もキャリア相談の専門家の効果を傍証する結果と考えることができよう。



図表7-28 本章の結果のまとめ

	問題は解決したか	どのように問題は解決したか	キャリアや職業生活は変化したか	どのように変化したか	賃金や労働時間	全般的な感想
<b>相談場所・機関</b>						
企業内		カウンセラー以外の支援		「職業能力がアップした」 「人間関係が良くなった」		
企業外		カウンセラー支援＋自力解決		「仕事を変わって転職した」	賃金が高くなった 労働時間が短くなった	
学校				「将来のことがはっきりした」 「就職できた」		
公的機関				「就職できた」		
<b>相談担当者</b>						
キャリアに関する相談の専門家	「問題は解決した」が多い	カウンセラー支援＋自力解決	キャリアや職業生活は変化した		賃金が高くなった 労働時間が短くなった	「とても良かった」 「とても役立った」
<b>相談経験数</b>						
多いほど			キャリアや職業生活は変化した		賃金が高くなった	「とても良かった」 「とても役立った」
<b>相談後の経過年数</b>						
15～20年以上前に相談を経験した回答者	「問題は解決した」が少ない		キャリアや職業生活は変化したが少ない			「良かった」 「役立った」が少ない

## 第8章 キャリアコンサルティングに関する自由記述

### 1. キャリアコンサルティングに関する感想

本調査では、キャリアコンサルティング経験がある者に対して、キャリアコンサルティングに関する全般的な印象や感想について自由記述を求めた。本調査の質問紙による回答の量的な分析では十分に把握できない情報や知見について、質的な観点から検討を行い、新たな視点や知見を得たいと考えたためである。

具体的には、キャリアコンサルティング経験者に対して、「あなたがキャリアコンサルティングを受けた時のことについて、上でおたずねした以外に、覚えていること、感じたこと、役立ったことなどを、以下にお書きください」と教示し、(1) 覚えていること、(2) 相談して感じたこと、(3) 役立ったことを、それぞれ必ず記入してもらった。

ただし、これら異なる3つの角度からキャリアコンサルティングに対する感想を記述してもらったが、その記述内容を集約・整理した結果、3つの設問に対する記述内容はほぼ類似のものであった。そのため、自由記述内容を整理して何らかのグループ・カテゴリーにまとめた結果も、ほぼ類似のものであった。このことから、本章では、類似しているが少しずつ異なる3つ設問に対する自由記述内容が互いに交錯し、重なる点にこそ、キャリアコンサルティングの本質が示されているものと考え、この3つの設問に対する自由記述で共通する点に着目し、以下にその記述内容を示し、分析・考察を行うこととする。

### 2. 心理的支援

「覚えていること」「相談して感じたこと」「役立ったこと」の3つの質問に対する自由記述で共通してみられた内容で、多くの回答者に記述された内容として「親身になってくれた」「話を聞いてもらえた」という内容のものがある。

親身に話を聞いてくれた。(23 歳男性)
親身に相談に乗ってくれた(56 歳男性)
親身に考えてくれたこと(39 歳男性)
親身になって話を聞いてもらえて、嬉しかった。(29 歳女性)
親身になって対応してくれた(26 歳男性)
親身になってもらえたので助かりました(28 歳女性)
親身になってくれる(26 歳男性)
とても親身になってくれた。(46 歳男性)
想像していたより親身になってくれた(56 歳男性)
丁寧に対応してもらった(31 歳男性)
丁寧な対応(53 歳女性)
丁寧だった(44 歳女性)
丁寧・懇意になって話を聞いてくれた(46 歳男性)

親身な対応、丁寧・真摯な対応によって、心理的・精神的な負担が緩和されることも記述された。例えば、「親身になってくれている。「また悩んだら、気軽に相談してください」と言われて、少し気

持ちが軽くなった。(37 歳女性)」のように、「気持ちが楽になった」「安心した」「すっきりした」という面も比較的多く記述された。

気分が比較的楽になったこと。(56 歳男性)  
 気持ちが楽になった(41 歳女性)  
 気が楽になった(24 歳男性)  
 楽になった(33 歳男性)  
 誰かに話すと気が楽になった(31 歳男性)  
 無理せずにゆっくりといこうと言われたので楽になれた(33 歳男性)  
 安心できた(39 歳男性)  
 安心した(31 歳男性)  
 すごく親切で安心したのを覚えています。(30 歳女性)  
 すっきりした(24 歳女性)  
 スッキリした(59 歳女性)

これは、たんに話をするだけで「気持ちが楽になる」「すっきりする」「気持ちが軽くなる」という内容とあわせて記述されていた。

問題の解決ができる、できない関係なく、聞いてもらうだけですっきりする(28 歳男性)  
 得ることが無かったとしても、気持ちを話すこと自体で、少しは気持ちが楽になれる。前向きになれる。(45 歳男性)  
 誰にも言えなかったので心が解放されました。(57 歳女性)  
 誰かに聞いてもらえ、不満や不安を外に出すということで心が軽くなった。(29 歳女性)

関連する比較的長い自由記述を参照すると、相談に訪れるほどの問題を抱えている場合、基本的には不安であり、精神面でも不安定であることが多い。そのため、キャリアコンサルタントその他の第三者が介在することによって、不安が低減・軽減されることがうかがえる。

異なる職種への転職だったが、適性があることがわかり、また同様の転職で実績があることがわかって安心した。(40 歳女性)  
 上司からの嫌がらせてうつ病が悪化。転職したいがまた同じ目に合わないか怖い。専門性を褒めてくれて安心した。次への転職へ向けて背中を押してくれた。面接の時の不安を解決してくれた(24 歳女性)  
 会社の上司との関係が悪い事を相談したが、どこまで事態を公平にカウンセラーに伝えられているかが不安になった。こんなつまらない自分のために話を聞いてくれる人が居るんだな、と安心した。転職のためのふんぎりがついた(29 歳女性)

こうした心理面での支援によって下支えされて、具体的な問題解決への進むことが可能となる。例えば、それが「前向きになった」「自信がついた」「モチベーションアップ」という記述として現れる。

物事を前向きに考えられること(39 歳女性)  
 前向きになれた(42 歳男性)  
 前向きな考え(32 歳男性)  
 前を向けた(24 歳男性)  
 職を変えることに前向きになった(55 歳男性)  
 仕事に前向きになることができたこと。(56 歳男性)  
 様々なアドバイスを頂き、自分に自信が持てた。(25 歳女性)  
 自信がついた(33 歳男性)  
 モチベーションの向上(28 歳男性)  
 モチベーションアップ(33 歳女性)

結果的に、全般的に相談そのものを「良かった」「ためになった」「参考になった」とする記述がみられる。

利用してよかったと思った。(23 歳女性)  
 相談はいいことだと思った(24 歳男性)  
 相談してよかった(22 歳女性)  
 ためになった。相場が分かった(49 歳男性)  
 為になった(44 歳男性)  
 職務経歴書を一緒になって添削。とてもためになった(41 歳男性)  
 的確なアドバイス。ためになった。(40 歳男性)  
 もっと早く相談すれば良かった。(53 歳男性)  
 もっと早く相談すればよかった(50 歳女性)  
 参考にはなる(56 歳男性)  
 参考になった(29 歳男性)

### 3. 自己理解支援

自己理解支援として集約した記述では、まず、いわゆる「自己分析」「キャリアの棚卸し」によって、「自分の向き不向き」「自分の個性・特性」について理解が進んだとする記述がある。

自己分析(23 歳男性)  
 自己分析が出来た(45 歳男性)  
 自分の適性について分析した。(27 歳女性)  
 自分自身のキャリアの棚卸ができたこと(58 歳男性)  
 これまでの職務経験の棚卸をしたこと(39 歳男性)  
 キャリアの棚卸になった(39 歳男性)  
 自分がなにに向いているのか、やりたいのか(27 歳女性)  
 自分のできることが明確になった(50 歳女性)  
 自分を見つめなおすことができた(38 歳男性)  
 自分の特性を引き出してくださった(23 歳女性)  
 自分の市場価値が客観的にわかった(36 歳女性)  
 自分の強みがわかった(36 歳女性)  
 自身のキャリアを見直す良い機会になった(38 歳男性)

この自己理解を通じて「自らの個性を知り、欠点も含め、仕事に活かす方法を考えなくなった。(23 歳女性)」「日々仕事に追われていたり、生活面でのストレスがあったりして、少し余裕がなかったので、自分の価値観を見つけ出すことが出来た。(29 歳女性)」といった感覚が得られる。

こうした自己理解が進む理由として、「相談する中で自分のやりたい仕事について整理することができた(38 歳男性)」とあるとおり、キャリアコンサルタント・キャリアカウンセラーと話をすることで自身の考え方等が整理されることが大きい。

自分の思いが整理された(30 歳女性)  
 自分で話しながら、さらに混乱が整理されていった。(56 歳女性)  
 ごちゃごちゃの頭が整理された(32 歳女性)  
 とても気持ちが楽になり、キャリアプランの整理ができた(37 歳男性)  
 相談することで自分の課題が整理できた(42 歳男性)  
 頭の中で絡まったものが一つ一つ整理できる(28 歳男性)

頭の整理が出来た。(30 歳男性)  
 少し気持ちの整理ができた。(50 歳女性)  
 その時の仕事に限界を感じていたので、相談する事で整理出来た。(35 歳男性)

また、考え方が整理されたのみならず、「視野が広がった」という記述もみられた。

考え方の幅が広がった。(22 歳男性)  
 視野が広がった(55 歳男性)  
 視野が広がった(41 歳女性)  
 自分の視野が狭い事(35 歳男性)  
 自分の知識の幅が大きく広がった。(48 歳男性)  
 相談することで、色々な選択肢や考え方が広がった。(48 歳女性)

こうした思いを抱く背景として、やはり、転職・就職その他のキャリアに関する問題は、生涯に数多く生じるものではないため誰にとっても常に新奇な面を含むこと、さらに加えて、思い悩んだ状態にあってはよりいっそう視野が狭まるためと考えられる。

自分は世の中のことをなにもかも知らなかったんだと思った。(43 歳女性)  
 自分の職場にいただけでは考えが偏りがちだったということ。(26 歳女性)  
 悩みは閉鎖的や内向きになり、モノの見方や視野が狭まるので、一旦リセットして考えるきっかけとなった。(34 歳男性)  
 職種にたいしての視野が狭かったと思った。広い視野で道は沢山あることが実感できた(24 歳女性)

こうして、考え方が整理される、視野が広がるという感触が得られるのは、「自分一人で悩んでいるよりもプロに相談した方が背中を押してもらえし、自分の考えや普段感じていることを改めて言葉にすることで気持ちの整理もできる。(32 歳女性)」のように、客観的な視点から接する第三者と話をすることからであるという記述も多くみられた。

第三者目線は大事だと思った(29 歳男性)  
 第三者の意見はやはり大切であると実感した(51 歳男性)  
 客観的に自分を見れた(24 歳男性)  
 客観的に自分の価値を確認できた(45 歳男性)  
 改めて他人の意見を含めて考えることができた(34 歳男性)  
 客観的な意見が聞けた(29 歳女性)  
 客観視してもらうのは大事だと思った。(37 歳女性)  
 他人の視点からのアドバイスがもらえて良かった(27 歳男性)  
 他者と話すことで自身をより客観的に見られた。(39 歳男性)  
 第三者的な意見が、新たな方向性への気づきになった(53 歳男性)

第三者が介在することによって、自分では気が付かないことに気づけたという意識が生じる。

転職をメインにコンサルティングをしてもらったが、アピールの仕方や、今後のキャリアを一緒に考えて頂いたり、多岐に渡って相談して頂いた。自分一人では気づかないところに気づけた(30 歳男性)  
 自分が考えているよりも深い所の事を知ることかできた。(28 歳男性)  
 自分では気づかなかったことがはっきりしてきた。(40 歳男性)  
 自分では気づかない長所を見てもらえる(26 歳男性)  
 自分だけでは知りえない事を教えてもらった(39 歳男性)  
 身近な人以外のお話を聞くのは非常にいい意見を取り入れられた。(28 歳男性)

その結果、「自信が持てる」という気持ちが生じることも書かれた。

自信が持てる(28歳女性)  
 自信がついた(48歳男性)  
 自分のキャリアに自信が持てた。(47歳女性)  
 相談したことで、就職活動に対する、自信がついた(26歳男性)  
 様々なアドバイスを頂き、自分に自信が持てた。(25歳女性)  
 50代になっての再就職は予想以上に厳しい現実があり、それを乗り越えるための自信を持たせてくれたこと(58歳男性)  
 今まで培ってきたスキルはとても大切だということ。もっと自分に自信を持っても良いという事(51歳女性)

こうして、「私の性格を客観的に分析してくれたこと。しがらみのない第三者に話すことが気分転換になり就職活動の意欲がわいた(24歳女性)」のように、新たな行動へ向けた意欲へとつながることがうかがえる。

#### 4. 仕事理解支援

心理的支援、自己理解支援といった個人の内面に対する支援のみならず、より具体的・現実的な仕事理解・職業理解といった情報提供の面についても記述がみられた。

まずは業界・業種全体に関する情報提供がある。

たくさんの業種を知れた。(25歳女性)  
 他の業界を教えてもらった(29歳男性)  
 色々な業界の話しが聞けたのはよかった。(48歳男性)  
 業界の新しい情報を得る事ができた。(48歳男性)  
 自分が何をしたいのかをよく聞かれ、様々な業種を教えていただきました。(23歳女性)  
 業界の展望を話してくれた(32歳男性)  
 転職先の業界の不安や疑問について解決した(29歳男性)  
 他業種を見られたこと。(51歳女性)

自らの転職・就職に関連する業種・仕事内容、求人状況、賃金相場、転職先の労働条件に関する情報提供もある。

転職市場の動向、要求人材など(50歳男性)  
 比較的求人は多い(43歳男性)  
 市場状況がわかった(39歳男性)  
 世の中には仕事が無い(29歳男性)  
 世の中には様々な企業があるということ(32歳男性)  
 いろいろな職がある。(35歳男性)  
 給料の相場(47歳女性)  
 年収相場(34歳男性)  
 相場が分かった(49歳男性)  
 転職活動の市場などを教えてもらった(28歳女性)  
 いろいろな企業の労働条件が参考になった(56歳男性)  
 自分が思うような就職先はないということが分かった(53歳男性)  
 定年後の労働条件(58歳男性)  
 転職先の情報を知ることが出来た(57歳男性)  
 転職検討先の会社を細かく教えてくれた(40歳女性)

なお、具体的な情報提供については、履歴書の書き方、職務経歴書の書き方、面接の受け方などの支援が役立ったとする記述が比較的、多く見られた。

履歴書、職務経歴書の書き方、面接のポイントや練習できたこと(33 歳男性)  
 履歴書の書き方ポイント(59 歳男性)  
 履歴書や職務経歴書の細かい部分の書き方が分かってよかった。(28 歳女性)  
 職務経歴書の書き方の指導(37 歳男性)  
 履歴書やエントリーシートの内容が磨かれた(24 歳男性)  
 エントリーシートの添削(24 歳女性)  
 模擬面接(44 歳女性)  
 面接の練習を何回もして下さったこと(24 歳女性)  
 面接での話し方のコツを教えてもらった。(22 歳男性)  
 会社に対してどう自分をアピールするか。(38 歳女性)  
 就職活動の面接の練習ができて、本番はリラックスできた(23 歳女性)

学生時代の就職活動、社会人になってからの転職活動のいずれの場合も、生涯のうちに数多く経験するものではないため、例えば、「初めての転職であったので、転職にあたっての初歩的な事項も教えていただき、非常に役立ちました。(40 歳男性)」の記述にあるとおり、基本的に、一般に考えられている以上に知識が不足している場合が多い。履歴書、職務経歴書、面接の受け方などは、基礎的・基本的な知識でありながら改めて考えた場合、よく知らないことも多く、これらの点について教わり、情報提供を受けることは、就職・転職を考える者にとって「役立った」という印象を与えるものであったことがうかがえる。

したがって、「役立ったこと」の自由記述では、より一般的に情報提供全般が「役立った」という記述も多くみられた。

情報(24 歳女性)  
 情報提供(35 歳男性)  
 情報をもらえる。(32 歳女性)  
 知りたい情報がきちんと得られた(58 歳女性)  
 調べてもわからない事を知れた(39 歳男性)

## 5. 行動支援

今回の調査における自由記述では、より具体的な行動の支援に対する記述も多く見られた。一定の方向性を示した、「目標を設定できた」「ライフプランを組むことができた」など、行動に向けた一定の指針が得られたことも、よく記述された。

目標を見つけることができた(27 歳男性)  
 目的にたいして、良い道しるべになった(31 歳男性)  
 目指すべき職種を決定することが出来た(26 歳男性)  
 方向性に気づいた(31 歳男性)  
 生活の目標がはっきりして生きがいを見つけた(55 歳女性)  
 就職活動の方向性がはっきりした。(22 歳男性)  
 自分がしたいことがはっきりした(23 歳男性)  
 一番重視していることがはっきりとした(32 歳男性)  
 今後やりたいこととやりたくないことが明確になった(26 歳男性)

その後の方向性が見えた。(33 歳男性)  
 その後の方向性がみえた(49 歳男性)  
 キャリアプラン(36 歳男性)  
 今後のキャリアプラン。(42 歳男性)  
 独立しようと決められた。(42 歳男性)  
 人生の道筋が定まりました(39 歳男性)  
 別の道に進む事を諦めた(49 歳男性)  
 将来のキャリア形成に向けて英語を努力する方向に向かうことができ、TOEIC で 870 のスコアをとることが出来た(39 歳男性)  
 レールに乗った、ライフプランを考えることが出来た。(23 歳男性)

その他、様々な助言、アドバイスなどが役立ったという自由記述もみられた。

適切な助言をいただきました。(46 歳男性)  
 助言をもらった(24 歳女性)  
 適切なアドバイスをもらった。(23 歳男性)  
 1つの可能性だけでなく、あらゆる方面からアドバイスしてくれるので役に立った。(29 歳女性)  
 自身の経験則に基づくアドバイスが役立った(36 歳男性)  
 どのような転職先を選ぶかのアドバイス(30 歳女性)  
 ストレスを溜めないためのアドバイスをもらった(32 歳男性)  
 的確な意見を聞いた(28 歳男性)  
 自分の身分に応じた最も適切な解決方法を提示してもらえた(27 歳女性)  
 いくつかのプランを提示してもらえた事です。(29 歳男性)  
 次に進む道を示してもらった(27 歳男性)

こうした就職活動・転職活動に関わる具体的な支援や情報提供を通じた結果として「就職できた」「転職できた」という記述が、「役立ったこと」の自由記述では多くみられた。

就職先が見つかった(30 歳男性)  
 実際に就職できた(26 歳男性)  
 希望の就職先に進むことができ、いまは充実した日々を送れている(23 歳女性)  
 今の職に就けた(26 歳女性)  
 転職先が早く見つかった。(49 歳男性)  
 転職活動がスムーズにいった(42 歳男性)  
 自分では探さないであろう転職先などを紹介してもらった(35 歳男性)  
 希望していた給与で転職できたこと(38 歳男性)  
 転職が希望通りに決まった。(46 歳男性)  
 転職に成功したこと。(53 歳男性)  
 転職できた(47 歳女性)  
 転職が希望通りに決まった。(46 歳男性)  
 良い転職ができた。(38 歳男性)  
 相談したコンサルタントが業界の事を熟知していたため適切な転職先を紹介してもらえた。(50 歳男性)  
 当時の職場環境が良くなかったのですが、当時の職場にいても環境改善は望めないなので、転職活動を薦めてくださいました。その後転職をし、結果として今は良い職場環境で仕事をしております。コンサルティングご担当の方には感謝しております。(52 歳女性)



## 6. キャリアコンサルティングに関するその他の自由記述

### (1) 職場内の問題に関するエピソード

他章でも示されているとおり、本調査では、企業外で転職について相談した経験のある回答者が多かったが、一方で、企業内のキャリアコンサルティングの経験をした回答者も一定数含まれていた。そのため、職場内のエピソードを記述した回答者もいた。以下に記述例をいくつか示す。

自分だけに責任が集中していたので平等に分担しなかった。業務の担当を一年周期で変える上司だったのでどんな力でもよいので上司に考え直してほしい事を相談した。→予想外におおごとになってしまい最初は焦った。自分が不利な立場になるんじゃないかの心配があった。→自分の訴えが真っ当に取上げられて改善が見られたので満足(51歳女性)

昇格したのに賃金が上がらないなぜか。→相談をした人がその上に相談し、さらに大きく広がって最終的には賃金がアップ出来てよかった。黙っていないで相談してみよかったです。(46歳女性)

自分が想定できていなかった対応の仕方など参考になった→特別な事ではない。他部署でも良くあることだった(39歳男性)

出向の支店長問題→支店長が変わった(59歳女性)

人が増えすぎて手持ち無沙汰になる→相談したら改善された(23歳女性)

上司の機嫌を悪くさせてしまったのでどうしようかと相談しました。→上司の機嫌が悪くなるのは自分ばかりが原因ではないと言う事が分かりました。だから、上司の機嫌を気にしすぎることはないと思うようになりました。(24歳男性)

上述のとおり、大まかに言って、職場で困ったことが起きて、その解決のために相談し、上首尾に解決したというエピソードが中心となっている。特に、どの記述例においても、客観的には職場の些細な揉め事や問題が中心であるが、それ故、職場全体の取り組みとしては軽視されやすく、気づかれにくい。しかし、揉め事や問題の渦中に巻き込まれている本人にとっては重大問題であり、この組織全体の問題意識と組織に属する個人の問題意識のギャップや間隙を埋めるものとして、キャリアコンサルティングやキャリアカウンセリングのような個別相談は位置しているものと考えることができる。

したがって、実際には、うまくいったというエピソードばかりではなく、「結果、個人のブラック企業はなくなる個人経営はワンマンです。法を犯しているのに注意できない(38歳女性)」のように何ら問題の改善に至らなかったと推測される記述もある。特に何例か記述が寄せられたのは、表面上、小さく見える本人の身の回りの問題が解決されず、結果的に転職に至ってしまったエピソードである。

体調不良→職場環境の大切さ→前の職場をやめる決心がついた(34歳男性)

どんどん資格を取得しているのにも関わらず、賃金に反映されないこと→結局は会社の規定次第ということ→転職するしかない(33歳男性)

自分の悩みについて、同じ温度で感じてもらうのは難しいのだと思い知った→頑張ろうとか期待してふとか、

一見耳障りの良い言葉を連発されても、構造的な問題は解決しない。担当のがんばりに頼るような部署では、どこまでいっても変わらないと感じた→思い切って転職する踏ん切りがついた(49歳女性)

以前の職場環境のこと。特に賃金体型や就業時間のこと。→以前の職場の仕事の拘束時間が異常だったこと。→職場をかえることについて。(37歳女性)

賃金が不当に低いのに改善しなかった。→サービス残業が多いのに何もしてくれなかった。(23歳男性)

結局のところ、ここで示した職場内部のエピソードと転職の相談とは表裏一体のものとしてあることが示される。本調査では、基本的に、企業外での転職の相談の経験がある回答者が多かったが、その転職に至る前段階でかなり多くの回答者がここで示した職場内の問題に関するエピソードを経験したことが推測される。

## (2) 職場内の人間関係について

なお、職場内部の問題として、まとまった記述がみられたのは、職場内の人間関係についてであったので、ここで別項を立てて示す。

人間関係の改善(32歳女性)

人間関係が少し良くなった(43歳男性)

人間関係が構築された(48歳男性)

上司について相談した。あまり気にしないようにとアドバイスされた(38歳男性)

円滑な人間関係を外からの指摘でとてもスムーズに変化させられた(50歳女性)

社内外のトラブルにおける交渉の基礎を学べた(28歳男性)

職場での人間関係について、自分の相手の距離感や話し方などの練習をしてもらったこと(21歳女性)

職場でのパワハラなど自分一人の力ではどうしようもできないことでなやんでいたもので、職業相談もかねてカウンセリングを受けた。→自分ではもやもやと具体性のない状態だったことが、カウンセリングを受けたことによって解決の兆しが見えたこと。(28歳女性)

人間関係の問題も、職場全体であまり重視されないが本人にとっては重大問題となるという点で、典型的に個別の相談支援が有効に機能しやすい。特にハラスメント関係の問題を伴っていることが多く、そもそもハラスメントの原因は職場全体の大きな構造的な問題というよりは(本質的にはそうであったとしても)、むしろ個別の人間関係が直接の原因となることが多く、問題の性質自体が個別の対応が求められやすい。

しかし、一方で、それゆえに職場内で適切に問題が解決されない場合には、「上司、先輩のハラスメントに関する相談をした。→「重要案件」と人事総務部の人間には言われたが、実際には当該人物には何も注意はなく、言っても意味がないと感じた。(28歳女性)」のようにクライアントにとって大きな無力感につながりやすい。

結果的に、やはり職場内の人間関係も本人にとっては大きな問題であり、最終的に転職に結びつく場合があることも推察される。「上司からの嫌がらせて、うつ病が悪化。転職したいが、また同じ目に合わないか怖い→専門性を褒めてくれて安心した。→次への転職へ向けて背中を押してくれた。面接の時の不安を解決してくれた(24歳女性)」。

### (3) ネガティブな感想

実は、本章で分析した自由記述結果からは今後のキャリアコンサルティングを考える上での課題も多くみられた。過去に経験した相談に関するネガティブな自由記述も一定の厚みをもってなされたからである。

例えば、本調査ではインターネット上で行うモニター調査であったため、自由記述欄には何か書き込まなければ次に進めない仕組みとなっていた。そのため、自由記述欄の約半数近くは「特になし」「ない」「覚えてない」などの回答で占めた。なぜそのような回答になるのかを説明している自由記述もあったので、以下に抜粋する。

特に役立つことはない。転職サイトのエージェントは使い物にならないと感じた。(24 歳男性)  
 なし。相談しない方が良いと思った(27 歳男性)  
 相談しても無駄なことがわかった(48 歳男性)  
 相談員が何をしてくれる訳ではないので、役には立たないと思う。(43 歳男性)  
 今後、このようなサービスは受けないほうが良いと理解した(46 歳男性)  
 これからは、こういうサービスは利用しない(50 歳男性)

基本的にこうした内容の自由記述は、自由記述欄に対する回答をみる限りでは男性が多い。キャリアコンサルティング、キャリアカウンセリング、職業相談が基本的にクライアントの話を聞くものである以上、より具体的な問題解決や有益な示唆を求めるタイプのクライアントにとっては十分な支援ではなかったと受け止められる可能性があることが推察される。例えば次のような記述も散見された。

コンサルティングをする側でありながら受け身過ぎ。(29 歳男性)  
 コンサルタントとして明確な答えを出す姿勢があったと思う(32 歳男性)  
 こちらの希望に対して、明確なアドバイスもなかった。(44 歳女性)

したがって、より端的には「私が一方的な話をしただけで何にもならなかった(54 歳男性)」の記述がここでの最も象徴的な記述内容となる。

また、さらに進んで積極的にキャリアコンサルティングに対するネガティブな感想を書き綴った自由記述もみられた。そのうち、比較的、多くみられたのは、カウンセラーが型どおりの対応をし、おざなりであるというものである。

担当者は表面的な話しか分からないようなのに、適当に相槌を打っている(49 歳女性)  
 マニュアル通りにやられるのが伝わるとこちらも虚しくなってしまう。共感して聞くという姿勢がまずないとよくないと思った。(23 歳女性)  
 事務的な対応だった。私個人の就職に真剣には取り組んでくれなかった。(25 歳女性)  
 一般論に過ぎない(47 歳女性)  
 一般的な回答だった(32 歳男性)  
 みんな表面的なことばかり、できないことばかりアドバイスする(45 歳女性)  
 やや事務的な対応だった。(44 歳男性)  
 通り一遍の説明(55 歳男性)  
 相談というより相手も仕事なので、親身ぶっていてもどこか信用出来ない(36 歳女性)

したがって、「他人事であり、親身になってくれない」という印象にもつながる。

丁寧だけど親身ではない。(27 歳女性)  
 他人事のように親身になっていない(46 歳男性)  
 他人事なのでしょう、一般的な事しか聞けなかった(48 歳男性)  
 相談者にとっては結局は他人事であると感じた(47 歳男性)  
 相談して、親身になって考えてくれる人もいれば、素っ気ない態度の人もいたので、相談する気にならないときもあった。(24 歳女性)  
 相談者の立場で話をしてくれない(48 歳男性)  
 相談というより相手も仕事なので、親身ぶっていてもどこか信用出来ない(36 歳女性)

また、別の角度から寄せられた自由記述としては、相談担当者が特定の転職先に誘導しているように感じるというものがある。回答者の自由記述のみから現実にもどのような相談支援が行われたのかについて多くを語ることはできず、また多方面からの検証が求められるが、一方で、実際はどうあれクライアントに以下のように感じられる対応があったことは、少なくともクライアントにとっては事実であり、一定程度、重く見る必要はある。

紹介会社側の都合で会社を進めている雰囲気があり、あまりこちら側の要望などを反映しているようには思えなかった(32 歳男性)  
 エージェントが売りたい仕事に誘導してくる(33 歳男性)  
 カウンセラーは自分の営業成績しか気にしていない(36 歳女性)  
 コンサルのノルマをクリアするためだけに、指示をしている印象が強い(47 歳男性)  
 民間営利企業の転職エージェントはクライアント企業への転職をぐいぐい押してきて、押しつけがましいと感じた(24 歳男性)  
 就職がきまれば、彼らはお金がもらえるようで、お金目的で仕事をしている人たちと感じた(46 歳男性)  
 成績の為に利用者の意向を蔑ろにしているような感じがある(29 歳男性)

ここでは根深い問題が見え隠れもしており、例えば、紹介会社側あるいは転職エージェント側がクライアント企業への転職を押しすることは問題なのか、カウンセラーが自分の営業成績を気にするのは否定されるべきことなのかといった本質的・根本的な議論にまで拡大した場合、これをはっきりと否定することは難しい。クライアントのことを第一に考え、親身になって対応すべきなのは当然としても、紹介会社側・転職エージェント側に自らの利害関係を度外視せよとの主張は成り立ちにくい。

しかし、そうした様々な背景を勘案したとしても、キャリアカウンセラーあるいはキャリアコンサルタントを名乗る以上は、たとえ営利企業に所属していてもクライアント十分に配慮した職業倫理が求められるのは当然である。営利企業で相談に乗るキャリアカウンセラーおよびキャリアコンサルタントに一定の意図や事情があるとしても、クライアントの利益を第一に考える配慮は均しくなされるべきであり、そのためのより専門的で高度なカウンセリングスキルの習得が必須となることを指摘しうる。

したがって、この論点は、カウンセラーのスキルや質の問題に収斂していくこととなる。例えば、この点についてはカウンセラーのスキルや質にばらつきがあることが指摘された。

コンサルタント質のばらつき。(55 歳男性)  
 コンサルタントのスキルによって対応がことなる。(35 歳男性)  
 担当者によって転職先に当たりはずれがある。(51 歳女性)

人による差が激しい。(51 歳男性)  
 人による。一般的に転職会社大手は、転職することをメインで勧めてくる。勤め先留保を薦める転職会社は少ない。(41 歳男性)  
 相談相手を選ぶべき(39 歳男性)  
 カウンセラーの方によって方向性が全く違う事。親身になって、こちらの事を理解してくれようとしている方もいれば、希望と全く違う業種、職種を提案してくる方もいる。利益しか考えてない方もいると思った。(29 歳男性)

こうした点は、欧州のキャリアガイダンス論でも早くから意識されており、そのため、2010年前後にEUの下部機関であるCEDEFOP(2009)、欧州キャリアガイダンス論の研究者達によるKraatz, S., & Ertelt, B.-J.(eds.) (2011)、イギリス教育省によるCareers Profession Task Force(2010)など、各方面で相次いでキャリアガイダンス・キャリアカウンセリングの提供者の専門性およびその向上に関するテキストが発行された。いずれも問題意識は同じであり、キャリア支援を提供する人材の質を維持すべく専門性を向上させ、そのことによってキャリア支援全体の質保証を目指すものである。そして、こうした議論の背景には、大まかに言って、上に記述されているようなカウンセラーあるいは支援者の質のばらつきの問題がある。

実際、今回の調査回答者は自由記述において、一律にキャリアコンサルタントおよびキャリアカウンセラーの質が低いと述べているのではなく、ばらつきが大きいことを記述している。したがって、質の高いカウンセラーに巡り合った際には、以下のように、カウンセラーの専門性を極めて高く評価することも多くみられた。

専門的な人に相談しているということで客観的な目で見てもらえているという安心感があった(44 歳男性)  
 専門性が高く、的確なアドバイスが参考になった。(49 歳男性)  
 専門家は凄いと感じた。(33 歳男性)  
 専門家は事情に詳しい(56 歳男性)  
 専門家なので、様々な角度からの考え方やアドバイスを受けることができる(35 歳女性)  
 人事・人材開発のプロの目はやはり違うということ。とても有益だった。(58 歳女性)  
 プロによる客観的な分析と助言はとても的を得ており流石だと感じた。(36 歳男性)  
 コンサルティングのプロの指導により、例をあげての説明がわかりやすかった(48 歳男性)  
 プロの力を借りないと転職は難しいと感じた(35 歳男性)

結局、ここで指摘されていることとは、キャリアコンサルタントおよびキャリアカウンセラーの専門家としてのスキルはクライアントにとって最も信頼すべき重要な要素であり、この専門家としてのスキルや情報に対して強い期待があるということである。それが裏切られれば、キャリアコンサルティング全体に対する厳しい批判につながる。そして、その背後にはクライアントにとって切迫した状況で本当に助けてもらいたかったにもかかわらず、何ら有益な支援が得られなかったことによる深い失望感が伴っているのだと言えよう。したがって、逆に、その専門性の高さが感じられればキャリアコンサルティングは極めて有効な支援としてクライアントに受け取られるのだと言える。当然のことながらキャリアコンサルタントはキャリアや職業に関する相談支援の専門職であり、まず何よりもその専門性の高さにこそ、キャリアコンサルティングの効果をもたらす根源があるのだと整理しておくことができるであろう。

本節で取り上げたキャリアコンサルティングに対するネガティブな感想については、今後、さらに慎重に検討を行い、今後のキャリアコンサルティング施策に活かしていく必要があるものと思われる。

## 7. 本章の結果のまとめ

### (1) 自由記述からみたキャリアコンサルティングプロセス

ここまでの本章の結果から、キャリアコンサルティングに関する自由記述内容は、図表8-1のとおり、「心理的支援」「自己理解支援」「仕事理解支援」「行動支援」の4つの側面から整理できる。

図表8-1 本章の結果のまとめ

<b>心理的支援</b>
「親身になってくれた」「話を聞いてもらえた」 →気持ちが楽になった、安心した、すっきりした、気持ちが軽くなった。 →前向きになった、自信がついた、モチベーションが高まった →相談が良かった、ためになった、参考になった
<b>自己理解支援</b>
いわゆる「自己分析」「キャリアの棚卸し」 →「自分の向き不向き」「自分の個性・特性」の理解促進 ※キャリアコンサルタントに対して話をすることで整理されるため →「視野が広がる」「自分では気が付かないことに気づく」 ※客観的な視点で接する第三者と話すため →結果的に「自信が持てる」
<b>仕事理解支援</b>
業界・業種全体に対する情報提供 転職先の労働条件に関する情報提供 履歴書の書き方、職務経歴書の書き方、面接の受け方の支援 その他の情報提供全般
<b>行動支援</b>
「目標を設定できた」「ライフプランを組むことができた」 その他の様々な助言、アドバイス →就職できた、転職できた

心理的支援では、「親身になってくれた」「話を聞いてもらえた」という自由記述がベースとなっていた。こうした内容の記述をした回答者は比較的多く、その効果は、①「気持ちが楽になった」「安心した」「すっきりした」「気持ちが軽くなった」のように心理面での負担を減らすことが主であったと考えられる。それによって、②「気持ちは前向きになった」「自信がついた」「モチベーションが高まった」といった形で、前向きに今後のキャリアや職業生活を考える下地が作られる。結果的に、③相談⇨キャリアコンサルティング全体に対して「良かった」「ためになった」「参考になった」という感想を抱き、うまく相談を活かすことができたものと推測される。

自己理解支援では、いわゆる「自己分析」「キャリアの棚卸し」が出発点となる。それによって「自分の向き不向き」「自分の個性・特性」の理解が促進されるが、そうした理解が促進

される主な理由は、キャリアコンサルタントに対して話をしなければならず、その際に考えが整理されるからである。また、キャリアコンサルタントのような第三者が客観的な視点で接するため「視野が広がる」「自分では気が付かないことに気づく」効果もある。結果的に「自信」につながることを示される。

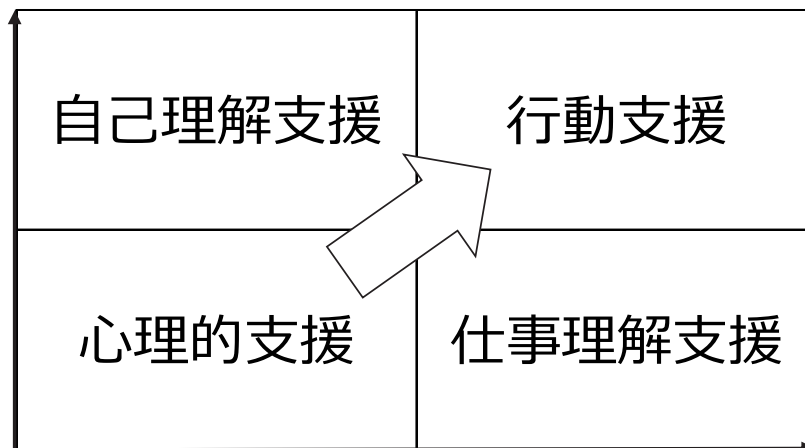
仕事理解支援は、情報提供が中心となる。おもに、①業界・業種全体の情報、②転職先の労働条件に関する情報、③履歴書・職務経歴書の書き方、面接の受け方などの就職活動の方法に関する情報、④その他の情報の提供が行われる。基本的に、キャリアコンサルティングの本質的な部分には、クライアントが知らないこと、気づいていないこと、見落としていることを伝えるという面があり、その意味では、キャリアコンサルティングの中核には情報提供があると言える。ただし、留意すべきは、その的確・適切な情報提供のためにこそ、クライアントが必要とする情報は何かを見極める自己理解支援が必要となり、提供された情報を受け止める前向きな態度を形成するためにこそ心理的支援を要するという点である。仕事理解支援における情報提供が中核になるからこそ、そこに至るプロセスが重要になるということは、ここで強調したいポイントの1つである。

行動支援については、最終的に「就職できた」「転職できた」という実際の結果が重要になる。その前段で「目標を設定できた」「ライフプランを組むことができた」などの現実的な目標設定のほか、より具体的な助言、アドバイスも含めて、最終的に就職なり、転職なりに結びつくことこそ、最大の効果と言える。本章で回答者が行った自由記述を集約した結果でもそれは現れており、こうした行動面に対する支援が最終的にはキャリアコンサルティングの効果であることには留意しておきたい。

なお、キャリアコンサルティングの効果に関する上述の4つの側面は、図表8-2に示した2×2のマトリックスとして理解することができる。このモデルでは、①全体の支援の基盤としての「心理的支援」があり、その他の支援の出発点ともなる支援であること、②この基盤の上に「自己理解支援」「仕事理解支援」を展開すること。その際、どちらの支援に偏っても適切な支援とならず、両面にわたってバランスのとれた支援を提供する必要があること。③バランスのとれた支援を提供することで最終的に「行動支援」へと適切に促されることが重要ポイントとして指摘できる。

なお、産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理（平成25年12月26日）では、「キャリアコンサルティング技法の開発等を推進すること」も重要な指摘としてなされたが、従来は理論的な観点から技法モデルが提示されることが多かった。本研究では、実際に相談を経験したクライアントの自由記述をもとに整理・集約し、モデルを立てた点に特色がある。

図表8-2 自由記述からみたキャリアコンサルティングのプロセス



## (2) ネガティブな自由記述について

本章で自由記述内容を分析した結果、一定数のネガティブな自由記述がみられた。これらの記述内容の中には、キャリアコンサルティングが受け身すぎて何ら明確なアドバイスが得られなかったというものがあった。これは「コンサルティング」の名称を持ちながらも、現行のキャリアコンサルティングは、実際には傾聴を終身としたカウンセリングの要素が強いためであり、必要に応じてより具体的なアドバイスや示唆を行う必要があるということが示される。

ただし、一方で、なぜキャリアの「コンサルティング」だと言いながら、おおむねキャリアアカウンティングの要素が色濃くあるのかと言えば、上述したとおり、キャリアコンサルティングのプロセスとして「心理的支援」が何よりも基盤となり、その上にクライアントに応じた支援を積み重ねていく必要があるからである。

仮に、そうした心理的支援が十分になされず、どこか相談に乗る担当者が型どおりであり、おざなりであり、親身になっていないと感じられれば、本章でみられたようなネガティブな感想が抱かれることとなる。このより積極的なアドバイスや示唆と、その前段の傾聴のバランスは永く語られきたキャリアコンサルティングの永年の課題でもある。

ただし、逆に言えば、このバランスを、目の前のクライアントのニーズに応じた形で適切に調整し、カスタマイズし、クライアントが求める支援を柔軟に変化させて提供できることが、キャリアコンサルティングを含む個別の相談支援の最大のメリットでもあった。仮に、これが単なる傾聴であったり、あるいは単なる示唆やアドバイスであったりした場合には、やはりキャリアコンサルティングは効果を発揮しない。このマイクロなキャリアコンサルティングのプロセスについては、今後ともさらによりいっそうの検討、議論を継続していくべきなのだとおえよう。

なお、ネガティブな自由記述からは、仮に個別の相談支援を何らかの公的な仕組み、枠組み、制度の中で提供しない場合、どのような個別相談支援になってしまうのかをうかがう手



がかりも示された。それは端的に言って、個別の相談支援を提供する側の意図や都合によって、クライアントのキャリアや進路が制限付けられてしまうような相談であり、自らのキャリアの問題に悩む個人というよりは、人材を欲する組織とそれを仲介する組織に大きな重点がある相談になる。これは人材を扱うビジネスを行う以上、そのビジネスを手がける側が適正に経済合理性を追求しようとするれば、ある程度はやむを得ないことであり、例えば「転職エージェントがクライアント企業への転職を押し」ことそのものを持って、直ちに何らかの問題があるとする事はできない。

しかし、一方で、この論点についてネガティブなニュアンスで記述した回答者も一定数いた以上、その背後には、適切に対応してくれることを願う個人がいることも無視できない。このような場合、人を仲介する側と個人の側に双方にとってメリットとなるような適正な関係性を気づきやすくなるような何らかの施策を講じることによって、こうした産業全体を適正に育成しようとする産業政策的な論点が、時に欧州のキャリアガイダンス論では見られる場合がある。目下、我が国の労働行政ではこの問題に対して、個別相談の担当者に一定の専門性を付与し、そのための認証・登録の仕組みを厳格に整備することによって対応しようとしているが、その他の様々な可能性が検討されるべきである。

## 引用文献

Careers Profession Task Force (2010). Towards a strong careers profession: an independent report to the Department for Education. London: Department for Education.

CEDEFOP (2009). Professionalising career guidance; Practitioner competences and qualification routes in Europe. Thessaloniki, Greece: CEDEFOP.

Kraatz, S., & Ertelt, B.-J. (eds.) (2011). Professionalisation of career guidance in Europe: Training guidance research service organization and mobility. dgvt, Tübingen.

## 第9章 キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズ

### 1. 相談ニーズおよび利用ニーズ

第9章では、キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズを検討する。本調査では、キャリアコンサルティング経験者に対する情報収集が主たる目的であり、その比較対照として未経験者にも調査を実施した。しかし、一方で、未経験者に将来的な相談ニーズをたずねることで、今後、どのような対象層のどのような内容の相談に手厚い支援を要するのかなどの様々な観点からの情報の整理が可能となる。本章では、主だった結果を中心に以下に示す。

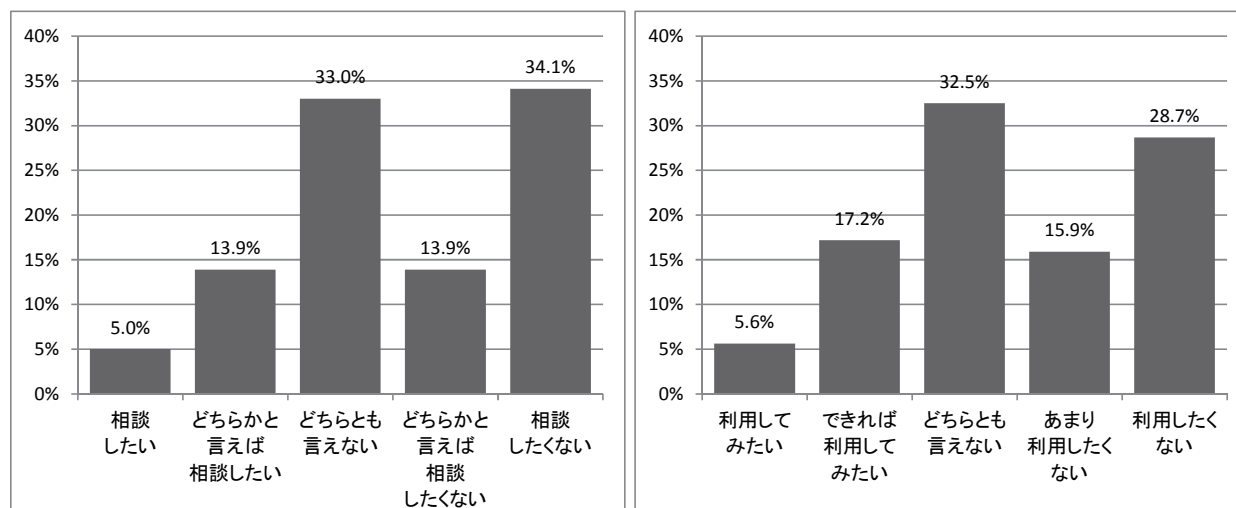
図表9-1左に専門のカウンセラーに対する相談ニーズ、図表9-1右に定期的な相談機会の利用ニーズを図示した。具体的な質問項目は、それぞれ「職業生活や職場の問題について専門のカウンセラーに相談したいと思いませんか」（相談ニーズ）、「定期的に職業生活や職場の問題について専門のカウンセラーに相談する機会があるとしたら、利用してみたいと思いませんか」（利用ニーズ）であった。

回答傾向は類似しており、相談ニーズについては「相談したい」（5.0%）、「どちらからと言えれば相談したい」（13.9%）であった。利用ニーズについては「利用してみたい」（5.6%）、「できれば利用してみたい」（17.2%）であった。

基本的には相談したい、利用したいという回答は少なく、積極的には相談したくない、利用したくないという回答が多かった。相談ニーズについては「相談したくない」（34.1%）、「どちらかと言えれば相談したくない」（13.9%）、利用ニーズについては「利用したくない」（28.7%）、「あまり利用したくない」（15.9%）であった。

相談ニーズ、利用ニーズともに、ほぼ同一の回答傾向とみられるため、以後、本章においては相談ニーズに焦点を絞って検討を行い、利用ニーズと結果に違いがみられた場合に特記することとする。

図表9-1 専門のカウンセラーに対する相談ニーズ（左）および定期的な相談機会の利用ニーズ



## 2. 性別・年齢別・最終学歴別の相談ニーズ

相談ニーズを性別に検討した結果、性別では顕著な差がみられなかった。

一方で、年齢では顕著な違いがみられた。図表9-2に示したとおり、20代および30代では「相談したい」「どちらかと言えば、相談したい」も値が他の年代に比べて多かった。一方で50代では「相談したくない」が他の年代に比べて多かった。また、図表9-3に示したとおり、この傾向は性別によって変わらなかった。

一方で、年齢と関連する属性とは明確な関連がみられた。例えば、配偶者の有無とは明確な関連がみられ、年齢が若い者が多い配偶者なしの者の方が相談ニーズは高かった。また、現在の職場の勤続年数とも関連がみられ、勤続年数が短い方が相談ニーズは高かった<sup>1</sup>。

図表9-2 年齢別の相談ニーズ

	20代 前半 N=662	20代 後半 N=939	30代 前半 N=1012	30代 後半 N=1230	40代 前半 N=1356	40代 後半 N=1295	50代 前半 N=1198	50代 後半 N=1141	合計
相談したい	9.2%	9.1%	7.9%	6.2%	4.2%	3.4%	2.3%	1.2%	5.0%
どちらかと言えば、相談したい	16.8%	20.2%	17.4%	17.1%	14.7%	10.7%	9.6%	8.0%	13.9%
どちらとも言えない	32.2%	30.7%	32.4%	32.9%	35.7%	35.1%	31.6%	32.3%	33.0%
どちらかと言えば、相談したくない	12.2%	13.4%	13.3%	14.2%	14.1%	14.6%	13.4%	15.1%	13.9%
相談したくない	29.6%	26.6%	29.0%	29.6%	31.3%	36.3%	43.2%	43.5%	34.1%

1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所<sup>1</sup>に網かけ、有意に値が小さい箇所<sup>2</sup>に下線を付した。

図表9-3 性別・年齢別の相談ニーズ

男性	20代 前半 N=330	20代 後半 N=500	30代 前半 N=562	30代 後半 N=688	40代 前半 N=802	40代 後半 N=727	50代 前半 N=629	50代 後半 N=667	合計
相談したい	9.4%	8.8%	9.8%	6.5%	4.0%	3.7%	1.0%	1.3%	5.1%
どちらかと言えば、相談したい	13.9%	17.2%	16.4%	16.1%	14.2%	10.7%	9.7%	7.2%	13.0%
どちらとも言えない	33.6%	34.8%	30.2%	34.2%	35.7%	34.4%	33.4%	32.5%	33.7%
どちらかと言えば、相談したくない	9.4%	11.6%	13.7%	13.5%	12.5%	13.2%	12.2%	14.7%	12.8%
相談したくない	33.6%	27.6%	29.9%	29.7%	33.7%	38.0%	43.7%	44.2%	35.4%

女性	20代 前半 N=332	20代 後半 N=439	30代 前半 N=450	30代 後半 N=542	40代 前半 N=554	40代 後半 N=568	50代 前半 N=569	50代 後半 N=474	合計
相談したい	9.0%	9.3%	5.6%	5.7%	4.5%	3.0%	3.7%	1.1%	5.0%
どちらかと言えば、相談したい	19.6%	23.7%	18.7%	18.3%	15.3%	10.6%	9.5%	9.1%	15.1%
どちらとも言えない	30.7%	26.0%	35.1%	31.4%	35.7%	35.9%	29.5%	31.9%	32.2%
どちらかと言えば、相談したくない	15.1%	15.5%	12.9%	15.1%	16.4%	16.4%	14.6%	15.6%	15.2%
相談したくない	25.6%	25.5%	27.8%	29.5%	28.0%	34.2%	42.7%	42.4%	32.5%

1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所<sup>1</sup>に網かけ、有意に値が小さい箇所<sup>2</sup>に下線を付した。

<sup>1</sup>本報告書では、クロス表の分析にあたって、 $\chi^2$ 検定を行って1%水準で統計的に有意か否かの確認を行った後、1%水準で有意となった表について残差分析を行い、1%水準で統計的に有意に値が大きいセルまたは有意に値が小さいセルについて解釈を行う手法を用いた。クロス表の分析の後、残差分析を行って、クロス表のどこに特徴があるのかを確認する手法は、統計手法としては一般的であるが、表頭および表側のNの数と照らして期待される数値（期待値）からどの程度大きいか（あるいは小さいか）という言わば「歪み」を検討する統計手法であるため、表の見目の%の大小関係と直感的にずれられる場合がある。そこで、本報告書では便宜上、「相対的に」「他と比較して」のように表記をして、可能な限り表の見目と齟齬のないように記述することを試みた。ただし、本来、当該クロス表が統計的に有意である（≒表頭と表側に関連がみられている）のは、表中の網掛けまたは下線部分に統計的に有意な対応関係があるからであり、そこにこそ特徴的な結果が示されると解釈の方が正確である。本報告書ではクロス表を解釈するにあたって、表面上の大小関係ではなく、むしろ統計的に有意な結果である網掛けまたは下線部分に着目するよう留意されたい。

なお、最終学歴によっても相談ニーズについては特徴的な違いみられた。図表9-4に示したとおり、「中学・高等学校」では「相談したくない」が統計的に有意に多く、「相談したい」が統計的に有意に少ない一方で、「大学(文系)」では「相談したい」「どちらかと言えば、相談したい」が他の学歴に比べて統計的に有意に多く、「相談したくない」が他の学歴に比べて統計的に有意に少なかった。

ただし、この結果についても、概して最終学歴と年齢が交絡していることによる面が大きい。すなわち、過去数十年間の大学進学率の上昇によって、年代が高いほど最終学歴が中卒・高卒の者が多く含まれる。上述したとおり、年齢が高いほど相談ニーズは低いため、結果的に最終学歴が低いほど相談ニーズが低い結果となる。なお、最終学歴×相談ニーズにさらに年齢を加えた三重クロス表を作成して検討した場合には、1%で統計的に有意な箇所は消失することも確認されている。

図表9-4 最終学歴別の相談ニーズ

	中学・ 高等 学校 N=2408	専修 学校・ 短大・ 高専 N=2169	大学 (文系) N=2419	大学 (理系) N=1224	大学院 (文系) N=214	大学院 (理系) N=399
相談したい	4.2%	4.7%	6.2%	4.7%	4.2%	5.8%
どちらかと言えば、相談したい	11.1%	14.1%	16.2%	13.3%	18.7%	15.3%
どちらとも言えない	33.8%	33.1%	32.0%	34.3%	28.5%	32.6%
どちらかと言えば、相談したくない	13.9%	13.5%	14.6%	15.3%	9.8%	10.5%
相談したくない	36.9%	34.6%	31.0%	32.4%	38.8%	35.8%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網かけ、値が小さい箇所に下線を付した。

### 3. 現在の勤務先属性別の相談ニーズ

図表9-5に、まず、現在の雇用形態別の相談ニーズを示した。表から「正社員」で「相談したい」「どちらかとも言えない」、「契約社員」で「相談したい」「どちらかと言えば、相談したい」の値が他の雇用形態に比べて統計的に有意に大きいことが示された。一方、「その他」では「相談したくない」が他の雇用形態の回答に比べて統計的に有意に大きく、約半数を占めた。

図表9-5 雇用形態別の相談ニーズ

	正社員 N=5712	嘱託 N=108	契約 社員 N=462	パート タイム N=1565	派遣 労働者 N=310	その他 N=676
相談したい	5.5%	0.0%	7.6%	4.2%	5.5%	2.1%
どちらかと言えば、相談したい	14.5%	15.7%	19.3%	12.1%	18.7%	7.2%
どちらとも言えない	34.0%	37.0%	32.5%	31.2%	34.2%	28.0%
どちらかと言えば、相談したくない	13.3%	13.0%	13.4%	15.6%	17.1%	14.3%
相談したくない	32.7%	34.3%	27.3%	36.9%	24.5%	48.4%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網かけ、値が小さい箇所に下線を付した。

上述の雇用形態のうち「その他」には「経営者」が約4割弱（38.4%）含まれているが、図表9-6に示すとおり、「経営者」では約半数が「相談したくない」と回答しており、おおむね相談ニーズがないため、上記の結果となったと解釈される。

やや類似の傾向がみられているのが、図表9-7に示した現在の職業別の相談ニーズである。「管理的な仕事」に就いている者は「相談したくない」の回答が他の職業の者に比べて統計的に有意に多かった。それに対して、「事務的な仕事」「販売の仕事」では「どちらかと言えば、相談したい」の回答が他の職業に比べて統計的に有意に多かった。

ただし、これらの結果も、いずれも、経営者・管理職者層は年齢と関連しており、年齢が高くなるにつれて顕著に経営者・管理職である割合が高くなるためであると考察される。ここでも年齢を加えた3重クロスで検討した場合には、統計的に有意な結果がみられなくなることが確認されている。

図表9-6 現在の役職別の相談ニーズ

	部長 相当職 N=349	課長 相当職 N=679	係長、 主任、 職長 相当職 N=1123	役員 N=184	経営者 N=418	役職は 特になし N=6003	その他 N=77
相談したい	3.4%	3.8%	5.8%	4.3%	1.9%	5.4%	3.9%
どちらかと言えば、相談したい	13.8%	12.2%	16.2%	12.5%	5.7%	14.3%	14.3%
どちらとも言えない	32.4%	33.4%	32.9%	29.3%	28.2%	33.5%	31.2%
どちらかと言えば、相談したくない	14.0%	13.8%	14.2%	13.0%	14.8%	13.8%	13.0%
相談したくない	36.4%	36.7%	30.9%	40.8%	49.3%	33.0%	37.7%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所<sup>1</sup>に網かけ、値が小さい箇所<sup>2</sup>に下線を付した。

図表9-7 現在の職業別の相談ニーズ

	管理的な 仕事 N=983	専門的・ 技術的な 仕事 N=2359	事務的な 仕事 N=2204	販売の 仕事 N=792	サービスの 仕事 N=1002	生産工程 の仕事 N=436	運搬・ 清掃・ 包装等の 仕事 N=118	その他の 仕事 N=700
相談したい	4.8%	5.1%	5.3%	4.9%	5.6%	4.6%	5.1%	3.0%
どちらかと言えば、相談したい	11.8%	14.3%	16.0%	17.7%	12.2%	11.7%	11.9%	9.3%
どちらとも言えない	31.3%	34.2%	33.9%	34.0%	31.1%	36.9%	34.7%	30.6%
どちらかと言えば、相談したくない	14.1%	13.4%	14.4%	12.4%	14.6%	15.4%	12.7%	13.3%
相談したくない	37.9%	33.1%	30.4%	31.1%	36.5%	31.4%	35.6%	43.9%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所<sup>1</sup>に網かけ、値が小さい箇所<sup>2</sup>に下線を付した。なお、「保安の仕事」「輸送・機械運転の仕事」「建設・採掘の仕事」等は回答者数が100人に満たず、統計的に有意な箇所がなかったため割愛した。

図表9-8には、現在の勤務先の従業員数別の相談ニーズを示した。表から、「29人以下」では「どちらかと言えば、相談したい」「どちらとも言えない」が統計的に有意に少なく、「相談したくない」が統計的に有意に多いことが示された。一方、「1000人以上」では「どちらかと言えば、相談したい」が他に比べて相対的に多かった。表の全体の傾向をあわせて解釈した場合、従業員数と相談ニーズに一定の関連性があるというよりは、むしろ「29人以下」

の規模の小さな勤務先では相談ニーズが特に低いと解釈される。

関連する結果として、図表9-9に1週間の就労時間別の相談ニーズを示した。表から「30時間未満」で「相談したくない」が統計的に有意に多かった。一方で、「60時間以上」で「相談したい」が他と比較して統計的に有意に多かった。

さらに関連する結果として、図表9-10には最近1年間の個人収入（税込み）別の相談ニーズを示した。ここでは年収「200万円未満」で「どちらかと言えば、相談したくない」「相談したくない」が他の年収の者に比べて統計的に有意に多かった。一方、「200万円以上」では「相談したい」「どちらかと言えば、相談したい」がいずれも統計的に有意に多かった。

なお、「600万円以上」でも「相談したくない」が統計的に有意に多かった。個人年収と相談ニーズには凸型の曲線的な関連があることが推察される（図表9-11参照）。

図表9-8 現在の勤務先の従業員数別の相談ニーズ

	29人 以下 N=3089	30～ 49人 N=652	50～ 99人 N=857	100～ 299人 N=1141	300～ 499人 N=496	500～ 999人 N=577	1,000人 以上 N=2021	計
相談したい	4.0%	6.0%	5.8%	5.0%	6.9%	5.5%	5.3%	5.0%
どちらかと言えば、相談したい	12.0%	13.2%	13.7%	16.1%	12.9%	15.6%	15.8%	13.9%
どちらとも言えない	31.3%	34.0%	33.5%	35.9%	36.7%	31.4%	33.2%	33.0%
どちらかと言えば、相談したくない	15.1%	13.2%	14.1%	14.3%	11.3%	13.7%	12.7%	13.9%
相談したくない	37.6%	33.6%	32.9%	28.7%	32.3%	33.8%	33.0%	34.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網かけ、値が小さい箇所に下線を付した。

図表9-9 1週間の就労時間別の相談ニーズ

	30時間 未満 N=2221	30～ 35時間 未満 N=705	35～ 40時間 未満 N=1380	40～ 45時間 未満 N=1964	45～ 50時間 未満 N=1144	50～ 55時間 未満 N=578	55～ 60時間 未満 N=308	60時間 以上 N=533	合計
相談したい	3.8%	6.4%	4.3%	4.9%	5.2%	5.5%	7.8%	7.7%	5.0%
どちらかと言えば、相談したい	13.1%	12.2%	13.4%	14.1%	16.2%	14.5%	15.6%	14.1%	13.9%
どちらとも言えない	31.5%	32.3%	32.8%	32.6%	36.1%	34.4%	37.3%	31.9%	33.0%
どちらかと言えば、相談したくない	13.8%	17.0%	13.5%	14.4%	14.3%	12.6%	12.0%	11.1%	13.9%
相談したくない	37.8%	32.1%	36.0%	33.9%	28.1%	32.9%	27.3%	35.3%	34.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

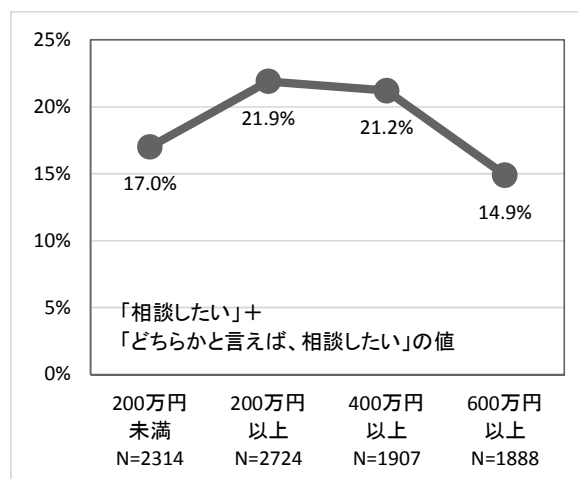
※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網かけ、値が小さい箇所に下線を付した。

図表9-10 最近1年間の個人収入別の相談ニーズ①

	200万円 未満 N=2314	200万円 以上 N=2724	400万円 以上 N=1907	600万円 以上 N=1888	計
相談したい	4.5%	6.4%	5.7%	3.1%	5.0%
どちらかと言えば、相談したい	12.5%	15.5%	15.5%	11.8%	13.9%
どちらとも言えない	31.0%	34.4%	33.6%	33.1%	33.0%
どちらかと言えば、相談したくない	15.6%	13.1%	13.8%	13.1%	13.9%
相談したくない	36.5%	30.5%	31.5%	38.9%	34.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網かけ、値が小さい箇所に下線を付した。

図表9-11 最近1年間の個人収入別の相談ニーズ②



図表9-8から図表9-11までの結果を集約すると、①従業員数29人以下、1週間の就労時間30時間未満、個人収入200万円未満で、相談ニーズが低い。②従業員数1000人以上、1週間の就労時間60時間以上、個人年収200～400万円で、相談ニーズが高いと言える。

これらの結果から推測される典型的な対象層を念頭に置いた場合、①規模の小さい事業所で働くパートタイムの労働者で相談ニーズが低く、②大企業で長時間で働く低収入の若年労働者で相談ニーズが高いと解釈することも可能かと考えられる<sup>2</sup>。仮に両者を比較した場合には、相対的に、大企業で長時間働く低収入の若年労働者で相談ニーズが大きいと解釈することができる。なお、年収が高い場合に相談ニーズが低くなるのは、先に検討した年齢の要因が大きい。収入はおおむね年齢と関連しており、年齢が高くなるほど相談ニーズが減るといった結果がここでも反映されていると解釈される。

図表9-12には、キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズを規定する要因を明らかにするためにロジスティック回帰分析の結果を示した。この分析では、相互の要因間の関連を調整しコントロールした上で、どのような要因が相談ニーズに影響を与える要因であるかを特定することが可能となる。分析の結果、特に相談ニーズを規定する要因は、「年齢」「最終学歴」「雇用形態」「転職回数」「仕事内容」の5つであった。具体的には、①年齢が若いほど、②学歴が高いほど、③正規就労者や契約社員の場合、④転職経験がある場合、④事務的、販売、サービス、建設・採掘の仕事の場合に相談ニーズが大きくなることが示された。上で「大企業で長時間働く若年労働者」を相談ニーズの大きい1つの典型例として挙げたが、ここでは学歴の高さ、正規就労か否かの方が重要であるといった結果となっていた。

<sup>2</sup> なお、従業員数および就労時間は、個人収入と相関が高い。本調査のデータから順位相関係数を求めると従業員数と個人年収は $\rho=0.33$ 、就労時間と個人年収は $\rho=0.42$ であった。約1万人の大規模データであることを考えた場合、比較的大きな相関係数であり、相応の関連性を前提に解釈することが可能である。

図表9-12 キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズを規定する要因

	B	Exp(B)	sig.
性別(1=女性、2=男性)	-0.16	0.85	
年齢(vs.50代後半)			
20代前半	1.31	3.70	**
20代後半	1.40	4.05	**
30代前半	1.16	3.19	**
30代後半	1.04	2.81	**
40代前半	0.78	2.19	**
40代後半	0.44	1.55	**
50代前半	0.27	1.31	
配偶者(1=あり、2=なし)	0.03	1.03	
就業状況(vs.おもに仕事)			
通学のかたわらに仕事	0.00	1.00	
家事などのかたわらに仕事	-0.19	0.83	
最終学歴(vs.中学・高等学校)			
専修学校・短大・高専	0.22	1.25	**
大学(文系)	0.40	1.49	**
大学(理系)	0.17	1.18	
大学院(文系)	0.49	1.63	**
大学院(理系)	0.28	1.32	
雇用形態(vs.その他)			
正規	0.45	1.56	**
嘱託	0.18	1.19	
契約社員	0.76	2.13	**
パートタイム	0.33	1.40	
派遣社員	0.53	1.70	
勤続年数	-0.02	0.98	
転職回数	0.11	1.11	**
仕事内容(vs.管理的な仕事)			
専門的・技術的な仕事	0.37	1.44	
事務的な仕事	0.38	1.46	**
販売の仕事	0.37	1.45	**
サービスの仕事	0.54	1.71	**
保安の仕事	0.26	1.29	
生産工程の仕事	0.13	1.14	
輸送・機械運転の仕事	0.19	1.21	
建設・採掘の仕事	0.75	2.12	**
運搬・清掃・包装等の仕事	0.66	1.92	
その他の仕事	0.30	1.35	
勤務先全体の従業員数	0.03	1.03	
役職(vs.その他)			
部長相当職	0.10	1.10	
課長相当職	-0.08	0.93	
係長、主任、職長相当職	0.05	1.05	
役員	-0.08	0.92	
経営者	-0.71	0.49	
役職は特になし	-0.28	0.76	
最近1年間の個人年収	-0.03	0.97	
最近1年間の世帯年収	0.01	1.01	
	-2.95	0.05	

※ロジスティック回帰分析。\*\* p&lt;.01

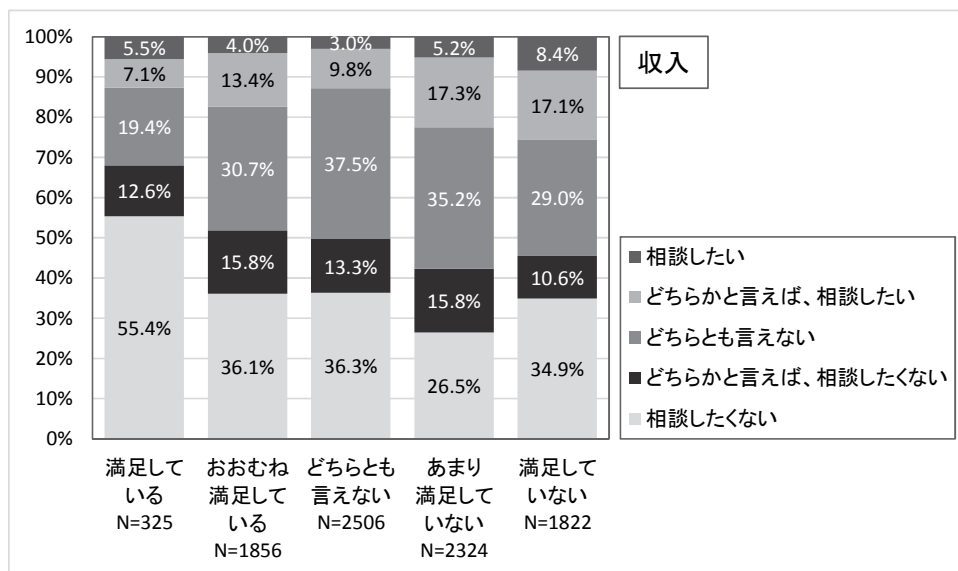


#### 4. キャリア意識別の相談ニーズ

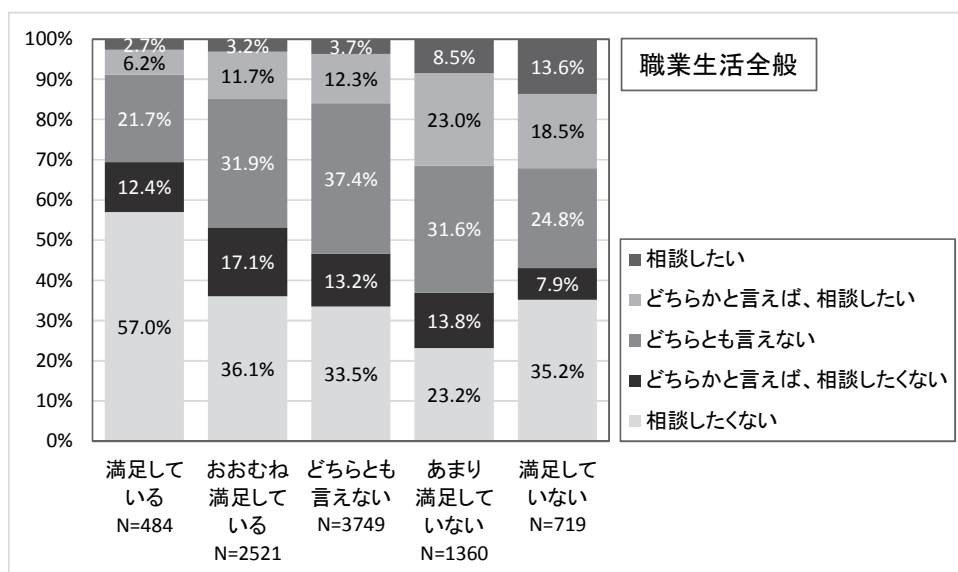
現在の満足感と相談ニーズには強い関連性がみられた。「収入」「仕事上の地位」「仕事内容」「職場の人間関係」「職業生活全般」「現在の生活全般」のいずれの側面でも関連がみられたが、図表9-13には、収入に対する満足感別の相談ニーズを示した。図に示したとおり、概して「満足している」ほど「相談したくない」割合が高かった。ただし、「満足していない」者は「相談したくない」割合が高く、この点、前節に示した個人収入別の相談ニーズの凸型の図（図表9-11）と類似している。

こうした傾向は他の満足感全般についても見られている。例えば、職業生活全般に対する満足感でも、概して「満足している」者は「相談したくない」の割合が高いが、「満足していない」者では「相談したくない」割合が高いことが示されている（図表9-14参照）。

図表9-13 収入に対する満足感別の相談ニーズ



図表9-14 職業生活全般に対する満足感別の相談ニーズ



図表9-15には、これまでの職業経験別の相談ニーズを示した。図から「特定の分野・業種・業界で1つの仕事を長く経験してきている」者は「相談したい」「どちらかと言えば、相談したい」が他の職業経験をした者に比べて統計的に有意に多いことが示された。また、「特定の分野・業種・業界でいろいろな仕事をたくさん経験してきている」者も「どちらかと言えば、相談したい」が相対的に多かった。一方、これまでの自らの職業経験が「わからない」者では「相談したくない」が統計的に有意に多かった。

概して、特定の分野・業種・業界で働いてきたという意識がある者では相談ニーズが高いことを指摘しうる。一方で、自らの職業経験について明確な意識がない場合、相談ニーズも低いことが示される。

図表9-15 これまでの職業経験別の相談ニーズ

	特定の分野・業種・業界で1つの仕事を長く経験してきている N=3295	特定の分野・業種・業界でいろいろな仕事をたくさん経験してきている N=1699	いろいろな分野・業種・業界で1つの仕事を長く経験してきている N=639	いろいろな分野・業種・業界でいろいろな仕事をたくさん経験してきている N=1152	わからない N=2048	合計
相談したい	6.1%	5.8%	5.6%	5.2%	2.3%	5.0%
どちらかと言えば、相談したい	16.4%	17.6%	14.4%	15.0%	6.2%	13.9%
どちらとも言えない	32.6%	34.8%	35.5%	34.8%	30.4%	33.0%
どちらかと言えば、相談したくない	14.7%	14.9%	16.7%	14.3%	10.7%	13.9%
相談したくない	30.2%	26.8%	27.7%	30.6%	50.3%	34.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網かけ、値が小さい箇所に下線を付した。

図表9-16には、生涯を通じたキャリア計画別の相談ニーズを示した。図から「自分でキャリア計画を考えていきたい」では「相談したい」と「相談したくない」の回答が他と比べて相対的に多かった。また、「どちらかといえば、自分でキャリア計画を考えていきたい」「どちらかといえば、会社でキャリア計画を提示してほしい」では概して「相談したい」「どちらかと言えば、相談したい」の回答が他と比べて統計的に有意に多かった。ただし、「どちらかといえば、自分でキャリア計画を考えていきたい」では「どちらかと言えば、相談したくない」の回答も多かった。一方で、生涯を通じたキャリア計画が「わからない」者は「相談したくない」が多かった。

解釈の難しい錯綜した結果であるが、基本的には自分でキャリア計画を考えたい者、会社でキャリア計画を提示してほしい者のいずれの場合でも、何らかのキャリア計画を考えたいという意識を持つ者は相談ニーズが相対的に高いと言うことができる。一方で、キャリア計画について「わからない」と回答する者は相談ニーズが低い。おおむねキャリア計画と相談ニーズが結びついているものと考えられる。ただし、「自分でキャリア計画を考えたい」と明

確に意識している者は、かえって相談ニーズが低い場合があることも、この表からは示される。「自分でキャリア計画を考えたい」と回答する者の中には、自立心・自律心が極めて旺盛である者も相応に含まれており、そうした回答者は誰かに相談するという必要性をあまり感じていないといった解釈が可能であると思われる。

図表9-16 生涯を通じたキャリア計画別の相談ニーズ

	自分で キャリア 計画を 考えて いきたい N=1896	どちらか と いえば、 自分で キャリア 計画を 考えて いきたい N=2740	どちらか と いえば、 会社で キャリア 計画を 提示して ほしい N=707	会社で キャリア 計画を 提示して ほしい N=265	わから ない N=3225	合計
相談したい	7.3%	6.5%	7.6%	7.9%	1.6%	5.0%
どちらかと言えば、相談したい	14.9%	20.8%	19.2%	10.9%	6.6%	13.9%
どちらとも言えない	28.2%	38.2%	37.2%	31.3%	30.7%	33.0%
どちらかと言えば、相談したくない	12.0%	15.6%	16.7%	14.7%	13.0%	13.9%
相談したくない	37.6%	18.9%	19.2%	35.1%	48.1%	34.1%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網かけ、値が小さい箇所に下線を付した。

図表9-17には、「会社から求める能力を知らされているか否か」別にみた相談ニーズを示した。図から、会社から求める能力を「十分に知らされている」者あるいは「まったく知らされていない」者は「相談したくない」の回答が統計的に有意に多かったことが示される。一方、「ある程度、知らされている」「あまり知らされていない」と回答した者は「相談したくない」の割合は少なく、「どちらとも言えない」「どちらかと言えば、相談したくない」が多かった。これらの結果を集約して考えた場合、会社から求める能力を知らされている場合も知らされていない場合も相談ニーズは低く、その中間にある場合、相談ニーズが高いことが指摘できる。

図表9-17 「会社から求める能力を知らされているか否か」別にみた相談ニーズ

	十分に 知らされ ている N=795	ある程度 知らされ ている N=3350	あまり 知らされ ていない N=2908	まったく 知らされ ていない N=1780	合計
相談したい	4.8%	4.6%	5.6%	4.9%	5.0%
どちらかと言えば、相談したい	9.4%	14.8%	15.2%	12.2%	13.9%
どちらとも言えない	24.3%	35.7%	37.7%	24.3%	33.0%
どちらかと言えば、相談したくない	12.3%	15.6%	15.3%	9.3%	13.9%
相談したくない	49.2%	29.3%	26.3%	49.2%	34.1%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網かけ、値が小さい箇所に下線を付した。

図表9-18には、「職場はキャリア開発に協力的な否か」別にみた相談ニーズを示した。「会社から求める能力を知らされているか否か」と類似の傾向がみられており、図から、職

場がキャリア開発に「協力的」であるほど「相談したくない」の回答が統計的に有意に多く、「協力的でない」ほど「相談したい」の回答が多かったと言える。ただし、「協力的ではない」ほど「相談したくない」の回答も多かった。基本的に、職場がキャリア開発に協力的か否かと相談ニーズには直線的な相関関係がみられていたが、一方で、ほとんど協力的でない場合にも相談ニーズは低かった。

図表9-18 「職場はキャリア開発に協力的か否か」別にみた相談ニーズ

	協力的 N=944	やや 協力的 N=2980	あまり 協力的 ではない N=3159	協力的 ではない N=1750	合計
相談したい	4.0%	3.9%	5.2%	7.1%	5.0%
どちらかと言えば、相談したい	6.9%	13.7%	17.0%	12.6%	13.9%
どちらとも言えない	27.1%	35.2%	37.3%	24.9%	33.0%
どちらかと言えば、相談したくない	12.1%	16.1%	15.3%	8.7%	13.9%
相談したくない	49.9%	31.2%	25.2%	46.7%	34.1%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網かけ、値が小さい箇所に下線を付し

図表9-19には、「職業能力は他社で通用するか否か」別の相談ニーズを示した。基本的に「通用すると思う」ほど「相談したい」の回答が統計的に有意に多く、「ほとんど通用しないと思う」ほど「相談したくない」の回答が多いという直線的な相関関係がみられていた。ただし、ここでも「通用すると思う」では「相談したくない」の回答も統計的に有意に多く、この点に特徴がみられる。

図表9-19 「職業能力は他社で通用するか否か」別の相談ニーズ

	通用する と思う N=1125	ある程度 通用する と思う N=3542	あまり 通用しない と思う N=2690	ほとんど 通用しない と思う N=1476	合計
相談したい	7.6%	4.5%	4.4%	5.4%	5.0%
どちらかと言えば、相談したい	13.1%	15.7%	14.1%	10.0%	13.9%
どちらとも言えない	26.7%	36.3%	36.5%	23.6%	33.0%
どちらかと言えば、相談したくない	10.3%	14.8%	15.6%	11.6%	13.9%
相談したくない	42.3%	28.7%	29.4%	49.5%	34.1%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網かけ、値が小さい箇所に下線を付した。

図表9-20には、職業能力習得に必要なこと別の相談ニーズを示した。図から、「会社が提供する教育訓練プログラムに沿って能力向上を図ることが必要」「自発的な能力向上のための取組みを行うことが必要」「今後、どのような職業人生にするか決め兼ねている」と回答した者では「相談したい」「どちらかと言えば、相談したい」の回答が他と比べて相対的に多かった。一方、「今の仕事の内容のままでよいと考えているので、さらに職業能力を身につける必要はない」「通常の業務をこなしていくことで必要な能力が身につく」と回答した者は「相

「相談したくない」あるいは「どちらかと言えば、相談したくない」の回答が統計的に有意に多かった。また、「わからない」と回答した者も「相談したくない」の回答が多かった。

図表9-20 「職業能力習得に必要なこと」別の相談ニーズ

	今の仕事の 内容のままで よいと考えて いるので、 さらに 職業能力を 身につける 必要はない N=606	通常の 業務を こなして いくことで 必要な 能力が 身につく N=1662	会社が 提供する 教育訓練 プログラムに 沿って 能力向上を 図ることが 必要 N=542	自発的な 能力向上の ための 取組みを 行うことが 必要 N=2090	今後、 どのような 職業人生に するか 決めかねて いる N=1609	わからない N=2324	合計
相談したい	4.3%	5.0%	7.4%	6.2%	7.8%	1.7%	5.0%
どちらかと言えば、相談したい	6.8%	14.4%	18.1%	19.9%	19.4%	5.3%	13.9%
どちらとも言えない	22.3%	33.8%	38.9%	36.2%	33.3%	30.9%	33.0%
どちらかと言えば、相談したくない	12.5%	16.1%	14.0%	15.1%	14.1%	11.5%	13.9%
相談したくない	54.1%	30.7%	21.6%	22.6%	25.4%	50.6%	34.1%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所には網かけ、値が小さい箇所には下線を付した。

ここまでキャリア意識別の相談ニーズについて検討を行ったが、結果は比較的、複雑である。大まかにここまでの結果をまとめると、基本的に、以下の3点に集約される。

①現在の満足感が高いほど、会社から求める能力を知らされていると考える者ほど、職場はキャリア開発に協力的であると思う者ほど、今の仕事の内容のままでよいと考えている者ほど、通常の業務をこなしていくことで必要な能力が身につくと考えている者ほど、相談ニーズが低かった。

②特定の分野・業種・業界で働いてきたという意識がある者、自分でキャリア計画を考えていきたい者、職場はキャリア開発に協力的ではないと思う者ほど、職業能力は他社で通用すると思う者ほど、会社が提供するプログラムあるいは自発的な取り組みなど何らかの職業能力習得のための取り組みが必要と考える者ほど、今後、どのような職業人生にするか決めかねている者ほど、相談ニーズは高かった。

③ただし、現在、様々な側面に「満足していない」者、これまでの自らの職業経験が「わからない」者、生涯を通じたキャリア計画をどうすべきか「わからない」者、会社から求める能力をまったく知らされていない者、職場がキャリア開発に協力的ではないと考えている者、職業能力は他社でほとんど通用しないと考えている者、職業能力習得に必要なことが「わからない」者でも、相談ニーズは低かった。

上記のうち、②は端的にはキャリア意識の高い者であり、特定の業界で働き、自分でキャリア計画を考えたいと思っており、何らかの取り組みが必要であると思っているが、自分の職業能力にも自信があるため、職場がキャリア開発に協力的でないと思えばこそ、相談ニーズも高い。また、③は端的にはキャリア意識が相対的に高くない者であり、基本的に現状に満足感が低い、そもそも自らの職業経験の蓄積が不明であり、したがってキャリア計画も

不明確であり、職場もキャリア開発に協力的ではない。職業能力にも自信がない。これらの回答は、分析の結果、現在、非正規の雇用形態で働く者が中心であるが、当然ながら、非正規就労者においても生涯を通じたキャリア形成やスキル形成は可能であるべきであり、その点、また別の観点から議論する必要はある。特に、非正規の雇用形態で働きながら、生涯を通じて一貫し、連続したキャリア意識を持ち、そのキャリア意識を基盤に非正規就労者のキャリア形成に向けた各種の取り組みを行っていく可能性は継続して模索されるべきである。この取り組みにおいて、従来以上にキャリアコンサルティングおよびキャリアコンサルタントは効果的な支援を提供できる余地はあると推測される。

表面的には解釈が難しいのは①であるが、①に示された結果は、基本的に年齢による結果をなぞったものである点が解釈のポイントなる。おおむね、40代後半から50代の回答者で現在の満足感が高く、会社から求める能力を知らされていると考えており、職場はキャリア開発に協力的だと考えていた。したがって、今の仕事内容のままでよいとも考えており、通常の業務をこなしていくことで必要な能力が身につくと考えている。概して言えば、現在の職業生活やキャリアは比較的順風満帆であり、また、定年までの時間を逆算してキャリア形成の伸びしろを低く見積もった結果であると言える。

以上、キャリア意識と相談ニーズの結果の解釈をまとめると、現在の職業や仕事、キャリアに何らかの問題意識があってはじめて相談ニーズは生じるということが言える。非正規従業員であったり、中高年である場合、キャリアに対する自らの問題意識を自ら不必要・不適切に押さえ込んでしまっている場合があると考えられ、それが本節に示される相談ニーズの低さとして結果に現れたものと考えられる。

## 5. キャリアコンサルティング未経験者が相談したい内容

図表9-21に、キャリアコンサルティング未経験者が相談したい内容を示した。最も多かったのは、「賃金や処遇について」(28.0%)であった。以下、「転職」(24.8%)、「自分の職業の向き不向き」(20.9%)、「仕事内容について」(20.2%)、「定年後の就職、仕事について」(19.7%)と続いていた。

図表9-21 キャリアコンサルティング未経験者が相談したい内容

賃金や処遇について	28.0%
転職	24.8%
自分の職業の向き不向き	20.9%
仕事内容について	20.2%
定年後の就職、仕事について	19.7%
職場の上司との人間関係	16.8%
職業能力の開発・能力アップ	16.0%
将来の職業生活設計	15.9%
資格取得	15.7%
モチベーションの低下	15.1%
職場の同僚との人間関係	14.1%
精神面の病気・不調	13.6%
残業や労働負荷について	12.7%
結婚・出産・育児	8.2%
その他の個人的な深刻な悩み	8.0%
家族の介護	7.5%
職場の部下との人間関係	6.6%
その他の病気・入院	6.6%
配置転換・出向・転籍について	6.3%
昇進について	6.3%
人間関係以外の仕事上のトラブル	6.3%
学生時代の就職活動	6.2%
会社の倒産・リストラについて	5.0%
職場外の人との人間関係	4.8%
(学生時代以外の)就職活動、求職活動	4.1%
進学・留学など	2.9%
その他(個人的なこと)	2.5%
その他(職業選択)	1.4%
その他(労働条件)	1.3%
その他(人間関係のトラブル)	1.0%
(能力開発)	0.8%

図表9-22に示したとおり、相談したい内容は年齢によって大きく異なっていた。まず、概して言えば、30代以下で相談したい内容は多い。すなわち、前節までに年齢の若い就労者は相談ニーズが強いことを示したが、その内容も多岐にわたる。

具体的には、他の年代と比較した時に20代と30代で共通して多い内容として「転職」「自分の職業の向き不向き」「資格取得」「残業や労働負荷について」「結婚・出産・育児」があった。また、どちらかと言えば20代で多い内容として「学生時代の就職活動」「(学生時代以外の)就職活動、求職活動」「進学・留学など」「モチベーションの低下」「職場の同僚との人間関係」「職場の上司との人間関係」「精神面の病気・不調」があった。他の年代と比較して、やや30代で多い内容として「職業能力の開発・能力アップ」「将来の職業生活設計」「賃金や

処遇について」「昇進について」があった。

おおむね 20代と 30代ではニーズのある相談内容に大きな違いはないが、20代の方が就職活動や進学・留学などの学校から職業へ移行の問題、職場の同僚や上司との人間関係の問題、精神面の病気についてのニーズが大きく、30代では職業能力開発や職業生活設計、昇進などのキャリア関連の相談内容が多かった。

一方、50代では「定年後の就職、仕事について」が多く、その他は「その他（職業選択）」「その他（能力開発）」「その他（労働条件）」「その他（人間関係のトラブル）」「その他（個人的なこと）」の回答が他の年代に比べて多かった。「その他」では、それぞれ自由記述も求めているが、そのほとんどが「特になし」といった回答であり、基本的に50代では定年後の就職以外の問題については、大きな相談ニーズを感じていないという結果として解釈できるようであった。

図表9-22 年齢×キャリアコンサルティング未経験者が相談したい内容

	20代 前半 N=662	20代 後半 N=939	30代 前半 N=1012	30代 後半 N=1230	40代 前半 N=1356	40代 後半 N=1295	50代 前半 N=1198	50代 後半 N=1141	合計
学生時代の就職活動	12.1%	12.7%	8.4%	7.1%	5.5%	3.3%	3.1%	2.4%	6.2%
(学生時代以外の)就職活動、求職活動	9.4%	8.0%	5.9%	5.0%	3.2%	2.2%	1.9%	1.1%	4.1%
進学・留学など	5.4%	4.7%	4.0%	3.9%	2.6%	1.7%	1.8%	0.7%	2.9%
転職	32.9%	39.5%	31.9%	30.9%	25.1%	19.5%	14.8%	11.1%	24.8%
会社の倒産・リストラについて	4.8%	3.9%	4.4%	6.4%	6.8%	5.6%	3.4%	3.7%	5.0%
定年後の就職、仕事について	8.8%	8.3%	12.8%	16.3%	17.8%	21.5%	29.5%	35.4%	19.7%
その他(職業選択)	0.9%	0.5%	1.0%	0.7%	1.1%	1.9%	2.1%	2.2%	1.4%
自分の職業の向き不向き	35.6%	31.9%	30.0%	25.2%	20.2%	16.1%	10.8%	7.6%	20.9%
モチベーションの低下	20.2%	20.7%	18.0%	17.3%	15.9%	12.4%	10.8%	9.3%	15.1%
職業能力の開発・能力アップ	18.6%	20.4%	20.5%	22.0%	17.4%	13.7%	12.1%	5.8%	16.0%
資格取得	23.3%	22.2%	21.0%	19.5%	15.7%	11.7%	9.7%	7.8%	15.7%
将来の職業生活設計	18.7%	17.8%	19.0%	18.6%	16.6%	12.7%	11.9%	13.9%	15.9%
その他(能力開発)	0.2%	0.3%	0.7%	0.3%	0.5%	0.8%	1.6%	1.7%	0.8%
仕事内容について	28.7%	25.6%	24.5%	22.6%	19.2%	17.1%	15.8%	13.4%	20.2%
賃金や処遇について	34.0%	29.4%	33.9%	31.7%	28.2%	23.6%	25.5%	21.5%	28.0%
残業や労働負荷について	21.5%	16.7%	15.9%	15.5%	12.8%	9.2%	8.8%	6.3%	12.7%
配置転換・出向・転籍について	6.6%	6.8%	6.5%	9.0%	6.6%	6.0%	5.1%	4.0%	6.3%
昇進について	8.0%	6.3%	9.2%	8.8%	6.2%	5.5%	4.8%	3.0%	6.3%
その他(労働条件)	0.3%	0.5%	0.8%	0.7%	1.1%	1.7%	2.5%	2.4%	1.3%
職場の同僚との人間関係	17.8%	15.5%	13.8%	15.8%	14.6%	13.6%	12.8%	10.8%	14.1%
職場の上司との人間関係	24.8%	21.1%	16.9%	19.5%	17.1%	15.4%	12.9%	11.0%	16.8%
職場の部下との人間関係	6.8%	5.9%	6.5%	8.1%	7.2%	7.1%	5.8%	4.9%	6.6%
職場外の人との人間関係	7.6%	4.7%	4.4%	6.2%	4.4%	3.9%	4.3%	4.0%	4.8%
人間関係以外の仕事上のトラブル	8.0%	5.5%	4.9%	5.0%	7.8%	6.3%	6.6%	6.4%	6.3%
その他(人間関係のトラブル)	0.5%	0.3%	0.6%	0.4%	0.9%	1.0%	2.3%	1.9%	1.0%
精神面の病気・不調	19.2%	18.7%	15.1%	14.1%	15.1%	11.6%	10.1%	8.1%	13.6%
その他の病気・入院	5.7%	5.1%	5.3%	6.3%	6.3%	6.9%	7.9%	8.1%	6.6%
家族の介護	4.1%	4.0%	5.0%	6.7%	6.6%	8.0%	10.9%	12.2%	7.5%
結婚・出産・育児	17.5%	18.4%	16.2%	11.5%	5.2%	2.4%	1.4%	1.0%	8.2%
その他の個人的な深刻な悩み	7.6%	6.1%	6.0%	8.0%	8.8%	9.7%	7.3%	9.5%	8.0%
その他(個人的なこと)	1.2%	1.5%	1.8%	1.4%	2.2%	3.1%	4.0%	4.4%	2.5%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、値が小さい箇所に下線を付した。

図表9-23には、雇用形態別に相談したい内容を示した。表から「正社員」では「学生時代の就職活動」「定年後の就職、仕事について」「モチベーションの低下」「残業や労働負荷



について」「配置転換・出向・転籍について」「昇進について」「職場の上司との人間関係」「職場の部下との人間関係」の相談内容が他の雇用形態の者と比べて多かった。また、契約社員では「転職」「賃金や処遇について」が他の雇用形態の者と比べて多かった。パートタイムおよび派遣スタッフは傾向が類似しており「(学生時代以外の)就職活動、求職活動」「自分の職業の向き不向き」「仕事内容について」「賃金や処遇について」「職場の同僚との人間関係」が他の雇用形態の者と比べて多かった。ただし、派遣スタッフでは「転職」「資格取得」なども多かった。パートタイムでは「その他の病気・入院」も多かった。なお、雇用形態に「その他」と回答した者は「相談したい内容」でも「その他」の回答が多かった。

概して正規就労者では学生時や定年時の就職に関する相談が多く、モチベーション、労働負荷、配置転換、昇進などに関する相談が多い。また、上司・部下の人間関係に関する相談も多い。一方で、非正規就労者では転職その他の求職活動、それと表裏一体の自分の職業の向き不向き、仕事内容、賃金処遇の相談が多い。同僚との人間関係の相談ニーズも多かった。

図表9-23 雇用形態×キャリアコンサルティング未経験者が相談したい内容

	正社員 N=5712	嘱託 N=108	契約 社員 N=462	パート N=1565	派遣 N=310	その他 N=676	合計
学生時代の就職活動	7.3%	1.9%	5.0%	4.0%	4.5%	4.9%	6.2%
(学生時代以外の)就職活動、求職活動	3.5%	3.7%	4.5%	5.8%	7.1%	4.0%	4.1%
進学・留学など	2.7%	3.7%	4.3%	2.5%	2.9%	4.1%	2.9%
転職	24.3%	27.8%	35.7%	23.1%	41.6%	17.0%	24.8%
会社の倒産・リストラについて	5.4%	3.7%	3.7%	3.6%	5.2%	5.6%	5.0%
定年後の就職、仕事について	22.0%	23.1%	17.3%	16.7%	12.9%	12.0%	19.7%
その他(職業選択)	1.2%	0.0%	1.5%	1.3%	0.3%	3.6%	1.4%
自分の職業の向き不向き	19.8%	20.4%	24.2%	23.7%	31.6%	17.3%	20.9%
モチベーションの低下	16.5%	19.4%	14.1%	11.2%	13.2%	13.0%	15.1%
職業能力の開発・能力アップ	16.7%	15.7%	16.9%	13.1%	21.0%	14.3%	16.0%
資格取得	14.8%	20.4%	19.3%	17.4%	21.3%	12.9%	15.7%
将来の職業生活設計	15.8%	21.3%	19.5%	14.1%	20.0%	15.7%	15.9%
その他(能力開発)	0.7%	0.0%	0.9%	0.6%	0.3%	2.4%	0.8%
仕事内容について	19.0%	24.1%	20.3%	23.8%	30.0%	16.4%	20.2%
賃金や処遇について	26.5%	38.9%	37.0%	33.4%	35.5%	16.7%	28.0%
残業や労働負荷について	13.5%	11.1%	13.4%	11.6%	14.2%	7.4%	12.7%
配置転換・出向・転籍について	7.1%	9.3%	7.6%	4.1%	6.5%	4.0%	6.3%
昇進について	7.7%	0.9%	5.2%	3.8%	5.2%	3.0%	6.3%
その他(労働条件)	1.0%	0.9%	1.1%	1.5%	0.6%	4.4%	1.3%
職場の同僚との人間関係	13.2%	13.9%	17.5%	18.8%	19.7%	6.7%	14.1%
職場の上司との人間関係	18.2%	10.2%	18.0%	15.6%	18.4%	7.5%	16.8%
職場の部下との人間関係	8.0%	3.7%	4.5%	3.4%	5.8%	4.3%	6.6%
職場外の人との人間関係	4.8%	6.5%	4.3%	3.3%	7.4%	6.8%	4.8%
人間関係以外の仕事上のトラブル	5.7%	12.0%	6.5%	6.5%	9.0%	8.9%	6.3%
その他(人間関係のトラブル)	0.8%	0.9%	1.1%	1.0%	1.0%	3.0%	1.0%
精神面の病気・不調	12.7%	12.0%	14.7%	14.9%	15.8%	15.8%	13.6%
その他の病気・入院	6.0%	9.3%	6.7%	8.3%	4.8%	7.8%	6.6%
家族の介護	6.9%	9.3%	6.9%	9.0%	6.8%	9.2%	7.5%
結婚・出産・育児	8.5%	5.6%	10.0%	8.0%	9.4%	5.0%	8.2%
その他の個人的な深刻な悩み	7.1%	9.3%	7.6%	9.3%	6.8%	13.3%	8.0%
その他(個人的なこと)	2.3%	1.9%	1.9%	2.2%	2.6%	6.2%	2.5%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所<sup>1)</sup>に網掛けを、値が小さい箇所<sup>2)</sup>に下線を付した。

図表9-24に示したとおり、個人年収でも大きな違いがみられていた。表に示したとお

り、200万円未満では「(学生時代以外の)就職活動、求職活動」「自分の職業の向き不向き」「仕事内容について」「賃金や処遇について」「職場の同僚との人間関係」「精神面の病気・不調」「その他の個人的な深刻な悩み」が他と比較して相対的に多かった。200万円以上では「学生時代の就職活動」「転職」「自分の職業の向き不向き」「職業能力の開発・能力アップ」「資格取得」「仕事内容について」「賃金や処遇について」「残業や労働負荷について」が他と比較して相対的に多かった。400万円以上では「会社の倒産・リストラ」「モチベーションの低下」「残業や労働負荷について」「配置転換・出向・転籍について」「昇進について」「職場の上司との人間関係」が他と比較して相対的に多かった。600万円以上では「定年後の就職、仕事について」「配置転換・出向・転籍について」「職場の部下との人間関係」の相談内容が他と比較して相対的に多かった。

概して、200万円未満は非正規就労者が相談したい内容と類似しており、200万円以上からは正社員のおおむね年齢による収入の違いが反映されていると解釈される。200万円以上では転職や仕事内容、処遇について、400万円以上ではモチベーションの低下や昇進について、600万円以上では定年後の就職が典型的な相談内容と考えられる。

図表9-24 個人年収×キャリアコンサルティング未経験者が相談したい内容

	200万円未満 N=2314	200万円以上 N=2724	400万円以上 N=1907	600万円以上 N=1888	合計
学生時代の就職活動	5.0%	7.5%	6.7%	5.6%	6.2%
(学生時代以外の)就職活動、求職活動	5.6%	4.7%	3.5%	2.1%	4.1%
進学・留学など	2.9%	2.9%	3.1%	2.6%	2.9%
転職	24.9%	30.3%	24.9%	16.5%	24.8%
会社の倒産・リストラについて	3.5%	5.4%	6.5%	4.6%	5.0%
定年後の就職、仕事について	15.3%	15.5%	20.6%	30.3%	19.7%
その他(職業選択)	1.5%	1.4%	1.2%	1.3%	1.4%
自分の職業の向き不向き	25.0%	24.9%	18.6%	12.7%	20.9%
モチベーションの低下	12.3%	15.4%	17.5%	15.7%	15.1%
職業能力の開発・能力アップ	14.5%	17.5%	17.8%	14.0%	16.0%
資格取得	17.3%	18.0%	16.0%	10.1%	15.7%
将来の職業生活設計	14.3%	17.1%	16.4%	15.5%	15.9%
その他(能力開発)	0.6%	0.9%	0.6%	1.1%	0.8%
仕事内容について	23.2%	22.4%	19.6%	13.7%	20.2%
賃金や処遇について	30.3%	33.3%	27.6%	18.0%	28.0%
残業や労働負荷について	11.1%	15.3%	14.7%	8.7%	12.7%
配置転換・出向・転籍について	4.0%	6.4%	7.7%	7.8%	6.3%
昇進について	3.8%	6.3%	8.8%	7.0%	6.3%
その他(労働条件)	1.4%	1.3%	0.8%	1.7%	1.3%
職場の同僚との人間関係	17.2%	14.8%	13.5%	10.1%	14.1%
職場の上司との人間関係	15.7%	18.3%	18.8%	14.0%	16.8%
職場の部下との人間関係	3.7%	5.5%	7.8%	10.5%	6.6%
職場外の人との人間関係	4.8%	5.0%	4.9%	4.5%	4.8%
人間関係以外の仕事上のトラブル	7.1%	6.1%	5.9%	5.9%	6.3%
その他(人間関係のトラブル)	1.1%	1.1%	0.7%	1.3%	1.0%
精神面の病気・不調	16.6%	14.1%	11.9%	10.8%	13.6%
その他の病気・入院	7.9%	6.1%	6.0%	6.1%	6.6%
家族の介護	8.6%	6.7%	6.7%	8.0%	7.5%
結婚・出産・育児	8.7%	11.2%	8.3%	3.1%	8.2%
その他の個人的な深刻な悩み	9.8%	6.9%	7.4%	7.9%	8.0%
その他(個人的なこと)	2.8%	2.1%	2.2%	3.2%	2.5%

※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所(網掛け)を、値が小さい箇所(下線を付した)。

図表9-25では、前節で検討した相談ニーズと相談内容の関連を検討した。表から、当然ながら、相談ニーズの高い者がどの相談内容でも高い値を示しているが、その中でも、どのような内容が特に高いのかを検討した。その結果、「相談したい」というニーズを強く持つ者は、特に「転職」「自分の職業の向き不向き」「職業能力の開発・能力アップ」「資格取得」「将来の職業生活設計」「仕事内容について」「賃金や処遇について」「職場の上司との人間関係」「精神面の病気・不調」について相談したいと回答する傾向が強かった。

これらの相談内容はおもに「転職」「能力開発」「処遇」「上司との人間関係」「メンタルヘルス」と集約することができる。これらの内容の相談こそが、まさに相談ニーズがある者が相談したいと考える内容であると言える。

図表9-25 相談ニーズ×キャリアコンサルティング未経験者が相談したい内容

	相談したい N=444	どちらかと言え、 相談したい N=1230	どちらとも言えない N=2918	どちらかと言え、 相談したくない N=1229	相談したくない N=3012	合計
学生時代の就職活動	11.3%	8.4%	6.2%	6.3%	4.7%	6.2%
(学生時代以外の)就職活動、求職活動	7.9%	9.4%	4.7%	2.8%	1.4%	4.1%
進学・留学など	4.7%	5.0%	2.9%	3.2%	1.6%	2.9%
転職	51.1%	45.8%	26.3%	20.3%	12.7%	24.8%
会社の倒産・リストラについて	7.9%	8.1%	6.0%	3.6%	2.9%	5.0%
定年後の就職、仕事について	15.1%	21.8%	21.6%	20.6%	17.4%	19.7%
その他(職業選択)	0.7%	0.2%	0.4%	1.4%	2.8%	1.4%
自分の職業の向き不向き	44.8%	38.2%	23.4%	16.9%	9.6%	20.9%
モチベーションの低下	29.7%	28.5%	15.9%	12.0%	7.9%	15.1%
職業能力の開発・能力アップ	35.1%	28.8%	18.6%	13.1%	6.7%	16.0%
資格取得	30.6%	25.3%	16.7%	15.0%	8.8%	15.7%
将来の職業生活設計	30.4%	27.5%	16.3%	15.1%	8.9%	15.9%
その他(能力開発)	0.0%	0.0%	0.2%	0.7%	1.8%	0.8%
仕事内容について	40.3%	36.0%	21.8%	14.5%	11.4%	20.2%
賃金や処遇について	43.2%	43.4%	31.3%	25.0%	17.5%	28.0%
残業や労働負荷について	29.5%	22.4%	13.9%	10.0%	6.1%	12.7%
配置転換・出向・転籍について	16.0%	11.2%	6.4%	5.5%	3.2%	6.3%
昇進について	14.4%	10.0%	6.1%	5.0%	4.4%	6.3%
その他(労働条件)	0.2%	0.5%	0.5%	1.1%	2.8%	1.3%
職場の同僚との人間関係	27.3%	23.7%	14.4%	12.9%	8.5%	14.1%
職場の上司との人間関係	36.9%	30.8%	17.3%	14.6%	8.5%	16.8%
職場の部下との人間関係	12.2%	10.5%	7.2%	5.4%	4.1%	6.6%
職場外の人との人間関係	7.9%	8.0%	4.3%	4.9%	3.5%	4.8%
人間関係以外の仕事上のトラブル	8.1%	8.3%	5.3%	5.6%	6.5%	6.3%
その他(人間関係のトラブル)	0.0%	0.2%	0.5%	0.9%	2.1%	1.0%
精神面の病気・不調	32.2%	22.1%	13.2%	9.8%	9.2%	13.6%
その他の病気・入院	10.4%	8.9%	6.8%	6.3%	4.9%	6.6%
家族の介護	7.0%	8.9%	7.9%	7.5%	6.6%	7.5%
結婚・出産・育児	14.4%	13.7%	7.7%	7.4%	5.8%	8.2%
その他の個人的な深刻な悩み	9.5%	7.2%	6.5%	7.4%	9.8%	8.0%
その他(個人的なこと)	0.0%	0.3%	1.0%	2.0%	5.5%	2.5%

※「家族の介護」を除く全項目で1%水準で統計的に有意。30%以上の値を示した箇所に網掛けを付した。

## 6. 働き方と相談ニーズ

本調査では、キャリアコンサルティングの経験の無い回答者の相談ニーズに関する特に興味深い知見として、職場における日々の働き方との関連が示された。

まず、図表9-26に示したとおり、基本的に、日々の働き方と相談ニーズには統計的に有意な相関係数がみられる。また、9,000人規模のサンプルサイズの相関係数としては、0.2前後の値は比較的高い。

特に相関係数が高かったのは、表に網かけを付した箇所であり、「十分に睡眠や休みがとれず、疲れがたまっている」「職場や働き方に関する相談をする窓口がない」「会社に「使い捨て」られそうな気がする」などの項目であった。

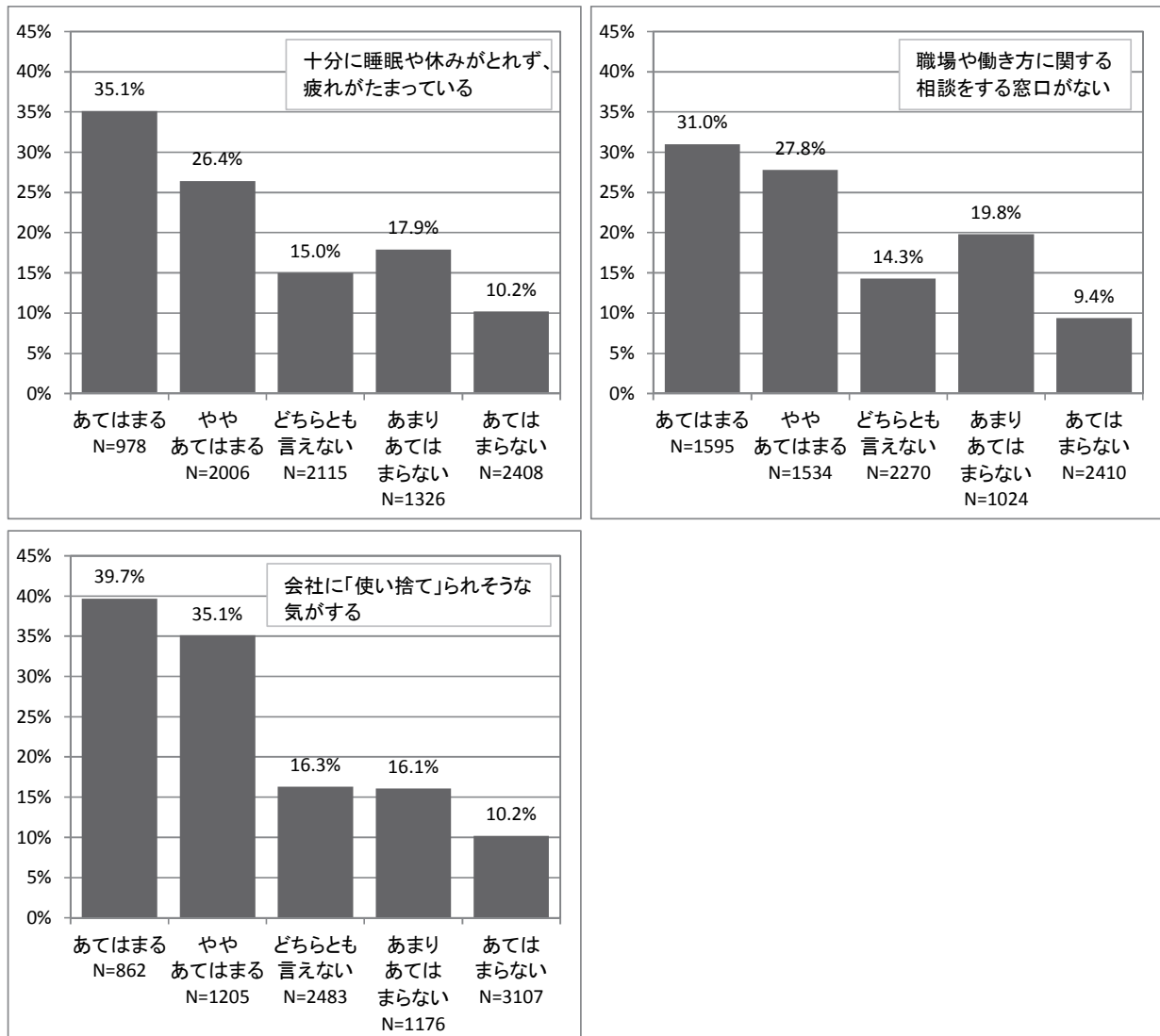
図表9-26 働き方に関する質問項目と相談ニーズ他の相関係数

	職業生活や職場の問題についての専門のカウンセラーに相談したい	職業生活や職場の問題についての専門のカウンセラーに相談する機会があるとしたら利用してみたい
残業時間が長く、家に帰るのが遅くなる	0.182	0.170
遅くまで残業をしているが手当がつかない	0.152	0.134
休みたくても、有給休暇がとれない	0.186	0.180
十分に睡眠や休みがとれず、疲れがたまっている	0.235	0.231
時間外労働時間が月に45時間を超えている	0.125	0.110
頻繁に休日出勤がある	0.111	0.101
医師の面接指導などの健康確保の仕組みがない	0.181	0.179
職場や働き方に関する相談をする窓口がない	0.248	0.260
残業をするのが当然という職場の雰囲気がある	0.218	0.221
最近、労働時間や賃金に関するトラブルが起きた	0.192	0.174
労働時間や賃金に関する法律違反がある気がする	0.205	0.195
パワハラ・セクハラのようなトラブルがあった	0.231	0.220
会社に「使い捨て」られそうな気がする	0.277	0.268

※値はスピアマンの順に相関係数。値はすべて0.01%水準で統計的に有意。

図表9-27には、これら3項目に対する回答別に専門のカウンセラーに対する相談ニーズを示した。先に図表9-1で全体的な傾向をみた際には「相談したい」と「どちらから言えば相談したい」をあわせて18.9%であった。それに対して、図表9-21では「十分に睡眠や休みがとれず、疲れがたまっている」に「あてはまる」と回答した者は35.1%、「職場や働き方に関する相談をする窓口がない」に「あてはまる」と回答した者は31.0%、「会社に「使い捨て」られそうな気がする」に「あてはまる」と回答した者は39.7%と高い値になっている。

図表9-27 働き方に関する質問項目と相談ニーズ



図表9-28には、働き方に関するどのような要因が相談ニーズに強い影響を与えるかを検討するために重回帰分析を行った結果を示した。標準偏回帰係数（ $\beta$ ）の値が最も大きかったのは「会社に「使い捨て」られそうな気がする」であり、以下、「職場や働き方に関する相談をする窓口がない」「十分に睡眠や休みがとれず、疲れがたまっている」「残業時間が長く、家に帰るのが遅くなる」などが続いていた。一方で「頻繁に休日出勤がある」「時間外労働時間が月に45時間を超えている」は統計的に有意にマイナスの係数を示した。

変数間の様々な影響関係があり考察が難しいが、重回帰分析は互いの相関関係をコントロールした当該変数固有の影響を示す分析としても解釈することができる。その場合、必ずしも、休日出勤がある、残業があるという事実そのものよりも、むしろ、会社に「使い捨て」にされそうだと、会社に相談する窓口がない、十分に睡眠や休みがとれないといった長時間労働の結果として生じる様々な不安や心配、実際の身体的な不調が相談ニーズと結びつきやすいと考察することができる。特に、会社側から何らサポートを受けられず、むしろ使い捨て

にされそうな気がするといった意識を伴った時、相談に対するニーズが高まるのだと解釈される。

なお、マイナスの係数を示した「頻繁に休日出勤がある」「時間外労働時間が月に45時間を超えている」については、相談に行くゆとりがない、あるいは時間を要する相談を既に諦めている可能性も考えられ、注意を要する。

図表9-28 働き方に関する質問項目と相談ニーズ

	$\beta$	sig.
会社に「使い捨て」られそうな気がする	0.140	**
職場や働き方に関する相談をする窓口がない	0.119	**
十分に睡眠や休みがとれず、疲れがたまっている	0.114	**
残業時間が長く、家に帰るのが遅くなる	0.069	**
パワハラ・セクハラのようなトラブルがあった	0.061	**
最近、労働時間や賃金に関するトラブルが起きた	0.048	**
残業をするのが当然という職場の雰囲気がある	0.024	
医師の面接指導などの健康確保の仕組みがない	0.002	
休みたくても、有給休暇がとれない	-0.007	
遅くまで残業をしているが手当がつかない	-0.022	
労働時間や賃金に関する法律違反がある気がする	-0.023	
頻繁に休日出勤がある	-0.046	**
時間外労働時間が月に45時間を超えている	-0.053	**
調整済みR <sup>2</sup>		0.120 **

## 7. 本章の結果のまとめ

本章では、キャリアコンサルティング経験のない回答者の相談ニーズを検討した。

その結果、第一に、全般的にみた場合には、専門のカウンセラーに相談したい、定期的な相談機会を利用したいというニーズは高くなく、「相談したい+どちらかと言えば相談したい」で18.9%、「利用してみたい+できれば利用してみたい」で22.8%にとどまった。

第二に、ただし、年齢によって相談ニーズは大きく異なった。例えば、20代後半では29.3%が相談したいと回答するなど、20代から30代前半で相談ニーズは高く、年齢が高くなるほど低い。

第三に、また個人年収とも関連がみられており、年収が低い者と高い者で「相談したくない」の割合が高く、年収が中程度の者で「相談したい」の割合が高いU字型の関係がみられた。おおむね、年収が低く相談しても変化が期待できないと考えている層、年収が高く満足しているために相談したいと考えていない層、その中間に年収は中程度であるが現状の不満を相談によって解決したいと考えている層の3層を想定できそうであった。

第四に、具体的に相談したい内容として「賃金や処遇について」「転職」「自分の職業の向き不向き」「仕事内容について」「定年後の就職、仕事について」などが上位を占めた。おおむね年齢によって相談したい内容は異なり、概して20～30代では相談したい内容が多かった。20代では就職活動や進学・留学、職場の同僚や上司との人間関係、精神面の病気についての

ニーズが大きく、30代では職業能力開発や職業生活設計、昇進などのキャリア関連の相談内容のニーズが大きかった。なお、ここに挙げた項目は概して専門のカウンセラーに相談したいという相談ニーズが高い者も上げる相談内容であった。

第五に、長時間労働と相談ニーズとの関連も深かった。特に、長時間労働そのものよりも、むしろ会社側から適切に扱われていない、相談窓口がないといった場合に相談ニーズが高いようであった。長時間労働に象徴される働き方の問題とキャリアコンサルティングの関わりについては、今後、よりいっそうの問題関心が持たれる必要がある。

以上の結果から、キャリアコンサルティングを未だ経験したことがない者の相談ニーズは、総じて言えばそれほど大きいものではないが、一定の対象層ではニーズが高いことが示される。特に、その最大の要因は年齢であり、概して年齢が若いほど相談ニーズは高い。

若年就労者層で相談のニーズが高いということの背景を掘り下げて考えた場合、次の3点を指摘する。

第一に、若年就労者層においては、学校から職業への移行に際してミスマッチが一定の割合であり、その解消がキャリアコンサルティングの脈絡においても1つの重要なテーマとなるということである。理想的には学生時代からの就職活動、さらにはその前段のキャリア教育に適切な支援を行うことによって、学校卒業後のミスマッチを防ぐということが考えられて良い。その点では、キャリアコンサルタントの活動領域の1つとして大学の就職活動の支援、さらには小中高のキャリア教育への参加が重視されてきたことには相応の合理性がある。また、今後、学校の就職支援、キャリア教育には労働行政の側からよりいっそうの関心を持つ必要があることも示唆される。

しかしながら一方で、かなり以前から「七五三現象」の用語に象徴されるとおり、時代を超えて、就職後の若年者にミスマッチが生じるのは不可避であるとの認識も必要である。その場合、20代から30代前半までは、今後の職業やキャリアを考える上での試行錯誤が許される時期と捉えて、この時期の転職や再就職の環境を整備することが考えられる。実際、本章のみならず他章の分析結果でも、20代後半から30代前半の若い就労者は実際に公表されている統計数値以上に転職を潜在的に考えていることがうかがえた。そして、その際、かなりの割合でキャリアコンサルティングまたはそれに類似の個別の相談支援を受けていることがうかがえた。今後は、この30歳前後のミスマッチ解消の支援およびその帰結としての転職の支援に、よりいっそうキャリアコンサルティングは関与していくことが考えられる。

第二に、上記の就職後のミスマッチがない場合でも、若年就労者にとっては20代全般が成人社会に向けた移行期であるという認識は、少なくともキャリアコンサルティングの視点からは持つ必要がある。総じて20代は一般に思われている以上に変化が激しく、職場や勤務先に馴染み、子供時代の学校の文化から成人の職業人・組織人としての価値規範、態度、文化、立ち居振る舞い、言動を習得する移行期・適応期にある。そのため、自分の職業の向き不向きや仕事内容について悩みを抱えやすい。また、職業人生として残りの期間が長く、それは

将来の様々な可能性が残されていることを意味する。様々な可能性があるゆえに、逆に迷いも多く、そのため思い悩むことも多くなる。さらには、職場においても年少者であることが多く、結果的に上司と仕事の進め方や人間関係の面で軋轢を生じやすい。職場の矛盾や葛藤は、最も立場の弱い人間へしわ寄せが及ぶこともよく知られている。具体的に本章の結果では、長時間労働と相談ニーズの極めて強い関連に象徴的に現れていた。このように20代から30代前半で多方面・多側面から問題が生じやすいことは、そのまま本章でみた相談したい内容の種類の高さにも現れていた。結果的に、精神面での病気や不調を発生させやすいのも職場の若年就労者の特徴である。

これら若年者の相談ニーズを考えた場合、おもに20代から30代前半の就労者こそが、キャリアコンサルティングによる喫緊の対応を要するターゲットであり、かつ十分な対応を行うことによって効果が大きく期待できるターゲットであることが指摘できるであろう。従来、キャリアコンサルタントの活動領域は、公的就職支援機関・民間就職支援機関を合わせた需給調整機関領域、企業領域、学校教育領域など領域別に理解されることが多かったが、年齢層でセグメント化して施策の展開を考えることでよりいっそう充実したキャリアコンサルティングの環境整備を行える可能性が高いものと思われる。

第三に、一方で、40代から50代にかけての対象層に対するキャリアコンサルティングの展開には、また違った観点から別な重要性がある。端的に言って、この年代の相談ニーズの低さが問題となる。特に、本章では、この年代の相談したい内容は「定年後の就職、仕事について」「家族の介護」であり、その他には自由記述内容などから「特になし」という回答が多かったことが示される。この年代の相談ニーズの低さの背景を考察した場合、1つには相談しても大きな変化が期待できないと考えられていることが推測される。これは20代の就労者で相談ニーズが高いことの裏返しであり、変化の余地、向上の余地が限定されているために、何らかの相談支援を受けたところで効果が薄いと考えられている。もう1つには、相談したい内容は潜在的にはあるものの、相談することに抵抗感があるということがある。先行研究などでも、中高年、特に男性は、相談に対する抵抗感が強く、この点についての対応は1つの論点となってきた。

この年代に対するキャリアコンサルティングの直近の課題として、まずもって定年後の就職や仕事、家族の介護といった中高年の眼前の具体的なニーズに的確に対応することが考えられる。その際、職業生活の長期化に備えて適切な能力開発・職業選択を行うことを現実的・具体的な目標として追求すべきである。ただし、より中長期的な課題としては、中高年の職業能力の活用をキャリアコンサルティングの観点から検討する必要がある。特に、日本においては中高年の職業スキルを、漠然と、若年と比べて劣化しつつあるものとして捉える場合が多い。しかし、OECD（2012）などに代表される海外のスキル政策に関する報告書では、むしろ中高年の職業能力を即戦力として考え、その持てるスキルのアクティベーション（活性化）の方策を考えるという論点が多くみられる。これは、日本で言うところの社会人・職



業人としての基礎力が備わっていることに加えて、過去に蓄積した経験やスキルを適切に評価するためである。こうした観点をふまえれば、今後、人口減に伴う労働力減少が予測される日本社会においても、キャリアコンサルティングの観点から中高年のスキル活性化の方策を検討すべき段階にあると言えよう。そして、そのための具体的な相談支援、個別支援のノウハウなどを蓄積すべきであるかと思われる。こうした様々なキャリアコンサルティングの新たな可能性を追求する過程で、中高年の潜在的な相談ニーズを掘り起こすことも可能となり、最終的には、労働力としての中高年の活性化、生産性の維持向上にも連なっていくことが期待される。

## 引用文献

OECD (2012). Better skills, better jobs, better lives: A strategic approach to skills policies. OECD.

# 資料

## スクリーニング項目→キャリア経験者と未経験者を区別する項目

問1 あなたは、過去に、専門家や専門の担当者にキャリアコンサルティングを受けたり、キャリアに関する相談をしたことがありますか。該当するもの1つに○をつけてください。

<p>①この調査で「専門家や専門の担当者」とは、身近な人（友人・先輩・家族等）以外の以下の人を言います。</p> <p>ア) キャリアに関する相談の専門家（キャリアコンサルタント、キャリアカウンセラーなど）</p> <p>イ) キャリア以外に関する相談の専門家（一般的なカウンセラー、その他の相談支援者）</p> <p>ウ) その他の関連する担当者（大学キャリアセンター職員、会社の人事部担当社員など）</p> <p>※「専門家や専門の担当者」に対する相談かどうか迷う場合は、「専門家や専門の担当者」に相談したことがあるものとしてお答えください。</p> <p>②この調査で「キャリアコンサルティング」とは、本人の適性や職業経験等に応じて自らの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えるようにするための相談、助言、指導のことを言います。キャリアカウンセリングなどと呼ばれることもあります。</p> <p>③この調査で「キャリアに関する相談」とは、就職、転職、離職、再就職、復職のほか、職場の人間関係、ハラスメント、長時間労働のほか、職業や仕事に関する相談ごとすべてを含みます。</p> <p>※「キャリアに関する相談」かどうか迷う場合は、「キャリアに関する相談」をしたことがあるものとしてお答えください。</p>
--

1 ある      2 ない

## A票 キャリアに関する相談経験者対象

問1 あなたがキャリアに関する相談をした時のことについて、以下の質問にお答えください。

(1) 今までに、何度、相談したことがありますか。

\_\_\_\_\_度

(2) 何歳頃のことですか

\_\_\_\_\_歳

(3) 今から何年前のことですか

\_\_\_\_\_年前

問2 あなたがいちばん影響を受けたと思うのは、何度めにキャリアに関する相談をした時ですか。

\_\_\_\_\_度め

※その時の相談についてお答えください。

問3 あなたが相談をした機関や場はどれですか。(○は1つだけ)

- 1 企業内（人事部）
- 2 企業内（人事部以外）
- 3 企業外（民間人材サービス機関、再就職支援会社、キャリアコンサルティングサービス機関等）
- 4 学校（高校・大学、専門学校、各種学校その他）
- 5 公的機関（ハローワーク、その他の就労支援機関）
- 6 その他（\_\_\_\_\_）

問4 あなたが相談したのは、誰ですか。(○は1つだけ)

- 1 キャリアに関する相談の専門家（キャリアコンサルタント、キャリアカウンセラーなど）
- 2 キャリア以外に関する相談の専門家（一般的なカウンセラー、その他の相談支援者）
- 3 その他の関連する担当者  
(大学等キャリアセンター職員、公的機関の職員、会社の人事部担当社員など)
- 4 その他（\_\_\_\_\_）

問5 職業やキャリアに関する相談のうち、最も影響を受けたと思う相談をどのように行いましたか。

(1) 回数 (○は1つだけ)

- 1 1回のみ    2 2～3回    3 4回以上    4 回数は覚えていない

※最も影響を受けた相談が何回にわたって行われたかをおたずねする質問です。

(2) 1回あたりの時間 (○は1つだけ)

- |         |            |             |
|---------|------------|-------------|
| 1 15分未満 | 2 15～30分未満 | 3 30分～1時間未満 |
| 4 1時間程度 | 5 1～2時間未満  | 6 2時間以上     |
|         |            | 7 覚えていない    |

**問6 どのような内容の相談でしたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。(○はいくつでも)**

〈職業選択〉

- |             |                       |
|-------------|-----------------------|
| 1 学生時代の就職活動 | 2 (学生時代以外の) 就職活動、求職活動 |
| 3 転職        | 4 会社の倒産・リストラ          |
| 5 定年後の就職、仕事 | 6 その他 ( )             |

〈能力開発〉

- |                 |               |
|-----------------|---------------|
| 1 自分の職業の向き不向き   | 2 モチベーション・アップ |
| 3 職業能力の開発・能力アップ | 4 資格取得        |
| 5 進学・留学など       | 6 将来のキャリア計画   |
| 7 その他 ( )       |               |

〈労働条件〉

- |           |              |
|-----------|--------------|
| 1 仕事内容    | 2 賃金や処遇      |
| 3 残業や労働負荷 | 4 配置転換・出向・転籍 |
| 5 昇進・昇格   | 6 その他 ( )    |

〈人間関係のトラブル〉

- |                   |               |
|-------------------|---------------|
| 1 職場の同僚との人間関係     | 2 職場の上司との人間関係 |
| 3 職場の部下との人間関係     | 4 職場外の人との人間関係 |
| 5 人間関係以外の仕事上のトラブル | 6 その他 ( )     |

〈個人的なこと〉

- |                 |             |
|-----------------|-------------|
| 1 精神面の病気・不調     | 2 その他の病気・入院 |
| 3 家族の介護         | 4 結婚・出産・育児  |
| 5 その他の個人的な深刻な悩み | 6 その他 ( )   |

**問7 どのように問題は解決しましたか。(○は1つだけ)**

- 1 問題は解決した
  - 1-1 カウンセラーに助けをもらいながら、自分で解決した
  - 1-2 その他の人によって解決した  
(上司、人事部門の担当社員、公的機関または大学キャリアセンターの職員、友人・家族など)
  - 1-3 その他の人に助けをもらいながら、自分で解決した  
(上司、人事部門の担当社員、公的機関または大学キャリアセンターの職員、友人・家族など)

- 1 - 4 自分の努力で解決した
- 1 - 5 時間にともなって自然に解決した
- 2 問題は解決しなかった

**問 8 相談したことによって、あなたのキャリアや職業生活は変化しましたか。(○は1つだけ)**

- 1 変化した
  - 1 - 1 将来のことがはっきりした
  - 1 - 2 職業能力がアップした
  - 1 - 3 資格がとれた、学校に通えた
  - 1 - 4 就職できた
  - 1 - 5 労働条件がよくなった
  - 1 - 6 仕事を変った、転職した
  - 1 - 7 人間関係がよくなった
  - 1 - 8 ハラスメントやいじめがなくなった
  - 1 - 9 自分の問題が解決した
  - 1 - 10 家族の問題が解決した
- 2 変化しなかった

**問 9 相談したことにより、あなたの賃金や労働時間に変化はありましたか。(○は1つだけ)**

(1) 賃金

- 1 高くなった → だいたいどのくらい賃金はアップしましたか。月あたり \_\_\_\_\_ 千円ぐらい
- 2 変わらない
- 3 低くなった → だいたいどのくらい賃金はダウンしましたか。月あたり \_\_\_\_\_ 千円ぐらい
- 4 分からない、答えられない

(2) 労働時間等

- 1 短くなった → だいたいどのくらい労働時間は短くなりましたか。月あたり \_\_\_\_\_ 時間ぐらい
- 2 変わらない
- 3 長くなった → だいたいどのくらい労働時間は長くなりましたか。月あたり \_\_\_\_\_ 時間ぐらい
- 4 分からない、答えられない

**問 10 相談をして良かったですか。(○は1つだけ)**

- 1 とても良かった
- 2 やや良かった
- 3 どちらとも言えない
- 4 あまり良くなかった
- 5 ほとんど良くなかった

**問 11 相談をして、その後の職業やキャリアに役立ちましたか。(○は1つだけ)**

- 1 とても役立った
- 2 やや役立った
- 3 どちらとも言えない
- 4 あまり役立たなかった
- 5 ほとんど役立たなかった

**問 1 2** あなたがキャリアコンサルティングを受けた時のことについて、上でおたずねした以外に、覚えていること、感じたこと、役立ったことなどを、以下にお書きください。

(1) 覚えていること

--

(2) 相談をして感じたこと

--

(3) 役立ったこと

--

## **B 票 キャリアに関する相談未経験者対象**

**問1 職業生活や職場の問題についての専門のカウンセラーに相談したいと思いませんか（○は1つだけ）。**

- 1 相談したい
- 2 どちらかと言えば、相談したい
- 3 どちらとも言えない
- 4 どちらかと言えば、相談したくない
- 5 相談したくない

**問2 定期的に職業生活や職場の問題について専門のカウンセラーに相談する機会があるとしたら、利用してみたいと思いませんか。（○は1つだけ）**

- 1 利用してみたい
- 2 できれば利用してみたい
- 3 どちらとも言えない
- 4 あまり利用したくない
- 5 利用したくない

**問3 定期的に職業生活や職場の問題についての専門のカウンセラーに相談する機会があるとしたら、どんなことを相談してみたいですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。（○はいくつでも）**

〈職業選択〉

- |                  |                       |
|------------------|-----------------------|
| 1 学生時代の就職活動      | 2 (学生時代以外の) 就職活動、求職活動 |
| 3 進学・留学など        | 4 転職                  |
| 5 会社の倒産・リストラについて | 6 定年後の就職、仕事について       |
| 7 その他 ( )        |                       |

〈能力開発〉

- |                 |              |
|-----------------|--------------|
| 1 自分の職業の向き不向き   | 2 モチベーションの低下 |
| 3 職業能力の開発・能力アップ | 4 資格取得       |
| 5 将来の職業生活設計     | 6 その他 ( )    |

〈労働条件〉

- |               |                  |
|---------------|------------------|
| 1 仕事内容について    | 2 賃金や処遇について      |
| 3 残業や労働負荷について | 4 配置転換・出向・転籍について |
| 5 昇進について      | 6 その他 ( )        |



〈人間関係のトラブル〉

- 1 職場の同僚との人間関係
- 2 職場の上司との人間関係
- 3 職場の部下との人間関係
- 4 職場外の人との人間関係
- 5 人間関係以外の仕事上のトラブル
- 6 その他 ( )

〈個人的なこと〉

- 1 精神面の病気・不調
- 2 その他の病気・入院
- 3 家族の介護
- 4 結婚・出産・育児
- 5 その他の個人的な深刻な悩み
- 6 その他 ( )

**問4 仮にどのような条件が整えば、職業生活や職場の問題について、専門のカウンセラーに相談したいと思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。(○はいくつでも)**

- 1 料金がかからない(無料)
- 2 秘密を絶対に守ってくれる
- 3 職場の上司や人事に相談内容が伝わらない
- 4 法律的なアドバイスもしてくれる
- 5 経済的なアドバイスもしてくれる
- 6 自宅や職場からすぐに行ける
- 7 仕事に支障のない時間(夜間や休日)に対応してくれる
- 8 同じぐらいの年齢のカウンセラーが話を聞いてくれる
- 9 同性のカウンセラーが話を聞いてくれる
- 10 職場の事情をよく知っている
- 11 職場に対して働きかけてくれる
- 12 人事配置に反映してくれる
- 13 教育訓練機会に結びつく
- 14 自分の話を温かく受け止めてくれる
- 15 自分では気がつかない厳しいことを言ってくれる
- 16 電話で相談にのってくれる
- 17 電子メールで相談にのってくれる
- 18 その他 ( )

**問5 あなたの職場で、ここ半年間で、以下のような事がありましたか。それぞれについて、あてはまるもの1つに○をつけてください。(○はそれぞれ1つ)。**

	あてはまる	ややあてはまる	どちらとも言えない	あまりあてはまらない	あてはまらない
ア 残業時間が長く、家に帰るのが遅くなる	1	2	3	4	5
イ 遅くまで残業をしているが手当がつかない	1	2	3	4	5
ウ 休みたくても、有給休暇がとれない	1	2	3	4	5
エ 十分に睡眠や休みがとれず、疲れがたまっている	1	2	3	4	5
オ 時間外労働時間が月に45時間を超えている	1	2	3	4	5
カ 頻繁に休日出勤がある	1	2	3	4	5
キ 医師の面接指導などの健康確保の仕組みがない	1	2	3	4	5
ク 職場や働き方に関する相談をする窓口がない	1	2	3	4	5
ケ 残業をするのが当然という職場の雰囲気がある	1	2	3	4	5
コ 最近、労働時間や賃金に関するトラブルが起きた	1	2	3	4	5
サ 労働時間や賃金に関する法律違反がある気がする	1	2	3	4	5
シ パワハラ・セクハラのようなトラブルがあった	1	2	3	4	5
ス 会社に「使い捨て」られそうな気がする	1	2	3	4	5



## 共通調査票（A票・B票共通）

ここからは、現在の状況について、おうかがいします。（平成28年8月1日現在）

問1 あなたは、現在の職業生活の以下の側面についてどの程度満足していますか。それぞれについて、あてはまるもの1つに○をつけてください。（○はそれぞれ1つ）

	満足していない	あまり満足していない	どちらとも言えない	おおむね満足している	満足している
ア 収入	1	2	3	4	5
イ 仕事上の地位	1	2	3	4	5
ウ 仕事内容	1	2	3	4	5
エ 職場の人間関係	1	2	3	4	5
オ 職業生活全般	1	2	3	4	5
カ 現在の生活全般	1	2	3	4	5

問2 あなたの職業的な経験はどのようなものだとお考えですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。（○は1つだけ）

- 1 特定の分野・業種・業界で1つの仕事を長く経験してきている
- 2 特定の分野・業種・業界でいろいろな仕事をたくさん経験してきている
- 3 いろいろな分野・業種・業界で1つの仕事を長く経験してきている
- 4 いろいろな分野・業種・業界でいろいろな仕事をたくさん経験してきている
- 5 わからない

問3 あなたは、自分自身の生涯を通じたキャリア計画について、どのように考えていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。（○は1つだけ）

- 1 自分でキャリア計画を考えていきたい
- 2 どちらかといえば、自分でキャリア計画を考えていきたい
- 3 どちらかといえば、会社でキャリア計画を提示してほしい
- 4 会社でキャリア計画を提示してほしい
- 5 わからない

問4 生涯を通じたキャリア計画を立てたい理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。（○はいくつでも）

- |                          |             |
|--------------------------|-------------|
| 1 現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため | 3 昇進・昇格に備えて |
| 2 将来の仕事やキャリアアップに備えて      | 5 資格取得のため   |
| 4 配置転換・出向に備えて            | 7 海外勤務に備えて  |
| 6 転職や独立のため               | 9 その他       |
| 8 退職後に備えるため              |             |

**問5 会社や上司が「あなたに求める能力」について、あなたは十分に知らされていると思いますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。(○は1つだけ)**

- 1 十分に知らされている                      2 ある程度知らされている  
3 あまり知らされていない                  4 まったく知らされていない

**問6 キャリア開発を考えることについて、職場は協力的ですか。下記の区分でそれぞれあてはまるもの1つに○をつけてください。(○は1つだけ)**

- 1 協力的            2 やや協力的            3 あまり協力的ではない  
4 協力的ではない

**問7 あなたの職業的な能力は、他社でも通用すると思いますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。(○は1つだけ)**

- 1 通用すると思う                              2 ある程度通用すると思う  
3 あまり通用しないと思う                  4 ほとんど通用しないと思う

**問8 あなたが希望している職業人生の実現に向けて必要な職業能力を獲得するためには何が必要だと考えていますか。もっとも近いもの1つに○をつけてください。(○は1つだけ)**

- 1 今の仕事の内容のままでよいと考えているので、さらに職業能力を身につける必要はない  
2 通常の業務をこなしていくことで必要な能力が身につく  
3 会社が提供する教育訓練プログラムに沿って能力向上を図ることが必要  
4 自発的な能力向上のための取組みを行うことが必要  
5 今後、どのような職業人生にするか決めかねている  
6 わからない

**問9 あなた御自身のことについて、それぞれ該当するもの1つに○をつけてください。**

(1) 性別

- 1 男性            2 女性

(2) 年齢

- 1 20～29歳      2 30～39歳      3 40～49歳      4 50～59歳

(3) 配偶者の有無 (現在)

- 1 あり            2 なし

(4) 就業状態

- 1 おもに仕事    2 通学のかたわらに仕事    3 家事などのかたわらに仕事

## (5) 最終学歴（中退者又は在学者は、その前の学歴とします）

- |           |              |           |
|-----------|--------------|-----------|
| 1 中学・高等学校 | 2 専修学校・短大・高専 | 3 大学（文系）  |
| 4 大学（理系）  | 5 大学院（文系）    | 6 大学院（理系） |

## (6) 雇用形態

- |               |                   |
|---------------|-------------------|
| 1 正社員         | 2 正社員以外 嘱託        |
| 3 正社員以外 契約社員  | 4 正社員以外 パートタイム労働者 |
| 5 正社員以外 派遣労働者 | 6 その他             |

## (7) 現在勤務している会社での勤続年数（グループ会社等への出向期間も含めてください）

- |             |              |              |
|-------------|--------------|--------------|
| 1 1年未満      | 2 1年以上3年未満   | 3 3年以上5年未満   |
| 4 5年以上10年未満 | 5 10年以上20年未満 | 6 20年以上30年未満 |
| 7 30年以上     |              |              |

## (8) 転職回数

\_\_\_\_\_回

## (9) 業務

- |                 |              |            |
|-----------------|--------------|------------|
| 1 管理的な仕事        | 2 専門的・技術的な仕事 | 3 事務的な仕事   |
| 4 販売の仕事         | 5 サービスの仕事    | 6 保安の仕事    |
| 7 生産工程の仕事       | 8 輸送・機械運転の仕事 | 9 建設・採掘の仕事 |
| 10 運搬・清掃・包装等の仕事 | 11 その他の仕事    |            |

## (10) 勤務先全体の従業員数（パート・アルバイトを除く）

- |            |            |            |            |
|------------|------------|------------|------------|
| 1 29人以下    | 2 30～49人   | 3 50～99人   | 4 100～299人 |
| 5 300～499人 | 6 500～999人 | 7 1,000人以上 |            |

## (11) 役職

- |         |           |               |      |
|---------|-----------|---------------|------|
| 1 部長相当職 | 2 課長相当職   | 3 係長、主任、職長相当職 | 4 役員 |
| 5 経営者   | 6 役職は特になし | 7 その他（        | ）    |

## (12) 1週間の就業時間（ふだん残業している場合はそれも含めてください）

- |             |             |             |
|-------------|-------------|-------------|
| 1 30時間未満    | 2 30～35時間未満 | 3 35～40時間未満 |
| 4 40～45時間未満 | 5 45～50時間未満 | 6 50～55時間未満 |
| 7 55～60時間未満 | 8 60時間以上    |             |

## (13) あなた個人の最近1年間のおおよその税込み年収

1 なし	2 100万円未満	3 100～200万円未満
4 200～300万円未満	5 300～400万円未満	6 400～500万円未満
7 500～600万円未満	8 600～700万円未満	9 700～800万円未満
10 800～900万円未満	11 900～1,000万円未満	12 1,000～1,100万円未満
13 1,100～1,200万円未満	14 1,200～1,300万円未満	
15 1,300～1,400万円未満	16 1,400～1,500万円未満	
17 1,500～1,600万円未満	18 1,600～1,700万円未満	
19 1,700～1,800万円未満	20 1,800～1,900万円未満	
21 1,900～2,000万円未満	22 2,000万円以上	

## (14) あなたの世帯の最近1年間のおおよその税込み年収

1 なし	2 100万円未満	3 100～200万円未満
4 200～300万円未満	5 300～400万円未満	6 400～500万円未満
7 500～600万円未満	8 600～700万円未満	9 700～800万円未満
10 800～900万円未満	11 900～1,000万円未満	12 1,000～1,100万円未満
13 1,100～1,200万円未満	14 1,200～1,300万円未満	
15 1,300～1,400万円未満	16 1,400～1,500万円未満	
17 1,500～1,600万円未満	18 1,600～1,700万円未満	
19 1,700～1,800万円未満	20 1,800～1,900万円未満	
21 1,900～2,000万円未満	22 2,000万円以上	

---

労働政策研究報告書 No.191

キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ  
—相談経験者1,117名等の調査結果より

発行年月日 2017年 3月 24日  
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23  
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104  
印刷・製本 有限会社 太平印刷

---

©2017 JILPT

Printed in Japan

\* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)