

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。

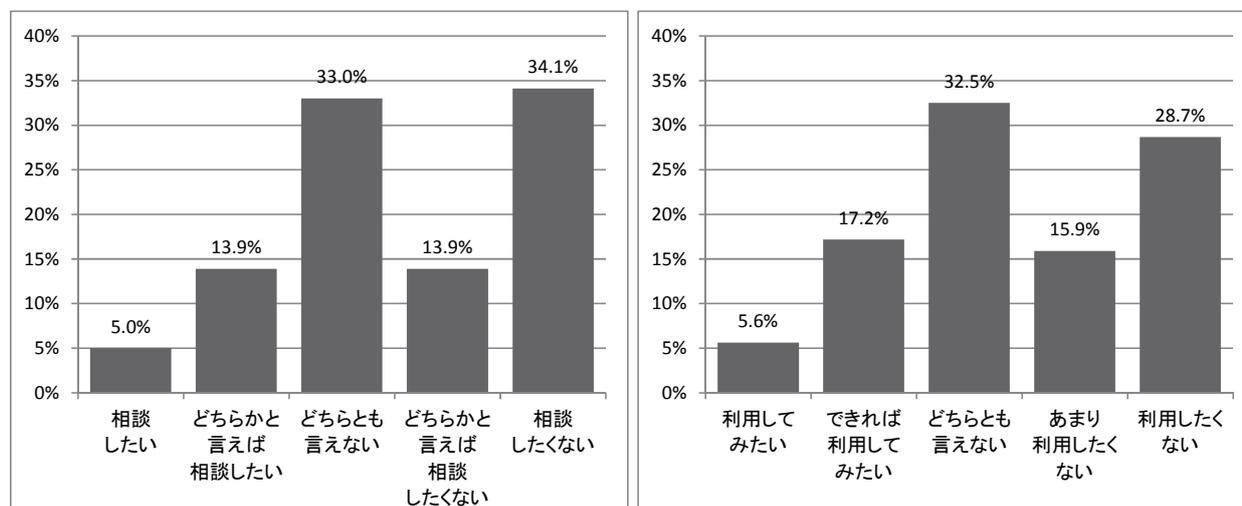
図表9-1左に専門のカウンセラーに対する相談ニーズ、図表9-1右に定期的な相談機会の利用ニーズを図示した。具体的な質問項目は、それぞれ「職業生活や職場の問題について専門のカウンセラーに相談したいと思いませんか」（相談ニーズ）、「定期的に職業生活や職場の問題について専門のカウンセラーに相談する機会があるとしたら、利用してみたいと思いませんか」（利用ニーズ）であった。

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¹。

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¹に網かけ、有意に値が小さい箇所²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¹に網かけ、有意に値が小さい箇所²に下線を付した。

¹本報告書では、クロス表の分析にあたって、 χ^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。

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¹に網かけ、値が小さい箇所²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¹に網かけ、値が小さい箇所²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%

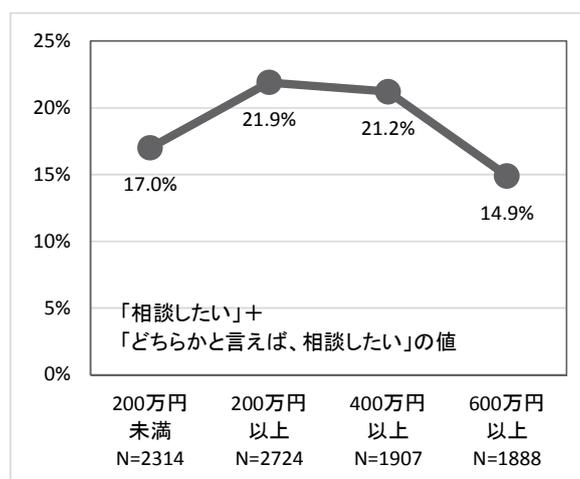
※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網かけ、値が小さい箇所に下線を付した。

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²。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。

² 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	

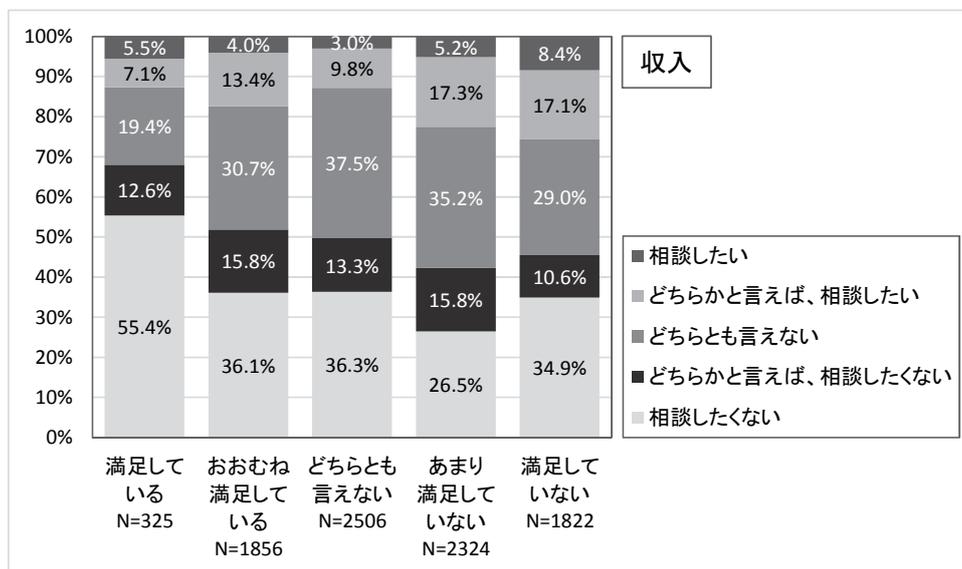
※ロジスティック回帰分析。** p<.01

4. キャリア意識別の相談ニーズ

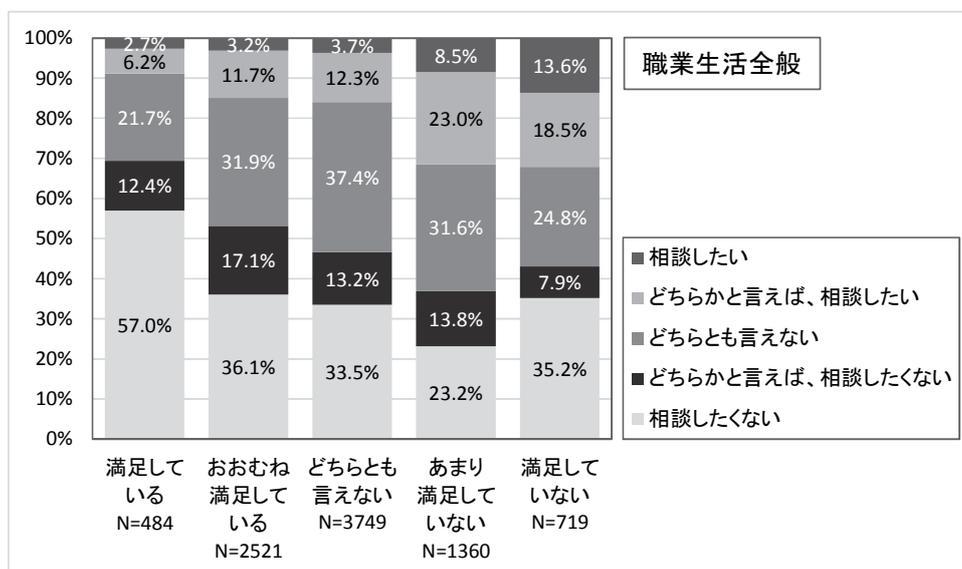
現在の満足感と相談ニーズには強い関連性がみられた。「収入」「仕事上の地位」「仕事内容」「職場の人間関係」「職業生活全般」「現在の生活全般」のいずれの側面でも関連がみられたが、図表9-13には、収入に対する満足感別の相談ニーズを示した。図に示したとおり、概して「満足している」ほど「相談したくない」割合が高かった。ただし、「満足していない」者は「相談したくない」割合が高く、この点、前節に示した個人収入別の相談ニーズの凸型の図（図表9-11）と類似している。

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えることができる。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¹⁾に網掛けを、値が小さい箇所²⁾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。

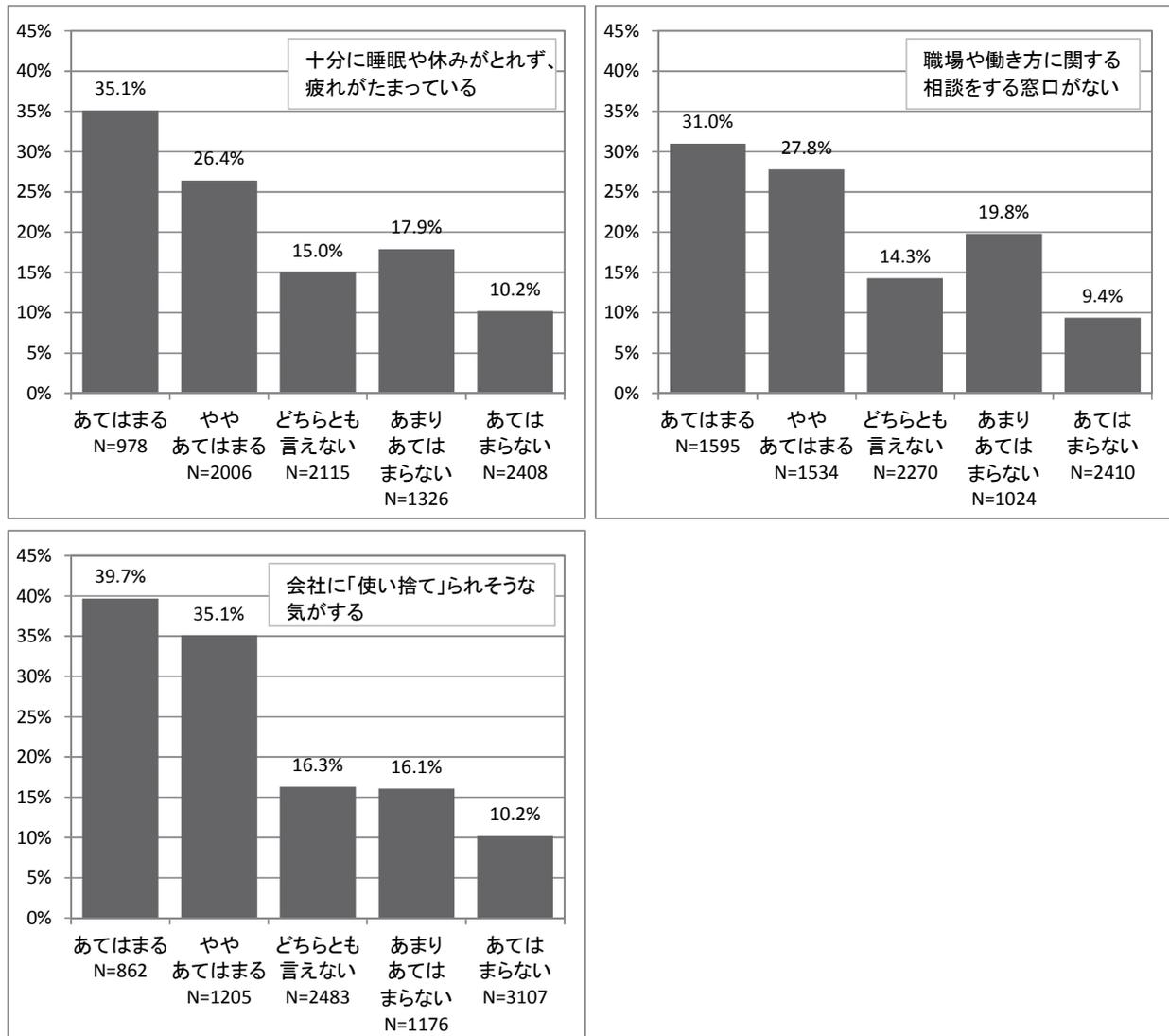
図表9-26 働き方に関する質問項目と相談ニーズ他の相関係数

	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（β）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

	β	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 ²		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.