

第4章 キャリアコンサルティングを行っていない理由

1. 休止者の属性等

本章では、「キャリアコンサルティングに関する活動を行っていない理由等」の回答を中心に、キャリアコンサルティングを行っていない者（以下、「休止者」という。）とそうでない者（以下、「活動者」という。）の比較を行いながら、休止者の特徴について明らかにする。なお、本調査における「キャリアコンサルティング」とは以下の通りである。

「キャリアコンサルティング」とは、個人に対する相談だけでなく、グループワーク等のグループを活用した支援、キャリア形成に関するガイダンス・セミナー等の講師、企業の職業能力・キャリア形成に関する制度の設計・運用や、学校のキャリア教育プログラムの設計・運用までを含む。

（1）休止者の構成（年齢別・性別）

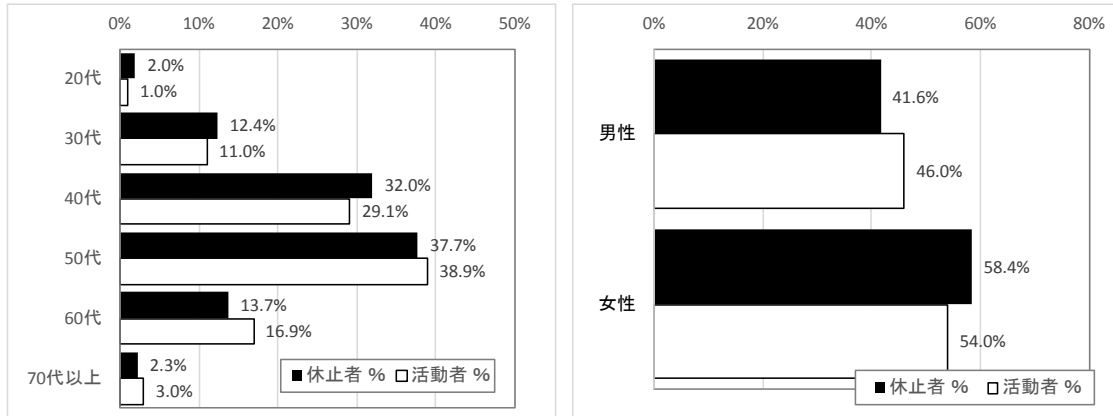
全回答者 3,273 名中、調査時点での休止者は 663 名 (20.3%) で、活動者は 2,610 名 (79.7%) であった。休止者と活動者の年齢別・性別の人数の比較を図表 4-1 に示す。年齢別では、休止者・活動者ともに「50代」(37.7%, 38.9%) と最も多く、次いで「40代」(32.0%, 29.1%)、「60代」(13.7%, 16.9%)、「30代」(12.4%, 11.0%)、70代以上 (2.3%, 3.0%)、「20代」(2.0%, 1.0%) の順であった。休止者と活動者の間の年齢別の人数比に有意差は認められなかった。性別では、「男性」の「活動者」(46.0%) が男性合計の比率と比較して有意に大きく、「女性」の「休止者」(58.4%) が女性合計の比率と比較して有意に大きかった。休止者・活動者とも女性の割合が大きい、合計の比率からすると休止者は比較的「女性」比率が多いことが示された。

図表4-1 休止者と活動者の年代別・性別の人数

	休止者		活動者		合計	
	度数	%	度数	%	度数	%
20代	13	2.0%	27	1.0%	40	1.2%
30代	82	12.4%	288	11.0%	370	11.3%
40代	212	32.0%	760	29.1%	972	29.7%
50代	250	37.7%	1015	38.9%	1265	38.6%
60代	91	13.7%	441	16.9%	532	16.3%
70代以上	15	2.3%	79	3.0%	94	2.9%
合計	663	100%	2610	100%	3273	100%

	休止者		活動者		合計	
	度数	%	度数	%	度数	%
男性	276	41.6%	1201	46.0%	1477	45.1%
女性	387	58.4%	1409	54.0%	1796	54.9%
合計	663	100%	2610	100%	3273	100%

※クロス表は5%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所を網掛け、小さい箇所を下線を付した。

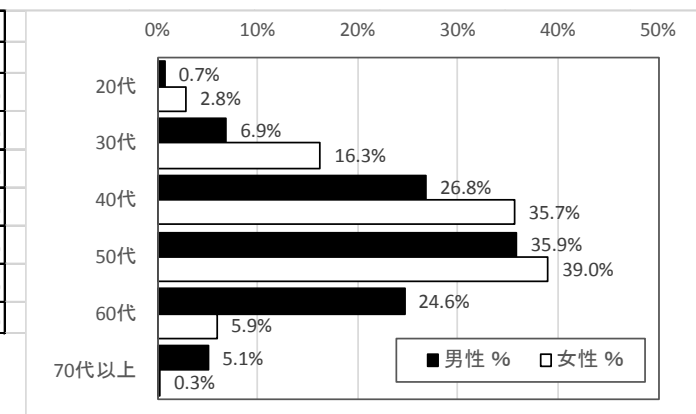


休職者の年齢・性別のクロス集計を図表4-2に示す。男女とも年齢は「50代」（男性：35.9%、女性：39.0%）が最も多かった。男性では「60代」（24.6%）、「70代以上」（5.1%）が女性と比較して有意に大きく、女性では「30代」（16.3%）、「40代」（35.7%）が男性より有意に大きかった。休職者の人数は50代を中心として、男性では高齢側に、女性では若年側に偏っていた。

図表4-2 休職者の年齢・性別のクロス集計

	男性		女性		合計	
	度数	%	度数	%	度数	%
20代	2	0.7%	11	2.8%	13	2.0%
30代	19	6.9%	63	16.3%	82	12.4%
40代	74	26.8%	138	35.7%	212	32.0%
50代	99	35.9%	151	39.0%	250	37.7%
60代	68	24.6%	23	5.9%	91	13.7%
70代以上	14	5.1%	1	0.3%	15	2.3%
合計	276	100.0%	387	100.0%	663	100.0%

※クロス表は0.1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい個所に網掛け、小さい個所に下線を付した。



(2) 休職者の就労状況や勤務先

休職者と活動者の就労状況を図表4-3に示す。休職者は、「正社員」（50.5%）が最も大きく、次いで「非正規社員」（19.5%）、「無職」（14.0%）の順であった。ただし、休職者の「正社員」（50.5%）、「無職」（14.0%）、「キャリアコンサルタント以外でボランティア」（3.0%）は活動者より有意に大きかった。休職者は活動者よりも正社員やキャリアコンサルタント以外のボランティアへの従事、無職であることの比率が高いことが示された。休職者には、正社員がいる一方で、無職の比率が比較的高く、収入に繋がっていない者がいることが示された。

図表4-3 休止者・活動者の就労状況

	休止者		活動者		合計	
	度数	%	度数	%	度数	%
正社員	335	50.5%	939	36.0%	1274	38.9%
非正規社員	129	19.5%	815	31.2%	944	28.8%
経営・管理職	33	5.0%	203	7.8%	236	7.2%
キャリアコンサルタントとしてフリー・自営	7	1.1%	349	13.4%	356	10.9%
キャリアコンサルタント以外でフリー・自営	41	6.2%	164	6.3%	205	6.3%
キャリアコンサルタントとしてボランティア	5	0.8%	61	2.3%	66	2.0%
キャリアコンサルタント以外でボランティア	20	3.0%	41	1.6%	61	1.9%
無職	93	14.0%	38	1.5%	131	4.0%
合計	663	100.0%	2610	100.0%	3273	100.0%

※クロス表は0.1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい個所に網掛け、小さい個所に下線を付した。

休止者の年齢別の就労状況を図表4-4に示す。各就労状況の合計比率と比較すると、「正社員」は、「20代」(84.6%)、「30代」(72.0%)が有意に大きく、「60代」(15.4%)、「70代以上」(0.0%)が有意に小さかった。また、「キャリアコンサルタント以外でボランティア」は、「70代以上」(20.0%)が有意に大きく、「無職」は、「60代」(35.2%)、「70代以上」(53.3%)が有意に大きかった。図表4-3において、休止者に多かった「正社員」とは50代以下のことであり、また、「キャリアコンサルタント以外でボランティア」や「無職」とは60代以上の高齢者であることが明らかになった。

図表4-4 休止者の年齢別の就労状況

		正社員	非正規社員	経営・管理職	キャリア	キャリア	タキ	タキ	無職	合計
					ンリ トア とコ ・シン 自でサ 営フル	ンリ トア 以コ ・外ン 自でサ 営フル	ンヤ トリ とア ンシコ ンテ ンイボ サアラ	ンヤ トリ 以ア ン外コ ンテ ンイボ サアラ		
20代	度数	11	1	0	0	0	0	0	1	13
	%	84.6%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	100.0%
30代	度数	59	11	0	1	0	0	3	8	82
	%	72.0%	13.4%	0.0%	1.2%	0.0%	0.0%	3.7%	9.8%	100.0%
40代	度数	117	45	8	1	10	0	5	26	212
	%	55.2%	21.2%	3.8%	0.5%	4.7%	0.0%	2.4%	12.3%	100.0%
50代	度数	134	45	20	5	18	4	6	18	250
	%	53.6%	18.0%	8.0%	2.0%	7.2%	1.6%	2.4%	7.2%	100.0%
60代	度数	14	25	5	0	11	1	3	32	91
	%	15.4%	27.5%	5.5%	0.0%	12.1%	1.1%	3.3%	35.2%	100.0%
70代以上	度数	0	2	0	0	2	0	3	8	15
	%	0.0%	13.3%	0.0%	0.0%	13.3%	0.0%	20.0%	53.3%	100.0%
合計	度数	335	129	33	7	41	5	20	93	663
	%	50.5%	19.5%	5.0%	1.1%	6.2%	0.8%	3.0%	14.0%	100.0%

※クロス表は0.1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい個所に網掛け、小さい個所に下線を付した。

続いて、休止者と活動者の年収を図表4-5に示す。休止者および活動者ともに「200～400万円未満」を中心とした山型の分布になっているが、休止者の比率（26.2%）は活動者の比率（35.0%）と比較して有意に小さかった。また、「なし」（5.6%）は有意に大きかった。一方、活動者は、「200～400万円未満」（35.0%）が有意に大きく、「なし」（1.2%）が有意に小さかった。休止者は活動者と比較して低収入であることが明らかになった。図表4-3を考慮すると、休止者が、活動者に比べて低収入なのは、休止者に「無職」と「ボランティア」の多さと、「非正規社員」、「経営・管理職」、「自営」の少なさによるものと考えられた。

図表4-5 休止者・活動者の年収

	休止者		活動者		合計	
	度数	%	度数	%	度数	%
なし	37	5.6%	31	1.2%	68	2.1%
200万円未満	100	15.1%	345	13.2%	445	13.6%
200～400万円未満	174	26.2%	913	35.0%	1087	33.2%
400～600万円未満	137	20.7%	566	21.7%	703	21.5%
600～800万円未満	98	14.8%	364	13.9%	462	14.1%
800～1,000万円未満	61	9.2%	186	7.1%	247	7.5%
1,000～1,200万円未満	34	5.1%	118	4.5%	152	4.6%
1,200～1,400万円未満	13	2.0%	44	1.7%	57	1.7%
1,400～1,600万円未満	5	0.8%	20	0.8%	25	0.8%
1,600～1,800万円未満	1	0.2%	7	0.3%	8	0.2%
1,800～2,000万円未満	0	0.0%	5	0.2%	5	0.2%
2,000万円以上	3	0.5%	11	0.4%	14	0.4%
合計	663	100.0%	2610	100.0%	3273	100.0%

※クロス表は0.1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい個所に網掛け、小さい個所に下線を付した。

「正社員」「非正規社員」「経営・管理職」としての勤務先がある休止者・活動者（2,454名）の業種を図表4-6に示す。休止者は、活動者と比較して「教育、学習支援 高等教育機関」（8.5%）や「職業紹介・労働者派遣業」（5.0%）、「公務 職業相談・職業紹介」（1.8%）の比率が有意に低かった。休止者は、正社員等の勤務先はあるものの、キャリアコンサルティングを主たる業務とする業種についていないことが示された。

休止者と活動者の勤務先の職種を図表4-7に示す。活動者は、「(主に) キャリアコンサルタントの仕事」（44.8%）が最も多く、次いで「人事」（14.3%）であった。一方、休止者は、「総務・経理・管理」（25.2%）と最も多く、「(主に) キャリアコンサルタントの仕事」、「人事」を除いてすべての職種において、活動者よりもそれらの比率が有意に大きかった。すなわち、勤務先がある休止者はキャリアコンサルティングにかかわらない職務に従事していることが明らかになった。

図表4-6 休止者・活動者の勤務先の業種

	休止者		活動者		合計	
	度数	%	度数	%	度数	%
その他のサービス業 職業紹介・労働者派遣業	25	5.0%	342	17.5%	367	15.0%
公務 職業相談・職業紹介	9	1.8%	358	18.3%	367	15.0%
教育、学習支援 高等教育機関(大学・短大・高専・専修学校)	42	8.5%	282	14.4%	324	13.2%
製造業	74	14.9%	148	7.6%	222	9.0%
その他のサービス業 上記以外の「その他のサービス業」	44	8.9%	149	7.6%	193	7.9%
公務 上記以外の「公務」	55	11.1%	123	6.3%	178	7.3%
情報通信業	46	9.3%	107	5.5%	153	6.2%
教育、学習支援 上記以外の「教育、学習支援業」	26	5.2%	119	6.1%	145	5.9%
医療、福祉	41	8.2%	78	4.0%	119	4.8%
卸売業・小売業	38	7.6%	57	2.9%	95	3.9%
その他	29	5.8%	50	2.6%	79	3.2%
学術研究・専門技術サービス業	9	1.8%	39	2.0%	48	2.0%
金融業・保険業	23	4.6%	23	1.2%	46	1.9%
建設業	10	2.0%	18	0.9%	28	1.1%
複合サービス事業(協同組合など)	4	0.8%	17	0.9%	21	0.9%
運輸業・郵便業	5	1.0%	15	0.8%	20	0.8%
生活関連サービス業・娯楽業	5	1.0%	14	0.7%	19	0.8%
電気・ガス・熱供給・水道業	5	1.0%	8	0.4%	13	0.5%
宿泊業・飲食サービス業	4	0.8%	5	0.3%	9	0.4%
不動産業・物品賃貸業	3	0.6%	5	0.3%	8	0.3%
合計	497	100.0%	1957	100.0%	2454	100.0%

※クロス表は0.1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい個所に網掛け、小さい個所に下線を付した。

図表4-7 休止者・活動者の勤務先の職種

	休止者		活動者		合計	
	度数	%	度数	%	度数	%
(主に)キャリアコンサルタントの仕事	5	1.0%	876	44.8%	881	35.9%
人事	63	12.7%	279	14.3%	342	13.9%
総務・経理・管理	125	25.2%	191	9.8%	316	12.9%
営業	49	9.9%	109	5.6%	158	6.4%
企画・マーケティング	45	9.1%	56	2.9%	101	4.1%
サービス・販売	27	5.4%	24	1.2%	51	2.1%
技術・研究職	34	6.8%	46	2.4%	80	3.3%
クリエイティブ(メディア・アパレル・デザイン)	4	0.8%	3	0.2%	7	0.3%
その他	145	29.2%	373	19.1%	518	21.1%
合計	497	100.0%	1957	100.0%	2454	100.0%

※クロス表は0.1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい個所に網掛け、小さい個所に下線を付した。

(3) 休止者の対応可能領域、主な活動の場、得意分野

休止者と活動者の「対応可能領域」(複数回答)を図表4-8に示す。休止者は、「企業」(17.3%)、「需給調整機関」(15.6%)、「学校・教育機関」(16.4%)、「地域」(17.4%)で、いずれの比率も活動者と比較して有意に小さかった。休止者の「なし」(87.8%)の比率は活動者と比較して有意に大きかった。休止者は、活動者と比較して対応可能領域がない者の割合が大きいといえた。

図表4-8 休止者・活動者の対応可能領域(複数回答)

	休止者		活動者		合計	
	N=663		N=2610		N=3273	
	20.3%		79.3%		100.0%	
	度数	%	度数	%	度数	%
企業	397	17.3%	1902	82.7%	2299	100.0%
需給調整機関	347	15.6%	1873	84.4%	2220	100.0%
学校・教育機関	355	16.4%	1808	83.6%	2163	100.0%
地域	338	17.4%	1599	82.6%	1937	100.0%
その他	31	10.2%	272	89.8%	303	100.0%
なし	86	87.8%	12	12.2%	98	100.0%

※クロス表は0.1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい個所に網掛け、小さい個所に下線を付した。

休止者と活動者の主な活動の場を図表4-9に示す。休止者は、「なし」(394名, 59.4%)が最も多く、次いで「企業」(24.0%)であった。活動者の比率と比較して、休止者の「なし」の比率は有意に高く、それ以外の休止者の活動の場の比率は有意に低かった。主な活動の場を持っていない休止者が半数以上いることが示された。これは、対応可能領域「なし」(86名)(図表4-8)よりも多かった。

図表4-9 休止者・活動者の主な活動の場

	休止者		活動者		合計	
	度数	%	度数	%	度数	%
企業	159	24.0%	960	36.8%	1119	34.2%
需給調整機関(派遣、ハローワーク、転職・再就職支援)	24	3.6%	637	24.4%	661	20.2%
学校・教育機関(キャリア教育、キャリアセンター)	45	6.8%	518	19.8%	563	17.2%
なし	394	59.4%	96	3.7%	490	15.0%
地域(地域若者サポートステーション、女性センター等)	13	2.0%	156	6.0%	169	5.2%
その他	28	4.2%	243	9.3%	271	8.3%
合計	663	100.0%	2610	100.0%	3273	100.0%

※クロス表は0.1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい個所に網掛け、小さい個所に下線を付した。

休止者と活動者の得意分野(複数回答)を図表4-10に示す。休止者は、「小学生」および「その他」を除いたすべての得意分野の比率が活動者と比較して有意に低かった。休止者の「その他」(30.1%)の比率のみが活動者と比較して有意に大きかった。休止者の「その他」(49名)の内訳を図表4-11に示す。この内、経験が少ないことなどによって「得意分野が確立されていない」(28名)が最も多かった。なお、活動者の「その他」(114名)の内、「得意分野が確立されていない」はわずか4名であり、それ以外は多様な対象者や分野が示されていた。休止者は、活動者と比較して、得意分野が確立されていると回答する比率が低いことが明らかになった。

図表4-10 休止者・活動者の得意分野(複数回答)

	休止者		活動者		合計		sig.
	N=663		N=2610		N=3273		
	度数	%	度数	%	度数	%	
若年者	230	34.7%	1537	58.9%	1767	54.0%	***
女性	258	38.9%	1263	48.4%	1521	46.5%	***
人材育成	231	34.8%	1241	47.5%	1472	45.0%	***
中高年	213	32.1%	1207	46.2%	1420	43.4%	***
キャリアデザイン	215	32.4%	1192	45.7%	1407	43.0%	***
大学生	200	30.2%	1182	45.3%	1382	42.2%	***
非正規雇用社員	175	26.4%	1064	40.8%	1239	37.9%	***
ジョブ・カード作成支援	84	12.7%	731	28.0%	815	24.9%	***
組織開発支援	94	14.2%	575	22.0%	669	20.4%	***
高校生・中学生	81	12.2%	454	17.4%	535	16.3%	**
障がい者	63	9.5%	381	14.6%	444	13.6%	***
生活困窮者	41	6.2%	341	13.1%	382	11.7%	***
小学生	39	5.9%	108	4.1%	147	4.5%	
その他	49	7.4%	114	4.4%	163	5.0%	**

※sig. は有意水準。クロス表は**が1%水準で、***は0.1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい個所に網掛け、小さい個所に下線を付した。

図表4-11 休止者の得意分野「その他」の内訳

	度数	%
得意分野が確立されていない	28	57.1%
社会的マイノリティ	10	20.4%
特定産業・特定層	5	10.2%
キャリア形成上の課題	5	10.2%
障がい者	1	2.0%
合計	49	100.0%

(4) 休止者の学習状況

休止者と活動者の更新講習の受講状況を図表4-12に示す。休止者の「まだ受講していない」(77.1%)の比率は活動者よりも有意に大きかった。一方、活動者は、「知識講習を受講した」(12.0%)、「技能講習を受講した」(7.3%)の比率が休止者よりも有意に高かった。休止者の更新講習の受講が停滞していることが示された。

休止者と活動者の能力維持・向上の活動(複数回答)を図表4-13に示す。休止者は、「特に何もしていない」(73.2%)の比率が、活動者の比率と比較して有意に大きかった。休止者のそれ以外のすべての活動の比率は活動者よりも有意に小さかった。活動者と比較した場合、休止者の能力維持・向上の学習活動が停滞していることが示された³。

³ なお、図表4-10および図表4-13において、休止者は必ずしも得意分野がない、あるいは能力維持・向上の活動を何もしていないという訳ではなく、一定の得意分野があり、能力維持・向上の活動のために研究会・勉強会などに参加している割合も高いことに留意する必要がある。ここでは活動者との比較を行い、活動者に比べた場合の休止者の相対的な特徴に着目して分析・記述を行った。

図表4-12 休止者・活動者の更新講習の受講状況

	休止者		活動者		合計	
	度数	%	度数	%	度数	%
まだ受講していない	511	77.1%	1783	68.3%	2294	70.1%
知識・技能講習とも受講した	64	9.7%	322	12.3%	386	11.8%
知識講習を受講した	57	8.6%	314	12.0%	371	11.3%
技能講習を受講した	31	4.7%	191	7.3%	222	6.8%
合計	663	100.0%	2610	100.0%	3273	100.0%

※クロス表は0.1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい個所に網掛け、小さい個所に下線を付した。

図表4-13 休止者・活動者の能力維持・向上の活動(複数回答)

	休止者		活動者		合計	
	N=663		N=2610		N=3273	
	度数	%	度数	%	度数	%
相談実務の経験を積む	120	18.1%	1850	70.9%	1970	60.2%
キャリアコンサルティングに関する研究会・勉強会等への参加または実施	292	44.0%	1626	62.3%	1918	58.6%
キャリアコンサルティングに限らない各種専門家との交流	150	22.6%	1309	50.2%	1459	44.6%
キャリアコンサルティングに関する上位資格・関連資格の取得に向けた準備	78	11.8%	673	25.8%	751	22.9%
キャリアコンサルティングに関するスーパーバイザーによる助言・指導を受ける	40	6.0%	410	15.7%	450	13.7%
特に何もしていない	248	37.4%	91	3.5%	339	10.4%

※クロス表は0.1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい個所に網掛け、小さい個所に下線を付した。

2. 活動休止の理由

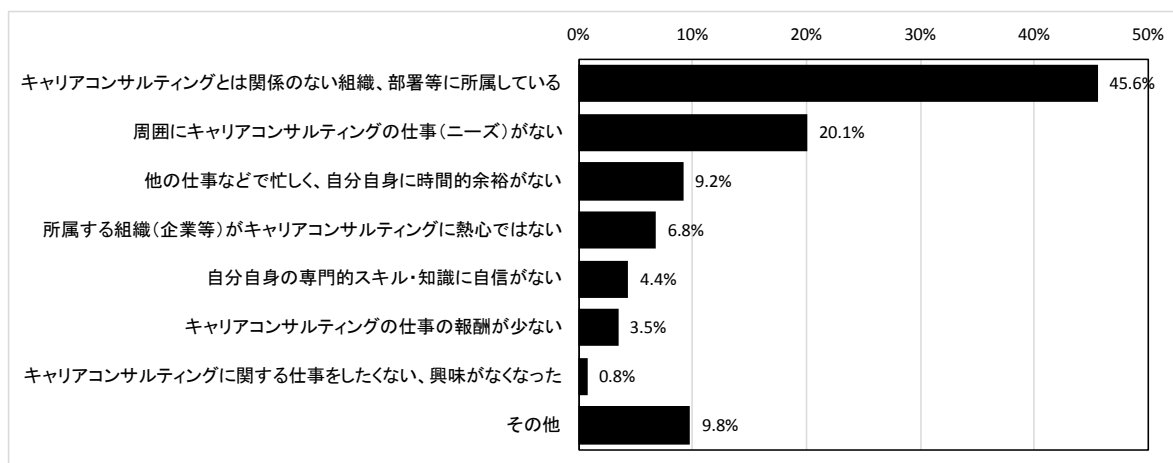
(1) 活動休止理由 (年齢別・性別)

休止者の調査時点で活動をしていない理由(活動休止の理由)を図表4-14に示す。その理由として、「キャリアコンサルティングに関係のない組織、部署に所属していること」(45.6%)が最も多く、次いで「周囲にキャリアコンサルティングの仕事(ニーズ)がない」(20.1%)であった。キャリアコンサルティングを実施できない環境、あるいは周囲がキャリアコンサルティングの必要性を感じていないことが主たる理由であった。

また、「その他」(65名)の内訳は、「退職・不採用等で活動の場を失ったため」(47.7%)、「病気・産育・介護等の事情のため」(35.4%)、「本業や担当職務を重視したため」(10.8%)、「大学等に在学のため」(6.2%)であった。退職・不採用や家庭の事情など、やむをえない理由によるものが8割以上を占めていた(図表4-15)。

図表4-14 休止者の活動休止の理由

	度数	%
キャリアコンサルティングとは関係のない組織、部署等に所属している	302	45.6%
周囲にキャリアコンサルティングの仕事(ニーズ)がない	133	20.1%
他の仕事などで忙しく、自分自身に時間的余裕がない	61	9.2%
所属する組織(企業等)がキャリアコンサルティングに熱心ではない	45	6.8%
自分自身の専門的スキル・知識に自信がない	29	4.4%
キャリアコンサルティングの仕事の報酬が少ない	23	3.5%
キャリアコンサルティングに関する仕事をしたくない、興味がなくなった	5	0.8%
その他	65	9.8%
合計	663	100.0%



図表4-15 その他の活動休止の理由

	度数	%
退職・不採用等で活動の場を失ったため	31	47.7%
病気・産育・介護等の事情のため	23	35.4%
本業や担当職務を重視したため	7	10.8%
大学等に在学のため	4	6.2%
合計	65	100.0%

年齢別の活動休止理由を図表4-16に示す。「70代以上」を除き、活動休止理由の順位は全体における順位とおおむね同様であった。「70代以上」は、「その他」(40.0%)が最も多く、次いで「周囲にキャリアコンサルティングの仕事(ニーズ)がない」(33.3%)、「キャリアコンサルティングとは関係のない組織、部署等に所属している」(20.0%)であった。「70代以上」の就労状況は、「無職」「ボランティア」がほとんどだったため(図表4-4)、そもそも組織、部署に所属していない者が多く、「退職・不採用や家庭の事情など」のやむを得な

い理由（図表4-14）や「キャリアコンサルタント以外でボランティア」（図表4-4）、キャリアコンサルティングとは関係のない「非正規社員」（図表4-4）に従事しているためと考えられた。

図表4-16 休止者の活動休止の理由（年齢別）

		20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	合計
キャリアコンサルティングとは関係のない組織、部署等に所属している	度数	7	40	106	112	34	3	302
	%	53.8%	48.8%	50.0%	44.8%	37.4%	20.0%	45.6%
周囲にキャリアコンサルティングの仕事（ニーズ）がない	度数	1	16	32	52	27	5	133
	%	7.7%	19.5%	15.1%	20.8%	29.7%	33.3%	20.1%
他の仕事などで忙しく、自分自身に時間的余裕がない	度数	0	5	24	29	3	0	61
	%	0.0%	6.1%	11.3%	11.6%	3.3%	0.0%	9.2%
所属する組織（企業等）がキャリアコンサルティングに熱心ではない	度数	1	8	14	20	2	0	45
	%	7.7%	9.8%	6.6%	8.0%	2.2%	0.0%	6.8%
自分自身の専門的スキル・知識に自信がない	度数	1	3	7	15	3	0	29
	%	7.7%	3.7%	3.3%	6.0%	3.3%	0.0%	4.4%
キャリアコンサルティングの仕事の報酬が少ない	度数	1	0	8	7	6	1	23
	%	7.7%	0.0%	3.8%	2.8%	6.6%	6.7%	3.5%
キャリアコンサルティングに関する仕事をしたくない、興味がなくなった	度数	0	0	3	0	2	0	5
	%	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	2.2%	0.0%	0.8%
その他	度数	2	10	18	15	14	6	65
	%	15.4%	12.2%	8.5%	6.0%	15.4%	40.0%	9.8%
合計	度数	13	82	212	250	91	15	663
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※クロス表は1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい個所に網掛け、小さい個所に下線を付した。

休止者の性別による活動休止の理由を図表4-17に示す。活動休止の理由に統計的な有意な性差は認められなかったが、「自分自身の専門的スキル・知識に自信がない」については女性の方が男性よりも比率が大きかった。

図表4-17 活動休止の理由（性別）

		男性	女性	合計
キャリアコンサルティングとは関係のない組織、部署等に所属している	度数	130	172	302
	%	47.1%	44.4%	45.6%
周囲にキャリアコンサルティングの仕事（ニーズ）がない	度数	56	77	133
	%	20.3%	19.9%	20.1%
他の仕事などで忙しく、自分自身に時間的余裕がない	度数	25	36	61
	%	9.1%	9.3%	9.2%
所属する組織（企業等）がキャリアコンサルティングに熱心ではない	度数	16	29	45
	%	5.8%	7.5%	6.8%
自分自身の専門的スキル・知識に自信がない	度数	7	22	29
	%	2.5%	5.7%	4.4%
キャリアコンサルティングの仕事の報酬が少ない	度数	14	9	23
	%	5.1%	2.3%	3.5%
キャリアコンサルティングに関する仕事をしたくない、興味がなくなった	度数	3	2	5
	%	1.1%	0.5%	0.8%
その他	度数	25	40	65
	%	9.1%	10.3%	9.8%
合計	度数	276	387	663
	%	100.0%	100.0%	100.0%

※クロス表は統計的に有意ではなかった。

(2) 活動の満足度との関連

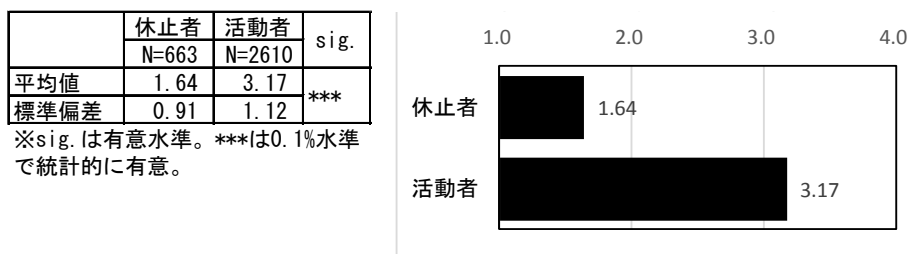
「キャリアコンサルタントとしての自分の活動の満足度合」について5段階で回答を得ている。休止者と活動者の活動の満足度を図表4-18に示す。休止者は活動者と比較して「満足していない」(60.6%)の比率が有意に大きかった。また、休止者と活動者の満足度の得点(1~5点で高得点ほど満足度が高い)についてt検定で比較した結果、休止者は活動者よりも活動の満足度得点が有意に低かった(図表4-19)。休止者は、活動者に比べてキャリアコンサルティング活動を休止していることに満足をしていないことが伺えた。

図表4-18 休止者・活動者における活動の満足度

	休止者		活動者		合計	
	度数	%	度数	%	度数	%
とても満足している	7	<u>1.1%</u>	277	10.6%	284	8.7%
やや満足している	17	<u>2.6%</u>	864	33.1%	881	26.9%
どちらとも言えない	107	<u>16.1%</u>	701	26.9%	808	24.7%
あまり満足していない	130	19.6%	560	21.5%	690	21.1%
満足していない	402	60.6%	208	<u>8.0%</u>	610	18.6%
合計	663	100.0%	2610	100.0%	3273	100.0%

※クロス表は0.1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい個所に網掛け、小さい個所に下線を付した。

図表4-19 休止者・活動者における活動の満足度(平均値)

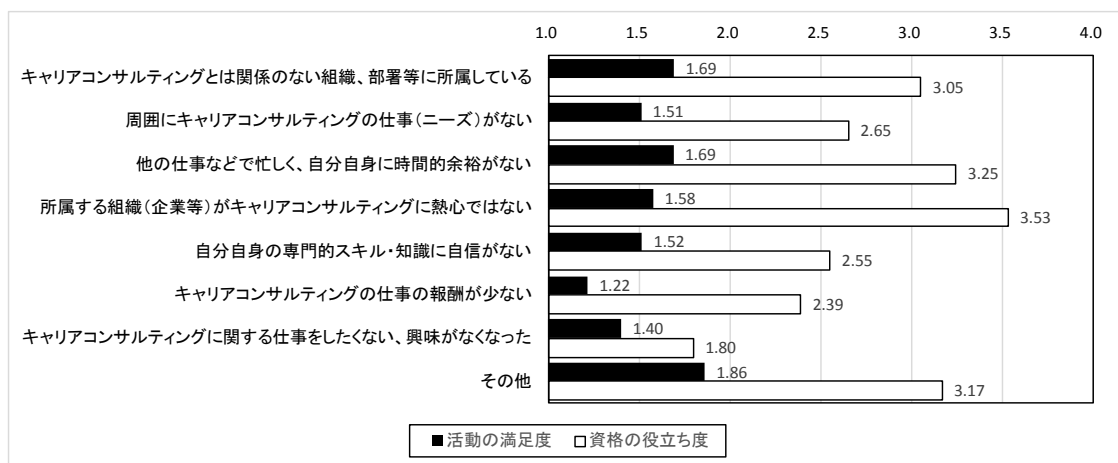


活動休止の理由ごとの活動の満足度を図表4-20にまとめた。最も満足度が低かった理由は「キャリアコンサルティングの仕事の報酬が少ない」(1.22点)であり、次いで「キャリアコンサルティングに関する仕事をしたくない、興味がなくなった」(1.40点)、「周囲にキャリアコンサルティングの仕事(ニーズ)がない」(1.51点)であった。一方、最も役立ち度が低かった理由は、「キャリアコンサルティングに関する仕事をしたくない、興味がなくなった」(1.80点)であり、次いで「キャリアコンサルティングの仕事の報酬が少ない」(2.39点)、「自分自身の専門的スキル・知識に自信がない」(2.55点)であった。活動休止の理由の背景には、キャリアコンサルティングの仕事自体や報酬の少なさに対する不満、あるいは資格の役立ち感の低さ、さらに、これらの不満や役立ち感の低さによってキャリアコンサルティングへの興味が失ってしまったことが考えられた。

図表4-20 活動休止の理由と活動の満足度・資格の役立ち度

	度数	活動の満足度		資格の役立ち度	
		平均	標準偏差	平均	標準偏差
キャリアコンサルティングとは関係のない組織、部署等に所属している	302	1.69	0.91	3.05	1.30
周囲にキャリアコンサルティングの仕事(ニーズ)がない	133	1.51	0.85	2.65	1.34
他の仕事などで忙しく、自分自身に時間的余裕がない	61	1.69	0.87	3.25	1.25
所属する組織(企業等)がキャリアコンサルティングに熱心ではない	45	1.58	0.92	3.53	1.10
自分自身の専門的スキル・知識に自信がない	29	1.52	0.99	2.55	1.18
キャリアコンサルティングの仕事の報酬が少ない	23	1.22	0.52	2.39	1.41
キャリアコンサルティングに関する仕事をしたくない、興味がなくなった	5	1.40	0.89	1.80	0.84
その他	65	1.86	1.10	3.17	1.40
合計	663	1.64	0.91	2.98	1.32

※得点の下位3位の箇所に網掛けを付した。



3. 資格取得の理由

(1) 資格取得の理由 (年齢別・性別)

休止者はそもそも何のために資格を取得したのだろうか。そこで、休止者・活動者の資格取得の理由(複数回答)を図表4-21に示す。比率に注目すると、休止者は、「就職(転職)に有利だと思ったため」(28.1%)が最も多く、次いで「社内での地位向上、昇進のため」(27.0%)、「定年後経験を活かして社会貢献するため」(25.8%)、「職業人生の将来に備えるため」(25.0%)、「この分野に興味があったため」(23.9%)であった。これらの比率は、活動者と比較して有意に高かった。一方、活動者は、「より有意義なキャリアコンサルティングを行うため」(91.2%)が最も多く、次いで「仕事上必要だったため」(90.6%)、「勤務先からの指示や勧めがあったため」(85.3%)、「専門能力を高めるため」(84.7%)であった。これらの比率は、休止者と比較して有意に高かった。活動者がキャリアコンサルティングの遂行のために資格取得をした傾向がある一方で、休止者は自分のキャリア形成のために資格取得をした傾向が伺えた。

図表4-21 休止者・活動者の資格取得の理由(複数回答)

	休止者		活動者		合計		sig.
	度数	%	度数	%	度数	%	
専門能力を高めるため	289	15.3%	1596	84.7%	1885	100.0%	***
この分野に興味があったため	399	23.9%	1269	76.1%	1668	100.0%	***
工作上必要だったため	128	9.4%	1239	90.6%	1367	100.0%	***
職業人生の将来に備えるため	328	25.0%	982	75.0%	1310	100.0%	***
より有意義なキャリアコンサルティングを行うため	70	8.8%	729	91.2%	799	100.0%	***
定年後経験を活かして社会貢献するため	145	25.8%	418	74.2%	563	100.0%	***
就職(転職)に有利だと思ったため	155	28.1%	396	71.9%	551	100.0%	***
勤務先からの指示や勧めがあったため	61	14.7%	353	85.3%	414	100.0%	**
収入を増やすため	52	24.0%	165	76.0%	217	100.0%	
人脈(ネットワーク)作りのため	45	21.0%	169	79.0%	214	100.0%	
起業するため	33	16.2%	171	83.8%	204	100.0%	
社内での地位向上、昇進のため	44	27.0%	119	73.0%	163	100.0%	*
その他	10	15.2%	56	84.8%	66	100.0%	

※sig. は有意水準。クロス表は、*が5%水準、**が1%水準、***が0.1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい個所に網掛け、小さい個所に下線を付した。

休止者の年齢別の資格取得の理由を図表4-22に示す。「60代」、「70代以上」は他の年代と比較して、「この分野に興味があったため」(11.0%, 1.3%)が有意に小さく、「工作上必要だったため」(22.7%, 4.7%)と「定年後経験を活かして社会貢献するため」(31.0%, 4.8%)が有意に大きかった。「定年後経験を活かして社会貢献するため」については「50代」(46.9%)も同様に他の年代よりも有意に大きかった。ミドル以上の休止者はキャリアコンサルティングへの興味よりも、工作上の必要性や定年後の活動を見据えて資格を取得していたことが示された。

図表4-22 休止者の資格習得の理由(年齢別)

		20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	合計	sig.
		度数	%	度数	%	度数	%		
専門能力を高めるため	度数	4	35	90	105	43	12	289	
	%	1.4%	12.1%	31.1%	36.3%	14.9%	4.2%	100.0%	
この分野に興味があったため	度数	11	57	138	144	44	5	399	
	%	2.8%	14.3%	34.6%	36.1%	11.0%	1.3%	100.0%	**
工作上必要だったため	度数	2	15	34	42	29	6	128	
	%	1.6%	11.7%	26.6%	32.8%	22.7%	4.7%	100.0%	**
職業人生の将来に備えるため	度数	8	42	109	130	36	3	328	
	%	2.4%	12.8%	33.2%	39.6%	11.0%	.9%	100.0%	
より有意義なキャリアコンサルティングを行うため	度数	1	9	17	27	13	3	70	
	%	1.4%	12.9%	24.3%	38.6%	18.6%	4.3%	100.0%	
定年後経験を活かして社会貢献するため	度数	0	2	23	68	45	7	145	
	%	0.0%	1.4%	15.9%	46.9%	31.0%	4.8%	100.0%	***
就職(転職)に有利だと思ったため	度数	6	15	52	59	23	0	155	
	%	3.9%	9.7%	33.5%	38.1%	14.8%	0.0%	100.0%	
勤務先からの指示や勧めがあったため	度数	2	9	15	23	9	3	61	
	%	3.3%	14.8%	24.6%	37.7%	14.8%	4.9%	100.0%	
収入を増やすため	度数	1	7	20	18	4	2	52	
	%	1.9%	13.5%	38.5%	34.6%	7.7%	3.8%	100.0%	
人脈(ネットワーク)作りのため	度数	1	2	15	20	6	1	45	
	%	2.2%	4.4%	33.3%	44.4%	13.3%	2.2%	100.0%	
起業するため	度数	1	5	16	10	1	0	33	
	%	3.0%	15.2%	48.5%	30.3%	3.0%	0.0%	100.0%	
社内での地位向上、昇進のため	度数	2	8	16	16	2	0	44	
	%	4.5%	18.2%	36.4%	36.4%	4.5%	0.0%	100.0%	
その他	度数	0	1	4	5	0	0	10	
	%	0.0%	10.0%	40.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%	

※sig. は有意水準。クロス表は、**が1%水準、***が0.1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい個所に網掛け、小さい個所に下線を付した。

次に、休止者の性別別の資格取得の理由を図表4-23に示す。「男性」は「女性」と比較して、「定年後経験を活かして社会貢献するため」(68.3%)と「人脈(ネットワーク)づくりのため」(66.7%)の比率が有意に大きかった。一方、「女性」は「男性」と比較して、「社内での地位向上、昇進のため」(77.3%)、「就職(転職)に有利だと思ったため」(67.7%)、「この分野に興味があったため」(61.9%)の比率が有意に大きかった。男性は、定年後の活動や人脈作りなど、比較的長期的なキャリア形成のために資格を取得していたのに対し、女性は資格に対する興味や、比較的短期的なキャリア形成のために資格を取得していたことが示された。

図表4-23 休止者の資格習得の理由(性別)

		男性	女性	合計	sig.
専門能力を高めるため	度数	126	163	289	
	%	43.6%	56.4%	100.0%	
この分野に興味があったため	度数	152	247	399	*
	%	38.1%	61.9%	100.0%	
仕事上必要だったため	度数	61	67	128	
	%	47.7%	52.3%	100.0%	
職業人生の将来に備えるため	度数	128	200	328	
	%	39.0%	61.0%	100.0%	
より有意義なキャリアコンサルティングを行うため	度数	30	40	70	
	%	42.9%	57.1%	100.0%	
定年後経験を活かして社会貢献するため	度数	99	46	145	***
	%	68.3%	31.7%	100.0%	
就職(転職)に有利だと思ったため	度数	50	105	155	**
	%	32.3%	67.7%	100.0%	
勤務先からの指示や勧めがあったため	度数	27	34	61	
	%	44.3%	55.7%	100.0%	
収入を増やすため	度数	23	29	52	
	%	44.2%	55.8%	100.0%	
人脈(ネットワーク)作りのため	度数	30	15	45	***
	%	66.7%	33.3%	100.0%	
起業するため	度数	14	19	33	
	%	42.4%	57.6%	100.0%	
社内での地位向上、昇進のため	度数	10	34	44	**
	%	22.7%	77.3%	100.0%	
その他	度数	6	4	10	
	%	60.0%	40.0%	100.0%	

※sig. は有意水準。クロス表は、*が5%水準、**が1%水準、***が0.1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい個所に網掛け、小さい個所に下線を付した。

(2) 資格の役立ち度との関連

「キャリアコンサルタント」資格が日々の仕事や生活に役立っているかを5段階で回答を得ている。休止者と活動者の資格の役立ち度を図表4-24に示す。休止者は活動者と比較して「どちらとも言えない」(19.5%)、「あまり役立っていない」(14.8%)、「ほとんど役立っていない」(21.1%)の比率が有意に大きかった。また、資格の役立ち度の得点(1~5点で高得点ほど役立ち度が高い)についてt検定で比較した結果、休止者は活動者よりも資格の役立ち度得点が有意に低かった(図表4-25)。休止者は、活動者よりも資格が日常の仕事や生活に役立っていないことが伺えた。

また、資格取得理由は複数回答であり、各理由に該当するかどうかを「はい/いいえ」で回答されている。資格取得理由の「はい」および「いいえ」に対する資格の役立ち度を図表

4-26にまとめた。はい/いいえによる差をt検定で確認した結果、「収入を増やすため」において有意差が認められた。収入を増やすことを期待して資格を取得した休止者は、そうでない者よりも資格の役立ち度が低く、キャリアコンサルタント資格が収入につながる経験が乏しいと考えられた。

図表4-24 休止者・活動者における資格の役立ち度

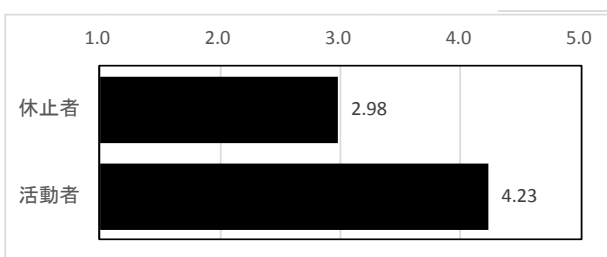
	休止者		活動者		合計	
	度数	%	度数	%	度数	%
とても役立っている	69	10.4%	1165	44.6%	1234	37.7%
やや役立っている	227	34.2%	1061	40.7%	1288	39.4%
どちらとも言えない	129	19.5%	236	9.0%	365	11.2%
あまり役立っていない	98	14.8%	113	4.3%	211	6.4%
ほとんど役立っていない	140	21.1%	35	1.3%	175	5.3%
合計	663	100.0%	2610	100.0%	3273	100.0%

※クロス表は0.1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい個所に網掛け、小さい個所に下線を付した。

図表4-25 休止者・活動者における資格の役立ち度(平均値)

	休止者 N=663	活動者 N=2610	sig.
平均値	2.98	4.23	***
標準偏差	1.32	0.88	***

※sig.は有意水準。***は0.1%で統計的に有意。



図表4-26 資格取得の理由と資格の役立ち度(N=663)

		度数	資格の役立ち度		sig.
			平均値	標準偏差	
専門能力を高めるため	はい	289	3.08	1.33	
	いいえ	374	2.90	1.32	
この分野に興味があったため	はい	399	3.04	1.31	
	いいえ	264	2.89	1.35	
工作上必要だったため	はい	128	3.02	1.36	
	いいえ	535	2.97	1.32	
職業人生の将来に備えるため	はい	328	2.94	1.32	
	いいえ	335	3.02	1.32	
より有意義なキャリアコンサルティングを行うため	はい	70	3.13	1.32	
	いいえ	593	2.96	1.32	
定年後経験を活かして社会貢献するため	はい	145	2.99	1.24	
	いいえ	518	2.98	1.35	
就職(転職)に有利だと思ったため	はい	155	2.83	1.31	
	いいえ	508	3.03	1.33	
勤務先からの指示や勧めがあったため	はい	61	3.07	1.31	
	いいえ	602	2.97	1.33	
収入を増やすため	はい	52	2.52	1.38	**
	いいえ	611	3.02	1.31	
人脈(ネットワーク)作りのため	はい	45	3.20	1.24	
	いいえ	618	2.96	1.33	
起業するため	はい	33	2.55	1.25	
	いいえ	630	3.00	1.32	
社内での地位向上、昇進のため	はい	44	3.23	1.27	
	いいえ	619	2.96	1.33	
その他	はい	10	3.20	1.23	
	いいえ	653	2.98	1.33	

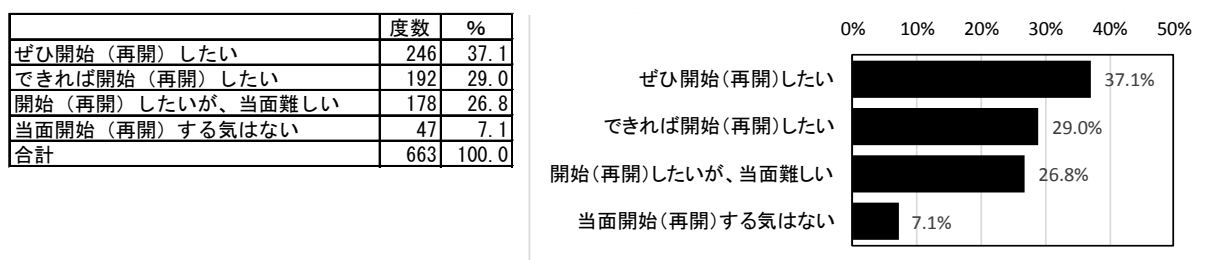
※sig.は有意水準。**は1%水準で統計的に有意差あり。

4. 活動開始(再開)の意向について

(1) 活動開始(再開)の意向(年齢別・性別)

休止者のキャリアコンサルティング活動の開始(再開)の意向について4段階で回答を得た。その結果を図表4-27に示す。「ぜひ開始(再開)したい」(37.1%)が最も多く、次いで「できれば開始(再開)したい」(29.0%)、「開始(再開)したいが、当面難しい」(26.8%)、「当面開始(再開)する気はない」(7.1%)の順であった。総じて開始(再開)をしたい意向が伺えた。「ぜひ開始(再開)したい」と「できれば開始(再開)したい」を合わせると、66.1%の休止者が開始(再開)を望んでいることが示された。

図表4-27 活動開始(再開)の意向



次に、年齢別の開始(再開)の意向を図表4-28に示す。開始(再開)の意向について年齢による有意差が認められたのは、「70代以上」の「当面開始(再開)する気はない」(10.6%)のみで、他の年代よりも有意に多かった。「70代以上」は今後引退する可能性があるためにこのような結果になったと考えられた。

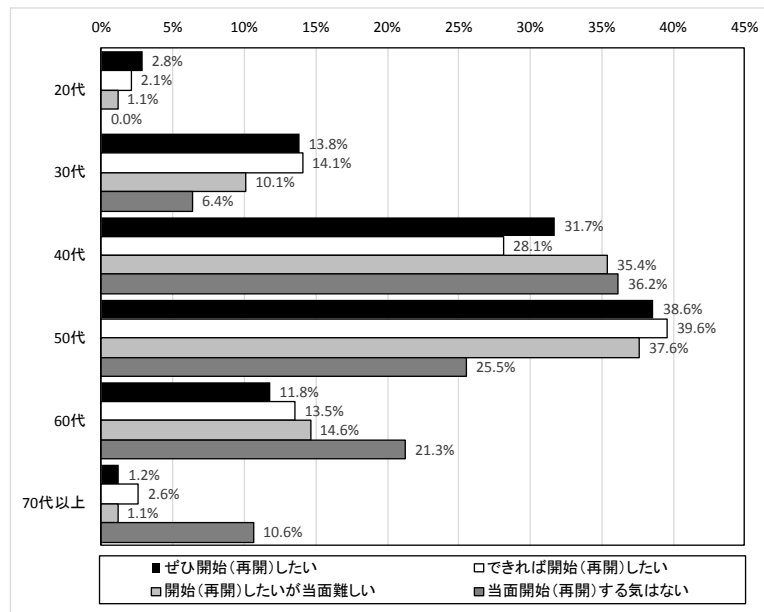
また、活動開始(再開)の意向の得点(1点~4点として得点が高いほど意向が強い)とした場合の年齢変化を図表4-29に示す。年齢が高くなるほど、開始(再開)の意向が低下する傾向が示された。

さらに、活動開始(再開)の意向を性別で集計した結果を図表4-30に示す。その結果、性別による有意差は認められなかった。また、開始(再開)の意向の得点は、男性2.95点、女性2.97点であった。なお、これらをt検定によって比較したが有意差は認められなかった。

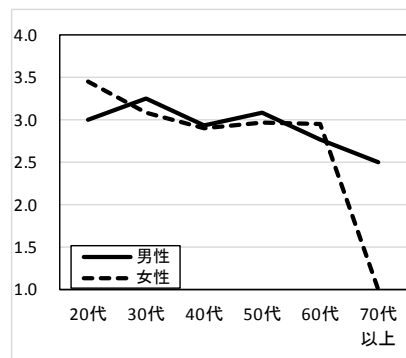
図表4-28 活動開始(再開)の意向(年齢別)

	ぜひ開始(再開)したい		できれば開始(再開)したい		開始(再開)したいが当面難しい		当面開始(再開)する気はない		合計	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
20代	7	2.8%	4	2.1%	2	1.1%	0	0.0%	13	2.0%
30代	34	13.8%	27	14.1%	18	10.1%	3	6.4%	82	12.4%
40代	78	31.7%	54	28.1%	63	35.4%	17	36.2%	212	32.0%
50代	95	38.6%	76	39.6%	67	37.6%	12	25.5%	250	37.7%
60代	29	11.8%	26	13.5%	26	14.6%	10	21.3%	91	13.7%
70代以上	3	1.2%	5	2.6%	2	1.1%	5	10.6%	15	2.3%
合計	246	100.0%	192	100.0%	178	100.0%	47	100.0%	663	100.0%

※クロス表は5%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい個所に網掛けを付した。

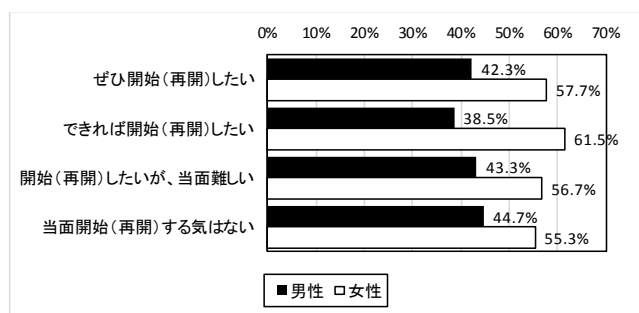


図表4-29 活動開始(再開)の意向の年齢変化



図表4-30 活動開始(再開)の意向(性別)

	男性	女性	合計	
ぜひ開始(再開)したい	度数	104	142	246
	%	42.3%	57.7%	100.0%
できれば開始(再開)したい	度数	74	118	192
	%	38.5%	61.5%	100.0%
開始(再開)したいが、当面難しい	度数	77	101	178
	%	43.3%	56.7%	100.0%
当面開始(再開)する気はない	度数	21	26	47
	%	44.7%	55.3%	100.0%
合計	度数	276	387	663
	%	41.6%	58.4%	100.0%



(2) 資格取得の理由との関連

資格取得の理由別の活動開始(再開)の意向の得点(1~4点)を図表4-31に示す。資格取得の理由を「収入を増やすため」、「定年後経験を活かして社会貢献するため」、「職業人生の将来に備えるため」、「就職(転職)に有利だと思ったため」、「この分野に興味があったため」とした休止者は、そうでない休止者よりも有意に開始(再開)の意向が強かった。

これらの理由は、休止者の主たる資格取得の理由でもあり（図表4-21）、活動者と比較して自己のキャリア形成が目的となっていた。したがって、休止者は自己のキャリア形成を期待して今後の活動の開始（再開）するものと考えられた。

一方、資格取得の理由が「工作上必要だったため」とした休止者は、そうでない休止者よりも有意に開始（再開）の意向が弱かった。この理由は、活動者に比較的多く見られたもので、キャリアコンサルティングの遂行を目的とする理由であった（図表4-21）。「工作上必要だったため」という理由は、資格取得の外的動機づけとなり得るが、「キャリアコンサルティングに関係のない組織、部署等に所属している」場合や「周囲にキャリアコンサルティングの仕事（ニーズ）がない」場合にこの外的動機づけが働かなくなり、同時に今後の開始（再開）の意向も弱まると考えられた。

図表4-31 資格取得の理由と活動開始（再開）の意向（N=663）

		度数	開始（再開）の意向		sig.
			平均値	標準偏差	
収入を増やすため	はい	52	3.44	0.80	***
	いいえ	611	2.92	0.96	
起業するため	はい	33	3.27	0.91	
	いいえ	630	2.94	0.96	
定年後経験を活かして社会貢献するため	はい	145	3.19	0.91	**
	いいえ	518	2.90	0.97	
職業人生の将来に備えるため	はい	328	3.14	0.90	***
	いいえ	335	2.78	0.99	
就職（転職）に有利だと思ったため	はい	155	3.14	0.90	**
	いいえ	508	2.91	0.97	
社内での地位向上、昇進のため	はい	44	3.09	0.96	
	いいえ	619	2.95	0.96	
この分野に興味があったため	はい	399	3.07	0.92	**
	いいえ	264	2.80	1.00	
より有意義なキャリアコンサルティングを行うため	はい	70	3.03	0.96	
	いいえ	593	2.95	0.96	
人脈（ネットワーク）作りのため	はい	45	3.02	1.01	
	いいえ	618	2.96	0.96	
専門能力を高めるため	はい	289	2.96	0.96	
	いいえ	374	2.96	0.96	
勤務先からの指示や勧めがあったため	はい	61	2.84	1.02	
	いいえ	602	2.97	0.95	
工作上必要だったため	はい	128	2.80	0.97	*
	いいえ	535	3.00	0.96	
その他	はい	10	3.20	0.79	
	いいえ	653	2.96	0.96	

※sig. は有意水準。* 5%、** 1%、*** 0.1%でそれぞれ統計的な有意差あり。

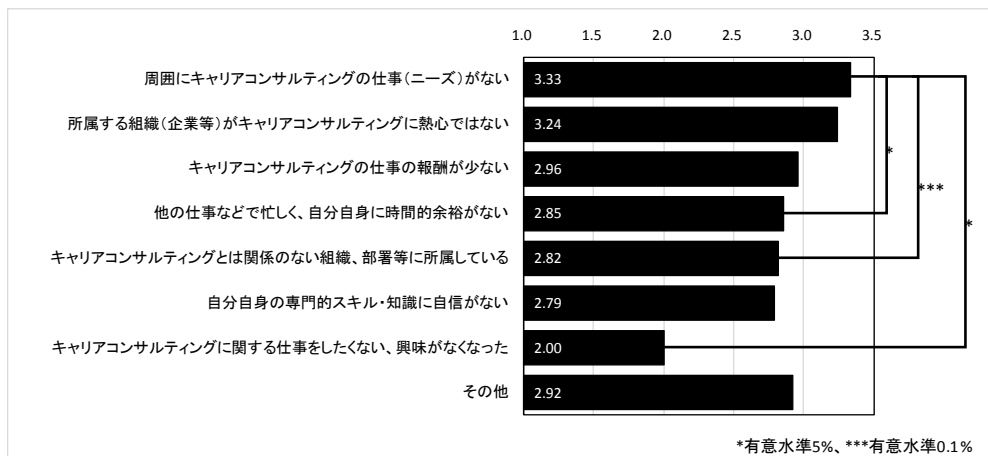
（3）活動休止の理由との関連

活動休止の理由ごとの開始（再開）の意向の得点について図表4-32に示す。分散分析の結果、「周囲にキャリアコンサルティングの仕事（ニーズ）がない」（3.33点）は、「他の仕事などで忙しく、自分自身に時間的余裕がない」（2.85点）および「キャリアコンサルティングとは関係のない組織、部署等に所属している」（2.82点）および「キャリアコンサルティングに関する仕事をしたくない、興味がなくなった」（2.00点）よりも開始（再開）の

意向が有意に強かった。キャリアコンサルティングの仕事（ニーズ）の少なさを理由として活動を休止した者は、仕事（ニーズ）があれば開始（再開）しようとする意欲があり、その意欲は活動の場や時間の制約で休止した者よりも強いと考えられた。また、そもそもキャリアコンサルティングへの興味がなくなった休止者は開始（再開）の意欲がかなり低下していると考えられた。

図表4-32 活動休止の理由と活動開始(再開)の意向

	度数	開始(再開)の意向	
		平均	標準偏差
周囲にキャリアコンサルティングの仕事(ニーズ)がない	133	3.33	0.83
所属する組織(企業等)がキャリアコンサルティングに熱心ではない	45	3.24	0.88
キャリアコンサルティングの仕事の報酬が少ない	23	2.96	0.93
他の仕事などで忙しく、自分自身に時間的余裕がない	61	2.85	0.89
キャリアコンサルティングとは関係のない組織、部署等に所属している	302	2.82	0.98
自分自身の専門的スキル・知識に自信がない	29	2.79	0.82
キャリアコンサルティングに関する仕事をしたくない、興味がなくなった	5	2.00	0.71
その他	65	2.92	1.07
合計	663	2.96	0.96



(4) 会員組織の所属、情報交換・交流ネットワークとの関連

キャリアコンサルタント関連の会員組織の所属と開始(再開)の意向の差について図表4-33に示した。その結果、所属している休止者が3.02点で、所属していない休止者が2.90点であり、所属している人の方が開始(再開)の意向が有意に強いことが示された。

図表4-33 会員組織の所属と開始(再開)の意向

	度数	平均値	標準偏差	sig.
所属している	342	3.02	.933	†
所属していない	321	2.90	.987	

※sig.は有意水準。†は10%水準で有意傾向あり。

次に、休止者と活動者の情報交換・ネットワークの状況（複数回答）を図表4-34に示す。休止者は、「特に情報交換や交流のネットワークはない」（31.7%）が最も多く、活動者の比率と比較しても有意に大きかった。「共同でキャリアコンサルティングに関する活動をしている」（2.4%）は最も少なく、次いで「定期的に連絡を取り合っている」（13.5%）と「自主的な勉強会などに参加している」（13.6%）と並んだ。休止者は、活動者に比べて情報交換やネットワークを持たず、活動上孤立している傾向が示された。ただし、孤立と活動休止のどちらが原因となったかについては、本調査では判別できなかった。

図表4-34 休止者・活動者の情報交換・ネットワーク(複数回答)

	休止者		活動者		合計	
	N=663		N=2610		N=3273	
	20.3%		79.7%		100.0%	
	度数	%	度数	%	度数	%
定期的に連絡を取り合っている	189	13.5%	1216	86.5%	1405	100.0%
自主的な勉強会などに参加している	174	13.6%	1101	86.4%	1275	100.0%
特に情報交換や交流のネットワークはない	357	31.7%	768	68.3%	1125	100.0%
共同でキャリアコンサルティングに関する活動をしている	9	2.4%	364	97.6%	373	100.0%

※クロス表は0.1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい個所に網掛け、小さい個所に下線を付した。

5. 今後の活動について

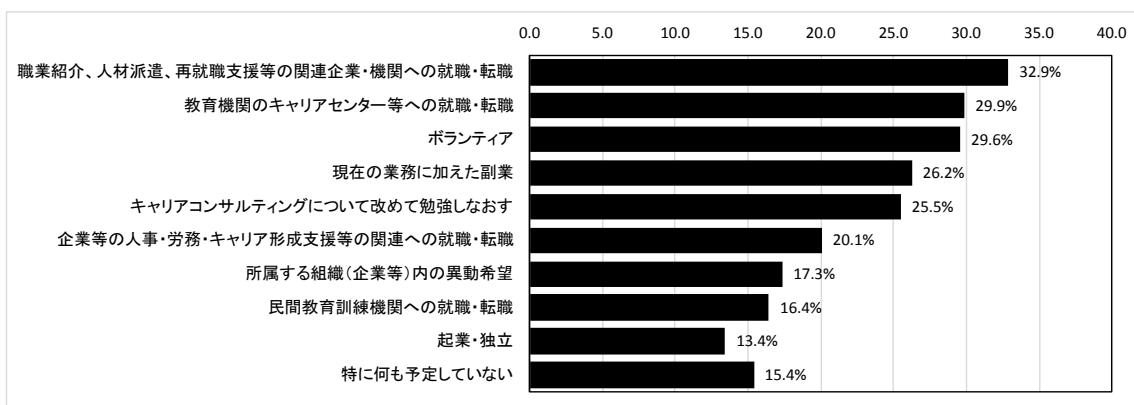
(1) 開始（再開）にあたっての活動予定

休止者がキャリアコンサルティングの開始（再開）にあたってどのような活動を行うかについて9つの選択肢から複数選択で回答を得た（図表4-35）。その結果、「職業紹介、人材派遣、再就職支援等の関連企業・機関への就職・転職」（32.9%）が最も多く、次いで「教育機関のキャリアセンター等への就職・転職」（29.9%）、「ボランティア」（29.6%）、「現在の業務に加えた副業」（26.2%）の順で多かった。休止者の多くが、キャリアコンサルティングを主たる職務とする仕事への転身を検討していることが示された。これは、図表4-14において、「キャリアコンサルティングに関係のない組織、部署に所属していること」（45.6%）や「周囲にキャリアコンサルティングの仕事（ニーズ）がない」（20.1%）ことが活動休止の主な理由であったことに対応した内容となっていた。

また、5番目に「キャリアコンサルティングについて改めて勉強しなおす」（25.5%）があり、キャリアコンサルティングを行うにあたって技能に不足を感じていることがうかがえた。図表4-14活動休止理由としては「自分自身の専門的スキル・知識に自信がない」はわずか4.4%に過ぎなかったが、実践の際にそれ相応のスキル・技能を習得する必要性を感じることが示された。

図表4-35 開始(再開)にあたっての活動予定(複数回答)

	度数 N=663	%
職業紹介、人材派遣、再就職支援等の関連企業・機関への就職・転職	218	32.9
教育機関のキャリアセンター等への就職・転職	198	29.9
ボランティア	196	29.6
現在の業務に加えた副業	174	26.2
キャリアコンサルティングについて改めて勉強しなおす	169	25.5
企業等の人事・労務・キャリア形成支援等の関連への就職・転職	133	20.1
所属する組織(企業等)内の異動希望	115	17.3
民間教育訓練機関への就職・転職	109	16.4
起業・独立	89	13.4
特に何も予定していない	102	15.4



開始(再開)の活動予定を年齢別で示す(図表4-36)。有意差が認められた箇所に注目すると、「60代」の「職業紹介、人材派遣、再就職支援等の関連企業・機関への就職・転職」(18.8%)、「40代」の「所属する組織(企業等)内の異動希望」(47.0%)の比率が他の年代よりも有意に大きかった。

図表4-36 開始(再開)にあたっての活動予定(年齢別)(N=663)

	20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	合計	sig.
職業紹介、人材派遣、再就職支援等の関連企業・機関への就職・転職	度数	6	21	57	89	41	218	*
	%	2.8%	9.6%	26.1%	40.8%	18.8%	1.8%	
教育機関のキャリアセンター等への就職・転職	度数	7	20	59	79	30	198	
	%	3.5%	10.1%	29.8%	39.9%	15.2%	1.5%	
ボランティア	度数	5	20	56	76	36	196	
	%	2.6%	10.2%	28.6%	38.8%	18.4%	1.5%	
現在の業務に加えた副業	度数	2	16	57	79	16	174	
	%	1.1%	9.2%	32.8%	45.4%	9.2%	2.3%	
キャリアコンサルティングについて改めて勉強しなおす	度数	2	29	53	59	20	169	
	%	1.2%	17.2%	31.4%	34.9%	11.8%	3.6%	
企業等の人事・労務・キャリア形成支援等の関連への就職・転職	度数	3	20	46	52	10	133	
	%	2.3%	15.0%	34.6%	39.1%	7.5%	1.5%	
所属する組織(企業等)内の異動希望	度数	4	12	54	44	1	115	***
	%	3.5%	10.4%	47.0%	38.3%	0.9%	0.0%	
民間教育訓練機関への就職・転職	度数	2	10	39	38	18	109	
	%	1.8%	9.2%	35.8%	34.9%	16.5%	1.8%	
起業・独立	度数	1	14	35	28	11	89	
	%	1.1%	15.7%	39.3%	31.5%	12.4%	0.0%	
特に何も予定していない	度数	2	18	30	32	16	102	
	%	2.0%	17.6%	29.4%	31.4%	15.7%	3.9%	

※sig.は有意水準。クロス表は、*が5%水準、***が0.1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい個所に網掛け、小さい個所に下線を付した。

続いて、開始（再開）の活動予定を性別で示す（図表4-37）。「男性」は、「女性」よりも「職業紹介、人材派遣、再就職支援等の関連企業・機関への就職・転職」（48.6%）、「ボランティア」（47.4%）の比率が有意に大きかった。「女性」は「特に何も予定していない」（67.6%）が最大で、かつ、男性よりも有意に大きかった。女性は、今後も活動を休止する可能性が大きいと考えられた。

図表4-37 開始（再開）にあたっての活動予定（性別）（N=663）

		男性	女性	合計	sig.
職業紹介、人材派遣、再就職支援等の関連企業・機関への就職・転職	度数	106	112	218	*
	%	48.6%	51.4%	100.0%	
教育機関のキャリアセンター等への就職・転職	度数	87	111	198	
	%	43.9%	56.1%	100.0%	
ボランティア	度数	93	103	196	*
	%	47.4%	52.6%	100.0%	
現在の業務に加えた副業	度数	69	105	174	
	%	39.7%	60.3%	100.0%	
キャリアコンサルティングについて改めて勉強しなおす	度数	69	100	169	
	%	40.8%	59.2%	100.0%	
企業等の人事・労務・キャリア形成支援等の関連への就職・転職	度数	63	70	133	
	%	47.4%	52.6%	100.0%	
所属する組織（企業等）内の異動希望	度数	45	70	115	
	%	39.1%	60.9%	100.0%	
民間教育訓練機関への就職・転職	度数	47	62	109	
	%	43.1%	56.9%	100.0%	
起業・独立	度数	40	49	89	
	%	44.9%	55.1%	100.0%	
特に何も予定していない	度数	33	69	102	
	%	32.4%	67.6%	100.0%	

※sig. は有意水準。クロス表は*が5%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい個所に網掛け、小さい個所に下線を付した。

活動予定と開始（再開）の意向との関係を図表4-38に示す。「キャリアコンサルティングについて改めて勉強しなおす」以外の活動予定は、有意差が認められた。勉強ではなく、キャリアコンサルティング活動に繋がる活動予定に「はい」と回答した休止者ほど、「いいえ」よりも開始（再開）の意向が強かった。「特に何も予定していない」は、「いいえ」と答えた者よりも開始（再開）の意向が有意に低かった。活動予定がない者に開始（再開）の意向が弱いのは当然の結果であるが、本調査を通じて改めて確認することができた。

図表4-38 活動予定と活動開始（再開）の意向（N=663）

		度数	開始（再開）の意向		sig.
			平均値	標準偏差	
職業紹介、人材派遣、再就職支援等の関連企業・機関への就職・転職	はい	218	3.27	0.82	***
	いいえ	445	2.81	0.99	
教育機関のキャリアセンター等への就職・転職	はい	198	3.32	0.82	***
	いいえ	465	2.81	0.97	
ボランティア	はい	196	3.11	0.93	**
	いいえ	467	2.90	0.97	
現在の業務に加えた副業	はい	174	3.21	0.90	***
	いいえ	489	2.87	0.97	
キャリアコンサルティングについて改めて勉強しなおす	はい	169	2.96	0.92	
	いいえ	494	2.96	0.98	
企業等の人事・労務・キャリア形成支援等の関連への就職・転職	はい	133	3.29	0.84	***
	いいえ	530	2.88	0.97	
所属する組織（企業等）内の異動希望	はい	115	3.27	0.81	***
	いいえ	548	2.90	0.98	
民間教育訓練機関への就職・転職	はい	109	3.43	0.83	***
	いいえ	554	2.87	0.96	
起業・独立	はい	89	3.36	0.88	***
	いいえ	574	2.90	0.96	
特に何も予定していない	はい	102	2.24	0.97	***
	いいえ	561	3.09	0.90	

※sig. は有意水準。** 1%有意水準、*** 0.1%有意水準で有意差あり。

(2) 活躍しやすい環境

「キャリアコンサルタントの活躍しやすい環境」についての休止者と活動者の回答を比較した(図表4-39)。休止者において活躍しやすい環境は「組織へのキャリアコンサルティング導入に向けた啓発活動を充実すること」(43.6%)が最も多く、次いで「キャリアコンサルティングの導入や実施をするための相談窓口を設置する」(17.3%)であった。活動者との比較をすると、休止者は「キャリアコンサルティングの導入や実施をするための相談窓口を設置する」(17.3%)の比率が有意に大きかった。活動の開始(再開)には休止者が活躍するための相談者が求められているといえた。一方、「関係者との交流や情報交換の機会を増やす」(6.9%)や「スーパーバイザーからの助言・指摘を受けやすい体制を整備する」(2.6%)の比率は、活動者と比較して有意に低かった。これらは、休止者にとって、活動後に必要なことであり、まずはいかにして活動を開始(再開)できるのかについて相談に乗ってほしいという要望があることが推察された。

休止者の「活躍しやすい環境」を年齢別で示す(図表4-40)。「キャリアコンサルティングの導入や実施をするための相談窓口を設置する」を希望する比率が「60代」で有意に大きいことが確認された。また、図表4-39では休止者の比率が比較的小さかった「関係者との交流や情報交換の機会を増やす」の比率が「60代」と「70代以上」で有意に大きかった。高齢者においてネットワークの要望が強いことが示された。

休止者の「活躍しやすい環境」を性別で示す(図表4-41)。「男性」において「関係者との交流や情報交換の機会を増やす」(65.2%)の比率が有意に多かった。前述の年齢別と合わせると、ネットワークは男性の高齢者における要望であることが考えられた。

図表4-39 休止者・活動者の活躍しやすい環境

	休止者		活動者		合計	
	度数	%	度数	%	度数	%
組織へのキャリアコンサルティング導入に向けた啓発活動を充実する	289	43.6%	1137	43.6%	1426	43.6%
キャリアコンサルタント自身が能力を向上できる機会を全国的に提供する	78	11.8%	344	13.2%	422	12.9%
キャリアコンサルティングの導入や実施をするための相談窓口を設置する	115	17.3%	292	11.2%	407	12.4%
個人の認知度を高める活動を充実する	60	9.0%	276	10.6%	336	10.3%
関係者との交流や情報交換の機会を増やす	46	6.9%	247	9.5%	293	9.0%
キャリアコンサルタント自身がキャリアパスを考える機会を増やす	58	8.7%	186	7.1%	244	7.5%
スーパーバイザーからの助言・指摘を受けやすい体制を整備する	17	2.6%	128	4.9%	145	4.4%
合計	663	100.0%	2610	100.0%	3273	100.0%

※クロス表は0.1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい個所に網掛け、小さい個所に下線を付した。

図表4-40 休止者の活躍しやすい環境(年齢別)

		20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	合計
組織へのキャリアコンサルティング導入に向けた啓発活動を充実する	度数	8	39	95	109	36	2	289
	%	2.8%	13.5%	32.9%	37.7%	12.5%	0.7%	100.0%
キャリアコンサルタント自身が能力を向上できる機会を全国的に提供する	度数	3	5	25	35	8	2	78
	%	3.8%	6.4%	32.1%	44.9%	10.3%	2.6%	100.0%
キャリアコンサルティングの導入や実施をするための相談窓口を設置する	度数	1	13	32	42	24	3	115
	%	0.9%	11.3%	27.8%	36.5%	20.9%	2.6%	100.0%
個人の認知度を高める活動を充実する	度数	0	9	18	25	7	1	60
	%	0.0%	15.0%	30.0%	41.7%	11.7%	1.7%	100.0%
関係者との交流や情報交換の機会を増やす	度数	1	2	14	15	11	3	46
	%	2.2%	4.3%	30.4%	32.6%	23.9%	6.5%	100.0%
キャリアコンサルタント自身がキャリアパスを考える機会を増やす	度数	0	11	20	20	4	3	58
	%	0.0%	19.0%	34.5%	34.5%	6.9%	5.2%	100.0%
スーパーバイザーからの助言・指摘を受けやすい体制を整備する	度数	0	3	8	4	1	1	17
	%	0.0%	17.6%	47.1%	23.5%	5.9%	5.9%	100.0%
合計	度数	13	82	212	250	91	15	663
	%	2.0%	12.4%	32.0%	37.7%	13.7%	2.3%	100.0%

※クロス表は5%以上10%未満の水準で統計的に有意傾向。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい個所に網掛けを付した。

図表4-41 休止者の活躍しやすい環境(性別)

		男性	女性	合計
組織へのキャリアコンサルティング導入に向けた啓発活動を充実する	度数	119	170	289
	%	41.2%	58.8%	100.0%
キャリアコンサルタント自身が能力を向上できる機会を全国的に提供する	度数	28	50	78
	%	35.9%	64.1%	100.0%
キャリアコンサルティングの導入や実施をするための相談窓口を設置する	度数	42	73	115
	%	36.5%	63.5%	100.0%
個人の認知度を高める活動を充実する	度数	26	34	60
	%	43.3%	56.7%	100.0%
関係者との交流や情報交換の機会を増やす	度数	30	16	46
	%	65.2%	34.8%	100.0%
キャリアコンサルタント自身がキャリアパスを考える機会を増やす	度数	24	34	58
	%	41.4%	58.6%	100.0%
スーパーバイザーからの助言・指摘を受けやすい体制を整備する	度数	7	10	17
	%	41.2%	58.8%	100.0%
合計	度数	276	387	663
	%	41.6%	58.4%	100.0%

※クロス表は5%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい個所に網掛け、小さい個所に下線を付した。

活躍しやすい環境については自由記述によっても回答を得た（休止者のみで 360 件）。主な回答を4つに分類した（図表4-42）。1つ目は「キャリアコンサルティングの認知度向上」であり、キャリアコンサルタント自体の認知度向上だけでなく、その成果・効果のPR、セルフ・キャリアドックのPRなどが示された。2つ目は「キャリアコンサルタントの実力向上」であり、実践経験できる場を増やすことや研修費用の低減が示された。3つ目は「キャリアコンサルタントの求人枠の拡大、給与の向上」であり、キャリアコンサルタントの正規雇用の枠が少ないこと、特に高齢者の場合が顕著であるのでその求人枠を拡大することや、キャリアコンサルタントの給与等の待遇の向上が示された。最後は「活動範囲の拡大とそのため補助金制度」であり、メンタルヘルス分野や教育分野などの新たな活動範囲を拡大す

ることや、より多くの相談者がキャリアコンサルティングを受けやすくするための補助金制度などが示された。

図表4-42 活躍しやすい環境(自由記述)

キャリアコンサルティングの認知度向上

- ・キャリアコンサルタント業務や資格を多くの人に知ってもらうPR活動
- ・キャリアコンサルタントの認知度を高め、大企業だけでなく中小企業にもキャリアコンサルタントの必要性を理解してもらうこと
- ・キャリアコンサルティングが結果を出していること、成功例をPRすること
- ・組織開発にからめたキャリアコンサルの必要性を働きかける動き
- ・セルフ・キャリアドック導入について経営者に対する啓蒙活動を国主体で行う

キャリアコンサルタントの実力向上

- ・キャリアコンサルタントが頼られる存在となる為スキルの向上に努めること
- ・経験を積む場・機会を増やす
- ・ボランティア等段階的に経験を積める場の提供
- ・キャリアコンサルタントとして働く場所、研鑽を続ける場所を増やすこと
- ・会員維持費（研修含め）を低く抑えること

キャリアコンサルタントの求人枠の拡大、給与の向上

- ・収入面、労働条件等の待遇をよくすること
- ・キャリアコンサルタントとして採用される正規職員の枠を増やすこと
- ・正社員の登用や賃金が魅力的であること
- ・高齢のキャリアコンサルタントが活躍出来る場所（採用枠）の拡大
- ・組織が資格取得を奨励し、取得者の処遇を確実に実施する

活動範囲の拡大とそのための補助金制度

- ・精神福祉士・産業カウンセラーなみに活動範囲を広げてほしい
- ・地方自治体・教育委員会との連携をはかって活動範囲を拡大すること
- ・キャリアコンサルティングを受けた相談者に公的な補助金が出るなど、金銭的に受けやすいサポート
- ・企業でキャリアコンサルティングを従業員全員が定期的実施することで、補助が出るなど行政との連携

(3) 活動上の課題

全回答者に対して「あなたがキャリアコンサルティングに関する活動を行う上で、課題で

あると感じるのはどのようなことか」について、13項目から複数選択で回答を得た。この点について、休止者と活動者の回答をまとめた（図表4-43）。休止者は、活動者と比較して「相談・支援を行う環境（場所）が整っていない」（28.5%）、「キャリアコンサルタントとしての自分自身の力量が十分でない」（24.2%）、「自分が所属する組織のトップ層の理解が十分ではない」（23.4%）の比率が有意に高かった。一方、活動者は、休止者に比べて「キャリアコンサルタントとしての自身の処遇（就業形態、報酬等）が十分でない」、「キャリア形成支援に対する関係者間の連携を図るのが難しい」、「支援対象者が消極的であったり、相談に来るのをためらったりする」の比率が有意に高かった。活動者はコンサルティング実施段階の課題が多いのに対して、休止者はキャリアコンサルティングを行う以前の準備段階の課題が多いといえる。

なお、「その他」（50名）の内訳をカテゴライズしたものを図表4-44に示す。活動上の課題は、「採用されない・仕事についていない」（32.0%）が最も多く、次いで「キャリアコンサルティングのニーズがない」（12.0%）、「活躍の場がない、少ない」（12.0%）、「キャリアコンサルティングに関係のない仕事に就いている」（12.0%）、「時間的余裕がない」（12.0%）と続いた。おおむね「活動休止の理由」と類似した回答であった。

図表4-43 休止者・活動者における活動上の課題（複数回答）

	休止者 N=663 20.3%		活動者 N=2610 79.7%		合計		sig.
	度数	%	度数	%	度数	%	
「キャリアコンサルタント」「キャリアコンサルティング」というものが知られていない	310	19.1%	1315	80.9%	1625	100.0%	
キャリアコンサルタントとしての自分自身の力量が十分でない	323	24.2%	1011	75.8%	1334	100.0%	***
相談・支援を行う環境（場所）が整っていない	327	28.5%	822	71.5%	1149	100.0%	***
キャリアコンサルタントとしての自身の処遇（就業形態、報酬等）が十分でない	158	14.8%	913	85.2%	1071	100.0%	***
キャリアコンサルタントの組織内における立場や権限、受け持ち範囲が明確でない	145	18.7%	630	81.3%	775	100.0%	
キャリア形成支援に対する関係者間の連携を図るのが難しい	121	16.6%	610	83.4%	731	100.0%	**
自身が所属する組織のトップ層の理解が十分ではない	170	23.4%	556	76.6%	726	100.0%	*
支援対象者に相談・支援を受けるゆとりがない	113	18.4%	501	81.6%	614	100.0%	
支援対象者が消極的であったり、相談に来るのをためらったりする	71	12.3%	506	87.7%	577	100.0%	***
自身が所属する組織の現場管理者の理解が十分ではない	123	22.2%	432	77.8%	555	100.0%	
支援対象者が所属する組織の理解が十分でない	87	17.3%	416	82.7%	503	100.0%	
特に課題であると感じることはない	29	18.1%	131	81.9%	160	100.0%	
その他	50	31.3%	110	68.8%	160	100.0%	***

※sig.は有意水準。クロス表は、*が5%、**が1%、***が0.1%で有意。クロス表が有意の場合、調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい個所に網掛け、小さい個所に下線を付した。

図表4-44 休止者の活動上の課題「その他」の内訳

	度数	%
採用されない・仕事についてない	16	32.0%
キャリアコンサルティングのニーズがない	6	12.0%
活躍の場がない、少ない	6	12.0%
キャリアコンサルティングに関係のない仕事に就いている	6	12.0%
時間的余裕がない	6	12.0%
副業禁止の制約	3	6.0%
実力不足	2	4.0%
国・行政機関の問題	2	4.0%
意味不明	3	6.0%
合計	50	100.0%

休止者の活動上の課題を年齢別で示す(図表4-45)。有意差が認められた箇所に注目すると、「30代」の「キャリアコンサルタントとしての自分自身の力量が十分でない」(15.2%)、「自身が所属する組織のトップ層の理解が十分ではない」(18.2%)、「自身が所属する組織の現場管理者の理解が十分ではない」(19.5%)の比率が他の年代よりも有意に大きかった。30代は、今後、資格を組織内で活かそうとしている意向が伺えた。一方、「60代」は「30代」で挙げられた課題に対して有意に低く、対称的であった。また、「70代以上」は、「特に課題であると感じることはない」(13.8%)が他の年代よりも有意に大きかった。

休止者の活動上の課題を性別で示す(図表4-46)。「女性」は「男性」と比較して、「キャリアコンサルタントとしての自分自身の力量が十分でない」(65.3%)が有意に大きかった。女性の方が自分の力量に対して自信が少ないことが伺われた。

図表4-45 休止者の活動上の課題(年齢別)(N=663)

	20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	合計	sig.
「キャリアコンサルタント」「キャリアコンサルティング」というものが知られていない	7	38	101	117	43	4	310	
	2.3%	12.3%	32.6%	37.7%	13.9%	1.3%	100.0%	
キャリアコンサルタントとしての自分自身の力量が十分でない	8	49	114	115	34	3	323	**
	2.5%	15.2%	35.3%	35.6%	10.5%	0.9%	100.0%	
相談・支援を行う環境(場所)が整っていない	5	41	108	127	42	4	327	
	1.5%	12.5%	33.0%	38.8%	12.8%	1.2%	100.0%	
キャリアコンサルタントとしての自身の処遇(就業形態、報酬等)が十分でない	6	18	53	61	20	0	158	
	3.8%	11.4%	33.5%	38.6%	12.7%	0.0%	100.0%	
キャリアコンサルタントの組織内における立場や権限、受け持ち範囲が明確でない	4	20	52	57	12	0	145	
	2.8%	13.8%	35.9%	39.3%	8.3%	0.0%	100.0%	
キャリア形成支援に対する関係者間の連携を図るのが難しい	0	15	42	47	15	2	121	
	0.0%	12.4%	34.7%	38.8%	12.4%	1.7%	100.0%	
自身が所属する組織のトップ層の理解が十分ではない	4	31	58	67	10	0	170	***
	2.4%	18.2%	34.1%	39.4%	5.9%	0.0%	100.0%	
支援対象者に相談・支援を受けるゆとりがない	3	18	36	44	12	0	113	
	2.7%	15.9%	31.9%	38.9%	10.6%	0.0%	100.0%	
支援対象者が消極的であったり、相談に来るのをためらったりする	1	12	25	23	9	1	71	
	1.4%	16.9%	35.2%	32.4%	12.7%	1.4%	100.0%	
自身が所属する組織の現場管理者の理解が十分ではない	3	24	41	50	5	0	123	**
	2.4%	19.5%	33.3%	40.7%	4.1%	0.0%	100.0%	
支援対象者が所属する組織の理解が十分でない	2	15	35	27	8	0	87	
	2.3%	17.2%	40.2%	31.0%	9.2%	0.0%	100.0%	
特に課題であると感じることはない	0	3	8	10	4	4	29	**
	0.0%	10.3%	27.6%	34.5%	13.8%	13.8%	100.0%	
その他	1	6	15	19	5	4	50	
	2.0%	12.0%	30.0%	38.0%	10.0%	8.0%	100.0%	

※sig.は有意水準。クロス表は、**が1%、***が0.1%で統計的に有意。クロス表が有意の場合、調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい個所に網掛け、小さい個所に下線を付した。

図表4-46 休止者の活動上の課題(性別)(N=663)

		男性	女性	合計	sig.
「キャリアコンサルタント」「キャリアコンサルティング」というものが知られていない	度数	129	181	310	
	%	41.6%	58.4%	100.0%	
キャリアコンサルタントとしての自分自身の力量が十分でない	度数	112	211	323	**
	%	34.7%	65.3%	100.0%	
相談・支援を行う環境(場所)が整っていない	度数	138	189	327	
	%	42.2%	57.8%	100.0%	
キャリアコンサルタントとしての自身の処遇(就業形態、報酬等)が十分でない	度数	75	83	158	
	%	47.5%	52.5%	100.0%	
キャリアコンサルタントの組織内における立場や権限、受け持ち範囲が明確でない	度数	59	86	145	
	%	40.7%	59.3%	100.0%	
キャリア形成支援に対する関係者間の連携を図るのが難しい	度数	54	67	121	
	%	44.6%	55.4%	100.0%	
自身が所属する組織のトップ層の理解が十分ではない	度数	70	100	170	***
	%	41.2%	58.8%	100.0%	
支援対象者に相談・支援を受けるゆとりがない	度数	41	72	113	
	%	36.3%	63.7%	100.0%	
支援対象者が消極的であったり、相談に来るのをためらったりする	度数	27	44	71	
	%	38.0%	62.0%	100.0%	
自身が所属する組織の現場管理者の理解が十分ではない	度数	51	72	123	**
	%	41.5%	58.5%	100.0%	
支援対象者が所属する組織の理解が十分でない	度数	41	46	87	
	%	47.1%	52.9%	100.0%	
特に課題であると感じることはない	度数	17	12	29	**
	%	58.6%	41.4%	100.0%	
その他	度数	18	32	50	
	%	36.0%	64.0%	100.0%	

※sig.は有意水準。クロス表は、***が0.1%で統計的に有意。クロス表が有意の場合、調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい個所に網掛け、小さい個所に下線を付した。

6. 休止者の実態と課題(まとめ)

以上の分析から、休止者の実態と課題を以下に列挙する。

第一に、休止者は、現在キャリアコンサルティングを主たる業務とする仕事に就いておらず、キャリアコンサルティングをしたくても周囲に仕事(ニーズ)がないために、やむを得ず活動を休止している事情が明らかになった。休止者は、「就職・転職時に有利」になることや「社内での地位向上や昇進」など自分のキャリア形成を目的としてキャリアコンサルタント資格を取得していたのだが、資格取得をしてもこの目的が果たせていない状態であることが明らかになった。その結果、能力維持・向上の学習活動を行っていない者が多く、対応可能領域や得意分野が確立されていなかった。

第二に、休止者は、キャリアコンサルティング活動を休止していることについて、決して満足をしているわけではなく、むしろ活動開始(再開)に強い意向を持っていた。開始(再開)にあたっては、キャリアコンサルティングを主な職務とする職種への就職・転職を希望していた。

第三に、休止者は、キャリアコンサルティングを開始(再開)しようにも経験不足によって開始(再開)できない悪循環に陥っていることが示唆された。休止者は、開始(再開)にあたり就職・転職を試みるが、キャリアコンサルティングの実務経験者の採用が優先されるために経験の少ない休止者はなかなか採用されない。しかし、実務経験を積むためには企業

に就職しなければならないという矛盾が生じている。また、既に企業に勤めている休止者の場合は、副業禁止の制約によって会社を辞めずに実践経験を得ることができない。しかし、思い切って辞めるにすればキャリアコンサルタントの給与は安すぎるために転職には踏み切れず、結局休止状態を維持してしまう。このようにして休止者から抜け出せないでいるのである。

キャリアコンサルタントの10万人計画を鑑みると、実務経験が乏しい有資格者は増加していくことが予想される。今回の調査では約2割が休止者であったことから、10万人達成時には単純計算で2万人の休止者が生み出されることになる。これらの休止者に対して、いかにして実践の場を提供していくのかが今後の大きな課題と言える。