

第7章 成人キャリアガイダンスの多様なニーズと提供のあり方

1. 本章の目的

本章では、キャリアガイダンスの多様なニーズと提供のあり方という観点から、本報告書で行われた分析のまとめとして、多変量解析の手法等を用いた検討を行う。

特に、本章では、最近のキャリアガイダンス論(OECD, 2004; 下村, 2010; CEDEFOP, 2011a)で議論されることが多いセグメント論、デリバリー論、コスト論の3つの論点について、日本の成人キャリアガイダンスに関する知見を得たいと考える。これらの論点は、具体的には、「キャリアガイダンスの対象者をいかに区分けするのか」「キャリアガイダンスをいかに提供するのか」「キャリアガイダンスの費用を利用者はどの程度負担できるのか」を議論するものである。いずれもキャリアガイダンスの内容そのものに関する議論というよりは、むしろキャリアガイダンスをどのような対象者にいかなる方法で提供していくのか、その際の費用負担をどこに求めるのかといったキャリアガイダンスの体制および運営に関する議論である。

従来、キャリアガイダンスを論じるといった場合、一般的には、どのような内容の情報を提供するのか、どのようなテストを提供するのか、どのように相談を行っていくのかといったキャリアガイダンスの内容(コンテンツ)を中心に論じることが多かった。しかし、どのような対象層にどのように提供するのかを考えないまま、汎用的・一般的なキャリアガイダンスの内容そのものだけを論じるのでは、結果として、キャリアガイダンスが十分に機能しない事態が生じやすい。

例えば、キャリアガイダンスの対象層をおしなべて一様の特徴をもつものと想定するために、提供するキャリアガイダンスサービスが過剰すぎたり、過小すぎたりするということが生じやすい。むしろ、キャリアガイダンスの対象層のうち、どのような特徴をもつ対象層が特に充実した密度の濃いサービスを必要としているのかを十分に意識する必要がある。そして、どのような対象層が簡単な情報支援等の簡便で迅速なサービスで十分なのかをある程度見極め、その対象層に適したサービスを提供する必要がある。これが本章で「キャリアガイダンスの対象者をいかに区分けするのか」というセグメント論を取り扱う理由である。

また、キャリアガイダンスのコンテンツ作成にのみ注力するあまり、キャリアガイダンスサービスをいかに提供するかという論点に注意が払われにくいという問題も生じやすい。結果的に、人々が抱く実際のニーズとキャリアガイダンスの提供のあり方に齟齬が生じ、想定されたキャリアガイダンス効果が得られないといった事態が生じる。キャリアガイダンスサービスが「サービス」である以上、どのような場所でどの時間帯に誰がどのように提供するかは、本来、サービスの質そのものを左右するとても重要な論点であったはずである。以上のような問題意識から、本章では「キャリアガイダンスをいかに提供するか」というデリバリー論を取り扱うこととした。

なお、上述のような問題が重要となるのは、キャリアガイダンスのコストが問題となるか

らでもある。現在どの国においても、キャリアガイダンスは国を中心とした公的な支出で賄われている。しかしながら、どの国においても財政状況は芳しくなく、キャリアガイダンスにかけられる予算には厳しい上限がある。こうした制約下ではキャリアガイダンスのコストを度外視してキャリアガイダンスを構想することができない。こうしてキャリアガイダンスのコストが重視されるようになってきているが、その際、この論点の最も基礎的な問題関心として、そもそもキャリアガイダンスにはいかなる「値段」がつけられるのかといったキャリアガイダンスの「価値」が問題となることがある。この問題に対するアプローチはいくつかあるが、本研究ではこの問題に、一般の成人は「キャリアガイダンスにいくら支払うのか」という質問によって迫りたいと考えた。これが、本章でキャリアガイダンスの費用を利用者はどの程度負担できるのか」というコスト論を取り上げた背景である。

以上、本章では、日本の成人キャリアガイダンスの多様なニーズと提供のあり方を考えるにあたって、最近のキャリアガイダンス論で論じられている論点を意識しつつ、セグメント論、デリバリー論、コスト論の3つの観点から分析を行い、日本の成人キャリアガイダンスの今後のあり方について一定の方向性を示唆することを目的とする。

2. 対象層をいかに区分けするのかーセグメント論

上述したとおり、セグメント論とは、キャリアガイダンスの対象層をいかにセグメント化すべきかに関する問題であり、キャリアガイダンスのコストの問題と密接に関連している。

例えば、キャリアガイダンスを構築するにあたって、最も効果的な手段は個別相談やカウンセリングに代表される1対1の個別支援サービスであることは、おおむね定説として支持されている。個別支援サービスは、標準化された画一的なキャリアガイダンスサービスではサポートしきれない対象者の細かい特殊なニーズに応えることができるからである。しかし、個別支援サービスの最大の難点は、1人を支援するのに1人の支援者が必要になるという「労働集約的な性質」(OECD, 2004)であり、それ故、多大なコストがかかるということにある。

したがって、この最も効果的だが最も費用がかかる個別相談サービスを誰に集中的に提供するのか、そして、それ以外の対象者にはどのようなサービスを提供するのかといった問題が重要となる。こうして、キャリアガイダンスの対象層をいくつかのグループに分けて、それぞれに適したサービスを提供しようというセグメント論の議論が生じる。

この点に関して、従来、日本の成人キャリアガイダンスの対象層は、大まかに性別および年齢(女性、学卒、若年者、中高年等)によって分けられることが多かったように思われる。しかし、現在、雇用の多様化に伴って、成人キャリアガイダンスの対象層には、様々な働き方をする者が含まれている。これら多様な対象層のうち、成人キャリアガイダンスの対象として、今後、特に対応が必要となるのはどのような対象なのか、対象層のボリュームと緊要度をふまえた適切な対象層の切り分けに関する議論が必要となる。特に、従来、成人キャリアガイダンスの対象層として、十分に意識されていなかった非正規就労層、主婦層、無業者

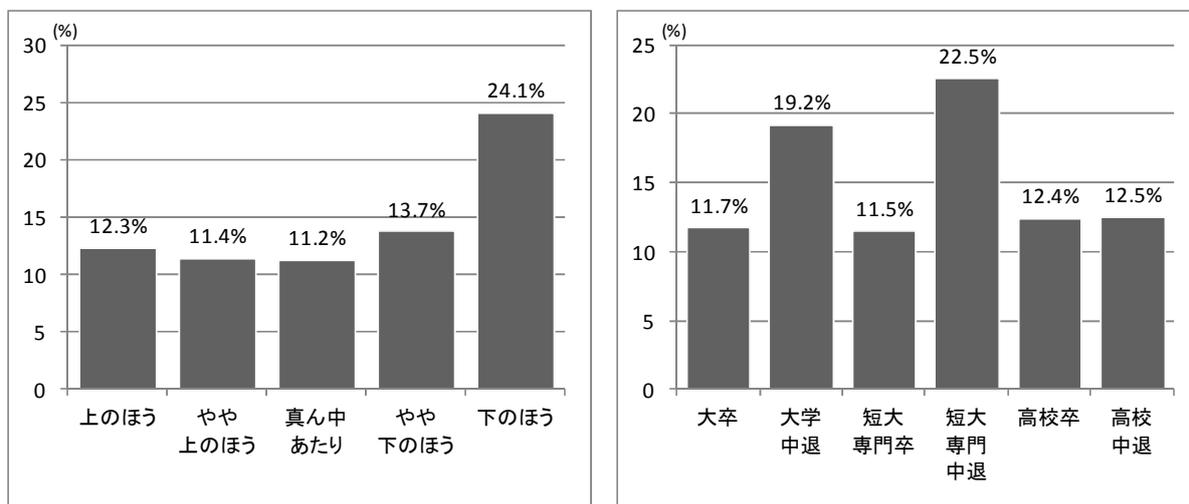
層などに関する知見を得たい。また、さらに分析を進めてキャリアガイダンスの対象者の切り分け方として、新たな視点や軸があるのかについても検討を行いたい。

(1) 職業やキャリアに特に問題を感じているのはどのような対象層か

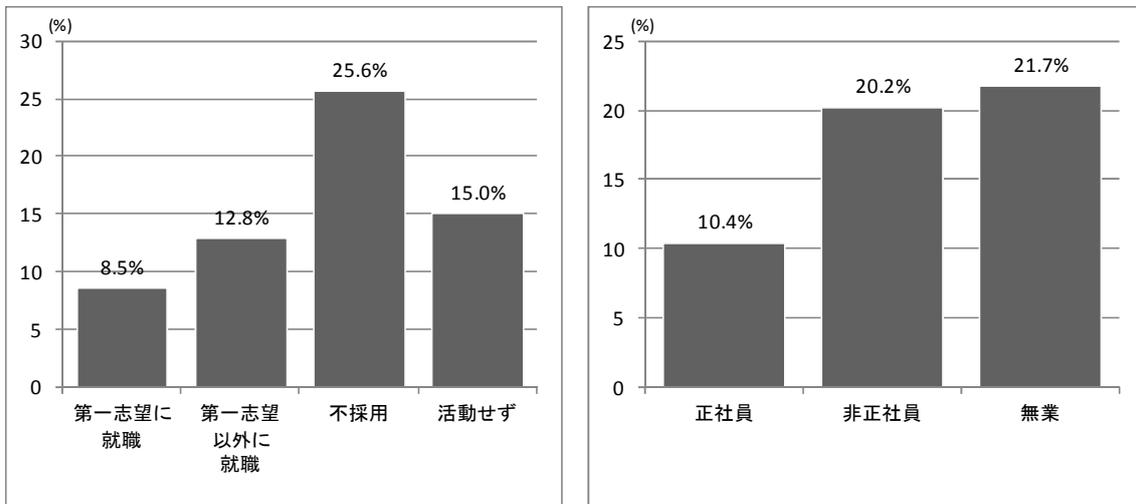
そこで、まず、キャリアガイダンスの対象層をいかに切り分けるかを検討するにあたって、どのような対象層が職業やキャリアに特に問題を感じているのかという点に着目することとした。今回の調査では、図表7-1に示されるように、今回、「あなたは、現在、職業やキャリアについて、どのくらい問題を感じていますか」の設問に対して、「かなり問題を感じている」と回答した割合が極端に高い回答者層が存在する。例えば、最終学歴では「短大・専門学校中退」の回答者は22.5%が、中学時代の成績では「下のほう」と回答した者の24.1%が問題を感じている割合が高い（図表7-1）。

また、学校卒業時の就職活動で「不採用」だったと回答した者の25.6%、もしくは学校卒業直後に「非正社員」「無業」だったと回答した者の20.2%、21.7%が「かなり問題を感じている」と回答していた（図表7-2）。ここでポイントとなるのは、中学時代の成績、最終学歴、学校卒業時の就職活動、学校卒業直後の状態など、学校時代および学校から職業への移行における問題が30~40代の成人キャリアにおいても遠く影響を及ぼしていることである。

図表7-1 中学時代の成績別(左)および最終学歴別(右)の「現在、職業やキャリアに問題を感じているか」に「かなり問題を感じている」と回答した割合

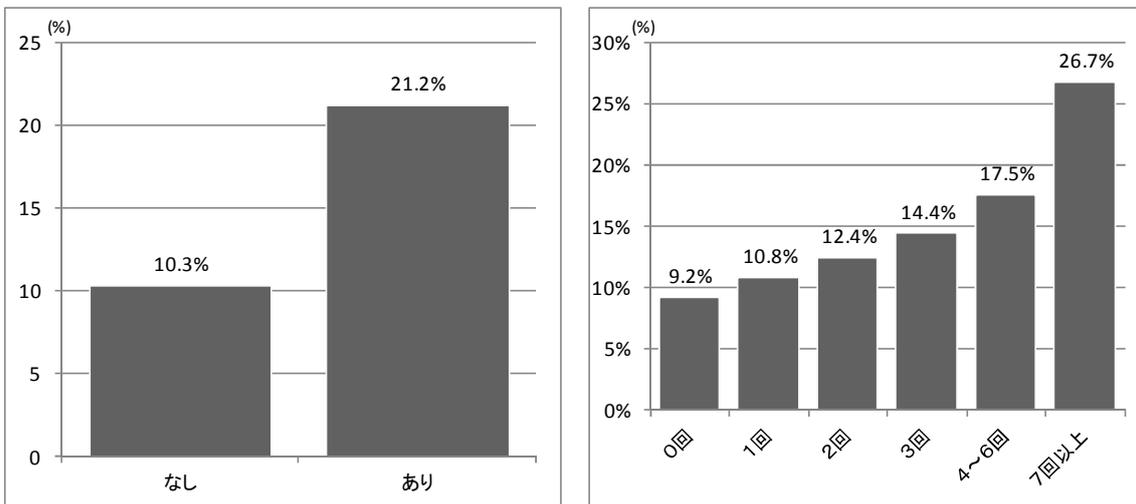


図表7-2 学校卒業時の就職活動別(左)および学校卒業直後の状態別(右)の「現在、職業やキャリアに問題を感じているか」に「かなり問題を感じている」と回答した割合



学校卒業後のキャリアとの関連でも、「かなり問題を感じている」との回答が多い層がみられる。図表7-3に示したとおり、無業経験がある者、転職回数が多い者はそれぞれ21.2%、26.7%と問題を感じている者が多かった。

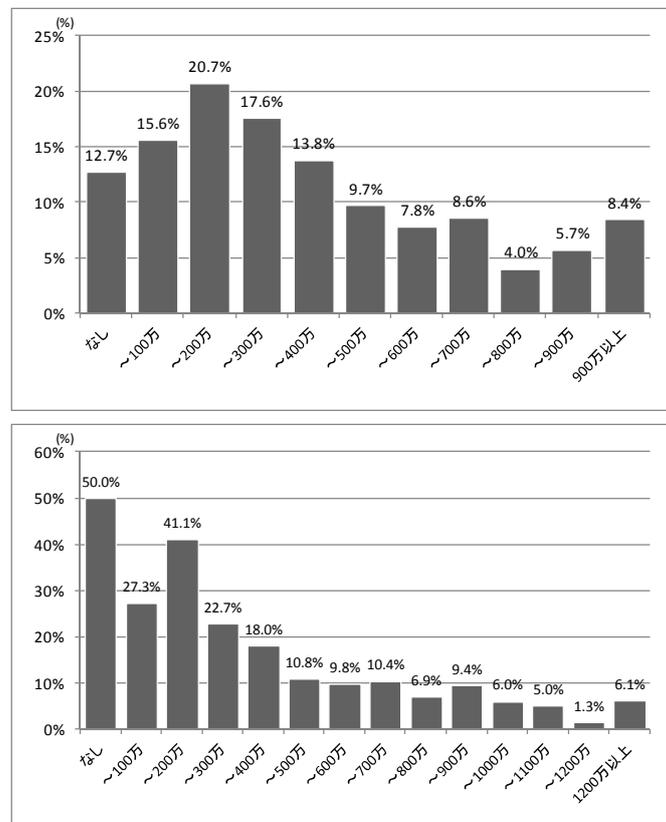
図表7-3 無業経験の有無別(左)および転職回数別(右)の「現在、職業やキャリアに問題を感じているか」に「かなり問題を感じている」と回答した割合



現在の収入とも関連しており、図表7-4に示したとおり、個人年収では「100~200万円」の層で、世帯年収では「なし」「0~100万円」「100~200万円」の層で「かなり問題を感じている」と回答した割合が高かった。

図表7-4 個人年収別(上)および世帯年収別(下)の

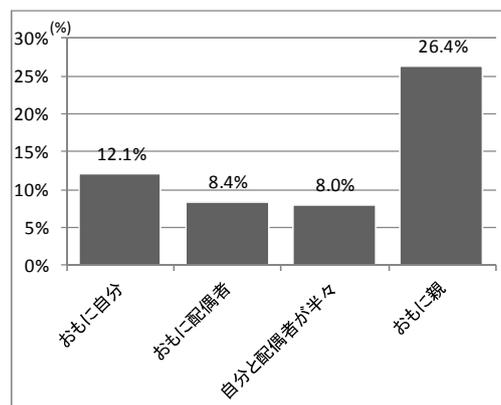
「現在、職業やキャリアに問題を感じているか」に「かなり問題を感じている」と回答した割合



ただし、収入との関連で言えば、家計負担者についても特徴的な結果がみられた。図表7-5に示したとおり、「おもに家計の負担をになっているのはどなたですか」の質問に対して「おもに親」と回答した層で「かなり問題を感じている」との回答が多く、26.4%となっていた。30~40代の成人キャリアガイダンスを考える上では、個人の年収だけではなく、世帯年収がどの程度か、家計負担者が誰かによってニーズをつかみやすいとも解釈できる。

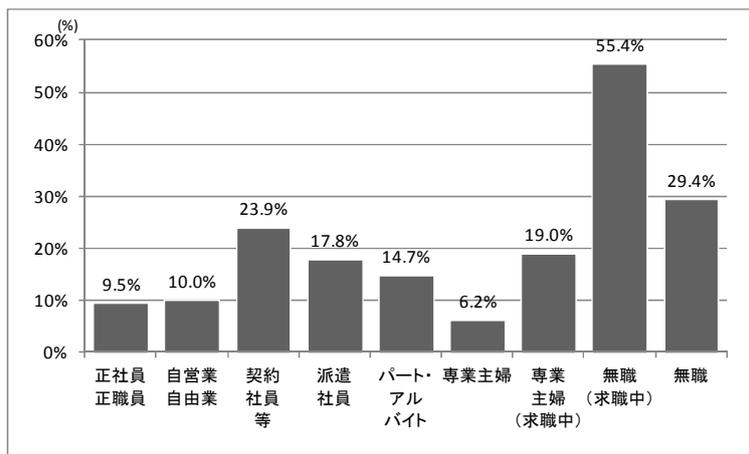
図表7-5 家計負担者別の

「現在、職業やキャリアに問題を感じているか」に「かなり問題を感じている」と回答した割合



なお、図表7-6に示したとおり、基本的には、現在の職業やキャリアに最も問題を感じているのは、当然ながら、現在無職で求職中のものであり、55.4%と約半数以上が「かなり問題を感じている」と回答していた。ついで求職活動をしていない「無職」で29.4%、「契約社員等」の23.9%と続いていた。

**図表7-6 現在の就労状況または立場別の
「現在、職業やキャリアに問題を感じているか」に「かなり問題を感じている」と回答した割合**



以上の結果をまとめると、本調査の結果から、現在、職業やキャリアに問題を感じているのは、①中学時代の学業成績が下の方、②最終学歴が短大・専門学校中退の者、③学校卒業時に就職活動を行ったが不採用だった者、④学校卒業時の状態が非正社員または無業だった者、⑤無業経験がある者または転職回数が多い者、⑥個人年収が100~200万の者または世帯年収が200万円以下の者、⑦家計負担者がおもに親である者、⑧無業者・求職者・契約社員等であると言える。

(2) 30~40代の対象層をどのように類型化できるか

ここまで検討してきた回答者の属性はそれぞれ相互に関連が高い。そこで、今回の調査回答者の属性をダミー変数等に置き換えて主成分分析を行った。図表7-7がその結果である。第1主成分で正の主成分負荷量をとる属性に着目すると、非正社員経験年数、現在の立場「非正社員」、性別、専業主婦経験年数、家計負担者「おもに配偶者」、転職回数などが該当する。逆に、第1主成分に負の主成分負荷量をとる属性に着目すると、現在の立場「正社員」、週平均労働時間、家計負担者「おもに自分」、正社員経験年数、勤務先規模、学校卒業後「正社員」、最終学歴「大学・大学院」などが該当する。これら第1主成分に負荷の高い属性を解釈すれば、今回の調査回答者は、総じて、専業主婦または非正社員経験が長い非正社員女性と、正社員経験の長い大卒正社員男性によって、回答者は大きく分けられるということになる。

以上のような結果から、日本の成人キャリアガイダンスの対象層をいかに切り分けるかを

考えた場合には、基本的に、正社員男性と専業主婦または非正社員の女性とを切り分けて、双方に適したサービスを準備するといった形で網羅できるということとなる。この点に関しては、現状の日本の公共職業サービスにおいて既に整備されているのであって、例えば、通常のハローワーク・人材銀行とマザーズハローワーク・パートバンクといった形で成人キャリアガイダンスが提供されている状態に現れている。

図表7-7 本調査の回答者属性の主成分分析(第2主成分までを表記)

	1	2
非正社員経験年数	.79	.14
現在の立場「正社員」	-.74	.11
現在の立場「非正社員」	.71	-.14
性別(1=男性、2=女性)	.63	-.26
専業主婦経験年数	.60	-.43
家計負担者「おもに配偶者」	.58	-.53
週平均労働時間	-.56	.23
転職回数	.54	.08
家計負担者「おもに自分」	-.52	.38
正社員経験年数	-.52	-.22
最終学歴「大学・大学院」	-.45	.21
勤務先規模	-.44	.00
学校卒業直後「正社員」	-.40	-.64
学校卒業直後「非正社員」	.38	.55
キャリア意識「いろいろな分野でいろいろな仕事を経験」	.37	.05
世帯収入	-.34	-.34
無業経験年数	.33	.29
最終学歴「短大・専門学校」	.32	-.13
キャリア意識「特定分野でいろいろな仕事を経験」	-.27	.03
学校卒業時の就活「活動せず」	.25	.37
中学時代の成績	.25	.00
最終学歴「高校・中学」	.22	-.12
学校卒業時の就活「不採用」	.21	.35
現在の立場「自営業・自由業」	.19	.01
学校卒業時の就活「第1志望に就職」	-.15	-.46
家計負担者「おもに親」	.15	.26
キャリア意識「特定分野で1つの仕事を経験」	-.15	-.07
キャリア意識「いろいろな分野で1つの仕事を経験」	.14	.00
学校卒業直後「無業」	.12	.29
学校卒業時の就活「第1志望以外に就職」	-.12	.04
学校中退経験(1=なし、2=あり)	.11	.22
子どもの有無(1=あり、2=なし)	.09	.52
配偶者の有無(1=あり、2=なし)	.08	.59
現在の立場「専業主婦」	.06	.01
現在の立場「無業者」	.06	-.02
居住地(1=非都市圏、2=都市圏)	-.05	.06
家計負担者「自分と配偶者が半々」	-.04	-.16
年齢	-.03	-.32
現在の立場「求職者」	.03	.04

※ダミー変数を用いた主成分分析(回転なし)

ただし、図表7-7では第2主成分まで考慮した場合、さらに日本の成人キャリアガイダンスの対象層の切り分けについて、若干、現状とは異なる観点からの示唆が得られる。

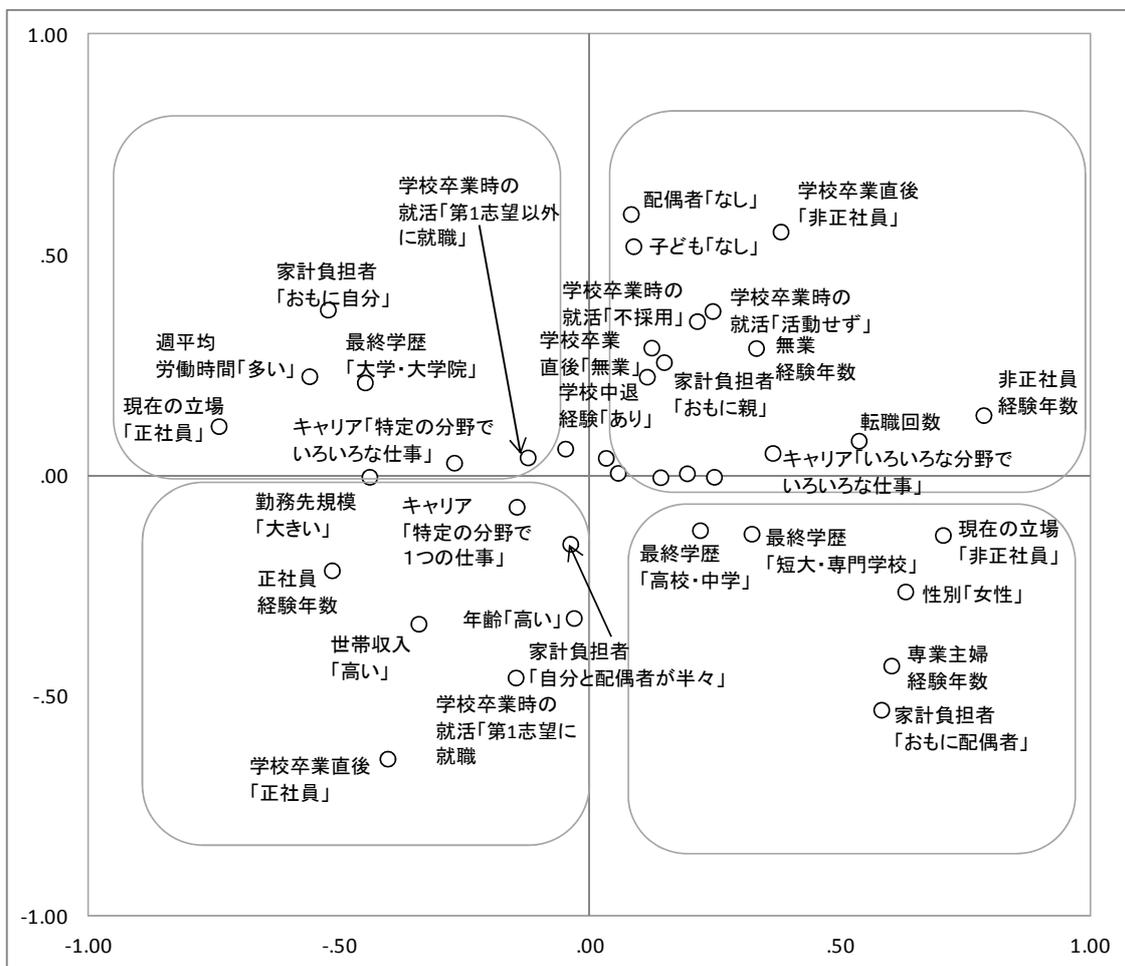
図表7-7に示したとおり、第2主成分で正の値をとっているのは、学校卒業後「非正社員」、子どもの有無、配偶者の有無であり、負の値をとっているのは、専業主婦経験年数、家計負担者「おもに配偶者」、学校卒業後「正社員」、学校卒業時の就職活動「第1志望に就職」であった。すなわち、第2主成分でまとまっている属性とは、学校卒業時に満足のいく就職

活動ができず、学校卒業直後に正社員として働かず、非正社員として働いた回答者であり、専業主婦経験のない未婚子どもなしで配偶者にも頼れない層である。ここでは、先に述べた、専業主婦層、女性非正社員層とは異なる回答者グループがあることが示唆される。端的に述べれば、この層は男性無業者層・男性非正社員層であり、30～40代の成人キャリアガイダンスを考えるにあたって、看過できない対象者層であると言える。

なお、図表7-8には、図表7-7の主成分負荷量をもとに2次元上にプロットしたものである。先に述べた専業主婦層および女性非正社員層が右下に、男性無業者層および男性非正社員層は右上に布置していることが分かる。

図表7-8で興味深いのは、さらに2つの回答者層がおもに左側に布置する回答者属性を解釈することで得られることである。どちらも正社員層であると考えられるが、若干の解釈を加えれば、左上は週平均労働時間が多い一般的な大卒正社員層であり、左下は世帯収入が高い高収入の正社員層であると言えよう。すなわち、一括りに論じられることが多い正社員層であるが、ここにはある種の分断があり、少なくとも正社員に2つの層があることが推測される結果となっている。

図表7-8 本調査の回答者属性の主成分分析に基づくプロット図



(3) 日本における成人キャリアガイダンスの対象層をいかにセグメント化するか

成人キャリアガイダンスの対象層をいかにセグメント化するかに関する別の角度からの分析として、ここまで分析を行ってきた回答者属性と職業やキャリアに問題を感じる程度を重ねあわせて2次元上に布置するコレスポネンズ分析を行った。

図表7-9はその結果である。図表7-9は、職業やキャリアに問題を感じている程度を示すと解釈される第1軸と、正社員-非正社員の軸と解釈される第2軸の数値を掲載した。この表から、①「あまり問題を感じていない」正社員層（左上）、②「まったく問題を感じていない」専業主婦層（左下）、③職業やキャリアに「かなり問題を感じている」無業者層、④「やや問題を感じている」非正社員の層、があることが分かる。

①の「あまり問題を感じていない」正社員層であるが、共働きで大企業に長く正社員として勤める世帯年収の高い層であり、男性・女性ともにキャリアの面では比較的恵まれた層であると解釈される。

②の専業主婦層は、「まったく問題を感じていないか」もしくは「どちらでもない」と回答していた。専業主婦として、実際に全く問題を感じてない層が多く含まれていると推察されるが、一方で「どちらでもない」という回答の背景には、必ずしもまったく問題がないと言い切れるほどの確信もないと解釈される。こうした専業主婦を中心とするさほど積極的ではないが潜在的には想定されるキャリアガイダンス・ニーズにどのように応えるのか（全く応えないのか）については一考の余地がある。

③の「かなり問題を感じている」無業者層は、ここまでの分析でも繰り返し析出されてきた層であり、現在、無業状態にあり、おもに親に家計は頼っており、転職回数が多く、学校卒業時の就職活動等もうまくいかず、世帯年収が低い層であると言える。このグループが最も問題を感じている層であることは、ここまで繰り返してみてきたとおりである。

④の「やや問題を感じている」非正社員とは、この④とは異なるタイプの正社員層であり、キャリア上の問題がある30~40代の対象層として、本節で、新たに着目したい層である。この対象層は、配偶者も子どもももたず、転職回数が多い非正社員層となっている。比較的、勤務先規模が小さいのも特徴となっている。

これらの結果から、基本的にあまり問題を感じていない「大企業に正社員として勤める大卒男性正社員層と専業主婦」と、かなり問題を感じている無業層および非正社員層という対比がより鮮明になることが示される。言い換えれば、従来型の伝統的なミドル層である男性正社員と専業主婦の組み合わせと、この10~20年の間に生じたキャリア環境の変化の煽りを受けて出現した成人無業層および成人非正社員層との対照的な様相が浮かび上がっていると捉えることができ、今後、日本の成人キャリアガイダンスを考える上で改めて留意しておきたい対象層であると言える。

なお、図表7-9では相互に関連が深い要因が同じ箱の中に入るように表の整理を行ったが、この表から、右上の成人無業層では家計負担者が「おもに親」となっており、世帯年収

もそれほど高くないことがうかがえる。ここに該当とした対象層は、中長期的には公的扶助の対象となる可能性も想定せざるを得ず、何らかの特別なサポートが必要な層であることが改めて浮き彫りとなる。特に、先進各国においてキャリアガイダンスに特別な政策的な関心が払われた背景の1つに、社会保障に対する公費負担を軽減したいという目的は濃厚にあり(CEDEFOP,2011b)、そのための1つの方策として、例えば、欧州社会基金などでもその目的の1つに「キャリアガイダンス」が掲げられていた。このように、この対象層に対するキャリアガイダンスは、成人の無業者層としてまた求職者とは異なる面から捉えられる必要がある。特に、生活保護受給者の支援に関する好事例は、一般に考えられている以上に、キャリア教育的・キャリアガイダンス的であり(厚生労働省社会・援護局,2010)、今後、この対象層に対して本格的なキャリアガイダンスプログラムを提供する可能性は模索されるべきである。

図表7-9 本調査の回答者属性と職業やキャリアに問題を感じている程度に関する
コレスポネンス分析の結果

世帯年収「1000万円以上」	0.83	-0.14	現在の状態「無業その他」	-2.69	0.56
世帯年収「800～1000万円未満」	0.52	-0.15	家計負担者「おもに親」	-1.31	0.14
家計負担者「自分と配偶者が半々」	0.40	-0.44	転職回数「7回以上」	-1.21	0.80
勤務先規模「1000人以上」	0.37	-0.50	学校卒業時「就職活動したが採用されず」	-1.20	0.38
あまり問題を感じていない	0.33	-0.33	世帯年収「0～400万円未満」	-1.07	0.07
正社員経験年数「21年以上」	0.33	-0.29	現在の状態「専業主婦・無業(求職中)」	-1.06	0.86
世帯年収「600～800万円未満」	0.29	-0.07	無業経験「あり」	-0.87	0.03
非正規就労経験「なし」	0.22	-0.05	かなり問題を感じている	-0.82	0.09
現在の状態「正社員」	0.18	-0.42	学校卒業後「しばらく働かなかった」	-0.79	0.37
学校卒業後の働き方「正社員」	0.14	-0.01	学校卒業後「非正社員・非正職員」	-0.75	0.10
週平均労働時間「40～50時間」	0.13	-0.43	学校「中退あり」	-0.65	0.84
正社員経験年数「10～20年」	0.12	-0.19	非正社員経験「4年以上」	-0.57	0.08
週平均労働時間「40時間未満」	0.11	-0.33	中学時代の成績「下のほう」	-0.32	0.52
週平均労働時間「40時間」	0.06	-0.16	正社員経験「10年未満」	-0.25	0.32
最終学歴「大卒」	0.01	-0.21	学校卒業時「就職活動しなかった」	-0.19	0.25
キャリア意識「特定の分野でいろいろな仕事」	0.00	-0.17	転職回数「2回」	-0.16	0.07
			キャリア意識「いろいろな分野で1つの仕事」	-0.16	0.27
			現在の住まい「都市部」	-0.06	0.04
			年齢「30歳代後半」	-0.05	0.07
現在の状態「専業主婦」	0.69	1.36			
学校卒業時「就職活動して第一志望に就職」	0.45	0.08	配偶者「なし」	-0.79	-0.13
まったく問題を感じていない	0.42	0.42	転職経験「4～6回」	-0.61	-0.14
配偶者「あり」	0.39	0.11	現在の状態「非正社員」	-0.50	-0.07
家計負担者「おもに配偶者」	0.39	0.52	転職経験「3回」	-0.44	-0.35
転職経験「なし」	0.38	0.11	子ども「なし」	-0.41	-0.09
現在の状態「自営業・家族従業員」	0.37	0.38	キャリア意識「いろいろな分野でいろいろな仕事」	-0.39	-0.02
子ども「あり」	0.34	0.12	勤務先規模「100人以下」	-0.28	-0.34
キャリア意識「特定の分野で1つの仕事」	0.34	0.12	学校卒業時「就職活動して第一志望以外に就職」	-0.25	-0.13
主婦経験「あり」	0.20	0.61	年齢「30歳代前半」	-0.24	-0.10
年齢「40歳代後半」	0.18	0.03	やや問題を感じている	-0.12	-0.15
無業経験「なし」	0.17	0.02	勤務先規模「1000人以下」	-0.11	-0.40
どちらでもない	0.16	0.27	性別「男性」	-0.09	-0.23
転職経験「1回」	0.15	0.03	主婦経験「なし」	-0.09	-0.20
中学時代の成績「真ん中あたり」	0.08	0.23	勤務先規模「300人以下」	-0.05	-0.43
住まい「非都市部」	0.08	0.00	家計負担者「おもに自分」	-0.04	-0.24
性別「女性」	0.07	0.26	週平均労働時間「50時間以上」	-0.01	-0.19
世帯年収「400～600万円未満」	0.06	0.03	中学時代の成績「上のほう」	-0.01	-0.16
非正規就労経験「1～3年」	0.06	0.16			
学歴「短大専門卒」	0.03	0.31	※コレスポネンス分析の結果。第1軸の値が大きい順に整列した。第1軸は職業やキャリアに対する問題を感じている程度、第2軸は正社員-非正社員の軸と解釈される。		
勤務先規模「29人以下」	0.03	0.21			
最終学歴「高校卒」	0.03	0.06			
年代「40歳代前半」	0.03	0.06			

3. キャリアガイダンスをいかに提供するのか—デリバリー論

本章冒頭で述べたとおり、従来、キャリアガイダンスに関する議論は、おおむねどのようなキャリアガイダンスを行うかという内容（コンテンツ）に関する議論が多かった。例えば、どのような職業情報を提供するのか、どのような興味検査を実施するのか、というキャリアガイダンスで提供すべき情報やツールの中身の話をするが多かった。

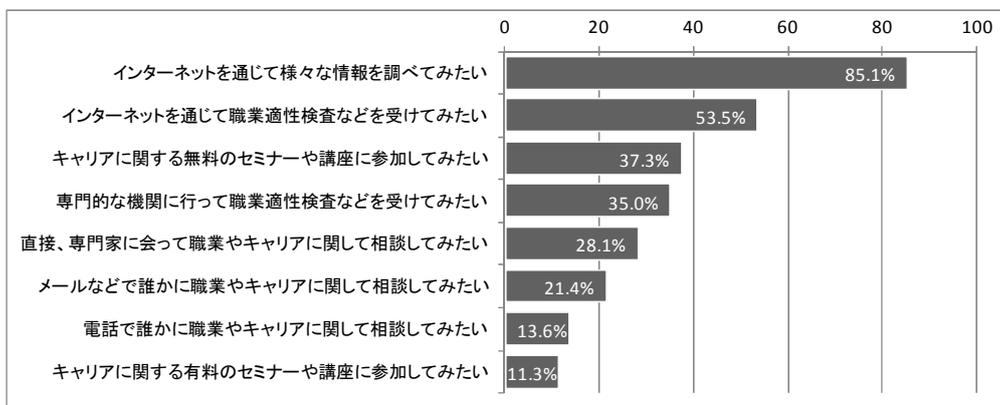
それに対して、最近のキャリアガイダンス論は、そうした内容面の議論を必ずしも軽視する訳ではないが、むしろ、いかにキャリアガイダンスを提供するかという提供方法（デリバリー）の議論により重点を置くようになっている。その理由として、情報やツールの中身に関する内容面での議論は、実践面はともかく理論的には既に一定の水準に達しているという意味で飽和しており、この種の議論を繰り返すことにさほどの生産性がないことがある。また、最近のキャリアガイダンス論はコスト面に関する意識が高く、誰にどのような体制でキャリアガイダンスを提供するのかを、ある程度想定した上で、それに適したキャリアガイダンスの体制を整備していこうとする志向性が強いことも、その背景にある。

いずれにしても、先進各国における最近のキャリアガイダンス論の焦点が「内容から体制へ」と移動した背景は日本においても共通するものであり、本報告書でもそうした研究動向を踏まえて成人キャリアガイダンスに関する検討を行いたいと考えた。特に、キャリアガイダンスの媒体について、従来、公共職業サービス機関等によるサービスの提供か、またはインターネット等によるサービスの提供が中心となっていた。しかし、上述のキャリアガイダンスサービスの多様化を考えるにあたっては、その内容のみならず、媒体についても多様化といったことを考える必要がある。例えば、キャリアガイダンスの媒体として、公共職業能力開発施設、その他の学校、企業、NPOなどの様々な機関の他、電話、メールその他のメディアの可能性についても検討しておきたい。特に、遠隔地に対するキャリアガイダンスの提供、および情報格差に配慮したキャリアガイダンスの可能性について知見を得たい。

（1）キャリアガイダンスのコンテンツとデリバリー

まず、どのようなキャリアガイダンスサービスをどのような提供方法で受けたいと考えているのかについて検討した。その結果、図表7-10に「仮にこれからの職業やキャリアに関する支援やサービスを利用するとしたら、どのようなことをしますか」という設問に対する回答結果を示した。図から、最も利用したいとする回答が多かったのは「インターネットを通じて様々な情報を調べてみたい」であり、以下、「インターネットを通じて職業適性検査などを受けてみたい」「キャリアに関する無料のセミナーや講座に参加してみたい」が続いていた。デリバリーの面では、基本的にはインターネットによるキャリアガイダンスの提供が好まれており、コンテンツの面では「情報」「テスト」が好まれていたことが分かる（ただし、インターネットによる本格的な適性検査の例はアメリカなどにあるが、通常、結果の解釈はテスト業者が専門的に有料で行っていることに注意が必要である）。

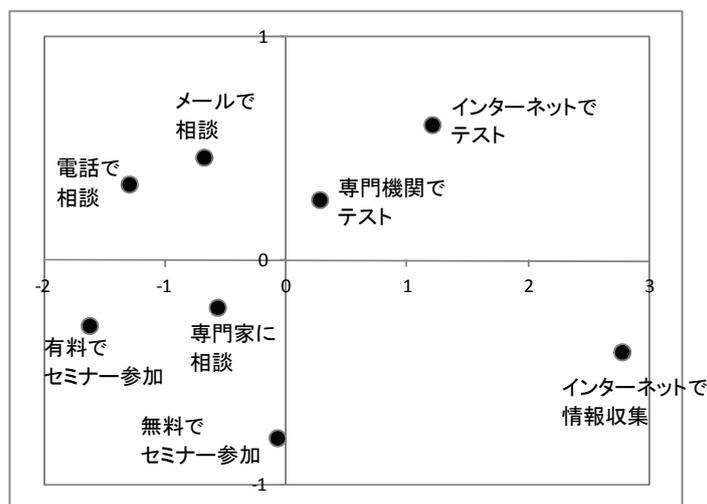
図表7-10 「仮に利用するとしたらどのような支援やサービスを利用しますか」に対する回答傾向(「そう思う」+「ややそう思う」の合計)



ただし、こうしたキャリアガイダンスのデリバリーおよびコンテンツの選好には、一定の相関関係があり、何からの意識構造があることが推測された。そこで、多変量解析の手法をいくつか用いて、キャリアガイダンスの選好の背景にある構造を検討することとした。

まず、多次元尺度構成法 (ALSCAL) を用いて尺度間の関連性を2次元上に付置き、その関連性を調べた。図表7-11はその結果である。図表7-11は近隣に布置するものは相互に関連が深いと解釈することができる。この図から①インターネットまたは専門機関でテスト(右上)、②インターネットで情報収集(右下)、③メールまたは電話で相談(左上)、④専門家に相談もしくは有料・無料でセミナー参加(左下)の4つのタイプに、今回の調査回答者のキャリアガイダンスに対する選好は分類されると解釈できる。図表7-11の結果では、有料・無料のセミナーに参加することと専門家に相談することが近いタイプのキャリアガイダンスサービスとして認識されているのが特徴的である。

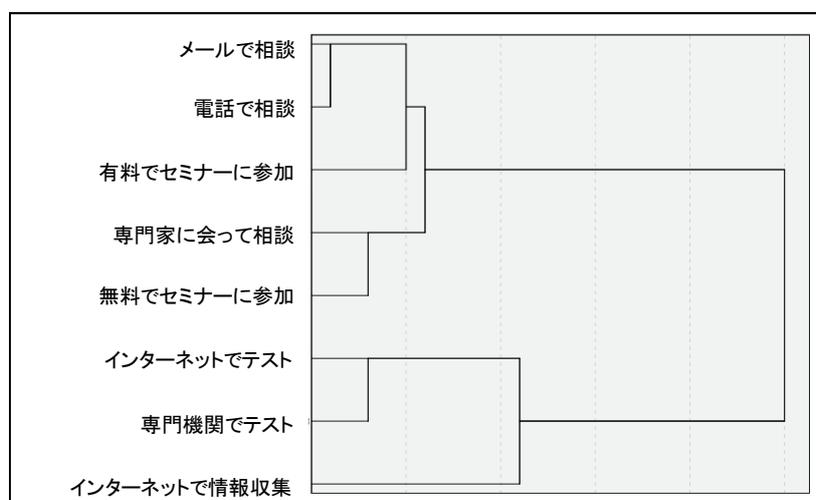
図表7-11 「仮に利用するとしたらどのような支援やサービスを利用しますか」に対する回答結果の多次元尺度構成法による検討



図表7-12には、また別の角度から検討するために、クラスタ分析の結果を示した。図表7-12も基本的には近い位置にある項目は密接な関連があると解釈することができるが、クラスタ分析では項目間の関連の階層性についても情報が得られるのが特徴となる。図表7-12から、おおまかに、①相談・セミナー系（上半分）と②情報・テスト系（下半分）の2つに分割されていることが分かる。この結果だけを見た場合、キャリアガイダンスサービスは、有料・無料のセミナーと何らかの相談を組み合わせたもの、またはインターネットで情報収集を行い、インターネット・専門機関でのテストに展開するものの2つのタイプのものが、利用者からみて相互に親和性が高いサービスであるという解釈ができる。

なお、図を詳しくみた場合、メール・電話で相談と有料セミナーは近い関係にあり、それとは別に無料セミナーと専門家との相談が近い関係にあることが分かる。この結びつきは様々な角度から考察しうるが、①民間企業が料金をとって行う有料セミナーとその後のフォローアップのメール・電話相談、②公的機関が行う無料セミナーと専門的な相談の組み合わせのようなイメージが得られる。

図表7-12 「仮に利用するとしたらどのような支援やサービスを利用しますか」に対する回答結果のクラスタ分析による検討



さらに主成分分析によって、成人キャリアガイダンスの支援やサービスのタイプについてさらに掘り下げて検討を行った。基本的にここまでの多次元尺度構成法およびクラスタ分析の結果と重なるものであるが、1点だけ、職業適性検査を受けることの意味を考察できる結果が得られた。図表7-13に示したとおり、主成分分析の結果、2つの項目群に分かれることが示され、それは、ここまで見てきたとおり、①相談・セミナー系（第1主成分）と②情報収集・テスト系（第2主成分）に分類される。

しかし、表から、第1主成分と第2主成分の両方に負荷の高い項目として、回転前の結果では「インターネットを通じて職業適性検査などを受けてみたい」、バリマックス回転後の結

果では「専門的な機関に行つて職業適性検査などを受けてみたい」があることが分かる。この結果から、相談・セミナー系のキャリアガイダンスと情報・テスト系のキャリアガイダンスをつなぐものとして、インターネットもしくは専門的な機関におけるテストがあると解釈することができる。

キャリアガイダンスにおいて、職業適性検査・職業興味検査等のテストの利用が、その他の様々なキャリアガイダンスサービスの結節点となり、入り口となることを改めて示す結果であったと考える。

図表7-13 「仮に利用するとしたらどのような支援やサービスを利用しますか」に対する回答結果の主成分分析による検討

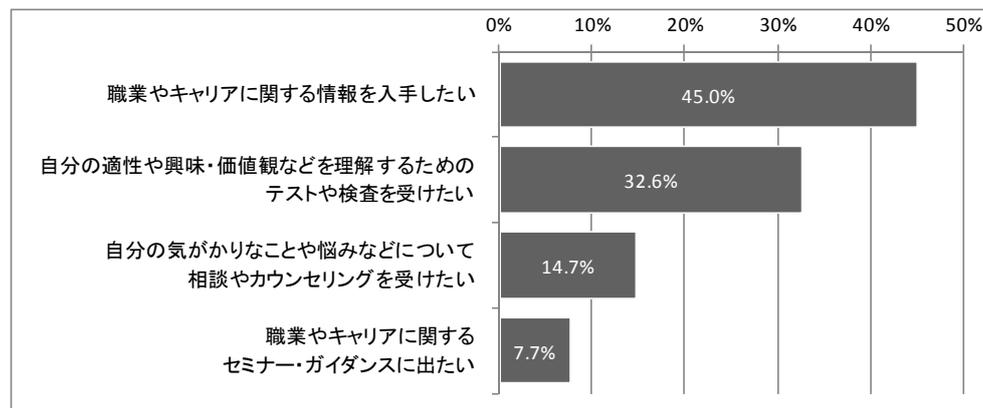
回転前	1	2
インターネットを通じて様々な情報を調べてみたい	.45	.68
インターネットを通じて職業適性検査などを受けてみたい	.67	.53
専門的な機関に行つて職業適性検査などを受けてみたい	.77	.20
メールなどで誰かに職業やキャリアに関して相談してみたい	.80	-.07
電話で誰かに職業やキャリアに関して相談してみたい	.78	-.27
直接、専門家に会つて職業やキャリアに関して相談してみたい	.81	-.21
キャリアに関する無料のセミナーや講座に参加してみたい	.76	-.15
キャリアに関する有料のセミナーや講座に参加してみたい	.69	-.38
	説明率 52.6%	13.4%

バリマックス回転後	1	2
インターネットを通じて様々な情報を調べてみたい	.18	.42
インターネットを通じて職業適性検査などを受けてみたい	.19	.93
専門的な機関に行つて職業適性検査などを受けてみたい	.51	.55
メールなどで誰かに職業やキャリアに関して相談してみたい	.67	.37
電話で誰かに職業やキャリアに関して相談してみたい	.75	.23
直接、専門家に会つて職業やキャリアに関して相談してみたい	.77	.27
キャリアに関する無料のセミナーや講座に参加してみたい	.65	.29
キャリアに関する有料のセミナーや講座に参加してみたい	.66	.15
	説明率 42.4%	23.7%

(2) キャリアガイダンスのデリバリーの諸条件に関する全般的傾向

キャリアガイダンスのデリバリーについて、さらに別の角度から分析を行った。図表7-13は、今回の調査で「仮に、今、職業やキャリアに関する支援やサポートを受けるとしたら、どのような条件で受けたいと思うか」という質問を設け、今、どのようなタイプのキャリアガイダンスを受けたいと思うかを4者択一で選んだ回答結果である。図から、最も多いのは「職業やキャリアに関する情報を入手したい」であり、以下、「自分の適性や興味・価値観などを理解するためのテストや検査を受けたい」「自分の気がかりなことや悩みなどについて相談やカウンセリングを受けたい」と続いていた。大まかに、情報>テスト>相談>セミナーの順に求める者が多いと考えておくことができる。

図表7-14 職業やキャリアに関する支援やサポートを受けるにあたって希望する支援のタイプ



次に、仮に4つの支援やサポートを受けるとしたら、どのような条件で受けたいかに対する回答結果を図表7-15にまとめた。

まず「場所」については、4つのうちのどの支援やサポートについても、「ハローワークで」という回答が多かった。ただし、「職業やキャリアに関する情報を入手したい（以下、情報）」「テストや検査を受けたい（以下、テスト）」では「自宅で」という回答も多かった。一方、「相談やカウンセリングを受けたい（以下、相談）」「セミナー・ガイダンスに出たい（以下、セミナー）」では「駅前などの便利な場所で」という回答が多かった。基本的には、キャリアガイダンスサービスはおしなべてみなハローワークで受けたいが、情報やテストは自宅で、相談やセミナーは駅前などの便利な場所でも受けたいと考えられていることが分かる。

「1回あたりの時間」については、概して「30分～1時間以内」という回答が多かった。ただし、「情報」「テスト」「相談」では「15～30分以内」という回答も多かった。一方で、「相談」では「1時間程度」という回答も多く、「セミナー」では「1～2時間以内」という回答も多かった。30～1時間を中心に、情報やテストはより短時間で、相談やセミナーはより長時間でという考え方があることが分かる。

「期間」については、4つの支援やサポートで変わらず、「1回のみ」かもしくは「期間は特に気にしない」という回答が多かった。

「人数」は、「1人で」が圧倒的に多かったが、「セミナー」では「6～10人にグループで」などグループによる支援にも関心が示されていた。

「誰から」については、「公的機関のカウンセラーなど」もしくは「ハローワークなどの職員」という回答が多かった。「公的機関のカウンセラーなど」と「公的機関のカウンセラー以外」は、ハローワークのサービス内容をイメージしづらい回答者がいることなども想定して設定した項目であり、実際はいずれもハローワークの職員であることから、ハローワークを含めた公的機関の中でサービスを受けたいというニーズが高いとみることができる。ただし、「民間企業のカウンセラー」にも一定のニーズがあり、特に「セミナー」「相談」「テスト」では関心が示されていた。

図表7-15 希望するキャリアガイダンスサービスのタイプ別にみた
キャリアガイダンスを受ける条件の違い

	職業や キャリア に関する 情報を入 手したい (情報) N=1772	テストや 検査を 受けたい (テスト) N=1281	相談や カウンセリ ングを 受けたい (相談) N=578	セミナー・ ガイダンス に出たい (セミナー) N=303	合計
【場所】					
ハローワークなどで	29.1%	21.7%	22.1%	17.0%	24.7%
就労支援機関などで	9.0%	5.8%	13.2%	7.4%	8.5%
職業訓練機関・施設などで	6.4%	10.7%	9.0%	15.2%	8.9%
大学・短大・専門学校などで	1.6%	1.0%	0.6%	4.6%	1.5%
カルチャーセンターなどで	3.1%	7.5%	7.7%	14.2%	6.1%
専門の民間企業で	8.8%	8.4%	9.4%	10.6%	8.9%
勤務先で	4.9%	6.0%	6.8%	9.2%	5.9%
自宅で	22.5%	24.2%	8.8%	3.9%	19.6%
駅前などの便利な場所で	12.7%	13.5%	20.2%	17.4%	14.5%
その他	1.8%	1.3%	2.2%	0.4%	1.6%
【1回あたりの時間】					
15分以内	13.7%	11.5%	6.4%	5.3%	11.3%
15～30分以内	21.1%	22.0%	18.0%	10.6%	20.1%
30分～1時間以内	39.9%	42.4%	43.9%	41.1%	41.4%
1時間程度	12.7%	13.0%	18.0%	17.5%	13.9%
1～2時間	6.4%	7.5%	7.8%	17.9%	7.9%
2時間以上	0.5%	0.2%	0.5%	0.7%	0.4%
時間は特に気にしない	5.7%	3.5%	5.4%	7.0%	5.0%
【時間帯】					
早朝	0.6%	0.3%	0.5%	0.0%	0.5%
午前中	22.6%	24.7%	27.9%	29.3%	24.6%
午後	13.3%	13.2%	17.7%	17.7%	14.2%
夕方以降	11.5%	9.8%	14.8%	17.3%	11.9%
細切れの時間を利用	1.3%	1.6%	1.9%	2.0%	1.6%
時間を特定しないもの	30.8%	31.1%	15.2%	10.7%	27.0%
時間帯は特に気にしない	19.8%	19.3%	21.9%	23.0%	20.2%
【期間】					
1回のみ	26.3%	40.9%	25.6%	28.8%	31.1%
連続して数日	5.1%	4.6%	4.8%	7.6%	5.1%
1週間に数回	6.1%	4.1%	4.5%	2.6%	4.9%
1週間に1回で4週間程度	12.9%	11.0%	13.5%	16.2%	12.7%
1週間に1回で2～3ヶ月	7.7%	6.3%	7.1%	10.9%	7.4%
1ヶ月に1回で2～3ヶ月	7.3%	7.5%	9.3%	12.3%	8.0%
1ヶ月に1回で半年程度	2.8%	2.4%	5.9%	4.3%	3.3%
その他	0.2%	0.1%	0.5%	0.0%	0.2%
期間は特に気にしない	31.6%	23.0%	28.7%	17.2%	27.3%
【人数】					
1人で	80.4%	77.0%	88.4%	40.9%	77.4%
2～3人のグループで	6.8%	7.7%	6.6%	5.6%	7.0%
4～5人のグループで	5.1%	8.0%	3.3%	15.8%	6.6%
6～10人のグループで	3.8%	3.5%	0.3%	17.5%	4.3%
11～20人のグループで	2.0%	1.7%	1.0%	8.9%	2.3%
21人以上の大人数で	1.8%	2.0%	0.3%	11.2%	2.4%
【誰から】					
ハローワークなどの職員	21.0%	13.0%	11.3%	10.6%	16.2%
公的機関のカウンセラーなど	25.7%	38.0%	40.5%	31.3%	32.3%
公的機関のカウンセラー以外	9.7%	10.4%	11.3%	12.3%	10.4%
民間企業のカウンセラー	20.7%	23.0%	25.7%	31.3%	23.0%
社内のカウンセラー	0.6%	0.8%	0.9%	0.4%	0.7%
友人や知人	1.5%	0.6%	0.4%	0.7%	1.0%
インターネットなどでの知り合い	1.7%	0.7%	0.9%	2.1%	1.3%
まったく知らない人	2.9%	3.8%	3.3%	3.5%	3.3%
自分で	11.5%	8.0%	1.5%	1.1%	8.1%
その他	1.2%	0.6%	1.1%	1.8%	1.0%

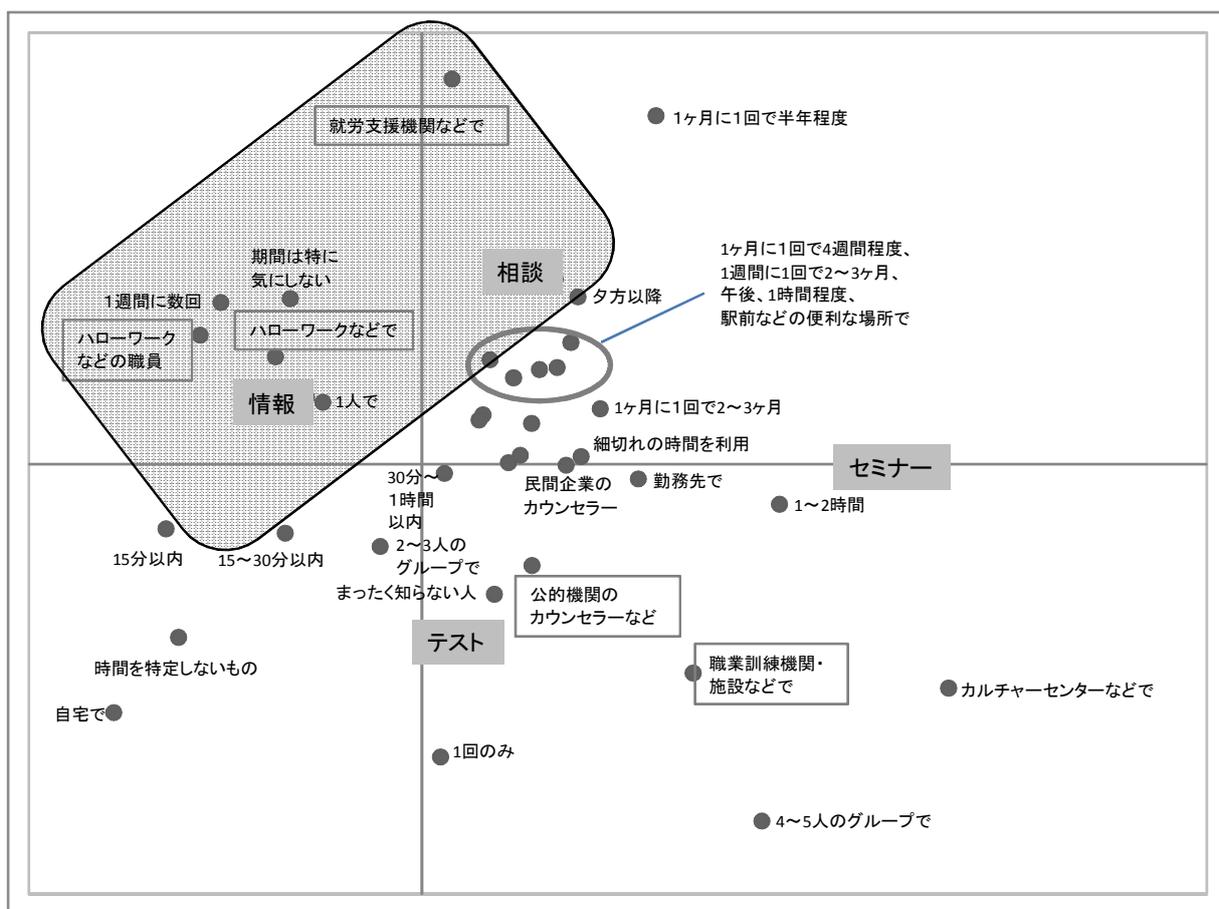
※各設問について、縦に見て上位2位までの値に網掛けを付した。

(3) 「情報」「テスト」「相談」「セミナー」に求める諸条件の相対比較

前節の結果では、基本的にはハローワークなどで、ハローワークの職員を含めた公的機関のカウンセラーなどからサービスを受けたいとする回答が多かったことが示された。本節では、そうした結果をふまえた上で、さらに「情報」「テスト」「相談」「セミナー」のサービスをそれぞれどのような条件のもとで受けたいかの相対的な比較を行う。

具体的には、図表7-15のクロス表に対してコレスポネンズ分析を実施し、どのようなタイプのキャリアガイダンスサービスがどのような条件と相対的により関連性があるのかを分析した。図表7-16がコレスポネンズ分析の結果である。なお、少数回答は結果を歪める可能性があったので削除して分析を行った。図表7-16は結果を2次元状にプロット図として示したものであるが、近い位置にあるものは相互に関連が深いと解釈することができる。この図から、次の点を指摘できる。

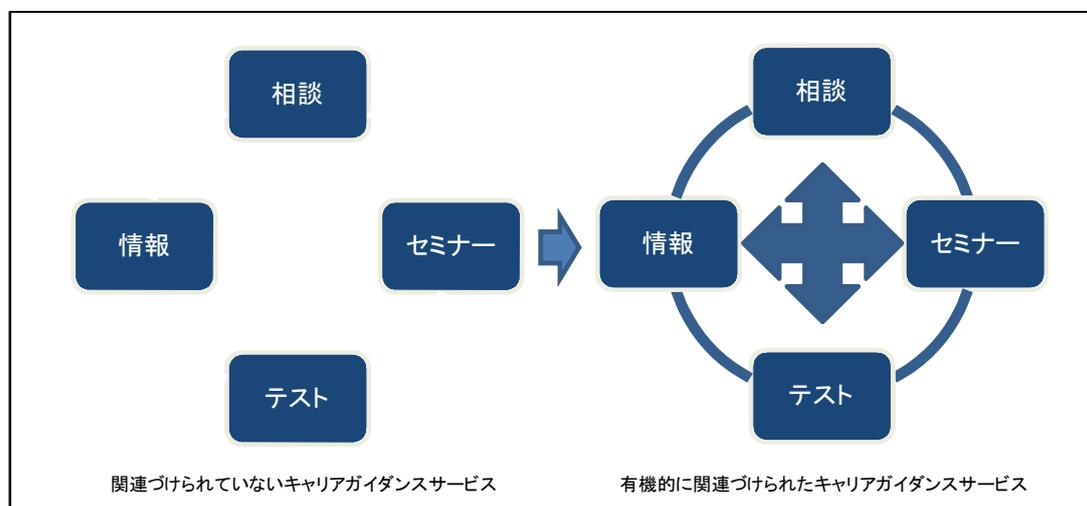
図表7-16 希望するキャリアガイダンスサービスと
キャリアガイダンスを受ける際の条件の対応関係(コレスポネンズ分析)



※コレスポネンズ分析の結果。ただし、少数回答は分析に含めなかった。中央のプロット密集部分はラベルを省略した。
 ※おもに公的機関において提供されている公的なキャリアガイダンスと関わりが深いもの(具体的には「ハローワークなどの職員」「ハローワークなどで」「酒樓支援機関などで」「公的機関のカウンセラーなど」「職業訓練機関・施設などで」)を枠線で囲った。
 ※なお「ハローワーク」と「就労支援機関」はハローワークのサービス内容をイメージしづらい回答者がいることなども想定して設問したが、現実には重なる部分が多いので網掛けを付した。

第一に、「情報」「相談」「テスト」「セミナー」は、サービスを受けるにあたっての条件面から見た場合、それぞれ回答者の特徴的なニーズにそった形で対応づけられることが示された。特に、「情報」と「セミナー」、「相談」と「テスト」は、互いに条件で距離のあるキャリアガイダンスサービスとして受け止められていたことが特徴的であった。例えば、キャリアガイダンスにおいて、情報提供とセミナーは両者ともに何らかの情報・知識を提供するという点で、たんに媒体が異なるだけであると捉えられやすい。しかし、今回の分析の結果では、情報を入手することと、セミナーを何らかの機関で受講することには条件面で若干の違いがあると回答者に受け止められていた。同様に、今回の分析の結果では、相談とテストも条件面で若干異なる受け止められ方がなされていた。このように「情報」「テスト」「相談」「セミナー」という4つのサービスには僅かながら条件面でのニーズの違いがあることが分かる。これらのサービスは本来相互に有機的に関連づけられるべきと考えられるので、いずれかのサービスから入った利用者をまた他のサービスに受け渡すなど、一体化して運用することによって、現在以上の効果を上げられる可能性があることが示唆される（図表7-17参照）。例えば、「テスト」から「相談」への受け渡しや一体化については、学校等の進路相談においては当然のこととされていると思われるが、成人キャリアガイダンスにおいても考慮が必要と考えられる。

図表7-17 有機的に関連づけられたキャリアガイダンスサービス



第二に、本研究では、調査において公的なキャリアガイダンスを提供する機関や担当者を、ハローワークおよびハローワークの職員以外にも、いくつかの聞き方でたずねた。具体的には、図表7-16に枠線で囲って示したとおり、「ハローワークなどの職員」「ハローワークなどで」「就労支援機関などで」「公的機関のカウンセラーなど」「職業訓練機関・施設などで」が、公的機関が提供するキャリアガイダンスと重なるものである。これら公的機関が提供する公的なキャリアガイダンスが、「情報」「テスト」「相談」「セミナー」のいずれの面でも求

められていることが改めて確認された。特に、本調査においては、ハローワークのサービス内容をイメージしづらい回答者がいることも想定して、ハローワークと就労支援機関を分けてたずねたが、日本においては「就労支援機関」と「ハローワーク」は相当重なっており、このように見た場合、ハローワークを中心とした公的な就労支援機関は、回答者に「情報」と「相談」に求める条件を網羅し、カバーするものとして受け止められていたという解釈ができよう。

第三に、ただし、図表7-16では、特定のキャリアガイダンスサービスについてはカバーされていない条件があることが分かる。例えば、左下に位置する「自宅で」「時間を特定しないもの」「15分以内」「15～30分以内」といった回答者の希望する条件に直接当てはまるサービスが、少なくとも今回の調査からは見いだせなかった。これは、自宅でいつでも好きな時に短時間で利用できるキャリアガイダンスサービスのニーズであると捉えられ、今後、成人キャリアガイダンスを考える上で1つの重要な示唆を与えるものと思われる。こうした、ふと思いついた時に素早く利用できるキャリアガイダンスサービスを、より密度の濃いキャリアガイダンスサービスへ向かう呼び水として整備する動向は海外でも見られるものであり、引き続き検討を行いたい。さらに、右下の「職業訓練機関・施設などで」「4～5人のグループで」「カルチャーセンターなどで」も、現在のキャリアガイダンスサービスとは若干、方向性の異なるニーズを指し示していると考えられる。これは、基本的には本章で言う「セミナー」がカバーするニーズであろうかと考えられるが、ただし、いわゆるキャリアガイダンスだけに特化したものではなく、何らかの職業訓練、もしくはカルチャーセンターで習い事をするごとと一体化したようなキャリアガイダンスであると言える。これは、さらに解釈を進めれば、生涯学習的なニーズと一体化したようなキャリアガイダンスであり、改めて何を勉強すれば良いのか、勉強したらどのような形で活かせるのかといったキャリアガイダンスサービスを常に提供しながら、職業訓練もしくは生涯学習的なニーズに答えていく必要があるということを示唆するものであると考えられる。

4. キャリアガイダンスの費用を利用者はどの程度負担できるのかーコスト論

最近のキャリアガイダンス論では、おもにコスト論との関わりで、キャリアガイダンスをいかに市場において提供しうるのかに関する議論がある。これは、本章冒頭で述べたとおり、基本的には、先進各国ともにキャリアガイダンス体制の整備にかかる公的な費用負担を軽減したいと考えているからである。そのため、キャリアガイダンスの受益者負担という考え方を取り入れ、一定以上の収入・資産のある在職者のような支出が可能な対象者には、キャリアガイダンスにかかる対価を自ら負担してもらう仕組みを模索している。

こうした議論の中で、これまでに最も現実的なモデルとして考えられているのは、F E P Sと呼ばれるモデルである (Bartlett, Rees, & Watts, 2000)。F E P Sは「Free Entry, Pay to Stay」の略であり、端的に言えばキャリアガイダンスの入り口の段階では無料であるが、さらに質の高いサービスを受けようとした場合には有料となるという枠組みである。そして、キャリアガイダンスのいくつかの構成要素のうち、通常、入り口段階で無料で提供するの是一般的・客観的・標準的な「情報」であり、その後、求めに応じて、より本人の状況や事情に即したサービスである「相談」や「テスト」を有料にするのが、通常、考えられるところのF E P Sということになる。

このF E P Sモデルの現実的な展開が2000年代初めにイギリスで整備が進んだ成人キャリアガイダンスの枠組みである「Information, Advice and Guidance for Adults (IAGA)」であり、このモデルでは、初期段階の基本的な情報および相談サービスは無料で行うが、その後のサービスは地域で委託を受けているパートナーシップ団体が、各団体および地域の実情を踏まえて自由に料金設定を行なって良いとする考え方がとられた。

その他、無料で提供されるのが当然であった公的なキャリアガイダンスの枠組みの中に何らかの形で市場を含めていこうとする「market in guidance」に関する検討は、Hughes & Gray (2004)、Grubb (2004) などの研究に代表されるように2000年代の初期のいくつか行われた。例えば、Hughes & Gray (2004) では、市場ベースのキャリアガイダンスのありうる形態の種類として、①公的機関によって有料で提供されるサービス、②民間企業・営利企業・NPO・ボランティア団体に政府が委託して提供されるサービス、③NPO・ボランティア団体が寄付か、あるいは民間企業・利用者の費用負担で提供するサービス、④民間企業によって提供されるサービスで、利用者かもしくは雇用主団体のような第三者機関の費用負担で提供するサービスを列挙している。

ただし、これら「market in guidance」の前提として、一般に、人々はキャリアガイダンスサービスを受けるとしたら、どの程度の金額を支払いに当てることができると考えているのかに着目することが重要である。なぜなら、キャリアガイダンスを市場を通じて提供するという議論は盛んに検討がなされているものの、こうした議論ではキャリアガイダンスサービスの適正な価格が容易には決まらないということが最大のネックになっているからである。そこで、今回、直接、回答者にキャリアガイダンスに対する値段をつけてもらうことによ

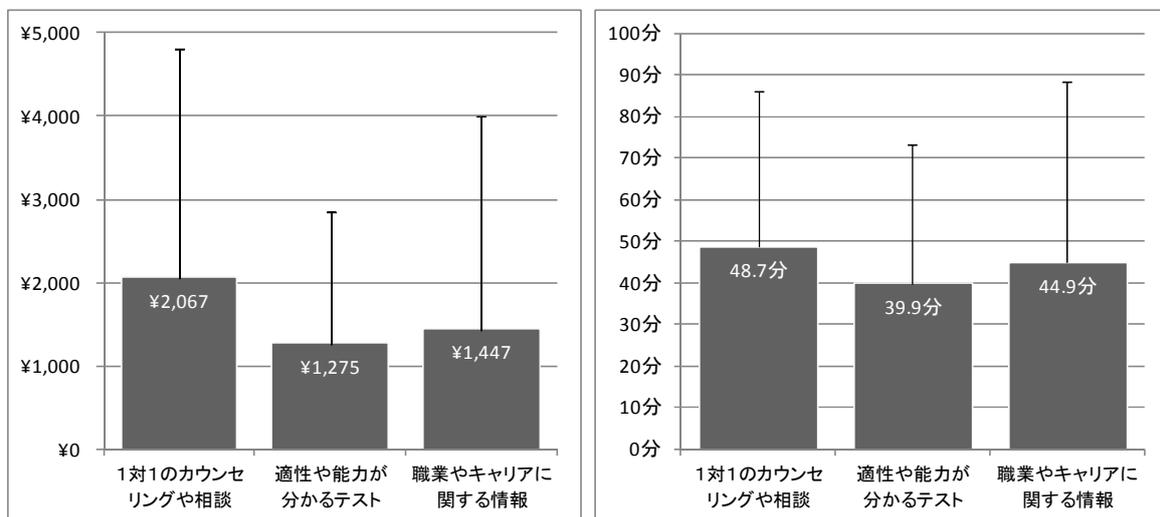
て、この領域の議論の糸口をつかみたいと考えた。

以上の問題意識から、「(1) これからの職業やキャリアについて、1対1のカウンセリングをしてもらったり、相談に乗ってもらおうとしたら、1回あたり、どのくらいまでならお金や時間をかけられますか。」「(2) これからの職業やキャリアに向けて、あなたの適性や能力が分かる心理テストを受けられるとしたら、1回あたり、どのくらいまでならお金や時間をかけられますか」「(3) 自分のこれからの職業やキャリアに関する情報が得られるとしたら、1回あたり、どのくらいまでならお金や時間をかけられますか」という3つの設問で、キャリアガイダンスサービスにかけられる費用と時間をたずねた。

(1) キャリアガイダンスサービスに支払える費用の全般的傾向

今回の調査では、成人キャリアガイダンスにおけるコストの問題を考えるにあたって、まず、図表7-18に、各設問の平均値を示した。カウンセリングや相談に支払える金額が最も大きく2,067円、ついで情報が1,447円、テスト1,275円と続いていた。時間についても同様であり、最も時間が長いのがカウンセリングで48.7分、以下、情報44.9分、テスト39.9分と続いていた。ちなみに、1分当たりの金額に換算した場合、カウンセリングや相談は42円/分、情報は32円/分、テストは32円/分であり、やはりカウンセリングや相談は他のサービスに比べて高い金額を支払うと考えられている。

図表7-18 キャリアガイダンスサービスに支払える費用(左)および時間(右)

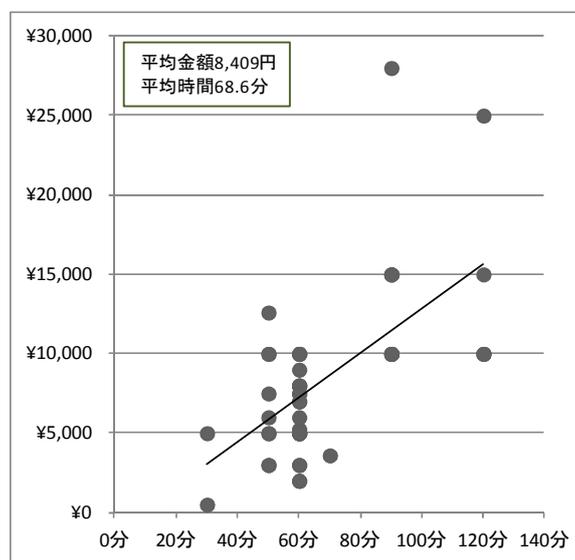


なお、このような金額となる背景として、相談やカウンセリングは、情報やテストに比べて、より内容の濃い高度な専門サービスであるという認識が広く共有されているということがある。そして、こうした認識が幅広く共有されているため、通常、F E P S (Free Entry, Pay to Stay) 型のキャリアガイダンスサービスを構築しようとする場合には、無料の情報提供やテストを入り口とし、より進んだ有料サービスとして相談やカウンセリングが構築され

ることが多い。当然の結果とも言えるが、基本的な事項として指摘しておきたい。

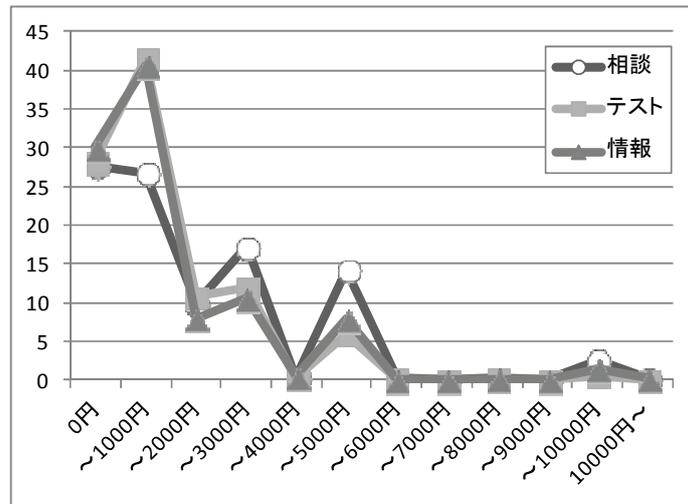
また、相談やカウンセリングの料金として、本調査で得られた2,000円前後という金額は、現在、一般に行われている有料のキャリアカウンセリングに比べて、極めて低い水準の値であることをあわせて指摘しておきたい。例えば、図表7-19は、現在、有料キャリアカウンセリングを提供するカウンセラーのうちインターネット上に料金表を提示している50件について、標準的なキャリアカウンセリングを提供する時間と価格をプロットしたものである。図から、時間は50~60分（平均68.6分）、料金は5,000~10,000円（平均8,409円）に密集しており、本研究の結果とは乖離があることが分かる。

図表7-19 インターネット上に料金表を公開しているキャリアカウンセラーの標準的な相談時間と料金プロット図



この点から、仮に、市場を介してキャリアガイダンスを提供しようとするのであれば、一般の人々が支払っても良いと考える2,000円前後と現在の相場である平均8,500円の乖離を埋めるための何らかの金銭的な支援が必要となるといった解釈もできよう。ただし、第3章でも明らかにされているとおり、キャリアガイダンスは基本的には無料で提供されるべきであると考えられる人々も多く、図表7-20に示したとおり、料金の分布は0~1000円をピークとする裾野の広い分布となっている。このようにキャリアガイダンスは無料で提供すべきであるという一般の人々の考え方は根強いことは、海外におけるキャリアガイダンスのコスト論でも指摘されており、キャリアガイダンスを受益者負担で有料で提供しようという構想が頓挫しやすい主な一因となっている。

図表7-20 キャリアガイダンスサービスに支払える費用の分布



(2) キャリアガイダンスサービスに支払える費用の個人属性別の特徴

次に、個人属性とキャリアガイダンスサービスに支払える費用との関連を検討した。「相談」「テスト」「情報」に支払える費用は、互いに類似の傾向を示すので、ここでは、「相談」にどの程度の費用を支払えると回答していたかを中心に検討を行う。

図表7-21は、今回の調査で「相談」に費用を支払えると回答した上位20位までの個人属性、および下位20位までの個人属性を示したものである。表から、「相談」に費用をかけられる個人属性上位20位には、個人年収もしくは世帯年収が高い者、現在、正社員である者、自分もしくは自分と配偶者で家計を負担している者、男性、大卒者など、基本的には収入が高く、キャリアガイダンスに対する支出を自由に行える者が多い。逆に、下位20位には、個人年収もしくは世帯年収が低い者、転職回数の多い者、現在、求職中・無業・非正社員・専業主婦の者、配偶者が家計を負担している者など、キャリアガイダンスに対する支出を自由に行えない者が多いことが示される。

また、図表7-22は、図表7-21に示した要因のうち、最もキャリアガイダンスサービスに支払える費用に影響を与える要因を絞り込むために、ステップワイズ式の重回帰分析を行った結果である。全ての要因を含めて分析を行った場合には、相談・テスト・情報のいずれの場合でもほぼ「個人年収」「世帯年収」のみが影響を与えていると言える結果となった。また、「個人年収」「世帯年収」を除いて変数の絞り込みを行った場合も、現在の立場が「正社員」であったり、正社員経験が長い場合であったり、大卒である場合など、基本的には正社員で収入を十分に得ていると考えられる場合にキャリアガイダンスサービスに多くの費用を支払えるという回答が多かった。

図表7-21 キャリアガイダンスサービス(相談)に費用を支払える
個人属性上位 20 位および下位 20 位

個人属性(上位20位)	相談に 支払える 金額	個人属性(下位20位)	相談に 支払える 金額
個人年収「1200万円以上」	¥4,509	世帯収入「0～200万円」	¥1,051
世帯年収「1200万円以上」	¥3,302	転職回数「7回以上」	¥1,170
個人年収「1000～1200万円」	¥3,299	現在の立場「求職者」	¥1,204
個人年収「800～1000万円」	¥3,226	個人収入「なし」	¥1,305
個人年収「600～800万円」	¥2,856	世帯収入「なし」	¥1,416
世帯年収「1000～1200万円」	¥2,811	現在の立場「非正社員」	¥1,418
正社員歴「21年以上」	¥2,627	専業主婦歴「あり」	¥1,423
世帯年収「800～1000万円」	¥2,555	現在の立場「無業者」	¥1,435
個人年収「400～600万円」	¥2,535	現在の立場「専業主婦」	¥1,440
家計負担者「自分と配偶者が半々」	¥2,506	世帯収入「200～400万円」	¥1,445
現在の立場「正社員」	¥2,490	個人収入「0～200万円」	¥1,453
男性	¥2,467	家計負担者「おもに配偶者」	¥1,549
これまでのキャリア「特定の分野でいろいろな仕事」	¥2,417	転職回数「4～6回」	¥1,572
学歴「大学・大学院卒」	¥2,413	非正社員歴「10年以上」	¥1,582
非正社員歴「なし」	¥2,403	やや下のほう	¥1,641
家計負担者「おもに自分」	¥2,374	専門・各種学校	¥1,663
中学時代の成績「上のほう」	¥2,341	これまでのキャリア「いろいろな分野でいろいろな仕事」	¥1,667
転職回数「なし」	¥2,328	学校卒業後の働き方「非正社員その他」	¥1,668
専業主婦歴「なし」	¥2,308	非正社員歴「1～3年」	¥1,683
年齢「40歳代後半」	¥2,275	正社員歴「10年未満」	¥1,684

図表7-22 キャリアガイダンスサービスに支払える費用に影響を与える要因
(ステップワイズ式の重回帰分析による結果)

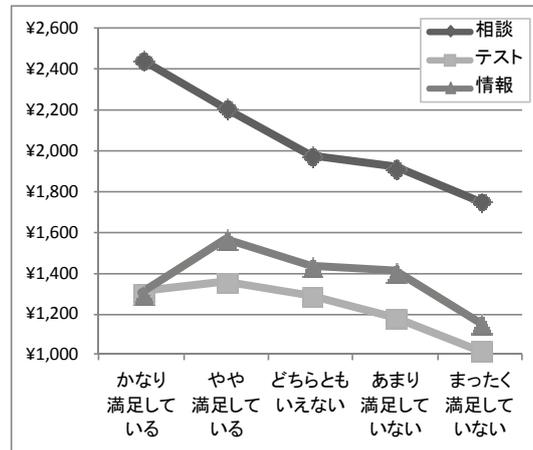
	相談		テスト		情報	
	B	sig.	B	sig.	B	sig.
現在の立場「自営業」					.056	**
現在の立場「無業その他」					.056	**
個人収入	.213	**	.170	**	.138	**
世帯収入	.105	**	.103	**	.069	**
R ² .077 **						
.049 **						
.029 **						

(個人収入、世帯収入を除いた結果)	相談		テスト		情報	
	B	sig.	B	sig.	B	sig.
性別(1=男性、2=女性)					-.060	**
現在の居住地「都市部」			.049	**		
最終学歴「大学・大学院」	.081	**	.069	**	.064	**
正社員経験年数	.067	**	.075	**	.053	**
転職回数	-.057	**	-.065	**		
これまでのキャリア「特定の分野でいろいろな仕事を経験」	.043	**				
現在の立場「正社員」	.128	**	.074	**		
現在の立場「自営業」	.052	**				
R ² .053 **						
.035 **						
.029 **						

こうした結果を解釈すると、大卒男性正社員で個人年収・世帯年収が十分にあるキャリアガイダンスをあまり必要としない対象層でキャリアガイダンスの費用を支払うことができ、逆に、現在、求職中・無業・非正社員・専業主婦でキャリアガイダンスに対するニーズが高い対象層でキャリアガイダンスに費用を支払えないという逆説が浮かび上がる。したがって、図表7-23に示したとおり、基本的に、これまでの職業生活に満足していない者の方がキャリアガイダンスサービスに支払える費用が少ないといった結果となる。キャリアガイダンスを受益者負担で提供しようとする試みがうまくいかない原因の1つとして、職業生活に満

足しておらず、本来、キャリアガイダンスを必要とすると考えられる層は収入が低く、キャリアガイダンスに十分な支出を行えるほどの余裕がないためであるという点は、今回、改めて確認しておきたい。

**図表7-23 これまでの職業生活に対する満足感別の
キャリアガイダンスサービスに支払える費用**



(3) キャリアガイダンスに支払える費用に関するその他の結果

前節に結果を裏返せば、キャリアガイダンスを受益者負担で有料で提供が可能である場合とは、現在、正社員の者を対象とした在職者向けのキャリアガイダンスであるという常識的な事実が裏付けられる。

例えば、図表7-24（左）には、職業やキャリアに関して表中にあるような問題を感じていると答えた回答者が、キャリアガイダンスの相談サービスにどのくらい支払えると回答していたかをまとめたものである。表から、「職場の部下との人間関係について」「自分の職業能力をアップさせる方法について」「職場の上司との人間関係について」「自分の仕事の内容について」問題を感じていると答えた回答者は、相談サービスに、相対的に多く支払えると回答していることが分かる。これらは、基本的には組織内で働く在職者が感じる問題点であると言えることから、在職者で、特に、部下や上司との人間関係、職業能力の向上、仕事内容に問題を抱える者に対するキャリアガイダンスであれば、受益者負担で有料で提供する可能性があるということが言える。

また、図表7-24（右）には、普段の生活で目標にしていること別に、相談サービスにどのくらい支払えると回答していたかをまとめた。表から、「職場の仲間に認められること」「昇進・昇給すること」などを目標としている場合に、相談サービスに多くの費用を支払えると回答している。「職場の仲間に認められること」「昇進・昇給すること」などの項目は、正社員として働いている回答者が目標とする場合が多い項目であるので（第5章参照）、正社員を対象とした職場の人間関係や昇進・昇給に関する相談であれば、比較的、キャリアガイダンスを受ける側に費用負担を求める可能性があることが示される。

図表7-24 現在、職業やキャリアに関して問題を感じていること(左)および
 普段の生活で目標としていること(右)別にみた
 キャリアガイダンスサービス(相談)に支払える費用

現在、職業やキャリアに関して問題を感じていること	普段の生活で目標としていること
職場の部下との人間関係について	職場の仲間に認められること
¥2,924	¥2,293
自分の職業能力をアップさせる方法について	昇進・昇給すること
¥2,539	¥2,259
職場の上司との人間関係について	地域とのつながりを大事にし、地域に貢献すること
¥2,409	¥2,214
自分の仕事の内容について	より良い社会をつくること
¥2,353	¥2,210
将来全般について	職場や職場以外の友人たちと楽しく過ごすこと
¥2,140	¥2,172
自分の働き方について	もっと良い仕事に変わること
¥2,135	¥2,165
自分の職業の向き不向きについて	困っている人々が幸せに暮らせるようにすること
¥2,108	¥2,162
身近な健康問題について	一人でのんびり余暇を楽しむこと
¥2,081	¥2,089
職場の同僚との人間関係について	家族や子供を大切にすること
¥2,028	¥2,072
自分の労働条件について	※¥2,200以上の項目に網掛けを付した。
¥2,014	
職場外の人との人間関係について	
¥1,992	
いわゆる悩みやグチなどについて	
¥1,969	
自分の就職について	
¥1,845	
自分の家族について	
¥1,820	
特になし	
¥1,784	
その他	
¥1,661	
就職活動の仕方について	
¥1,631	
身近な法律的な問題について	
¥1,589	
誰にも話せない深刻な悩みについて	
¥1,496	

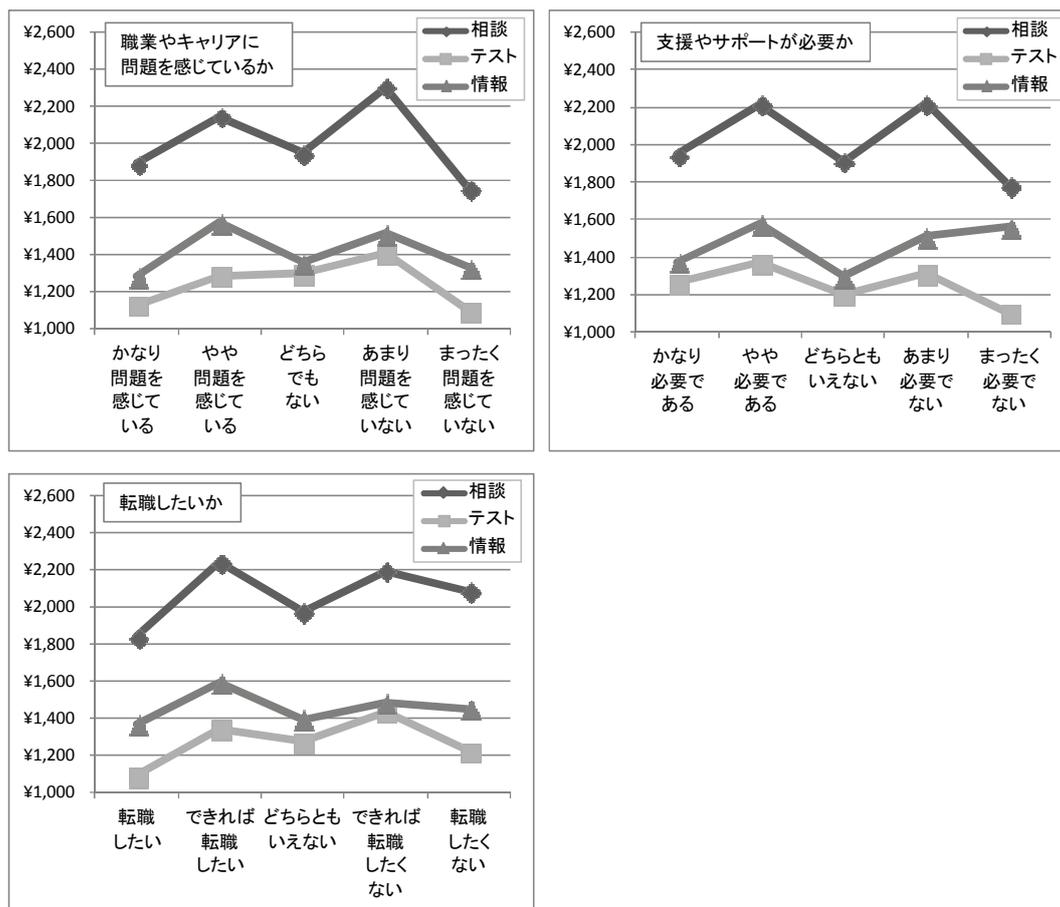
※¥2,300以上の項目に網掛けを付した。

また、キャリアガイダンスに支払える費用に関する興味深い結果として、ほぼ一貫してM字型の結果がみられたということを報告したい。M字型の結果とは、図表7-25に示したような結果であり、「現在、職業やキャリアに問題を感じているか」「職業やキャリアの問題を解決する上でどのくらい支援やサポートが必要か」「現在または近いうちに転職したいですか」のいずれの質問項目においても、ある程度、費用をかけられると回答したのは「やや問題を感じている」「やや必要である」「できれば転職したい」と答えた回答者か、もしくは「あまり問題を感じていない」「あまり必要でない」「できれば転職したくない」と答えた回答者の双山型のグラフになることを示す。

このような結果となる理由として、先に図表7-9でも示したとおり、基本的に「どちらでもない」という回答は、本調査に限った場合、「まったく問題を感じていない」という回答とほぼ類似のニュアンスをもっており、キャリアに問題を感じている訳でもなければ、支援を必要としている訳でもなく、転職したいという訳でもないという意味で、キャリアガイダンスサービス全般に支出する動機がないために、支払える金額が低いと解釈される。一方で、「かなり問題を感じている」「かなり必要である」「転職したい」という強いニーズをもって回答者は、ここまで本章で見てきたように、職業やキャリアに何らかの問題を抱えており、それ故、キャリアガイダンスサービスに十分に支出できるだけの経済的な余裕がないものと考えられる。結果的に、この中間に位置する回答者がキャリアガイダンスサービスに支払える金額が最も多いということとなる。したがって、図表7-24のグラフは基本的には問題がなくてもあってもキャリアガイダンスに支出しないという意味では、U字型の変形であるとも解釈できる。キャリアガイダンスサービスに対する支出にこのような構造があるこ

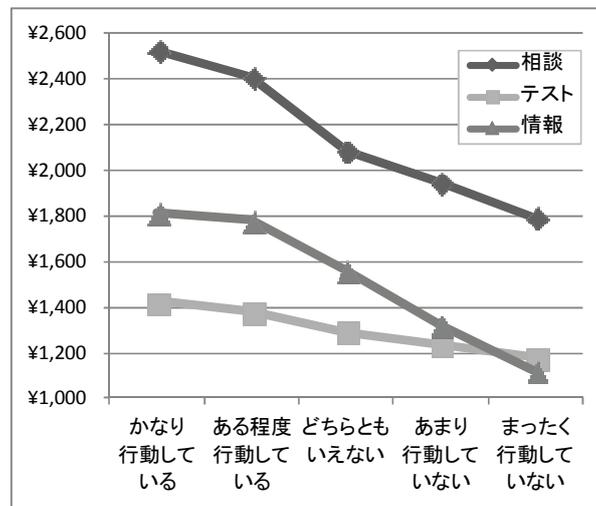
とも、本章で確認された1つの事実であると言える。

図表7-25 「現在、職業やキャリアに問題を感じているか」(左上)、
「職業やキャリアの問題を解決する上でどのくらいの支援やサポートが必要か」(右上)、
「現在または近いうちに転職したいか」(左下)別にみた
キャリアガイダンスサービスに支払える費用



ただし、上記のようなキャリアガイダンスサービスに対する支出におけるU字型（またはM字型）の関係は観察されたものの、基本的には、今、まさに自らのキャリアに向けて具体的な行動を起こしている者は、それなりにキャリアガイダンスに支出したいと考えている。図表7-26に示したとおり、「これからの職業やキャリアに向けて具体的に何か行動していますか」という設問に対して、「かなり行動している」「ある程度行動している」と答えた回答者は、やはりキャリアガイダンスサービスに支出したいと考えている。自ら一定の収入を得ている正社員層以外に、積極的にキャリアを上げたいと考えている対象者もキャリアガイダンスの費用負担にある程度応じられる層であると考えておくことができるであろう。

図表7-26 「これからの職業やキャリアに向けて具体的に何か行動していますか」別にみた
キャリアガイダンスサービスに支払える費用



5. 本章のまとめと示唆

本章では、日本の成人キャリアガイダンスを検討するにあたって、セグメント論、デリバリー論、コスト論の3つの観点から分析を行った。本章の結果は以下のとおり要約することができる。

第一に、セグメント論に関しては、正社員の職に就く男性と家庭を支える専業主婦という従来型の30～40代の成人以外に、無業層や非正規就業層がこの年代に一定のボリュームと緊要度をもって存在していることが改めて確認された。特に、現在、無業や非正規就労の状態にあるのみならず、学校時代に成績が悪かった、学校卒業時に就職活動で不採用であった、転職回数が多いなど、学校から職業への移行の問題やその後の若年キャリアの問題は、そのまま30～40代の成人キャリアの問題へと持ち越されていることが示された。ただし、今回の調査では十分な分析が行えなかったが、同じ正社員層の中でも週平均労働時間の長く収入も平均的な正社員と、大企業で働く収入が高い正社員の2つの層に分かれている可能性も示されており、今後、こうした正社員を中心とした在職者のキャリアガイダンスについてはよりいっそうの検討が必要であることも示唆された。

第二に、デリバリー論に関しては、キャリアガイダンスの主要なデリバリーの手段のうち、「情報」と「テスト」、「相談」と「セミナー」が、キャリアガイダンスの利用者のニーズから見て比較的近い特性をもつものとして感じられていることが示された。その際、「情報・テスト系」はインターネット等を媒介としたサービスに対するニーズ、「相談・セミナー」は人を媒介としたサービスに対するニーズと緩やかに結びついていた。また、①自宅で時間を特定しない短時間の簡便なキャリアガイダンスサービス、②職業訓練もしくは生涯学習的なニーズと絡めたキャリアガイダンスサービスといった今後のキャリアガイダンスサービスの

可能性や現在取り組まれつつある施策を示唆するニーズもみられた。

第三に、コスト論に関しては、基本的に、キャリアガイダンスサービスに支払える費用の平均値は、「相談」が約 2,000 円、「テスト」が約 1,300 円、「セミナー」が約 1,400 円であった。こうした値は、相談の料金に限ってみても、現在、一般に行われている有料のキャリアカウンセリング料金（約 8,000～10,000 円）と比べて極めて低い水準の値であることが示された。また、基本的に大卒男性正社員で個人年収・世帯年収が十分にあるキャリアガイダンスをあまり必要としない対象層でキャリアガイダンスの費用を支払うことができ、逆に、現在、求職中・無業・非正社員・専業主婦でキャリアガイダンスに対するニーズが高い対象層でキャリアガイダンスに費用を支払えないという結果も示された。ただし、逆に、キャリアガイダンスを受益者負担で有料で行う可能性として、正社員として働いている在職者の仕事上の問題や人間関係などに関する内容であれば成立する可能性があることが示された。

以上の結果は、必ずしも目新しい結果ばかりではなく、これまでにおおむね指摘されていた事ごらを再確認したという結果も多い。しかしながら、日本の成人キャリアガイダンスの今後について、若干の政策的な示唆を与えるものであったと考える。

第一に、成人キャリアガイダンスの対象層として、改めて、正社員のみならず、成人の無業者層および成人の非正規就労者層が重要となることが示された。注意すべきは、こうした対象層に対してたんに就職先を紹介するのではなく、いわゆる若年者もしくは学校段階にある若者を対象として行うようなキャリアガイダンスが必要であるという点である。こうした成人無業者層および非正規就労者層は、学校段階から若年に至るキャリア形成上の問題をそのまま成人に至るまで持ち越しており、それゆえ、どこかの段階で、本来、より若い頃に受けるべきであったキャリアガイダンスを十分に受ける必要がある。例えば、学校卒業時に学校の先生や就労支援機関に相談しておくべきだった相談ごと、受けておくべきだったテスト、学習しておくべきであったセミナーをどこかの段階で受ける必要がある。成人の無業者層や非正規就労層に対するこうした若年キャリアガイダンス的な支援は表面上、迂遠にみえる取り組みではあるが、本調査の結果、これらの対象層が若年時の職業やキャリア上の問題を持ち越しているのは明らかであり、この点に対する丁寧な取り組みがない場合、長期的に同じ問題を繰り返してしまうということが想定される。

第二に、その際、こうした対象層向けに、何らかの形で簡便にアクセスできるキャリアガイダンスサービスのチャンネルをコストを抑えた形で用意する必要がある。具体的に、最近のキャリアガイダンス論が想定しているのは、インターネットを中心とした情報技術の利用であるが、その他、駅前などの便利な場所におけるキャリアガイダンスサービスの整備ということが本調査の結果からは示唆しうる。当然ながら、現状においても、例えば、インターネット上では求人情報が掲載されたハローワークインターネットサービスが展開されている他、非正規就労層を対象としたキャリアアップハローワークや駅前等の便利な場所で情報検索・職業相談等が行えるハローワークプラザなど、成人の非正規就労者層を対象層とした簡

便なキャリアガイダンスサービスは展開されている。本調査の結果は、基本的には、こうした方向性というのが成人のキャリアガイダンス・ニーズにかなったものであり、今後も拡充していく必要があることを示すものである。と同時に、先進各国では、こうした公的なキャリアガイダンスサービスの効果的な広報戦略や宣伝普及といった論点にも注目しはじめており、現行の充実したキャリアガイダンスサービスの認知度を高めることについては、より十分な問題意識をもって検討していきたい。また、それとは別に、やはりインターネットを介した職業理解のための職業情報提供、自己理解のための簡易な自己チェックリスト等の整備は今後も継続的な検討課題としたい。調査結果からも、自宅で即時に簡易にキャリアガイダンスサービスを受けたいというニーズは根強く、インターネット等を介してこうしたニーズに応えた上で、インターネット外の現実の公共職業サービス機関におけるより内容的に充実したキャリアガイダンスサービスに間断なくつなげていくことを、より戦略的に検討すべきである。結果的に、従来から充実したキャリアガイダンスを提供してきた公的な専門機関にとってはプロアクティブ（予防的）なアウトリーチ施策の充実にもつながり、結局のところ、従来以上により多くの人々にキャリアガイダンスサービスを提供できるということになる。

第三に、先進各国の最近のキャリアガイダンス論で検討がなされているキャリアガイダンスの利用者に何らかの費用負担を求める仕組みは、少なくとも現行の公的なキャリアガイダンスを念頭に置いた場合、十分に現実的な選択肢となりにくいという結果となった。その最大の理由として、真にキャリアガイダンスを必要とする対象層はキャリアガイダンスに料金を支払う経済的な余裕がないということがある。しかしながら、逆に言えば、比較的経済的なゆとりをもつ正社員を対象とした職場の問題の解決にあたっては、有料のキャリアガイダンスということがありえることも示される。特に、成人無業者層および非正規就労層に着目するあまり、正社員層に対する適切なキャリアガイダンス的介入に十分な注意を欠くのは問題である。むしろ、正社員層に対するキャリアガイダンスの拡充の1つの方向性として、例えば、海外で検討されているF E P S（Free Entry, Pay to Stay）型のキャリアガイダンスサービスを検討の対象とし、できるだけ正社員に対するキャリアガイダンスにかかるコストを軽減し、より綿密な支援やサポートが必要であるという意味でよりコストがかかる対象層にキャリアガイダンスのリソースを集中的に配分していくという方向性を模索する必要があると思われる。

最後に、今回の調査結果をふまえて、今後の成人キャリアガイダンスの多様なニーズと提供のあり方について概観した場合、現在の日本の状況が必ずしも多様なニーズに十分に対応できていないという訳ではない。むしろ、今回の調査結果では、現在の方向性をより一層進め拡充する方向で発展的に検討すべき幾つかの課題および可能性が明らかになったと解釈すべきである。今回の結果をふまえてさらに検討を重ね、日本における成人キャリアガイダンスの望ましいあり方について継続的に検討を行っていくべきであろうかと思われる。

引用文献

- Bartlett, W., Rees, T., & Watts, A.G. (2000). *Adult guidance services and the learning society: Emerging policies in the European Union*. The Policy Press, Bristol, UK.
- CEDEFOP(2011a). *Guidance policies in the knowledge society; Trends, challenges and responses across Europe: a Cedefop A synthesis report*. Thessaloniki, Greece: CEDEFOP
- CEDEFOP(2011b). *Career development at work: A review of career guidance to support people in employment*. Thessaloniki, Greece: CEDEFOP
- Grubb, W. N. (2004). *An occupation in harmony: The roles of markets and government in career information and guidance*. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4(2-3), 123-139.
- Hughes, D. & Gray, S. (2004). *A market in career provision? Learning from experiences on the east coast of America*. Derby: Centre for Guidance Studies, University of Derby.
- 厚生労働省社会・援護局 (2010). *生活保護受給者の社会的な居場所づくりと新しい公共に関する研究会報告書* 厚生労働省.
- OECD(2004). *Career guidance: A handbook for policy makers*. Paris, France: OECD.
- 下村英雄 (2010). *最近のキャリアガイダンス論の論点整理と成人キャリアガイダンスのあり方に関する論考* 労働政策研究・研修機構ディスカッションペーパー 10-06.