

## 第2章 キャリアコンサルティング経験の有無

### 1. キャリアコンサルティング経験者の割合

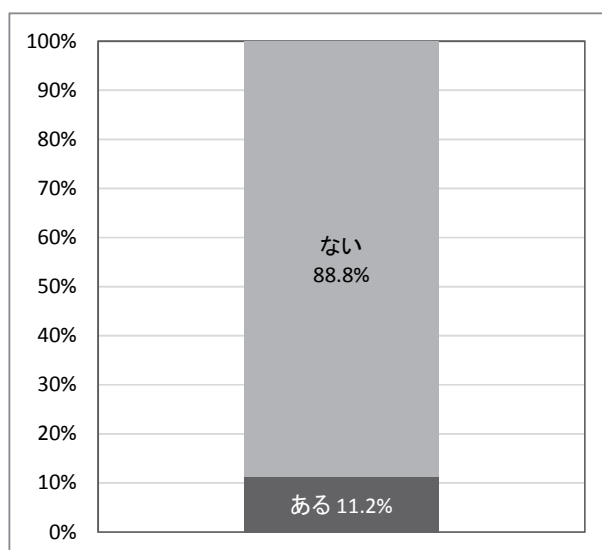
本章では、調査に回答した全体のサンプルを用いて、キャリアコンサルティング経験の有無と個人属性との関連について検討を行う。

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

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

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

図表2-1 本調査回答者のキャリアコンサルティング経験者の割合



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

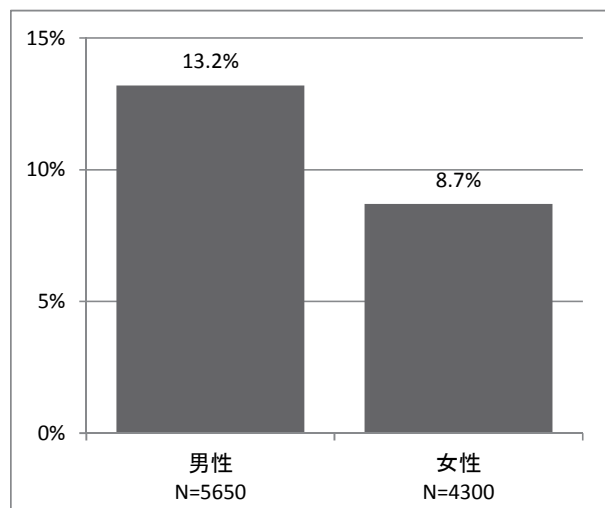
なお、この値をもとに母比率の区間推定を行うと、信頼係数99%で下限10.4%～上限12.0%となった。第1章に示したとおり、今回の調査では、調査回答者に20代前半・20代後半・30代前半・30代後半・40代前半・40代後半・50代前半・50代後半×男性・女性の16セルを設定し、年代性別の割り付けを労働力調査から性別・年齢階級別就業者数におおむね比例させた。調査回答者はすべて現在、有職（パート・アルバイト含む）の者としたため、本調査では、少なくとも調査時点の有職者のキャリアコンサルティング経験率は、99%の確からしきで、10.4%～12.0%の範囲内にあると主張できることとなる。

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

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

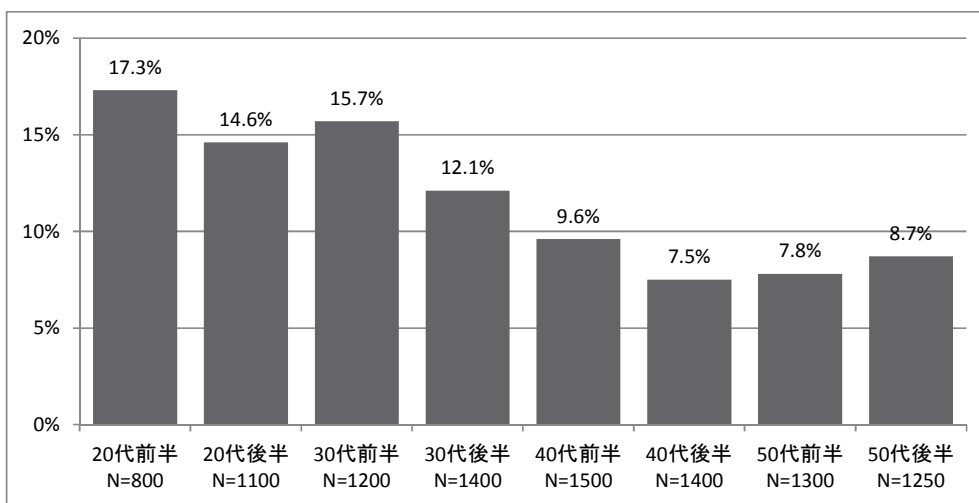
図表2-2に、性別にキャリアコンサルティング経験者の割合を示した。「男性」（13.2%）、「女性」（8.7%）であり、概して男性の方がキャリアコンサルティング経験者が多かった。

図表2-2 性別のキャリアコンサルティング経験者の割合



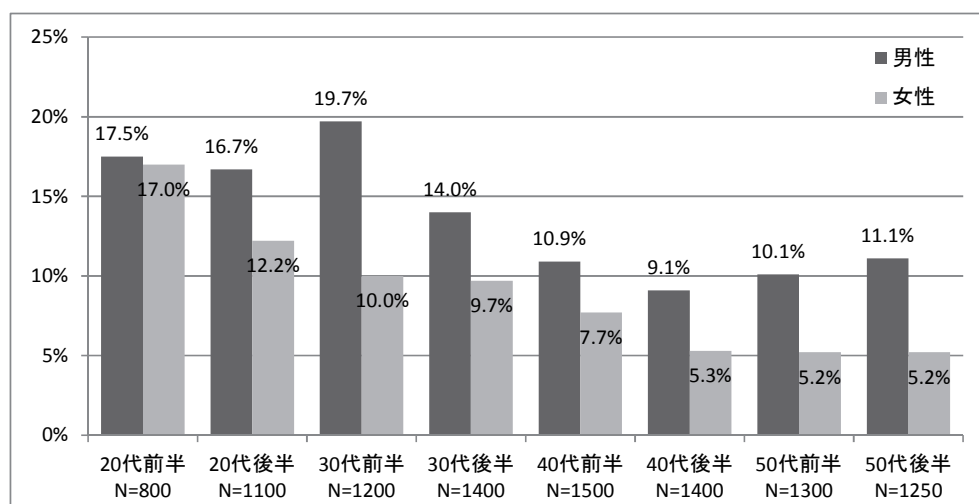
図表2-3には、年齢別にキャリアコンサルティング経験者の割合を示した。キャリアコンサルティング経験がある者が最も多かったのは「20代前半」（17.3%）であった。以下、「30代前半」（15.7%）、「20代後半」（14.6%）と続いていた。全般的に、年齢が若いほどキャリアコンサルティング経験者が多かった。

図表2-3 年齢別のキャリアコンサルティング経験者の割合



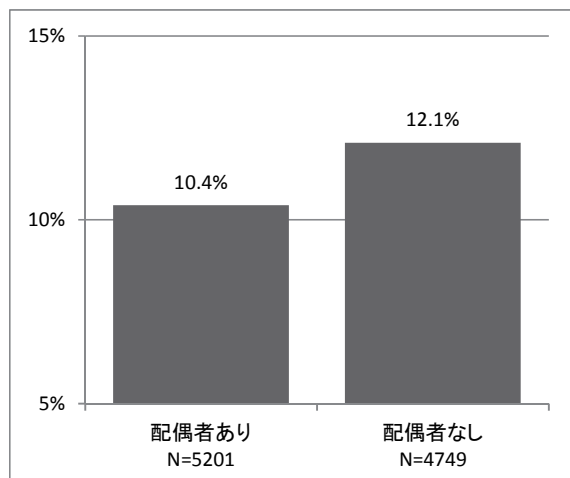
図表2-4には、性別・年齢別にキャリアコンサルティング経験者の割合を示した。キャリアコンサルティング経験者の割合が最も高かったのは30代前半の男性であり19.7%であった。一方、キャリアコンサルティング経験者の割合が低かったのは50代前半および50代後半の女性であり、ともに5.2%であった。概して、女性は年齢が若いほどキャリアコンサルティング経験者が多かった。男性も年齢が若いほどキャリアコンサルティング経験者が多いが、最も多いのは30代前半であり、さらに50代後半に向けて再びキャリアコンサルティング経験者の割合が微増するという特徴があった。

図表2-4 性別・年齢別のキャリアコンサルティング経験者の割合



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

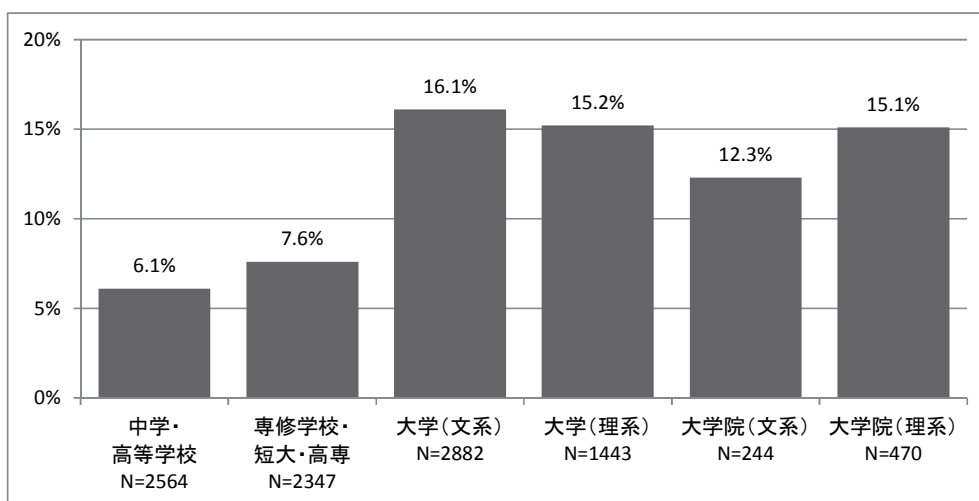
図表2-5 配偶者の有無別のキャリアコンサルティング経験者の割合



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

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

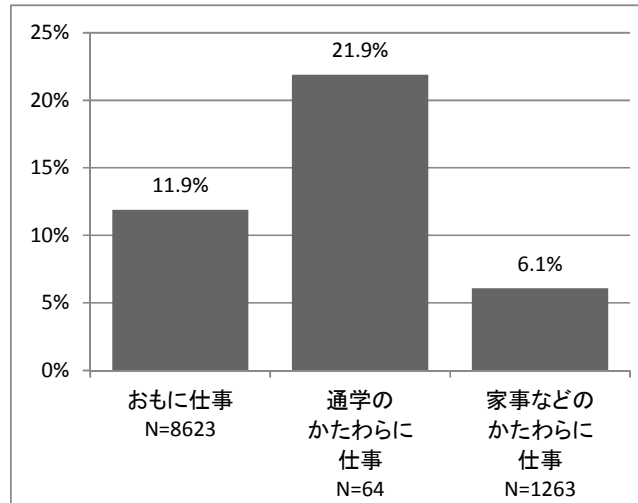
図表2-6 最終学歴別のキャリアコンサルティング経験者の割合



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

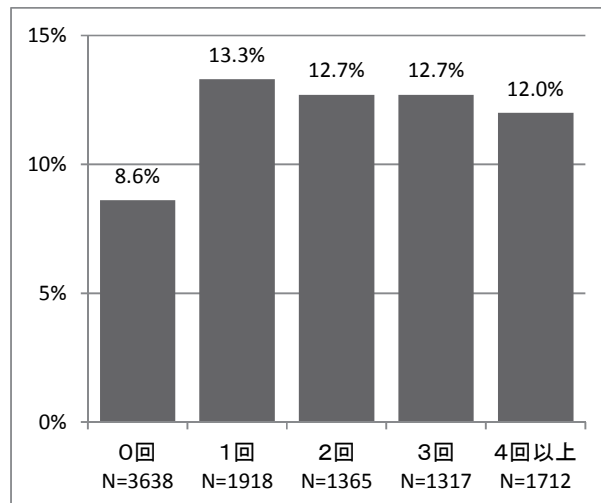
あると考えられる。一方、「家事などのかたわらに仕事」は50代前半および50代後半で4割弱を占めており、そのため経験者の割合が低かったと考えられる<sup>2</sup>。

図表2-7 就業状況別のキャリアコンサルティング経験者の割合



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

図表2-8 転職回数別のキャリアコンサルティング経験者の割合

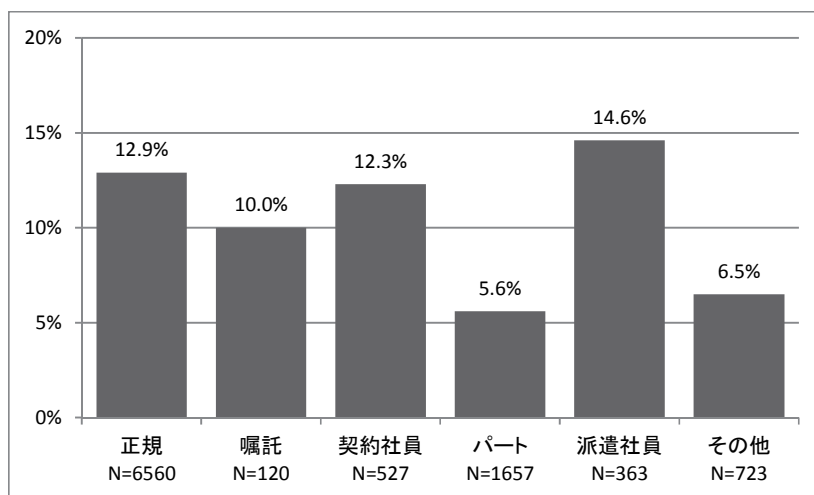


<sup>2</sup> なお、本調査では「通学のかたわらに仕事」は職業能力開発基本調査を参照して「おもに通学していて、ほかに少しでも仕事をしている場合」を指すものとして設問に含めた。年齢とのクロス表を作成すると、20代前半23.4%、20代後半20.3%、40代前半18.8%が割合の多い上位3位であり、基本的に学生でかつアルバイトなどを行っている者を中心とするが、社会人の学び直し(資格取得)なども一定割合で含まれていたと考えられる。

#### 4. 現在の勤務先の特徴別のキャリアコンサルティング経験者の割合

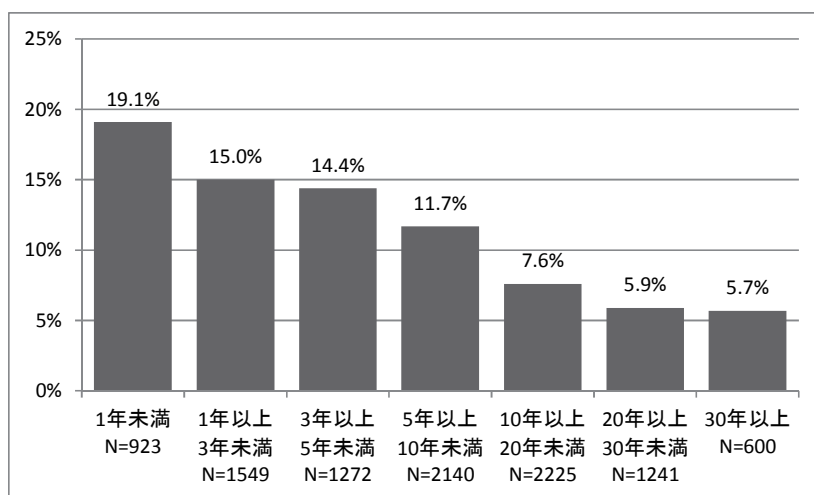
図表2-9には、雇用形態別のキャリアコンサルティング経験者の割合を示した。「派遣社員」(14.6%)が最も経験者の割合が高く、以下、「正規」(12.9%)、「契約社員」(12.3%)と続いていた。「パート」(5.6%)が経験者の割合が最も低かった。

図表2-9 雇用形態別のキャリアコンサルティング経験者の割合



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

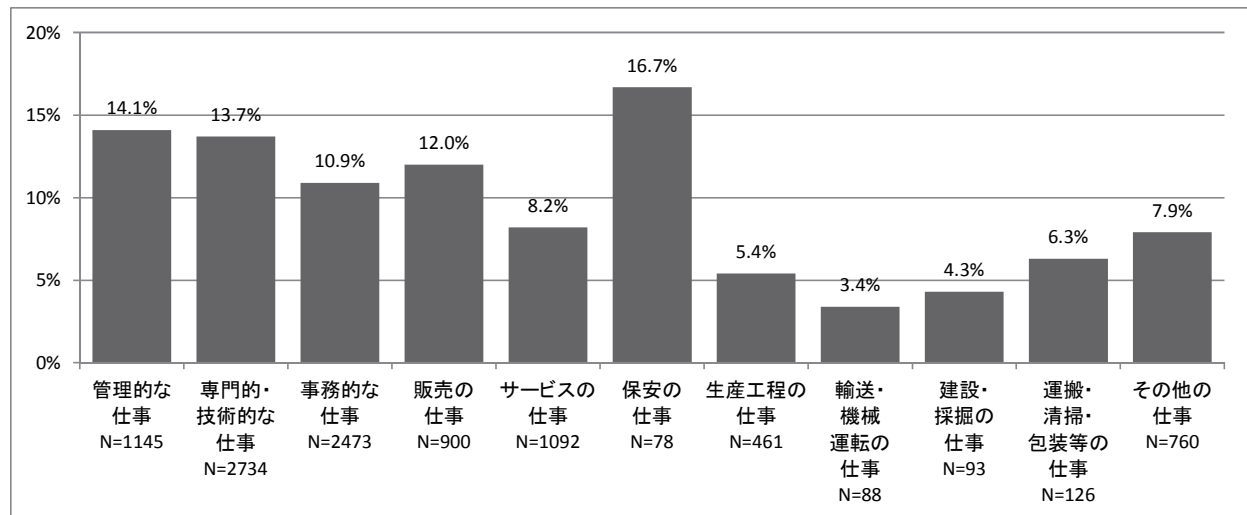
図表2-10 現在の勤務先の勤続年数別のキャリアコンサルティング経験者の割合



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

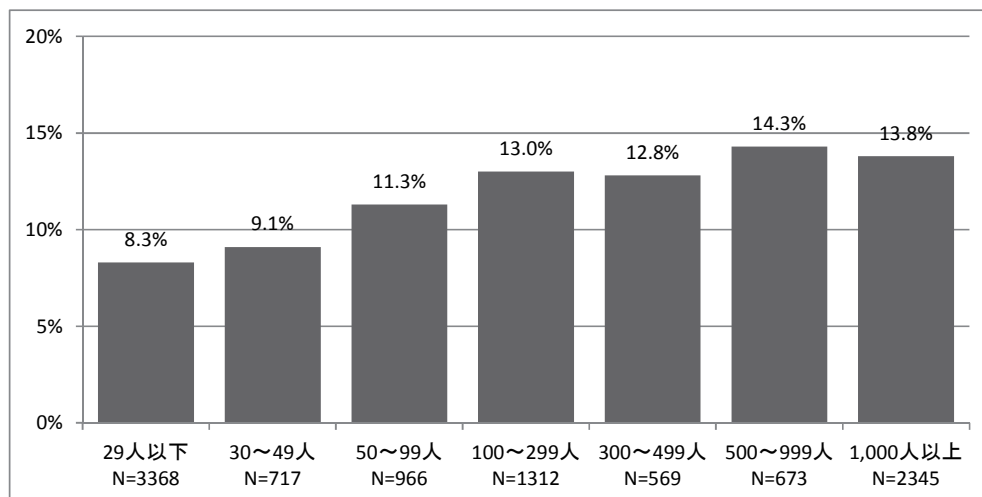
以下、「管理的な仕事」(14.1%)、「専門的・技術的な仕事」(13.7%)、「販売の仕事」(12.0%)と続いていた。一方、最も経験者の割合が低かったのは「輸送・機械運転の仕事」(3.4%)、「建設・採掘の仕事」(4.3%)、「生産工程の仕事」(5.4%)であった。概して、ホワイトカラーの仕事に従事する者でキャリアコンサルティング経験者が多く、ブルーカラーの仕事に従事する者でキャリアコンサルティング経験者は少なかった。

図表2-11 現在の職業別のキャリアコンサルティング経験者の割合



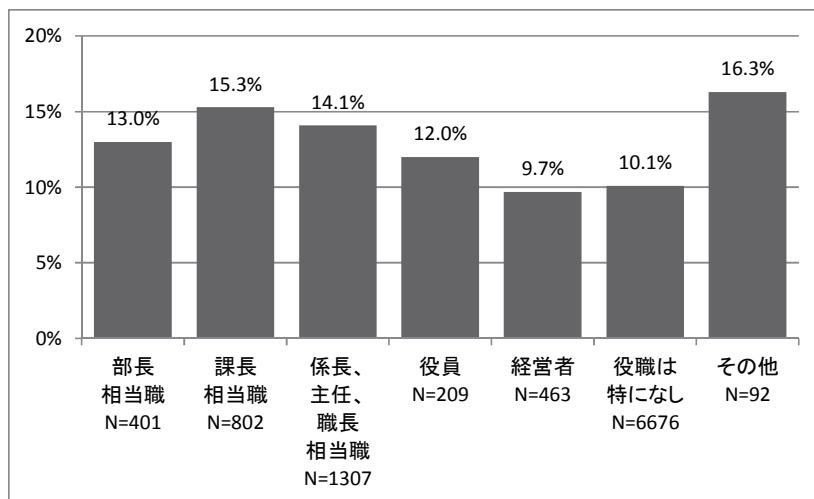
図表2-12には、現在の勤務先の従業員数別にキャリアコンサルティング経験者の割合を示した。「500～999人」(14.3%)、「1,000人以上」(13.8%)でキャリアコンサルティングの経験ありの割合が高かった。一方で、「29人以下」(8.3%)、「30～49人」(9.1%)で経験ありの割合が低かった。概して、現在の勤務先の従業員数が多いほどキャリアコンサルティング経験がある者が多く、従業員数が少ないほど経験がある者が少ないことが示される。

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



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

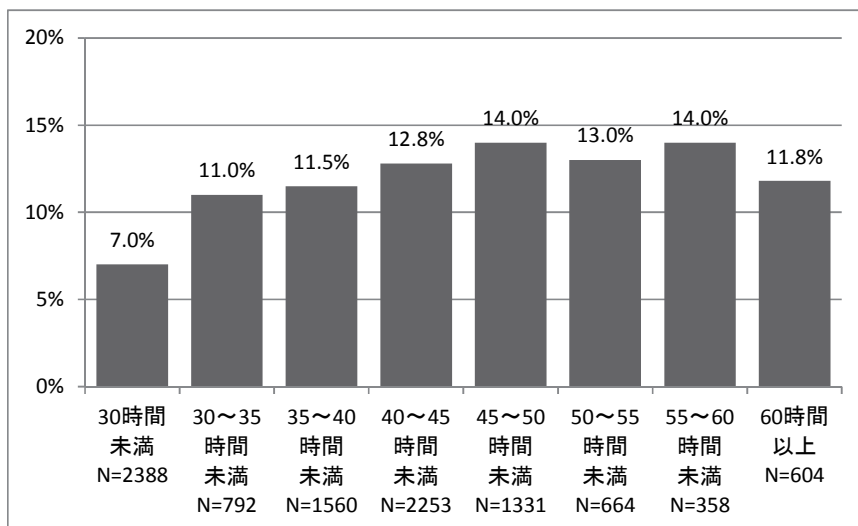
図表2-13 現在の役職別のキャリアコンサルティング経験者の割合



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

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

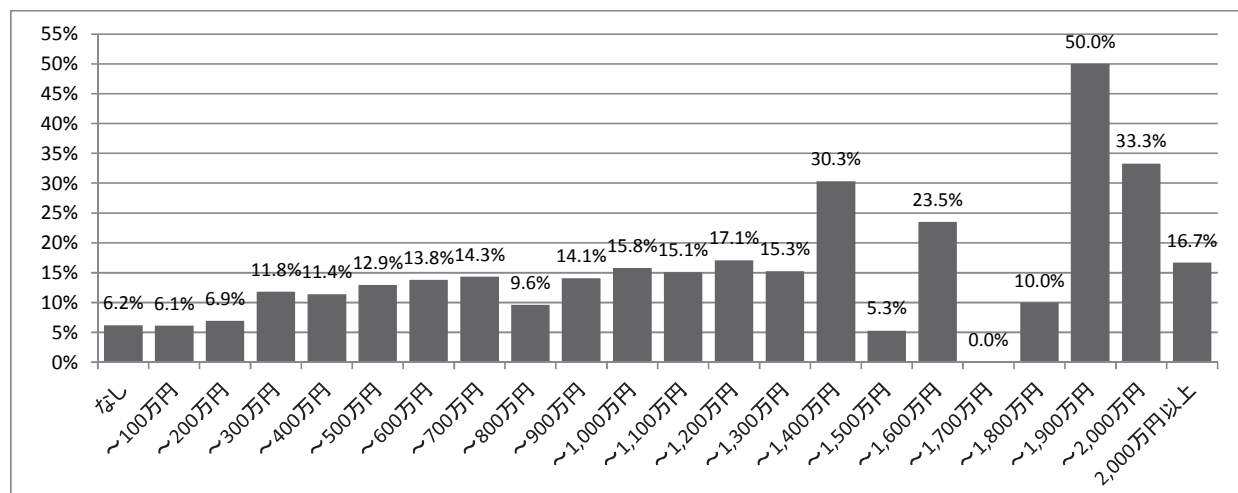
図表2-14 1週間の就労時間別のキャリアコンサルティング経験者の割合



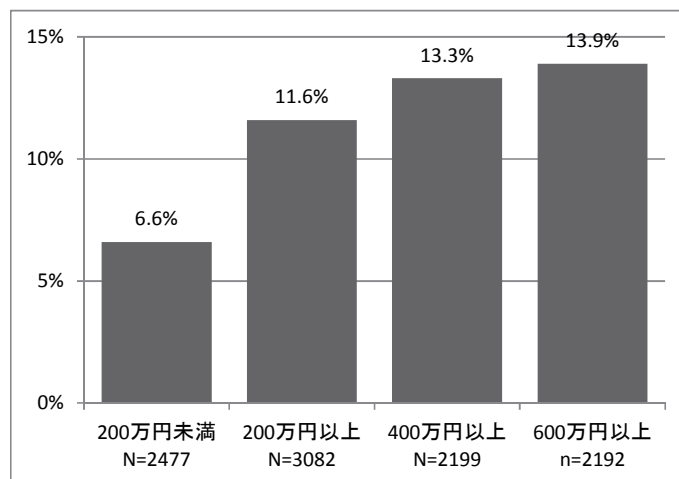


図表2-15には、最近1年間の個人年収（税込み）別のキャリアコンサルティング経験者の割合を示した。概して年収が高い方がキャリアコンサルティング経験者の割合が高く、年収が低いと経験者の割合が低かった。なお、収入が高い層では回答者数が少なく結果がばらつくため、図表2-16に200万円ずつ集約した結果を示した。図に示したとおり、年収が高いほどキャリアコンサルティング経験者の割合が高いことが明確に示される。

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



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

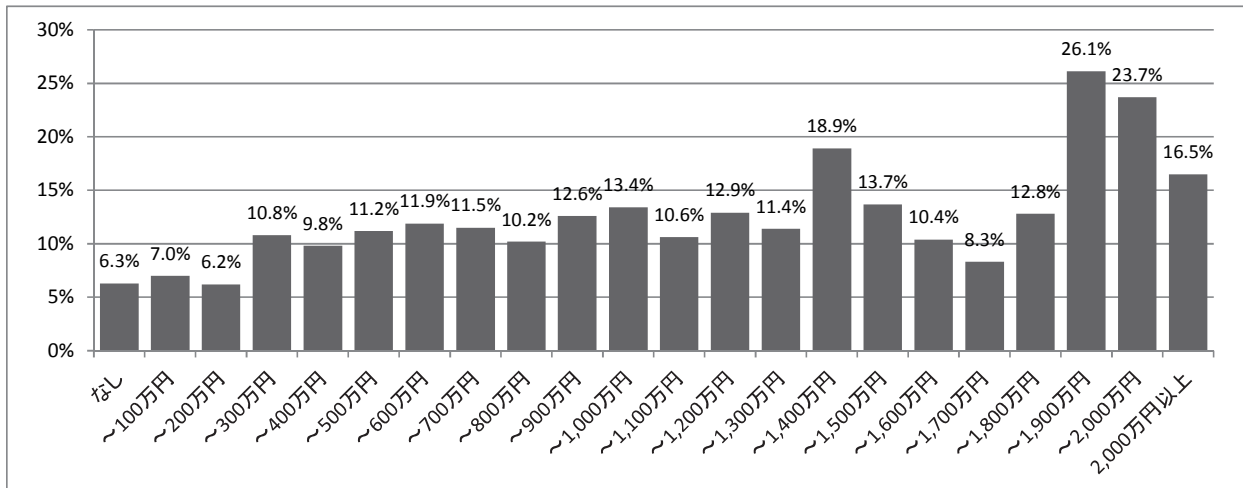


図表2-17には、最近1年間の世帯年収（税込み）別のキャリアコンサルティング経験者の割合を示した。個人年収と同様、年収が高いほどキャリアコンサルティング経験者の割合が高かった。「~1900万円」「~2000万円」「2000万円以上」の回答者もそれぞれ N=28、

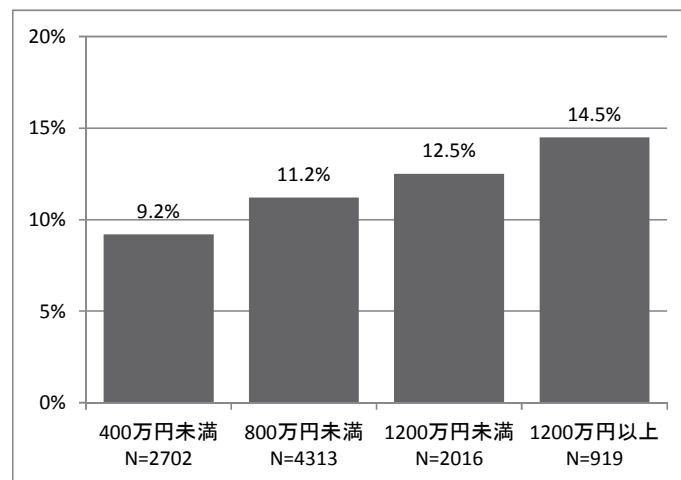
<sup>3</sup> 図中に N が記載できなかったため、ここに記す。「なし」N=97、「~100万円」N=998、「~200万円」N=1382、「~300万円」N=1540、「~400万円」N=1542、「~500万円」N=1242、「~600万円」N=957、「~700万円」N=670、「~800万円」N=489、「~900万円」N=305、「~1,000万円」N=222、「~1,100万円」N=159、「~1,200万円」N=76、「~1,300万円」N=72、「~1,400万円」N=33、「~1,500万円」N=38、「~1,600万円」N=34、「~1,700万円」N=11、「~1,800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

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

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



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



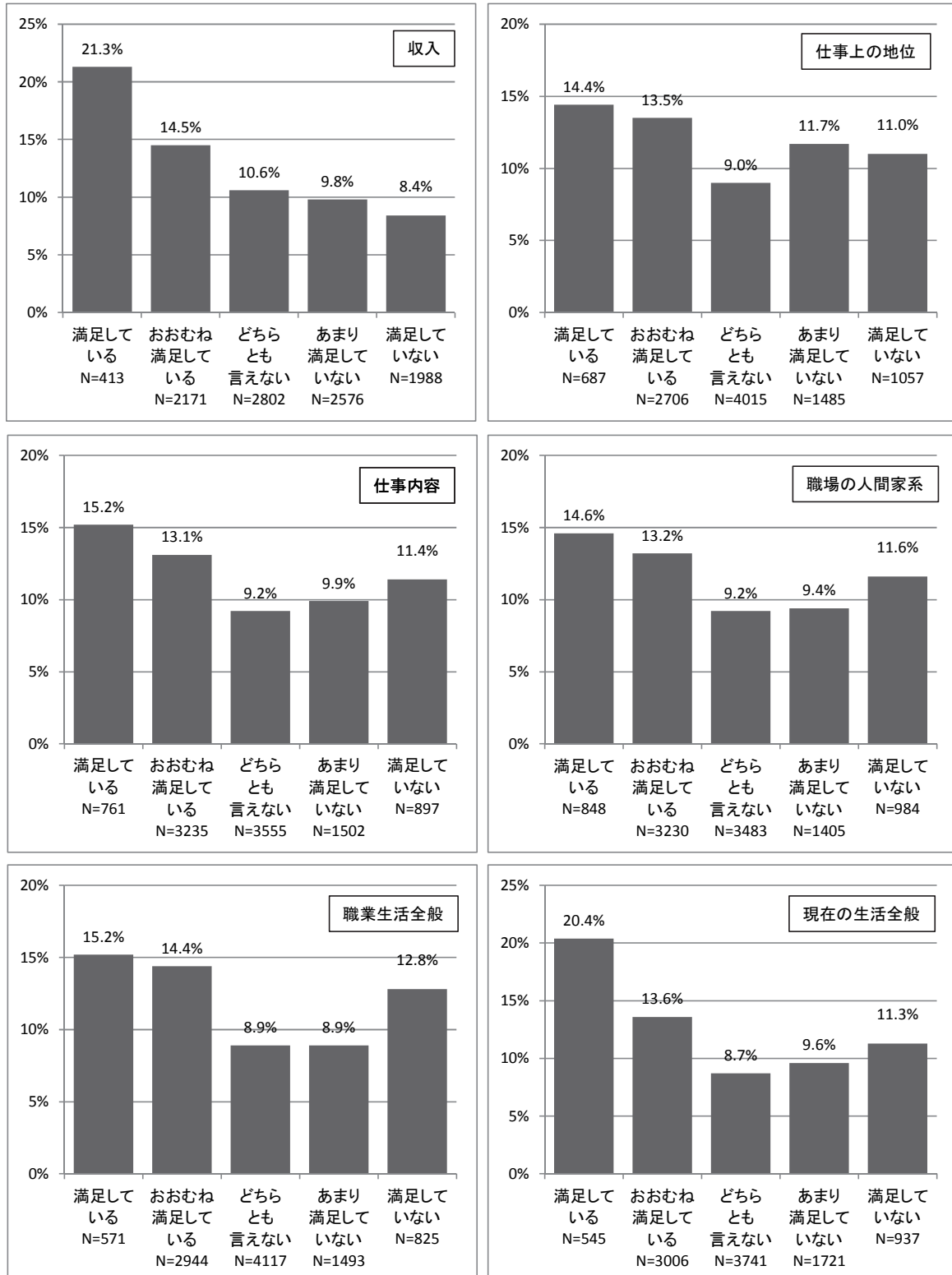
## 6. キャリア意識別のキャリアコンサルティング経験者の割合

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

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

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

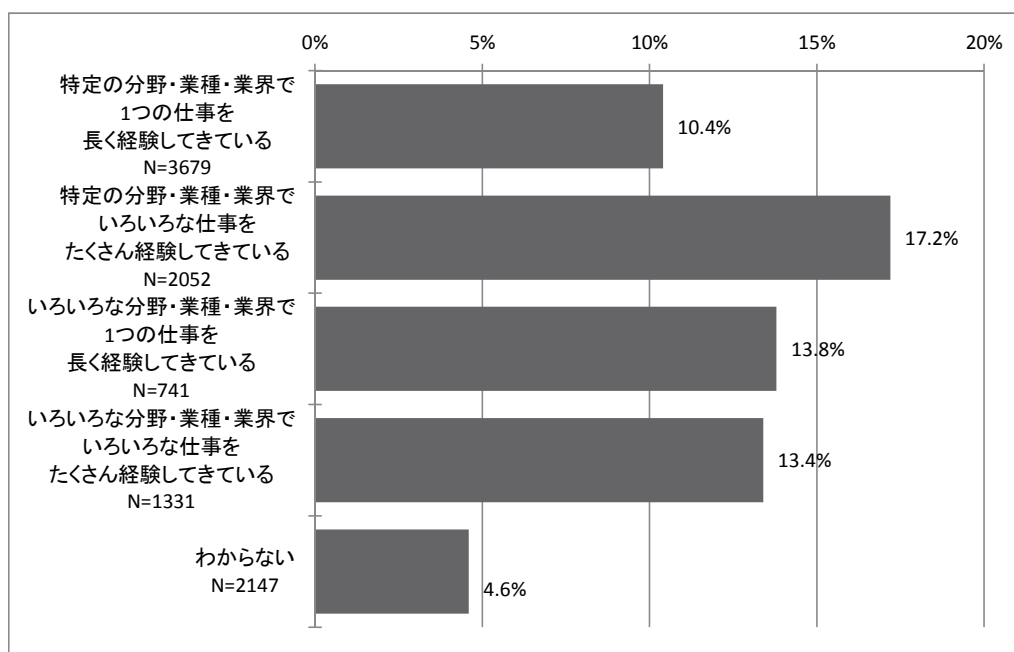
図表2-19 現在の満足感とキャリアコンサルティング経験者の割合



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

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

図表2-20 これまでの職業経験とキャリアコンサルティング経験者の割合

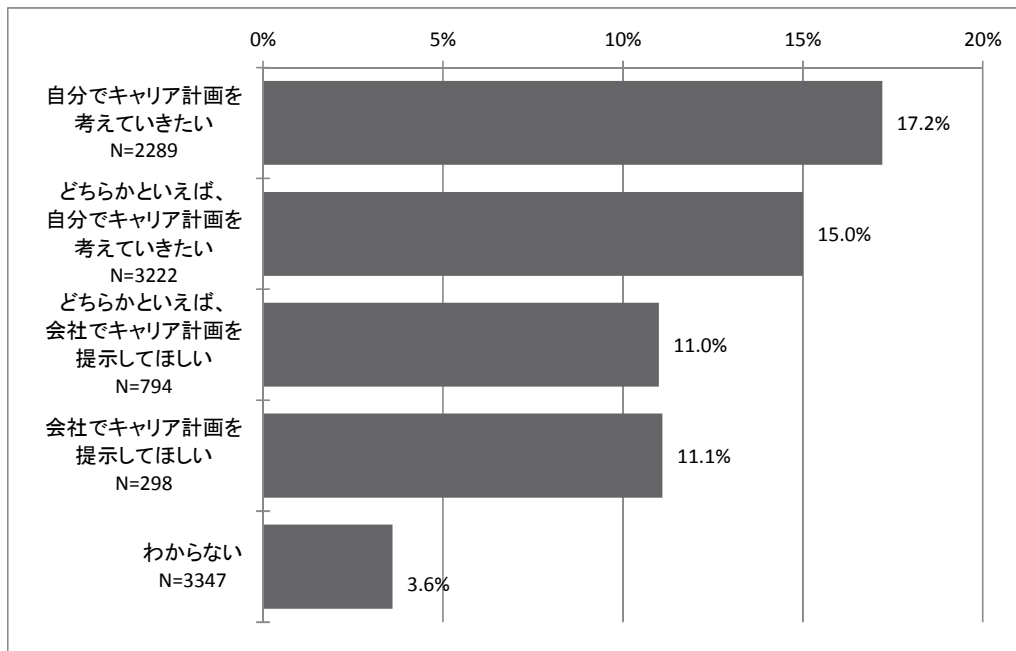


図表2-21には、回答者の生涯を通じたキャリア計画に対する考え方別にキャリアコンサルティング経験者の割合を示した。「自分でキャリア計画を考えていきたい」がキャリアコンサルティング経験者の割合が最も高く17.2%だった。以下、「どちらかといえば、自分でキャリア計画を考えていきたい」(15.0%)、「どちらかといえば会社でキャリア計画を提示してほしい」(11.1%)と続いていた。

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

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

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



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

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

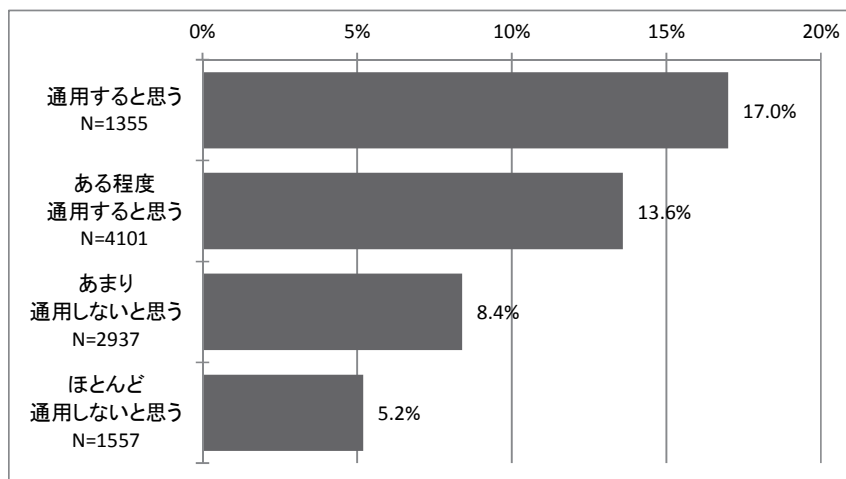
※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所<sup>5</sup>に網かけ、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

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

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

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

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



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

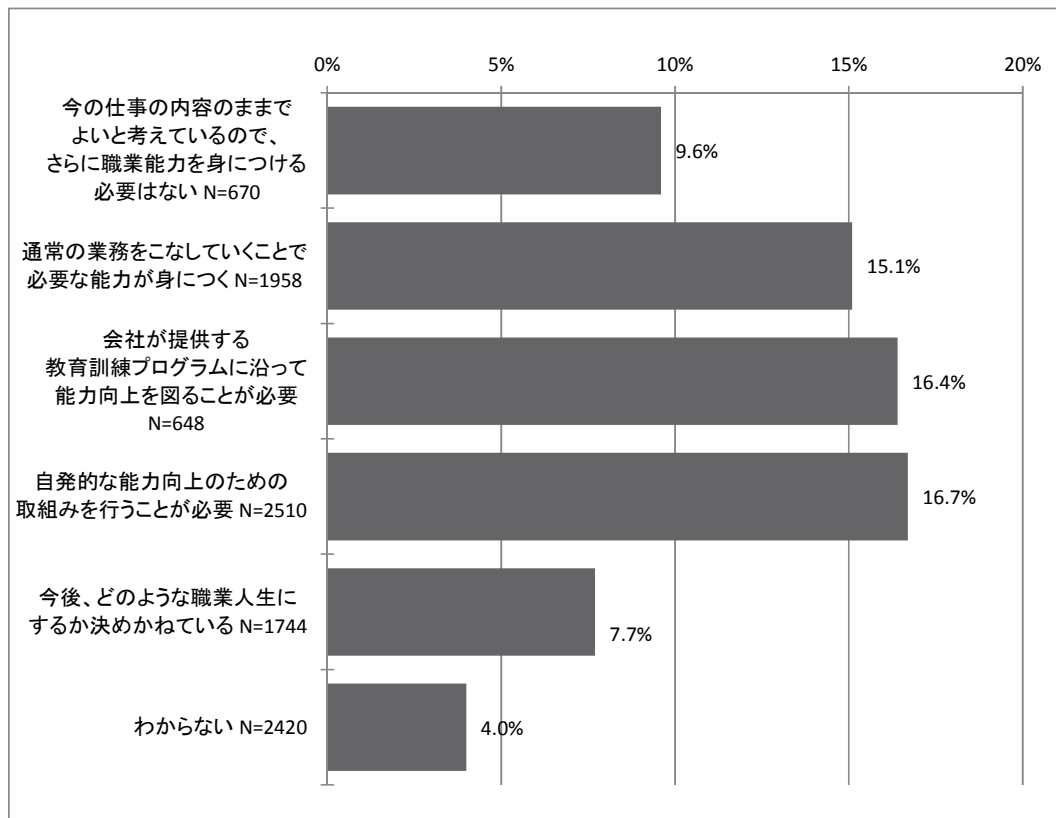
逆に、職業能力を習得・獲得するために何が必要かという質問に対して、「わからない」(4.0%)、「今後、どのような職業人生にするか決めかねている」(7.7%)と回答した者では、キャリアコンサルティング経験者の割合が低かった。

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

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

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

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



## 7. 本章の結果のまとめ

### (1) 結果のまとめ

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

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

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

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

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

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

図表2-25 回答者属性別のキャリアコンサルティング経験者の割合

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

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



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

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

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

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

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

## (2) キャリアコンサルティングの経験の有無に影響を与える要因

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

図表2-26はその結果を示したものである。図表から以下の諸点を指摘できる。

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

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

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

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

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

図表2-26 キャリアコンサルティング経験の有無に影響を与える要因

(ロジスティック回帰分析)

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

※ロジスティック回帰分析。\*\* p<.01

Cox-Snell R2乗は.074(p<.01)