

第5章 キャリアコンサルティングの実態②—相談場所・機関、相談担当者等

1. キャリアコンサルティングの相談場所・機関

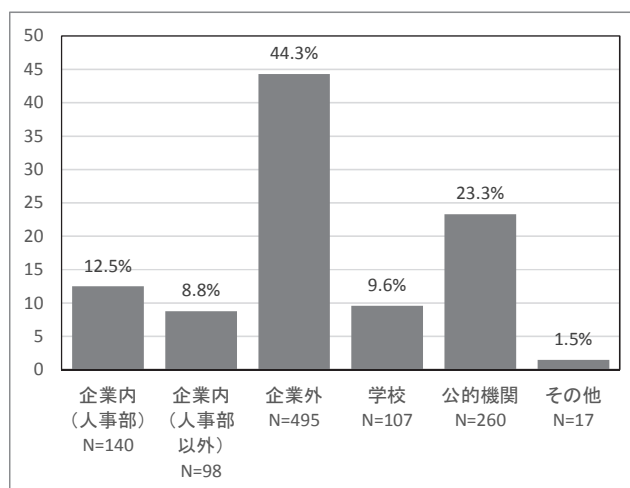
(1) 全般的な傾向

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

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

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

図表5-1 キャリアコンサルティングの相談場所・機関



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

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

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

図表5-2 性別×相談場所・機関¹

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

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

図表5-3 年齢×相談場所・機関

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

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

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

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

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

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

図表5-4 配偶者の有無×相談場所・機関

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

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

図表5-5 最終学歴×相談場所・機関

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

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

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

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

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

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

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

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

図表5-6 転職回数×相談場所・機関

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

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

図表5-7 雇用形態×相談場所・機関

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

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

図表5-8 現在の勤務先の勤続年数×相談場所・機関

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

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

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

図表5-9 現在の職業×相談場所・機関

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

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

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

図表5-10 現在の勤務先の従業員数×相談場所・機関

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

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

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

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

図表5-11 現在の役職×相談場所・機関

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

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

図表5-12 最近1年間の個人年収×相談場所・機関

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

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

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

図表5-13 最近1年間の世帯年収×相談場所・機関

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

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

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

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

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

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

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

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

(4) キャリア意識とキャリアコンサルティングの相談場所・機関

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

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

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

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

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

図表5-14 これまでの職業経験×相談場所・機関

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

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

図表5-15 生涯を通じたキャリア計画×相談場所・機関

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

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

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

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

図表5-16 キャリア計画を立てる理由×相談場所・機関

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

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

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

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

図表5-17 「会社が求める能力を知らされているか」×相談場所・機関

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

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

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

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

図表5-18 「職場はキャリア開発に協力的か」×相談場所・機関

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

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

図表5-19 「職業能力は他社で通用するか」×相談場所・機関

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

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

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

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

図表5-20 「職業能力習得に必要なこと」×相談場所・機関

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

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

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

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

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

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

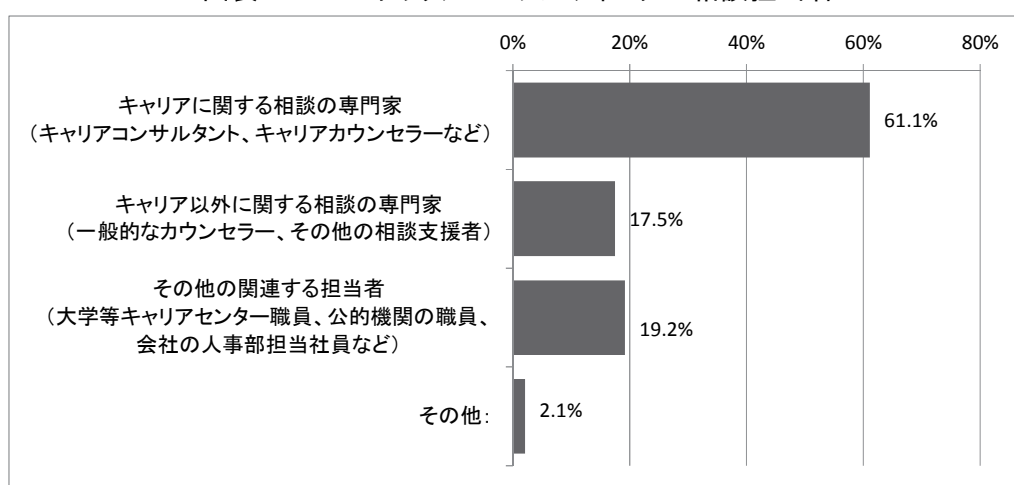
現在の職場で仕事をするなかで職業能力が身につく、キャリア計画やキャリア開発に対して手厚い支援を受けられる者は「企業内」で相談を経験しており、それに対して自分でキャリア計画を立て、自発的に能力向上の取組みを行うとした者は「企業外」で相談を経験していた。そして、様々な点で職業やキャリアに対してよく分からない面、不明確な面が多い者は「公的機関」を頼りに相談を経験したと整理できる。

2. キャリアコンサルティングの相談担当者

(1) 全般的な傾向

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

図表5-21 キャリアコンサルティングの相談担当者



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

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

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

図表5-22 キャリアコンサルティングの相談場所・機関と相談担当者の関連

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

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

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

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

以下に1%水準で統計的に有意だった結果のみを示す。

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

図表5-23 性別×相談担当者

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

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

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

図表5-24 年齢×相談担当者

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

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

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

図表5-25 配偶者の有無×相談担当者

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

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

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

図表5-26 最終学歴×相談担当者

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

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

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

図表5-27 現在の職業×相談担当者

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

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

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

図表5-28 最近1年間の個人年収×相談担当者

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

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

図表5-29 最近1年間の世帯年収×相談担当者

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

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

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

(3) キャリア意識とキャリアコンサルティングの相談担当者

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

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

図表5-30 これまでの職業経験×相談担当者の関連

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

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

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

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

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

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

図表5-31 生涯を通じたキャリア計画×相談担当者

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

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

図表5-32 「会社が求める能力を知らされているか」×相談担当者

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

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

図表5-33 「職場はキャリア開発に協力的か」×相談担当者

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

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

図表5-34 「職業能力は他社で通用するか」×相談担当者

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

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

図表5-35 「職業能力習得に必要なこと」×相談担当者

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

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

3. キャリアコンサルティングの相談経験数および相談後の経過年数

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

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

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

図表5-36 現在の年齢と相談後の経過年数との関連

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

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

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

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

なお、キャリア意識とは統計的に有意な関連がみられなかった。

4. 本章の結果のまとめ

(1) 結果のまとめ

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

図表5-37 相談場所・機関および相談担当者に関する結果のまとめ

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

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

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

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

(2)本章の示唆

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

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

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

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

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

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

(3) 相談経験数、相談後の経過年数について

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

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