



労働政策研究報告書

No. 233

2025

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

キャリアコンサルティングの 有用度及びニーズに関する調査

労働政策研究・研修機構

労働政策研究報告書 No.233

2025 年 3 月

キャリアコンサルティングの 有用度及びニーズに関する調査

ま え が き

平成 28 年のキャリアコンサルタント登録制度の創設後、キャリアコンサルタント登録者数は概ね着実に推移している。また、各種の規定（信用失墜行為の禁止義務、守秘義務、名称の使用制限）が整備されることによって、キャリアコンサルタント及びキャリアコンサルティングに対する信頼性は向上し、企業や労働者からの期待も高まっている。

特に、昨今の日本の社会経済状況をふまえて政府から出される各種のガイドライン・指針等では、キャリアコンサルティングに大きな期待が寄せられている（例えば、「学び・学び直しガイドライン(令和 4 年 6 月策定)」 「三位一体の労働市場改革の指針(令和 5 年 5 月決定)」 など）。

しかしながら、これら各方面からの大きな期待に、キャリアコンサルティングは必ずしも十分に応えられていないのではないかという懸念も指摘されてきた。そのためキャリアコンサルティングは継続的に新たな視点から見直していく必要に迫られてきた。

本研究では、以上のような問題意識から、キャリアコンサルティングの有用度及びニーズについて幅広く検討を行うことを目的として大規模な調査を実施し、その結果をとりまとめた。こうした振り返りの作業を通じて、多様化する役割を担う新たなキャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントのあり方を模索した。

本報告書が今後のキャリアコンサルティング施策に貢献し、寄与するものとなれば、幸いである。

2025 年 3 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 藤 村 博 之

執筆担当者

氏 名	所 属	担 当
しもむら 下村 ひでお 英雄	労働政策研究・研修機構職業構造・職業指導部門	全章

目 次

第1章 背景・目的・方法	1
1. 本章の背景	1
2. 目的	6
3. 方法	6
4. 各章の概要	10
第2章 キャリアコンサルティング経験の有無	13
1. 本章の目的	13
2. キャリアコンサルティング経験者の割合	13
3. 性別・年齢別・学歴別のキャリアコンサルティング経験者の割合	14
4. 雇用形態別・職業別のキャリアコンサルティング経験者の割合	18
5. 勤務先の従業員数別・転職回数別・勤続年数別のキャリアコンサルティング経験者の割合	20
6. 最近1年間の個人年収別・1週間の就業時間別のキャリアコンサルティング経験者の割合	25
7. 結果のまとめと考察	27
第3章 キャリアコンサルティング経験による現在の状況の違い	31
1. 本章の目的	31
2. キャリアコンサルティング経験の有無による満足感等の意識面の違い	31
3. キャリアコンサルティング経験の有無による就労面の違い	34
4. キャリアコンサルティング経験の有無によるキャリア面の違い（2023 年調査項目）	41
5. 結果のまとめと考察	45
補論 キャリアコンサルティングの効果－傾向スコアマッチングによる検討	48
1. 傾向スコアマッチングによる検討を行うにあたっての問題意識	48
2. 傾向スコアマッチング	49
3. 傾向スコアマッチングで作成されたデータによる検討	52
第4章 キャリアコンサルティング経験者が最も影響を受けた相談機関や場	57
1. 本章の目的	57
2. キャリアコンサルティング経験者が「相談した機関や場」	58
3. 性別・年齢別・学歴別の「相談した機関や場」の違い	60

4. 雇用形態別・勤務先の従業員数別・個人年収別の「相談した機関や場」の違い・・・	63
5. 「相談した機関や場」によるキャリアや職業生活の変化の違い.....	67
6. 「相談した機関や場」による賃金及び労働時間の変化の違い.....	69
7. 「相談した機関や場」によるキャリアコンサルティングに対する意識の違い.....	72
8. 「相談した機関や場」によるキャリア意識の違い.....	75
9. 「相談した機関や場」による転職回数・転職意向の違い.....	79
10. 「相談した機関や場」による学び・学び直し経験・意識の違い.....	81
11. 結果のまとめと考察.....	84
 第5章 キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者	89
1. 本章の目的.....	89
2. キャリアコンサルティング経験者が「相談した担当者」	89
3. 性別・年齢別・学歴別の「相談した担当者」	92
4. 雇用形態別・勤務先の従業員数別・個人年収別の「相談した担当者」	95
5. 「相談した担当者」によるキャリアや職業生活の変化.....	98
6. 「相談した担当者」による賃金及び労働時間の変化.....	100
7. 「相談した担当者」によるキャリアコンサルティングに対する意識の違い.....	102
8. 「相談した担当者」によるキャリア意識の違い.....	105
9. 「相談した担当者」による転職回数・転職意向の違い.....	108
10. 「相談した担当者」によるリスキリング経験・意識の違い.....	110
11. 結果のまとめと考察.....	112
 第6章 キャリアコンサルティング経験者の相談内容	117
1. 本章の目的.....	117
2. キャリアコンサルティング経験者の相談内容の概要.....	117
3. キャリアコンサルティング経験者の相談内容の属性別の違い.....	124
4. キャリアコンサルティング経験者の相談内容と相談による変化.....	131
5. キャリアコンサルティング経験者の相談内容と現在の意識.....	140
6. 結果のまとめと考察.....	151
 第7章 キャリアコンサルティングの有用度	157
1. 本章の目的.....	157
2. 「あなたのキャリアや職業生活は変化しましたか」	157
3. 「相談したことにより、あなたの賃金や労働時間に変化はありましたか」	161
4. 「相談をして、その後の職業やキャリアに役立ちましたか」「今後も機会があれば、キ	

「キャリアコンサルティングを受けたいと思いますか」	163
5. 収入別・満足感別のキャリアコンサルティングの有用度	166
6. 結果のまとめと考察	172
第8章 キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズ	175
1. 本章の目的	175
2. キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズ	175
3. キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズに影響を与える要因	178
(1) キャリアコンサルティング未経験者のキャリアコンサルティングの認知度	178
(2) キャリアコンサルティング未経験者の職業やキャリアに問題を感じている程度	181
(3) キャリアコンサルティング未経験者のキャリア計画の考え方	183
(4) キャリアコンサルティング未経験者の転職意向	186
(5) キャリアコンサルティング未経験者の学び・学び直し（リスキリング、リカレント学習）の重要性の認識	188
(6) キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズに影響を与える要因のまとめ	191
4. キャリアコンサルティング未経験者の相談に対する障壁	193
(1) キャリアコンサルティング未経験者が過去に相談を受けなかった理由	193
(2) キャリアコンサルティング未経験者が今後、相談を受けたくない理由	195
5. キャリアコンサルティング未経験者が職業やキャリアに関する支援やサポートを受ける条件	198
6. 結果のまとめと考察	204
第9章 キャリアコンサルティングに関する自由記述	207
1. 本章の目的	207
2. キャリアコンサルティングに対する自由記述に関する全般的な傾向	207
3. キャリアコンサルティングに対する自由記述で使用された語句の頻度	211
(1) 語句の出現頻度	211
(2) 出現頻度の多い語句：「自分」「相談」「親身」	213
(3) 「役立った」で「出現頻度」が多い語句：「転職」「アドバイス」「話」	216
(4) 「役立たなかった」で「出現頻度」が多い語句：「言う」「結局」「役に立つ」	219
4. 自由記述で使用された語句の共起ネットワーク	223
(1) 共起ネットワーク	223
(2) 「親身」「相談」「乗る」「話」「聞く」の語句が現れた自由記述	224
(3) 「求人」「キャリア」「コンサルタント」「紹介」「希望」「見つける」の語句が現れた自由記述	225

(4)「当時」「働く」「職業」「時間」の語句が現れた自由記述	226
(5)「話す」「気持ち」「楽」「考え」の語句が現れた自由記述	226
(6)「履歴」「添削」「面接」「教える」の語句が現れた自由記述	227
(7)「悩み」「問題」「解決」の語句が現れた自由記述	228
(8)「職場」「人間」「関係」の語句が現れた自由記述	228
(9)その他の語句が現れた自由記述	229
4. 結果のまとめと考察	231
 第10章 示唆	237
1. 本研究の目的と方法の概略	237
2. キャリアコンサルティング経験の格差	237
3. キャリアコンサルティング経験の機関や場による違い	238
4. キャリアコンサルティング経験の担当者による違い	239
5. キャリアコンサルティング経験者の相談内容について	240
6. キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズ	241
7. キャリアコンサルティングに関する自由記述	242
 資料1 調査票	246
資料2 単純集計表	259
資料3 クロス表	285

第1章 背景・目的・方法

1. 本章の背景

本研究は、令和5年度課題研究であり、厚生労働省人材開発統括官キャリア形成支援室からの研究要請を受けて行われた。その背景及び問題意識は以下のとおりである。

（1）キャリアコンサルティングの有用度及びニーズ¹

平成28年のキャリアコンサルタント登録制度の創設後（いわゆる国家資格化以降）、キャリアコンサルタント登録者数は概ね着実に推移している（令和6（2024）年9月末日時点で76,466人）。また、国家資格化に伴い、各種の規定（信用失墜行為の禁止義務、守秘義務、名称の使用制限）が整備されることによって、キャリアコンサルタント及びキャリアコンサルティングに対する信頼性は向上し、企業や労働者からの期待も高まっている。

しかしながら、令和5年度能力開発基本調査（事業所調査）によれば、「キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所」は、国家資格化以降も例年4割前後で推移しており、変化がみられない。また、キャリアコンサルティングを導入した事業所については約5割が「労働者の意欲が高まった」と回答しているが、一方で「キャリアコンサルティングを行う上での問題点」として約4割が「労働者からのキャリアに関する相談件数が少ない」と回答している。さらに、キャリアコンサルティングを導入していない6割の事業所の「行っていない理由」の最たる理由は「労働者からの希望がない」であり4割を占める。

これらの結果は、企業や労働者のキャリアコンサルティングに対するニーズを改めて検討する意義があることを示唆している。また、その背景には、企業や労働者がキャリアコンサルティングの有用性を十分に理解していないことをも示している。

（2）キャリアコンサルティング登録制度の課題

特に、昨今の日本の社会経済状況をふまえて政府から出される各種のガイドライン・指針等では、キャリアコンサルティングに大きな期待が寄せられている。例えば、その代表的なものとして「学び・学び直しガイドライン（令和4年6月策定）」と「三位一体の労働市場改革の指針（令和5年5月決定）」がある。

①「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」（令和4年6月策定）

「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」では、「キャリアコンサルティング」「キ

¹ 本研究の「ニーズ」とは「相談を受けたいと思うか否か」という質問に回答した結果であり、具体的には調査で「職業生活や職場の問題についてキャリアコンサルタントまたはその他の専門家に相談したいと思いますか」という質問に対する回答結果を集計したものである。自覚していないが本来は支援が必要な場合や適切な取り組みによって掘り起こしうる潜在的な必要性がある場合なども想定されることから、実際には本調査の回答結果以上の幅広いニーズ・必要性があることにご留意いただきたい。

「キャリアコンサルタント」に関する言及が多い。例えば以下はガイドラインから要所を抜粋したものである。

- ・労働者が学び・学び直しに取り組み、それを継続できるよう後押しする観点から、労働者がキャリアコンサルタントによる伴走支援を受けることができる機会を確保することが望ましい。
- ・キャリアコンサルティングやジョブ・カードも活用しつつ、キャリアの棚卸しのプロセスを踏むことにより、労働者の学び・学び直しの内発的動機付けにつながるという効果や、自律的・主体的なキャリア形成につながるという効果が期待できる。
- ・キャリアコンサルティングを、①5年ごと10年ごとなど定期的、②初めて部下をもったとき、③昇進・昇格したとき、④仕事以外で状況変化があったとき（出産、育児、介護、自身や家族の病気等）、⑤定年前などの「節目」に行う。40代以降は5年に1回、キャリアコンサルタントへの相談の機会を設ける。
- ・外部のキャリアコンサルタントを活用し、キャリアコンサルティングが受けられる環境を提供する。
- ・企業は、キャリアコンサルタントが必要に応じて会社に対し支援策等の制度の改善を提案することができるよう、意見を述べる機会を提供する。

以上の抜粋からは、①キャリアコンサルタントによる労働者の伴走支援を行なうこと、②その際、労働者の学び・学び直しの内発的動機づけの効果、自律的・主体的なキャリア形成につながる効果が期待されていること、③一定期間ごとにあるいは一定のイベントごとにキャリアコンサルティングの機会を設けること、④キャリアコンサルティングが受けられる環境を提供すること、⑤企業に意見を述べる機会を提供することなどが期待されていることが示される。

②三位一体の労働市場改革の指針（令和5年5月決定）

より直近の指針としては「三位一体の労働市場改革の指針」がある。この指針は「内部労働市場と外部労働市場をシームレスにつなげ、社外からの経験者採用にも門戸を開き、労働者が自らの選択によって、社内・社外共に労働移動できるようにしていくことが、日本企業と日本経済の更なる成長のためにも急務」とあるという問題意識に基づいている。その上で、端的には、①リ・スキリングによる能力向上支援、②個々の企業の実態に応じた職務給の導入、③成長分野への労働移動の円滑化の改革を進めることとしている。

この指針の中でも「キャリアコンサルティング」「キャリアコンサルタント」に関する言及は多い。再び以下に要所を抜粋する。

- ・キャリアコンサルタントの役割の強化を図り、将来的には、民間に在籍するキャリアコ

ンサルタントの一部にも、支援措置の妥当性の確認の役割を担わせる可否の検討を進める。

- ・給与所得控除におけるリ・スキリング費用の控除の仕組み（特定支出控除）について、勤務先企業だけでなく、キャリアコンサルタントも、そのリ・スキリングが職務に関連する旨の証明を行えるように改正した。（学び・学び直し）
- ・成長分野への円滑な労働移動のため、求職・求人に関して官民が有する基礎的情報を加工して集約し、共有して、キャリアコンサルタントが、その基礎的情報に基づき、働く方々のキャリアアップや転職の相談に応じられる体制を整備する。
- ・これらにより、デンマーク（略）のように、一定の要件を満たすキャリアコンサルタントが、職種・地域ごとに、キャリアアップを考える在職者や求職者に対して、転職やキャリアアップに関して客観的なデータに基づいた助言・コンサルを行うことが可能となる。
- ・その他、中小・小規模企業の強みや魅力についての定性的情報をキャリアコンサルタントが求職者に対し効果的に提供する方途について検討、小学校・中学校・高等学校のキャリア教育の充実、起業家教育の充実、大学のキャリア教育の充実も。（その他）

以上の抜粋では、キャリアコンサルタントの役割強化が示され、具体的には「支援措置の妥当性の確認の役割を担わせる」ことが指摘されている。これは在職者のリスクリングにあたって適切な訓練・プログラムを受けられるようにキャリアコンサルタントが支援することを言ったものである。また、リスクリング費用の特定支出控除にあたってキャリアコンサルタントがその証明を行えるようにした点も言及されている。ここまでが「リ・スキリングによる能力向上支援」について触れたものである。

また、キャリアコンサルタントが「求職・求人に関して官民が有する」情報を活用して働く人々の「キャリアアップや転職の相談に応じられる体制を整備」することとも言われている。デンマークを例に挙げて「客観的なデータに基づいた助言・コンサルを行う」ことが狙いとして挙げられている。この点は「成長分野への労働移動の円滑化」に関連するものである。

これ以外にも、中小企業に関する定性的情報をキャリアコンサルタントが提供すること、小中高のキャリア教育・起業家教育の充実などでもキャリアコンサルタントに関する言及が見られる。

このように、キャリアコンサルティングに対する期待は大きいものの、一方で、そうした各方面からの期待に十分に答えられていないのではないかという疑問・懸念は、キャリアコンサルタントを中心にキャリアコンサルティングに関わる者の間では、常に存在するものであった。

そのため、改めてキャリアコンサルティングを、学び・学び直し支援や円滑な労働移動の促進等との関わりで捉えることなど、常に新たな視点から見直していく必要がある。こうした振り返りの作業を通じて、多様化する役割を担う新たなキャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントのあり方を模索することが重要となる。

国内における直近のこのような背景からも、キャリアコンサルティングの有用度及びニーズについて把握する必要性が生じてくることとなる。特に、キャリアコンサルティングの有用度を定量的に評価し、労働移動・賃上げ、学び・学び直し、エンゲージメントの向上などに関する効果を明らかにする必要がある。

（３）海外における直近のキャリアガイダンス研究

日本国内のキャリア支援を考える際に、参考になるより幅の広い議論として 2020 年代に入ってキャリア支援に関する国際的な議論が現在、活況を呈していることに触れておきたい。Cedefop、OECD、ILO、EC、UNESCO などの国際機関が相次いでキャリアガイダンスに関する報告書を発刊しているのである。

例えば、2020 年代に入って発刊された報告書の概要を抜粋して和訳したものを以下に示す。

①Cedefop, EC, ETF, ILO, OECD, & UNESCO(2019,2021). Investing in career guidance.

「この小冊子では、6つの国際組織が、変化する世界におけるキャリアガイダンスの戦略的役割についてのビジョンを共有している。」

「効果的なキャリアガイダンスは、個人が潜在能力を発揮し、経済をより効率的にし、社会をより公平にすることを支援する。教育や訓練に関する選択や、労働市場における流動性や統合を円滑に進めるためには、人々の移行がスムーズであることが不可欠である。」

「ガイダンスへの投資は個人と社会の両方に経済的、教育的、社会的利益をもたらすことが期待できる。ガイダンスへのアクセスは多くの国々で不十分であり、特に最も必要としている人々にとっては不十分である。」

②Cedefop, EC, ETF, ICCDPP, ILO, OECD & UNESCO (2020). Career guidance policy and practice in the pandemic.

「新型コロナウイルス感染症のパンデミックが、国内の労働市場や人々の生活に大きな影響を与えており、キャリアガイダンスの役割がこれまで以上に重要になっている。」

「この報告書は、2020 年 3 月にパンデミックが宣言された後、キャリアガイダンスの政策やシステム、サービスがどのように対応したかをまとめたものである。2020 年 6 月 8 日から 8 月 3 日まで行われた国際共同調査に基づいている。」

「調査では、パンデミック初期の政府の対応やリモート及び ICT ベースのサービス提供に焦点を当てた。パンデミックがキャリアガイダンスの改革にどの程度影響を与えたか、パンデミックからの回復策におけるキャリアガイダンスの役割についても検討した。」

③ILO(2022). Inventory of digital career guidance tools.

「この報告書では、若者と成人のキャリアガイダンスをサポートするために選定されたオンラインおよびデジタルツールの概要を説明する。この報告書は、若者と成人のキャリア開発プロセスを支援することを目的としたツールを紹介し、キャリアガイダンスサービス

のデジタル化に関する IL0 政策ガイダンスノートを補完する。これらの情報には、世界中の様々な地域からの 25 の模範的なオンラインおよびデジタル Web サイト、ツール、プラットフォームが含まれている、対象者のニーズ、機能、アクセシビリティ、キャリアガイダンスプロセスへの統合について示唆を与える。」

④UNICEF & ETF(2024). Learning for Careers.

「結論として、変化する雇用市場、多様化する教育と訓練の提供、複雑化する学習とキャリアという状況で、人々は情報に基づいた決定を下すために、タイムリーで簡単にアクセスできるガイダンスを必要としている。若者のニーズ、希望、好みを理解することで、より効果的で効率的な政策とサービスを策定することができる。生涯学習システムを構築する取り組みの中心には、個人やグループのニーズに応える、教育、雇用、若者、社会的包摂の各分野にわたるキャリアガイダンスシステムの構築が必要となる。」

「生涯にわたるキャリアガイダンスは、国連の持続可能な開発目標（SDGs）や、（中略）持続可能な競争力、社会的公平性、（中略）新たな雇用、スキル、社会的包摂の焦点と密接に連携した経済成長、社会的平等、イノベーションを目指す政策の触媒となる。」

以上、2020 年代に入って発刊された報告書の概要を示したが、こうした欧州を中心としたキャリアガイダンスの議論の背景には、欧州全体が共有している複合的な問題意識がある。

具体的には、まず背景に持続可能な開発目標（SDGs）がある。特にその「8. 働きがいも経済成長も」で「すべての人のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を推進する」ことが示されたことからキャリアガイダンス・キャリア教育に改めて注目されることとなった。また、あわせて欧州で問題が深刻化した移民の問題も欧州のキャリアガイダンス論の基調を形作っている。円滑な労働移動を目標としてきた欧州が直面した海外からの移民の問題にキャリアガイダンスは対応しようとしてきた。そうしたなかコロナ禍や戦争（ウクライナ、中東）の問題が押し寄せ、同時期にいよいよ本格化した AI の利活用の問題が重なってきた。

こうした①SDGs、②移民、③コロナ禍、④戦争、⑤AI などの複合的な問題が重層的に積み上がることによって、欧州のキャリアガイダンス論には危機意識が生じた。その結果、改めてキャリアガイダンス・キャリア教育・キャリアカウンセリングは何をすべきなのか、何をしうのか、どのように提供するのかといった問題に向き合うこととなった。かねてより「キャリア」概念そのものが複合的な概念であり、「働くこと、学ぶこと、生きること」を全て含むものと捉えられてきた。そのため、その支援たるキャリア支援もおよそどのような領域の問題とも結びつきやすく、また実際に結びつけることができる。時にこの点は批判の対象となることもあるが、2020 年代の欧州キャリアガイダンス論の動向はむしろこの点を逆用し、現在、欧州が対応しなければならない問題の 1 つの解決手段としてキャリア支援を捉え直している。上述の報告書の中では何らかの調査を行い、国全体のキャリア支援ニーズを把握し、

有益・有効なキャリア支援の再構築のための研究なども実施している。欧州は現在、キャリア支援の重要性を真剣に訴えているのである。

日本のキャリアコンサルティング論と重ね合わせて考えた場合、欧州が様々な社会問題の解決の1つの手段としてキャリアガイダンスを捉えようとしていることは、大いに参考になると思われる。キャリアコンサルティング登録制度独自の課題の他、「学び・学び直しガイドライン」と「三位一体の労働市場改革の指針」等で寄せられる各種の課題の解決は、欧州のキャリアガイダンスの議論と全く同一ではないとしても、そのキャリアガイダンスに向ける真摯な眼差し、及び、そこで展開される議論には参考にするものも多々ある。特に、現在のキャリア環境とキャリア支援の関連を探るべく調査研究を行い、何らかの政策提言に結びつけている点は、日本でも参照すべきであると思われる。

2. 目的

本研究では、以上のような問題意識及び背景に基づいて、キャリアコンサルティングの有用度及びニーズについて幅広く検討を行うことを目的とした。

その際、欧州の議論も参考にしつつ、日本の先行調査・類似調査としては2017年に発刊した「労働政策研究報告書 No. 191 キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ—相談経験者 1,117 名等の調査結果より」に記載がある2016年に実施した調査を参考にした。また、先行調査で立てられた以下の基本方針については、おおむね踏襲することとした。

3. 方法

(1) 調査方針

第一に、キャリアコンサルティング経験者を幅広く集め、調査に回答を求めることとした。キャリアコンサルティング経験者にいつどのような場で誰にどのような内容の相談を行い、その結果、どのように問題は解決したのか、変化したのか、またどのような感想を抱いたのかを詳しくたずねることとした。

第二に、その際、キャリアコンサルティングを経験したことがある者は、先行研究の結果からおおむね11%と想定されたことから、本調査では約1万人超に調査票を配布し、そのうち10%にあたる約1,000人超のキャリアコンサルティング経験者に調査を実施した。

第三に、上述の手法を用いた場合、キャリアコンサルティングを経験していない多くの回答者が生じるが、これらキャリアコンサルティング未経験の回答者を比較対照とすることでキャリアコンサルティングの効果をより明確に示せると考えた。あわせて、キャリアコンサルティング未経験者のキャリアコンサルティングに対するニーズをたずねることで、今後のキャリアコンサルティング施策に資する何らかの知見を得ることを目的とした。

（２）キャリアコンサルティングの定義

上記の基本方針から、本調査では、キャリアコンサルティングを経験したことがある者とならない者を分けるスクリーニング項目を用意して、それに回答してもらうことで「キャリアコンサルティング経験者」と「キャリアコンサルティング未経験者」の言わば回答者の群分けを行った。具体的には、以下の項目で群分けを行った。

問1 あなたは、過去に、専門家や専門の担当者にキャリアコンサルティングを受けたり、キャリアに関する相談をしたことがありますか。該当するもの1つに○をつけてください。

1 ある 2 ない

①この調査で「専門家や専門の担当者」とは、身近な人（友人・先輩・家族等）以外の以下の人を言います。

ア)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^注、キャリアコンサルティング技能士など）

イ)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）

ウ)その他の関連する担当者（ハローワーク等公的機関職員、大学キャリアセンター職員、会社の人事部担当社員など）

※「専門家や専門の担当者」に対する相談かどうか迷う場合は、「専門家や専門の担当者」に相談したことがあるものとしてお答えください。

注)職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第30条の3に規定するキャリアコンサルタント(キャリアコンサルタントの名称を用いて、キャリアコンサルティングを行うことを職業とする者)をいいます。

②この調査で「キャリアコンサルティング」とは、

本人の適性や職業経験等に応じて自らの職業生活設計を行い、これに即した職業選択や能力開発を効果的に行えるようにするための相談、助言、指導のことを言います。キャリアカウンセリングなどと呼ばれることもあります。

③この調査で「キャリアに関する相談」とは、

就職、転職、離職、再就職、復職のほか、職場の人間関係、ハラスメント、長時間労働のほか、職業や仕事に関する相談ごとすべてを含みます。

※「キャリアに関する相談」かどうか迷う場合は、「キャリアに関する相談」をしたことがあるものとしてお答えください。

（３）調査の具体的な手続き

①調査方法：調査会社のモニターを利用したインターネット調査とし、上記割り当ての調査

対象を収集した時点で調査を終了することとした。

②実施時期：2023 年 8 月

③調査対象：20～50 代の 11,820 名（就労者 9,900 名、非就労者 1,920 名）に調査を実施した。その際、本調査では、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、各セルに 400～900 名を割り付けた。

年代性別の割り付けは、総務省統計局「2023 年度労働力調査」（基本集計）の比率に応じて、図表 1-1 のとおりとした。その際、就労者は、現在、有職（パート・アルバイト含む）の者とし、その他の属性等については統制しないこととした。なお、先行調査の 2016 年調査では、調査対象はすべて有職（就労者）の者としたが、今回は比較及び新たな知見収集の目的から非就労者（専業主婦、失業者、無業その他を含む）も調査対象に含めた。

図表 1-1 本調査の年代性別の割り付け

年齢区分	就労者		非就労者 (専業主婦、失業者、 無業その他含む)		合計
	男性	女性	男性	女性	
20～24歳	400(3.4%)	400(3.4%)	170(1.5%)	170(1.5%)	1140(9.6%)
25～29歳	600(5.1%)	500(4.2%)	70(0.6%)	70(0.6%)	1240(10.5%)
30～34歳	600(5.1%)	500(4.2%)	70(0.6%)	120(1.0%)	1290(10.9%)
35～39歳	700(5.9%)	500(4.2%)	70(0.6%)	170(1.5%)	1440(12.2%)
40～44歳	700(5.9%)	600(5.1%)	70(0.6%)	170(1.5%)	1540(13.0%)
45～49歳	900(7.6%)	700(5.9%)	70(0.6%)	170(1.5%)	1840(15.6%)
50～54歳	800(6.8%)	700(5.9%)	70(0.6%)	170(1.5%)	1740(14.7%)
55～59歳	700(5.9%)	600(5.1%)	70(0.6%)	220(1.9%)	1590(13.5%)
計	5400(45.7%)	4500(38.1%)	660(5.6%)	1260(10.7%)	11820(100.0%)

※上記「非就労者」の各セルには「失業者」を20名ずつ含むこと

調査は、上記年代性別の各割り付けを満たした時点で、その割り付けの募集・質問・回答を終了する手法で調査を実施したため、本調査における年代性別の実数及び割合も上述のとおりである。

以下は、その他の本調査の回答者の属性である。

ア) 配偶者：「あり」（45.7%）、「なし」（54.3%）

イ) 最終学歴：「中学・高等学校」（29.1%）、「専修学校・短大・高専」（21.4%）、「大学（文系）」（30.1%）、「大学（理系）」（13.2%）、「大学院（文系）」（2.4%）、「大学院（理系）」（3.9%）

ウ) 現在の立場：「正社員・正職員」（52.9%）、「自営業・自由業」（6.2%）、「契約社員・嘱託」（4.3%）、「派遣社員」（3.0%）、「パートまたはアルバイト」（17.1%）、「家族従業員」（0.4%）、

「専業主婦（主夫）で今は仕事を探していない」（5.6%）、「専業主婦（主夫）で仕事を探している」（0.7%）、「大学・大学院や専門学校などの教育機関に在学中」（2.0%）、「無職で進学や留学などの準備」（0.1%）、「無職で仕事を探している」（2.0%）、「無職で何もしていない」（5.3%）、「その他」（0.4%）

エ）現在の勤務先での勤続年数：「1年未満」（9.9%）、「1年以上3年未満」（12.9%）、「3年以上5年未満」（14.3%）、「5年以上10年未満」（21.5%）、「10年以上20年未満」（22.6%）、「20年以上30年未満」（12.4%）、「30年以上」（6.5%）

オ）職種（仕事内容）：「管理的な仕事」（8.8%）、「専門的・技術的な仕事」（21.5%）、「事務的な仕事」（23.5%）、「販売の仕事」（9.9%）、「サービスの仕事」（13.2%）、「保安の仕事」（1.5%）、「生産工程の仕事」（8.2%）、「輸送・機械運転の仕事」（1.5%）、「建設・採掘の仕事」（1.3%）、「運搬・清掃・包装等の仕事」（2.9%）、「その他の仕事」（7.6%）。

カ）勤務先の従業員数：「29人以下」（27.8%）、「30～49人」（8.1%）、「50～99人」（11.2%）、「100～299人」（14.7%）、「300～499人」（6.1%）、「500～999人」（7.1%）、「1,000人以上」（25.1%）

キ）勤務先での役職：「部長相当職」（4.0%）、「課長相当職」（8.1%）、「係長、主任、職長相当職」（13.1%）、「役員」（2.1%）、「経営者」（4.7%）、「役職は特になし」（67.1%）、「その他」（0.9%）

上記のうち、前回調査（2016年調査）とやや大きく異なったのは、勤務先の従業員数「29人以下」のみで、前は33.8%だったが今回は27.8%と6ポイント減少し、他の従業員数に振り替わった形となっていた。ただし、この点を除けば、前回調査との差はおおむね数%に収まる範囲内であり、おおむね前回調査の対象者と基本的な属性では変わらなかった。

④調査項目

・スクリーニング項目1問：上述のとおり。

・キャリアコンサルティング経験者用調査票（A票）約15問

キャリアコンサルティングの経験（相談時の年齢、相談時期、相談回数）、相談した機関や場、相談担当者（専門家、それ以外、その他）、相談内容、相談によるキャリアや職業生活の変化、相談の有益度、再び受けたいか否か、キャリアコンサルティングに対する感想、意識、相談をして感じたこと（自由記述）

・キャリアコンサルティング未経験者用調査票（B票）約12問

キャリアコンサルティングという言葉の認知度、キャリアコンサルティング未経験の理由、専門家以外の過去の相談経験、現在、職業やキャリアについて感じている問題、相談するにあたって必要な条件、将来的な相談の可能性・希望、相談してみたい内容

・ 共通調査票 25問

現在の職業生活に対する満足感、生涯を通じたキャリア計画の有無等、自身の職業能力、基本属性（性別、年齢、配偶者の有無、就業状況、最終学歴、雇用形態、勤続年数、転職経験、現在の業務、勤務先の従業員数、役職、労働時間、年収）

学び・学び直し（リスキリング等）の経験・意向、ワーク・エンゲイジメント

※詳細については巻末調査票を参照のこと。

4. 各章の概要

第1章（本章）では、本報告書の背景・目的・方法を述べた。

第2章では、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。キャリアコンサルティングの有用度及びニーズを検討するにあたって、現在、日本国内でキャリアコンサルティング（及び類似の個別相談）を経験した者が、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の経験者がどのような個人属性を持つ者で多いのか少ないのか、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、逆にどのような対象層には支援を提供できていないのか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。なお、同様の試みを、本研究の7年前に実施した調査（2016年調査）でも行ったので、随時、比較しつつ検討を行う。

第3章では、キャリアコンサルティング経験が現在の働き方や意識にどのような影響を与えているかを検討する。第2章で行う分析と基本的には同様だが、第3章では逆にキャリアコンサルティングの経験の有無によって回答者の属性がどのように異なるかを検討する。これによってキャリアコンサルティング経験がその後の職業生活やキャリアにどのような影響を与えたかを議論するための基礎的な情報を整理することができる。すなわち、キャリアコンサルティングの効果についても一定の情報を提供する。キャリアコンサルティングの効果に対する厳密な測定とはならないまでも、効果の大まか方向性はある程度まで明らかになる。その際、ここでも可能な場合には2016年の前回調査との比較を行う。

第4章では、キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場について検討を行う。現在、キャリアコンサルティングは様々な領域で行われており、その範囲は広がり続けている。従来から、キャリアコンサルティングが行われる領域は、伝統的に「需給調整機関領域」「企業領域」「学校領域」「地域福祉領域」の4つに分けて検討されてきた。これらの領域は、キャリアコンサルティングの基本的な枠組みを形成しており、現在でも多くのキャリアコンサルティング経験者が相談する主要な機関や場と重なる。しかし、実際には、各領域はそれぞれさらに細分化することができる。そこで、具体的にどのような機関や場でどのような相

談が行われているのかを、過去に実際にキャリアコンサルティングを経験した者に対する調査結果から明らかにする。特に、キャリアコンサルティングが誰に対してどのような機関や場で提供されているのかを、より具体的に検討する。

第5章では、キャリアコンサルティング経験者が「相談した担当者」について検討を行う。キャリアコンサルティングは、本来、キャリアコンサルタントが行うべきあることが職業能力開発促進法によって定められている（名称独占）。しかしながら、本調査では、厳密な意味でのキャリアコンサルティングのみならず、キャリアコンサルティングに類似の個別相談支援全般を調査で質問した。したがって、有資格のキャリアコンサルタント以外に様々な人に相談を行った回答者の回答が含まれている。こうした回答をあわせて検討することによって、現在、キャリアや仕事に関する相談はどのような担当者によって担われているのかについて、よりいっそうの情報を得ることができるものと思われる。

第6章では、キャリアコンサルティング経験者の相談内容について検討を行う。本来、キャリアコンサルティングは「労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談」に乘るものと定められている。しかしながら、さらに具体的に、「どの相談が多いのか」「どのような属性を持つ労働者がどのような相談にするのか」「どのような相談内容がどのような意識と関連しているか」などについて詳細に検討を行う。例えば、どのような相談内容が後のキャリアや職業生活の変化、賃金や労働時間の変化の意識と結びつくのか。また、どのような相談内容がキャリアコンサルティングが役立ったと思われやすく、その後の相談にも結びつくのか。これら様々な関連を検討することで、よりいっそうキャリアコンサルティング経験者の相談内容について理解を深めることが可能となると思われる。

第7章では、キャリアコンサルティングの有用度を検討する。第3章でキャリアコンサルティング経験の有無によって、現在の状況がいかに異なるかを検討するのは、キャリアコンサルティングの効果の一端を示すためである。さらにこの章では、キャリアコンサルティングを経験した者に対して、どのような点で有用であったかをたずねた結果をもとに、キャリアコンサルティングがどのくらい役立ったのか、変化が会ったのか、どのような点で変化があったのかなどについて検討を行うこととする。

第8章では、キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズを詳細に検討する。本研究は、キャリアコンサルティングの経験者に対する情報収集が主たる目的であるが、比較対照として未経験者にも調査を実施した。そこでこの章でキャリアコンサルティング未経験者の調査結果を分析することにより、未経験者の相談ニーズの実態を明らかにする。未経験者の相談ニーズを明らかにする意義は、「今後のキャリア支援の方向性を決定する上で重要となる」「未経験者がどのような理由でキャリアコンサルティングを利用していないのかを明らかにすることで、キャリアコンサルティングの普及促進につながる示唆が得られる」「キャリアコンサルティングの提供方法や内容の改善点を見出す可能性がある」の3点である。これら問題意識を背景に検討を行う。

第9章では、キャリアコンサルティング経験者の自由記述について検討を行う。具体的には「あなたがキャリアコンサルティングを受けた時のことについて、上でおたずねした以外に、覚えていること、感じたこと、役立ったことなどを、以下にお書きください。」という設問で自由記述による回答を求めた結果を分析する。このような自由記述による回答を求めた理由は、調査項目による回答のみでは把握できない知見を得るためである。自由記述を通じて、キャリアコンサルティングの実際の効果や影響をより詳しく理解することを目的とした。

第10章では、上記の各章の知見をもとに、「キャリアコンサルティング経験の格差」「キャリアコンサルティング経験の機関や場による違い」「キャリアコンサルティング経験の担当者による違い」「キャリアコンサルティング経験者の相談内容について」「キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズ」「キャリアコンサルティングに関する自由記述」の各側面から、キャリアコンサルティングに対する示唆を得ることとした。

なお、本章冒頭の脚注で述べたとおり、本研究の「ニーズ」とは「相談を受けたいと思うか否か」という質問に回答した結果であり、具体的には調査で「職業生活や職場の問題についてキャリアコンサルタントまたはその他の専門家に相談したいと思いますか」という質問に対する回答結果を集計したものである。自覚していないが本来は支援が必要な場合や適切な取り組みによって掘り起こしうる潜在的な必要性がある場合なども想定されることから、実際には本調査の回答結果以上の幅広いニーズ・必要性があることには、改めてご留意いただきたい。

引用文献

- Cedefop, European Commission, ETF, ILO, OECD, & UNESCO (2019/2021). Investing in career guidance. Inter-Agency Working Group on Career Guidance WCGG.
- Cedefop, European Commission, ETF, ICCDPP, ILO, OECD & UNESCO (2020). Career guidance policy and practice in the pandemic: Results of a joint international survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- ILO (2022). Inventory of digital career guidance tools. ILO
- 労働政策研究・研修機構 (2017). キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ—相談経験者 1,117 名等の調査結果より 労働政策研究報告書 No.191.
- UNICEF & ETF(2024). Learning for Careers. UNICEF & ETF

第2章 キャリアコンサルティング経験の有無

1. 本章の目的

本章では、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。キャリアコンサルティングの有用度及びニーズ²を検討するにあたって、現在、日本国内において、キャリアコンサルティング（≒類似の個別相談）を経験した者が、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の経験者がどのような個人属性を持つ者で多いのか少ないのか、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、逆にどのような対象層には支援を提供できていないのか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。

なお、同様の試みを、本研究の7年前に実施した調査（2016年調査）でも行った（労働政策研究・研修機構，2017）。そこで、いわゆるキャリアコンサルタントの国家資格化直後に行われた当時の調査から7年を経て、キャリアコンサルティング経験者の数及び個人属性がどのように変化したのかも、随時、比較しつつ検討を行う。その際、今回の2023年調査と2016年調査を比較するために、本章ではおもに有職者のみ（n=9,900）を分析し、非有職者については適宜、参考までに分析を行った。

2. キャリアコンサルティング経験者の割合

まず、図表2-1に示した通り、今回の2023年調査では回答者9,900名のうちキャリアコンサルティング経験者は1,532名であり、全体の15.5%であった。今回調査におけるキャリアコンサルティング経験者の割合について母比率の区間推定を行うと、99%の信頼区間は14.6%～16.4%であった。今回調査は、2016年調査と同様、回答者の年代・性別・就労状況を労働力調査の割合におおむね比例させた。したがって、本調査がモニター調査でありサンプリングに若干のバイアスがあることも考慮したとしても、1万人弱の大きなサンプルであることから、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、現在、15%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。

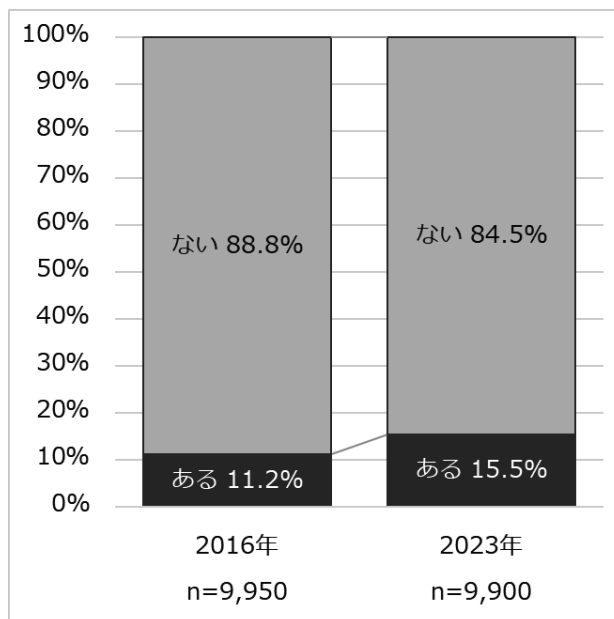
なお、2016年調査ではキャリアコンサルティング経験者は11.2%であったことから、今回の2023年調査では4.3%ポイント増加していた。また、2016年調査のキャリアコンサルティング経験者の割合の99%信頼区間は10.4%～12.0%であり、おおむね4%程度増えていた。

² 本研究の「ニーズ」とは「相談を受けたいと思うか否か」という質問に回答した結果であり、具体的には調査で「職業生活や職場の問題についてキャリアコンサルタントまたはその他の専門家に相談したいと思いますか」という質問に対する回答結果を集計したものである。自覚していないが本来は支援が必要な場合や適切な取り組みによって掘り起こしうる潜在的な必要性がある場合なども想定されることから、実際には本調査の回答結果以上の幅広いニーズ・必要性があることにご留意いただきたい。

これらの結果を総合すれば、2016 年調査よりは今回調査の方がキャリアコンサルティング経験者の割合は増えていたと言える。

以上、まとめると、①2023 年 7 月時点でキャリアコンサルティング経験者の割合は 15.5（99%信頼区間 14.6%～16.4%）であること、②前回の 2016 年調査と比較した場合、おおむねキャリアコンサルティング経験者の割合は 4 %程度増えていることを指摘できる。

図表2-1 キャリアコンサルティング経験者の割合(2016 年調査と 2023 年調査の比較)



3. 性別・年齢別・学歴別のキャリアコンサルティング経験者の割合

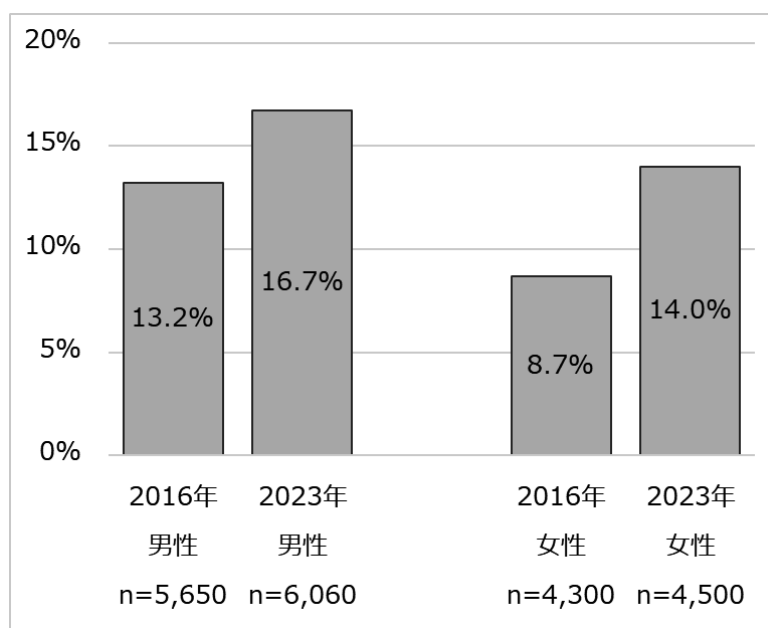
図表 2－2 には、性別のキャリアコンサルティング経験者の割合を示した。今回調査では男性は 16.7%、女性は 14.0%であり、男性の方がキャリアコンサルティング経験者の割合が多かった。なお、2016 年調査では男性は 13.2%、女性は 8.7%だったことから、男性・女性ともに 2016 年調査より 5 %前後、キャリアコンサルティング経験者が増加したことを指摘できる。

図表 2－3 及び図表 2－4 には、年齢別のキャリアコンサルティング経験者の割合を示した。基本的に年齢が若いほどキャリアコンサルティング経験者の割合が多かった。図から、おおむね全年代で 2023 年調査の方が 2016 年調査よりも値が大きいことが示される。特に、2023 年調査では 20 代前半～30 代前半が 20%を超えているが、特に 20 代後半で 2016 年から 2023 年にかけての伸びが顕著にみられる（2016 年 14.6%→2023 年 22.6%）。一方で、50 代前半及び 50 代後半では 2016 年から 2023 年にかけて、あまり増えていないことが示される。

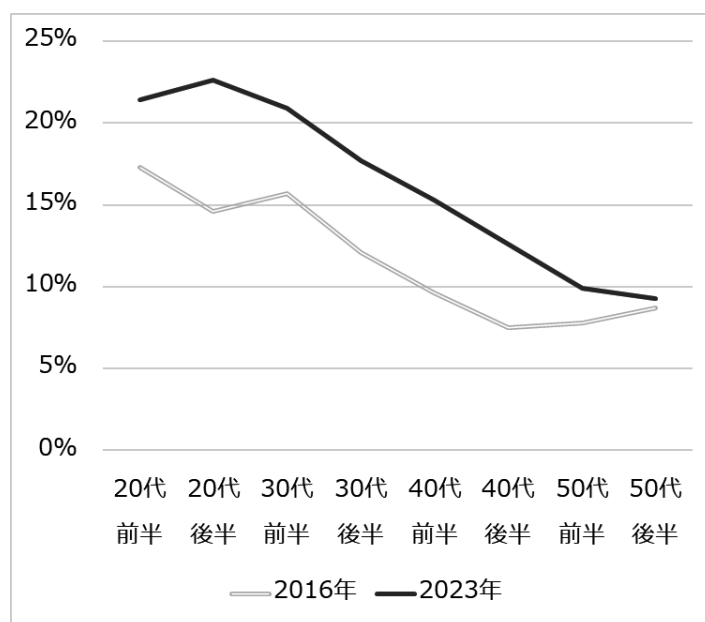
図表 2－5 及び図表 2－6 には、性別・年齢別のキャリアコンサルティング経験者の割合を示した。図から、概して、2016 年調査では 20 代前半を除く全年代でみられていた性別による違いが、2023 年調査では 20 代前半を除いてほぼ見られなくなったことを指摘できる。これは、女性のキャリアコンサルティング経験者の割合がおおむね全年代で増加した結果で

あると言える。特に、男女差が縮まったのが 30 代前半であり、2016 年調査ではキャリアコンサルティング経験者の割合が男女で 9.7%の開きがあったが、2023 年調査では 1.7%にまで縮小していた。なお、20 代前半については、2023 年調査でかえって男女差が広がっている。この点については、本調査だけでは背景を分析できなかった。

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(2016 年調査と 2023 年調査の比較)



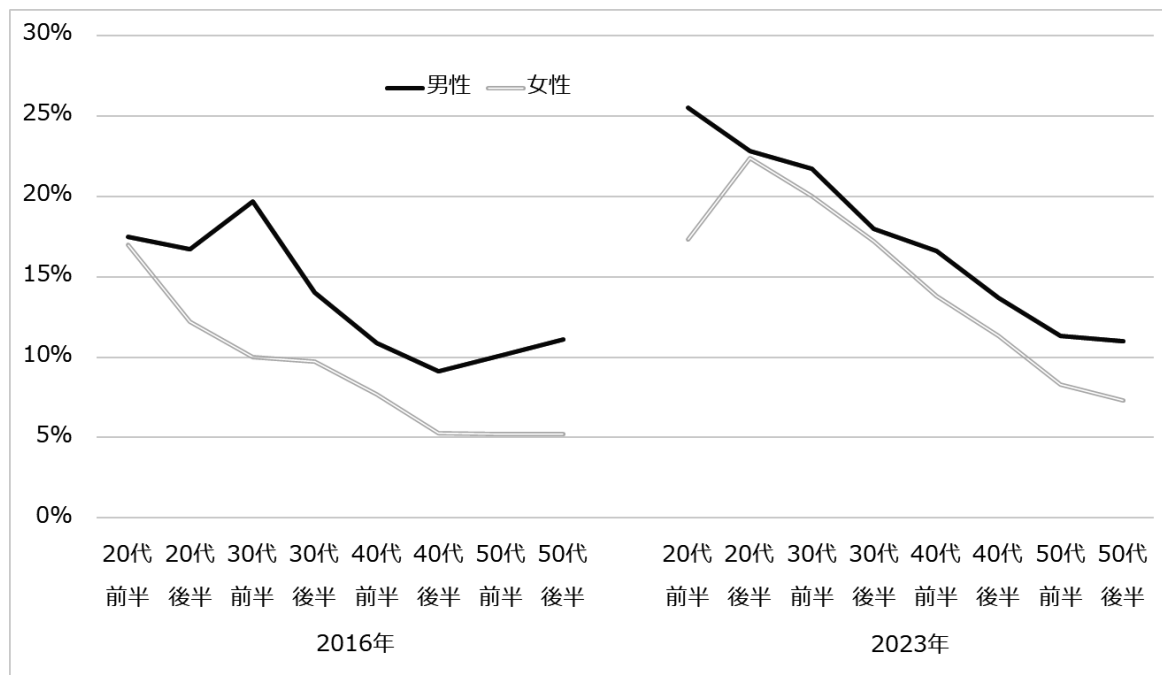
図表2-3 年齢別のキャリアコンサルティング経験者の割合(2016 年調査と 2023 年調査の比較)①



図表2-4 年齢別のキャリアコンサルティング経験者の割合(2016年調査と2023年調査の比較)②

	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
2016年	17.3%	14.6%	15.7%	12.1%	9.6%	7.5%	7.8%	8.7%
	n=800	n=1100	n=1200	n=1400	n=1500	n=1400	n=1300	n=1250
2023年	21.4%	22.6%	20.9%	17.7%	15.3%	12.6%	9.9%	9.3%
	n=800	n=1100	n=1100	n=1200	n=1300	n=1600	n=1500	n=1300
差	4.1%	8.0%	5.2%	5.6%	5.7%	5.1%	2.1%	0.6%

図表2-5 性別・年齢別のキャリアコンサルティング経験者の割合(2016年調査と2023年調査の比較)①



図表2-6 性別・年齢別のキャリアコンサルティング経験者の割合(2016年調査と2023年調査の比較)②

2016年

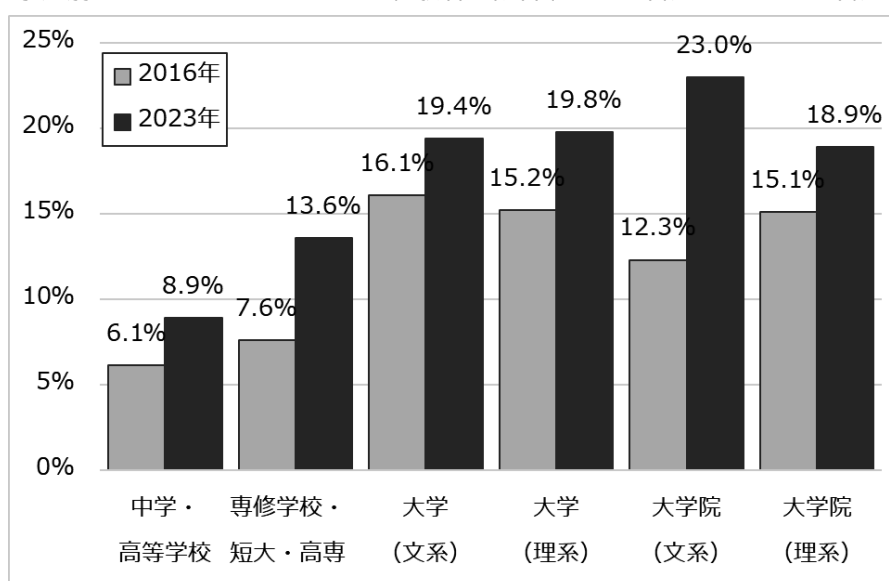
	20代前半	20代後半	30代前半	30代後半	40代前半	40代後半	50代前半	50代後半
男性	17.50%	16.70%	19.70%	14.00%	10.90%	9.10%	10.10%	11.10%
	n=400	n=600	n=700	n=800	n=900	n=800	n=700	n=750
女性	17.00%	12.20%	10.00%	9.70%	7.70%	5.30%	5.20%	5.20%
	n=400	n=500	n=500	n=600	n=600	n=600	n=600	n=500
差	0.5%	4.5%	9.7%	4.3%	3.2%	3.8%	4.9%	5.9%

2023年

	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	25.50%	22.80%	21.70%	18.00%	16.60%	13.70%	11.30%	11.00%
	n=400	n=600	n=600	n=700	n=700	n=900	n=800	n=700
女性	17.30%	22.40%	20.00%	17.20%	13.80%	11.30%	8.30%	7.30%
	n=400	n=500	n=500	n=500	n=600	n=700	n=700	n=600
差	8.2%	0.4%	1.7%	0.8%	2.8%	2.4%	3.0%	3.7%

図表２－７及び図表２－８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。基本的に学歴が高いほど、キャリアコンサルティング経験者の割合は多かった。なおここまで見てきたとおり、概して 2023 年調査の方が値が大きい、特に「大学院（文系）」で大きく値が伸びていることが示される。2016 年調査では 12.3%だったが 2023 年調査では 23.0%となり、10.7%増加した。そのため、2016 年調査ではキャリアコンサルティング経験者の割合が最も多いのは「大学（文系）」だったが、2023 年調査では「大学院（文系）」となった。また、次いで大きく値が増えたのは「専修学校・短大・高専」で 2016 年調査から 2023 年調査にかけて 6.0%増えていた。

図表2-7 学歴別のキャリアコンサルティング経験者の割合(2016 年調査と 2023 年調査の比較)①



図表2-8 学歴別のキャリアコンサルティング経験者の割合(2016 年調査と 2023 年調査の比較)②

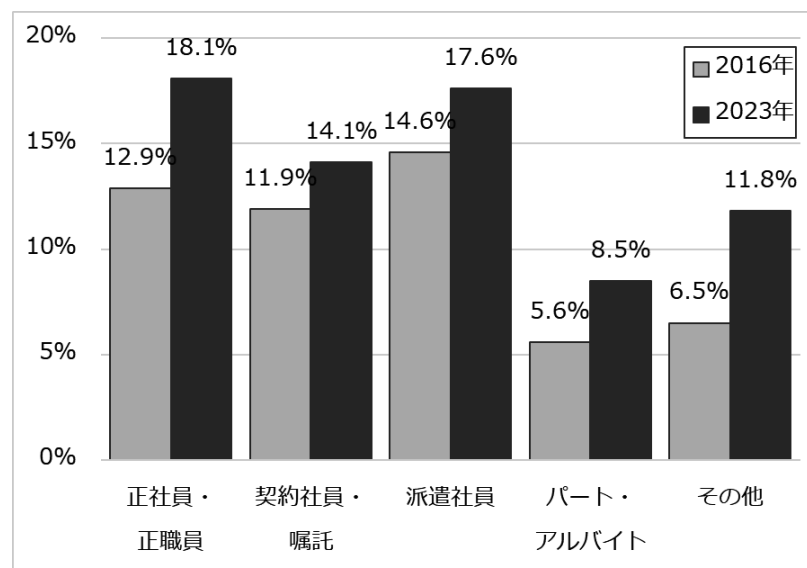
	中学・ 高等学校	専修学校・ 短大・高専	大学 (文系)	大学 (理系)	大学院 (文系)	大学院 (理系)
2016年	6.1%	7.6%	16.1%	15.2%	12.3%	15.1%
	n=2564	n=2347	n=2882	n=1443	n=244	n=470
2023年	8.9%	13.6%	19.4%	19.8%	23.0%	18.9%
	n=2691	n=2056	n=3100	n=1392	n=243	n=418
差	2.8%	6.0%	3.3%	4.6%	10.7%	3.8%

4. 雇用形態別・職業別のキャリアコンサルティング経験者の割合

図表2－9及び図表2－10には、雇用形態別のキャリアコンサルティングの経験者の割合を示した。2016年調査から2023年調査にかけて差が大きかったのは「その他」及び「正社員・正職員」でそれぞれ5.3%、5.2%増加していた。結果的に、2016年では「派遣社員」が最もキャリアコンサルティングの経験者の割合が多かったが、2023年では「正社員・正職員」がもっとキャリアコンサルティング経験者の割合が最も多くなった。

なお、図表2－11には、非就労者の内訳別にキャリアコンサルティング経験者の割合を示した。非就労者全体について一般的な傾向を言うことは難しいが、概して、「教育機関に在学中」あるいは「留学などの準備」など何らかの形で教育機関と関わりを持っている場合に比較的、キャリアコンサルティング経験者が多かった。また、「無職で仕事を探している」あるいは「専業主婦（主夫）で仕事を探している」など、求職中の場合もキャリアコンサルティング経験者が多かった。学校領域及び需給調整領域はキャリアコンサルティングの中でも主たる領域の1つであるため、こうした結果が見られたと推測される。

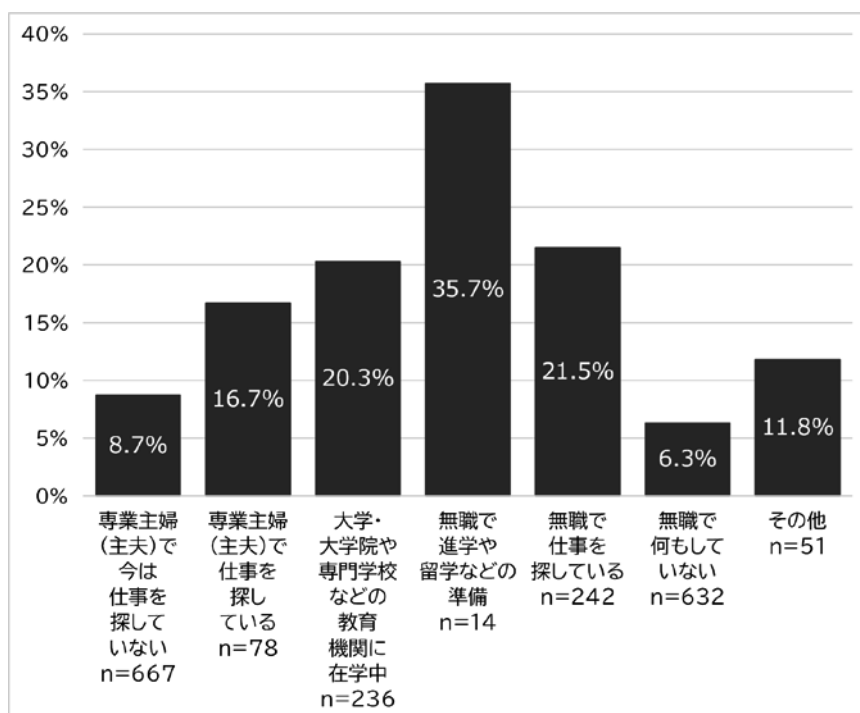
図表2-9 雇用形態別のキャリアコンサルティング経験者の割合(2016年調査と2023年調査の比較)①



図表2-10 雇用形態別のキャリアコンサルティング経験者の割合(2016年調査と2023年調査の比較)②

	正社員・ 正職員	契約社員・ 嘱託	派遣社員	パート・ アルバイト	その他
2016年	12.9%	11.9%	14.6%	5.6%	6.5%
	n=6560	n=647	n=363	n=1657	n=723
2023年	18.1%	14.1%	17.6%	8.5%	11.8%
	n=6251	n=504	n=357	n=2017	n=1963
差	5.2%	2.2%	3.0%	2.9%	5.3%

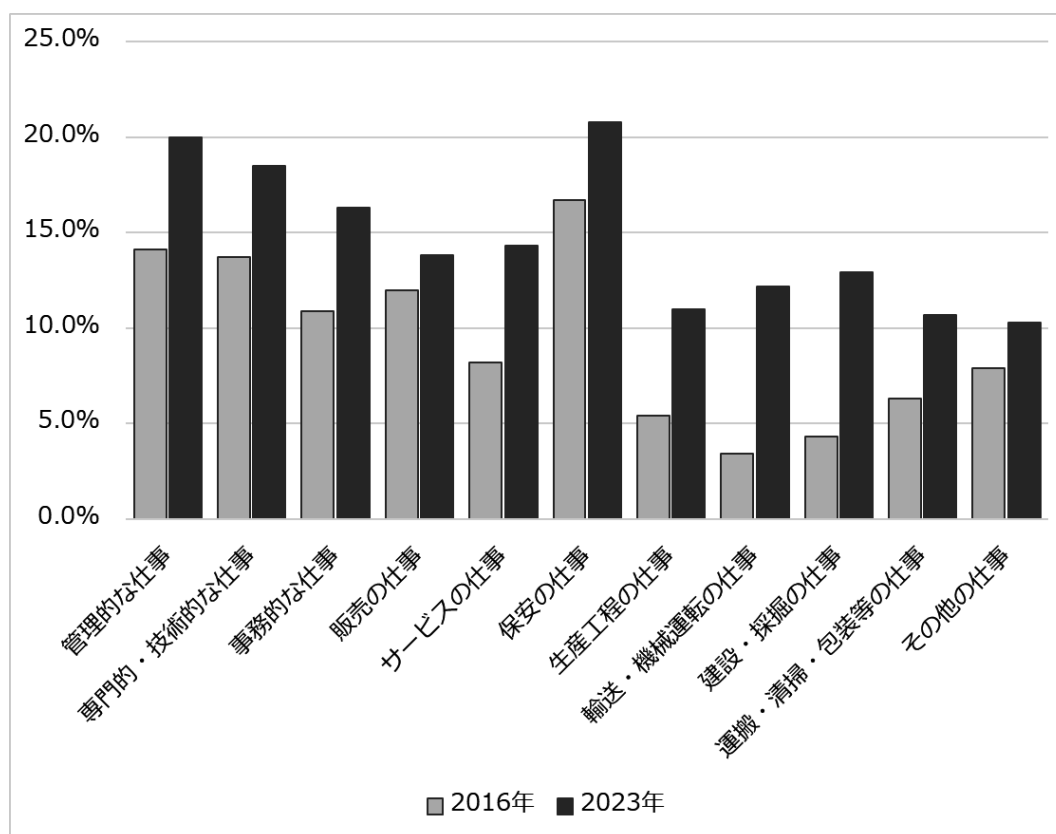
図表2-11 非就労者のキャリアコンサルティング経験者の割合（2023 年調査のみ）



図表2-12及び図表2-13には、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。基本的には、管理的・専門的・技術的・事務的な仕事でキャリアコンサルティング経験者の割合は多かった。図から、いくつかの類型を見出すことができる。1つめは、2016年調査の時点でキャリアコンサルティング経験者の割合が大きく、かつ2023年調査ではさらにその割合が増えた職業であり、主に「管理的な仕事」（2016年調査14.1%→2023年調査20.0%、以下同じ）、「専門的・技術的な仕事」（13.7%→18.5%）、「事務的な仕事」（10.9%→16.3%）などがそれに該当する。2つめは、2016年調査の時点ではキャリアコンサルティング経験者の割合が小さかったが、2023年調査ではその割合が増えた職業であり、「生産工程の仕事」（5.4%→11.0%）、「輸送・機械運転の仕事」（3.4%→12.2%）、「建設・採掘の仕事」（4.3%→12.9%）などがそれに該当する。3つめは、「販売の仕事」（12.0%→13.8%）のように、2016年調査の時点でキャリアコンサルティング経験者の割合が比較的大きかったが、その後、2023年調査時点ではあまりその割合が増えなかった職業である。

概して言えば、管理的・専門的・技術的・事務的な仕事という意味でデスクワーク・ホワイトカラー的な仕事でキャリアコンサルティング経験者も多く、増加もしていること、一方、生産工程・輸送・機械運転・建設・採掘などの非デスクワーク・非ホワイトカラー的な仕事では、従来はキャリアコンサルティング経験者が少なかったが、昨今、増加したことを指摘できる。

図表2-12 職業別のキャリアコンサルティング経験者の割合(2016年調査と2023年調査の比較)①



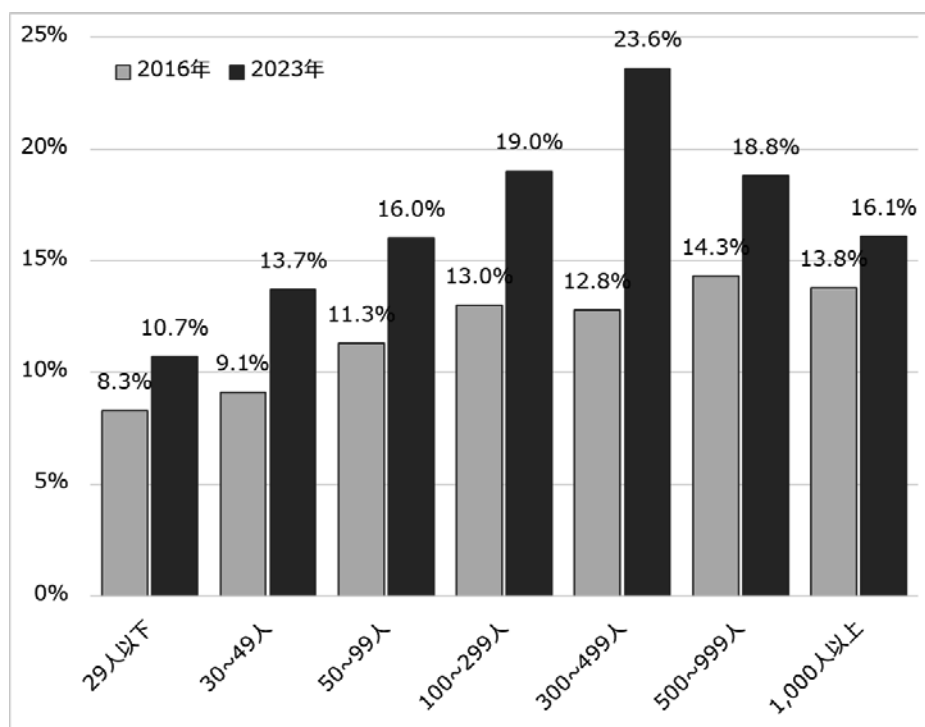
図表2-13 職業別のキャリアコンサルティング経験者の割合(2016年調査と2023年調査の比較)②

	管理的な仕事	専門的・技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	生産工程の仕事	輸送・機械運転の仕事	建設・採掘の仕事	運搬・清掃・包装等の仕事	その他の仕事
2016年	14.1%	13.7%	10.9%	12.0%	8.2%	16.7%	5.4%	3.4%	4.3%	6.3%	7.9%
	n=1145	n=2734	n=2473	n=900	n=1092	n=78	n=461	n=88	n=93	n=126	n=760
2023年	20.0%	18.5%	16.3%	13.8%	14.3%	20.8%	11.0%	12.2%	12.9%	10.7%	10.3%
	n=869	n=2126	n=2331	n=985	n=1310	n=144	n=812	n=147	n=132	n=290	n=754
差	5.9%	4.8%	5.4%	1.8%	6.1%	4.1%	5.6%	8.8%	8.6%	4.4%	2.4%

5. 勤務先の従業員数別・転職回数別・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2-14及び図表2-15には、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を示した。図から、明確に指摘できる全般的な傾向として、2016年調査時点では従業員数が多いほど、キャリアコンサルティング経験者の割合は緩やかに増えているという関係が示されているのに対して、2023年調査では「300～499人」を頂点とする山型に変化したことを指摘できる。これは、「300～499人」(12.8%→23.6%)の増加が著しかったためである。次いで「100～299人」(13.0%→19.0%)の増加も多かった。これら中規模の企業でキャリアコンサルティング経験者の割合が増加していたために、全体として2023年調査では山型の分布が示されたと言える。

図表2-14 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
(2016年調査と2023年調査の比較)①

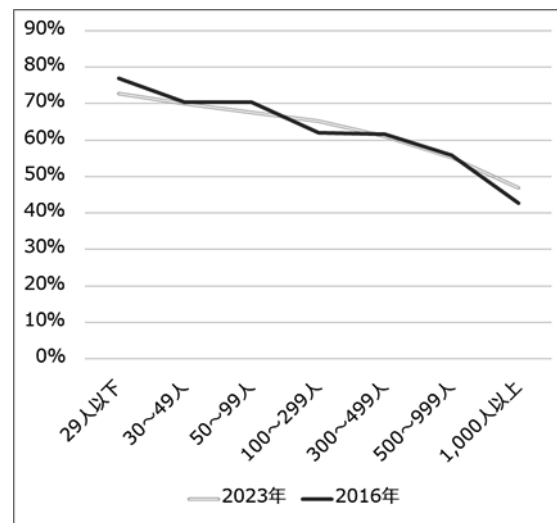


図表2-15 勤務先の従業員数別のキャリアコンサルティング経験者の割合
(2016年調査と2023年調査の比較)②

	29人以下	30~49人	50~99人	100~299人	300~499人	500~999人	1,000人以上
2016年	8.3%	9.1%	11.3%	13.0%	12.8%	14.3%	13.8%
	n=3368	n=717	n=966	n=1312	n=569	n=673	n=2345
2023年	10.7%	13.7%	16.0%	19.0%	23.6%	18.8%	16.1%
	n=2750	n=802	n=1105	n=1457	n=602	n=704	n=2480
差	2.4%	4.6%	4.7%	6.0%	10.8%	4.5%	2.3%

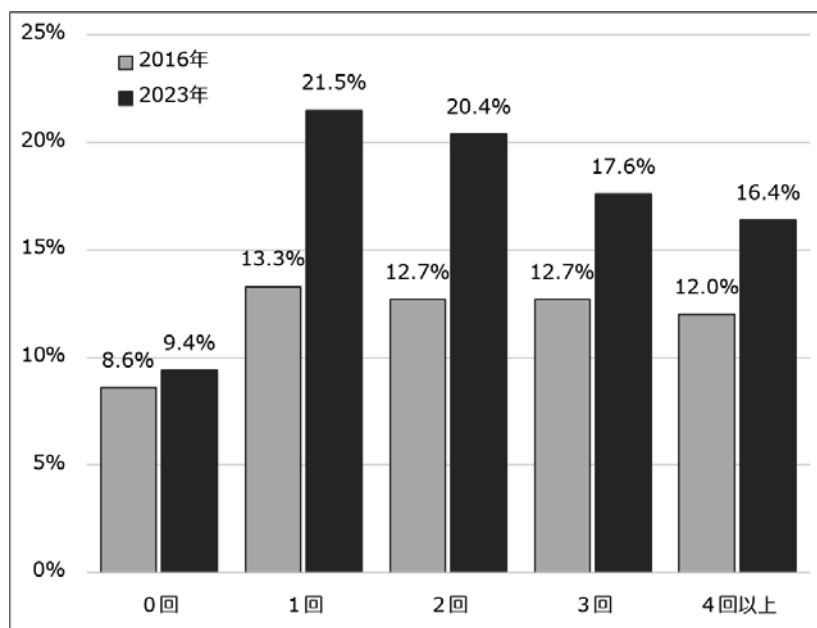
なお、この時、考察として考えられるのは、実際に従業員数「300～499人」規模の中企業～大企業で勤務する者でキャリアコンサルティングを経験した者が増加したという可能性と、もともとは従業員数がより大きな（またはより小さな）企業に勤務していたが、そこから転職する際にキャリアコンサルティングを経験して「300～499人」規模の中企業～大企業に移ってきた可能性である。検討の結果、2016年調査と2023年調査で、勤務先の従業員数別の転職1回以上の割合に違いはなかった（参考図表参照）。したがって、従業員数「300～499人」規模の中企業～大企業で勤務する者でキャリアコンサルティングを経験した者が増加したという結果は、やはりこの規模の企業等で実際にキャリアコンサルティングを経験する者が多くなったことを示すと考えられる。この点に留意して引き続き検討を行うこととする。

参考図表 勤務先の従業員数別の転職1回以上の割合
(2016年調査と2023年調査の比較)



図表2-16及び図表2-17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。図から、2016年調査時点では転職回数「0回」と「1回」以上では図で差が認められるが、「1回」とそれ以上では差が認められない。それに対して、2023年調査では「0回」と「1回」以上に明白な差が認められるのに加えて、「1回」から「2回」「3回」「4回以上」と転職回数が多くなるほど、キャリアコンサルティング経験者の割合が減少していた。こうした結果の背景には、転職回数と年齢には統計的に有意な相関関係があり（ $\rho = .267$ $p < .01$ ）、転職回数が多いほど年齢が高いこと、かつ先に示したとおり年齢が高いほどキャリアコンサルティング経験者の割合が減少することが背景にある（図表2-3参照）。結果的に、年齢が若い者が多く含まれる転職回数「1回」ではキャリアコンサルティング経験者の割合が高く、転職回数が多くなるにしたがってキャリアコンサルティング経験者の割合が減少する結果が示された可能性がある。また、図表からは、2016年調査に比べて2023年調査では転職回数「0回」の者と転職回数「1回」以上との間でキャリアコンサルティング経験者の割合に大きく差が見られるようになったと見ることもできる。最近になるにつれて、転職とキャリアコンサルティングに結びつきが強くなったと解釈することも可能であり、一定の留意が必要である。

図表2-16 転職回数別のキャリアコンサルティング経験者の割合
(2016年調査と2023年調査の比較)①

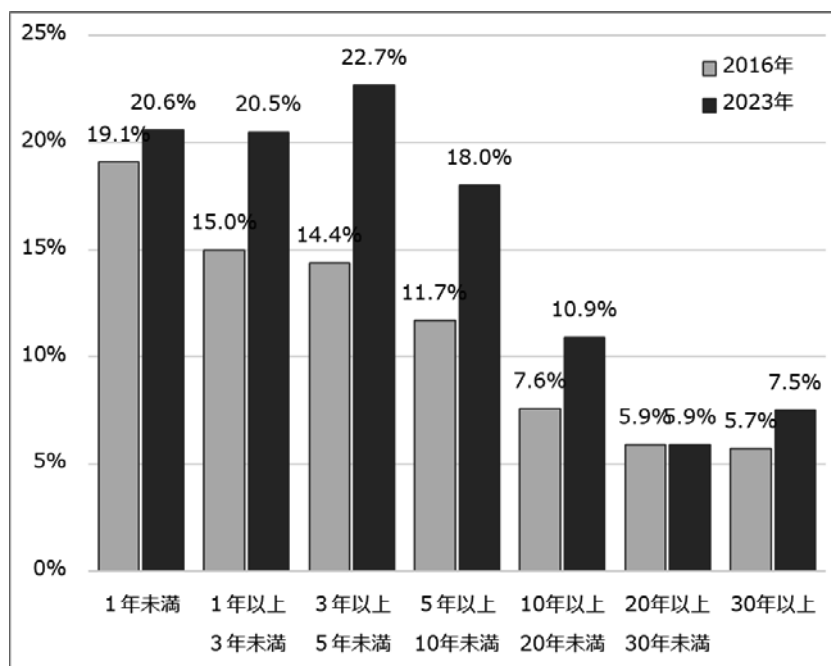


図表2-17 転職回数別のキャリアコンサルティング経験者の割合
(2016年調査と2023年調査の比較)②

	0回	1回	2回	3回	4回以上
2016年	8.6%	13.3%	12.7%	12.7%	12.0%
	n=3638	n=1918	n=1365	n=1317	n=1712
2023年	9.4%	21.5%	20.4%	17.6%	16.4%
	n=3375	n=1984	n=1387	n=1212	n=1593
差	0.8%	8.2%	7.7%	4.9%	4.4%

図表2-18及び図表2-19には、勤続年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。図及び表から、勤続年数「3年以上5年未満」で2016年調査と2023年調査の差が最も大きく、以下、「5年以上10年未満」「1年以上3年未満」で差が大きいことが示される。すなわち、勤続年数5年前後を中心とした比較的勤続の浅い者でキャリアコンサルティング経験者の割合が大きいことが示される。これも、おおむね年齢による説明が可能であり、勤続年数「3年以上5年未満」で最も割合の多い年齢層は、図表2-3で最もキャリアコンサルティング経験者の割合が多かった「20代後半」であった。まとめると、勤続年数「3年以上5年未満」の「20代後半」で最もキャリアコンサルティング経験者の割合が大きいという解釈が可能であることが示される。

図表2-18 勤続年数別のキャリアコンサルティング経験者の割合
(2016年調査と2023年調査の比較)①



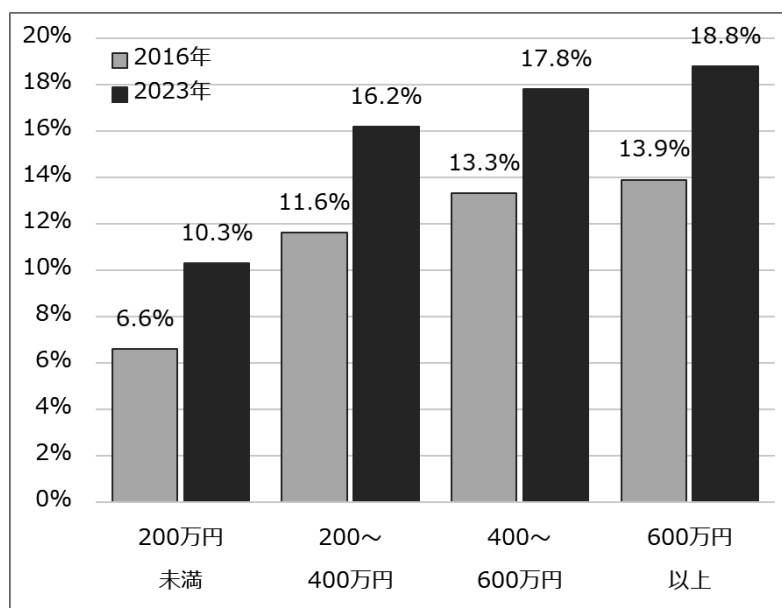
図表2-19 現在の勤務先の勤続年数別のキャリアコンサルティング経験者の割合
(2016年調査と2023年調査の比較)②

	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上 30年未満	30年以上
2016年	19.1%	15.0%	14.4%	11.7%	7.6%	5.9%	5.7%
	n=923	n=1549	n=1272	n=2140	n=2225	n=1241	n=600
2023年	20.6%	20.5%	22.7%	18.0%	10.9%	5.9%	7.5%
	n=977	n=1280	n=1417	n=2125	n=2238	n=1224	n=639
差	1.5%	5.5%	8.3%	6.3%	3.3%	0.0%	1.8%

6. 最近1年間の個人年収別・1週間の就業時間別のキャリアコンサルティング経験者の割合

図表2-20及び図表2-21には、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を示した。2016年調査と2023年調査を比較した場合、ここまで見てきたとおり、概して2023年調査の方がキャリアコンサルティング経験者の割合が大きい。ただし、2016年調査に比べて2023年調査では年収が高くなるほどキャリアコンサルティング経験者の割合が大きくなる傾向がやや見られていた。

図表2-20 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
(2016年調査と2023年調査の比較)①



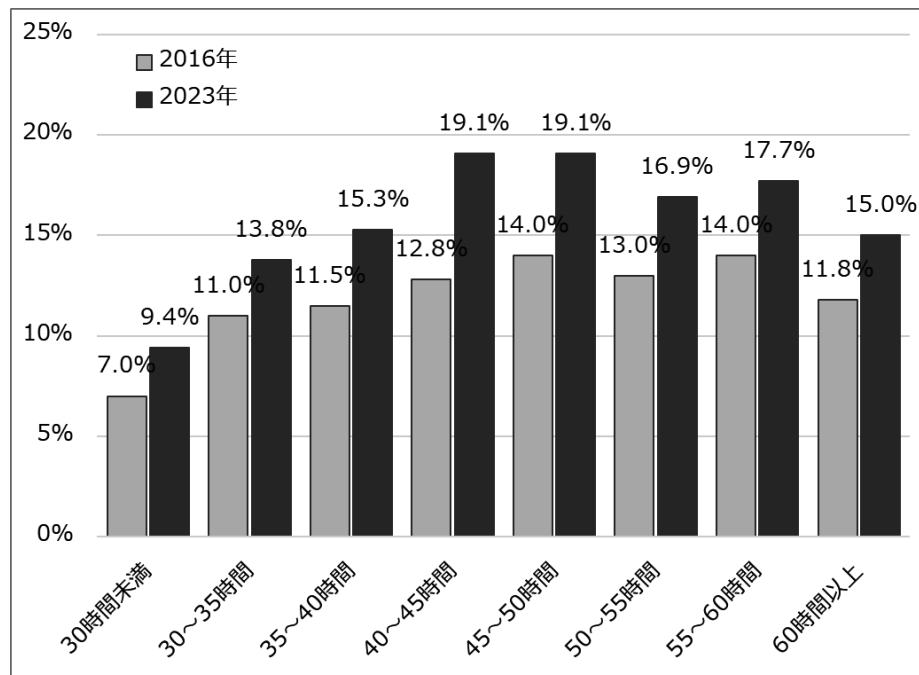
図表2-21 最近1年間の個人年収別のキャリアコンサルティング経験者の割合
(2016年調査と2023年調査の比較)②

	200万円 未満	200～ 400万円	400～ 600万円	600万円 以上
2016年	6.6%	11.6%	13.3%	13.9%
	n=2477	n=3082	n=2199	n=2192
2023年	10.3%	16.2%	17.8%	18.8%
	n=2700	n=3161	n=2006	n=2033
差	3.7%	4.6%	4.5%	4.9%

図表2-22及び図表2-23には、1週間の就業時間（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。図から、全般的に2023年調査の方がキャリアコンサルティング経験者の割合は大きい。特に「40～45時間」「45～50時間」で2016年調査と2023年調査の差が大きいことが示される。本調査のデータだけでは考察が難しいが、非正規就労層が多く含まれると推察される就業時間が40時間以下の者と、残業等で忙しく時間に制約

があると推察される就業時間 50 時間以上の者を除いたおおむね 40～50 時間前後の就業時間の者でキャリアコンサルティング経験者が多くなったと考えることができる。

図表2-22 1週間の就業時間(残業含む)別のキャリアコンサルティング経験者の割合
(2016 年調査と 2023 年調査の比較)①



図表2-23 1週間の就業時間(残業含む)別のキャリアコンサルティング経験者の割合
(2016 年調査と 2023 年調査の比較)②

	30時間 未満	30～35 時間	35～40 時間	40～45 時間	45～50 時間	50～55 時間	55～60 時間	60時間 以上
2016年	7.0%	11.0%	11.5%	12.8%	14.0%	13.0%	14.0%	11.8%
	n=2388	n=792	n=1560	n=2253	n=1331	n=664	n=358	n=604
2023年	9.4%	13.8%	15.3%	19.1%	19.1%	16.9%	17.7%	15.0%
	n=2137	n=899	n=1916	n=2586	n=1216	n=497	n=237	n=412
差	2.4%	2.8%	3.8%	6.3%	5.1%	3.9%	3.7%	3.2%

7. 結果のまとめと考察

本章では、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った。以下に本章の結果のまとめを箇条書きで示す。

①キャリアコンサルティング経験者は全体の 15.5%であり、99%の信頼区間は 14.6%~16.4%であった。2016 年調査では 11.2%だったので、今回の 2023 年調査ではキャリアコンサルティング経験者が 4.3 ポイント増加していた。

②性別・年齢別では、男性あるいは年齢の若い方がキャリアコンサルティング経験者は多かった。なお、2016 年調査では、20 代前半を除く全年代で男性の方が女性よりもキャリアコンサルティング経験者の割合が多かったが、2023 年調査ではほぼ見られなくなった。

③学歴別では、概して学歴が高いほどキャリアコンサルティング経験者の割合は多かったが、2016 年調査から 2023 年調査にかけて、大学院（文系）でキャリアコンサルティング経験者の割合が増加していた。

④雇用形態別では、2016 年調査から 2023 年調査にかけて、「その他」及び「正社員・正職員」でキャリアコンサルティング経験者の割合が増加した。結果的に、2023 年調査では正社員・正職員でキャリアコンサルティング経験者が多かった。

⑤職業別では、管理的・専門的・技術的・事務的な仕事でキャリアコンサルティング経験者の割合は多かった。なお、2016 年調査から 2023 年調査にかけて、生産工程・輸送・機械運転・建設・採掘などの非デスクワーク・非ホワイトカラー的な仕事で、キャリアコンサルティング経験者の割合が増加した。

⑥勤務先の従業員数別では、2016 年調査時点では従業員数が多いほど、キャリアコンサルティング経験者の割合は緩やかに増えているという関係が示されているのに対して、2023 年調査では「300~499 人」を頂点とする山型に変化した。

⑦転職回数別では、転職回数 0 回の者よりも転職回数 1 回の者の方がキャリアコンサルティング経験者の割合が多かったが、その傾向は 2016 年調査よりも 2023 年調査で顕著であった。2023 年調査では転職回数が多くなるほど、キャリアコンサルティング経験者の割合が減少していた。

⑧勤続年数別では、2016 年調査と比べて 2023 年調査では、勤続年数 5 年前後を中心とした比較的勤続の浅い者でキャリアコンサルティング経験者の割合が大きかった。これは上記の転職回数の結果と関連するものと考えられる。

⑨最近 1 年間の個人年収別では、2016 年調査に比べて 2023 年調査では、年収が高くなるほどキャリアコンサルティング経験者の割合が大きくなる傾向がやや見られていた。その傾向は 2016 年調査よりも 2023 年調査で顕著であった。

⑩1 週間の就業時間別では、全般的に 2023 年調査の方がキャリアコンサルティング経験者の割合は大きい、特に「40~45 時間」「45~50 時間」で 2016 年調査と 2023 年調査の差が大きかった。

上記の結果を図表2-24にまとめた。表及び本章の結果全般から、まず、前回の2016年調査から今回の2023年調査にかけて全体としてキャリアコンサルティング経験者の割合は増加したことが注目に値する。端的に言ってこの7年間でキャリアコンサルティングを経験した者は増えたのであり、その背景には地道なキャリアコンサルティングの啓発普及があったと言って良いであろう。

そして、このキャリアコンサルティング経験者の増加は、部分的には望ましい方向での変化であったと言える。例えば、前回の2016年調査から今回の2023年調査にかけて、キャリアコンサルティング経験者の割合について従来見られていた差が縮まる方向で変化していた場合があった。例えば、従来は見られていた男女差は小さくなった。また、従来、非デスクワーク・非ホワイトカラーの仕事ではキャリアコンサルティング経験者が少なかったが、今回、増加していた。

図表2-24 キャリアコンサルティング経験の有無に関する本章の結果のまとめ

全体	・キャリアコンサルティング経験者は全体の15.5%であり、99%の信頼区間は14.6%～16.4%であった。 ・2016年調査では11.2%だったので、今回の2023年調査ではキャリアコンサルティング経験者が4.3ポイント増加していた。
性別・年齢別	・男性あるいは年齢の若い方がキャリアコンサルティング経験者は多かった。 ・2016年調査では、20代前半を除く全年代で男性の方が女性よりもキャリアコンサルティング経験者の割合が多かったが、2023年調査ではほぼ見られなくなった。
学歴別	・学歴が高いほどキャリアコンサルティング経験者の割合は多かった。 ・2016年調査から2023年調査にかけて、大学院（文系）でキャリアコンサルティング経験者の割合が増加していた。
雇用形態別	・2016年調査から2023年調査にかけて、「その他」及び「正社員・正職員」でキャリアコンサルティング経験者の割合が増加した。 ・結果的に、2023年調査では正社員・正職員でキャリアコンサルティング経験者が多かった。
職業別	・管理的・専門的・技術的・事務的な仕事でキャリアコンサルティング経験者の割合は多かった。 ・2016年調査から2023年調査にかけて、生産工程・輸送・機械運転・建設・採掘などの非デスクワーク・非ホワイトカラー的な仕事で、キャリアコンサルティング経験者の割合が増加した。
勤務先の従業員数別	・2016年調査時点では従業員数が多いほど、キャリアコンサルティング経験者の割合は緩やかに増えているという関係が示されていた。 ・それに対して、2023年調査では「300～499人」を頂点とする山型に変化した。
転職回数別	・転職回数0回の者よりも転職回数1回の者の方がキャリアコンサルティング経験者の割合が多かったが、その傾向は2016年調査よりも2023年調査で顕著であった。 ・2023年調査では転職回数が増えるほど、キャリアコンサルティング経験者の割合が減少していた。
勤続年数別	・2016年調査と比べて2023年調査では、勤続年数5年前後を中心とした比較的勤続の浅い者でキャリアコンサルティング経験者の割合が大きかった。 ・これは上記の転職回数の結果と関連するものと考えられる。
個人年収別	・2016年調査に比べて2023年調査では、年収が高くなるほどキャリアコンサルティング経験者の割合が大きくなる傾向がやや見られていた。 ・その傾向は2016年調査よりも2023年調査で顕著であった。
1週間の就業時間別	・1週間の就業時間別では、全般的に2023年調査の方がキャリアコンサルティング経験者の割合が大きかった。 ・特に「40～45時間」「45～50時間」で2016年調査と2023年調査の差が大きかった。

ただし、一方で、前回調査と比べて、よりキャリアコンサルティング経験の差が拡大する方向で変化していた場合もあった。例えば、学歴が高い者でキャリアコンサルティング経験者が増えたことで学歴によるキャリアコンサルティング経験の差はやや開いた。また、正社員・正職員とそれ以外でも差が開いたと解釈できる。勤務先の従業員数で見た場合も「300～499人」「100～299人」規模の勤務先でキャリアコンサルティング経験が増えたために、規模間の差が大きくなった。さらに転職ありの者はよりいっそうキャリアコンサルティング経験が多くなっていた³。加えて、明確ではないものの年収が高くなるほどキャリアコンサルティング経験が増えた傾向もみられた。まとめると、学歴が高い、正規雇用に就いている、比較的大きな規模の組織で働いている、転職経験あり、比較的年収が高いなどではキャリアコンサルティング経験が増えていたが、その結果、そうでない者との間にキャリアコンサルティング経験の格差が生じている可能性がある。

今後こうした傾向が継続するか否かは注視していく必要があるが、本章の結果のまとめとして、キャリアコンサルティング経験の格差という論点には留意する必要があると思われる。

³ 転職回数（及びそれと関連する勤続年数）とキャリアコンサルティングの関連を、ここでは転職回数がある場合にはキャリアコンサルティング経験が増える」と解釈した（ただし、本文に示したとおり、転職回数が増えると年齢との関連もあり、キャリアコンサルティング経験は減少する）。これは、現状で転職時に民間人材サービス機関などでキャリアコンサルティングを受ける者が多く、どちらかと言えば転職するためにキャリアコンサルティングを受けている面が強いことによる。ただし、キャリアコンサルティングを受けた結果、転職意向が高まったと解釈する余地もあり、多様な解釈が可能である点は付記しておきたい。なお、第3章において、キャリアコンサルティング経験者はキャリア意識が高まっているという結果が得られており、他の先行研究などを含めて考えた場合もキャリアコンサルティングを含むキャリア支援が何らかの意味でキャリア意識を高めることは、おおむね指摘しうる。その高まったキャリア意識の受け皿を企業（組織）内に用意できた場合は従業員は転出しないが、受け皿を用意できない場合、従業員は転出（転職）を考えると行うことができるであろう。いずれにしても、キャリアコンサルティング含むキャリア支援が端的に転職を増やすという単純な関係にないことも、あわせて付記したい。

第3章 キャリアコンサルティング経験による現在の状況の違い

1. 本章の目的

本章では、キャリアコンサルティング経験が現在の働き方や意識にどのような影響を与えているかを検討する。前章で行った分析と基本的には同様だが、前章では回答者の属性ごとにキャリアコンサルティング経験の有無を検討した。それに対して、本章では逆にキャリアコンサルティングの経験の有無によって回答者の属性がどのように異なるかを検討する。

特に、キャリアコンサルティングの経験後に生じたと考えられる要因に焦点を当てて分析を行う。これによってキャリアコンサルティング経験がその後の職業生活やキャリアにどのような影響を与えたかを議論するための基礎的な情報を整理することができる。

具体的には、キャリアコンサルティング経験の有無による、①これまでの職業やキャリアに対する満足感、今後のキャリア計画に対する考え方、自分の職業能力に対する認知などの意識面での違い、②現在の勤務先の勤続年数、職業、勤務先の従業員数、1週間の就業時間、雇用形態、年収などの就労面での違い、③現在までの転職回数、転職意向、学び・学び直しの経験及び意識などのキャリア面での違いなどについて詳細に検討する。これにより、キャリアコンサルティングが個々のキャリア形成にどのような役割を果たしているのかを明らかにし、今後のキャリア支援のあり方について示唆を得ることを目的とする。

なお、こうした調査結果及び分析は、キャリアコンサルティングの効果についても一定の情報を提供する。キャリアコンサルティング経験の有無によって、意識面、就労面、キャリア面で違いが見られた場合、それは、キャリアコンサルティング経験によって生じた違いであると解釈できる可能性がある。キャリアコンサルティングの効果に対する厳密な測定とはならないまでも、効果の大きいか方向性はある程度まで明らかになるとと思われる。

その際、可能な場合には、2016年の前回調査との比較を行った。前回調査と今回調査の比較を行うことによって、キャリアコンサルティング経験による違い、そこから推察されるキャリアコンサルティングの効果が数年の間に変化しているのか、どのように変化したのかについて情報を得ることが可能となる。

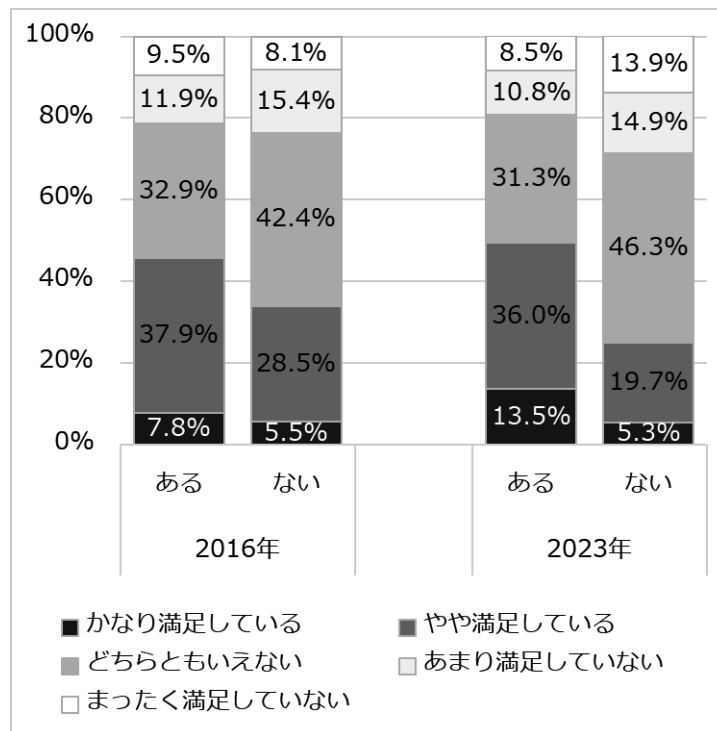
以上の問題意識から、本章ではキャリアコンサルティング経験が現在の働き方や意識に与える影響を検討することとする。

2. キャリアコンサルティング経験の有無による満足感等の意識面の違い

図表3-1及び図表3-2には、キャリアコンサルティング経験の有無別のこれまでの職業やキャリアに対する満足感について、2016年調査と2023年調査の結果を示した。図及び表から、2023年調査及び2016年調査ともに、キャリアコンサルティング経験が「ある」者の方が「ない」者に比べて、「かなり満足している」「やや満足している」と回答した割合が大きいことが示される。概して、キャリアコンサルティング経験のある者は、自らの職業や

キャリアに満足感を感じているが、その傾向は、調査年によって変わらない傾向であることを指摘できる。

図表 3-1 キャリアコンサルティング経験の有無別のこれまでの職業やキャリアに対する満足感
(2016 年調査と 2023 年調査の比較)①



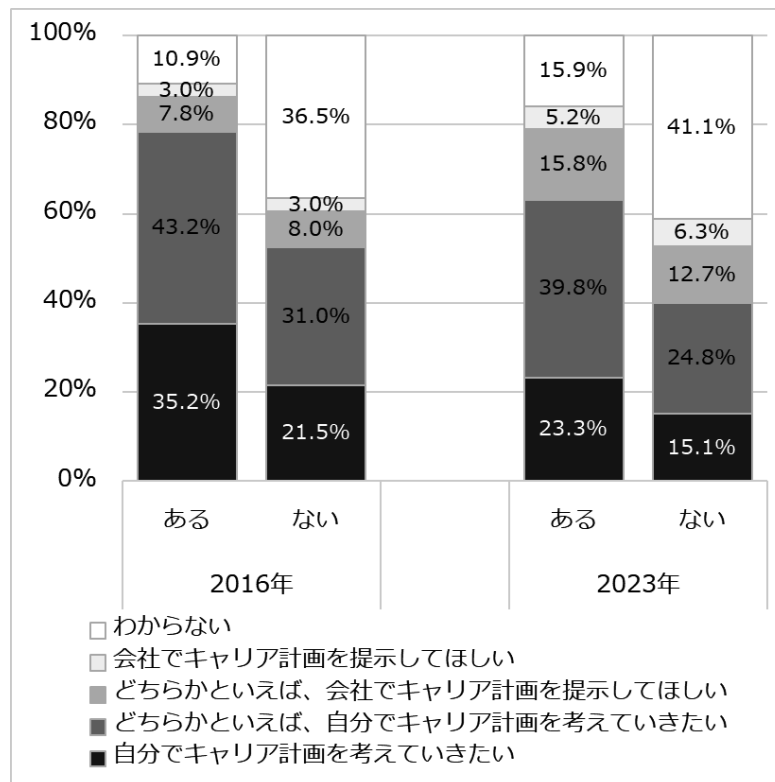
図表 3-2 キャリアコンサルティング経験の有無別のこれまでの職業やキャリアに対する満足感
(2016 年調査と 2023 年調査の比較)②

		n	かなり満足 している	やや満足 している	どちらとも いえない	あまり満足 していない	まったく満足 していない	計
2016年	ある	1117	7.8%	37.9%	32.9%	11.9%	9.5%	100.0%
	ない	8833	5.5%	28.5%	42.4%	15.4%	8.1%	100.0%
2023年	ある	1532	13.5%	36.0%	31.3%	10.8%	8.5%	100.0%
	ない	8368	5.3%	19.7%	46.3%	14.9%	13.9%	100.0%

図表 3-3 及び図表 3-4 には、キャリアコンサルティング経験の有無別のキャリア計画の考え方について、2016 年調査と 2023 年調査の結果を示した。図及び表から、2023 年調査及び 2016 年調査ともに、キャリアコンサルティング経験が「ある」者の方が「ない」者に比べて、「自分でキャリア計画を考えていきたい」「どちらかといえば、自分でキャリア計画を考えていきたい」と回答した割合が大きいことが示される。ただし、今回の 2023 年調査ではキャリアコンサルティング経験の「ある」と「ない」者の差が、2016 年調査よりもやや小さくなっていることが観察される。概して言えば、2023 年調査の方がキャリア計画を「わからない」「会社でキャリア計画を提示してほしい」「どちらかといえば、会社でキャリア計画

を提示してほしい」と回答する傾向が高くなってことも図からは見て取ることができ、この点について引き続き留意して結果を見ていく必要がある。

図表 3-3 キャリアコンサルティング経験の有無別のキャリア計画の考え方
(2016 年調査と 2023 年調査の比較)①



図表 3-4 キャリアコンサルティング経験の有無別のキャリア計画の考え方
(2016 年調査と 2023 年調査の比較)②

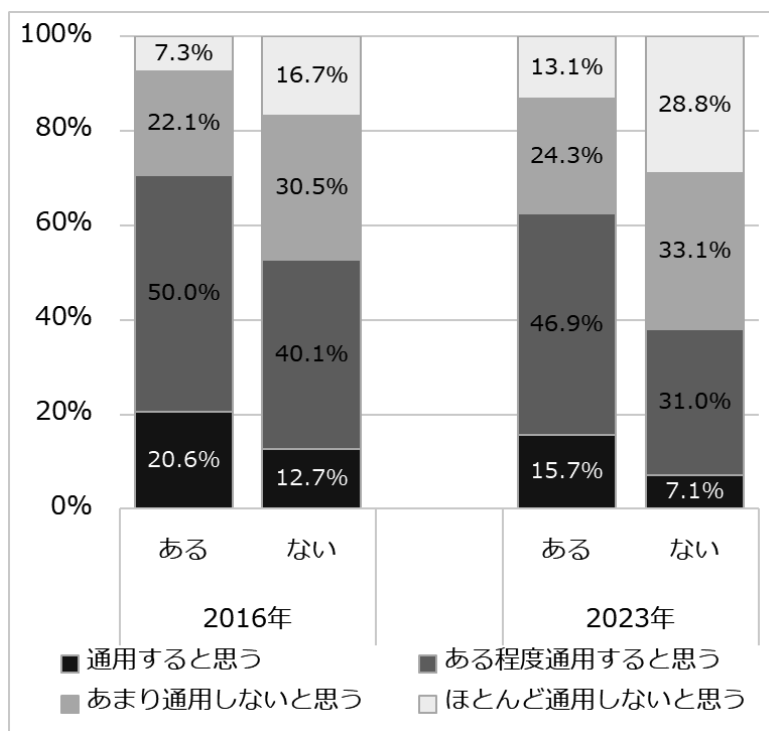
		n	自分で キャリア計画を 考えて いきたい	どちらか といえば、 自分で キャリア計画を 考えて いきたい	どちらか といえば、 会社で キャリア計画を 提示して ほしい	会社で キャリア計画を 提示して ほしい	わからない	計
2016年	ある	1117	35.2%	43.2%	7.8%	3.0%	10.9%	100.0%
	ない	8833	21.5%	31.0%	8.0%	3.0%	36.5%	100.0%
2023年	ある	1532	23.3%	39.8%	15.8%	5.2%	15.9%	100.0%
	ない	8368	15.1%	24.8%	12.7%	6.3%	41.1%	100.0%

図表 3-5 及び図表 3-6 には、キャリアコンサルティング経験の有無別に「自分の職業能力が他社で通用するか否か」に対する回答を示した。ここでも、キャリアコンサルティング経験の「ある」者の方が「ない」者に比べて、「通用すると思う」「ある程度通用すると思う」と回答した割合が大きかった。ただし、2016 年調査より今回の 2023 年調査の方が「ほ

とんど通用しないと思う」とする回答が、全般的にやや多かった。

図表 3-5 キャリアコンサルティング経験の有無別の「自分の職業能力が他社で通用するか否か」

(2016 年調査と 2023 年調査の比較)①



図表 3-6 キャリアコンサルティング経験の有無別の「自分の職業能力が他社で通用するか否か」

(2016 年調査と 2023 年調査の比較)②

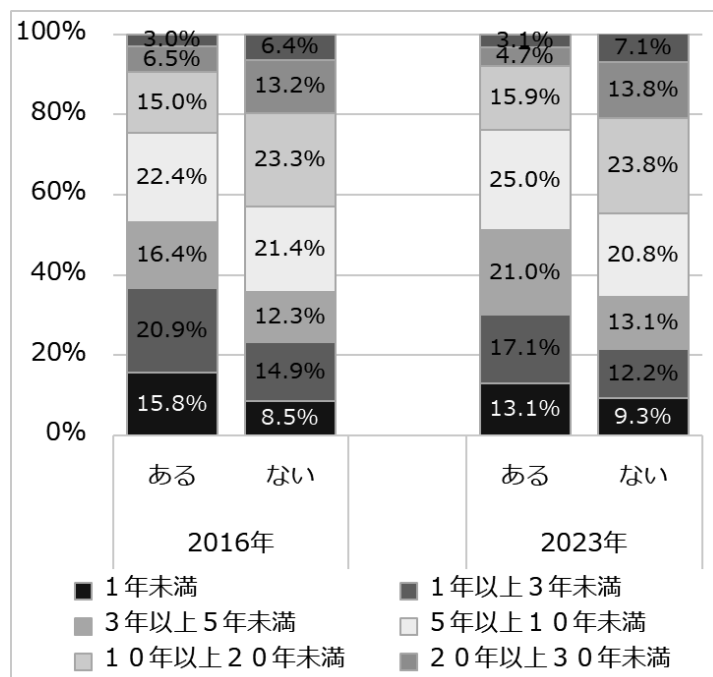
		n	通用すると思う	ある程度通用すると思う	あまり通用しないと思う	ほとんど通用しないと思う	計
2016年	ある	1117	20.6%	50.0%	22.1%	7.3%	100.0%
	ない	8833	12.7%	40.1%	30.5%	16.7%	100.0%
2023年	ある	1532	15.7%	46.9%	24.3%	13.1%	100.0%
	ない	8368	7.1%	31.0%	33.1%	28.8%	100.0%

3. キャリアコンサルティング経験の有無による就労面の違い

図表 3-7 及び図表 3-8 には、キャリアコンサルティング経験の有無別の現在の勤務先の勤続年数について、2016 年調査と 2023 年調査の結果を示した。キャリアコンサルティング経験が「ある」者の方が「ない」者に比べて「1 年未満」「1 年以上 3 年未満」「3 年以上 5 年未満」の者が多いことが示される。これは 2016 年調査でも 2023 年調査でも同様であった。

図表 3-7 キャリアコンサルティング経験の有無別の現在の勤務先の勤続年数

(2016 年調査と 2023 年調査の比較)①



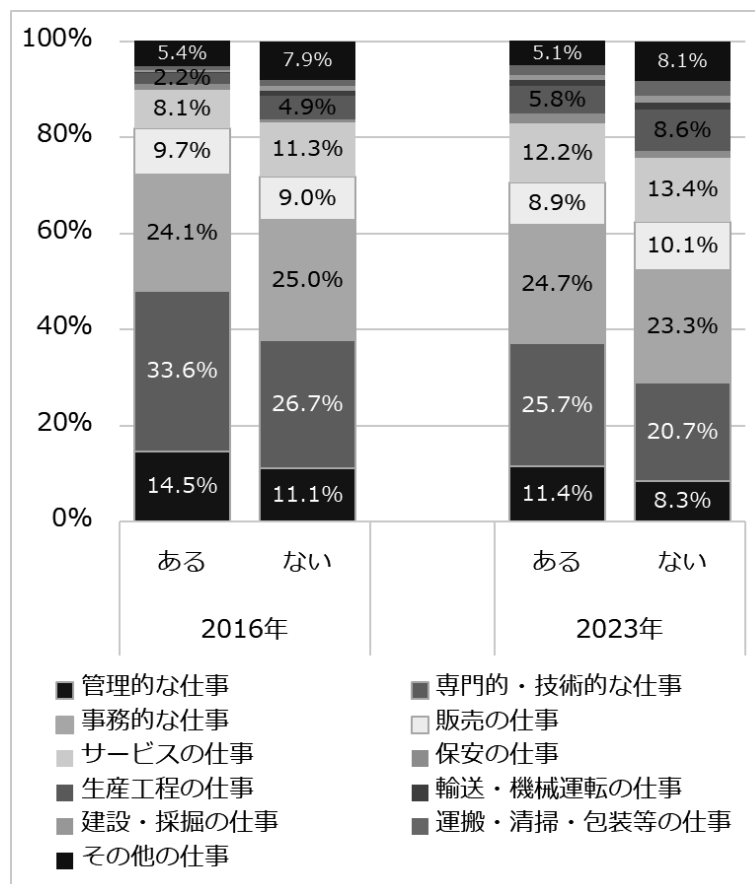
図表 3-8 キャリアコンサルティング経験の有無別の現在の勤務先の勤続年数

(2016 年調査と 2023 年調査の比較)②

		n	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上 30年未満	30年以上	計
2016年	ある	1117	15.8%	20.9%	16.4%	22.4%	15.0%	6.5%	3.0%	100.0%
	ない	8833	8.5%	14.9%	12.3%	21.4%	23.3%	13.2%	6.4%	100.0%
2023年	ある	1532	13.1%	17.1%	21.0%	25.0%	15.9%	4.7%	3.1%	100.0%
	ない	8368	9.3%	12.2%	13.1%	20.8%	23.8%	13.8%	7.1%	100.0%

図表 3-9 及び図表 3-10 には、キャリアコンサルティング経験の有無別の現在の職業について、2016 年調査と 2023 年調査の結果を示した。キャリアコンサルティング経験が「ある」者の方が「ない」者に比べて、「管理的な仕事」「専門的・技術的な仕事」に従事している者が多いことが示される。2016 年調査と 2023 年調査でおおむね類似の傾向がみられたと言えるが、ただし、2016 年調査と比べて 2023 年調査では、全般的に「管理的な仕事」「専門的・技術的な仕事」に従事している者の割合が少ない。これは、2023 年調査では「生産工程の仕事」に従事している者の割合が、2016 年調査に比べて相対的に大きいからである（2016 年調査 4.6%→2023 年調査 8.2%）。この点、2016 年調査に比べて 2023 年調査の方が日本全体の職業別の就労人口の割合に近く、2023 年調査の方が実態に近いという見方もできる。

図表 3-9 キャリアコンサルティング経験の有無別の現在の職業
(2016 年調査と 2023 年調査の比較)①



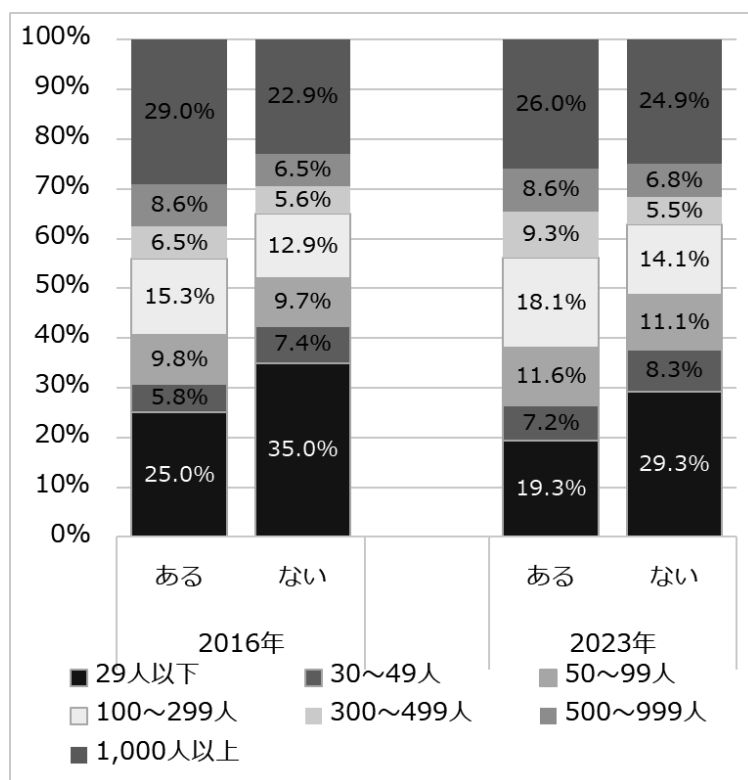
図表 3-10 キャリアコンサルティング経験の有無別の現在の職業
(2016 年調査と 2023 年調査の比較)②

		n	管理的な仕事	専門的・技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	生産工程の仕事	輸送・機械運転の仕事	建設・採掘の仕事	運搬・清掃・包装等の仕事	その他の仕事	計
2016年	ある	1117	14.5%	33.6%	24.1%	9.7%	8.1%	1.2%	2.2%	0.3%	0.4%	0.7%	5.4%	100.0%
	ない	8833	11.1%	26.7%	25.0%	9.0%	11.3%	0.7%	4.9%	1.0%	1.0%	1.3%	7.9%	100.0%
2023年	ある	1532	11.4%	25.7%	24.7%	8.9%	12.2%	2.0%	5.8%	1.2%	1.1%	2.0%	5.1%	100.0%
	ない	8368	8.3%	20.7%	23.3%	10.1%	13.4%	1.4%	8.6%	1.5%	1.4%	3.1%	8.1%	100.0%

図表 3-11 及び図表 3-12 には、キャリアコンサルティング経験の有無別の現在の勤務先の従業員数について、2016 年調査と 2023 年調査の結果を示した。キャリアコンサルティング経験が「ある」者の方が「ない」者に比べて、概して「100～299 人」の割合が多く「29 人以下」の割合が少なかった。具体的には、2023 年調査でキャリアコンサルティング経験が「ある」者は「100～299 人」18.1%、「29 人以下」19.3%だったのに対して、キャリアコンサルティング経験が「ない」者は「100～299 人」14.1%、「29 人以下」29.3%だった。こうした傾向は 2016 年調査でも同様であった。

図表 3-11 キャリアコンサルティング経験の有無別の勤務先の従業員数

(2016 年調査と 2023 年調査の比較)①



図表 3-12 キャリアコンサルティング経験の有無別の勤務先の従業員数

(2016 年調査と 2023 年調査の比較)②

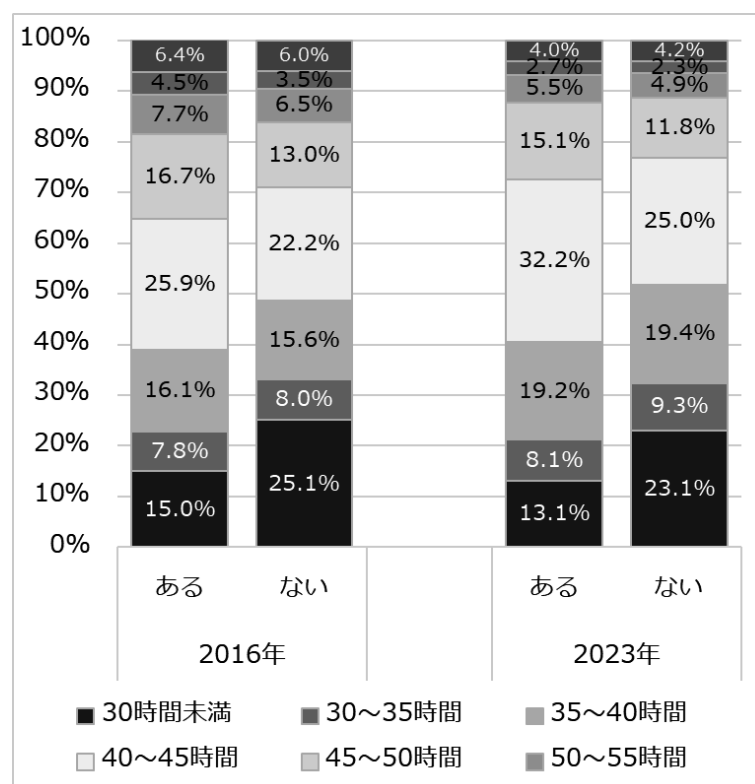
		n	29人 以下	30~ 49人	50~ 99人	100~ 299人	300~ 499人	500~ 999人	1,000人 以上	計
2016年	ある	1117	25.0%	5.8%	9.8%	15.3%	6.5%	8.6%	29.0%	100.0%
	ない	8833	35.0%	7.4%	9.7%	12.9%	5.6%	6.5%	22.9%	100.0%
2023年	ある	1532	19.3%	7.2%	11.6%	18.1%	9.3%	8.6%	26.0%	100.0%
	ない	8368	29.3%	8.3%	11.1%	14.1%	5.5%	6.8%	24.9%	100.0%

図表 3-13 及び図表 3-14 には、キャリアコンサルティング経験の有無別の 1 週間の就業時間について、2016 年調査と 2023 年調査の結果を示した。図及び表から、2016 年調査及び 2023 年調査の傾向は類似しており、キャリアコンサルティング経験が「ある」者の方が「ない」者に比べて、「30 時間未満」が少なく「40～45 時間」が多かった。具体的には、2023 年調査でキャリアコンサルティング経験が「ある」者は「30 時間未満」13.1%、「40～45 時間」32.2%であるのに対して、キャリアコンサルティング経験の「ない」者は「30 時間未満」23.1%、「40～45 時間」25.0%であった。2016 年調査でもおおむね同様の結果であった。

こうした結果はキャリアコンサルティング経験の有無と雇用形態との結びつきに関連していると想定された。

図表 3-13 キャリアコンサルティング経験の有無別の1週間の就業時間

(2016年調査と2023年調査の比較)①



図表 3-14 キャリアコンサルティング経験の有無別の1週間の就業時間

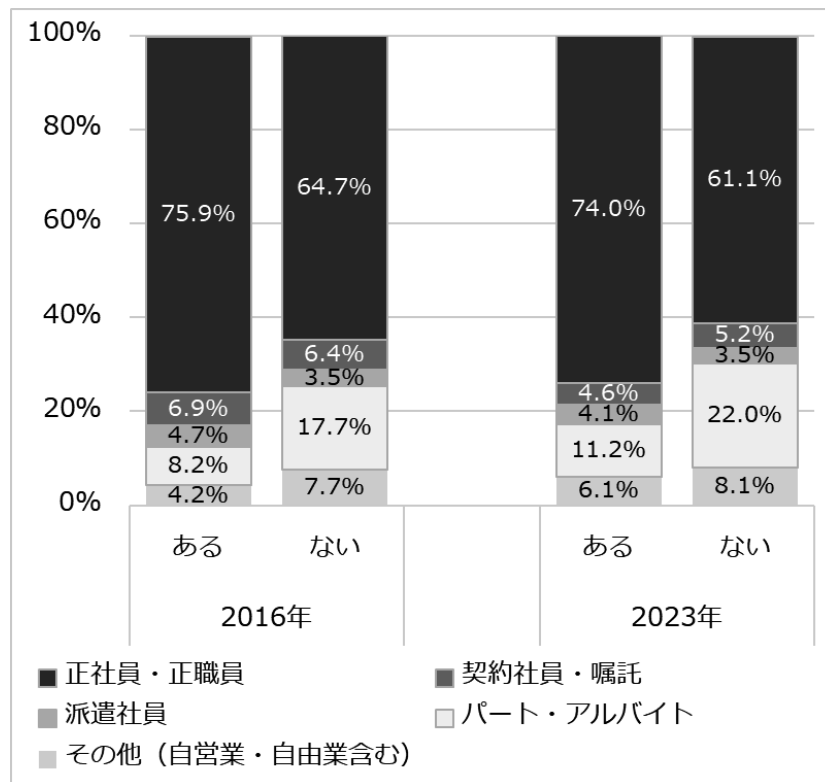
(2016年調査と2023年調査の比較)②

		n	30時間未満	30～35時間	35～40時間	40～45時間	45～50時間	50～55時間	55～60時間	60時間以上	計
2016年	ある	1117	15.0%	7.8%	16.1%	25.9%	16.7%	7.7%	4.5%	6.4%	100.0%
	ない	8833	25.1%	8.0%	15.6%	22.2%	13.0%	6.5%	3.5%	6.0%	100.0%
2023年	ある	1532	13.1%	8.1%	19.2%	32.2%	15.1%	5.5%	2.7%	4.0%	100.0%
	ない	8368	23.1%	9.3%	19.4%	25.0%	11.8%	4.9%	2.3%	4.2%	100.0%

そこで、図表3-15及び図表3-16には、キャリアコンサルティング経験の有無別の雇用形態について、2016年調査と2023年調査の結果を示した。図及び表ともに、2016年調査の結果と2023年調査の傾向は同じであり、どちらもキャリアコンサルティング経験が「ある」者が「ない」者に比べて「正社員・正職員」が多く「パート・アルバイト」が少なかった。上述の1週間の就業時間の結果は、このキャリアコンサルティング経験の有無別の雇用形態の結果を反映していたと考えられる。具体的には、2023年調査でキャリアコンサルティング経験が「ある」者は「正社員・正職員」74.0%、「パート・アルバイト」11.2%であるのに

対して、キャリアコンサルティング経験の「ない」者は「正社員・正職員」61.1%、「パート・アルバイト」22.0%であった。2016年調査でもおおむね同様の結果であった。

図表 3-15 キャリアコンサルティング経験の有無別の雇用形態
(2016年調査と2023年調査の比較)①



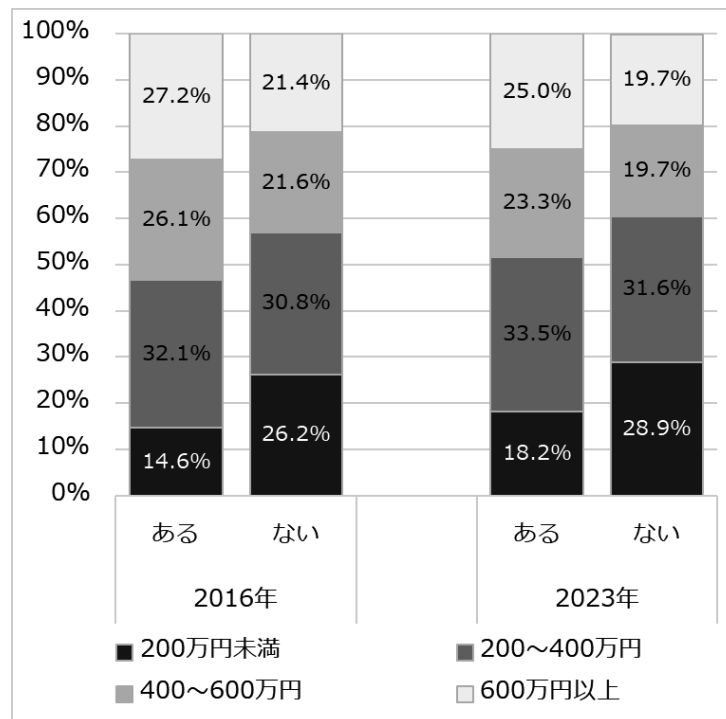
図表 3-16 キャリアコンサルティング経験の有無別の雇用形態
(2016年調査と2023年調査の比較)②

		n	正社員・ 正職員	契約社員・ 嘱託	派遣社員	パート・ アルバイト	その他 (自営業・ 自由業 含む)	計
2016年	ある	1117	75.9%	6.9%	4.7%	8.2%	4.2%	100.0%
	ない	8833	64.7%	6.4%	3.5%	17.7%	7.7%	100.0%
2023年	ある	1532	74.0%	4.6%	4.1%	11.2%	6.1%	100.0%
	ない	8368	61.1%	5.2%	3.5%	22.0%	8.1%	100.0%

図表 3-17 及び図表 3-18 には、キャリアコンサルティング経験の有無別の最近 1 年間の個人年収について、2016 年調査と 2023 年調査の結果を示した。図及び表から、2016 年調査及び 2023 年調査の傾向は類似しており、キャリアコンサルティング経験が「ある」者の方が「ない」者に比べて、概して年収が高かった。具体的には、2023 年調査で年収「600 万

円以上」の者がキャリアコンサルティング経験が「ある」者では 25.0%だったのに対して、キャリアコンサルティング経験の「ない」者では 19.7%だった。また、「200 万円未満」の者がキャリアコンサルティング経験が「ある」者では 18.2%だったのに対して、キャリアコンサルティング経験の「ない」者では 28.9%だった。こうした傾向は 2016 年調査でもみられた。

図表 3-17 キャリアコンサルティング経験の有無別の最近1年間の個人年収
(2016 年調査と 2023 年調査の比較)①



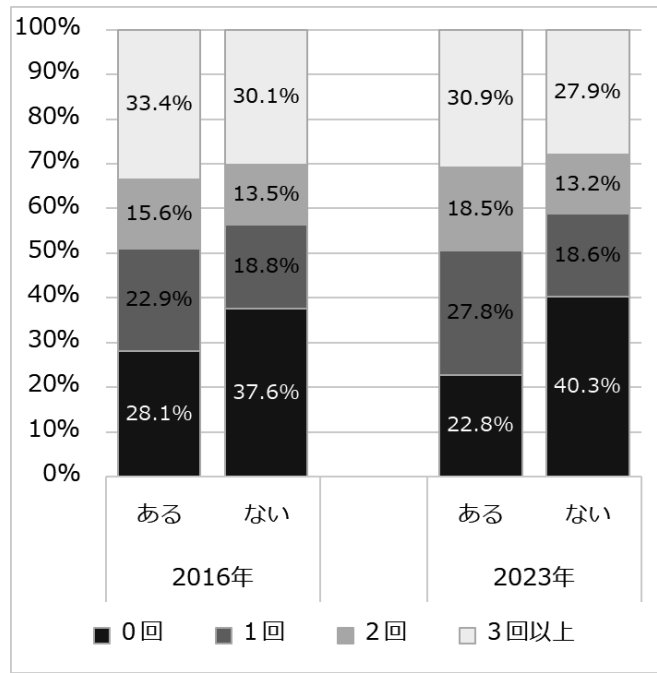
図表 3-18 キャリアコンサルティング経験の有無別の最近1年間の個人年収
(2016 年調査と 2023 年調査の比較)②

		n	200万円未満	200～400万円	400～600万円	600万円以上	計
2016年	ある	1117	14.6%	32.1%	26.1%	27.2%	100.0%
	ない	8833	26.2%	30.8%	21.6%	21.4%	100.0%
2023年	ある	1532	18.2%	33.5%	23.3%	25.0%	100.0%
	ない	8368	28.9%	31.6%	19.7%	19.7%	100.0%

図表 3-19 及び図表 3-20 には、キャリアコンサルティング経験の有無別の転職回数について、2016 年調査と 2023 年調査の結果を示した。図及び表から、2016 年調査及び 2023 年調査の傾向は類似しており、キャリアコンサルティング経験が「ある」者の方が「ない」者に比べて、概して転職者の割合が多く、転職なしの者は少なかった。具体的には、2023 年調査でキャリアコンサルティング経験が「ある」者では、転職回数「1 回」27.8%、「0 回」

22.8%だったのに対して、キャリアコンサルティング経験の「ない」者では、転職回数「1回」18.6%、「0回」40.3%だった。こうした傾向は2016年調査でもみられた。ただし、全般的に2016年調査に比べて2023年調査の方が、転職者の割合が多かった。

図表 3-19 キャリアコンサルティング経験の有無別の転職回数
(2016年調査と2023年調査の比較)①



図表 3-20 キャリアコンサルティング経験の有無別の転職回数
(2016年調査と2023年調査の比較)②

		n	0回	1回	2回	3回以上	計
2016年	ある	1117	28.1%	22.9%	15.6%	33.4%	100.0%
	ない	8833	37.6%	18.8%	13.5%	30.1%	100.0%
2023年	ある	1532	22.8%	27.8%	18.5%	30.9%	100.0%
	ない	8368	40.3%	18.6%	13.2%	27.9%	100.0%

4. キャリアコンサルティング経験の有無によるキャリア面の違い(2023年調査項目)

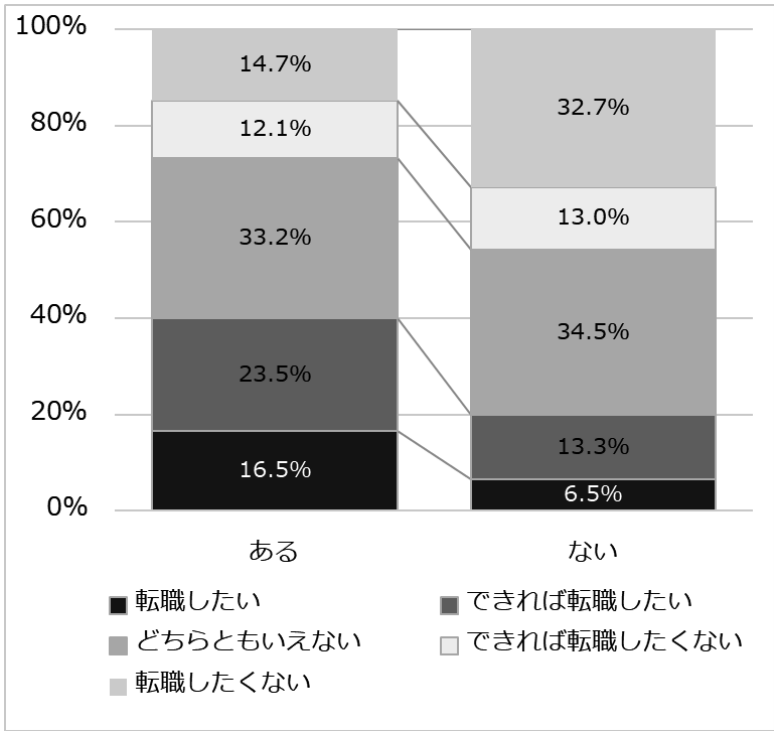
図表 3－2 1 及び図表 3－2 2 には、キャリアコンサルティング経験の有無別の転職意向（現在または近いうちに転職したいですか）に関する結果を示した。図及び表から、キャリアコンサルティング経験が「ある」者の方が「ない」者に比べて、概して転職したいという意向を持っていることが示される。具体的には、キャリアコンサルティング経験が「ある」者では、「転職したい」16.5%、「できれば転職したい」23.5%をあわせて 40.0%だったのに対して、キャリアコンサルティング経験の「ない」者では、「転職したい」6.5%、「できれば転職したい」13.3%だった。過去のキャリアコンサルティング経験と転職意向には、明白な関連

性がみられることを指摘できる。

なお、以下、本節では、2023 年調査項目のみの結果となるため、2016 年調査との比較は行えなかった。

図表 3-21 キャリアコンサルティング経験の有無別の転職意向

「現在または近いうちに転職したいですか」に対する回答①



図表 3-22 キャリアコンサルティング経験の有無別の転職意向

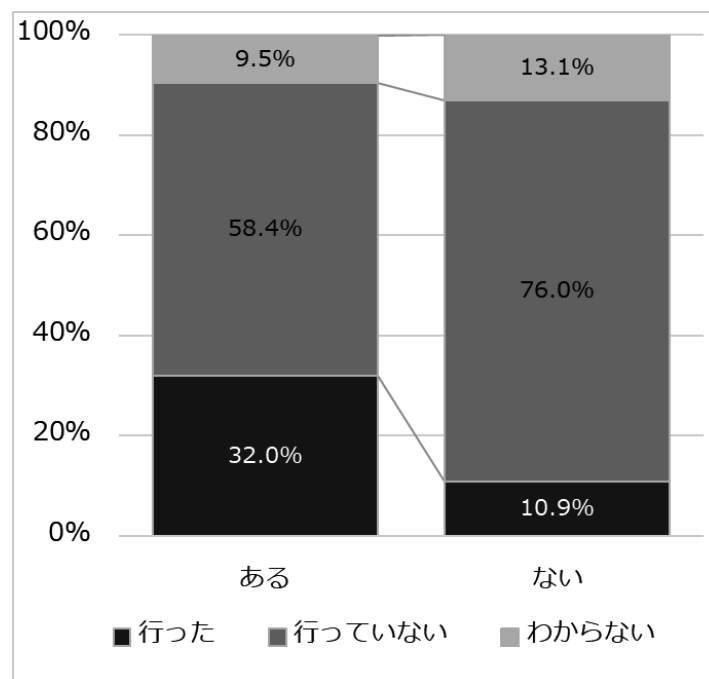
「現在または近いうちに転職したいですか」に対する回答②

	n	転職したい	できれば 転職したい	どちらとも いえない	できれば 転職したく ない	転職したく ない	計
ある	1532	16.5%	23.5%	33.2%	12.1%	14.7%	100.0%
ない	8368	6.5%	13.3%	34.5%	13.0%	32.7%	100.0%

図表 3-23 及び図表 3-24 には、キャリアコンサルティング経験の有無別の学び・学び直し（リスクリング、リカレント学習）の経験に関する結果を示した。図及び表から、キャリアコンサルティング経験が「ある」者の方が「ない」者に比べて、明らかに、学び・学び直し（リスクリング、リカレント学習）を行ったことが示される。具体的には、キャリアコンサルティング経験が「ある」者では、学び・学び直しを「行った」32.0%、「行っていない」58.4%だったのに対して、キャリアコンサルティング経験の「ない」者では、学び・学び直しを「行った」10.9%、「行っていない」76.0%だった。過去のキャリアコンサルティング経

験と学び・学び直しの経験にも、明白な関連性がみられることを指摘できる。

図表 3-23 キャリアコンサルティング経験の有無別の
学び・学び直し(リスクリング、リカレント学習)の経験①



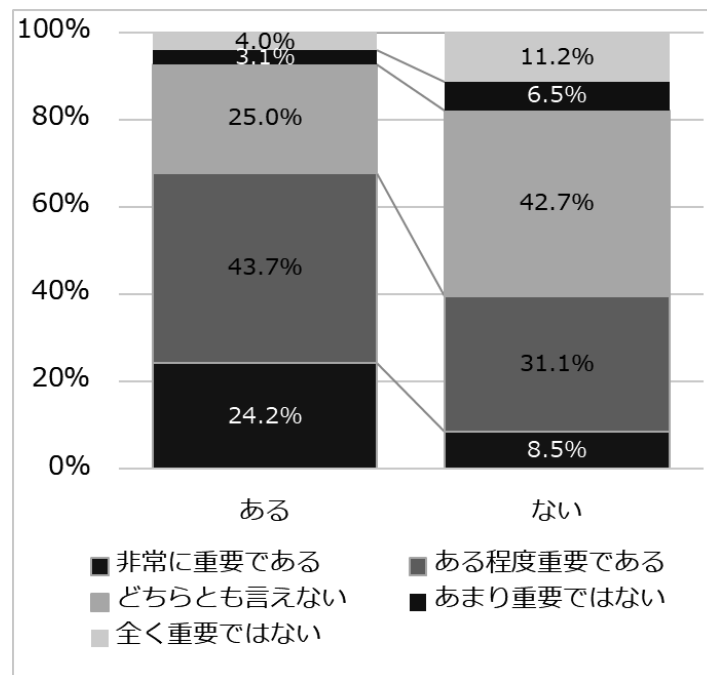
図表 3-24 キャリアコンサルティング経験の有無別の
学び・学び直し(リスクリング、リカレント学習)の経験②

	n	行った	行っていない	わからない	計
ある	1532	32.0%	58.4%	9.5%	100.0%
ない	8368	10.9%	76.0%	13.1%	100.0%

図表 3-25 及び図表 3-26 には、キャリアコンサルティング経験の有無別の学び・学び直し(リスクリング、リカレント学習)の重要性に関する結果を示した。学び・学び直しの重要性の認識も、上に示した学び・学び直しの経験に関する結果と同様、キャリアコンサルティング経験が「ある」者の方が「ない」者に比べて、学び・学び直し(リスクリング、リカレント学習)を重要であると回答したことが示される。具体的には、キャリアコンサルティング経験が「ある」者では、学び・学び直しが「非常に重要である」24.2%、「ある程度重要である」43.7%であり、あわせて 67.9%だったのに対して、キャリアコンサルティング経験の「ない」者では、学び・学び直しが「非常に重要である」8.5%、「ある程度重要である」31.1%であり、あわせて 39.6%だった。過去のキャリアコンサルティング経験と学び・学び直しの重要性の認識にも、明白な関連性がみられることを指摘できる。

なお、図表3－27には、キャリアコンサルティング経験の有無別の学び・学び直しの目的（なんのために学び・学び直しをしたいですか）に対する回答を示した。図に示されるとおり、キャリアコンサルティング経験の「ある」者では、「転職のため」「仕事に役立てるため」と回答した割合が多く、逆にキャリアコンサルティング経験の「ない」者では「学びたくない」と回答した割合が多かった。

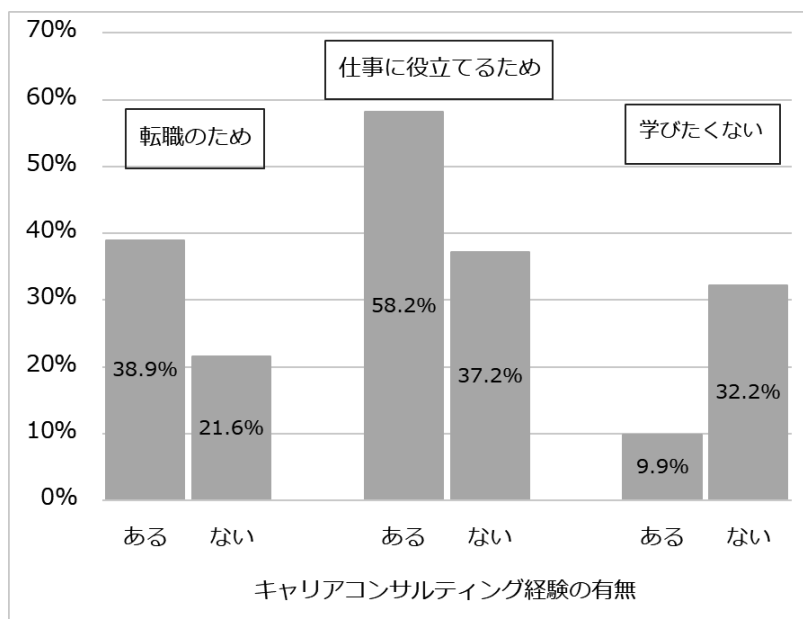
図表 3-25 キャリアコンサルティング経験の有無別の
学び・学び直し(リスキリング、リカレント学習)の重要性の認識①



図表 3-26 キャリアコンサルティング経験の有無別の
学び・学び直し(リスキリング、リカレント学習)の重要性の認識②

	n	非常に重要である	ある程度重要である	どちらとも言えない	あまり重要ではない	全く重要ではない	計
ある	1532	24.2%	43.7%	25.0%	3.1%	4.0%	100.0%
ない	8368	8.5%	31.1%	42.7%	6.5%	11.2%	100.0%

図表 3-27 キャリアコンサルティング経験の有無別の学び・学び直しの目的
 (「何のために学び・学び直しをしたいですか」に対する回答)



5. 結果のまとめと考察

本章では、キャリアコンサルティング経験が現在の働き方や意識にどのような影響を与えているかについて検討を行った。具体的には、キャリアコンサルティング経験の有無による、①これまでの職業やキャリアに対する満足感、今後のキャリア計画に対する考え方、自分の職業能力に対する認知などの意識面での違い、②現在の勤務先の勤続年数、職業、勤務先の従業員数、1週間の就業時間、雇用形態、年収などの就労面での違い、③現在までの転職回数、転職意向、学び・学び直しの経験及び意識などのキャリア面での違いについて検討を行った。

その結果、意識面では、キャリアコンサルティング経験が「ある」者は「ない」者に比べて、①概してこれまでの職業やキャリアに対する満足感が高かった(図表3-1及び2)。②概して「自分でキャリア計画を考えていきたい」「どちらかといえば、自分でキャリア計画を考えていきたい」という回答が多かった(図表3-3及び4)。③自分の職業能力が他社で「通用すると思う」「ある程度通用すると思う」という回答が多かった(図表3-5及び6)。これら今回調査の結果は、前回調査(2016年調査)でも同様に見られていた。

また、現在の勤務先属性等の就労面では、キャリアコンサルティング経験が「ある」者は「ない」者に比べて、①現在の勤務先の勤続年数が「1年未満」「1年以上3年未満」「3年以上5年未満」の者が多かった。すなわち、概して勤続年数が短い者が多かった(図表3-7及び8)。②現在の職業は「管理的な仕事」「専門的・技術的な仕事」の者が多かった(図表3-9及び10)。③現在の勤務先の従業員は「100~299人」が多く「29人以下」が少なかった(図表3-11及び12)。④1週間の就業時間は「30時間未満」が少なく「40~45

時間」が多かった（図表３－１３及び１４）。⑤雇用形態は「正社員・正職員」が多く「パート・アルバイト」が少なかった（図表３－１５及び１６）。⑥概して年収が高かった（図表３－１７及び１８）。これら今回調査の結果は、前回調査（２０１６年調査）でも同様に見られていた。

最後に、現在までの転職回数、学び・学び直し経験等のキャリア面では、キャリアコンサルティング経験が「ある」者は「ない」者に比べて、①転職回数が多かった（図表３－１９及び２０）。②転職意向を持っていた（図表３－２１及び２２）。③学び・学び直し（リスキリング、リカレント学習）を行っていた（図表３－２３及び２４）。④学び・学び直し（リスキリング、リカレント学習）を重要であると回答した（図表３－２５及び２６）。

図表 3-28 キャリアコンサルティング経験の有無別の現在の状況の違い(結果のまとめ)

意識面	キャリアコンサルティング経験が「ある」者は「ない」者に比べて、 ①概してこれまでの職業やキャリアに対する満足感が高かった。 ②「自分でキャリア計画を考えていきたい」という回答が多かった。 ③自分の職業能力が他者で「通用すると思う」という回答が多かった。 ※これらの結果は、前回調査（２０１６年調査）でも同様に見られていた。
就労面	キャリアコンサルティング経験が「ある」者は「ない」者に比べて、 ①概して勤続年数が短い者が多かった。 ②現在の職業が「管理的」「専門的・技術的」の者が多かった。 ③現在の勤務先の従業員は「１００～２９９人」が多く「２９人以下」が少なかった。 ④１週間の就業時間は「３０時間未満」が少なく「４０～４５時間」が多かった。 ⑤雇用形態は「正社員・正職員」が多く「パート・アルバイト」が少なかった。 ⑥概して年収が高かった。 ※これらの結果は、前回調査（２０１６年調査）でも同様に見られていた。
キャリア面	キャリアコンサルティング経験が「ある」者は「ない」者に比べて、 ①転職回数が多かった。 ②転職意向を持っていた。 ③学び・学び直し（リスキリング、リカレント学習）を行っていた。 ④学び・学び直し（リスキリング、リカレント学習）を重要であると回答した。

以上の結果から、キャリアコンサルティング経験は、現在の働き方、特に意識面、就労面、キャリア面にポジティブな影響を与えると、まずは端的に言うことができる。その上でさらに掘り下げ考察した場合、以下の３点を指摘しうる。

第一に、キャリアコンサルティング経験には、基本的に有意義な経験が多々含まれる。例えばキャリアコンサルティングを通じて、自己理解・環境理解を深め、その両者を適切にマッチングする。そうした過程を経て、適切に目標設定を行い、そのために必要な取り組みを行う。具体的には、読書等による自己啓発から大学院等の教育機関での本格的な学習に至るまで、何らかの学び・学び直しやリスキリングを行う。結果として、意識面、就労面、キャリア面に良い影響が及ぼされるのだと考えられる。こうした一連の過程については、まずは、キャリアコンサルティング経験は人の職業生活に有意義な影響を及ぼすのだと単純に考えて

おくことができるだろう。

第二に、しかしながら、ある時点での何回かのキャリアコンサルティング経験がこれほど広範に人の職業生活に影響を及ぼす背景には、ここで挙げた意識面、就労面、キャリア面のそれぞれが相互に関連が深いということがある。例えば、キャリアコンサルティング経験によって意識面で何らかの改善がみられた場合、日々の職業生活に対するやる気やモチベーションにつながる可能性は高く、したがって就労面への良い効果と結びつくことが多い。そして就労面での良い効果が得られれば、日々の就労の結果としてキャリア面での全般的な良い効果にもつながる。このような例を考えても、意識面、就労面、キャリア面は相互に関連しており、一時点のキャリアコンサルティング経験が雪だるま式に良い影響を及ぼすという可能性を考えることができる。

第三に、企業や労働者に対してキャリアコンサルティングの有用性を示すという観点からは、キャリアコンサルティング経験者は、①概してこれまでの職業やキャリアに対する満足感が高かった点、②自分でキャリア計画を考えていきたいという回答が多かった点、③自分の職業能力が他者でも通用すると思うという回答が多かった点(これらの結果は前回2016年調査でもみられた)、④学び・学び直し(リスキリング、リカレント学習)を行っており、かつ重要であると考えていた点などが、キャリアコンサルティングに対する誘引となるものと思われる。キャリア支援は転職支援であり、社外への転出をうながすという疑念は、日本のみならず海外においても一般に見られるものであり、上記の結果はそうした疑念を払拭する有益なエビデンスたり得る。円滑な労働力移動を政策的に後押しするものとしてキャリアコンサルタントの役割が注目される場合が多いが、一方で企業経営層に対するキャリアコンサルティング導入の意義をアピールするにあたっては、これら企業経営にとっても肯定的に捉えうるいくつかの知見が有効になるものと思われる。

キャリアコンサルティング経験が、現在の働き方、特に意識面、就労面、キャリア面に多面的に影響を与える点については、今後の啓発普及にとって重要な示唆となるであろう。

補論 キャリアコンサルティングの効果－傾向スコアマッチングによる検討

1. 傾向スコアマッチングによる検討を行うにあたっての問題意識

本章ではキャリアコンサルティング経験が現在の働き方や意識にどのような影響を与えているかについて検討を行ったが、さらに詳しく検討するために、本節では、労働政策研究・研修機構(2019)の「職業訓練及びキャリアコンサルティングの統計的手法による効果検証」で用いた傾向スコアマッチングの手法と同様の手続きで、キャリアコンサルティングの経験がある者（特にキャリアの専門家に相談経験がある者）と相談経験がない者の属性や特徴の均質化・均一化を目的とする分析を行った。

傾向スコアマッチングは、2群を比較する際に、性別、年齢、学歴などの様々な要因の傾向を1つのスコアにまとめ、両群の特徴に違いがないように統計処理を行う手法である。これにより、ランダム化された実験状況を擬似的に作り出すことができ、両者の比較による厳密な効果を示すことが可能となる。この手法は、RCT（ランダム化比較試験）やパネル調査などに準じる方法として知られている。

その際、本調査ではキャリアコンサルティングの経験の有無は過去に遡って質問しているため、各要因間の時間的な前後関係は厳密には確定しない。このような場合、先行研究で特に問題となりやすかったのは、本人のキャリア意識である。例えば、本調査の質問項目にある「生涯を通じたキャリア計画を自分で考えていきたいか否か」は、キャリアコンサルティングの後にその結果として生じた意識である可能性はあるが、一方で、キャリアコンサルティングの前にそもそもキャリア意識が高い者であった可能性は高い。キャリア意識をキャリアコンサルティングの結果として見るか、キャリアコンサルティングに先立つ要因として見るかは判断が困難である。

この問題は労働政策研究・研修機構(2019)でも検討したが、その際に以下の議論を行った。すなわち、従来、キャリアコンサルティング後にキャリア意識が高まるという先行研究は比較的に見られるが、そうした研究に寄せられる批判は「もともとキャリア意識が高い者がキャリアコンサルティングを受けたのではないか」というものである場合が多い。そこで、あえてキャリア意識の高低を、本来、個人が有しているキャリアに対する資質・志向性・個人特性として捉え、キャリアコンサルティングの経験の有無に先立ってアприオリに存在する要因として捉える。すなわち、キャリア意識関連の質問に対する回答を全て傾向スコア算出のための共変量に含める。このことでキャリア意識の影響を極力少なくし、そもそもキャリア意識が高かった者がキャリアコンサルティングを受けた可能性を統計的に排除することができる。言い換えると、キャリアコンサルティングの経験者と未経験者でキャリア意識の水準を可能な限り調整することによって、キャリアコンサルティング経験の有無を個人が本来もっていたキャリア意識の高低に帰属させずに検討を行うことが可能となる。

具体的には、「キャリア計画に対する意識」「転職志向」「リスクリング意向」など、本来、

キャリアコンサルティングの結果あるいはキャリアコンサルティングに伴って高まったり低まったりすることが想定されるような各種の意識を、あえてキャリアコンサルティングに先行する要因とみなして以下に検討を行った。

2. 傾向スコアマッチング

まず、傾向スコアマッチングを行うための準備作業として、ロジスティック回帰分析を行った。図表3-29は、専門家に相談経験がある者と相談経験がない者の2値変数を従属変数、表側の各変数（性別、年齢、学歴、従業員規模、就労形態、仕事内容、キャリア計画に対する意識、転職志向、リスクリング意向）を独立変数としたロジスティック回帰分析の結果である。図表3-29では専門家への相談経験がある者が1、相談経験のない者が0の値をとるため、表中の変数に該当する場合、そうでない場合に比べて何倍の確率で専門家への相談経験があるかという解釈を行うことができる。

図表 3-29 専門家への相談経験の有無を従属変数、
性別、年齢、学歴等を独立変数としたロジスティック回帰分析の結果

	B	Exp(B)	sig.
性別（1=男性、2=女性）	-0.13	0.88	
年齢	-0.12	0.89	***
学歴（vs.大学理系）			***
中卒・高卒	-0.59	0.55	***
短大卒・専門卒	-0.01	0.99	
大学文系	0.21	1.24	
従業員規模	0.14	1.15	**
就労形態（1=非正規、2=正規）	0.50	1.64	***
仕事（vs.生産工程・建設その他の仕事）			
管理的な仕事	0.52	1.68	
専門的・技術的な仕事	0.36	1.44	
事務的な仕事	0.16	1.18	
販売・サービスの仕事	0.13	1.14	
キャリア計画（vs.わからない）			***
自分で考えていきたい	1.03	2.79	***
どちらかといえば、自分で考えていきたい	0.78	2.19	***
どちらかといえば、会社で提示してほしい	0.33	1.39	
会社で提示してほしい	0.22	1.24	
転職志向（vs.転職したくない）			***
転職したい	1.26	3.53	***
できれば転職したい	0.89	2.43	***
どちらともいえない	0.70	2.02	***
できれば転職したくない	0.61	1.84	***
リスクリング意向（vs.全く重要ではない）			***
非常に重要である	1.49	4.44	***
ある程度重要である	0.93	2.53	***
どちらとも言えない	0.32	1.38	
あまり重要ではない	-0.20	0.82	
定数	-4.97	0.01	***
Cox-Snell R2乗		0.76	***

表から、専門家に相談経験がある者に含まれる確率が高いのは、転職志向について「転職したい」と回答した者であり、「転職したくない」と回答した者と比較して 2.89 倍、専門家への相談経験がある確率が高いことが示される。その他、キャリア計画、転職回数、リスクリング経験、リスクリング意向なども専門家への相談経験の有無に影響を与える変数であり、これらの変数の調整が最重要であることが示される。

なお、ROC 曲線による c 統計量は.789 であった。傾向スコアマッチングを行うにあたっては、この数値は.800 以上が望ましいとされるが、その数値に至らないまでも、ここで示したロジスティック回帰分析をもとにした傾向スコアマッチングには一定以上の妥当性があることが示される。

図表 3-30 は、傾向スコアのマッチングの前後で各変数を比較したものである。表から、マッチング前の元データでは、専門家に相談経験の有無によって統計的に有意な箇所が多い「凸凹が多い」データであったが、マッチング後には、どの変数も統計的に有意な箇所はなくなり、専門家に相談経験の有無で違いのないデータになっていることが示される。

具体的には、マッチング前のデータでは、専門家に相談経験がない者は、①女性が多い、②中高年が多い、③中高卒・専門短大卒が多い、④勤務先の規模が小さい、⑤非正規就労者が多い、⑥販売サービス・生産工程等の仕事が多い、⑦キャリア計画を会社で提示してほしい or 分からない、⑧転職したくない、⑨リスクリングは重要でない等が統計的に有意に示されていた。これらの結果から、両群がランダム化されていないことが明らかであった。そこで、傾向スコアマッチングを用いて、相談経験がある 708 名と特徴が似た者を、相談経験がない 9,192 名の中から選び出した。その結果、マッチング後には上記の特徴において統計的に有意な差が消失し、これらの差が見られなくなった。つまり、各要因がランダム化され、相談経験の有無だけが異なる 2 群のデータ（それぞれ 701 名ずつ。なお、元の専門家に相談経験あり 708 名のうち 7 名はマッチするデータが見つけれなかったことを示す）が得られた。これにより、擬似的な実験状況を作り出すことができたことになる。

すなわち、元のデータでみられていた統計的に有意な差が、傾向スコアによるマッチングの後には消失し、ほぼどの変数のにおいてもその差が極めて小さくなった。特に、従来、問題にされることが多かった「もともとキャリア意識の高い人間がキャリアコンサルティングを受けたのではないか」という批判には、今回の傾向スコアマッチングによる調整によって、相談経験あり群となし群は、属性面で均質・均一になったことを主張しうる。

図表3-30 専門家への相談経験の有無と性別、年齢、学歴等のクロス表の

傾向スコアによるマッチング前後の比較

		マッチング前				マッチング後			
		専門家に 相談経験 なし n=9192	専門家に 相談経験 あり n=708	差	sig.	専門家に 相談経験 なし n=701	専門家に 相談経験 あり n=701	差	sig.
性別	男性	54.0%	61.2%	-7.2%	***	60.8%	61.3%	-0.5%	
	女性	46.0%	38.8%	7.2%		39.2%	38.7%	0.5%	
年齢	20～24歳	7.9%	10.6%	-2.7%	***	11.6%	10.4%	1.2%	
	25～29歳	10.7%	16.4%	-5.7%		15.4%	16.1%	-0.7%	
	30～34歳	10.8%	15.1%	-4.3%		15.1%	15.0%	0.1%	
	35～39歳	12.1%	12.6%	-0.5%		13.8%	12.7%	1.1%	
	40～44歳	13.1%	13.3%	-0.2%		14.8%	13.4%	1.4%	
	45～49歳	16.4%	12.9%	3.5%		12.4%	13.0%	-0.6%	
	50～54歳	15.5%	10.0%	5.5%		9.7%	10.1%	-0.4%	
	55～59歳	13.4%	9.2%	4.2%		7.1%	9.3%	-2.2%	
学歴	中卒・高卒	28.4%	11.4%	17.0%	***	14.4%	11.6%	2.8%	
	短大卒・専門卒	21.1%	16.7%	4.4%		15.5%	16.8%	-1.3%	
	大学文系	32.7%	47.2%	-14.5%		48.1%	46.8%	1.3%	
	大学理系	17.8%	24.7%	-6.9%		22.0%	24.8%	-2.8%	
就労形態	非正規	38.2%	19.6%	18.6%	***	22.8%	19.8%	3.0%	
	正規	61.8%	80.4%	-18.6%		77.2%	80.2%	-3.0%	
従業員規模	100人未満	48.2%	32.3%	15.9%	***	36.8%	32.7%	4.1%	
	100人以上	27.3%	35.5%	-8.2%		29.2%	35.5%	-6.3%	
	1,000人以上	24.5%	32.2%	-7.7%		34.0%	31.8%	2.2%	
仕事	管理的な仕事	8.4%	14.3%	-5.9%	***	12.0%	13.8%	-1.8%	
	専門的・技術的な仕事	20.8%	30.6%	-9.8%		27.4%	30.5%	-3.1%	
	事務的な仕事	23.6%	23.4%	0.2%		25.8%	23.7%	2.1%	
	販売・サービスの仕事	23.5%	18.6%	4.9%		20.4%	18.8%	1.6%	
	生産工程・建設その他の仕事	23.8%	13.0%	10.8%		14.4%	13.1%	1.3%	
キャリア計画	自分で考えていきたい	15.2%	31.2%	-16.0%	***	27.7%	30.5%	-2.8%	
	どちらかといえば、自分で考えていきたい	26.1%	40.7%	-14.6%		42.2%	41.1%	1.1%	
	どちらかといえば、会社で提示してほしい	13.3%	11.2%	2.1%		10.0%	11.3%	-1.3%	
	会社で提示してほしい	6.3%	3.8%	2.5%		2.9%	3.9%	-1.0%	
	わからない	39.1%	13.1%	26.0%		17.3%	13.3%	4.0%	
転職志向	転職したい	7.1%	20.5%	-13.4%	***	18.8%	19.7%	-0.9%	
	できれば転職したい	14.2%	23.0%	-8.8%		20.7%	23.3%	-2.6%	
	どちらともいえない	34.5%	31.8%	2.7%		33.8%	32.1%	1.7%	
	できれば転職したくない	13.0%	11.9%	1.1%		10.6%	12.0%	-1.4%	
	転職したくない	31.2%	12.9%	18.3%		16.1%	13.0%	3.1%	
リスキリング	非常に重要である	9.4%	31.4%	-22.0%	***	27.7%	30.7%	-3.0%	
	ある程度重要である	32.2%	43.8%	-11.6%		42.8%	44.2%	-1.4%	
	どちらとも言えない	41.5%	20.6%	20.9%		23.5%	20.8%	2.7%	
	あまり重要ではない	6.3%	1.8%	4.5%		1.9%	1.9%	0.0%	
	全く重要ではない	10.7%	2.4%	8.3%		4.1%	2.4%	1.7%	

※sig.は有意水準。*** p<.001。X2検定を行い、統計的に有意だった箇所について残差分析を行い、1%で統計的に有意だった箇所に網掛けを付した。

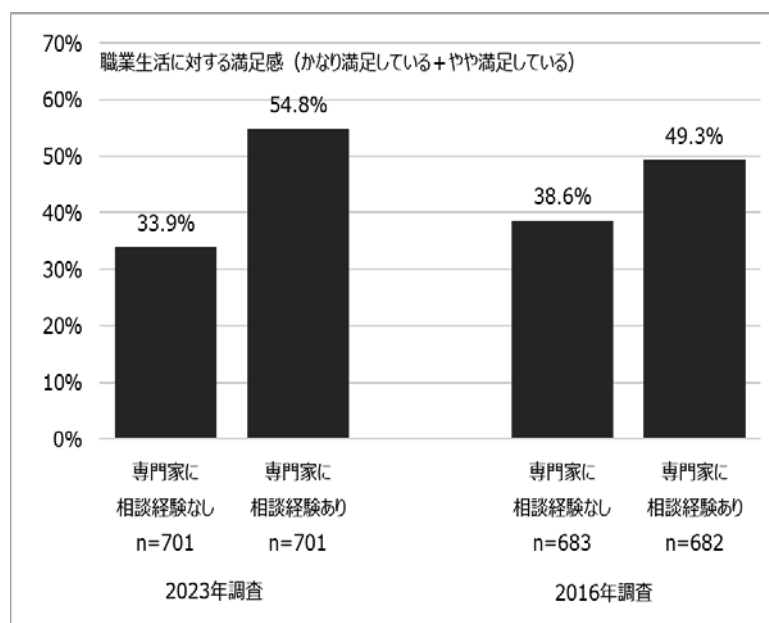
3. 傾向スコアマッチングで作成されたデータによる検討

以上の手続きで作成されたデータ（専門家への相談経験の有無別で均質化されたデータ）によって、他の指標にどのような差がみられるかを検討した。この事によって、純粹に「専門家への相談経験の有無」による差を示すことができる。

最も顕著な差が見られたのは、おもに意識面であった。すなわち、様々な要因をコントロールして、相談経験の有無のみで比較した場合、顕著に効果がみられるのは現在の意識面であった。

まず、図表3－31には、専門家への相談経験の有無別の職業生活に対する満足感を示した。図から、職業生活に対して「かなり満足している＋やや満足している」割合は、専門家に相談経験ありの者は54.8%であり、専門家に相談経験なしの者は33.9%であり、1%水準で統計的に有意に値が大きかった。参考までに2016年調査のデータでも同様の分析を行った結果、やはり専門家に相談経験ありの方が値が大きかった。

図表3－31 専門家への相談経験の有無別の職業生活に対する満足感

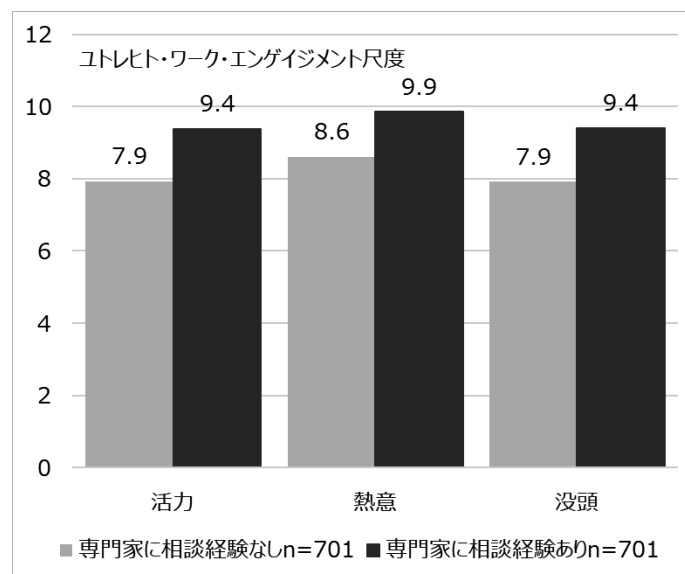


また、図表3－32には、専門家への相談経験の有無別の「ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度」の値を示した。ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度（Utrecht Work Engagement Scale: UWES）は、仕事に対する積極的な心理状態を評価するために開発された尺度である。この尺度は、オランダのユトレヒト大学の研究者によって開発され、世界中で広く使用されている。日本では、島津明人を中心とする研究グループによって翻訳・紹介されており、平成30年、令和元年の労働経済白書でも取り上げられている（Schaufeli, Shimazu, Hakanen, Salanova & De Witte, 2019；島津, 2014）。UWESは、仕事に対する「活力」、「熱意」、「没頭」の3つの下位尺度から構成されている。「活力」は、仕事をしているときに感じ

るエネルギーや活力のレベルを評価するものである。「熱意」は、仕事に対する情熱や誇りを評価するものである。「没頭」は、仕事に対する集中力や没頭度を評価するものである。UWESは、17項目版、9項目版、3項目版の3種類があり、7件法（0=全くない－6=いつも感じる）で評価される。UWESは、仕事に対するポジティブな心理状態を評価するための有力なツールであり、特に厳密に信頼性と妥当性が検討された尺度として知られている。本調査では島津氏に許諾を得た上で9項目版を実施した。

図から、「活力」「熱意」「没頭」の3尺度ともに、専門家への相談経験ありの方が値が大きいことが示される（1%水準で統計的に有意）。従来から、キャリアコンサルティングの効果は意識面で最も顕著にみられることが知られてきたが、これらの結果は、両群で各変数（性別、年齢、学歴、従業員規模、就労形態、仕事内容、キャリア計画に対する意識、転職回数、転職志向、リスクリング経験、リスクリング意向）の影響を均質・均一にした上での結果であり、純粋にキャリアコンサルティングの効果であると、ある程度まで明確に主張できる。すなわち、専門家への相談経験ありの効果は、様々な要因を調整した上でなおかつワーク・エンゲージメントに影響を与えるものと考えることができる。

図表3－32 専門家への相談経験の有無別のワーク・エンゲージメント

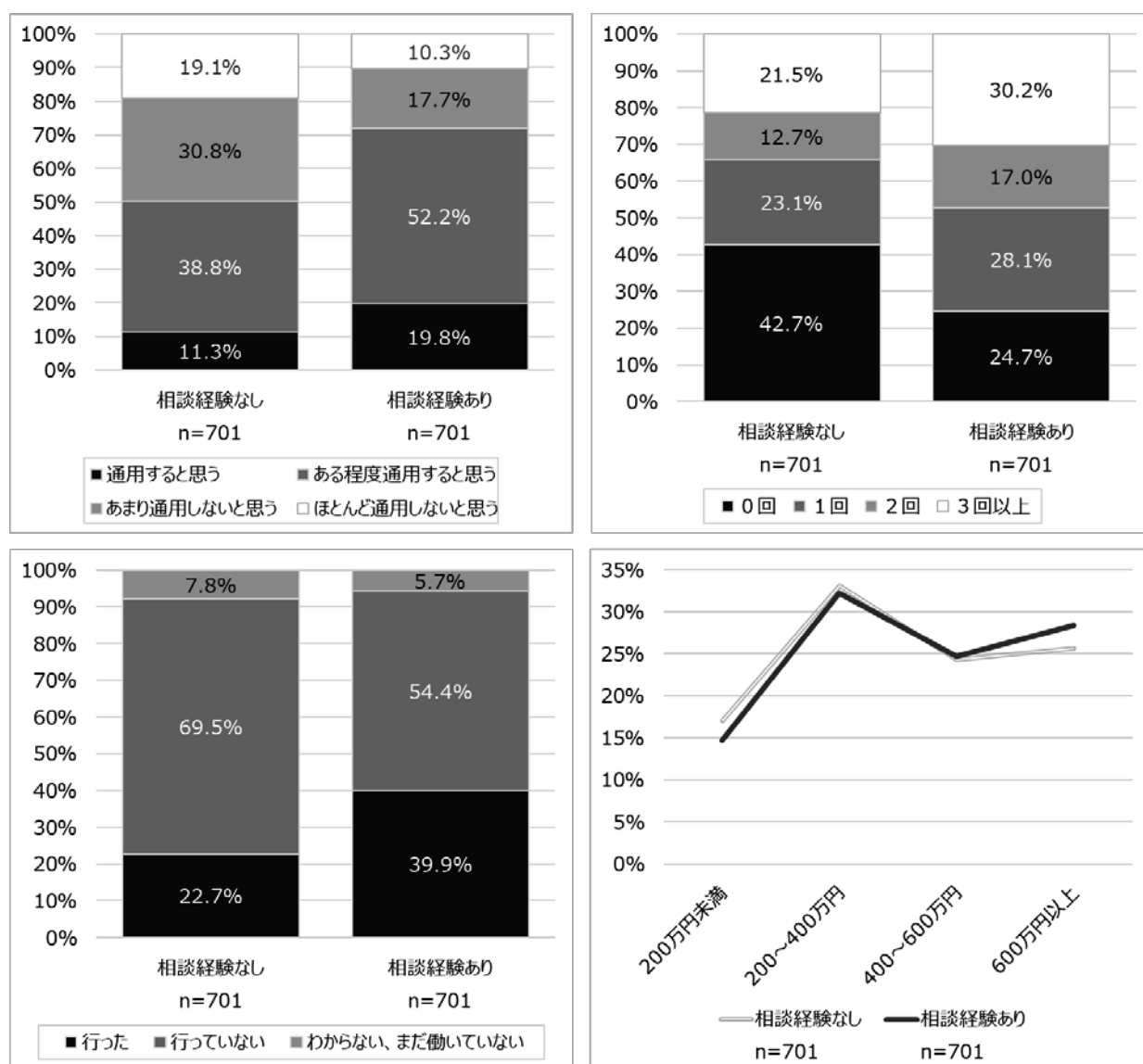


更に、図表3－33には、専門家への相談経験の有無別の「職業能力は他社で通用すると思うか」「転職回数」「リスクリングの経験」「最近1年間の個人年収」を示した。

図に示されるとおり、専門家への相談経験ありの場合、①職業能力は他社で「通用すると思う」(19.8%)、「ある程度通用すると思う」(52.2%)が多かった。②転職回数は「0回」(24.7%)が少なく、「3回以上」(30.2%)が多かった。③リスクリングは「行った」(39.9%)が多かった。以上のように「職業能力は他社で通用すると思うか」「転職回数」「リスクリングの経験」については、概して専門家への相談経験がある者の方が多かったが、「最近1年間の個人

年収」については相談経験の有無で結果は変わらず、図から相談経験ありの方が「200 万円未満」の値が僅かに小さく「600 万円以上」の値が僅かに大きいですが、統計的に有意な差は見られなかった。この点は、先行研究である労働政策研究・研修機構（2019）でも同様であり、専門家への相談経験の有無が個人年収に与える影響は、暫定的にはほぼ見られないと結論づけられる。なお、労働政策研究・研修機構（2019）では転職回数や勤続年数などを調整した場合には専門家への相談経験ありの方が年収が高かった。しかし、今回の調査ではそうした結果も見られなかったことを付記する。

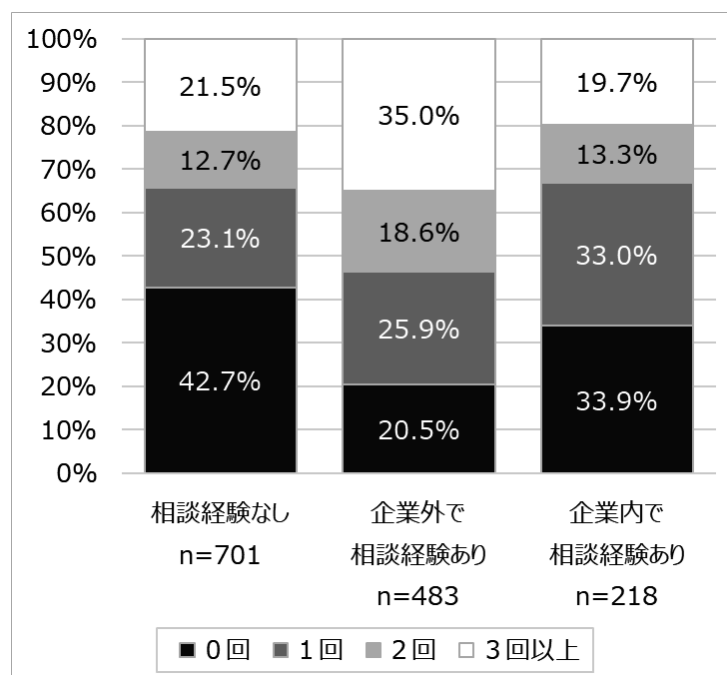
図表3－33 専門家への相談経験の有無別の「職業能力は他社で通用すると思うか」（左上）、
転職回数（右上）、リスキングの経験（左下）、最近1年間の個人年収（右下）



また、転職回数については、従来からキャリアコンサルティングを含むキャリア支援が転職を促すという危惧は、繰り返し国内外でおもに企業経営層から指摘されてきた。実際、

上記の結果では、実際、専門家への相談経験ありの場合には転職回数が明確に多かった。ただし、図表3-34に示したとおり、専門家への相談経験なし・企業外で相談経験あり・企業内で相談経験ありで転職回数を比較した場合には、興味深い結果となる。すなわち、企業外で相談経験がある場合は転職回数が「0回」（20.5%）が少なく、「3回以上」（35.0%）が多い。しかし、企業内で相談経験がある場合は転職回数は、相談経験なしには及ばないものの、かなり近い値となる。つまり、専門家への相談のようなキャリア支援を企業外で行った場合には、その相談は転職へと結びつきやすいが、企業内で相談の場を提供できた場合には転職へと結びつかない。こうして、図表3-34は、企業内でキャリアコンサルティングを含むキャリア支援を整備すべき根拠として読み解くことができる。こうした結果も、労働政策研究・研修機構（2019）でも見られており、現段階では、比較的手堅い結果として受け止めておくことができるだろう。

図表3-34 専門家への相談経験なし・企業外で相談経験あり・企業内で相談経験あり別の転職回数



引用文献

- 労働政策研究・研修機構（2019）. 職業訓練及びキャリアコンサルティングの統計的手法による効果検証 労働政策レポート No.12.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019). An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35, 577-591.
- 島津明人（2014）. ワーク・エンゲイジメントーポジティブ・メンタルヘルスで活力ある毎日を一 労働調査会

第4章 キャリアコンサルティング経験者が最も影響を受けた相談機関や場

1. 本章の目的

本章では、キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場について検討を行う。

現在、キャリアコンサルティングは様々な領域で行われており、その範囲は広がり続けている。従来から、キャリアコンサルティングが行われる領域は、伝統的に「需給調整機関領域」「企業領域」「学校領域」「地域福祉領域」の4つに分けて検討されてきた。これらの領域は、キャリアコンサルティングの基本的な枠組みを形成しており、現在でも多くのキャリアコンサルティング経験者が相談する主要な機関や場と重なる。

しかし、実際には、各領域はそれぞれさらに細分化することができる。例えば、「需給調整機関領域」には、公共職業安定所や民間の人材サービス機関等が含まれ、「企業領域」には、企業の人事部門に加えて社内外の各種の相談窓口が含まれる。また、「学校領域」には、小学校から大学までの教育機関が含まれ、「地域福祉領域」には、NPO 法人等が運営する相談機関等が含まれる。これらの細分化された機関や場で、具体的にどのような相談が行われているのかを、過去に実際にキャリアコンサルティングを経験した者に対する調査結果から明らかにしたい。

また、キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場は、相談を持ち込んだ労働者の個人属性と密接に関連している。例えば、若年層の労働者は学校領域での相談が多く、中高年層の労働者は企業領域や地域福祉領域での相談が多いといった傾向が見られる。こうした両者の関係を詳しく検討することで、キャリアコンサルティングが誰に対してどのような機関や場で提供されているのかを、より具体的に理解することができる。

以上の問題意識から、本章においては、キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場について、調査結果をもとに詳細に検討を行うこととする。

なお、本調査ではキャリアコンサルティング経験者が経験したキャリアコンサルティングについて、まず「あなたが、今までにキャリアに関する相談をした中で、いちばん影響を受けたと思う相談についてお答えください」と教示文を示して、最も影響を受けた相談を思い浮かべてもらった。その上で「問1 何歳頃のことですか」「問2 今から何年前のことですか」「問3 回数は何回でしたか」「問4 1回あたりの時間はおよそどのくらいでしたか」「問5 あなたが相談をした機関や場はどれですか」「問6 あなたが相談をしたのは、誰ですか」をたずねた（詳細は巻末「資料1 調査票（アンケート画面）」参照のこと）。したがって、以下の設問では全て「いちばん影響を受けたと思う相談」に関する回答であることに留意されたい。

2. キャリアコンサルティング経験者が「相談した機関や場」

図表4-1及び図表4-2には、キャリアコンサルティング経験者が最も影響を受けたと思う「相談した機関や場」を示した。図及び表で最も値が大きかったのは、「民間の人材サービス機関（職業紹介会社、派遣会社、キャリアコンサルティングサービス機関等）」（32.0%）であった。次いで値が大きかったのは「公的機関（ハローワーク、自治体等の就労支援機関（公的機関の委託事業も含む））」（19.6%）であった。次に値が大きかったのは「企業内（人事部や人事部が委託した社内外の相談窓口等）」（18.3%）であった。ただし、「企業内（上記以外）」（8.0%）を含めた場合、「企業内」は26.3%となり、「公的機関」を上回る。

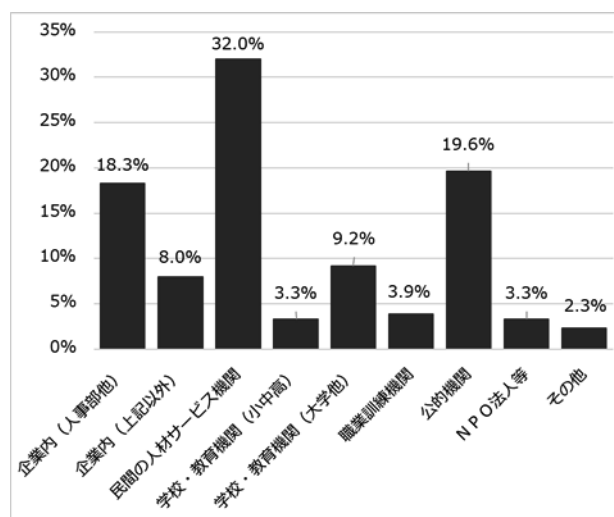
以上の結果から、おおむねキャリアコンサルティング経験者は、約3割が民間の人材サービス機関、約2割が公的機関、同様に約2割が企業内で相談しており、これで約7割を占めることが示される。なお、「学校・教育機関」は小学校・中学校・高校、大学・短大、専門学校・各種学校をすべて含めた場合、12.5%となり、一定の比率を占めていた。また、NPO法人その他の相談機関とそれ以外のその他の機関や場を含めた割合約5%であった。

図表4-1 キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場①

	度数	%
企業内（人事部や人事部が委託した社内外の相談窓口等）	280	18.3%
企業内（上記以外）	123	8.0%
民間の人材サービス機関（職業紹介会社、派遣会社、キャリアコンサルティングサービス機関等）	490	32.0%
学校・教育機関（小学校・中学校・高校）	51	3.3%
学校・教育機関（大学・短大、専門学校、各種学校等）	141	9.2%
職業訓練機関（公共職業訓練校、訓練施設等）	60	3.9%
公的機関（ハローワーク、自治体等の就労支援機関（公的機関の委託事業も含む））	300	19.6%
NPO法人等その他の相談機関、支援機関	51	3.3%
その他	36	2.3%
合計	1532	100.0%

※「その他」の自由記述結果から、半数以上が友人、知人、家族親戚を挙げていた。本調査では冒頭に「身近な人（友人・先輩・家族等）以外」の「専門家や専門の担当者」に対する相談について回答を求めたため、本来、ここでの回答に該当しないが、一応、比較のために図表・本文等に含めた。

図表4-2 キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場②



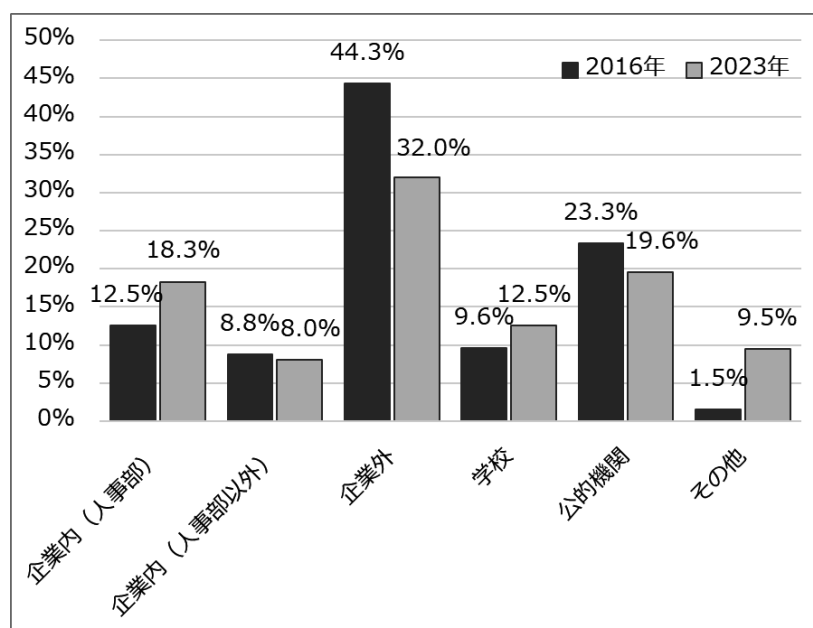
図表４－３及び図表４－４には、キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場を、2016年調査と今回の2023年調査で比較した結果を示した。2016年調査の表記にあわせて2023年調査の結果を集計し直して比較した。その結果、「企業外（民間人材サービス機関、再就職支援会社、キャリアコンサルティングサービス機関等）」では、2016年調査から2023年調査にかけて大きく値が減少していた（44.3%→32.0%）。一方、「企業内（人事部）」では値が増加していた（12.5%→18.3%）。また、「その他」も値が増加していた（1.5%→9.5%）。その他、微差ではあるが、「学校（高校・大学、専門学校、各種学校その他）」で値が増加し（9.6%→12.5%）、「公的機関（ハローワーク、その他の就労支援機関）」で値が減少していた（23.3%→19.6%）。

図表4-3 キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場（2016年調査と2023年調査の比較）①

	2016年 n=1117	2023年 n=1532	差
企業内（人事部）	12.5%	18.3%	5.8
企業内（人事部以外）	8.8%	8.0%	-0.8
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）	44.3%	32.0%	-12.3
学校（高校・大学、専門学校、各種学校その他）	9.6%	12.5%	2.9
公的機関（ハローワーク、その他の就労支援機関）	23.3%	19.6%	-3.7
その他	1.5%	9.5%	8.0
計	100%	100%	

※表側の表記を2016年調査に合わせた。

図表4-4 キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場
（2016年調査と2023年調査の比較）②



3. 性別・年齢別・学歴別の「相談した機関や場」の違い

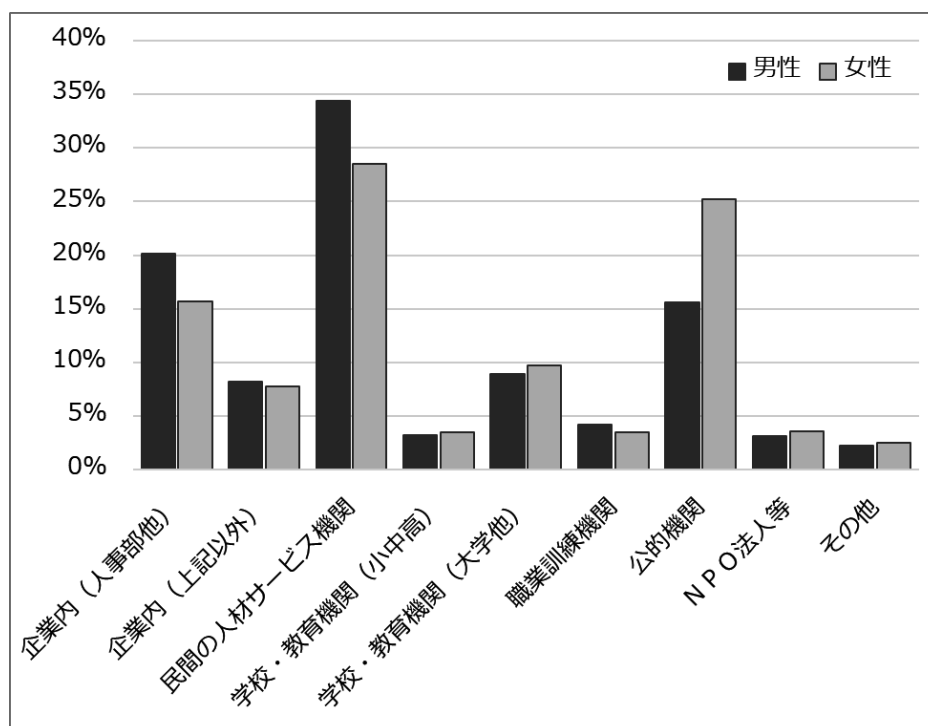
図表4-5及び図表4-6には、性別にみたキャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場を示した。図及び表のうち統計的に有意な結果に着目すると、「公的機関（ハローワーク、自治体等の就労支援機関（公的機関の委託事業も含む））」では「女性」（25.2%）の方が「男性」（15.6%）より値が大きかった。概して、女性は公的機関で相談をした経験のある者が多いことが示される。

図表4-5 性別にみたキャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場①

	男性 n=901	女性 n=631
企業内（人事部や人事課が委託した社内外の相談窓口等）	20.1%	15.7%
企業内（上記以外）	8.2%	7.8%
民間の人材サービス機関 （職業紹介会社、派遣会社、キャリアコンサルティングサービス機関等）	34.4%	28.5%
学校・教育機関（小学校・中学校・高校）	3.2%	3.5%
学校・教育機関（大学・短大、専門学校、各種学校等）	8.9%	9.7%
職業訓練機関（公共職業訓練校、訓練施設等）	4.2%	3.5%
公的機関（ハローワーク、自治体等の就労支援機関 （公的機関の委託事業も含む））	15.6%	25.2%
NPO法人等その他の相談機関、支援機関	3.1%	3.6%
その他	2.2%	2.5%
計	100%	100%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所（網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した）。

図表4-6 性別にみたキャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場②



図表４－７及び図表４－８には、年代別にキャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場を示した。図及び表のうち統計的に有意な結果に着目すると以下の点が示される。「学校・教育機関（小学校・中学校・高校）」で「20代」（5.2%）の値が大きく、「50代」（0.7%）の値が小さかった。また、「学校・教育機関（大学・短大、専門学校、各種学校等）」で「20代」（16.4%）の値が大きかった。「公的機関（ハローワーク、自治体等の就労支援機関（公的機関の委託事業も含む））」で「40代」（24.9%）の値が大きく、「20代」（14.0%）の値が小さかった。

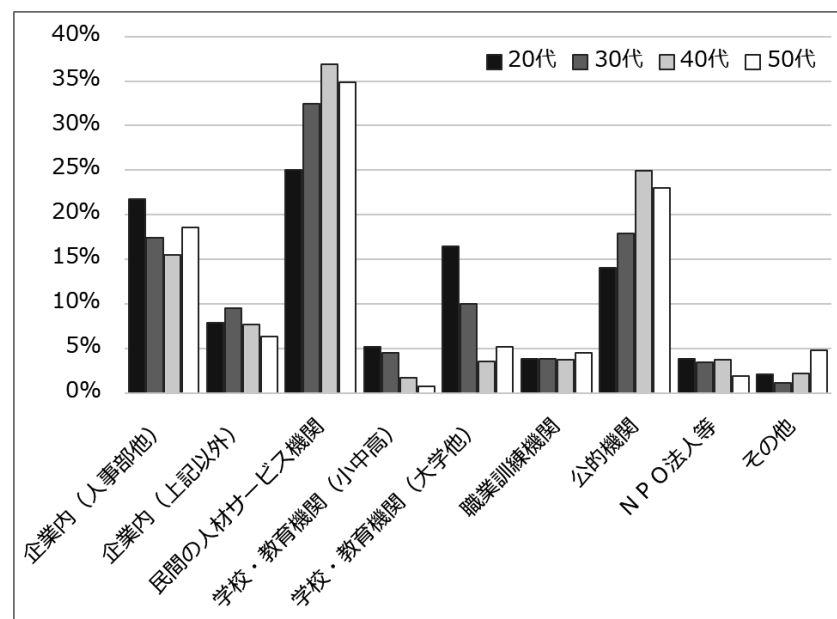
概して、年齢が若いほど、学校・教育機関での相談の経験が多いことが示される。一方、40代を中心に年齢が高いほど公的機関での相談を経験した者が多いことが示される。

図表4-7 年齢別にみたキャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場①

	20代 n=420	30代 n=442	40代 n=401	50代 n=269
企業内（人事部や人事が委託した社内外の相談窓口等）	21.7%	17.4%	15.5%	18.6%
企業内（上記以外）	7.9%	9.5%	7.7%	6.3%
民間の人材サービス機関（職業紹介会社、派遣会社、キャリアコンサルティングサービス機関等）	25.0%	32.4%	36.9%	34.9%
学校・教育機関（小学校・中学校・高校）	5.2%	4.5%	1.7%	0.7%
学校・教育機関（大学・短大、専門学校、各種学校等）	16.4%	10.0%	3.5%	5.2%
職業訓練機関（公共職業訓練校、訓練施設等）	3.8%	3.8%	3.7%	4.5%
公的機関（ハローワーク、自治体等の就労支援機関（公的機関の委託事業も含む））	14.0%	17.9%	24.9%	23.0%
NPO法人等その他の相談機関、支援機関	3.8%	3.4%	3.7%	1.9%
その他	2.1%	1.1%	2.2%	4.8%
計	100%	100%	100%	100%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所（網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した）。

図表4-8 年齢別にみたキャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場②



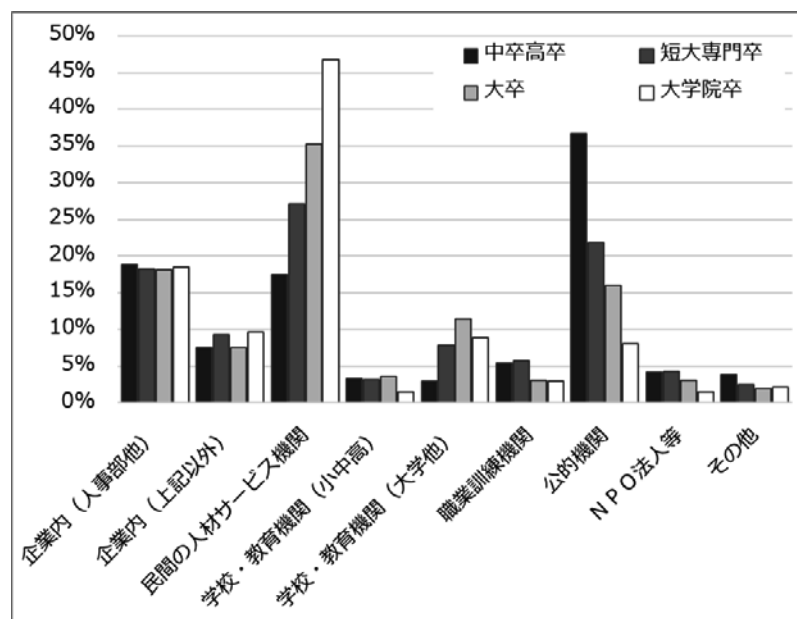
図表４－９及び図表４－１０には、学歴別にみたキャリアコンサルティング経験者が最も影響を受けた相談機関や場を示した。図及び表のうち統計的に有意な結果に着目すると以下の点が示される。「民間の人材サービス機関（職業紹介会社、派遣会社、キャリアコンサルティングサービス機関等）」は「大卒」（35.2%）及び「大学院卒」（46.7%）の値が大きかった。「学校・教育機関（大学・短大、専門学校、各種学校等）」は「大卒」（11.4%）の値が大きかった。「公的機関（ハローワーク、自治体等の就労支援機関（公的機関の委託事業も含む））」は「中卒高卒」（36.7%）の値が大きく、「大卒」（16.0%）及び「大学院卒」（8.1%）の値が小さかった。

図表４－９ 学歴別にみたキャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場①

	中卒高卒 n=240	短大専門卒 n=280	大卒 n=877	大学院卒 n=135
企業内（人事部や人事が委託した社内外の相談窓口等）	18.8%	18.2%	18.1%	18.5%
企業内（上記以外）	7.5%	9.3%	7.5%	9.6%
民間の人材サービス機関（職業紹介会社、派遣会社、キャリアコンサルティングサービス機関等）	17.5%	27.1%	35.2%	46.7%
学校・教育機関（小学校・中学校・高校）	3.3%	3.2%	3.6%	1.5%
学校・教育機関（大学・短大、専門学校、各種学校等）	2.9%	7.9%	11.4%	8.9%
職業訓練機関（公共職業訓練校、訓練施設等）	5.4%	5.7%	3.1%	3.0%
公的機関（ハローワーク、自治体等の就労支援機関（公的機関の委託事業も含む））	36.7%	21.8%	16.0%	8.1%
NPO法人等その他の相談機関、支援機関	4.2%	4.3%	3.1%	1.5%
その他	3.8%	2.5%	1.9%	2.2%
計	100%	100%	100%	100%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表４－１０ 学歴別にみたキャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場②



概して、大卒・大学院卒では最も影響を受けた相談機関として民間人材サービス機関、大学等の学校・教育機関での相談の回答が多く、中卒高卒では公的機関での相談の回答が多いことが示される。

4. 雇用形態別・勤務先の従業員数別・個人年収別の「相談した機関や場」の違い

図表4-11及び図表4-12には、雇用形態別にみたキャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場を示した。図及び表のうち統計的に有意な結果に着目すると以下の点が示される。「企業内（人事部や人事部が委託した社内外の相談窓口等）」で「正社員・正職員」（22.3%）の値が大きく、「自営業・自由業」（4.9%）、「派遣社員」（4.8%）、「パート・アルバイト」（8.7%）の値が小さかった。「民間の人材サービス機関（職業紹介会社、派遣会社、キャリアコンサルティングサービス機関等）」で「正社員・正職員」（33.9%）の値が大きく、「パート・アルバイト」（21.5%）の値が小さかった。「学校・教育機関（小学校・中学校・高校）」で「自営業・自由業」（9.8%）の値が大きかった。「公的機関（ハローワーク、自治体等の就労支援機関（公的機関の委託事業も含む））」で「契約社員・嘱託」（35.2%）、「パート・アルバイト」（43.0%）の値が大きく、「正社員・正職員」（14.1%）の値が小さかった。また、「その他」で「派遣社員」（7.9%）の値が大きかった。

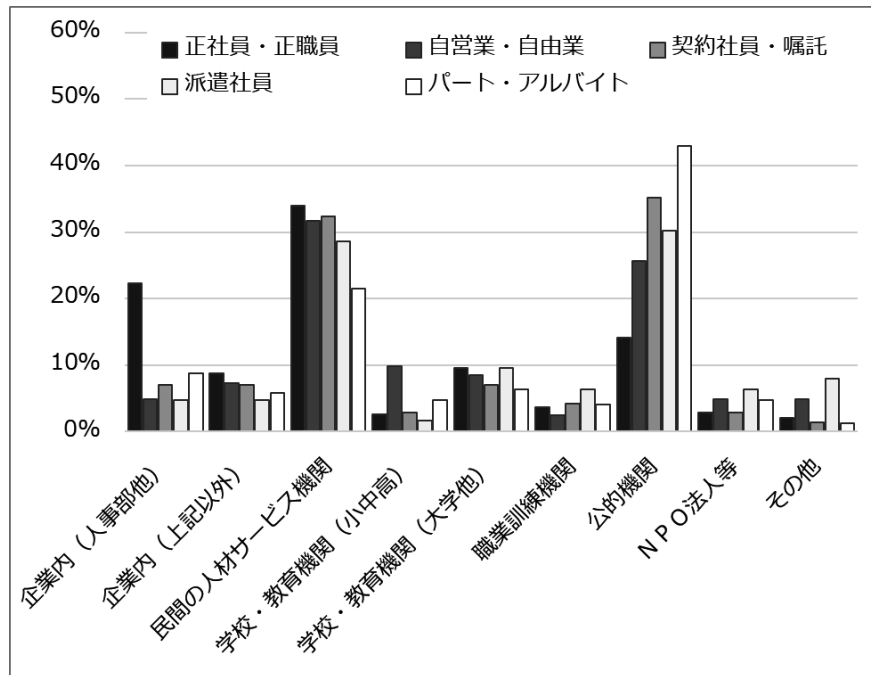
概して、正規就労者は企業内の相談窓口及び民間人材サービス機関での相談の経験が多いことが示される。一方、契約社員・嘱託、パート・アルバイトなどの非正規就労者は公的機関で相談を経験した者が多いことが示される。なお、自営業・自由業は小中高などの教育機関で相談経験が多かった点、派遣社員ではその他の機関や場で相談経験が多かった点については解釈の難しい結果であった。

図表4-11 雇用形態別にみたキャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場①

	正社員・ 正職員 n=1134	自営業・ 自由業 n=82	契約社員・ 嘱託 n=71	派遣 社員 n=63	パート・ アルバイト n=172
企業内（人事部や人事部が委託した社内外の相談窓口等）	22.3%	4.9%	7.0%	4.8%	8.7%
企業内（上記以外）	8.7%	7.3%	7.0%	4.8%	5.8%
民間の人材サービス機関（職業紹介会社、派遣会社、キャリアコンサルティングサービス機関等）	33.9%	31.7%	32.4%	28.6%	21.5%
学校・教育機関（小学校・中学校・高校）	2.6%	9.8%	2.8%	1.6%	4.7%
学校・教育機関（大学・短大、専門学校、各種学校等）	9.6%	8.5%	7.0%	9.5%	6.4%
職業訓練機関（公共職業訓練校、訓練施設等）	3.7%	2.4%	4.2%	6.3%	4.1%
公的機関（ハローワーク、自治体等の就労支援機関（公的機関の委託事業も含む））	14.1%	25.6%	35.2%	30.2%	43.0%
NPO法人等その他の相談機関、支援機関	2.9%	4.9%	2.8%	6.3%	4.7%
その他	2.1%	4.9%	1.4%	7.9%	1.2%
計	100%	100%	100%	100%	100%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所を網掛けを、有意に値が小さい箇所を下線を付した。

図表4-12 雇用形態別にみたキャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場②



図表4-13及び図表4-14には、勤務先の従業員数別にみたキャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場を示した。図及び表のうち統計的に有意な結果に着目すると以下の点が示される。「企業内（人事部や人事部が委託した社内外の相談窓口等）」で「1000人以上」（22.8％）の値が大きく、「29人以下」（12.5％）の値が小さかった。「公的機関（ハローワーク、自治体等の就労支援機関（公的機関の委託事業も含む）」で「29人以下」（27.1％）の値が大きく、「1000人以上」（15.0％）の値が小さかった。

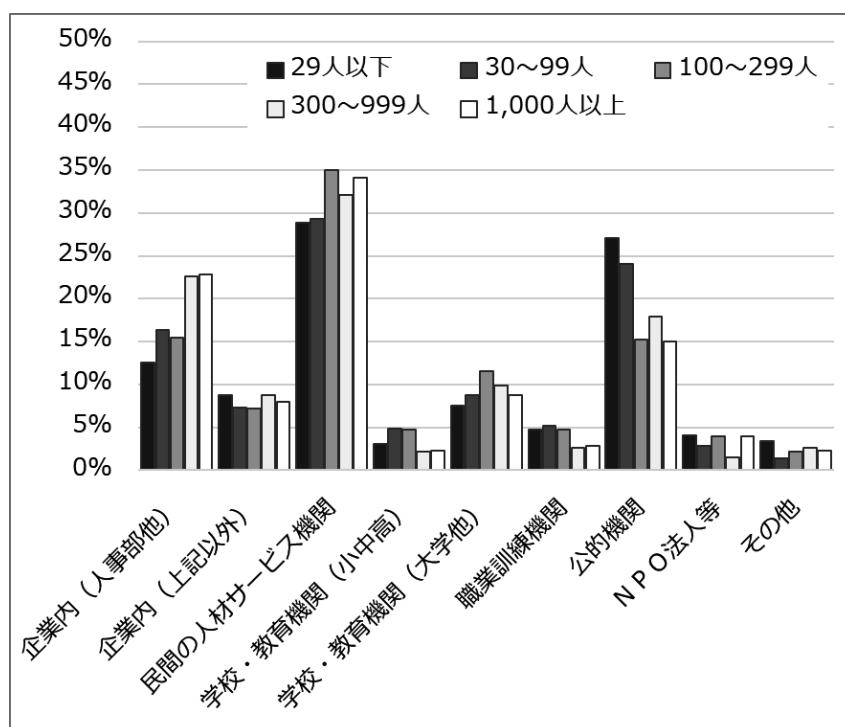
概して、勤務先の従業員数が多い場合は企業内の相談窓口での相談の経験が多く、従業員数が少ない場合は公的機関での相談経験が多いことが示される。

図表4-13 勤務先の従業員数別にみたキャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場①

	29人以下 n=295	30～99人 n=287	100～299人 n=277	300～999人 n=274	1,000人以上 n=399
企業内（人事部や人事部が委託した社内外の相談窓口等）	12.5%	16.4%	15.5%	22.6%	22.8%
企業内（上記以外）	8.8%	7.3%	7.2%	8.8%	8.0%
民間の人材サービス機関（職業紹介会社、派遣会社、キャリアコンサルティングサービス機関等）	28.8%	29.3%	35.0%	32.1%	34.1%
学校・教育機関（小学校・中学校・高校）	3.1%	4.9%	4.7%	2.2%	2.3%
学校・教育機関（大学・短大、専門学校、各種学校等）	7.5%	8.7%	11.6%	9.9%	8.8%
職業訓練機関（公共職業訓練校、訓練施設等）	4.7%	5.2%	4.7%	2.6%	2.8%
公的機関（ハローワーク、自治体等の就労支援機関（公的機関の委託事業も含む））	27.1%	24.0%	15.2%	17.9%	15.0%
NPO法人等その他の相談機関、支援機関	4.1%	2.8%	4.0%	1.5%	4.0%
その他	3.4%	1.4%	2.2%	2.6%	2.3%
計	100%	100%	100%	100%	100%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表4-14 勤務先の従業員数別にみたキャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場①



図表4-15及び図表4-16には、最近1年間の個人年収別にみたキャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場を示した。図及び表のうち統計的に有意な結果に着目すると以下の点が示される。「企業内（人事部や人事部が委託した社内外の相談窓口等）」では「600万円以上」（23.8%）の値が大きかった。「民間の人材サービス機関（職業紹介会社、派遣会社、キャリアコンサルティングサービス機関等）」では「600万円以上」（38.9%）及び「400～600万円」（38.4%）の値が大きく、「200～400万円」（27.7%）及び「200万円未満」（22.2%）の値が小さかった。「公的機関（ハローワーク、自治体等の就労支援機関（公的機関の委託事業も含む））」では「200万円未満」（31.2%）及び「200～400万円」（25.5%）の値が大きく、「600万円以上」（8.1%）及び「400～600万円」（14.3%）の値が小さかった。

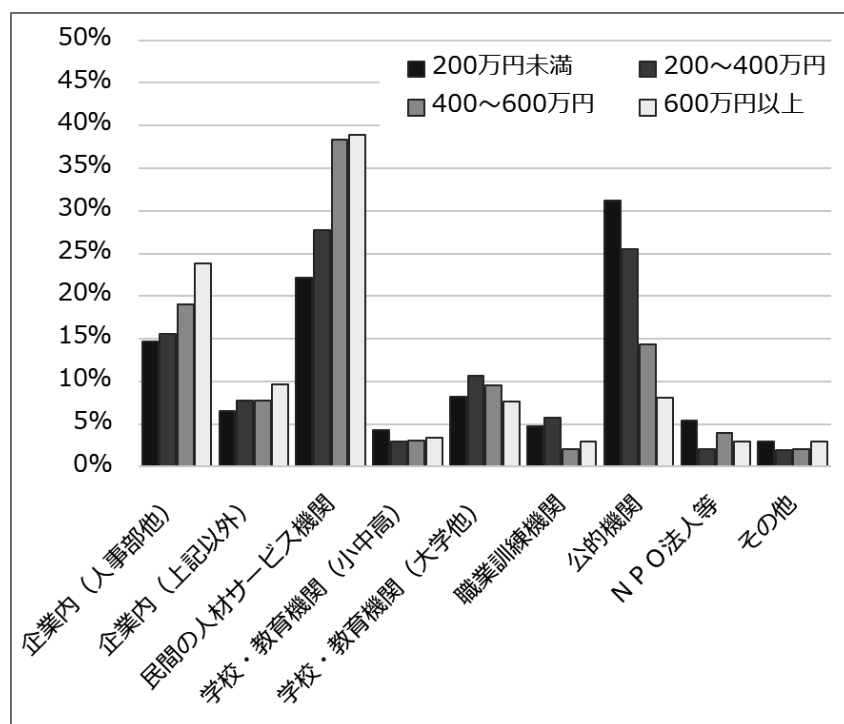
概して、年収が高い場合は企業内の相談窓口あるいは民間人材サービス機関での相談の経験が多く、年収が少ない場合は公的機関での相談経験が多いことが示される。

図表4-15 最近1年間の個人年収別にみたキャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場①

	200万円 未満 n=279	200～ 400万円 n=513	400～ 600万円 n=357	600万円 以上 n=383
企業内（人事部や人事が委託した社内外の相談窓口等）	14.7%	15.6%	19.0%	23.8%
企業内（上記以外）	6.5%	7.8%	7.8%	9.7%
民間の人材サービス機関（職業紹介会社、派遣会社、キャリアコンサルティングサービス機関等）	22.2%	27.7%	38.4%	38.9%
学校・教育機関（小学校・中学校・高校）	4.3%	2.9%	3.1%	3.4%
学校・教育機関（大学・短大、専門学校、各種学校等）	8.2%	10.7%	9.5%	7.6%
職業訓練機関（公共職業訓練校、訓練施設等）	4.7%	5.7%	2.0%	2.9%
公的機関（ハローワーク、自治体等の就労支援機関（公的機関の委託事業も含む））	31.2%	25.5%	14.3%	8.1%
NPO法人等その他の相談機関、支援機関	5.4%	2.1%	3.9%	2.9%
その他	2.9%	1.9%	2.0%	2.9%
計	100%	100%	100%	100%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表4-16 最近1年間の個人年収別にみたキャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場②



5.「相談した機関や場」によるキャリアや職業生活の変化の違い

ここからは、キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場によって、おもにキャリア意識を中心とした各種の意識にどのような影響を与えたかを検討する。なお、ここからは記述の便宜のため、キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場を「企業内（人事部）」「企業内（その他）」「民間の人材サービス機関」「学校・教育機関（小中高）」「学校・教育機関（大学他）」「職業訓練機関」「公的機関」「NPO法人等」「その他」と、短縮して表記する。

図表4-17及び図表4-18には、キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた「相談したことによるキャリアや職業生活の変化」を示した。具体的には「相談したことによって、あなたのキャリアや職業生活は変化しましたか」という質問に対して、「変化した」「変化しなかった」の2択で回答を求めた結果である。図及び表のうち統計的に有意な結果に着目すると、「変化した」という回答は「民間の人材サービス機関」（67.8%）で多く、「公的機関」（51.0%）及び「NPO法人等」（33.3%）で少なかった。

相談したことによるキャリアや職業生活が変化したという意識は、民間人材サービス機関で相談を経験した者に多く、公的機関あるいはNPO法人等で相談を経験した者では少なかったことが示される。

図表4-19には、キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた「相談したことによってキャリアや職業生活はどのように変化したか」を示した。上述の「相談したことによって、あなたのキャリアや職業生活は変化しましたか」という質問に対して「変化した」と回答した者に、どのような面で変化したかを複数回答で選択を求めた結果である。

図及び表のうち統計的に有意に値が大きかった箇所に着目すると以下の点が示される。「将来のことがはっきりした」では「企業内（人事部）」（53.2%）の値が大きかった。「職業能力がアップした」では「企業内（人事部）」（35.1%）の値が大きかった。「学校・職業訓練機関に通えた」では「学校・教育機関（小中高）」（31.3%）及び「職業訓練機関」（29.7%）の値が大きかった。「就職できた」では「学校・教育機関（大学他）」（40.8%）及び「公的機関」（37.3%）の値が大きかった。「昇進した」では「企業内（人事部）」（17.5%）の値が大きかった。「仕事を変わった、転職した」では「民間の人材サービス機関」（31.3%）の値が大きかった。「求人に応募した」では「公的機関」（26.8%）の値が大きかった。「自分の問題が解決した」では「その他」（40.0%）の値が大きかった。「家族の問題が解決した」では「企業内（人事部）」（7.0%）の値が大きかった。「その他」では「その他」（15.0%）の値が大きかった。

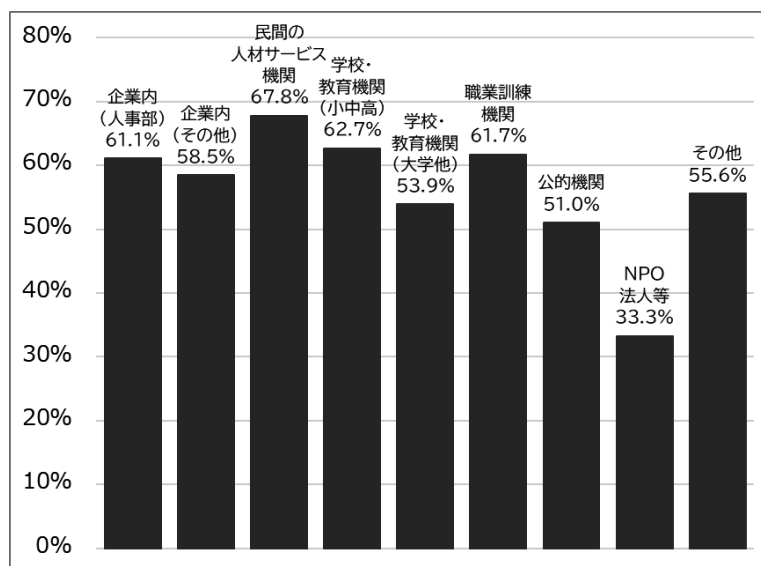
上記の結果を主だった箇所を中心にまとめると、概して、①「企業内（人事部）」では、将来、職業能力、昇進、家族の問題等の面で変化したという回答が多かった。②「学校」（大学他）では、就職の面で変化したという回答が多かった。③「職業訓練機関」では、学校・職業訓練機関への通学の面で変化したという回答が多かった。④「公的機関」では、就職、求人への応募などの面で変化したという回答が多かったことが示される。

図表4-17 キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた
相談したことによるキャリアや職業生活の変化(「変化した」と回答した割合)①

	企業内 (人事部) n=280	企業内 (その他) n=123	民間の 人材 サービス 機関 n=490	学校・ 教育機関 (小中高) n=51	学校・ 教育機関 (大学他) n=141	職業訓練 機関 n=60	公的 機関 n=300	N P O 法人等 n=51	その他 n=36
相談したことによって、あなたのキャリアや職業生活は変化したか。	61.1%	58.5%	67.8%	62.7%	53.9%	61.7%	<u>51.0%</u>	<u>33.3%</u>	55.6%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所(網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表4-18 キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた
相談したことによるキャリアや職業生活の変化(「変化した」と回答した割合)②



図表4-19 キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた

相談したことによってキャリアや職業生活はどのように変化したか(「あてはまる」と回答した割合)

(複数回答)	企業内 (人事部) n=171	企業内 (その他) n=72	民間の 人材 サービス 機関 n=332	学校・ 教育機関 (小中高) n=32	学校・ 教育機関 (大学他) n=76	職業訓練 機関 n=37	公的 機関 n=153	NPO 法人等 n=17	その他 n=20	sig.
将来のことがはっきりした	53.2%	40.3%	36.1%	28.1%	52.6%	35.1%	28.8%	41.2%	55.0%	***
職業能力がアップした	35.1%	25.0%	17.8%	12.5%	10.5%	24.3%	11.8%	23.5%	10.0%	***
資格がとれた	18.1%	22.2%	16.3%	6.3%	11.8%	32.4%	11.8%	23.5%	10.0%	
学校・職業訓練機関に通えた	9.4%	9.7%	8.4%	31.3%	9.2%	29.7%	8.5%	0.0%	5.0%	***
就職できた	15.8%	9.7%	20.2%	21.9%	40.8%	29.7%	37.3%	29.4%	20.0%	***
昇進した	17.5%	9.7%	6.6%	6.3%	1.3%	8.1%	1.3%	5.9%	0.0%	***
労働条件がよかった	19.9%	13.9%	17.2%	9.4%	7.9%	2.7%	13.1%	11.8%	20.0%	
仕事を変った、転職した	16.4%	8.3%	31.3%	6.3%	9.2%	27.0%	24.2%	0.0%	20.0%	***
ハローワーク、自治体、民間人材サービス等の就労支援機関に登録した	8.2%	5.6%	10.5%	9.4%	6.6%	24.3%	15.0%	0.0%	10.0%	
求人に応募した	10.5%	2.8%	17.8%	3.1%	9.2%	18.9%	26.8%	5.9%	20.0%	***
仕事を続けられた	13.5%	15.3%	8.7%	9.4%	5.3%	5.4%	11.1%	23.5%	15.0%	
復職できた	7.0%	8.3%	3.0%	3.1%	2.6%	5.4%	3.9%	0.0%	10.0%	
人間関係がよかった	12.9%	8.3%	5.7%	9.4%	2.6%	10.8%	9.2%	23.5%	5.0%	
ハラスメントやいじめがなくなった	8.2%	4.2%	3.0%	6.3%	1.3%	0.0%	3.3%	0.0%	5.0%	
自分の問題が解決した	13.5%	9.7%	7.5%	9.4%	17.1%	10.8%	11.8%	17.6%	40.0%	**
家族の問題が解決した	7.0%	0.0%	1.5%	3.1%	1.3%	2.7%	1.3%	0.0%	0.0%	**
その他	0.6%	5.6%	2.1%	3.1%	2.6%	2.7%	0.7%	0.0%	15.0%	**

※sig.は有意水準。*** p<.001、** p<.01。各行についてχ²検定を行った。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所(網掛け)を、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

6.「相談した機関や場」による賃金及び労働時間の変化の違い

図表4-20には、キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた「相談したことによる賃金の変化」を示した。具体的には「相談したことにより、あなたの賃金や労働時間に変化はありましたか」という質問に対して、「高くなった」「変わらない」「低くなった」「分からない、答えられない」の4択で回答を求めた結果である。図及び表のうち統計的に有意な結果に着目すると以下の点が示される。「高くなった」という回答は「民間の人材サービス機関」(21.2%)で多く、「公的機関」(10.3%)で少なかった。一方、「分からない、答えられない」という回答は、「学校・教育機関(大学他)」(33.3%)、「NPO法人等」(33.3%)で多く、「民間の人材サービス機関」(10.6%)で少なかった。

概して、相談したことで賃金が高くなったという回答は、民間人材サービス機関で相談を経験した者に多く、学校・教育機関やNPO法人等では「分からない」という回答が多かったことが示される。

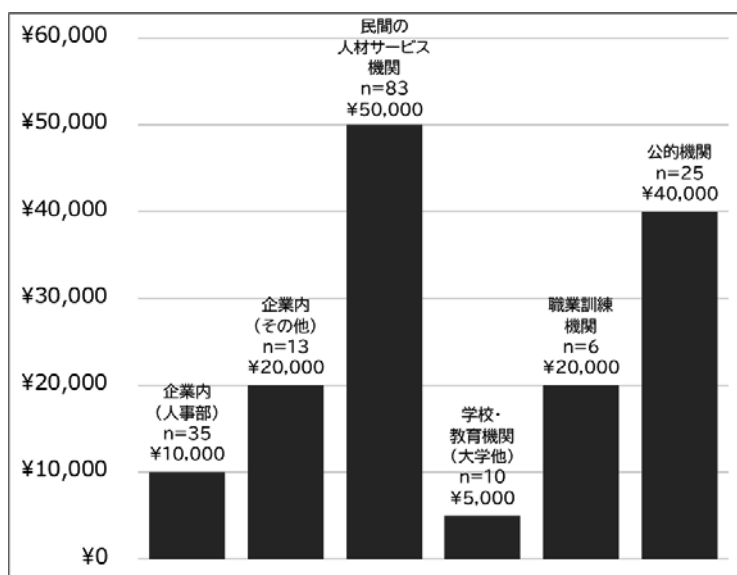
図表4-20 キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた相談したことによる賃金の変化①

	企業内 (人事部) n=280	企業内 (その他) n=123	民間の 人材 サービス 機関 n=490	学校・ 教育機関 (小中高) n=51	学校・ 教育機関 (大学他) n=141	職業訓練 機関 n=60	公的 機関 n=300	N P O 法人等 n=51	その他 n=36
高くなった	17.9%	13.8%	21.2%	3.9%	9.2%	11.7%	10.3%	13.7%	19.4%
変わらない	63.9%	60.2%	61.2%	66.7%	56.0%	61.7%	58.0%	45.1%	52.8%
低くなった	3.6%	4.1%	6.9%	7.8%	1.4%	3.3%	8.3%	7.8%	5.6%
分からない、 答えられない	14.6%	22.0%	10.6%	21.6%	33.3%	23.3%	23.3%	33.3%	22.2%
計	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表4-21には、キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別に、どの程度、賃金が増えたのかを図示した。上記の質問の後、「高くなった」と回答した者に「だいたいどのくらい賃金はアップしましたか。月あたり 円ぐらい」と質問して、どのくらい賃金が上がったのかを数字で記入することを求めた。その中央値を図示した。図から、「民間の人材サービス機関」が最も高く「¥50,000」上昇したと回答していた。次いで「公的機関」が高く「¥40,000」上昇したと回答していた。両者ともに、新たな勤務先への就職・転職を支援する機関であることが注目される。一方で、企業内や学校・教育機関で相談した場合には賃金はあまり上昇しなかった。キャリアコンサルティングを経験した機関や場による一定の違いが示されていると解釈されるが、具体的な金額を回答した人数が少ないため（n=6～83）、ここでは参考程度の結果として考えたい。

図表4-21 キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた
相談したことによる賃金の変化の中央値(参考)



図表４－２２には、キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた「相談したことによる労働時間の変化」を示した。具体的には「相談したことにより、あなたの賃金や労働時間に変化はありましたか」という質問に対して、「短くなった」「変わらない」「長くなった」「分からない、答えられない」の４択で回答を求めた結果である。図及び表のうち統計的に有意な結果に着目すると以下の点が示される。「短くなった」という回答は「民間の人材サービス機関」（16.7%）で多く、「学校・教育機関（大学他）」（3.5%）で少なかった。「変わらない」という回答は「企業内（人事部）」（70.0%）で多く、「NPO 法人等」（45.1%）で少なかった。「分からない、答えられない」という回答は、「学校・教育機関（大学他）」（33.3%）、「NPO 法人等」（39.2%）で多かった。

概して、相談によって労働時間が短くなったという回答も、民間人材サービス機関で相談を経験した者に多く、学校・教育機関等あるいはNPO 法人等で相談を経験した者では「わからない」という回答が多かったことが示される。

図表４－２３には、キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別に、どの程度、労働時間が変化したのかを示した。上記の質問の後、「短くなった」と回答した者に「だいたいどのくらい労働時間は短くなりましたか。月あたり 時間ぐらい」と質問して、どのくらい労働時間が短くなったのかを数字で記入することを求めた。その中央値を図示した。その結果、「公的機関」で相談を経験した者で「12.0 時間」ぐらい労働時間が短くなったと回答しており、最も値が大きかった。ただし、ここでも具体的な時間数を回答した人数が少ないため（n=3～62）、ここでは参考程度の結果として考えたい。

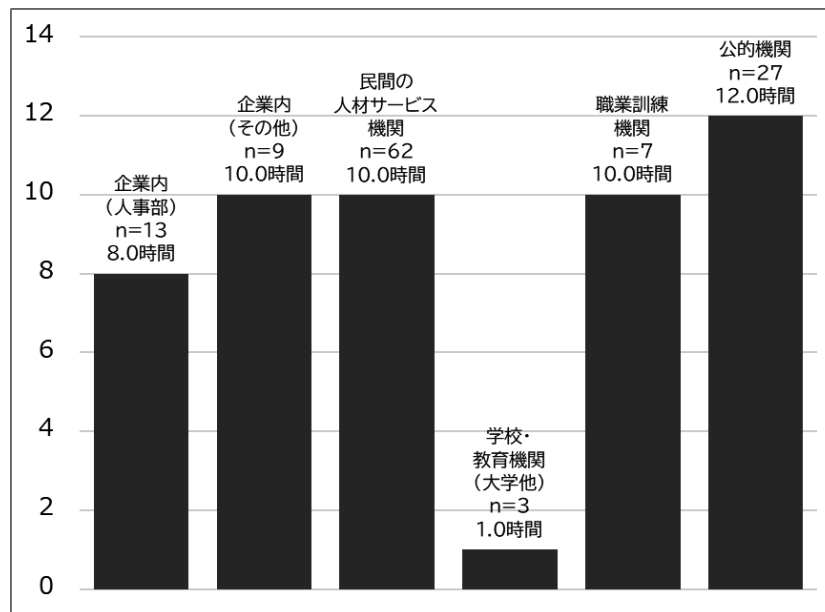
図表4-22 キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた

相談したことによる労働時間の変化①

	企業内 (人事部) n=280	企業内 (その他) n=123	民間の 人材 サービス 機関 n=490	学校・ 教育機関 (小中高) n=51	学校・ 教育機関 (大学他) n=141	職業訓練 機関 n=60	公的 機関 n=300	N P O 法人等 n=51	その他 n=36
短くなった	8.9%	11.4%	16.7%	2.0%	3.5%	11.7%	12.0%	7.8%	5.6%
変わらない	70.0%	62.6%	67.8%	68.6%	61.0%	56.7%	62.7%	45.1%	61.1%
長くなった	4.6%	4.9%	5.5%	3.9%	2.1%	6.7%	4.0%	7.8%	13.9%
分からない、 答えられない	16.4%	21.1%	10.0%	25.5%	33.3%	25.0%	21.3%	39.2%	19.4%
計	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所（網掛け）を、有意に値が小さい箇所（下線）を付した。

図表4-23 キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた
相談したことによる労働時間の変化の中央値(「短くなった」時間)(参考)



7.「相談した機関や場」によるキャリアコンサルティングに対する意識の違い

図表4-24及び図表4-25には、キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた「相談がその後の職業やキャリアに役立ったか否か」を示した。具体的には「相談をして、その後の職業やキャリアに役立ちましたか」という質問に対して、「とても役立った」～「ほとんど役立たなかった」の5件法で回答を求めた。図及び表のうち統計的に有意な結果に着目すると、「とても役立った」という回答は「公的機関」(11.7%)で少なかった。「やや役立った」という回答は「民間の人材サービス機関」(43.1%)で多く、「NPO 法人等」(13.7%)で少なかった。逆に「あまり役立たなかった」という回答は「公的機関」(8.3%)で多かった。「ほとんど役立たなかった」という回答は「NPO 法人等」(29.4%)で多く、「民間の人材サービス機関」(4.9%)で少なかった。なお、「職業訓練機関」「その他」は「とても役立った」の値が大きかったが、nが少ないため、統計的に有意にならなかった。

上記の結果をまとめると、概して企業内あるいは民間の人材サービス機関で相談を経験した者には役立ったと考える者が多く、公的機関あるいはNPO 法人などで相談を経験した場合は役立たなかったと考える者が多かったことが示される。

図表4-24 キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた

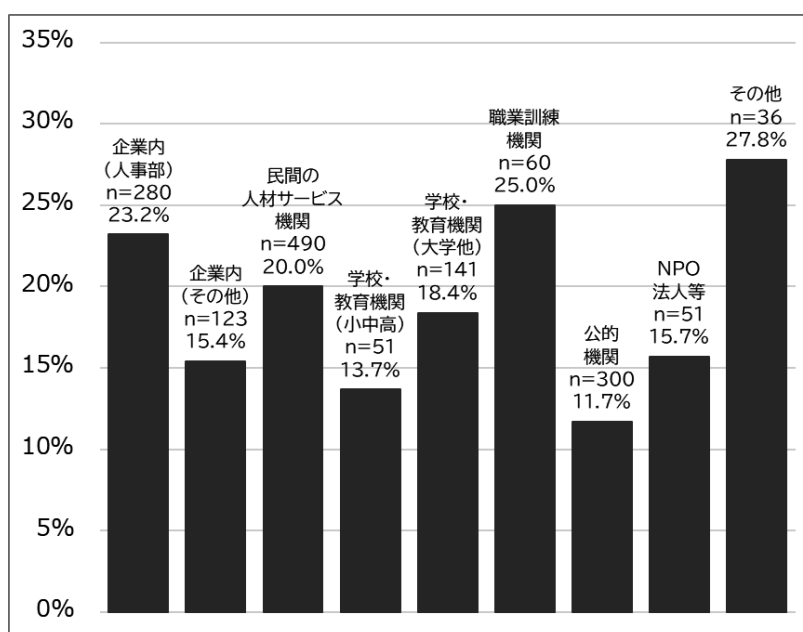
相談がその後の職業やキャリアに役立ったか否か①

	企業内 (人事部) n=280	企業内 (その他) n=123	民間の 人材 サービス 機関 n=490	学校・ 教育機関 (小中高) n=51	学校・ 教育機関 (大学他) n=141	職業訓練 機関 n=60	公的 機関 n=300	NPO 法人等 n=51	その他 n=36
とても役立った	23.2%	15.4%	20.0%	13.7%	18.4%	25.0%	11.7%	15.7%	27.8%
やや役立った	36.4%	31.7%	43.1%	33.3%	34.0%	35.0%	39.0%	13.7%	25.0%
どちらとも言えない	26.8%	42.3%	26.9%	33.3%	34.0%	33.3%	31.3%	35.3%	27.8%
あまり役立たなかった	5.0%	2.4%	5.1%	9.8%	3.5%	0.0%	8.3%	5.9%	2.8%
ほとんど役立たなかった	8.6%	8.1%	4.9%	9.8%	9.9%	6.7%	9.7%	29.4%	16.7%
計	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所(網掛け)、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表4-25 キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた

相談がその後の職業やキャリアに役立ったか否か(「とても役立った」割合)②



図表4-26及び図表4-27には、キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた「今後も機会があればキャリアコンサルティングを受けたいか」を示した。具体的には「今後も機会があれば、キャリアコンサルティングを受けたいと思いますか」という質問に対して、「受けたい」～「受けたくない」の5件法で回答を求めた。図及び表のうち統計的に有意な結果に着目すると、「受けたい」という回答は「企業内(人事部)」(25.4%)で多かった。「どちらかと言えば受けたい」という回答は「民間の人材サービス機関」(34.7%)で多かった。逆に「どちらかと言えば受けたくない」という回答は「NPO法人等」(43.1%)で多く、「民間の人材サービス機関」(8.6%)で少なかった。「受けたくない」という回答は「その他」(13.9%)で多く、「企業内(人事部)」(0.4%)で少なかった。なお、ここでも「職業訓

練機関」は比較的「受けない」の値が大きかったが、nが少ないため、統計的に有意にならなかった。

上記の結果をまとめると、上述の役立ったか否かの結果と同様、概して企業内あるいは民間の人材サービス機関で相談を経験した者には今後も機会があれば再び受けないと答えた者が多く、NPO 法人他で相談を経験した場合は今後は受けないと答えた者が多かったことが示される。

図表4-26 キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた

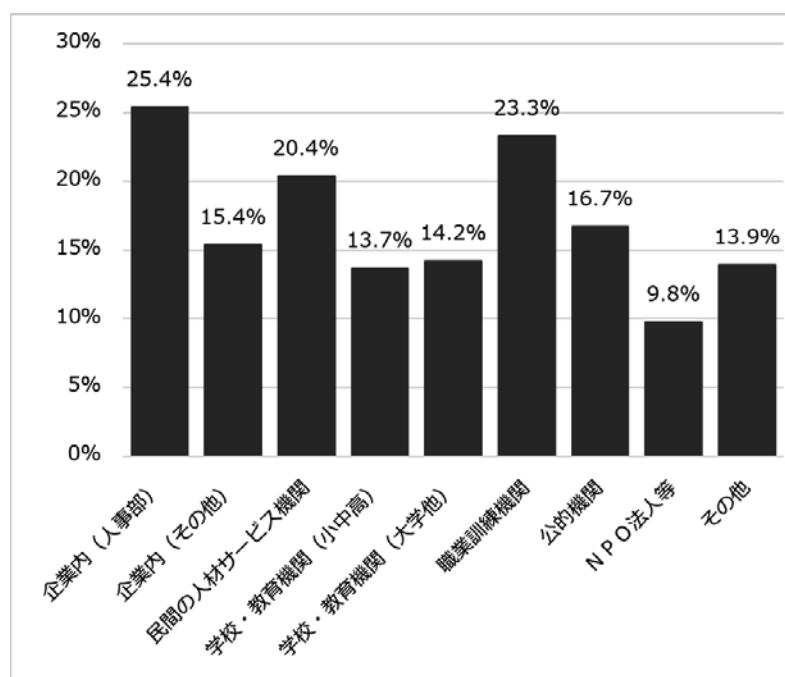
今後も機会があればキャリアコンサルティングを受けたいか否か①

	企業内 (人事部) n=280	企業内 (その他) n=123	民間の 人材 サービス 機関 n=490	学校・ 教育機関 (小中高) n=51	学校・ 教育機関 (大学他) n=141	職業訓練 機関 n=60	公的 機関 n=300	N P O 法人等 n=51	その他 n=36
受けない	25.4%	15.4%	20.4%	13.7%	14.2%	23.3%	16.7%	9.8%	13.9%
どちらかと言えば 受けない	25.7%	26.8%	34.7%	23.5%	34.0%	31.7%	30.0%	13.7%	13.9%
どちらとも言えない	37.1%	42.3%	34.1%	37.3%	34.8%	31.7%	36.3%	31.4%	36.1%
どちらかと言えば 受ける	11.4%	13.8%	8.6%	19.6%	12.8%	8.3%	14.7%	43.1%	22.2%
受ける	0.4%	1.6%	2.2%	5.9%	4.3%	5.0%	2.3%	2.0%	13.9%
計	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所を網掛けを、有意に値が小さい箇所を下線を付した。

図表4-27 キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた

今後も機会があればキャリアコンサルティングを受けたいか否か(「受けない」割合)②



8.「相談した機関や場」によるキャリア意識の違い

図表4-28及び図表4-29には、キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた「これまでの職業生活やキャリアに対する満足感」を示した。具体的には「あなたは、これまでの職業生活やキャリアに、どの程度、満足していますか。」という質問に対して、「かなり満足している」～「まったく満足していない」の5件法で回答を求めた。図及び表のうち統計的に有意な結果に着目すると、「かなり満足している」という回答は「企業内（人事部）」（23.6%）で多かった。「やや満足している」という回答は「民間の人材サービス機関」（43.7%）で多く、「学校・教育機関（大学他）」（28.4%）及び「NPO 法人等」（21.6%）で少なかった。逆に「あまり満足していない」という回答は「公的機関」（17.0%）で多く、「企業内（人事部）」（5.4%）で少なかった。「まったく満足していない」という回答は「NPO 法人等」（33.3%）で多かった。なお、ここでも「職業訓練機関」は比較的「受けない」の値が大きかったが、nが少ないため、統計的に有意にならなかった。

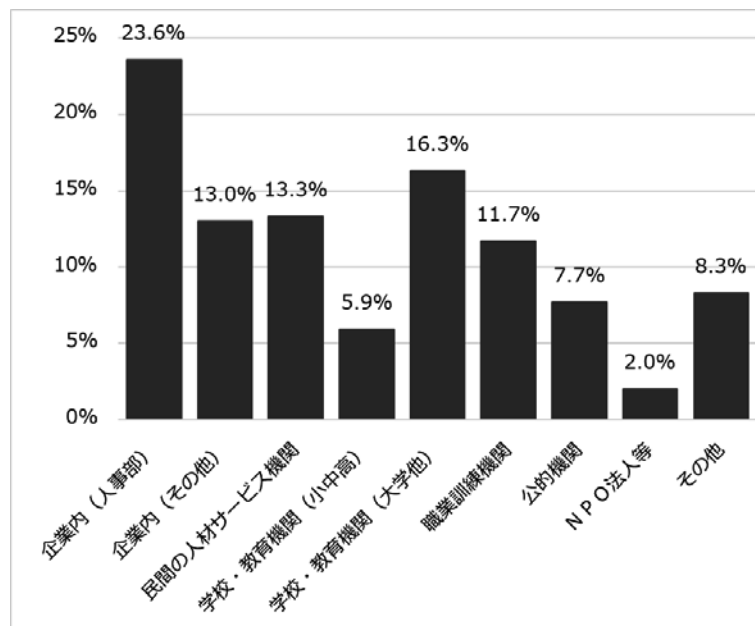
上記の結果から、これかまでの職業生活やキャリアに対する満足感は、概して企業内で相談を経験した者で高く、NPO 法人他で相談を経験した者では満足していないと回答した者が多かったことが示される。

図表4-28 キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた
これまでの職業生活やキャリアに対する満足感①

	企業内 (人事部) n=280	企業内 (その他) n=123	民間の 人材 サービス 機関 n=490	学校・ 教育機関 (小中高) n=51	学校・ 教育機関 (大学他) n=141	職業訓練 機関 n=60	公的 機関 n=300	N P O 法人等 n=51	その他 n=36
かなり満足している	23.6%	13.0%	13.3%	5.9%	16.3%	11.7%	7.7%	2.0%	8.3%
やや満足している	34.3%	30.9%	43.7%	37.3%	28.4%	35.0%	33.7%	21.6%	30.6%
どちらともいえない	31.1%	39.8%	24.7%	43.1%	39.0%	28.3%	31.3%	39.2%	38.9%
あまり満足していない	5.4%	9.8%	11.0%	9.8%	9.2%	15.0%	17.0%	3.9%	11.1%
まったく満足していない	5.7%	6.5%	7.3%	3.9%	7.1%	10.0%	10.3%	33.3%	11.1%
計	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所（網掛け）を、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表4-29 キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた
これまでの職業生活やキャリアに対する満足感(「かなり満足している」の割合)②



図表4-30及び図表4-31には、キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた「生涯を通じたキャリア計画」を示した。具体的には「あなたは、自分自身の生涯を通じたキャリア計画について、どのように考えていますか」という質問に対して、「自分でキャリア計画を考えていきたい」～「会社でキャリア計画を提示してほしい」の4件法に加えて「わからない」の選択肢を設けて回答を求めた。図及び表のうち統計的に有意な結果に着目すると、「自分でキャリア計画を考えていきたい」という回答は「民間の人材サービス機関」(28.4%)で多く、「企業内（その他）」(13.8%)で少なかった。「どちらかといえば、自分でキャリア計画を考えていきたい」という回答も「民間の人材サービス機関」(45.3%)で多く、「その他」(22.2%)で少なかった。「会社でキャリア計画を提示してほしい」という回答は「学校・教育機関（小中高）」(15.7%)及び「NPO法人等」(13.7%)で少なかった。「わからない」という回答は「企業内（その他）」(26.0%)、「NPO法人等」(37.3%)、「その他」(36.1%)で多く、「民間の人材サービス機関」(9.6%)で少なかった。なお、「自分でキャリア計画を考えていきたい」は「その他」で値が大きかったが、nが少ないため、統計的に有意にならなかった。

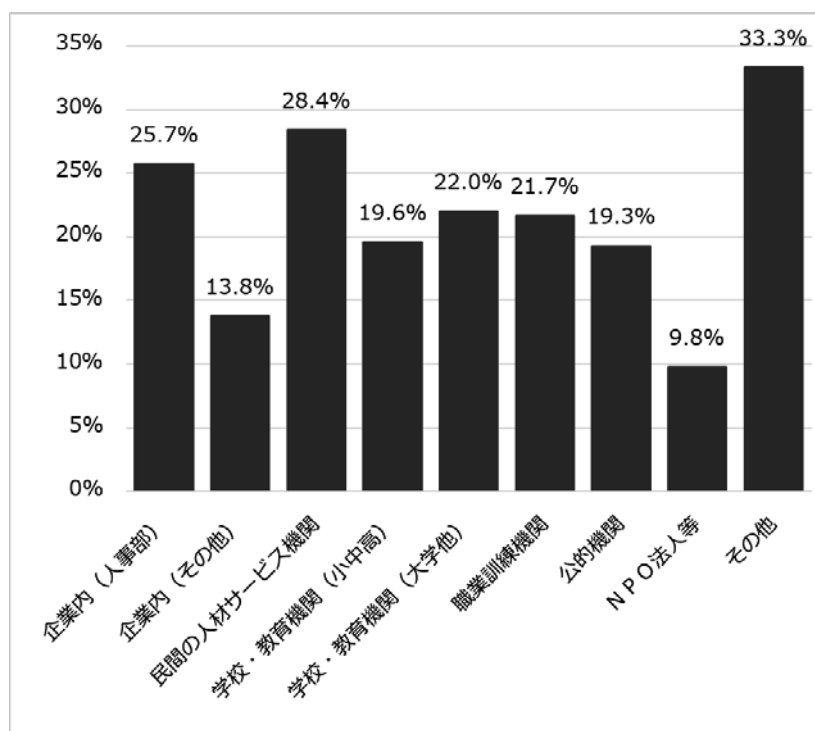
上記の結果から、民間の人材サービス機関で相談を経験した者は、現在、自分でキャリア計画を考えたいと回答した者が多く、企業内（その他）、学校、NPOなどで相談を経験した者は会社でキャリア計画を提示してほしいと回答した者が多かったことが示される。

図表4-30 キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた生涯を通じたキャリア計画①

	企業内 (人事部) n=280	企業内 (その他) n=123	民間の 人材 サービス 機関 n=490	学校・ 教育機関 (小中高) n=51	学校・ 教育機関 (大学他) n=141	職業訓練 機関 n=60	公的 機関 n=300	N P O 法人等 n=51	その他 n=36
自分でキャリア計画を 考えていきたい	25.7%	<u>13.8%</u>	28.4%	19.6%	22.0%	21.7%	19.3%	9.8%	33.3%
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	35.7%	36.6%	45.3%	31.4%	36.9%	38.3%	43.3%	27.5%	<u>22.2%</u>
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	19.6%	18.7%	13.7%	21.6%	18.4%	18.3%	13.7%	11.8%	5.6%
会社でキャリア計画を 提示してほしい	6.4%	4.9%	3.1%	15.7%	5.0%	5.0%	4.7%	13.7%	2.8%
わからない	12.5%	26.0%	<u>9.6%</u>	11.8%	17.7%	16.7%	19.0%	37.3%	36.1%
計	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所(網掛けを、有意に値が小さい箇所)に下線を付した。

図表4-31 キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた生涯を通じたキャリア計画(「自分でキャリア計画を考えていきたい」の割合)②



図表4-32及び図表4-33には、キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた「自分の職業能力は他社でも通用するか否か」を示した。具体的には「あなたの職業的な能力は、他社でも通用すると思いますか」という質問に対して、「通用すると思う」～「ほとんど通用しないと思う」の4件法で回答を求めた。図及び表のうち統計的に有意な結果に着目すると、「通用する」という回答は「企業内（人事部）」（22.9%）で多かった。「ある程度通用すると思う」という回答は「民間の人材サービス機関」（57.1%）で多く、「NPO 法人等」（21.6%）で少なかった。「あまり通用しないと思う」という回答は「企業内（その他）」（34.1%）で多く、「民間の人材サービス機関」（16.7%）で少なかった。「ほとんど通用しないと思う」という回答は「NPO 法人等」（43.1%）で多く、「民間の人材サービス機関」（9.0%）で少なかった。

上記の結果から、企業内（人事部）で相談を経験した者は、自分の職業能力は他社でも通用すると考えている者が多く、民間の人材サービス機関で相談を経験した者もある程度通用すると考えている者が多いことが示される。

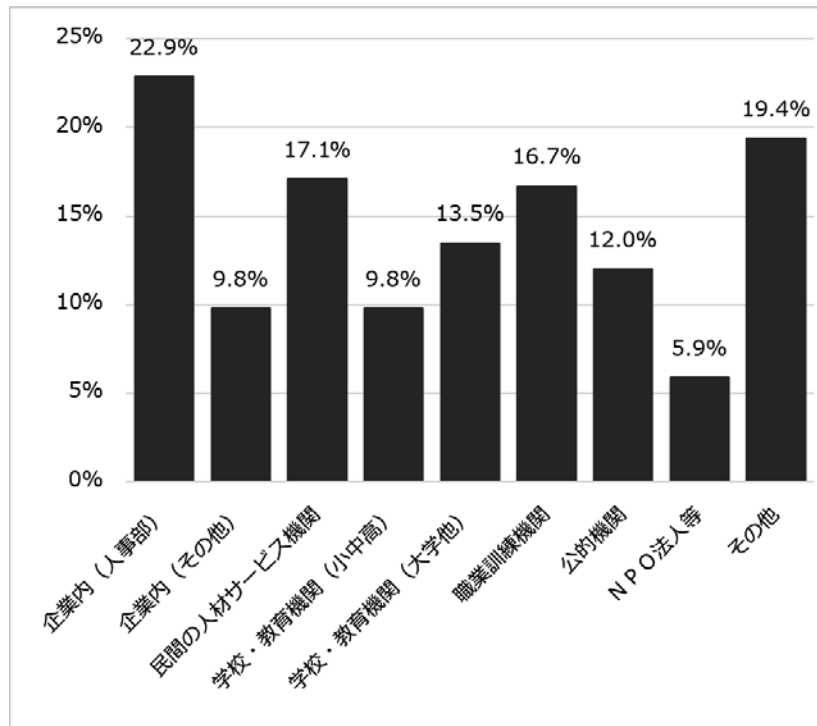
図表4-32 キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた

「自分の職業能力は他社でも通用するか否か」①

	企業内 （人事部） n=280	企業内 （その他） n=123	民間の 人材 サービス 機関 n=490	学校・ 教育機関 （小中高） n=51	学校・ 教育機関 （大学他） n=141	職業訓練 機関 n=60	公的 機関 n=300	NPO 法人等 n=51	その他 n=36
通用すると思う	22.9%	9.8%	17.1%	9.8%	13.5%	16.7%	12.0%	5.9%	19.4%
ある程度 通用すると思う	43.6%	42.3%	57.1%	41.2%	42.6%	46.7%	43.7%	<u>21.6%</u>	36.1%
あまり 通用しないと思う	23.6%	34.1%	<u>16.7%</u>	33.3%	32.6%	21.7%	28.3%	29.4%	19.4%
ほとんど 通用しないと思う	10.0%	13.8%	<u>9.0%</u>	15.7%	11.3%	15.0%	16.0%	43.1%	25.0%
計	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所（網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した）。

図表4-33 キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた
「自分の職業能力は他社でも通用するか否か」(「通用すると思う」の割合)②



9. 「相談した機関や場」による転職回数・転職意向の違い

図表4-34及び図表4-35には、キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた「これまでの転職回数」を示した。図及び表のうち統計的に有意な結果に着目すると、転職回数「0回」という回答は「企業内（人事部）」(32.9%)、「学校・教育機関（大学他）」(44.0%)で多く、「民間の人材サービス機関」(12.9%)、「公的機関」(14.0%)で少なかった。一方、転職回数「3回以上」は「公的機関」(45.7%)で多く、「企業内（人事部）」(21.8%)、「企業内（その他）」(18.7%)、「学校・教育機関（小中高）」(17.6%)、「学校・教育機関（大学他）」(14.2%)で少なかった。

上記の結果から、企業内あるいは学校等で相談を経験した者は転職回数が0回の者が多い一方、公的機関で相談を経験した者は転職回数が多いことが示される。

図表4-36及び図表4-37には、キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた転職意向を示した。具体的には「あなたは、現在または近いうちに転職したいですか」という質問に対して、「転職したい」～「転職したくない」の5件法で回答を求めた。図及び表のうち統計的に有意な結果に着目すると、「できれば転職したい」という回答は「民間の人材サービス機関」(28.6%)で多かった。一方、「転職したくない」という回答は「NPO法人等」(35.3%)で多かった。

上記の結果では十分に明確には示されなかったが、おおむね民間の人材サービス機関で相

談した経験がある者は転職意向が高いが、NP0 法人等で相談した経験がある者は転職意向が低い可能性が指摘できる。

図表4-34 キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた

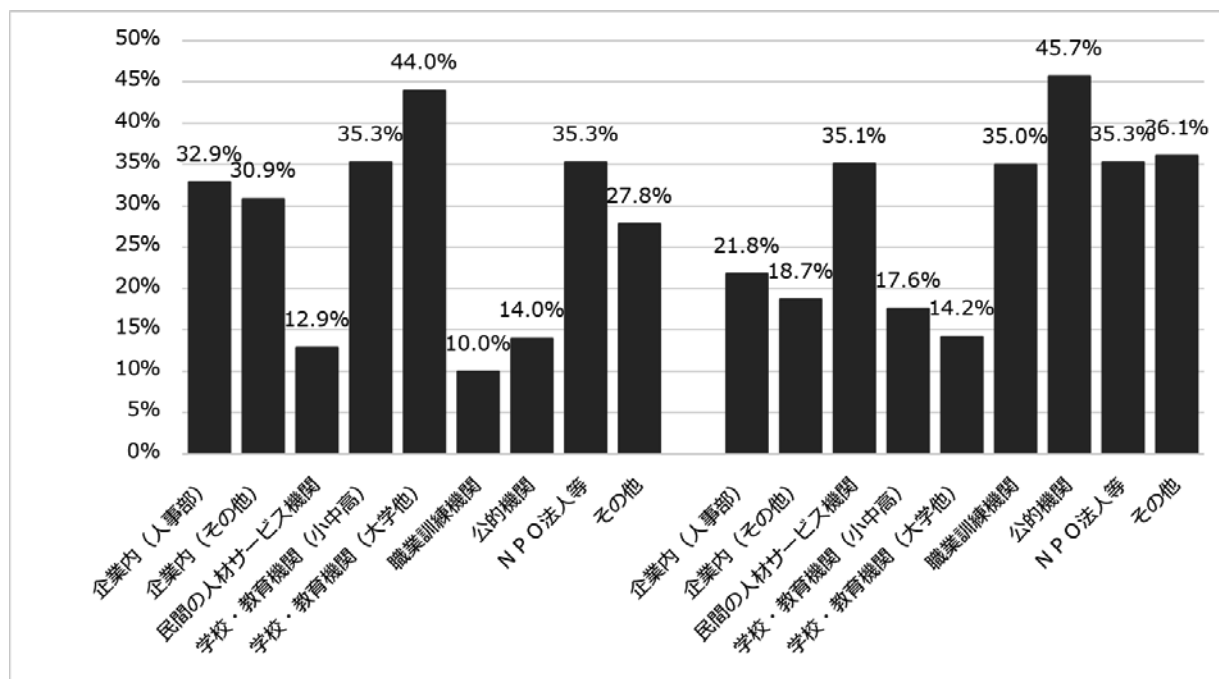
これまでの転職回数①

	企業内 (人事部) n=280	企業内 (その他) n=123	民間の 人材 サービス 機関 n=490	学校・ 教育機関 (小中高) n=51	学校・ 教育機関 (大学他) n=141	職業訓練 機関 n=60	公的 機関 n=300	N P O 法人等 n=51	その他 n=36
0回	32.9%	30.9%	12.9%	35.3%	44.0%	10.0%	14.0%	35.3%	27.8%
1回	31.4%	33.3%	30.0%	35.3%	26.2%	30.0%	19.3%	21.6%	22.2%
2回	13.9%	17.1%	22.0%	11.8%	15.6%	25.0%	21.0%	7.8%	13.9%
3回以上	21.8%	18.7%	35.1%	17.6%	14.2%	35.0%	45.7%	35.3%	36.1%
計	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所(網掛け)、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表4-35 キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた

これまでの転職回数(左:「0回」、右:「3回以上」)②

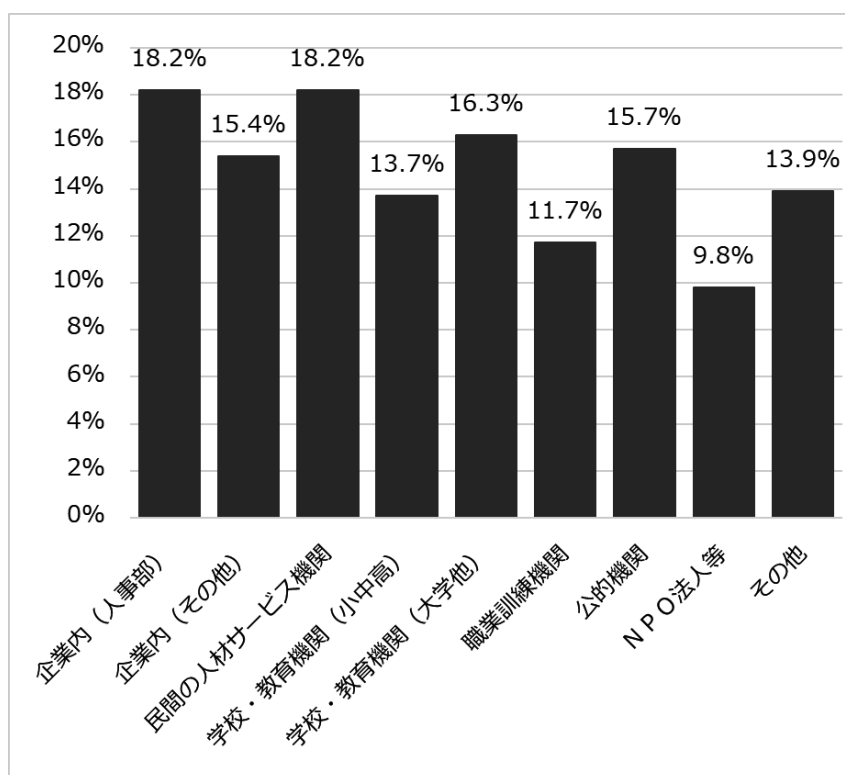


図表4-36 キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた転職意向①

	企業内 (人事部) n=280	企業内 (その他) n=123	民間の 人材 サービス 機関 n=490	学校・ 教育機関 (小中高) n=51	学校・ 教育機関 (大学他) n=141	職業訓練 機関 n=60	公的 機関 n=300	N P O 法人等 n=51	その他 n=36
転職したい	18.2%	15.4%	18.2%	13.7%	16.3%	11.7%	15.7%	9.8%	13.9%
できれば 転職したい	21.1%	19.5%	28.6%	17.6%	27.7%	26.7%	20.0%	9.8%	22.2%
どちらともいえない	35.7%	43.1%	29.2%	31.4%	33.3%	40.0%	32.3%	33.3%	33.3%
できれば 転職したくない	11.4%	7.3%	12.7%	15.7%	9.9%	11.7%	13.7%	11.8%	16.7%
転職したくない	13.6%	14.6%	11.4%	21.6%	12.8%	10.0%	18.3%	35.3%	13.9%
計	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表4-37 キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた転職意向(「転職したい」の割合)②



10.「相談した機関や場」による学び・学び直し経験・意識の違い

図表4-38及び図表4-39には、キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた「学び・学び直し(リスクリング、リカレント学習)の経験」を示した。具体的には「社会人になってから、学び・学び直し(リスクリング、リカレント学習)を行いましたか」という質問に対して、「行った」「行っていない」「わからない、まだ働いていない」

の3択で回答を求めた。図及び表のうち統計的に有意な結果に着目すると、学び・学び直しを「行った」という回答は「民間の人材サービス機関」(38.8%)で多く、「学校・教育機関(大学他)」(22.0%)で少なかった。一方、「わからない、まだ働いていない」という回答は「NPO法人等」(37.3%)で多く、「民間の人材サービス機関」(3.3%)で少なかった。

上記の結果から、概して民間の人材サービス機関で相談を経験した者は学び・学び直しの経験がある者が多いことが示される。

図表4-38 キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた

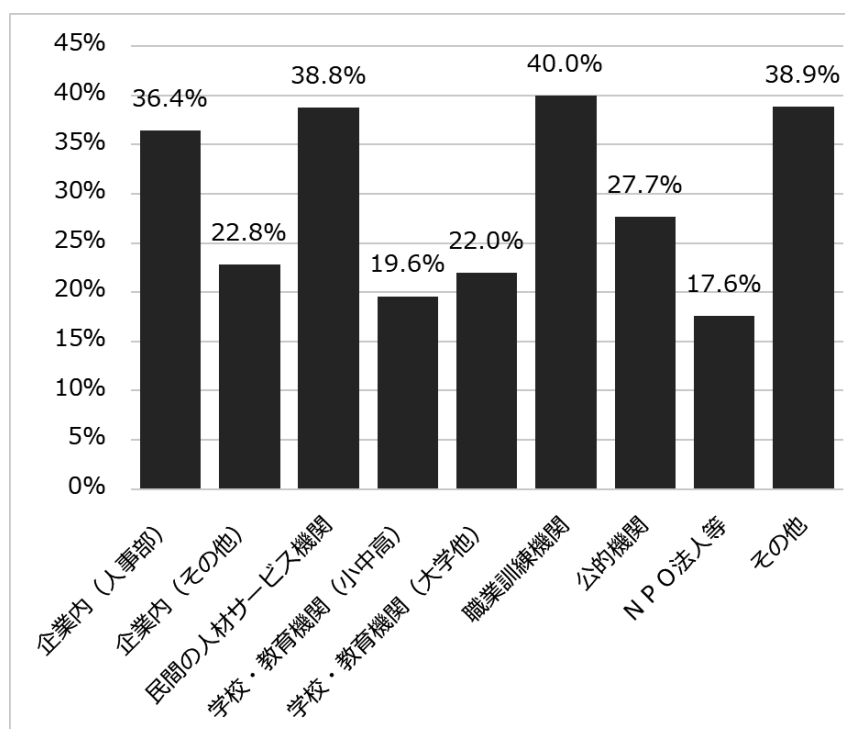
学び・学び直し(リスキリング、リカレント学習)の経験①

	企業内 (人事部) n=280	企業内 (その他) n=123	民間の 人材 サービス 機関 n=490	学校・ 教育機関 (小中高) n=51	学校・ 教育機関 (大学他) n=141	職業訓練 機関 n=60	公的 機関 n=300	N P O 法人等 n=51	その他 n=36
行った	36.4%	22.8%	38.8%	19.6%	22.0%	40.0%	27.7%	17.6%	38.9%
行っていない	51.8%	67.5%	58.0%	62.7%	65.2%	50.0%	63.7%	37.3%	52.8%
わからない、 まだ働いていない	11.8%	9.8%	3.3%	17.6%	12.8%	10.0%	8.7%	45.1%	8.3%
計	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所(網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した)。

図表4-39 キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた

学び・学び直し(リスキリング、リカレント学習)の経験(「行った」の割合)①



図表4-40及び図表4-41には、キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた「学び・学び直し（リスキリング、リカレント学習）の認識」を示した。具体的には「あなたにとって、社会人になってからの学び・学び直し（リスキリング、リカレント学習）は重要だと思いますか」という質問に対して、「非常に重要である」～「全く重要ではない」の5件法で回答を求めた。図及び表のうち統計的に有意な結果に着目すると、学び・学び直しが「非常に重要である」「ある程度重要である」という回答は「民間の人材サービス機関」（28.4%；51.6%）で多かった。一方、学び・学び直しを「全く重要でない」という回答は「NPO法人等」（27.5%）及び「その他」（13.9%）で多く、「民間の人材サービス機関」（1.0%）で少なかった。

図表4-40 キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた

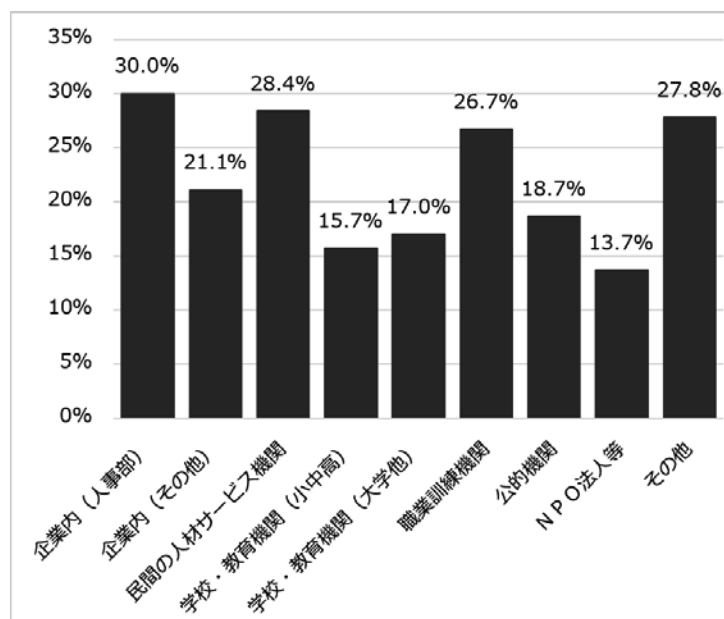
学び・学び直し（リスキリング、リカレント学習）の認識①

	企業内 （人事部） n=280	企業内 （その他） n=123	民間の 人材 サービス 機関 n=490	学校・ 教育機関 （小中高） n=51	学校・ 教育機関 （大学他） n=141	職業訓練 機関 n=60	公的 機関 n=300	NPO 法人等 n=51	その他 n=36
非常に重要である	30.0%	21.1%	28.4%	15.7%	17.0%	26.7%	18.7%	13.7%	27.8%
ある程度重要である	33.9%	37.4%	51.6%	37.3%	46.8%	43.3%	48.3%	19.6%	27.8%
どちらとも言えない	28.2%	33.3%	17.3%	31.4%	27.0%	28.3%	26.7%	31.4%	30.6%
あまり重要ではない	2.9%	3.3%	1.6%	11.8%	4.3%	1.7%	3.3%	7.8%	0.0%
全く重要ではない	5.0%	4.9%	1.0%	3.9%	5.0%	0.0%	3.0%	27.5%	13.9%
計	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表4-41 キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた

学び・学び直し（リスキリング、リカレント学習）の認識（「非常に重要である」の割合）②



上記の結果から、概して民間の人材サービス機関で相談を経験した者は学び・学び直しを重要であると考える者が多く、NPO 法人他で相談を経験した者は学び・学び直しを重要でないと考える者が多いことが示される。

11. 結果のまとめと考察

本章では、キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場は、相談を持ち込んだ労働者の個人属性と密接に関連しているという問題意識から、キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場について詳細に検討を行った。本章で検討を行う過程で、キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場と、その後の職業生活やキャリアの変化も密接に関連しており、どこで相談するかによってその後の変化が大きく異なることも示された。

図表4-42には、具体的に本章の結果を表にまとめた。表から以下の諸点を指摘しうる。

第一に、キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場について、民間人材サービス機関の利用が最も多いが、2016年と比べて減少していた。また、企業内やその他の機関での利用が増加していた。民間の需給調整機関から企業内のキャリアコンサルティングへの移行は、労働政策研究・研修機構（2023）のキャリアコンサルタントに対する調査結果によっても示されており、キャリアコンサルタントの国家資格化以降、この7～8年で全般的に需給調整機関から企業内のキャリアコンサルティングへと大きく推移していることが指摘できる。

第二に、性別、年齢、学歴等の属性による違いであるが、女性は公的機関での相談経験が多く、若年層は学校で、40代以上は公的機関での相談経験が多かった。また大卒・大学院卒は民間人材サービス機関で、中卒・高卒は公的機関での相談経験が多かった。これらの結果をさらに集約した場合、すなわち女性、中高年層、低学歴層では公的機関での相談経験が多く、若年層は大学での相談経験、高学歴層は民間人材サービス機関での相談経験が多かったと言える。これらの結果から、公的機関でのキャリアコンサルティングは、学校や民間機関等でキャリアコンサルティングを受けられない対象に対して相談を提供していることが示される。言い換えると、公的機関のキャリアコンサルティングはセーフティーネットとして機能している可能性があり、今後もその機能については軽視すべきではないことが示される。

第三に、雇用形態、勤務先規模、年収による違いであるが、正規就労者は企業内や民間人材サービス機関で、非正規就労者は公的機関での相談経験が多かった。また大企業の従業員は企業内で、中小企業の従業員は公的機関での相談経験が多かった。さらに高収入者は企業内や民間機関で、低収入者は公的機関での相談経験が多かった。ここでも正規就労者、大企業従業員、高収入者が企業内や民間人材サービス機関でキャリアコンサルティングを受けることが可能であるが、非正規就労者、中小企業従業員、低収入者は公的機関でのキャリアコンサルティングを受けている割合が多いことが示される。これらの結果は以前の調査においても見られており（労働政策研究・研修機構，2021）、大企業、正規就労者、高収入者が受けられるキャリアコンサルティングと、公的機関におけるキャリアコンサルティングとの間で

分離・分断が生じていることを指摘できる。

図表4-42 キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場に関する本章の結果(まとめ)

全体	約3割が民間人材サービス機関、約2割が公的機関、同様に約2割が企業内。学校教育機関は1割強。NPO法人その他は約5% 2016年調査と比較して企業外（民間人材サービス機関）及び公的機関の割合が減少。企業内及び「その他」で増加。
性別	女性は公的機関での相談経験が多い。
年齢	年齢が若いほど学校・教育機関での相談経験が多い。一方、40代を中心に年齢が高いほど公的機関での相談経験が多い。
学歴	大卒・大学院卒では民間人材サービス機関、学校・教育機関での相談経験が多い。中卒高卒では公的機関での相談経験が多い。
雇用形態	正規就労者は企業内及び民間人材サービス機関での相談経験が多い。契約社員・嘱託、パート・アルバイトなどの非正規就労者は公的機関で相談経験が多い。
勤務先の従業員数	勤務先の従業員数が多い場合、企業内での相談経験が多い。従業員数が少ない場合、公的機関での相談経験が多い。
個人年収	年収が高い場合、企業内及び民間人材サービス機関での相談経験が多い。年収が少ない場合、公的機関での相談経験が多い。
キャリアや職業生活の変化	キャリアや職業生活が変化したという意識は、民間人材サービス機関での相談経験者に多く、公的機関あるいは職業訓練機関での相談経験者では少ない。 ①企業内での相談経験は将来、職業能力、昇進、家族の問題等、②「学校」（大学他）での相談経験は就職、③「職業訓練機関」での相談経験は学校・職業訓練機関への通学、④「公的機関」での相談経験は、就職、求人への応募などの面で変化したという回答が多い。
賃金の変化	賃金が高くなったという回答は民間人材サービス機関での相談経験者に多く、学校・教育機関やNPO法人等では「わからない」とい回答が多かった。
労働時間の変化	労働時間が短くなったという回答も民間人材サービス機関での相談経験者に多く、学校・教育機関やNPO法人等では「わからない」とい回答が多かった。
キャリアコンサルティングが「役立ったか」否か	企業内あるいは民間人材サービス機関での相談経験者は役立ったと考える者が多い。公的機関あるいはNPO法人などでの相談経験者は役立たなかったと考える者が多い。
キャリアコンサルティングを「今後も機会があれば受けたいか」	企業内あるいは民間の人材サービス機関での相談経験者は今後も機会があれば受けたいと答えた者が多い。NPO法人他で相談を経験した場合は今後は受けたくないと答えた者が多い。
これまでの職業生活やキャリアに対する満足感	これまでの職業生活やキャリアに対する満足感は企業内での相談経験者で高い。NPO法人他での相談経験者では低い。
キャリア計画	民間人材サービス機関での相談経験者は、自分でキャリア計画を考えたいと回答した者が多い。企業内、学校、NPOなどでの相談経験者は会社でキャリア計画を提示してほしいと回答した者が多い。
自分の職業能力は他社でも通用するか	企業内での相談経験者は自分の職業能力は他社でも通用すると考えている者が多く、民間人材サービス機関での相談経験者もある程度通用すると考えている者が多い。
転職回数	企業内あるいは学校等での相談経験者は転職回数が0回の者が多い。公的機関で相談を経験した者は転職回数が多い。
転職意向	民間の人材サービス機関での相談経験者は「できれば転職したい」が多く、NPO法人他での相談経験者は「転職したくない」が多い。
学び・学び直し経験	民間人材サービス機関での相談経験者は学び・学び直し経験がある者が多い。
学び・学び直し意識	民間人材サービス機関での相談経験者は学び・学び直しを重要だと考える者が多い。NPO法人他での相談経験者は学び・学び直しを重要でないと考える者が多い。

第四に、キャリアや職業生活、賃金、労働時間の変化であるが、相談経験によってキャリア面での変化を感じやすいのは民間人材サービス機関であることが示される。特に、わずかではあるが賃金や労働時間の改善も感じているようであった。ただし、キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場によって変化の内容は異なるようであった。例えば、企業内での相談は昇進や家族問題、学校での相談は就職、公的機関での相談は就職や求人応募に関するものが多かった。民間人材サービス機関では、主に転職を伴うキャリア相談であることが多いことから、大きな変化が感じられるものと推察される。

第五に、上記と関連して、キャリアコンサルティングの有用度について、企業や民間機関での相談経験者は役立ったと感じていることが多いことが示された。一方、相対的に、公的機関やNPO法人での相談経験者は役立つとは感じられていなかった。今後の利用意向についても企業内や民間人材サービス機関での相談経験者は今後も利用したいと考えることが多かった。さらに、現在の職業生活やキャリアに対する満足感についても、企業内での相談経験者は満足感が高かった。以上の結果から、キャリアや職業生活面で大きな変化を感じられる民間人材サービス機関での相談経験者は総じてキャリアコンサルティングを有益であると考えていることが多いと言える。また、企業内での相談経験者は大きな変化を経験していないものの、キャリアコンサルティングに有用であったと感じ、さらに今後も活用できるのであれば活用したいと考えている者が多かった。結果的に職業生活に対する満足感が多かったといえよう。

以上のことから、あくまで相対的にはあるが、民間人材サービス機関での相談経験者、企業内での相談経験者がキャリアコンサルティングに対してポジティブな感想を抱いていたことを示すことができる。ただし、公的機関のキャリアコンサルティングは幅広い対象層に向けて、個人属性を限定せずに相談に乗るため、民間人材サービス機関や企業内の相談に比べて、個人にとって十分にカスタマイズされた相談が難しく、結果的に十分に効果的な支援になりにくいといったことは申し添えておきたい。広くどのような対象にも適用する汎用的なキャリアサービスを提供するために、相談内容が転職に限定されている民間人材サービス機関、もしくは自社内の従業員のようにターゲットを限定できる企業内の相談と比べてターゲットを絞りやすく、それだけ特化したキャリア支援サービスを提供しにくい。このため基本的には相談の効果が相対的には落ちてしまうことはやむを得ないことは強調すべき点である。

第六に、その他の結果であるが、キャリア計画については、民間人材サービス機関での相談経験者が自分でキャリア計画を考えたいと考えることが多かった。職業能力の通用性（自分の職業能力は他社でも通用するか）については、企業内での相談経験者は自分の職業能力を他社でも通用すると考えることが多かった。また企業や学校の相談経験者は転職回数が少なかった。民間人材サービス機関での相談経験者は学び直しの経験が多く、重要だと考える

ことが多かった。

以上の結果をさらに集約した場合、民間人材サービス機関での相談経験者が自分のキャリア計画を立てたいと考え、学び直しの経験が多く、重要だと考えているようであった。一方で企業内での相談経験者は転職回数が少ないが、自分の職業能力は他社でも通用すると考えており、転職を伴わない一方で必ずしも他社でも通用しないと感じられていないことが示される。これもある面では企業内のキャリアコンサルティングの効果と解釈できる可能性があり、重要な結果として考えておきたい。

以上の6点の考察をふまえた場合、概してキャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場は、利用者の属性によって大きく異なることが示される。特に民間人材サービス機関での相談はポジティブな影響を与える傾向が強い。企業内での相談経験者もキャリア相談に対してポジティブな印象を抱いていることが示される。

ただし繰り返しとなるが、公的機関のキャリアコンサルティングには相談対象者を限定せずにセーフティーネットを張っているという面で大きな意味があるのであり、その意義は大きい。多々、解釈の余地はあり、一概に民間人材サービス機関や企業内のキャリアコンサルティングと公的機関のキャリア支援サービスを対比させてバーターの関係性があるように捉えられない面はある。あくまで民間人材サービス機関や企業内のキャリアコンサルティングはそれを活用できる者を対象としたキャリア支援サービスであり、それ以外の対象層にとっての公的機関でのキャリア支援サービスは、その重要性については軽視すべきでないことは繰り返し強調しておきたい。

なお、本章で、公的機関の職業相談と、民間人材サービス機関や企業内のキャリアコンサルティングを同列に扱い、比較検討を行ったことについて、そもそも両者は異なる「相談」であり、「相談」という一語において一括りにできないのではないかという指摘はありうる。この点について、確かに日本においては公的機関（特にハローワーク）における職業相談とそれ以外の機関や場におけるキャリアコンサルティングを分けて捉えることが自然に思われる場合がある。これは、日本においては前者が職業安定行政、後者は能力開発行政の管轄下にあり、両者の根拠となる法律や制度が異なり、そのため所管する部署が異なるため、両者に一定の共通点はあるとしても、それぞれ別のものとして考える方が適切であるように感じられるためである。しかしながら、第1章で引用した海外のキャリア支援の文献をはじめ、むしろこうした捉え方は日本特殊であり、本研究が依拠する海外のキャリアガイダンス論においては、職業相談、職業紹介、情報提供、キャリア支援、転職相談、就職相談など、職業やキャリアに関する相談を全て等しく考えて、その中で、公的機関－民間領域のどこの機関や組織でどのような担当者が提供すべきかを考えるアプローチが取られることが多い（例えば、OECD, 2004）。実際、日本においてキャリア支援が職業安定行政と能力開発行政（さらには文部行政＝学校教育）に分割されている点は、むしろ他国にはない特徴であり、本研究ではそうした日本特殊な制度的な枠組みを外した視点から、日本の職業やキャリアに関する相

談を見ていくことによって得られる知見（本章図表４－４２でまとめたような）があると考えた。本研究（特に本章）においては、あえて日本国内の様々な職業やキャリアに関する相談を「相談」の一語のもと同一して論じた点については、ご留意いただきたい。

引用文献

労働政策研究・研修機構（2021）. 就業者のライフキャリア意識調査—仕事、学習、生活に対する意識 調査シリーズ No. 208.

労働政策研究・研修機構（2023）. 第２回キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査 労働政策研究報告書 No. 227.

第5章 キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者

1. 本章の目的

本章では、キャリアコンサルティング経験者が「相談した担当者」について検討を行う。

キャリアコンサルティングは、本来、キャリアコンサルタントが行うべきあることが職業能力開発促進法によって定められている（名称独占）。しかしながら、本調査では、厳密な意味でのキャリアコンサルティングのみならず、キャリアコンサルティングに類似の個別相談支援全般を調査で質問した。したがって、有資格のキャリアコンサルタント以外に様々な人に相談を行った回答者の回答が含まれている。こうした回答をあわせて検討することによって、現在、キャリアや仕事に関する相談はどのような担当者によって担われているのかについて、よりいっそうの情報を得ることができる。

その際、前回調査によって、現在、労働者の職業やキャリアに関する相談は、大まかに、①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、キャリアコンサルティング技能士など）、②キャリア以外の相談の専門家（公認心理師、臨床心理士、その他の心理カウンセラーなど）、③その他の担当者（ハローワーク職員、大学キャリアセンター職員、企業人事担当者など）によって担われていることが示されていた。

そこで、本章でもこれら三者を基本的な枠組みとして、今回調査の結果を分析して、検討を行い、キャリアコンサルティング経験者が「相談した担当者」に関して情報を集約し、その実態を把握していくこととする。

2. キャリアコンサルティング経験者が「相談した担当者」

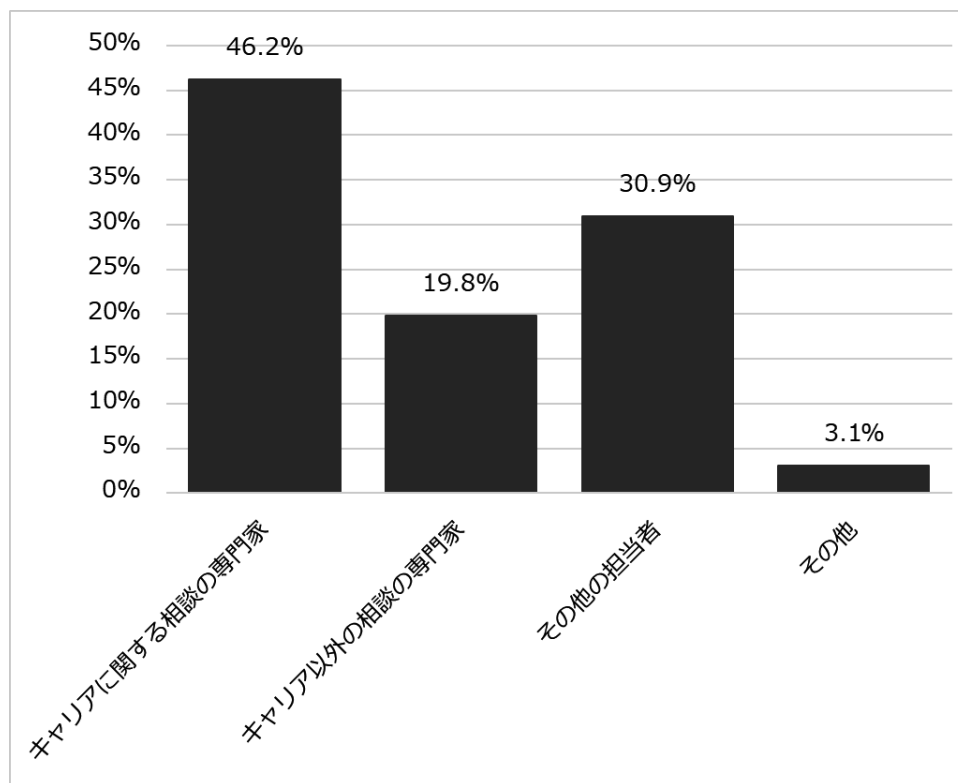
図表5－1及び図表5－2には、キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者を示した。図及び表で最も値が大きかったのは、「キャリアに関する相談の専門家」（46.2%）であった。次いで値が大きかったのは「その他の担当者」（30.9%）であった。なお、「④その他」については、具体的に誰に相談したかの記述を求めたが、類似した回答をまとめたところ、おおむね「家族・友人・知人」が15名、「上司・先輩・同僚」が10名、「教授・先生」が8名で、ここまでで約7割（68.8%）となった。これらは、回答者の身近な人によるソーシャルサポートであり、本来、本調査で回答を求めた「専門家や専門の担当者にキャリアコンサルティングを受けたり、キャリアに関する相談をした」経験とは異なるものであるが、身近な人による支援との比較対象の意味で、以下の分析に含めた。

図表5－3及び図表5－4には、キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者を、2016年調査と2023年調査で比較した結果を示した。表から、「キャリアに関する相談の専門家」が14.9ポイント減少し、「その他の担当者」が11.7ポイント増加したことが示される。

図表5-1 キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者①

	度数	%
①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、キャリアコンサルティング技能士など)	708	46.2%
②キャリア以外の相談の専門家 (公認心理師、臨床心理士、その他の心理カウンセラーなど)	303	19.8%
③その他の担当者 (①、②以外のハローワーク等公的機関職員、 大学等キャリアセンター職員、会社の人事部担当社員など)	473	30.9%
④その他	48	3.1%
合計	1532	100.0%

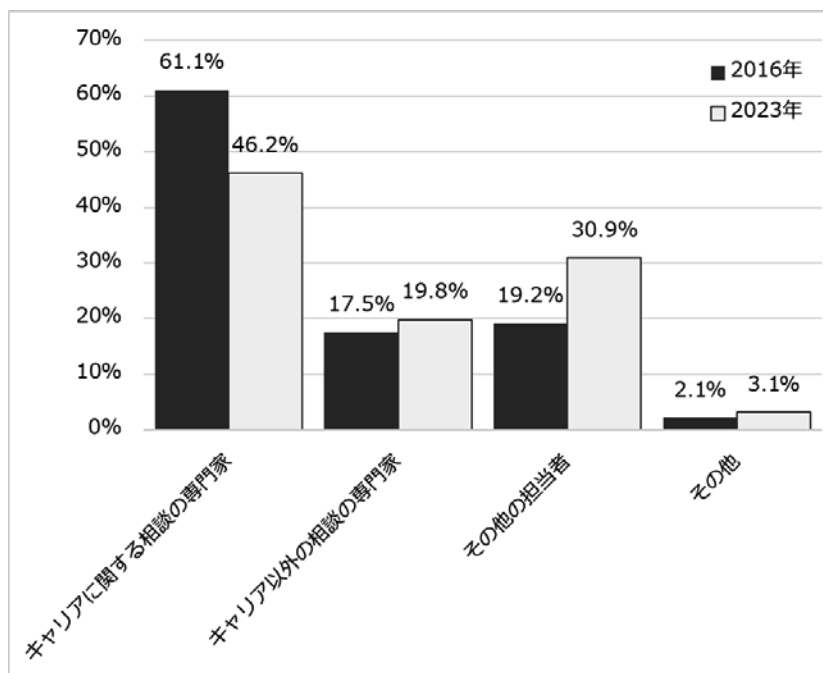
図表5-2 キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者②



図表5-3 キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者(2016年調査と2023年調査の比較)①

	2016年	2023年	差
①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、キャリアコンサルティング技能士など)	61.1%	46.2%	-14.9
②キャリア以外の相談の専門家 (公認心理師、臨床心理士、その他の心理カウンセラーなど)	17.5%	19.8%	2.3
③その他の担当者 (①、②以外のハローワーク等公的機関職員、 大学等キャリアセンター職員、会社の人事部担当社員など)	19.2%	30.9%	11.7
④その他	2.1%	3.1%	1.0
合計	100.0%	100.0%	0.0

図表5-4 キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者(2016年調査と2023年調査の比較)②



2016年調査と2023年調査を比較した結果、「キャリアに関する相談の専門家」に相談した割合が減少した背景を探るために、図表5-5及び図表5-6には、キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場と担当者のクロス表を示した。

図表5-5 キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場と担当者のクロス表
(2016年調査と2023年調査の比較)①

2023年調査	企業内 (人事部) n=280	企業内 (人事部 以外) n=123	企業外 n=490	学校 n=192	公的機関 n=360	その他 n=87
①キャリアに関する相談の専門家	62.5%	38.2%	66.9%	<u>26.6%</u>	<u>25.6%</u>	<u>17.2%</u>
②キャリア以外の相談の専門家	18.9%	30.1%	22.4%	25.0%	<u>11.7%</u>	14.9%
③その他の担当者	<u>17.1%</u>	25.2%	<u>9.8%</u>	44.3%	62.2%	42.5%
④その他	1.4%	6.5%	<u>0.8%</u>	4.2%	<u>0.6%</u>	25.3%

2016年調査	企業内 (人事部) n=140	企業内 (人事部 以外) n=98	企業外 n=495	学校 n=107	公的機関 n=260	その他 n=17
①キャリアに関する相談の専門家	58.6%	<u>38.8%</u>	85.5%	<u>25.2%</u>	<u>41.9%</u>	<u>23.5%</u>
②キャリア以外の相談の専門家	20.7%	34.7%	<u>11.1%</u>	11.2%	25.0%	5.9%
③その他の担当者	20.7%	20.4%	<u>2.6%</u>	61.7%	33.1%	0.0%
④その他	0.0%	6.1%	<u>0.8%</u>	1.9%	<u>0.0%</u>	70.6%

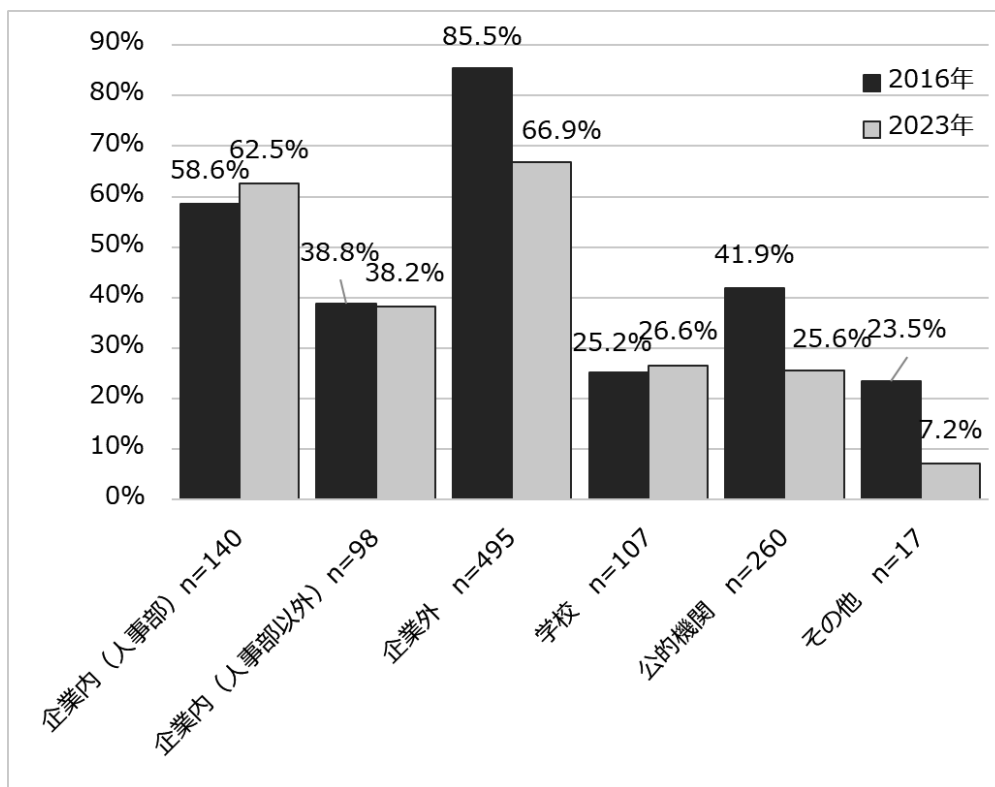
※クロス表全体にχ²検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所を網かけを、値が小さい箇所を下線を付した。

その結果、図に示されるとおり、2016 年調査から 2023 年調査にかけて、「キャリアに関する相談の専門家」に相談した割合が減少したのは、「企業外」「公的機関」「その他」であった。表から、さらに言えることとして、2016 年調査から 2023 年調査にかけて「企業外」では「キャリア以外の相談の専門家」と「その他の担当者」の割合が増えていた。また、「公的機関」と「その他」でも「その他の担当者」の割合が増えていた。

以上の点から、おおむね、企業外や公的機関のような需給調整機関が中心となっている領域で「キャリアに関する相談の専門家」から「その他の担当者」への移行があった可能性が示される。ただし、これがさらに何に起因するものであるかは、本調査の結果だけでは十分に検討できなかった。

図表5-6 キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場別にみた

「キャリアに関する相談の専門家」に相談した割合(2016 年調査と 2023 年調査の比較)②



3. 性別・年齢別・学歴別の「相談した担当者」

図表5-7及び図表5-8には、性別にみたキャリアコンサルティング経験者が相談した担当者を示した。図及び表から、男性と女性のどちらでも「キャリアに関する相談の専門家」の割合が大きい。統計的に有意な箇所に着目した場合、相対的に、男性では「キャリア以外の専門家」(22.0%)が多く、女性では「その他の担当者が」(36.8%)が多かった。

図表5-9及び図表5-10には、年齢別にみたキャリアコンサルティング経験者が相談し

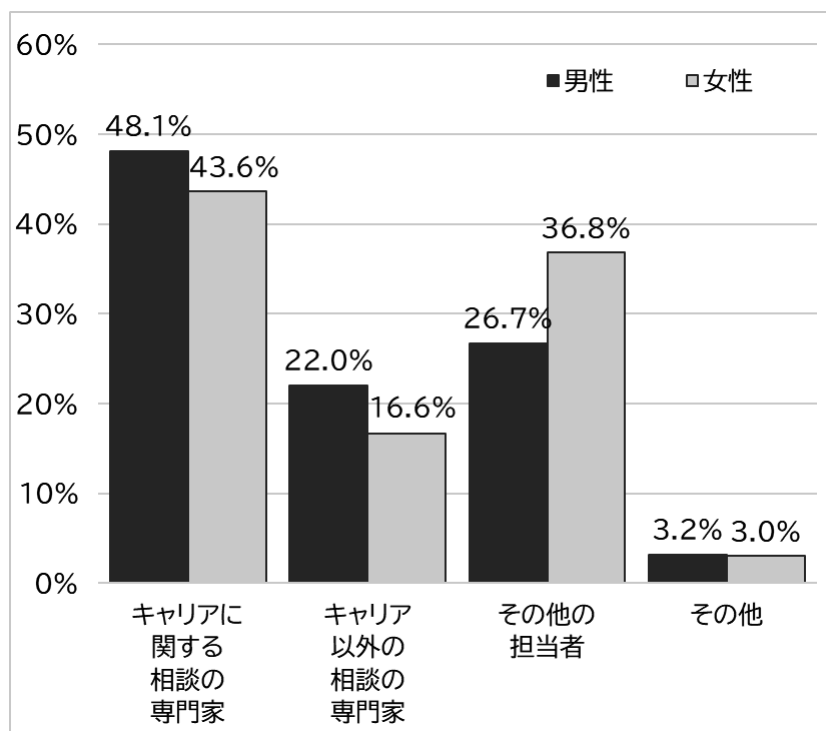
た担当者を示した。図及び表から、①どの年代でも「キャリアに関する相談の専門家」の割合が大きいこと、②「キャリアに関する相談の専門家」は30代で少し下がるが、おおむね年齢が上がるにつれて増えていること、③「その他の担当者」もおおむね年齢が上がるにつれて増えていることを視認できる。ただし、統計的に有意な箇所は、50代で「キャリア以外の相談の専門家」が少なかった（11.2%）点のみであった。他は1%水準で統計的に有意な箇所が示されなかった。今回の調査では、概して年齢と相談した担当者には明確な関連性が見られなかったことを指摘できる。

図表5-7 性別にみたキャリアコンサルティング経験者が相談した担当者①

	男性 n=901	女性 n=631
①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、キャリアコンサルティング技能士など)	48.1%	43.6%
②キャリア以外の相談の専門家 (公認心理師、臨床心理士、その他の心理カウンセラーなど)	22.0%	<u>16.6%</u>
③その他の担当者(①、②以外のハローワーク等公的機関職員、 大学等キャリアセンター職員、会社の人事部担当社員など)	<u>26.7%</u>	36.8%
④その他	3.2%	3.0%
計	100%	100%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表5-8 性別にみたキャリアコンサルティング経験者が相談した担当者②

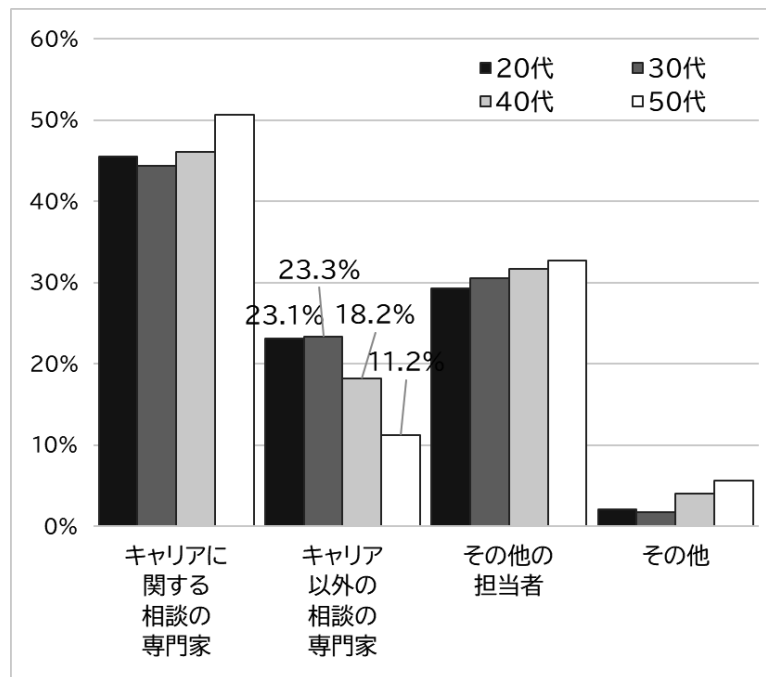


図表5-9 年齢別にみたキャリアコンサルティング経験者が相談した担当者①

	20代 n=420	30代 n=442	40代 n=401	50代 n=269
①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、キャリアコンサルティング技能士など)	45.5%	44.3%	46.1%	50.6%
②キャリア以外の相談の専門家 (公認心理師、臨床心理士、その他の心理カウンセラーなど)	23.1%	23.3%	18.2%	<u>11.2%</u>
③その他の担当者 (①、②以外のハローワーク等公的機関職員、 大学等キャリアセンター職員、会社の人事部担当社員など)	29.3%	30.5%	31.7%	32.7%
④その他	2.1%	1.8%	4.0%	5.6%
計	100%	100%	100%	100%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表5-10 年齢別にみたキャリアコンサルティング経験者が相談した担当者②



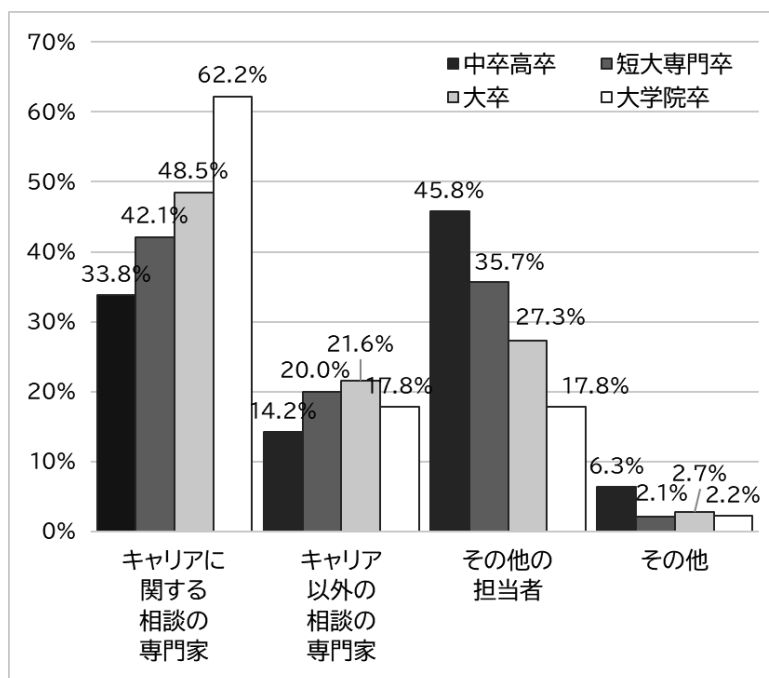
図表5-11及び図表5-12には、学歴別にみたキャリアコンサルティング経験者が相談した担当者を示した。図及び表から、どの年代でも「キャリアに関する相談の専門家」の割合が大きいが、統計的に有意な箇所に着目した場合、相対的に大学院卒では「キャリアに関する相談の専門家」(62.2%)が多かった。一方、中卒高卒では「その他の担当者」(45.8%)、「その他」(6.3%)が多かった。概して相談の専門家を配置した専門相談室等は大企業に多く、大企業への就職割合は大学院卒で相対的に多いため、こうした結果が示されたと考察される。一方で、中卒高卒ではハローワーク等の利用が相対的に大きいため、ハローワークの担当者などを中心とする「その他の担当者」の割合が大きくなったと推測される。

図表5-11 学歴別にみたキャリアコンサルティング経験者が相談した担当者①

	中卒高卒 n=240	短大専門卒 n=280	大卒 n=877	大学院卒 n=135
①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、キャリアコンサルティング技能士など)	33.8%	42.1%	48.5%	62.2%
②キャリア以外の相談の専門家 (公認心理師、臨床心理士、その他の心理カウンセラーなど)	14.2%	20.0%	21.6%	17.8%
③その他の担当者 (①、②以外のハローワーク等公的機関職員、 大学等キャリアセンター職員、会社の人事部担当社員など)	45.8%	35.7%	27.3%	17.8%
④その他	6.3%	2.1%	2.7%	2.2%
計	100%	100%	100%	100%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所(網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表5-12 学歴別にみたキャリアコンサルティング経験者が相談した担当者②



4. 雇用形態別・勤務先の従業員数別・個人年収別の「相談した担当者」

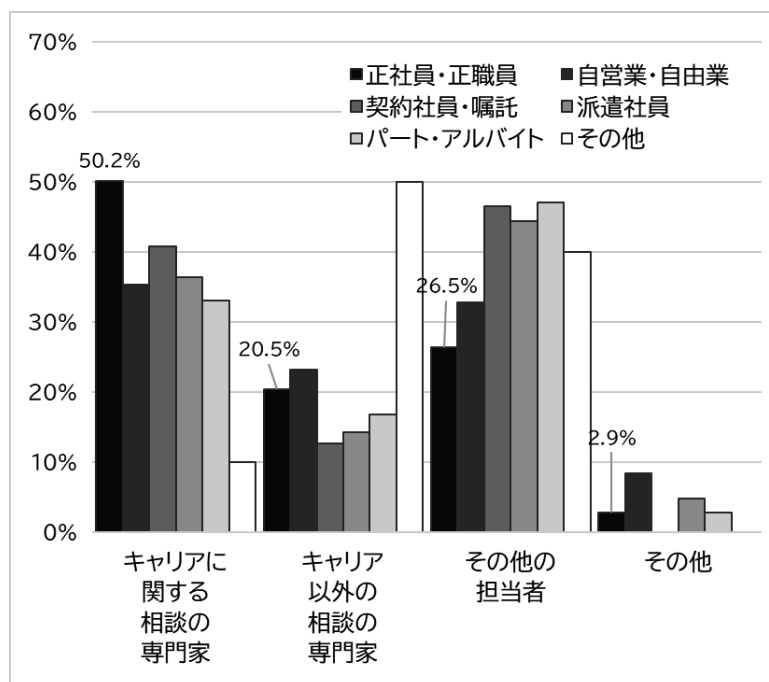
図表5-13 及び図表5-14 には、雇用形態別別にみたキャリアコンサルティング経験者が相談した担当者を示した。統計的に有意な箇所に着目した場合、図及び表から、「正社員・正職員」では「キャリアに関する相談の専門家」(50.2%)が多かった。また、「契約社員」及び「パート・アルバイト」では「その他の担当者」(それぞれ46.5%、47.1%)が多かった。さらに、「自営業・自由業」では「その他」(8.5%)が相対的に多かった。概して、専門家を配置した専門の相談室による相談サービスは正規従業員を対象に提供されることが多いため、こうした結果となったと推察される。

図表5-13 雇用形態別にみたキャリアコンサルティング経験者が相談した担当者①

	正社員・ 正職員 n=1134	自営業・ 自由業 n=82	契約社員・ 嘱託 n=71	派遣社員 n=63	パート・ アルバイト n=172	その他 n=10
①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、キャリアコンサルティング技能士など)	50.2%	35.4%	40.8%	36.5%	33.1%	10.0%
②キャリア以外の相談の専門家 (公認心理師、臨床心理士、その他の心理カウンセラーなど)	20.5%	23.2%	12.7%	14.3%	16.9%	50.0%
③その他の担当者 (①、②以外のハローワーク等公的機関職員、 大学等キャリアセンター職員、会社の人事部担当社員など)	26.5%	32.9%	46.5%	44.4%	47.1%	40.0%
④その他	2.9%	8.5%	0.0%	4.8%	2.9%	0.0%
計	100%	100%	100%	100%	100%	100%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所(網掛け)、有意に値が小さい箇所(下線を付した)。

図表5-14 雇用形態別にみたキャリアコンサルティング経験者が相談した担当者②



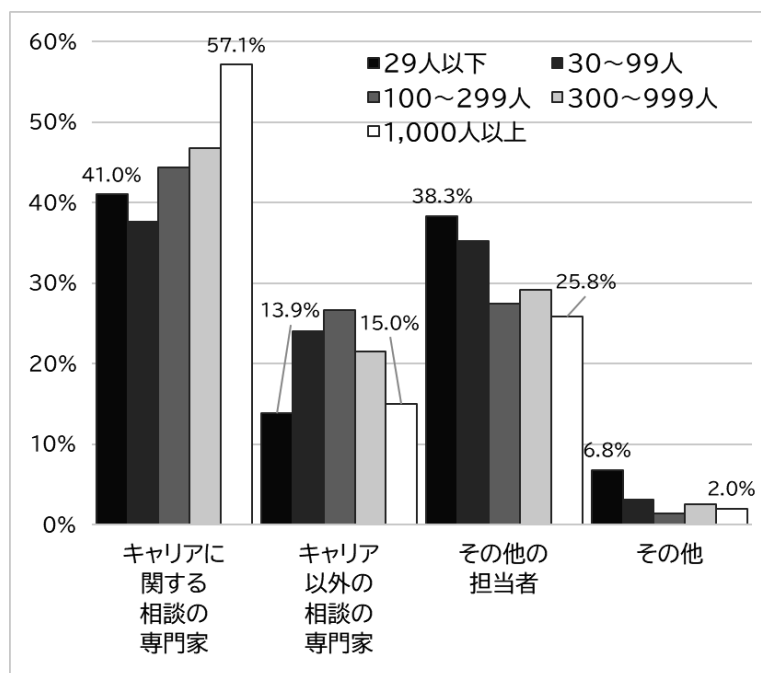
図表5-15 及び図表5-16 には、勤務先の従業員別にみたキャリアコンサルティング経験者が相談した担当者を示した。図及び表から、どの年代でも「キャリアに関する相談の専門家」の割合が大きい。統計的に有意な箇所に着目した場合、概して、上述した学歴別の結果と類似していることを示唆できる。すなわち、相対的に「1000人以上」では「キャリアに関する相談の専門家」(57.1%)が多かった。また、「100～299人」では「キャリア以外の相談の専門家」(26.7%)が多かった。さらに、「29人以下」では「その他の担当者」(38.3%)、「その他」(6.8%)が多かった。上述したとおり、どのような専門家・担当者に相談するか、あるいは相談できるかは勤務先の従業員数、また、それと関連の深い学歴と密接に関連があることが示される。

図表5-15 勤務先の従業員数別にみたキャリアコンサルティング経験者が相談した担当者①

	29人 以下 n=295	30～ 99人 n=287	100～ 299人 n=277	300～ 999人 n=274	1,000人 以上 n=399
①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、キャリアコンサルティング技能士など)	41.0%	<u>37.6%</u>	44.4%	46.7%	57.1%
②キャリア以外の相談の専門家 (公認心理師、臨床心理士、その他の心理カウンセラーなど)	<u>13.9%</u>	24.0%	26.7%	21.5%	<u>15.0%</u>
③その他の担当者 (①、②以外のハローワーク等公的機関職員、 大学等キャリアセンター職員、会社の人事部担当社員など)	38.3%	35.2%	27.4%	29.2%	25.8%
④その他	6.8%	3.1%	1.4%	2.6%	2.0%
計	100%	100%	100%	100%	100%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所(網掛け)、有意に値が小さい箇所(下線)を付した。

図表5-16 勤務先の従業員数別にみたキャリアコンサルティング経験者が相談した担当者②



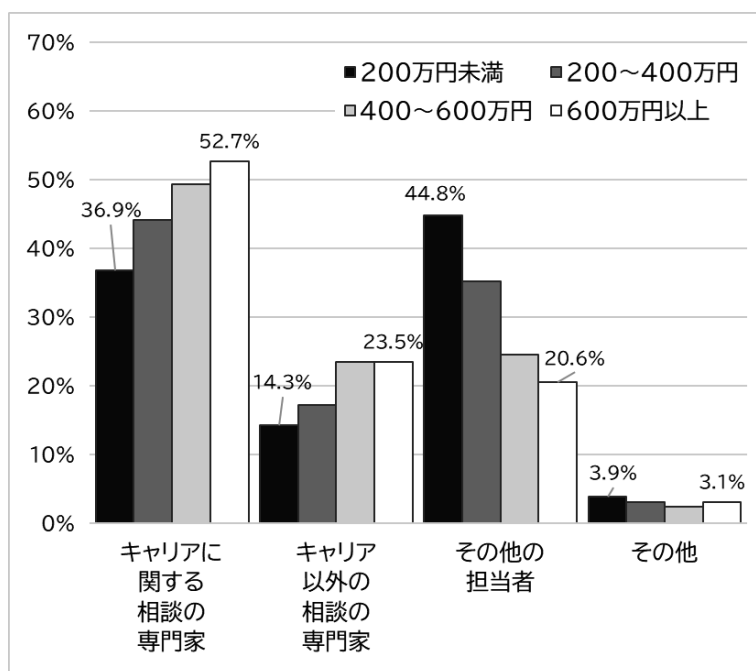
図表5-17及び図表5-18には、最近1年間の個人年収別にみたキャリアコンサルティング経験者が相談した担当者を示した。統計的に有意な箇所に着目した場合、図及び表から、「600万円以上」では「キャリアに関する相談の専門家」(52.7%)が多かった。一方、「200～400万円」及び「200万円未満」では「その他の担当者」(それぞれ35.3%、44.8%)が多かった。これは、ここまでの結果と連動しており、大卒、大企業、正規雇用の回答者はキャリアに関する相談の専門家にアクセスしやすく、年収が低いほど、その他の担当者が相談に乗っていることが示される。

図表5-17 最近1年間の個人年収別にみたキャリアコンサルティング経験者が相談した担当者①

	200万円 未満 n=279	200～ 400万円 n=513	400～ 600万円 n=357	600万円 以上 n=383
①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、キャリアコンサルティング技能士など)	<u>36.9%</u>	44.2%	49.3%	52.7%
②キャリア以外の相談の専門家 (公認心理師、臨床心理士、その他の心理カウンセラーなど)	14.3%	17.3%	23.5%	23.5%
③その他の担当者 (①、②以外のハローワーク等公的機関職員、 大学等キャリアセンター職員、会社の人事部担当社員など)	44.8%	35.3%	<u>24.6%</u>	<u>20.6%</u>
④その他	3.9%	3.1%	2.5%	3.1%
計	100%	100%	100%	100%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表5-18 最近1年間の個人年収別にみたキャリアコンサルティング経験者が相談した担当者②



5. 「相談した担当者」によるキャリアや職業生活の変化

図表5-19 及び図表5-20 には、キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者別にみた相談したことによるキャリアや職業生活の変化（「変化した」と回答した割合）を示した。統計的に有意な箇所に着目した場合、図及び表から、「キャリア以外の相談の専門家」（67.3%）が最も値が大きく、以下、「キャリアに関する相談の専門家」（62.7%）、「その他」（58.3%）、「その他の担当者」（49.5%）と続いていた。おおむねこの順序と専門家としての養

成期間・訓練時間は関連しており、そのため比較的養成期間の長い公認心理師・臨床心理士が含まれる「キャリア以外の相談の専門家」の値が大きかったと考察できる。一方、「その他の担当者」は相談の専門家ではなく、組織の担当者であり、キャリアや職業生活の変化に直接的には結びつかない場合もあったことが想定される。

図表5-19 キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者別にみた

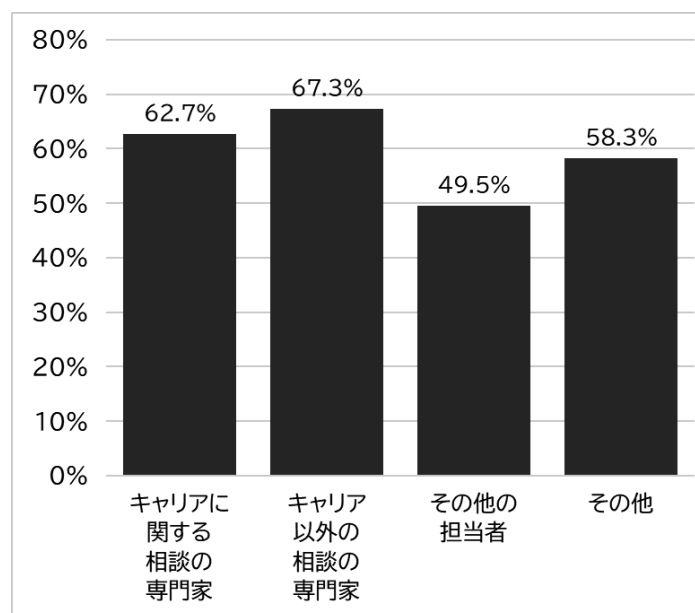
相談したことによるキャリアや職業生活の変化(「変化した」と回答した割合)①

	キャリアに関する 相談の 専門家 n=708	キャリア 以外の 相談の 専門家 n=303	その他の 担当者 n=473	その他 n=48
相談したことによって、 あなたのキャリアや職業生活は 変化しましたか	62.7%	67.3%	<u>49.5%</u>	58.3%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所(網掛けを、有意に値が小さい箇所)に下線を付した。

図表5-20 キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者別にみた

相談したことによるキャリアや職業生活の変化(「変化した」と回答した割合)②



図表5-21には、上で、相談によってキャリアや職業生活は変化したと答えた回答者を対象に、キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者別にみた相談したことによってキャリアや職業生活はどのように変化したか(「あてはまる」と回答した割合)を示した。統計的に有意な箇所に着目すると、表から、以下の諸点を指摘できる。①「キャリアに関する相談の専門家」では「将来のことがはっきりした」(50.0%)の値が大きかった。②「キャリア

以外の相談の専門家」では「資格がとれた」(25.5%)、「復職できた」(7.8%)の値が大きかった。③「その他の担当者」では「就職できた」(31.2%)の値が大きかった。④「その他」では「自分の問題が解決した」(35.7%)の値が大きかった。それぞれ相談した専門家・担当者によって、どのような側面で特に変化したかの受け取られ方が異なっていることが示された。

図表5-21 キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者別にみた

相談したことによってキャリアや職業生活はどのように変化したか(「あてはまる」と回答した割合)

(複数回答)	キャリアに関する 相談の 専門家 n=444	キャリア 以外の 相談の 専門家 n=204	その他の 担当者 n=234	その他 n=28	sig.
将来のことがはっきりした	50.0%	27.0%	31.6%	46.4%	***
職業能力がアップした	23.4%	20.1%	14.1%	14.3%	
資格がとれた	15.5%	25.5%	11.1%	3.6%	***
学校・職業訓練機関に通えた	8.6%	16.2%	9.0%	3.6%	
就職できた	19.6%	24.5%	31.2%	21.4%	**
昇進した	9.5%	9.3%	2.6%	3.6%	**
労働条件がよかった	14.6%	16.2%	15.0%	14.3%	
仕事を変わった、転職した	23.9%	14.2%	24.4%	21.4%	
ハローワーク、自治体、民間人材サービス等の 就労支援機関に登録した	8.3%	15.7%	10.7%	3.6%	
求人に応募した	16.7%	9.8%	17.9%	14.3%	
仕事を続けられた	10.1%	13.2%	9.0%	10.7%	
復職できた	3.4%	7.8%	3.8%	3.6%	
人間関係がよかった	8.3%	11.3%	5.6%	7.1%	
ハラスメントやいじめがなくなった	4.5%	3.9%	3.0%	3.6%	
自分の問題が解決した	10.8%	5.9%	14.5%	35.7%	***
家族の問題が解決した	2.9%	1.5%	2.6%	0.0%	
その他	2.7%	1.5%	1.3%	7.1%	

※sig.は有意水準。行ごとに χ^2 検定を行った結果を示した。*** p<.001、** p<.01。

残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所(網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した)。

6. 「相談した担当者」による賃金及び労働時間の変化

図表5-22 及び図表5-23 には、キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者別にみた「相談したことによる賃金の変化」を示した。表及び図から、基本的には「変わらない」が多かったが、統計的に有意な箇所に着目すると、「キャリアに関する相談の専門家」では「高くなった」(18.4%)が相対的に多く、「その他の担当者」では「分からない、答えられない」(26.2%)が相対的に多かったことが示される。キャリア相談の専門家が相談を担当した場合、賃金は高くなったと受け取られていることが示される。一方、その他の担当者で分からないという回答が多くなった結果からは、直接、賃金と直接的に関連する相談を担当しなかったことが考えられる。

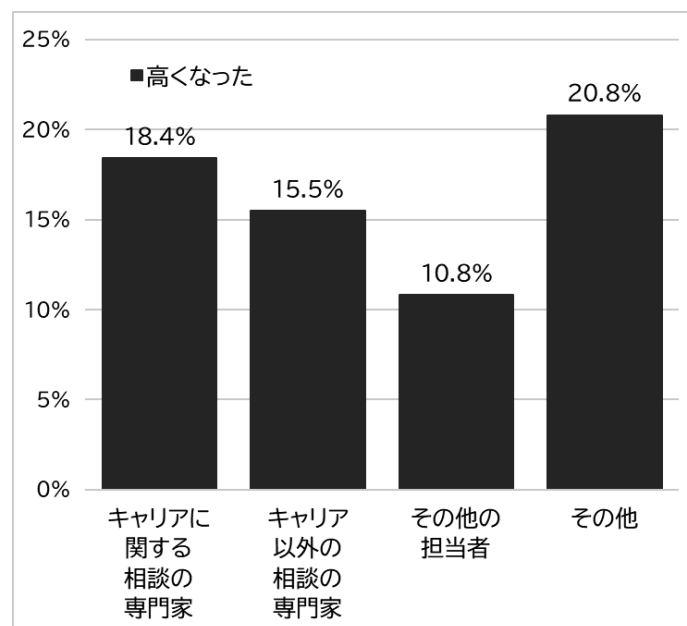
図表5-22 キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者別にみた

相談したことによる賃金の変化①

	キャリアに関する 相談の 専門家 n=708	キャリア以外の 相談の 専門家 n=303	その他の 担当者 n=473	その他 n=48
高くなった	18.4%	15.5%	10.8%	20.8%
変わらない	60.5%	65.3%	56.4%	54.2%
低くなった	4.8%	6.9%	6.6%	4.2%
分からない、答えられない	16.4%	12.2%	26.2%	20.8%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所¹に網掛けを、有意に値が小さい箇所²に下線を付した。

図表5-23 キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者別にみた相談したことによる賃金の変化②



図表5-24 及び図表5-25 には、キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者別にみた「相談したことによる労働時間の変化」を示した。表及び図から、基本的には「変わらない」が多かったが、統計的に有意な箇所に着目すると、「その他の担当者」では「分からない、答えられない」(25.6%)が相対的に多かったことが示される。上記の賃金の結果と同様、その他の担当者は、労働時間と直接的に関連する相談を担当しなかったことが考えられる。ただし、概して言えば、誰に相談するかと労働時間の変化の認識とは関わりが薄かったと言える。

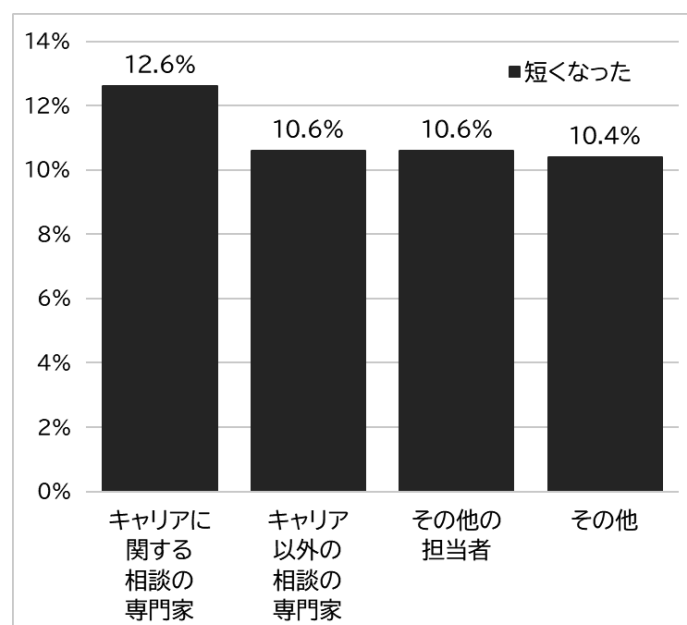
図表5-24 キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者別にみた

相談したことによる労働時間の変化①

	キャリアに関する 相談の 専門家 n=708	キャリア以外の 相談の 専門家 n=303	その他の 担当者 n=473	その他 n=48
短くなった	12.6%	10.6%	10.6%	10.4%
変わらない	66.1%	70.6%	59.4%	62.5%
長くなった	4.5%	6.3%	4.4%	8.3%
分からない、答えられない	16.8%	12.5%	25.6%	18.8%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所^①に網掛けを、有意に値が小さい箇所^②に下線を付した。

図表5-25 キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者別にみた相談したことによる労働時間の変化②



7.「相談した担当者」によるキャリアコンサルティングに対する意識の違い

図表5-26 及び図表5-27 には、キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者別にみた「相談がその後の職業やキャリアに役立ったか否か」を示した。図及び表から、統計的に有意な箇所に着目すると、以下の諸点を指摘できる。①「キャリアに関する相談の専門家」では「とても役立った」(24.3%)が相対的に多かった、②「キャリア以外の相談の専門家」では「どちらとも言えない」(37.3%)が相対的に多かった、③「その他の担当者」では「あまり役立たなかった」(7.8%)、「ほとんど役立たなかった」(12.5%)が相対的に多かった。

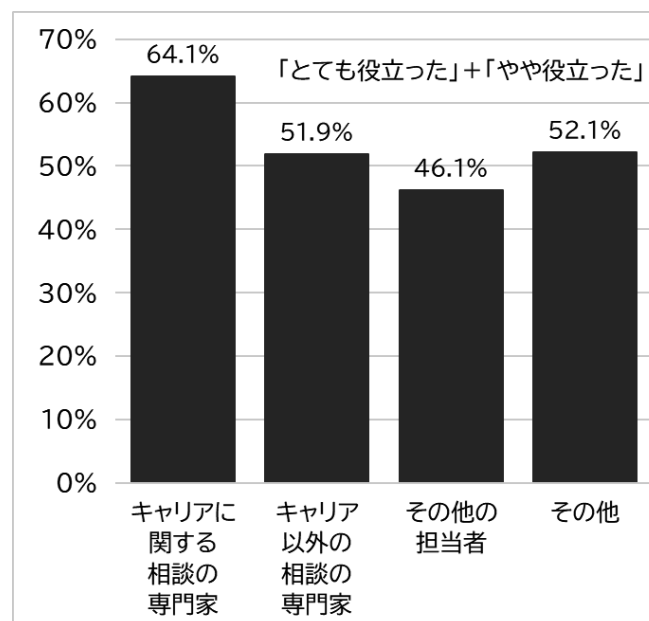
以上の結果及び図から、概して「キャリアに関する相談の専門家」が最も役立ったという回答が多く、次いで「キャリア以外の相談の専門家」「その他」と続き、「その他の担当者」が最も役立ったという回答が少なかったことを指摘できる。

図表5-26 キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者別にみた
相談がその後の職業やキャリアに役立ったか否か①

	キャリアに 関する 相談の 専門家 n=708	キャリア 以外の 相談の 専門家 n=303	その他の 担当者 n=473	その他 n=48
とても役立った	24.3%	14.9%	<u>10.8%</u>	31.3%
やや役立った	39.8%	37.0%	35.3%	20.8%
どちらとも言えない	25.1%	37.3%	33.6%	33.3%
あまり役立たなかった	3.7%	5.3%	<u>7.8%</u>	4.2%
ほとんど役立たなかった	7.1%	5.6%	<u>12.5%</u>	10.4%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所^①に網掛けを、有意に値が小さい箇所^②に下線を付した。

図表5-27 キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者別にみた
相談がその後の職業やキャリアに役立ったか否か(「とても役立った」+「役立った」の割合)②



図表5-28 及び図表5-29 には、キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者別にみた「今後も機会があればキャリアコンサルティングを受けたいか否か」を示した。図及び表から、基本的には「どちらとも言えない」が多かったが、統計的に有意な箇所に着目した場合、以下の諸点を指摘できる。①「キャリアに関する相談の専門家」では「受けたい」

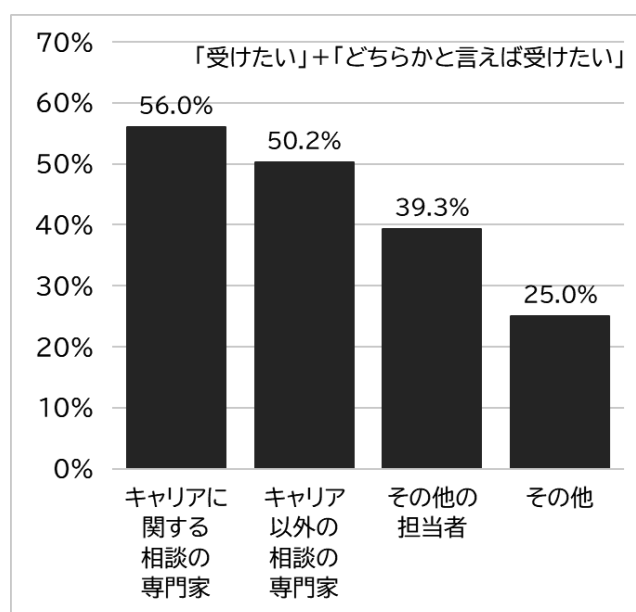
(25.4%) が相対的に多かった、②「その他の担当者」では「どちらかと言えば受けたくない」(18.8%) が相対的に多かった。③「その他」では「受けたくない」(14.6%) が相対的に多かった。以上の結果から、概して「キャリアに関する相談の専門家」に相談した場合、今後も機会があればキャリアコンサルティングを受けたいという思いが比較的強いことが示される。逆に、「その他の担当者」「その他」のように必ずしも専門家ではない場合、今後は受けたくないという思いが強くなる可能性が示唆される。

図表5-28 キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者別にみた
今後も機会があればキャリアコンサルティングを受けたいか否か①

	キャリアに関する 相談の専門家 n=708	キャリア以外の 相談の専門家 n=303	その他の 担当者 n=473	その他 n=48
受けたい	25.4%	14.9%	13.1%	8.3%
どちらかと言えば受けたい	30.6%	35.3%	26.2%	16.7%
どちらとも言えない	31.8%	38.3%	38.9%	47.9%
どちらかと言えば受けたくない	9.9%	10.9%	18.8%	12.5%
受けたくない	2.3%	0.7%	3.0%	14.6%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表5-29 キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者別にみた
今後も機会があればキャリアコンサルティングを受けたいか否か
（「受けたい」+「どちらかと言えば受けたい」の割合）①



8.「相談した担当者」によるキャリア意識の違い

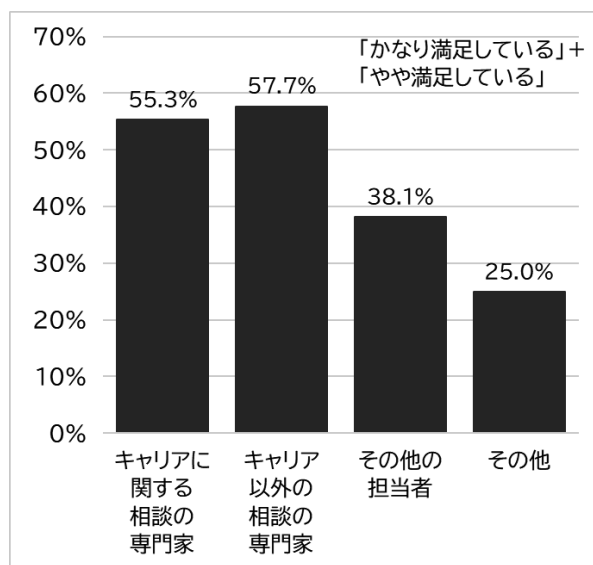
図表5-30 及び図表5-31 には、キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者別にみた「これまでの職業生活やキャリアに対する満足感」を示した。図及び表から、統計的に有意な箇所に着目した場合、以下の諸点を指摘できる。①「キャリアに関する相談の専門家」では「かなり満足している」(16.0%) が相対的に多かった、②「その他の担当者」では「あまり満足していない」(15.2%)、「まったく満足していない」(11.6%) が相対的に多かった。以上の結果から、概して「キャリアに関する相談の専門家」に相談した場合、これまでの職業生活や満足感が高かった。なお、図からは「キャリア以外の相談の専門家」に相談した場合も満足感はおおむね高いことが示される。逆に「その他の担当者」では満足感が低いことが示される。

図表5-30 キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者別にみた
これまでの職業生活やキャリアに対する満足感①

	キャリアに関する 相談の 専門家 n=708	キャリア 以外の 相談の 専門家 n=303	その他の 担当者 n=473	その他 n=48
かなり満足している	16.0%	15.8%	8.5%	12.5%
やや満足している	39.3%	41.9%	29.6%	12.5%
どちらともいえない	26.6%	34.0%	35.1%	45.8%
あまり満足していない	10.3%	3.6%	15.2%	18.8%
まったく満足していない	7.9%	4.6%	11.6%	10.4%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表5-31 キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者別にみた
これまでの職業生活やキャリアに対する満足感②



図表5-32 及び図表5-33 には、キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者別にみた「生涯を通じたキャリア計画」を示した。図及び表から、統計的に有意な箇所に着目した場合、以下の諸点を指摘できる。①「キャリアに関する相談の専門家」では「自分でキャリア計画を考えていきたい」(31.2%)が相対的に多かった、②「キャリア以外の相談の専門家」では「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」(26.4%)が相対的に多かった。③「その他の担当者」及び「その他」では「わからない」(それぞれ23.7%、33.3%)が相対的に多かった。以上の結果から、概して「キャリアに関する相談の専門家」に相談した場合、自分でキャリア計画を考えていきたいと回答した者が多く、「キャリア以外の相談の専門家」に相談した場合は会社でキャリア計画を提示してほしいと回答した者がやや多いことが示される。「その他の担当者」や「その他」では「わからない」とする回答が多かった。

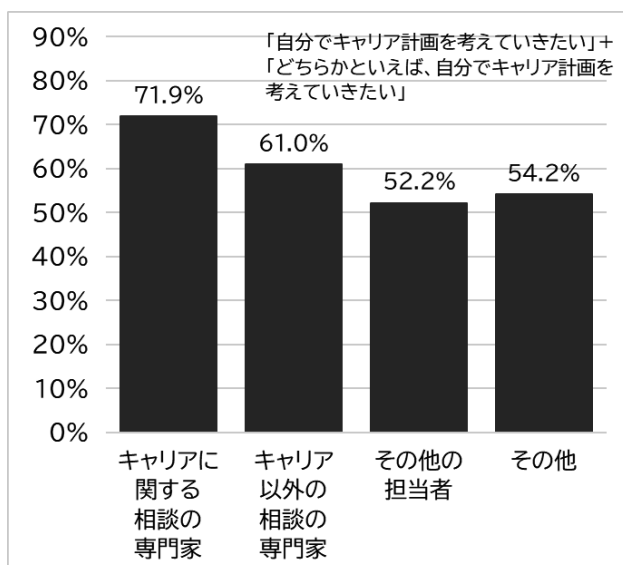
図表5-32 キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者別にみた

生涯を通じたキャリア計画①

	キャリアに関する 相談の 専門家 n=708	キャリア 以外の 相談の 専門家 n=303	その他の 担当者 n=473	その他 n=48
自分でキャリア計画を考えていきたい	31.2%	15.8%	15.6%	29.2%
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	40.7%	45.2%	36.6%	25.0%
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	11.2%	26.4%	16.9%	6.3%
会社でキャリア計画を提示してほしい	3.8%	5.0%	7.2%	6.3%
わからない	13.1%	7.6%	23.7%	33.3%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表5-33 キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者別にみた生涯を通じたキャリア計画②



図表5-34 及び図表5-35 には、キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者別にみた「自分の職業能力は他社でも通用するか否か」を示した。図及び表から、概して「ある程度通用すると思う」が多いが、統計的に有意な箇所に着目した場合、以下の2点を指摘できる。①「キャリアに関する相談の専門家」では「通用すると思う」(20.6%)、「ある程度通用すると思う」(51.7%)が相対的に多かった、②「その他の担当者」では「あまり通用しないと思う」(32.6%)、「ほとんど通用しないと思う」(19.7%)が相対的に多かった。以上の結果から、概して「キャリアに関する相談の専門家」に相談した場合、自分の職業能力は他社でも通用すると思うと回答した者が多く、「その他の担当者」に相談した場合には、あまりもしくはほとんど通用しないと思うと回答した者が多かったことが示される。

図表5-34 キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者別にみた

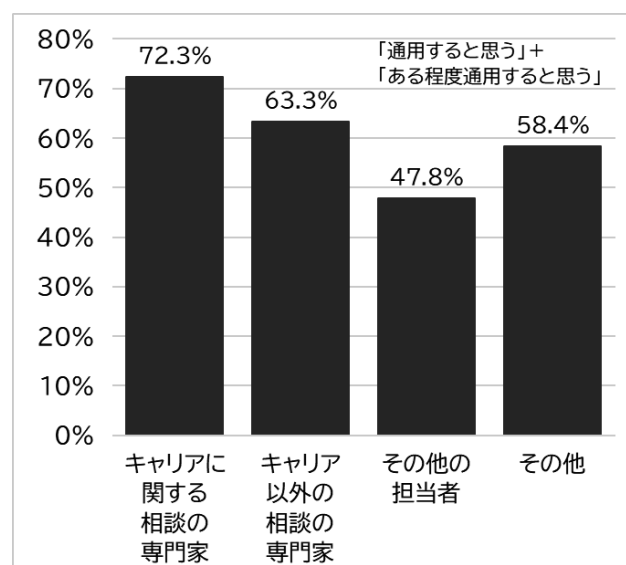
「自分の職業能力は他社でも通用するか否か」①

	キャリアに関する 相談の 専門家 n=708	キャリア 以外の 相談の 専門家 n=303	その他の 担当者 n=473	その他 n=48
通用すると思う	20.6%	13.5%	9.3%	18.8%
ある程度通用すると思う	51.7%	49.8%	38.5%	39.6%
あまり通用しないと思う	17.5%	28.1%	32.6%	20.8%
ほとんど通用しないと思う	10.2%	8.6%	19.7%	20.8%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表5-35 キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者別にみた

「自分の職業能力は他社でも通用するか否か」②



9.「相談した担当者」による転職回数・転職意向の違い

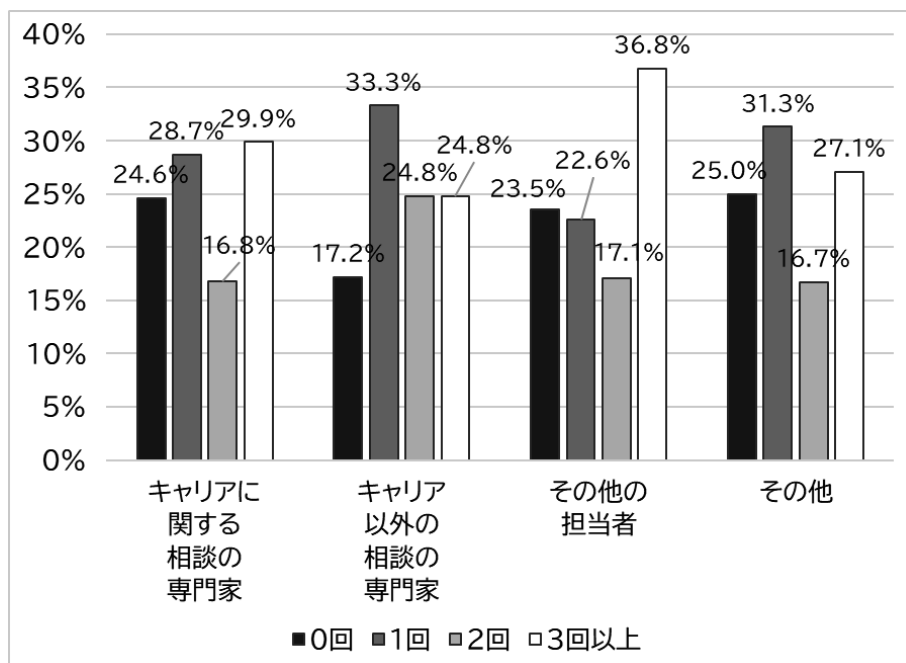
図表5-36 及び図表5-37 には、キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者別にみた転職回数を示した。あまり明確な関連性が示されなかったが、図及び表から、統計的に有意な箇所に着目した場合、以下の2点を指摘できる。①「キャリア以外の相談の専門家」では「2回」(24.8%)が相対的に多かった。②「その他の担当者」では「3回以上」(36.8%)が相対的に多かった。以上の結果から、概して「キャリア以外の相談の専門家」または「その他の担当者」に相談した場合には、転職回数が多い回答者が多かったことが示される。

図表5-36 キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者別にみた転職回数①

	キャリアに関する 相談の 専門家 n=708	キャリア 以外の 相談の 専門家 n=303	その他の 担当者 n=473	その他 n=48
0回	24.6%	17.2%	23.5%	25.0%
1回	28.7%	33.3%	22.6%	31.3%
2回	16.8%	24.8%	17.1%	16.7%
3回以上	29.9%	24.8%	36.8%	27.1%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表5-37 キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者別にみた転職回数②



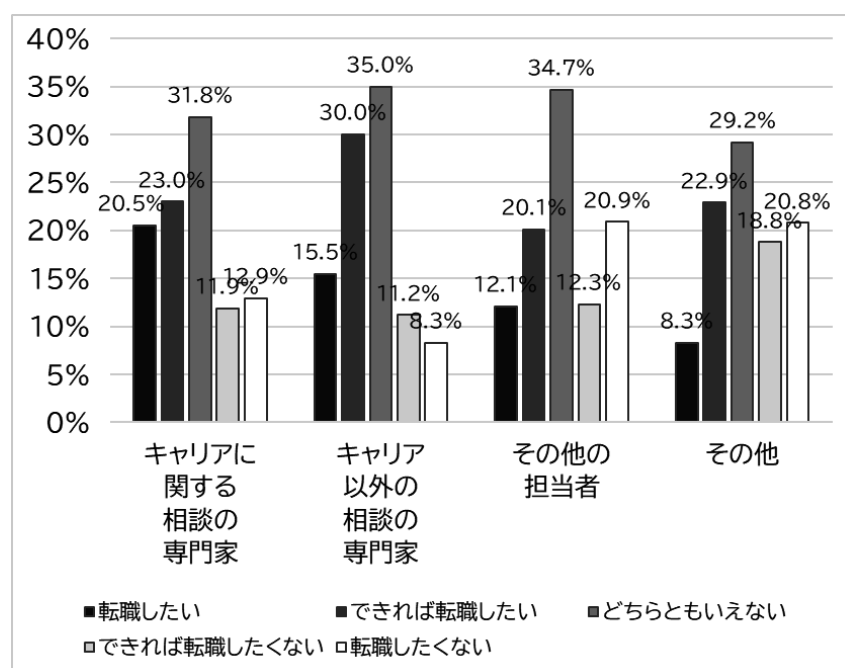
図表5-38 及び図表5-39 には、キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者別にみた転職意向を示した。図及び表から、統計的に有意な箇所に着目した場合、以下の諸点を指摘できる。①「キャリアに関する相談の専門家」では「転職したい」(20.5%)が相対的に多かった、②「キャリア以外の相談の専門家」では「できれば転職したい」(30.0%)が相対的に多かった。③「その他の担当者」では「転職したくない」(20.9%)が相対的に多かった。以上の結果から、概して「キャリアに関する相談の専門家」あるいは「キャリア以外の相談の専門家」のように何らかの専門家に相談した場合、転職意向は強かった。一方、その他の担当者に相談した場合には転職意向は強くなかったことが示される。

図表5-38 キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者別にみた転職意向①

	キャリアに関する 相談の 専門家 n=708	キャリア 以外の 相談の 専門家 n=303	その他の 担当者 n=473	その他 n=48
転職したい	20.5%	15.5%	12.1%	8.3%
できれば転職したい	23.0%	30.0%	20.1%	22.9%
どちらともいえない	31.8%	35.0%	34.7%	29.2%
できれば転職したくない	11.9%	11.2%	12.3%	18.8%
転職したくない	12.9%	8.3%	20.9%	20.8%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表5-39 キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者別にみた転職意向②



10.「相談した担当者」によるリスキリング経験・意識の違い

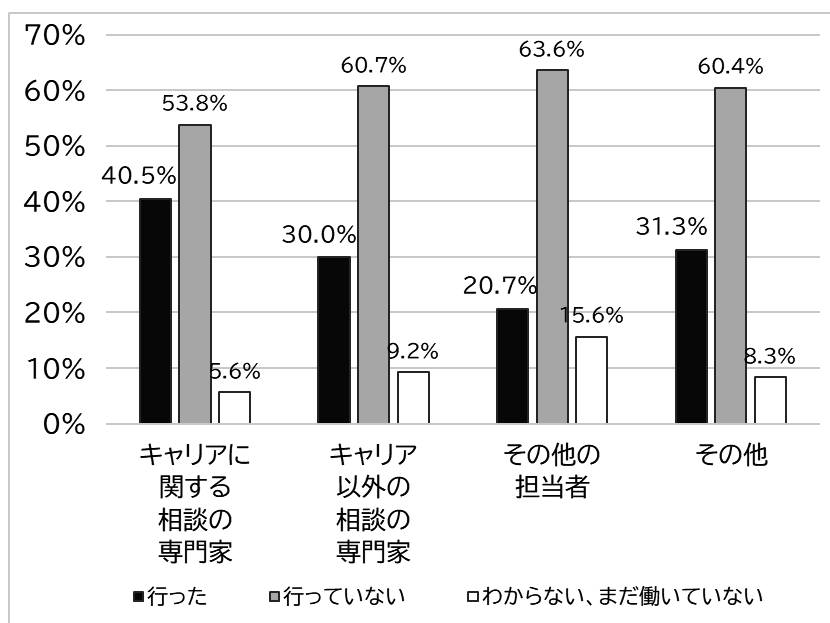
図表5-40 及び図表5-41 には、キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者別にみた「学び・学び直し（リスキリング、リカレント学習）の経験」を示した。図及び表から、統計的に有意な箇所に着目した場合、①「キャリアに関する相談の専門家」では「行った」（40.5%）が相対的に多かった、②「その他の担当者」では「行っていない」（63.6%）、「わからない、まだ働いていない」（15.6%）が相対的に多かった。以上の結果から、「キャリアに関する相談の専門家」に相談した場合、学び・学び直しの経験をしていた回答者が多かったことが示される。一方、「その他の担当者」に相談した場合には、学び・学び直しの経験をしていない回答者は少なく、行っていないか、あるいは分からないという回答が多かった。

図表5-40 キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者別にみた
学び・学び直し（リスキリング、リカレント学習）の経験①

	キャリアに関する 相談の 専門家 n=708	キャリア 以外の 相談の 専門家 n=303	その他の 担当者 n=473	その他 n=48
行った	40.5%	30.0%	20.7%	31.3%
行っていない	53.8%	60.7%	63.6%	60.4%
わからない、まだ働いていない	5.6%	9.2%	15.6%	8.3%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表5-41 キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者別にみた
学び・学び直し（リスキリング、リカレント学習）の経験②



図表5-42 及び図表5-43 には、キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者別にみた「学び・学び直し（リスクリング、リカレント学習）の認識」を示した。図及び表から統計的に有意な箇所に着目した場合、①「キャリアに関する相談の専門家」では「非常に重要である」（31.4%）が相対的に多かった、②「その他の担当者」では「全く重要ではない」（7.6%）が相対的に多かった。以上の結果から、「キャリアに関する相談の専門家」に相談した場合、学び・学び直しを非常に重要だと回答した者が多く、一方、「その他の担当者」に相談した場合は、学び・学び直しを重要ではないと回答した者が相対的に多かったことが示される。

図表5-42 キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者別にみた

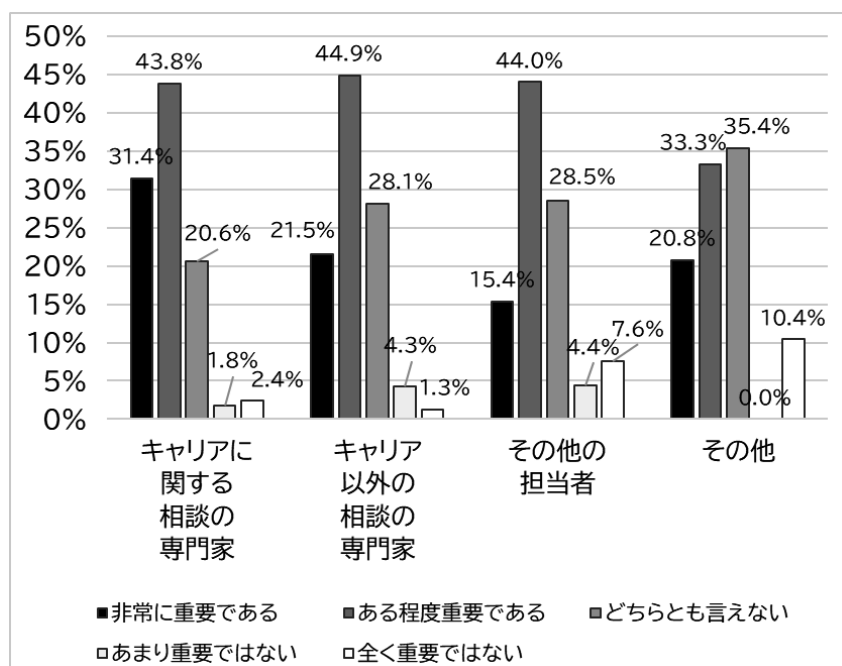
学び・学び直し（リスクリング、リカレント学習）の認識①

	キャリアに関する 相談の 専門家 n=708	キャリア 以外の 相談の 専門家 n=303	その他の 担当者 n=473	その他 n=48
非常に重要である	31.4%	21.5%	15.4%	20.8%
ある程度重要である	43.8%	44.9%	44.0%	33.3%
どちらとも言えない	20.6%	28.1%	28.5%	35.4%
あまり重要ではない	1.8%	4.3%	4.4%	0.0%
全く重要ではない	2.4%	1.3%	7.6%	10.4%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表5-43 キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者別にみた

学び・学び直し（リスクリング、リカレント学習）の認識②



11. 結果のまとめと考察

本章では、キャリアコンサルティング経験者が「相談した担当者」について検討を行った。現在、労働者の職業やキャリアに関する相談は、大まかに、①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、キャリアコンサルティング技能士など）、②キャリア以外の相談の専門家（公認心理師、臨床心理士、その他の心理カウンセラーなど）、③その他の担当者（ハローワーク職員、大学キャリアセンター職員、企業人事担当者など）によって担われている。この視点からキャリアコンサルティング経験者が「相談した担当者」に関して情報を集約し、その実態を把握することを目的とした。

本章の結果を図表5－44にまとめた。この表から以下の3点について考察しうる。

第一に、本章で言う「キャリアに関する相談の専門家」がまさにキャリアコンサルタント、キャリアコンサルティング技能士であるが、キャリアコンサルティング経験者の5割弱がこれら「キャリアに関する相談の専門家」に相談していた。その割合は2016年調査と比べて減少しているものの、現在でもおおむねキャリアの相談には「キャリアに関する相談の専門家」が乗っていると考えうる結果となっていた。

第二に、「キャリアに関する相談の専門家」に相談した者は、キャリアコンサルティングが「とても役立った」「今後も機会があれば受けたい」とする回答が多かった。また、「これまでの職業生活やキャリアに対する満足感」が高く、これには賃金が「高くなった」という回答が「低くなった」という回答よりは多かった。今後についても「自分でキャリア計画を考えていきたい」「自分の職業能力は他社でも通用する」と考え、「転職したい」と考えていた。

「学び・学び直し」も経験しており、今後も「学び・学び直し」は非常に重要であると考えていた。このように「キャリアに関する相談の専門家」に相談したものは、基本的に満足感が高く、キャリア意識が高い。これらの結果の原因を全て「キャリアに関する相談の専門家」に相談したことに帰することはできないものの、「キャリアに関する相談の専門家」に相談したこととの間に相互に密接な関連があることは指摘しうるであろう。相談すれば満足感もキャリア意識も高く、満足感やキャリア意識が高ければ相談するといった循環的な因果関係は十分に想定しうる。

第三に、ただし、「キャリアに関する相談の専門家」に相談できるか否かは、本人の置かれた環境による可能性が高いこともうかがえた。具体的には「キャリアに関する相談の専門家」に相談した割合が多かったのは、学歴が「大学院卒」、勤務先の従業員数が「1000人以上」、個人年収が「600万以上」の者であった。逆に学歴が「中卒高卒」、雇用形態が「契約社員」「パート・アルバイト」「自営業・自由業」、勤務先の従業員数が「29人以下」、個人年収が「200～400万円」「200万円未満」では「その他の担当者」か「その他」が多かった。「その他の担当者」は「ハローワーク等公的機関職員、大学等キャリアセンター職員、会社の人事部担当社員」などであり、それぞれ当該領域においては一定以上の専門性を有するが、キャリアコンサルタント等のキャリアの問題に特化した相談の専門家と比べた場合には、相対的

にキャリアに関する専門的知識・スキルが少ないと考えることができる。また、本章における「その他」は冒頭に述べたとおり、「家族・友人・知人・上司・先輩・同僚・教授・先生」などであり、キャリアに関する専門性とはおおむね関連を持たない人が多く含まれる。

このように考えた場合、キャリアの問題を「キャリアに関する相談の専門家」に相談できるか、あるいは「その他の担当者」「その他」に相談するかでは大きくその内実が異なる。実際、「キャリアに関する相談の専門家」に相談した場合は、満足感やキャリア意識の高さと関連する。

キャリア面で良い結果をもたらす「キャリアに関する相談の専門家」に相談できるのは、いわゆる高学歴・大企業・高収入層で、それ以外の対象層にとっては、それほど一般的ではない。対象層の属性によってアクセスできるキャリアサービスが異なり、そこに格差・分断につながる相違があるという結果は、キャリアコンサルティング、キャリアカウンセリング、キャリア相談に関する調査では、これまでも繰り返し見られた結果であり（労働政策研究・研修機構，2017、2021）、今回の結果でも重視すべきである。

図表5-44 キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者に関する本章の結果(まとめ)

全体	「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、キャリアコンサルティング技能士など）」に対する相談が5割弱で最も多かった。次いで「その他の担当者（ハローワーク職員、大学キャリアセンター職員、企業人事担当者など）」が約3割だった。 ただし2016年調査と比較して、「キャリアに関する相談の専門家」が減少し、「その他の担当者」が増加していた。
性別	男性では「キャリア以外の専門家（公認心理師、臨床心理士、その他の心理カウンセラー）」が多く、女性では「その他の担当者」が多かった。
年齢	キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者と年齢には明確な関連性はみられなかった。
学歴	大学院卒では「キャリアに関する相談の専門家」が多かった。 一方、中卒高卒では「その他の担当者」「その他」が多かった。
雇用形態	「契約社員」「パート・アルバイト」では「その他の担当者」が多かった。 「自営業・自由業」では「その他」が多かった。
勤務先の従業員数	「1000人以上」では「キャリアに関する相談の専門家」が多かった。 「100～299人」では「キャリア以外の相談の専門家」が多かった。 「29人以下」では「その他の担当者」「その他」が多かった。
個人年収	「600万円以上」では「キャリアに関する相談の専門家」が多かった。 一方、「200～400万円」「200万円未満」では「その他の担当者」が多かった。
キャリアや職業生活の変化	キャリアや職業生活が変化したという意識は、「キャリア以外の相談の専門家」が最も大きく、以下、「キャリアに関する相談の専門家」、「その他」、「その他の担当者」と続いていた。 ①「キャリアに関する相談の専門家」では「将来のことがはっきりした」、 ②「キャリア以外の相談の専門家」では「資格がとれた」、「復職できた」、 ③「その他の担当者」では「就職できた」、 ④「その他」では「自分の問題が解決した」の値が大きかった。
賃金の変化	「キャリアに関する相談の専門家」では「高くなった」が多く、「その他の担当者」では「分からない、答えられない」が多かった。
労働時間の変化	「その他の担当者」では「分からない、答えられない」が多かった。
キャリアコンサルティングが「役立ったか」否か	「とても役立った」は「キャリアに関する相談の専門家」で最も多く、次いで「キャリア以外の相談の専門家」「その他」と続き、「その他の担当者」が最も少なかった。
キャリアコンサルティングを「今後も機会があれば受けたいか」	「受けたい」は「キャリアに関する相談の専門家」で多く、「その他の担当者」「その他」で少なかった。
これまでの職業生活やキャリアに対する満足感	「かなり満足している」は「キャリアに関する相談の専門家」で多く、「その他の担当者」では少なかった。
キャリア計画	「自分でキャリア計画を考えていきたい」は「キャリアに関する相談の専門家」で多く、「どちらかと言えば、会社でキャリア計画を提示してほしい」は「キャリア以外の相談の専門家」で多かった。「その他の担当者」や「その他」では「わからない」が多かった。
自分の職業能力は他社でも通用するか	「通用すると思う」は「キャリアに関する相談の専門家」で多く、「その他の担当者」で少なかった。
転職回数	転職回数は「キャリア以外の相談の専門家」または「その他の担当者」で多かった。
転職意向	「転職したい」は「キャリアに関する相談の専門家」「キャリア以外の相談の専門家」で多く、「転職したくない」は「その他の担当者」で多かった。
学び・学び直し経験	「行った」は「キャリアに関する相談の専門家」で多く、「行っていない」「わからない、まだ働いていない」は「その他の担当者」で多かった。
学び・学び直し意識	学び・学び直しが「非常に重要である」は「キャリアに関する相談の専門家」で多く、「全く重要でない」は「その他の担当者」で多かった。

引用文献

労働政策研究・研修機構（2021）．就業者のライフキャリア意識調査—仕事、学習、生活に対する意識 調査シリーズ No.208

労働政策研究・研修機構（2017）．キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ—相談経験者 1,117 名等の調査結果より 労働政策研究報告書 No.191

第6章 キャリアコンサルティング経験者の相談内容

1. 本章の目的

本章では、キャリアコンサルティング経験者の相談内容について検討を行う。本来、キャリアコンサルティングは、職業能力開発促進法第2条第5項に規定されているとおり、「労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談」に乘るものと定められている。そのため、本来、キャリアコンサルティング経験者の相談内容は、「職業選択」「職業生活設計」「職業能力の開発及び向上」に限られる。

その際、以下の3点について検討を行う。

第一に、「どの相談が多いのか」について検討を行いたい。「職業選択」「職業生活設計」「職業能力の開発及び向上」のうち、現在、どの相談が多いのかは、キャリアコンサルティングの実態を検討する上で最も基礎的な情報となる。

第二に、「どのような属性を持つ労働者がどのような相談にするのか」について検討を行いたい。キャリアコンサルティングには、多様な労働者が多くの相談を持ち込む。そのうちある特定の属性を持つ者はある特定の相談内容を行うといった対応関係が見られる可能性がある。その対応関係を明らかにすることによって、キャリアコンサルティングの実態をさらに詳しく明らかにすることができる。

第三に、「どのような相談内容がどのような意識と関連しているか」についても検討を行う。例えば、どのような相談内容が後のキャリアや職業生活の変化、賃金や労働時間の変化の意識と結びつくのか。また、どのような相談内容がキャリアコンサルティングが役立ったと思われるやすく、その後の相談にも結びつくのか。キャリア計画、職業能力、転職、学び・学び直しなどに対する意識と結びつく相談内容は何か。他の様々な意識との関連を検討することで、よりいっそうキャリアコンサルティング経験者の相談内容について理解を深めることが可能となると思われる。

以上の3点の問題意識から、本章ではキャリアコンサルティング経験者の相談内容について検討を行う。

2. キャリアコンサルティング経験者の相談内容の概要

図表6-1に、キャリアコンサルティング経験者の相談内容を示した。本調査では、〈職業選択〉〈能力開発〉〈労働条件〉〈人間関係のトラブル〉〈個人的なこと〉の5つのカテゴリーに分けて、回答者に項目を提示した。そこで、表から10%以上の回答が集まった項目に着目すると、〈職業選択〉〈能力開発〉〈労働条件〉で10%を超えた項目が4つ見られた。一方で〈人間関係のトラブル〉〈個人的なこと〉では10%を超えた項目は1つずつであった。当然ながら、キャリアコンサルティング経験者が相談した内容は、職業選択や能力開発、労働条件などが多く、人間関係のトラブルや個人的なことがキャリアコンサルティングとして相談されるこ

とは少ないことを確認できる。

図表 6-1 キャリアコンサルティング経験者の相談内容①

〈職業選択〉学生時代の就職活動	19.3%
〈職業選択〉(学生時代以外の) 就職活動、求職活動	13.2%
〈職業選択〉転職	45.2%
〈職業選択〉異動・配置転換	11.2%
〈職業選択〉出向・転籍	5.9%
〈職業選択〉会社の倒産・リストラについて	3.8%
〈職業選択〉定年後の就職、仕事について	3.4%
〈職業選択〉早期退職	3.0%
〈職業選択〉再雇用	3.3%
〈職業選択〉その他	0.7%
〈能力開発〉自分の職業の向き不向き	21.2%
〈能力開発〉モチベーションの低下	11.4%
〈能力開発〉職業能力の開発・能力アップ	14.9%
〈能力開発〉資格取得	11.5%
〈能力開発〉進学・留学など	4.2%
〈能力開発〉将来の職業生活設計	8.0%
〈能力開発〉その他	0.5%
〈労働条件〉仕事内容 (きつい、休めない)	10.6%
〈労働条件〉仕事内容 (つまらない、面白くない)	8.2%
〈労働条件〉仕事内容 (成長しない、将来性がない)	10.1%
〈労働条件〉仕事内容 (その他)	11.0%
〈労働条件〉賃金や処遇について	11.6%
〈労働条件〉残業や労働時間について	8.1%
〈労働条件〉昇進・昇格について	4.0%
〈労働条件〉その他	0.5%
〈人間関係のトラブル〉職場の同僚との人間関係	9.3%
〈人間関係のトラブル〉職場の上司との人間関係	11.4%
〈人間関係のトラブル〉職場の部下との人間関係	6.1%
〈人間関係のトラブル〉職場外の人との人間関係	5.2%
〈人間関係のトラブル〉人間関係以外の仕事上のトラブル	3.9%
〈人間関係のトラブル〉その他	0.8%
〈個人的なこと〉精神面の病気・不調	13.4%
〈個人的なこと〉その他の病気・入院	4.2%
〈個人的なこと〉家族の病気・介護	6.9%
〈個人的なこと〉結婚・出産・育児	4.3%
〈個人的なこと〉その他の個人的な深刻な悩み	5.6%
〈個人的なこと〉その他	1.0%

図表 6-2 には、キャリアコンサルティング経験者の相談内容のうち、10%以上の回答が集まった多い相談内容と、5%以下の回答のみ集まった少ない相談内容を示した。左欄の回答を見ると、最も値が大きいのは「転職」(45.2%)であり、以下、「自分の職業の向き不向き」(21.2%)、「学生時代の就職活動」(19.3%)、「職業能力の開発・能力アップ」(14.9%)と続いていた。概して、転職、就職活動、職業能力開発に関する相談が多く、そこから派生して自分の職業の

向き不向きの相談も多かったと解釈される。なお、これらに続いて「精神面の病気・不調」(13.4%)も比較的多くの回答を集めており、キャリアコンサルティングの場面にもある程度まで精神的な問題に関する相談内容が持ち込まれていたことを確認ができる。

一方で、右欄の回答を見ると、最も値が少ないのは各相談内容のカテゴリーの「その他」であり、それを除くと「早期退職」(1.0%)であった。以下、「再雇用」(3.3%)、「定年後の就職、仕事について」(3.4%)と続いていた。ほぼ、中高年層のキャリアの問題に関する相談内容は、相対的に少なかったことが示される。

図表 6-2 キャリアコンサルティング経験者の相談内容②

(左:多い相談内容を降順、右:少ない相談内容を昇順)

多い相談内容 (10%以上の項目を降順)		少ない相談内容 (5%以下の項目を昇順)	
〈職業選択〉転職	45.2%	〈能力開発〉その他	0.5%
〈能力開発〉自分の職業の向き不向き	21.2%	〈労働条件〉その他	0.5%
〈職業選択〉学生時代の就職活動	19.3%	〈職業選択〉その他	0.7%
〈能力開発〉職業能力の開発・能力アップ	14.9%	〈人間関係のトラブル〉その他	0.8%
〈個人的なこと〉精神面の病気・不調	13.4%	〈個人的なこと〉その他	1.0%
〈職業選択〉(学生時代以外)の就職活動、求職活動	13.2%	〈職業選択〉早期退職	3.0%
〈労働条件〉賃金や処遇について	11.6%	〈職業選択〉再雇用	3.3%
〈能力開発〉資格取得	11.5%	〈職業選択〉定年後の就職、仕事について	3.4%
〈能力開発〉モチベーションの低下	11.4%	〈職業選択〉会社の倒産・リストラについて	3.8%
〈人間関係のトラブル〉職場の上司との人間関係	11.4%	〈人間関係のトラブル〉人間関係以外の仕事上のトラブル	3.9%
〈職業選択〉異動・配置転換	11.2%	〈労働条件〉昇進・昇格について	4.0%
〈労働条件〉仕事内容 (その他)	11.0%	〈能力開発〉進学・留学など	4.2%
〈労働条件〉仕事内容 (きつい、休めない)	10.6%	〈個人的なこと〉その他の病気・入院	4.2%
〈労働条件〉仕事内容 (成長しない、将来性がない)	10.1%	〈個人的なこと〉結婚・出産・育児	4.3%

図表 6-3 には、キャリアコンサルティングの相談内容を、2016 年調査と 2023 年調査で比較した結果を示した。2016 年調査と 2023 年調査で表記の異なる項目については類似のものを対応させた。また、「仕事内容」や「出向・転籍」「異動・配置転換」など、2023 年調査では分割し細分化してたずねた項目については、2016 年調査と比較できるように合計してまとめた。

表から、2016 年調査から 2023 年調査にかけて値が大きくなった項目は「異動・配置転換」(5.2 ポイント)であり、以下、「仕事内容」(4.6 ポイント)、「学生時代の就職活動」(4.4 ポイント)、「家族の病気・介護」(4.4 ポイント)と続いていた。一方、2016 年調査から 2023 年調査にかけて値が小さくなった項目は「賃金や処遇について」であり、2016 年調査から約 10 ポイント減少した。以下、「転職」(-8.6)、「モチベーションの低下」(-6.9)、「将来の職業生活設計」(-6.8)と続いていた。これらの結果から一貫した傾向を見出すのは難しい。特に、上述のとおり「仕事内容」と「異動・配置転換」は 2016 年調査と 2023 年調査で項目の提示方法が異なっていたため単純な比較が難しい。ただし、「家族の病気・介護」の相談内容の増加などについては、社会全体の高齢化などの傾向を背後に読み取ることができる。

図表 6-3 キャリアコンサルティング経験者の相談内容(2016 年調査と 2023 年調査の比較)

2016年		2023年		差
配置転換・出向・転籍	6.0%	異動・配置転換	11.2%	5.2
仕事内容	35.3%	仕事内容	39.9%	4.6
学生時代の就職活動	14.9%	学生時代の就職活動	19.3%	4.4
家族の介護	2.5%	家族の病気・介護	6.9%	4.4
精神面の病気・不調	10.7%	精神面の病気・不調	13.4%	2.7
(学生時代以外の) 就職活動、求職活動	10.8%	(学生時代以外の) 就職活動、求職活動	13.2%	2.4
その他の個人的な深刻な悩み	3.3%	その他の個人的な深刻な悩み	5.6%	2.3
職場外の人との人間関係	3.0%	職場外の人との人間関係	5.2%	2.2
職場の部下との人間関係	4.2%	職場の部下との人間関係	6.1%	1.9
進学・留学など	2.5%	進学・留学など	4.2%	1.7
資格取得	10.0%	資格取得	11.5%	1.5
人間関係以外の仕事上のトラブル	2.6%	人間関係以外の仕事上のトラブル	3.9%	1.3
その他の病気・入院	3.4%	その他の病気・入院	4.2%	0.8
定年後の就職、仕事	2.8%	定年後の就職、仕事について	3.4%	0.6
その他(人間関係のトラブル)	0.2%	〈人間関係のトラブル〉その他	0.8%	0.6
その他(個人的なこと)	0.4%	〈個人的なこと〉その他	1.0%	0.6
職場の同僚との人間関係	8.8%	職場の同僚との人間関係	9.3%	0.5
結婚・出産・育児	3.9%	結婚・出産・育児	4.3%	0.4
その他(能力開発)	0.2%	〈能力開発〉その他	0.5%	0.3
その他(労働条件)	0.4%	〈労働条件〉その他	0.5%	0.1
会社の倒産・リストラ	3.8%	会社の倒産・リストラについて	3.8%	0.0
昇進・昇格	4.5%	昇進・昇格について	4.0%	-0.5
その他(職業選択)	1.3%	〈職業選択〉その他	0.7%	-0.6
職業能力の開発・能力アップ	16.5%	職業能力の開発・能力アップ	14.9%	-1.6
職場の上司との人間関係	13.5%	職場の上司との人間関係	11.4%	-2.1
残業や労働負荷	11.2%	残業や労働時間について	8.1%	-3.1
自分の職業の向き不向き	24.8%	自分の職業の向き不向き	21.2%	-3.6
将来のキャリア計画	14.8%	将来の職業生活設計	8.0%	-6.8
モチベーション・アップ	18.3%	モチベーションの低下	11.4%	-6.9
転職	53.8%	転職	45.2%	-8.6
賃金や処遇	22.0%	賃金や処遇について	11.6%	-10.4

図表 6-4 には、キャリアコンサルティングの相談内容を、キャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場ごとに集計した結果を示した。その結果、統計的に有意に値が大きい箇所に着目すると、以下の諸点を指摘できる。①「企業内(人事部)」では、「異動・配置転換」「出向・転籍」「定年後の就職、仕事について」「早期退職」「自分の職業の向き不向き」「モチベーションの低下」「仕事内容(きつい、休めない)」「仕事内容(つまらない、面白くない)」「職場の同僚との人間関係」「職場の上司との人間関係」「職場の部下との人間関係」「精神面の病気・不調」「家族の病気・入院」の相談内容が多かった。②「企業内(人事部以外)」では、「異動・配置転換」の相談内容が多かった。③「企業外」では、「転職」「職業能力の開発・能力アップ」の相談内容が多かった。④「学校」では、「学生時代の就職活動」「進学・留学など」の相談内容が多かった。⑤「公的機関」では、「(学生時代以外の) 就職活動、求職活動」「転職」の相談内容が多かった。⑥「その他」では、「その他」「人間関係以外の仕事上のトラブル」「その他の個人的な深刻な悩み」の相談内容が多かった。

以上の結果から、第一に、「企業内(人事部)」で行われる相談は、多岐に渡り、職業選択、能力開発、労働条件、人間関係のトラブル、個人的なことのどの相談内容についても値が大

きかったことを指摘できる。なかでも特に値が大きかったのは「異動・配置転換」「早期退職」であり、社内の異動や早期退職など企業で働く上で必要な相談内容について企業内人事部で相談していることが示された。第二に、それ以外は、比較的、相談内容と相談した機関や場には対応関係が見られた。例えば、「企業内（人事部以外）」は異動・配置転換、「企業外」では転職、「学校」では就職活動や留学、「公的機関」では求職活動や転職などが多かった。

以上の結果から、労働者にとって身近な相談の場である企業内の人事部では幅広く様々な相談内容を取り扱うが、それ以外の相談内容についてはある程度まで対応する機関や場があり、適宜、相談内容に応じて利用されていることがうかがえる。

図表 6-4 キャリアコンサルティング経験者の相談内容別の相談した機関や場

	企業内 (人事部)	企業内 (人事部 以外)	企業外	学校	公的 機関	その他	合計	sig.
〈職業選択〉								
学生時代の就職活動 n=295	22.4%	7.5%	14.9%	39.3%	13.2%	2.7%	100.0%	***
(学生時代以外)の就職活動、求職活動 n=202	17.3%	6.4%	24.3%	9.4%	37.6%	5.0%	100.0%	***
転職 n=693	12.1%	5.9%	47.0%	1.6%	29.4%	3.9%	100.0%	***
異動・配置転換 n=171	43.3%	16.4%	22.8%	9.4%	5.8%	2.3%	100.0%	***
出向・転籍 n=91	29.7%	11.0%	31.9%	17.6%	6.6%	3.3%	100.0%	***
会社の倒産・リストラについて n=58	29.3%	8.6%	24.1%	8.6%	24.1%	5.2%	100.0%	
定年後の就職、仕事について n=52	32.7%	15.4%	19.2%	9.6%	11.5%	11.5%	100.0%	**
早期退職 n=46	37.0%	10.9%	28.3%	2.2%	13.0%	8.7%	100.0%	**
再雇用 n=51	29.4%	3.9%	29.4%	3.9%	21.6%	11.8%	100.0%	
その他 n=11	18.2%	0.0%	9.1%	9.1%	27.3%	36.4%	100.0%	**
〈能力開発〉								
自分の職業の向き不向き n=325	24.3%	5.5%	28.6%	8.0%	28.9%	4.6%	100.0%	***
モチベーションの低下 n=175	31.4%	9.1%	29.1%	8.6%	14.9%	6.9%	100.0%	***
職業能力の開発・能力アップ n=228	20.6%	7.0%	41.2%	7.5%	21.1%	2.6%	100.0%	**
資格取得 n=176	20.5%	9.1%	29.0%	9.1%	25.6%	6.8%	100.0%	
進学・留学など n=64	15.6%	7.8%	14.1%	39.1%	17.2%	6.3%	100.0%	***
将来の職業生活設計 n=123	21.1%	9.8%	27.6%	12.2%	19.5%	9.8%	100.0%	
その他 n=8	25.0%	0.0%	12.5%	12.5%	25.0%	25.0%	100.0%	
〈労働条件〉								
仕事内容(きつい、休めない) n=162	30.9%	13.0%	27.2%	2.5%	19.8%	6.8%	100.0%	***
仕事内容(つまらない、面白くない) n=125	31.2%	12.0%	28.0%	5.6%	15.2%	8.0%	100.0%	***
仕事内容(成長しない、将来性がない) n=155	23.2%	10.3%	37.4%	5.8%	16.1%	7.1%	100.0%	**
仕事内容(その他) n=168	23.8%	12.5%	28.6%	7.7%	22.0%	5.4%	100.0%	
賃金や処遇について n=177	18.6%	6.2%	38.4%	10.2%	22.0%	4.5%	100.0%	
残業や労働時間について n=124	21.8%	6.5%	35.5%	7.3%	24.2%	4.8%	100.0%	
昇進・昇格について n=62	35.5%	9.7%	25.8%	8.1%	16.1%	4.8%	100.0%	
その他 n=7	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	57.1%	14.3%	100.0%	
〈人間関係のトラブル〉								
職場の同僚との人間関係 n=142	33.8%	9.2%	27.5%	4.9%	19.0%	5.6%	100.0%	***
職場の上司との人間関係 n=175	28.6%	12.6%	31.4%	6.3%	15.4%	5.7%	100.0%	***
職場の部下との人間関係 n=93	32.3%	8.6%	22.6%	15.1%	18.3%	3.2%	100.0%	**
職場外の人との人間関係 n=79	26.6%	10.1%	27.8%	13.9%	13.9%	7.6%	100.0%	
人間関係以外の仕事上のトラブル n=60	25.0%	6.7%	21.7%	6.7%	25.0%	15.0%	100.0%	
その他 n=13	23.1%	7.7%	23.1%	7.7%	38.5%	0.0%	100.0%	
〈個人的なこと〉								
精神面の病気・不調 n=206	31.1%	9.2%	22.3%	5.3%	24.8%	7.3%	100.0%	***
その他の病気・入院 n=64	20.3%	17.2%	28.1%	17.2%	14.1%	3.1%	100.0%	
家族の病気・介護 n=105	32.4%	8.6%	22.9%	15.2%	13.3%	7.6%	100.0%	**
結婚・出産・育児 n=66	25.8%	9.1%	30.3%	15.2%	18.2%	1.5%	100.0%	
その他の個人的な深刻な悩み n=86	18.6%	10.5%	12.8%	4.7%	27.9%	25.6%	100.0%	***
その他 n=52	18.8%	0.0%	25.0%	6.3%	31.3%	18.8%	100.0%	

※sig.は有意水準。行ごとに χ^2 検定を行った結果を示した。*** $p<.001$ 、** $p<.01$ 。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表6－5には、キャリアコンサルティングの相談内容を、キャリアコンサルティング経験者が相談した担当者ごとに集計した結果を示した。その結果、統計的に有意に値が大きい箇所に着目すると、以下の諸点を指摘できる。①「キャリアに関する相談の専門家」では、「転職」の相談内容が多かった。②「キャリア以外の相談の専門家」では、「異動・配置転換」「出向・転籍」「モチベーションの低下」「進学・留学など」「職場の部下との人間関係」「職場外の人との人間関係」「その他の病気・入院」「家族の病気・介護」の相談内容が多かった。③「その他の担当者」では統計的に有意に値が大きい相談内容がみられなかった。④「その他」では、各領域の「その他」の相談内容及び「その他の個人的な深刻な悩み」が多かった。

図表 6-5 キャリアコンサルティング経験者の相談内容別にみた相談した担当者

	キャリアに関する相談の専門家	キャリア以外の相談の専門家	その他の担当者	その他	合計	sig.
〈職業選択〉						
学生時代の就職活動 n=295	49.8%	16.3%	31.9%	2.0%	100.0%	
(学生時代以外の) 就職活動、求職活動 n=202	41.1%	23.8%	33.7%	1.5%	100.0%	
転職 n=693	53.2%	14.9%	29.6%	2.3%	100.0%	***
異動・配置転換 n=171	38.6%	38.6%	19.9%	2.9%	100.0%	***
出向・転籍 n=91	39.6%	46.2%	13.2%	1.1%	100.0%	***
会社の倒産・リストラについて n=58	36.2%	32.8%	29.3%	1.7%	100.0%	
定年後の就職、仕事について n=52	38.5%	28.8%	23.1%	9.6%	100.0%	
早期退職 n=46	52.2%	26.1%	19.6%	2.2%	100.0%	
再雇用 n=51	37.3%	17.6%	41.2%	3.9%	100.0%	
その他 n=11	18.2%	0.0%	45.5%	36.4%	100.0%	***
〈能力開発〉						
自分の職業の向き不向き n=325	52.0%	15.7%	29.5%	2.8%	100.0%	
モチベーションの低下 n=175	47.4%	29.1%	18.9%	4.6%	100.0%	***
職業能力の開発・能力アップ n=228	53.5%	23.7%	21.9%	0.9%	100.0%	**
資格取得 n=176	48.9%	22.2%	27.8%	1.1%	100.0%	
進学・留学など n=64	31.3%	34.4%	26.6%	7.8%	100.0%	**
将来の職業生活設計 n=123	52.0%	15.4%	28.5%	4.1%	100.0%	
その他 n=8	25.0%	0.0%	50.0%	25.0%	100.0%	**
〈労働条件〉						
仕事内容（きつい、休めない） n=162	51.9%	21.0%	24.1%	3.1%	100.0%	
仕事内容（つまらない、面白くない） n=125	48.0%	26.4%	22.4%	3.2%	100.0%	
仕事内容（成長しない、将来性がない） n=155	46.5%	26.5%	23.9%	3.2%	100.0%	
仕事内容（その他） n=168	41.1%	26.2%	29.2%	3.6%	100.0%	
賃金や処遇について n=177	50.8%	16.9%	29.4%	2.8%	100.0%	
残業や労働時間について n=124	49.2%	17.7%	29.0%	4.0%	100.0%	
昇進・昇格について n=62	56.5%	19.4%	22.6%	1.6%	100.0%	
その他 n=7	42.9%	0.0%	28.6%	28.6%	100.0%	**
〈人間関係のトラブル〉						
職場の同僚との人間関係 n=142	54.9%	21.1%	22.5%	1.4%	100.0%	
職場の上司との人間関係 n=175	47.4%	24.6%	24.0%	4.0%	100.0%	
職場の部下との人間関係 n=93	31.2%	46.2%	22.6%	0.0%	100.0%	***
職場外の人との人間関係 n=79	40.5%	35.4%	22.8%	1.3%	100.0%	***
人間関係以外の仕事上のトラブル n=60	41.7%	23.3%	31.7%	3.3%	100.0%	
その他 n=13	61.5%	0.0%	23.1%	15.4%	100.0%	
〈個人的なこと〉						
精神面の病気・不調 n=206	46.1%	25.2%	25.2%	3.4%	100.0%	
その他の病気・入院 n=64	32.8%	45.3%	20.3%	1.6%	100.0%	***
家族の病気・介護 n=105	31.4%	42.9%	25.7%	0.0%	100.0%	***
結婚・出産・育児 n=66	43.9%	21.2%	33.3%	1.5%	100.0%	
その他の個人的な深刻な悩み n=86	32.6%	17.4%	41.9%	8.1%	100.0%	**
その他 n=52	50.0%	6.3%	25.0%	18.8%	100.0%	**

※sig.は有意水準。行ごとに χ^2 検定を行った結果を示した。*** p<.001、** p<.01。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

以上の結果から、まず、「キャリアに関する相談の専門家」には「転職」の相談が多かったことが示される。ただし、これは「キャリア以外の相談の専門家」「その他の担当者」「その他」と横並びで比較した時、相対的に多かったということである。表に明らかとなっており、「早期退職」「自分の職業の向き不向き」「職業能力の開発・能力アップ」「仕事内容（きつい、休めない）」「賃金や処遇について」「昇進・昇格について」「職場の同僚との人間関係」などは50%を超えており、これらの相談内容については「キャリアに関する相談の専門家」が基本的には対応していると言える。

一方で、「キャリア以外の相談の専門家」が、「異動・配置転換」「出向・転籍」「モチベーションの低下」「進学・留学など」「職場の部下との人間関係」「職場外の人との人間関係」「その他の病気・入院」「家族の病気・介護」などについて相対的に多く対応していたことも示されており、この2つの結果をどのように解釈するかが重要になる。

ここでは、ひとまず、職業やキャリアに関する一般的な相談内容は「キャリアに関する相談の専門家」が対応するが、異動・配置転換・出向・転籍、職場内外の人間関係、留学、病気・入院・介護など、企業内・組織内の制度や仕組みが関わる相談内容については、「キャリア以外の相談の専門家」が対応すると考えておきたい。「キャリア以外の相談の専門家」には企業・組織の人事担当者が多く含まれていると考えられることから、こうした結果になったと推察される。

3. キャリアコンサルティング経験者の相談内容の属性別の違い

図表6-6には、キャリアコンサルティングの相談内容を、性別に集計した結果を示した。統計的に有意に値が大きい箇所に着目すると、「男性」では「異動・配置転換」「出向・転籍」「仕事内容（成長しない、将来性がない）」の回答が多かったことを指摘できる。ただし、統計的に有意な差がみられたのは、これら3箇所のみであり、全体として見た場合、むしろキャリアコンサルティングの相談内容に性差はあまり無いとする方が適切であると考えられる。

図表 6-6 キャリアコンサルティング経験者の性別にみた相談内容

	男性	女性	合計	sig.
〈職業選択〉				
学生時代の就職活動 n=295	59.0%	41.0%	100.0%	
(学生時代以外の) 就職活動、求職活動 n=202	54.0%	46.0%	100.0%	
転職 n=693	60.2%	39.8%	100.0%	
異動・配置転換 n=171	70.2%	29.8%	100.0%	**
出向・転籍 n=91	74.7%	25.3%	100.0%	**
会社の倒産・リストラについて n=58	60.3%	39.7%	100.0%	
定年後の就職、仕事について n=52	73.1%	26.9%	100.0%	
早期退職 n=46	67.4%	32.6%	100.0%	
再雇用 n=51	60.8%	39.2%	100.0%	
その他 n=11	36.4%	63.6%	100.0%	
〈能力開発〉				
自分の職業の向き不向き n=325	58.5%	41.5%	100.0%	
モチベーションの低下 n=175	62.9%	37.1%	100.0%	
職業能力の開発・能力アップ n=228	66.2%	33.8%	100.0%	
資格取得 n=176	61.4%	38.6%	100.0%	
進学・留学など n=64	62.5%	37.5%	100.0%	
将来の職業生活設計 n=123	58.5%	41.5%	100.0%	
その他 n=8	62.5%	37.5%	100.0%	
〈労働条件〉				
仕事内容（きつい、休めない） n=162	63.0%	37.0%	100.0%	
仕事内容（つまらない、面白くない） n=125	65.6%	34.4%	100.0%	
仕事内容（成長しない、将来性がない） n=155	69.7%	30.3%	100.0%	**
仕事内容（その他） n=168	54.8%	45.2%	100.0%	
賃金や処遇について n=177	52.0%	48.0%	100.0%	
残業や労働時間について n=124	53.2%	46.8%	100.0%	
昇進・昇格について n=62	59.7%	40.3%	100.0%	
その他 n=7	42.9%	57.1%	100.0%	
〈人間関係のトラブル〉				
職場の同僚との人間関係 n=142	61.3%	38.7%	100.0%	
職場の上司との人間関係 n=175	56.0%	44.0%	100.0%	
職場の部下との人間関係 n=93	63.4%	36.6%	100.0%	
職場外の人との人間関係 n=79	63.3%	36.7%	100.0%	
人間関係以外の仕事上のトラブル n=60	65.0%	35.0%	100.0%	
その他 n=13	53.8%	46.2%	100.0%	
〈個人的なこと〉				
精神面の病気・不調 n=206	58.3%	41.7%	100.0%	
その他の病気・入院 n=64	65.6%	34.4%	100.0%	
家族の病気・介護 n=105	65.7%	34.3%	100.0%	
結婚・出産・育児 n=66	48.5%	51.5%	100.0%	
その他の個人的な深刻な悩み n=86	59.3%	40.7%	100.0%	
その他 n=52	56.3%	43.8%	100.0%	

※sig.は有意水準。行ごとに χ^2 検定を行った結果を示した。*** p<.001、** p<.01。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表6－7には、キャリアコンサルティングの相談内容を、年代別に集計した結果を示した。統計的に有意に値が大きい箇所に着目すると、「20代」では「学生時代の就職活動」「進学・留学など」「昇進・昇格について」「職場の部下との人間関係」「家族の病気・介護」の相談内容が多かったことを指摘できる。それに対して、「40代」「50代」では「転職」の相談内容が多かった。概して、20代は相談内容が就職活動から進学・留学、昇進、人間関係、家族の病気など多岐に渡り、40～50代の相談内容はおもに転職が多いことを指摘できる。

図表 6-7 キャリアコンサルティング経験者の年代別にみた相談内容

	20代	30代	40代	50代	合計	sig.
〈職業選択〉						
学生時代の就職活動 n=295	50.2%	32.5%	10.8%	6.4%	100.0%	***
(学生時代以外の) 就職活動、求職活動 n=202	33.7%	29.7%	22.3%	14.4%	100.0%	
転職 n=693	20.1%	28.3%	31.2%	20.5%	100.0%	
異動・配置転換 n=171	28.7%	26.3%	26.9%	18.1%	100.0%	
出向・転籍 n=91	33.0%	34.1%	16.5%	16.5%	100.0%	
会社の倒産・リストラについて n=58	36.2%	29.3%	12.1%	22.4%	100.0%	
定年後の就職、仕事について n=52	32.7%	19.2%	19.2%	28.8%	100.0%	
早期退職 n=46	26.1%	30.4%	13.0%	30.4%	100.0%	
再雇用 n=51	25.5%	11.8%	33.3%	29.4%	100.0%	
その他 n=11	18.2%	27.3%	45.5%	9.1%	100.0%	
〈能力開発〉						
自分の職業の向き不向き n=325	30.2%	27.1%	25.2%	17.5%	100.0%	
モチベーションの低下 n=175	34.3%	29.7%	22.9%	13.1%	100.0%	
職業能力の開発・能力アップ n=228	26.8%	28.1%	25.4%	19.7%	100.0%	
資格取得 n=176	30.7%	27.3%	25.6%	16.5%	100.0%	
進学・留学など n=64	53.1%	20.3%	12.5%	14.1%	100.0%	
将来の職業生活設計 n=123	35.8%	21.1%	24.4%	18.7%	100.0%	
その他 n=8	25.0%	37.5%	25.0%	12.5%	100.0%	
〈労働条件〉						
仕事内容 (きつい、休めない) n=162	33.3%	32.1%	20.4%	14.2%	100.0%	
仕事内容 (つまらない、面白くない) n=125	28.8%	25.6%	30.4%	15.2%	100.0%	
仕事内容 (成長しない、将来性がない) n=155	30.3%	23.9%	31.0%	14.8%	100.0%	
仕事内容 (その他) n=168	32.1%	20.2%	29.8%	17.9%	100.0%	
賃金や処遇について n=177	31.1%	21.5%	23.2%	24.3%	100.0%	
残業や労働時間について n=124	37.1%	25.0%	21.0%	16.9%	100.0%	
昇進・昇格について n=62	50.0%	17.7%	16.1%	16.1%	100.0%	**
その他 n=7	28.6%	14.3%	14.3%	42.9%	100.0%	
〈人間関係のトラブル〉						
職場の同僚との人間関係 n=142	29.6%	29.6%	26.1%	14.8%	100.0%	
職場の上司との人間関係 n=175	29.7%	23.4%	29.1%	17.7%	100.0%	
職場の部下との人間関係 n=93	40.9%	20.4%	18.3%	20.4%	100.0%	**
職場外の人との人間関係 n=79	32.9%	29.1%	26.6%	11.4%	100.0%	
人間関係以外の仕事上のトラブル n=60	41.7%	21.7%	23.3%	13.3%	100.0%	
その他 n=13	46.2%	15.4%	15.4%	23.1%	100.0%	
〈個人的なこと〉						
精神面の病気・不調 n=206	35.4%	27.2%	23.8%	13.6%	100.0%	
その他の病気・入院 n=64	37.5%	18.8%	21.9%	21.9%	100.0%	
家族の病気・介護 n=105	41.0%	20.0%	26.7%	12.4%	100.0%	**
結婚・出産・育児 n=66	28.8%	42.4%	21.2%	7.6%	100.0%	
その他の個人的な深刻な悩み n=86	41.9%	23.3%	20.9%	14.0%	100.0%	
その他 n=52	37.5%	12.5%	18.8%	31.3%	100.0%	

※sig. は有意水準。行ごとに χ^2 検定を行った結果を示した。*** p<.001、** p<.01。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表6－8には、キャリアコンサルティングの相談内容を、学歴別に集計した結果を示した。統計的に有意に値が大きい箇所に着目すると、①「中卒・高卒」では「(学生時代以外の)就職活動、求職活動」「仕事内容(つまらない、面白くない)」「その他の個人的な深刻な悩み」の相談内容が多かった。②「大卒」では「学生時代の就職活動」の相談内容が多かった。③「大学院卒」では「出向・転籍」「進学・留学など」「職場の部下との人間関係」の相談内容が多かった。中卒・高卒では就職活動・求職活動、またそれに先立つ仕事内容への不満が反映されている可能性が示される。大卒では学生時代の就職活動に関する相談内容が多く、大学院卒では出向・転籍、進学・留学などより専門的なキャリア形成に関する相談内容や、職場での部下との接し方に関する相談内容が多かった。概して、学歴が低いほど、基本的な就職活動や職場環境に関する相談内容が多く、学歴が高くなるにつれて、より専門的なキャリアやリーダーシップに関する相談内容が増える傾向があると考えられる。

図表6－9には、キャリアコンサルティングの相談内容を、雇用形態別に集計した結果を示した。統計的に有意に値が大きい箇所に着目すると、①「自営業・自由業」では「その他」の相談内容が多かった。②「契約社員・嘱託」では「転職」の相談内容が多かった。③「パート・アルバイト」では「(学生時代以外の)就職活動、求職活動」の相談内容が多かった。④「その他」では「定年後の就職、仕事について」「結婚・出産・育児」の相談内容が多かった。これらの結果から、自営業・自由業では相談内容が多様であり、「その他」の相談内容が多いこと、契約社員・嘱託・パート・アルバイトなどの非正規雇用では転職や就職活動の相談内容が多いこと、その他の雇用形態では、定年・結婚・出産・育児といった雇用とそれ以外の生活との関連についての相談内容が多いこと、などを考察できる。ただし、統計的に有意な箇所は少なく、概して、雇用形態と相談内容には明確な関連性はあまり見られなかったと解釈する方が適切である可能性が高い。

図表 6-8 キャリアコンサルティング経験者の学歴別にみた相談内容別

	中卒 高卒	短大 専門卒	大卒	大学院卒	合計	sig.
〈職業選択〉						
学生時代の就職活動 n=295	9.8%	15.3%	65.8%	9.2%	100.0%	**
(学生時代以外の) 就職活動、求職活動 n=202	21.8%	13.9%	52.0%	12.4%	100.0%	**
転職 n=693	15.2%	19.6%	55.3%	10.0%	100.0%	
異動・配置転換 n=171	8.2%	18.1%	64.3%	9.4%	100.0%	
出向・転籍 n=91	11.0%	11.0%	58.2%	19.8%	100.0%	**
会社の倒産・リストラについて n=58	12.1%	19.0%	56.9%	12.1%	100.0%	
定年後の就職、仕事について n=52	13.5%	7.7%	59.6%	19.2%	100.0%	
早期退職 n=46	13.0%	17.4%	52.2%	17.4%	100.0%	
再雇用 n=51	25.5%	21.6%	41.2%	11.8%	100.0%	
その他 n=11	27.3%	27.3%	36.4%	9.1%	100.0%	
〈能力開発〉						
自分の職業の向き不向き n=325	21.5%	17.8%	52.0%	8.6%	100.0%	
モチベーションの低下 n=175	18.3%	20.6%	50.9%	10.3%	100.0%	
職業能力の開発・能力アップ n=228	15.8%	19.7%	55.7%	8.8%	100.0%	
資格取得 n=176	15.3%	21.6%	51.7%	11.4%	100.0%	
進学・留学など n=64	7.8%	17.2%	54.7%	20.3%	100.0%	**
将来の職業生活設計 n=123	12.2%	17.1%	61.8%	8.9%	100.0%	
その他 n=8	25.0%	25.0%	37.5%	12.5%	100.0%	
〈労働条件〉						
仕事内容 (きつい、休めない) n=162	17.3%	20.4%	53.1%	9.3%	100.0%	
仕事内容 (つまらない、面白くない) n=125	26.4%	12.8%	48.0%	12.8%	100.0%	**
仕事内容 (成長しない、将来性がない) n=155	18.1%	17.4%	51.6%	12.9%	100.0%	
仕事内容 (その他) n=168	16.7%	25.0%	49.4%	8.9%	100.0%	
賃金や処遇について n=177	19.2%	24.3%	46.9%	9.6%	100.0%	
残業や労働時間について n=124	19.4%	23.4%	49.2%	8.1%	100.0%	
昇進・昇格について n=62	21.0%	21.0%	50.0%	8.1%	100.0%	
その他 n=7	28.6%	14.3%	28.6%	28.6%	100.0%	
〈人間関係のトラブル〉						
職場の同僚との人間関係 n=142	21.8%	16.9%	47.9%	13.4%	100.0%	
職場の上司との人間関係 n=175	14.9%	14.9%	56.0%	14.3%	100.0%	
職場の部下との人間関係 n=93	17.2%	11.8%	50.5%	20.4%	100.0%	***
職場外の人との人間関係 n=79	10.1%	21.5%	50.6%	17.7%	100.0%	
人間関係以外の仕事上のトラブル n=60	15.0%	30.0%	40.0%	15.0%	100.0%	
その他 n=13	30.8%	30.8%	30.8%	7.7%	100.0%	
〈個人的なこと〉						
精神面の病気・不調 n=206	20.9%	18.0%	51.5%	9.7%	100.0%	
その他の病気・入院 n=64	17.2%	18.8%	50.0%	14.1%	100.0%	
家族の病気・介護 n=105	9.5%	24.8%	57.1%	8.6%	100.0%	
結婚・出産・育児 n=66	18.2%	22.7%	47.0%	12.1%	100.0%	
その他の個人的な深刻な悩み n=86	31.4%	18.6%	38.4%	11.6%	100.0%	***
その他 n=52	31.3%	25.0%	37.5%	6.3%	100.0%	

※sig.は有意水準。行ごとに χ^2 検定を行った結果を示した。*** $p<.001$ 、** $p<.01$ 。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所
に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表 6-9 キャリアコンサルティング経験者の雇用形態別の相談内容

	正社員・ 正職員	自営業・ 自由業	契約社員・ 嘱託	派遣社員	パート・ アルバイト	その他	合計	sig.
〈職業選択〉								
学生時代の就職活動 n=295	79.3%	3.4%	2.4%	2.4%	12.2%	0.3%	100.0%	
(学生時代以外の) 就職活動、求職活動 n=202	56.4%	8.9%	5.4%	3.5%	24.8%	1.0%	100.0%	***
転職 n=693	73.4%	5.5%	6.3%	5.1%	9.5%	0.1%	100.0%	**
異動・配置転換 n=171	83.0%	5.8%	2.3%	3.5%	4.1%	1.2%	100.0%	
出向・転籍 n=91	82.4%	4.4%	3.3%	2.2%	5.5%	2.2%	100.0%	
会社の倒産・リストラについて n=58	72.4%	10.3%	1.7%	1.7%	13.8%	0.0%	100.0%	
定年後の就職、仕事について n=52	80.8%	5.8%	3.8%	0.0%	3.8%	5.8%	100.0%	***
早期退職 n=46	76.1%	6.5%	6.5%	2.2%	8.7%	0.0%	100.0%	
再雇用 n=51	56.9%	5.9%	5.9%	9.8%	21.6%	0.0%	100.0%	
その他 n=11	45.5%	27.3%	0.0%	18.2%	9.1%	0.0%	100.0%	**
〈能力開発〉								
自分の職業の向き不向き n=325	68.9%	4.6%	5.8%	4.6%	16.0%	0.0%	100.0%	
モチベーションの低下 n=175	78.9%	5.7%	5.1%	1.7%	8.6%	0.0%	100.0%	
職業能力の開発・能力アップ n=228	75.9%	3.9%	5.3%	3.9%	10.1%	0.9%	100.0%	
資格取得 n=176	72.2%	6.3%	4.0%	4.0%	11.9%	1.7%	100.0%	
進学・留学など n=64	75.0%	9.4%	3.1%	0.0%	10.9%	1.6%	100.0%	
将来の職業生活設計 n=123	65.9%	7.3%	5.7%	4.1%	15.4%	1.6%	100.0%	
その他 n=8	50.0%	12.5%	0.0%	25.0%	12.5%	0.0%	100.0%	
〈労働条件〉								
仕事内容（きつい、休めない） n=162	78.4%	5.6%	1.9%	4.3%	9.9%	0.0%	100.0%	
仕事内容（つまらない、面白くない） n=125	74.4%	6.4%	3.2%	4.8%	11.2%	0.0%	100.0%	
仕事内容（成長しない、将来性がない） n=155	72.3%	7.7%	4.5%	1.3%	12.9%	1.3%	100.0%	
仕事内容（その他） n=168	69.0%	8.3%	6.0%	2.4%	14.3%	0.0%	100.0%	
賃金や処遇について n=177	69.5%	7.3%	4.0%	4.0%	14.7%	0.6%	100.0%	
残業や労働時間について n=124	67.7%	6.5%	4.0%	3.2%	16.1%	2.4%	100.0%	
昇進・昇格について n=62	74.2%	9.7%	4.8%	4.8%	6.5%	0.0%	100.0%	
その他 n=7	57.1%	0.0%	0.0%	0.0%	42.9%	0.0%	100.0%	
〈人間関係のトラブル〉								
職場の同僚との人間関係 n=142	76.8%	4.9%	4.2%	3.5%	10.6%	0.0%	100.0%	
職場の上司との人間関係 n=175	79.4%	5.7%	3.4%	4.0%	7.4%	0.0%	100.0%	
職場の部下との人間関係 n=93	81.7%	6.5%	2.2%	2.2%	5.4%	2.2%	100.0%	
職場外の人との人間関係 n=79	79.7%	5.1%	1.3%	3.8%	8.9%	1.3%	100.0%	
人間関係以外の仕事上のトラブル n=60	66.7%	6.7%	1.7%	8.3%	13.3%	3.3%	100.0%	
その他 n=13	61.5%	0.0%	0.0%	0.0%	38.5%	0.0%	100.0%	
〈個人的なこと〉								
精神面の病気・不調 n=206	72.3%	3.9%	6.8%	2.9%	14.1%	0.0%	100.0%	
その他の病気・入院 n=64	67.2%	6.3%	9.4%	3.1%	12.5%	1.6%	100.0%	
家族の病気・介護 n=105	81.9%	6.7%	1.9%	3.8%	5.7%	0.0%	100.0%	
結婚・出産・育児 n=66	72.7%	3.0%	4.5%	1.5%	12.1%	6.1%	100.0%	***
その他の個人的な深刻な悩み n=86	59.3%	11.6%	4.7%	5.8%	18.6%	0.0%	100.0%	**
その他 n=52	50.0%	6.3%	6.3%	0.0%	37.5%	0.0%	100.0%	

※sig.は有意水準。行ごとに χ^2 検定を行った結果を示した。*** p<.001、** p<.01。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所（網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した）。

図表6-10には、キャリアコンサルティングの相談内容を、勤務先の従業員数別に集計した結果を示した。統計的に有意に値が大きい箇所は「300～999人」であり、「異動・配置転換」の相談が多かった。逆に統計的に有意に値が小さい箇所は「29人以下」であり、「異動・配置転換」と「出向・転籍」の相談が少なかった。それ以外は統計的に有意な箇所はなく、概して、勤務先の従業員数と相談内容には明確な関連性は見られなかったと解釈される。

図表6-11には、キャリアコンサルティングの相談内容を、最近1年間の個人年収別に集計した結果を示した。統計的に有意に値が大きい箇所に着目すると、①「200万円未満」では「(学生時代以外の) 就職活動、求職活動」「再雇用」「その他（職業選択）」「自分の職業の向き不向き」「その他（能力開発）」「精神面の病気・不調」の相談内容が多かった。②「600

万円以上」で「異動・配置転換」「出向・転籍」「定年後の就職、仕事について」「職場の部下との人間関係」の相談内容が多かった。概して、年収が低い層では「その他」の相談内容が多く、年収が高い層では異動や配置転換、出向・転籍などの相談が多いと解釈されるが、必ずしも明確な関連性は見られなかった。

図表 6-10 キャリアコンサルティング経験者の相談内容別にみた勤務先の従業員数

	29人 以下	30～ 99人	100～ 299人	300～ 999人	1,000人 以上	合計	sig.
〈職業選択〉							
学生時代の就職活動 n=295	19.7%	20.0%	17.6%	16.3%	26.4%	100.0%	
(学生時代以外)の就職活動、求職活動 n=202	26.2%	14.4%	19.8%	18.3%	21.3%	100.0%	
転職 n=693	20.5%	18.9%	17.0%	17.7%	25.8%	100.0%	
異動・配置転換 n=171	8.2%	20.5%	15.2%	25.1%	31.0%	100.0%	***
出向・転籍 n=91	4.4%	17.6%	18.7%	27.5%	31.9%	100.0%	**
会社の倒産・リストラについて n=58	17.2%	22.4%	13.8%	20.7%	25.9%	100.0%	
定年後の就職、仕事について n=52	7.7%	19.2%	13.5%	32.7%	26.9%	100.0%	
早期退職 n=46	15.2%	26.1%	8.7%	17.4%	32.6%	100.0%	
再雇用 n=51	21.6%	19.6%	13.7%	15.7%	29.4%	100.0%	
その他 n=11	45.5%	9.1%	18.2%	9.1%	18.2%	100.0%	
〈能力開発〉							
自分の職業の向き不向き n=325	24.9%	16.3%	16.6%	15.7%	26.5%	100.0%	
モチベーションの低下 n=175	18.9%	24.6%	17.1%	17.1%	22.3%	100.0%	
職業能力の開発・能力アップ n=228	18.4%	18.9%	16.7%	19.7%	26.3%	100.0%	
資格取得 n=176	17.0%	18.2%	17.6%	19.9%	27.3%	100.0%	
進学・留学など n=64	17.2%	14.1%	21.9%	25.0%	21.9%	100.0%	
将来の職業生活設計 n=123	22.8%	12.2%	13.0%	19.5%	32.5%	100.0%	
その他 n=8	37.5%	12.5%	12.5%	12.5%	25.0%	100.0%	
〈労働条件〉							
仕事内容（きつい、休めない） n=162	24.7%	17.3%	16.0%	19.8%	22.2%	100.0%	
仕事内容（つまらない、面白くない） n=125	23.2%	17.6%	17.6%	18.4%	23.2%	100.0%	
仕事内容（成長しない、将来性がない） n=155	21.3%	16.1%	17.4%	20.0%	25.2%	100.0%	
仕事内容（その他） n=168	24.4%	17.3%	19.6%	18.5%	20.2%	100.0%	
賃金や処遇について n=177	21.5%	19.8%	19.8%	14.7%	24.3%	100.0%	
残業や労働時間について n=124	26.6%	19.4%	14.5%	19.4%	20.2%	100.0%	
昇進・昇格について n=62	19.4%	16.1%	21.0%	14.5%	29.0%	100.0%	
その他 n=7	14.3%	0.0%	0.0%	14.3%	71.4%	100.0%	
〈人間関係のトラブル〉							
職場の同僚との人間関係 n=142	21.8%	17.6%	16.9%	21.1%	22.5%	100.0%	
職場の上司との人間関係 n=175	15.4%	17.1%	18.3%	20.6%	28.6%	100.0%	
職場の部下との人間関係 n=93	11.8%	23.7%	23.7%	19.4%	21.5%	100.0%	
職場外の人との人間関係 n=79	10.1%	26.6%	22.8%	19.0%	21.5%	100.0%	
人間関係以外の仕事上のトラブル n=60	25.0%	20.0%	15.0%	16.7%	23.3%	100.0%	
その他 n=13	30.8%	30.8%	15.4%	7.7%	15.4%	100.0%	
〈個人的なこと〉							
精神面の病気・不調 n=206	19.4%	24.3%	14.6%	18.0%	23.8%	100.0%	
その他の病気・入院 n=64	12.5%	20.3%	25.0%	21.9%	20.3%	100.0%	
家族の病気・介護 n=105	11.4%	24.8%	19.0%	17.1%	27.6%	100.0%	
結婚・出産・育児 n=66	15.2%	18.2%	22.7%	19.7%	24.2%	100.0%	
その他の個人的な深刻な悩み n=86	26.7%	14.0%	16.3%	10.5%	32.6%	100.0%	
その他 n=52	37.5%	18.8%	12.5%	6.3%	25.0%	100.0%	

※sig.は有意水準。行ごとに χ^2 検定を行った結果を示した。*** $p<.001$ 、** $p<.01$ 。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所を網掛けを、有意に値が小さい箇所を下線を付した。

図表 6-11 キャリアコンサルティング経験者の相談内容別にみた最近1年間の個人年収

	200万円 未満	200～ 400万円	400～ 600万円	600万円 以上	合計	sig.
〈職業選択〉						
学生時代の就職活動 n=295	21.0%	37.6%	21.0%	20.3%	100.0%	
(学生時代以外の) 就職活動、求職活動 n=202	28.7%	30.7%	17.8%	22.8%	100.0%	***
転職 n=693	15.4%	35.1%	23.1%	26.4%	100.0%	
異動・配置転換 n=171	8.8%	25.7%	29.2%	36.3%	100.0%	***
出向・転籍 n=91	13.2%	17.6%	26.4%	42.9%	100.0%	***
会社の倒産・リストラについて n=58	22.4%	19.0%	22.4%	36.2%	100.0%	
定年後の就職、仕事について n=52	17.3%	13.5%	28.8%	40.4%	100.0%	**
早期退職 n=46	19.6%	26.1%	23.9%	30.4%	100.0%	
再雇用 n=51	43.1%	17.6%	17.6%	21.6%	100.0%	***
その他 n=11	63.6%	9.1%	18.2%	9.1%	100.0%	**
〈能力開発〉						
自分の職業の向き不向き n=325	25.2%	35.7%	18.8%	20.3%	100.0%	***
モチベーションの低下 n=175	16.0%	34.3%	28.0%	21.7%	100.0%	
職業能力の開発・能力アップ n=228	18.9%	25.0%	26.8%	29.4%	100.0%	
資格取得 n=176	14.2%	34.7%	23.9%	27.3%	100.0%	
進学・留学など n=64	14.1%	23.4%	23.4%	39.1%	100.0%	
将来の職業生活設計 n=123	20.3%	35.0%	20.3%	24.4%	100.0%	
その他 n=8	62.5%	0.0%	25.0%	12.5%	100.0%	**
〈労働条件〉						
仕事内容(きつい、休めない) n=162	18.5%	38.3%	19.8%	23.5%	100.0%	
仕事内容(つまらない、面白くない) n=125	19.2%	29.6%	24.0%	27.2%	100.0%	
仕事内容(成長しない、将来性がない) n=155	21.9%	23.2%	24.5%	30.3%	100.0%	
仕事内容(その他) n=168	23.2%	29.8%	18.5%	28.6%	100.0%	
賃金や処遇について n=177	21.5%	29.9%	19.2%	29.4%	100.0%	
残業や労働時間について n=124	25.0%	32.3%	16.1%	26.6%	100.0%	
昇進・昇格について n=62	24.2%	25.8%	19.4%	30.6%	100.0%	
その他 n=7	57.1%	14.3%	0.0%	28.6%	100.0%	
〈人間関係のトラブル〉						
職場の同僚との人間関係 n=142	21.8%	33.8%	18.3%	26.1%	100.0%	
職場の上司との人間関係 n=175	12.0%	38.9%	18.9%	30.3%	100.0%	
職場の部下との人間関係 n=93	14.0%	23.7%	21.5%	40.9%	100.0%	**
職場外の人との人間関係 n=79	11.4%	32.9%	24.1%	31.6%	100.0%	
人間関係以外の仕事上のトラブル n=60	31.7%	25.0%	20.0%	23.3%	100.0%	
その他 n=13	46.2%	30.8%	15.4%	7.7%	100.0%	
〈個人的なこと〉						
精神面の病気・不調 n=206	27.2%	34.5%	19.4%	18.9%	100.0%	**
その他の病気・入院 n=64	15.6%	29.7%	18.8%	35.9%	100.0%	
家族の病気・介護 n=105	16.2%	26.7%	28.6%	28.6%	100.0%	
結婚・出産・育児 n=66	21.2%	33.3%	19.7%	25.8%	100.0%	
その他の個人的な深刻な悩み n=86	29.1%	31.4%	14.0%	25.6%	100.0%	
その他 n=52	43.8%	31.3%	12.5%	12.5%	100.0%	

※sig.は有意水準。行ごとに χ^2 検定を行った結果を示した。*** p<.001、** p<.01。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

4. キャリアコンサルティング経験者の相談内容と相談による変化

図表6－12には、キャリアコンサルティングの相談内容別にみた「相談したことによるキャリアや職業生活の変化」を示した。統計的に有意に値が大きい箇所に着目すると、①「変化した」は「異動・配置転換」「モチベーションの低下」「職業能力の開発・能力アップ」「資格取得」「職場の上司との人間関係」「精神面の病気・不調」「その他の病気・入院」の相談内容が多かった。おおむね、異動・配置転換、モチベーション・職業能力開発・資格取得、人間関係、精神面その他の病気に関する相談では、キャリアコンサルティングによって「変化した」という回答が多いことが示される。

図表6－13には、キャリアコンサルティングの相談内容別にみたキャリアや職業生活の変化を示した。ここでは「将来のことがはっきりした」「職業能力がアップした」「就職できた」「仕事を変わった、転職した」の4つの質問に対して「あてはまる」と回答した割合を示した。統計的に有意に値が大きい箇所に着目すると以下の点が示される。①「将来のことがはっきりした」は、「学生時代の就職活動」「自分の職業の向き不向き」「モチベーションの低下」「将来の職業生活設計」「職場の同僚との人間関係」「人間関係以外の仕事上のトラブル」の相談内容で多かった。②「職業能力がアップした」は、かなり多くの相談内容と関連が見られたが、特に値が大きかったものに注目すると「定年後の就職、仕事について」「職業能力の開発・能力アップ」「進学・留学など」「昇進・昇格について」「人間関係以外の仕事上のトラブル」「その他（人間関係のトラブル）」の相談内容で多かった。③「就職できた」は、「学生時代の就職活動」「（学生時代以外の）就職活動、求職活動」「自分の職業の向き不向き」の相談内容で多かった。④「仕事を変わった、転職した」は、「転職」「会社の倒産・リストラについて」「自分の職業の向き不向き」「将来の職業生活設計」「仕事内容（きつい、休めない）」「仕事内容（成長しない、将来性がない）」「賃金や処遇について」「残業や労働時間について」「その他（労働条件）」の相談内容で多かった。

以上の結果から、おおむね、①学生時代の就職活動や職業の向き不向き、モチベーションの低下などに関する相談では「将来のことがはっきりした」という回答が多いこと、②定年後の就職、職業能力開発、進学・留学、昇進・昇格等に関する相談では「職業能力がアップした」という回答が多いこと、③就職活動やそれに伴う職業の向き不向きなどの相談では「就職できた」という回答が多いこと、④転職や会社の倒産・リストラ、将来の職業生活設計の他、仕事内容に関する相談では「仕事を変わった、転職した」という回答が多いことが示される。

概して、相談内容に応じて「将来のことがはっきりした」「職業能力がアップした」「就職できた」「仕事を変わった、転職した」という変化が感じられていることが分かる。

図表 6-12 キャリアコンサルティング経験者の相談内容別に見た
「相談したことによるキャリアや職業生活の変化」

	変化した	変化し なかった	合計	sig.
〈職業選択〉				
学生時代の就職活動 n=295	60.7%	39.3%	100.0%	
(学生時代以外の) 就職活動、求職活動 n=202	60.4%	39.6%	100.0%	
転職 n=693	62.5%	37.5%	100.0%	
異動・配置転換 n=171	69.6%	30.4%	100.0%	**
出向・転籍 n=91	72.5%	27.5%	100.0%	
会社の倒産・リストラについて n=58	67.2%	32.8%	100.0%	
定年後の就職、仕事について n=52	63.5%	36.5%	100.0%	
早期退職 n=46	63.0%	37.0%	100.0%	
再雇用 n=51	54.9%	45.1%	100.0%	
その他 n=11	36.4%	63.6%	100.0%	
〈能力開発〉				
自分の職業の向き不向き n=325	64.3%	35.7%	100.0%	
モチベーションの低下 n=175	73.1%	26.9%	100.0%	***
職業能力の開発・能力アップ n=228	72.8%	27.2%	100.0%	***
資格取得 n=176	72.7%	27.3%	100.0%	***
進学・留学など n=64	68.8%	31.3%	100.0%	
将来の職業生活設計 n=123	66.7%	33.3%	100.0%	
その他 n=8	50.0%	50.0%	100.0%	
〈労働条件〉				
仕事内容（きつい、休めない） n=162	68.5%	31.5%	100.0%	
仕事内容（つまらない、面白くない） n=125	68.8%	31.2%	100.0%	
仕事内容（成長しない、将来性がない） n=155	68.4%	31.6%	100.0%	
仕事内容（その他） n=168	67.3%	32.7%	100.0%	
賃金や処遇について n=177	62.1%	37.9%	100.0%	
残業や労働時間について n=124	66.1%	33.9%	100.0%	
昇進・昇格について n=62	72.6%	27.4%	100.0%	
その他 n=7	71.4%	28.6%	100.0%	
〈人間関係のトラブル〉				
職場の同僚との人間関係 n=142	66.2%	33.8%	100.0%	
職場の上司との人間関係 n=175	70.3%	29.7%	100.0%	**
職場の部下との人間関係 n=93	60.2%	39.8%	100.0%	
職場外の人との人間関係 n=79	63.3%	36.7%	100.0%	
人間関係以外の仕事上のトラブル n=60	61.7%	38.3%	100.0%	
その他 n=13	69.2%	30.8%	100.0%	
〈個人的なこと〉				
精神面の病気・不調 n=206	69.4%	30.6%	100.0%	**
その他の病気・入院 n=64	79.7%	20.3%	100.0%	**
家族の病気・介護 n=105	61.9%	38.1%	100.0%	
結婚・出産・育児 n=66	60.6%	39.4%	100.0%	
その他の個人的な深刻な悩み n=86	50.0%	50.0%	100.0%	
その他 n=52	50.0%	50.0%	100.0%	

※sig.は有意水準。行ごとに χ^2 検定を行った結果を示した。*** $p<.001$ 、** $p<.01$ 。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所を網掛けを、有意に値が小さい箇所を下線を付した。

図表 6-13 キャリアコンサルティング経験者の相談内容別にみたキャリアや職業生活の変化

	将来のことが はっきりした	sig.	職業能力が アップした	sig.	就職できた	sig.	仕事を 変えた、転職 した	sig.
〈職業選択〉								
学生時代の就職活動 n=295	64.2%	***	22.9%		33.5%	***	11.2%	***
(学生時代以外の) 就職活動、求職活動 n=202	36.9%		30.3%	**	40.2%	***	25.4%	
転職 n=693	37.0%		18.0%		25.6%		35.8%	***
異動・配置転換 n=171	39.5%		31.1%	**	20.2%		16.0%	
出向・転籍 n=91	42.4%		39.4%	***	36.4%		22.7%	
会社の倒産・リストラについて n=58	38.5%		38.5%	**	30.8%		38.5%	**
定年後の就職、仕事について n=52	57.6%		57.6%	***	30.3%		24.2%	
早期退職 n=46	58.6%		31.0%		41.4%		34.5%	
再雇用 n=51	60.7%		35.7%		39.3%		32.1%	
その他 n=11	100.0%		50.0%		25.0%		50.0%	
〈能力開発〉								
自分の職業の向き不向き n=325	47.8%	**	27.3%	**	31.1%	**	33.0%	***
モチベーションの低下 n=175	51.6%	**	34.4%	***	28.1%		24.2%	
職業能力の開発・能力アップ n=228	48.2%		45.2%	***	22.9%		23.5%	
資格取得 n=176	44.5%		35.9%	***	29.7%		21.9%	
進学・留学など n=64	43.2%		47.7%	***	34.1%		36.4%	
将来の職業生活設計 n=123	59.8%	***	30.5%		25.6%		40.2%	***
その他 n=8	75.0%		50.0%		50.0%		50.0%	
〈労働条件〉								
仕事内容（きつい、休めない） n=162	45.9%		33.3%	***	31.5%		34.2%	**
仕事内容（つまらない、面白くない） n=125	46.5%		36.0%	***	32.6%		31.4%	
仕事内容（成長しない、将来性がない） n=155	42.5%		30.2%	**	28.3%		36.8%	***
仕事内容（その他） n=168	44.2%		29.2%	**	31.0%		27.4%	
賃金や処遇について n=177	43.6%		24.5%		27.3%		31.8%	**
残業や労働時間について n=124	42.7%		36.6%	***	25.6%		43.9%	***
昇進・昇格について n=62	57.8%		44.4%	***	31.1%		28.9%	
その他 n=7	80.0%		60.0%		20.0%		80.0%	**
〈人間関係のトラブル〉								
職場の同僚との人間関係 n=142	58.5%	***	38.3%	***	26.6%		22.3%	
職場の上司との人間関係 n=175	44.7%		34.1%	***	31.7%		29.3%	
職場の部下との人間関係 n=93	41.1%		37.5%	**	33.9%		28.6%	
職場外の人との人間関係 n=79	34.0%		36.0%	**	28.0%		34.0%	
人間関係以外の仕事上のトラブル n=60	64.9%	**	48.6%	***	32.4%		35.1%	
その他 n=13	66.7%		55.6%	**	33.3%		22.2%	
〈個人的なこと〉								
精神面の病気・不調 n=206	44.1%		32.2%	***	30.1%		22.4%	
その他の病気・入院 n=64	37.3%		41.2%	***	37.3%		33.3%	
家族の病気・介護 n=105	38.5%		32.3%		24.6%		26.2%	
結婚・出産・育児 n=66	52.5%		32.5%		27.5%		30.0%	
その他の個人的な深刻な悩み n=86	44.2%		27.9%		27.9%		34.9%	
その他 n=52	62.5%		37.5%		50.0%		25.0%	

※sig. は有意水準。行ごとに χ^2 検定を行った結果を示した。*** $p < .001$ 、** $p < .01$ 。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表6-14には、キャリアコンサルティングの相談内容別にみた「相談したことによる賃金の変化」を示した。統計的に有意に値が大きい箇所に着目すると、①「高くなった」は「(学生時代以外の)就職活動、求職活動」「モチベーションの低下」「職業能力の開発・能力アップ」「資格取得」「進学・留学など」「仕事内容(きつい、休めない)」「仕事内容(成長しない、将来性がない)」「賃金や処遇について」「残業や労働時間について」「昇進・昇格について」「職場の上司との人間関係」「職場の部下との人間関係」「その他(人間関係のトラブル)」「その他の病気・入院」「家族の病気・介護」の相談内容で多かった。②「変わらない」は「異動・配置転換」の相談内容で多かった。③「低くなった」は「転職」「仕事内容(その他)」の相談内容で多かった。④「分からない、答えられない」は「学生時代の就職活動」「その他の個人的な深刻な悩み」「その他(個人的なこと)」の相談内容で多かった。

以上の結果から、賃金が高くなったという回答は、おもに能力開発に関する相談内容、労働条件に関する相談内容の場合に多いこと、その他、転職の相談、上司部下との人間関係の相談、家族その他の病気・入院などの相談で多いことが示される。なお、転職の相談は賃金が低くなったという回答とも関連していたので留意が必要である。

図表6-15には、キャリアコンサルティングの相談内容別にみた「相談したことによる労働時間の変化」を示した。統計的に有意に値が大きい箇所に着目すると、①「短くなった」は「転職」「職業能力の開発・能力アップ」「資格取得」「仕事内容(きつい、休めない)」「残業や労働時間について」「職場の同僚との人間関係」「職場の部下との人間関係」「精神面の病気・不調」「結婚・出産・介護」の相談内容で多かった。②「変わらない」は「異動・配置転換」の相談内容で多かった。③「長くなった」は「仕事内容(成長しない、将来性がない)」「昇進・昇格について」「その他の個人的な深刻な悩み」の相談内容で多かった。④「分からない、答えられない」は「学生時代の就職活動」「その他の個人的な深刻な悩み」の相談内容で多かった。

以上の結果から、転職、職業能力の開発、資格取得、仕事内容、残業や労働時間、人間関係、病気、結婚・出産・育児に関する相談をした場合、労働時間が短くなったという回答と結びつくことが示される。このうち、解釈が容易な結果は、残業や労働時間について相談した場合のみであり、その他の相談内容と労働時間が短くなったという回答に直接的な関連を見出すことは難しい。

図表 6-14 キャリアコンサルティング経験者の相談内容別に見た

「相談したことによる賃金の変化」

賃金	高くなった	変わらない	低くなった	分からない、 答えられない	合計	sig.
〈職業選択〉						
学生時代の就職活動 n=295	9.5%	61.0%	1.7%	27.8%	100.0%	***
(学生時代以外の) 就職活動、求職活動 n=202	17.3%	57.4%	4.0%	21.3%	100.0%	
転職 n=693	20.8%	60.3%	7.9%	11.0%	100.0%	***
異動・配置転換 n=171	20.5%	69.0%	4.7%	5.8%	100.0%	***
出向・転籍 n=91	27.5%	53.8%	4.4%	14.3%	100.0%	
会社の倒産・リストラについて n=58	25.9%	44.8%	8.6%	20.7%	100.0%	
定年後の就職、仕事について n=52	28.8%	50.0%	3.8%	17.3%	100.0%	
早期退職 n=46	21.7%	52.2%	13.0%	13.0%	100.0%	
再雇用 n=51	29.4%	49.0%	7.8%	13.7%	100.0%	
その他 n=11	27.3%	27.3%	0.0%	45.5%	100.0%	
〈能力開発〉						
自分の職業の向き不向き n=325	17.5%	56.3%	6.8%	19.4%	100.0%	
モチベーションの低下 n=175	24.6%	61.1%	3.4%	10.9%	100.0%	***
職業能力の開発・能力アップ n=228	30.3%	53.1%	3.9%	12.7%	100.0%	***
資格取得 n=176	27.3%	52.3%	4.5%	15.9%	100.0%	***
進学・留学など n=64	34.4%	43.8%	4.7%	17.2%	100.0%	***
将来の職業生活設計 n=123	21.1%	59.3%	8.1%	11.4%	100.0%	
その他 n=8	37.5%	37.5%	0.0%	25.0%	100.0%	
〈労働条件〉						
仕事内容(きつい、休めない) n=162	24.7%	51.2%	8.6%	15.4%	100.0%	**
仕事内容(つまらない、面白くない) n=125	21.6%	56.8%	8.0%	13.6%	100.0%	
仕事内容(成長しない、将来性がない) n=155	29.0%	55.5%	5.2%	10.3%	100.0%	***
仕事内容(その他) n=168	20.2%	56.0%	10.1%	13.7%	100.0%	**
賃金や処遇について n=177	27.1%	49.2%	7.3%	16.4%	100.0%	***
残業や労働時間について n=124	33.1%	45.2%	5.6%	16.1%	100.0%	***
昇進・昇格について n=62	37.1%	43.5%	4.8%	14.5%	100.0%	***
その他 n=7	42.9%	0.0%	14.3%	42.9%	100.0%	
〈人間関係のトラブル〉						
職場の同僚との人間関係 n=142	23.9%	58.5%	4.2%	13.4%	100.0%	
職場の上司との人間関係 n=175	22.9%	60.6%	5.7%	10.9%	100.0%	**
職場の部下との人間関係 n=93	33.3%	50.5%	4.3%	11.8%	100.0%	
職場外の人との人間関係 n=79	20.3%	59.5%	8.9%	11.4%	100.0%	
人間関係以外の仕事上のトラブル n=60	23.3%	58.3%	5.0%	13.3%	100.0%	
その他 n=13	46.2%	23.1%	0.0%	30.8%	100.0%	**
〈個人的なこと〉						
精神面の病気・不調 n=206	17.5%	60.7%	7.3%	14.6%	100.0%	
その他の病気・入院 n=64	34.4%	53.1%	4.7%	7.8%	100.0%	***
家族の病気・介護 n=105	27.6%	52.4%	7.6%	12.4%	100.0%	**
結婚・出産・育児 n=66	25.8%	43.9%	9.1%	21.2%	100.0%	
その他の個人的な深刻な悩み n=86	18.6%	38.4%	7.0%	36.0%	100.0%	***
その他 n=52	37.5%	18.8%	0.0%	43.8%	100.0%	**

※sig.は有意水準。行ごとに χ^2 検定を行った結果を示した。*** p<.001、** p<.01。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表 6-15 キャリアコンサルティング経験者の相談内容別にみた
「相談したことによる労働時間の変化」

労働時間	短くなった	変わらない	長くなった	分からない、 答えられない	合計	sig.
〈職業選択〉						
学生時代の就職活動 n=295	7.5%	60.3%	3.7%	28.5%	100.0%	***
(学生時代以外の) 就職活動、求職活動 n=202	12.4%	61.9%	5.4%	20.3%	100.0%	
転職 n=693	17.2%	66.8%	5.6%	10.4%	100.0%	***
異動・配置転換 n=171	14.0%	76.6%	4.1%	5.3%	100.0%	***
出向・転籍 n=91	20.9%	61.5%	4.4%	13.2%	100.0%	
会社の倒産・リストラについて n=58	17.2%	56.9%	8.6%	17.2%	100.0%	
定年後の就職、仕事について n=52	17.3%	55.8%	9.6%	17.3%	100.0%	
早期退職 n=46	15.2%	65.2%	6.5%	13.0%	100.0%	
再雇用 n=51	21.6%	58.8%	5.9%	13.7%	100.0%	
その他 n=11	18.2%	45.5%	9.1%	27.3%	100.0%	
〈能力開発〉						
自分の職業の向き不向き n=325	13.8%	63.4%	5.8%	16.9%	100.0%	
モチベーションの低下 n=175	14.9%	70.3%	3.4%	11.4%	100.0%	
職業能力の開発・能力アップ n=228	18.0%	65.4%	4.4%	12.3%	100.0%	**
資格取得 n=176	19.9%	58.5%	7.4%	14.2%	100.0%	***
進学・留学など n=64	17.2%	62.5%	3.1%	17.2%	100.0%	
将来の職業生活設計 n=123	18.7%	65.9%	4.9%	10.6%	100.0%	
その他 n=8	12.5%	50.0%	12.5%	25.0%	100.0%	
〈労働条件〉						
仕事内容（きつい、休めない） n=162	22.8%	55.6%	8.0%	13.6%	100.0%	***
仕事内容（つまらない、面白くない） n=125	17.6%	60.8%	8.0%	13.6%	100.0%	
仕事内容（成長しない、将来性がない） n=155	16.8%	63.9%	9.7%	9.7%	100.0%	***
仕事内容（その他） n=168	15.5%	64.3%	7.1%	13.1%	100.0%	
賃金や処遇について n=177	16.9%	59.3%	6.2%	17.5%	100.0%	
残業や労働時間について n=124	26.6%	51.6%	4.8%	16.9%	100.0%	***
昇進・昇格について n=62	16.1%	51.6%	14.5%	17.7%	100.0%	**
その他 n=7	28.6%	28.6%	14.3%	28.6%	100.0%	
〈人間関係のトラブル〉						
職場の同僚との人間関係 n=142	19.7%	63.4%	4.9%	12.0%	100.0%	**
職場の上司との人間関係 n=175	16.0%	71.4%	6.3%	6.3%	100.0%	***
職場の部下との人間関係 n=93	24.7%	55.9%	5.4%	14.0%	100.0%	**
職場外の人との人間関係 n=79	16.5%	64.6%	8.9%	10.1%	100.0%	
人間関係以外の仕事上のトラブル n=60	18.3%	58.3%	6.7%	16.7%	100.0%	
その他 n=13	23.1%	53.8%	0.0%	23.1%	100.0%	
〈個人的なこと〉						
精神面の病気・不調 n=206	18.0%	60.7%	6.8%	14.6%	100.0%	**
その他の病気・入院 n=64	21.9%	62.5%	4.7%	10.9%	100.0%	
家族の病気・介護 n=105	21.0%	60.0%	4.8%	14.3%	100.0%	
結婚・出産・育児 n=66	28.8%	48.5%	4.5%	18.2%	100.0%	***
その他の個人的な深刻な悩み n=86	9.3%	45.3%	11.6%	33.7%	100.0%	***
その他 n=52	18.8%	43.8%	6.3%	31.3%	100.0%	

※sig.は有意水準。行ごとに χ^2 検定を行った結果を示した。*** p<.001、** p<.01。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表6－16には、キャリアコンサルティングの相談内容別にみた「相談がその後の職業やキャリアに役立ったか否か」を示した。統計的に有意に値が大きい箇所に着目すると、①「役立った」は「定年後の就職、仕事について」「自分の職業の向き不向き」「モチベーションの低下」「職業能力の開発・能力アップ」「資格取得」「進学・留学など」「将来の職業生活設計」「職場の同僚との人間関係」の相談内容で多かった。②「やや役立った」は「転職」の相談内容で多かった。③「ほとんど役立たなかった」は「その他の個人的な深刻な悩み」の相談内容で多かった。

基本的に、とても役立ったと感じられているのは「能力開発」に関する相談内容であった。その他、定年後の仕事、職場の同僚との人間関係の相談もとても役立ったと感じられていた。また、やや役立ったと感じられているのは転職に関する相談であった。一方、ほとんど役立たなかったと感じられているのは、個人的な深刻な悩みであった。

図表6－17には、キャリアコンサルティングの相談内容別にみた「今後も機会があればキャリアコンサルティングを受けたいか否か」を示した。統計的に有意に値が大きい箇所に着目すると、①「受けたい」は「早期退職」「自分の職業の向き不向き」「モチベーションの低下」「職業能力の開発・能力アップ」「資格取得」「進学・留学など」「将来の職業生活設計」「仕事内容（きつい、休めない）」「昇進・昇格について」「職場の同僚との人間関係」「職場の上司との人間関係」「精神面の病気・不調」の相談内容で多かった。②「どちらかと言えば受けたい」は「転職」の相談内容で多かった。③「どちらかと言えば受けたくない」は「その他の個人的な深刻な悩み」の相談内容で多かった。

ここでも「今後も機会があればキャリアコンサルティングを受けたい」と感じられているのは、基本的に「能力開発」に関する相談内容であった。

図表 6-16 キャリアコンサルティング経験者の相談内容別にみた

「相談がその後の職業やキャリアに役立ったか否か」

	とても 役立った	やや 役立った	どちらとも 言えない	あまり 役立た なかった	ほとんど 役立た なかった	合計	sig.
〈職業選択〉							
学生時代の就職活動 n=295	22.4%	33.9%	33.2%	2.4%	8.1%	100.0%	
(学生時代以外の) 就職活動、求職活動 n=202	22.8%	36.1%	27.2%	5.9%	7.9%	100.0%	
転職 n=693	19.5%	42.9%	26.3%	5.2%	6.2%	100.0%	***
異動・配置転換 n=171	21.6%	38.0%	29.2%	4.7%	6.4%	100.0%	
出向・転籍 n=91	31.9%	28.6%	28.6%	2.2%	8.8%	100.0%	
会社の倒産・リストラについて n=58	31.0%	31.0%	20.7%	5.2%	12.1%	100.0%	
定年後の就職、仕事について n=52	32.7%	23.1%	23.1%	3.8%	17.3%	100.0%	**
早期退職 n=46	30.4%	30.4%	23.9%	4.3%	10.9%	100.0%	
再雇用 n=51	31.4%	21.6%	27.5%	5.9%	13.7%	100.0%	
その他 n=11	27.3%	18.2%	27.3%	9.1%	18.2%	100.0%	
〈能力開発〉							
自分の職業の向き不向き n=325	28.0%	34.5%	27.7%	4.3%	5.5%	100.0%	***
モチベーションの低下 n=175	29.1%	37.7%	28.0%	1.7%	3.4%	100.0%	***
職業能力の開発・能力アップ n=228	34.2%	37.7%	22.4%	3.5%	2.2%	100.0%	***
資格取得 n=176	29.0%	39.8%	22.7%	2.8%	5.7%	100.0%	***
進学・留学など n=64	35.9%	31.3%	17.2%	4.7%	10.9%	100.0%	**
将来の職業生活設計 n=123	30.9%	39.0%	21.1%	4.1%	4.9%	100.0%	**
その他 n=8	37.5%	12.5%	25.0%	12.5%	12.5%	100.0%	
〈労働条件〉							
仕事内容(きつい、休めない) n=162	28.4%	32.1%	28.4%	4.9%	6.2%	100.0%	
仕事内容(つまらない、面白くない) n=125	23.2%	36.0%	31.2%	4.0%	5.6%	100.0%	
仕事内容(成長しない、将来性がない) n=155	27.7%	36.8%	25.2%	3.9%	6.5%	100.0%	
仕事内容(その他) n=168	25.6%	36.3%	27.4%	6.0%	4.8%	100.0%	
賃金や処遇について n=177	20.9%	36.7%	28.8%	5.6%	7.9%	100.0%	
残業や労働時間について n=124	27.4%	33.9%	27.4%	5.6%	5.6%	100.0%	
昇進・昇格について n=62	30.6%	38.7%	17.7%	1.6%	11.3%	100.0%	
その他 n=7	57.1%	0.0%	14.3%	0.0%	28.6%	100.0%	
〈人間関係のトラブル〉							
職場の同僚との人間関係 n=142	31.0%	31.0%	25.4%	4.2%	8.5%	100.0%	**
職場の上司との人間関係 n=175	23.4%	41.1%	26.3%	4.0%	5.1%	100.0%	
職場の部下との人間関係 n=93	22.6%	33.3%	28.0%	5.4%	10.8%	100.0%	
職場外の人との人間関係 n=79	21.5%	26.6%	35.4%	6.3%	10.1%	100.0%	
人間関係以外の仕事上のトラブル n=60	31.7%	26.7%	26.7%	1.7%	13.3%	100.0%	
その他 n=13	46.2%	15.4%	30.8%	0.0%	7.7%	100.0%	
〈個人的なこと〉							
精神面の病気・不調 n=206	25.7%	36.4%	27.2%	5.8%	4.9%	100.0%	
その他の病気・入院 n=64	29.7%	34.4%	29.7%	3.1%	3.1%	100.0%	
家族の病気・介護 n=105	21.0%	32.4%	34.3%	1.9%	10.5%	100.0%	
結婚・出産・育児 n=66	27.3%	18.2%	33.3%	9.1%	12.1%	100.0%	
その他の個人的な深刻な悩み n=86	20.9%	25.6%	27.9%	4.7%	20.9%	100.0%	***
その他 n=52	37.5%	6.3%	37.5%	12.5%	6.3%	100.0%	

※sig.は有意水準。行ごとに χ^2 検定を行った結果を示した。*** $p<.001$ 、** $p<.01$ 。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表 6-17 キャリアコンサルティング経験者の相談内容別にみた

「今後も機会があればキャリアコンサルティングを受けたいか否か」

	受けたい	どちらかと言え ば受けたい	どちらとも 言えない	どちらかと言え ば受けたくない	受けたく ない	合計	sig.
〈職業選択〉							
学生時代の就職活動 n=295	22.7%	28.8%	33.6%	12.5%	2.4%	100.0%	
(学生時代以外)の就職活動、求職活動 n=202	23.8%	30.7%	30.7%	10.4%	4.5%	100.0%	
転職 n=693	20.8%	33.5%	33.0%	10.0%	2.7%	100.0%	**
異動・配置転換 n=171	28.1%	26.3%	35.7%	8.8%	1.2%	100.0%	
出向・転籍 n=91	31.9%	29.7%	26.4%	11.0%	1.1%	100.0%	
会社の倒産・リストラについて n=58	31.0%	29.3%	20.7%	15.5%	3.4%	100.0%	
定年後の就職、仕事について n=52	32.7%	25.0%	23.1%	17.3%	1.9%	100.0%	
早期退職 n=46	39.1%	23.9%	19.6%	15.2%	2.2%	100.0%	**
再雇用 n=51	31.4%	27.5%	23.5%	15.7%	2.0%	100.0%	
その他 n=11	27.3%	0.0%	36.4%	27.3%	9.1%	100.0%	
〈能力開発〉							
自分の職業の向き不向き n=325	29.8%	31.7%	27.7%	10.2%	0.6%	100.0%	***
モチベーションの低下 n=175	30.3%	25.7%	34.3%	7.4%	2.3%	100.0%	**
職業能力の開発・能力アップ n=228	32.0%	36.4%	24.1%	6.6%	0.9%	100.0%	***
資格取得 n=176	35.2%	32.4%	23.3%	8.0%	1.1%	100.0%	***
進学・留学など n=64	32.8%	28.1%	17.2%	20.3%	1.6%	100.0%	**
将来の職業生活設計 n=123	31.7%	34.1%	22.8%	10.6%	0.8%	100.0%	***
その他 n=8	25.0%	0.0%	25.0%	37.5%	12.5%	100.0%	
〈労働条件〉							
仕事内容（きつい、休めない） n=162	34.6%	27.2%	27.2%	9.3%	1.9%	100.0%	***
仕事内容（つまらない、面白くない） n=125	27.2%	27.2%	34.4%	10.4%	0.8%	100.0%	
仕事内容（成長しない、将来性がない） n=155	25.8%	34.8%	28.4%	8.4%	2.6%	100.0%	
仕事内容（その他） n=168	23.2%	32.1%	33.9%	9.5%	1.2%	100.0%	
賃金や処遇について n=177	24.3%	35.0%	23.7%	15.3%	1.7%	100.0%	**
残業や労働時間について n=124	24.2%	34.7%	26.6%	12.9%	1.6%	100.0%	
昇進・昇格について n=62	35.5%	27.4%	19.4%	16.1%	1.6%	100.0%	**
その他 n=7	28.6%	0.0%	42.9%	14.3%	14.3%	100.0%	
〈人間関係のトラブル〉							
職場の同僚との人間関係 n=142	33.1%	24.6%	29.6%	11.3%	1.4%	100.0%	***
職場の上司との人間関係 n=175	27.4%	37.1%	24.6%	10.9%	0.0%	100.0%	***
職場の部下との人間関係 n=93	22.6%	30.1%	29.0%	16.1%	2.2%	100.0%	
職場外の人との人間関係 n=79	19.0%	30.4%	29.1%	19.0%	2.5%	100.0%	
人間関係以外の仕事上のトラブル n=60	28.3%	21.7%	30.0%	13.3%	6.7%	100.0%	
その他 n=13	38.5%	38.5%	15.4%	7.7%	0.0%	100.0%	
〈個人的なこと〉							
精神面の病気・不調 n=206	31.6%	25.7%	32.0%	10.2%	0.5%	100.0%	***
その他の病気・入院 n=64	28.1%	39.1%	21.9%	9.4%	1.6%	100.0%	
家族の病気・介護 n=105	25.7%	27.6%	27.6%	18.1%	1.0%	100.0%	
結婚・出産・育児 n=66	27.3%	19.7%	30.3%	18.2%	4.5%	100.0%	
その他の個人的な深刻な悩み n=86	18.6%	23.3%	27.9%	24.4%	5.8%	100.0%	**
その他 n=52	18.8%	31.3%	18.8%	18.8%	12.5%	100.0%	

※sig. は有意水準。行ごとに χ^2 検定を行った結果を示した。*** $p < .001$ 、** $p < .01$ 。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所（網掛けを、有意に値が小さい箇所）に下線を付した。

5. キャリアコンサルティング経験者の相談内容と現在の意識

図表6－18には、キャリアコンサルティングの相談内容別にみた「これまでの職業生活やキャリアに対する満足感」を示した。統計的に有意に値が大きい箇所に着目すると、①「かなり満足している」は「学生時代の就職活動」「出向・転籍」「会社の倒産・リストラについて」「定年後の就職、仕事について」「モチベーションの低下」「職業能力の開発・能力アップ」「資格取得」「進学・留学など」「仕事内容（きつい、休めない）」「職場の同僚との人間関係」「精神面の病気・不調」の相談内容で多かった。②「まったく満足していない」は「その他（職業選択）」の相談内容で多かった。

これまでの職業生活やキャリアに対する満足感については、「能力開発」に関する相談内容の他、学生時代・リストラ・定年後の就職活動や出向転籍の相談内容との間にも関連が見られた。その他、仕事内容、同僚との人間関係、精神面の病気など幅広く関連が見られていた。

図表6－19には、キャリアコンサルティングの相談内容別にみた生涯を通じたキャリア計画を示した。統計的に有意に値が大きい箇所に着目すると、①「自分でキャリア計画を考えていきたい」は「転職」「早期退職」「職業能力の開発・能力アップ」「仕事内容（つまらない、面白くない）」「仕事内容（成長しない、将来性がない）」「昇進・昇格について」「職場の同僚との人間関係」「精神面の病気・不調」の相談内容で多かった。②「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」は「異動・配置転換」「職場の部下との人間関係」「職場外の人との人間関係」「その他の病気・不調」「結婚・出産・育児」の相談内容で多かった。③「会社でキャリア計画を提示してほしい」は「昇進・昇格について」「結婚・出産・育児」の相談内容で多かった。④「わからない」は「その他の個人的な深刻な悩み」の相談内容で多かった。

自分でキャリアを考えたいという意識は、転職、早期退職、職業能力開発、仕事内容、昇進・昇格、人間関係、精神面の病気の相談内容と関連していた。一方で、会社でキャリア計画を提示してほしいという意識は、異動、昇進・昇格、人間関係、病気、結婚・出産・育児の相談内容と関連していた。これらの結果から一貫した傾向を見出すのは難しいが、概して自分でキャリアを考えたい場合には様々な多岐にわたる相談内容が関連する一方、会社でキャリア計画を提示してほしい場合はおおむね社内で問題になる相談内容が多いと言える可能性が示される。

図表 6-18 キャリアコンサルティング経験者の相談内容別にみた

「これまでの職業生活やキャリアに対する満足感」

	かなり満足している	やや満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	まったく満足していない	合計	sig.
〈職業選択〉							
学生時代の就職活動 n=295	20.0%	32.2%	32.2%	9.2%	6.4%	100.0%	**
(学生時代以外の) 就職活動、求職活動 n=202	15.3%	35.6%	27.7%	12.4%	8.9%	100.0%	
転職 n=693	13.4%	39.4%	26.8%	12.6%	7.8%	100.0%	**
異動・配置転換 n=171	17.0%	42.7%	25.1%	7.6%	7.6%	100.0%	
出向・転籍 n=91	26.4%	31.9%	29.7%	6.6%	5.5%	100.0%	**
会社の倒産・リストラについて n=58	29.3%	31.0%	20.7%	5.2%	13.8%	100.0%	**
定年後の就職、仕事について n=52	32.7%	17.3%	23.1%	17.3%	9.6%	100.0%	***
早期退職 n=46	26.1%	23.9%	26.1%	13.0%	10.9%	100.0%	
再雇用 n=51	23.5%	19.6%	31.4%	13.7%	11.8%	100.0%	
その他 n=11	18.2%	18.2%	9.1%	18.2%	36.4%	100.0%	**
〈能力開発〉							
自分の職業の向き不向き n=325	17.8%	35.7%	30.5%	8.0%	8.0%	100.0%	
モチベーションの低下 n=175	25.1%	32.0%	29.7%	7.4%	5.7%	100.0%	***
職業能力の開発・能力アップ n=228	25.9%	38.6%	22.8%	10.1%	2.6%	100.0%	***
資格取得 n=176	27.8%	35.2%	23.9%	6.8%	6.3%	100.0%	***
進学・留学など n=64	28.1%	37.5%	18.8%	9.4%	6.3%	100.0%	**
将来の職業生活設計 n=123	19.5%	39.0%	24.4%	9.8%	7.3%	100.0%	
その他 n=8	25.0%	12.5%	25.0%	12.5%	25.0%	100.0%	
〈労働条件〉							
仕事内容(きつい、休めない) n=162	27.2%	28.4%	27.8%	11.1%	5.6%	100.0%	***
仕事内容(つまらない、面白くない) n=125	20.0%	36.8%	24.8%	10.4%	8.0%	100.0%	
仕事内容(成長しない、将来性がない) n=155	20.0%	34.8%	26.5%	12.3%	6.5%	100.0%	
仕事内容(その他) n=168	19.6%	34.5%	31.5%	7.1%	7.1%	100.0%	
賃金や処遇について n=177	15.3%	31.6%	32.8%	13.6%	6.8%	100.0%	
残業や労働時間について n=124	16.1%	33.1%	33.9%	12.9%	4.0%	100.0%	
昇進・昇格について n=62	24.2%	33.9%	25.8%	9.7%	6.5%	100.0%	
その他 n=7	28.6%	28.6%	14.3%	14.3%	14.3%	100.0%	
〈人間関係のトラブル〉							
職場の同僚との人間関係 n=142	27.5%	31.7%	25.4%	8.5%	7.0%	100.0%	***
職場の上司との人間関係 n=175	20.0%	36.6%	23.4%	11.4%	8.6%	100.0%	
職場の部下との人間関係 n=93	22.6%	32.3%	32.3%	5.4%	7.5%	100.0%	
職場外の人との人間関係 n=79	12.7%	34.2%	38.0%	5.1%	10.1%	100.0%	
人間関係以外の仕事上のトラブル n=60	25.0%	33.3%	20.0%	8.3%	13.3%	100.0%	
その他 n=13	30.8%	38.5%	15.4%	7.7%	7.7%	100.0%	
〈個人的なこと〉							
精神面の病気・不調 n=206	23.3%	31.6%	26.7%	12.1%	6.3%	100.0%	***
その他の病気・入院 n=64	20.3%	37.5%	28.1%	4.7%	9.4%	100.0%	
家族の病気・介護 n=105	21.9%	34.3%	31.4%	2.9%	9.5%	100.0%	
結婚・出産・育児 n=66	22.7%	22.7%	33.3%	16.7%	4.5%	100.0%	
その他の個人的な深刻な悩み n=86	14.0%	23.3%	36.0%	10.5%	16.3%	100.0%	
その他 n=52	25.0%	50.0%	12.5%	6.3%	6.3%	100.0%	

※sig.は有意水準。行ごとに χ^2 検定を行った結果を示した。*** $p<.001$ 、** $p<.01$ 。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表 6-19 キャリアコンサルティング経験者の相談内容別にみた

生涯を通じたキャリア計画

	自分で キャリア 計画を 考えて いきたい	どちらか といえば、 自分で キャリア 計画を 考えて いきたい	どちらか といえば、 会社で キャリア 計画を 提示して ほしい	会社で キャリア 計画を 提示して ほしい	わから ない	合計	sig.
〈職業選択〉							
学生時代の就職活動 n=295	25.4%	35.9%	16.6%	6.1%	15.9%	100.0%	
(学生時代以外の) 就職活動、求職活動 n=202	25.7%	42.1%	13.9%	3.5%	14.9%	100.0%	
転職 n=693	27.7%	43.3%	12.1%	2.9%	14.0%	100.0%	***
異動・配置転換 n=171	23.4%	38.0%	26.9%	6.4%	5.3%	100.0%	***
出向・転籍 n=91	29.7%	40.7%	16.5%	9.9%	3.3%	100.0%	**
会社の倒産・リストラについて n=58	29.3%	37.9%	17.2%	6.9%	8.6%	100.0%	
定年後の就職、仕事について n=52	34.6%	34.6%	13.5%	7.7%	9.6%	100.0%	
早期退職 n=46	43.5%	37.0%	13.0%	2.2%	4.3%	100.0%	**
再雇用 n=51	25.5%	35.3%	7.8%	7.8%	23.5%	100.0%	
その他 n=11	45.5%	9.1%	18.2%	9.1%	18.2%	100.0%	
〈能力開発〉							
自分の職業の向き不向き n=325	29.5%	38.2%	15.4%	3.4%	13.5%	100.0%	
モチベーションの低下 n=175	28.0%	41.7%	16.6%	5.7%	8.0%	100.0%	
職業能力の開発・能力アップ n=228	32.5%	41.7%	13.2%	3.9%	8.8%	100.0%	***
資格取得 n=176	31.3%	38.6%	17.0%	2.3%	10.8%	100.0%	
進学・留学など n=64	35.9%	32.8%	14.1%	7.8%	9.4%	100.0%	
将来の職業生活設計 n=123	33.3%	41.5%	14.6%	2.4%	8.1%	100.0%	
その他 n=8	37.5%	12.5%	25.0%	12.5%	12.5%	100.0%	
〈労働条件〉							
仕事内容 (きつい、休めない) n=162	32.7%	36.4%	11.1%	4.3%	15.4%	100.0%	
仕事内容 (つまらない、面白くない) n=125	35.2%	40.8%	7.2%	4.0%	12.8%	100.0%	**
仕事内容 (成長しない、将来性がない) n=155	31.6%	40.6%	16.1%	4.5%	7.1%	100.0%	**
仕事内容 (その他) n=168	28.0%	39.3%	19.0%	4.8%	8.9%	100.0%	
賃金や処遇について n=177	28.8%	41.2%	14.7%	5.1%	10.2%	100.0%	
残業や労働時間について n=124	26.6%	37.1%	20.2%	4.0%	12.1%	100.0%	
昇進・昇格について n=62	37.1%	33.9%	8.1%	12.9%	8.1%	100.0%	**
その他 n=7	71.4%	14.3%	0.0%	0.0%	14.3%	100.0%	
〈人間関係のトラブル〉							
職場の同僚との人間関係 n=142	35.2%	32.4%	16.9%	2.8%	12.7%	100.0%	**
職場の上司との人間関係 n=175	28.6%	43.4%	13.7%	4.0%	10.3%	100.0%	
職場の部下との人間関係 n=93	26.9%	30.1%	26.9%	9.7%	6.5%	100.0%	***
職場外の人との人間関係 n=79	27.8%	25.3%	30.4%	6.3%	10.1%	100.0%	**
人間関係以外の仕事上のトラブル n=60	33.3%	28.3%	10.0%	11.7%	16.7%	100.0%	
その他 n=13	38.5%	30.8%	0.0%	15.4%	15.4%	100.0%	
〈個人的なこと〉							
精神面の病気・不調 n=206	32.5%	35.0%	11.7%	6.8%	14.1%	100.0%	**
その他の病気・入院 n=64	20.3%	45.3%	28.1%	3.1%	3.1%	100.0%	**
家族の病気・介護 n=105	23.8%	31.4%	23.8%	9.5%	11.4%	100.0%	
結婚・出産・育児 n=66	24.2%	24.2%	27.3%	13.6%	10.6%	100.0%	***
その他の個人的な深刻な悩み n=86	22.1%	25.6%	11.6%	7.0%	33.7%	100.0%	***
その他 n=52	25.0%	31.3%	6.3%	18.8%	18.8%	100.0%	

※sig.は有意水準。行ごとに χ^2 検定を行った結果を示した。*** p<.001, ** p<.01。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表6－20には、キャリアコンサルティングの相談内容別にみた「自分の職業能力は他社でも通用するか否か」を示した。統計的に有意に値が大きい箇所に着目すると、①「通用すると思う」は「会社の倒産・リストラについて」「定年後の就職、仕事について」「職業能力の開発・能力アップ」「資格取得」「職場の同僚との人間関係」「精神面の病気・不調」の相談内容で多かった。②「ある程度、通用すると思う」は「転職」の相談内容で多かった。③「通用しないと思う」は「その他の個人的な深刻な悩み」の相談内容で多かった。

自分の職業能力は他社でも通用するか否かは、倒産・リストラ、定年等に伴う職業選択、職業能力開発、資格取得、同僚との人間関係、精神面の病気の相談内容と関連していた。これらの相談内容はここまでに頻出するものであり、こうした相談内容と自らの職業能力（及びキャリア）に対する意識には一定の関連があることがうかがえる。

図表6－21には、キャリアコンサルティングの相談内容別にみた「これまでの転職回数」を示した。統計的に有意に値が大きい箇所に着目すると、①「0回」は「学生時代の就職活動」の相談内容で多かった。②「3回以上」は「転職」「賃金や処遇について」の相談内容で多かった。

転職回数と転職に関する相談に関連が見られたのは当然であるとしても、それ以外には統計的に有意な結果が少なかった。相談内容と転職以外の相談にはおおむね関連がない可能性が示される。

図表 6-20 キャリアコンサルティング経験者の相談内容別にみた

「自分の職業能力は他社でも通用するか否か」

	通用すると思う	ある程度通用すると思う	あまり通用しないと思う	ほとんど通用しないと思う	合計	sig.
〈職業選択〉						
学生時代の就職活動 n=295	17.6%	41.7%	24.7%	15.9%	100.0%	
(学生時代以外)の就職活動、求職活動 n=202	17.3%	40.6%	26.2%	15.8%	100.0%	
転職 n=693	17.9%	51.8%	20.5%	9.8%	100.0%	***
異動・配置転換 n=171	19.9%	47.4%	25.7%	7.0%	100.0%	
出向・転籍 n=91	25.3%	39.6%	28.6%	6.6%	100.0%	
会社の倒産・リストラについて n=58	29.3%	25.9%	31.0%	13.8%	100.0%	**
定年後の就職、仕事について n=52	34.6%	25.0%	21.2%	19.2%	100.0%	***
早期退職 n=46	30.4%	34.8%	21.7%	13.0%	100.0%	
再雇用 n=51	27.5%	37.3%	21.6%	13.7%	100.0%	
その他 n=11	27.3%	36.4%	9.1%	27.3%	100.0%	
〈能力開発〉						
自分の職業の向き不向き n=325	17.5%	46.8%	23.4%	12.3%	100.0%	
モチベーションの低下 n=175	21.7%	48.0%	19.4%	10.9%	100.0%	
職業能力の開発・能力アップ n=228	25.0%	51.3%	17.5%	6.1%	100.0%	***
資格取得 n=176	25.6%	48.9%	18.8%	6.8%	100.0%	***
進学・留学など n=64	28.1%	40.6%	23.4%	7.8%	100.0%	
将来の職業生活設計 n=123	19.5%	48.8%	22.8%	8.9%	100.0%	
その他 n=8	37.5%	25.0%	12.5%	25.0%	100.0%	
〈労働条件〉						
仕事内容(きつい、休めない) n=162	24.1%	44.4%	21.6%	9.9%	100.0%	
仕事内容(つまらない、面白くない) n=125	20.0%	48.8%	20.8%	10.4%	100.0%	
仕事内容(成長しない、将来性がない) n=155	20.6%	45.2%	25.8%	8.4%	100.0%	
仕事内容(その他) n=168	22.6%	41.1%	27.4%	8.9%	100.0%	
賃金や処遇について n=177	19.2%	48.0%	24.9%	7.9%	100.0%	
残業や労働時間について n=124	21.8%	50.0%	21.8%	6.5%	100.0%	
昇進・昇格について n=62	29.0%	43.5%	17.7%	9.7%	100.0%	
その他 n=7	57.1%	28.6%	0.0%	14.3%	100.0%	
〈人間関係のトラブル〉						
職場の同僚との人間関係 n=142	26.8%	40.1%	22.5%	10.6%	100.0%	**
職場の上司との人間関係 n=175	19.4%	55.4%	20.0%	5.1%	100.0%	***
職場の部下との人間関係 n=93	20.4%	39.8%	29.0%	10.8%	100.0%	
職場外の人との人間関係 n=79	13.9%	41.8%	34.2%	10.1%	100.0%	
人間関係以外の仕事上のトラブル n=60	26.7%	40.0%	16.7%	16.7%	100.0%	
その他 n=13	38.5%	30.8%	15.4%	15.4%	100.0%	
〈個人的なこと〉						
精神面の病気・不調 n=206	22.8%	38.8%	26.7%	11.7%	100.0%	**
その他の病気・入院 n=64	21.9%	46.9%	25.0%	6.3%	100.0%	
家族の病気・介護 n=105	19.0%	45.7%	20.0%	15.2%	100.0%	
結婚・出産・育児 n=66	21.2%	30.3%	30.3%	18.2%	100.0%	
その他の個人的な深刻な悩み n=86	16.3%	36.0%	17.4%	30.2%	100.0%	***
その他 n=52	31.3%	43.8%	12.5%	12.5%	100.0%	

※sig.は有意水準。行ごとに χ^2 検定を行った結果を示した。*** p<.001、** p<.01。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表 6-21 キャリアコンサルティング経験者の相談内容別の「これまでの転職回数」

	0回	1回	2回	3回 以上	合計	sig.
〈職業選択〉						
学生時代の就職活動 n=295	41.4%	27.8%	14.9%	15.9%	100.0%	***
(学生時代以外の) 就職活動、求職活動 n=202	17.3%	27.2%	23.3%	32.2%	100.0%	
転職 n=693	10.5%	27.3%	20.8%	41.4%	100.0%	***
異動・配置転換 n=171	28.7%	34.5%	13.5%	23.4%	100.0%	**
出向・転籍 n=91	18.7%	28.6%	25.3%	27.5%	100.0%	
会社の倒産・リストラについて n=58	10.3%	39.7%	24.1%	25.9%	100.0%	
定年後の就職、仕事について n=52	13.5%	36.5%	25.0%	25.0%	100.0%	
早期退職 n=46	26.1%	32.6%	8.7%	32.6%	100.0%	
再雇用 n=51	13.7%	29.4%	19.6%	37.3%	100.0%	
その他 n=11	9.1%	36.4%	9.1%	45.5%	100.0%	
〈能力開発〉						
自分の職業の向き不向き n=325	22.5%	27.1%	15.4%	35.1%	100.0%	
モチベーションの低下 n=175	17.7%	31.4%	18.3%	32.6%	100.0%	
職業能力の開発・能力アップ n=228	19.3%	28.9%	21.9%	29.8%	100.0%	
資格取得 n=176	18.8%	30.7%	18.8%	31.8%	100.0%	
進学・留学など n=64	12.5%	42.2%	17.2%	28.1%	100.0%	
将来の職業生活設計 n=123	22.8%	29.3%	14.6%	33.3%	100.0%	
その他 n=8	12.5%	37.5%	0.0%	50.0%	100.0%	
〈労働条件〉						
仕事内容 (きつい、休めない) n=162	22.2%	27.2%	17.3%	33.3%	100.0%	
仕事内容 (つまらない、面白くない) n=125	14.4%	28.8%	21.6%	35.2%	100.0%	
仕事内容 (成長しない、将来性がない) n=155	16.8%	34.8%	17.4%	31.0%	100.0%	
仕事内容 (その他) n=168	16.1%	29.8%	20.8%	33.3%	100.0%	
賃金や処遇について n=177	16.9%	20.3%	19.8%	42.9%	100.0%	**
残業や労働時間について n=124	17.7%	33.9%	16.9%	31.5%	100.0%	
昇進・昇格について n=62	30.6%	27.4%	6.5%	35.5%	100.0%	
その他 n=7	0.0%	57.1%	0.0%	42.9%	100.0%	
〈人間関係のトラブル〉						
職場の同僚との人間関係 n=142	18.3%	30.3%	19.0%	32.4%	100.0%	
職場の上司との人間関係 n=175	16.6%	28.0%	17.7%	37.7%	100.0%	
職場の部下との人間関係 n=93	18.3%	32.3%	22.6%	26.9%	100.0%	
職場外の人との人間関係 n=79	19.0%	32.9%	19.0%	29.1%	100.0%	
人間関係以外の仕事上のトラブル n=60	25.0%	31.7%	11.7%	31.7%	100.0%	
その他 n=13	23.1%	15.4%	46.2%	15.4%	100.0%	
〈個人的なこと〉						
精神面の病気・不調 n=206	19.9%	27.7%	18.4%	34.0%	100.0%	
その他の病気・入院 n=64	15.6%	37.5%	9.4%	37.5%	100.0%	
家族の病気・介護 n=105	16.2%	30.5%	21.0%	32.4%	100.0%	
結婚・出産・育児 n=66	25.8%	31.8%	18.2%	24.2%	100.0%	
その他の個人的な深刻な悩み n=86	33.7%	26.7%	11.6%	27.9%	100.0%	
その他 n=52	18.8%	18.8%	43.8%	18.8%	100.0%	

※sig.は有意水準。行ごとに χ^2 検定を行った結果を示した。*** $p<.001$ 、** $p<.01$ 。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所(網掛けを、有意に値が小さい箇所)に下線を付した。

図表6-22には、キャリアコンサルティングの相談内容別にみた転職意向を示した。統計的に有意に値が大きい箇所に着目すると、①「転職したい」は「転職」「定年後の就職、仕事について」「職場の上司との人間関係について」「その他の病気・入院」の相談内容で多かった。②「できれば転職したい」は「出向・転籍」の相談内容で多かった。③「転職したくない」は「その他の個人的な深刻な悩み」の相談内容で多かった。

転職意向と転職に関する相談にも関連が見られたが、それ以外に定年後の就職、上司との人間関係、その他の病気・入院とも関連がみられた。こうした内容の相談と転職したいという考えには一定の関連がある可能性が示される。

図表6-23には、キャリアコンサルティングの相談内容別にみた「学び・学び直し（リスキリング、リカレント学習）の経験」を示した。統計的に有意に値が大きい箇所に着目すると、①「行った」は「(学生時代以外の)就職活動、求職活動」「転職」「出向・転籍」「早期退職」「自分の職業の向き不向き」「モチベーションの低下」「職業能力の開発・能力アップ」「資格取得」「将来の職業生活設計」の相談内容で多かった。②「わからない、まだ働いていない」は「会社の倒産・リストラについて」「定年後の就職、仕事について」「職場の部下との人間関係」「家族の病気・介護」「その他の個人的な深刻な悩み」の相談内容で多かった。

学び・学び直し（リスキリング）、リカレント学習）と関連が深い相談は、就職活動、転職、出向・転籍、早期退職などの職業選択に関するものと、様々な能力開発に関する相談であることが示された。学び・学び直しについて「わからない、まだ働いていない」と回答した者と相談内容の関連は解釈が難しい結果であった。

図表 6-22 キャリアコンサルティング経験者の相談内容別にみた転職意向

	転職 したい	できれば 転職 したい	どちらとも いえない	できれば 転職 したくない	転職 したくない	合計	sig.
〈職業選択〉							
学生時代の就職活動 n=295	20.0%	22.0%	30.5%	13.2%	14.2%	100.0%	
(学生時代以外の) 就職活動、求職活動 n=202	19.8%	28.2%	29.7%	9.9%	12.4%	100.0%	
転職 n=693	21.4%	24.0%	30.6%	11.5%	12.6%	100.0%	***
異動・配置転換 n=171	22.2%	24.0%	36.8%	8.2%	8.8%	100.0%	
出向・転籍 n=91	23.1%	35.2%	27.5%	8.8%	5.5%	100.0%	**
会社の倒産・リストラについて n=58	24.1%	31.0%	22.4%	13.8%	8.6%	100.0%	
定年後の就職、仕事について n=52	32.7%	21.2%	17.3%	9.6%	19.2%	100.0%	**
早期退職 n=46	32.6%	17.4%	32.6%	13.0%	4.3%	100.0%	
再雇用 n=51	21.6%	21.6%	31.4%	7.8%	17.6%	100.0%	
その他 n=11	36.4%	9.1%	27.3%	0.0%	27.3%	100.0%	
〈能力開発〉							
自分の職業の向き不向き n=325	20.3%	22.8%	30.2%	13.8%	12.9%	100.0%	
モチベーションの低下 n=175	17.1%	25.1%	29.7%	13.1%	14.9%	100.0%	
職業能力の開発・能力アップ n=228	15.8%	24.6%	35.1%	11.0%	13.6%	100.0%	
資格取得 n=176	22.7%	23.9%	30.7%	8.0%	14.8%	100.0%	
進学・留学など n=64	26.6%	31.3%	15.6%	10.9%	15.6%	100.0%	
将来の職業生活設計 n=123	18.7%	25.2%	32.5%	15.4%	8.1%	100.0%	
その他 n=8	25.0%	12.5%	25.0%	12.5%	25.0%	100.0%	
〈労働条件〉							
仕事内容（きつい、休めない） n=162	25.3%	24.1%	29.6%	8.6%	12.3%	100.0%	
仕事内容（つまらない、面白くない） n=125	26.4%	24.8%	24.0%	11.2%	13.6%	100.0%	
仕事内容（成長しない、将来性がない） n=155	25.8%	20.6%	27.1%	13.5%	12.9%	100.0%	
仕事内容（その他） n=168	19.6%	22.6%	32.7%	10.7%	14.3%	100.0%	
賃金や処遇について n=177	20.9%	23.7%	29.9%	10.7%	14.7%	100.0%	
残業や労働時間について n=124	21.0%	16.1%	35.5%	14.5%	12.9%	100.0%	
昇進・昇格について n=62	16.1%	24.2%	38.7%	6.5%	14.5%	100.0%	
その他 n=7	42.9%	0.0%	14.3%	14.3%	28.6%	100.0%	
〈人間関係のトラブル〉							
職場の同僚との人間関係 n=142	25.4%	21.1%	30.3%	10.6%	12.7%	100.0%	
職場の上司との人間関係 n=175	25.1%	26.3%	35.4%	6.9%	6.3%	100.0%	***
職場の部下との人間関係 n=93	21.5%	31.2%	30.1%	8.6%	8.6%	100.0%	
職場外の人との人間関係 n=79	24.1%	24.1%	32.9%	10.1%	8.9%	100.0%	
人間関係以外の仕事上のトラブル n=60	26.7%	15.0%	30.0%	15.0%	13.3%	100.0%	
その他 n=13	15.4%	7.7%	38.5%	23.1%	15.4%	100.0%	
〈個人的なこと〉							
精神面の病気・不調 n=206	21.4%	21.8%	34.0%	11.2%	11.7%	100.0%	
その他の病気・入院 n=64	34.4%	23.4%	26.6%	7.8%	7.8%	100.0%	**
家族の病気・介護 n=105	22.9%	27.6%	32.4%	6.7%	10.5%	100.0%	
結婚・出産・育児 n=66	16.7%	15.2%	34.8%	22.7%	10.6%	100.0%	
その他の個人的な深刻な悩み n=86	14.0%	16.3%	33.7%	5.8%	30.2%	100.0%	***
その他 n=52	18.8%	6.3%	25.0%	25.0%	25.0%	100.0%	

※sig.は有意水準。行ごとに χ^2 検定を行った結果を示した。*** $p<.001$ 、** $p<.01$ 。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表 6-23 キャリアコンサルティング経験者の相談内容別に見た

「学び・学び直し(リスキリング、リカレント学習)の経験」

	行った	行っていない	わからない、 まだ働いていない	合計	sig.
〈職業選択〉					
学生時代の就職活動 n=295	30.5%	59.7%	9.8%	100.0%	
(学生時代以外の) 就職活動、求職活動 n=202	41.6%	51.5%	6.9%	100.0%	**
転職 n=693	36.8%	58.0%	5.2%	100.0%	***
異動・配置転換 n=171	36.3%	52.0%	11.7%	100.0%	
出向・転籍 n=91	46.2%	40.7%	13.2%	100.0%	**
会社の倒産・リストラについて n=58	46.6%	31.0%	22.4%	100.0%	***
定年後の就職、仕事について n=52	48.1%	30.8%	21.2%	100.0%	***
早期退職 n=46	54.3%	34.8%	10.9%	100.0%	**
再雇用 n=51	37.3%	45.1%	17.6%	100.0%	
その他 n=11	36.4%	45.5%	18.2%	100.0%	
〈能力開発〉					
自分の職業の向き不向き n=325	42.5%	52.0%	5.5%	100.0%	***
モチベーションの低下 n=175	43.4%	46.9%	9.7%	100.0%	**
職業能力の開発・能力アップ n=228	50.0%	42.1%	7.9%	100.0%	***
資格取得 n=176	47.7%	39.8%	12.5%	100.0%	***
進学・留学など n=64	42.2%	48.4%	9.4%	100.0%	
将来の職業生活設計 n=123	43.9%	44.7%	11.4%	100.0%	**
その他 n=8	37.5%	37.5%	25.0%	100.0%	
〈労働条件〉					
仕事内容(きつい、休めない) n=162	41.4%	53.1%	5.6%	100.0%	
仕事内容(つまらない、面白くない) n=125	41.6%	52.8%	5.6%	100.0%	
仕事内容(成長しない、将来性がない) n=155	38.1%	51.0%	11.0%	100.0%	
仕事内容(その他) n=168	40.5%	47.0%	12.5%	100.0%	**
賃金や処遇について n=177	39.5%	52.0%	8.5%	100.0%	
残業や労働時間について n=124	32.3%	58.9%	8.9%	100.0%	
昇進・昇格について n=62	41.9%	50.0%	8.1%	100.0%	
その他 n=7	57.1%	28.6%	14.3%	100.0%	
〈人間関係のトラブル〉					
職場の同僚との人間関係 n=142	38.7%	54.9%	6.3%	100.0%	
職場の上司との人間関係 n=175	36.0%	58.9%	5.1%	100.0%	
職場の部下との人間関係 n=93	33.3%	46.2%	20.4%	100.0%	**
職場外の人との人間関係 n=79	35.4%	46.8%	17.7%	100.0%	
人間関係以外の仕事上のトラブル n=60	41.7%	40.0%	18.3%	100.0%	**
その他 n=13	46.2%	38.5%	15.4%	100.0%	
〈個人的なこと〉					
精神面の病気・不調 n=206	38.8%	57.3%	3.9%	100.0%	**
その他の病気・入院 n=64	43.8%	48.4%	7.8%	100.0%	
家族の病気・介護 n=105	26.7%	49.5%	23.8%	100.0%	***
結婚・出産・育児 n=66	31.8%	48.5%	19.7%	100.0%	
その他の個人的な深刻な悩み n=86	27.9%	48.8%	23.3%	100.0%	***
その他 n=52	37.5%	50.0%	12.5%	100.0%	

※ sig. は有意水準。行ごとに χ^2 検定を行った結果を示した。*** $p < .001$, ** $p < .01$ 。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表6－24には、キャリアコンサルティングの相談内容別にみた「学び・学び直し（リスキリング、リカレント学習）の意向」を示した。統計的に有意に値が大きい箇所に着目すると、①「非常に重要である」は「転職」「定年後の就職、仕事について」「早期退職」「自分の職業の向き不向き」「モチベーションの低下」「職業能力の開発・能力アップ」「資格取得」「将来の職業生活設計」の相談内容が多かった。②「ある程度重要である」は転職の相談内容が多かった。③「全く重要ではない」は「定年後の就職、仕事について」と「その他の個人的な深刻な悩み」の相談内容が多かった。

先述の学び・学び直し（リスキリング）、リカレント学習）の経験と類似の結果であり、学び・学び直しの意向と関連が深い相談は、職業選択に関する相談と様々な能力開発に関する相談であることが示された。あわせて同僚や上司との人間関係、精神面の病気・不調に関する相談も関連が深かった。

図表 6-24 キャリアコンサルティング経験者の相談内容別に見た

「学び・学び直し(リスキリング、リカレント学習)の意向」

	非常に 重要で ある	ある程度 重要で ある	どちらとも 言えない	あまり 重要では ない	全く 重要では ない	合計	sig.
〈職業選択〉							
学生時代の就職活動 n=295	27.8%	35.6%	27.5%	3.4%	5.8%	100.0%	
(学生時代以外の) 就職活動、求職活動 n=202	29.2%	45.5%	20.3%	2.5%	2.5%	100.0%	
転職 n=693	28.0%	47.6%	20.5%	2.0%	1.9%	100.0%	***
異動・配置転換 n=171	31.0%	39.2%	24.0%	4.7%	1.2%	100.0%	
出向・転籍 n=91	35.2%	37.4%	19.8%	2.2%	5.5%	100.0%	
会社の倒産・リストラについて n=58	39.7%	39.7%	12.1%	3.4%	5.2%	100.0%	
定年後の就職、仕事について n=52	46.2%	21.2%	15.4%	3.8%	13.5%	100.0%	***
早期退職 n=46	45.7%	28.3%	21.7%	0.0%	4.3%	100.0%	**
再雇用 n=51	29.4%	37.3%	25.5%	0.0%	7.8%	100.0%	
その他 n=11	27.3%	18.2%	36.4%	0.0%	18.2%	100.0%	
〈能力開発〉							
自分の職業の向き不向き n=325	34.2%	40.6%	21.2%	1.5%	2.5%	100.0%	***
モチベーションの低下 n=175	38.3%	36.6%	20.0%	2.9%	2.3%	100.0%	***
職業能力の開発・能力アップ n=228	37.3%	42.1%	16.2%	3.1%	1.3%	100.0%	***
資格取得 n=176	42.0%	35.8%	14.8%	2.3%	5.1%	100.0%	***
進学・留学など n=64	31.3%	40.6%	17.2%	4.7%	6.3%	100.0%	
将来の職業生活設計 n=123	39.0%	43.9%	12.2%	0.0%	4.9%	100.0%	***
その他 n=8	37.5%	12.5%	37.5%	0.0%	12.5%	100.0%	
〈労働条件〉							
仕事内容(きつい、休めない) n=162	40.1%	35.8%	18.5%	2.5%	3.1%	100.0%	***
仕事内容(つまらない、面白くない) n=125	39.2%	41.6%	16.0%	1.6%	1.6%	100.0%	***
仕事内容(成長しない、将来性がない) n=155	34.2%	36.8%	23.9%	2.6%	2.6%	100.0%	
仕事内容(その他) n=168	33.9%	39.9%	22.6%	2.4%	1.2%	100.0%	
賃金や処遇について n=177	28.2%	45.8%	20.9%	1.7%	3.4%	100.0%	
残業や労働時間について n=124	27.4%	43.5%	25.0%	1.6%	2.4%	100.0%	
昇進・昇格について n=62	35.5%	45.2%	14.5%	0.0%	4.8%	100.0%	
その他 n=7	57.1%	28.6%	0.0%	0.0%	14.3%	100.0%	
〈人間関係のトラブル〉							
職場の同僚との人間関係 n=142	37.3%	37.3%	21.1%	2.1%	2.1%	100.0%	**
職場の上司との人間関係 n=175	34.3%	43.4%	20.6%	0.6%	1.1%	100.0%	**
職場の部下との人間関係 n=93	26.9%	36.6%	25.8%	6.5%	4.3%	100.0%	
職場外の人との人間関係 n=79	24.1%	32.9%	32.9%	3.8%	6.3%	100.0%	
人間関係以外の仕事上のトラブル n=60	38.3%	28.3%	23.3%	3.3%	6.7%	100.0%	
その他 n=13	30.8%	38.5%	15.4%	0.0%	15.4%	100.0%	
〈個人的なこと〉							
精神面の病気・不調 n=206	34.0%	38.3%	22.8%	2.9%	1.9%	100.0%	**
その他の病気・入院 n=64	32.8%	43.8%	18.8%	4.7%	0.0%	100.0%	
家族の病気・介護 n=105	26.7%	35.2%	28.6%	3.8%	5.7%	100.0%	
結婚・出産・育児 n=66	22.7%	33.3%	34.8%	4.5%	4.5%	100.0%	
その他の個人的な深刻な悩み n=86	22.1%	30.2%	27.9%	4.7%	15.1%	100.0%	***
その他 n=52	25.0%	37.5%	18.8%	0.0%	18.8%	100.0%	

※sig.は有意水準。行ごとに χ^2 検定を行った結果を示した。*** $p<.001$ 、** $p<.01$ 。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

6. 結果のまとめと考察

本章では、キャリアコンサルティング経験者の相談内容について検討を行った。その際、第一に「どの相談が多いのか」について検討を行うこと、第二に「どのような属性を持つ労働者がどのような相談にするのか」について検討を行うこと、第三に「どのような相談内容がどのような意識と関連しているか」について検討を行なうことの3点を目的とした。

本章の検討の結果を図表6-25にまとめた。この表から以下の3点を指摘しうる。

第一に、「どの相談が多いのか」については、おおむね「転職」と「能力開発」に関する相談が多かった。本章冒頭に示したとおり、キャリアコンサルティングは「労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談」に乗るものと定められているのであり、「職業の選択＝転職」と「職業能力の開発及び向上＝能力開発」の相談が多かったのは当然の結果と解釈される。特に、本章で言う「企業外」すなわち「民間の人材サービス機関（職業紹介会社、派遣会社、キャリアコンサルティングサービス機関等）」や「キャリアに関する相談の専門家」が提供する相談内容は、「転職」であることが多かった。ただし、より詳しくみた場合、「企業内」での相談は「異動・配置転換」「早期退職」「職場の同僚との人間関係」が多かった。「学校」では「学生時代の就職活動」が多かった。「公的機関」では「（学生時代以外の）就職活動、求職活動」が多かった。これらのことを加味すると、現在、キャリアコンサルティングは職業能力開発促進法の規定以上の広がりをもった相談となっており、これを「職業選択」「職業生活設計」「職業能力の開発及び向上」に限定して捉えるのも現実的ではないことになる。

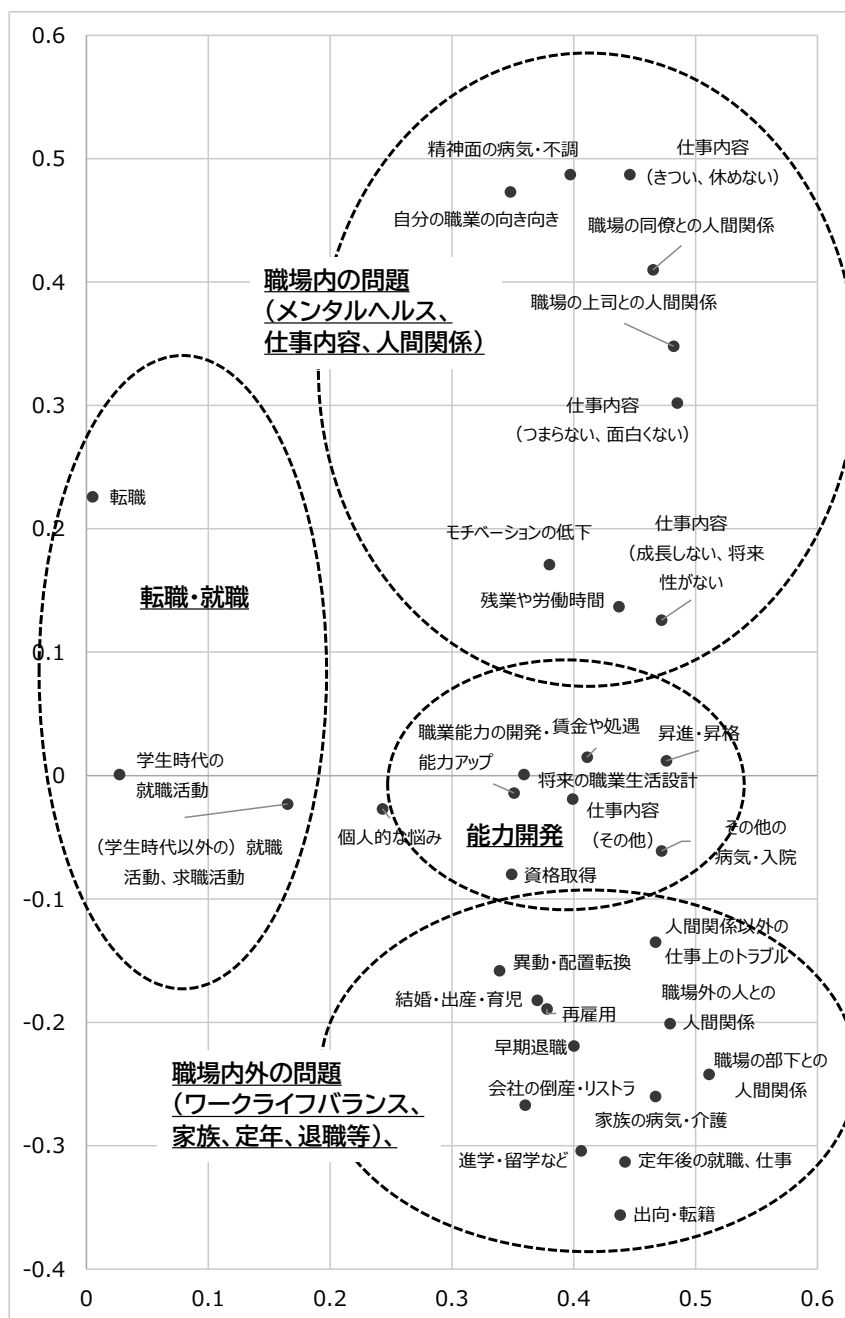
実際、図表6-26に示したとおり、本章で分析した相談内容を多変量解析の手法を用いてグループに分ける分析を行った結果（ダミー変数を用いた主成分分析）、相談内容は、「転職・就職」の相談が大きなまとまりを作り、それ以外の相談内容はおおむね3つのまとまりに分かれた。その中心には「能力開発」が位置するが、図に示したとおり、その上下にそれぞれ「職場内の問題（メンタルヘルス、仕事内容、人間関係を含む）」「職場内外の問題（ワークライフバランス、家族、定年、退職等を含む）」のまとまりが見られた。キャリアコンサルティングの名の下に行われている相談を、単純に「転職」や「能力開発」のみとして限定して捉えるのでは、現状、行われている相談内容のかなりの部分が外れてしまうこととなる。

現在、キャリアコンサルティングは職業能力開発促進法に規定のある活動の範囲を超えて、事実上、公的なキャリアカウンセリング全般の仕組みとしても機能している。したがって国家資格キャリアコンサルタントも公的なキャリアカウンセラーの資格として機能している面がある。こうした現実をいかに職業能力開発促進法の規定とある程度まで矛盾なく整合的に理解していくかが、日本におけるキャリアコンサルタント登録制度を考える際には重要となる。

図表 6-25 キャリアコンサルティング経験者の相談内容(本章の結果のまとめ)

全体	最も多い相談内容は「転職」であり、以下、「自分の職業の向き不向き」「学生時代の就職活動」「職業能力の開発・能力アップ」であった。 最も少ない相談内容は「早期退職」であり、以下、「再雇用」「定年後の就職、仕事について」であった。
相談した機関や場との関連	「企業内」では「異動・配置転換」「早期退職」「職場の同僚との人間関係」が多かった。「企業外」では「転職」が多かった。「学校」では「学生時代の就職活動」が多かった。「公的機関」では「(学生時代以外の)就職活動、求職活動」が多かった。
相談した担当者との関連	「キャリアに関する相談の専門家」では「転職」が多かった。「キャリア以外の相談の専門家」では「出向・転籍」「職場の部下との人間関係」「(精神面以外の)その他の病気・入院」が多かった。
性別	「男性」では「異動・配置転換」「出向・転籍」「仕事内容(成長しない、将来性がない)」が多かったが、全体的に性差はあまり見られなかった。
年齢	「20代」では「学生時代の就職活動」「進学・留学など」「昇進・昇格について」「職場の部下との人間関係」「家族の病気・介護」が多く、「40代」「50代」では「転職」が多かった。
学歴	「中卒・高卒」では「(学生時代以外の)就職活動、求職活動」「仕事内容(つまらない、面白くない)」「その他の個人的な深刻な悩み」が多かった。「大卒」では「学生時代の就職活動」が多かった。「大学院卒」では「出向・転籍」「進学・留学など」「職場の部下との人間関係」が多かった。
雇用形態	「契約社員・嘱託」では「転職」が多く、「パート・アルバイト」では「(学生時代以外の)就職活動、求職活動」が多かったが、概して雇用形態とは明確な関連性は見られなかった。
勤務先の従業員数	「300～999人」で「異動・配置転換」が多かったが、概して勤務先の従業員数とは明確な関連性は見られなかった。
個人年収	「200万円未満」では「(学生時代以外の)就職活動、求職活動」「再雇用」「その他(職業選択)」「自分の職業の向き不向き」「その他(能力開発)」「精神面の病気・不調」が多かった。「600万円以上」では「異動・配置転換」「出向・転籍」「定年後の就職、仕事について」「職場の部下との人間関係」が多かった。
キャリアや職業生活の変化	「変化した」は「異動・配置転換」「モチベーションの低下」「職業能力の開発・能力アップ」「資格取得」「職場の上司との人間関係」「精神面の病気・不調」「その他の病気・入院」で多かった。 ①学生時代の就職活動や職業の向き不向き、モチベーションの低下などに関する相談では「将来のことがはっきりした」が多かった、②定年後の就職、職業能力開発、進学・留学、昇進・昇格等に関する相談では「職業能力がアップしたと」が多かった、③就職活動やそれに伴う職業の向き不向きなどの相談では「就職できた」が多かった、④転職や会社の倒産・リストラ、将来の職業生活設計の他、仕事内容に関する相談では「仕事を変わった、転職した」が多かった。
賃金の変化	賃金が高くなったという回答は、おもに能力開発に関する相談、労働条件に関する相談の場合に多かった。その他、転職の相談、上司部下との人間関係の相談、家族その他の病気・入院などの相談でも多かった。
労働時間の変化	労働時間が短くなったという回答は、転職、職業能力の開発、資格取得、仕事内容、残業や労働時間、人間関係、病気、結婚・出産・育児に関する相談をした場合に多かった。
キャリアコンサルティングが「役立ったか」否か	とても役立ったと感じられているのは「能力開発」に関する相談であった。その他、定年後の仕事、職場の同僚との人間関係の相談もとても役立ったと感じられていた。
キャリアコンサルティングを「今後も機会があれば受けたいか」	今後も機会があればキャリアコンサルティングを受けたいと感じられているのは、「能力開発」に関する相談であった。
これまでの職業生活やキャリアに対する満足感	かなり満足しているという回答は、「能力開発」に関する相談の他、学生時代・リストラ・定年後の就職活動や出向転籍の相談、仕事内容、同僚との人間関係、精神面の病気などと幅広く関連が見られていた。
キャリア計画	自分でキャリアを考えたいという意識は、転職、早期退職、職業能力開発、仕事内容、昇進・昇格、人間関係、精神面の病気の相談と関連していた。一方、会社でキャリア計画を提示してほしいという意識は、異動、昇進・昇格、人間関係、病気、結婚・出産・育児の相談内容と関連していた。解釈の難しい結果だった。
自分の職業能力は他者でも通用するか	自分の職業能力は他社でも通用するか否かは、倒産・リストラ、定年等に伴う職業選択、職業能力開発、資格取得、同僚との人間関係、精神面の病気の相談と関連していた。
転職回数	転職の相談と関連していたが、それ以外の相談内容とは関連が見られなかった。
転職意向	転職の相談と関連していたが、それ以外に定年後の就職、上司との人間関係、その他の病気・入院の相談とも関連がみられた。
学び・学び直し経験	就職活動、転職、出向・転籍、早期退職などの職業選択に関する相談と、様々な能力開発に関する相談が関連していた。
学び・学び直し意識	職業選択に関する相談や様々な能力開発に関する相談と関連していた。あわせて同僚や上司との人間関係、精神面の病気・不調に関する相談も関連が深かった。

図表 6-26 キャリアコンサルティング経験者の相談内容の主成分分析



第二に、「どのような属性を持つ労働者がどのような相談にするのか」について、①「男性」では「異動・配置転換」「出向・転籍」「仕事内容（成長しない、将来性がない）」が多かった。「20代」では「学生時代の就職活動」「進学・留学など」「昇進・昇格について」「職場の部下との人間関係」「家族の病気・介護」が多く、「40代」「50代」では「転職」が多かった。②「中卒・高卒」では「（学生時代以外の）就職活動、求職活動」「仕事内容（つまらない、面白くない）」「その他の個人的な深刻な悩み」が多く、「大卒」では「学生時代の就職活動」が多かった。③「200万円未満」では「（学生時代以外の）就職活動、求職活動」「再雇用」「その他（職業選択）」「自分の職業の向き不向き」「その他（能力開発）」「精神面の病気・不調」

が多く、「600 万円以上」では「異動・配置転換」「出向・転籍」「定年後の就職、仕事について」「職場の部下との人間関係」が多かった。このように性別、学歴、個人年収などで個別に一定の結果は見られていた。しかし、総じて言えば、相談内容は回答者の個人属性によって大きく異なるという結果ではなかった。特に、回答者の雇用形態、勤務先の従業員数では明確な関連性はみられなかった。また、性別や年齢でも、それほど大きな違いは見られなかった。

こうした結果をどのように理解すべきだろうか。ここでは、キャリアコンサルティングの相談内容とは個人属性と結びついているのではなく、むしろ職業生活やキャリア形成の上で生じる各イベントと結びついているのだと解釈したい。すなわち、男性だから、30 代だから、正規社員だから、大企業だからということで相談内容が生じるのではなく、より具体的に転職したい、能力開発をしたい、仕事内容がつまらないといった具体的な出来事（イベント）が生じた時に、人は相談を求めるのだと考えられる。裏を返せば、そうした出来事（イベント）が発生し、問題が生じた場合には、本人の個人特性に関係なく相談したいというニーズが生じ、相談する。相談はあくまで個人に付随するものというよりは、具体的な問題が発生した時に生じるものだと、ここでは考えておきたい。

第三に、「どのような相談内容がどのような意識と関連しているか」については、上記の労働者の個人属性との関連とは異なり、概して様々な意識と密接に関連していた。特に、キャリアや職業生活の変化（賃金や労働時間の変化含む）は、「職業能力の開発・能力アップ」に代表される「能力開発」に関する相談と関連していた。したがって、キャリアコンサルティングが役立ったという意識や今後も機会があればキャリアコンサルティングを受けたいという意識、これまでの職業生活やキャリアに対する満足感、自分でキャリアを考えたいという意識、自分の職業能力は他社でも通用するという意識も、「能力開発」に関する相談と関連していた。他の様々な相談内容がこれらの意識と関連していたが、どの意識とも関連がみられたという点で「能力開発」に関する相談は中心的な位置を占めていると解釈される。キャリアコンサルティングが本来、能力開発に関する相談を目的として定められている以上、当然とも言える結果であるが、さらに掘り下げて解釈した場合、「能力開発」に関する相談が比較的長いタイムスパンをもつ総合的な相談であることが指摘できるであろう。他の相談はいずれもおおむね直近の眼前の問題解決を目指した相談であるのに対して、「能力開発」に関する相談は、それに向けた準備の相談でも、また、具体的に何をするかという相談でも、自分が将来どうしたいのか、そのためにどうするのか、具体的に今どうするかという長期的な問題意識が必要となる。そして、実際に能力開発にあたって何をするかといった場合には、いろいろなことを考慮して決めなければならない。その点、「能力開発」に関する相談とは、様々な側面の含んだ多面的な相談であると言える。したがって、職業能力開発促進法に規定があるのであり、また調査データの主成分分析の結果を図示すれば中心にも現れてくる。上述のとおり、現在、キャリアコンサルティングに持ち込まれる相談は多岐にわたり、それらを無

視することは現実的ではない。しかしながら、他方でキャリアコンサルティングの取り組みの中核をなすものが「能力開発」であることも、また間違いのないことであると言えるであろう。

なお、転職回数、転職意向、学び・学び直し経験、学び・学び直し意向などは「転職」に関する相談とも関連していた。上記と同様の意味で「転職」の相談も、「能力開発」に準じるかあるいは同様の重みをもって重要な相談であるということも付け加えたい。

第7章 キャリアコンサルティングの有用度

1. 本章の目的

キャリアコンサルティングの効果は常に問題となってきた。他章（第3章）でキャリアコンサルティング経験の有無によって、現在の状況がいかに異なるかを検討したのは、キャリアコンサルティングの効果の一端を示すためであった。

そこで本章では、キャリアコンサルティングを経験した者に対して、どのような点で有用であったかという有用度の観点から、キャリアコンサルティングで変化があったのか、どのような点で変化があったのか、どのくらい役立ったのかなどについて検討を行う。

具体的には、「①相談したことによって、あなたのキャリアや職業生活は変化しましたか」「②相談したことによって、あなたのキャリアや職業生活はどのように変化しましたか」「③相談したことにより、あなたの賃金や労働時間に変化はありましたか」「④相談をして、その後の職業やキャリアに役立ちましたか」「⑤今後も機会があれば、キャリアコンサルティングを受けたいと思いますか」の5つの質問について結果を集約し、個人属性ごとの特徴を見ていくこととする。

以下、上述の質問に対する回答を順に示す。

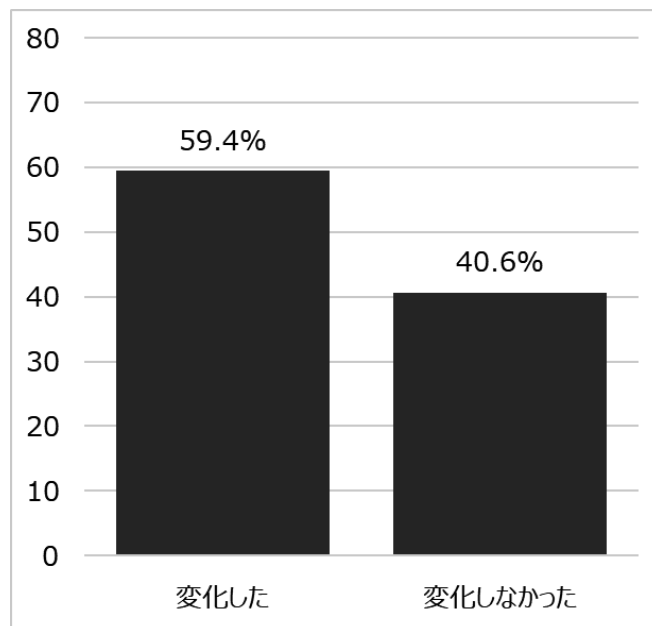
2. 「あなたのキャリアや職業生活は変化しましたか」

まず、図表7-1に、「あなたのキャリアや職業生活は変化しましたか」という設問に対する回答を示した。「変化した」（59.4%）、「変化しなかった」（40.6%）で、回答者のおおむね6割がキャリアや職業生活は変化したと回答した。

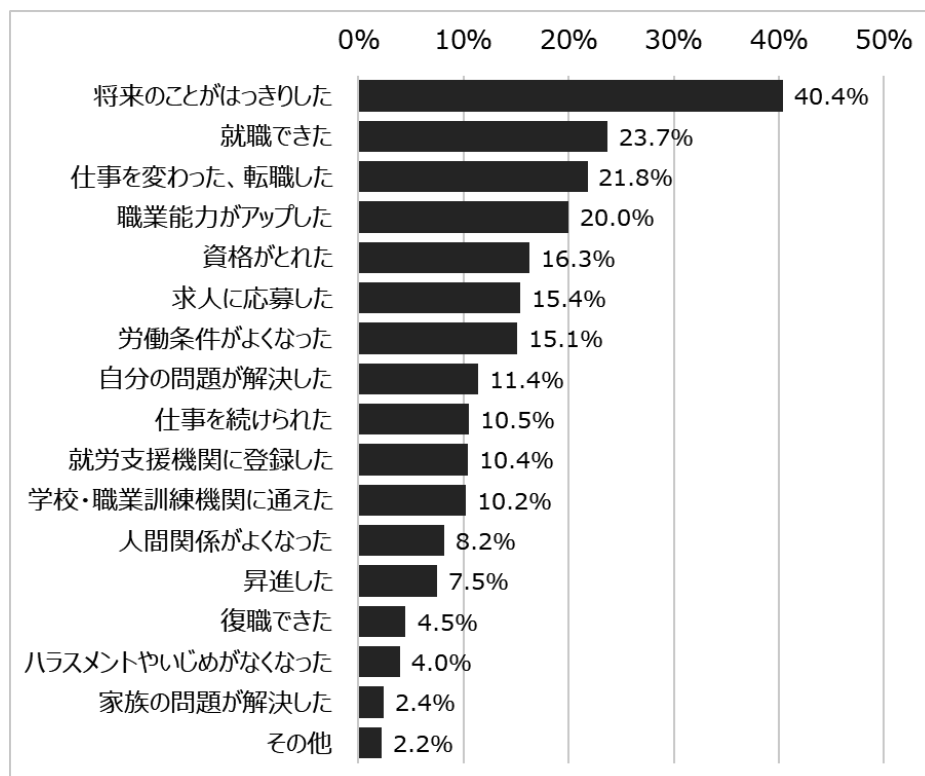
「あなたのキャリアや職業生活は変化しましたか」の設問には、さらに追加質問があり、「変化した」と回答した者には、図表7-2に示した質問項目でどのような点で変化があったかの回答を複数回答で求めた。その結果、具体的には「将来のことがはっきりした」（40.4%）が最も多く、以下、「就職できた」（23.7%）、「仕事を変った、転職した」（21.8%）、「職業能力がアップした」（20.0%）、「資格がとれた」（16.3%）が続いていた。

以上の結果から、概して、相談したことによって、自らのキャリアや職業生活は変化したという回答の方が多く、その具体的な内容は、①将来のことがはっきりした、②就職できた、③仕事を変った、転職したというものであったことが示される。

図表7-1 キャリアコンサルティング経験者の
「あなたのキャリアや職業生活は変化しましたか」に対する回答



図表7-2 キャリアコンサルティング経験者の
「あなたのキャリアや職業生活は変化しましたか」の追加質問に対する回答



図表7-3には、性別・年齢別・雇用形態別の「あなたのキャリアや職業生活は変化しましたか」の結果を示した。表に示されるとおり、統計的に有意な結果は示されず、性別、年齢別、雇用形態別で特徴はみられなかった。

図表7-4には、性別・年齢別・雇用形態別の「あなたのキャリアや職業生活は変化しましたか」の追加質問に関する結果を示した。表に示されるとおり、①男性の方が「昇進した」が多かった。②20代では「将来のことがはっきりした」、30代では「学校・職業訓練機関に通えた」が多かった。③正規就労者では「将来のことがはっきりした」「職業能力がアップした」が多かった。ただし、概して言えば、それ以外では差がみられず、性別・年齢別・雇用形態別に大きな特徴があったとは言い難い結果であった。

図表7-3 性別・年齢別・雇用形態別のキャリアコンサルティング経験者の
「あなたのキャリアや職業生活は変化しましたか」に対する回答

	男性 n=901	女性 n=631	合計
変化した	58.9%	60.1%	59.4%
変化しなかった	41.1%	39.9%	40.6%
合計	100.0%	100.0%	100.0%

※クロス表に χ^2 検定を行った結果、統計的に有意ではなかった（1%水準）。

	20代 n=420	30代 n=442	40代 n=401	50代 n=269	合計
変化した	63.8%	57.9%	58.6%	56.1%	59.4%
変化しなかった	36.2%	42.1%	41.4%	43.9%	40.6%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※クロス表に χ^2 検定を行った結果、統計的に有意ではなかった（1%水準）。

	正規就労者 n=1134	非正規 就労者 n=398	非就労者 n=157	失業者 n=65	合計
変化した	60.6%	56.0%	50.3%	47.7%	58.2%
変化しなかった	39.4%	44.0%	49.7%	52.3%	41.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※クロス表に χ^2 検定を行った結果、統計的に有意ではなかった（1%水準）。

図表7-4 性別・年齢別・雇用形態別のキャリアコンサルティング経験者の

「あなたのキャリアや職業生活は変化しましたか」の追加質問に対する回答①

	男性 n=910	女性 n=379	合計	sig.
将来のことがはっきりした	42.6%	36.4%	40.0%	
職業能力がアップした	22.8%	16.1%	20.0%	
資格がとれた	14.7%	18.5%	16.3%	
学校・職業訓練機関に通えた	11.3%	8.7%	10.2%	
就職できた	23.4%	24.3%	23.7%	
昇進した	9.6%	4.5%	7.5%	**
労働条件がよかった	15.3%	14.8%	15.1%	
仕事を変わった、転職した	21.5%	22.2%	21.8%	
ハローワーク、自治体、民間人材サービス等の 就労支援機関に登録した	11.3%	9.2%	10.4%	
求人に応募した	14.7%	16.4%	15.4%	
仕事を続けられた	9.4%	12.1%	10.5%	
復職できた	4.7%	4.2%	4.5%	
人間関係がよかった	8.7%	7.7%	8.2%	
ハラスメントやいじめがなくなった	4.0%	4.0%	4.0%	
自分の問題が解決した	10.2%	13.2%	11.4%	
家族の問題が解決した	2.8%	1.8%	2.4%	
その他	2.1%	2.4%	2.2%	

※sig.は有意水準。** p<.01。行ごとに χ^2 検定を行い、1%水準で統計的に有意であった箇所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箇所に網掛け、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

	20代 n=268	30代 n=256	40代 n=235	50代 n=151	合計	sig.
将来のことがはっきりした	47.0%	43.8%	34.0%	30.5%	40.0%	
職業能力がアップした	20.1%	21.1%	20.4%	17.2%	20.0%	
資格がとれた	16.8%	16.8%	12.3%	20.5%	16.3%	
学校・職業訓練機関に通えた	11.6%	14.5%	5.5%	7.9%	10.2%	
就職できた	27.6%	22.3%	23.8%	19.2%	23.7%	
昇進した	8.6%	7.0%	7.2%	6.6%	7.5%	**
労働条件がよかった	15.3%	14.5%	14.0%	17.2%	15.1%	
仕事を変わった、転職した	19.0%	22.3%	23.4%	23.2%	21.8%	
ハローワーク、自治体、民間人材サービス等の 就労支援機関に登録した	13.8%	11.3%	7.2%	7.9%	10.4%	
求人に応募した	15.3%	16.8%	14.9%	13.9%	15.4%	
仕事を続けられた	12.7%	8.6%	11.1%	9.3%	10.5%	
復職できた	5.6%	5.5%	3.8%	2.0%	4.5%	
人間関係がよかった	10.1%	9.0%	7.7%	4.6%	8.2%	
ハラスメントやいじめがなくなった	5.6%	3.1%	4.3%	2.0%	4.0%	
自分の問題が解決した	12.3%	10.2%	10.6%	13.2%	11.4%	
家族の問題が解決した	2.6%	2.7%	2.1%	2.0%	2.4%	
その他	2.2%	1.6%	1.7%	4.0%	2.2%	

※sig.は有意水準。** p<.01。行ごとに χ^2 検定を行い、1%水準で統計的に有意であった箇所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箇所に網掛け、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表7-4 性別・年齢別・雇用形態別のキャリアコンサルティング経験者の
「あなたのキャリアや職業生活は変化しましたか」の追加質問に対する回答②

	正規 就労者 n=687	非正規 就労者 n=223	非就労者 n=79	失業者 n=31	合計	sig.
将来のことがはっきりした	44.0%	27.8%	45.6%	38.7%	40.4%	**
職業能力がアップした	21.7%	14.8%	5.1%	6.5%	18.4%	**
資格がとれた	16.2%	16.6%	8.9%	16.1%	15.7%	
学校・職業訓練機関に通えた	10.5%	9.4%	17.7%	16.1%	11.0%	
就職できた	21.7%	30.0%	22.8%	35.5%	24.0%	
昇進した	8.6%	4.0%	1.3%	6.5%	7.0%	
労働条件がよかった	15.7%	13.0%	6.3%	3.2%	14.0%	
仕事を変わった、転職した	21.3%	23.3%	10.1%	12.9%	20.6%	
ハローワーク、自治体、民間人材サービス等の 就労支援機関に登録した	9.5%	13.5%	8.9%	19.4%	10.6%	
求人に応募した	13.2%	22.0%	11.4%	16.1%	15.1%	
仕事を続けられた	10.6%	10.3%	7.6%	6.5%	10.2%	
復職できた	4.9%	3.1%	5.1%	0.0%	4.4%	
人間関係がよかった	7.4%	10.8%	6.3%	3.2%	7.9%	
ハラスメントやいじめがなくなった	3.9%	4.0%	2.5%	3.2%	3.8%	
自分の問題が解決した	10.9%	13.0%	8.9%	6.5%	11.1%	
家族の問題が解決した	2.5%	2.2%	2.5%	3.2%	2.5%	
その他	2.0%	2.7%	5.1%	0.0%	2.4%	

※sig.は有意水準。** p<.01。行ごとに χ^2 検定を行い、1%水準で統計的に有意であった箇所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箇所に網掛け、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

3.「相談したことにより、あなたの賃金や労働時間に変化はありましたか」

図表7-5に、「相談したことにより、あなたの賃金や労働時間に変化はありましたか」という設問に対する回答を示した。

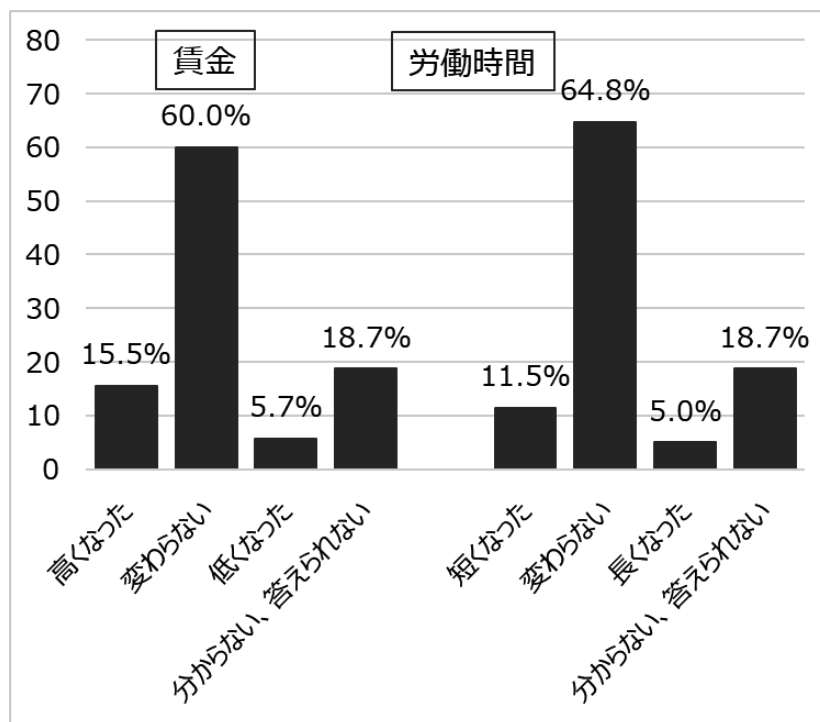
まず、賃金については「変わらない」(60.0%)が最も多く、次いで「分からない、答えられない」(18.7%)が続いていた。ただし、「高くなった」か「低くなったか」という比較では、「高くなった」(15.5%)が「低くなった」(5.7%)よりも多かった。

また、労働時間についても「変わらない」(64.8%)が最も多く、次いで「分からない、答えられない」(18.7%)が続いていた。ただし、ここでも「短くなった」か「長くなったか」という比較では、「短くなった」(11.5%)が「長くなった」(5.0%)よりも多かった。

以上の結果から、概して言えば、相談によって賃金や労働時間に変化はないが、賃金の高低、労働時間の長短をあえて比較すれば、相談によって賃金は高くなり、労働時間は短くなったと感じられていたことが示される。

図表7-5 キャリアコンサルティング経験者の

「相談したことにより、あなたの賃金や労働時間に変化はありましたか」に対する回答



図表7-6には、性別・年齢別・雇用形態別の「相談したことにより、あなたの賃金や労働時間に変化はありましたか」の結果を示した。表に示されるとおり、性別、年齢別では統計的に有意な結果は示されず、雇用形態でのみ特徴がみられた。具体的には、①賃金は、正規就労者では「高くなった」(16.8%)、「変わらない」(61.9%)が多く、非就労者及び失業者では「分からない、答えられない」(それぞれ37.6%、47.7%)が多かった。②労働時間は、正規就労者では「変わらない」(66.1%)が多く、非就労者及び失業者では「分からない、答えられない」(それぞれ38.9%、46.2%)が多かった。

以上の結果から、概して、正規就労者では相談の結果、賃金や労働時間が変わらないか、あるいは賃金が高くなったと感じられていたことが示される。ただし、むしろ非就労者や失業者では、相談による賃金や労働時間の変化が分からなかったという結果の方が適切な解釈であると思われる。

図表7-6 性別・年齢別・雇用形態別のキャリアコンサルティング経験者の
「相談したことにより、あなたの賃金や労働時間に変化はありましたか」に対する回答

		男性 n=910	女性 n=379	合計
賃金	高くなった	16.9%	13.6%	15.5%
	変わらない	60.0%	59.9%	60.0%
	低くなった	6.3%	4.9%	5.7%
	分からない、答えられない	16.8%	21.6%	18.7%
労働時間	短くなった	11.7%	11.3%	11.5%
	変わらない	65.7%	63.5%	64.8%
	長くなった	5.4%	4.3%	5.0%
	分からない、答えられない	17.2%	20.9%	18.7%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、統計的に有意ではなかった（1%水準）。

		20代 n=420	30代 n=442	40代 n=401	50代 n=269	合計
賃金	高くなった	17.1%	14.3%	16.2%	14.1%	15.5%
	変わらない	56.7%	64.9%	59.4%	58.0%	60.0%
	低くなった	5.7%	5.0%	5.7%	7.1%	5.7%
	分からない、答えられない	20.5%	15.8%	18.7%	20.8%	18.7%
労働時間	短くなった	14.3%	10.0%	11.0%	10.4%	11.5%
	変わらない	59.0%	66.1%	67.1%	68.4%	64.8%
	長くなった	5.2%	6.1%	4.5%	3.3%	5.0%
	分からない、答えられない	21.4%	17.9%	17.5%	17.8%	18.7%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、統計的に有意ではなかった（1%水準）。

		正規就労者 n=1134	非正規 就労者 n=398	非就労者 n=157	失業者 n=65	合計
賃金	高くなった	16.8%	11.8%	5.7%	4.6%	14.3%
	変わらない	61.9%	54.5%	47.8%	41.5%	58.2%
	低くなった	4.9%	8.0%	8.9%	6.2%	6.0%
	分からない、答えられない	16.3%	25.6%	37.6%	47.7%	21.5%
労働時間	短くなった	11.9%	10.3%	6.4%	9.2%	10.9%
	変わらない	66.1%	61.1%	51.6%	44.6%	62.9%
	長くなった	5.0%	4.8%	3.2%	0.0%	4.6%
	分からない、答えられない	16.9%	23.9%	38.9%	46.2%	21.6%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛け、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

4. 「相談をして、その後の職業やキャリアに役立ちましたか」「今後も機会があれば、キャリアコンサルティングを受けたいと思いますか」

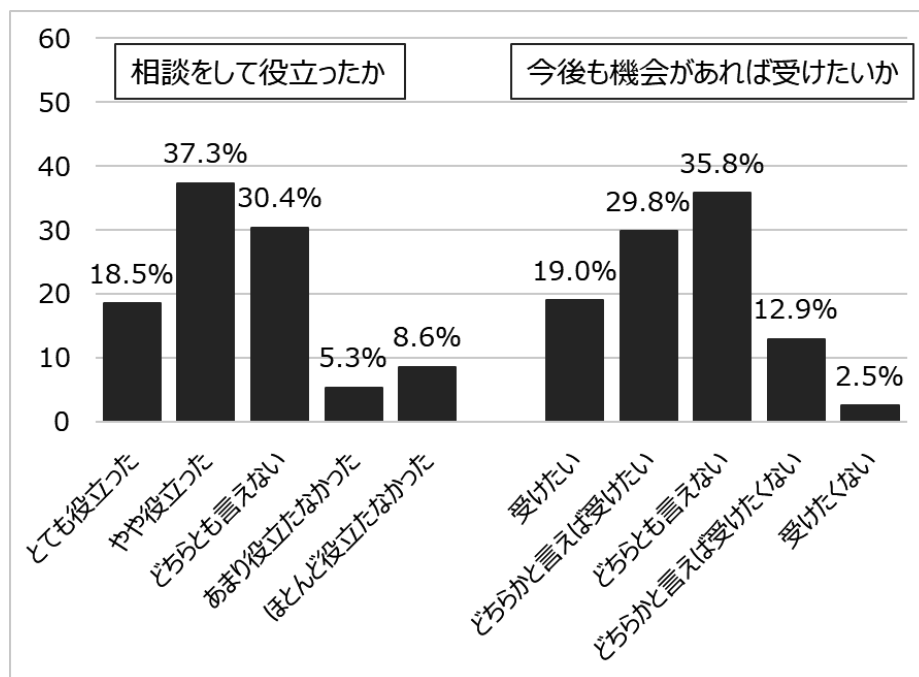
図表7-7に、「相談をして、その後の職業やキャリアに役立ちましたか」「今後も機会があれば、キャリアコンサルティングを受けたいと思いますか」という設問に対する回答を示した。

まず、「相談をして、その後の職業やキャリアに役立ちましたか」については、「やや役立った」(37.3%)が最も多く、次いで「どちらとも言えない」(30.4%)、「とても役立った」(18.5%)が続いていた。

また、「今後も機会があれば、キャリアコンサルティングを受けたいと思いますか」については、「どちらとも言えない」(35.8%)が最も多く、次いで「どちらかと言えば受けたい」(29.8%)、「受けたい」(19.0%)が続いていた。

以上の結果から、概して言えば、「相談をして役立ったか」「今後も機会があれば受けたいか」という設問に対して、いずれも中間的(＝どちらとも言えない)な感じ方があるいはやや肯定的(＝やや役立った、どちらかと言えば受けたい)な感じ方をしていたと言えよう。ただし、どちらも「とても役立った」と「やや役立った」を合計すれば5割強、「受けたい」と「どちらかと言えば受けたい」を合計すれば5割弱と、約半数前後は相談に対して肯定的に感じていたという言い方もできると思われる。

図表7-7 キャリアコンサルティング経験者の「相談をして、その後の職業やキャリアに役立ちましたか」「今後も機会があれば、キャリアコンサルティングを受けたいと思いますか」に対する回答



図表7-8には、性別・年齢別・雇用形態別の「相談をして、その後の職業やキャリアに役立ちましたか」「今後も機会があれば、キャリアコンサルティングを受けたいと思いますか」という設問に対する回答結果を示した。表に示されるとおり、性別、年齢別では統計的に有意な結果は示されず、雇用形態でのみ特徴がみられた。具体的には、①「相談をして、その後の職業やキャリアに役立ちましたか」という質問に対して、失業者では「あまり役立たなかった」(16.9%)が多かった。②「今後も機会があれば、キャリアコンサルティングを受け

たいと思いますか」という質問に対して、非就労者では「どちらかと言えば受けたくない」（21.0%）、非正規就労者では「受けたくない」（5.0%）が多かった。

以上の結果は解釈が難しいが、概して、非正規就労者、非就労者、失業者にとって相談はネガティブに感じられることが多く、そのため「役に立った」「今後も受けたい」とは感じられなかった可能性が高いであろう。

図表7-8 性別・年齢別・雇用形態別のキャリアコンサルティング経験者の

「相談をして、その後の職業やキャリアに役立ちましたか」

「今後も機会があれば、キャリアコンサルティングを受けたいと思いますか」に対する回答①

		男性 n=910	女性 n=379	合計
相談をして、その後の職業やキャリアに役立ちましたか。	とても役立った	19.4%	17.1%	18.5%
	やや役立った	37.5%	36.9%	37.3%
	どちらとも言えない	29.0%	32.5%	30.4%
	あまり役立たなかった	5.7%	4.8%	5.3%
	ほとんど役立たなかった	8.4%	8.7%	8.6%
今後も機会があれば、キャリアコンサルティングを受けたいと思いますか。	受けたい	19.1%	18.9%	19.0%
	どちらかと言えば受けたい	29.6%	30.0%	29.8%
	どちらとも言えない	36.0%	35.5%	35.8%
	どちらかと言えば受けたくない	12.9%	13.0%	12.9%
	受けたくない	2.4%	2.7%	2.5%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、統計的に有意ではなかった（1%水準）。

		20代 n=420	30代 n=442	40代 n=401	50代 n=269	合計
相談をして、その後の職業やキャリアに役立ちましたか。	とても役立った	22.4%	17.2%	17.2%	16.4%	18.5%
	やや役立った	35.2%	37.3%	37.2%	40.5%	37.3%
	どちらとも言えない	29.5%	31.9%	31.4%	27.9%	30.4%
	あまり役立たなかった	3.6%	5.0%	6.5%	6.7%	5.3%
	ほとんど役立たなかった	9.3%	8.6%	7.7%	8.6%	8.6%
今後も機会があれば、キャリアコンサルティングを受けたいと思いますか。	受けたい	22.4%	18.6%	17.2%	17.1%	19.0%
	どちらかと言えば受けたい	29.8%	29.9%	29.4%	30.1%	29.8%
	どちらとも言えない	32.9%	36.0%	37.7%	37.2%	35.8%
	どちらかと言えば受けたくない	13.6%	13.1%	12.5%	12.3%	12.9%
	受けたくない	1.4%	2.5%	3.2%	3.3%	2.5%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、統計的に有意ではなかった（1%水準）。

		正規就労者 n=1134	非正規就労者 n=398	非就労者 n=157	失業者 n=65	合計
相談をして、その後の職業やキャリアに役立ちましたか。	とても役立った	19.8%	14.8%	18.5%	9.2%	18.1%
	やや役立った	38.3%	34.4%	28.7%	35.4%	36.4%
	どちらとも言えない	29.0%	34.4%	30.6%	26.2%	30.3%
	あまり役立たなかった	5.3%	5.3%	8.9%	16.9%	6.0%
	ほとんど役立たなかった	7.7%	11.1%	13.4%	12.3%	9.1%
今後も機会があれば、キャリアコンサルティングを受けたいと思いますか。	受けたい	20.3%	15.3%	18.5%	15.4%	18.8%
	どちらかと言えば受けたい	30.5%	27.6%	25.5%	30.8%	29.4%
	どちらとも言えない	34.6%	39.2%	31.8%	38.5%	35.5%
	どちらかと言えば受けたくない	13.0%	12.8%	21.0%	13.8%	13.7%
	受けたくない	1.7%	5.0%	3.2%	1.5%	2.6%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所（網掛け、有意に値が小さい箇所）に下線を付した。

5. 収入別・満足感別のキャリアコンサルティングの有用度

キャリアコンサルティングの有用度と関連が深い要因を探るために、ここでは「客観的なキャリア」の代理変数として用いられることが多い「収入」と、「主観的なキャリア」の代理変数として用いられる「満足感」に焦点を絞って検討を行った。

まず、図表7－9は、最近1年間の税込み個人年収別の「あなたのキャリアや職業生活は変化しましたか」に対する回答を示した。表に示されるとおり、統計的に有意な結果はみられなかった。

図表7－10には、最近1年間の税込み個人年収別の「あなたのキャリアや職業生活は変化しましたか」の追加質問に対する回答を示した。1%水準で統計的に有意な箇所がいくつか見られた。まず、「職業能力がアップした」と「昇進した」で「600万円以上」が多かった（それぞれ28.9%、11.7%）。一方、「就職できた」と「求人に応募した」では「200万円未満」が多かった（それぞれ34.2%、23.7%）。相談によって職業能力がアップした、昇進したと感じられている場合、現在の収入が高いことが示される。一方で、相談によって就職できた、求人に応募したと感じられている場合、現在の収入が低いことが示される。

図表7－11には、最近1年間の税込み個人年収別の「相談したことにより、あなたの賃金や労働時間に変化はありましたか」に対する回答のうち「賃金」の結果を示した。相談によって賃金が「高くなった」と感じている者では「600万円以上」が多かった（22.2%）。一方、「分からない、答えられない」と感じている者では「200万円未満」が多かった（26.5%）。相談によって賃金が高くなったと感じている者には、実際に、現在、賃金が高い者が多いことが示される。

図表7－12には、最近1年間の税込み個人年収別の「相談したことにより、あなたの賃金や労働時間に変化はありましたか」に対する回答のうち「労働時間」の結果を示した。表に示されるとおり、両者には統計的に有意な結果はみられなかった。

図表7－13には、最近1年間の税込み個人年収別の「相談をして、その後の職業やキャリアに役立ちましたか」に対する回答を示した。相談が、その後の職業やキャリアに「ほとんど役立たなかった」と感じられている場合、現在の年収が「200万円未満」が多かった（14.0%）。

図表7－14には、最近1年間の税込み個人年収別の「今後も機会があれば、キャリアコンサルティングを受けたいと思いますか」に対する回答を示した。こちらも同様に、今後、機会があってもキャリアコンサルティングを「受けたくない」と感じられている場合、現在の年収が「200万円未満」が多かった（5.7%）。上記2つの結果から、相談がほとんど役立たなかった、今後も受けたくないと感じられている場合、現在の年収が低いことが示される。

図表7-9 最近1年間の税込み個人年収別の

「あなたのキャリアや職業生活は変化しましたか」に対する回答

	200万円 未満 n=279	200～ 400万円 n=513	400～ 600万円 n=357	600万円 以上 n=383	合計
変化した	54.5%	57.9%	62.2%	62.4%	59.4%
変化しなかった	45.5%	42.1%	37.8%	37.6%	40.6%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、統計的に有意ではなかった（1%水準）。

図表7-10 最近1年間の税込み個人年収別の

「あなたのキャリアや職業生活は変化しましたか」の追加質問に対する回答

	200万円 未満 n=152	200～ 400万円 n=297	400～ 600万円 n=222	600万円 以上 n=239	合計
将来のことがはっきりした	34.9%	37.0%	43.2%	43.9%	40.0%
職業能力がアップした	11.8%	13.5%	24.8%	28.9%	20.0%
資格がとれた	15.8%	14.8%	15.8%	18.8%	16.3%
学校・職業訓練機関に通えた	11.2%	8.4%	11.3%	10.9%	10.2%
就職できた	34.2%	26.6%	18.0%	18.8%	23.7%
昇進した	6.6%	3.4%	9.0%	11.7%	7.5%
労働条件がよかった	11.8%	14.8%	14.9%	17.6%	15.1%
仕事を変わった、転職した	23.7%	23.6%	17.1%	22.6%	21.8%
ハローワーク、自治体、民間人材サービス等の就労支援機関に登録した	14.5%	8.8%	9.5%	10.9%	10.4%
求人に応募した	23.7%	16.8%	9.5%	13.8%	15.4%
仕事を続けられた	11.2%	10.8%	8.6%	11.7%	10.5%
復職できた	4.6%	4.7%	2.7%	5.9%	4.5%
人間関係がよかった	8.6%	7.1%	6.3%	11.3%	8.2%
ハラスメントやいじめがなくなった	4.6%	2.4%	2.7%	6.7%	4.0%
自分の問題が解決した	11.2%	13.8%	6.3%	13.4%	11.4%
家族の問題が解決した	4.6%	1.0%	1.4%	3.8%	2.4%
その他	5.3%	1.3%	2.3%	1.3%	2.2%

※行ごとに χ^2 検定を行い、1%水準で統計的に有意であった箇所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箇所に網掛け、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表7-11 最近1年間の税込み個人年収別の

「相談したことにより、あなたの賃金や労働時間に変化はありましたか」に対する回答（賃金）

	200万円 未満 n=279	200～ 400万円 n=513	400～ 600万円 n=357	600万円 以上 n=383	合計
高くなった	10.8%	11.9%	17.4%	22.2%	15.5%
変わらない	54.8%	61.2%	62.5%	59.8%	60.0%
低くなった	7.9%	7.0%	5.3%	2.9%	5.7%
分からない、答えられない	26.5%	19.9%	14.8%	15.1%	18.7%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛け、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表7-12 最近1年間の税込み個人年収別の

「相談したことにより、あなたの賃金や労働時間に変化はありましたか」に対する回答(労働時間)

	200万円 未満 n=279	200～ 400万円 n=513	400～ 600万円 n=357	600万円 以上 n=383	合計
短くなった	8.6%	13.5%	10.1%	12.3%	11.5%
変わらない	60.9%	62.8%	68.1%	67.4%	64.8%
長くなった	5.4%	4.5%	5.3%	5.0%	5.0%
分からない、答えられない	25.1%	19.3%	16.5%	15.4%	18.7%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、統計的に有意ではなかった(1%水準)。

図表7-13 最近1年間の税込み個人年収別の

「相談をして、その後の職業やキャリアに役立ちましたか」に対する回答

	200万円 未満 n=279	200～ 400万円 n=513	400～ 600万円 n=357	600万円 以上 n=383	合計
とても役立った	13.6%	16.8%	21.0%	21.9%	18.5%
やや役立った	32.3%	38.0%	40.6%	36.8%	37.3%
どちらとも言えない	34.1%	33.7%	27.2%	26.4%	30.4%
あまり役立たなかった	6.1%	5.1%	7.0%	3.4%	5.3%
ほとんど役立たなかった	14.0%	6.4%	4.2%	11.5%	8.6%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛け、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表7-14 最近1年間の税込み個人年収別の

「今後も機会があれば、キャリアコンサルティングを受けたいと思いますか」に対する回答

	200万円 未満 n=279	200～ 400万円 n=513	400～ 600万円 n=357	600万円 以上 n=383	合計
受けたい	16.8%	17.2%	20.4%	21.7%	19.0%
どちらかと言えば受けたい	24.7%	30.2%	35.0%	27.9%	29.8%
どちらとも言えない	38.0%	38.2%	35.0%	31.6%	35.8%
どちらかと言えば受けたくない	14.7%	12.3%	9.0%	16.2%	12.9%
受けたくない	5.7%	2.1%	0.6%	2.6%	2.5%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛け、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表7-15には、職業生活やキャリアに対する満足感別の「あなたのキャリアや職業生活は変化しましたか」に対する回答を示した。表に示されるとおり、現在、職業生活やキャリアに「かなり満足している」「やや満足している」と感じている者は相談によって「変化した」と感じている者が多かった(それぞれ88.4%、74.6%)。両者にはかなり強い関連性がみられており、その因果関係はともかく、相談によってキャリアや職業生活が変化したという感じ方と、現在の職業生活やキャリアに対する満足感には強い相関関係があることが示され

る。

図表 7-16 には、職業生活やキャリアに対する満足感別の「あなたのキャリアや職業生活は変化しましたか」の追加質問に対する回答を示した。現在のキャリアや職業生活に「かなり満足している」者は、相談によって「将来のことがはっきりした」(59.0%)、「職業能力がアップした」(33.3%)、「資格がとれた」(30.6%)、「学校・職業訓練機関に通えた」(18.6%)、「昇進した」(15.3%)、「労働条件がよくなった」(24.6%)と感じていた。一方、現在のキャリアや職業生活に「まったく満足していない」者は、相談によって「仕事を変った、転職した」(48.6%)、「その他」(11.4%)と感じていた。統一的な解釈は難しいが、概して、相談によって「将来のことがはっきりした」「職業能力がアップした＝資格がとれた＝学校・職業訓練機関に通えた」「昇進した＝労働条件がよくなった」など、いくつかのまとまった変化が考えられそうであり、それが現在の職業生活やキャリアに対する満足感と関連していることがうかがえる。

図表 7-17 には、職業生活やキャリアに対する満足感別の「相談したことにより、あなたの賃金や労働時間に変化はありましたか」に対する回答のうち「賃金」の結果を示した。相談によって賃金が「高くなった」と感じている者では「かなり満足している」(34.3%)、「やや満足している」(18.7%)が多かった。一方、「分からない、答えられない」と感じている者では「どちらともいえない」(22.8%)、「まったく満足していない」(32.3%)が多かった。

また、図表 7-18 には、職業生活やキャリアに対する満足感別の「相談したことにより、あなたの賃金や労働時間に変化はありましたか」に対する回答のうち「労働時間」の結果を示した。こちらも「賃金」の結果とまったく同様であり、相談によって労働時間が「短くなった」と感じている者では「かなり満足している」(21.7%)、「やや満足している」(14.3%)が多かった。一方、「分からない、答えられない」と感じている者では「どちらともいえない」(23.3%)、「まったく満足していない」(33.8%)が多かった。上記の結果から、相談の結果、賃金が高くなった、労働時間が短くなったと感じている者には、現在の職業生活やキャリアに対する満足感が高い者が多いことが示される。

図表 7-19 には職業生活やキャリアに対する満足感別の「相談をして、その後の職業やキャリアに役立ちましたか」に対する回答を示した。また、図表 7-20 には、職業生活やキャリアに対する満足感別の「今後も機会があれば、キャリアコンサルティングを受けたいと思いますか」に対する回答を示した。統計的に有意な箇所は両者で同じであり、対角線上に統計的に有意な箇所があるのが視認できる。これは表側と表頭に直線的な相関関係があることを示す。すなわち、相談をして役立ったという感じ方、したがって今後も機会があればキャリアコンサルティングを受けたいという思いと、現在の職業生活やキャリアに対する満足感には直線的な相関関係があることが示される。

図表7-15 職業生活やキャリアに対する満足感別の

「あなたのキャリアや職業生活は変化しましたか」に対する回答

	かなり 満足して いる n=207	やや 満足して いる n=551	どちらとも いえない n=479	あまり 満足して いない n=165	まったく 満足して いない n=130	合計
変化した	88.4%	74.6%	46.1%	36.4%	26.9%	59.4%
変化しなかった	11.6%	25.4%	53.9%	63.6%	73.1%	40.6%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所¹に網掛け、有意に値が小さい箇所²に下線を付した。

図表7-16 職業生活やキャリアに対する満足感別の

「あなたのキャリアや職業生活は変化しましたか」の追加質問に対する回答

	かなり 満足して いる n=183	やや 満足して いる n=411	どちらとも いえない n=221	あまり 満足して いない n=60	まったく 満足して いない n=35	合計
将来のことがはっきりした	59.0%	38.4%	<u>32.1%</u>	31.7%	22.9%	40.0%
職業能力がアップした	33.3%	21.4%	<u>10.9%</u>	15.0%	0.0%	20.0%
資格がとれた	30.6%	16.3%	<u>9.0%</u>	5.0%	5.7%	16.3%
学校・職業訓練機関に通えた	18.6%	9.5%	5.9%	8.3%	5.7%	10.2%
就職できた	26.2%	22.6%	22.2%	30.0%	22.9%	23.7%
昇進した	15.3%	5.6%	5.4%	6.7%	2.9%	7.5%
労働条件がよかった	24.6%	15.3%	<u>9.0%</u>	10.0%	8.6%	15.1%
仕事を変わった、転職した	23.0%	20.4%	19.9%	18.3%	48.6%	21.8%
ハローワーク、自治体、民間人材サービス等の就労支援機関に登録した	16.9%	8.3%	9.0%	8.3%	14.3%	10.4%
求人に応募した	16.4%	14.4%	11.8%	25.0%	28.6%	15.4%
仕事を続けられた	15.3%	9.5%	9.5%	10.0%	5.7%	10.5%
復職できた	7.7%	3.4%	4.5%	3.3%	2.9%	4.5%
人間関係がよかった	13.7%	6.8%	6.3%	11.7%	2.9%	8.2%
ハラスメントやいじめがなくなった	8.2%	2.9%	3.2%	3.3%	0.0%	4.0%
自分の問題が解決した	14.8%	10.2%	11.3%	13.3%	5.7%	11.4%
家族の問題が解決した	5.5%	2.2%	1.4%	0.0%	0.0%	2.4%
その他	2.2%	1.2%	1.4%	6.7%	11.4%	2.2%

※行ごとに χ^2 検定を行い、1%水準で統計的に有意であった箇所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箇所¹に網掛け、有意に値が小さい箇所²に下線を付した。

図表7-17 職業生活やキャリアに対する満足感別の

「相談したことにより、あなたの賃金や労働時間に変化はありましたか」に対する回答（賃金）

	かなり 満足して いる n=207	やや 満足して いる n=551	どちらとも いえない n=479	あまり 満足して いない n=165	まったく 満足して いない n=130	合計
高くなった	34.3%	18.7%	9.0%	7.9%	6.2%	15.5%
変わらない	50.7%	62.3%	62.6%	60.6%	54.6%	60.0%
低くなった	3.4%	5.8%	5.6%	7.9%	6.9%	5.7%
分からない、答えられない	11.6%	13.2%	22.8%	23.6%	32.3%	18.7%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所¹に網掛け、有意に値が小さい箇所²に下線を付した。

図表7-18 職業生活やキャリアに対する満足感別の

「相談したことにより、あなたの賃金や労働時間に変化はありましたか」に対する回答(労働時間)

	かなり満足している n=207	やや満足している n=551	どちらともいえない n=479	あまり満足していない n=165	まったく満足していない n=130	合計
短くなった	21.7%	14.3%	7.3%	7.3%	3.8%	11.5%
変わらない	61.4%	67.0%	65.3%	64.2%	60.0%	64.8%
長くなった	7.2%	5.1%	4.2%	6.1%	2.3%	5.0%
分からない、答えられない	9.7%	13.6%	23.2%	22.4%	33.8%	18.7%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所¹に網掛け、有意に値が小さい箇所²に下線を付した。

図表7-19 職業生活やキャリアに対する満足感別の

「相談をして、その後の職業やキャリアに役立ちましたか」に対する回答

	かなり満足している n=207	やや満足している n=551	どちらともいえない n=479	あまり満足していない n=165	まったく満足していない n=130	合計
とても役立った	69.6%	16.9%	5.8%	5.5%	6.9%	18.5%
やや役立った	20.3%	59.7%	28.6%	27.9%	13.1%	37.3%
どちらとも言えない	6.8%	17.4%	56.8%	38.2%	16.2%	30.4%
あまり役立たなかった	1.0%	2.9%	4.6%	16.4%	10.8%	5.3%
ほとんど役立たなかった	2.4%	3.1%	4.2%	12.1%	53.1%	8.6%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所¹に網掛け、有意に値が小さい箇所²に下線を付した。

図表7-20 職業生活やキャリアに対する満足感別の

「今後も機会があれば、キャリアコンサルティングを受けたいと思いますか」に対する回答

	かなり満足している n=207	やや満足している n=551	どちらともいえない n=479	あまり満足していない n=165	まったく満足していない n=130	合計
受けたい	58.5%	17.6%	7.1%	13.9%	12.3%	19.0%
どちらかと言えば受けたい	25.1%	49.2%	18.8%	17.0%	11.5%	29.8%
どちらとも言えない	11.1%	23.8%	61.8%	43.0%	20.8%	35.8%
どちらかと言えば受けたくない	3.4%	7.4%	11.1%	21.8%	46.9%	12.9%
受けたくない	1.9%	2.0%	1.3%	4.2%	8.5%	2.5%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所¹に網掛け、有意に値が小さい箇所²に下線を付した。

6. 結果のまとめと考察

本章では、キャリアコンサルティングを経験した者に対して、どのような点で有用であったかという有用度の観点から、キャリアコンサルティングで変化があったのか、どのような点で変化があったのか、どのくらい役立ったのかなどについて検討を行った。具体的には、「①相談したことによって、あなたのキャリアや職業生活は変化しましたか」「②相談したことによって、あなたのキャリアや職業生活はどのように変化しましたか」「③相談したことにより、あなたの賃金や労働時間に変化はありましたか」「④相談をして、その後の職業やキャリアに役立ちましたか」「⑤今後も機会があれば、キャリアコンサルティングを受けたいと思いますか」の5つの質問について結果を示し、個人属性ごとの特徴を見てきた。

本章の結果を、図表7-21にまとめた。この結果から、以下の3点について考察を行う。

第一に、キャリアコンサルティング経験者にキャリアコンサルティングの有用度をたずねた結果、①相談したことにより、6割がキャリアや職業生活が変化した、②具体的な変化として多いのは「将来のことがはっきりした」「就職できた」「仕事を変わった、転職した」であった、③賃金や労働時間はあまり変わらないが、あえて賃金が「高くなったかー低くなったか」で比較すれば高くなった方がやや多く、労働時間も「短くなったかー長くなったか」で比較すれば短くなった方がやや多かった。④相談が「とても役立った」と「やや役立った」の合計も、今後もキャリアコンサルティングを「受けたい」と「どちらかと言えば受けたい」のいずれも5割前後であった。これらの結果をふまえれば、キャリアコンサルティング経験者にとってキャリアコンサルティングはとても有用であった、極めて効果があったとまでは言えないとしても、ある程度までは有用であり、それなりに効果があったと受け止められているとすることができるであろう。

第二に、その際、キャリアコンサルティングの有用度には、あまり性別・年齢別の違いがみられず、雇用形態で若干の違いがみられた。ただし、その際も、非就労者や失業者にとっては賃金や労働時間の変化がよく分からなかった、非正規就労者、非就労者、失業者にとって相談はネガティブに感じられていたといった、あまり有用度とは関連のない結果が多かった。統計的に有意でなかった結果をあまり積極的に解釈することはできないが、あえて解釈すればキャリアコンサルティングの有用度は、性別・年齢・雇用形態のような個人属性によってはあまり異なる可能性を指摘できるだろう。つまり、キャリアコンサルティングの有用度はどのような個人かによって異なるものではない。ただし、これは主に方法論による面も大きい。本調査では「今までにキャリアに関する相談をした中で、いちばん影響を受けたと思う相談」を思い出して回答を求めている。各個人によってどの年代の相談を思い出すかは異なり、結果的に個人の属性とはあまり関係のない結果となったものと推察される。

図表7-21 キャリアコンサルティングの有用度（本章の結果のまとめ）

「あなたのキャリアや職業生活は変化しましたか」	6割がキャリアや職業生活は変化したと回答した。
	変化の具体的な内容は、①将来のことがはっきりした、②就職できた、③仕事を変わった、転職した。
	性別・年齢別・雇用形態別の特徴は少し見られたが、概して言えば、性別・年齢別・雇用形態別で大きな特徴はなかった。
「相談したことにより、あなたの賃金や労働時間に変化はありましたか」	賃金や労働時間におおむね変化はないと感じられているが、賃金の高低、労働時間の長短をあえて比較すれば、相談によって賃金は高くなり、労働時間は短くなったと感じられていた。
	正規就労者では、賃金や労働時間が変わらないか、やや賃金が高くなったと感じられていた。一方、非就労者や失業者では、賃金や労働時間の変化は分からないと感じられていた。
「相談をして、その後の職業やキャリアに役立ちましたか」	「とても役立った」と「やや役立った」の合計が5割強、「受けたい」と「どちらかと言えば受けたい」の合計が5割弱と、約半数前後は相談に対して肯定的に感じていた。
	「今後も機会があれば、キャリアコンサルティングを受けたいと思いますか」
収入別のキャリアコンサルティングの有用度	概して、非正規就労者、非就労者、失業者にとって相談はネガティブに感じられており、「役に立った」「今後も受けたい」とは感じられなかった可能性が高い。
	相談によって職業能力がアップした、昇進したと感じられている場合、現在の収入が高い。一方、相談によって就職できた、求人に応募したと感じられている場合、現在の収入が低い。
	相談によって賃金が高くなったと感じている者には、現在、収入が高い者が多い。
	相談がほとんど役立たなかった、今後も受けたくないと感じられている場合、現在の収入が低い。
満足感別のキャリアコンサルティングの有用度	現在の職業生活やキャリアに「かなり満足している」者、「やや満足している」者は、相談によって「変化した」と感じている者が多かった。
	現在のキャリアや職業生活に「かなり満足している」者は、相談によって「将来のことがはっきりした」「職業能力がアップした」「資格がとれた」「学校・職業訓練機関に通えた」「昇進した」「労働条件がよくなった」と感じていた。
	相談の結果、賃金が高くなった、労働時間が短くなったと感じている者には、現在の職業生活やキャリアに対する満足感が高い者が多かった。
	相談をして「役立った」者、「今後も機会があればキャリアコンサルティングを受けたい」と思う者は、現在の職業生活やキャリアに対する満足感が高かった。両者には直線的な相関関係がみられた。

第三に、一方で、本章の結果でよりはっきりした形でみられたのは、客観的キャリアの代替指標としての「収入」、主観的キャリアの代替指標としての「満足感」で検討を行った結果である。概して、相談が有用だったと感じられている場合、収入が高かった。満足感ではさらにいっそう明確な関連が見られており、相談が有用だと感じられている場合、現在の職業生活や満足感はかなり高い。キャリアコンサルティングの有用度を示したい立場からすれば、この結果を、キャリアコンサルティングが有用であるエビデンスと解釈し、キャリアコンサルティングの結果、直接的に収入や満足感が高まったとまでは言わずとも、将来が明確になったり、能力開発がなされたり、有意義な資格を取得したり、より良い転職先に就職した結果、間接的に収入や満足感が高まったと解釈できよう。こうした直接的・間接的な効果がキャリアコンサルティングに全く無いとは言えず、この点、やはりキャリアコンサルティングは一定程度まで有用であるとの解釈は可能である。

一方で、この結果について因果を逆転させて、もともと収入が高かったり、満足感が高い

人がキャリアコンサルティングを受けたのだという解釈は成り立つ面がある。実際、収入が高く満足に行く働き方が可能な職場ほど、質の高いキャリアコンサルティングを受けやすい環境は整備されているはずであり（大企業など）、結果的に良いキャリアコンサルティング経験が得られ、そのため、ここに関連が見られると解釈する余地はある。

ただし、ここでは、これは両面あるのだと穏当に解釈するのが適切であろう。過去のキャリアコンサルティングが有用だったという経験をした者は直接的・間接的に収入が高く満足 of いく職場で働くことができる。収入が高く満足 of いく職場では質の高いキャリアコンサルティングを受けやすく、したがってキャリアコンサルティングは有用だったという経験もしやすい。この鶏と卵の関係にも似た循環的な因果関係が、本章でも示されていたのだと解釈することができるだろう。そして、こうした好循環に導く契機として、セルフ・キャリアドック他、企業が従業員の主体的なキャリア形成を積極的に支援する取り組みが引き続き重要であり、今後もいっそうの啓発普及が求められるという示唆を行うことができるだろう。

第8章 キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズ

1. 本章の目的

本章では、キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズ⁴を詳細に検討することを目的とする。本研究は、キャリアコンサルティングの経験者に対する情報収集が主たる目的であったが、比較対照として未経験者にも調査を実施した。本章でキャリアコンサルティング未経験者の調査結果を分析することにより、未経験者の相談ニーズの実態を明らかにすることができる。

未経験者の相談ニーズを明らかにする意義は、以下の3点に集約される。

第一に、キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズを把握することは、今後のキャリア支援の方向性を決定する上で重要となる。未経験者のニーズを検討することで、どのような対象層に対してどのような内容の相談が求められているのかを具体的に把握できる。例えば、キャリアコンサルティング未経験者が抱える相談ニーズに即した支援の必要性、相談ニーズに影響を与える要因の分析など、様々な観点から情報を整理することが可能となる。

第二に、未経験者の相談ニーズの検討を行い、未経験者がどのような理由でキャリアコンサルティングを利用していないのか、どのような障壁が存在するのかを明らかにすることで、キャリアコンサルティングの普及促進につながる示唆が得られる可能性がある。また、キャリアコンサルティング未経験者がキャリアコンサルティングに関心を持つための前提・背景となる知見が得られる可能性がある。

第三に、本章の分析を通じて、キャリアコンサルティングの提供方法や内容の改善点を見出せる可能性がある。未経験者がどのようなサポートを求めているのかを明確にすることで、より効果的なキャリア支援施策の検討に結びつけることができる。例えば、キャリアコンサルティングをよりいっそう利用しやすいものとするために、どのような配慮が必要か等について知見を得ることが可能となる。

以上の問題意識から、以下にキャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズを詳細に検討することとする。

2. キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズ

図表8-1に、キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズを示した。この表は、「職業生活や職場の問題についてキャリアコンサルタントまたはその他の専門家に相談したいと

⁴ 本研究の「ニーズ」とは「相談を受けたいと思うか否か」という質問に回答した結果であり、具体的には調査で「職業生活や職場の問題についてキャリアコンサルタントまたはその他の専門家に相談したいと思いますか」という質問に対する回答結果を集計したものである。自覚していないが本来は支援が必要な場合や適切な取り組みによって掘り起こしうる潜在的な必要性がある場合なども想定されることから、実際には本調査の回答結果以上の幅広いニーズ・必要性があることにご留意いただきたい。

思いますか」という質問に対して5件法で回答を求めた結果である。表から「どちらとも言えない」(39.1%)が最も多く、次いで「相談したくない」(32.1%)が続いていた。概して、キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズは低いことが示される。

図表8-2には、キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズを、今回調査と前回の2016年調査で比較できる形で示した。この表から、前回調査と比較して「どちらとも言えない」が6.1ポイント増加し、「相談したい」が2.4ポイント減少、「相談したくない」も2.0ポイント減少したことが示される。2016年当時に比べて、キャリアコンサルティングの環境が整備されたとポジティブに解釈すれば、「相談したい」というニーズを持つものは既に相談しているために値が減少し、「相談したくない」と思う層が「どちらとも言えない」にシフトした結果、「相談したくない」が減少し、「どちらとも言えない」が増加したと考察できる。一方で、15%前後が企業内におけるキャリアコンサルティング普及の(現時点における)限界を示すものとも解釈できる。これら解釈のうちいずれが妥当であるか否かはさらに検討を要する。

図表8-1 キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズ

	度数	%
相談したい	220	2.6
どちらかと言えば、相談したい	1037	12.4
どちらとも言えない	3276	39.1
どちらかと言えば、相談したくない	1153	13.8
相談したくない	2682	32.1
合計	8368	100.0

図表8-2 キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズの今回調査と前回調査の比較

	今回調査	2016年調査	差
相談したい	2.6%	5.0%	-2.4
どちらかと言えば、相談したい	12.4%	13.9%	-1.5
どちらとも言えない	39.1%	33.0%	6.1
どちらかと言えば、相談したくない	13.8%	13.9%	-0.1
相談したくない	32.1%	34.1%	-2.0
合計	100.0%	100.0%	

※2016年調査(前回調査)とあわせて就労者のみ。以下、本章の図表は特に記述がない限り、就労者のみの結果を示す。

キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズを掘り下げて検討するために、以下に属性別に検討を行う。図表8-3には、キャリアコンサルティング未経験者の性別の相談ニーズを示した。表から統計的に有意に値が大きい箇所に着目すると、男性では「相談したくない」(35.3%)が多く、女性では「どちらかと言えば相談したい」(13.9%)が多かった。概して、女性の方が相談ニーズが高いと言える。

図表８－４には、キャリアコンサルティング未経験者の年齢別の相談ニーズを示した。表から統計的に有意に値が大きい箇所に着目すると、30代では「どちらかと言えば、相談したい」（14.7%）が多かった。統計的に有意ではないものの「相談したい」「どちらかと言えば、相談したい」の値は20代で比較的大きく50代で比較的小さいことから、概して言えば年齢が低いほど相談ニーズが高いと言える。

図表８－３ キャリアコンサルティング未経験者の性別の相談ニーズ

	男性 n=4499	女性 n=3869
相談したい	2.6%	2.6%
どちらかと言えば、相談したい	<u>11.1%</u>	<u>13.9%</u>
どちらとも言えない	37.5%	41.0%
どちらかと言えば、相談したくない	13.4%	14.2%
相談したくない	<u>35.3%</u>	<u>28.2%</u>
合計	100.0%	100.0%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表８－４ キャリアコンサルティング未経験者の年齢別の相談ニーズ

	20代 n=1480	30代 n=1858	40代 n=2499	50代 n=2531
相談したい	3.3%	2.5%	2.7%	2.3%
どちらかと言えば、相談したい	13.7%	<u>14.7%</u>	12.8%	<u>9.4%</u>
どちらとも言えない	37.8%	37.4%	39.7%	40.7%
どちらかと言えば、相談したくない	12.6%	13.6%	13.4%	14.9%
相談したくない	32.5%	31.8%	31.3%	32.7%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表８－５には、キャリアコンサルティング未経験者の雇用形態別に相談ニーズを示した。表では統計的に有意に値が大きい箇所が多く、正規就労者では「相談したい」（3.0%）及び「どちらかと言えば相談したい」（13.6%）が多かった。非就労者では「相談したくない」（43.3%）が多かった。失業者では「相談したい」（6.3%）が多かった。正規就労者と失業者では相談ニーズが高く、非就労者（専業主婦・学生等）では相談ニーズが低いと言える。

図表8-5 キャリアコンサルティング未経験者の雇用形態別の相談ニーズ(非就労者含む)

	正規 就労者 n=5117	非正規 就労者 n=3251	非就労者 n=1443	失業者 n=255
相談したい	3.0%	2.0%	1.8%	6.3%
どちらかと言えば、相談したい	13.6%	10.4%	9.1%	15.3%
どちらとも言えない	38.6%	40.0%	33.1%	40.8%
どちらかと言えば、相談したくない	13.7%	13.8%	12.7%	14.9%
相談したくない	31.0%	33.7%	43.3%	22.7%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※クロス表全体にχ²検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

なお最後に、既にキャリアコンサルティング経験がある回答した者に「今後も機会があれば、キャリアコンサルティングを受けたいと思いますか」とたずねた結果をみる。図表8-6に示したとおり、「どちらとも言えない」(35.5%)が最も多い点で、キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズと共通しているが、キャリアコンサルティング経験者では「受けたい」(18.8%)及び「どちらかと言えば受けたい」(29.4%)の値も大きい。概して言えば、キャリアコンサルティング経験がある者は再びキャリアコンサルティングを受けたいというニーズが高いと言えるであろう。

図表8-6 キャリアコンサルティング経験者の

相談ニーズ「今後も機会があれば、キャリアコンサルティングを受けたいと思いますか」に対する回答(左)及び
キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズ(右:図表8-1再掲)

	度数	%		度数	%
受けたい	330	18.8	相談したい	220	2.6
どちらかと言えば受けたい	516	29.4	どちらかと言えば、相談したい	1037	12.4
どちらとも言えない	623	35.5	どちらとも言えない	3276	39.1
どちらかと言えば受けたくない	240	13.7	どちらかと言えば、相談したくない	1153	13.8
受けたくない	45	2.6	相談したくない	2682	32.1
合計	1754	100.0	合計	8368	100.0

3. キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズに影響を与える要因

(1) キャリアコンサルティング未経験者のキャリアコンサルティングの認知度

キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズは、そもそもキャリアコンサルティングを知っているか否か(認知度)と密接に関連することが推測される。

図表8-7には、キャリアコンサルティング未経験者のキャリアコンサルティングの認知度を示した。表に示したとおり、「言葉を聞いたことがなく、内容も知らない」(51.3%)が最も多く、「言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない」(40.0%)、「言葉を聞いたことがあり、内容を含めて知っている」(8.6%)と続いていた。キャリアコンサルティングの認知度は低く、

大半はキャリアコンサルティングの内容を知らないと言わざるを得ない。

図表8-7 キャリアコンサルティング未経験者のキャリアコンサルティングの認知度(非就労者含む)

	度数	%
言葉を聞いたことがあり、 内容を含めて知っている	722	8.6
言葉は聞いたことがあるが、 内容は知らない	3350	40.0
言葉を聞いたことがなく、 内容も知らない	4296	51.3
合計	8368	84.5

図表8-8～7-10には、性別・年齢別・雇用形態別にみたキャリアコンサルティングの認知度を示した。表から統計的に有意に値が大きい箇所に着目すると、「言葉を聞いたことがなく、内容も知らない」は男性で多く(52.9%)、20代で多く(56.6%)、非就労者で多かった(62.2%)。逆に、「言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない」は女性で多く(42.6%)、「言葉を聞いたことがあり、内容を含めて知っている」は正規就労者で多かった(9.8%)。以上の結果から、概してキャリアコンサルティングの認知度は、正規就労者で高く、男性、20代、非就労者で低いと言える。

図表8-8 性別にみたキャリアコンサルティング未経験者の
キャリアコンサルティングの認知度

	男性 n=4499	女性 n=3869
言葉を聞いたことがあり、内容を含めて知っている	9.3%	7.9%
言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない	37.8%	42.6%
言葉を聞いたことがなく、内容も知らない	52.9%	49.5%
合計	100.0%	100.0%

※クロス表全体にχ²検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表8-9 年齢別にみたキャリアコンサルティング未経験者の
キャリアコンサルティングの認知度

	20代 n=1480	30代 n=1858	40代 n=2499	50代 n=2531
言葉を聞いたことがあり、内容を含めて知っている	7.0%	8.7%	9.2%	9.0%
言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない	36.5%	39.5%	40.9%	41.6%
言葉を聞いたことがなく、内容も知らない	56.6%	51.8%	49.9%	49.4%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※クロス表全体にχ²検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表8－10 雇用形態別に見たキャリアコンサルティング未経験者の

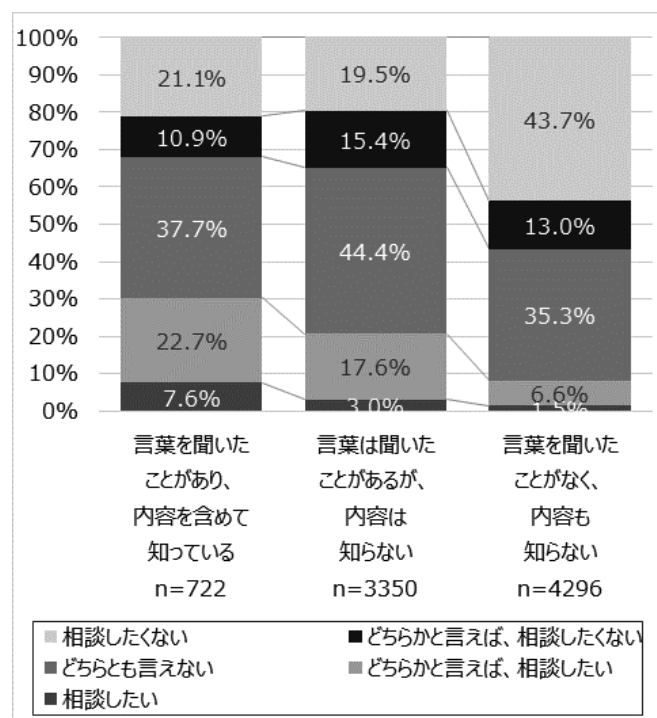
キャリアコンサルティングの認知度

	正規 就労者 n=5117	非正規 就労者 n=3251	非就労者 n=1443	失業者 n=255
言葉を聞いたことがあり、内容を含めて知っている	9.8%	6.7%	4.2%	4.7%
言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない	39.8%	40.4%	33.5%	43.9%
言葉を聞いたことがなく、内容も知らない	50.4%	52.8%	62.2%	51.4%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※クロス表全体にχ²検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表8－11には、キャリアコンサルティング未経験者のキャリアコンサルティングの認知度と相談ニーズの関連を図示した。図から明らかなおとおり、両者には密接な関連があり、「言葉を聞いたことがあり、内容を含めて知っている」では「相談したい」(7.6%)、「どちらかと言えば、相談したい」(22.7%)が多く、「言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない」では「どちらとも言えない」(44.4%)が多く、「言葉を聞いたことがなく、内容も知らない」では、「相談したくない」(43.7%)が多かった。基本的に、キャリアコンサルティングの相談ニーズと認知度はおおむね直線的に関連していることが指摘できる。

図表8－11 キャリアコンサルティング未経験者の
キャリアコンサルティングの認知度と相談ニーズの関連



(2) キャリアコンサルティング未経験者の職業やキャリアに問題を感じている程度

キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズは、現在、どの程度、職業やキャリアに問題を感じているかにも関連すると考えられる。

図表８－１２には、キャリアコンサルティング未経験者が職業やキャリアに問題を感じている程度を示した。表から最も多いのは「どちらでもない」(30.5%)であり、以下、「まったく問題を感じていない」(26.8%)、「あまり問題を感じていない」(19.6%)と続いていた。基本的に問題を感じていないか、あるいは問題を感じている訳でも感じていない訳でもないという回答であり、明確に問題を感じている者は２割強であった。

図表８－１２ キャリアコンサルティング未経験者が
職業やキャリアに問題を感じている程度

	度数	%
かなり問題を感じている	484	5.8
やや問題を感じている	1451	17.3
どちらでもない	2551	30.5
あまり問題を感じていない	1636	19.6
まったく問題を感じていない	2246	26.8
合計	8368	100.0

図表８－１３～１５には、性別・年齢別・雇用形態別にみた職業やキャリアに問題を感じている程度を示した。表から統計的に有意に値が大きい箇所に着目すると、①男性は「まったく問題を感じていない」(29.0%)が多く、女性は「やや問題を感じている」(19.2%)が多かった。②20代では「まったく問題を感じていない」(31.1%)が多く、50代では「あまり問題を感じていない」(23.3%)が多かった。③正規就労者では「やや問題を感じている」(18.2%)と「あまり問題を感じていない」(19.8%)が多かった。非就労者では「かなり問題を感じている」(8.2%)と「まったく問題を感じていない」(42.8%)が多かった。失業者では「かなり問題を感じている」(25.1%)が多かった。

概して、問題を感じているのは女性、失業者であり、一方、問題を感じていないのは男性、20代あるいは50代であったと言える。正規就労者と非就労者は問題を感じている者と感じていない者と分かれていた。

なお、図表８－１６に示したとおり、キャリアコンサルティング未経験者が職業やキャリアに問題を感じている程度と相談ニーズには直線的な関連が明確にみられていた。例えば、職業やキャリアに「かなり問題を感じている」者は「相談したい」(16.1%)と回答する割合が高く、「まったく問題を感じていない」者は「相談したくない」(69.0%)と回答する割合が低かった。

図表8-13 性別にみたキャリアコンサルティング未経験者が
職業やキャリアに問題を感じている程度

	男性 n=4499	女性 n=3869
かなり問題を感じている	5.8%	5.8%
やや問題を感じている	<u>15.8%</u>	<u>19.2%</u>
どちらでもない	30.8%	30.1%
あまり問題を感じていない	18.7%	20.5%
まったく問題を感じていない	<u>29.0%</u>	<u>24.4%</u>
	100.0%	100.0%

※クロス表全体にχ²検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。
残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網
掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表8-14 年齢別にみたキャリアコンサルティング未経験者が
職業やキャリアに問題を感じている程度

	20代 n=1480	30代 n=1858	40代 n=2499	50代 n=2531
かなり問題を感じている	5.5%	5.8%	6.4%	5.4%
やや問題を感じている	18.6%	18.8%	17.8%	<u>15.1%</u>
どちらでもない	29.9%	29.9%	32.3%	29.5%
あまり問題を感じていない	<u>14.9%</u>	18.7%	19.1%	<u>23.3%</u>
まったく問題を感じていない	<u>31.1%</u>	26.9%	<u>24.4%</u>	26.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※クロス表全体にχ²検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計
的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表8-15 雇用形態別にみたキャリアコンサルティング未経験者が
職業やキャリアに問題を感じている程度

	正規 就労者 n=5117	非正規 就労者 n=3251	非就労者 n=1443	失業者 n=255
かなり問題を感じている	<u>5.1%</u>	6.9%	<u>8.2%</u>	<u>25.1%</u>
やや問題を感じている	<u>18.2%</u>	16.0%	<u>7.7%</u>	20.0%
どちらでもない	30.3%	30.7%	29.7%	32.5%
あまり問題を感じていない	<u>19.8%</u>	19.2%	<u>11.6%</u>	<u>5.5%</u>
まったく問題を感じていない	<u>26.6%</u>	27.3%	<u>42.8%</u>	<u>16.9%</u>
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※クロス表全体にχ²検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計
的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表8-16 キャリアコンサルティング未経験者が
職業やキャリアに問題を感じている程度と相談ニーズの関連

	かなり 問題を 感じている n=666	やや 問題を 感じている n=1613	どちらでも ない n=3063	あまり 問題を 感じて いない n=1818	まったく 問題を 感じて いない n=2906
相談したい	16.1%	5.5%	1.3%	0.7%	0.6%
どちらかと言えば、相談したい	25.2%	32.2%	9.3%	9.6%	2.1%
どちらとも言えない	30.5%	40.2%	58.5%	36.4%	19.1%
どちらかと言えば、相談したくない	9.3%	12.4%	11.3%	27.2%	9.4%
相談したくない	18.9%	9.7%	19.7%	26.2%	69.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所 $\times$ 網掛けを、有意に値が小さい箇所 $\times$ 下線を付した。

(3) キャリアコンサルティング未経験者のキャリア計画の考え方

キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズと関連の深い要因として、本人のキャリア計画に対する考え方との関連を検討した。

図表8-17には、キャリアコンサルティング未経験者のキャリア計画の考え方を示した。表から最も多いのは「わからない」(41.1%)であった。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」(24.8%)、「自分でキャリア計画を考えていきたい」(15.1%)と続いていた。概して「わからない」という回答が多かったが、自分でキャリア計画を考えたいという回答も約4割に達した。

図表8-17 キャリアコンサルティング未経験者のキャリア計画の考え方

	度数	%
自分でキャリア計画を考えていきたい	1263	15.1%
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	2079	24.8%
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	1060	12.7%
会社でキャリア計画を提示してほしい	526	6.3%
わからない	3440	41.1%
合計	8368	100.0%

図表8-18～20には、性別・年齢別・雇用形態別にみたキャリア計画の考え方を示した。表から統計的に有意に値が大きい箇所に着目すると、①男性では「自分でキャリア計画を考えていきたい」(17.4%)が多く、女性では「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」(26.3%)と「わからない」(42.8%)が多かった。②20代・30代では「会社でキャリア計画を提示してほしい」(それぞれ9.0%、7.7%)が多く、50代では「自分でキャリア計画を考えていきたい」(19.0%)が多かった。20代では「どちらかといえば、会社でキ

キャリア計画を提示してほしい」(14.9%)も多かった。③正規就労者では「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」(26.3%)、「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」(14.3%)、「会社でキャリア計画を提示してほしい」(7.1%)が多く、非正規就労者及び非就労者では「わからない」が多かった(それぞれ47.3%、62.6%)。

以上の結果から、概して自分でキャリア計画を考えたいと回答したのは、男性、50代であり、どちらかと言えば会社でキャリア計画を提示してほしいと回答したのは、20～30代であったことが示される。なお、女性および非正規就労者、非就労者では「わからない」という回答が多かった。さらに女性や正規就労者では「どちらかと言えば自分でキャリア計画を考えていきたい」という回答も多く、解釈のしにくい結果も見られていた。

図表8-18 性別にみたキャリアコンサルティング未経験者のキャリア計画の考え方

	男性 n=4499	女性 n=3869
自分でキャリア計画を考えていきたい	17.4%	12.4%
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	23.6%	26.3%
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	12.7%	12.6%
会社でキャリア計画を提示してほしい	6.6%	5.9%
わからない	39.7%	42.8%
合計	100.0%	100.0%

※クロス表全体にχ²検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所を網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表8-19 年齢別にみたキャリアコンサルティング未経験者のキャリア計画の考え方

	20代 n=1480	30代 n=1858	40代 n=2499	50代 n=2531
自分でキャリア計画を考えていきたい	12.3%	11.9%	15.1%	19.0%
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	21.3%	24.3%	26.2%	26.0%
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	14.9%	15.4%	13.0%	9.0%
会社でキャリア計画を提示してほしい	9.0%	7.7%	6.0%	4.0%
わからない	42.6%	40.7%	39.7%	41.9%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※クロス表全体にχ²検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所を網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表8-20 雇用形態別にみたキャリアコンサルティング未経験者のキャリア計画の考え方

	正規 就労者 n=5117	非正規 就労者 n=3251	非就労者 n=1443	失業者 n=255
自分でキャリア計画を考えていきたい	15.1%	15.1%	10.2%	11.0%
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	26.3%	22.5%	15.1%	21.6%
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	14.3%	10.0%	7.8%	7.8%
会社でキャリア計画を提示してほしい	7.1%	5.1%	4.3%	7.8%
わからない	37.2%	47.3%	62.6%	51.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※クロス表全体にχ²検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所を網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

なお、図表8－21に示したとおり、キャリアコンサルティング未経験者のキャリア計画の考え方と相談ニーズにも直線的な関連が明確にみられていた。例えば、「自分でキャリア計画を考えていきたい」と回答した者は「相談したい」(5.7%)という回答が相対的に多かった。逆に「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」あるいは「会社でキャリア計画を提示してほしい」と回答した者は「どちらかといえば、相談したくない」と回答したものが多かった(それぞれ17.5%、22.6%)。

図表8－21 キャリアコンサルティング未経験者のキャリア計画の考え方と相談ニーズの関連①

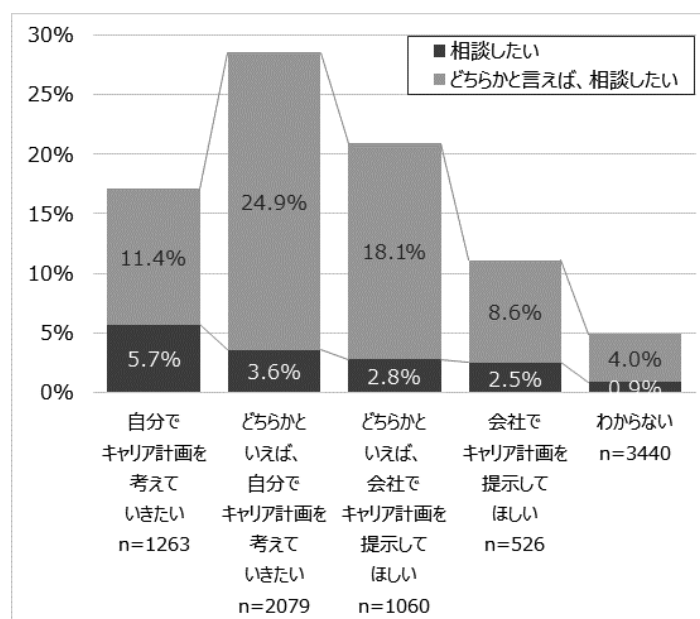
	相談したい	どちらかと言え ば、相談したい	どちらとも言え ない	どちらかと言え ば、相談したくない	相談したくない	合計
自分でキャリア計画を考えていきたい n=1263	5.7%	11.4%	<u>29.8%</u>	14.5%	38.6%	100.0%
どちらかといえば、自分でキャリア計画を 考えていきたいn=2079	3.6%	24.9%	44.4%	15.2%	<u>11.9%</u>	100.0%
どちらかといえば、会社でキャリア計画を 提示してほしいn=1060	2.8%	18.1%	49.8%	17.5%	<u>11.7%</u>	100.0%
会社でキャリア計画を提示してほしい n=526	2.5%	8.6%	<u>27.9%</u>	22.6%	38.4%	100.0%
わからないn=3440	0.9%	4.0%	37.8%	<u>10.2%</u>	47.1%	100.0%

※クロス表全体にχ²検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

ただし、図表8－22に図示したとおり、「自分でキャリア計画を考えていきたい」と回答した者が必ずしも相談ニーズが高いという結果ばかりではないことも指摘しておきたい。図に示される通り、「相談したい」及び「どちらかといえば、相談したい」をグラフにした場合、逆U字型になることを視認できる。これは翻って図表8－21に示されていたとおり、「自分でキャリア計画を考えていきたい」と思うからこそ、まさに自分でキャリアは考えたいのであり、したがって「相談したくない」という回答も多くなるからである。この点、自律的なキャリア意識を持つ者に対するキャリア支援にあたっては十分に留意する必要があると思われる。

図表8-22 キャリアコンサルティング未経験者のキャリア計画の考え方と相談ニーズの関連②

(「相談したい」及び「どちらかと言えば、相談したい」を图示)



(4) キャリアコンサルティング未経験者の転職意向

キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズと転職意向についても検討を行った。

図表8-23には、キャリアコンサルティング未経験者の転職意向を示した。表から最も多いのは「どちらともいえない」(34.5%)であった。以下、「転職したくない」(32.7%)と続いていた。「どちらともいえない」という回答と「転職したくない」という回答で6割以上を占めていた。

図表8-23 キャリアコンサルティング未経験者の転職意向

	度数	%
転職したい	547	6.5
できれば転職したい	1109	13.3
どちらともいえない	2887	34.5
できれば転職したくない	1090	13.0
転職したくない	2735	32.7
合計	8368	100.00

図表8-24～26には、性別・年齢別・雇用形態別にみた転職意向を示した。表から統計的に有意に値が大きい箇所に着目すると、①女性では「転職したい」(7.4%)、「できれば転職したい」(14.9%)が多く、男性では「転職したくない」(35.2%)が多かった。②20代では「転職したい」(8.6%)、「できれば転職したい」(16.2%)が多く、30代でも「できれば転職したい」(15.1%)が多かった。一方、50代では「転職したくない」(38.6%)が多かった。③正規就労者では「できれば転職したい」(14.0%)及び「できれば転職したくない」(13.0%)が

多かった。非正規就労者では「できれば転職したくない」(13.0%)が多かった。非就労者では「どちらともいえない」(49.0%)及び「転職したくない」(40.5%)が多かった。失業者では「転職したい」(19.2%)及び「どちらともいえない」(50.2%)が多かった。

以上の結果から、概して転職したいと回答したのは、女性、20代、30代、失業者であり、逆に転職したくないと回答したのは男性、50代、非就労者であったと言える。ただし、正規就労者や非正規就労者を中心に雇用形態別の結果は比較的複雑であり、単純な解釈を許さない面もあった。

なお、図表8-27及び図表8-28に示したとおり、キャリアコンサルティング未経験者の転職意向と相談ニーズには直線的な関連が極めて明確にみられていた。例えば、「転職したい」と回答した者は「相談したい」(15.4%)、「どちらかと言えば、相談したい」(24.7%)と、あわせて約4割が相談したいと回答した。一方で「転職したくない」と回答した者は「相談したい」(1.0%)、「どちらかと言えば、相談したい」(3.9%)と、あわせて5%程度しか相談したいと回答しなかった。

図表8-24 性別にみたキャリアコンサルティング未経験者の転職意向

	男性 n=4499	女性 n=3869
転職したい	<u>5.8%</u>	7.4%
できれば転職したい	<u>11.8%</u>	14.9%
どちらともいえない	34.8%	34.1%
できれば転職したくない	12.4%	13.8%
転職したくない	35.2%	<u>29.8%</u>
合計	100.0%	100.0%

※クロス表全体にχ²検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所
に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表8-25 年齢別にみたキャリアコンサルティング未経験者の転職意向

	20代 n=1480	30代 n=1858	40代 n=2499	50代 n=2531
転職したい	8.6%	7.6%	5.9%	<u>5.2%</u>
できれば転職したい	16.2%	15.1%	13.0%	<u>10.4%</u>
どちらともいえない	34.3%	35.2%	36.1%	32.5%
できれば転職したくない	12.8%	12.9%	13.0%	13.3%
転職したくない	<u>28.2%</u>	<u>29.2%</u>	32.0%	38.6%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※クロス表全体にχ²検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表8-26 雇用形態別にみたキャリアコンサルティング未経験者の転職意向

	正規 就労者 n=5117	非正規 就労者 n=3251	非就労者 n=1443	失業者 n=255
転職したい	6.7%	6.3%	1.7%	19.2%
できれば転職したい	14.0%	12.1%	3.5%	11.8%
どちらともいえない	32.7%	37.3%	49.0%	50.2%
できれば転職したくない	13.0%	13.0%	5.4%	3.5%
転職したくない	33.6%	31.3%	40.5%	15.3%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所¹に網掛けを、有意に値が小さい箇所²に下線を付した。

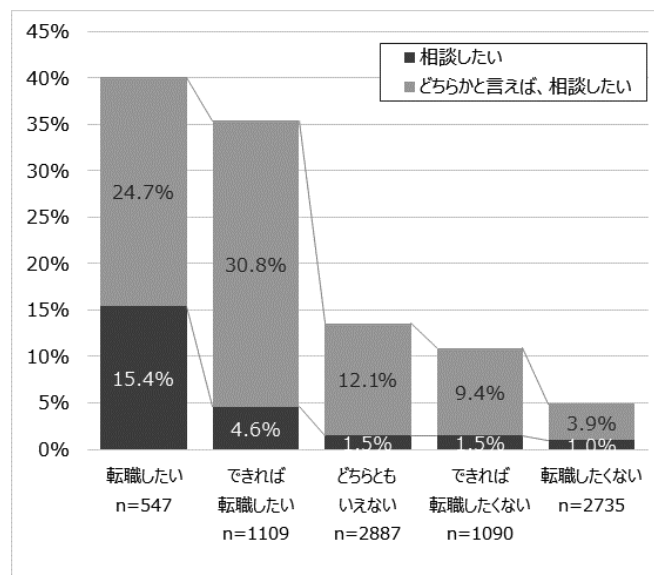
図表8-27 キャリアコンサルティング未経験者の転職意向と相談ニーズの関連①

	相談したい	どちらかと言えば、 相談したい	どちらとも 言えない	どちらかと言えば、 相談したくない	相談したくない	合計
転職したいn=547	15.4%	24.7%	28.7%	10.8%	20.5%	100.0%
できれば転職したいn=1109	4.6%	30.8%	39.9%	12.9%	11.7%	100.0%
どちらともいえないn=2887	1.5%	12.1%	54.9%	10.8%	20.7%	100.0%
できれば転職したくないn=1090	1.5%	9.4%	41.5%	26.8%	20.8%	100.0%
転職したくないn=2735	1.0%	3.9%	23.4%	12.7%	59.0%	100.0%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所¹に網掛けを、有意に値が小さい箇所²に下線を付した。

図表8-28 キャリアコンサルティング未経験者の転職意向と相談ニーズの関連②

(「相談したい」及び「どちらかと言えば、相談したい」を图示)



(5) キャリアコンサルティング未経験者の学び・学び直し(リスキリング、リカレント学習)の重要性の認識

キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズと関連が深いと思われる要因として、昨今、注目されている学び・学び直し(リスキリング、リカレント学習)の重要性の認識につ

いて検討を行った。

図表8-29には、キャリアコンサルティング未経験者の学び・学び直し（リスクリング、リカレント学習）の重要性の認識を示した。表から最も多いのは「どちらともいえない」（42.7%）であった。以下、「ある程度重要である」（31.1%）と続いていた。「ある程度重要である」と「どちらともいえない」で7割以上を占めており、キャリアコンサルティング未経験者のリスクリングに対する認識は「やや重要」という程度と解釈される。

図表8-30～32には、性別・年齢別・雇用形態別にみた学び・学び直し（リスクリング、リカレント学習）の重要性の認識を示した。表から統計的に有意に値が大きい箇所に着目すると、①女性で「ある程度重要である」（34.4%）が多く、男性で「全く重要ではない」（13.0%）が多かった。②20代で「あまり重要ではない」（9.1%）と「全く重要ではない」（14.9%）が多く、同様に30代でも「あまり重要ではない」（7.9%）と「全く重要ではない」（13.0%）が多かった。一方、40代及び50代で「ある程度重要である」（それぞれ33.3%、33.1%）が多かった。③正規就労者で「ある程度重要である」（31.9%）が多く、非就労者で「全く重要でない」（21.2%）が多かった。

以上の結果から、概して学び・学び直し（リスクリング、リカレント学習）が重要であると考えていたのは、女性、40代、50代、正規就労者であり、一方で重要でないと考えていたのは、男性、20代、30代、非就労者であったと言える。

図表8-29 キャリアコンサルティング未経験者の
学び・学び直し（リスクリング、リカレント学習）の重要性の認識

	度数	%
非常に重要である	712	8.5
ある程度重要である	2599	31.1
どちらとも言えない	3576	42.7
あまり重要ではない	546	6.5
全く重要ではない	935	11.2
合計	8368	100

図表8-30 性別にみたキャリアコンサルティング未経験者の
学び・学び直し（リスクリング、リカレント学習）の重要性の認識

	男性 n=4499	女性 n=3869
非常に重要である	8.8%	8.2%
ある程度重要である	28.2%	34.4%
どちらとも言えない	43.4%	42.0%
あまり重要ではない	6.7%	6.3%
全く重要ではない	13.0%	9.1%
合計	100.0%	100.0%

※クロス表全体にχ²検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表8－31 年齢別にみたキャリアコンサルティング未経験者の
学び・学び直し(リスキリング、リカレント学習)の重要性の認識

	20代 n=1480	30代 n=1858	40代 n=2499	50代 n=2531
非常に重要である	7.9%	8.9%	8.4%	8.7%
ある程度重要である	<u>26.4%</u>	28.8%	<u>33.3%</u>	<u>33.1%</u>
どちらとも言えない	41.6%	41.4%	42.9%	44.2%
あまり重要ではない	9.1%	7.9%	<u>5.0%</u>	5.6%
全く重要ではない	14.9%	13.0%	<u>10.4%</u>	8.4%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※クロス表全体にχ²検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

なお、図表8－33及び図表8－34に示したとおり、キャリアコンサルティング未経験者の学び・学び直し（リスキリング、リカレント学習）の重要性の認識と相談ニーズとも直線的な関連が極めて明確にみられていた。例えば、学び・学び直しが「非常に重要である」と回答した者は「相談したい」（11.9%）、「どちらかと言えば、相談したい」（24.4%）と、3割以上が相談したいと回答した。一方で「全く重要ではない」と回答した者は「相談したい」（0.6%）、「どちらかと言えば、相談したい」（1.1%）と、あわせて2%程度しか相談したいと回答しなかった。

図表8－32 雇用形態にみたキャリアコンサルティング未経験者の
学び・学び直し(リスキリング、リカレント学習)の重要性の認識

	正規 就労者 n=5117	非正規 就労者 n=3251	非就労者 n=1443	失業者 n=255
非常に重要である	8.9%	7.9%	6.9%	11.8%
ある程度重要である	<u>31.9%</u>	29.8%	<u>24.0%</u>	27.5%
どちらとも言えない	41.7%	44.3%	42.8%	42.7%
あまり重要ではない	6.2%	7.0%	5.1%	8.2%
全く重要ではない	<u>11.3%</u>	<u>11.0%</u>	<u>21.2%</u>	9.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※クロス表全体にχ²検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表8-33 キャリアコンサルティング未経験者の

学び・学び直し(リスクリング、リカレント学習)の重要性の認識と相談ニーズの関連①

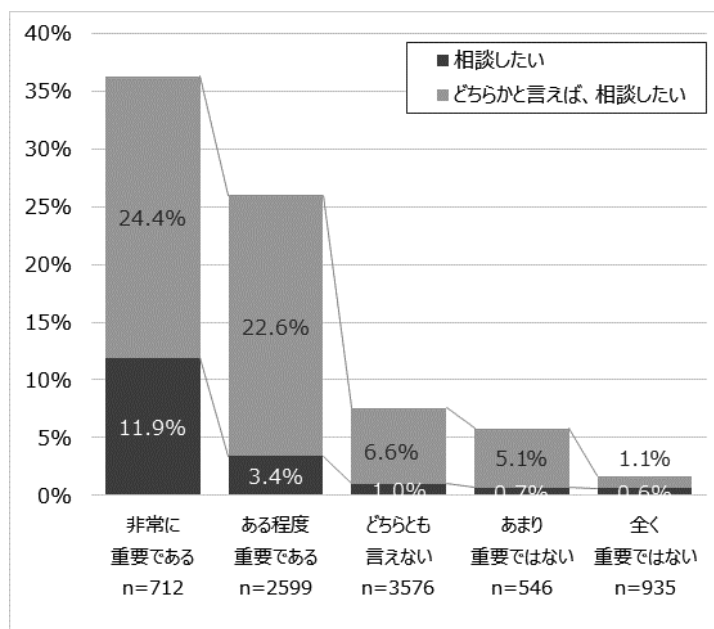
	相談したい	どちらかと言えば、相談したい	どちらとも言えない	どちらかと言えば、相談したくない	相談したくない	合計
非常に重要であるn=712	11.9%	24.4%	33.1%	10.3%	20.2%	100.0%
ある程度重要であるn=2599	3.4%	22.6%	42.5%	15.4%	16.0%	100.0%
どちらとも言えないn=3576	1.0%	6.6%	48.3%	13.6%	30.5%	100.0%
あまり重要ではないn=546	0.7%	5.1%	24.7%	28.0%	41.4%	100.0%
全く重要ではないn=935	0.6%	1.1%	7.8%	4.4%	86.1%	100.0%

※クロス表全体にχ2検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表8-34 キャリアコンサルティング未経験者の

学び・学び直し(リスクリング、リカレント学習)の重要性の認識と相談ニーズの関連②

(「相談したい」及び「どちらかと言えば、相談したい」を图示)



(6) キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズに影響を与える要因のまとめ

ここまでキャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズに影響を与える要因として、「キャリアコンサルティングの認知度」「現在、どのくらい問題を感じているか」「生涯を通じたキャリア計画」「近いうちに転職したいか」「学び・学び直し(リスクリング、リカレント学習)は重要だと思うか」を、性別・年齢・雇用形態別に検討してきた。

これらの要因のうち、どれが相談ニーズと関わりが深いのかについて、さらに検討を行った。具体的には、ダミー変数を用いたロジスティック回帰分析を行った。その結果、図表8-35に示したとおり、以下の諸点が示された。

図表8-35 キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズに影響を与える要因

(ダミー変数を用いたロジスティック回帰分析)

	Exp(B)	sig.
性別(1=男性、2=女性)	1.24	**
年代(1=20代~4=50代)	0.89	***
就労状況 (1=正規、2=非正規)	0.73	***
「キャリアコンサルティング」という言葉をご存知ですか (対 言葉も内容も知らない)		
言葉を聞いたことがあり、内容を含めて知っている	2.02	***
言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない	1.50	***
現在、職業やキャリアについて、どのくらいの問題を感じていますか (対 まったく問題を感じていない)		
あまり問題を感じていない	1.91	***
どちらとも言えない	2.06	***
やや問題を感じている	5.62	***
かなり問題を感じている	7.78	***
生涯を通じたキャリア計画について (対 「わからない」)		
自分でキャリア計画を考えていきたい	2.19	***
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	3.47	***
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	3.08	***
会社でキャリア計画を提示してほしい	2.11	***
現在または近いうちに転職したいですか (対 転職したくない)		
転職したい	3.34	***
できれば転職したい	2.97	***
どちらともいえない	1.60	***
できれば転職したくない	1.18	
学び・学び直し (リスキリング、リカレント学習) は重要だと思いますか (対 まったく重要ではない)		
非常に重要である	5.12	***
ある程度重要である	3.70	***
どちらとも言えない	1.66	
あまり重要ではない	1.25	
定数	0.01	***
Cox-Snell R2乗	0.21	***

※ダミー変数を用いたロジスティック回帰分析。被説明変数は0=相談したくない、1=相談したい。本表におけるExp(B)は当該変数が生じた場合に被説明変数である相談ニーズが何倍高まるかを示す指標として解釈できる。sig.は有意水準。*** p<.001 **

第一に、ここまで取り上げた要因はすべて相談ニーズと関わりが深かった。

第二に、特に顕著な結果に着目すると、①職業やキャリアについて「かなり問題を感じている」場合、「まったく問題を感じていない」場合に比べて7.78倍、「相談したい」という回答が多かった。また、「やや問題を感じている」場合も、「まったく問題を感じていない」場合に比べて5.62倍、「相談したい」という回答が多かった。②学び・学び直し(リスキリング・リカレント学習)が「非常に重要である」と思っている場合、「まったく重要ではない」とおもっている場合に比べて5.12倍、「相談したい」という回答が多かった。

これらの結果をふまえた場合、ここまで取り上げた要因はいずれも相談ニーズに影響を与える重要な要因である一方で、なかでも特に「現在、職業やキャリアについて、どのくらい

問題を感じているか」否か、「学び・学び直し（リスキリング・リカレント学習）は重要だと思っているか」否かの2つの要因が重要であることが示される。

第三に、ただし、その他の要因も相談ニーズに比較的強い影響を与えていた点も留意したい。例えば、「どちらかと言えば、自分でキャリア計画を考えていきたい」と回答した者は「わからない」と回答した者よりも3.47倍、「相談したい」と回答していた。また、「現在または近いうちに転職したい」と回答した者は「転職したくない」と回答した者よりも3.34倍、「相談したい」と回答していた。自分でキャリア計画を考えたいか否か、転職したいか否かも、相談ニーズに大きな影響を与える要因であることには違いがなく、この点は重視すべきであると思われる。

4. キャリアコンサルティング未経験者の相談に対する障壁

(1) キャリアコンサルティング未経験者が過去に相談を受けなかった理由

キャリアコンサルティング未経験者は、なぜこれまでキャリアコンサルティングを受けたことがないのか。この点を明らかにするために、図表8-36には、キャリアコンサルティング未経験者が相談を受けなかった理由を示した。表から、最も多い理由は「あてはまるものはない」(39.1%)、「相談したいことがなかった」(38.0%)、「相談できる場所や機関を知らなかった」(14.3%)、「費用をかけて相談したくなかった」(11.5%)と続いていた。概して、そもそも相談したいことがないこと、次いで相談できる場所を知らなかったこと、費用が相談を受けなかった理由として挙げられていることが分かる。

図表8-37～39には、性別・年齢別・雇用形態別にみた相談を受けなかった理由を示した。表から統計的に有意に値が大きい箇所に着目すると、①男性では「自分で解決したいと思った」(5.6%)、「あてはまるものはない」(40.4%)が多く、女性では「相談できる場所や機関を知らなかった」(17.0%)、「知らない人や初対面の人とは話しにくい」(7.5%)が多かった。②20代及び30代では「相談する時間がなかった」(それぞれ6.0%、5.8%)、「あてはまるものはない」(それぞれ45.3%、41.0%)が多く、40代及び50代では「相談したいことがなかった」(それぞれ41.7%、41.5%)が多かった。あわせて50代では「相談できる場所や機関を知らなかった」(16.2%)も多かった。③正規就労者では「相談したいことがなかった」(40.3%)、「相談する時間がなかった」(5.1%)が多かった。非就労者では「あてはまるものはない」(45.8%)が多かった。失業者では「相談できる場所や機関を知らなかった」(20.4%)、「費用をかけて相談したくなかった」(18.0%)、「知らない人や初対面の人とは話しにくい」(14.1%)が多かった。

図表8－36 キャリアコンサルティング未経験者が相談を受けなかった理由

あてはまるものはない	39.1%
相談したいことがなかった	38.0%
相談できる場所や機関を知らなかった	14.3%
費用をかけて相談したくなかった	11.5%
知らない人や初対面の人とは話しにくい	7.0%
相談しても解決しないと思った	7.0%
自分で解決したいと思った	5.0%
相談する時間がなかった	4.2%
相談担当者が秘密を守ってくれるか心配だった	2.5%
情報機器のセキュリティや情報漏れが心配だった	1.7%
その他	0.5%

図表8－37 性別にみたキャリアコンサルティング未経験者が相談を受けなかった理由

	男性 n=4499	女性 n=3869
相談したいことがなかった	39.2%	38.8%
相談できる場所や機関を知らなかった	12.3%	17.0%
相談する時間がなかった	5.0%	4.1%
費用をかけて相談したくなかった	10.8%	12.6%
自分で解決したいと思った	5.6%	4.3%
知らない人や初対面の人とは話しにくい	5.7%	7.5%
相談担当者が秘密を守ってくれるか心配だった	2.4%	2.8%
情報機器のセキュリティや情報漏れが心配だった	1.4%	1.9%
相談しても解決しないと思った	6.6%	7.1%
その他	0.5%	0.5%
あてはまるものはない	40.4%	35.4%
合計	100.0%	100.0%

※クロス表全体に χ^2 検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

以上の結果から、これまで相談を受けなかった理由は、概して、①正規就労者では相談したいことがなく、また相談する時間もなかったこと、特に中高年（40代・50代）では相談したいことがなかったこと、若年中堅（20代・30代）では相談する時間がなかったことを指摘できる。また、②女性、50代、失業者では相談できる場所や機関を知らなかったことも理由として指摘できる。さらに、③女性、失業者では知らない人や初対面の人とは話しにくいことも理由として指摘できる。なお、④男性は自分で解決したいと思ったこと、失業者は費用をかけて相談したくなかったことも理由として多く挙げられていた。

図表8－38 年齢別にみたキャリアコンサルティング未経験者が相談を受けなかった理由

	20代 n=1480	30代 n=1858	40代 n=2499	50代 n=2531
相談したいことがなかった	34.3%	35.8%	41.7%	41.5%
相談できる場所や機関を知らなかった	12.0%	12.8%	15.4%	16.2%
相談する時間がなかった	6.0%	5.8%	4.6%	2.7%
費用をかけて相談したくなかった	10.1%	11.9%	12.3%	11.6%
自分で解決したいと思った	4.6%	4.5%	4.8%	5.7%
知らない人や初対面の人とは話しにくい	5.7%	7.8%	6.6%	6.0%
相談担当者が秘密を守ってくれるか心配だった	2.8%	2.6%	2.5%	2.4%
情報機器のセキュリティや情報漏れが心配だった	1.6%	1.7%	1.6%	1.7%
相談しても解決しないと思った	5.5%	6.7%	6.6%	7.9%
その他	0.2%	0.3%	0.4%	0.8%
あてはまるものはない	45.3%	41.0%	35.7%	34.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※クロス表全体にχ2検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所を網掛けを、有意に値が小さい箇所を下線を付した。

図表8－39 雇用形態別にみたキャリアコンサルティング未経験者が相談を受けなかった理由

	正規 就労者 n=5117	非正規 就労者 n=3251	非就労者 n=1443	失業者 n=255
相談したいことがなかった	40.3%	37.0%	34.2%	28.2%
相談できる場所や機関を知らなかった	14.0%	15.1%	12.4%	20.4%
相談する時間がなかった	5.1%	3.8%	2.4%	3.5%
費用をかけて相談したくなかった	11.0%	12.5%	9.7%	18.0%
自分で解決したいと思った	5.2%	4.6%	4.9%	6.7%
知らない人や初対面の人とは話しにくい	6.0%	7.4%	8.5%	14.1%
相談担当者が秘密を守ってくれるか心配だった	2.6%	2.4%	1.9%	3.9%
情報機器のセキュリティや情報漏れが心配だった	1.5%	1.9%	1.9%	2.4%
相談しても解決しないと思った	6.3%	7.8%	7.4%	9.0%
その他	0.4%	0.5%	0.8%	1.2%
あてはまるものはない	37.5%	38.9%	45.8%	36.5%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※クロス表全体にχ2検定を行った結果、1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所を網掛けを、有意に値が小さい箇所を下線を付した。

(2) キャリアコンサルティング未経験者が今後、相談を受けたくない理由

前節では、過去になぜキャリアコンサルティングを受けなかったのか、その理由を検討した。本節では、今後も相談を受けたくない理由を検討する。具体的には、本章冒頭に示した図表8－1で「どちらかとも言えない」「どちらかと言えば、相談したくない」「相談したくない」と回答した者に、さらに「あなたが、今後、キャリアコンサルタントまたはその他の専門家にキャリアコンサルティングを受けたくない理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください」という質問文で回答を求めた結果である。

図表８－４０から、最も多い理由は「相談したいことがない」（４５．７％）が最も多かった。以下、「相談しても解決しないから」（２３．５％）、「費用をかけて相談したくない」（２０．０％）が続いていた。基本的には、相談したいことがないから相談しないのだが、その背景には相談しても解決しないという思い、費用をかけてまで相談したくないという思いがあることがうかがえる。

なお、先にこれまでキャリアコンサルティング未経験者が相談を受けなかった理由を表に示した図表８－３６と比較した場合、「相談しても解決しないから」の順位が高く、「相談できる場所や機関を知らない」の順位が低いことが分かる。今後、相談をしないのは、相談できる場所や機関を知らないからではなく、相談しても解決しないからだと考えていることが推察できる結果であった。

図表８－４０ キャリアコンサルティング未経験者が今後、相談を受けたくない理由（複数回答）

相談したいことがない	45.7%
相談しても解決しないから	23.5%
費用をかけて相談したくない	20.0%
知らない人や初対面の人とは話しにくい	10.5%
相談できる場所や機関を知らない	9.0%
自分で解決したいと思う	8.9%
相談する時間がない	7.8%
相談担当者が秘密を守ってくれるか心配だ	4.3%
情報機器のセキュリティや情報漏れが心配だ	3.0%
その他	1.1%

図表８－４１～４３には、性別・年齢別・雇用形態別にみたキャリアコンサルティング未経験者が今後、相談を受けたくない理由を示した。表から統計的に有意に値が大きい箇所に着目すると、①男性は「相談したいことがない」（４７．３％）、「相談しても解決しないから」（２４．９％）が多く、女性は「相談できる場所や機関を知らない」（１０．６％）、「費用をかけて相談したくない」（２３．０％）、「知らない人や初対面の人とは話しにくい」（１３．９％）、「相談担当者が秘密を守ってくれるか心配だ」（５．３％）が多かった。②５０代は「費用をかけて相談したくない」（２１．９％）、「自分で解決したいと思う」（１１．０％）が多かった。③正規就労者は「相談したいことがない」（４６．９％）、「相談する時間がない」（８．０％）が多かった。非正規就労者は「相談できる場所や機関を知らない」（１０．８％）、「費用をかけて相談したくない」（２２．７％）、「自分で解決したいと思う」（９．７％）「知らない人や初対面の人とは話しにくい」（１３．９％）が多かった。非就労者は「相談しても解決しないから」（３０．５％）が多かった。失業者は「相談できる場所や機関を知らない」（１６．０％）、「費用をかけて相談したくない」（２８．５％）、「知らない人や初対面の人とは話しにくい」（２１．０％）が多かった。

以上の結果から、相談を受けたくない理由が、性別、年齢、雇用形態によって異なること

が示される。概して、男性、正規就労者、非就労者は相談したいことがない、相談しても解決しないという思いを抱えていることが示される。また、女性、50代、非正規就労者、失業者では相談できる場所や機関を知らないという問題、費用の問題に加えて、知らない人や初対面の人とは話しにくいといった面も特徴となっていた。性別・年齢・雇用形態に応じた利用しやすい環境の整備がよりいっそう必要となることが示される。

図表8-41 性別にみたキャリアコンサルティング未経験者が今後、相談を受けたくない理由

複数回答	男性 n=3882	女性 n=3229
相談したいことがない	47.3%	43.9%
相談できる場所や機関を知らない	<u>7.7%</u>	10.6%
相談する時間がない	7.1%	8.6%
費用をかけて相談したくない	<u>17.5%</u>	23.0%
自分で解決したいと思う	9.3%	8.5%
知らない人や初対面の人とは話しにくい	<u>7.6%</u>	13.9%
相談担当者が秘密を守ってくれるか心配だ	3.5%	5.3%
情報機器のセキュリティや情報漏れが心配だ	2.7%	3.3%
相談しても解決しないから	24.9%	<u>21.7%</u>
その他	1.2%	0.7%

※各行についてχ²検定を行った。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所¹に網掛けを、有意に値が小さい箇所²に下線を付した。

図表8-42 年齢別にみたキャリアコンサルティング未経験者が今後、相談を受けたくない理由

複数回答	20代 n=1228	30代 n=1537	40代 n=2111	50代 n=2235
相談したいことがない	44.7%	<u>42.4%</u>	47.1%	47.3%
相談できる場所や機関を知らない	7.2%	8.8%	9.4%	9.8%
相談する時間がない	8.9%	8.7%	8.8%	<u>5.6%</u>
費用をかけて相談したくない	<u>16.0%</u>	19.9%	20.4%	21.9%
自分で解決したいと思う	8.7%	<u>7.3%</u>	8.1%	11.0%
知らない人や初対面の人とは話しにくい	9.4%	10.9%	11.1%	10.2%
相談担当者が秘密を守ってくれるか心配だ	4.0%	4.2%	3.8%	5.0%
情報機器のセキュリティや情報漏れが心配だ	3.0%	3.5%	2.6%	2.9%
相談しても解決しないから	24.8%	25.5%	21.8%	22.8%
その他	0.7%	0.7%	0.8%	1.4%

※各行についてχ²検定を行った。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所¹に網掛けを、有意に値が小さい箇所²に下線を付した。

図表8－43 雇用形態にみたキャリアコンサルティング未経験者が今後、相談を受けたくない理由

複数回答	正規 就労者 n=4264	非正規 就労者 n=2847	非就労者 n=1286	失業者 n=200
相談したいことがない	46.9%	44.0%	45.5%	28.5%
相談できる場所や機関を知らない	7.9%	10.8%	8.6%	16.0%
相談する時間がない	8.0%	7.5%	3.7%	5.0%
費用をかけて相談したくない	18.2%	22.7%	16.2%	28.5%
自分で解決したいと思う	8.5%	9.7%	6.0%	8.0%
知らない人や初対面の人とは話しにくい	8.2%	13.9%	11.7%	21.0%
相談担当者が秘密を守ってくれるか心配だ	4.0%	4.7%	3.7%	5.0%
情報機器のセキュリティや情報漏れが心配だ	2.5%	3.6%	3.4%	3.5%
相談しても解決しないから	22.9%	24.2%	30.5%	29.0%
その他	1.0%	0.9%	1.6%	2.0%

※各行についてχ²検定を行った。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所(網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

5. キャリアコンサルティング未経験者が職業やキャリアに関する支援やサポートを受ける条件

前節でキャリアコンサルティングを利用しやすい環境の整備について触れたが、具体的に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、どのような条件が必要か。

この点を明らかにするために、図表8－44～48にキャリアコンサルティング未経験者が職業やキャリアに関する支援やサポートを受ける条件についてたずねた結果を示した。

まず、支援やサポートのタイプでは、「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」(35.1%)が最も多く、「職業やキャリアに関する情報を入手したい」(34.9%)が続いていた。

機関や場については、「民間の人材サービス機関（職業紹介会社、派遣会社、キャリアコンサルティングサービス機関等）」(23.7%)が最も多く、以下、「公的機関（ハローワーク、自治体等の就労支援機関（公的機関の委託事業も含む））」(22.4%)、「企業内（（人事部や人事部が委託した社内外の相談窓口等））」(20.1%)と続いていた。

曜日・時間帯については、「曜日・時間帯は特に気にしない」(40.7%)が最も多く、「平日の昼間（17時くらいまで）」(22.7%)が続いていた。

1回あたりの時間については、「時間は特に気にしない」(23.7%)が最も多く、以下、「15～30分以内」(22.7%)、「15分以内」(22.6%)が続いていた。

最後に、誰からサポートを受けたいかについては、「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、キャリアコンサルティング技能士など）」(40.6%)が最も多く、「身近な人、身の回りの人（友人・知人、先輩・上司、家族・親戚など）」(28.2%)が続いていた。

上記の結果から最も多い値を示したものを集約すると、民間の人材サービス機関で曜日・時間帯・1回あたりの時間は気にせず、キャリアに関する相談の専門家から、職業やキャリア

アに関する支援やサービスを受けたいという意向が示されていたと言える。ただし、次いで多かった値を示したのものにも目を向けると、公的機関や企業内で平日昼間に 15～30 分以内で支援やサービスを受けたいという意向があり、他方で、必ずしも専門家にこだわらず、身近な人・身の回りの人に支援を受けたいという意向もあることがうかがえる。

図表8－44 キャリアコンサルティング未経験者が職業やキャリアに関する支援やサポートを受ける条件

【支援やサポートのタイプ】

	度数	%
職業やキャリアに関する情報を入手したい	2921	34.9
職業やキャリアに関するセミナーに出たい	520	6.2
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	1994	23.8
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	2933	35.1
合計	8368	100.0

図表8－45 キャリアコンサルティング未経験者が職業やキャリアに関する支援やサポートを受ける条件

【機関や場】

	度数	%
企業内（人事部や人事物が委託した社内外の相談窓口等）	1685	20.1
企業内（上記以外）	740	8.8
民間の人材サービス機関 （職業紹介会社、派遣会社、キャリアコンサルティングサービス機関等）	1981	23.7
学校・教育機関（小学校・中学校・高校）	249	3.0
学校・教育機関（大学・短大、専門学校、各種学校等）	311	3.7
職業訓練機関（公共職業訓練校、訓練施設等）	422	5.0
公的機関（ハローワーク、自治体等の就労支援機関 （公的機関の委託事業も含む））	1875	22.4
NPO法人等その他の相談機関、支援機関	896	10.7
その他	209	2.5
合計	8368	100.0

図表8－46 キャリアコンサルティング未経験者が職業やキャリアに関する支援やサポートを受ける条件

【曜日・時間帯】

	度数	%
平日の昼間（17時くらいまで）	1901	22.7
平日の夜間（17時くらい以降）	1060	12.7
休日の昼間（17時くらいまで）	1578	18.9
休日の夜間（17時くらい以降）	421	5.0
曜日・時間帯は特に気にしない	3408	40.7
合計	8368	100.0

図表8-47 キャリアコンサルティング未経験者が職業やキャリアに関する支援やサポートを受ける条件

【1回あたりの時間】

	度数	%
15分以内	1893	22.6
15～30分以内	1900	22.7
30分～1時間以内	1610	19.2
1時間程度	754	9.0
1～2時間	155	1.9
2時間以上	69	0.8
時間は特に気にしない	1987	23.7
合計	8368	100.0

図表8-48 キャリアコンサルティング未経験者が職業やキャリアに関する支援やサポートを受ける条件

【誰から】

	度数	%
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、キャリアコンサルティング技能士など)	3396	40.6
キャリア以外の相談の専門家 (公認心理師、臨床心理士、その他の心理カウンセラーなど)	1275	15.2
その他の担当者 (ハローワーク等職員、大学等キャリアセンター職員、人事部担当社員等)	1136	13.6
身近な人、身の回りの人 (友人・知人、先輩・上司、家族・親戚など)	2363	28.2
その他	198	2.4
合計	8368	100.0

これら職業やキャリアに関する支援やサポートを受ける際の条件には、個人属性による違いがあることが予想されたので、性別・年齢別・雇用形態別に検討を行った。

図表8-49～53には、性別・年齢別・雇用形態別にみたキャリアコンサルティング未経験者が職業やキャリアに関する支援やサポートを受ける条件を示した。以下に各条件のうち1%水準で統計的に有意だった結果から主だった箇所のみ見ていくこととする。

まず、支援やサポートのタイプについては、「職業やキャリアに関する情報を入手したい」は男性(37.3%)あるいは正規就労者(37.0%)で多かった。また「職業やキャリアに関するセミナーに出たい」は正規就労者(6.8%)でも多かった。「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」は女性(25.4%)で多かった。「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」は非正規就労者(38.4%)及び非就労者(44.8%)で多かった。

次に、機関や場については主だった結果のみに着目すると、「企業内(人事部や人事部が委託した社内外の相談窓口等)」は男性(22.2%)、20代(25.1%)、正規就労者(23.7%)が多く回答していた。「民間の人材サービス機関(職業紹介会社、派遣会社、キャリアコンサルティングサービス機関等)」も正規就労者(25.8%)が多かった。一方、「公的機関(ハローワーク、自治体等の就労支援機関(公的機関の委託事業も含む))」は女性(26.3%)、40代(24.8%)、

50代（26.0%）、非正規就労者（30.0%）、非就労者（29.7%）、失業者（41.2%）が多く回答していた。「NPO法人等その他の相談機関、支援機関」は50代（12.6%）や非就労者（19.4%）が多かった。その他、「学校・教育機関」は20代（5.2%及び6.4%）、「職業訓練機関」は失業者（9.4%）が多く回答していた。

曜日・時間帯については、「平日の昼間（17時くらいまで）」は女性（28.3%）、50代（27.3%）、非正規就労者（28.7%）、非就労者（38.6%）、失業者（41.2%）が多かった。一方、「平日の夜間（17時くらい以降）」は男性（13.6%）、20代（15.2%）、正規就労者（14.9%）が多かった。その他、「休日の昼間（17時くらいまで）」は30代（21.4%）、正規就労者（21.6%）、「休日の夜間（17時くらい以降）」は男性（5.7%）、正規就労者（5.8%）が多かった。「曜日・時間帯は特に気にしない」は男性（43.1%）、20代（44.3%）、非就労者（49.8%）が多かった。

1回あたりの時間については、「15分以内」は男性（23.9%）が多かったが、「15～30分以内」は女性（25.3%）が多かった。「1～2時間」「時間は特に気にしない」は20代（3.2%及び28.0%）が多かったが、「30分～1時間」は50代（21.4%）が多かった。「30分～1時間以内」「1時間程度」は正規就労者（20.2%及び9.6%）が多かったが、「時間は気にしない」は非就労者（34.4%）、失業者（32.9%）が多かった。

誰から支援やサポート受けるかについては、「キャリアに関する相談の専門家」は男性（42.2%）や正規就労者（43.8%）が多く、「キャリア以外の相談の専門家」は女性（17.0%）が多かった。「身近な人、身の回り的人」は20代（32.4%）、非正規就労者（31.4%）や非就労者（35.6%）が多く、「その他の担当者」は50代（15.6%）が多かった。

図表8-49 性別・年齢別・雇用形態別にみた

キャリアコンサルティング未経験者が職業やキャリアに関する支援やサポートを受ける条件

【支援やサポートのタイプ】

		職業やキャリアに関する 情報を入手 したい	職業やキャリアに関するセ ミナーに出 たい	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	合計
性別	男性 n=4499	37.3%	6.3%	22.4%	33.9%	100.0%
	女性 n=3869	32.1%	6.1%	25.4%	36.3%	100.0%
年齢別	20代 n=1480	33.4%	7.5%	24.9%	34.2%	100.0%
	30代 n=1858	34.8%	6.7%	24.7%	33.9%	100.0%
	40代 n=2499	34.8%	5.1%	24.7%	35.3%	100.0%
	50代 n=2531	36.0%	6.2%	21.7%	36.2%	100.0%
雇用形態	正規就労者 n=5117	37.0%	6.8%	23.4%	32.9%	100.0%
	非正規就労者 n=3251	31.7%	5.3%	24.6%	38.4%	100.0%
	非就労者 n=1443	27.8%	4.9%	22.5%	44.8%	100.0%
	失業者 n=255	27.8%	2.4%	28.6%	41.2%	100.0%

※各クロス表にχ²検定を行った結果、性別、雇用形態のクロス表のみ1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表8-50 性別・年齢別・雇用形態別にみた

キャリアコンサルティング未経験者が職業やキャリアに関する支援やサポートを受ける条件

【機関や場】

		企業内（人事 部や人事部が委託 した社内外の相談 窓口等）	企業内（上記以 外）	民間の人材サ ービス機関（職業紹 介会社、派遣会社、 キャリアコンサルティングサ ービス機関等）	学校・教育 機関（小学校・中 学校・高等学校）	学校・教育 機関（大学・短大、 専門学校、各種学校 等）	職業訓練機 関（公共職業訓練校、 訓練施設等）	公的機関（ハローワ ーク、自治体等の就 労支援機関（公的機 関の委託事業も含む） ）	NPO法人等その他の 相談機関、支援機関	その他	合計
性別	男性 n=4499	22.2%	9.4%	24.2%	2.8%	3.9%	4.7%	19.0%	11.2%	2.6%	100.0%
	女性 n=3869	17.7%	8.2%	23.1%	3.2%	3.5%	5.5%	26.3%	10.2%	2.4%	100.0%
年齢別	20代 n=1480	25.1%	9.7%	20.6%	5.2%	6.4%	5.8%	15.4%	9.7%	2.0%	100.0%
	30代 n=1858	22.0%	9.9%	24.1%	3.0%	3.9%	4.8%	19.8%	10.0%	2.6%	100.0%
	40代 n=2499	18.0%	8.4%	25.3%	3.0%	3.4%	5.3%	24.8%	9.9%	1.8%	100.0%
	50代 n=2531	17.9%	8.0%	23.6%	1.7%	2.4%	4.5%	26.0%	12.6%	3.4%	100.0%
雇用形態	正規就労者 n=5117	23.7%	10.2%	25.8%	3.0%	3.7%	4.7%	17.6%	9.7%	1.7%	100.0%
	非正規就労者 n=3251	14.6%	6.8%	20.3%	2.9%	3.8%	5.7%	30.0%	12.3%	3.7%	100.0%
	非就労者 n=1443	12.5%	4.3%	12.9%	2.7%	7.8%	6.8%	29.7%	19.4%	4.0%	100.0%
	失業者 n=255	8.2%	4.7%	14.1%	2.7%	3.1%	9.4%	41.2%	12.5%	3.9%	100.0%

※各クロス表にχ²検定を行った結果、全てのクロス表で1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所は網掛けを、有意に値が小さい箇所は下線を付した。

図表8-51 性別・年齢別・雇用形態別にみた

キャリアコンサルティング未経験者が職業やキャリアに関する支援やサポートを受ける条件

【曜日・時間帯】

		平日の昼間 （17時から いまで）	平日の夜間 （17時から い以降）	休日の昼間 （17時から いまで）	休日の夜間 （17時から い以降）	曜日・時間 帯は特に気 にしない	合計
性別	男性 n=4499	17.9%	13.6%	19.7%	5.7%	43.1%	100.0%
	女性 n=3869	28.3%	11.6%	17.8%	4.2%	38.0%	100.0%
年齢別	20代 n=1480	17.9%	15.2%	16.7%	5.9%	44.3%	100.0%
	30代 n=1858	19.4%	12.3%	21.4%	4.9%	42.0%	100.0%
	40代 n=2499	23.4%	12.7%	18.3%	5.6%	40.1%	100.0%
	50代 n=2531	27.3%	11.5%	18.8%	4.1%	38.4%	100.0%
雇用形態	正規就労者 n=5117	18.9%	14.9%	21.6%	5.8%	38.8%	100.0%
	非正規就労者 n=3251	28.7%	9.2%	14.5%	3.8%	43.8%	100.0%
	非就労者 n=1443	38.6%	4.2%	5.9%	1.6%	49.8%	100.0%
	失業者 n=255	41.2%	5.5%	3.1%	2.4%	47.8%	100.0%

※各クロス表にχ²検定を行った結果、全てのクロス表で1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所は網掛けを、有意に値が小さい箇所は下線を付した。

図表8-52 性別・年齢別・雇用形態別にみた

キャリアコンサルティング未経験者が職業やキャリアに関する支援やサポートを受ける条件

【1回あたりの時間】

		15分以内	15～30分以内	30分～1時間以内	1時間程度	1～2時間	2時間以上	時間は特に気にしない	合計
性別	男性 n=4499	23.9%	20.4%	18.6%	9.3%	2.0%	0.9%	24.9%	100.0%
	女性 n=3869	21.1%	25.3%	20.0%	8.7%	1.7%	0.8%	22.4%	100.0%
年齢別	20代 n=1480	21.1%	21.4%	17.0%	8.1%	3.2%	1.1%	28.0%	100.0%
	30代 n=1858	21.4%	23.5%	18.4%	8.2%	1.9%	1.1%	25.5%	100.0%
	40代 n=2499	23.7%	23.3%	19.0%	9.0%	1.5%	0.8%	22.6%	100.0%
	50代 n=2531	23.3%	22.3%	21.4%	10.1%	1.3%	0.5%	21.1%	100.0%
雇用形態	正規就労者 n=5117	22.6%	22.9%	20.2%	9.6%	1.8%	0.9%	22.1%	100.0%
	非正規就労者 n=3251	22.7%	22.5%	17.7%	8.1%	1.9%	0.8%	26.4%	100.0%
	非就労者 n=1443	21.2%	19.1%	14.4%	6.6%	2.6%	1.6%	34.4%	100.0%
	失業者 n=255	18.0%	25.5%	13.7%	6.7%	2.0%	1.2%	32.9%	

※各クロス表にχ²検定を行った結果、全てのクロス表で1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所は網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

図表8-53 性別・年齢別・雇用形態別にみた

キャリアコンサルティング未経験者が職業やキャリアに関する支援やサポートを受ける条件

【誰から】

		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、キャリアコンサルティング技能士など）	キャリア以外の相談の専門家（公認心理師、臨床心理士、その他の心理カウンセラーなど）	その他の担当者（ハローワーク等公的機関職員、大学等キャリアセンター職員、会社の人事部担当社員など）	身近な人、身の回りの人（友人・知人、先輩・上司、家族・親戚など）から	その他	合計
性別	男性 n=4499	42.2%	13.8%	13.5%	27.7%	2.8%	100.0%
	女性 n=3869	38.7%	17.0%	13.6%	28.8%	1.9%	100.0%
年齢別	20代 n=1480	38.3%	15.3%	12.4%	32.4%	1.6%	100.0%
	30代 n=1858	40.5%	15.8%	13.1%	28.5%	2.0%	100.0%
	40代 n=2499	42.1%	14.8%	12.6%	28.4%	2.1%	100.0%
	50代 n=2531	40.5%	15.2%	15.6%	25.4%	3.3%	100.0%
雇用形態	正規就労者 n=5117	43.8%	15.0%	13.1%	26.2%	1.8%	100.0%
	非正規就労者 n=3251	35.5%	15.6%	14.3%	31.4%	3.2%	100.0%
	非就労者 n=1443	33.0%	14.7%	13.1%	35.6%	3.6%	100.0%
	失業者 n=255	32.2%	15.3%	18.8%	29.4%	4.3%	100.0%

※各クロス表にχ²検定を行った結果、全てのクロス表で1%水準で統計的に有意。残差分析の結果、1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所は網掛けを、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

上記の結果を集約すると、以下の諸点を指摘できる。

第一に、職業やキャリアに関する支援やサポートを受ける条件は、おおむね男性・正規就労者かそれ以外かで傾向が分かれていた。男性・正規就労者は「職業やキャリアに関する情報を入手したい」と考え、相談を求める場合も「企業内（人事部や人事課が委託した社内外の相談窓口等）」が多かった。曜日・時間帯は「平日の夜間（17時くらい以降）」あるいは「休日の夜間（17時くらい以降）」を希望し、支援やサポートは「キャリアに関する相談の専門家」から受けたいと考えていた。

第二に、男性・正規就労者以外では、職業やキャリアに関する支援やサポートを受ける条件は多様であるが、おもに女性・非正規就労者・非就労者は「公的機関（ハローワーク、自治体等の就労支援機関（公的機関の委託事業も含む））」で「平日の昼間（17 時くらいまで）」に支援を受けたいと考える割合が多かった。おおむね企業内か夜間にキャリア相談の専門家から支援を受けたい男性・正規就労者層と公的機関で昼間に支援を受けたい女性・非正規就労層に分かれるといったことが言える。

第三に、ただし、個別にさらに詳しく見た場合、いくつか特徴的な例外もあった。例えば、「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」は非正規就労者・非就労者で多かった。「民間の人材サービス機関（職業紹介会社、派遣会社、キャリアコンサルティングサービス機関等）」で支援を受けたいと考える割合は正規就労者が多く、「NPO 法人等その他の相談機関、支援機関」は 50 代や非就労者が希望する多かった。時間も長めの相談である「30 分～1 時間以内」「1 時間程度」は正規就労者で多かったが、「時間は気にしない」は非就労者、失業者で多かった。「身近な人、身の回り的人」から支援を受けたいと考えるのは非正規就労者と非就労者が多かった。これらの傾向を見た場合、キャリア支援は利用者に属性に応じて様々なニーズがあるのであり、その利用者属性に応じた多様なサポートのタイプ、機関や場、時間帯、支援者が求められるということになる。キャリア支援は本質的に生涯にわたる労働、学習、ケアを含む全ての領域に関わるのであり、そのため提供すべき支援のあり方も多様なチャンネル、多様な媒体で、多様な支援が求められることになると言えるだろう。

6. 結果のまとめと考察

本章では、第一にキャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズを把握すること、第二に未経験者の相談ニーズの検討を行い、未経験者がどのような理由でキャリアコンサルティングを利用していないのか、どのような障壁が存在するのかを明らかにすること、第三に未経験者がどのようなサポートを求めているのかを明確にすることでキャリアコンサルティングの提供方法や内容の改善点を見出すことの 3 点を目的とした。

本章で示された結果を、図表 8-54 にまとめた。表から以下の諸点を指摘しうる。

第一に、キャリアコンサルティング未経験者にとって、相談したいというニーズは必ずしも高くはないという点である。「相談したいと思いますか」と聞かれた時、「どちらとも言えない」かあるいは「相談したくない」と回答するのが一般的であり、その背景には職業やキャリアに対して「まったく問題を感じていない」かあるいは問題を感じているか感じていないか「どちらとも言えない」という面があるからである。したがって、過去に相談を受けなかった理由も「相談したいことがなかった」が最も多く、今後も相談を受けたくない理由は「相談したいことがない」が最も多くなる。キャリアコンサルティングという言葉聞いたことがなければ内容も知らない。この点について、キャリアコンサルティングに関わってい

る者、関心がある者は、漠然と人々がキャリアコンサルティングを求めていると想定している場合がある。しかし、基本的に人は誰かに相談したい訳ではない。キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズを考える場合、この基礎的な認識を持つべきである。

図表8-54 キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズ

キャリアコンサルティング 未経験者の相談ニーズ	全般的傾向	「職業生活や職場の問題についてキャリアコンサルタントまたはその他の専門家に相談したいと思いますか」という質問に対して「どちらとも言えない」（39.1%）が最も多く、「相談したくない」（32.1%）が続いていた。
	属性ごとの違い	男性では「相談したくない」が多く、女性では「どちらかと言えば相談したい」が多かった。
		正規就労者と失業者では相談ニーズが高く、非就労者（専業主婦・学生等）では相談ニーズが低かった。
		キャリアコンサルティング経験がある者は再びキャリアコンサルティングを受けたいというニーズが高かった。
キャリアコンサルティング 未経験者の相談ニーズ に影響を与える要因	キャリアコンサルティング の認知度	「言葉を聞いたことがなく、内容も知らない」（51.3%）が最も多かった。概してキャリアコンサルティングの認知度は、正規就労者で高く、男性、20代、非就労者で低かった。
	職業やキャリアに問題を感じている程度	「どちらでもない」（30.5%）が最も多く、「まったく問題を感じていない」（26.8%）、「あまり問題を感じていない」（26.8%）が続いていた。概して問題を感じているのは女性、失業者であり、一方、問題を感じていないのは男性、20代あるいは50代だった。
	キャリア計画の考え方	「わからない」（41.1%）が最も多く、「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」（24.8%）、「自分でキャリア計画を考えていきたい」（15.1%）が続いていた。概して自分でキャリア計画を考えたいと回答したのは男性、50代であり、女性および非正規就労者、非就労者では「わからない」が多かった。
	転職意向	「どちらともいえない」（34.5%）が最も多く、「転職したくない」（32.7%）が続いていた。概して転職したいと回答したのは、女性、20代、30代、失業者であり、転職したくないと回答したのは男性、50代、非就労者だった。
	学び・学び直し（リスキリング、リカレント学習）の重要性の認識	「どちらともいえない」（42.5%）が最も多く、以下、「ある程度重要である」（31.1%）が続いていた。概して学び・学び直しが重要であると考えていたのは女性、40代、50代、正規就労者であり、重要でないと考えていたのは、男性、20代、30代、非就労者だった。
	まとめ	回帰分析の結果、上記の要因はいずれも相談ニーズに影響を与える重要な要因であるが、なかでも特に「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るか」否か、「学び・学び直し（リスキリング・リカレント学習）は重要だと思っているか」否かの2つの要因が重要であることが示された。
	過去に相談を受けなかった理由	「相談したいことがなかった」（38.0%）が最も多く、「相談できる場所や機関を知らなかった」（14.3%）、「費用をかけて相談したくなかった」（11.5%）が続いていた。概して、正規就労者では相談したいことがなく、また相談する時間もなかった、中高年（40代・50代）では相談したいことがなかった、若年中堅（20代・30代）では相談する時間がなかった。女性、50代、失業者では相談できる場所や機関を知らなかったことが理由として挙げられた。
キャリアコンサルティング 未経験者の相談に対する障壁	今後、相談を受けたくない理由	「相談したいことがない」（45.7%）が最も多く、以下、「相談しても解決しないから」（23.5%）、「費用をかけて相談したくない」（20.0%）が続いていた。概して、男性、正規就労者、非就労者は相談したいことがない、相談しても解決しないという思いを抱いていた。女性、50代、非正規就労者、失業者では相談できる場所や機関を知らない、費用の問題があり、加えて、知らない人や初対面の人とは話にくいといった面も挙げられた。
	キャリアコンサルティング 未経験者が職業やキャリアに関する支援やサポートを受ける条件	民間の人材サービス機関で曜日・時間帯・1回あたりの時間は気にせず、キャリアに関する相談の専門家から、職業やキャリアに関する支援やサービスを受けたいという回答が示された。ただし、公的機関や企業内で平日昼間に15～30分以内で支援やサービスを受けたいという回答も多かった。職業やキャリアに関する支援やサポートを受ける条件は、おおむね男性・正規就労者がそれ以外かで傾向が分かれていたが、様々な例外もあり、多様なサポートのタイプ、機関や場、時間帯、支援者が求められる。

第二に、しかしながら、キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズが高まる場合がある。本章で取り上げた「職業やキャリアに問題を感じている」場合、「自分でキャリア計画を考えていきたい」場合、「転職したい」場合、「学び・学び直しを重要だと考えている」場合などである。これらのうち、特に、職業やキャリアに問題を感じている場合と学び・学び直しを重要だと考えている場合の2つの要因が特に大きな影響をもつようであった。具体的には、問題を感じている場合は問題を感じていない場合に比べて 7.78 倍にも相談ニーズは高まった。学び・学び直しも同様であり、学び・学び直しを重要だと考えている場合、考えていない場合に比べると 5.12 倍に相談ニーズは高まった。つまり、基本的に人は誰かに相談したい訳ではないのだが、しかし、自らの職業やキャリアに問題が生じた場合や、学び・学び直しが重要であると考えた場合に相談ニーズは高まるのである。この常識的とも言えるプロセスは、改めて重視すべきである。例えば、この点から端的に指摘できることとして、まずは自らの職業やキャリアに対する問題意識を高め、学び・学び直しの必要性を訴えることが、キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズを高めるに必要であると言えるだろう。

第三に、その上でキャリアコンサルティング未経験者が相談したいと思った時に求められる支援やサポートの条件は多様であることに留意したい。特にどのような支援やサポートが必要であるかは、おおむね男性・正規就労者かそれ以外で分かれていた。すなわち、男性・正規就労者は企業内かあるいは夜間などの時間的に余裕がある時にキャリアコンサルタントのようなキャリアの専門家から支援を受けたいと考えていたが、それ以外ではそうではなかった。キャリア支援に求めるものは利用者の属性によって極めて多様であり、どれか1つに集中すべきではなく、多様なサポートのタイプ、機関や場、時間帯、支援者が求められる。これはそもそも「キャリア」概念が多様であり、生涯にわたる様々なものを含むためであり、この点、キャリアの支援を考える以上は多様なチャンネル、多様な媒体で、多様な支援が求められることは、常に意識すべきであると言える。

なお、最後に、本研究の「ニーズ」とは「相談を受けたいと思うか否か」という質問に回答した結果であり、具体的には調査で「職業生活や職場の問題についてキャリアコンサルタントまたはその他の専門家に相談したいと思いますか」という質問に対する回答結果を集計したものである。自覚していないが本来は支援が必要な場合や適切な取り組みによって掘り起こしうる潜在的な必要性がある場合なども想定されることから、実際には本調査の回答結果以上の幅広いニーズ・必要性があることにご留意いただきたい。

第9章 キャリアコンサルティングに関する自由記述

1. 本章の目的

本章では、キャリアコンサルティング経験者の自由記述について検討を行う。具体的にはキャリアコンサルティング経験者にキャリアコンサルティング経験について多数の調査項目でたずねた最後に「問15 あなたがキャリアコンサルティングを受けた時のことについて、上でおたずねした以外に、覚えていること、感じたこと、役立ったことなどを、以下にお書きください。」という設問で自由記述による回答を求めた結果を分析する。

このような自由記述による回答を求めた理由は、調査項目による回答のみでは把握できない知見を得るためである。調査項目による定量的な回答で把握できる結果は当然ながらある一方で、調査項目によってたずねていない情報については十分な把握ができない。

特に、定量的な結果は、一定程度、特定の傾向を明らかにするのに有用であるが、実際にキャリアコンサルティングを経験した回答者の個々の経験や感情、具体的なエピソードなどを質的な側面から捉えることは難しい。そこで自由記述を通じて、回答者が自身の言葉で詳細に語ることを可能にし、キャリアコンサルティングの実際の効果や影響をより詳しく理解することを目的とした。

以上の点から、本章では、キャリアコンサルティング経験者の自由記述の分析を通じて、定量的なデータでは捉えきれない多様な知見を得ることを目的とする。これにより、キャリアコンサルティングの実践に関するより効果的な情報収集を行うことを目指す。

2. キャリアコンサルティングに対する自由記述に関する全般的な傾向

まず、キャリアコンサルティングに対する自由記述に関する全般的な傾向を検討するにあたって、図表9-1に、全体の文字数の平均値・標準偏差と、キャリアコンサルティングが「役立った」と感じたか否か別の平均値・標準偏差を示した。なお、標準偏差はデータのばらつきや散らばり具合を示す指標であり、ここではどのくらい自由記述の長短にばらつきがあったかを示す。

その結果、全体の文字数の平均値は16.5文字であり、標準偏差は24.1であった。

また、キャリアコンサルティングが「とても役立った」と回答した者の自由記述の平均文字数は21.5文字であり、他のグループに比べて最も多かった。より詳しくは一要因分散分析及び多重比較の結果、「とても役立った」と回答した者は「どちらとも言えない」と回答した者よりも値が大きいことが示された。なお、「とても役立った」と回答した者は自由記述の標準偏差も33.4と大きく、個々の回答者による記述のばらつきが大きいことが示される。

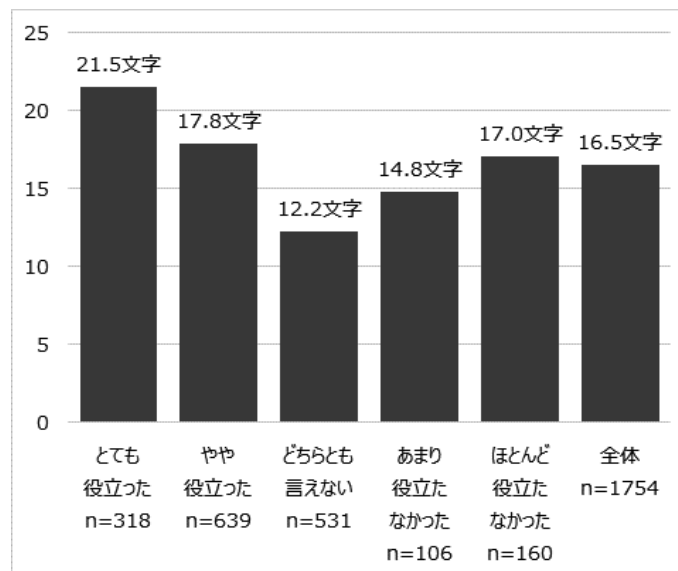
全体として、キャリアコンサルティングが「とても役立った」と感じた回答者は、他に比べて詳細な自由記述を行う傾向があることが示される。

なお、図表9－1及び図表9－2からは、自由記述の文字数にU字型のパターンが見られることも指摘できる。具体的には、「とても役立った」と回答した者と「ほとんど役立たなかった」と感じた回答者の自由記述の文字数が比較的多く、一方で「どちらとも言えない」と回答した者の自由記述の文字数が少なかった。このU字型の傾向は、キャリアコンサルティングが「役立った」または「役立たなかった」などの比較的強い意見を持つ回答者が、より詳細な記述を行う傾向があることを示す。一方、効果について明確な意見を持たない「どちらとも言えない」と回答した者は、比較的少ない文字数で記述する傾向が示される。

図表9-1 キャリアコンサルティングは「役立った」か否か別の
回答者の自由記述の文字数、平均値、標準偏差

	平均値	度数	標準偏差
全体	16.5	1754	24.1
とても役立った	21.5	318	33.4
やや役立った	17.8	639	20.7
どちらとも言えない	12.2	531	18.9
あまり役立たなかった	14.8	106	15.7
ほとんど役立たなかった	17.0	160	31.0

図表9-2 キャリアコンサルティングは「役立った」か否か別の回答者の自由記述の文字数



以下には、「とても役立った」と回答した者によるキャリアコンサルティングに対する長い自由記述の例である。

自身のスキルと免許が思った以上に必要とされている。〇〇2種、〇〇〇〇、1.2種〇〇〇〇〇〇、1級〇〇〇〇、〇〇〇〇〇〇〇2種他、複数を活かした、国の補助金制度等のサポートやコンサルが求められている。現在の会社員を続けながら副業で会社を興し総合

力で1人で複数の案件をまとめることができる能力を生かすことができる。今までは独立に家族が反対したが〇〇歳以降今の仕事をやりながら副業で会社を立ち上げることに、賛成してくれた。以前からコンサルをしてくれないかと複数の企業からお願いされていたが今後壁がなくなり、能力を生かせそう。後は、忙しくなるので自分の健康を十分注意する必要がある。今後徐々に（〇〇才をめどに）副業のウエイトを大きくして年金のカットがない副業で（厚生年金と合わせて57万円ルール）年金を満額もらいながら収入を得られれば老後問題が一気に解決すると思いました。（50代男性）※具体的な記述がなされており、個人が特定できる可能性があるため細部については伏せ字とした。

上の記述では、キャリアコンサルティングによって「自身のスキルと免許が思った以上に必要とされている」ことに気付かされたということを記述していると推察される。さらには今後の方向性が明らかになり、モチベーションが高まったことも、あわせて記述していると言える。こうした記述を背景に「とても役立った」という印象を持ったと解釈することができよう。

下の記述では、転職のための相談を経験した結果、同じ職種だが全く経験の無い分野に転職できたこと、現在も順調に働いていることを書き記している。「その時、その方のアドバイスが無かったら、今の自分はなかったと思います」という記述が、キャリアコンサルティングが「とても役立った」という感想につながっていると言える。なお、ここでも具体的な細部については伏せ字とした。

当時従事していた職場（介護）に体力的に限界を感じ、転職を考えていた際、相談に乗って頂きました。同じ職種（看護師）ではありましたが、全く経験したことの無い分野（〇〇科・〇〇〇科の訪問看護）を提案・紹介して頂き、転職出来ました。その後、その職場で〇年間の経験を積み、今ではまた別の職場でその分野の主任となって働いております。その時、その方のアドバイスが無かったら、今の自分はなかったと思います。（50代女性）※具体的な記述がなされており、個人が特定できる可能性があるため細部については伏せ字とした。

その他、「とても役立った」と回答した者によるキャリアコンサルティングに対する自由記述は、以下のとおり、基本的にはキャリアコンサルティングの結果、転職や就職活動、上司へのアピール、復職など、何らかの形で職業行動がうまくいったことをエピソードとして書き記している場合が多い。

・外来クリニックへの転職を考えていたが、療養型の病院の方が時間通りに終われて、子育て中の人にはいいというアドバイスで、今の職場を提案されたことは良かった。給料や昇給金額の少なさなど不満はあるが、子供が小さい間は融通がきいたり、時間通りに終われたり、人間関係や、仕事内容もハード過ぎず働きやすくてとても良かった。（30代女

性)

・その当時に在籍した会社では自分の職業が合わないと思っていたので相談してみたところ、結局は転職した方が良いということで転職をしました。転職してからは少し給料は下がりましたが、自分としては仕事が自分に合ってるという風に思ったので、その転職した会社で頑張ることができました。現在もそこで働いています。(50代男性)

・就活を本格的に始める時に、どのような仕事に興味があるか、非常に丁寧に聞いてくださり、目指していた業種の情報の集め方や、イベント、インターンシップ情報などの提供など、実に手厚くサポートをしていただいた。おかげで、何から手を付ければいいのかははっきりと分かり、就活に専念することが出来た。(20代男性)

・上司にアピールが出来たことです。通常業務でも多忙の中、自己啓発をしてすごいな。刺激をもらった。と評価面談で言っていただくことが出来ました。その甲斐もあり、かねてから興味があった「教育」や「人材開発」の仕事にジョブローテーションすることが出来ました。(30代男性)

・前の仕事は結婚して辞めたので、地域のこともよく分からない中で仕事を探したため、よい仕事を紹介してもらえてよかった。金銭面では結婚後はそれほどこだわっていなかったもので、かなり下がったけれど、安定していて前職もいかせる職場だったのでとてもよかった。(40代女性)

一方で、「ほとんど役立たなかった」でも長い自由記述がなされる場合がある。以下は「ほとんど役立たなかった」と回答した者のうち、最も長かったキャリアコンサルティングに対する自由記述である。

結婚して引っ越しし、管轄内のハローワークを訪問したところ、扶養内で働くという話になり、主人の年収が分からないと話したところ、「あなた何も知らないのね!」と馬鹿にされ、その後わけのわからないその方の話を永遠に聞かされ、時間の無駄にした記憶があります。また別の機会に訪問したところ、担当者に他人事のように話されて親身になって相談に乗ってもらえないのだなと感じました。(30代女性)

上の記述では、ハローワークでの相談(キャリアコンサルティング)で行き違いがあり、回答者の受け止め方としては「馬鹿にされた」という悪印象につながってしまい、さらに別の機会でも「親身になって相談に乗ってもらえない」という悪印象を抱いたことが重なり、キャリアコンサルティングに対して全く良い印象を持たなかったことが記されている。このように「ほとんど役立たなかった」と回答した者による長い自由記述はほとんどの場合、かつて経験したキャリアコンサルティングに対する悪印象、クレーム、批判が述べられている。

その他、「ほとんど役立たなかった」と回答した者によるキャリアコンサルティングに対する自由記述は、以下のとおりであった。

・シフト勤務とセクハラ、それに伴う体調不良について相談したが、基本的には周りが出来ているから出来ない私の問題、相手の意識を変えることは難しいから思い込みの激しい私の認識を変えるべき、ともう既に不調をきたしている人には到底厳しいことばかりだった。結果的には否定しかされた気分にならず、自分を変えなさいばかりで、なにか解決したようには感じなかった。(30代女性)

・女性で30代あたりのため結婚出産のことや、女性ならではの悩みというところを考慮してくれたのだとおもうが、そういうステレオタイプな考え方でバイアスがかかった状態でカウンセリングされたくなかった。仕事と私生活は切り離せないものなのに、仕事内容ばかりで、私自身を知ろうとしないでアドバイスするなんておこがましいとおもった。

(30代女性)

・年配の方で、当たり前のことばかり言っていた。転職の都合上、仕方なく受けたが、キャリアコンサルティングのおかげで転職できたとは思っていない。結局、自分の人生をどうしたいかは自分が一番わかっている。占いと一緒に、だいたい当たるようなことを言っているように思えた。信じたい人は信じればよいと思う。(40代男性)

これらの自由記述では、過去のキャリアコンサルティング経験が否定的に回想されており、「否定された気分にならず、自分を変えなさいばかり」「ステレオタイプな考え方でバイアスがかかった状態でカウンセリング」「当たり前のことばかり言っていた」などのような受け止めが回答者になされている。実際のキャリアコンサルティングがどのようなものであったのか、またその対応が本当に不適切であったか否かについては改めて検討の余地がある一方、少なくとも回答者には悪印象を残した点は重く見る必要がある。

これら一連のネガティブな印象が記述された結果、「ほとんど役立たなかった」と回答した者の記述は、一定以上に多くの文字数でなされたと言える。

3. キャリアコンサルティングに対する自由記述で使用された語句の頻度

(1) 語句の出現頻度

キャリアコンサルティングに対する自由記述を見ていくための手がかりとして、どのような語句が多く用いられたのか、その頻度を検討した。

図表9-3左には、自由記述で使用された語句の頻度を示した。頻度を数え上げるにあたっては、計量テキスト分析またはテキストマイニングのためのフリーソフトウェアである「KH Coder」⁵を用いた。「KH Coder」の機能である「前処理」を行った後、同じく「KH Coder」

⁵ 「KH Coder」は、計量テキスト分析またはテキストマイニングのためのフリーソフトウェアであり、樋口耕一氏によって開発された。学術研究の目的で使用されるテキストマイニングソフトとして広く知られており、先行研究も多い(<https://khcoder.net/>)。樋口耕一(2020)．社会調査のための計量テキスト分析－内容分析の継承と発展を目指して－第2版 ナカニシヤ出版。

の機能である「抽出後リスト」の機能を用いて出現頻度の多い語句を降順に並べたものである。

図表9－3右には、自由記述で使用された語句の頻度を、キャリアコンサルティングは「役に立ったか」「役に立たなかった」別に数え上げて降順に並べたものである。表中では「役立った」と「役に立たなかった」で重複していない抽出後に網掛けを付した。

なお、この分析にあたって、自由記述には「なし」「ない」「特になし」「特にない」「覚えていない」という回答が多く含まれていた。その総数は575件であり、調査に回答したキャリアコンサルティング経験者（非就業者含む）1,754名の約32.8%であった。この自由記述は調査実施時に何らかの回答をするように求めたので、実際に何もなかった回答者あるいは回答したくない回答者は「なし」「ない」「特になし」「特にない」「覚えていない」と回答をしたことがうかがえる。こうした手続きから「なし」「ない」「特になし」「特にない」「覚えていない」は分析から外し（「使用しない語」として指定し）、残った1,239件を分析を対象とした。

図表9-3 自由記述で使用された語句の頻度(左)、
キャリアコンサルティングは「役立った」あるいは「役に立たなかった」と回答した者の違い(右)

抽出語	出現頻度	役立った		役に立たなかった	
抽出語	出現頻度	抽出語	出現頻度	抽出語	出現頻度
自分	188	自分	141	自分	23
相談	122	相談	73	相談	20
転職	82	転職	65	思う	16
親身	74	親身	55	言う	15
仕事	73	仕事	51	人	14
思う	72	聞く	50	結局	8
聞く	71	アドバイス	41	キャリア	7
人	66	思う	41	仕事	7
アドバイス	54	キャリア	38	聞く	7
話	54	話	38	役に立つ	7
キャリア	53	良い	33	感じる	6
良い	48	就職	30	受ける	6
言う	47	人	29	親身	6
就職	46	教える	27	担当	6
		考える	24	無い	6

※「役立った」と「役に立たなかった」で重複していない抽出後及び出現頻度に網掛けを付した。

こうして作成した図表9－3をもとに、自由記述で使用された語句の頻度について3つの点に着目した。1つめは、単純に「出現頻度」の多い語句である。「自分」「相談」「親身」が該当する。2つめは「出現頻度」が多いことに加えて、特に「役立った」で「出現頻度」が

多い語句である。「転職」「アドバイス」「話」が該当する。3つめは、逆に「役立たなかった」で「出現頻度」が多い語句である。「言う」「結局」「役に立つ」が該当する。

以下に、それぞれについて主だった自由記述内容を見ていく。

(2)出現頻度の多い語句:「自分」「相談」「親身」

まず、自由記述で最も多くみられた語句は「自分」であった。「自分」という語句が用いられる場合には、「自分の個性や強み」「自分のやりたいこと」「自分のいいところ悪いところ」「自分のライフスタイル」「自分が希望している職種」「自分にあった仕事内容」など、自分の特徴、属性、希望に関する記述の中で用いられる場合が多かった。自分が職業やキャリアを選択するにあたって、自己理解・自己分析は必要なことであり、その点についてキャリアコンサルティングで何らかの有益な示唆や気づきが得られた場合、回答者にとっては印象に残り、記述がなされたものと考察される。

【自分】

自分では気づけなかった**自分**の個性や強みを気づかせてもらえて、より良い就職先に就職できたと感じている。(20代女性)

モチベーションが上がらず相談した。結果として会社を退職して**自分**のやりたいこと目指すことを仕事にした。(30代男性)

自分のいいところ悪いところを、客観的に教えてくれどう補えばよいか教えてくれた。(50代男性)

雇用形態にこだわっていたが、**自分**のライフスタイルに合わせて、雇用形態も選んで充実した私生活がおくれるんだなって感じた。(40代女性)

結婚退職後の初めての仕事相談だったので、**自分**が希望してる職種はどんなことが必要なのか、また職探しのポイントを教えてもらった。(40代女性)

生活環境が大きく変わったので、収入面、**自分**にあった仕事内容、今後のキャリアの見通しなど丁寧に相談してもらえた。(30代男性)

自分が一つしか考えられなかった選択肢を複数示し、出しっぱなしにせず、**自分**がどう分析したら良いかのやり方を示し、それが**自分**が終わった後に分析してくれること。(40代女性)

自分が得意で人に喜ばれて稼げる仕事というのを生涯探して行きたいので、そういうものを視野をに入れることができたので、そこが役に立ちました。(40代女性)

「相談」という語句も自由記述で多くみられた。おおむね「相談に乗ってもらった」という記述が中心であった。なかでも「相談して良かった」という記述がやや目立つ。当然とも思われる結果であるが、回答者が「相談」という語句を用いた際には、「きちんと『相談』に乗ってもらえた」という印象・感想が強く残った良い相談であった場合が多いものと推察さ

れる。

【相談】

自分に向いた仕事が何か**相談**にのってもらった。(40代女性)

優しい笑顔を向けてくれた。真剣に**相談**にのってくれた。(30代女性)

とても親身だったので**相談**しやすかった。(30代女性)

転職はせず、仕事内容を変更してもらおうよう、会社に**相談**したほうがよいと言っていた
き、会社を辞めずに現在も続けることができているので、**相談**して良かったと思います。

(30代女性)

転職をしたいと考えていたが自分でどう進めればいいのかわからなかったので**相談**でき
てよかった。(20代女性)

仕事やプライベートのことについて、**相談**をしてとても良かったです。(40代女性)

自分自身の悩みについて、しっかりと**相談**に乗ってくれた。(30代女性)

ハローワークで子供が小さい頃に**相談**しました。こちらの気持ちになって、穏やかに**相談**
にのってくださったことや子育てのこともお話できたのが嬉しかったです。(40代女性)

将来大学院への進学か企業に就職するか悩んでいたときにいろんな人の経験を踏まえて**相
談**に乗ってもらって自分の中でどうしていくかより考えるきっかけになった。(20代男
性)

「親身」という言葉も多くみられた。具体的には以下の記述である。基本的には、まさに
字義どおり「親身になってくれた」という記述が多かった。特に「親身」になって「聞いて
くれた」「考えてくれた」「対応していただけた」「相談に乗ってくれた」「寄り添ってくれた」
などの記述がみられた。まさに相談場面において「親身」に対応した結果、有益だったと
いう感想を抱き、その旨、書き記したと言えよう。長い自由記述からは、「情報が豊富なため
自分にあったものを見つけてくれる」「いいことばかりでなく、デメリットも教えてくれた」
「志望動機やガクチカの添削などに対応してもらった」「(アドバイスを)ハッキリと覚えて
いる」など、親身になってもらったことをもとに様々な支援を受けたことも記されている。
「親身」になったもらったということが、キャリアコンサルティング経験にとってはとても
重要であることがうかがえる。

【親身】

親身。(40代女性)

親身だった。(30代男性)

親身に聞いてくれたこと。(40代女性)

親身になって考えてくれた。(40代男性)

とても**親身**に対応していただけた。(30代男性)

親身になって相談に乗ってくれた。(20代女性)
親身に寄り添ってくれたと感じた。(20代男性)
親身になって聞いてくれると感じた。(30代男性)
とても親身になって考えてくれました。(50代男性)
親身になって相談になってくれてよかった。(20代女性)
とても親身になってくれてありがたかったです。(40代女性)
親身になって相談に乗ってくれていることをよく覚えている。(20代女性)
とても親身になって聞いてくれるし、何より情報が豊富なためすぐに自分にあったものを見つけてくれる点がありがたい。(20代男性)
自分が予想していたより親身になってくれた。いいことばかりでなく、デメリットや厳しいことも教えてくれた。(20代女性)
とにかく公務員試験の面接の練習に付き合ってもらった。また、志望動機やガクチカなどの添削など、一人では限界があることに対して大変親身に対応していただいた。(20代男性)
親身になって対応してくれ、言葉遣いからはっきりとした、和らかな口調の女性が言ってくれた『周りを気にしないで、自分を信じて言動すること』を、ハッキリと覚えて役にたっています。(40代男性)

ただし、「親身」か否かは重要であるが故に、親身でなかった場合にはそれも悪い印象として残り、自由記述に書き記されるようであった。「親身」になってもらえなかった場合には、その旨、悪印象とともに記述されていたと言えよう。

あまり親身になって考えてくれている感じでなかった。(30代女性)
親身になってくれていないと感じた。(40代女性)
親身に聞いてくれない感じがした。(30代男性)
親身になって聞いてくださっている感じはしたが、それ以上の掘り下げが上手くなかった。(20代女性)
相談にのる仕事の人は所詮親身になることはないのだなということがよくわかった。(40代男性)
親身になって聞いてくれてるか、そうでないか…表情、態度で人はよくわかる。(40代女性)
親身になって相談に乗ってくれる担当者とそうじゃない担当者の差が大きい。(50代女性)

(3)「役立った」で「出現頻度」が多い語句:「転職」「アドバイス」「話」

なお、図表9-3には、自由記述で使用された語句の頻度を、キャリアコンサルティングが「役立った」あるいは「役立たなかった」と回答した者で分けて降順に並べたものを示した。「役立った」あるいは「役立たなかった」と回答した者で重複していない抽出語に網掛けを付した。

例えば、「転職」という語句は、キャリアコンサルティングが「役立った」と回答した者で多く用いられたが、「役立たなかった」と回答した者ではあまり多く用いられなかった。その具体的な内容を知るために、以下にキャリアコンサルティングが「役立った」と回答した者が「転職」という語句を用いた自由記述を示した。

転職時に、具体的に「転職先」を提示してくれたことに関する記述が多くみられる。また、転職にあたって何らかの有意義なアドバイスをしてもらったという記述もみられる。さらに転職にあたっての「自分の強み」「求められていること」「必要な資格や勉強法」などについて示唆を受けたことも記述されていた。その他、転職全般について「転職活動が進み、転職できた」「転職活動に再度、向き合うきっかけを作ってくれた」「相談しないと分からない情報が聞けた」など、転職時の相談について、様々な形でメリットがあった旨を記述していたと言える。

【転職】

具体的な**転職**先を提示してくれて、参考になった。(30代男性)

具体的な**転職**先の提示。(30代男性)

いろいろな**転職**先を案内してくれた。(30代男性)

自分の希望にそった**転職**先を考えてくれたところ。(40代男性)

転職する時に、複数の**転職**先の紹介を受けた。(50代女性)

転職に必要なモチベーションやスキルアップサポートに必要な条件アドバイス。(40代女性)

転職するのに自分の能力を引き出すような話やアドバイスをもらった。(30代女性)

転職についてアドバイスを受けた。(40代男性)

転職をするにあたり、どのような仕事がしたいのか、自分の強みがなんなのかということをしちゃんと理解することができたと思います。(30代女性)

転職市場で求められていることや自分の経験からできることなどがよくわかった。(40代女性)

転職の際に必要な資格や勉強法、おすすめアプリを教えてくれた**転職**までのおおまかなスケジュール提案をしてくれた**転職**の際の必要書類を教えてくれた。(20代女性)

転職する際に履歴書、職務経歴書の作成に役立った。(40代女性)

なかなか自分にあうコンサルタントに出会えず、**転職**活動が停滞していたが、自分にあう

コンサルタントに出会えてから、**転職**活動が進み、**転職**できた。(40代女性)

求人応募することも不安で停滞していたが、心配して声をかけてくれたことで**転職**活動に再度向き合うきっかけをつくってくれた。(30代女性)

転職活動時だったので、応募する職場の雰囲気やなぜ募集が出ているかなど、相談しないと分からない情報が聞けて良かった。(30代女性)

当方の目指すビジョンの深掘りを手助けしてくれた上で、**転職**市場における知見を活用して、**転職**支援をしてくれた。(30代男性)

条件のいい**転職**先は、個人で探すよりもコンサルティングを介した方が見つかりやすい。(40代女性)

「アドバイス」も「役立った」と回答した者と「役立たなかった」と回答した者で使われた頻度に違いがある語句であった。以下に「役立った」と回答とした者による「アドバイス」の語句を用いた記述を示す。

基本的に有益な「アドバイス」をもらったという記述が中心である。具体的には「今後の取り組み」「自分の能力を活用できる仕事」「働きやすい環境の仕事」「自己アピール」「自分では考えていなかったいろんな職業と働き方」「職業訓練を受ける学校の選択」「将来設計について」「新しい職業を探すにあたって」などであった。

また、より具体的に「他人と比べるのではなく、自分の良いところに目を向けるべき」「他の業界でも十分やっていける」「マイナス面もプラス面と捉える」なども記述された。

その際、どのようにアドバイスをされたかという点については、「親身に聞いてもらって」「自分の性格や短所長所を分析した上で」「担当者が自分の経験で」「自分にはない視点で」「とても豊富な知識で」アドバイスをくれたといった記述がみられた。結果的に、「とても的確なアドバイスをもらった」という印象につながったものと考察される。

【アドバイス】

転職したくて自分だけで転職先を選んだり準備したりするのが大変だと思ってエージェント経由で対応した。色々**アドバイス**も貰えたり、スケジュールを組んだり事前に準備するものをチェックして貰えたりしたので短期間で転職先が決まった。(20代女性)

今まで職務経歴書を書いたことがなかったので、**アドバイス**が参考になった。(50代女性)

自分のやりたいことを伝えて、**アドバイス**をもらえた。(20代男性)

モチベーションが上がらず相談した。棚卸し作業で今後の取り組みの**アドバイス**ももらい気づけなかったことに気づけた。(50代男性)

自分の能力を活用できる仕事を**アドバイス**してくれた。働きやすい環境の仕事を**アドバイス**してくれた。(40代女性)

自己アピールの書き方について**アドバイス**を受け、上手く書けるようになった。(20代女性)
自分では考えていなかったいろんな職業と働き方を**アドバイス**してくれた。(20代女性)
職業訓練を受ける学校の選択に的確な**アドバイス**をいただきました。(50代女性)
将来設計についての**アドバイス**が良かった。(40代男性)
新しい職を探すにあたっての**アドバイス**。(40代男性)
他人と比べるのではなく、自分の良いところに目を向けるべきとの**アドバイス**をもらいました。(30代女性)
別の業界でも十分やっていけるとの**アドバイス**をいただき、自分の可能性を広げていただいた。(40代女性)
マイナス面もプラス面と捉えて**アドバイス**してくださったこと。自己肯定感が上がりました。(40代女性)
転職で悩んでいたのが親身になって聞いてもらえて的確に**アドバイス**を貰え再就職までできたのでありがたいと思ってます。(40代女性)
自分の性格や短所長所などを分析した上で**アドバイス**をくれるし、さまざまな可能性を示してくれたので、仕事に対するプレッシャーみたいなものから解放されて気が楽になった。(20代女性)
担当者が、自分のスキルアップでの経験についていい**アドバイス**を貰えたので、とても受けて良かったと感じている。(40代男性)
自分にはない視点で**アドバイス**してくれたので、新鮮だった。(20代女性)
とても豊富な知識で**アドバイス**をくれたこと。(30代女性)
的確な**アドバイス**をしてくれたこと。(50代男性)
とても的確な**アドバイス**をくれた。(40代男性)

「話」も「役立った」と回答した者と「役立たなかった」と回答した者で使用された頻度に違いがある語句であった。以下に「役立った」と回答とした者による「話」の語句を用いた記述を示す。

「話」という語句を用いた記述は、ほとんどが「よく話を聞いてくれた」というものであった。「親切に」「親身に」「丁寧に」「しっかり」「真摯に」「優しく」「フレンドリーに」など、様々な言い回しが用いられているが、基本的には「話」を聞いてもらえたということが記述されている。自分の話を聞いてもらえたために、「気持ちを整理」できたり、「信頼感を構築」できたり、「自尊心が高まり意欲が湧いた」りしたという記述もみられた。話を聞いてもらえて良かったという印象が持たれた場合、それはキャリアコンサルティングに対する役立ったという感想に結びつきやすいことが示される。

【話】

よく話を聞いてくれたいろいろ紹介してくれた。(40代女性)

話をよく聞いてくれて、雑談の中からもヒントを与えてくれた。(50代男性)

よく話を聞いてくれて自分のやりたいことがわかった。(40代女性)

話をよく聞いてくれた。(40代女性)

親切に話をきいてくれた。(20代男性)

とても親切に話を聞いてくれた。(30代男性)

キャリアコンサルタントの方が、親身に話を聞いてくれた。(30代女性)

親身に話を聞いてくれ、頼りになった。(40代男性)

丁寧に話を聞いてアドバイスしてくれた。(20代男性)

丁寧に話を聞いて貰った。(30代女性)

話をしっかり聞いてくれる(50代女性)

こちらの話を真摯に聞いていたため、好感を持ってました。(40代男性)

まずは優しく話を聞いてくれました。(30代女性)

意外とフレンドリーに話を聞いてくれて、アドバイスがもらえる。(20代男性)

自分の話を否定せずに聞いてもらえた。どうなりたいのか、話すことで気持ちを整理できた。(20代女性)

時間をかけて話を聞いてくださったので、信頼感を構築することができました。(20代女性)

否定せずに肯定的に話を聞いてかれて自尊心が高まり意欲が湧いた。(30代男性)

話を聞いてもらうことに価値がある。(30代女性)

(4)「役立たなかった」で「出現頻度」が多い語句:「言う」「結局」「役に立つ」

キャリアコンサルティングは「役に立たなかった」と回答した者の自由記述で「出現頻度」が多かった語句として、まず「言う」があった。「役に立たなかった」と回答した者の記述の中で「言う」が含まれた自由記述は以下のとおりである。

これらの記述の共通点は、おおむね自身が経験したキャリアコンサルティングで何かネガティブなことを「言われた」という点である。例えば、「凡庸な誰でも言えることを言われた」「威圧的で否定的なことを言われた」「マイナス面だと言われた」「これまでの経歴以外の職種は難しいと言われた」「当たり前のことを言われた」「否定的なことを言われた」「決めつけて物事を言われた」「当たり障りのないことを言われた」などである。こうした「凡庸なこと、当たり前のこと、否定的なこと」を「言われた」という印象が、キャリアコンサルティング経験が役立たなかったという感想に結びついたものと考察される。

【言う】

なんか凡庸な問いに対して回答すると凡庸な誰でもいえるようなことを言われたという記

憶。そもそも人のキャリアのことをとやかくいうほど、ご自身のキャリアはどうなのかというのが根底に不信感としてある。(40 代男性)

最初に受けた方が威圧的でプライベート否定のような事を**言われた**ので今後は利用をするのを極力控えたい。(30 代男性)

業界には詳しいがマイナス面だと**言われた**ことは特にマイナスにならなかったから。(30 代男性)

これまでの経歴以外の職種は難しいと**言われて**突っぱねられた。(30 代女性)

当たり前のことしか**言われ**なかった。(20 代男性)

否定的なことばかり**言われた**。(30 代女性)

決めつけて物事を**言う**傾向があり意外と上から目線で腹が立った。(40 代男性)

当たり障りのないことは**言われます**。(30 代女性)

したがって、同じ「言う」という言葉を用いた自由記述でも、キャリアコンサルティング経験が「役立った」と感じている者の自由記述では、ポジティブなことを言われたという記述内容になっている。以下に示すとおり、「言われた」内容は、「今まで当たり前に行っていた業務も強みだ」「最終的に決めるのは自分だ」「やりたいことは個人的にやると良い」「厳しいこと」「根気が大事」「すぐやめた方が良い」「なかなか条件が厳しくなる」「もったいない」など、具体的なアドバイスを中心に多岐にわたる。

すなわち、キャリアコンサルティング経験でキャリアコンサルタントから何か具体的な発言をされた場合、その内容がポジティブである場合には「アドバイス」と受け止められ、何か「言われた」という印象が生じない。逆に、その内容がネガティブである場合には、何か「言われた」という受け止め方になるものと考察される。結果的にキャリアコンサルティングが「役立った」と回答した者と「役立たなかった」と回答した者で「アドバイス」「言う」の語句の頻度の違いになって現れたと言えるだろう。

初めての転職で、自分の強み・弱みが全くわからない状態での相談だった。今まで(前職)で当たり前に行っていた業務も、強みだと**言われて**、自信に繋がった。(30 代女性)

自分の感覚を大事にしてくれたこと最終的に決めるのは自分だと**言ってくれた**こと。(40 代女性)

今勤めている企業が道内では比較的ホワイトのため、大手の恩恵を受けながら、やりたいことは趣味として個人的にやると良いと**言われて**参考になった。(20 代女性)

厳しいことも**言ってくれて**ありがたかった。(30 代男性)

自分の特性を活かせる所を諦めず探す根気が大事と**言われた**。(30 代男性)

人生の分岐点になった。お金は大事だけど、お金なんかで心を病んではいけない。すぐやめたほうが良いと**言われ**軽くなった。(20 代女性)

副業について相談した。その業務を本業とする人がいる以上、なかなか条件が厳しくなると**言われた**。(20 代男性)

経歴を見て、もったいないと**言われ**自信がついた。(30 代女性)

キャリアコンサルティングは「役に立たなかった」と回答した者の自由記述で「出現頻度」が多かった語句として、次に「結局」もあった。記述内容はネガティブなものが多く、おおむね相談の結果、あまり有益だと感じられず、「結局」、「自分の判断」「決めるのは自分」「自分でなんとかしないといけない」「自分で見つけたりした」「自分を変えるしかない」のように「自分でやらなければならない」といった考えに至ったことを記述していた。その他にも、結局、「サポートすらしてくれない」「就職はできていない」「答えが出なかった」という記述、結局、担当者「自身の売り上げのため」「担当者次第」といった記述もみられた。これらの記述はいずれも相談に失望したことをもとにした記述と言えるだろう。その結果、自分なりに導き出した結論を「結局」という形でまとめて書き記したのだと言えよう

【結局】

結局、自分の判断が重要だと感じた。(30 代男性)

結局…最後に決めるのは自分ということ。(50 代男性)

誰かに助けてもらうことも大事だけど**結局**は自分でなんとかしないといけないと思った。
(20 代男性)

ハローワークでの相談だったので、いつも混雑していたし、再就職先をさがしても見つからず、**結局**求人情報とかで自分で見つけたりした。(40 代女性)

あまり真剣に対応してくれない**結局**は自分を変えるしかない。(20 代男性)

結局見込みない人間にはサポートすらしてくれないし、ワケわからない企業を紹介してくる。(20 代男性)

話は聞いてもらえるが**結局**就職はできていない。(40 代男性)

結局答えが出なかった。(30 代男性)

結局は自身の売り上げのための人身売買的発想の人も残念ながら一定数存在する。(50 代男性)

結局担当者次第で良し悪しが決まってしまうと感じました。(40 代男性)

なお、キャリアコンサルティングが「役に立たなかった」と回答した者で出現頻度が高かった語句として「役に立つ」もみれた。これは以下のような記述である。つまり、キャリアコンサルティングが「役に立たなかった」と感じた者が、まさにその通りに「役に立たなかった」と記述した内容となっている。具体的には「役に立たないアドバイス」「温度のない人、心のない人」「希望と異なるパートや契約社員の求人」「当たり障りの無い事をテキトーに言う」「上から目線」など、実際に「役に立たない」相談であった可能性もさることながら、相

談過程でキャリアコンサルタント側と相当な食い違い、誤解、勘違いがあった可能性もうかがえる内容となっていた。キャリアコンサルティングは常にこうしたクライアントとの捉え方の相違、ものの見方の断絶を孕むものとして考えるべきものであるとも考察できるだろう。

【役に立つ】

あまり、**役に立たない**アドバイスであった。若い2年目の仕事なので続けてみなければ分からないというようなアドバイスを言われ、逆に腹が立った。(20代女性)

役に立ったことは何もないです。むしろ、時間の無駄だったと思います。温度のない人、心のない人とはもう関わりたくありません。(30代女性)

正社員で探しているのにパートや契約社員の求人ばかりだされました。あまり**役に立たなかった**です。(30代女性)

結局当たり障りの無い事をテキトーに言うだけでクソの**役にも立たない**。(50代男性)

上から目線であり**役に立たなかった**。(40代女性)

正直あまり**役には立たなかった**ので、詳しいことは覚えていない。(20代男性)

あまり**役に立たなかった**ことしか覚えていない。(30代男性)

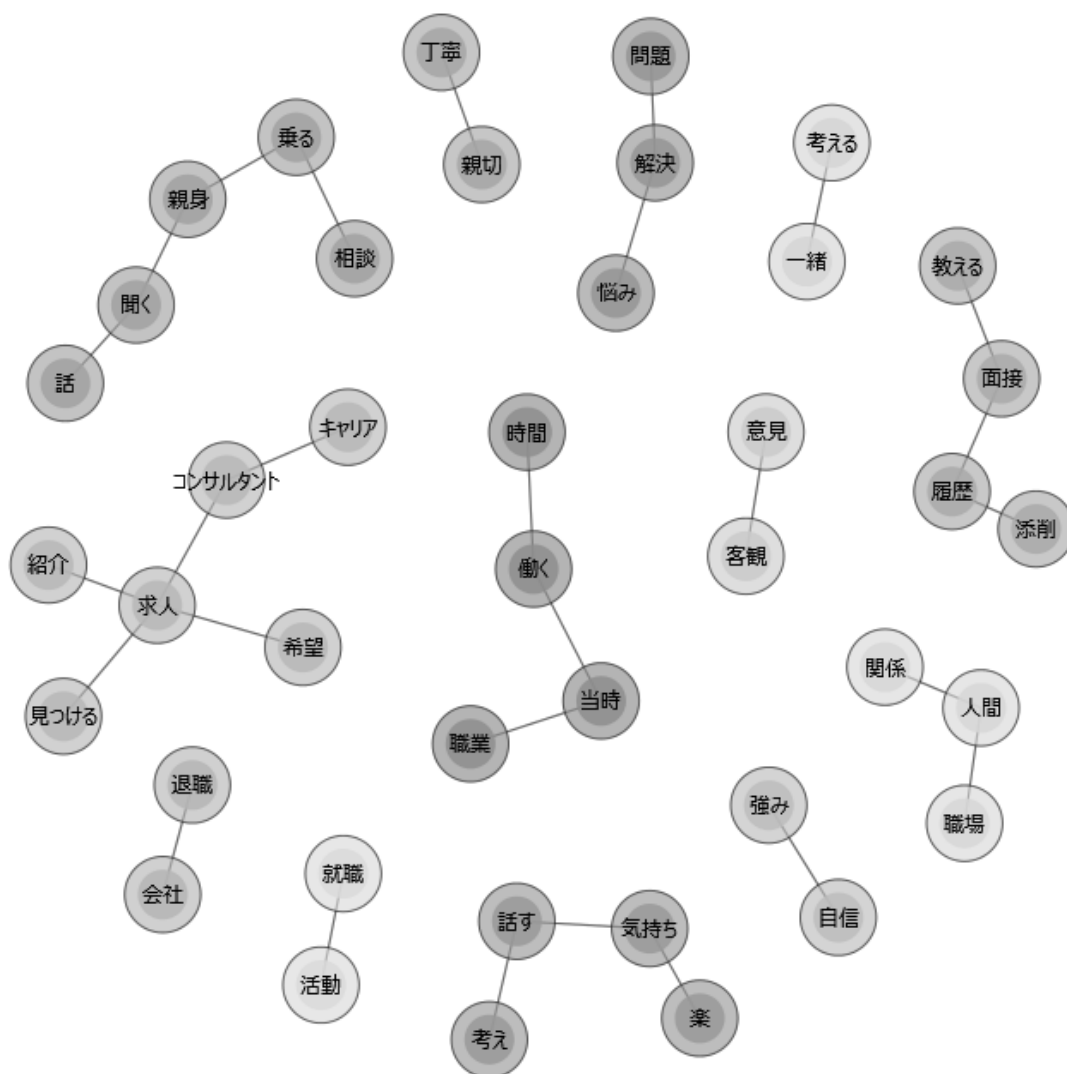
4. 自由記述で使用された語句の共起ネットワーク

(1) 共起ネットワーク

ここまで自由記述結果を見てきたが、同じ自由記述の中で同時に出現しやすい語句があることがうかがえる。例えば、上に引用した自由記述では「親身」と「話」などは「親身になって話を聞いてくれた」のように同じ自由記述内で現れることが多かった。

そこで、「KH Coder」の機能の1つである「共起ネットワーク」を用いて分析を行った。図表9-4がその結果である。

図表9-4 自由記述で使用された語句の共起ネットワーク



この図では近くにあり線で結ばれた語句が、同じ自由記述で出現しやすいことを示す。したがって、上述のとおり「親身」「相談」「乗る」「話」「聞く」は同じ自由記述で出現しやすかったことが分かる。

(2)「親身」「相談」「乗る」「話」「聞く」の語句が現れた自由記述

以下に「親身」「相談」「乗る」「話」「聞く」の語句がいくつか現れた自由記述を示す。

学生時代だったため、キャリアを**相談**できる機関があること自体が新鮮でした。とても**親身**になって**相談に乗って**いただけたおかげで、キャリア**相談**の重要性を知りました。(30代男性)

就職先が決まらない焦りで精神的に参ってしまっていたが、**親身**に**相談に乗って**くれたことで最後まで頑張ることができた。(20代女性)

就職後も落ち着くまでマメに**相談に乗って**くれた。問題が起きても**親身**になってくれた。(40代女性)

とても**親身**になって自分の**話を聞いて**もらい話しているだけでもだいぶ心が楽になった。(20代男性)

相談をした時**親身**になって**話を聞いて**くれ私に合った仕事を見つけてくれた。(30代女性)

とても**親身**に**相談に乗って**くださり、また、色々なアドバイスが有り難かったです。(30代女性)

とても**親身**になって**相談に乗って**くれた。(20代男性)

非常に**親身**に**相談に乗って**くれて、とても話しやすかったですね。(40代男性)

親身になって**話を聞いて**いただきました。(20代男性)

とても**親身**に**話を聞いて**くれた。(30代女性)

親身になって**話を聞いて**くれた。(20代女性)

親身に**話を聞いて**もらえた。(50代女性)

親身になって**相談に乗って**くれました。(50代女性)

親身になって**相談に乗って**もらえた。(40代男性)

親身に**話を聞いて**くれる。(30代女性)

親身になって**相談に乗って**くれた。(50代男性)

親身に**相談に乗って**くれて嬉しかった。(30代女性)

すごく**親身**に**相談に乗って**くれた。(20代女性)

以上のとおり、おおむね「親身になって相談に乗ってもらった」「親身に話を聞いてもらった」という回答が中心となっていた。

図8-2に示したとおり、「親身」「相談」「聞く」「話」は自由記述で多く用いられる語句でもあり、これらの用語はキャリアコンサルティングについて記述する上で比較的重視される語句であることが分かる。「相談」して「話」を「聞いて」もらうにあたって「親身」であるかは重要であり、実際に親身であったと感じられた場合、「親身になって相談に乗ってもらった」「親身に話を聞いてもらった」といった表現として記述されることがうかがえる。

したがって、逆に親身ではなかったと感じられた場合には、ネガティブな自由記述として書き記される。以下はその例である。

相談に乗る仕事の人は所詮**親身**になることはないのだということがよくわかった。(40代男性)

親身になって**相談に乗って**くれる担当者とそうじゃない担当者の差が大きい。(50代女性)
担当者に他人事のように話されて**親身**になって**相談に乗って**もらえないのだと感じました。(30代女性)

(3)「求人」「キャリア」「コンサルタント」「紹介」「希望」「見つける」の語句が現れた自由記述

次に、「求人」を中心に「キャリア」「コンサルタント」「紹介」「希望」「見つける」などのグループも目立つ。これらは以下のような自由記述の例である。

自分では**見つけられない**ような**求人**を**紹介**してくれた。(50代男性)

希望の**求人**を親身に説明してくれた。(50代男性)

自分の**希望**する労働条件をもとに**求人**を提案してくれた。(20代男性)

キャリアコンサルティングすることで手に入る**求人**情報があることです。(30代男性)

自分の経験が活かせて、より条件のよい職場の**求人**を**見つけられた**ので感謝しています。(30代女性)

「希望」の「求人」を「キャリアコンサルティング」によって「紹介」してもらった、「見つけられた」という自由記述が中心となる。

ただし、この「求人」をめぐる自由記述では、相談場面における行き違いに関するネガティブな内容が書き記されている場合もあった。

転職ありきで**希望**していない業界の**求人**を**紹介**されたこと。(20代男性)

多方面から就職活動や業種の相談には載ってくれましたが、民間の**キャリアコンサルタント**だったのでオススメの**求人**のゴリ押しが強かった。(30代女性)

正社員で探しているのにパートや契約社員の**求人**ばかりだされました。あまり役に立たなかったです。(30代女性)

キャリアコンサルタントに「あなたの履歴書・業務経歴書からいって、過去の仕事内容や経験を活かせる**求人**・ポジションがこの地方にはない。オーバースペックです」と言われ、「やっぱりね」と納得した。(50代女性)

キャリアコンサルタントは問題のある**求人**を紹介したため、処遇が大きく悪化した。(30代男性)

ハローワークでの相談だったので、いつも混雑していたし、再就職先をさがしても見つからず、結局**求人**情報とかで自分で**見つけたり**した。(40代女性)

「求人」は本人にとっても重要な情報となるため、「キャリア」「コンサルタント」に対する期待も大きく、そのためそれが「希望」とおりにならない場合、大きく失望を感じ、ネガティブな印象・感想につながるものが推察される。

(4)「当時」「働く」「職業」「時間」の語句が現れた自由記述

「当時」「働く」「職業」「時間」などが関連する語句として自由記述に現れたことも示されている。表面上、関連性の薄い語句であるが、その内容は以下のとおりである。

当時従事していた職場（介護）に体力的に限界を感じ、転職を考えていた際、相談に乗って頂きました。（中略）その後、その職場で4年間の経験を積み、今ではまた別の職場でその分野の主任となって**働いて**おります。（50代女性）

その**当時**に在籍した会社では自分の**職業**が合わないと思っていたので相談してみたところ結局は転職した方が良いということで転職をしました（中略）現在もそこで**働いて**います。（50代男性）

適性の**職業**を調べるアンケートのようなものを受け、その結果を基に担当者へ相談し、**当時**自分自身がスキルアップしたい分野が見つかり、その結果**職業**訓練校へ通うことになった。現職はそこで学んだ分野とは異なる業種ですが、**当時**関心のある分野を学ぶ経験が出来て良かったと思います。（40代男性）

当時はパートタイマーでしか、**職業**選択するしかありませんでしたので、専門的知識やキャリア形成を諦めるしかありませんでした。（50代女性）

給料や昇給金額の少なさなど不満はあるが、子供が小さい間は融通がきいたり、**時間**通りに終わったり、人間関係や、仕事内容もハード過ぎず**働き**やすくてとても良かった。（30代女性）

結婚を機に仕事を辞めたが**時間**ができ機会があればまた**働きたい**と思った。（50代女性）

つまり、あえて集約すれば「当時」の「職業」あるいは「職業」に関連する事柄（職業を調べるアンケート、職業訓練校、職業選択）に何らかの形で言及した記述があり、その上で現在も「働き」続けているといった記述が付け加わっている場合があると言える。また、「働く」といった記述には「時間」という記述が伴うことがあり、そのため、一連の語句として現れたものと考察できる。結局、これらの記述は、過去の働き方の問題（労働時間を含む）が何らかの形で解決したことに関する言及であり、キャリアコンサルティング経験に関する記述を求められた際に、回答者の中で想起されたものと言えるだろう。

(5)「話す」「気持ち」「楽」「考え」の語句が現れた自由記述

「話す」「気持ち」「楽」「考え」の語句が現れた自由記述は以下のとおりである。基本的に「話したことで気持ちが楽になった」が中心であった。この内容に「考え」という語句がい

かに関連するかについては、まず気持ちが整理されたのと同様に「考えが整理できた」という記述がみられた。また、「他人の考えを聞かせてもらう」「改善策を一緒に考えてくれた」「どう考えれば良いのかが見えてきた」といった記述もみられた。キャリアコンサルティングによって気持ちが楽になったという印象と関連して、考えが整理されたり、何らかの意味で考え方が示されたことが、緩やかに関わっているものと考察される。

話したことによって**気持ち**的には**楽**になった。(30代女性)

気持ちが**楽**になった。(30代女性)

気持ちが**楽**になった。(20代男性)

気持ちが**楽**になった。(40代男性)

親身に**話し**を聞いてくれて**気持ち**がよかった。(40代女性)

話すことで自分の**気持ち**の整理もできる。(20代女性)

優しくきいてくれた**気持ち**が**楽**になった。(20代女性)

自分のやりたい仕事に分からなくなっていたときに色々な視点からアドバイスをしてもらい**気持ち**が**楽**になった。(40代女性)

答えは出なかったが人に相談できて**気持ち**が**楽**になった。(40代男性)

少し**気持ち**が**楽**になった。(20代女性)

第三者に**話す**ことで**考え**を整理できることがわかった。(20代女性)

相手から有益なアドバイスはなかった。ただ、**話す**ことで自分の**考え**を整理できたことはメリットだった。(30代男性)

身近な家族友人に**話しても** **気持ち**の面では**楽**になるが実際の問題解決には全くの他人の**考え**を聞かせてもらうと新しい風が吹く気がする。(40代女性)

改善策を一緒に**考えて**くれた、相談することで**気持ち**が**楽**になった。(40代女性)

いろいろと**話し**をする中で、どう**考え**れば良いのかが具体的に见えてきたのは、良かったと思います。(40代男性)

(6)「履歴」「添削」「面接」「教える」の語句が現れた自由記述

「履歴」「添削」「面接」「教える」の語句が現れた自由記述は以下のとおりである。これらは、おおむね「履歴」書の「添削」や「面接」について「教わった」という記述であった。履歴書の添削や面接の練習は、キャリア支援では軽視されることが多い。しかし、キャリアコンサルティング経験に関する自由記述でまとまった記述で現れることから、この支援が一般的かつ具体的で、実際に有益だったものとして受け止められていたことが推察される。こうした具体的な支援についても、引き続きその重要性を強く認識すべきであるとの示唆を引き出すことができるだろう。

履歴書の添削をしてくれた。(30 代男性)

履歴書の添削をしてもらった。(30 代女性)

転職活動をする上で、**面接**の練習や**履歴書の添削**をしてもらい役立った。(30 代男性)
専門学校のキャリア支援センターで担当の先生にお世話になりました。**履歴書の自己 PR 文の添削**は会社に入社する度にチェックをしていただいたことを 1 番覚えています。(20 代女性)

履歴書の書き方など、**面接**の仕方を**教わった**。(30 代男性)

履歴書の書き方を**教えて**くれる。**面接**したい職場に連絡をとってくれる。(40 代女性)

履歴書や**職務経歴書**の**添削**をしてもらい良かった。(50 代女性)

就活中だったが**面接**で気をつけるべきところなど詳しく**教えて**くれた。(30 代男性)

履歴書や**職務経歴書**の書き方は**教わった**が、仕事の斡旋は全くなかった。(40 代男性)

(7)「悩み」「問題」「解決」の語句が現れた自由記述

以下は、「悩み」「問題」「解決」の語句が現れた自由記述である。これらの語句が用いられた場合、「悩み」や「問題」を「解決」できたという記述ばかりではなく、むしろ相談することそのものに関する記述が多くみられた。具体的には、「解決する問題ではなかったが相談の大切さを痛感した」「問題解決には他人の考えを聞かせてもらおうと良い」「悩みを一人で解決しないことが大切だ」「悩みを聞いてくれる点は助かったが、解決するかは微妙だった」「相談しても問題は解決しない」などであった。その記述内容は、相談に対するポジティブな印象からネガティブな印象まで幅があるが、何らかの意味で相談そのものに対する考えが述べられていると言える。過去にキャリアコンサルティングを経験することによって、相談とは何かということについて認識を深めたということが言えるだろう。

悩みを一緒に**解決**してくれた。(20 代女性)

問題点、**課題**、**解決方法**が明確になり翌日からの仕事の方向性が固まった。(40 代男性)

当時、自分の力ではどうしようもなく、そして簡単に**解決**する**問題**でもなかったが、一人で抱え込むのではなく、誰かに相談することの大切さを痛感した。(30 代男性)

身近な家族友人に話しても気持ちの面では楽になるが実際の**問題解決**には全くの他人の考えを聞かせてもらおうと新しい風が吹く気がする。(40 代女性)

自分の**悩み**を一人で**解決**しようとしなかったことが大切だと感じた。(20 代男性)

自分の**悩み**を聞いてくれるという点では助かったが、**解決**するかどうかは微妙であった。(30 代女性)

相談したところで**問題**は**解決**しない。(30 代男性)

(8)「職場」「人間」「関係」の語句が現れた自由記述

「職場」「人間」「関係」の語句が現れた自由記述は以下のとおりである。語句の字義どお

り、「職場の人間関係」に関する記述内容が中心である。この記述内容のみからは、これ以上の考察が難しいが、逆に自由記述内で「職場の人間関係」と言えば、おおむねそれ以上の説明がいらないと考えられているということも言えるだろう。例えば、具体的にどういう人間関係なのか、何が問題になるのか、何を知りたいのかといったことについて詳しい記述は必要ないほど、「職場の人間関係」は広く人に共感・共有されている問題であることが示されているとも言えるだろう。

職場の人間関係。(40 代男性)

応募を検討している**職場**について、**人間関係**や雰囲気等も教えてくれて、応募をする決め手のひとつになった。(30 代女性)

職場における**人間関係**は大事で、風通しのよい会社ほど働きやすい。(40 代女性)

職場環境についてもう少し詳しく知りたかった(退職者の退職理由や**人間関係**について)。(20 代女性)

前職での**人間関係**について相談した。(40 代男性)

これまでの学校生活と自身の計画的な行動の分析から、**職場**において欠かせないことが**人間関係**と必要な報連相の量を見極めて本格的な仕事姿勢を真剣に受け止めておくで、それが働いていくうちに忘れてしまうことが自分の基本的な弱みであると助言をしてくれた。

(20 代男性)

心理的な普段のライフスタイルの独自性を意識することも**人間関係**の良い変化を発生させるとアドバイスされて助かりました。(30 代女性)

(9)その他の語句が現れた自由記述

以下には、その他の語句が現れた自由記述をまとめた。

まず、「強み」「自信」の語句が現れた自由記述は、以下のとおりであった。おおむね相談によって「強み」が明らかになり、その結果、「自信」がついたという記述であった。キャリアコンサルティングにおいて、自分の強みを明らかにすること、それが自信へとつながることが端的に書き記されたものだと言えよう。

【「強み」「自信」の語句が現れた自由記述】

初めての転職で、自分の**強み**・弱みが全くわからない状態での相談だった。今まで(前職)で当たり前に行っていた業務も、**強み**だと言われて、**自信**に繋がった。(30 代女性)

明確に自分の**強み**がわかり**自信**がついた。(40 代男性)

自分の**強み**について認識することができて、**自信**がついたことを覚えている。(50 代女性)

次に「親切」「丁寧」の語句が現れた自由記述は以下のとおりである。語句の字義どおり、「親切丁寧」に接してもらったことが、キャリアコンサルティングの印象として残っていた

ということになるだろう。

【「親切」「丁寧」の語句が現れた自由記述】

親切丁寧に接して頂き、とても感謝しております。(30 代女性)

親切丁寧的確。(20 代男性)

とても**親切丁寧**でした。(40 代男性)

親切、丁寧に接してくれた。(40 代女性)

また「一緒」「考える」の語句が現れた自由記述は以下のとおりであった。おおむね「一緒に考えてくれた」という内容の記述が中心であった。その内容は「面接の答え方」「将来のキャリア」「今どうすれば良いのか」などであった。

【「一緒」「考える」の語句が現れた自由記述】

面接の答え方などを**一緒に考えて**いただいた。(20 代女性)

将来のキャリアについて**一緒に考えて**くれた。(50 代女性)

今のことだけでなく将来の目標を**考えて**今どうすれば良いのかを、相談する中で**一緒に**考えられたことは、有意義と感じました。(40 代女性)

改善策を**一緒に考えて**くれた、相談することで気持ちが楽になった。(40 代女性)

親身になって聞いてくれ、**一緒に考えて**くれた。(20 代男性)

真摯に**一緒に**考えて履歴書や職場を**考えて**くれた。(20 代女性)

さらに「客観」「意見」の語句が現れた自由記述は以下のとおりであった。ほぼ「客観的な意見をもらえた」という記述に集約される。

【「客観」「意見」の語句が現れた自由記述】

客観的な意見をもらえた、こちらが話した内容を整理してくれたことで自分の考えをまとめるのに役立った。(40 代女性)

客観的な意見を貰えて納得できた。(40 代女性)

自分では分からない**客観的な意見**をもらえた。(20 代男性)

最後に「就職」「活動」の語句が現れた自由記述は以下のとおりであった。ほぼ「就職活動」に関する記述であった。具体的な内容は、就職活動全般について（障害者、退職後含む）、就職活動の心構え、就職活動での面接練習などであった。就職活動について励ましてもらった、不安がなくなった、モチベーションにつながったという記述もみられた。

【「就職」「活動」の語句が現れた自由記述】

就職活動について。(30 代男性)

障害者の**就職活動**について色々と教えてくれた。(40 代男性)

退職後の就職活動。(50代男性)

就職活動の心構え。(30代男性)

就職活動での面接練習や、営業職の利点など。(20代女性)

就職活動がうまくいっていなかったとき、励ましてもらったこと。(30代女性)

初めての就職活動で何もわからなかったが、漠然とした不安がなくなった。(30代女性)

大学生時代に、大学のキャリアセンターとハローワークを利用していました。どちらも「ここにただで偉い」など、些細なことでも褒めていただけたのが嬉しく、「就職活動これからも頑張ろう」とモチベーションに繋がっていました。(20代女性)

4. 結果のまとめと考察

本章では、キャリアコンサルティング経験者の自由記述の分析を通じて、定量的なデータでは捉えきれない多様な知見を得ることを目的とした。本章で、「キャリアコンサルティングに対する自由記述に関する全般的な傾向」「キャリアコンサルティングに対する自由記述で使用された語句の頻度」「自由記述で使用された語句の共起ネットワーク」の3つの観点から分析を行った結果を、図表9-5にまとめた。

表から以下の3点を指摘できる。

第一に、自由記述の全般的な傾向について、自由記述の文字数に着目して検討を行った結果、キャリアコンサルティングが「役立った」と回答した者で文字数が多かった。先行研究で自由記述の文字数は基本的には記述対象に対するポジティブな感じ方を示す場合が多かった(労働政策研究・研修機構, 2008; 2010)。その点、本調査においても同様の結果が確認されたと言える。ただし一方で、本調査では「役立たなかった」と回答したものでも文字数が多かった。この傾向は今回、新たに見られたものであり、特筆に値する。記述内容はおおむね過去に経験したキャリアコンサルティングに対する悪印象、クレーム、批判であり、回答者の強い思いが込められているため文字数の多い長い記述がみられたものと解釈される。実際のキャリアコンサルティングがどのようなものであったのか、またその対応が本当に適切であったか否かについては改めて検討の余地がある一方、少なくとも回答者には悪印象を残した点は重く見る必要がある。

第二に、自由記述で使用された語句の頻度に着目して検討した結果、①「出現頻度」の多い語句、②キャリアコンサルティングが「役立った」と回答した者で「出現頻度」が多い語句、③「役立たなかった」と回答した者で「出現頻度」が多い語句の3つに分けられた。全体的に出現頻度が高い語句としては「自分」「相談」「親身」が挙げられた。キャリアコンサルティングにおいては自分に関して親身に相談に乗ってもらえたか否かが重要であり、したがって、「自分」「相談」「親身」の語句を用いた記述が、ポジティブな内容、ネガティブな内容問わず書き記されたものと推測される。

図表9-5 本章の結果のまとめ

自由記述の全般的な傾向	文字数	キャリアコンサルティングが「とても役立った」と回答した者は、自由記述の平均文字数が多く、詳細な自由記述を行う傾向が示された。ただし、「ほとんど役立たなかった」と感じた回答者の文字数もが比較的多く、U字型の傾向がみられた。
	役立ったと回答した者の自由記述の特徴	何らかの気づき、今後の方向性が明らかになる、モチベーションが高まったといった内容の記述をしていた。その他、転職や就職活動、上司へのアピール、復職など、何らかの形で職業行動がうまくいったことをエピソードとして書き記していた。
	役立たなかったと回答した者の自由記述の特徴	かつて経験したキャリアコンサルティングに対する悪印象、クレーム、批判が述べられていた。回答者には悪印象を残した記述については重く見る必要がある。
自由記述で使用された語句の頻度 検討の結果、 ①「出現回数」の多い語句、 ②キャリアコンサルティングが「役立った」と回答した者で「出現回数」が多い語句、 ③「役立たなかった」と回答した者で「出現回数」が多い語句の3つに分けられた。	全体的に出現頻度が多い語句	「自分」：自分では気づかなかった自分の個性や強みを気づかせてもらえて、より良い就職先に就職できたと感じている。(20代女性) 「相談」：自分に向けた仕事は何か相談にのってもらった(40代女性) 「親身」：親身に寄り添ってくれたと感じた。(20代男性)
	「役立った」で出現頻度が多い語句	「転職」：具体的な転職先を提示してくれて、参考になった(30代男性) 「アドバイス」：自分の能力を活用できる仕事をアドバイスしてくれた。働きやすい環境の仕事をアドバイスしてくれた。(40代女性) 「話」：とても親切に話を聞いてくれた(30代男性)
	「役立たなかった」で出現頻度が多い語句	「言う」：否定的なことばかり言われた(30代女性) 「結局」：結局、自分の判断が重要だと感じた(30代男性) 「役に立つ」：あまり役に立たなかったことしか覚えていない(30代男性)
同じ自由記述内で出現しやすい語句 同じ自由記述で出現しやすい語句に着目した結果、以下の語句群がみられた。	「親身」「相談」「乗る」「話」「聞く」	相談をした時親身になって話を聞いてくれ私に合った仕事を見つけてくれた。(30代女性)
	「求人」「キャリア」「コンサルタント」「紹介」「希望」「見つける」	自分では見つけれられないような求人を紹介してくれた(50代男性)
	「当時」「働く」「職業」「時間」	その当時に在籍した会社では自分の職業が合わないと思っていたので相談してみたところ 結局は転職した方が良いということで転職をしました(中略) 現在もそこで働いています(50代男性)
	「話す」「気持ち」「楽」「考え」	話したことによって気持ち的には楽になった(30代女性)
	「履歴」「添削」「面接」「教える」	転職活動をする上で、面接の練習や履歴書の添削をしてもらい役立った(30代男性)
	「悩み」「問題」「解決」	悩みを一緒に解決してくれた(20代女性)
	「職場」「人間」「関係」	応募を検討している職場について、人間関係や雰囲気等も教えてくれて、応募をする決め手のひとつになった。(30代女性)
	その他の語句が現れた自由記述	明確に自分の強みがわかり自信がついた(40代男性) 親切丁寧に接して頂き、とても感謝しております。(30代女性) 面接の答え方などを一緒に考えていただいた。(20代女性) 客観的な意見を貰えて納得できた。(40代女性) 就職活動の心構え。(30代男性)

また、「役立った」と回答した者の自由記述で出現頻度が多かった語句は「転職」「アドバイス」「話」であった。キャリアコンサルティングでは転職に関する相談が多く、実際、「役立った」と受け取られていることは正しく受け止めたい。また、上記で「親身」になってくれることが重視されている一方、「アドバイス」も「役立った」記述内で用いられやすい語句であり、適切なアドバイスが求められている証左であるとも解釈される。ただし、「話」を聞いてもらえることも「役立った」という印象につながっていることも重要であり、これらの適切なバランスを考慮する必要がある。

「役立たなかった」と回答した者の自由記述で出現頻度が多かった語句は「言う」「結局」「役に立つ」であった。これらはいずれもネガティブな記述内容で出現する語句であり、端的には、キャリアコンサルティングで何か否定的なことを「言われて」、「結局」自分でやるしかないと感じ、キャリアコンサルティングは「役に立たなかった」という記述に象徴される。「役立った」で出現頻度が高かった「話」と対比させると、「話を聞いてもらえた」と感じると役立ったと感じ、「何か言われたか」と感じると役立たなかったと感じるとまとめることができるであろう。実際のキャリアコンサルティングの実践を考える際には有益な示唆を与える結果であると思われる。

第三に、同じ自由記述内で出現しやすい語句（共起ネットワーク）に着目した結果、以下の語句群が示された。①「親身」「相談」「乗る」「話」「聞く」、②「求人」「キャリア」「コンサルタント」「紹介」「希望」「見つける」、③「当時」「働く」「職業」「時間」、④「話す」「気持ち」「楽」「考え」、⑤「履歴」「添削」「面接」「教える」、⑥「悩み」「問題」「解決」、⑦「職場」「人間」「関係」、⑧その他の語句が現れた自由記述。

①「親身」「相談」「乗る」「話」「聞く」は、親身に相談に乗って話を聞いてくれるという記述に象徴される。②「求人」「キャリア」「コンサルタント」「紹介」「希望」「見つける」は、キャリアコンサルタントに希望する求人を紹介してもらったり見つけてもらったりしたという記述である。③「当時」「働く」「職業」「時間」は、典型的な記述がわかりにくい語句群であるが、当時どこかで働いていたが現在は職業や働く時間を変えたという時間軸にそった記述であることが多いようであった。④「話す」「気持ち」「楽」「考え」は、自分の考えを話すことによって気持ちが楽になったという記述である。⑤「履歴」「添削」「面接」「教える」は、履歴書の添削をしてもらったり、面接の仕方を教えてもらったといった記述である。⑥「悩み」「問題」「解決」は悩みや問題の解決について、⑦「職場」「人間」「関係」は職場の人間関係について、⑧その他の語句が現れた自由記述では、強みや自信、親切丁寧、一緒に考える、客観的な意見、就職活動などに関する記述であった。

共起ネットワークの結果の解釈は多様であり、必ずしも今回の分析結果で見出された語群による記述が量的に多いことも、したがって、例えば、こうした相談がキャリアコンサルティングでは多いということを主張できるものではない。また、今回の自由記述結果がこのように分析されたということであり、再現性のある結果であると主張することも難しい。しか

しながら、本調査の分析の結果、いくつかの語句群が示され、それを見た時にキャリアコンサルティングの今後について何らかの示唆を与えることも事実である。この点は、まさに定量的なデータでは捉えきれない点であり、自由記述のような定性的なデータによって明らかになってくるポイントでもある。

例えば、今回の共起ネットワークの結果を見た場合、やはり親身に相談に乗ってもらって話を聞いてもらえることは大切なことなのだと解釈することができよう。こうした語句を用いてキャリアコンサルティングのポジティブな印象・感想を書き残した回答者が比較的まとまった形で存在したということを軽く見るべきではない。自分の考えを話すことで気持ちが楽になったという語句群による記述も、キャリアコンサルティングではやはり感情面での受容や共感が不可欠であるということを再確認させるものである。

しかしながら一方で、より具体的に、キャリアコンサルタントによって希望の求人を紹介してもらった、見つけてもらったという記述、履歴書を添削して面接の仕方を教えてもらったという記述も重要である。何らかの具体的なメリットを期待して人はキャリアコンサルティングを受けるのであり、希望の求人を見つけ、履歴書の書き方、面接の受け方を教えるといった支援の重要性は軽視すべきではない。これは悩みや問題の解決、職場の人間関係といった語句群による記述も同様であり、こうした職場内における具体的な問題解決を考えることは、キャリアコンサルティングが職業やキャリアの相談である以上、不可避のことと考えざるを得ない。

そうした感情面での受容や共感や具体的な問題解決の両面を通じて、キャリアコンサルティングは人々に受け入れられているのであり、どちらかに偏った理解をしたのではバランスに欠くということになるだろう。量的データのみでは出てこないキャリアコンサルティングの質的な側面とは、この適切なバランスを維持するという点に象徴的に示されているものと考察される。

なお、本章の結果からは、単なる傾聴を超えた「アドバイス」や「履歴書の書き方」、「問題解決」など、キャリアコンサルティングにおける積極的かつ能動的なアプローチの必要性も示唆されていた。そうした積極的・能動的なアプローチの質を高めるためには、各種雇用政策ツールや制度への理解が求められる。また、リファー先とのネットワーキングも重要であり、適切な専門家や機関にクライアントを繋ぐことで、より包括的な支援が提供できる。

こうした広がりをもった積極的なアプローチは、クライアントの問題解決を支援するために不可欠であり、キャリアコンサルティングの有用性を質的に示すことにもつながるものと思われる。

引用文献

労働政策研究・研修機構（2008）．学校段階の若者のキャリア形成支援とキャリア発達－キャリア教育との連携に向けて 労働政策研究報告書 No.104.

労働政策研究・研修機構（2010）．学校時代のキャリア教育と若者の職業生活 労働政策研究報告書 No.125.

第10章 示唆

1. 本研究の目的と方法の概略

本研究では、キャリアコンサルティング登録制度の課題（特に「学び・学び直しガイドライン」「三位一体の労働市場改革の指針」等から寄せられる期待）や海外のキャリアガイダンス研究などを参照して、キャリアコンサルティングの有用度及びニーズ⁶について幅広く検討を行うことを目的とした。

その際、先行研究の結果からキャリアコンサルティング経験者はおおむね11%と想定された。そこで、本調査では約1万人超に調査票を配布し、そのうち10%にあたる約1,000人超のキャリアコンサルティング経験者におもにキャリアコンサルティングの有用度に関する調査を実施した。また残る9,000人超にはキャリアコンサルティング未経験者を対象にキャリアコンサルティングに対するニーズを中心とする調査を実施した。また、先行研究として2017年に発行した「労働政策研究報告書 No.191 キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ—相談経験者1,117名等の調査結果より」を参考にし、場合によって比較検討を行った。

本章では、このような調査結果を分析した各章の知見をもとに、いくつかの側面からキャリアコンサルティングに対する示唆を得ることとする。

2. キャリアコンサルティング経験の格差

まず、第2章でキャリアコンサルティング経験の有無について検討を行った結果、キャリアコンサルティング経験者は全体の15.5%であり、前回の2016年調査と比較して4.3ポイント増加していた。キャリアコンサルティング登録制度創設から調査時点までの7年間でキャリアコンサルティング経験者は増加しており、この背景には地道なキャリアコンサルティングの啓発普及があった。また、キャリアコンサルティング経験者の割合は、従来見られていた差が縮まる方向で変化していた。例えば、従来は見られていた男女差は小さくなった。また、従来、非デスクワーク・非ホワイトカラーの仕事ではキャリアコンサルティング経験者が少なかったが、今回、増加していた。

しかし一方で、学歴が高い、正規雇用に就いている、比較的大きな規模の組織で働いている、転職した、比較的年収が高いなどではキャリアコンサルティング経験が増えていたが、その結果、そうでない者との間にキャリアコンサルティング経験の格差が生じている可能性が指摘された。

⁶ 本研究の「ニーズ」とは「相談を受けたいと思うか否か」という質問に回答した結果であり、具体的には調査で「職業生活や職場の問題についてキャリアコンサルタントまたはその他の専門家に相談したいと思いますか」という質問に対する回答結果を集計したものである。自覚していないが本来は支援が必要な場合や適切な取り組みによって掘り起こしうる潜在的な必要性がある場合なども想定されることから、実際には本調査の回答結果以上の幅広いニーズ・必要性があることにご留意いただきたい。

特に、第3章でみたとおり、キャリアコンサルティング経験には基本的には有意義な経験が含まれる。キャリアコンサルティングを通じて、自己理解・環境理解を深め、その両者を適切にマッチングする。そうした過程を経て、適切に目標設定を行い、そのために必要な取り組みを行う。具体的には、読書等による自己啓発から大学院等の教育機関での本格的な学習に至るまで、何らかの学び・学び直しやリスクリングを行う。結果として、意識面、就労面、キャリア面に良い影響が及ぼされる。さらに、これらは相互に関連している可能性が高く、キャリアコンサルティング経験によって意識面で何らかの改善がみられた場合、日々の職業生活に対するやる気やモチベーションにつながる可能性は高く、したがって就労面への良い効果と結びつくことが多い。そして就労面での良い効果が得られれば、日々の就労の結果としてキャリア面での全般的な良い効果にもつながる。

そうであれば、キャリアコンサルティング経験に一定の格差が生じてくることは、やはりキャリアコンサルティングを考える上で問題であると考えざるを得ない。第1章でみた欧州キャリアガイダンス論では、キャリア支援があらゆる人々にあらゆる局面で提供されることを目的とするのが特徴であるが、日本においても、基本的にはキャリアコンサルティングの経験が特定の対象層に偏ることなく、公平に提供されることを政策目標の1つとして良いことが示唆される。

3. キャリアコンサルティング経験の機関や場による違い

なお、同じキャリアコンサルティング経験を持つ者でも、その中でさらに微妙な相違が生じていることも本研究の結果から示される。

例えば、第4章ではキャリアコンサルティング経験者が相談した機関や場について検討を行ったが、どこで相談するかによってその内実は大きく異なるようであった。概して言えば、正規就労者、高学歴層、大企業従業員、高収入者は企業内や民間人材サービス機関でキャリアコンサルティングを受けることが可能であるが、非正規就労者、非高学歴層、中小企業従業員、低収入者は公的機関でのキャリアコンサルティングを受けている割合が多かった。これらの結果は以前の調査においても見られており（労働政策研究・研修機構，2021）、正規就労者、高学歴層、大企業従業員、高収入者が受けられる企業内や民間人材サービス機関のキャリアコンサルティングと、非正規就労者、非高学歴層、中小企業従業員、低収入者が受けられる公的機関におけるキャリアコンサルティングとの間で分離・分断が生じていることを指摘できる。

このことが問題となるのは、企業内や民間人材サービス機関のキャリアコンサルティングと公的機関のキャリアコンサルティングでは、その経験の有用度が異なる点である。企業内や民間人材サービス機関でのキャリアコンサルティング経験はキャリア面での変化を感じやすく、それ故、相談は有用だった（＝役立った）と感じており、今後も再び利用したいと考えている者が多かった。民間人材サービス機関でのキャリアコンサルティング経験者は自分

のキャリア計画を立てたいと考え、学び直しの経験が多く、重要だと考えていた。また企業内での相談経験者は転職回数が少ないが、自分の職業能力は他社でも通用すると考えており、転職を伴わない一方で必ずしも他社でも通用しないと感じられていなかった。

一方、公的機関でのキャリアコンサルティング経験は、本調査の結果でみる限り、企業内や民間人材サービス機関と比べて相対的に役立つとは回答されていなかった。

すなわち、正規就労者、高学歴層、大企業従業員、高収入者が受けられる企業内や民間人材サービス機関のキャリアコンサルティングは端的に言って有用度が高いと受け取られるキャリア支援サービスであり、一方の非正規就労者、非高学歴層、中小企業従業員、低収入者が受けられる公的機関におけるキャリアコンサルティングは相対的に有用度が高いとは受け取られていない。日本国内においてキャリア支援サービスに明確な分離・分断・格差が生じていることは明白である。

ただし、こうした結果となるのは、公的機関のキャリアコンサルティングは幅広い対象層に向けて、個人属性を限定せずに相談に乗るため、民間人材サービス機関や企業内の相談に比べて、個人にとって十分にカスタマイズされた相談が難しく、結果的に十分に効果的な支援になりにくいことであることには留意したい。公的機関が提供するキャリアコンサルティングは広くどのような対象にも適用する汎用的なキャリアサービスを提供する。そのために、相談内容が限定されている民間人材サービス機関、もしくは自社内の従業員のようにターゲットを限定できる企業内の相談と比べてターゲットを絞りにくく、それだけ特化したキャリア支援サービスを提供しにくい。このため基本的には相談の有用度が相対的には落ちてしまうことはやむを得ない。

公的機関でのキャリアコンサルティングは、企業内や民間人材サービス機関等でキャリアコンサルティングを受けられない対象に対して相談を提供しており、公的機関のキャリアコンサルティングはセーフティーネットとして機能している面がある。あくまで民間人材サービス機関や企業内のキャリアコンサルティングはそれを活用できる者を対象としたキャリア支援サービスであり、それ以外の対象層にとっての公的機関でのキャリア支援サービスの重要性は軽視すべきでないことは強調しておきたい。

4. キャリアコンサルティング経験の担当者による違い

なお、上記のキャリアコンサルティング経験の機関や場による違いと類似の相違は、第5章で示したとおり、誰に相談に乗ってもらうのかという担当者の違いでもみられた。具体的には「キャリアに関する相談の専門家」に相談できるか否かで生じていた。

すなわち、「キャリアに関する相談の専門家」に相談することは基本的には望ましいことと受け止められていた。例えば、「キャリアに関する相談の専門家」に相談した者は、キャリアコンサルティングが「とても役立った」「今後も機会があれば受けたい」と回答し、「これまでの職業生活やキャリアに対する満足感」が高く、今後についても「自分でキャリア計画を

考えていきたい」「自分の職業能力は他社でも通用する」と考え、「転職したい」と考えていた。「学び・学び直し」も経験しており、今後も「学び・学び直し」は非常に重要であると考えていた。

しかしながら、ここでも「キャリアに関する相談の専門家」に相談できるのは、いわゆる高学歴・大企業・高収入層で、それ以外の対象層にとっては、それほど一般的ではない。例えば、「キャリアに関する相談の専門家」に相談した割合が多かったのは、「大学院卒」「勤務先の従業員数が1000人以上」「個人年収600万以上」の者であった。逆に「中卒高卒」「雇用形態が契約社員、パート・アルバイト」「勤務先の従業員数が29人以下」「個人年収200～400万円、200万円未満」では「キャリアに関する相談の専門家」以外の担当者に相談していた。

こうした結果となる原因は、現状で身近に相談できる場所があるのは、従業員に高収入を提供する大企業であり、そうした企業に学生を送り出す大学・大学院だからである。これらの結果から得られる政策面での示唆も明らかであり、「キャリアに関する相談の専門家」に対する相談が容易ではない対象層に、可能な限り、キャリアコンサルティングの機会を提供することになる。欧州キャリアガイダンス論でもそうした問題関心から、ICTやAIの活用に関する議論が活況を呈している。日本においても、当然ながら電話、オンライン、メールやSNSを活用したキャリアコンサルティングの機会の提供は試みられている。しかしながら、よりいっそう注力して良いテーマであることは、改めて指摘できるであろう。

5. キャリアコンサルティング経験者の相談内容について

本研究では、キャリアコンサルティング経験者の相談内容についても詳しく検討を行った。

第6章に示したとおり、相談内容はおおむね「転職」と「能力開発」に関するものが多かった。キャリアコンサルティングは「労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談」に乗るものと定められている以上、当然の結果と言える。

しかしながら一方で、第6章の結果からは、現在、キャリアコンサルティングは職業能力開発促進法の規定以上の広がりをもった相談となって面があることもうかがえた。例えば、キャリアコンサルティング経験者の相談内容を多変量解析の手法を用いてグループに分けた結果、「転職」がひとつの大きなまとまりを作り、それ以外の3つのまとまりが観察されたが、その中心を占めたのは「能力開発」であった。この結果だけみれば「転職」と「能力開発」が相談内容の中核であると言えるのだが、実際にはそれ以外にも「職場内の問題（メンタルヘルス、仕事内容、人間関係を含む）」「職場内外の問題（ワークライフバランス、家族、定年、退職等を含む）」のまとまりが見られた（第6章図表6-26参照）。

したがって、キャリアコンサルティングを職業能力開発促進法に書き記されている定義のみによって理解するのでは、現状、行われている相談内容のかなりの部分が外れてしまうこととなる。現在、キャリアコンサルティングは職業能力開発促進法に規定のある活動の範囲を超えて、事実上、公的なキャリアカウンセリング全般の仕組みとしても機能している。す

なわち、国家資格キャリアコンサルタントも公的なキャリアカウンセラーの資格として機能している面がある。こうした現実をいかに職業能力開発促進法の規定とある程度まで矛盾なく整合的に理解していくかが、日本におけるキャリアコンサルタント登録制度を考える際には重要となる。

実際には、職業能力開発促進法におけるキャリアコンサルティングの定義である「労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談」のうち、「職業生活設計」を幅広に解釈して、転職や能力開発以外の様々な相談内容をここに読み込んでいくことも一案となる。その上で、既に事実上の国が認証する公的なキャリアカウンセラー資格のデファクトスタンダードとして機能している面を重視し、国家資格キャリアコンサルタントの役割を広げて考えていくことが求められていくであろう。

なお、こうした「キャリアコンサルタント」の幅広な理解は、そもそも「キャリア」概念が広範な内容をもつ包括的な概念であることに由来する。従来の「職業」概念が「働くこと」に特化した概念だったのに対して、「学ぶこと」「生きること」もしくは「ラーニング」「ケアリング」まで含めた概念が「キャリア」概念である。したがって、「キャリア」の相談はもとより職業のみに限定されるものではなく、多側面を含むものであったと言えるだろう。

6. キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズ⁷

ここまではキャリアコンサルティング経験者に対する調査結果に基づくものであり、おもに有用度に関するものであった。それではキャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズに関してはどのような示唆が得られるだろうか。

まず、本研究の結果、改めて考えなければならないのは、基本的に人は誰かに相談を求めている訳ではないという点である。キャリアコンサルティング未経験者にとって、相談したいというニーズは必ずしも高くはない。その背景にはそもそも職業やキャリアに対して、さほど大きな問題を感じている人は多くないということがある。したがって、「キャリアコンサルティング」という言葉の認知度も高くはない。実際、大半の人は職業やキャリアに問題を感じたならば、自らその解決を試みるのであり、そうして普段の生活を平常に保つ。キャリアコンサルティングに関わっている者は、漠然と人々が常にキャリアコンサルティングを求めていると想定している場合がある。しかし、むしろ人は常に日常生活に問題が生じないように行動し、仮に問題が起きたら自ら解決するようにしているのであり、キャリアコンサルティングの必要を感じていないのが常態である。この認識を持つ必要がある。

こうした認識を持つ利点は、では、いつ人はキャリアコンサルティングを求めるのかとい

⁷ 本研究の「ニーズ」とは「相談を受けたいと思うか否か」という質問に回答した結果であり、具体的には調査で「職業生活や職場の問題についてキャリアコンサルタントまたはその他の専門家に相談したいと思いますか」という質問に対する回答結果を集計したものである。自覚していないが本来は支援が必要な場合や適切な取り組みによって掘り起こしうる潜在的な必要性がある場合なども想定されることから、実際には本調査の回答結果以上の幅広いニーズ・必要性があることにご留意いただきたい。

う問題の設定が可能となる点である。また、本調査の結果、キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズは実際に高まる場合がある。それは「職業やキャリアに問題を感じている」場合、「自分でキャリア計画を考えていきたい」場合、「転職したい」場合、「学び・学び直しを重要だと考えている」場合などである。なかでも、特に、職業やキャリアに問題を感じている場合と学び・学び直しを重要だと考えている場合の2つの要因が特に大きな影響をもつようであった。

つまり、基本的に人は誰かに相談したい訳ではないが、しかし、自らの職業やキャリアに問題が生じた場合や、学び・学び直しが重要であると考えた場合に相談ニーズは高まるのである。この常識的なプロセスは改めて重視すべきである。例えば、この点から引き出せる示唆として、まずは各人の職業やキャリアに対する問題意識を高め、学び・学び直しの必要性を認識してもらうことが、キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズを高めるに必要であると言えるだろう。

その際、キャリアコンサルティング未経験者が相談したいと思った時に求められる支援やサポートの条件は多様であった。これも上述のとおり、そもそも「キャリア」概念が多様であり、生涯にわたる様々なものを含むためである。キャリアの支援を考えるにあたっては多様なチャンネル、多様な媒体で、多様な支援が常に求められることは意識すべきであることが示唆される。

なお、女性、50代、非正規就労者、失業者では相談できる場所や機関を知らないという問題、費用の問題に加えて、知らない人や初対面の人とは話しにくいといった面も特徴となっていた。性別・年齢・雇用形態に応じた利用しやすい環境の整備がよりいっそう必要であり、キャリアに関する気軽な相談ができる社会基盤づくりの必要性を示唆するものと思われる。

7. キャリアコンサルティングに関する自由記述

本調査では、定量的なデータによる分析のみでは得られない結果を得るために、自由記述の結果による定性的なデータの分析も行った。その結果、おもにキャリアコンサルティングの実践面に対して示唆的な結果がいくつか得られた。

まず、自由記述内で全般的に出現頻度が高い語句として「自分」「相談」「親身」が挙げられた。キャリアコンサルティングにおいては自分に関して親身に相談に乗ってもらえたか否かが重要であり、したがって、「自分」「相談」「親身」の語句が多く用いられたものと推測される。

また、キャリアコンサルティングが「役立った」と回答した者の自由記述では「転職」「アドバイス」「話」という語句の出現頻度が多かった。キャリアコンサルティングでは転職に関する相談が多く、実際、「役立った」と受け取られていることは正しく受け止めたい。また、上記で「親身」になってくれることが重視されている一方、「アドバイス」も「役立った」記述内で用いられやすい語句であり、適切なアドバイスが求められている証左であるとも解釈

される。ただし、「話」を聞いてもらえることも「役立った」という印象につながっていることも重要であり、これらの適切なバランスを考慮する必要がある。

この点について、現在のキャリアコンサルティングでは「親身」になって「話」を聞くことは極めて重視されるが、いかに適切かつ有益な「アドバイス」をするかという点については十分な実践（及び研究）がなされていない場合がある。キャリアコンサルティングが役立ったと回答した人は「アドバイス」について書き記していたという結果を重く見て、今後は重視していく必要がある。

一方で、「役立たなかった」と回答した者の自由記述で出現頻度が多かった語句は「言う」「結局」「役に立つ」であった。これらはいずれもネガティブな記述内容で出現する語句であり、端的には、キャリアコンサルティングで何か否定的なことを「言われて」、「結局」自分でやるしかないと感じ、キャリアコンサルティングは「役に立たなかった」という記述に象徴される。「役立った」で出現頻度が高かった「話」と対比させると、「話を聞いてもらえた」と感じると役立ったと感じ、「何か言われたか」と感じると役立たなかったと感じるとまとめることができる。実際のキャリアコンサルティングの実践を考える際には有益な示唆を与える結果である。

キャリアコンサルティングに関する自由記述から得られる実践的な示唆として、親身に相談に乗ってもらって話を聞いてもらえることは大切なことであるという結果が得られた。自分の考えを話すことで気持ちが楽になったという語句群による記述も見られ、キャリアコンサルティングではやはり感情面での受容や共感が不可欠であるということを再確認させる。

一方で、より具体的に、キャリアコンサルタントによって希望の求人を紹介してもらった、履歴書を添削して面接の仕方を教えてもらったという記述も見られた。何らかの具体的なメリットを期待して人はキャリアコンサルティングを受けるのであり、希望の求人を見つけ、履歴書の書き方、面接の受け方を教えるといった支援の重要性は軽視すべきではない。上述の「アドバイス」という語句が使用されやすかった点も、この点と合致する。

感情面での受容や共感に加えて具体的な問題解決の両面を通じて、キャリアコンサルティングは人々に受け入れられているのであり、どちらかに偏った理解をしたのでは実践面ではバランスに欠くということになる。量的データのみでは出てこないキャリアコンサルティングの質的な側面とは、この適切なバランスを維持するという点に象徴的に示されているであろう。

引用文献

労働政策研究・研修機構（2017）. キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ—相談経験者 1,117 名等の調査結果より 労働政策研究報告書 No.191.

労働政策研究・研修機構（2019）. 職業訓練及びキャリアコンサルティングの統計的手法による効果検証 労働政策レポート No.12.

資料 1 調査票

資料 2 単純集計表

資料 3 クロス表

ご自身に関するアンケート

https://rsch.jp/109cf74330aa545b/html.php

ご自身に関するアンケート

https://rsch.jp/109cf74330aa545b/html.php

アンケート画面開始

Page 1

あなたが、今までにキャリアに関する相談をした中で、いちばん影響を受けたと思う相談についてお答えください。

A1

何歳頃のことですか。

歳

次へ

0 50 100(%)

Page 2

A2

今から何年前のことですか。

年前

次へ

0 50 100(%)

ご自身に関するアンケート

https://rsch.jp/109cf74330aa545b/html.php

ご自身に関するアンケート

https://rsch.jp/109cf74330aa545b/html.php

Page 3

A3

回数は何回でしたか。

1 ☐ 1回のみ

2 ☐ 2～3回

3 ☐ 4回以上

4 ☐ 回数は覚えていない

次へ

0 50 100(%)

Page 4

A4

1回あたりの時間はおよそどのくらいでしたか。

1 ☐ 15分未満

2 ☐ 15～30分未満

3 ☐ 30分～1時間未満

4 ☐ 1時間程度

5 ☐ 1～2時間未満

6 ☐ 2時間以上

7 ☐ 覚えていない

次へ

0 50 100(%)

A5
あなたが一番影響を受けた相談をした機関や場はどれですか。

- ☐

1 企業内(人事部や人事部が委託した社内外の相談窓口等)
- ☐

2 企業内(上記以外)
- ☐

3 民間の人材サービス機関(職業紹介会社、派遣会社、キャリアコンサルティングサービス機関等)
- ☐

4 学校・教育機関(小学校・中学校・高校)
- ☐

5 学校・教育機関(大学・短大、専門学校、各種学校等)
- ☐

6 職業訓練機関(公共職業訓練校、訓練施設等)
- ☐

7 公的機関(ハローワーク、自治体等の就労支援機関(公的機関の委託事業も含む))
- ☐

8 NPO法人等その他の相談機関、支援機関
- ☐

9 その他

次へ



A6
あなたが相談をしたのは、誰ですか。

- ☐

1 ①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、キャリアコンサルティング技能士など)
- ☐

2 ②キャリア以外の相談の専門家(公認心理師、臨床心理士、その他の心理カウンセラーなど)
※相談した人が①、②の資格を両方保有している場合は、①を選択してください。
- ☐

3 ③その他の担当者(①、②以外のハローワーク等公的機関職員、大学等キャリアセンター職員、会社の人事部担当社員など)
- ☐

4 ④その他

次へ



A7
どのような内容の相談でしたか。
あてはまるものすべてをお選びください。(いくつでも)

- 〈職業選択〉

☐

1 学生時代の就職活動

☐

2 (学生時代以外)の就職活動、求職活動

☐

3 転職

☐

4 異動・配置転換

☐

5 出向・転籍

☐

6 会社の倒産・リストラについて

☐

7 定年後の就職、仕事について

☐

8 早期退職

☐

9 再雇用

☐

10 その他

〈能力開発〉

☐

11 自分の職業の向き不向き

☐

12 モチベーションの低下

☐

13 職業能力の開発・能力アップ

☐

14 資格取得

☐

15 進学・留学など

☐

16 将来の職業生活設計

☐

17 その他

〈労働条件〉

☐

18 仕事内容(きつい、休めない)

☐

19 仕事内容(つまらない、面白くない)

☐

20 仕事内容(成長しない、将来性がない)

☐

21 仕事内容(その他)

☐

22 賃金や処遇について

☐

23 残業や労働時間について

☐

24 昇進・昇格について

☐

25 その他

〈人間関係のトラブル〉

- ☐

26 職場の同僚との人間関係
- ☐

27 職場の上司との人間関係
- ☐

28 職場の部下との人間関係
- ☐

29 職場外の人との人間関係
- ☐

30 人間関係以外の仕事上のトラブル
- ☐

31 その他

〈個人的なこと〉

☐

32 精神面の病気・不調

☐

33 その他の病気・入院

☐

34 家族の病気・介護

☐

35 結婚・出産・育児

☐

36 その他の個人的な深刻な悩み

☐

37 その他

次へ



A8_1
相談したことによって、あなたのキャリアや職業生活は変化しましたか。

- 1 ☐ 変化した
- 2 ☐ 変化しなかった

次へ



A8_2
相談したことによって、あなたのキャリアや職業生活はどのように変化しましたか。
(いくつでも)

- 1 ☐ 将来のことがはっきりした
- 2 ☐ 職業能力がアップした
- 3 ☐ 資格がとれた
- 4 ☐ 学校・職業訓練機関に遇えた
- 5 ☐ 就職できた
- 6 ☐ 昇進した
- 7 ☐ 労働条件がよくなった
- 8 ☐ 仕事を変った、転職した
- 9 ☐ ハローワーク、自治体、民間人材サービス等の就労支援機関に登録した
- 10 ☐ 求人に応募した
- 11 ☐ 仕事を続けられた
- 12 ☐ 復職できた
- 13 ☐ 人間関係がよくなった
- 14 ☐ ハラスメントやいじめがなくなった
- 15 ☐ 自分の問題が解決した
- 16 ☐ 家族の問題が解決した
- 17 ☐ その他

次へ



A9
相談したことにより、あなたの賃金や労働時間に変化はありましたか。

A9_1

賃金

- 1 ☐ 高くなった 一だいたいどのくらい賃金はアップしましたか。月あたり 円ぐらい
- 2 ☐ 変わらない
- 3 ☐ 低くなった 一だいたいどのくらい賃金はダウンしましたか。月あたり 円ぐらい
- 4 ☐ 分からない、答えられない

A9_2

労働時間等

- ☐ 短くなった 一だいたいどのくらい労働時間は短くなりましたか。月あたり 時間ぐら
- ☐ 変わらない
- ☐ 長くなった 一だいたいどのくらい労働時間は長くなりましたか。月あたり 時間ぐら
- ☐ 分からない、答えられない

次へ



A10
相談をして、その後の職業やキャリアに役立ちましたか。

- 1 ☐ とても役立った
- 2 ☐ やや役立った
- 3 ☐ どちらとも言えない
- 4 ☐ あまり役立たなかった
- 5 ☐ ほとんど役立たなかった

次へ



A11
今後も機会があれば、キャリアコンサルティングを受けたいと思いますか。

- 1

☐

受けたい
- 2

☐

どちらかと言えば受けたい
- 3

☐

どちらとも言えない
- 4

☐

どちらかと言えば受けたくない
- 5

☐

受けたくない → 理由

次へ

050100(%)

A12
再度、職業生活や職場の問題について、キャリアコンサルタントまたはその他の専門家に相談する機会があった場合に、重視する条件は何ですか。
あてはまるものすべてをお選びください。（いくつでも）

- 1

☐

料金がからない(無料)
- 2

☐

秘密を絶対に守ってくれる
- 3

☐

職場の上司や人事に相談内容が伝わらない
- 4

☐

法律的なアドバイスもしてくれる
- 5

☐

経済的なアドバイスもしてくれる
- 6

☐

自宅や職場からすぐに行ける
- 7

☐

仕事に支障のない時間(夜間や休日)に対応してくれる
- 8

☐

同じぐらいの年齢のカウンセラーが話を聞いてくれる
- 9

☐

同性のカウンセラーが話を聞いてくれる
- 10

☐

職場の事情をよく知っている
- 11

☐

職場に対して働きかけてくれる
- 12

☐

人事配置に反映してくれる
- 13

☐

教育訓練機会に結びつく
- 14

☐

自分の話を温かく受け止めてくれる
- 15

☐

自分では気がつかない厳しいことを言ってくれる
- 16

☐

その他

次へ

050100(%)

A13
再度、職業生活や職場の問題について、キャリアコンサルタントまたはその他の専門家に相談する機会があるとしたら、どのように相談したいですか。
あてはまるものすべてをお選びください。（いくつでも）

- 1

☐

自宅でオンラインで
- 2

☐

自宅以外でオンラインで
- 3

☐

職場で対面で
- 4

☐

職場以外で対面で
- 5

☐

電話で
- 6

☐

メールで
- 7

☐

LINEなどのSNSで
- 8

☐

その他

次へ

050100(%)

A14
あなたが、今後、キャリアコンサルタントまたはその他の専門家にキャリアコンサルティングを受けたくない理由は何ですか。
あてはまるものすべてをお選びください。（いくつでも）

- 1

☐

相談したいことがない
- 2

☐

相談できる場所や機関を知らない
- 3

☐

相談する時間がない
- 4

☐

費用をかけて相談したくない
- 5

☐

自分で解決したいと思う
- 6

☐

知らない人や初対面の人とは話にくい
- 7

☐

相談担当者が秘密を守ってくれるか心配だ
- 8

☐

情報機器のセキュリティや情報漏れが心配だ
- 9

☐

相談しても解決しないから
- 10

☐

その他

次へ

050100(%)

A15
あなたがキャリアコンサルティングを受けた時のことについて、上でおたずねした以外に、覚えていること、感じたこと、役立ったことなどを、以下にお書きください。

※この質問は回答必須の自由記述欄ですので、必ず何か入力してください

次へ

050100(%)

B1
あなたは、「キャリアコンサルティング」という言葉をご存知ですか。
あてはまるもの1つをお選びください。

- 1 ☐ 言葉を聞いたことがあり、内容を含めて知っている
2 ☐ 言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない
3 ☐ 言葉を聞いたことがなく、内容も知らない

次へ

050100(%)

B2
あなたが、過去に、専門家や専門の担当者にキャリアコンサルティングを受けたり、キャリアに関する相談をしたことがない理由は何ですか。
あてはまるものすべてをお選びください。（いくつでも）

- 1 ☐ 相談したいことがなかった
2 ☐ 相談できる場所や機関が知らなかった
3 ☐ 相談する時間がなかった
4 ☐ 費用をかけて相談しなかった
5 ☐ 自分で解決したいと思った
6 ☐ 知らない人や初対面の人とは話にくい
7 ☐ 相談担当者が秘密を守ってくれるか心配だった
8 ☐ 情報機器のセキュリティや情報漏れが心配だった
9 ☐ 相談しても解決しなかった
10 ☐ その他
11 ☐ あてはまるものはない

次へ

050100(%)

B3
あなたは、過去に、職業生活や職場の問題について、専門家や専門の担当者以外の人（友人・知人、先輩・上司、家族・親戚といった身近な人など）に相談したことはありますか。

- 1 ☐ ある
2 ☐ ない

次へ

050100(%)

B4
それは誰でしたか。（いくつでも）

- ☐

1 家族、親戚、親類
- ☐

2 友人
- ☐

3 職場の先輩
- ☐

4 職場の上司
- ☐

5 学校時代の先輩
- ☐

6 それ以外の先輩
- ☐

7 その他

次へ



B5
あなたは、学校を卒業してからこれまで、過去のどのような時に、職業やキャリアに関する支援やサポートが必要であると感じましたか。（いくつでも）

- 【就職・転職関連】
- ☐

1 より労働条件の良い仕事に就職・転職したいと思った時
- ☐

2 やりがいのある仕事に就職・転職したいと思った時
- ☐

3 人間関係などの問題があって就職・転職したいと思った時
- ☐

4 倒産やリストラがあって就職・転職せざるをえなかった時

【職場関連】

☐

5 職場でトラブルがあった時

☐

6 職場で配置転換や部署の異動があった時

☐

7 職場で仕事の内容が変化した時

☐

8 職場で将来の方向を定めたいと思った時

【家庭関連】

☐

9 結婚して家庭を持とうとした時(家庭をもった時)

☐

10 子どもが生まれたり、育児の問題が生じた時

☐

11 子どもの手が離れた時

☐

12 配偶者と離婚や死別した時

【その他】

☐

13 学校を卒業後、自分で最初の仕事を見つけたいと思った時

☐

14 ある程度の年齢になって定職に就きたいと思った時

☐

15 非正社員から正社員になりたいと思った時

☐

16 友人や知人に就職の相談をされた時

☐

17 その他

☐

18 この中にあてはまるものはない

次へ



B6
あなたは、現在、職業やキャリアについて、どのくらいの問題を感じていますか。

- ☐

1 かなり問題を感じている
- ☐

2 やや問題を感じている
- ☐

3 どちらでもない
- ☐

4 あまり問題を感じていない
- ☐

5 まったく問題を感じていない

次へ



B7
現在、職業やキャリアなどについて、どのような問題を感じていますか。
あてはまるものすべてをお選びください。（いくつでも）

- 〈職業選択〉
- ☐

1 学生時代の就職活動
- ☐

2 (学生時代以外の)就職活動、求職活動
- ☐

3 転職
- ☐

4 異動・配置転換
- ☐

5 出向・転籍
- ☐

6 会社の倒産・リストラについて
- ☐

7 定年後の就職、仕事について
- ☐

8 早期退職
- ☐

9 再雇用
- ☐

10 その他

〈能力開発〉

☐

11 自分の職業の向き不向き

☐

12 モチベーションの低下

☐

13 職業能力の開発・能力アップ

☐

14 資格取得

☐

15 進学・留学など

☐

16 将来の職業生活設計

☐

17 その他

〈労働条件〉

☐

18 仕事内容(きつい、休めない)

☐

19 仕事内容(つまらない、面白くない)

☐

20 仕事内容(成長しない、将来性がない)

☐

21 仕事内容(その他)

☐

22 賃金や処遇について

☐

23 残業や労働時間について

☐

24 昇進・昇格について

☐

25 その他

〈人間関係のトラブル〉

- 26 ☐ 職場の同僚との人間関係
- 27 ☐ 職場の上司との人間関係
- 28 ☐ 職場の部下との人間関係
- 29 ☐ 職場外の人との人間関係
- 30 ☐ 人間関係以外の仕事上のトラブル

31 ☐ その他

〈個人的なこと〉

- 32 ☐ 精神面の病気・不調
- 33 ☐ その他の病気・入院
- 34 ☐ 家族の病気・介護
- 35 ☐ 結婚・出産・育児
- 36 ☐ その他の個人的な深刻な悩み
- 37 ☐ その他

次へ



Page 24

B8

仮にあなたが、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いますか。
それぞれについていちばん近いものを選んでください。

B8_1

【支援やサポートのタイプ】

- 1 ☐ 職業やキャリアに関する情報を入手したい
- 2 ☐ 職業やキャリアに関するセミナーに出たい
- 3 ☐ 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
- 4 ☐ 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

B8_2

【機関や場】

- 1 ☐ 企業内(人事部や人事部が委託した社内外の相談窓口等)
- 2 ☐ 企業内(上記以外)
- 3 ☐ 民間の人材サービス機関(職業紹介会社、派遣会社、キャリアコンサルティングサービス機関等)
- 4 ☐ 学校・教育機関(小学校・中学校・高校)
- 5 ☐ 学校・教育機関(大学・短大、専門学校、各種学校等)
- 6 ☐ 職業訓練機関(公共職業訓練校、訓練施設等)
- 7 ☐ 公的機関(ハローワーク、自治体等の就労支援機関(公的機関の委託事業も含む))
- 8 ☐ NPO法人等その他の相談機関、支援機関
- 9 ☐ その他

B8_3

【1回あたりの時間】

- 1 ☐ 15分以内
- 2 ☐ 15～30分以内
- 3 ☐ 30分～1時間以内
- 4 ☐ 1時間程度
- 5 ☐ 1～2時間
- 6 ☐ 2時間以上

- 7 ☐ 時間は特に気にしない

B8_4

【曜日・時間帯】

- 1 ☐ 平日の昼間(17時くらいまで)
- 2 ☐ 平日の夜間(17時くらい以降)
- 3 ☐ 休日の昼間(17時くらいまで)
- 4 ☐ 休日の夜間(17時くらい以降)
- 5 ☐ 曜日・時間帯は特に気にしない

B8_5

【誰から】

- 1 ☐ 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、キャリアコンサルティング技能士など)
- 2 ☐ キャリア以外の相談の専門家(公認心理師、臨床心理士、その他の心理カウンセラーなど)
- 3 ☐ その他の担当者(1,2以外のハローワーク等公的機関職員、大学等キャリアセンター職員、会社の人事部担当社員など)
- 4 ☐ 身近な人、身の回りの人(友人・知人、先輩・上司、家族・親戚など)から
- 5 ☐ その他

次へ



Page 25

B9

職業生活や職場の問題についてキャリアコンサルタントまたはその他の専門家に相談したいと思いますか。

- 1 ☐ 相談したい
- 2 ☐ どちらかと言えば、相談したい
- 3 ☐ どちらとも言えない
- 4 ☐ どちらかと言えば、相談したくない
- 5 ☐ 相談したくない

次へ



B10

職業生活や職場の問題について、キャリアコンサルタントまたはその他の専門家に相談する際に、重視する条件は何ですか。
あてはまるものすべてをお選びください。（いくつでも）

- ☐ 1 料金がからない(無料)
- ☐ 2 秘密を絶対に守ってくれる
- ☐ 3 職場の上司や人事に相談内容が伝わらない
- ☐ 4 法律的なアドバイスもしてくれる
- ☐ 5 経済的なアドバイスもしてくれる
- ☐ 6 自宅や職場からすぐに行ける
- ☐ 7 仕事に支障のない時間(夜間や休日)に対応してくれる
- ☐ 8 同じぐらいの年齢のカウンセラーが話を聞いてくれる
- ☐ 9 同性のカウンセラーが話を聞いてくれる
- ☐ 10 職場の事情をよく知っている
- ☐ 11 職場に対して働きかけてくれる
- ☐ 12 人事配置に反映してくれる
- ☐ 13 教育訓練機会に結びつく
- ☐ 14 自分の話を温かく受け止めてくれる
- ☐ 15 自分では気がつかない厳しいことを言ってくれる
- ☐ 16 その他

次へ

050100(%)

B11

職業生活や職場の問題についてキャリアコンサルタントまたはその他の専門家に相談する機会があるとしたら、どのように相談したいですか。
あてはまるものを1つお選びください。

- ☐ 1 自宅でオンラインで
- ☐ 2 自宅以外でオンラインで
- ☐ 3 職場で対面で
- ☐ 4 職場以外で対面で
- ☐ 5 電話で
- ☐ 6 メールで
- ☐ 7 LINEなどのSNSで
- ☐ 8 その他

次へ

050100(%)

B12

あなたが、今後、キャリアコンサルタントまたはその他の専門家にキャリアコンサルティングを受けたくない理由は何ですか。
あてはまるものすべてをお選びください。（いくつでも）

- ☐ 1 相談したいことがない
- ☐ 2 相談できる場所や機関を知らない
- ☐ 3 相談する時間がない
- ☐ 4 費用をかけて相談したくない
- ☐ 5 自分で解決したいと思う
- ☐ 6 知らない人や初対面の人とは話にくい
- ☐ 7 相談担当者が秘密を守ってくれるか心配だ
- ☐ 8 情報機器のセキュリティや情報漏れが心配だ
- ☐ 9 相談しても解決しないから
- ☐ 10 その他

次へ

050100(%)

ここからは、現在の状況について、おうかがいします。(2023年8月1日現在)

Q1

あなたは、これまでの職業生活やキャリアに、どの程度、満足していますか。

- ☐ 1 かなり満足している
- ☐ 2 やや満足している
- ☐ 3 どちらともいえない
- ☐ 4 あまり満足していない
- ☐ 5 まったく満足していない

次へ

050100(%)

Page 30

Q2

あなたは、自分自身の生涯を通じたキャリア計画について、どのように考えていますか。

あてはまるもの1つをお選びください。

- 1 ☐ 自分でキャリア計画を考えていきたい
- 2 ☐ 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
- 3 ☐ 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
- 4 ☐ 会社でキャリア計画を提示してほしい
- 5 ☐ わからない

次へ

0 50 100 (%)

Page 31

Q3

あなたの職業的な能力は、他社でも通用すると思いますか。
あてはまるもの1つをお選びください。

- 1 ☐ 通用すると思う
- 2 ☐ ある程度通用すると思う
- 3 ☐ あまり通用しないと思う
- 4 ☐ ほとんど通用しないと思う

次へ

0 50 100 (%)

Page 32

Q4_1

現在勤務している会社での勤続年数
(グループ会社等への出向期間も含めてください。自営、フリーランスの場合は就業年数を記載下さい。)

- 1 ☐ 1年未満
- 2 ☐ 1年以上3年未満
- 3 ☐ 3年以上5年未満
- 4 ☐ 5年以上10年未満
- 5 ☐ 10年以上20年未満
- 6 ☐ 20年以上30年未満
- 7 ☐ 30年以上

Q4_2

業務

- 1 ☐ 管理的な仕事
- 2 ☐ 専門的・技術的な仕事
- 3 ☐ 事務的な仕事
- 4 ☐ 販売の仕事
- 5 ☐ サービスの仕事
- 6 ☐ 保安の仕事
- 7 ☐ 生産工程の仕事
- 8 ☐ 輸送・機械運転の仕事
- 9 ☐ 建設・採掘の仕事
- 10 ☐ 運搬・清掃・包装等の仕事
- 11 ☐ その他の仕事

Q4_3

勤務先等全体の従業員
(パート・アルバイトを除く)

- 1 ☐ 29人以下
- 2 ☐ 30～49人
- 3 ☐ 50～99人
- 4 ☐ 100～299人

- 5 ☐ 300～499人
- 6 ☐ 500～999人
- 7 ☐ 1,000人以上

Q4_4

1週間の就業時間
(ふだん残業している場合はそれも含めてください)

- 1 ☐ 30時間未満
- 2 ☐ 30～35時間未満
- 3 ☐ 35～40時間未満
- 4 ☐ 40～45時間未満
- 5 ☐ 45～50時間未満
- 6 ☐ 50～55時間未満
- 7 ☐ 55～60時間未満
- 8 ☐ 60時間以上

Q4_5

あなた個人の最近1年間のおおよその税込み年収

- 1 ☐ なし
- 2 ☐ 100万円未満
- 3 ☐ 100～200万円未満
- 4 ☐ 200～300万円未満
- 5 ☐ 300～400万円未満
- 6 ☐ 400～500万円未満
- 7 ☐ 500～600万円未満
- 8 ☐ 600～700万円未満
- 9 ☐ 700～800万円未満
- 10 ☐ 800～900万円未満
- 11 ☐ 900～1,000万円未満
- 12 ☐ 1,000～1,100万円未満
- 13 ☐ 1,100～1,200万円未満
- 14 ☐ 1,200～1,300万円未満
- 15 ☐ 1,300～1,400万円未満
- 16 ☐ 1,400～1,500万円未満

ご自身に関するアンケート

https://rsch.jp/109cf74330aa545b/html.phpご自身に関するアンケート

https://rsch.jp/109cf74330aa545b/html.php

17 ☐ 1,500～1,600万円未満

18 ☐ 1,600～1,700万円未満

19 ☐ 1,700～1,800万円未満

20 ☐ 1,800～1,900万円未満

21 ☐ 1,900～2,000万円未満

22 ☐ 2,000万円以上

次へ

050100(%)

Page 33

これまでの転職のご経験についておうかがいします。

Q5
これまでに何回、転職しましたか。
転職の回数ごとに年齢、それぞれの転職についての質問項目にお答えください。

回

次へ

050100(%)

ご自身に関するアンケート

https://rsch.jp/109cf74330aa545b/html.phpご自身に関するアンケート

https://rsch.jp/109cf74330aa545b/html.php

Page 34

Q5_1_1
1回目までの転職について、以下の問いにお答えください。

1回目 歳の時

Q5_1_2
キャリアコンサルタントなどの支援を受けましたか。

1 ☐ はい

2 ☐ いいえ

Q5_1_3
すぐに転職できましたか。

1 ☐ はい

2 ☐ いいえ

Q5_1_4
希望どおりの転職でしたか。

1 ☐ はい

2 ☐ いいえ

Q5_1_5
収入が上がりましたか。

1 ☐ はい

2 ☐ いいえ

Q5_1_6
労働条件が向上しましたか。

1 ☐ はい

2 ☐ いいえ

次へ

050100(%)

Page 35

Q5_2_1
2回目までの転職について、以下の問いにお答えください。

2回目 歳の時

Q5_2_2
キャリアコンサルタントなどの支援を受けましたか。

1 ☐ はい

2 ☐ いいえ

Q5_2_3
すぐに転職できましたか。

1 ☐ はい

2 ☐ いいえ

Q5_2_4
希望どおりの転職でしたか。

1 ☐ はい

2 ☐ いいえ

Q5_2_5
収入が上がりましたか。

1 ☐ はい

2 ☐ いいえ

Q5_2_6
労働条件が向上しましたか。

1 ☐ はい

2 ☐ いいえ

次へ

050100(%)

ご自身に関するアンケート

https://rsch.jp/109cf74330aa545b/html.php

ご自身に関するアンケート

https://rsch.jp/109cf74330aa545b/html.php

Page 36

Q5_3_1

3回目までの転職について、以下の問いにお答えください。

3回目 歳の時

Q5_3_2

キャリアコンサルタントなどの支援を受けましたか。

1 ☐ はい

2 ☐ いいえ

Q5_3_3

すぐに転職できましたか。

1 ☐ はい

2 ☐ いいえ

Q5_3_4

希望どおりの転職でしたか。

1 ☐ はい

2 ☐ いいえ

Q5_3_5

収入が上がりましたか。

1 ☐ はい

2 ☐ いいえ

Q5_3_6

労働条件が向上しましたか。

1 ☐ はい

2 ☐ いいえ

次へ

0

50

100(%)

Page 37

Q6

あなたは、現在または近いうちに転職したいですか。

1 ☐ 転職したい

2 ☐ できれば転職したい

3 ☐ どちらともいえない

4 ☐ できれば転職したくない

5 ☐ 転職したくない

次へ

0

50

100(%)

41 / 51

2023/08/23 10:2242 / 51

2023/08/23 10:22

ご自身に関するアンケート

https://rsch.jp/109cf74330aa545b/html.php

ご自身に関するアンケート

https://rsch.jp/109cf74330aa545b/html.php

Page 38

Q7

社会人になってから、学び・学び直し(リスキリング、リカレント学習)を行いましたか。

1 ☐ 行った

2 ☐ 行っていない

3 ☐ わからない、まだ働いていない

次へ

0

50

100(%)

Page 39

Q7_1_1

何歳の頃ですか。

歳頃

Q7_1_2

その時、誰かに相談しましたか。

1 ☐ 相談した

2 ☐ 相談しなかった

Q7_1_3

その結果、何らかの学位または資格などを取得しましたか。

1 ☐ 取得した

2 ☐ 取得しなかった

次へ

0

50

100(%)

43 / 51

2023/08/23 10:2244 / 51

2023/08/23 10:22

Q8
あなたにとって、社会人になってからの学び・学び直し(リスキリング、リカレント学習)は重要だと思いますか。
あてはまるものを1つお選びください。

- ☐

1 非常に重要である
- ☐

2 ある程度重要である
- ☐

3 どちらとも言えない
- ☐

4 あまり重要ではない
- ☐

5 全く重要ではない

次へ



Q9
あなたは、何のために学び・学び直し(リスキリング、リカレント学習)をしたいですか。
あてはまるものを全てお選びください。(いくつでも)

- ☐

1 転職のため
- ☐

2 仕事に役立てるため
- ☐

3 自分の趣味のため
- ☐

4 教養を深めるため
- ☐

5 友達や知り合いをつくるため
- ☐

6 人の役に立つため
- ☐

7 日常生活のため
- ☐

8 その他
- ☐

9 学びたくない

次へ



Q10
学習する上で、あなたにあてはまるものを1つお選びください。

- ☐

1 学習について相談にのってくれる人が必要である
- ☐

2 一緒に学ぶ仲間が必要である
- ☐

3 学習に関する情報が必要である
- ☐

4 適切な指導者が必要である
- ☐

5 ひとりでできるので必要なものはない

次へ



Q11
あなたが、普段の生活で、目標としていること、大切にしていることは何ですか(何でしたか)。
各年代で3つ選んで1位から3位まで、それぞれ番号を書き込んでください。
※20代の方は30代と40代を、30代の方は40代を、それぞれ理想などで順位をつけてください。

- ☐

1 もっと収入を得ること
- ☐

2 出世や昇進すること
- ☐

3 仲間に認められること
- ☐

4 自分の能力を発揮すること
- ☐

5 自分のペースで仕事をする
- ☐

6 安定した組織で働くこと
- ☐

7 友人と楽しく過ごすこと
- ☐

8 家族や子供を大切にすること
- ☐

9 のんびり余暇を楽しむこと
- ☐

10 より良い社会をつくること



	1	2	3
	20代	30代	40代
1位	☐	☐	☐
2位	☐	☐	☐
3位	☐	☐	☐

次へ



Q12
職業生活について、日頃どのようにお考えになっているのかをおたずねします。
下の表の事がらについて、あてはまるものをお選びください。(それぞれひとつずつ)



よくあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
---------	---------	-----------	------------	-----------

1	職業生活の設計は自分にとって重要な問題なので、真剣に考えている	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	これからの職業生活をより充実したものにしたいと強く思う	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3	どうすれば職業生活をよりよく送れるのか、考えたことがある	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4	自分から進んで、どんな職業生活を送っていくのか決めている	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5	これからの職業生活を通して、さらに自分自身を伸ばして高めていきたい	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6	職業生活で難しい問題に直面しても、自分なりに積極的に解決していく	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7	今後どんな職業生活を送っていききたいか、自分なりの目標をもっている	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8	希望する職業生活が送れるように、努力している	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9	自分が望む職業生活を送るために、具体的な計画を立てている	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

次へ



Q13
次の9つの質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。
各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。
そのように感じたことが一度もない場合は、0(ゼロ)を、感じたことがある場合はその頻度に当てはまる数字(1から6)を、それぞれお選びください。(それぞれひとつずつ)



6	5	4	3	2	1	0(ゼロ)
いつも感じる毎日	とてもよく感じる毎日	よく感じる1週間に1回	時々感じる1ヶ月に数回	めったに感じない1ヶ月に1回以下	ほとんど感じない1年に数回以下	全くない

1	仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	職場では、元気が出て精神的になるように感じる	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3	仕事に熱心である	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4	仕事は、私に活力を与えてくれる	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5	朝に目がさめると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6	仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7	自分の仕事に誇りを感じる	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8	私は仕事にのめり込んでいる	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9	仕事をしていると、つい夢中になってしまう	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

送信



GROUP グループ (S A)

		回答数	%
	全体	11820	100.0
1	就労者／男性／20-24歳	400	3.4
2	就労者／男性／25-29歳	600	5.1
3	就労者／男性／30-34歳	600	5.1
4	就労者／男性／35-39歳	700	5.9
5	就労者／男性／40-44歳	700	5.9
6	就労者／男性／45-49歳	900	7.6
7	就労者／男性／50-54歳	800	6.8
8	就労者／男性／55-59歳	700	5.9
9	就労者／女性／20-24歳	400	3.4
10	就労者／女性／25-29歳	500	4.2
11	就労者／女性／30-34歳	500	4.2
12	就労者／女性／35-39歳	500	4.2
13	就労者／女性／40-44歳	600	5.1
14	就労者／女性／45-49歳	700	5.9
15	就労者／女性／50-54歳	700	5.9
16	就労者／女性／55-59歳	600	5.1
17	非就労者／男性／20-24歳	150	1.3
18	非就労者／男性／25-29歳	50	0.4
19	非就労者／男性／30-34歳	50	0.4
20	非就労者／男性／35-39歳	50	0.4
21	非就労者／男性／40-44歳	50	0.4
22	非就労者／男性／45-49歳	50	0.4
23	非就労者／男性／50-54歳	50	0.4
24	非就労者／男性／55-59歳	50	0.4
25	非就労者／女性／20-24歳	150	1.3
26	非就労者／女性／25-29歳	50	0.4
27	非就労者／女性／30-34歳	100	0.8
28	非就労者／女性／35-39歳	150	1.3
29	非就労者／女性／40-44歳	150	1.3
30	非就労者／女性／45-49歳	150	1.3
31	非就労者／女性／50-54歳	150	1.3
32	非就労者／女性／55-59歳	200	1.7
33	失業者／男性／20-24歳	20	0.2
34	失業者／男性／25-29歳	20	0.2
35	失業者／男性／30-34歳	20	0.2
36	失業者／男性／35-39歳	20	0.2
37	失業者／男性／40-44歳	20	0.2
38	失業者／男性／45-49歳	20	0.2
39	失業者／男性／50-54歳	20	0.2
40	失業者／男性／55-59歳	20	0.2
41	失業者／女性／20-24歳	20	0.2
42	失業者／女性／25-29歳	20	0.2
43	失業者／女性／30-34歳	20	0.2
44	失業者／女性／35-39歳	20	0.2
45	失業者／女性／40-44歳	20	0.2
46	失業者／女性／45-49歳	20	0.2
47	失業者／女性／50-54歳	20	0.2
48	失業者／女性／55-59歳	20	0.2

F1 性別（ＳＡ）

		回答数	%
全体		11820	100.0
1	男性	6060	51.3
2	女性	5760	48.7
3	その他	0	0.0

F2 年齢（ＳＡ）

		回答数	%
全体		11820	100.0
1	19歳以下	0	0.0
2	20～24歳	1140	9.6
3	25～29歳	1240	10.5
4	30～34歳	1290	10.9
5	35～39歳	1440	12.2
6	40～44歳	1540	13.0
7	45～49歳	1840	15.6
8	50～54歳	1740	14.7
9	55～59歳	1590	13.5
10	60歳以上	0	0.0

F3 配偶者の有無（現在）（ＳＡ）

		回答数	%
全体		11820	100.0
1	あり	5398	45.7
2	なし	6422	54.3

F4 最終学歴（ＳＡ）

		回答数	%
全体		11820	100.0
1	中学・高等学校	3434	29.1
2	専修学校・短大・高専	2528	21.4
3	大学（文系）	3554	30.1
4	大学（理系）	1558	13.2
5	大学院（文系）	280	2.4
6	大学院（理系）	466	3.9

F5 あなたの現在の立場はどのようなものですか。（S A）

		回答数	%
全体		11820	100.0
1	正社員・正職員	6251	52.9
2	自営業・自由業	728	6.2
3	契約社員・嘱託	504	4.3
4	派遣社員	357	3.0
5	パートまたはアルバイト	2017	17.1
6	家族従業員	43	0.4
7	専業主婦（主夫）で今は仕事を探していない	667	5.6
8	専業主婦（主夫）で仕事を探している	78	0.7
9	大学・大学院や専門学校などの教育機関に在学中	236	2.0
10	無職で進学や留学などの準備	14	0.1
11	無職で仕事を探している	242	2.0
12	無職で何もしていない	632	5.3
13	その他	51	0.4

SC1 あなたは、過去に、専門家や専門の担当者にキャリアコンサルティングを受けたり、キャリアに関する相談をしたことがありますか。該当するものを1つお選びください。（S A）

		回答数	%
全体		11820	100.0
1	ある	1754	14.8
2	ない	10066	85.2

A1_1 何歳頃のことですか。／歳（NU）

		回答数	%
全体		1754	100.0
平均値			29.32
最小値			0.00
最大値			59.00

A2_1 今から何年前のことですか。／年前（NU）

		回答数	%
全体		1754	100.0
平均値			8.96
最小値			0.00
最大値			94.00

A3 回数は何回でしたか。（S A）

		回答数	%
全体		1754	100.0
1	1回のみ	680	38.8
2	2～3回	604	34.4
3	4回以上	188	10.7
4	回数は覚えていない	282	16.1

A4 1回あたりの時間はおよそどのくらいでしたか。(S A)

		回答数	%
全体		1754	100.0
1	15分未満	146	8.3
2	15～30分未満	409	23.3
3	30分～1時間未満	547	31.2
4	1時間程度	316	18.0
5	1～2時間未満	62	3.5
6	2時間以上	34	1.9
7	覚えていない	240	13.7

A5 あなたが一番影響を受けた相談をした機関や場はどれですか。(S A)

		回答数	%
全体		1754	100.0
1	企業内(人事部や人事部が委託した社内外の相談窓口等)	302	17.2
2	企業内(上記以外)	126	7.2
3	民間の人材サービス機関(職業紹介会社、派遣会社、キャリアコンサルティングサ	531	30.3
4	学校・教育機関(小学校・中学校・高校)	68	3.9
5	学校・教育機関(大学・短大、専門学校、各種学校等)	182	10.4
6	職業訓練機関(公共職業訓練校、訓練施設等)	69	3.9
7	公的機関(ハローワーク、自治体等の就労支援機関(公的機関の委託事業も含む))	370	21.1
8	NPO法人等その他の相談機関、支援機関	68	3.9
9	その他	38	2.2

A6 あなたが相談したのは、誰ですか。(S A)

		回答数	%
全体		1754	100.0
1	①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、キャリアコンサルテ	777	44.3
2	②キャリア以外の相談の専門家(公認心理師、臨床心理士、その他の心理カウンセ	336	19.2
3	③その他の担当者(①、②以外のハローワーク等公的機関職員、大学等キャリアセ	589	33.6
4	④その他	52	3.0

A7 どのような内容の相談でしたか。あてはまるものすべてをお選びください。（MA）

		回答数	%
	全体	1754	100.0
1	〈職業選択〉 学生時代の就職活動	359	20.5
2	〈職業選択〉 （学生時代以外の）就職活動、求職活動	248	14.1
3	〈職業選択〉 転職	759	43.3
4	〈職業選択〉 異動・配置転換	180	10.3
5	〈職業選択〉 出向・転籍	95	5.4
6	〈職業選択〉 会社の倒産・リストラについて	65	3.7
7	〈職業選択〉 定年後の就職、仕事について	55	3.1
8	〈職業選択〉 早期退職	52	3.0
9	〈職業選択〉 再雇用	60	3.4
10	〈職業選択〉 その他	14	0.8
11	〈能力開発〉 自分の職業の向き不向き	379	21.6
12	〈能力開発〉 モチベーションの低下	188	10.7
13	〈能力開発〉 職業能力の開発・能力アップ	244	13.9
14	〈能力開発〉 資格取得	196	11.2
15	〈能力開発〉 進学・留学など	78	4.4
16	〈能力開発〉 将来の職業生活設計	138	7.9
17	〈能力開発〉 その他	9	0.5
18	〈労働条件〉 仕事内容（きつい、休めない）	177	10.1
19	〈労働条件〉 仕事内容（つまらない、面白くない）	136	7.8
20	〈労働条件〉 仕事内容（成長しない、将来性がない）	169	9.6
21	〈労働条件〉 仕事内容（その他）	189	10.8
22	〈労働条件〉 賃金や処遇について	199	11.3
23	〈労働条件〉 残業や労働時間について	142	8.1
24	〈労働条件〉 昇進・昇格について	70	4.0
25	〈労働条件〉 その他	9	0.5
26	〈人間関係のトラブル〉 職場の同僚との人間関係	161	9.2
27	〈人間関係のトラブル〉 職場の上司との人間関係	198	11.3
28	〈人間関係のトラブル〉 職場の部下との人間関係	97	5.5
29	〈人間関係のトラブル〉 職場外の人との人間関係	87	5.0
30	〈人間関係のトラブル〉 人間関係以外の仕事上のトラブル	68	3.9
31	〈人間関係のトラブル〉 その他	15	0.9
32	〈個人的なこと〉 精神面の病気・不調	247	14.1
33	〈個人的なこと〉 その他の病気・入院	77	4.4
34	〈個人的なこと〉 家族の病気・介護	113	6.4
35	〈個人的なこと〉 結婚・出産・育児	76	4.3
36	〈個人的なこと〉 その他の個人的な深刻な悩み	99	5.6
37	〈個人的なこと〉 その他	17	1.0

A8_1 相談したことによって、あなたのキャリアや職業生活は変化しましたか。（SA）

		回答数	%
	全体	1754	100.0
1	変化した	1020	58.2
2	変化しなかった	734	41.8

A8_2 相談したことによって、あなたのキャリアや職業生活はどのように変化しましたか。(MA)

		回答数	%
全体		1020	100.0
1	将来のことがはっきりした	412	40.4
2	職業能力がアップした	188	18.4
3	資格がとれた	160	15.7
4	学校・職業訓練機関に通えた	112	11.0
5	就職できた	245	24.0
6	昇進した	71	7.0
7	労働条件がよくなった	143	14.0
8	仕事を変った、転職した	210	20.6
9	ハローワーク、自治体、民間人材サービス等の就労支援機関に登録した	108	10.6
10	求人に応募した	154	15.1
11	仕事を続けられた	104	10.2
12	復職できた	45	4.4
13	人間関係がよくなった	81	7.9
14	ハラスメントやいじめがなくなった	39	3.8
15	自分の問題が解決した	113	11.1
16	家族の問題が解決した	25	2.5
17	その他	24	2.4

A9_1 相談したことにより、あなたの賃金や労働時間に変化はありましたか。／賃金(SA)

		回答数	%
全体		1754	100.0
1	高くなった	250	14.3
2	変わらない	1021	58.2
3	低くなった	106	6.0
4	分からない、答えられない	377	21.5

A9_1_SN 相談したことにより、あなたの賃金や労働時間に変化はありましたか。／賃金／高くなった(NU)

		回答数	%
全体		193	100.0
平均値			65324.66
最小値			0.00
最大値			#####

A9_1_SN 相談したことにより、あなたの賃金や労働時間に変化はありましたか。／賃金／低くなった(NU)

		回答数	%
全体		70	100.0
平均値			63166.10
最小値			3.00
最大値			300000.00

A9_2 相談したことにより、あなたの賃金や労働時間に変化はありましたか。／労働時間等(SA)

		回答数	%
全体		1754	100.0
1	短くなった	192	10.9
2	変わらない	1103	62.9
3	長くなった	81	4.6
4	分からない、答えられない	378	21.6

A9_2_SN 相談したことにより、あなたの賃金や労働時間に変化はありましたか。／労働時間等／短くなった（NU）

	回答数	%
全体	137	100.0
平均値		19.27
最小値		1.00
最大値		160.00

A9_2_SN 相談したことにより、あなたの賃金や労働時間に変化はありましたか。／労働時間等／長くなった（NU）

	回答数	%
全体	58	100.0
平均値		20.02
最小値		0.00
最大値		160.00

A10 相談をして、その後の職業やキャリアに役立ちましたか。（SA）

	回答数	%
全体	1754	100.0
1 とても役立った	318	18.1
2 やや役立った	639	36.4
3 どちらとも言えない	531	30.3
4 あまり役立たなかった	106	6.0
5 ほとんど役立たなかった	160	9.1

A11 今後も機会があれば、キャリアコンサルティングを受けたいと思いますか。（SA）

	回答数	%
全体	1754	100.0
1 受けたい	330	18.8
2 どちらかと言えば受けたい	516	29.4
3 どちらとも言えない	623	35.5
4 どちらかと言えば受けたくない	240	13.7
5 受けたくない	45	2.6

- A12 再度、職業生活や職場の問題について、キャリアコンサルタントまたはその他の専門家に相談する機会があった場合に、重視する条件は何ですか。あてはまるものすべてをお選びください。（MA）

		回答数	%
	全体	846	100.0
1	料金がからない（無料）	544	64.3
2	秘密を絶対に守ってくれる	426	50.4
3	職場の上司や人事に相談内容が伝わらない	255	30.1
4	法律的なアドバイスもしてくれる	241	28.5
5	経済的なアドバイスもしてくれる	259	30.6
6	自宅や職場からすぐに行ける	205	24.2
7	仕事に支障のない時間（夜間や休日）に対応してくれる	222	26.2
8	同じぐらいの年齢のカウンセラーが話を聞いてくれる	102	12.1
9	同性のカウンセラーが話を聞いてくれる	101	11.9
10	職場の事情をよく知っている	171	20.2
11	職場に対して働きかけてくれる	115	13.6
12	人事配置に反映してくれる	94	11.1
13	教育訓練機会に結びつく	112	13.2
14	自分の話を温かく受け止めてくれる	217	25.7
15	自分では気がつかない厳しいことを言ってくれる	108	12.8
16	その他	8	0.9

- A13 再度、職業生活や職場の問題について、キャリアコンサルタントまたはその他の専門家に相談する機会があるとしたら、どのように相談したいですか。あてはまるものをすべてお選びください。（MA）

		回答数	%
	全体	846	100.0
1	自宅でオンラインで	412	48.7
2	自宅以外でオンラインで	150	17.7
3	職場で対面で	210	24.8
4	職場以外で対面で	404	47.8
5	電話で	147	17.4
6	メールで	131	15.5
7	LINEなどのSNSで	111	13.1
8	その他	4	0.5

- A14 あなたが、今後、キャリアコンサルタントまたはその他の専門家にキャリアコンサルティングを受けたくない理由は何ですか。あてはまるものすべてをお選びください。（MA）

		回答数	%
	全体	908	100.0
1	相談したいことがない	220	24.2
2	相談できる場所や機関を知らない	84	9.3
3	相談する時間がない	154	17.0
4	費用をかけて相談したくない	199	21.9
5	自分で解決したいと思う	155	17.1
6	知らない人や初対面の人とは話しにくい	85	9.4
7	相談担当者が秘密を守ってくれるか心配だ	70	7.7
8	情報機器のセキュリティや情報漏れが心配だ	45	5.0
9	相談しても解決しないから	225	24.8
10	その他	19	2.1

- B1 あなたは、「キャリアコンサルティング」という言葉をご存知ですか。あてはまるもの1つをお選びください。
(SA)

		回答数	%
全体		10066	100.0
1	言葉を聞いたことがあり、内容を含めて知っている	795	7.9
2	言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない	3946	39.2
3	言葉を聞いたことがなく、内容も知らない	5325	52.9

- B2 あなたが、過去に、専門家や専門の担当者にキャリアコンサルティングを受けたり、キャリアに関する相談をしたことがない理由は何ですか。あてはまるものすべてをお選びください。(MA)

		回答数	%
全体		10066	100.0
1	相談したいことがなかった	3830	38.0
2	相談できる場所や機関を知らなかった	1441	14.3
3	相談する時間がなかった	424	4.2
4	費用をかけて相談したくなかった	1157	11.5
5	自分で解決したいと思った	503	5.0
6	知らない人や初対面の人とは話しにくい	708	7.0
7	相談担当者が秘密を守ってくれるか心配だった	251	2.5
8	情報機器のセキュリティや情報漏れが心配だった	172	1.7
9	相談しても解決しないと思った	703	7.0
10	その他	55	0.5
11	あてはまるものはない	3940	39.1

- B3 あなたは、過去に、職業生活や職場の問題について、専門家や専門の担当者以外の人(友人・知人、先輩・上司、家族・親戚といった身近な人など)に相談したことはありますか。(SA)

		回答数	%
全体		10066	100.0
1	ある	2466	24.5
2	ない	7600	75.5

- B4 それは誰でしたか。(MA)

		回答数	%
全体		2466	100.0
1	家族、親戚、親類	1608	65.2
2	友人	1418	57.5
3	職場の先輩	651	26.4
4	職場の上司	549	22.3
5	学校時代の先輩	87	3.5
6	それ以外の先輩	44	1.8
7	その他	56	2.3

- B5 あなたは、学校を卒業してからこれまで、過去のどのような時に、職業やキャリアに関する支援やサポートが必要であると感じましたか。（MA）

		回答数	%
全体		10066	100.0
1	より労働条件の良い仕事に就職・転職したいと思った時	2184	21.7
2	やりがいのある仕事に就職・転職したいと思った時	1217	12.1
3	人間関係などの問題があつて就職・転職したいと思った時	1662	16.5
4	倒産やリストラがあつて就職・転職せざるをえなかった時	532	5.3
5	職場でトラブルがあつた時	1543	15.3
6	職場で配置転換や部署の異動があつた時	522	5.2
7	職場で仕事の内容が変化した時	751	7.5
8	職場で将来の方向を定めたいと思った時	545	5.4
9	結婚して家庭を持とうとした時（家庭をもった時）	584	5.8
10	子どもが生まれたり、育児の問題が生じた時	623	6.2
11	子どもの手が離れた時	265	2.6
12	配偶者と離婚や死別した時	244	2.4
13	学校を卒業後、自分で最初の仕事を見つけないと思った時	785	7.8
14	ある程度の年齢になって定職に就きたいと思った時	502	5.0
15	非正社員から正社員になりたいと思った時	481	4.8
16	友人や知人に就職の相談をされた時	150	1.5
17	その他	23	0.2
18	この中にあてはまるものはない	5117	50.8

- B6 あなたは、現在、職業やキャリアについて、どのくらいの問題を感じていますか。（SA）

		回答数	%
全体		10066	100.0
1	かなり問題を感じている	666	6.6
2	やや問題を感じている	1613	16.0
3	どちらでもない	3063	30.4
4	あまり問題を感じていない	1818	18.1
5	まったく問題を感じていない	2906	28.9

B7 現在、職業やキャリアなどについて、どのような問題を感じていますか。あてはまるものすべてをお選びください。(MA)

		回答数	%
	全体	7160	100.0
1	〈職業選択〉 学生時代の就職活動	655	9.1
2	〈職業選択〉 (学生時代以外)の就職活動、求職活動	402	5.6
3	〈職業選択〉 転職	1276	17.8
4	〈職業選択〉 異動・配置転換	493	6.9
5	〈職業選択〉 出向・転籍	165	2.3
6	〈職業選択〉 会社の倒産・リストラについて	402	5.6
7	〈職業選択〉 定年後の就職、仕事について	855	11.9
8	〈職業選択〉 早期退職	253	3.5
9	〈職業選択〉 再雇用	320	4.5
10	〈職業選択〉 その他	75	1.0
11	〈能力開発〉 自分の職業の向き不向き	1488	20.8
12	〈能力開発〉 モチベーションの低下	1707	23.8
13	〈能力開発〉 職業能力の開発・能力アップ	677	9.5
14	〈能力開発〉 資格取得	639	8.9
15	〈能力開発〉 進学・留学など	96	1.3
16	〈能力開発〉 将来の職業生活設計	661	9.2
17	〈能力開発〉 その他	40	0.6
18	〈労働条件〉 仕事内容(きつい、休めない)	1149	16.0
19	〈労働条件〉 仕事内容(つまらない、面白くない)	1002	14.0
20	〈労働条件〉 仕事内容(成長しない、将来性がない)	854	11.9
21	〈労働条件〉 仕事内容(その他)	525	7.3
22	〈労働条件〉 賃金や処遇について	1860	26.0
23	〈労働条件〉 残業や労働時間について	842	11.8
24	〈労働条件〉 昇進・昇格について	501	7.0
25	〈労働条件〉 その他	55	0.8
26	〈人間関係のトラブル〉 職場の同僚との人間関係	1052	14.7
27	〈人間関係のトラブル〉 職場の上司との人間関係	1093	15.3
28	〈人間関係のトラブル〉 職場の部下との人間関係	409	5.7
29	〈人間関係のトラブル〉 職場外の人との人間関係	290	4.1
30	〈人間関係のトラブル〉 人間関係以外の仕事上のトラブル	280	3.9
31	〈人間関係のトラブル〉 その他	57	0.8
32	〈個人的なこと〉 精神面の病気・不調	1037	14.5
33	〈個人的なこと〉 その他の病気・入院	469	6.6
34	〈個人的なこと〉 家族の病気・介護	553	7.7
35	〈個人的なこと〉 結婚・出産・育児	429	6.0
36	〈個人的なこと〉 その他の個人的な深刻な悩み	463	6.5
37	〈個人的なこと〉 その他	186	2.6

B8_1 仮にあなたが、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いますか。それぞれについていちばん近いものを選んでください。／【支援やサポートのタイプ】(SA)

		回答数	%
	全体	10066	100.0
1	職業やキャリアに関する情報を入手したい	3393	33.7
2	職業やキャリアに関するセミナーに出たい	596	5.9
3	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	2392	23.8
4	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	3685	36.6

B8_2 仮にあなたが、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いますか。それぞれについていちばん近いものを選んでください。／【機関や場】（ＳＡ）

		回答数	%
	全体	10066	100.0
1	企業内（人事部や人事部が委託した社内外の相談窓口等）	1886	18.7
2	企業内（上記以外）	814	8.1
3	民間の人材サービス機関（職業紹介会社、派遣会社、キャリアコンサルティングサ	2203	21.9
4	学校・教育機関（小学校・中学校・高校）	295	2.9
5	学校・教育機関（大学・短大、専門学校、各種学校等）	432	4.3
6	職業訓練機関（公共職業訓練校、訓練施設等）	544	5.4
7	公的機関（ハローワーク、自治体等の就労支援機関（公的機関の委託事業も含む）	2408	23.9
8	NPO法人等その他の相談機関、支援機関	1208	12.0
9	その他	276	2.7

B8_3 仮にあなたが、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いますか。それぞれについていちばん近いものを選んでください。／【１回あたりの時間】（ＳＡ）

		回答数	%
	全体	10066	100.0
1	１５分以内	2245	22.3
2	１５～３０分以内	2241	22.3
3	３０分～１時間以内	1853	18.4
4	１時間程度	866	8.6
5	１～２時間	198	2.0
6	２時間以上	95	0.9
7	時間は特に気にしない	2568	25.5

B8_4 仮にあなたが、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いますか。それぞれについていちばん近いものを選んでください。／【曜日・時間帯】（ＳＡ）

		回答数	%
	全体	10066	100.0
1	平日の昼間（１７時くらいまで）	2563	25.5
2	平日の夜間（１７時くらい以降）	1134	11.3
3	休日の昼間（１７時くらいまで）	1671	16.6
4	休日の夜間（１７時くらい以降）	450	4.5
5	曜日・時間帯は特に気にしない	4248	42.2

B8_5 仮にあなたが、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いますか。それぞれについていちばん近いものを選んでください。／【誰から】（ＳＡ）

		回答数	%
	全体	10066	100.0
1	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、キャリアコンサルティ	3954	39.3
2	キャリア以外の相談の専門家（公認心理師、臨床心理士、その他の心理カウンセラ	1526	15.2
3	その他の担当者（１，２以外のハローワーク等公的機関職員、大学等キャリアセン	1373	13.6
4	身近な人、身の回りの人（友人・知人、先輩・上司、家族・親戚など）から	2952	29.3
5	その他	261	2.6

- B9 職業生活や職場の問題についてキャリアコンサルタントまたはその他の専門家に相談したいと思いますか。（S A）

		回答数	%
全体		10066	100.0
1	相談したい	262	2.6
2	どちらかと言えば、相談したい	1207	12.0
3	どちらとも言えない	3858	38.3
4	どちらかと言えば、相談したくない	1374	13.6
5	相談したくない	3365	33.4

- B10 職業生活や職場の問題について、キャリアコンサルタントまたはその他の専門家に相談する際に、重視する条件は何ですか。あてはまるものすべてをお選びください。（MA）

		回答数	%
全体		1469	100.0
1	料金がかからない（無料）	1052	71.6
2	秘密を絶対に守ってくれる	759	51.7
3	職場の上司や人事に相談内容が伝わらない	469	31.9
4	法律的なアドバイスもしてくれる	430	29.3
5	経済的なアドバイスもしてくれる	529	36.0
6	自宅や職場からすぐに行ける	449	30.6
7	仕事に支障のない時間（夜間や休日）に対応してくれる	394	26.8
8	同じぐらいの年齢のカウンセラーが話を聞いてくれる	139	9.5
9	同性のカウンセラーが話を聞いてくれる	172	11.7
10	職場の事情をよく知っている	256	17.4
11	職場に対して働きかけてくれる	177	12.0
12	人事配置に反映してくれる	85	5.8
13	教育訓練機会に結びつく	149	10.1
14	自分の話を温かく受け止めてくれる	339	23.1
15	自分では気がつかない厳しいことを言ってくれる	119	8.1
16	その他	5	0.3

- B11 職業生活や職場の問題についてキャリアコンサルタントまたはその他の専門家に相談する機会があるとしたら、どのように相談したいですか。あてはまるものを1つお選びください。（SA）

		回答数	%
全体		1469	100.0
1	自宅でオンラインで	380	25.9
2	自宅以外でオンラインで	69	4.7
3	職場で対面で	163	11.1
4	職場以外で対面で	636	43.3
5	電話で	57	3.9
6	メールで	74	5.0
7	LINEなどのSNSで	87	5.9
8	その他	3	0.2

- B12 あなたが、今後、キャリアコンサルタントまたはその他の専門家にキャリアコンサルティングを受けたくない理由は何ですか。あてはまるものすべてをお選びください。（MA）

		回答数	%
全体		8597	100.0
1	相談したいことがない	3895	45.3
2	相談できる場所や機関を知らない	784	9.1
3	相談する時間がない	611	7.1
4	費用をかけて相談したくない	1687	19.6
5	自分で解決したいと思う	729	8.5
6	知らない人や初対面の人とは話しにくい	938	10.9
7	相談担当者が秘密を守ってくれるか心配だ	363	4.2
8	情報機器のセキュリティや情報漏れが心配だ	262	3.0
9	相談しても解決しないから	2118	24.6
10	その他	92	1.1

- Q1 あなたは、これまでの職業生活やキャリアに、どの程度、満足していますか。（SA）

		回答数	%
全体		11820	100.0
1	かなり満足している	741	6.3
2	やや満足している	2434	20.6
3	どちらともいえない	5270	44.6
4	あまり満足していない	1628	13.8
5	まったく満足していない	1747	14.8

- Q2 あなたは、自分自身の生涯を通じたキャリア計画について、どのように考えていますか。あてはまるもの1つをお選びください。（SA）

		回答数	%
全体		11820	100.0
1	自分でキャリア計画を考えていきたい	1847	15.6
2	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	3039	25.7
3	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	1462	12.4
4	会社でキャリア計画を提示してほしい	699	5.9
5	わからない	4773	40.4

- Q3 あなたの職業的な能力は、他社でも通用すると思いますか。あてはまるもの1つをお選びください。（SA）

		回答数	%
全体		11820	100.0
1	通用すると思う	921	7.8
2	ある程度通用すると思う	3674	31.1
3	あまり通用しないと思う	3677	31.1
4	ほとんど通用しないと思う	3548	30.0

Q4_1 現在勤務している会社での勤続年数（S A）

		回答数	%
全体		9900	100.0
1	1年未満	977	9.9
2	1年以上3年未満	1280	12.9
3	3年以上5年未満	1417	14.3
4	5年以上10年未満	2125	21.5
5	10年以上20年未満	2238	22.6
6	20年以上30年未満	1224	12.4
7	30年以上	639	6.5

Q4_2 業務（S A）

		回答数	%
全体		9900	100.0
1	管理的な仕事	869	8.8
2	専門的・技術的な仕事	2126	21.5
3	事務的な仕事	2331	23.5
4	販売の仕事	985	9.9
5	サービスの仕事	1310	13.2
6	保安の仕事	144	1.5
7	生産工程の仕事	812	8.2
8	輸送・機械運転の仕事	147	1.5
9	建設・採掘の仕事	132	1.3
10	運搬・清掃・包装等の仕事	290	2.9
11	その他の仕事	754	7.6

Q4_3 勤務先等全体の従業員（S A）

		回答数	%
全体		9900	100.0
1	29人以下	2750	27.8
2	30～49人	802	8.1
3	50～99人	1105	11.2
4	100～299人	1457	14.7
5	300～499人	602	6.1
6	500～999人	704	7.1
7	1,000人以上	2480	25.1

Q4_4 1週間の就業時間（S A）

		回答数	%
全体		9900	100.0
1	30時間未満	2137	21.6
2	30～35時間未満	899	9.1
3	35～40時間未満	1916	19.4
4	40～45時間未満	2586	26.1
5	45～50時間未満	1216	12.3
6	50～55時間未満	497	5.0
7	55～60時間未満	237	2.4
8	60時間以上	412	4.2

Q4_5 あなた個人の最近１年間のおおよその税込み年収（ＳＡ）

		回答数	%
全体		9900	100.0
1	なし	261	2.6
2	100万円未満	1076	10.9
3	100～200万円未満	1363	13.8
4	200～300万円未満	1577	15.9
5	300～400万円未満	1584	16.0
6	400～500万円未満	1183	11.9
7	500～600万円未満	823	8.3
8	600～700万円未満	602	6.1
9	700～800万円未満	428	4.3
10	800～900万円未満	283	2.9
11	900～1,000万円未満	205	2.1
12	1,000～1,100万円未満	139	1.4
13	1,100～1,200万円未満	75	0.8
14	1,200～1,300万円未満	53	0.5
15	1,300～1,400万円未満	35	0.4
16	1,400～1,500万円未満	30	0.3
17	1,500～1,600万円未満	23	0.2
18	1,600～1,700万円未満	5	0.1
19	1,700～1,800万円未満	17	0.2
20	1,800～1,900万円未満	8	0.1
21	1,900～2,000万円未満	17	0.2
22	2,000万円以上	113	1.1

Q5_1 これまでに何回、転職しましたか。転職の回数ごとに年齢、それぞれの転職についての質問項目にお答えください。／回（NU）

		回答数	%
全体		11820	100.0
平均値			1.77
最小値			0.00
最大値			95.00

Q5_1_1 1回目までの転職について、以下の問いにお答えください。／1回目／歳の時（NU）

		回答数	%
全体		7090	100.0
平均値			25.91
最小値			0.00
最大値			99.00

Q5_1_2 キャリアコンサルタントなどの支援を受けましたか。（ＳＡ）

		回答数	%
全体		7090	100.0
1	はい	756	10.7
2	いいえ	6334	89.3

Q5_1_3 すぐに転職できましたか。(S A)

		回答数	%
全体		7090	100.0
1	はい	5384	75.9
2	いいえ	1706	24.1

Q5_1_4 希望どおりの転職でしたか。(S A)

		回答数	%
全体		7090	100.0
1	はい	4456	62.8
2	いいえ	2634	37.2

Q5_1_5 収入が上がりましたか。(S A)

		回答数	%
全体		7090	100.0
1	はい	3408	48.1
2	いいえ	3682	51.9

Q5_1_6 労働条件が向上しましたか。(S A)

		回答数	%
全体		7090	100.0
1	はい	3838	54.1
2	いいえ	3252	45.9

Q5_2_1 2回目までの転職について、以下の問いにお答えください。／2回目／歳の時(N U)

		回答数	%
全体		4810	100.0
平均値			29.79
最小値			0.00
最大値			99.00

Q5_2_2 キャリアコンサルタントなどの支援を受けましたか。(S A)

		回答数	%
全体		4810	100.0
1	はい	533	11.1
2	いいえ	4277	88.9

Q5_2_3 すぐに転職できましたか。(S A)

		回答数	%
全体		4810	100.0
1	はい	3517	73.1
2	いいえ	1293	26.9

Q5_2_4 希望どおりの転職でしたか。(S A)

		回答数	%
全体		4810	100.0
1	はい	2917	60.6
2	いいえ	1893	39.4

Q5_2_5 収入が上がりましたか。(S A)

		回答数	%
全体		4810	100.0
1	はい	2207	45.9
2	いいえ	2603	54.1

Q5_2_6 労働条件が向上しましたか。(S A)

		回答数	%
全体		4810	100.0
1	はい	2370	49.3
2	いいえ	2440	50.7

Q5_3_1_3 回目までの転職について、以下の問いにお答えください。／3回目／歳の時(N U)

		回答数	%
全体		3212	100.0
平均値			32.90
最小値			0.00
最大値			99.00

Q5_3_2 キャリアコンサルタントなどの支援を受けましたか。(S A)

		回答数	%
全体		3212	100.0
1	はい	364	11.3
2	いいえ	2848	88.7

Q5_3_3 すぐに転職できましたか。(S A)

		回答数	%
全体		3212	100.0
1	はい	2196	68.4
2	いいえ	1016	31.6

Q5_3_4 希望どおりの転職でしたか。(S A)

		回答数	%
全体		3212	100.0
1	はい	1857	57.8
2	いいえ	1355	42.2

Q5_3_5 収入が上がりましたか。(S A)

		回答数	%
全体		3212	100.0
1	はい	1434	44.6
2	いいえ	1778	55.4

Q5_3_6 労働条件が向上しましたか。(S A)

		回答数	%
全体		3212	100.0
1	はい	1530	47.6
2	いいえ	1682	52.4

Q6 あなたは、現在または近いうちに転職したいですか。（S A）

		回答数	%
全体		11820	100.0
1	転職したい	905	7.7
2	できれば転職したい	1576	13.3
3	どちらともいえない	4346	36.8
4	できれば転職したくない	1376	11.6
5	転職したくない	3617	30.6

Q7 社会人になってから、学び・学び直し（リスキリング、リカレント学習）を行いましたか。（S A）

		回答数	%
全体		11820	100.0
1	行った	1541	13.0
2	行っていない	8170	69.1
3	わからない、まだ働いていない	2109	17.8

Q7_1_1 何歳の頃ですか。／歳頃（N U）

		回答数	%
全体		1541	100.0
平均値			32.35
最小値			0.00
最大値			58.00

Q7_1_2 その時、誰かに相談しましたか。（S A）

		回答数	%
全体		1541	100.0
1	相談した	463	30.0
2	相談しなかった	1078	70.0

Q7_1_3 その結果、何らかの学位または資格などを取得しましたか。（S A）

		回答数	%
全体		1541	100.0
1	取得した	1040	67.5
2	取得しなかった	501	32.5

Q8 あなたにとって、社会人になってからの学び・学び直し（リスキリング、リカレント学習）は重要だと思いますか。あてはまるものを1つお選びください。（S A）

		回答数	%
全体		11820	100.0
1	非常に重要である	1269	10.7
2	ある程度重要である	3772	31.9
3	どちらとも言えない	4746	40.2
4	あまり重要ではない	693	5.9
5	全く重要ではない	1340	11.3

Q9 あなたは、何のために学び・学び直し（リスキリング、リカレント学習）をしたいですか。あてはまるものを全てお選びください。（MA）

		回答数	%
	全体	11820	100.0
1	転職のため	2702	22.9
2	仕事に役立てるため	4568	38.6
3	自分の趣味のため	1924	16.3
4	教養を深めるため	3222	27.3
5	友達や知り合いをつくるため	575	4.9
6	人の役に立つため	1004	8.5
7	日常の生活のため	1226	10.4
8	その他	40	0.3
9	学びたくない	3599	30.4

Q10 学習する上で、あなたにあてはまるものを1つお選びください。（SA）

		回答数	%
	全体	11820	100.0
1	学習について相談にのってくれる人が必要である	1144	9.7
2	一緒に学ぶ仲間が必要である	1230	10.4
3	学習に関する情報が必要である	3546	30.0
4	適切な指導者が必要である	1762	14.9
5	ひとりでできるので必要なものはない	4138	35.0

Q11_1_1 20代／1位（NU）

	回答数	%
全体	11820	100.0
平均値		3.17
最小値		1.00
最大値		10.00

Q11_1_2 20代／2位（NU）

	回答数	%
全体	11820	100.0
平均値		4.30
最小値		1.00
最大値		10.00

Q11_1_3 20代／3位（NU）

	回答数	%
全体	11820	100.0
平均値		4.94
最小値		1.00
最大値		10.00

Q11_2_1 30代／1位（NU）

	回答数	%
全体	11820	100.0
平均値		3.66
最小値		1.00
最大値		10.00

Q11_2_2 30代／2位（NU）

	回答数	%
全体	11820	100.0
平均値		4.55
最小値		1.00
最大値		10.00

Q11_2_3 30代／3位（NU）

	回答数	%
全体	11820	100.0
平均値		5.25
最小値		1.00
最大値		10.00

Q11_3_1 40代／1位（NU）

	回答数	%
全体	11820	100.0
平均値		4.40
最小値		1.00
最大値		10.00

Q11_3_2 40代／2位（NU）

	回答数	%
全体	11820	100.0
平均値		5.14
最小値		1.00
最大値		10.00

Q11_3_3 40代／3位（NU）

	回答数	%
全体	11820	100.0
平均値		5.75
最小値		1.00
最大値		10.00

Q12_1 職業生活について、日頃どのようにお考えになっているのかをおたずねします。下の表の事がらについて、あてはまるものをお選びください。／職業生活の設計は自分にとって重要な問題なので、真剣に考えている（SA）

		回答数	%
	全体	11820	100.0
1	全くあてはまらない	710	6.0
2	あまりあてはまらない	1415	12.0
3	どちらともいえない	5304	44.9
4	ややあてはまる	3247	27.5
5	よくあてはまる	1144	9.7

Q12_2 職業生活について、日頃どのようにお考えになっているのかをおたずねします。下の表の事がらについて、あてはまるものをお選びください。／これからの職業生活をより充実したものにしたいと強く思う（S A）

		回答数	%
全体		11820	100.0
1	全くあてはまらない	603	5.1
2	あまりあてはまらない	1078	9.1
3	どちらともいえない	5132	43.4
4	ややあてはまる	3681	31.1
5	よくあてはまる	1326	11.2

Q12_3 職業生活について、日頃どのようにお考えになっているのかをおたずねします。下の表の事がらについて、あてはまるものをお選びください。／どうすれば職業生活をよりよく送れるのか、考えたことがある（S A）

		回答数	%
全体		11820	100.0
1	全くあてはまらない	683	5.8
2	あまりあてはまらない	1331	11.3
3	どちらともいえない	5098	43.1
4	ややあてはまる	3549	30.0
5	よくあてはまる	1159	9.8

Q12_4 職業生活について、日頃どのようにお考えになっているのかをおたずねします。下の表の事がらについて、あてはまるものをお選びください。／自分から進んで、どんな職業生活を送っていくのか決めている（S A）

		回答数	%
全体		11820	100.0
1	全くあてはまらない	786	6.6
2	あまりあてはまらない	1656	14.0
3	どちらともいえない	5696	48.2
4	ややあてはまる	2711	22.9
5	よくあてはまる	971	8.2

Q12_5 職業生活について、日頃どのようにお考えになっているのかをおたずねします。下の表の事がらについて、あてはまるものをお選びください。／これからの職業生活を通して、さらに自分自身を伸ばして高めていきたい（S A）

		回答数	%
全体		11820	100.0
1	全くあてはまらない	830	7.0
2	あまりあてはまらない	1456	12.3
3	どちらともいえない	5677	48.0
4	ややあてはまる	2852	24.1
5	よくあてはまる	1005	8.5

- Q12_6 職業生活について、日頃どのようにお考えになっているのかをおたずねします。下の表の事गराについて、あてはまるものをお選びください。／職業生活で難しい問題に直面しても、自分なりに積極的に解決していく（S A）

		回答数	%
全体		11820	100.0
1	全くあてはまらない	704	6.0
2	あまりあてはまらない	1334	11.3
3	どちらともいえない	5740	48.6
4	ややあてはまる	3119	26.4
5	よくあてはまる	923	7.8

- Q12_7 職業生活について、日頃どのようにお考えになっているのかをおたずねします。下の表の事गराについて、あてはまるものをお選びください。／今後どんな職業生活を送っていききたいか、自分なりの目標をもっている（S A）

		回答数	%
全体		11820	100.0
1	全くあてはまらない	926	7.8
2	あまりあてはまらない	1720	14.6
3	どちらともいえない	5616	47.5
4	ややあてはまる	2687	22.7
5	よくあてはまる	871	7.4

- Q12_8 職業生活について、日頃どのようにお考えになっているのかをおたずねします。下の表の事गराについて、あてはまるものをお選びください。／希望する職業生活が送れるように、努力している（S A）

		回答数	%
全体		11820	100.0
1	全くあてはまらない	908	7.7
2	あまりあてはまらない	1678	14.2
3	どちらともいえない	5644	47.7
4	ややあてはまる	2728	23.1
5	よくあてはまる	862	7.3

- Q12_9 職業生活について、日頃どのようにお考えになっているのかをおたずねします。下の表の事गराについて、あてはまるものをお選びください。／自分が望む職業生活を送るために、具体的な計画を立てている（S A）

		回答数	%
全体		11820	100.0
1	全くあてはまらない	1122	9.5
2	あまりあてはまらない	2114	17.9
3	どちらともいえない	5786	49.0
4	ややあてはまる	2096	17.7
5	よくあてはまる	702	5.9

- Q13_1 次の9つの質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。そのように感じたことが一度もない場合は、0（ゼロ）を、感じたことがある場合はその頻度に当てはまる数字（1から6）を、それぞれお選びください。／仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる（S A）

		回答数	%
全体		9900	100.0
0	全くない	2444	24.7
1	ほとんど感じない1年に数回以下	919	9.3
2	めったに感じない1ヶ月に1回以下	1419	14.3
3	時々感じる1ヶ月に数回	2124	21.5
4	よく感じる1週間に1回	1325	13.4
5	とてもよく感じる1週間に数回	1071	10.8
6	いつも感じる毎日	598	6.0

- Q13_2 次の9つの質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。そのように感じたことが一度もない場合は、0（ゼロ）を、感じたことがある場合はその頻度に当てはまる数字（1から6）を、それぞれお選びください。／職場では、元気が出て精力的になるように感じる（S A）

		回答数	%
全体		9900	100.0
0	全くない	2447	24.7
1	ほとんど感じない1年に数回以下	953	9.6
2	めったに感じない1ヶ月に1回以下	1447	14.6
3	時々感じる1ヶ月に数回	1923	19.4
4	よく感じる1週間に1回	1470	14.8
5	とてもよく感じる1週間に数回	1133	11.4
6	いつも感じる毎日	527	5.3

- Q13_3 次の9つの質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。そのように感じたことが一度もない場合は、0（ゼロ）を、感じたことがある場合はその頻度に当てはまる数字（1から6）を、それぞれお選びください。／仕事に熱心である（S A）

		回答数	%
全体		9900	100.0
0	全くない	2110	21.3
1	ほとんど感じない1年に数回以下	725	7.3
2	めったに感じない1ヶ月に1回以下	1093	11.0
3	時々感じる1ヶ月に数回	2075	21.0
4	よく感じる1週間に1回	1736	17.5
5	とてもよく感じる1週間に数回	1359	13.7
6	いつも感じる毎日	802	8.1

- Q13_4 次の9つの質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。そのように感じたことが一度もない場合は、0（ゼロ）を、感じたことがある場合はその頻度に当てはまる数字（1から6）を、それぞれお選びください。／仕事は、私に活力を与えてくれる（SA）

		回答数	%
全体		9900	100.0
0	全くない	2424	24.5
1	ほとんど感じない1年に数回以下	898	9.1
2	めったに感じない1ヶ月に1回以下	1379	13.9
3	時々感じる1ヶ月に数回	1950	19.7
4	よく感じる1週間に1回	1555	15.7
5	とてもよく感じる1週間に数回	1143	11.5
6	いつも感じる毎日	551	5.6

- Q13_5 次の9つの質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。そのように感じたことが一度もない場合は、0（ゼロ）を、感じたことがある場合はその頻度に当てはまる数字（1から6）を、それぞれお選びください。／朝に目がさめると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる（SA）

		回答数	%
全体		9900	100.0
0	全くない	2761	27.9
1	ほとんど感じない1年に数回以下	1029	10.4
2	めったに感じない1ヶ月に1回以下	1516	15.3
3	時々感じる1ヶ月に数回	1721	17.4
4	よく感じる1週間に1回	1368	13.8
5	とてもよく感じる1週間に数回	994	10.0
6	いつも感じる毎日	511	5.2

- Q13_6 次の9つの質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。そのように感じたことが一度もない場合は、0（ゼロ）を、感じたことがある場合はその頻度に当てはまる数字（1から6）を、それぞれお選びください。／仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる（SA）

		回答数	%
全体		9900	100.0
0	全くない	2704	27.3
1	ほとんど感じない1年に数回以下	1046	10.6
2	めったに感じない1ヶ月に1回以下	1459	14.7
3	時々感じる1ヶ月に数回	1752	17.7
4	よく感じる1週間に1回	1448	14.6
5	とてもよく感じる1週間に数回	983	9.9
6	いつも感じる毎日	508	5.1

- Q13_7 次の9つの質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。そのように感じたことが一度もない場合は、0（ゼロ）を、感じたことがある場合はその頻度に当てはまる数字（1から6）を、それぞれお選びください。／自分の仕事に誇りを感じる（SA）

		回答数	%
全体		9900	100.0
0	全くない	2388	24.1
1	ほとんど感じない1年に数回以下	929	9.4
2	めったに感じない1ヶ月に1回以下	1279	12.9
3	時々感じる1ヶ月に数回	1886	19.1
4	よく感じる1週間に1回	1559	15.7
5	とてもよく感じる1週間に数回	1166	11.8
6	いつも感じる毎日	693	7.0

- Q13_8 次の9つの質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。そのように感じたことが一度もない場合は、0（ゼロ）を、感じたことがある場合はその頻度に当てはまる数字（1から6）を、それぞれお選びください。／私は仕事にのめり込んでいる（SA）

		回答数	%
全体		9900	100.0
0	全くない	2641	26.7
1	ほとんど感じない1年に数回以下	1025	10.4
2	めったに感じない1ヶ月に1回以下	1418	14.3
3	時々感じる1ヶ月に数回	1816	18.3
4	よく感じる1週間に1回	1499	15.1
5	とてもよく感じる1週間に数回	994	10.0
6	いつも感じる毎日	507	5.1

- Q13_9 次の9つの質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。そのように感じたことが一度もない場合は、0（ゼロ）を、感じたことがある場合はその頻度に当てはまる数字（1から6）を、それぞれお選びください。／仕事をしていると、つい夢中になってしまう（SA）

		回答数	%
全体		9900	100.0
0	全くない	2502	25.3
1	ほとんど感じない1年に数回以下	910	9.2
2	めったに感じない1ヶ月に1回以下	1280	12.9
3	時々感じる1ヶ月に数回	1887	19.1
4	よく感じる1週間に1回	1574	15.9
5	とてもよく感じる1週間に数回	1155	11.7
6	いつも感じる毎日	592	6.0

F 1 性別（SA）

	該 当 数	男 性	女 性	そ の 他
全 体	11820	51.3	48.7	0.0
就労者	9900	54.5	45.5	0.0
分区分管 非就労者・失業者	1920	34.4	65.6	0.0
区（年 切1 齢 り0 別 ）歳	2380	52.1	47.9	0.0
20－29歳	2730	52.7	47.3	0.0
30－39歳	3380	51.5	48.5	0.0
40－49歳	3330	49.2	50.8	0.0
50－59歳	1140	50.0	50.0	0.0
20－24歳	1240	54.0	46.0	0.0
25－29歳	1290	51.9	48.1	0.0
30－34歳	1440	53.5	46.5	0.0
35－39歳	1540	50.0	50.0	0.0
40－44歳	1840	52.7	47.3	0.0
45－49歳	1740	50.0	50.0	0.0
50－54歳	1590	48.4	51.6	0.0
55－59歳	1754	56.4	43.6	0.0
無の経相 ある	10066	50.4	49.6	0.0
別有験談 ない				

F 2 年齢（SA）

	該 当 数	1 9 歳 以 下	2 0 歳	2 1 歳	2 2 歳	3 0 歳	3 1 歳	3 2 歳	3 3 歳	3 4 歳	4 0 歳	4 1 歳	4 2 歳	4 3 歳	4 4 歳	5 0 歳	5 1 歳	5 2 歳	5 3 歳	6 0 歳 以 上
全 体	11820	0.0	9.6	10.5	10.9	12.2	13.0	15.6	14.7	13.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
就労者	9900	0.0	8.1	11.1	11.1	12.1	13.1	16.2	15.2	13.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
分区分管 非就労者・失業者	1920	0.0	17.7	7.3	9.9	12.5	12.5	12.5	12.5	15.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
区（年 切1 齢 り0 別 ）歳	2380	0.0	47.9	52.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
20－29歳	2730	0.0	0.0	0.0	47.3	52.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
30－39歳	3380	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	45.6	54.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
40－49歳	3330	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	52.3	47.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
50－59歳	1140	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
20－24歳	1240	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
25－29歳	1290	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
30－34歳	1440	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
35－39歳	1540	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
40－44歳	1840	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
45－49歳	1740	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
50－54歳	1590	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
55－59歳	1754	0.0	13.3	15.5	14.2	14.1	12.9	12.8	15.7	14.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
無の経相 ある	10066	0.0	9.0	9.6	10.3	11.9	13.0	16.0	15.7	14.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
別有験談 ない																				

F 3 配偶者の有無（現在）（SA）

	該 当 数	あ り	な し
全 体	11820	45.7	54.3
者回 分区答	就労者 9900 非就労者・失業者 1920	45.9 44.5	54.1 55.5
区（年 切1 齢 り0 別 ）歳	20－29歳 2380 30－39歳 2730 40－49歳 3380 50－59歳 3330	17.1 42.9 51.8 62.1	82.9 57.1 48.2 37.9
年 齢 別	20－24歳 1140 25－29歳 1240 30－34歳 1290 35－39歳 1440 40－44歳 1540 45－49歳 1840 50－54歳 1740 55－59歳 1590	8.9 24.7 40.3 45.2 48.5 54.6 59.5 65.0	91.1 75.3 59.7 54.8 51.5 45.4 40.5 35.0
無の経相 ある 別有験談 ない	1754 10066	47.7 45.3	52.3 54.7

F 4 最終学歴（SA）

	該 当 数	中 学 ・ 高 等 学 校	専 修 学 校 ・ 短 大 ・ 高 専	大 学 （ 文 系 ）	大 学 （ 理 系 ）	大 学 院 （ 文 系 ）	大 学 院 （ 理 系 ）
全 体	11820	29.1	21.4	30.1	13.2	2.4	3.9
者回 分区答	就労者 9900 非就労者・失業者 1920	27.2 38.7	20.8 24.6	31.3 23.6	14.1 8.6	2.5 1.9	4.2 2.5
区（年 切1 齢 り0 別 ）歳	20－29歳 2380 30－39歳 2730 40－49歳 3380 50－59歳 3330	31.0 25.4 27.3 32.4	17.1 18.3 23.2 25.2	31.4 34.6 29.4 26.0	16.1 14.4 12.0 11.4	1.5 2.6 3.1 2.0	2.9 4.8 5.0 2.9
年 齢 別	20－24歳 1140 25－29歳 1240 30－34歳 1290 35－39歳 1440 40－44歳 1540 45－49歳 1840 50－54歳 1740 55－59歳 1590	37.4 25.1 23.6 27.0 27.3 31.4 33.6	16.2 17.8 17.9 18.6 21.2 24.8 25.0	28.3 34.3 36.1 33.3 28.5 27.5 24.4	14.4 17.7 15.5 13.3 12.4 11.6 12.4	1.1 1.9 2.3 2.8 3.5 2.8 1.9	2.5 3.3 4.6 4.9 4.9 5.0 2.1 2.7
無の経相 ある 別有験談 ない	1754 10066	16.8 31.2	18.9 21.8	38.3 28.6	17.3 12.5	3.4 2.2	5.4 3.7

F 5 あなたの現在の立場はどのようなものですか。(SA)

	該 当 数	正 社 員・正 職 員	自 営 業・自 由 業	契 約 社 員・嘱 託	派 遣 社 員	パ ー ト ま た は ア ル バ イ ト	家 族 従 業 員	仕 業 を 主 と し て 探 求 し て い る 主 婦 （ 主 夫 ） で は な い	専 業 を 主 と し て 探 求 し て い る 主 婦 （ 主 夫 ） で は な い	大 学・ 短 大・ 専 修 学 校 に 在 学 中 の 者	種 類 無 職 で 進 学 や 留 学 な ど の 者	無 職 で 仕 事 を 探 し て い る	無 職 で 何 も し て い な い	そ の 他
全 体	11820	52.9	6.2	4.3	3.0	17.1	0.4	5.6	0.7	2.0	0.1	2.0	5.3	0.4
返 答 区 分	9900	63.1	7.4	5.1	3.6	20.4	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
就 労 者 非 就 労 者・失 業 者	1920	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	34.7	4.1	12.3	0.7	12.6	32.9	2.7
区 切 り 年 齢	2380	54.7	3.0	3.4	2.3	15.9	0.4	1.5	0.3	9.7	0.3	3.1	5.0	0.3
20～29歳	2730	55.8	4.4	3.6	3.2	16.7	0.5	5.6	0.2	0.1	0.1	2.3	6.3	0.5
30～39歳	3380	53.7	7.0	4.8	3.4	16.6	0.4	6.2	0.8	0.0	0.0	1.6	5.1	0.6
40～49歳	3330	48.3	9.0	4.9	3.0	18.7	0.2	8.0	0.8	0.0	0.0	1.6	5.1	0.4
50～59歳	1140	46.4	2.0	3.2	1.7	16.6	0.4	0.8	0.2	18.8	0.5	3.3	6.1	0.2
20～24歳	1240	62.4	4.0	3.7	2.8	15.3	0.5	2.2	0.4	1.4	0.2	2.8	4.0	0.3
25～29歳	1290	56.3	5.4	3.8	2.9	16.3	0.5	4.3	0.6	0.4	0.2	2.5	6.2	0.5
30～34歳	1440	55.4	3.5	3.4	3.5	17.1	0.4	6.8	0.6	0.0	0.1	2.2	6.5	0.6
35～39歳	1540	52.6	6.2	4.4	3.6	16.9	0.6	6.4	1.0	0.0	0.1	1.6	6.0	0.6
40～44歳	1840	54.6	7.6	5.1	3.2	16.3	0.3	6.0	0.7	0.0	0.0	1.5	4.3	0.5
45～49歳	1740	49.8	9.2	4.8	3.3	19.0	0.1	6.7	1.0	0.0	0.1	1.3	4.3	0.5
50～54歳	1590	46.7	8.8	5.0	2.7	18.3	0.3	9.5	0.7	0.0	0.0	1.8	6.0	0.3
55～59歳	1754	64.7	4.7	4.0	3.6	9.8	0.6	3.3	0.7	2.7	0.3	3.0	2.3	0.3
無の経相 ある	10066	50.8	6.4	4.3	2.9	18.3	0.3	6.1	0.6	1.9	0.1	1.9	5.9	0.4
別有験談 ない														

SC 1 あなたは、過去に、専門家や専門の担当者にキャリアコンサルティングを受けたり、キャリアに関する相談をしたことがありますか。該当するものを1つお選びください。(SA)

	該 当 数	あ る	な い
全 体	11820	14.8	85.2
返 答 区 分	9900	15.5	84.5
就 労 者 非 就 労 者・失 業 者	1920	11.6	88.4
区 切 り 年 齢	2380	21.2	78.8
20～29歳	2730	18.2	81.8
30～39歳	3380	13.4	86.6
40～49歳	3330	9.1	90.9
50～59歳	1140	20.4	79.6
20～24歳	1240	21.9	78.1
25～29歳	1290	19.3	80.7
30～34歳	1440	17.2	82.8
35～39歳	1540	14.7	85.3
40～44歳	1840	12.2	87.8
45～49歳	1740	9.3	90.7
50～54歳	1590	8.9	91.1
55～59歳	1754	100.0	0.0
無の経相 ある	10066	0.0	100.0
別有験談 ない			

A 1 何歳頃のことですか。(NU)

	該 当 数	平 均 (歳)
全 体	1754	29.32
就労者	1532	29.48
分区分答 非就労者・失業者	222	28.16
区(年齢別) 20-29歳	504	21.97
区(年齢別) 30-39歳	496	27.05
区(年齢別) 40-49歳	452	33.33
区(年齢別) 50-59歳	302	39.30
年 20-24歳	233	20.61
年 25-29歳	271	23.14
年 30-34歳	249	25.99
年 35-39歳	247	28.11
年 40-44歳	227	31.98
年 45-49歳	225	34.68
年 50-54歳	161	38.01
年 55-59歳	141	40.77
無の経相ある	1754	29.32
無の経相ない	0	0.00

A 2 今から何年前のことですか。(NU)

	該 当 数	平 均 (年前)
全 体	1754	8.96
就労者	1532	9.18
分区分答 非就労者・失業者	222	7.46
区(年齢別) 20-29歳	504	3.68
区(年齢別) 30-39歳	496	7.99
区(年齢別) 40-49歳	452	11.50
区(年齢別) 50-59歳	302	15.57
年 20-24歳	233	2.40
年 25-29歳	271	4.78
年 30-34歳	249	6.72
年 35-39歳	247	9.28
年 40-44歳	227	10.10
年 45-49歳	225	12.92
年 50-54歳	161	14.48
年 55-59歳	141	16.82
無の経相ある	1754	8.96
無の経相ない	0	0.00

A 3 回数は何回でしたか。(S A)

	該 当 数	1 回 の み	2 回 以 上	4 回 以 上	回 数 は 覚 え て い な い
全 体	1754	38.8	34.4	10.7	16.1
就労者	1532	39.4	35.7	9.4	15.5
非就労者・失業者	222	34.2	25.7	19.8	20.3
区へ年 切1 齢 り0 別 歳	504	37.5	33.1	13.7	15.7
20-29歳	496	41.9	33.9	10.1	14.1
30-39歳	452	35.6	39.4	7.7	17.3
40-49歳	302	40.4	30.1	11.3	18.2
50-59歳	233	39.9	33.9	15.0	11.2
20-24歳	271	35.4	32.5	12.5	19.6
25-29歳	249	40.6	36.1	12.0	11.2
30-34歳	247	43.3	31.6	8.1	17.0
35-39歳	227	34.4	38.8	7.5	19.4
40-44歳	225	36.9	40.0	8.0	15.1
45-49歳	161	37.9	33.5	10.6	18.0
50-54歳	141	43.3	26.2	12.1	18.4
55-59歳	1754	38.8	34.4	10.7	16.1
無の経相 ある	0	0.0	0.0	0.0	0.0
無の経相 ない	0	0.0	0.0	0.0	0.0

A 4 1回あたりの時間はおよそどのくらいでしたか。(S A)

	該 当 数	1 分 未 満	1 分 3 0 分 未 満	3 分 1 時 間 未 満	1 時 間 程 度	1 時 間 未 満	2 時 間 以 上	使 え て い な い
全 体	1754	8.3	23.3	31.2	18.0	3.5	1.9	13.7
就労者	1532	8.0	23.2	31.4	18.5	3.7	2.0	13.3
非就労者・失業者	222	10.8	24.3	29.7	14.9	2.7	1.4	16.2
区へ年 切1 齢 り0 別 歳	504	6.7	20.4	33.1	20.2	3.4	2.4	13.7
20-29歳	496	9.7	23.2	29.8	16.9	4.4	2.4	13.5
30-39歳	452	9.3	23.9	31.6	18.1	2.2	0.9	13.9
40-49歳	302	7.3	27.5	29.5	15.9	4.3	2.0	13.6
50-59歳	233	6.9	28.3	30.9	18.9	3.0	3.0	9.0
20-24歳	271	6.6	13.7	35.1	21.4	3.7	1.8	17.7
25-29歳	249	8.0	24.9	35.3	16.1	3.2	2.0	10.4
30-34歳	247	11.3	21.5	24.3	17.8	5.7	2.8	16.6
35-39歳	227	9.7	24.2	30.4	16.7	2.6	1.3	15.0
40-44歳	225	8.9	23.6	32.9	19.6	1.8	0.4	12.9
45-49歳	161	4.3	25.5	30.4	16.8	5.0	1.9	16.1
50-54歳	141	10.6	29.8	28.4	14.9	3.5	2.1	10.6
55-59歳	1754	8.3	23.3	31.2	18.0	3.5	1.9	13.7
ある	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
無の経相 有年齢ない								

A7 どのような内容の相談でしたか。あてはまるものすべてをお選びください。(MA)

[illegible][illegible]

A8__1 相談したことによって、あなたのキャリアや職業生活は変化しましたが、（SA）

	該当数	変化した	変化しなかった
全体	1754	58.2	41.8
回答者区分	1532	59.4	40.6
就労者	222	49.5	50.5
非就労者・失業者			
区へ年切10別	504	63.7	36.3
20-29歳	496	55.8	44.2
30-39歳	452	56.6	43.4
40-49歳	302	55.0	45.0
50-59歳			
20-24歳	233	67.4	32.6
25-29歳	271	60.5	39.5
30-34歳	249	59.8	40.2
35-39歳	247	51.8	48.2
40-44歳	227	53.3	46.7
45-49歳	225	60.0	40.0
50-54歳	161	57.1	42.9
55-59歳	141	52.5	47.5
無の経相ある	1754	58.2	41.8
別有験談ない	0	0.0	0.0

A8__2 相談したことによって、あなたのキャリアや職業生活はどのように変化しましたか。（MA）

	該当数	た将来のことがはっきりし	職業能力がアップした	資格がとれた	えた校・職業訓練機関に通	就職できた	昇進した	労働条件がよくなった	仕事を変わった、転職した	求人に応募した	仕事を続けられた	復職できた	人間関係がよくなった	なぐつなメントやいじめが	自分の問題が解決した	家族の問題が解決した	その他
全体	1020	40.4	18.4	15.7	11.0	24.0	7.0	14.0	20.6	15.1	10.2	4.4	7.9	3.8	11.1	2.5	2.4
回答者区分	910	40.0	20.0	16.3	10.2	23.7	7.5	15.1	21.8	15.4	10.5	4.5	8.2	4.0	11.4	2.4	2.2
就労者	110	43.6	5.5	10.9	17.3	26.4	2.7	5.5	10.9	11.8	12.7	3.6	5.5	2.7	8.2	2.7	3.6
非就労者・失業者																	
区へ年切10別	321	49.8	17.8	16.2	14.0	26.2	7.8	14.0	16.8	13.1	11.5	5.0	9.3	5.0	11.2	2.8	1.9
20-29歳	277	42.6	20.2	16.6	14.1	22.4	6.9	14.1	21.7	11.6	17.3	5.4	9.0	3.6	10.5	2.9	1.8
30-39歳	256	32.8	19.1	11.7	6.3	26.2	6.6	12.9	22.7	8.2	14.8	10.5	7.0	3.9	10.2	2.0	2.0
40-49歳	166	30.1	15.7	19.3	7.2	19.3	6.0	15.7	22.9	7.8	13.3	9.6	1.8	1.8	13.3	1.8	4.8
50-59歳																	
20-24歳	157	54.1	19.1	12.1	15.3	26.8	8.3	14.6	15.3	14.0	8.9	12.1	10.2	2.5	8.9	1.9	2.5
25-29歳	164	45.7	16.5	20.1	12.8	25.6	7.3	13.4	18.3	12.2	19.5	11.0	8.5	7.3	13.4	3.7	1.2
30-34歳	149	43.6	20.8	16.1	18.1	24.8	5.4	14.1	21.5	11.4	16.1	10.7	9.4	3.4	12.8	2.7	2.0
35-39歳	128	41.4	19.5	17.2	9.4	19.5	8.6	14.1	21.9	11.7	18.8	6.3	8.6	3.9	7.8	3.1	1.6
40-44歳	121	37.2	19.8	10.7	9.1	27.3	8.3	17.4	24.0	7.4	14.0	10.7	6.6	4.1	9.9	0.8	0.8
45-49歳	135	28.9	18.5	12.6	3.7	25.2	5.2	8.9	21.5	8.9	15.6	10.4	7.4	3.7	10.4	3.0	3.0
50-54歳	92	26.1	13.0	23.9	7.6	16.3	5.4	17.4	25.0	8.7	13.0	7.6	4.3	2.2	16.3	1.1	4.3
55-59歳	74	35.1	18.9	13.5	6.8	23.0	6.8	13.5	20.3	6.8	13.5	12.2	5.4	1.4	9.5	2.7	5.4
無の経相ある	1020	40.4	18.4	15.7	11.0	24.0	7.0	14.0	20.6	15.1	10.2	4.4	7.9	3.8	11.1	2.5	2.4
別有験談ない	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

A 9__1 相談したことにより、あなたの賃金や労働時間に変化がありましたか、／賃金（SA）

	全 体	該 当 数	高 くな った	変 わ ら ない	低 くな った	い 分 か ら ない、 答 え ら れ ない
者回答回数	1754	1754	14.3	58.2	6.0	21.5
区分	就労者	1532	15.5	60.0	5.7	18.7
	非就労者・失業者	222	5.4	45.9	8.1	40.5
区（年	20－29歳	504	15.1	55.8	5.8	23.4
切1 齢	30－39歳	496	13.3	62.7	5.4	18.5
り0 別	40－49歳	452	15.0	56.9	6.0	22.1
）歳	50－59歳	302	13.2	57.0	7.6	22.2
年	20－24歳	233	15.5	55.4	6.9	22.3
齢	25－29歳	271	14.8	56.1	4.8	24.4
別	30－34歳	249	14.9	64.7	4.8	15.7
り（	35－39歳	247	11.7	60.7	6.1	21.5
5	40－44歳	227	15.4	59.5	5.3	19.8
歳	45－49歳	225	14.7	54.2	6.7	24.4
区	50－54歳	161	16.1	55.3	7.5	21.1
区切	55－59歳	141	9.9	58.9	7.8	23.4
無の経相ある		1754	14.3	58.2	6.0	21.5
別有験談ない		0	0.0	0.0	0.0	0.0

A 9__1__SNT 1 相談したことにより、あなたの賃金や労働時間に変化がありましたか、／賃金／高くなった（NU）

	該 当 数	平 均 （ 円 ぐ ら い ）
者回答回数	193	65324.66
区分	183	66926.94
	10	36003.00
区（年	47	44607.66
切1 齢	61	85239.36
り0 別	53	60213.06
）歳	32	66256.47
年	22	37714.09
齢	25	50674.00
別	33	46606.09
り（	28	130771.43
5	29	76763.17
歳	24	40215.00
区	21	65962.24
区切	11	66818.18
無の経相ある	193	65324.66
別有験談ない	0	0.00

A 9_1_SNT 3 相談したことにより、あなたの賃金や労働時間に変化はありませんか。／賃金／低くなった (NU)

	該 当 数	平 均 （ 円 ぐ ら い ）
全 体	70	63166.10
就労者		
者回 分区答	60	66859.98
非就労者・失業者	10	41002.80
区（年 切1 齢 り0 別 ）歳		
20－29歳	13	57692.31
30－39歳	16	41662.63
40－49歳	21	55001.19
50－59歳	20	92500.00
年 齢		
20－24歳	7	62857.14
25－29歳	6	51666.67
30－34歳	8	23262.38
35－39歳	8	60662.88
り（ 5	8	68750.63
40－44歳	13	46540.00
45－49歳	10	79000.00
50－54歳	10	106000.00
55－59歳	10	63166.10
無の経相 ある	70	63166.10
別有験談 ない	0	0.00

A 9_2 相談したことにより、あなたの賃金や労働時間に変化はありませんか。／労働時間等 (SA)

	該 当 数	短 く な っ た	変 わ ら な い	長 く な っ た	い 分 か ら な い、 答 え ら れ な い
全 体	1754	10.9	62.9	4.6	21.6
就労者					
者回 分区答	1532	11.5	64.8	5.0	18.7
非就労者・失業者	222	7.2	49.5	2.3	41.0
区（年 切1 齢 り0 別 ）歳					
20－29歳	504	12.7	57.9	4.4	25.0
30－39歳	496	9.3	64.5	6.0	20.2
40－49歳	452	11.1	64.4	4.4	20.1
50－59歳	302	10.6	66.2	3.0	20.2
年 齢					
20－24歳	233	12.9	60.5	3.9	22.7
25－29歳	271	12.5	55.7	4.8	26.9
30－34歳	249	11.6	66.3	4.8	17.3
り（ 5	247	6.9	62.8	7.3	23.1
35－39歳	227	11.5	64.3	5.7	18.5
40－44歳	225	10.7	64.4	3.1	21.8
45－49歳	161	9.3	68.3	3.1	19.3
50－54歳	141	12.1	63.8	2.8	21.3
55－59歳	1754	10.9	62.9	4.6	21.6
無の経相 ある	0	0.0	0.0	0.0	0.0
別有験談 ない					

A 9_2_SNT 1 相談したことにより、あなたの賃金や労働時間に変化はありませんか。／労働時間等／短くなった (NU)

	全 体	平 均 (時 間 ぐ ら い)
者回	137	19.27
分区答	125	18.97
就労者	12	22.42
非就労者・失業者	40	12.73
区(年	39	18.59
切1 齢	35	23.26
り0 別	23	25.74
) 歳		
20-24 歳	15	10.07
年	25	14.32
25-29 歳	25	12.96
齢	14	28.64
別	20	22.95
り(5	15	23.67
) 歳	12	32.83
40-44 歳	11	18.00
歳 区		
45-49 歳		
区 切		
50-54 歳		
55-59 歳		
無の経相ある	137	19.27
別有験談ない	0	0.00

A 9_2_SNT 3 相談したことにより、あなたの賃金や労働時間に変化はありませんか。／労働時間等／長くなった (NU)

	全 体	平 均 (時 間 ぐ ら い)
者回	58	20.02
分区答	54	20.43
就労者	4	14.50
非就労者・失業者	13	16.23
区(年	21	23.38
切1 齢	18	15.61
り0 別	6	29.67
) 歳		
20-24 歳	4	26.00
年	9	11.89
25-29 歳	8	12.13
齢	13	30.31
別	12	16.50
り(5	6	13.83
) 歳	2	30.00
40-44 歳		
歳 区		
45-49 歳		
区 切		
50-54 歳		
55-59 歳		
無の経相ある	58	20.02
別有験談ない	0	0.00

A10 相談をして、その後の職業やキャリアに役立ちましたか。(SA)

	該当数	とても役立った	やや役立った	どちらとも言えない	あまり役立たなかった	ほとんど役立たなかった
全 体	1754	18.1	36.4	30.3	6.0	9.1
就労者	1532	18.5	37.3	30.4	5.3	8.6
分区分答 非就労者・失業者	222	15.8	30.6	29.3	11.3	13.1
区(年齢別)	504	23.2	34.5	28.8	4.4	9.1
区(年齢別)	496	16.5	36.5	31.5	6.3	9.3
区(年齢別)	452	15.9	36.7	32.1	6.9	8.4
区(年齢別)	302	15.6	39.1	28.1	7.3	9.9
区(年齢別)	233	24.5	36.9	26.2	5.6	6.9
区(年齢別)	271	22.1	32.5	31.0	3.3	11.1
区(年齢別)	249	15.7	41.0	28.9	5.6	8.8
区(年齢別)	247	17.4	32.0	34.0	6.9	9.7
区(年齢別)	227	16.7	34.8	34.4	5.7	8.4
区(年齢別)	225	15.1	38.7	29.8	8.0	8.4
区(年齢別)	161	15.5	39.8	28.0	8.1	8.7
区(年齢別)	141	15.6	38.3	28.4	6.4	11.3
無の経相ある	1754	18.1	36.4	30.3	6.0	9.1
無の経相ない	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

A11 今後も機会があれば、キャリアコンサルティングを受けたいと思いますか。(SA)

	該当数	受けた	いどちらかと言え	どちらとも言えない	くどちからいかに言え	受けたくはない
全 体	1754	18.8	29.4	35.5	13.7	2.6
就労者	1532	19.0	29.8	35.8	12.9	2.5
分区分答 非就労者・失業者	222	17.6	27.0	33.8	18.9	2.7
区(年齢別)	504	23.4	29.6	31.9	13.9	1.2
区(年齢別)	496	17.9	29.0	36.3	14.3	2.4
区(年齢別)	452	16.6	30.1	36.7	13.1	3.5
区(年齢別)	302	15.9	28.8	38.4	13.2	3.6
区(年齢別)	233	24.5	33.0	29.2	11.2	2.1
区(年齢別)	271	22.5	26.6	34.3	16.2	0.4
区(年齢別)	249	17.3	30.9	35.7	13.3	2.8
区(年齢別)	247	18.6	27.1	36.8	15.4	2.0
区(年齢別)	227	18.9	28.6	34.8	12.8	4.8
区(年齢別)	225	14.2	31.6	38.7	13.3	2.2
区(年齢別)	161	14.9	30.4	37.9	14.9	1.9
区(年齢別)	141	17.0	27.0	39.0	11.3	5.7
無の経相ある	1754	18.8	29.4	35.5	13.7	2.6
無の経相ない	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

A 12 再度、職業生活や職場の問題について、キャリアコンサルタントまたはその他の専門家に相談する機会があった場合に、重視する条件は何ですか。あてはまるものをすべてをお選びください。 (MA)

回 区 答	就 労 者 非 就 労 者・失 業 者	全 体	該 当 数	料 金 が か か ら な い (無 償)	秘 密 を 絶 対 に 守 つ て く れ	内 容 が 伝 わ ら な い 事 に 関 心	法 律 的 な ア ド バ イ ス も し	経 済 的 な ア ド バ イ ス も し	自 宅 や 職 場 か ら す ぐ に 行 く	一 般 の 休 日 に い て も 支 障 な い 時 間 に 行 く	同 僚 や ラ ン グ ー が い ら な い 年 齢 の 人 と 話 す	同 僚 や ラ ン グ ー が い ら な い 年 齢 の 人 と 話 す	い 職 場 の 事 情 を よ く 知 つ て	職 場 に 対 し て 働 き か け て	人 事 配 置 に 反 映 し て く れ	教 育 訓 練 機 会 に 結 び つ く	め で 分 け る 話 を か く 受 け 止 め	自 分 こ と は を 言 つ て か く い い る	そ の 他		
20～29歳	267	60.7	44.6	31.8	25.8	31.1	27.3	26.2	13.9	13.9	20.6	16.1	13.9	12.4	26.6	12.4	1.1				
30～39歳	233	66.5	53.6	31.8	28.8	31.8	24.9	25.8	12.0	12.4	18.5	12.0	8.6	10.7	24.9	10.3	0.4				
40～49歳	211	66.4	53.1	27.5	28.4	30.8	22.7	28.4	10.4	9.5	20.4	15.6	10.4	14.7	24.6	12.3	0.5				
50～59歳	135	64.4	51.9	28.1	33.3	27.4	19.3	23.7	11.1	11.1	22.2	8.1	11.1	17.0	26.7	18.5	2.2				
20～24歳	134	61.9	38.1	32.8	24.6	31.3	25.4	26.9	11.9	14.2	17.2	17.9	9.7	9.7	29.9	13.4	1.5				
25～29歳	133	59.4	51.1	30.8	27.1	30.8	29.3	25.6	15.8	13.5	24.1	14.3	18.0	15.0	23.3	11.3	0.8				
30～34歳	120	63.3	54.2	32.5	27.5	29.2	26.7	20.8	11.7	12.5	21.7	13.3	9.2	9.2	25.0	12.5	0.8				
35～39歳	113	69.9	53.1	31.0	30.1	34.5	23.0	31.0	12.4	12.4	15.0	10.6	8.0	12.4	24.8	8.0	0.0				
40～44歳	108	71.3	50.9	26.9	30.6	27.8	25.0	27.8	12.0	12.0	19.4	17.6	11.1	15.7	23.1	11.1	0.0				
45～49歳	103	61.2	55.3	28.2	26.2	34.0	20.4	29.1	8.7	6.8	21.4	13.6	9.7	13.6	26.2	13.6	1.0				
50～54歳	73	61.6	56.2	28.8	34.2	19.2	16.4	27.4	9.6	9.6	15.1	4.1	11.0	13.7	24.7	11.0	4.1				
55～59歳	62	67.7	46.8	27.4	32.3	37.1	22.6	19.4	12.9	12.9	30.6	12.9	11.3	21.0	29.0	27.4	0.0				
ある	846	64.3	50.4	30.1	28.5	30.6	24.2	26.2	12.1	11.9	20.2	13.6	11.1	13.2	25.7	12.8	0.9				
経相 無の 有無 不明	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0				

A 13 再度、職業生活や職場の問題について、キャリアコンサルタントまたはその他の専門家に相談する機会があるとしたら、どのように相談したいですか。あてはまるものをすべてをお選びください。 (MA)

	該 当 数	自 宅 で オ ン ラ イ ン で	自 宅 以 外 で オ ン ラ イ ン で	職 場 で 対 面 で	職 場 以 外 で 対 面 で	電 話 で	メ ー ル で	L I N E な ど の S S N S で	そ の 他
		全 体							
回 区 答	846	48.7	17.7	24.8	47.8	17.4	15.5	13.1	0.5
就労者	747	49.5	18.1	24.4	47.7	17.3	16.1	12.7	0.4
非就労者・失業者	99	42.4	15.2	28.3	48.5	18.2	11.1	16.2	1.0
区 20～29歳	267	56.9	22.8	24.7	36.7	20.2	17.6	19.9	0.0
区 30～39歳	233	49.8	17.6	27.5	46.8	15.5	11.6	12.4	0.4
区 40～49歳	211	46.0	18.0	23.7	55.5	18.5	16.6	8.5	0.0
区 50～59歳	135	34.8	7.4	22.2	59.3	13.3	16.3	8.1	2.2
年 20～24歳	134	53.0	26.9	26.1	30.6	20.9	14.9	17.2	0.0
年 25～29歳	133	60.9	18.8	23.3	42.9	19.5	20.3	22.6	0.0
年 30～34歳	120	50.0	20.8	25.8	47.5	15.0	10.0	15.0	0.8
年 35～39歳	113	49.6	14.2	29.2	46.0	15.9	13.3	9.7	0.0
年 40～44歳	108	46.3	21.3	27.8	55.6	23.1	18.5	10.2	0.0
年 45～49歳	103	45.6	14.6	19.4	55.3	13.6	14.6	6.8	0.0
区 50～54歳	73	31.5	6.8	20.5	57.5	15.1	16.4	5.5	4.1
区 55～59歳	62	38.7	8.1	24.2	61.3	11.3	16.1	11.3	0.0
無の経相 ある	846	48.7	17.7	24.8	47.8	17.4	15.5	13.1	0.5
無の経相 ない	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

A 1 4 【キャリアに関する相談経験者】あなたが、今後、キャリアコンサルタントまたはその他の専門家にキャリアコンサルティングを受けたくない理由は何ですか。（MA）

		該 当 数	相 談 し た い こ と が な い	知 ら な い さ る 場 所 や 機 関	相 談 す る 時 間 が な い	な 費 用 を か け て 相 談 し た く	自 分 で 解 決 し た い と 思 う	と 知 ら な い に 人 に く や い 初 対 面 の 人	て 相 談 れ る 当 者 か 心 が 配 だ 密 を 守 つ	や 情 報 漏 れ の セ キ 配 だ リ テ イ	ら 相 談 し て も 解 決 し な い か	そ の 他
全 体		908	24.2	9.3	17.0	21.9	17.1	9.4	7.7	5.0	24.8	2.1
者回 分区答 就労者 非就労者・失業者	785	23.7	10.1	21.9	17.6	13.8	8.9	12.2	8.1	4.9	23.4	1.9
	123	27.6	4.1	9.8	22.0	13.8	13.1	13.1	9.3	5.5	33.3	3.3
	237	20.7	13.1	17.7	21.5	14.8	13.1	13.1	9.3	5.5	19.4	0.8
	263	24.3	9.9	20.5	24.7	16.7	8.4	10.0	9.5	6.2	25.1	1.1
	241	26.6	9.1	17.0	19.5	15.8	10.0	10.0	9.5	6.2	26.1	2.5
	167	25.7	3.0	10.2	21.6	22.8	4.8	7.2	4.2	29.9	4.8	4.8
	99	24.2	13.1	20.2	24.2	16.2	12.1	12.1	8.1	5.1	15.2	0.0
	138	18.1	13.0	15.9	19.6	13.8	13.8	10.1	5.8	22.5	1.4	1.4
	129	27.9	10.1	19.4	24.8	15.5	6.2	6.2	6.2	20.2	0.8	0.8
	134	20.9	9.7	21.6	24.6	17.9	10.4	10.4	3.7	1.5	29.9	1.5
年 齢 別 りへ 5 歳 区 切	119	31.1	10.1	17.6	21.0	13.4	9.2	9.2	6.7	5.9	26.1	1.7
	122	22.1	8.2	16.4	18.0	18.0	10.7	12.3	6.6	26.2	3.3	3.3
	88	25.0	3.4	14.8	25.0	17.0	4.5	4.5	2.3	22.7	3.4	3.4
	79	26.6	2.5	5.1	17.7	29.1	5.1	5.1	10.1	6.3	38.0	6.3
	908	24.2	9.3	17.0	21.9	17.1	17.1	9.4	7.7	5.0	24.8	2.1
無の経相 別有験談 ない		0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

B 1 あなたは、「キャリアコンサルティング」という言葉をご存知ですか。あてはまるもの1つをお選びください。（SA）

		該 当 数	い り 言 葉 内 を 容 含 め て 知 つ て	が 言 葉 内 を 容 含 め て 知 つ て	く 言 葉 内 を 容 含 め て 知 つ て
全 体		10066	7.9	39.2	52.9
者回 分区答 就労者 非就労者・失業者	8368	8.6	40.0	51.3	51.3
	1698	4.3	35.1	60.6	60.6
	1876	6.2	36.1	57.7	57.7
	2234	7.7	38.7	53.6	53.6
	2928	8.5	40.1	51.4	51.4
	3028	8.5	40.7	50.9	50.9
	907	5.5	38.0	56.4	56.4
	969	6.8	34.4	58.8	58.8
	1041	9.2	38.8	52.0	52.0
	1193	6.5	38.6	55.0	55.0
年 齢 別 りへ 5 歳 区 切	1313	8.5	41.9	49.7	49.7
	1615	8.5	38.6	52.9	52.9
	1579	7.9	42.2	49.9	49.9
	1449	9.1	39.0	51.9	51.9
	0	0.0	0.0	0.0	0.0
無の経相 別有験談 ない		10066	7.9	39.2	52.9

B 2 あなたが、過去に、専門家や専門の担当者にキャリアコンサルティングを受けたり、キャリアに関する相談をしたことがない理由は何ですか。あてはまるものすべてをお選びください。(MA)

	該 当 数	た ら し い こ と が な か っ た	知 ら な か つ た 場 所 や 機 関 を	相 談 す る 時 間 が な か つ た	相 談 す る 時 間 が な か つ た	な 費 か つ た け て 相 談 し た く	た 自 分 で 解 決 し た い と 思 っ た	と 知 ら な い に 人 と 話 す こ と が な か つ た	て 相 談 し る 人 が な か つ た	情 報 機 器 の セ キ ョ ウ が な か つ た	思 っ た も と も 解 決 し な い と	そ の 他	あ て は ま る も の は な い
全 体	10066	38.0	14.3	4.2	4.2	11.5	5.0	7.0	2.5	1.7	7.0	0.5	39.1
就労者	8368	39.0	14.5	4.6	4.6	11.6	5.0	6.6	2.5	1.6	6.8	0.5	38.1
分 区 答	1698	33.3	13.6	2.5	2.5	11.0	5.1	9.4	2.2	2.0	7.7	0.9	44.4
区 別	1876	33.0	12.2	5.4	5.4	10.4	5.0	6.8	2.7	1.7	5.7	0.3	46.4
20～29歳	2234	34.4	12.8	5.5	5.5	12.1	4.4	8.3	2.6	1.7	6.8	0.3	42.4
30～39歳	2928	40.4	15.2	4.2	4.2	12.1	4.8	7.2	2.6	1.7	7.2	0.4	36.6
40～49歳	3028	41.5	15.9	2.5	2.5	11.1	5.6	6.1	2.2	1.7	7.6	1.0	34.6
50～59歳	907	32.2	13.5	5.4	5.4	10.9	5.8	8.0	3.0	1.9	5.4	0.3	46.5
20～24歳	969	33.7	11.0	5.5	5.5	9.9	4.2	5.6	2.4	1.5	6.0	0.2	46.2
25～29歳	1041	33.0	12.5	5.4	5.4	11.6	4.1	8.3	3.7	2.8	6.9	0.3	42.8
30～34歳	1193	35.6	13.0	5.5	5.5	12.5	4.7	8.4	1.7	0.8	6.8	0.3	42.1
35～39歳	1313	41.1	16.5	4.9	4.9	12.6	4.5	7.8	2.8	2.0	7.5	0.8	35.6
40～44歳	1615	39.9	14.1	3.7	3.7	11.8	5.1	6.6	2.4	1.5	7.1	0.2	37.5
45～49歳	1579	40.1	16.8	2.5	2.5	11.9	5.4	7.0	2.3	2.0	8.2	0.9	34.9
50～54歳	1449	43.1	14.9	2.6	2.6	10.3	5.7	5.1	2.1	1.2	7.0	1.1	34.4
55～59歳	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
無の経相 有験談	10066	38.0	14.3	4.2	4.2	11.5	5.0	7.0	2.5	1.7	7.0	0.5	39.1

B 3 あなたは、過去に、職業生活や職場の問題について、専門家や専門の担当者以外の人（友人・知人、先輩・上司、家族・親戚といった身近な人など）に相談したことはありませんか。(SA)

	該 当 数	あ る	な い
全 体	10066	24.5	75.5
就労者	8368	25.3	74.7
分 区 答	1698	20.6	79.4
区 別	1876	22.9	77.1
20～29歳	2234	23.0	77.0
30～39歳	2928	24.3	75.7
40～49歳	3028	26.8	73.2
50～59歳	907	26.7	73.3
20～24歳	969	19.4	80.6
25～29歳	1041	23.9	76.1
30～34歳	1193	22.1	77.9
35～39歳	1313	24.8	75.2
40～44歳	1615	23.9	76.1
45～49歳	1579	26.7	73.3
50～54歳	1449	26.8	73.2
55～59歳	0	0.0	0.0
無の経相 有験談	10066	24.5	75.5

B4 それは誰でしたか。(MA)

	該当数	家族、 親戚、親類	友人	職場の先輩	職場の上司	学校時代の先輩	それ以外の先輩	その他
労働者 区分 年齢別 （50歳以上）	2466	65.2	57.5	26.4	22.3	3.5	1.8	2.3
	2117	63.4	57.2	27.9	23.9	3.5	1.8	2.5
	349	76.2	59.3	17.5	12.0	3.4	1.4	1.1
	430	69.1	55.8	17.9	15.1	6.7	1.6	2.6
	513	67.4	55.2	29.6	24.2	3.1	1.6	2.5
	712	67.4	58.6	28.4	22.5	2.9	1.5	1.7
	811	59.8	58.9	27.1	24.7	2.6	2.2	2.5
	242	68.2	55.0	17.4	13.2	8.7	1.7	2.1
	188	70.2	56.9	18.6	17.6	4.3	1.6	3.2
	249	68.7	55.8	33.3	23.7	3.6	1.2	1.6
50歳区 切り	264	66.3	54.5	26.1	24.6	2.7	1.9	3.4
	326	69.6	58.3	30.1	22.7	2.8	1.2	2.5
	386	65.5	58.8	26.9	22.3	3.1	1.8	1.0
	422	60.7	60.4	27.5	24.2	2.8	2.1	2.6
	389	58.9	57.3	26.7	25.2	2.3	2.3	2.3
無の経相 あり 有の経相 ない	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	2466	65.2	57.5	26.4	22.3	3.5	1.8	2.3

B5 あなたは、学校を卒業してからこれまで、過去のどのような時に、職業やキャリアに関する支援やサポートが必要であると感じましたか。(MA)

[illegible]

B6 あなたは、現在、職業やキャリアについて、どのくらいの問題を感じていますか。(SA)

	該当数	かなり問題を感じている	やや問題を感じている	どちらでもない	いあまり問題を感じていない	なまったく問題を感じていない
全 体	10066	6.6	16.0	30.4	18.1	28.9
就労者	8368	5.8	17.3	30.5	19.6	26.8
非就労者・失業者	1698	10.7	9.5	30.2	10.7	38.9
20～29歳	1876	6.3	17.5	30.2	14.2	31.8
30～39歳	2294	7.5	17.3	29.7	16.9	28.6
40～49歳	2928	7.2	16.5	31.9	18.0	26.5
50～59歳	3028	5.6	13.7	29.7	21.4	29.6
20～24歳	907	5.8	19.0	31.5	14.0	29.7
25～29歳	969	6.7	16.2	29.0	14.3	33.7
30～34歳	1041	6.8	17.7	29.3	18.0	28.2
35～39歳	1193	8.1	16.9	30.0	16.0	28.9
40～44歳	1313	7.8	17.9	30.3	16.9	27.0
45～49歳	1615	6.6	15.4	33.1	18.9	26.0
50～54歳	1579	6.4	15.8	31.9	18.7	27.2
55～59歳	1449	4.8	11.5	27.4	24.2	32.2
0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
10066	6.6	16.0	30.4	18.1	28.9	0.0

B 7 現在、職業やキャリアなどについて、どのような問題を感じていますか。あてはまるものすべてをお選びください。(MA)

[illegible]

調査項目	該当数	全 体												
		労働条件 その他	職場の 関係	職場の 関係	職場の 関係	職場の 関係	職場の 関係	職場の 関係	職場の 関係	職場の 関係	職場の 関係	職場の 関係	職場の 関係	職場の 関係
該当者 区分 年齢別 （5歳 区切）	7160	0.8	14.7	15.3	5.7	4.1	3.9	0.8	14.5	6.6	7.7	6.0	6.5	2.6
	6122	0.7	14.3	15.3	5.5	3.8	3.6	0.8	12.4	5.9	7.3	5.4	5.5	2.3
	1038	1.1	16.8	15.3	7.0	5.5	5.7	1.0	26.9	10.2	10.3	9.6	11.9	4.2
	1280	0.8	12.6	14.2	6.1	4.5	4.6	0.6	15.9	4.2	3.9	8.6	6.6	2.0
	1595	0.6	14.5	15.9	6.5	5.3	4.6	0.6	16.6	5.3	5.6	11.8	6.1	1.8
	2153	0.7	15.9	15.7	5.4	4.1	3.6	0.7	14.0	6.8	8.4	4.4	6.8	2.5
	2132	1.0	14.9	15.1	5.2	2.8	3.3	1.2	12.5	8.7	11.0	1.7	6.2	3.7
	638	0.3	11.8	15.7	5.6	3.8	5.2	0.6	16.5	4.7	2.8	7.1	6.9	1.6
	642	1.2	13.4	12.8	6.5	5.3	4.0	0.6	15.4	3.7	5.0	10.1	6.4	2.3
	747	0.7	11.9	14.9	6.7	5.5	5.2	0.5	15.9	6.0	5.8	13.8	5.9	1.5
該当者 区分 区切	848	0.5	16.7	16.7	6.4	5.2	4.0	0.6	17.2	4.6	5.4	10.1	6.4	2.1
	958	0.6	16.1	15.1	6.1	4.8	4.3	0.7	14.0	6.8	9.3	6.3	7.2	2.4
	1195	0.7	15.8	16.1	4.9	3.5	3.1	0.7	14.1	6.8	7.6	2.8	6.5	2.6
	1149	1.0	15.7	16.6	5.9	2.8	3.7	1.0	13.2	9.1	10.1	2.0	6.7	3.0
	983	1.0	13.9	13.2	4.4	2.7	2.8	1.3	11.6	8.1	12.0	1.3	5.7	4.5
該当者 区分 区切	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
該当者 区分 区切	7160	0.8	14.7	15.3	5.7	4.1	3.9	0.8	14.5	6.6	7.7	6.0	6.5	2.6

B8_1 仮にあなたが、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いますか。／【支援やサポートのタイプ】(SA)

[illegible]

B 8__2 仮にあなたが、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いますか。／【機関や場】（SA）

その 他	談N 機P ・機 関O ・法 援等 機そ の他 の相	職業 訓練 校（機 関）	機ク公 ・自機 体等ハ ローカ ンセン ター等 （就労 支援）	校短学 ・校大 専機 関（大 学）	校学 ・校中・ 専教 育機 関（高 校）	テ社（職 業紹介 会社、ハ ローカ ンセン ター等）	窓が企 業内（上 記以外）	該 当 数	全 体		者回 分 区 答	無の経相 有験談 ない						
									10066	18.7			8.1	21.9	2.9	4.3	23.9	12.0
									8368	20.1	8.8	23.7	3.0	3.7	5.0	22.4	10.7	2.5
									1698	11.8	4.4	13.1	2.7	7.1	7.2	31.4	18.4	3.9
									1876	23.0	8.5	18.8	5.1	9.3	5.5	16.3	11.5	2.1
									2234	20.4	9.2	21.8	3.0	4.0	5.4	21.8	11.4	3.0
									2928	17.1	7.7	23.7	2.9	3.4	5.9	26.1	11.1	2.2
									3028	16.5	7.5	22.1	1.6	2.3	4.9	28.1	13.7	3.5
									907	21.4	7.8	17.2	5.5	12.6	5.7	16.2	11.4	2.2
									969	24.5	9.1	20.3	4.6	6.2	5.4	16.3	11.7	2.0
									1041	20.2	8.7	21.5	4.0	4.5	5.3	21.2	11.2	3.3
									1193	20.5	9.6	22.1	2.2	3.6	5.4	22.3	11.5	2.8
									1313	17.6	6.8	23.3	3.4	3.4	5.7	25.9	12.0	2.1
									1615	16.7	8.4	24.0	2.5	3.4	6.0	26.3	10.3	2.3
									1579	16.1	7.2	23.2	1.6	2.6	4.9	27.5	13.4	3.3
									1449	16.8	7.7	20.8	1.4	1.9	4.8	28.7	13.9	3.7
									0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
									10066	18.7	8.1	21.9	2.9	4.3	5.4	23.9	12.0	2.7

B 8__3 仮にあなたが、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いますか。／【1回あたりの時間】（SA）

	該 当 数	1 5 分 以 内	1 5 分 3 0 分 以 内	3 0 分 1 時 間 以 内	1 時 間 程 度	1 時 間 2 時 間 以 上	2 時 間 以 上	時 間 は 特 に 気 に し な い
全 体	10066	22.3	22.3	18.4	8.6	2.0	0.9	25.5
者回 分 区 答	8368	22.6	22.7	19.2	9.0	1.9	0.8	23.7
非就労者・失業者	1698	20.7	20.1	14.3	6.6	2.5	1.5	34.2
区（年 切1 齢 り0 別 ） 歳	1876	19.9	20.9	16.5	7.6	3.4	1.3	30.4
20－29歳	2234	21.0	22.9	17.5	7.8	1.8	1.2	27.8
30－39歳	2928	24.5	22.6	18.3	8.7	1.6	0.9	23.3
40－49歳	3028	22.6	22.3	20.4	9.7	1.5	0.6	22.9
50－59歳	907	19.0	21.2	16.5	8.7	4.0	1.9	28.8
20－24歳	969	20.8	20.7	16.4	6.5	2.9	0.7	31.9
25－29歳	1041	19.8	23.6	15.6	8.3	2.1	1.0	29.7
30－34歳	1193	22.0	22.3	19.1	7.4	1.5	1.4	26.2
35－39歳	1313	22.2	21.6	19.3	7.8	1.6	1.1	26.2
40－44歳	1615	26.4	23.4	17.5	9.4	1.7	0.7	21.0
45－49歳	1579	23.9	21.1	20.3	9.2	1.5	0.5	23.6
50－54歳	1449	21.2	23.5	20.6	10.4	1.6	0.7	22.1
55－59歳	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
無の経相 有験談 ない	10066	22.3	22.3	18.4	8.6	2.0	0.9	25.5

B 8__4 仮にあなたが、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いますか。／【曜日・時間帯】（SA）

	該当数	平日（17時～）	平日（夜間17時～）	休日（日曜・祭日）	休日（夜間17時～）	曜日・時間帯は特に気にしない
全 体	10066	25.5	11.3	16.6	4.5	42.2
就労者	8368	22.7	12.7	18.9	5.0	40.7
非就労者・失業者	1698	39.0	4.4	5.5	1.7	49.5
20～29歳	1876	18.3	13.8	15.2	5.1	47.5
30～39歳	2234	22.0	11.0	18.5	4.6	43.9
40～49歳	2928	27.0	11.2	16.4	5.0	40.4
50～59歳	3028	30.9	9.9	16.3	3.5	39.4
20～24歳	907	19.3	15.1	13.1	5.3	47.2
25～29歳	969	17.4	12.6	17.1	5.0	47.9
30～34歳	1041	20.6	11.3	15.9	5.5	46.7
35～39歳	1193	23.3	10.6	20.8	3.8	41.5
40～44歳	1313	25.4	11.9	16.2	5.0	41.4
45～49歳	1615	28.2	10.7	16.5	5.0	39.6
50～54歳	1579	28.6	10.5	15.9	3.8	41.2
55～59歳	1449	33.5	9.3	16.7	3.1	37.3
無の経歴がある	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
無の経歴がない	10066	25.5	11.3	16.6	4.5	42.2

B 8__5 仮にあなたが、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いますか。／【誰から】（SA）

	該当数	専門キャリアに関する相談	専門家（キャリア以外）の相談	その他の担当者	身近な人、身の回り	その他
全 体	10066	39.3	15.2	13.6	29.3	2.6
就労者	8368	40.6	15.2	13.6	28.2	2.4
非就労者・失業者	1698	32.9	14.8	14.0	34.7	3.7
20～29歳	1876	37.1	15.1	12.1	34.0	1.7
30～39歳	2234	39.4	15.4	13.0	29.9	2.4
40～49歳	2928	40.4	15.2	13.0	29.0	2.5
50～59歳	3028	39.5	15.0	15.7	26.4	3.4
20～24歳	907	36.2	16.0	12.0	34.0	1.9
25～29歳	969	38.0	14.3	12.2	34.0	1.5
30～34歳	1041	39.4	15.4	13.3	29.7	2.3
35～39歳	1193	39.5	15.3	12.7	30.0	2.4
40～44歳	1313	41.0	15.3	13.0	28.6	2.1
45～49歳	1615	39.9	15.0	13.0	29.2	2.8
50～54歳	1579	38.9	14.3	15.6	28.1	3.0
55～59歳	1449	40.1	15.8	15.7	24.6	3.8
無の経歴がある	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
無の経歴がない	10066	39.3	15.2	13.6	29.3	2.6

B 9 職業生活や職場の問題についてキャリアコンサルタントまたはその他の専門家に相談したいと思いませんか。(S A)

	該当数	相談したい	相談しない	どちらとも言えない	どちらとも言えない	相談したくない	相談しない
全 体	10066	2.6	12.0	38.3	13.6	33.4	
就労者	8368	2.6	12.4	39.1	13.8	32.1	
分区分答	1698	2.5	10.0	34.3	13.0	40.2	
非就労者・失業者	1876	3.3	13.8	37.7	12.4	32.8	
区(年	2234	2.6	13.9	36.9	13.2	33.4	
切1 齢	2928	2.6	12.4	38.1	13.7	33.2	
り0 別	3028	2.2	9.1	40.0	14.7	34.0	
い) 歳	907	3.5	16.8	38.6	10.8	30.3	
20-24 歳	969	3.0	11.0	36.9	13.8	35.2	
年	1041	2.7	14.5	38.8	13.0	31.0	
齢	1193	2.4	13.4	35.2	13.5	35.5	
別	1313	2.9	12.7	37.3	13.9	33.1	
り(5	1615	2.4	12.1	38.8	13.5	33.3	
歳	1579	2.5	10.3	41.4	13.4	32.5	
4 5-4 9 歳	1449	1.9	7.7	38.4	16.1	35.7	
区							
切							
5 5-5 9 歳	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
無の経相ある	10066	2.6	12.0	38.3	13.6	33.4	
別有験談ない							

B 1 0 職業生活や職場の問題について、キャリアコンサルタントまたはその他の専門家に相談する際に、重視する条件は何ですか。あてはまるものすべてをお選びください。(M A)

	該当数	給料金がからない(無)	秘密を絶対に守って行く	内職場の雰囲気が悪い(人件費削減)	法律顧問のアドバイスも	経済的なアドバイスも	自宅や職場からすぐに行ける	夜間に支障のない時間帯に働く	仕事中にプライベートの用事を済ませる	同僚の年齢が若い(経験者)	同僚の経験が豊富(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い(新人)	同僚のスキルが低い(経験者)	同僚のスキルが高い
--	-----	-------------	-------------	-------------------	-------------	------------	---------------	----------------	--------------------	---------------	--------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	---------------	----------------	-----------

B 1 1 職業生活や職場の問題についてキャリアコンサルタントまたはその他の専門家に相談する機会があるとしたら、どのように相談したいですか。あてはまるものを1つお選びください。（SA）

	該 当 数	自 宅 で オ ン ラ イ ン で	自 宅 以 外 で オ ン ラ イ ン で	職 場 で 対 面 で	職 場 以 外 で 対 面 で	電 話 で	メ ー ル で	L I N E な ど の S N S で	そ の 他
全 体	1469	25.9	4.7	11.1	43.3	3.9	5.0	5.9	0.2
回答者区分	1257	25.9	5.2	11.5	43.8	3.4	4.5	5.6	0.2
就労者	212	25.9	1.9	8.5	40.6	6.6	8.0	8.0	0.5
非就労者・失業者	320	32.8	5.6	11.6	31.6	3.8	3.4	11.3	0.0
区（年	368	28.0	6.0	12.2	40.8	3.0	5.7	4.3	0.0
切1 齢	439	24.8	3.2	10.9	47.8	4.3	4.3	4.1	0.5
り0 別	342	18.4	4.4	9.6	51.2	4.4	6.7	5.0	0.3
）歳	184	31.0	6.0	12.5	32.1	4.9	3.3	10.3	0.0
20－24 歳	136	35.3	5.1	10.3	30.9	2.2	3.7	12.5	0.0
年	179	32.4	7.8	11.2	35.8	2.8	5.6	4.5	0.0
齢 別	189	23.8	4.2	13.2	45.5	3.2	5.8	4.2	0.0
り（ 5	205	26.8	1.5	10.2	46.3	5.4	3.4	5.4	1.0
35－39 歳	234	23.1	4.7	11.5	49.1	3.4	5.1	3.0	0.0
40－44 歳	202	16.3	4.0	11.4	49.0	5.0	7.4	6.4	0.5
45－49 歳	140	21.4	5.0	7.1	54.3	3.6	5.7	2.9	0.0
50－54 歳	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
55－59 歳	1469	25.9	4.7	11.1	43.3	3.9	5.0	5.9	0.2
無の経相ある 別有験談ない									

B 1 2 【キャリアアに関する相談未経験者】あなたが、今後、キャリアコンサルタントまたはその他の専門家にキャリアアコンサルティングを受けたくない理由は何ですか。（MA）

	該 当 数	相 談 し た い こ と が な い	知 ら な い き る 場 所 や 機 関 を	相 談 す る 時 間 が な い	な 費 用 を か け て 相 談 し た く	自 分 で 解 決 し た い と 思 う	ど は ら 話 な い に 人 か が セ レ ク ト し て 初 対 面 の 人	で 相 談 れ る 当 者 心 が 配 だ を 守 つ	や 情 報 機 器 の セ キ ュ リ ティ	ら 相 談 し て も 解 決 し な い か	そ の 他
全 体	8597	45.3	9.1	7.1	19.6	8.5	10.9	4.2	3.0	24.6	1.1
回答者区分	7111	45.7	9.0	7.8	20.0	8.9	10.5	4.3	3.0	23.5	1.0
就労者	1486	43.2	9.6	3.8	17.8	6.3	12.9	3.9	3.4	30.3	1.6
非就労者・失業者	1556	42.5	7.7	7.8	15.6	8.1	10.7	3.8	3.2	26.8	1.0
区（年	1866	42.1	8.7	8.3	19.3	7.0	11.4	4.2	3.3	26.8	0.8
切1 齢	2489	47.0	9.5	8.1	20.1	7.8	11.3	3.8	2.6	23.0	1.0
り0 別	2686	47.5	9.9	5.0	21.7	10.3	10.3	4.9	3.2	23.4	1.4
）歳	723	41.9	7.7	6.4	16.0	8.3	12.7	4.6	3.6	25.9	1.2
20－24 歳	833	43.1	7.7	9.1	15.2	7.9	9.0	3.1	2.9	27.6	0.7
年	862	41.4	8.7	8.2	18.8	7.1	11.3	5.2	3.6	25.8	0.7
齢 別	1004	42.7	8.8	8.4	19.7	6.9	11.6	3.3	3.1	27.8	0.9
り（ 5	1108	46.0	9.7	8.7	21.6	8.8	11.4	3.1	2.5	23.1	1.2
35－39 歳	1381	47.8	9.3	7.6	19.0	7.0	11.3	4.3	2.7	22.9	0.8
40－44 歳	1377	46.7	8.9	4.9	22.0	10.7	11.3	5.1	3.6	23.5	1.5
45－49 歳	1309	48.4	10.9	5.0	21.4	10.0	9.2	4.7	2.8	23.2	1.3
50－54 歳	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
55－59 歳	8597	45.3	9.1	7.1	19.6	8.5	10.9	4.2	3.0	24.6	1.1
無の経相ある 別有験談ない											

Q 1 あなたは、これまでの職業生活やキャリアに、どの程度、満足していますか。(SA)

	該当数	かなり満足している	やや満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	まったく満足していない
全 体	11820	6.3	20.6	44.6	13.8	14.8
就労者	9900	6.6	22.2	44.0	14.2	13.0
分区分答 非就労者・失業者	1920	4.6	12.3	47.7	11.5	23.9
区(年	2380	7.4	21.3	42.4	12.4	16.5
切1 齢	2730	5.6	18.5	44.1	14.7	17.1
り0 別	3380	5.3	20.4	44.3	14.9	15.1
〜) 歳	3330	7.0	22.0	46.8	12.8	11.3
20-24 歳	1140	7.9	21.9	42.1	12.6	15.4
年	1240	6.9	20.7	42.6	12.3	17.5
齢	1290	6.4	19.8	43.1	13.8	16.9
別	1440	4.9	17.3	44.9	15.5	17.4
り(5	1540	5.0	19.7	42.5	15.9	16.9
歳	1840	5.5	20.9	45.9	14.1	13.6
4 0-4 4 歳	1740	6.4	20.1	48.7	12.7	12.1
歳 区	1590	7.7	24.2	44.8	13.0	10.4
5 5-5 9 歳	1754	13.3	35.0	31.7	10.8	9.2
無の経相ある	10066	5.0	18.1	46.8	14.3	15.8
別有験談ない						

Q 2 あなたは、自分自身の生涯を通じたキャリア計画について、どのように考えていますか。あてはまるもの1つをお選びください。(SA)

	該当数	自分でいきなり計画を立てたい	自分でいきなり計画を立てるのを考えて分	自分でいきなり計画を立てるのをば、提示し社	でどほしかりかとい計画をば、提示し社	示会社でほしかり計画をば、提示し社	わかし社でほしかり計画をば、提示し社
全 体	11820	15.6	25.7	12.4	5.9	40.4	
就労者	9900	16.4	27.2	13.2	6.1	37.2	
分区分答 非就労者・失業者	1920	11.8	18.2	8.3	4.9	56.7	
区(年	2380	15.2	23.4	15.3	8.1	38.0	
切1 齢	2730	13.3	25.3	14.4	7.4	39.6	
り0 別	3380	15.1	27.5	12.4	5.4	39.7	
〜) 歳	3330	18.4	25.8	8.6	3.7	43.4	
20-24 歳	1140	17.1	24.0	14.8	6.5	37.5	
年	1240	13.4	22.8	15.7	9.6	38.5	
齢	1290	13.2	25.7	16.4	7.9	36.8	
別	1440	13.4	25.0	12.7	6.9	42.0	
り(5	1540	14.9	27.0	12.6	5.3	40.1	
歳	1840	15.2	27.9	12.2	5.4	39.3	
4 0-4 4 歳	1740	16.8	26.0	8.7	3.6	44.8	
歳 区	1590	20.2	25.6	8.5	3.8	41.9	
5 5-5 9 歳	1754	23.3	39.2	15.4	5.2	16.9	
無の経相ある	10066	14.3	23.4	11.8	6.0	44.5	
別有験談ない							

Q 3 あなたの職業的な能力は、他社でも通用すると思いますか。あてはまるもの1つをお選びください。(SA)

	該 当 数	通 用 す る と 思 う	あ る 程 度 通 用 す る と 思 う	あ ま り 通 用 し な い と 思 う	う ほ う と ん ど 通 用 し な い と 思 う
全 体	11820	7.8	31.1	31.1	30.0
就労者	9900	8.4	33.4	31.8	26.4
分区分区 非就労者・失業者	1920	4.5	19.1	27.7	48.8
区(年 20-29歳	2380	7.9	30.4	30.4	31.3
切1(年 30-39歳	2730	6.8	27.3	32.8	33.1
り0(年 40-49歳	3380	6.9	31.3	31.7	30.1
別(年 50-59歳	3330	9.5	34.4	29.6	26.5
区(年 20-24歳	1140	8.5	31.5	31.0	29.0
5(年 25-29歳	1240	7.3	29.4	29.9	33.3
区(年 30-34歳	1290	7.1	28.8	32.7	31.3
別(年 35-39歳	1440	6.5	26.0	32.8	34.7
り(年 40-44歳	1540	7.6	29.6	31.4	31.4
5(年 45-49歳	1840	6.3	32.8	32.0	29.0
区(年 50-54歳	1740	9.5	32.8	30.8	27.0
切(年 55-59歳	1590	9.4	36.2	28.4	26.0
無の経相ある	1754	15.5	45.0	24.9	14.7
別有験談ない	10066	6.4	28.7	32.2	32.7

Q 4_1 現在勤務している会社での勤続年数 (SA)

	該 当 数	1 年 未 満	1 年 以 上 3 年 未 満	3 年 以 上 5 年 未 満	5 年 以 上 1 0 年 未 満	1 0 年 以 上 2 0 年 未 満	2 0 年 以 上 3 0 年 未 満	3 0 年 以 上
全 体	9900	9.9	12.9	14.3	21.5	22.6	12.4	6.5
就労者	9900	9.9	12.9	14.3	21.5	22.6	12.4	6.5
分区分区 非就労者・失業者	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
区(年 20-29歳	1900	19.8	26.5	26.9	22.2	2.7	0.8	1.0
切1(年 30-39歳	2300	9.4	12.4	16.2	31.5	28.7	1.3	0.5
り0(年 40-49歳	2900	7.5	9.6	10.8	19.3	30.2	21.0	1.6
別(年 50-59歳	2800	5.9	7.6	7.8	15.0	23.2	20.3	20.1
区(年 20-24歳	800	28.1	34.1	24.3	10.0	2.0	0.8	0.8
5(年 25-29歳	1100	13.8	21.0	28.8	31.0	3.3	0.9	1.2
区(年 30-34歳	1100	10.8	13.9	18.5	36.4	19.2	0.5	0.7
り(年 35-39歳	1200	8.2	11.1	14.1	27.0	37.3	2.0	0.3
5(年 40-44歳	1300	7.9	10.8	12.3	21.0	33.8	13.4	0.8
区(年 45-49歳	1600	7.1	8.6	9.6	17.9	27.4	27.3	2.1
切(年 50-54歳	1500	6.5	8.6	8.4	16.9	22.1	22.9	14.7
無の経相ある	1300	5.3	6.4	7.2	12.9	24.5	17.3	26.4
別有験談ない	1532	13.1	17.1	21.0	25.0	15.9	4.7	3.1
	8368	9.3	12.2	13.1	20.8	23.8	13.8	7.1

Q 4_2 業 務 (S A)

	該 当 数	管 理 的 な 仕 事	専 門 的 ・ 技 術 的 な 仕 事	事 務 的 な 仕 事	販 売 の 仕 事	サ ー ビ ス の 仕 事	保 安 の 仕 事	生 産 工 程 の 仕 事	輸 送 ・ 機 械 運 転 の 仕 事	建 設 ・ 採 掘 の 仕 事	事 運 搬 ・ 清 掃 ・ 包 装 等 の 仕	そ の 他 の 仕 事
全 体	9900	8.8	21.5	23.5	23.5	9.9	13.2	1.5	8.2	1.3	2.9	7.6
	9900	8.8	21.5	23.5	23.5	9.9	13.2	1.5	8.2	1.3	2.9	7.6
	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1900	5.1	19.1	22.4	12.4	16.1	2.1	8.6	1.7	1.5	2.8	8.3
	2300	5.4	21.9	24.4	10.0	13.8	1.7	9.3	1.3	1.1	3.3	7.6
	2900	9.4	21.5	25.1	9.0	12.9	1.4	8.5	1.4	1.3	2.9	6.6
	2800	13.4	22.7	22.0	9.1	11.2	0.9	6.7	1.5	1.5	2.7	8.3
	800	4.5	18.6	19.8	13.5	17.6	2.3	8.5	1.5	1.9	3.5	8.4
	1100	5.5	19.4	24.3	11.6	15.0	2.0	8.6	1.8	1.2	2.3	8.3
	1100	5.8	21.5	22.9	10.5	14.8	1.5	8.9	1.2	1.7	2.6	8.5
	1200	5.1	22.3	25.8	9.6	12.8	2.0	9.8	1.5	0.5	3.9	6.7
	1300	7.8	22.5	24.9	10.2	12.3	1.5	8.2	1.2	1.2	3.5	6.7
	1600	10.6	20.7	25.3	8.1	13.3	1.3	8.8	1.6	1.3	2.5	6.4
50－54歳	1500	11.9	22.9	21.9	10.1	11.0	0.9	7.3	1.5	1.5	2.9	8.1
55－59歳	1300	15.1	22.5	22.1	8.1	11.5	0.8	5.9	1.6	1.5	2.5	8.5
ある	1532	11.4	25.7	24.7	8.9	12.2	2.0	5.8	1.2	1.1	2.0	5.1
無の経相 有験談ない	8368	8.3	20.7	23.3	10.1	13.4	1.4	8.6	1.4	1.4	3.1	8.1

Q 4_3 勤 務 先 等 全 体 の 従 業 員 (S A)

	該 当 数	2	3	5	1	3	5	1	3	5	1
全 体	9900	27.8	8.1	11.2	14.7	6.1	7.1	25.1			
	9900	27.8	8.1	11.2	14.7	6.1	7.1	25.1			
	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			
	1900	22.4	10.2	13.6	17.9	6.9	7.9	21.0			
	2300	25.1	8.3	12.4	16.5	6.9	7.4	23.4			
	2900	30.1	7.8	10.2	13.4	5.7	7.2	25.5			
	2800	31.2	6.8	9.4	12.4	5.3	6.2	28.6			
	800	24.1	10.9	13.0	18.1	6.5	7.1	20.3			
	1100	21.1	9.7	14.1	17.7	7.3	8.5	21.5			
	1100	24.1	9.3	13.8	16.1	7.7	7.4	21.6			
	1200	26.1	7.4	11.1	16.8	6.1	7.4	25.1			
	1300	28.3	8.2	10.4	15.5	6.3	7.0	24.4			
	1600	31.6	7.5	10.1	11.8	5.1	7.4	26.4			
無 の 経 相 がある 別 有 験 談 ない	1500	31.0	7.3	10.3	12.7	5.1	6.3	27.3			
	1300	31.4	6.2	8.5	12.2	5.5	6.2	30.2			
	1532	19.3	7.2	11.6	18.1	9.3	8.6	26.0			
8368	29.3	8.3	11.1	14.1	5.5	6.8	24.9				

Q4_4 1週間の就業時間 (SA)

[illegible]

Q4_5 あなた個人の最近1年間のおおよその税込み年収 (SA)

[illegible]

Q 5 これまでに何回、転職しましたか。転職の回数ごとに年齢、それぞれの転職についての質問項目にお答えください。(NU)

	全 体	平 均 (回)
	11820	1.77
者回	就労者	9900 1.82
分区答	非就労者・失業者	1920 1.51
区(年	20-29歳	2380 0.82
切1 齢	30-39歳	2730 1.48
り0 別	40-49歳	3380 2.08
) 歳	50-59歳	3330 2.36
年	20-24歳	1140 0.58
齢	25-29歳	1240 1.04
別	30-34歳	1290 1.35
り(	35-39歳	1440 1.61
5	40-44歳	1540 1.99
歳	45-49歳	1840 2.15
区	50-54歳	1740 2.34
切	55-59歳	1590 2.39
無の経相ある		1754 2.19
別有験談ない		10066 1.69

Q 5_1_1 1 回目までの転職について、以下の問いにお答えください。／1 回目 (NU)

	該 当 数	平 均 (歳 の 時)
	7090	25.91
者回	就労者	6176 26.19
分区答	非就労者・失業者	914 24.01
区(年	20-29歳	920 21.72
切1 齢	30-39歳	1560 24.99
り0 別	40-49歳	2271 26.29
) 歳	50-59歳	2339 27.81
年	20-24歳	346 20.21
齢	25-29歳	574 22.63
別	30-34歳	716 24.55
り(	35-39歳	844 25.36
5	40-44歳	1000 25.74
歳	45-49歳	1271 26.73
区	50-54歳	1224 27.69
切	55-59歳	1115 27.94
無の経相ある		1318 26.25
別有験談ない		5772 25.84

Q 5_1_1_2 【1回目までの転職】キャリアコンサルタントなどの支援を受けましたか。(SA)

	はい	いいえ
該当数	7090	10.7
89.3		
全体		
就労者	6176	11.2
88.8		
分区分答	914	6.9
93.1		
非就労者・失業者		
20-29歳	920	23.2
76.8		
30-39歳	1560	15.4
84.6		
40-49歳	2271	7.8
92.2		
50-59歳	2339	5.3
94.7		
20-24歳	346	23.1
76.9		
25-29歳	574	23.2
76.8		
30-34歳	716	16.9
83.1		
35-39歳	844	14.1
85.9		
40-44歳	1000	8.9
91.1		
45-49歳	1271	7.0
93.0		
50-54歳	1224	5.6
94.4		
55-59歳	1115	5.0
95.0		
無の経相ある	1318	40.1
59.9		
別有験談ない	5772	3.9
96.1		

Q 5_1_1_3 【1回目までの転職】すぐに転職できましたか。(SA)

	はい	いいえ
該当数	7090	75.9
24.1		
全体		
就労者	6176	76.8
23.2		
分区分答	914	69.8
30.2		
非就労者・失業者		
20-29歳	920	71.2
28.8		
30-39歳	1560	74.4
25.6		
40-49歳	2271	75.9
24.1		
50-59歳	2339	78.9
21.1		
20-24歳	346	68.5
31.5		
25-29歳	574	72.8
27.2		
30-34歳	716	78.1
21.9		
35-39歳	844	71.2
28.8		
40-44歳	1000	75.9
24.1		
45-49歳	1271	75.8
24.2		
50-54歳	1224	77.9
22.1		
55-59歳	1115	80.1
19.9		
無の経相ある	1318	75.5
24.5		
別有験談ない	5772	76.0
24.0		

Q 5_1_4 【1回目までの転職】希望どおりの転職でしたか。(S A)

	該 当 数	は い	い え
	7090	62.8	37.2
全 体			
就労者	6176	63.9	36.1
分区分答 非就労者・失業者	914	55.5	44.5
区へ年 切1 齢 り0 別 5 歳	920	61.4	38.6
20－29歳	1560	60.6	39.4
30－39歳	2271	62.2	37.8
40－49歳	2339	65.5	34.5
50－59歳			
20－24歳	346	62.1	37.9
25－29歳	574	61.0	39.0
年齢 別	716	63.4	36.6
30－34歳	844	58.3	41.7
35－39歳	1000	62.4	37.6
40－44歳	1271	62.0	38.0
45－49歳	1224	63.2	36.8
50－54歳	1115	68.2	31.8
55－59歳			
無の経相 ある	1318	68.4	31.6
別有験談 ない	5772	61.6	38.4

Q 5_1_5 【1回目までの転職】収入が上がりましたか。(S A)

	該 当 数	は い	い え
	7090	48.1	51.9
全 体			
就労者	6176	48.9	51.1
分区分答 非就労者・失業者	914	42.5	57.5
区へ年 切1 齢 り0 別 5 歳	920	49.2	50.8
20－29歳	1560	47.0	53.0
30－39歳	2271	48.3	51.7
40－49歳	2339	48.1	51.9
50－59歳			
20－24歳	346	49.4	50.6
25－29歳	574	49.1	50.9
年齢 別	716	49.6	50.4
30－34歳	844	44.8	55.2
35－39歳	1000	48.8	51.2
40－44歳	1271	47.9	52.1
45－49歳	1224	48.1	51.9
50－54歳	1115	48.1	51.9
55－59歳			
無の経相 ある	1318	53.1	46.9
別有験談 ない	5772	46.9	53.1

Q 5_1_6 【1回目までの転職】労働条件が向上しましたか。(SA)

	該 当 数	はい	いいえ
全 体	7090	54.1	45.9
就労者	6176	55.2	44.8
非就労者・失業者	914	46.6	53.4
20～29歳	920	59.0	41.0
30～39歳	1560	54.7	45.3
40～49歳	2271	52.8	47.2
50～59歳	2339	53.1	46.9
20～24歳	346	59.2	40.8
25～29歳	574	58.9	41.1
30～34歳	716	57.8	42.2
35～39歳	844	52.1	47.9
40～44歳	1000	53.6	46.4
45～49歳	1271	52.2	47.8
50～54歳	1224	51.6	48.4
55～59歳	1115	54.7	45.3
無の経相 ある	1318	59.9	40.1
別有験談 ない	5772	52.8	47.2

Q 5_2_1 2回目までの転職について、以下の問いにお答えください。／2回目 (NU)

	該 当 数	平 均 (歳 の 時)
全 体	4810	29.79
就労者	4192	30.08
非就労者・失業者	618	27.79
20～29歳	409	22.88
30～39歳	982	27.19
40～49歳	1668	30.05
50～59歳	1751	32.61
20～24歳	136	21.29
25～29歳	273	23.67
30～34歳	422	26.44
35～39歳	560	27.75
40～44歳	736	29.14
45～49歳	932	30.77
50～54歳	915	31.99
55～59歳	836	33.29
無の経相 ある	850	30.23
別有験談 ない	3960	29.69

Q 5_2_2 【2回目までの転職】キャリアコンサルタントなどの支援を受けましたか。(SA)

		はい	はい
	該当数	はい	はい
	全 体	4810	11.1
	就労者	4192	11.6
	非就労者・失業者	618	7.4
	20～29歳	409	22.5
	30～39歳	982	15.6
	40～49歳	1668	10.9
	50～59歳	1751	6.1
	20～24歳	136	22.1
	25～29歳	273	22.7
	30～34歳	422	16.8
	35～39歳	560	14.6
	40～44歳	736	12.2
	45～49歳	932	9.9
	50～54歳	915	6.2
	55～59歳	836	5.9
	無の経歴がある	850	40.6
	無の経歴がない	3960	4.7

Q 5_2_3 【2回目までの転職】すぐに転職できましたか。(SA)

		はい	はい
	該当数	はい	はい
	全 体	4810	73.1
	就労者	4192	74.2
	非就労者・失業者	618	65.9
	20～29歳	409	68.0
	30～39歳	982	72.5
	40～49歳	1668	73.3
	50～59歳	1751	74.5
	20～24歳	136	69.1
	25～29歳	273	67.4
	30～34歳	422	74.4
	35～39歳	560	71.1
	40～44歳	736	73.9
	45～49歳	932	72.9
	50～54歳	915	75.0
	55～59歳	836	73.9
	無の経歴がある	850	74.2
	無の経歴がない	3960	72.9

Q 5_2_4 【2回目までの転職】希望どおりの転職でしたか。(S A)

	該 当 数	はい	いいえ
全 体	4810	60.6	39.4
就労者			
分区分答	4192	62.0	38.0
非就労者・失業者	618	51.8	48.2
区へ年切10歳	409	59.7	40.3
20-29歳	982	58.9	41.1
30-39歳	1668	60.3	39.7
40-49歳	1751	62.2	37.8
50-59歳			
20-24歳	136	58.1	41.9
25-29歳	273	60.4	39.6
30-34歳	422	61.8	38.2
35-39歳	560	56.6	43.4
40-44歳	736	61.4	38.6
45-49歳	932	59.4	40.6
50-54歳	915	59.6	40.4
55-59歳	836	65.1	34.9
無の経歴がある	850	64.8	35.2
別有験談ない	3960	59.7	40.3

Q 5_2_5 【2回目までの転職】収入が上がりましたか。(S A)

	該 当 数	はい	いいえ
全 体	4810	45.9	54.1
就労者			
分区分答	4192	47.4	52.6
非就労者・失業者	618	35.9	64.1
区へ年切10歳	409	45.7	54.3
20-29歳	982	47.3	52.7
30-39歳	1668	45.3	54.7
40-49歳	1751	45.7	54.3
50-59歳			
20-24歳	136	44.9	55.1
25-29歳	273	46.2	53.8
30-34歳	422	49.1	50.9
35-39歳	560	45.9	54.1
40-44歳	736	47.0	53.0
45-49歳	932	44.0	56.0
50-54歳	915	46.4	53.6
55-59歳	836	44.9	55.1
無の経歴がある	850	52.4	47.6
別有験談ない	3960	44.5	55.5

Q 5_2_6 【2回目までの転職】労働条件が向上しましたか。(SA)

	該 当 数	はい	いいえ
全 体	4810	49.3	50.7
就労者			
者回答	4192	50.1	49.9
分区分	618	43.5	56.5
非就労者・失業者			
区	409	50.6	49.4
20-29歳			
区	982	50.9	49.1
30-39歳			
区	1668	49.2	50.8
40-49歳			
区	1751	48.1	51.9
50-59歳			
区	136	50.7	49.3
20-24歳			
区	273	50.5	49.5
25-29歳			
区	422	53.8	46.2
30-34歳			
区	560	48.8	51.3
35-39歳			
区	736	49.6	50.4
40-44歳			
区	932	48.8	51.2
45-49歳			
区	915	48.0	52.0
50-54歳			
区	836	48.3	51.7
55-59歳			
無の経相ある	850	53.2	46.8
別有験談ない	3960	48.4	51.6

Q 5_3_1 3回目までの転職について、以下の問いにお答えください。／3回目 (NU)

	該 当 数	平 均 (歳 の 時)
全 体	3212	32.90
就労者		
者回答	2805	33.13
分区分	407	31.29
非就労者・失業者		
区	192	23.82
20-29歳		
区	594	29.00
30-39歳		
区	1146	32.94
40-49歳		
区	1280	36.04
50-59歳		
区	60	21.83
20-24歳		
区	132	24.73
25-29歳		
区	239	27.85
30-34歳		
区	355	29.78
35-39歳		
区	502	31.58
40-44歳		
区	644	33.99
45-49歳		
区	677	35.31
50-54歳		
区	603	36.85
55-59歳		
無の経相ある	534	32.90
別有験談ない	2678	32.90

Q 5_3_2 【3回目までの転職】キャリアコンサルタントなどの支援を受けましたか。(SA)

	該 当 数	はい	いいえ
全 体	3212	11.3	88.7
就労者	2805	11.8	88.2
分区分答 非就労者・失業者	407	8.1	91.9
区へ年 切1 齢 り0 別 歳	192	20.8	79.2
20-29歳	594	14.5	85.5
30-39歳	1146	11.3	88.7
40-49歳	1280	8.4	91.6
50-59歳	60	21.7	78.3
20-24歳	132	20.5	79.5
25-29歳	239	15.9	84.1
30-34歳	355	13.5	86.5
35-39歳	502	11.0	89.0
40-44歳	644	11.6	88.4
45-49歳	677	9.0	91.0
50-54歳	603	7.8	92.2
55-59歳	534	39.3	60.7
無の経相 ある	2678	5.8	94.2
別有験談 ない			

Q 5_3_3 【3回目までの転職】すぐに転職できましたか。(SA)

	該 当 数	はい	いいえ
全 体	3212	68.4	31.6
就労者	2805	69.8	30.2
分区分答 非就労者・失業者	407	58.5	41.5
区へ年 切1 齢 り0 別 歳	192	62.5	37.5
20-29歳	594	65.0	35.0
30-39歳	1146	68.1	31.9
40-49歳	1280	71.1	28.9
50-59歳	60	60.0	40.0
20-24歳	132	63.6	36.4
25-29歳	239	67.4	32.6
30-34歳	355	63.4	36.6
35-39歳	502	68.5	31.5
40-44歳	644	67.7	32.3
45-49歳	677	71.2	28.8
50-54歳	603	71.0	29.0
55-59歳	534	69.3	30.7
無の経相 ある	2678	68.2	31.8
別有験談 ない			

Q 5_3_4 【3回目までの転職】希望どおりの転職でしたか。(S A)

	該 当 数	は い	い え
	3212	57.8	42.2
全 体			
就労者	2805	59.3	40.7
分区分答 非就労者・失業者	407	47.4	52.6
区（年 切1 齢 り0 別 ）歳	192	54.7	45.3
20－29歳	594	55.1	44.9
30－39歳	1146	56.6	43.4
40－49歳	1280	60.6	39.4
50－59歳			
20－24歳	60	61.7	38.3
25－29歳	132	51.5	48.5
年 齢 別	239	60.3	39.7
30－34歳	355	51.5	48.5
り（ 5 ）歳	502	58.4	41.6
40－44歳	644	55.3	44.7
45－49歳	677	58.3	41.7
区 切	603	63.2	36.8
50－54歳			
55－59歳			
無の経相 ある	534	61.2	38.8
別有験談 ない	2678	57.1	42.9

Q 5_3_5 【3回目までの転職】収入が上がりましたか。(S A)

	該 当 数	は い	い え
	3212	44.6	55.4
全 体			
就労者	2805	46.2	53.8
分区分答 非就労者・失業者	407	33.7	66.3
区（年 切1 齢 り0 別 ）歳	192	43.2	56.8
20－29歳	594	45.3	54.7
30－39歳	1146	43.9	56.1
40－49歳	1280	45.2	54.8
50－59歳			
20－24歳	60	51.7	48.3
25－29歳	132	39.4	60.6
年 齢 別	239	45.6	54.4
30－34歳	355	45.1	54.9
り（ 5 ）歳	502	45.6	54.4
40－44歳	644	42.5	57.5
45－49歳	677	45.6	54.4
区 切	603	44.8	55.2
50－54歳			
55－59歳			
無の経相 ある	534	48.9	51.1
別有験談 ない	2678	43.8	56.2

Q 5_3_6 【3回目までの転職】労働条件が向上しましたか。(S A)

	該 当 数	はい	いいえ
		47.6	52.4
全体	3212		
就労者	2805	49.1	50.9
分区分答 非就労者・失業者	407	37.8	62.2
区へ年 切1 齢	192	55.7	44.3
り0 別	594	48.8	51.2
〜 歳	1146	44.5	55.5
5 0 − 5 9 歳	1280	48.7	51.3
2 0 − 2 4 歳	60	60.0	40.0
年 2 5 − 2 9 歳	132	53.8	46.2
齢 別 3 0 − 3 4 歳	239	53.1	46.9
り 5 3 5 − 3 9 歳	355	45.9	54.1
〜 4 0 − 4 4 歳	502	48.4	51.6
歳 区 4 5 − 4 9 歳	644	41.5	58.5
切 5 0 − 5 4 歳	677	47.6	52.4
5 5 − 5 9 歳	603	49.9	50.1
無の経相ある	534	52.2	47.8
別有験談ない	2878	46.7	53.3

Q 6 あなたは、現在または近いうちに転職したいですか。(S A)

	該 当 数	転職 したい	どちら とも いえ ない	でき れば 転職 した く な い
	11820	7.7	36.8	11.6
全体				30.6
就労者	9900	8.1	34.3	12.9
分区分答 非就労者・失業者	1920	5.5	49.5	5.3
区へ年 切1 齢	2380	10.2	36.5	11.9
り0 別	2730	9.0	37.7	11.0
〜 歳	3380	6.8	37.5	11.6
5 0 − 5 9 歳	3330	5.6	35.5	12.0
2 0 − 2 4 歳	1140	10.8	37.8	11.8
年 2 5 − 2 9 歳	1240	9.7	35.2	12.0
齢 別 3 0 − 3 4 歳	1290	10.2	38.1	10.4
り 5 3 5 − 3 9 歳	1440	8.0	37.4	11.5
〜 4 0 − 4 4 歳	1540	7.2	36.6	10.1
歳 区 4 5 − 4 9 歳	1840	6.5	38.2	12.8
切 5 0 − 5 4 歳	1740	6.2	36.4	12.2
5 5 − 5 9 歳	1590	4.8	34.5	11.8
無の経相ある	1754	16.2	22.1	35.6
別有験談ない	10066	6.2	11.8	11.7
			37.0	33.4

Ｑ 7 社会人になってから、学び・学び直し（リスキリング、リカレント学習）を行いましたか。（ＳＡ）

	全 体	該 当 数	行 っ た	行 っ て い ない	い わ な か い ら ない、 ま だ 働 い て
者回		11820	13.0	69.1	17.8
分 区 答	就 労 者	9900	14.1	73.3	12.6
	非 就 労 者 ・ 失 業 者	1920	7.4	47.6	45.1
区（年		2380	10.7	60.2	29.1
切 1 齢	2 0 - 2 9 歳	2730	12.0	67.5	20.5
り 0 別	3 0 - 3 9 歳	3380	13.0	72.0	15.0
） 歳	4 0 - 4 9 歳	3330	15.6	73.9	10.5
	5 0 - 5 9 歳				
年	2 0 - 2 4 歳	1140	9.0	55.7	35.3
齢	2 5 - 2 9 歳	1240	12.3	64.4	23.4
別	3 0 - 3 4 歳	1290	11.9	67.5	20.6
り（	3 5 - 3 9 歳	1440	12.2	67.4	20.4
） 5	4 0 - 4 4 歳	1540	13.0	70.1	16.9
歳	4 5 - 4 9 歳	1840	13.0	73.7	13.3
区	5 0 - 5 4 歳	1740	14.9	73.6	11.4
切	5 5 - 5 9 歳	1590	16.3	74.2	9.6
無の経相	ある	1754	30.6	57.0	12.4
別有験談	ない	10066	10.0	71.2	18.8

Ｑ 7 _ 1 _ 1 何歳の頃ですか。（NU）

平均（歳頃）	該当数	
	1541	32.35
	1399	32.50
	142	30.81
	255	23.41
	328	29.25
	439	34.13
	519	37.19
	103	21.94
	152	24.41
	153	27.82
	175	30.50
	200	33.39
	239	34.74
	260	36.56
	259	37.81
	537	30.82
	1004	33.16

Q 7_1_1_2 その時、誰かに相談しましたか。(SA)

	該 当 数	相 談 し た	相 談 し な か っ た
全 体	1541	30.0	70.0
者回 分区答	1399	30.3	69.7
就労者 非就労者・失業者	142	27.5	72.5
区(年 切1 齢 り0 別) 歳	255	48.2	51.8
20-29歳	328	36.0	64.0
30-39歳	439	27.3	72.7
40-49歳	519	19.7	80.3
50-59歳	103	53.4	46.6
20-24歳	152	44.7	55.3
25-29歳	153	39.9	60.1
年 齢 別	175	32.6	67.4
り(5	200	32.0	68.0
40-44歳	239	23.4	76.6
45-49歳	260	23.1	76.9
50-54歳	259	16.2	83.8
55-59歳	537	49.9	50.1
無の経相 ある	1004	19.4	80.6
別有験談 ない			

Q 7_1_1_3 その結果、何らかの学位または資格などを取得しましたか。(SA)

	該 当 数	取 得 し た	取 得 し な か っ た
全 体	1541	67.5	32.5
者回 分区答	1399	67.9	32.1
就労者 非就労者・失業者	142	63.4	36.6
区(年 切1 齢 り0 別) 歳	255	63.1	36.9
20-29歳	328	62.8	37.2
30-39歳	439	66.7	33.3
40-49歳	519	73.2	26.8
50-59歳	103	64.1	35.9
20-24歳	152	62.5	37.5
25-29歳	153	62.1	37.9
年 齢 別	175	63.4	36.6
り(5	200	68.5	31.5
40-44歳	239	65.3	34.7
45-49歳	260	70.0	30.0
50-54歳	259	76.4	23.6
55-59歳	537	70.9	29.1
無の経相 ある	1004	65.6	34.4
別有験談 ない			

Q 8 あなたにとって、社会人になってからの学び・学び直し（リスキリング、リカレント学習）は重要だと思いますか。あてはまるものを1つお選びください。（SA）

	該当数	非常に重要である	ある程度重要である	どちらとも言えない	あまり重要ではない	全く重要ではない
全体	11820	10.7	31.9	40.2	5.9	11.3
就労者	9900	10.9	33.0	40.0	6.0	10.1
分区分答	1920	9.7	26.2	41.0	5.2	17.9
非就労者・失業者	2380	11.6	29.2	38.0	7.5	13.7
区（年	2730	11.6	30.0	38.4	6.7	13.2
切1 齢	3380	10.0	33.8	40.8	4.6	10.8
り0 別	3330	10.1	33.5	42.5	5.3	8.6
）歳	20-24歳	1140	12.0	30.1	37.7	6.1
年	25-29歳	1240	11.2	28.4	38.2	8.8
齢	30-34歳	1290	11.8	29.9	38.8	7.3
別	35-39歳	1440	11.5	30.1	38.1	6.3
り（	40-44歳	1540	11.6	33.0	39.4	4.6
5	45-49歳	1840	8.7	34.5	42.0	4.5
歳	50-54歳	1740	9.5	32.9	43.7	5.1
区	55-59歳	1590	10.8	34.1	41.1	5.5
切	無の経相ある	1754	24.3	43.2	25.3	3.0
	別有験談ない	10066	8.4	30.0	42.7	6.4
						12.6

Q 9 あなたは、何のために学び・学び直し（リスキリング、リカレント学習）をしたいですか。あてはまるものを全てお選びください。（MA）

	該当数	転職のため	仕事に役立てるため	自分の趣味のため	教養を深めるため	友達や知り合いをつくる	人の役に立つため	日常生活のため	その他	学びたくない
全体	11820	22.9	38.6	16.3	27.3	4.9	8.5	10.4	0.3	30.4
就労者	9900	24.3	40.4	16.4	26.9	5.1	8.4	9.7	0.3	28.7
分区分答	1920	15.5	29.5	15.5	29.0	3.8	9.1	13.6	0.3	39.3
非就労者・失業者	2380	23.9	35.3	18.3	23.3	6.8	9.1	8.8	0.3	31.1
区（年	2730	25.4	38.4	16.8	26.1	6.1	8.4	10.3	0.3	30.7
切1 齢	3380	23.6	40.7	15.8	28.0	4.1	8.0	11.3	0.2	29.7
り0 別	3330	19.2	39.2	14.9	30.2	3.3	8.6	10.6	0.5	30.5
）歳	20-24歳	1140	22.5	36.9	20.1	24.6	6.6	9.6	0.2	29.6
年	25-29歳	1240	25.2	33.7	16.6	22.1	6.9	8.5	8.3	0.4
齢	30-34歳	1290	24.8	38.8	18.1	26.0	6.8	9.1	11.3	0.3
別	35-39歳	1440	25.9	38.0	15.6	26.2	5.4	7.8	9.4	0.3
り（	40-44歳	1540	25.1	40.6	16.4	28.5	4.5	8.4	11.9	0.4
5	45-49歳	1840	22.4	40.8	15.4	27.7	3.8	7.7	10.7	0.1
歳	50-54歳	1740	21.1	40.9	14.4	29.5	3.7	9.0	10.3	0.5
区	55-59歳	1590	17.2	37.4	15.5	31.0	2.8	8.2	11.0	0.6
切	無の経相ある	1754	38.0	56.7	24.6	36.7	10.0	14.9	12.7	0.5
	別有験談ない	10066	20.2	35.5	14.8	25.6	4.0	7.4	10.0	0.3
										34.0

Q 1 0 学習する上で、あなたにあてはまるものを1つお選びください。（SA）

	該当数	て習 く れ る 人 が 必 要 な あ の つ る	あ る 学 ぶ 仲 間 が 必 要 で	で学 ぶ 関 心 の 情 報 が 必 要 な	適 切 な 指 導 者 が 必 要 な	な ひ も の は で な い き の で あ る
全 体	11820	9.7	10.4	30.0	14.9	35.0
就労者	9900	9.9	10.9	30.5	14.7	34.0
非就労者・失業者	1920	8.8	7.7	27.2	16.1	40.3
区 20～29歳	2380	11.4	14.0	26.4	12.7	35.5
区 30～39歳	2730	10.8	10.4	28.9	14.6	35.3
区 40～49歳	3380	9.4	10.1	31.2	15.5	33.8
区 50～59歳	3330	7.8	8.2	32.2	16.1	35.6
年 20～24歳	1140	11.2	16.1	26.9	12.1	33.7
年 25～29歳	1240	11.5	12.2	25.9	13.3	37.1
年 30～34歳	1290	10.4	10.9	30.2	14.6	34.0
年 35～39歳	1440	11.1	9.9	27.8	14.6	36.5
年 40～44歳	1540	10.2	9.7	30.6	15.9	33.6
年 45～49歳	1840	8.8	10.3	31.7	15.2	34.0
区 50～54歳	1740	7.9	9.0	33.0	14.7	35.5
区 55～59歳	1590	7.7	7.4	31.4	17.7	35.8
無の経相ある	1754	17.9	18.8	34.0	14.8	14.6
無の経相ない	10066	8.2	9.0	29.3	14.9	38.6

Q 1 1 _ 1 _ 1 あなたが、普段の生活で、目標としていること、大切にしていることは何ですか。（何でしたか）。／20代／1位（SA）

	該当数	も と 収 入 を 得 る こ と	出 世 や 昇 進 す る こ と	仲 間 に 認 め ら れ る こ と	と自 分 の 能 力 を 発 揮 す る こ と	自 分 の ベ ー ス で 仕 事 を す る こ と	安 定 し た 組 織 で 働 く こ と	友 人 と 楽 し く 過 ご す こ と	家 族 や 子 供 を 大 切 に す る こ と	と の び り 余 暇 を 楽 し む こ と	と よ り 良 い 社 会 を つ く る こ と
全 体	11820	49.6	5.2	5.4	10.8	7.3	7.0	6.1	3.2	4.5	1.0
就労者	9900	50.5	5.3	5.6	10.9	6.7	6.9	6.0	3.1	4.0	1.0
非就労者・失業者	1920	44.5	4.4	4.3	10.0	10.2	7.6	6.7	4.3	6.8	1.2
区 20～29歳	2380	53.7	6.1	4.1	6.4	10.2	4.7	4.3	4.4	5.3	0.8
区 30～39歳	2730	50.4	5.7	6.0	8.1	9.4	6.5	5.1	2.6	5.1	1.1
区 40～49歳	3380	48.4	5.1	5.2	11.6	6.1	7.2	6.9	2.9	5.1	1.4
区 50～59歳	3330	47.0	4.1	5.9	15.2	4.6	9.1	7.4	3.4	2.7	0.7
年 20～24歳	1140	52.3	5.5	3.7	6.6	11.1	5.3	4.8	4.3	5.5	0.9
年 25～29歳	1240	55.1	6.5	4.5	6.2	9.4	4.1	3.9	4.5	5.0	0.8
年 30～34歳	1290	51.1	5.4	6.0	7.9	9.8	6.3	4.7	2.2	5.7	0.9
年 35～39歳	1440	49.8	6.0	6.0	8.3	9.0	6.7	5.5	2.8	4.6	1.3
年 40～44歳	1540	49.9	5.3	5.6	10.3	6.0	7.6	6.0	2.8	5.0	1.5
年 45～49歳	1840	47.2	4.9	4.9	12.7	6.2	6.8	7.7	2.9	5.3	1.3
区 50～54歳	1740	48.1	4.0	6.2	13.9	5.3	8.7	7.0	3.2	2.8	0.9
区 55～59歳	1590	45.8	4.3	5.5	16.7	3.8	9.5	7.8	3.5	2.6	0.5
無の経相ある	1754	49.6	7.6	5.7	11.9	6.2	6.7	5.1	2.9	3.1	1.2
無の経相ない	10066	49.6	4.7	5.3	10.6	7.4	7.1	6.3	3.3	4.7	1.0

Q11_1_2 あなたが、普段の生活で、目標としていること、大切にしていることは何ですか（何でしたか）。／20代／2位（SA）

	該 当 数	も っ と 収 入 を 得 る こ と	出 世 や 昇 進 す る こ と	仲 間 に 認 め ら れ る こ と	と 自 分 の 能 力 を 発 揮 す る こ と	自 分 の ペ ー ス で 仕 事 を す こ と	安 定 し た 組 織 で 働 く こ と	友 人 と 楽 し く 過 ご す こ と	家 と 子 供 を 大 切 に す る こ と	と の び り 余 暇 を 楽 し む こ と	と よ り 良 い 社 会 を つ く る こ と
全 体	11820	9.5	21.3	10.3	15.7	13.3	11.1	7.8	4.1	5.8	1.2
就労者	9900	9.5	21.9	10.5	15.6	13.3	10.8	7.8	4.1	5.5	1.1
分区分答	1920	9.6	18.2	9.7	16.0	13.4	12.8	7.5	4.0	7.2	1.6
非就労者・失業者	2380	8.4	24.2	9.0	13.3	14.5	9.2	6.6	5.8	7.6	1.3
区（年	2730	8.0	22.6	10.7	14.7	13.8	10.8	7.8	4.1	6.5	0.9
切1 齢	3380	11.0	20.0	10.5	15.2	14.2	11.7	8.0	3.4	4.9	1.2
り0 別	3330	10.0	19.5	10.9	18.6	11.1	12.2	8.3	3.5	4.9	1.2
）歳	20-24歳	1140	8.1	25.5	8.3	12.7	9.2	7.5	5.9	8.4	1.4
年	25-29歳	1240	8.6	23.1	9.7	13.8	16.0	9.1	5.8	5.8	6.9
齢	30-34歳	1290	8.1	23.1	10.2	14.7	14.6	9.9	8.7	3.6	6.4
別	35-39歳	1440	8.0	22.2	11.2	14.8	13.2	11.6	6.9	4.5	6.6
り5	40-44歳	1540	10.0	19.9	11.0	14.9	15.3	11.2	7.8	3.3	5.6
歳	45-49歳	1840	11.8	20.0	10.1	15.4	13.3	12.1	8.3	3.5	4.2
区	50-54歳	1740	8.7	20.5	11.4	17.4	11.1	12.1	8.5	3.3	5.6
切	55-59歳	1590	11.4	18.3	10.3	19.9	11.1	12.2	8.1	3.6	4.2
無の経相ある	1754	10.4	24.6	11.4	16.5	11.6	10.0	7.1	3.2	4.2	0.9
別有験談ない	10066	9.3	20.7	10.2	15.5	13.6	11.3	7.9	4.2	6.1	1.2

Q11_1_3 あなたが、普段の生活で、目標としていること、大切にしていることは何ですか（何でしたか）。／20代／3位（SA）

	該 当 数	も っ と 収 入 を 得 る こ と	出 世 や 昇 進 す る こ と	仲 間 に 認 め ら れ る こ と	と 自 分 の 能 力 を 発 揮 す る こ と	自 分 の ペ ー ス で 仕 事 を す こ と	安 定 し た 組 織 で 働 く こ と	友 人 と 楽 し く 過 ご す こ と	家 と 子 供 を 大 切 に す る こ と	と の び り 余 暇 を 楽 し む こ と	と よ り 良 い 社 会 を つ く る こ と
全 体	11820	9.5	6.0	19.9	12.2	12.6	11.3	10.8	4.9	9.7	3.1
就労者	9900	9.4	6.3	20.2	12.6	12.3	11.5	10.7	4.6	9.5	3.1
分区分答	1920	10.4	4.4	18.6	10.2	14.1	10.6	11.5	6.5	10.5	3.3
非就労者・失業者	2380	8.4	5.6	22.7	10.6	13.9	9.8	10.0	6.2	10.3	2.7
区（年	2730	9.3	6.2	20.1	11.6	13.3	11.1	10.4	5.0	10.0	2.9
切1 齢	3380	9.3	6.2	20.0	12.6	11.7	11.8	10.7	4.4	10.0	3.2
り0 別	3330	10.7	5.8	17.8	13.4	11.8	12.2	11.9	4.3	8.6	3.6
）歳	20-24歳	1140	8.9	6.8	23.1	10.2	9.6	10.4	5.5	9.6	2.9
年	25-29歳	1240	7.8	4.4	22.3	11.0	10.0	9.5	6.8	10.9	2.5
齢	30-34歳	1290	9.3	6.0	19.8	12.2	12.9	11.6	10.9	5.0	9.7
別	35-39歳	1440	9.3	6.4	20.3	11.0	13.7	10.6	10.0	5.0	10.3
り5	40-44歳	1540	8.8	5.6	19.5	13.2	12.1	12.0	10.1	4.7	10.4
歳	45-49歳	1840	9.8	6.6	20.4	12.1	11.4	11.6	11.3	4.2	9.7
区	50-54歳	1740	11.0	5.7	17.6	13.4	12.0	11.5	12.1	4.5	8.5
切	55-59歳	1590	10.4	5.9	18.1	13.3	11.7	12.9	11.6	4.0	8.6
無の経相ある	1754	10.2	6.9	23.3	11.6	11.9	11.2	8.9	4.7	8.4	2.9
別有験談ない	10066	9.4	5.8	19.4	12.3	12.7	11.4	11.2	4.9	9.9	3.2

Q11_2_1 あなたが、普段の生活で、目標としていること、大切にしていることは何ですか（何でしたか）。／30代／1位（SA）

	該当数	もつと収入を得ること	出世や昇進すること	仲間に認められること	と自分の能力を発揮すること	自分のペースで仕事をすること	安定した組織で働くこと	友人と楽しく過ごすこと	家族や子供を大切にすること	のんびり余暇を楽しむこと	より良い社会をつくること
全体	11820	37.9	9.7	4.3	12.0	10.4	7.1	2.0	10.9	4.6	1.0
就労者	9900	39.2	10.1	4.3	12.1	10.1	7.2	1.9	9.9	4.1	0.9
非就労者・失業者	1920	31.3	7.7	4.3	11.2	11.9	6.7	2.3	16.1	7.3	1.3
区（年齢別）	2380	37.6	12.8	5.9	9.5	10.8	5.6	1.8	9.8	5.1	1.1
20～29歳	2730	36.8	9.7	3.8	9.5	13.2	6.5	1.7	11.4	6.5	1.0
30～39歳	3380	39.7	8.8	4.3	11.5	9.7	7.6	2.1	10.7	4.4	1.1
40～49歳	3330	37.3	8.5	3.6	16.2	8.4	8.2	2.3	11.7	2.9	0.8
50～59歳	1140	35.8	13.1	5.6	9.6	11.7	5.4	1.8	10.4	5.1	1.5
20～24歳	1240	39.3	12.6	6.2	9.3	9.9	5.7	1.8	9.4	5.1	0.8
25～29歳	1290	36.2	9.9	4.2	9.1	14.1	5.9	1.5	12.1	6.3	0.8
30～34歳	1440	37.4	9.4	3.5	9.8	12.4	7.0	1.9	10.7	6.7	1.1
35～39歳	1540	39.7	9.3	4.9	10.6	9.7	7.8	2.0	10.6	4.3	1.0
40～44歳	1840	39.7	8.4	3.9	12.3	9.2	7.4	2.1	10.8	4.6	1.2
45～49歳	1740	38.3	8.0	3.6	14.8	9.2	7.5	2.5	11.7	3.4	1.1
50～54歳	1590	36.2	9.1	3.6	17.9	7.6	8.9	2.1	11.6	2.5	0.5
55～59歳	1754	36.9	12.3	5.5	13.7	9.6	6.7	1.9	8.6	3.5	1.3
無の経相ある別有験談ない	10066	38.1	9.3	4.1	11.7	10.5	7.2	2.0	11.4	4.8	0.9

Q11_2_2 あなたが、普段の生活で、目標としていること、大切にしていることは何ですか（何でしたか）。／30代／2位（SA）

	該当数	もつと収入を得ること	出世や昇進すること	仲間に認められること	と自分の能力を発揮すること	自分のペースで仕事をすること	安定した組織で働くこと	友人と楽しく過ごすこと	家族や子供を大切にすること	のんびり余暇を楽しむこと	より良い社会をつくること
全体	11820	11.2	17.0	7.0	13.0	19.2	12.3	4.3	8.3	6.5	1.1
就労者	9900	11.5	17.5	7.2	13.4	18.8	12.1	4.1	8.3	6.0	1.0
非就労者・失業者	1920	9.5	14.2	6.3	11.0	21.3	13.3	5.3	8.1	9.3	1.8
区（年齢別）	2380	11.6	19.3	6.0	10.0	20.1	10.7	4.8	8.6	7.6	1.2
20～29歳	2730	11.2	16.4	6.3	11.2	20.4	12.2	3.9	9.0	7.9	1.5
30～39歳	3380	11.2	16.5	7.8	13.4	19.1	13.4	4.1	7.5	5.8	1.2
40～49歳	3330	10.9	16.4	7.6	16.1	17.7	12.4	4.5	8.2	5.3	0.8
50～59歳	1140	11.5	19.0	6.1	9.4	20.0	10.5	6.1	8.7	7.6	1.1
20～24歳	1240	11.8	19.5	5.8	10.6	20.2	10.8	3.7	8.5	7.7	1.3
25～29歳	1290	11.7	16.7	5.6	12.0	18.7	12.9	4.6	9.1	7.8	0.9
30～34歳	1440	10.7	16.0	7.0	10.5	22.0	11.5	3.3	9.0	7.9	2.0
35～39歳	1540	11.7	16.5	8.0	12.1	21.0	12.9	4.0	7.0	6.2	0.6
40～44歳	1840	10.7	16.5	7.7	14.6	17.6	13.8	4.2	7.9	5.5	1.6
45～49歳	1740	10.5	17.4	7.6	15.2	17.3	12.4	5.0	7.9	5.8	0.8
50～54歳	1590	11.4	15.3	7.5	17.0	18.2	12.5	4.0	8.4	4.7	0.9
55～59歳	1754	12.1	18.9	7.5	14.7	18.0	11.7	3.6	7.0	5.1	1.5
無の経相ある別有験談ない	10066	11.0	16.7	7.0	12.7	19.5	12.4	4.5	8.5	6.8	1.1

Q11_2_3 あなたが、普段の生活で、目標としていること、大切にしていることは何ですか（何でしたか）。／30代／3位（SA）

	該当数	もっと収入を得ること	出世や昇進すること	仲間に認められること	自分の能力を発揮すること	自分のペースで仕事をすること	安定した組織で働くこと	友人と楽しく過ごすこと	家族や子供を大切にすること	のんびり余暇を楽しむこと	より良い社会をつくること
全体	11820	10.1	5.8	13.3	10.7	13.5	14.8	7.2	10.6	10.7	3.3
回答者区分	9900	10.0	6.0	13.7	11.1	13.4	15.0	6.9	10.4	10.4	3.2
就労者・失業者	1920	10.4	4.5	11.3	9.1	14.0	13.8	8.9	11.7	12.2	4.2
20～29歳	2380	8.8	6.7	14.8	8.2	13.9	15.7	6.9	11.8	9.7	3.4
30～39歳	2730	11.1	5.2	13.6	9.6	14.0	14.1	6.4	10.5	12.1	3.4
40～49歳	3380	9.9	5.8	13.1	11.8	13.7	14.3	7.4	9.3	11.7	3.0
50～59歳	3330	10.4	5.5	12.2	12.4	12.5	15.2	7.8	11.1	9.3	3.5
20～24歳	1140	9.7	7.2	14.7	7.6	12.7	15.9	7.5	12.5	9.2	3.0
25～29歳	1240	8.0	6.2	14.9	8.8	15.0	15.5	6.5	11.3	10.1	3.8
30～34歳	1290	11.3	6.0	14.1	8.3	14.3	14.0	7.2	10.3	11.5	3.1
35～39歳	1440	10.9	4.6	13.2	10.8	13.7	14.2	5.8	10.7	12.6	3.6
40～44歳	1540	9.9	5.8	12.5	12.1	13.4	15.0	6.6	9.4	11.8	3.7
45～49歳	1840	9.8	5.8	13.6	11.6	14.0	13.8	8.1	9.2	11.6	2.4
50～54歳	1740	10.6	5.4	12.8	12.6	12.2	15.7	6.7	11.0	10.1	2.8
55～59歳	1590	10.1	5.6	11.6	12.1	12.8	14.7	9.1	11.3	8.4	4.3
無の経相ある	1754	10.7	8.4	15.7	11.1	12.3	14.1	6.3	10.2	8.4	2.7
無の経相ない	10066	10.0	5.3	12.9	10.7	13.7	14.9	7.4	10.7	11.1	3.4

Q11_3_1 あなたが、普段の生活で、目標としていること、大切にしていることは何ですか（何でしたか）。／40代／1位（SA）

	該当数	もっと収入を得ること	出世や昇進すること	仲間に認められること	自分の能力を発揮すること	自分のペースで仕事をすること	安定した組織で働くこと	友人と楽しく過ごすこと	家族や子供を大切にすること	のんびり余暇を楽しむこと	より良い社会をつくること
全体	11820	31.9	5.0	5.1	8.2	13.1	8.8	3.8	14.3	8.0	1.9
回答者区分	9900	33.1	5.1	5.2	8.6	13.0	9.0	3.8	13.0	7.4	1.8
就労者・失業者	1920	25.5	4.2	4.6	6.1	13.4	7.6	3.8	20.8	11.4	2.6
20～29歳	2380	32.4	7.8	7.8	5.5	10.9	7.9	5.8	12.2	7.9	1.7
30～39歳	2730	31.9	5.6	5.9	7.2	12.3	7.7	3.9	14.3	8.8	2.3
40～49歳	3380	32.1	3.1	3.9	7.7	14.6	9.4	2.8	15.0	9.4	2.0
50～59歳	3330	31.2	4.3	3.7	11.3	13.7	9.6	3.2	15.1	6.1	1.7
20～24歳	1140	31.1	8.1	7.5	5.4	10.2	7.5	6.1	13.3	8.6	2.1
25～29歳	1240	33.5	7.6	8.0	5.6	11.6	8.3	5.6	11.1	7.3	1.3
30～34歳	1290	31.0	6.5	6.3	6.8	11.9	7.6	3.8	15.3	8.8	2.0
35～39歳	1440	32.8	4.9	5.6	7.5	12.8	7.8	4.0	13.4	8.7	2.6
40～44歳	1540	32.5	3.0	4.3	7.7	14.6	8.6	2.6	15.5	9.2	2.0
45～49歳	1840	31.7	3.2	3.6	7.7	14.5	10.1	3.0	14.6	9.6	2.0
50～54歳	1740	31.4	4.0	4.3	9.7	14.9	8.6	3.5	15.5	6.6	1.6
55～59歳	1590	31.0	4.7	3.1	13.1	12.3	10.8	3.0	14.7	5.6	1.8
無の経相ある	1754	29.9	7.5	5.8	10.0	13.2	8.3	4.2	11.9	7.0	2.2
無の経相ない	10066	32.2	4.5	5.0	7.8	13.0	8.9	3.7	14.7	8.2	1.9

Q11_3_2 あなたが、普段の生活で、目標としていること、大切にしていることは何ですか（何でしたか）。／40代／2位（SA）

	該当数	もっと収入を得ること	出世や昇進すること	仲間に認められること	自分の能力を発揮すること	自分のペースで仕事をすること	安定した組織で働くこと	友人と楽しく過ごすこと	家族や子供を大切にすること	のんびり余暇を楽しむこと	より良い社会をつくること
全体	11820	9.5	13.3	4.9	10.0	18.5	14.0	4.8	13.3	9.9	1.8
就労者	9900	9.8	13.7	5.0	10.3	18.5	14.1	4.5	13.3	9.1	1.7
非就労者・失業者	1920	8.3	11.1	4.6	8.4	18.5	13.2	6.2	13.4	14.1	2.1
区（年齢別）	2380	9.3	16.0	5.6	8.4	14.8	12.6	5.9	15.3	10.1	1.9
20～29歳	2730	10.5	14.2	5.3	8.0	19.3	13.7	4.8	12.7	9.5	1.9
30～39歳	3380	9.6	11.4	4.6	9.9	20.8	14.8	4.0	12.7	10.3	1.9
40～49歳	3330	8.8	12.3	4.4	12.9	18.1	14.4	4.7	13.1	9.7	1.6
50～59歳	1140	8.9	16.0	5.4	7.6	13.4	12.1	7.1	16.1	11.2	2.2
20～24歳	1240	9.7	16.0	5.8	9.2	16.1	13.1	4.8	14.5	9.1	1.7
25～29歳	1290	10.2	15.1	6.0	8.7	17.4	13.9	5.7	11.9	9.6	1.4
30～34歳	1440	10.7	13.5	4.7	7.4	21.1	13.5	3.9	13.5	9.4	2.3
35～39歳	1540	10.8	11.8	4.5	9.4	22.7	13.5	4.0	11.2	10.6	1.4
40～44歳	1840	8.7	11.2	4.6	10.2	19.2	15.8	4.1	13.9	10.1	2.2
45～49歳	1740	8.6	13.7	4.5	12.4	17.5	14.6	4.3	13.0	10.1	1.3
50～54歳	1590	9.1	10.8	4.2	13.5	18.9	14.2	5.1	13.1	9.2	1.9
55～59歳	1754	10.1	15.2	5.8	10.2	17.1	13.8	5.4	12.4	7.9	2.1
無の経相ある	10066	9.4	12.9	4.8	10.0	18.8	14.0	4.7	13.5	10.3	1.7
別有験談ない											

Q11_3_3 あなたが、普段の生活で、目標としていること、大切にしていることは何ですか（何でしたか）。／40代／3位（SA）

	該当数	もっと収入を得ること	出世や昇進すること	仲間に認められること	自分の能力を発揮すること	自分のペースで仕事をすること	安定した組織で働くこと	友人と楽しく過ごすこと	家族や子供を大切にすること	のんびり余暇を楽しむこと	より良い社会をつくること
全体	11820	9.6	4.4	11.2	8.6	13.6	11.8	6.4	9.9	19.1	5.3
就労者	9900	9.5	4.5	11.6	8.9	13.6	12.0	6.0	9.9	19.0	5.0
非就労者・失業者	1920	9.8	3.6	9.4	7.3	13.8	11.1	8.2	10.3	19.7	6.8
区（年齢別）	2380	9.8	6.1	13.5	7.0	12.0	11.3	6.4	9.2	19.6	5.2
20～29歳	2730	9.7	5.4	12.6	7.9	13.5	12.0	5.9	9.7	19.1	4.1
30～39歳	3380	10.0	3.8	10.4	9.6	15.0	11.6	5.9	9.9	18.1	5.8
40～49歳	3330	8.9	2.9	9.4	9.4	13.5	12.4	7.2	10.8	19.7	5.8
50～59歳	1140	9.6	6.6	13.2	6.8	11.8	11.8	6.2	9.6	19.0	5.4
20～24歳	1240	10.1	5.6	13.7	7.2	12.1	11.0	6.5	8.8	20.1	5.0
25～29歳	1290	10.2	5.4	12.3	8.5	13.8	11.1	6.2	10.2	18.2	4.0
30～34歳	1440	9.2	5.4	12.8	7.4	13.3	12.8	5.6	9.2	19.9	4.2
35～39歳	1540	10.5	4.5	10.5	10.3	14.5	12.1	5.5	9.1	17.5	5.6
40～44歳	1840	9.7	3.3	10.2	9.0	15.4	11.1	6.3	10.5	18.7	5.9
45～49歳	1740	8.9	2.6	10.1	10.2	13.0	12.6	6.6	10.5	20.5	5.1
50～54歳	1590	8.8	3.2	8.7	8.6	14.2	12.1	7.8	11.1	18.9	6.6
55～59歳	1754	9.7	5.3	13.6	9.0	12.1	11.8	5.8	10.2	17.4	5.1
無の経相ある	10066	9.5	4.2	10.8	8.6	13.9	11.9	6.4	9.9	19.4	5.3
別有験談ない											

Q 1 2 _ 1 下の表の事がらについて、あてはまるものをお選びください。／職業生活の設計は自分にとって重要な問題なので、真剣に考えている（SA）

	該 当 数	よ く あ て は ま る	や あ て は ま る	ど ち ら と も い え な い	あ ま り あ て は ま ら な い	全 く あ て は ま ら な い
全 体	11820	9.7	27.5	44.9	12.0	6.0
就労者	9900	10.1	29.2	44.8	11.3	4.6
分 区 答	1920	7.7	18.6	45.4	15.2	13.2
非就労者・失業者						
区（年	2380	12.7	26.6	40.2	13.4	7.1
切1 齢	2730	10.1	25.6	46.4	12.2	5.6
り0 別	3380	8.1	28.3	46.1	11.8	5.7
）歳	3330	8.8	28.7	45.7	11.0	5.8
5 0 - 5 9 歳						
2 0 - 2 4 歳	1140	13.9	27.3	38.3	13.9	6.7
年	1240	11.6	26.0	41.9	12.9	7.6
齢	1290	10.3	27.4	44.0	12.2	6.0
別	1440	9.9	24.0	48.6	12.2	5.3
り（	1540	8.5	29.9	44.4	10.8	6.3
5	1840	7.8	27.0	47.4	12.6	5.2
歳	1740	9.1	27.4	47.8	10.4	5.3
区	1590	8.4	30.3	43.5	11.6	6.4
切						
5 5 - 5 9 歳						
無の経相	1754	23.3	34.9	29.9	8.6	3.3
ある						
別有験談	10066	7.3	26.2	47.5	12.6	6.5
ない						

Q 1 2 _ 2 下の表の事がらについて、あてはまるものをお選びください。／これからの職業生活をより充実したものにしたいと強く思う（SA）

	該 当 数	よ く あ て は ま る	や あ て は ま る	ど ち ら と も い え な い	あ ま り あ て は ま ら な い	全 く あ て は ま ら な い
全 体	11820	11.2	31.1	43.4	9.1	5.1
就労者	9900	11.7	32.7	43.0	8.7	3.8
分 区 答	1920	8.9	22.9	45.4	11.2	11.7
非就労者・失業者						
区（年	2380	14.7	31.4	39.8	8.4	5.6
切1 齢	2730	12.0	30.1	45.2	8.1	4.6
り0 別	3380	10.1	32.7	43.3	8.9	5.0
）歳	3330	9.2	30.3	44.7	10.7	5.2
5 0 - 5 9 歳						
2 0 - 2 4 歳	1140	15.5	33.1	38.2	7.7	5.5
年	1240	14.0	29.8	41.4	9.0	5.7
齢	1290	12.2	31.1	43.8	8.3	4.7
別	1440	11.8	29.2	46.4	8.0	4.6
り（	1540	11.4	32.8	41.5	8.7	5.6
5	1840	9.1	32.6	44.8	9.0	4.5
歳	1740	9.8	30.8	45.1	9.7	4.6
区	1590	8.5	29.7	44.2	11.8	5.8
切						
5 5 - 5 9 歳						
無の経相	1754	23.5	36.1	31.3	6.4	2.7
ある						
別有験談	10066	9.1	30.3	45.5	9.6	5.5
ない						

Q 1 2 _ 3 下の表の事がらについて、あてはまるものをお選びください。／どうすれば職業生活をよりよく送れるのか、考えたことがある（SA）

	該 当 数	全 体	よくあてはまる					どちらともいえない					あまりあてはまらない					全くあてはまらない																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
			11820	9.8	30.0	43.1	11.3	5.8	9900	10.1	31.5	43.2	10.7	4.5	1920	8.1	22.7	42.6	14.4	12.2	2380	12.3	28.6	41.1	12.2	5.8	2730	11.1	28.8	43.9	10.5	5.8	3380	8.2	31.0	43.6	11.4	5.9	3330	8.6	31.1	43.6	11.1	5.6	1140	13.4	31.0	38.1	11.8	5.7	1240	11.3	26.4	43.8	12.6	6.0	1290	11.5	29.0	42.6	10.7	6.2	1440	10.7	28.5	45.0	10.3	5.4	1540	8.6	31.4	42.0	11.8	6.2	1840	7.9	30.6	44.8	11.0	5.7	1740	9.4	29.5	44.9	10.7	5.5	1590	7.7	32.9	42.1	11.5	5.8	1754	22.4	36.9	30.3	7.8	2.7	10066	7.6	28.8	45.4	11.9	6.3	無の経相 ある																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			

Q 1 2 _ 4 下の表の事がらについて、あてはまるものをお選びください。／自分から進んで、どんな職業生活を送っていくのか決めている（SA）

	該 当 数	よくあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	
者回答 分区分 区へ年 切1 齢 り0 別 り0 歳	就労者 非就労者・失業者	11820	8.2	22.9	48.2	14.0	6.6
		9900	8.6	24.5	48.5	13.5	4.9
		1920	6.3	14.7	46.6	16.9	15.5
		2380	11.1	24.6	43.5	13.9	6.8
		2730	8.4	21.1	48.9	14.6	6.9
	20-29歳 30-39歳 40-49歳 50-59歳	3380	6.4	22.7	49.1	15.0	6.7
		3330	7.8	23.5	50.0	12.6	6.2
		1140	11.8	25.8	41.4	14.6	6.4
		1240	10.4	23.5	45.5	13.4	7.3
		1290	8.9	22.2	46.5	15.2	7.2
35-39歳 40-44歳 45-49歳 50-54歳 55-59歳	1440	8.0	20.2	51.1	14.0	6.7	
	1540	6.7	23.9	47.8	14.1	7.5	
	1840	6.3	21.7	50.2	15.7	6.1	
	1740	7.8	22.8	51.0	12.4	6.0	
	1590	7.7	24.2	48.9	12.8	6.4	
年 齢 別 りへ5 歳 区 切	ある	1754	18.8	31.1	36.0	10.8	3.3
無の経相 ある 別有験談 ない	10066	6.4	21.5	50.3	14.6	7.2	

Q12_5 下の表の事がらについて、あてはまるものをお選びください。／これからの職業生活を通して、さらに自分自身を伸ばして高めていきたい (SA)

区分	全 体	該当数	よくあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
職 務	11820	8.5	24.1		48.0	12.3	7.0
職 務 分 類	9900	8.9	25.5		48.1	11.9	5.5
職 務 分 類	1920	6.4	16.9		47.4	14.7	14.6
職 務 分 類	2380	12.0	26.4		43.1	11.5	7.1
職 務 分 類	2730	9.1	24.4		48.2	11.8	6.5
職 務 分 類	3380	7.3	25.1		48.6	12.2	6.7
職 務 分 類	3320	6.8	21.2		50.8	13.5	7.7
職 務 分 類	1140	12.7	29.5		40.1	10.6	7.1
職 務 分 類	1240	11.3	23.5		45.8	12.3	7.1
職 務 分 類	1290	9.7	24.3		48.1	11.6	6.4
職 務 分 類	1440	8.5	24.6		48.3	11.9	6.7
職 務 分 類	1540	8.5	25.8		47.0	11.0	7.7
職 務 分 類	1840	6.3	24.6		49.9	13.2	6.0
職 務 分 類	1740	7.6	21.4		51.2	12.4	7.4
職 務 分 類	1590	5.5	21.0		50.4	14.7	8.0
職 務 分 類	1754	19.5	32.6		34.9	9.4	3.6
職 務 分 類	10066	6.6	22.7		50.3	12.8	7.6

Q12_6 下の表の事がらについて、あてはまるものをお選びください。／職業生活で難しい問題に直面しても、自分なりに積極的に解決していく（SA）

者回 分区答	就労者 非就労者・失業者	全 体	該 当 数	よくあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
年 齢 別 (5 区 切)	20～29歳	2380	9.9	25.7	44.1	13.1	7.2	6.0
	30～39歳	2730	7.9	23.2	50.1	12.5	6.3	4.4
	40～49歳	3380	6.6	26.8	50.4	10.8	5.4	
	50～59歳	3330	7.5	29.1	48.7	9.5	5.3	
	20～24歳	1140	10.5	26.7	42.8	13.3	6.7	
年 齢 別 (5 区 切)	25～29歳	1240	9.4	24.8	45.2	12.8	7.7	
	30～34歳	1290	8.4	24.7	48.8	11.2	6.8	
	35～39歳	1440	7.4	21.8	51.3	13.6	5.9	
	40～44歳	1540	6.8	26.8	49.5	10.3	6.6	
	45～49歳	1840	6.4	26.8	51.0	11.3	4.5	
無の経相 あり	50～54歳	1740	7.2	28.8	49.3	9.3	5.5	
	55～59歳	1590	7.8	29.4	48.1	9.7	5.0	
無の経相 あり		1754	17.6	34.2	36.3	8.6	3.4	
無の経相 あり		10066	6.1	25.0	50.7	11.8	6.4	

Q 1 2 _ 7 下の表の事がらについて、あてはまるものをお選びください。／今後どんな職業生活を送っていききたいか、自分なりの目標をもっている (SA)

	全 体		該 当 数	よくあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
	就労者 分区分答	非就労者・失業者						
区(年齢別)切り0歳	20-29歳	2380	10.6	23.9	44.7	13.0	7.7	7.7
	30-39歳	2730	8.0	21.5	47.3	15.4	7.8	7.8
	40-49歳	3380	6.1	22.7	48.1	15.0	8.1	8.1
	50-59歳	3330	5.9	22.9	49.0	14.5	7.7	7.7
	無の経相ある 別有験談ない	11820	7.4	22.7	47.5	14.6	7.8	7.8
年(年齢別)り5歳区切	20-24歳	1140	10.0	26.8	43.2	12.5	7.4	7.4
	25-29歳	1240	11.1	21.3	46.1	13.4	8.1	8.1
	30-34歳	1290	7.6	22.6	45.9	16.1	7.8	7.8
	35-39歳	1440	8.3	20.4	48.6	14.8	7.8	7.8
	40-44歳	1540	6.9	22.3	47.1	14.4	9.2	9.2
歳区切	45-49歳	1840	5.4	23.1	48.9	15.4	7.2	7.2
	50-54歳	1740	5.9	22.1	50.7	14.0	7.3	7.3
	55-59歳	1590	5.8	23.8	47.2	15.2	8.1	8.1
無の経相ある 別有験談ない		1754	18.1	31.2	35.5	11.3	3.9	3.9
		10066	5.5	21.3	49.6	15.1	8.5	8.5

Q 1 2 _ 8 下の表の事がらについて、あてはまるものをお選びください。／希望する職業生活が送れるように、努力している (SA)

	全 体		該 当 数	よくあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
	就労者 分区分答	非就労者・失業者						
区(年齢別)切り0歳	20-29歳	2380	10.4	24.2	44.2	14.0	7.2	7.2
	30-39歳	2730	7.5	21.2	48.5	14.7	8.0	8.0
	40-49歳	3380	5.8	22.7	48.8	14.8	7.8	7.8
	50-59歳	3330	6.4	24.2	48.5	13.3	7.6	7.6
	無の経相ある 別有験談ない	11820	7.3	23.1	47.7	14.2	7.7	7.7
年(年齢別)り5歳区切	20-24歳	1140	10.4	26.0	42.5	14.5	6.6	6.6
	25-29歳	1240	10.3	22.5	45.8	13.5	7.8	7.8
	30-34歳	1290	7.5	22.5	47.7	15.0	7.4	7.4
	35-39歳	1440	7.6	20.1	49.3	14.4	8.6	8.6
	40-44歳	1540	6.8	22.2	48.1	14.0	8.9	8.9
歳区切	45-49歳	1840	5.1	23.2	49.5	15.5	6.8	6.8
	50-54歳	1740	6.6	23.5	49.7	12.7	7.5	7.5
	55-59歳	1590	6.1	25.0	47.2	14.0	7.7	7.7
無の経相ある 別有験談ない		1754	18.1	29.8	36.6	11.5	4.0	4.0
		10066	5.4	21.9	49.7	14.7	8.3	8.3

Q 1 2 _ 9 下の表の事がらについて、あてはまるものをお選びください。／自分が望む職業生活を送るために、具体的な計画を立てている (S A)

	該 当 数	よくあてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
全 体	11820	5.9	17.7	49.0	17.9	9.5
就労者	9900	6.2	19.0	50.1	17.4	7.3
分 区 答	1920	4.4	11.3	43.0	20.6	20.7
非就労者・失業者						
区へ年	2380	9.5	20.8	45.5	15.8	8.4
切1 齢	2730	6.6	18.2	48.5	17.3	9.5
り0 別	3380	4.3	17.8	49.8	18.4	9.6
〜 歳	3330	4.5	15.1	50.9	19.3	10.2
5 0 - 5 9 歳						
2 0 - 2 4 歳	1140	10.3	22.4	43.3	16.1	7.9
年	1240	8.8	19.4	47.6	15.4	8.9
齢	1290	6.1	20.2	48.4	16.4	8.9
別	1440	7.0	16.5	48.5	18.1	9.9
りへ	1540	4.9	18.7	47.3	18.4	10.6
5	1840	3.9	17.0	51.8	18.4	8.8
歳	1740	4.5	14.4	52.2	18.6	10.2
区	1590	4.4	15.8	49.5	20.2	10.1
4 5 - 4 9 歳						
5 0 - 5 4 歳						
切						
5 5 - 5 9 歳						
無の経相ある	1754	14.8	28.9	38.1	12.7	5.4
別有験談ない	10066	4.4	15.8	50.8	18.8	10.2

Q 1 3 _ 1 各文をよく読んで、あなたが仕事に關してそのように感じているかどうかを判断してください。／仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる (S A)

	該 当 数	い つ も 感 じ る 毎 日	に と 數 回 も よ く 感 じ る 1 週 間	よ く 感 じ る 1 週 間 に 1 回	時 々 感 じ る 1 ヶ 月 に 數 回	に め 1 つ 回 た 以 下 感 じ な い 1 ヶ 月	數 回 と 以 下 感 じ な い 1 年 に	全 く な い
全 体	9900	6.0	10.8	13.4	21.5	14.3	9.3	24.7
就労者	9900	6.0	10.8	13.4	21.5	14.3	9.3	24.7
分 区 答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
非就労者・失業者								
区へ年	1900	8.1	12.1	15.9	18.9	11.7	6.8	26.6
切1 齢	2300	7.0	10.0	13.7	20.6	13.6	8.3	26.9
り0 別	2900	5.3	10.6	11.8	21.4	15.5	10.6	24.8
〜 歳	2800	4.6	10.9	13.1	23.9	15.5	10.4	21.5
5 0 - 5 9 歳								
2 0 - 2 4 歳	800	8.1	13.1	18.9	16.9	11.1	5.9	26.0
年	1100	8.0	11.3	13.8	20.4	12.1	7.5	27.0
齢	1100	7.0	10.6	15.4	20.6	12.5	7.9	25.9
別	1200	6.9	9.3	12.1	20.6	14.6	8.7	27.8
りへ	1300	6.2	11.2	11.4	20.4	16.1	9.5	25.3
5	1600	4.7	10.1	12.1	22.3	15.0	11.5	24.3
歳	1500	4.6	11.3	12.4	22.1	16.3	10.1	23.3
区	1300	4.7	10.5	13.8	26.1	14.7	10.8	19.4
4 5 - 4 9 歳								
5 0 - 5 4 歳								
切								
5 5 - 5 9 歳								
無の経相ある	1532	11.6	17.0	17.6	21.4	12.1	5.8	14.6
別有験談ない	8368	5.0	9.7	12.6	21.5	14.7	9.9	26.5

Q13_2 各文をよく読んで、あなたが仕事に関してどのように感じているかどうかを判断してください。／職場では、元気が出て精神的になるように感じる（SA）

	該当数	いつも感じる毎日	回数もよく感じる1週間	よく感じる1週間に1回	時々感じる1ヶ月に1回	1つ回以下感じない1ヶ月	数回以下感じない1年に	全くない
全体	9900	5.3	11.4	14.8	19.4	14.6	9.6	24.7
就労者	9900	5.3	11.4	14.8	19.4	14.6	9.6	24.7
分区分答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
非就労者・失業者	1900	6.8	14.1	17.1	17.4	11.0	7.1	26.5
区（年	2300	5.7	10.3	16.8	18.3	13.0	8.5	27.3
切10別	2900	5.1	10.4	13.4	19.3	16.4	10.5	24.9
り0歳	2800	4.3	11.6	13.3	21.8	16.5	11.4	21.3
50-59歳	800	6.9	15.5	18.1	18.1	10.0	6.5	24.9
20-24歳	1100	6.8	13.1	16.3	16.9	11.7	7.5	27.6
年	1100	5.7	11.7	18.4	17.9	12.2	7.3	26.8
年齢	1200	5.7	9.1	15.4	18.8	13.8	9.6	27.7
別	1300	5.9	9.9	14.3	18.1	16.6	8.9	26.2
り（5	1600	4.4	10.9	12.6	20.4	16.2	11.8	23.8
歳	1500	4.0	12.0	11.7	20.9	17.2	11.3	22.9
45-49歳	1300	4.5	11.1	15.0	22.7	15.8	11.5	19.4
50-54歳	1532	9.5	17.6	19.6	20.1	12.0	6.3	14.8
55-59歳	8368	4.6	10.3	14.0	19.3	15.1	10.2	26.5
無の経相ある								
別有験談ない								

Q13_3 各文をよく読んで、あなたが仕事に関してどのように感じているかどうかを判断してください。／仕事に熱心である（SA）

	該当数	いつも感じる毎日	回数もよく感じる1週間	よく感じる1週間に1回	時々感じる1ヶ月に1回	1つ回以下感じない1ヶ月	数回以下感じない1年に	全くない
全体	9900	8.1	13.7	17.5	21.0	11.0	7.3	21.3
就労者	9900	8.1	13.7	17.5	21.0	11.0	7.3	21.3
分区分答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
非就労者・失業者	1900	8.7	13.8	18.6	18.1	10.4	5.4	24.9
区（年	2300	7.8	11.4	17.4	20.5	11.4	7.8	23.6
切10別	2900	7.7	13.7	16.1	21.6	11.2	8.4	21.2
り0歳	2800	8.3	15.6	18.3	22.6	11.0	7.1	17.1
50-59歳	800	9.1	16.0	19.6	17.4	10.1	4.6	23.1
20-24歳	1100	8.5	12.2	17.9	18.6	10.6	6.0	26.2
年	1100	7.2	13.1	18.5	18.9	10.9	7.5	23.8
年齢	1200	8.4	9.9	16.4	21.9	11.8	8.1	23.4
別	1300	8.0	12.9	15.7	21.8	12.0	6.9	22.6
り（5	1600	7.4	14.3	16.5	21.4	10.6	9.6	20.1
歳	1500	7.6	15.8	18.1	21.7	11.5	7.3	18.0
45-49歳	1300	9.2	15.4	18.5	23.8	10.3	6.8	16.0
50-54歳	1532	13.2	18.1	20.2	21.9	9.1	4.7	12.8
55-59歳	8368	7.2	12.9	17.1	20.8	11.4	7.8	22.9
無の経相ある								
別有験談ない								

Q13_4 各文をよく読んで、あなたが仕事に関してどのように感じているかを判断してください。／仕事は、私に活力を与えてくれる（SA）

	該当数	いつも感じる毎日	回数もよく感じる1週間	よく感じる1週間に1回	時々感じる1ヶ月に1回	1つ回以下感じない1ヶ月	数回以下感じない1年に	全くない
全体	9900	5.6	11.5	15.7	19.7	13.9	9.1	24.5
就労者	9900	5.6	11.5	15.7	19.7	13.9	9.1	24.5
分区分答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
非就労者・失業者	1900	6.8	12.4	17.2	18.6	11.5	6.9	26.5
区（年	2300	5.8	10.3	16.5	18.6	13.4	8.4	27.0
切1 齢	2900	4.8	11.2	14.5	19.4	15.0	10.5	24.6
り0 別	2800	5.3	12.3	15.3	21.7	15.0	9.6	20.9
）歳	20-24歳	800	6.4	13.1	20.5	18.3	10.1	25.6
年	25-29歳	1100	7.2	11.9	14.8	18.8	12.5	27.2
齢	30-34歳	1100	5.4	12.4	17.3	17.7	12.5	26.8
別	35-39歳	1200	6.2	8.4	15.8	19.4	14.3	27.2
り（	40-44歳	1300	5.2	11.6	13.6	19.3	15.7	25.5
5	45-49歳	1600	4.5	10.9	15.3	19.4	14.4	23.8
歳	50-54歳	1500	5.0	12.0	14.4	21.1	15.4	22.2
区	55-59歳	1300	5.6	12.6	16.3	22.3	14.5	19.5
切	無の経相ある	1532	9.1	17.8	21.0	20.2	11.4	14.8
	別有験談ない	8368	4.9	10.4	14.7	14.4	9.7	26.3

Q13_5 各文をよく読んで、あなたが仕事に関してどのように感じているかを判断してください。／朝に目がさめると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる（SA）

	該当数	いつも感じる毎日	回数もよく感じる1週間	よく感じる1週間に1回	時々感じる1ヶ月に1回	1つ回以下感じない1ヶ月	数回以下感じない1年に	全くない
全体	9900	5.2	10.0	13.8	17.4	15.3	10.4	27.9
就労者	9900	5.2	10.0	13.8	17.4	15.3	10.4	27.9
分区分答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
非就労者・失業者	1900	6.1	11.7	16.3	16.9	11.6	7.6	29.7
区（年	2300	5.4	9.2	13.9	16.9	14.4	10.3	29.9
切1 齢	2900	4.8	9.6	13.0	16.6	16.6	11.3	28.1
り0 別	2800	4.8	10.0	12.9	18.9	17.3	11.4	24.8
）歳	20-24歳	800	6.4	11.3	19.4	16.4	10.9	29.1
年	25-29歳	1100	5.8	12.1	14.1	17.4	12.1	30.2
齢	30-34歳	1100	4.5	10.7	15.9	17.4	13.5	29.0
別	35-39歳	1200	6.3	7.8	12.1	16.5	15.3	30.7
り（	40-44歳	1300	4.7	9.7	13.0	16.2	17.8	28.8
5	45-49歳	1600	4.9	9.6	12.9	16.9	15.6	27.5
歳	50-54歳	1500	4.3	10.0	12.3	17.7	17.8	26.5
区	55-59歳	1300	5.2	10.0	13.6	20.2	16.6	22.8
切	無の経相ある	1532	9.3	14.0	19.4	18.7	14.2	16.9
	別有験談ない	8368	4.4	9.3	12.8	17.1	10.9	29.9

Q13__6 各文をよく読んで、あなたが仕事に関してどのように感じているかどうかを判断してください。／仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる（SA）

	該当数	いつも感じる毎日	回数もよく感じる1週間	よく感じる1週間回数	時々感じる1ヶ月回数	1つ回以下感じない1ヶ月	数回以下感じない1年に	全くない
全 体	9900	5.1	9.9	14.6	17.7	14.7	10.6	27.3
就労者	9900	5.1	9.9	14.6	17.7	14.7	10.6	27.3
分区分答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
非就労者・失業者	1900	6.7	11.4	16.8	16.7	12.1	8.0	28.4
区（年	2300	5.7	8.7	14.6	17.7	14.3	9.9	29.1
切1 齢	2900	4.4	10.1	13.0	17.1	15.5	11.7	28.1
り0 別	2800	4.3	9.8	14.9	19.0	16.1	11.7	24.3
）歳	800	6.8	10.6	19.4	16.9	11.0	7.8	27.6
20-24歳	1100	6.6	11.9	15.0	16.5	12.8	8.2	28.9
年	1100	5.2	9.8	16.8	16.9	14.1	8.2	29.0
齢	1200	6.3	7.7	12.6	18.4	14.5	11.4	29.2
別	1300	4.4	11.5	12.5	15.9	16.3	9.8	29.5
り（5	1600	4.5	8.9	13.3	18.1	14.9	13.3	27.1
歳	1500	4.1	10.0	13.7	17.7	15.9	12.1	26.5
区	1300	4.5	9.6	16.2	20.5	16.3	11.2	21.8
45-49歳	1532	9.5	15.8	20.0	17.9	13.7	6.9	16.2
55-59歳	8368	4.3	8.9	13.6	17.7	14.9	11.2	29.3
無の経相ある								
別有験談ない								

Q13__7 各文をよく読んで、あなたが仕事に関してどのように感じているかどうかを判断してください。／自分の仕事に誇りを感じる（SA）

	該当数	いつも感じる毎日	回数もよく感じる1週間	よく感じる1週間回数	時々感じる1ヶ月回数	1つ回以下感じない1ヶ月	数回以下感じない1年に	全くない
全 体	9900	7.0	11.8	15.7	19.1	12.9	9.4	24.1
就労者	9900	7.0	11.8	15.7	19.1	12.9	9.4	24.1
分区分答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
非就労者・失業者	1900	7.7	12.5	17.4	17.5	11.4	7.2	26.3
区（年	2300	7.1	10.4	16.0	18.8	12.5	8.7	26.6
切1 齢	2900	6.3	11.7	14.0	19.2	14.1	10.7	24.0
り0 別	2800	7.2	12.5	16.3	20.1	13.1	10.1	20.8
）歳	800	7.9	13.1	18.8	17.6	10.4	6.9	25.4
20-24歳	1100	7.5	12.1	16.5	17.5	12.1	7.5	26.9
年	1100	6.6	12.1	17.5	18.2	12.1	7.4	26.2
齢	1200	7.5	8.8	14.7	19.3	12.8	9.8	27.0
別	1300	6.1	11.8	13.8	18.8	14.5	9.3	25.7
り（5	1600	6.4	11.7	14.1	19.6	13.9	11.8	22.6
歳	1500	6.7	12.1	15.3	20.1	12.5	10.1	23.1
区	1300	7.8	12.8	17.3	20.1	13.8	10.1	18.2
45-49歳	1532	11.7	16.4	20.2	20.0	11.4	5.4	14.8
55-59歳	8368	6.1	10.9	14.9	18.9	13.2	10.1	25.8
無の経相ある								
別有験談ない								

Q13__8 各文をよく読んで、あなたが仕事に關してそのように感じているかどうかを判断してください。／私は仕事にのめり込んでいる（SA）

	該 当 数	い つ も 感 じ る 毎 日	に と 數 回 も よ く 感 じ る 1 週 間	よ く 感 じ る 1 週 間 に 1 回	時 々 感 じ る 1 ヶ 月 に 1 回	に め 1 つ 回 た 以 下 感 じ な い 1 ヶ 月	數 回 以 下 感 じ な い 1 年 に	全 く な い
全 体	9900	5.1	10.0	15.1	18.3	14.3	10.4	26.7
就労者	9900	5.1	10.0	15.1	18.3	14.3	10.4	26.7
分区分答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
非就労者・失業者	1900	6.8	12.3	17.3	17.7	11.4	7.4	27.2
区（年	2300	6.3	9.1	15.7	18.3	12.9	8.8	28.8
切1 齡	2900	4.3	9.1	14.8	18.1	15.5	11.6	26.6
り0 別	2800	3.9	10.2	13.6	19.1	16.2	12.4	24.6
）歳	800	8.0	11.4	18.6	17.8	10.5	6.9	26.9
20－24歳	1100	5.9	13.0	16.3	17.6	12.1	7.7	27.4
年	1100	6.2	10.0	16.9	18.5	12.4	7.7	28.3
齡	1200	6.5	8.3	14.5	18.1	13.4	9.8	29.3
別	1300	4.7	9.9	14.2	16.9	17.3	9.1	27.9
り（5	1600	3.9	8.5	15.3	19.1	14.1	13.6	25.6
40－44歳	1500	3.3	10.8	14.1	17.7	15.9	11.9	26.2
歳	1300	4.5	9.5	13.1	20.7	16.5	12.9	22.8
45－49歳	1532	9.7	14.9	21.0	19.5	12.7	6.5	15.7
50－54歳	8368	4.3	9.1	14.1	18.1	14.6	11.1	28.7
55－59歳								
無の経相ある								
別有験談ない								

Q13__9 各文をよく読んで、あなたが仕事に關してそのように感じているかどうかを判断してください。／仕事をしていると、つい夢中になってしまう（SA）

	該 当 数	い つ も 感 じ る 毎 日	に と 數 回 も よ く 感 じ る 1 週 間	よ く 感 じ る 1 週 間 に 1 回	時 々 感 じ る 1 ヶ 月 に 1 回	に め 1 つ 回 た 以 下 感 じ な い 1 ヶ 月	數 回 以 下 感 じ な い 1 年 に	全 く な い
全 体	9900	6.0	11.7	15.9	19.1	12.9	9.2	25.3
就労者	9900	6.0	11.7	15.9	19.1	12.9	9.2	25.3
分区分答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
非就労者・失業者	1900	7.3	12.6	17.1	17.7	11.3	7.0	27.0
区（年	2300	6.4	10.5	16.4	18.0	12.2	8.8	27.7
切1 齡	2900	5.1	11.1	15.6	19.2	13.7	10.2	25.2
り0 別	2800	5.6	12.5	15.1	20.7	13.9	10.0	22.2
）歳	800	7.9	13.0	17.6	17.0	10.9	6.9	26.8
20－24歳	1100	6.9	12.4	16.6	18.3	11.5	7.1	27.2
年	1100	6.1	11.6	17.9	17.0	12.8	6.9	27.6
齡	1200	6.8	9.5	15.0	18.9	11.7	10.5	27.7
別	1300	5.1	12.2	14.3	18.7	14.5	7.7	27.5
り（5	1600	5.1	10.3	16.6	19.6	13.0	12.2	23.3
40－44歳	1500	5.3	12.2	14.7	19.6	13.8	10.3	24.1
歳	1300	6.0	12.8	15.5	22.0	14.0	9.6	20.0
45－49歳	1532	11.0	18.1	20.2	19.3	10.8	5.2	15.4
50－54歳	8368	5.1	10.5	15.1	19.0	13.3	9.9	27.1
55－59歳								
無の経相ある								
別有験談ない								

労働政策研究報告書 No.233

キャリアコンサルティングの有用度及びニーズに関する調査

発行年月日 2025年 3 月31日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL：03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 正陽印刷

©2025 JILPT

Printed in Japan

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL：<https://www.jil.go.jp/>)