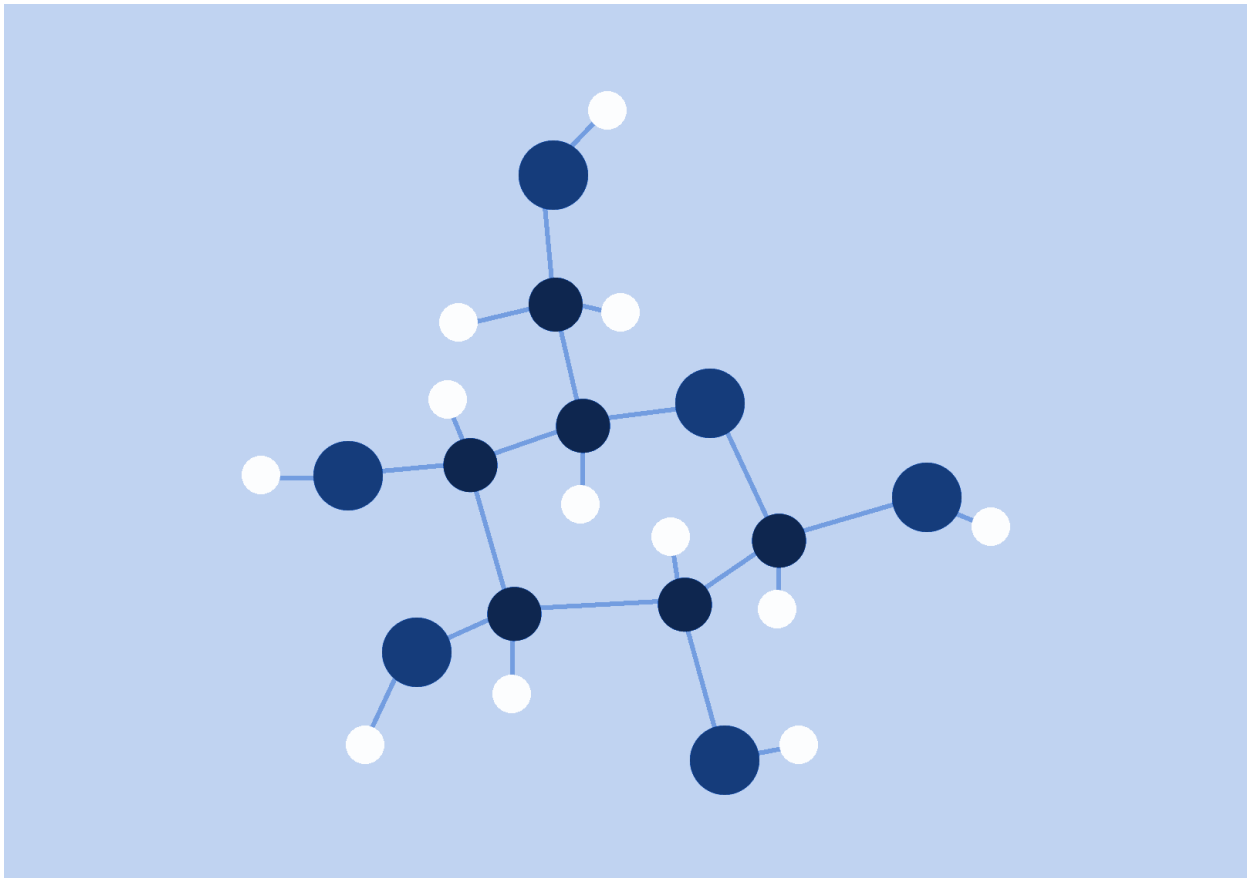


# 相談するということ 実態調査



特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会  
ブランディングプロジェクトチーム

2023 年 8 月

# 目次

---

本調査の目的・方法 .....	2
調査の結果・分析 .....	4
<b>第1章 「キャリア」について.....</b>	<b>4</b>
第1節 「キャリア」のイメージ .....	4
第2節 「キャリア」を築くために重視するもの .....	8
第1章 「キャリア」について まとめ.....	12
<b>第2章 「相談することの実態」について.....</b>	<b>13</b>
第1節 他人への相談経験の有無.....	13
第2節 相談したことがある相手.....	14
第3節 相談した相手はキャリアコンサルタントか.....	16
第4節 利用したことがある専門機関.....	17
第5節 相談した内容 .....	18
第6節 相談したことが無い理由.....	22
第7節 キャリアコンサルタントに相談する際の環境.....	26
第8節 相談する場合の費用感.....	28
第9節 「キャリア」の相談をしてみたい有名人とその理由.....	31
第2章 「相談することの実態」について まとめ.....	34
<b>第3章 「キャリアコンサルタントの認知」について.....</b>	<b>36</b>
第1節 「キャリアコンサルタント」の認知.....	36
第2節 「国家資格」としての認知.....	38
第3節 キャリアコンサルタントに相談してみたいこと.....	39
第3章 「キャリアコンサルタントの認知」について まとめ.....	42

# 本調査の目的・方法

---

## 目的

キャリアコンサルティングの対象となり得る人に対し「キャリア」に対する意識、「キャリア」と相談することについて調査し、今後のキャリアコンサルティング、キャリアコンサルタントの普及、広報に活用する。

## 調査期間

2023年2月15日、16日

## 調査対象者

1. 20歳～64歳、会社勤務または学生（20～24歳）  
20代には学生も含まれるため、労働者（勤労者）と学生に分けて分析を行った。
2. 調査対象者は、民間企業で働く正社員男女とし、調査会社（株式会社クロス・マーケティング）の保有するWebパネルより任意に抽出した。抽出条件として、正社員、20歳から59歳（性×年代、10歳刻み）の全国人口構成比に揃えて設定・回収し、1,120名より回答を得た。
  - a. 属性の分類
    - ・雇用形態：就業形態を尋ねた結果について、「正規の職員・従業員」は正規雇用者（計957名）、「契約社員」「派遣社員」「嘱託社員」「パート・アルバイト」（以上計63名）は非正規雇用者として分類した。
    - ・役職：就業形態を尋ねた結果について、「係長、主任級」「課長級」「部長級」（以上900名）を「役職有り」、「その他」「役職無し」（以上120名）を「役職無し」として分類した。
  - b. 企業規模について  
本調査で所属している組織（会社）の規模（従業員数）を尋ねた結果について、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」で、調査労働者の属する企業の全常用労働者数の規模で、常用労働者1,000人以上を「大企業」、100～999人を「中企業」、10～99人を「小企業」に区分しているのに基づき分類した。  
参考：賃金構造基本統計調査  
[https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou\\_b.html](https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou_b.html)
  - c. 職業キャリア関心性  
坂柳（1999）の成人キャリア成熟尺度を用いた。本尺度は職業生活への取り組み姿勢や、自己のこれからの人生や生き方についてどれだけ成熟した考えを持っているかを測るものであり、「職業キャリア自律性」、「職業キャリア関心性」、「職業キャリア

計画性」の3下位尺度により構成される。「職業キャリア関心性」は、自己のキャリアに対して、積極的な関心をもっているかを測るものであり、調査対象者のキャリアに対する関心を表すものとして採用した。

「まったくあてはまらない」、「あまりあてはまらない」、「どちらともいえない」、「ややあてはまる」、「よくあてはまる」、の5件法で回答を求めた。9項目を得点化し、項目分析を行った。天井効果や床効果は見られなかった。

職業キャリア関心性尺度の得点を調査対象者ごとに算出し、得点が平均値3.14以上の者を職業キャリア関心性高群、3.14未満の者を職業キャリア関心性低群とした。

坂柳恒夫(1999). 成人キャリア成熟尺度の信頼性と妥当性の検討 愛知教育大学研究報告、48,115-122.

## 全体の構成

第1章「キャリア」(一般の方が持つキャリアのイメージ)について

第2章「相談することの実態」について

第3章「キャリアコンサルタントの認知」について

# 調査の結果・分析

## 第1章 「キャリア」について

この章では、「キャリア」に対しイメージするものと、それを築くために重視するものを調べるために、以下の項目を聞いた。

この章で聞いていること:

1. 「キャリア」ときいてイメージするもの
2. 「キャリア」ときいてそれを築くために重視するもの

### 第1節 「キャリア」のイメージ

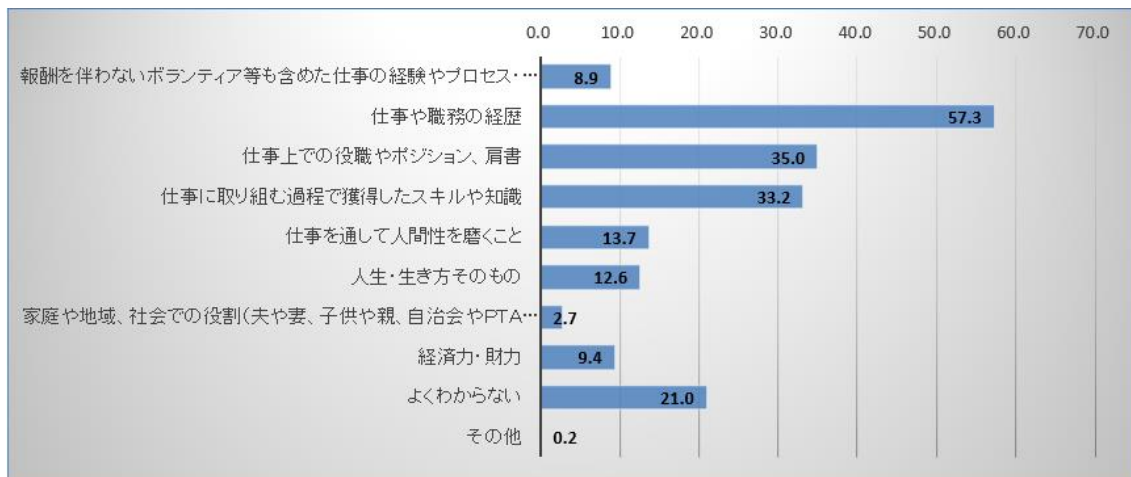
**質問項目:「あなたが「キャリア」ときいてイメージするものは次のうちどれですか。あてはまるものすべてをお答えください。(複数回答)」**

図表1-1-1に示したとおり、最も多いのは「仕事や職務の経歴」(57.3%)で、以下、「仕事上での役職やポジション、肩書」(35.0%)、「仕事に取り組む過程で獲得したスキルや知識」(33.2%)、「よくわからない」(21.0%)と続いた。

図表1-1-1 キャリアのイメージ

		回答数	%
	全体	1120	100.0
1	報酬を伴わないボランティア等も含めた仕事の経験やプロセス・過程	100	8.9
2	仕事や職務の経歴	642	57.3
3	仕事上での役職やポジション、肩書	392	35.0
4	仕事に取り組む過程で獲得したスキルや知識	372	33.2
5	仕事を通して人間性を磨くこと	153	13.7
6	人生・生き方そのもの	141	12.6
7	家庭や地域、社会での役割（夫や妻、子供や親、自治会やPTA役員等地域での役割など）	30	2.7
8	経済力・財力	105	9.4
9	よくわからない	235	21.0
10	その他	2	0.2

\* 上位4項目に網掛けを付した



図表1-1-2には、【性別別】の「キャリア」のイメージを示した。

男性の方が多いのは順に「家庭や地域、社会での役割(夫や妻、子供や親、自治会やPTA役員等地域での役割など)」(56.7%)、「報酬を伴わないボランティア等も含めた仕事の経験やプロセス・過程」(54.0%)、「経済力・財力」(53.3%)であった。女性の方が多いのは順に「人生・生き方そのもの」(58.2%)、「仕事に取り組む過程で獲得したスキルや知識」(57.8%)、「仕事上での役職やポジション、肩書」(53.3%)であった。

性別による差が見られたもので、男性の方の回答が特に多かったのは「家庭や地域、社会での役割(夫や妻、子供や親、自治会やPTA役員等地域での役割など)」で、女性の方が多かったのは「人生・生き方そのもの」と「仕事に取り組む過程で獲得したスキルや知識」であった。一方、男女でほとんど差が見られなかったのは「仕事や職務の経歴」(男性女性ともに49.7%)、「仕事を通して人間性を磨くこと」(男性50.3%、女性49.0%)、「よくわからない」(男性49.4%、女性48.9%)であった。

全体的には、男女で大きな差は見られず、また家庭や地域での役割をキャリアとして捉えているのは男性の方が多くを見ると、最近のジェンダーレスな考え方はキャリアのイメージにおいても同様のことがあてはまると考えられる。

図表1-1-2 性別別のキャリアのイメージ

項目	N	男性	女性	その他	選択しない
報酬を伴わないボランティア等も含めた仕事の経験やプロセス・過程	100	54.0%	46.0%	0.0%	0.0%
仕事や職務の経歴	642	49.7%	49.7%	0.3%	0.3%
仕事上での役職やポジション、肩書	392	46.4%	53.3%	0.0%	0.3%
仕事に取り組む過程で獲得したスキルや知識	372	41.9%	57.8%	0.3%	0.0%
仕事を通して人間性を磨くこと	153	50.3%	49.0%	0.7%	0.0%
人生・生き方そのもの	141	41.1%	58.2%	0.7%	0.0%
家庭や地域、社会での役割(夫や妻、子供や親、自治会やPTA役員等地域での役割など)	30	56.7%	43.3%	0.0%	0.0%
経済力・財力	105	53.3%	45.7%	0.0%	1.0%
よくわからない	235	49.4%	48.9%	0.4%	1.3%

項目	N	男性	女性	その他	選択しない
その他	2	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
合計	1120	47.7%	51.7%	0.3%	0.3%

\*行ごとに最も多い箇所に網掛けを付した

図表1-1-3には、【年代別】の「キャリア」のイメージを示した。

項目ごとに回答が最も多い年代を見ると、「家庭や地域、社会での役割(夫や妻、子供や親、自治会やPTA役員等地域での役割など)」(33.3%)、「よくわからない」(26.8%)は20代、「仕事を通して人間性を磨くこと」(24.2%)、「人生・生き方そのもの」(21.3%)、「経済力・財力」(22.9%)は30代、「仕事上での役職やポジション、肩書」(25.8%)は40代、「報酬を伴わないボランティア等も含めた仕事の経験やプロセス・過程」(25.0%)、「仕事や職務の経歴」(23.4%)、「仕事に取り組む過程で獲得したスキルや知識」(24.5%)、は50代が最も多かった。

この結果から年代による特徴を捉えると、職業経験の浅い20代は、キャリアについてはわからない、といったことや、生計をたてるための“仕事”とは直接関係ないものとしてのイメージが強いが、30代では人間性といった仕事により得られる内面的なもの、40代では肩書といった外形的なもの、50代では職業経験により得られる経歴やスキル、知識のイメージで捉えられていると考えられ、年代によりキャリアに対する意識の違いが浮かび上がった結果と言える。一方、20代でも学生はどの項目に対しても回答の割合が少なかった点については、就業経験が少なかったり、「キャリア教育」がまだ行き届いていないことによるものと考えられる。

図表1-1-3 年代別のキャリアのイメージ

項目	N	20代	20代学生	30代	40代	50代	60代
報酬を伴わないボランティア等も含めた仕事の経験やプロセス・過程	100	20.0%	8.0%	15.0%	15.0%	25.0%	17.0%
仕事や職務の経歴	642	14.2%	7.2%	19.0%	22.7%	23.4%	13.6%
仕事上での役職やポジション、肩書	392	12.5%	7.1%	20.4%	25.8%	23.0%	11.2%
仕事に取り組む過程で獲得したスキルや知識	372	12.1%	5.1%	22.0%	21.5%	24.5%	14.8%
仕事を通して人間性を磨くこと	153	17.0%	6.5%	24.2%	14.4%	18.3%	19.6%
人生・生き方そのもの	141	15.6%	12.8%	21.3%	19.1%	17.0%	14.2%
家庭や地域、社会での役割(夫や妻、子供や親、自治会やPTA役員等地域での役割など)	30	33.3%	10.0%	20.0%	3.3%	16.7%	16.7%
経済力・財力	105	19.0%	12.4%	22.9%	16.2%	16.2%	13.3%
よくわからない	235	26.8%	8.9%	21.3%	17.4%	19.1%	6.4%
その他	2	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%
合計	1120	17.9%	8.9%	19.6%	21.4%	21.4%	10.7%

\*行ごとに最も多い箇所を網掛けを付した

図表1-1-4には、【企業規模別】の「キャリア」のイメージを示した。

すべての項目で「小規模」の会社に所属し働いている人の回答が最も多かった。企業規模による特徴として、「仕事を通して人間性を磨くこと」と「家庭や地域、社会での役割(夫や妻、子供や親、自治会やPTA役員等地域での役割など)」を除き、企業規模が大きくなるにつれ、回答割合が少なくなる傾向が見られた。「小規模」の会社に所属し働いているの方がキャリアに対するイメージが豊



富であると考えられる。一方、「経済力・財力」はどの企業規模でも30%超の回答で、大きな差が見られなかった。また「家庭や地域、社会での役割(夫や妻、子供や親、自治会やPTA役員等地域での役割など)」は「小規模」では60%近い回答であるのに対し「中規模」では10%未満となっており、企業規模による差が顕著だった。

ワークライフバランス的なキャリアのイメージは、働く企業規模によりかなり異なることを示していると言える。

図表1-1-4 企業規模別の「キャリア」のイメージ

項目	N	小規模	中規模	大規模
報酬を伴わないボランティア等も含めた仕事の経験やプロセス・過程	92	45.7%	30.4%	23.9%
仕事や職務の経歴	596	43.5%	30.0%	26.5%
仕事上での役職やポジション、肩書	364	41.2%	30.2%	28.6%
仕事に取り組む過程で獲得したスキルや知識	353	43.9%	32.3%	23.8%
仕事を通して人間性を磨くこと	143	38.5%	27.3%	34.3%
人生・生き方そのもの	123	41.5%	33.3%	25.2%
家庭や地域、社会での役割(夫や妻、子供や親、自治会やPTA役員等地域での役割など)	27	59.3%	7.4%	33.3%
経済力・財力	92	34.8%	32.6%	32.6%
よくわからない	214	46.7%	30.4%	22.9%
その他	2	0.0%	100.0%	0.0%
合計	1020	42.9%	30.4%	26.7%

\*行ごとに最も多い箇所に網掛けを付した

図表1-1-5には、【職業キャリア関心性別】の「キャリア」のイメージを示した。

多くの項目で、職業キャリア関心性が高い人(以下、高群という)の方が回答が多かった。特に多かったのは「人生・生き方そのもの」(68.8%)、「仕事を通して人間性を磨くこと」(67.3%)、「報酬を伴わないボランティア等も含めた仕事の経験やプロセス・過程」(64.0%)、「家庭や地域、社会での役割(夫や妻、子供や親、自治会やPTA役員等地域での役割など)」(63.3%)で、いずれも60%超の回答であった。仕事に付随して得られる内面的なものや、仕事とは直接関係のない家庭や地域での役割に関する回答が多いのが特徴的である。職業キャリア関心性が低い人(以下、低群という)は「よくわからない」(84.3%)の回答が最も多く、これは高群との差も最も大きかった。キャリアへの関心が低い人はキャリアのイメージも持ちづらいと考えられる。

図表1-1-5 職業キャリア関心性別の「キャリア」のイメージ

項目	N	高群	低群
報酬を伴わないボランティア等も含めた仕事の経験やプロセス・過程	100	64.0%	36.0%
仕事や職務の経歴	642	50.0%	50.0%

項目	N	高群	低群
仕事上での役職やポジション、肩書	392	50.0%	50.0%
仕事に取り組む過程で獲得したスキルや知識	372	58.3%	41.7%
仕事を通して人間性を磨くこと	153	67.3%	32.7%
人生・生き方そのもの	141	68.8%	31.2%
家庭や地域、社会での役割（夫や妻、子供や親、自治会やPTA役員等地域での役割など）	30	63.3%	36.7%
経済力・財力	105	48.6%	51.4%
よくわからない	235	15.7%	84.3%
その他	2	50.0%	50.0%

\*行ごとに最も多い箇所に網掛けを付した

図表1-1-6には、【仕事や働くことにまつわる悩みを他人に相談したことの有無別】の「キャリア」のイメージを示した。

相談経験の有る人の方が回答が多いのは順に「家庭や地域、社会での役割（夫や妻、子供や親、自治会やPTA役員等地域での役割など）」(80.0%)、「報酬を伴わないボランティア等も含めた仕事の経験やプロセス・過程」(58.0%)、「人生・生き方そのもの(55.3%)」で、相談経験の無い人の方が多いいのは順に「よくわからない」(80.9%)、「経済力・財力」(55.2%)、「仕事や職務の経歴」(52.0%)であった。相談経験の無い人の方が役職や経済力など外形的なイメージが比較的強いことが伺える。

また相談経験の有る人と無い人で特に大きな差があったのは「家庭や地域、社会での役割（夫や妻、子供や親、自治会やPTA役員等地域での役割など）」(以上、有りの方が多い)、「よくわからない」(以上、無しの方が多い)であった。相談経験の無い人はキャリアへのイメージも持っていないことから、他者へ相談することにも行きつかないと推察される。

**図表1-1-6 仕事等の悩みを他人に相談したことの有無別の「キャリア」のイメージ**

項目	N	有り	無し
報酬を伴わないボランティア等も含めた仕事の経験やプロセス・過程	100	58.0%	42.0%
仕事や職務の経歴	642	48.0%	52.0%
仕事上での役職やポジション、肩書	392	49.0%	51.0%
仕事に取り組む過程で獲得したスキルや知識	372	54.6%	45.4%
仕事を通して人間性を磨くこと	153	54.2%	45.8%
人生・生き方そのもの	141	55.3%	44.7%
家庭や地域、社会での役割（夫や妻、子供や親、自治会やPTA役員等地域での役割など）	30	80.0%	20.0%
経済力・財力	105	44.8%	55.2%
よくわからない	235	19.1%	80.9%

項目	N	有り	無し
その他	2	50.0%	50.0%
合計	1120	40.5%	59.5%

\*行ごとに最も多い箇所に網掛けを付した

## 第2節 「キャリア」を築くために重視するもの

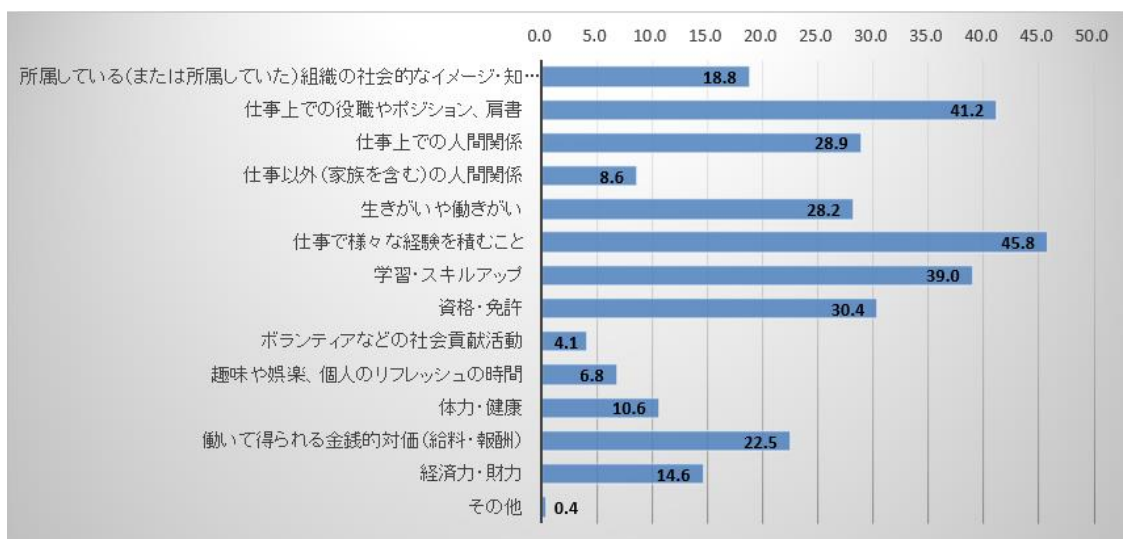
質問項目:「あなたが自身の「キャリア」を築くために重視するものはなんですか。次のうち重視するもの上位3つを選んでお答えください。」

図表1-2-1に示したとおり、最も多いのは「仕事で様々な経験を積むこと」(45.8%)で、以下「仕事上での役職やポジション、肩書」(41.2%)、「学習・スキルアップ」(39.0%)、「資格・免許」(30.4%)と続いた。その他「仕事上での人間関係」や「生きがいや働きがい」を重視する回答も多かった。

図表1-2-1 「キャリア」を築くために重視するもの(複数回答)

		回答数	%
全体		1120	100.0
1	所属している(または所属していた)組織の社会的なイメージ・知名度	211	18.8
2	仕事上での役職やポジション、肩書	461	41.2
3	仕事上での人間関係	324	28.9
4	仕事以外(家族を含む)の人間関係	96	8.6
5	生きがいや働きがい	316	28.2
6	仕事で様々な経験を積むこと	513	45.8
7	学習・スキルアップ	437	39.0
8	資格・免許	341	30.4
9	ボランティアなどの社会貢献活動	46	4.1
10	趣味や娯楽、個人のリフレッシュの時間	76	6.8
11	体力・健康	119	10.6
12	働いて得られる金銭的対価(給料・報酬)	252	22.5
13	経済力・財力	164	14.6
14	その他	4	0.4

\*上位4項目に網掛けを付した



図表1-2-2には、【性別別】の「キャリア」を築くために重視するものを示した。

男性で最も多いのは「ボランティアなどの社会貢献活動」(63.0%)で、以下「所属している(または所属していた)組織の社会的なイメージ・知名度」(58.3%)、「経済力・財力」(56.7%)、「仕事上での人間関係」(55.2%)と続いた。女性で最も多いのは「学習・スキルアップ」(57.2%)で、以下「仕事で様々な経験を積むこと」(53.4%)、「生きがいや働きがい」(52.2%)、「働いて得られる金銭的対価(給料・報酬)」(49.2%)と続いた。

多くの項目で男女で大きな差は見られなかったが、比較的差が見られたものは「所属している(または所属していた)組織の社会的なイメージ・知名度」「ボランティアなどの社会貢献活動」(以上、男性の方が多い)「学習・スキルアップ」(女性の方が多い)であり、女性よりも男性の方が、外形的な面を重視する傾向にあると考えられる。

図表1-2-2 性別別の「キャリア」を築くために重視するもの

項目	N	男性	女性	その他	選択なし
所属している(または所属していた)組織の社会的なイメージ・知名度	211	58.3%	41.2%	0.5%	0.0%
仕事上での役職やポジション、肩書	461	48.2%	51.2%	0.2%	0.4%
仕事上での人間関係	324	55.2%	43.8%	0.3%	0.6%
仕事以外(家族を含む)の人間関係	96	53.1%	44.8%	2.1%	0.0%
生きがいや働きがい	316	46.8%	52.2%	0.6%	0.3%
仕事で様々な経験を積むこと	513	45.8%	53.4%	0.4%	0.4%
学習・スキルアップ	437	42.6%	57.2%	0.2%	0.0%
資格・免許	341	51.0%	48.1%	0.3%	0.6%
ボランティアなどの社会貢献活動	46	63.0%	34.8%	0.0%	2.2%
趣味や娯楽、個人のリフレッシュの時間	76	48.7%	51.3%	0.0%	0.0%
体力・健康	119	48.7%	50.4%	0.0%	0.8%
働いて得られる金銭的対価(給料・報酬)	252	49.2%	49.2%	0.4%	1.2%

経済力・財力	164	56.7%	40.9%	0.0%	2.4%
その他	4	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%
合計	1120	49.5%	49.6%	0.4%	0.5%

\*性別別の上位4項目に網掛けを付した

図表1-2-3には、【年齢別】の「キャリア」を築くために重視するものを示した。

「仕事上での人間関係」、「生きがいや働きがい」、「ボランティアなどの社会貢献活動」、「経済力・財力」で最も回答が多かったのは20代(労働者)で、「仕事以外(家族を含む)の人間関係」は30代、「所属している(または所属していた)組織の社会的なイメージ・知名度」、「仕事上での役職やポジション、肩書」、「学習・スキルアップ」、「働いて得られる金銭的対価(給料・報酬)」は40代、「仕事で様々な経験を積むこと」、「学習・スキルアップ」、「資格・免許」、「体力・健康」は50代がそれぞれ最も回答が多かった。学生と60代はどの項目に対しても回答が少なかった。

この結果から、職業経験の少ない20代は、ボランティアや趣味など生計を立てるための仕事とは直接関係のないものも含めてキャリアをイメージしていること、40代は、所属や肩書、報酬といった外形的な面、50代は経験やスキルアップ等、これまでの職業経験に基づいたイメージを持っており、年代毎の特徴が表れていると言える。また、年代が高くなるにつれ、回答が多くなるのは「学習・スキルアップ」と「資格・免許」で、年齢の高いほど「学び」とキャリアの関連づけが強いと考えられる。

図表1-2-3 年代別の「キャリア」を築くために重視するもの

項目	N	20代 学生	20代 労働者	30代	40代	50代	60代
所属している(または所属していた)組織の社会的なイメージ・知名度	211	10.0%	19.4%	19.4%	20.4%	19.9%	10.9%
仕事上での役職やポジション、肩書	461	8.7%	15.6%	21.0%	23.0%	19.7%	11.9%
仕事上での人間関係	324	8.0%	22.2%	20.1%	17.6%	21.3%	10.8%
仕事以外(家族を含む)の人間関係	96	15.6%	18.8%	22.9%	16.7%	16.7%	9.4%
生きがいや働きがい	316	10.1%	22.2%	19.9%	19.6%	17.7%	10.4%
仕事で様々な経験を積むこと	513	6.2%	14.4%	19.9%	21.4%	24.4%	13.6%
学習・スキルアップ	437	10.5%	18.1%	19.2%	22.2%	22.0%	8.0%
資格・免許	341	8.5%	10.0%	14.7%	25.8%	26.1%	15.0%
ボランティアなどの社会貢献活動	46	8.7%	30.4%	17.4%	21.7%	17.4%	4.3%
趣味や娯楽、個人のリフレッシュの時間	76	14.5%	27.6%	18.4%	21.1%	11.8%	6.6%
体力・健康	119	7.6%	21.8%	19.3%	16.8%	26.1%	8.4%
働いて得られる金銭的対価(給料・報酬)	252	6.7%	15.5%	22.2%	26.2%	19.8%	9.5%
経済力・財力	164	11.0%	24.4%	20.7%	17.1%	22.0%	4.9%
その他	4	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	50.0%	0.0%
合計	1120	8.9%	17.9%	19.6%	21.4%	21.4%	10.7%

\*行ごとに最も多い箇所を網掛けを付した

図表1-2-4は、【職業キャリア関心性別】の「キャリア」を築くために重視するものを示した。

職業キャリア関心性が高い人(以下、高群という)で回答が多かったのは、「学習・スキルアップ」(59.3%)、「仕事で様々な経験を積むこと」(56.9%)、「仕事上での役職やポジション、肩書」(53.6%)等で、職業キャリア関心性が低い人(以下、低群という)で回答が多かったのは、「体力・健康」(70.6%)、「ボランティアなどの社会貢献活動」(67.4%)等であった。一方、高群で最も低かったのは「体力・健康」で、低群で最も低かったのは「学習・スキルアップ」だった。

また両群で差が少なかったのは、「仕事上での人間関係」、「資格・免許」で、差が大きいもので、比較的に高群が高いものは「仕事で様々な経験を積むこと」、「学習・スキルアップ」で、低群が高いものは「仕事以外(家族を含む)の人間関係」、「ボランティアなどの社会貢献活動」、「趣味や娯楽、個人のリフレッシュの時間」、「体力・健康」、「働いて得られる金銭的対価(給料・報酬)」、「経済力・財力」であった。

この結果から、職業キャリア関心性別の特徴を捉えると、高群は仕事に直接関係のある項目、低群は仕事に直接関係のない項目でのイメージが強いと言える。最近はり・スキリングへの関心が高まっているが、低群はそもそもキャリアの一環として「学び」を捉える人は少ないと考えられ、まずは「キャリア」への関心が高まるよう支援することが肝要と考えられる。

図表1-2-4 職業キャリア関心性別の「キャリア」を築くために重視するもの

項目	N	高群	低群
所属している(または所属していた)組織の社会的なイメージ・知名度	211	52.1%	47.9%
仕事上での役職やポジション、肩書	461	53.6%	46.4%
仕事上での人間関係	324	50.6%	49.4%
仕事以外(家族を含む)の人間関係	96	38.5%	61.5%
生きがいや働きがい	316	47.2%	52.8%
仕事で様々な経験を積むこと	513	56.9%	43.1%
学習・スキルアップ	437	59.3%	40.7%
資格・免許	341	50.1%	49.9%
ボランティアなどの社会貢献活動	46	32.6%	67.4%
趣味や娯楽、個人のリフレッシュの時間	76	39.5%	60.5%
体力・健康	119	29.4%	70.6%
働いて得られる金銭的対価(給料・報酬)	252	39.7%	60.3%
経済力・財力	164	36.0%	64.0%
その他	4	0.0%	100.0%
合計	1120	49.6%	50.4%

\*職業キャリア関心性別の50%超に網掛けを付した

## 第1章 「キャリア」について まとめ

まず、キャリアのイメージに関し、「キャリア」は職業や仕事にかかわる使い方の他、近年では広く人々の生き方の全体を俯瞰し、個人の生活の向上を意味するようにも捉えられているが、ここでは敢えてキャリアの定義を提示せず、「キャリア」に関する一般的なイメージとして想定される項目を選択肢として提示した。全体結果として回答が多かったのは「仕事や職務の経歴」、「仕事上での役職やポジション、肩書」、「仕事に取り組む過程で獲得したスキルや知識」で、「働くこと」に直接関係のあ

るものとして捉えられていることが示された。ただし、属性別にみると、若い年代では働くことに直接関係のないものへの回答が多かったり、性別による差はあまり見られなかったり、さらには働く企業の規模による特徴があることが示された。このように、キャリアのイメージはその人が置かれた社会や環境等の背景が反映されるものであると言えよう。一方、「よくわからない」という回答は、キャリア関心性の低い人や他人にキャリアに関する相談をした経験がない人が多かった。今後、キャリアコンサルタントを活用してもらうには、まずはそれぞれが自身のキャリアについて考える機会を増やしていくことが重要と考えられる。

次に、「キャリア」を築くために重視するものは、年代により傾向が異なることがわかる。職業経験の少ない20代は、ボランティアや趣味など生計を立てるための仕事とは直接関係のないものを含めて広く「キャリア」を築くためのものとして重視しており、年代が進むにつれ、その割合は少なくなる。また40代は、所属や肩書、報酬といった外形的な面、50代は経験やスキルアップ等、これまでの職業経験に基づくものを重視する傾向にある。一方で年代に関わらずどの項目にもまんべんなく回答されていることについては、最近の働き方の多様化のあらわれとも考えられる。世代すなわち置かれた立場等によって重視することの濃淡はあっても「キャリア」を築くために必要なものとして多角的に捉えていると言えよう。

#### 引用・参考

・渡辺三枝子(2018) 新版キャリアの心理学 ナカニシヤ出版

## 第2章 「相談することの実態」について

本章では「自身のキャリアに関して他人に相談する」ことの実態に関する以下の設問を用意し、多角的な見地から調査を行った。

この章で聞いていること:

1. 他人への相談経験の有無(性別、年代別)
2. 相談したことがある相手(性別、年代別)
3. 相談した相手はキャリアコンサルタントであったかどうか
4. 相談したことがある専門機関
5. 相談した内容
6. 相談したことが無い理由  
(性別、年代別、職業キャリア関心性別、企業規模別、転職経験別)
7. キャリアコンサルタントに相談する際の環境
8. 相談する場合の費用感
9. 「キャリア」の相談をしてみたい有名人とその理由

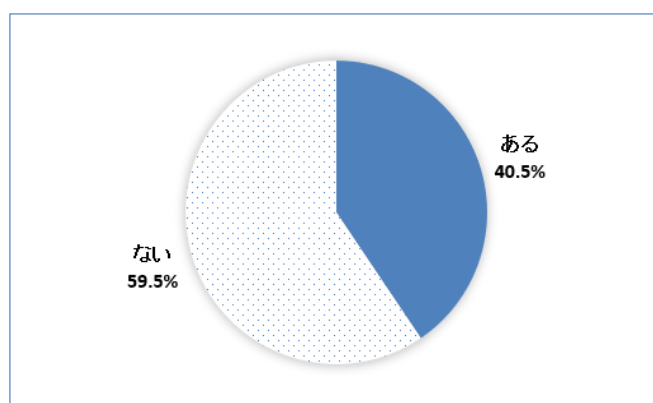
### 第1節 他人への相談経験の有無

質問項目:「あなたはこれまでに仕事や働くことにまつわる悩みを他人に相談したことはありますか(単一回答)」

図表2-1-1に示したとおり、「ある」(40.5%)、「ない」(59.5%)で、仕事や働くことにまつわる相談経験のない人が約60%を占めた。

図表2-1-1 仕事や働くことにまつわる悩みに関する他人への相談経験

		回答数	%
全体		1120	100.0
1	ある	454	40.5
2	ない	666	59.5





図表2-1-2、図表2-1-3には、それぞれ【性別別】、【年代別】における回答結果を示した。

「相談したことがない」層は、性別では「男性」(67%)「女性」(51%)、年代別では回答数の多い順に「20代学生」(70.0%)、「20代労働者」(65.5%)、「40代」(60.0%)、「50代」(57.1%)、「30代」(55.5%)、「60代」(51.7%)という結果になっており、いずれも半数を超え、20代、40代においては6割を超えている。

**図表2-1-2 性別別の仕事や働くことにまつわる悩みに関する他人への相談経験**

項目	N	男性	女性	その他	選択しない
ある	454	33.0%	49.0%	0.8%	0%
ない	666	67.0%	51.0%	1.5%	3.2%

\*行ごとに50%超に網掛けを付した

**図表2-1-3 年代別の仕事や働くことにまつわる悩みに関する他人への相談経験**

項目	N	20代	20代	30代	40代	50代	60代
		学生	労働者				
ある	454	30.0%	34.5%	44.5%	40.0%	42.9%	48.3%
ない	666	70.0%	65.5%	55.5%	60.0%	57.1%	51.7%

\*行ごとに50%超に網掛けを付した

さらに図表2-1-4には、「相談したことがない」層を性別・年代ごとに分類した。30代～50代までは性別における差はそれほど見受けられないが、20代に関しては「男性」(合計27.1%)、「女性」(合計32.8%)、60代に関しては「男性」(11.0%)、「女性」(7.4%)となっており、他の年代との差が目立つ回答であった。

**図表2-1-4 仕事や働くことにまつわる悩みに関する他人への相談経験が「ない」の性別・年代のクロス集計結果**

項目	N	20代	20代	30代	40代	50代	60代
		学生	労働者				
男性	373	9.4%	17.7%	18.8%	21.4%	21.7%	11.0%
女性	284	11.3%	21.5%	18.0%	22.2%	19.7%	7.4%

\*年代ごとに差が目立つ項目に網掛けを付した

## 第2節 相談したことがある相手

質問項目:「相談をしたことがある人を全てお答えください(複数回答)」

図表2-2-1には、「あなたはこれまでに仕事や働くことにまつわる悩みを他人に相談したことはありますか」(単一回答)で、「ある」と回答した454人に「相談したことがある相手」について質問した結果を示した。

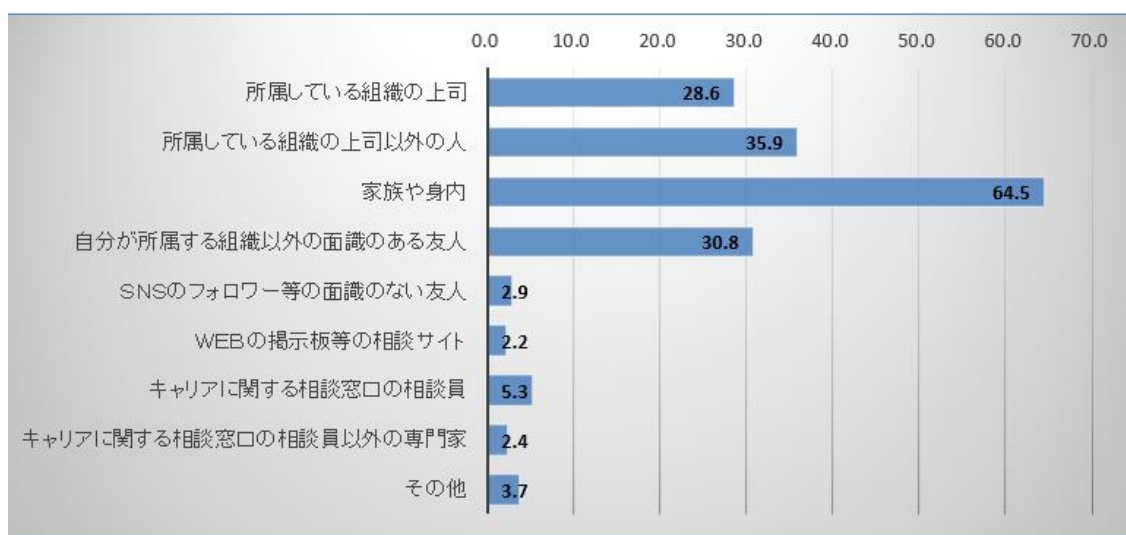
回答が多かったのは、「家族や身内」(64.5%)、「所属している組織の上司以外の人」(35.9%)、「自分が所属する組織以外の面識のある友人」(30.8%)、「所属している組織の上司」(28.5%)であった。「家族や身内」は回答の6割を超えており、キャリアに関する相談は、先ずは家族で、それ以外の上位の回答からもいわゆる「面識のある相手」が選ばれる傾向にあると言える。

「キャリアに関する相談窓口の相談員」は5.3%で、SNSフォロワーやWEB掲示板といった「面識がない相手」の選択肢の中では上位だが、全体の回答から見て相談先として選ばれるのは少ないことが伺える。

図表2-2-1 相談したことがある相手

		回答数	%
全体		454	100.0
1	所属している組織の上司	130	28.6
2	所属している組織の上司以外の人	163	35.9
3	家族や身内	293	64.5
4	自分が所属する組織以外の面識のある友人	140	30.8
5	SNSのフォロワー等の面識のない友人	13	2.9
6	WEBの掲示板等の相談サイト	10	2.2
7	キャリアに関する相談窓口の相談員	24	5.3
8	キャリアに関する相談窓口の相談員以外の専門家	11	2.4
9	その他	17	3.7

\* 上位4項目及び相談員または専門家に関する項目に網掛けを付した



図表2-2-2には、【性別別】の相談したことがある相手を示した。

男性で最も多いのは「WEBの掲示板等の相談サイト」(70.0%)で、以下「SNSのフォロワー等の面識のない友人」(61.5%)、「その他」(52.9%)と続いた。女性で最も多いのは「自分が所属する組織以外の面識のある友人」(65.0%)で、以下「家族や身内」(63.1%)、「所属している組織の上司」(60.0%)と続いた。

全体では「面識がある相手」が多い結果だったが、性別別では、男性はその割合は少なく、女性は多い結果だった。男性よりも女性の方が、「面識のある相手」を相談相手として選ぶ傾向にあると言える。

しかし「面識のある相手」に相談する傾向の女性でも、「キャリアに関する相談窓口の相談員」や「専門家」への相談については、男性よりも多い結果だった。

図表2-2-2 性別別の相談したことがある相手

項目	N	男性	女性	その他	選択しない
所属している組織の上司	130	40.0%	60.0%	0%	0%
所属している組織の上司以外の人	163	45.4%	54.0%	0.6%	0.0%
家族や身内	293	36.9%	63.1%	0.0%	0.0%
自分が所属する組織以外の面識のある友人	140	34.3%	65.0%	0.7%	0%
SNSのフォロワー等の面識のない友人	13	61.5%	38.5%	0%	0%
WEBの掲示板等の相談サイト	10	70.0%	30.0%	0%	0%
キャリアに関する相談窓口の相談員	24	41.7%	58.3%	0%	0%
キャリアに関する相談窓口の相談員以外の専門家	11	45.5%	54.5%	0%	0%
その他	17	52.9%	47.1%	0%	0%

\*性別別の上位3項目に網掛けを付した

図表2-2-3には、【年代別】の集計結果を示した。

20代は「SNSのフォロワー等の面識のない友人」(38.5%)や「WEB掲示板等の相談サイト」(60.0%)が多いのが特徴的である。後述の第2章第6節の「相談したことが無い理由」図表2-6-3で示されたとおり、この年代が相談しない理由として「周囲の目が気になるから」(28.6%)が多く、周囲の目を気にする必要がない対象を選んでいる傾向が表れていると考えられる。

図表2-2-3 年代別の相談したことがある相手

項目	N	20代	20代	30代	40代	50代	60代
		学生	労働者				
所属している組織の上司	130	1.5%	23.8%	19.2%	23.8%	23.1%	8.5%
所属している組織の上司以外の人	163	1.8%	12.3%	22.1%	24.5%	23.3%	16.0%
家族や身内	293	7.2%	15.0%	22.9%	22.2%	21.8%	10.9%
自分が所属する組織以外の面識のある友人	140	6.4%	17.9%	21.4%	17.1%	27.1%	10.0%
SNSのフォロワー等の面識のない友人	13	15.4%	38.5%	15.4%	23.1%	7.7%	0.0%
WEBの掲示板等の相談サイト	10	10.0%	60.0%	20.0%	0.0%	10.0%	0.0%
キャリアに関する相談窓口の相談員	24	12.5%	16.7%	25.0%	20.8%	12.5%	12.5%
キャリアに関する相談窓口の相談員以	11	0.0%	27.3%	18.2%	18.2%	27.3%	9.1%

外の専門家							
その他	17	11.8%	0.0%	5.9%	17.6%	41.2%	23.5%

\*行ごとに30%超に網掛けを付した

### 第3節 相談した相手はキャリアコンサルタントか

**質問項目：「キャリアに関する相談窓口の相談員」「キャリアに関する相談窓口の相談員以外の専門家」とお答えの方にお伺いします。その人はキャリアコンサルタントでしたか？」**

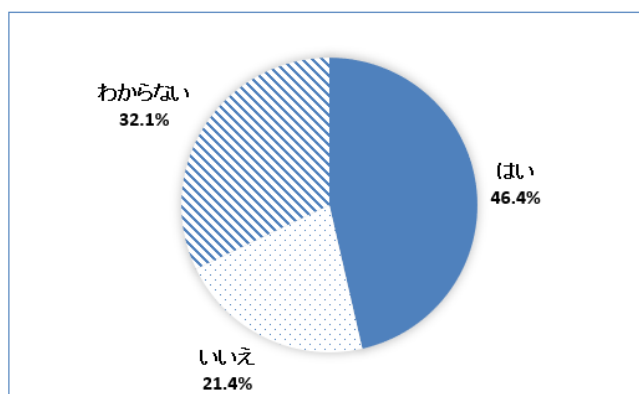
図表2-3-1に示したとおり、第2節の質問項目で、相談したことがある相手として「キャリアに関する相談窓口の相談員」または「キャリアに関する相談窓口の相談員以外の専門家」の回答者28名中、相談した相手はキャリアコンサルタントであったかについて質問した。

「はい」(46.4%)、「いいえ」(21.4%)で、キャリアコンサルタントの認知度は67.8%であった。また「わからない」は32.1%であった。

約半数がキャリアコンサルタントであったと回答してはいるものの、相談相手が「キャリアコンサルタント」であったかどうか「わからない」という回答は多く、キャリアコンサルタントまたはキャリアコンサルティングの社会的な認知度はまだ十分とはいえない結果と言える。またキャリアコンサルタントが相談を受ける際に資格を開示する方法等にも課題があると考えられる。

図表2-3-1 相談した相手はキャリアコンサルタントであったか

		回答数	%
全体		28	100.0
1	はい	13	46.4
2	いいえ	6	21.4
3	わからない	9	32.1



### 第4節 利用したことがある専門機関

**質問項目：「利用したことがある専門機関を全てお答えください。(複数回答)」**

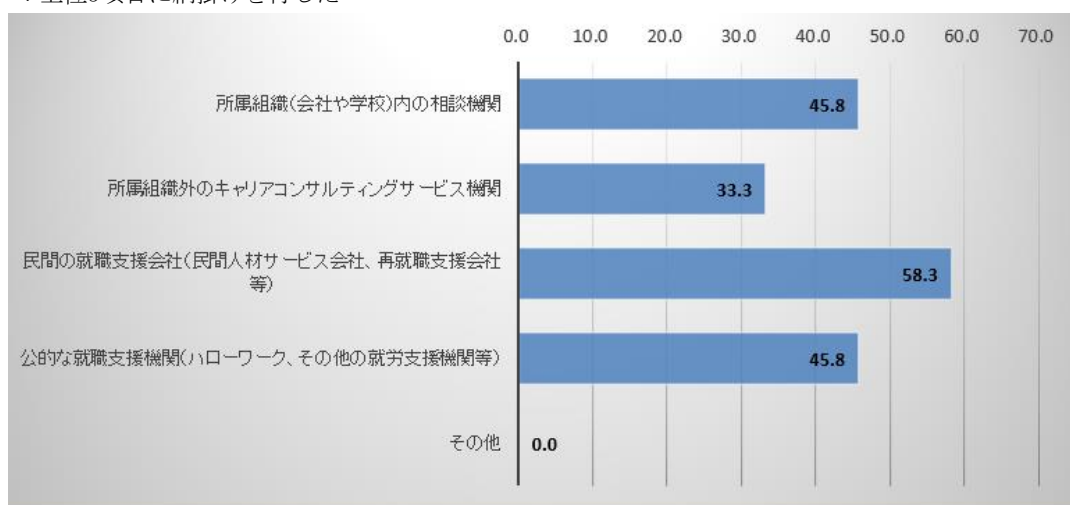
図表2-4-1に示したとおり、第2節の質問項目で、相談したことがある相手として「キャリアに関する相談窓口の相談員」の回答者24名中、利用したことがある専門機関について質問した。

最も多いのは「民間の就職支援会社(民間人材サービス会社、再就職支援会社等)」(58.3 %)で、以下「所属組織(会社や学校)内の相談機関」(45.8 % )、「公的な就職支援機関(ハローワーク、その他の就労支援機関等)」(45.8 %)と続いた。

図表2-4-1 相談したことがある専門機関

		回答数	%
全体		24	100.0
1	所属組織(会社や学校)内の相談機関	11	45.8
2	所属組織外のキャリアコンサルティングサービス機関	8	33.3
3	民間の就職支援会社(民間人材サービス会社、再就職支援会社等)	14	58.3
4	公的な就職支援機関(ハローワーク、その他の就労支援機関等)	11	45.8
5	その他	0	0.0

\*上位3項目に網掛けを付した



## 第5節 相談した内容

**質問項目:「どのような内容を相談しましたか。相談したことがある内容を全てお答えください。(複数回答)」**

図表2-5-1に示したとおり、第1節の質問項目で、仕事や働くことにまつわる悩みを他人に相談したことがあるかについて「ある」の回答者454名中、相談した内容について質問した。

最も多いのは「職場内の相談(人間関係、仕事内容、処遇、労働負荷等)」(68.9%)で、以下「就職や転職、求職活動」(35.0%)、「自分の生き方や将来のこと」(29.5%)、「仕事の適性」(26.4%)と続いた。

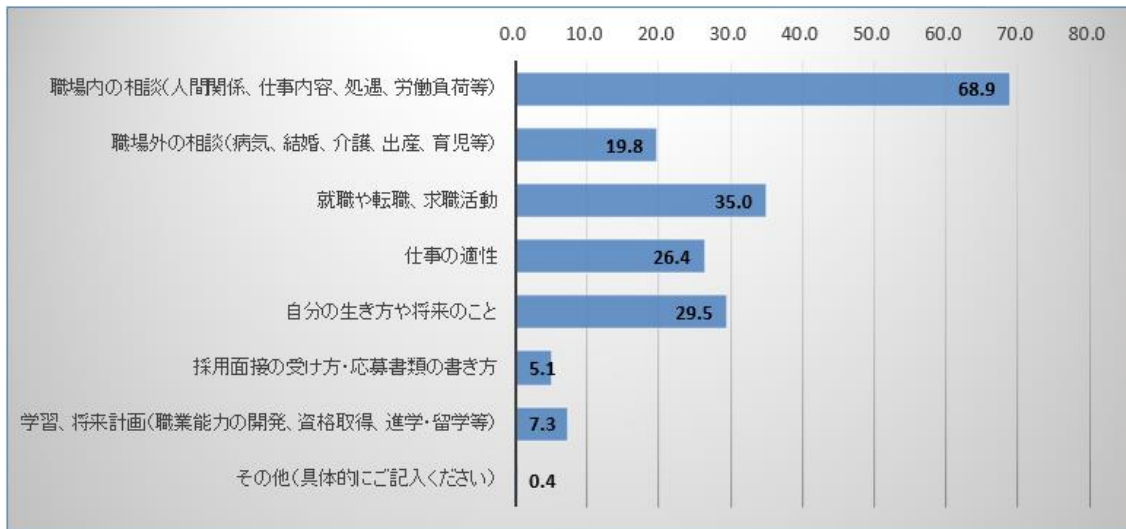
最近、国の施策でも積極的に推進されている学びなおしやリ・スキリングに近い選択肢である「学習、将来計画(職業能力の開発、資格取得、進学・留学等)」(7.3%)については、現状では相談内容としては少ないことが伺える。今後専門性を持ったキャリアコンサルタントに対する相談が増えることが期待される。

図表2-5-1 相談したことがある内容

		回答数	%
全体		454	100.0
1	職場内の相談(人間関係、仕事内容、処遇、労働負荷等)	313	68.9

		回答数	%
全体		454	100.0
2	職場外の相談（病気、結婚、介護、出産、育児等）	90	19.8
3	就職や転職、求職活動	159	35.0
4	仕事の適性	120	26.4
5	自分の生き方や将来のこと	134	29.5
6	採用面接の受け方・応募書類の書き方	23	5.1
7	学習、将来計画（職業能力の開発、資格取得、進学・留学等）	33	7.3
8	その他（具体的にご記入ください）	2	0.4

\*上位3項目に網掛けを付した



図表2-5-2には、【性別別】の相談したことがある内容を示した。

男女で比較すると全体として、女性の回答が多い傾向にあるが、図表2-5-1の特徴で示した「学習、将来計画（職業能力の開発、資格取得、進学・留学等）」については、男性（51.5%）、女性（48.5%）と男性が上回った。

図表2-5-2 性別別の相談したことがある内容

項目	N	男性	女性	その他	選択しない
職場内の相談（人間関係、仕事内容、処遇、労働負荷等）	313	35.8%	64.2%	0.0%	0.0%
職場外の相談（病気、結婚、介護、出産、育児等）	90	38.9%	61.1%	0.0%	0.0%
就職や転職、求職活動	159	43.4%	56.6%	0.0%	0.0%
仕事の適性	120	38.3%	61.7%	0.0%	0.0%
自分の生き方や将来のこと	134	40.3%	59.0%	0.7%	0.0%
採用面接の受け方・応募書類の書き方	23	21.7%	78.3%	0.0%	0.0%
学習、将来計画（職業能力の開発、資格取得、進学・留学等）	33	51.5%	48.5%	0.0%	0.0%

その他（具体的にご記入ください）	2	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
------------------	---	-------	-------	------	------

\*全項目のうち傾向が異なる項目に網掛けを付した

図表2-5-3には、【年代別】の相談したことがある内容を示した。

「採用面接の受け方・応募書類の書き方」で最も回答が多かったのは20代(学生)で、「学習、将来計画(職業能力の開発、資格取得、進学・留学等)」で最も回答が多かったのは20代(労働者)であった。図表2-5-1のとおり、「学習、将来計画(職業能力の開発、資格取得、進学・留学等)」の相談について、全体としては関心が低いのが、その中でも20代(労働者)は他の年代と比較し、多いことがわかる。

「就職や転職、求職活動」、「自分の生き方や将来のこと」、「採用面接の受け方・応募書類の書き方」などの転職活動に関連すると考えられる項目については、30代が多い。また「職場内の相談(人間関係、仕事内容、処遇、労働負荷等)」、「職場外の相談(病気、結婚、介護、出産、育児等)」については50代が多く、この年代は、ライフイベントも多岐に渡り、それらに対応した相談のニーズがあることを表していると言える。

図表2-5-3 年代別の相談したことがある内容

項目	N	20代	20代	30代	40代	50代	60代
		学生	労働者				
職場内の相談(人間関係、仕事内容、処遇、労働負荷等)	313	1.6%	14.1%	21.4%	22.0%	27.2%	13.7%
職場外の相談(病気、結婚、介護、出産、育児等)	90	3.3%	11.1%	20.0%	23.3%	31.1%	11.1%
就職や転職、求職活動	159	6.9%	14.5%	27.0%	21.4%	20.8%	9.4%
仕事の適性	120	6.7%	18.3%	22.5%	15.8%	26.7%	10.0%
自分の生き方や将来のこと	134	9.7%	17.9%	26.9%	17.2%	19.4%	9.0%
採用面接の受け方・応募書類の書き方	23	30.4%	8.7%	26.1%	13.0%	17.4%	4.3%
学習、将来計画(職業能力の開発、資格取得、進学・留学等)	33	9.1%	33.3%	21.2%	15.2%	15.2%	6.1%
その他(具体的にご記入ください)	2	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%

\*年代別で上位の項目に網掛けを付した

図表2-5-4には、【転職経験別】の相談したことがある内容を示した。

全体として「転職経験あり」の回答が多い。また最も回答が多かったのは、「就職や転職、求職活動」(88.5%)で、以下「採用面接の受け方・応募書類の書き方」(87.5%)、「学習、将来計画(職業能力の開発、資格取得、進学・留学等)」(76.7%)、「職場外の相談(病気、結婚、介護、出産、育児等)」(73.6%)と続いた。

転職にあたっては具体的なノウハウだけでなく、仕事の悩みや今後の働き方等を相談する機会となっていると考えられる。

図表2-5-4 転職経験別の相談したことがある内容

項目	N	転職経験あり	転職経験なし
職場内の相談（人間関係、仕事内容、処遇、労働負荷等）	308	71.8%	28.2%
職場外の相談（病気、結婚、介護、出産、育児等）	87	73.6%	26.4%
就職や転職、求職活動	148	88.5%	11.5%
仕事の適性	112	71.4%	28.6%
自分の生き方や将来のこと	121	71.9%	28.1%
採用面接の受け方・応募書類の書き方	16	87.5%	12.5%
学習、将来計画（職業能力の開発、資格取得、進学・留学等）	30	76.7%	23.3%
その他（具体的にご記入ください）	2	100.0%	0.0%

\* 上位4項目に網掛けを付した

図表2-5-5には、【企業規模別】の相談したことがある内容を示した。

全体として、企業規模が小さいほど、回答は多かった。

小企業で最も多いのは「採用面接の受け方や応募書類の書き方」(62.5%)で、以下、「職場内の相談(人間関係、仕事内容、処遇、労働負担等)」(45.5%)、「職場外の相談(病気、結婚、介護、出産、育児等)」(44.84%)、「就職や転職、求職活動」(43.9%)と続いた。大企業で最も多いのは「仕事の適性」(36.6%)で、以下、「学習、将来計画(職業能力の開発、資格取得、進学・留学等)」(33.3%)、「自分の生き方や将来のこと」(33.1%)と続いた。

転職に関することや職場内外の相談は企業規模が大きくなるにつれて少なくなっているが、学習、将来計画は企業規模で差はない。この結果から、小企業では職業能力開発よりも職場内や生活に関わる、より身近な課題を抱えていることが多いと考えられる。

図表2-5-5 企業規模別の相談したことがある内容

項目	N	小企業	中企業	大企業
職場内の相談（人間関係、仕事内容、処遇、労働負荷等）	308	45.5%	29.5%	25.0%
職場外の相談（病気、結婚、介護、出産、育児等）	87	44.8%	27.6%	27.6%
就職や転職、求職活動	148	43.9%	33.1%	23.0%
仕事の適性	112	37.5%	25.9%	36.6%
自分の生き方や将来のこと	121	39.7%	27.3%	33.1%
採用面接の受け方・応募書類の書き方	16	62.5%	12.5%	25.0%
学習、将来計画（職業能力の開発、資格取得、進学・留学等）	30	33.3%	33.3%	33.3%
その他（具体的にご記入ください）	2	50.0%	50.0%	0.0%

\* 企業規模別で上位の項目に網掛けを付した

図表2-5-6には、【職業キャリア関心性別】の相談したことがある内容を示した。全体として、高群の回答は多く、低群の回答はすべての項目において高群を下回った。

「学習、将来計画(職業能力の開発、資格取得、進学・留学等)」(72.7%)は、前述の第2章5節の「相談したことがある内容」図2-5-1で示されたとおり、全体の回答数はかなり少なかったが、高群では最も高い項目であった。キャリアへの関心の違いが相談内容に大きな差をもたらすと言える。



低群で最も多いのは、「職場外の相談(病気、結婚、介護、出産、育児等)」(50.0%) (高群と同じ)であった。

図表2-5-6 職業キャリア関心性別の相談したことがある内容

項目	N	高群	低群
職場内の相談 (人間関係、仕事内容、処遇、労働負荷等)	313	55.6%	44.4%
職場外の相談 (病気、結婚、介護、出産、育児等)	90	50.0%	50.0%
就職や転職、求職活動	159	59.1%	40.9%
仕事の適性	120	59.2%	40.8%
自分の生き方や将来のこと	134	61.2%	38.8%
採用面接の受け方・応募書類の書き方	23	56.5%	43.5%
学習、将来計画 (職業能力の開発、資格取得、進学・留学等)	33	72.7%	27.3%
その他 (具体的にご記入ください)	2	100.0%	0.0%

\*職業キャリア関心性別で上位の項目に網掛けを付した

図表2-5-7には、図表2-2-1で示した相談した相手に相談した内容を示した。

「職場内の相談(人間関係、仕事内容、処遇、労働負荷等)」の相談した相手として最も多いのは「所属している職場の上司」(86.2%)であった。「職場外の相談(病気、結婚、介護、出産、育児等)」、「仕事の適性」、「自分の生き方や将来のこと」、「学習、将来計画(職業能力の開発、資格取得、進学・留学等)」で最も多いのは、「キャリアに関する相談窓口の相談員以外の専門家」で、「就職や転職、求職活動」、「採用面接の受け方・応募書類の書き方」で最も多いのは、「キャリアに関する相談窓口の相談員」であった。

相談した内容が「就職や転職、求職活動」では「キャリアに関する相談窓口の相談員」(79.2%)、「キャリアに関する相談窓口の相談員以外の専門家」(72.7%)で、他の項目よりも回答が多いことから、相談内容により専門家を選んでいることが伺える。

一方で「自分の生き方や将来のこと」に関しては、「キャリアに関する相談窓口の相談員以外の専門家」(72.7%)、「WEBの掲示板等の相談サイト」(70.0%)、「SNSのフォロワー等の面識のない友人」(69.2%)が多く、いわゆる「面識がない相手」へ相談する傾向にあると言える。また「自分の生き方や将来のこと」について相談した相手として「キャリアに関する相談窓口の相談員」は33.3%であり、現状ではキャリアコンサルタントの相談範囲という認識は低い結果となっている。

図表2-5-7 相談した相手に相談した内容

項目	N	職場内の相談 (人間関係、仕事内容、処遇、労働負荷等)	職場外の相談 (病気、結婚、介護、出産、育児等)	就職や転職、求職活動	仕事の適性	自分の生き方や将来のこと	採用面接の受け方・応募書類の書き方	学習、将来計画 (職業能力の開発、資格取得、進学・留学等)	その他 (具体的にご記入ください)

所属している組織の上司	130	86.2%	30.0%	38.5%	35.4%	31.5%	6.2%	8.5%	0.0%
所属している組織の上司以外の人	163	80.4%	28.2%	38.7%	27.0%	26.4%	4.9%	11.0%	0.6%
家族や身内	293	71.3%	20.8%	38.9%	28.7%	33.1%	5.8%	6.1%	0.3%
自分が所属する組織以外の面識のある友人	140	69.3%	25.7%	45.0%	32.1%	40.0%	5.7%	11.4%	0.0%
SNSのフォロワー等の面識のない友人	13	53.8%	23.1%	30.8%	46.2%	69.2%	30.8%	38.5%	0.0%
WEBの掲示板等の相談サイト	10	50.0%	30.0%	40.0%	50.0%	70.0%	30.0%	40.0%	0.0%
キャリアに関する相談窓口の相談員	24	33.3%	16.7%	79.2%	37.5%	33.3%	41.7%	25.0%	0.0%
キャリアに関する相談窓口の相談員以外の専門家	11	63.6%	45.5%	72.7%	54.5%	72.7%	36.4%	72.7%	0.0%
その他	17	82.4%	29.4%	35.3%	11.8%	29.4%	11.8%	11.8%	0.0%

\*相談した相手に相談した内容別で上位の項目に網掛けを付した

## 第6節 相談したことが無い理由

### 質問項目：「相談したことが無い理由をお答えください(複数回答)」

図表2-6-1に示したとおり、第1節の質問項目で、仕事や働くことにまつわる悩みを他人に相談したことがあるかについて「ない」の回答者666名中、その理由として最も多いのは「相談する悩みが無いから」(30.5%)で、以下、「自分で相談すべきものと考えているから」(22.7%)、「誰に相談すればいいかわからないから」(20.3%)、「誰に相談すればいいかわからない」(20.3%)と続いた。

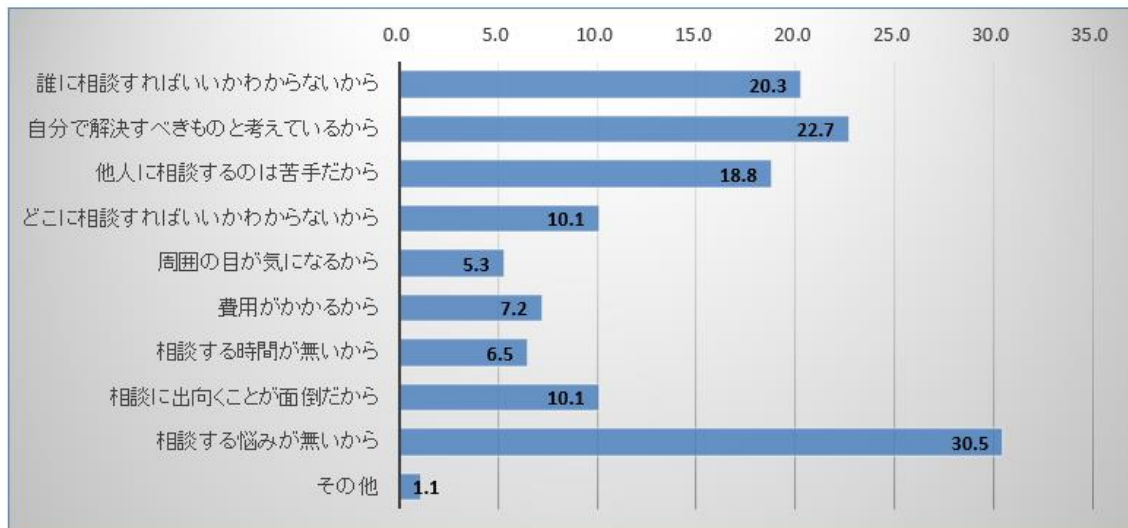
上位の回答は「悩みが無いから相談しない」、「(悩みはあるが)他人に相談するものではないと考える」、「(悩みはあるが)相談が苦手なのでしない」の大きく3つの理由に分類される。

少数回答の「どこに相談すればいいかわからない」(10.1%)、「相談に出向くことが面倒だから」(10.1%)、「費用がかかるから」(7.2%)などについては、キャリアコンサルタントに相談できる場所やその機会の提供など、環境を整えることで解決できるものとする。

図表2-6-1 相談したことが無い理由をお答えください

	回答数	%
全体	666	100.0
1 誰に相談すればいいかわからないから	135	20.3
2 自分で解決すべきものと考えているから	151	22.7
3 他人に相談するのは苦手だから	125	18.8
4 どこに相談すればいいかわからないから	67	10.1
5 周囲の目が気になるから	35	5.3
6 費用がかかるから	48	7.2
7 相談する時間が無いから	43	6.5
8 相談に出向くことが面倒だから	67	10.1
9 相談する悩みが無いから	203	30.5
10 その他	7	1.1

\*上位4項目に網掛けを付した



図表2-6-2には、【性別別】の相談したことが無い理由を示した。

男女で比べた際、男性の方が多いのは順に「相談する時間がない」(65.1%)、「どこに相談すればいいかわからない」(62.7%)、「費用がかかる」(62.5%)、「相談に出向くことが面倒」(61.2%)、「自分で解決すべきもの」(60.9%)であった。女性の方が多いのは順に「他人に相談するのは苦手だから」(48.0%)、「周囲の目が気になるから」(45.7%)、「相談する悩みがないから」(44.3%)、「誰に相談すればいいかわからない」(42.2%)であった。

男性は、相談しない背景として費用や時間といった物理的な制約を挙げている。また「自分で解決すべきものと考えているから」に6割以上が回答していることが特徴的である。

全体的には、男女で各項目の回答数の差は大きく、またどの項目でも女性よりも男性の方が回答が上回ることから、男性の方が、自分のことを相談するという意識は低いと言える。

図表2-6-2 性別別の相談したことが無い理由

項目	N	男性	女性	その他 選択しない
誰に相談すればいいかわからないから	135	56.3%	42.2%	1.5%
自分で解決すべきものと考えているから	151	60.9%	39.1%	0.0%
他人に相談するのは苦手だから	125	50.4%	48.0%	1.6%
どこに相談すればいいかわからないから	67	62.7%	35.8%	1.5%
周囲の目が気になるから	35	54.3%	45.7%	0.0%
費用がかかるから	48	62.5%	37.5%	0.0%
相談する時間が無いから	43	65.1%	34.9%	0.0%
相談に出向くことが面倒だから	67	61.2%	38.8%	0.0%
相談する悩みが無いから	203	53.2%	44.3%	2.5%
その他	7	85.7%	14.3%	0.0%

\*性別別で上位の項目に網掛けを付した

図表2-6-3には、【年代別】の相談したことが無い理由を示した。

20代は、「周囲の目が気になるから」(学生:20.0%、労働者:28.6%)が突出しており、SNSなどで自分をアピールする機会が多く、周囲の目を気にする傾向がある若い世代の特徴が現れている。

30代と40代では、「相談する時間が無いから」30代(20.9%)、40代(23.3%)、「相談に出向くことが面倒だから」30代(20.9%)、40代(20.9%)が多く、仕事の他にプライベートでも役割が増えることによる忙しさが要因であると考えられる。

「自分で解決すべきものと考えているから」は、40代(29.1%)、50代(25.8%)、「他人に相談するのは苦手だから」は、40代(28.8%)、50代(24.0%)、「どこに相談すればいいのかわからない」は、40代(20.9%)、50代(28.4%)と、それぞれ40代、50代が多く回答している。

図表2-6-3 年代別の相談したことが無い理由

項目	N	20代	20代	30代	40代	50代	60代
		学生	労働者				
誰に相談すればいいかわからないから	135	13.3%	16.3%	18.5%	25.9%	19.3%	6.7%
自分で解決すべきものと考えているから	151	2.6%	11.9%	15.2%	29.1%	25.8%	15.2%
他人に相談するのは苦手だから	125	4.8%	17.6%	16.8%	28.8%	24.0%	8.0%
どこに相談すればいいかわからないから	67	7.5%	16.4%	19.4%	20.9%	28.4%	7.5%
周囲の目が気になるから	35	20.0%	28.6%	14.3%	20.0%	8.6%	8.6%
費用がかかるから	48	16.7%	20.8%	18.8%	20.8%	16.7%	6.3%
相談する時間が無いから	43	11.6%	27.9%	20.9%	23.3%	9.3%	7.0%
相談に出向くことが面倒だから	67	11.9%	19.4%	20.9%	20.9%	14.9%	11.9%

相談する悩みが無いから	203	13.3%	21.7%	17.2%	18.2%	20.2%	9.4%
その他	7	28.6%	14.3%	0.0%	14.3%	42.9%	0.0%

\*年代別で上位の項目に網掛けを付した

図表2-6-4には、【転職経験別】の相談したことが無い理由を示した。

「転職経験あり」で最も多いのは「自分で解決すべきものと考えているから」(63.3%)で、以下「どこに相談すればいいかわからないから」(56.5%)、「他人に相談するのは苦手だから」(56.3%)と続いた。

「転職経験なし」で最も多いのは「周囲の目が気になるから」(64.3%)で、以下「相談する悩みが無いから」(63.6%)、「相談する時間が無いから」(63.2%)と続いた。

図表2-6-4 転職経験別の相談したことが無い理由

項目	N	転職経験あり	転職経験なし
誰に相談すればいいかわからないから	135	52.1%	47.9%
自分で解決すべきものと考えているから	151	63.3%	36.7%
他人に相談するのは苦手だから	125	56.3%	43.7%
どこに相談すればいいかわからないから	67	56.5%	43.5%
周囲の目が気になるから	35	35.7%	64.3%
費用がかかるから	48	47.5%	52.5%
相談する時間が無いから	43	36.8%	63.2%
相談に出向くことが面倒だから	67	50.8%	49.2%
相談する悩みが無いから	203	36.4%	63.6%
その他	7	60.0%	40.0%

\*転職経験別で上位3項目に網掛けを付した

図表2-6-5には、【企業規模別】の相談したことが無い理由を示した。

全体的には、小規模の会社に所属して働いている人の回答が多かった。小企業では多くの項目で、中企業、大企業よりも高い数値を示し、特に「相談に出向くことが面倒だから」(49.2%)「誰に相談すればいいかわからないから」(47.9%)「どこに相談すればいいかわからないから」(43.5%)等が多い結果となった。これは「どこで誰に相談すればよいかかわからない」という基本的な情報の不足を示しており、小企業に向けた周知における課題を示唆していると言える。

中企業では「費用がかかるから」(42.5%)が最も多く、大企業では「周囲の目が気になるから」(42.9%)が最も多い結果であった。

図表2-6-5 企業規模別の相談したことが無い理由

項目	N	小企業	中企業	大企業
誰に相談すればいいかわからないから	135	47.9%	27.4%	24.8%
自分で解決すべきものと考えているから	151	43.5%	30.6%	25.9%
他人に相談するのは苦手だから	125	42.0%	27.7%	30.3%
どこに相談すればいいかわからないから	67	43.5%	29.0%	27.4%
周囲の目が気になるから	35	28.6%	28.6%	42.9%
費用がかかるから	48	32.5%	42.5%	25.0%

相談する時間が無いから	43	36.8%	34.2%	28.9%
相談に出向くことが面倒だから	67	49.2%	22.0%	28.8%
相談する悩みが無いから	203	43.8%	32.4%	23.9%
その他	7	0.0%	80.0%	20.0%

\*企業規模別で上位の項目に網掛けを付した

図表2-6-6には、【職業キャリア関心性別】の相談したことがない理由を示した。

すべての項目で高群より低群の回答が多かった。特に差が大きかったのが、「相談する悩みが無いから」で、以下「相談に出向くことが面倒だから」、「費用がかかるから」、「相談する時間が無いから」と続いた。「費用」や「時間」といった物理的環境要因を相談しない理由として挙げる傾向の他に、図表1-1-5にも示したとおり、低群はキャリアへのイメージも持っていないことから、他者へ相談することに至らないと推察される。一方、「自分で解決すべきものと考えているから」は両者の差が比較的小さく、キャリアについてキャリアコンサルタントを始めとした専門家に相談するという意識はキャリアへの関心に関わらず、まだ浸透しているとは言い難い状況と言える。

図表2-6-6 職業キャリア関心性別の相談したことが無い理由

項目	N	高群	低群
誰に相談すればいいかわからないから	135	43.70%	56.30%
自分で解決すべきものと考えているから	151	47.70%	52.30%
他人に相談するのは苦手だから	125	43.20%	56.80%
どこに相談すればいいかわからないから	67	43.30%	56.70%
周囲の目が気になるから	35	42.90%	57.10%
費用がかかるから	48	31.30%	68.80%
相談する時間が無いから	43	39.50%	60.50%
相談に出向くことが面倒だから	67	28.40%	71.60%
相談する悩みが無いから	203	18.70%	81.30%
その他	7	14.30%	85.70%

\*行ごとに差の大きい上位4項目に網掛けを付した

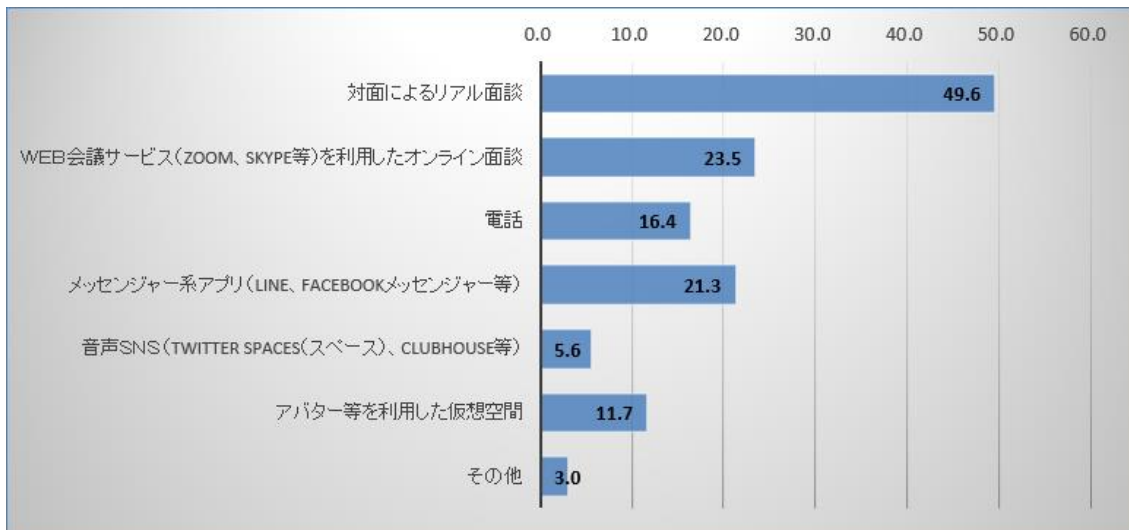
## 第7節 キャリアコンサルタントに相談する際の環境

**質問項目：「キャリアコンサルタントに相談するとしたら、どのような環境なら抵抗なく相談してみたいと思いますか？あてはまるものを全てお答えください(複数回答)」**

図表2-7-1に示したとおり、最も多いのは「対面によるリアル面談」(49.6%)で、以下「Web会議サービス(zoom、Skype等)を利用したオンライン面談」(23.5%)、「メッセージ系アプリ(LINE、Facebookメッセージ等)」(21.3%)、「電話」(16.4%)と続いた。現代社会ではコミュニケーション手段が多様化しているものの、相談については対面や相手が特定できる方法を希望する人がまだ多いと言える。

図表2-7-1 キャリアコンサルタントに相談するとしたら、どのような環境なら抵抗なく相談してみたいか

		回答数	%
全体		1120	100.0
1	対面によるリアル面談	556	49.6
2	Web会議サービス（zoom、Skype等）を利用したオンライン面談	263	23.5
3	電話	184	16.4
4	メッセージ系アプリ（LINE、Facebookメッセージ等）	238	21.3
5	音声SNS（Twitter Spaces（スペース）、Clubhouse等）	63	5.6
6	アバター等を利用した仮想空間	131	11.7
7	その他	34	3.0



図表2-7-2には、【年代別】のキャリアコンサルタントに相談する際の環境を示した。

「対面によるリアル面談」で最も多いのは、50代(23.9%)で、以下、40代(20.7%)、30代(20.3%)と続いた。また「電話」についても最も多いのは、50代(25.65%)で、以下、40代(20.7%)、30代(19.0%)と続き、「対面によるリアル面談」と「電話」は、同様の傾向を示した。一方、これについて、20代は少なかった。

「Web会議サービス(zoom、Skype等)を利用したオンライン面談」や「メッセージ系アプリ(LINE、Facebookメッセージ等)」は、60代を除き、一定数回答がある。

「音声SNS(Twitter Spaces(スペース)、Clubhouse等)」で最も多いのは、20代(労働者(41.3%)で、以下、30代(22.2%)、20代学生(14.3%)と続いた。若い年代の方が、いわゆるオンラインツールであれば比較的、抵抗がなく相談できると考えていると言える。

「アバター等を利用した仮想空間」で最も多いのは、40代(25.2%)で、以下、20代労働者(22.1%)、50代(20.6%)と続いた。先端の技術でありながら幅広い年代に受け入れられるツールであると考えられる。

全体として、各年代ごとに希望する環境は様々であり、相談者の状況に応じてツールを選択できるような環境を整えることが肝要と考えられる。

図表2-7-2 年代別のキャリアコンサルタントに相談する際の環境



項目	N	20代	20代	30代	40代	50代	60代
		学生	労働者				
対面によるリアル面談	556	7.2%	15.3%	20.3%	20.7%	23.9%	12.6%
Web会議サービス（zoom、Skype等）を利用したオンライン面談	263	13.3%	22.8%	21.3%	16.3%	18.3%	8.0%
電話	184	4.9%	15.2%	19.0%	20.7%	25.5%	14.7%
メッセージ系アプリ（LINE、Facebookメッセージ等）	238	12.2%	22.3%	21.0%	21.4%	18.1%	5.0%
音声SNS（Twitter Spaces（スペース）、Clubhouse等）	63	14.3%	41.3%	22.2%	9.5%	6.3%	6.3%
アバター等を利用した仮想空間	131	8.4%	22.1%	18.3%	25.2%	20.6%	5.3%
その他	34	5.9%	11.8%	11.8%	29.4%	26.5%	14.7%

\*行ごとに最も多い箇所に網掛けを付した

図表2-7-3には、【相談経験別】のキャリアコンサルタントに相談する際の環境を示した。

「相談したことがある」で最も多かったのは「電話」(53.3%)で、以下、「対面によるリアル面談」(48.9%)、「Web会議サービス(zoom、Skype等)を利用したオンライン面談」(48.3%)と続いた。

「相談したことがない」で最も多かったのは「アバター等を利用した仮想空間」(81.7%)で、以下、「音声SNS(Twitter Spaces(スペース)、Clubhouse等)」(66.7%)、「メッセージ系アプリ(LINE、Facebookメッセージ等)」(58.4%)と続いた。

全体として、「相談したことがある」の下位である「音声SNS(Twitter Spaces(スペース)、Clubhouse等)」(33.3%)や「アバター等を利用した仮想空間」(18.3%)は、「相談したことがない」では上位であることから、個人情報秘匿可能な環境での相談も可能になれば、相談する人が増えると推察される。

図表2-7-3 相談経験別のキャリアコンサルタントに相談する際の環境

項目	N	相談したこと「ある」	相談したこと「ない」
対面によるリアル面談	556	48.9%	51.1%
Web会議サービス（zoom、Skype等）を利用したオンライン面談	263	48.3%	51.7%
電話	184	53.3%	46.7%
メッセージ系アプリ（LINE、Facebookメッセージ等）	238	41.6%	58.4%
音声SNS（Twitter Spaces（スペース）、Clubhouse等）	63	33.3%	66.7%
アバター等を利用した仮想空間	131	18.3%	81.7%
その他	34	26.5%	73.5%

\*相談経験別の上位3項目に網掛けを付した

## 第8節 相談する場合の費用感

質問項目:「専門家に相談する場合の1回(1時間程度)あたりの費用の上限額をお答えください(単一回答)」

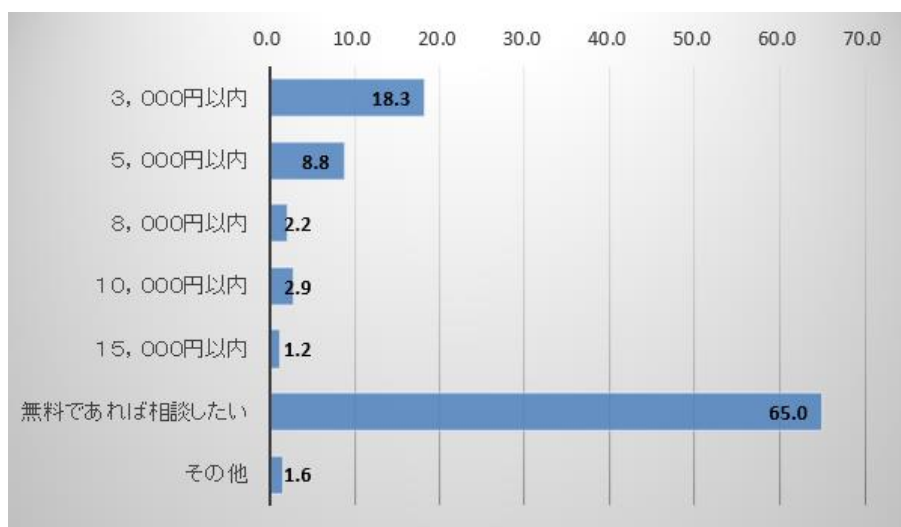
図表2-8-1に示したとおり、最も多いのは「無料であれば相談したい」(65.0%)で、以下、「3,000円以内」(18.3%)、「5,000円以内」(8.8%)と続いた。

結果として、5,000円以内が許容範囲と考えられていると言える。

図表2-8-1 専門家に相談する場合の1回(1時間程度)あたりの費用の上限額

		回答数	%
全体		1120	100.0
1	3,000円以内	205	18.3
2	5,000円以内	98	8.8
3	8,000円以内	25	2.2
4	10,000円以内	33	2.9
5	15,000円以内	13	1.2
6	無料であれば相談したい	728	65.0
7	その他	18	1.6

\*上位3項目に網掛けを付した



図表2-8-2には、【年代別】の専門家に相談する場合の1回(1時間程度)あたりの費用の上限額を示した。

「無料であれば相談したい」で最も多いのは、40代(22.4%)で、以下、50代(22.3%)、30代(20.3%)と続いた。

「15,000円以内」で最も多いのは、20代(労働者)(38.5%)で、以下、20代(学生)(23.1%)と続いた。

20代は費用に対する許容範囲が高いとも考えられるが、一方で図表2-1-3で示したとおり、20代は他の年代と比較し「他人への相談経験がない」が最も多いため、費用については相談する場合の費用の妥当性として回答した可能性も考えられる。

図表2-8-2 年代別の専門家に相談する場合の1回(1時間程度)あたりの費用の上限額

項目	N	20代	20代	30代	40代	50代	60代
		学生	労働者				
3,000円以内	205	9.8%	21.0%	14.6%	22.9%	20.5%	11.2%
5,000円以内	98	7.1%	13.3%	27.6%	16.3%	20.4%	15.3%
8,000円以内	25	16.0%	36.0%	24.0%	12.0%	0.0%	12.0%

項目	N	20代	20代	30代	40代	50代	60代
		学生	労働者				
10,000円以内	33	9.1%	15.2%	21.2%	15.2%	21.2%	18.2%
15,000円以内	13	23.1%	38.5%	7.7%	7.7%	15.4%	7.7%
無料であれば相談したい	728	8.7%	16.8%	20.3%	22.4%	22.3%	9.6%
その他	18	0.0%	16.7%	5.6%	27.8%	38.9%	11.1%

\*年代別の上位の項目に網掛けを付した

図表2-8-3には、【相談経験の有無別】の専門家に相談する場合の1回(1時間程度)あたりの費用の上限額を示した。

「相談したことがある」で最も多いのは、「無料であれば相談したい」(61.9%)で、以下、「3,000円以内」(18.7%)、「5,000円以内」(11.7%)と続いた。

「相談したことがない」で最も多いのは、「無料であれば相談したい」(67.1%)で、以下、「3,000円以内」(18.0%)、「5,000円以内」(6.8%)と続いた。

相談経験の有無に関わらず、9割近くが無料～5,000円以内の金額の回答であり、その金額は一般には相談に対して出してもよいと考えている金額の上限であると言える。

**図表2-8-3 相談経験有無別の専門家に相談する場合の1回(1時間程度)あたりの費用の上限額**

項目	N	相談したことがある	相談したことがない
3,000円以内	205	18.7%	18.0%
5,000円以内	98	11.7%	6.8%
8,000円以内	25	2.4%	2.1%
10,000円以内	33	3.7%	2.4%
15,000円以内	13	0.9%	1.4%
無料であれば相談したい	728	61.9%	67.1%
その他	18	0.7%	2.3%

\*相談経験有無別の上位の3項目に網掛けを付した

図表2-8-4には、【転職経験別】の専門家に相談する場合の1回(1時間程度)あたりの費用の上限額を示した。

「転職経験あり」で最も多いのは、「15,000円以内」(70.0%)で、以下、「10,000円以内」(63.3%)、「3,000円以内」(63.2%)、「8,000円以内」(61.9%)と続いた。

「転職経験なし」で最も多いのは、「無料であれば相談したい」(43.3%)で、以下、「5,000円以内」(41.8%)、「8,000円以内」(38.1%)と続いた。

図表2-8-1のとおり、全体では「無料であれば相談したい」が6割を超えているが、「転職経験あり」では、「無料であれば相談したい」(56.7%)は下位であることから、転職というキャリアチェンジの経験から専門家へ相談することによる費用についての納得度が高いと考えられる。但し、「転職経験あり」の場合でも、各項目に一定数の回答があり、専門家への相談に対する費用感は様々であると言える。

図表2-8-4 転職経験別の専門家に相談する場合の1回(1時間程度)あたりの費用の上限額

項目	N	転職経験あり	転職経験なし
3,000円以内	185	63.2%	36.8%
5,000円以内	91	58.2%	41.8%
8,000円以内	21	61.9%	38.1%
10,000円以内	30	63.3%	36.7%
15,000円以内	10	70.0%	30.0%
無料であれば相談したい	665	56.7%	43.3%
その他	18	55.6%	44.4%

\*転職経験別の上位の3項目に網掛けを付した

図表2-8-5には、【職業キャリア関心性別】の専門家に相談する場合の1回(1時間程度)あたりの費用の上限額を示した。

高群で最も高いのは「5,000円以内」(61.2%)で、以下、「3,000円以内」(58.0%)、「10,000円以内」(51.5%)と続いたが、各項目の差は余りなく、専門家への相談に対する費用感は様々であると言える。

低群で最も高いのは「無料であれば相談したい」(66.5%)であった。

図表2-8-5 職業キャリア関心性の職業キャリア関心性別の専門家に相談する場合の1回(1時間程度)あたりの費用

項目	N	高群	低群
3,000円以内	185	58.0%	42.0%
5,000円以内	91	61.2%	38.8%
8,000円以内	21	40.0%	60.0%
10,000円以内	30	51.5%	48.5%
15,000円以内	10	46.2%	53.8%
無料であれば相談したい	665	33.5%	66.5%
その他	18	27.8%	72.2%

\*職業キャリア関心性別の上位の項目に網掛けを付した

## 第9節 「キャリア」の相談をしてみたい有名人とその理由

質問項目:「あなたが「キャリア」の相談をしてみたい有名人とその理由をお答えください。(単一回答)」

調査回答者全員に質問し、回答数は144件であった。

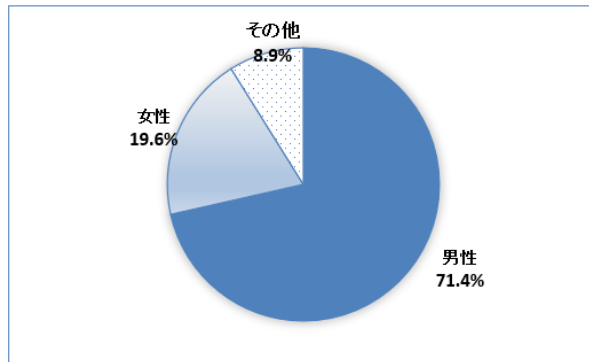
うち有名人の名前が具体的に記載されていた有効回答数は112件で、延べ112件の回答に記述された有名人は75名であった。

図表2-9-1には、「キャリア」の相談をしたい有名人の性別を示した。  
結果、男性(71.4%)が最も多かった。

図表2-9-1 「キャリア」の相談をしてみたい有名人の性別

		回答数	%
全体		112	100.0
1	男性	80	71.4
2	女性	22	19.6
3	その他	10	8.9

\*上位の項目に網掛けを付した

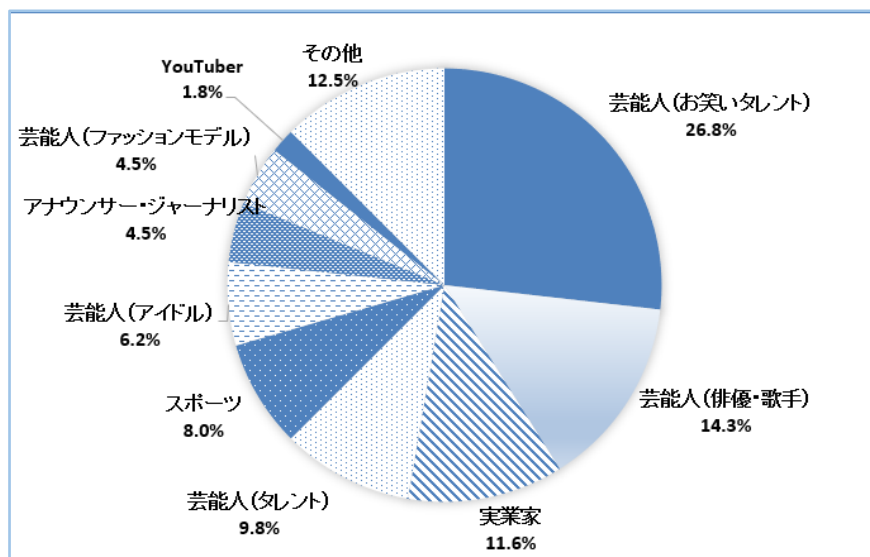


図表2-9-2には、「キャリア」の相談をしたい有名人の領域を示した。  
芸能人(お笑いタレント)(26.8%)が最も多く、以下、芸能人(俳優・歌手)(14%)、実業家(12%)と続いた。特徴としては、「実業家」であり、「タレント」、「お笑いタレント」で「YouTuber」など、単一ではなく、複数の肩書を持ち活躍している有名人が散見された。

図表2-9-2 「キャリア」の相談をしてみたい有名人の領域

		回答数	%
全体		112	100.0
1	芸能人 (お笑いタレント)	30	26.8
2	芸能人 (俳優・歌手)	16	14.3
3	実業家	13	11.6
4	芸能人 (タレント)	11	9.8
5	スポーツ	9	8.0
6	芸能人 (アイドル)	7	6.2
7	アナウンサー・ジャーナリスト	5	4.5
8	芸能人 (ファッションモデル)	5	4.5
9	YouTuber	2	1.8
10	その他	14	12.5

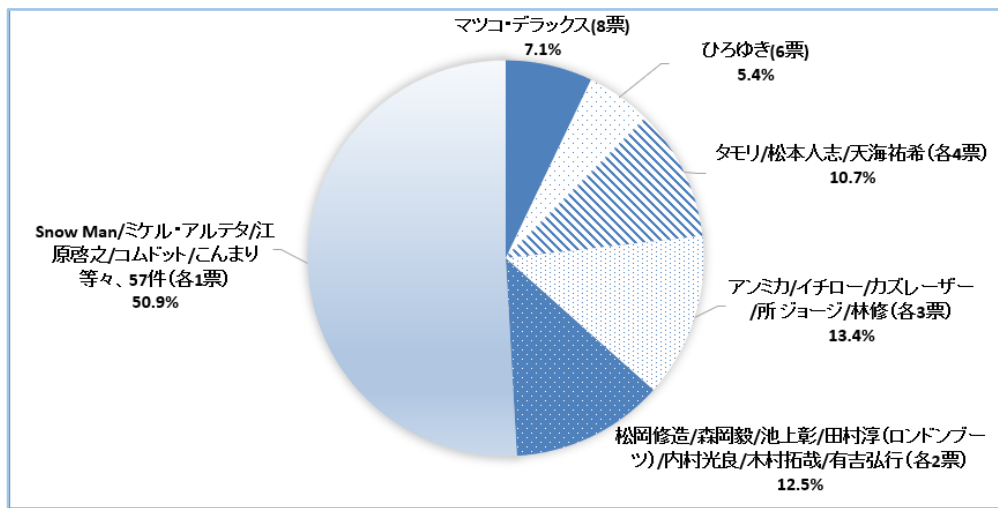
\* 上位の3項目に網掛けを付した



図表2-9-3には、「キャリア」の相談をしてみたい有名人の回答数の多い順の結果を示した。TVでコメンテーター、司会者等として露出している芸能人やお笑いタレントやアナウンサー・ジャーナリスト等の他、YouTubeやSNS等のメディアから生み出された有名人も散見された。

図表2-9-3 「キャリア」の相談をしてみたい有名人名人

		回答数	%
全体		112	100.0
1	マツコ・デラックス	8	7.1
2	ひろゆき	6	5.4
3	タモリ／松本人志／天海祐希 (各4)	12	10.7
4	アンミカ／イチロー／カズレーザー／所ジョージ／林修 (各3)	15	13.4
5	松岡修造／森岡毅／池上彰／田村淳／内村光良／木村拓哉／有吉弘行 (各2)	14	12.5
6	その他	57	50.9



図表2-9-4には、「キャリア」の相談をしてみたい芸能人を選んだ理由について、自由記述の内容をKH coder\*の共起ネットワークを描画する機能を用いて分析した結果を示した。テキストに含まれる単語の出現頻度や単語間の関連性が可視化され、出現頻度が多い語ほど大きな円で示されている。

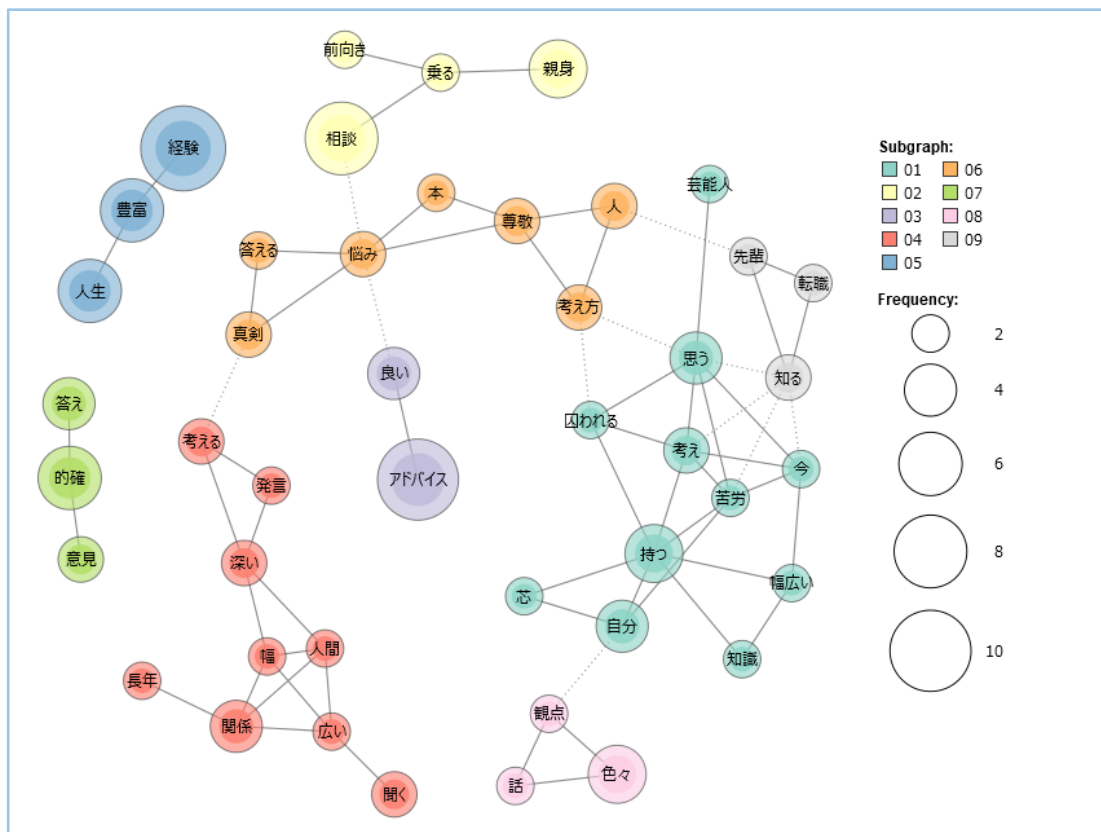
頻出語としては、「幅広い知識、苦勞、自分の考えをもっている」(01)、「前向きで相談には親身に乗る」(02)、「良いアドバイス」(03)、「幅広い人間関係」(04)、「豊富な人生経験」(05)、「尊敬、真剣に悩みに答える」(06)、「的確な意見、答え」(07)、「いろいろな観点」(08)、といったグループが見えてくる。

頻出語のグループから、キャリアの相談をしてみたい人のイメージとして、「豊富な人生経験や幅広い知識を持ち、苦勞も経験し、それらの背景から悩みに対して前向きに親身に相談に乗ってくれて、いろいろな観点からの的確な意見や答えそして良いアドバイスをしてくれる人」といった像が浮かび上がってくる。アドバイスすることが目的ではないキャリアコンサルティングとはギャップがあることがわかる。

\* KH Coder はテキストデータの分析を行う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。



図表2-9-4 「選んだ有名人に相談してみたい理由」の共起ネットワーク



## 第2章 「相談することの実態」について まとめ

内閣府の「新しい資本主義実現会議」における、「三位一体の労働市場改革の指針」(令和5年 5月16日)の冒頭には次のように示されている。

「働き方は大きく変化している。「キャリアは会社から与えられるもの」から「一人ひとりが自らのキャリアを選択する」時代となってきた。職務ごとに要求されるスキルを明らかにすることで、労働者が自分の意思でリ・スキリングを行え、職務を選択できる制度に移行していくことが重要である」

また「人生100年時代に入り就労期間が長期化する一方で、様々な産業の勃興・衰退のサイクルが短期間で進む中、誰しもが生涯を通じて新たなスキルの獲得に務める必要がある」とも示されている。

本章の調査からは、相談にまつわる様々な課題がソフト面とハード面の両方で浮かび上がる結果となった。例えば、三位一体の指針③「成長分野への労働移動の円滑化」において期待されるキャリアコンサルタントの役割に関して、調査では、「仕事や働くことに関して他人に相談した経験が「ない」が約60%を占める結果が示され、キャリアコンサルタント・キャリアコンサルティングの周知の加速だけでなく、気軽に自身のキャリアについて相談できる風土づくりを促進する必要性、そしてコロナ禍で大きく環境や働き方が変化した中で、各世代のニーズに呼応した相談環境やツールの整備等を進めることが急務だと考えられる。

また三位一体の指針①「リ・スキリングによる能力向上支援」において、「労働者が自身の有するノウハウやスキル、本人の意向に応じて、リ・スキリングプログラムを受ける内容、進め方を、コンサルティングを受けながら適切に選択できるように、ハローワーク、職業訓練校などで、事前に在職者へのコンサルティングとリ・スキリングの内容の妥当性の確認を行う」とあり、キャリアコンサルタントのリ・スキリングにおける役割が示され、更には、「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の

柔軟化」では、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、役割の強化・拡張がなされている。

これらの制度がある中で、本調査結果を見ると、相談したことがある内容の「学習、将来計画」はわずか7.3%に止まっている。

リ・スキリングにおいて新たに拡張されたキャリアコンサルタントの役割の周知を加速し、キャリアコンサルタントに可能な支援の認知拡大を図っていく事も喫緊の課題である。

#### 引用・参考

・新しい資本主義実現本部／新しい資本主義実現会議「三位一体の労働市場改革の指針」（令和5年 5月16日）

[https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii\\_sihonsyugi/pdf/roudousijou.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/roudousijou.pdf)

### 第3章 「キャリアコンサルタントの認知」について

この章では、「キャリアコンサルタント」の認知について調べるために、以下の項目を聞いた。

この章で聞いていること:

1. 「キャリアコンサルタント」という仕事を知っているか
2. 「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」がキャリア相談の専門家の国家資格であることを知っているか
3. キャリアコンサルタントに相談してみたいこと

#### 第1節 「キャリアコンサルタント」の認知

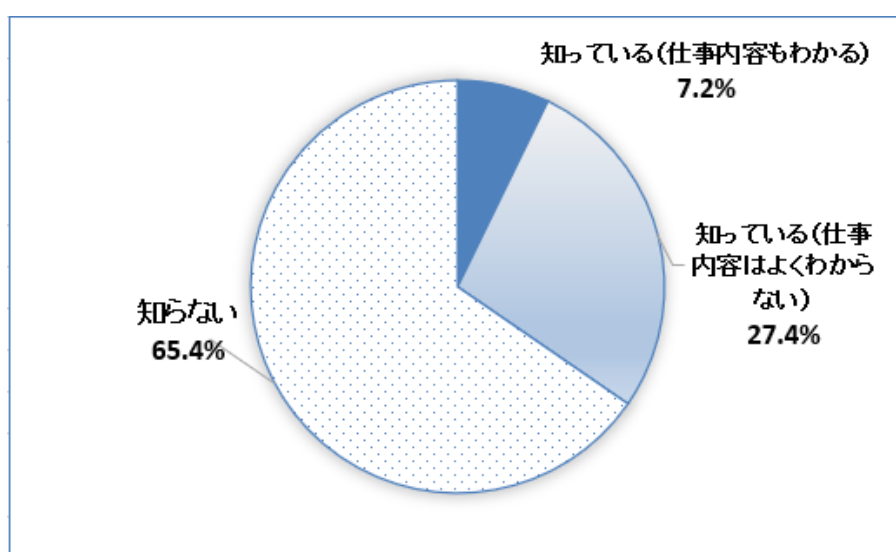
質問項目:「キャリアコンサルタント」という仕事を知っていますか(単一回答)

図表3-1-1に示したとおり、最も多いのは「知らない」(65.4%)で、以下、「知っている(仕事の内容はよくわからない)」(27.4%)、「知っている(仕事内容もわかる)」(7.2%)と続いた。なお「キャリアコンサルタントを知っている」と回答したのは34.6%であった。

図表3-1-1 「キャリアコンサルタント」の認知

	回答数	%
全体	1120	100.0
1 知っている(仕事内容もわかる)	81	7.2
2 知っている(仕事内容はよくわからない)	307	27.4
3 知らない	732	65.4

\*上位に網掛けを付した



図表3-1-2には、性別別の「キャリアコンサルタント」の認知を示した。

男性で最も多いのは「知らない」(52%)で、女性で最も多いのは「知っている(仕事内容もわかる)」

(63%)であった。キャリアコンサルタントは男性よりも女性に多く認知されていることがわかる結果だった。

図表3-1-2 性別別の「キャリアコンサルタント」の認知

項目	N	男性	女性	その他	選択しない
知っている（仕事内容もわかる）	81	37.0%	63.0%	0.0%	0.0%
知っている（仕事内容はよくわからない）	307	46.6%	52.4%	0.3%	0.7%
知らない	732	52.0%	47.0%	0.4%	0.5%

\*性別別で上位の項目に網掛けを付した

図表3-1-3には、【年代別】の「キャリアコンサルタント」の認知を示した。

「知っている（仕事内容もわかる）」で最も多いのは50代(25.9%)で、知っている（仕事内容はよくわからない）で最も多いのは20代(30.9%)であった。「知らない」で最も多いのは60代(11.5%)で、60代は「知っている」の何れの項目も最も少ないことから、認知度が低いことがわかる。また20代は「知っている」の割合が多く、図表2-5-3の「年代別の相談したことがある内容」の結果からもわかるように、就職や進学等で支援を受けた経験があることから、認知度が高いと考えられる。

図表3-1-3 年代別の「キャリアコンサルタント」の認知

項目	N	20代	20代	30代	40代	50代	60代
		学生	労働者				
知っている（仕事内容もわかる）	81	23.5%	16.0%	19.8%	22.2%	25.9%	8.6%
知っている（仕事内容はよくわからない）	307	30.9%	19.2%	20.8%	19.5%	19.2%	9.4%
知らない	732	25.4%	17.5%	19.1%	22.1%	21.9%	11.5%

\*行ごとに上位の項目に網掛けを付した

図表3-1-4には、【職種別】の「キャリアコンサルタント」の認知を示した。

「知っている（仕事内容もわかる）」で最も多いのは事務職(54.7%)であった。「知っている（仕事の内容はよくわからない）」においても、事務職(32.8%)が最も多く、以下、専門職(12.9%)、製造(12.5%)と続いた。「知らない」と回答した職種について着目してみると、専門職(13.2%)、販売(5.8%)、製造(13.8%)となっており、これらの職種では「知らない」の回答が「知っている」を上回っている。職種によりキャリアコンサルタントの認知に大きな差があることが考えられる。

図表3-1-4 職種別の「キャリアコンサルタント」の認知

項目	N	専門	事務	販売	サービス	営業	製造	情報	その他
知っている（仕事内容もわかる）	75	8.0%	54.7%	0.0%	8.0%	8.0%	6.7%	9.3%	5.3%
知っている（仕事内容はよくわからない）	271	12.9%	32.8%	5.2%	11.1%	8.9%	12.5%	8.1%	8.5%
知らない	674	13.2%	33.4%	5.8%	10.5%	8.6%	13.8%	4.7%	9.9%

\*職種別の上位の項目に網掛けを付した

図表3-1-5には、【転職経験別】による「キャリアコンサルタント」の認知を示した。

「知っている（仕事内容もわかる）」で最も多いのは「転職経験あり」（46.7%）で、「知っている（仕事の内容はよくわからない）」においても、「転職経験あり」（57.9%）が最も多い。また「現在活動中」は、「知っている（仕事内容もわかる）」（28.0%）が最も多く、「知らない」（4.6%）は最も少ないことから、現在活動中の人や転職経験がある人の認知度が高いことがわかる。

図表3-1-5 転職経験別の「キャリアコンサルタント」の認知

項目	N	現在活動中（初めても就職活動も含む）	転職経験あり	転職経験なし
知っている（仕事内容もわかる）	75	28.0%	46.7%	25.3%
知っている（仕事内容はよくわからない）	271	10.3%	57.9%	31.7%
知らない	674	4.6%	48.1%	47.3%

\*行ごとに上位の項目に網掛けを付した

全体の結果から、キャリアコンサルタントが最も認知されているのは、「女性」、「20代または50代」、「事務職」、「転職経験あり」という結果だった。一方で認知が低いのは「男性」、「60代」、「製造業」、「転職経験なし」ということがわかる。どの属性にも広くキャリアコンサルタントが認知されることが望ましく、認知度の低い年代や職種の人にどのように広めるかが課題であると言える。

## 第2節 「国家資格」としての認知

質問項目：「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」がキャリア相談の専門家の国家資格であることを知っていますか。」（単一回答）

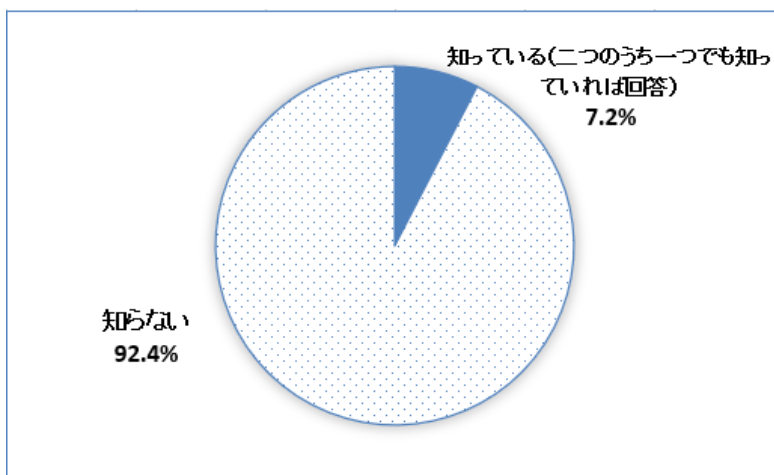
図表3-2-1に示したとおり、「知っている」（7.6%）とわずかであり、国家資格としての認知度は低い結果だった。

なお、図表3-1-1の「キャリアコンサルタント」の認知で示した、「知っている（仕事内容もわかる）」（7.2%）と近い結果であった。

図表3-2-1 「国家資格」としての認知

		回答数	%
全体		1120	100.0
1	知っている（二つのうち一つでも知っていれば回答）	85	7.6
2	知らない	1035	92.4

\* 上位の項目に網掛けを付した



### 第3節 キャリアコンサルタントに相談してみたいこと

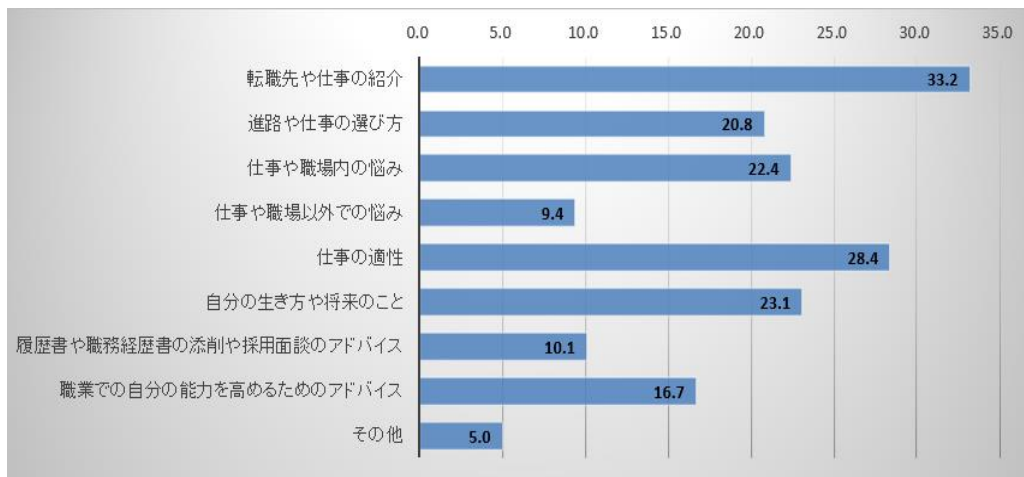
質問項目：「あなたがキャリアコンサルタントに相談してみたいことについて、以下、あてはまるもの全てお答えください。」(複数回答)

図表3-3-1に示したとおり、最も多かったのは「転職先や仕事の紹介」(33.2%)で、以下、「仕事の適正」(28.4%)、「自分の生き方や将来のこと」(23.1%)、「仕事や職場内の悩み」(22.4%)と続いた。また最も少なかったのは「仕事や職場外での悩み」(9.4%)であった。

図表3-3-1 キャリアコンサルタントに相談してみたいこと

		回答数	%
全体		1120	100.0
1	転職先や仕事の紹介	372	33.2
2	進路や仕事の選び方	233	20.8
3	仕事や職場内の悩み	251	22.4
4	仕事や職場以外での悩み	105	9.4
5	仕事の適性	318	28.4
6	自分の生き方や将来のこと	259	23.1
7	履歴書や職務経歴書の添削や採用面談のアドバイス	113	10.1
8	職業での自分の能力を高めるためのアドバイス	187	16.7
9	その他	56	5.0

\* 上位の3項目に網掛けを付した



図表3-3-2には、【性別別】のキャリアコンサルタントに相談してみたいことを示した。

男性で最も多いのは「仕事や職場内の悩み」(51.4%)であった。女性で最も多いのは「職業での自分の能力を高めるためのアドバイス」(57.8%)であった。図表3-3-1では「転職先や仕事の紹介」が最も多かったが、性別別で相談してみたい内容が異なることがわかる。

図表3-3-2 性別別のキャリアコンサルタントに相談してみたいこと

項目	N	男性	女性	その他	選択しない
転職先や仕事の紹介	372	48.10%	50.50%	0.50%	0.80%
進路や仕事の選び方	233	48.10%	50.20%	0.90%	0.90%
仕事や職場内の悩み	251	51.40%	48.20%	0.00%	0.40%
仕事や職場以外での悩み	105	48.60%	51.40%	0.00%	0.00%
仕事の適性	318	44.30%	55.00%	0.00%	0.60%
自分の生き方や将来のこと	259	48.60%	51.00%	0.00%	0.40%
履歴書や職務経歴書の添削や採用面談のアドバイス	113	46.00%	53.10%	0.00%	0.90%
職業での自分の能力を高めるためのアドバイス	187	40.60%	57.80%	0.50%	1.10%
その他	56	51.80%	44.60%	0.00%	3.60%

\*性別別の上位の項目に網掛けを付した

図表3-3-3には、【年代別】のキャリアコンサルタントに相談してみたいことを示した。

20代学生で最も多いのは「履歴書や職務経歴書の添削や採用面談のアドバイス」(41.6%)で、20代労働者は「職業での自分の能力を高めるためのアドバイス」(23.0%)であった。30代は「自分の生き方や将来のこと」(23.9%)が最も多く、同様に60代も「自分の生き方や将来のこと」(12.0%)が最も

多い。「転職先や仕事の紹介」は40代(25.5%)、50代(21.2%)が最も多かった。各年代のライフステージに沿った相談内容が示されていると考えられる。



図表3-3-3 年代別のキャリアコンサルタントに相談してみたいこと

項目	N	20代/ 学生	20代/ 労働者	30代	40代	50代	60代
転職先や仕事の紹介	372	23.1%	17.5%	20.7%	25.5%	21.2%	9.4%
進路や仕事の選び方	233	36.1%	19.7%	20.6%	20.6%	14.2%	8.6%
仕事や職場内の悩み	251	29.5%	20.3%	18.3%	22.3%	19.9%	10.0%
仕事や職場以外での悩み	105	37.1%	23.8%	22.9%	21.0%	15.2%	3.8%
仕事の適性	318	29.2%	18.2%	20.1%	21.4%	18.9%	10.4%
自分の生き方や将来のこと	259	24.3%	15.8%	23.9%	20.5%	19.3%	12.0%
履歴書や職務経歴書の添削や採用面談のアドバイス	113	41.6%	22.1%	18.6%	21.2%	14.2%	4.4%
職業での自分の能力を高めるためのアドバイス	187	35.8%	23.0%	19.3%	19.8%	16.0%	9.1%
その他	56	10.7%	8.9%	10.7%	26.8%	35.7%	16.1%

\*年代別の上位の項目に網掛けを付した

図表3-3-4では、職種別のキャリアコンサルタントに相談してみたいことを示した。どの項目も、それぞれの職種で一定数の解答があったが、事務職は、全ての項目で回答が最も多く、特に「履歴書や職務経歴書の添削や採用面談のアドバイス」(40.7%)が、多かった。

図表3-3-4 職種別のキャリアコンサルタントに相談してみたいこと

項目	N	専門	事務	販売	サービス	営業	製造	情報	その他
転職先や仕事の紹介	351	11.7%	35.0%	4.8%	11.1%	8.5%	11.7%	7.4%	9.7%
進路や仕事の選び方	195	12.8%	36.4%	2.1%	11.8%	9.7%	10.8%	9.7%	6.7%
仕事や職場内の悩み	228	9.6%	34.2%	6.1%	10.1%	6.6%	17.5%	7.5%	8.3%
仕事や職場以外での悩み	91	9.9%	31.9%	6.6%	7.7%	9.9%	20.9%	6.6%	6.6%
仕事の適性	283	10.2%	36.4%	6.4%	7.8%	8.8%	14.8%	7.8%	7.8%
自分の生き方や将来のこと	237	13.1%	32.5%	6.3%	11.0%	8.9%	12.7%	7.6%	8.0%
履歴書や職務経歴書の添削や採用面談のアドバイス	91	9.9%	40.7%	4.4%	16.5%	5.5%	8.8%	7.7%	6.6%

項目	N	専門	事務	販売	サービス	営業	製造	情報	その他
職業での自分の能力を高めるためのアドバイス	163	12.9%	39.3%	3.1%	14.1%	5.5%	12.9%	4.9%	7.4%
その他	55	16.4%	32.7%	3.6%	7.3%	14.5%	3.6%	3.6%	18.2%

\*職種別の上位の項目に網掛けを付した

図表3-3-5には、【転職経験別】のキャリアコンサルタントに相談してみたいことを示した。

現在活動中で最も多いのは「仕事や職場以外での悩み」(17.6%)であった。転職経験ありで最も多いのは「仕事の適性」(55.1%)で、転職経験なしで最も多いのは「職業での自分の能力を高めるためのアドバイス」(54.6%)であった。現在置かれている状況に応じ、キャリアコンサルタントに相談してみたい内容は、異なることを示している。

項目	N	現在活動中（初めでも就職活動も含む）	転職経験あり	転職経験なし
転職先や仕事の紹介	351	11.7%	54.7%	33.6%
進路や仕事の選び方	195	14.9%	49.7%	35.4%
仕事や職場内の悩み	228	13.2%	46.5%	40.4%
仕事や職場以外での悩み	91	17.6%	47.3%	35.2%
仕事の適性	283	9.5%	55.1%	35.3%
自分の生き方や将来のこと	237	9.7%	52.3%	38.0%
履歴書や職務経歴書の添削や採用面談のアドバイス	91	16.5%	45.1%	38.5%
職業での自分の能力を高めるためのアドバイス	163	7.4%	38.0%	54.6%
その他	55	3.6%	54.5%	41.8%

\*転職経験別の上位の項目に網掛けを付した

### 第3章 「キャリアコンサルタントの認知」について まとめ

全体の結果として、図表3-3-1では「転職先や仕事の紹介」が最も多かったことから、キャリアコンサルタントは、ハローワーク等で転職を支援する人という認識をもっている人が多いことが考えられる。一方で、各属性ごとの特徴を見ると、仕事に関する他の、それ以外の悩みや生き方、将来のことなどについても相談してみたいと考えていることが伺える結果と言える。

「キャリアコンサルティング」は、職業能力開発推進法で「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応じ、助言及び指導を行うこと」と定義されている通り、職業選択だけでなく、キャリアプランや能力の開発や向上の支援を目的として行われるものであるた

め、各項目に回答が偏らなかったことはキャリアコンサルティングの目的の一部は理解されていると言えなくもない。一方で、図表2-9-4の「選んだ有名人に相談してみたい理由」で明らかになったように、キャリアコンサルティングは答えを探してくれる人、アドバイスしてくれる人との認識にはやはり実際のキャリアコンサルタントとのギャップがあると言わざるを得ない。キャリアコンサルティングの活用は、自身のキャリアプランを明確にし、そのために必要な知識・資格の習得や仕事の選択を行うなど、自身が希望するキャリアの道筋を実現していくための有力な手段の一つであるが、まだその意義については十分認識されていないと考えられる。

#### 引用・参考

・キャリアコンサルティング・キャリアコンサルタント(厚生労働省)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/jinzaikaihatsu/career\\_consulting.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/career_consulting.html)

・キャリアコンサルティングの活用・効果(厚生労働省)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000188827.html>

#### ●本調査の問い合わせ先

特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会 <https://www.career-cc.org/>

電話:03-5402-5588 メール:office@career-cc.org

#### ●特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会とは

キャリアコンサルタントを養成する団体、能力評価試験を行う団体及びキャリアコンサルティングの実践・研究等に関わる団体が相互に協力して、キャリアコンサルタントの資質確保活動とキャリアコンサルティングの普及啓発活動を行うことを目的として設立した団体です。

国家資格「キャリアコンサルタント」の厚生労働省登録試験機関であり、国家資格「キャリアコンサルタント」の登録機関です。国家検定キャリアコンサルティング技能検定も実施しています。