

キャリアカウンセリング相談 実施結果報告書

キャリアカウンセリング相談実施結果報告書

製作：ル・レーブ・キャリアサポート

（代表）堀井瑞子

発行：世田谷区産業振興部工業・雇用促進課

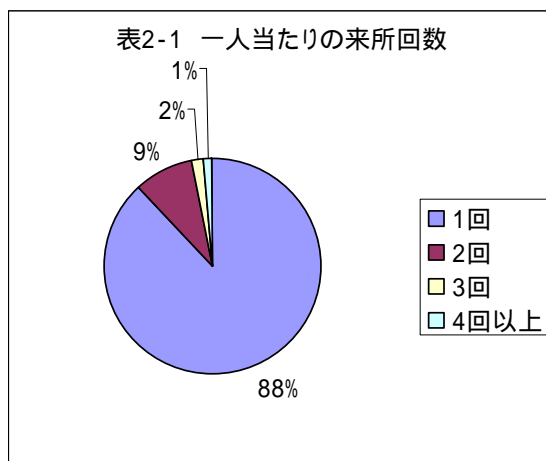
1. 実施期間・相談場所

- データ集計期間：2003年5月～2004年10月末までの相談
- 相談場所：三軒茶屋分庁舎 工業・雇用促進課内 相談室
ハローワーク共催 地域相談会（烏山区民会館・世田谷区民会館）
合同面接会（北沢タウンホール）

2. 利用状況

相談者合計（相談者 ID 数）468 名	男 205 名 女 262 名 不明 1 名
全相談件数（延べ利用人数）553 件	男 250 件 女 302 件 不明 1 件

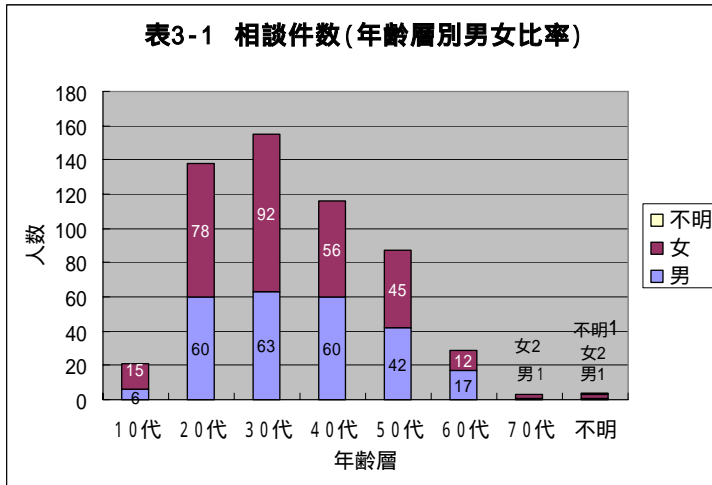
- 1人平均来談回数は1.2回で、全体の88%（412名）が1回の相談で終了。
- ただし、女性の場合は「らぶらす」における「女性のためのキャリアカウンセリング相談」との併用で、実質的には数回のカウンセリングを実施しているケースがある。



3. 相談者について

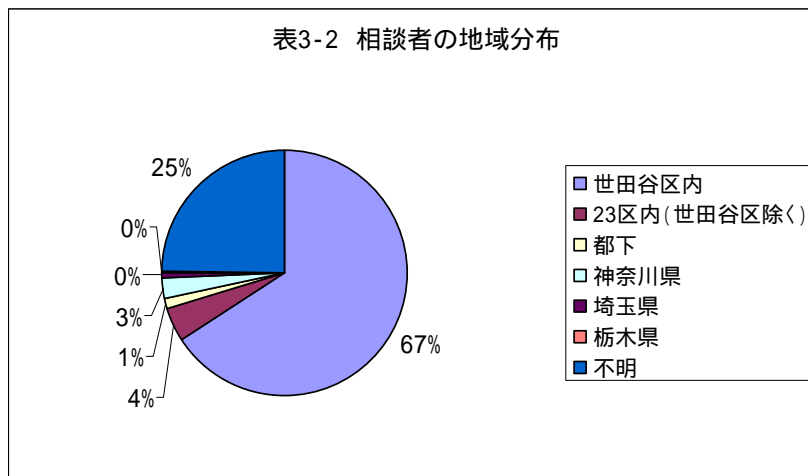
1) 年齢別利用状況

- 30代（全体の27%）の相談者が最も多く、次いで20代（25%）、40代（21%）と続き、この3つの年代で全相談件数の73%を占める。
- 20代、30代では女性の割合がやや多く、40代では男性の割合が多い。（資料集「データ2」）
- 20代～50代の相談者で全体のほぼ9割を占め、労働力人口の中心的年代層では、どの年代も同じように失業の危機に晒されていると思われる。



2) 居住地域分布

- 相談者の7割弱が世田谷区民である。(区内内訳は資料集「データ5」参照)
- 区民以外の相談者では、当相談事業担当カウンセラーからの紹介で利用するケースや、「元区民で区内に知り合いがいる」「実家が区内」などの理由で、相談事業の情報を事前に得ていたケースがあった。

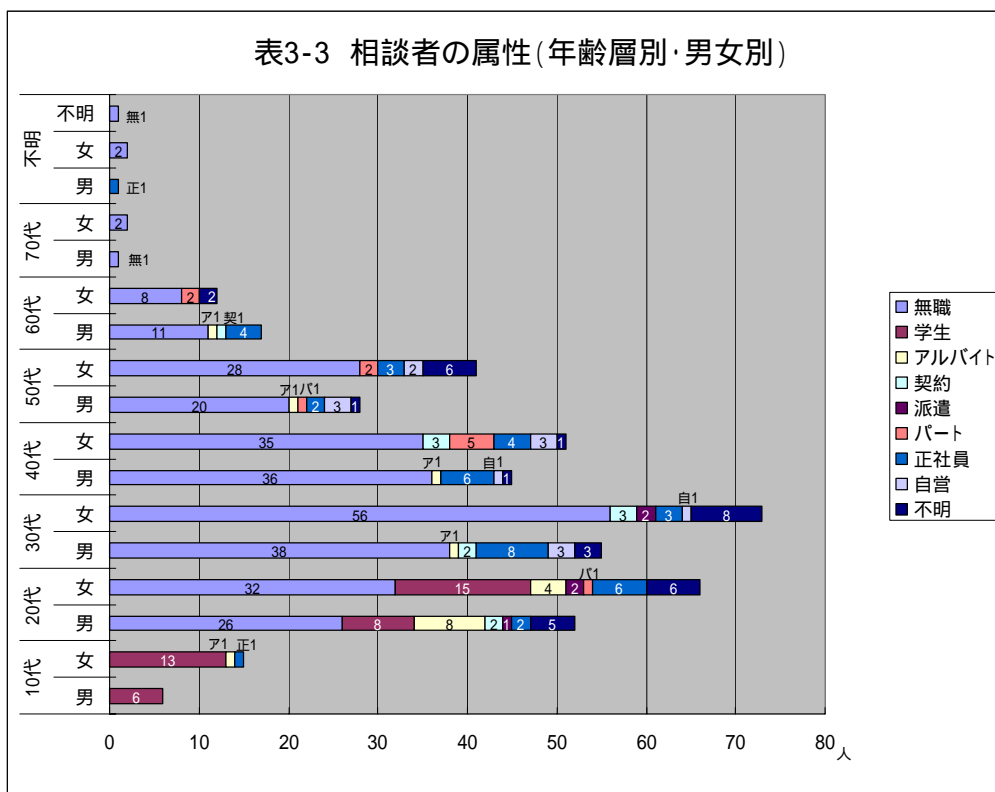


3) 相談者の属性

- **無職が全体の63%(296名)**を占める。次に学生8.9%(42名)、正社員8.5%(40名)と続く。
- 20代では49%(58名)が無職で、「学生」(23名)を含めると有職者以外からの相談が68%(81名)を占める。
- 30代では全体の73%(94名)が無職となっている。この年齢層からの相談には、短期間に転職を繰り返す人や、派遣やアルバイトなどでとりあえず仕事をつないでいる人など、過去に経験した仕事がキャリアとして積み上がっていないケースが多く見られた。20代後半で既にプロフェッショナルとしての専門能力が求められている企業ニーズを考えると、これらの相談者が近い将来再就職困難になる可能性が予測され、

NEETの問題に繋がる気になる数値である。

- 相談者全体（468名）で見ると、3%弱（13名）と僅かではあるが、30代～50代では自営業者からの相談も見られる。不景気のおりを受けて、廃業の危機に瀕しているケースや、事業を継続していくことへの不安から、就職相談に訪れている。



4. 相談内容について

1) 相談内容の分類と解説

- 相談内容を以下の8テーマに分類。(詳細はp7「相談内容の分類と解説」参照。)
- 1件の相談につき複数テーマで集計。(母数は1165件)

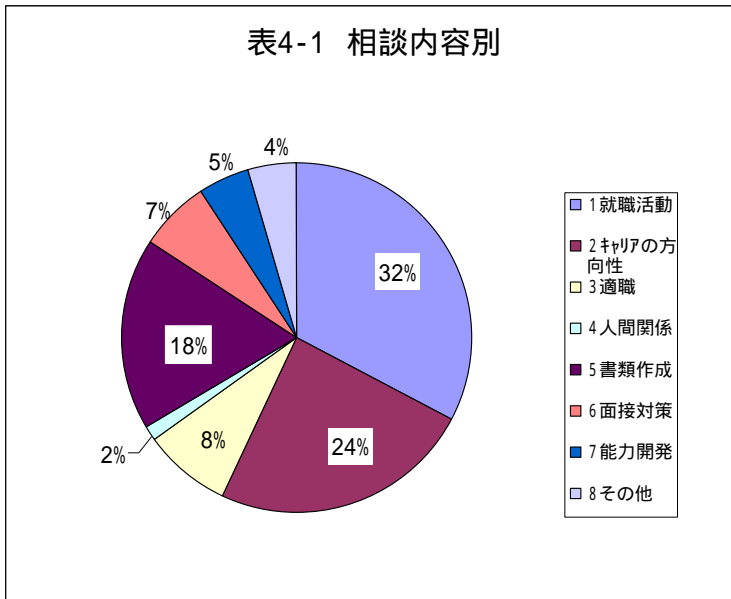
< 相談内容の分類 >

1. 就職活動について 2. キャリアの方向性 3. 何に向いているか知りたい(適職)
4. 職場の人間関係 5. 応募書類の作成方法 6. 面接対策 7. 能力開発 8. その他

2) 相談内容全体から見た分析

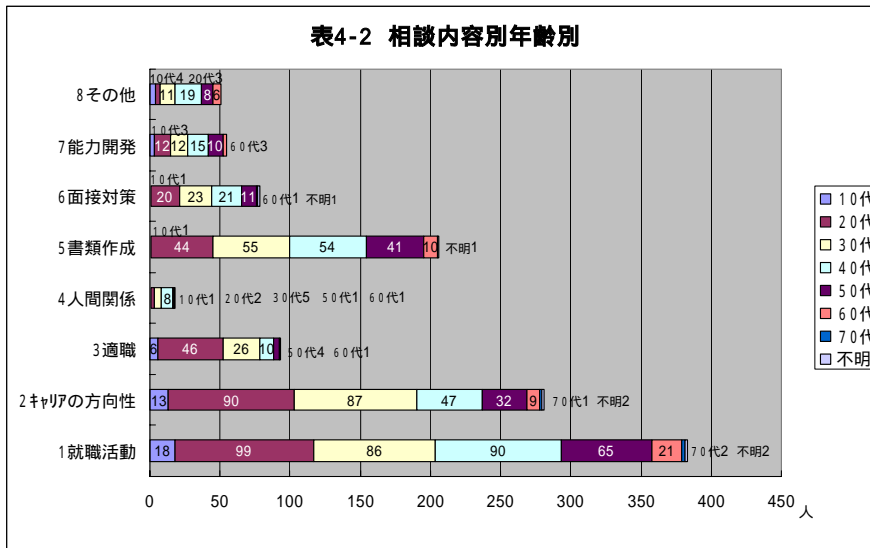
- 「就職活動について」「キャリアの方向性」で全体の半数(56%)を占める。「応募書類の作成方法」を含めると全体の約80%となり、初回面談における「キャリアカウンセリングの3大テーマ」と言うことができる。

表4-1 相談内容別



3) テーマ別相談内容についての分析

- 「1. 就職活動について」: 最も多い(32%)相談テーマであり、どの年代からも寄せられている。「5. 応募書類作成」「6. 面接対策」と合わせると、全相談の57%となり、実際の就職活動そのものに不安を抱えている人が、どの年代にも多いことが覗える。(資料集「データ11」)
- 「2. キャリアの方向性」: 男女共に20代30代に多く見られた(両者合わせて63%)。このことから、この年代の人たちの多くが自分のキャリアについて迷い、自分らしさを発揮できる環境を模索していることが推測される。現代社会は不確実性、不透明性が強く、自分の将来をイメージするためのロールモデルが見つかりにくいと言われている。そのような時代であるからこそ、この時期にキャリアに関して身近に相談できる相手がいることは、若年層の将来のキャリアパス、キャリア充実を図るために非常に重要であり、今後も高いニーズがあると予想される。
- 「3. 適職」: 全体の8%と少ないが、20代からの相談が約半数(49%)を占める。(資料集「データ14」)ただし、この相談には、「今の仕事が合わないと思っている」と言いながら、実は上司等との職場の人間関係の問題を、「仕事が合わない」という問題にすり替えて捉えているケースも結構あるという印象がある。
- 「4. 職場の人間関係」: 30代、40代からの相談が全体の72%を占めている。しかし、相談テーマ全体の割合では2%しかなく、上述のとおり「適職」のケースも含めて、人間関係の問題が面接時に重要なテーマとし直接語られることは多くない。



4) テーマ別 各属性の占める割合についての分析

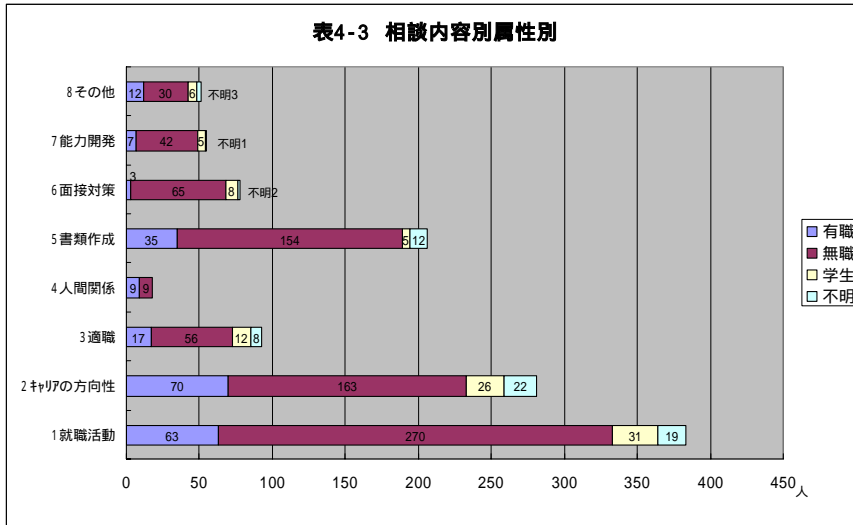
有職者の相談

- 「キャリアの方向性」を相談する人が最も多い(32%)。(資料集「データ16」)
現状維持に不安を感じている人、現職種が合っていない、あるいは仕事にやりがいを感じられないと訴える人からの相談があった。
- 有職者の場合、相談日が平日であることから、多くの人わざわざ仕事を休んで相談に来ていると思われる。彼らにとって、それだけ自分のキャリアの方向性は重要課題であるといつて良い。又、職場も含めて周辺にキャリアについての適切な相談相手がいないとすれば、行政がキャリア相談窓口を用意することで、企業における従業員の職場適応の促進、定着率の向上、ひいては組織の活性化にも貢献できると思われる。
- 自営業者からの相談では、受注減等による経営の行き詰まりから企業への就職を検討しているケースがほとんどである。そのような相談では、応募書類の作成方法も含めた就職活動の情報提供だけにとどまらず、経営相談機関に関する情報提供も併せて行う必要があった。

無職者の相談

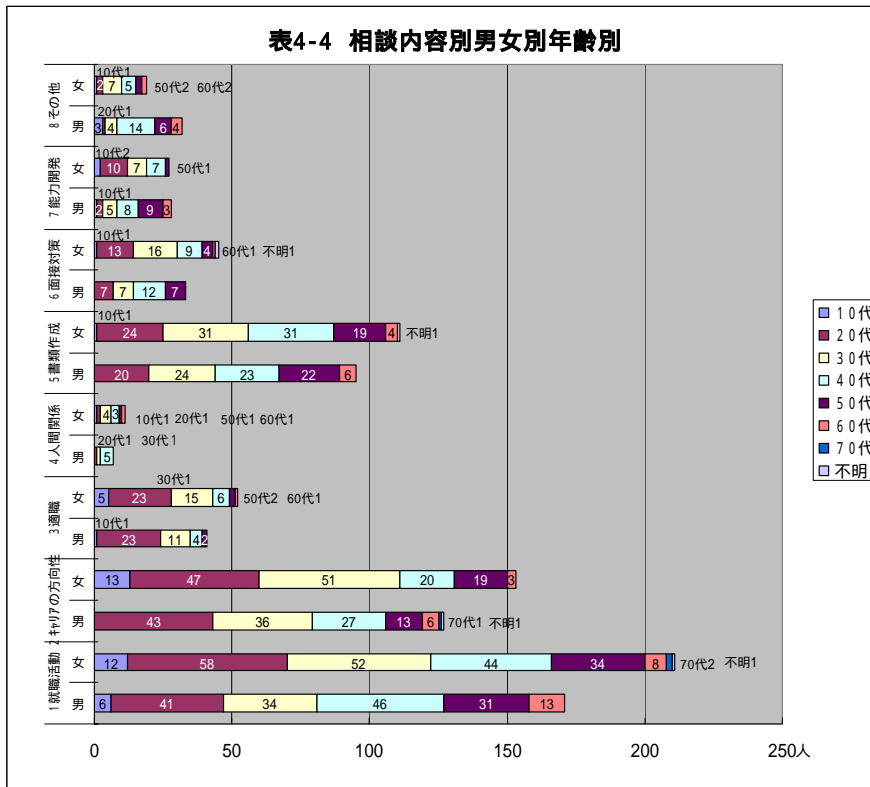
- 無職者の相談では、やはり「就職活動」に関する相談が最も多い。(34%)
- しかし、2番目は「キャリアの方向性」(20%)となっており、3番目の就職活動に付随する「応募書類」(19%)を若干上回っている。このことから、前職と同様の方向性での再就職ではなく、より自分に合った職種や職場環境を探っている相談者の姿が浮かび上がってくる。
- 「能力開発」に関する相談は、無職者からの相談が全体の76%を占める。(資料集「データ16」)能力不足によって前職を退職に追い込まれたケースや、就職に有利な資格を取

得たいという相談が寄せられた。



5) テーマ別 男女別に占める割合についての分析

- 相談テーマの違いに大きな男女差は見られなかった。



相談内容の分類と解説

1．就職活動について	<ul style="list-style-type: none"> * 就職活動をどう進めて行ったら良いか分からない。 「<u>ブランク</u>（注）が長い」「転職は初めて」「過去に本格的な就職活動をしたことが無い」等の理由で、具体的な就職活動の方法がわからない。 * 就職活動をしているが、就職がなかなか決まらない。 * 未経験の職種に就職・転職したい。 * 年齢のせいで就職が難しい。
2．キャリアの方向性について	<ul style="list-style-type: none"> * 何をしたいかキャリアの方向性が分からない。 * したいことはあるが、どのように近づいていけば良いか分からない。 * 現状の仕事と、将来やりたい方向性がマッチしていない。 * 退職したい。転職しようかどうしようか悩んでいる。 * パート、アルバイト、派遣から正社員になりたい。
3．何に向いているか知りたい（適職）	<ul style="list-style-type: none"> * 自分が何に向いているのか分からない、または知りたい。 * 自分が目指す方向が自分に向いているのか確認したい。
4．職場の人間関係	<ul style="list-style-type: none"> * 職場の人間関係に悩んでいる。 * 前職での人間関係を引きずって、現在の就職活動に支障がある。 * 元々人間関係が苦手な就職に不安がある。
5．応募書類の作成方法	<ul style="list-style-type: none"> * 書類の書き方が分からない。 * 何回応募しても書類選考が通らない。 * 書類を書いたのでチェックして欲しい。
6．面接対策	<ul style="list-style-type: none"> * 面接までは行くが採用されない。 * 面接を控えて心配。事前トレーニングをして欲しい。 * 面接の指導をして欲しい。
7．能力開発の方法	<ul style="list-style-type: none"> * 資格についての情報を知りたい。 * 取りたい資格がある。資格取得の方法が知りたい。 * やりたい事がある。それに必要な資格は何か？ * 現在の仕事のステップアップに向けて、あるいは将来やりたい事に向けてどう能力開発していけばよいか？
8．その他	<p>1～7以外の相談（キャリアカウンセリング範囲外）であるが、本人のキャリア形成・再就職には無視できないテーマなど。</p> <ul style="list-style-type: none"> * 離婚・心身の障害・家族の問題・精神的な問題。 * 起業・開業・経営相談。 * 雇用保険の手続き・社会保険・法律についての相談 * 不平・不満。

注 ブランクには「親の介護」「子育て」「病気（身体的・精神的）」など様々な理由がある。

5. 相談者の退職理由について

1) 退職理由の分類

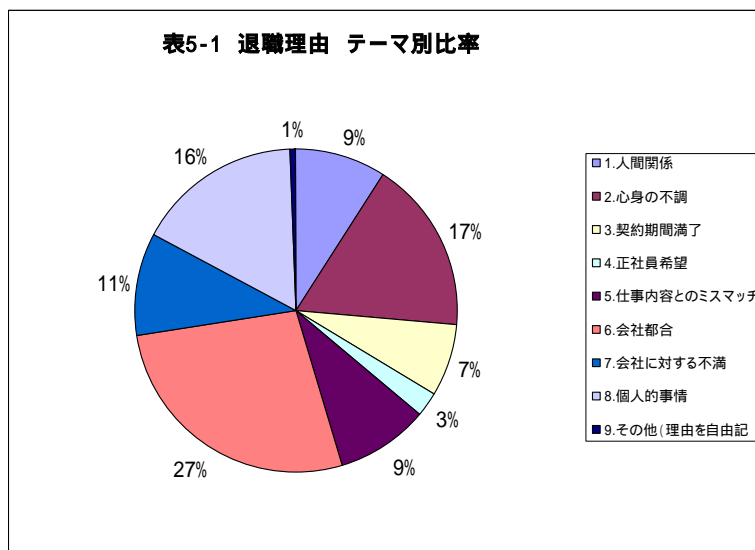
- 前職を退職した理由について以下の9テーマに分類して集計した。

1. 人間関係	セクハラ、嫌がらせ、上司・同僚とのトラブルなど。
2. 心身の不調	身体の病気、怪我、精神的な病気、ストレスなど。
3. 契約期間満了	契約ノ派遣期間満了、定年退職など。
4. 正社員希望	アルバイト、パート等から正社員への転換を希望。
5. 仕事内容とのミスマッチ	自分の興味・能力・適性などと仕事内容のミスマッチ。
6. 会社都合	倒産、リストラ、解雇、早期退職制度利用の強要など。
7. 会社に対する不満	会社の制度、組織風土、経営方針、処遇などに対する不満。
8. 個人的事情	結婚、出産、介護、家庭の事情、留学、通学、休養など。
9. その他	上記1～8以外の理由での退職。

- 相談者は退職に至る過程で、複数の問題に直面しているケースがほとんどであるが、今回は退職に至った**最も重大なテーマのみを一人一項目で集計**。したがって、「2. 心身の不調」の原因として「人間関係のストレス」や「残業の多さ」が語られた場合でも、「1. 人間関係」や「7. 会社に対する不満」にはカウントしていない。
- また全相談者ではなく、無職の方(296名)を中心として、相談中に退職理由をヒヤリング・記録した**152名(男71名、女81名)分のみを集計**した。

2) 退職理由のテーマ別比率

- 第1位は「6. 会社都合(27%)」で、2位「2. 心身の不調(17%)」、3位「3. 個人的事情(16%)」の順となっている。この順位は男女別集計でも同じであった。(資料集「データ9」)
- 上位3項目以外でも、退職理由のテーマ別比率での男女差はほとんど見られなかった。(資料集「データ9」)



3) テーマ別退職理由の分析

- 「1. 人間関係」: 年齢層別で見ると、このテーマを理由に退職した人全体(14名)のほぼ8割(11名)を30代・40代で占めている。この年代は、職場のキーパーソンの存在であることが多く、自己の担当業務に加えて、職場メンバーのパイプ役としての役割や新人指導業務の担当、上司から期待される役割の変化などが生じる。そのため、周囲の期待増と仕事の複雑化に対するプレッシャーや、状況対応の困難さから、人間関係でも柔軟性を失いやすく、問題が深刻化する傾向があると思われる。
- 「2. 心身の不調」: この問題はここ数年急速に増えている印象がある。心身の不調によって退職に至る背景には、職場の人間関係の問題、仕事量の問題(残業量の増大、休日の減少など)、成果主義による重圧や収入減少の不安、求められるスキルの高度化に追いついていけない焦燥感等から、長期的にストレス状態に置かれ、職場不適応に至るケースが見られた。
- 「3. 契約期間満了」: 女性は派遣やアルバイトなどの契約期間満了が多く、男性は1名を除き全員が定年退職である。
- 「4. 正社員希望」: 相談記録にこの項目を「退職理由」として記載していたのは全て20代であった。しかし、実際の就職相談では年齢を問わず正社員を希望するケースが多い印象がある。このことから、退職理由としては直接述べられていないものの、派遣やパート職の退職者では、このテーマが含まれての退職が多々あることが推測される。
- 「5. 仕事内容とのミスマッチ」: この理由は20代、30代で全体の約7割(14名)を占め、多くは自己理解・職業理解不足から生じるミスマッチによるものと思われる。この年代の相談者の傾向として、初回面談で、自己の価値観・興味・能力をきちんと把握できているケースは少なく、かつ限定された情報だけで資格取得や職業選択を行っているケースがほとんどである。特に20代では、初めての就職におけるリアリティ・ショック(理想と現実のギャップに気づく)から退職に至るケースもあった。
- 「6. 会社都合」: この理由を挙げる70%以上(29名)が40代、50代である。データからも、この年代が企業のリストラの対象の中心になっていることが推測できる。
- 「7. 会社に対する不満」: 退職理由の約1割(16名)がこの理由によるものである。年齢層別の内訳を見ると、最も多いのが20代(6名)で、以下30代(5名)、40代(3名)、50代(2名)と続く。内容的には組織方針(非現実的な営業数値目標の強要など)に対する不満、人事処遇に対する不満(会社都合を押し付ける人事異動、昇進できないなど)、組織風土に対する不満などがある。この問題では、背景に企業経営の悪化が見られるケースもあり、組織の生き残りをかけた経営効率化と、従業員満足の両者を満たすことの難しさが覗える。
- 「8. 個人的理由」: この理由の約半数が「親、配偶者の介護」である。年齢層分布では40代が最も多い(全体の48%)。また、この理由を挙げる退職者の44%は男性であり、「妻の介護のための退職」など、キャリアにおける家庭生活とのライフ・バランスが、男女ともに重要な課題となっていると思われる。

表5-2 退職理由・年齢層別

