

第76回 日本経営システム学会 全国研究発表大会

**相談スティグマとキャリア相談の有用性の関係**  
**— 性別と年代の違いに着目して —**

2026年5月24日（日）13：00～13：20

法政大学大学院 キャリアデザイン学研究科  
大澤 博明 古田 克利

# 0. 企業内キャリア相談の対象と定義

- 本研究の対象：企業に就業する正社員
- キャリア相談の定義：就業者のキャリア形成に関する相談行為（厚生労働省，2016）
- 相談する相手：職場内の多様な相手を想定（上司、同僚、人事・キャリア支援部門など）

# 1-1. 背景

## (1) 制度整備の進展

- 企業内キャリア相談制度の導入状況：2017年:34.1% → 2024年:49.4%（厚生労働省, 2025）

## (2) 利用実態との乖離

- 正社員におけるキャリア相談経験者：約8%（労働政策研究・研修機構, 2025）
- キャリア形成行動の過程で心理的負担（ストレスや息苦しさ）を感じる従業員は約60%（リクルートマネジメントソリューションズ, 2021）

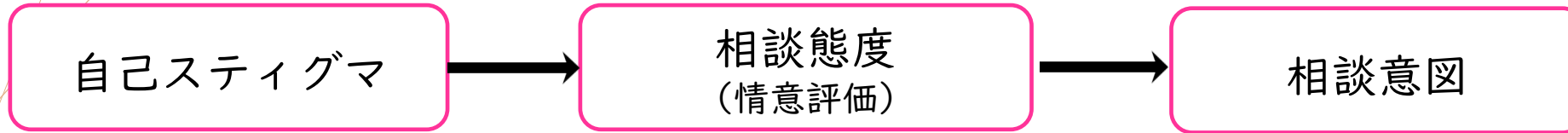
## (3) 就業者意識の変化

- 複数企業でのキャリア形成志向：2001年:約20% → 2021年:約30%。年代間での差異あり（マイナビ, 2022）
- 「性別に関係なく働くべき」回答者：2012年：約50% → 2022年:約70%（内閣府, 2023）

問い：相談を阻害する心理要因はどのように働き、性別や年代によって異なるのか

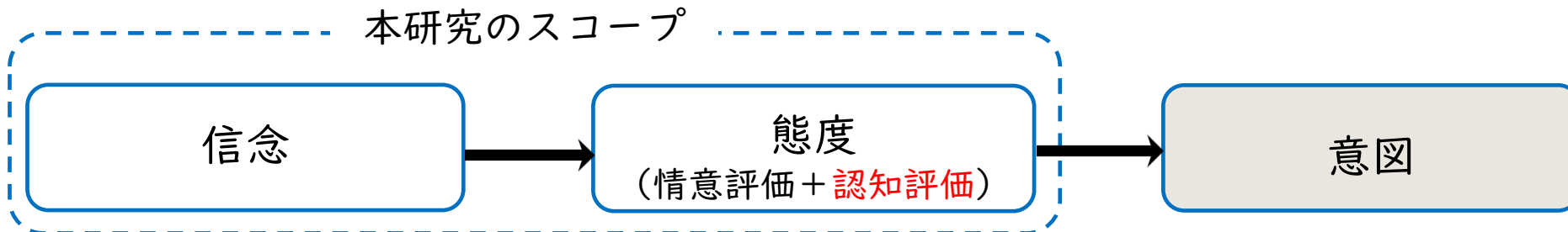
## 1-2. 先行研究

### (1) 援助要請研究における「自己スティグマ」 (Vogel & Wester, 2003)



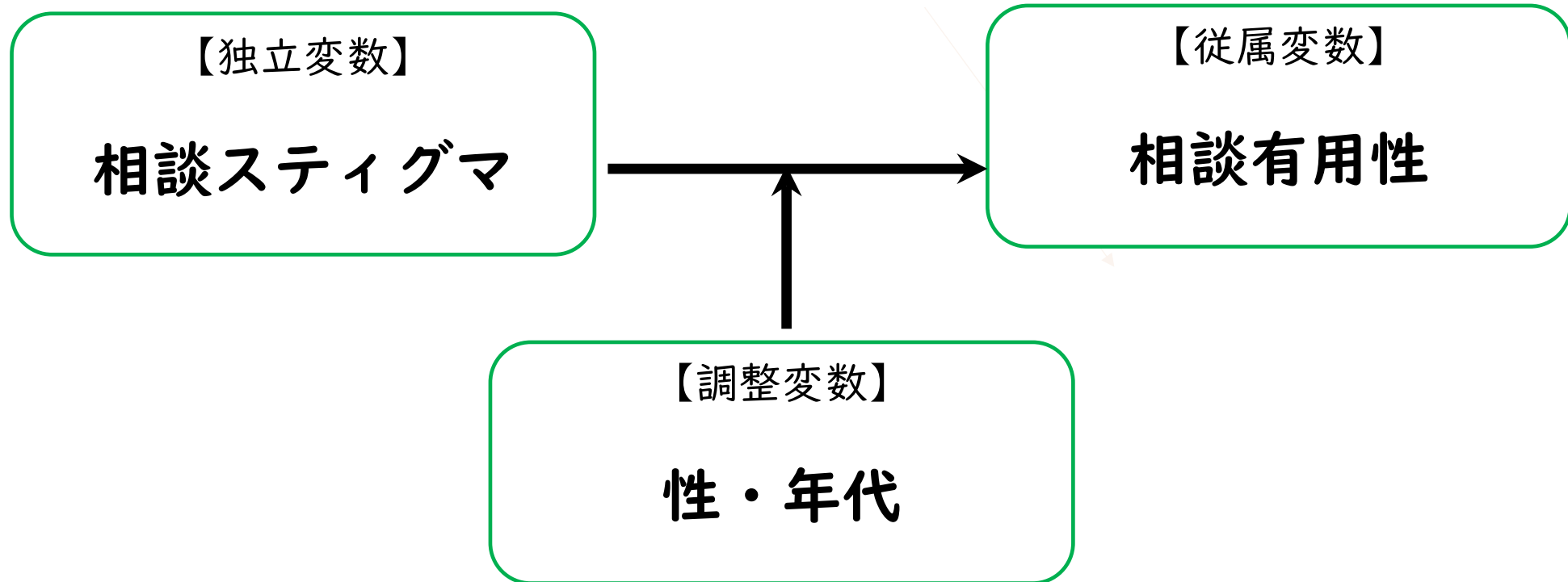
- 自己スティグマ：相談することを“弱さ・恥”とみなし、それを自分に向けてしまう否定的信念
- 自己スティグマは相談態度を低下させ、相談意図を抑制することが先行研究で示されている
- 女性の方がスティグマの影響を受けやすいとの指摘に対し、年齢は調整可能性の示唆に留まる

### (2) 社会心理学における「信念—態度モデル」 (Fishbein & Ajzen, 1975)



- 信念—態度モデルは、人の行動形成を信念→態度→意図の順に説明する合理的行為理論の構成部分
- 態度プロセスは情意評価と認知評価から構成。援助要請研究のVogelモデルは情意評価のみを扱う
- 本研究は相談へに否定的信念（スティグマ）が態度（認知評価）にどのように影響するかを焦点

## 1-3. 検討モデル



検討課題：相談スティグマと相談有用性の関連は、性・年代が調整するのか

## 2-1. 方法

- 調査手法：オンライン調査会社登録モニターへのWEB上での質問紙調査
- 調査日：2026年2月5日（木）
- 調査対象：国内企業就業者（正社員：無期雇用者）600名 ※性別×年代別で均等割付

### <属性別割付数>

	男性	女性
30代	100	100
40代	100	100
50代	100	100

### <有効回答数>：N=592

	男性	女性
30代	98	95
40代	100	99
50代	100	100

### <業種>

製造25.3%、サービス11.3%、商社・卸・小売11.2%、建設11.0%、医療・福祉7.8%、情報通信7.0%、運送・運輸5.7%、不動産4.0%、金融・証券・保険3.8%、教育3.0%、その他9.8%

### <企業規模>

中小規模（従業員300名以下）：47.8%、大規模（従業員301名以上）52.2%

### <職位>

管理職（課長級以上）：19.0%、非管理職：81.0%

## 2-2. 測定尺度

### (1) 相談スティグマ

- ・ Rickwood et al. (2005) および Vogel et al. (2006, 2007) の理論枠組みに基づき再構成した9項目尺度を用いた
- ・ 回答形式は5件法（1=まったく当てはまらない～5=非常によく当てはまる）とし、確認的因子分析（CFA）により1因子構造と信頼性（ $\alpha = .90$ ）が確認された。分析には平均得点を用いた

- ① キャリア相談の内容をうまく話せるか不安だ
- ② キャリア相談する相手に自分の状況を理解してもらえない気がする
- ③ キャリア相談しても役に立たないのではないかと思う
- ④ キャリア相談することで自分の弱みを見せることになりそうで抵抗がある
- ⑤ キャリア相談すること自体が面倒に感じる
- ⑥ キャリア相談のやり方や流れがよくわからない
- ⑦ キャリア相談に時間を取られるのが不安だ
- ⑧ キャリア相談する相手と相性が合わないのではないかと不安だ
- ⑨ キャリア相談の内容が職場の他のメンバーに知られるのではないかと不安だ

## 2-2. 測定尺度

### (2) 相談有用性

- ・ サービス評価研究で広く用いられる SERVQUAL (Parasuraman, Zeithaml, & Berry, 1988) の認知的評価次元 (Reliability/Assurance) を基盤に再構成した 4 項目尺度を用いた
- ・ 回答形式は 5 件法 (1 = まったく当てはまらない ~ 5 = 非常によく当てはまる) とし、確認的因子分析 (CFA) により 1 因子構造と信頼性 ( $\alpha = .88$ ) が確認された。分析には平均得点を用いた

- ① 職場でキャリアについて相談することは、自分にとって役に立ちそうだ
- ② 職場でキャリアについて相談することは、安心して行えると思う
- ③ 職場でキャリアについて相談することは、自分の問題解決に有効だと思う
- ④ 職場でキャリアについて相談することは、価値があると感じる

### 3-1.結果(記述統計)

	標本数 (N)	平均値 (M)	標準偏差 (SD)	1	2
1. 相談スティグマ	592	3.20	0.78	—	
2. 相談有用性	592	2.91	0.87	.01	—

## 3-2.結果（調整効果の検討）

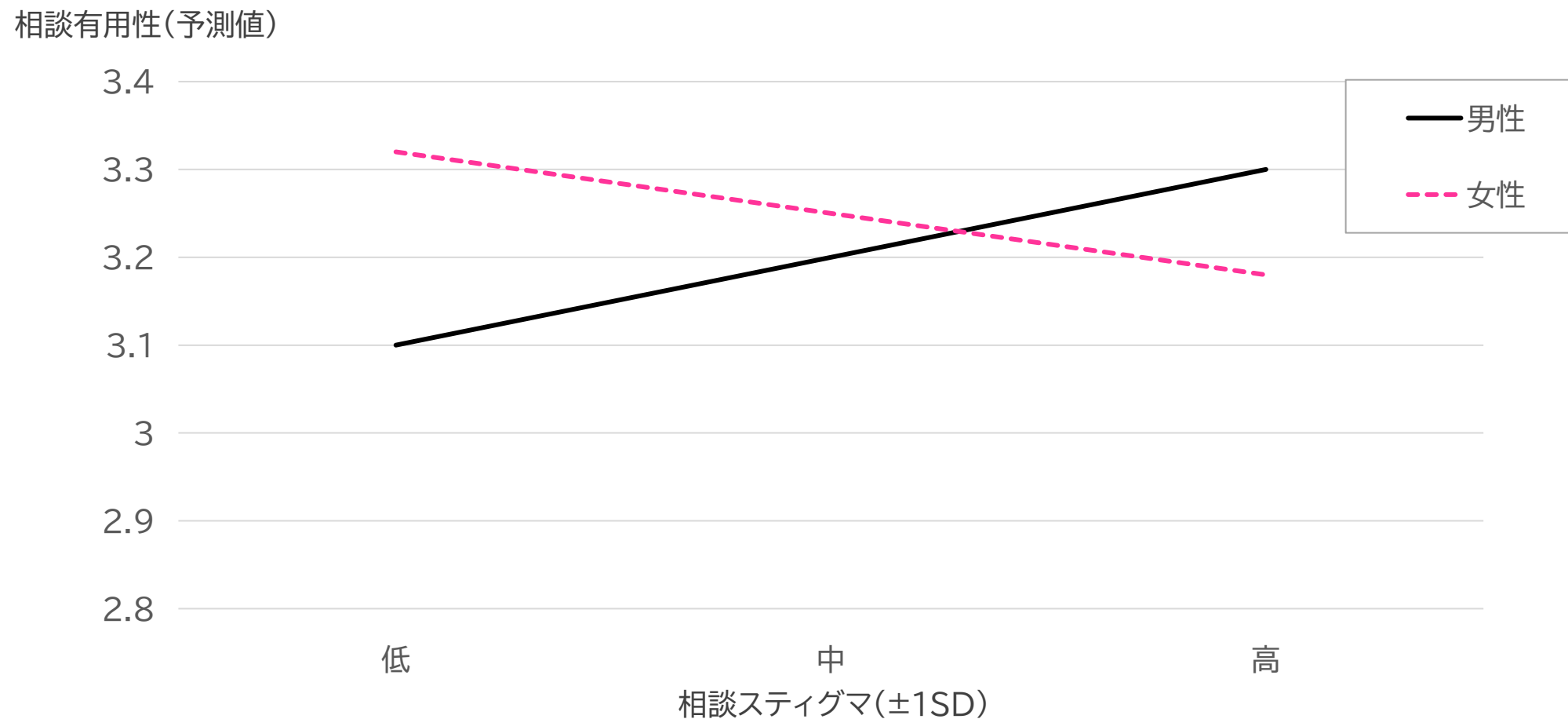
変数	$\beta$
性別(女性)	-.10
30代	-.20
50代	-.10
相談スティグマ	.05
性別×相談スティグマ	-.16**
30代×相談スティグマ	.20***
50代×相談スティグマ	-.06
R <sup>2</sup>	.071***
$\Delta R^2$	.054***

注) \*\* p<.01, \*\*\* p<.001  
従属変数:相談有用性

### 3-3.結果 (性別の効果の比較)

- ・ 男性 :  $\beta = .16, p < .01$
- ・ 女性 :  $\beta = -.11, p < .10$  (有意傾向)

性別×相談スティグマによる相談有用性への交互作用効果

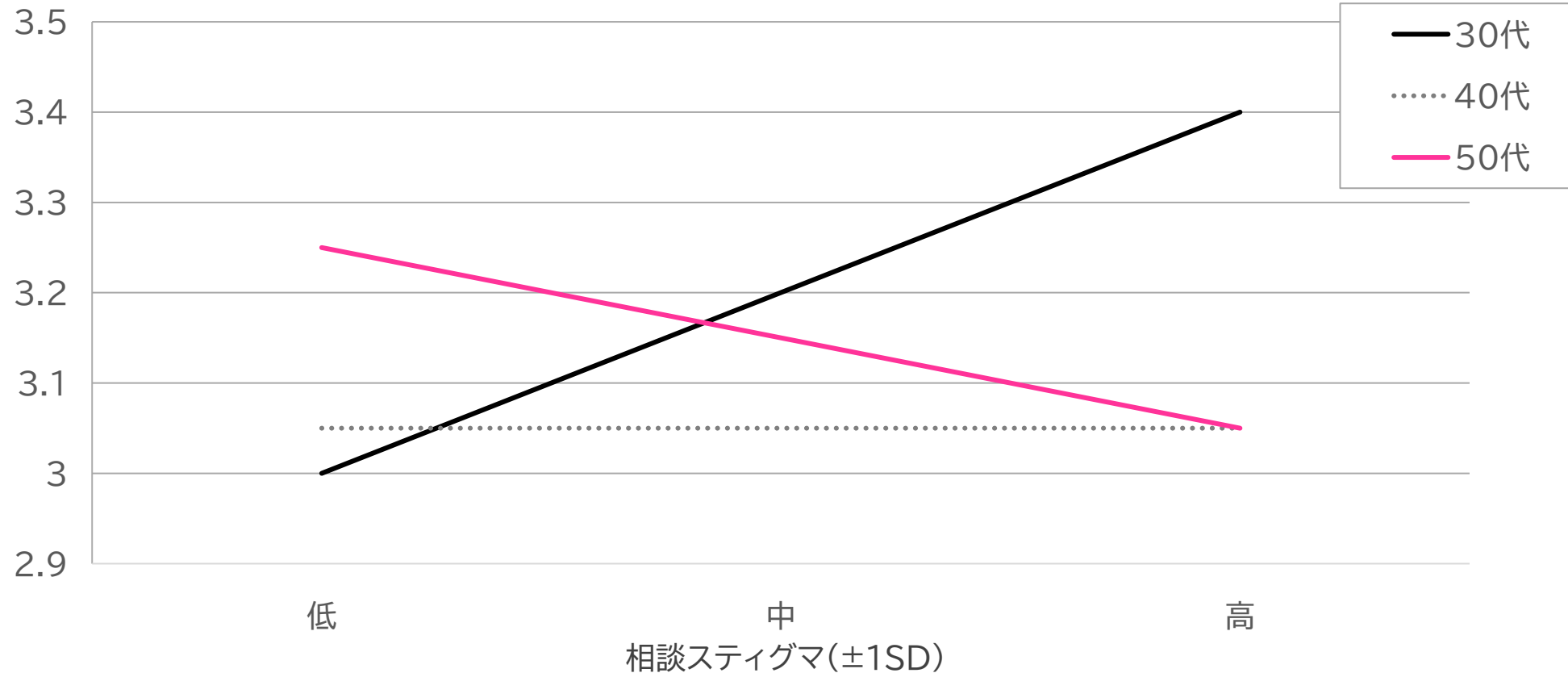


### 3-4.結果（年代別の効果の比較）

- ・ 30代： $\beta = .29, p < .001$
- ・ 40代： $\beta = .05, n.s.$
- ・ 50代： $\beta = -.22, p < .01$

年代別×相談スティグマによる相談有用性への交互作用効果

相談有用性(予測値)



## 4-1. 考察

### (1) 結果の要点

- ・ 相談スティグマと相談有用性の関連は属性により異なる（女性と50代＝負、男性と30代＝正）

### (2) 女性と50代の負の関連

- ・ Vogel & Wester (2003) を支持

### (3) 男性と30代の正の関連

- ・ 相談有用性上昇 → 相談行為への「注意」の高まり → 相談行為の再評価 → スティグマ上昇（逆方向の関連の可能性）
- ・ 注意とは：対象に認知資源を向け、評価の再検討が生じやすい（Fiske & Taylor, 1991；Tormala & Rucker, 2007）
- ・ 背景要因：30代：外部キャリア志向の高まり（マイナビ, 2022）、組織帰属意識の希薄化（日本生産性本部, 2025）  
男性：自立・弱さ回避規範（Addis & Mahalik, 2003；田中, 2013）

## 4-2.限界と課題

### (1)心理メカニズムの説明力の限界

- ・ 相談価値形成の心理的プロセスを仮説的に示したが、その基盤となる心理メカニズムを直接測定していないため説明に限界
- ・ 相談価値形成の心理的プロセスをより正確に捉えられる指標を導入し検証を精緻化

### (2)相談価値評価に影響する背景要因の未測定

- ・ 背景要因未測定により、属性差の生じる理由を十分に説明できない
- ・ 就業価値観・キャリア意識・職場風土・制度など背景要因を追加測定し特定

### (3)行動段階の未検証によるスコープの限定性

- ・ 相談価値評価は態度段階までの検証であり、実際の相談行動につながるのか判断できない
- ・ 行動意図・実行行動を含む行動段階の検証を追加

## 参考文献

- Vogel, D. L., & Wester, S. R.: “To seek help or not to seek help: The risks of self-disclosure” , *Journal of Counseling Psychology*, Vol.50, No.3, pp.351–361 (2003)
- Vogel, D. L., Wade, N. G., & Haake, S.: “Measuring the self-stigma associated with seeking psychological help” , *Journal of Counseling Psychology*, Vol.53, No.3, pp.325–337 (2006)
- Vogel, D. L., Wester, S. R., & Larson, L.: “Avoidance of counseling: Psychological factors that inhibit seeking help” , *Journal of Counseling & Development*, Vol.85, No.4, pp.410–422 (2007)
- Rickwood, D., Deane, F. P., Wilson, C. J., & Ciarrochi, J.: “Young people’ s help-seeking for mental health problems” , *Australian e-Journal for the Advancement of Mental Health*, Vol.4, No.3, pp.1–34 (2005)
- Fishbein, M., & Ajzen, I. 『Belief, Attitude, Intention and Behavior』 Addison-Wesley. (1975)
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L.: “SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality” , *Journal of Retailing*, Vol.64, No.1, pp.12–40 (1988)
- Fiske, S. T., & Taylor, S. E.: *Social Cognition* (2nd ed.), McGraw-Hill (1991)
- Tormala, Z. L., & Rucker, D. D.: “Attitude certainty: A review of past findings and emerging perspectives” , *Social and Personality Psychology Compass*, Vol.1, No.1, pp.469–492 (2007)
- Addis, M. E., & Mahalik, J. R.: “Men, masculinity, and the contexts of help seeking” , *American Psychologist*, Vol.58, No.1, pp.5–14 (2003)

## 参考文献

田中圭介：「男性の性役割意識と援助要請態度の関連」『心理学研究』84(2), 123–132 (2013)

厚生労働省（2016）『セルフ・キャリアドック導入の手引き』厚生労働省

厚生労働省（2025）『キャリアコンサルティングの導入状況に関する調査報告書』厚生労働省

労働政策研究・研修機構（2025）『キャリア相談の利用実態と効果に関する調査報告書』労働政策研究・研修機構

リクルートマネジメントソリューションズ（2021）『キャリア形成に関する意識調査報告書』リクルートマネジメントソリューションズ

マイナビ：『2022年版：20～30代のキャリア観調査』マイナビキャリアリサーチLab (2022)

日本生産性本部：『第17回 働く人の意識調査 調査結果レポート』日本生産性本部 (2025)