

みんなのキャリアの保健室

令和7年度上半期報告書

相談実績からみる課題傾向と改善提案



1.現状を知る

相談実績データから、
従業員が抱える
「本当の悩み」を可視化



2.課題をつかむ

性別・年齢・職位ごとの
共通課題とニーズを把握

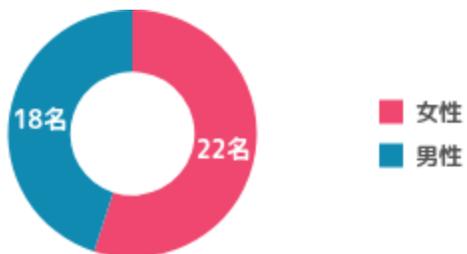


3.改善へ動く

定着率・生産性向上に効く
7つの具体的な
アクションプランを提案

相談実績と課題傾向

相談者内訳 (計40名)



年代別割合 (最多層)



ここに注目!

⚠ 中高年の将来不安が深刻化しています。

♂ 男女で悩みの質が大きく異なります。

👤 管理職の負担が限界に近づいています。

属性別の特徴的な悩み

♀ 女性 (22名)

● キャリアと家庭の両立

育児や介護、自身の病気などで働き方の調整が難しいと感じています。

● 将来が見えない

昇格の機会が少なく、目標となるロールモデルもないため不安です。

● 人間関係・ハラスメント

職場での相談がしづらく、孤立感を感じています。

♂ 男性 (18名)

● キャリア再構築

「このままで良いのか」と、現在の環境での成長に不安を感じています。

● 管理職の重圧

部下の育成方法や、ハラスメントにならない指導に悩んでいます。

● 新しい働き方

副業や起業、転職といった新しい働き方に関心が高まっています。

年代別傾向

● 20-30代

仕事選びやスキル不足、職場環境への不適應に悩んでいます。

● 40-50代

今後のキャリアに根本的な不安を感じ、変化への抵抗感もあります。

● 60代

再雇用後の役割縮小による戸惑いや、体力の調整に苦労しています。

5つの課題



中高年の キャリア不安

スキルが固定化されており、再就職などの選択肢が狭まっています。



風土と 対話不足

心理的安全性が低く、評価基準も明確ではないため不安が生じています。



マネジメント スキル不足

若手育成がうまくいかず、中間管理職が疲弊しています。



情報への アクセス

デジタルスキルが不足し、支援制度も十分に認知されていません。



外部窓口の 重要性

社内では言えない本音を受け止める安心できる場が必要です。

短期：すぐ実施

第三者相談窓口の活用

- ✓ 第三者相談窓口（みんなのキャリアの保健室等）を定期的に案内する
- ✓ 「**言えない本音**」を吸い上げる
- ✓ 相談結果を組織改善に反映する
- ✓ 外部専門家(コーチ等)を活用する

短期：すぐ実施

デジタル・情報の充実

- ✓ 基礎DX研修(Excel/チャット等)を提供する
- ✓ 社内制度・補助金の**情報ポータル**を整備する
- ✓ SNSを活用し情報発信を行う
- ✓ 必要な支援へのアクセスを改善する

短期：すぐ実施

職場風土・対話の強化

- ✓ **ハラスメント防止研修**を年1回実施する
- ✓ 評価基準とプロセスを明文化する
- ✓ 1on1面談を導入し定着させる
- ✓ 心理的安全性の高い場づくりを行う

中期：制度整備

キャリア形成支援

- ✓ 全従業員への**定期キャリア面談**を実施する
- ✓ 昇格ルートとスキルを可視化する
- ✓ 副業・兼業支援で外部経験を活用する
- ✓ 職種別・管理職研修を体系化する

中期：制度整備

働きやすさ向上

- ✓ 時短・柔軟シフト・在宅を整備する
- ✓ 育児・介護からの**復帰支援**を行う
- ✓ メンタル不調への早期対応体制を築く
- ✓ 産業医・外部相談との連携を強化する

中期：制度整備

マネジメント支援

- ✓ 「若手育成・指導法」研修を提供する
- ✓ 育成計画を**テンプレート化**する
- ✓ 管理職の孤立を防ぐ相談窓口を設ける
- ✓ 属人的な管理からの脱却を図る

長期：風土改革

雇用形態別支援

- ✓ 正社員登用基準を明確化する
- ✓ **処遇格差**の理由を説明可能にする
- ✓ 嘱託・再雇用の職務を再設計する
- ✓ スキルに応じた柔軟な配置を行う



まずはここから！

自社での取り組みに悩んだときは、みんなのキャリアの保健室の「**企業相談制度**」をご活用ください。

企業相談のお申し込みは
こちらから