ASAHIKAWA CITY

地域事業者様向け 資料

2026年3月27日発行

みんなのキャリアの保健室

令和7年度下半期報告書

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

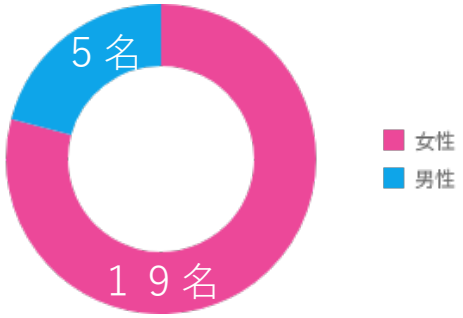
3.改善へ動く

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

発行：株式会社ネクストディケイドコンサルティング

相談実績と課題傾向

相談者内訳 (計24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 (19名)

- **育児・介護との両立**
  育児や親の介護と仕事の両立が難しく、働き方の調整に苦労しています。
- **人間関係・休職検討**
  職場の人間関係やハラスメントにより、休職や退職を検討しています。
- **起業・副業への関心**
  現状のキャリアに限界を感じ、起業や副業への関心が高まっています。

男性 (5名)

- **定年後の働き方**
  定年後の再就職先での働き方や役割について不安を感じています。
- **復職・転職の悩み**
  怪我や病気、パワハラからの復職や、環境を変える転職に悩んでいます。
- **独立・フリーランス**
  組織に縛られない独立やフリーランスへの転身に関心を持っています。

年代別傾向

- **20-30代**
  ハラスメントによる休職・転職、子育て両立、キャリアへの迷い。
- **40-50代**
  親の介護と両立、体調不良からの復帰、副業・資格での再構築。
- **60代**
  定年退職後の新しい職場における自身の役割や貢献方法の模索。

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。

事業者への改善提案

定着と成長のための7つのアクション

短期：すぐ実施

第三者相談窓口の活用

- 匿名性を確保した外部窓口の設置
- ハラスメント被害者の安全な相談環境
- 離職検討者の本音を引き出す仕組み
- 休職・復職相談の専門家配置

短期：すぐ実施

ハラスメント防止対策

- パワハラ・セクハラの即時対応体制
- 被害者保護と加害者への指導
- 管理職への指導法研修の徹底
- 相談しやすい職場環境づくり

短期：すぐ実施

働き方の柔軟性

- 育児・介護との両立支援制度
- 体調不良時の時短勤務・在宅勤務
- シフト調整の柔軟化
- 急な休暇にも対応できる体制

中期：制度整備

評価基準の透明化

- 評価基準・昇格ルートの明示
- 定期的なキャリア面談の実施
- 将来不安を解消する対話の場
- 納得感のある評価フィードバック

中期：制度整備

復職支援体制の充実

- メンタル不調・傷病からの段階的復職
- 産業医・カウンセラーとの連携
- 休職中の定期フォロー体制
- 再発防止のための環境調整

中期：制度整備

副業・兼業・スキル支援

- 副業・起業志向の従業員への制度整備
- 外部での学び・経験の社内還元
- スキルアップ支援金・研修制度
- 多様なキャリアパスの容認

長期：風土改革

マネジメント研修

- 若手育成・コミュニケーション研修
- 多様な人材のマネジメント
- ハラスメントにならない指導法
- 管理職の孤立を防ぐ相談体制

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

令和7年度総括　～データから読み解く、人材確保・定着のための必須条件～

「多様性の尊重」がポイントに！

① 柔軟な働き方が採用と定着の絶対条件に

育児や親の介護、自身の体調不良などと仕事を両立するため、**時短勤務やリモートワーク、シフトの柔軟性**を求める声が非常に高まっています。これらの制度がない、あるいは制度があっても人手不足で休めない環境は、離職に直結しています。

② 副業・独立志向の高まりとキャリアの多様化

今の会社に勤めながら、将来のリスクヘッジや自己実現のために副業や起業（週末起業など）を模索する30～40代が増加しています。**副業を認めることで優秀な人材の流出や採用時のミスマッチを防ぐ**ことができる可能性があります。

③ 心理的安全性の欠如がもたらす休職・退職の連鎖

ハラスメントや人間関係の悪化、上司との対話不足は、休職や退職を引き起こす主要な要因となっています。さらに、現場の人手不足が組織の余裕を奪い、その結果としてコンプライアンス意識やコミュニケーションの質の低下を招くという悪循環が生じています。こうした状況を断ち切るためには、「ハラスメントは許さない」という経営者の明確な意思表示と、日常的かつ継続的な対話の促進が不可欠です。

④ シニア・ミドル層の「働きがい」再構築

定年退職後の再就職や、40～50代のキャリア見直しにおいて、単なる生活費のためだけでなく「自分の経験やスキルがどう会社に貢献できるか」を重視する傾向があります。個別のスキルと希望をすり合わせる面談が採用・定着の鍵となっています。

個々のキャリア意向に応じて活躍の機会を広げることが、人材の確保と定着につながります。