

ライフステージに応じたキャリア形成のためのモデルケース研究

職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター 菅原 由佳

1. はじめに

技術革新やサービス経済化が進展するに伴い、就業の多様化が進むなど、労働市場はさまざまな変化が起こっている。グローバル化による企業間競争の激化等を背景として、ニートやフリーターの増加、実践的な職業能力を基盤とする「現場力」のかげり、少子化の進行、メンタルヘルスに関する問題の増加など、さまざまな問題が深刻化している。

また、団塊の世代の一斉定年による2007年問題は、技能・技術の継承問題や労働力の減少および高齢者の再雇用問題、中堅世代の職業生活設計に即した職業能力の開発や向上のための機会の減少、ワークライフバランスの不均衡、若年者の雇用や育成等さまざまな課題を抱えており、キャリア・コンサルティングや職業能力開発の重要性は益々高まっている。

本調査研究は、委員会を開催し、(独)雇用・能力開発機構(以下「機構」という)の持つ豊富な相談事例や、相談担当者へのアンケート調査およびヒアリング調査をもとに、相談現場の実態に沿ってライフステージごとの相談者の特徴と支援の方向性について検討した。

本調査研究の成果は、「ライフステージに応じたキャリア形成のためのモデルケース研究－相談者の特徴と支援の方向性」として報告^{※1}しており、今後の

キャリア・コンサルティングの実施および支援内容の充実、多様な職業能力開発の計画等に役だてていただきたい。

2. キャリア形成におけるライフステージのとらえ方

人間の一生は、誕生から、就学、就職、結婚、出産、子育て、退職など、節目によって生活スタイルが変化する。ライフステージとは、この変化に着目した年齢に伴って変化する生活段階のことである。ライフステージにはさまざまな区分方法があり、活用目的によってどのようなライフステージの区分を用いるか異なる。

本調査研究では、職業心理学者のドナルド・E・スパー^{※2}による「職業的発達段階」の区分と日本の就労環境の現実を考慮して、表1のようにライフステージを一定の「年齢」に区分した。ただし、ここで示した年齢区分はあくまで目安であり、厳密には当てはまらない多様なケースも想定される。

3. ライフステージ別にみたキャリア相談の実態

機構の能力開発総合アドバイザー等へのアンケート調査、民間企業および機構の都道府県センターへ

※1：調査研究報告書No.133「ライフステージに応じたキャリア形成のためのモデルケース研究－相談者の特徴と支援の方向性－」(独立行政法人雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター, 2006年)

※2：ドナルド・E・スパー：Super, D. E. 自己概念の理論を軸に、キャリア・カウンセリング実践に対する理論的基盤を提供した。渡辺三枝子編著、キャリアの心理学、ナカニシヤ出版、2003年、p3.

表1 ライフステージ区分

区分	年齢の目安	概要
若年前期	24歳以下	さまざまな分野の仕事やその必要条件を知る。希望の仕事を絞り込んでいき、その仕事に就く時期
若年後期	25～34歳	一定の職業に自分を方向付け、経験を積み、生産的に活動する時期
壮年期	35～44歳	職業的専門性を高め、昇進し、その職業分野に貢献する時期
中高年期	45～59歳	確立してきた職業的地位を維持しながら、部下への指導、管理的役割を果たすための新たな知識やスキルを身に付ける時期
引退期	60歳以上	引退後の新たな仕事に加え、地域活動や趣味を楽しむ新たなライフスタイルを形成する時期

のヒアリング調査により情報を収集・分析した。

(1) アンケート調査

年齢層別におけるキャリア形成支援の取組の実態と課題等を把握するとともに、相談担当者からキャリア・コンサルティングのモデルケースの事例等を収集することを目的として実施した（相談担当者821名のうち、回収された425通を有効回答とした）。

アンケートの項目を表2のように設定した。いくつかの結果を抜粋して紹介する。

表2 アンケート調査項目

◆ 回答者のプロフィールと経験
・ 現在の職名と経験年数
・ これまでの相談業務に関連する経験
・ 相談業務に関連する研修受講・資格取得状況
・ 担当相談件数（年間、最近3ヵ月・年齢層別）
◆ 年齢層別にみた相談内容や相談者の特徴
・ 年齢層別に多い相談内容
・ 年齢層別相談者の特徴と課題（ほぼ満足できる水準にある人が多い項目、満足できる状況にある人が少なく、相談・援助の強化が必要な項目）
◆ 年齢層別のキャリア形成支援上の有効方策
・ 特に重視している点
・ 特に効果的な支援項目
◆ 相談担当者の創意工夫により成功した相談事例
◆ キャリア形成支援上の課題

① 最近3ヵ月の年齢層別相談件数

「25～34歳」の相談者が最も多く、「24歳以下」の相談件数と合計すると、34歳以下からの相談が全体の約8割を占めた。

② 年齢層別に多い相談内容

（選択肢18項目から各年齢層で5つ以内の選択）

- a 若年前期：「自分の適職に関する相談」
- b 若年後期：「自分の適職に関する相談」
- c 壮年期：「就職のための職業訓練の受講に関する相談」
- d 中高年期：「就職のための職業訓練の受講に関する相談」
- e 引退期：「定年後の再就職に関する相談」

③ 年齢層別にほぼ満足できる水準にある人が多かった項目

（選択肢15項目から各年齢層で3つ以内の選択）

- a 若年前期：「就職・転職活動に対する積極性程度」
- b 若年後期：「能力開発に関する積極性」
- c 壮年期：「就職・転職活動に対する主体性・積極性の程度」
- d 中高年期：「雇用環境についての理解」
- e 引退期：「雇用環境についての理解」

④ 年齢層別に相談・援助の強化が必要とされる項目

（選択肢15項目から各年齢層で3つ以内の選択）

- a 若年前期：「就職・転職活動に対する動機の明確さの程度」
- b 若年後期：「自己の能力に対する理解の程度」
- c 壮年期：「自己の能力に対する理解の程度」
- d 中高年期：「変化に対する柔軟性の程度」
- e 引退期：「変化に対する柔軟性の程度」

⑤ キャリア形成支援上の課題の全般的な自由意見

若年者やニートに関する意見、メンタル面での問題を抱えた相談者に関する意見が多かったことから、若年者やニート、メンタル面での問題については、特に支援の強化が必要である。

ほかに、シングルマザーに対する支援強化の必要性、団塊世代の引退期への懸念、職業能力開発のカリキュラム等に対する改善提案等の意見が比較的多かった。また、相談担当者に対する支援として、情報交換や定期的な研修実施等、

相談業務をバックアップするための支援の拡充が期待されている。

(2) ヒアリング調査

社内キャリア相談制度において先進的な取組を行っていると思われる民間企業5社および機構施設5カ所に対して実施し、調査結果から相談者の特徴を年齢層別に整理した。また、ここでは、民間企業におけるキャリア相談制度の特徴等もまとめている。

年齢層別の相談者の主な特徴は下記のとおりだが、相談者には年齢層を問わず、人間関係やコミュニケーションが閉じられがち傾向があるとの見方が多かった。

① 若年期（前期・後期）

- ・「自分が何をやりたいかわからない」という思いを抱え、自己理解の途上にいる。
- ・自分の希望にかなわない職種についての場合、早期に離職して相談に来る人もいる。
- ・ニートやフリーターからの相談が多い

② 壮年期

- ・仕事およびプライベート共にさまざまな出来事に遭遇する年代であるため相談内容は人それぞれ異なる。
- ・若年期よりは自己理解が進み、中高年期よりはまだやり直しが可能な年代であるため、前向きで意欲があり、自信を取り戻しやすい年代である。
- ・忙しく働きすぎて疲れきっている相談者も多い。

③ 中高年期

- ・解雇やリストラ等に伴う求職、親の介護、転職や独立についての相談がある。
- ・ほかの年代に比べると柔軟性がなくなってくる人も多く見られるため、次職を得るためには相談者自らがその点に気づき、考え方や行動を変えていくことが重要である。

④ 引退期

- ・ある程度の規模のある企業に勤めてきて金銭的に余裕がある人と今後の生活が苦しいであろう人との2分され、後者の人々の対応が課題である。

4. ライフステージを視点とした相談者の特徴と支援の方向性（実態調査からの示唆）

アンケート調査、ヒアリング調査およびこれまで収集された事例記録をもとに、ライフステージ区分ごとに、「相談者の分類」として具体的な来所イメージを記し、「相談者の特徴・課題」、そしてそれらに対応する「支援の方向性」を示した（図1参照）。

5. ライフステージを視点としたキャリア形成支援に係る提案

これまでの調査結果を考察し、若年前期、若年後期、壮年期、中高年期、引退期の各ライフステージにおける相談者の特徴を踏まえ、年齢層に対する理解として、表3の項目について提案し、いくつかの事例を提示した。

特に相談者の特徴に関しては、各ライフステージにおいて共通にみられる支援上の問題点・課題となる部分に着目して記載した。また、取組の方向性については、課題解決の方策としての提案である。

表3 キャリア形成支援に係る提案

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. この時期に対する理解<ol style="list-style-type: none">(1) キャリア発達上の特徴(2) 相談者の特徴（① 内面的な特徴、② 環境面の特徴）2. 取組の方向性<ol style="list-style-type: none">(1) 支援上の基本的態度(2) キャリア・コンサルティング実践の創意工夫(3) 必要な能力開発(4) その他の必要な支援環境（女性の再就職について）3. 事例 |
|---|

6. 今後の課題

これまでの調査検討を総括し、今後のキャリア形成支援の取組を充実させるための横断的あるいは体

制整備上の課題について下記の点に視点をおき、提言する。

(1) 若年者の就業観、職業観を育む環境整備

若年者のニートおよび不安定就労者の問題については、困難な状況に陥る前に、まずはしっかりとした職業観、就業観の形成が必要である。

このためには各地域レベルで、機構を含め、家庭、学校、企業等が連携し、早期からのキャリア教育等を実施していく必要がある。

また、広く企業、社会人の協力を得て、職業人ロールモデルを提供する、あるいはキャリアメンター(指導者)の育成・確保等、若年者を仕事の世界に円滑に導いていく環境の整備が必要である。

(2) 一線在職者への貢献拡大

機構が全国で実施するキャリア形成支援は、雇用流動化に伴う個人主導によるキャリア形成を重視されるなかで、労働者の職業生活を支える重要な社会的基盤として位置づけられる。

今後は、若年、中高年の離職者等だけではなく、仕事の第一線に従事する在職者個々人のキャリア形成努力への支援を拡大することも大きな課題である。

しかし、現段階では、第一線で働く労働者自身や企業の認識が高いとはいえ、企業による従業員の職業能力開発支援の促進や、労働者自らが行う自己啓発等への支援を拡大するような働きかけや仕組みづくりが必要である。

(3) 中高年向け教育訓練の開発

実態調査では、中高年齢層のパソコンスキル等の就業に係る基本スキル強化が求められていた。しかし、例えば若年層と中高年では学習のレディネスは異なるととらえるべきであり、さらには中高年の中においても、その経験蓄積や能力は多様である。

このため、効果的な教育訓練の場を整備するには、中高年の学習ニーズや習得能力を十分に配慮した、きめ細かな教育訓練を整備していく必要がある。

2-1 ライフステージ区分：若年前期（年齢の目安 24歳以下）

この時期の主な相談テーマ：①自分の適職・進路について ②就職のための準備、職業能力開発

相談者分類	相談者の特徴・課題	支援の方向性
<p>◆ニート・ひきこもり(予備軍含む)(就労未経験)</p> <p>この時期には親子来所による高～中卒者からの相談が多い</p> <p>～来所イメージ～</p> <ul style="list-style-type: none"> 「子どもが引きこもっているが何とか仕事に就かせたい」 「高校中退後、何もしないで数年間家にいる。まずは何か職業訓練を受けて技術を身につけさせたい」 <p>◆就職活動(就労未経験)</p> <p>大学在学者(3～4年生)や卒業後1年以内の者。訓練生も含む</p> <p>～来所イメージ～</p> <ul style="list-style-type: none"> 「何十社と受けたが、就職が決まらず落ち込んでいる。どうすればよいか」 <p>◆資格試験断念(就労未経験)</p> <p>～来所イメージ～</p> <ul style="list-style-type: none"> 「公務員を目指してきたが不合格続きであり、あきらめて就職すべきか、もう少し頑張るべきか悩んでいる」 「卒業後も数年間、司法試験の勉強を続けてきたものの断念した。しかし、これまで勉強一筋でアルバイトの経験もないし、どうすればよいか途方に迷っている」 	<p>【個人面(自己理解・態度等)】</p> <p>全体として真面目な相談者が多いが、その一方不器用さ、あるいは柔軟性のなさから下記のような課題を抱える者もいる</p> <p>① 就職・転職に対する動機の不明確さ、主体性</p> <ul style="list-style-type: none"> 就労に対する意識や意欲の不足 社会人になることへの尻込み 動機が不明確である人が多い一方、資格をいかしたい等目的が明確な者や、なかには目的にこだわりすぎている人も多い <p>② 自己の価値観や志向性の理解</p> <ul style="list-style-type: none"> 自分はどうような職に就きたいのかや適性がわからない <p>③ コミュニケーション能力</p> <ul style="list-style-type: none"> 人間関係が閉じられ、周囲に相談相手がいない 会社に自分の気持ちを伝えられず辞めてしまう <p>④ 就職・転職準備、雇用環境に対する理解</p> <ul style="list-style-type: none"> 就労や雇用事情に対する認識の甘さ 就職活動の方策を知らない <p>【環境面(社会・家族の制約等)】</p> <p>① 親との関係</p> <ul style="list-style-type: none"> 親との軋轢等により周囲に相談相手がいない 親の過干渉や高圧的傾向により子どもが萎縮している 親子離れができていない 	<p>① 肯定と励まし</p> <ul style="list-style-type: none"> 同世代の多くの若者が職業選択で迷っており、相談者だけではないことを説明し、勇気づける いいところを見つけて励ます、話をよく聞く、安心させる 若年者は自分を過小評価することが多いので、自信を持たせ正当に評価させる 引きこもりの相談者には本人がうなずける質問をし、否定しない、褒める 心の問題を抱えた相談者には長期間根気よく時間をかけ、一緒に就職活動をしているという共通意識を持てるよう信頼関係を築く 場合によっては、コンサルティング要素を強めに若干指示的・教育的にアドバイスし、相談者の背中を押す <p>② 自己理解、仕事理解による今後の職業生活への動機づけ</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業生活に関する考え方を説明し、意欲を醸成する キャリアルートを具体的に示して、興味を喚起する 短期的な目標(次の仕事)と長期的な目標(キャリアゴール)の双方を明確にし、長期的な目標に重きを置く 困難に耐えることや我慢することの大切さを教える、その力を醸成するようなカリキュラムを組み込む 本人の興味のあることを大事にし、かつ能力、行動特性の総合的な分析をしたうえでアドバイスをする 長期のフリーター継続では将来困難が生じる危険性を説明したうえで、就職する期限をまず設定し、就職活動を開始させる

図1 相談者の特徴と支援の方向性(抜粋)

(4) 女性固有の課題への対応

育児と仕事の両立，仕事にブランクのある家事専門業者の本格的な就業復帰，経済的不安を抱えるシングルマザーへの支援等，女性に特有にみられる就業上の課題への対応が必要である。これらに対しては，国が主導する各種子育て支援策の充実や保育環境整備，企業における女性の積極登用とワークライフバランスへの配慮等の着実な対応が求められる。

(5) メンタルヘルスへの対応

今回の実態調査を通して，メンタルヘルスへの対応が必要と思われる相談者が増えているとの指摘がなされた。こうした課題に対しては，メンタルヘルス専門機関との連携体制を整備し，適切に対応を依頼することが重要である。

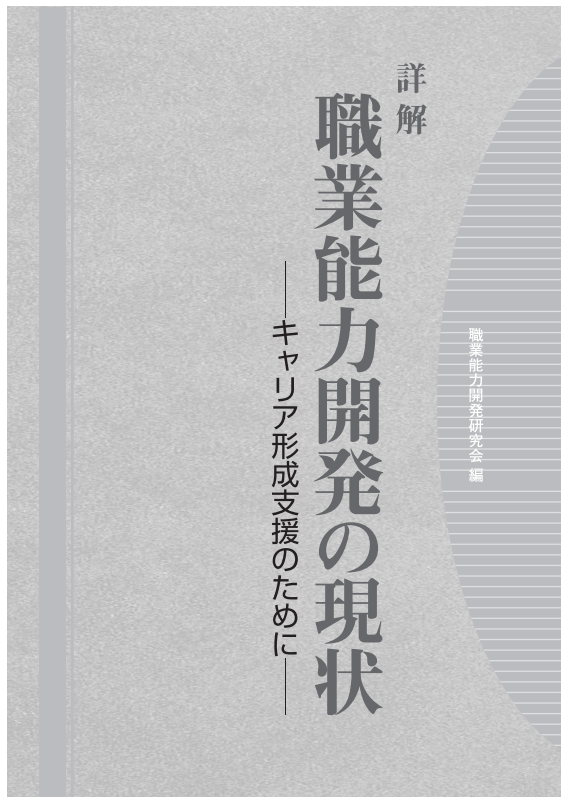
また，相談担当者に対しても，しかるべき研修や

教材を整備し，メンタルヘルスに関する基礎知識，キャリア形成支援機関としての対処のあり方について修得させることが必要である。

(6) 相談担当者の継続的な能力開発

個々の相談担当者においては，自らのキャリア・コンサルティングのスキルを一層高めることが求められる。コンサルティングおよびカウンセリングの知識やスキルの向上のための研修やキャリア・コンサルタントをはじめ，臨床心理士等も含めた専門家同士の情報交換や情報事例研究会等，相談担当者の継続的な能力開発が求められる。

最後に，委員会委員の皆さまおよび各調査にご協力くださいました皆さまに心より感謝申し上げます。



A5判/298ページ/定価 3,150円(本体3,000円)
ISBN978-4-87563-236-8

■発行所

社団法人 雇用問題研究会 <http://www.koyoerc.or.jp>

〒104-0033 東京都中央区新川1-16-14 電話 03-3523-5181(代表) FAX 03-3523-5187

詳解 職業能力開発の現状

——キャリア形成支援のために——

改訂2版

職業能力開発研究会 編

■主な内容

第1章 日本の職業能力開発

職業能力開発促進法の概要/職業能力開発基本計画 ほか

第2章 雇用の安定・拡大のための職業能力開発施策の枠組みの構築

個人主体のキャリア形成支援の必要性とその手法/企業に対する支援の

在り方/職業能力評価制度/キャリア・コンサルティングの体制整備 ほか

第3章 第8次職業能力開発基本計画の策定と職業能力開発促進法の改正

今後の職業能力開発施策の在り方 ほか

第4章 「若者自立・挑戦のためのアクションプランに基づく職業能力開発施策」の推進

日本版デュアルシステム/若年者のキャリア形成支援の推進 ほか

参考

- 1 第8次職業能力開発基本計画
- 2 人材による成長を導くために
- 3 「日本版デュアルシステムの今後の在り方についての研究会」報告書について
- 4 企業におけるキャリア形成支援のあり方について
- 5 ものづくり人材育成研究会報告書(概要版)
- 6 平成17年度ものづくり白書(ものづくり基盤技術の振興施策)について
- 7 平成17年度能力開発基本調査結果概要

職業能力開発行政
最新の施策と動向が
詳しくわかる