

## 本調査研究報告書の概要



## 本調査研究報告書の概要

### 第1章 キャリア形成におけるライフステージのとりえ方

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、活用の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ってくる。

本調査研究では、「職業的発達段階」と「日本の就労環境の現実」を考慮して、ライフステージを若年前期（24歳以下）、若年後期（25歳～34歳）、壮年期（35歳～44歳）、中高年期（45歳～59歳）、引退期（60歳以上）という「年齢」幅により区分し、独立行政法人雇用・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<sup>1</sup>へのアンケート調査及びヒアリング調査を基に、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することとした。

### 第2章 ライフステージ別にみたキャリア相談の実態Ⅰ（アンケート調査）

本アンケート調査は、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。

最近3ヶ月の年齢層別にみた相談件数では、「25歳～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。

相談内容を見ると、若年期では、前期・後期を通じて「自分の適職に関する相談」が最も多く、壮年期では「キャリア（職務経歴）の棚卸しと方向性に関する相談」、中高年期では「リストラや倒産・解雇などに伴う相談」、引退期では「定年後の再就職」に関する相談が多かった。

また、相談者への相談・援助の強化が必要であると見られている課題は、若年前期では「就職・転職活動に対する主体性・積極性の程度」、若年後期では「自己の能力に対する理解の程度」が最も多く、壮年期は「自己の能力に対する理解の程度」、中高年期と引退期では、「変化に対する柔軟性の程度」が最も多かった。

さらに、相談者のキャリア形成支援にとって効果的と思われる方策については、若年前期では「今後の職業生活全体に関する考え方の説明」、若年後期では「職業生活全体を通じた能力開発に関する説明」が多く、壮年期と中高年期では「自分の職務の棚卸し、スキルチェック」、また、引退期では「労働市場、求人・就職状況等の説明」が多かった。

キャリア形成支援上の課題の全般についての自由記述では、若年者やニートに関するコメントや、メンタル面での問題を抱えた相談者に関するコメントが多かった。このことから、若年者やニートやメンタル面での問題を抱えた相談者については、特に支援上の課題

1 相談担当者：機構に所属する能力開発総合アドバイザー、能力開発支援アドバイザー、キャリア形成支援相談員を本報告書にて総称して「相談担当者」という。

であることがうかがえる。この他、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。

### 第3章 ライフステージ別にみたキャリア相談の実態Ⅱ（ヒアリング調査）

本ヒアリング調査は、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社及び機構施設5箇所に対して実施し、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記述している。

年齢層別の相談者の主な特徴は次のとおりである。

若年期の相談者に共通しているのは「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点である。しかしその一方で、自分の希望に沿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。また、この年齢層では、ニートやフリーターからの相談も多いとのことであった。

壮年期は、公私共にさまざまな出来事に遭遇する年代である。そのため相談内容は人それぞれ異なっており、年齢層全体でまとまった特徴としては見えずらい。しかし、若年層よりは自己理解が進み、中高年層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との声がきかれた。ただし、忙しく働きすぎて疲れきっている相談者も多い。

中高年期の相談内容としては、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。これまで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との意見が聞かれた。

引退期層は、ある程度の規模の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に二分され、後者の人々の対応が課題であるとのことであった。

また、年齢層を問わず、相談者には人間関係やコミュニケーションが閉じられがちな傾向があるとの見方が多かった。

### 第4章 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）

本章では、第2章のアンケート調査、第3章ヒアリング調査のそれぞれの結果及びこれまで機構本部が収集した事例記録、並びにアンケート調査時に新たに収集した相談事例といった実態調査をもとに、ライフステージを視点として分類した相談者について、具体的

な来所イメージ、及び相談者の特徴・課題、そしてそれらに対応する支援の方向性を示した。相談者の中でも特に支援の強化が必要であるケースを取り上げ、再就職やキャリア形成の際に障壁となり得る課題や問題点を中心に整理している。なお、相談者の特徴については、自己理解等の個人面における課題と社会や家族等の環境面における課題という二つの側面から整理した。

また、支援の方向性については、回答者から得られた自由記載欄の意見に基づき、相談の現場に焦点を当てた整理とした。

## 第5章 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

本章では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、「キャリア発達上の特徴」、「相談者の特徴（内面及び環境面）」、また、取組の方向性として、「支援上の基本態度」、「キャリア・コンサルティング実践の創意工夫」、「必要な能力開発」等について提案し、いくつかの事例を提示している。

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。

## 第6章 今後の課題

本章では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、提言している。

1. 若年者の就業観、職業観をはぐくむ環境整備
2. 第一線在職者への貢献拡大
3. 中高年向け教育訓練の開発
4. 女性固有の課題への対応
5. メンタルヘルスへの対応
6. 相談担当者の継続的な能力開発

