

第1章 キャリア形成におけるライフステージのとらえ方

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

第1節 調査研究の目的

技術革新やサービス経済化が進展するに伴い、グローバル化による企業間競争の激化等を背景として、就業形態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。そのような中、ニートやフリーターの増加による若年者の雇用や育成等の課題、実践的な職業能力を基盤とする「現場力」の低下、長時間労働の増加、少子化の進行、メンタルヘルスに関する問題、共働き世帯の増加等に伴う地域における教育機能の低下などの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、労働力の減少、高年齢者の再雇用、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等の課題を抱えることを予測している。

このため、ハローワークや機構のキャリア形成支援コーナー、ヤングジョブスポット等の相談窓口を利用する求職者や在職者の相談内容も多様となり、深刻なものも多く、キャリア・コンサルティングや職業能力開発の重要性がますます高まっている。

本調査研究は、相談現場におけるキャリア・コンサルティングの手引きとして、また、相談担当者が一定水準以上のレベルを確保するための指針として活用できるものとなるよう、機構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別の相談者の特徴と支援の方向性について職業生活を中心に検討することとした。

本調査研究の成果は、今後のキャリア・コンサルティングの実施及び支援内容の充実、多様な職業能力開発の計画等に役立てることとする。

第2節 調査研究の視点

2-1 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、年齢にともなって変化する生活段階のことである。個人に視点を置くと、幼年期、児童期、青年期、壮年期、老年期などの段階に分かれ、家庭生活に視点を置くと、新婚期、育児期、教育期、子独立期、老夫婦期などに分けられる。このように、ライフステージにはさまざまな区分方法があり、たとえば保健施策の体系化や生涯学習事業の編成など、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、表1-1の「職業的発達段階」と「日本の就労環境の現実」を考慮して、ライフステージを一定の「年齢」により区分した。

職業心理学者のドナルド・E・スーパー²⁾は、人間の発達段階と職業的発達課題の関係

2) ドナルド・E・スーパー：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。

を表1-1のように具体的に分類し、職業発達は個人の全人的な発達の一つの側面であり、知的発達、情緒的発達、社会的発達等と同様に発達の一般的な原則に従うと述べている。スーパーの考え方は、個人のキャリアの発達過程、発達段階に応じた課題の解決を支援する今日の職業指導の基本的視座となっている。

キャリア・コンサルティングは、個人の職業人生の途上で生じるさまざまな「転機への円滑な対処」を支援するものであり、職業を通じた人間の発達が前提とされている。

また、我が国の労働市場は、多様化したとはいえ、大学卒業者の一斉採用年齢（22歳）、35歳前後の転職上限年齢、60歳定年など一定の年齢を区切りとして変化し、労働者に職業上の転機が訪れる場合が多い。

以上を踏まえ本調査研究では、表1-2のように年齢を基準としてライフステージを区分した。なお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が想定されることをあらかじめ指摘しておきたい

表1-1 職業的発達段階³

発達段階	時期	職業的発達課題	説明
A 成長段階	児童期 青年前期	自分がどういった人間であるかということを知る。職業世界に対する積極的な態度を養い、また働くことの意味についての理解を深める。	1つの役割を果たすこと（しばしば尊敬する大人や友人に自分を同一化する結果として）により、また学校や自由時間、その他の活動によって児童は自分は何がうまくやれるか、何を好むか、他の人と自分はどんな点で違うかということを理解し、このような知識で自己像というものをつくりあげる。
B 探索段階 1 試みの時期 2 移行の時期 3 実践移行の時期	青年前期 青年中期	職業についての希望を形づくっていく。	自分に適切だと思う職業の水準や分野について、おおむね予想を立てていく。
	青年後期 成人前期	職業についての希望を明らかにしていく。	学校から職場へ、あるいは学校から高等教育機関に移行する。その際おおむね予想のある1つの選択へとしばっていく。
	成人後期	職業についての希望を実践してみる。	暫定的な職業について準備し、またそれを試みることによって、それが生涯にわたる自分の職業となるかどうかを考える。その職業経験はまだ準備的なもので、その経験によって、積極的にその職業を続けるか他の分野に進むかが考えられる。もし他の分野を考えるようになれば、改めてその他の分野が何であるかとか、その職業に対する方向づけを行っていかなければならない。
C 確立段階 1 実践試行の時期 2 昇進の時期	成人前期から 30歳ごろまで	職業への方向づけを確定し、その職業に就く。	必要な機能や訓練経験を得て、一定の職業に自分を方向づけ、確立した位置付けを得る。今後起こる職業についての移動は1つの職業内の地位、役割、あるいは雇用場所の変化が主になる。
	30歳代から 40歳代中期	確立と昇進。	その後経験を積み、配下を得、また能力を高めることによって、その地位を確かなものにし、また昇進する。
D 維持段階	40歳代中期から 退職まで	達成した地位やその有利性を保持する。	若年期が、競争が激しく新奇な発想の豊富なのに比べて、この時期は、現状の地位を保持していくことに、より力が注がれる。
E 下降段階	66歳以上	諸活動の減退と退職。	やがてくるかまたは実際に当面する退職にあたって、その後の活動や楽しみを見出すことを考えて実行していく。

3 職業的発達段階：(Super, D.E. & Jordaan, J.P.1974) 木村周著, キャリア・カウンセリング, 雇用問題研究会, 2004年

表1-2 本調査におけるライフステージ区分

	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。希望の仕事に就く時期
若年後期	25歳～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歳～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歳～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

2-2 ライフステージにおける課題分析の視点（個人と環境）

本調査研究では、各ライフステージにおけるキャリア・コンサルティングの課題を分析する切り口として、「個人（自己概念や態度等）」、「環境（家族・経済関係、労働市場等）」の両側面から主に職業生活を中心に実態・問題点等を把握することとした。

キャリア形成には、自分自身に対する自己の意味づけや信念といった、個人のあり方が大きな影響を及ぼす。これは職業心理学者共通の見解といえる。スーパーによれば、キャリアとは人生のある年齢や場面におけるさまざまな役割の組合せである。すなわち人はそのときその場面に応じ、親や市民、労働者等のさまざまな役割を演じており、それら複数の役割が組み合わさり影響し合って個人の人生を形づくっている。そしてその組合せは固定的でなくライフステージを通じて発達していくものである。したがって、家計維持や育児、介護などの生活上の役割や労働市場の変化等、個人のありかたのみではなく、個人を取り巻く環境の影響もまたキャリア形成に大きく影響するものである。

「個人」と「環境」を実態把握の基本的な視点として、「ニート・フリーター」、「シングルマザーの増加」、「メンタルヘルス」等、近時の社会的な話題として取りざたされている関連事項についても考慮している。

第3節 調査研究スキーム

本調査研究は、機構におけるキャリア・コンサルティング実施担当者へのアンケート調査、民間企業及び機構の都道府県センターへのヒアリングにより情報を収集・分析した。アンケート調査の設計に際しては、機構本部で実施した全国の相談事例データを再整理し、あらかじめ仮説を得た。また、委員会⁴を組織して検討を進めた。調査研究フローは以下のとおりである。

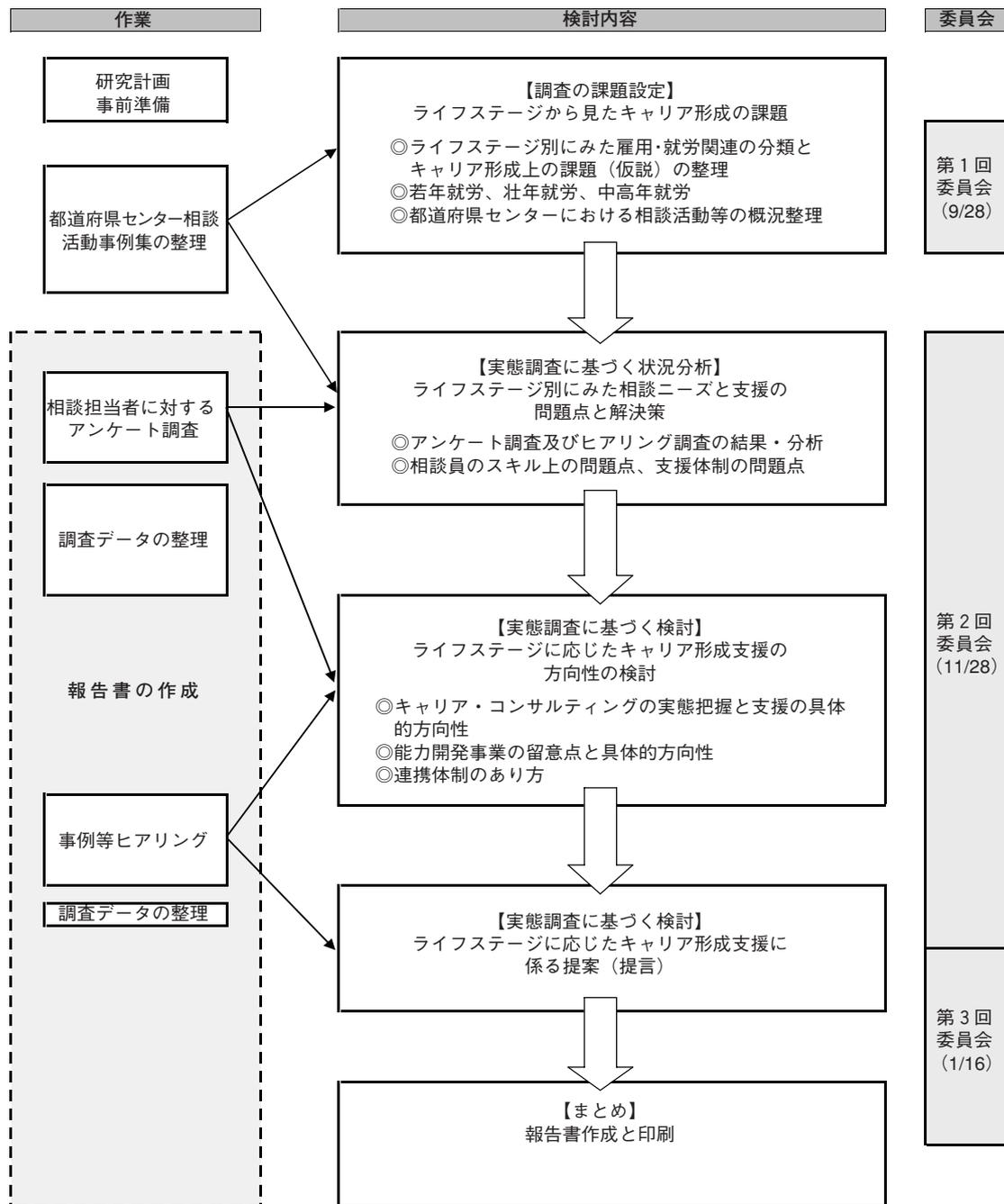


図1-1 調査フロー

4 委員会の概要については資料1を参照