

## 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



## 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、各ライフステージにおける相談者の特徴を踏まえ、事例を参考にしながら、キャリア形成支援の取組の方向性について提案する。

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1節 若年前期

#### 1-1 この時期に対する理解

##### (1) キャリア発達上の特徴

さまざまな分野の仕事やその必要条件を知り、希望の仕事を選び込んでいき、その仕事に就く時期。おおむね20歳代前半までの時期を目安としている。

##### 相談の主な契機（例）

- ニート・引きこもり
- 就労意欲や自己理解の不足
- 資格試験断念（夢の追求と挫折）
- 早期離職
- 不安定就労

##### (2) 相談者の特徴

###### a 内面的な特徴

自己の将来像を見据えて専門的なスキルに磨きをかけている若年者も一部にいる反面、就職に対する意欲や職業に関する知識ともに著しく不足している者もいる。

就職に対する課題を抱えて相談に来るのは主として後者である。これらの層は、自己への自信とコミュニケーション能力や対人関係の形成力が不足しているケースが多く見受けられ、就職に対する大きな阻害要因となっている。例えば、最初に就職した職場での人間関係づくりにつまずき、自信喪失の末にすぐに離職するケースもある。

一部には高学歴で有効な専門スキルを身に付けているにもかかわらず、自己理解の不足や社会性の欠如により、就職に失敗し相談に訪れるケースもある。

###### b 環境面の特徴

初職を選択する段階で親の支援はよい方向に働くケースも多いが、親との<sup>あつれき</sup>軋轢に伴

う孤独や、逆に親の過干渉が自立した取組を阻害するなど、障害となる場合もある。

## 1-2 取組の方向性

### (1) 支援上の基本態度 「肯定と励まし」

就業上の困難を抱えた若年前期層は、自己効力感<sup>19</sup>、自尊心等の社会的自立にとって重要な内面的感情が欠如し、自己を過小評価しがちである。この点を踏まえ、支援上求められる基本的な態度として、傾聴を深め「よいところを見つけて励ます、正当に評価する」等の肯定と励ましが必要である。

また、これらの層は人間関係が不得手であるために、家族との関係を除くと、孤立しているケースがある。このため、「同世代の多くの若者が職業選択で迷っており、あなただけではない」ことを説明し、心理的な孤立感を深刻にさせない配慮が求められる。

### (2) キャリア・コンサルティング実践の創意工夫 「職業への正しい動機づけ」

キャリア・コンサルティングプロセスの中では、特に、「自己理解」と「仕事理解」を深めて、今後の「職業生活に対する動機付け」を促進することが最も重要である。

この自己理解、仕事理解を進めるためには、キャリア・インサイト等の各種支援ツールに加え、職場体験型ワークショップや職場実習などの「体験型の啓発的経験」を一体的に組み合わせることが有効である。

また、こうした取組の一環として、地域の企業団体等の協力を受け、就職希望者が、さまざまな職業の現実（仕事内容、キャリアルート、やりがい、困難等）について、職業人から直接に学ぶなど「ロールモデルの提供」も有効であろう。

### (3) 必要な能力開発 「人間関係形成のトレーニング」

当該年齢層の就職に向けた基礎的な能力開発として、特にコミュニケーション能力、人間関係形成能力は必要不可欠である。

このための具体的な手法は今後研究の余地があるが、グループアプローチ等を導入した集団によるキャリア・コンサルティング、グループ内で信頼関係を形成するためのワークショップ等、各種手法を取り入れた、コミュニケーション円滑化の取組が必要である。

### (4) その他必要な支援環境

#### a 家族との連携

特に当該年齢層は、若年ゆえに保護者との関係が課題となるケースが多い。本人の自立を促すためには、保護者自身が過剰に介入せず、また孤独にもしない、有効な支援者として役割を果たす必要がある。このためには、場合によっては家族を含めた相

19 自己効力感：自分が実際にその行動をうまくやれるという自信

談や助言を行いつつ、相談担当者と家族との適切な連携体制を築く必要がある。また、親子関係に軋轢<sup>あつれき</sup>がある場合には、第三者による相談窓口の紹介等を行う必要がある。

#### **b メンタルヘルスの専門家との連携**

これは必ずしも若年前期に限るものではないが、相談者の中にはメンタルヘルス上の問題を抱える人もおり、こうした状況が明らかに見て取れる場合の対応のための体制づくりが必要である。例えば、精神療法の専門家等しかるべき機関を紹介することが重要である他、施設ごとに臨床心理士の有資格者等のメンタルヘルスの専門家を配置することも有効である。

#### **c 公務員や司法試験等明確な目標や夢の実現に挫折**

自分に合った仕事を探すことにこだわり過ぎず、自分の能力で就業可能な職業に就くことを優先するよう支援することも必要である。あらゆる職業は、社会に必要なことから存在していることを理解し、就いた職業の中からやりがいや働きがいなどを見つける方法を、実際にその職業について頑張っている人から直接話を聞くなどして得る環境を準備する。

### 1-3 典型的な相談テーマと事例

#### (1) ニート・ひきこもり

24歳以下、高校中退後8年間ニートからの就職

##### ① 相談の経過

高校中退後、8年になりますが今までコンビニのレジ係、物品の販売係等のパート形態に数多く応募したがうまくいかず、どのような就職活動をしたらよいかと悩み相談に来られた。

職業適性診断と今までの応募状況、家庭環境、長・短所、資格取得の有無、希望職種等について、8回の面談を実施した。

##### ② 対応上の問題点・課題（個人に内在する課題、環境上の課題等）

- イ) 勤務地が徒歩か自転車で通える範囲であること。
- ロ) 今まで、1回しか勤めた経験がなく、履歴書上、空白期間が余りにも長く、その点について面接で問われる可能性あり（今まで、問われてきた。）。
- ハ) 両親が離婚手続き進行中の家庭環境下での精神的不安定さ。

##### ③ 問題点にどのように対応したのか、どのような成果に結び付いたか

- イ) に対しては、応募したい会社が決まり次第、通勤可能か実際に走行した。
- ロ) に対しては、両親が共働きのため、やむを得ず「家事手伝い」に徹してきたこと。自分自身は働きたいという強い意志があり。
- ハ) に対しては、精神的な不安はあるかも知れないが、自立のため職に就くことに集中する。この点について話し合った。
- ※ その結果、私の不在時に運送会社の仕分け作業員として、パート形態で採用された旨の情報が、「笑顔の表情」が印象的であった旨を受付員より、後に報告があった。

##### ④ なぜ成功したと思うか、その理由

高校中退後、就職の経験が全くなく、通常の労働時間では身体的及びコミュニケーション等に於いて、うまく職場に溶け込めないと思われたので、短時間労働のパート形態を探したことが良かったのではないかと思われる。

また、8回の相談を重ねるうちに、一つ一つの問題（課題）について話し合い、その対応を考えたことが真摯に伝わり、本人も自信を得て行動できたことが良い結果として現れたと思う。

##### ⑤ その他

私の勤務日程表を示し、毎日でも来館することを勧めた。中央においては、市況が好転しつつあり、就職状況が良い兆しが見えてきているとマスコミ等が報じていますが、地方においてはまだまだその兆候はなく、当地に於いては就職者の受け皿の絶対数が少なく、少数の求人に応募者が殺到している状況である（ある医院の医療事務員3名の求人に対して、100名の応募者があったそうである。）。

## (2) 資格試験断念

22歳、男性、公務員を断念し若年者キースキル講習を経て就職

### ① 相談の経過

22歳の男性の方、大学当時より公務員を目指して頑張ってきたが2年連続不合格になり、自分の今後を考えるとこのまま公務員を目指した方がいいか、またこの辺で民間企業も含めて検討した方がいいかと悩んで相談に来られた。

特に民間企業を目指す場合に必要なビジネスマナー等の知識が不足しているため不安も抱えているとの事。親の期待に応えられないプレッシャーに押しつぶされそうだと。

本人にはまず実社会というものを実際に体験してもらうためにも若年者キースキル講習に誘導し、その後希望する日本版デュアルシステムによる職業訓練の受講を決意。

### ② 対応上の問題点・課題（個人に内在する課題、環境上の課題等）

- ・両親とも今後の進路について相談し、公務員以外の仕事に就くことを納得させられるか。
- ・本人がかなり自信をなくしているため、モチベーションを上げられるか。
- ・訓練受講するに当たって5ヶ月間無収入で訓練を受講できるか。

### ③ 問題点にどのように対応したのか、どのような成果に結び付いたか

- ・当方の進めにより、両親と相談。自分の考えを伝え、両親を説得する事ができ、訓練を受講する必要があると両親も判断し、障害はなくなる。
- ・キースキル講習を受講し、本人もふっ切れて就職意欲向上につながる。
- ・受講中月1回の相談の中で近況報告を受けつつ、実習先での採用につながり6ヶ月間の試用期間を終え、11月1日より正社員で正式採用になる。決定した夜に両親と乾杯したとのこと。

### ④ なぜ成功したと思うか、その理由

公務員だけが仕事でなく実際に社会との関わりをもち、民間企業であってもいろいろな形で社会貢献ができることを理解してもらえたのと、同年代の方々とキースキル講習のグループワーク等の中でかなりの刺激を受けたことが成功の一因になったと思う。

### ⑤ その他

正式採用が決定したとのことで、本人が満面笑顔で挨拶に訪れた。

### (3) 不安定就労

24歳以下、不安定就労者、傾聴により前向きさを取り戻す

#### ① 相談の経過

(相談の目的) 何をしたいかわからないので相談にきた。

(相談者の状況) 高卒後、音響関係の専門学校へ2年通学。その後5年間アルバイトでデータ入力、電話受付、コピー、書類整理などの事務に従事。製版会社に正社員として入社したが、経営者側と社員の対立で仕事を全く教えてもらえず、半年で退社した。このことで精神的に参ってしまい、周りに相談する人もなく、時々短期のアルバイトを繰り返して今日までできてしまった。

#### ② 対応上の問題点・課題(個人に内在する課題、環境上の課題等)

精神的に参っていることから、時間をかけて状況を聴くこととし、そのうえで、自分の興味や自己像について確かめてみることにした。

#### ③ 問題点にどのように対応したのか、どのような成果に結び付いたか

じっくり状況を聴いた後、自分が何をしたいかを検査等で確かめた。

また、今までのアルバイトなどの経験を具体的に振り返ってみた。その結果、自分にも今後アピールできる職務能力、強みがあることに改めて気づくことができた。

また、ツールを活用し、働いている人たちの“働くきっかけ、働くにあたっての姿勢”などの情報を収集することにより、自分でもできるという気持ちになった。

#### ④ なぜ成功したと思うか、その理由

自分の可能性に気づき、気持ちにゆとりを持つことができるようになったからと思われる。

#### ⑤ その他

相談援助から1ヶ月後、本人より、「適切にアドバイスしていただき、今は前向きに就職活動中である、仕事に就きたい。」との報告と謝意があった。

## (4) 早期離職

24歳以下、トラブル退職、ジョブクラブ<sup>20</sup>参加を通し自信回復、再就職へ

## ① 相談の経過

人との関わりが好きで販売関係に就職したが、客とのトラブルで辞めざるを得なくなり退職に至る。人との関わりに大分自信を喪失し、何をしたらよいかを相談するために来所

## ② 対応上の問題点・課題（個人に内在する課題、環境上の課題等）

適性診断、キャリア・アンカーによる結果でも人と接する領域が強く出ており（社会的タイプ、社会への貢献が高い数値となった。）以前の選択肢と一致していることが分かった。今回の問題点は、客とのトラブルがトラウマになっていることから心理的にどう関わられるかがポイントであった。

## ③ 問題点にどのように対応したのか、どのような成果に結び付いたか

若年者就職支援センター（ジョブクラブ）に数回参加してもらい、人との関わり、事例、対処方法などをざっくばらんに話し合ってもらった。また、ジョブクラブを終了してから振り返りをアドバイザーと必ず行い、気持ちの変化や気付いたことを記録してもらった。これを繰り返している過程で、本人の自信が回復し、家電量販店への採用が決まった。

## ④ なぜ成功したと思うか、その理由

ジョブクラブの複数のアテンダントの経験やプロセス、トラブル処理など、生の話が聞けたこと（自信に繋がった）、またその会話を振り返って（気持ちの変化、気付いた点など）記録してもらい、本人の自己変容に繋がった。

20 ジョブクラブ：あるテーマにもとづき、アテンダント（案内役、進行役）と参加者（主にフリーター）の人たちで、フリーターキングの形で、仕事のこと、人生のことなどを話し合うフォーラム。アテンダントは、フリーターの経験をしたさまざまな立場の人が担当し、開催日やテーマによって変わる。

## 第2節 若年後期

### 2-1 この時期に対する理解

#### (1) キャリア発達上の特徴

おおむね20歳代後半から30歳代前半までの時期を目安としている。職業に就き定着する時期。

相談の主な契機（例）

- 不安定就労・非正規雇用
- 自発的離職
- 女性の再就職

#### (2) 相談者の特徴

##### a 内面的な特徴

職業には就くが、自己の適性や価値志向に対して確信が持てない人も多い。自己実現を模索する意識が強く、雇用環境をよく確認しないままに、転職を繰り返すケースもある。

##### b 環境面の特徴

結婚や出産育児等の新たなライフイベントを経て、家計維持の上で就業に対する一定の責任が出てくる時期。その一方で、独身、実家住まいのため、生活に困窮しておらず、今後のキャリアについて意識が薄い人も多い。

### 2-2 取組の方向性

#### (1) 支援上の基本態度 『職業への本当の思い』への気づきを促す

苦しい心境を、共感を持って真剣に受け止め、相談者の意識を将来に向けさせる支援が必要となる。このためには、本人の日ごろの不満や思いを発散させ、その中から、本人の「本当の思い」の気づきを促す（たとえば、人間関係を離職理由に挙げている場合などには、実は自己の職業の目標が見つからない立ちや焦りが背後に潜んでいることもある）。

#### (2) キャリア・コンサルティング実践の創意工夫 「キャリア・アンカーとキャリアゴールの明確化」

キャリア・コンサルティングのプロセスの中では、特に、「自己理解」と「仕事理解」を深める中で、自分が職業に何を求め（キャリア・アンカー）、これを達成するために

長期的に何を目標とするのか（キャリアゴール）、意識を明確化することが重要である。

このためには、キャリア・インサイト等の各種支援ツールを有効活用すること。その中で短期的目標（次の仕事）とより長期的目標（キャリアゴール）の双方を明確化し、職業の維持継続への前向きな努力を促すことが重要である。自己の現状を認識し、理想の姿とのギャップを能力開発目標として具体化し、キャリアゴールに向かって行動できるように支援していくことが必要である。

### **(3) 必要な能力開発 「キャリアの棚卸し力から自己アピール力への発展」**

この時期における正しい自己理解のためには、支援側の働きかけに加え、就労者の側でも「自己のキャリアを適切に棚卸しし、自己の長所を再発見、理解し、就職活動上の自己アピールへと展開する能力」が求められる。

このため、たとえば「キャリア棚卸しセミナー」への受講勧奨と、これに基づいたアピール力のある職務経歴書の作成指導、面接指導等を連動して実施することは一つの工夫といえる。

### **(4) 女性の再就職について**

当該年齢層は、結婚や出産育児により一度仕事を離れていた女性が、就業復帰を始める時期である。これらの女性については、過去のスキルと再就職に求められるスキルのギャップを適切に把握し、教育訓練提供で補う等の対応が必要となる。

また、特にシングルマザーの場合は経済的不安や自立への不安を抱えているケースが多く、この点を踏まえた対応が求められる。ただし、職業上の経験や保有する能力・スキルは個人によりさまざまであるため、個々の実状をしっかりと把握した上での対応が必要である。

## 2-3 典型的な相談テーマと事例

### (1) 自発的離職

25～34歳、コンサルティングを重ね、職業選択の方向付けができた

#### ① 相談の経過

大学卒業後、高速道路の管理業務を8年間で退職。すぐに運転配送業務に就職するも1ヶ月で退職。

自分に向く仕事があるか、どんな仕事ができるのか就職活動を模索している中、施設で実施している技能習得啓発講習に参加。VPI（集団）を実施、各科見学後コンサルティングを希望。見学の感想・VPIの結果説明。

当初は「ビジネスワーク科」の訓練を希望し、事務職に就きたいということであった。興味検査の（R）領域が高く、8年間の現場経験を棚卸しし、「ものづくり」の見学と実際に実習を経験してもらった結果、訓練を「電気設備科」に変更となる。

訓練開始時から13回のコンサルティングを実施。現在利用できるツールにより、キャリアシートで8年間の現場経験の職務の棚卸し、学んだ訓練と関連する職種・経験した現場での考え方、行動特性を拾い出し、「ものづくり」の職種でもいかせる能力であることを確認。また訓練で実際に体験する「ものづくり」を自分の興味と今後の仕事として、自信を持って意思決定するに至る。

#### ② 対応上の問題点・課題（個人に内在する課題、環境上の課題等）

- ・前職の厳しい雇用環境を二度と経験したくない。
- ・条件のみで仕事を決めようとする考え方。
- ・仕事を失ったことで、自分を取り巻く環境の変化。
- ・自信を失う。

#### ③ 問題点にどのように対応したのか、どのような成果に結び付いたか

退職で経験したことのない自分の立場に戸惑い、自信を無くしているため、経験した職務からいかせる能力と、「強み」と「長所」を見つけて励まし、多くの情報提供とツールを使って具体的な仕事理解と行動特性を重点に理解できるように努める。業務の中身を棚卸しして、自信の部分を見つけさせ、安易な条件のみの職業選択から興味・能力・今後の目標を設定して、納得した職業選択の方向付けができた。

#### ④ なぜ成功したと思うか、その理由

訓練と合わせたコンサルティングの回数を多く持つことができ、過去の自分の環境・考え方・仕事の中身を振り返ることで、どのようなことを大切に生活していたか、何処に問題があったかにも気付く。話すこと、仕事を整理して文章にすることで、納得して意思決定ができ、次のステップに進むことができたように思う。

傾聴と励ましを繰り返すことで相談者に安心して話せる環境を作り、信頼関係を築けたことが良い成果につながった。また、基本のキャリア形成の6つのステップをじっくり丁寧に進めることが大切であることを改めて感じた。

**(2) 不安定就労・非正規雇用**

25～34歳、数度の離職経験者、傾聴による自信回復と再就職

**① 相談の経過**

大学を出て6年で2ヶ所の職場を経験し、その後離職して再就職に当たり、家族や周囲の話として福祉関係の優位性を投げかけられて、本人が悩んだ末、機構センターに初めて来所する。

初めての相談では、すべてに自信がなく、心理的に落ち着かない様子を見せていた。相談終了時には、プラス思考で再就職活動に当たることを約束して帰宅。

次に来所したのは、1年過ぎてからであった。コンサルティングを行いながら、約5ヶ月間の就職活動で就職が決定するが、この就職も1年半の派遣期間が終わると同時に辞めさせられる。

再度の就職活動でまた来所するが、再就職活動期間でありながら、その表情は1年半前と異なりすっかり『ビジネスマン』としての自信と決意に満ち溢れているように見えた。その後、3ヶ月間で12回の機構センターに来所を重ね、就職を決定させた。

**② 対応上の問題点・課題（個人に内在する課題、環境上の課題等）**

全てにおいて自信がなく、相談中も目線は定かではなく、真面目一徹で、コミュニケーションがうまく取れない性格で、物事に執着するところもあり、ビジネスマナー的にも欠如が見受けられた。家族の環境は、兄・妹の真ん中に生まれ、2人とも非常に優秀で、幼いころから比べられて育ち、社会人になった今でもその傾向が残っている。

**③ 問題点にどのように対応したのか、どのような成果に結び付いたか**

指導を受けた内容や言葉を人一倍覚えていて実行する傾向があるので、『傾聴』を行う中でタイミングを見ながら、面接時の「マナー」や「身なり」などが「どうあるべきか」の『気付き』を根気よく促していった。

全てに自信がない様子が、表情にも表れ、話す内容にも迫力がない状況なので、相談者のどのような内容でも「話を聴く」、「心から誉める」ことを繰り返し、機会あるごとに根気よく『傾聴』を行った。「聴いてくれている」ことが心地良いのか、過去の面接の経緯など自分から何でも話すようになり、徐々に成果が現れ、ビデオライブラリーを見て「面接の仕方」や「ビジネスマナー」等の「学習をしたい」と話すようになり、ビデオの貸し出しは18本の本数にも及んだ。

**④ なぜ成功したと思うか、その理由**

一言で本人の社会経験が功を奏し自信を取り戻したこと。複数の企業経験や職場での業績、指導的職務の経験等本人が努力することで、すべてに自信ができ、挫折しても機構センターでの相談を受けられる安心感もあったようである。

職場で働く時の問題点や課題などがコンサルティングを通し自分なりに把握ができ、「面接での課題」、「職場での課題」など、徹底的にビデオ学習して、不安の解消や対応にあたった。本来、3回程度の相談で終了するが、このケースの場合12回すべての来所が学習であり、再就職活動であった。

### (3) 女性の再就職

33歳、女性・シングルマザー、訓練を経て再就職

#### ① 相談の経過

33才の女性で、母子家庭、小学校高学年2人の子供有り。

前職を契約満了で退職し、再就職するにあたってできるだけ長く働ける職業に就きたいとのことで職業訓練を希望。失業による収入のない状態から、一刻も早く脱出したいが何をどうしたら良いか整理がつかず、不安な状況が続いていた。

#### ② 対応上の問題点・課題（個人に内在する課題、環境上の課題等）

繊細で心配性の性格もあり、母子家庭の生活苦からややうつ状態で、今後のキャリア・プランニングを前向きに考えることができない。

#### ③ 問題点にどのように対応したのか、どのような成果に結び付いたか

これまでのキャリアの棚卸しをして、何ができるか、何をしたいか、何が得意か、等の振り返りを促した。

その結果、職業訓練の試験に合格しパソコン経理の訓練を喜んで受講していたが、1ヶ月以内に再就職も達成した。

#### ④ なぜ成功したと思うか、その理由

当人の気持ちがあつ状態を脱し、前向きに自分のこれからの人生について考えられるようになったのが、成功要因の1つだと思う。

（理由：相談者の立場に立って彼女の苦しい状況から立ち直れるよう支援した結果、彼女が自分自身の問題点に気付き、これを乗り越えたから。）

## 第3節 壮年期

### 3-1 この時期に対する理解

#### (1) キャリア発達上の特徴

第一線の職業人として経験を積み、また能力を高めることによって、部下を得て昇進していく時期。おおむね30歳代後半から40歳代前半までの時期を目安としている。

#### 相談の主な契機（例）

- 自発的離職
- 不安定就労・非正規雇用
- 非自発的離職（リストラ、倒産等）

#### (2) 相談者の特徴

##### a 内面的な特徴

退職とその後の不採用の連続により、自信喪失しているケースが多い。即戦力が求められる年代であるが、専門的スキルが完成しつつある段階で離職するため力量不足を実感している場合もある。

その一方で、環境面の制約（家計に対する責任、労働市場の制約等）から、過剰な<sup>ひっばく</sup>逼迫感と焦りを感じるケースも多い。

##### b 環境面の特徴

家族の扶養やローン返済等の収入継続の必要に迫られるケースが多い。また高齢の親の面倒を見る必要も出てくる世代であり、家庭人としての重い役割を担う。

また、企業の年齢制限により中途採用市場も、それ以前の年代と比較して極端に狭まる。

### 3-2 取組の方向性

#### (1) 支援上の基本態度 「厳しい現実の受容と自信回復への支援」

自信を取り戻させる精神的支援が重要となる。「これしかできない」ではなく、「ここまでできる」という、自分に対する視点の転換を促す必要がある。

このためテクニカルスキルだけではなく、職業人として培ってきた仕事経験を棚卸しし、ヒューマンスキル、コンセプチュアルスキルまで視野を広げて、能力の長所を見だし、積極的に励ましていくことが必要となる。

その一方で、労働市場や家庭の事情など（30歳代前半までとは一転した）厳しい現実を受容した上での、前向きな選択を促すことが課題となる。

#### (2) キャリア・コンサルティング実践の創意工夫

##### a キャリアの棚卸しによる「職業可能範囲の拡大」

キャリアシート・各種ツールを使用しながら、過去の棚卸しとスキルチェックを幅広い観点から行い（テクニカルスキルに加え、ヒューマンスキル、コンセプチュアルスキルまで視野を広げる。）、キャリアの読み替え（別職種への適用）の可能性を検討する。

##### b 「現実」を踏まえた就職条件の優先順位づけ

適切な棚卸しの一方で、家庭の状況を念頭に、現実の求人状況、これからの企業が求めるキャリアとスキルに対応していくことを踏まえて、就職に対して求める条件に優先順位をつけ適切な行動選択を促すことが重要である。

例えば、状況が許せば一定の職業訓練を経て十分に能力をいかせる就職が理想であるが、場合によっては、相談者の年齢や家族状況や経済的環境等を考慮して、可能性のある仕事への早期再就職を促す助言も必要である。

#### (3) 必要な能力開発 「経験に基づくスキルアップ」

当該年齢層は、即戦力としての貢献を求められる。このため、今後のキャリア開発のためにはスキルアップが何より重要との認識を促すことが求められる。

また、即戦力とは、能力を発揮して職務を完結して遂行し得る力である。このことから、経験の棚卸しによる保有能力の明確化を図りつつ、既存の実経験に裏打ちされた能力をさらに伸ばし専門性を伸長させる職業訓練を受講することが重要であろう。

たとえば、企業の営業・広報を経験した人が、介護関連の資格を取得し、民間介護サービス会社に新規顧客開拓を期待されて就職した場合などがこれに当てはまる。

### 3-3 典型的な相談テーマと事例

#### (1) 自発的離職

35歳、男性、勤務地へのこだわりを捨て再就職

##### ① 相談の経過

35才男性、人事、総務、事務職希望、勤務先は九州圏内を希望。民間人材紹介会社登録。今まで数社に応募したが決まらず。あまり規模の小さな会社には行きたくない。企業へのこだわりあり。県外企業へも応募したが不採用。

初回来談後約1年経過して、県内印刷会社総務事務職に採用。  
相談回数21回。

##### ② 対応上の問題点・課題（個人に内在する課題、環境上の課題等）

総務関係のスキルの自己レベルの理解が足りない。企業規模に対するこだわりあり。共働きで妻が「じっくり時間をかけて探すこと」に理解がある。県外への就職意欲がなぜか強い（妻も賛成）。

自信のなさ、気の弱さが時に、面接に影響している。

##### ③ 問題点にどのように対応したのか、どのような成果に結び付いたか

相談者のスキルチェック（ツール活用）。時間をかけて企業へのこだわりについて聞く。相談者の気持ちにそってできるだけ自信をなくさないようバックアップ。県外への応募とあわせ、ワンステップおく意味で、地元企業への応募も受け入れるよう柔軟性についてもアドバイス。

##### ④ なぜ成功したと思うか、その理由

不採用が続く落ちこみの気持ち乗り越えられた。

希望職種に対する自己スキルが客観的に理解できるようになった。

県外企業に100%向いていたこだわりが、徐々に地元を向き、受け入れられるようになった。

## (2) 不安定就労・非正規雇用

35～44歳、女性、棚卸しときちんとした書類作成により正社員就職

### ① 相談の経過

生まれは中国で中国語、英語が堪能な女性。

(日本人配偶者あり)

今までは、派遣社員として2社ほど就労していたが契約期間が終了した。これからは正社員として語学をいかせる仕事に就きたい。

しかし、地元希望する求人がないため一般事務職で10数社応募したがすべて不採用となり、自信をなくし落ち込んでいる。

### ② 対応上の問題点・課題（個人に内在する課題、環境上の課題等）

能力をいかせる求人がないため、正社員ならどこでも良いと思い、強い意欲を持たずに応募してきた。

応募書類について添削指導を受けたことがない。

不採用が続き、自信を失ってしまった。

### ③ 問題点にどのように対応したのか、どのような成果に結び付いたか

ハローワークでの求人がないため、海外（中国、アメリカ）と取引がある地元企業へ自身で売り込みをすることを提案。

企業に興味を持っていただけるような応募書類（履歴書、職務経歴書、マーケティングレター）の作成指導を行った。

職務の棚卸しをしていくうちに元気な様子になり、職務経歴書が出来上がると、働く意欲と自信を再び取り戻したようだった。応募から2ヵ月後、本人より正社員として採用されると喜びの連絡をいただいた。

### ④ なぜ成功したと思うか、その理由

自己の棚卸しをすることで、自己認識が深まり自分を売り込むことができる職務経歴書ができあがった。それにより自信と就職意欲が高まり積極的な就職活動ができた。

**(3) 非自発的離職**

35～44歳、男性・技術技能者、職業訓練を経て経験分野で再就職

**① 相談の経過**

工業高校機械科卒業後、中堅金属加工会社に入社、金型製作部門に配属され、主に金型製作加工分野で活躍し、更に技術・技能を勉強し腕に磨きをかけてきた。5年ほど前から実作業と言うよりも管理的役割が中心となり、業務効率化、人材活用・育成に取り組んできた。最近会社より「40歳近くなった人は必要なくなってきた。若くて新しい技術を学んできた人材が必要」と度々言われるようになった。そのためだんだん居辛くなり、今回数人が退職した。

生活するためには早く就職しなければならないが、何をするか、年齢も考えると不安である。全く違う職業、たとえば介護職なんかに進むのも一つかも、しかし今までの経験をいかした仕事も捨てきれない。経験分野の仕事を目指すにしても、現場実務から離れていたのでは就職できるか不安であり、どうすればよいのか迷うばかりなので相談に來られた。

**② 対応上の問題点・課題（個人に内在する課題、環境上の課題等）**

扶養家族4人（妻・子供3人）、住宅ローンもあり、早く就職しないと生活していけない。何をすればよいのか、何をしなければならないのかがわからずパニック状態にある。金属加工の職業経験はあるが、現場から離れて5年ほど経過しており、即戦力となる人材として評価されるか疑問である。現状では再就職は厳しいと思われる。

**③ 問題点にどのように対応したのか、どのような成果に結び付いたか**

経験分野の仕事には興味があり、経験をいかした職業を目指すことが望ましいことをアドバイスした。就職のためには即戦力になる人材になることが必要であり、職業訓練CAD/CAM技術科のコース内容を説明、新しい加工技術・技能と製図・CAD操作技術の習得を勧めた。

申込締切後の相談であったが、2部の追加募集が出たので本人に連絡、即応募にこられ入校できた。受講態度は優秀で、就職意欲も強く、修了1ヶ月前に就職が決まり、修了日の翌日より採用された。

**④ なぜ成功したと思うか、その理由**

ある程度職業経験のある人に、今まで経験した職業に自信を持たせ、冷静に考えられるような環境を提供することができたこと。相談にきた時は頭の中がパニックで、自分が今なにを言ったかもわからないような状態の中で求人情報や訓練内容を説明しても身につかない。経験した職務の棚卸しをすることによって、自己理解につながり前向きに考えていこうとする意識が芽生えてくる。

## 第4節 中高年期

### 4-1 この時期に対する理解

#### (1) キャリア発達上の特徴

組織の中での地位を維持し、管理的・指導的地位にあり、組織の管理や後進の指導に当たる時期。おおむね40歳代後半から50歳代までの時期を目安としている。

#### 相談の主な契機（例）

○非自発的離職（リストラ、倒産等）

#### (2) 相談者の特徴

##### a 内面的な特徴

自己の経験だけをたよりに考える人が多く、自分の価値観に固執し柔軟さがなくなる。また、新たなことへの挑戦意欲が薄くなっていく。管理職経験者などプライドが高く、次の職に対して不相応な理想を抱いてしまう。

環境面の制約（家計に対する責任、労働市場の制約等）から、過剰な<sup>ひっばく</sup>逼迫感と焦りを感じてしまう。自信がなく、過去のキャリアを捨てようとする人も多い。

##### b 環境面の特徴

家族の扶養やローン返済等の収入継続の必要に迫られるケースが多い。また、高齢の親の面倒を見る必要も出てくる世代であり、家庭人としての重い役割を担う。さらに、健康に対する不安も出てくる時期でもある。

企業の年齢制限により中途採用市場も、それ以前の年代と比較して極端に狭まる。

## 4-2 取組の方向性

### (1) 支援上の基本態度 「厳しい現実の受容と自信回復への支援」

一般的に求人が激減する時期になっており、まずはこの厳しい現実を労働者自身が受け止めることが必要となる。求職活動の長期化は、過度な自信喪失や、失業状態への慣れに伴う独りよがり的な行動やあきらめにつながることもある。

このため相談担当者は、相談者のプライドを尊重しつつも、時には相談者の間違った考え方や活動に対する指摘をする、状況に即した柔軟な態度で接することが求められる。さらには「必ず再就職できる」との励ましを前提に、傾聴やコーチングを重視し、苦しい胸の内をじっくりと受け止めることが必要である。こうしたコミュニケーションの中で、キャリアゴールの再構築、前向きな気持ちの整理を促すことが重要である。

### (2) キャリア・コンサルティング実践の創意工夫

#### a 現実への意識改革と、職業経験に即した対応

(1)でも整理したが、一般に中高年期は求人が激減する。まずは中高年の採用に関する情報提供（労働市場概況、中高年への求人、求められるスキル、採用条件等）により、この実態を相談者自身が把握し、自分の置かれた状況を可能な限り客観的に認識することが重要である。

また、当該年齢層は長い職業経験の積み重ねの中で、職業人としての自己とそれなりのスキルを確立しているため、反面これが柔軟なものの考え方を阻害する要因（例；管理職経験者に見られる過去のキャリアへの過剰なこだわりや他職種への先入観、ポジション上のプライド等）ともなっている。

相談担当者は、これらの意識上の阻害要因を、キャリアシート等を活用した職業経験の十分な棚卸しによりキャリアの整理を促すとともに、多様な職業に関する情報を提供し、職業についての視野の拡大を促すことが重要である。

#### b 定年後のライフプランを踏まえた優先順位の明確化

定年後を見据え、経済的な重要性のみならず今後の生き方を含めた、長期的な視点からのキャリアゴールの再構築と生活設計を促し、年取やポジション等への過度なこだわり意識を脱却し、最低の生活費確保と定年までの雇用継続を重視するなど、就職条件の優先順位の明確化を図ることが必要である。

#### c ファミリーサポート（配偶者の理解と協力）

専業主婦の妻が、夫の失業に対して焦りゆえの過剰なプレッシャーを与えているケースもある（特に大企業の管理職を経験した男性等の場合）。離職者の円滑な再就職

活動において、家族の理解と協力は不可欠である。このため配偶者に対しても十分な傾聴と適切な助言などの支援の場を開発していく取組が重要となる。

### (3) 必要な能力開発

#### a 意識改革のために（例；技能習得体験講習、気づきのワークショップ 等）

例えばパソコンの就業の基本スキルの習得は必要不可欠であるが、こうした基本スキル等習得の場を、まずは体験型講習として導入することで、「雇用される能力（エンプロイアビリティ）の現状」を認識してもらう。また、グループでの協力を促すワークショップ等を導入し、自己中心的な態度を改める必要性等の気づきを促す。

#### b プラスアルファの能力開発

これまでの職業経験を棚卸しし、培ってきたスキルを明確化した上で、スキルの強みをいかし、これからのキャリアルートの開拓に有効な、新しい知識・技術・資格を更に一つ付与する職業訓練へと誘導する。

（以下例示）

- ・ マネジメント経験者→中小企業診断士、生産経営実務
- ・ 企業における施設管理経験者→ビル管理系資格
- ・ 販売経験者 → パソコン実務

#### c ライフプランセミナー

中高年を対象とした、生涯生活設計に関する各種セミナーを開催する。家計や資産、健康等に関するテーマに加え、退職に備えた地域社会や家庭での新しい役割づくりなど、中高年の自立と生活の質向上に係る幅広いテーマを取り上げ、キャリアに関する目的意識を再構築する契機とする。

### 4-3 典型的な相談テーマと事例

#### (1) リストラ1（事務職・管理職経験者で、長く一つの企業に従事）

45～59歳、男性、意識改革と職業訓練を経て異分野に再就職

##### ① 相談の経過

（事務職及び管理職で30年間勤めて早期離職をした男性）

早期退職に応じたのは、退職金の割増しの魅力もありすぐにでも希望する仕事に就けるとの考えがあった。

しかしながら求職活動を始めると、年齢、経験などが壁となり求職活動が思うように進まずキャリア支援コーナーへ相談に来た。

##### ② 対応上の問題点・課題（個人に内在する課題、環境上の課題等）

前職では地位があり給料も良く（退職時約50万円）そのために仕事に対して理想が高く、またプライドも高く、相談中も少し横柄なところがあった。今までの在職中のままの考え、言動であった。

##### ③ 問題点にどのように対応したのか、どのような成果に結び付いたか

会社を辞めても頭の切替がすぐにできないことを理解しつつ相談の中で現状の厳しさとか本人が意識改革できるようにアドバイスをした（相談回数5回を必要とした）。

話を聞くと意外と器用なところがあり（ちょっとした家の修理ができる）、今までとは違った職種に挑戦してはどうかと職業訓練を説明、受講して修了後、保養所に就職ができた。

##### ④ なぜ成功したと思うか、その理由

現状の状況を本人が受け入れて意識改革を行い、事務及び管理の仕事しかできないと思っていたが、今のスキルではだめだと気が付き、職業訓練のビル管理科を受講して技能を取得することにより異業種に自信が付き、また人間性も当初に比べ非常に成長をしたことだと思う。

## (2) リストラ2（現業職で一筋）

51歳、男性、傾聴により自分を取り戻し、工場に再就職

### ① 相談の経過

男性、51歳、既婚。

中学卒業後、製造会社に入社。転職3回、プレス作業を11年経験。

相談に来たときは、「プレス作業の金型を間違えて、類似品を自動車メーカーに納入してしまった。親会社の責任者が納入先に謝りに行くことになり、会社に迷惑をかけてしまったので、自分から退職を申し出た。自分はダメだ。」と大変落ち込んでいた。「応募できる仕事がわからないので、どのような仕事が向いているのかアドバイスしてほしい。」との相談を受けた。

### ② 対応上の問題点・課題（個人に内在する課題、環境上の課題等）

早く就職しなければと、気持ちばかり焦っている。何か他の仕事に就きたいと思っているが、自分に何が出来るかわからない様子だった。

非常に落ち込んだ状態での相談だったので、相談者の話をよく聴き、こちらが理解したことを言葉で正確に返すことに務めた。

### ③ 問題点にどのように対応したのか、どのような成果に結び付いたか

職務経験、職務遂行能力、人柄などから「自己アピールできる材料」を探す手伝いをして「適職」をアドバイスするようにした。

相談後は、「自分自身に自信を取り戻すことができた」と胸のつかえが落ちた様子であった。その後、地元の中小企業（メッキ工場）に応募して、14人の応募者の中から見事1人だけ採用された。（面接時の意欲が、抜きん出ていたそうです。）

### ④ なぜ成功したと思うか、その理由

どのような人でも、なにか一つは、アピールできる材料がある。アピールできる材料に自ら気が付いたことが成功に結びついたと考える。

(3) リストラ3（複数の職種を転々としてきた）

50歳、男性、訓練受講と就職活動の並行作業により早期再就職

① 相談の経過

営業、総務を経験の50歳、男性。前職はビル管理会社で総務の管理者。

第1回相談：5年間で3回、倒産あるいは事業縮小で離職。前職でビル管理業界の面白さを知り、同業種、同職種で再就職希望。実務の内容を習得するために訓練受講希望。資料・情報提供。

第2回相談：訓練受講内容を検討の上、来談。ビル管理の実務で就職する訳ではないので、就職の門戸を広げる意味でマンション管理の訓練で知識習得、資格取得することを奨める。委託訓練に申込。

第3回相談：訓練受講前に、総務管理職で就職内定の通知を受ける。人材銀行、人材派遣会社等への登録が求人目に止まり、リクエストされ採用に繋がった。

② 対応上の問題点・課題（個人に内在する課題、環境上の課題等）

5年間で3回の離職を経験し、夫、父親の立場を失いつつあった。しかし50歳で家のローンもあり、生活費、子供の教育費もまだ必要。本人は訓練受講し、仕事の幅を広げ選択肢を多くし再就職を希望。ビル管理の訓練は6ヶ月間で今後の生活を考えると早い就職が望まれ、のんびり受講する訳にいかない。

③ 問題点にどのように対応したのか、どのような成果に結び付いたか

訓練受講と就職活動の並行作業の意欲を喚起する。目標設定し、スケジュールを組み、今後のキャッシュフローを考えることにより、余裕のないことに気付き、行動する気になった。活動の仕方にアドバイス、ヒントを与えれば、今何をすべきかに気付くはずと思い対応した。

④ なぜ成功したと思うか、その理由

自己分析・理解を完了しないままに訓練受講の話友人から聞き、頭の中は訓練でいっぱいになっていたことが考えの妨げになっていたようだ。多くのスキル、立派なキャリアがありながら、本人が気付かなかっただけ。強みを整理し、職務経歴書でインパクトのある表現をすることにより、また各所に求職公開及び登録をしておいたことが功を奏したようだ。

#### (4) リストラ4（一筋に働いてきた女性）

55歳、女性、工場勤務からパソコン訓練を経て訓練をいかした再就職

##### ① 相談の経過

結婚後約25年通信機器組立工として就職していたが、体力的にも流れ作業はきつくなり、会社の早期退職勧奨もあり、平成17年3月末に退職（満55才）した。

退職後は結婚前に約6年程経験がある販売又は商品管理等の仕事に就きたいと思い求職活動をしたが、求人票にはワード・エクセルができる方という条件が多く、パソコン操作が全然できないのでパソコン操作を習得するため、民間業者のパソコンスクールに週2回約2ヵ月通った。しかし、なかなか上達せず5月中旬に職業訓練相談に来所した。

パソコン初級訓練コースを勧め、その中から自分に合ったコースを選んでもらい、アドバイスをして訓練コース決定。選考試験に合格し、3ヶ月訓練実施（H17、7/4－H17、9/30）。

訓練終了後、新聞広告で探した運送会社（事務及び荷物の仕分けの仕事）に就職が決まり、パソコン訓練がいかされた業務に就くことができた。

##### ② 対応上の問題点・課題（個人に内在する課題、環境上の課題等）

- ・パソコンが全然できなかった。
- ・希望する仕事に対し長期間のブランク（約30年）があった。
- ・パソコン操作に対する意欲及び自信が低下していた。

##### ③ 問題点にどのように対応したのか、どのような成果に結び付いたか

- ・パソコン操作の実技時間が多い訓練コースを選んだ（全然できないため）。
- ・訓練に集中するため、駅から近い訓練施設を勧めた（自動車の免許はあるがほとんど乗らないため）。
- ・帰宅してからも毎日10～15分程度、文字入力及び復習をするようにアドバイスした。

##### ④ なぜ成功したと思うか、その理由

- ・パソコンスクールは週2回で1回1～2時間なので前回習った事を忘れてしまうが、公共職業訓練は月～金曜日まで1日約6時間で集中的に覚えられる。
- ・パソコン初級コースのため、進行がゆっくりで同年代の人が比較的多く訓練に集中できた。
- ・職業訓練中も就職に対する意欲が高く、電話で何回か相談を受けた。

## 第5節 引退期

### 5-1 この時期に対する理解

#### (1) キャリア発達上の特徴

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。おおむね60歳以上を想定している。

#### 相談の主な契機（例）

○定年後の再就職

#### (2) 相談者の特徴

##### a 内面的な特徴

高齢期にも差しかかり、環境の変化に対する柔軟性や新しいことに対する挑戦意欲などが欠如しつつある。このため、再就職に対する不安やあきらめにつながりやすい。その一方で、現実の就労環境への理解不足、パソコンスキルの欠如等も当該世代の特徴である。

##### b 環境面の特徴

労働市場が極端に縮小する。

病気の配偶者を抱える等の困難や、あるいは年金等の事情により老後の収入継続が必要不可欠となっているケースもある。

### 5-2 取組の方向性

#### (1) 支援上の基本態度 「ライフプラン全体からの支援」

これまでの年齢層とは異なり、定年前と定年後とでの仕事・社会への係わり方を、どのように変えていくのか、生きがいを重視したライフプラン全体を視野に入れた意識改革を促すことが重要となる。

#### (2) キャリア・コンサルティング実践の創意工夫

##### a 老後の生きがい形成を視野に入れたライフプラン・ライフスタイルの優先順位づくり、目的の明確化

これまでの経験にとらわれず、職業生活に対する意識を変える必要があることを助言する。これとともに、引退後の生活のあり方についてのセミナー提供や、グループディスカッション等の場を提供し、定年に伴う環境変化を認識するとともに、生活の目標、優先順位等について明確化する。

**b コミュニティビジネスを含めた、幅広い選択肢からの助言**

就業の具体的な選択肢としては、現実の求人紹介やシルバー人材センター等関連機関の活用に加え、例えば介護事業等においてはNPOによる起業等、コミュニティビジネスを含めた幅広い選択肢を視野に入れた助言を行う。

また、これまで培ったキャリアによる社会貢献の可能性や、前向きな態度を保つよう支援する。

**(3) 必要な能力開発**

定年後の再就職を目指す層に対しては以下のような能力開発の機会を具体的に提供する必要がある。

- ・ 基本的パソコンスキル
- ・ 生涯生活設計セミナー
- ・ コミュニティビジネスにおける起業ノウハウ

### 5-3 典型的な相談テーマと事例

#### (1) 定年後再就職1

62歳、男性、介護関連ビジネスに取り組むための訓練設定

##### ① 相談の経過

- ・介護関連の訓練を受けたいとの相談で来所。
- ・将来介護関連のビジネスに取り組むための相談でした。
- ・訓練申込に来所された時も長年の車両系職種での経験をいかしたビジネスを検討していると具体的に話された。
- ・ヘルパー資格取得のみの訓練ではなく介護関連ビジネスの知識が習得できる科目に申込みれた。
- ・希望する訓練科目に合格

##### ② 対応上の問題点・課題（個人に内在する課題、環境上の課題等）

- ① 男性高齢者が介護関連職に就くのは難しい
- ② 60才以上の男性で、介護訓練科目に合格するのは特に困難

##### ③ 問題点にどのように対応したのか、どのような成果に結び付いたか

- ① 介護職ではなく介護ビジネスに取り組むための訓練科目を選定。
- ② 訓練に合格し、求職活動の道筋ができた。

##### ④ なぜ成功したと思うか、その理由

- ① 志望動機が一貫して明確でした。
- ② 将来の介護ビジネスに対する構想が具体的でした。
- ③ 訓練を通じて能力開発をすることへの熱意が感じられた。

## (2) 定年後再就職 2

65歳、男性、訓練受講により一度不採用となった企業に再面接

### ① 相談の経過

会社で社員管理、現場作業をしていたが、定年退職した。

70歳くらいまで本人は働きたいと求職登録して職業訓練相談を受ける（今まで取得した資格はフォークリフト、ボイラー2級を持っているが現状の求人票をみても年齢的に就職は難しい）。

職業訓練の内容、職業訓練が受けられる条件（受講指示予定者）について説明、その後「ボイラー管理」の仕事を希望し入社面接したが「電気知識・技能」がなく不採用になり、その関連訓練を希望。ポリテク「電気・通信施工技術科」紹介、入所。修了後は、先に不採用となった会社が「再面接」の上、採用される見込みである。

### ② 対応上の問題点・課題（個人に内在する課題、環境上の課題等）

求人の年齢制限があり応募ができない。自己PRが必要である。

職業訓練は「適職に就くのに必要であると認めたもの（受講指示者）」であり、求職上でのミスマッチを明確にして早々に就職に活用してもらうことである。

そのため、具体的に「どこの会社のどんな職種に結び付くための訓練か」を明確にすることが必要である。

### ③ 問題点にどのように対応したのか、どのような成果に結び付いたか

本人は積極性・意欲があり、「管理・専門・技術職を扱っている人材銀行」の活用も紹介、情報を幅広く取り求職活動をしてもらった。その結果、「ボイラー管理」職で会社の入社面接を受けたが、「電気が分からないと仕事ができないので電気知識を習得すれば採用可能である」という返事を頂き「履歴書は会社で預かっているから」と再面接の予約がとれた。よって、電気技能習得の訓練を紹介、ポリテク施設見学会に参加してもらう。その結果、ポリテク「電気・通信施工技術科」の受講申込を受け、受講する。訓練修了後、即就職可能である。

### ④ なぜ成功したと思うか、その理由

定年退職者であったが積極性・就労意欲があり、過去のキャリアから自己分析し「アピールポイント」を整理、面接に活用、積極的に自己PRし売込みをした。職業訓練の受講条件・内容は事前に周知したことにより目的をはっきりさせて受講。そのため、毎日の訓練が課題解決につながる実践力を身につけ、即戦力となる。（訓練修了後、求人会社が再面接・採用見込みである）

次ページでは本章での考察を整理し、一覧表として整理した。

一覧表にすることで、ライフステージを切り口とした場合のキャリア発達上の特徴や相談者の内面・環境面の特徴、これに対応する支援方策のあり方等を比較しながら把握することができる。

表5-1 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（総括表）

	若年前期 (目安；24歳以下)	若年後期 (目安；25歳～34歳)	壮年期 (目安；35歳～44歳)	中高年期 (目安；44歳～59歳)	引退期 (目安；60歳以上)
キャリア発達上の特徴	さまざまな分野の仕事やその必要条件を知り込んでいき、その仕事に就く時期	一定の職業に就き定着する時期	第一線の職業人として経験を積み、能力を高めることにより部下を得て昇進する時期	組織の中で管理的・指導的地位にあり組織の管理または後進の指導にあたる時期	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
相談者の特徴	内面	就職への意欲、知識が不足する。コミュニケーション能力や対人能力が不足し、自己を過小評価しがち。	自己の適性や価値志向に確信が持てない反面、自己実現を強く模索。	退職と不採用の連続等により、焦りと自信喪失。専門的スキルにも自信なし。	環境の変化に対する知識、柔軟性が欠如し、再就職への不安やあきらめ意識が生じる。
	環境面	親子の葛藤による孤独や、親の過干渉等、親子関係のあり方が大きく影響する。	結婚、出産育児等により家計上の責任が生じる層、独身を通す層に分かれる。	・家計維持、介護等重い役割担う。 ・求人数が狭まってくる時期	・病気の配偶者を抱える、自らの健康不安等の困難 ・年金不安 ・求人数の極端な狭まり
取組の方向性	基本職種の肯定と励まし	「職業への本当の思い」への気づきを促す	キャリアの棚卸しと自己回復への支援	厳しい現実の受容と自己回復への支援	ライフプラン全体からの支援
	実践の創意思工友	自己理解・仕事理解を重点に、職業への正しい動機づけを促す各種の工夫が必要。 キャリア・インサイト等各種ツールを活用しつつ、職業体験型の啓発経験を一体的に提供する。また職業人生の具体的なイメージ形成を促す身近なロールモデル提供も有効。	キャリアの棚卸しにより、次にチャレンジする職業領域の拡大、キャリアの読み替えを促す。このためのキャリアアシートの有効活用等の工夫が必要。 また、家計と求人状況等の現実を踏まえ就職条件の優先順位づけを促す。	中高年採用の現実と厳しさについて情報提供し、現実への適切な認識を促す。 職業経験の十分な棚卸しを行い、多様な職業に対する視野の拡大を促す。また、定年後のライフプランまで見据え、長期的な視点から就職条件の優先順位づけを行う。	引退後の生活のあり方についてのセミナー等を提供し、定年後の環境変化、生活の目標、優先順位等について明確化する。 就業の具体的な選択肢としては、現実の求人紹介やシルバー人材センター等関連機関の活用や起業を含む幅広い選択肢を助言。
	必要な能力開発	人間関係形成のための各種トレーニングを提供する。例えば、集団によるキャリア・コンサルティング、信頼関係形成のためのワークショップ等が有効	キャリア棚卸しセミナーから職務経歴書作成、面接指導へと一体的に展開等、自己のキャリアと能力を棚卸しし、有効に自己アピールへと発展させる指導が必要。	「即戦力」を意識した、これまでの経験をさらに伸ばす実践的なスキルアップ、資格取得が必要。	体験型のスキル習得やワークショップ等、意識変革への気づきを促す。 保有スキルの強みを明確化した上で、キャリアルート開拓に有効なプラスタアルファの能力開発・資格取得。
その他課題	・家族への適切な助言、カウンセリング等による協力関係形成 ・メンタルヘルス専門機関との連携体制 等	・女性の再就職、シングルマザー等への支援 ・メンタルヘルス専門機関との連携体制 等	・女性の再就職、シングルマザー等への支援 ・メンタルヘルス専門機関との連携体制 等	・家族への適切な助言、カウンセリング等による協力関係形成 ・メンタルヘルス専門機関との連携体制 等	・家族への適切な助言、カウンセリング等による協力関係形成 ・メンタルヘルス専門機関との連携体制 等

