

## 第7章 成人キャリア発達支援に向けて

本章では、本報告書の各章の分析結果から、成人のキャリア発達支援に向けて注目される事項を要約し、その上で成人に対するキャリア発達支援施策等について若干の示唆を行う。

### 1. 成人のキャリア発達について注目される事項

本調査研究の目的は、労働市場における中堅－正社員等の常勤労働者－である成人のキャリアについて、客観的・主観的両側面からその内容を調査・分析することにより、成人のキャリア発達に関する問題を明らかにすることにあつた。

第2～6章の分析により様々な知見が得られたが、成人のキャリア発達について、特に次の事項に注目したい。

#### (1) 平坦でない成人のキャリア

年齢別労働力率をみると、50代女性の縦断データにおいては結婚・出産・育児期の谷が深く、また現在の横断データにおいても、女性の年齢別労働力率のカーブはフラットに近づいたとは言え依然M字型を描くことから、女性のキャリア変動は明確なところである。一方、年齢別労働力率では労働市場参入後、50代まではフラットな曲線を描く男性においても、そのキャリアは決して平坦ではないことが、本調査結果から示された。

第3章では、仕事に関して最も重大であった出来事を10代から50代の各年代ごとにみることにより外的キャリアの変遷をたどったが、10代、20代までは男性、女性とも選択される出来事が進学、就職等の項目に集中し、各人がほぼ同じようなキャリア形成を進めているのに対し、30代以降は最も重大な出来事として選ばれる項目が多様になり、個々人のキャリアが細かく分岐していく。男性については30代で昇進・昇格を選択する者もいれば、転職、仕事内容の変更を選択する者もあり、40代以降になるとさらに細かくキャリア・パターンが分かれていく。女性の30代では、休職・仕事中断、再就職、働き続けた者では仕事内容の変更があり、40代では正社員としての就職、再就職者の転職、働き続けた者では転勤も選ばれるようになる。

他方、家庭生活に関する出来事については、仕事に関する出来事に比べて男女の差はあまりなく、学校を卒業して親から独立した後、結婚し、男性は30代、女性は20代くらいで子供を持ち、その後子供の受験、家の購入、子供の独立、親との死別等、年代に応じた出来事を経験している。

このように、家庭生活においては似た状況をたどっていても、外的キャリアは30代を境にして各人多様なパターンを描くようになる。

このような外的キャリアの分岐と多様化は、学校を出てから現在に至るまでの職業生活の

浮き沈みを描いたライフライン法によるキャリアに対する自己評価（内的キャリア）にも大きな影響を与える。

第4章及び第5章でみたように、ライフライン法で描かれた曲線については、

- ①曲線の屈曲点の平均値は3.75個（SD=2.17）、モードが3個と、曲線は概ね3～4個の屈曲点をもつ。
- ②曲線の最高点の年齢の平均値は39.6歳。ただしSDが10.82と大きく、最高点を描く年齢は、34歳を中心とする30代と50代後半に分かれる。
- ③曲線には8つのパターンが見出される。人数の多寡からみると、全年代高群（332人）、30代のいずれかの時期にピークを迎える群（30代前半ピーク再上昇群+30代前半ピーク下降群+30代後半ピーク再上昇群=299人）、上昇群（212人）、20代後半ピーク再上昇群（91人）、40代前半ピーク下降群（84人）、下降群（65人）となり、30代ピークである者が多い。

ことがわかった。

これらのことから、多くの者がキャリアの浮き沈みがあると評価していること、概ね30代にピークを迎える者が多いこと、30代が分化の転換点である者が多く、その後上昇一方、下降から再上昇、下降一方、全年代ほぼ高位安定など、多様なキャリアのパターンがあることが見出せた。

## **(2)ライフライン法で描かれた曲線でみた成人のキャリア**

本調査研究では、自らのキャリアに関する評価を形状として端的に示すライフライン法を用いて、成人のキャリア発達にアプローチした。

ライフライン法を用いた大量データの収集・分析は、わが国においては本調査研究が初のものであると言っても過言ではない。アンケート調査で回答者に自らのキャリアの描画を求めることは、野心的な挑戦であった。幸いにして2,000を超えるライフライン法で描かれた曲線を収集することができ、これらを分析することにより、成人のキャリア発達に関して、性別、年齢別に、次に示すような諸点が明らかになった（第4～5章参照）。

### **（男性に特徴的なS字型曲線）**

ライフライン法で描かれた曲線の形状は、30代をピーク、40代を谷とするS字型が平均的であった。

本調査回答者である50代の者においては、第1章で概観したように、20代後半～30代後半でバブル経済を迎え、バブル経済後の不況期には30代前半～40代前半となっていた。50代前半、50代後半層の比較によれば、バブル経済期とその後の不況という景気動向は、好況時における30代のピーク値を高め、不況時における40代の谷を深める方向に影響を与えは

したものの、50代の者においては、30代をピークとし、40代を谷とする形状は共通していた。

ライフライン法で描かれた曲線の評定値に与える要因をみると、労働市場への参入期に当たる20代の評定値に影響を与えるのは「初職の将来性・安定性」であるが、30代になると性別が最も影響を与えるようになる。30代の曲線の評定値は、女性は低く、男性は高い。また総じて、女性の描く曲線は、男性に比べて職業の中断期間がない者においてさえも平板である。女性では、ライフライン法で描かれた曲線は20代から緩やかに低下し、40代でボトムとなって、50代で急上昇するという、男性とは異なる形状を描いている。

このように、ライフライン法で描かれた職業生活の浮き沈みを表す曲線の平均的な形状は、30代をピーク、40代を谷とするS字型であるが、それは特に、男性に特徴的な形状であると言える。

#### （男性に特徴的な30代でのキャリアのピーク）

ライフライン法で描かれた曲線の形状とその形状に与える要因の関係をみると、ピークを示す30代の曲線の評定値について30代を通じて影響を与える要因は、性別のみである。ライフライン法で描かれた曲線で見ると、男性は、どのようなキャリアを歩んだ者においても、概ね30代で自らのキャリアに対する評価のピークを迎えている。労働市場参入後、30代の男性では、転職していても、最初の就職先で勤め続けていても、自らの評価として、キャリアは花開いていく。

30代のキャリア上の重要な出来事をみると、男性では「昇進・昇格」(14.10%)、「転職」(11.49%)、「仕事内容の変更」(10.25%)、「管理職になる」(7.64%)、「部下ができる」(7.31%)などのキャリア形成上の転換点を多く迎えている。また男性では、30代において、「資格取得」(6.14%)、「仕事上での大きな成功」(5.35%)といったキャリアに好影響をもたらす出来事を仕事上の最も重大な出来事として選ぶ割合が、他のどの年代に比べても高い(第3章参照)。

これらのことから、男性では、キャリア形成の成果が形になり始めるのが30代であり、それに対する自己評価が、ライフライン法で描かれた曲線のピークとなって表れていると考えられる。

#### （40代でのキャリアの落ち込み）

様相が変わってくるのは40代からである。50代現在において、職業生活やキャリアに対して「とても満足している」者の曲線は、30代後半でピークになった後もほとんど落ちることなく、S字型とはならない。また「おおむね満足している」者の曲線も、S字型ではあるが40代後半の谷が浅いS字型である。一方で「全く満足していない」者、「あまり満足し

ていない者」の曲線は50代前半まで低下の一途をたどる。

この「満足感」というキャリアに対する内的評価とともに、収入という外的キャリア上のステータスも、曲線の形状に大きく影響している。現在の年収（税込）が800万円以上の者の曲線は、40代後半でわずかな谷がみられるものの、30代後半以降おおむね高位水準を保つとともに、それより低い年収の層に比べて30代後半以降の曲線の評定値がいずれも高くなっている。反対に40代での曲線の落ち込みは、現在の年収（税込）が低いほど大きい。

その他、現在の勤め先の業種（「金融・保険業」、「医療・福祉」、「教育、学習支援業」、「公務」）に勤めている場合は40代の落ち込みがないか、落ち込みがあってもわずかである）、従業員規模（「1,000人以上」規模において同）、職種（「管理的職業」、「専門的・技術的職業」において同）による影響も少なからずみられたが、曲線の評定値に対する重回帰分析の結果によれば、40代の曲線の評定値に対して1%の有意水準を示す要因は、職業生活やキャリアに対する満足感と現在の年収（税込）だけであった。

このように、40代以降のライフライン法で描かれた曲線の評定値は、50代現在においてこれまでの職業生活やキャリアに対する満足感が高いほど、また年収（税込）が高いほど高くなることが顕著に見てとる。40代でのキャリアの落ち込みは、職業生活やキャリアに対する満足感という主観的・内的キャリアと、年収（税込）に代表される客観的・外的キャリアの2つの側面が大きく影響していると言える。

#### （40代のキャリアの落ち込みと職業生活やキャリアに対する満足感の関係）

40代のライフライン法で描かれた曲線の評定値に影響を与える2大要因は、職業生活やキャリアに対する満足感と現在の年収（税込）であることは上記のとおりであるが、両者のライフライン法で描かれた曲線の評定値との関連は、職業生活やキャリアに対する満足感の方が現在の年収（税込）に比べて高い。

職業生活やキャリアに対する満足感について影響を与えるものは何かをみると、現在の仕事に関連のある仕事に就きはじめて年齢が遅くなればなるほど、職業生活やキャリアに対する満足感が低下する傾向にあった。逆に言えば若いうちから現在の仕事と関連する分野で仕事を始めた人の方が、職業生活やキャリアで満足感を得ていた。この現在の仕事と関連する分野での仕事は、必ずしも過去から現在まで同じ仕事をしてきたという意味ではない。職業経験について、「特定の分野で1つの仕事」、「特定の分野でいろいろな仕事」、「いろいろな分野で1つの仕事」、「いろいろな分野でいろいろな仕事」、「その他」の5分類で尋ね、各々の項目に答えた者の職業生活やキャリアに対する満足感をみると、特定の分野で職業経験を積んだ者であれば、経験した仕事は1つであろうと、いろいろな仕事であろうと、満足感はず変わらず高くなった。さらに、いろいろな分野で1つの仕事、いろいろな分野でいろいろな仕事の順に職業生活やキャリアに対する満足感は相当程度低くなっていく（第2章参照）。

このことから、30代までのキャリアを40代への蓄積として特定の分野で活かしていくことができたか否かが、職業生活やキャリアに対する満足感につながっており、それが40代の曲線の形状に影響を及ぼしていると考えられる。

年収（税込）と職業生活やキャリアに対する満足感の関係をみると、両者は密接な関係があり、年収（税込）が高い者は職業生活やキャリアに対する満足感を感じる者の割合も高くなっている。しかしながら、低所得層においても職業生活やキャリアに対する満足感が高い者がいる（第2章参照）。

ライフライン法で描かれた曲線の分析においても、職業生活やキャリアに対して高い満足をもつ低所得層の曲線の評定値は、40代以降、高満足—高収入の者よりやや低いものの、低満足—高収入の者よりも40代前半から50代前半にかけての落ち込みが小さくなっている。ちなみに、40代前半から50代前半にかけての落ち込みが最も大きいのは低満足—低収入の者であり、これらの者は50代後半の上昇も小さい。

そこで所得層別に職業生活やキャリアに対する満足感が高い者はどのような者であるのかを第2章で行った重回帰分析の結果によりみると、低所得層で職業生活やキャリアに対する満足感が高い者は、自分の「職業能力が他社でも通用すると思っている」者や、「学校で学んだ知識が仕事に役立つと思っている」、「人生は努力によって決まる」と考える者であった。特に「職業能力が他社でも通用する」との自信が職業生活やキャリアに対する満足感に与える影響は、高・中所得層に比べて低所得層において高かった。学校時代からの努力とその結果としての自らの職業能力に自信のある者は、現在の年収（税込）が低所得層に属していても、職業生活やキャリアに対する満足感を有しやすい傾向があることがわかる。

これらのことから、40代で主観的・内的なキャリアの落ち込みを迎えるかどうかは、30代までの特定分野でのキャリアを40代に引き続き活かせるかどうか第一のポイントであり、努力を続けて職業能力への自信をもつことができるかようになるかどうか、第二のポイントになると言えよう。

#### （女性に顕著な50代での曲線の上昇）

ライフライン法で描かれた曲線は、50代では上昇に転じるのが標準的である。50代の曲線値に影響を与える要因を重回帰分析でみると、職業生活やキャリアに対する満足感、現在の年収（税込）のほか、性別による要因が大きい。

女性の自らのキャリアに対する評価は、ライフライン法で描かれた曲線の形状で見ると、男性に比べて平板であった。これは、女性が、自分のキャリアに関して、20代を男性ほど低く評価せず、30代を男性ほど高く評価しておらず、50代を男性に比べて高く評価していることによる。

女性の30代は、年齢別労働力率のM字型カーブの谷となるキャリアの中断期である。本

調査においても、第3章で示したように、30代女性の仕事に関する出来事として最も高い割合で選択されていたのは、「休職・仕事中断」(11.97%)であった。職業生活の中断があった女性については、30～40代で再就職し、キャリアを積んだことにより50代のラインが上昇したと考えられる。しかしながら、働き続けた女性においても、50代の上昇は著しく、50代での曲線の上昇は本調査に回答した女性に共通してみられる特徴となっている。

50代の女性では、第3章の家庭に関する出来事をみると「子どもの結婚」(10.81%)、「孫の誕生」(10.62%)、「子供の就職」(9.46%)あるいは「親との死別」(8.30%)など、家庭での重要な役割を果たして職業に専念できる状態を迎えている。このような家庭環境の変化も曲線の急上昇に影響しているのではないかと考えられる。

### (3)成人のキャリア危機

ライフライン法で描かれた曲線は、40代で落ち込むのが平均的な形状であったが、これは40代が、「過去の自分の職業生活で最も危機だったと感じる」年代として最も高い割合で回答されたこととも一致している。

もちろん、ライフライン法で描かれた曲線の形状が多様であったように、キャリア危機が40代だけに集中する訳ではなく、無回答も多いことから危機と呼ぶような事態がなかった者がいることが推測されるとともに、20代、30代、50代がキャリア危機であったと回答した者も各々12～17%程度と一定割合存在する(第6章参照)。

このようにキャリア危機については、危機とまで言える出来事がなかった者がいる一方で、40代を中心としながら20代～50代の全年代にわたって多くの者に起こることがわかった。

キャリア危機の内容は、概して50代現在の年収(税込)が高い者ほど「上司」、(仕事)「内容」等という言葉が使用される職場内(内部労働市場)での危機、低い者ほど「倒産」、「リストラ」、「退職」等の言葉が使用される外部労働市場での危機が多かった。

ここで、キャリア危機が起こる中心的な年代である40代のもつ意味について検討しておきたい。

40歳は、「人生の正午」とも呼ばれている。キャリア形成上においても、40歳は、わが国の上場企業の平均的な課長昇進年齢(生涯キャリア支援と企業のあり方に関する研究会2007)であり、本研究調査結果においても40代男性の仕事に関する最も重大な出来事の第1位が「管理職になる」である(第3章参照)ことにみられるように、大きな節目に当たる。管理職になれば、仕事の内容は変化する。内部労働市場におけるこの節目による仕事の変化が、キャリア危機の一つとなると考えられる。

また、40代では、「リストラ」をキャリア危機として記述する割合が30代以下に比べて統計的に有意に高かった。内部労働市場にいれば管理職になる時期に当たる40代において、リストラによる失業状態にあった者のキャリア形成の困難さは相当であったと考えられる。加

えて、現在の50代が40代であった時代は、失業率が急上昇する等、労働市場の構造が大きく変化した時期に当たり（第1章参照）、厳しい環境条件であった。

これらのことから、40代では、内部・外部労働市場どちらにいても、キャリア危機とよべる事態が多く生じやすい状況にあったと言える。

このキャリア危機についてのどのような援助があれば良かったと思うかについては、「制度」、「支援」が最も多用されており、自らの努力だけでなく、何らかの支援制度があれば良かったと思う者が多かった。

さらに「これまでの職業生活で後悔することは」、「これまでの職業生活で最も良かったと思うことは」、「これまでの職業生活で最も役に立った能力は」に続く文章を完成させる自由記述に使用された言葉をみると、後悔することの第1位、最も良かったと思うことの第7位、最も役に立った能力の第2位に、「資格」という言葉が多用されていた（第6章参照）。特に、後悔することとしての「資格」の記述は、女性、50代現在の年収（税込）が低い者、これまでの職業生活やキャリアに対する満足感が低い者ほど多かった。キャリア形成における外的能力評価の指標としての資格の重要性が多くの回答者に認識されており、その認識は、内的・外的キャリアにおいて必ずしも恵まれているとは言えない層においてより強いと言えよう。

#### **(4)キャリア形成の形態とキャリアに対する自己評価**

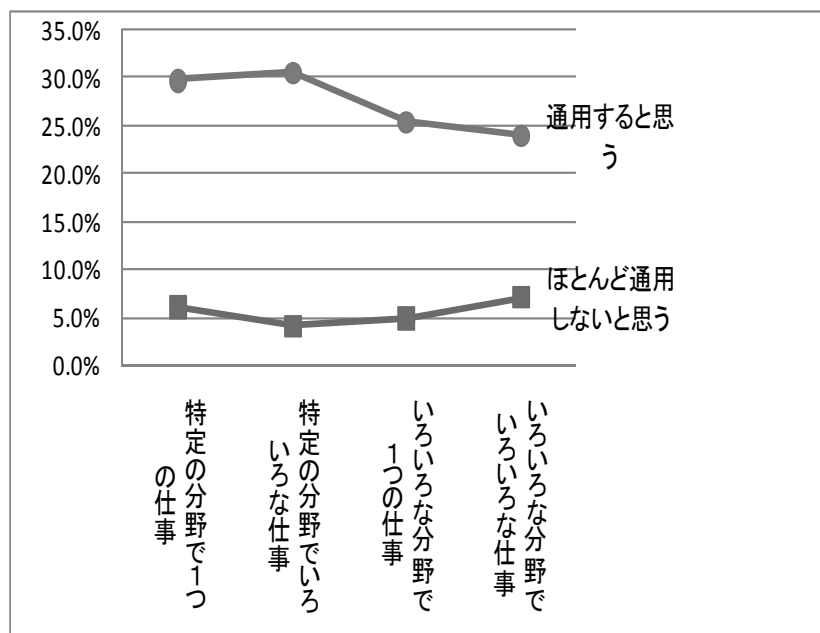
厚生労働省（2009）によれば、今後企業において、長期安定雇用の対象となる労働者は限定されていく傾向にある。このため、1つの会社で同じ仕事であれ、違う仕事を経験しながらであれ、キャリアを積み重ねていく者、複数の会社で同種の仕事を行うことによりキャリアを形成していく者、複数の会社で様々な仕事を行う者等、個々のキャリア形成の形態は分化していくと考えられる。様々なキャリア形成の形態がキャリアの自己評価にどのような影響を及ぼすか、興味深いものがある。

本調査では、キャリア形成の形態として、「特定の分野で1つの仕事」、「特定の分野でいろいろな仕事」、「いろいろな分野で1つの仕事」、「いろいろな分野でいろいろな仕事」という4つの分類を示して、このうちから、自らの職業経験を選択する方法をとった。このキャリア形成の形態とライフライン法で描かれた曲線の形状の関係をみると、多様な分野で様々な仕事を行ってきた者ほど複雑な曲線を描いているとともに、特定の分野で1つの仕事をしてきた者においては、他の者に比べて曲線の落ち込みとなる最低評定値の値が最も高く、落ち込みが小さかった（第5章参照）。併せて、職業生活やキャリアに対する満足感は、多様な分野で様々な仕事をした者ほど低い傾向にあった（第2章参照）。これらのことから、特定の分野でキャリア形成を進めてきた者においては、職業生活やキャリアに対する満足感が高く、曲線の評定値も高いと言える。

一方、自分の職業能力が他社でも通用すると思う者ほど、ライフライン法で描かれた曲線

の最終的な線の位置がプラスであり、最高点の年齢も最高点の評定値も統計的に有意に高く（第5章参照）、職業生活やキャリアに対する満足感も高かった（第2章参照）。これらは、50代現在時点におけるキャリアの自己評価に対して、自らの職業能力に対する自信が大きな影響を与えることを示している。

そこで、キャリア形成の形態と他社でも通用するという職業能力に対する自信とどのような関係にあるのかをみると（図表7-1）、いろいろな分野でいろいろな仕事をした者においては、「自分の職業能力が他社でも通用すると思う」者の割合が低くなり、逆に「ほとんど通用しないと思う」者の割合が高くなっている。職業能力について一番自信をもっているのは、特定の分野でいろいろな仕事をした者である。しかしながらその一方で、「他社でも通用すると思う」という職業能力に対する自信については、キャリア形成の形態の違いによりそれほど顕著な差がみられない（「通用する」に関しては、「特定の分野でいろいろな仕事」の者（最高値を示す者）－「いろいろな分野でいろいろな仕事」の者（最低値を示す者）が5.1%ポイントの差。「ほとんど通用しない」に関しては、「いろいろな分野でいろいろな仕事」の者（最高値を示す者）－「特定の分野でいろいろな仕事」の者（最低値を示す者）が2.9%ポイントの差）ことにも留意が必要である。



図表7-1 キャリア形成形態別の職業能力に対する自信（他社での通用）

確かに、いろいろな分野でいろいろな仕事を行った者は職業能力に対する自己評価が低い者が多いが、このようなキャリア形成形態の者においても、経験を通じて他社でも通用する職業能力を有するまでになれば、キャリアに対する自己評価は高くなる。特定の分野でのキャリア形成は、職業能力への自信や職業生活やキャリア形成に対する満足感を高めやすいが、



また一方でどのようなキャリアの形成ルートをたどろうとも、自分の職業能力に対して「他社でも通用する」との自信を持つまでになれば、曲線の最終的なプラスの位置を高めると考えるのが妥当であろう。

## **(5)50代の将来キャリアの見通し**

### **(将来キャリアの見通しに大きな影響を与える職業生活やキャリアに対する満足感)**

50代は、定年という区切りが射程に入ってくるとともに、職業からの引退など職業生活に対する将来のキャリアについて、見通しを立てておかなければならない年代でもある。

第2章の分析によれば、職業生活やキャリアに対する満足感が高い者ほど、今後の職業生活についての見通し、引退後の見通しをもっていることがわかった。

職業生活やキャリアに対する満足感が高い者とは、高学歴、高収入、大規模企業で働くという外的キャリア上のステータスを有する者であった。

しかしながら、職業生活やキャリアに対する満足感を決めるのはこれら外的キャリア上のステータスだけではない。

職業生活やキャリアに対する満足感に影響を与える心理要因に着目すると、全所得層を通じて、「学校で学んだ知識が仕事に役に立つと思」者や、「人生は努力や能力で決まる」という考え方を持つ者においては、職業生活やキャリアに対する満足感を高める傾向にあった。さらに中・低所得層においては、職業能力が「他社でも通用すると思う」という自らの職業能力に対する自信が、職業生活やキャリアに対する満足感の高さにつながった(第2章参照)。学校時代から努力を重ねること、他社でも通用するという自信を抱けるまでに職業能力を高めることが、職業生活やキャリアに対する満足感を高め、今後の職業生活に見通しを持てることにつながっていくと考えられる。

職業生活の将来見通しについて、外的キャリア上のステータスの高さが影響をもつことは否めないものの、全ての者が高学歴、高収入、大規模企業で働くという外的ステータスを持つことができる訳ではないのもまた現実である。将来キャリアへの見通しを持つことについては、むしろ、学校時代から努力して職業能力を形成し、「他社でも通用すると思う」ようになるまでに内的・心理的キャリアに対する自己肯定感が高まることが重要であることをより強く認識する必要があるだろう。

### **(キャリア上の重大な出来事からみた将来キャリアに対する見通し**

#### **－仕事上の大きな成功 vs 職場の対人関係トラブル)**

第3章では今後の職業生活についての「見通しあり」群と「見通しなし」群で、年代別の仕事に関する最も重大な出来事を選択率を比較している。それをもとに、図表7-2、3に、20代～50代の各年代において、一方の群にのみ選ばれた出来事をまとめてみた。

図表7-2によれば、「見通しあり」群の男性では、30代～50代の各年代にわたって「仕事上の大きな成功」が選ばれているとともに、20代において「資格取得の勉強開始」が選ばれている。これに対し、「見通しなし群」では、「仕事上の大きな成功」は各年代とも選択されておらず、代わりに、「職場の対人関係でトラブル」が30代～50代の各年代で選択されるという大きな違いがみられた。

**図表7-2 職業生活に対する見通しの有無別にみた仕事上の重大な出来事－男性**

	見通しあり群		見通しなし群	
20代	資格取得の勉強開始	4.17%	配属先の変更	3.53%
30代	仕事上の大きな成功	8.33%	職場の対人関係でトラブル	3.85%
40代	仕事上の大きな成功	7.35%	職場の対人関係でトラブル	4.98%
	資格取得	4.66%	転勤	4.17%
50代	仕事上の大きな成功	7.60%	職場の対人関係でトラブル	5.94%
	単身赴任	4.41%	転職	4.01%

(注) 一方の群のみに選ばれた出来事

また、女性でも、「見通しなし」群においては40代、50代で「職場の対人関係でトラブル」が選択されており、代わりに「見通しあり」群では50代で「仕事上の大きな成功」が選ばれている。さらに注目したいのは、「見通しなし」群の女性では、50代においても「資格取得」、「資格取得の勉強開始」のように、職業能力開発に関する項目が選ばれていることである。

これは、50代からでも、今後の職業生活に対する見通しを持つために、能力開発を行うという態度の表れと考えられる。

**図表7-3 職業生活に対する見通しの有無別にみた仕事上の重大な出来事－女性**

	見通しあり群		見通しなし群	
20代	再就職	6.41%	その他	3.66%
30代	転職	8.97%	復職	5.76%
	配属先の変更	4.49%	仕事内容の変更	5.24%
40代	管理職になる	8.33%	アルバイト・パート・派遣	5.24%
	その他	5.13%	職場の対人関係でトラブル	4.71%
50代	退職（引退）	5.13%	資格取得	5.76%
	部下ができる	5.13%	職場の対人関係でトラブル	5.24%
	仕事上の大きな成功	5.13%	資格取得の勉強開始	3.14%

(注) 一方の群のみに選ばれた出来事

以上のように、「見通しあり」、「見通しなし」で選ばれた仕事上の最も重大な出来事に関する特徴的な違いが、男女とも、「仕事上の大きな成功」と、その対極としての「職場の対人関係でのトラブル」であることは興味深い。仕事の成功により道が開け、将来キャリアの見通しを持つことができるようになることは、納得できる場所である。職場における人間関係のトラブルが将来キャリアの見通しに良い影響をもたらさないことは、強調されて良いだろう。

一方、キャリア形成上の重大な出来事としての「転職」については、「見通しあり」群の男性においては、30代で10.78%と第2位、40代では7.35%と第3位で選ばれており、40代の転職選択率は、「見通しなし」群（7.06%）よりも高かった。

また「見通しあり」群の男性が「見通しなし」群に比べて高い割合で選択する仕事上の最も重大な出来事は、「資格取得」（20代において「見通しあり」群10.05%：「見通しなし」群8.51%、30代で同7.84%：5.62%）であった。

このように、転職がいちがいに将来キャリアの見通しに悪影響をもたらすものではなく、それよりも仕事上での大きな成功を収めることができるようなキャリアの積み重ねと40代までの資格取得などの職業能力の開発が、将来の見通しを持つために重要であると言えよう。

## 2. 成人に対するキャリア形成支援施策への示唆

### (1) キャリア開発を進める上でしてほしい行政からのサポート

（職業生活やキャリアに対する満足度により異なる、求められる行政サポートの内容）

本調査では、今後のキャリア開発を進める上で、行政にしてほしいサポートについて尋ねている。

回答者計でみると、「個人の能力開発に対する助成金の充実」（34.2%）、「労働市場や職業等の情報提供」（33.1%）、「個人の能力開発に係る費用に対する所得税等の優遇措置」（31.8%）が上位3位であり、個人の能力開発に対する経済的支援とその基礎となる労働市場や職業等の情報提供が高い割合で求められていることがわかった。

第2章ではこれを職業生活やキャリアに対する満足感の高群と低群に分けて分析しているが、職業生活やキャリアに対する満足感の低群では、上記3項目に加えて「転職や独立のための相談・斡旋体制の充実」（35.4%）、「職業生活の相談・アドバイス機能の充実」（25.4%）という、いずれも相談機能の充実を求める項目が高い割合で選ばれた。在職中・求職中を通じた職業生活全般についてのよりきめ細かい相談機能の充実が、特に自らのキャリアに満足していない者を中心として、強く求められていると言えよう。

また、職業生活やキャリアに対する満足感の高群では「職業能力の社会的評価の確立」（20.5%）が、低群では「教育訓練有給休暇制度の法制化」（21.3%）がそれぞれ高くなっていることも特徴的である。

人生は努力で決まり、他社でも自分の能力が通用すると考える者においては職業生活やキャリアに対する満足感が高い者が多かったが、このような満足感高群では、努力の結果である職業能力の社会的評価の確立を望んでいることがわかる。それに対して職業生活やキャリアに対する満足感低群においては、職業能力開発に対する個人の努力を経済面を含めて支援する教育訓練有給休暇制度など、先ず能力開発への支援を求めているのであり、獲得した職業能力の社会的評価の確立に関する要求は、その次の段階のものとなっている。

自らのキャリアに満足していない 50 代の者が、能力開発に関する費用、時間、制度面等での支援を求めていることについては、重く受け止める必要がある。労働者の職業能力開発の推進は、職業における労働者の自己実現の基礎であるとともに、活力ある経済社会実現の礎である。国においては、企業の従業員に対する職業能力開発促進を支援する方策及び労働者の職業能力開発を直接支援する方策を費用対効果の検証を行いながら推進していくことが必要であろう。

**(男女で異なる求められる行政サポートの内容)**

今後キャリア開発を進める上で行政に求めるサポートを男女別にみると、女性において、「教育訓練有給休暇制度の法制（義務）化」（男性 15.8%、女性 22.4%）のほか、「教育訓練機会の情報提供」（男性 17.0%、女性 23.3%）、「公共職業訓練の充実」（男性 18.7%、女性 28.2%）といった職業能力開発機会の充実を望む声が統計的に優位に高くなっている（図表 7-4）。

**図表 7-4 男女別今後のキャリア開発を進める上で行政にしてほしいサポート(M. A.)**

	男性 N=1532	女性 N=518	sig.
労働市場や職業等の情報の提供	34.1%	30.1%	
個人が行う能力開発に対する助成金等の充実	34.1%	34.7%	
職業能力の社会的評価の確立	20.2%	19.3%	
教育訓練機会の情報提供	17.0%	23.2%	**
職業生活の相談・アドバイス機能の充実	21.0%	20.3%	
転職や独立のための相談・斡旋体制の充実	27.5%	22.2%	**
公共職業訓練の充実	18.7%	28.2%	**
教育訓練有給休暇制度の法制(義務)化	15.8%	22.4%	**
個人が行う能力開発に係る費用に対する所得税等の優遇措置	31.1%	33.8%	
その他	1.9%	1.7%	
特になし	12.6%	11.0%	

\*\* p<.01

先にみたとおり、ライフライン法で描かれた曲線の 50 代での上昇は女性において顕著であり、労働力としての 50 代女性のパワーが感じられたところである。また 50 代女性のうち今後の職業生活の「見通しなし」群では 50 代においても資格取得（そのための勉強開始を含む）を行う者が少なからず存在し、これは今後の職業生活に対する見通しを持つために、能力開発を行うという 50 代女性の態度の表れと考えられた。50 代女性を制度的に支援し、その能力を活力ある経済社会実現のために活かしていくことは、新たな労働政策課題となろう。

## **(2)30代の長期キャリアを見通した支援**

本調査研究から、ライフライン法で描かれた職業生活の浮き沈みを表す曲線は、30 代でピークを迎えること、それは特に男性において顕著であることがわかった。一方で、30 代でピークを迎えた後の 40 代以降の曲線は様々であり、30 代はその後のキャリア形成の大きなポイントとなることを見いだせた。

これらのことから、30 代では、それまで積み上げてきたキャリアに満足するだけでなく、30 代の段階から今後のキャリアを見通した長期的な職業生活設計を立て、その中で具体的な目標を設定して能力開発を進めることが重要であることを指摘しておきたい。男性の 30 代は、職場を支える人材としての活躍が期待され、仕事が忙しくなってくる時期に当たる。企業においては、忙しい仕事の中でも、従業員のキャリア・パスを明示して、キャリア形成を考える場を提供し、キャリア形成意識の喚起を図る等により、従業員が自らのキャリア形成の方向性を確立することを支援することが重要となろう。

一方女性では、男性にみられた 30 代でのキャリアのピークは、ライフライン法で描かれた曲線からは見出せなかった。働き続けてきた者、休職期間がある者に関わらず女性に共通するのは、男性に比べて 30 代～40 代の曲線の評定値が低いことである。これは女性が、30 代～40 代において自身の能力を活かしきれていなかったことを曲線の形状として表したといった捉え方をすることもできよう。30 代以降、ワークライフバランスに配慮しつつ女性が能力を発揮できるような支援策を推進することにより、評定値が高まる可能性は高いのではなかろうか。

なお、本調査結果は現在の 50 代女性の曲線であることから、初婚年齢が遅くなっているとともに、結婚・出産を経験しても労働市場から退出する者が少なくなっている現代の若い世代の女性には、そのまま当てはまらない可能性があることが予測される。現代の 30 代女性の描く曲線がどのようなものとなるかについては、今後の研究課題としたい。

## **(3)40代のキャリアの落ち込みを作らない(最小限にする)ための支援**

ライフライン法で描かれた曲線は、40 代で谷を迎える者が多く、40 代で職業生活上の最大の危機があったとする者が多かった自由記述の結果とも一致していた。

また 40 代で迎えるキャリアの落ち込みは、50 代現在における職業生活やキャリアに対する満足感（＝主観的・内的キャリアの代表）と、年収（税込）（＝外的キャリア上のステータスの代表）の 2 つの要因が大きく関係しており、職業生活やキャリアに対する満足が高い者ほど、また年収（税込）が高い者ほど、40 代の曲線の評定値が高かった。40 代のキャリア危機をうまく乗り越えることの重要性がここからもわかる。

40 代のキャリア危機の内容は、自由記述欄の分析により、管理職になり仕事の内容が変化すること（内部労働市場）、リストラ等により転職を余儀なくされること（外部労働市場）が多いと考えられた。これは、いずれも今までのキャリアからの転換あるいは分断を意味するものである。このようなキャリア上の危機において、キャリアの落ち込みを最小限にするような支援策が必要であり、本調査のキャリア危機支援に関する自由記入欄には、キャリア形成に関する取り組みを「支援」する「制度」等への期待が多く述べられていた。

内部労働市場である企業内において、40 代の従業員は、管理職になった者、ならなかった者、各々がキャリア形成上の転換期にある。キャリアの節目に当たる時期に対する従業員支援については、キャリア健診研究会（2009）から従業員個人のキャリア形成に関する相談（個人向けキャリア健診）が提案されたが、これは企業内においてキャリアの転換等をスムーズに行うために効果的な支援と考えられる。個別、グループによる面談等でキャリア形成について改めて考える機会を制度として設け、従業員が新たな具体的な目標を設定して取り組み進んでいくことにより、内的キャリアの落ち込みを予防することが可能となろう。

外部労働市場において、リストラ等による危機を迎えた 40 代を支援するためには、需給調整機能の強化が求められる。キャリア危機を乗り越えた方策として「転職」という言葉が一番多く使用されたことは、労働移動をスムーズに行うことができるような支援の重要性を物語るものである。50 代の者に対して、今後のキャリア開発を進める上で行政にしてほしいサポートは、2. の（1）でみたとおりであるが、「労働市場や職業等の情報提供」、「転職や独立のための相談・斡旋体制の充実」は、そのまま 40 代の外部労働市場にいる者に対する支援策としても当てはまる。転職がいちがいに将来キャリアの見通しに悪影響をもたらすものではないことは 1. の（5）でみたとおりであり、またむしろ 50 代のライフライン法で描かれた曲線の評定値を上げる効果があった（第 4 章参照）。要は、キャリア形成上プラスとなるような転職ができるかどうかであり、公共職業安定所をはじめとする需給調整機関における相談・支援の充実等が求められる。

また、行政にしてほしいサポートとして、個人が行う能力開発に対する助成金や税制優遇等の経済的支援を求める声が多いことにも留意する必要がある。40 代は家庭生活の重大な出来事として、「子どもの受験」（男女とも第 1 位）、「家・土地の購入」（男性で 2 位、女性で 3 位）等が選択される、経済負担が大きい年代である。このような家庭責任と経済的負担が大きい 40 代に対するキャリア形成に関する経済的支援は、他の世代に比べて一層重要と考えら

れる。キャリアの落ち込みをなくす（最小限にする）ための方策として労働者の職業能力開発の促進は重要であり、労働者の職業能力開発の努力を経済面から支えるために、費用対効果の高い、最も効果的な経済的支援のあり方について更なる検討が必要である。

#### **(4)50代の将来キャリアの見通しに対する支援**

50代の者においては、職業生活やキャリアに対する満足感が高い者ほど今後の職業生活についての見通しをもっており、職業生活やキャリアに対する満足感が高い者と低い者では、行政に求めるサポートの内容に明確な違いがみられたことを指摘した。

職業生活やキャリアに対する満足感低群では、労働市場や職業等の情報提供、転職や独立のための相談・斡旋体制の充実、職業生活の相談・アドバイス機能の充実、教育訓練有給休暇制度の法制（義務）化を求める者の割合が、満足感高群に比べて際立って高かった。

これら労働市場や職業等の情報提供、転職や独立のための相談・斡旋体制の充実、職業生活の相談・アドバイス機能は、労働市場におけるセーフティネットであるとともに、労働者が職業生活設計をたてるに当たって必要な支援でもある。労働市場や職業等に関する豊富で適切な情報提供とそれらをもとにしたキャリア・コンサルティングや転職や独立に関する具体的な相談・斡旋により、各人の能力発揮を支援していくことが求められる。

#### **(5)労働政策上の新たな対象者としての50代女性の位置づけ**

50代の女性においては、転職や労働市場からの退出を経験した者であっても、働き続けている者であっても、ライフライン法で描かれた曲線が急上昇した。併せて女性においては、今後のキャリア開発を進める上で行政にしてほしいサポートとして能力開発支援に係る各項目が男性に比べて有意に高く選択されたことや、今後の職業生活に対する「見通しなし」群では50代になっても資格取得や資格取得のための勉強開始がキャリア上の重大な出来事として選択される割合が高かったことが注目される。

さらに、女性では、「これまでの職業生活で後悔すること」及び「良かったと思うこと」の文章完成記述両方に「資格」という言葉が男性より多く使用されていた。本調査の女性回答者（517人）のうち約7割の者が労働市場への参入、退出、再参入等を行っており、このような女性にとって、能力開発の結果得られる外的能力評価の指標である資格は、大きな意味を持って捉えられていることがわかる。

このように本調査の様々な項目から、50代女性の職業能力開発志向の高さを読み取ることができる。

高齢社会において、人口が減少する一方、個人のキャリアは長期化している。高齢社会は、実は高齢女性社会という側面が大きいのであり、職業能力開発意欲が高い50代女性を支援し、その能力を活用することは、労働力の質的向上を図るために不可欠な視点となろう。女性の

妊娠・出産・育児期を中心とした就業の継続や再就職・起業への支援施策とともに、50代女性についても、職業能力開発機会の充実と獲得された能力の発揮を促進するための施策が検討される必要がある。50代女性は、今後の労働政策上、見逃してはならない対象である。

## **(6) キャリアに関する相談機能の充実と良質なキャリア・コンサルティングの提供**

成人のキャリアは決して平坦ではなく、30代から様々に分岐していく。その中で、職業生活やキャリアに対する満足度の低い者においては労働市場や職業等の情報提供、転職や独立のための相談・斡旋体制の充実のほか、職業生活の相談・アドバイス機能の充実を求める声が高かったことを指摘した。

加えて、今後の職業生活に対する「見通しなし」群においては、職場の対人関係でのトラブルがキャリア上の重大な出来事として様々な年代において選択されていた。職場での対人関係がモラルに影響を及ぼし、従業員のモラルが職場の生産性に影響することは初期の産業心理学の知見を引き合いに出すまでもないが、職場の対人関係が個人のキャリア形成にまで影響を及ぼすという本調査の結果は、職場における対人関係の重要性を改めて認識させるものである。

これらのことから、成人のキャリア発達にとっては、そのキャリアの多様性を背景として、労働者個人に対するキャリア形成に係る相談支援が重要であり、そこに職場の対人関係支援をも含めることが必要であることが指摘できる。

個人のキャリア形成に係る相談支援の手法としては、心理面を含めて個人のキャリア形成について多角的な支援を行う専門家によるキャリア・コンサルティングが有用と考えられる。労働者がキャリア・コンサルティングを受けるための最も身近な方法は、企業においてキャリア・コンサルティング制度があることである。しかしながら能力開発基本調査（2008）によれば、キャリア・コンサルティング制度を導入している企業は5.8%に過ぎない。同調査によりキャリア・コンサルティングを導入していない企業の理由をみると、「労働者からの制度導入の要望がない」（27.6%）が最も高いが、本調査結果からは、職業生活やキャリアに対する満足度が低い層を中心に職業生活の相談・アドバイス機能の充実を求める声が高いことがわかった。キャリア・コンサルティングに対する従業員のニーズは潜在的には大きいものがあるが、それが企業に届くまでの表立ったものになっていない状況にあると言えよう。また同調査（2007）では、キャリア・コンサルティング制度を導入していない企業の理由の第2位が、「制度導入のメリットが感じられない」であった。これについては、職場の対人関係を含め、個人の職業能力開発を支援するキャリア・コンサルティングが、労働生産性の向上等の企業側のメリットにつながる可能性が大きいことを指摘しておきたい。

生涯キャリア支援と企業のあり方に関する研究会（2007）が指摘するように、キャリア形成支援は企業にとって広い意味でのモチベーション施策であり、従業員のモチベーション



ン向上施策としても、キャリア・コンサルティング制度等の専門家による支援の導入は、検討に値するであろう。制度化の内容については、企業内における専門家の配置のほか、外部専門機関への委託、専門家の紹介やコーディネイト、従業員が個別にキャリア・コンサルティングを受けた場合の費用の助成等のバリエーションが考えられることから、各々の企業の実情にあった方策の検討が望まれる。

さらに、業界団体、労働組合におけるキャリア相談の実施も検討されるべきであろう。高橋（2008）は、電機産業職業アカデミーにおける電機連組合員に対するキャリア相談実施例を報告するとともに、キャリア相談活発化のために、個人のキャリア開発意識の啓発が重要であることを指摘している。

高橋（2008）の指摘は、企業や業界団体、労働組合が、キャリア・コンサルティングを制度等として用意しただけでは、労働者のキャリア開発意識は高まらないことを示している。労働者のキャリア開発・形成意識を高めるためには、国・企業・労働組合等における効果的な広報・啓発の展開とともに、良質なキャリア・コンサルティングが提供され、その効果が労働者に実感されることが必要となる。

キャリア相談に関する専門家に関する資格としては、昨年からキャリア・コンサルティング技能検定試験（2級）が実施され、その能力の公証ができるようになった。良質のキャリア・コンサルティングを供給するため、技能検定制度が今後一層有効に機能し、労働者が質の高いキャリア・コンサルティングに気軽にアクセスできるようになることが期待される。

### **3. 成人のキャリア形成支援ツールとしてのライフライン法**

前項において成人のキャリア発達を支援するためのキャリア・コンサルティングの重要性について指摘したが、キャリア・コンサルティングのための有効なツール開発の必要性も高い。

キャリア・コンサルティングの過程は、自己理解支援→仕事理解支援→啓発的経験支援→意思決定支援→方策の実行支援→新たな仕事への適応支援のステップを進んでいくが、本調査研究で用いたライフライン法は、キャリアの自己評価を表すことができるツールとして、これらのいずれの段階でも活用することができると考えられる。

ライフライン法のメリットとしては、まず紙と鉛筆があれば短時間で行えることから実施が容易であること、またいわゆる検査ではないことから、相談者の抵抗感が少ないことがある。

河村（2001）は、ライフライン法は、自己分析に活用することができるとともに、評価者でない第3者とライフライン法によって描かれた自らの職業キャリアについて話し合うことによって、自分では気づかなかった多くの発見が出てくることを指摘している。ライフライン法で描かれた曲線のピーク（山）の理由を具体的に検討していくと、アピールできる自己

の強み部分の再発見につながり、曲線の落ち込み（谷）の部分については、未来に向けてそれを避けたり解決したりする方法の検討へと進むことができると言う。

一方で、ライフライン法により描かれた曲線に関する解釈や評価が確立されているとはいえない現状にある。本研究では、第4章及び第5章において線の位置、曲線の波形、屈曲点の数、最高点・最低点及びその年齢、各指標間の相関等に注目して分析することにより、ライフライン法により描かれた曲線について様々な傾向が見いだせたことを報告した。しかしながら、これは現在50代で常勤として働いている者のデータから得られた傾向であり、大学等への進学率が格段に高く、初婚年齢が遅くなっているとともに、高い経済成長からの恩恵をキャリア上であまり経験していない現在の20代、30代、40代の描く曲線は、50代のそれとは形状を異にしていることも考えられる。また、60代以降どのような曲線が描かれるのかも本調査結果からは見出すことができない。

これらのことから、ライフライン法で描かれた曲線をキャリア・コンサルティング等のツールとして活用できるようにするためには、対象者の年齢、働く形態等のバリエーションをもたせて、さらに多くのデータ収集を行う必要があると考えている。

また、50代前半と後半を比較した場合においても、曲線の山、谷の位置が景気の変動等の影響を受けることが明白であったことにみられるように、ライフライン法で描かれた曲線の意味を解釈するためには、その時々時代の背景を正確につかまなければならないことにも留意する必要がある。加えて、本調査においては、職業生活に関する浮き沈みを描くように求めたが、職業キャリアと人生キャリアが統合されて描かれている状況もみられたことから、職業キャリアと人生キャリアを分離して描くことの可否と妥当性についての検討も行う必要がある。

しかしながら、これらの点を考慮に入れても、ライフライン法で曲線を描くことにより、自らのキャリアに対する自己評価を簡便かつ明確に示すことができるというメリットは大きい。そのメリットは、キャリア・コンサルティングの過程において適切なタイミングで活用され、かつ、キャリア・コンサルタントによるサポートがなされて発揮される。

今後、キャリア・コンサルティング等におけるツールとしてのライフライン法の可能性を探求するため、データの収集及び検討、より精緻な類型化や傾向分析、活用方法・留意点等に関する研究を進め、その知見と活用ノウハウを広く提供していくことにより、労働者のキャリア形成支援に貢献していきたいと考えている。

【引用文献】

河村茂雄 2001 心のライン (株)誠信書房.

キャリア健診研究会 2009 「キャリア健診研究」報告書 (株)日本マンパワー

厚生労働省 2009 平成 21 年版労働経済の分析－働く人の意識と雇用管理の動向－

生涯キャリア支援と企業のあり方に関する研究会 2007 生涯キャリア支援と企業のあり方  
に関する研究会報告書

高橋レナ 2008 強い個人を創るために－電気産業職業アカデミーの取り組み－ 日本労働研究雑誌 通巻 577 号 p 71～77

