

・ 特 集 ・

キャリアの再構築を支援する

—ミッド・キャリア層を中心に

三〇歳代半ば以上で就業経験のある層（ミッド・キャリア層）が転職や再就職といった職業人生の転換点で直面する課題は何か？昨年二月二〇日に東京・三田で開催した労働政策フォーラムを素材に職業相談やキャリア開発の視点からどのような支援が望まれるのかを考える。



ミッド・キャリア層の働き方とガイダンス

基調報告 松本 純平 JILPT キャリアガイダンス部門 統括研究員／労働大学校教授

本日は、「ミッド・キャリア層の働き方・あり方が、わが国のあり方を左右し」、「その働き方、生き方を支援するサービスは極めて重要である」という「前提」でお話させていただきます。

「職業安定広報」という厚生労働省職業安定局が発行する広報誌があります。その最近の号で、〇八年の労働行政の方向性を取り上げていました。本日のテーマである「ミッド・キャリア層」を対象にした行政施策や予算についてみてみると、キャリア交流事業のほかには教育訓練資金の交付ぐらいで、若年フリーターなどへの予算や事業が目立っています。

確かに、最近の白書を見ても、三五歳から五〇歳ぐらいの労働力の中核をなしている部分は、離転職率もそれほど高くなく、正規・非正規の割合をみても、圧倒的に正規雇用者が多い。ですから、このわが国の労働力の中核をなしている部分は、こうした指標からみれば問題はないのは確かです。もっと深刻な問題が起こっているところに重点を置いているということだと思います。しかし、わが国の労働力の根幹をなしている部分に何か大きな変化や問題が起こってしまったら、大変なことになるのも事実です。

若い人たち向けのキャリア支援対策を立てる上でも、若い人たちも自分たちの上の世代がどのような働き方、生き方をしているのかをモデルにしているはずですから、そこに関する情報は非常に大切になります。その層が生き生きとしていなければ、若い人たちが生き生きとした自分の将来像を描くことができないことになります。ですから、たとえ予算がつかなくとも「ミッド・キャリア層」に関する問題への関



松本純平 統括研究員

心はとても重要なものといえます。さて、これまで、説明抜きに「ミッド・キャリア層」という言葉を使用してきました。この言葉は専門用語ではありませんし、耳慣れたものでもありません。そこで、私たちがなぜ「ミッド・キャリア」という言葉を使ったのかというのを回顧的に説明することから始めたいと思います。

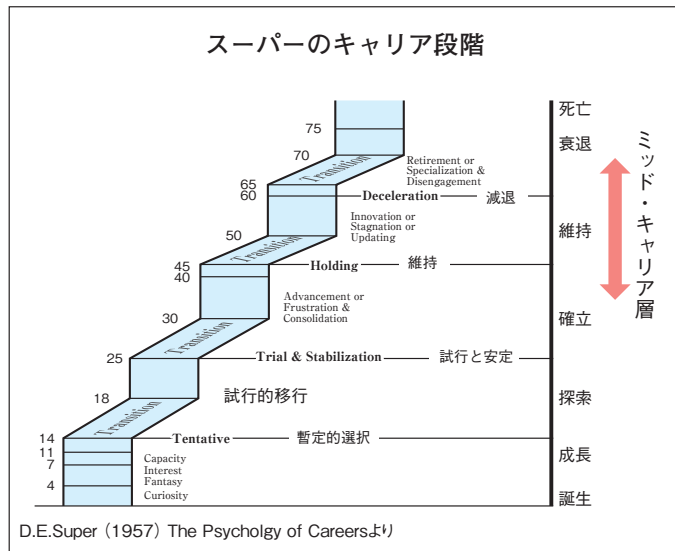
今から四年ほど前、JILPTが独立行政法人として設立されたときに、中心になるミッションとして九つのプロジェクト研究テーマが設定されました。その中の一つを私たちのグループが担当しましたが、そのタイトルは「ホワイトカラーを中心とした中高年離職者の再就職支援等に関する研究」というものでした。プロジェクトが本格的に始まったのは二〇〇三年度の後半からで、実際テーマに関して議論していたのは、その少し前からでしたが、その頃は、雇用情勢が最悪の状態でした。完全失業率が5%を超え、有効求人倍

率が〇・五倍を切りそうな状況だったわけですね。その時期の状況や問題意識が色濃く反映されたテーマだったといえます。

これまでも研究所では、中高年を扱った研究をたくさん経験しています。例えば、昭和三〇年代の後半頃は、エネルギー源を石炭から石油に変えようという大転換政策にかかわって、炭鉱で働いている人たちがどう転職させるかという重要な課題がありました。その対象として中高年が多いということなので、それは同時に中高年の職種変換がテーマということになります。また、昭和六〇年代「中高年者等の雇用の促進に関する特別措置法」に関連して中高年の雇用率を設定するテーマもありました。その際中高年の職業能力の評価をめぐって調査・研究がなされています。ですから、それぞれの時代で中高年に関心が寄せられて、それなりに対

策があつて、関連する研究が行われて来たわけですね。

しかし、雇用労働の問題には景気などの動向も大きく関連してきます。目の前の問題とその対策について懸命に研究しても、研究成果が出たときに、問題の質が変わっている場合もあります。たとえば今回の場合もホワイトカラーを中心とした離職者のみを対象に再就職支援に関して調査研究を進め結論が出て、政策の方向性などについて提言をまとめても、景気の動向によってはあまり適切ではないものになる怖れがあります。できるだけ研究成果が普遍的な場面で意味を持つようにするため、このプロジェクトでは、中年のキャリア形成の問題について議論を重ねました。



「中年」というのは単に年齢区分を示すだけでなく実はネガティブなイメージを含みやすいのです。中年を取り巻く環境を考えてみても、大きくは環境問題があり、食料・水・エネルギーの供給も不安になるし、会社を見ても減量経営に加え国際競争で厳しさは増すばかり、さらに個人的にも成果主義で評価が厳しくなり給与も絞られる、また身の回りで家庭やコミュニティの崩壊があり、やっと定年にたどり着いても奥さんから離婚を宣言されるかもしれない。年金はどうなるのかも心配だし、たとえば今会社を辞めたらワーキングプアに一気に転落する恐れがある、といったように「未来」にはとてもプラスのイメージが持てないし、予測も立てられない。「中年」が置かれた状況は検索にも表れているということなのでしょう。

中年とは？

では、その「中年」とはどんな存在なのでしょう。インターネットの百科事典であるウィキペディアで「中年」を調べてみますと、単に「年齢の区切り」というような説明が多い一方、「壮年期の前にあつて、定義も一定しない」とも書いてあります。中年というのは年齢の概念ではつきりしているけれども、なぜその年齢を問題にしなければならぬのかについては、なんらかの意味を持つわけではないということです。

今度は、Yahooのキーワード検索で「中年」を入れてみると、最初の頁に出たのが、「膀胱炎」「熟年離婚」「オレンジ共済事件で中高年がだまされた」などとてもネガティブなイメージの情報でした。

こうした、変化が激しい時代の中で私たちは生きていくので、雇用が比較的に安定しているといっても、中高年齢は様々な不安の中で働き、生活しているというのが実情でしょう。図は、有名なスーパードクターのキャリアの発達の段階を示しています。「誕生」から「成長」して「探索」し、その後、「確立」(エスタブリッシュ)と書いてあります。職業的に腰を落ち着けてから、引退を含んだ「衰退」までは示してありますが、一番長くて重要な社会の中心になる「中年」のところについては、そんなに細かくは示されていません。ここを問題にし、ここが重要だと指し示したいとき、私たちはその期間を何と呼べばいいのでしょうか？

私たちはネガティブなイメージの少ない「ミッド・キャリア層」と呼ぼうということになったわけです。

では、ミッド・キャリア層の問題は何かということになります。スーパードクターが理論を示したときアメリカではこれはホワイトカラー・中産階級のモデルであるが、アメリカ人全体のモデルじゃないよという批判が出ました。わが国でも一時期総中流社会であった

こともあり大体同じようなキャリア段階で説明できるのかなというモデルではあったのですが、現在ではその適合具合はわからなくなっています。中年まで一生懸命働いてきたからといってそれが報われる社会ではなく、企業にしても、ひとつ間違えれば倒産したりあつという間に他の企業に買収されるか分からなくなってきたという時代です。順調に行く人生ばかりじゃない上に、いわば標準的なモデルなき時代に生きていくということ的前提にしなければならぬということになります。先の研究

テーマは、モデルなき時代のキャリア支援とは何なのかを考えなければならぬという課題を示しています。

J-I-LP-Tキャリアガイダンス部門の研究

さて、プロジェクト研究に関する議論では、結局、キャリア支援の原則は変わらないのではないかとということに落ち着きました。ただし、標準的なモデルを前提にして、それ有効な支援を考えるとこの時代には、支援の対象が多様なモデルに対応できる知識、技術、スキルを獲得することに貢献するという話になりました。これを受け、三つのタイプの研究を計画しました。まず、第一番目は、伝統的な手法によるガイダンスツール開発です。厚生労働省関連機関ではまだ開発されていない領域について、三年のプロジェクト期間中に開発しようと、取り組みました。その成果は自己理解ツール集という形で公開されています。個々に含まれるのは、まず、「管理機能行動目録」です。ミッド・キャリア層の特徴は、職業経験の中で管理的面での体験をしていることです。ですから、業種や職種という捉え方ではなく、どういうタイプの機能を経験しているのかを捉え、それを生かすための素材を提供しようというものです。

次は「短期記憶・作動記憶」です。皆さんもそうだと思いますが、物事を覚えられず、人の名前が出てこなかったときに、「ああ、年をとったな」と感じる。また、たとえば、二階の部屋に何か物を取りに行ったときに、二階に着いた途端、何をしに来たのか忘れて

しまう。やろうと記憶したこと、二階に上がるという行動と一緒にコントロールすることができないという状態になっているわけです。このような現象について理解するには、短期記憶や作動記憶の分析が必要になります。新しいものにチャレンジするときは、新しい学習が求められます。こうした短期記憶と作業記憶をチェックすることによって、新しいものにチャレンジする勇気みたいなものを与えられないかという点も視野に入っています。

最後は、「心の硬さ尺度」です。私たちは新しいものにチャレンジするとき、一般的に困難さを予期するとやめてしまします。このときの判断はそれぞれの個人的な体験や知識を基にしていますので、身体的、精神的のもビークを過ぎたと感じやすい「中年」は、新しいチャレンジの道を自から閉ざしてしまいがちになります。新しいことにチャレンジできないことが中高年の特徴だとすると、こうした状態を映し出すものとして、「心の硬さ」という尺度を考えプロフィールの形で客観視できるようにすることで、新しい方向に踏み出す勇気を援助できないかと考えたわけです。

新たなタイプのガイダンスツールの開発

二番目に開発目標にしたのが、「キャリア・インサイトMC」です。コンピュータを使った新しいタイプのガイダンスツールです。コンピュータを使ったキャリア・ガイダンスのシステムというと、私たちはすでに「キャリア・インサイト」を開発しています。このシステムは、若者向けにジョブ・

カフェなどで中心に使われており、利用対象は、基本的に三五歳ぐらいまでになります。そこで、これをも少し延ばせないかということ。「キャリア・インサイトMC」(MCはミッド・キャリアの略)が開発されたわけです。

三番目に実施したのが、「職業相談談話記録作成・解析システム」です。長い名前です。私たちは「逐語くん」と呼んでいます。キャリア援助といっても実際には、具体的には相談の過程を通して援助するわけですから、その過程で何が起きているかをきちんと分析する技法を確立する必要があるわけです。相談というコミュニケーションの効果や効率を分析することによって、もっと効果的で効果的な相談ができないかを実証ベースで議論できる、逐語記録を分析して、その中でどういことが問題になって、どんな順番で話題が交換されたのかを議論できることを狙ったツールです。

Career Adaptabilityを高める援助

以上、プロジェクト研究の紹介を通して、「ミッド・キャリア層」へのキャリア支援の重要性とそのことに対する私たちのチャレンジについてお話ししてきましたが、最後に本日のテーマに関連して一つの提案をさせていただきます。と考えています。

それは、「Career Adaptability」を高める援助」という概念です。これは、昨年九月に開催された国際キャリア・ガイダンス学会でアムステルダム大学のヴィアネン博士がお話になったものです。彼女は、最近非常に注目されて

Career Adaptability を高めるアプローチ

今後のアプローチ	従来のアプローチ
Shorter focus	Long-term focus
Good enough	Maximizing
Role breadth self-efficacy	Task-specific efficacy
Learning orientation	Performance orientation
Possible selves	Self-concept clarify

Annelies E.M. van Vianen (2007): Amsterdam Univ.

リア・ガイダンスはどちらかというと右側に列挙してある諸点に重きを置いていたのに対して、これからは左側にある Career Adaptability を高めるということにも重点を置く必要があるのではないかとこの講演でした。

第一番目は、今まではモデルに従って、できるだけ長い期間のキャリアモデルを考えて、先ほどのスーパードの学説のように、成長して、探索して、確立して、維持して、それで衰退みたいな長いスパンに重点を合わせていたわけですが、これだけ変化が激しい時代にあつては、短いスパンの目標によりフォーカスを当てるべきじゃないかという主張でした。

第二番目に、いろいろな制約条件下でキャリアを通して実現したいものを目一杯持ち出してきて話題にすると、どんな選択をしても十分満足させると

いる理論家・実践家であるサビカス博士が提唱する Career Adaptability という概念を核にして、新しい時代に向かつてのガイダンスのあり方について基調講演を行っています。

表をご覧ください。

従来のキャリア

いうことは難しく、却って不満を募らせることになりがちである。「Good enough」すなわち「足るを知る」という、そこそこのところで満足するという物の考え方で、援助してはどうだろうかという主張です。

三番目は、職業経験を積むことによる熟練形成や課題をクリアし自信を持つことなどは、今までは仕事の場を中心に考えられてきました。しかし、キャリア形成に有効な経験は、別に職場だけではなくて、家庭生活や地域生活などの場面で経験できるし、蓄積しているわけでは、いろいろな場所にいるような役割を果たしてきている経験を評価し、そうしたことも含めて形成された自信にも注目し、それらをキャリアを考えると一つの軸にしたらどうだろうかという主張です。

四番目は、できること、やったことを中心にガイダンスするだけではなく、新しいものを学んでいくことにより焦点を合わせ、こうした指向性を持った援助が必要ではないかということでした。

最後に五番目は、とても重要なキーワードになる考え方だと思えます。Self concept clarity とは、あなたはこういう特徴を持っているということ、明らかにすることです。従来のアプローチでは、ガイダンスでは個々人のユニークさを明確にすることがすべての出発点でした。それに沿って援助していくわけです。しかしながら、個人人は環境変化の中で、いろいろな可能性を持った存在であり、キャリアの核をなす Self は決して一つだけと考えることが適切ではない。Selves と、この Self の複数型になつていくように、われわれが取り得る可能性は沢山あるので、「自分らしさ」をたくさん考えられる

ということは難しく、却って不満を募らせることになりがちである。「Good enough」すなわち「足るを知る」という、そこそこのところで満足するという物の考え方で、援助してはどうだろうかという主張です。

三番目は、職業経験を積むことによる熟練形成や課題をクリアし自信を持つことなどは、今までは仕事の場を中心に考えられてきました。しかし、キャリア形成に有効な経験は、別に職場だけではなくて、家庭生活や地域生活などの場面で経験できるし、蓄積しているわけでは、いろいろな場所にいるような役割を果たしてきている経験を評価し、そうしたことも含めて形成された自信にも注目し、それらをキャリアを考えると一つの軸にしたらどうだろうかという主張です。

四番目は、できること、やったことを中心にガイダンスするだけではなく、新しいものを学んでいくことにより焦点を合わせ、こうした指向性を持った援助が必要ではないかということでした。

最後に五番目は、とても重要なキーワードになる考え方だと思えます。Self concept clarity とは、あなたはこういう特徴を持っているということ、明らかにすることです。従来のアプローチでは、ガイダンスでは個々人のユニークさを明確にすることがすべての出発点でした。それに沿って援助していくわけです。しかしながら、個人人は環境変化の中で、いろいろな可能性を持った存在であり、キャリアの核をなす Self は決して一つだけと考えることが適切ではない。Selves と、この Self の複数型になつていくように、われわれが取り得る可能性は沢山あるので、「自分らしさ」をたくさん考えられる

モデルの見えにくい時代のキャリア支援



ような支援をしてはどうかという主張だったと理解しています。

ミッド・キャリア層というのは多様な課題を抱えています。個人の努力では解決できない問題も抱えています。変化の時代にあつては予期できるものに対しては準備できますが、予期できないことが起こったときに、くじけないで解決する柔軟性、適応性を持つことが充実したキャリア形成にとって重要になります。

冒頭に指摘したように、ミッド・キャリア層に活力がないことには、わが国の活力は生まれてきません。こういう人たちが生き生きするためには、どういふことをしなければならぬのか。先ほどのアムステルダム大学のヴァイアネン博士の話を参考にキャリア支援のモデルという点で私なりにまとめて見ます。

まず、これまでの職業経歴や役割をベースにしたモデルだけではなく、人生全体でどんな経験を積み、どんなこ

「プロフィール」まつもと・じゅんべい／一九七一年東京大学教育学部卒業、同年雇用促進事業団職業研究所（現労働政策研究・研修機構研究所）に入所、一九九一年主任研究員、進路特性研究、二〇〇三年統括研究員（職業相談・就職支援研究部門）、現在に至る。主な著書に「適性検査の知識」「さがそう相性のいい仕事」共著など。

とをしてきたのかというモデルもキャリア支援に使っていく必要があるのではないかと、「職業役割モデル」だけでなく「人生役割モデル」ということです。

さらに、「長期キャリアモデル」だけでなく「短期キャリアモデル」も必要になると思います。とりあえずチャレンジし、うまくいったら、その経験を生かしてまた次にチャレンジということによって積極性が生まれ、生き生きとした支援もできるんじゃないかということです。

最後に「治療モデル」というような、どちらかというと、マイナスをプラスにするなり、ゼロまで持つていくネガティブなモデルではなくて、「こういう経験はこんなふうにかかせるよ」という具合に、プラス思考のモデルをたくさん持つことによって、支援の幅を広げていければいいのではないだろうかということでした。いわば「治療的モデル」だけでなく「開発的モデル」による支援の展開です。

話を閉めるにあたって、私たちの新しい研究成果であるキャリア・ガイダンスのためのツールが、変化が激しくモデルなき社会の中でキャリア形成に取り組み悩む多岐「ミッド・キャリア層」のキャリア支援に深い関心をお持ちになつていて、本日のご参加の皆様の仕事を進める際に、少しでも力になることを願っています。