

## 第8章 各章のまとめと示唆

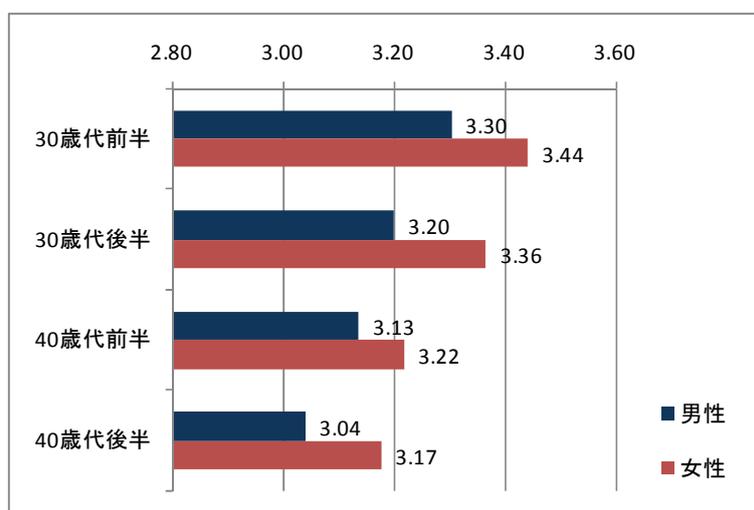
### 1. 各章の結果のまとめ

以下に各章の結果をまとめた。

#### (1) 性別・年齢別のキャリアガイダンス・ニーズ

性別・年齢別のキャリアガイダンス・ニーズの検討結果から、今回の調査回答者の中でも相対的に若い30代前半のニーズが高いことが示された。そのニーズの具体的な内容として「将来全般」が問題であるとする割合が高く、「より労働条件の良い仕事に転職したいと思った時」「やりがいのある仕事に転職したいと思った時」にニーズが高いようであった。これらのキャリアガイダンス・ニーズはより若い20代などの若年層のニーズと類似の面があり、30代前半は従来どおり若年キャリアガイダンスの延長線上で捉える方が適切であると言える。ただし、30歳代後半の女性では「子どもが生まれたり、育児の問題が生じた時」に職業やキャリアに関する支援やサポートが必要であるとの回答が多く、また男性女性問わず40代後半では「倒産やリストラなどがあって転職せざるをえなくなった時」に支援やサポートが必要であるとの回答が多かったなど、30～40代の回答者が過去を顧みた回答には、その年齢に至るまでの蓄積も含めて、ミドル層独特のニーズが反映されていることが、改めて確認された。

図表2-5再掲 「これからの職業やキャリアの問題を解決する上で、どのくらい支援やサービスが必要ですか」の回答に関する男女別、年齢階級別にみた平均値の比較

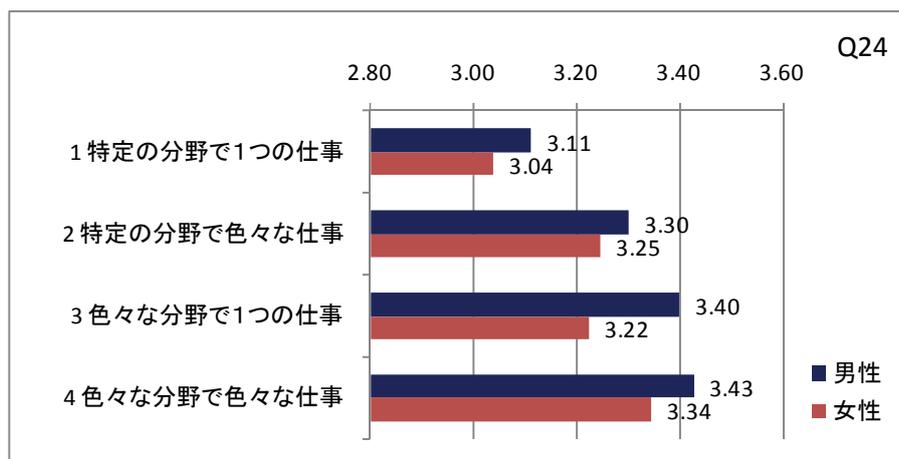


#### (2) 学校卒業後のキャリアとキャリアガイダンス・ニーズ

転職経験があったり、「いろいろな分野でいろいろな仕事をしてきた」という意識があったり、初職選択時に「就職活動をしたが、採用されなかった」経験があるなど、何らかの意味でキャリアが分断される経験をしている場合、現在のキャリアガイダンス・ニーズが高いこ

とが示された。逆に、転職経験がなく、「特定の分野で1つの仕事をしてきた」という意識があり、初職選択時に「第1志望に就職した」場合にはキャリアガイダンス・ニーズは低かった。これらの結果から、基本的にキャリアガイダンス・ニーズは、就職活動がうまくいかなかったり、転職経験があるなど、キャリアが分断されたという思いがある場合に、本人に根強く感じられているということが示された。

図表 3-13 再掲 過去の職業経験別にみた「現在、問題を感じている程度」の平均値の男女比較



### (3) 現在の職業生活とキャリアガイダンス・ニーズ

概して言えば、現在、求職中の専業主婦あるいは求職中の無業者（失業者）において、キャリアガイダンス・ニーズは高く、非正規就労者についてもその傾向がみられた。ただし、より細かくみた場合、転職を強く希望している場合、現在の職業生活に対する満足感が低い場合、無業者で配偶者がいない場合、就業者層では自分のキャリアに向けて具体的に行動を起こしている場合、キャリアへの問題意識は高いようであった。

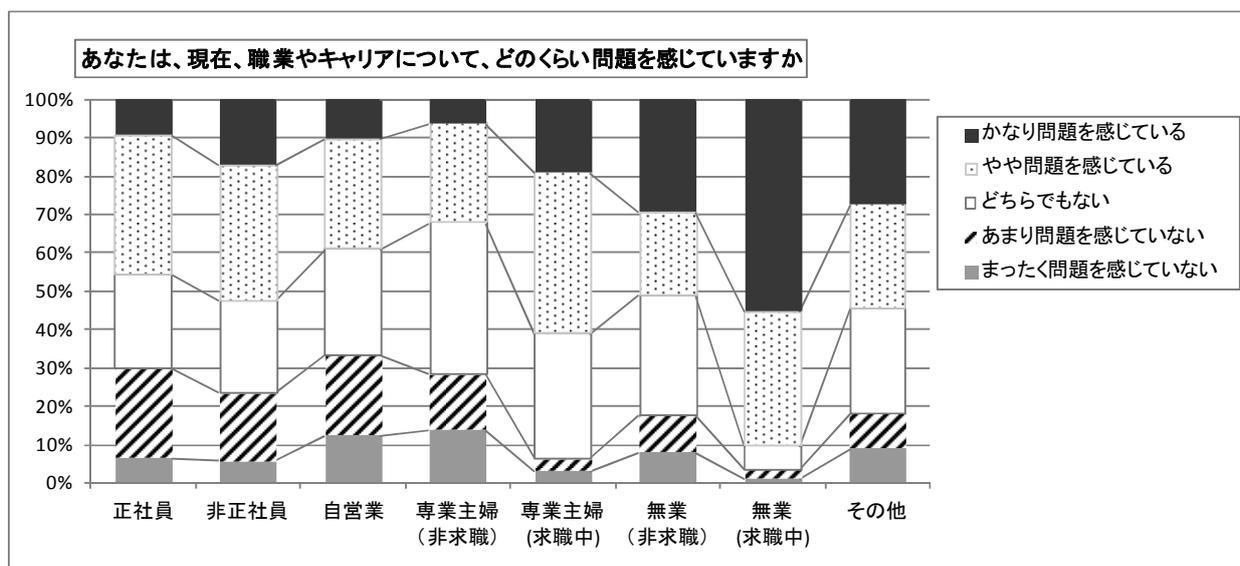
なお、具体的に行動を起こしていないと回答した者は、自分のことを「何を考えたらよいのか分からないタイプ」や「誰かに助けてもらえれば考えるタイプ」であると評価しており、特に求職中の専業主婦、無業層に多かった。これらの対象層においては、自らのニーズ把握そのものが難しいことが、具体的な行動に向けた障壁となっていた。これらの対象層においては自分の職業の向き不向きに対する関心の高さを背景にテスト受検のニーズも高く、こうした側面からアプローチをすることが有効である可能性が高いと推測される結果も示された。

さらに、支援やサポートを利用するにあたって、基本的には無料・低価格でサービスを受けたいというニーズは根強く、特に無業者・求職者では無料のサービスを望む者が多かった。一方で、求職中の無業者はキャリアガイダンスにかかる時間は最も長いものを希望していた。なお、キャリアガイダンスに最もコストをかけられると回答した正社員層においても、個別相談・テスト・情報収集ともに2,000～3,000円程度、時間も40～50分程度となっており、

現在、民間業者によって提供されているキャリアカウンセリング・キャリアコンサルティングの相場である1時間1万円とは乖離がある。

正社員層を中心として、キャリアガイダンス・サービスの選好には「自分で計画して考えることができる」という意味での思考の自律性といった個人特性が大きな影響を与えており、こうした自らのキャリアに対する基本的な問題関心がキャリアガイダンス・サービス利用の根底に必要となることが示された。

図表4-3再掲 キャリアに対して現在問題を感じる程度



図表4-6再掲 職業・キャリアの問題解決のために、支援やサポートが必要か

	正社員	非正社員	自営業	専業主婦 (非求職)	専業主婦 (求職中)	無業 (非求職)	無業 (求職中)	その他	合計
かなり必要である	6.4%	9.7%	5.3%	8.0%	14.6%	25.5%	44.6%	20.0%	8.6%
やや必要である	32.4%	37.9%	24.9%	35.7%	48.5%	25.5%	36.1%	23.6%	33.6%
どちらともいえない	35.7%	35.2%	40.7%	36.9%	33.3%	33.3%	18.1%	40.0%	35.7%
あまり必要でない	19.6%	13.7%	22.0%	11.2%	3.0%	3.9%	1.2%	10.9%	16.4%
まったく必要でない	5.9%	3.6%	7.1%	8.4%	0.5%	11.8%	0.0%	5.5%	5.7%

注：網かけは正社員の列を基準とした場合に、5%水準で有意差があるカテゴリを示す。

#### (4) 現在の職業意識とキャリアガイダンス・ニーズ

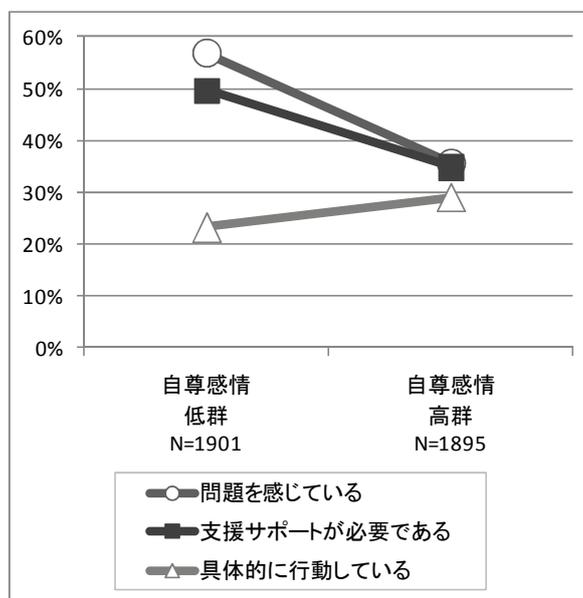
普段の生活で目標にしている事がらをもとに、「地域・余暇志向」「仕事・余暇志向」および「仕事・地域志向」の3つの意識類型を作って検討した。その結果、最もキャリアに問題を感じているのは「仕事・余暇志向」の回答者であり、仕事内容や職場でのトラブル・人間関係の問題などを背景に転職に希望ももっているが、具体的なキャリアガイダンス・ニーズはみられなかった。大企業・正社員で働く者が多く含まれる類型であるが、こうした対象層が抱くニーズについては改めて検討が必要となる。同様に、配偶者も子どもも抱える大企業

に勤める高収入の者が多く含まれる「仕事・地域志向」の回答者は、キャリアに対する問題意識もサポートのニーズも低かったが、逆に、こうした対象層は日々の職業生活・家庭生活の中で自らのキャリアを振り返る余裕がない層である可能性もあり、こうした中核的な正社員層のキャリアガイダンス・ニーズは改めて課題となると考えられる。

自尊感情が低い者あるいは抑うつ傾向がある者は、自らのキャリアや職業生活に問題を感じている割合が極めて高く、改めてキャリアガイダンス・ニーズの高い対象層として認識する必要があることが示された。特に、自尊感情が低い者は「将来全般について」「自分の職業の向き不向きについて」問題を感じており、それ故、テストや相談に対するニーズが高かった。また、公的機関の専門家による支援を利用したいと回答する割合も高かった。

一方、現在、抑うつ傾向があつて問題を抱えている回答者は、過去に人間関係、倒産・リストラ、職場のトラブル、配偶者との離死別など、様々な問題を抱えていたことが多く、そうした問題が現在に至るまで影響を与えているようであった。特に、職場で精神的な圧迫を受けて、心身両面で失調を来たすといったことを過去の職業上の危機として記述する割合も高く、特別な対応が求められるようであった。一方で、抑うつ傾向ありの回答者は、転職への志向も高く、適切なキャリアガイダンスを行うことによって一定の問題解決がなされるという面も見受けられ、改めて、メンタルヘルスの問題とキャリアガイダンスの関わりについて、検討する余地がある。

図表5-19再掲 自尊感情高群・低群別にみた職業やキャリアについての考え方



図表5-32再掲 抑うつ傾向ありの者が過去にキャリアガイダンスを必要とした場面

	抑うつなし N=1598	軽度の 抑うつ性 あり N=1542	抑うつ 傾向あり N=604	sig.
<b>【転職関連】</b>				
より労働条件の良い仕事に転職したいと思った時	34.5%	39.4%	40.8%	**
やりがいのある仕事に転職したいと思った時	27.5%	28.0%	26.9%	
人間関係などの問題があって転職したいと思った時	15.7%	22.3%	36.5%	**
倒産やリストラがあって転職せざるをえなかった時	16.0%	18.0%	24.5%	**
<b>【職場関連】</b>				
職場でトラブルがあった時	13.0%	20.0%	30.9%	**
職場で配置転換や部署の異動があった時	12.5%	13.9%	16.4%	
職場で仕事の内容が変化した時	13.8%	16.5%	18.0%	
職場で将来の方向を定めたいと思った時	14.7%	15.0%	15.6%	
<b>【家庭関連】</b>				
結婚して家庭を持つとした時(家庭をもった時)	13.1%	14.9%	17.2%	
子どもが生まれたり、育児の問題が生じた時	22.0%	21.9%	18.9%	
子どもの手が離れた時	9.6%	10.1%	8.4%	
配偶者と離婚や死別した時	6.2%	8.5%	10.4%	**
<b>【その他】</b>				
学校を卒業後、自分で最初の仕事を見つけたいと思った時	22.2%	23.4%	24.0%	
ある程度の年齢になって定職に就きたいと思った時	10.1%	16.2%	23.6%	**
非正社員から正社員になりたいと思った時	10.2%	14.3%	23.9%	**
友人や知人に就職の相談をされた時	3.6%	2.9%	2.7%	
その他	5.2%	3.0%	4.0%	**

※\*\*は1%水準で統計的に有意な違いが見られた箇所。  
各行で値が最も大きかった箇所に網掛けを付した。

(5) 職業情報とキャリアガイダンス・ニーズ

職業情報については、インターネットを通じた情報入手に対するニーズが根強いことが示された。しかし、例えば、地域でパートなどを探したいと考える女性は新聞折り込み・チラシを重視しているなど、本人のニーズに応じた情報媒体の性格があることがうかがえた。職業情報の入手に関しても公共職業安定所に対するニーズは高かったが、こうした対面的な相互作用を伴う支援に対しては、もともと本人が対人指向的で対人的なコミュニケーションに抵抗感がないか否かも重要な要因となっていることが示された。逆に、そうした対人的なコミュニケーションが不得手な対象層にいかにかキャリアガイダンス・サービスの窓口となる仕組みを提供し、それをいかに公共職業安定所のような対面的なキャリアガイダンス・サービスを提供する機関に導き、引き継ぐことができるのか、「情報」と「相談」が一体化したキャリアガイダンスの仕組みが模索される必要があると考えられる。

図表6-10再掲 求人情報の入手メディア(年代・性別)

	全体				求人情報を必要としている人			
	30代男性 (n=1003)	30代女性 (n=1061)	40代男性 (n=991)	40代女性 (n=1051)	30代男性 (n=285)	30代女性 (n=362)	40代男性 (n=347)	40代女性 (n=342)
パソコンのサイト	64.5	69.0	57.4	60.3	83.2	82.9	83.8	78.7
公共職業安定所 (ハローワーク)	25.6	50.8	33.5	44.5	52.6	67.7	56.7	63.7
新聞・折り込み・チラシなど	18.5	41.1	16.1	39.8	25.6	55.5	24.7	57.0
書籍・雑誌や情報誌など	27.2	36.7	23.6	28.3	37.9	46.1	35.6	42.1
民間の職業紹介機関	26.3	28.9	26.1	24.5	37.9	41.2	40.5	34.2
今は必要ない	23.6	16.2	29.0	23.3	3.2	1.1	1.6	1.2

残差分析の結果、5%水準で有意に値の高いものは網掛け、低いものは下線

(6) キャリアガイダンスの多様なニーズと提供のあり方

現在、無業や非正規就労の状態にある者が、特に、職業やキャリアに関する問題を抱えており、キャリアガイダンスに対するニーズが高いことが示された。特に、これらの対象層は、学校時代に成績が悪かった、学校卒業時に就職活動で不採用であった、転職回数が多いなど、学校から職業への移行の問題やその後の若年キャリアの問題をそのまま 30～40 代の成人キャリアの問題に持ち越している可能性が示された。

また、キャリアガイダンスの主要な構成要素のうち「情報」と「テスト」、「相談」と「セミナー」が、利用者のニーズから見て比較的特徴の似ているものとして感じられていることが示された。なお、①自宅で時間を特定しない短時間の簡便なキャリアガイダンス・サービス、②職業訓練もしくは生涯学習的なニーズと絡めたキャリアガイダンス・サービスなどに対するニーズも見出された。

さらに、利用者がキャリアガイダンス・サービスに支払える費用の平均値は「相談」が約 2,000 円、「テスト」が約 1,300 円、「セミナー」が約 1,400 円であり、キャリアガイダンスのために支払える金額には一定の上限があることが示された。なお、求職者・無業者・非正社員などキャリアガイダンスに対するニーズが高い対象層ほど、経済的な余裕がないために、キャリアガイダンスに費用を支払えないという逆説的な結果も示された。

図表7-9再掲 本調査の回答者属性と職業やキャリアに問題を感じている程度に関する  
 コレスポネンス分析の結果

世帯年収「1000万円以上」	0.83	-0.14	現在の状態「無業その他」	-2.69	0.56
世帯年収「800～1000万円未満」	0.52	-0.15	家計負担者「おもに親」	-1.31	0.14
家計負担者「自分と配偶者が半々」	0.40	-0.44	転職回数「7回以上」	-1.21	0.80
勤務先規模「1000人以上」	0.37	-0.50	学校卒業時「就職活動したが採用されず」	-1.20	0.38
あまり問題を感じていない	0.33	-0.33	世帯年収「0～400万円未満」	-1.07	0.07
正社員経験年数「21年以上」	0.33	-0.29	現在の状態「専業主婦・無業(求職中)」	-1.06	0.86
世帯年収「600～800万円未満」	0.29	-0.07	無業経験「あり」	-0.87	0.03
非正規就労経験「なし」	0.22	-0.05	かなり問題を感じている	-0.82	0.09
現在の状態「正社員」	0.18	-0.42	学校卒業後「しばらく働かなかった」	-0.79	0.37
学校卒業後の働き方「正社員」	0.14	-0.01	学校卒業後「非正社員・非正職員」	-0.75	0.10
週平均労働時間「40～50時間」	0.13	-0.43	学校「中退あり」	-0.65	0.84
正社員経験年数「10～20年」	0.12	-0.19	非正社員経験「4年以上」	-0.57	0.08
週平均労働時間「40時間未満」	0.11	-0.33	中学時代の成績「下のほう」	-0.32	0.52
週平均労働時間「40時間」	0.06	-0.16	正社員経験「10年未満」	-0.25	0.32
最終学歴「大卒」	0.01	-0.21	学校卒業時「就職活動しなかった」	-0.19	0.25
キャリア意識「特定の分野でいろいろな仕事」	0.00	-0.17	転職回数「2回」	-0.16	0.07
現在の状態「専業主婦」	0.69	1.36	キャリア意識「いろいろな分野で1つの仕事」	-0.16	0.27
学校卒業時「就職活動して第一志望に就職」	0.45	0.08	現在の住まい「都市部」	-0.06	0.04
まったく問題を感じていない	0.42	0.42	年齢「30歳代後半」	-0.05	0.07
配偶者「あり」	0.39	0.11	配偶者「なし」	-0.79	-0.13
家計負担者「おもに配偶者」	0.39	0.52	転職経験「4～6回」	-0.61	-0.14
転職経験「なし」	0.38	0.11	現在の状態「非正社員」	-0.50	-0.07
現在の状態「自営業・家族従業員」	0.37	0.38	転職経験「3回」	-0.44	-0.35
子ども「あり」	0.34	0.12	子ども「なし」	-0.41	-0.09
キャリア意識「特定の分野で1つの仕事」	0.34	0.12	キャリア意識「いろいろな分野でいろいろな仕事」	-0.39	-0.02
主婦経験「あり」	0.20	0.61	勤務先規模「100人以下」	-0.28	-0.34
年齢「40歳代後半」	0.18	0.03	学校卒業時「就職活動して第一志望以外に就職」	-0.25	-0.13
無業経験「なし」	0.17	0.02	年齢「30歳代前半」	-0.24	-0.10
どちらでもない	0.16	0.27	やや問題を感じている	-0.12	-0.15
転職経験「1回」	0.15	0.03	勤務先規模「1000人以下」	-0.11	-0.40
中学時代の成績「真ん中あたり」	0.08	0.23	性別「男性」	-0.09	-0.23
住まい「非都市部」	0.08	0.00	主婦経験「なし」	-0.09	-0.20
性別「女性」	0.07	0.26	勤務先規模「300人以下」	-0.05	-0.43
世帯年収「400～600万円未満」	0.06	0.03	家計負担者「おもに自分」	-0.04	-0.24
非正規就労経験「1～3年」	0.06	0.16	週平均労働時間「50時間以上」	-0.01	-0.19
学歴「短大専門卒」	0.03	0.31	中学時代の成績「上のほう」	-0.01	-0.16
勤務先規模「29人以下」	0.03	0.21			
最終学歴「高校卒」	0.03	0.06			
年代「40歳代前半」	0.03	0.06			

※コレスポネンス分析の結果。第1軸の値が大きい順に整理した。第1軸は職業やキャリアに対する問題を感じている程度、第2軸は正社員-非正社員の軸と解釈される。

## 2. 本研究の結果に基づく政策的示唆

上記の結果を受けて、本報告書の政策的示唆として以下の3点を指摘したい。

### (1) 日本のミドル層の環境変化をめぐる新たなキャリアガイダンス・ニーズ

日本のミドル層の環境変化をめぐって新たなキャリアガイダンス・ニーズがあると想定されたが、やはり、特に、求職中の専業主婦、失業者、無業者、非正規就労層ではキャリアガイダンスに対するニーズが高いことが改めて確認された。これらの対象層がミドル層において拡大していることから、結局のところ、ミドル層全般のキャリアガイダンス・ニーズも拡大していると想定され、従来から行われている様々なキャリアガイダンス施策と合わせて、さらに拡充する方向で考えるべきであることが改めて示唆される。特に、キャリアガイダンスのタイプとして「情報」「テスト」「相談」の三者に対するニーズは極めて高く、ミドル層を対象とした「情報」「テスト」「相談」のあり方を今後も継続的に検討していく必要がある。特に、現在のところ「情報」「テスト」「相談」はそれぞれ別個にサービスが提供されていることが多いが、これらが相互に連携することによって、例えば、「情報」にアクセスした対象者を「相談」場面に呼び込み、一緒に「テスト」を行うことによってより充実したキャリアガイダンス・サービスを提供するといった方向は模索されるべきである。現在、それぞれに行われている仕組みを相互に連絡することによって、あまり費用をかけずにミドル層を念頭に置いたキャリアガイダンスの体制は整備できる可能性があり、今後の検討課題としたい。

### (2) ミドル層におけるパーソナルな支援とキャリアガイダンスとの接合

上述したとおり、労働市場における周辺的な対象層においてキャリアガイダンス・ニーズが高いことが示されたが、これらの対象層では、自尊感情が低かったり、抑うつ傾向がある者も多い。従来、これらの対象層はキャリアガイダンスの対象とせず、メンタルヘルスやより臨床心理学的な介入支援の対象として捉えてしまうことが多かったが、本研究の結果から適切なキャリアガイダンス的な介入支援によって、何らかの解決が図られる場合が多いことも示唆された。自尊感情が低かったり、抑うつ傾向が高い者に対して、たんにメンタルヘルス的な介入支援を行うのみならず、キャリアガイダンス的な手法もあわせて実施することによって、将来の方向性を明らかにし、転職や就職の手助けをすることによって、自尊感情の低さや抑うつ感情はよりポジティブなものに修正できる可能性がある。こうしたパーソナルな支援とキャリアガイダンスとの接点については、現在、また新たな局面に入ったと考えられるべきであり、今後、キャリア形成支援施策を考える上でも十分な配慮を行い、新たな可能性を模索すべきであることが示唆される。

### (3) 大企業等における中核的なホワイトカラー層に対するキャリアガイダンスの再検討

求職中の専業主婦、失業者、無業者、非正規就労層、あるいは自尊感情が低い者、抑うつ

傾向のある者など、職業やキャリアにより困難を感じる対象層に着目するあまり、大企業で働くホワイトカラー大卒男性のキャリアガイダンスについては、看過されやすい現状がある。しかしながら、本研究の結果にも示されたとおり、こうした中核的な正社員層においても大きなキャリア環境の変化が生じているはずであるが、相対的に問題が少ない対象層であるが故に問題が放置されやすく、適切な配慮が行き届かない場合がある。例えば、今回の調査結果からも、相対的に恵まれた環境にあるために自助努力でキャリア形成が可能であると考えられてしまい、とられるべき適切な介入支援施策が模索されない可能性があることが危惧される。改めて、特に大企業におけるキャリアガイダンスの必要性といったものを、人事労務管理・人材育成との関わりの中で考慮する必要がある。

### 3. 今後の課題

本研究の今後の課題として、以下の3点を指摘する。

第一に、求職中の専業主婦、失業者、無業者、非正規就労層ではキャリアガイダンスに対するニーズが高いことが改めて確認されたが、こうしたニーズが実際にどの程度の切迫性・緊急性を持っているのか、また、具体的にどのような就労に対してどの程度のニーズがあるのかについては、さらに深く検討を行う必要がある。逆に、本人が感じていない潜在的なニーズもあることが想定され、本研究の知見をさらに発展させて、より具体的・現実的なキャリアガイダンス施策の方向性を模索する必要がある。

第二に、自尊心が低い者および抑うつ傾向のある者がキャリアガイダンスに対して一定以上の強いニーズをもつことが示されたが、こうした対象者に対するメンタルヘルス面でのパーソナルな支援とキャリアに関する支援の接合については、引き続き今後も検討すべき課題として残る。一方で、そもそも低い自尊心、高い抑うつ傾向に至った経緯やそこに至るまでの教育的・予防的な介入支援についても重視すべきであり、こうした一連の検討が今後の課題となる。

第三に、就労やキャリア形成により困難を抱える対象層が抱くキャリアガイダンス・ニーズが相対的に強く深刻であるために、大企業で働く大卒ホワイトカラーに象徴される中核的な正社員層のキャリアガイダンスは看過されやすく、そのため適切な対応がとられないまま放置されやすいこともうかがえる結果が散見された。日本におけるミドル層の就労環境の変化は中核的な正社員層のキャリア環境にも大きな変化を与えているはずであり、今後はこれらの対象層に対するキャリアガイダンスを人事労務管理・人材育成施策との関わりの中で検討していく必要がある。今後の課題としたい。

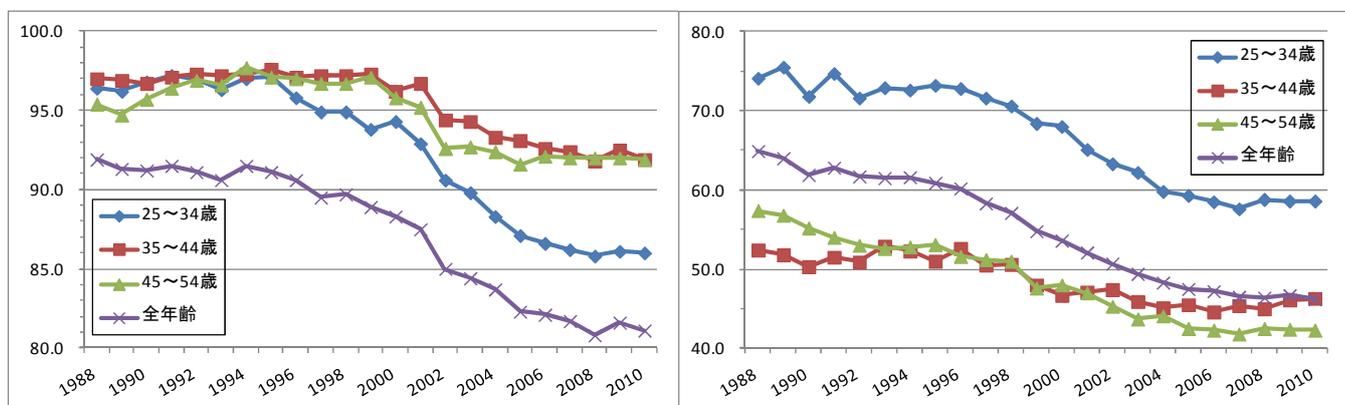
## 補章 成人キャリアガイダンスのあり方について

### 1. 本研究の意義－多様化するミドル層におけるガイダンス・ニーズ－

これまで、30～40代を対象とするキャリアガイダンスについては、必ずしも年齢層を明確に意識しての議論はされてこなかった。議論されてきたひとつは、30代でも正規就労への移行を希望する年長フリーターや離転職者に対する支援であり、これはミドル層全般というよりも、初期キャリアにおける school-to-work の問題を抱えた層が対象であるととらえることができよう。また、40代が対象となる場合も、どちらかといえば、離転職者への支援が中心であり、いわば顕著な「問題」を抱えた30～40代が対象であったとってよい。一見、順調に職業キャリアを歩んでいるミドル層に対するキャリアガイダンスは、各企業等におけるキャリア開発の一環としての働きかけは行われてきているものの、公的・社会的サービスとしてのキャリアガイダンスは、それほど必要性が認識されてこなかったといえるかもしれない。

キャリア発達が生涯にわたるプロセスであると認識され、それを支援する働きかけとしてのキャリアガイダンスも生涯にわたるものとするならば、当然すべての年齢層を対象とし、特定の年代に固有の状況や発達のな特徴と関わる事項を配慮しつつ、個人が抱える問題の解決を支援していくことが必要であろう。

ところが、他の年齢層と同様に、今日の日本社会における30～40代の雇用・就業状況は多様化しているといわざるを得ない。第1章においては、①失業率が高まっている（第1章図表1-1）、②男性の就業率は下がり、女性の就業率は上がっている（第1章図表1-2）、③有配偶者率は下がっている、といったミドル層をめぐる環境変化の一端が紹介されている。これらに加えて、労働力調査の長期時系列データ「年齢階級・雇用形態別雇用者数」（1988～2010年）に示されている「正規雇用率」（役員を除く雇用者に占める正規雇用者の比率）を眺めてみたい（図表補-1）。このデータの年齢階級は、10歳階級で区切られているため、



総務省「労働力調査」より。1988～2001年は2月の平均、2002～2010年は年平均を示す。

図表補-1 年齢階級別正規雇用率(左・男性、右・女性)

残念ながら 30 代・40 代を明確に抽出することはできないが、全年齢平均の推移と同期して、30～40 代の正規雇用率も低下していることがうかがえる。男性では特に、2000 年以降における 25～34 歳の低下が顕著であり、フリーターや早期離職に代表される初期キャリアの問題、すなわち school-to-work に関わる問題によるものと推測される。

第 1 章で示されたデータや、ここで示した正規雇用率のデータは、いずれも多様化する 30～40 代の雇用・就業状況の様相を示すといつてよいであろう。30～40 代をミドル層と呼ぶとしても、この年齢層を正規雇用による「働き盛り」の時期として一律にとらえるのは、無理があるようである。若年者に対する就労支援、キャリア形成支援は 34 歳までを対象にしてきたが、最近は 30 代後半までが若年者支援の対象とされることもある。そうだとするならば、ミドル層の一部は年長フリーターや無業者といった若年者に対する就労支援を必要としていることになる。また、子育てや場合によっては老親の介護などに追われながらも、順調に職業キャリアを歩んでいる従来型の「働き盛り」を迎えているミドル層もいるであろう。さらに、職業キャリアにおける転機を迎え、転職等に関する問題を抱えたミドル層も想定される。以上のように考えると、30～40 代をミドル層と呼ぶとしても、その様相は一通りではなく、大まかにみて、次のようなグループと支援が想定される。

**図表補－2 ミドル層の様相と必要とされる支援の内容**

ミドル層の様相	必要とされる支援
①不安定就労のミドル層	たとえば、若年者支援（就労支援）
②働き盛りのミドル層	たとえば、ワーク・ライフ・バランスの支援
③転機を迎えたミドル層	たとえば、転職支援

つまり、ミドル層とは若年者でもあり、働き盛りでもあり、転機や危機を迎える時期でもあるということになり、いったいどのようなガイダンス・ニーズが存在するのか、明確にされていないのが実状である。このような状況下において、ミドル層のキャリアガイダンス・ニーズを把握し、必要な支援を検討したのが本研究の特徴である。特に、ミドル層を多様な潜在的ニーズを有する層としてとらえるとともに、これまでは看過されがちであった正規雇用で順調にキャリアの道を歩んでいるようにみえる 30～40 代には何が求められているのか。そのニーズを把握するとともに、どのようなガイダンス・サービスの提供が可能であるかを探っている点に意義があるといえよう。

## 2. 30～40 代とは－キャリア発達からみた特徴－

人間発達とは時間的経過としての年齢とともに進行する。キャリア発達も同様である。個人と環境との相互作用によって発達は規定されるが、特定の年齢層や発達段階に共通の特徴を有しながらも、一般に大きな個人差が認められる。発達の過程は環境との関わりにおいて、

個人が学習や経験を累積していく過程でもあり、社会化と個性化が織りなす過程でもあることから、発達が行進するほど個人差は大きくなると考えられる（川崎・井上, 1990）。

たとえば、大学生にも十分な個人差が存在するが、職業キャリアをスタートする以前であるという点やそのほとんどが未婚であるという点では共通しており、等質性が認められる。これに対して、30～40代のミドル層は、職業経歴の多大な影響を受けて社会化・個性化が進展しており、また自身の家庭を築くとすれば、家庭生活の影響も色濃く受けることになる。つまり、ミドル層の発達を規定する大きな要因は「仕事」「家庭」「自己」ということになる。

スーパー（例えば Super, 1980, 1996）は30～40代を「確立段階」（25～44歳）、「維持段階」（45～64歳）をとらえているが、これはいわば安定的な時期としてのミドル層の位置づけである。職業的地歩を固めるとともに、明確に形づくられた自己を維持していく時期でもある。また、シャインは「初期キャリア」（17～30歳）、「中期キャリア」（25～45歳）、「中期キャリアの危機」（35～45歳）、「後期キャリア」（40歳～定年）というように、個人差を配慮して年齢を二重・三重に重ねながらキャリア発達の段階を想定している。初期キャリアにおいては現実の仕事を知り、組織と自己の調和を図ること、中期キャリアでは組織内で明確なアイデンティティを確立すること、そして中期キャリアの危機においては、自分のキャリア・アンカーを知るようになることなどが発達課題として設定されている（Schein, 1978）。

このように、代表的なキャリア発達理論においても、ミドル層の発達を規定する要因が「仕事」「家庭」「自己」であることが読みとれる。エリクソンのアイデンティティ（Erickson, 1959）をあえて持ち出す必要はないかもしれないが、仕事や家庭との関係において自己のあり方が問われる時期、つまり仕事・家庭との調和を図る主体としての自己のあり方が問われる時期であるともいえよう。したがって、ミドル層の発達を支援するキャリアガイダンスにおいては、「仕事」「家庭」「自己」のあり方や個人差を配慮したサービスの提供が求められると考えられる。

### 3. 必要なサービス—求められるアプローチ—

第5章において、前述の「仕事」「家庭」「自己」のあり方に応じたキャリアガイダンス・ニーズが検討されている。「仕事」の要因は、地域・余暇・家庭とともに「普段の生活で目標としていること」（目標志向）として扱われ、「地域・余暇志向」「仕事・余暇志向」「仕事・地域志向」の3グループに分類してキャリアガイダンス・ニーズの検討が行われている。また、「家庭」については、「家庭志向」にあたる成分が見出されなかったため、目標志向のグループには含まれていないが、配偶者や子どもの有無の違いによるニーズの検討が行われている。「自己」については、アイデンティティではなく、自尊感情や抑うつ傾向が取りあげられている。

ここでは、その結果を逐一ふり返ることは避けるが、目標志向によってニーズの自覚や内容が異なることが示された点は示唆に富んでおり、重要である。

図表補-3 目標志向グループとキャリアガイダンス・ニーズ

目標志向	属性	問題の自覚／支援の希求	ニーズの内容
地域・余暇志向	女性がやや多い	高い / 高い	主に家庭関連
仕事・余暇志向	他よりも未婚が多い	高い / 高くない	主に転職関連・職場関連
仕事・地域志向	既婚が多い	高くない / 高くない	特に傾向なし

女性がやや多い「地域・余暇志向」は、ある程度問題を感じて支援を求めており、ニーズの内容は主に家庭関連である。他のグループよりも未婚が多い「仕事・余暇志向」のニーズの内容は主に転職関連・職場関連といった「仕事」の領域であり、問題を感じているにもかかわらず、支援を必要としていない。既婚が多い「仕事・地域志向」では、問題をあまり感じておらず、支援も求めていない。ニーズの内容についても、特に目立った傾向はみられない。まさに、冒頭で述べたような、一見、順調に職業キャリアを歩んでいるミドル層といえるかもしれない。

本研究においては、目標志向グループ別と同様の分析手法をとり、自尊感情や抑うつ傾向とキャリアガイダンス・ニーズについても検討しているが、ここでも一定の関係が示されており、意義深いことと思われる。

以上の結果に基づくと、キャリアガイダンス・サービスを提供する対象としてのミドル層を考えると、問題の自覚が明確であり、かつ支援を求めているグループ（図表補-3では「地域・余暇志向」）にサービスを提供するというのがひとつの考え方である。しかしながら、5章で述べられているように、本人が気づいていないとニーズは生じないが、問題に気づいたときにはその後の職業やキャリアに対する備えを怠ってしまい、時機を逸するということも考えられる。そのため、問題を自覚しておらず、支援も必要と感じていないグループ（図表補-3では「仕事・地域志向」）に対しても、潜在的ニーズを配慮したガイダンス・サービスの提供が必要であろう。

しかし、ここでさらに配慮すべきことは、潜在的ニーズに働きかけるタイミングである。ニーズが自覚されていない場合には、サービスを受け入れる構えがなく、ガイダンス・サービスが効果を発揮することは難しい。また、潜在的ニーズを顕在化させることは場合によっては「寝た子を起こす」ことになり、これに見合う十分なサービスの提供がなければミドル層の納得が得られない。基本的には、仕事や家庭、自分自身について何らかの問題を抱え、「つまづいた」という自覚を有する「危機」の状態こそ、キャリアガイダンスが効力を発揮する好機ではなかろうか。これらをふまえて、ミドル層のニーズに応じたキャリアガイダンスについては、ケース研究も含めたより詳細な検討が必要であると思われる。

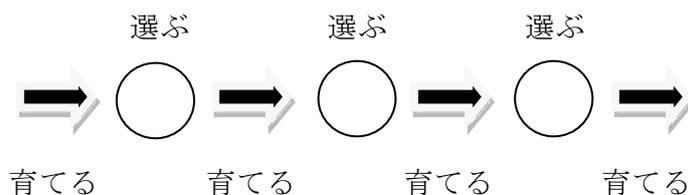
#### 4. 今後の課題－「選ぶ」と「育てる」こと－

前述のように、ミドル層のニーズをより詳細に把握することも今後の課題であるが、どのようなガイダンス・サービスが必要かという点についても、やはり詳細な検討が求められる。本調査で取りあげられた支援やサービスは、情報提供、職業適性検査、相談、セミナーや講座といった内容である。これらのサービスは、主にキャリア上のさまざまな選択を支援する働きかけであるともいえよう。

生涯にわたる個人のキャリア発達は、選択や意思決定が連続する過程であるととらえることができる。図表補－4は、「線」で示されるキャリア発達の過程において、「点」で示される選択や意思決定の時期がくり返し出現する様相を示したものである。ここでいう「点」とは、たとえば中学や高等学校における進学先の選択、大学における就職先の選択といったものである。従来のキャリアガイダンスは、「点」で示された「選ぶ」ことの支援に重点を置いてきた。学校進路指導において、このことが強調された場合には、「出口指導」という表現が用いられている。

しかし、「選ぶ」ためには「育てる」ことが必要である。具体的には、進路選択のレディネスを高めることや意思決定の能力をはぐくむことである。場合によっては、より具体的・実践的なスキルや能力を身につけることも含まれるであろう。また、「選ぶ」という作業の後にも、選んだ選択肢を自ら「育てる」ことが求められる。今日、キャリア教育やキャリア形成支援の必要性が叫ばれるなかで、適職選択の考え方が強調されている。しかし、職業に就く前の段階において、「自分に合った」仕事を選択することは至難の業である。適職とは、単に「自分に合った」仕事を選ぶというだけでなく、職業生活を通して、自ら選んだ仕事を「自分に合った」仕事に育てていく必要がある。

このように考えるならば、キャリア発達は「選ぶ」と「育てる」ことが連続する過程であり、キャリアガイダンスはこのことを配慮して実践することが必要である。マッチング理論においては、自分の特性に合わせた職業を選択することが重視されるが、最近では変動する環境に適応していく *adaptability* や個別の企業において通用する職業遂行能力だけでなく、広く社会に通用する *employability* という考え方も強調されるようになってきている。これらは、「選ぶ」ことよりも「育てる」ことを重視した観点であるともいえる。



図表補－4 キャリア発達を支援するガイダンス・サービス

これからのキャリアガイダンスにおいては、「選ぶ」支援だけでなく「育てる」支援が求

められるのではなからうか。特に、すでに職業キャリアをスタートし、一定の職業経験を有するミドル層においては、「育てる」ことを配慮した支援が必要である。ガイダンスとトレーニングはキャリア支援の両輪であると考えられるが、場合によってはガイダンスだけでは不十分であり、適切なトレーニングの機会を提供する支援も必要であろう。ガイダンスとトレーニングが相まって、「点」だけではなく「線」としてのキャリア発達の支援が可能になると考えられる。したがって、情報提供、職業適性検査、相談、セミナーや講座といったガイダンス・サービスの内容に「育てる」要素を加味し、「選ぶ」支援から「育てる」支援としてのキャリアガイダンスを充実させていくことが課題ではなからうか。

## 引用文献

- エリクソン E.H. 小此木啓吾（訳編）（1982）. 自我同一性—アイデンティティとライフ・サイクル— 新装版 誠信書房（Erikson, E. H. (1959). *Identity and the life cycle: Psychological issues*. NY: International Universities Press.）
- 川崎友嗣・井上勝也（1990）. 老年期の社会化 菊池章夫・二宮克美・堀毛一也・斎藤耕二（編著）社会の心理学ハンドブック 川島書店 251-266.
- Schein, E. H. (1978). *CAREER DYNAMICS: Matching individual and organizational needs*, Reading, Mass.: Addison-Wesley. (=1991, 二村敏子・三善勝代訳『キャリア・ダイナミクス』白桃書房)
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development, *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *CAREER CHOICE AND DEVELOPMENT(3rd ed.)* San Francisco: Jossey-Bass, pp. 121-178.