

成人キャリア発達に関する 調査研究—50代就業者が振 り返るキャリア形成—

下村英雄

労働政策研究・研修機構

労働政策研究報告書No.114「成人キャリア発達に関する調査研
究—50代就業者が振り返るキャリア形成—」より

本報告の概要

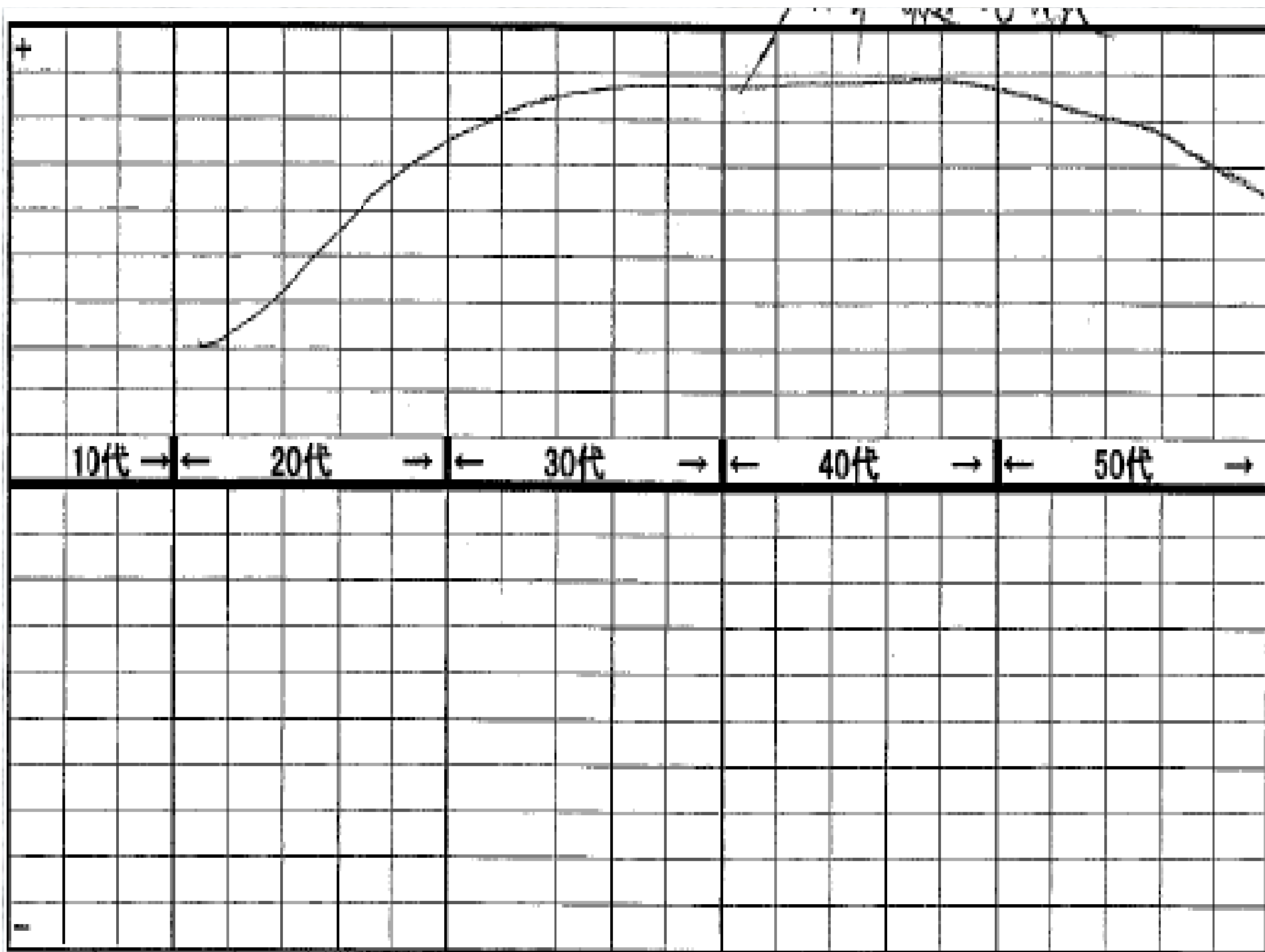
- ・ 「ライフライン法」を用いて、50代就業者に自らのキャリアを振り返ってもらい、そのデータを分析。
- ・ 成人キャリア発達に関する新たな知見や課題、政策的な示唆を得ることを目的とした。
- ・ あわせて、キャリアガイダンス手法としての「ライフライン法」の基礎的なデータを得ることを目的とした。

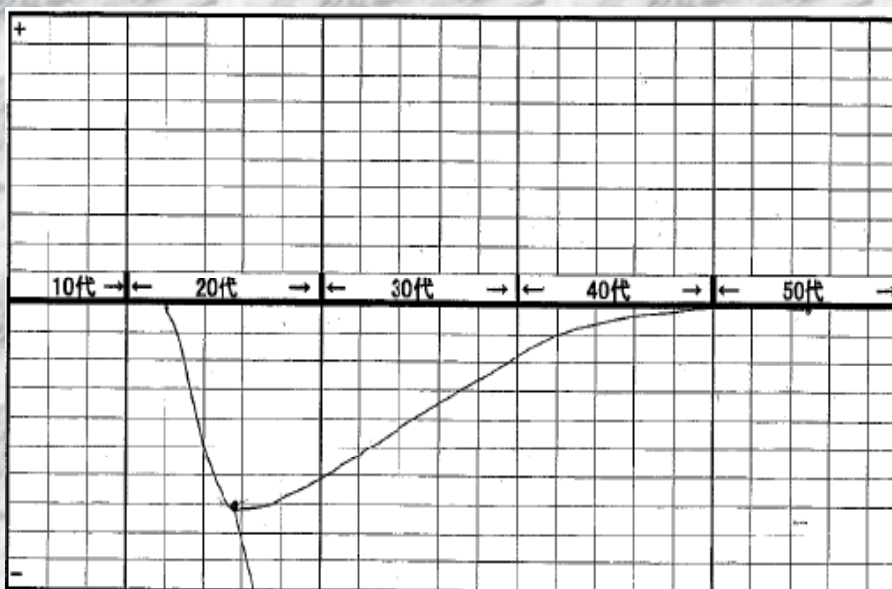
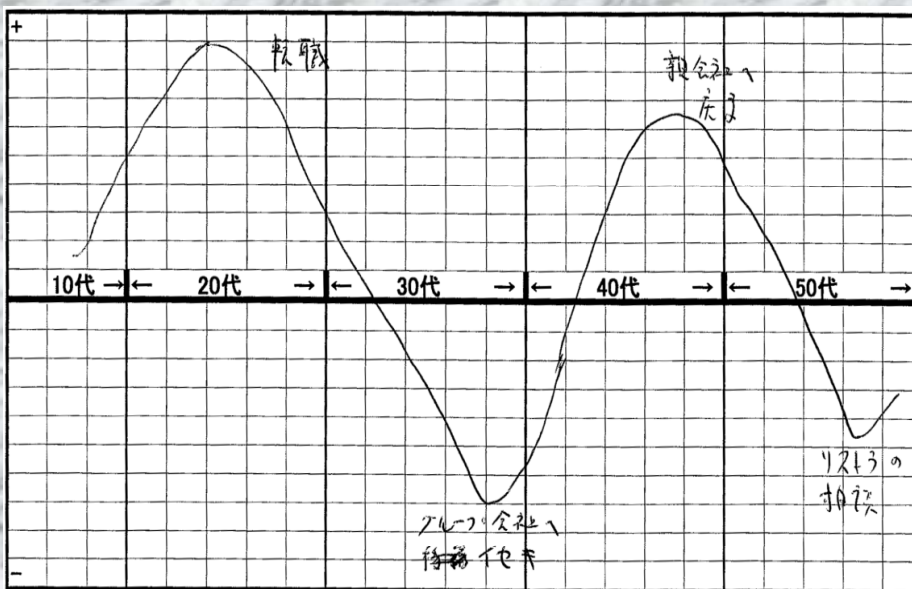
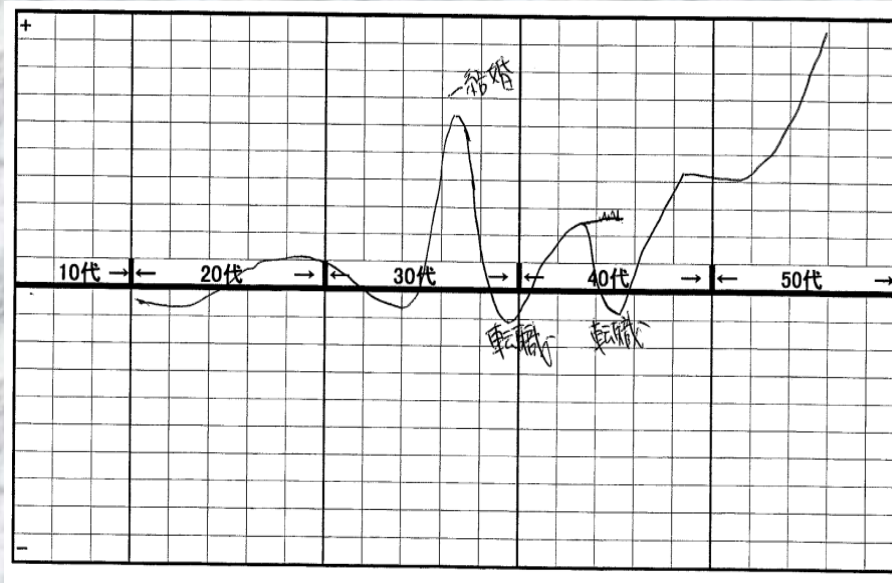
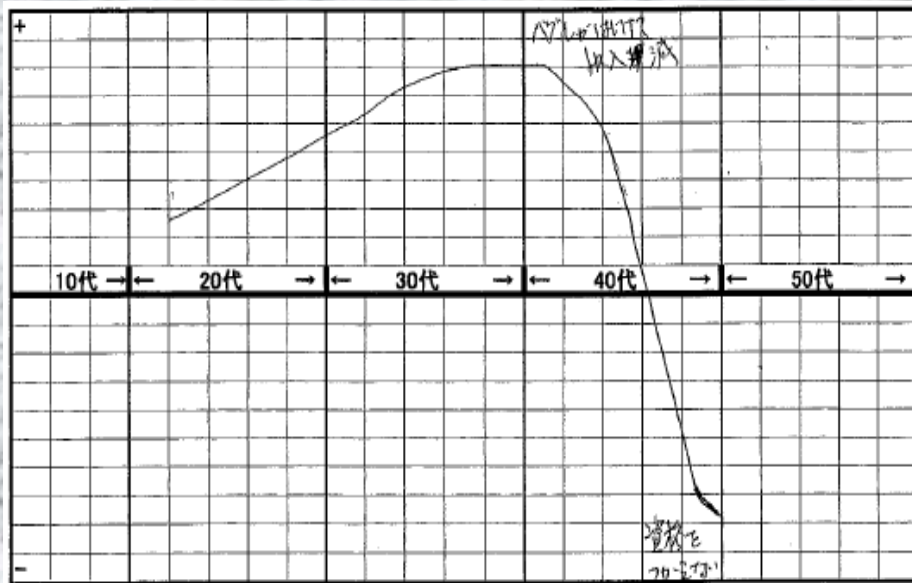
ライフライン法

「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、線で書き表すとしたら、どのようなになりますか。最も山になっている部分、最も谷になる部分には、どんな出来事があったのか、差し支えのない範囲で、吹き出しをつけて、お答え下さい。」

+																						
0																						
10代			20代					30代					40代					50代				
—																						

本研究で実施したライフライン法





本研究の問題意識①

- ・ 成人キャリア発達においては、外的・客観的なキャリアが多様化する。
⇒それに伴って、どうしても内的・主観的なキャリアの再構成を行われなければならない。
 - mid-career crisis : 中年キャリアの危機
- ・ 成人キャリア発達においては、一般に考えられている以上に、内的・主観的キャリアが重要となる。

本研究の問題意識②

- ・ 成人キャリア発達を考える際には、外的・客観的なキャリアと内的・主観的なキャリアの関連性を検討する必要がある。
- ・ 内的・主観的キャリアを測定する方法としては、質問紙法が一般的である。
- ・ しかし、それでは、一時点の内的・主観的キャリアしか測定できない。

本研究の問題意識③

- ・そこで、「ライフライン法」を用いて本人の「キャリアの描像」全体を把握できるのではないかと考えた。
- ・ライフライン法を用いて、本人の「キャリアの描像」全体を、外的・客観的キャリアと関連づけて分析対象とすることで、成人キャリア発達に関する新たな知見が得られるものと考えた。

本研究の問題意識： もう1つの狙い①

- ・「ライフライン法」は、現在、キャリア・カウンセリング研究の領域で、国内外で注目を集めている「質的アセスメント技法」の代表的な技法の1つ。
 - －質的アセスメント技法には、他に、文章完成法、自由記述法、職業カードソート技法などがあり、キャリアを本人の主観的な側面から捉える。

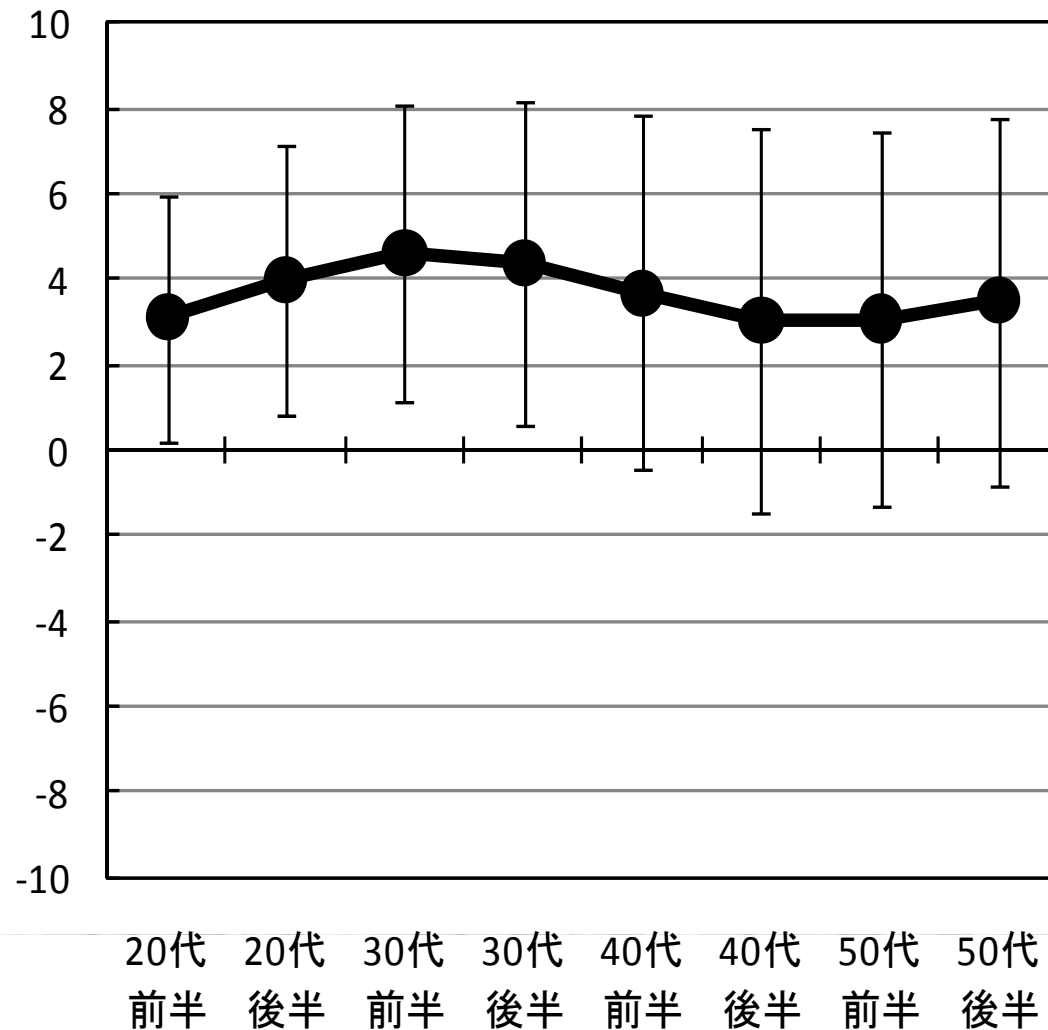
本研究の問題意識： もう1つの狙い②

- ・ 「質的アセスメント技法」は、いわゆる検査によって数字で診断を下す技法ではなく、クライアントとのやりとりを重視し、クライアント自身のものの考え方を引き出そうとする技法。特に、成人キャリアガイダンスに有効な手法とされている。
- ・ そこで、「ライフライン法」を用いたキャリアカウンセリング手法を考案するための基礎的なデータの収集も狙いの1つとした。

本報告の発表データ

- ・ 2009年1月に調査実施
- ・ 50代常勤労働者2,043名（男性1,526名、女性517名）。
- ・ 国勢調査・就業構造基本調査等と比較した結果、若干、都市部の回答者、製造業で働く回答者、管理的職業で働く男性が多かったが、それ以外はおおむね全国を代表する分布となっていた。

全般的な傾向

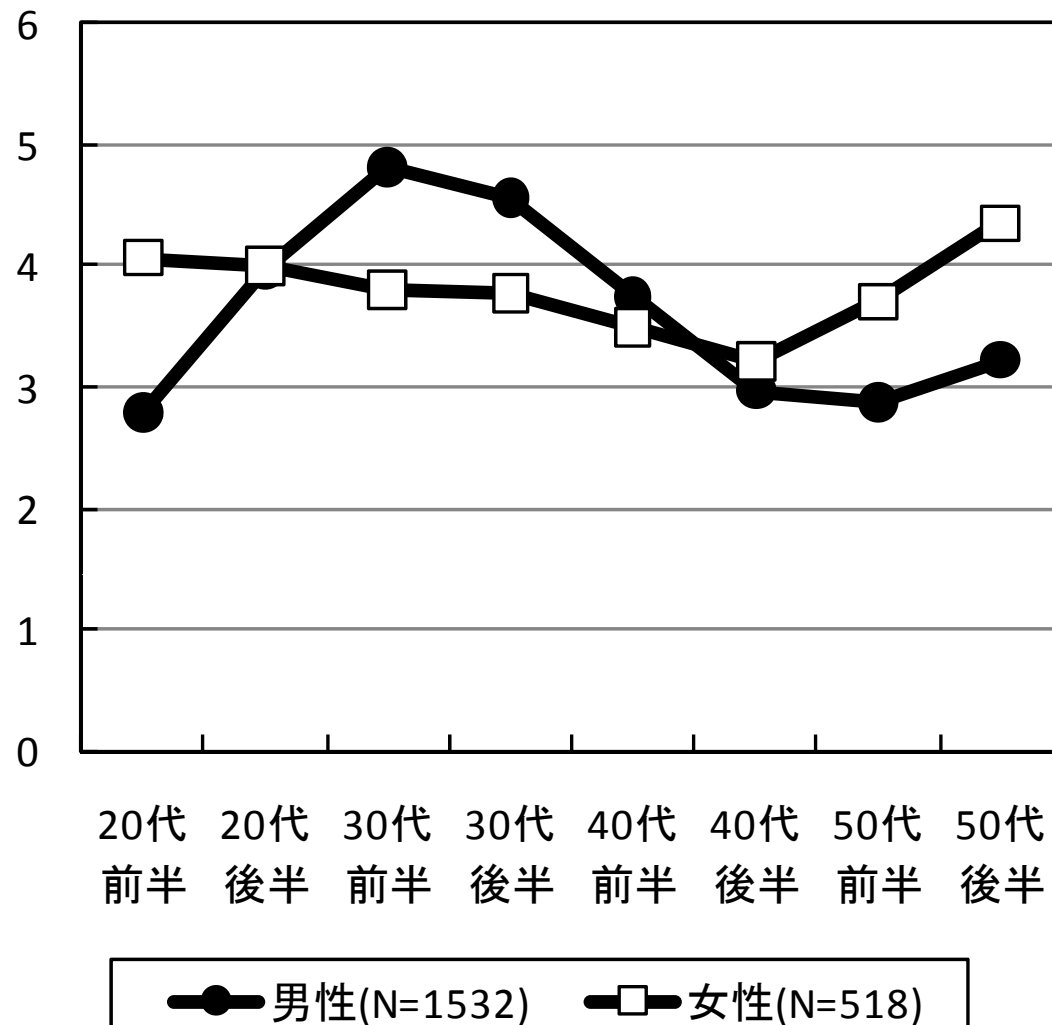


全回答者が描いた曲線を数値化してデータとして入力し、各年代ごとに平均値を求め、それを線でつないで作成した。

30代にピーク、40代に谷のS字型カーブがみられた。

その他、全体的にプラスである、年齢にしたがって分散が大きいという特徴も。

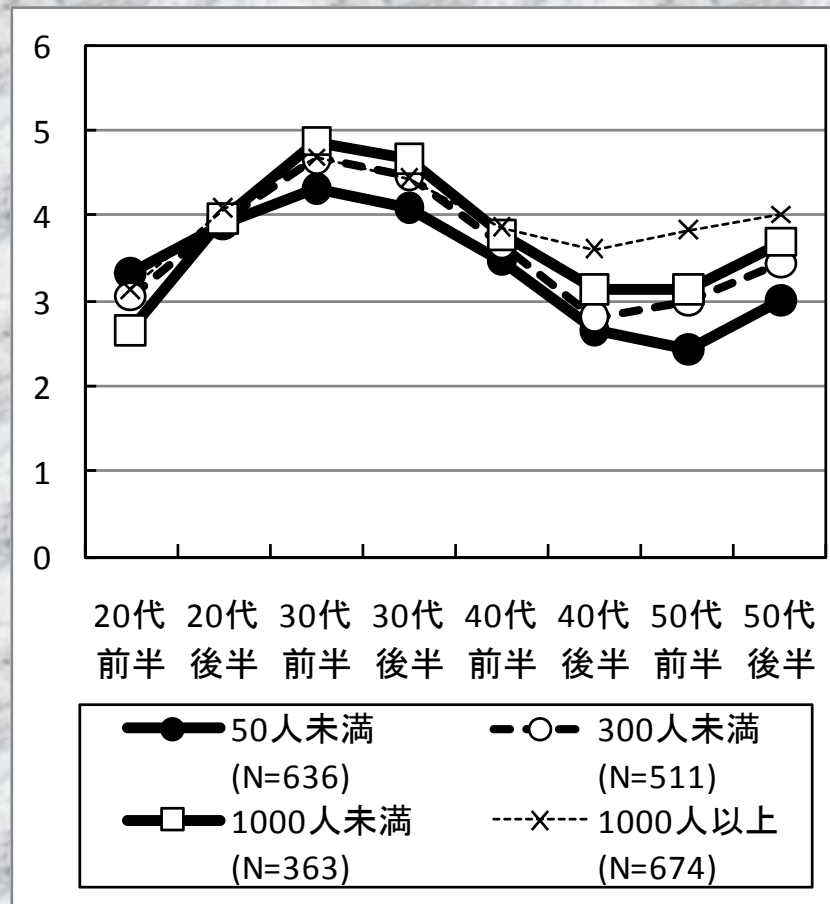
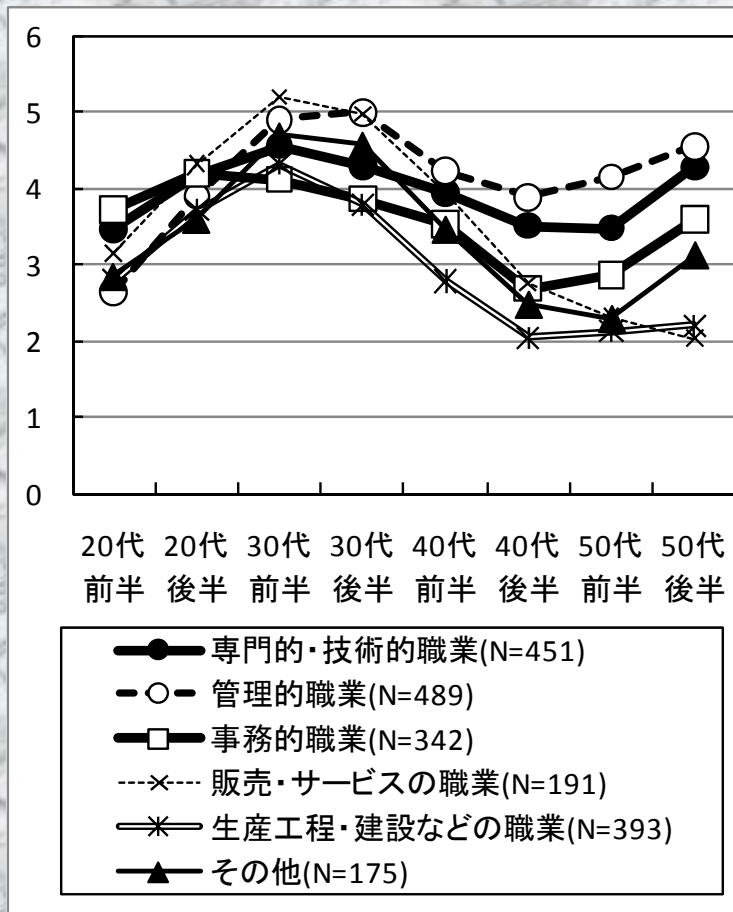
性別による違い



男性ではS字型が顕著なのに対して、女性ではS字型がみられない（20代で高く、50代に再浮上する）。

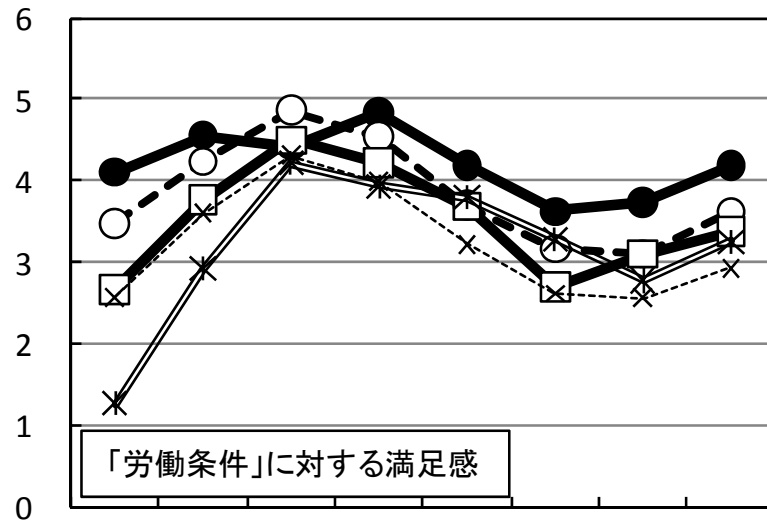
女性でも休職期間がない場合には、S字型がみられるが、ピークは男性より早く20代後半であった。

現在の職業別・従業員規模の違い



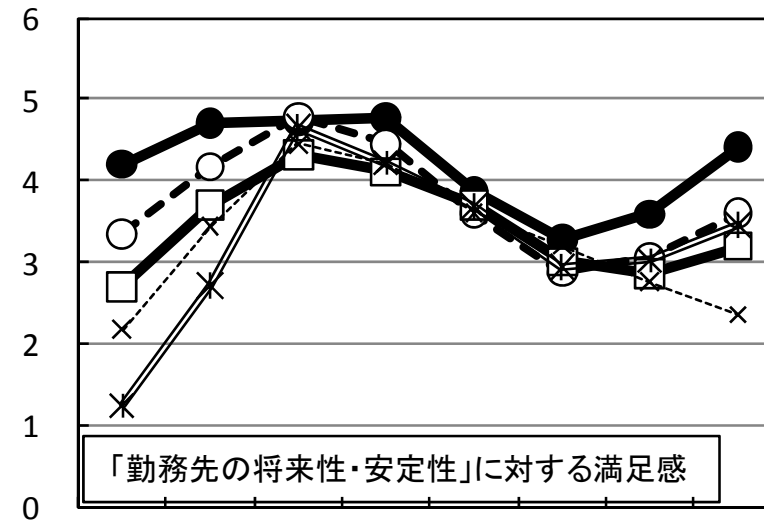
専門的・技術的職業、1000人以上の大企業に従事する者は40代～50代の落ち込みが少なかった。

初職に対する満足感別の違い



20代 20代 30代 30代 40代 40代 50代 50代
前半 後半 前半 後半 前半 後半 前半 後半

- とても満足していた(N=238)
- おおむね満足していた(N=872)
- どちらとも言えない(N=494)
- ×-×- あまり満足していなかった(N=331)
- ＊—＊— 全く満足していなかった(N=98)

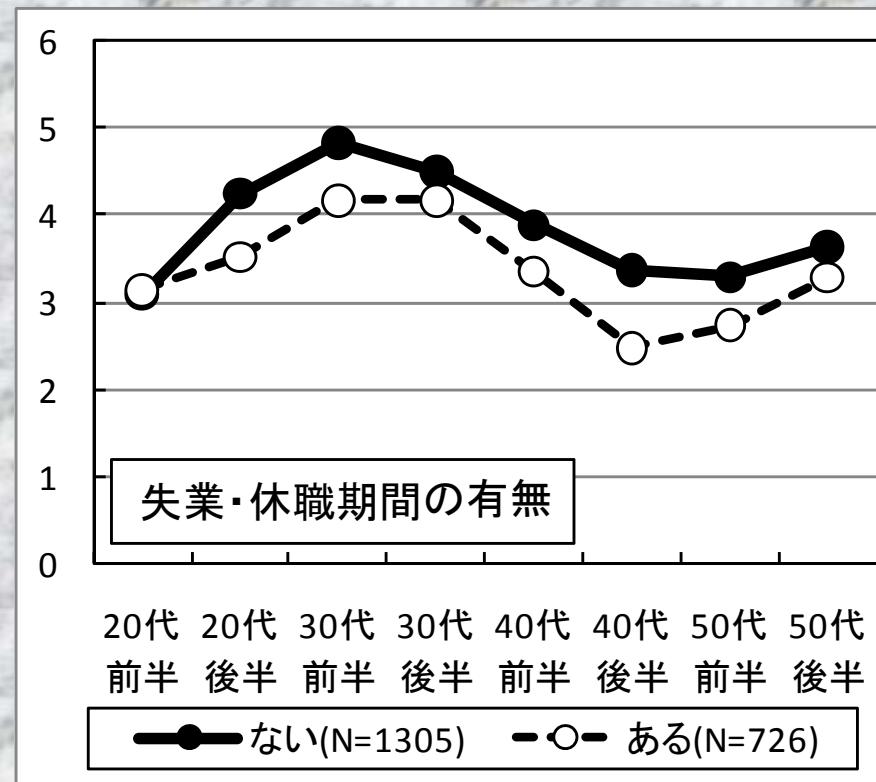
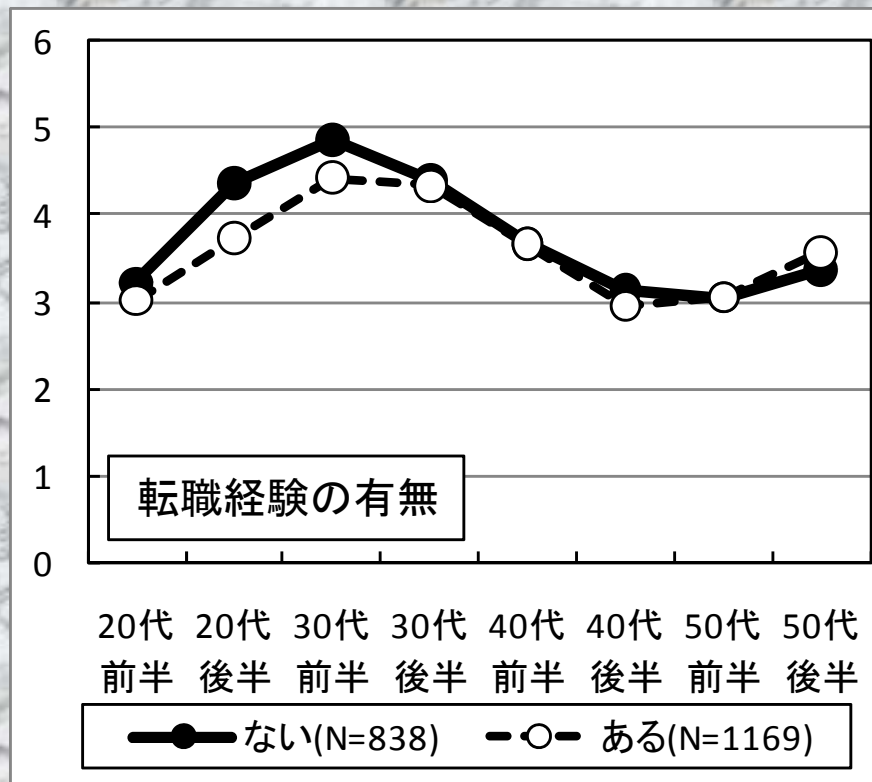


20代 20代 30代 30代 40代 40代 50代 50代
前半 後半 前半 後半 前半 後半 前半 後半

- とても満足していた(N=381)
- おおむね満足していた(N=777)
- どちらとも言えない(N=559)
- ×-×- あまり満足していなかった(N=226)
- ＊—＊— 全く満足していなかった(N=91)

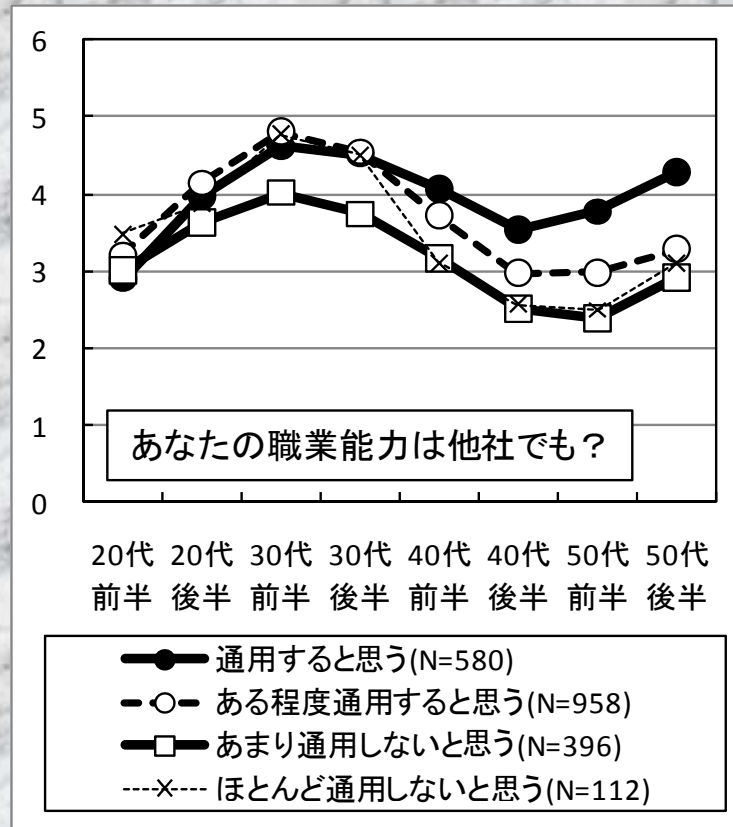
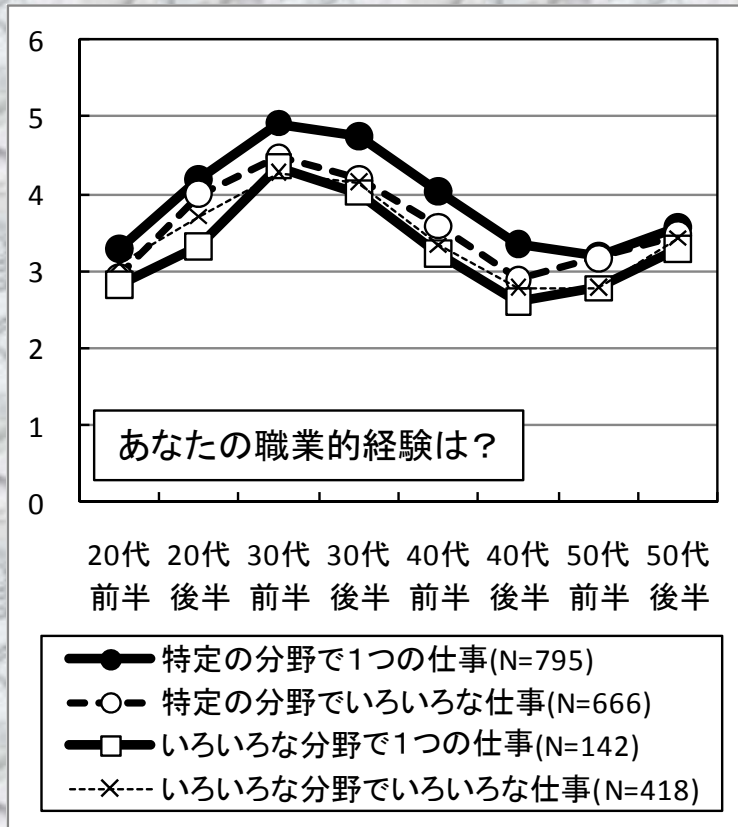
初職に対する満足感によって、**20代のライフライン**の傾向は大きく異なった。

転職経験・失業期間の 有無別の違い



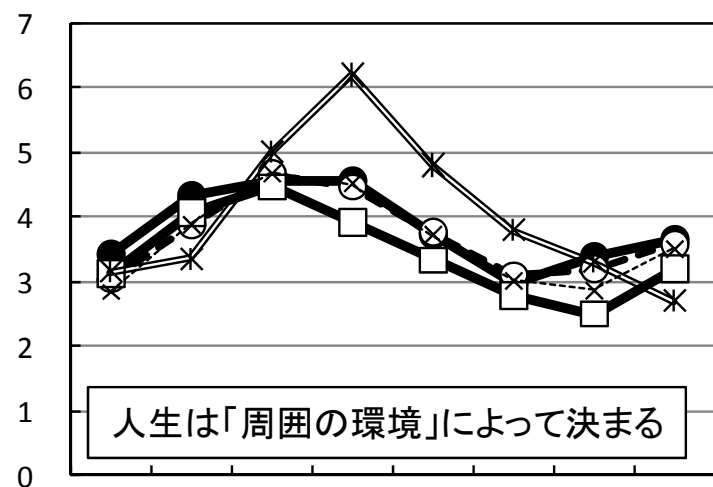
転職経験がある者は、20代後半から30代前半にかけてのキャリアの評価が低い。失業・休職期間のある者は全般的にキャリアの評価が低い。

キャリア観による違い①



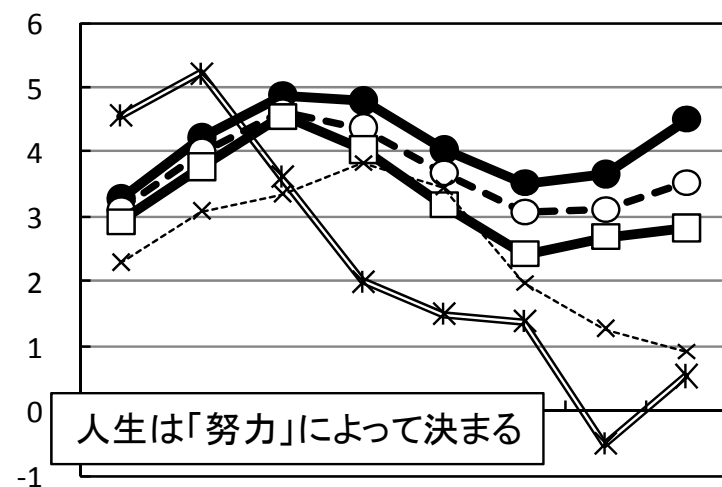
特定の分野で1つの仕事を経験してきたという回答者は30代のピークが高く、自分の職業能力は他社でも通用すると思う回答者は40代の落ち込みが少ない。

キャリア観による違い②



20代 20代 30代 30代 40代 40代 50代 50代
前半 後半 前半 後半 前半 後半 前半 後半

- かなりあてはまる(N=310)
- - ややあてはまる(N=1115)
- どちらとも言えない(N=460)
- ×····· あまり当てはまらない(N=116)
- *— 全く当てはまらない(N=22)

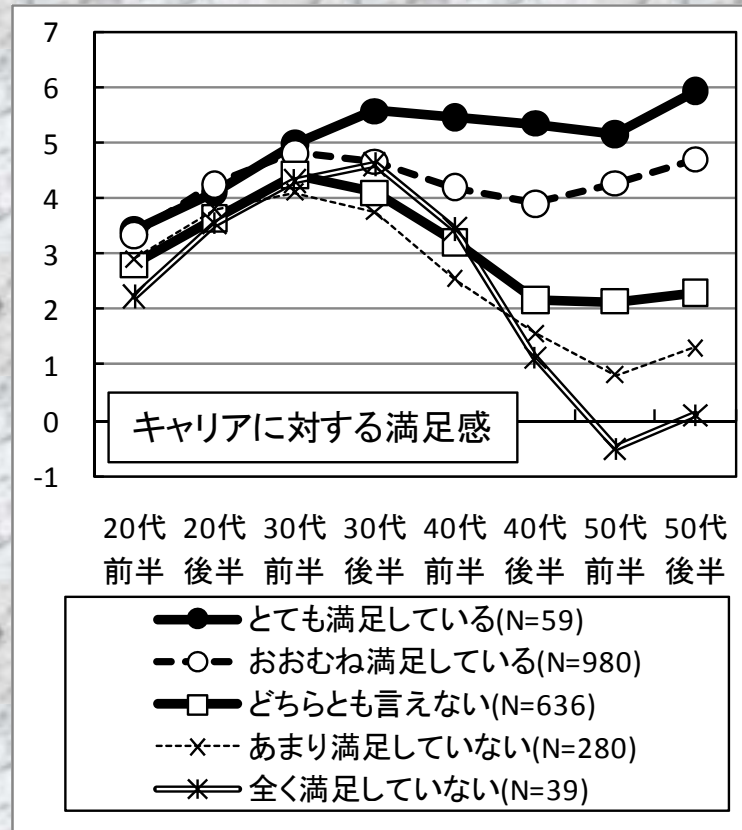
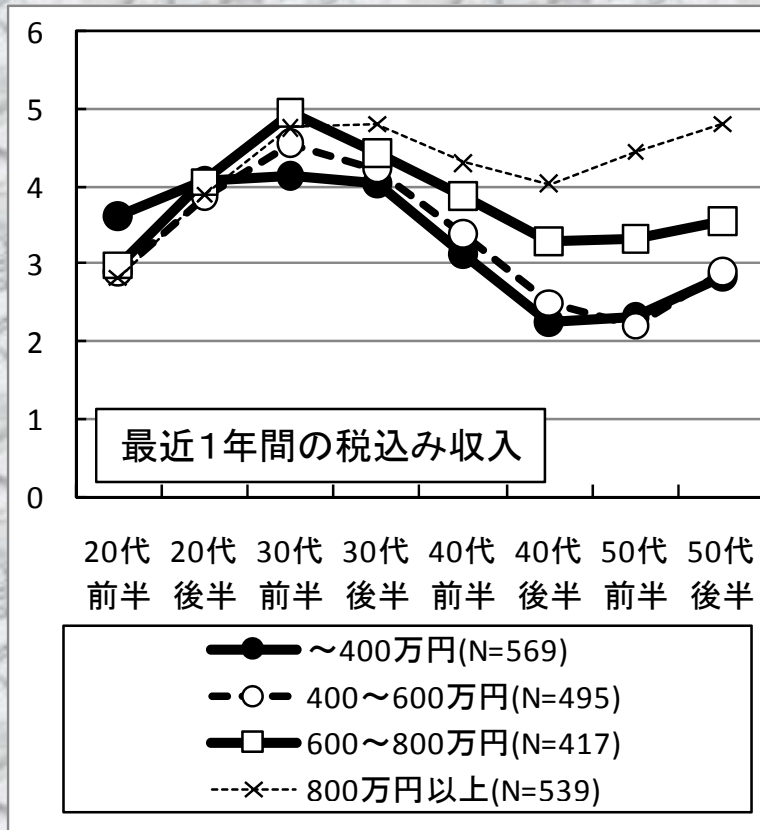


20代 20代 30代 30代 40代 40代 50代 50代
前半 後半 前半 後半 前半 後半 前半 後半

- かなりあてはまる(N=528)
- - ややあてはまる(N=1024)
- どちらとも言えない(N=344)
- ×····· あまり当てはまらない(N=107)
- *— 全く当てはまらない(N=21)

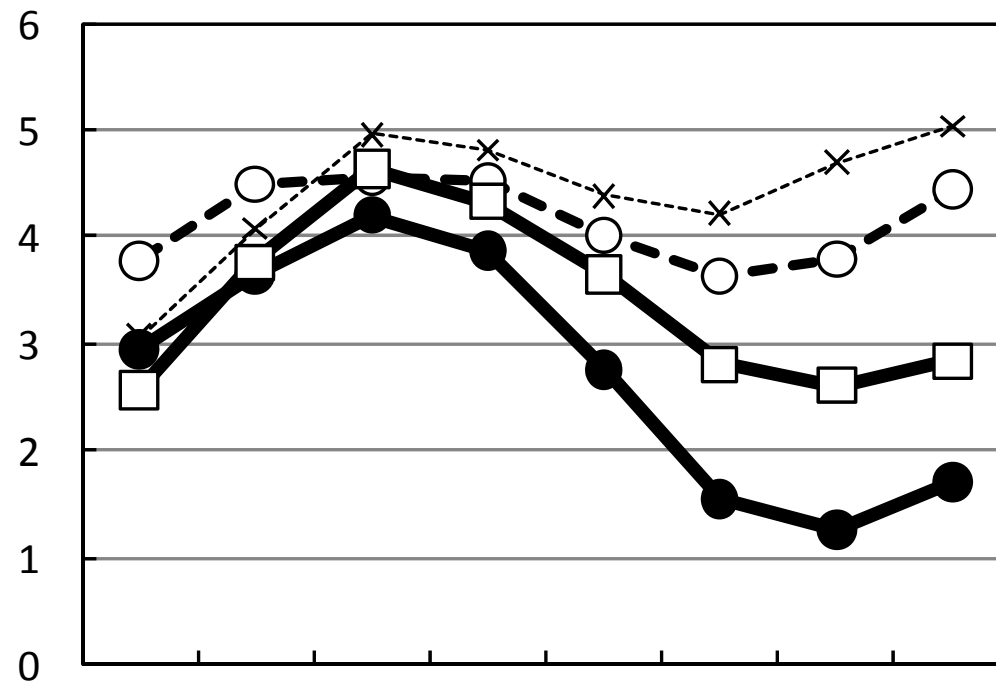
人生を外的（周囲の環境）に帰属しない者は30代後半のピークが高かった。一方、内的（努力）に帰属しない者は20代にピークを迎え、その後、下降した。

収入別・満足感別の違い



もっとも大きな違いがみられたのは、**収入と満足感**。
客観的キャリアと主観的キャリアを象徴する両者が
ライフラインに明らかな違いを生んでいた。

収入×満足感パターン別の違い



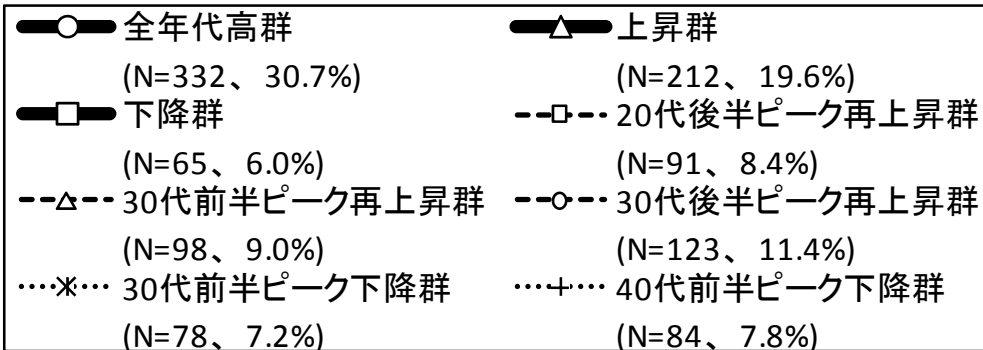
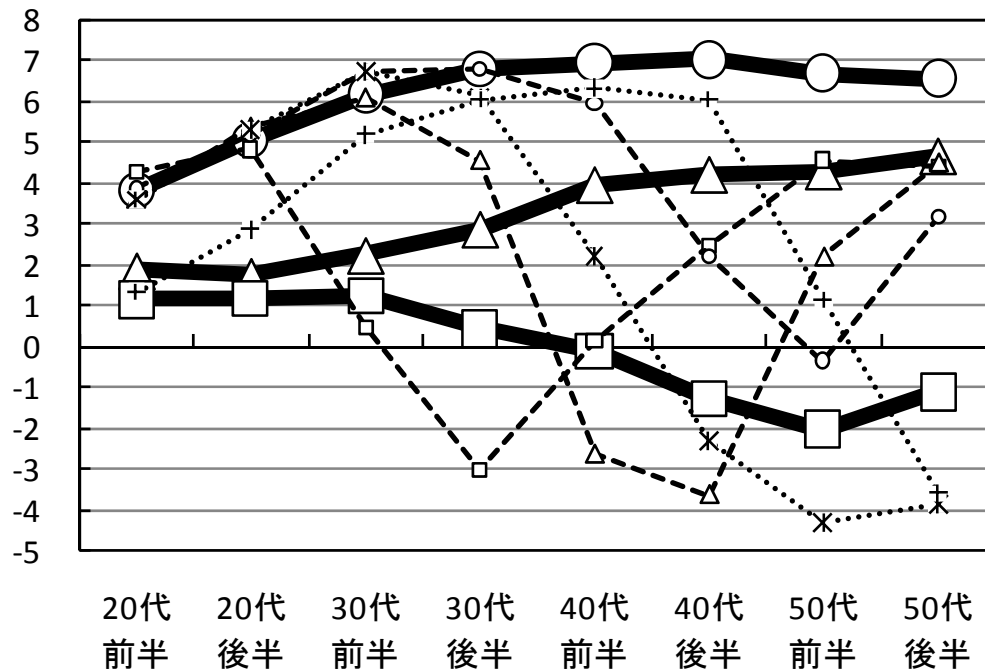
20代 20代 30代 30代 40代 40代 50代 50代
前半 後半 前半 後半 前半 後半 前半 後半

- 低満足-低収入(N=652)
- 高満足-低収入(N=412)
- 低満足-高収入(N=341)
- × 高満足-高収入(N=615)

- ・ 収入と満足感から4つのグループを作り、ライフラインを比較した。
- ・ その結果、高満足-高収入の者がもっとも40代の落ち込みが少なかった。次いで落ち込みが少なかったのは高満足-低収入の者だった。

- ・ **満足感の方が**人のキャリアの感じ方には重要であることが、このグラフから言える。

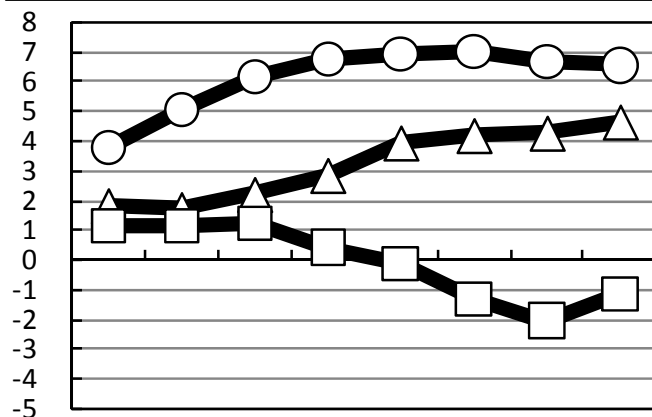
「キャリアの描像」パターン



各回答者のライフラインにクラスタ分析を行った結果、8つの類型を抽出した。

①直線的、②2次曲線的、③3次曲線的なキャリアのおおむね3つにキャリアの描像は分かれるようだった。

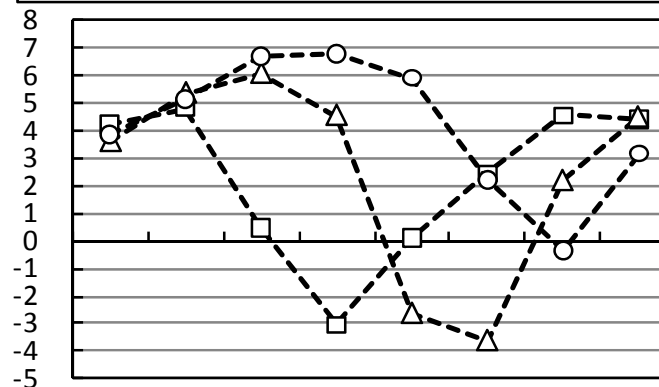
①全年代を通じて一貫したパターンがある類型



20代 20代 30代 30代 40代 40代 50代 50代
前半 後半 前半 後半 前半 後半 前半 後半

● 全年代高群 ▲ 上昇群 □ 下降群

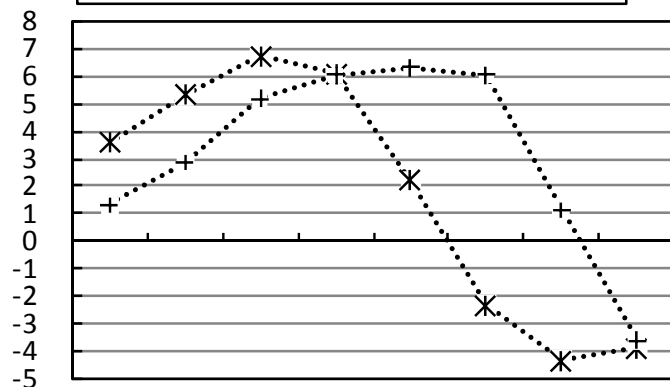
②特定の年代のピーク後、再上昇する類型



20代 20代 30代 30代 40代 40代 50代 50代
前半 後半 前半 後半 前半 後半 前半 後半

--□-- 20代後半ピーク再上昇群
--△-- 30代前半ピーク再上昇群
--○-- 30代後半ピーク再上昇群

③特定の年代のピークを下降する類型



20代 20代 30代 30代 40代 40代 50代 50代
前半 後半 前半 後半 前半 後半 前半 後半

...*... 30代前半ピーク下降群
...+... 40代前半ピーク下降群

①**全年代高群・上昇群**は、現在の収入が高い管理職。**下降群**は、現在収入が低い管理職以外。

②**20代後半ピーク群再上昇群**は女性または事務職、**40代前半ピーク群**は男性。

③**再上昇群**は転職経験あり。

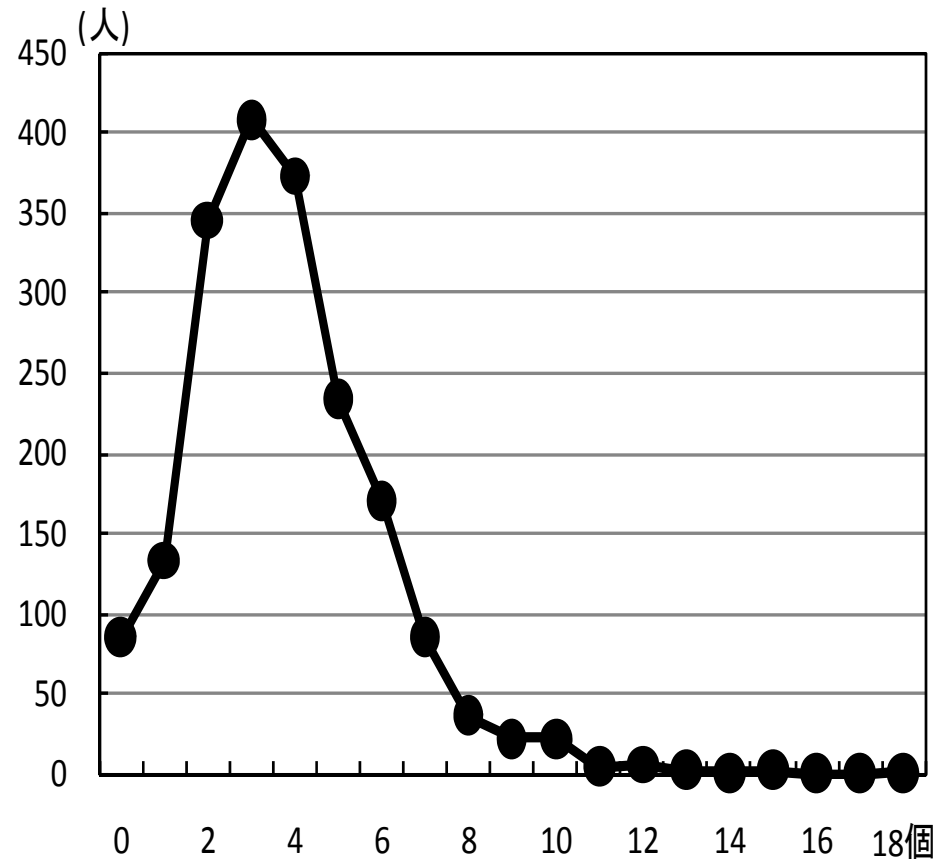
質的アセスメントと 量的アセスメント①

- ・ 近年、キャリアガイダンス研究では質的アセスメントの重要性を指摘する研究が多い（Goldman,1992；Okocha,1998；Gysbers,2006；Whiston & Rahardja,2005；McMahon,2008；McMahon, Watson & Patton,2005；McMahon & Patton,2002）
- ・ 一方で、質的アセスメント技法については基礎的な研究が進んでいない点が弱点として指摘されてきた。

質的アセスメントと 量的アセスメント②

- ・ 全体的な線の印象（キャリアの描像）の他に、具体的なキャリアカウンセリング技法の1つとして、どこに着眼し、どう解釈すべきなのかといった指標の整備、そのための最低限のデータの整備を行う必要がある。
- ・ そこで、ライフライン法で活用できると思われる指標を以下に検討した。

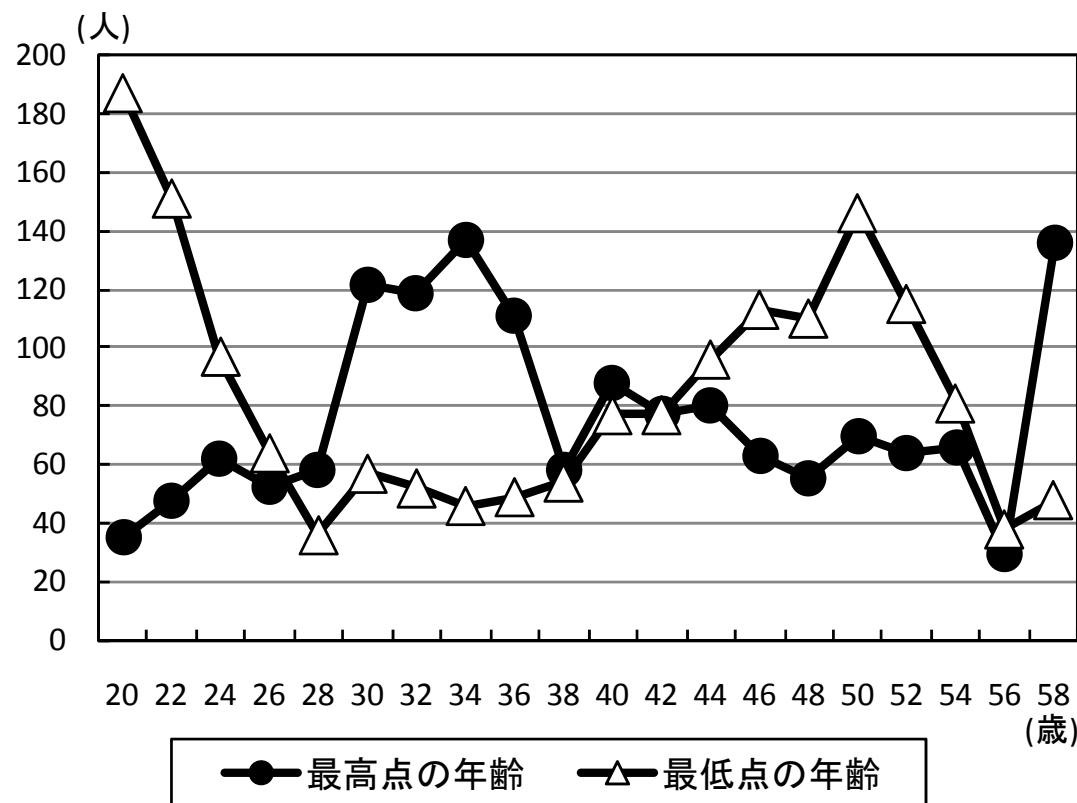
指標① 屈曲点の数



- ・「屈曲点の数」とは、描かれたライフラインが何回曲がっているかを数え上げたもの。
- ・ 平均3.8個 SD=2.2
- ・ 最小値は0個、最大値は18個だった。

・ 屈曲点が多いほど、**キャリアの描像が波瀾万丈である**ことを示すと解釈できる可能性がある。

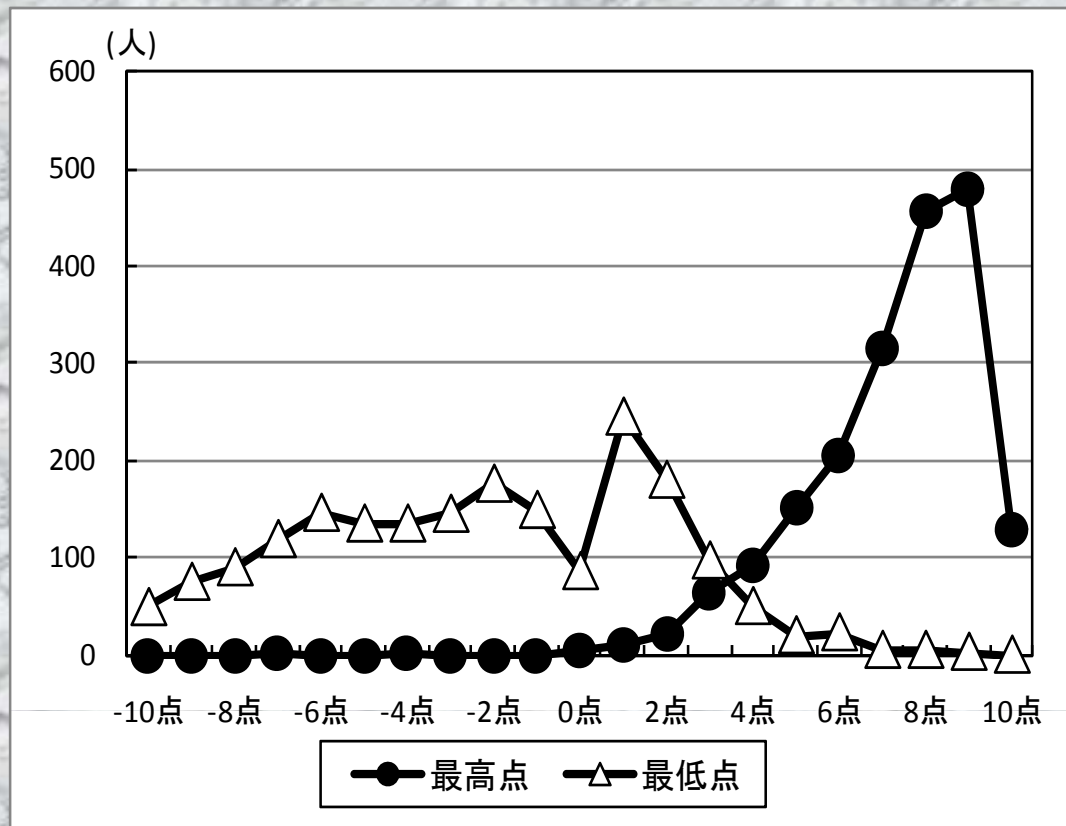
指標② 最高点の年齢と 最低点の年齢



- ・最も値が高かった歳、最も値が低かった歳を指標とした。
- ・最高点の年齢の平均は39.6歳、最低点の年齢の平均は38.6歳だった。

最高点・最低点がそれぞれ何歳の時なのは、重要な指標になる可能性が高かった。

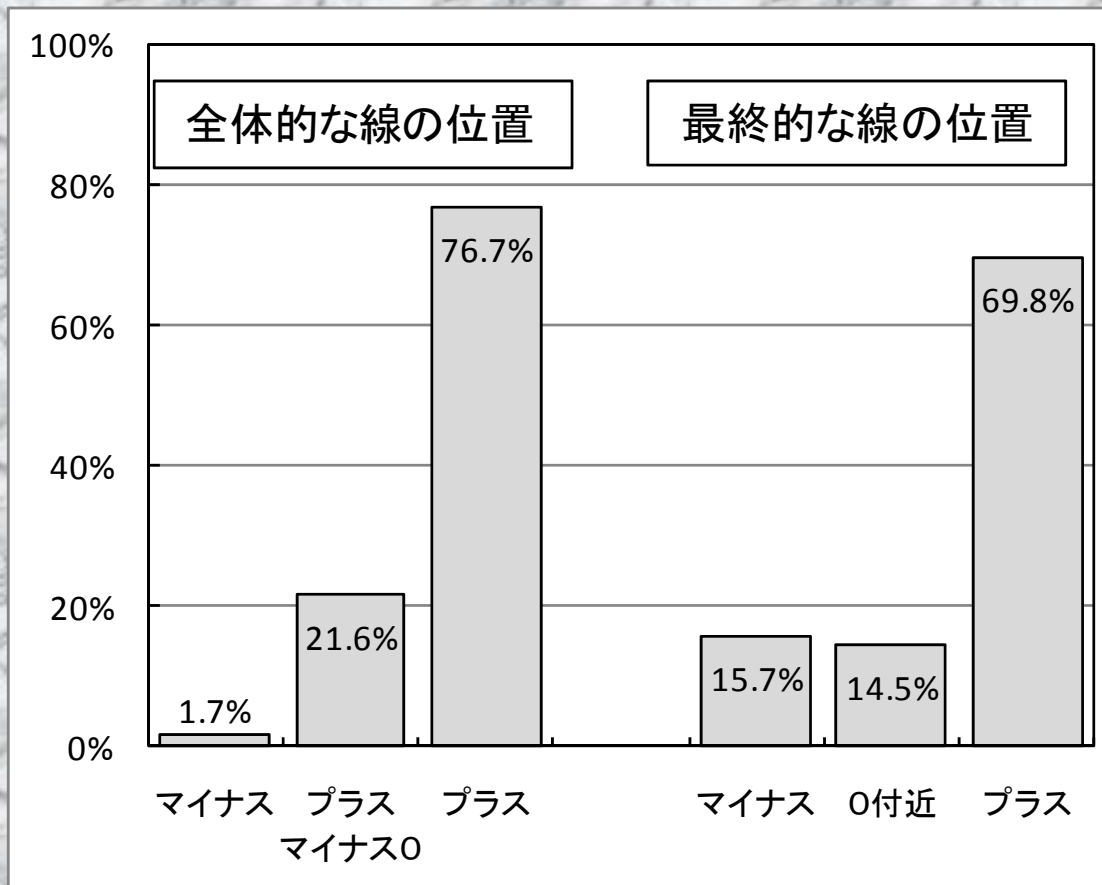
指標③ 最高点の値と 最低点の値



- ・ 最高点は何点で、最低点は何点かを指標とした。
- ・ 最高点の平均は7.3点
最低点の平均は-2.3点だった。
- ・ 最低点は分散が極めて大きいのが特徴である。

最高点は人によって差が小さいが、最低点がどの程度かで人のキャリアの描像が大きく異なることが示された。

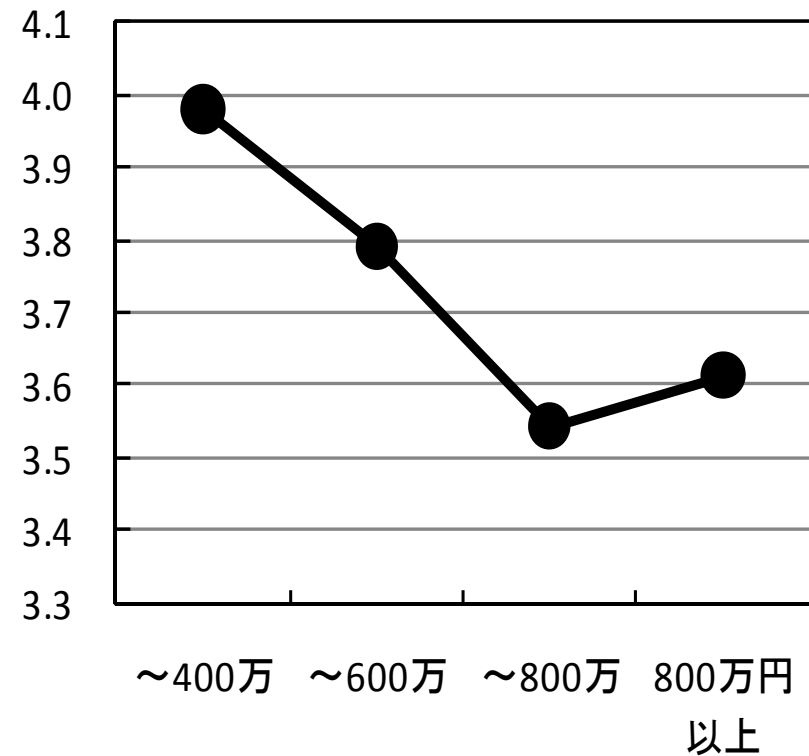
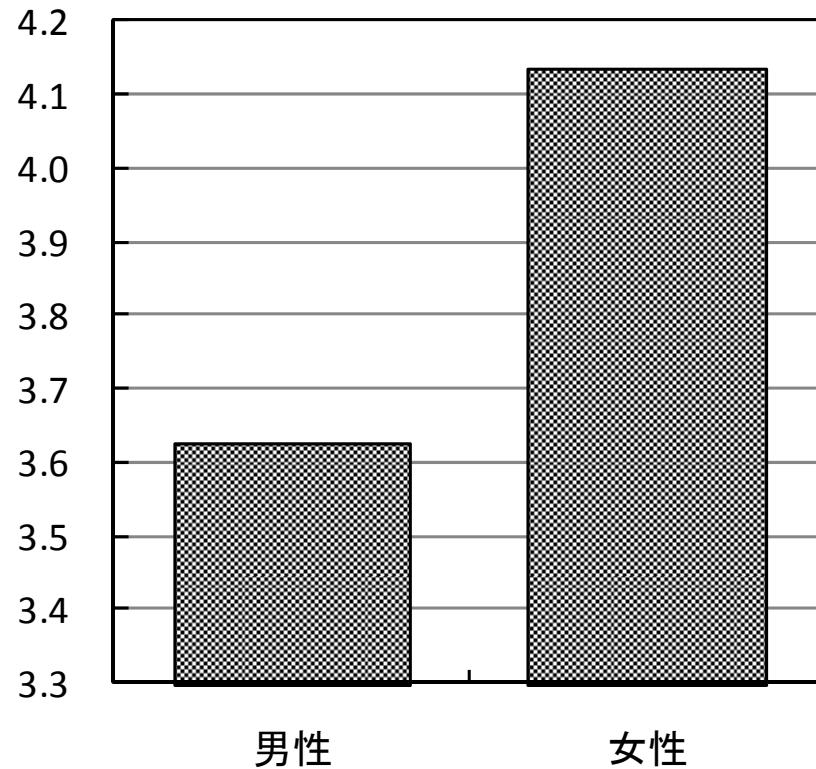
指標④ 線の位置



・全般的な線の位置が0より上なのか下なのか、最終的に線はプラスで終わっているかマイナスで終わっているかも指標となりそうだった。

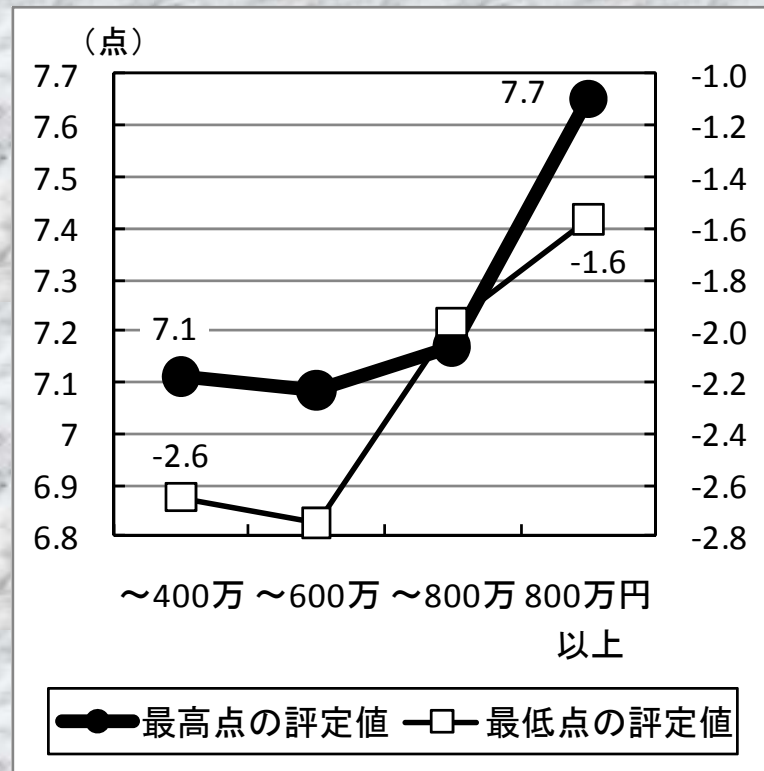
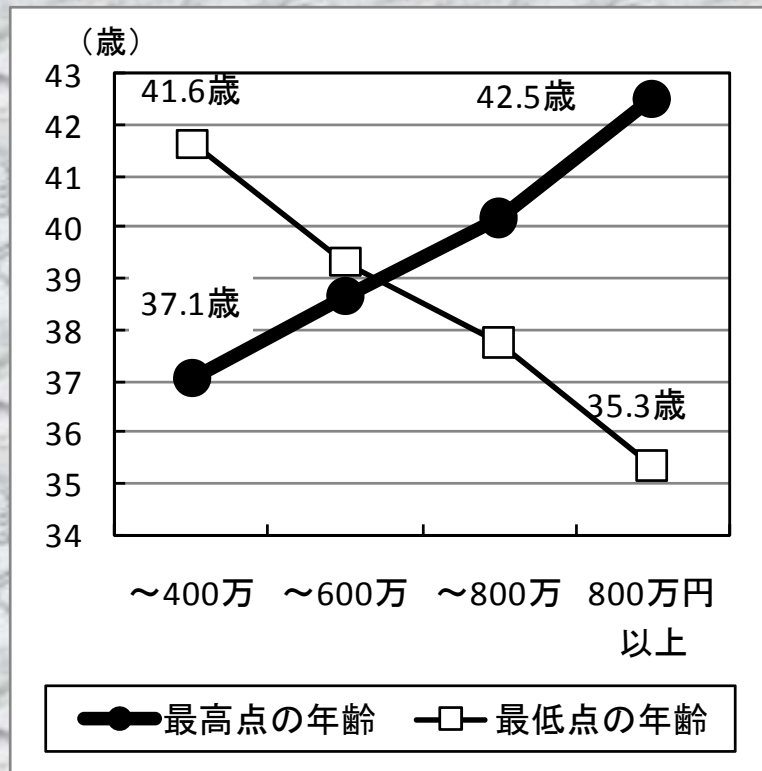
通常、プラスである人が多い指標で**マイナスである場合に**、特に重要な解釈ができそうな指標であった。

屈曲点の数に関する主な知見



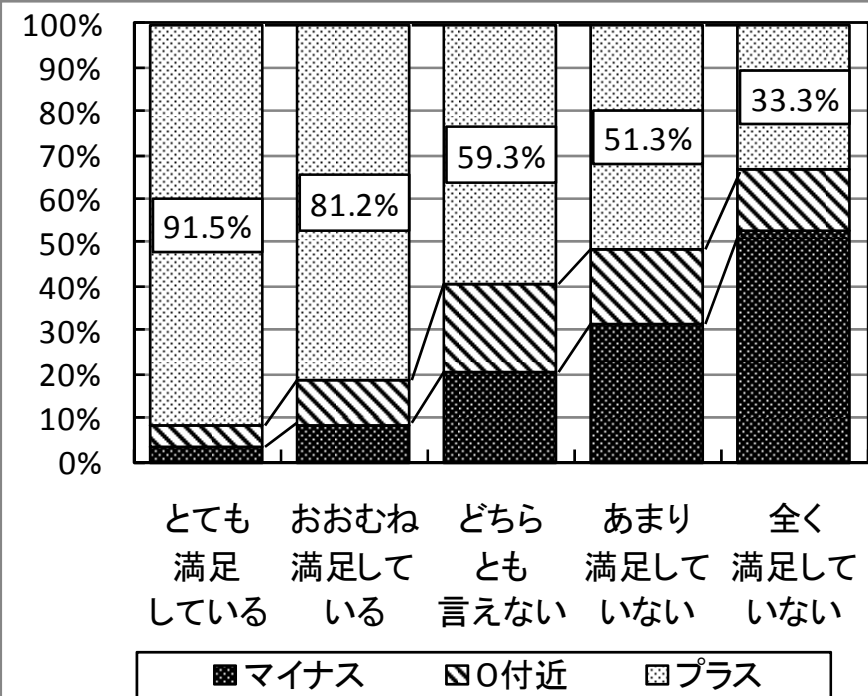
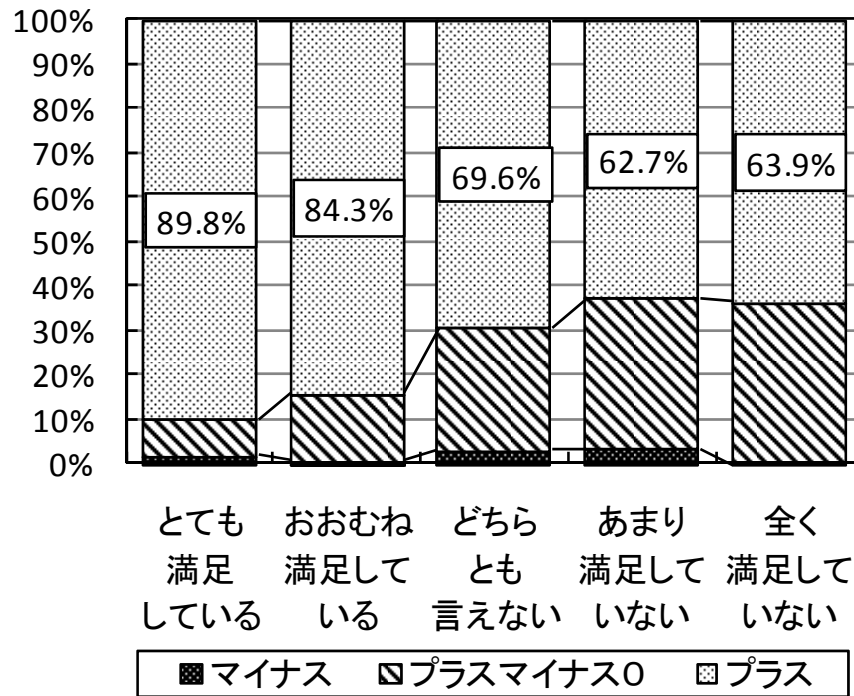
屈曲点の数は**女性**の方が多い。また、**収入と密接な関連**がみられた。

最高点・最低点に関する 主な知見



最高点と最低点が何歳に来ているかという位置関係と値の大きさは**客観的キャリア**（ここでは収入を示した）は密接に関連していた。

線の位置に関する主な知見



線の位置は、「満足感」関連の指標と密接に関連していた。上図には「これまでのキャリアに対する満足感」との関連を示した。

本研究のまとめ①

- ・ ライフラインの全体的な特徴
 - － 性別による違い
- ・ 30代までのライフラインと関連の深い要因
 - － 学歴、初職選択に対する満足感
 - － 入社の経緯、転職経験
- ・ 40代からのライフラインと関連の深い要因
 - － 現在の勤務先属性
 - － 年収、満足感
 - － 職業能力の自己評価
 - － 今後の職業生活の見通し、老後の不安

本研究の示唆①

- ・ 20代から30代にかけての若年者の就労問題に注目が集まった過去10年であったが、30代のピークから40代の落ち込みも極めて重要な問題。
- ・ 成人向けの職業訓練・生涯学習は古い概念であり、以前から言われていることではあるが、その重要性にまた新たに着目する必要がある。
 - － 世界的な動向としても、グローバル化・情報化を背景として見直されている。

本研究のまとめ②

- ・ 「特定の分野で1つの仕事をしてきた」
「自分の職業能力は他社でも通用する」
「人生は努力によって決まる」といったキャリア観はいずれも40代の落ち込みを軽減させた。
- ・ 基本的に良好なキャリアパターンとは「最高値」が後に来る晩年に向けて上昇するキャリアパターンでもあった。

本研究の示唆②

- ・ 男性の落ち込みが激しい背景として、自らの職業能力を何度か更新する必要性に男性の方が気づきにくいことがある。
- ・ 成人キャリア発達を支援する成人キャリアガイダンスにおいて、キャリアを自ら構築しようとする基本的な自助努力が求められる。また、そうした努力を支援する仕組み
 - ・ 制度も求められる。
- ・ そのための具体的な技法として、ライフライン法にも今後の可能性が示された。