

# 現場からの報告とパネルディスカッション



**室山** 基調講演で総合プロジェクトについての説明がありました。私はそのなかの「キャリア・インサイトMC（ミッド・キャリア）」の開発を担当しました。「キャリア・インサイトMC」とは、コンピュータを使って利用者が職業情報の検索や自分の適性を調べ、それに基づいてキャリアを考えることなどを援助するシステムです。過去に三四歳までの若年層を対象としたシステムを作りましたが、MCはそれより年齢が上で職業経験のある中高年者のためのガイダンスをめざして開発しました。

MCの開発に当たっては、中高年者に対して、パソコンを使ったガイダンスが有効かどうか、また、職業経験のある中高年者に、自らの適性を見直し、改めて再就職先を考えさせるシステムが適切かどうか気がかりでした。そして、実際にヒアリングを行う過程で、ガイダンスの切り口が若年者とは全く異なることがわかってきました。

## ミッド・キャリア層のガイダンスの仕方は

「キャリア・インサイトMC」が対象とした三五歳以上で職業経験のある層は

若年層と違い、置かれた状況が多様です。経済的な問題や今後のキャリア形成、転職を考えている可能性、家族の状況、前職の経験、勤務地や健康の問題など、年齢が上になればなるほど多様化してきますから、ガイダンスの仕方もいろいろな形が必要です。

そこで本日は、それぞれ違う立場でガイダンスに携わっておられる三人のパネリストの方から、日ごろの相談活動で感じていることなどを話していただきたいと思っております。まず、自己紹介をお願いします。

**狩野** 雇用・能力開発機構東京センターの狩野です。当センターの相談窓口キャリア形成支援コーナーでは、いろいろな相談が行われていて、中高年の方からの相談も来います。私の日常は事務が中心ですが、私自身、キャリア・コンサルタントとし

て日々感じていることがありますので、相談の現場を代表してお話させていただきます。と思っています。

**吉澤** ハローワーク新潟で介護労働を担当している吉澤です。厚生労働省が一九九二年に福祉人材確保事業をスタートさせ、各県に一つ「福祉重点ハローワーク」を設置し、その担当者として「介護労働専門官」を配置しました。新潟の場合はハローワーク新潟で、私が担当しています。自分なりに勉強しながら、職業訓練や職業紹介、求人開拓、事業主訪問など、いろいろな業務に携わっています。

**小林** J M A M チェンジコンサルティングの小林です。私自身、今日のテーマである「ミッド・キャリア層」の入り口の三五歳時に当社に転職しました。約五年間、再就職支援の部門でカウンセラーとして働き、その後、企業内の社員のキャリア開発支援の部門に異動しました。今は企業内の人事・人材開発部門の人と一緒にキャリア開発支援のための研修や面談、コンサルテーションなどを行っています。

**室山** では、初めに、若年層とミッド・キャリア層の就職などに対する考え方や特徴についてお伺いします。それぞれに特徴や違いがあると思うのですが、

## 自分の経験を肯定的に捉えない傾向が

### 出席者

#### 小林 智明

(株)JMAM チェンジコンサルティング  
キャリア開発支援事業部長／シニアコンサルタント

#### 吉澤 幸子

ハローワーク新潟 介護労働専門官

#### 狩野 賢

(独)雇用・能力開発機構東京センター  
キャリア形成支援コーナー（相談第三部門）部門長代理

\*コーディネーター\* 室山晴美 JILPT主任研究員

**狩野** 当センターに来る相談内容をまとめてきたのですが、傾向としては、ミッド・キャリア層は、自分の経験を肯定的に捉えていない人が結構いると思います。豊富な経験があるにも関わらず、「そんなのはできて当たり前で、特段変わった特徴ではない」と考える人が少なくない。ですから、再就職する際には、コンサルティングの中で経験の棚卸しや整理が必要でず。

**室山** 肯定的に捉えない背景には、挫折などがあるのでしょうか。

**狩野** 相談者は、会社の倒産やリストラ、健康を害した経験などで、元気がない状態で来るケースが多く、そういった状態だからこそ肯定できない面もあると思います。「自分はだめだから首になつた」とか「実際、仕事が見つからない」など、悪い面を自分の内側に探してしまう傾向がかなりあるような気がします。

**生活全体の見直しも含めた相談を実施**

**吉澤** 私が面談しているのは、二〇〜六〇歳代の、①いろいろな事情で一旦仕事を辞めて家庭などで過ごし、改めて復職したいと考えている人②現在、働いているのだけど、職種転換もしくは介護の仕事をめざして職業訓練を終えた人——の二タイプに大別できますが、その多くは、やはり混乱した状態にあると言えます。

このため、相談は「どのように生きていきたいのか」という生活全体の見直しと、「生活の中でどのような働き方を望んでいるのか」というライフプランニングから始めることとなります。



狩野 賢氏

**気持ちをほぐして、信頼関係を築くことが重要**

**室山** お話を伺っていると、実際の相談では職業紹介より先にメンタル面でのケアの方が必要なように感じられます。

**狩野** やはり信頼関係をいかに築けるかに尽きると思います。

ただし、相談の過程で状況も日々刻々と変わりますから、就職支援もそれを見据えてやっていかなければなりません。

また、話を聴いてくれる第三者の存在をとっても求めているとの印象があります。狩野さんの指摘のように、自信や元気がなく、自分がしてきたことを過小評価している人が結構いますし、逆に過大評価している人もいます。自分の経験を次の仕事でどう活かそうかを摺り合わせるお手伝いもしています。

特徴としては、①大きな生活の変化が伴っている②それによってメンタル面も含めて抱えているものが多い③たとえば、自分の経験に自信があっても、次のステージでどのように活かせるかのわからない——ことから、自信と不安の交錯する状態が見受けられます。

年齢に関係なく「相談する」ことへの抵抗感がある人は少なくありません。公共の無料相談であっても、自分のことを話すのは勇気がいるものです。

自己肯定が弱い人のなかには、過去に肯定された経験の少ない人が多い。褒められた記憶はあまりなく、怒られた経験が多いため、相談に行っても何か注意されるのではないかと「どうせ怒られるのだろう」などと考えてしまい、本当は困っていて相談したいのになかなか足が向かない人も結構います。こういった人は、勇気を出してやつと相談に来て、なかなか本音を話してくれません。数回、相談した後、ようやく本題に入ってきます。信頼関係が構築されるなかで、ようやく本音が出てくるわけです。

**小林** ミッド・キャリア層は、基本的には楽しくハッピーに会社を辞めたわけではないとの大前提があります。精神状況があまりいいとはいえないなかで、次の仕事・職業を探すわけですから、気持ち落ち込んでいて前向きな

姿勢になりにくい。そこをカウンセリングで上手にほぐしていくことが必要になりますね。

**前向きになりにくい中高年の転職・再就職**

**室山** ミッド・キャリア層の場合、なかなか前向きになれないのが、初めて仕事につく若い人とは違う部分なのででしょうか。

**小林** 現状を考えると、セカンドキャリアも含めて、自らのキャリアをもう一段ステージを上げていこうなどという風土にはなっていないから。以前より改善されてきているとしても、四〇、五〇歳代になると、転職や再就職はやはりネガティブなイメージになっているのが現実ではないでしょうか。

**室山** そういったイメージのあるなかで、今、ミッド・キャリア層の転職希望者は多いのでしょうか。

**小林** 実際の数字はわかりませんが、普通に考えて三〇代後半から四〇、五〇代の転職希望者が多いのもどうかと感じます。この年代は、企業内のコア人材として一番活躍していかねばならないわけですから、自分の仕事に対するアイデンティティーのようなものが明確になっていけば、今の仕事にしっかりと動機づけをしていく年代だと思っております。役職やインセンティブがついてくれば、より動機づけが図れますし、家庭やプライベートなどで一番お金が必要になる年代でもある。通常なら、最も転職が少ない層だと思います。



小林 智明氏

## 企業内のキャリア形成でも ガイダンスが

**室山** 企業内でのキャリア形成支援に関して何か変化はありますか。

**小林** やはり、環境が変わってきています。大企業も含めてリストラが行われ、失業率が非常に高かった一昔前に比べて、今はむしろ採用難になっている。こうしたことを背景に、企業のキャリアに対する関心が高まっていると感じます。

入社時から三〇歳頃までは、以前からキャリア開発のプロセスがありました。ですが今は、四〇歳前後が非常に注目されています。少子・高齢化が進むなかで、自社にどこまで優秀な人材が入ってくるのかも含め、今ある人材を若年層だけでなく、六〇代までトータルでどう活用していくかの考え方にかなりシフトしてきています。それで四〇歳前後や、五〇歳時点のキャリア開発研修をやる企業が増えているわけです。

**室山** 再就職支援だけでなく、社内の

キャリア形成においてもガイダンスの必要性が増してくると考えられますね。  
**小林** やはり、必要になってくると思えますね。

## 仲間をつくって 支え合うことも重要

**吉澤** ガイダンスの

重要性は、私も強く感じています。個別相談で、コーチングスキルなどを使いながら相談者の考えを引き出し、整理して話を進めていきますが、個別面談のスキル以外に、グループダイナミクスの活用もすごく重要だと思います。例えば、職業訓練に行くことと皆、変わります。訓練の受講前に適性検査（GATB）をするのですが、その時点と受講中、受講後の表情が全く変わってくるのです。職業訓練は「資格取得」という同じ目的で幅広い年代層・職歴、いろいろな事情を抱えた人が集まって一つのことを行うわけですが、それを通じて仲間づくりやリフレッシュもできます。そういう楽しさを味わうことで表情が明るくなり、そこで出会った人と情報交換をするようになる。同じ仲間意識のようなものを創り出していくことも大切です。

**室山** 相談とかガイダンスというところ、どうしても個別での対応が思い浮かびます。その一方で、若者のグループワークが有効だという話はよく聞きますが、ミッド・キャリア層にも仲間同士

の支え合いのようなものが必要なのかも知れませんね。他に、中高年の職業訓練で特徴的なことはありますか。

## 資格取得等の情報提供や、 支援ツールの活用も

**狩野** 職業訓練に関しては、相談して

いて中高年の人が一番気にされているのが、「長く働いてきたけど、資格とか勉強をちゃんとしてこなかった」ということです。年齢的にもPCスキルのあまりない人が結構いますが、事務系の仕事に就きたいのであればPCスキルが必要で、相談の過程で「PCの勉強をしたいが、どうしていいかわからない」という話になって当センターの職業訓練を勧めることもあります。

それから、支援ツールを使った相談も効果的です。当センターでは、ある程度年齢の高い人の相談にも「キャリア・インサイト」を使っています。先ほど話したように、「何となく困っているのだけど、何が問題で何に悩んでいるか整理できていない」ことは多々あります。そんな状況で向き合って「さあ、相談しましょう」といっても何を

話していいかわからない。それを整理するために「キャリア・インサイト」のような支援ツールを活用し、自分を少し離れたところから見つめ直したうえで棚卸しも行っていくことで、新しい発見や自信などにつなげていくのです。

## ツールを使って相談者との 距離を縮める

**室山** ツールの活用には、「若年層と違い、ミッド・キャリア層にはどうか？」という意見も実際にはよくあります。ツールを使って具体的な職種が出てきても、今さら就けないような仕事が多いという指摘を受けます。

確かにミッド・キャリア層にとって、今までの経験を全て捨てて新しい専門職にチャレンジするのは難しいことです。なのに、ツールを使うと全く考えてみなかったような職種も出てきてしまうので「システムの信頼性はどうか？」と思われることもあるわけです。

ただ、狩野さんのご指摘のように、一対一で話す場合、最初はなかなか話しくいことがありますよね。特に、中高年者は自分の気持ちを抑制しがちなこともあるので、ツールを使うことで一気に距離を縮めることができるという話を、他の相談担当者からも聞いたことがあります。



室山主任研究員

「キャリア・インサイト」の結果を見て、仮に自分のイメージと違う職業が出てきたとしても、カウンセラーがそ

れをきつかけに相談者との距離をぐつと縮められるポイントになる——。そういった観点でツールが活用されるといいと思います。

### 職務経歴書も大きなカベに

**狩野** これに加えて、中高年層の再就職には職務経歴書などが不可欠ですが、それを書くのが実は初めてだったりするわけです。実際、当センターの相談でも、「職務経歴書の書き方がわからない」とか「書いたのを見て欲しい」といった相談のウエイトは低くない。これが自分の今までのキャリアや、今後どうしていききたいのかの整理の壁になっていることがわかります。

**室山** 職務経歴書がなかなか書けないという話はよく聞きますね。一方、会社の中でキャリア形成の課題にはどのようなことがありますか。

### バブル期入社組のキャリア開発が緊急課題に

**小林** ミッド・キャリア層のキャリア開発が緊急課題になってきている最大ポイントは、明らかにバブル期入社組と言われる四〇歳前後層です。各企業とも人員構成が非常に大きく、その年代だけが突出している企業も少なくない。それが四〇代に差し掛かってきて大きなインパクトになっている。このまま放置しておくとも一〇年後には五〇歳になってしまうわけです。

また、この層はポストや今後のキャリア形成など、自分の先行きに様々な不安を抱えていて、モチベーションの低下要因もたくさんあるのが特徴です。キャリアパスから考えれば、四〇歳ぐ

らいになると、いわゆるマネージャーに昇進できる人と出来ない人が見えてくる。上昇していく人は、それ自体がモチベーションになります。そうではない人にとっては定年までの間、どういう仕事をしていくのかといったキャリアの問題になるわけです。

### 氷河期世代や40代半ば層にも課題が

そして、その下のいわゆる氷河期世代もポイント。三五歳から下の世代は、逆に人が少なくて辛い状況を強いられる輩がいないこと。仕事は増える一方なのに後輩が入ってこないで、雑用も含め、膨大な仕事量になっているのです。

今、メンタル面の問題を起こすのは圧倒的に三〇代が多いと言われていま



す。彼らにとっては、「働く意味とは何なのか」から「本来的な自分のキャリアをどう考えるか」という支援まで非常に重要になっていて、これは企業側にとっても緊急の問題です。

もう一つ、バブル世代より上の四〇代半ば層にも問題はあります。この世代は、基本的に役職に就いている人が多いわけですが、彼らは今までの経験上、キャリアというものを意識したことがほとんどありません。ですが、彼らは上司として若手を支援していかねばならない。部下だけでなく、人事・人材開発部門も彼らにキャリアアカウンティングとかメンタリングを要求してくるわけです。そこで、上司への教育が必要になりますが、彼らはとても忙しい。成果主義の流れのなかで、とにかく目先の数字を上げて結果を出さなければならず、自らがプレーヤーになっています。結果的に人材育成は後回しになるといった悪循環に陥っているのが、この年齢層の問題になっていると思います。

つまり、四〇歳を境に大きな変化が起きていて、各世代に課題があるわけです。それぞれどうしていかねばならないか。全体を俯瞰したところでキャリアをどう捉えるのか、キャリアをどう社員の方々に意識させていくかといったことが、企業の大きな課題になってきていると感じます。

### 集合研修とキャリアアカウンティングをセットで

**室山** 具体的に会社の中でのキャリア形成支援事業に、どのように関わっていらっしやるかを教えていただけます

か。  
**小林** 基本的には研修です。しかも、通常の研修とは違って、必ず集合研修とキャリアアカウンティングをセットで行います。先ほど狩野さんもおっしゃっていました。ミッド・キャリア層には抱えているものがいろいろあつて単純にはいかない。単に研修すればいいという問題ではなく、しっかりと個別支援をすることが大事です。

そういう意味では、サポート体制をどうとるかが企業の中でもとても重要な要素になっています。私は集合研修に加え、必ず全員にカウンティングを受けてもらうようにしています。

### 一括りにはできないミッド・キャリア層

実際、ある企業では、三〇歳、四〇歳、五〇歳の節目毎にキャリア研修を入れていきます。そこは、オプションでキャリアアカウンティングをつけているのですが、年代で希望者の比率が全く違います。五〇歳はほとんどだれも出てこないけど、三〇歳は非常に多い。若手になるほどキャリアアカウンティングの希望者が増える傾向にあるわけです。若い人ほど、キャリアを考えるプロセスを経ているし、特に三〇歳代はいろいろなことで悩んでいるので、希望者が多くなる。三〇代層と四〇代層、五〇代層にはそれぞれ支援の仕方を変えていかねばならないと思います。

**室山** 今回、三五〜六〇代までの幅広い括りで「ミッド・キャリア層」と言っていますが、課題は年代によってそれぞれ違うので、一括りにはできない部分もあるのです。別の切り口とし

て、以前伺ったことがある役割を超えたグループワークのお話も興味深かったです。

### 誰にでもある「マイ・キャリア」を考える

**小林** 研修を行うと大体、管理職は管理職同士、そうでない人はそうでない人同士で集まる傾向が強いのですが、ある企業で役職に係わらず四五歳の社員全員の研修をセットしました。すると、事業部長クラスから一般職入社で

基本的にルーチンワークに従事している人までいました。一般職の人は、高卒の入社時にちよつと研修を受けて以来、二七年ぶりの研修とのことでした。どうなるかと思っていたところ、二日間の研修中、一般職の方が一番生き生きしていました。キャリアとは階層だけではなく、一人ひとりに自分の価値

があります。この研修を通じて、自分のキャリアって何だろうといった「マイ・キャリア」は、どんな仕事をしている人でも考えていけるものだと痛感しました。

### カウンセリングへの抵抗感の払拭を

**室山** 「マイ・キャリア」を考えるのは、とても大事なことです。さきほど研修とキャリアカウンセリングをセットで実施するというのを伺いましたが、カウンセリングに対する抵抗感を持つ方はいますか？昔に比べたら、カウンセリングのイメージもポジティブにな

ってきているとは思いますが。  
**狩野** 例えば、社内での相談に抵抗感を持つ人に対し、「外部の相談でこうい

う機関があるよ」などといった話はあるのでしょいか。

**小林** キャリアカウンセリング室を設ける会社は確かに増えていきます。だからといって、相談ができるかというところでもない。ご指摘のように、徐々に環境は変わってきていますが、まだ抵抗感はある。そこで研修とカウンセリングをセットにするとか、何らかの形でプログラムに組み込んでいくことも大事だと思うのです。

実際、個別面談を受けてみると、抵抗感が下がったり、「もつと受けてみようか」とか積極性が出てきます。一度、面談を受けた人は、ほとんど異口同音に「非常によかった」との感想を持ちます。



### 話を聞いてもらうだけでも元気になる

今は「聞いて欲しいのに」聞いてもらえない」という悩みを抱えている人がたくさんいます。五〇分なら五〇分という一定の時間、聞いてもらえるだけで凄くストレス解消になるのです。もちろん、問題を抱えている人が、一回、面談を受けたからといって解決するわけではないですが、他方で聞いてもらえるだけで元気になる人もたくさんいます。これがカウンセリングの大きなポイントの一つだと思います。

**狩野** 相談の重要性は、話を聞いてあげること。基本に立ち返り、話をじっくり聞いてあげる姿勢をどう示してあげられるかということですね。当センターの過去のデータを見ると、まず話を聞いてもらったこと。そして、相談者の話にカウンセラーが否定的に捉えなかつたこと。この二点だけで、随分モチベーションや気持ちが上がってくるのが、結果として出ています。

### 研修や個別相談を通じて、キャリア形成の具体化を

そういう状態を創って行きながら、本人の中に存在しているのだけど、眠ったままで表に出て来ていない答えを、相談の中で様々な手法を用いながら、話し合いの中で本人に気付いてもらう。そうすれば、それをもとに先の自分のことを考えていけるのではないかと思うのです。

あとはやはり、相談に来られる人は皆、良いところを持っています。職務経験のみならず、普段の生活やその人

自身も含めて振り返り、今の現状なり今後どうしたいのかを、相談の中で本人が気付くよう支えてあげる。それが我々のできることなのかな、と感じています。

**室山** 現在の四〇、五〇代の場合は、社会的な状況として今まで自分のキャリアをどうしていくかを考える機会があまりなかったたので、仮に答えが自分の中にあつても、それをどう具体化していくべきかがわからない部分が結構あるのではないかと思います。そのあたりが、相談員やカウンセラー、コンサルタントの人が、研修なり個別相談なりを通して力を貸してあげられる部分なのかなと感じました。

### 多様な働き方やキャリアパスのある介護関係職場

それでも、年齢が高くなってから新しい仕事に変わるのには、かなり勇気が要ることだと思います。その点、中高年の入職者が多いと思われる介護関係での就職支援はいかがですか。

**吉澤** 介護ビジネスは過渡期で変化もあるのですが、例えば働き方をみても登録ヘルパーから夜勤もあるフルタイムまで様々ですし、待遇も正社員はもちろん、契約社員や臨時職員などもありますから、自分の希望する働き方に合わせた参入が可能です。キャリアパスも、学校を卒業してどうするか、一定の経験を積んでから介護福祉士やさらに上位の資格を取得するとかが明確に示されている業界ですので、違う仕事からの参入が比較的容易です。異業種から介護職を希望される方の

相談の中で私が行う職務・キャリア分析は、仕事についての細かい知識やスキルまでは聞きません。それよりむしろ、その人が前職で身につけた一番コアになる強みの部分を中心に掘り下げていくようにしています。

### 様々な満足の仕事や価値観の満たし方を提示

また、いろいろな問いかけをするなかで、どうなりたいかを中心に聴いていくのですが、年齢問わず、将来的なことを中心に話される未来志向型の人と、その時その場を大切に現状を満足させて積み重ねていきたいという人にタイプが分かれると思います。

人と接して「ありがとね」と言われることに満足を見出し、それを毎日行うことで満たされる働き方をしてもオケイですし、逆に、まず介護福祉士になり、次にケアマネージャーになって、ゆくゆくは施設運営を目指すようなステップを踏む生き方もいいと思います。



吉澤 幸子氏

これを企業に照らしてみると、今四〇、五〇代の人の時代って、全員が会社の目標に向かって将来的なステップを踏み、嫌なことも我慢してやっていたかと思ってしまう。その中で、「未来に向かつて頑張っていかなければならないんだ」と自分を抑えてきた人が、なかなか自分らしさを出せないのではないのでしょうか。要は、いろいろな満足の仕事や、価値観の満たし方を提示してあげることが大事なのではないかと考えています。

### 「モデル」のない時代のキャリア形成

**小林** 今「管理職になりたくない症候群」が発生していると言われていて、明らかにその傾向はあるわけです。ただ、これをもう少し細かく見ていくと「管理職になりたくない」わけではなく、例えば「A課長のようにはないくない」とか「B部長のようにない」といったモデルの話に帰着します。

今は自分を取り巻く上司や管理職のモデルがないから、「あんな上司になるぐらいなら管理職はご免だ」というのが実感だと思っています。これは、先述のように管理職の世代がキャリアを考えてこなかったがために起きているのに加えて、組織の問題でもあるわけです。今は中間

管理職にプレッシャーをかけているから、彼らの管理職としての悩みも非常に深い。これは、諸制度の問題や人間関係など様々な問題が錯綜しているのでも、一つの解決策で済む話ではありません。

ただ、「モデルがない」というのは深刻な問題です。マネジメントの大事さや重要性を、若い人たちにきちんと認識してもらうことは非常に重要だろうと思っっています。

### 頑張っている姿を目標に

**狩野** 私は若年者を中心に相談活動をしています。彼らが「将来、自分はこんなふうになりたい」とか「あの人がみたいになりたい」というモデルはごく少ない。だから、尊敬する人を探ねると、歴史上の人物とかテレビドラマの主人公になってしまいます。身近に自分の将来像やモデルになるような人が感じられないので、どうしてもいかかわからないし、もつと極端な言い方をすれば、働くことに対して魅力を感じられない部分も多々あると思うのです。

経験豊富な人のなかには、「俺は今までこんなやってきたんだ」という話を若い人にする人がいると思いますが、若い人は「過去にやってきたことを聴きたい」のではなく、「今、その人が頑張っているその姿が見たい」のです。例え、言葉に発しなくても、頑張っている先輩や上司、経営者の姿を見て、「あの人も頑張っているのだから、自分も頑張ろう。あの人を目標に、自分もいつかあなりたい」といった思いは、若い人たちと接している中で感じ

ています。ミッド・キャリア層のみならず、若い人も含めた働く人の問題の一部だと思っています。

**室山** いろいろお話を伺うなかで、ミッド・キャリア層のキャリア形成の問題は、次の世代にもつながって考えていく問題であると改めて感じました。本日は貴重なお話をありがとうございました。

### プロフィール

**かりの・けん**／(独)雇用・能力開発機構 東京センター相談第三部門(キャリア支援コーナー) 部門長代理。一九九一年に同機構の前身である、雇用促進事業団へ入団。内部異動や出向で様々な業務を経験の後、二〇〇四年七月に同施設へ配属。現在に至る。

**こばやし・ともあき**／(株)JAMAMチエンジニアリング カリア開発支援事業部長/シニアコンサルタント。市場調査機関の研究者として主にIT市場の調査・研究を担当。その後、一九九九年にキャリアアカウンセラとして日本能率協会マネジメントセンターに入社。二〇〇一年、分社によってJAMAMチエンジニアリングに転属。現在に至る。

**よしざわ・ゆきこ**／ハローワーク新潟 介護労働専門官。一九九〇年厚生労働省入職。求人開拓、職業相談業務。若年者対策業務などを経て二〇〇七年から現職。新潟県でのキャリア交流プラザ(中高年の再就職支援施設)やジョブカフェ・サポートステーションの立ち上げに携わった経験をもつ。

**むろやま・はるみ**／JILPTキャリアガイダンス部門主任研究員。一九九一年より現在までJILPTにて、職業適性に関する研究を担当。主な研究成果は、「職業レディネス・テスト第3版(二〇〇六)」、「JILPTプロジェクト研究シリーズNo. 8 「ミッド・キャリア層の再就職支援」(二〇〇七)等。