50代就業者のキャリアの描像
――ライフライン法による成人キャリア発達の検討

JILPT副主任研究員　下村英雄

1. 問題意識

人は自らのキャリアをどのように意識しているのだろうか。学校を出てから後の職業生活の中で、人は様々な形で浮き沈みを経験する。順調に昇進し、多くの収入を得ていく年代もあれば、予期せぬ出来事に巻き込まれ離職や転職を余儀なくされる場合もある。それを、人は、あの頃は仕事が楽しかったと振り返ったり、逆に、あの頃は本当にきつかったと思い返したりするのであろう。そうした職業生活の浮き沈みは、本人に思い描かれるある種の描像として意識の中に存在している。そして、結局のところ、各人の意識の内にあるそうした描像こそ、成人が自らの人生を振り返って見つめ直すキャリアの本質ではあるまいか。

とくに、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う必要が生じる。例えば、「キャリア中期の危機（mid-career crisis,Schein, 1978二村・三善、1990）」といった用語がよく知られている。このキャリア中期の危機とは、二〇代から三〇代へと職業生活を営み続け、四〇代になってふと振り返った時に、改めて気づかされる外的・客観的なキャリアと内的・主観的なキャリアの齟齬である。そうした齟齬がどの段階で生じ始め、どの段階で深刻化するのかを理解し、そうしたキャリア中期に気づかれた齟齬にどのように対処するのか（しないのか）を決意することが、成人キャリア発達の最も重要な課題となる。

したがって、成人キャリア発達の問題を考えるにあたっては、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。そのうえで、キャリア中期にあって、自分が行いうる行動は何か、そしてそうした行動に先立つ意識として、どういう心構えをもつ必要があるのかを明らかにすることが、成人キャリア発達を心理学的な観点から検討する際の主要な問題関心となろう。

本研究では、右記の問題意識を検討するにあたって、五〇代就業者に調査を行った。その際、本人の内的・主観的なキャリアをとらえるために、若干、「ライフライン法」という特殊な手法を用いた。ライフライン法は、現在、キャリアガイダンス研究の中で国内外で注目が集まっている質的アセスメント技法の一つであり、海外のキャリアガイダンスに関する学術的な論文でも言及がなされるようになってきている（Kidd，2006；Gysbers，2006）。横軸に年齢、縦軸にプラス―マイナスを記した紙を手渡し、自分の過去の職業生活を振り返って、自分が思う自分のキャリアの浮き沈みを線で描いてもらう手法である（**図表1**参照）。紙と筆記用具だけで行うことができるため簡便に行うことができるのが特徴であり、日本でも実際の就労支援の場面において有効な方法として活用され、実績を挙げている（例えば、代表的なものとして小島・東海，2003など）。また、質的アセスメント技法の中でも特に古い歴史があるとされ、Cochran（1997）は、このライフライン法の起源は定かではないが、個人でもグループでも実施可能であり、自覚していなかった自分のキャリアの傾向を知ったり、過去の出来事を思い出すことによって洞察が得られるなど、大きなインパクトをもつと位置づけている。

本研究で、成人キャリア発達の検討を行うにあたって、この手法を用いて調査を行った理由は三つある。

第一に、調査者側で質問項目を提示し、評定を求める、より一般的な質問紙法による調査とは異なり、調査対象者の成人のキャリアに対する感じ方・考え方が、より直接的・視覚的に把握できると考えられたからである。第二に、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。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。第三に、従来、ライフライン法は、どちらかと言えば、実践面での活用が先行してきた。そのため、河村（2000，2005）、高澤（2002，2003）などの研究を除けば、ライフライン法はこれまで十分に学術的な検討が行われてこなかった。そこで、今回、ライフライン法を大勢の回答者に実施し、その回答傾向を把握することで、ライフライン法の基礎的な研究データを提示したいと考えた。

以上、本研究の問題意識は、成人キャリア発達の問題を考えるにあたって、本人が思い描くキャリアの描像をライフライン法によって測定し、成人の内的・主観的キャリアについて検討を行うことであり、その過程で、現在、キャリアカウンセリング、キャリアコンサルティングの実践場面での活用が先行しているライフライン法に関する基礎的な研究データを提示することを目的とした。特に、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。

なお、本研究のライフライン法の実際の教示文を図表1に示した。本調査では図表1に示したような教示文および例示を提示して、学校卒業後から現在に至るまでの職業生活の浮き沈みを曲線で描くように、調査回答者に求めた。**図表2**には、回答者が描いたライフラインの曲先例をいくつか示した。本研究ではこうして描かれた曲線を数値化して分析を行った。

なお、本調査は二〇〇九年一月に五〇代常勤労働者二〇四三人（男性一五二六人、女性五一七人）を対象に実施された。調査回答者の分布は、国勢調査・就業構造基本調査等と比較した場合、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。詳しくは、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―五〇代就業者が振り返るキャリア形成―」をご覧いただきたい。

2．ライフラインの全般的傾向と各要因との関連

（1）全般的傾向

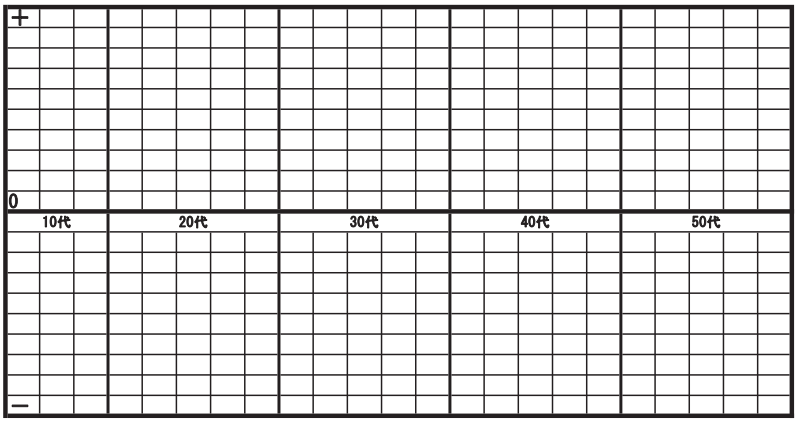
図表3は、全調査回答者が描いた曲線を数値化したデータの平均値を年代ごとに求めたものである。図表3から、以下の三点を指摘できる。

第一に、曲線の形状は、二〇代から三〇代前半にかけて上昇し、三〇代前半をピークに四〇代後半にかけて下降し、その後五〇代前半から後半に向けて再度上昇していた。第二に、おおむね曲線は0以上の範囲に描かれることが多かった。第三に、図表3ではあまり明確でないが、二〇代前半から四〇代後半へと年代が高くなるにしたがって、標準偏差が大きくなっていた（二〇代前半二・八七、二〇代後半三・一八、三〇代前半三・四九、三〇代後半三・七八、四〇代前半四・一四、四〇代後半四・五〇、五〇代前半四・三九、五〇代後半四・二九）。

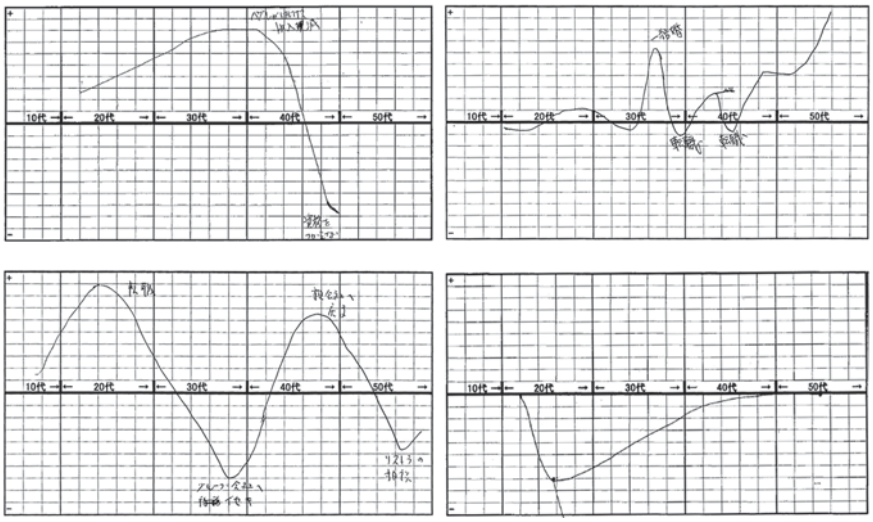
以上をまとめると、今回の調査対象である五〇代就業者が自らの職業生活を振り返って描いた曲線を集約した場合、三〇代前半をピーク、四〇代後半を底とするS字曲線を描く傾向があったと言える。しかし、概して言えば、人は、自らのキャリアをプラス方向で評価するのが一般的であること、年齢が若いうちは線の形状が似通っているのに対して、年齢を経るにしたがって各人が思い描く曲線にはばらつきがみられるようになり、人それぞれ思い描

図表1　本調査におけるライフライン法の教示文および回答欄

○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、どのようになりますか。例を参考にしてご記入ください。また、最も山になっている部分、最も谷になっている部分には、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、お答えください。



図表2　本調査におけるライフライン法の回答例



く曲線が大きく異なってくるということが言えるであろう。

（2）時代背景との関連

五〇代の就業者が描いた曲線には、当然ながら、各人が生きた社会経済環境を中心とする時代背景の影響があると考えられる。そこで、ライフライン法によって描かれた曲線と時代背景との関連を考えるために、調査回答者を一九七〇年代の前半に二〇代前半であった現在五〇代後半の回答者と一九七〇年代の後半に二〇代前半であった現在五〇代前半の回答者の曲線の形状を比較した。**図表4**はその結果である。

五〇代前半の回答者は三〇代前半のS字型のピークにバブル期を迎え、四〇代後半のS字型の谷で九〇年代の平成不況を迎えたことから、S字の形状が五〇代後半の回答者に比べて極端になっていた。この結果から、少なくとも今回の調査に回答した五〇代の回答者について言えば、先に観察されたS字曲線をベースとしながらも、その曲線の形状を極端にする方向で時代背景の影響があったと暫定的に考えておくことができる。

（3）性別による違い

ライフライン法で描かれる曲線は、様々な要因によって異なる形状をとっていた。なかでも、最も大きな違いがみられたのは性別の要因である。

図表5は、性別によるライフラインの形状の違いを示したものである。男性では上述した三〇代前半をピーク、四〇代後半を底としたS字型の曲線がより明確に示されていたのに対して、女性では線の形状が異なっており、より平板な曲線になっていた。とくに、二〇代前半で男性に比べて値が大きく、その後、低下するが、四〇代後半からさらに上昇に転じることが、統計的に有意に示されていた。

こうした女性の結果の背景には、この年代の女性が、基本的には一〇代の頃から勤めを初めて二〇代を職場で過ごし、三〇代から四〇代は家庭で過ごし、五〇代に復職している場合が多いことによる。したがって、家庭に入らず勤め続けた「休職期間のない女性」のみを抜き出した場合には、男性ほど明確ではないがピークが観察された。男性よりも若干早い二〇代後半が頂点になるのが特徴である。こうした結果はあるが、むしろ、休職期間のない働き続けた女性においても五〇代の上昇が著しかったという点で、女性の曲線には共通点がある。この点は、休職期間の有無にかかわらず女性全般の特徴として考えておくことができる。

（4）年収および満足感との関連

ライフライン法で描かれる曲線に大きな影響を与える要因としては、性別に次いで、年収と満足感があった。

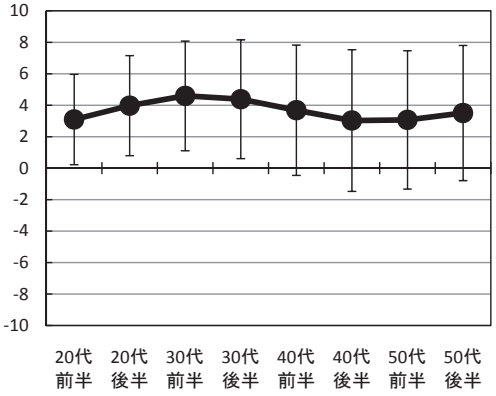
まず、**図表6左**に、最近一年間の税込み年収別の曲線の形状の違いを示した。統計的に有意な結果を総合すると、二〇代前半では「四〇〇万円未満」の者の値が他より高く、年代があがるにつれて「八〇〇万円以上」〉「六〇〇～八〇〇万円」〉「四〇～六〇〇万円」「～四〇〇万円」の差が開いていた。

また、**図表6右**には、「これまでの職業生活やキャリア」に対する満足感別のライフラインの形状の違いを示した。三〇代後半以降で統計的に有意な差がみられた。「とても満足している」と回答した者は三〇代後半から他よりも値が高く、年代が高くなるにつれて「おおむね満足している」〉「どちらとも言えない」〉「あまり満足していない」〉「全く満足していない」の値の差が大きくなり、五〇代では明確な開きがみられる。

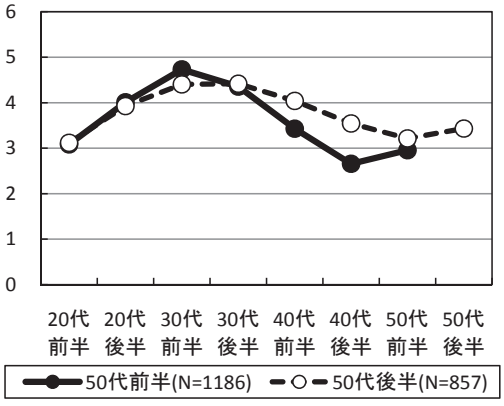
「年収」と「満足感」の二つの要因は、それぞれ外的・客観的キャリアと内的・主観的キャリアを代表する指標または象徴する指標として解釈することができよう。したがって、ライフライン法で描かれた曲線の形状は、外的・客観的―内的・主観的キャリアの両面から強く影響を受けるということができる。

なお、従来、キャリア心理学では、仮に外的・客観的キャリアと内的・主観的キャリアのどちらかを優先して考えなければならないとしたら、どちら

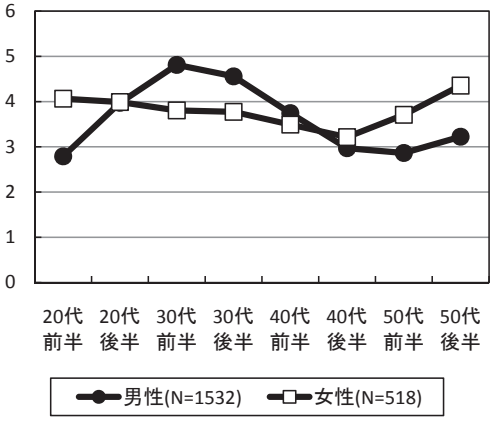
図表３　全調査回答者のライフラインの各年代別の平均値および標準偏差



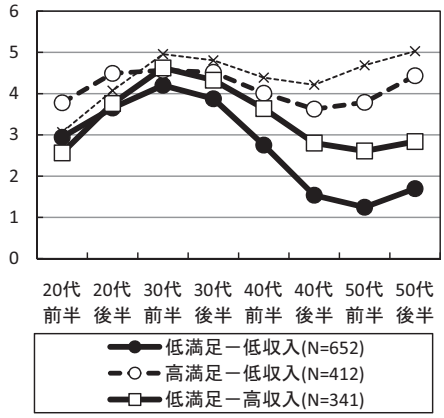
図表４　時代背景によるライフラインの形状の違い（50代前半と50代前半の比較）



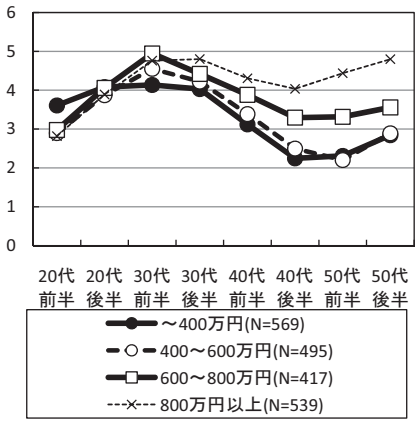
図表５　性別のライフラインの形状の違い（各年代の平均値）

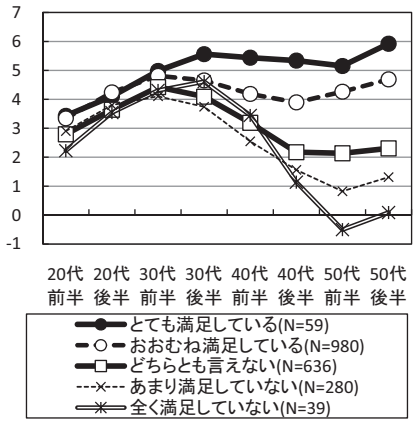


図表７　満足感および収入による４群別のライフラインの形状の違い（各年代の平均値）



図表６　最近１年間の年収（税込み）別（左）および「これまでの職業生活やキャリア」に対する満足感別（右）のライフラインの形状の違い（各年代の平均値）





図表８　各年代の評定値に影響を与える要因（重回帰分析結果）

	20代前半	20代後半	30代前半	30代後半	40代前半	40代後半	50代前半	50代後半
性別(1=男性、2=女性)	.096		**−.110**	**−.108**		.085	**.167**	**.193**
年代(1=50代前半、2=50代後半)					.078	.086		
最初に勤めはじめた年齢	−.075							
初職「将来性・安定性」に対する満足感	**.163**	**.131**				−.072		
初職「労働条件」に対する満足感	.084			.076				
初職「仕事内容」に対する満足感	.085		.064				−.081	
初職「人間関係」に対する満足感		.075						
最近1年間の税込み年収	−.072	**.107**				**.161**	**.235**	**.204**
現在の職業「専門的・技術的職業」	.073							
現在の職業「事務的職業」	.050							
現在の職業「販売の職業」			.061	**.120**				**−.113**
現在の職業「生産工程・建設・軽作業などの仕事」				−.051	−.078			−.067
現在の勤務先の業種「製造業」	−.059							
現在の勤め先の業種「電気・ガス・熱供給・水道業」	−.052							
現在の勤め先の規模							.055	
職業的な能力は他社で通用しますか		.052						
人生は「運」によって決まる		.051						
人生は「能力」によって決まる			.096	.057	.083		.054	
人生は「努力」によって決まる						.054		**.125**
職業生活やキャリアに対する満足感				.057	**.108**	**.162**	**.262**	**.229**
配偶者の有無(1=いない、2=いる)					.067			.073
転職経験の有無(1=ない、2=ある)							**.122**	**.128**
失業や休職の有無(1=ない、2=ある)		**−.128**	−.050					
調整済みR^2	.128	.047	.030	.040	.041	.072	.157	.186

※ダミー変数を用いたステップワイズ式の重回帰分析。5%水準で有意な係数のみ表記。1%水準で有意な係数は網かけとし、各年代ともに絶対値の大きさが上位3位の係数に太字下線を付した。

を優先して考えるべきかという問題がある。世間一般の考え方としては、年収に象徴されるような外的キャリアを重視するのが良いという意見は根強い。外的キャリアを重視する立場は、家族や自分の生計を立てるために働くのだとする素朴な現実論に即している。逆に、外的キャリアを重視するのは問題であり、満足感に象徴されるような内的キャリアを重視するのが良いとする考え方もある。内的キャリアを重視する立場は、むしろキャリア心理学の専門的な見地から主張されることが多いであろう。

図表7は、この問題を考えるために回答者を、中央値で二分して「高満足―低満足」「高収入―低収入」に分類し、かつ、この二つを組み合わせて四群を設けてライフラインの形状を比較したものである。図表7から、ライフラインの形状はおおむね三〇代後半までは変わらず、四〇代前半以降、開きが出てくることが分かる。四〇代前半以降の値が最も高いのは「高満足―高収入群」であり、四〇代から五〇代にかけての落ち込みがほとんどない。次に高いのは「高満足―低収入群」であり、その次に高い「低満足―高収入」群との間には、とくに五〇代からの値に開きが観察される。本研究の結果からみる限り、「満足感」に代表される内的キャリア・主観的キャリアの方が、「年収」に代表される外的キャリア・客観的キャリアよりも、自らの職業生活の評価にポジティブな影響を与えると考えておくことができる。

なお、その他、回答者の外的・客観的キャリアとライフラインの曲線については、広範に関連が示されたので、以下に箇条書きで紹介する。①新卒で入社した者は中途入社した者に比べて二〇代後半から三〇代前半にかけて値が高かった。②最初の勤務先に対する満足感は二〇代の値と密接に関連しており、概して満足感が高い方が二〇代の値は高かった。三〇代以降は関連が薄くなった。③転職経験のある者は二〇代後半および三〇代前半で値が低かった。また、失業または休職期間はない方が全年代にわたって値が大きかった。

また、現在の勤務先属性との関連では、以下の傾向がみられた。①業種では「金融・保険業」「医療、福祉」「教育、学習支援業」「公務」②職業では「管理的職業」「専門的・技術的職業」③現在の勤務先の従業員数では「一〇〇〇人以上」④年収では「八〇〇万円」「六〇〇～八〇〇万円」で、四〇代の値の落ち込みがあまりみられず、四〇代から五〇代にかけて値が高かった。

3．ライフラインの評定値に影響を与える要因

様々な要因が関連するライフライン法による各年代の評定値であるが、どのような要因が大きな影響を与えているのかを、厳密に検討するために多変量解析の手法を用いて検討を行った。具体的には、ライフライン法による各

年代の評定値を被説明変数とし、本節で取り上げた各要因を説明変数とする重回帰分析を行った。各年代の評定値に大きな影響を与える要因を絞り込むという分析目的から、ステップワイズ法の重回帰分析を行った。**図表8**は統計的に有意な要因のみを表にした結果である。

その結果、二〇代の値に最も影響を与える要因として、初職の「将来性・安定性」に対する満足感が挙がった。また、二〇代後半では「失業や休業の有無」も大きな影響を与える要因として挙がった。ライフライン法で曲線を描いてもらった場合、二〇代の値は、初めて就職した勤務先の将来性や安定性に満足していたかどうかが、とくに大きな影響を与えており、失業や休業がある回答者とない回答者では、この二〇代後半の評価が大きく異なっていたと解釈できる。

三〇代の値に最も影響を与える要因として「性別」の要因が挙がった。この年代ではその他に大きな係数を示す要因があまりなく、ライフライン法で曲線を描いてもらった場合、三〇代では男性と女性の差が大きい。概して男性の方が、値が高く、女性は値が低いことが示される。これはこの年代の女性が、結婚・出産・育児などの様々な要因からで十分に満足のいく働き方ができず、そのため男性に比べて相対的に三〇代の値を低く評定することによる。また、解釈は難しいが、今回の調査に回答した五〇代の回答者の現在の職業が「販売の職業」である場合、三〇代後半の値が高いという結果がみられた。五〇代で「販売の職業」についている者は三〇代を自らのピークとして振り返る傾向があったとは言えるであろう。

四〇代については、まず四〇代前半の値に最も影響を与える要因として「職業生活やキャリアに対する満足感」が挙がっていた。それに加えて、四〇代後半では「最近一年間の税込み年収」も大きな影響を与える要因として挙がる。これら二つの要因が大きな値の係数を示す影響力の強い要因として挙がってくることが分かる。四〇代では、これら二つの要因以外の要因は小さな影響しか与えていなかったのも特徴である。

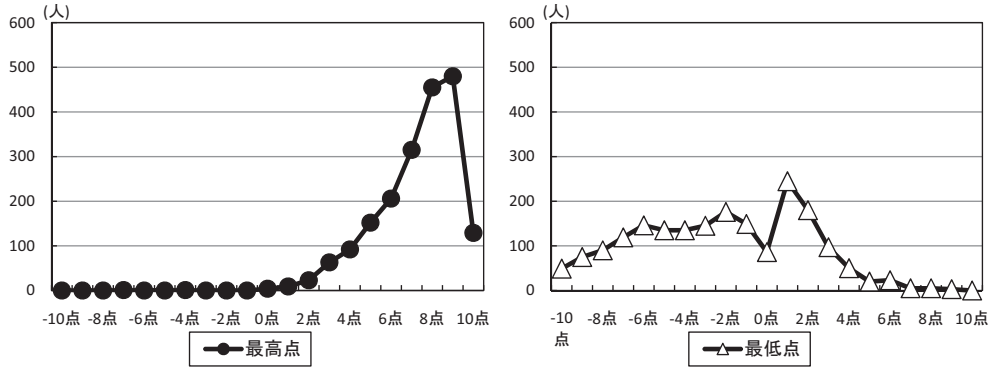
五〇代では、「職業生活やキャリアに対する満足感」と「最近一年間の税込み年収」の要因がかなり大きな影響を与える要因として挙がっていた。それに加えて「性別」の要因も大きな影響を与える。三〇代とは逆に、女性の方が男性に比べて値が高いのが五〇代における特徴である。興味深い結果として、どちらも転職経験がある場合の方が五〇代の評定値は高かった。詳しく分析した結果、転職経験のある者は自らの職業経験を「いろいろな分野で」経験してきたと評定する割合が高かった。また、そのことと関連して自分の職業能力が他社でも通用するという回答も多い。これらの結果を総合すると、転職経験があることで、かえっていろいろな分野でも何とかやっていけるという感覚をもっており、そうした感覚をもっているということが、様々な要因の影響をコントロールした場合には、五〇代の評定値にプラスの影響を与えるものと解釈される。

4. 成人キャリア発達とその支援に何が必要か

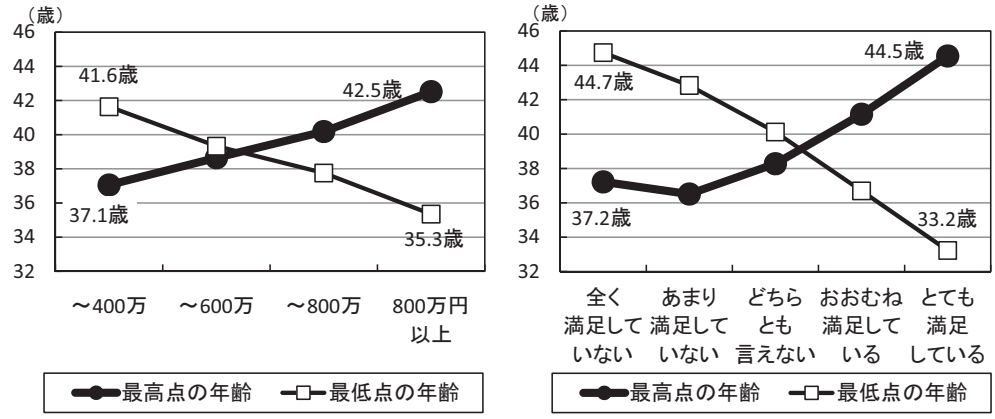
ここまでの結果からも明らかであるが、このライフライン法で描かれた曲線には、曲線のピークと底をめぐって三点、とくに強調しておきたい結果がみられた。

第一に、今回、五〇代就業者の回答者の結果から得られた曲線のうち、最高点が何点であるかは、とくに各人によって変わらないが、最低点が何点であるかは人によって大きく異なるとい

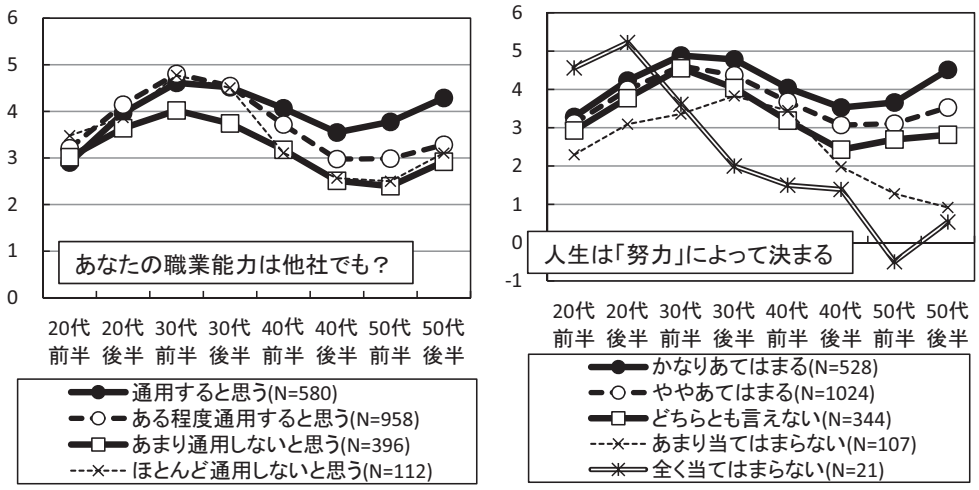
図表９　回答者が描いた曲線の最高点（ピーク）と最低点（底）の評定値の平均



図表10　年収別（左）および満足感別（右）にみた最高点・最低点の年齢



図表11　職業的能力に対する自己評価別（左）およびこれまでの人生は「本人の努力によって決まってきた」別（右）のライフラインの形状の違い



うことである。**図表9**に示したとおり、最高点は多くの回答者が八点か九点となっており、それほど分散が大きくない。一方で最低点は回答者によってかなりばらつきがある。この図表の解釈の一つとして、人が思い描くキャリアはピークの時は、それほど違いはないが、底の時の評価が各人でまったく異なっているということが言えるであろう。したがって、さらに言えば、五〇代就業者によって振り返られたキャリアの描像は、底がどのくらい深かったか、つまり最低点がどのくらい低かったのかによって特徴付けられると言える。

第二に、最高点と最低点のどちらが年齢的に後にくるかで、キャリアの描像はかなり異なるということである。今回、もっとも違いがみられた年収および満足感を例にとると、**図表10**に示したとおり、年収が高いほど、また、満足感が高いほど、最高点の年齢は最低点の年齢より遅い。逆に、年収が低いほど、また、満足感が低いほど、最高点の年齢は最低点の年齢より早い。言い換えると、最高点が後にくるキャリアを思い描いた回答者の方が、年収が高く、満足感も高いということが言える。

これら二つの点を総合すれば、人の思い描くキャリアの描像にはいくつかのパターンがあるが、概して言えば、その人のキャリアの底（最低点）がどの程度、深いものであったのか、また、その最低点はキャリアのピーク（最高点）の後に来ているのか、前に来ているのかによって、その人のキャリアは大まかに捉えることができると言える。したがって、キャリア形成支援を考えるにあたっても、①キャリアの底をいかに浅く、また速やかに乗り越えるか、②キャリアの底を若い頃に迎え、ピークを晩年に迎えるような形をいかに作り上げることができるかといったことが鍵になってくる。

第三に、**図表11左**には、職業的能力に対する自己評価別のライフラインの形状の違いを示した。職業的能力に対する自己評価については、現在、自分の職業能力が他社でも「通用すると思う」と考える回答者は四〇代後半以降値がもっとも高かった。また三〇代前半および三〇代後半までは「ある程度通用すると思う」と考える回答者も値が高い。なお、どの年代を通しても「あまり通用しないと思う」と考える回答者がもっとも値が低い。

また、**図表11右**には、「これまでの人生はどのようにして決まってきたと思いますか」という設問のうち、統計的に有意な差が顕著にみられた「本人の努力によって決まる」の回答別にライフラインの形状の違いを示した。図表11右に示したとおり、「かなりあてはまる」と回答した者が最も高く、四〇代の落ち込みも少ない。それに対して、「あまり当てはまらない」「全く当てはまらない」と回答した者は総じて評定値が低い。特に、人生は本人の努力で決まってきたとは考えていない「全くあてはまらない」と回答した二一人の結果は顕著であり、他に比べて極端に値が低かった。

5．本研究から得られるキャリア支援に対する示唆

本研究の分析結果から、今、キャリア形成に問われていることについて、以下の三つの示唆を与えることができるであろう。

第一に、五〇代就業者が思うキャリアの描像とは、三〇代をピーク、四〇代を谷とするS字形であった。その傾向は、とくに男性で強かった。回答者が描いた曲線からは、成人キャリア発達について従来から指摘されてきたキャリア中期の危機を改めて確認するものであった。その際、時代の影響も微妙な形ではあるが受けていた。ピークがバブル期に重なれば、当時の評定値は高く、底が不況期に重なれば当時の評定値は低くなっていた。しかし、おしなべて言えば、時代の影響よりは、むしろ年収に象徴される外的・客観的キャリア、満足感に象徴される内的・主観的キャリアの方が、本人のキャリアの描像には影響を与えていたと言える。

この結果は、外的・客観的キャリアと内的・主観的キャリアの両面をバランス良く考慮することの必要性を改めて示すものであったと言える。ただし、キャリア中期の現実を考え合わせた場合、外的・客観的キャリアが本人の望む形で形成していける場合のみではない点を考慮する必要がある。結局のところ、キャリア中期の問題とは、三〇代から四〇代にかけて自ら望むような外的・客観的キャリアを歩めないことを悟った時、いかに内的・主観的キャリアを再体制化するかという問題に収

斂するであろう。したがって本稿図表7に示したとおり、どちらかと言えば、収入が高いよりは満足感が高い方がライフライン法に描かれた曲線の評定値は高くなる。四〇代の谷を迎えた後のキャリアの課題とは、いかに内的・主観的なキャリアを充実させていくか、すなわち、いかに自らのキャリアに満足感を感じていくのかということをめぐる意識面でのストラテジーに収斂していくこととなろう。

第二に、本稿の分析結果では、性別によって曲線の形状が大きく異なっていた。概して言えば、男性の曲線は、三〇代をピーク、四〇代を谷とするS字形をきれいに描くのに対して、女性の曲線は二〇代の高評価から漸次低下するが、四〇代後半から五〇代にかけて再浮上するといったものであった。この背景には、三〇代で出産・育児などで職場を離れることを余儀なくされ、四〇代以降、復職するといった日本の女性労働の特性がある。

このような形で三〇代で女性のキャリアが一度分断される形になるのは、今後、よりいっそうの改善を要する問題である。しかし、こうした女性のキャリアは男性にとっては示唆的である。女性は、出産・育児のような目に見える形でキャリアを分断させられる。そのため、自分のキャリア形成にあたっては何度か職業能力を更新する必要があることに気がつきやすい。それに対して男性は三〇代から四〇代にかけて職業生活上の大きな変化を感じないまま、三〇代のピークを中心に自らのキャリアを順調に形成しているように見える。実際には、三〇代においてある種のキャリアのピークアウトが存在しており、そこから下降局面に入る。気がついた時にはキャリアの谷にあり、そこからキャリアを再浮上・再構成するのにかなりのエネルギーを要することとなる。男性においても三〇代にキャリアの大きな変曲点があり、その段階で、何らかの形で、自らの職業能力を更新する必要性があるということを、より重視しなければならない。

第三に、今回のライフライン法で描かれた曲線は谷となる最低点によって各人の特徴が現れるということに象徴される。自らのキャリアの谷の時期をどの程度、浅いものとするかは、五〇代になって振り返られた時のキャリアの描像に大きな影響を与えていた。谷の時期を乗り越えるためには、三〇代のキャリアのピークアウトの段階からの事前準備が必要となる。特に他社でも通用する職業能力を身につけることは四〇代以降の曲線の形状と関連が深く、それは、人生は自分の努力によって決まってきたという感覚をもつことも関連しているようであった。このような意識を持続させていくなかで、自ら認識するキャリアのピークの時期を再び後ろにもっていくことができれば、四〇代以降のキャリアの谷を乗り越えることができると本研究の結果は示唆する。ただし、このキャリアの谷は個人の力だけでは乗り越えられない場合もあろう。企業内において中堅社員のキャリア形成を考えるのであれば、三〇代のピークを過ぎて四〇代の谷を迎えるまでの間に本人に気づきを促すような機会を設ける必要がある。また、企業内にそうした機会がない場合には、必要に応じて何らかの公的な支援を受けられるような体制も考える必要がある。

いずれにせよ、五〇代就業者のキャリアの描像からうかがえるキャリア形成支援に対する示唆とは、むしろ重要なのは三〇代から四〇代にかけての中期キャリアであるということである。この一〇年、日本においてはフリーター・ニートに象徴される若年層のキャリア形成支援に注目が集まった。無論、現在においても、その重要性は低まっている訳ではない。しかし、その結果、三〇代から四〇代の中期キャリアとその支援の問題は相対的に放置される結果となってしまった。今回、ライフライン法によって描かれた曲線が示したピークと谷は、改めて中期キャリアの課題を浮き彫りにするものであったと言えるであろう。

【引用文献】
Cochran, L. (1997). Career counseling: A narrative approach. Thousand Oaks, CA: Sage.
Gysbers, N. C. (2006). Using qualitative career assessments in career counseling with adults. International Journal of Educational and Vocational Guidance, 6, 95-108.
河村茂雄 (2000)：心のライフライン 一気づかなかった自分を発見する 誠信書房.
河村茂雄編著 (2005)：フリーター世代の自分探し―新しい自分史のすすめ 誠信書房.
Kidd, M. J. (2006). Understanding career counseling: Theory, research and practice. Sage, London.
小島貴子・東海左由留 (2003)：がんばる中高年 実践就職塾 メディアファクトリー.
Schein, E. H. (1978). Career Dynamics: matching individual and organizational needs. Addison-Wesley (二村 敏子・三善 勝代 1991 キャリア・ダイナミクス―キャリアとは，生涯を通しての人間の生き方・表現である．白桃書房)．
下村英雄 (2008)：最近のキャリア発達理論の動向からみた「決める」について キャリア教育研究 26 31-44.
高澤健司 (2002)：大卒者における職業展望の検討―職業展望浮沈曲線の分析から 中央大学大学院研究年報第31号 文学研究科篇 pp.289-301.
高澤健司 (2003)：大卒者における職業展望の検討―職業展望浮沈曲線とアイデンティティ尺度及びQOL尺度との関連から 中央大学大学院研究年報第32号文学研究科篇 pp.125-135.

〈プロフィール〉
しもむら・ひでお／JILPTキャリアガイダンス部門副主任研究員
筑波大学大学院博士課程心理学研究科修了。博士（心理学）。当機構における主な研究成果は、『学校段階の若者のキャリア形成支援とキャリア発達―キャリア教育との連携に向けて』（労働政策研究報告書No.104、二〇〇八年）、『子どもの将来とキャリア教育・キャリアガイダンスに対する保護者の意識』（労働政策研究報告書No.92、二〇〇七年）、『企業が参画する若年者のキャリア形成支援―学校・NPO・行政との連携のあり方』（労働政策研究報告書No.11、二〇〇四年）、「キャリア教育における公共職業サービス機関の役割―キャリアガイダンス施策の新たな枠組み」（JILPTディスカッションペーパー06-04、二〇〇六年）、「最近のキャリアカウンセリング研究におけるコミュニケーション」（『日本労働研究雑誌546号、二〇〇六年一月）などがある。