

成人キャリアガイダンスの多様なニーズと そのあり方に関する調査研究

〈労働政策研究報告書 No.149 から〉

1. 概要

本報告書では、三〇代・四〇代の正規就労者・非正規就労者・無業者・求職者および専業主婦層を対象に、現在いかなる状況にあるミドル層がどのようなキャリアガイダンス・ニーズを抱いているのかについて調査を行った。その上で、現在の就労状況、これまでのキャリア、意識その他との関連を検討することにより、三〇〜四〇代のミドル層のキャリアガイダンス・ニーズの実情とその対応のあり方についてとりまとめを行い、政策的な示唆を行った。

ある。

特に、この数十年の間に生じた三〇代〜四〇代の就労者をめぐる仕事と家庭をめぐる環境変化によって、新たなキャリアガイダンス・ニーズが生じている可能性があり、本研究で改めて問題意識をもって検討したいと考えた。

二〇代を中心とした若年層の就労問題の陰に隠れる形で、あまり大きな社会的な注目を浴びることがなかったが故に、ミドル層のキャリアガイダンス・ニーズの変化は静かに進行していた可能性が考えられ、改めて検討することに意義があるものと考えた。

具体的には、三〇代・四〇代の正規就労者・非正規就労者・無業者・求職者および専業主婦層を対象に、現在どのようなキャリアガイダンス・ニーズを抱えているのかを中心に調査を実施し、現在の就労状況、これまでのキャリア、意識その他との関連を検討することにより、キャリアガイダンス・ニーズの実情と労働行政における施策の可能性についてとりまとめを行うことを目的とした。

3. 研究方法

調査は、二〇一一年三月に実施した調査会社を通じて、調査会社のモニターに郵送にて調査票を配布し、返送するように依頼した。調査対象は、三〇〜四〇代の一般成人約四〇〇〇人とした。なお、三〇代・四〇代×男性・女性の各セルについて一〇〇〇人ずつの調査回答者を回収することとした。その際、三〇代・四〇代×男性・女性の各セルではそれぞれ以下の比率でサンプリングを行った。

業主婦、一割無業者・求職者・その他等

サンプリングにあたっては、各セルの上記の比率からの誤差は数%程度となるようにした。その他学歴・職業等に極端な偏りが出ないように配慮することとした。

調査項目は、大きく、「基本属性」「学校卒業後の職業や経歴(キャリア)」「現在の職業について」「現在の意識について」「職業やキャリアに関する支援・サポートについて(キャリアガイダンス・ニーズ)」の五つのセクションに分かれていた。それぞれのセクションに含まれていた主な質問内容を以下に示す(詳細は報告書巻末調査票参照のこと)。

2. 本研究の目的

本調査研究を行うに至った背景として、①日本におけるミドル層のキャリアガイダンス研究の量的な不足、②ヨーロッパを中心とした成人キャリアガイダンス研究との比較、③日本のミドル層をめぐる環境変化に伴う新たなキャリアガイダンス・ニーズの検討が

- ・三〇代男性 一〇〇〇人(九割正規就労者、一割非正規就労者・無業者・求職者・その他等)
- ・四〇代男性 一〇〇〇人(九割正規就労者、一割非正規就労者・無業者・求職者・その他等)
- ・三〇代女性 一〇〇〇人(四割正規就労者、二割非正規就労者、三割専業主婦、一割無業者・求職者・その他等)
- ・四〇代女性 一〇〇〇人(四割正規就労者、二割非正規就労者、三割専業主婦、一割無業者・求職者・その他等)

- ・基本属性
- ・性別、年齢、配偶者の有無他
- ・学校卒業後の職業や経歴(キャリア)
- ・学歴、成績、就職活動の成否他
- ・正規・非正規就労経験期間、無業経験期間、専業主婦経験期間、転職経験他
- ・現在の職業について

年収、現在の立場・身分、業種・職種、従業員規模他

・現在の意識について

職業生活上の危機（自由記述）、帰属尺度、生活目標、自尊心尺度、抑うつ尺度他

・職業やキャリアに関する支援・サポートについて（キャリアガイダンス・ニーズ）

どのような時にキャリア支援を求め
るか、どのくらいサポートが必要か
職業やキャリアにどのくらいどのよ
うな問題を感じているか

職業やキャリアに関するどのような
支援やサポートが必要か
キャリアガイダンスにかけられる費
用・時間

望ましいキャリア支援のあり方とは
どのようなものか（環境、媒体、ス
タッフ等）

求人情報、職業・キャリア情報に対
するニーズ・媒体について

4. 研究の結果

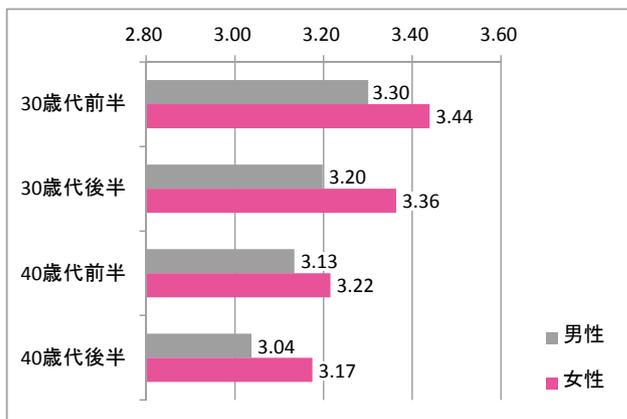
以下に各章の結果を示す。

(1) 性別・年齢別のキャリアガイダンス・ニーズ

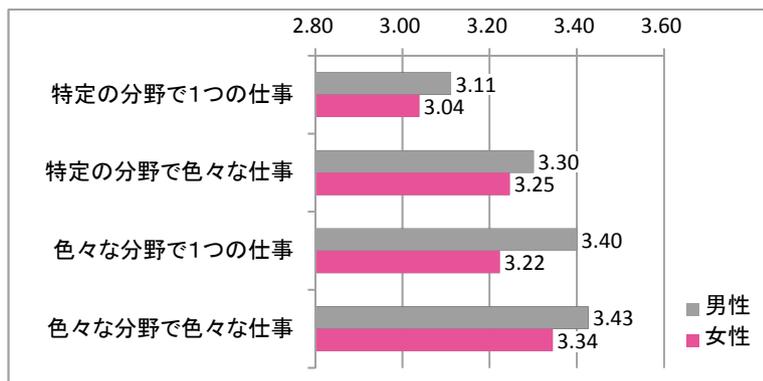
三〇〜四〇代の性別・年齢別のキャリアガイダンス・ニーズの検討結果から、今回の調査回答者の中でも相対的に若い三〇代前半のニーズが高いことが示された（図表1）。そのニーズの具体的な内容として「将来全般」が問題であると割合が高く、「より労働条件の良い仕事に転職したい」と思った

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・ニーズはより若い二〇代などの若年層のニーズと類似の面があり、三〇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、三〇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四

図表1 「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



図表2 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



〇代後半では「倒産やリストラなどがあつ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、三〇〜四〇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。

野でいろいろな仕事をしてきた」という意識があつたり、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、「特定の分野で一つの仕事をしてきた」という意識があり、初職選択時に「第一志望に就職した」場合にはキャリアガイダンス・ニーズは低かつた（図表2）。これらの結果から、基

(2) 学校卒業後のキャリアとキャリアガイダンス・ニーズ

転職経験があつたり、「いろいろな分

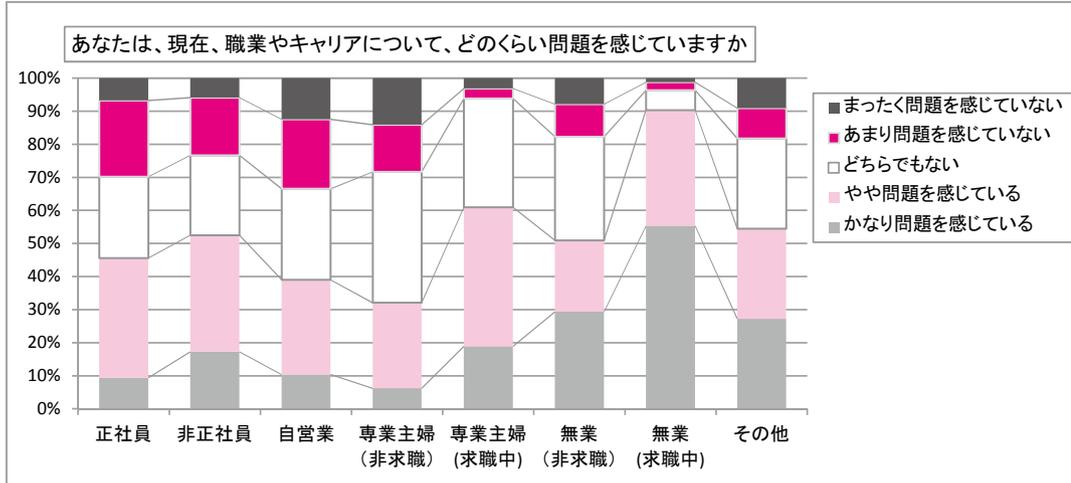
本的にキャリアガイダンス・ニーズは、就職活動

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。

(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（図表3、図表4）。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

図表3 キャリアに対して現在問題を感じる程度



図表4 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。

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「何を考えてらよいか分からないタイプ

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ももっとも長いものを希望していた。なお、キャリアガイダンスにもっと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・情報収集ともに二〇〇〇〜三〇〇〇円程度、時間も四〇〜五〇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の相場とは乖離がある。

正社員を中心に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。

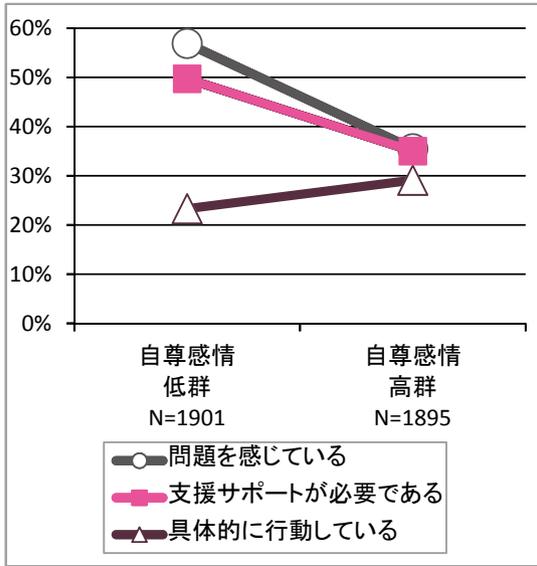
(4) 現在の職業意識とキャリアガイダンス・ニーズ

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」の三つの意識類型を作って検討した。その結果、もっと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。

自尊心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(図表5)。特に、自尊心が低い者は「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、さまざま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(図表6)。特に、職場で精神的な圧迫を受けて、心身両

図表5 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



職業情報については、インターネットを通じて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

(5) 職業情報とキャリアガイダンス

ニーズ

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っても見受けられ、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。

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(図表7)。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会に導き、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 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.
【転職関連】				
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%	**
【職場関連】				
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%	
【家庭関連】				
結婚して家庭を持とうとした時(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%	**
【その他】				
学校を卒業後、自分で最初の仕事を見つけたいと思った	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。

図表7 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を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の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つて、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つて、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つて、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つたと考えるべきであり、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、とらえ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

成との関わりの中で考慮する必要がある。

6. 今後の課題

本研究の今後の課題として、以下の三点を指摘する。

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、自尊感情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、そもそも低い自尊感情、高い抑うつ傾向に至つ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。

本報告書の構成(目次)

第1章	問題意識・目的・方法(下村英雄)
第2章	性別・年齢別にみたキャリアガイダンス・ニーズ(室山晴美)
第3章	学校卒業後のキャリアとキャリアガイダンス・ニーズ(室山晴美)
第4章	現在の職業生活とキャリアガイダンス・ニーズ(深町珠由)
第5章	現在の職業意識とキャリアガイダンス・ニーズ(下村英雄)
第6章	職業情報とキャリアガイダンス・ニーズ(高久聡司)
第7章	成人キャリアガイダンスの多様なニーズと提供のあり方(下村英雄)
第8章	各章のまとめと示唆(下村英雄)
補章	成人キャリアガイダンスのあり方について(川崎友嗣)