

第2章 労働者の属性毎の課題の調査

2-1 文献調査の概要

実施期間 平成29年4月中旬～6月末

対 象 平成14年度から平成27年度のキャリアコンサルティング研究会の報告書、平成23年から平成29年に刊行された独立行政法人労働政策研究・研修機構の労働政策研究報告書、調査シリーズ・資料シリーズ、国内労働情報等

内容等 対象文献から、労働者の属性毎に抱えるキャリア形成上の課題と関連すると思われるキーワードを抽出し、その前後の文脈を分析し、課題として整理した。

専門部会(文献調査チーム)において、各属性①～③(若者・女性・中高年)について、キャリア形成上の課題として具体的にどのような事例や傾向・特徴が存在するのかについて調査・分析を実施し、その結果を表3のいずれの項目に該当するか整理を行った。調査・分析の対象とした文献は属性毎の結果と併せて紹介する。

表3 (再掲) 文献調査用 労働者等のキャリア形成上の課題整理項目

| | | |
|-----|----------------------------------|------------------|
| 分類① | キャリア ステ ップ 形成 の 6 | 1. 自己理解 |
| | | 2. しごと理解 |
| | | 3. 啓発的経験 |
| | | 4. 意思決定 |
| | | 5. 方策の実行 |
| | | 6. 新たな環境への適応 |
| | 環境 | 7. 環境(職場、社会、家族等) |
| 分類② | 個人 特性 | 8. 思考・性格特性 |
| | | 9. 行動特性 |
| | | 10. 職業能力(スキル・知識) |
| | | 11. コミュニケーションスキル |
| | | 12. ソーシャルスキル |
| | | 13. 現状 |
| | | 14. 悩み・迷い・不安 |
| | | 15. 不平・不満・怒り |
| | | 16. 現状認識 |

2-2 文献調査結果

2-2-1 属性① 若者

不本意に非正規雇用で働く若者や、正社員として在職しているが安易な離職願望等を有している若者等。

(1) 調査方法

① 「JILPT 調査研究成果の概要(平成 23 年度～28 年度)」の検討

- ・「JILPT 調査研究成果の概要(平成 23 年度～28 年度)」を分析データとして用いた。
- ・概要内の「主な事実発見」部分からキャリア形成支援に関連すると思われる課題を抽出し、分類 DB を作成した。抽出した課題は 31 であった。
- ・抽出した課題は、表 3 の分類によって整理した。

② 「若者の離職状況と離職後のキャリア形成(2017)」の検討

①を補完するために、「若者の離職状況と離職後のキャリア形成」JILPT 調査シリーズ No. 164(2017 年 2 月)を詳細に検討した。

(2) 調査結果(集約) 詳細は巻末資料 1 参照

若者の支援においては、失敗経験等により自尊心が傷ついたり、自己評価の低い者への配慮が求められる。自尊心の回復や信頼関係の構築の後、経験の棚卸しや学習歴、資格等を確認し、相談者が自己の行動特性に対して、適切な自己評価を行えるように支援することが有効であると考えられる。

若者支援においては、仕事や企業に関する研究不足が離職につながる可能性が高いことを認識し、幅広い職業・業界の知識や企業情報、労働に関する知識等を若者が理解するように支援することが求められる。中でも、企業における人材育成・活用の考え方や施策、工夫を理解し、個人と組織の両面が成長する意識や長期的な展望を持って仕事を選択するよう支援することが有効であると考えられる。

非正規から正規雇用への移行を目指す若者に対しては、求職活動が長引くことに伴う情緒的な不安を低減させる一方で、非正規の雇用でも就業を継続することや、自己啓発を行うことが有効だと考えられる。その際、就業を継続しながら、自己啓発を行う際に生じる問題について理解させ、両立するための進捗状況の管理や課題の解決方法について、方策を助言することも有効であると考えられる。

採用初期は、上司や先輩から若者への支持、働きかけが必要である。望ましいコミュニケーションがとれるような職場の環境づくりの支援や、若者自らが、上司、先輩に働きかけることが出来るよう、能力開発のための支援が有効である。

正社員への登用を希望する若年契約社員に対しては、現企業に登用される方策や課題、必要な能力開発について整理し、実施を促すことが有効であると考えられる。その際、就職活動が不調、不十分であった原因を検討し、その課題を踏まえることも必要であると考えられる。

若者の支援をする際は、若者の特徴を理解して、支援することが必要である。具体的には、自ら考え、行動することを促す、自尊心に配慮する、コミュニケーションを高める支援をする、視野を広げる、キャリアや職業生活を計画する支援が有効であると考えられる。

離職につながる、企業や職場の要因として、不適切な雇用管理が挙げられる。組織に対しては、環境づくりの支援、個人に対しては、入職前のしごと理解の支援や入職後の職場トラ

ブルの対応に関する情報提供等の支援が有効であると考えられる。

勤続1年未満の早期離職がその後のキャリアに与えるマイナスの影響への理解を促し、在職しながら能力開発や再就職をするための支援を行うことが有効であると考えられる。

勤務継続や職務満足につながる企業や職場の要因として、適切な雇用管理、教育体制、柔軟な勤務体系、円滑な人間関係、達成感、成長等が挙げられる。組織に対しては、環境づくりの支援、個人に対しては、能力開発や職務内容を充実させるための助言等の支援が有効であると考えられる。

2-2-2 属性② 女性

出産・育児と仕事の両立に困難を有している女性等。

(1) 調査方法

① 「JILPT 調査研究成果の概要(平成 23 年度～28 年度)」の検討

- ・「JILPT 調査研究成果の概要(平成 23 年度～28 年度)」を分析データとして用いた。
- ・概要内の「主な事実発見」部分からキャリア形成支援に関連すると思われる課題を抽出し、分類 DB を作成した。抽出した課題は 43 であった。
- ・抽出した課題は、以下の分類によって整理した。

② 「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査 2014 (第 3 回子育て世帯全国調査) (2015)」の検討

- ・①を補完するために、「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査 2014 (第 3 回子育て世帯全国調査)」JILPT 調査シリーズ No. 145(2015 年 7 月)内の「仕事」に関連する項目を詳細に検討した。
- ・全文章を吟味し、主な事実の要約と、その事実を踏まえたキャリア形成支援への示唆を結果に記載した。最後に本項の要約も記載した。

(2) 調査結果(集約) 詳細は巻末資料 2 参照

近年は就業継続を選ぶ比率が高まっていることを理解し、労働時間の短縮や勤務先の変更など柔軟な視点のもとで支援を行うことが求められる。また、就業継続のためにも子どもの出生後、中長期のキャリア・プランを作成し、理想的な働き方に移動していくための準備を促すような支援が求められる。

有配偶女性における男女の家事・育児分担に関する認知を確認し、必要ならば思い込みや不安の払拭や考え方を柔軟にする支援が有効であると考えられる。

資格取得等は就職等に有効な啓発的経験であるが、就職や適正な就労のための自己啓発であると認識した上での支援が求められる。

これまでの就業経験や身についたベーシックな生活スキルも能力は強みであり、母親の就業には子育て時間の減少、WLC*等による「負の効果」と、可処分所得の増加、集団保育でのペアレンティング・スキル不足の補い等による「正の効果」があることを理解してもらう。また、仕事と家庭生活の関係性では、コンフリクトや阻害要因という視点のみならず、仕事と家庭生活の相互作用や相乗効果という視点を伝えていくことも有効であると考えられる。

時短利用の浸透や効果がさらに進むように、限られた時間内での生産性を考えてもらう支援やタイムマネジメントに関する教育等も有効であると考えられる。

働く女性に賃金労働と家事労働の二重負担が集中する可能性の高さを認識し、情緒的な側面に配慮した支援や、優先順位の整理等の支援が有効であると考えられる。

育児中の社員支援には、本人の問題だけではなく制度上の整備や組織風土も影響を及ぼしていることを理解した上での支援が求められる。

男性の育児休業や非典型的な勤務時間は妻のフルタイム就業に影響を及ぼすことを認識し、家庭内での夫婦間話し合いやお互いの組織における支援制度の理解等、具体的な支援が求められる。また、母方祖母の就業スタイルが就業継続に影響していることも認識し、祖母含めた家族との関係に留意した支援が求められる。

家庭なりの状況で公的支援に何を求めているのかは異なると推測される。公的支援制度に対する理解をした上で、個別性の高い支援をしていくことが求められる。個別性の一つとして、シングルマザーの問題や支援については別途整理することも有効と思われる。

上記のような支援のために、思い込みや不安の払拭や考え方を柔軟にする支援(例えば、認知療法の援用)、子育て期の職業中断という従来型の就業慣習を断ち切るための情報や両立レクチャーの提供、資格取得含めた自己啓発の支援、ブランクがある場合の再就職や復帰のための具体的支援、賃金労働と家事労働の二重負担になっている可能性を理解した上での情緒的な側面に配慮した支援、キャリア・プランの作成や優先順位の整理、何をどの程度妥協できるのか等の個人差に留意した支援、丁寧な経験の棚卸による能力や強みを再認識する支援、限られた時間内での生産性向上のための支援やタイムマネジメントに関する教育、該当組織の情報を収集し必要に応じて組織への要望を発信していくための支援(例えば、アサーティブ・トレーニング等)、職場の上司・同僚等との効果的なコミュニケーションに関する支援、家庭内構成員が個々に就労について検討するのではなく家庭内構成員全員で働き方について話し合うことを促す支援、公的支援制度の理解と活用等が有効と考えられる。

※WLC:Work Life Conflict (ワーク・ライフ・コンフリクト)

仕事上の役割と家庭や地域における役割が両立できず、対立する状況を指す。例えば、内閣府の報告書(『少子化社会対策に関する先進的取組事例研究』、2006年)では、多すぎる役割を負うこと(role overload)、家庭に仕事を持ち込むこと(work to family interference)、仕事に家庭を持ち込むこと(family to work interference)の3つから成ると紹介している。

引用:独立行政法人労働政策研究・研修機構 コラム「ワーク・ライフ・コンフリクトを解消し、ワーク・ライフ・バランスを実現するために」原ひろみ 2007年2月9日 脚注より

〈上記のさらなる要約〉

大前提

キャリア支援者としては、子育て女性の問題を幅広く、深く理解することが要であり、それなくしては適切な支援は難しい。

情報提供の重要さ

就労を中断することによるその後のキャリアへの影響(将来の理想の働き方ができなくなるリスク、収入面のデメリット等)、就労継続・両立のメリットと遭遇する問題・課題、公的支援、会社の制度、法律、ハラスメント

問題の整理

継続就労する上での問題、阻害要因の把握と整理(会社・職場、夫・家族、母・祖母、認知、情報不足等)

教育的な視点

ジェンダー問題(性役割意識)、思い込み・認知上の問題への心理教育的支援、ライフ・キャリアの理解

継続就労・両立のための能力開発支援

自己コントロール力、タイムマネジメント力、コミュニケーション力、支援を求める力等

2-2-3 属性③ 中高年

キャリアチェンジを余儀なく迫られていたり、何らかのキャリア形成上の課題に直面する中高年等。

(1) 調査方法

① 「JILPT 調査研究成果の概要(平成 23 年度～28 年度)」の検討

- ・「JILPT 調査研究成果の概要(平成 23 年度～28 年度)」を分析データとして用いた。
- ・概要内の「主な事実発見」部分からキャリア形成支援に関連すると思われる課題を抽出し、分類 DB を作成した。抽出した課題は 31 であった。
- ・主な事実の要約と、その事実を踏まえたキャリア形成支援への示唆を結果に記載した。根拠となる知見は表内(巻末資料 3 参照)に示した。

② 「中高年齢者の転職・再就職調査(2016)」の検討

- ・①を補完するために、「中高年齢者の転職・再就職調査」JILPT 調査シリーズ No. 149(2016 年 4 月)を詳細に検討した。
- ・全文章を吟味し、主な事実の要約と、その事実を踏まえたキャリア形成支援への示唆を結果に記載した。最後に本項の要約も記載した。

(2) 調査結果(集約) 詳細は巻末資料 3 参照

中高年者は 60 歳を区切りとした意向の変化があるが、「自己適性志向」(仕事の内容に興味があり、能力・個性・資格を生かせる仕事を選ぶことを示す)を満たすことは年代問わず重要な視点であり、中高年者ならではの自己分析・自己理解を促す支援は重要であると考えられる。

中高年者の転職では賃金低下や職務上の質等、様々な変化が起きるため、客観的状況とそれに伴う主観の両面を配慮した支援が求められる。特に、現状や起こりうる変化をネガティブに捉えている場合や不安感が大きい場合は、現実を受け入れていくための情緒的な側面に配慮した支援が重要と考えられる。認知を柔軟にする支援や、仕事や生活に関する自分なりの意味・意義に対する認識を深める支援等も有効であると考えられる。

中高年者の活用は「現場力の強化」「技能継承の円滑化」というプラスの側面もあることを、個人と組織に訴求していくことも有効であると考えられる。

企業内での中高年者の移行支援の場合は、マッチング機能の強化が求められる。個人と組織の両面に対して意思疎通や合意形成を促す支援が求められる。

上記のような支援のために、中高年者の転職時の特徴をまとめた資料作成、中高年者に有効な自己分析の視点の整理、転職に関する関連拠点の活用方法の整理、人脈の棚卸しやネットワークの促進、中高年者ならではの職業スキル一覧の作成、中高年の類型や就労可能性マップの作成、経済面や生活面を含めたライフプランニングを有効に行うためのツール作成、認知を柔軟にする支援技法の習得、仕事や生活に関する意味・意義を深める支援方法の整理等が有効と考えられる。

2-3 Web アンケート調査の概要

| | |
|------|--|
| 実施期間 | 平成 29 年 5 月 15 日～6 月末日 |
| 対 象 | 平成 29 年 4 月時点で国家資格キャリアコンサルタントとして登録されているキャリアコンサルタントのうち、メールアドレスの登録がある 15,661 名 |
| 内容等 | 本事業に関するアンケート調査の実施と協力依頼のメール配信、REAS(Realtime Evaluation Assistance System, リアルタイム評価支援システム)を用いた Web アンケート調査 |

表 6 Web アンケート調査設問

| | 設問文 |
|-----|---|
| Q1 | あなたの主な活動エリア（都道府県）を回答してください。 |
| Q2 | あなたがキャリアコンサルタントとして最も長く活動した（している）所属先を教えてください。（複数を掛け持ちしている場合は「フリー」を選択してください。その他を選択した場合は具体的に記述してください。） |
| Q3 | あなたの性別を教えてください。 |
| Q4 | あなたの年代を教えてください。 |
| Q5 | あなたのキャリアコンサルティングの実践年数を教えてください。 |
| Q6 | あなたのキャリアコンサルティングに関連する保有資格を全て選んでください。その他を選んだ方は資格名を入力してください。 |
| Q7 | あなたが最近 3 年以内で対応した相談者の大凡の実人数を教えてください。 |
| Q8 | あなたが今までにキャリアコンサルティングを行った相談者の属性として最も多いと思うものを一つ選択してください。（※P28 表 7 参照） |
| Q9 | Q 8 で回答した属性について、最近 3 年以内で対応した相談者の大凡の実人数を教えてください。 |
| Q10 | <p>Q 8 で回答していただいた相談者属性の人たちの「キャリア形成上の課題」について、どの程度の人にあてはまると感じていますか、1：1 割程度以下、2：2～3 割程度、3：5 割程度、4：6～7 割程度、5：8 割程度、の 1～5 のいずれかを選択してください。</p> <p>自己理解（興味・関心・価値観・能力・適性等）が不十分。 しごと理解（エンプロイアビリティ等）が不十分。 啓発的経験（効果的な情報収集やモデリング等も含む）のスキルが不十分。 意思決定（合理的な意思決定プロセス等）のスキルが不十分。 方策の実行（行動計画立案や遂行のための動機付け）のスキルが不十分。 新たな環境への適応（ソーシャルスキルや柔軟性等）のスキルが不十分。 労働条件や能力開発に関する知識や情報が不十分。 環境の変化や自己の役割の変化に適応することが苦手。 周囲の人に援助を求めたり、相談することが苦手。 ポジティブ（前向き）に考えることが苦手。 新しい人間関係を築いたり、自分から他人と親しくなることが苦手。 自分をアサーティブに表現することが苦手。 新しい知識やスキルを学ぶ・身につける意欲が乏しい。 自分の職業生活設計（ライフ・ロールのバランスを含む）が不十分。 自己有用感や自己効力感が乏しい。 実行力や忍耐力が乏しい。 職場等での人間関係に課題を抱えている。 家族との関係や家族内に課題を抱えている。 不安や悩みを抱えている。 不満や怒りを抱えている。</p> |

| | |
|-----|--|
| Q11 | 前問の選択肢以外で属性に共通すると感じる「キャリア形成における課題」等があれば入力してください。 |
| Q12 | あなたが今までにキャリアコンサルティングを行った相談者の属性として2番目に多いと思うものを一つ選択してください。 |
| Q13 | Q12で回答した属性について、最近3年以内で対応した相談者の大凡の実人数を教えてください。 |
| Q14 | Q12で回答していただいた相談者属性の人たちの「キャリア形成上の課題」についてのどの程度の人にあてはまると感じていますか、1:1割程度以下、2:2~3割程度、3:5割程度、4:6~7割程度、5:8割程度、の1~5のいずれかを選択してください。 Q10と同一項目の再掲 |
| Q15 | 前問の選択肢以外で属性に共通すると感じる「キャリア形成における課題」等があれば入力してください。 |
| Q16 | 本アンケートに関して個別インタビューにご協力いただける方を募集しています。ご協力いただくことの可否をお答えください。 |
| Q17 | 今後、開発した技法の試行実施にご協力いただけるキャリアコンサルタントの方を募集する予定をしています。ご協力いただくことの可否をお答えください。 |
| Q18 | いずれかにご協力いただける可能性がある方で、特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会からご連絡を差し上げることに同意いただける方は「氏名」を入力してください。 |
| Q19 | いずれかにご協力いただける可能性がある方で、特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会からご連絡を差し上げることに同意いただける方は「メールアドレス」を入力してください。 |
| Q20 | いずれかにご協力いただける可能性がある方で、特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会からご連絡を差し上げることに同意いただける方は、「日中に連絡可能な電話番号」を入力してください。 |

Q1～Q8までの単純集計結果は以下のとおり。詳細は巻末資料4参照。

Q1：主な活動エリア（都道府県）については全都道府県から回答があり、最多は東京都の658名（29.2%）最少は鳥取県、島根県、高知県が同数で各6名（各0.3%）であった。

Q2：最も長く活動した（している）所属先は、「民間企業」で565名（25.1%）、最少は「男女共同参画や女性活躍推進の関連施設」で7名（0.3%）であった。

Q3：回答者の性別は回答したくないが26名（1.2%）、男性1,141名（50.7%）女性1,085名（48.2%）であった。

Q4：回答者の年代は50代が最多で853名（37.9%）、最少は20代で32名（1.4%）であった。

Q5：キャリアコンサルティング実践年数は5年～10年未満が647名（28.7%）、10年以上が536名（23.8%）の順に多かった。

Q6：キャリアコンサルティング関連資格については国家資格キャリアコンサルタントが1,982名に対して未登録者が407名であった。（資格に関しては重複がある。）

Q7：最近3年以内で対応した相談者の大凡の実人数は、0～20人程度が552名（24.5%）

と最多であった。3,000人以上の者は93名(4.1%)であった。

Q8：今までにキャリアコンサルティングを行った相談者の属性として最も多いと思うものについては就職活動時期の生徒・学生が539名(23.9%)で最多、最少は長期治療(ガンや透析等)と仕事の両立に直面している労働者で3名(0.1%)であった。

2-4 キャリア形成上の課題（Q10で示す20個）に関する分析

表6で示した、Q10及びQ14の結果をQ8で示した相談者の詳細な属性の中から、以下の表7のように整理し、技法開発の対象とする「若者」、「女性」、「中高年」の3属性に集約した後、平均値を求め3属性間の特徴について分析を行った。結果は表8である

表7 Q8（相談者の詳細な属性）の選択肢集約

| Q8で示した相談者の詳細な属性 | 集約 |
|--|-----|
| 職業キャリア初期（概ね20代）の正規雇用者、職業キャリア初期の非正規雇用、職業キャリア初期の無職の求職者 | 若者 |
| 職業キャリア後期（40代後半～50代）の正規雇用者、職業キャリア後期の非正規雇用者、職業キャリア後期の無職の求職者、早期退職や人員整理の対象となった労働者、定年やセカンド・キャリアへの移行期（概ね50代後半～60代）の労働者 | 中高年 |
| 出産・子育て期の女性（正規雇用者）、出産・子育て期の女性（非正規雇用者）、出産・子育て期の女性（無職の求職者） | 女性 |

表8 3属性におけるキャリア形成上の課題（Q10で示す20個）の平均点の比較

n:回答数 m:平均値 SD:標準偏差

| 項目 | | 若者 | 中高年 | 女性 |
|--------------------------------------|----|------|------|------|
| 1 自己理解（興味・関心・価値観・能力・適性等）が不十分。 | n | 902 | 868 | 206 |
| | m | 3.65 | 3.27 | 3.33 |
| | SD | 1.12 | 1.13 | 1.06 |
| 2 しごと理解（エンプロイアビリティ等）が不十分。 | n | 902 | 868 | 206 |
| | m | 3.57 | 3.01 | 3.31 |
| | SD | 1.14 | 1.11 | 1.13 |
| 3 啓発的経験（効果的な情報収集やモデリング等も含む）のスキルが不十分。 | n | 902 | 868 | 206 |
| | m | 3.51 | 3.27 | 3.45 |
| | SD | 1.10 | 1.06 | 1.07 |
| 4 意思決定（合理的な意思決定プロセス等）のスキルが不十分。 | n | 902 | 868 | 206 |
| | m | 3.45 | 3.09 | 3.35 |
| | SD | 1.09 | 1.05 | 1.07 |
| 5 方策の実行（行動計画立案や遂行のための動機付け）のスキルが不十分。 | n | 902 | 868 | 206 |
| | m | 3.52 | 3.21 | 3.45 |
| | SD | 1.09 | 1.07 | 1.02 |
| 6 新たな環境への適応（ソーシャルスキルや柔軟性等）のスキルが不十分。 | n | 902 | 868 | 206 |
| | m | 3.31 | 3.44 | 3.18 |
| | SD | 1.13 | 1.08 | 1.04 |
| 7 労働条件や能力開発に関する知識や情報が不十分。 | n | 902 | 868 | 206 |
| | m | 3.45 | 3.20 | 3.42 |
| | SD | 1.10 | 1.07 | 1.06 |
| 8 環境の変化や自己の役割の変化に適応することが苦手。 | n | 902 | 868 | 206 |
| | m | 3.35 | 3.45 | 3.11 |
| | SD | 1.11 | 1.08 | 1.10 |
| 9 周囲の人に援助を求めたり、相談することが苦手。 | n | 902 | 868 | 206 |
| | m | 3.25 | 3.25 | 2.89 |
| | SD | 1.14 | 1.11 | 1.10 |
| 10 ポジティブ（前向き）に考えるこ | n | 902 | 868 | 206 |

| | | | | | |
|----|---------------------------------|----|------|------|------|
| | とが苦手。 | m | 3.17 | 3.05 | 2.81 |
| | | SD | 1.12 | 1.05 | 0.97 |
| 11 | 新しい人間関係を築いたり、自分から他人と親しくなることが苦手。 | n | 902 | 868 | 206 |
| | | m | 3.11 | 2.99 | 2.52 |
| | | SD | 1.12 | 1.04 | 0.98 |
| 12 | 自分をアサーティブに表現することが苦手。 | n | 902 | 868 | 206 |
| | | m | 3.33 | 3.19 | 3.02 |
| | | SD | 1.07 | 1.06 | 1.01 |
| 13 | 新しい知識やスキルを学ぶ・身につける意欲が乏しい。 | n | 902 | 868 | 206 |
| | | m | 2.85 | 3.23 | 2.94 |
| | | SD | 1.12 | 1.11 | 1.16 |
| 14 | 自分の職業生活設計（ライフ・ロールのバランスを含む）が不十分。 | n | 902 | 868 | 206 |
| | | m | 3.38 | 3.19 | 3.41 |
| | | SD | 1.10 | 1.08 | 1.05 |
| 15 | 自己有用感や自己効力感が乏しい。 | n | 902 | 868 | 206 |
| | | m | 3.21 | 2.97 | 2.94 |
| | | SD | 1.11 | 1.05 | 1.10 |
| 16 | 実行力や忍耐力が乏しい。 | n | 902 | 868 | 206 |
| | | m | 3.20 | 2.85 | 2.79 |
| | | SD | 1.13 | 1.06 | 1.11 |
| 17 | 職場等での人間関係に課題を抱えている。 | n | 902 | 868 | 206 |
| | | m | 3.29 | 2.92 | 2.78 |
| | | SD | 1.17 | 1.15 | 1.25 |
| 18 | 家族との関係や家族内に課題を抱えている。 | n | 902 | 868 | 206 |
| | | m | 2.44 | 2.67 | 3.10 |
| | | SD | 1.09 | 1.08 | 1.18 |
| 19 | 不安や悩みを抱えている。 | n | 902 | 868 | 206 |
| | | m | 3.49 | 3.31 | 3.55 |
| | | SD | 1.12 | 1.12 | 1.09 |
| 20 | 不満や怒りを持っている。 | n | 902 | 868 | 206 |
| | | m | 2.84 | 3.01 | 2.79 |
| | | SD | 1.18 | 1.14 | 1.21 |

平均点が有意に高い項目が多いのは若者であった。全体的に課題が多く、キャリア形成のスパイラルイメージ図に示される6つのステップの5つに課題を持つといえる。また、内面的な課題（10、12、15等）についても課題を持つと言える。

平均点が有意に低い項目が多いのは中高年であった。キャリア形成のスパイラルイメージ図に示される各ステップにおける課題は、職業経験の長さによりカバーできていると考えられる。一方で、新たな環境への適応（6）や新しい知識やスキルを学ぶ（13）については他の属性より有意に高い。

女性はキャリア形成のスパイラルイメージ図に示されるステップに対する課題よりも、キャリア・パースペクティブに対する課題、家族等の環境面の課題、不安感等、女性特有の課題と思われる項目が有意に高い。

全体として属性の特徴については、年齢、職業経験年数の差が平均点として現れていると考えられるが、男女の特性（若者、中高年については男女混在）も内在していると考えられ、さらなる検討が必要であろう。

また、平均点については、キャリアコンサルタントの実務経験年数によっても差がある。課題の認識については、あくまでもキャリアコンサルタントが「感じたもの」であるため、今後の研究としてキャリアコンサルタント自身の要因についても検討する必要があるであろう。

2-5 実務家に対するヒアリング調査の概要

Web アンケート調査の設問の中で、ヒアリングに対する協力が可能であると回答したキャリアコンサルタントに対して、若者、女性、中高年の属性毎にキャリアコンサルティングの実践経験が豊富な実務家（概ね5年以上の経験を有する者）の協力を得て、以下の概要でヒアリングを行った。

若者の抱える課題・技法等開発に関する座談会

日 程 平成29年7月4日
会 場 特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会1F会議室
参 加 者 公募したキャリアコンサルタント8名
厚生労働省・専門部会（文献調査チーム、技法開発チーム）・事務局
内 容
・事業概要の説明
・文献調査についての解説
・座談会（相談者の抱える課題、環境や状況について）

育児期の女性の抱える課題・技法等開発に関する座談会

日 程 平成29年7月3日
会 場 特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会1F会議室
参 加 者 公募したキャリアコンサルタント10名
厚生労働省・専門部会（文献調査チーム、技法開発チーム）・事務局
内 容
・事業概要の説明
・文献調査についての解説
・座談会（相談者の抱える課題、環境や状況について）

中高年の抱える課題・技法等開発に関する座談会

日 程 平成29年7月10日
会 場 特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会1F会議室
参 加 者 公募したキャリアコンサルタント8名
厚生労働省・専門部会（文献調査チーム、技法開発チーム）・事務局
内 容
・事業概要の説明
・文献調査についての解説
・座談会（相談者の抱える課題、環境や状況について）

2-6 実務家に対するヒアリング調査の結果

(1) 若者の抱える課題、環境や状況

テーマ1 若者の全般的な課題・状況

リアリティショック（イメージしていた職務内容や職場環境と現実とのギャップを感じる等）、学生時代に持ったプライドが崩れ、行き詰まるといった状況が報告された。中でも、つまり・戸惑う人の共通点の一つに自己理解や自己効力感が不十分なことが指摘された。

次に、若者の思考や行動特性として、評価を気にする、唯一の正解が存在しないものに対して自分で答えを見つけるスキルが乏しい、悩んでいることを自ら相談できずに突然離職する等、コミュニケーションやソーシャルスキル面の課題についての事例が報告された。

環境面では、上司の部下育成方針が経験則中心である等、若者に対する指導の在り方についての指摘、社内人材より第三者（人材・機関）の方が相談に行きやすく、本音をいいやすいという意見が出された。一方、過去に親身な相談を受けたことがない若者の存在を指摘する意見もあり、若者が気軽に相談できる環境整備や機会の周知を行い、助言が受けられる体制作りの必要性が指摘された。

また、就職活動の際、しごと理解と自己理解が不十分なまま志望動機や自己PRを作成する（ネット上の文章をコピー&ペーストする等）事例も多く、就職活動以前に、しごと理解と自己理解を入念に支援する必要性が指摘された。その他、若者が職業生活設計を立てていないのは当然であり、それができるように支援することが必要である等の意見が得られた。

テーマ2 早期離職する若者の課題

早期離職する若者の特徴として、相談できない（コミュニケーション力が低い）、自己理解（アイデンティティ）理解不足や自己不一致、納得感の不足等の意見が出された。また、自己の興味・関心を理解していても辞める場合は人間関係に原因があることが指摘された。

若者が職場に定着していくために必要な要素については、職場が自らの居場所である感覚、楽観性や自己効力感、仕事を面白くする能力、モデルやメンターとなる存在、同僚等と愚痴が話せる環境の必要性等の意見が出された。また、若者自身の特徴ではないが、要求される職業能力水準が高まっている状況が指摘された。

次に、早期離職を抑止するための環境側に求められる要素として、若者のストレスに対する上司の察知能力、評価に納得できず辞める人がいる場合は人事考課システムの導入や再考、若者は”自分のこと”はよく考えているので管理者がキャリア形成支援の姿勢を見せることの重要性を理解する管理者教育、上司部下の信頼関係の構築の必要性等の意見が出された。

最後に、離職を考えている若者を支援する際の課題については、丁寧な振り返りにより、辞める理由の明確化や自己の進むべき方向性等が明確化すること、課題解決の方策の選択肢が乏しいまま結論を先に出す傾向があり、多様な選択肢の検討が必要なこと、成功体験をしないまま辞表を出す人には、成果が出せていないことを内省させるようなアプローチも必要であろうという意見、多頻度短時間の支援が有効であること、関係構築の重要性（趣味や興味等から深める）等が指摘された。その他、共通した認識として、就労が最低でも3年は続く方法（課題対処スキル）を考えることが重要であるということが示された。

テーマ3 開発を希望する技法等

本事業を通じて開発する技法に関する意見として、転職の準備度合いを通じて離職を再考させるようなツール、3年続けたためのソーシャルスキルチェックと指導集、自己と職務の関連づけシート（アイデンティティ確立シート）、職務分析のツール、離職願望がどの程度あるかを測定するツール等の意見が出された。

(2) 育児期の女性の抱える課題、環境や状況

テーマ1 育児期の女性の全般的な課題・状況

出産後の就業継続を迷う人は多く、20代後半に役割が付与されて仕事が楽しく感じられた人は、「いかに仕事と出産を両立するか」を考え、そうでない人は「いかに辞めるか」を考える傾向が多く、やりがい・仕事の楽しさを感じている人ほど出産を迷い、両立できる仕事への転職を考えるケース等が紹介された。また、パートナー（配偶者等）との話し合いが来てない人、様々な役割を一人で抱え込んで行き詰る人が多い点も指摘された。

個人的特性として、頭でっかち、真面目過ぎて一杯一杯になる等の指摘があった。

次に、支援の際には、仕事と結婚後の理想像（キャリア・プラン）を持つこと、自分の軸（職業興味、適性や価値観等）の確立の重要性が指摘された。その上で、出産・育児休業取得等の前の段階の女性に対する支援が重要であるが、ライフパターンが多様化しているので画一的な支援は困難であるという意見が出された。

テーマ2 育児期の女性の課題

① 育児中（育休中）の女性の課題

家事と育児の負担が女性に偏っている状況の多さ、社会に戻れないのではないかと不安や孤独感を持つ人が多いことが指摘された。一方、主婦による起業が増えており、育休中に準備を進める等、したたかに会社を使い、自分を輝かせる働き方を選択する人が増えているといった報告もあった。

支援のポイントとして、コミュニティの紹介、職場と本人のルーズな繋がり、今後の不安・孤立感・育児と家事負担による疲労に対するメンタルヘルスケアの必要性が指摘された。

② 育児中（離職中）の女性の課題

一旦、仕事を辞めた後の復帰は困難感が大きいという意見があった。子どもが可愛くて辞めたくない人もおり、本音は働きたくないという女性も多いという意見が出された。

③ 育児中（就業継続中）の女性の課題

時短勤務等の体制整備が不十分な職場等、業界・職種毎の雇用慣行という環境（企業）側の問題を指摘する意見があった。また、女性側は周りに迷惑をかけてしまうのは必然という意識の必要性、なんでも自分で完璧にやろうと思わず、相談してみようと思えることが必要であるという意見も出された。さらに、自分の存在価値を周りに認めさせるエンプロイアビリティを持つことや会社に戻ってもらいたいと思わせられる働き（生産性の高い働き方）をする意識も大事であるという指摘がなされた。

④ 出産・育児休業取得等の前の段階の女性の課題

この段階は、今回の技法開発の対象ではないが、出産後の支援のみならず、出産・育児休業取得前の段階の女性に対する支援の重要性が指摘された。

テーマ3 開発を希望する技法等

ライフプラン作成のために、リスクチェックやヘッジをするチャート式の問題・シート、配偶者の転勤に伴うキャリア・プランの立て方、多様なキャリア・ライフパターンの視点の情報提供、論理療法・行動療法、SST、スキーマの変容、自己肯定感の涵養、自尊欲求を満たす技法等を期待する意見があった。

また、支援のポイントとして、「ご主人」という言葉を用いず「パートナー、配偶者」に置き換えるだけでも価値観や認知の変容を企図できるという意見や、キャリアを中断する時期（年齢・ポジション）等により支援ニーズが変わるといった指摘があった。

(3) 中高年の抱える課題、環境や状況

テーマ1 中高年の全般的な課題・状況

ポータブルスキルを有している人の場合であっても、それをいかに表現するかが課題であり、それが無い場合には再訓練が課題となること、再就職に自分で取り組めないこと、自己の環境変化をポジティブに受け止められること、役職定年を迎える人はその1・2年前からモチベーションが低下する人が多いこと、キャリア・プランニングに取り組むことが遅く60歳になってからでは適応が困難であること、雇用延長者が単にお金をもらうためだけで働くと様々な問題が生じること、自分が予期せぬ形で辞めている人の中で、役職についていた人は、突然バックボーンを失い、過去の栄華にすがって生きる人が多いこと等の課題が報告された。

環境的な側面として、50歳代後半になると受け入れ企業が少ないが、過去と異なる仕事を受け入れる姿勢があれば異動可能であること、ホワイトカラー(50代から60代程度)に向けた仕事は少ない状況、技術一辺倒だと仕事なくなるリスクが高いこと、若い世代と比較すると、経済面や家庭等環境が多様なため、個人の価値観と環境の整理を支援する必要性が高いこと等が指摘された。

支援を行う際の視点としては、時間をかけて地に足を付けてもらうこと、在職中(40歳超えぐらい)から長期的なレンジで考えること、環境や役割の変化に対してキャリアコンサルティングによって新たなモチベーションをもたらすこと、年下の上司との関係性の支援、自己概念やどう生きるか、今の自分を肯定するような支援、培ってきた経験・能力を転用できる方向性を探すためのキャリアの棚卸し(ジョブ・カード作成)と、その能力を転用できる可能性を見出す支援の必要性等が指摘された。また、自分の役割がある人が元気であるという意見も出された。

テーマ2 開発を希望する技法等

生きてきた原動力(興味・関心、キャリアアンカー等)を明確化するツールや、経験を通じて自分の出来る職務内容、保有能力を整理し適切に表現できるような自己理解を深める方策、65歳以上をどうするかを意識させ今後の方向性について自分で考え、自己決定を促すツール。労働市場や、その中での自分の立ち位置の理解を促すツール、現実を受け止めさせる技法、過去の自分と決別させるツール、転職者の行動規範(最初は大人しくしよう、前職の自慢はすべからずetc)等を期待する意見がでた。

また、支援の場面では、求人案件(職業)を遂行するために必要な要件と能力を分析し考えさせることや、転職者のモデルの提示、自分でやってきたことを感じ、キャリア・ストーリーを語れるようにする中で自己肯定感を高める支援が必要であるといった意見が出された。