

労働者を取り巻く環境の変化

「令和2年版厚生労働白書」によれば、「平成の30年間に振り返ると、少子高齢化の進行、働き方や家族・地域社会のあり方の変容など国民の生活をめぐる状況は大きく変化してきた。日本の高齢者人口がピークを迎える2040（令和22）年頃を見据えると、本格的な人口減少が進む中で、担い手不足への懸念が指摘される一方、『人生100年』というこれまで経験したことがない長い人生を生きる時代がやってくる。令和の時代には、こうした新たな状況に対応した社会保障や働き方のあり方を考えていく必要がある」と指摘されている。

（厚生労働省『令和2年版 厚生労働白書』より抜粋）

point

国が目指している社会を学ぶことで、
自分らしいキャリアコンサルタント像を考えていきます！

個人が輝ける社会

これまで企業における人材活用の多くは、新卒の学生を一括採用した後、企業内で育成したうえで能力を発揮してもらうものであったが、産業構造の変化や技術革新、グローバル化やIT化の進展といった大きな社会変革により、今までのような終身雇用を前提とした経営が成り立たなくなってきた。

働く幸福感（働きがいと生きがい）

キャリアコンサルタントはその相談過程において、相談者個人の内的なもの（考え方・価値観・興味・特性・適性・能力など）を丁寧に傾聴し、相談者がどのような仕事・働き方・生活であれば幸福感を感じられるのか共に考えていく姿勢が求められる。その際には、相談者個人だけに焦点を当てるのではなく、相談者を取り巻く社会や環境、職場で一緒に働く人々、共に暮らす家族にも目を向けることが重要である。

仕事と私生活の両立「ワーク・ライフ・バランス」

企業や組織にとっても、ワーク・ライフ・バランスが図れないことを理由に採用した人材、育成・能力開発してきた人材が退職してしまうことはデメリットであり、特に「七・五・三現象（就職後3年以内に、中卒7割、高卒5割、大卒3割が退職する現象）」は近年大きな社会問題ともなっている。

自律的なキャリア形成

労働者を取り巻く状況が変化する中、個人が納得して働き続けるためには企業や組織任せにするのではなく、個人が自律的に自身のキャリア形成を目指していくことが重要である。個人のキャリア形成を支援するキャリアコンサルタントにはこうした労働環境、雇用情勢の変化をよく理解し働く個人の立場に立ったキャリアコンサルティングが求められる。

「キャリア」とは

「キャリア (career)」という用語は広く日常的に使われているが、その意味するところや言葉の捉え方、解釈の仕方は人によってさまざまである。一般的には、学歴や経歴（履歴・職位）であったり、専門的な職業や仕事といった意味合いで通っているが、心理学においては2つの視点から定義づけがおこなわれている。

1つ目は、「個人の職業選択、キャリア発達を重視したもの」。2つ目は、「組織や社会学的な視点を重視したもの」である。



「キャリア」と聞いて何を想像しますか？
キャリアの意味は、仕事における事だけではありません。
原点を学習する事で、本質を理解したカウンセラーを目指します。

個人の職業選択、キャリア発達を重視したもの

- ・ 人が生涯を通じて関わる一連の労働や余暇を含むライフスタイル
- ・ 役割統合 (role integration) に影響を与え、かつ相互に関連する現象としての労働、教育、家族などの選択に当たって個人を援助することに含まれる包括的概念
- ・ 人が生涯に行う労働と余暇の全体
- ・ 自分が何をするか、自分をどう見るかを結びつける現象的、行動的概念。それは社会的環境、将来設計、能力や特性などの関連、自己をどう見るかを規定する

組織や社会学的な視点を重視したもの

- ・ 仕事に関連した経験と活動に結びついた一連の自覚的態度と行動 (careercareer)
- ・ 個人が時間と空間にしたがって進む組織化ないしパターン化された経路 (career path path)
- ・ 会社や組織において階級の上昇を示すものとしての外的キャリア (external career career)
- ・ 自己のキャリア形成がその人の自己概念を構成するという内的キャリア (internal career career)
- ・ 事業所内にある職業の上向移動の機会 (career ladder ladder)
- ・ 事業所内にある職業の上向移動と水平移動のすべての機会 (career lattice lattice)

また、厚生労働省の「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会 報告書 (平成14年7月)」では、「『キャリア』とは、過去から将来の長期にわたる職務経験やこれに伴う計画的な能力開発の連鎖を指すものです。『職業生涯』や『職務経歴』などと訳されます」と明記されている。

この他にも、キャリアという言葉の定義はさまざまあるが、日本におけるキャリアの概念を考える際に参考となるのが、1950年代の『職業からキャリアへの転換』の推進者の一人であったアメリカの教育学者ドナルド・E・スーパ (Donald E. Super) が示した考えである。

高年齢就労を取り巻く現状

就業希望年齢の高齢化

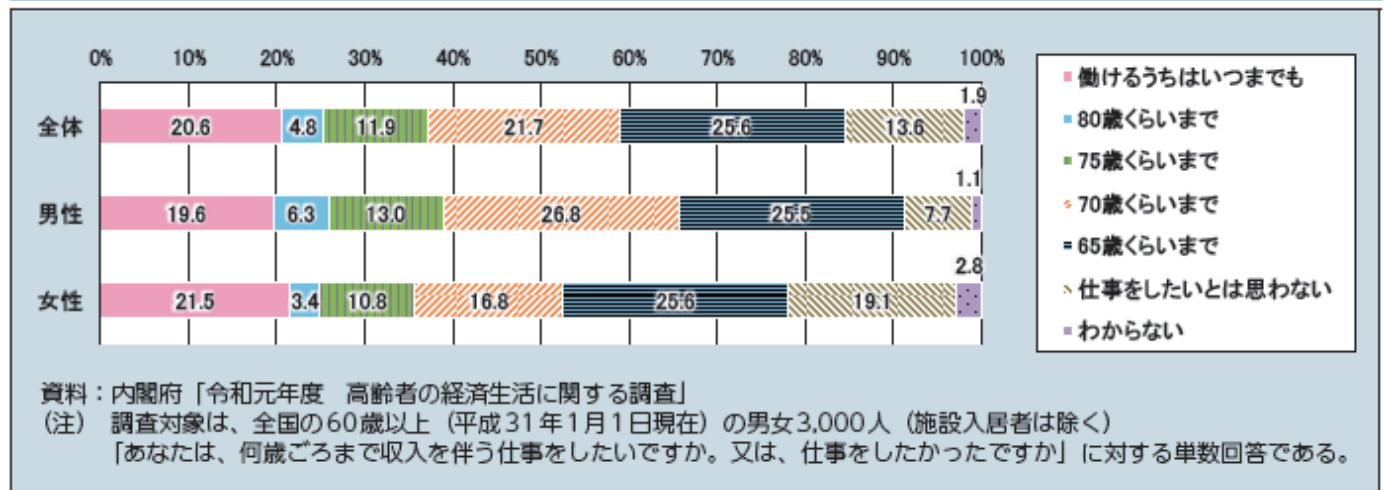
近年、人々の「高齢者像」は大きく変化してきており、「高齢者」や「現役世代」についての画一的な捉え方を見直し、生涯現役（エイジフリー）で活躍できる社会の実現が期待されている。

内閣府『令和元年度 高齢者経済生活に関する調査』では、収入を伴う就業希望年齢として、全体では約2割が「働けるうちにはいつまでも」と回答しており、また、約4割が70歳より高い年齢まで就業することを希望している。



シニアの方のセカンドキャリアをどのように支援するか、データやニュースをもとに、多方面から学んでいきます！

図表 1-3-7 高齢者の就労希望年齢（2019年）



出典：厚生労働省『令和2年版 厚生労働白書』p 28
<https://www.mhlw.go.jp/content/000735866.pdf>

高齢者就労の現役世代へのメリット

続いて、全回答者（1,000名）を対象に、高齢者が働くことによって現役世代にはどのようなメリットがあると思うか聞いたところ、「現役世代の人手不足を補っている」（46.0%）が最も高く、次いで、「技術・スキルが伝承される」（42.9%）、「長く続けることができる仕事だと認識できる」（31.3%）、「コミュニケーションが活性化する」（26.0%）、「人脈が活用できる」（19.5%）であった。近年、深刻な人手不足が問題視されているが、高齢者が働くことで、人手不足を緩和することができると感じている人が多いと考えられる。

男女別にみると、「技術・スキルが伝承される」（男性 52.2%、女性 33.6%）では女性と比べて男性のほうが18.6ポイント高く、「長く続けることができる仕事だと認識できる」（男性 24.4%、女性 38.2%）では、男性と比べて女性のほうが13.8ポイント高くなっている。

キャリア形成支援の必要性

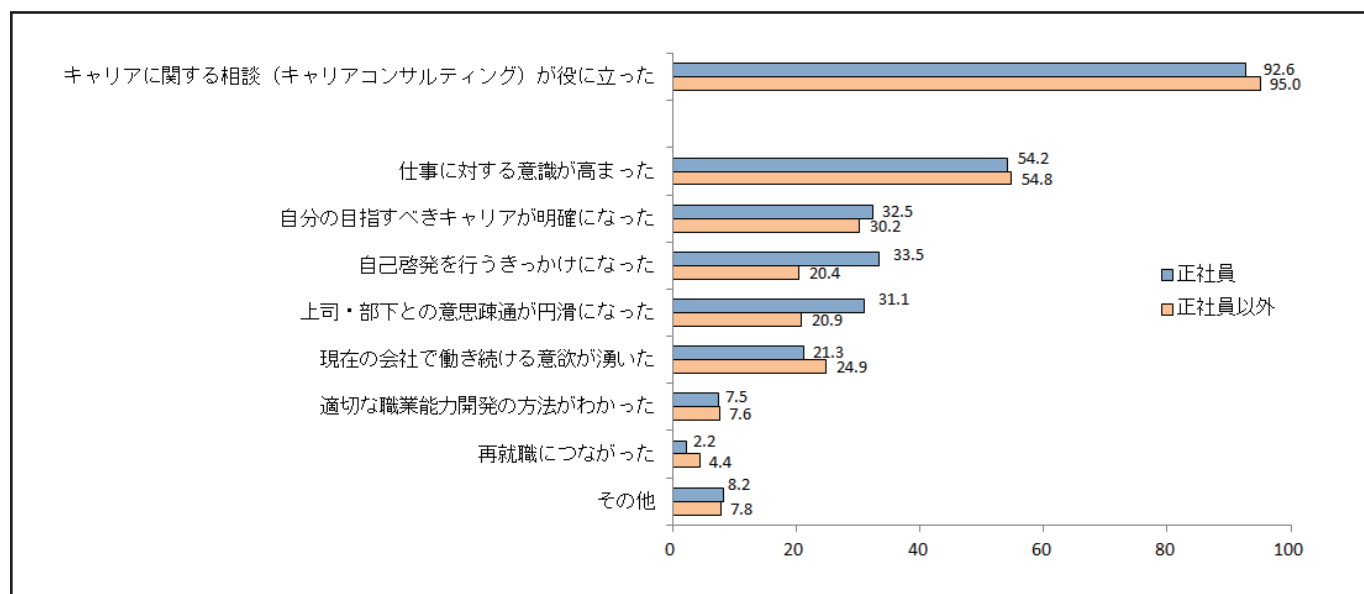
キャリアコンサルタントの活動領域の多様化

キャリアコンサルティングは、自身のキャリアプランを明確にし、そのために必要な知識・資格の習得や仕事の選択を行うなど、自身が希望するキャリアの道筋を実現していくための有力な手段として活用することができる。



なぜ今、キャリアコンサルタントが必要とされているのか、その背景を知る事で、資格取得後の活躍の場を自ら考えます

【キャリアに関する相談の有効性（複数回答）】



出典：厚生労働省『平成29年度 能力開発基本調査』
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000188827.html>

一方、キャリアコンサルティングを実施する側であるキャリアコンサルタントには、社会・経済的な変化に伴い、キャリアコンサルタントとして期待される活動領域そのものも多様

化していること、また、キャリアコンサルティングとは個人に対する相談支援、キャリア形成支援のみならず、キャリアコンサルティングに関する教育・普及活動、環境への働きかけ等も含むものであることを十分に理解していることが求められる。

少子化をめぐる現状

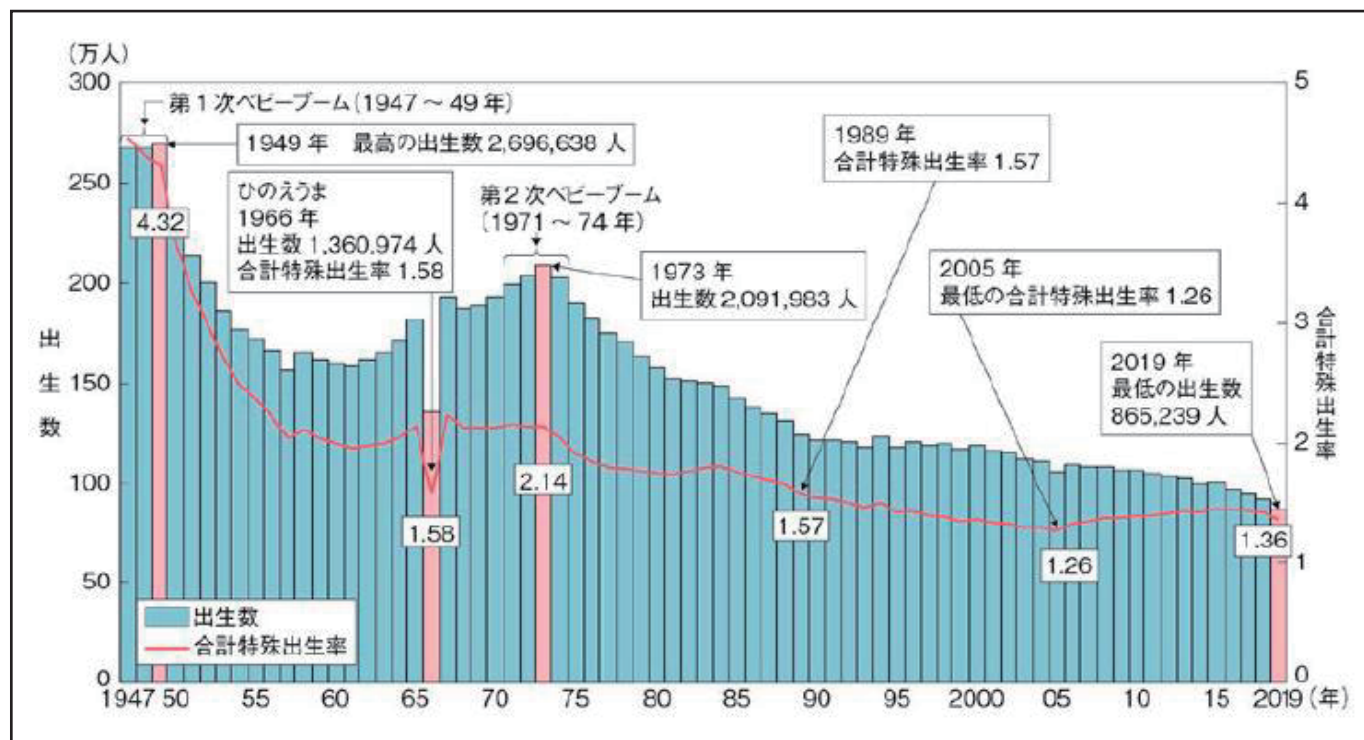
2019年出生数は過去最少の86万人

2019年の出生数は、86万5,239人*となり過去最少となった。合計特殊出生率は1.36となり、前年より0.06ポイント低下している。

point

「若い世代が将来に展望を持てる雇用環境等の整備」
について、キャリアコンサルタントの視点から学習します

*将来推計人口の出生中位推計（90万4,342人）と出生低位推計（82万1,121人）の間に位置



出典：内閣府『令和3年版 少子化社会対策白書（概要）』p.2
<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2021/r03pdfgaiyoh/pdf/03gaiyoh.pdf>

結婚・子育て世代に対する支援と環境整備

少子化の主な原因は、未婚化・晩婚化と、有配偶出生率の低下であり、特に未婚化・晩婚化の影響が大きいと言われている。その背景には、経済的な不安定さ、出会いの機会の減少、男女の仕事と子育ての両立の難しさ、子育てや教育にかかる費用負担の重さ等、様々な要因が複雑に絡み合っている。

2025年までの少子化対策の指針となる『第4次少子化社会対策大綱（2020年5月）』においては、一人でも多くの若い世代の結婚や出産の希望をかなえる「希望出生率1.8」の実現に向け、国民が結婚、妊娠・出産、子育てに希望を見出せるとともに、**男女が互いの生き方を尊重しつつ、主体的な選択により、希望する時期に結婚でき、かつ、希望するタイミングで希望する数の子どもを持てる社会をつくることを基本的な目標とし、若い世代が将来に展望を持てる雇用環境等の整備**や、子育てに関する支援の充実等の施策と数値目標を掲げ、施策を推進していくこととしている。