

## 人生100年時代のキャリア支援に関する探索的検討

— 高齢期に限らないライフ・キャリア形成支援の変化の必要性 —

渡 部 昌 平

リンド・グラットンら (2016) の「LIFE SHIFT」がベストセラーとなるなど超高齢社会への警鐘が世間の話題を呼び、人生100年を標榜する書籍が2017年以降多数販売されてきた (例えば第一経済研究所編, 2017; 藤沢, 2017 など) 中で、総理大臣官邸でも「人生100年時代構想会議」が開催される時代となっている。定年退職・再雇用後の65歳以降に35年も続く超高齢化社会の経済的コストを憂う意見が多く聞こえてくる (大杉, 2018; 山崎, 2018 など: 例えば山崎 (2018) は高齢化の経済対策につき「長く働くことに尽きる」としている) がそれだけではなく、人生100年時代構想会議 (2018) が高齢者雇用の促進だけでなく中高等教育やリカレント教育の強化の必要性を指摘するとおり、実は高齢世代だけでなく若年者も含め世代を超えた新たなライフ・キャリア形成支援の取組を意識していく必要がある。

例えば、時代の変化が激しいために過去の時代の生き方をロールモデルとして活用しにくい、サービス産業化に伴い業種・職種ごとの区分が細分化し全てを把握するのが困難になっている、核家族化や高齢化に伴って育児・介護を理由とした離職・復職の増加が見込まれる、若年者の離職率やフリーター・ニート数は高止まりしている、非正規職の増加とともに女性就業率のM字カーブが変化しているなどの状況により、

- ・ 若年層は将来の見通しを持ちにくくなると同時に、サービス産業化の中で細分化する業種・職種を全て理解した上で選択するのが困難になっており、
- ・ 現役世代も核家族化・高齢化等により育児・介護等の負担が増加し、離転職や期間を置いた労働市場への再入場の必然性などが増加し

ており、

- ・ 特に中高年世代以降では、これまでの支出・貯蓄傾向が過去の世代に引きずられているにも関わらず過去の世代とは貰える年金額が大きく異なってきており、合わせて個々の家族状況 (子ども世代の独立・依存など) や健康状態が人によって異なることから、世帯 (個人) ごとに大きく異なる選択をする必要があり、
- ・ 高齢世代は高齢世代で、子ども世代の独立・依存問題や再就職の困難さ、年金問題などの経済的問題を抱えるとともに、超高齢化社会を迎えたことから社会的つながりや健康の問題も同時に抱えるような状況が増加しているのである。特に日本においては従業員の会社へのエンゲージメントが低いこと、労働生産性が低いことも指摘されており、そうした問題への対応も喫緊の課題である。

すなわち、高齢世代だけでなく世代全体として

- ・ 自らの生き方の軸 (ライフキャリア・テーマ) を明確化し、仮に意図しない倒産や定年などで離転職をせざるを得ないとしてもエンゲージメントでき、満足して仕事ができる業種・職種を選択できるようになる必要
- ・ 収入などの経済的基盤だけでなく、家族や社会的つながり、健康などにも配慮した選択をする必要
- ・ 人生全体のイベント・転換点ごとにライフ・キャリアを見直す必要がある。

このため従来のような「学卒期に、仕事に人を合わせてマッチングをする」「転職は同業種・同職種中心」といった就職・再就職中心の支援

だけではなく、企業に継続して在職している間あるいは育児・介護休業中や専業主婦の時期・定年退職後などであっても、必要に応じて経済的基盤・社会的つながり・健康等のバランスを考えたライフ・キャリア形成について支援していく必要が出てきているのである。全ての人が自分に適合した仕事に就ける、貧困の悪循環を止めるといった「社会正義」(下村, 2015)の観点からも、人生100年時代の「総合的なライフ・キャリア形成支援」はキャリア形成を支援する者が意識すべき命題となってきているのである。

## 方 法

従来の(再)就職支援中心のキャリア形成支援とは異なり、人生100年時代のキャリア形成支援は(再)就職支援あるいは経済的基盤の維持・向上のみならず、ライフ=人生全体(家族や社会的つながり、健康など)を含めた総合的なキャリア形成支援である必要がある。

このため従来のマッチング理論的な就職支援論だけでなく、近年のキャリア分野の書籍や論文から社会的つながりや健康までを含めて、まだ若年層から高齢者層までを含めて幅広く、人生100年時代のライフ・キャリア形成支援に必要と思われる項目・要素を探索的に拾っていくこととした。

## 結 果

### 1 若年層への支援

グローバル化・IT化などによる時代の急激な変化を踏まえ、若年層は将来の見通しを持ちにくくなると同時に、サービス産業化により細分化する業種・職種を全て理解して選択することが困難になっている。

加賀谷(2017;2019)は大学1年生全員に面談を行うことで早期にキャリア形成意識を促せると指摘する。現代は「何をしたいかわからない」ままに「みんなが行くから」と偏差値で大学に来る学生も少なくなく、大学に入ってからあるいは就職活動の時期になってから迷う学生も少なくない。また野条(2017;2019)は学生をグループ化してお互いの将来について語ら

せる取組を行っている。教職員から「未来を考えると」言ってもなかなか動き出さない学生たちが、学生同士で語るにより語りやすくなることが指摘されている。そうした指摘は松尾(2018)にもある。

その他、安達・土井(2017)は学生にレジリエンス(逆境や困難から立ち直る力)を意識させる取組を行っているし、遠藤(2019)は構成的エンカウンターグループを用いて学生の自己肯定感を上げる取組を行っている。渡部(2017a;2019)は消極性を生む学生の不安を採り上げ、「不安を受け入れ、一步を踏み出す」重要性を指摘する。また藤井(2018;2019)は外面ばかり意識するゆえに学生があまり真面目に取り組まないビジネスマナーについて「企業に内面を見てもらうためには、外面のビジネスマナーが重要であることを理解することが必要」と指摘する。さらに勝又(2019)は、学生がこれまでの体験を踏まえて自らのライフ・キャリア・テーマを明確にする必要性について指摘する。

### 2 現役層・女性への支援

中藤(2019)は自分史をつくり人生を振り返る効果を指摘し、類似するが片岡(2016;2019)はキャリアブレイクを振り返る重要性を指摘する。また渡邊(2016;2019)は直属の上司ではなく斜め上の「メンター」からアドバイスをもらう効果を指摘し、野々垣(2019)は職場(就業)でなくてもPTAなどでも活躍の場があることを指摘する。また小島(2017)、遠藤(2017)など女性の再就職の特殊性あるいは苦労を指摘する声もある。

### 3 高齢層への支援

水野(2019)は定年退職後を「サードエイジ」としてポジティブに達成と成熟の時期と捉えるべきとし、アイデンティティを再構成して意図的に適応する必要性を指摘する。また坂口(2019)は人生を無計画に送ると後期高齢期に要介護・孤独・貧乏の3重リスクがあるため、中高齢期のうちに100歳を見通したライフキャリアデザイン表を作成し、ライフ・キャリア・テーマと経済的基盤と社会的つながりと健康が調和した計画を立てることが重要であると指摘する。

その他健康維持に関する指摘（NHK スペシャル取材班，2018）などもある。

#### 4 その他の指摘

浅野（2019）は国家資格を持つキャリア・コンサルタントの活用とそうしたキャリア・コンサルタントがスーパービジョンを受け資質を維持・向上する必要性を指摘し、高橋（2018;2019）は価値観が多様化し従業員への保証がない社会となる中で「創造的に解決する」「従属的・取引的働き方から脱却する」「自律的に生きる」必要を指摘し、三好（2018;2019）はアメリカでのグループ・キャリア・カウンセリングの実践からキャリアデザイン戦略の必要性を指摘する。

熊谷（2017）は乳がん経験者である乳がん体験者コーディネーターに対する本音の語りの効果を指摘し、高橋（2017）は組織（企業）における語りを取り上げる。渡部（2018）は類似した経験を持つ人同士では語りが進められるとして「その他に断酒会（AA）、DV被害者の会、がん経験者・家族の会あるいは県人会、同窓会なども同様に考えられる」とし、「自分の困難を語るに当たって、「困難を持っていない人」では理解されないし、迷惑を掛けたくないと思うかもしれない。同じ境遇の人や信頼できる人など「語ってもいい人」に対し時に初めて生き方の語りが生じるのかもしれない」と指摘する。松永（2018）が指摘するように、LGBT等への対応も（本人だけでなく周囲に対しても）重要になってくるであろう。

また家島（2006;2017）はマンガの登場人物もロールモデル足り得るとし、ロールモデルが実在の人物に限らないことを指摘する。

#### 考察

人生100年時代には、65歳以上の高齢者の経済的基盤の確保を考えるだけでなく、若者を含めた全ての世代にわたって「これまでとは異なるライフ・キャリア形成支援」を考えていく必要がある。（再）就職支援に限らず、人生全体のイベント・転換点ごとに経済的基盤、社会的つながり、健康等に配慮したライフ・キャリア形成を支援していく必要があるのである。野条

（2017;2019）、勝又（2019）はSavickas（2011）のキャリア・ストーリー・インタビューを活用した実践を行っているが、こうしたクライアントの語りを引き出す「ナラティブ・キャリア・カウンセリング」を用いるのも1つの方法であるし、家島（2006;2017）が言うようにマンガの登場人物もクライアントの語りを引き出すのに有効かもしれない。渡部（2017b;2017c）は、そうした具体的な質問やワークのいくつかについて紹介している。

すなわち人生100年時代にキャリア形成支援を行う者は、経済的基盤だけでなく社会的つながりや健康等にも配慮していく必要があり、それらに対応してクライアントの語りが引き出せるよう幅広く知識やスキルをつけていく必要があるのである。

また効果的・効率的な相談実施のためには、クライアントが来るのを待つという受け身の姿勢だけではない能動的な相談体制（例えば通年・定期的に相談できる体制）が必要であるが、経済的基盤・社会的つながり・健康と分野が広いことからそれぞれの分野の専門家同士の効果的なネットワーク体制を確保することについても検討していく必要があるのかもしれない。

人生100年時代にキャリア形成を支援する担当者は、単に今与えられた自分の仕事を行うだけでなく、幅広い年代層のキャリア形成支援をより効果的・効率的に行っていくために、自らの抱える仕事に関する課題について語るだけでなく、その仕事の外にある課題についても意識し、議論していく必要があるのではないだろうか。

#### 参考文献

- 安達夏織、土井晶子（2017）. 「レジリエンスに気づく・生かす」日本産業カウンセリング学会第22回大会発表論文集, pp.42-43.
- 第一生命経済研究所（編）（2017）. 『「人生100年時代」のライフデザイン』, 東洋経済新報社
- 土井晶子（2019）. 「強み、適性に注目する」渡部昌平編『LIFE CAREER 人生100年時代の私らしい働き方』, 金子書房

- 遠藤雅子 (2019). 「自己肯定感を高める～エンカウンターグループ」 渡部昌平編『LIFE CAREER 人生100年時代の私らしい働き方』. 金子書房
- 遠藤雅子 (2017). 『生き方が語られる「場」を経てアクションをおこすまで—女性の再就職支援の現場から—』. 日本キャリア教育学会第37回大会自主シンポジウム
- 藤井由香里 (2019). 「ビジネスマナーから自律を学ぶ」 渡部昌平編『LIFE CAREER 人生100年時代の私らしい働き方』. 金子書房
- 藤井由香里 (2018). 「ビジネスマナーから自律を学ぶための取り組み」 日本産業カウンセリング学会第23回大会ラウンドテーブル「人生100年時代に若者がライフ・キャリアを考えるために」 発表資料
- 藤沢烈 (2017). 『人生100年時代の国家戦略』. 東洋経済新報社
- リンダ・グラットン、アンドリュー・スコット (2016). 『L I F E S H I F T 100年時代の人生戦略』. 東洋経済新報社
- 久恒啓一 (2018). 『100年人生の生き方死に方—百寿者（センテナリアン）からの伝言』. さくら舎
- 家島明彦 (2017). 『マンガ・アニメから生き方を学んだ人々の語り示すもの—社会的学習理論と社会的構成主義の再検討と実践への応用—』. 日本キャリア教育学会第37回大会自主シンポジウム
- 家島明彦 (2006). 『理想・生き方に影響を与えた人物モデル』. 京都大学大学院教育学研究科紀要, 52, 280-293.
- 五木寛之 (2017). 『百歳人生を生きるヒント』. 日本経済新聞社
- 人生100年時代構想会議 (2018). 『人づくり革命 基本構想』. 首相官邸HP  
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinsei100nen/pdf/torimatome.pdf> (2018. 10. 5 確認)
- 加賀谷晴美 (2019). 「若者を支える：全員と面談する」 渡部昌平編『LIFE CAREER 人生100年時代の私らしい働き方』. 金子書房
- 加賀谷晴美 (2017). 「1年生の全員面談を職員チームで実行中 2014年からの
- "もちアップ" プログラムについて」 日本産業カウンセリング学会第22回大会発表論文集, pp.30-33.
- かじやますみこ (2018). 『人生100年、自分の足で歩く—寝たきりにならない方法教えます』. プレジデント社
- 片岡亜紀子 (2019). 「キャリアブレイクを振り返る」 渡部昌平編『LIFE CAREER 人生100年時代の私らしい働き方』. 金子書房
- 片岡亜紀子 (2018). 「キャリアブレイクを振り返る」 日本産業カウンセリング学会第23回大会ラウンドテーブル「人生100年時代に若者がライフ・キャリアを考えるために」 発表資料
- 片岡亜紀子、石山恒貴 (2016). 「キャリアブレイクを経験した女性の変容—パソコンインストラクターを対象とした実証研究—」 産業カウンセリング研究18 (1), pp.9-24
- 勝又あすさ (2019). 「体験から学ぶ」 渡部昌平編『LIFE CAREER 人生100年時代の私らしい働き方』. 金子書房
- 木村藤子 (2018). 『神さまが教えてくれる人生100年時代の幸せな生き方』. KADOKAWA
- 小暮真久 (2017). 『人生100年時代の新しい働き方—生産性を高め、パフォーマンスを最大化する5つの力と14のスキル』. ダイヤモンド社
- 小島貴子 (2017). 『女50歳からの100歳人生の生き方』. さくら舎
- 熊谷葉子 (2017). 「私らしくはたらく。私らしく笑う。—乳がん患者・体験者の就労支援—」 日本キャリア教育学会第39回研究大会会員企画シンポジウム『自らの生き方が語られる「場」あるいは「きっかけ」—我々は当事者の語りを聞いているか—』 配布資料
- 松永美佐寿 (2018). 「性的指向・性自認が非典型学生のカリヤ形成支援」 日本産業カウンセリング学会第23回大会ラウンドテーブル「性的指向・性自認が非典型学生のカリヤ形成支援」 発表資料
- 松尾智晶 (2018). 「グループ・キャリア・カウンセリング体験の授業実践事例」 渡部昌平編『グループ・キャリア・カウンセリング』 金

- 子書房
- 三好真 (2019). 「アメリカにおけるキャリア・カウンセリング」 渡部昌平編 『LIFE CAREER 人生100年時代の私らしい働き方』. 金子書房
- 三好真 (2018). 「アメリカにおける若者へのキャリア・カウンセリング」 日本産業カウンセリング学会第23回大会ラウンドテーブル「人生100年時代に若者がライフ・キャリアを考えるために」 発表資料
- 中藤美智子 (2019). 「自分史をつくる」 渡部昌平編 『LIFE CAREER 人生100年時代の私らしい働き方』. 金子書房
- 水野修次郎 (2019). 「定年退職後をどう乗り切るか」 渡部昌平編 『LIFE CAREER 人生100年時代の私らしい働き方』. 金子書房
- モシェ・ミレブスキー (2018). 『人生100年時代の資産管理術 リタイア後のリスクに備える』. 日本経済新聞出版社
- NHK スペシャル取材班 (2018). 『百寿者の健康の秘密がわかった 人生100年の習慣』. 講談社
- 蛭川有紀、猪瀬直樹 (2018). 『ここから始まる人生100年時代の男と女』. 集英社
- 野条美貴 (2019). 「グループで未来を考える・支え合う」 渡部昌平編 『LIFE CAREER 人生100年時代の私らしい働き方』. 金子書房
- 野条美貴 (2017). 「キャリアストーリー・インタビューをグループで用いた語りの形成効果」 日本産業カウンセリング学会第22回大会発表論文集, pp.28-29.
- 野々垣みどり (2019). 「環境に働きかける」 渡部昌平編 『LIFE CAREER 人生100年時代の私らしい働き方』. 金子書房
- 大杉潤 (2018). 『定年後不安 人生100年時代の生き方』. KADOKAWA
- 坂口凜 (2019). 「生涯現役・健康長寿のために」 渡部昌平編 『LIFE CAREER 人生100年時代の私らしい働き方』. 金子書房
- 三戸政和 (2018). 『サラリーマンは300万円で会社を買いなさい 人生100年時代の個人M&A入門』. 講談社
- 佐藤留美 (2018). 『仕事2.0 人生100年時代の変身力』. 幻冬舎
- Savickas, M.L. (2011). "Career Counseling" American Psychology Association, Washington, D.C.
- 渋澤健、中野晴啓・藤野英人 (2017). 『人生100年時代のらくちん投資』. 日本経済新聞社
- 下村英雄 (2015). 「コンストラクション系のキャリア理論の根底に流れる問題意識と思想」 渡部昌平編 『社会構成主義キャリア・カウンセリングの理論と実践』. 福村出版
- 高橋浩 (2019). 「人生100年時代のキャリア・カウンセリングをどう考えるか」 渡部昌平編 『LIFE CAREER 人生100年時代の私らしい働き方』. 金子書房
- 高橋浩 (2018). 「経験学習、職業的一人前、ジョブ・クラフティング」 日本産業カウンセリング学会第23回大会ラウンドテーブル「人生100年時代に若者がライフ・キャリアを考えるために」 発表資料
- 高橋浩 (2017). 『組織内におけるナラティブの活用』. 日本産業カウンセリング学会ラウンドテーブル・ディスカッションⅡ「社会構成主義／ナラティブアプローチの実践～生き方が語られる場とは？」
- 所正文 (2017). 『人生100年時代の生き方・働き方 仕事と人と関わり続ける時代』. 学文社
- 東京大学高齢社会総合研究機構 (2017). 『東大が考える100歳までの人生設計』. 幻冬舎
- 渡部昌平 (2019). 「不安を受け入れる・一步を踏み出す」 渡部昌平編 『LIFE CAREER 人生100年時代の私らしい働き方』. 金子書房
- 渡部昌平 (2018). 「生き方が語られる「場」あるいは「きっかけ」とは？—ナラティブ・キャリア・カウンセリング実施の前に考慮すべきこと—」 秋田県立大学総合科学教育研究センター彙報19, pp.25-28.
- 渡部昌平 (2017a). 「不安が強い学生に対するナラティブ・キャリア・カウンセリング」 日本産業カウンセリング学会第22回大会発表論文集, pp.34-35.
- 渡部昌平 (2017b). 『生きがい・やりがい・働きのいに関する「語り」を引き出す質問』. 日本産業カウンセリング学会ラウンドテーブル「社会構成主義／ナラティブアプローチの

- 実践～生き方が語られる場とは？」発表資料  
渡部昌平 (2017c). 『生き方が語られる「場」  
あるいは「きっかけ」を考える意味—どんな  
問いかけが生き方を語らせるのか—』. 日本  
キャリア教育学会第37回大会自主シンポジウ  
ム発表資料
- 渡邊祐子 (2019). 「メンターを持つ」渡部昌平  
編『LIFE CAREER 人生100年時代の私ら  
しい働き方』. 金子書房
- 渡邊祐子 (2016). 「女性の職業キャリア中期に  
おけるインフォーマル・メンターに関する研  
究」産業カウンセリング研究18 (1) , pp.25-  
36
- 山越尚昭 (2018). 『人生100年時代のマンショ  
ン投資の教科書』. すばる舎
- 山崎元 (2018). 『人生100年時代の対策が「長  
く働くこと」に尽きる理由』ダイヤモンドオ  
ンライン「山崎元のマルチスコープ」2018.  
10. 3  
[https://diamond.jp/articles/-/181163?  
page=2](https://diamond.jp/articles/-/181163?page=2) (2018.10. 5 確認)