

30 歳代のための再就職支援 ——2004 年に求職活動をした 30 歳代の場合——

森 久子

日本大学大学院総合社会情報研究科

The Career Change Support for People in their Thirties

MORI Hisako

Nihon University, Graduate School of Social and Cultural Studies

The applicants in their thirties who entered vocational schools lost their confidence. I obtain information through the questionnaire in 2004 and analyze the characteristics of career development education which they received, and their opinion and requirement about career development education. The Japanese Government and many NPOs have taken actions to support young applicants, especially those called “Freeters” or “NEET”, but not middle aged applicants. I consider how to support such applicants in their 30s to solve their problems and find new jobs that they expect.

はじめに 30 歳代の転職意識と労働市場

平成 17 年 1 月 28 日に公表された総務省の「労働力調査（速報）平成 16 年平均結果の概要」¹によると失業率は 3 月以降 4 % で推移し、下降傾向にある。また、平成 17 年 4 月 26 日に総務省から発表された「労働力調査（平成 16 年度平均）」²によると、総失業者数は 308 万人で、30 歳から 39 歳の完全失業者数 68 万人のうち 30 万人が自発的な離職者である。これは、20 歳代の自発的な離職者 39 万人に次ぐ人数である。20 歳代の未就業者に対しては、国の政策により様々な団体が支援を行っているが、30 歳代に関しては特別な支援はない。特に 30 歳代の女性は正規社員として再就職できずに、派遣社員を選ぶ人も多い。

そこでここでは、組織の中堅になるべき 30 歳代の高い離職率に注目した。平成 16 年を中心に、労働市場の現状や、再就職支援を受けた 30 歳代のキャリアに対する意識を基に、今後の 30 歳代に対するキャリア支援のあり方や、退職する前に準備しておくべき

ことは何かを探ることを目的とする。

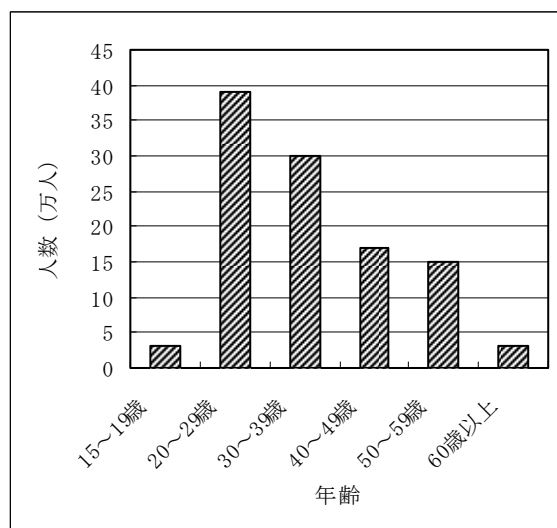


図 1 自発的離職者数

（「労働力調査」平成 17 年 4 月 26 日発表より加工）

また、同時期に一緒に就職支援講座を受講した 20 歳代の若年者が回答したアンケート結果と、比較することで 30 歳代の特徴を明らかにする。

1. 対象者

2004 年に就職活動中、或いは、これから就職活動をする求職者のうち、就職支援講座を 2004 年 1 月から 2005 年 1 月の間に受けた人を対象に、アンケートを行った。この講座は求職者に対して、主に事務職を念頭におき、簿記、パソコン、英語を主にした職業訓練を行う 3 ヶ月コースで、就職支援は週 1 回 (2 時間)、10 コマから 11 コマを行っているものである。講座名は「キャリア開発・就職支援講座」ではあるが、就職支援が目的である。アンケートに回答した受講者のうち、31 歳から 40 歳までの 68 名と、受講後のアンケートに回答してくれた 31 歳から 40 歳の 55 名の回答について考察をした。回答者は全員、職務経歴がある再就職希望者である。

30 歳代を対象としてため年齢の区切りを 30 歳から 39 歳にするべきところ、もっとも受講者の多い短大・専門学校卒業者の就業年齢である 21 歳をスタートと考えたため、ここでは 30 歳代を 31 歳から 40 歳としており、年齢が 1 歳ずれているので、今後はこれを補正するが、このアンケートについては便宜上 31 歳から 40 歳までを 30 歳代として処理した。

アンケートは講座の最初と最後に行ったため、途中で就職したり、個人的な理由で辞めたりする人がいるので、最初に実施した「キャリア教育／開発に関するアンケート」より、最後に実施した「キャリア開発・就職支援講座に対するアンケート」の回答者数は少ない。

年齢特定のため、2003 年はアンケートに実年齢の記入欄を入れていたが、記述しない人が多最終的に 2004 年より年代別に分け、丸で囲む形式にした結果、未記入者がほとんどなくなった。

2. 質問項目について

「キャリア教育／開発に関するアンケート」は、講座の初日に行った。何をキャリア教育とするかについては、現在、はっきりした定義がないため説明を行わず、それぞれが、その時もっているキャリア教育に対する個人的な解釈に基づいて回答しても

らった。ただし、学校で受けた就職指導については、キャリア教育に加えて、その内容について記述してもらうことにした。

質問内容はつぎのとおりである。

1. 最終学歴
2. キャリア教育を受けたか受けなかったか
キャリア教育を受けたと答えた人には、
 - ① 受けた時期
 - ② 内容
 - ③ 役に立ったか
 - ④ 役立った内容
 - ⑤ その理由

キャリア教育を受けたことが無いと答えた人には、

- ① キャリア教育を受けたかったか
- ② 受けたかったと答えた人には、
 - ② どのようなキャリア教育を受けたかったか

さらに共通の質問として、

3. 自分のキャリアについて考えたことがあるか
考えたことがある人には
 - ① その時期
 - ② その内容

講座の最終日に行った「キャリア開発・就職支援講座に対するアンケート」の質問内容は、次のとおりである。

1. 講座を受けてよかったと思うかと、その理由
2. 役に立った、あるいは役に立ちそうなものはあるか。あれば具体的にどれか。
3. この講座でして欲しかったことはあるか。
4. その他の感想

3. 学歴とキャリア教育

「キャリア教育／開発に関するアンケート」に回答した受講者の学歴は、下記のとおりである。

高校卒業：	9 名	(13.2%)
短大・専門学校卒業：	24 名	(35.3%)
大学卒業：	34 名	(50.0%)
無回答：	1 名	(1.5%)

大学卒業者の内 1 名は、日本で短大を卒業後、米国の大学を卒業している。

同時期にこの講座を受講した 20 歳代の若年受講者と比べると、高校卒業者の割合が高い（若年者は 1%）ことと、大学院卒業者（若年者は 2.4%）がいないことである。この講座では、若年者のグループの方が、高学歴になっていると言える。

次に、キャリア教育を受けたことがあるかについて、学歴不明である 1 名を除いた 67 名中約 67% に当たる 45 名がこれまで受けたことが無いと答えている。

なお、学歴不明者は、キャリア教育を受けたことは無いと回答している。

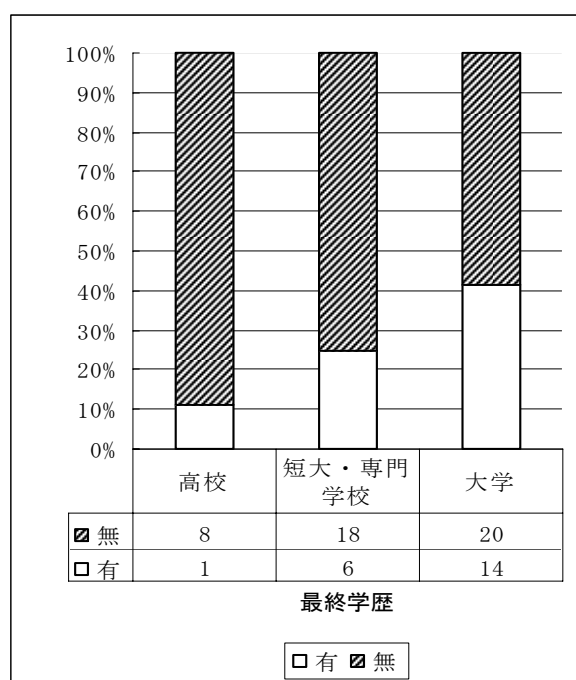


図2 最終学歴別キャリア教育の有無

30 歳代が学校で受けたキャリア教育の実態を知るため、キャリア教育を受けた時期と、どこで受けたかについての確認を行った。その結果は図3のとおり再就職支援機関と答えており、退職後が多いことがわかる。

2004 年に再就職支援講座を受講した 20 歳代 266 名に行った同様のアンケートでは、43 名がキャリア教育を受けたと回答し、その内約 77% の 33 名が学校でキャリア教育を受けたという回答をしている。

30 歳代はキャリア教育を受けた 21 名中、半数以上の 12 名が退職してからキャリア教育と考えるも

のを受けている。このことから、30 歳代は、学校キャリア教育の過渡期の年代と言えそうである。複数の場でキャリア教育を受けた者はいなかった。

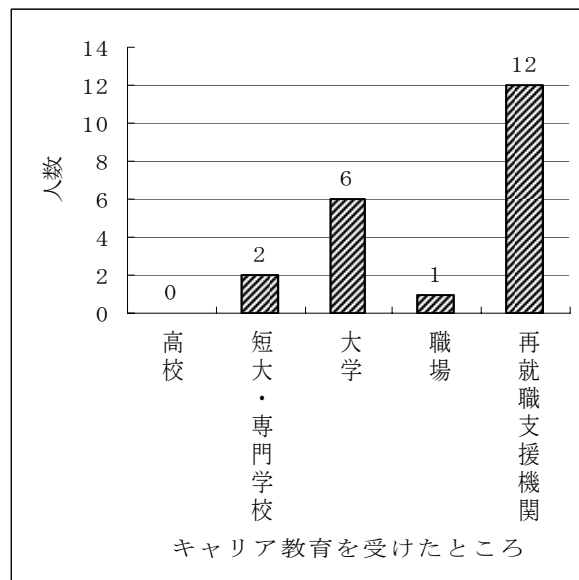


図3 キャリア教育をどこで受けたか

4. 学校で受けたキャリア教育

学校でキャリア教育を受けたと答えた 8 名について、その内容を複数回答で尋ねた結果は次のとおりである。

1. 自己分析 1 名
2. 先輩の話 1 名
3. ビジネス・マナー 1 名
4. 履歴書の書き方 1 名
5. 面接対策 2 名
6. 適性検査 2 名
7. 個別面談（キャリア・カウンセリング） 2 名

「役立ったか」という質問には、「自己分析」と「個別面談」の両方を受けた 1 名が「役立たなかった」と回答した。

5. 社員教育としてのキャリア教育

社会人となってから社員教育の一環としてキャリア教育を受けたと答えたのは 1 名のみであり、短大

卒業者で、28 歳のときに受けた。内容は個別カウンセリングとその後、自分のキャリア・プランを作り発表した、役立たなかったと回答している。この人は、キャリア教育を受けた年に退職している。

6. 退職後のキャリア教育

キャリア教育を退職後に受けた人に、その内容について尋ねた結果と、それが役立ったかどうかに対する回答は図 7 のとおりである。

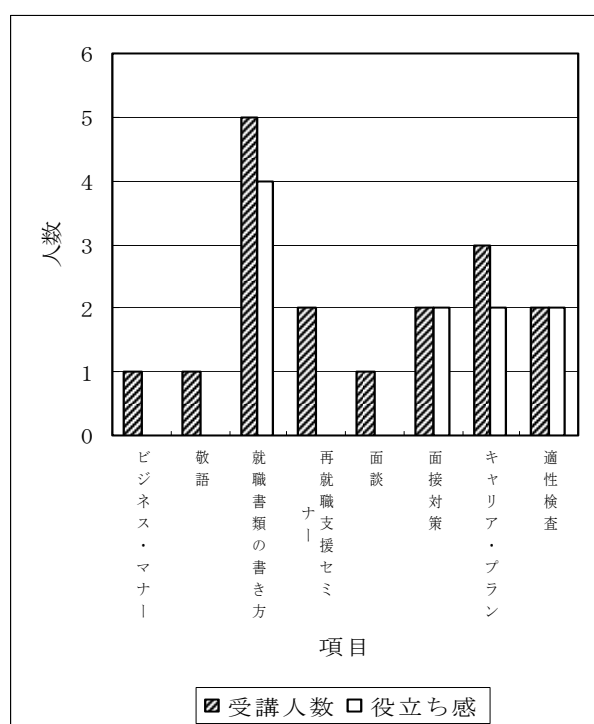


図 7 退職後に受けたキャリア教育

2 名が公的機関で受けた、「再就職支援セミナー」は、再就職の現状等の説明であったと記述されていたため、別項目とした。役立ち感がないものは、ビジネス・マナー、敬語、再就職支援セミナー、面談である。その理由として、「面談は、結局決めるのは自分であるので、特に役立ったと思わない」との回答で、他は、「既に知っていることだったので」と回答している。キャリア教育を受けた人の人数が少ないため一概には言えないが、30 歳以上の実務経験者には、ビジネス・マナーや言葉遣いなどは既に習得できていると考え、見直し程度でよいかもしれ

ない。

7. キャリア教育を受けなかった人

次に、キャリア教育を受けなかったと答えた 46 名について、キャリア教育を受けたかったかを尋ねた。「いいえ」と 7 名が答え、9 名が「分からない」と答えている。この理由は、次の 4 つに分かれた。

1. キャリア教育を知らない
2. 考えたことがない
3. 必要を感じなかった
4. それがどんな利益になるのか分からない

残りの 30 名の人たちは、キャリア教育を受けたかったと回答している。

「キャリア教育を知らない」と答えたのは、20 歳代の若年受講者は 266 名中 1 名であるのに対して、30 歳代は 68 名中 6 名おり、キャリア教育の認知度については 30 歳代の方が低いといえる。

どのようなキャリア教育を受けたかったかという質問に対する回答（複数回答）は、自分自身の問題、ノウハウ、そして情報と、大きく 3 つのグループに分けることができる。

表 1 自分自身の問題

内 容	人数
適職を知りたかった	7
自分のキャリアを知りたかった	3
自己分析をしたかった	2
キャリア・プランニング	2
カウンセリング	2

カウンセリングについては、「自分の将来について相談したかった」というコメントが記載されていたため、「自分自身の問題」のグループに入れた。

表 2 ノウハウ

内 容	人数
就職するための具体的アプローチ方法	2
キャリア・アップの方法	2
目標達成のための方法	1

自己 PR の方法	1
就職のための書類の書き方	1
面接の受け方	1

表3 情報

内 容	人数
全般的な職業・職務の知識	3
キャリアとは何か	1
ケース・スタディ	1

ケース・スタディを情報に入れたのは、その内容として、様々な仕事に就いている人が、どのようにその仕事に就いたか知りたいということであったため、このグループに入れた。

「どんなキャリア・教育を受けたかったか」は、過去において、どんな支援を受けていたら仕事に迷ったときに役立っていたかということでもあり、この就職支援講座において、どんな支援が必要かにも通じるものであると考える。

8. 役立ち感

55 名が回答した受講後のアンケートで、複数回答で記述してもらった「役立った、あるいは役に立ちそうなものがあるか」の質問に対しての回答（複数回答）は表4のとおりである。

表4 役立った（役に立ちそうな）項目

項 目	人数
就職のための書類の書き方	39
模擬面接	12
カウンセリング	4
自己分析	4
その他	6

群を抜いて多かったのは、「就職のための書類の書き方」で 39 名が、挙げている。就職のための書類は、履歴書（和文・英文）、職務経歴書、添え状の 3 項目に分けて全体説明と個別指導を行っている。職務経歴書には、全講座時間の約半分を割いている。

職務経歴書を作成するまで、3 コマ程度はキャリアの振り返りという作業で、ここで、自分のこれまでの業務とその内容の全てを洗い出し、同時に、その仕事をしていた時の自分の気持ちを思い出してもらい、その仕事に対する自分の適性感について見直す機会としている。そのため、「職務経歴書作成」で、「自分のキャリアを見直した」や「自分の能力と特徴がよく分かった」、また「適性が分かったような気がする」の記述があった。

2 番目に役立ち感があったのは「模擬面接」で 12 名が挙げた。これは、「自分の話し方の癖がわかった」や「準備の大切さがわかった」、「模擬であっても緊張してしまい、よい練習になった」など感想が記述されていた。

「カウンセリング」は、時間の都合で、希望者のみに行われたため、希望者は何らかの問題を抱えた人が殆どで、特に法的な問題に関しては、弁護士の意見を求めたり、心理に係わる問題については、臨床心理士を紹介したりするなど、他の専門家にお願いすることもあった。再就職者へのキャリア・カウンセリングは、カウンセラーの知識・能力の範囲を超える相談があることは、珍しいことではないため、キャリア・カウンセラーを支援できるネット・ワークを持つことも必要とされている。

自己分析については、金銭的負担をかけないことが原則となっているため、フォーマル・アセスメントを使用できず、インフォーマル・アセスメントを使用して、2 回行っている。

その他については、各 1 名が役立ったと回答しているもので、「自己 PR のしかた」、「職業適性テスト」、「話し方」、「転職活動の取り組み方」、「事例を聞いたこと」、「講座の全て」があった。「自己 PR の仕方」については、職務経歴書の書き方の中で「略歴」と、「自己 PR」は 1 コマずつ時間を割いて行い、また、「模擬面接」においても口頭で行う自己 PR のポイントを指導したため、役立ち感があった項目として挙げられていた。「職業適性テスト」については、「自己分析」と同様に費用がかかることを避けるため、インフォーマル・アセスメントを使用した。「話し方」についてのみの講座は行っていないが、「模擬面接」の説明の中で行っ

たものに対して思い当たることがあったのであろう。

「事例」は、それだけを集めたものでなく、講座の中で、機会がある毎に、話をするようにしていたものであり、特に系統立てて話したものではない。

実際に受けたかったキャリア教育の1位である「適性を知りたかった」は、ノウハウのグループの「職務経歴書の書き方」において、そのプロセスで知ることができたという意見が多かったことから、職歴のある人には別枠で適性検査を行わなくても、自分の職歴を見直すことで対応できていると言える。それでも適職が分からないと迷う人に対しては、キャリア・カウンセリングを行ない、個別支援で対応することが適切と考える。

9. 自分のキャリアをいつ考えるのか

「自分のキャリアについて考えたことがあるか」を尋ねたところ、68名中13名が「無い」と回答し、残りの55名は「ある」と答えた。「無い」と回答した13名のうち12名は、過去にキャリア教育を受けたことが無い人であった。

「ある」と答えた人に対して、考えた時期を複数回答で尋ねたところ、図8のように2名は就職活動を始めた学生のとときと回答しているが、同時期に同じ講座を受講した若年者と差は無く、就職後から考え始めた人がほとんどである。

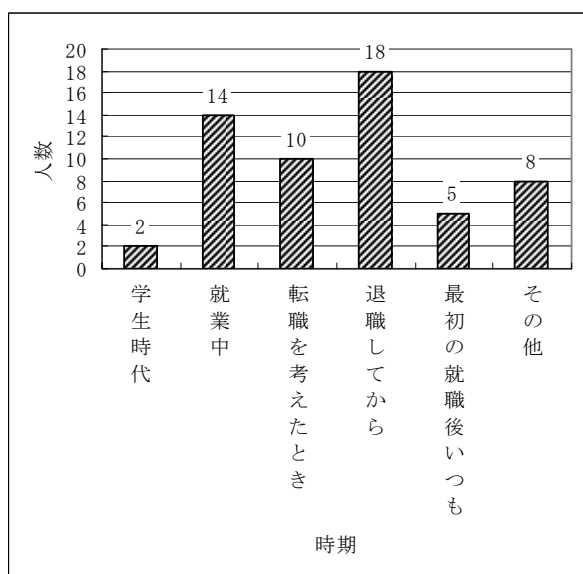


図8 自分のキャリアについて考えた時期

「就 業 中」と答えた人は転職に対して積極的に考えていたわけではないが、このままでいいのかという漠然とした不安があり、社内でのキャリアの継続を考えながら転職も視野に入れていた人という人が14名中6名であったため、「転職を考えたとき」に加えると、こちらが16名となり、就 業 中が8名になる。

「転職を考えたとき」よりも「退職してから」は、無計画な辞め方をしているようにも思える。この講座は就職支援のための講座であるため、退職前に考えて行動している人は、このような講座を受けずに再就職している可能性が高く、受講者は事前に考えていなかったために、次の行動が起こせずに、職業訓練を受けに来たとも考えられる。

「最初の就職後いつも」に関しては、「具体的にではない」という注釈を入れた人もいるが、残りの4名は、内容については触れていなかった。

「その他」の8名については全て女性で、「結婚前」が2名で、「家庭と仕事とのバランスを考えた」と記述していた。残りは「子育て中」が1名、「30歳過ぎてから」が5名であった。30歳過ぎてからの人たちは、派遣で働いていた人が「将来のことを考えた」や、「40歳代、50歳代になったときの働き方を考えた」など、加齢に従って仕事だけではなく生き方を考えたということであった。

10. 就職支援講座に足りないもの

講座を終えて、今後の講座内容を考えるために、「この講座でして欲しかったことはあるか」の質問をしている。「ある」と答えた人に具体的な内容を記載してもらった結果が、図9である。

個々のかかえる問題や状況をそのまま反映して、ある特定の業界の情報が欲しいなどの個人的なことで講座として行うには不適當と思われるものもあった。また、複数の要望を記載した人もいた。

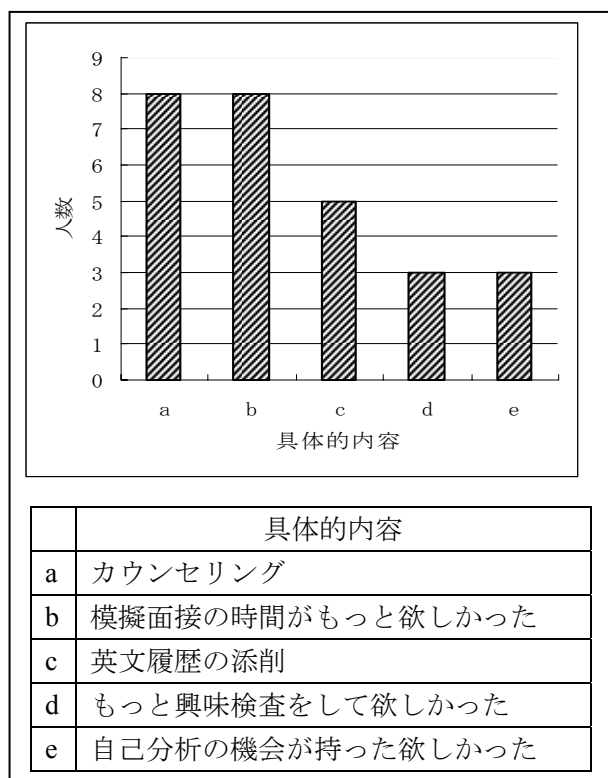


図9 この講座でした欲しかったこと

希望者には、キャリア・カウンセリングを行っていたため、カウンセリング時間の不足や、希望しなかったが、カウンセリング受けたかったのが、明らかでない。カウンセリングについては、この講座自体が独立しておらず、職業訓練3ヶ月コースの中で行っているため、時間の確保ができず、時間外にボランティアの形で行うこともあり、委託校の理解が必要である。

英文履歴の添削については、英語に関する授業が多くあることと、的確な書類を作成するために、ネイティブの講師に行ってもらうように委託校から指示があった。その旨を受講生に連絡しているが、ネイティブの講師には会社組織や仕事に対する知識が十分でない人もいるため、質問が通じにくいこともあり、就職支援講座の中で行って欲しいという意見があった。

興味検査や自己分析については、感想に講座においてする必要が無かった、と記述している人もいるため、再就職する際の職種選択に迷っている人と、

そうでない人との差が出たものとする。

11. 中途採用市場

「人材ニーズ調査」が2004年に実施され、2005年3月に発表された。経済産業省の委託を受け、株式会社リクルートが日本全国の法人に対して調査を行ったもので、「全国版報告書」³の有効回答数は63,085件である。

「人材流動化の状況」では、過去1年間の採用人数は、全体では7,463,462人で、正規社員に関しては新卒正規社員採用が634,662人で、全採用の8.5%である。また、中途での正規社員採用が1,749,038人で、全採用者の23.4%を占める。残りは、派遣、契約、アルバイトなどの社員である。このことから、人材流動化は進んでいると言える。従って、再就職に当たって自発的離職者が就職難という事ではなさそうである。

「年齢別にみた人材ニーズ」では、25から29歳が全体の40.1%を占め、2,707,353人である。次いで、30から34歳で全体の35.1%で2,365,572人いる。3番目に20から24歳で2,052,236人、4番目に34から39歳で1,715,481人と続く。30歳代は、20歳代に続いて比較的再就職しやすい年代であると言える。

同じく「人材ニーズ調査」「人材ニーズの発生とミスマッチの実態調査」⁴によるとアンケートに回答した6,459社の「30歳から39歳までのニーズは2,567,506人で、実際に募集した人数は2,326,163人、採用された人数は1,467,240人である。充足率は約63%である。従って約4割弱の人が何らかのミスマッチを起こしていることになる。

未充足要因について年齢別のデータは無いが、「雇用・活用形態別にみた未充足の要因」は発表されている。「雇用・活用形態」は次の6形態に分けられている。

- ① 正規社員
- ② 契約（嘱託）社員
- ③ アルバイト・パート
- ④ 派遣
- ⑤ 業務委託（個人）
- ⑥ その他

全体での1位は「能力・経験・資格」で44.1%、ついで「能力・経験・資格+条件」が19.2%であり、合わせると60%以上になる。正社員については、ほぼ同様の傾向があり、1位が「能力・経験・資格」で46.7%、次いで「能力・経験・資格+条件」が18.8%である。「能力・経験・資格」の必要性は、どの雇用形態でも大差は無いが、「能力・経験・資格+条件」については、派遣で38.3%、業務委託（個人）で31.5%となり、条件が加わることでミスマッチが起きる率が高くなっている。

では、具体的に企業が求める能力とは、どんなことなのだろうか。今回の「人材ニーズ調査」では、「企業が人材に求める能力要件」として、次の4項目を設定している。

- ① 実務経験
- ② 基本能力・性格・思考
- ③ 資格
- ④ 専門知識・ノウハウ

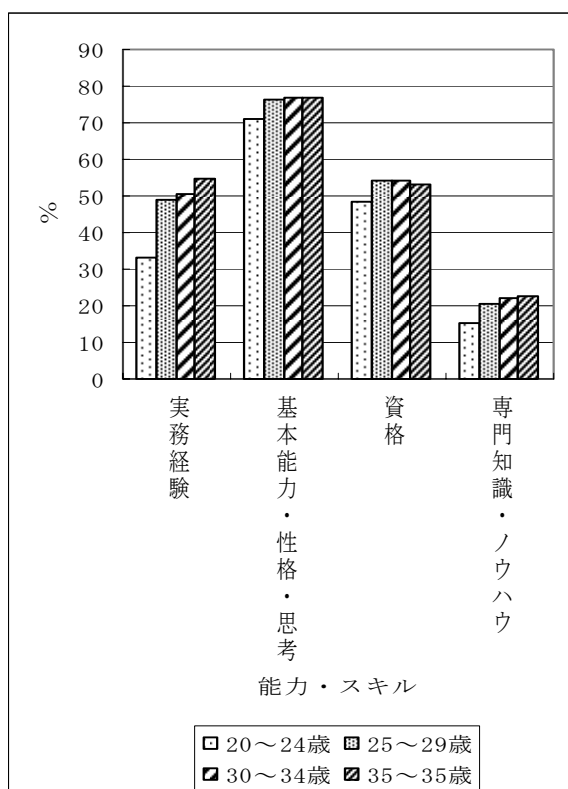


図10 全雇用形態に企業が求める能力とスキル

（「『人材ニーズ調査』人材ニーズの発生とミスマッチの実態調査」のデータを加工）

全年齢に対して「能力・スキルを求める度合い」の1位は「基本能力・性格・思考」で全体では72%が必要と回答しており、ついで、実務経験50%、資格48.5%、専門知識・ノウハウ19.9%と続いている。

これを全雇用形態の20歳代と30歳代で比較すると図10のように、25歳が求められる能力の違いの年齢となっている。

これを正社員のみに限定した年齢別でみると、図11のように、全体より望まれる能力とスキルは高くなっている。

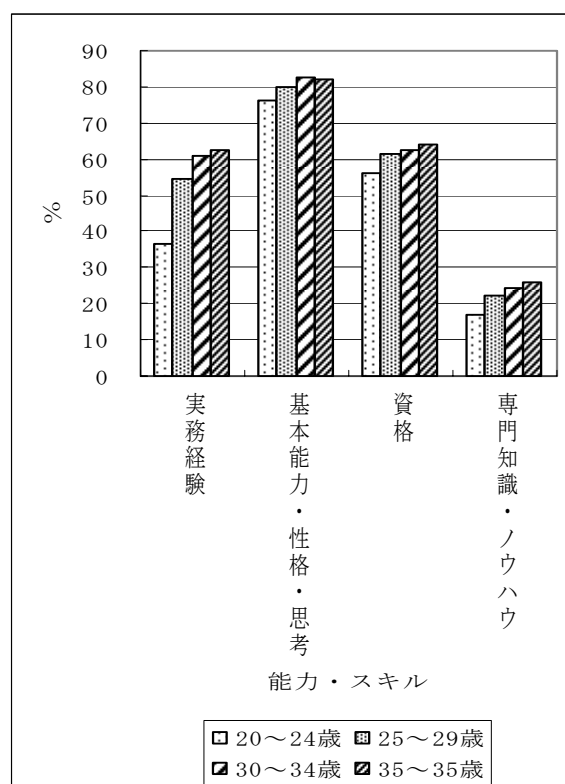


図11 正規社員に企業が求める能力とスキル

（「『人材ニーズ調査』人材ニーズの発生とミスマッチの実態調査」のデータを加工）

就職のための職業訓練講座は、資格を取るための対策講座やパソコン・スキル講座に人気が高い。「キャリア教育／開発に関するアンケート」で、「転職を考えたときに、自分の能力・スキルに自信がない」と回答した人がいたように、自分の専門性が感じられず不安を抱える人が多いことの反映とも言える。しかし、「人材ニーズ」のアンケートに対する回答では、仕事に直結する資格をもっていることは

有利ではあるが、「専門知識・ノウハウ」を求める度合いは、4つの能力要件のうち一番低いことから、必要以上に不安に感じることは無さそうである。むしろ、実務経験や自分の人間性・性格の良さなどをアピールできれば、就職に結びつく可能性は高いのではない。

12. 30 歳代の就職支援

再就職支援講座の受講生が受けたかったキャリア教育に自己分析や適性検査を挙げていたり、講座終了時に、まだ興味検査や自己分析をしたい人がいたりするということは、講座の終了時においても、自分の適職や目指す職種を決められずに迷っている人がいるということである。

「35歳の壁」と一般に言われていた、35歳を境目に求人数が減ることと、40歳以降は、更に再就職が困難になることは「人材ニーズ調査」の全国版で明らかにされている。

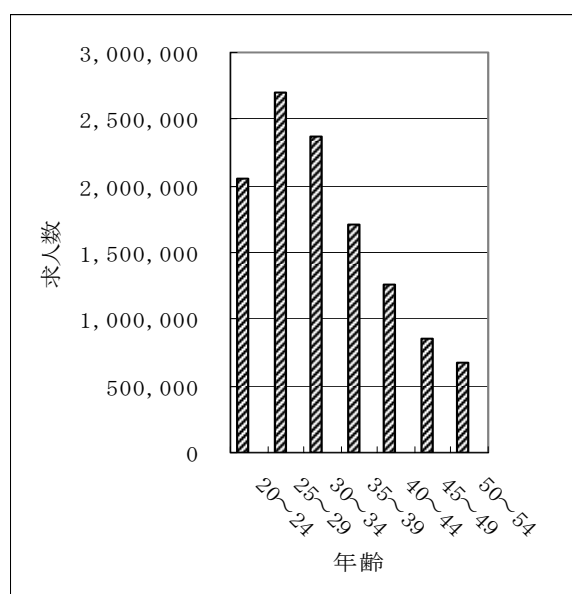


図12 求人数と年齢

(『人材ニーズ調査』全国版報告書)のデータを加工)

実際に、30歳代の離職者に退職理由を尋ねると「転職するなら今と思った」という返事が返ることが多い。「これでいいのか」という漠然とした不安が退職に駆り立てるということも考えられる。

はっきりした目的無しに退職することは、4割が就職できないという現実と直面することにもなる。退職する前に、キャリア・プランを立ててみることで、退職が自分にとってよりよいキャリアを築くことにつながるのかどうかを考えることができ、不意な退職を防止することにもなる。

また、既に退職してしまったが、再就職に困難を感じている人は、将来を考えるチャンスと捉えてはどうか。適職が分からない、何をしたいのか分からないと悩み、自己分析や興味検査を何度も繰り返すよりも、自分のキャリアの見直しを詳細に行い、キャリア・プランをたてることを勧める。その作業で、適性が見えてきたり、将来の進むべき道を見つけたりできる可能性が大きい。

そのためにキャリア・カウンセラーは、特別なツールを使用しなくとも、クライアントのよき相談相手となり、その経歴から優れたスキルを見つけ出し、クライアントと向き合うことで「基本能力・性格・思考」の優れているところを気づかせ、一人ひとりの目指すキャリアの形を実現するための支援者となりうる。

¹ 労働力調査(速報)平成16年平均結果の概要

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/>

² 労働力調査(平成16年度平均)総務省統計局

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nendo/>

³ 平成16年度人材ニーズ調査 全国版報告書

http://www.cin.or.jp/needs2004/report/pdf/j_all.pdf

⁴ 平成16年度人材ニーズ調査 人材ニーズの発生とミスマッチの実態調査

http://www.cin.or.jp/needs2004/report/pdf/m_all.pdf

参考文献

1. 日本経済新聞社編「働くということ」、日本経済新聞社、2004年
2. 北原照久・矢野雅幸「好きなことをずっと仕事でやっていくために知っておきたいこと」シーコースト・パブリッシング、2005年
3. 村上龍「人生における成功者の定義と条件」日本放送出版協会、2004年
4. 所由紀「偶キャリ」経済界、2005年
5. デイジー・ウェイドマン「ハーバードからの贈り物」幾島幸子訳、ランダムハウス講談社、2004年
6. 藤本英二「聞かしてえ〜な仕事の話」青木書店、2002年
7. 金井壽宏「キャリア・デザイン・ガイド」白桃書房、2003年

-
8. 日本人財派遣協会編「人材派遣白書 2005 年版」東洋経済新報社、2005 年
 9. 鎌田慧「日本人の仕事」平凡社、1986 年

(Received : September 30, 2005)

(Issued in internet Edition: November 20, 2005)