

第16回国家資格 キャリアコンサルタント学科試験 超直前ヤマ当てポイント



1. 令和2年版厚生労働白書
2. デジタルトランスフォーメーション
3. 年次経済財政白書
4. 令和元年度個別労働紛争解決制度施行状況
5. 令和元年度都道府県労働局雇用環境・均等部（室）での法施行状況
6. キャリアコンサルティングの現状と課題
7. プロティアンキャリア
8. 職業実践力育成プログラム
9. 日本版O-NET
10. ストレス
11. 副業・兼業ガイドライン

1. 厚生労働白書令和 2年版

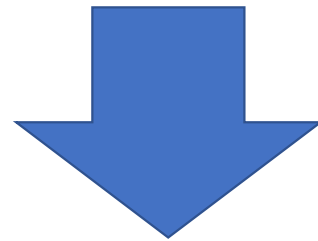
		1989 (平成元) 年	2019 (令和元) 年
1	高齢者数 (高齢化率)	1,489万人 (12.1%)	3,589万人 (28.4%)
2	その年に65歳の方が各年齢まで生存する確率	90歳	男22% 女46%
		100歳	男2% 女7%
3	出生数/合計特殊出生率	125万人/1.57	87万人/1.36
4	未婚率 (35~39歳)	男19.1% 女7.5%	男35.0% 女23.9%
5	平均世帯人員	2.99人 *1	2.33人 *2
6	就業者数 (うち医療福祉従事者数)	6,128万人 (221万人*3)	6,724万人 (843万人)
7	就業率 女性	25~29歳	57.3%
		30~34歳	49.6%
	高齢者	60~64歳	52.3%
		65~69歳	37.3%
8	非正規雇用労働者数 (割合)	817万人 (19.1%)	2,165万人 (38.3%)
9	1世帯当たり平均等価所得 (実質)	368.7万円 *4	346.0万円 *5
10	スマートフォン保有世帯割合	0%	79.2% *5
11	「形式的つきあい」が望ましいとする割合	親戚 13% 同僚 15% 隣近所 19% *6	親戚 26% 同僚 27% 隣近所 33% *5
12	社会保障給付費 (対GDP比)	47.4兆円 (10.5%)	117.1兆円 *7 (21.4%)

(注) 定義、資料出所等の詳細は本文参照。*1は1990年、*2は2015年、*3は1988年の推計値 (事務職等を含みます)、*4は1991年、*5は2018年、*6は2040年の就業者数は経済成長・労働参加の状況により幅がある。2040年の医療福祉従事者は、需要面からの推計値。就業率については、経済成長・労働。社会保障給付費は3時点とも地方単独事業分を含まず、2040年については単価の置き方により幅がある。

- 平均寿命は、平成30年間に約5年伸び、さらに2040年にかけて約2年伸びる見通し。2040年時点で65歳の方は、男性の約4割が90歳まで、女性の2割が100歳まで生きると推計され、「人生100年時代」が射程に。
- 健康寿命の延伸とともに、ライフステージに応じてどのような働き方を選ぶか、就労以外の学びや社会参加などをどのように組み合わせしていくかといった生き方の選択を支える環境整備が重要に。

- 今後、本格的な人口減少が進む中で、就業者を始めとする「担い手」の減少を懸念。女性や高齢者の就業率の一層の向上とともに、働く人のポテンシャルを引き上げ、活躍できる環境整備が必要。
- 特に、医療福祉従事者は2040年には最大1,070万人（就業者の約5人に1人）に増加の見通し。健康寿命の延伸等の取組とあわせて、医療福祉現場の生産性を上げることにより、より少ない人手でも現場が回っていく体制を実現していくことが必要。
- 担い手不足が生じる根本的な原因は少子化の進行。長期的な展望に立って総合的な対策を進めることが必要。

- 平成の30年間の社会保障制度改革は、①機能の強化と②財政面の持続可能性の強化の2つの軸で実施されてきた。
- 今後は、3つの方向性（①人生100年時代、②担い手不足・人口減少、③新たなつながり・支え合い）に沿った改革、特に、担い手不足・人口減少の観点からサービス提供面を含めた持続可能性の強化が重要に。デジタル・トランスフォーメーション（DX）への対応も不可欠に。
- 「ポスト・コロナ」の社会も展望しつつ、社会保障制度改革について、国民的な議論を深めていくことが必要。



デジタル・トランスフォーメーションとは？

2. デジタルトランス・フォーメーション

企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること（経済産業省）



あらゆる産業において、新たなデジタル技術を利用してこれまでにないビジネスモデルを展開する新規参入者が登場し、ゲームチェンジが起きつつある。こうした中で、各企業は、競争力維持・強化のために、デジタルトランスフォーメーション（DX：Digital Transformation）¹をスピーディーに進めていくことが求められている。

《経営戦略・ビジョンの提示》

1. 想定されるディスラプション（「非連続的（破壊的）イノベーション」）を念頭に、データとデジタル技術の活用によって、どの事業分野でどのような新たな価値（新ビジネス創出、即時性、コスト削減等）を生み出すことを目指すか、そのために、どのようなビジネスモデルを構築すべきかについての経営戦略やビジョンが提示できているか。

《経営トップのコミットメント》

2. DXを推進するに当たっては、ビジネスや仕事の仕方、組織・人事の仕組み、企業文化・風土そのものの変革が不可欠となる中、経営トップ自らがこれらの変革に強いコミットメントを持って取り組んでいるか。
 - － 仮に、必要な変革に対する社内での抵抗が大きい場合には、トップがリーダーシップを発揮し、意思決定することができているか

《投資等の意思決定のあり方》

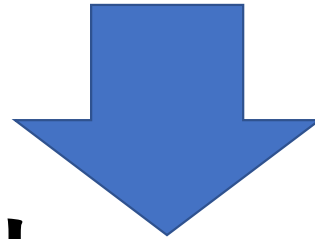
4. DX 推進のための投資等の意思決定において、

- ① コストのみでなくビジネスに与えるプラスのインパクトを勘案して判断しているか。
- ② 他方、定量的なリターンやその確度を求めすぎて挑戦を阻害していないか。
- ③ 投資をせず、DX が実現できないことにより、デジタル化するマーケットから排除されるリスクを勘案しているか。

《DX により実現すべきもの：スピーディーな変化への対応力》

5. ビジネスモデルの変革が、経営方針転換やグローバル展開等へのスピーディーな対応を可能とするものになっているか。

経済産業省の「デジタル・トランスフォーメーションを推進するためのガイドライン」（DX推進ガイドライン）で示された、DX推進のための体制整備のうち、新しい挑戦を促し、かつ挑戦を継続できる環境整備として、必要とされていないものはどれか



1. マインドセット
2. 推進・サポート体制
3. 人材
4. 資金

3. 年次経済財政白書

3 - 1. 働き方改革

働き方改革関連法の意図

- ①働き方改革の総合的かつ継続的な推進
- ②長時間労働の是正及び多様で柔軟な働き方の実現等
- ③雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

働き方改革関連法の意図

②長時間労働の是正及び多様で柔軟な働き方の実現等

- ・ 時間外労働の上限規制
- ・ 年5日の年次有給休暇の確実な取得
- ・ 月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率
における中小企業への猶予措置の廃止
- ・ 高度プロフェッショナル制度の創設
- ・ 勤務間インターバル制度の普及促進
- ・ 産業医・産業保健機能の強化

働き方改革関連法の意図

③雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

主な内容

1. 不合理な待遇差の禁止
2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化、
3. 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続き（行政ADR）の整備

第2-2-4図 働き方改革関連法における同一労働同一賃金関連部分の概要

〈対象となる労働者〉

パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者

〈改正のポイント〉

1. 不合理な待遇差の禁止

・均衡待遇規定

待遇ごとに①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情のうち、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものを考慮して不合理な待遇差を禁止

・均等待遇規定

①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱を禁止

対象となる事項：基本給、賞与、時間外手当、役職手当、通勤手当、家族手当、住宅手当、社宅、休暇、福利厚生施設の利用、教育訓練 等の全ての待遇

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

待遇差の内容・理由等に関する説明義務を創設

説明を求めた労働者に対する不利益取扱禁止

3. 行政による事業主への助言・指導等や行政ADRの整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを実施

〈施行日〉

大企業・派遣会社：令和2年4月1日

中小企業：令和3年4月1日

(備考) 1. 厚生労働省「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」により作成。

- 残業抑制に向けた取組は2019年度に向けて拡大し、残業時間は短縮
- 有休取得促進に向けた取組は2019年度に向けて拡大、取得日数は増加
- 通勤時間は減少、余暇時間は増加
- 休業を反映した出勤日数要因により、総労働時間は減少
- テレワークの実施希望は多く、増える余地がある可能性
- 同一労働同一賃金の達成には、費用や慣習の変更に関する懸念の解消が必要
- 2020年4月以降、宿泊・飲食等のサービス業では労働時間が大幅に減少
- 有休取得推進や同一労働同一賃金に取り組んだ企業では採用が増加
- 同一労働同一賃金に取り組んだ企業では非正規雇用労働者の比率が低下、労働時間は減少
- 同一労働同一賃金に向けた動きは特別給与で顕在化
- テレワークの取組は急拡大しているが、地域・業種にばらつき

3 - 2. 少子化・男女共同参画等

2019年の新生児数が前年を大幅に下回り86万人台となったことは「86万ショック」とも言われ、大きな衝撃をもって受け止められている。

国内の合計特殊出生率の動向：全国の動きをみると、我が国の合計特殊出生率は2005年に1.26まで落ち込んでいたが、2015年には1.45まで上昇した。その後はやや低下傾向にあり、2019年には1.36となっている

出生数に関しては、一貫して減少が続いており、2000年には約120万人だった年間出生数は、2016年より100万人を下回っており、また、2019年には、前年から約5万人減少して86.5万人となるなど、出生数の減少ペースはこのところ加速している。

就業率に関わりなく、傾向的に出生率が上昇していることを示唆しており、出産年齢が高齢化していることを示唆している。

これらをまとめると、年齢階級別に分けた際、近年では出生率の低下を伴わずに全体の就業率が上昇している。また、30歳代以上では、就業率とは無関係に出生率が高まっている様子がうかがえる。

子育て世帯の女性の就業率は低下傾向がみられるが、こうしたことはキャリア断絶の可能性を示唆している。

世代間扶助の有無にかかわらず、子育て世帯の就業促進に向けた環境整備は必要不可欠である。

国際比較でも我が国国内の都道府県比較でも、就業率の高い地域では出生率も高いという傾向がみられる。

年齢階級別にみると、就業率と出生率の間にはおおむね関係性はみられず、いずれの年代でも就業率が経年的に高まっており、30歳代では出生率も高まっている。その背景には、就業を促す環境の整備があり、出生の選択が継続就業に不利とならないような環境の整備があると同時に未婚率の上昇が影響していると思われる。

女性の就業が出生に悪影響を与えているとは言えず、我が国の合計特殊出生率の低下要因は、特に未婚率の上昇の影響が大きい。

結婚・出産と女性の就業の関係では、かつては一般的であった結婚退職は少数派となっているものの、第1子出産で3割が退職しており、特にパートタイム労働者・派遣労働者では、妊娠前後の就業状態に大きな違いがあるなど、雇用形態が継続就業に大きく影響している。

共働きが多数を占め、世帯収入においても配偶者の収入割合が高まっていることから、家事においても男女ともに参画することが求められるが、男性の家事参加は少ない。

男性の家事・育児時間や労働時間と第2子以降の出生確率には相関がみられることから、出生率の反転には男性の働き方を見直すことが重要である。

- 我が国の合計特殊出生率の低下要因は、特に未婚率の上昇の影響が大きい
- 共働き世帯が全体の7割
- 未婚率は上昇しているが、独身者の約9割がいずれは結婚を希望

4. 令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況

【ポイント】

- 1 総合労働相談件数、助言・指導申出の件数は前年度より増加。あっせん申請の件数は前年度並み。総合労働相談件数は118万8,340件で、12年連続で100万件を超え、高止まり[P. 3 1-(1)]
 - ・ 総合労働相談件数 118万8,340件 (前年度比 6.3%増)
 - うち民事上の個別労働紛争※⁴相談件数 27万9,210件 (同 4.8%増)
 - ・ 助言・指導申出件数 9,874件 (同 0.4%増)
 - ・ あっせん申請件数 5,187件 (同 0.3%減)
- 2 民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数の全てで、「いじめ・嫌がらせ」が引き続きトップ
 - ・ 民事上の個別労働紛争の相談件数では、87,570件 (同5.8%増) で8年連続トップ。[P. 4 1-(3)]
 - ・ 助言・指導の申出では、2,592件 (同0.3%減) で7年連続トップ。[P. 7 2-(3)]
 - ・ あっせんの申請では、1,837件 (同1.6%増) で6年連続トップ。[P. 10 3-(3)]

4. 令和元年度都道府県労働局雇用環境・均等部（室）での法施行状況

表2-1 相談内容の推移

(件)

	平成29年度	平成30年度	令和元年度
性差別(募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等)(第5条~8条関係)	1,266 (6.6%)	1,085 (5.4%)	1,120 (5.7%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)	4,434 (23.1%)	4,507 (22.5%)	4,769 (24.3%)
妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の2関係)	2,506 (13.1%)	2,108 (10.5%)	2,131 (10.9%)
セクシュアルハラスメント(第11条関係)	6,808 (35.5%)	7,639 (38.2%)	7,323 (37.4%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	2,686 (14.0%)	2,784 (13.9%)	2,830 (14.4%)
その他	1,487 (7.8%)	1,874 (9.4%)	1,422 (7.3%)
合計	19,187 (100.0%)	19,997 (100.0%)	19,595 (100.0%)

5. 今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書

今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書

～コロナ禍を受けて産業・就業構造や働き方が変化する中での人材開発政策の当面の課題等を踏まえて～

目指すべき社会像

- ① 新型コロナウイルス感染症の存在を前提とした職業訓練の構築とともに、Society5.0の実現に向けた社会実装や第4次産業革命（IoT、AI、ビッグデータ等）に伴う技術革新の進展等に対応したデジタル利活用人材の育成が進み、国際競争力の維持・向上を実現している社会
- ② 人生100年時代の到来による職業人生の長期化を見据え、労働者が在職中・離職中を問わず、若年のうちから主体的に自らの職業能力開発を継続的に行い、自身のライフステージに応じて、希望する職場で活躍し続けることができる社会
- ③ 将来的に日本型雇用慣行の変化やいわゆる「ジョブ型雇用」の動きが広がる中で、職業能力評価制度やジョブ・カード等の活用等が進み、労働市場インフラの機能強化が図られ、労働者一人ひとりが希望するライフスタイルを獲得しやすくなった社会
- ④ 特別な配慮が必要な人々が必要な訓練機会を確保でき、就職後もキャリア形成しやすい社会
- ⑤ デジタル技術の活用や技能五輪の誘致等を通じ、我が国に蓄積された優れた技能が世代間で継承され、活かされている社会

【今後の人材開発政策の基本的な方向性】

Society5.0の実現に向けた人材の育成や「新たな日常」の下での職業訓練

- 第4次産業革命に対応した職業訓練プログラムの開発やデジタル技術を活用した業務効率化等を行える人材の育成、「新たな日常」の下での産業構造の転換を視野に入れたキャリアチェンジ支援
- あらゆる産業分野で働くすべての労働者に必要とされるITリテラシーの付与の推進
- 新型コロナウイルス感染症の存在を前提とした「新たな日常」に対応したオンラインやVR等の活用による職業訓練の充実・質の向上

労働者の自律的・主体的な キャリア形成支援

- キャリアコンサルティングを利用しやすい環境整備
- 積極的な在職者の職業能力開発の推進
- 民間教育訓練機関による訓練サービスの質向上等への支援

労働市場インフラの強化

- 能力評価制度の更なる活用、普及促進
- 職業情報の見える化(日本版O-netの活用)
- 経歴・プランを明示するジョブ・カードの在職中の活用

特別な配慮が必要な方への 支援

- 就職氷河期世代をはじめ、長期無業者、ひとり親等への長期的・継続的支援
- 中高年齢者、在職障害者、外国人留学生への職業能力開発・キャリア形成支援

技能継承の促進

- デジタル技術を活用した技能継承
- 技能五輪国際大会等による気運醸成
- 学校教育と連携した技能体験イベントの実施

※今後、新型コロナウイルス感染症による産業・就業構造や働き方の変化が、特に人材開発分野に及ぼす影響を見極めていくべきである。

6. キャリアコンサルティングの現状と課題

この10年間でキャリアコンサルタントの活躍の場は「企業内」が大きく伸長。企業内キャリアコンサルティングを後押しする制度的な環境整備の影響が大きい。一方、この10年間で医療機関、福祉施設、自治体等の様々な領域にも活動が拡大。⇒キャリアコンサルティング施策を広く普及し、実効性のある施策とするには、相応の制度的な下支えを要する。

2010年から2017年にかけて大きく増加したのは、「職場の人間関係」「現在の仕事・職務の内容」「今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等」「部下の育成・キャリア形成」。大きく減少したのは「履歴書やエントリーシートの書き方・添削等」「面接の受け方」「職業適性・自己分析」。

過去にキャリアに関する相談の専門家に相談した経験がある者は、満足感、正規就労率、年収、昇進などの指標で、現在、良好な状態にあることが示されている。

キャリアコンサルティングを受けた経験者の7割弱が「問題は解決した」、6割強が「変化した」、うち4割が「将来のことがはっきりした」と回答。

キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ—相談経験者1,117名等の調査結果より
労働政策研究・研修機構（2017）

・企業領域のキャリアコンサルティングのしくみ導入は、大企業で5～6割、中小企業で2～3割。

・正社員と非正社員で大きなギャップがある。

・キャリアコンの仕組みはあるが、キャリアコンが担当していないという問題。

・「転職」「能力開発」「処遇」「上司との人間関係」「メンタルヘルス」に相談ニーズが集まる。

・キャリアコン未経験者の相談ニーズは、全体としては20%弱だが、年齢が若いほど高い。

・現在の職業生活に不満がある者は「相談したい＋どちらかと言えば相談したい」が30～40%に高まる（次ページ）。

・相談ニーズが顕在化している割合（日常の中で何らかの職業上の不適應を感じている割合）が20～30%であるという結果は、キャリアコンサルティングとは「顕在化した悩みを相談すること」であるという一般的な認知に照らして実感にあう水準。

・一方で、今後の働き方の多様化、働く期間の長期化の進展に伴って、70～80%の潜在層の相談ニーズが顕在化する可能性もあり、ここに応えるキャリアコンの能力開発と量的対応を考える必要。

7. プロティアンキャリア (ホール)

発達

- ① 継続的な学習
- ② 自己志向的
- ③ 関係的
- ④ 仕事のチャレンジにおいて見いだされる

成功の決め手

- ①「いかに知るか」から「いかに学ぶか」へ
- ②職務保障からエンプロイアビリティへ
- ③組織内キャリアから、プロティアンキャリアへ
- ④働く自己から全体としての自己へ

組織の提供するモノ

- ① 挑戦しがいのある職務
- ② 発達的な人間関係
- ③ 情報とその他の発達の資源

ホールによる「アイデンティティ」のうち、誤っているものはいくつあるか。

- ①構成要素として、自分の価値観、興味、能力、計画に気づいている程度がある。
- ②構成要素として、過去と現在と将来の自己概念が統合されている程度がある。
- ③その人の人生がどのくらい良く統合されているかを計るモノである。
- ④サブ・アイデンティティとは、役割期待に呼応する自己認知である。

8. 職業実践力育成プログラム

職業実践力育成プログラム（BP）とは

大学、大学院、短期大学及び高等専門学校（以下、「大学等」）の正規の課程と履修証明プログラムで、主に社会人を対象とした実践的・専門的な課程を「職業実践力育成プログラム（BP）」※として文部科学大臣が認定しています。平成27年度に制度創設し、毎年新たなプログラムを認定しています。

※ 正規課程と60時間以上の体系的な教育で構成される履修証明プログラムが対象です

BPの特徴

- 1.対象とする職業の種類及び修得可能な能力を具体的かつ明確に設定しています
- 2.関連分野の企業等の意見を取り入れているため、対象とする職業に必要な実務に関する知識、技術及び技能を修得できるカリキュラムとなっています
- 3.履修証明プログラムの修了者には学長名で履修証明書が交付されます。
- 4.主に実務家教員や関連企業等と連携した授業やグループ討論、フィールドワーク等の科目で構成されており、実践的・専門的な授業を受けられます
- 5.社会人が受講しやすい環境を整備しています
(週末・夜間開講、集中開講、IT活用等)

9. 日本版O-NET (職業情報提供サイト)

使ってみよう！

個人での利用 >

企業での利用 >

支援者としての利用 >

便利な情報など >

①「ジョブ」（職業、仕事）、「タスク」（仕事の内容を細かく分解したもの、作業）、「スキル」（仕事をするのに必要な技術・技能）等の観点から職業情報を「見える化」し、求職者等の就職活動や企業の採用活動等を支援するサイト。

②就業経験のない方や再就職先を探している方などが、どんな職業があるのか、いろいろな切り口から探したり、その職業ではどんな仕事内容・作業が一般的に行われ、どんなスキルや知識、興味、価値観を持った方が働いているのか調べることができ、自分が向いているかどうかなどを検討することができます。

③求職者への職業相談・職業紹介を行う方、学生のキャリア形成を支援する方、企業内の人材活用に取り組む方に活用していただける様々な機能も搭載しています。

約500の職業について、業務内容はもちろん昨今の動向や労働条件まで確認できます。

職業の一般的な仕事内容・作業、就業する経路、必要なスキル、都道府県単位の労働条件、求人倍率、求人賃金などを動画とデータで紹介しています。

どのようなスキル・知識、学歴、興味・価値観を持った人が働いているかわかります。

どんな学歴の人が多いか、入職前に訓練や業務経験が必要かなど、あらかじめ知ることができます。また、興味・価値観などから、どのような人が働いているかといった情報を知ることができます。

仕事の「興味・価値観検査」では、自己分析から自分に適した職業までわかります。

仕事の興味・価値観に関する診断テストから、楽しいと思えることや、やりがいがあると思えることがわかります。興味検査と価値観検査の診断テストは各60問あり、途中までの状況をマイリストに保存することも可能です。各診断テストの結果から導き出される、自分に向いている職業の一覧から、検討することができます。

利用者の立場や志向に合わせて、さまざまな方法で職業を調べられます。

テーマや職種カテゴリで検索できる他、イメージ（地図）、仕事の性質や、そのほかのいろいろな切り口から検索できるなど、異なる立場の人がそれぞれに合った方法で職業情報にふれられるように、幅広い検索機能を用意しています。

これまでの経歴の振り返りや、現状のスキル分析ができます。

経歴や現状のスキルから「職業能力プロフィール」を作成し、強み弱みを可視化することができます。目的とする職業に必要な能力とプロフィールを比較すれば不足しているスキルや知識」を明確にすることも可能です。

10. ストレス

- ①厚生労働省が5年に1回行っている「労働者健康状況調査」によれば、今や働く人の約6割はストレスを感じながら仕事をしている。
- ②この割合を年代別に見てみると（2012年の調査結果）、30歳代・40歳代の働き盛り世代のストレスが高く、この傾向は男女ともに共通。
- ③ストレスの内容を具体的に見ると（2012年の調査結果）、人間関係（41.3%）が最も多く、仕事の質（33.1%）、仕事の量（30.3%）。
- ④仕事で経験するストレスの内容が性別によって異なる。
- ⑤定年後の仕事や老後の問題についても現実味を帯びてくるほか、自分自身の健康問題や両親の介護の問題などもストレス。

こころや体にかかる外部からの刺激

⇒ストレッサー

ストレッサーに適応しようとして、こころや体に生じたさまざまな反応

⇒ストレス反応

私たちのこころや体に影響を及ぼすストレッサー

「物理的ストレッサー」 (暑さや寒さ、騒音や混雑など)

「化学的ストレッサー」 (公害物質、薬物、酸素欠乏・過剰、一酸化炭素など)

「心理・社会的ストレッサー」 (人間関係や仕事上の問題、家庭の問題など)

ストレッサーによって引き起こされるストレス反応

⇒心理面、身体面、行動面の3つ。

ライフサイクルと産業ストレス

20歳代前半から30歳ごろにかけては、新しい職場環境に慣れ、仕事を覚え、人間関係を構築することが必要で、こうした課題に伴うストレスを自覚することが多くなります。また、仕事の適性に関する悩みが多いのもこの時期の特徴です。

30歳代は、職場環境や人間関係にも慣れ、職業生活も軌道に乗る頃で、周囲からの期待もしだいに大きくなってきます。これに伴い、仕事の忙しさや量的な負担についてストレスを感じる労働者が多くなるのがこの時期の特徴です。私生活でも、結婚や子どもの誕生といった大きな変化を経験し、こうした変化に対応することもストレッサーになることがあります。

40歳代では、周囲からの期待がさらに大きくなり、より高度な内容の仕事を求められるようになります。管理職などの立場で部下や後輩の管理業務を任される機会も多くなることから、仕事の質についてストレスを感じる労働者の割合も増えてきます。上司と部下との間での「サンドイッチ現象」によって人間関係のストレスを感じる労働者も少なくありません。

50歳代以降では、組織の中での能力や立場の差が顕著になってきます。会社や組織の中で中心的な役割を求められる労働者がいる一方で、そうでない労働者も出てくることから、人間関係で悩む人が少なくありません。また、定年後の仕事や老後の問題についても現実味を帯びてくるほか、自分自身の健康問題や両親の介護の問題などもストレッサーとなってきます。

11. 副業・兼業促進ガイドライン

副業・兼業の促進に関するガイドライン

1 副業・兼業の現状

- (1) 副業・兼業を希望する者は年々増加傾向にある。副業・兼業を行う理由は、自分がやりたい仕事であること、スキルアップ、資格の活用、十分な収入の確保等さまざまであり、また、副業・兼業の形態も、正社員、パート・アルバイト、会社役員、起業による自営業主等さまざまである。
- (2) 多くの企業では、副業・兼業を認めていない。企業が副業・兼業を認めるにあたっての課題・懸念としては、自社での業務がおろそかになること、情報漏洩のリスクがあること、競業・利益相反になること等が挙げられる。また、副業・兼業に係る就業時間や健康管理の取扱いのルールが分かりにくいとの意見がある。
- (3) 副業・兼業自体への法的な規制はないが、厚生労働省が平成 29 年 12 月時点で示しているモデル就業規則では、労働者の遵守事項に、「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」という規定がある。
- (4) 裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であり、各企業においてそれを制限することが許されるのは、労務提供上の支障となる場合、企業秘密が漏洩する場合、企業の名誉・信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合、競業により企業の利益を害する場合と考えられる。

【労働者】

メリット：

- ① 離職せずとも別の仕事に就くことが可能となり、スキルや経験を得ることで、労働者が主体的にキャリアを形成することができる。
- ② 本業の所得を活かして、自分がやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求することができる。
- ③ 所得が増加する。
- ④ 本業を続けつつ、よりリスクの小さい形で将来の起業・転職に向けた準備・試行ができる。

留意点：

- ① 就業時間が長くなる可能性があるため、労働者自身による就業時間や健康の管理も一定程度必要である。

【企業】

メリット：

- ① 労働者が社内では得られない知識・スキルを獲得することができる。
- ② 労働者の自律性・自主性を促すことができる。
- ③ 優秀な人材の獲得・流出の防止ができ、競争力が向上する。
- ④ 労働者が社外から新たな知識・情報や人脈を入れることで、事業機会の拡大につながる。

留意点：

- ① 必要な就業時間の把握・管理や健康管理への対応、職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務をどう確保するかという懸念への対応が必要である。

合格を心よりお祈りしております！
<https://career19.link>

キャリア魂塾
career-soul

