

キャリアブレイク

白書2026

社会的影響編

Career break

「社会的影響」を可視化する意義

ひとりひとりの選択が積み重なると、社会に何が起きるのか

——この問いに答えたのが本白書です。

キャリアブレイクは個人の選択と捉えられがちですが、その選択は内的動機のみから生まれるのではなく、個人を取り巻く社会からの影響や関係性によっても形づくられていることが、これまでの白書で明らかになっています。

では、この個人の選択は社会にどのような影響を及ぼしているのでしょうか。

私たちは、当事者を起点にした問いから、キャリアブレイクが根付き始めた社会を起点にした問いへと視点を転換し、そこから広がる連鎖的影響を可視化しました。

これにより、自らを当事者とは認識していなかった人々も、その連鎖の中に「自分もいる」ことに気づきます。

さらに、個人の選択とは無関係に思えた社会問題との接点も見えてきます。

こうして、キャリアブレイクは一部の人だけの問題ではなく、

誰もがそれぞれの立ち位置で関わっているシステムであることを、認識できるようになるのです。

キャリアブレイクが社会に及ぼす効果・影響を伝える際に役立ててほしい

キャリアブレイクという文化に着目し、取り入れようとしている皆さん。

地方自治体や国で政策を担当されている方、企業や公共の組織で対人支援に携わっている方、そしてキャリアブレイク当事者にとってのサードプレイスや活動の場を提供している方。

こうした立場でキャリアブレイクに関わる皆さまに、

その影響を包括的に把握するため、そして協働のためのヒントとして役立てていただきたいです。

オスロ建築デザイン大学 修士研究員

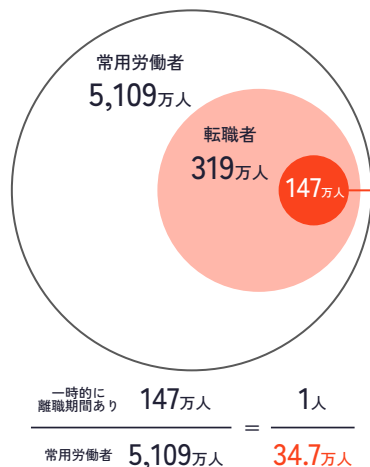
Niwashi.no

エーグヘンリクセン翠

キャリアブレイクとは

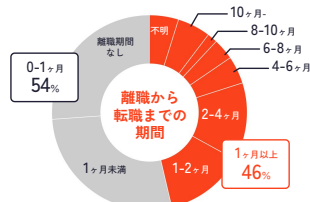
キャリアブレイクは造語ではなく、欧州文化である。その定義は、『今まで中心的に活動してきたキャリアの役割を手放すことによって、新しいキャリアの役割に向けて人生と社会を見つめなおしている期間のこと』。(キャリアブレイク白書2025より)

常用労働者の35人に1人が キャリアブレイクを経験 (※1)



一時的に離職期間のある人

転職者319万人/年 × 46%
= 推定147万人/年



出典 | 厚生労働省「令和2年転職者実態調査の概況」
<https://www.mhlw.go.jp/toyokei/list/6-18c-r02.html>

キャリアブレイクの4分類

01 ライフ型

妊娠・出産/病気/家族のケアをきっかけとしたキャリアブレイク。人生の安定を目指す。



02 グッド型

職場でのハラスメントや激務/体調不良をきっかけとしたキャリアブレイク。心身のケアを目的とする。



03 センス型

疲れや節目をきっかけとしたキャリアブレイク。感性の回復を目的とする。



04 パワー型

大学院/ワーキングホリデー/旅行/新たな挑戦をきっかけとしたキャリアブレイク。大志の実現を目指す。



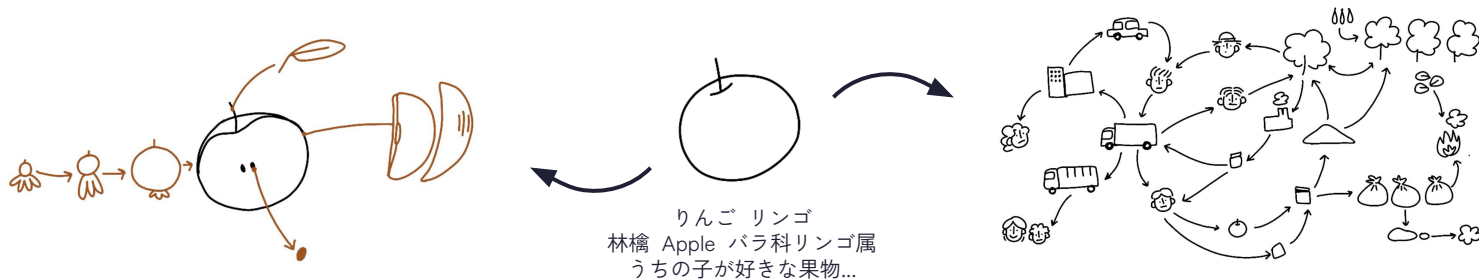
※1: ここでは「1ヵ月以上の離職期間を経験した人」をキャリアブレイクの概算用の定義とする

研究手法 | システムオリエンテッドデザイン

本研究では、キャリアブレイク研究所とオスロ建築デザイン大学 修士研究員 エーグヘンリクセン翠氏の協働で、北欧発のデザイン手法「システムオリエンテッドデザイン」を用いた体系的な図解を試みた。

システムオリエンテッドデザイン (Systems Oriented Design / SOD) とは

オスロ建築デザイン大学 (AHO) で体系化された、複雑な社会課題へのデザインアプローチ。
製品や施策を単体で設計するのではなく、関係するステークホルダー・要素・相互作用を
「システム全体として見える化」することで、見えにくかった影響構造を浮かび上がらせる。
医療・気候変動・都市政策など、複雑系の社会変革に広く活用されている。



引用元 | Design for Very Complex Systems 2025 Oslo school of Architecture and Design animation by Patr Leelarasamee

調査STEP | 影響を受ける関係者を通して、社会的影響を可視化

フェーズ 1

関係者の整理

キャリアブレイクが文化になったとき、影響を受ける関係者を整理した。

STEP 01

経験者の 実態の可視化

311名のアンケート調査をもとに、キャリアブレイクの実態に関する調査レポートを発行した。

白書2025
発行

STEP 02

実態から見た 関係者の可視化

調査レポートからキャリアブレイクに関係がある場所や人などを可視化した。

STEP 03

可視化された 関係者の整理

可視化された関係者を4つのカテゴリーに分類した。

フェーズ 2

社会的影響の整理

関係者が受ける影響を通して見る社会的影響を整理した。

STEP 04

整理された 関係者へのインタビュー

関係者へインタビューし影響を明らかにした。

STEP 05

インタビューから得た 影響の可視化

影響をマッピングし影響全体を可視化した。

STEP 06

可視化された 影響の分類

影響を言語化し4つのキーワードにまとめた。

1. 関係者の整理

STEP 01 | 経験者の実態の可視化

STEP 01

STEP 02

STEP 03

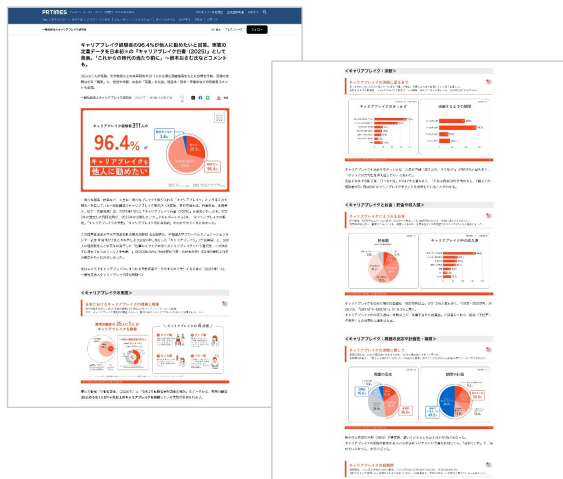
STEP 04

STEP 05

STEP 06

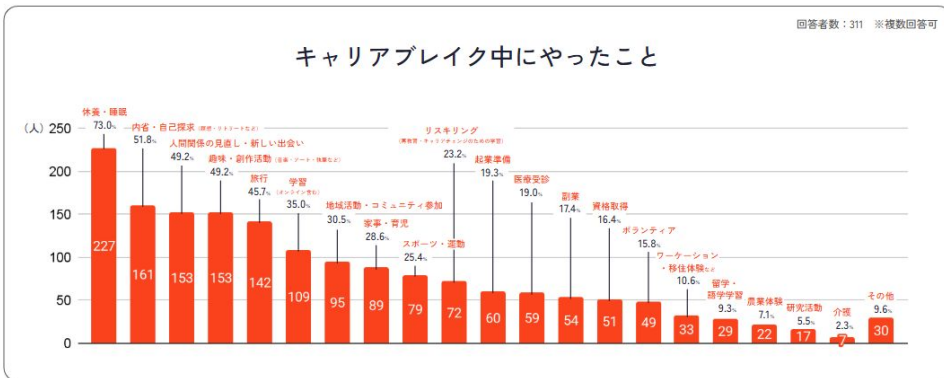
キャリアブレイク白書2025によって、性別や属性、キャリアブレイクに至った経緯や期間中の過ごし方、そしてキャリアブレイク後のキャリアまで、キャリアブレイクをしている個人の実態が明らかになった。

個人のキャリアブレイクの実態を 明らかにした「キャリアブレイク白書2025」

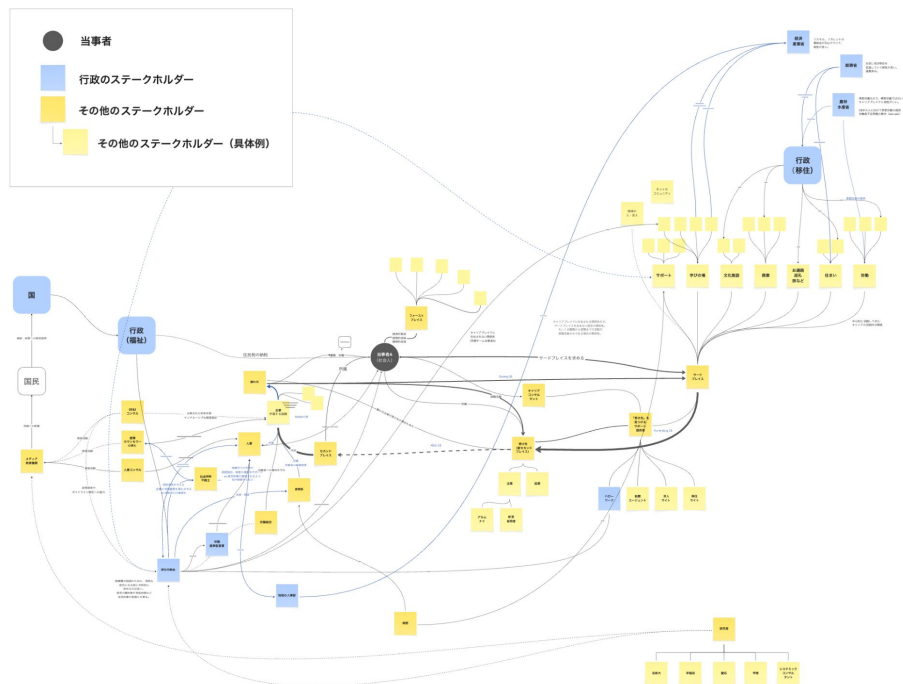


調査結果から明らかになった 個人の実態

やったことの最多は73.0%で「休養・睡眠」、続いて51.8%で「内省・自己探求」といった、自分を大切にする時間が上位に。上位3〜7位は、出会い・趣味・旅行・学習・地域活動と活動は多種多様、多岐に渡った。

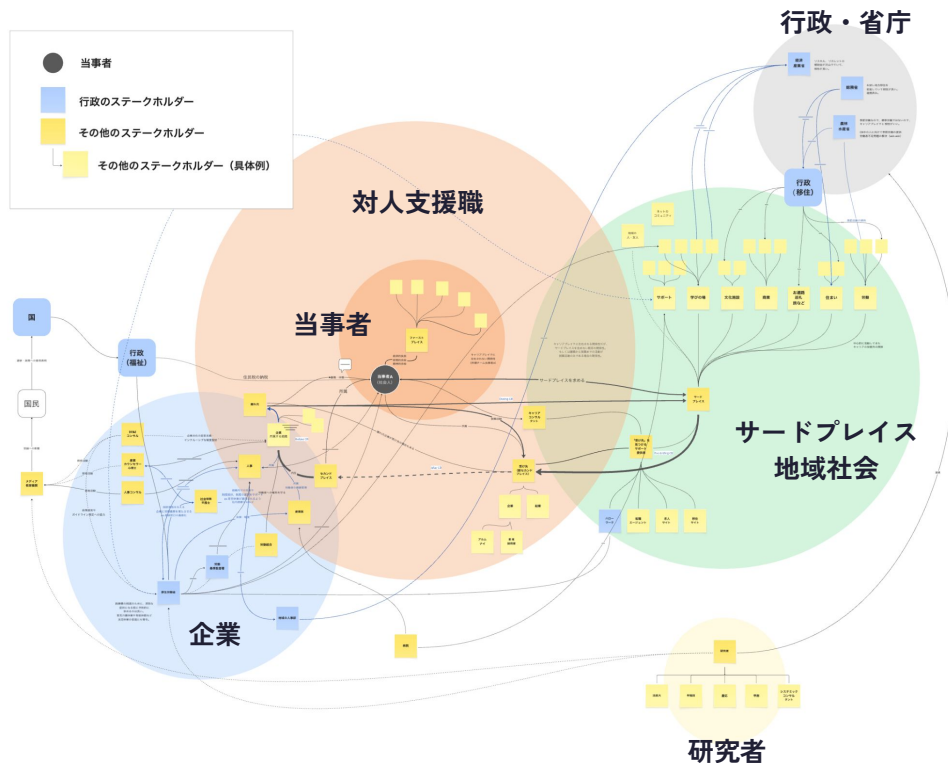


キャリアブレイク研究所 / 「キャリアブレイク白書」, 2025年11月4日
<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000011.000109583.html>



プロセス

- STEP01の「キャリアブレイク白書」を通して、キャリアブレイク当事者の活動について詳細に書き出しながら、その活動に関わる人々や組織などのマッピングをした。
- そこに、既存のステークホルダーリストを参考にしつつ、当事者とステークホルダー間の関係性をマッピングに加えていった。
- さらに対話を重ね、実際にキャリアブレイクをとった方々のストーリーを重ねて、見えてきた新たなステークホルダーの存在や関係性をマッピングに加えた。



プロセス

1. マッピングを進める過程で、学業におけるギャップイヤーなどの休学与キャリアブレイクには共通点が数多く見られたが、対象を就業に関わるキャリアに限定することで、ステークホルダーのカテゴリーを整理しやすくなった。
2. 当事者目線で構築された「キャリアブレイクの共通プロセス」(一般社団法人キャリアブレイク研究所、2025)を参考に、それぞれのフェーズで関わる関係者を別途整理し、マッピングに加えた。
3. キャリアブレイクとの関係性という観点から改めて整理し、「対人支援職」「企業」「サードプレイス・地域社会」「行政・省庁」「研究者」に分類した。

対人支援職

キャリアコンサルタント／産業カウンセラー／公認心理師・臨床心理士／EAPカウンセラー／精神保健福祉士／産業医／精神科・心療内科医／作業療法士／医療ソーシャルワーカー／ライフコーチ／FP・ライフプランナー／転職エージェント／ヘッドハンター／ハローワーク相談員／再就職支援専門家／就労移行支援スタッフ／研究者



サードプレイス・地域社会

図書館／書店／資格学校／語学・英会話スクール／オンライン学習／キャリアスクール／コワーキングスペース／コミュニティカフェ／公民館・コミュニティセンター／美術館・博物館／銭湯・サウナ／ヨガ・瞑想スタジオ／リトリート施設／寺社／ワーキングホリデー／地域の受け皿・支援／地域おこし協力隊／中間支援NPO／農業・林業・漁業事業者／ゲストハウス・宿／自治会・町内会／信用金庫・地方銀行／事業承継支援機関／移住コーディネーター／研究者



企業

経営者／管理職／人事部／採用担当／DE&I推進担当／健康経営推進担当／労働組合／保健師／人事コンサル／社会保険労務士／経営コンサル・診断士／HRテック事業者／研究者



行政・省庁

自治体（移住・定住担当／関係人口担当／産業振興・観光／雇用促進・DE&I担当）／厚生労働省／総務省／内閣府／経済産業省／文部科学省／農林水産省／女性活躍推進担当／孤独・孤立対策担当／国会議員／地方議員／政策担当秘書／研究者



2. 社会的影響の整理

STEP 04 | 整理された関係者へのインタビュー

STEP 01

STEP 02

STEP 03

STEP 04

STEP 05

STEP 06

キャリアブレイク当事者と、整理した関係者にインタビューを多数実施し、キャリアブレイクがどのように関係者に影響を与えたかをインサイトを集めた。一部を以下に掲載する。

Interview 01

対人支援



LetterMe
西村静香さん

キャリアブレイク中に、役割や仕事をいったん手放して自分と向き合うことで、素直な気持ちや本当の望みに気づける利用者がいた。

自分宛てに手紙を書く時間は、自分の内側にある声を言葉にし、自分自身とのつながりを取り戻すきっかけになる。こうした「自分に戻る時間」の積み重ねが、自分で考え、自分で選び、行動するセルフリーダーシップを育てていく。

引用元
: <https://careerbreak-lab.com/journal/hph-96-24/>
L

Interview 02

サードプレイス・地域社会



徳島県牟岐町
地域おこし協力隊
インターン「暇留学」
八木俊樹さん

キャリアブレイクは、地域にとって中長期滞在を生み、関係人口の創出につながる可能性を持つ。

1〜2週間ほど時間を持つ人だからこそ、観光では見えない地域の暮らしや課題に触れ、地域との接点を育める。既存の「地域おこし協力隊インターン」制度とも相性がよく、行政にとって新たな人流を生み出す入口になり得る。

引用元 :
<https://careerbreak-lab.com/journal/49tt676uc65f/>

Interview 03

行政・省庁



北九州市
女性のコミュニティ
形成支援事業
福岡佐知子さん

キャリアブレイクは、雇用促進と逆行するものではなく、主体的に働くための土台になり得る。

北九州市では、女性同士がつながり、自分のキャリアを見つめ直す「立ち止まる」時間を、女性のコミュニティ形成支援事業に取り入れた。働くことを促すだけでなく、「立ち止まってもいい」という安心感をつくるのが、次の一步を生む雇用促進につながっている。

引用元
: <https://careerbreak-lab.com/journal/0lck-r0euog/>
n/

Interview 04

企業

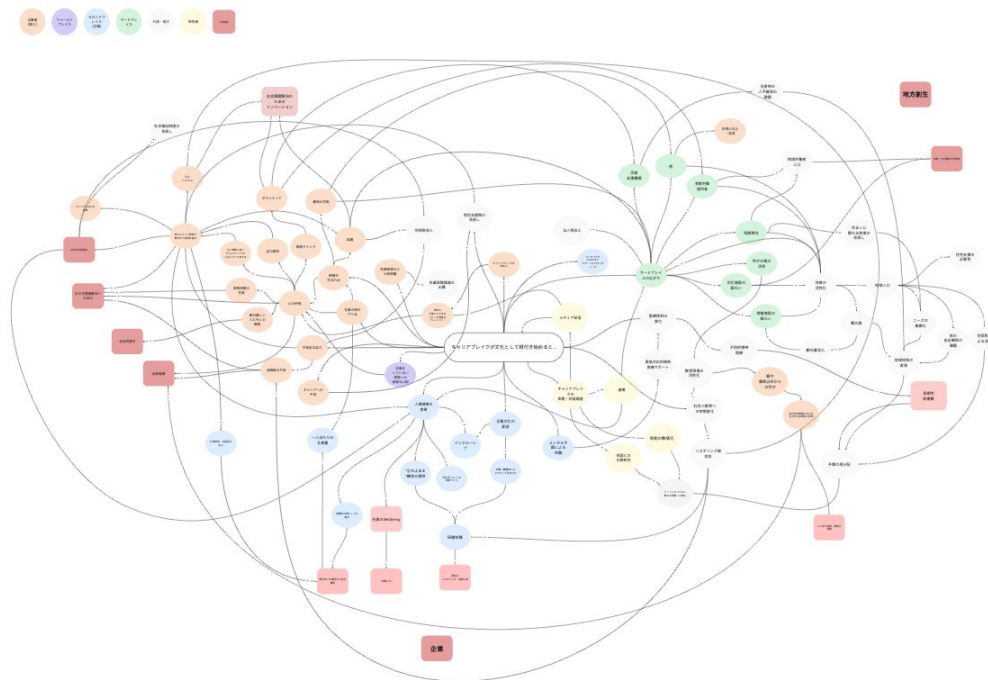


パナソニックグループ
山内さん

パナソニックグループの山内さんは、退職せず在職中に1ヶ月間の休暇を取得し、和歌山県のみかん農園で援農生活を送った。

不満や燃え尽きではなく、勤続10年という節目への「自己確認」欲求がきっかけ。上司との丁寧な事前調整を経て取得に至り、帰還後は劇的な変化ではなく「肩の力が抜けた」感覚と、自分の仕事や環境への視座の更新を得た。

引用元 :
<https://careerbreak-lab.com/journal/xtzhdtd54rm/>



プロセス

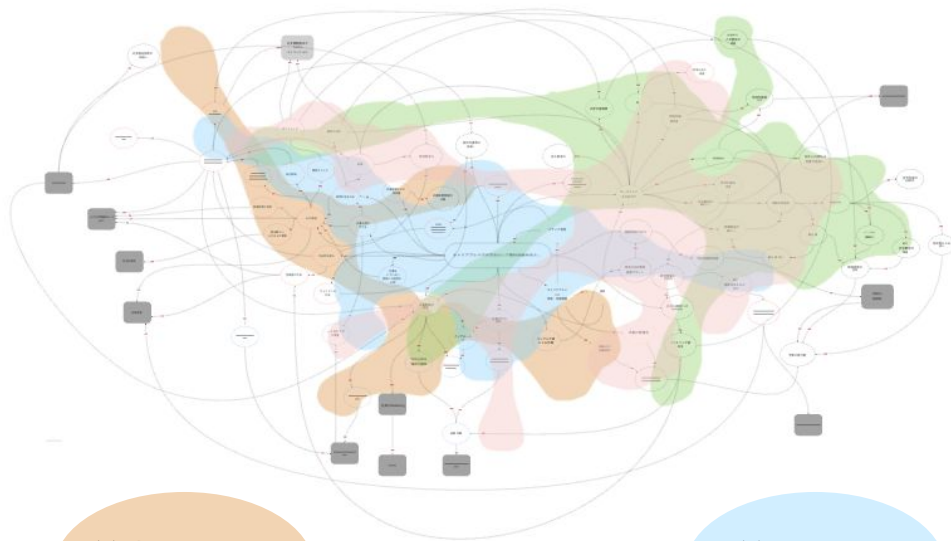
01. 関係者へのインタビューから得られた、キャリアブレイク文化の影響に関する記述を、ステークホルダーのカテゴリーを反映させながら一つひとつの事象に分解し、図に落とし込んでいった。
02. 中心にはキャリアブレイク文化が根付き始めた社会を置き、そこから派生する連鎖的影響をマッピングした。連鎖的影響は、中心から外側へ、影響が及ぶ先へと矢印で結びながら配置した。
03. 連鎖的影響が広がっていった先で、一番外側にある社会課題と近づき、つながりが見えてきた事象については、濃い赤で示すことで視覚的にわかりやすくした。

(1) 個人の主体性を
再起動する社会へ

(2) 人の動きで
地域と社会を再生へ

(3) 離脱を前提とした
社内風土へ

(4) 立ち止まれる
健全な社会へ



プロセス

01. 社会的影響の事象のマッピングと分析から見えてきた4つの社会的影響のカテゴリーを参考に、それぞれの事象がどの社会的影響に結びついているかを、事象ごとに色分けして可視化していった。
02. その結果、1つの事象が単一の社会的影響のみに結びついているわけではなく、複数の観点に影響を及ぼしていることが改めてわかった。
03. そこで、その重なりを単純に丸で表すのではなく、色の層として重ねることで、事象と社会的影響が重なり合っている様子をより認識しやすくした。これにより、キャリアブレイク文化が根付き始めてから比較的すぐに起こる事象と、しばらく時間を経て起こる事象の違いも可視化された。

(1) 個人の主体性を再起動する社会へ

キャリアの 再起動

一人ひとりが立ち止まって、見つめ直す時間を持つことで、自分の存在意義やチーム、組織の存在意義を再確認できる。

シニアミドルの 活性化

役職定年、定年、早期退職といったキャリアの終わりに見える節目が、「見つめ直しの時間」と捉えられることで、再活躍の道の発見につながる。

イノベーションの 促進

さまざまな価値観を得た個人や組織から、より創造的な発信や対話が生まれ、長期的な視野を持ったイノベーションを促進する。

(2) 人の動きで地域と社会を再生へ

サードプレイスの 活性化

肩書きを外した出会いが求められるため、新しい関係性や活動の起点となっていく。

関係人口の形成 地方創生

旅やボランティア、地域交流などを行うことで、都市から地域への人の自然な流れがまちづくりの担い手が生まれる。

Well-being 社会の促進

余白の時間が、経済成長だけでは測れない人生満足度の向上が、社会全体の幸福度の指標として現れる。

(3) 出入りを前提とした社内風土へ

女性活躍

自身が望むキャリアの選択肢を諦めている女性にとって、「再構築」可能な社会的通念は、人生を通してキャリアへのエンゲージメントを高める。

育児介護の両立

仕事以外の時間を持つことが前提となる社会規範が、育児・介護（家族との時間）に向き合う選択を後押しする。

DE&I推進 人的資本経営

多様なキャリアパスを活かす視点が評価対象になることで、出戻り人材の再エンゲージメントや多様な人材活用が、組織の強みとなる。

(4) 立ち止まれる健全な社会へ

メンタル不調 自死予防

限界の手前で気づく。限界の手前で立ち止まれる文化の普及が、未病段階での立ち止まることを可能にする。

孤立・孤独 対策

文化の存在が、当事者の存在に見える化し、孤独に過ごしていた人々に連帯感をもたらす。

健康経営

人生と社会を見つめ直す時間を持つ選択肢の存在が、予期せぬ限界を防ぎ、サステナブルな組織運営に繋がる。

3. 総括

立ち止まることのできる社会から生まれる 価値観やイノベーションへ期待

本白書は、キャリアブレイクの文化が個人だけでなく、組織や社会にも影響を及ぼするという可能性を探る、最初の一步であると捉えています。システミックデザインの手法を用い、キャリアブレイクが文化として根付いた際に、それぞれの事象がどのように連鎖し影響し合うのかを、これまでの定性調査による知見を基に、多様なステークホルダーの視点を踏まえて可視化しました。

「キャリアブレイクが文化になると、どのような社会効用が生まれるのか」。この問いから出発し、キャリアブレイクをとる当事者への影響に注目が集まりがちな中で、文化として根付くことによって生じうる事象同士の関係性に着目しました。それにより、持続的な組織づくりの基盤、地方創生・関係人口の形成、医療や教育の仕組みの再設計といった、直接的には想起しにくいスケールでの影響を見出すことができました。

私たちがまだ可視化しきれていない事象や、想定した事象に対する批判的な検証は、今後加えていくべき課題です。それでも、キャリアブレイクが文化として根付き、必要に応じて立ち止まることのできる社会を思い描くと、期待を抱かずにはいられません。

キャリアブレイクを文化にするという試みは、当事者だけでなく、それを取り巻く組織や個人が、自らとの関係性を理解し、能動的に関わっていくことができるかによって、その姿を大きく変えていくはずです。この地図の続きを、共に描いていける方々との出会いを楽しみにしています。



オスロ建築デザイン大学 修士研究員
Niwashi.no

エーグヘンリクセン 翠
Midori Eeg-Henriksen

オスロ建築デザイン大学（AHO）システムオリエンテッドデザイン 修士研究員。ノルウェーに拠点をもち、システミックデザインコンサルタントとして立ち上げたNiwashi.noにてCo-Designプロジェクトや組織支援に携わる。戦略デザインからオペレーション領域までの経験を基盤に、社会システム及び組織とデザインの交差領域を探索している。一般社団法人キャリアブレイク研究所 アカデミックボードメンバー。

キャリアブレイクが 社会のうるおいになる未来へ

私たちは、キャリアブレイクが文化にすることを目指しています。

立ち止まって、人生と社会を見つめ直す時間を持ち、また歩み始めることが、当たり前の選択肢になっている社会です。

その原点には、キャリアブレイクをした妻の姿があります。立ち止まることで感性を取り戻し、自分の人生に新しい転機をつくっていく。その姿を見て、こうした時間は個人の人生だけでなく、社会にも必要なのではないかと思うようになりました。

そして、ひとつの仮説を持ちました。

キャリアブレイクが文化になると、個人の心にゆとりが生まれる。そのゆとりが、人と人との関係や、地域、企業、社会全体にも広がり、社会の「うるおい」になっていくのではないか。

今回のレポートでは、その仮説をシステミックデザインという手法を用いて捉え、キャリアブレイクが社会にもたらしうる影響の一端を可視化しました。

まだ、キャリアブレイクという文化は形成の途上です。

だからこそ私たちは、その先にどんな社会をつくれるのかを考えながら、これからも研究と実践を続けていきます。



大阪公立大学大学院
経営学研究科附属
イノベーティブシティ大阪ラボ
特別研究員
キャリアブレイク研究所
代表理事 **北野貴大**

キャリアブレイク研究所とは

キャリア
ブレイク
研究所

キャリアブレイク研究所は
キャリアブレイクの実態を調査・研究を通して、
ポータルサイトやコミュニティの運営、
サードプレイスや自治体との連携、
企業人事や支援職への研修を行っています。
キャリアブレイクを文化にすることで
社会リズムをアップデートすることを目指しています。



キャリアブレイクが文化になった絵

Beyond the Conventional Path

illustration by Meztlí Donaji Navarrete Barrera