

成人キャリア発達に関する調査研究
－50代就業者が振り返るキャリア形成－

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

人口減少下において、働く意欲と能力をもつ全ての人々が、職業能力を蓄積・発揮していくことが、活力ある豊かな経済社会の実現のための課題となっている。

従来、キャリアガイダンスをはじめとするキャリア形成支援に対する議論は、若者、女性、高齢者等の労働市場の参入・再参入層、引退層が主な対象であった。しかしながら、個人の生涯にわたるキャリア形成、社会全体の活力の維持・向上の両側面からみれば、労働市場の中堅である成人層が、キャリア形成支援対象者として改めて注目される。

成人層が生きている中期キャリアにおいては、外的・客観的なキャリアが多様化し管理職への昇進等の有無を含んだキャリアの節目を迎え、それに伴う内的・主観的なキャリアの再構成が行われる。その際のキャリア葛藤を後期キャリアの展開に向けて、客観・主観の両面から再構成するところに、中期キャリアの課題があると捉えられる。この再構成がうまくなされず、成人層が活性化されないならば、労働力の質的低下、ひいては社会全体の活力の低下をもたらすと懸念される。

以上の問題意識を持ち、本報告書では、おもに50代の就業者を対象に、50代の就業者が自らのキャリアを振り返った際の外的・客観的なキャリアを押さえつつ、内的・主観的なキャリアに焦点を当て、その内容とキャリア形成支援上の問題点を検討することとした。

そのため、調査は、外的・客観的なキャリアや現在の満足感、ライフイベントなどを尋ねた他、ライフライン法、自由記述等の手法を用いて質的データを収集する内容とした。特に、ライフライン法により描かれた曲線に係る大量データの収集と傾向分析は、わが国初のものであると言っても過言ではない野心的な挑戦であったが、幸いにして質問の主旨を理解いただき、多くの貴重なデータを収集することができた。

本報告書では、上記調査結果をもとに、客観的なキャリアと主観的なキャリアの関連性、成人キャリアの多様性、質的アセスメントの可能性等を示し、今後の成人キャリア支援施策及びキャリア・コンサルティング技法等に関する若干の示唆を行った。

本報告書が、今後の成人キャリア支援推進の基礎資料を提供するものとなるとともに、キャリア・コンサルティング等における支援ツール検討の一助となるものになれば、幸いである。

2010年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆担当章
西村 公子	労働政策研究・研修機構 統括研究員	第1章1～2、 第7章
下村 英雄	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	第1章3～4、 第4章、第5章、 第6章
深町 珠由	労働政策研究・研修機構 研究員	第2章
室山 晴美	労働政策研究・研修機構 主任研究員	第3章

生涯キャリア発達研究会

西村 公子	労働政策研究・研修機構	キャリアガイダンス部門統括研究員
松本 純平	労働政策研究・研修機構	キャリアガイダンス部門特任研究員
長縄 久生	労働政策研究・研修機構	キャリアガイダンス部門主任研究員
室山 晴美	労働政策研究・研修機構	キャリアガイダンス部門主任研究員
深町 珠由	労働政策研究・研修機構	キャリアガイダンス部門研究員
下村 英雄	労働政策研究・研修機構	キャリアガイダンス部門副主任研究員
川崎 友嗣	労働政策研究・研修機構	キャリアガイダンス部門特別研究員 (関西大学教授) (2009年4月より)
渡部 昌平	前・厚生労働省能力開発局キャリア形成支援室長補佐	(2009年3月まで)
山下 禎博	厚生労働省能力開発局キャリア形成支援室長補佐	(2009年4月より 2010年1月まで)
小松 恭子	厚生労働省能力開発局キャリア形成支援室	キャリア・コンサルティング係長

目次

第1章 問題	1
1. 本研究の背景—経済社会の変化と成人キャリアへの注目	
2. 本研究における調査対象者	
3. 調査の概要	
4. 各章の主な内容	
第2章 50代就業者の現在の満足感	19
1. 現在の満足感を構成する諸要因に関する分析	
2. 現在の満足感と未来展望との関連	
3. まとめ	
第3章 50代就業者のライフイベントと成人キャリア発達との関連の検討	39
1. はじめに	
2. 分析の視点	
3. これまでの職業や経歴に関する回答結果	
4. 「これまでの職業や経歴に関するライフイベント」と「これからの職業や経歴に関する考え方」との関連	
5. まとめ	
第4章 50代就業者のキャリアの描像①	
—ライフライン法による成人キャリア発達の検討	77
1. 本章の目的	
2. ライフライン法による曲線の全般的特徴と時代背景の影響	
3. ライフライン法による回答者の基本的属性との関連	
4. 現在の勤務先属性別のライフラインの傾向	
5. これまでのキャリアとライフラインの傾向	
6. これまでのキャリアに対する意識とライフラインの傾向	
7. これからのキャリアに対する意識とライフラインの傾向	
8. 8つの曲線パターンの抽出	
9. 重回帰分析による検討	
10. 本章の結果のまとめと示唆	

第5章 50代就業者のキャリアの描像②

ーライフライン法のキャリア形成支援ツールに向けた検討111

1. 本章の目的
2. ライフライン法の解釈にあたって本研究で着目する指標
3. 各指標の基礎統計量
4. 回答者の属性別にみた各指標の傾向
5. 最初の勤務先の特徴別の各指標の傾向
6. 収入別にみた各指標の傾向
7. 現在の勤務先属性別にみた各指標の傾向
8. 転職経験または失業・休職経験別の各指標の傾向
9. これまでのキャリアに対する意識別の各指標の傾向
10. 本章のまとめ

第6章 50代就業者のキャリアの意味づけー自由記述データを用いた検討145

1. 本章の目的
2. 本章で分析する自由記述課題
3. 過去の職業生活上の危機について
4. 職業生活上の危機をどのように乗り越えたか
5. 職業生活上の危機に対する支援ニーズ
6. これまでの職業生活に対する感じ方・考え方
7. まとめ

第7章 成人キャリア発達支援に向けて.....181

1. 成人のキャリア発達について注目される事項
2. 成人に対するキャリア形成支援施策への示唆
3. 成人のキャリア形成支援ツールとしてのライフライン法

資料

調査票

単純集計結果

第1章 問題

1. 本研究の背景—経済社会の変化と成人キャリアへの注目

人口減少下において、働く意欲と能力をもつ全ての人々が生涯を通じてその能力を蓄積・発揮することが、活力ある豊かな経済社会の実現のための重要な課題となっている。

雇用政策研究会報告（2007）によれば、2006年と同様の労働力率であった場合は、2017年には労働力人口が2006年と比較して386万人減少、2030年には同1,073万人減少することが見込まれており、経済成長の大きな制約要因となることが懸念されている。同報告では、①職業能力開発などのキャリア形成支援・外部労働市場の整備（安定の確保とキャリア形成）、②性、年齢、障害の有無を問わず多様な働き方の主体的な選択（多様性と自律性の尊重）、③公正で働き方に中立的な仕組みや制度（公正の確保）といった条件が満たされたならば、若者、女性、高齢者の労働市場への参加が進むことにより、2030年における労働力人口は対2006年差477万人減にとどまり、労働力人口の減少を一定程度抑制することが可能と試算している。

このように、労働力人口減少の抑制という観点からは、特に新たな労働の担い手としての若者、女性、高齢者が注目される。

一方で、現役の成人労働者に対するキャリア形成支援は、個人においては労働の分野での自己実現、国レベルにおいては労働力の質的向上の観点から、活力ある豊かな経済社会の実現のための大きな柱となる。それにも関わらず、いったん労働市場に参入した後の成人層に対するキャリアガイダンスをはじめとするキャリア形成支援に関する議論は、従来、労働市場への参入・再参入層あるいは定年前後の高齢層に対するものに比べて少なかったと言える。その要因として、終身雇用、年功序列などの雇用慣行が根強くみられた時代には、これらの者は「企業組織に組み込まれ、個人が選択する余地に乏しかった」（諏訪 2008）のであり、また例え企業ニーズにより本人の意図しないキャリア展開となっても、企業において雇用の安定と地位・賃金が保障されるならば、議論が集中するような重大な問題の対象とはなりえなかったことがあると考えられる。

しかしながら、雇用をめぐる環境条件は大きく変化している。雇用の安定に対する企業の考え方をみると、企業における「長期安定雇用」維持の態度の高さは変わらないものの、長期安定雇用の対象となる者を限定する考え方も高まっている（厚生労働省 2009）。さらに平均寿命の伸長等により労働者の就業期間が長期化していること、経済のグローバル化、技術革新の進展等により企業の存在・発展に係る将来予測性が低下していることを考え併せるならば、1つの企業でキャリアを全うすることを期待することは難しい状況にある。また賃金については、年功賃金カーブの姿は、20歳代から40歳代前半層まではそのまま維持されているが、それ以上の年齢層においてはフラット化が進んでいるとともに、同年齢内での賃金

格差が拡大しており（厚生労働省 2009）、賃金面からみた 40 歳代後半層からのモラルダウンが危惧される。

このような環境条件変化の中で、労働市場における中堅である成人層が、自立した個人としてキャリアを形成するための支援対象者として、注目されるようになってきた。

生涯キャリア形成支援と企業のあり方に関する研究会報告書（2007）では、職業生涯において転機となる節目を乗り越えることの重要性と、学校から就労に至る時期（若年期）、中年期、定年退職前後の時期（高齢期）という 3 つのキャリアの節目の問題点が指摘された。これは、生涯キャリアを初期キャリア（労働市場参入）→中期キャリア（労働市場における中堅）→後期キャリア（定年退職前後）と分けた場合の、各キャリア期における課題の指摘ととらえることができる。

同報告は、中年期は仕事の負荷の増大や能力の停滞と限界感等が生じる時期であり、これらへの対応を誤ると、「諦めや思考停止」、「会社への過度の依存」を生じかねないと指摘する。

職業、ポスト、収入等のキャリアに関する客観的な側面（以下「客観的キャリア」という。）は全ての人に平等ではあり得ず、中期キャリアにおいて、客観的キャリアは同じ企業、職業であっても個人間の差が拡大する。前述の賃金格差の拡大はその 1 つの表れである。またこの時期には定年以降の後期キャリア展開の準備が現実問題として浮上してくる。加えて、家庭生活においては子供の進学に伴う学費負担が増大し、両親介護の問題が生じる者も出てくるなど家庭責任が増大する時期でもある。

このような中で、中期キャリアにおいては、労働市場参入後から積み上げてきた自らの客観的キャリアをどのように認識・評価し、どのような将来の目標を立てるのかというキャリアに関する主観的な側面（以下「主観的キャリア」という。）が非常に重要になってくる。主観的キャリア上での自信の低下や能力の限界感により、労働市場における中堅である成人層が活性化されないならば、企業活力は低下し、労働力全体でみた質も低下してしまうと考えられる。また将来のキャリア目標の設定ができないならば、個人のその後の客観的キャリアの形成にも重大で深刻な影響をもたらすことになる。

このように、中期キャリアは、客観的キャリアと主観的キャリアのせめぎあいによるキャリア葛藤から、家庭責任も考慮に入れつつ、後期キャリアの展開に向けて、キャリアを客観・主観の両側面から再構成していく時期に当たる。これを岡本（2002）は、アイデンティティの危機という観点から、職業人としての有能性を自己評価し、それを高めるためのアイデンティティを構築する時期であると指摘した。

個人が生涯を通じて能力を発揮して生き生きと働き、キャリア形成を進めることができる経済社会を構築するためには、各層に対応した必要かつ適切な支援が必要である。中期キャリアを生きている労働市場における中堅である成人層も例外ではない。むしろ、客観的・主観的キャリア両面からの葛藤を内在しつつ、それを乗り越えて、生涯キャリアを見通してキャ

リアの再構築を必要とするという点において、キャリア形成支援に関する議論の対象として注目されるべき層ととらえることができる。

本研究では、以上のように成人層をとらえ、外的・客観的キャリアをライフイベント法等により、内的・主観的キャリアについてはライフライン法、自由記述の手法も取り入れて、キャリア形成の状況を把握する調査を行い、生涯キャリア形成に関する成人層における問題点を検討することとしたものである。

2. 本研究における調査対象者

本研究では、主観的・客観的キャリア（狭義の職業キャリアのこと。以下同じ。）の両面から成人層に対するキャリア形成上の問題点を明らかにし、それに対する支援を検討するために、50代（2009年1月において50～59歳＝1949年2月生～1959年1月生）の常勤労働者¹を対象として、生涯キャリア形成支援ニーズに関するアンケート調査を行った。

50歳代の者は、

- ① 労働市場参入期、中年期の入口を体験している年代であること（初期キャリア及び中期キャリアの入口の経験者）
 - ② 現役労働者として円熟期の年代であること（中期キャリアを生きている者）
 - ③ 高齢期の節目に当たる定年が現実問題として捉えられる年代であること（労働市場からの退出を含めた後期キャリアへの準備段階にある者）
- である。

このように50代をとらえ、常勤労働者を対象としてこれまでのキャリア形成を尋ねることにより、経済社会の中堅的な担い手としての30代～50代の成人層におけるキャリア形成の問題点およびニーズを把握することができると考えられた。

一方で、各世代のキャリアの背景には、その世代が経験してきた時代背景がある。

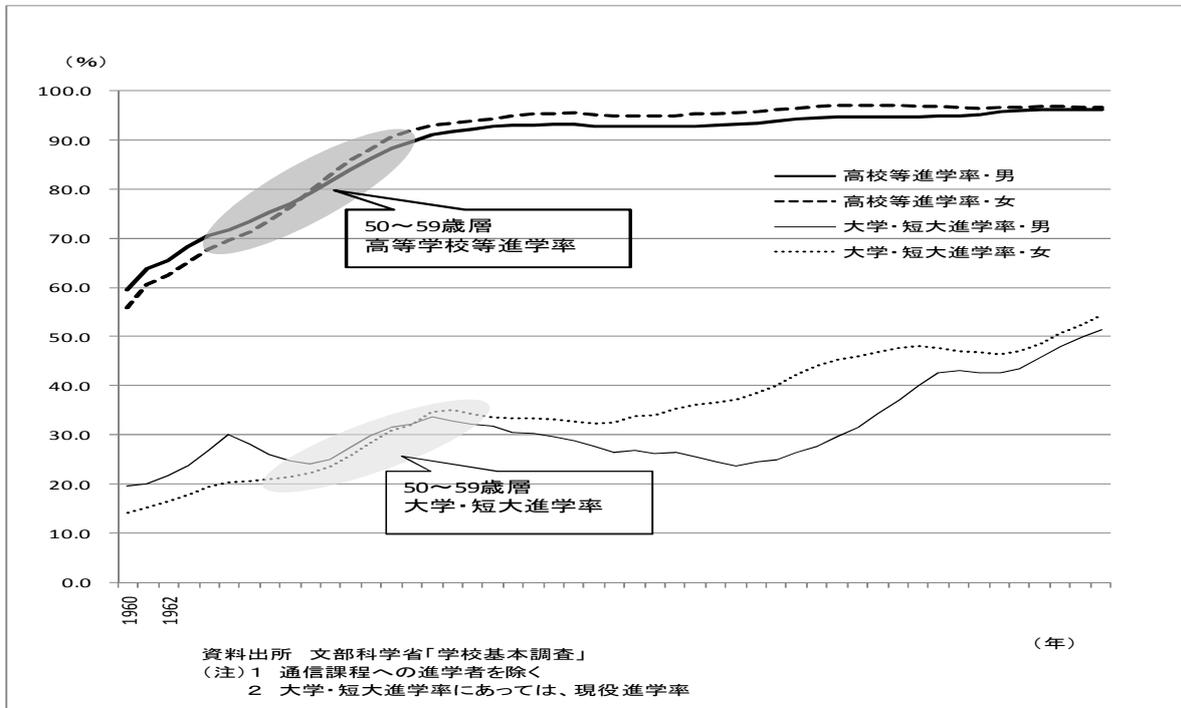
そこで本節では、第2章以下の分析の前提として、調査対象者となる50代の者のキャリア形成の時代背景と現在の就業状況を概括することとする。

（1）過去の進学、結婚の状況

調査対象者である50代の者の進学期は、高等学校等進学については1964～1973年、大学・短大進学については1967～1976年となる。50代の者の高等学校等進学率をみると、55～59歳層では60%台後半から80%未満の水準である。50～54歳層になると、高等学校等進学率は80%を超え約90%程度の水準にまで達する。このように50代前半の者の高等学校等進学率

¹具体的には、雇用形態の名称の如何に関わらず、雇用者として常時働いているとして調査会社にモニター登録した者を調査対象とした。調査回答者の内訳は、正社員95.5%、契約社員3.0%、パート・アルバイト0.1%、嘱託1.1%、派遣社員0.5%、その他0.8%であった。

は、50代後半の者に比べて大きく伸びているが、96%を超える者が高等学校に進学する現在の水準にまでは至らない。さらに50代の者の大学・短大進学率をみると、20前半～30%台半ばまでであり、大学・短大進学率が50%を超える現在と比較すると、大学・短大進学者はまだ少数派である（図表1-1）。

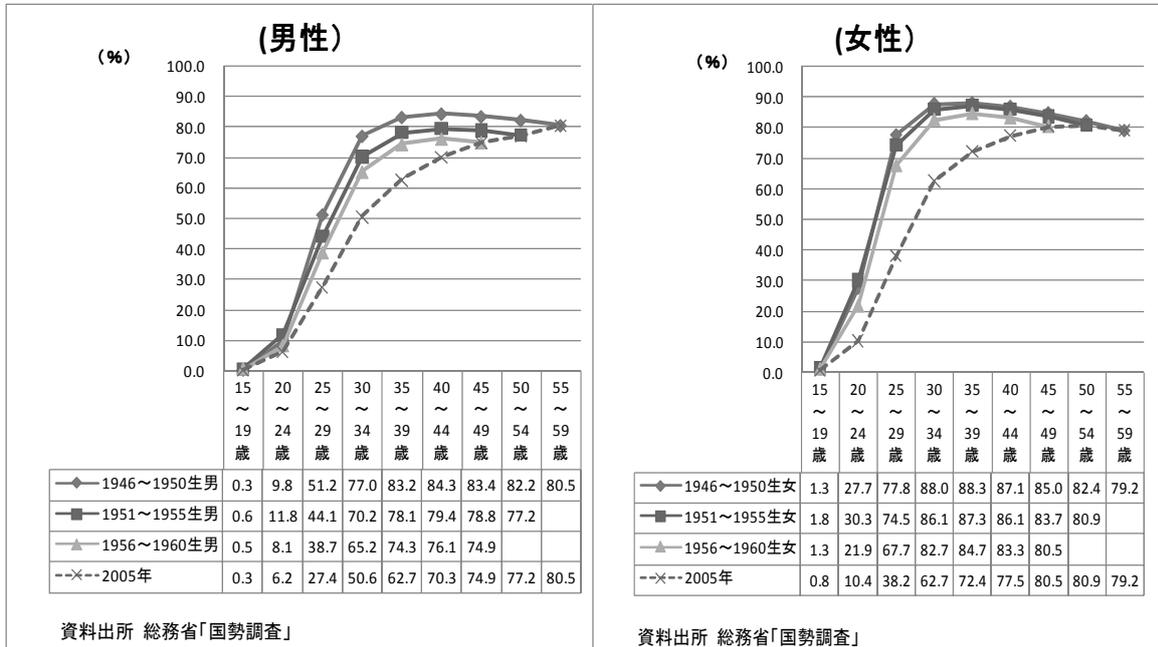


図表 1 - 1 進学率の推移

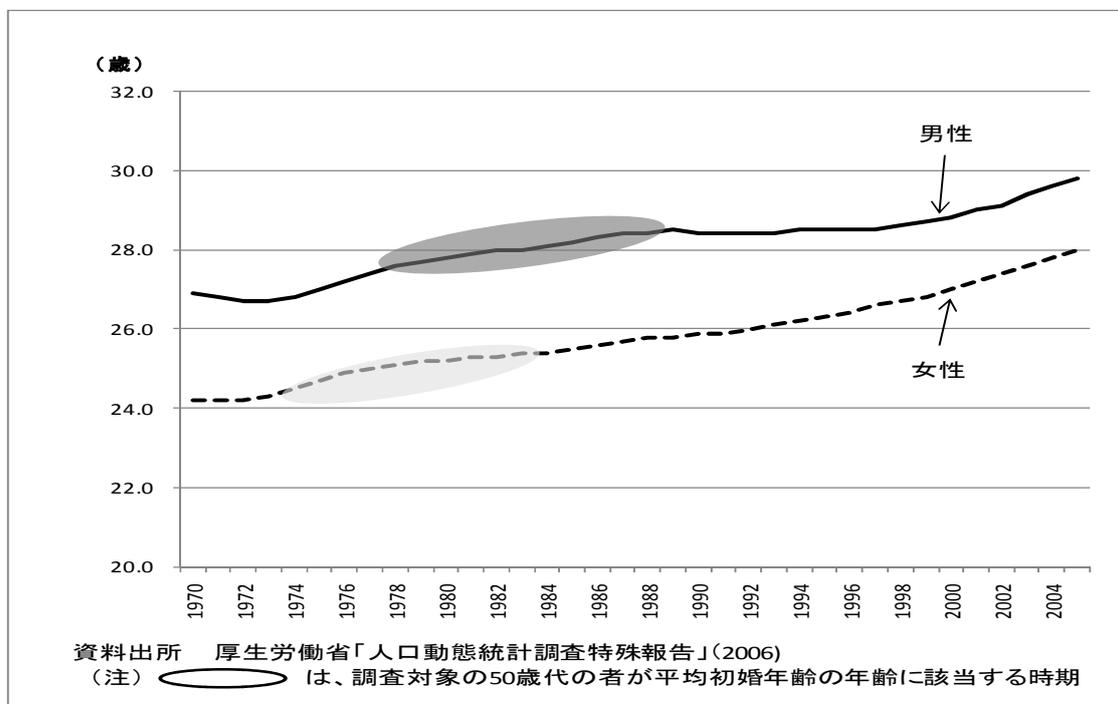
次に調査対象者である50代の者の婚姻の状況をみると、男性では、人口に占める有配偶者の割合は25～29歳時には約40～50%であるが、30～34歳時になると約70～80%近くまで上昇する。一方2005年現在の25～29歳男性の有配偶者の割合は27.4%と30%に達せず、30～34歳で50.6%、35～39歳でも62.7%の水準にとどまる。また調査対象者である50代女性の有配偶者の割合は、25～29歳時で約70～80%近くの水準にあり、30～34歳時では80%を超えて90%近くにまで達する。2005年現在の女性では、30～34歳で有配偶者の割合は62.7%、40～44歳でも77.5%と80%に達していない（図表1-2）。

これらのことから、調査対象者である50代では、男性は30歳前後で、女性は25歳前後で初婚となる者が平均的であったといえる。実際、平均初婚年齢の推移をみると、調査対象者である50代の者の年齢が平均初婚年齢に当たる時期は男性で1977～1986年頃で、当時の平均初婚年齢（男性）は27～28歳、女性では1974年～1983年頃で、当時の平均初婚年齢（女性）は、24～25歳となっている（図表1-3）。

また、有配偶者割合のカーブの上昇は年齢層が高い者ほど急であり、50代の者は現在に比べて初婚年齢が若くかつ初婚の時期が集中しているとともに、50代の中でも年齢が高い層ほどその傾向が顕著であることがわかる。



図表 1-2 有配偶者の割合



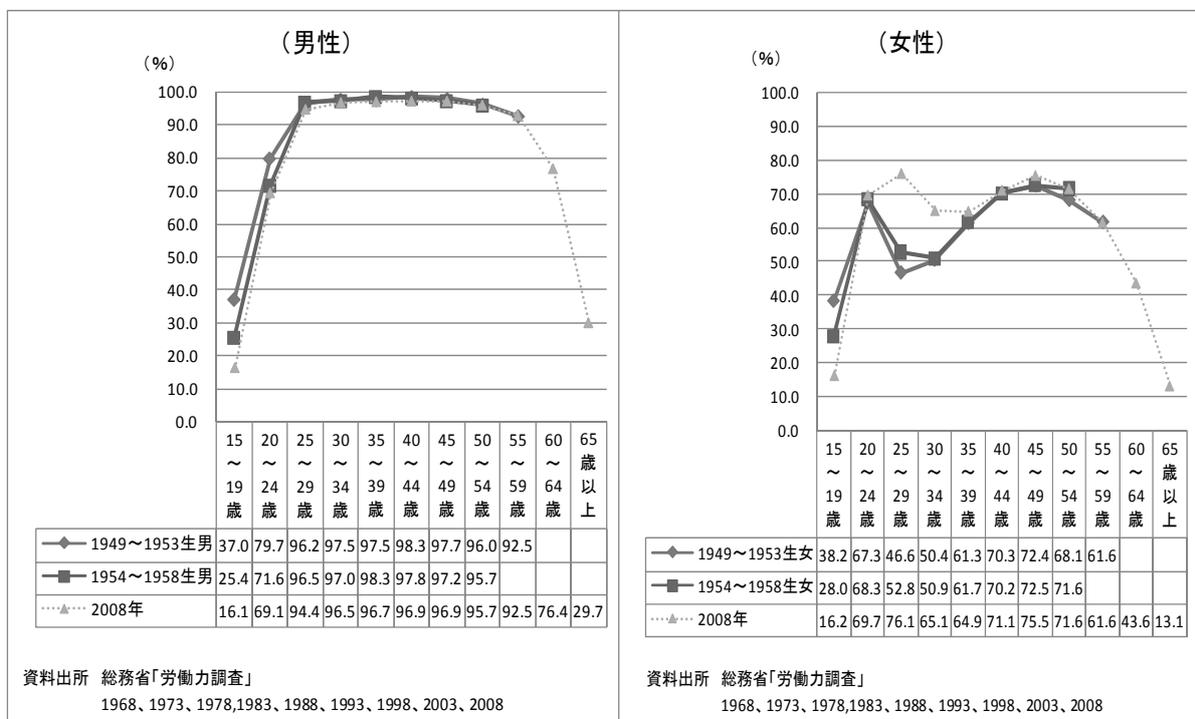
図表 1-3 平均初婚年齢の推移

(2) 労働関連事項の状況

調査対象者である50代の者の労働力率の推移を男女別にみると(図表1-4)、現在の50代では、中学卒業後、高等学校等に進学しない者も30~10%程度いたことを背景として、15~19歳時の労働力率が約3~4割程度と、2008年現在の15~19歳に比べて約1~2割程度高くなっている。

男性の労働力率については、学校卒業後労働市場に参入してから50代まで高水準を保ちフラットであることは、調査対象である50代の者についても、2008年現在の横断データについても変わりはないが、50代の者の20~49歳時の労働力率は、現在の20~49歳に比べて、わずかではあるが高くなっている。

50代女性の労働力率は、20~24歳時の学校卒業後労働市場に参入し、結婚・育児による退出期の谷が深く、その後上昇するM字型カーブを描く。特徴的なのは、M字の谷が深いことに加えて、学校卒業後の20~24歳時での労働力率より、結婚・育児期を過ぎた40~49歳時の労働力率の方が高いことである。若い時期に労働市場に参入しその後も労働市場にとどまった者と、結婚・育児期に労働市場から退出し40歳代で再参入した者に加えて、40代で初めて労働市場に登場した者がいることが推測できる。一方2008年現在の女性の労働力率は、第一の山が25~29歳に移動しているとともに、30~34歳、35~39歳の谷の落ち込みが小さくなっており、M字型カーブの形が徐々にフラットに近づいている。

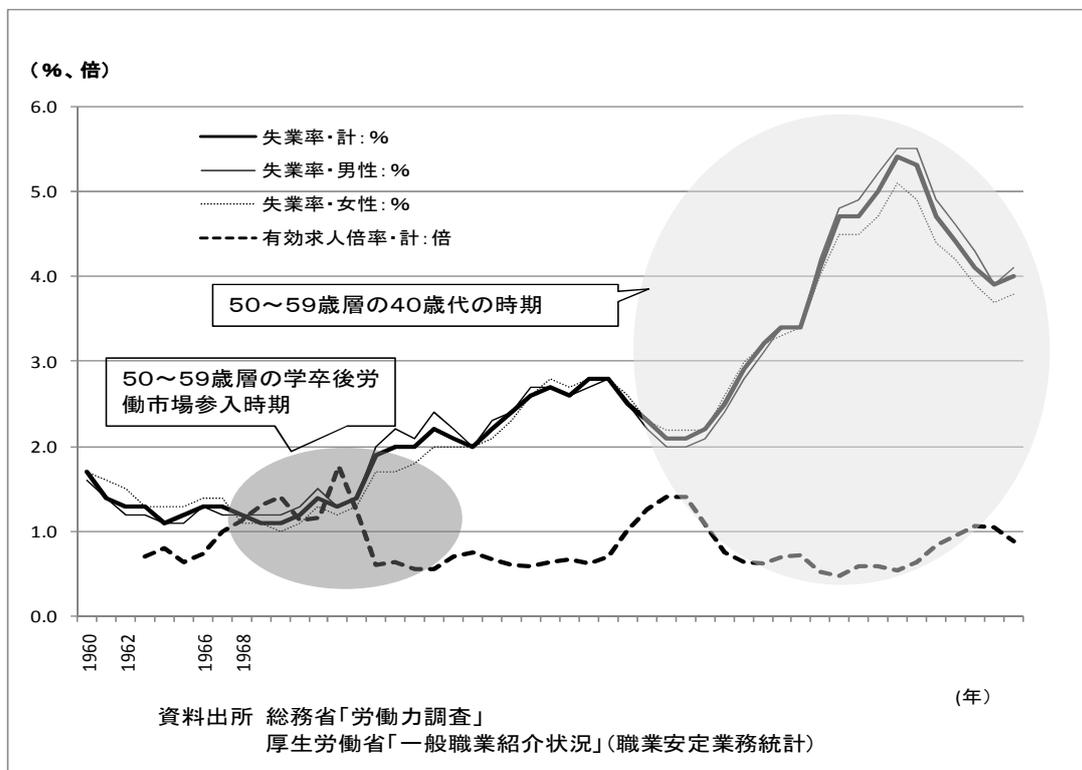


図表1-4 労働力率

さらに景気との関係を見ると、第1次オイルショック(1973年10月)後の景気後退期(1973年11月～1975年3月)は、調査対象者である50～54歳層(1954～1958生)においては高卒の就職時期に当たる者が多く、55～59歳層(1949～1953生)においては4年制大学卒の就職時期に当たる者が多い。また第2次オイルショック(1979年2月)後の景気後退期(1980年2月～1983年2月)は、50～54歳層(1954～1958生)で4年制大学卒の就職期に当たる者がいたと考えられる。その後、20代後半～30代後半でバブル経済(1986年11月～1991年2月)を迎え、バブル崩壊時点では、30代前半～40代前半となっていた。それに続く金融ビッグバン(1998年4月)に代表される変革の時代を40代で過ごし、現在に至っている(本章末の参考図表参照)。

景気の変動は、雇用・失業情勢に大きな影響を与える。有効求人倍率は、1974年(1.20倍)から1975年(0.61倍)に急速に低下し、1977年、1978年では0.56まで低下する。この有効求人倍率の急速な低下期は、調査対象者である50代においては、4年制大卒あるいは高卒の就職時期に当たる者が多くおり、これらの者にとっては、労働市場の参入の入口の時期が厳しかったことが推測される。

その後20代後半～30代後半時にはバブル経済となり、失業率の低下及び有効求人倍率が1.0以上という人手不足状態の一時期の好況を体験したものの、バブル経済崩壊後の30代前半～40代前半以降は、失業率の急激な上昇及び有効求人倍率が1.0以下の低水準で推移するという変革の時代を迎え、現在に至っている(図表1-5)。



図表1-5 失業率及び有効求人倍率の推移

このように調査対象者である現在の50代のキャリアをみるためには、

- ①多くの者が高等学校等に進学するが、大学・短大に進学する者はまだ少数派であること
 - ②初婚年齢は、男性30歳前後、女性25歳前後と現在より早いとともに、初婚の時期が集中していること
 - ③学卒後の労働市場参入時期が第1次オイルショック後の雇用・失業情勢悪化期に当たる者が多こと
 - ④20代後半から30代後半時に好況を経験していること
 - ⑤30代前半～40代前半時以降、経済環境の激変の中で雇用・失業情勢が急激に悪化したこと
 - ⑥中期キャリアにおいて、経済社会の変革を経験し続けていること
- という環境条件を念頭に置くことが必要である。

(3) 現在の就業構造

50代の現在の就業構造を総務省「就業構造基本調査」(2007)によりみると(図表1-6)、男性の69.7%は雇用者として働いており、うち88.8%が正規の職員・従業員である。女性では53.8%が雇用者として働いており、うち40.7%が正規の職員・従業員、46.7%がパートである。このように50代男性の約7割の者が雇用労働者として働いており、雇用労働者として働く者のうちでは正規の職員・従業員が約9割を占める。一方、女性では約5割の者が雇用労働者として働いており、雇用労働者としての働き方は、正規の職員・従業員とパートが相半ばするものの、パートの方が6%ポイント高い。またその他の雇用形態の者は、男女とも少数ではあるが存在している。

図表1-6 50～59歳層の就業構造

	人口	自営業主	家族従業者	会社役員	雇用者	正規の職員・従業員	パート	アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員	嘱託	その他
50～59歳計	100.0%	8.9%	2.2%	6.6%	61.7%	41.7%	13.4%	1.7%	0.8%	2.0%	1.0%	1.1%
	—	—	—	—	100.0%	67.5%	21.7%	2.7%	1.3%	3.3%	1.7%	1.9%
50～59歳男性	100.0%	13.5%	0.3%	10.1%	69.7%	61.7%	1.5%	1.5%	0.7%	2.3%	1.0%	1.1%
	—	—	—	—	100.0%	88.5%	2.1%	2.2%	1.0%	3.3%	1.4%	1.5%
50～59歳女性	100.0%	4.4%	4.1%	3.2%	53.8%	21.9%	25.2%	1.8%	0.9%	1.7%	1.1%	1.2%
	—	—	—	—	100.0%	40.7%	46.7%	3.4%	1.6%	3.2%	2.0%	2.3%

資料出所 総務省「就業構造基本統計調査」2007

これらの状況を踏まえ、本研究では、労働市場における中堅である成人層に注目した上で、そのキャリア形成支援ニーズを明らかにするため、正規の職員・従業員を中心としつつもそれに限定することなく、その他の雇用形態を含む常勤の男女労働者をアンケートの対象としたものである。

(参考図表) 調査回答者の誕生から現在までの経済社会の主要指標

西暦	経済社会の動き	労働関係指標		大学・短大進学率 (%)		平均初婚年齢 (歳)		調査回答者の年齢 (歳)		
		失業率 (%)	有効求人倍率 (倍)	男	女	男	女	調査時59歳	調査時55歳	調査時50歳
1949	1ドル=360円単一為替レート実施 (4月)					25.9	22.9	0		
1950						25.9	23.0	1		
1951						25.9	23.1	2		
1952						26.1	23.3	3		
1953		1.9				26.2	23.4	4	0	
1954		2.3				26.4	23.6	5	1	
1955	↑ 景気拡大期(神武景気) 1954.11~1957.6	2.5				26.6	23.8	6	2	
1956	↓ 経済白書「もはや戦後ではない」(7月)	2.3		18.7	12.5	26.8	23.9	7	3	
1957		1.9		18.2	13.3	26.9	24.0	8	4	
1958		2.1		19.0	13.3	27.0	24.2	9	5	0
1959	↑ 景気拡大期(岩戸景気) 1958.6~1961.12	2.2		19.6	13.8	27.1	24.3	10	6	1
1960		1.7		19.7	14.2	27.2	24.4	11	7	2
1961		1.4		20.2	15.3	27.3	24.5	12	8	3
1962		1.3		21.9	16.5	27.3	24.5	13	9	4
1963	↑ 景気拡大期 1962.10~1964.10	1.3	0.70	23.8	17.8	27.3	24.5	14	10	5
1964		1.1	0.80	26.9	19.6	27.3	24.4	15	11	6
1965		1.2	0.64	30.1	20.4	27.2	24.5	16	12	7
1966		1.3	0.74	28.2	20.6	27.3	24.5	17	13	8
1967	↑ 景気拡大期 1965.10~1970.7	1.3	1.00	26.1	21.1	27.2	24.5	18	14	9
1968		1.2	1.12	24.7	21.4	27.2	24.4	19	15	10
1969		1.1	1.30	24.1	22.3	27.1	24.3	20	16	11
1970		1.1	1.41	25.0	23.5	26.9	24.2	21	17	12
1971	↑ ドルショック (8月)	1.2	1.12	27.6	25.9	26.8	24.2	22	18	13
1972	↓ 景気拡大期 1971.10~1973.11	1.4	1.16	30.0	28.4	26.7	24.2	23	19	14
1973	↑ 変動相場制移行 (2月)、第1次オイルショック(10月)	1.3	1.76	31.6	30.8	26.7	24.3	24	20	15
1974		1.4	1.20	32.2	32.2	26.8	24.5	25	21	16
1975		1.9	0.61	33.8	34.6	27.0	24.7	26	22	17
1976	↑ 景気拡大期 1975.3~1977.1	2.0	0.64	32.8	35.1	27.2	24.9	27	23	18
1977		2.0	0.56	32.2	34.3	27.4	25.0	28	24	19
1978	↑ 景気拡大期 1977.10~1980.2	2.2	0.56	31.9	33.7	27.6	25.1	29	25	20
1979	↓ 第2次オイルショック (2月)	2.1	0.71	30.5	33.4	27.7	25.2	30	26	21
1980		2.0	0.75	30.3	33.5	27.8	25.2	31	27	22
1981		2.2	0.68	29.7	33.1	27.9	25.3	32	28	23
1982		2.4	0.61	28.9	32.8	28.0	25.3	33	29	24
1983		2.6	0.60	27.7	32.4	28.0	25.4	34	30	25
1984	↑ 景気拡大期 1983.2~1985.6	2.7	0.65	26.6	32.5	28.1	25.4	35	31	26
1985	↓ G5プラザ合意 (9月)	2.6	0.68	27.0	33.9	28.2	25.5	36	32	27
1986	↑ 男女雇用機会均等法施行 (4月)	2.8	0.62	26.3	34.1	28.3	25.6	37	33	28
1987	↓ ブラックマンデー (株暴落) (10月)	2.8	0.70	26.6	35.3	28.4	25.7	38	34	29
1988	↑ 景気拡大期(バブル景気) 1986.11~1991.2	2.5	1.01	25.6	36.1	28.4	25.8	39	35	30
1989	↓ 一般消費税導入 (4月)	2.3	1.25	24.5	36.7	28.5	25.8	40	36	31
1990		2.1	1.40	23.8	37.2	28.4	25.9	41	37	32
1991		2.1	1.40	24.5	38.6	28.4	25.9	42	38	33
1992	↑ 育児・介護休業法施行 (4月)	2.2	1.08	25.1	40.1	28.4	26.0	43	39	34
1993	↓ 定期預金金利完全自由化 (6月)	2.5	0.76	26.5	42.3	28.4	26.1	44	40	35
1994		2.9	0.64	27.8	44.1	28.5	26.2	45	41	36
1995	↑ 景気拡大期 1993.10~1997.5	3.2	0.63	29.6	45.4	28.5	26.3	46	42	37
1996		3.4	0.70	31.7	46.0	28.5	26.4	47	43	38
1997	↓ 証券・金融機関の破たん相次ぐ	3.4	0.72	34.4	46.8	28.5	26.6	48	44	39
1998	↑ 金融ビッグバンスタート (4月)	4.1	0.53	37.2	47.6	28.6	26.7	49	45	40
1999	↓ EC統一 (1月)	4.7	0.48	40.1	48.1	28.7	26.8	50	46	41
2000	↑ 景気拡大期 1999.1~2000.11	4.7	0.59	42.6	47.6	28.8	27.0	51	47	42
2001		5.0	0.59	43.1	47.1	29.0	27.2	52	48	43
2002		5.4	0.54	42.7	46.9	29.1	27.4	53	49	44
2003		5.3	0.64	42.7	46.5	29.4	27.6	54	50	45
2004	↑ 景気拡大期 2002.1~2007.10	4.7	0.83	43.5	47.0	29.6	27.8	55	51	46
2005		4.4	0.95	45.9	48.6	29.8	28.0	56	52	47
2006		4.1	1.06	48.1	50.6	30.0	28.2	57	53	48
2007		3.9	1.04	49.9	52.4	30.1	28.3	58	54	49
2008	↓ リーマンショック (10月)	4.0	0.88	51.4	54.3	30.2	28.5	59	55	50

資料出所 内閣府経済社会総合研究所「景気基準日付」、総務省「労働力調査」、
厚生労働省「一般職業紹介状況」、「人口動態統計調査」、文部科学省「学校基本調査」
(注) 大学・短大進学率は、現役進学率

3. 調査の概要

(1) 本研究における調査手法および調査項目

調査は、2009年1月に実施した。

調査対象者の選定にあたっては、調査会社を通じて、調査会社のモニターに郵送にて調査票を配布し、返送するように依頼した。50代常勤職2,000名（男性1,500名、女性500名）。国勢調査および就業構造基本調査等に示される50代の常勤職の実際の男女比・職業比に近づくようにサンプリングを行った。

調査項目は、大きく、「本人について」「自分の子どもの将来について」「学校におけるキャリア教育について」「社会人の立場からみたキャリア教育について」「地域住民の立場からみたキャリア教育について」「今後の社会情勢について」の6つのセクションに分かれていた。それぞれのセクションに含まれていた質問内容を以下に示す。

- ・基本属性（性別、居住地、年齢、雇用形態、労働時間、年収、最終学歴、配偶者・子供の有無、介護家族の有無）
- ・これまでのキャリア（勤続年数、入社の際緯、現在の勤務先の業種・職業・従業員数、転職経験の有無、失業の有無、職業経験、職業能力の自己評価、年代別「仕事」「家庭」に関する重大だった出来事
- ・現在のキャリア（現在の生活の満足度、これまでの職業生活やキャリアに対する満足度、転職希望、学習意欲）
- ・今後のキャリア（今後の職業生活に対する見通し、職業生活を引退後の見通し、何歳まで働き続けたいか、老後に対する不安、今後のキャリアを考える上で行政に求めるサポート
- ・質的調査項目（過去の危機に関する自由記述、文章完成法、ライフライン法）

なお、調査項目の詳細については、巻末の調査票および単純集計表を参照していただきたい。

(2) 調査回答者の特徴

調査対象者は、50代常勤職2,050名（男性1,500名、女性500名）。労働力調査および就業構造基本調査などに示される50代の常勤職の実際の男女比・職業比に近づくようにサンプリングを工夫することとした。

なお、サンプルの特徴について以下に示す。

まず、図表1-7に本調査回答者の年齢性別の内訳を示した。50～59歳までの回答者の男女比は、約3：1で国勢調査および就業構造基本調査等に示される50代の正規就業者（または雇用者）における男女比とほぼ同じになるようにサンプリングを行った。ただし、今回の調査回答者を年齢性別に検討した結果、若干、50代後半になるにつれて女性の方が比率が多くなっていた。ただし、統計的には有意ではなかった。

図表1-7 本調査回答者の年齢性別の内訳

	50歳	51歳	52歳	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	不明	合計
男性	217	162	192	162	178	120	136	123	123	113	6	1526
	79.2%	72.6%	78.4%	77.5%	75.7%	71.9%	75.6%	73.2%	69.5%	68.5%	85.7%	74.7%
女性	57	61	53	47	57	47	44	45	54	52	1	517
	20.8%	27.4%	21.6%	22.5%	24.3%	28.1%	24.4%	26.8%	30.5%	31.5%	14.3%	25.3%
合計	274	223	245	209	235	167	180	168	177	165	7	2043

図表1-8には、本調査回答者の都道府県別の内訳を示した。本調査の回答者は「埼玉県」「千葉県」「東京都」「神奈川県」「大阪府」などで若干多く、基本的には都市部に若干偏りがみられるようであった。

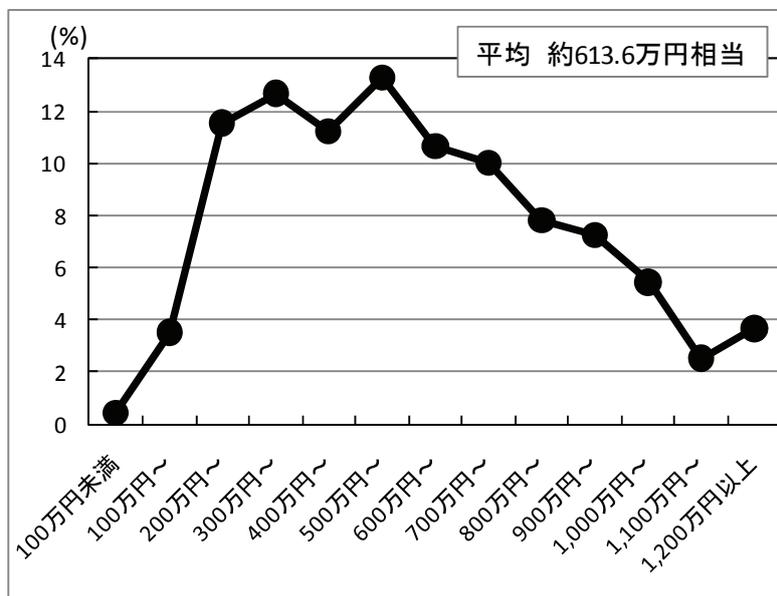
図表1-8 本調査回答者の都道府県別の内訳と国勢調査の人口分布

	本調査の 回答者数	%	国勢 調査 による 人口 分布	差		本調査の 回答者数	%	国勢 調査 による 人口 分布	差
北海道	68	3.4%	4.4	1.0	滋賀県	21	1.0%	1.1	0.1
青森県	14	0.7%	1.1	0.4	京都府	43	2.1%	2.1	0.0
岩手県	1	0.0%	1.1	1.1	大阪府	217	10.7%	6.9	-3.8
宮城県	21	1.0%	1.8	0.8	兵庫県	114	5.6%	4.4	-1.2
秋田県	8	0.4%	0.9	0.5	奈良県	30	1.5%	1.1	-0.4
山形県	6	0.3%	1.0	0.7	和歌山県	25	1.2%	0.8	-0.4
福島県	14	0.7%	1.6	0.9	鳥取県	10	0.5%	0.5	0.0
茨城県	36	1.8%	2.3	0.5	島根県	8	0.4%	0.6	0.2
栃木県	35	1.7%	1.6	-0.1	岡山県	20	1.0%	1.5	0.5
群馬県	29	1.4%	1.6	0.2	広島県	31	1.5%	2.3	0.8
埼玉県	182	9.0%	5.5	-3.5	山口県	14	0.7%	1.2	0.5
千葉県	147	7.3%	4.7	-2.6	徳島県	10	0.5%	0.6	0.1
東京都	269	13.3%	9.8	-3.5	香川県	18	0.9%	0.8	-0.1
神奈川県	209	10.4%	6.9	-3.5	愛媛県	19	0.9%	1.1	0.2
新潟県	23	1.1%	1.9	0.8	高知県	7	0.3%	0.6	0.3
富山県	9	0.4%	0.9	0.5	福岡県	51	2.5%	4.0	1.5
石川県	21	1.0%	0.9	-0.1	佐賀県	7	0.3%	0.7	0.4
福井県	10	0.5%	0.6	0.1	長崎県	10	0.5%	1.2	0.7
山梨県	6	0.3%	0.7	0.4	熊本県	9	0.4%	1.4	1.0
長野県	48	2.4%	1.7	-0.7	大分県	9	0.4%	0.9	0.5
岐阜県	17	0.8%	1.6	0.8	宮崎県	5	0.2%	0.9	0.7
静岡県	39	1.9%	3.0	1.1	鹿児島県	12	0.6%	1.4	0.8
愛知県	102	5.1%	5.7	0.6	沖縄県	1	0.0%	1.1	1.1
三重県	14	0.7%	1.5	0.8	不明	31	1.5%		-1.5

図表1-9には、本調査回答者の最近1年間の税込み年収を示した。度数分布表から推計される回答者の年収の平均は約613万円であった。平成20年賃金構造基本調査から正社員・

正職員の年収を求めると「50～54歳」は約645.0万円、「55～59歳」は約605.1万円であり、本調査の系統者の年収とおおむね変わらなかった。

図表1-9 本調査回答者の最近1年間の税込み年収の分布



図表1-10には、本調査回答者の現在の勤務先の産業と労働力調査の分布を示した。一般に、調査会社のモニター郵送調査では「製造業」が少なくなる傾向が多いという経験則から、「製造業」を多めにサンプリングして調査を実施した。しかし、結果的には、逆に現在の勤務先の業種が「製造業」の回答者が10%程度、労働力調査に示された割合よりも多くなる結果となった。また、それに伴って、「卸売・小売業」「飲食店、宿泊業」で若干大きな違いがみられた。

図表1-11には、本調査回答者の現在の職業と就業構造基本調査の比較を行った。就業構造基本調査にみる50代正規従業者と比較した場合、女性では職業によるサンプルの偏りが見られないものの、男性では「管理的職業従事者」が2割程度多く、「事務従事者」および「生産工程・労務作業者」が1割弱少なかった。

図表1-12には、本調査回答者の現在の勤務先の従業員数と労働力調査の比較を行った。その結果、本調査回答者は労働力調査と比較して、「29人以下」で約1割弱少なかった。

その他、本調査回答者の最終学歴および有配偶者率なども検討したが、労働力調査や国勢調査の結果などと、それほど大きな違いは認められなかった。

上記をまとめると、本調査結果の回答者は、全国の50代の正規社員・正規職員を代表するサンプルとして考えた場合、若干、都市部の回答者が多く、製造業で働く者、管理的職業で働く男性が若干多いという特徴があったと言える。本調査の結果を解釈するには、これらの点に留意が必要である。

図表1-10 本調査回答者の現在の勤務先の産業と労働力調査の分布

	本調査	労働力調査 2009年1月	差
農業	0.0%	3.3%	-3.3%
林業	0.0%	0.1%	-0.1%
漁業	0.0%	0.3%	-0.3%
鉱業	0.7%	0.0%	0.7%
建設業	7.7%	9.8%	-2.1%
製造業	30.6%	18.6%	12.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	2.6%	0.5%	2.1%
情報通信業	3.7%	1.8%	1.9%
運輸業	5.5%	5.8%	-0.3%
卸売・小売業	9.9%	16.6%	-6.7%
金融・保険業	6.1%	2.6%	3.5%
不動産業	1.2%	1.6%	-0.4%
飲食店、宿泊業	0.9%	5.0%	-4.1%
医療、福祉	7.2%	9.5%	-2.3%
教育、学習支援業	3.9%	5.4%	-1.5%
その他のサービス業	10.3%	13.6%	-3.3%
公務	7.0%	4.5%	2.5%
その他	2.6%	0.9%	1.7%

図表1-11 本調査回答者の現在の職業と国勢調査および就業構造基本調査の比較

	本調査		平成19年 就業構造 基本調査 50代 「正規従業者」		差	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	専門的・技術的職業従事者	14.7%	7.4%	8.8%	6.7%	5.9%
管理的職業従事者	22.9%	1.0%	3.0%	0.1%	19.9%	0.9%
事務従事者	7.6%	9.1%	15.7%	8.6%	-8.1%	0.4%
販売従事者	4.0%	1.6%	8.8%	2.5%	-4.9%	-0.9%
サービス職業従事者	1.9%	1.9%	1.8%	3.7%	0.1%	-1.8%
保安職業従事者	1.5%	0.0%	3.0%	0.1%	-1.5%	0.0%
農林漁業作業者	0.0%	0.0%	0.6%	0.5%	-0.5%	0.0%
運輸・通信従事者	4.3%	0.1%	5.9%	0.1%	-1.7%	0.0%
生産工程・労務作業者	16.3%	2.9%	23.5%	4.5%	-7.2%	-1.5%
分類不能の職業	1.6%	1.1%	1.6%	0.5%	-0.1%	0.6%

図表1-12 本調査回答者の現在の勤務先の従業員数と労働力調査の比較

	本調査	労働力 調査 2008年 平均	差
29人以下	25.2%	32.8%	-7.6%
30~99人	17.6%	16.6%	1.0%
100~499人	21.0%	19.7%	1.3%
500~999人	9.3%	7.0%	2.3%
1,000人以上	26.9%	23.9%	3.0%

4. 各章の主な内容

以下に、第2章以降の各章の問題意識と主な内容および結果について、その概要を述べる。

(1)「第2章 50代の就業者の現在の満足感」の主な内容

第2章では、本報告書で50代の就業者が自らのキャリアを振り返った際の外的・客観的キャリアを押さえつつ内的・主観的なキャリアに焦点を当てるに際して、まず、50代の就業者の現在の満足感について検討した。

その結果、高収入の人の方が、企業規模が大きい方が、最終学歴が高い方が、学校での知識は今の仕事に役立っていると回答した人の方が、職業生活・キャリアに対する満足感が高かった。

概して収入等が高い人の方が満足感が高いという結果が得られたが、例えば収入の低い人が職業生活において一律に高い満足感を得られないとは考えにくい。そこで、年収別に回答者を分類して重回帰分析を行った。その結果、低収入群・高収入群・中間群に共通して「学校で学んだ知識が仕事に役立つと思っている」個人、今までの人生の出来事について「努力によって決まる」と考える個人が満足感を高めやすいという結果が得られた。年収にかかわらず、努力や能力といった内的な要素が満足感に影響を与えたと言う結果からは、自力で人生を決定づけてきたという統制感が満足感を得るにあたって重要であることが示唆される。

満足感に関する分析のまとめとして、50代就業者の現在の満足感の因果モデルを検討した。その結果、その結果、現在の満足感に影響を与える要因は、①年収や従業員数などの現状の勤務先の状況、②人生は努力によって決まると考える心的態度の2つの要因に大別され、それぞれ現在の勤務先の状況に学校時代の経験が影響を与えるというモデルが構成された。

(2)「第3章 50代就業者のライフイベントと成人キャリア発達との関連の検討」の主な内容

第3章では、50代就業者が、10代から50代の各年代で一番重要だった出来事として選択したライフイベントを「仕事」と「家庭」の2つの側面から集計した。

「仕事」について各年代で主だったものを列举すると、10代では「大学、大学院への進学」「正社員として就職」「学校卒業」、20代では「正社員として就職」「転職」、30代では「昇進・昇格」「転職」「仕事内容の変更」、40代では「管理職になる」「昇進・昇格」「仕事内容の変更」が上位3位となり、50代では「仕事内容の変更」「管理職になる」「配属先の変更」となっていた。

「家庭」については、10代では「郷里を離れる」「親からの経済的自立」、20代では「結婚」「親からの経済的自立」「配偶者と出会う」、30代では「子どもの誕生」「結婚」「子どもの入学」「家・土地の購入」、40代では「子どもの受験」「家・土地を購入」、50代では「子

どもの就職」「親との死別」となっていた。

全体的に「仕事」「家庭」とともに、10代、20代は特定の項目の選択率が高く、30代以降は選択される項目が分散する。すなわち、10代～20代のライフイベントには多様性がなく、30代以降、成人キャリア発達は多様性を増す傾向が認められた。

男女別に主なキャリア・パターンを検討したところ、①仕事に関するキャリア・パターンの方が家庭に関するものよりもパターンが分かれているということ、②仕事に関して、10代～20代では男女差がないのに、その後の年代でキャリア・パターンが大きく異なる、③家庭生活に関しては、仕事に関する違いほど男女差が見られないなどの結果が示された。

(3)「第4章 50代就業者のキャリアの描像①—ライフライン法による成人キャリア発達の検討」の主な内容

第4章では、ライフライン法を用いて、学校卒業後から現在に至るまでの職業生活の浮き沈みを曲線で描くように調査回答者に求めた結果を分析した。

その結果、以下の結果が得られた。曲線の全体的な傾向として、①おおむね曲線は0以上の範囲に描かれることが多かった。②ライフラインの形状は、20代から30代前半にかけて上昇し、30代前半をピークに40代後半にかけて下降し、その後50代前半から後半に向けて再度上昇していた。③図表6-2では明確に図示されていないが、20代前半から40代後半へと年代が高くなるにしたがって、標準偏差が大きくなっていった。また、性別に検討を行った結果、男性では上述した30代前半をピーク、40代後半を底としたS字型の曲線がより明確に示されていたのに対して、女性では線の形状はより平板であった。

ライフラインの形状は、現在の勤務先の業種・職種・従業員数その他の様々な要因との関連がみられたが、なかでも、最も大きな違いがみられた要因は、「最近1年間の年収」と「これまでのキャリアに対する満足感」であった。概して、20～30代までの若年時のライフラインに影響を与える要因と、40代～50代の中老年時のライフラインに影響を与える要因は大きく異なっていることが示された。

(4)「第5章 50代就業者のキャリアの描像②—ライフライン法のキャリア形成支援ツールに向けた検討」の主な内容

第5章では、ライフライン法を将来的にキャリアガイダンスツールとして活用する可能性を探るため、「全般的な線の位置」「最終的な線の位置」「曲線の波形」「屈曲点の数」「最高点・最低点の年齢および評定値」などの様々な指標を作成して、検討を行った。

その結果、最近1年間の年収との関連で顕著な結果が示された。概して、年収が高いほど「全般的な線の位置」はプラス、「最終的な線の位置」もプラスだった。また、年収が低いほど「屈曲点の数」が多く、「曲線の波形」は複雑であった。さらに、「最高点の年齢」「最低点

の年齢」を比較すると、年収が高い者は「最低点の年齢」よりも「最高点の年齢」の方が高いのに対して、年収が低い者は「最高点の年齢」の方が「最低点の年齢」よりも若い。最高点の年齢が後に来ると感じられるようなキャリアの方が年収が高いということが言える。

また、これまでの職業生活・キャリアに対する満足感別に各指標の傾向を検討した結果でも同様であり、「全般的な線の位置」「最終的な線の位置」とともに、満足感が高いほど「プラス」の者が多く、満足感が低いほど「マイナス」の者が多かった。また、「全く満足していない」ほど、概して「2次型」の曲線の波形を描く者が多く、「3次型」の曲線を描く者が少なかった。満足感に関する結果でも、概して、若いうちに最低点を迎え、年をとってから高い最高点を迎えると感じられるキャリアが満足感の高さと関連しているという結果となった。

(5)「第6章 50代就業者のキャリアの意味づけ—自由記述データを用いた検討」の主な内容

第6章では、自由記述データを用いて50代就業者のキャリアの意味づけについて検討を行った。「過去の自分の職業生活で最も危機だったと感じること」および「これまでの職業生活に対する感じ方・考え方（これまでの職業生活で後悔することは、これまでの職業生活で最も良かったと思うことは、これまでの職業生活で最も役に立った能力は）」に関する自由記述を分析した。

その結果、職業生活上の危機に関して、危機を迎えたのは40代であるという回答が最も多かった。危機の内容は、おおむね、(a)職場における人間関係上のトラブル、(b)自分の仕事内容に関するもの、(c)会社のリストラや倒産などに伴う退職に分類されるようであった。また、危機をいかに乗り越えたかについては、①倒産やリストラなどによる会社の退職・転職を伴うような危機は、まさに転職・退職することによって乗り越えられていた。②転勤を伴う部署の異動などによる仕事内容の変化、営業成績の低下、職場の上司との人間関係などの危機は、上司と相談するか、または自らの努力によって乗り越えられていた。③病気で入院するという個人生活上の危機も重大な職業生活上の危機となっており、これらの危機は家族の協力によって乗り越えられていた。危機に際してあれば良かったと思う支援として、上司に対する相談、会社内の諸制度、自分に対する支援に関わるものが求められている可能性が示された。

これまでの職業生活に対する感じ方・考え方について、「後悔すること」「最も良かったと思うこと」「最も役に立った能力は」の3つの自由記述に共通して「仕事」「資格」「自分」「関係」「人間」が挙げられた。これまでの職業生活に対する感じ方・考え方は、性別・年収・満足感などで、おおまかに以下の4つの類型に分けることができるようであった。①年収が高く職業生活に総じて満足している回答者層で、コミュニケーション能力や専門知識、性格などといった本人がもつ様々な資質が関連しあって、ある程度十分な収入に結びついていた。②

男性で年収がかなり高い層で、部下や仲間の存在、海外などを含む様々な経験があり、そうした人間関係や経験が役立ったと認識していた。③女性で年収が低い回答者層で、結婚や出産に伴う退職を後悔する一方、再就職をするにあたってパソコンなどのスキルを取得することや資格などが役立ったと感じていた。④年収が中程度で、職業生活に総じて満足していない回答者層で会社への就職や転職、資格がないことなど、自分の職業や仕事を後悔する傾向のみが見られていた。

(6)「第7章 今後の生涯キャリア形成支援に向けて」の主な内容

第7章では、本報告書の各章の分析結果から、成人のキャリア発達支援に向けて注目される事項を要約し、その上で成人に対するキャリア発達支援施策等について若干の示唆を行った。その上で、今後の生涯キャリア形成支援に向けて必要となる行政からのサポートについて検討を行った。

成人のキャリア発達について注目される事項については、①平坦でない成人のキャリア、②ライフライン法で描かれた曲線でみた成人のキャリア、③成人のキャリア危機、④キャリア形成の携帯とキャリアに対する自己評価、⑤50代の将来キャリアの見通しなどに着目し、本報告書の結果をとりまとめた。

成人のキャリア形成支援施策への示唆については、キャリア開発を進める上でしてほしい行政からのサポートという観点から、まず職業生活やキャリアに対する満足度および男女によって求められる行政サポートが異なることを述べた。また、30代の長期キャリアを見通した支援、40代のキャリアの落ち込みを作らない（最小限にする）ための支援、50代の将来キャリアの見通しに対する支援、労働政策上の新たな対象者としての50代女性の位置づけ、キャリアに関する相談機能の充実と良質なキャリア・コンサルティングの提供について論じ、最後に成人のキャリア形成支援ツールとしてのライフライン法の可能性について述べた。

【引用文献】

岡本祐子 2002 アイデンティティ生涯発達論の射程 (株)ミネルヴァ書房

厚生労働省 2009 平成21年版労働経済の分析－働く人の意識と雇用管理の動向－

生涯キャリア支援と企業のあり方に関する研究会 2007 生涯キャリア支援と企業のあり方に関する研究会報告書

雇用政策研究会 2007 すべての人々が能力を発揮し、安心して働き、安定した生活ができる社会の実現～本格的な人口減少への対応～

諏訪康雄 2008 中高年のキャリア展開 かけはし 平成21年1月号 (財)産業雇用安定センター

第2章 50代就業者の現在の満足感

本章では、以下の構成で調査結果を報告する。

最初に、現在の満足感として測定された指標群間の性質を明らかにした上で、過去から現在へ至る各側面について分析を行う。各論の分析は、(1)現在の客観的状況(ステータス)と満足感との関連、(2)過去から現在へのキャリアとの関連、(3)心理的指標群との関連、の順に検討する。さらに、別の切り口として、(4)満足感を構成する諸要因についての年収別分析と、今までのまとめとして(5)満足感を規定する因果モデル策定を試みる。

次に、節をあらためて、現在の満足感と未来展望との関連を検討する。各変数との関連を分析するほか、行政サポートへの将来的な期待についても取り上げる。最後に、本章の小括を述べる。

1. 現在の満足感を構成する諸要因に関する分析

本題の分析に入る前に、本調査で扱った満足感指標群相互の関係について検討する。本調査の問27は、「現在の生活の以下の側面についてどの程度満足していますか」という内容で、8側面に関する満足感(収入、仕事上の地位、仕事内容、職場の人間関係、職場生活全般、家庭生活全般、地域生活全般、現在の生活全般)を尋ねている。さらに、問28では、「これまでの職業生活やキャリアにどの程度満足していますか」という設問がある。結果は、図表2-1に示す通り、総じて各側面相互の相関係数は非常に高い。

図表2-1 満足感指標群相互の相関関係

	収入	仕事上の地位	仕事内容	職場の人間関係	職場生活全般	家庭生活全般	地域生活全般	現在の生活全般	これまでの職業生活やキャリア
収入	—	.532	.370	.289	.467	.244	.170	.455	.482
仕事上の地位	—	—	.532	.437	.533	.245	.203	.386	.528
仕事内容	—	—	—	.540	.616	.262	.256	.429	.523
職場の人間関係	—	—	—	—	.628	.270	.248	.382	.422
職場生活全般	—	—	—	—	—	.337	.298	.509	.586
家庭生活全般	—	—	—	—	—	—	.510	.615	.333
地域生活全般	—	—	—	—	—	—	—	.496	.283
現在の生活全般	—	—	—	—	—	—	—	—	.497
これまでの職業生活やキャリア	—	—	—	—	—	—	—	—	—

以上の値はすべて $p < .001$

以下の各節では、本調査で測定された様々な変数と満足感との関連を検討する。本章では、変数を、(1) 現在の客観的状況を示す変数群、(2) 過去から現在へのキャリアを示す変数群、(3) 心理的指標群、の三つに大別し、それぞれのセクションで満足感との関係を検討することにした。その後、これらの変数群と満足感指標について、因果関係を含めた総合的な検討を(4)と(5)で行う。

なお、(1)～(4)では、従属変数に、満足感指標群の代表として問28の「職業生活・キャリアに対する満足感」をとりあげる。それは、本調査の主目的が、生涯キャリア形成という職業生活やキャリア全体を対象としており、満足感指標群の中でこの指標が最も関連が強いと考えられるからである。(5)では、この指標だけでなく、満足感を示す複数の指標を織り込んだ因果モデルを提示してみたい。

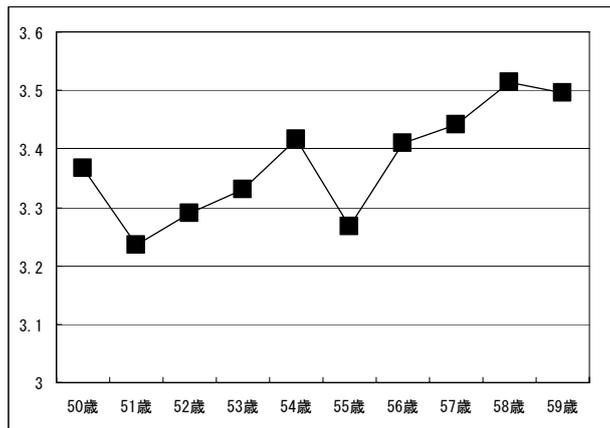
(1)現在の客観的状況と満足感

本節では、調査対象者のステータスや現状を表す客観的属性として、年齢と、現在の勤務先の状況(従業員数、年収)についてとりあげる。

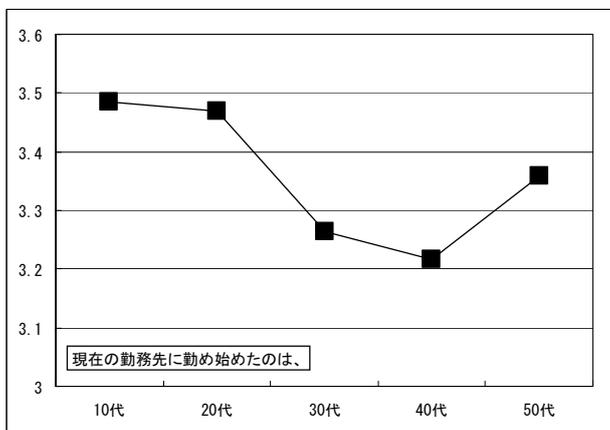
まず、年齢(問3)別に、職業生活・キャリアに対する満足感(問28)の平均値を示したものが、図表2-2である。¹55歳時に一時的に下がった点を除き、年齢とともにゆるやかに満足感が上昇する傾向が確認されている。しかし、当調査の対象は50歳代に限定されており、年齢と満足感相互の相関係数は有意ではあるものの、それほど高い値で現れているわけではない($r=.078, p<.001, N=1987$)。

次に、実年齢ではなく、現在の勤務先に勤めはじめた年齢(問12-2)や、現在の仕事に関連のある仕事に就きはじめた年齢(問12-3)と満足感との関連を検討した。図表2-3では、現在の勤務先に勤めはじめたのが30~40代の人と比べ、10~20代に勤務しはじめた人の方が、職業生活やキャリアに対して満足している結果が得られている($r=-.118, p<.001, N=1748$)。一方、50代で勤務しはじめた人の満足感は、30~40代ほどは低くはなく、出向や転籍など、50代に特有の入職形態の多様化等の影響があると考えられる。図表2-4は、現在の仕事に関連のある仕事に就き始めた年代別に満足感の平均値をグラフ化したものである。10~20代から40代へかけて右肩下りの傾向がみられた。したがって、現在の仕事と関連のある仕事に就き始めた年齢が遅くなればなるほど(つまり、現在の職務に関連する経験年数が短くなるほど)、満足感が低下する傾向が確認された。言い換えれば、若いうちから現在の仕事と関連する分野で仕事を始めた人の方が、職業生活やキャリアで満足感を得やすいと言える。

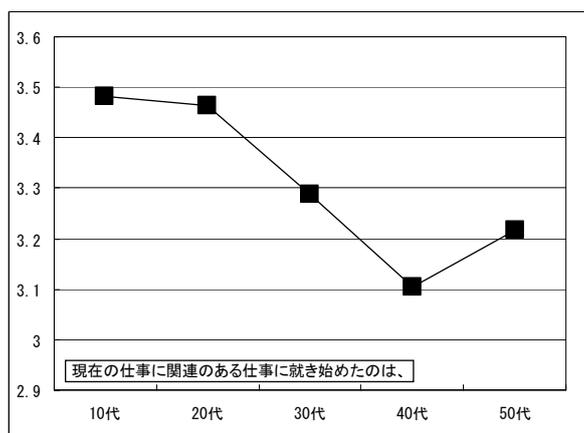
¹本章では、結果を解釈しやすくするため、「職業生活・キャリアに対する満足感」(問28)の回答値を「1=全く満足していない」～「5=とても満足している」へと反転している。同様に、問27の各満足感の回答値も反転している。



図表2-2 職業生活・キャリア満足度の年齢別平均値



図表2-3 現在の勤務先に勤めはじめた年代

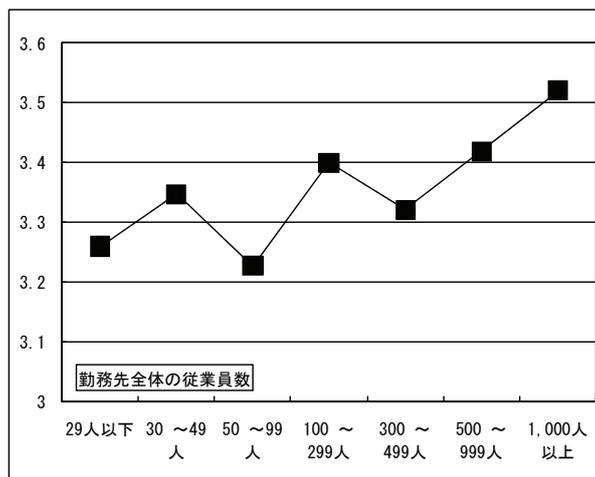


図表2-4 現在の仕事に関連のある仕事に就きはじめた年代

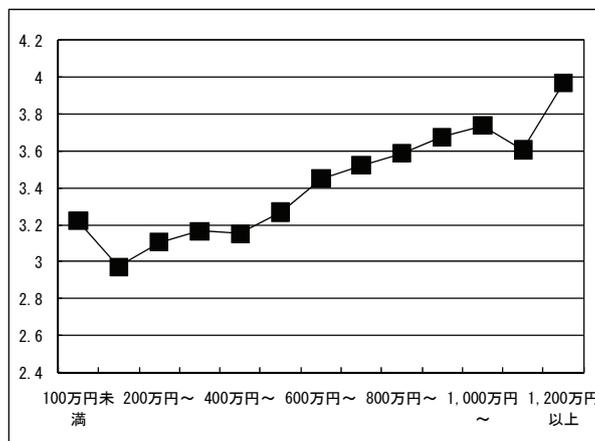
次に、現在の勤務先の状況（従業員数、年収）と満足感との関係を検討する。

勤務先全体の従業員数（問16）と職業生活・キャリアに対する満足感（問28）の関係をみると（図表2-5）、企業規模が大きくなるにつれ、満足感が高まるという正の相関関係が示された（ $r=.123, p<.001, N=2010$ ）。

最後に、最近1年間の税込年収（問6）のカテゴリ別に、職業生活・キャリアに対する満足感（問28）の平均値をグラフ化したものが図表2-6である。高収入の人の方が高い満足感を得やすいという、強い正の相関関係が示されている（ $r=.288, p<.001, N=1966$ ）。この結果は、一般論からみても予測のつく結果である。しかしながら、図表2-1でも示したとおり、職業生活で得られる満足感は、必ずしも収入の高さの影響だけでなく、仕事内容から得られる充足感や、職場での良好な人間関係など、様々な要因から構成されると考えられる。したがって、年収の低い人が職業生活において一律に高い満足感を得られないということは考えにくい。そこで本章では、年収を低収入・中間・高収入群に分類し、各年収別に満足感を規定する要因についての追分析を行った。その結果は（4）節で詳述する。



図表2-5 勤務先全体の従業員数のカテゴリ別・満足感平均値



図表2-6 最近1年間の税込年収のカテゴリ別・職業キャリア満足感平均値

(2) 過去から現在へのキャリアと満足感

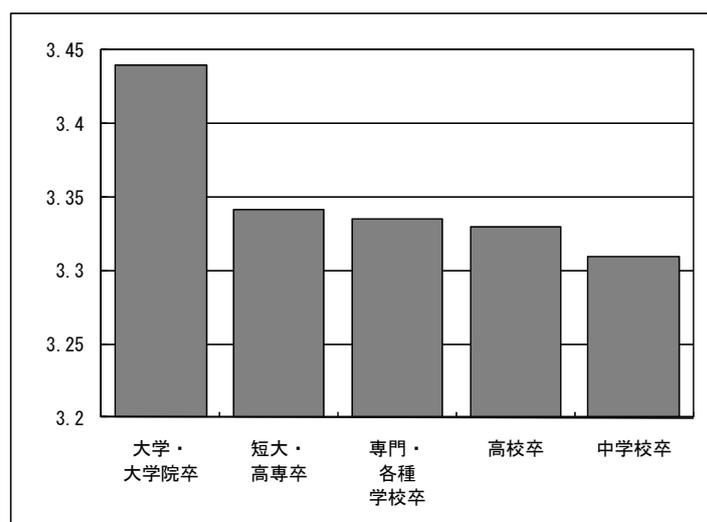
本節では、調査対象者の過去から現在へ向けてのキャリアの展開を示す変数群について満足感との関連を検討する。変数の数が多いので、見やすさのために分野別にまとめることにした。以下、教育的側面（問7最終学歴、問31学校知識、問32能力開発希望有無）、労働市場への入出に関する側面（問13入社経緯、問19転職有無と回数、問20失業有無、問30転職希望度合）、職業経験に関する側面（問21職業経験の積み方）の3分野に分けて検討する。

①教育的側面の諸変数と満足感

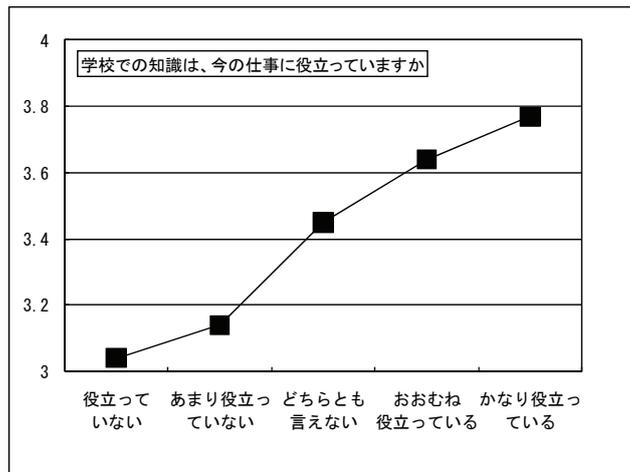
最終学歴（問7）別に職業生活・キャリアに対する満足感（問28）の平均値を示したものが、図表2-7である（問7を学歴の高い方から降順に値を逆転し、Spearmanの順位相関係数を算出。 $r=.081$, $p<.001$, $N=1990$ ）大学・大学院卒業者の満足感が、それ以外の学歴の卒業者よりも突出して高い傾向が示されている。

「学校での知識は今の仕事に役立っていますか」（問31）の回答と職業生活・キャリアに対する満足感（問28）の関係については、図表2-8に示す通りである（ $r=.276$, $p<.001$, $N=1989$ ）。学校での知識が役立っていると思う人ほど、職業生活・キャリアに対する満足感も高い傾向がある。

「今後、勉強したり、習ったりしてみたいことがありますか」（問32）という設問では、「ない」（平均値3.30）よりも「ある」（平均値3.45）と回答する群の方が、満足感も有意に高い傾向にあった（ $t(1968)=4.17$, $p<.001$ ）。能力開発に積極的にチャレンジする人の方が、職業キャリアに対しても概ね肯定的な見方ができる傾向を示している。



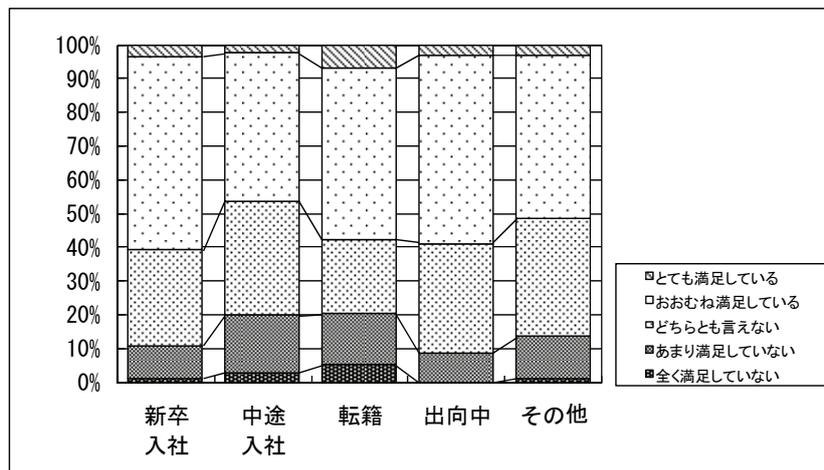
図表2-7 最終学歴別・職業生活・キャリア満足感平均値



図表2-8 学校での知識が今の仕事に役立つと思う程度と満足感

②労働市場への入出側面の諸変数と満足感

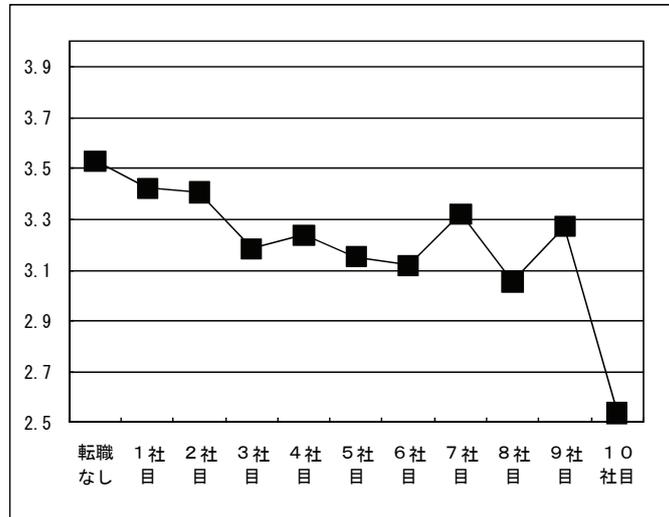
現在の勤務先に勤めはじめた経緯（問13）のカテゴリ別に、職業生活・キャリアに対する満足感（問28）の回答割合を示したのが図表2-9である。「その他」と回答した人を除き、満足感平均値の差の検定を行った結果、中途入社した人（平均値3.26）は新卒入社した人（平均値3.53）と比較して満足感が有意に低かった（ $p < .001$ ）。すなわち、現在の勤務先に中途入社した人は、職業キャリアに対する満足感を低く感じる傾向にあった。



図表2-9 現在の勤務先に勤めはじめた経緯と職業生活・キャリアに対する満足感

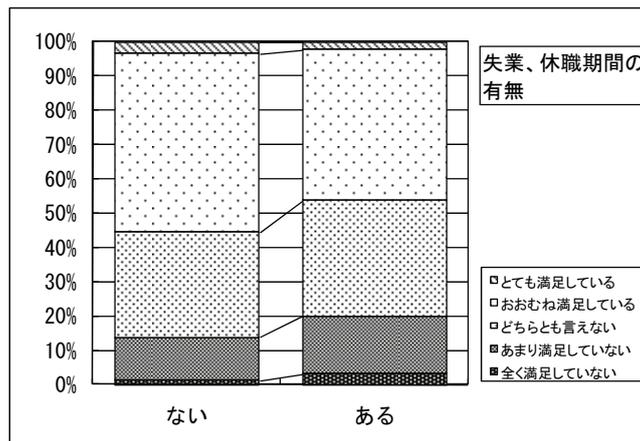
転職については、問19（1）と（2）で、転職経験有無と「経験あり」の場合の社数を尋ねている。そこで、転職経験がない人を「社数=0」として「転職経験数」を定義し、職業生活・キャリアに対する満足感（問28）の平均値との関連を示したのが図表2-10で

ある。転職数を11社以上に回答した人は、それぞれのカテゴリで度数が10以下のため掲載していない。この図表から、転職経験の社数が増えるほど、満足感が漸減する傾向が現れているが、統計的には有意ではない ($r = -.022, n.s., N = 1994$)。



図表2-10 転職経験数と職業生活・キャリアに対する満足感

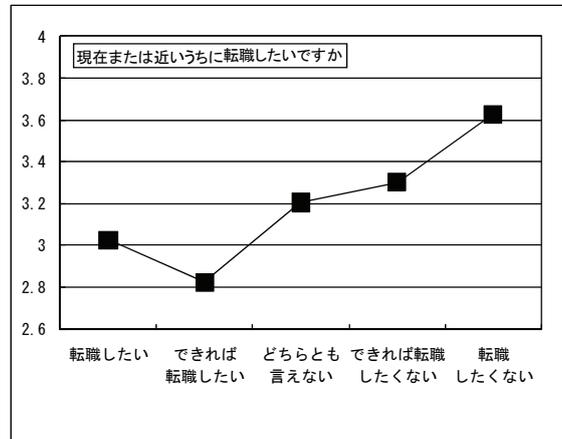
次に、失業・休職期間の有無と、職業生活・キャリアに対する満足感との関係を検討したのが図表2-11である。失業や休職といったキャリアの中断経験のある人（平均値 3.26）は、中断経験のない人（平均値 3.44）と比較して、職業生活やキャリアにおける満足感を低く感じる傾向があらわれている ($t(1973) = 4.678, p < .001$)。



図表2-11 失業・休職期間の有無と職業生活・キャリアに対する満足感

「現在または近いうちに転職したいですか」(問30)の回答と満足感との関係では、転職したいと考える人ほど、職業生活・キャリアに対する満足感が低い傾向が明らかになった

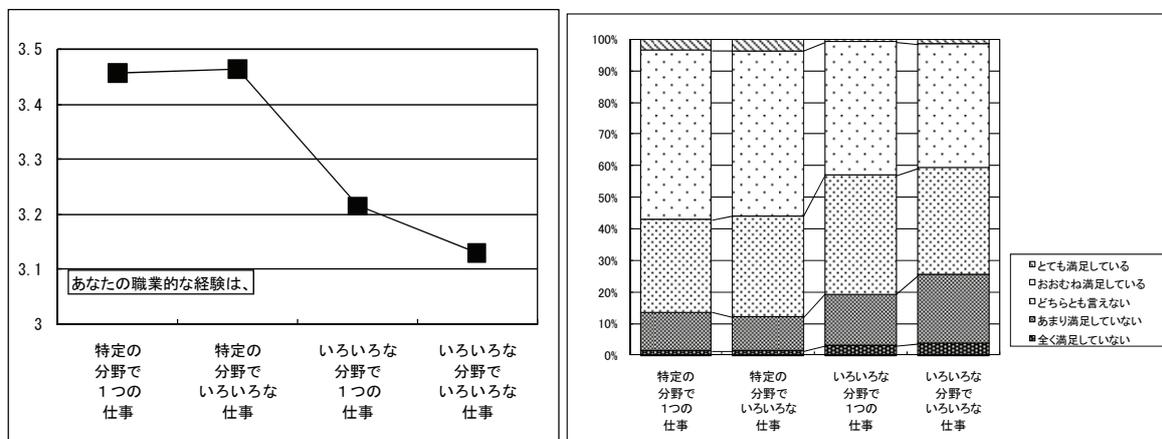
($r=.292, p<.001, N=1986$)。転職を希望している人は現状の職業生活・キャリアに不満を持っている人が多い（あるいは逆に、現状の職業生活・キャリアに不満を持っている人は転職を希望している）という傾向が確認された。



図表2-12 転職希望度合と職業生活・キャリアに対する満足感

③職業経験に関する側面の諸変数と満足感

問21では、「あなたの職業的な経験はどのようなものだとお考えですか」という設問で、今までの職業経験の積み方に対する自己評価を測定している。その設問と、職業生活・キャリアに対する満足感との関連を示したのが図表2-13である。今までの職業経験を「特定の分野で」行ってきた人の方が、「いろいろな分野で」行ってきた人よりも、職業キャリアへの満足感が高い傾向が示されている（「その他」と回答した人を除いて分析。以下の組み合わせの間に5%水準の有意差あり。：「特定の分野で1つの仕事」－「いろいろな分野で1つの仕事」、「特定の分野で1つの仕事」－「いろいろな分野でいろいろな仕事」、「特定の分野でいろいろな仕事」－「いろいろな分野で1つの仕事」、「特定の分野でいろいろな仕事」－「いろいろな分野でいろいろな仕事」）。

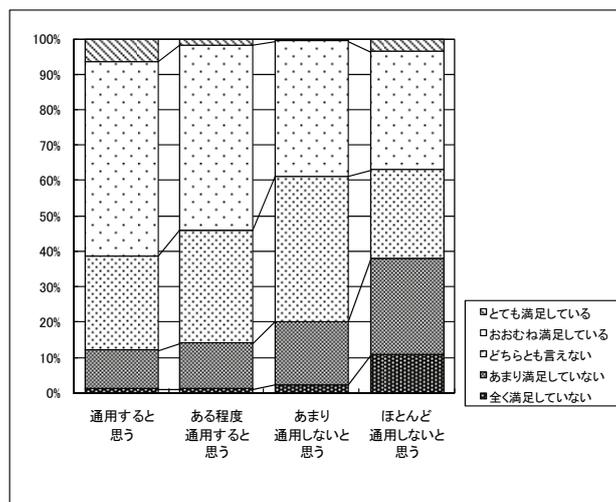


図表2-13 職業経験の積み方と職業生活・キャリアに対する満足感

(3) 心理的指標群と満足感

本調査で心理的側面を測る指標の種類はあまり多くはないが、ここでは、自分の職業能力の有用性に対する自己評価（問22）と、人生の決定因についての原因帰属（問29）をとりあげる。

まず、「あなたの職業的な能力は、他社でも通用すると思いますか」（問22）と、職業生活・キャリアに対する満足感との関連を示す（図表2-14）。自分の職業能力が他社でも通用すると思っている人の方が、高い満足感を報告する傾向が示されている（ $r=.200, p<.001, N=1990$ ）。職業能力に自信があり、ポジティブな評価をしている人は、職業生活やキャリアでも満足していると言える。



図表2-14 職業的能力の社外通用感の自己評価と職業生活・キャリアに対する満足感

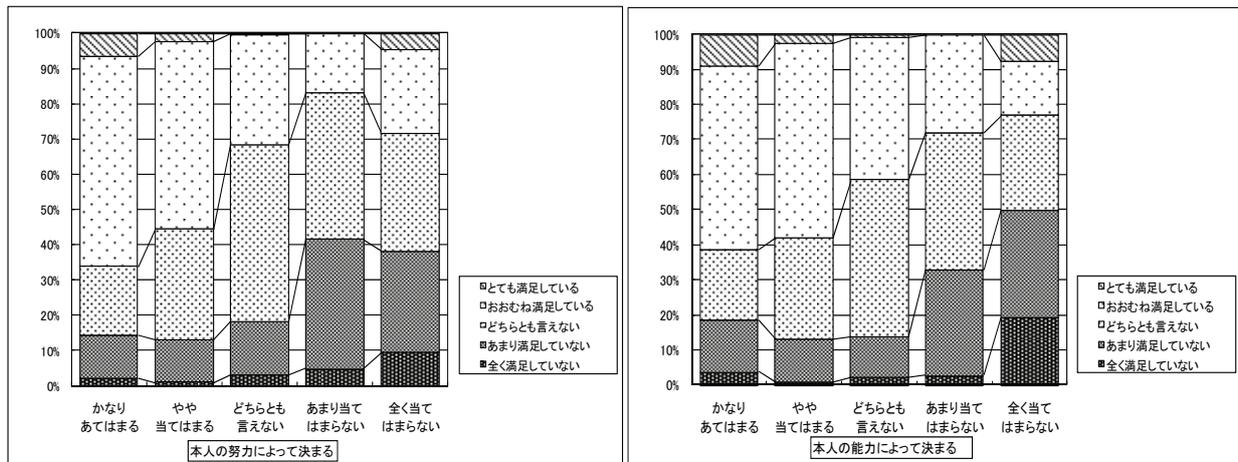
問29では、「これまでの人生はどのようにして決まってきたと思いますか」という人生の決定因について尋ねている。回答としては、4種類の原因帰属（「本人の能力によって決まる」・「本人の努力によって決まる」・「周囲の環境によって決まる」・「運によって決まる」²⁾）をそれぞれ5段階評定で得ている。これらの原因帰属の程度と満足感との関係を検討した。この設問は、職業生活等の人生でおこる様々な出来事の原因帰属に対する、調査対象者の一般的な心的態度を示すものである。満足感との相関はどれも有意に得られているが（図表2-15）、特に大きな影響を示しているのが「努力」や「能力」という回答であったため、その回答割合を図表2-16に示した。この結果から、自分の人生は「自分の努力」や「自分の能力」で決まるというように、人生の決定因に内的な側面を重視する人は、職業生活やキャリアに対する満足感が高い傾向にあることが示された。

²⁾ 「本人の能力」「本人の努力」は、内的な原因への帰属、「周囲の環境」「運」は、外的な原因への帰属を意味する。

図表2-15 人生の決定因に対する原因帰属の各種類と
職業生活・キャリアに対する満足感との相関

これまでの人生について	満足感との 相関係数	sig.
本人の努力によって決まる	.254	**
本人の能力によって決まる	.194	**
周囲の環境によって決まる	.096	**
運によって決まる	.027	<i>n. s.</i>

** $p < .01$



図表2-16 「努力によって決まる」「能力によって決まる」の回答と
職業生活・キャリア満足感

(4) 満足感を構成する諸要因(年収別)

前節(1)～(3)では、個別の変数と満足感との関連を検討した。本節と次節(5)では、総合的な視点での分析を行う。本節では、(1)の追分析として、年収別に、職業生活・キャリアに対する満足感の構造について報告する。

前節(1)では、最近1年間の税込年収と、職業生活・キャリアに対する満足感との正の相関関係($r=.288$)を報告した(図表2-6)。この相関係数は、他の変数間の相関係数と比較しても絶対値が大きい。実際に、年収の高さと職業生活やキャリアの満足感には密接な関係があると推測される。しかし、職業生活やキャリアの満足感に影響する要因は、金銭面以外にも存在するし、たとえ年収の低い層であっても職業生活やキャリアに満足している人もいと推測される。本節ではその要因を年収別に整理する。

まず、税込年収(問6)の回答を元に、無回答を除外し、低収入群・高収入群・中間群の3つに分類した。分類の方法としては、最近1年間の税込年収(問6)の第1四分位数(カテゴリ4:300～400万円)と第3四分位数(カテゴリ9:800～900万円)を基準とした。そこで、第1四分位数以下のカテゴリ(1～4)と回答した群を低収入群(N=533)、第3四分位

数以上のカテゴリ（9～13）に回答した群を高収入群（N=516）、その中間のカテゴリ（5～8）に回答をした群を中間群（N=868）とした。

次に、各群に対し、職業生活・キャリアに対する満足感（問28）を従属変数とするステップワイズ法による重回帰分析を行った（図表2-17）。独立変数は図表2-17に示した通りであり、前述（1）～（3）で用いた変数を中心に投入した。

	最近1年間の税込年収		
	低群 (N=533)	中群 (N=868)	高群 (N=516)
性別（男性=1、女性=2）	.158	.192	
最近1年間の税込年収		.166	.094
勤務先全体の従業員数			
最終学歴	-.122	-.088	
学校知識は仕事に役立つ	.161	.177	.170
転職経験数			
失業や休職の有無（なし=1、あり=2）			
特定分野で1つの仕事 ^(注1)			
特定分野で色々な仕事 ^(注2)			
色々な分野で1つの仕事 ^(注3)		-.070	
色々な分野で色々な仕事 ^(注4)	-.089	-.121	
職業能力は他社で通用	.204	.158	
人生は能力によって決まる			
人生は努力によって決まる	.135	.189	.281
人生は周囲の環境によって決まる			
人生は運によって決まる			
	調整済みR ² .155 .220 .135		

(注1～4) 当てはまる場合を1、それ以外を0としたダミー変数。
5%水準で有意な標準偏回帰係数のみ表記。各群で影響力の強い（絶対値の大きい）要因上位3係数を下線太字で示した。

図表2-17 職業生活・キャリア満足感を構成する年収別諸要因(重回帰分析)

この結果を解釈すると、まず全年収群で共通する点としては、「学校で学んだ知識が仕事に役立つと思っている」（問31）個人や、今までの人生の出来事について「努力によって決まる」（問29）と考える個人が、満足感を高めやすいということである。後者について言いかえると、人生で起きる様々な出来事の原因を、能力や環境などの先天的な要因に求めるよりも、後天的で内的に獲得される「努力」に求める個人の方が、職業生活やキャリアでの満足感を高めやすいことが示されている。

次に、年収別にみると、低年収群では、これまでの能力形成に対する自己評価について「職業的な能力が他社でも通用すると思っている」（問22）個人や、「色々な分野で色々な仕事をしてこなかった」（問21）個人が満足感を高めやすい傾向にあった。したがって、このようなキャリア形成をたどってきた場合に、たとえ年収が低くても現在の職業生活やキャリアに対する満足感を高めやすくなると考えられる。さらに属性面では、男性より女性の方が、また最終学歴の低い方が満足感を高く回答する傾向にあった。

中間群でも、低年収群とほぼ同じ傾向が確認された。ただし、低年収群と異なるのは、税

込年収（問6）の高い方がより満足感を得やすい傾向が強く現れている点である。

高収入群では、特に低収入群とは異なる傾向が多くみられている。主要な要因の一つだった性別の影響が消え、これまでのキャリア形成のあり方や自己評価に関する変数（どの分野でどのような仕事をしてきたか、自分の職業能力は他社で通用する）の影響も消えていることは興味深い。一方で、「人生は努力によって決まる」と考える個人が満足感を高めやすい傾向が顕著にみられている。

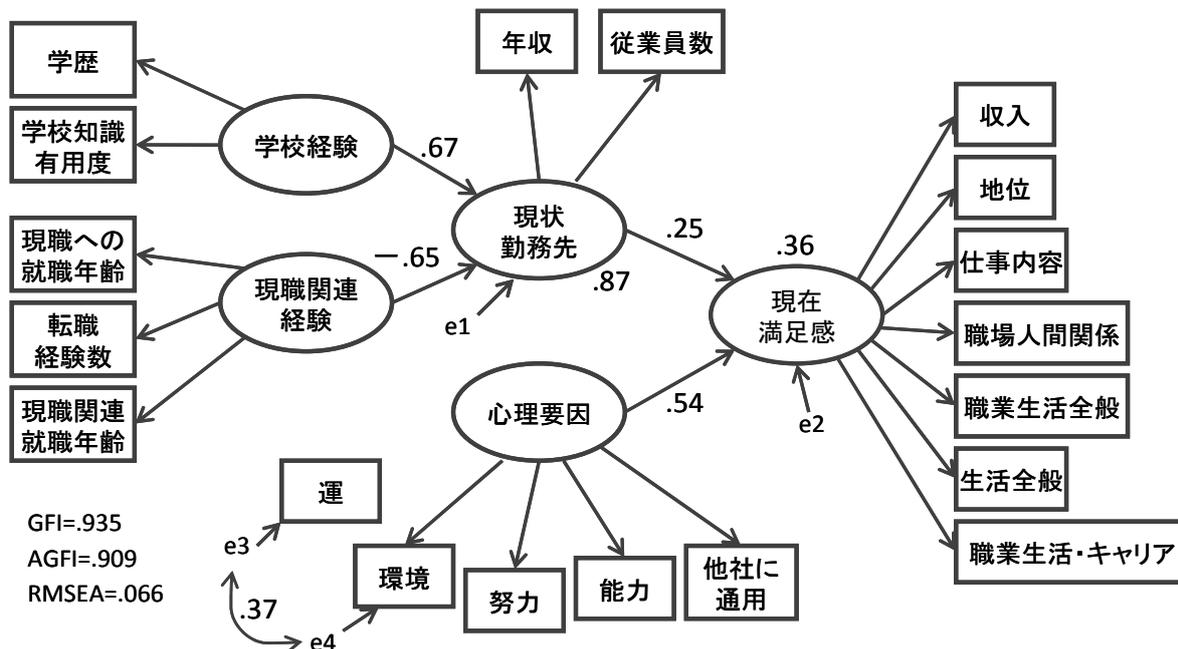
(5)満足感を規定する因果モデル策定の試み

本節は、第1節全体の締めくくりとして、(1)～(3)で分析した変数をもとに、「50代就業者の現在の満足感」を因果モデルによって示し、検討することとした。共分散構造分析による因果モデルを図表2-18、図表2-19に示す(GFI=.935, AGFI=.909, RMSEA=.066, N=1580)。

本モデルは、学校や職務経験などの過去の経験が現状の勤務先等のステータスにどう反映し、それが個人の心的態度や特性をともなって、現状の満足感へどう影響するかを主眼として構成されている。構成概念を中心にモデルの意味を解釈すると、まず「学校経験」では、学歴が高いこと、あるいは学校で学んだ知識が現在の仕事に役立っているという自己認識を持つことの2つから構成されており、それは現状の勤務先のステータスへ正の影響を及ぼしている。一方、「現職関連経験」とは、現職に就いた就職年齢が高く、転職経験数が多く、また、現職関連の仕事に就いた年齢が高いことを意味する概念である。言い換えれば、現職に関連した職務の経験年数が浅いことを意味する。この概念は、現状の勤務先のステータスに対し、大きな負の影響をもたらす。次に、「学校経験」と「現職関連経験」からの影響を受けている「現状勤務先」とは、ここでは年収と従業員数へ正の影響を及ぼしている概念である。すなわち、年収が高く、従業員数が多い(=大企業)ことを意味する。「心理要因」は、人生が何によって決まると思うかと考える心的態度と、自分の職業能力が他社でも通用するという自己認識から成り立っている。³ここで特に強い影響を及ぼしているのが、人生は努力によって決まると考える心的態度である。この「心理要因」と「現状勤務先」の影響を受けているのが「現在満足感」である。「現在満足感」は様々な満足感から構成されているが、ここで特に影響力の強い観測変数は、仕事内容の満足感や、職業生活・キャリアに対する満足感である。すなわち、人生は努力によって決まると考える心的態度や、給料などの現状の勤務先

³ 当モデルでの「心理要因」とは、「現状勤務先」「学校経験」「現職関連経験」という客観的変数群以外の心的態度を示す変数群のことで、従属変数となる「満足感」指標群を除外したものである。このうち、「人生は努力(能力)によって決まる」は内的帰属、「人生は環境によって決まる」は外的帰属であり、逆向きの概念と想定されるが、実際の調査結果を分析すると、「努力」と「環境」(r=.132)、「能力」と「環境」(r=.136)間でともに1%水準の正の相関がみられた。すなわち、「人生は努力(能力)によって決まる」と回答した人は、「環境によって決まる」と回答する傾向もあり、必ずしも内的帰属か外的帰属かの二者択一の心的態度に単純化しているわけではないことが明らかになった。そのため、当モデルにおいても、相反するようにみえる「努力」・「能力」と「環境」を「心的要因」というカテゴリに含めたモデルで説明することが現実的であると判断した。

の待遇が良いことが、現在の高い満足感につながっていると考えられる。



注:各観測変数への誤差変数の表示を一部を除き省略している。

図表2-18 50代就業者の「現在の満足感」を規定する諸要因

図表2-19 各構成概念に含まれる観測変数と因果係数

学校経験		(注釈)
学歴 (問7)	.65	高学歴 (高) > 低学歴 (低)
学校知識有用度 (問31)	.24	役立つ (高) > 役立つしない (低)
現職関連経験		
現職への就職年齢 (問12(2))	.80	
現職関連就職年齢 (問12(3))	.75	
転職経験数 (問19)	.58	
現状勤務先		
年収 (問6)	.81	
従業員数 (問16)	.53	
心理要因		
努力で決まる (問29)	.51	あてはまる (高) > あてはまらない (低)
能力で決まる (問29)	.35	あてはまる (高) > あてはまらない (低)
他社に通用 (問22)	.30	通用する (高) > 通用しない (低)
環境で決まる (問29)	.14	あてはまる (高) > あてはまらない (低)
現在満足感		
仕事内容 (問27)	.80	満足 (高) > 不満足 (低)
職業生活全般 (問27)	.77	満足 (高) > 不満足 (低)
職業生活・キャリア (問28)	.76	満足 (高) > 不満足 (低)
地位 (問27)	.66	満足 (高) > 不満足 (低)
職場人間関係 (問27)	.61	満足 (高) > 不満足 (低)
生活全般 (問27)	.59	満足 (高) > 不満足 (低)
収入 (問27)	.48	満足 (高) > 不満足 (低)

(注)解釈しやすくするため、注釈にあるように値の正負を逆転している。

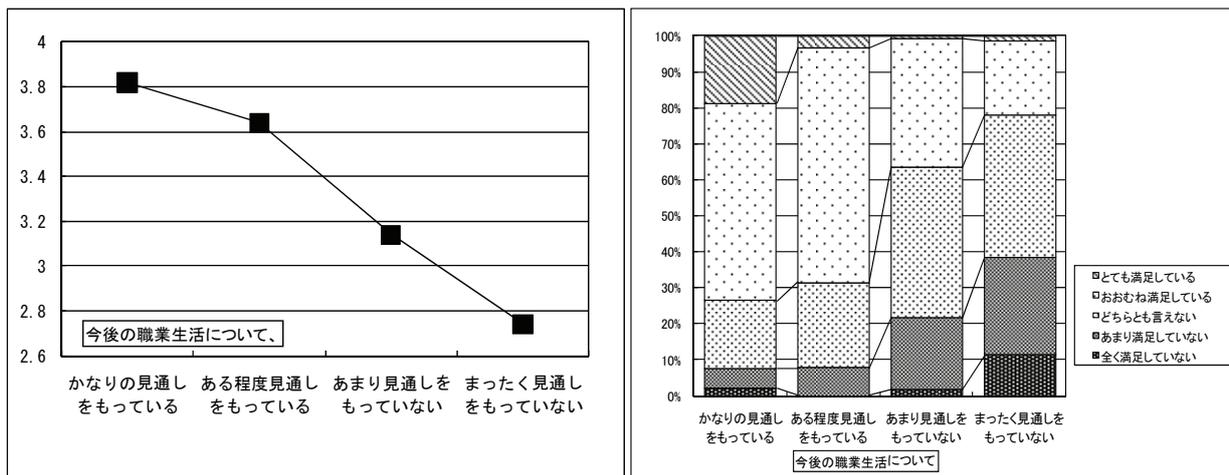
2. 現在の満足感と未来展望との関連

前節までは、職業生活とキャリアの満足感を中心として、調査対象者の過去のキャリアや、心的な思考特徴、現状の職場でのステータスといった、「これまで築いてきた職業人生やキャリア」と現状での満足感との関連性を個々に洗い出し、因果モデルとして統合する試みを行った。本節では、議論の方向性を変えて、「今後の将来見通しや未来展望」と現状での満足感との関連性を検討する。前節と本節の結果を踏まえれば、過去から現在、そして未来へ向けた個人の「生涯キャリア」をとらえる試みとなるだろう。さらに、将来の行政サポートへのニーズについても、満足感という観点から分析を試みる。

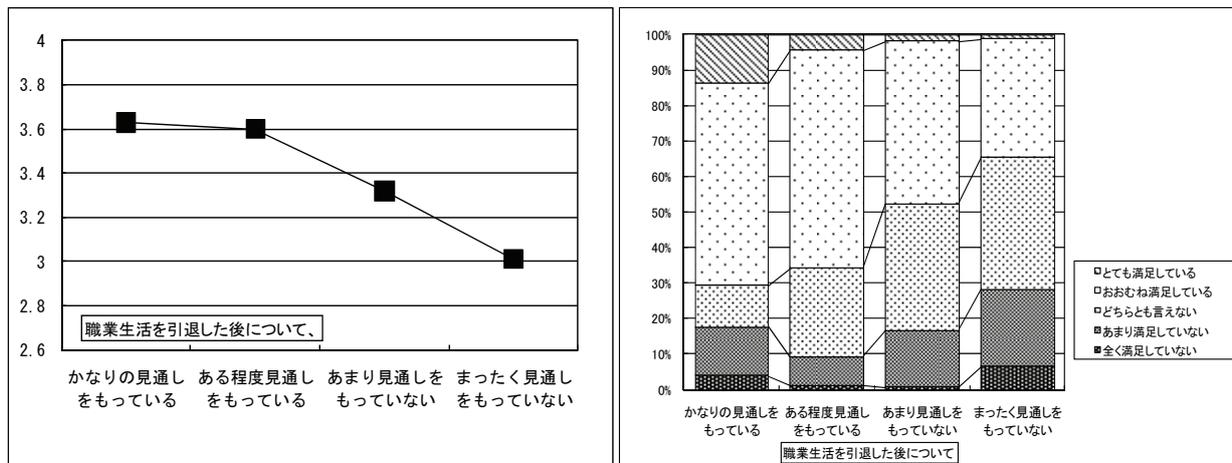
(1) 将来見通しと満足感

将来見通しに関する変数としては、次の4つの変数がある。「今後の職業生活について、どの程度、見通しをもっていますか」（問33）、「職業生活を引退した後について、どの程度、見通しをもっていますか」（問34）、「何歳まで働きたいと考えていますか」（問35）、「老後について不安を感じていますか」（問36）である。

今後の職業生活についての見通し（問33）と職業生活・キャリアに対する満足感（問28）の回答結果との関係を示したのが図表2-20である。見通しをもっていると回答した人は、職業生活・キャリアに対する満足感が高い傾向にあった（ $r=.380, p<.001, N=1980$ ）。職業生活引退後の見通し（問34）についても同様の傾向がみられた（図表2-21： $r=.242, p<.001, N=1978$ ）。

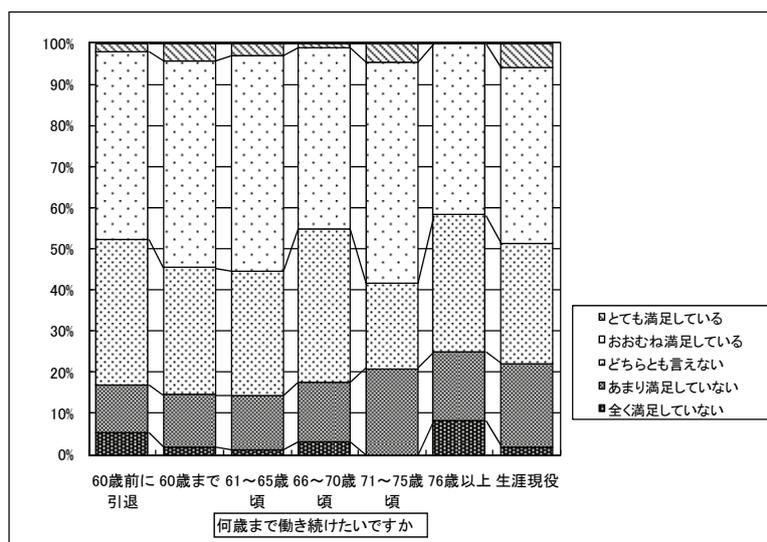


図表2-20 今後の職業生活の見通しと満足感



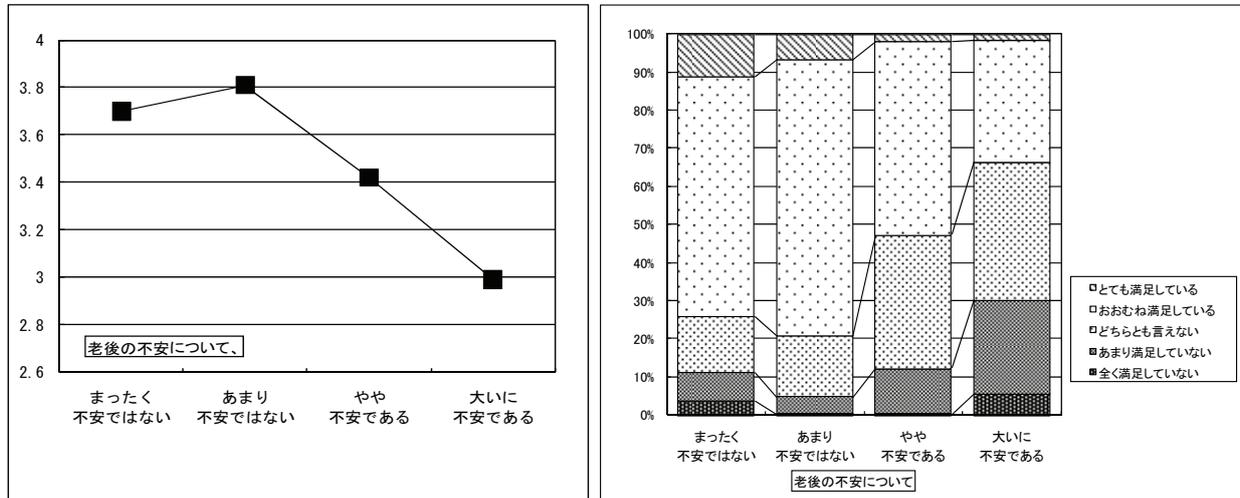
図表2-21 引退後の見通しと満足感

次に、何歳まで働き続けたいか（問35）と職業生活・キャリアに対する満足感（問28）との関連性については、図表2-22の結果となった。この図表からみる限り、各回答での満足感の回答割合にはさほど大きな偏りはみられない。しかしこの中で、平均値に有意差（ $p<.05$ ）が確認されたのは、「61～65歳ごろまで働きたい」（平均値3.43）と「66～70歳ごろまで働きたい」（平均値3.26）であった。すなわち、「66～70歳ごろまで働きたい」と回答した人は、「61～65歳ごろまで働きたい」と回答した人よりも職業生活・キャリアに対する満足感が有意に低かった（ $p<.05$ ）。



図表2-22 今後働き続けたい年齢と満足感

最後に、老後の不安（問36）と職業生活・キャリアに対する満足感（問28）との関係性を示す（図表2-23）。老後の不安を訴える人ほど、現状の職業生活・キャリアに対する満足感が低い傾向がみられた（ $r=-.338, p<.001, N=1853$ ）。



図表2-23 老後の不安と満足感

以上、将来見通しに関する4変数と満足感との関連性を検討したが、現状の職業生活やキャリアに対する満足感が低い人ほど、今後の職業生活での見通しや、引退後の見通しがつかなかったり、老後に対する漠然とした不安を抱えていることが明らかになった。一方で、「何歳まで働き続けたいか」という希望と満足感の間には強い関連性を見いだせなかったが、それは、満足のゆく職業人生を送り方に関する個人の考え方の多様性を反映していると思われる。例えば、満足のゆく職業生活を送っている人でも、早々と引退して新たな第二の人生を過ごしたいと考える人や、逆に、好きな仕事をできるだけ長く続けたいと考える人など、個人によって様々だからである。

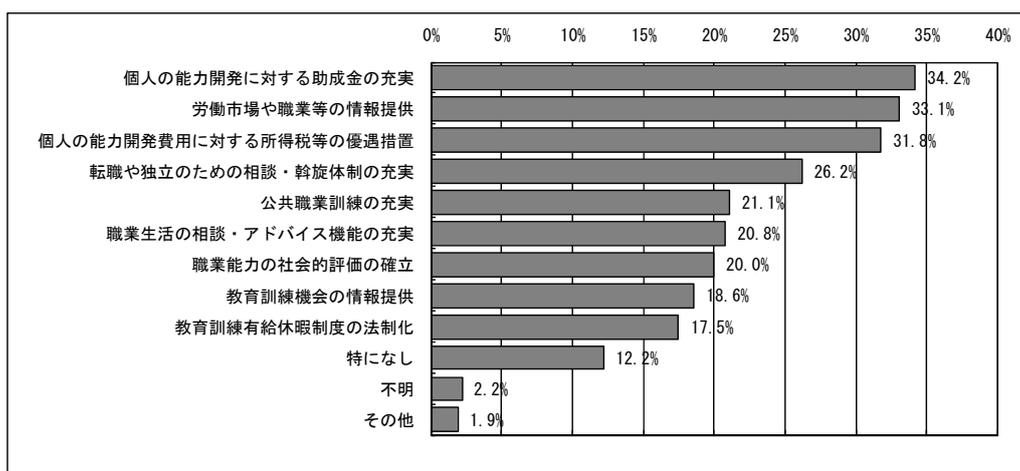
(2) 行政サポートへの期待

本節では、今後のキャリア開発を進める上で行政にしてほしいサポート（問37）と、職業生活・キャリアに対する満足感（問28）との関連性について検討する。

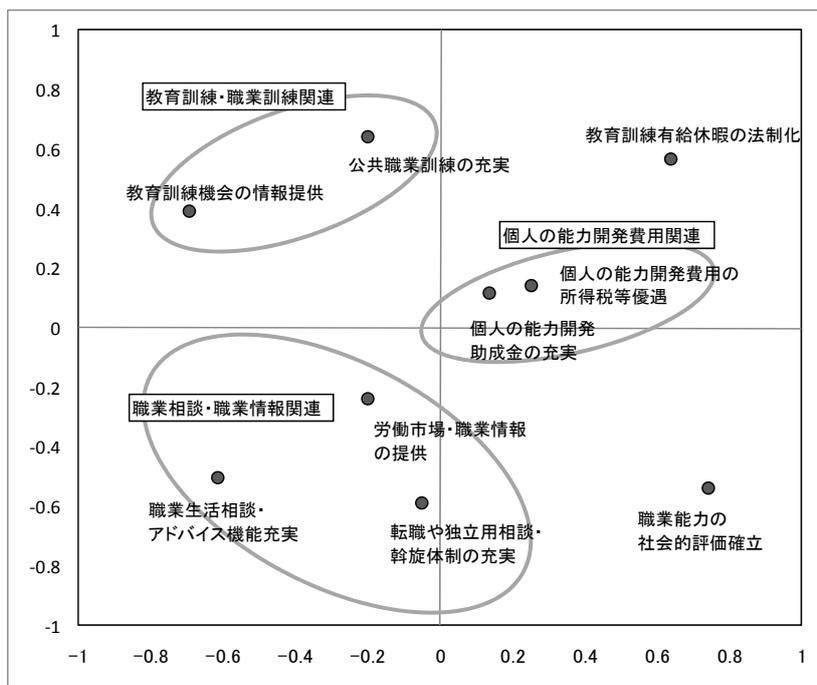
まず、満足感に基づいた分析に入る前に、行政へのニーズ全体がどのような回答として得られているかについてまとめたのが図表2-24である（複数回答）。最も多く集まったニーズとしては、個人の能力開発に対する助成金の充実、労働市場や職業等の情報提供、個人の能力開発費用に対する所得税等の優遇措置などがあつた。

さらに、各ニーズがどのようにまとまって存在するかについて、各ニーズ間の距離を多次元尺度法を使って分析したのが図表2-25である。ここでは、行政サポートに関する回答で「特になし」、「その他」、「不明」を除外して分析している。その結果、行政ニーズが大きく

く3つのカテゴリに布置されることが示された。第一に「職業相談・職業情報関連のニーズ」（労働市場・職業情報の提供、職業生活相談・アドバイス機能の充実、転職や独立用相談・斡旋体制の充実）、第二に「教育訓練・職業訓練関連のニーズ」（公共職業訓練の充実、教育訓練機会の情報提供）、第三に「個人の能力開発費用助成関連のニーズ」（個人の能力開発費用の所得税等優遇、個人の能力開発助成金の充実）というカテゴリである。なお、「教育訓練有給休暇の法制化」と「職業能力の社会的評価の確立」については、以上の3つのニーズのまとめとは独立して、異なる位置関係にあることが示された。



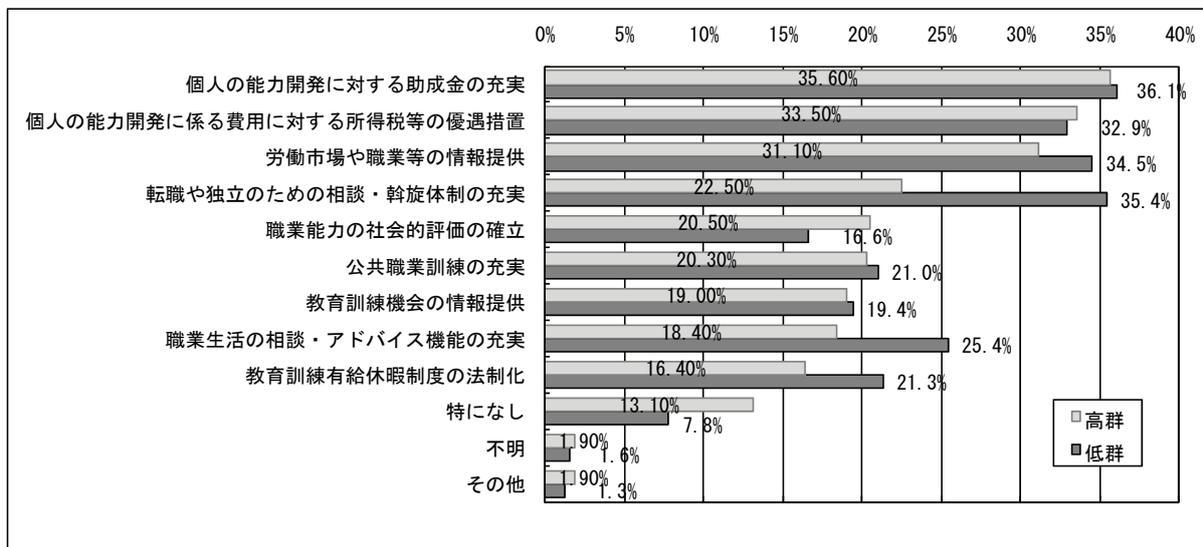
図表2-24 行政に求めるサポート



図表2-25 行政に求めるサポートの構成(多次元尺度法)

次に、職業生活・キャリアに対する満足感（問28）との関連で、行政ニーズを検討する。「これまでの職業生活やキャリアにどの程度満足していますか」（問28）という問いに対し、「とても満足している」・「おおむね満足している」と回答した群を高満足群、「あまり満足していない」「全く満足していない」と回答した群を低満足群とした。各群別に行政に求めるサポートの回答を集計したのが図表2-26である。

高満足群では、個人の能力開発費用に対する支援を筆頭として、労働市場や職業等の情報提供に関するニーズが高く現れている。低満足群の場合、個人の能力開発費用支援へのニーズが高いのは高満足群と同様だが、加えて、転職や独立・職業生活の相談やアドバイス機能の充実という、相談系のニーズが根強く存在していることが明らかになった。以上のことから、これまでの職業生活やキャリアに対する満足感の違いにより、行政に求めるサポートの構成が異なることが示された。



図表2-26 行政に求めるサポート(満足感別)

3. まとめ

以上、本章では、職業生活・キャリアに対する満足感を基軸としながら、過去の経験に関する変数、現状ステータスの変数、未来への展望に関する変数との関連を分析し、詳細に検討してきた。職業生活・キャリアに対する満足感とは、職業生活や学校生活の過去、現在状況、そして未来展望に至るまで、重要な要素の一つであることがあらためて示されたと言えるだろう。

過去の経験に関する変数では、高学歴であることや、学校で学んだ知識が現在の仕事で役立っているという自己認識、現在の職務と直接関連した仕事を長年続けていること、転職経験が少ないこと、特定の分野で仕事を経験してきた経歴などが、満足感を高めることが示さ

れた。すなわち、様々な分野で職業を転々とせずに、特定の分野でキャリアを磨き、積み重ねてきた個人が50代となって今までのキャリアをふり返るとき、過去の経験を肯定的にみることができ、キャリアに対する満足感を得やすいことが明らかになった。このような知見は、これから長い職業人生を歩んでゆく10~20代の若年者に対するキャリアガイダンスの場において、エビデンス・ベースの説得力あるアドバイスとして提供可能だと思われる。さらに、「学校で学んだ知識が現在の仕事で役立っている」という自己認識が満足感へプラスに作用した点も注目し得る。ここで示された「学校で学んだ知識」がどの学歴のどの教科や専門科目か（あるいは課外活動か）については、本研究の調査票では扱いきれなかった部分であり、さらなる研究がまたれるが、少なくとも「学校で学んだことは社会に出てから役に立たない」という一般的な批判に対しては一石を投じる効果があったのではないかと考える。

現状ステータスの変数では、年収が高く、企業規模の大きな企業に勤務するほど高い満足感につながりやすいことが示された。さらに、心的な要因として、自分の職業能力が他社でも通用するという自己認識や、人生は努力や能力で決まるという内的な要因に原因帰属する態度が、満足感を高めることも明らかになった。大企業に勤務し、高年収の人の満足感が高いことは一般的に想像できる結果であるが、人生の出来事の決定因を努力や能力といった内的な要素に求めることについては、結果はどうあれ、他力ではなく自力で人生を決定づけてきたという統制感が満足感を得るにあたって重要であることを示唆している。

未来への展望に関する変数では、現状への満足感が高い人ほど、将来の見通しがついていたり、老後への不安が小さい傾向が示された。現状の職業生活・キャリアへの満足感が高いときに、将来の見通しもつき、老後の不安も小さいというのは一見わかりやすい結果ではあるが、ここでの満足感が50代現在の職業生活・キャリアに根ざした満足感であり、必ずしも将来の満足感を保証するわけではないことに留意する必要がある。老後の生活や見通しについては、職業キャリアを生きている現在からは想像できないような不確定要素もあるだろう。職業生活・キャリアの満足感が高いことで、単に将来を楽観し、それが本調査の結果として現れた可能性もある。したがって、たとえ現状のキャリアに満足していない人であっても、リタイアの節目など、様々なキャリアの節目ごとに、ライフスタイルをこまめに見直すことで、老後の新たな見通しがつけられる可能性も付記しておかなければならないだろう。

行政ニーズと満足感との関連については、行政サポートが3つの共通ニーズにまとめられた上で、満足感の程度によって、ニーズの構成に違いがあることが明らかになった。個人の能力開発費用への支援は、満足感の大きさに関わらずニーズが高かったが、特に満足感が低い層では、相談機能の充実へのニーズが高いことも確認された。一方で、様々な行政ニーズがあるといっても、既に提供されているのに対象者層が気づかない（気づかないような場所でサービスが提供されている）場合もあるだろう。行政資源の有効活用のためにも、それぞれのサポートを必要とする層において、適時に必要な機能が手に入るようなサービスを展開

し、効率的な運営を行うことは重要であると考えている。

第3章 50代就業者のライフイベントと成人キャリア発達との関連の検討

1. はじめに

50歳代の在職者の場合、10代後半あるいは20代前半で学校卒業し、仕事に就いてから約30年以上の時間が経過していることになる。そのような長い年月の間には、仕事や個人の生活に関わる様々な出来事が生じているだろう。個人の現在のキャリアは過去の様々な経験の上に形作られたものであり、その意味において、現在に至るまでの過去の生活で個人が経験した出来事は、個人のキャリア形成に大きな影響を与えていると考えられる。

本研究で実施した調査では、「仕事」と「家庭」に関して個人が経験する可能性があると思定される様々な出来事を各31項目用意した。そして、「仕事」と「家庭」のそれぞれに関して、最も重大だったと思われる項目を10代～50代の各年代について1項目ずつ選択してもらった。本章では、「仕事」と「家庭」に関して個人が経験した出来事をライフイベントと呼び、個人の属性や現在に至るキャリアとの関連から、「仕事」と「家庭」に関するどのようなライフイベントが、個人にとって重大な意味をもって受け止められているのかということをも明らかにする。

2. 分析の視点

(1) 取り上げる変数

本研究では、調査の中で用意されている「Ⅲ. これまでの職業や経歴（キャリア）に関するあなたのお考えについて、おうかがいします」という設問の間23-1および間23-2への回答を中心として分析する。間23-1は、「10代～50代の各年代において『仕事』に関する最も重大だった出来事を31項目の中から一つだけ選択してください」という設問である。また、間23-2は、間23-2と同様の質問であるが「家庭」に関する最も重大だった出来事を一つだけ選択してもらおう設問となる。「仕事」と「家庭」に関して用意された選択肢を図表3-1、図表3-2に示す。

回答の分析にあたっては、「仕事に関する重要なイベント」と「家庭に関する重要なイベント」という大きな区切りで分け、50歳代の回答者がどのようなライフイベントを重要だと感じてきたのかをそれぞれの区切り毎に整理する。最初に回答者全体のデータをまとめて分析するが、「仕事」と「家庭」という枠組みでのイベントとなると、性別による違いが大きいのことが考えられるので、必要に応じて男女別での集計も行う。

また、調査票の「Ⅴ. これからの職業や経歴（キャリア）に関するあなたのお考えについて、おうかがいします」という設問に用意されているいくつかの項目との関連についても分析する。

図表3-1 仕事に関する出来事を選択肢

1 大学、大学院への進学	11 独立、開業	21 配属先の変更
2 留学	12 転職	22 部下ができる
3 学校卒業	13 再就職	23 管理職になる
4 求職・就職活動開始	14 休職・仕事中断	24 転勤
5 アルバイト・パート・派遣	15 復職	25 単身赴任
6 正社員として就職	16 仕事内容の変更	26 会社の移転
7 家業をつぐ	17 職場の対人関係でトラブル	27 会社の倒産
8 資格取得	18 仕事上の大きな失敗	28 失業
9 資格取得の勉強開始	19 仕事上の大きな成功	29 退職(引退)
10 見習い・研修開始	20 昇進・昇格	30 定年退職
		31 その他

図表3-2 家庭に関する出来事を選択肢

1 郷里を離れる	11 子どもの結婚	21 郷里に帰る
2 親からの経済的自立	12 子どもが家を出る	22 親と同居
3 配偶者と出会う	13 孫の誕生	23 親の病気・けが
4 結婚	14 家・土地を購入	24 親の入院
5 離婚	15 ローンを組む	25 親との死別
6 子どもの誕生	16 借金等、負債を背負う	26 配偶者との死別
7 子どもの入学	17 ローン・借金返済	27 自分の病気・けが
8 子どもの卒業	18 破産	28 自分の入院
9 子どもの受験	19 転居	29 家族の病気・けが
10 子どもの就職	20 改築・リフォーム	30 家族の入院
		31 その他

注:「31 その他」を選んだ場合は具体的な内容を書き込む自由記述欄が用意されている。

(2) データの属性

今回の分析の対象となった回答者の性別および年齢階級別（50歳代前半、後半）の人数の内訳を図表3-3に示す。50歳代前半の男性が最も多く（約44%）、次に、50歳代後半の男性（約30%）、50歳代前半の女性（約13%）、50歳代後半の女性（約12%）という内訳となっている。なお、本稿では変数として取り上げなかったが、「配偶者」と「子供」の有無の状況は以下の通りである。男性1,532名のうち「配偶者あり」は1,496名（97.7%、うち「子供あり」は91.7%）、「配偶者無し」は32名（2.1%）、女性518名のうち「配偶者あり」は413名（79.7%、うち「子供あり」は87.4%）、「配偶者無し」は103名（19.9%）であった。

図表3-3 回答者の性別・年齢階級別の内訳

	50-54歳	55-59歳	計
男性	911名 44.44%	621名 30.29%	1532名 74.73%
女性	275名 13.41%	243名 11.85%	518名 25.27%
計	1186名 57.85%	864名 42.15%	2050名 100%

3. これまでの職業や経歴に関する回答結果

(1)「仕事」に関する重要なイベント

①各年代別のイベント選択率

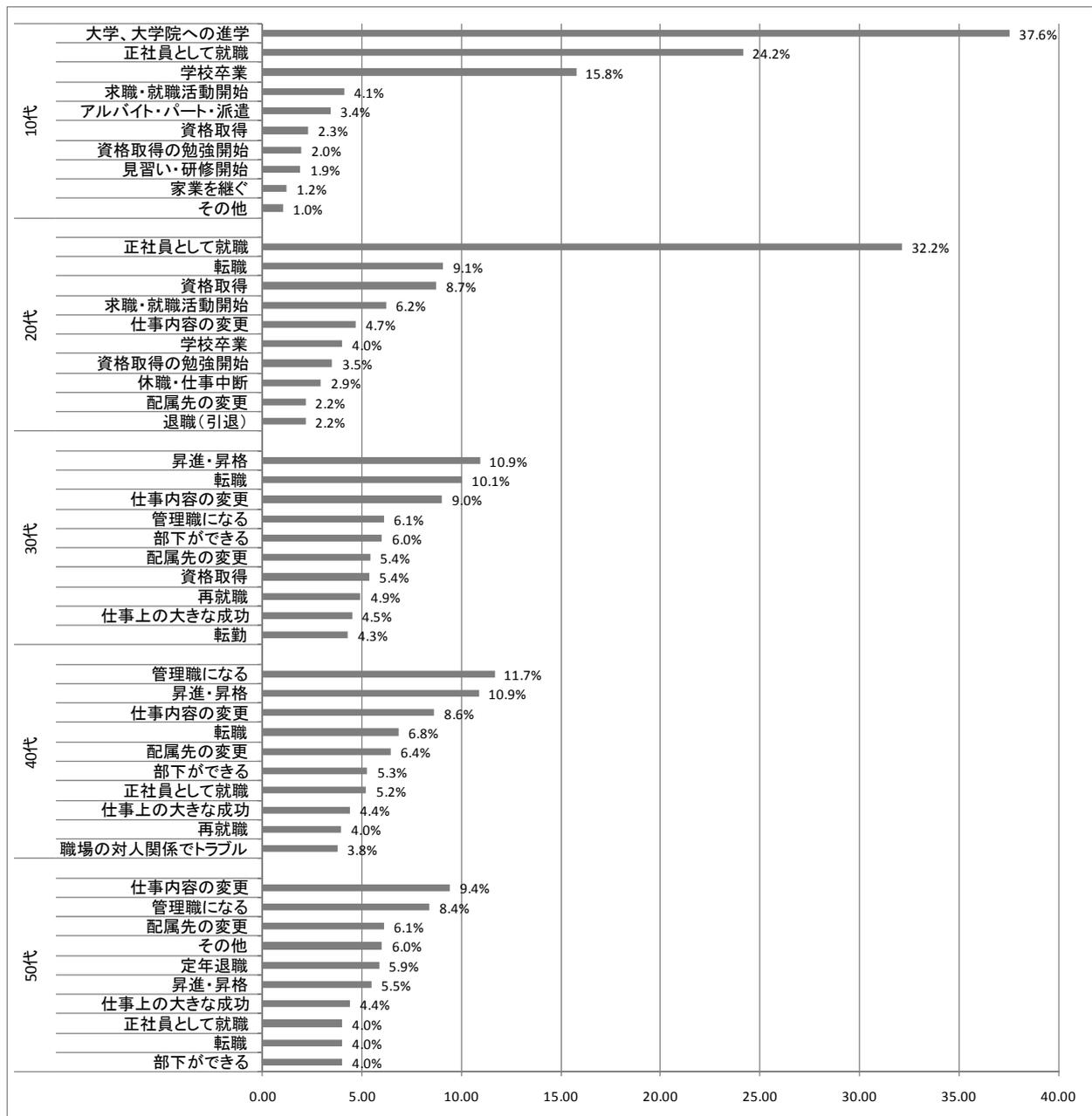
「仕事」項目として用意された31項目について、10代から50代の各年代で一番重要だった出来事として選択された項目の度数を集計した。図表3-4に、選択者数が多かった上位10項目と各項目の選択率(%)を示す。図表3-5は、これをグラフにしたものである。

図表3-4 仕事に関する各年代の選択項目(全データ込み)

TOP 10	10代		20代		30代		40代		50代		
	項目	(%)	項目	(%)	項目	(%)	項目	(%)	項目	(%)	
仕事	1	大学、大学院への進学	37.56	正社員として就職	32.15	昇進・昇格	10.93	管理職になる	11.66	仕事内容の変更	9.41
	2	正社員として就職	24.15	転職	9.07	転職	10.05	昇進・昇格	10.88	管理職になる	8.39
	3	学校卒業	15.76	資格取得	8.73	仕事内容の変更	9.02	仕事内容の変更	8.63	配属先の変更	6.10
	4	求職・就職活動開始	4.10	求職・就職活動開始	6.20	管理職になる	6.10	転職	6.83	その他	6.00
	5	アルバイト・パート・派遣	3.41	仕事内容の変更	4.68	部下ができる	6.00	配属先の変更	6.44	定年退職	5.85
	6	資格取得	2.29	学校卒業	4.00	配属先の変更	5.41	部下ができる	5.27	昇進・昇格	5.46
	7	資格取得の勉強開始	1.95	資格取得の勉強開始	3.51	資格取得	5.37	正社員として就職	5.22	仕事上の大きな成功	4.39
	8	見習い・研修開始	1.90	休職・仕事中断	2.93	再就職	4.93	仕事上の大きな成功	4.39	正社員として就職	4.00
	9	家業をつぐ	1.22	配属先の変更	2.15	仕事上の大きな成功	4.49	再就職	3.95	転職	4.00
	10	その他	1.02	退職(引退)	2.15	転職	4.29	職場の対人関係でトラブル	3.76	部下ができる	4.00

まず、年代別にどのような項目が選択されているかをみる。10代では、「大学、大学院への進学」や「正社員として就職」、「学校卒業」など、教育課程から職業の世界への移行に関連する項目の選択率が高くなっている。20代では、「正社員として就職」が1位になるが、10代ではみられなかった「転職」が2位に入る。「資格取得」や「仕事内容の変更」という項目も選択率が上がっている。30代では、20代ではみられなかった「昇進・昇格」、「転職」、「仕事内容の変更」が上位3位を占める。「管理職になる」という項目も4位に見られ、これは40代で選択率が1位となる。40代では、「管理職になる」、「昇進・昇格」、「仕事内容の変更」が上位3位となり、「転職」の選択率は30代よりも低くなる。50代では、「仕事内容の変更」、「管理職になる」、「配属先の変更」となり、40代と内容が少し変わってくる。

なお、上位項目の選択率を見ると、10代では、上位3位の項目の選択率が約37%~16%と高く、数個の項目に選択者が集まっているが、年代が上がるにつれて上位の項目でも選択率はそれほど高くなり、特定の項目に偏らず、選択される項目がばらついてくることが示されている。



図表3-5 仕事に関する出来事の各年代別上位10項目の選択率(%)

②年代をこみにした時のイベントの選択率

仕事に関する項目の選択率をみると、各年代において共通に選択率が高い項目もあれば、特定の年代で選択率が高い項目もある。そこで、全年代をこみにした時、選択率の合計が高い項目は何かを調べてみた。選択率の高い順に1位から31位までをランキングした結果を図表3-6に示す。

図表3-6 年代をこみにした場合の「仕事に関する出来事」の選択率(%)のランキング

順位	内容	選択率 (10-50代 込み)
1	正社員として就職	69.76
2	大学、大学院への進学	38.69
3	仕事内容の変更	32.08
4	転職	30.73
5	昇進・昇格	29.37
6	管理職になる	26.83
7	資格取得	22.39
8	配属先の変更	20.2
9	学校卒業	19.86
10	部下ができる	16.34
11	仕事上の大きな成功	14.98
12	再就職	13.71
13	その他	13.22
14	転勤	11.8
15	職場の対人関係でトラブル	11.67
16	求職・就職活動開始	10.88
17	資格取得の勉強開始	10.24

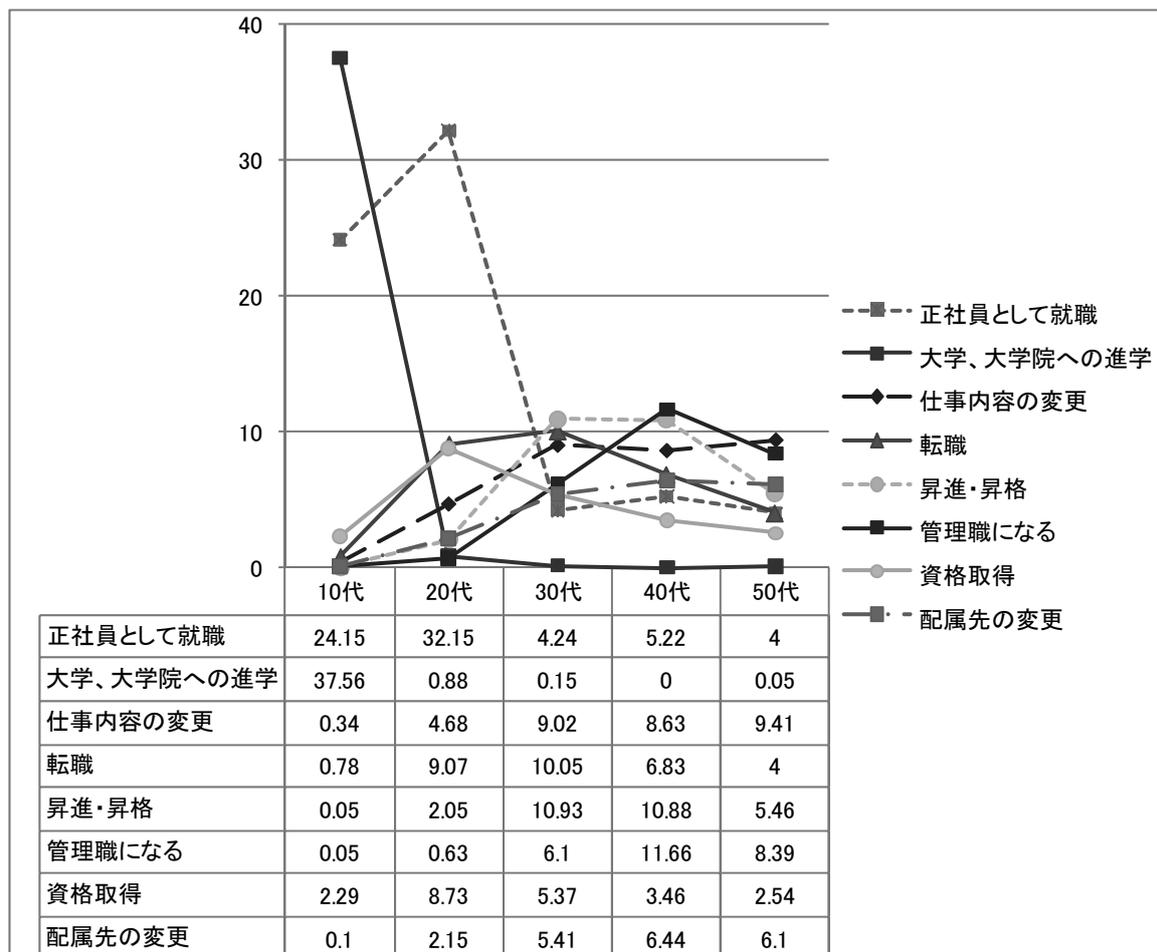
順位	内容	選択率 (10-50代 込み)
18	アルバイト・パート・派遣	8.04
19	休職・仕事中断	7.91
20	単身赴任	6.35
21	退職(引退)	5.86
22	定年退職	5.85
23	家業を継ぐ	5.51
24	会社の倒産	5.32
25	会社の移転	5.18
26	独立、開業	4.09
27	見習い・研修開始	3.95
28	仕事上の大きな失敗	3.81
29	失業	3.12
30	復職	3.07
31	留学	1.42

全年代をこみにしたとき、選択率の合計が一番高かったのは、「正社員として就職」で約70%の割合を占める。この項目は仕事に関する出来事として、年代を通して一番大きな意味を持っていることが示唆されている。2位以下の項目は30%台となり、1位に比べると選択率が低い。2位は「大学、大学院への進学」であるが、年代別の図表3-4をみると10代での選択率の高さが全体の合計に反映した結果であり、20代以降の選択率はほとんどない。3位から8位までは、年代別で見ても上位10位までのランキングに入っている項目である。ただ、これらの項目についても、年代によって選択率が少しずつ違っている。そこで、全年代を通して選択率が20%以上となった上位8位までの項目を取り上げ、これらの項目が各年代でどのように選択されているかを調べた(図表3-7)。

まず、「正社員として就職」は20代での選択率が最も多く、次が10代であった。30～50代では、5%程度となっている。「大学・大学院への進学」は10代での選択が40%弱で最も高く、後の世代ではほとんど選択されていない。「仕事内容の変更」は、10代、20代、30代と連続して多くなり、40代で若干減るが、50代で最も多くなっている。年代の経過とともに、起こりやすくなるイベントであるといえる。「転職」は、10、20、30代と上がり、いったんピークとなるが、40代、50代で少しずつ減少する。20代、30代で多く見られるイベントのようだ。「昇進・昇格」は、30代、40代で多くなっている。「管理職になる」は、40代、50代で多いが、後はそれほど高くない。「資格の取得」は、20代がピークで、年代とともに少しずつ減少する。「配属先の変更」は、10代、20代よ

りも 30 代以降で多くなっている。

このように、年代を込みにして選択率が高かった共通の 8 項目だけを取り上げてみた場合にも、年代によって選択率の割合は変わり、重要に思ったり印象が強かったりする出来事は年代によって異なることがわかった。



図表3-7 上位8イベントの年代別選択率の違い

③男女差

ライフイベントについては、性別による選択傾向の違いがみられると考えられるが、この調査で扱っているデータは75%が男性であるので、男性の回答傾向を反映している可能性がある。そこで、各年代で選択率の高かった上位10個について男女別に選択率を算出して比較した。「仕事」に関する項目をまとめたものが図表3-8である。

10代では男女とも上位3位のイベントの内容は変わらない。「大学、大学院への進学」、「正社員として就職」、「学校卒業」という項目の選択率が高い。

20代では、1位は、「正社員として就職」という項目で男女とも同じであるが、2位

以下が異なる。男性では、「資格取得」、「転職」と続くが、女性では、「求職・工作中断」が2位、「退職(引退)」が3位となる。女性の場合、結婚等を機に仕事を辞めるという選択が多くなり、その影響が現れるようだ。

30代では、男女で選択される項目の内容がかなり違ってくる。男性では、「昇進・昇格」、「転職」、「仕事内容の変更」、「管理職になる」という項目の選択率が高く、仕事の中でいろいろな経験をし、職位が上がっていくキャリアが示されている。他方、女性は、選択率の上位項目に「休職・工作中断」、「再就職」、「アルバイト・パート・派遣」、「正社員として就職」という項目が並ぶ。退職しないまでも仕事を休んだり、20代で退職した場合には再就職したり、非正規の働き方となったり、というような項目が選ばれる。

40代では、男性の場合、「管理職になる」、「昇進・昇格」、「仕事内容の変更」、「転職」等の項目が上位に見られる。また、割合は高くないが、「単身赴任」や「転勤」という項目も10位以内に入っている。女性では「正社員として就職」が最も高く、「仕事内容の変更」、「再就職」、「転職」という項目が選択される。女性の場合、40代で仕事に戻るパターンが見られる。また、割合は少ないが「管理職になる」という項目が初めて10位以内に入る。なお、男女ともに40代では30代までになかった「職場での対人関係でトラブル」という項目が上位10位以内に入る。40代は、男性も女性も仕事のキャリア上、様々な出来事が起こってくる時期のようである。

50代は、男性の場合、「仕事内容の変更」、「管理職になる」、「配属先の変更」、「定年退職」が並ぶ。女性の場合には、「正社員として就職」、「その他」、「仕事内容の変更」、「資格取得」の他、「管理職になる」や「部下ができる」という項目が見られる。また、「職場での対人関係でトラブル」という項目も40代に引き続き、50代でも見られる。

このように男女別に各年代のイベントを見てみると、10代までは同じイベントが選択されるが、20代以降、選択される内容がかなり異なることが示されている。女性の場合は、20代、30代で退職したり、休職したり、働き方を変えたりし、40代や50代で再び仕事に戻るといったパターンが多いようだ。この結果をみると、全体データの集計の結果は、男性の選択率のパターンに近く、調査データにおける男性の比率の高さが結果にも反映されているといえよう。

図表3-8 男女別に見た各年代の「仕事」に関するイベントの選択率

	男性		女性		
		(%)		(%)	
10代	1	大学、大学院への進学	(40.73)	大学、大学院への進学	(28.19)
	2	正社員として就職	(22.78)	正社員として就職	(28.19)
	3	学校卒業	(14.82)	学校卒業	(18.53)
	4	アルバイト・パート・派遣	(4.05)	求職・就職活動開始	(5.02)
	5	求職・就職活動開始	(3.79)	資格取得の勉強開始	(4.83)
	6	見習い・研修開始	(2.22)	資格取得	(3.47)
	7	資格取得	(1.89)	その他	(1.74)
	8	家業を継ぐ	(1.44)	アルバイト・パート・派遣	(1.54)
	9	資格取得の勉強開始	(0.98)	見習い・研修開始	(0.97)
	10	転職	(0.91)	仕事内容の変更	(0.77)
20代	1	正社員として就職	(33.09)	正社員として就職	(29.34)
	2	資格取得	(9.99)	休職・仕事中断	(10.62)
	3	転職	(9.66)	退職(引退)	(8.30)
	4	求職・就職活動開始	(6.59)	転職	(7.34)
	5	仕事内容の変更	(4.96)	学校卒業	(5.02)
	6	資格取得の勉強開始	(4.18)	求職・就職活動開始	(5.02)
	7	学校卒業	(3.66)	資格取得	(5.02)
	8	配属先の変更	(2.42)	仕事内容の変更	(3.86)
	9	昇進・昇格	(2.28)	再就職	(3.09)
	10	転勤	(1.89)	その他	(2.51)
30代	1	昇進・昇格	(14.10)	休職・仕事中断	(11.97)
	2	転職	(11.49)	再就職	(11.78)
	3	仕事内容の変更	(10.25)	アルバイト・パート・派遣	(8.49)
	4	管理職になる	(7.64)	正社員として就職	(7.14)
	5	部下ができる	(7.31)	その他	(5.98)
	6	配属先の変更	(6.40)	転職	(5.79)
	7	資格取得	(6.14)	仕事内容の変更	(5.41)
	8	仕事上の大きな成功	(5.35)	復職	(4.63)
	9	転勤	(4.83)	資格取得	(3.09)
	10	正社員として就職	(3.26)	転勤	(2.70)
40代	1	管理職になる	(14.03)	正社員として就職	(13.90)
	2	昇進・昇格	(13.58)	仕事内容の変更	(9.46)
	3	仕事内容の変更	(8.36)	再就職	(9.07)
	4	転職	(7.31)	転職	(5.41)
	5	配属先の変更	(7.18)	資格取得	(5.21)
	6	部下ができる	(6.40)	アルバイト・パート・派遣	(4.83)
	7	仕事上の大きな成功	(5.16)	管理職になる	(4.63)
	8	単身赴任	(4.37)	その他	(4.44)
	9	転勤	(3.79)	職場の対人関係でトラブル	(4.25)
	10	職場の対人関係でトラブル	(3.59)	配属先の変更	(4.25)
50代	1	仕事内容の変更	(10.70)	正社員として就職	(11.20)
	2	管理職になる	(9.79)	その他	(8.11)
	3	配属先の変更	(6.85)	仕事内容の変更	(5.60)
	4	定年退職	(6.59)	資格取得	(4.44)
	5	昇進・昇格	(6.07)	管理職になる	(4.25)
	6	その他	(5.29)	部下ができる	(4.05)
	7	仕事上の大きな成功	(4.96)	配属先の変更	(3.86)
	8	転職	(4.11)	退職(引退)	(3.86)
	9	部下ができる	(3.98)	転職	(3.67)
	10	職場の対人関係でトラブル	(3.79)	職場の対人関係でトラブル	(3.67)

(2)「家庭」に関する重要なイベント

①各年代別のイベント選択率

「家庭」に関する重要な出来事として、年代別に選択された1項目を選択率の順に10位までランキングした(図表3-9)。これをグラフにまとめたものが図表3-10である。

10代では、「郷里を離れる(32.68%)」と「親からの経済的自立(26.59%)」が際だって高い。20代では「結婚」が48.05%と最も高く、約半数の5割が選択している。続いて、「親からの経済的自立(14.54%)」、「配偶者と出会う(11.76%)」となる。30代では、「子どもの誕生(25.17%)」が20%以上で最も高く、次に「結婚(18.73%)」、「子どもの入学(11.41%)」、「家・土地の購入(11.22%)」が高い。40代では、10%以上の項目は少なくなり、「子どもの受験(18.10%)」、「家・土地を購入(13.95%)」のみである。50代では、「子どもの就職(12.59%)」、「親との死別(10.68%)」が10%以上の選択率となった。

全体の傾向を見ると、「家庭に関する出来事」においても、「仕事に関する出来事」と同様に、10代、20代は一つか二つの項目の選択率が高くなり、共通に選択される項目が決まっている。それに対して、30代以降は、選択される項目が分散するため、各項目の選択率は相対的に低くなる傾向が認められた。

図表3-9 家庭に関する各年代の選択項目(全データ込み)

TOP 10	10代		20代		30代		40代		50代	
	項目	(%)	項目	(%)	項目	(%)	項目	(%)	項目	(%)
1	郷里を離れる	32.68	結婚	48.05	子どもの誕生	25.17	子どもの受験	18.10	子どもの就職	12.59
2	親からの経済的自立	26.59	親からの経済的自立	14.54	結婚	18.73	家・土地を購入	13.95	親との死別	10.68
3	配偶者と出会う	6.88	配偶者と出会う	11.76	子どもの入学	11.41	親との死別	8.88	子どもの受験	8.88
4	親と同居	5.95	子どもの誕生	6.39	家・土地を購入	11.22	子どもの入学	6.39	ローン・借金返済	6.93
5	その他	3.85	郷里を離れる	2.98	子どもの受験	4.00	子どもの就職	6.10	子どもの結婚	6.78
6	親との死別	2.24	家・土地を購入	1.76	配偶者と出会う	3.51	ローン・借金返済	4.34	孫の誕生	5.66
7	転居	2.05	親との死別	1.76	ローンを組む	3.12	子どもの卒業	3.61	子どもが家を出る	4.78
8	親の入院	1.37	郷里に帰る	1.27	離婚	2.93	ローンを組む	3.51	自分の病気・けが	4.15
9	自分の病気・けが	0.98	転居	1.12	親との死別	2.63	転居	3.27	親の病気・けが	3.90
10	自分の入院	0.83	自分の病気・けが	0.88	転居	2.15	子どもの誕生	3.12	改築・リフォーム	3.17

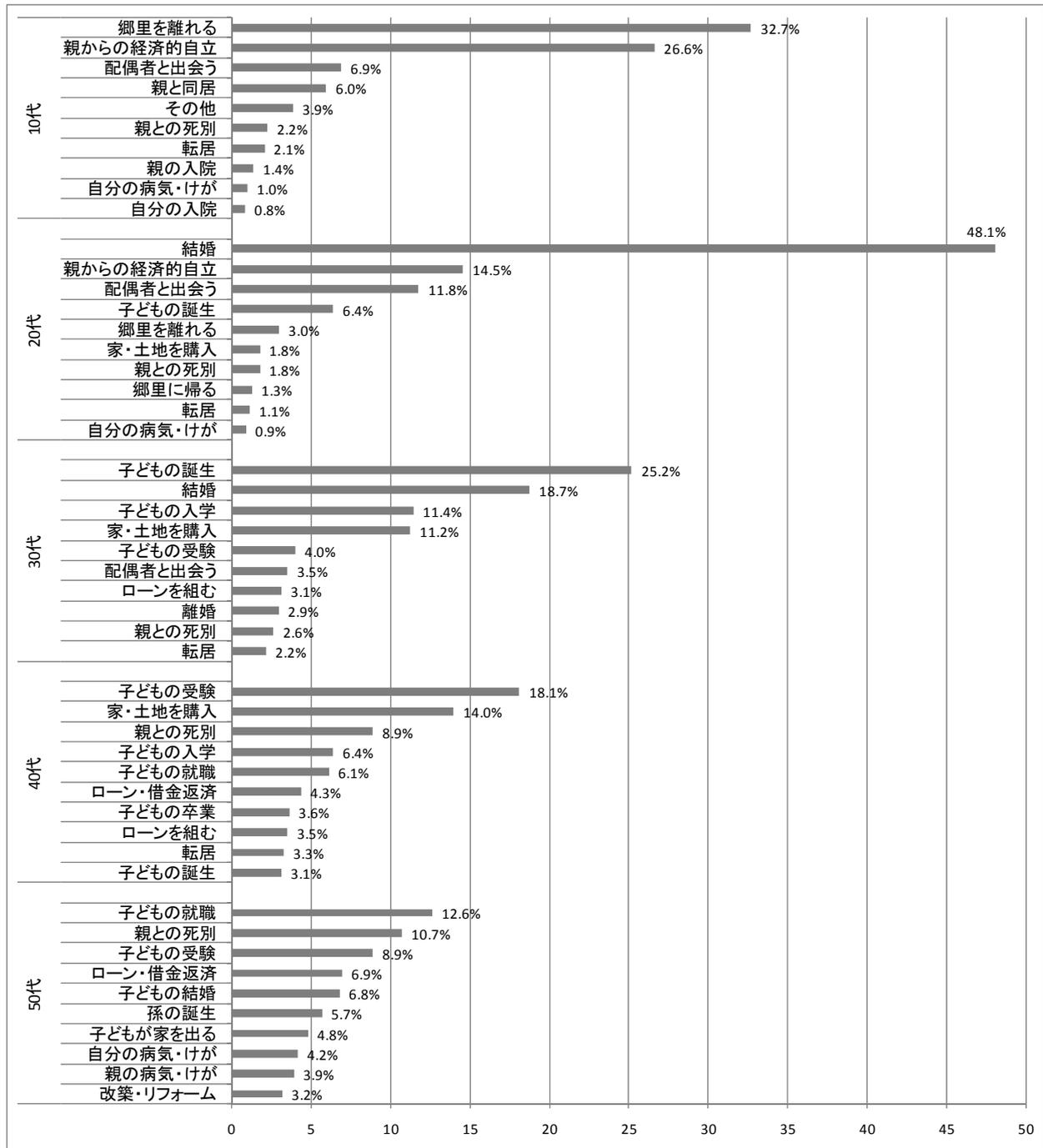
②年代をこみにした時のイベントの選択率

「仕事に関する出来事」と同様に、「家庭に関する出来事」の項目についても、全部の年代をこみにして選択率の高い順に31項目を並べてみた(図表3-11)。

家庭に関する項目の選択率についても、仕事についての項目と同様に、各年代において共通に選択率が高い項目もあれば、特定の年代で選択率が高い項目もある。そこで、全年代をこみにした時、選択率の合計が高い項目は何かを調べてみた。選択率の高い順に1位から31位までをランキングした結果を図表3-11に示す。

1位~3位は、「結婚」、「親からの経済的自立」、「郷里を離れる」で主に10代~30代の時に選択されたイベントが上位となっている。その後は、「子どもの誕生」、「子どもの

受験」など子どもに関連した項目がある。6位～8位には「家・土地を購入」、「親との死別」、「配偶者と出会う」という項目があり、その後、「子どもの入学」、「子どもの就職」など、子どもに関連した項目が選択されている。



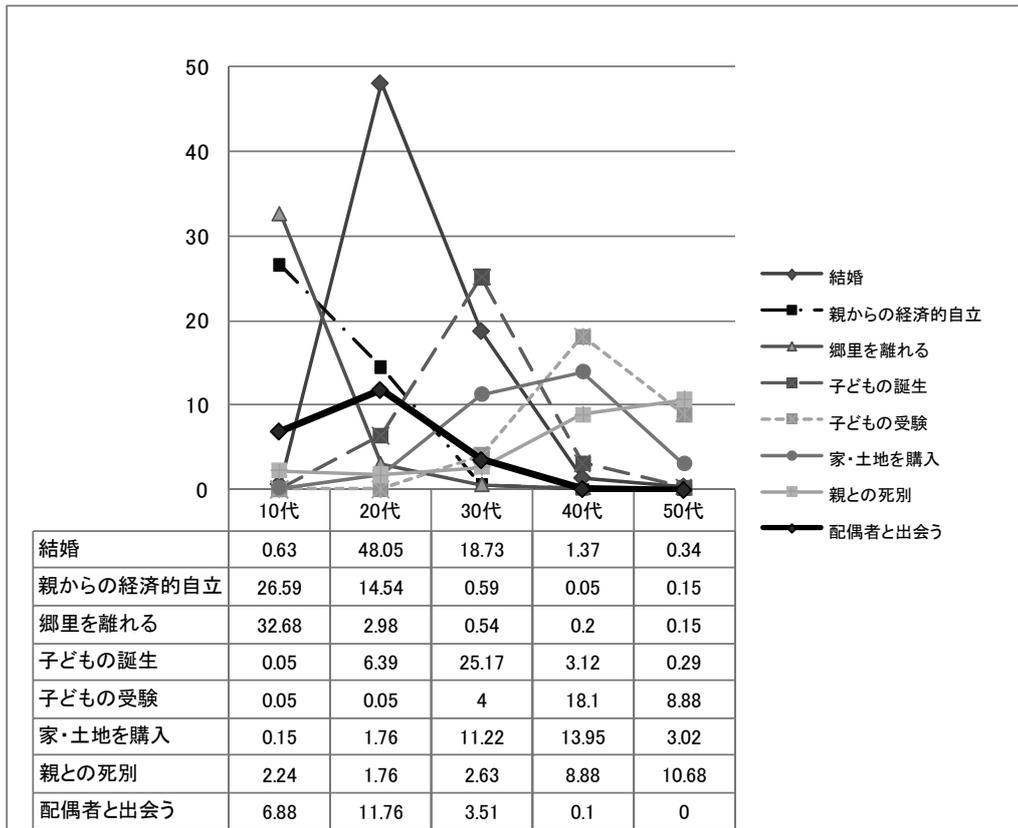
図表3-10 家庭に関する出来事の各年代別上位10項目の選択率(%)

図表3-11 年代をこみにした場合の「家庭に関する出来事」の選択率(%)のランキング

順位	内容	選択率 (10-50代 込み)	順位	内容	選択率 (10-50代 込み)
1	結婚	69.12	18	その他	8.00
2	親からの経済的自立	41.92	19	自分の入院	7.52
3	郷里を離れる	36.55	20	子どもが家を出る	7.47
4	子どもの誕生	35.02	21	孫の誕生	7.08
5	子どもの受験	31.08	22	改築・リフォーム	6.97
6	家・土地を購入	30.10	23	親の病気・けが	6.92
7	親との死別	26.19	24	親の入院	6.43
8	配偶者と出会う	22.25	25	離婚	5.32
9	子どもの入学	19.66	26	家族の入院	4.88
10	子どもの就職	18.94	27	家族の病気・けが	3.66
11	ローン・借金返済	12.93	28	借金等、負債を背負う	2.78
12	転居	10.30	29	郷里に帰る	2.44
13	親と同居	9.46	30	配偶者との死別	1.36
14	子どもの結婚	9.37	31	破産	0.49
15	自分の病気・けが	9.14			
16	子どもの卒業	8.59			
17	ローンを組む	8.39			

次に、「仕事」についての項目と同様に、全年代をこみにしたとき、選択率が20%を超えている8項目（1位「結婚」から8位「配偶者と出会う」まで）を取り上げて、年代別のグラフにまとめた（図表3-12）。

1位の「結婚」は20代がピーク（約48%）で、30代も多いが後の年代では選択率が高くない。全体として選択率が1位ではあるが、20代、30代での選択率の高さが全体の選択率に影響している。「親からの経済的自立」は10代で最も高く、20代でやや下がり、30代以降はほとんど選択されない。「郷里を離れる」も10代が最も高く、以後の選択率はわずかになる。「子どもの誕生」は、30代をピークとした山型になっている。「子どもの受験」は40代が最も高く、50代の選択率も10%弱見られる。「家・土地を購入」は40代がピークであるが30代でも見られる。「親との死別」は年代を追って選択率が増し、40代、50代と大きくなる。「配偶者と出会う」という項目は10代、20代と多くなり、30代以降は減少する。



図表3-12 上位8位イベントの年代別選択率の違い

③男女差

「家庭」に関する項目について、男女別に集計した結果を図表3-13に示す。

10代では、上位2位までの選択率が男女とも高かった。男性は、1位から順に、郷里を離れる(35.12%)、親からの経済的自立(26.89%)となった。この2つで62.01%を占める。女性も上位2位までの項目は同じだった。1位は「親からの経済的自立」で25.68%、2位は「郷里を離れる」25.48%となり、若干の差はあるもののほぼ同じ割合で選択されていた。その他の10位までの項目に関して、男女で大きな違いはないが、2項目だけ違っていた。男性では9位と10位に、「自分の病気・けが」、「自分の入院」が入り、女性では、7位に「結婚」、10位に「親の病気・けが」が入っている。

20代では、男女とも1位に「結婚」が入っている。男性では45.89%、女性では54.44%と半数程度を占める。男性では、2位が「親からの経済的独立」(17.30%)、3位が「配偶者と出会う」(13.32%)となる。「子どもの誕生」が3.79%で4位に入っている。女性では2位に「子どもの誕生」(14.09%)が入る。また、「配偶者と出会う」(7.14%)、「親からの経済的独立」(6.37%)も高い。男女ともに上位10項目はほぼ共通の項目が選択されているが、男性で「転居」が9位(1.17%)、「自分の病気・けが」が10位に入っている点、女性で「離婚」が6位(1.74%)、「子どもの入学」が9位(1.16%)に入っている点が

異なる。

30代では、男女ともに「子どもの誕生」が1位となる。男性で26.57%、女性で21.04%であった。「子どもの誕生」は女性の場合、20代での選択率が男性よりも高いので、30代での選択数が相対的に減っている。男性では2位に「結婚」23.56%が入る。女性でも「結婚」はあるが5位で4.44%と男性に比べて少ない。3位は男女共通に、「家・土地を購入」となる。それぞれ11%程度である。30代で異なるのは、男性で「配偶者と出会う」が5位(4.57%)に入っているのに対し、女性では「子どもの卒業」(3.28%)が入っている点である。

40代では、男女ともに1位は「子どもの受験」で、ほぼ18%程度となった。男性の場合、2位は「家・土地を購入」で15.80%、女性の2位は「子どもの就職」(10.62%)であった。3位以下では選択項目に少し男女でばらつきが見られる。共通でない項目として、男性では「親との死別」(9.07%)、「子どもの入学」(7.31%)、「ローンを組む」(3.92%)、「子どもの誕生」(3.79%)、「転居」(3.46%)がある。一方、女性では、「子どもの結婚」(5.98%)、「子どもが家を出る」(3.86%)、「改築・リフォーム」(3.47%)がある。

50代では、男性の場合、1位から3位まで順に「子どもの就職」(13.64%)、「親との死別」(11.49%)、「子どもの受験」(10.77%)となった。女性の場合は、「子どもの結婚」(10.81%)、「孫の誕生」(10.62%)、「子どもの就職」(9.46%)となる。男女で選択が異なっていた項目としては、男性の場合、3位の「子どもの受験」、10位の「家・土地を購入」(3.33%)であった。女性の場合は、「改築・リフォーム」(4.25%)、「家族の入院」(3.67%)であった。なお、40代にはなかった「自分の病気・けが」という項目が男女とも共通に選択されている。

以上、各年代で男女の回答結果を概観したが、「家庭」に関するイベントでは、全体として「家庭」に関する項目は、「仕事」に関する項目よりも選択される項目に関して、男女間での違いは少なく、ほぼ共通の項目が選択されていた。ただ、女性の結婚年齢が男性に比べて早いということが影響して、選択の順位が少しずれている傾向が見られた。

図表3-13 男女別に見た各年代の「家庭」に関するイベントの選択率

	男性		女性	
		(%)		(%)
10代	1	郷里を離れる (35.12)	親からの経済的自立 (25.68)	
	2	親からの経済的自立 (26.89)	郷里を離れる (25.48)	
	3	親と同居 (6.33)	配偶者と出会う (11.78)	
	4	配偶者と出会う (5.22)	親と同居 (4.83)	
	5	その他 (3.52)	その他 (4.83)	
	6	転居 (2.48)	親との死別 (2.12)	
	7	親との死別 (2.28)	結婚 (1.74)	
	8	親の入院 (1.37)	親の入院 (1.35)	
	9	自分の病気・けが (1.17)	転居 (0.77)	
	10	自分の入院 (0.91)	親の病気・けが (0.77)	
20代	1	結婚 (45.89)	結婚 (54.44)	
	2	親からの経済的自立 (17.30)	子どもの誕生 (14.09)	
	3	配偶者と出会う (13.32)	配偶者と出会う (7.14)	
	4	子どもの誕生 (3.79)	親からの経済的自立 (6.37)	
	5	郷里を離れる (3.20)	郷里を離れる (2.32)	
	6	家・土地を購入 (1.96)	離婚 (1.74)	
	7	親との死別 (1.83)	親との死別 (1.54)	
	8	郷里に帰る (1.24)	郷里に帰る (1.35)	
	9	転居 (1.17)	子どもの入学 (1.16)	
	10	自分の病気・けが (0.98)	家・土地を購入 (1.16)	
30代	1	子どもの誕生 (26.57)	子どもの誕生 (21.04)	
	2	結婚 (23.56)	子どもの入学 (17.76)	
	3	家・土地を購入 (11.16)	家・土地を購入 (11.39)	
	4	子どもの入学 (9.27)	子どもの受験 (9.07)	
	5	配偶者と出会う (4.57)	結婚 (4.44)	
	6	ローンを組む (3.07)	離婚 (4.44)	
	7	離婚 (2.42)	親との死別 (3.47)	
	8	親との死別 (2.35)	子どもの卒業 (3.28)	
	9	子どもの受験 (2.28)	ローンを組む (3.28)	
	10	転居 (2.15)	転居 (2.12)	
40代	1	子どもの受験 (18.08)	子どもの受験 (18.15)	
	2	家・土地を購入 (15.80)	子どもの就職 (10.62)	
	3	親との死別 (9.07)	家・土地を購入 (8.49)	
	4	子どもの入学 (7.31)	親との死別 (8.30)	
	5	ローン・借金返済 (4.63)	子どもの結婚 (5.98)	
	6	子どもの就職 (4.57)	子どもが家を出る (3.86)	
	7	ローンを組む (3.92)	子どもの入学 (3.67)	
	8	子どもの誕生 (3.79)	ローン・借金返済 (3.47)	
	9	子どもの卒業 (3.79)	改築・リフォーム (3.47)	
	10	転居 (3.46)	子どもの卒業 (3.09)	
50代	1	子どもの就職 (13.64)	子どもの結婚 (10.81)	
	2	親との死別 (11.49)	孫の誕生 (10.62)	
	3	子どもの受験 (10.77)	子どもの就職 (9.46)	
	4	ローン・借金返済 (7.51)	親との死別 (8.30)	
	5	子どもの結婚 (5.42)	子どもが家を出る (5.98)	
	6	子どもが家を出る (4.37)	ローン・借金返済 (5.21)	
	7	自分の病気・けが (4.18)	改築・リフォーム (4.25)	
	8	孫の誕生 (3.98)	自分の病気・けが (4.05)	
	9	親の病気・けが (3.92)	親の病気・けが (3.86)	
	10	家・土地を購入 (3.33)	家族の入院 (3.67)	

(3) 典型的なキャリアパターン

各年代別のイベントをみた結果では、仕事も家庭も10代、20代では多くの人が特定のイベントを選択するが、年代が上になるにつれて、選択されるイベントが多様になることがわかった。そこで次に、各年代で選択された項目に基づいて、10代から50代までの典型的なキャリアパターンとしてどのようなものが考えられるかを仕事と家庭ごとに男女別に整理してみた(図表3-14~図表3-17)。

例えば、仕事に関するイベントで、男性の場合、10代で選択されている項目は、「大学・大学院への進学」が40.73%、「正社員として就職」が22.78%である。この2項目だけで、約63%を占める。そこで、次に、10代で「大学・大学院への進学」を選んだ人が20代でどんな項目を選んでいるか、10代で「正社員として就職」を選んだ人が20代でどんな項目を選んでいるかなどを整理し、50代までの主なパターン別に人数を数えた。前述の通り、年代が上になるにつれて、特定の項目に選択者が集中しなくなるため、ばらつきは大きくなるが、選択率の高い項目に注目して項目を整理した。なお、各年代で選択率が多かったイベントをとりあげてパターン分けをしているため、選択率の低いイベントを選んだ人はパターンの集計に含まれていない。

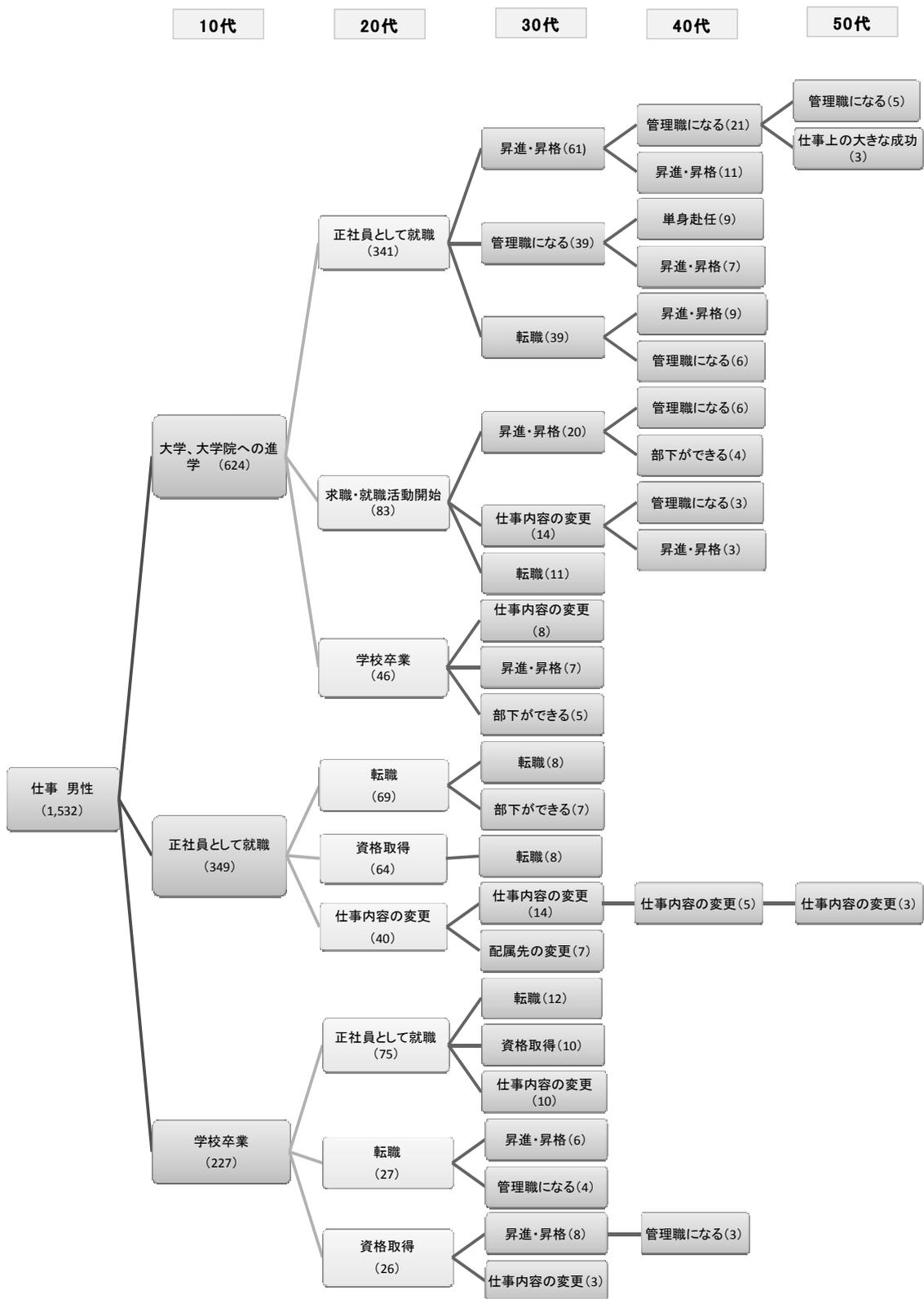
① 仕事に関するイベントにおける男性のパターン

男性の場合、10代では「大学、大学院への進学」、「正社員として就職」、「学校卒業」というイベントが8割近くを占める(図表3-14)。そこから出発して各年代で選択率の高かったイベントは図表3-14に示した通りである。

10代で「大学、大学院への進学」というイベントを選んだ者は、20代で「正社員として就職」、「求職・就職活動開始」、「学校卒業」を主に選び、その後、30代、40代、50代と、「昇進・昇格」、「管理職になる」、「部下ができる」というパターンをとる例が多く見られる。

10代で「正社員として就職」を選んだ者は、20代で「転職」、「資格取得」、「仕事内容の変更」をいうイベントを多く選ぶ。10代で正社員として就職したものの、20代で転職するというパターンや、20代で資格をとって30代で転職するというパターンなどもみられる。40代以降は、選択された項目のイベントが細分化されるため、特にイベントは記載していない。

10代で「学校卒業」を選んだ者は、20代で「正社員として就職」、「転職」、「資格取得」を主に選択した。このうち、20代で「正社員で就職」を選んだ者は、30代で「転職」、「資格取得」、「仕事内容の変更」という項目を選んでいる。20代で「転職」あるいは「資格取得」を選んだ者は、30代で「昇進・昇格」、「管理職になる」、「仕事内容の変更」などを選んでいる。



図表3-14 仕事に関するイベントでみたキャリア・パターン(男性)

②仕事に関するイベントにおける女性のパターン

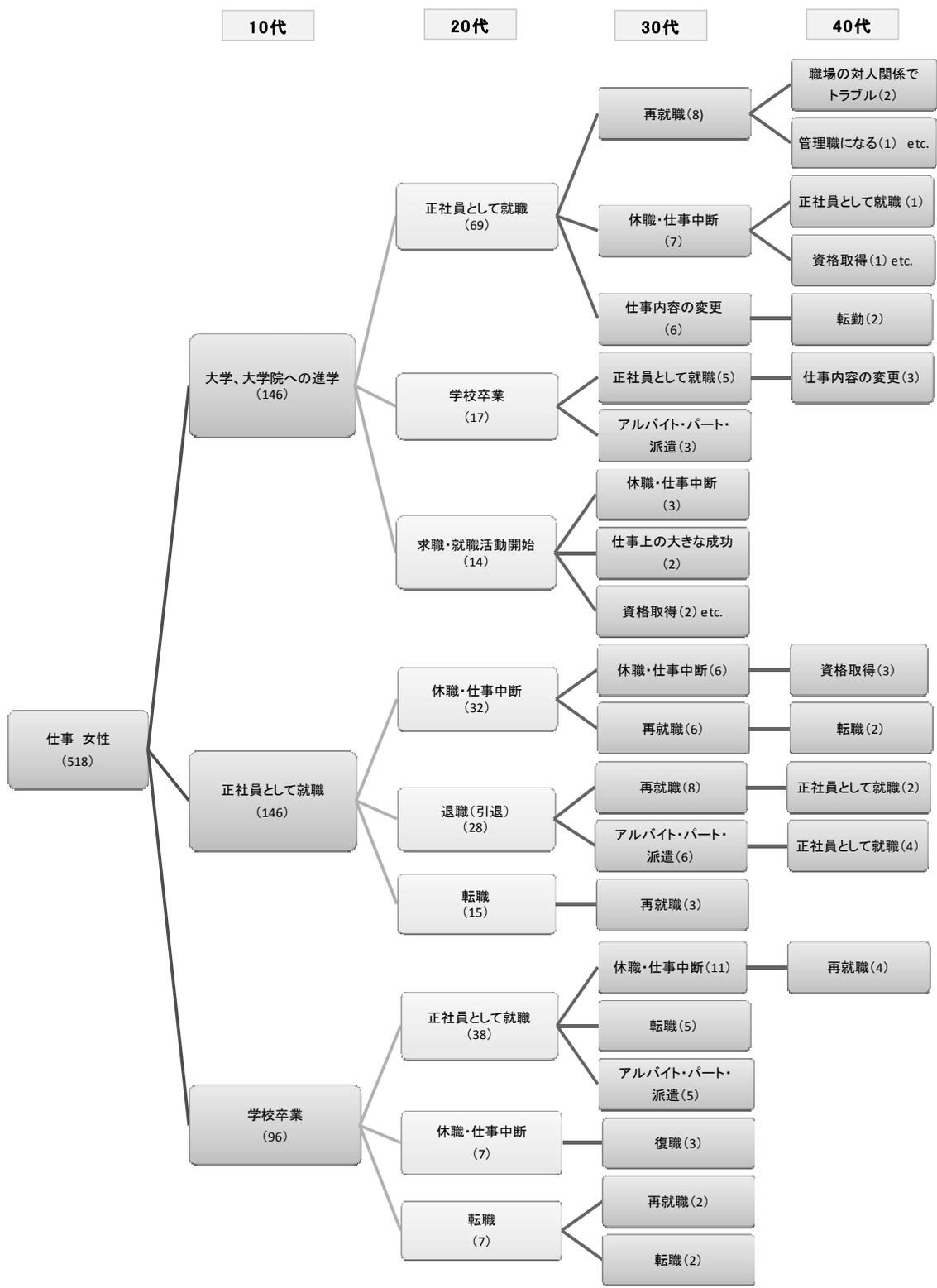
男性と同様に、仕事に関する女性のキャリア・パターンを作成した(図表3-15)。女性の場合は、最初的人数が男性よりも少ない。そのため、50代になると、パターンが細分化され、どの項目もセルの人数が1~2名程度になってしまうので、40代までの図となっている。

10代では、男性と同じく、「大学、大学院への進学(146名)」、「正社員として就職(146名)」、「学校卒業(96名)」というイベントが多く選択されている。この3項目で、全体の約75%を占める。10代で「大学、大学院への進学」を選んだ人は、20代で、「正社員として就職」、「学校卒業」、「求職・就職活動開始」に分かれる。これは男性のパターンと同じである。続いて30代になると、男性とパターンが大きく異なり、選択項目が細分化される。20代で「正社員として就職」を選んだ場合には、30代で主に「再就職」、「休職・仕事中断」、「仕事内容の変更」に分かれる。20代で「学校卒業」を選んだ人は、30代で「正社員として就職」、「アルバイト・パート・派遣」を選択している。20代で「求職・就職活動開始」を選んだ人は、30代で「休職・仕事中断」、「仕事上の大きな成功」、「資格取得」を選んでいる。ただし、30代では、かなり細分化されており、各パターンの人数も少ない。

10代で、「正社員として就職」を選んだ場合には、20代で、「休職・仕事中断」、「退職(引退)」、「転職」に分かれる。10代で「大学、大学院への進学」を選んだ人と20代での選択項目が違っていることがわかる。30代になると、どの項目を選んだ人も「再就職」というパターンを取ることが多く、いったん退職した後に、上の年代になって再び仕事に就くというパターンが見られる。

10代で、「学校卒業」を選んだ人は20代で、「正社員として就職」、「休職・仕事中断」、「転職」に分かれる。このパターンでは、20代と30代で「転職」を選択している人が多く見られる点が特徴である。

なお、全体を通して見て、女性の場合は、30代、40代にかけて、男性に比べて「管理職になる」や「昇進・昇格」という項目が少なく、「再就職」、「休職・仕事中断」、「アルバイト・パート・派遣」というような項目が選択されていることがわかる。



図表3-15 仕事に関するイベントでみたキャリア・パターン(女性)

③家庭に関するイベントにおける男性のパターン

家庭生活に関するイベントについて、仕事と同様に選択率が高かった項目を中心にキャリア・パターンを作成した。男性に関してまとめたものが図表3-16である。10代では、「郷里を離れる」、「親からの経済的自立」、「親と同居」の3つのパターンで、全体の68%を占める。その後、それぞれのパターン別に20代で選択された項目をみたところ、どのパターンでも「結婚」、「親からの経済的自立」、「配偶者と出会う」が多く選択されたイベントとなった。また、30代においては、「子供の誕生」、「子供の入学」など、子供に関するイベントが多く見られる他、「家・土地を購入」という項目も多く見られた。この傾向は20代での選択イベントに関わらず共通であった。さらに40代では、「子供の受験」が多く見られ、この他には、「家・土地を購入」や「ローン・借金返済」という項目が共通に多く見られている。50代では、「子供の就職」の他、「親との死別」が多い。

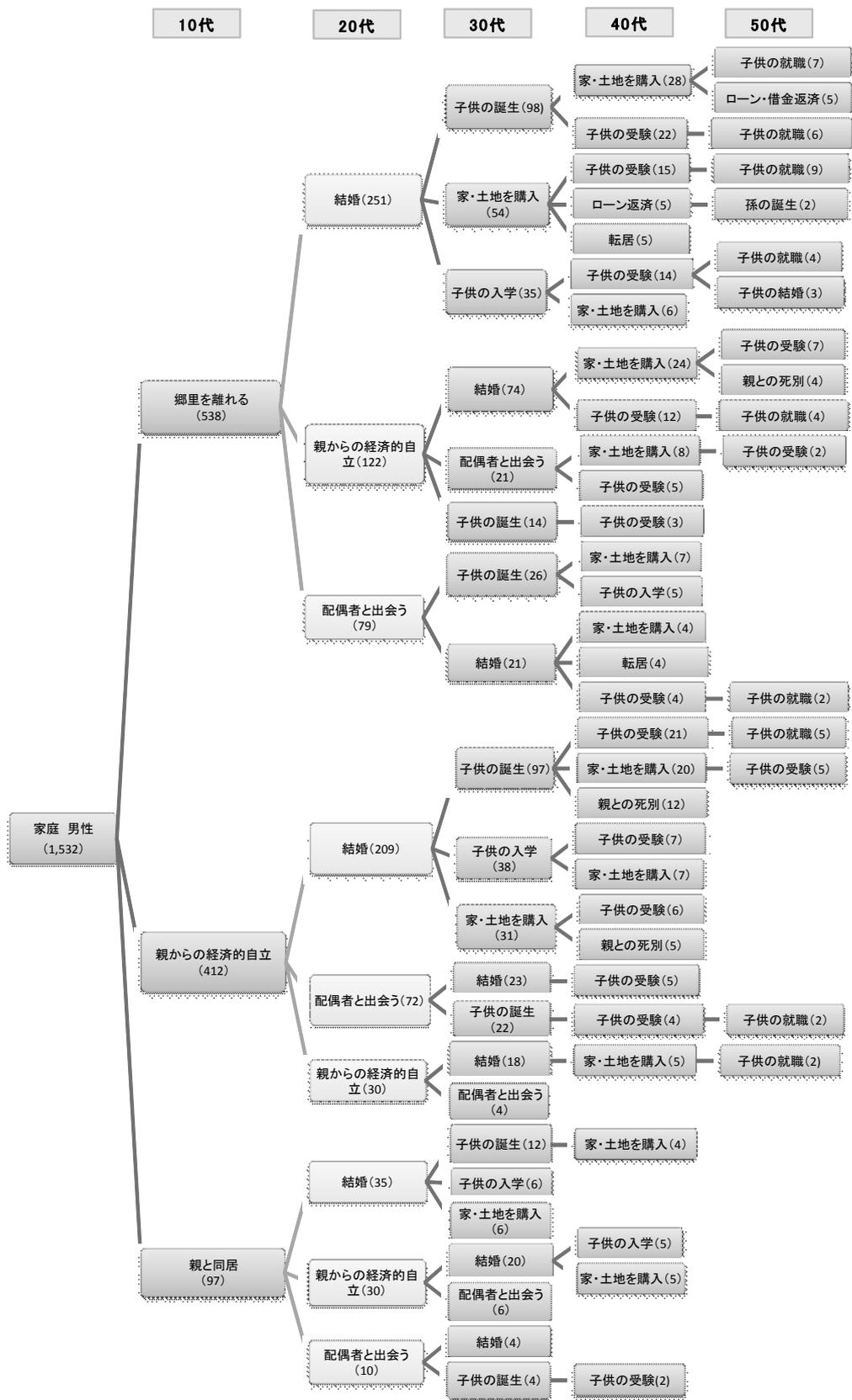
全体として、仕事に関する項目に比べて、各年代で選択される項目は共通のものが多く、キャリア・パターンでみると、それが選択される年代が若干早いか、遅いかの違いであるようだ。

④家庭に関するイベントにおける女性のパターン

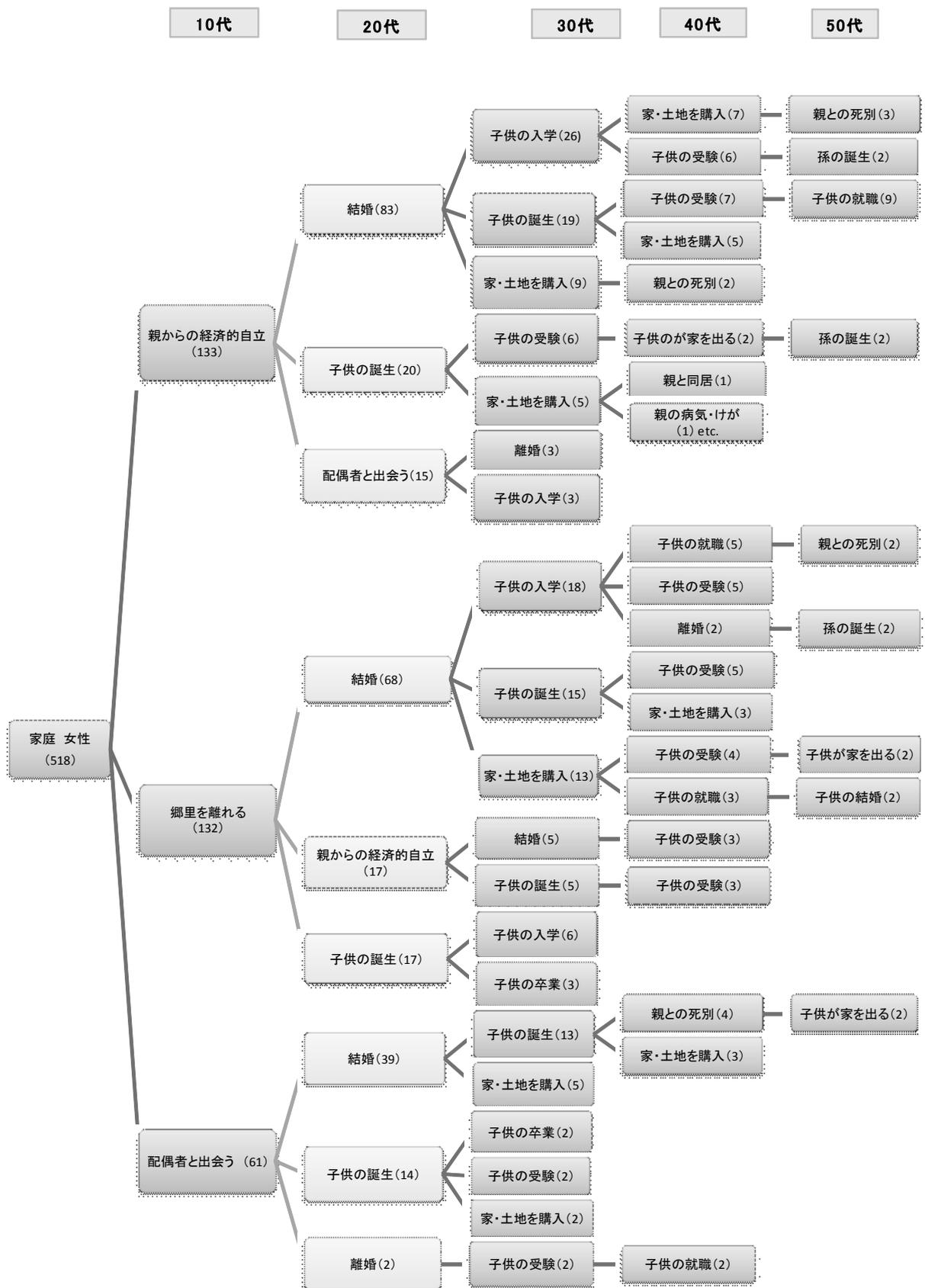
同様に、女性に関しても、家庭に関するイベントに関してキャリア・パターンに基づいて作図した結果が図表3-17である。

全体として男性と同様の項目が選ばれており、10代では、「親からの経済的自立」、「郷里を離れる」、「配偶者と出会う」の3つの選択率が高い。この3つで、全体の約63%を占める。その後、20代では、どのグループでも「結婚」、「子供の誕生」という項目が選択されている。この他の20代の項目としては、10代で、「親からの経済的自立」を選んだ場合には、上記2項目の他に、「配偶者と出会う」を20代で選んでいる。10代で、「郷里を離れる」を選んでいる場合には、「親からの経済的自立」を20代で選んでいる。また、10代で、「配偶者と出会う」を選んでいる場合には、「離婚」が含まれる。

その後、30代、40代に選択されている項目は、だいたい男性の場合と同様で、30代では、「子供の誕生」、「子供の入学」、「家・土地を購入」という項目が共通に多くなっている。50代では、女性の場合、選択されているイベントに「孫の誕生」、「子供が家を出る」という項目が見られる。男性の50代にはこれらの項目は見られない。女性の結婚年齢が男性よりも早いいため、同じ年代で比較した場合には、子供の年齢が高くなっていることが選択されているイベントの内容にも示されているようだ。



図表3-16 家庭に関するイベントでみたキャリア・パターン(男性)



図表3-17 家庭に関するイベントでみたキャリア・パターン(女性)

⑤キャリア・パターンについてのまとめ

以上、仕事と家庭に関して選択されたイベントに基づいて、男女別に主なキャリア・パターンをまとめた。ここでは、10代から50代までの一般的ないくつかのパターンを整理することを目的としたため、選択率の高かった項目に絞って、グループを作っていた。前項で見たとおり、10代、20代よりも、30代以降で選ばれるイベントが多様化するため、年代が高くなる毎に、そのパターンに分類される人数も少なくなる。そこで、一般的なパターンといっても一つのパターンにはそれほど多くの人数があてはまらない。

ただ、このような意味で限られたパターンではあるが、仕事と家庭それぞれについて、男女別に整理した結果を見てみると、いくつかの特徴は把握できたと思う。第1点は、仕事に関するキャリア・パターンの方が、家庭に関するものよりも、パターンが分かれているということだ。特に男性においてその違いが大きく、10代で選択された項目以降、キャリア・パターンが少し変わることから、学歴がキャリア・パターンに及ぼす影響も示唆されているようだ。また、第2点として、仕事に関しては、10代、20代では男女差がないのに、その後の年代で、キャリア・パターンが大きく異なっていることも示された。一般的に予測できる通り、男性は仕事を継続して続ける者が多く、年齢が上になるとともに管理職になり、部下をもつようなキャリアがみられるのに対して、女性では20代で結婚し、30代で仕事を辞めたり、休職し、年代が上がってから再就職したり、働き方を変えるというパターンが多い。イベントの選択からこのようなキャリア・パターンが確認されたことはとても興味深い。第3点は、家庭生活に関しては、仕事に関する違いほど、男女差が見られなかったということだ。男女とも、学校を卒業して、親から独立した後、結婚し、男性は30代、女性は20代くらいで子供を持つ。その後は、子供に関する受験や、家の購入というようなイベントがあり、最後は、子供の独立や自分の親との死別等のイベントが多くなるようだ。男女での違いは、イベントが表れる年代のずれで、結婚や子供に関するイベントは、男性より女性の方が若干早く選択されている。50代では、女性の場合、「孫の誕生」というイベントもあるように、女性の方が子供に関するイベントが早い時期から始まるので、子供から手が離れるのも男性より若い時期になる。それで、女性では40代、50代の子育て後に仕事に復帰というパターンも多くなるのだろう。

今回は、各年代で選択されたイベントに注目してキャリア・パターンを分けたが、上述のように、男女に関する一般的なライフイベントとして想定される流れが、このデータでも確認できたといえよう。ライフイベントで確認できたキャリア・パターンの大きな特徴は、この調査の他の変数（最終学歴、年収、配偶者や子供の有無、職歴等）と関連づけることによって、より詳しく検証できると考えられるが、その点については、今後の課題としたい。

4. 「これまでの職業や経歴に関するライフイベント」と「これからの職業や経歴に関する考え方」との関連

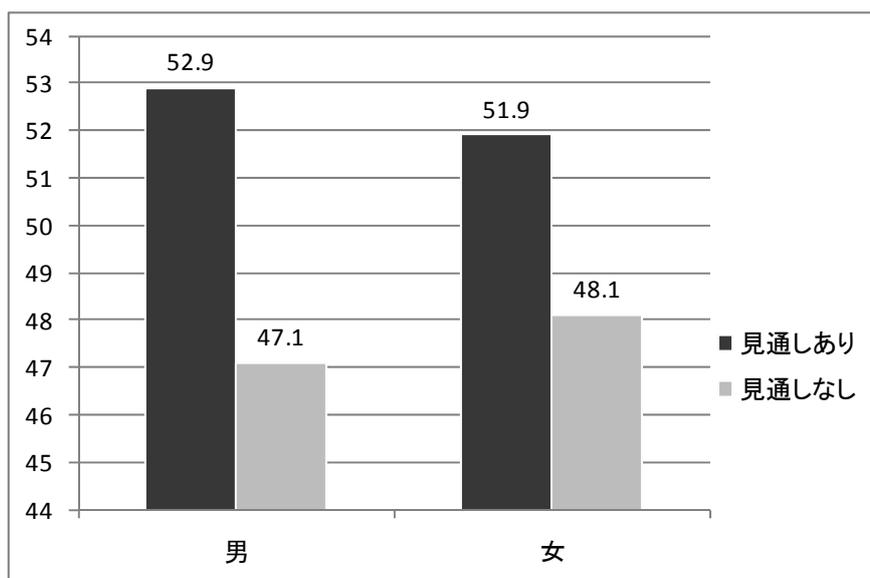
本章ではここまでのところ、「これまでの職業や経歴に関する問い」に関する回答について分析した結果をまとめたが、過去の仕事上の出来事やそれまでの経歴を本人がどのように見ているかは、将来の仕事や経歴に関する考え方にも影響を及ぼすことが考えられる。そこで、仕事や家庭生活に関してどのようなイベントが選択されたかということと、調査票の設問「これからの職業や経歴に関する考え方」として尋ねた質問への回答結果との関連を検討した。

分析にあたっては、この設問で扱われている項目のうち、問 33「今後の職業生活についての見通し」、問 34「職業生活を引退した後についての見通し」、問 35「働きたい年齢」、問 36「老後についての不安の程度」に関する 4 問を取り上げた。問 33、問 34 は、これからの見通しの程度について 4 段階評定で回答させる。問 35 は働きたい年齢階級に関する選択肢を 8 つ用意し、その中から一つを選択させる。問 36 は、老後についての不安の程度を 5 段階で評価させるものである。初めに個々の項目について男女別に回答を集計した結果を示し、その後、これまでのライフイベントとの関連について分析する。

(1) 「これからの職業や経歴に関する考え方」の回答結果

① 今後の職業生活についての見通し

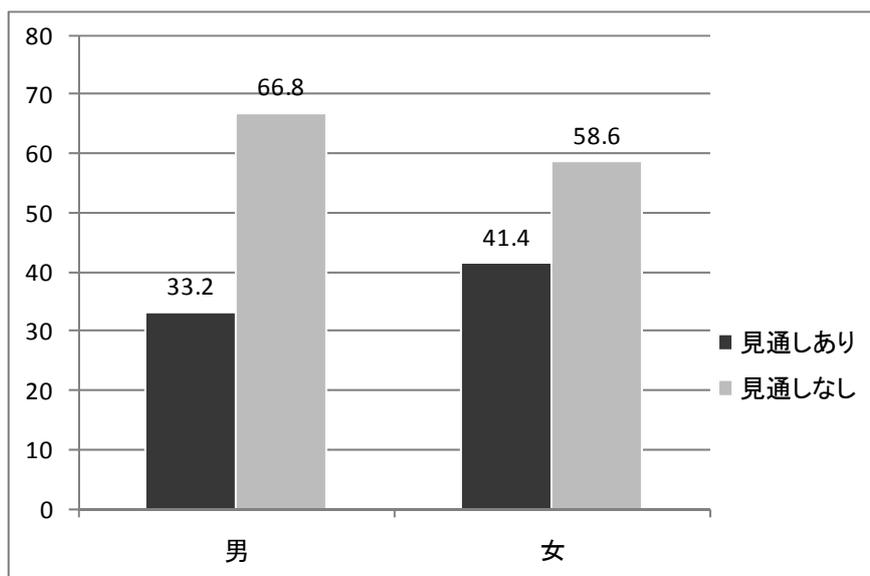
質問に対する回答としては、「かなり見通しを持っている」、「ある程度見通しをもっている」、「あまり見通しを持っていない」、「まったく見通しをもっていない」の 4 段階での評価を用意したが、ここでは、「見通しあり」（「かなり持っている」と「ある程度持っている」を合わせた回答）と「見通しなし」（「あまりを持っていない」「まったく持ってない」を合わせた回答）の 2 群に分けて、男女別に集計した（図表 3-18）。選択の割合は男性の「見通しあり」が 52.9%、「なし」が 47.1%、女性の「見通しあり」が 51.9%、「なし」が 48.1% となって、男女とも「見通しあり」が「なし」に比べて割合としては多かったがそれほど大きな差ではない。男女差に関しても、 χ^2 検定の結果有意ではなく、回答の傾向に大きな違いはないことがわかった。



図表3-18 今後の職業生活についての見通しの有無(%)

②職業生活を引退した後の見通し

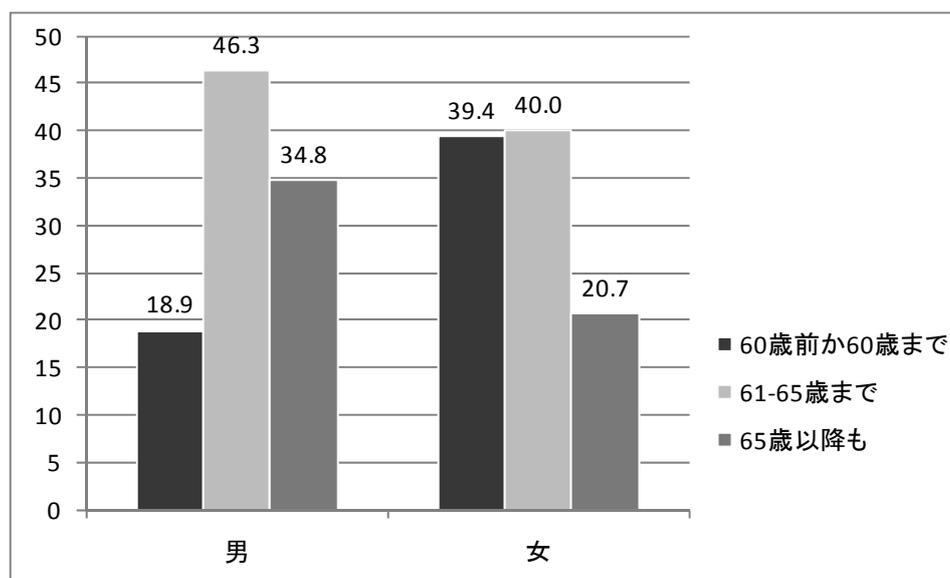
この質問に対しても上記と同様に、「見通しあり」と「見通しなし」の2群に分けて、男女別に集計した(図表3-19)。男性の場合、「見通しあり」が33.2%、「なし」が66.8%、女性の場合、「見通しあり」が41.4%、「なし」が58.6%となった。前問の「職業生活」についての見通しと比べて、「引退後」となると「見通しあり」が減っており、「見通しなし」の方が増えている。特に男性で差が大きくなっており、 χ^2 検定の結果、男女の傾向に差が見られた($\chi^2=11.23, p<.001$)。



図表3-19 引退後の見通しの有無(%)

③働き続けたい年齢

この設問では、「何歳まで働き続けたいですか」という質問に対し、「60歳前に引退したい」、「60歳まで」、「61-65歳頃まで」、「66-70歳頃まで」、「71-75歳頃まで」、「76-80歳頃まで」、「81歳以上」、「生涯現役で働き続けたい」という8つの回答が用意されている。個々の回答についての選択率をみたところ、71-81歳以上に関しては、選択者数が少ないので、「60歳前に引退したい」と「60歳まで」を第1の分類、「61-65歳頃まで」を第2の分類、「66歳以降も」を第3の分類として集計した(図表3-20)。男性の場合、第1のグループは18.9%、第2のグループは46.3%、第3のグループは34.8%となり、第2のグループが半数近くを占めて一番多かった。第3のグループが2位で、一番選択率が低かったのは第1のグループとなった。女性の場合、第1のグループは39.4%、第2のグループは40.0%、第3のグループは20.7%となり、第1と第2のグループがほぼ同程度で、第3のグループの選択率が一番低かった。選択の傾向に性差が見られ、男性の方が、女性よりも高い年齢まで働き続けたいという希望が多いようであった。 χ^2 検定では男性と女性で選択率に有意差が見られた($\chi^2=95.43, p<.001$)。

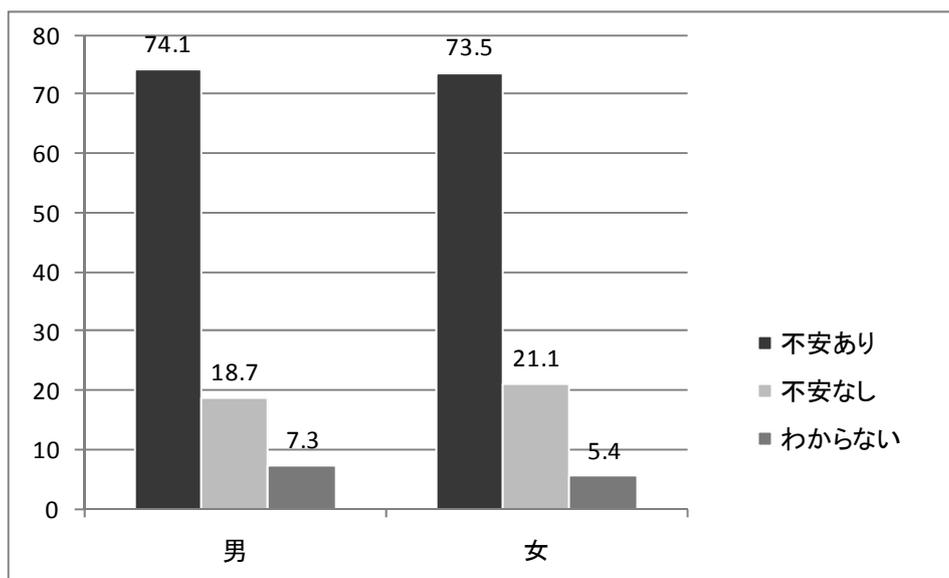


図表3-20 働き続けたい年齢(%)

④老後についての不安の程度

この設問では、老後についての不安として「大いに不安である」、「やや不安である」、「あまり不安でない」、「まったく不安でない」、「わからない」という5つの回答が用意されている。このうち、少しでも不安を感じている「大いに不安」と「やや不安」の選択者を「不安あり」グループ、不安については否定的な回答をしている「あまり不安で

ない」、「まったく不安でない」をあわせた選択者を「不安なし」グループとした。「わからない」という回答を選んだグループはそのままとして、3つのグループでの選択率を男女別に算出した(図表3-21)。男性では、「不安あり」が74.1%、「不安なし」が18.7%、「わからない」が7.3%となった。女性では、「不安あり」が73.5%、「不安なし」が21.1%、「わからない」が5.4%となった。男女とも「不安あり」が7割以上を占め、老後に対して不安を感じている人が多いことが示されている。男女差は統計的に有意ではなかった。



図表3-21 老後の不安の有無(%)

(2)「これまでの職業や経歴に関する考え方」との関連

以上、職業生活や引退後の生活の見通しや老後への不安等に関する設問への回答の集計結果をみたが、これらの設問への回答と、10代から50代の家庭生活、仕事生活に関するイベントの選び方との関連について検討した。

①「これからの職業生活の見通し」と「引退後の生活への見通し」とのクロス集計によるグループ分け

問33の「これからの職業生活」や問34の「引退後の生活」への見通しをみると、男女とも「職業生活」に関しては「見通しあり」という回答が多いが、「引退後」に関しては「見通しなし」という回答の方が多い。そこで、職業生活と引退後の生活の設問に対するクロス集計を行った(図表3-22)。クロス集計の結果を見ると、男性も女性も職業生活でも引退後の生活でも「見通しなし」と回答している者の割合がそれぞれ最も多い。その次に多かったのは、男女とも、両方に関して「見通しあり」としている者とな

った。このことから、同じ人物の回答でみると、職業生活と引退後の生活の見通しは、ほぼ一致している場合が多いことが示されている¹。そこで、男女別に、「職業生活」と「引退後の生活」のどちらにも「見通しあり」と回答している者と、どちらにも「見通しなし」と回答している者を抽出し、それぞれのグループで、過去のイベントではどのような項目が選択されているのかを検討した。

図表3-22 職業生活と引退後の生活への見通しについてのクロス集計

		引退後		計
		見通しあり	見通しなし	
職業生活	男性			
	見通しあり	408(26.95)	391(25.83)	799(52.77)
	見通しなし	92(6.08)	623(41.15)	715(47.23)
計		500(33.03)	1014(66.97)	1514(100)

		引退後		計
		見通しあり	見通しなし	
職業生活	女性			
	見通しあり	156(30.71)	107(21.06)	263(51.77)
	見通しなし	54(10.63)	191(37.60)	245(48.23)
計		210(41.34)	298(58.66)	508(100)

※数字は人数(人)、括弧内は割合(%)

② 「見通しあり」群と「見通しなし」群の「仕事に関するイベント」の比較(男性)

図表3-23は、男性のデータから「見通しあり」群と「見通しなし」群を作り、それぞれの群において、各年代の「仕事に関するイベント」のうち、どのようなイベントが多く選択されているかを集計した表である。

「見通しあり」群と「見通しなし」群で、各年代で選択されている項目をみると、重複している項目が多くなっており、各年代で重要だと感じられるイベントはある程度共通していることがわかる。ただ、30代～50代で、「見通しあり」群の方には、「仕事上の大きな成功」というイベントが含まれるのに対して、「見通しなし」群の方には含まれないこと、40代と50代で、「見通しなし」群の方には、「職場の対人関係でトラブル」という項目が含まれるが、「見通しあり」群の方には含まれないという違いが見られる。また、共通にあげられている項目であっても、選択率の点で「見通しあり」群と「見通しなし」群で、いくつかの項目に関して違いがある。

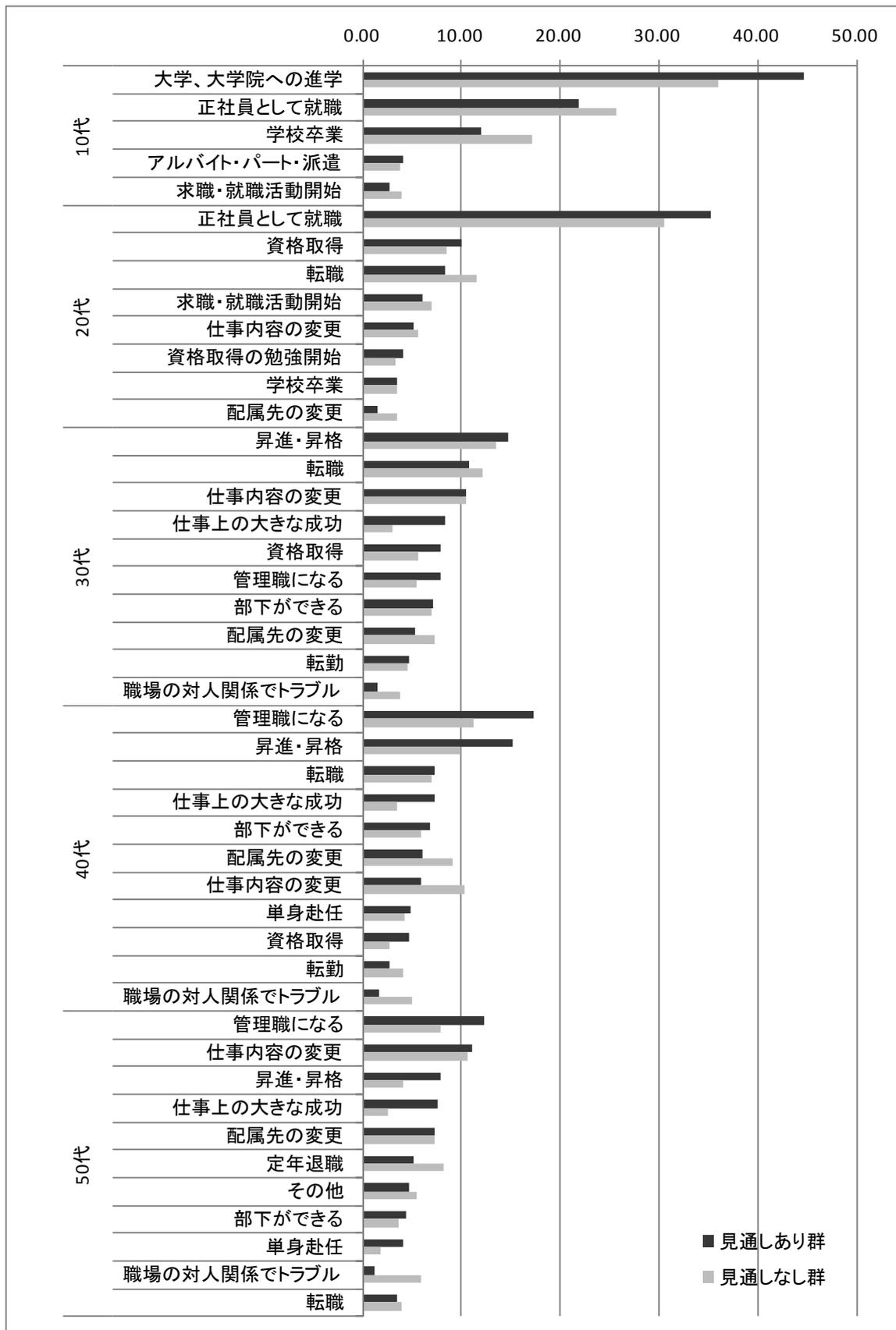
¹職業生活への見通しに対する4段階の回答を1点～4点とし、引退後の生活についての見通しを同じく1点～4点と得点化して、Pearsonの相関係数を求めたところ、 $r = .46 (p < .0001)$ で有意となった。

図表3-23 「見通しあり」群と「見通しなし」群の各年代の仕事イベント(男性)

「職業」「将来」について見通しあり(男性)の回答			「職業」「将来」について見通しなし(男性)の回答		
年代	イベント	%	年代	イベント	%
10代	大学、大学院への進学	44.61	10代	大学、大学院への進学	35.96
	正社員として就職	21.81		正社員として就職	25.68
	学校卒業	12.01		学校卒業	17.17
	アルバイト・パート・派遣	4.17		求職・就職活動開始	4.01
20代	正社員として就職	35.29	20代	正社員として就職	30.50
	資格取得	10.05		転職	11.56
	転職	8.33		資格取得	8.51
	求職・就職活動開始	6.13		求職・就職活動開始	7.06
	仕事内容の変更	5.15		仕事内容の変更	5.62
	資格取得の勉強開始	4.17		学校卒業	3.53
	学校卒業	3.43		配属先の変更	3.53
30代	昇進・昇格	14.71	30代	昇進・昇格	13.48
	転職	10.78		転職	12.20
	仕事内容の変更	10.54		仕事内容の変更	10.43
	仕事上の大きな成功	8.33		配属先の変更	7.22
	資格取得	7.84		部下ができる	7.06
	管理職になる	7.84		資格取得	5.62
	部下ができる	7.11		管理職になる	5.46
	配属先の変更	5.39		転勤	4.49
	転勤	4.66		職場の対人関係でトラブル	3.85
40代	管理職になる	17.40	40代	管理職になる	11.24
	昇進・昇格	15.20		仕事内容の変更	10.27
	転職	7.35		昇進・昇格	9.95
	仕事上の大きな成功	7.35		配属先の変更	9.15
	部下ができる	6.86		転職	7.06
	配属先の変更	6.13		部下ができる	5.94
	仕事内容の変更	5.88		職場の対人関係でトラブル	4.98
	単身赴任	4.90		単身赴任	4.33
	資格取得	4.66		転勤	4.17
50代	管理職になる	12.25	50代	仕事内容の変更	10.59
	仕事内容の変更	11.03		定年退職	8.19
	昇進・昇格	7.84		管理職になる	7.87
	仕事上の大きな成功	7.60		配属先の変更	7.22
	配属先の変更	7.35		職場の対人関係でトラブル	5.94
	定年退職	5.15		その他	5.46
	その他	4.66		昇進・昇格	4.17
	部下ができる	4.41		転職	4.01
	単身赴任	4.17		部下ができる	3.69

そこで、図表3-23にあがっている「見通しあり」群と「見通しなし」群のイベントをすべて含むような一つのリストを作り、それぞれの群で、各イベントにどの程度の選択率があったのかを年代別にグラフにした(図表3-24)。

10代では、選択されているイベントの内容に関しては、共通の項目が多いが、選択率を見ると、「大学、大学院への進学」は「見通しあり」群の方が高く、「正社員として就職」と「学校卒業」は「見通しなし」群の方が高くなっている。



図表3-24 各年代におけるイベント選択率の群間比較(仕事項目:男性)

20代では、「正社員として就職」がどちらも多いが、「見通しあり」群の方が高い。10代の結果とあわせてみると、「見通しあり」群には、大卒以上の学歴を持つ者の割合が多く、「見通しなし」群には、それ以外の学歴の者が多く含まれていることが、イベントの選択率から示唆されているようだ。また、20代では、「見通しなし」群の転職の割合が「見通しあり」群よりも高めである。

30代では、「昇進・昇格」、「転職」、「仕事内容の変更」はどちらも上位であり違いはない。ただ、「見通しあり」群で、「仕事上の大きな成功」、「資格取得」、「管理職になる」が高い。他方、「見通しなし」群では、「配属先の変更」、「職場の対人関係でトラブル」というイベントが多く選択されている。

40代では、「管理職になる」、「昇進・昇格」はどちらも上位のイベントとしてあげられているが、選択率をみると、「見通しあり」群の方が、「見通しなし」群よりも高くなっている。また、「仕事上の大きな成功」も「見通しあり」群で高い。他方、「見通しなし」群のイベントとしては、「配属先の変更」、「仕事内容の変更」、「職場の対人関係でトラブル」が多くなっている。

50代では、「見通しあり」群では、「管理職になる」、「昇進・昇格」、「仕事上の大きな成功」が「見通しなし」群よりも高くなっている。他方で、「見通しなし」群では、「定年退職」、「職場の対人関係でトラブル」というイベントの選択率が、「見通しあり」群よりも高めとなっている。

以上、「見通しあり」群と「見通しなし」群の各年代のイベントをみると、「見通しあり」群は、30代の事から仕事上の大きな成功をおさめ、順調に昇進・昇格し、管理職になるというキャリアパターンを示す傾向が示されている。それに対し、「見通しなし」群では、昇進・昇格し、管理職になる者もいるが、その割合は「見通しあり」群よりも少なく、「仕事内容の変更」や「配属先の変更」があったり、「職場の対人関係でトラブル」という経験をもつことが多くなっているようだ。このように、過去の仕事上でのイベントは、現在の職業生活の見通しや将来への見通しに関連していることが示唆されている。

③ 「見通しあり」群と「見通しなし」群の「仕事に関するイベント」の比較(女性)

次に、女性のデータに関して、各年代別に選択されている仕事に関するイベントを「見通しあり」群と「見通しなし」群で比較した(図表3-25)。また、男性と同様に、図表3-25にあがっている「見通しあり」群と「見通しなし」群のイベントをすべて含む一つのリストを作り、各イベントの群別の選択率を年代別にグラフにした(図表3-26)。

10代では、選択率の高い項目は「見通しあり」群と「見通しなし」群で、ほぼ同じ項目がみられるが、「大学、大学院への進学」は「見通しあり」群の方が高い。これは男性

と同じ傾向である。その他の項目の選択率は、群によって大きな違いはなかった。

20代では、「正社員として就職」、「休職・仕事中断」、「退職（引退）」がどちらも選択率が高くなっていて、大きな違いはない。ただ、「資格取得」が「見通しあり」群で7.05%であるのに対して、「見通しなし」群では、2.09%と低くなっている。「再就職」の項目も、「見通しあり」群では、6.41%見られるのに対して、「見通しなし」群では、1.57%と少なくなっている。他方、「転職」は「見通しなし」群で8.38%であるのに対し、「見通しあり」群で5.13%と差がみられる。また、「求職・就職活動開始」の選択率についても、「見通しなし」群の方が多くなっている。

30代では、「再就職」、「休職・仕事中断」はイベント全体の中でどちらも選択率が多い項目であるが、「再就職」に関しては、「見通しなし」群の選択率が、「見通しあり」群よりもやや高めである。また、「見通しなし」群では、「アルバイト・パート・派遣」が「見通しあり」群よりも高い。他方、「見通しあり」群では、「正社員として就職」、「転職」が「見通しなし」群よりも高い。イベントの選択内容からみると、「見通しあり」群は、20代で休職や退職をしても、30代で復職するとき、正社員として就職するか転職するが、「見通しなし」群では、「アルバイト・パート・派遣」など非正規の仕事で復帰している傾向が示唆されている。

40代では、どちらも「正社員として就職」の選択率が一番高い。ただ、選択率は「見通しなし」群の方が高い。これは、30代とは異なる傾向である。選択率を比較すると「見通しなし」群では、2番目に「再就職」が高く(11.52%)、これは「見通しあり」群(7.05%)よりも高い。また、「見通しなし」群では、「アルバイト・パート・派遣」の割合が5.24%であるが、「見通しあり」群では、3.85%で、30代と同じ傾向が見られる。「職場の対人関係でトラブル」も高くなっている。他方、「見通しあり」群では、「管理職になる」というイベントが8.33%と高いのに対して、「見通しなし」群では1.05%と少ない。「転職」、「資格取得」、「昇進・昇格」も「見通しあり」群の方が、「見通しなし」群よりも高くなっている。なお、「見通しあり」群だけに「管理職になる」というイベントが見られ、「見通しなし」群だけに、「アルバイト・パート・派遣」と「職場の対人関係でトラブル」が含まれるという違いが生じた。

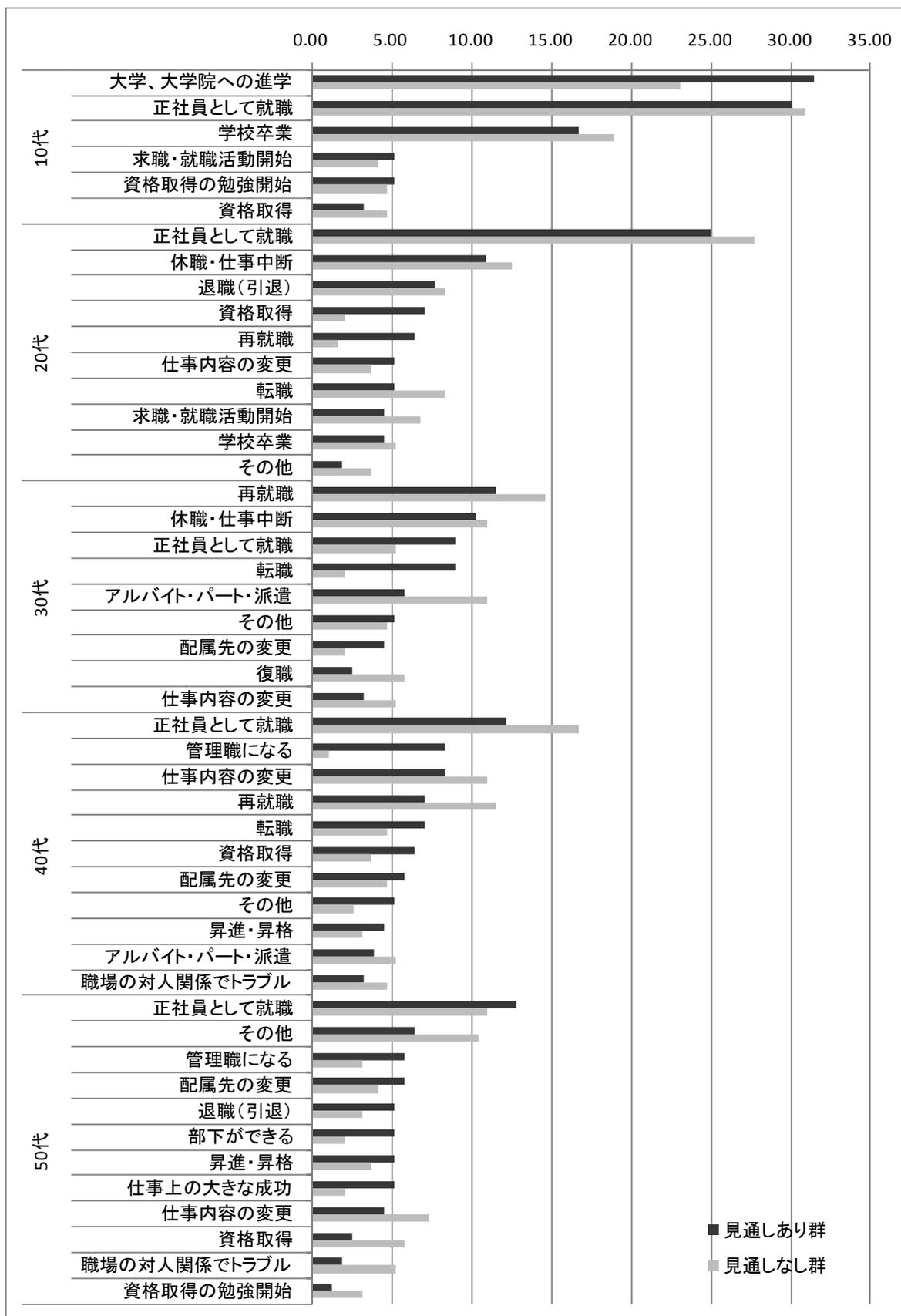
50代では、「見通しあり」群のみに見られたイベントとして、「退職（引退）」、「部下ができる」、「仕事上の大きな成功」があった(図表3-25)。他方、「見通しなし」群のみに見られたイベントでは、「資格取得」、「職場の対人関係でトラブル」、「資格取得の勉強開始」という項目があった。40代あるいは50代で、「見通しあり」群のみに「仕事上の大きな成功」が含まれ、「見通しなし」群のみに「職場の対人関係でトラブル」という項目が見られる点は、男性と同様であった。

項目の選択率を比較すると(図表3-26)、50代では、どちらも「正社員として就

職」が高くなっている。その他、上位の項目は、「見通しあり」群と「見通しなし」群でかなり異なっている。「見通しあり」群の選択率が「見通しなし」群よりも比較的高いのは、「管理職になる」、「配属先の変更」、「退職（引退）」、「昇進・昇格」、「部下ができる」、「仕事上の大きな成功」など、男性とほぼ同じようなイベントである。他方、「見通しなし」群が「見通しあり」群よりも高いのは、「その他」、「仕事内容の変更」、「資格取得」、「職場の対人関係でトラブル」、「資格取得の勉強開始」というイベントであった。男性の50代と比較した場合、女性は「正社員として就職」という項目の選択率が男性よりも高いが、その他のイベントでは、「見通しあり」群と「見通しなし」群のそれぞれについて、同じような選択傾向が見られたといえよう。

図表3-25 「見通しあり」群と「見通しなし」群の各年代の仕事イベント(女性)

「職業」「将来」について見通しあり(女性)の回答			「職業」「将来」について見通しなし(女性)の回答		
年代	イベント	%	年代	イベント	%
10代	大学、大学院への進学	31.41	10代	正社員として就職	30.89
	正社員として就職	30.13		大学、大学院への進学	23.04
	学校卒業	16.67		学校卒業	18.85
	求職・就職活動開始	5.13		資格取得	4.71
	資格取得の勉強開始	5.13		資格取得の勉強開始	4.71
	資格取得	3.21		求職・就職活動開始	4.19
20代	正社員として就職	25.00	20代	正社員として就職	27.75
	休職・仕事中断	10.90		休職・仕事中断	12.57
	退職(引退)	7.69		転職	8.38
	資格取得	7.05		退職(引退)	8.38
	再就職	6.41		求職・就職活動開始	6.81
	仕事内容の変更	5.13		学校卒業	5.24
	転職	5.13		仕事内容の変更	3.66
	求職・就職活動開始	4.49		その他	3.66
	学校卒業	4.49		資格取得	2.09
30代	再就職	11.54	30代	再就職	14.66
	休職・仕事中断	10.26		休職・仕事中断	10.99
	正社員として就職	8.97		アルバイト・パート・派遣	10.99
	転職	8.97		復職	5.76
	アルバイト・パート・派遣	5.77		仕事内容の変更	5.24
	その他	5.13		正社員として就職	5.24
	配属先の変更	4.49		その他	4.71
40代	正社員として就職	12.18	40代	正社員として就職	16.75
	管理職になる	8.33		再就職	11.52
	仕事内容の変更	8.33		仕事内容の変更	10.99
	再就職	7.05		アルバイト・パート・派遣	5.24
	転職	7.05		転職	4.71
	資格取得	6.41		職場の対人関係でトラブル	4.71
	配属先の変更	5.77		配属先の変更	4.71
	その他	5.13		資格取得	3.66
	昇進・昇格	4.49		昇進・昇格	3.14
50代	正社員として就職	12.82	50代	正社員として就職	10.99
	その他	6.41		その他	10.47
	管理職になる	5.77		仕事内容の変更	7.33
	配属先の変更	5.77		資格取得	5.76
	退職(引退)	5.13		職場の対人関係でトラブル	5.24
	部下ができる	5.13		配属先の変更	4.19
	昇進・昇格	5.13		昇進・昇格	3.66
	仕事上の大きな成功	5.13		資格取得の勉強開始	3.14
	仕事内容の変更	4.49		管理職になる	3.14



図表3-26 各年代におけるイベントの選択率の群間比較(仕事項目:女性)

④「見通しあり」群と「見通しなし」群の「家庭に関するイベント」の比較(男性)

ここまで、仕事に関するイベントについて、「見通しあり」群と「見通しなし」群の選択傾向をみてきたが、次に、各年代の家庭に関するイベントとして、どのような項目が多く選ばれているかを男性の各群のデータについて集計した(図表3-27)。また、仕事項目と同様に、「見通しあり」群と「見通しなし」群のそれぞれで選択されていた項目をすべて含むイベントのリストを作り、選択率を算出した結果をグラフにまとめた(図表3-28)。

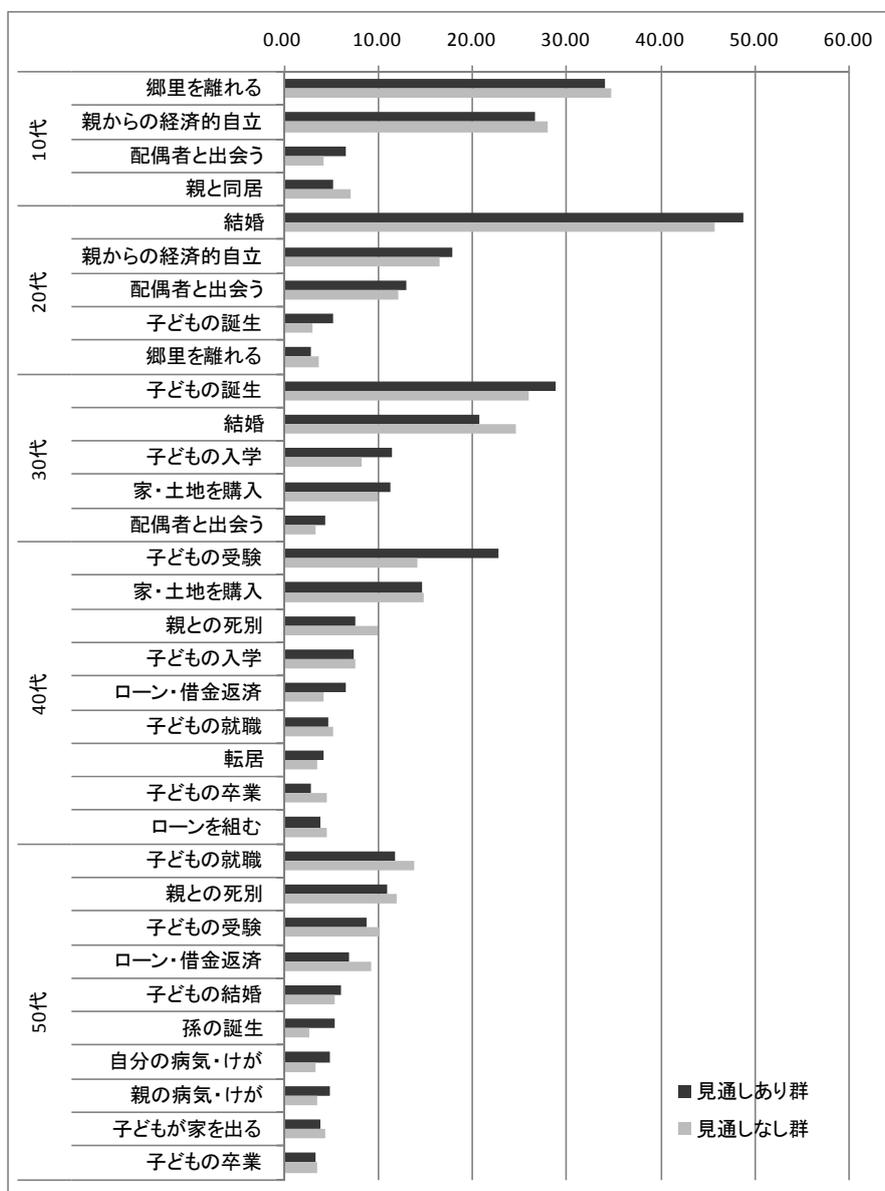
図表3-27 「見通しあり」群と「見通しなし」群の各年代の家庭生活イベント(男性)

年代	イベント	%	年代	イベント	%
10代	郷里を離れる	34.07	10代	郷里を離れる	34.67
	親からの経済的自立	26.72		親からの経済的自立	27.93
	配偶者と出会う	6.62		親と同居	7.06
	親と同居	5.15		配偶者と出会う	4.17
20代	結婚	48.77	20代	結婚	45.75
	親からの経済的自立	17.89		親からの経済的自立	16.53
	配偶者と出会う	12.99		配偶者と出会う	12.20
	子どもの誕生	5.15		郷里を離れる	3.69
30代	子どもの誕生	28.92	30代	子どもの誕生	26.00
	結婚	20.83		結婚	24.56
	子どもの入学	11.52		家・土地を購入	9.95
	家・土地を購入	11.27		子どもの入学	8.19
	配偶者と出会う	4.41		配偶者と出会う	3.37
40代	子どもの受験	22.79	40代	家・土地を購入	14.77
	家・土地を購入	14.71		子どもの受験	14.13
	親との死別	7.60		親との死別	9.95
	子どもの入学	7.35		子どもの入学	7.54
	ローン・借金返済	6.62		子どもの就職	5.30
	子どもの就職	4.66		子どもの卒業	4.49
	転居	4.17		ローンを組む	4.49
50代	子どもの就職	11.76	50代	子どもの就職	13.80
	親との死別	11.03		親との死別	12.04
	子どもの受験	8.82		子どもの受験	10.11
	ローン・借金返済	6.86		ローン・借金返済	9.31
	子どもの結婚	6.13		子どもの結婚	5.46
	孫の誕生	5.39		子どもが家を出る	4.33
	自分の病気・けが	4.90		子どもの卒業	3.53
	親の病気・けが	4.90		親の病気・けが	3.53

20代までは、「見通しあり」群と「見通しなし」群で、ほぼ同じようなイベントが選択されており、選択率にも大きな違いはない。30代でも選択されているイベントは、ほぼ同じである。40代では、「見通しあり」群のみに「ローン・借金返済」と「転居」があり、他方、「見通しなし」群では、「子どもの卒業」と「ローンを組む」という項目が

含まれる。50代では、上位項目はほぼ同じであるが、「見通しあり」群では、「孫の誕生」、「自分の病気・けが」というイベントが選択されている。「見通しなし」群では、「子どもが家を出る」、「子どもの卒業」という項目が含まれる。若い年代では、選択される項目に群間での違いが少ないという点は、仕事に関するイベントでも、家庭に関するイベントでも同様であるといえよう。

イベントにおける選択率の違いをみると（図表3-28）、40代で、「子どもの受験」というイベントに関して、「見通しあり」群の方が（22.79%）、「見通しなし」群（14.13%）よりも、選択率が高い点が目立っているくらいであった。全体として、家庭に関するイベントに関しては、仕事に関するイベントほど、「見通しあり」群と「見通しなし」群との間で選択率に大きな違いはみられなかった。



図表3-28 各年代におけるイベント選択率の群間比較(家庭項目:男性)

⑤「見通しあり」群と「見通しなし」群の「家庭に関するイベント」の比較(女性)

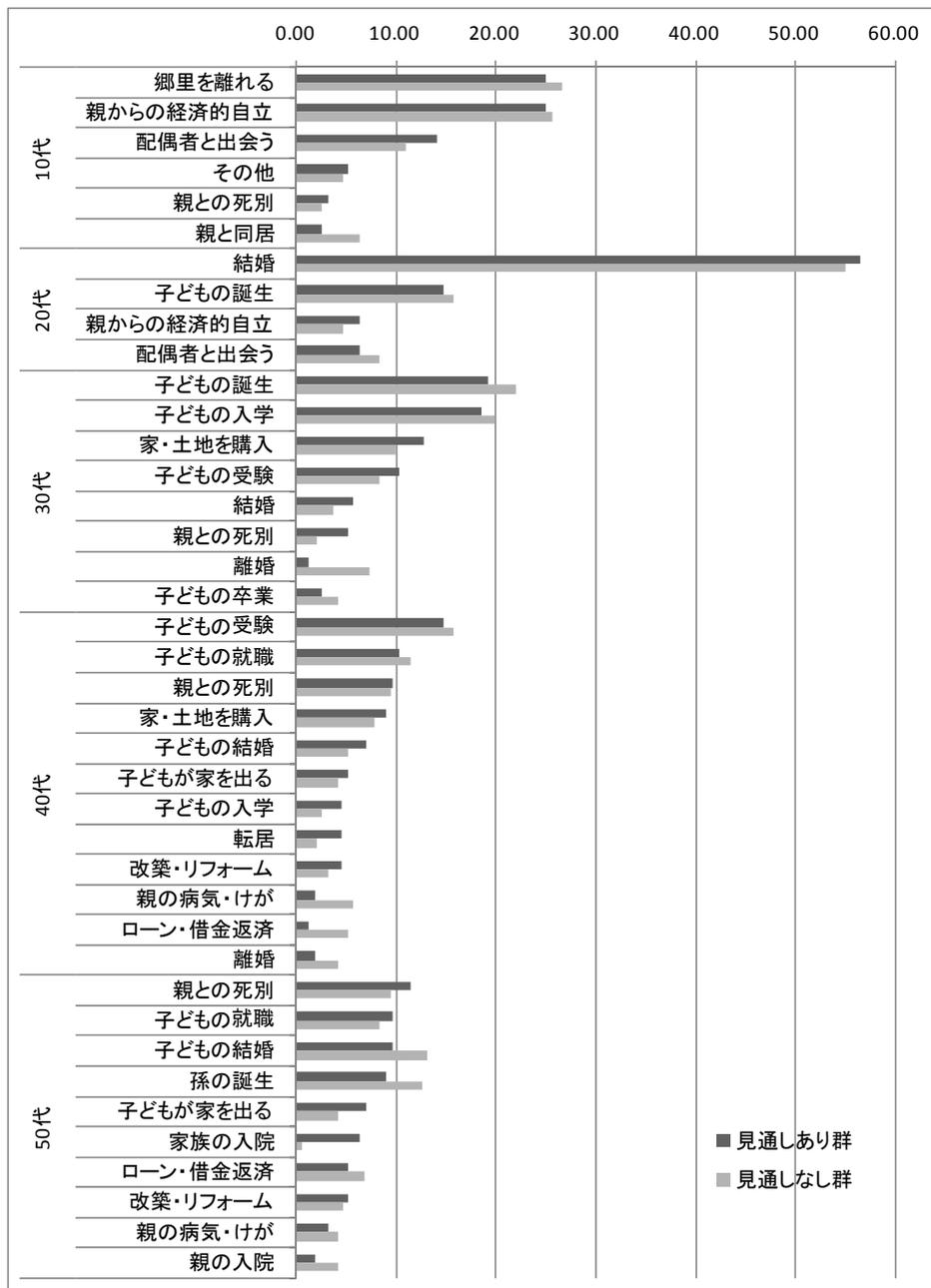
女性に関しても、男性と同様に、家庭に関するイベントとしてどのような項目が選択されているのかを「見通しあり」群と「見通しなし」群のそれぞれについて算出した(図表3-29)。さらに、両方の群でそれぞれあげられているイベントすべてをリストとし、各群でのイベントの選択率をグラフにしたものが図表3-30である。

図表3-29「見通しあり」群と「見通しなし」群の各年代の家庭生活イベント(女性)

年代	イベント	%	年代	イベント	%
10代	郷里を離れる	25.00	10代	郷里を離れる	26.70
	親からの経済的自立	25.00		親からの経済的自立	25.65
	配偶者と出会う	14.10		配偶者と出会う	10.99
	その他	5.13		親と同居	6.28
	親との死別	3.21		その他	4.71
20代	結婚	56.41	20代	結婚	54.97
	子どもの誕生	14.74		子どもの誕生	15.71
	親からの経済的自立	6.41		配偶者と出会う	8.38
	配偶者と出会う	6.41		親からの経済的自立	4.71
30代	子どもの誕生	19.23	30代	子どもの誕生	21.99
	子どもの入学	18.59		子どもの入学	19.90
	家・土地を購入	12.82		家・土地を購入	9.95
	子どもの受験	10.26		子どもの受験	8.38
	結婚	5.77		離婚	7.33
	親との死別	5.13		子どもの卒業	4.19
40代	子どもの受験	14.74	40代	子どもの受験	15.71
	子どもの就職	10.26		子どもの就職	11.52
	親との死別	9.62		親との死別	9.42
	家・土地を購入	8.97		家・土地を購入	7.85
	子どもの結婚	7.05		親の病気・けが	5.76
	子どもが家を出る	5.13		子どもの結婚	5.24
	子どもの入学	4.49		ローン・借金返済	5.24
	転居	4.49		離婚	4.19
	改築・リフォーム	4.49		子どもが家を出る	4.19
50代	親との死別	11.54	50代	子どもの結婚	13.09
	子どもの就職	9.62		孫の誕生	12.57
	子どもの結婚	9.62		親との死別	9.42
	孫の誕生	8.97		子どもの就職	8.38
	子どもが家を出る	7.05		ローン・借金返済	6.81
	家族の入院	6.41		改築・リフォーム	4.71
	ローン・借金返済	5.13		子どもが家を出る	4.19
	改築・リフォーム	5.13		親の病気・けが	4.19
	親の病気・けが	3.21		親の入院	4.19

10代と20代では、選択されている項目がほぼ同じであり、選択率についても大きな違いはみられなかった。30代では、選択されている項目に若干の違いがみられ、「見通

しあり」群のみに見られた項目としては、「結婚」と「親との死別」がある。他方、「見通しなし」群のみに見られた項目としては、「離婚」、「子どもの卒業」があった。40代では、「見通しあり」群のみに「子どもの入学」、「転居」、「改築・リフォーム」という項目が見られた。他方、「見通しなし」群では、「親の病気・けが」、「ローン・借金返済」、



図表3-30 各年代におけるイベント選択率の群間比較(家庭項目:女性)

「離婚」というイベントが見られた。50代では、上位4項目は「親との死別」、「子どもの就職」、「子どもの結婚」、「孫の誕生」で共通である。ただ、それぞれの選択率が異なっており、「見通しあり」群では、「親の死別」、「子どもの就職」、「子どもの結婚」、「孫

の誕生」の順であるのに対して、「見通しなし」群では、「子どもの結婚」、「孫の誕生」、「親との死別」、「子どもの就職」という順である。「子どもが家を出る」、「家族の入院」、「改築・リフォーム」は、「見通しあり」群の方で高い。他方、「ローン・借金返済」、「親の病気・けが」、「親の入院」は「見通しなし」群の方で高くなっている。

家庭に関するイベントに関しては、男性の場合と同様に、仕事に関するイベントほど、「見通しあり」群と「見通しなし」群に違いは見られなかったといえる。

5. まとめ

本章では、10代から50代の各年代で、仕事および家庭に関して重要だと思った出来事を一つ選択させるという回答結果を整理し、分析した。回答方法が名義尺度の形式をとっていたため、分析の手法も基礎的な集計だけに限定されたが、50代の男性と女性が過去を振り返って見たときに、各年代で自分にとって重要だった出来事としてどのような出来事が選ばれるか、という概略は示すことができたと思われる。

まず、年代に関して選択された出来事の内容として、10代、20代という時期には、男女とも選択される出来事の数少なく、重要だと感じられる項目が限られているが、年代が上になるにつれて、個人差が大きくなり、選ばれる項目が多様になることがわかった。30代以降は、個々人の人生が様々に分岐していくプロセスであるといえよう。

特にそれは、仕事に関する出来事において顕著であった。仕事に関する出来事は、男性、女性、それぞれ別々にみた場合でもパターンが異なるし、男女間で比較した時もパターンが大きく異なっていた。他方、家庭に関する出来事については、男女で共通の出来事が選択されていることがわかった。各年代で若干違いはあるものの、家庭に関する重要な項目としては、男女ともだいたい選択されるパターンが共通であった。

さらに、10代から50代までに選択された出来事と、職業生活の見通しや、引退後の見通しとの関連について検討した結果では、特に仕事に関する出来事の影響が大きいことが示された。仕事の面で、大きな成功をおさめたり、昇進・昇格し、管理職になった場合には、見通しがあるという回答が多くなっていた。それに対して、見通しがない、という回答をしている場合には、「職場の対人関係でトラブル」という項目が多く選択されていることも、男女共通に見られた。一方、家庭についての過去の出来事は、職業や引退後の生活への見通しに特に関連をもたないようであった。

この章では、各年代で重要だと感じられた出来事に焦点をあてて結果を整理したが、ここでは取り上げなかった他の変数を組み合わせることで、より一層興味深い結果が得られることもあるだろう。その点については今後の課題としたい。

第4章 50代就業者のキャリアの描像①

－ライフライン法による成人キャリア発達の検討

1. 本章の目的

今回の調査では、調査回答者の職業生活上のキャリアをライフライン法によって測定する試みを行った。

ライフライン法は、現在、キャリアガイダンス研究の中で注目が集まっている質的アセスメント技法の1つである。質的アセスメント技法とは、例えば、文章完成法、単語リストの評定、面接法、自由記述法、職業カードソートなどの手法を用いることで、キャリアを本人の主観的な側面から捉えようとする手法である（下村，2008）。特に、本研究で用いたライフライン法は、質的アセスメント技法の中でも古い歴史をもつ。この技法は、横軸に年齢、縦軸にプラス・マイナスを記した紙を手渡し、自分の過去の職業生活を振り返って、自分が思う自分のキャリアの浮き沈みを線で描いてもらう手法である（図表4-1参照）。紙と筆記用具だけで行うことができるため簡便に行うことができるのが特徴であり、日本でも大学生の就職支援や一部の民間企業などでこうした手法は継続的に用いられている。

本研究で、この手法を用いて調査を行った理由は、調査者側で質問項目を提示し、評定を求める、より一般的な質問紙法による調査とは異なり、調査対象者の成人のキャリアに対する感じ方・考え方が、より直接的・視覚的に把握できると考えられたことによる。

ただし、従来、ライフライン法は、どちらかと言えば、実践面での活用が先行してきた。そのため、河村（2000，2005，2006）などのまとまった著作を除けば、ライフライン法はこれまで十分に学術的な検討が行われてこなかった。この点について、現在、海外のキャリアガイダンスでは学術的な論文でも、ライフライン法に関する言及がなされるようになってきている（Kidd，2006；Gysbers，2006）。例えば、Cochran（1997）では、このライフライン法の起源は定かではないが、個人でもグループでも実施可能であり、自覚していなかった自分のキャリアの傾向を知ったり、過去の出来事を思い出すことによって洞察が得られるなど、大きなインパクトをもつと位置づけられている。

このように、よく知られた技法であるにも関わらず、これまで十分に検討が進んでいなかった新手法を用いて成人キャリアを検討することによって、従来とは違った視点から成人キャリアを検討できると考えた。特に、ライフライン法を用いてデータの収集を行い、比較的まとまった数の調査対象者の分析を行うのは国内外でも珍しい。

以上の問題意識に基づき、本研究では、ライフライン法によって得られたデータを本章と次章の2つの章にわたって分析を行うこととした。上述したとおり、ライフライン法の大量データを数量的・実証的に分析する試みは、従来、ほとんど行われてこなかった。したがって、本研究では、どのような観点から分析するかという問題設定を行い、さらに、ライフライン法を分析するにあたっての指標そのものを考案する必要がある。いくつかの分析課題を

設定してライフライン法に関する基礎的な研究を行うこととした。

具体的には、ライフライン法によって調査回答者から得られた曲線をいかに分析するかについて、本章では大まかに3つの観点から分析を行うこととした。

第一に、本章では、ライフライン法で描かれた曲線をできるだけ詳しく検討し、回答者本人の客観的なキャリアとの関連について検討することとした。ライフライン法はもともと質的アセスメント技法の1つであり、本人の主観的なキャリアの捉え方を「曲線」の形で表出させ、本人または援助者が確認できるようにする手法であると位置づけられる。その主観的な「曲線」の形状は、果たして本人が回答した客観的なキャリアとどの程度、どのような面で合致しており、どのような面で合致していないのか、こうしたライフライン法を支える基本的・基礎的な知見を分析しておきたいと考えた。

第二に、本調査で行ったライフライン法の曲線は、50代である回答者本人が20～50代までの各年代をプラスからマイナスに分布する値で評定したものである。そこで、各年代の評定値がどのような要因によって影響を受けるのかを厳密に分析することができる。本章の後半では、こうした問題意識から、ライフライン法の曲線を形作る各年代の評定値に影響を与える要因を回帰分析の手法を用いて厳密に検討することとした。

第三に、ライフライン法はやはり実践場面での活用が先行してきた手法であり、最終的には、今後のライフライン法の活用を念頭においた分析が求められる。そこで、本章に続く次章では、ライフライン法によって描かれた曲線の形状をあまり時間をかけずに判定・判別できるような幾つかの指標を開発し、その指標によってどの程度、本人のキャリアを判定・判別することができるのかという観点から検討を行う。

以上の分析課題をもって、本章および次章でライフライン法の分析を行った。

2. ライフライン法による曲線の全般的特徴と時代背景の影響

(1) 曲線の全体的な傾向

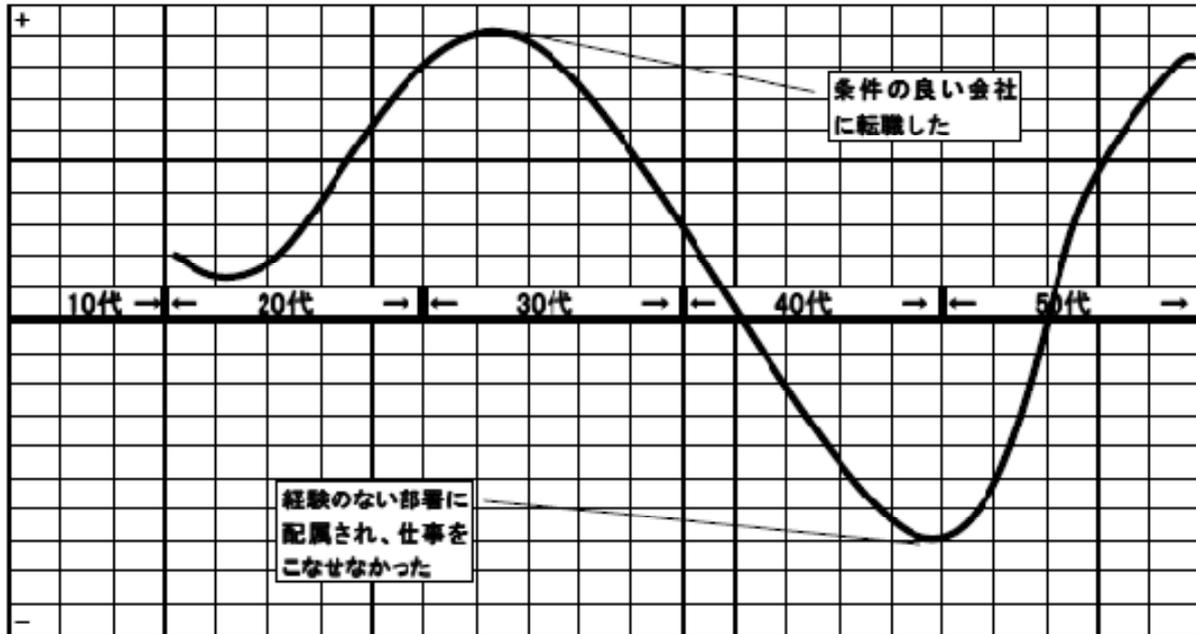
本調査では図表4-1に示したような教示文および例示を提示して、学校卒業後から現在に至るまでの職業生活の浮き沈みを曲線で描くように、調査回答者に求めた。

本研究でどのような手法でライフライン法を実施したか、その手続きと具体的な教示文を次ページに資料として示した。次ページはほぼ実際に調査に用いた調査票の原寸大のものであり、上記の例を参考に下の欄に自由に線を描き込む形式となっていた。本研究では、「学校を出てから、現在に至るまでの職業生活の浮き沈みを、線で表すとしたら、どうなりますか。」と教示を行った。

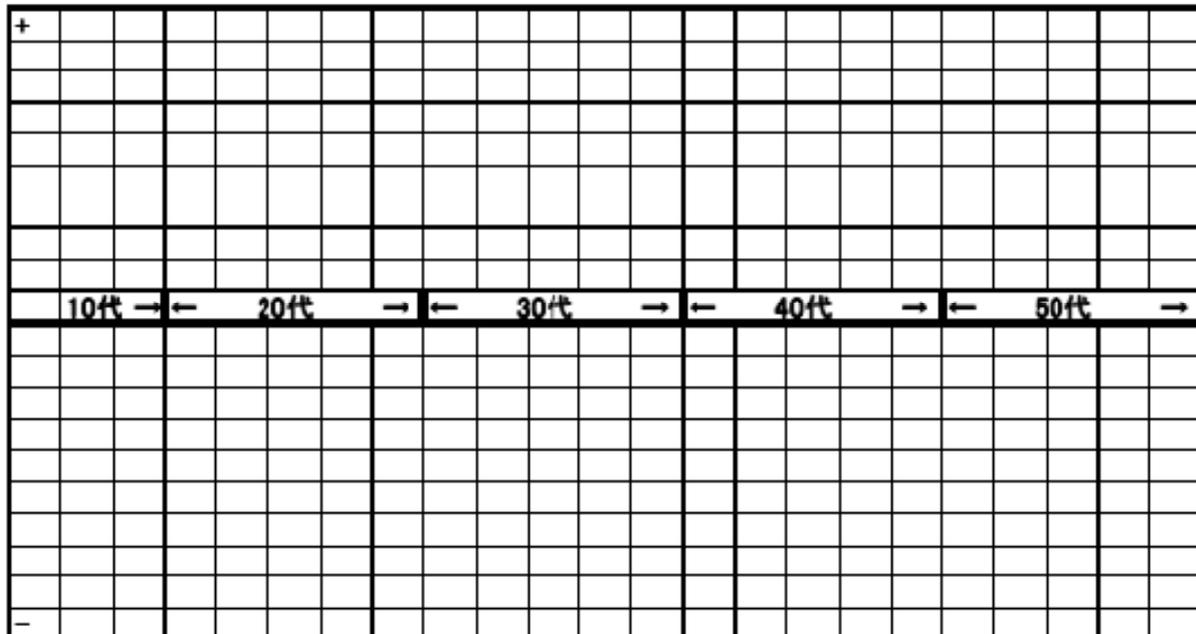
なお、この点について、例えば河村(2000)では、縦軸を「感情の座標軸」と説明し、「あなたの幸福感の高低を記します」という教示を用いているように、様々な教示・方法がある。今後、成人キャリア発達を捉える上でどのような教示が適切であるのか、さらに検討を深めたいと考えるが、本研究では、探索的に上述の教示文および次頁の様式で回答を求めた。

問24. 学校を出てから、現在に至るまでの職業生活の浮き沈みを、線で書き表すとしたら、どのようになりますか、例を参考にしてご記入ください。また、最も山になっている部分、最も谷になっている部分には、どんな出来事があったのか、差し支えない範囲で、吹き出しをつけて、お答えください。

例)



●上記例を参考に下表にご記入下さい



図表4-1 本調査におけるライフライン法のための設問

図表4-1に示したライフラインの設問の骨格は、横軸の各年代ごとに、縦軸の-10～+10に評定を求める点にある。これは見方を変えれば、ライフライン法とは、各人のキャリアを年代ごとに連続的にプラスマイナスの評価を求める手法であるということを示す。したがって、各年代ごとにプラスマイナスのどのあたりに線が引かれたかをデータ化することによって、各人のキャリアは年代ごとの数字の連続として表すことができる。

例えば、図表4-1の例で示された線は、おおまかに「20代前半：2」「20代後半：3」「30代前半：9」「30代後半：6」「40代前半：-1」「40代後半：-5」「50代前半：-2」「50代後半：6」といった形で数値化することができる。このように各人のライフラインを数値化することで、従来、ライフラインの線の形状から受ける印象によって大まかにしか分析できなかったライフラインをより客観的な数値の形で分析することができる。

図表4-2は、全調査回答者が描いた曲線を数値化したデータの平均値を年代ごとに求めたものである。図表4-2から、以下の3点を指摘することができる。

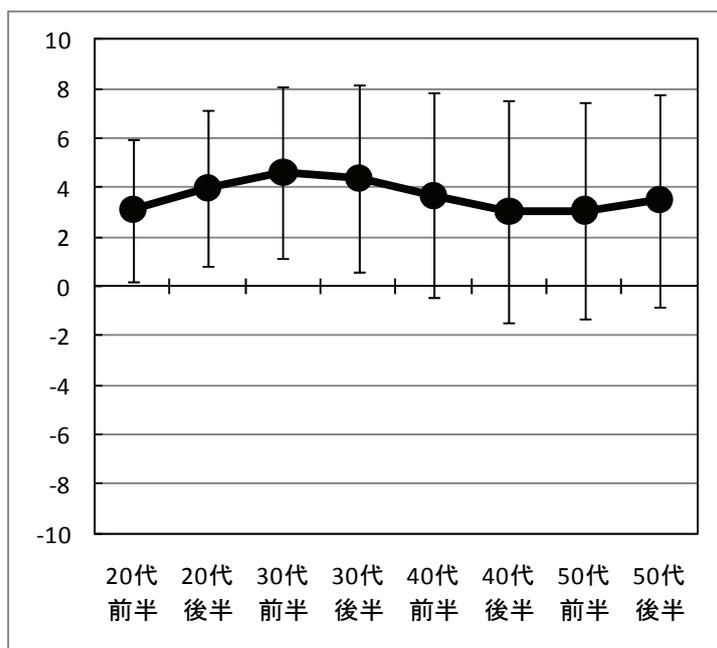
第一に、おおむね曲線を0以上の範囲に描かれることが多かったという点である（各年代ともに0を基準にしたt検定で全て1%水準で統計的に有意）。図表4-1に示したとおり、今回のライフライン法では、曲線は-10～+10の範囲で描くことができた。したがって、自分の職業生活マイナス面からプラス面にわたって評価することができた。当然ながら、キャリア上の重大な危機を表現するために、マイナス方向に曲線を描く回答者は多かった。しかし、おしなべて言えばプラスマイナス0から若干プラス方向で評価する傾向が強かったと言える。回答者は曲線をプラス方向で描くという点は、今回のライフライン法におけるもっとも基本的な知見として挙げたい点である。

第二に、ライフラインの形状は、20代から30代前半にかけて上昇し、30代前半をピークに40代後半にかけて下降し、その後50代前半から後半に向けて再度上昇していた¹。この結果から、人は自らの職業生活を振り返って曲線で描くように言われた場合、30代前半でピークを迎え、その後下降して40代後半で底を打ち、その後再び上昇するS字曲線を描く傾向があると考えておくことができる。この背景にある要因および個人差については、この後、本章で詳しく分析を行うこととする。なお、調査回答者は50代の成人であったため、50代後半までライフラインを描いた者は約半数であった。この点は、本章の結果を解釈する際に留意していただきたい。

第三に、図表4-2では明確に図示されていないが、20代前半から40代後半へと年代が

¹各年代の値を繰り返しのある1要因分散分析で検討した結果、1%水準で統計的に有意。なお、多重比較の結果は以下のとおり。①20代前半の値は、20代後半・30代前半・30代後半・40代前半の値と比べて低かった。②20代後半の値は、20代前半・40代後半・50代前半・50代後半の値に比べて高く、30代前半・30代後半の値に比べて低かった。③30代前半の値は、30代後半以外のどの値と比べても高かった。④30代後半の値は、30代前半以外のどの値と比べても高かった。⑤40代前半の値は、30代前半・30代後半の値に比べて低く、20代前半・40代後半・50代前半・50代後半の値に比べて高かった。⑥40代後半の値は、20代後半・30代前半・30代後半・40代後半の値に比べて低かった。⑦50代前半の値は、20代後半・30代前半・30代後半・40代前半・50代後半の値に比べて低かった。⑧50代後半の値は、20代後半・30代前半・30代後半・40代前半の値に比べて低く、50代前半の値に比べて高かった。

高くなるにしたがって、標準偏差が大きくなっていた（20代前半 2.87、20代後半 3.18、30代前半 3.49、30代後半 3.78、40代前半 4.14、40代後半 4.50、50代前半 4.39、50代後半 4.29）。すなわち、年齢を経るにしたがって各人が描くライフラインにばらつきがあることが示される。年齢が若いうちは線の形状が似通っているのに対して、年齢が高くなるにつれて線の形状が各人で異なっていくことが観察される。



図表4-2 全調査回答者のライフラインの各年代別の平均値および標準偏差

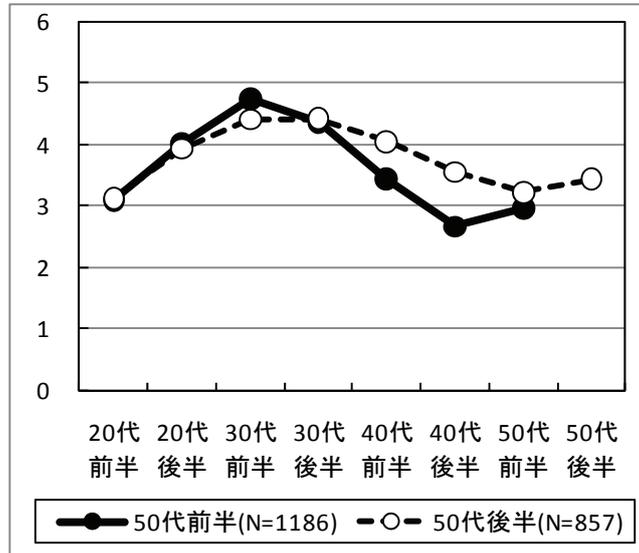
(2) 曲線の時代背景の影響について

なお、このS字型の曲線については、今回の調査に回答した50代の正社員が過ごした時代背景の影響がどの程度であるのかを考慮する必要がある。すなわち、今回観察されたS字曲線は、個人のキャリア発達の様相を示すものであると同時に、この年代の正社員がその時々、の社会経済的な環境要因から影響を受けた結果であると考えられる。

個人のキャリア発達要因と社会経済的な環境要因の影響関係を区別して検討するには、別の年代の回答者にライフライン法を用いた調査を行い、相互に比較検討するいわゆるコホート分析を行う必要がある。そのため厳密な分析は今後の検討に委ねられる。ただし、今回、調査回答者となった50代の正社員は50歳の回答者から59歳の回答者まで約10年間の幅がある。そこで、50代前半の回答者と50代後半の回答者の曲線を比較すれば、その背景に約5年程度の時代背景の違いを観察することができる。いわば擬似的なコホート分析が可能となる。

図表4-3は、以上の問題意識にそって50代前半と50代後半の調査回答者の2つの群に分けて各年代ごとに平均値を求めて曲線を描いたものである。この図表から、おおむねS字

曲線とみなせる曲線が両群ともに観察されるものの、50代前半の回答者と50代後半の回答者では自分の40代前半から40代後半をいかに評価するかという面で大きな開きがあることが分かる。



図表4-3 現在50代前半および50代後半の回答者のライフラインの形状
(各年代別の平均値)

そこで、50代前半の回答者と50代後半の回答者では、おおむね約5歳程度の年齢の開きがあることに着目して、図表4-4では50代後半の曲線を5年分、左にずらしてグラフ化した。すなわち、同じ20代前半でも、調査時点の2008年現在、50代後半の者は平均すればおおむね1973年頃に20代前半であったが、50代前半の者は1978年頃に20代前半であったと言える。図表4-4では、そうした年齢差と時代差を分離してグラフ化しているとみなすことができる。この図表4-4のグラフでは、全く時代背景が関係ないのであれば、時代が5年間動いたとしても、同じ年代であればおおむね値に変化がないはずである。一方、時代が5年間動いたことによって同じ年代で大きく値に変化があるとすれば、そこに時代背景の影響を指摘することができる。

先に図表4-3で50代前半と50代後半の回答者で最も値に開きがあったのは、40代前半と40代後半に対する評価であった。この点に留意して図表4-4をみると、50代後半の回答者○が40代前半であった1993年には評定値4.04であるが、50代前半の回答者●が40代前半であった1998年には評定値は3.43と大きく落ち込んでいる。同様に、1998年から2003年にかけても●と○とを比較した場合、同じ40代後半であっても●の50代前半の方が落ち込みが激しい。

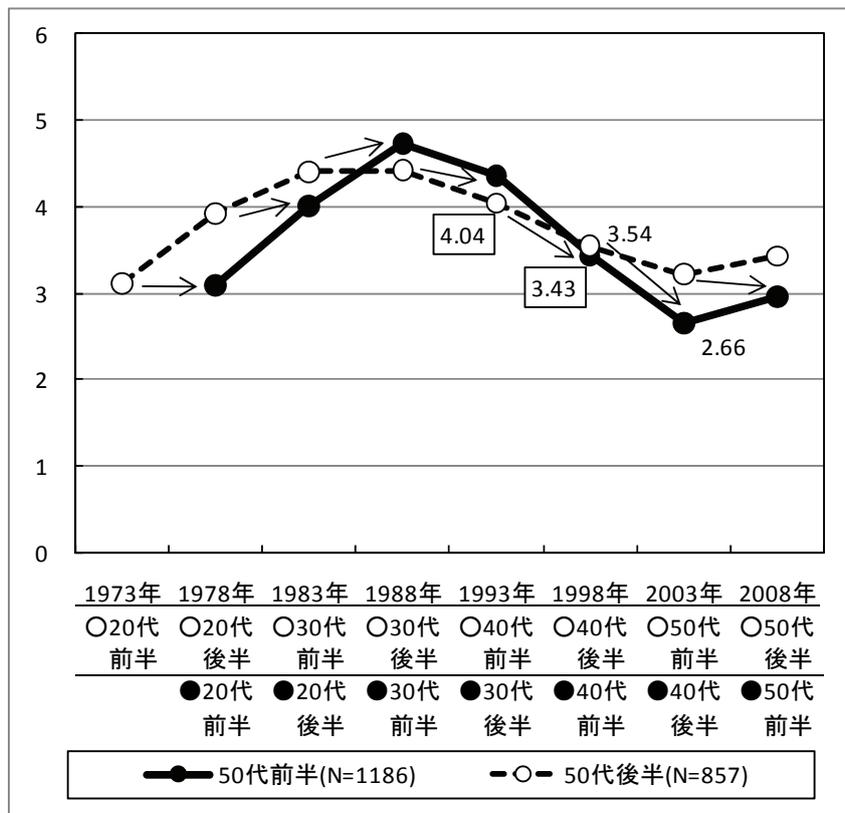
これらのことを全て考え合わせると、図表4-3に観察される現在、50代前半の回答者の40代の頃の値の落ち込みは多分に時代背景によるところが大きい可能性が高い。先に示したとおりライフライン法で測定すれば一般に40代を底とするS字の曲線が描かれるが、今回の

調査に回答した 50 代前半の回答者はそうした個人のキャリア発達で観察される S 字の底の部分と 1990 年代の平成不況という時代背景が重なったために、それよりも少し上の年代である 50 代後半の回答者に比べれば落ち込みが激しかったと考察することができる。

これと逆の動きは、1988 年のバブル期にもわずかに観察される。ちょうど 30 代の S 字曲線の頂点の部分とバブル期が重なったために現在 50 代前半の回答者は、少し年代が上の 50 代後半の回答者に比べてわずかに値が大きいのが観察される。

以上の結果をまとめると、50 代前半の回答者は 50 代後半の回答者に比べて、良いときはさらに良く、悪い時はさらに悪いという振幅の大きな曲線をライフライン法で描いたと言えるであろう。これは、50 代前半の回答者が 30 代前半の職業生活上のピーク時にバブル期を迎え、40 代の下降期に 90 年代の平成不況を迎えるという個人のキャリア発達と時代背景に同時的な影響関係があったことによる。

個人のキャリア発達と時代背景の相互の影響関係については、別の年代で調査を重ねるなどしてより検討を深めていく必要があるが、本調査の結果からは、ライフライン法で観察される個人のキャリア発達パターンの S 字曲線をベースとしながらも、その曲線の形状をより極端にする方向で時代背景が影響を与えるということを示すことができると思われる。



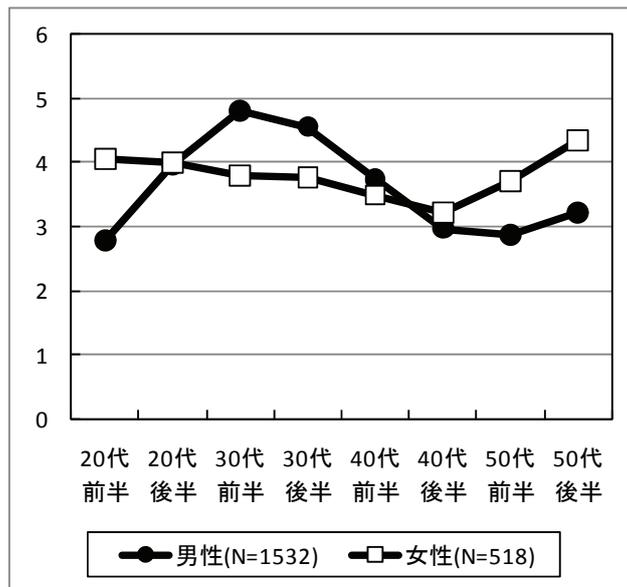
図表4-4 現在 50 代前半および 50 代後半の回答者のライフラインの形状を年代でそろえたグラフ(各年代別の平均値)

3. ライフライン法による回答者の基本的属性との関連

(1) 性別のライフラインの傾向

ライフラインは、様々な要因によって、異なる形状となることが予測される。そこで、以下に本調査の中から、各調査回答者の描くライフラインと関連が深いと考えられる要因をいくつか取り出し、ライフラインの形状の違いを検討することとした。

まず、初めに性別による違いを検討した。



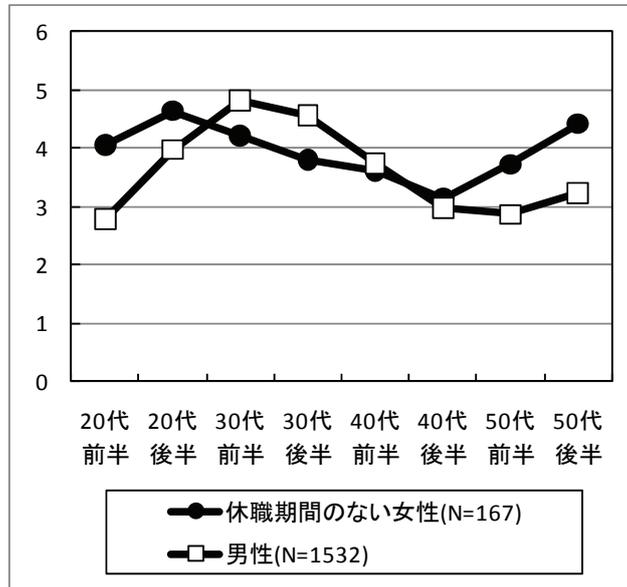
図表4-5 性別のライフラインの形状の違い(各年代の平均値)

その結果、図表4-5に示したとおり、男性では上述した30代前半をピーク、40代後半を底としたS字型の曲線がより明確に示されていたのに対して、女性では線の形状が異なっていた。具体的には、20代前半の値が女性は男性に比べて統計的に有意に高く、30代前半および30代後半の値は女性は男性に比べて統計的に有意に低かった。また、50代前半および50代後半でも女性は男性に比べて統計的に有意に高かった。すなわち、女性は20代前半からゆるやかに40代後半に向かって下降し、その後、50代に入って上昇に転ずるといった曲線が観察された。

こうした女性の結果の背景には、この年代の女性が、基本的には10代の頃から勤めを始めて、20代を職場で過ごし、30代から40代は家庭で過ごし、50代に復職している場合が多いことによる。実際、女性のライフラインは30代から40代を描かず、欠損値となっているデータが多い(約80名女性、全体の15.4%)。そのため、男性で観察される30代のピークが観察されなかった可能性がある。

そこで、図表4-6では、家庭に入らず勤め続けた「休職期間のない女性」と男性の曲線を比較した。その結果、女性においても男性で観察されたS字の曲線が観察されることが分かる。ただし、女性の場合は男性よりもピークが早く20代後半が頂点になっているのが特徴

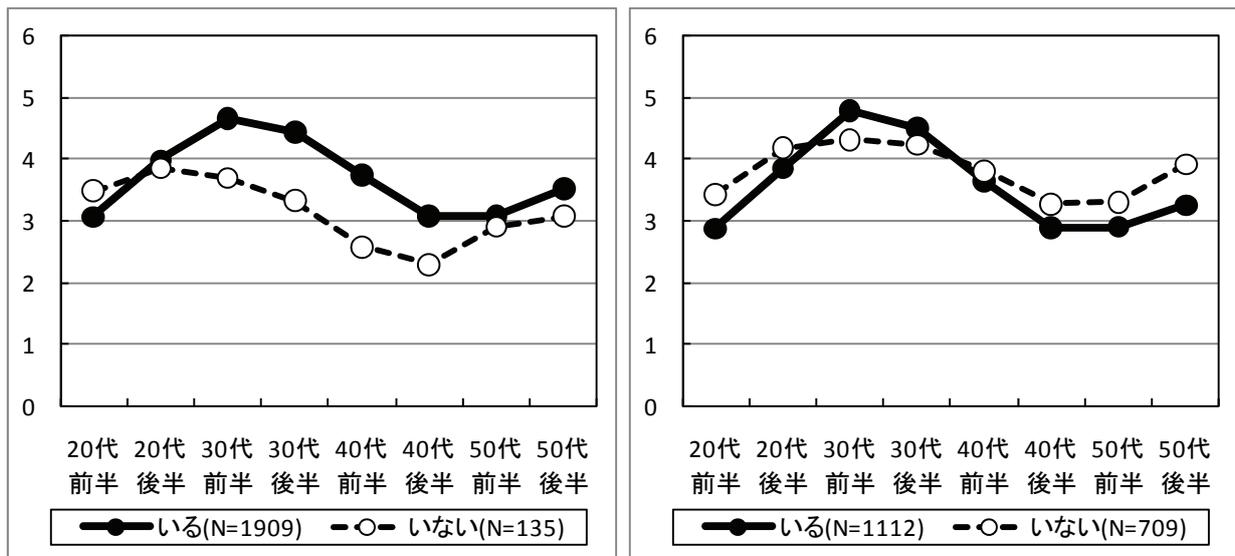
である。その後、40代後半にかけてゆるやかに下降しているのが分かる。また、もう1つの特徴として、休職期間のない働き続けた女性においても50代の上昇が著しい点である。この点については、休職期間の有無にかかわらず女性全般の特徴として考えておくことができる。



図表4-6 休職期間のない女性と男性のライフラインの形状の違い(各年代の平均値)

(2) 配偶者・子どもの有無別のライフラインの傾向

図表4-7には、配偶者の有無および子どもの有無別のライフラインの形状の違いを示した。配偶者の有無については30代および40代前半で統計的に有意な違いがみられた。概して配偶者がいる方が値が高かった。なお、子どもの有無では統計的に有意な差はみられず、ライフラインの形状に違いはなかったと言える。



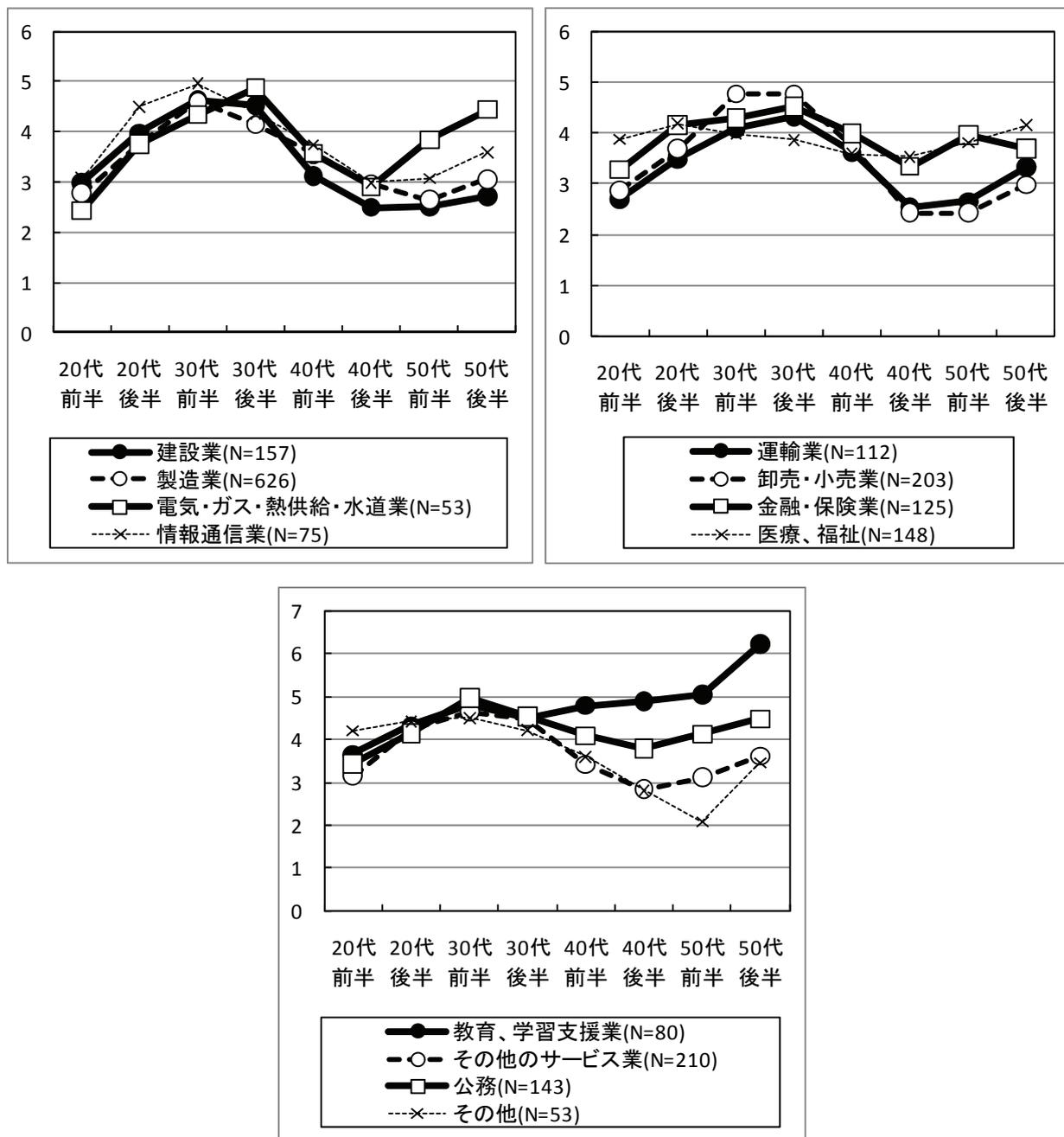
図表4-7 配偶者の有無(左)と子どもの有無(右)別のライフラインの形状の違い(各年代の平均値)

なお、今回の調査では、扶養を要する子どもの有無、介護を要する家族の有無などの設問もあったが、どちらの要因もライフラインの曲線の形状とは関連がなく、扶養を要する子どもおよび介護を要する家族の有無によって違いはみられなかった。

4. 現在の勤務先属性別のライフラインの傾向

(1) 現在の勤務先の業種別のライフラインの傾向

図表4-8には、現在の勤務先の業種別に各年代別の平均値を求め、ライフラインの形状の違いを示した。



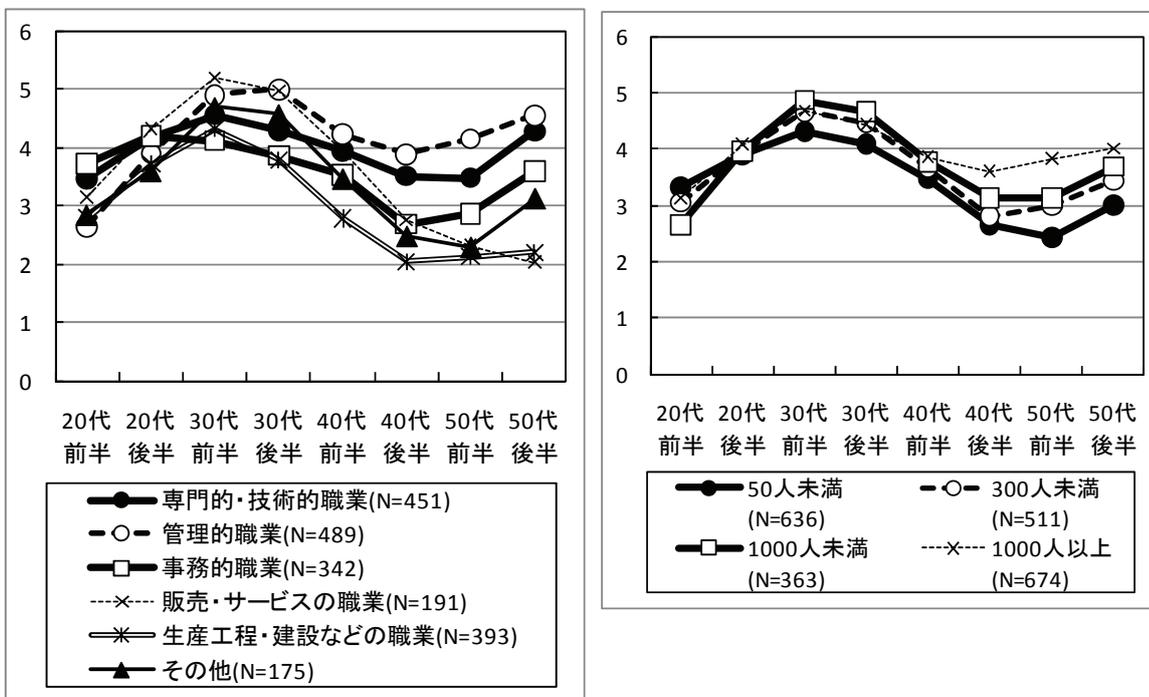
図表4-8 現在の勤務先の業種別のライフラインの形状の違い(各年代の平均値)

図表4-8に示したとおり、40代から50代にかけてあまり下降しないかむしろ上昇する業種がみられた。例えば、「金融・保険業」「医療、福祉」「教育、学習支援業」「公務」などの業種である。次に、「電気・ガス・熱供給・水道業」では50代移行の上昇が目立った。さらに、「情報通信業」は20代後半から30代前半にかけて値が高く、「卸売・小売業」は30代前半および後半で値が高かった。

(2)現在の勤務先の職業別のライフラインの傾向

図表4-9の左図には、現在の職業別に各年代の平均値を求め、ライフラインの形状の違いを示した。図表から、総じて20代から30代にかけては線の形状にばらつきが少なく、40代から50代にかけてばらつきが見られるようになることが示される。20代後半以外は全て1%水準で統計的に有意であるが、特に顕著な差がみられる箇所を総合すると、総じて「管理的職業」の値が高いが、40代以降、他と比較して特に高い。また、「専門的・技術的職業」のライフラインも40代以降あまり沈み込まず、比較的高い値を保っていた。一方、「販売・サービスの職業」は30代では値が高いが、40代から50代にかけて値が沈み込んだ。また「生産工程・建設などの職業」では概して各年代の平均値は低い傾向が示された。

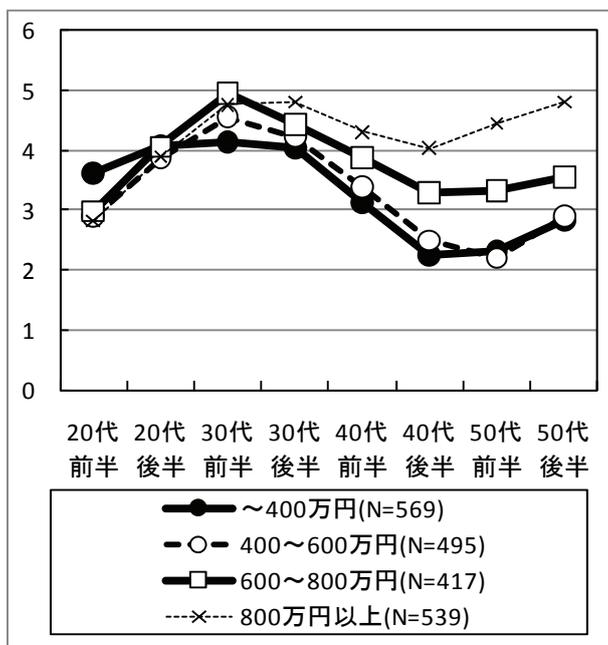
また、図表4-9の右図には、現在の勤務先の従業員数別のライフラインを示した。1%水準で統計的に有意なのは40代後半および50代前半であり、1000人以上の従業員数の勤務先の回答者が他に比べて値が大きかった。なお、50人未満の従業員数に勤務する回答者は40代後半から50代にかけて値が低いことが示された。



図表4-9 現在の職業(左)および現在の勤務先の従業員数(右)別のライフラインの形状の違い(各年代の平均値)

(3)最近1年間の年収別のライフラインの傾向

図表4-10には、最近1年間の税込み年収別のライフラインの形状の違いを示した。20代後半以外は1%水準で統計的に有意な差がみられていた。有意な結果を総合すると、20代前半では「400万円未満」の者の値が他より高く、年代があがるにつれて「800万円以上」>「600～800万円」>「400～600万円」>「～400万円」の差が開くようであった。



図表4-10 最近1年間の年収(税込み)別のライフラインの形状の違い(各年代の平均値)

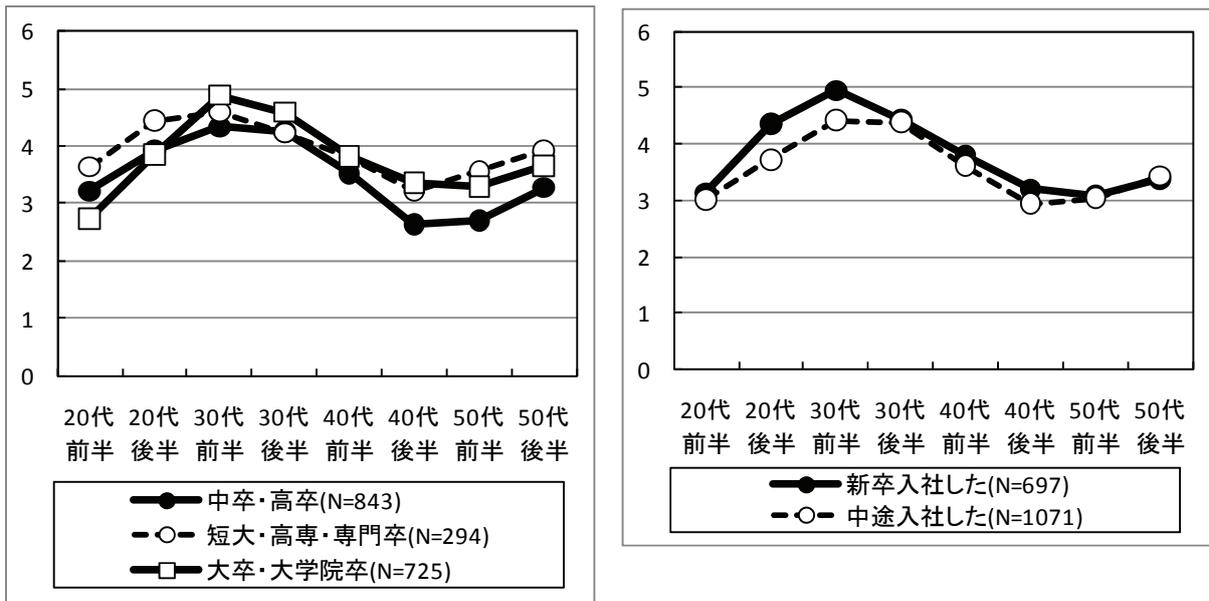
5. これまでのキャリアとライフラインの傾向

(1)学歴別・入社の経緯別・最初の勤務先の従業員数別のライフラインの傾向

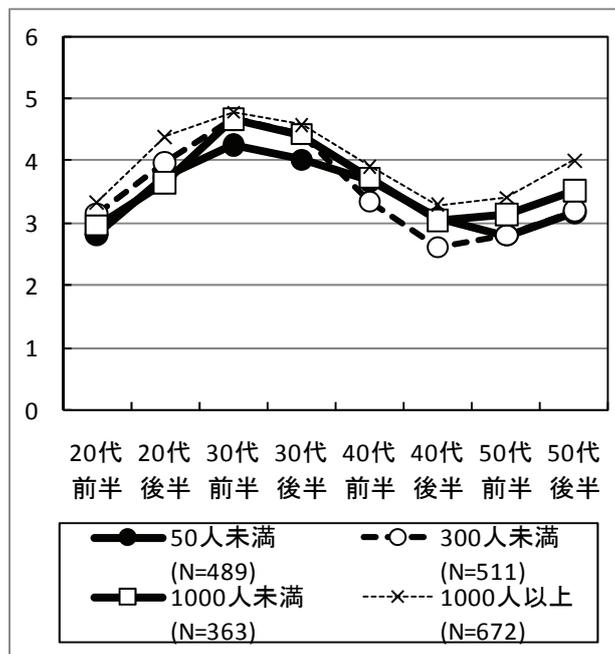
図表4-11左には、学歴による違いを示した。統計的に有意な差がみられた箇所は以下のとおりである。20代前半では短大・高専・専門卒および中卒・高卒は大卒・大学院卒よりも値が大きかった。20代後半では短大・高専・専門卒は大卒・大学院卒よりも値が大きかった。30代前半および40代後半では大卒・大学院卒は中卒・高卒よりも値が大きかった。50代前半では大卒・大学院卒および短大・高専・専門卒は高卒よりも値が大きかった。

図表4-11右には、入社の経緯を新卒入社か中途入社かで分けてライフラインの形状を示した。1%水準で統計的に有意な違いがみられたのは20代後半および30代前半であり、図から新卒入社で入社した回答者の方が値が高いことが分かる。

図表4-12では、最初の勤務先全体の入社当時の従業員数にライフラインの形状の違いを検討した。ただし、あまり違いはみられず、1%水準で統計的に有意な結果は20代後半でのみみられた。入社当時1000人以上の企業に勤務した回答者が最も値が高かった。



図表4-11 学歴別(左)および入社の際緯別(右)のライフラインの形状の違い
(各年代の平均値)

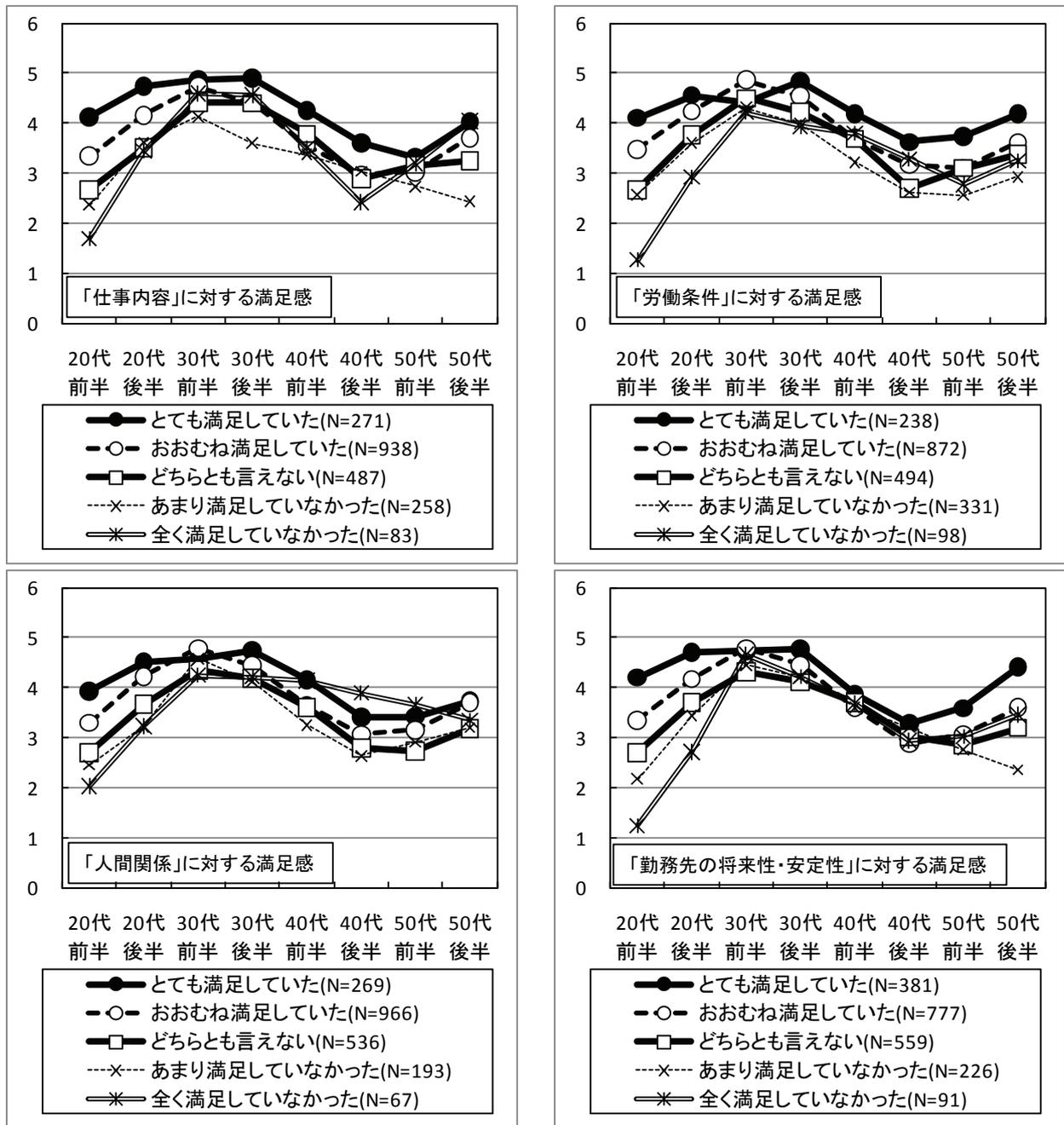


図表4-12 最初の勤務先全体の入社当時の従業員数別のライフラインの形状の違い
(各年代の平均値)

(2)最初の勤務先の満足感別のライフラインの傾向

図表4-13には、最初の勤務先の満足感別にライフラインの形状の違いを示した。「仕事内容」「労働条件」「人間関係」「勤務先の将来性・安定性」の4つの側面から質問したが、回答結果とライフラインの形状はいずれも類似しており、「とても満足していた」「お

おおむね満足していた」と回答した者が 20 代前半および 20 代後半で値が高かった。ただし、最初の勤務先の満足感別のライフラインの形状の違いは 30 代ではほとんどみられず、50 代に再び若干の違いがみられるようになるのが特徴的であった。



図表4-13 最初の勤務先に対する満足感別のライフラインの形状の違い
(各年代の平均値)

図表4-14には、最初の勤務先に対するいくつかの満足感と、各年代のライフラインの値との相関係数を示した。例えば「仕事内容」に対する満足感と 20 代前半の値の相関係数

は.203となっているが、これは最初の勤務先の「仕事内容」に対する満足感が高ければ高いほど、ライフラインにおける20代前半の値が高いことを示す。表から、最初の勤務先に対する満足感は20代前半との相関関係がもっとも強く、20代後半、30代前半となるにしたがって相関関係が薄れていき、40代前半では統計的に有意な相関係数がみられなくなることが分かる。ただし、最初の勤務先の「労働条件」に対する満足感は40代後半から再び関連がみられるようになり、50代後半ではいくつかの側面で比較的關係がみられるようになっている。

図表4-14 最初の勤務先に対する満足感と
ライフラインの各年代の値との相関係数

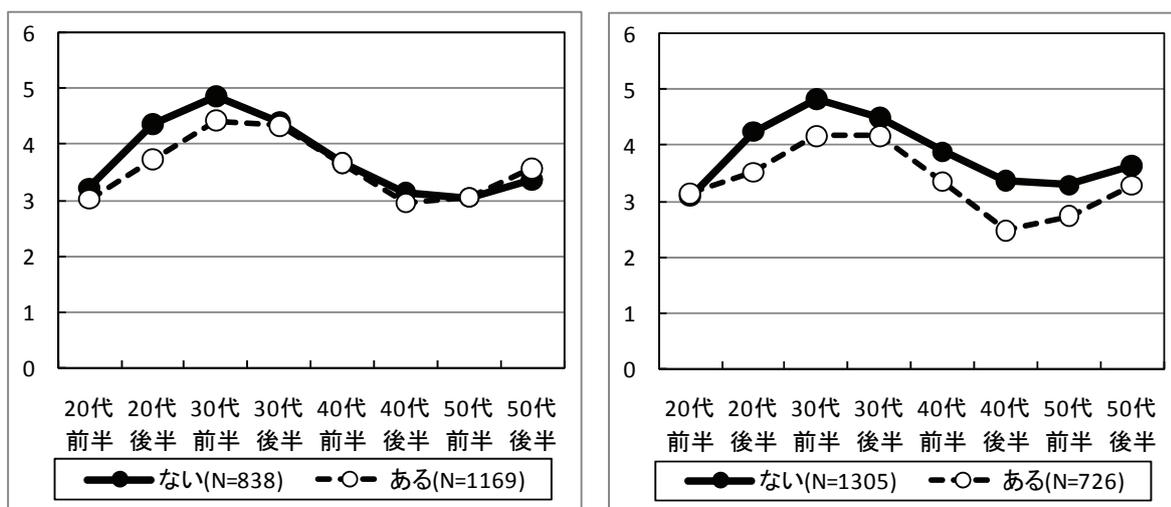
	20代 前半	20代 後半	30代 前半	30代 後半	40代 前半	40代 後半	50代 前半	50代 後半
最初の勤務先の「仕事内容」に対する満足感	<u>.203</u>	<u>.138</u>	<u>.074</u>	<u>.073</u>	.032	.043	.024	<u>.085</u>
最初の勤務先の「労働条件」に対する満足感	<u>.215</u>	<u>.136</u>	<u>.062</u>	<u>.073</u>	.042	<u>.066</u>	<u>.064</u>	<u>.079</u>
最初の勤務先の「人間関係」に対する満足感	<u>.164</u>	<u>.128</u>	.053	.047	.034	.045	.036	.057
最初の勤務先の「将来性・安定性」に対する満足感	<u>.248</u>	<u>.173</u>	<u>.066</u>	<u>.062</u>	.014	.013	.058	<u>.115</u>

※1%水準で有意な相関係数に編みかけ太字下線を付した。

(3) 転職経験の有無および失業・休業期間の有無別のライフラインの傾向

図表4-15には、転職経験の有無および失業・休業期間の有無別のライフラインの形状の違いを示した。まず、転職経験の有無については、1%水準で統計的に有意な違いは20代後半と30代前半でみられており、転職経験のある者はこの年代の値が低く、肯定的に評価していないことが示される。

また、失業・休業期間の有無については、20代後半、30代前半、40代前半、40代後半、50代前半で1%水準で統計的に有意な差がみられた。総じて、失業または休職の期間は「ない」者の方が値が高かった。



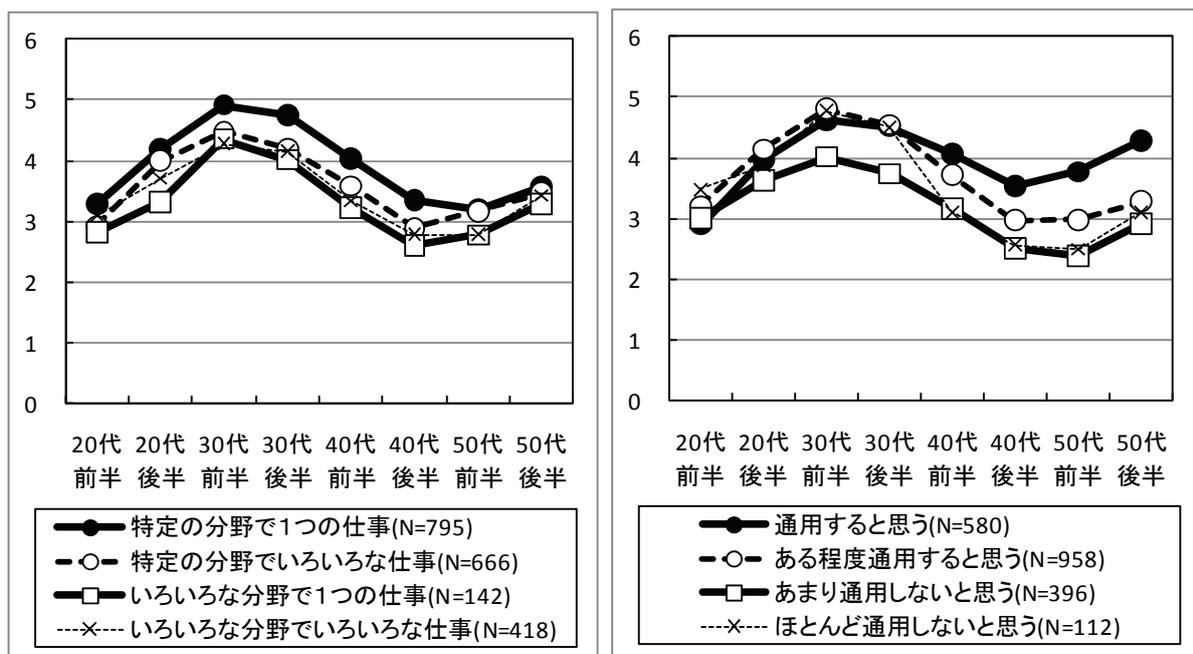
図表4-15 転職経験の有無(左)および失業・休業期間の有無(右)別の
ライフラインの形状の違い(各年代の平均値)

6. これまでのキャリアに対する意識とライフラインの傾向

(1) 職業的経験および職業的能力の自己評価別のライフラインの傾向

図表4-16には、職業的経験および職業的能力に対する自己評価別のライフラインの形状の違いを示した。まず、職業的経験に対する自己評価については、総じて「特定の分野で1つの仕事を長く経験してきている」と考えた回答者の値がどの年代でも高い。ただし、1%水準で統計的に有意な差がみられたのは20代後半のみであり、「特定の分野で1つの仕事を長く経験してきている」と「いろいろな分野で1つの仕事を長く経験してきている」との間に差がみられていた。

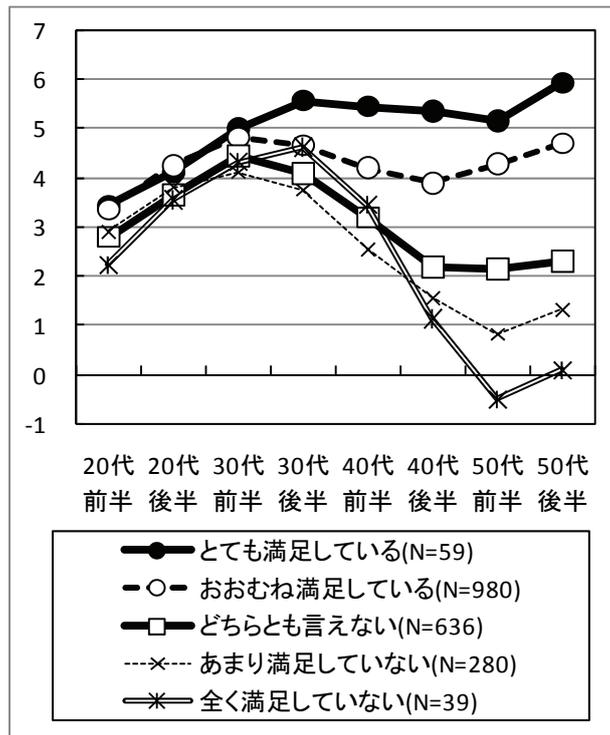
また、職業的能力に対する自己評価については、30代前半以降、どの年代でも1%水準で統計的に有意な差がみられた。現在、自分の職業能力が他社でも「通用すると思う」と考える回答者は、40代後半以降値がもっとも高い。30代前半および30代後半までは「ある程度通用すると思う」と考える回答者も値が高い。なお、どの年代を通して「あまり通用しないと思う」と考える回答者がもっとも値が低くなっているのが特徴的であった。



図表4-16 職業的経験(左)および職業的能力(右)に対する自己評価別のライフラインの形状の違い(各年代の平均値)

(2) これまでのキャリアに対する満足感別のライフラインの傾向

図表4-17には、「これまでの職業生活やキャリア」に対する満足感別のライフラインの形状の違いを示した。30代後半以降は1%水準で統計的に有意な差がみられた。「とても満足している」と回答した者は30代後半から他よりも値が高く、年代が高くなるにつれて「おおむね満足している」>「どちらとも言えない」>「あまり満足していない」>「全く満足していない」の値の差が大きくなり、50代では明確な開きがみられる。



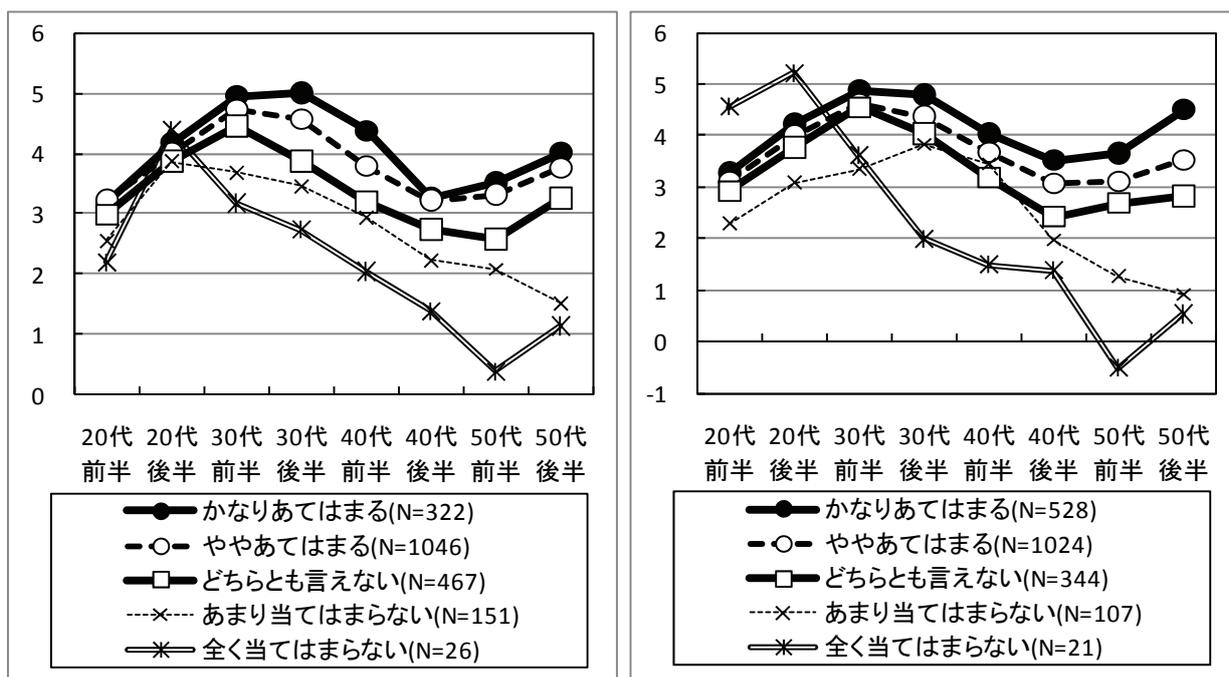
図表4-17 「これまでの職業生活やキャリア」に対する満足感別の
ライフラインの形状の違い(各年代の平均値)

(3)これまでの人生に対する自己評価別のライフラインの傾向

図表4-18には、「これまでの人生はどのようにして決まってきたと思いますか」という設問のうち、統計的に有意な差が顕著にみられた「本人の能力によって決まる」および「本人の努力によって決まる」の回答別にライフラインの形状の違いを示した。

まず、「本人の能力によって決まる」に関する回答であるが、30代前半・後半、40代前半、50代前半・後半で1%水準で統計的に有意な差がみられた。概して言えば、「かなりあてはまる」と回答した者、すなわちこれまでの人生は自分の能力で決まってきたと考える者ほど値が高く、自分の能力で決まってきたと考えない者ほど値が低い。特に顕著な結果が示されていたのは、「全くあてはまらない」と回答した26名の値であり、30代前半以降、他に比べて極端に値が低いことが示される。

次に、「本人の努力によって決まる」に関する回答であるが、全年代にわたって1%水準で統計的に有意な差がみられた。ライフラインの傾向は上述の「本人の能力」によって決まってきたに関する回答別の傾向と類似しており、「かなりあてはまる」と回答した者が最も高く、以下、これまでの人生は自分の努力によって決まってきたと考えない者ほど、総じてどの年代でも値が低くなる。ここでも「全くあてはまらない」と回答した21名の結果は顕著であり、他に比べて極端に値が低かった。



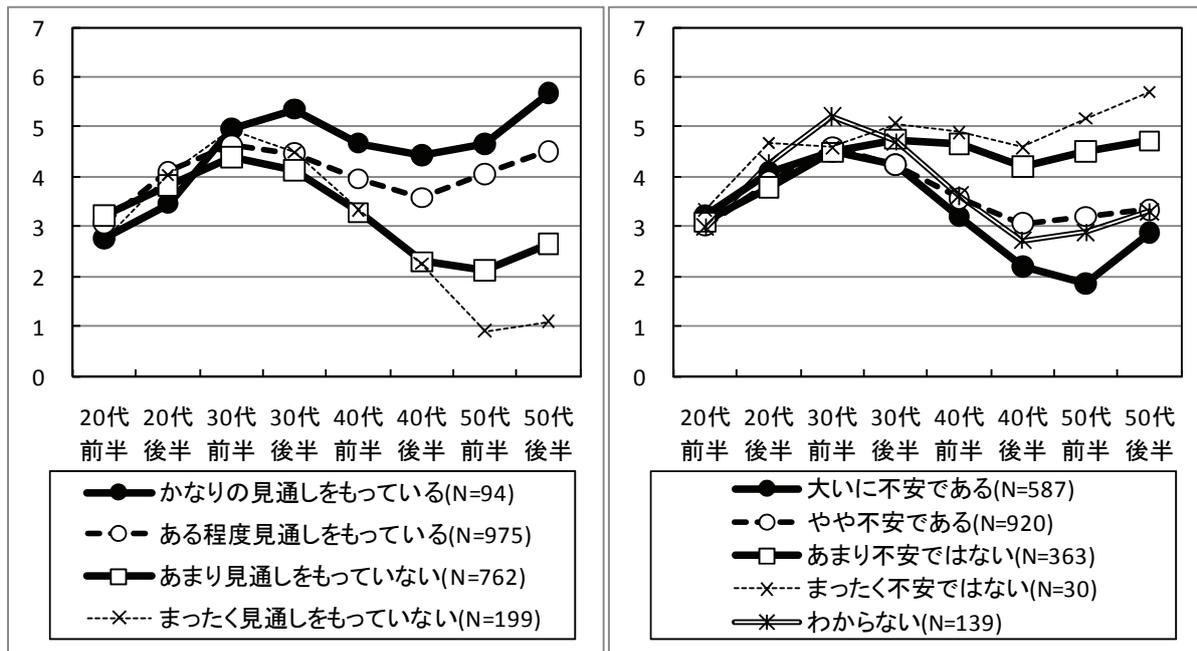
図表4-18 これまでの人生は「本人の能力によって決まってきた」(左)別および
 これまでの人生は「本人の努力によって決まってきた」(右)別の
 ライフラインの形状の違い(各年代の平均値)

7. これからのキャリアに対する意識とライフラインの傾向

図表4-19には、今後の職業生活の見通しおよび老後の不安に対する回答別にライフラインの形状の違いを示した。

まず、「あなたは今後の職業生活について、どの程度、見通しをもっていますか」に対する回答別に検討した結果、40代前半以降で1%水準で統計的に有意な違いがみられた。概して、年代が上になるにつれて、「かなり見通しをもっている」>「ある程度見通しをもっている」>「あまり見通しをもっていない」>「まったく見通しをもっていない」の開きが大きくなることが示された。

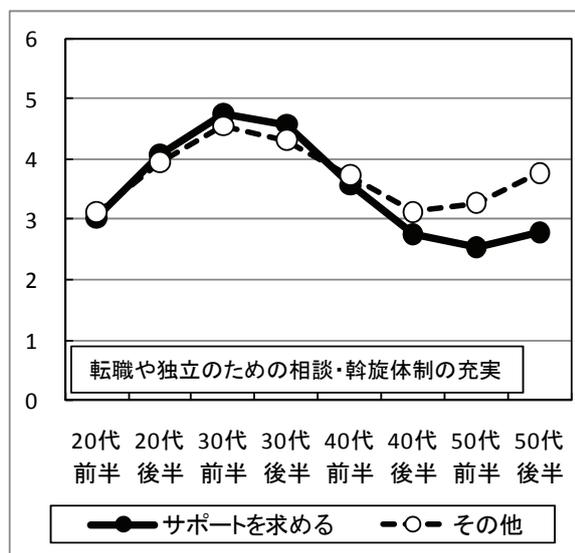
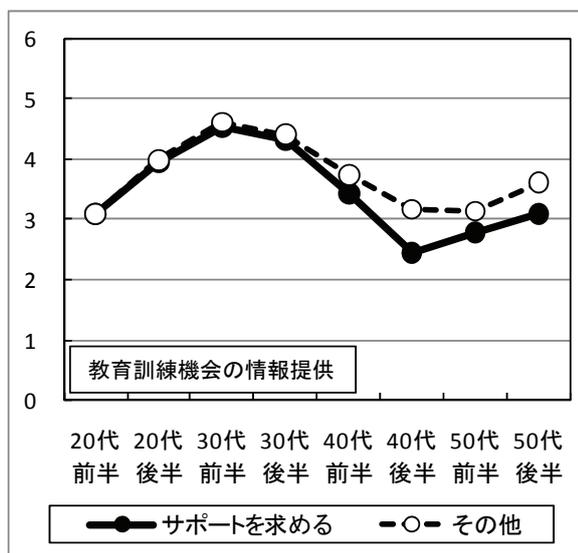
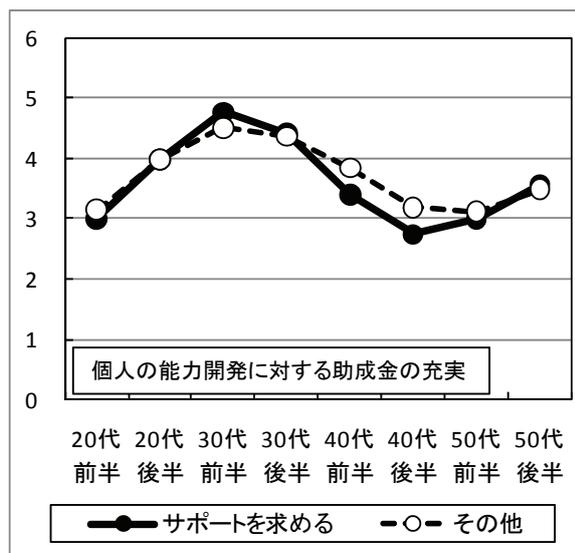
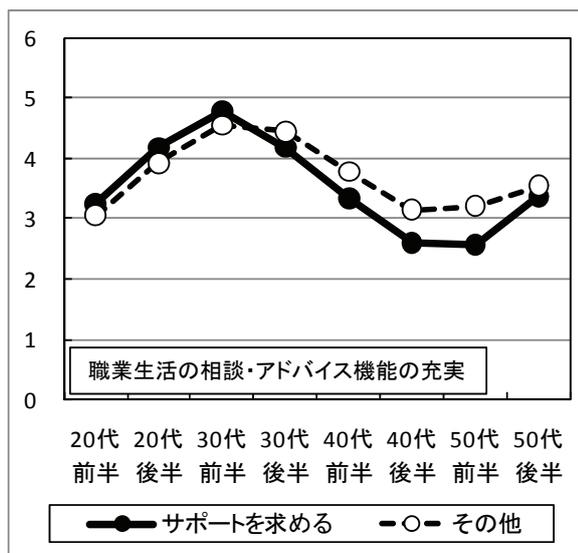
次に、「あなたは、老後について不安を感じていますか」に対する回答別に検討した結果であるが、こちらも職業生活の見通しの結果と同様であり、40歳前半以降で1%水準で統計的に有意な違いがみられた。年代が上になるほど「まったく不安ではない」>「あまり不安ではない」>「やや不安である」=「わからない」>「大いに不安である」の結果がはっきりすることがうかがえる。



図表4-19 今後の職業生活の見通し(左)および老後の不安(右)別のライフラインの形状の違い(各年代の平均値)

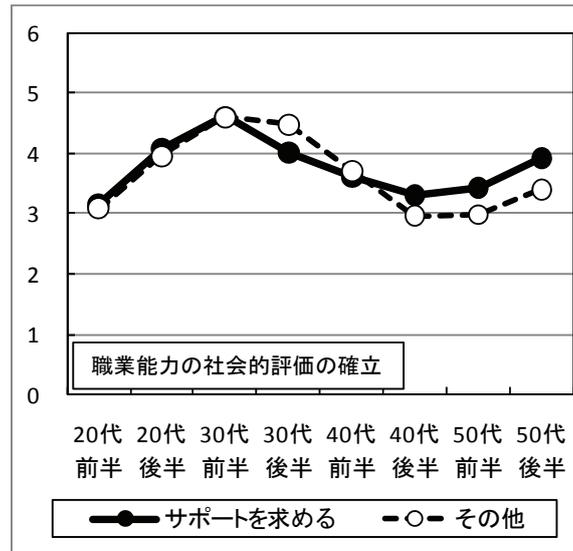
図表4-20には、今後のキャリア開発を進める上で求めるサポート別のライフラインの形状の違いを示したものである。調査票で示したいくつかのサポートのうち、そのサポートを求めるか否かで曲線の形状に、統計的に有意な違いがみられたのは「職業生活の相談・アドバイス機能の充実」「個人の能力開発に対する助成金の充実」「教育訓練機会の情報提供」「転職や独立のための相談・斡旋体制の充実」の4つのサポートであった。

いずれも当該サポートを求めると回答した者は、特にそうしたサポートを求めない者に比べて40代前半から50代前半（または後半まで）に曲線の落ち込みが若干目立っていた。すなわち、おもに40代を中心として若干の曲線の落ち込みが見られるという意味で、その年代の時期に職業生活があまりうまくいかなかったと評価した回答者は、図に挙げたようなサポートを求めていると解釈することができる。特に、転職や独立を含む、職業生活全般に関する相談やアドバイスに関するサポートを求めるか否か、また教育訓練機会に関する情報提供またはそうした能力開発に対する助成金の充実を求めるか否かで違いがみられ、その他のサポートでは違いがみられなかったことから、図表4-21に挙げたサポートは特に40代の職業生活と関連が深いサポートであると考えておくことができる。



図表4-20 今後のキャリア開発を進める上で求めるサポート別のライフラインの形状の違い(各年代の平均値)①

なお、図表4-21に示したとおり、唯一「職業能力の社会的評価の確立」のみは、そうしたサポートを求める者の方が40代後半以降の曲線の値が大きかった。これは、おそらくは、自分自身に他でも通用すると感じる何らかの一般的な職業能力を身につけているという自覚のある回答者が、自らの職業能力を社会的に認証してくれる何らかの仕組みを必要としている結果として受け止めることができる。そして、そうした他でも通用する一般的な職業能力を持つという自覚があることが職業生活の浮き沈みを示す曲線でも値が高く出ている結果であると言えるであろう。



図表4-21 今後のキャリア開発を進める上で求めるサポート別のライフラインの形状の違い(各年代の平均値)②

8. 8つの曲線パターンの抽出

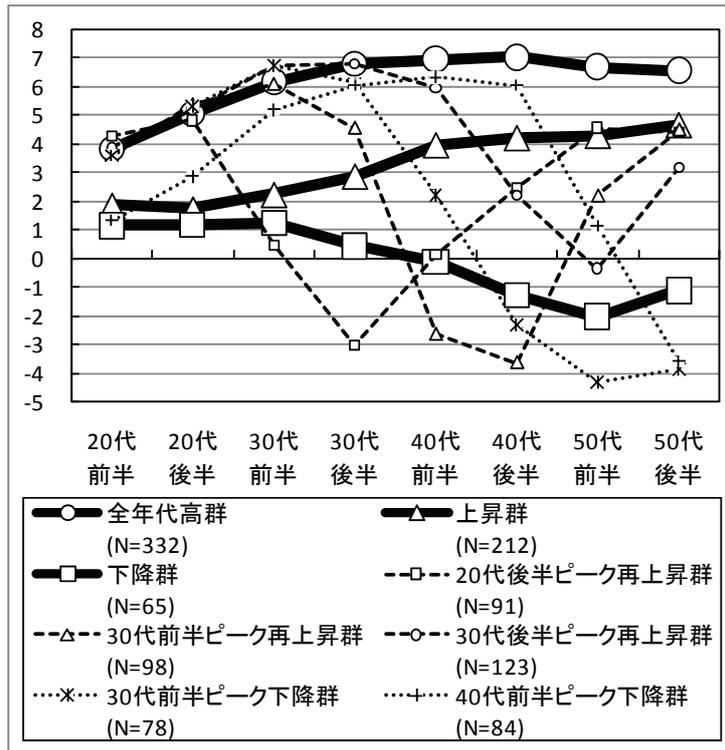
ここまでの分析結果から、ライフライン法で描かれる曲線にはいくつかのパターンがあることがうかがえたので、ライフライン法で描かれる曲線のパターン分析を行った。

具体的には、20代前半～50代後半の各年代の値をもとに非階層的クラスタ分析を行った。4パターンに分けた場合から10パターンに分けた場合までいくつかのパターンに分けたところ、8つのパターンに分けた場合にもっとも解釈が容易な結果が得られた。

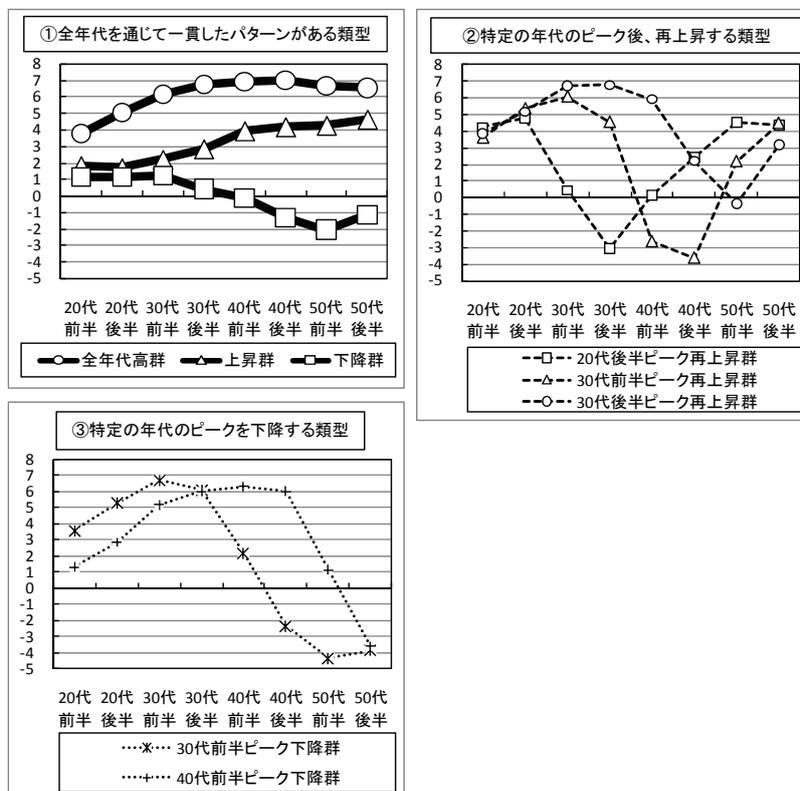
図表4-22、図表4-23は、非階層的クラスタ分析の結果をもとに8パターンに分けた結果である。8つのパターンはおおむね3つの類型に分けられる。第一の類型は全年代を通じて一貫したパターンがみられる群である。詳しく説明すると、まず、①全年代を通じて一貫して高い「全年代高群」と呼べるパターンがみられた。次に、②全年代を通じて一貫して上昇する「上昇群」と呼べるパターンがみられた。逆に、③全年代を通じて一貫して下降する「下降群」と呼べるパターンがみられた。

第二の類型として、ある年代に一度ピークを迎えてその後いったんは下降するが再び上昇するパターンがみられる群がある。具体的には、①20代後半に一度ピークを迎えてその後下降するが40代から50代にかけて再び上昇する「20代後半ピーク再上昇群」、②同様に30代前半にピークを迎えてその後上昇する「30代前半ピーク再上昇群」、③30代後半にピークを迎えてその後上昇する「30代後半ピーク再上昇群」である。

第三の類型として、ある年代に一度ピークを迎えた後、下降し、その後は上昇しないパターンがみられる群があった。具体的には、①30代前半でピークを迎えてその後下降する「30代前半ピーク下降群」、②40代前半でピークを迎えてその後下降する「40代前半ピーク下降群」であった。



図表4-22 ライフライン法で回答者が描いた曲線の8つのパターン
(非階層クラスタ分析の結果)



図表4-23 ライフライン法で回答者が描いた曲線の8つのパターンを類型ごとに整理した図

9. 重回帰分析による検討

各要因とライフラインの傾向をまとめた上述の結果のうち、どの要因が、ライフライン法による各年代の評定値に大きな影響を与えているのかを、各要因の相関関係・影響関係を取り除き、厳密に検討するために多変量解析の手法を用いて検討を行った。

ライフライン法による各年代の評定値を被説明変数とし、本節で取り上げた各要因を説明変数とする重回帰分析を行った。各年代の評定値に大きな影響を与える要因を絞り込むという分析目的から、ステップワイズ法の重回帰分析を行った。表6-23は5%水準以下で有意な要因のみを表にした結果である。

図表4-24のうち、絶対値.100以上の係数に焦点を絞って解釈した結果を以下に年代別に整理して述べる。

(1)20代の評定値に影響を与える要因

20代の値に最も影響を与える要因として、初職の「将来性・安定性」に対する満足感が挙げられた。また、20代後半では「失業や休業の有無」も大きな影響を与える要因として挙げられた。ライフライン法で曲線を描いてもらった場合、20代の値は、初めて就職した勤務先の将来性や安定性に満足していたかどうか特に大きな影響を与えており、失業や休業がある回答者とない回答者では、この20代後半の評価が大きく異なっていたと解釈できる。

なお、「失業や休業の有無」の要因は、「失業あり」と回答した者の約41.5%が女性、「失業なし」と回答した者の約84%が男性ということで、性別の要因と似た面がある要因である。他の年代では性別が影響の大きな要因として観察されているが、20代後半では「失業・休業の有無」として観察されたと解釈される。

(2)30代の評定値に影響を与える要因

30代の値に最も影響を与える要因として「性別」の要因が挙げられた。この年代ではその他に大きな係数を示す要因があまりなく、ライフライン法で曲線を描いてもらった場合、30代では男性と女性の差が大きい。概して男性の方が値が高く、女性は値が低いことが示される。これはこの年代の女性が、結婚・出産・育児などの様々な要因からで十分に満足のいく働き方ができず、そのため男性に比べて相対的に30代の値を低く評定することによる。

また、解釈は難しいが、今回の調査に回答した50代の回答者の現在の職業が「販売の職業」である場合、30代後半の値が高いという結果がみられた。先に職業別にライフラインの形状を比較検討した図表4-9左のグラフでも「販売の職業」は30代では値が高かったことから、50代で「販売の職業」についている者は30代を自らのピークとして振り返る傾向があったとは言えるであろう。

図表4-24 各年代の評定値に影響を与える要因(重回帰分析結果)

	20代 前半	20代 後半	30代 前半	30代 後半	40代 前半	40代 後半	50代 前半	50代 後半
性別(1=男性、2=女性)	.096		-.110	-.108		.085	.167	.193
年代(1=50代前半、2=50代後半)					.078	.086		
最初に勤めはじめた年齢	-.075							
初職「将来性・安定性」に対する満足感	.163	.131				-.072		
初職「労働条件」に対する満足感	.084			.076				
初職「仕事内容」に対する満足感	.085		.064				-.081	
初職「人間関係」に対する満足感		.075						
最近1年間の税込み年収	-.072	.107				.161	.235	.204
現在の職業「専門的・技術的職業」	.073							
現在の職業「事務的職業」	.050							
現在の職業「販売の職業」			.061	.120				-.113
現在の職業「生産工程・建設・軽作業などの仕事」				-.051	-.078			-.067
現在の勤務先の業種「製造業」	-.059							
現在の勤め先の業種「電気・ガス・熱供給・水道業」	-.052							
現在の勤め先の規模							.055	
職業的な能力は他社で通用しますか		.052						
人生は「運」によって決まる		.051						
人生は「能力」によって決まる			.096	.057	.083		.054	
人生は「努力」によって決まる						.054		.125
職業生活やキャリアに対する満足感				.057	.108	.162	.262	.229
配偶者の有無(1=いない、2=いる)					.067			.073
転職経験の有無(1=ない、2=ある)							.122	.128
失業や休職の有無(1=ない、2=ある)		-.128	-.050					

調整済みR² .128 .047 .030 .040 .041 .072 .157 .186

※ダミー変数を用いたステップワイズ式の重回帰分析。5%水準で有意な係数のみ表記。1%水準で有意な係数は網かけとし、各年代ともに絶対値の大きさが上位3位の係数に太字下線を付した。

(3)40代および50代の評定値に影響を与える要因

40代については、まず40代前半の値に最も影響を与える要因として「職業生活やキャリアに対する満足感」が挙がっていた。それに加えて、40代後半では「最近1年間の税込み年収」も大きな影響を与える要因として挙がる。これら2つの要因が大きな値の係数を示す影響力の強い要因として挙がってくるのが分かる。40代では、これら2つの要因以外の要因は小さな影響しか与えていなかったのも特徴である。

ただし、本章のここまでの分析結果からは、40代においてもっともライフラインの曲線の形状は異なることが多かった。こうした分析結果からは、40代の評定値に影響を与える要因があまり無いということではなく、むしろ、様々な要因が相互に影響を与え合いながら最終的には「満足感」と「年収」の要因に集約される面があると考察されよう。まず、40代前半において満足感の要因が強くなり、やがて40代後半から年収の重みを増してくる。次にみるように50代からは、この満足感と年収の要因がライフライン法による曲線の描き方に、よりいっそう大きな影響を及ぼすこととなる。

(4)50代の評定値に影響を与える要因

50代では、「職業生活やキャリアに対する満足感」と「最近1年間の税込み年収」の要因

がかなり大きな影響を与える要因として挙がっていた。それに加えて「性別」の要因も大きな影響を与える。30代とは逆に、女性の方が男性に比べて値が高いのが50代における特徴である。

また、興味深い結果として、転職経験の有無の要因が50代前半・50代後半の双方に大きな影響を与える要因として挙がった。どちらも転職経験がある場合の方が50代の値は高かったのが特徴である。他の要因を統計的に厳密に統制した場合、転職経験がある場合の方が50代の評定値が高いという結果の背景を探るため、転職経験の有無と他の要因との関連を検討した結果、転職経験のある者は、①女性、②短大・高専・専門卒および高卒・中卒者、③最近1年間の年収は中央値より下の者（下位50%）が多い。④現在の勤務先の業種は、建設、運輸、医療・福祉、その他のサービスに多く、情報通信、金融・保険、教育・学習支援、公務で少ない。⑤現在の職業は、販売、サービス、運輸・通信、生産工程・建設・軽作業などに多く、管理的職業で少ない。⑥これまでの職業生活やキャリアに満足していない者が多く、今後の職業生活に見通しが持てず、老後が不安だとする者に多い。以上の結果はいずれも50代の評定値を高く押し上げる背景とは結びつかない。唯一、結びつく可能性がある結果としては、転職経験のある者は自らの職業経験を「いろいろな分野で」経験してきたと評定する割合が高い点である。そのことと関連して自分の職業能力が他社でも通用するという回答も多い。これらの結果を総合すると、転職経験があることと関連して、相対的に恵まれたキャリアを歩んできたとは言い難い属性をもちながらも、そのこと故に、かえっていろいろな分野でも何とかやっているとという感覚をもっており、そうした感覚をもっているということが、様々な要因の影響をコントロールした場合には、50代の評定値にプラスの影響を与えるものと解釈しておくことができるであろう。

(5) 全年代を通じて

なお、最後に本節で行った重回帰分析による検討に関しては、全年代を通じて、以下の3点を指摘できる。

第一に、重回帰分析の結果から求められる各年代別の説明率の値（調整済み R^2 ）は20代前半および40代後半、50代前半、50代後半で高く、20代後半から30代にかけては説明率の値が低い。そのため、今回の調査票で取り上げた要因では説明しきれない要因が、この年代の評定値に影響を与えている可能性は残される。ただし、本章で検討してきたライフラインの各要因別の形状からは、20代後半から30代にかけては、どのような要因で検討した場合でも、おおむね値が高いピークを形作っていることが多い。むしろ、どのようなキャリアを歩んだ回答者でもおおむねこの年代では値が高いという意味では、ある種の「天井効果」が観察されていると解釈する方が適切であると思われる。

第二に、50代前半および50代後半では重回帰説明率が高い理由の1つとして、40代頃から、ライフライン法による曲線の評定値に影響を与える要因が「満足感」と「年収」の2つ

の要因に収斂してくるということがある。ライフライン法の曲線は数十年前から現在に至る自分の職業生活の状況に関する評定であり、現時点の状況をたずねた調査票の質問項目との相関関係は、20代から30代、40代、50代へと年代を重ねるにしたがって強まってくる。その際、今回の調査票でたずねた質問項目は他にも多々あるなか、この「満足感」と「年収」の要因が特にライフライン法と密接に関わってくるという結果は、当然の結果のようでありながら、本研究で得られた重要な基礎的な知見であったと考える。図表4-25は「満足感」と「年収」の要因が、さらに本章で検討した他のどのような要因に影響を受けているのかを簡単に検討したものである。「満足感」に関しては、他章でも詳細な検討が行われるが、本章でも簡単に見ておきたい。この重回帰分析結果から、50代の満足感に影響を与える要因は「年収」であり、「年収」に影響を与える要因は、男性であったり、管理的職業に就いていたり、現在の勤務先の規模などの客観的な回答者属性によるところが大きいことが示される。

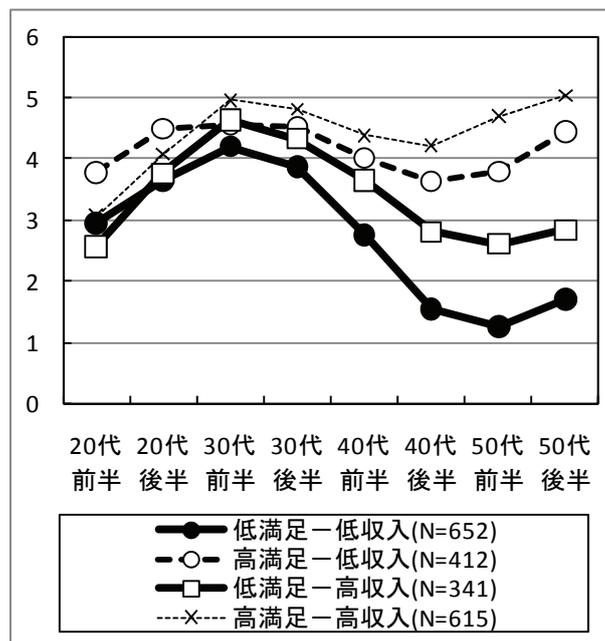
図表4-25 「職業生活やキャリアに対する満足感」および「最近1年間の税込み年収」に影響を与える要因(重回帰分析結果)

	職業生活 やキャリア に対する 満足感	最近1年 間の税込 み年収
性別(1=男性、2=女性)	.083	-.225
最初に勤めはじめた年齢	-.085	.102
最初の勤め先の規模		.079
初職「将来性・安定性」に対する満足感	.105	
初職「仕事内容」に対する満足感	.135	
最近1年間の税込み年収	.248	
現在の職業「専門的・技術的職業」		.147
現在の職業「管理的職業」	.067	.308
現在の職業「事務的職業」		.053
現在の勤務先の業種「教育、学習支援業」	.071	.102
現在の勤務先の業種「公務」	.065	.082
現在の勤務先の業種「建設業」		-.045
現在の勤め先の規模	-.074	.232
職業的な能力は他社で通用しますか	.126	
人生は「努力」によって決まる	.147	
人生は「運」によって決まる		.053
職業生活やキャリアに対する満足感		.122
失業や休職の有無(1=ない、2=ある)		-.129
転職経験の有無(1=ない、2=ある)		-.109
ライフライン法「20代前半」の値		-.046
ライフライン法「50代前半」の値	.194	.098
調整済みR ²	.291	.641

第三に、キャリア心理学においては、この「満足感」と「年収」の要因が、それぞれ内的キャリアと外的キャリア（または主観的キャリアと客観的なキャリア）の問題として、従来、かなり重視されてきた。これは端的には、現実のキャリア発達上、内的キャリアと外的キャリアの両面を重視するのが望ましいとしても、理論上、内的キャリアと外的キャリアのどち

らを優先して考えるべきかという問題に集約される。世間一般の考え方としては、年収に象徴されるような外的キャリアを重視するのが良いという意見は根強い。外的キャリアを重視する立場は、家族や自分の生計を立てるために働くのだとする素朴な現実論に即している。逆に、外的キャリアを重視するのは問題であり、満足感に象徴されるような内的キャリアを重視するのが良いとする考え方もある。内的キャリアを重視する立場は、むしろキャリア心理学の専門的な見地から主張されることが多いであろう。

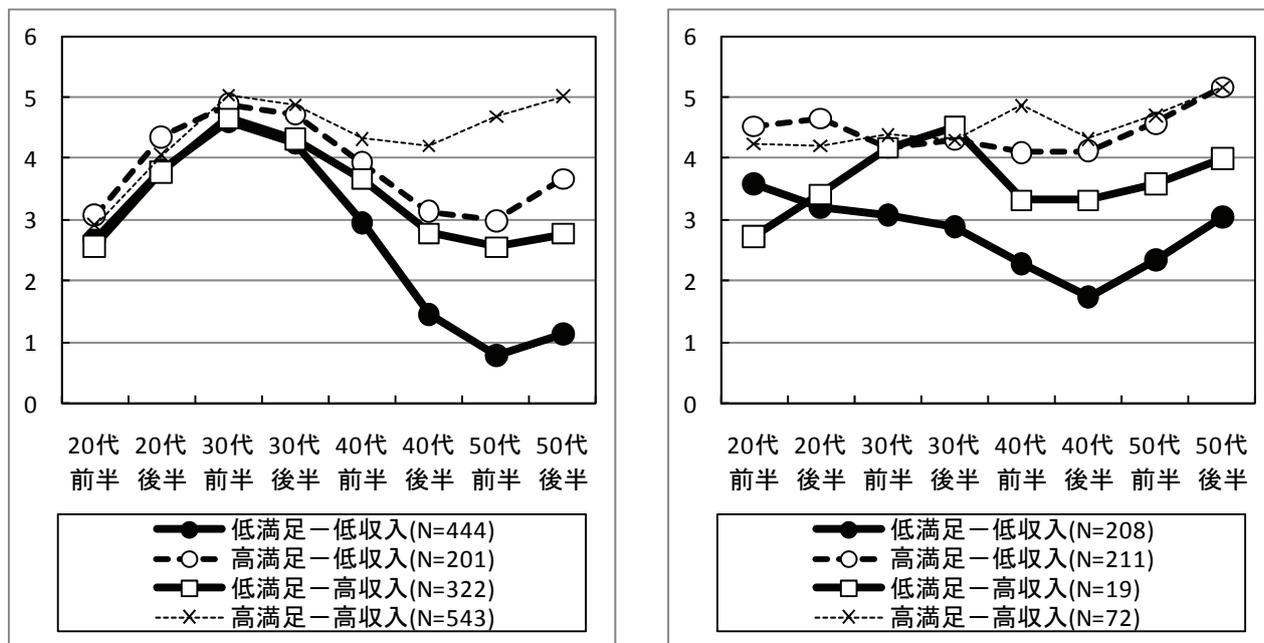
図表4-26は、この問題を考えるために回答者を、中央値で二分して「高満足-低満足」「高収入-低収入」に分類し、かつ、この2つを組み合わせることで4群を設けてライフラインの形状を比較したものである。図表4-25から、ライフラインの形状はおおむね30代後半までは変わらず、40代前半以降、開きが出てくるのが分かる。40代前半以降の値が最も高いのは「高満足-高収入群」であり、40代から50代にかけての落ち込みがほとんどない。次に高いのは「高満足-低収入群」であり、その次に高い「低満足-高収入」群との間には、特に50代からの値に開きが観察される。このグラフだけからは多くを言えないものの、ここにライフライン法で測定した場合のキャリア意識という観点からは、「満足感」に代表される内的キャリア・主観的キャリアの方が、「年収」に代表される外的キャリア・客観的キャリアよりも、自らの職業生活の評価にポジティブな影響を与えておくことができる。



図表4-26 満足感および収入による4群別のライフラインの形状の違い(各年代の平均値)

ただし、図表4-26の「高満足-低収入群」の約半数は女性であったため、図表4-27に男女別のグラフも示した。この図表から、先に示したとおり、女性では基本的に男性で観察されるS字形の曲線は観察されず平板な曲線であることが再確認される。その上で女性では「高収入-低収入」よりも「高満足-低満足」の値の開きの方が大きいことが分かる。

また、図表4-27で男性に限定して調べた結果でも、「高満足-高収入群」>「高満足-低収入群」>「低満足-高収入群」>「低満足-低収入群」といった傾向は引き続き観察される。男性においても、収入は高い方が40代以降の評定値は高くなるが、満足感も高い方がよりいっそう値が高くなるという関係が観察されていたとすることができるであろう。



図表4-27 男性(左)、女性(右)別にみた満足感および収入による4群別のライフラインの形状の違い(各年代の平均値)

10. 本章の結果のまとめと示唆

本章では、①ライフライン法による曲線の全般的特徴と時代背景の影響、②ライフライン法の評定値と各要因の関連、③ライフライン法の評定値に影響を与える要因の重回帰分析による分析を行った。

(1) ライフライン法による曲線の全般的特徴と時代背景の影響

本調査で50代の回答者を対象にライフライン法によって、自らの職業生活の浮き沈みを曲線で描いてもらう課題を行った。

①その結果、曲線は、おおむねプラス領域で描かれることが多く、平均すれば30代前半でピークを迎え、その後下降して40代後半で谷を迎えるS字型の曲線が描かれていた。

②描かれた曲線に対する時代背景の影響を考えるために、調査回答者を1970年代の前半に20代前半であった現在50代後半の回答者と1970年代の後半に20代前半であった現在50代前半の回答者の曲線の形状を比較した。その結果、より若い50代前半の回答者は、30代前

半のS字型のピークにバブル期を迎え、40代後半のS字型の谷で90年代の平成不況を迎えたことから、S字の形状が50代後半の回答者に比べて極端になっていた。これらの結果から、少なくとも今回の調査に回答した50代の回答者について言えば、ライフライン法で観察される個人のキャリア発達パターンのS字曲線をベースとしながらも、その曲線の形状を極端にする方向で時代背景の萍郷があったと暫定的に結論づけることができる。

(2) ライフライン法の評定値と各要因の関連

本節で各要因別にライフラインの傾向を分析した結果は、以下の諸点に整理される。

①回答者の基本的な属性については、(ア)性別でライフラインの形状に大きな違いがあり、男性は30代をピーク、40代を谷とするS字を描いたが、女性は男性に比べて20代で値が高く、かつ50代でも値が高かった。(イ)配偶者がいる方が概して各年代で値が高かった。(ウ)子どもの有無、介護を要する家族の有無などの要因ではライフラインの形状に違いがみられなかった。

②回答者の現在の勤務先については、特定の業種・職業などによっては40代から50代にかけての値が高い場合がみられた。例えば、(ア)業種では「金融・保険業」「医療、福祉」「教育、学習支援業」「公務」、(イ)職業では「管理的職業」「専門的・技術的職業」の値が高かった。その他、(ウ)従業員数では「1000人以上」、(エ)年収では「800万円」「600～800万円」でも、40代の値の落ち込みがあまりみられず、40代から50代にかけて値が高かった。

③回答者のキャリアについては、(ア)学歴では「短大・高専・専門卒」が20代および50代で値が高く、30代では「大卒・大学院卒」が値が高かった。「中卒・高卒」は20代前半以外は概して値が低かった。(イ)新卒で入社した者は中途入社した者に比べて20代後半から30代前半にかけて値が高かった。(ウ)最初の勤務先に対する満足感は20代の値と密接に関連しており、概して満足感が高い方が20代の値は高かった。30代以降は関連が薄くなった。(エ)転職経験のある者は20代後半および30代前半で値が低かった。また、失業または休職期間はない方が全年代にわたって値が大きかった。

④回答者のキャリア意識については、(ア)職業的能力に対する自己評価との関連がみられた。自分の職業能力が他社でも通用すると思うと回答した者は40代から50代にかけて値が高かった。(イ)これまでの職業生活やキャリアに対する満足感とは極めて密接な関連がみられた。満足感が高いほど顕著に値が高かった。特に、40代から50代にかけてかなり大きな値の開きがみられた。(ウ)これまでの人生は「本人の能力によって決まってきた」と「本人の努力によって決まってきた」という質問項目に対する回答でもライフラインの形状に違いがみられた。概してこれらの項目に「あてはまる」と回答した者の方が値が高いが、「全くあてはまらない」と回答した者は30代以降、特に値が低く特徴的であった。

⑤今後の職業生活およびそのサポートに関しては、(ア)今後の職業生活の見通しをもっている者は値が顕著に高く、40代から50代にかけて大きな値の開きがみられた。(イ)老後の不安

についても不安がない者の方が値が高かった。(ウ)今後のサポートについては、おおむね 40代で値が低い回答者が「職業生活の相談・アドバイスの充実」「個人の能力開発に対する助成金の充実」「教育訓練機会の情報提供」「転職や独立のための相談・斡旋体制の充実」などを求めている。

上にまとめた4点の結果をさらに整理したものを図表4-28に示した。基本的にライフラインの全体的な特徴は性別によって決まる面があるが、主だった結果は、①30代までのライフラインの値と関連する要因、②40代以降のライフラインの値と関連する要因の2つに大別される。30代までのライフラインの値と関連する要因には、初職選択、入社の際、転職、学歴など、いわゆる若年者のキャリア発達で問題になる要因が挙げられている。本研究の結果、それとは別に40代以降のキャリア発達と特に関わりの深い要因として、勤務先の属性(業種、職業、従業員数、年収)の他、現在または将来に対する自己評価が関わりが深いことが明らかになったのが最も大きな特徴として挙げられるであろう。

図表4-28 ライフライン法の評定値と各要因の関連(まとめ)

要因		ライフラインの特徴	関連図表
ライフラインの全体的な特徴			
性別	男性	30代で高く40代で低いS字	図表4-5
性別	女性	20代・50代で高い	図表4-5
30代までのライフラインの値と関連する要因			
最初の勤務先に対する満足感	満足感が高かった者	20代で高い	図表4-13
入社の際	中途入社	20代後半～30代前半で低い	図表4-11右
転職経験	あり	20代後半～30代前半で低い	図表4-15左
学歴	「大学・大学院卒」	30代で高い	図表4-11左
40代以降のライフラインの値と関連する要因			
現在の勤務先の業種	「金融・保険業」「医療、福祉」 「教育、学習支援業」「公務」	40代～50代にかけて高い	図表4-8
現在の勤務先の職業	「管理的職業」 「専門的・技術的職業」	40代～50代にかけて高い	図表4-9左
現在の勤務先の従業員数	「1,000人以上」	40代～50代にかけて高い	図表4-9右
年収	「600～800万円」「800万円以上」	40代～50代にかけて高い	図表4-10
職業能力の自己評価	自分の職業能力は他社でも通用する	40代～50代にかけて高い	図表4-16
職業生活やキャリアに対する満足感	高い	40代～50代にかけて高い	図表4-17
今後の職業生活に対する見通し	見通しをもっている	40代～50代にかけて高い	図表4-19
老後の不安	不安がない	40代～50代にかけて高い	図表4-19
全般的にライフラインの値と関連する要因			
配偶者あり	あり	概して高い	図表4-7
失業または休職期間	あり	概して低い	図表4-15右
これまでの人生は 「本人の能力によって決まってきた」 「本人の努力によって決まってきた」	高い	概して高い	図表4-18

(3) ライフライン法の評定値に影響を与える要因の重回帰分析

20代の評定値に影響を与える要因として、学校卒業後初めての職業の「将来性・安定性」に満足感があがった。また、20代後半では「失業や休業の有無」も大きな影響を与える要因として挙げられた。30代の値に最も影響を与える要因として「性別」の要因が挙げられた。40代から50代にかけては、性別に加えて「職業生活やキャリアに対する満足感」と「最近1年

間の税込み年収」の要因がかなり大きな影響を与える要因として挙がっていた。年代によって様々な要因が入れ替わりながら影響を与えることが改めて示された。

また、興味深い結果として、転職経験の有無の要因が50代前半・50代後半の双方に大きな影響を与える要因として挙がった。どちらも転職経験がある場合の方が50代の値は高かったのが特徴である。

全年代を通じて、重回帰分析による説明率の値は20代前半および40代後半、50代前半、50代後半で高く、20代後半から30代にかけては説明率の値が低い。特に、50代ではライフライン法による曲線の評定値に影響を与える要因が「満足感」と「年収」の2つの要因に収斂してくるのが特徴であった。また、さらに詳しい検討を行った結果、性別によって若干の違いはあるものの、男女ともに「満足感」の要因が高いことが50代の評定値の高さに結びつく可能性が高いことが示された。

(4)本章の分析から得られる示唆

本章の分析結果から、以下の3つの点について示唆が得られる。

第一に、回答者が描いた曲線から示される個人のキャリア発達の様相は、個人のキャリア発達について従来から指摘されてきた40代におけるキャリア発達上の危機の可能性を改めて確認した。例えば、40代にキャリア発達上の危機が実際に生じたのか、生じた場合、どのように対応したのかによって、40代からの個人のキャリア発達に対する満足感はかなり異なる。そして、その満足感が、ライフライン法によって曲線の形状として現れ出すこととなる。ただし、当然とも言える結果であるが、たんに満足感のみが問題となるのではなく、現在でも比較的右肩上がりの賃金体系が維持されているような業種（「金融・保険業」「医療・福祉」「教育、学習支援業」「公務」）に勤めている場合、または「管理的職業」「専門的・技術的職業」に就いている場合、従業員数「1000人以上」の大企業で働いている場合、年収が「800万円」以上など高い場合などは40代のキャリア発達上の危機は生じないか、または生じてもそれほど深刻ではなかった。いわゆる業種・職種・規模・収入といった客観的キャリアと関連の深い要因も個人のキャリア発達に極めて大きな影響を与えているということは、本章の分析結果の1つとして素朴に重視しておくべき事からであろうと思われる。40代にキャリア発達上の危機がある可能性があり、それが満足感のような主観的・内的なキャリアと収入に象徴される客観的・外的なキャリアの2つの側面によって多大な影響を受けているということが改めて確認された。

第二に、本章の分析結果では性別による違いも多く示された。概して言えば、男性のライフライン法による曲線は、30代をピーク、40代を谷とするS字形をきれいに描くものに対して、女性の曲線は平板であった。女性は自分のキャリアに関して、20代を男性ほど低く評価せず、30代を男性ほど高く評価せず、40代から50代にかけての年代を男性に比べて高く評価した。この背景には、よく言われるM字カーブに沿った形で、20代を男性と同様に働き、30代で結

婚・出産・育児などで職場を離れることを余儀なくされ、40代以降、復職して働き続けるといった日本の女性労働の特性がある。また、30代で女性のキャリアが一度分断される形になるのは、今後、よりいっそうの改善を要する問題でもある。ただし、こうした女性のキャリアが男性にとって示唆的なのは、結局のところ、男性においても30代の後半から40代にかけて、かなりの回答者が自らのキャリアの分断を曲線で描いており、そのために男性においてはS字形の曲線が顕著にみられるという点にある。男性の場合、職場に居続けるために、40代で一度、自らのキャリアが分断されているということに気づきにくい。その結果、本調査のライフライン法で顕著に観察されたS字形曲線の谷をうまく乗り越えられない場合がある。この谷をうまく乗り越え、自らのキャリアに満足感が得られた場合、40代から50代にかけてのキャリアに対する自己評価は良好なものとなる。例えば、それは、50代の評定には転職経験の有無が重要な要因となっており、むしろ転職経験のある回答者の方が評定値が高いことにも顕著に示される。何らかの意味で、キャリア発達上の分断を乗り越えた場合の方が結果的に主観的なキャリアに対する評価はむしろ高まるということを示唆するものと言えるであろう。

第三に、本章の分析結果は、40代のキャリア発達上の重要性を改めて示すものであったが、若干の方法論上の問題を残しているので指摘しておきたい。まず、本調査でライフライン法を実施した結果、観察されたS字形の曲線は果たして別の調査、別の対象者でも引き続き観察されるかという問題がある。特に図表4-1に示した質問用紙からも明らかなように、本調査ではライフライン法による曲線の描き方の例としてS字形の曲線を提示してしまっている。この例示が回答者の曲線の描き方を緩やかに規定した可能性は残る。また、仮にこうしたS字形の形状が調査手法に依存せず、比較的普遍的にみられるとしても、50代の回答者以外にもたずねてみる必要がある。40代が谷となり、50代で再び評定値が高まるのは、回答者が50代であったためである可能性が残るからである。人の一般的な心理傾向として現状肯定的であることは十分に予測できることである。現在の状況を満足がいくものとして評定しやすいという傾向が仮にあると考えた場合、その前の何年間かは現在に至る苦勞をした時期であると考えやすいということはないか。そして、その苦勞をした時期の前の時期は対比的に良かった時期と考えやすいのではないか。すなわち、今回、50代の回答者にたずねたために30代をピーク、40代を谷とするS字形の曲線が得られたが、仮に40代の回答者にたずねた場合には20代をピーク、30代を谷とするS字形の曲線が得られる可能性が残る。このように、ライフライン法によって描かれる曲線が、本人のキャリアの記憶と密接に関連している場合、個人によって振り返られた「キャリア」という概念はそもそもどのようなものであるのか、改めて詳しい検討が必要となるであろう。その他、本章では冒頭に不十分にしか検討できなかった時代背景の影響も繰り返し検討するなかで、さらに明らかになる事柄が出てくると思われる。これら、いくつかの問題点を解消する意味でも、今後も、ライフライン法を用いたキャリアの研究を引き続き行う必要があるであろう。

【引用文献】

- Cochran, L. (1997). *Career counseling: A narrative approach*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gysbers, N. C. (2006). Using qualitative career assessments in career counseling with adults. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 6, 95-108.
- 河村茂雄 2000 心のライフラインー気づかなかった自分を発見する 誠信書房.
- 河村茂雄編著 2005 フリーター世代の自分探しー新しい自分史のすすめ 誠信書房.
- 河村茂雄 2006 変化に直面した教師たちー千人が中途退職する東京の教師の現状と本音 誠信書房.
- Kidd, M. J. (2006). *Understanding career counseling: Theory, research and practice*. Sage, London.
- 下村英雄 2008 最近のキャリア発達理論の動向からみた「決める」について *キャリア教育研究* 26 31-44.

第5章 50代就業者のキャリアの描像②

－ライフライン法のキャリア形成支援ツールに向けた検討

1. 本章の目的

本調査で用いたライフライン法は、現在まで、キャリアガイダンス・キャリアカウンセリングの実践場面での活用が先行している手法である。

ただし、従来からライフライン法は回答者が描いた曲線の全体の形状を、自分自身で、もしくはカウンセラーなどの他者が、おおむね印象に基づいて判断して使用することが多かった。そのため、回答者が描いた曲線が何を意味するのか、また、それをどのように解釈すべきなのかについて何らかの実証的な根拠を探ろうとした研究例はほとんど見られなかった。言わばライフライン法ほど、キャリアガイダンスの1つの技法として広く知られ普及しながら、その解釈や分析の方法が実証的に検証されていない手法はないと言える状況がある。

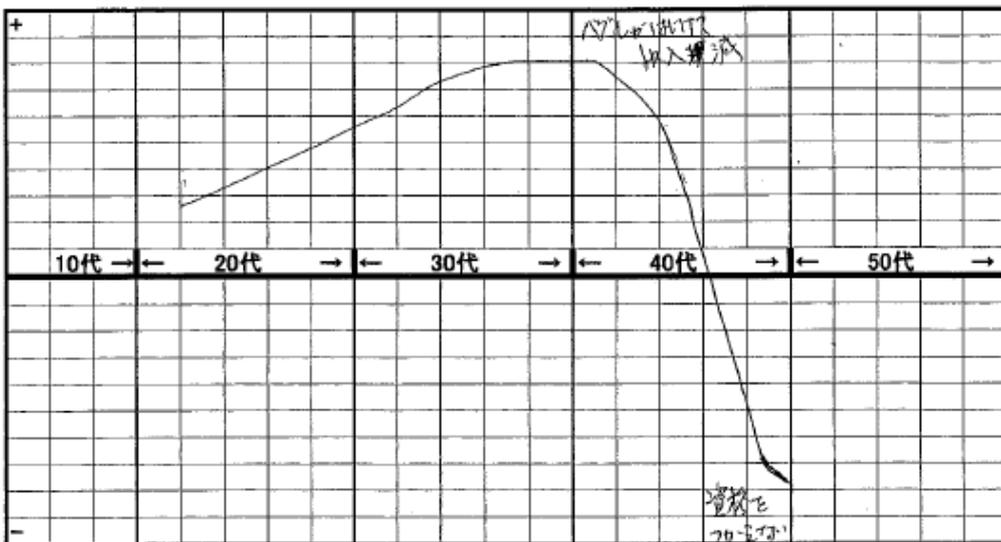
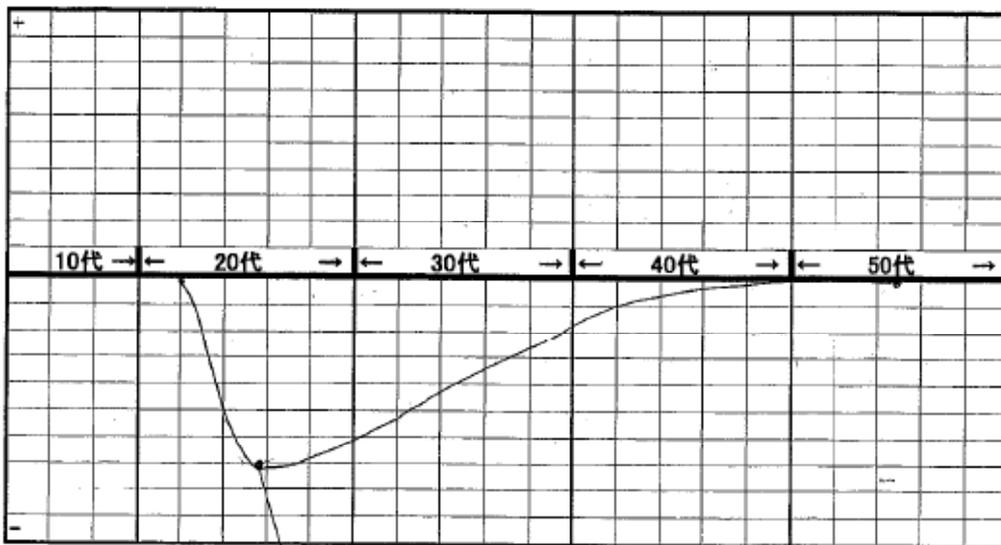
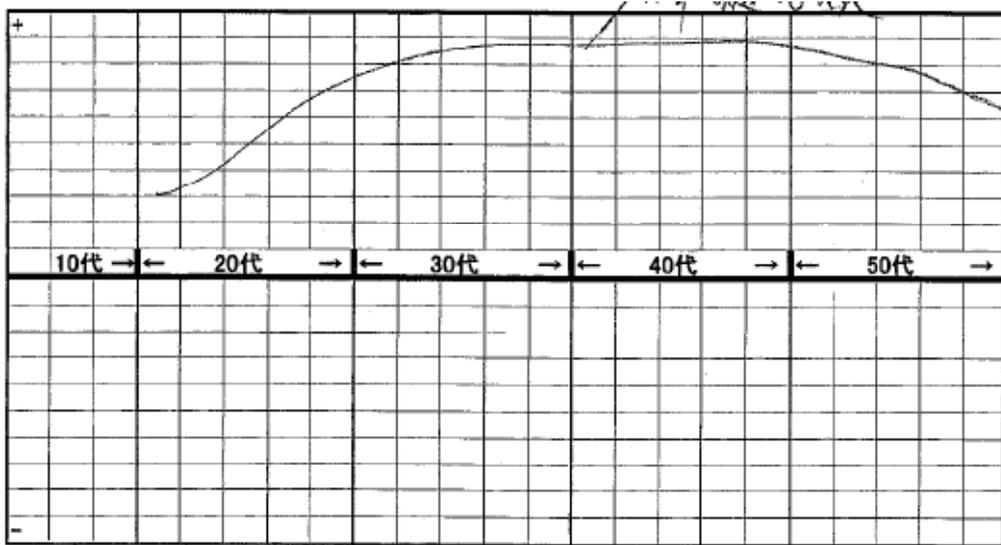
本研究では、最終的な目的として、ライフライン法を、成人キャリアガイダンスにおけるツールもしくは技法としてより精緻化したいと考えた。具体的には、ライフライン法で各人が描いた曲線の特徴づけるいくつかの指標を開発し、それら指標がいかなる意味をもち、いかに解釈すべきなのかについて実証的に検討することとした。前章では、ライフライン法の曲線を年代別の評定値に置き換えて統計的に分析したが、本章では、ライフライン法の曲線を全体的な形状から判断する際の根拠ともなる実証的な知見を集積することを目的とする。

2. ライフライン法の解釈にあたって本研究で着目する指標

ライフライン法の解釈にあたって本研究で着目する指標として、本研究で以下に示す「全般的な線の位置」「最終的な線の位置」「曲線の波形」「屈曲点の数」「最高点・最低点およびその年齢」の5個の指標を検討することとした。

(1) 全般的な線の位置

ライフライン法の曲線が全体としてプラスの領域に位置しているのか、マイナスの領域に位置しているのかを指標化した。例えば、図表5-1上では、回答者が描いた曲線が全体的にプラスの領域に位置していることが分かる。それに対して、図表5-1中では、回答者が描いた曲線が全体的にマイナスの領域に位置していることが分かる。こうした全体の線の位置は、回答者本人の自らの職業生活に対する評価を全体的に表すものであると考え、指標の1つとした。なお、「プラス領域」「マイナス領域」に区別しにくいものについては「中間的」として指標化した。また、図表6-27下のようにプラス領域とマイナス領域の2つの領域にまたがっている場合にはプラス領域とマイナス領域の面積を比較した。面積も同程度の場合には、やはり「中間的」とした。



図表5-1 ライフライン法による回答例①

(2)最終的な線の位置

全般的な線の位置とともに、最終的に線がプラス領域とマイナス領域のどちらで終わっているかも指標とした。本研究のライフライン法では過去から現在までのキャリアを曲線で描いてもらっているので、線がどこで終わっているかは、現時点の自らのキャリアに対する総合的な満足感などの意識が反映されるものと考えて、指標の1つとした。例えば、図表5-1上はプラス領域で終わっているため「プラス」とした。図表5-1中は0付近で終わっているため「中間的」とした。図表5-1下はマイナスで終わっているため「マイナス」とした。

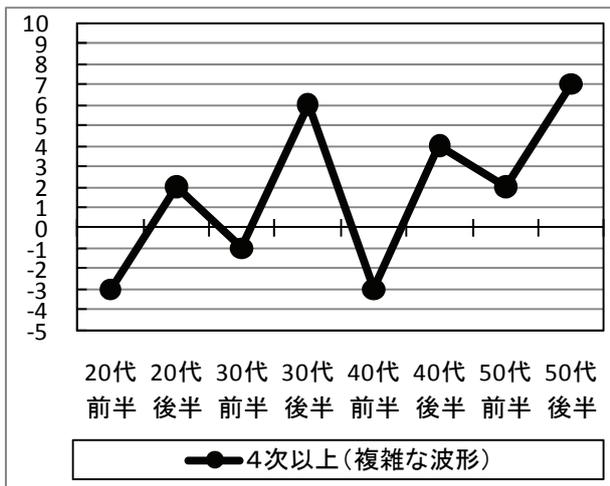
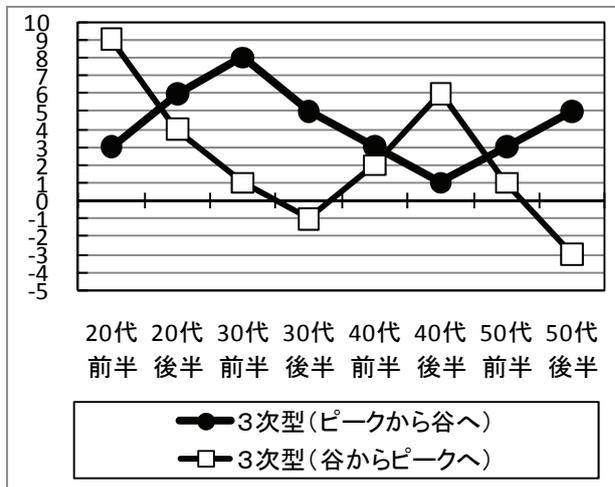
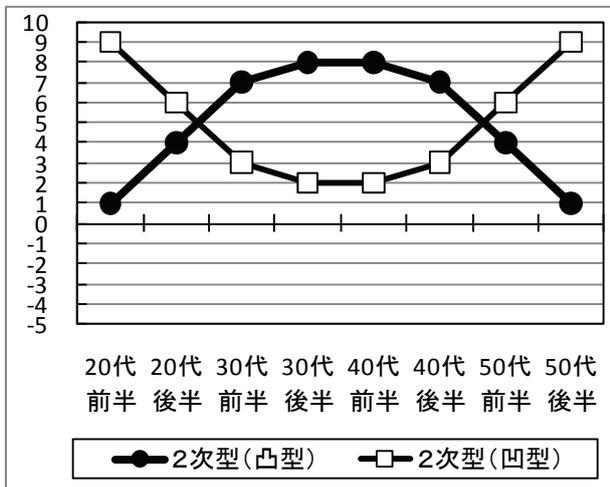
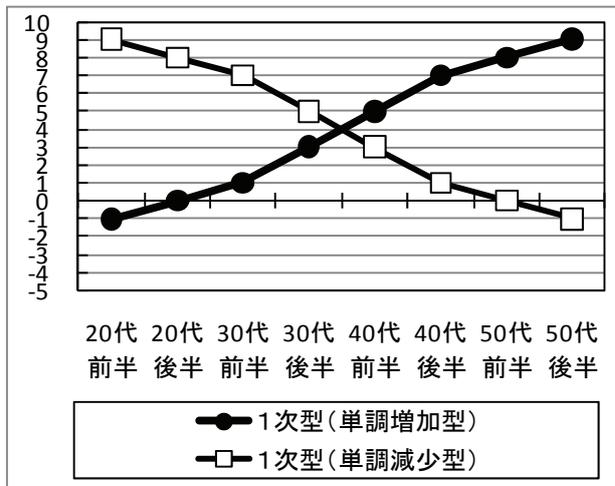
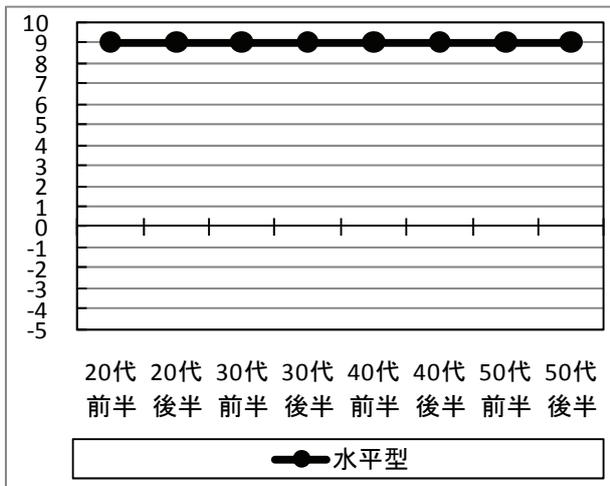
(3)曲線の波形

本研究では、回答者が描いた曲線の「波形」という指標を定義しようと考えた。例えば、回答者によってはまったく屈曲点がなく、水平の線を描く者がいる。また、若い頃を0付近に評定し、年をとるにしたがって上昇するという単調増加の直線を描く者がいる。また、ある年代をピークとする凸型の曲線を描く者もいれば、逆にある年代を谷とする凹型の曲線を描く者もいる。また、本章で見てきたような30代をピークとし、40代を谷として再度上昇するようなS字型の曲線を描く者もいる。さらには、より複雑なジグザグの形状を描く回答者もいる。これを、本研究では図表5-2のようにいくつかの波形として整理した。

ライフライン法で描かれた曲線をみた印象から判定できる指標を開発することが目的であるので、波形の判別がすぐにつくものに限定した。すなわち、①「水平型」は横に1本線が引かれているタイプのもの、②「1次型」は単調増加しているか、単調減少しているかで、屈曲点がほとんど観察されないもの、③「2次型」は1つだけ屈曲点が観察され凸型か凹型のもの、④「3次型」は2つ屈曲点が観察されるピークと谷がそれぞれ1個ずつのもの、④「4次型」はそれ以上の複雑な波形のものとした。

(4)屈曲点の数

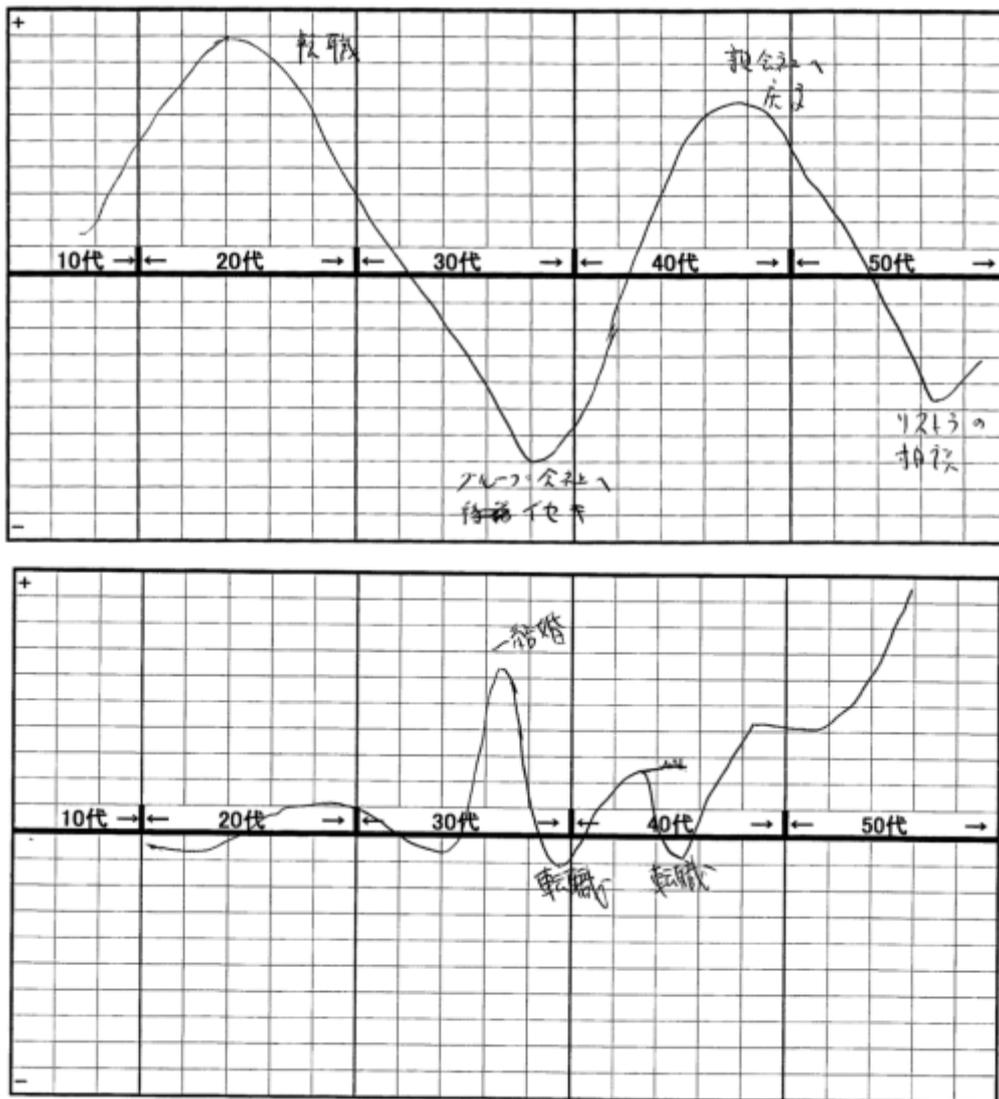
曲線の波形をより厳密にみた場合、回答者が描いた曲線で何回、折れ曲がりが見られるかを数え上げることができる。そこで、この折れ曲がりの回数を屈曲点の数として指標とした。例えば、図表5-3上に示した回答例では、はっきりとした屈曲点が4個観察される。これは回答者が自分の職業生活において4回、大きな転換点があったと認識していることを示す。同様に、図表5-3下ではかなりの数の屈曲点が観察される。これは回答者が自分の職業生活において多くの転換点があったと考えていることを示す。このように屈曲点の数は、本人が自らの職業生活に転機がどの程度あったかを示す指標として考えることができる。屈曲点の数をできるだけ細かく数えることとした。ただし、曲がっているのかいないのか判別がつかない場合もあり、屈曲点の数は精密な指標というよりは、むしろ概数として数えられるべき指標であるとしておきたい。



図表5-2 ライフライン法で描かれた曲線の波形の例

(5) 最高点・最低点およびその年齢

回答者が描いた曲線で最高値・最低値がそれぞれ何点と評定されたかを指標とした。また、最高点・最低点が記録された年齢も指標とした。例えば、図表5-3上の回答者では「最高点」の値は「9」でその年齢は「24歳」、「最低点」の値は「-7」でその年齢は「38歳」として指標化した。



図表5-3 ライフライン法による回答例②

以上、本研究では「全般的な線の位置」「最終的な線の位置」「曲線の波形」「屈曲点の数」「最高点・最低点およびその年齢」の5個の指標を取り上げ、検討することとした。

3. 各指標の基礎統計量

(1) 各指標の度数、平均値、SD等

図表5-4に、「全般的な線の位置」「最終的な線の位置」「屈曲点の数」「曲線の波形」「最高点・最低点およびその年齢」の5個の指標の度数、平均値、SD等を示した。

「全般的な線の位置」は、約8割の回答者が「プラス」であり、「プラスマイナス0」は約2割、「マイナス」はほとんどいなかった。

「最終的な線の位置」は約7割の回答者が「プラス」であり、「0付近」と「マイナス」がそれぞれ15%であった。

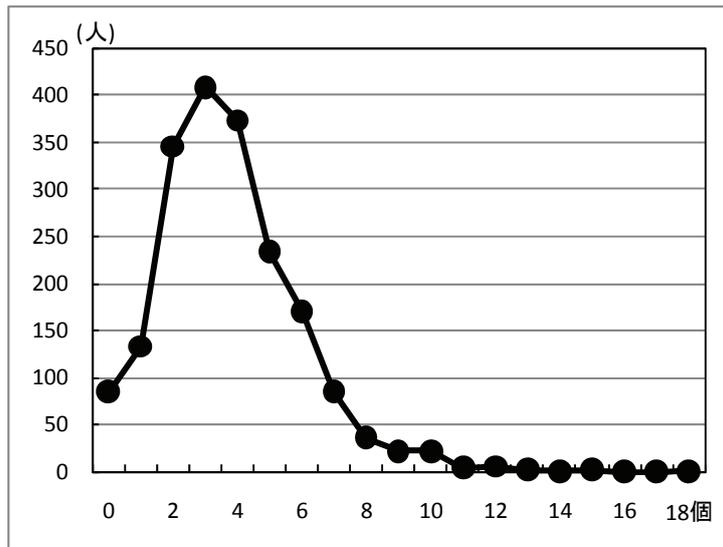
「曲線の波形」については、屈曲点の全くない水平型と1次型が約10%、2次型と3次型が約20%、4次以上型で30%強となっていた。波形が複雑になるにつれて割合が増えていた。

また、屈曲点の数は平均約4個、最高点の年齢は約40歳で平均の評定値は約7、最低点の年齢は平均39歳で平均の評定値は-2であった。

図表5-4 各指標の度数、平均値、SD等

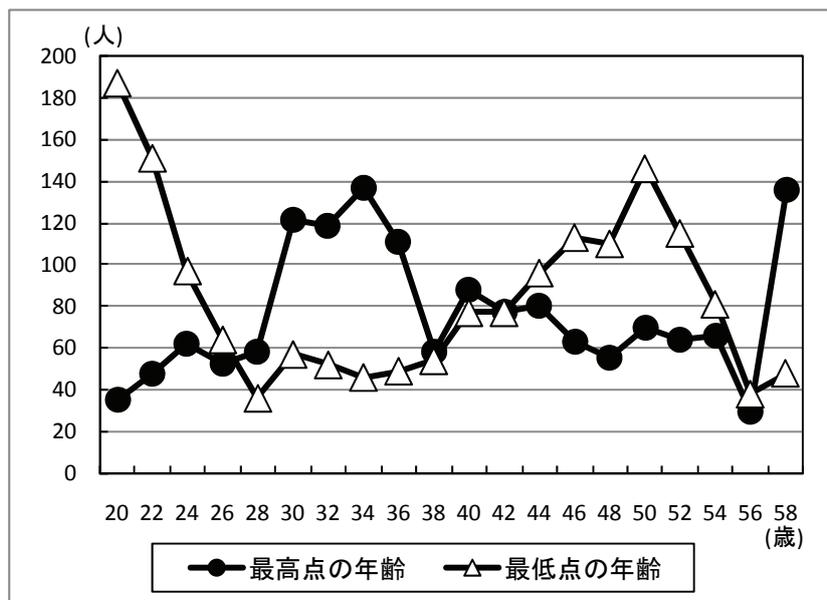
全般的な線の位置					
マイナス	32	1.7%			
プラスマイナス0	417	21.6%			
プラス	1482	76.7%			
合計	1931	100.0%			
最終的な線の位置					
マイナス	304	15.7%			
0付近	280	14.5%			
プラス	1347	69.8%			
合計	1931	100.0%			
曲線の波形					
水平型	185	9.6%			
1次型	254	13.2%			
2次型	379	19.6%			
3次型	442	22.9%			
4次以上型	669	34.7%			
合計	1929	100.0%			
	度数	最小値	最大値	平均値	SD
屈曲点の数	1932	0個	18個	3.75個	2.17
最高点の年齢	1532	18歳	59歳	39.6歳	10.82
最高点の評定値	1932	-7	10	7.27	1.98
最低点の年齢	1764	18歳	59歳	38.6歳	12.72
最低点の評定値	1933	-10	9	-2.23	3.99

図表5-5には屈曲点の数の度数分布を示した。最も頻度が多かったのは「3個」で、以下、「4個」「2個」と続いている。ライフライン法による曲線はおおむね3~4個の屈曲点をもつのが標準的であると考えておくことができる。



図表5-5 「屈曲点の数」の度数分布

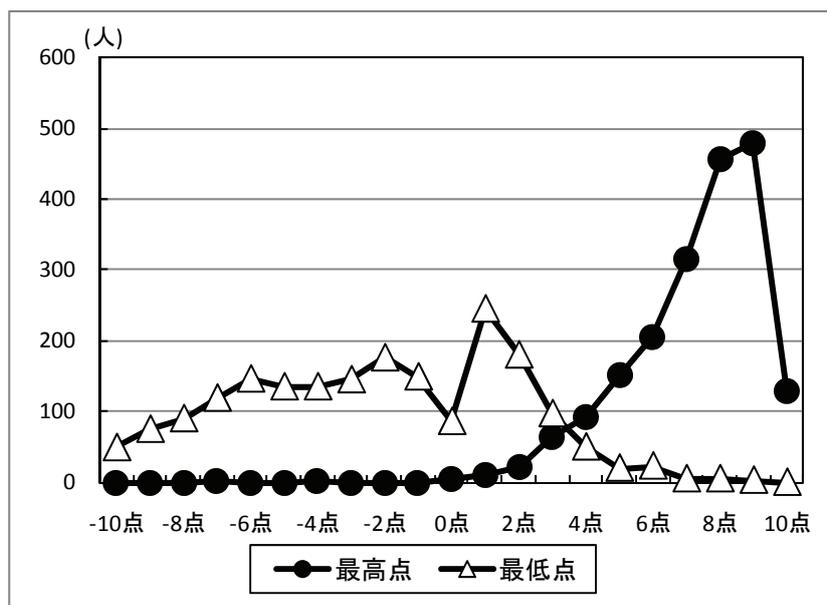
図表5-6には、最高点の年齢と最低点の年齢の分布を示したものである。図表5-6から、ライフライン法で描かれた曲線の最高点がみられる年代としてもっとも多いのは「34歳」を中心とする30代であり、それ以外では「58歳」であることが分かる。これは、職業生活の終盤に向けて一直線に単調増加の線を引き回答者が一定数存在していることによる。その場合、「58歳」という年齢に意味があるというよりは、むしろ、若年から中年そして職業生活の終盤にむけて、職業生活はどんどん上昇してきたという本人の意識を表すものと解釈されるであろう。そのような意識をもたない場合、一般的には30代に職業生活上の最高点が観察されることが多い。



図表5-6 「最高点の年齢」および「最低点の年齢」の度数分布

一方で、最低点は「20歳」を中心とした20代か、そうでなければ「50歳」を中心とした50代にみられる。20代に最低点が集中するのは、職業生活の初期段階であり、学校からの移行過程で職業生活に慣れるまでの間を低く評価する傾向があるためと推測される。また、上で述べた職業生活の開始から終盤に向けて一直線の単調増加の線を引く回答者は一定数存在しており、そうした回答者では自ずと20代に最低点が観察されることとなる。一方、「50歳」で最低点がみられる場合というのは、本章でみてきたとおり、30代をピーク、40代から50代を谷とするS字曲線が観察されるためである。

図表5-7には、最高点と最低点の分布を示した。グラフの形状は極めて対照的であり、最高点が満点の10点の方につまった分布になっているのに対して、最低点は-10点～3点ぐらいまでにかけて、ほぼ均等に分布している。すなわち、自らの職業生活の最高点は8点や9点など満点に近く評定する回答者が多い一方、最低点については回答者によって、その評価が様々であるということが言える。先に示したとおり、全般的な線の位置や最終的な線の位置もプラス領域に偏っていたことが、基本的に今回のライフライン法では回答者はプラス方向に曲線を偏らせることが多かった。ここでも、その影響から最高点が上につまった分布になったものと考察される。



図表5-7 「最高点」および「最低点」の数の度数分布

(2)各指標間の相関係数および各年代別評定値との相関係数

図表5-8には各指標の相関係数を示した。最も相関係数が高かったのは「波形」と「屈曲点」の数であり、波形が水平型から1次型、2次型と複雑になるにつれて、当然ながら屈曲点の数も多いことが示された。また、「全般的な線の位置」は「最終的な線の位置」との間に大きな相関係数が観察されたが、同時に「最低点の評定値」との間にも比較的大きな相関係数がみられた。すなわち、全般的な線の位置がプラスであれば最終的な線の位置もプラ

スであることが多いが、同時に、最低点の水準もそれほど低くないということが言える。また「最終的な線の位置」は「最低点の年齢」および「最低点の評定値」と相関が高かった。最終的な線の位置がプラスであれば、最低点を記録する年齢は若く、その水準もあまり低くないということが言える。さらに、「最低点の評定値」は「曲線の波形」「最低点の年齢」と関連しており、最低点の評定値が大きいほど、曲線の波形はシンプルであり、最低点の年齢は若いという関係がみられた。

図表5-8 各指標間の相関係数

	全般的な線の位置	最終的な線の位置	曲線の波形	屈曲点の数	最高点の年齢	最高点の評定値	最低点の年齢	最低点の評定値
全般的な線の位置								
最終的な線の位置	.407							
曲線の波形	-.155	-.041						
屈曲点の数	-.085	-.012	.626					
最高点の年齢	.199	.239	-.116	-.094				
最高点の評定値	.170	.108	.148	.086	-.008			
最低点の年齢	-.213	-.491	.229	.135	-.221	-.002		
最低点の評定値	.491	.376	-.426	-.282	.235	-.074	-.420	

※順位相関係数。100以上の相関係数は全て1%水準で有意。

※.300以上の相関係数に網かけを付した。

図表5-9には、各年代別評定値との相関係数を示した。「全般的な線の位置」は30代以降の評定値と関連が強かった。「最終的な線の位置」は、回答者の現在の年齢である50代に近くなるほど関連が強くなっていた。「曲線の波形」および「屈曲点の数」は年代別の評定値とは強い相関があまりみられなかった。「最高点の年齢」は年齢が高ければ高いほど、20代の頃の評定値と負の相関がみられ、40代以降の評定値と正の相関がみられた。これはピークを迎えた年齢が上であるほど20代の評定値は低く、40代以降の評定値は高いということであり、指標の意味からいって当然の結果となっている。同様のことは「最低点の年齢」でも言うことができ、谷になっている年代が上であるほど40代以降の評定値は低いという結果であった。「最高点の評定値」「最低点の評定値」ともに値が高いほど、各年代の評定値も高いことが示されたが、最高値は30代の値と最低値は40代以降の値と特に相関が強いのが特徴であった。

図表5-9 各年代の評定値と各指標との相関係数

	20代前半	20代後半	30代前半	30代後半	40代前半	40代後半	50代前半	50代後半
全般的な線の位置	.147	.179	.238	.318	.440	.474	.416	.409
最終的な線の位置	.081	.013	-.019	.042	.161	.294	.624	.728
曲線の波形	-.006	-.010	-.060	-.119	-.175	-.193	-.142	-.101
屈曲点の数	-.019	-.041	-.065	-.082	-.073	-.094	-.080	-.054
最高点の年齢	-.324	-.327	-.162	.082	.326	.368	.373	.400
最高点の評定値	.243	.371	.479	.474	.325	.272	.266	.316
最低点の年齢	.122	.133	.116	.035	-.173	-.386	-.574	-.532
最低点の評定値	.114	.083	.105	.193	.375	.472	.444	.383

※順位相関係数。絶対値が.080以上の相関係数は全て1%水準で有意。

※.300以上の相関係数に網かけを付した。

(3)各年代の評定値の平均・標準偏差と各指標との相関係数

次に、各年代の評定値の平均および標準偏差を求め、その値と各指標との相関係数を求めて検討を行った。各年代の評定値の平均を求めるとは、「20代前半」から「50代後半」に至る評定値がだいたい平均していただいどの程度の水準にあるのかを示す指標となる。これは、当然ながら、ここで検討している「全般的な線の位置」の指標と関連することが期待される。また、各年代の評定値の平均が高ければ全般的に線が高い位置にあるということなので、「最高点の評定値」および「最低点の評定値」との関連も予測される。一方で、各年代の評定値の標準偏差を求めるとは、その回答者の評定値がどの程度、高低で変動しているかを示す。

図表5-10の結果から、「20代から50代までの平均値」ともっとも大きな相関係数がみられたのは「全般的な線の位置」であり、次に大きな相関係数がみられたのは「最低点の評定値」であった。これらは指標の意味から考えて、然るべき相関関係がみられたものと考ええる。また、「20代から50代までの標準偏差」ともっとも大きな相関係数がみられたのは「最低点の評定値」であった。この結果から、20代から50代に至るまでの評定値の散らばりぐあい大きいということは、要するに最低点の評価値が極端に低いということであるという見方ができる。言い換えると、自分のこれまでの職業生活上の危機やネガティブな出来事に対する評価がマイナスであればあるほど、ライフラインの曲線の形状は起伏に富んだものになる。「最高点の評定値」にもそれなりの相関係数がみられているが、「最低点の評定値」との間に-.808もの大きな相関係数が観察されたことは特に強調すべき結果である。

図表5-10 各年代の評定値の平均・標準偏差と各指標との相関係数

	20代から 50代までの 平均	20代から 50代までの 標準偏差
全般的な線の位置	.650	-.380
最終的な線の位置	.432	-.349
曲線の波形	-.231	.381
屈曲点の数	-.123	.213
最高点の年齢	.241	-.214
最高点の評定値	.461	.376
最低点の年齢	-.329	.387
最低点の評定値	.612	-.808

※順位相関係数。全て1%水準で有意。

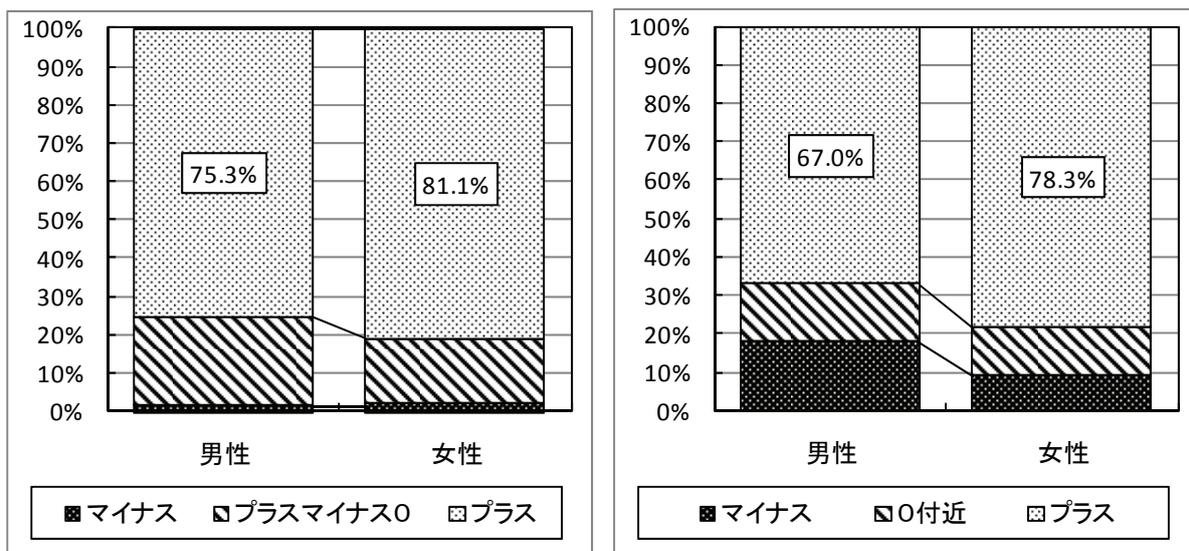
※.300以上の相関係数に網かけを付した。

4. 回答者の属性別にみた各指標の傾向

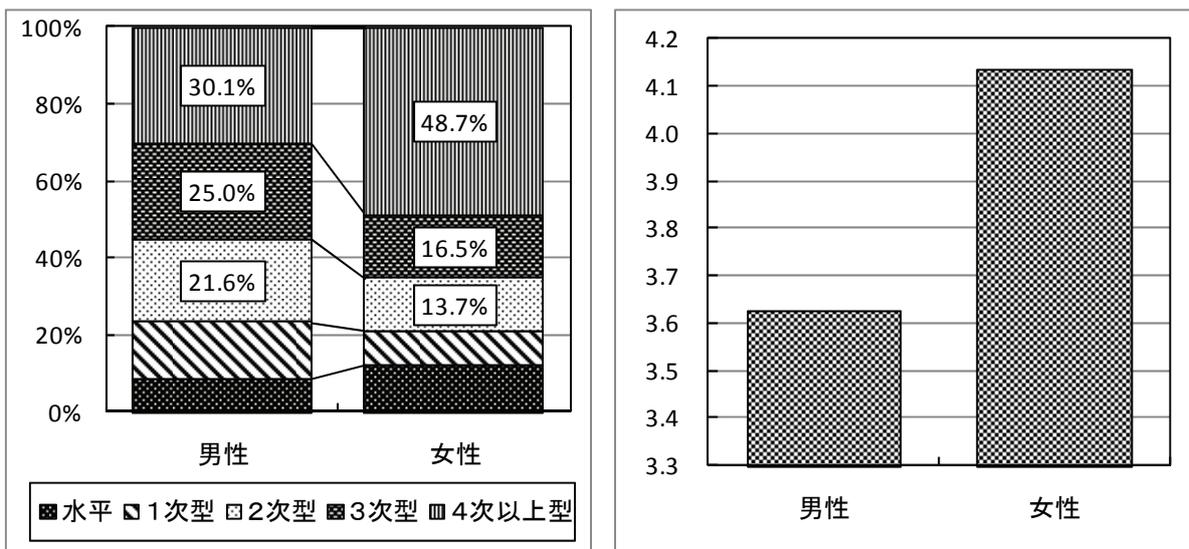
「全般的な線の位置」「最終的な線の位置」「曲線の波形」「屈曲点の数」「最高点・最低点およびその年齢」の各指標と、他の要因との関連について以下に詳しく検討する。

(1) 性別の各指標の傾向

性別に各指標を検討した結果、「全般的な線の位置」と「最終的な線の位置」で統計的に有意な違いがみられた。図表5-11に示したとおり、「全般的な線の位置」および「最終的な線の位置」が「プラス」の者は女性に多かった。



図表5-11 性別にみた「全般的な線の位置」(左)と「最終的な線の位置」(右)



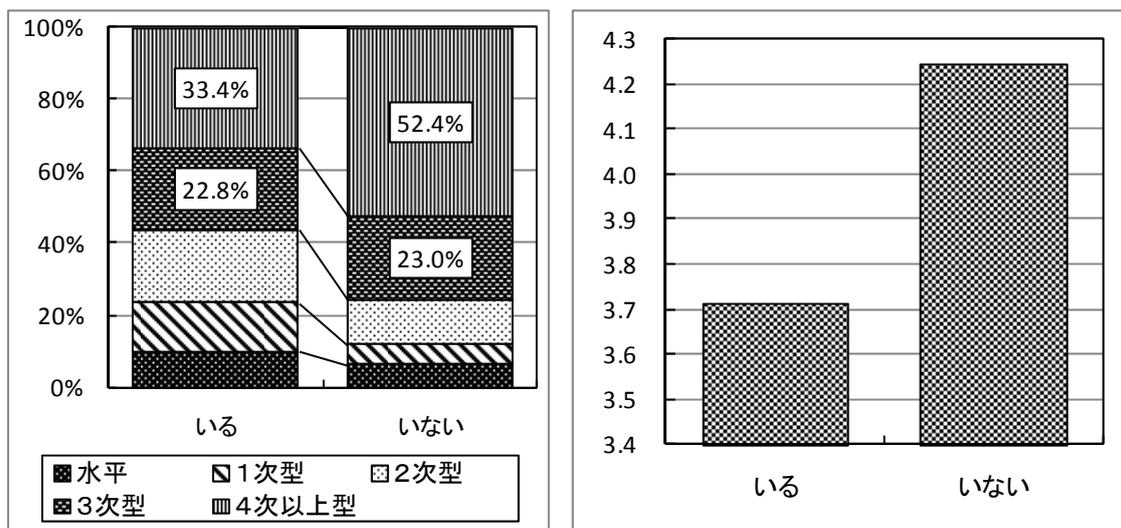
図表5-12 性別にみた「曲線の波形」(左)と「屈曲点の数」(右)

また、「曲線の波形」および「屈曲点の数」にも性別で統計的に有意な違いがみられた。

図表5-12に示したとおり、「4次以上型」の複雑な波形は女性に多く、男性では「1次型」「2次型」「3次型」などのよりシンプルな波形がみられることが多かった。こうした傾向は「屈曲点の数」でも示されており、女性の方が「屈曲点の数」が多かった。

(2) 配偶者の有無別の各指標の傾向

配偶者の有無別に各指標を検討した結果、「曲線の波形」と「屈曲点の数」で統計的に有意な違いがみられた。図表5-13に示したとおり、現在、配偶者がいない者の方が「4次以上型」の複雑な波形を描く割合が多く、かつ「屈曲点の数」も多い曲線であるようであった。

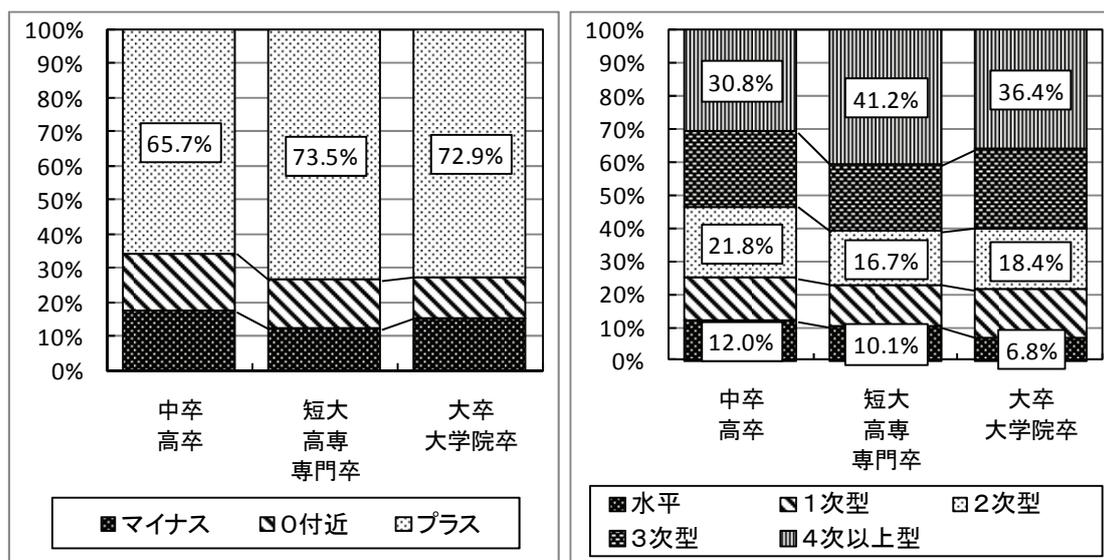


図表5-13 配偶者の有無別にみた「曲線の波形」(左)と「屈曲点の数」(右)

(3) 学歴別の各指標の傾向

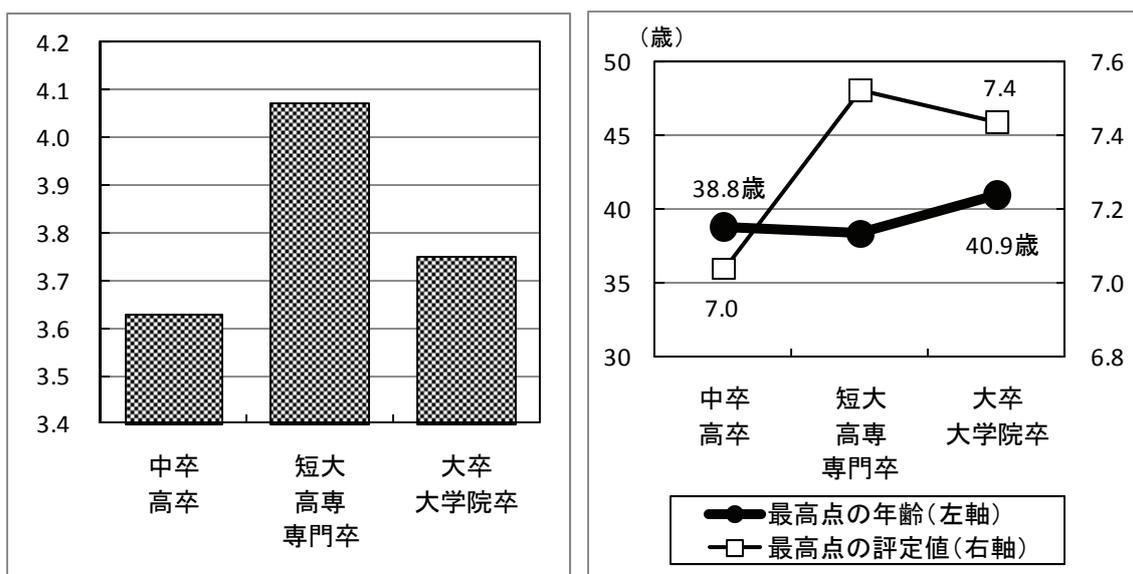
学歴別に各指標を検討した結果、「最終的な線の位置」「曲線の波形」「屈曲点の数」「最高点の年齢・最高点の評定値」で統計的に有意な違いがみられた。図表5-14に示したとおり、「中卒・高卒」の最終学歴をもつ回答者は「最終的な線の位置」がプラスである割合が少なかった。また、「水平型」「2次型」の波形が観察される者が多く、「4次以上型」のような複雑な波形が観察された者は少なかった。

「4次以上型」は相対的に女性が多く含まれる「短大・高専・専門卒」で多かった。また、このことと関連して、図表5-15左に示されるように「短大・高専・専門卒」は「屈曲点の数」も多かった。



図表5-14 学歴別にみた「最終的な線の位置」(左)と「曲線の波形」(右)

なお、「最高点の年齢・最高点の評定値」は「大卒・大学院卒」で年齢と評定値がともに高かった。逆に「中卒・高卒」では年齢と評定値がともに低かった。具体的には、最終学歴が「大卒・大学院卒」の場合、最高点が観察される年齢は平均 40.9 歳であり、その際の最高点は平均 7.4 点であった。それに対して、最終学歴が「中卒・高卒」の場合、最高点が観察される年齢は平均 38.8 歳と早く、その際の最高点は平均 7.0 点と若干低い。まとめると、学歴が高いほど最高点を向かえる年齢が遅く、また最高点の値そのものも高かったことが示される。



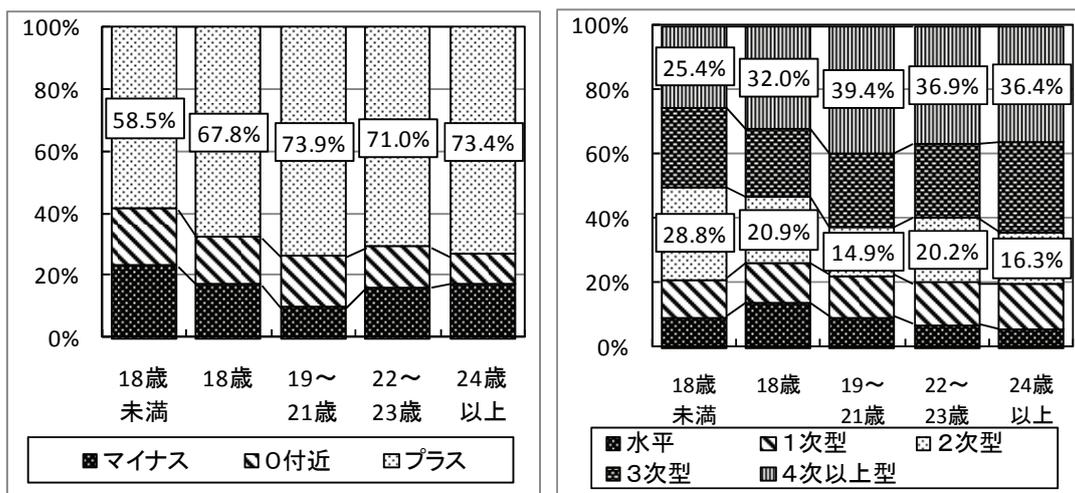
図表5-15 学歴別にみた「屈曲点の数」(左)と「最高点の年齢・最高点の評定値」(右)

5. 最初の勤務先の特徴別の各指標の傾向

(1) 最初に勤め始めた年齢別の各指標の傾向

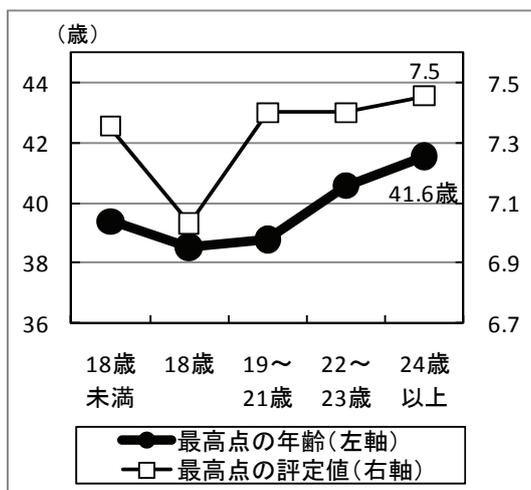
前項の最終学歴に関連して、ここでは最初に勤め始めた年齢別に各指標の傾向を検討した。その結果、最初に勤め始めた年齢によって「最終的な線の位置」「曲線の波形」「最高点の年齢・最高点の評定値」に統計的に有意な違いがみられた。

図表5-16に示したとおり、「18歳未満」で働き始めた回答者は「最終的な線の位置」がプラスの者が少なかった。また、「曲線の波形」は「4次以上型」のような複雑な波形を示す者が少なく、1つのピークがある「2次型」の波形を示す者が多かった。



図表5-16 最初に勤め始めた年齢別にみた「最終的な線の位置」(左)と「曲線の波形」(右)

図表5-17は、最初に勤め始めた年齢別にみた「最高点の年齢・最高点の評定値」を示した。前項の最終学歴別にみた「最高点の年齢・最高点の評定値」と似たような結果となっており、最初に勤め始めた年齢が遅いほど、最高点が観察される年齢も高いようであった。なお、最高点の評定値は「18歳」で最も低かったのが特徴であった。



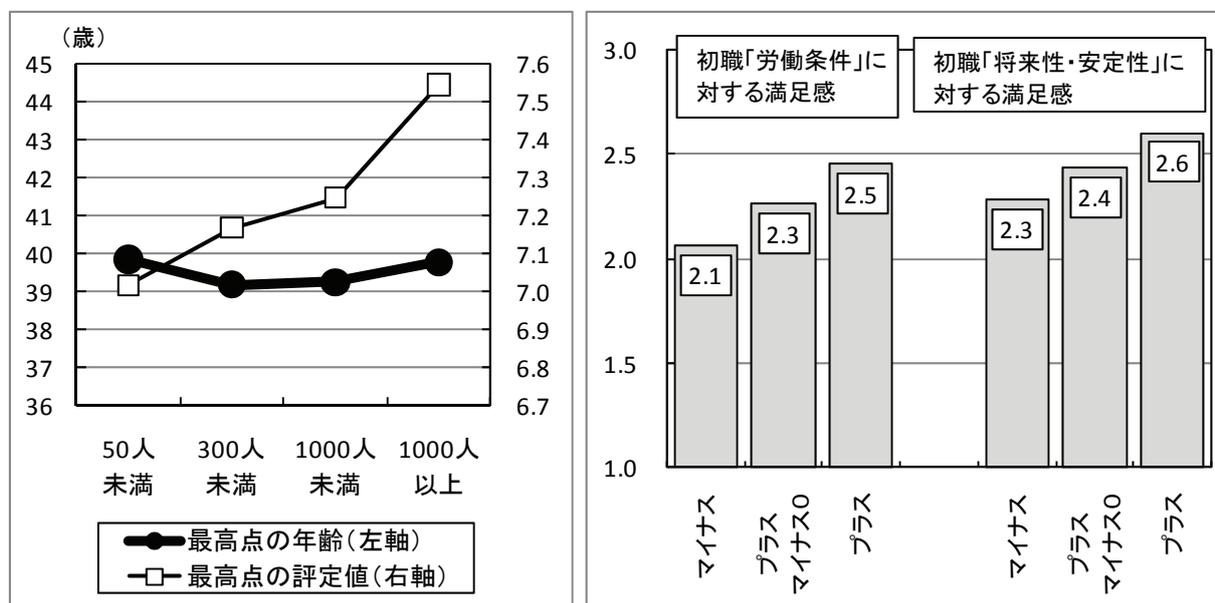
図表5-17 最初に勤め始めた年齢別にみた「最高点の年齢・最高点の評定値」

(2)最初の勤務先の従業員数および満足感別の各指標の傾向

最初の勤務先の従業員数や満足感で各指標の傾向を検討した。その結果、最初の勤務先の従業員数別にみた「最高点の年齢・評定値」、最初の勤務先に対する満足感別にみた「全般的な線の位置」で統計的に有意な顕著な結果がみられた。

図表5-18左に示したとおり、最初の勤務先の従業員数は「最高点の年齢」とは関連がみられなかったが、「最高点の評定値」と関連がみられた。最初の勤務先の従業員数は多い方がその後の「最高点の評定値」の値が大きくなることが示された。

図表5-18右に示したとおり、最初の勤務先の「労働条件」に対する満足感は、「全般的な線の位置」がプラス領域にある回答者で最も高かった。また、最初の勤務先の「労働条件」に対する満足感も同様に、「全般的な線の位置」がプラス領域にある回答者で最も高かった。



図表5-18 最初の勤務先の従業員数別の「最高点の年齢・最高点の評定値」(左)と最初の勤務先に対する満足感別の「全般的な線の位置」(右)

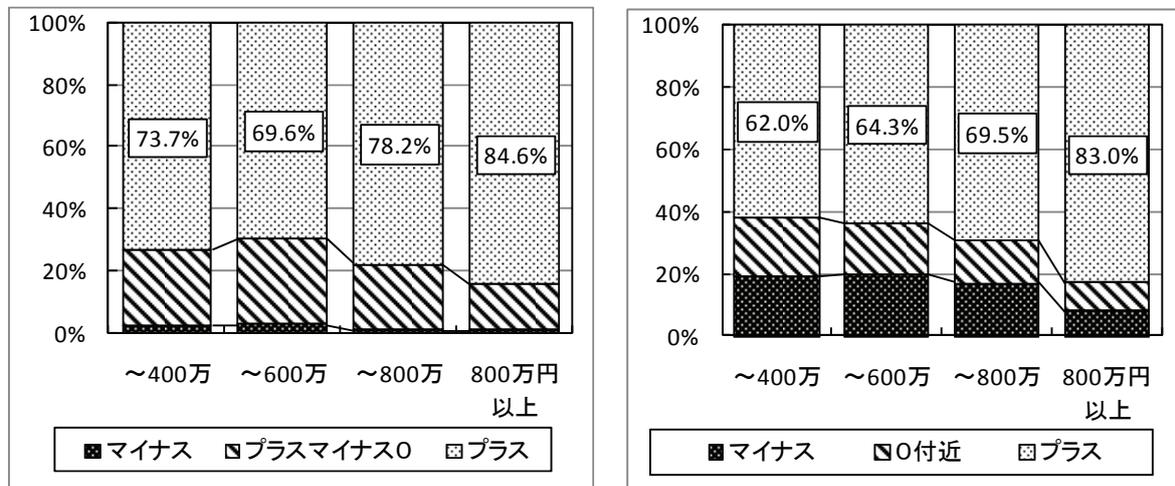
6. 収入別にみた各指標の傾向

回答者の収入別に各指標の傾向を検討した。その結果、「全般的な線の位置」「最終的な線の位置」「曲線の波形」「屈曲点の数」「最高点・最低点の年齢および評定値」で統計的の全ての指標で有意な顕著な結果が示された。

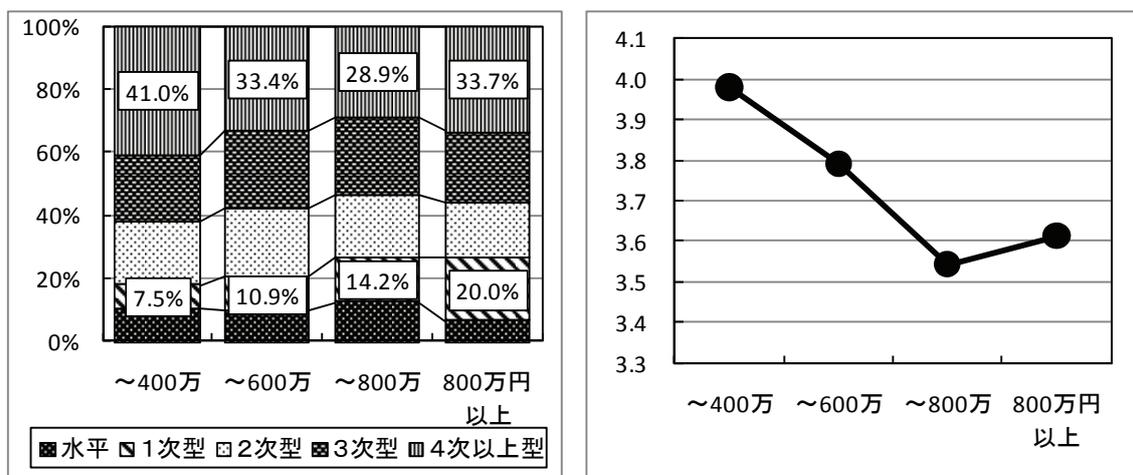
図表5-19に示したとおり、概して、年収が高いほど「全般的な線の位置」はプラス、「最終的な線の位置」もプラスである者が多い。

また、図表5-20左に示した「曲線の波形」については、クロス表の残差分析の結果から、「~400万円」で「4次以上型」の複雑な波形を描く者が多く「1次型」は少なかった。

「600～800万円」で「水平型」、「800万円以上」で「1次型」が多いなどの結果が示されていた。ただし、総じて言えば、図表5-20右の「屈曲点の数」のグラフに示されるとおり、年収が低いほど屈曲点が多い、複雑な曲線を描くようであった。



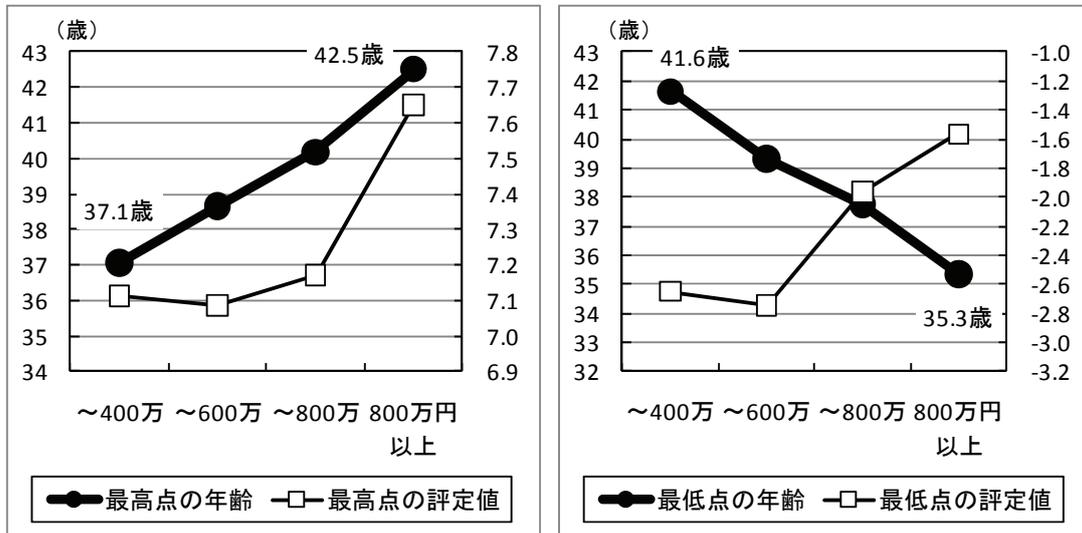
図表5-19 最近1年間の年収(税込み)別にみた「全般的な線の位置」(左)と「最終的な線の位置」(右)



図表5-20 最近1年間の年収(税込み)別にみた「曲線の波形」(左)と「屈曲点の数」(右)

図表5-21には、年収別にみた「最高点の年齢・評定値」「最低点の年齢・評定値」を示した。グラフから、年収が高いほど、最高点が観察される年齢は高く、その評定値も高い。最低点の年齢は低く、その評定値も低いということが分かる。また、年収が「800万円以上」の回答者は、若い頃(平均35.3歳)を最低であったと評定し、その後、ある程度年齢(平均42.5歳)がたってから最高点が観察される。このように、最低点の年齢の方が若く、最高点の年齢が後になっていた。それに対して、年収が「～400万円」の回答者は最高点が37.1歳であり、最低点が41.6歳と、最低点の方が後に来ていた。このように、平均値で比較した場

合、年収の高い回答者と低い回答者では、最高点と最低点が観察される順番がことになっており、どの順番で最高点、最低点が観察されるのかも指標となりうる可能性が示された。



図表5-21 最近1年間の年収(税込み)別にみた
「最高点の年齢・評定値」(左)と「最低点の年齢・評定値」(右)

7. 現在の勤務先属性別にみた各指標の傾向

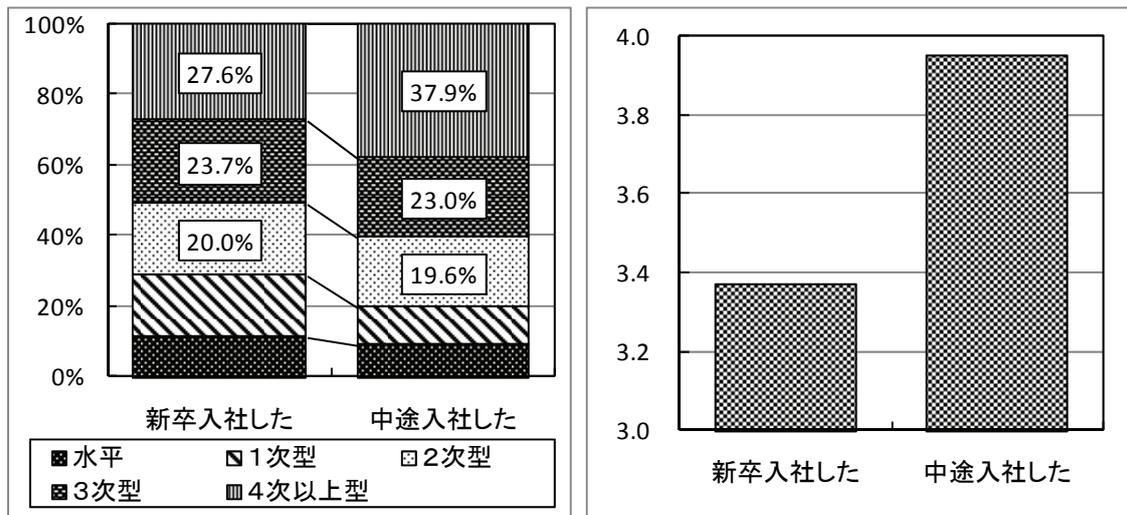
現在の勤務先属性別にみた各指標の傾向を検討するために、以下に、現在の勤務先への入社の経緯、業種、職種、従業員数別に検討を行った。

(1) 現在の勤務先への入社の経緯別の各指標の傾向

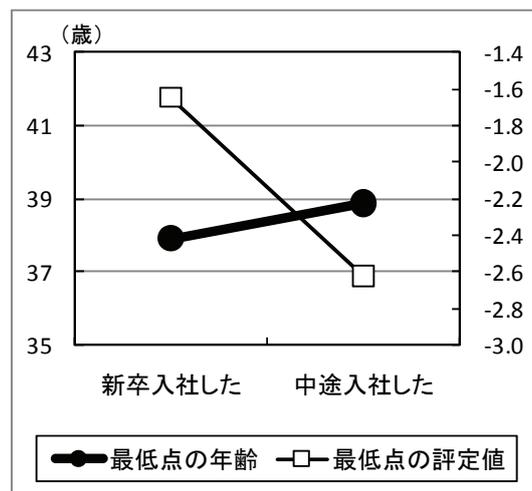
回答者の現在の勤務先への入社の経緯が「新卒入社」「中途入社」別に検討を行った結果、「曲線の波形」「屈曲点の数」「最低点の年齢・評定値」で統計的に有意な顕著な結果がみられた。

図表5-22左に示したとおり、「中途入社した」回答者の方が、「4次以上型」が多く、概して「曲線の波形」が複雑であった。同様に、図表5-22右に示したとおり、「中社した」回答者の方が「屈曲点の数」が多く、曲がる箇所が多い複雑な曲線を描いていたことが分かる。

図表5-23には、入社の経緯別にみた「最低点の年齢・評定値」を示した。最低点がみられる年齢にはあまり違いがないが、「中途入社した」回答者は「最低点の評定値」が「新卒入社した」回答者に比べて低いことが分かる。中途入社した回答者には、中途入社をせざるを得なかったキャリア上の様々な危機を経験した者がおり、そうした危機に対する評価が最低点の評価値に結びついているものと推測される。



図表5-22 現在の勤務先への入社の際の経緯別の「曲線の波形」(左)と「屈曲点の数」(右)



図表5-23 現在の勤務先への入社の際の経緯別の「最高点・最低点の評定値」

(2) 現在の勤務先の業種別の各指標の傾向

現在の勤務先の業種別に各指標の傾向を検討した結果、「最終的な線の位置」「曲線の波形」「最高点の年齢」「最低点の評定値」で統計的に有意な顕著な結果がみられた。

図表5-24には、「最終的な線の位置」がプラス領域で終わっている者の割合を、業種別に示した。表から、最もプラス領域で終わる割合が高い業種は「教育、学習支援業」であり、以下、「医療、福祉」「公務」「金融・保険業」と続いているのが分かる。

	プラス 領域
教育、学習支援業	84.8%
医療、福祉	82.1%
公務	81.2%
金融・保険業	78.5%
電気・ガス・熱供給・水道業	76.5%
その他のサービス業	71.4%
運輸業	67.9%
卸売・小売業	67.4%
建設業	64.7%
情報通信業	64.3%
製造業	62.0%

図表5-24 現在の勤務先の業種別の「最終的な線の位置」

図表5-25には、業種別の「曲線の波形」を示した。統計的に有意であった箇所に着目して解釈を行うと、①「製造業」では「水平型」が多く「4次以上型」が少ない、②「卸売・小売業」では「3次型」が多い、③「金融・保険業」では「水平型」「1次型」が少なく、「4次以上型」が多い、④「医療、福祉」では「水平型」が少なく「1次型」が多い、⑤「教育、学習支援業」では「水平型」が多く「2次型」が少ない、⑥「公務」では「1次型」が多く「2次型」が少ない、といった結果がみられた。「教育、学習支援業」「医療、福祉」「公務」「金融・保険業」は、前項でいずれも「最終的な線の位置」がプラス領域である割合が高い職業であったが、そこに至る波形には大きな違いがあることが示される。

表5-25 現在の勤務先の業種別の「曲線の波形」

	建設業	製造業	電気 ガス 熱供給 水道業	情報 通信業	運輸業	卸売小 売業	金融保 険業	医療 福祉	教育 学習 支援業	その他 のサー ビス業	公務	合計
水平	12.4%	11.7%	9.8%	4.3%	5.7%	6.4%	4.1%	12.1%	19.0%	7.7%	12.3%	9.6%
	1.2	2.1	.0	-1.5	-1.4	-1.6	-2.1	1.1	2.9	-1.0	1.1	
1次型	11.8%	12.3%	15.7%	11.4%	9.4%	15.5%	6.6%	10.7%	17.7%	13.8%	22.5%	13.2%
	-.5	-.8	.5	-.4	-1.2	1.0	-2.2	-.9	1.2	.3	3.4	
2次型	19.0%	20.6%	21.6%	20.0%	26.4%	20.9%	23.1%	14.3%	7.6%	21.4%	10.1%	19.6%
	-.2	.7	.4	.1	1.8	.5	1.0	-1.6	-2.7	.7	-2.9	
3次型	22.9%	24.9%	29.4%	22.9%	17.9%	28.9%	22.3%	15.0%	19.0%	24.0%	18.1%	22.9%
	.0	1.4	1.1	.0	-1.2	2.1	-.2	-2.3	-.8	.4	-1.4	
4次以上型	34.0%	30.6%	23.5%	41.4%	40.6%	28.3%	43.8%	47.9%	36.7%	33.2%	37.0%	34.7%
	-.2	-2.5	-1.7	1.2	1.3	-1.9	2.2	3.4	.4	-.5	.6	
合計	153	579	51	70	106	187	121	140	79	196	138	1923

※上段は%、下段は標準化済み残差。絶対値が1.96以上の場合、5%水準で統計的に有意。網掛けを付した。

図表5-26左には「最高点の年齢」が高い業種から順に並べた。また、図表5-26右には「最低点の評定値」が高い業種から順に並べた。両者ともに傾向は似ており、「教育、学習支援業」「公務」で最高点の年齢および最低点の評定値のいずれも高いことが示される。その他には、「その他のサービス業」が最高点の年齢を迎えるのが早い一方で、「最低点の

評定値」が比較的高いことが特徴的な結果であった。

**図表5-26 現在の勤務先の業種別の
「最高点の年齢」(左)と「最低点の評定値」(右)**

	最高点の 年齢		最低点の 評定値
教育、学習支援業	45.2歳	教育、学習支援業	-0.80
公務	42.8歳	公務	-1.46
卸売・小売業	40.8歳	医療、福祉	-1.54
電気・ガス・熱供給・水道業	40.7歳	その他のサービス業	-2.24
医療、福祉	40.7歳	電気・ガス・熱供給・水道業	-2.27
運輸業	40.6歳	卸売・小売業	-2.36
金融・保険業	40.3歳	情報通信業	-2.37
情報通信業	39.4歳	製造業	-2.37
製造業	38.9歳	金融・保険業	-2.47
その他のサービス業	38.0歳	運輸業	-2.69
建設業	37.0歳	建設業	-2.93

(3)現在の職業別の各指標の傾向

現在の職業別に各指標の傾向を検討した結果、「全般的な線の位置」「最終的な線の位置」「曲線の波形」「最高点の年齢・評定値」「最低点の年齢・評定値」で統計的に有意な顕著な結果がみられた。

図表5-27には「全般的な線の位置」および「最終的な線の位置」がプラス領域である者の割合を、業種別に示した。表から、最もプラス領域である割合が高い業種は「全般的な線の位置」「最終的な線の位置」ともに「管理的職業」であった。以下、「全般的な線の位置」では「専門的・技術的職業」「サービスの職業」が続いていた。また、「最終的な線の位置」では「事務的職業」「専門的・技術的職業」が続いていた。逆に、「生産工程・建設・軽作業などの仕事」は「全般的な線の位置」「最終的な線の位置」ともにプラス領域である割合が低いことが示された。

図表5-28には、現在の職業別に「曲線の波形」を示した。①「専門的・技術的職業」では「水平型」が多く「2次型」が少ない。②「管理的職業」では「1次型」が多く「水平型」が少ない。③「事務的職業」では「4次以上型」が多く「1次型」が少ない。④「販売の職業」では「2次型」が多い。⑤「生産工程・建設・軽作業などの仕事」では「水平型」「2次型」が多く「4次以上型」が少ない、などの特徴が示された。各職業ごとに特徴的な波形があることがうかがえる。

図表5-27 現在の職業別の

「全般的な線の位置」(左)と「最終的な線の位置」(右)のプラス領域の割合

	プラス		プラス
管理的職業	82.7%	管理的職業	79.2%
専門的・技術的職業	79.6%	事務的職業	75.3%
サービスの職業	79.2%	専門的・技術的職業	74.4%
販売の職業	77.6%	その他	70.8%
事務的職業	76.6%	サービスの職業	61.1%
その他	75.0%	運輸・通信の職業	61.0%
保安の職業	73.3%	保安の職業	60.0%
運輸・通信の職業	73.2%	販売の職業	57.9%
生産工程・建設・軽作業などの仕事	66.6%	生産工程・建設・軽作業などの仕事	55.3%

図表5-28 現在の職業別の「曲線の波形」

	専門的 技術的 職業	管理的 職業	事務的 職業	販売の 職業	サービ スの 職業	保安の 職業	運輸 通信 の職業	生産 工程 建設 軽作業 などの 仕事	その他	合計
水平	12.6%	4.5%	9.6%	5.6%	8.2%	13.3%	4.9%	14.8%	10.4%	9.6%
	2.4	-4.3	.0	-1.4	-.4	.7	-1.5	3.7	.2	
1次型	15.8%	19.9%	7.3%	8.4%	12.3%	6.7%	11.0%	10.2%	4.2%	13.2%
	1.9	5.0	-3.3	-1.5	-.2	-1.1	-.6	-1.9	-1.9	
2次型	16.0%	17.3%	16.2%	29.9%	24.7%	23.3%	22.0%	25.3%	16.7%	19.7%
	-2.2	-1.4	-1.7	2.7	1.1	.5	.5	3.0	-.5	
3次型	20.1%	24.0%	22.6%	25.2%	17.8%	20.0%	29.3%	24.2%	22.9%	22.9%
	-1.6	.7	-.1	.6	-1.1	-.4	1.4	.7	.0	
4次以上型	35.5%	34.3%	44.3%	30.8%	37.0%	36.7%	32.9%	25.5%	45.8%	34.7%
	.4	-.2	3.9	-.9	.4	.2	-.3	-4.1	1.6	
合計	437	467	314	107	73	30	82	364	48	1923

※上段は%、下段は標準化済み残差。

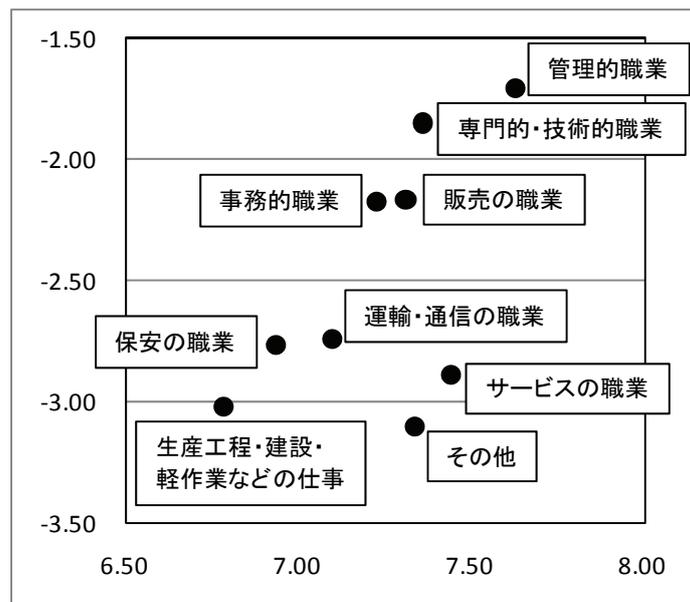
絶対値が1.96以上の場合、5%水準で統計的に有意。網掛けを付した。

図表5-29には、現在の職業別に「最高点の年齢」および「最低点の年齢」を順に並べた。「最高点の年齢」が最も高いのは、現在「管理的職業」の者であり、以下、「専門的・技術的職業」「サービスの職業」が続いている。一方で、「最高点の年齢」が最も若いのは「生産工程・建設・軽作業などの仕事」であった。また、「最高点の年齢」が最も高いのは「サービスの職業」であり、以下、「保安の職業」「生産工程・建設・軽作業などの仕事」が続いていた。逆に「最高点の年齢」が最も若いのは「管理的職業」であった。「管理的職業」「専門的職業」では最低点の年齢の方が若い、最高点が後の年齢になるのが特徴であった。逆に、「サービスの職業」「保安の職業」「生産工程・建設・軽作業などの仕事」では最高点の年齢の方が若く、最低点が後の年齢になるのが特徴となっていた。

図表5-29 現在の職業別の「最高点の年齢」および「最低点の年齢」

	最高点の 年齢		最低点の 年齢
管理的職業	42.5歳	サービスの職業	43.3歳
専門的・技術的職業	40.0歳	保安の職業	42.2歳
サービスの職業	39.6歳	生産工程・建設・軽作業などの仕事	40.3歳
販売の職業	38.9歳	販売の職業	40.0歳
その他	38.6歳	運輸・通信の職業	39.4歳
保安の職業	38.5歳	その他	39.0歳
運輸・通信の職業	38.5歳	事務的職業	39.0歳
事務的職業	37.9歳	専門的・技術的職業	37.4歳
生産工程・建設・軽作業などの仕事	37.6歳	管理的職業	36.6歳

図表5-30には、最高点の評定値を横軸、最低点の評定値を縦軸としたグラフに、現在の職業別の平均値を布置したものである。基本的には「最高点の評定値」が高ければ、「最低点の評定値」も高いという関係がみられる。ただし、一部、「サービスの職業」「その他」では、「最低点の評定値」は低いものの、若干「最高点の評定値」が高いという関係がみられた。

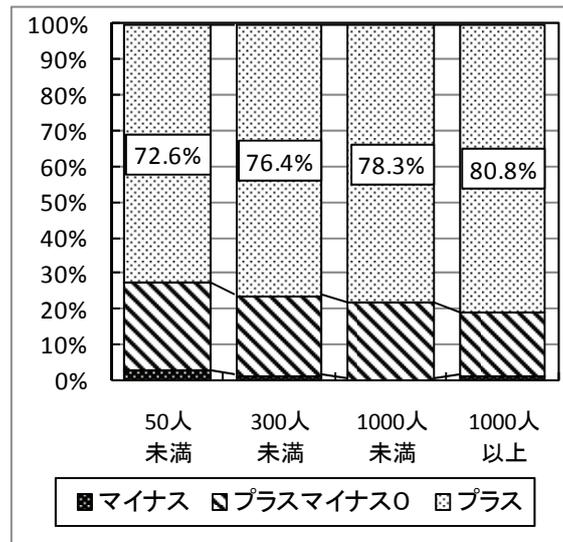


図表5-30 現在の職業別の「最高点の評定値」(横軸)および「最低点の評定値」(縦軸)

(4)現在の勤務先の従業員数別の各指標の傾向

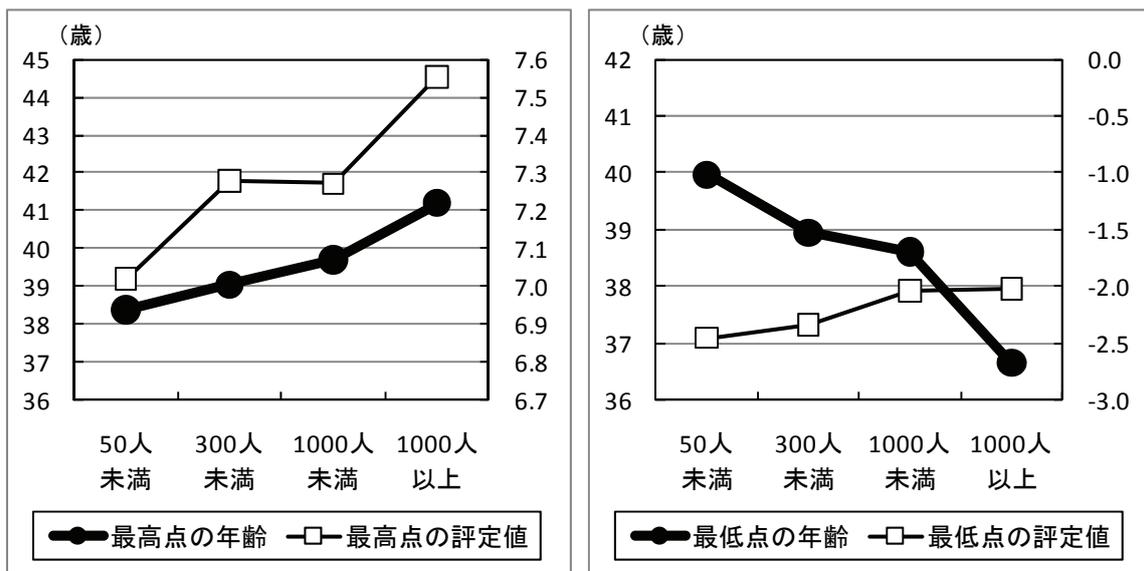
現在の勤務先の従業員数別に各指標の傾向を検討した結果、「全般的な線の位置」「最高点の年齢・評定値」「最低点の年齢・評定値」で統計的に有意な顕著な結果がみられた。

図表5-31に示したとおり、現在の勤務先の従業員数が多いほど、「全般的な線の位置」がプラス領域である者の割合は多かった。



図表5-31 現在の勤務先の従業員数別の「全般的な線の位置」

図表5-32に示したとおり、現在の勤務先の従業員数が多いほど、「最高点の年齢」は高く、「最高点の評定値」も高かった。一方、現在の勤務先の従業員数が多いほど、「最低点の年齢」は高く、「最低点の評定値」は高かった。これらの結果を言い換えると、現在の勤務先の従業員数が多いほど若いうちに最低点が観察され、その値もそれほど低くなく、その後、少し年をとってから最高点が観察され、その値は高いということが言える。逆に、現在の勤務先の従業員数が少ないほど、若い内に最高点を迎え、その評定値はあまり高くなく、その後、または同時期に最低点を迎え、その評定値は低いという結果が示されたと言える。



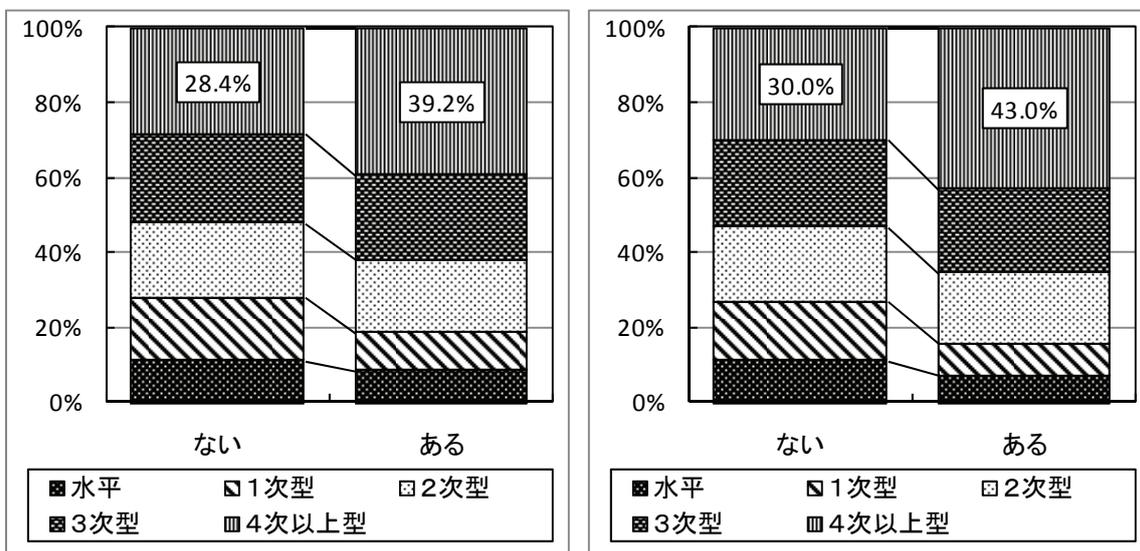
図表5-32 現在の勤務先の従業員数別の「最高点の年齢・最高点の評定値」(左)と「最低点の年齢・最低点の評定値」(右)

8. 転職経験または失業・休職経験別の各指標の傾向

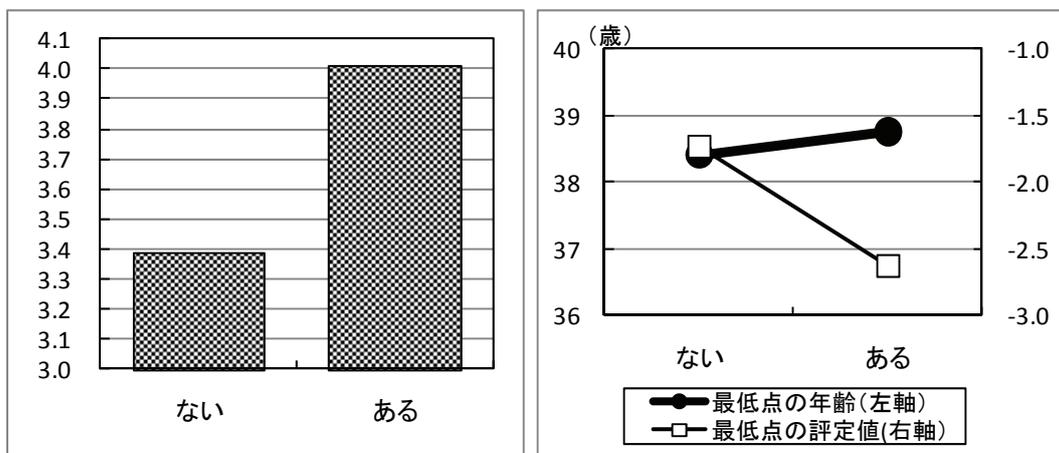
回答者の転職経験の有無および失業・休職経験の有無別に各指標の傾向を検討した結果、「曲線の波形」「屈曲点の数」「最低点の年齢・評定値」で統計的に有意な顕著な結果がみられた。

図表5-33に示したとおり、転職経験、失業・休業経験のどちらの場合でも、それらの経験がある方が「4次以上型」の複雑な波形を示す割合が多かった。

また、図表5-34左に示したとおり、転職経験がある回答者の方が「屈曲点の数」は多かった。さらに、転職経験がある回答者では転職経験がない回答者と比べた場合、「最低点の年齢」に大きな違いはないが、転職経験がある者の方が「最低点の評定値」は低かった。転職等の経験がおもに波形を複雑に、屈曲点の数を多くし、最低点の評定値を低めていることが推察される。



図表5-33 転職経験の有無別(左)および失業・休職経験の有無別(右)の「曲線の波形」



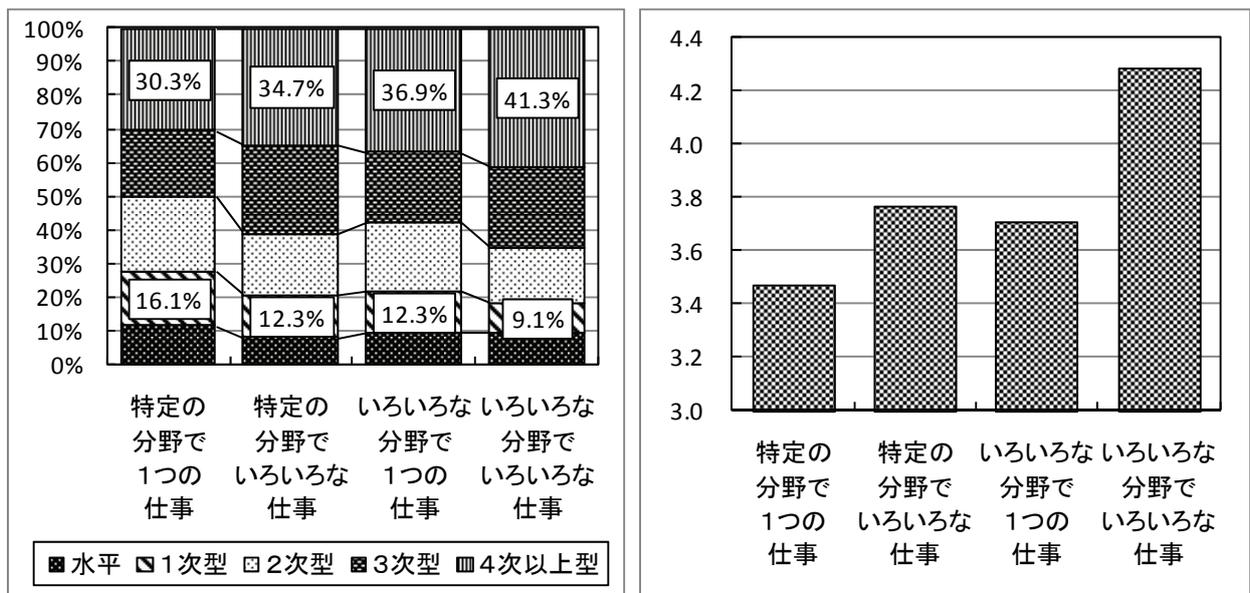
図表5-34 転職経験の有無別の「屈曲点の数」(左)および「最低点の年齢・最低点の評定値」(右)

9. これまでのキャリアに対する意識別の各指標の傾向

(1) 職業的経験の自己評価別の各指標の傾向

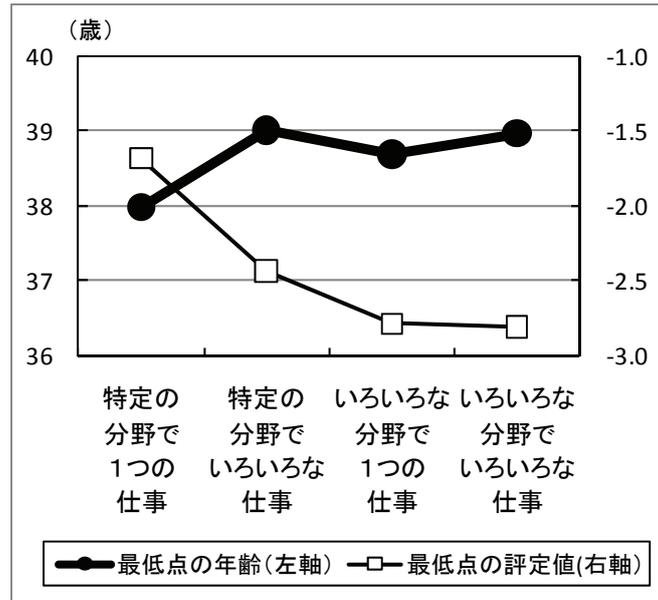
職業的経験の自己評価別に各指標の傾向を検討した結果、「曲線の波形」「屈曲点の数」「最低点の年齢・評定値」で統計的に有意な顕著な結果がみられた。

図表5-35に示したとおり、「特定の分野で1つの仕事」<「特定の分野でいろいろな仕事」<「いろいろな分野で1つの仕事」<「いろいろな分野でいろいろな仕事」のように、狭い分野で1つの仕事から広い分野で複数の仕事を体験したと自己評価する回答者ほど、「4次以上型」などの複雑な波形を示す者の割合が増え、「1次型」のような単純な波形を示す者の割合が少なくなっていた。また、それと伴って「屈曲点の数」も、おおむね「特定の分野で1つの仕事」<「特定の分野でいろいろな仕事」≒「いろいろな分野で1つの仕事」<「いろいろな分野でいろいろな仕事」の順で増えていた。いろいろな分野でいろいろな仕事を行ったという自己認識がある者ほど、自らのキャリアを複雑な曲線で描く傾向があることが示されたと言えよう。



図表5-35 これまでの職業経験に対する自己評価別に見た「曲線の波形」(左)と「屈曲点の数」(右)

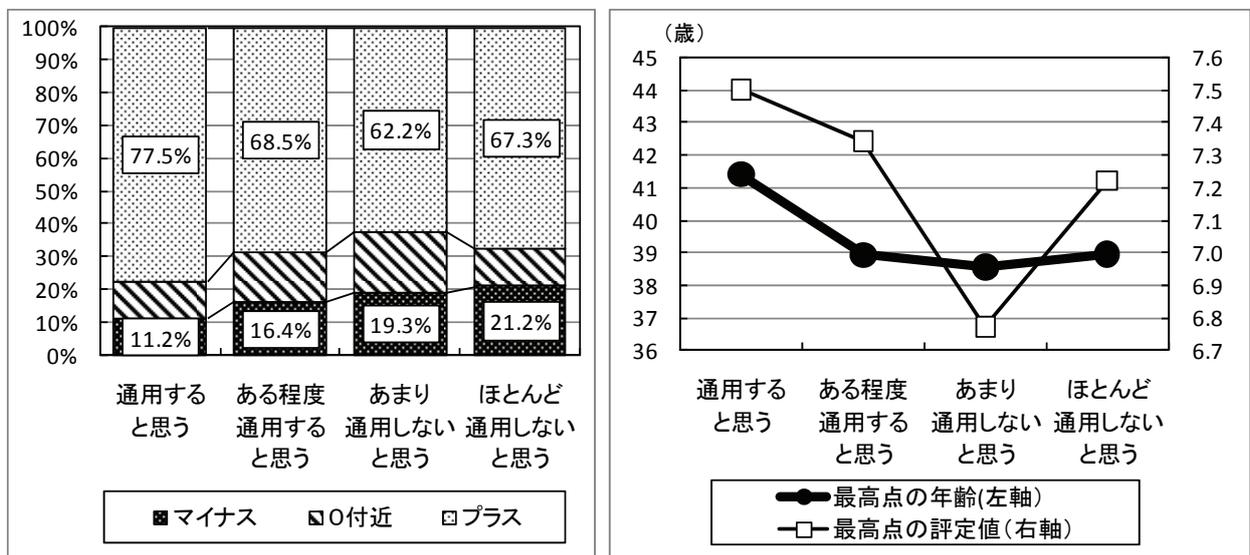
図表5-36に示したとおり、職業的経験の自己評価で「最低点の年齢」にあまり違いはみられなかったが、「最低点の評定値」では若干の違いがみられた。「特定の分野で1つの仕事」をしてきたと自己評価する回答者は「最低点の評定値」が高いことが分かる。狭い範囲で特定の仕事をしてきた者の方が、自らのキャリアで最も悪かった時期をそれほどネガティブには評価しない傾向があることがうかがえる。



図表5-36 これまでの職業経験に対する自己評価別に見た「最低点の年齢・最低点の評定値」

(2) 職業的能力の自己評価別の各指標の傾向

職業的能力の自己評価別に各指標の傾向を検討した結果、「最終的な線の位置」「最高点の年齢・最高点の評定値」で統計的に有意な顕著な結果がみられた。



図表5-37 自分の職業能力が他社で通用すると思うかに対する自己評価別に見た「最終的な線の位置」(左)および「最高点の年齢・最高点の評定値」(右)

図表5-37に示したとおり、自分の職業能力が他社でも「通用すると思う」回答者ほど、「最終的な線の位置」が「プラス」である者が多かった。また、「最高点の年齢」も「最高

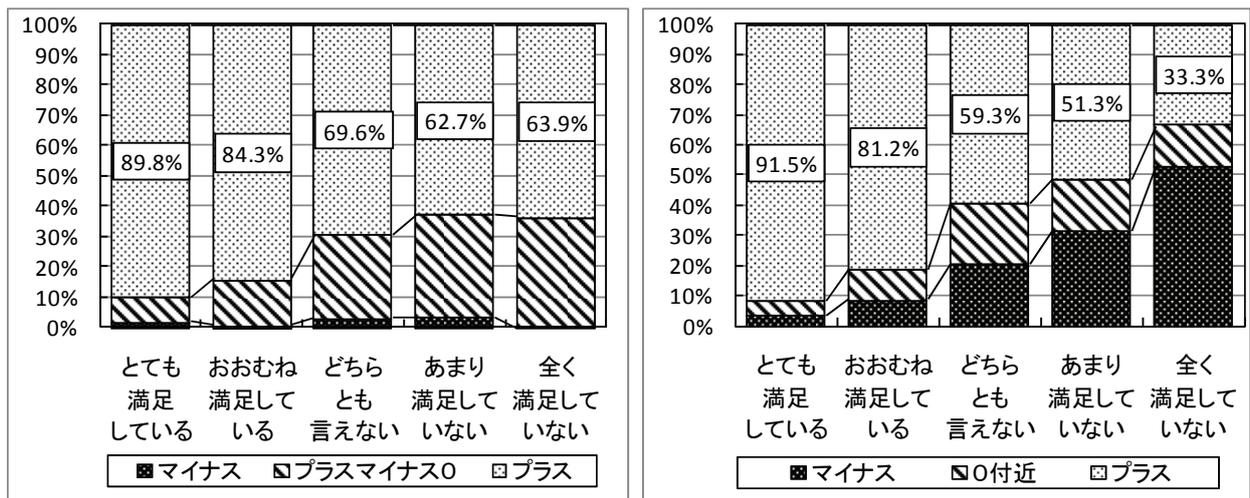
点の評定値」も高かった。本調査の回答者の年代である 50 代に他社で通用する職業能力を身につけているという自己認識が、線の計上に現れ出ることが示された。なお、「最高点の評定値」は、自分の職業能力が他社で「ほとんど通用しないと思う」回答者の方が、「あまり通用しないと思う」回答者よりも高かった。この背景については、本調査の結果にみからは不明だが、今後の研究課題としたい。

(3)これまでのキャリアに対する満足感別の各指標の傾向

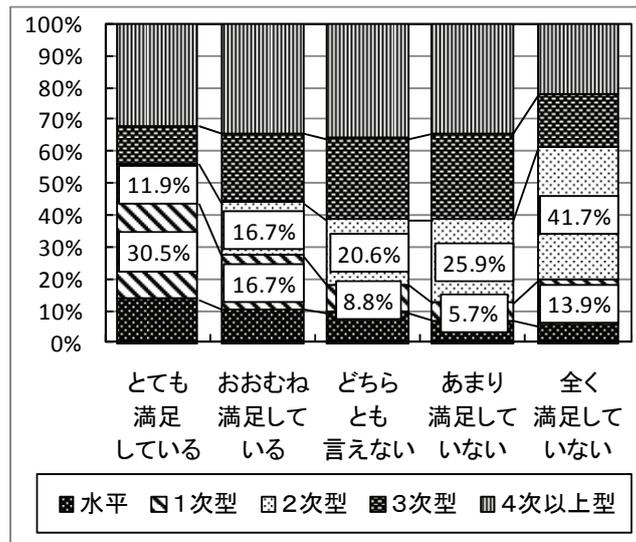
これまでのキャリアに対する満足感別に各指標の傾向を検討した結果、「全般的な線の位置」「最終的な線の位置」「曲線の波形」「最高点の年齢・最高点の評定値」「最低点の年齢・最低点の評定値」で統計的に有意な顕著な結果がみられた。概して、本章で検討している各指標は、これまでのキャリアに対する満足度と密接に関連することが示された。

図表 5-38 に示したとおり、「全般的な線の位置」「最終的な線の位置」ともに、満足感が高いほど「プラス」の者が多く、満足感が低いほど「マイナス」の者が多かった。

図表 5-39 には、これまでのキャリアに対する満足感別にみた「曲線の波形」の割合を示した。「とても満足している」から「全く満足していない」に至るほど、概して「2次型」の曲線を描く者が多く、「3次型」の曲線を描く者が少ないことが示された。「2次型」の曲線は（特に凸型の場合）、過去に自らのキャリア上のピークがあったが現在はその当時より落ち込んでいるという回答者の認識を反映していることが推測される。それに対して、「3次型」は一度ピークがあり、一度谷の時期があったものの現在は復活しているという回答者の認識を反映していることが多いと推測される。こうした回答者の感じ方がグラフに現れているものと解釈される。

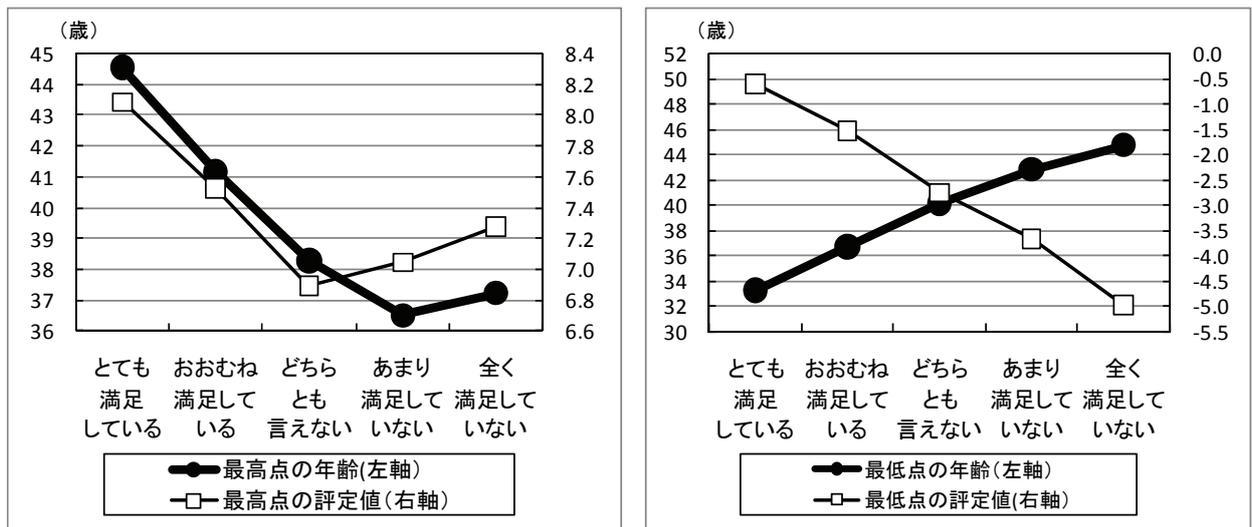


図表5-38 これまでのキャリアに対する満足感別にみた「全般的な線の位置」(左)および「最終的な線の位置」(右)



図表5-39 これまでのキャリアに対する満足感別にみた「曲線の波形」

図表5-40には、これまでのキャリアに対する満足感別にみた「最高点の年齢・最高点の評定値」「最低点の年齢・最低点の評定値」を示した。最高点については、満足感が高いほど最高点が観察される年齢が高く、また、その値も高いことが示された。一方、最低点では、満足感が高いほど最低点が観察される年齢が若く、その値もそれほど低くないことが示された。概して、若いうちにあまり低くない最低点を迎え、年をとってから高い最高点を迎えると本人に認識されるキャリアが、これまでのキャリアに対する満足感の高さに結びつくという解釈ができるものと思われる。



図表5-40 これまでのキャリアに対する満足感別にみた
「最高点の年齢・最高点の評定値」(左)と「最低点の年齢・最低点の評定値」(右)

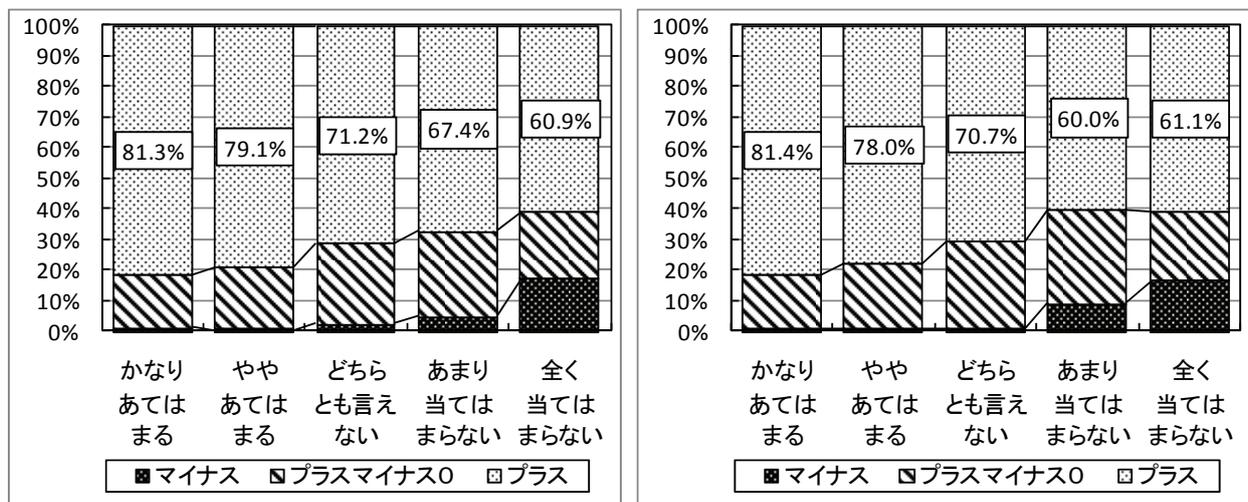
なお、最高点の評定値は、「どちらとも言えない」が最も低く、「あまり満足していない」

「全く満足していない」では若干高くなっている。これは、現状に満足していない回答者の中には過去に高い最高点があったという認識をもっている者が含まれていることによると思われる。いわば、落差が大きいため、現状により不満を感じるという背景があると推測される。

(4)これまでの人生に対する自己評価別の各指標の傾向

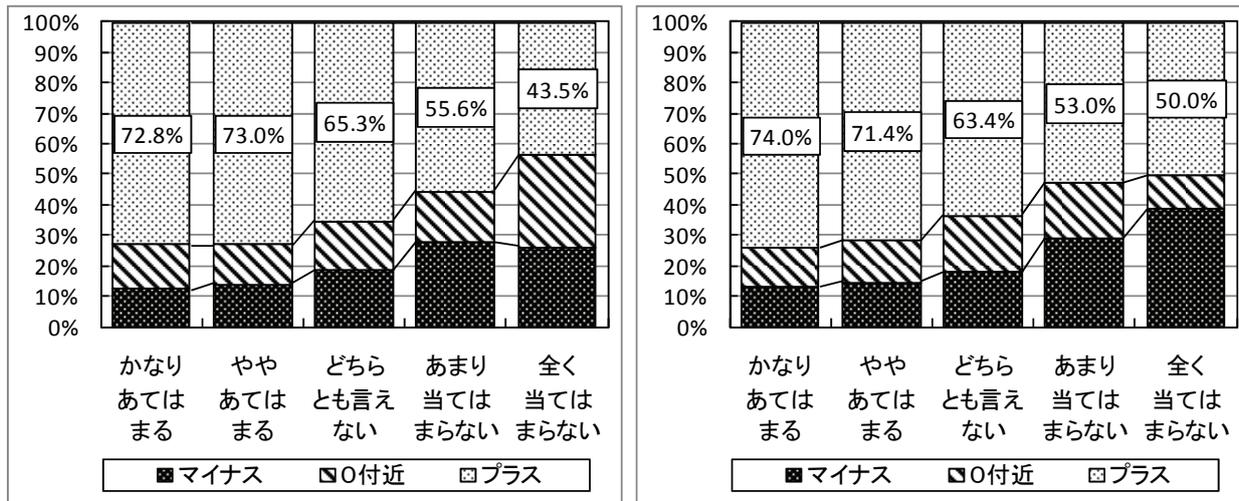
本調査では、これまでの人生に対する自己評価を、人生は「本人の能力で決まる」「本人の努力で決まる」「周囲の環境で決まる」「運によって決まる」の4項目で評定してもらった。分析の結果、これら4項目のうち統計的に有意な結果が示されたのは、「本人の能力で決まる」と「本人の努力で決まる」の2項目であった。これら2項目の回答別に各指標の傾向を検討した結果、「全般的な線の位置」「最終的な線の位置」「最高点の年齢・最高点の評定値」「最低点の年齢・最低点の評定値」の全てで統計的に有意な顕著な結果がみられた。

図表5-41には、人生は「本人の能力で決まる」および「本人の努力で決まる」の2項目に対する回答別に「全般的な線の位置」を図示したものである。人生は能力で決まる、または人生は努力で決まると回答している者ほど、「全般的な線の位置」はプラスの者が多いことが示される。



図表5-41 「人生は能力で決まる」(左)および「人生は努力で決まる」(右)別にみた「全般的な線の位置」(右)

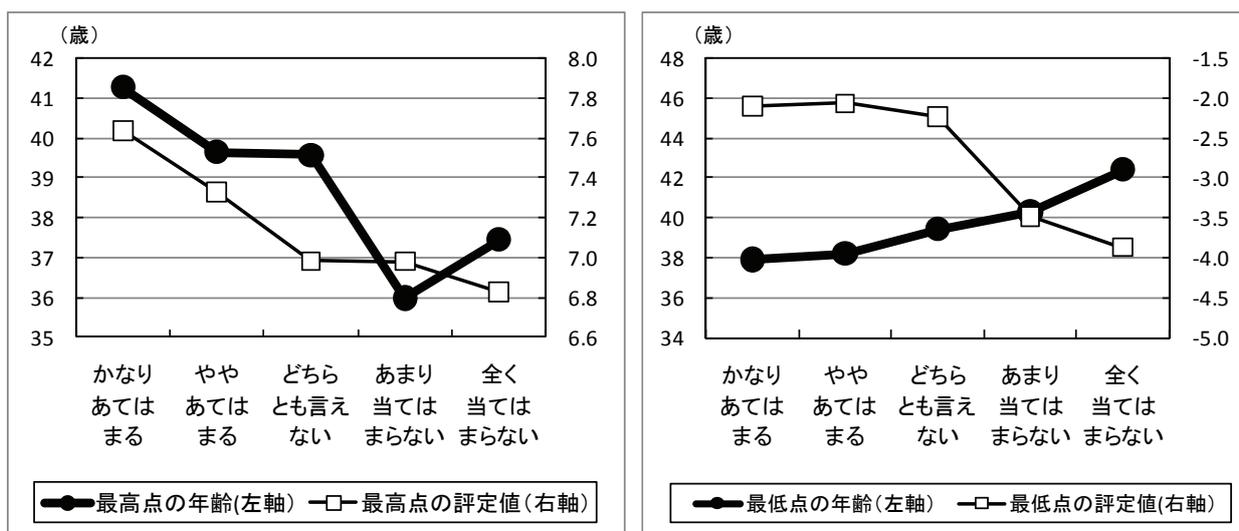
図表5-42は、人生は「本人の能力で決まる」および「本人の努力で決まる」の2項目に対する回答別に「最終的な線の位置」を図示したものである。人生は能力で決まる、または人生は努力で決まると回答している者ほど、「最終的な線の位置」もプラスの者が多いことが示される。



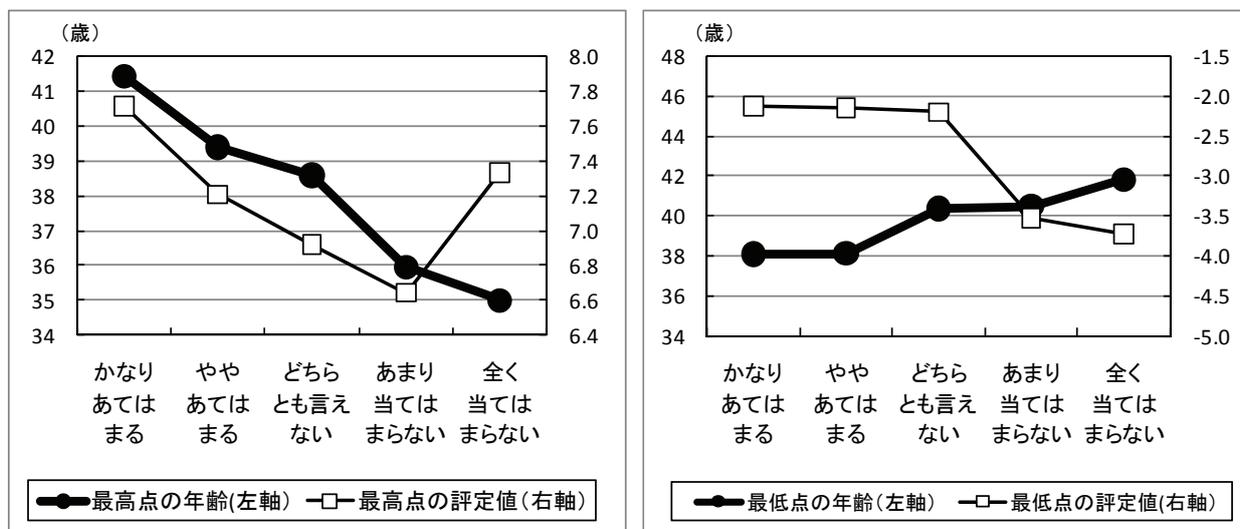
図表5-42 「人生は能力で決まる」(左)および「人生は努力で決まる」(右)別にみた「最終的な線の位置」(右)

図表5-43には、これまでの人生に対する自己評価「人生は能力で決まる」別にみた「最高点の年齢・最高点の評定値」「最低点の年齢・最低点の評定値」を示した。自己評価が高いほど最高点が観察される年齢が高く、また、その値も高かった。一方、自己評価が高いほど最低点が観察される年齢が若く、その値もそれほど低くなかった。こうした結果は、前節の「これまでのキャリアに対する満足感」に関する結果と類似のものであった。年をとってから高い最高点を迎えている回答者は、人生は自分の能力で決まると考える傾向があると解釈できる。

図表5-44のこれまでの人生に対する自己評価「人生は努力で決まる」別にみた結果も全く同じであった。



図表5-43 「人生は能力で決まる」別にみた「最高点の年齢・最高点の評定値」(左)と「最低点の年齢・最低点の評定値」(右)



図表5-44 「人生は努力で決まる」別に見た
「最高点の年齢・最高点の評定値」(左)と「最低点の年齢・最低点の評定値」(右)

10. 本章のまとめ

図表5-45には、本章のまとめとして、ライフライン法の各指標と本章で検討した様々な要因との関連について、その概略をまとめた。図表5-45は多側面から解釈が可能であると思われるが、本章では、以下の3点に着目して整理したい。

(1)「全般的な線の位置」の解釈

第一に、「全般的な線の位置」を中心に「最高点の年齢・評定値」「最低点の年齢・評定値」と特に関連がみられる一群の要因がある。「性別」「現在の職業」「これまでのキャリアに対する満足感」「これまでの人生に対する自己評価」「現在の勤務先の従業員数」「最初の勤務先に対する満足感」などの要因である。これらの要因は、概して言えば、現在の収入・職業・勤務先とこれまでのキャリア・人生に対する評価の2つの側面に関する要因である。ライフラインがプラス領域とマイナス領域のどちらに描かれるかは、現在およびこれまでの職業生活をいかに評価するかということに関わると解釈できる。こうした解釈は、「全般的な線の位置」の指標の意味から言っても妥当であり、「全般的な線の位置」がどこにあるかを概観することは、ライフライン法を行う上で最も基本的な解釈となる。

なお、「全般的な線の位置」がプラス方向にある場合、「最高点の評定値」および「最低点の評定値」も高いことが一般的である。興味深いのは「全般的な線の位置」がプラス方向にある場合、「最高点の年齢」>「最低点の年齢」という関係がみられがちな点である。この点については様々な考察ができるが、端的に言えば、自らの職業生活を全般的に高く評価

図表5-45 ライフライン法の各指標と様々な要因との関連(簡略図)

	全般的な線の位置	最終的な線の位置	曲線の波形	屈曲点の数	最高点の年齢	最高点の評定値	最低点の年齢	最低点の評定値
性別	女性の方が+が多い	女性の方が+が多い	女性の方が複雑	女性が多い				
昨年1年間の収入	年収が高いほど+が多い	年収が高いほど+が多い	年収が高いほど1次型が多い	年収が高いほど多い	年収が高いほど高い	年収が高いほど高い	年収が高いほど若い	年収が高いほど高い
現在の職業	「管理的職業」「専門的・技術的職業」で+が多い	「管理的職業」「専門的・技術的職業」で+が多い	職業と、曲線の波形に関連がみられた		「管理的職業」「専門的・技術的職業」で高い	「管理的職業」「専門的・技術的職業」で高い	「管理的職業」「専門的・技術的職業」で若い	「管理的職業」「専門的・技術的職業」で高い
これまでのキャリアに対する満足感	満足しているほど+が多い	満足しているほど+が多い	満足していないほど2次型が多い		満足している方が高い	満足している方が高い	満足している方が若い	満足している方が高い
これまでの人生に対する自己評価	人生は能力または努力で決まると考える者ほど+が多い	人生は能力または努力で決まると考える者ほど+が多い			人生は能力または努力で決まると考える者ほど高い	人生は能力または努力で決まると考える者ほど高い	人生は能力または努力で決まると考える者ほど若い	人生は能力または努力で決まると考える者ほど高い
現在の勤務先の従業員数	従業員数が多いほど+が多い				従業員が多いほど高い	従業員数が多いほど高い	従業員が多いほど若い	従業員数が多いほど高い
最初の勤務先に対する満足感	満足していた方が+が多い							
学歴		中卒・高卒で+が少ない	中卒・高卒で1次型・2次型が多い	短大卒等で多い	中卒・高卒で若い	中卒・高卒で低い		
最初に勤め始めた年齢		18歳未満で+が少ない	18歳未満で2次型が多い		勤め始めが早いほど若い	勤め始めが18歳が最も低い		
現在の勤務先の業種		「教育、学習支援業」「医療、福祉」「公務」「金融・保険業」で+が多い	業種と、曲線の波形に関連がみられた		「教育、学習支援業」「公務」で高い			「教育、学習支援業」「公務」で高い
職業的能力の自己評価		他社でも通用すると思う者ほど+が多い			他社でも通用すると思う者ほど高い	他社でも通用すると思う者ほど高い		
配偶者の有無			配偶者無しの方が複雑	配偶者無しの方が多い				
入社の際緯			中途入社の方が複雑	中途入社の方が多い			新卒入社が若い	中途入社の方が高い
転職経験			転職経験ありの方が複雑	転職経験ありの方が多い				転職経験ありの方が低い
職業的経験の自己評価			複数の分野で複数の仕事を経験した者ほど複雑	複数の分野で複数の仕事を経験した者ほど多い				特定の分野で特定の仕事を経験した者は高い
失業・休職経験			失業・休職経験ありの方が複雑					
最初の勤務先の従業員数						従業員数が多いほど高い		

した回答者は、職業生活上の最低点を若い頃に向かえ、最高点を晩年に向かえたと考える場合が多いことを示す。このような結果がみられる理由として、人のキャリアは本来的に過去を振り返って回顧されるものであり、そのため現在の年齢に近づくにつれて上り調子になってくるように感じられるキャリアの方が、全般的な評価が高くなるためであると解釈される。すなわち、「全般的な線の位置」の高さは、若いうちに苦勞をして年をとってからピークを迎えるといったキャリア観と関連が深いことを示す。「若いうちの苦勞は買ってでもしろ」という諺言が人々に信じられやすい理由も、こうした点に根拠があると考えておくことができる。

また、女性は「全般的な線の位置」が高く、基本的に自らの職業生活をプラスに評価しがちである。この点については、女性全般の特徴であるのか、50代に就業者として働いている女性の特徴であるのかを、今後、慎重に検討していく必要がある。

(2)「最終的な線の位置」の解釈

第二に、「最終的な線の位置」と関連し、「全般的な線の位置」とは関連しない一群の要因がある。「学歴」「最初に勤め始めた年齢」「現在の勤務先の業種」「職業的能力の自己評価」などの要因である。これらの要因は「最高点の年齢」と密接に関連しており、「最低点の年齢」とは関連していないのも特徴である。これらの結果を総合的に解釈すると、学歴、および学歴と連動する勤め始めの年齢、さらには学歴によって緩やかに規定される勤務先の業種が、最高点を迎える年齢と関連しており、その結果が「最終的な線の位置」に象徴的に示されるということが言える。具体的には、最高点の年齢が高い業種は、おもに「教育、学習支援業」と「公務」であり、これらの業種の中心を占める教員・公務員は、基本的に大卒（一部、高卒）以上の学歴を必須としており、そのため勤め始める年齢が高いという関係がある。これらの関係からは、「最終的な線の位置」はかなり現在の勤務先の特定の業種およびその業種に入職するために必須の学歴に依存する面があり、その点、慎重な解釈が求められる。

ただし、前節で取り上げた「性別」「現在の職業」「これまでのキャリアに対する満足感」「これまでの人生に対する自己評価」も、「最終的な線の位置」と密接に関連している。したがって、この指標が、自分の職業生活を振り返った場合の総合的な満足感と関連していることも明白である。なかでも「職業的能力の自己評価」は、前節の「全般的な線の位置」とは関連があまり見られず、「最終的な線の位置」とのみ強い関連がみられる。「職業的能力の自己評価」は「あなたの職業的な能力は、他社でも通用すると思いますか」という質問であったが、現在の自らの職業的能力に対する自己評価の高さは、「最終的な線の位置」と密接に関連するということと言える。

以上をまとめると、「最終的な線の位置」の指標については、業種や学歴などいくつかの点で慎重に解釈すべき点はあるものの、基本的には、それまでの職業生活に対する総合的な

評価が織り込まれている指標である。ただし、現時点での職業的能力の自己評価と明確な関連がみられる点は重視すべきであり、現時点での職業生活に対する自己評価を表す指標として解釈することが可能である。すなわち、「全般的な線の位置」と同じような解釈が可能である一方、現時点での自己評価とより密接に関連する指標であると言える。

(3)「曲線の波形」「屈曲点の数」の解釈

第三に、「全般的な線の位置」「最終的な線の位置」とは関連せず、おもに「曲線の波形」「屈曲点の数」と関連する一群の要因がある。「配偶者の有無」「入社の際緯」「転職経験」「職業的経験の自己評価」「失業・休業経験」などの要因である。これらの要因は、いずれも職業生活の分断と関連が深い要因である。転職経験や失業・休業経験は当然ながら、入社の際緯も中途入社の有無をたずねたものであり、職業生活がどこかで分断したか否かを示す要因となっている。また、本調査においては、配偶者の有無も、転職経験や失業・休業経験と関わりの深い要因である。本調査の回答者は全員 50 代であったが、現在、配偶者がいないと回答した約 7% の回答者のうち約 8 割が女性であった。すなわち、50 代の調査時点で配偶者がいない就労者とはおおむね女性であり、その背景には、途中で配偶者と離死別した場合などのような複雑な婚姻事情が関わるものと推察される。結果的に、職業生活が様々な形で分断されやすくなり、結果として「曲線の波形」「屈曲点の数」の指標と関連がみられたものと考えら得る。

以上のように、「曲線の波形」「屈曲点の数」の指標は、基本的には、回答者の職業生活がいかに波瀾万丈であったかを示す指標として解釈することができると言えよう。

なお、「曲線の波形」「屈曲点の数」と関連の深い「入社の際緯」「転職経験」「職業的経験の自己評価」の各要因は、「最低点の評定値」とも関連が深いという特徴がある。これらの要因は各人の職業生活がいかに波瀾に満ちたものであるかに関する要因であると同時に、自らの職業生活上、最低な時期を各人が思い出した際の評価の低さとも関連している。すなわち、中途入社や転職をし、特定の分野で特定の仕事をしてきたという継続性が実感できない場合、「曲線の波形」は複雑になり、「屈曲点の数」も多くなるが、その背景に、自らの職業生活の最低な時期をより低く評価せざるをえない各人の職業生活上の出来事が伏在していたと解釈することができるであろう。

第6章 50代就業者のキャリアの意味づけ—自由記述データを用いた検討

1. 本章の目的

本研究では、50代の就業者に過去の職業生活を振り返ってもらい調査を行い、その調査結果をもとに成人キャリア発達の特徴や課題について検討することを目的とした。本章では、その検討の1つとして、自由記述データの分析を行うこととする。

自由記述データの分析を行う理由を以下の3点に集約される。

第一に、50代就業者が自らのキャリアをどのように意味づけるのかを、質問項目と選択肢を提示して回答を求めるいわゆるアンケートとは異なる形でとらえたいと考えた。調査者側で質問項目と選択肢を提示し、その結果を集計する方法は、調査者側が入手したいと考えている情報を効率よく効果的に収集することができる。特に結果が客観的な数値で示されるため、回答者の意見分布を把握しやすく、明確な結果が得られる。一方で、調査者側から提示された枠組み以上の情報を得ることは難しい。そのため、回答者が問題をどのように認識し、どのような意味づけを与え、どのような考えをもっているのかを、回答者の枠組みにそった形で捉えることができない。そこで、本章では自由記述データの分析を行い、客観的な数値による結果の明確さを欠くこととなる代償に、回答者本人の問題の捉え方を、回答者本人の記述をもとに分析する手法をとることとした。

第二に、特に、50代の就業者から振り返られたキャリアは、極めて多様であることが推測される。例えば、近年のキャリアガイダンスでは若年者に特に注目が集まっており、学校から職業への移行、さらに職場への定着が大きな問題となっている。しかし、一方で、学校を卒業して就職し、職業に適応するという課題そのものは、若年者に比較的共通のものであり、その点、若年者のキャリアガイダンス上の課題というのは比較的単純であるとも言える。それに対して、その後の30代から40代では、結婚をし、家族をもつという個人生活が職業生活に大きな影響を与えるようになる。また、職業生活そのものも、30代の半ばを過ぎた頃から順調にキャリアを積み重ねる者、やむを得ずキャリアが分断される者、転職や離職の形でキャリアを大幅に変更する者など、個人による多様性が大きくなる。以上のことから、50代の就業者によって振り返られた成人キャリアを検討するにあたっては、通常の質問項目だけでなく、自由記述データのような質的なデータを用いて、個々人のキャリアの多様性をできるだけ把握できるような手法を用いるのが望ましい。

第三に、現在、自由記述データの分析は、以前と比べれば、その手法が洗練され、精緻化されてきたということがある。従来、自由記述データの分析は、回答者が自由に記述したデータをその内容の類似性からまとめあげ、一覧表の形で資料として掲載するという手法がとられた。そうした内容面の分析は、回答者が直に記述した結果であるので、その内容を読み連ねることによって、いかにも回答者の真の声に肉薄しているように思えた。研究目的によっては、そうした手法は今なお重要であるものの、分析結果に必要最低限の客観性や厳密性

が保証されず、その点、分析結果が恣意的となる傾向は否めない。この点について、本章では、現在、急速に分析方法が確立しつつあるテキスト・マイニング的な手法を用いて、自由記述欄に記入された回答にどのような「語句」が出てくるのかに特に焦点を当てて検討を進めることとした。具体的には、樋口耕一氏によって開発・公開されているフリーソフトウェアである「KH Coder」(<http://khc.sourceforge.net/index.html>)を用いて、自由記述を単語ごとにばらして、頻出する単語の数を数え上げ、統計的な分析を行い、その上で、各自由記述欄の回答内容を見ていくという手法をとることとした。

以上の問題意識に基づいて、本章では、自由記述データを用いて、50代就業者によって振り返られた成人キャリアについて検討を行うこととした。

2. 本章で分析する自由記述課題

本調査では、回答者に対して、以下の設問で自由記述を求めた。

問25. 「過去の自分の職業生活で最も危機だったと感じること」について、以下の質問にお答えください。

(1) 何歳頃のことですか。

(2) どのような出来事ですか。

(3) それを、どのように乗り越えましたか。

(4) その際、どのような助けや支援（制度などを含む）があれば良かったと思いますか。

問26. 以下の書き出しに続く空欄に、あなたの現在の感じ方・考え方を表す文章を、自由に書き足してください。

(1) これまでの職業生活で後悔することは、

(2) これまでの職業生活で最も良かったと思うことは、

(3) これまでの職業生活で最も役に立った能力は、

以上の設問のうち、問25は一般的な自由記述形式の設問である。「過去の自分の職業生活で最も危機だったと感じること」を想起させ、それについて詳しく聞く形の設問になっている。心理学研究法における「場面想定法」と類似した設問となっている。

一方、問26は、心理学における研究手法として知られた「文章完成法課題」の形式になっている。例えば、問26(1)では「これまでの職業生活で後悔することは、」という刺激文を与えて、続く文章を書いてもらうことで文章を完成させるという課題になっている。

上記の設問によって、本研究では、(1)過去の職業生活上の危機「年代」「出来事」「どのように乗り越えたか」「どのような助けや支援があれば良かったか」、(2)職業生活上の「後悔」「最も良かったと思うこと」「最も役に立った能力」、(3)「今、いちばんやってみたいこと」「今後、やってみたいと思うこと」「これからの人生で不安や心配に感じること」をたずねた。

本章では、これらの自由記述データを分析するにあたって、以下の3つの分析課題を設定することとした。

することとするが、分析にあたって、以下の3つの分析課題を設定した。(1)過去の自分の職業生活で最も危機だったと感じることについて、それが何歳頃のどのような出来事で、どのように乗り越えたのか、また、どのような支援があれば良かったかを検討する。(2)これまで

3. 過去の職業生活上の危機について

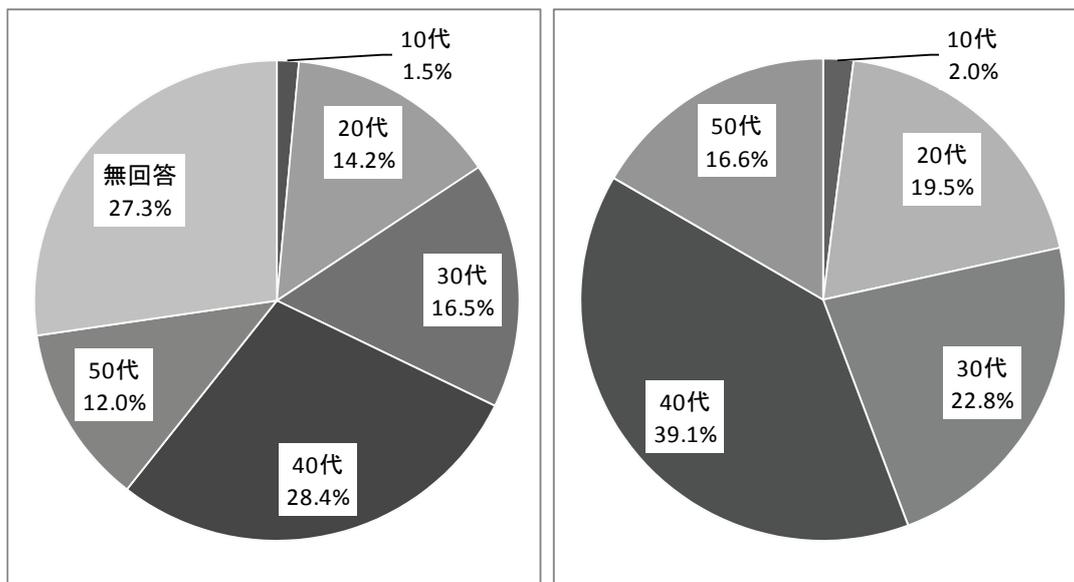
(1) 職業生活上の危機だったと感じる年代

過去の職業生活における危機が何歳頃だったかに関する回答結果を、図表6-1に示した。職業生活における危機に関する自由記述に回答を全く行わなかった「無回答」の者が全体の約1/4(26.1%)程度あった。何らかの形で自由記述を行った回答者のうち、最も職業生活上の危機であったと報告された年代は「40代」であり、39.1%であった。

従来から「中期キャリアの危機」として40代の職業生活上の危機が指摘されることが多かったが、本調査の結果からも確認された。

ただし、職業生活上の危機を報告しなかった「無回答」も比較的多く、その点を加味した場合には、「無回答」職業生活上の危機を報告しない者と40代が危機だったと報告した者が約1/4ずつ、20代、30代、50代が危機だったと報告した者がそれぞれ1割程度と考えることができる。むしろ、職業生活上の危機については、①無回答という反応が一定数あり、職業生活上の危機がある場合には、②40代を中心としながらも20~50代まで全年代にわたって一様に危機として報告しうる出来事が生じていたという見方もできる。

図表6-2には、過去の職業生活における危機の年代と関連が深い要因を表にしたものである。分析の結果、危機の年代と関連が深い要因は、学歴と現在の職業であった。図表6-2に示したとおり、最終学歴が「中卒・高卒」の回答者は「10代」が危機であったと回答する割合が高く、「大学・大学院卒」の回答者は「40代」が危機であったと回答する割合が高かった。また、現在、「専門的・技術的職業」の回答者は「30代」、「管理的職業」の回答者は「40代」、「生産工程・建設などの職業」の回答者は「10代」が危機であったと回答する割合が高かった。概して言えば、学歴が高い者、専門的・技術的職業または管理的職業に就いている者は30代または40代で危機を報告する者が多かったと考えられる。



図表6-1 職業生活上の危機は「何歳頃のことですか」に対する回答
(左:無回答含む、右:無回答除く)

図表6-2 職業生活上の危機の年代と学歴および現在の職業との関連

	中卒 高卒 N=635	短大 高専 専門卒 N=233	大学 大学院卒 N=619
10代	3.9%	1.7%	0.2%
20代	21.6%	21.0%	17.0%
30代	20.9%	24.5%	24.1%
40代	35.9%	36.9%	43.1%
50代	17.6%	15.9%	15.7%

※残差分析の結果、5%水準で有意に値が大きい箇所^①に網かけ、小さい箇所^②に下線を付した。

	専門的 技術的 職業 N=328	管理的 職業 N=358	事務的 職業 N=248	販売 サービス の職業 N=137	生産工程 建設など の職業 N=292	その他 N=124
10代	0.6%	0.8%	2.4%	2.9%	4.1%	2.4%
20代	22.6%	15.6%	21.0%	19.0%	18.5%	23.4%
30代	27.4%	22.3%	19.4%	22.6%	23.6%	15.3%
40代	33.5%	45.8%	41.5%	37.2%	37.3%	36.3%
50代	15.9%	15.4%	15.7%	18.2%	16.4%	22.6%

※残差分析の結果、5%水準で有意に値が大きい箇所^①に網かけ、小さい箇所^②に下線を付した。

(2) 職業生活上の危機だったと感じる出来事

図表6-2には、「過去の自分の職業生活で最も危機だったと感じること」は「どのような出来事ですか」に関する自由記述に出現する頻度の高かった語句を示した。表から、最も出現頻度の高かった語句は「仕事」であり、以下「会社」「関係」「倒産」「転職」と続いていた。概して言えば、過去の職業生活上の危機は「会社」での「仕事」面のことであり、その中に

は「倒産」や「転職」、「上司」との「人間」「関係」などが含まれる。「病気」「退職」「リストラ」なども、それらに続いて多い職業生活上の危機であると考えておくことができる。

図表6-3 職業生活上の危機は「どのような出来事ですか」に関する
自由記述で出現頻度の高かった語句

仕事	260	子供	21	社員	14
会社	253	体調	21	移動	14
関係	100	給料	20	出産	14
倒産	87	失敗	20	赴任	14
転職	86	出向	20	精神	13
人間	79	変更	20	責任	13
上司	78	希望	19	管理	13
病気	51	社長	18	経験	13
退職	61	危機	17	子育て	13
自分	52	収入	17	大変	13
リストラ	51	対人	17	不安	13
職場	50	単身	17	不景気	13
就職	41	悪化	17	不振	13
転職	38	合併	17	バブル	12
トラブル	35	残業	17	技術	11
内容	33	パート	16	職種	11
入院	33	業績	16	不良	11
部署	30	業務	16	ストレス	10
営業	30	事業	16	パソコン	10
勤務	29	部門	16	正社員	10
経営	27	失業	16	借金	10
事故	26	家業	15	生活	10
不況	25	部下	15	廃業	10
配属	23	両立	15	配置	10
異動	22	交通	14	離婚	10

(3) 職業生活上の危機だった出来事の要因別の検討

職業生活上の危機に関する自由記述で出現頻度の高かった語句を、いくつかの主だった要因別に検討した。

まず、図表6-3には、性別、危機を経験した年代、昨年の年収別の結果を示した。その結果、以下の3点が示された。

①男性は「会社」「転職」「リストラ」の語句を使用する割合が高く、女性は「関係」「人間」「就職」の語句を使用する割合が高かった。

②過去の職業生活上の危機は20代にあったと回答した者は「転職」の語句を使用する割合が高く、40代および50代では「リストラ」、50代では「入院」を使用する割合が高かった。

③昨年の年収が400万円以下と回答した者は「倒産」「リストラ」「就職」、400～600万円と回答した者は「会社」「退職」、600～800万円と回答した者は「職場」、800万円以上と回答した者は「上司」「内容」を使用する割合が高かった。概して、年収が高いほど職場内での危機、年収が低いほど雇用そのものをめぐる危機が記述されやすいと解釈される。

図表6-4 職業生活上の危機だった出来事に関する自由記述で
出現頻度の高かった語句の性別、危機を経験した年代別、昨年の年収別の検討

性別	男性 N=1532	女性 N=518
「会社」	14.2%	6.2%
「関係」	4.1%	7.1%
「転職」	5.0%	1.9%
「人間」	3.1%	6.0%
「リストラ」	2.9%	1.4%
「就職」	1.2%	4.1%

危機を経験した年代	10代 N=30	20代 N=291	30代 N=339	40代 N=583	50代 N=247
「転職」	0.0%	9.3%	5.9%	5.7%	1.6%
「リストラ」	0.0%	0.3%	1.8%	5.0%	6.1%
「入院」	3.3%	2.7%	0.9%	1.5%	4.5%

昨年の年収	~400万円 N=569	~600万円 N=495	~800万円 N=417	800万円 以上 N=539
「会社」	13.0%	15.6%	10.8%	9.5%
「倒産」	6.7%	5.1%	2.9%	2.0%
「上司」	1.9%	2.8%	4.3%	6.3%
「退職」	3.7%	4.8%	1.2%	1.9%
「リストラ」	3.9%	3.4%	1.7%	0.9%
「職場」	0.7%	2.0%	4.1%	3.5%
「就職」	3.9%	1.4%	1.2%	1.1%
「転勤」	0.7%	1.2%	2.9%	2.6%
「内容」	0.7%	0.6%	2.4%	2.6%

※残差分析の結果、5%水準で有意に値が大きい箇所^①に網かけ、小さい箇所^②に下線を付した。

次に、図表6-5には、職業生活上の危機に関する自由記述で出現頻度の高かった語句を、初職の勤務先の規模および現在の勤務先の規模別に検討した結果を示した。その結果、以下の2点が示された。

①初職の勤務先の規模が50人未満と回答した者は「倒産」、1000人以上と回答した者は「内容」の語句を使用する割合が高かった。

②現在の勤務先の規模が50人未満と回答した者は「リストラ」、300人未満と回答した者は「会社」、1000人以上と回答した者は「トラブル」「部署」の語句を使用する割合が多かった。概して、勤務先の規模が大きいほど部内のトラブル、小さいほど雇用そのものをめぐる危機が記述されやすいと解釈される。

図表6-5 職業生活上の危機だった出来事に関する自由記述で
出現頻度の高かった語句の初職の勤務先の規模別、現在の勤務先の規模別の検討

初職の 勤務先規模	50人未満 N=489	300人未満 N=511	1000人 未満 N=363	1000人 以上 N=674
「倒産」	7.2%	4.3%	5.0%	1.6%
「内容」	0.4%	0.8%	1.7%	3.0%

現在の 勤務先規模	50人未満 N=636	300人未満 N=521	1000人 未満 N=335	1000人 以上 N=548
「会社」	12.4%	15.7%	12.2%	8.2%
「倒産」	5.3%	5.6%	4.8%	1.3%
「リストラ」	4.2%	2.3%	0.9%	1.5%
「就職」	2.4%	2.9%	0.3%	1.6%
「転勤」	0.3%	2.5%	2.7%	2.4%
「トラブル」	0.8%	1.3%	1.5%	3.1%
「部署」	0.6%	0.8%	1.5%	3.1%

※残差分析の結果、5%水準で有意に値が大きい箇所¹に網かけ、小さい箇所²に下線を付した。

(4) 職業生活上の危機だった出来事で使用される語句の関連性の検討

上で分析した語句の中には、1人の回答者の自由記述内で同時に出現する語句もあると考えられた。そこで、カテゴリ変数間の連関を示す ϕ 係数を求めて、相互に関連が深い語句を検討した。

図表6-6に示したとおり、職業生活の危機だった出来事に関する自由記述で、同じ回答者によって同じ自由記述内に用いられた語句は「人間」と「関係」であった。以下、「倒産」と「会社」、「内容」と「仕事」と続いていた。

図表6-6 職業生活上の危機だった出来事に関する自由記述で
同じ回答者の自由記述内で用いられやすかった語句

		ϕ 係数
「人間」	「関係」	.849
「倒産」	「会社」	.369
「内容」	「仕事」	.264
「職場」	「関係」	.184
「入院」	「病気」	.182
「内容」	「自分」	.180
「職場」	「人間」	.165
「トラブル」	「関係」	.148
「自分」	「仕事」	.138
「トラブル」	「上司」	.115

※ ϕ 係数は全て $p<.01$ で有意

図表6-7は、同じ回答者が同じ自由記述内に用いやすかった語句の具体的な記述内容を例示したものである。特に記述量が多い自由記述上位5位を例示した。この表から、過去の職業生活上の危機として「職場の人間関係」「会社の倒産」「仕事の内容」「病気による入院」

が主だったものとしてあるということが推測される。

図表6-7 職業生活上の危機だった出来事に関する自由記述で
同じ回答者の自由記述内で用いられやすかった語句の自由記述例

人間-関係	慣れない場所で、仕事についても解からないことだらけ。長時間勤務また、 人間関係 もギクシャクして、ストレスがたまり、病気になった。(51歳男性・専門) 学校出てすぐ就職した会社を何も調べず、仕事内容もわからず入った為、仕事内容が自分に合わなく、 人間関係 もむずかしかった事。(59歳女性・事務) 人間関係 。銀行でのパートでしたが、支店での仕事を長く働いているパートの人が、いじ悪く教えてくれませんでした。(54歳女性・その他) 職場の 人間関係 で、資格のあるなしで資格を有する人からの思いやりの少なさ。(59歳女性・事務) 新しい職場で、何人かの人と相性が悪く 人間関係 がうまく、出来なかった。(55歳女性・専門)
倒産-会社	つとめていた 会社 が 倒産 (失業 給料、退職金も出ず) 年令的にも再就職がむずかしくかなり探した。(55歳男性・管理) 会社 が 倒産 へつき進み退職金の積みみくずし、月給の遅配。(58歳男性・専門) 会社 の 倒産 や家族の病気、自宅の立退き訴訟等。(56歳男性・生産工程) 再々就職して役員をやった 会社 の 倒産 。(58歳男性・専門) 会社 が 倒産 し、給料もらえなかった時。(55歳男性・生産工程)
内容-仕事	学校出てすぐ就職した会社を何も調べず、 仕事内容 もわからず入った為、仕事内容が自分に合わなく、人間関係もむずかしかった事。(59歳女性・事務) 再就職したばかりの時、 仕事内容 が自分の中で誇りがもてなかった。(57歳女性・専門) 仕事内容 の変更、新たに覚える事が多すぎてストレスが多かった。(58歳男性・事務) 仕事の内容 が自分に適しているか疑問を持ち始めた。(53歳男性・専門) 新しい職場で 仕事の内容 を把握できなかった。(52歳男性・管理)
職場-関係	職場 の 人間関係 で、資格のあるなしで資格を有する人からの思いやりの少なさ。(59歳女性・事務) 新しい 職場 で、何人かの人と相性が悪く 人間関係 がうまく、出来なかった。(55歳女性・専門) 会社合併により、 人間関係 の悪い 職場 で無理な仕事をさせられた。(53歳男性・管理) 同じ 職場 の人と、 人間関係 がうまくいかなかった。(50歳女性・生産工程) 人間関係 (職場)で色々あり心身の病気になった。(55歳女性・事務)
入院-病気	(頸椎ヘルニア) 病気 になった。(3カ月 入院)。(58歳男性・管理) 病気 し長期 入院 したこと見内本人。(58歳男性・事務) 売上げがおちこみ自分も 病気 で 入院 。(56歳女性・事務) 病気 で 入院 した。(53歳男性・管理) 病気 で 入院 。(51歳男性・専門)

図表6-8は、これら同じ回答者の自由記述内で用いられやすかった語句間の関連を、等質性分析を用いて図示した結果である。

図から、おおむね、以下の3つのグループがあることがうかがえる。

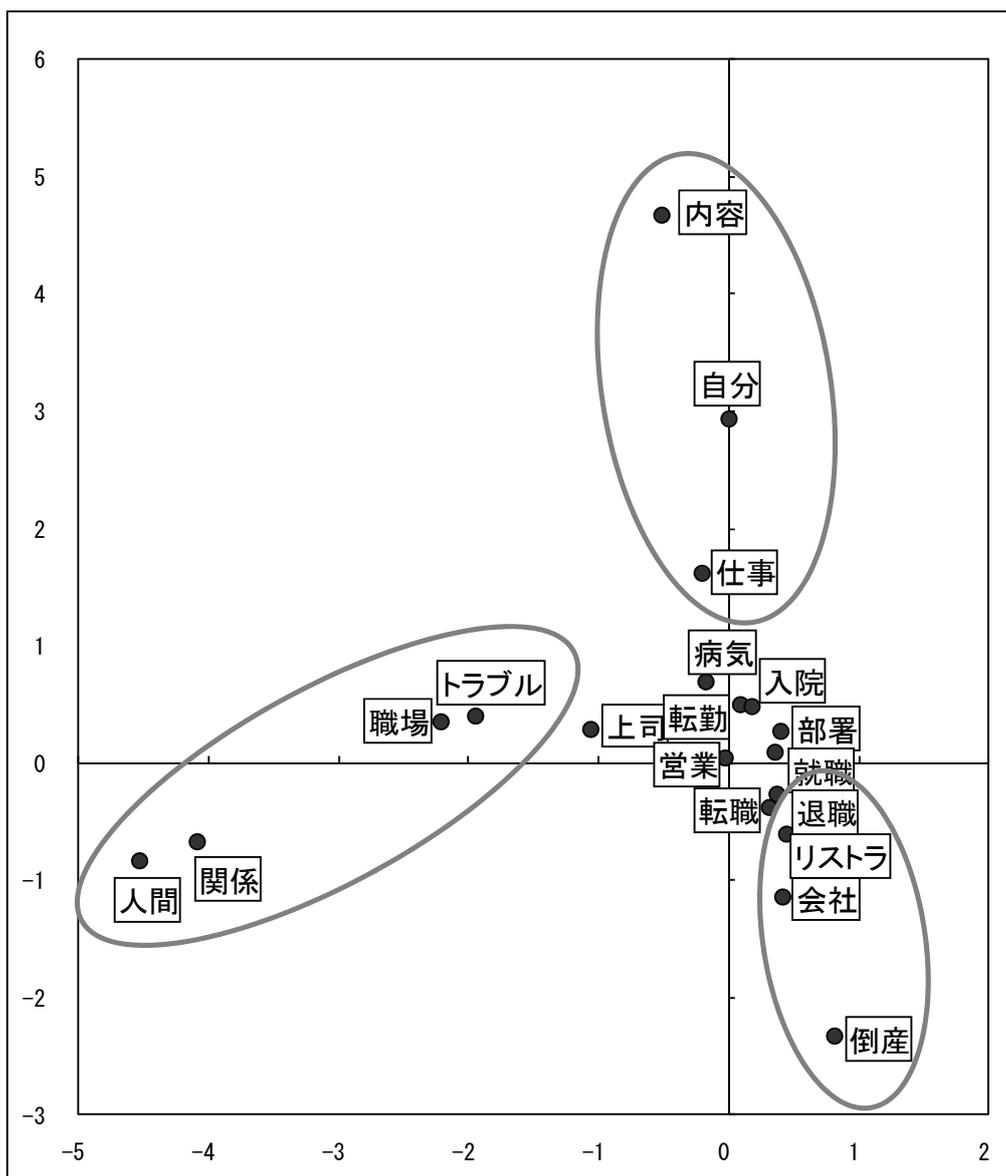
- ①「人間」「関係」「職場」「トラブル」などのグループ、
- ②「内容」「自分」「仕事」などのグループ、
- ③「倒産」「会社」「リストラ」「退職」などのグループである。

これらの結果から、過去の職業生活上の危機であった出来事は、おおまかに「職場の人間関係」「自分の仕事内容」「会社の倒産やリストラによる退職」といった形で整理することができる。

なお、図の中央部分に密集している語句は、特徴的な3つのグループには該当しない語句であり、明確な特徴がない語句でもある。ただし、細かく観察すれば、「病気」「入院」「転勤」は「自分の仕事内容」に近く、病気入院や転職などを機に自分の仕事内容が問題となる場合があることがうかがえる。また、「部署」「就職」「転職」という要因は、「会社の倒産やリス

トラによる退職」のグループに近く、部署の配置転換、リストラに伴う転職・就職を暗示させる結果となっている。同様に、「職場の人間関係」のグループに近いのは「上司」であり、当然ながら職場の人間関係の重要な人物として挙げられていると見ることができる。

図表6-8 職業生活上の危機だった出来事に関する自由記述で出現頻度の高かった語句(上位 19 語句)による等質性分析



4. 職業生活上の危機をどのように乗り越えたか

図表6-9には、「過去の自分の職業生活で最も危機だったと感じること」を「どのように乗り越えましたか」に関する自由記述で用いられる頻度の高かった語句を示した。

表から、最も用いられやすい語句は「転職」であり、以下「仕事」「就職」「自分」「会社」と続いていた。

概して言えば、過去の職業生活上の危機をいかに乗り越えたかを記述するにあたって、回答者は「転職」や「就職」など「会社」での「自分」の「仕事」に何らかの変化をもたらす方向で乗り越えたことがうかがえる。ただし、もう少し出現頻度が低い語句に目を向けると、「家族」「上司」「友人」「協力」などの語句もみられており、周囲の人々の協力によって乗り越えたという記述も相当数みられていたことが推測される結果となっていた。

図表6-9 職業生活上の危機を「どのように乗り越えましたか」の自由記述で

出現頻度の高かった語句

転職	164	紹介	17	アルバイト	12
仕事	115	子供	16	活動	12
就職	84	部署	16	学校	11
自分	81	自身	15	社員	11
会社	78	アドバイス	15	病院	11
家族	77	希望	15	保険	11
退職	60	転勤	15	治療	11
上司	57	仲間	14	入院	11
努力	49	異動	14	返済	11
友人	41	支援	14	パート	10
協力	40	業務	13	リハビリ	10
職場	37	職業	13	給料	10
相談	35	正社員	13	収入	10
勉強	23	同僚	13	助け	10
がまん	22	解決	13	相手	10
資格	21	取得	13	失業	10
生活	21	変更	13	転換	10
支え	19	周囲	12	配属	10
先輩	18	知人	12	配置	10

図表6-10には、職業生活上の危機をいかに乗り越えたかに関する自由記述で使用された語句をいくつかの主だった要因別に検討した結果である。表から、以下の3点が示される。

第一に、「職業上の危機をいかに乗り越えたか」を記述する上で用いられやすい語句のうち、様々な要因で違いがみられるのは「転職」「退職」「就職」「努力」「相談」などの特定の項目であった。これらの語句にまつわる記述をするか否かはいくつかの要因で異なるが、逆に言えば、これら以外の語句はそれほど回答者の要因によっては異ならないと言える。

第二に、具体的に違いがみられた箇所をまとめると、①「転職」は「男性」、「30代」、収入「～600万」、初職の勤務先規模「50人未満」、現在の勤務先規模「300人未満」、②「退職」は「女性」、収入「～400万」、③「就職」は「～400万」、初職の勤務先規模「50人未満」、

④「努力」は収入「800万円以上」、初職および現在の勤務先規模「1000人以上」であった。

第三に、これらの結果を概してまとめると、①初めての勤務先が小企業であった男性が30代で危機を経験した場合に「転職」という形で危機を乗り越え、現在、中企業に勤務している様子がうかがえる。②女性、年収が低い回答者、初職および現職の勤務先が小企業である回答者では、勤め先を「退職」し、別の勤め先に「就職」することで危機を乗り越えた様子がうかがえる。③年収が高い回答者、初職および現職の勤務先が大企業である回答者は、自分の「努力」によって危機を乗り越えている様子がうかがえるが、同時に「上司」や「相談」によって危機を乗り越えた様子もうかがえる。

図表6-10 職業生活上の危機をいかに乗り越えたかに関する自由記述で
出現頻度の高かった語句の要因別の違い

性別	男性 N=1532	女性 N=518				
「転職」	9.3%	4.1%				
「退職」	1.9%	5.8%				

危機を経験した年代	10代 N=30	20代 N=291	30代 N=339	40代 N=583	50代 N=247
「転職」	6.7%	13.4%	15.0%	10.3%	4.5%

昨年の年収	~400万円 N=569	~600万円 N=495	~800万円 N=417	800万円以上 N=539
「転職」	7.2%	11.5%	8.2%	5.4%
「就職」	6.3%	5.3%	1.9%	2.0%
「家族」	2.1%	3.4%	6.5%	3.2%
「退職」	5.4%	3.6%	1.7%	0.6%
「努力」	1.6%	1.4%	2.9%	3.7%
「相談」	0.9%	0.4%	2.9%	2.0%

初職の規模	50人未満 N=489	300人未満 N=511	1000人未満 N=363	1000人以上 N=674
「転職」	12.5%	8.4%	5.5%	5.5%
「就職」	6.5%	3.1%	4.1%	2.7%
「努力」	1.0%	2.3%	1.9%	3.7%

現在の規模	50人未満 N=636	300人未満 N=521	1000人未満 N=335	1000人以上 N=548
「転職」	9.1%	10.9%	7.2%	4.2%
「就職」	6.0%	4.6%	2.7%	1.8%
「退職」	3.9%	3.1%	3.6%	1.1%
「上司」	1.1%	2.7%	3.6%	4.2%
「努力」	1.4%	1.7%	1.8%	4.6%
「相談」	0.8%	1.0%	1.8%	2.7%

※残差分析の結果、5%水準で有意に値が大きい箇所には網かけ、小さい箇所には下線を付した。

以上の分析で鍵となった語句とも呼べる「転職」「就職」「退職」「努力」の4つの語句が含

まれている自由記述のうち、文字数が多かった回答を図表6-11に列挙した。表の記述内容に着目すると、「努力」という語句が用いられている自由記述は、他の「転職」「就職」「退職」の語句が用いられている自由記述と若干、内容が異なる。「努力」という語句は社内もしくは組織内で何らかの形で危機を乗り越えたという記述内容と解釈される。一方で、「転職」「就職」「退職」の記述内容では、会社や組織が変わることそのものに焦点を当てた記述が多くみられる。この点が上述した要因別の違いに影響を与えていると考察される。なお、「転職」と「就職」「退職」には大きな違いは見られないが、あえて言えば、「転職」が仕事を変えることを問題にしているのに対して、「就職」「退職」はそもそも仕事をするか否か（できるか否か）が問題になっているという違いを見出すことはできそうである。ただし、その違いはわずかであると解釈される。

図表6-11 職業生活上の危機をいかに乗り越えたかに関する自由記述で
出現頻度の高かった語句の自由記述内容

自分を信じ、外に相談できる相手を作り、相談に乗ってもらった。区切りをつけて、 転職 した(58歳男性・管理)。
その後2年間、 転職 3回、過去の職位・プライドを捨て、新人の気持ちで年下の人間に従った(55歳男性・事務)。
時給の高い派遣会社に 転職 し、配偶者控除適用をやめた。その事が正社員へとつながった(54歳女性・事務)。
退職はしたが、在職中に知り合った同じ職業の知り合いの紹介で他への 転職 をした(59歳女性・専門)。
自分の中で仕事に対して達成感(やるだけやった)という思いもあり 転職 する事で…(51歳女性・専門)
紹介で 就職 はしなかったため職安、求人誌などで探したがすべて年令で切れられ面接まで行かなかった。たまたまTelした会社がやとってくれた(55歳男性・管理)。
就職活動を1年ちよつとし、やっと正社員、採用してもらえた現会社に 就職 (54歳男性・専門)。
自分なりに努力もしたが、まわりのサポートのおかげで何とか再 就職 できた(52歳男性・生産工程)。
とりあえずパートで勤め資格を取り、正社員として 就職 することをめざす(50歳女性・事務)。
解雇を選択し、失業保険受給中に資格取得し、再 就職 した(51歳女性・専門)。
退職 事前に次の仕事を決めていたが思うように実作業が進まず、結局、実質的に無職となり、各方面へ、面接や書類で応募等に終始していた(52歳男性・管理)。
自分からは 退職 願をださないように、心に決めたが友達や家族には話さず、一人で悩んでいた(58歳男性・販売)。
社内の人事異動で、他部署に異動となった(前任者が定年 退職 した)(54歳女性・生産工程)。
不当解雇として裁判をする。失業保険と 退職 金で生活する(51歳男性・管理)。
面接や作文で 退職 できない理由をアピールしました(56歳男性・生産工程)。
残った社員同志がまとまって、なんとか他社に仕事をとられないよう 努力 した(54歳男性・販売)。
自分なりに 努力 もしたが、まわりのサポートのおかげで何とか再就職できた(52歳男性・生産工程)。
仕事をきちんとする事により、信頼されるように 努力 した(59歳女性・事務)。
覚える様 努力 したが、2年間で又異動になった(54歳男性・事務)。
優秀なスタッフの献身的 努力 により乗り越えた(53歳男性・管理)。

図表6-12には、職業生活上の危機をいかに乗り越えたかに関する自由記述で用いられ

る頻度の高かった語句どうしの関連性を検討したものである。表には、関連性の強さを示すφ係数を示した。最も関連が強かったのは、「上司」と「相談」であり（φ=.273）、自由記述内に「上司」という語句が用いられた場合には、同時に「相談」という語句も多く用いられていたことを示す。以下、「家族」と「協力」（φ=.220）、「家族」と「友人」（φ=.180）、「就職」と「会社」（φ=.158）が比較的φ係数の大きかった組み合わせであった。上司に何かを相談する、家族や友人の協力、会社に就職するという自由記述が多かったと言えよう。

図表6-12 職業生活上の危機をいかに乗り越えたかに関する自由記述で出現頻度の高かった語句の要因別の違い

	「転職」	「仕事」	「就職」	「自分」	「会社」	「家族」	「退職」	「上司」	「努力」	「友人」	「協力」	「職場」	「相談」
「転職」													
「仕事」	-0.038												
「就職」	-0.060	-0.049											
「自分」	-0.041	.052	-0.015										
「会社」	.027	.043	.158	-0.013									
「家族」	-0.038	-0.035	-0.026	.014	-0.025								
「退職」	-0.040	-0.015	.010	.010	.012	-0.018							
「上司」	-0.049	.013	-0.034	-0.003	-0.002	-0.001	-0.011						
「努力」	-0.046	.005	-0.015	.067	-0.031	-0.013	-0.027	.013					
「友人」	-0.028	.013	.044	.008	.009	.160	-0.024	-0.024	.001				
「協力」	-0.041	-0.018	-0.010	-0.010	.029	.220	-0.024	-0.001	.002	.032			
「職場」	-0.040	.049	.010	.048	-0.027	.052	-0.023	.022	.003	.007	.008		
「相談」	-0.007	.006	-0.025	.058	-0.003	-0.003	-0.021	.273	.007	.069	-0.017	.013	

※数値は2値間の相関係数と解釈できるφ係数。

絶対値.59未満は1%水準で有意。 .10以上の値に網かけ囲みを付した。

図表6-13には、「家族」「友人」「協力」の語句が用いられている自由記述の例を示した。家族や友人などの協力が、職業生活上の危機を乗り越える上で重要な役割を果たしていることがうかがえる。特に、これらの自由記述では、過去の職業生活上の危機として「病気休職」「家族の病気」「精神病」「子育て」「うつ病」「足をおる」「交通事故」「親の介護」「入院」「大震災」など、病気・怪我や子育て・介護といった個人生活面での問題が職業生活上の危機に重なっている場合が多い。個人生活と職業生活の接点においては、家族や友人といった身近な人によるいわゆるソーシャルサポートが重要になることを指摘できる。

上述の結果からも、職業生活上の危機の内容とそれをいかに乗り越えたかには密接な関連があると思われたので、職業生活上の危機で頻出した語句といかに乗り越えたかで頻出した語句との関連性を検討した。図表6-14はφ係数を求めた結果である。表からもっとも関連が高いのは、危機「倒産」と乗り越え「就職」の組み合わせであった（φ=.220）。以下、危機「上司」と乗り越え「上司」（φ=.203）、危機「会社」と乗り越え「会社」（φ=.170）、危機「職場」と乗り越え「職場」（φ=.169）、危機「病気」と乗り越え「家族」（φ=.136）と続いていた。基本的には、上司・会社・職場が関連する危機は、それぞれ上司・会社・職場との関わりで乗り越えられるということが言える。

図表6-13 職業生活上の危機をいかに乗り越えたかに関する自由記述で「家族」「友人」「協力」の語句が用いられていた自由記述例

過去の職業生活上の危機	それをどう乗り越えたか
病気休職(うつ病)	入院、カウンセリング、NPO復帰支援プログラム参加、 家族の協力 。親が逆介護してくれたこと。(50歳女性・専門)
仕事上のトラブルと家族の病気	友人、家族 、子どもたち、そして良い医師からの 協力 と助言そして自分の覚悟。(56歳男性・事務)
初めて管理者となったが、事件ばかり起き、その処理が、非常に大変であった	他の管理者の 協力 、 家族 の支え、 友人 のアドバイス(52歳男性・管理)
精神病に近い症状になった	職場の 友人 、 家族 の暖かさ(57歳男性・専門)
失業(自ら辞職)	友人 の紹介で転職。 家族・友人 の支え(53歳男性・管理)
共働きで出産、子育てで大変だった	周りの人や 家族の協力 でのりこえてきた(51歳女性・事務)
会社都合による解雇	友人 の支えと 家族 の支援(55歳男性・管理)
転職した	家族 、 友人 、知人に助けられた(50歳男性・専門)
うつ病	家族 、 友人 の支え(53歳男性・専門)
(前略)いねむり運転をし11t車にぶつかり、足をおる	家族 と 友人 のささえで(56歳男性・事務)
部署が変わった為	友達、 家族 の応援にて(50歳男性・保安)
交通事故	家族の協力 (56歳男性・生産工程)
出向、単身赴任	家族の協力 (54歳男性・管理)
親の介護	家族の協力 (56歳男性・専門)
体調をくずし入院	家族の協力 (50歳男性・管理)
学級が荒れた	家族・友人 に支えられ、がんばった。卒業させた(59歳女性・専門)
単身赴任	家族の協力 (59歳男性・管理)
職場の人間関係	家族 や 友人 に話した(56歳女性・事務)
阪神淡路大震災	家族の協力 (50歳女性・販売)

図表6-14 職業生活上の危機と、危機をいかに乗り越えたかに関する自由記述で出現頻度の高かった語句間の関連性

危機	どのように危機を乗り越えましたか												
	「転職」	「仕事」	「就職」	「自分」	「会社」	「家族」	「退職」	「上司」	「努力」	「友人」	「協力」	「職場」	「相談」
「仕事」	-0.06	.114	-0.15	.047	.004	.030	.007	.056	.019	.001	.046	.027	.039
「会社」	.128	.050	.132	.079	.170	.007	.052	-0.17	-0.09	.045	.036	-0.06	-0.22
「関係」	-0.08	-0.04	-0.23	.001	.051	.040	.124	.018	-0.06	.083	-0.15	.020	.046
「倒産」	.109	.004	.220	-0.30	.099	-0.15	-0.07	-0.35	-0.33	.023	.042	-0.10	-0.06
「転職」	.073	-0.07	.070	-0.17	.048	.050	.008	.025	-0.01	.041	-0.29	.026	-0.06
「人間」	-0.03	.019	-0.15	.012	.040	.029	.087	-0.02	.002	.100	-0.28	-0.08	.058
「上司」	.018	.032	-0.40	.013	-0.26	.044	.012	.203	-0.14	.046	.010	-0.08	.123
「病気」	-0.24	-0.24	-0.32	.000	.018	.136	.029	-0.27	-0.25	.000	.092	-0.22	-0.20
「退職」	.056	.022	.113	.025	.057	-0.03	.091	-0.29	-0.27	.017	-0.24	-0.24	-0.22
「自分」	-0.13	.085	-0.17	.064	.050	.035	.028	-0.08	.036	.000	.023	.025	.031
「リストラ」	.046	.003	.128	.033	.001	-0.14	.010	.012	.016	-0.23	.024	-0.22	.006
「職場」	-0.23	.004	-0.32	.033	.002	.037	.048	.012	-0.04	.023	-0.22	.169	.084
「就職」	-0.02	.013	.134	.044	.046	.010	-0.24	.020	-0.22	.006	.006	.007	-0.17
「転勤」	-0.26	.016	-0.27	-0.08	-0.27	-0.07	.042	.022	.051	.007	.008	.037	-0.17
「トラブル」	-0.24	-0.14	-0.07	.033	-0.06	.015	.069	.002	-0.20	.037	.066	.040	.046
「内容」	.007	.057	-0.26	.015	.037	-0.25	-0.22	.003	.006	-0.18	-0.18	.012	.049
「入院」	-0.37	.022	-0.26	.015	-0.04	.059	-0.22	-0.21	.032	-0.18	.011	-0.17	-0.16
「部署」	-0.06	.043	-0.25	-0.04	-0.24	.020	.003	.029	.061	-0.17	-0.17	.014	-0.15
「営業」	.053	.015	-0.09	.010	-0.27	.012	.020	.021	.002	.007	-0.19	.009	.013

※.10以上の相関係数に網かけを付した。また、相関係数が大きい上位5位を罫線で囲んだ。

図表6-15には、図表6-14で関連が高かった語句が含まれる自由記述の例を示した。上司・会社・職場が関連する危機は、それぞれ上司・会社・職場との関わりで乗り越えられるということの内実と詳細がうかがえる結果となっている。

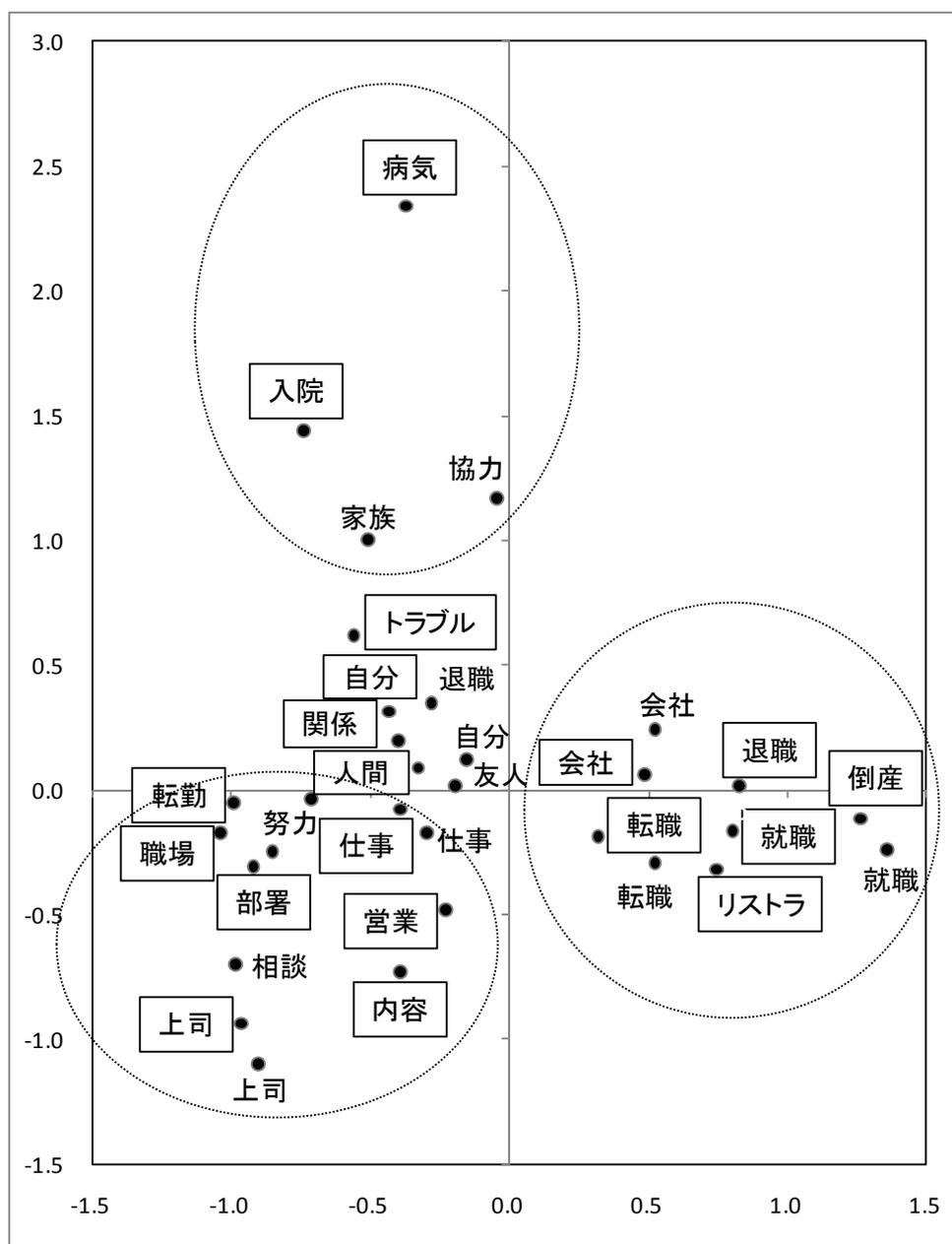
図表6-15 職業生活上の危機と、危機をいかに乗り越えたかに関する自由記述で
関連性の高かった語句が含まれる自由記述例

	過去の職業生活上の危機	それをどう乗り越えたか
危機「倒産」 乗り越え「就職」	会社の倒産	年令的に再就職が難しかったが職安に何度も行った(55歳男性・生産工程)
	会社の倒産	再就職するが2年たらずで又倒産(52歳女性・事務)
	家業の会社の倒産	うつ病になり、治療後、再就職(56歳男性・管理)
	会社の倒産	職安に通い、現在の職場に就職(58歳女性・生産工程)
危機「上司」 乗り越え「上司」	会社の倒産	キャリアを生かして再就職(57歳男性・管理)
	苦情電話があり、上司と相談していたが、(対応がまずく)、客がおこって、タクシーでとんできた	上司2人と、私とで3人で平謝り、あまり叱られなかったけど、とてもつらかった(56歳女性・事務)
	異常な上司からのストレスで(病気になり)、交通事故を起した	医者を転々としても原因がわからず、自然におさまり、上司とはなれたとたん治る(54歳男性・管理)
	上司の考えについていけない	結局、同僚とはげまし合いながら、上司は異動した(53歳男性・運輸)
危機「会社」 乗り越え「会社」	上司(役員)と合わず、苦勞した	上司自体が、変な人柄で、仲間と助け合った(50歳男性・管理)
	転職により営業成績が落ち、上司からリストラの責めをうけた	運よく部署が変わった上司が良い人だった(58歳男性・販売)
	会社が、水害、地震にあう	取り引き先の応援があり、給料カット、ボーナスなしで会社を続けられた(51歳男性・生産工程)
	会社の譲渡の話があったが、自分自身、社長としてやる決断が出来ず、よって会社は廃業となって、失職した事 ようやく入社した会社に6ヶ月で解雇された。(支社縮小のため)	就職活動を1年ちよつとし、やっと正社員、採用してもらえた現会社に就職(54歳男性・専門)
危機「職場」 乗り越え「職場」	会社倒産の心配	次の仕事を前向きに、もっといい会社に入るぞと思ひのりこえた(50歳女性・管理)
	会社を退職した	会社を続のたためにがんばるしかない。乗り越えられれば良いけど…(52歳女性・専門)
	(3回目の転職の時、職場のふんいきに当時慣れず、おちこんでいた。)	前向きに、次の会社を探し1年かかり、再就職する(57歳男性・販売)
	人事異動で、経験のない職場へ移り、仕事内容を聞ける人がその場になかった。(技術職で右も左も分からず)一番上になってしまった	職場仲間と仲よくなって、しんどさを共有することで慣れた(53歳女性・専門)
危機「病気」 乗り越え「家族」	自分の職場、仕事が終息した	恥をかきながら、職場の違う先輩に聞いたり、相談したり(55歳女性・専門)
	職場、仕事になじめなくなった	他の仕事・職場に変更となり、役職からOPIになった(53歳男性・生産工程)
	同じ職場の人と、人間関係がうまくいかなかった	職場、仕事を換えてもらった(56歳男性・生産工程)
	仕事上のトラブルと家族の病気	職場を変わる機会があった(50歳女性・生産工程)
危機「病気」 乗り越え「家族」	病気になるってしまった	友人、家族、子どもたち、そして良い医師からの協力と助言そして自分の覚悟(56歳男性・事務)
	信頼され、仕事の楽しさを知ったが、上司(社長)が交替になり1年間やってみたが、病気になるてしまい、会社から退職の話を出された。それも完治して、入社した時です	家族と共に乗り越えた。会社仲間も協力してくれた(54歳男性・管理)
	病気になるてしまった	家族に「又、病気になってしまうよ」となだめられる(59歳女性・事務)
	病気になるてしまった	夫の支え・家族両親の力ぞえ(51歳女性・事務)
	病気になるてしまった	家族に助けられて(56歳男性・生産工程)

図表6-16には、職業生活上の危機とそれをいかに乗り越えたかに関する自由記述で出現頻度の高かった語句の対応関係について、多変量解析(コレスポンデンス分析)の手法を

用いてまとめた結果である。図で、近い位置にあるものは密接な対応関係にあり、遠い位置にあるものは対応関係がないものとして解釈することができる。ここまで明らかにしてきたとおり、図から、①「会社」「転職」「退職」「就職」「倒産」「リストラ」などの職業生活上の危機と「会社」「転職」「就職」などによって乗り越えたという記述、②「病気」「入院」などの職業生活上の危機と「家族」「協力」などによって乗り越えたという記述、③「上司」「内容」「部署」「営業」「職場」「仕事」「転勤」などの職業生活上の危機と「上司」「相談」「努力」「仕事」などによって乗り越えたという記述が対応していることが分かる。

図表6-16 職業生活上の危機と、危機をいかに乗り越えたかに関する自由記述で出現頻度の高かった語句の対応関係(コレスポネンス分析)



ここまでの結果もあわせて解釈すれば、①倒産やリストラなどの事情によって、会社そのものを退職・転職しなければならない場合、会社を転職したり、再就職したりすることによって乗り越えられるということ、そして、こうした危機は、年収の低い層、初職・現職の勤務先の従業員数が少ない層で生じやすいと言える。②転勤を伴う部署の異動などによる仕事内容の変化、営業成績の低下、職場の上司との人間関係などの危機は、上司と相談したり、努力することによって乗り越えられる。これらの危機は、年収の高い層、現職の勤務先の従業員数が多い層で生じやすい。③こうした職場の危機とは別に、病気で入院するという個人生活上の危機も重大であり、家族の協力によって乗り越えられていることがうかがえる。

なお、図表6-16では、図の中心部分に「トラブル」「自分」「関係」「人間」という危機と、「退職」「自分」「友人」によって乗り越えたという記述が近い位置にある。様々な解釈ができると思われるが、上述の3つの危機の中核に、自分の周囲の人間関係とのトラブルが含まれており、その解決の主体として自分と友人が、その主だった解決の1つとして退職があるといった見方ができる。

翻って図表6-9では「自分」という語句が、過去の職業生活上の危機を「どのように乗り越えましたか」の自由記述で出現頻度の高かった語句として挙がっていたが、あらゆる危機の中核に自分と周囲との関わりの問題が伏在しているために上位に挙がったものと解釈されよう。

5. 職業生活上の危機に対する支援ニーズ

図表6-17には、「過去の自分の職業生活で最も危機だったと感じること」について「どのような助けや支援（制度などを含む）があれば良かったと思いますか」に関する自由記述で出現頻度の高かった語句を示した。最も出現頻度の高かった語句は「制度」であり、以下「支援」「会社」「上司」「相談」「自分」と続いていた。

これら出現頻度の高かった語句について、前節までの分析と同様、主だった要因別に検討を行ったが、女性が男性よりも「支援」という語句を用いる傾向が強いという結果がみられたのみであった（女性7.1%、男性4.2%）。

図表6-18には、これら「どのような助けや支援（制度などを含む）があれば良かったと思いますか」に関する自由記述で出現頻度の高かった語句間の関連を検討した結果を示した。表から、最も高い組み合わせは「上司」と「相談」（ $\phi=.124$ ）であり、以下、「制度」と「会社」（ $\phi=.112$ ）、「支援」と「自分」（ $\phi=.106$ ）と続いていた。

以上の結果をあわせて考察すると、概して言えば、上司に対する相談、会社内の諸制度、自分に対する支援が求められていると言える。

図表6-17 職業生活上の危機で「どのような助けや支援(制度などを含む)があれば良かったと思いますか」に関する自由記述で出現頻度の高かった語句

制度	106	機関	16	企業	11
支援	106	職業	16	条件	11
会社	65	転職	16	組合	11
上司	62	サポート	15	年令	11
相談	60	援助	15	希望	11
自分	52	家族	14	教育	11
仕事	50	休暇	14	雇用	11
保険	30	取得	14	保障	11
助け	28	給料	13	労働	11
情報	23	社内	13	精神	10
就職	23	友人	13	同僚	10
資格	22	関係	13	育児	10
職場	22	指導	13	管理	10
理解	22	紹介	13	退職	10
アドバイス	20	個人	12	保育	10
失業	18	社員	12		
充実	18	内容	12		

図表6-18 職業生活上の危機であれば良かったと思う支援に関する自由記述で出現頻度の高かった語句間の関連

	「制度」	「支援」	「会社」	「上司」	「相談」	「自分」	「仕事」	「保険」
「制度」								
「支援」	.082							
「会社」	.112	.061						
「上司」	-.027	.013	.001					
「相談」	.014	-.013	.019	.124				
「自分」	.049	.106	.024	.063	.009			
「仕事」	.025	.040	-.009	-.008	-.007	.017		
「保険」	.047	.028	.048	-.021	.003	-.020	-.019	

※数値は2値間の相関係数と解釈できるφ係数。

絶対値.59以上は1%水準で有意。10以上の値に網かけ囲みを付した。

図表6-19には、上述の「上司に対する相談」「会社内の諸制度」「自分に対する支援」の具体的な自由記述内容を示した。詳しくみると、上司に対して容易に相談できるような仕組み作り、会社内で整備することが可能が諸制度が挙げられている。ただし、自分に対する支援は、むしろ支援は必要なく自分の力で何とかするという内容が多く書かれている。こうした自力で、自らの職業生活上の危機を乗り越えていきたいというニーズは常に一定数あるものと考えられる。今後、成人層のキャリア支援を考える際には留意しておきたい点である。

**図表6-19 職業生活上の危機であれば良かったと思う
支援に関する自由記述で相互に関連性の高かった語句の自由記述例**

「上司」-「相談」	上司と、ゆっくり話をしたかった。苦情に対する相談相手ほしい(56歳女性・事務) 上司に相談相手や指導する立場の人間がいたらと思う(53歳男性・運輸) 相談するほかの上司がいればよかった(52歳男性・運輸) 上司に相談出来ればと思った(52歳男性・生産工程) 相談できる上司(54歳女性・事務)
「制度」-「会社」	会社内での配置転換やカウンセリング制度(51歳女性・事務) 産休制度がある会社を選ぶべきでした(50歳女性・販売) 会社内の研習制度(現在は充実)(54歳男性・管理) 会社でのサポート制度(54歳男性・管理) 会社の休暇制度(56歳男性・専門)
「支援」-「自分」	自分の能力の問題なので支援は別にいらなかった。自分で何かと打破するしかない(54歳女性・事務) 自分の持っている知識(技工士)を生かせる仕事を紹介、支援する制度(56歳男性・生産工程) 自分に適した希望する内容に相談にのってくれる支援センター(57歳男性・事務) 支援があったとしても、自分から申し出ることはなかったと思う(54歳女性・サービス) 自分自身のことであり助けや支援は不要(58歳男性・管理)

図表6-20には、過去の自分の職業生活上の危機と、その際にあれば良かったと思う助けや支援（制度など）に関する自由記述で頻出した語句間の関連を示した。数値は、ここまでの分析と同様、 ϕ 係数であった。表からもっとも関連が高いのは、危機「倒産」と支援「保険」の組み合わせであった（ $\phi=.157$ ）。以下、危機「上司」と支援「相談」（ $\phi=.135$ ）、危機「人間」と支援「上司」（ $\phi=.114$ ）、危機「仕事」と支援「仕事」（ $\phi=.111$ ）、危機「リストラ」と支援「保険」（ $\phi=.111$ ）と続いていた。基本的には、①倒産やリストラといった危機が生じた際の何らかの保険、②上司を含む人間関係をめぐる危機が生じた際に、やはり上司を含む何らかの相談、そして、③仕事の危機は仕事上の支援が求められているといった解釈ができる。

図表6-21には、図表6-20で関連が高かった語句、危機「倒産」と支援「保険」、危機「上司」と支援「相談」、危機「人間」と支援「上司」が含まれる自由記述の例を示した。上司・会社・職場が関連する危機は、それぞれ上司・会社・職場との関わりで乗り越えられるということの内実と詳細がうかがえる結果となっている。その結果、①倒産した際の「失業保険」（雇用保険のいわゆる失業給付）に関する記述、②上司のパワハラとその相談窓口の整備に関する記述、③会社内の人間関係についての上司による支援に関する記述が多くみられた。

上記の分析結果の中で特に注目すべきは「上司」の役割であろうと思われる。本節の自由記述の分析結果からは「上司」は危機にもなりうる一方、支援にもなりうるという結果が示された。これは、成人キャリア発達において、上司の部下に対する接し方、部下の上司に対する支援の求め方が、極めて重要な要因となりうる可能性を示すものと言える。従来、成人キャリア支援は就労者個人の支援に限定されていたが、今後の成人キャリア支援の1つの視点として、組織内における上司-部下関係に対する適切な支援介入ということを模索する方向がありうることは特記しておきたい。

図表6-20 職業生活上の危機と、あれば良かったと思う
支援に関する自由記述における頻出語句間の関連

		どのような助けや支援があれば良かったと思いますか							
		「制度」	「支援」	「会社」	「上司」	「相談」	「自分」	「仕事」	「保険」
危機	「仕事」	.065	.037	.042	.074	.033	.100	.111	-.021
	「会社」	.011	.059	.086	.005	-.010	-.003	.033	.104
	「関係」	.032	.000	.037	.107	.069	-.008	-.004	-.028
	「倒産」	.053	.042	.018	-.022	-.021	-.018	.000	.157
	「転職」	-.026	.019	.004	-.008	.080	-.003	.033	.035
	「人間」	.024	.001	.051	.114	.072	.000	.003	-.024
	「上司」	.026	-.022	.067	.101	.135	.033	.038	-.024
	「病気」	.079	.064	.025	-.010	-.027	.014	.059	.007
	「退職」	.014	.040	.002	-.013	-.013	.027	.051	.051
	「自分」	.020	.020	.024	.063	.009	.092	.017	-.020
	「リストラ」	.035	-.008	.060	.009	.010	-.006	.017	.111
	「職場」	.037	.007	-.029	.047	.105	.015	.018	.007
	「就職」	.033	.081	.015	-.025	-.024	.045	.026	.042
	「転勤」	-.014	-.014	-.024	-.002	.021	-.022	.004	-.017
	「トラブル」	.005	.058	.042	.067	.092	.003	.006	-.016
	「内容」	.007	.007	.000	.047	.002	.105	-.019	-.015
	「入院」	.044	-.029	.000	.024	.002	.005	-.019	.050
	「部署」	.009	.009	.024	-.021	.003	.032	.008	-.015
	「営業」	.018	-.031	.058	.061	-.024	-.022	.003	.013

※.10以上の相関係数に網かけを付した。
また、相関係数が大きい上位5位を罫線で囲んだ。

図表6-21 職業生活上の危機と、あれば良かったと思う
支援に関する自由記述で関連性の高かった頻出語句を含む自由記述例

	過去の職業生活上の危機	あれば良かったと思う助けや支援
危機(倒産)－ 支援(保険)	会社が倒産し、給料もらえなかった時	(給料、雇用保険もらえるように)ハローワークでの説明とかあれば良かったと思う。知識がなかったばかりに、ハローワークに相談にも行かなかった(55歳男性・生産工程)
	2度目の就職先が倒産した事	別に問題なく過ごせた。失業保険をすぐもらえた(55歳女性・販売)
	勤務先の倒産による再就職	失業保険だけでなく年金制度にも配慮(58歳男性・生産工程)
	会社の倒産	失業保険の金額をもう少しほしかった(50歳男性・サービス)
	会社の倒産	失業保険の充実(金額のアップ)(52歳男性・管理)
危機(上司)－ 支援(相談)	ヤクザみたいな上司に仕え、精神的ノイローゼに陥る	パワハラ等の相談窓口が当時あれば良かったと思う。人事にありのまま報告するも、結局自分だけが惨めな思いをさせられた(53歳男性・管理)
	誰からも嫌われている上司の職場に配属された	相談に乗ってくれる部署が必要。年に一度位アンケート等をとり職場環境の把握が欲しい(58歳男性・管理)
	上司との人間関係	パワハラに關した相談窓口があればよかった(50歳男性・管理)
	異常な上司からのストレスがえで神経性のぜん息が続き交通事故を起した	安心して相談出来る社内のかけ込み寺(54歳男性・管理)
	直属の上司からパワーハラスメントを受けた	組織としての相談体制の整備(50歳男性・管理)
危機(人間)－ 支援(上司)	会社でケガ入院3ヶ月休職後復帰するがその後人間関係でなやむ	周囲の人の言葉等にキズつけられたりしたが、上司が応援して下さった事も有り、力強くなった(59歳女性・生産工程)
	会社合併により、人間関係の悪い職場で無理な仕事をさせられた	上司への早期相談と、業務知識の習得努力(53歳男性・管理)
	人間関係でトラブル	話をきちんと聞いてくれる上司がいてほしかった(50歳女性・事務)
	人間関係が悪かった。	上司がもっと話を聞いて対処して欲しかった(58歳女性・その他)
	営業成績不振、人間関係等で体調不良になった	信頼できる上司や同僚の助言(54歳男性・生産工程)

6. これまでの職業生活に対する感じ方・考え方

(1) これまでの職業生活に対する感じ方・考え方の全般的傾向

本調査では、これまでの職業生活に対する感じ方・考え方についても、いくつかの設問で自由記述を求めている。ここでは、具体的に「これまでの職業生活で後悔することは」「これまでの職業生活で最も良かったと思うことは」「これまでの職業生活で最も役に立った能力は」の3つの設問に対する自由記述の分析を行うこととする。

図表6-22には、これまでの職業生活に対する感じ方・考え方に関する自由記述で出現頻度の高い語句を示した。最も出現頻度が高かった語句は、①「後悔することは」に関する自由記述では「資格」であり、以下「仕事」「勉強」「会社」「自分」と続いていた。②「最も良かったと思うことは」に関する自由記述では「仕事」であり、以下「自分」「会社」「関係」「人間」と続いていた。③「最も役に立った能力は」に関する自由記述では「能力」であり、以下「資格」「知識」「関係」「技術」と続いていた。

図表6-22 これまでの職業生活に対する感じ方・考え方に関する自由記述で出現頻度の高い語句

	後悔する ことは	最も良かったと 思うことは	最も役に立った 能力は
資格	118	仕事	258
仕事	108	自分	129
勉強	80	会社	117
会社	77	関係	84
自分	68	人間	77
転職	60	経験	63
就職	47	資格	57
職業	42	就職	49
後悔	42	職場	46
取得	41	友人	46
退職	31	転職	46
大学	29	海外	39
最初	28	上司	38
関係	27	仲間	38
人間	26	生活	35
不足	26	職業	32
結婚	23	技術	31
子供	21	部下	31
経験	21	営業	28
学生	20	収入	24
技術	20	成功	23
職場	20	勉強	23
専門	20	子供	21
		管理	21
		企業	20
		取得	20

(2) 自由記述内に頻出する「資格」という語句について

図表6-22では、「後悔することは」で最も出現頻度が高かった語句に「資格」が挙げられているのは注目すべき結果である。具体的な記述内容を図表6-23に示した。いずれも若い頃に何らかの資格を取得しておくべきであったという内容であるのが分かる。また、3番目に出現頻度が高かった語句に「勉強」があるがこれも同じ意味であり、若い頃のもっと勉強しておくべきであったという内容となっている。

図表6-23 「後悔することは」に関する自由記述で
「資格」「勉強」という語句が用いられている自由記述例

若い頃に色々な 資格 、勉強をして、どんな事にも対応出来るようにすればよかったと思う(55歳男性・生産工程)
もっと若い時に 資格 をとっていればパートでしのぐのではなく正社員で働けたのではないか(57歳女性・専門)
若い時にもっと社会的に上を目指せるような 資格 や知識を得る為努力すればよかった(51歳女性・事務)
10代、20代＝給与はよかったが、自分の 資格 や性格を重視した職業をしたかった(56歳女性・事務)
2度チャレンジして、取得できなかった 資格 をそれであきらめてしまったこと(51歳女性・専門)
特にないが、強いていえば今後活かせる 資格 を取得していないということ(51歳男性・管理)
資格等何もないので何かの 資格 を取っておけばよかったかなと後悔してます(51歳女性・生産工程)
50代で 資格 取得の勉強を開始した為もっと早くに勉強しておけば良かった(59歳女性・事務)
若いうちに、将来役立つ 資格 を取得するための勉強をしなかった事(51歳女性・専門)
学生時代(時間がある時)にいろんな 資格 をとれるようにしてほしい(50歳女性・専門)
若い時に現在の職種の中でとれる 専門資格 をとっておけば良かった(59歳女性・事務)
将来何が起るか予測できないので 資格 をとっておくべきだった(50歳男性・事務)
ほぼ3年に1度、異動があり、事務でない、専門的な仕事につくことも多かったが、もう少し 勉強 すればよかったと思う(58歳女性・事務)
若い頃に色々な 資格 、 勉強 をして、どんな事にも対応出来るようにすればよかったと思う(55歳男性・生産工程)
学生生活でもっと 勉強 し不況に左右されない公務員の勉強をして受験して落ちた(52歳男性・専門)
もっと 勉強 して、しっかりやりたい事を見つけ仕事につけば良かったと思う(56歳男性・運輸)
50代で 資格 取得の 勉強 を開始した為もっと早くに 勉強 しておけば良かった(59歳女性・事務)
あまりないですが、学生時代にもっと 勉強 しておけば良かったと思う(52歳男性・専門)
最初にもっと 勉強 出来る環境に就職しスキルアップしておくべきだった(54歳女性・専門)
若いうちに、将来役立つ 資格 を取得するための 勉強 をしなかった事(51歳女性・専門)
PCをもっと 勉強 しなくては…これまでに使用する必要が無かった(51歳男性・その他)

また、「最も良かったと思うこと」「最も役に立った能力」でも、「資格」という語句は、頻出語句として、比較的、上位に挙げられている。若い頃に「資格」を取得したり、若い頃に「勉強」したりしておけばよかったという感じ方の裏返しで、逆に「資格」をとっておいて良かった、役に立ったという感じ方があることがうかがえる。

図表6-24は、「最も良かったと思うこと」で「資格」という語句が入っていた自由記述のうち文字数の多い回答を抜粋したものである。どの記述でも、何らかの資格をもつことが職業生活の助けになったということが書かれている。

図表6-24 「最も良かったと思うこと」に関する自由記述で

「資格」という語句が用いられている自由記述例

結婚後家庭に入り、専業主婦として生活。子供の手が離れ、介護の資格をとりパートのつもりが正社員。仕事をしながら上への 資格 を次々と取得。無理なく自然にスキルアップへ結びついていった(57歳女性・専門)
入院休職。組織にたよって生きていくことが無意味であることを自覚。以後外へ目をむけ、 資格 取得など社外でも生きられる力をつける方向へ転向できた(52歳男性・事務)
リハビリテーションの作業療法士という 資格 をとって、病院で仕事をした後、地方公務員になりやりがいのある毎日をすごしている(56歳女性・生産工程)
生活保護のケースワーカーの 資格 を取り、保護を受けている人達とその職を離れても交流し ていられることがうれしかった(58歳女性・事務)
専門職として 資格 (国家)が取得でき、認められる立場になったこと。人の気持ちがわかるよ うになったこと(50歳女性・専門)
看護師として 資格 を有し、仕事で発揮できた事。また人間関係に恵まれていろいろな友人がで きたこと(51歳女性・専門)
短大で学んだこと(資格)を生かした専門職につくことができ充実した職業生活をおくれたこと (50歳女性・事務)
失業保険をいただきながら勉強させてもらい、 資格 を取る事が出来就職に至った点(54歳男 性・事務)
経験や 資格 がとれて、それを生かすことができ建物ができた時にとても喜べること(52歳男 性・生産工程)
たまたま転職した勤務先でその職業に有効な様々な 資格 を働きながら取得した事(51歳女 性・専門)
パソコンに関する仕事につき、 資格 もとれたし、スキルもついた(51歳女性・販売)

図表6-25は、同様に「最も役に立った能力」で「資格」という語句が入っていた自由記述のうち文字数の多い回答したものである。資格だけが職業生活を送る上で役に立ったという訳ではないという記述もあるが、やはり総じて言えば資格をもっていたことが最も役に立ったという回答になっている。

図表6-25 「最も役に立った能力は」に関する自由記述で

「資格」という語句が用いられている自由記述例

色々な資格、調理師、ヘルパー、医療界での資格。しかし、どんな職業も、やる気と対人関係が一番だと思った(56歳女性・事務)
40才を過ぎた再就職のために取得した資格とパソコン(ワード・エクセル)を使えるように勉強したこと(50歳女性・事務)
機械の取扱い(故障・修理の技術力)や様々な機材の取扱いについて資格を保有していること(59歳男性・専門)
国家資格を生かした職場に従事できた。また、全体を統制する能力(方向性・調和性を含む)(51歳男性・専門)
水道関係の現在の仕事について時国家資格を2つとり生かしています。(工事責任者)(55歳男性・生産工程)
社会人になり学生とは違った物の見方をし、資格を取る過程で勉強のやり方も見についた(52歳男性・専門)
介護士の資格取得。母の介護の為にとったものが、実際今現在も助けられている(50歳男性・管理)
多少の経理が出来るので。簿記2級の資格をとったりして少しは役立っているかな…(59歳女性・事務)
誰でも扱えることではない化学薬品などの危険物を取り扱う資格があったこと(53歳男性・管理)
この年になっても再就職できるのは、やはり資格があるからだと思う(57歳女性・専門)
若い時になりたかった事の資格をとってそれが今も役にたっている(53歳男性・専門)

さらに図表6-26には、具体的にどのような資格が役に立ったと回答しているのかを、回答者の自由記述から抜き書きしたものである。多岐にわたるが、土木建築関連、電気水道工事関連、看護師・保育士・福祉関連、金融・不動産・税務・経理関連、パソコン関連の資格が目立つ。

図表6-26 「最も役に立った能力は」に関する自由記述で「資格」という語句が用いられている自由記述例内で具体的に挙げられた資格名

溶接免許資格	細胞検査師の資格
幼稚園教諭、保育士免許	公務員
薬剤師という資格	建築士(1級)
簿記2級	建築技術、資格があること
保母	経理的な資格
保育士	経理経験(簿記の資格)
土木関係の資格	金融関係の資格取得
土木一級の資格	教員免許
電気工事士 危険物取扱免許 自動車整備士免許	技術(技能士の資格)
電気関係の資格	危険物取扱者資格(乙、4種)
電気に関する資格	危険物をとり扱う資格
調理師としての資格	介護福祉士とケアマネージャー
調理師、ヘルパー、医療界での資格	介護福祉士
宅建主任者、建築施工管理技士	介護師
宅建	運転免許や毒劇物取扱者、危険物取扱者等の資格
正看ゴ師	一級土木施行管理技士
水道関係	一級建築士等の資格
自動車・フォークリフトなど	ホームヘルパー
資格を取得してそれを活用できた事	ピアノ、短大でとった資格
資格(不動産)	パソコン(ワード・エクセル)
資格(電検)を取った事。	パソコン
資格(社会保険労務士)	

※回答者の自由記述から抜粋。不正確な記述や厳密でない記述もそのまま掲載。

(3) これまでの職業生活に対する感じ方・考え方で共通して出現する語句

図表6-27左は、前掲の図表6-22をもとに「これまでの職業生活に対する感じ方・考え方」の各解答に共通して出現する語句を抜き出したものである。「後悔すること」「最も良かったと思うこと」「最も役に立った能力」の3つの自由記述に共通して出現頻度の高い語句として「仕事」「資格」「自分」「関係」「人間」があることが分かる。

これらの回答から、50代の回答者に自らの職業生活を振り返ってもらい、後悔することや良かったこと、役立った能力などについて記述をしてもらった場合、基本的には「自分」の「仕事」のことについて記述を行うが、その際、「資格」の「取得」や「勉強」、さらには「技術」や「経験」について記述する傾向があるということを言えるであろう。また、「人間」「関係」についても一定数の記述がみられる。

図表6-27 これまでの職業生活に対する感じ方・考え方に関する
自由記述に共通して出現する語句(左) および
「後悔すること」「最も良かったこと」「最も良かったこと」に関する
自由記述でのみ出現する語句(右)

3つの自由記述 全てに出現する 語句		「後悔すること は」にのみ 出現する語句	「最も良かったと 思うことは」にの み出現する語句	「最も役に立った能 力は」にのみ 出現する語句			
仕事	424	後悔	42	友人	46	能力	160
資格	322	退職	31	海外	39	知識	88
自分	231	大学	29	上司	38	パソコン	67
関係	189	最初	28	仲間	38	免許	51
人間	145	不足	26	生活	35	コミュニケーション	50
技術	127	結婚	23	部下	31	性格	33
経験	126	学生	20	収入	24	対人	32
勉強	124			成功	23	忍耐	27
取得	106			管理	21	運転	25
				企業	20	英語	21
						経理	20

図表6-27右には「後悔することは」「最も良かったと思うことは」「最も役に立った能力は」に関する自由記述のいずれかでのみ出現し、他の2つでは出現しない語句を挙げた。

「後悔することは」では「後悔」「退職」「大学」「最初」「不足」、「最も良かったと思うことは」では「友人」「海外」「上司」「仲間」「生活」、「最も役に立った能力は」では「能力」「知識」「パソコン」「免許」「コミュニケーション」がそれぞれ挙げられた。

「後悔すること」としては、様々なことが「後悔」されるのだと思われるが、なかでも「退職」に関連することが多いことが分かる。

図表6-28～図表6-30には、「後悔することは」「最も良かったと思うことは」「最も役に立った能力は」のいずれかでのみ出現する語句を含む自由記述例を挙げた。以下に、各表をみて特に考察すべき諸点について順に述べる。

第一に、図表6-28の「後悔すること」については、①「後悔」の語句が「後悔はない」という主旨で用いられている記述が一定数みられた。第5章のライフラインの分析でも触れたとおり、人は基本的には自らのキャリアをプラス方向で思い出すことが多いことと関連していると思われる。②また、「後悔すること」の記述において「退職」という語句が用いられる場合、そのほとんどが女性による結婚・出産に伴う退職に関するものであったことも特徴である。結婚・出産に伴う退職が、女性が職業生活上で後悔することの多くの部分を占めることが推測される。③さらに、「大学」と「最初」の語句は若干似たニュアンスの記述が多く、いずれも大学卒業時または卒業後の最初の職業選択を問題にしていることが多い。人が職業生活上の後悔をする際、自らの職業生活のそもそものスタートラインに言及する傾向があるということ、ここから考察することができる。④最後に、「不足」という語句で何らかの力不足・能力不足について言及する傾向も一定数みられていた。

図表6-28 「後悔すること」にのみ頻出する語句を含む自由記述例

後悔	後悔はない。ただ会社の組織の中で個人の力は“無”に等しいことを学んだ(後略)(50歳男性・管理) 自分は現場仕事が多くて、若い頃、無理した分、現在自分の体に多少なりとも負担が大きい。今、思えばもっと楽に、今、貰ってる給料位十分貰ってたらと少し後悔してる(56歳男性・生産工程) 色々な職についてきて、今の仕事にその技能を少しはとりいれる事が出来ているのかなと思っているので後悔はないです(57歳男性・生産工程) 結婚前に銀行・メーカー・広告代理店と大手の所を3回経験して勉強になったので、今は、後悔することはない(59歳女性・事務) 10年位前までは、キャリアへの認識と前向きな姿勢が甘く、もっと早くに取り組んでいたら…と後悔(53歳女性・事務)
退職	原則結婚退職だったがその後結婚しても就労できる雰囲気になったので最初の大企業に残ればよかった(52歳女性・事務) 退職金、厚生年金の制度のない会社であったため、20年間の勤務において、何も蓄積はなかった(51歳女性・専門) 最初に就職した会社を結婚で退職したが、結婚後も続けていればよかったと思う(56歳女性・生産工程) 退職したこと(一生働くことのできる職に就き、定年まで働くつもりだったが)(55歳女性・その他) 妊娠で出産のため退職したが、すぐに子供を作らずにもっと仕事を続けたかった(50歳女性・事務)
大学	大学卒業時に安易な考えで会社を選び、結局体質にあわず1年未満で辞めそれから転職が多くなった(55歳男性・生産工程) 大学選択の時に親の反対に負けず、やりたい道に進んで職業とすればよかったと後悔(53歳女性・生産工程) 本人の実力に関係なく学歴重視の社会なので、大学にいべきだったと思う(53歳男性・管理) 父の病気(胃ガン)の為大学4年で中退し、新聞社内定を看病の為、断った事(50歳男性・管理) 大学卒業後、すぐになった高校教師をやめなければ良かったかも?(52歳女性・専門)
最初	最初の進路を選んだ時に、もっと、よく考えておけばよかったと思っている(58歳女性・専門) 最初の会社をやめるときの、やめ方についてももっとうまくやるべきだった(54歳男性・保安) 最初にもっと勉強出来る環境に就職し、スキルアップしておくべきだった(54歳女性・専門) 最終的に体をこわして転職したが、最初の職業を続ければ良かった(50歳男性・販売) 最初にしっかりとしたキャリアプランが立てられなかったこと(54歳男性・管理)
不足	時間的、精神的余裕をもってテキパキとこなす力が不足だったことが多かった(53歳女性・専門) 自分の力不足で思うようにできなかった1年のこと(56歳女性・専門) 勉強不足による薬の効能効果を速答できなかった事(51歳女性・専門) 部下が仕事の不満で退社するマネジメント不足(54歳男性・管理)

第二に、図表6-29の「最も良かったと思うこと」では、①「友人」「上司」「仲間」などの言葉が目立つ。いずれの自由記述も職業生活上の最も良かったこととして、良い友人・上司・仲間に恵まれたことを述べている。「友人」「上司」「仲間」による記述内容の違いはほとんどなく、もっぱら女性が「友人」、男性が「仲間」という語句を用いる傾向があり、「上司」は広く用いられているという違いがあるのみと考察される。基本的に、職業生活上の最も良かったこととして、こうした人間関係面での記述が幅広くなされるということは、本章

の分析結果の大きな知見の1つとして強調しておきたい。②「海外」は仕事に伴う海外出張・海外旅行に関する記述が多い。職業生活において海外に行った経験とは少なからず本人にとって晴れやかな経験であるはずであり、そうした輝かしい印象が自由記述結果に表れたと言えよう。③「生活」という語句は、それに対して、平凡に着実に職業生活または家庭生活を送ってきたことそのものが最も良かったことであるという自由記述にみられる。こうした側面も自らの職業生活を良かったと感じるに際して重要な要素であると考えておくことができるであろう。

図表6-29 「最も良かったと思うこと」にのみ頻出する語句を含む自由記述例

友人	若い時に故郷を離れてそれなりに苦労はしているが、基本的に真面目で友人や上司に恵まれて、今でも交流があるくらい密に関わってきたこと(57歳女性・その他) 看護師として資格を有し、仕事で発揮できた事。又人間関係に恵まれているいろいろな友人ができたこと(51歳女性・専門) 違う職場でも友人が増えた。やめても友人でいられること(59歳女性・事務) 社会勉強ができた事。職場で信頼できる友人ができた事(55歳女性・専門) 機械修理、保金能力がいかせ、友人と改善出来た時(53歳男性・生産工程)
海外	バブル期に不動産に勤めていて、収入も良く、家も購入でき、海外旅行へも連れていってもらった(55歳女性・サービス) 仕入先の招待旅行(会員旅行)などで、海外旅行・国内旅行に参加出来た事(56歳男性・事務) 海外出張が多かった。他の国のカルチャーに触れる機会があった(51歳男性・販売) 海外をまわり、ある程度仕事を任せてもらえたこと(50歳男性・管理) 船で世界をめぐり、海外を見る知る事が出来た(52歳男性・管理)
上司	20代の時事務職をし、仕事はもちろん気くばりマナーなど上司の方から学びました。今、自分があるのはその時の影響があったからだと感謝しています(57歳女性・その他) 良い上司にめぐりあい、そのことで元気やパワーをもらって行動化できるようになったこと(51歳女性・専門) 科学的(エビデンスベースド)評価と対策ができる上司にめぐりあえたこと(59歳男性・専門) 各会社で、同僚、先輩、上司から受けた様々な影響、考え方(59歳女性・事務) 上司、先輩等に恵まれて業務ができることが多かった(52歳男性・その他)
仲間	職業訓練で電気の勉強を志す仲間が集まり、不安な中で技術力や考え方を教わりました(52歳男性・専門) いくつかの部署で仕事ができ、新しい仲間と知り合い、新しい経験ができたこと(51歳男性・管理) 協力してくれた仲間がまわりにいたということ。現在は家族にささえられている(50歳男性・管理) やりたかった仕事に就くことができ、いい仲間めぐりあえたこと(51歳男性・管理) 全国を転勤することで多くの仲間や知人が出来た(53歳男性・管理)
生活	私の場合、仕事=生活(お金)のためという面が大きかったので、仕事にそんなに重きを置いてきたわけではありません。仕事も今まで、パート期間が長く、子供中心を心がけてきたので子供が何の問題もなく、大きくなってくれたのが一番良かったです(50歳女性・販売) およそ30年位の間、数種類の職種の事務などの仕事をしてきましたが、それぞれの会社で、自分を必要としてくださる方々に出会い、支えてもらいながらここまで生活してこれた事(51歳女性・事務) 短大で学んだこと(資格)を生かした専門職につくことができ充実した職業生活をおくれたこと(50歳女性・事務) アメリカでの駐在生活で違った見方・考え方が出来る様に成った(50歳男性・管理) 安定した生活を送ることができる報酬が受けられていること(57歳男性・事務)

図表6-30 「最も役に立った能力は」にのみ頻出する語句を含む自由記述例

能力	<p>能力はないが、どんな時も聞き上手であり、どんな人に対しても心から誠心誠意をつくす事(自分のできる限りの)(57歳女性・販売)</p> <p>設計、営業、企画、開発マネジメントなど多くの職種で働いたことによるバランスがとれた判断能力(50歳男性・専門)</p> <p>国家資格を生かした職場に従事できた。また、全体を統制する能力(方向性・調和性を含む)(51歳男性・専門)</p> <p>この先の状況判断力。結論結果が解るなどイメージーションなどの能力が高まったと思う(56歳男性・生産工程)</p> <p>Word、Excel、PowerPointなどのプログラムソフトを使いこなせる能力(74歳女性・事務)</p>
知識	<p>基礎科学・情報技術の広範な知識・吸収力(深くはないが)。急激な技術-ITの進化に追従して仕事に役立てられた事(53歳男性・管理)</p> <p>趣味、知識、経験、興味のある事が現在の業務に活用出来ている(自動車、機械、メカニカルなもの好き)(50歳男性・管理)</p> <p>医療の知識がある事で、地域の方々のちょっとした心配ごと相談事が聞いてあげられた(51歳女性・専門)</p> <p>第一の就職先での知識経験が、第二の就職先で大いに役立った(50歳男性・管理)</p> <p>最初の就職先で得た経理実務の知識が現在も役立ってます(57歳女性・事務)</p>
パソコン	<p>10代の時の会社でタイプライターの仕事をしていた事から、40~50代に仕事の中でパソコンが使えるようになった事(51歳女性・事務)</p> <p>40才を過ぎた再就職のために取得した資格とパソコン(ワード・エクセル)をえるように勉強したこと(50歳女性・事務)</p> <p>事務職なので商業学校で習った事及び仕事でパソコンを少し出来るようになった事(53歳女性・事務)</p> <p>パソコンのオフィス用ソフトがある程度自由につかえる能力があった(58歳男性・事務)</p> <p>独学でパソコンを学習し、エクセルで変圧器のソフトを使ったこと(56歳男性・事務)</p>
免許	<p>調理の仕事をした時、調理師免許を習得。実生活に役にたち又給料もアップした事(51歳女性・生産工程)</p> <p>運転手として免許証大型と普通がある。ユニックの免許取得(59歳男性・運輸)</p> <p>資格取得。電気工事士、危険物取扱免許、自動車整備士免許(59歳男性・保安)</p> <p>運転免許や毒劇物取扱者、危険物取扱者等の資格(53歳男性・事務)</p> <p>運転免許(普通車、フォークリフト)取得(51歳男性・運輸)</p>
コミュニケーション	<p>コミュニケーション能力。身体を動かすことが好き。一生懸命。性善説。人をきらいにならない性格など(50歳女性・専門)</p> <p>コミュニケーション能力(部署が変わっても順応できる。友人すぐ作れる)。忍耐力(52歳男性・専門)</p> <p>誰とでもすぐ仲良しになれる。コミュニケーションはとれる方だと思う(59歳女性・生産工程)</p> <p>営業をする事で、人とのコミュニケーション力をつけられた事(58歳男性・生産工程)</p> <p>臆さず、人とコミュニケーションを取ろうと努める気持ち(56歳男性・管理)</p>

第三に、図表6-30の「最も役に立った能力は」では、①「能力」という語句で、他に具体的に言いようがないある程度抽象的な能力について言及されていることが多いと解釈される。例えば、表中でも「判断能力」「全体を統制する能力」「イメージーションなどの能力」など高度に抽象的な能力に関する言及がみられている。②「知識」では、具体的な知識内容が列挙されている。職業生活で最も役に立った能力として、何らかの知識が挙げられやすい

ということは、現代の知識社会・情報社会を象徴する結果と解釈できる可能性も残す。③「パソコン」も同様に情報社会において役立つ能力の端的な具体例として挙げられているものと解釈されよう。事務職に就く回答者によって集中的に記述がなされていたのも特徴である。③「免許」は先に詳しく検討した「資格」と同様、何らかの免許をもっていたことが最も役に立ったという自由記述内容になっている。④「コミュニケーション」の語句も、人とのコミュニケーション能力が役に立ったという文字どおりの記述内容ではあり、職場における重要な能力として挙げたという常識的な結果となっている。

(4) これまでの職業生活に対する感じ方・考え方の性別・年収別・満足感別の違い

図表6-31には、これまでの職業生活に対する感じ方・考え方の性別・年収別・満足感別の違いを示した。表は、前掲図表6-22に示した「後悔すること」「最も良かったと思うこと」「最も役立ったと思うこと」で出現頻度の高かった語句を、回答者がどの程度、自由記述内で用いているかを性別・年収別・満足感別にクロス表を作成して検討したものである。1%水準で有意な結果が示されたもののみを表に示した。なお、年収は「最近1年間の税込み年収」、満足感は「これまでの職業生活およびキャリアに対する満足感」について回答を求めたものであった。

表から以下の3点を指摘することができる。

第一に、性別による比較に着目すると、①「後悔すること」では、「資格」「仕事」「就職」「後悔」「退職」の出現頻度は女性が高く、「転職」の出現頻度は男性が高い。②「良かったこと」では、「関係」「人間」「資格」「就職」「職場」の出現頻度は女性が高く、「海外」「仲間」「部下」の出現頻度は男性が高い。③「役立ったこと」では、「パソコン」「仕事」の出現頻度は女性が高い。

第二に、年収による比較に着目すると、①「後悔すること」では、「資格」「収入」「後悔」「退職」の出現頻度は収入が少ないほど高い。②「良かったこと」では、「海外」「上司」「部下」の出現頻度は収入が多いほど高い。③「役立ったこと」では、「能力」「知識」「コミュニケーション」「専門」の出現頻度は収入が多いほど高い。「資格」「免許」「取得」の出現頻度は収入が少ないほど多い。

第三に、満足感による比較に着目すると、①「後悔すること」では、「資格」「転職」「就職」の出現頻度は満足感が低いほど多い。②「良かったこと」では、「仕事」の出現頻度は満足感が高いほど多い。③「役立ったこと」では、「能力」「コミュニケーション」の出現頻度は満足感が高いほど多い。

以上の結果を総合的に解釈すると、①女性・年収が低い回答者・これまでの職業生活やキャリアに対する満足感が低い回答者では、概して「資格」「転職」「就職」「退職」に対する「後悔」が多くみられ、一方、男性では「転職」に対する後悔が多くみられる。②女性では、最も良かったこととして「職場」の「人間」「関係」や「就職」「資格」が挙げられやすく、男

性では「部下」「仲間」または「海外」が挙げられやすい。なお、年収が高い回答者は「海外」「上司」「部下」の語句を用いやすかった。③女性では「パソコン」「仕事」の語句が役立ったこととして挙げられやすく、年収が高い回答者および満足感が高い回答者では「専門」「知識」や「コミュニケーション」「能力」の語句が役立ったこととして挙げられやすい。

図表6-31 これまでの職業生活に対する感じ方・考え方の性別・年収別・満足感別の違い

性別	男性	女性
	N=1532	N=518
後悔「資格」	4.4%	9.5%
後悔「仕事」	4.2%	7.3%
後悔「転職」	3.4%	1.2%
後悔「就職」	1.6%	4.1%
後悔「後悔」	1.4%	3.7%
後悔「退職」	0.6%	4.1%
良かったこと「関係」	3.3%	6.2%
良かったこと「人間」	2.9%	6.2%
良かったこと「資格」	1.8%	5.4%
良かったこと「就職」	1.4%	4.8%
良かったこと「職場」	1.7%	3.9%
良かったこと「海外」	2.3%	0.6%
良かったこと「仲間」	2.3%	0.6%
良かったこと「部下」	2.0%	0.0%
役立ったこと「パソコン」	2.3%	6.0%
役立ったこと「仕事」	2.2%	4.4%

最近1年間の税込み年収	～400万円	～600万円	～800万円	800万円以上
	N=569	N=495	N=417	N=539
後悔「資格」	9.5%	4.6%	4.6%	3.7%
後悔「就職」	3.5%	2.4%	2.2%	0.6%
後悔「後悔」	3.7%	1.4%	1.9%	0.7%
後悔「退職」	2.8%	2.0%	0.2%	0.2%
良かったこと「海外」	0.9%	1.2%	1.9%	3.7%
良かったこと「上司」	1.1%	0.8%	1.4%	4.1%
良かったこと「部下」	0.5%	1.2%	0.7%	3.5%
役立ったこと「能力」	3.7%	5.5%	8.9%	13.0%
役立ったこと「資格」	7.7%	9.9%	7.2%	3.5%
役立ったこと「知識」	2.3%	3.8%	4.3%	7.1%
役立ったこと「免許」	3.7%	3.6%	1.7%	0.4%
役立ったこと「コミュニケーション」	1.1%	1.0%	3.4%	4.5%
役立ったこと「取得」	3.7%	2.2%	2.4%	0.6%
役立ったこと「専門」	0.7%	1.2%	1.9%	3.5%

これまでの職業やキャリアに対する満足感	とても満足している	おおむね満足している	どちらとも言えない	あまり満足していない	全く満足していない
	N=59	N=980	N=636	N=280	N=39
後悔「資格」	0.0%	5.5%	5.7%	6.8%	20.5%
後悔「転職」	0.0%	1.1%	3.8%	6.4%	12.8%
後悔「就職」	0.0%	1.1%	3.1%	4.3%	7.7%
良かったこと「仕事」	18.6%	15.0%	8.2%	11.8%	5.1%
役立ったこと「能力」	15.3%	9.6%	4.7%	7.1%	2.6%
役立ったこと「コミュニケーション」	3.4%	3.8%	1.3%	0.7%	0.0%

※残差分析の結果、5%水準で有意に値が大きい箇所に網かけ、小さい箇所に下線を付した。

以上の結果からは、これまでの職業生活に対する感じ方・考え方と性別・年収・満足感との間に一定の対応関係があることが想定されたので、両者の関係を検討するために多変量解析の1つであるコレスポネンス分析を行った。

図表6-32はコレスポネンス分析の結果である。コレスポネンス分析は対応関係がみられるものに近い数値を割り当てる分析であり、その位置関係によって対応関係を解釈することができる分析である。表から、以下の4点を指摘できる。

第一に、縦軸・横軸の数値がいずれもプラスの領域には「年収600～800万円」の回答者およびこれまでの職業生活に対して総じて「とても満足している」か「おおむね満足している」回答者が入っている。同じ領域には「コミュニケーション」「専門」「能力」「性格」「知識」が役立った、「上司」「転職」「仕事」が良かったという語句が並んでいる。ここでは職業生活に対する満足感と、コミュニケーションや専門知識、性格や能力といった本人がもつ様々な資質が相互に近しい関係にあり、それによってある程度十分な収入が得られている様が推察される。また、この領域では専門知識や能力が重視されるからこそ「勉強」や資格「取得」などに対する後悔も若干みられるといった解釈ができる。

第二に、縦軸がプラス、横軸がマイナスの領域には「年収800万円以上」「男性」の回答者が入っている。同じ領域には「部下」「海外」「仲間」「経験」が良かったという語句が並び、「対人」「人間」「技術」「関係」「経験」が役立ったという語句が並ぶ。年収の高い男性が良かったこととして挙げやすいものとして部下や仲間の存在、海外などを含む様々な経験があり、そうした人間関係や経験が役立ったと認識されやすい様子がうかがえる。

第三に、縦軸がマイナス、横軸がマイナスの領域には「年収400万円以下」「女性」の回答者が入っている。結婚・出産に伴って職業生活が分断されやすいために年収が低くなりがちな女性は、結婚や出産に伴う「退職」を後悔する一方、再「就職」をするにあたって「パソコン」などのスキルを「取得」することが役立ったと感じていると解釈される。また、仕事を継続してきた女性では「資格」があったことが良かったとも感じられている。さらに、「職場」の「人間」「関係」が良好で「友人」に恵まれたという感じ方もこの領域の特徴となっている。

第四に、縦軸・横軸の数値がいずれもマイナスの領域には「年収400～600万円」の回答者およびこれまでの職業生活に対して総じて「全く満足していない」～「どちらとも言えない」とした回答者が入っている。この領域では「会社」への「就職」や「転職」を後悔し、「資格」がないことを後悔し、「自分」の「職業」や「仕事」を後悔するといった語句が並ぶ。ただし、一方で「免許」や「資格」が役立ったとし、「職業」や「技術」が良かったとする語句も並ぶ。結局、この領域では、就職や転職などの自分の勤務先をめぐる感じ方が重要なポイントとなっており、その際、何らかの資格や免許があることが、とても役立つ良いことに感じられたということが表されていると解釈される。組織内外の移動を含むキャリアを歩んだからこそ、逆に資格や免許の重要性が認識されやすい層として解釈しておくことができるであろう。

は」「これまでの職業生活で最も役に立った能力は」の3つの側面に関する文章完成法課題を提示し、それに対する回答者の自由記述を分析した。

また、分析にあたっては、たんに内容を主観的に分類して並記するといった旧来の手法ではなく、現在、急速に分析方法が確立しつつあるテキスト・マイニング的な手法を用いた。具体的には、自由記述を単語単位にばらしてどのような単語が頻出するのかに焦点を当てて分析を進めた。

本章の分析結果は、以下の6点に集約される。

第一に、職業生活上の危機に関して、危機を迎えたのは40代であるという回答が最も多かったが、無回答のものも多く、10～50代まで幅広く危機を迎える可能性ある年代はあることが示された。特に、学歴が低い回答者、生産工程・建設などの職業に従事する回答者では比較的早い段階で職業生活上の危機を迎える者の割合が若干高かった。

第二に、危機の内容は、おおむね、(a)職場における人間関係上のトラブル、(b)自分の仕事内容に関するもの、(c)会社のリストラや倒産などに伴う退職に分類されるようであった。概して言えば、高年収・大企業など相対的に条件の良い勤務先に勤める者は会社内のトラブルが危機であるとし、逆に年収があまり高くなく、中小企業を勤務先とする者は倒産やリストラなどの雇用そのものをめぐる出来事を危機としやすかった。また、男性では会社や転職に関する事がらを、女性では人間関係や再就職に関する事がらを危機としやすかった。

第三に、危機をいかに乗り越えたかについて、①倒産やリストなどによる会社の退職・転職を伴うような危機は、まさに転職・退職することによって乗り越えられていたようであった。これらの危機と乗り越えは年収の低い層、勤務先の従業員数が少ない層で生じやすかった。②転勤を伴う部署の異動などによる仕事内容の変化、営業成績の低下、職場の上司との人間関係などの危機は、上司と相談するか、または自らの努力によって乗り越えられていたようであった。これらの危機と乗り越えは年収の高い層、勤務先の従業員数が多い層で生じやすかった。③上記の職場での危機とは別に、病気で入院するという個人生活上の危機も重大な職業生活上の危機となっており、これらの危機は家族の協力によって乗り越えられていた。ただし、上記のトラブルの中核には、自分の周囲の人間関係とのトラブルが含まれており、その解決の主体として自分または友人が、その主だった解決の1つとして退職があると解釈できるような結果もみられていた。

第四に、危機に際してあれば良かったと思う支援として、上司に対する相談、会社内の諸制度、自分に対する支援に関わるものが求められている可能性が示された。より具体的には、①倒産した際の「失業保険」、②上司のパワハラとその相談窓口の整備、③会社内の人間関係についての上司による支援に関わるものが支援として求められていると解釈できる結果であった。概して言えば、職場の「上司」は危機にもなりうる一方、支援にもなりうるのであり、今後の成人キャリア支援の1つの支店として、組織内における上司一部下関係に対する適切な支援介入ということが考えられる。

第五に、これまでの職業生活に対する感じ方・考え方について、「後悔すること」「最も良かったと思うこと」「最も役に立った能力は」の3つの自由記述に共通して「仕事」「資格」「自分」「関係」「人間」が挙げた。職業生活を送る上で、自分の仕事や人間関係が主たる関心事となることが改めて浮き彫りになった。注目すべき結果は「資格」に言及する回答者が多かった点である。「後悔すること」では資格をとらなかったこと、「最も良かったと思うこと」では資格をとったこと、「最も役に立った能力は」では資格をもっていたことがあがっており、自らの職業生活を語る上での重要な要素の1つとして、人々が「資格」に重きを置いていることがうかがえる結果となっていた。

第六に、特に、これまでの職業生活に対する感じ方・考え方は、性別・年収・満足感などでおおまかに4つの類型に分けることができるようであった。まず第一に、年収が高く（600～800万円）、これまでの職業生活に総じて満足している回答者層で、コミュニケーション能力や専門知識、性格などといった本人がもつ様々な資質が関連しあって、ある程度十分な収入に結びついている類型である。この類型では専門知識や能力が重視されるからこそ、若い頃の勉強や資格取得などに対する後悔も若干みられていた。②男性で年収がかなり高い（年収800万円以上）層で、部下や仲間の存在、海外などを含む様々な経験があり、そうした人間関係や経験が役立ったと認識している類型である。③女性で年収が低く（年収400万円以下）の回答者層で、結婚や出産に伴う退職を後悔する一方、再就職をするにあたってパソコンなどのスキルを取得することや資格などが役立ったと感じている類型である。また、職場の人間関係が良好で友人に恵まれたという感じ方もこの類型の特徴である。④年収が中程度（年収400～600万円）の、これまでの職業生活に総じて満足していない回答者層で、会社への就職や転職、資格がないことなど、自分の職業や仕事を後悔する傾向のみられる類型である。一方で、何らかの資格や免許があることが、とても役立つ良いことであったと感じていた類型でもあった。

本章のこれらの結果をうけて、成人キャリア発達およびその支援について、どのような示唆ができるだろうか。

第一に、全般的に離転職を伴うような危機は成人キャリア発達における最も重大な危機であり、そのことをいかに乗り越えるかは本人のキャリアに密接に関わりがあるようであった。また、本章の結果を集約した結果からは、その1つの対応策として「資格」や「免許」といったものが重要視されているようであった。こうしたニーズの背景には、離転職を伴うような職業生活上の重大な危機に際して、またはそうした危機に備えて、自分の職業能力を「資格」や「免許」という明確な形で認証してほしいという潜在的な期待があることがうかがえる。一般に、内的・主観的なキャリアといった場合、自らの職業経験や職業経歴に対する自分の中での了解や納得感をもって足りるものとして考えやすい。しかし、一般的には、自分なりに了解している自分だけの職業経験や職業経歴を、他人に向かって適確に示し、自分以外の人間にも理解しやすいような形で示せるようにしておきたいというニーズは幅広くみら

れるものと考えなければならない。ここにこそ、外的・客観的なキャリアというものを人が求めたいと思う1つの心理的な源泉があると言える。人は、自らが了解している内的・主観的なキャリアというものを、何かあった時のために何らかの形で外的・客観的なキャリアとして明示的に示せるようにしておきたいと望む。本章を通じて得られた「資格」や「免許」に対する回答者のこだわりといったものの背景に、上記のような心性を透かし見ることができるであろう。

第二に、本章の分析を通じて、ここでもやはり人間関係は1つの大きな焦点となっていた。これは、職場における人間関係上のトラブルが、たんに職場のいさかいやもめ事といった些事ではなく、むしろ、個人のキャリアの根幹を揺さぶる大きな躓きの1つであるということを示す。50代の回答者が自らのキャリアを振り返った際、人間関係が大きな問題としてクローズアップされてくる背景には、端的にはこうした身近の人間関係とのトラブルが日々の仕事上のストレスになるということがあろう。しかし、少し掘り下げて考えた場合、職場における日常の人間関係こそが、働くということの喜びにつながっているという面があることが理解される。例えば、本章の分析から垣間見られる結果では、職場の上司や部下、仲間や友人と力をあわせて楽しく働いている場合に、人は収入とは次元の異なる働く喜びを見出しているようであった。そして、50代の回答者はそうした思い出を一定の年月を経た後も、職業生活上の最も良かったこととして記述してきた。したがって、逆に人間関係に何らかの問題を抱えた場合、それは大きく人の働き方を揺るがすのだと思われる。

第三に、上記と関連して、職業生活上の重要な鍵を握る人間関係として、「家族」と「上司」があることに、特に触れておきたい。「家族」は職業生活を送る本人を支える個人生活上のサポートを提供する。したがって、職業生活を脅かす病気などにかかった場合、家族は支援を提供しつつ、本人とともに職業生活上の危機を乗り越えることとなる。また、家族はそうした意味での特別な支援を提供しない場合でも、人が働くにあたってのモチベーションの源泉として機能していることが、本章の結果の端々からうかがえた。職業生活と家庭生活のバランスをとるとは、こうした面での職業生活上の安全網を確保し、モチベーションの源泉を確保するということでもあろう。成人のキャリア発達を考える上で、本人のみならず、本人を含む家族全体を成人キャリア発達の枠組みの中で考えていくという視点もあると思われる。また、本章の分析の結果、職場の上司は危機にも支援にもなり得ていた。この場合も、本人のみならず、組織内における上司一部下関係そのものを成人キャリア発達の枠組みの中で考えていくに対する適切な支援介入ということが考えられる。このように、本人だけを周囲の対人関係から切り離して成人キャリアガイダンスの支援の対象として考えるのではなく、本人と家庭、本人と上司といったセットで考える、ある種のグループ支援的な視点は今後、成人キャリア発達とその支援の問題を考える上で1つの可能性のある方向性であると思われる。今後の課題としたい。

第7章 成人キャリア発達支援に向けて

本章では、本報告書の各章の分析結果から、成人のキャリア発達支援に向けて注目される事項を要約し、その上で成人に対するキャリア発達支援施策等について若干の示唆を行う。

1. 成人のキャリア発達について注目される事項

本調査研究の目的は、労働市場における中堅－正社員等の常勤労働者－である成人のキャリアについて、客観的・主観的両側面からその内容を調査・分析することにより、成人のキャリア発達に関する問題を明らかにすることにあつた。

第2～6章の分析により様々な知見が得られたが、成人のキャリア発達について、特に次の事項に注目したい。

(1) 平坦でない成人のキャリア

年齢別労働力率をみると、50代女性の縦断データにおいては結婚・出産・育児期の谷が深く、また現在の横断データにおいても、女性の年齢別労働力率のカーブはフラットに近づいたとは言え依然M字型を描くことから、女性のキャリア変動は明確なところである。一方、年齢別労働力率では労働市場参入後、50代まではフラットな曲線を描く男性においても、そのキャリアは決して平坦ではないことが、本調査結果から示された。

第3章では、仕事に関して最も重大であった出来事を10代から50代の各年代ごとにみることにより外的キャリアの変遷をたどったが、10代、20代までは男性、女性とも選択される出来事が進学、就職等の項目に集中し、各人がほぼ同じようなキャリア形成を進めているのに対し、30代以降は最も重大な出来事として選ばれる項目が多様になり、個々人のキャリアが細かく分岐していく。男性については30代で昇進・昇格を選択する者もいれば、転職、仕事内容の変更を選択する者もあり、40代以降になるとさらに細かくキャリア・パターンが分かれていく。女性の30代では、休職・仕事中断、再就職、働き続けた者では仕事内容の変更があり、40代では正社員としての就職、再就職者の転職、働き続けた者では転勤も選ばれるようになる。

他方、家庭生活に関する出来事については、仕事に関する出来事に比べて男女の差はあまりなく、学校を卒業して親から独立した後、結婚し、男性は30代、女性は20代くらいで子供を持ち、その後子供の受験、家の購入、子供の独立、親との死別等、年代に応じた出来事を経験している。

このように、家庭生活においては似た状況をたどっていても、外的キャリアは30代を境にして各人多様なパターンを描くようになる。

このような外的キャリアの分岐と多様化は、学校を出てから現在に至るまでの職業生活の

浮き沈みを描いたライフライン法によるキャリアに対する自己評価（内的キャリア）にも大きな影響を与える。

第4章及び第5章でみたように、ライフライン法で描かれた曲線については、

- ①曲線の屈曲点の平均値は3.75個（SD=2.17）、モードが3個と、曲線は概ね3～4個の屈曲点をもつ。
- ②曲線の最高点の年齢の平均値は39.6歳。ただしSDが10.82と大きく、最高点を描く年齢は、34歳を中心とする30代と50代後半に分かれる。
- ③曲線には8つのパターンが見出される。人数の多寡からみると、全年代高群（332人）、30代のいずれかの時期にピークを迎える群（30代前半ピーク再上昇群+30代前半ピーク下降群+30代後半ピーク再上昇群=299人）、上昇群（212人）、20代後半ピーク再上昇群（91人）、40代前半ピーク下降群（84人）、下降群（65人）となり、30代ピークである者が多い。

ことがわかった。

これらのことから、多くの者がキャリアの浮き沈みがあると評価していること、概ね30代にピークを迎える者が多いこと、30代が分化の転換点である者が多く、その後上昇一方、下降から再上昇、下降一方、全年代ほぼ高位安定など、多様なキャリアのパターンがあることが見出せた。

(2)ライフライン法で描かれた曲線でみた成人のキャリア

本調査研究では、自らのキャリアに関する評価を形状として端的に示すライフライン法を用いて、成人のキャリア発達にアプローチした。

ライフライン法を用いた大量データの収集・分析は、わが国においては本調査研究が初のものであると言っても過言ではない。アンケート調査で回答者に自らのキャリアの描画を求めることは、野心的な挑戦であった。幸いにして2,000を超えるライフライン法で描かれた曲線を収集することができ、これらを分析することにより、成人のキャリア発達に関して、性別、年齢別に、次に示すような諸点が明らかになった（第4～5章参照）。

（男性に特徴的なS字型曲線）

ライフライン法で描かれた曲線の形状は、30代をピーク、40代を谷とするS字型が平均的であった。

本調査回答者である50代の者においては、第1章で概観したように、20代後半～30代後半でバブル経済を迎え、バブル経済後の不況期には30代前半～40代前半となっていた。50代前半、50代後半層の比較によれば、バブル経済期とその後の不況という景気動向は、好況時における30代のピーク値を高め、不況時における40代の谷を深める方向に影響を与えは

したものの、50代の者においては、30代をピークとし、40代を谷とする形状は共通していた。

ライフライン法で描かれた曲線の評定値に与える要因をみると、労働市場への参入期に当たる20代の評定値に影響を与えるのは「初職の将来性・安定性」であるが、30代になると性別が最も影響を与えるようになる。30代の曲線の評定値は、女性は低く、男性は高い。また総じて、女性の描く曲線は、男性に比べて職業の中断期間がない者においてさえも平板である。女性では、ライフライン法で描かれた曲線は20代から緩やかに低下し、40代でボトムとなって、50代で急上昇するという、男性とは異なる形状を描いている。

このように、ライフライン法で描かれた職業生活の浮き沈みを表す曲線の平均的な形状は、30代をピーク、40代を谷とするS字型であるが、それは特に、男性に特徴的な形状であると言える。

（男性に特徴的な30代でのキャリアのピーク）

ライフライン法で描かれた曲線の形状とその形状に与える要因の関係をみると、ピークを示す30代の曲線の評定値について30代を通じて影響を与える要因は、性別のみである。ライフライン法で描かれた曲線で見ると、男性は、どのようなキャリアを歩んだ者においても、概ね30代で自らのキャリアに対する評価のピークを迎えている。労働市場参入後、30代の男性では、転職していても、最初の就職先で勤め続けていても、自らの評価として、キャリアは花開いていく。

30代のキャリア上の重要な出来事をみると、男性では「昇進・昇格」(14.10%)、「転職」(11.49%)、「仕事内容の変更」(10.25%)、「管理職になる」(7.64%)、「部下ができる」(7.31%)などのキャリア形成上の転換点を多く迎えている。また男性では、30代において、「資格取得」(6.14%)、「仕事上での大きな成功」(5.35%)といったキャリアに好影響をもたらす出来事を仕事上の最も重大な出来事として選ぶ割合が、他のどの年代に比べても高い(第3章参照)。

これらのことから、男性では、キャリア形成の成果が形になり始めるのが30代であり、それに対する自己評価が、ライフライン法で描かれた曲線のピークとなって表れていると考えられる。

（40代でのキャリアの落ち込み）

様相が変わってくるのは40代からである。50代現在において、職業生活やキャリアに対して「とても満足している」者の曲線は、30代後半でピークになった後もほとんど落ちることなく、S字型とはならない。また「おおむね満足している」者の曲線も、S字型ではあるが40代後半の谷が浅いS字型である。一方で「全く満足していない」者、「あまり満足し

ていない者」の曲線は50代前半まで低下の一途をたどる。

この「満足感」というキャリアに対する内的評価とともに、収入という外的キャリア上のステータスも、曲線の形状に大きく影響している。現在の年収（税込）が800万円以上の者の曲線は、40代後半でわずかな谷がみられるものの、30代後半以降おおむね高位水準を保つとともに、それより低い年収の層に比べて30代後半以降の曲線の評定値がいずれも高くなっている。反対に40代での曲線の落ち込みは、現在の年収（税込）が低いほど大きい。

その他、現在の勤め先の業種（「金融・保険業」、「医療・福祉」、「教育、学習支援業」、「公務」）に勤めている場合は40代の落ち込みがないか、落ち込みがあってもわずかである）、従業員規模（「1,000人以上」規模において同）、職種（「管理的職業」、「専門的・技術的職業」において同）による影響も少なからずみられたが、曲線の評定値に対する重回帰分析の結果によれば、40代の曲線の評定値に対して1%の有意水準を示す要因は、職業生活やキャリアに対する満足感と現在の年収（税込）だけであった。

このように、40代以降のライフライン法で描かれた曲線の評定値は、50代現在においてこれまでの職業生活やキャリアに対する満足感が高いほど、また年収（税込）が高いほど高くなることが顕著に見てとる。40代でのキャリアの落ち込みは、職業生活やキャリアに対する満足感という主観的・内的キャリアと、年収（税込）に代表される客観的・外的キャリアの2つの側面が大きく影響していると言える。

（40代のキャリアの落ち込みと職業生活やキャリアに対する満足感の関係）

40代のライフライン法で描かれた曲線の評定値に影響を与える2大要因は、職業生活やキャリアに対する満足感と現在の年収（税込）であることは上記のとおりであるが、両者のライフライン法で描かれた曲線の評定値との関連は、職業生活やキャリアに対する満足感の方が現在の年収（税込）に比べて高い。

職業生活やキャリアに対する満足感について影響を与えるものは何かをみると、現在の仕事に関連のある仕事に就きはじめて年齢が遅くなればなるほど、職業生活やキャリアに対する満足感が低下する傾向にあった。逆に言えば若いうちから現在の仕事と関連する分野で仕事を始めた人の方が、職業生活やキャリアで満足感を得ていた。この現在の仕事と関連する分野での仕事は、必ずしも過去から現在まで同じ仕事をしてきたという意味ではない。職業経験について、「特定の分野で1つの仕事」、「特定の分野でいろいろな仕事」、「いろいろな分野で1つの仕事」、「いろいろな分野でいろいろな仕事」、「その他」の5分類で尋ね、各々の項目に答えた者の職業生活やキャリアに対する満足感をみると、特定の分野で職業経験を積んだ者であれば、経験した仕事は1つであろうと、いろいろな仕事であろうと、満足感はず変わらず高くなった。さらに、いろいろな分野で1つの仕事、いろいろな分野でいろいろな仕事の順に職業生活やキャリアに対する満足感は相当程度低くなっていく（第2章参照）。

このことから、30代までのキャリアを40代への蓄積として特定の分野で活かしていくことができたか否かが、職業生活やキャリアに対する満足感につながっており、それが40代の曲線の形状に影響を及ぼしていると考えられる。

年収（税込）と職業生活やキャリアに対する満足感の関係をみると、両者は密接な関係があり、年収（税込）が高い者は職業生活やキャリアに対する満足感を感じる者の割合も高くなっている。しかしながら、低所得層においても職業生活やキャリアに対する満足感が高い者がいる（第2章参照）。

ライフライン法で描かれた曲線の分析においても、職業生活やキャリアに対して高い満足をもつ低所得層の曲線の評定値は、40代以降、高満足—高収入の者よりやや低いものの、低満足—高収入の者よりも40代前半から50代前半にかけての落ち込みが小さくなっている。ちなみに、40代前半から50代前半にかけての落ち込みが最も大きいのは低満足—低収入の者であり、これらの者は50代後半の上昇も小さい。

そこで所得層別に職業生活やキャリアに対する満足感が高い者はどのような者であるのかを第2章で行った重回帰分析の結果によりみると、低所得層で職業生活やキャリアに対する満足感が高い者は、自分の「職業能力が他社でも通用すると思っている」者や、「学校で学んだ知識が仕事に役立つと思っている」、「人生は努力によって決まる」と考える者であった。特に「職業能力が他社でも通用する」との自信が職業生活やキャリアに対する満足感に与える影響は、高・中所得層に比べて低所得層において高かった。学校時代からの努力とその結果としての自らの職業能力に自信のある者は、現在の年収（税込）が低所得層に属していても、職業生活やキャリアに対する満足感を有しやすい傾向があることがわかる。

これらのことから、40代で主観的・内的なキャリアの落ち込みを迎えるかどうかは、30代までの特定分野でのキャリアを40代に引き続き活かせるかどうか第一のポイントであり、努力を続けて職業能力への自信をもつことができるかようになるかどうか、第二のポイントになると言えよう。

（女性に顕著な50代での曲線の上昇）

ライフライン法で描かれた曲線は、50代では上昇に転じるのが標準的である。50代の曲線値に影響を与える要因を重回帰分析でみると、職業生活やキャリアに対する満足感、現在の年収（税込）のほか、性別による要因が大きい。

女性の自らのキャリアに対する評価は、ライフライン法で描かれた曲線の形状で見ると、男性に比べて平板であった。これは、女性が、自分のキャリアに関して、20代を男性ほど低く評価せず、30代を男性ほど高く評価しておらず、50代を男性に比べて高く評価していることによる。

女性の30代は、年齢別労働力率のM字型カーブの谷となるキャリアの中断期である。本

調査においても、第3章で示したように、30代女性の仕事に関する出来事として最も高い割合で選択されていたのは、「休職・仕事中断」(11.97%)であった。職業生活の中断があった女性については、30～40代で再就職し、キャリアを積んだことにより50代のラインが上昇したと考えられる。しかしながら、働き続けた女性においても、50代の上昇は著しく、50代での曲線の上昇は本調査に回答した女性に共通してみられる特徴となっている。

50代の女性では、第3章の家庭に関する出来事をみると「子どもの結婚」(10.81%)、「孫の誕生」(10.62%)、「子供の就職」(9.46%)あるいは「親との死別」(8.30%)など、家庭での重要な役割を果たして職業に専念できる状態を迎えている。このような家庭環境の変化も曲線の急上昇に影響しているのではないかと考えられる。

(3)成人のキャリア危機

ライフライン法で描かれた曲線は、40代で落ち込むのが平均的な形状であったが、これは40代が、「過去の自分の職業生活で最も危機だったと感じる」年代として最も高い割合で回答されたこととも一致している。

もちろん、ライフライン法で描かれた曲線の形状が多様であったように、キャリア危機が40代だけに集中する訳ではなく、無回答も多いことから危機と呼ぶような事態がなかった者がいることが推測されるとともに、20代、30代、50代がキャリア危機であったと回答した者も各々12～17%程度と一定割合存在する(第6章参照)。

このようにキャリア危機については、危機とまで言える出来事がなかった者がいる一方で、40代を中心としながら20代～50代の全年代にわたって多くの者に起こることがわかった。

キャリア危機の内容は、概して50代現在の年収(税込)が高い者ほど「上司」、(仕事)「内容」等という言葉が使用される職場内(内部労働市場)での危機、低い者ほど「倒産」、「リストラ」、「退職」等の言葉が使用される外部労働市場での危機が多かった。

ここで、キャリア危機が起こる中心的な年代である40代のもつ意味について検討しておきたい。

40歳は、「人生の正午」とも呼ばれている。キャリア形成上においても、40歳は、わが国の上場企業の平均的な課長昇進年齢(生涯キャリア支援と企業のあり方に関する研究会2007)であり、本研究調査結果においても40代男性の仕事に関する最も重大な出来事の第1位が「管理職になる」である(第3章参照)ことにみられるように、大きな節目に当たる。管理職になれば、仕事の内容は変化する。内部労働市場におけるこの節目による仕事の変化が、キャリア危機の一つとなると考えられる。

また、40代では、「リストラ」をキャリア危機として記述する割合が30代以下に比べて統計的に有意に高かった。内部労働市場にいれば管理職になる時期に当たる40代において、リストラによる失業状態にあった者のキャリア形成の困難さは相当であったと考えられる。加

えて、現在の50代が40代であった時代は、失業率が急上昇する等、労働市場の構造が大きく変化した時期に当たり（第1章参照）、厳しい環境条件であった。

これらのことから、40代では、内部・外部労働市場どちらにいても、キャリア危機とよべる事態が多く生じやすい状況にあったと言える。

このキャリア危機についてのどのような援助があれば良かったと思うかについては、「制度」、「支援」が最も多用されており、自らの努力だけでなく、何らかの支援制度があれば良かったと思う者が多かった。

さらに「これまでの職業生活で後悔することは」、「これまでの職業生活で最も良かったと思うことは」、「これまでの職業生活で最も役に立った能力は」に続く文章を完成させる自由記述に使用された言葉をみると、後悔することの第1位、最も良かったと思うことの第7位、最も役に立った能力の第2位に、「資格」という言葉が多用されていた（第6章参照）。特に、後悔することとしての「資格」の記述は、女性、50代現在の年収（税込）が低い者、これまでの職業生活やキャリアに対する満足感が低い者ほど多かった。キャリア形成における外的能力評価の指標としての資格の重要性が多くの回答者に認識されており、その認識は、内的・外的キャリアにおいて必ずしも恵まれているとは言えない層においてより強いと言えよう。

(4)キャリア形成の形態とキャリアに対する自己評価

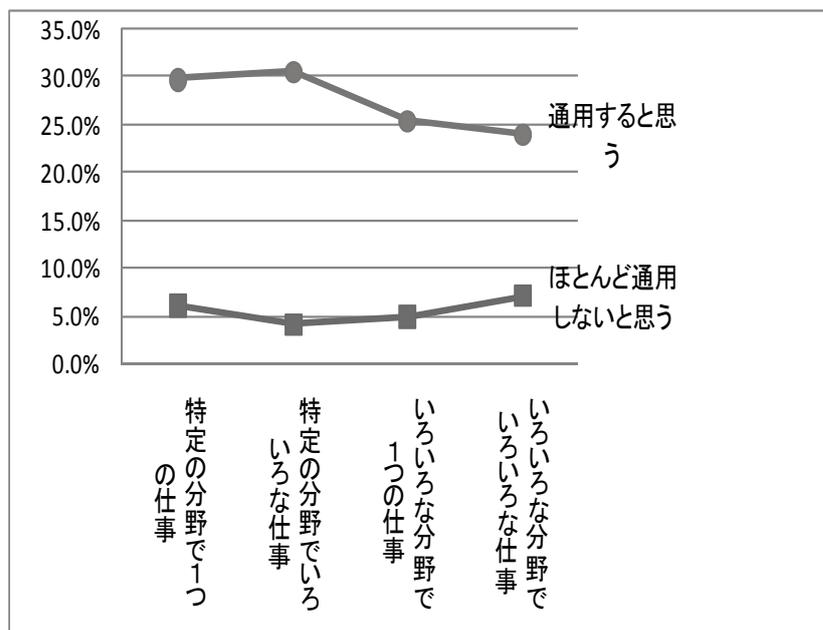
厚生労働省（2009）によれば、今後企業において、長期安定雇用の対象となる労働者は限定されていく傾向にある。このため、1つの会社で同じ仕事であれ、違う仕事を経験しながらであれ、キャリアを積み重ねていく者、複数の会社で同種の仕事を行うことによりキャリアを形成していく者、複数の会社で様々な仕事を行う者等、個々のキャリア形成の形態は分化していくと考えられる。様々なキャリア形成の形態がキャリアの自己評価にどのような影響を及ぼすか、興味深いものがある。

本調査では、キャリア形成の形態として、「特定の分野で1つの仕事」、「特定の分野でいろいろな仕事」、「いろいろな分野で1つの仕事」、「いろいろな分野でいろいろな仕事」という4つの分類を示して、このうちから、自らの職業経験を選択する方法をとった。このキャリア形成の形態とライフライン法で描かれた曲線の形状の関係をみると、多様な分野で様々な仕事を行ってきた者ほど複雑な曲線を描いているとともに、特定の分野で1つの仕事をしてきた者においては、他の者に比べて曲線の落ち込みとなる最低評定値の値が最も高く、落ち込みが小さかった（第5章参照）。併せて、職業生活やキャリアに対する満足感は、多様な分野で様々な仕事をした者ほど低い傾向にあった（第2章参照）。これらのことから、特定の分野でキャリア形成を進めてきた者においては、職業生活やキャリアに対する満足感が高く、曲線の評定値も高いと言える。

一方、自分の職業能力が他社でも通用すると思う者ほど、ライフライン法で描かれた曲線

の最終的な線の位置がプラスであり、最高点の年齢も最高点の評定値も統計的に有意に高く（第5章参照）、職業生活やキャリアに対する満足感も高かった（第2章参照）。これらは、50代現在時点におけるキャリアの自己評価に対して、自らの職業能力に対する自信が大きな影響を与えることを示している。

そこで、キャリア形成の形態と他社でも通用するという職業能力に対する自信とどのような関係にあるのかをみると（図表7-1）、いろいろな分野でいろいろな仕事をした者においては、「自分の職業能力が他社でも通用すると思う」者の割合が低くなり、逆に「ほとんど通用しないと思う」者の割合が高くなっている。職業能力について一番自信をもっているのは、特定の分野でいろいろな仕事をした者である。しかしながらその一方で、「他社でも通用すると思う」という職業能力に対する自信については、キャリア形成の形態の違いによりそれほど顕著な差がみられない（「通用する」に関しては、「特定の分野でいろいろな仕事」の者（最高値を示す者）－「いろいろな分野でいろいろな仕事」の者（最低値を示す者）が5.1%ポイントの差。「ほとんど通用しない」に関しては、「いろいろな分野でいろいろな仕事」の者（最高値を示す者）－「特定の分野でいろいろな仕事」の者（最低値を示す者）が2.9%ポイントの差）ことにも留意が必要である。



図表7-1 キャリア形成形態別の職業能力に対する自信（他社での通用）

確かに、いろいろな分野でいろいろな仕事を行った者は職業能力に対する自己評価が低い者が多いが、このようなキャリア形成形態の者においても、経験を通じて他社でも通用する職業能力を有するまでになれば、キャリアに対する自己評価は高くなる。特定の分野でのキャリア形成は、職業能力への自信や職業生活やキャリア形成に対する満足感を高めやすいが、

また一方でどのようなキャリアの形成ルートをたどろうとも、自分の職業能力に対して「他社でも通用する」との自信を持つまでになれば、曲線の最終的なプラスの位置を高めると考えるのが妥当であろう。

(5)50代の将来キャリアの見通し

(将来キャリアの見通しに大きな影響を与える職業生活やキャリアに対する満足感)

50代は、定年という区切りが射程に入ってくるとともに、職業からの引退など職業生活に対する将来のキャリアについて、見通しを立てておかなければならない年代でもある。

第2章の分析によれば、職業生活やキャリアに対する満足感が高い者ほど、今後の職業生活についての見通し、引退後の見通しをもっていることがわかった。

職業生活やキャリアに対する満足感が高い者とは、高学歴、高収入、大規模企業で働くという外的キャリア上のステータスを有する者であった。

しかしながら、職業生活やキャリアに対する満足感を決めるのはこれら外的キャリア上のステータスだけではない。

職業生活やキャリアに対する満足感に影響を与える心理要因に着目すると、全所得層を通じて、「学校で学んだ知識が仕事に役に立つと思」者や、「人生は努力や能力で決まる」という考え方を持つ者においては、職業生活やキャリアに対する満足感を高める傾向にあった。さらに中・低所得層においては、職業能力が「他社でも通用すると思う」という自らの職業能力に対する自信が、職業生活やキャリアに対する満足感の高さにつながった(第2章参照)。学校時代から努力を重ねること、他社でも通用するという自信を抱けるまでに職業能力を高めることが、職業生活やキャリアに対する満足感を高め、今後の職業生活に見通しを持てることにつながっていくと考えられる。

職業生活の将来見通しについて、外的キャリア上のステータスの高さが影響をもつことは否めないものの、全ての者が高学歴、高収入、大規模企業で働くという外的ステータスを持つことができる訳ではないのもまた現実である。将来キャリアへの見通しを持つことについては、むしろ、学校時代から努力して職業能力を形成し、「他社でも通用すると思う」ようになるまでに内的・心理的キャリアに対する自己肯定感が高まることが重要であることをより強く認識する必要があるだろう。

(キャリア上の重大な出来事からみた将来キャリアに対する見通し

－仕事上の大きな成功 vs 職場の対人関係トラブル)

第3章では今後の職業生活についての「見通しあり」群と「見通しなし」群で、年代別の仕事に関する最も重大な出来事を選択率を比較している。それをもとに、図表7-2、3に、20代～50代の各年代において、一方の群にのみ選ばれた出来事をまとめてみた。

図表7-2によれば、「見通しあり」群の男性では、30代～50代の各年代にわたって「仕事上の大きな成功」が選ばれているとともに、20代において「資格取得の勉強開始」が選ばれている。これに対し、「見通しなし群」では、「仕事上の大きな成功」は各年代とも選択されておらず、代わりに、「職場の対人関係でトラブル」が30代～50代の各年代で選択されるという大きな違いがみられた。

図表7-2 職業生活に対する見通しの有無別にみた仕事上の重大な出来事－男性

	見通しあり群		見通しなし群	
20代	資格取得の勉強開始	4.17%	配属先の変更	3.53%
30代	仕事上の大きな成功	8.33%	職場の対人関係でトラブル	3.85%
40代	仕事上の大きな成功	7.35%	職場の対人関係でトラブル	4.98%
	資格取得	4.66%	転勤	4.17%
50代	仕事上の大きな成功	7.60%	職場の対人関係でトラブル	5.94%
	単身赴任	4.41%	転職	4.01%

(注) 一方の群のみに選ばれた出来事

また、女性でも、「見通しなし」群においては40代、50代で「職場の対人関係でトラブル」が選択されており、代わりに「見通しあり」群では50代で「仕事上の大きな成功」が選ばれている。さらに注目したいのは、「見通しなし」群の女性では、50代においても「資格取得」、「資格取得の勉強開始」のように、職業能力開発に関する項目が選ばれていることである。

これは、50代からでも、今後の職業生活に対する見通しを持つために、能力開発を行うという態度の表れと考えられる。

図表7-3 職業生活に対する見通しの有無別にみた仕事上の重大な出来事－女性

	見通しあり群		見通しなし群	
20代	再就職	6.41%	その他	3.66%
30代	転職	8.97%	復職	5.76%
	配属先の変更	4.49%	仕事内容の変更	5.24%
40代	管理職になる	8.33%	アルバイト・パート・派遣	5.24%
	その他	5.13%	職場の対人関係でトラブル	4.71%
50代	退職（引退）	5.13%	資格取得	5.76%
	部下ができる	5.13%	職場の対人関係でトラブル	5.24%
	仕事上の大きな成功	5.13%	資格取得の勉強開始	3.14%

(注) 一方の群のみに選ばれた出来事

以上のように、「見通しあり」、「見通しなし」で選ばれた仕事上の最も重大な出来事に関する特徴的な違いが、男女とも、「仕事上の大きな成功」と、その対極としての「職場の対人関係でのトラブル」であることは興味深い。仕事の成功により道が開け、将来キャリアの見通しを持つことができるようになることは、納得できる場所である。職場における人間関係のトラブルが将来キャリアの見通しに良い影響をもたらさないことは、強調されて良いだろう。

一方、キャリア形成上の重大な出来事としての「転職」については、「見通しあり」群の男性においては、30代で10.78%と第2位、40代では7.35%と第3位で選ばれており、40代の転職選択率は、「見通しなし」群（7.06%）よりも高かった。

また「見通しあり」群の男性が「見通しなし」群に比べて高い割合で選択する仕事上の最も重大な出来事は、「資格取得」（20代において「見通しあり」群10.05%：「見通しなし」群8.51%、30代で同7.84%：5.62%）であった。

このように、転職がいちがいに将来キャリアの見通しに悪影響をもたらすものではなく、それよりも仕事上での大きな成功を収めることができるようなキャリアの積み重ねと40代までの資格取得などの職業能力の開発が、将来の見通しを持つために重要であると言えよう。

2. 成人に対するキャリア形成支援施策への示唆

(1) キャリア開発を進める上でしてほしい行政からのサポート

（職業生活やキャリアに対する満足度により異なる、求められる行政サポートの内容）

本調査では、今後のキャリア開発を進める上で、行政にしてほしいサポートについて尋ねている。

回答者計で見ると、「個人の能力開発に対する助成金の充実」（34.2%）、「労働市場や職業等の情報提供」（33.1%）、「個人の能力開発に係る費用に対する所得税等の優遇措置」（31.8%）が上位3位であり、個人の能力開発に対する経済的支援とその基礎となる労働市場や職業等の情報提供が高い割合で求められていることがわかった。

第2章ではこれを職業生活やキャリアに対する満足感の高群と低群に分けて分析しているが、職業生活やキャリアに対する満足感の低群では、上記3項目に加えて「転職や独立のための相談・斡旋体制の充実」（35.4%）、「職業生活の相談・アドバイス機能の充実」（25.4%）という、いずれも相談機能の充実を求める項目が高い割合で選ばれた。在職中・求職中を通じた職業生活全般についてのよりきめ細かい相談機能の充実が、特に自らのキャリアに満足していない者を中心として、強く求められていると言えよう。

また、職業生活やキャリアに対する満足感の高群では「職業能力の社会的評価の確立」（20.5%）が、低群では「教育訓練有給休暇制度の法制化」（21.3%）がそれぞれ高くなっていることも特徴的である。

人生は努力で決まり、他社でも自分の能力が通用すると考える者においては職業生活やキャリアに対する満足感が高い者が多かったが、このような満足感高群では、努力の結果である職業能力の社会的評価の確立を望んでいることがわかる。それに対して職業生活やキャリアに対する満足感低群においては、職業能力開発に対する個人の努力を経済面を含めて支援する教育訓練有給休暇制度など、先ず能力開発への支援を求めているのであり、獲得した職業能力の社会的評価の確立に関する要求は、その次の段階のものとなっている。

自らのキャリアに満足していない 50 代の者が、能力開発に関する費用、時間、制度面等での支援を求めていることについては、重く受け止める必要がある。労働者の職業能力開発の推進は、職業における労働者の自己実現の基礎であるとともに、活力ある経済社会実現の礎である。国においては、企業の従業員に対する職業能力開発促進を支援する方策及び労働者の職業能力開発を直接支援する方策を費用対効果の検証を行いながら推進していくことが必要であろう。

(男女で異なる求められる行政サポートの内容)

今後キャリア開発を進める上で行政に求めるサポートを男女別にみると、女性において、「教育訓練有給休暇制度の法制（義務）化」（男性 15.8%、女性 22.4%）のほか、「教育訓練機会の情報提供」（男性 17.0%、女性 23.3%）、「公共職業訓練の充実」（男性 18.7%、女性 28.2%）といった職業能力開発機会の充実に望む声が統計的に優位に高くなっている（図表 7-4）。

図表 7-4 男女別今後のキャリア開発を進める上で行政にしてほしいサポート(M. A.)

	男性 N=1532	女性 N=518	sig.
労働市場や職業等の情報の提供	34.1%	30.1%	
個人が行う能力開発に対する助成金等の充実	34.1%	34.7%	
職業能力の社会的評価の確立	20.2%	19.3%	
教育訓練機会の情報提供	17.0%	23.2%	**
職業生活の相談・アドバイス機能の充実	21.0%	20.3%	
転職や独立のための相談・斡旋体制の充実	27.5%	22.2%	**
公共職業訓練の充実	18.7%	28.2%	**
教育訓練有給休暇制度の法制(義務)化	15.8%	22.4%	**
個人が行う能力開発に係る費用に対する所得税等の優遇措置	31.1%	33.8%	
その他	1.9%	1.7%	
特になし	12.6%	11.0%	

** p<.01

先にみたとおり、ライフライン法で描かれた曲線の 50 代での上昇は女性において顕著であり、労働力としての 50 代女性のパワーが感じられたところである。また 50 代女性のうち今後の職業生活の「見通しなし」群では 50 代においても資格取得（そのための勉強開始を含む）を行う者が少なからず存在し、これは今後の職業生活に対する見通しを持つために、能力開発を行うという 50 代女性の態度の表れと考えられた。50 代女性を制度的に支援し、その能力を活力ある経済社会実現のために活かしていくことは、新たな労働政策課題となろう。

(2)30代の長期キャリアを見通した支援

本調査研究から、ライフライン法で描かれた職業生活の浮き沈みを表す曲線は、30 代でピークを迎えること、それは特に男性において顕著であることがわかった。一方で、30 代でピークを迎えた後の 40 代以降の曲線は様々であり、30 代はその後のキャリア形成の大きなポイントとなることを見いだせた。

これらのことから、30 代では、それまで積み上げてきたキャリアに満足するだけでなく、30 代の段階から今後のキャリアを見通した長期的な職業生活設計を立て、その中で具体的な目標を設定して能力開発を進めることが重要であることを指摘しておきたい。男性の 30 代は、職場を支える人材としての活躍が期待され、仕事が忙しくなってくる時期に当たる。企業においては、忙しい仕事の中でも、従業員のキャリア・パスを明示して、キャリア形成を考える場を提供し、キャリア形成意識の喚起を図る等により、従業員が自らのキャリア形成の方向性を確立することを支援することが重要となろう。

一方女性では、男性にみられた 30 代でのキャリアのピークは、ライフライン法で描かれた曲線からは見出せなかった。働き続けてきた者、休職期間がある者に関わらず女性に共通するのは、男性に比べて 30 代～40 代の曲線の評定値が低いことである。これは女性が、30 代～40 代において自身の能力を活かしきれていなかったことを曲線の形状として表したといった捉え方をすることもできよう。30 代以降、ワークライフバランスに配慮しつつ女性が能力を発揮できるような支援策を推進することにより、評定値が高まる可能性は高いのではなかろうか。

なお、本調査結果は現在の 50 代女性の曲線であることから、初婚年齢が遅くなっているとともに、結婚・出産を経験しても労働市場から退出する者が少なくなっている現代の若い世代の女性には、そのまま当てはまらない可能性があることが予測される。現代の 30 代女性の描く曲線がどのようなものとなるかについては、今後の研究課題としたい。

(3)40代のキャリアの落ち込みを作らない(最小限にする)ための支援

ライフライン法で描かれた曲線は、40 代で谷を迎える者が多く、40 代で職業生活上の最大の危機があったとする者が多かった自由記述の結果とも一致していた。

また 40 代で迎えるキャリアの落ち込みは、50 代現在における職業生活やキャリアに対する満足感（＝主観的・内的キャリアの代表）と、年収（税込）（＝外的キャリア上のステータスの代表）の 2 つの要因が大きく関係しており、職業生活やキャリアに対する満足が高い者ほど、また年収（税込）が高い者ほど、40 代の曲線の評定値が高かった。40 代のキャリア危機をうまく乗り越えることの重要性がここからもわかる。

40 代のキャリア危機の内容は、自由記述欄の分析により、管理職になり仕事の内容が変化すること（内部労働市場）、リストラ等により転職を余儀なくされること（外部労働市場）が多いと考えられた。これは、いずれも今までのキャリアからの転換あるいは分断を意味するものである。このようなキャリア上の危機において、キャリアの落ち込みを最小限にするような支援策が必要であり、本調査のキャリア危機支援に関する自由記入欄には、キャリア形成に関する取り組みを「支援」する「制度」等への期待が多く述べられていた。

内部労働市場である企業内において、40 代の従業員は、管理職になった者、ならなかった者、各々がキャリア形成上の転換期にある。キャリアの節目に当たる時期に対する従業員支援については、キャリア健診研究会（2009）から従業員個人のキャリア形成に関する相談（個人向けキャリア健診）が提案されたが、これは企業内においてキャリアの転換等をスムーズに行うために効果的な支援と考えられる。個別、グループによる面談等でキャリア形成について改めて考える機会を制度として設け、従業員が新たな具体的な目標を設定して取り組み進んでいくことにより、内的キャリアの落ち込みを予防することが可能となろう。

外部労働市場において、リストラ等による危機を迎えた 40 代を支援するためには、需給調整機能の強化が求められる。キャリア危機を乗り越えた方策として「転職」という言葉が一番多く使用されたことは、労働移動をスムーズに行うことができるような支援の重要性を物語るものである。50 代の者に対して、今後のキャリア開発を進める上で行政にしてほしいサポートは、2. の（1）でみたとおりであるが、「労働市場や職業等の情報提供」、「転職や独立のための相談・斡旋体制の充実」は、そのまま 40 代の外部労働市場にいる者に対する支援策としても当てはまる。転職がいちがいに将来キャリアの見通しに悪影響をもたらすものではないことは 1. の（5）でみたとおりであり、またむしろ 50 代のライフライン法で描かれた曲線の評定値を上げる効果があった（第 4 章参照）。要は、キャリア形成上プラスとなるような転職ができるかどうかであり、公共職業安定所をはじめとする需給調整機関における相談・支援の充実等が求められる。

また、行政にしてほしいサポートとして、個人が行う能力開発に対する助成金や税制優遇等の経済的支援を求める声が多いことにも留意する必要がある。40 代は家庭生活の重大な出来事として、「子どもの受験」（男女とも第 1 位）、「家・土地の購入」（男性で 2 位、女性で 3 位）等が選択される、経済負担が大きい年代である。このような家庭責任と経済的負担が大きい 40 代に対するキャリア形成に関する経済的支援は、他の世代に比べて一層重要と考えら

れる。キャリアの落ち込みをなくす（最小限にする）ための方策として労働者の職業能力開発の促進は重要であり、労働者の職業能力開発の努力を経済面から支えるために、費用対効果の高い、最も効果的な経済的支援のあり方について更なる検討が必要である。

(4) 50代の将来キャリアの見通しに対する支援

50代の者においては、職業生活やキャリアに対する満足感が高い者ほど今後の職業生活についての見通しをもっており、職業生活やキャリアに対する満足感が高い者と低い者では、行政に求めるサポートの内容に明確な違いがみられたことを指摘した。

職業生活やキャリアに対する満足感低群では、労働市場や職業等の情報提供、転職や独立のための相談・斡旋体制の充実、職業生活の相談・アドバイス機能の充実、教育訓練有給休暇制度の法制（義務）化を求める者の割合が、満足感高群に比べて際立って高かった。

これら労働市場や職業等の情報提供、転職や独立のための相談・斡旋体制の充実、職業生活の相談・アドバイス機能は、労働市場におけるセーフティネットであるとともに、労働者が職業生活設計をたてるに当たって必要な支援でもある。労働市場や職業等に関する豊富で適切な情報提供とそれらをもとにしたキャリア・コンサルティングや転職や独立に関する具体的な相談・斡旋により、各人の能力発揮を支援していくことが求められる。

(5) 労働政策上の新たな対象者としての 50 代女性の位置づけ

50代の女性においては、転職や労働市場からの退出を経験した者であっても、働き続けている者であっても、ライフライン法で描かれた曲線が急上昇した。併せて女性においては、今後のキャリア開発を進める上で行政にしてほしいサポートとして能力開発支援に係る各項目が男性に比べて有意に高く選択されたことや、今後の職業生活に対する「見通しなし」群では 50代になっても資格取得や資格取得のための勉強開始がキャリア上の重大な出来事として選択される割合が高かったことが注目される。

さらに、女性では、「これまでの職業生活で後悔すること」及び「良かったと思うこと」の文章完成記述両方に「資格」という言葉が男性より多く使用されていた。本調査の女性回答者（517人）のうち約7割の者が労働市場への参入、退出、再参入等を行っており、このような女性にとって、能力開発の結果得られる外的能力評価の指標である資格は、大きな意味を持って捉えられていることがわかる。

このように本調査の様々な項目から、50代女性の職業能力開発志向の高さを読み取ることができる。

高齢社会において、人口が減少する一方、個人のキャリアは長期化している。高齢社会は、実は高齢女性社会という側面が大きいのであり、職業能力開発意欲が高い50代女性を支援し、その能力を活用することは、労働力の質的向上を図るために不可欠な視点となろう。女性の

妊娠・出産・育児期を中心とした就業の継続や再就職・起業への支援施策とともに、50代女性についても、職業能力開発機会の充実と獲得された能力の発揮を促進するための施策が検討される必要がある。50代女性は、今後の労働政策上、見逃してはならない対象である。

(6) キャリアに関する相談機能の充実と良質なキャリア・コンサルティングの提供

成人のキャリアは決して平坦ではなく、30代から様々に分岐していく。その中で、職業生活やキャリアに対する満足度の低い者においては労働市場や職業等の情報提供、転職や独立のための相談・斡旋体制の充実のほか、職業生活の相談・アドバイス機能の充実を求める声が高かったことを指摘した。

加えて、今後の職業生活に対する「見通しなし」群においては、職場の対人関係でのトラブルがキャリア上の重大な出来事として様々な年代において選択されていた。職場での対人関係がモラルに影響を及ぼし、従業員のモラルが職場の生産性に影響することは初期の産業心理学の知見を引き合いに出すまでもないが、職場の対人関係が個人のキャリア形成にまで影響を及ぼすという本調査の結果は、職場における対人関係の重要性を改めて認識させるものである。

これらのことから、成人のキャリア発達にとっては、そのキャリアの多様性を背景として、労働者個人に対するキャリア形成に係る相談支援が重要であり、そこに職場の対人関係支援をも含めることが必要であることが指摘できる。

個人のキャリア形成に係る相談支援の手法としては、心理面を含めて個人のキャリア形成について多角的な支援を行う専門家によるキャリア・コンサルティングが有用と考えられる。労働者がキャリア・コンサルティングを受けるための最も身近な方法は、企業においてキャリア・コンサルティング制度があることである。しかしながら能力開発基本調査（2008）によれば、キャリア・コンサルティング制度を導入している企業は5.8%に過ぎない。同調査によりキャリア・コンサルティングを導入していない企業の理由をみると、「労働者からの制度導入の要望がない」（27.6%）が最も高いが、本調査結果からは、職業生活やキャリアに対する満足度が低い層を中心に職業生活の相談・アドバイス機能の充実を求める声が高いことがわかった。キャリア・コンサルティングに対する従業員のニーズは潜在的には大きいものがあるが、それが企業に届くまでの表立ったものになっていない状況にあると言えよう。また同調査（2007）では、キャリア・コンサルティング制度を導入していない企業の理由の第2位が、「制度導入のメリットが感じられない」であった。これについては、職場の対人関係を含め、個人の職業能力開発を支援するキャリア・コンサルティングが、労働生産性の向上等の企業側のメリットにつながる可能性が大きいことを指摘しておきたい。

生涯キャリア支援と企業のあり方に関する研究会（2007）が指摘するように、キャリア形成支援は企業にとって広い意味でのモチベーション施策であり、従業員のモチベーション

ン向上施策としても、キャリア・コンサルティング制度等の専門家による支援の導入は、検討に値するであろう。制度化の内容については、企業内における専門家の配置のほか、外部専門機関への委託、専門家の紹介やコーディネイト、従業員が個別にキャリア・コンサルティングを受けた場合の費用の助成等のバリエーションが考えられることから、各々の企業の実情にあった方策の検討が望まれる。

さらに、業界団体、労働組合におけるキャリア相談の実施も検討されるべきであろう。高橋（2008）は、電機産業職業アカデミーにおける電機連組合員に対するキャリア相談実施例を報告するとともに、キャリア相談活発化のために、個人のキャリア開発意識の啓発が重要であることを指摘している。

高橋（2008）の指摘は、企業や業界団体、労働組合が、キャリア・コンサルティングを制度等として用意しただけでは、労働者のキャリア開発意識は高まらないことを示している。労働者のキャリア開発・形成意識を高めるためには、国・企業・労働組合等における効果的な広報・啓発の展開とともに、良質なキャリア・コンサルティングが提供され、その効果が労働者に実感されることが必要となる。

キャリア相談に関する専門家に関する資格としては、昨年からはキャリア・コンサルティング技能検定試験（2級）が実施され、その能力の公証ができるようになった。良質のキャリア・コンサルティングを供給するため、技能検定制度が今後一層有効に機能し、労働者が質の高いキャリア・コンサルティングに気軽にアクセスできるようになることが期待される。

3. 成人のキャリア形成支援ツールとしてのライフライン法

前項において成人のキャリア発達を支援するためのキャリア・コンサルティングの重要性について指摘したが、キャリア・コンサルティングのための有効なツール開発の必要性も高い。

キャリア・コンサルティングの過程は、自己理解支援→仕事理解支援→啓発的経験支援→意思決定支援→方策の実行支援→新たな仕事への適応支援のステップを進んでいくが、本調査研究で用いたライフライン法は、キャリアの自己評価を表すことができるツールとして、これらのいずれの段階でも活用することができると考えられる。

ライフライン法のメリットとしては、まず紙と鉛筆があれば短時間で行えることから実施が容易であること、またいわゆる検査ではないことから、相談者の抵抗感が少ないことがある。

河村（2001）は、ライフライン法は、自己分析に活用するとともに、評価者でない第3者とライフライン法によって描かれた自らの職業キャリアについて話し合うことによって、自分では気づかなかった多くの発見が出てくることを指摘している。ライフライン法で描かれた曲線のピーク（山）の理由を具体的に検討していくと、アピールできる自己

の強み部分の再発見につながり、曲線の落ち込み（谷）の部分については、未来に向けてそれを避けたり解決したりする方法の検討へと進むことができると言う。

一方で、ライフライン法により描かれた曲線に関する解釈や評価が確立されているとは言い難い現状にある。本研究では、第4章及び第5章において線の位置、曲線の波形、屈曲点の数、最高点・最低点及びその年齢、各指標間の相関等に注目して分析することにより、ライフライン法により描かれた曲線について様々な傾向が見いだせたことを報告した。しかしながら、これは現在50代で常勤として働いている者のデータから得られた傾向であり、大学等への進学率が格段に高く、初婚年齢が遅くなっているとともに、高い経済成長からの恩恵をキャリア上であまり経験していない現在の20代、30代、40代の描く曲線は、50代のそれとは形状を異にしていることも考えられる。また、60代以降どのような曲線が描かれるのかも本調査結果からは見出すことができない。

これらのことから、ライフライン法で描かれた曲線をキャリア・コンサルティング等のツールとして活用できるようにするためには、対象者の年齢、働く形態等のバリエーションをもたせて、さらに多くのデータ収集を行う必要があると考えている。

また、50代前半と後半を比較した場合においても、曲線の山、谷の位置が景気の変動等の影響を受けることが明白であったことにみられるように、ライフライン法で描かれた曲線の意味を解釈するためには、その時々時代の背景を正確につかまなければならないことにも留意する必要がある。加えて、本調査においては、職業生活に関する浮き沈みを描くように求めたが、職業キャリアと人生キャリアが統合されて描かれている状況もみられたことから、職業キャリアと人生キャリアを分離して描くことの可否と妥当性についての検討も行う必要がある。

しかしながら、これらの点を考慮に入れても、ライフライン法で曲線を描くことにより、自らのキャリアに対する自己評価を簡便かつ明確に示すことができるというメリットは大きい。そのメリットは、キャリア・コンサルティングの過程において適切なタイミングで活用され、かつ、キャリア・コンサルタントによるサポートがなされて発揮される。

今後、キャリア・コンサルティング等におけるツールとしてのライフライン法の可能性を探求するため、データの収集及び検討、より精緻な類型化や傾向分析、活用方法・留意点等に関する研究を進め、その知見と活用ノウハウを広く提供していくことにより、労働者のキャリア形成支援に貢献していきたいと考えている。

【引用文献】

河村茂雄 2001 心のライン (株)誠信書房.

キャリア健診研究会 2009 「キャリア健診研究」報告書 (株)日本マンパワー

厚生労働省 2009 平成 21 年版労働経済の分析－働く人の意識と雇用管理の動向－

生涯キャリア支援と企業のあり方に関する研究会 2007 生涯キャリア支援と企業のあり方
に関する研究会報告書

高橋レナ 2008 強い個人を創るために－電気産業職業アカデミーの取り組み－ 日本労働研究雑誌 通巻 577 号 p 71～77

資 料

I. あなたご自身について、おうかがいします。

問1. あなたの性別をお答えください。(○はひとつだけ)

- 1 男性 2 女性

問2. 現在、お住まいの都道府県名をお答えください。

() 都・道・府・県

問3. あなたの年齢をお答えください。

歳

問4. あなたご自身の雇用形態について、あてはまるもの1つに○をつけてください。

(○はひとつだけ)

- 1 正社員 3 パート・アルバイト 5 派遣社員
2 契約社員 4 嘱託 6 その他 ()

問5. あなたの週あたりの平均実労働時間についてお答えください。

時間ぐらい

問6. あなた個人の最近1年間のおおよその税込み年収について、あてはまるもの1つに○をつけてください。

(○はひとつだけ)

- | | | |
|---------------|------------------|--------------------|
| 1 100万円未満 | 6 500～600万円未満 | 11 1,000～1,100万円未満 |
| 2 100～200万円未満 | 7 600～700万円未満 | 12 1,100～1,200万円未満 |
| 3 200～300万円未満 | 8 700～800万円未満 | 13 1,200万円以上 |
| 4 300～400万円未満 | 9 800～900万円未満 | |
| 5 400～500万円未満 | 10 900～1,000万円未満 | |

問7. あなたの最終学歴について最も近いものを以下から選び、あてはまるもの1つに○をつけてください。

(○はひとつだけ)

- 1 大学・大学院卒 3 専門・各種学校卒 5 中学校卒
2 短大・高専卒 4 高校卒 6 その他 ()

問8. 現在、配偶者の方はいますか。(○はひとつだけ)

- 1 いる 2 いない

問9. 現在、(同居・非同居問わず)お子さんはいますか。(○はひとつだけ)

- 1 いる () 人 2 いない

問10. (現在、お子さんがいる方にうかがいます)

扶養しなければならないお子さんはいますか。(○はひとつだけ)

- 1 いる 2 いない 3 わからない

問11. ご家族にあなたが介護をする必要がある方はいますか。

(○はひとつだけ)

- 1 いる
2 まだいないが、いずれ介護が必要になる家族はいる
3 いない
4 わからない

Ⅱ. 学校を卒業してからこれまでの職業や経歴(キャリア)について、おうかがいします。

問12. これまでの職業や経歴(キャリア)に関する年齢についておうかがいします。

※(3)の質問は2つ以上の勤務先に勤めた経験のある方で、今のお仕事と直接関連のあるお仕事に就いたのは何歳ぐらいからかをおたずねする質問です。卒業後一貫して同じ勤務先に勤めている方は全て同じ年齢になります。

- (1) 最初に勤めはじめたのは、 満 _____ 歳
(2) 現在の勤務先に勤めはじめたのは、 満 _____ 歳
(3) 現在の仕事に関連のある仕事に就きはじめたのは、 満 _____ 歳

問13. 現在の勤務先に勤めはじめた経緯はどれですか。あてはまるもの1つに〇をつけてください。

(〇はひとつだけ)

- | |
|-------------------------|
| 1 新卒入社した |
| 2 中途入社した |
| 3 親会社・関連会社から出向して、転籍になった |
| 4 親会社・関連会社から現在、出向中である |
| 5 その他 () |

問14. あなたの勤務先の業種について、あてはまるもの1つに〇をつけてください。

(〇はひとつだけ)

- | | | |
|-------|-----------------|--------------|
| 1 農業 | 7 電気・ガス・熱供給・水道業 | 13 飲食店、宿泊業 |
| 2 林業 | 8 情報通信業 | 14 医療、福祉 |
| 3 漁業 | 9 運輸業 | 15 教育、学習支援業 |
| 4 鉱業 | 10 卸売・小売業 | 16 その他のサービス業 |
| 5 建設業 | 11 金融・保険業 | 17 公務 |
| 6 製造業 | 12 不動産業 | 18 その他 () |

問15. あなたの仕事は次のどれにあたりますか。あてはまるもの1つに〇をつけてください。

(〇はひとつだけ)

- | |
|---|
| 1 専門的・技術的職業 (医師・看護師・教師・エンジニア・デザイナーなど) |
| 2 管理的職業 (会社や役所での課長・部長以上など) |
| 3 事務的職業 (会社や役所での一般事務・経理、内勤の営業など) |
| 4 販売の職業 (小売店やコンビニなどでの販売や外勤のセールス、不動産売買など) |
| 5 サービスの職業 (接客、飲食物調理、理容師・美容師、パチンコ店店員など) |
| 6 保安の職業 (自衛官・警察官・消防員や警備など) |
| 7 農林漁業の職業 |
| 8 運輸・通信の職業 (鉄道運転、自動車運転、郵便の集配・配達など) |
| 9 生産工程・建設・軽作業などの仕事 (工場のオペレーターや組立工、電気工事、軽作業など) |
| 10 その他 () |

問16. 勤務先全体の従業員数(パート・アルバイトを除く)について、あてはまるもの1つに〇をつけてください。(〇はひとつだけ)

- | | | | |
|----------|------------|------------|------------|
| 1 29人以下 | 3 50~99人 | 5 300~499人 | 7 1,000人以上 |
| 2 30~49人 | 4 100~299人 | 6 500~999人 | |

問17. あなたが学校を出た後の最初の勤務先全体における入社当時の従業員数(パート・アルバイトを除く)について、あてはまるもの1つに○をつけてください。(○はひとつだけ)

1 29人以下	3 50~99人	5 300~499人	7 1,000人以上
2 30~49人	4 100~299人	6 500~999人	

問18. あなたが学校を出た後の最初の勤務先には、どのくらい満足していましたか。入社直後のお気持ちをお答え下さい。(○は横にそれぞれひとつずつ)

	とても満足していた	おおむね満足していた	どちらとも言えない	あまり満足していなかった	全く満足していなかった
仕事内容	1	2	3	4	5
労働条件	1	2	3	4	5
人間関係	1	2	3	4	5
勤務先の将来性・安定性	1	2	3	4	5

問19. あなたは転職の経験がありますか。

ある場合、(1)現在の勤務先は何社目ですか。(※在籍出向は転職に含めません)

(2)あなたの最初の転職は、学校卒業後勤め始めて何年目でしたか。

1 ない

2 ある → (1)現在 社目 年目
(2)最初の転職は、勤め始めて 年目

問20. あなたは失業や休職などで働いていない期間がありましたか。

また、あった場合には、その通算年数をお答えください。(※育児休業や介護休業は含みません)

1 ない

2 ある → ()年()ヶ月

問21. あなたの職業的な経験はどのようなものだとお考えですか。

あてはまるもの1つに○をつけてください。(○はひとつだけ)

1 特定の分野で1つの仕事を長く経験してきている
2 特定の分野でいろいろな仕事をたくさん経験してきている
3 いろいろな分野で1つの仕事を長く経験してきている
4 いろいろな分野でいろいろな仕事をたくさん経験してきている
5 その他()

問22. あなたの職業的な能力は、他社でも通用すると思いますか。

あてはまるもの1つに○をつけてください。(○はひとつだけ)

1 通用すると思う	3 あまり通用しないと思う
2 ある程度通用すると思う	4 ほとんど通用しないと思う

Ⅲ. これまでの職業や経歴(キャリア)に関するあなたのお考えについて、おうかがいします。

問23-1 あなたの各年代において「仕事」に関する最も重大だった出来事について、下のリストから各年代別に1つ選んで、あてはまる番号に○をつけてください。

また、31 その他を選んだ方はその内容を具体的にご記入下さい

(○は縦にそれぞれひとつずつ)

	10代	20代	30代	40代	50代
	↓	↓	↓	↓	↓
大学、大学院への進学	1	1	1	1	1
留学	2	2	2	2	2
学校卒業	3	3	3	3	3
求職・就職活動開始	4	4	4	4	4
アルバイト・パート・派遣	5	5	5	5	5
正社員として就職	6	6	6	6	6
家業をつぐ	7	7	7	7	7
資格取得	8	8	8	8	8
資格取得の勉強開始	9	9	9	9	9
見習い・研修開始	10	10	10	10	10
独立、開業	11	11	11	11	11
転職	12	12	12	12	12
再就職	13	13	13	13	13
休職・仕事中断	14	14	14	14	14
復職	15	15	15	15	15
仕事内容の変更	16	16	16	16	16
職場の対人関係でトラブル	17	17	17	17	17
仕事上の大きな失敗	18	18	18	18	18
仕事上の大きな成功	19	19	19	19	19
昇進・昇格	20	20	20	20	20
配属先の変更	21	21	21	21	21
部下ができる	22	22	22	22	22
管理職になる	23	23	23	23	23
転勤	24	24	24	24	24
単身赴任	25	25	25	25	25
会社の移転	26	26	26	26	26
会社の倒産	27	27	27	27	27
失業	28	28	28	28	28
退職(引退)	29	29	29	29	29
定年退職	30	30	30	30	30
その他	31	31	31	31	31

(31 その他を選んだ方は下記記入欄に具体的内容をご記入下さい)

	10代	20代	30代	40代	50代
具体的に ご記入下さい					

問23-2 あなたの各年代において「家庭」に関する最も重大だった出来事について、下のリストから各年代別に1つ選んで、あてはまる番号に○をつけてください。

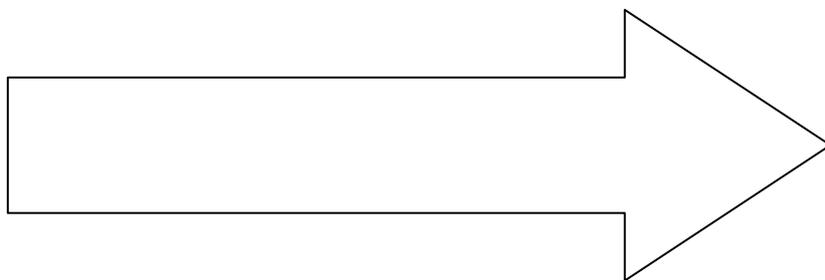
また、31 その他を選んだ方はその内容を具体的にご記入下さい

(○は縦にそれぞれひとつずつ)

	10代	20代	30代	40代	50代
	↓	↓	↓	↓	↓
郷里を離れる	1	1	1	1	1
親からの経済的自立	2	2	2	2	2
配偶者と出会う	3	3	3	3	3
結婚	4	4	4	4	4
離婚	5	5	5	5	5
子どもの誕生	6	6	6	6	6
子どもの入学	7	7	7	7	7
子どもの卒業	8	8	8	8	8
子どもの受験	9	9	9	9	9
子どもの就職	10	10	10	10	10
子どもの結婚	11	11	11	11	11
子どもが家を出る	12	12	12	12	12
孫の誕生	13	13	13	13	13
家・土地を購入	14	14	14	14	14
ローンを組む	15	15	15	15	15
借金等、負債を背負う	16	16	16	16	16
ローン・借金返済	17	17	17	17	17
破産	18	18	18	18	18
転居	19	19	19	19	19
改築・リフォーム	20	20	20	20	20
郷里に帰る	21	21	21	21	21
親と同居	22	22	22	22	22
親の病気・けが	23	23	23	23	23
親の入院	24	24	24	24	24
親との死別	25	25	25	25	25
配偶者との死別	26	26	26	26	26
自分の病気、けが	27	27	27	27	27
自分の入院	28	28	28	28	28
家族の病気、けが	29	29	29	29	29
家族の入院	30	30	30	30	30
その他	31	31	31	31	31

(31 その他を選んだ方は下記記入欄に具体的内容をご記入下さい)

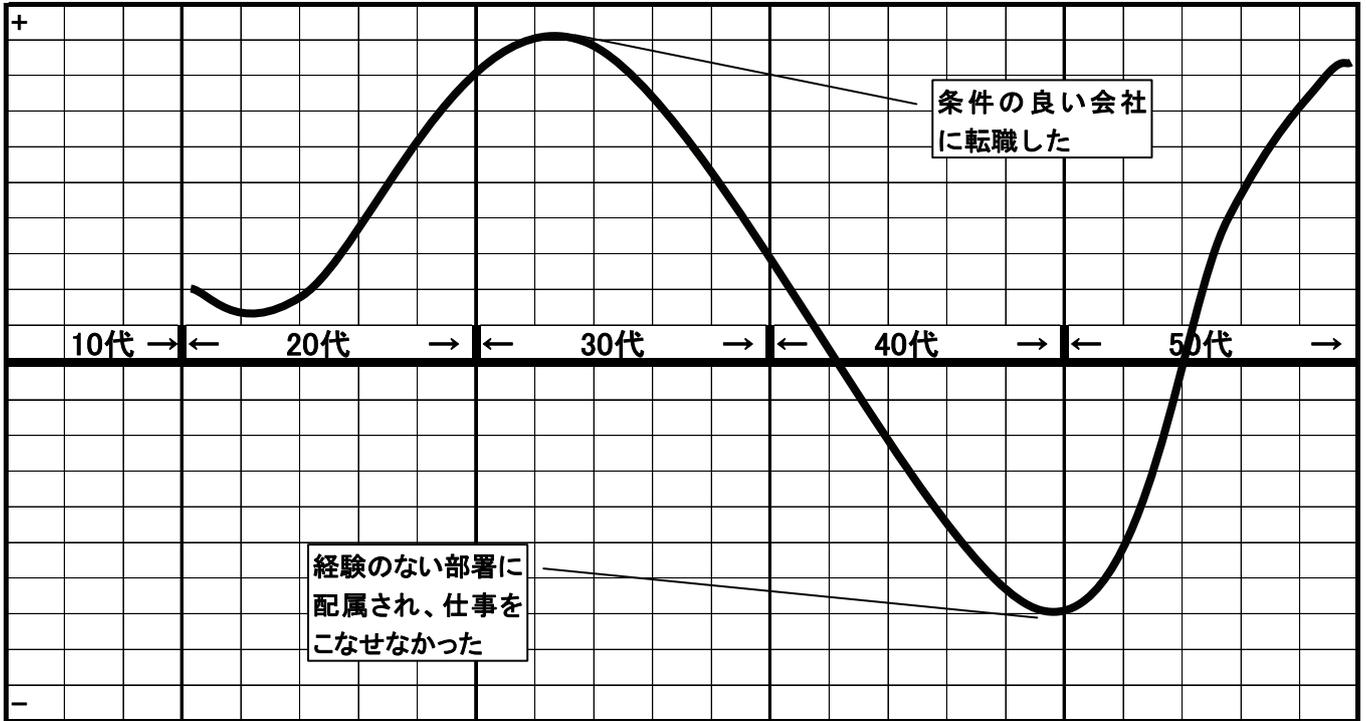
	10代	20代	30代	40代	50代
具体的に ご記入下さい					



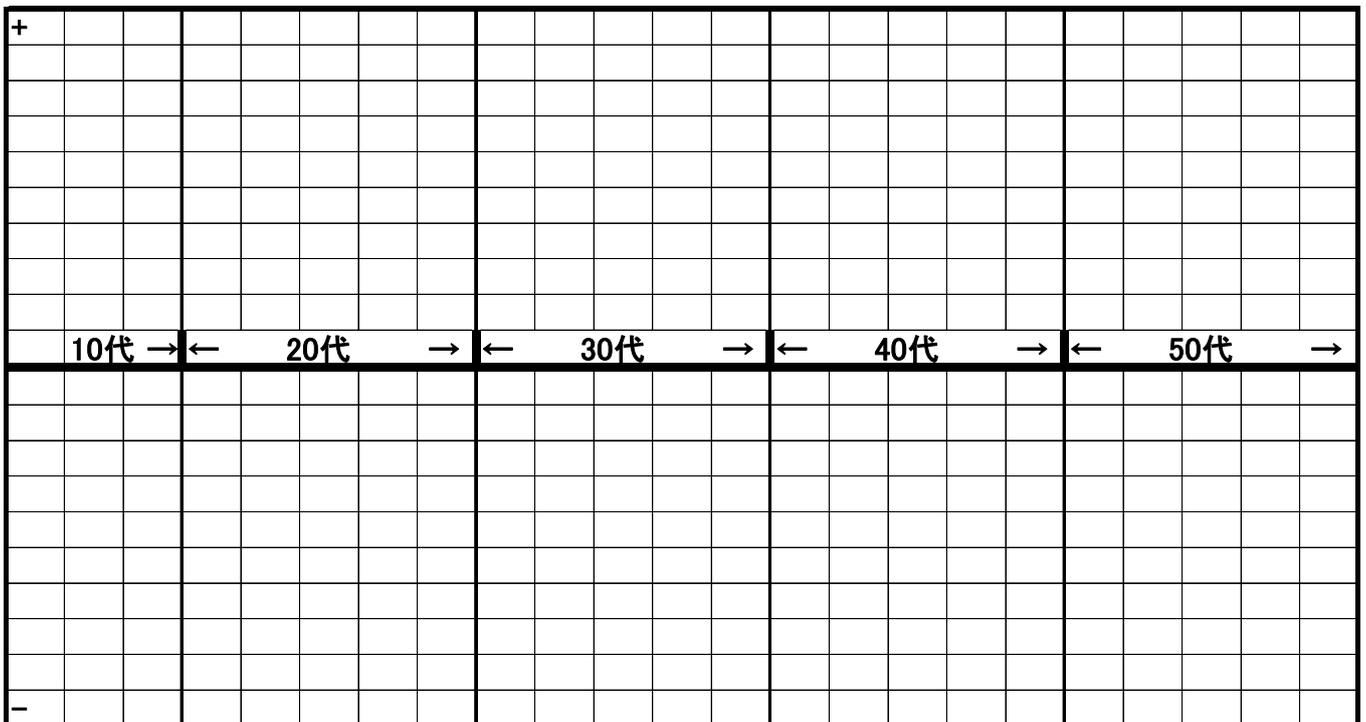
右ページにお進みください

問24. 学校を出てから、現在に至るまでの職業生活の浮き沈みを、線で書き表すとしたら、どのようになりますか。例を参考にしてご記入ください。また、最も山になっている部分、最も谷になっている部分には、どんな出来事があったのか、差し支えない範囲で、吹き出しをつけて、お答えください。

例)



●上記例を参考に下表にご記入下さい



問25. 「過去の自分の職業生活で最も危機だったと感じること」について、以下の質問にお答えください。

(1) 何歳頃のことですか。

(2) どのような出来事ですか。

(3) それを、どのように乗り越えましたか。

(4) その際、どのような助けや支援（制度などを含む）があれば良かったと思いますか。

問26. 以下の書き出しに続く空欄に、あなたの現在の感じ方・考え方を表す文章を、自由に書き足してください。

(1) これまでの職業生活で後悔することは、

(2) これまでの職業生活で最も良かったと思うことは、

(3) これまでの職業生活で最も役に立った能力は、

IV. 現在の職業や経歴(キャリア)、生活に関するあなたのお考えについて、おうかがいします。

問27. あなたは、現在の生活の以下の側面についてどの程度満足していますか。

(○は横にそれぞれひとつずつ)

	とても満足している	おおむね満足している	どちらとも言えない	あまり満足していない	全く満足していない
収入	1	2	3	4	5
仕事上の地位	1	2	3	4	5
仕事内容	1	2	3	4	5
職場の人間関係	1	2	3	4	5
職業生活全般	1	2	3	4	5
家庭生活全般	1	2	3	4	5
地域生活全般	1	2	3	4	5
現在の生活全般	1	2	3	4	5

問28. あなたは、これまでの職業生活やキャリアに、どの程度、満足していますか。

(○はひとつだけ)

1 とても満足している	3 どちらとも言えない	4 あまり満足していない
2 おおむね満足している	5 全く満足していない	

問29. これまでの人生はどのようにして決まってきたと思いますか。それぞれについて、あてはまるもの1つに○をつけてください。 (○は横にそれぞれひとつずつ)

	かなりあてはまる	ややあてはまる	どちらとも言えない	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
本人の能力によって決まる	1	2	3	4	5
本人の努力によって決まる	1	2	3	4	5
周囲の環境によって決まる	1	2	3	4	5
運によって決まる	1	2	3	4	5

問30. あなたは、現在または近いうちに転職したいですか。 (○はひとつだけ)

1 転職したい	3 どちらとも言えない	4 できれば転職したくない
2 できれば転職したい	5 転職したくない	

問31. 学校での知識は、今の仕事に役立っていますか。 (○はひとつだけ)

1 かなり役立っている	3 どちらとも言えない	4 あまり役立っていない
2 おおむね役立っている	5 役立っていない	

問32. あなたは、今後、勉強したり、習ったりしてみたいことがありますか。 ある場合にはその内容を具体的にお書きください。 (○はひとつだけ)

1 ない	2 ある ()
------	----------

V. これからの職業や経歴(キャリア)に関するあなたのお考えについて、おうかがいします。

問33. あなたは今後の職業生活について、どの程度、見通しをもっていますか。(○はひとつだけ)

- | | |
|-----------------|------------------|
| 1 かなり見通しをもっている | 3 あまり見通しをもっていない |
| 2 ある程度見通しをもっている | 4 まったく見通しをもっていない |

問34. あなたは職業生活を引退した後について、どの程度、見通しをもっていますか。

(○はひとつだけ)

- | | |
|-----------------|------------------|
| 1 かなり見通しをもっている | 3 あまり見通しをもっていない |
| 2 ある程度見通しをもっている | 4 まったく見通しをもっていない |

問35. あなたは、何歳まで働き続けたいと考えていますか。(○はひとつだけ)

- | | | |
|--------------|-------------|---------------|
| 1 60歳前に引退したい | 4 66～70歳頃まで | 7 81歳以上 |
| 2 60歳まで | 5 71～75歳頃まで | 8 生涯現役で働き続けたい |
| 3 61～65歳頃まで | 6 76～80歳頃まで | |

問36. あなたは、老後について不安を感じていますか。(○はひとつだけ)

- | | | |
|------------|--------------|---------|
| 1 大いに不安である | 3 あまり不安ではない | 5 わからない |
| 2 やや不安である | 4 まったく不安ではない | |

問37. あなたは、今後のキャリア開発を進める上で、行政にしてほしいサポートはどのようなものですか。

(○はいくつでも)

- | |
|-------------------------------|
| 1 労働市場や職業等の情報の提供 |
| 2 個人が行う能力開発に対する助成金等の充実 |
| 3 職業能力の社会的評価の確立 |
| 4 教育訓練機会の情報提供 |
| 5 職業生活の相談・アドバイス機能の充実 |
| 6 転職や独立のための相談・斡旋体制の充実 |
| 7 公共職業訓練の充実 |
| 8 教育訓練有給休暇制度の法制(義務)化 |
| 9 個人が行う能力開発に係る費用に対する所得税等の優遇措置 |
| 10 その他() |
| 11 特になし |

問38. これからの人生について、以下の書き出しに続く空欄に、あなたの現在の感じ方・考え方を表す文章を自由にお書きください。

(1) 今、いちばん、やってみたいと思うことは、

(2) 今後、やってみたいと思うことは、

(3) これからの人生で、不安や心配に感じるのは、

アンケートは以上で終了です。ご協力ありがとうございました。記入漏れがないか確認のうえ、1月20日(火)までにポストへ投函してください。

○単純集計結果

I. あなたご自身について、おうかがいします。

問1. あなたの性別をお答えください。(○はひとつだけ)

1 男性 1,532名 74.7% 2 女性 518名 25.3%

問2. 現在、お住まいの都道府県名をお答えください。

() 都・道・府・県

	回答者数	%	回答者数	%	回答者数	%		
北海道	68	3.4%	石川県	21	1.0%	岡山県	20	1.0%
青森県	14	0.7%	福井県	10	0.5%	広島県	31	1.5%
岩手県	1	0.0%	山梨県	6	0.3%	山口県	14	0.7%
宮城県	21	1.0%	長野県	48	2.4%	徳島県	10	0.5%
秋田県	8	0.4%	岐阜県	17	0.8%	香川県	18	0.9%
山形県	6	0.3%	静岡県	39	1.9%	愛媛県	19	0.9%
福島県	14	0.7%	愛知県	102	5.1%	高知県	7	0.3%
茨城県	36	1.8%	三重県	14	0.7%	福岡県	51	2.5%
栃木県	35	1.7%	滋賀県	21	1.0%	佐賀県	7	0.3%
群馬県	29	1.4%	京都府	43	2.1%	長崎県	10	0.5%
埼玉県	182	9.0%	大阪府	217	10.7%	熊本県	9	0.4%
千葉県	147	7.3%	兵庫県	114	5.6%	大分県	9	0.4%
東京都	269	13.3%	奈良県	30	1.5%	宮崎県	5	0.2%
神奈川県	209	10.4%	和歌山県	25	1.2%	鹿児島県	12	0.6%
新潟県	23	1.1%	鳥取県	10	0.5%	沖縄県	1	0.0%
富山県	9	0.4%	島根県	8	0.4%	不明	31	1.5%

問3. あなたの年齢をお答えください。

54.2歳 (SD 3.90)

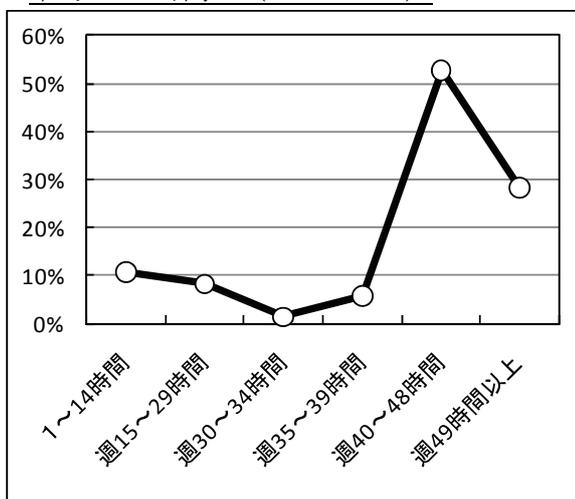
問4. あなたご自身の雇用形態について、あてはまるもの1つに○をつけてください。

(○はひとつだけ)

1 正社員 1,935名 94.4% 3 パート・アルバイト 3名 0.1% 5 派遣社員 10名 0.5%
 2 契約社員 61名 3.0% 4 嘱託 23名 1.1% 6 その他 18名 0.8%

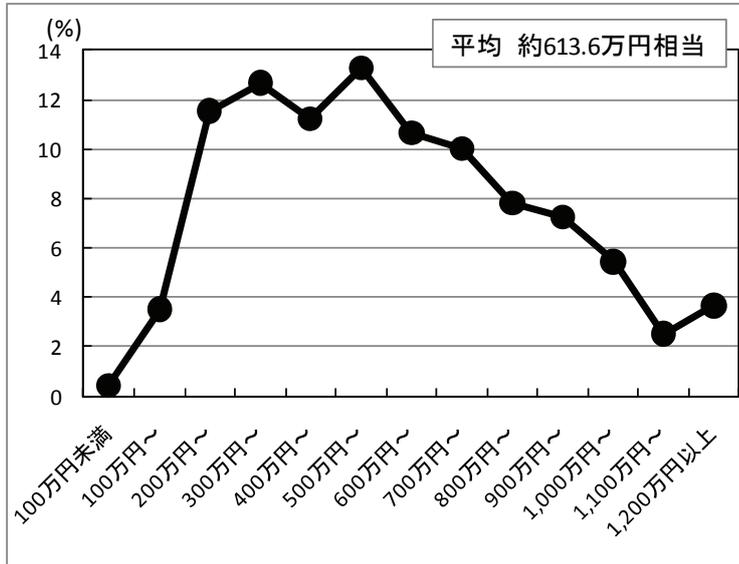
問5. あなたの週あたりの平均実労働時間についてお答えください。

平均 41.8時間 (SD 13.99)



問6. あなた個人の最近1年間のおおよその税込み年収について、あてはまるもの1つに○をつけてください。
(○はひとつだけ)

1 100万円未満	6 500～600万円未満	11 1,000～1,100万円未満
2 100～200万円未満	7 600～700万円未満	12 1,100～1,200万円未満
3 200～300万円未満	8 700～800万円未満	13 1,200万円以上
4 300～400万円未満	9 800～900万円未満	
5 400～500万円未満	10 900～1,000万円未満	



問7. あなたの最終学歴について最も近いものを以下から選び、あてはまるもの1つに○をつけてください。
(○はひとつだけ)

1 大学・大学院卒 789名 38.6%	3 専門・各種学校卒 158名 7.7%	5 中学校卒 98名 4.8%
2 短大・高専卒 165名 8.1%	4 高校卒 833名 40.7%	6 その他 () 3名 0.1%

問8. 現在、配偶者の方はいますか。(○はひとつだけ)

1 いる 1,909名 93.4%	2 いない 135名 6.6%
-------------------	-----------------

問9. 現在、(同居・非同居問わず)お子さんはいますか。(○はひとつだけ)

1 いる 1,828名 90.3%	2 いない 197名 9.7%
-------------------	-----------------

子どもの数 「1人」320名 18.9%、「2人」927名 54.7%、
「3人」396名 23.4%、「4人以上」52名 3.1%

問10. (現在、お子さんがいる方にうかがいます)

扶養しなければならないお子さんはいますか。(○はひとつだけ)

1 いる 1,112名 54.2%	2 いない 709名 34.6%	3 わからない 1名 0.1%
-------------------	------------------	-----------------

問11. ご家族にあなたが介護をする必要がある方はいますか。

(○はひとつだけ)

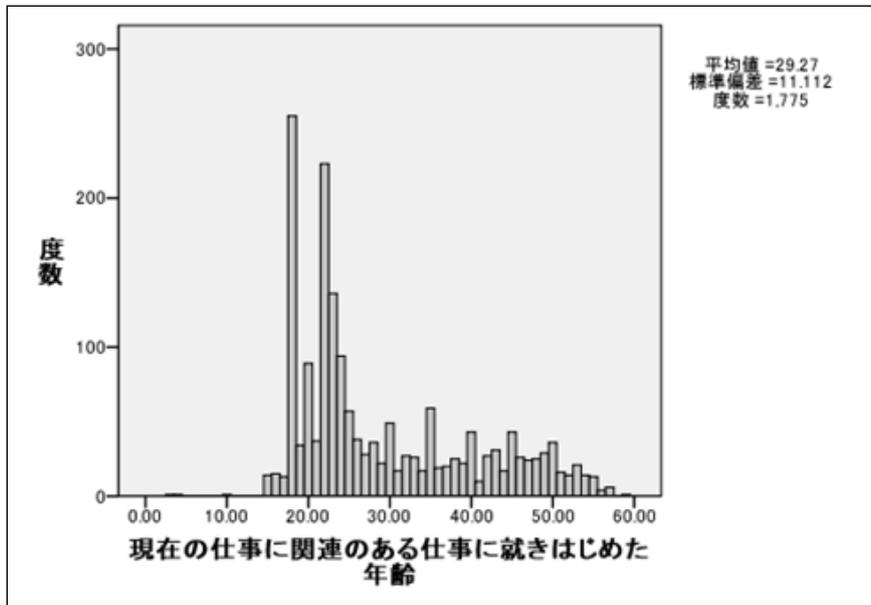
1 いる	231名	11.3%
2 まだいないが、いずれ介護が必要になる家族はいる	605名	29.6%
3 いない	1,165名	57.0%
4 わからない	44名	2.2%

Ⅱ. 学校を卒業してからこれまでの職業や経歴(キャリア)について、おうかがいします。

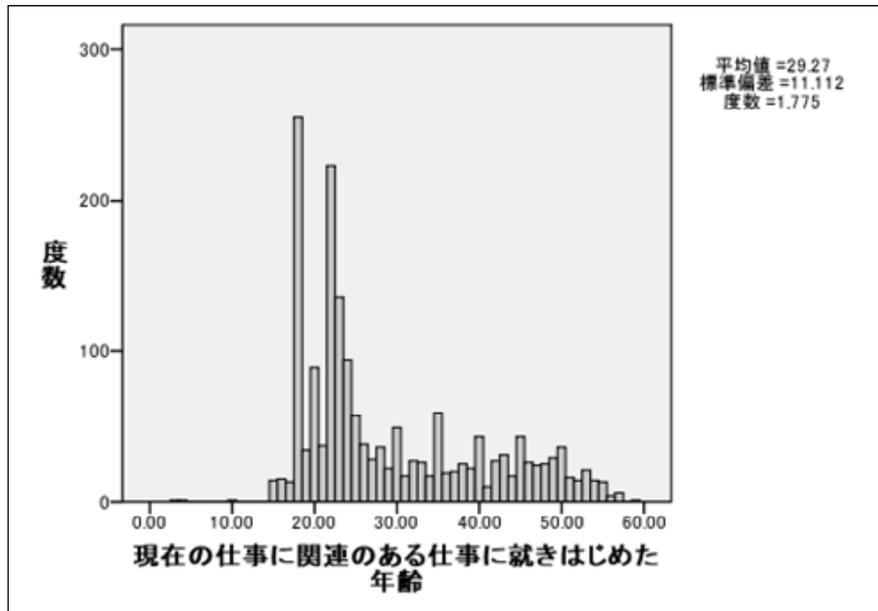
問12. これまでの職業や経歴(キャリア)に関する年齢についておうかがいします。

※ (3) の質問は2つ以上の勤務先に勤めた経験のある方で、今のお仕事と直接関連のあるお仕事に就いたのは何歳ぐらいからかをおたずねする質問です。卒業後一貫して同じ勤務先に勤めている方は全て同じ年齢になります。

- (1) 最初に勤めはじめたのは、 平均 20.3 歳 (SD 3.06)
 (2) 現在の勤務先に勤めはじめたのは、 平均 34.5 歳 (SD 15.54)



- (3) 現在の仕事に関連のある仕事に就きはじめたのは、平均 29.3 歳 (SD 11.11)



問13. 現在の勤務先に勤めはじめた経緯はどれですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(○はひとつだけ)

1	新卒入社した	697 名	34.2%
2	中途入社した	1,071 名	52.6%
3	親会社・関連会社から出向して、転籍になった	62 名	3.0%
4	親会社・関連会社から現在、出向中である	36 名	1.8%
5	その他 ()	172 名	8.4%

問14. あなたの勤務先の業種について、あてはまるもの1つに○をつけてください。

(○はひとつだけ)

1 農業 0名 0.0%	7 電気・ガス・熱供給・水道業 53名 2.6%	13 飲食店、宿泊業 18名 0.9%
2 林業 1名 0.0%	8 情報通信業 75名 3.7%	14 医療、福祉 148名 7.2%
3 漁業 0名 0.0%	9 運輸業 112名 5.5%	15 教育、学習支援業 80名 3.9%
4 鉱業 14名 0.7%	10 卸売・小売業 203名 9.9%	16 その他のサービス業 210名 10.3%
5 建設業 157名 7.7%	11 金融・保険業 125名 6.1%	17 公務 143名 7.0%
6 製造業 626名 30.6%	12 不動産業 25名 1.2%	18 その他 () 53名 2.6%

問15. あなたの仕事は次のどれにあたりますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

(○はひとつだけ)

1 専門的・技術的職業（医師・看護師・教師・エンジニア・デザイナーなど） 451名 22.1%
2 管理的職業（会社や役所での課長・部長以上など） 489名 24.0%
3 事務的職業（会社や役所での一般事務・経理、内勤の営業など） 342名 16.8%
4 販売の職業（小売店やコンビニなどでの販売や外勤のセールス、不動産売買など） 113名 5.5%
5 サービスの職業（接客、飲食物調理、理容師・美容師、パチンコ店店員など） 78名 3.8%
6 保安の職業（自衛官・警察官・消防員や警備など） 30名 1.5%
7 農林漁業の職業 1名 0.0%
8 運輸・通信の職業（鉄道運転、自動車運転、郵便の集配・配達など） 90名 4.4%
9 生産工程・建設・軽作業などの仕事（工場のオペレーターや組立工、電気工事、軽作業など） 393名 19.3%
10 その他 () 54名 2.6%

問16. 勤務先全体の従業員数(パート・アルバイトを除く)について、あてはまるもの1つに○をつけてください。(○はひとつだけ)

1 29人以下 514名 25.2%	3 50～99人 237名 11.6%	5 300～499人 145名 7.1%	7 1,000人以上 548名 26.9%
2 30～49人 122名 6.0%	4 100～299人 284名 13.9%	6 500～999人 190名 9.3%	

問17. あなたが学校を出た後の最初の勤務先全体における入社当時の従業員数(パート・アルバイトを除く)について、あてはまるもの1つに○をつけてください。(○はひとつだけ)

1 29人以下 391名 19.2%	3 50～99人 238名 11.7%	5 300～499人 167名 8.2%	7 1,000人以上 672名 33.0%
2 30～49人 98名 4.8%	4 100～299人 273名 13.4%	6 500～999人 196名 9.6%	

問18. あなたが学校を出た後の最初の勤務先には、どのくらい満足していましたか。
入社直後のお気持ちをお答え下さい。(○は横にそれぞれひとつずつ)

	とても満足していた	おおむね満足していた	どちらとも言えない	あまり満足していなかった	全く満足しなかった
仕事内容	271名 13.3%	938名 46.0%	487名 23.9%	258名 12.7%	83名 4.1%
労働条件	238名 11.7%	872名 42.9%	494名 24.3%	331名 16.3%	98名 4.8%
人間関係	269名 13.2%	966名 47.6%	536名 26.4%	193名 9.5%	67名 3.3%
勤務先の将来性・安定性	381名 18.7%	777名 38.2%	559名 27.5%	226名 11.1%	91名 4.5%

問19. あなたは転職の経験がありますか。

ある場合、(1)現在の勤務先は何社目ですか。(※在籍出向は転職に含めません)

(2)あなたの最初の転職は、学校卒業後勤め始めて何年目でしたか。

1 ない 838名 41.8%

2 ある 1169名 58.2%

(1)現在 3.83社目 (SD 2.98)

(2)最初の転職は、勤め始めて 8.15年目 (SD 8.45)

問20. あなたは失業や休職などで働いていない期間がありましたか。

また、あった場合には、その通算年数をお答えください。(※育児休業や介護休業は含みません)

1 ない 1305名 64.3%

2 ある 726名 35.7% (平均5年4ヶ月)

問21. あなたの職業的な経験はどのようなものだとお考えですか。

あてはまるもの1つに○をつけてください。(○はひとつだけ)

1 特定の分野で1つの仕事を長く経験してきている	795名 39.0%
2 特定の分野でいろいろな仕事をたくさん経験してきている	666名 32.6%
3 いろいろな分野で1つの仕事を長く経験してきている	142名 7.0%
4 いろいろな分野でいろいろな仕事をたくさん経験してきている	418名 20.5%
5 その他()	20名 1.0%

問22. あなたの職業的な能力は、他社でも通用すると思いますか。

あてはまるもの1つに○をつけてください。(○はひとつだけ)

1 通用すると思う 580名 28.3%	3 あまり通用しないと思う 396名 19.4%
2 ある程度通用すると思う 958名 46.8%	4 ほとんど通用しないと思う 112名 5.5%

Ⅲ. これまでの職業や経歴(キャリア)に関するあなたのお考えについて、おうかがいします。

問23-1 あなたの各年代において「仕事」に関する最も重大だった出来事について、下のリストから各年代別に1つ選んで、あてはまる番号に○をつけてください。

また、31 その他を選んだ方はその内容を具体的にご記入下さい

(○は縦にそれぞれひとつずつ)

	10代	20代	30代	40代	50代
	↓	↓	↓	↓	↓
大学、大学院への進学	37.6%	0.9%	0.1%	0.5%	0.1%
留学	0.6%	0.5%	0.2%	0.0%	0.0%
学校卒業	15.8%	4.0%	0.1%	0.0%	0.0%
求職・就職活動開始	4.1%	6.2%	0.2%	0.2%	0.1%
アルバイト・パート・派遣	3.4%	0.7%	2.2%	1.3%	0.3%
正社員として就職	24.1%	32.1%	4.2%	5.2%	4.0%
家業をつぐ	1.2%	1.7%	1.4%	0.8%	0.4%
資格取得	2.3%	8.7%	5.4%	3.5%	2.5%
資格取得の勉強開始	2.0%	3.5%	2.1%	1.1%	1.6%
見習い・研修開始	1.9%	1.6%	0.1%	0.1%	0.2%
独立、開業	0.0%	1.2%	1.5%	0.7%	0.7%
転職	0.8%	9.1%	10.0%	6.8%	4.0%
再就職	0.2%	2.0%	4.9%	4.0%	2.6%
休職・仕事中断	0.0%	2.9%	3.8%	0.8%	0.4%
復職	0.0%	0.3%	1.4%	0.9%	0.4%
仕事内容の変更	0.3%	4.7%	9.0%	8.6%	9.4%
職場の対人関係でトラブル	0.4%	0.9%	2.9%	3.8%	3.8%
仕事上の大きな失敗	0.1%	0.9%	1.0%	1.0%	0.8%
仕事上の大きな成功	0.1%	1.6%	4.5%	4.4%	4.4%
昇進・昇格	0.0%	2.0%	10.9%	10.9%	5.5%
配属先の変更	0.1%	2.1%	5.4%	6.4%	6.1%
部下ができる	0.0%	1.1%	6.0%	5.3%	4.0%
管理職になる	0.0%	0.6%	6.1%	11.7%	8.4%
転勤	0.0%	1.5%	4.3%	3.6%	2.4%
単身赴任	0.1%	0.3%	0.5%	3.3%	2.1%
会社の移転	0.0%	0.2%	0.8%	2.0%	2.1%
会社の倒産	0.1%	0.7%	0.9%	2.1%	1.5%
失業	0.0%	0.3%	0.4%	1.3%	1.1%
退職(引退)	0.0%	2.1%	0.5%	0.4%	2.8%
定年退職	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.9%
その他	1.0%	1.3%	2.5%	2.4%	6.0%
(無回答)	3.7%	4.0%	6.5%	7.5%	16.1%

(31 その他を選んだ方は下記記入欄に具体的内容をご記入下さい)

	10代	20代	30代	40代	50代
具体的に ご記入下さい					

問23-2 あなたの各年代において「家庭」に関する最も重大だった出来事について、下のリストから各年代別に1つ選んで、あてはまる番号に○をつけてください。

また、31 その他を選んだ方はその内容を具体的に記入下さい

(○は縦にそれぞれひとつずつ)

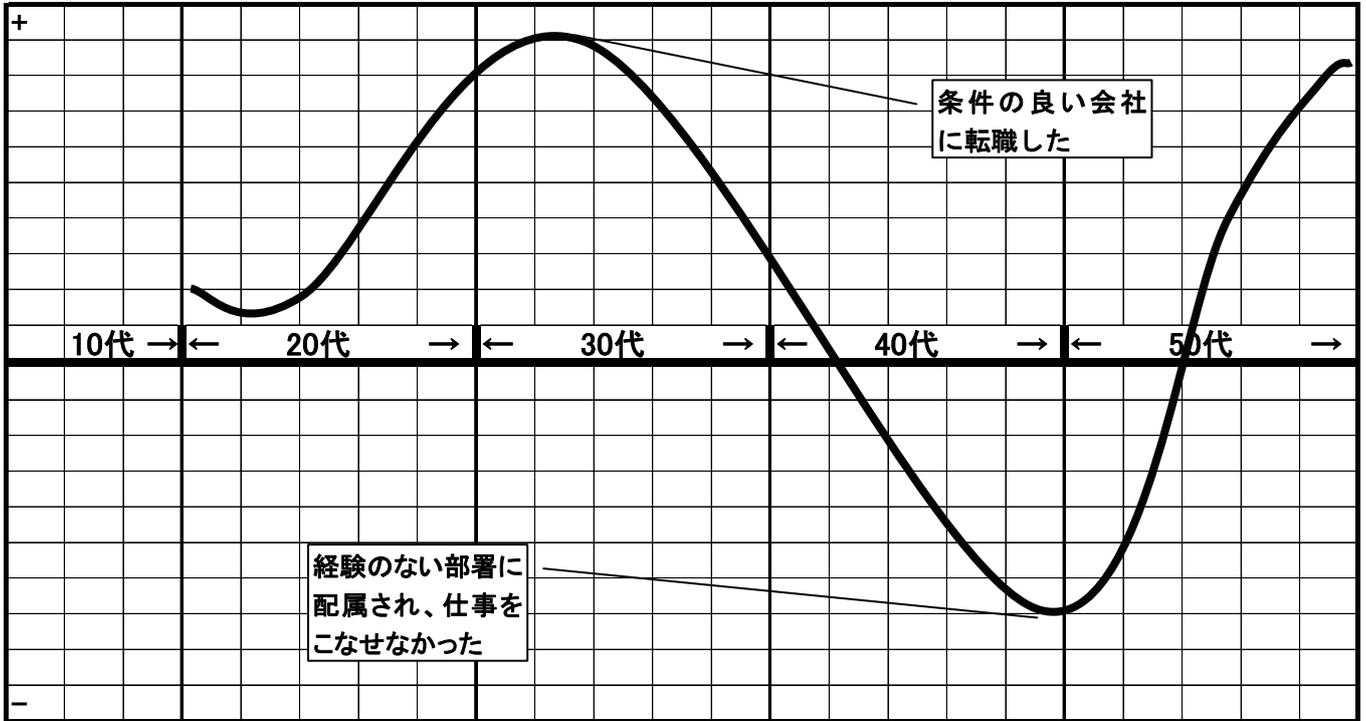
	10代	20代	30代	40代	50代
	↓	↓	↓	↓	↓
郷里を離れる	32.7%	3.0%	0.5%	0.2%	0.1%
親からの経済的自立	26.6%	14.5%	0.6%	0.0%	0.1%
配偶者と出会う	6.9%	11.8%	3.5%	0.1%	0.0%
結婚	0.6%	48.0%	18.7%	1.4%	0.3%
離婚	0.0%	0.7%	2.9%	1.3%	0.4%
子どもの誕生	0.0%	6.4%	25.2%	3.1%	0.3%
子どもの入学	0.1%	0.5%	11.4%	6.4%	1.2%
子どもの卒業	0.0%	0.1%	1.9%	3.6%	2.9%
子どもの受験	0.0%	0.0%	4.0%	18.1%	8.9%
子どもの就職	0.0%	0.0%	0.2%	6.1%	12.6%
子どもの結婚	0.0%	0.0%	0.1%	2.5%	6.8%
子どもが家を出る	0.0%	0.1%	0.1%	2.5%	4.8%
孫の誕生	0.0%	0.0%	0.1%	1.3%	5.7%
家・土地を購入	0.1%	1.8%	11.2%	14.0%	3.0%
ローンを組む	0.2%	0.8%	3.1%	3.5%	0.7%
借金等、負債を背負う	0.0%	0.3%	0.8%	1.0%	0.6%
ローン・借金返済	0.0%	0.4%	1.2%	4.3%	6.9%
破産	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.2%
転居	2.0%	1.1%	2.1%	3.3%	1.7%
改築・リフォーム	0.1%	0.2%	0.8%	2.6%	3.2%
郷里に帰る	0.1%	1.3%	0.4%	0.3%	0.3%
親と同居	6.0%	0.7%	0.9%	1.0%	0.9%
親の病気・けが	0.7%	0.4%	0.3%	1.6%	3.9%
親の入院	1.4%	0.2%	0.6%	1.6%	2.6%
親との死別	2.2%	1.8%	2.6%	8.9%	10.7%
配偶者との死別	0.0%	0.0%	0.2%	0.6%	0.4%
自分の病気、けが	1.0%	0.9%	0.6%	2.5%	4.1%
自分の入院	0.8%	0.5%	1.2%	2.0%	3.0%
家族の病気、けが	0.5%	0.0%	0.6%	1.0%	1.5%
家族の入院	0.6%	0.1%	0.5%	1.4%	2.3%
その他	3.9%	0.7%	0.8%	0.9%	1.8%
(無回答)	13.1%	3.4%	2.7%	2.6%	8.0%

(31 その他を選んだ方は下記記入欄に具体的内容をご記入下さい)

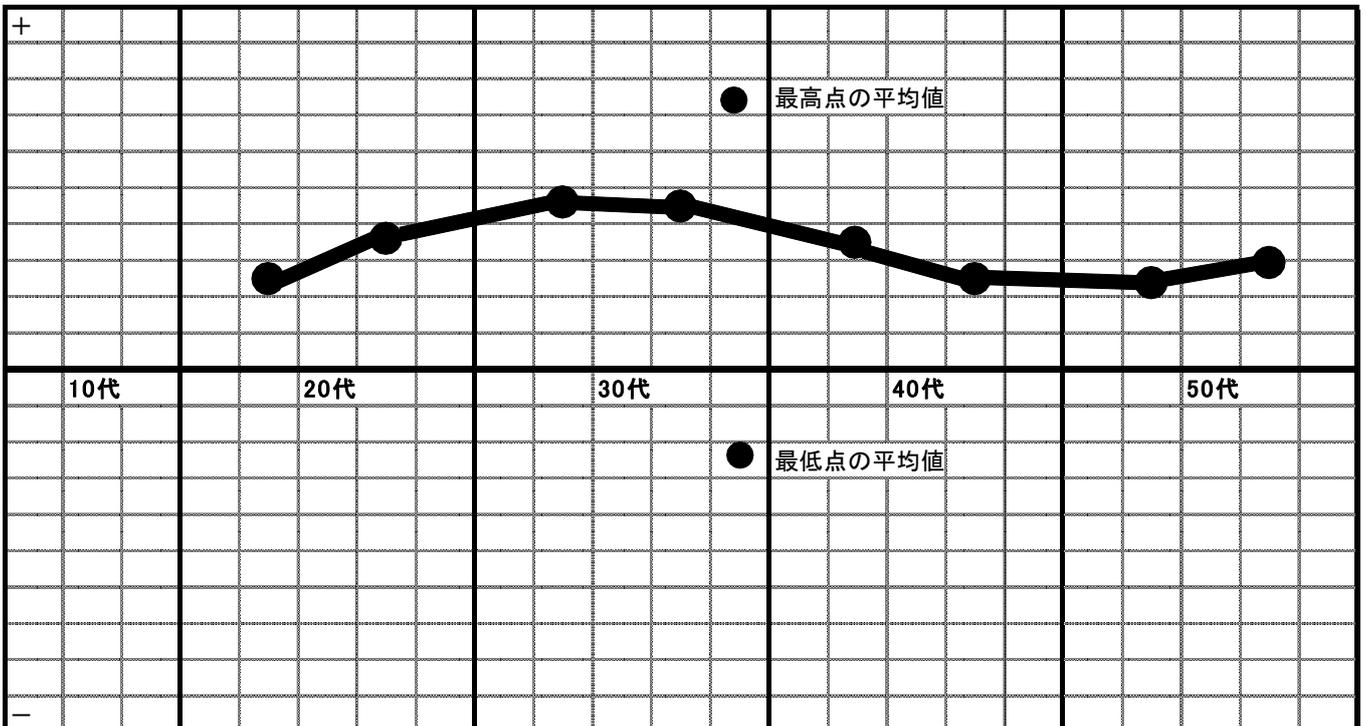
	10代	20代	30代	40代	50代
具体的に ご記入下さい					

問24. 学校を出てから、現在に至るまでの職業生活の浮き沈みを、線で書き表すとしたら、どのようになりますか。例を参考にしてご記入ください。また、最も山になっている部分、最も谷になっている部分には、どんな出来事があったのか、差し支えない範囲で、吹き出しをつけて、お答えください。

例)



●上記例を参考に下表にご記入下さい



問25. 「過去の自分の職業生活で最も危機だったと感じること」について、以下の質問にお答えください。

(1) 何歳頃のことですか。

10代 1.5%、20代 14.2%、30代 16.5%、40代 28.4%、50代 12.0%、無回答 27.3%

(2) どのような出来事ですか。

(頻出語句)

「仕事」260件、「会社」253件、「関係」100件、「倒産」87件、「転職」86件、
「人間」79件、「上司」78件、「病気」51件、「退職」61件、「自分」52件

(3) それを、どのように乗り越えましたか。

(頻出語句)

「転職」164件、「仕事」115件、「就職」84件、「自分」81件、「会社」78件、
「家族」77件、「退職」60件、「上司」57件、「努力」49件、「友人」41件

(4) その際、どのような助けや支援（制度などを含む）があれば良かったと思いますか。

(頻出語句)

「制度」106件、「支援」106件、「会社」65件、「上司」62件、「相談」60件、
「自分」52件、「仕事」50件、「保険」30件、「助け」28件、「情報」23件

問26. 以下の書き出しに続く空欄に、あなたの現在の感じ方・考え方を表す文章を、自由に書き足してください。

(1) これまでの職業生活で後悔することは、

(頻出語句)

「資格」118件、「仕事」108件、「勉強」80件、「会社」77件、「自分」68件、
「転職」60件、「就職」47件、「職業」42件、「後悔」42件、「取得」41件、「退職」31件

(2) これまでの職業生活で最も良かったと思うことは、

(頻出語句)

「仕事」258件、「自分」129件、「会社」117件、「関係」84件、「人間」77件、
「経験」63件、「資格」57件、「就職」49件、「職場」46件、「友人」46件

(3) これまでの職業生活で最も役に立った能力は、

(頻出語句)

「能力」160件、「資格」147件、「知識」88件、「関係」78件、「技術」76件、
「パソコン」67件、「仕事」58件、「免許」51件、「コミュニケーション」50件、「取得」45件

IV. 現在の職業や経歴(キャリア)、生活に関するあなたのお考えについて、おうかがいします。

問27. あなたは、現在の生活の以下の側面についてどの程度満足していますか。

(○は横にそれぞれひとつずつ)

	とても満足している	おおむね満足している	どちらとも言えない	あまり満足していない	全く満足していない
収入	69名 3.4%	699名 34.3%	437名 21.5%	568名 27.9%	263名 12.9%
仕事上の地位	84名 4.1%	785名 38.6%	742名 36.5%	321名 15.8%	100名 4.9%
仕事内容	110名 5.4%	924名 45.5%	640名 31.5%	282名 13.9%	75名 3.7%
職場の人間関係	120名 5.9%	931名 45.8%	602名 29.6%	297名 14.6%	83名 4.1%
職業生活全般	64名 3.2%	955名 47.3%	649名 32.1%	299名 14.8%	52名 2.6%
家庭生活全般	348名 17.1%	1169名 57.5%	357名 17.6%	133名 6.5%	26名 1.3%
地域生活全般	75名 3.7%	817名 40.5%	952名 47.2%	148名 7.3%	27名 1.3%
現在の生活全般	90名 4.4%	1159名 57.0%	552名 27.2%	195名 9.6%	37名 1.8%

問28. あなたは、これまでの職業生活やキャリアに、どの程度、満足していますか。

(○はひとつだけ)

1 とても満足している 59名 3.0%	3 どちらとも言えない 636名 31.9%	4 あまり満足していない 280名 14.0%
2 おおむね満足している 980名 49.1%		5 全く満足していない 39名 2.0%

問29. これまでの人生はどのようにして決まってきたと思いますか。それぞれについて、あてはまるもの1つに○をつけてください。(○は横にそれぞれひとつずつ)

	かなりあてはまる	ややあてはまる	どちらとも言えない	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
本人の能力によって決まる	332名 16.4%	1046名 51.7%	467名 23.1%	151名 7.5%	26名 1.3%
本人の努力によって決まる	528名 26.1%	1024名 50.6%	344名 17.0%	107名 5.3%	21名 1.0%
周囲の環境によって決まる	310名 15.3%	1115名 55.1%	460名 22.7%	116名 5.7%	22名 1.1%
運によって決まる	200名 9.9%	749名 37.0%	714名 35.3%	278名 13.7%	83名 4.1%

問30. あなたは、現在または近いうちに転職したいですか。(○はひとつだけ)

1 転職したい 81名 4.0%	3 どちらとも言えない 448名 22.1%	4 できれば転職したくない 452名 22.3%
2 できれば転職したい 171名 8.4%		5 転職したくない 877名 43.2%

問31. 学校での知識は、今の仕事に役立っていますか。(○はひとつだけ)

1 かなり役立っている 131名 6.4%	3 どちらとも言えない 617名 30.4%	4 あまり役立っていない 628名 30.9%
2 おおむね役立っている 424名 20.9%		5 役立っていない 232名 11.4%

問32. あなたは、今後、勉強したり、習ったりしてみたいことがありますか。ある場合にはその内容を具体的にお書きください。(○はひとつだけ)

1 ない	1088名	54.1%	2 ある	923名	45.9%	()
------	-------	-------	------	------	-------	-----

V. これからの職業や経歴(キャリア)に関するあなたのお考えについて、おうかがいします。

問33. あなたは今後の職業生活について、どの程度、見通しをもっていますか。(○はひとつだけ)

1 かなり見通しをもっている	94名	4.6%	3 あまり見通しをもっていない	762名	37.5%
2 ある程度見通しをもっている	975名	48.0%	4 まったく見通しをもっていない	199名	9.8%

問34. あなたは職業生活を引退した後について、どの程度、見通しをもっていますか。

(○はひとつだけ)

1 かなり見通しをもっている	56名	2.8%	3 あまり見通しをもっていない	965名	47.6%
2 ある程度見通しをもっている	659名	32.5%	4 まったく見通しをもっていない	349名	17.2%

問35. あなたは、何歳まで働き続けたいと考えていますか。(○はひとつだけ)

1 60歳前に引退したい	155名	7.6%	4 66～70歳頃まで	401名	19.7%	7 81歳以上	1名	0.0%
2 60歳まで	339名	16.6%	5 71～75歳頃まで	45名	2.2%	8 生涯現役で働き続けたい	170名	8.3%
3 61～65歳頃まで	916名	44.9%	6 76～80歳頃まで	11名	0.5%			

問36. あなたは、老後について不安を感じていますか。(○はひとつだけ)

1 大いに不安である	587名	28.8%	3 あまり不安ではない	363名	17.8%	5 わからない	139名	6.8%
2 やや不安である	920名	45.1%	4 まったく不安ではない	30名	1.5%			

問37. あなたは、今後のキャリア開発を進める上で、行政にしてほしいサポートはどのようなものですか。

(○はいくつでも)

1 労働市場や職業等の情報の提供	678名	(33.1%)
2 個人が行う能力開発に対する助成金等の充実	702名	(34.2%)
3 職業能力の社会的評価の確立	410名	(20.0%)
4 教育訓練機会の情報提供	381名	(18.6%)
5 職業生活の相談・アドバイス機能の充実	427名	(20.8%)
6 転職や独立のための相談・斡旋体制の充実	537名	(26.2%)
7 公共職業訓練の充実	432名	(21.1%)
8 教育訓練有給休暇制度の法制(義務)化	358名	(17.5%)
9 個人が行う能力開発に係る費用に対する所得税等の優遇措置	652名	(31.8%)
10 その他()	38名	(1.9%)
11 特になし	250名	(12.2%)

労働政策研究報告書 No.114

成人キャリア発達に関する調査研究

－50代就業者が振り返るキャリア形成－

発行年月日 2010年3月5日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 株式会社 上野高速印刷

©2010 JILPT

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)