

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することができると考えた。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

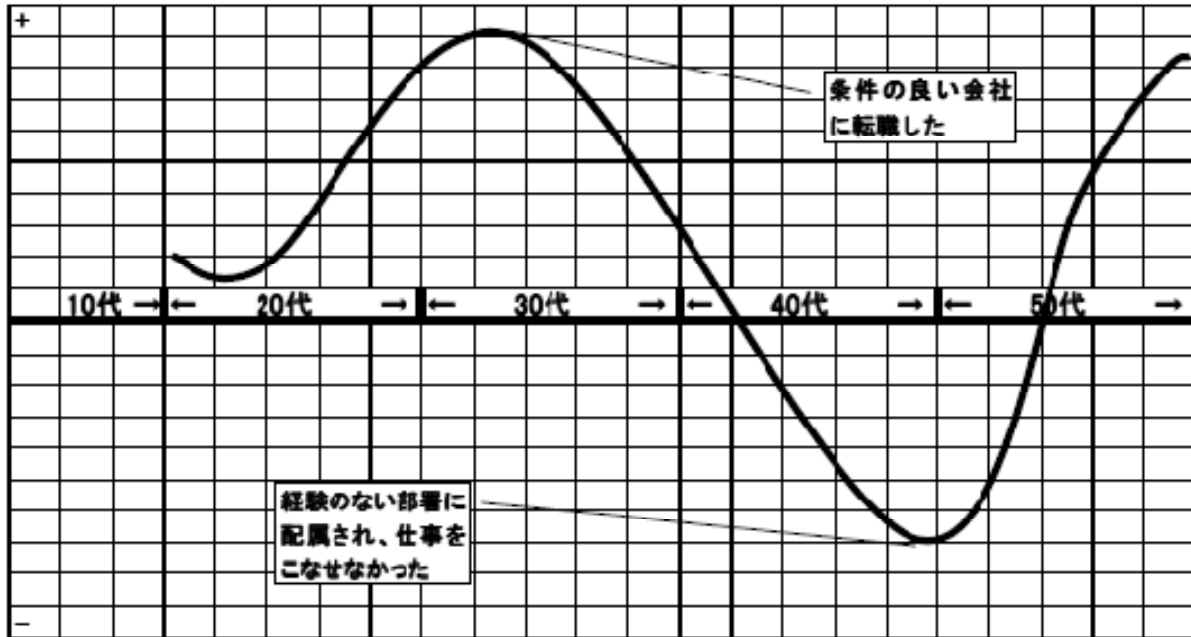
本調査では図表4-1に示したような教示文および例示を提示して、学校卒業後から現在に至るまでの職業生活の浮き沈みを曲線で描くように、調査回答者に求めた。

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。

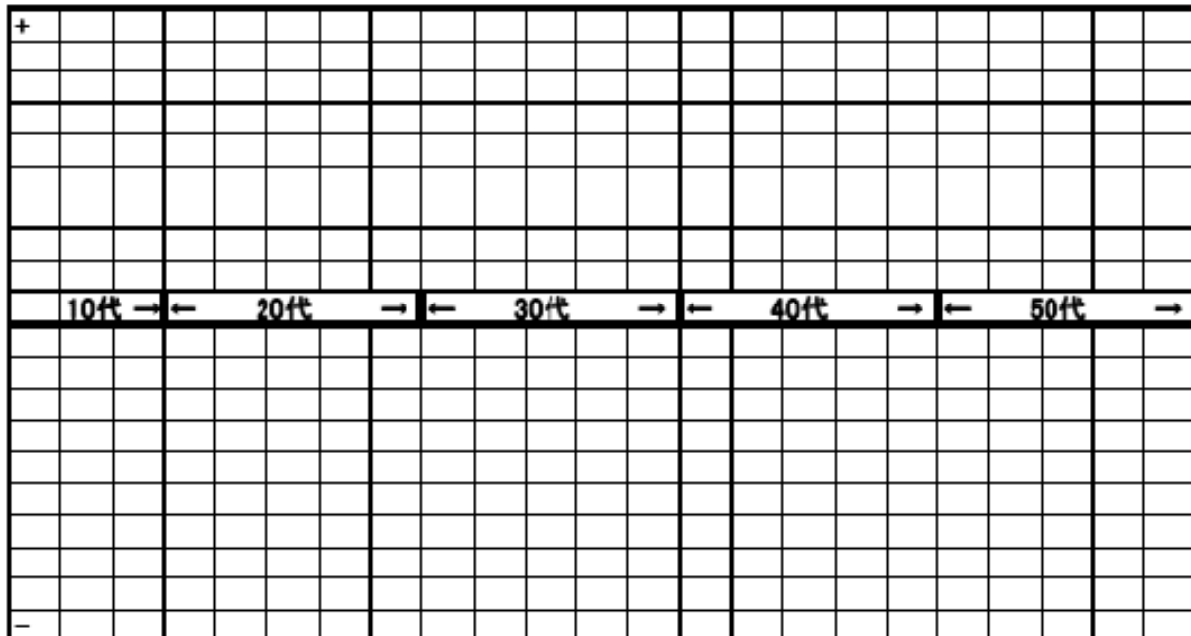
なお、この点について、例えば河村(2000)では、縦軸を「感情の座標軸」と説明し、「あなたの幸福感の高低を記します」という教示を用いているように、様々な教示・方法がある。今後、成人キャリア発達を捉える上でどのような教示が適切であるのか、さらに検討を深めたいと考えるが、本研究では、探索的に上述の教示文および次頁の様式で回答を求めた。

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。

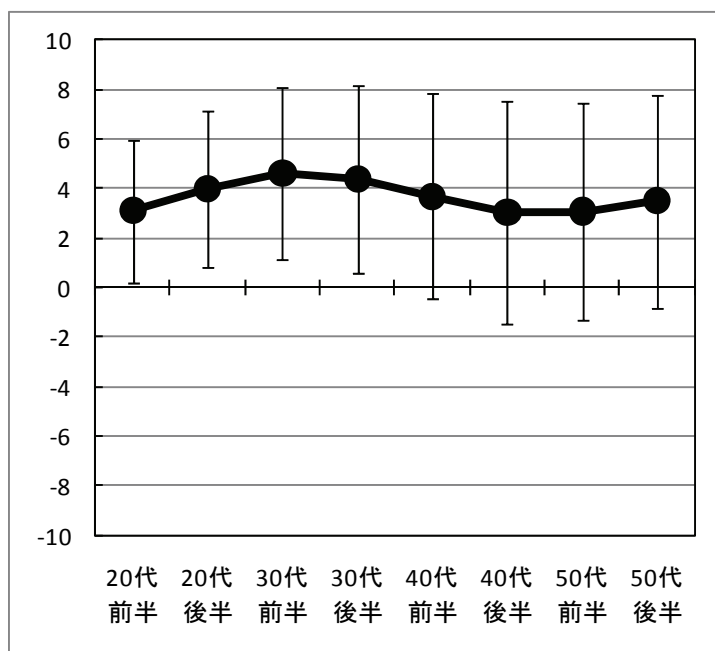
第一に、おおむね曲線を0以上の範囲に描かれることが多かったという点である（各年代ともに0を基準にしたt検定で全て1%水準で統計的に有意）。図表4-1に示したとおり、今回のライフライン法では、曲線は-10～+10の範囲で描くことができた。したがって、自分の職業生活マイナス面からプラス面にわたって評価することができた。当然ながら、キャリア上の重大な危機を表現するために、マイナス方向に曲線を描く回答者は多かった。しかし、おしなべて言えばプラスマイナス0から若干プラス方向で評価する傾向が強かったと言える。回答者は曲線をプラス方向で描くという点は、今回のライフライン法におけるもっとも基本的な知見として挙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

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った（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

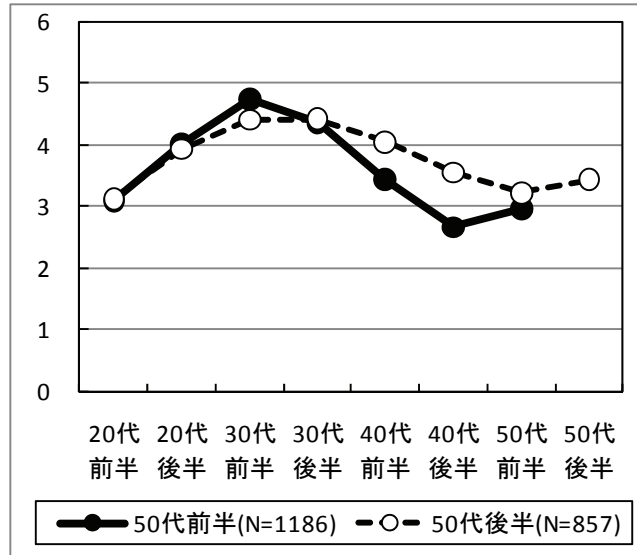
(2) 曲線の時代背景の影響について

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。

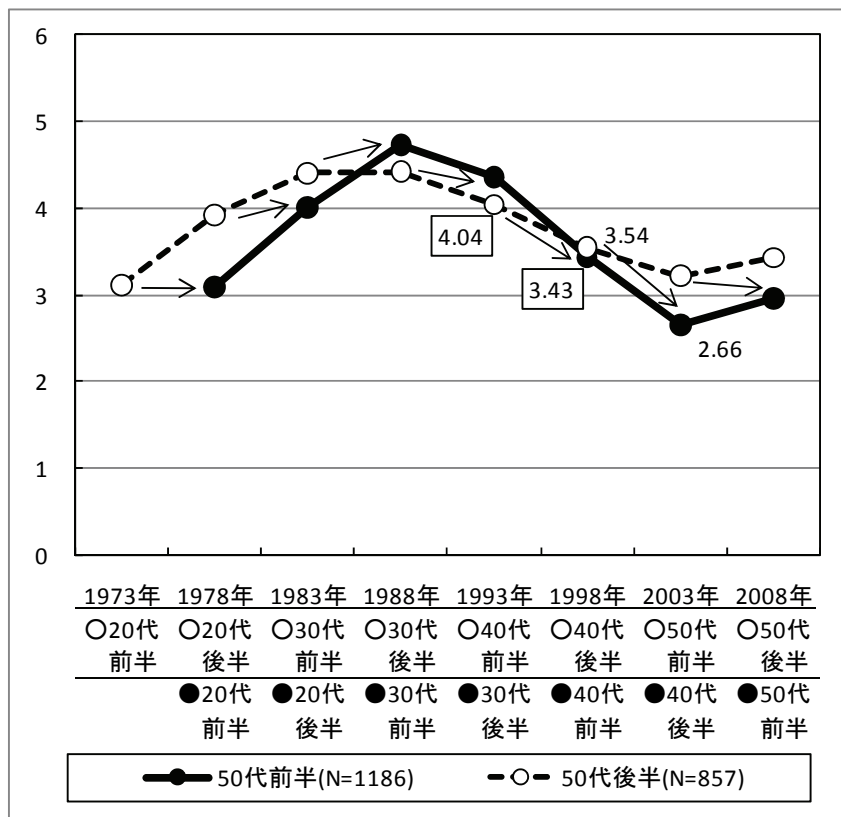
これらのことを全て考え合わせると、図表4-3に観察される現在、50代前半の回答者の40代の頃の値の落ち込みは多分に時代背景によるところが大きい可能性が高い。先に示したとおりライフライン法で測定すれば一般に40代を底とするS字の曲線が描かれるが、今回の

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。



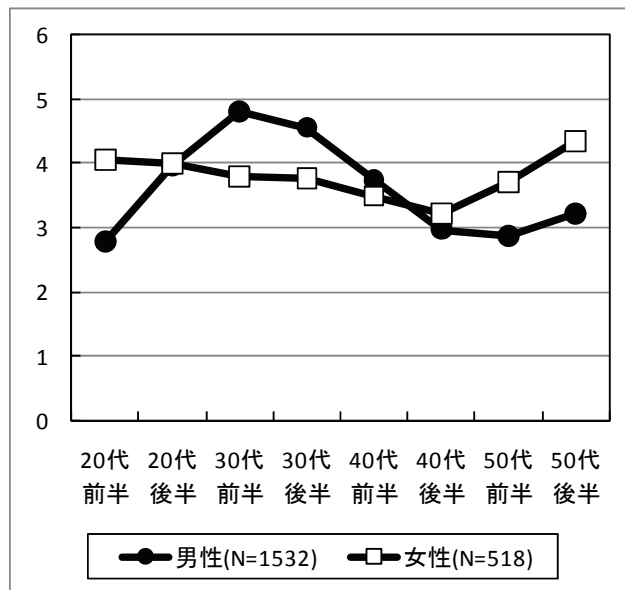
図表4-4 現在 50 代前半および 50 代後半の回答者のライフラインの形状を年代でそろえたグラフ(各年代別の平均値)

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。



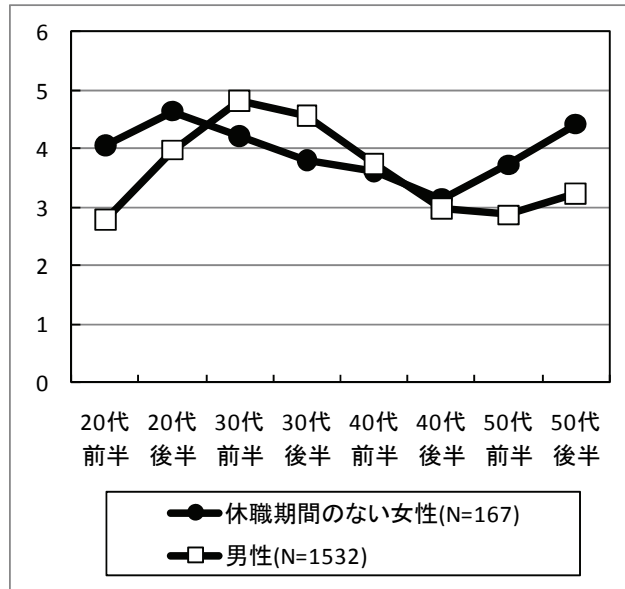
図表4-5 性別のライフラインの形状の違い(各年代の平均値)

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

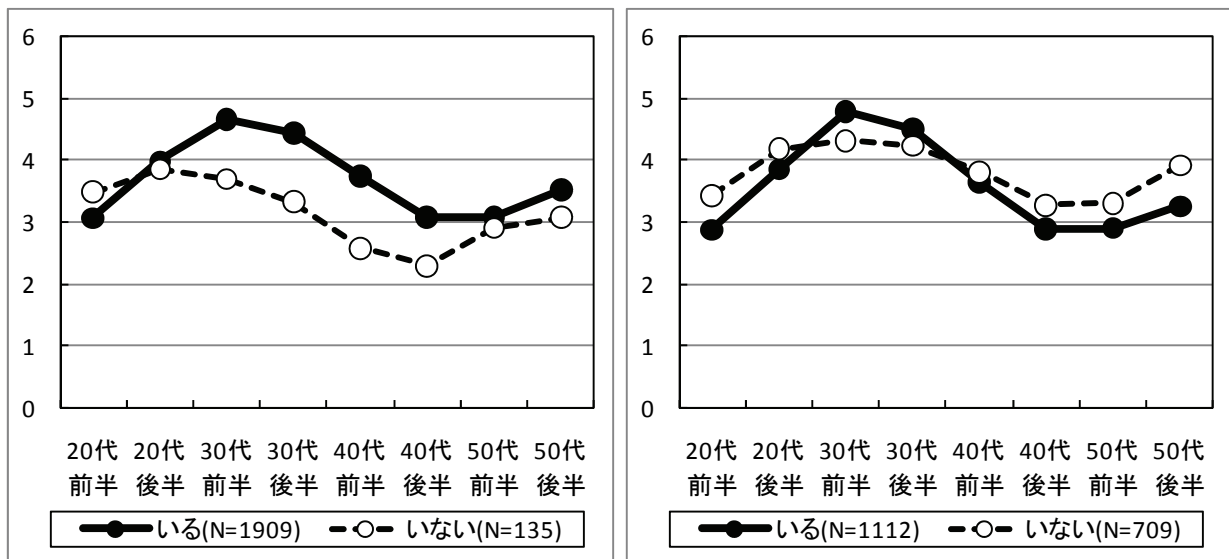
である。その後、40代後半にかけてゆるやかに下降しているのが分かる。また、もう1つの特徴として、休職期間のない働き続けた女性においても50代の上昇が著しい点である。この点については、休職期間の有無にかかわらず女性全般の特徴として考えておくことができる。



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。



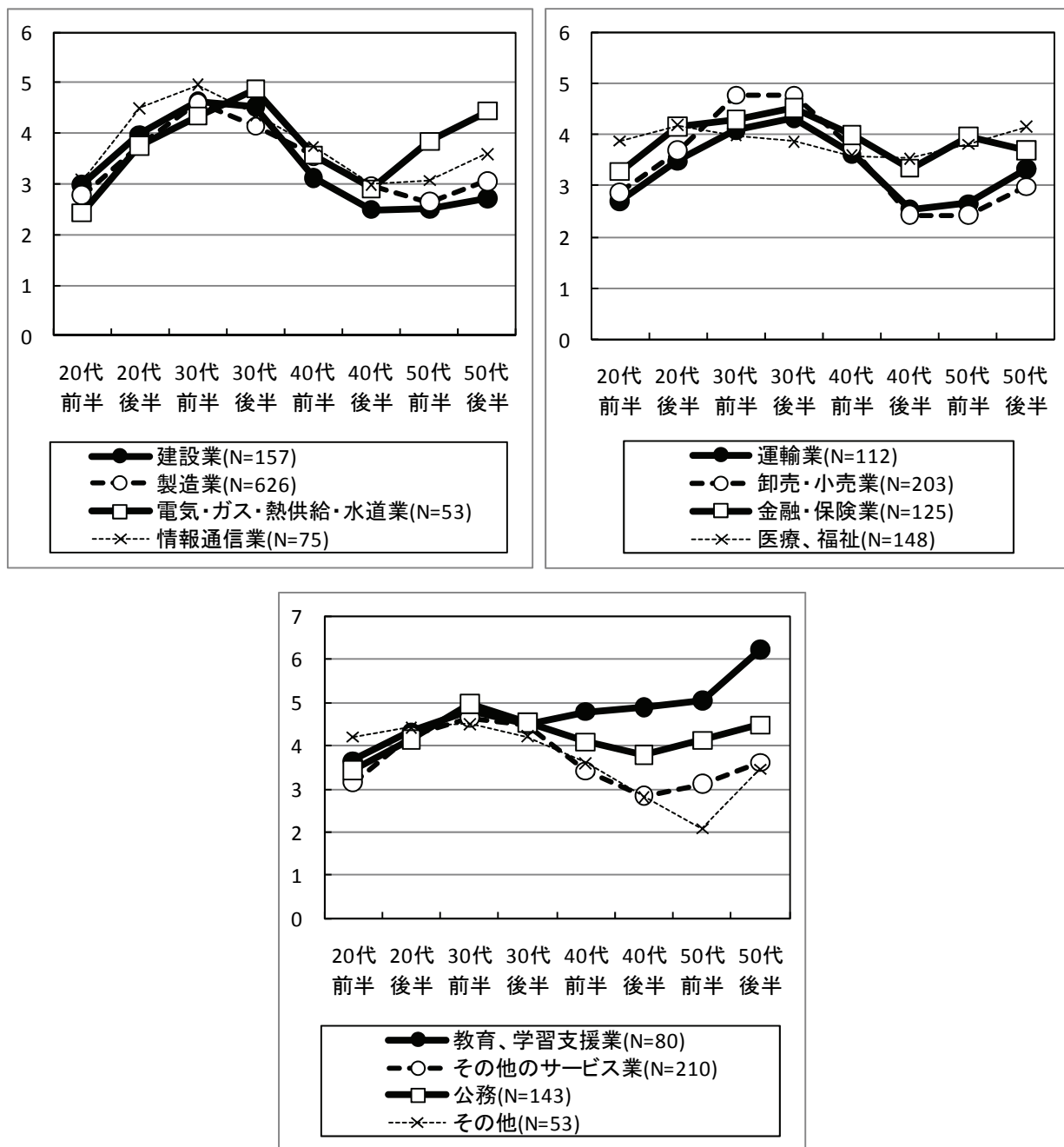
図表4-7 配偶者の有無(左)と子どもの有無(右)別のライフラインの形状の違い(各年代の平均値)

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。



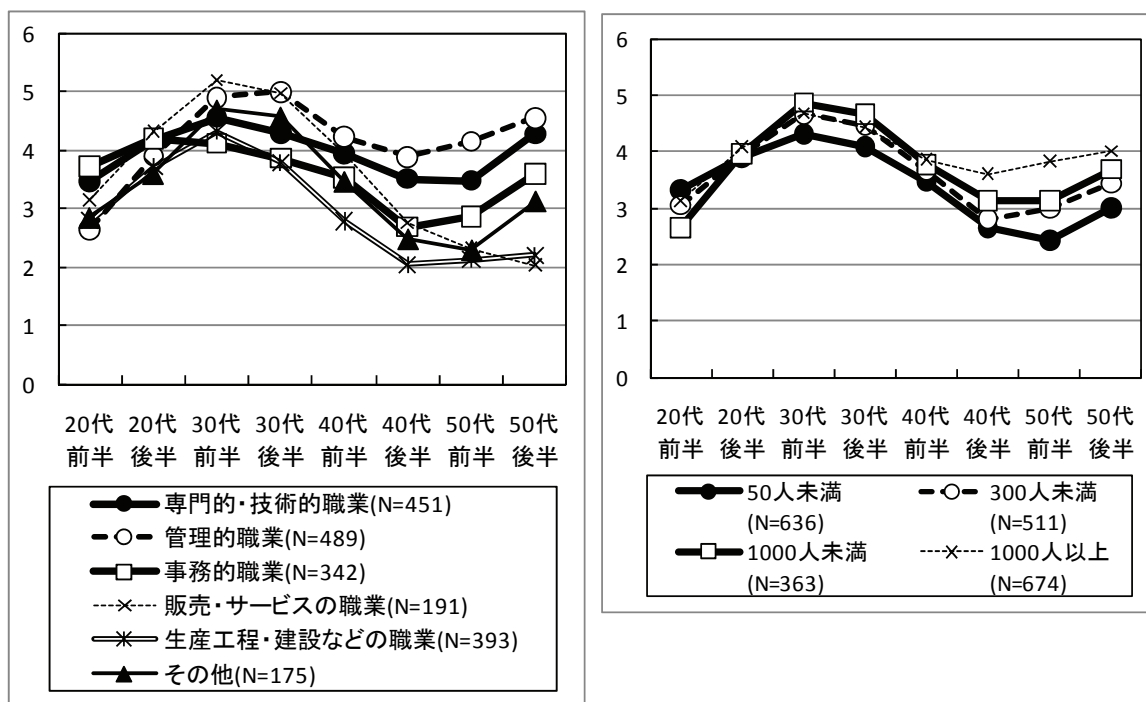
図表4-8 現在の勤務先の業種別のライフラインの形状の違い(各年代の平均値)

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。

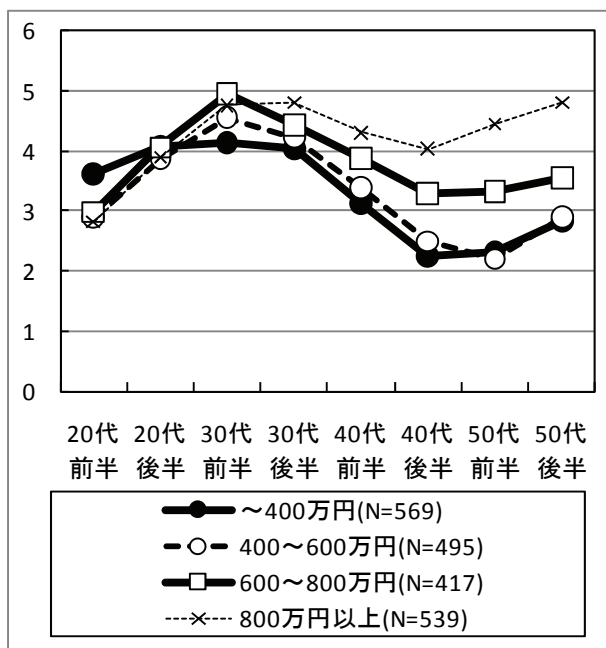
また、図表4-9の右図には、現在の勤務先の従業員数別のライフラインを示した。1%水準で統計的に有意なのは40代後半および50代前半であり、1000人以上の従業員数の勤務先の回答者が他に比べて値が大きかった。なお、50人未満の従業員数に勤務する回答者は40代後半から50代にかけて値が低いことが示された。



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)

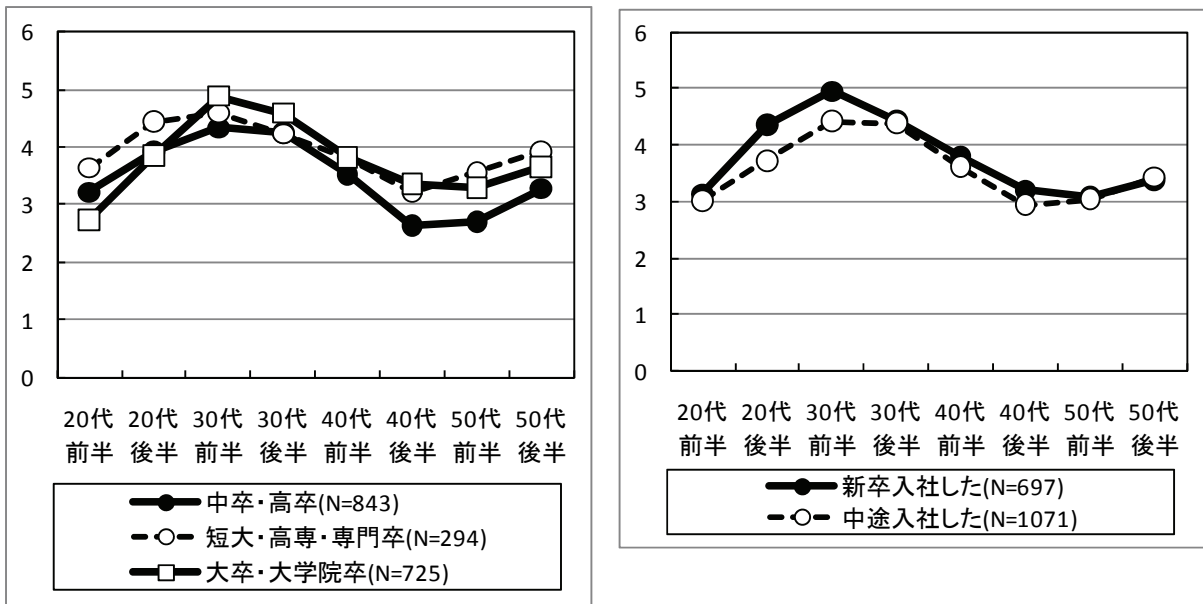
5. これまでのキャリアとライフラインの傾向

(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

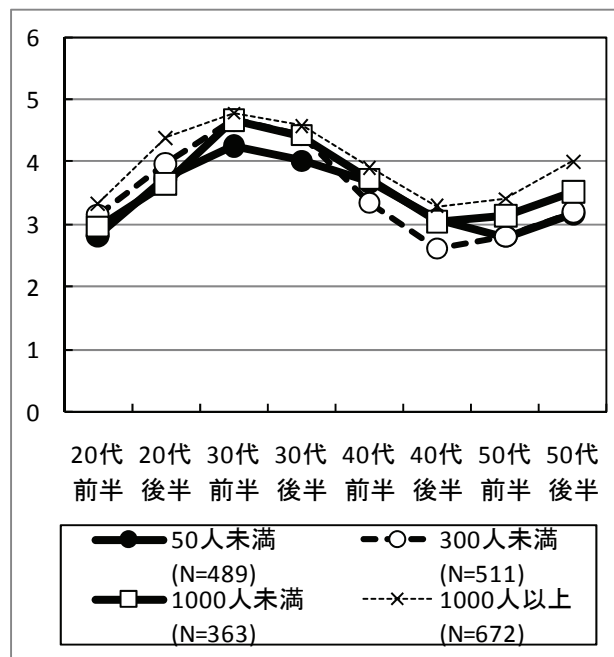
図表4-11左には、学歴による違いを示した。統計的に有意な差がみられた箇所は以下のとおりである。20代前半では短大・高専・専門卒および中卒・高卒は大卒・大学院卒よりも値が大きかった。20代後半では短大・高専・専門卒は大卒・大学院卒よりも値が大きかった。30代前半および40代後半では大卒・大学院卒は中卒・高卒よりも値が大きかった。50代前半では大卒・大学院卒および短大・高専・専門卒は高卒よりも値が大きかった。

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)

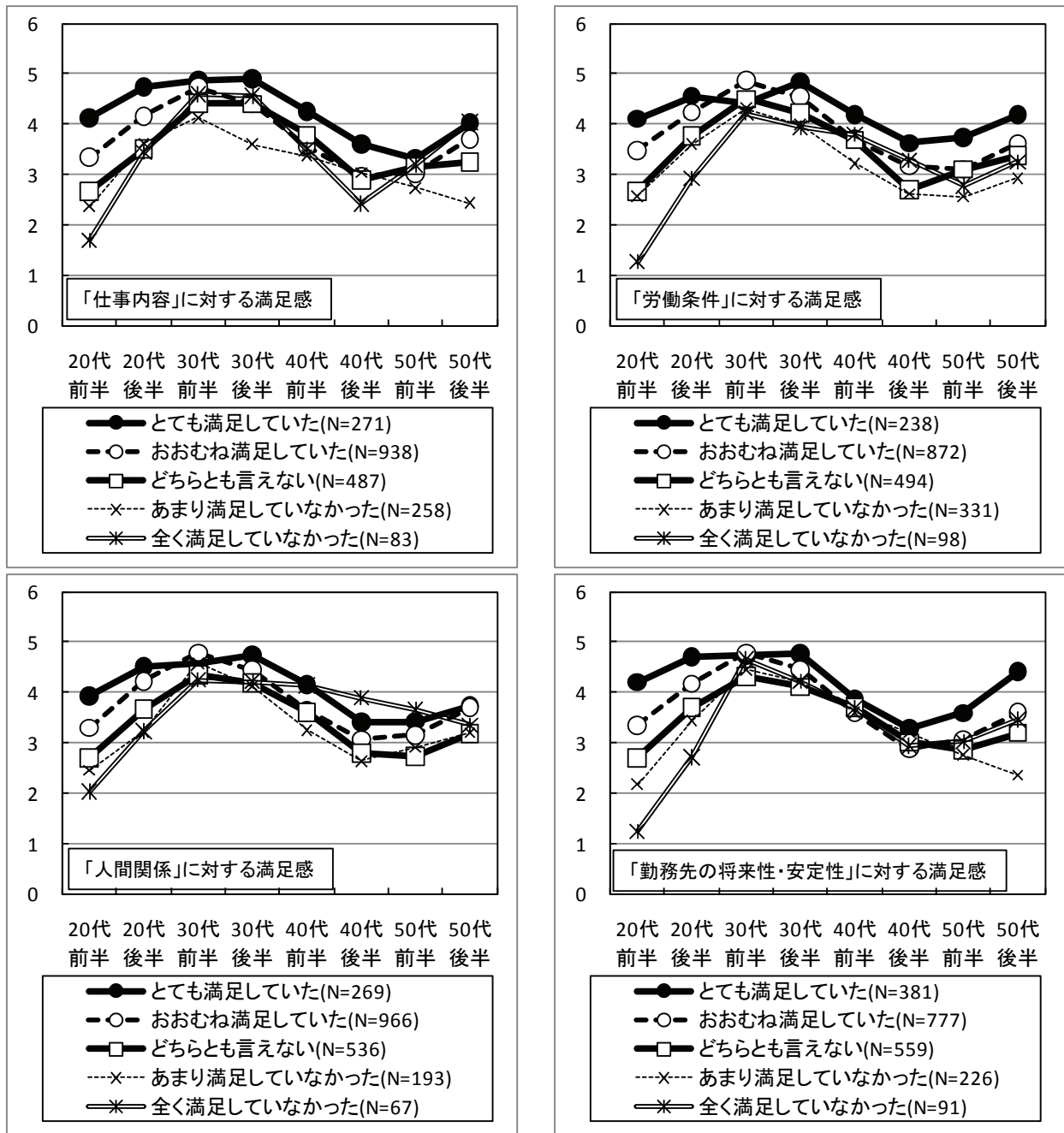


図表4-12 最初の勤務先全体の入社当時の従業員数別のライフラインの形状の違い
(各年代の平均値)

(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

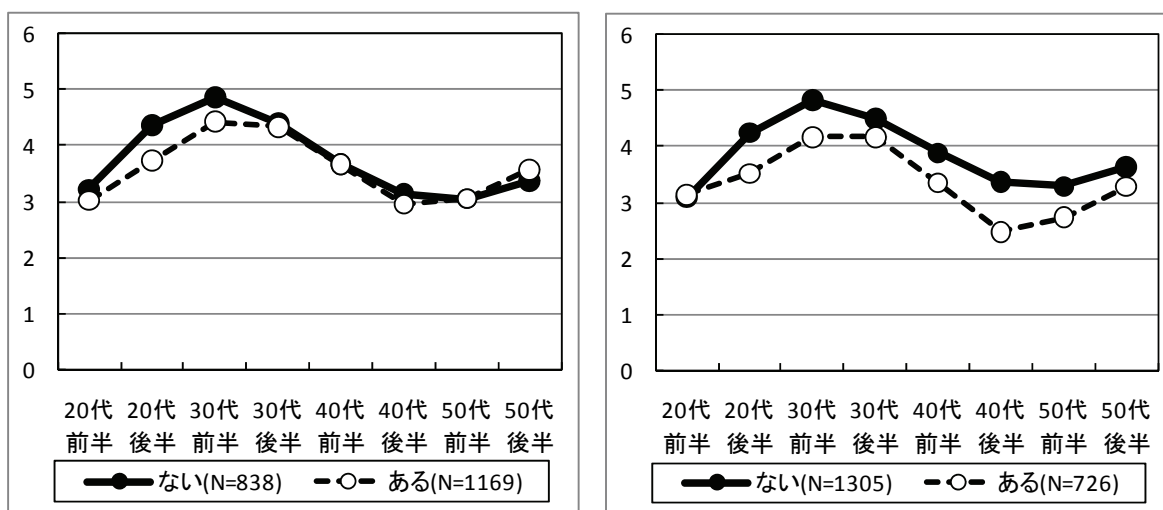
	20代 前半	20代 後半	30代 前半	30代 後半	40代 前半	40代 後半	50代 前半	50代 後半
最初の勤務先の「仕事内容」に対する満足感	<u>.203</u>	<u>.138</u>	<u>.074</u>	<u>.073</u>	.032	.043	.024	<u>.085</u>
最初の勤務先の「労働条件」に対する満足感	<u>.215</u>	<u>.136</u>	<u>.062</u>	<u>.073</u>	.042	<u>.066</u>	<u>.064</u>	<u>.079</u>
最初の勤務先の「人間関係」に対する満足感	<u>.164</u>	<u>.128</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。



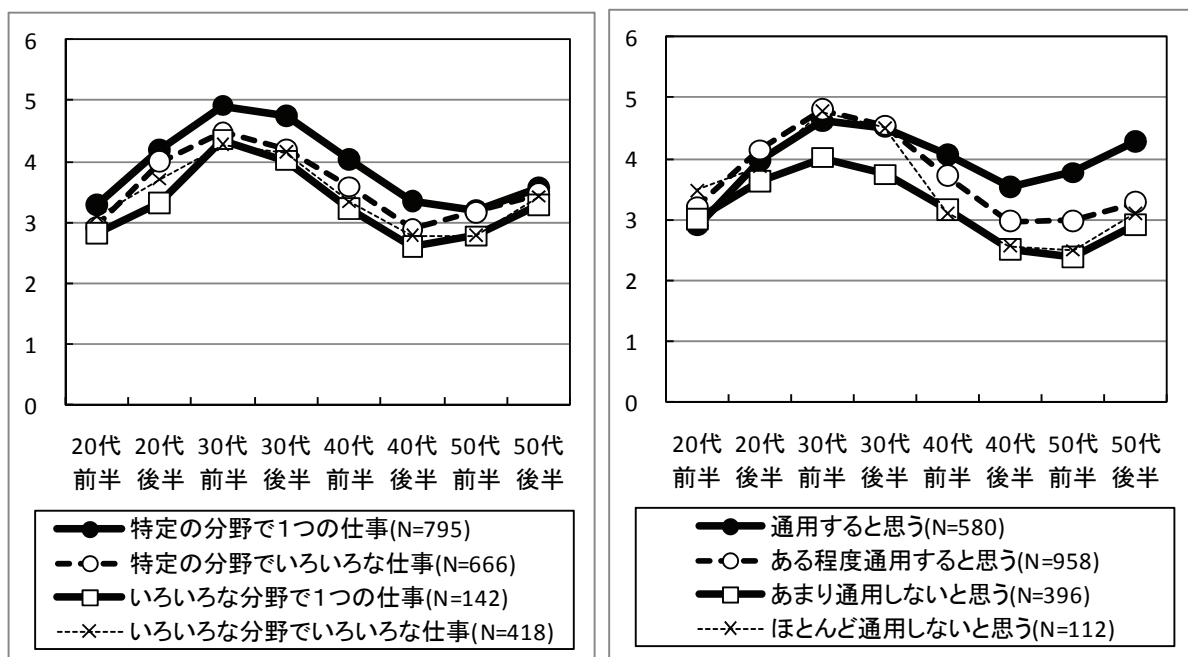
図表4-15 転職経験の有無(左)および失業・休業期間の有無(右)別の
ライフラインの形状の違い(各年代の平均値)

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。

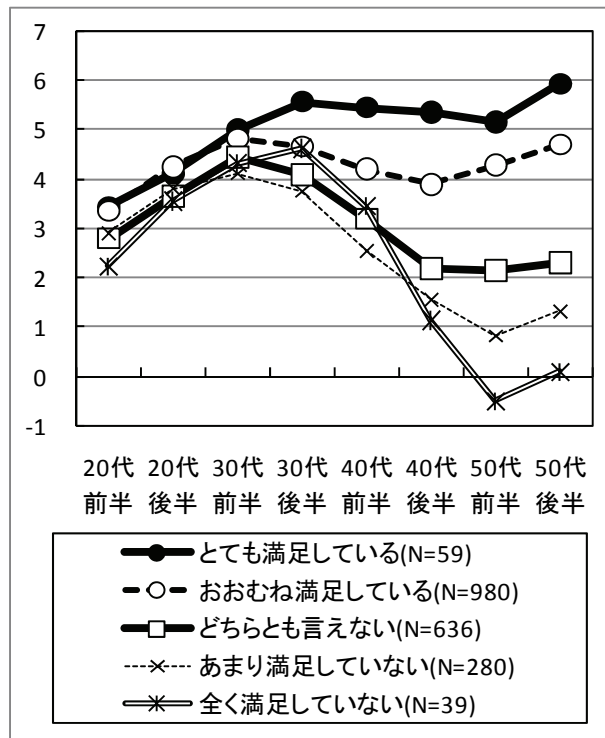
また、職業的能力に対する自己評価については、30代前半以降、どの年代でも1%水準で統計的に有意な差がみられた。現在、自分の職業能力が他社でも「通用すると思う」と考える回答者は、40代後半以降値がもっとも高い。30代前半および30代後半までは「ある程度通用すると思う」と考える回答者も値が高い。なお、どの年代を通して「あまり通用しないと思う」と考える回答者がもっとも値が低くなっているのが特徴的であった。



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。



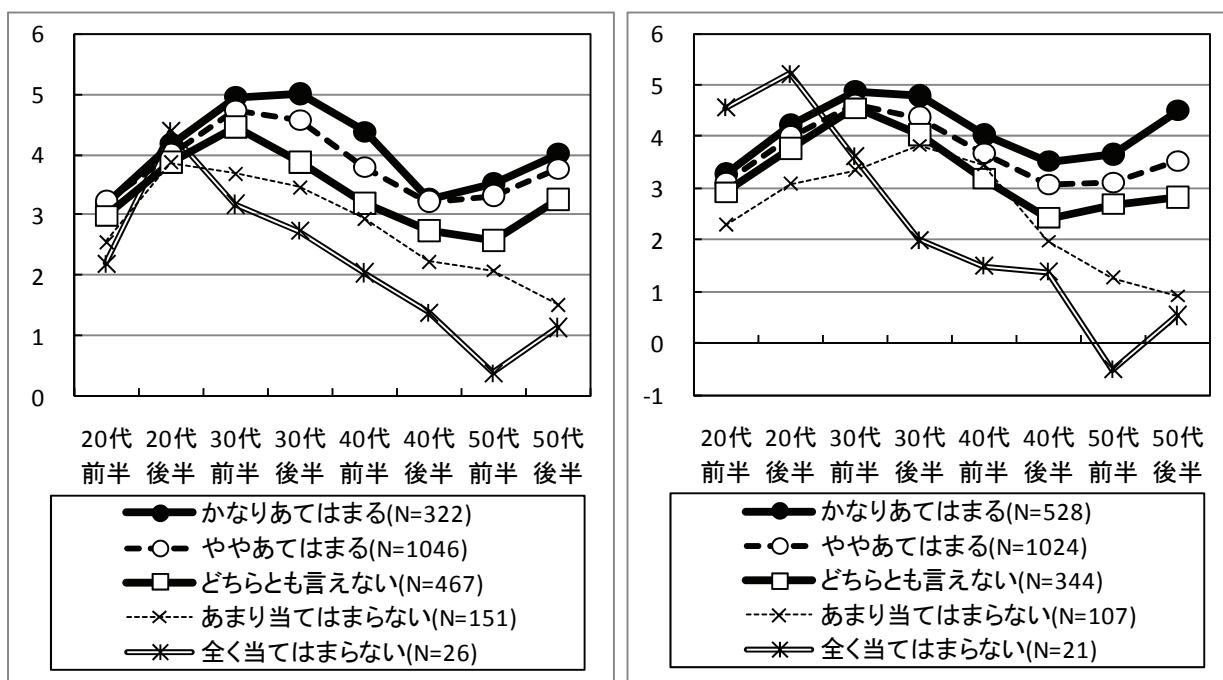
図表4-17 「これまでの職業生活やキャリア」に対する満足感別のライフラインの形状の違い(各年代の平均値)

(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。



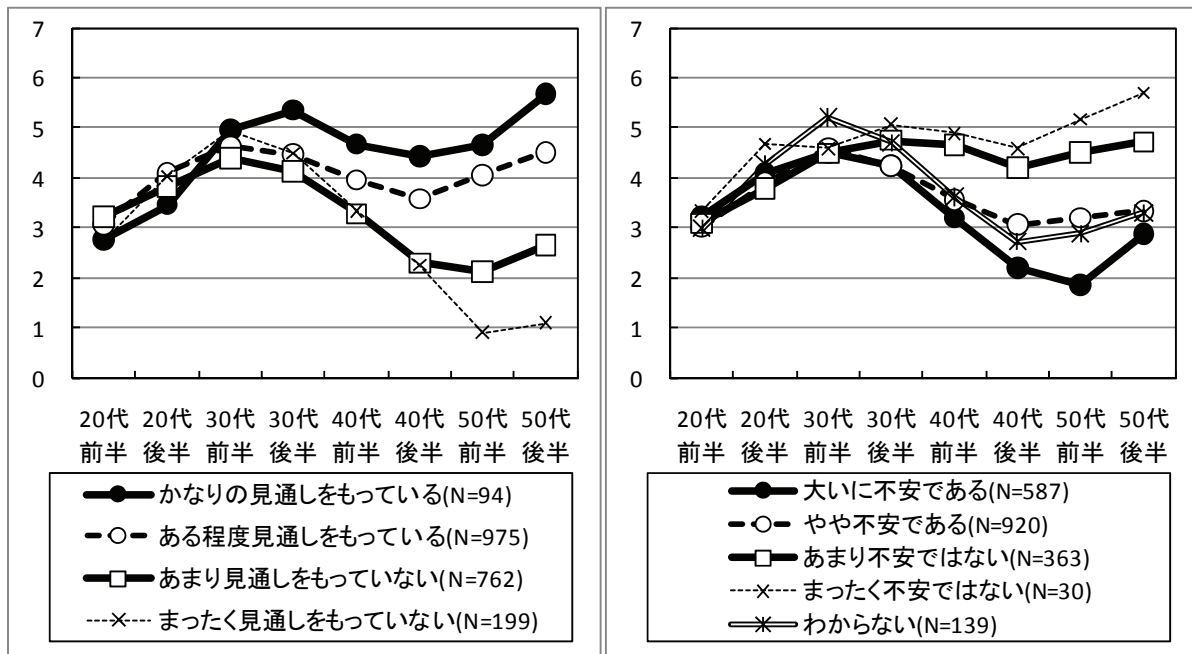
図表4-18 これまでの人生は「本人の能力によって決まってきた」(左)別および
 これまでの人生は「本人の努力によって決まってきた」(右)別の
 ライフラインの形状の違い(各年代の平均値)

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。

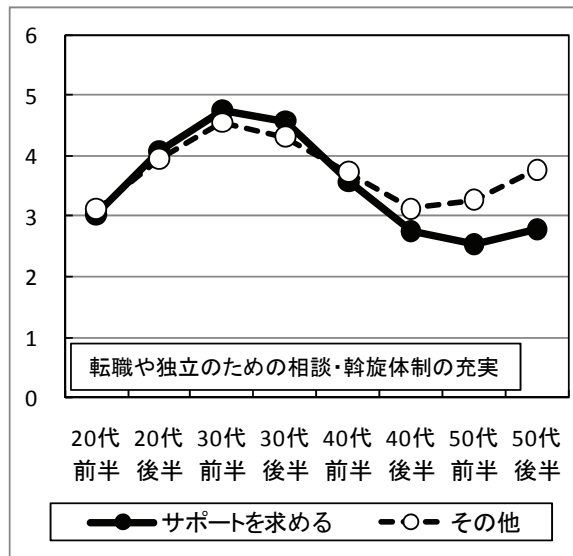
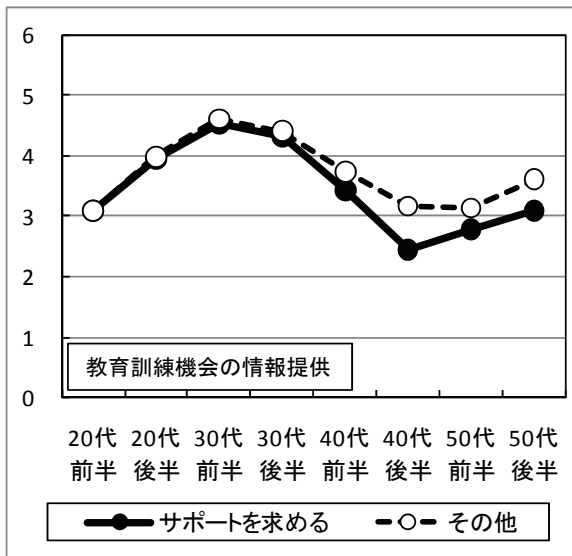
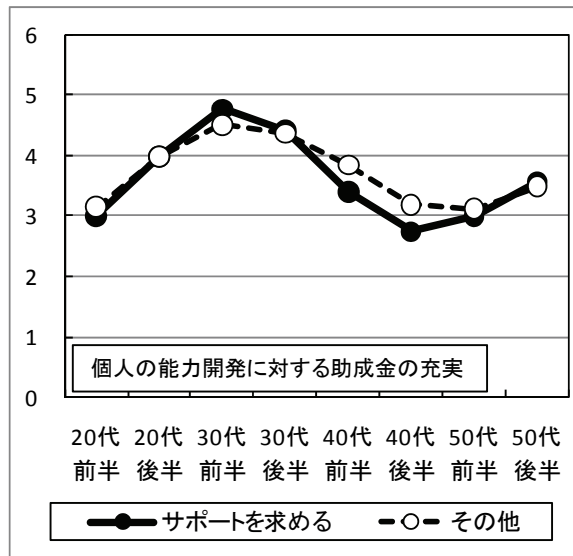
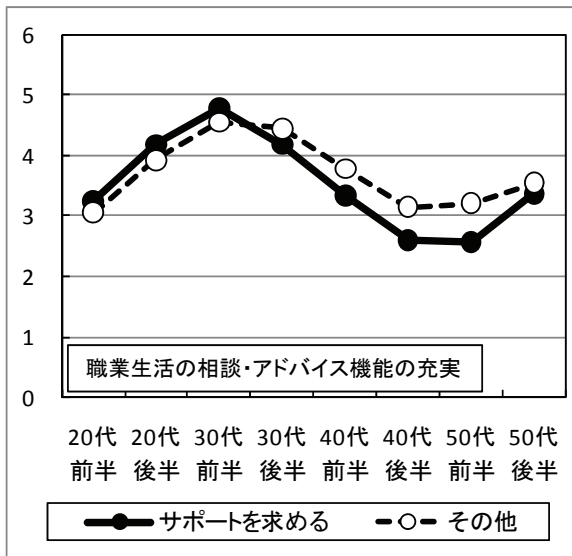
次に、「あなたは、老後について不安を感じていますか」に対する回答別に検討した結果であるが、こちらも職業生活の見通しの結果と同様であり、40歳前半以降で1%水準で統計的に有意な違いがみられた。年代が上になるほど「まったく不安ではない」>「あまり不安ではない」>「やや不安である」=「わからない」>「大いに不安である」の結果がはっきりすることがうかがえる。



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)

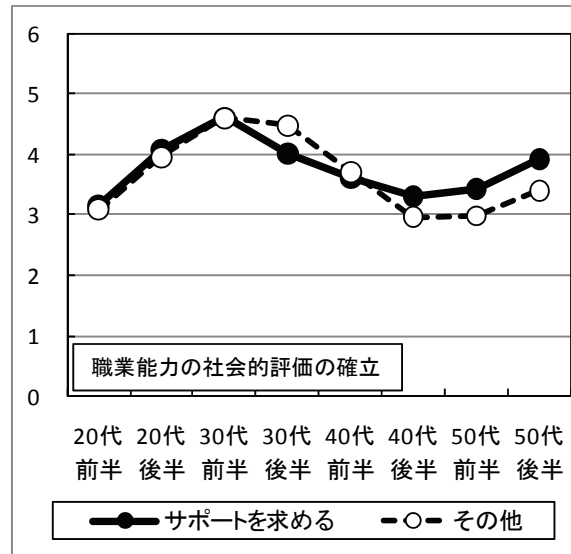
図表4-20には、今後のキャリア開発を進める上で求めるサポート別のライフラインの形状の違いを示したものである。調査票で示したいくつかのサポートのうち、そのサポートを求めるか否かで曲線の形状に、統計的に有意な違いがみられたのは「職業生活の相談・アドバイス機能の充実」「個人の能力開発に対する助成金の充実」「教育訓練機会の情報提供」「転職や独立のための相談・斡旋体制の充実」の4つのサポートであった。

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

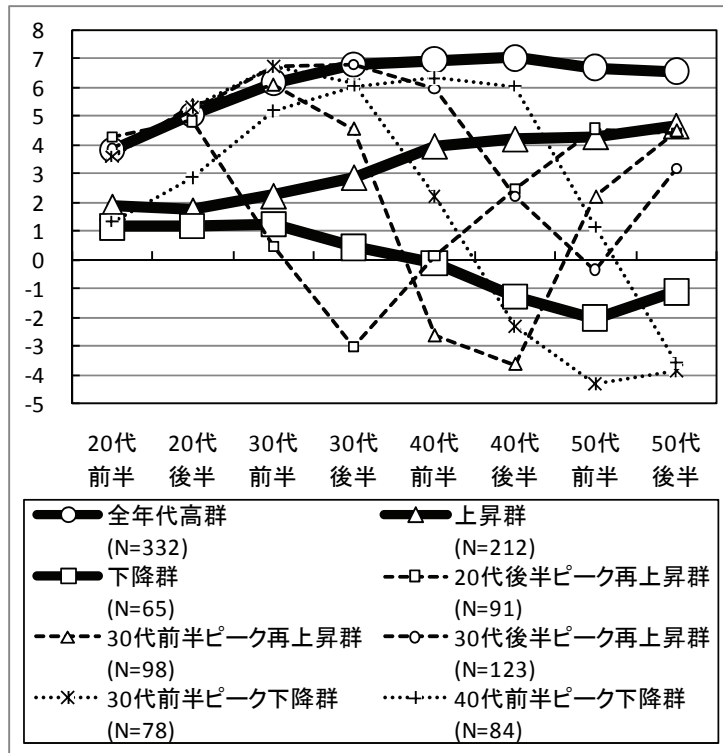
ここまでの分析結果から、ライフライン法で描かれる曲線にはいくつかのパターンがあることがうかがえたので、ライフライン法で描かれる曲線のパターン分析を行った。

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。

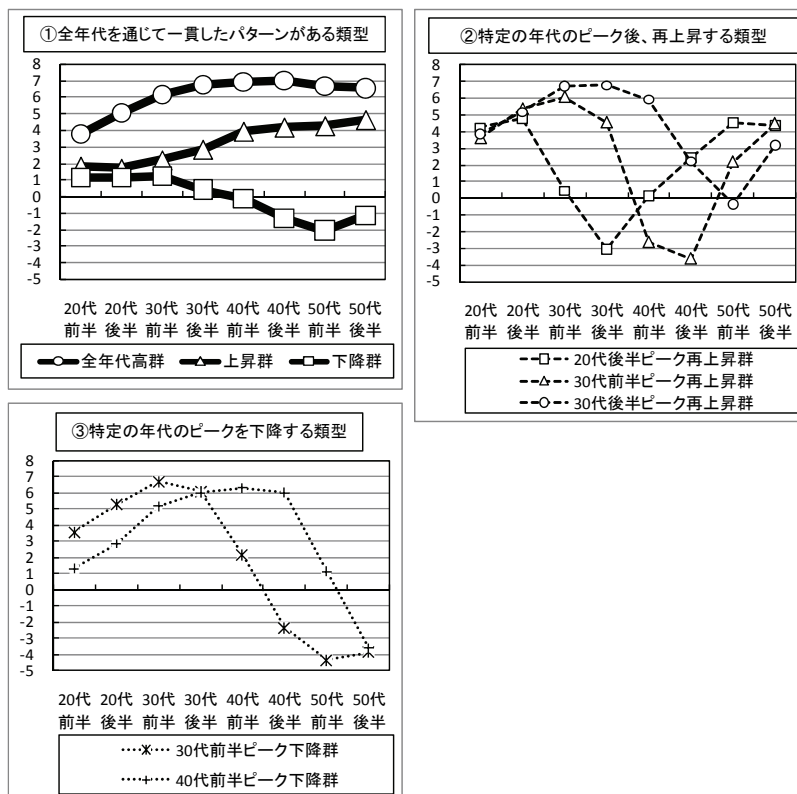
図表4-22、図表4-23は、非階層的クラスタ分析の結果をもとに8パターンに分けた結果である。8つのパターンはおおむね3つの類型に分けられる。第一の類型は全年代を通じて一貫したパターンがみられる群である。詳しく説明すると、まず、①全年代を通じて一貫して高い「全年代高群」と呼べるパターンがみられた。次に、②全年代を通じて一貫して上昇する「上昇群」と呼べるパターンがみられた。逆に、③全年代を通じて一貫して下降する「下降群」と呼べるパターンがみられた。

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して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R ²	.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R²）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。

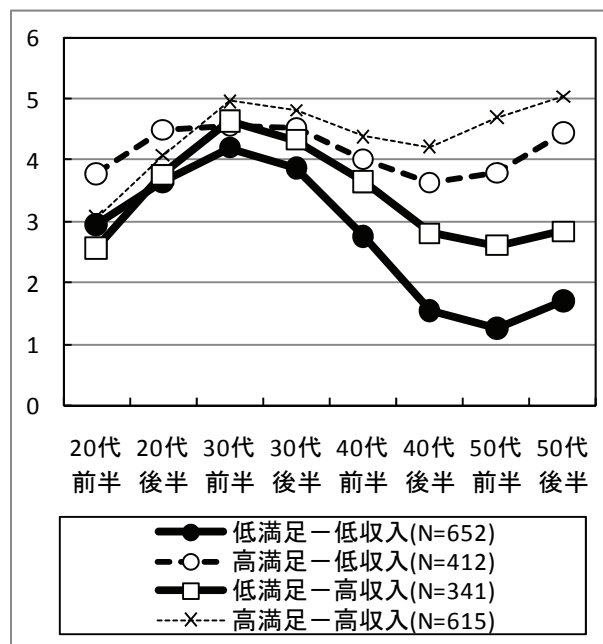
図表4-25 「職業生活やキャリアに対する満足感」および「最近1年間の税込み年収」に影響を与える要因(重回帰分析結果)

	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。

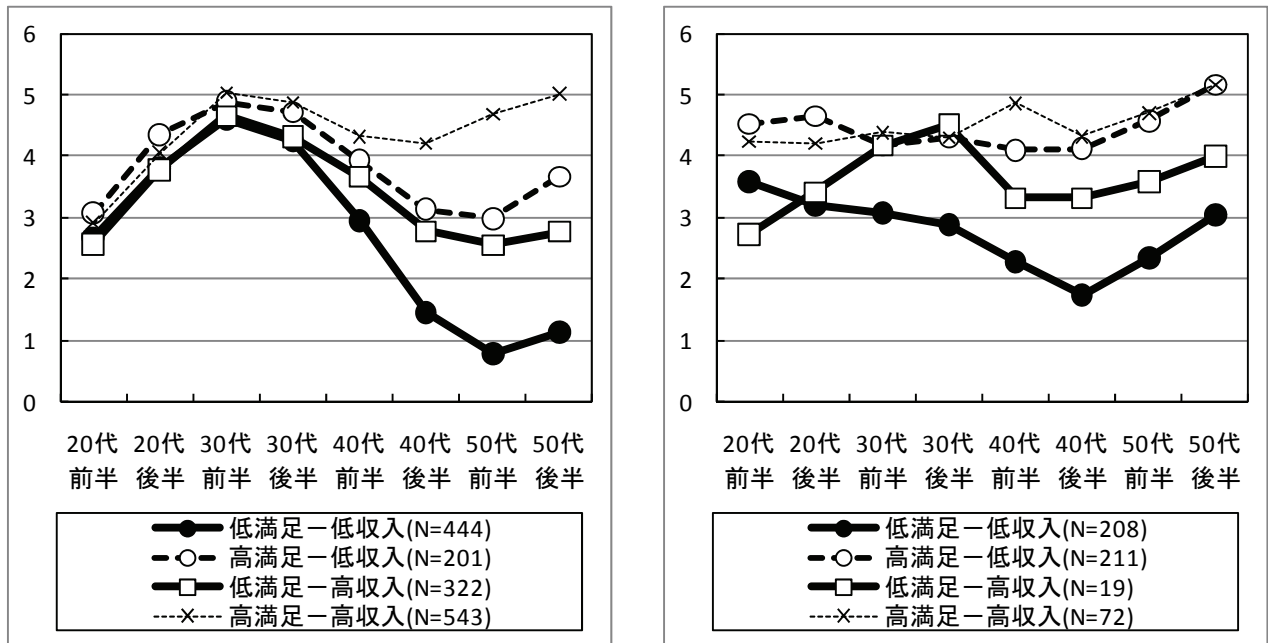
図表4-26は、この問題を考えるために回答者を、中央値で二分して「高満足-低満足」「高収入-低収入」に分類し、かつ、この2つを組み合わせることで4群を設けてライフラインの形状を比較したものである。図表4-25から、ライフラインの形状はおおむね30代後半までは変わらず、40代前半以降、開きが出てくるのが分かる。40代前半以降の値が最も高いのは「高満足-高収入群」であり、40代から50代にかけての落ち込みがほとんどない。次に高いのは「高満足-低収入群」であり、その次に高い「低満足-高収入」群との間には、特に50代からの値に開きが観察される。このグラフだけからは多くを言えないものの、ここにライフライ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ることとなる。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.

