

# 第1章 問題意識・目的・方法

## 1. 問題意識

本報告書では、30代および40代のキャリアガイダンス<sup>1</sup>・ニーズを検討することを目的とする。なぜ本報告書で30代および40代のキャリアガイダンス・ニーズに関心をもつのかについて、その理由を、以下に3点に整理して述べる。

### (1) 日本におけるミドル層のキャリアガイダンス研究の量的な不足

第一に、従来、日本のキャリアガイダンス研究において、30代および40代のキャリアガイダンス・ニーズに関する問題意識が十分ではなかったことがある。この10～20年間、日本では、フリーター・ニートに象徴される若年不安定就労の問題に社会的な注目が集まった。そのため、若年者に関する多くの調査研究がなされ、具体的な若年者施策へと展開した。結果的に、若年層に対するキャリアガイダンスの豊富な研究蓄積に比して、ミドル層に対するキャリアガイダンスに関する研究は十分に行われてこなかった。すなわち若年者への注目の陰で、ミドル層に対する問題関心はあまり重視されず、相対的に放置されてしまった面がある。

しかし、若年層に対するキャリアガイダンスに比べて、必ずしもミドル層のキャリアガイダンスの必要性が低いとは言えない。

例えば、厚生労働省が2002年にとりまとめた「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会報告書（厚生労働省職業能力開発局，2002）」では、「壮年層のキャリアのあり方」として「職業生活の節目だけでなく、そもそも自分の職業キャリアのあり方を自分なりに考える必要性は高まってきて」とする認識を示し、「一定期間ごとに、キャリアを棚卸しし、今後のあり方を考えたり、勉強したりする機会を職業生涯の中に組み入れていくことが、益々必要になってくる」と述べている。若年層のみならず、本研究でいうミドル層においても、当然ながらキャリア形成支援の機会が設けられるべきであることが指摘されている。

また、同じく厚生労働省が2007年にとりまとめた「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（厚生労働省職業能力開発局，2007）」では、「中年期におけるキャリアの節目の問題」として、①一定の知識や技術を持ち、仕事をこなせる反面、明確な能力開発上

---

<sup>1</sup> 本研究では「キャリアガイダンス」を、おおむね「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会報告書（厚生労働省職業能力開発局，2002）」等における「キャリア形成」（関連した職務経験の連鎖を通して職業能力を形成していくこと）を支援する取り組みという意味で、労働行政における「キャリア形成支援」とほぼ同義であると捉える。しかし、そうした捉え方を中心としつつも、それに止まらず、キャリアカウンセリング、職業相談、情報・相談・ガイダンス（IAG）、キャリア発達支援など、個人の職業およびキャリアに関する支援・サポートを全て含めて「キャリアガイダンス」と総称し、その下位の概念を相互に区別しないものとする。これは、OECD（2004）の「キャリアガイダンス」に倣った定義であり、あらゆる職業・キャリアに関する支援・サポートを同じ枠組み内で捉えることにより、社会におけるキャリアガイダンス政策全般を様々な角度から捉えようとしたものである。本報告書では全章にわたって、この最も広い意味で「キャリアガイダンス」と呼ぶこととする。

の目標が設定しにくく、自己評価でも「能力の停滞」が生じる、②子供の教育の問題や親の介護など、家庭における責任が重くなる一方、体力の衰えの自覚や生涯の残された寿命や自分の強みや弱みを含めた能力についての限界感が出てくる、③客観的なキャリアの損得勘定の価値観からの転換、すなわち、自分にとって本当に価値を感じるものや能力を発揮できるものについての主観的なこだわりが生じてくる一方、現実には、それが実現できないことによるキャリア上の葛藤が生ずる等の、より踏み込んだ分析がなされている。

さらに、キャリア・コンサルティングに関する報告書は厚生労働省より2001年に発刊されて以来、毎年テーマを変更しながら、継続的に約20本近くが発刊されているが、その中でも、企業で働くミドル層のキャリアガイダンスに直接・間接に言及した箇所は多々ある。最も初期の報告書である2001年では「技術革新や産業構造の転換等、労働者を取り巻く環境が大きく変化しており、個別の労働者が、主体的に個々の希望や適性・能力に応じて、生涯を通じてキャリア形成を行い、企業内外で通用する職業能力を高めることが重要となっている。(中略)これらのことから、従業員が自らのキャリア形成の方向やその実現のための具体的手段・方向を考えることを支援すること(情報提供、助言・相談等)が必要不可欠。」とし、従業員のキャリア形成支援の重要性が指摘されている。

これら2000年代の労働行政におけるキャリア形成・キャリア支援に関する代表的な報告書は、随所に、ミドル層のキャリアガイダンス施策の必要性を指摘してきた。これらの状況をまとめれば、労働行政においては、従来、ミドル層のキャリアガイダンスに一定の関心を払い続けてきたということが言えよう。

しかしながら、労働行政における上記のような政策的な関心を支えるミドル層のキャリアガイダンスに関する実証的な研究は、必ずしも十分になされてきたとは言えない。労働政策研究・研修機構(2007)の「ミッドキャリア層の再就職支援—新たなガイダンス・ツールの開発」など、わずかな研究に限定される。こうした状況を踏まえて、今、改めて、30代および40代のキャリアガイダンス・ニーズを検討することが重要であると考えた。

## (2) ヨーロッパを中心とした成人キャリアガイダンス研究との比較

第二に、ミドル層に対するキャリアガイダンスに対する問題意識は、必ずしも日本だけのものではなく、ヨーロッパを中心に先進各国に共通の問題意識となっている。2000年代以降、OECD、EU、ILO、世界銀行などの国際機関において、キャリアガイダンスの重要性を指摘した報告書等が相次いで発刊されたが(下村, 2010)、その中で多く言及されたのが、基本的に先進諸国のキャリアガイダンスサービスが公共職業安定機関における失業者を対象としたものに限定されているということであった。そのため、より在職者向けのキャリアガイダンスサービスや、成人教育機関および職業訓練機関におけるキャリアガイダンスサービスへと拡張し、幅広く成人のキャリアガイダンス・ニーズに備える必要があること等が、これまで指摘されてきた(OECD, 2004)。

また、その延長線上で、ここ数年は、OECD および EU において、生涯学習・職業訓練とキャリアガイダンスの関わりを論じる文献が目立つようになってきている。その主旨・論旨はおおむね共通しており、基本的にこれからの先進諸国はグローバルな知識社会に移行すると位置づけ、したがって、今後、学校段階での教育だけでは不十分であり、生涯にわたる学習が必要不可欠となることを述べる。その上で、そうした生涯学習を基盤とした社会においては、キャリアガイダンスが知識社会を支える重要な基盤となることに言及する機会が多い。

例えば、OECD の報告書「The Relationship of Career Guidance to VET(OECD, 2009)」は、職業訓練・職業教育とキャリアガイダンスの関わりを直接論じる端緒となった文献であるが、その趣旨は、職業訓練がより実効を上げるためには、職業訓練プログラムにキャリアガイダンスが組み込まれるべきであると主張するものである。その上で、OECD(2010)の職業訓練に関する最近の報告書「Learning for Jobs」ではキャリアガイダンスに1章を割き、「初期の職業訓練によって本人の職業生活全体にわたる1つの職業の準備を行えるとする考え方は、複雑な選択と変化、そのための生涯にわたる学習と労働へとますます置き換わってきている。(p. 77)」と述べる。したがって、「キャリアガイダンスはより重要となり、より高い要求水準が求められるようになってきている (p. 77)」としている。

また、EU の職業訓練関連組織である CEDEFOP (2011) は、報告書「Guidance Policies in the Knowledge Society」の中で、キャリアガイダンスは「生涯学習社会を実現する上で国の施策の重要な要素 (the key components of national strategies of implementing lifelong learning (p. 13))」となることを指摘している。そのため、この報告書に先だって発刊された報告書「Professionalising Career Guidance Practitioner Competences and Qualification routes in Europe (CEDEFOP, 2009)」においても、キャリアガイダンスの担い手となるスタッフの専門性を高め、高度化させる必要性が示唆されている。

これら生涯学習・職業訓練とキャリアガイダンスとの関わりを論じた文献は、いずれも学校から社会への移行、若年者に対する就労支援というよりは、むしろ生涯学習・職業訓練と労働・職業との関わりを取り上げているということからも、現在、ヨーロッパを中心としたキャリアガイダンス研究が、30代や40代を中心としたミドル層の生涯学習・職業訓練・キャリアガイダンスの論点に拡大していることがうかがえる。

本研究も、こうした海外の研究の動向にすりあわせた形で、成人のキャリアガイダンスに一定の問題関心を持ちたいと考えた。特に、30代・40代の生涯学習や職業訓練の問題をキャリアガイダンスの視点から考えようとする研究動向は、日本のキャリアガイダンス研究の枠内においても有益であると考えた。

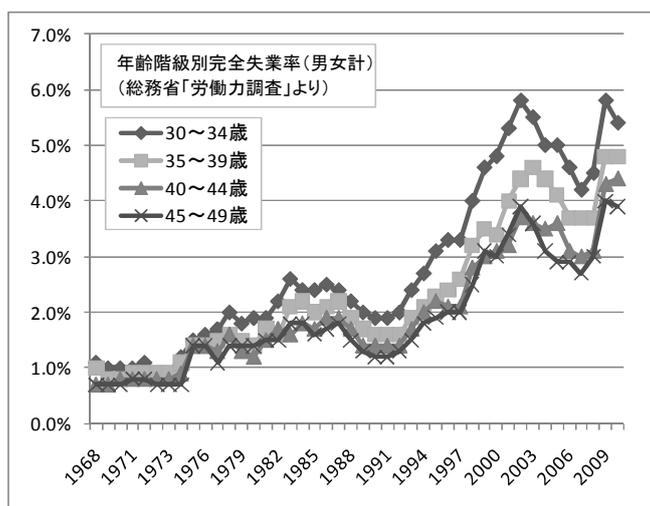
### (3) 日本のミドル層をめぐる環境変化に伴う新たなキャリアガイダンス・ニーズの検討

第三に、以上の国内外の研究動向をふまえた上で、再び日本の現状を振り返った場合、そもそもミドル層のキャリアガイダンス・ニーズとは何なのかに対する素朴な問題意識がある。

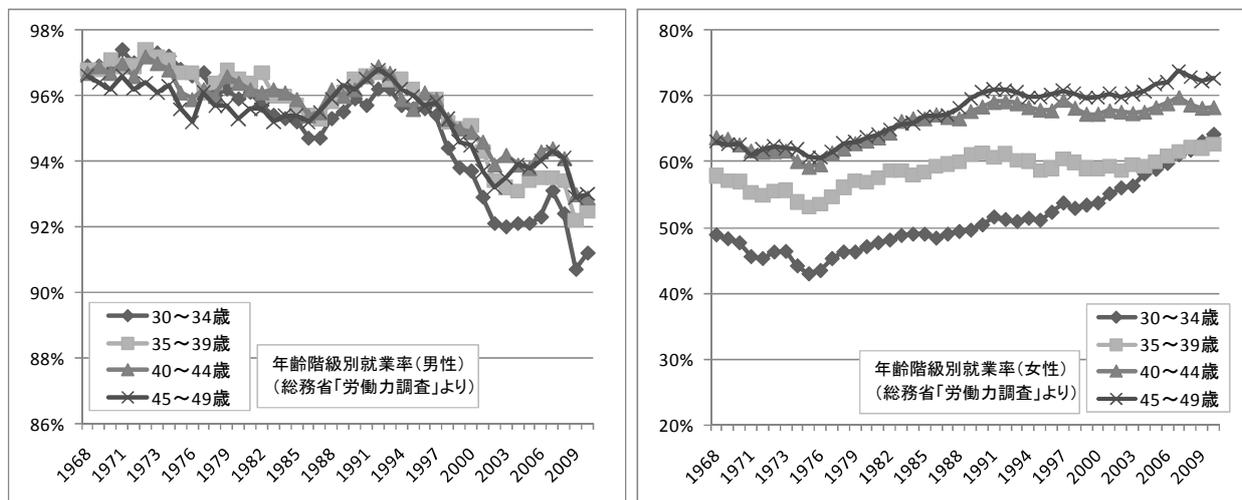
ミドル層は、職場においては働き盛り、家庭においては出産・育児・子育てと、様々な社会的責任を負う。こうした社会的責任を担うために基本的には多忙であり、目先の生活を維持するために自らのキャリアや職業を考える余裕が持てない。そのためミドル層は長い間、キャリアガイダンス・ニーズが相対的に少ない層として取り扱われてきた。しかし、現在、30代そして40代は、必ずしも以前のように仕事を持ち、家庭を築いている訳ではない。

図表1-1～図表1-3に示したとおり、30～40代の失業率は高まっている。そして、この年代の男性の就業率は下がり、逆にこの年代の女性の就業率は上がっている。さらに結婚をし、家庭をもっている30～40代の割合は漸次、低下してきている。このように、この年代の仕事と家庭のあり方は微妙に変化しており、その変化に伴って、ミドル層をたんに仕事と家庭に忙殺される年代として見なす訳にはいかなくなっている。むしろ、この年代をより多様で、より流動的なキャリアを生きつつあるものとして考えなければならない。

図表1-1 30代および40代の年齢階級別の完全失業率

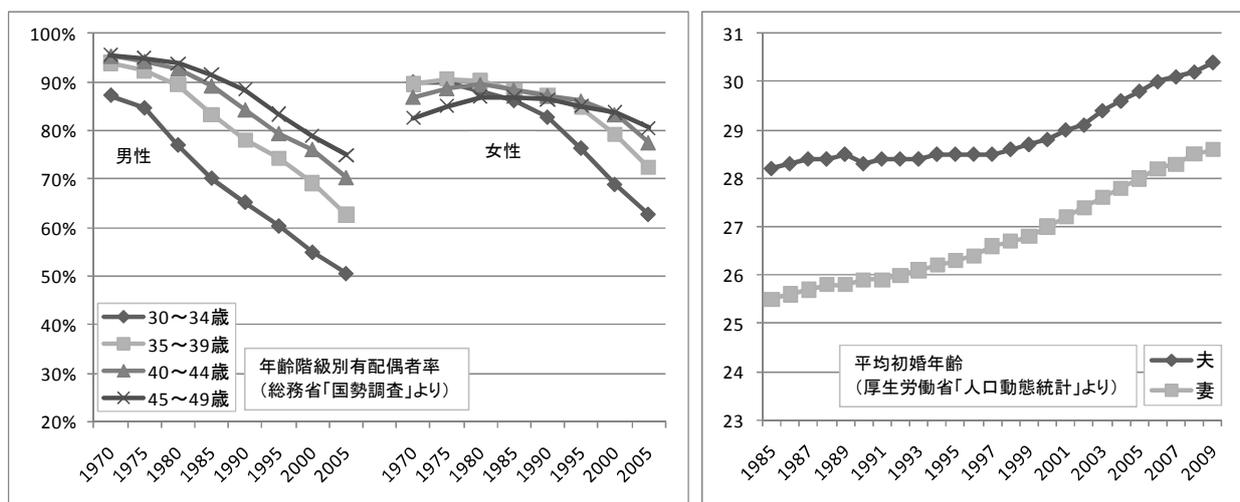


図表1-2 30代および40代の就業率(左・男性、右・女性)



特に、図表1-1から図表1-3では、以下の3点が重要なポイントとなろう。①30～40代の失業率の上昇により、30～40代における離転職は以前よりも多くなされるようになってきており、それに伴って離転職者に対するキャリアガイダンスおよび離転職を選択肢として考慮している在職者に対するキャリアガイダンスのニーズが生じている。②男性では就業率が低下していることから、就業していない男性（無業者、失業者等）に対するキャリアガイダンスのニーズが生じている一方、女性では就業率が上がっており、就業している女性（正規・非正規を含む）に対する新たなキャリアガイダンス・ニーズが生じている。③成人キャリアガイダンスを考える上で、対象者の婚姻関係・家族構成等の家族の要因は重要となるが、現在、30～40代で何らかの家族を形成しているということは、もはや自明のことではなくなっており、家族を持たない30～40代をも視野に入れたキャリアガイダンス・ニーズを検討する必要がある。

図表1-3 30代および40代の有配偶者比率(左)、夫・妻別の初婚年齢(右)



このように、この数十年の間に生じた30代～40代の就労者をめぐる仕事と家庭をめぐる環境変化によって、新たなキャリアガイダンス・ニーズが生じている可能性があり、本研究で改めて問題意識をもって検討したいと考えた。特に、20代を中心とした若年層の就労問題の陰に隠れる形で、あまり大きな社会的な注目を浴びることがなかったが故に、ミドル層のキャリアガイダンス・ニーズの変化は静かに進行していた可能性が考えられるのであり、改めて光を当てて検討することに意義があるものとする。

## 2. 目的

以上、本調査研究を行うに至った背景として、①日本におけるミドル層のキャリアガイダンス研究の量的な不足、②ヨーロッパを中心とした成人キャリアガイダンス研究との比較、

③日本のミドル層をめぐる環境変化に伴う新たなキャリアガイダンス・ニーズの検討があることを述べた。

特に、30代・40代の正規就労者・非正規就労者・無業者・求職者および専業主婦層を対象に、現在どのようなキャリアガイダンス・ニーズを抱いているのかを中心に調査を実施し、現在の就労状況、これまでのキャリア、心理的特徴その他との関連を検討することにより、キャリアガイダンス・ニーズの実情と労働行政における施策の可能性についてとりまとめを行うことを目的とした。

### 3. 方法

#### (1) 本調査の手法および質問項目

調査は、2011年3月に実施した。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。

調査対象は、30～40代の一般成人約4,000名とした。なお、30代・40代×男性・女性の各セルについて1,000名ずつの調査回答者を回収することとした。その際、30代・40代×男性・女性の各セルではそれぞれ以下の比率でサンプリングを行った。

- ・30代男性 1,000名  
(9割正規就労者、1割非正規就労者・無業者・求職者・その他等)
- ・40代男性 1,000名  
(9割正規就労者、1割非正規就労者・無業者・求職者・その他等)
- ・30代女性 1,000名  
(4割正規就労者、2割非正規就労者、3割専業主婦、1割無業者・求職者・その他等)
- ・40代女性 1,000名  
(4割正規就労者、2割非正規就労者、3割専業主婦、1割無業者・求職者・その他等)

サンプリングにあたっては、各セルの上記の比率からの誤差は数%程度となるようにした。その他学歴・職業等に極端な偏りが出ないように配慮することとした。

調査項目は、大きく、「基本属性」「学校卒業後の職業や経歴(キャリア)」「現在の職業について」「現在の意識について」「職業やキャリアに関する支援・サポートについて(キャリアガイダンス・ニーズ)」の5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主な質問内容を以下に示す(詳細は報告書巻末調査票参照のこと)。

- ・基本属性  
性別、年齢、配偶者の有無他

- ・学校卒業後の職業や経歴（キャリア）  
学歴、成績、就職活動の成否他  
正規・非正規就労経験期間、無業経験期間、専業主婦経験期間、転職経験他
- ・現在の職業について  
年収、現在の立場・身分、業種・職種、従業員規模他
- ・現在の意識について  
職業生活上の危機（自由記述）、帰属尺度、生活目標、自尊感情尺度、抑うつ尺度他
- ・職業やキャリアに関する支援・サポートについて（キャリアガイダンス・ニーズ）  
どのような時にキャリア支援を求めるか、どのくらいサポートが必要か  
職業やキャリアにどのくらいどのような問題を感じているか  
職業やキャリアに関するどのような支援やサポートが必要か  
キャリアガイダンスにかけられる費用・時間  
望ましいキャリア支援のあり方とはどのようなものか（環境、媒体、スタッフ等）  
求人情報、職業・キャリア情報に対するニーズ・媒体について

## （２）調査回答者の特徴

### ア）年齢・性別の内訳

最初に、図表 1－4 に示したとおり、年齢と性別の内訳は 30～34 歳、40～44 歳で女性の割合が多いなど各年齢別にみれば若干のばらつきはあるものの、全体としてみればおおむね男女 50%ずつの割合となった。

**図表 1－4 本研究で分析するデータの年齢・性別の内訳**

	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	合計
男性	332 43.9%	671 51.3%	479 45.7%	512 51.6%	1994 48.6%
女性	425 56.1%	636 48.7%	570 54.3%	481 48.4%	2112 51.4%
合計	757 100.0%	1307 100.0%	1049 100.0%	993 100.0%	4106 100.0%

### イ）年齢と学歴の内訳

次に図表 1－5 に年齢・学歴の内訳を示した。平成 19 年度就業構造基本調査の 30～49 歳の学歴構成と比較して、本調査における学歴構成は、「大学・大学院」卒業者が多く、「高校」卒業者が少なく、また年齢階級が下がるほどに「大学・大学院」卒業者の割合が高い傾向にある。本調査における分析は、この点に留意する必要がある。

図表1-5 本研究で分析するデータの年齢・学歴の内訳

	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	合計
大学・大学院	470 62.1%	695 53.2%	470 44.8%	490 49.4%	2125 51.8%
短大・高専	78 10.3%	180 13.8%	159 15.2%	141 14.2%	558 13.6%
専門・各種学校	95 12.5%	182 13.9%	168 16.0%	135 13.6%	580 14.1%
高校	111 14.7%	243 18.6%	247 23.6%	226 22.8%	827 20.2%
中学校	2 0.3%	7 0.5%	3 0.3%	0 0.0%	12 0.3%
その他	1 0.1%	0 0.0%	1 0.1%	0 0.0%	2 0.0%
合計	757 100.0%	1307 100.0%	1048 100.0%	992 100.0%	4104 100.0%

※表に記載した以外に学歴不明の2名あり。

ウ) 年齢階級ごとの仕事上の立場

図表1-6は、年齢階級別にみた仕事上の立場の内訳である。平成22年度労働力調査における同年代の結果と照らすと、「正社員・正職員」の割合が若干高く、「パート・アルバイト」の割合が若干低い傾向はあるが、極端な歪みはみられなかった。

図表1-6 本研究で分析するデータの年齢別にみた仕事上の立場の内訳

	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	合計
正社員・正職員	427 56.4%	767 58.7%	573 54.6%	520 52.4%	2287 55.7%
自営業・自由業	26 3.4%	75 5.7%	77 7.3%	124 12.5%	302 7.4%
契約社員・嘱託	24 3.2%	46 3.5%	36 3.4%	28 2.8%	134 3.3%
派遣社員	22 2.9%	22 1.7%	26 2.5%	20 2.0%	90 2.2%
パート・アルバイト	62 8.2%	113 8.6%	91 8.7%	96 9.7%	362 8.8%
家族従業員	3 0.4%	10 0.8%	14 1.3%	11 1.1%	38 0.9%
専業主婦(主夫)で仕事を探していない	120 15.9%	145 11.1%	127 12.1%	113 11.4%	505 12.3%
専業主婦(主夫)で仕事を探している	30 4.0%	75 5.7%	57 5.4%	37 3.7%	199 4.8%
大学院や専門学校に在学中	4 0.5%	2 0.2%	4 0.4%	0 0.0%	10 0.2%
無職で進学・留学準備	1 0.1%	1 0.1%	1 0.1%	0 0.0%	3 0.1%
無職で求職中	18 2.4%	25 1.9%	13 1.2%	27 2.7%	83 2.0%
無職で何もしていない	9 1.2%	15 1.1%	20 1.9%	7 0.7%	51 1.2%
その他	11 1.5%	11 0.8%	10 1.0%	10 1.0%	42 1.0%
合計	757 100.0%	1307 100.0%	1049 100.0%	993 100.0%	4106 100.0%

エ) 最近1年間の税込み収入

図表1-7には、本調査回答者の最近1年間の税込み収入を示した。選択肢のなかで「収入なし」「答えたくない」を除き、各段階の階級値（前後の段階との差分を踏まえ、100万円未満は、50万円、1200万円以上は1250万円を割り当て）をもとに平均収入を算出すると、「全体」で約421.9万円、「30～34歳」で約347.2万円、「35～39歳」で約401.6万円、「40～44歳」で約444.3万円、「45～49歳」で約480.3万円相当であった。

平成22年賃金構造基本統計調査から、同年代の「正社員」「非正社員」の平均年収を算出した上で、それらを合計し労働者全体の平均年収を算出すると、「30～34歳」で約384.0万円、「35～39歳」で約421.8万円、「40～44歳」で約454.2万円、「45～49歳」で約472.0万円であり、極端なデータの歪みはみられなかった。

図表1-7 本研究で分析するデータの年齢・個人税込み収入の内訳

	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	合計
なし	130 17.2%	184 14.1%	173 16.5%	130 13.1%	617 15.0%
100万円未満	95 12.6%	160 12.2%	131 12.5%	141 14.2%	527 12.8%
100～200万円未満	48 6.4%	101 7.7%	74 7.1%	83 8.4%	306 7.5%
200～300万円未満	99 13.1%	133 10.2%	112 10.7%	87 8.8%	431 10.5%
300～400万円未満	134 17.7%	152 11.6%	95 9.1%	84 8.5%	465 11.3%
400～500万円未満	115 15.2%	185 14.2%	95 9.1%	72 7.3%	467 11.4%
500～600万円未満	78 10.3%	170 13.0%	114 10.9%	78 7.9%	440 10.7%
600～700万円未満	23 3.0%	95 7.3%	75 7.2%	74 7.5%	267 6.5%
700～800万円未満	17 2.3%	55 4.2%	62 5.9%	67 6.8%	201 4.9%
800～900万円未満	3 0.4%	23 1.8%	37 3.5%	43 4.3%	106 2.6%
900～1000万円未満	1 0.1%	17 1.3%	34 3.2%	39 3.9%	91 2.2%
1000～1100万円未満	1 0.1%	9 0.7%	14 1.3%	32 3.2%	56 1.4%
1100～1200万円未満	0 0.0%	4 0.3%	4 0.4%	11 1.1%	19 0.5%
1200万円以上	3 0.4%	5 0.4%	17 1.6%	33 3.3%	58 1.4%
答えたくない	8 1.1%	14 1.1%	11 1.0%	18 1.8%	51 1.2%
合計	755 100.0%	1307 100.0%	1048 100.0%	992 100.0%	4102 100.0%

オ) 現在の職業（年齢階級別）

図表1-8は、年齢階級別にみた現在の職業の分布である。平成19年度就業構造基本統計調査における同年代の結果と比較して、その差の絶対値が2ポイント以上マイナスのものに下線を付し、逆に2ポイント以上プラスのものを太字とした。幾つかの業種でばらつきがみられるが、特に「卸売・小売業」では各年齢で7～9ポイント程度割合が少なく、「サービス

業（他に分類されないもの）」では各年齢で5～7ポイント程度割合が高い傾向がみられた。

図表1-8 本研究で分析するデータの年齢・業種の内訳

	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	合計
農業、林業	2 0.3%	2 0.2%	2 0.2%	3 0.4%	9 0.3%
漁業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	1 0.2%	2 0.2%	1 0.1%	1 0.1%	5 0.1%
建設業	27 4.3%	72 6.6%	43 4.9%	50 5.9%	192 5.6%
製造業	103 16.5%	208 19.0%	174 19.7%	165 19.5%	650 18.8%
電気・ガス・熱供給・水道業	5 0.8%	12 1.1%	8 0.9%	16 1.9%	41 1.2%
情報通信業	41 6.6%	64 5.8%	47 5.3%	47 5.6%	199 5.8%
運輸業、郵便業	19 3.0%	48 4.4%	43 4.9%	37 4.4%	147 4.3%
卸売業、小売業	45 7.2%	97 8.8%	81 9.2%	63 7.5%	286 8.3%
金融業、保険業	20 3.2%	33 3.0%	37 4.2%	35 4.1%	125 3.6%
不動産業、物品賃貸業	17 2.7%	19 1.7%	17 1.9%	22 2.6%	75 2.2%
学術研究、専門・技術サービス業	27 4.3%	49 4.5%	36 4.1%	39 4.6%	151 4.4%
宿泊業、飲食サービス業	14 2.2%	25 2.3%	13 1.5%	10 1.2%	62 1.8%
生活関連サービス業、娯楽業	12 1.9%	24 2.2%	27 3.1%	17 2.0%	80 2.3%
教育、学習支援業	31 5.0%	49 4.5%	41 4.6%	54 6.4%	175 5.1%
医療、福祉	61 9.8%	87 7.9%	74 8.4%	59 7.0%	281 8.1%
複合サービス業	6 1.0%	5 0.5%	8 0.9%	9 1.1%	28 0.8%
サービス業	84 13.5%	128 11.7%	88 10.0%	109 12.9%	409 11.9%
公務	28 4.5%	69 6.3%	44 5.0%	28 3.3%	169 4.9%
その他	68 10.9%	91 8.3%	93 10.5%	77 9.1%	329 9.5%
わからない	12 1.9%	13 1.2%	7 0.8%	4 0.5%	36 1.0%
合計	623 100.0%	1097 100.0%	884 100.0%	845 100.0%	3449 100.0%

#### カ) 職種の内訳（年齢階級別）

図表1-9は、年齢階級別にみた職種の内訳である。平成19年度就業構造基本統計調査における同年代の分布と比較して、その差の絶対値が6ポイント以上マイナスのものに下線を付し、逆に5ポイント以上プラスのものを太線とした（その他、合計は除く）。その結果、本調査におけるデータは、各年齢階級で「専門的・技術的職業従事者」の割合が非常に高く、「40～44歳」「45～49歳」では「管理的職業従事者」、「30～34歳」「35～39歳」「40～44歳」

では「事務従事者」の割合が高い傾向がみられた。逆に、各年齢階級において「販売従事者」「生産工程・労務作業」の割合が低い傾向がみられた。この結果は、本調査がモニター調査を行ったことや回答者の学歴の偏りの影響を受けていると考えられるが、注意が必要な点である。

図表1-9 本研究で分析するデータの年齢・職種の内訳

	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	合計
専門的・技術的職業	182 29.2%	305 28.0%	230 26.1%	229 27.2%	946 27.5%
管理的職業	12 1.9%	53 4.9%	92 10.5%	139 16.5%	296 8.6%
事務的職業	226 36.3%	381 35.0%	281 31.9%	215 25.5%	1103 32.1%
販売の職業	40 6.4%	76 7.0%	59 6.7%	58 6.9%	233 6.8%
サービスの職業	46 7.4%	67 6.1%	50 5.7%	37 4.4%	200 5.8%
保安の職業	3 0.5%	12 1.1%	8 0.9%	14 1.7%	37 1.1%
農林漁業の職業	1 0.2%	2 0.2%	2 0.2%	3 0.4%	8 0.2%
運輸・通信の職業	10 1.6%	27 2.5%	22 2.5%	23 2.7%	82 2.4%
生産工程・建設・軽作業などの仕事	31 5.0%	75 6.9%	45 5.1%	45 5.3%	196 5.7%
その他	72 11.6%	92 8.4%	91 10.3%	80 9.5%	335 9.7%
合計	623 100.0%	1090 100.0%	880 100.0%	843 100.0%	3436 100.0%

キ) 従業員規模の内訳（年齢階級別）

図表1-10には、年齢階級別の従業員規模の内訳を示した。平成19年度就業構造基本統計調査における同年代の分布と比較して、その差の絶対値が3ポイント以上マイナスのものに下線を付し、逆に3ポイント以上プラスのものを太線とした（合計は除く）。その結果、本調査における回答者は、就業構造基本統計調査と比して、総じて大規模の企業に従事している傾向がみられた。とりわけ「1000人以上」の従業員規模で働く人の割合は、7ポイント以上高い傾向にあった。

図表1-10 本研究で分析するデータの年齢・従業員規模の内訳

	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	合計
29人以下	163 28.1%	306 29.5%	274 32.9%	319 39.3%	1062 32.5%
30～49人	42 7.2%	69 6.6%	51 6.1%	43 5.3%	205 6.3%
50～99人	52 9.0%	91 8.8%	64 7.7%	68 8.4%	275 8.4%
100～299人	82 14.1%	146 14.1%	118 14.2%	76 9.4%	422 12.9%
300～499人	42 7.2%	66 6.4%	36 4.3%	41 5.0%	185 5.7%
500～999人	40 6.9%	91 8.8%	53 6.4%	43 5.3%	227 7.0%
1000人以上	160 27.5%	270 26.0%	236 28.4%	222 27.3%	888 27.2%
合計	581 100.0%	1039 100.0%	832 100.0%	812 100.0%	3264 100.0%

ク) 震災の影響

本調査は、2011年3月に実施された。東日本大震災の直後に調査を実施することとなり、そのため、被災地の中でも特に被害の大きかった地域からは、十分な回答が得られないことが予想された。また、被災状況を鑑みて、被災地に対しては督促等の通常の調査手続きを行わなかった。こうした震災の影響を検討するために、本調査に対する各都道府県の回答状況と、国勢調査による人口分布を比較した(図表1-11参照)。

その結果、本研究で用いたモニタ調査の一般的な傾向として、都市部からの回答が多い傾向があるが、本調査においても同様の傾向は見られ、東京、埼玉、千葉、神奈川、大阪からは人口分布と比べて多くの回答が寄せられた。一方で、宮城、福島、茨城など、震災による被害が大きかった県からの回収はやはり少なかった。以上の結果から、本調査には震災の影響が若干みられたと言えるが、モニター調査による都市部からの回答の偏りの方が大きかったことが指摘できる。本調査データの解釈にあたっては、都市部からの回答が多かった点に留意する必要がある。

図表1-11 本調査の回答者の分布と国勢調査による人口分布の比較

	本調査 の回答 者数	%	国勢 調査 による		差		本調査 の回答 者数	%	国勢 調査 による		差
			人口 分布	人口 分布					人口 分布	人口 分布	
北海道	194	4.7	4.4	0.3		滋賀県	43	1	1.1	-0.1	
青森県	28	0.7	1.1	-0.4		京都府	80	1.9	2.1	-0.2	
岩手県	12	0.3	1.1	-0.8		大阪府	336	8.2	6.9	1.3	
宮城県	9	0.2	1.8	-1.6		兵庫県	211	5.1	4.4	0.7	
秋田県	25	0.6	0.9	-0.3		奈良県	34	0.8	1.1	-0.3	
山形県	13	0.3	1.0	-0.7		和歌山県	24	0.6	0.8	-0.2	
福島県	4	0.1	1.6	-1.5		鳥取県	13	0.3	0.5	-0.2	
茨城県	44	1.1	2.3	-1.2		島根県	19	0.5	0.6	-0.1	
栃木県	42	1	1.6	-0.6		岡山県	47	1.1	1.5	-0.4	
群馬県	29	0.7	1.6	-0.9		広島県	86	2.1	2.3	-0.2	
埼玉県	291	7.1	5.5	1.6		山口県	43	1	1.2	-0.2	
千葉県	250	6.1	4.7	1.4		徳島県	18	0.4	0.6	-0.2	
東京都	771	18.8	9.8	9.0		香川県	23	0.6	0.8	-0.2	
神奈川県	470	11.4	6.9	4.5		愛媛県	32	0.8	1.1	-0.3	
新潟県	37	0.9	1.9	-1.0		高知県	11	0.3	0.6	-0.3	
富山県	20	0.5	0.9	-0.4		福岡県	137	3.3	4.0	-0.7	
石川県	32	0.8	0.9	-0.1		佐賀県	16	0.4	0.7	-0.3	
福井県	19	0.5	0.6	-0.1		長崎県	21	0.5	1.2	-0.7	
山梨県	14	0.3	0.7	-0.4		熊本県	31	0.8	1.4	-0.6	
長野県	41	1	1.7	-0.7		大分県	24	0.6	0.9	-0.3	
岐阜県	47	1.1	1.6	-0.5		宮崎県	14	0.3	0.9	-0.6	
静岡県	102	2.5	3.0	-0.5		鹿児島県	23	0.6	1.4	-0.8	
愛知県	258	6.3	5.7	0.6		沖縄県	19	0.5	1.1	-0.6	
三重県	49	1.2	1.5	-0.3							

## ケ) 調査回答者の特徴と本調査データの留意点

以上、調査回答者の特徴を、就業構造基本調査、労働力調査、国勢調査などと比較して検討を行った。その結果、これら政府統計と比較した場合、本調査データは、①「大学・大学院」卒業者が多い。②「卸売・小売業」に従事するものが少なく「サービス業（他に分類されないもの）」に従事する者が多い。③「専門的・技術的職業従事者」の割合が高く、年齢によっては「管理的職業従事者」「事務従事者」の割合が高く、「販売従事者」および「生産工程・労務作業者」の割合が低い。④「1,000人以上」の大企業で働く者が多い、⑤都市部に住む者が多いといった傾向がみられていた。

以上の検討から、概して言えば、本調査データは、学歴が高く、それ故、都会に住んで大企業に勤める専門的職業、管理的職業、事務的職業に従事する回答者に偏っている傾向があると言えよう。次章以下の分析で示されるように、基本的にはこうした回答者層はキャリアに問題を抱えている割合が少なく、そのためキャリアガイダンス・ニーズが相対的に少ない者が多い。そのため、本調査データを単純集計のような形で全体としてひとくくりに見た場合には、本調査で得られた結果がキャリアガイダンス・ニーズの下限である可能性が高いことに留意すべきであろう。

例えば、第5章で詳しく検討する自尊感情の低い者、抑うつ傾向を抱える者は、実際には、本調査データが把握するよりも大きな規模で存在している可能性が考えられるところであり、本報告書の結果をみる際にも、是非、留意していただきたい点である。

## 引用文献

- CEDEFOP(2009). Professionalising career guidance Practitioner competences and qualification routes in Europe. Thessaloniki, Greece: CEDEFOP.
- CEDEFOP(2011). Guidance policies in the knowledge society. Thessaloniki, Greece: CEDEFOP
- OECD(2004). Career guidance and public policy: Bridging the gap. Paris, France: OECD.
- 厚生労働省職業能力開発局 (2002). キャリア形成を支援する労働市場政策研究会報告書 厚生労働省職業能力開発局.
- 厚生労働省職業能力開発局 (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 厚生労働省職業能力開発局.
- OECD(2009). The relationship of career guidance to VET Paris, France: OECD.
- OECD(2010). Learning for jobs. Paris, France: OECD.
- 労働政策研究・研修機構 (2007). ミッドキャリア層の再就職支援—新たなガイダンス・ツールの開発 労働政策研究・研修機構.
- 下村英雄 (2010). 最近のキャリアガイダンス論の論点整理と成人キャリアガイダンスのあり方に関する論考 労働政策研究・研修機構ディスカッションペーパー 10-06.