

第5章 現在の職業意識とキャリアガイダンス・ニーズ

1. 本章の目的

本章では、調査回答者の現在の職業意識とキャリアガイダンスに対するニーズとの関連を検討する。現在の職業意識として、本章では、具体的に「普段の生活で目標としていること」「自尊感情」「抑うつ」の3つの側面を取り上げる。これら3つの側面を取り上げる理由を以下に述べる。

第一に、「普段の生活で目標としていること」を取り上げる理由であるが、キャリアガイダンスのニーズを考えるにあたって、本人が何を目標としているかは重要な要因であると考えたことによる。キャリアガイダンスは、一般的に、就職であれ、転職であれ、再就職であれ、少なからず本人が働くことに重きを置いていることを前提としている。したがって、基本的には就労に向けて本人が積極的に考え、行動することを暗黙に仮定している。しかし、個々人の就労のあり方が多様化し、したがって、キャリアガイダンスのニーズが多様化した現状において、必ずしも働くことを最重要に考える人ばかりがキャリアガイダンス・ニーズをもつのだとは想定できない場合も増えていると考えられる。以前から、仕事そのものよりも、むしろ家庭生活や地域との関わり、自らの余暇を重視する層は存在していた。しかし、こうした対象層は働くことを重視していないのだからキャリアガイダンスの対象から外れるとは言いにくい。

第二、「自尊感情」であるが、下村（2011）で取り上げたとおり、本人の就労状況や労働条件、就労意識などは、すべて最終的には本人の自尊感情の問題に集約して現れる。したがって、概して、正規就労者よりは非正規就労者、さらには無業者・失業者の方が自尊感情は低かった。そのため、非正規就労から正規就労へ、もしくは無業・失業の状態から就労へといったキャリアガイダンスを行う際には、同時に、自尊感情の回復を念頭に置いたパーソナルなカウンセリングもあわせて行わなければならないことを述べた。こうしたキャリアカウンセリングとパーソナルなカウンセリングの表裏一体の関係は、キャリアガイダンスにおける古くからあるテーマの1つである。そこで、本章で、現在の職業意識とキャリアガイダンス・ニーズの関わりを検討するにあたって、引き続き、追究すべきテーマであると考えた。特に、自尊感情が低下している回答者のキャリアガイダンスのニーズに、まさに自尊感情が低いということがどのように関連しているのか、言い換えると、自尊感情が低いということがキャリアガイダンスのニーズにどのような影響を与えるのかを明らかにすることを、本章の1つのテーマとしたいと考えた。この点を明らかにすることによって、自尊感情に配慮したキャリアガイダンスのより具体的なあり方を模索することが、本章で「自尊感情」を取り上げた中心的な理由である。

第三に「抑うつ」を本章で取り上げる理由であるが、これは、上述したとおり、キャリアガイダンスと表裏一体の形で、常にパーソナルなカウンセリングがあることを「自尊感情」

のみならず「抑うつ」の観点からも検討したかったことがある。しかし、そのことにあわせて本章で「抑うつ」を取り上げる理由は、昨今、職場における苛烈な働き方が問題とされるケースが散見されるようになり、その結果、「抑うつ」の症状を訴える者が多くなったという認識が広まりつつあることによる。実際に「抑うつ」の症状が職場におけるどのような働き方と関連しているのか、また「抑うつ」と判定された就労者が実際にどの程度、深刻な状態にあるかといった点について議論は残ると思われるが、こうした「抑うつ」の問題がある一定の社会的な問題関心となっているという点は重く見る必要がある。特に、働く成人の「抑うつ」の原因は、かなりの部分、職場にあることが推測される。そうであれば、適切なキャリアガイダンスを行うことによって、職場の問題を適切に解決・解消することによって、「抑うつ」といった症状をキャリアガイダンスの視点から軽減することができる可能性がある。キャリアガイダンスと「抑うつ」の関係を改めて見直し、考えるためにも、今回、丁寧に分析を行い、知見を得たいと考えた。

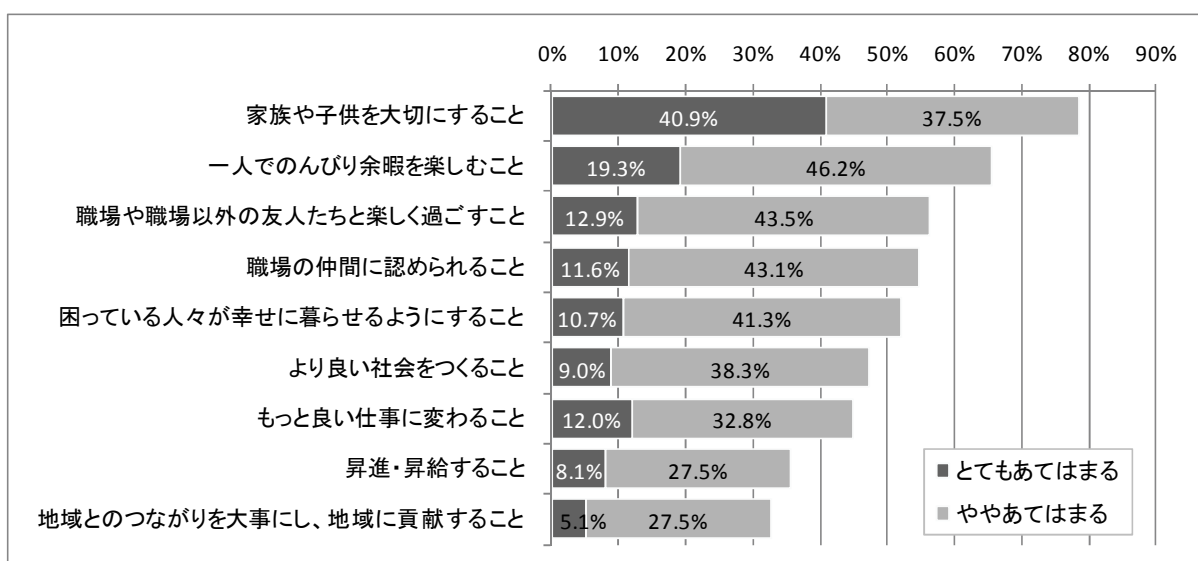
以上の問題意識に基づいて「普段の生活で目標としていること」「自尊感情」「抑うつ」の3つの要因を取り上げた。以下、順に報告する。

2. 「普段の生活で目標としていること」別にみたキャリアガイダンス・ニーズ

(1) 「普段の生活で目標にしていること」の全般的傾向

今回の調査では、普段の生活で目標としていることをたずねた。その結果、図表5-1のとおりとなった。「とてもあてはまる」「あてはまる」とする回答が最も多かったのは、「家族や子どもを大切にすること」であり、78.4%であった。以下、「一人でのんびり余暇を楽しむこと」「職場や職場以外の友人たちと楽しく過ごすこと」が続いていた。

図表5-1 普段の生活で目標としていること



「普段の生活で目標としていること」は、相互に関連が高い項目とそうでない項目があると予想されたので、相関係数を求めた。図表5-2にその結果を示した。もっとも相関係数の高かったのは「より良い社会をつくること」と「困っている人々が幸せに暮らせるようにすること」で相関係数の値は.72であった。その他、「より良い社会をつくること」と「地域とのつながりを大事にし、地域に貢献すること」、「困っている人々が幸せに暮らせるようにすること」と「より良い社会をつくること」も相互に関連が高かった。

この相関係数の結果から、相互に関連の高い幾つかの項目群があることが推察されたので、主成分分析を行なって質問項目をいくつかのグループに集約した。図表5-3から、本調査でたずねた「普段の生活で目標としていること」は、①「より良い社会をつくること」「地域とのつながりを大事にし、地域に貢献すること」「困っている人々が幸せに暮らせるようにすること」に代表される項目群、②「昇進・昇給すること」「職場の仲間に認められること」「もっと良い仕事に変わることに代表される項目群、③「一人でのんびり余暇を楽しむこと」に代表される項目群の3つのグループに集約された。本章では、①を「地域」主成分、②を「仕事」主成分、③「余暇」主成分と解釈して分析を進めることとした。

なお、「家族や子供を大切にすること」に代表される家庭志向のような主成分は、今回の調査では観察されなかった。今回の調査回答者は、すべて30～40代であり、図表1に示したとおり、おおむね7割方の回答者が普段の生活で目標としていると回答している。かなり多くの回答者が共通して目標として挙げたために、結果的に、家庭志向のようなものが観察されなかったと考えられる。

図表5-2 「普段の生活で目標としていること」の質問項目間の相関関係

	昇進・昇給すること	職場の仲間に認められること	もっと良い仕事に変わること	家族や子供を大切にすること	一人でのんびり余暇を楽しむこと	職場や職場以外の友人たちと楽しく過ごすこと	地域とのつながりを大事にし、地域に貢献すること	より良い社会をつくること	困っている人々が幸せに暮らせるようにすること
昇進・昇給すること									
職場の仲間に認められること	.50								
もっと良い仕事に変わること	.39	.36							
家族や子供を大切にすること	.07	.17	.06						
一人でのんびり余暇を楽しむこと	-.04	.01	.08	-.05					
職場や職場以外の友人たちと楽しく過ごすこと	.15	.26	.19	.17	.17				
地域とのつながりを大事にし、地域に貢献すること	.14	.17	.14	.31	-.01	.36			
より良い社会をつくること	.14	.19	.14	.29	.00	.29	.64		
困っている人々が幸せに暮らせるようにすること	.10	.18	.16	.28	.05	.29	.54	.72	

※.30以上の相関係数を網掛けにした。

図表5-3 「普段の生活で目標としていること」の主成分分析結果

	地域	仕事	余暇
昇進・昇給すること	.42	.69	-.20
職場の仲間に認められること	.51	.61	-.10
もっと良い仕事に変わること	.43	.58	.10
家族や子供を大切にすること	.47	-.19	-.25
一人でのんびり余暇を楽しむこと	.06	.04	.90
職場や職場以外の友人たちと楽しく過ごすこと	.56	.05	.40
地域とのつながりを大事にし、地域に貢献すること	.76	-.32	-.04
より良い社会をつくること	.80	-.36	-.06
困っている人々が幸せに暮らせるようにすること	.76	-.35	.01
説明率	32.8%	17.5%	12.3%

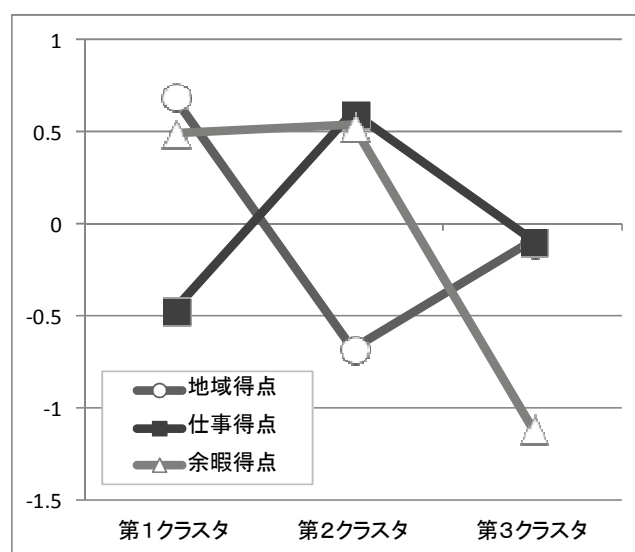
※主成分分析(回転なし)。各行で最も大きな値を網掛けにした。

(2) 「普段の生活で目標としていること」による回答者のグループ分け

主成分分析の結果、図表5-4に示したとおり、「普段の生活で目標としていること」は、「地域」「仕事」「余暇」の3つの主成分に集約されたが、この3つの主成分をもとに、今回の調査回答者のグループ分けを行った。具体的には、図表5-3に示した主成分分析をもとに主成分得点を求めて、その主成分得点によって非階層クラスタ分析(K-means法)を行なって、調査回答者を分類した。

その結果、図表5-4に示したとおり、①「地域」「余暇」の値が高いグループ、②「仕事」「余暇」の値が高いグループ、③「仕事」「地域」の値が高いグループの3つに分類することができた。図表5-5に示したとおり、「地域・余暇志向」グループは1,448名、「仕事・余暇志向」グループは1,303名、「仕事・地域志向」グループは1,281名となった。

図表5-4 「普段の生活で目標としていること」の回答傾向に基づく調査回答者のグループ分け
(主成分得点による非階層クラスタ分析結果)



図表5-5 「普段の生活で目標としていること」の回答傾向に基づく
調査回答者のグループ分けの結果

第1クラス	地域・余暇志向	1,459名
第2クラス	仕事・余暇志向	1,310名
第3クラス	仕事・地域志向	1,290名

各グループがどのような特徴をもつのかを確認するために、性別・年齢などの属性項目との関連を検討した。その結果、顕著に回答傾向が異なった属性を図表5-6に示した。

表から、①「地域・余暇志向」のグループには、女性（特に専業主婦）が多く含まれており、そのため年収は「なし」で家計は「おもに配偶者が負担」していると回答した者が多かった。また、勤務先の従業員規模が「29人以下」が多かった。②「仕事・余暇志向」のグループは、家計は「おもに自分が負担」していると回答した者が多く、「正社員」の者が多かった。また、未婚で子どもがいない者が多かった。③「仕事・地域志向」のグループには、男性が多く含まれており、既婚で子どもがある者が多かった。また、年収「600万円以上」で「1,000人以上」の大企業に勤務している者が多く含まれていた。

図表5-6 目標志向グループ別の属性項目の回答傾向

		地域・余暇 志向 N=1459	仕事・余暇 志向 N=1310	仕事・地域 志向 N=1290
性別	男性	42.2%	51.3%	53.1%
	女性	57.8%	48.2%	46.9%
配偶者の有無	あり	69.8%	50.6%	77.3%
子どもの有無	あり	55.7%	38.3%	65.9%
家計	おもに自分が負担	44.0%	55.6%	51.5%
	おもに配偶者が負担	38.7%	21.2%	31.7%
年収	なし	18.4%	9.1%	16.5%
	600万円以上	16.9%	19.3%	22.5%
現在の立場	「正社員」	48.7%	62.6%	56.7%
	「専業主婦」	22.2%	10.1%	17.9%
勤務先の従業員規模	「29人以下」	36.9%	28.4%	32.3%
	「1,000人以下」	24.2%	27.9%	29.7%

※各行で最も値が高かった箇所に網掛けを付した。なお、年齢、学歴、学校卒業時の就職活動、学卒後の働き方等については統計的に有意な差がみられなかった。

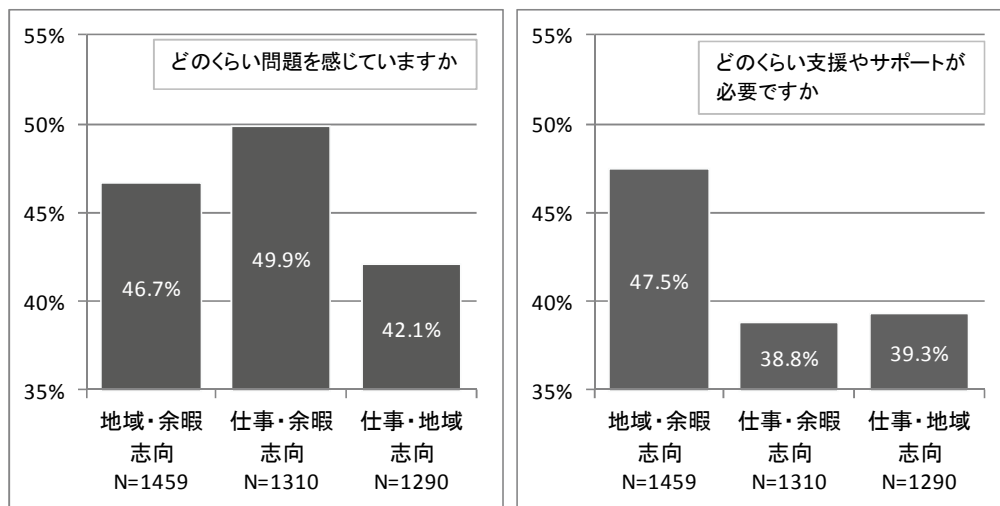
(3) 目標志向グループ別にみた職業・キャリアに対する意識

「地域・余暇志向」「仕事・余暇志向」「仕事・地域志向」の3つの目標志向グループ別に、職業やキャリアに対する意識・考え方を比較した。

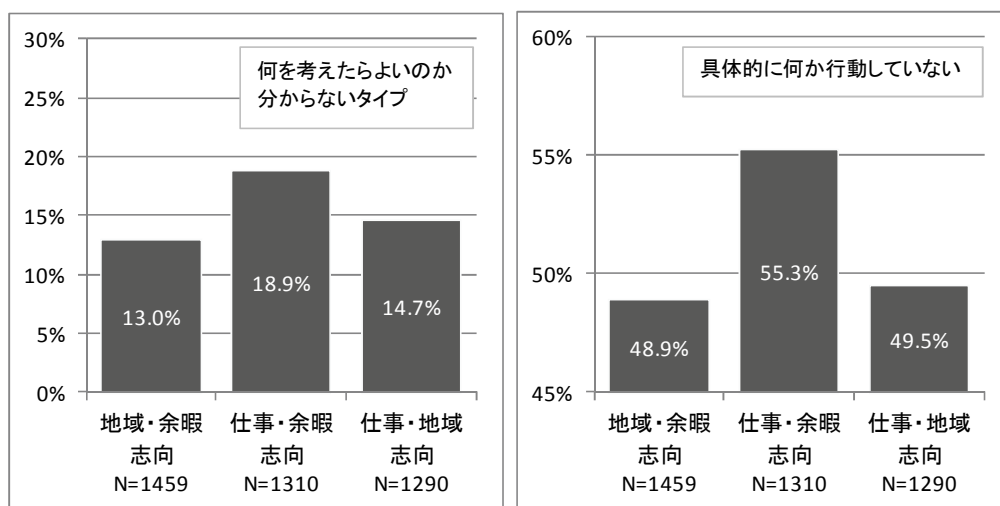
職業やキャリアについて「現在、どのくらい問題を感じていますか」について検討した結果、図表5-7に示したとおり、「仕事・余暇志向」グループが最も問題を感じており、「仕事・地域志向」グループが最も問題を感じていなかった。また、職業やキャリアについて「ど

のくらい支援やサポートが必要ですか」という設問に対しては、「地域・余暇志向」グループが最も支援やサポートが必要であると回答していた。

**図表5-7 「現在、どのくらい問題を感じていますか」(左)、
「どのくらい支援やサポートが必要ですか」(右)に対する
目標志向別の回答傾向**



**図表5-8 「職業やキャリアについて考える際、どのようなタイプにあてはまりますか」(左)、
「職業やキャリアに向けて具体的に何か行動していますか」(右)に対する
目標志向別の回答傾向**



以上の回答結果から、①「地域・余暇志向」グループは、自らの職業やキャリアについて、ある程度、問題を感じており、かつ支援やサポートを求めていること、②「仕事・余暇志向」グループでは、自らの職業やキャリアについて問題を感じているが、あまり支援やサポートを必要としていないこと、③「仕事・地域志向」グループは、自らの職業やキャリアについて

問題を感じておらず、支援やサポートも求めていないことが示される。

未婚で子どもがいない正社員が多く含まれる「仕事・余暇志向」グループが問題を感じつつも、支援やサポートを必要としていない背景を探るために、「職業やキャリアについて考える際、どのようなタイプにあてはまりますか」および「具体的に何か行動していますか」に対する目標志向別の回答傾向を検討した。その結果、「仕事・余暇志向」グループは、自分の職業やキャリアについて「何を考えたらよいか分からないタイプ」であるとの回答が若干多かった。また、これからの職業やキャリアに向けて「具体的に何か行動していない」とする回答が多かった。以上の点から、「仕事・余暇志向」グループは、自分の職業やキャリアに問題を感じつつも、何を考え、具体的にどう行動していいか分からないために、結果的に支援やサポートを必要としないと考えていることが推察される。

(4) 目標志向グループ別にみたキャリアガイダンス・ニーズ

目標志向グループ別にキャリアガイダンスに対するニーズを検討した。

まず、図表5-9に、職業やキャリアに関する支援やサポートが必要であると感じた時の目標志向別の回答傾向を示した。その結果、①「地域・余暇志向」グループは、「やりがいのある仕事に転職したいと思った時」「職場で将来の方向を定めたいと思った時」「学校を卒業後、自分で最初の仕事を見つけたいと思った時」など、何らかの形で将来の職業を決定したいと考えた時に支援やサポートが必要だったと回答していた。また、「結婚して家庭を持つとした時」「子どもが生まれたり、育児の問題が生じた時」「子どもの手が離れた時」など、結婚や出産・育児などに関する環境に変化が生じた際にも支援やサポートが必要だったと回答していた。②「仕事・余暇志向」グループは、「より労働条件の良い仕事に転職したいと思った時」「人間関係などの問題があって転職したいと思った時」「職場でトラブルがあった時」「職場で仕事の内容が変化した時」など、職場内で、労働条件・人間関係・仕事内容などで問題やトラブルを抱えた時に支援やサポートが必要だったと回答していた。また、「非正社員から正社員になりたいと思った時」にも支援やサポートが必要だったと感じていた。③「仕事・地域志向」グループでは、職業やキャリアに関する支援やサポートが必要であると感じた時に、特段の特徴がみられなかった。

図表5-10には、職業やキャリアについて感じている問題の目標志向別の回答傾向を示した。その結果、①「地域・余暇志向」グループは、「自分の仕事の内容について」「自分の働き方について」「自分の家族について」「身近な健康問題について」問題を感じている者が多かった。②「仕事・余暇志向」グループは、「自分の職業の向き不向きについて」「自分の労働条件について」「職場の同僚との人間関係について」「職場の上司との人間関係について」「職場外の人との人間関係について」「身近な健康問題について」「いわゆる悩みやグチなどについて」について問題を感じている者が多かった。③「仕事・地域志向」グループでは「特になし」と回答したものが多かった。

図表5-9 目標志向グループ別にみた
職業やキャリアに関する支援やサポートが必要であると感じた時

	地域・余暇 志向 N=1448	仕事・余暇 志向 N=1303	仕事・地域 志向 N=1281	sig.
【転職関連】				
より労働条件の良い仕事に転職したいと思った時	36.8%	41.7%	34.4%	**
やりがいのある仕事に転職したいと思った時	31.5%	25.3%	26.1%	**
人間関係などの問題があって転職したいと思った時	23.6%	24.4%	16.3%	**
倒産やリストラがあって転職せざるをえなかった時	18.9%	19.6%	16.6%	
【職場関連】				
職場でトラブルがあった時	19.8%	20.6%	15.3%	**
職場で配置転換や部署の異動があった時	14.5%	14.7%	11.9%	
職場で仕事の内容が変化した時	16.5%	17.8%	12.2%	**
職場で将来の方向を定めたいと思った時	17.5%	13.1%	14.3%	**
【家庭関連】				
結婚して家庭を持つとした時(家庭をもった時)	18.2%	11.1%	13.5%	**
子どもが生まれたり、育児の問題が生じた時	24.7%	16.0%	23.6%	**
子どもの手が離れた時	12.6%	6.3%	9.7%	**
配偶者と離婚や死別した時	9.0%	7.5%	7.1%	
【その他】				
学校を卒業後、自分で最初の仕事を見つけたいと思った時	26.0%	21.6%	21.3%	**
ある程度の年齢になって定職に就きたいと思った時	15.7%	16.1%	12.6%	
非正社員から正社員になりたいと思った時	15.2%	16.1%	11.1%	**
友人や知人に就職の相談をされた時	4.3%	2.7%	2.2%	**
その他	3.8%	3.7%	4.7%	

※**は1%水準で統計的に有意な違いが見られた箇所。統計的に有意に値が大きい箇所を網掛けを付した。

図表5-10 目標志向グループ別にみた職業やキャリアについて感じている問題

	地域・余暇 志向 N=1459	仕事・余暇 志向 N=1310	仕事・地域 志向 N=1290	sig.
将来全般について	39.1%	42.0%	37.8%	
自分の就職について	12.4%	10.5%	9.6%	
就職活動の仕方について	5.7%	4.9%	4.7%	
自分の職業の向き不向きについて	12.6%	14.4%	9.8%	**
自分の労働条件について	24.6%	26.3%	20.2%	**
自分の仕事の内容について	18.8%	18.5%	14.0%	**
自分の職業能力をアップさせる方法について	20.7%	17.4%	17.6%	
自分の働き方について	24.4%	17.9%	17.0%	**
職場の同僚との人間関係について	6.9%	9.5%	5.1%	**
職場の上司との人間関係について	8.2%	12.2%	6.7%	**
職場の部下との人間関係について	2.7%	3.4%	2.8%	
職場外の人との人間関係について	2.0%	2.7%	1.0%	**
自分の家族について	13.2%	8.6%	9.6%	**
身近な法律的な問題について	1.6%	1.5%	1.0%	
身近な健康問題について	12.1%	12.3%	7.2%	**
いわゆる悩みやグチなどについて	5.2%	6.4%	3.1%	**
誰にも話せない深刻な悩みについて	2.5%	3.0%	1.9%	
その他	1.5%	1.5%	1.2%	
特になし	18.7%	16.1%	23.4%	**

※**は1%水準で統計的に有意な違いが見られた箇所。

統計的に有意に値が大きい箇所を網掛け、値が小さい箇所に下線を付した。

(5) 目標志向グループ別にみたキャリアガイダンスのあり方

ここまで見てきた目標志向グループ別にキャリアガイダンスのあり方を考えるために、以下に若干の追加分析を行った。

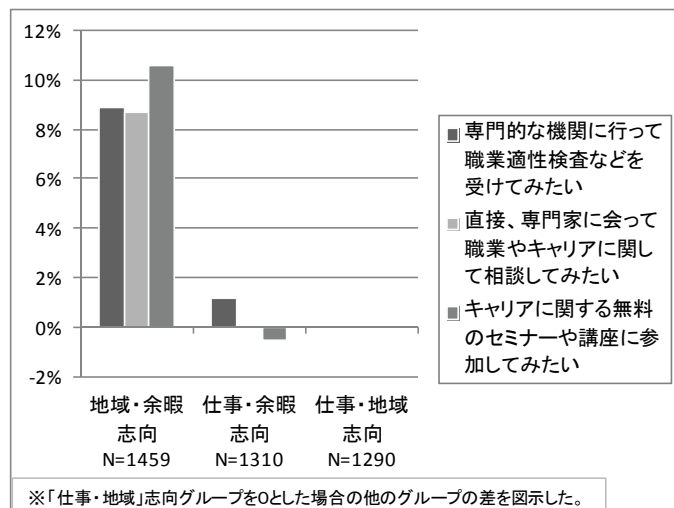
まず、目標志向グループ別に利用したい支援やサービスについて検討した。その結果、図表5-11に示したとおり、概して、どのような支援・サービスに対してもニーズが高いのは「地域・余暇志向」グループであった。特に、「専門的な機関に行って職業適性検査などを受けてみたい」「直接、専門家に会って職業やキャリアに関して相談してみたい」「キャリアに関する無料のセミナーや講座に参加してみたい」といったニーズは高かった。図表5-12に示したとおり、概してどのような支援・サービスに対しても比較的ニーズが低い「仕事・地域志向」グループと比較した場合、顕著にニーズが高かった。職業適性検査、職業相談、セミナーといったオーソドックスなキャリアガイダンスに対するニーズは、地域や余暇を志向する対象層で特に高いといったことが示される。

図表5-11 目標志向グループ別にみた利用したい支援やサービス①(全般的傾向)

	地域・余暇志向 N=1459	仕事・余暇志向 N=1310	仕事・地域志向 N=1290
インターネットを通じて様々な情報を調べてみたい	87.6%	84.9%	82.4%
インターネットを通じて職業適性検査などを受けてみたい	57.4%	53.1%	49.5%
専門的な機関に行って職業適性検査などを受けてみたい	40.2%	32.5%	31.3%
メールなどで誰かに職業やキャリアに関して相談してみたい	24.9%	20.1%	18.8%
電話で誰かに職業やキャリアに関して相談してみたい	17.5%	10.9%	12.1%
直接、専門家に会って職業やキャリアに関して相談してみたい	33.7%	25.1%	25.0%
キャリアに関する無料のセミナーや講座に参加してみたい	44.3%	33.2%	33.7%
キャリアに関する有料のセミナーや講座に参加してみたい	15.4%	7.7%	10.3%

※「仮に利用するとしたらどれをしますか」という設問に対して「そう思う」+「ややそう思う」と回答した割合。各行で最も高い値に網掛けを付した。なお、全て1%水準に統計的に有意な違いがみられていた。

図表5-12 目標志向グループ別にみた利用したい支援やサービス②
(「仕事・地域志向」グループとの比較)



概して、「地域・余暇志向」グループが、キャリアガイダンス・ニーズが高い背景・理由を
 探るため、さらに掘り下げて分析を行った結果、①社会志向、②対人志向、③努力志向のお
 およそ3つの志向性が関連していることが推察される結果が得られた。

まず、第一に社会志向であるが、図表5-13に示したとおり、「地域・余暇志向」グルー
 プは、「将来の職業やキャリアに関する様々な情報を提供すること」「職業や仕事に関するい
 ろいろな悩みや相談に乗ること」「高齢者や障害者など就職が難しい人の就職支援を行うこと」
 などのいずれの項目についても、「これからの日本は優先すべきだ」と回答するなど、概して
 言えば、社会全体を良い方向に向かわせたいとする志向性が強い。翻ってみれば、図表3の
 主成分分析結果に示されていたように、もともと本章で言う「地域志向」は「より良い社会
 をつくること」「困っている人々が幸せに暮らせるようにすること」に対する強い志向性をあ
 わせもつものであった。「地域・余暇志向」グループは、より良い社会づくり、困っている人々
 が幸せに暮らせるようにするといった意味での、ある種の「社会志向」が高いため、キャリ
 アガイダンスの体制が整えられるのであれば、それは望ましいことであり、自分も活用する
 かと問われれば活用するであろうと回答する傾向があるものと考えられる。

図表5-13 目標志向グループ別にみた「これからの日本で優先すべきこと」

	地域・余暇 志向 N=1459	仕事・余暇 志向 N=1310	仕事・地域 志向 N=1290
将来の職業やキャリアに関する様々な情報を提供すること	76.0%	65.9%	62.5%
職業や仕事に関するいろいろな悩みや相談に乗ること	71.4%	60.8%	58.7%
高齢者や障害者など就職が難しい人の就職支援を行うこと	77.6%	62.2%	63.3%
小中学生・高校生のキャリア教育・職業教育を行うこと	65.6%	46.1%	53.1%

※「これからの日本では、どのような事がらを優先すべきですか」という設問に対して「優先すべ
 きだ」+「やや優先すべきだ」と回答した割合。各行で最も高い値に網掛けを付した。なお、全て
 1%水準に統計的に有意な違いがみられていた。

第二に対人志向であるが、図表5-14に示したとおり、「地域・余暇志向」グループは、
 多くの人と「日頃よく話す」ことが分かる。特に、他のグループと比べて、「配偶者（妻また
 は夫）」「親」「兄弟・姉妹、親戚」「幼なじみ」「学生時代の友人」「その他の友人」と話す割
 合が高い。このように「地域・余暇志向」グループは基本的に対人志向が高く、そのため、
 専門的な機関に行って検査を受けたり、専門家に会って相談したり、セミナーや講座に参加
 するほどにあまり抵抗感がないものと推測される。したがって、キャリアガイダンス・ニー
 ズが高いというよりは、むしろキャリアガイダンス・サービスを提供されたり、利用したり
 することに抵抗感がないという言い方ができよう。また、「地域・余暇志向」グループは、特
 に身近な家族や友人と話す割合が高かったことから、身近な人のソーシャルサポートを提供
 したり、提供されたりすることに慣れており、その延長線上で、キャリアガイダンス・サー
 ビスを受けることに違和感がないということも推測される。概して、対人志向の高さがキャ
 リアガイダンス・ニーズの背景に関連していることが示される結果が示された。

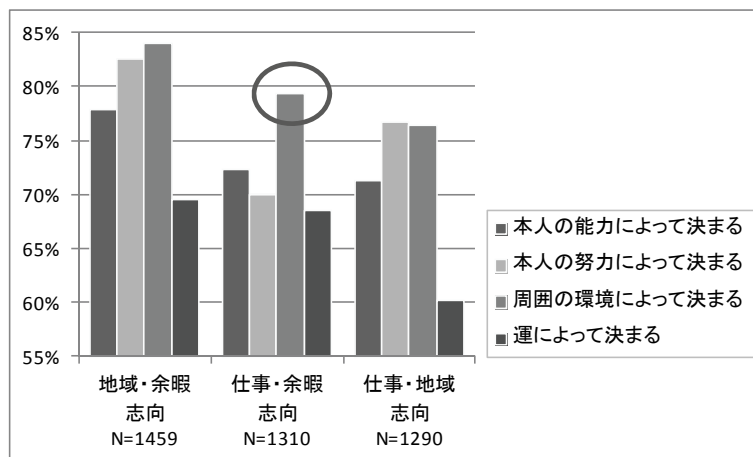
図表5-14 目標志向グループ別にみた「日頃、よく話す人」

	地域・余暇 志向 N=1459	仕事・余暇 志向 N=1310	仕事・地域 志向 N=1290
配偶者(妻または夫)	62.3%	44.5%	71.5%
親	51.6%	44.0%	43.8%
兄弟・姉妹 親戚	27.6%	19.2%	22.8%
直属の上司	16.4%	17.1%	16.2%
その他の上司	6.2%	5.4%	5.7%
社内の先輩	10.9%	11.3%	10.8%
職場の同僚	38.9%	46.3%	42.7%
同期入社の人	10.6%	9.1%	8.2%
幼なじみ	8.7%	4.7%	4.0%
学生時代の友人	32.0%	21.1%	19.9%
その他の友人	46.7%	36.9%	30.5%
弁護士	0.3%	0.2%	0.4%
カウンセラー	0.9%	0.2%	0.7%
医師	1.8%	1.8%	1.2%
教師(恩師)	1.0%	0.4%	0.3%
その他の専門家	0.8%	0.4%	0.5%

※1%水準で統計的に有意に値が大きな箇所に網掛けを付した。

第三に、努力志向であるが、図表5-15に示したとおり、「地域・余暇志向」グループはこれまでの人生を「周囲の環境」「努力」「能力」で決まってきたと考える割合が高かった。これは「仕事・地域志向」グループでもおおむね同様であり、「運」で決まってきたと考える割合が低い点が特徴として付け加わっていた。それに対して「仕事・余暇志向」グループでは「周囲の環境」によって決まってきたと考える割合が高く、相対的に「努力」「能力」で決まってきたと考える割合が低かった。今回の結果のみからは、強い主張ができないが、概して言えば、「地域・余暇志向」グループがキャリアガイダンス・サービスに関心を示し、利用したいと考える背景には、「能力」や「努力」によって人生は決まってきたと考える人生観が作用していることが推測される。逆に、「仕事・余暇志向」グループが、先に図表5-8で示したとおり、何を考えたらよいか分からない、具体的に行動していないと回答する背景には、努力や能力で人生は決まらないという人生観が背景として伏在している可能性が考えられる。

図表5-15 目標志向グループ別にみた「これまで人生はどのようにして決まってきたと思いますか」



(6) 目標志向グループ別にみたキャリアガイダンスの障壁

目標志向グループ別に、職業やキャリアに関する支援やサービスを受けるにあたって難しい点について検討を行った。その結果、図表5-16に示したとおり、「地域・余暇志向」グループでは「費用がかかる」「どんな支援やサービスを受ければ良いのか分からない」「魅力的な支援やサービスがない」と回答した者が多かった。一方、「仕事・余暇志向」グループでは「支援やサービスを受けても役に立たない」「必要性を感じない」と回答した者が多かった。

また、「仕事・地域志向」グループとの比較では、図表5-17に示したとおり、「どんな支援やサービスを受ければ良いのか分からない」とする点で「地域・余暇志向」グループと「仕事・余暇志向」グループは共通していた。しかし、「地域・余暇志向」グループはさらに魅力的な支援やサービスがないことや遠いことが障壁となるとしていた。一方、「仕事・余暇志向」グループでは支援やサービスを受けても役に立たないことが障壁となるとしていた。

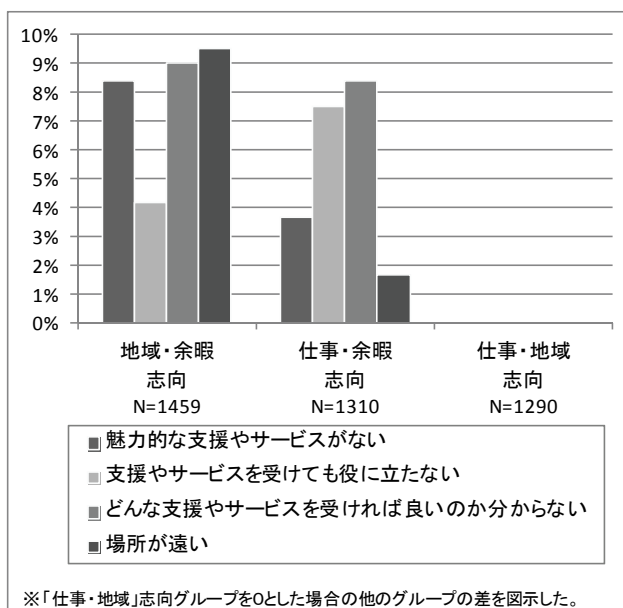
図表5-16 目標志向グループ別にみた支援やサービスを受けるにあたって難しい点①

	地域・余暇 志向 N=1459	仕事・余暇 志向 N=1310	仕事・地域 志向 N=1290
魅力的な支援やサービスがない	66.4%	61.7%	58.0%
時間の都合がつかない	52.5%	51.4%	48.9%
職場の理解がない	29.3%	27.7%	24.3%
支援やサービスを受けても役に立たない	38.8%	42.1%	34.6%
費用がかかる	71.8%	68.5%	66.2%
どんな支援やサービスを受ければ良いのか分からない	68.3%	67.7%	59.3%
場所が遠い	38.1%	30.3%	28.6%
必要性を感じない	30.6%	36.9%	33.6%

※各行で最も高い値に網掛けを付した。なお、全て1%水準に統計的に有意な違いがみられた。

図表5-17 目標志向グループ別にみた支援やサービスを受けるにあたって難しい点②

(「仕事・地域志向」グループとの比較)



※「仕事・地域」志向グループを0とした場合の他のグループの差を図示した。

以上の点から、「地域・余暇志向」グループでは、このグループにとってよりいっそう魅力的な支援やサービスを提供することと、近隣の場所でサービスを受けられることが、今後のキャリアガイダンスのアクセス拡大にとっては重要となることが指摘できる。一方、「仕事・余暇志向」グループでは、支援やサービスが役に立たないとされる背景を、さらに掘り下げる必要があると言える。

(7) 目標志向グループ別にみたキャリアガイダンス・ニーズ（小括）

以上、目標志向グループ別にキャリアガイダンス・ニーズその他について検討を行った。ここまでの結果は図表5-18のとおり、集約することができる。これらの結果は、求職中かどうか、これまでのキャリアが成功的だったかどうかなどの基本的な視点を補完するものであると思われる。

図表5-18 目標志向グループ別にみたキャリアガイダンス・ニーズ（小括）

	地域・余暇志向	仕事・余暇志向	仕事・地域志向
自らの職業やキャリアについて	ある程度、問題を感じており、かつ支援やサポートを求めている	問題を感じているが、あまり支援やサポートを必要としない	問題を感じておらず、支援やサポートも求めている
支援やサポートを必要とした時	「やりがいのある仕事に転職したいと思った時」「職場で将来の方向を定めたいと思った時」「学校を卒業後、自分で最初の仕事を見つけたいと思った時」	「より労働条件の良い仕事に転職したいと思った時」「人間関係などの問題があった時」「職場でトラブルがあった時」「職場で仕事の内容が変化した時」	（特徴なし）
支援やサービスへのニーズの高さ	高い。特に以下のようなニーズが高かった。「専門的な機関に行って職業適性検査などを受けてみたい」「直接、専門家に会って職業やキャリアに関して相談してみたい」「キャリアに関する無料のセミナーや講座に参加してみたい」	（低い）	（低い）
支援やサービスを受けるにあたっての障壁	「費用がかかる」「どんな支援やサービスを受ければいいのか分からない」「魅力的な支援やサービスがない」	「支援やサービスを受けても役に立たない」「必要性を感じない」	（特徴なし）

図表5-18からも明らかなおおり、概して言えば、キャリアガイダンス・ニーズが高いのは、地域や余暇といったものを重視し、普段の生活の目標としているタイプの回答者であり、必ずしも職場において仕事を中心とした生活を目標としているタイプではないという点がポイントなる。別の角度から言えば、こうした必ずしも仕事を中心的な目標としていない層に対するキャリアガイダンス・ニーズをどのように掬い上げるのかが議論の焦点になるかと思われる。

また、より仕事を生活の目標としているタイプの回答者は、職業やキャリアに問題を感じているものの、支援やサービスを必要としていなかった。その背景にある考え方として、現在、提供されているキャリアガイダンス・サービスが、この層のニーズとあっておらず、そのため、支援やサービスを受けてもあまり意味がないと思われることがある。この点については、よりいっそうの対策が必要であり、どのようなサービスが、どのように提供されることを望んでいるのかについて、さらに掘り下げた検討が必要となると思われる。

最後に、地域と仕事を目標とするタイプに回答者は、より一般的な言い方言えば、仕事と家庭に忙殺される伝統的なミドル層と位置づけられる。この層は総じて職業やキャリアの問題を抱えている割合が低く、したがって支援やサービスも求めていなかった。この伝統的なミドル層の回答傾向が、従来、ミドル層に対するキャリアガイダンスがそれほど問題とならなかったことを裏打ちする。しかし、このタイプの回答者の問題とは、実際には、仕事と家庭に忙殺されてしまい、自らの職業やキャリアに問題がないと考えてしまうことにある。労働政策研究・研修機構（2010）で50代の回答者に自らのキャリアを振り返ってもらった調査においても、30代半ばから40代前半にかけて、表面的には順調なキャリアを歩んでいるからこそ、その後の職業やキャリアに対する備えを怠ってしまい、結果的に40代後半から50代にかけて十分なキャリア形成がなされない場合が、特に男性を中心に多いことが示されていた。キャリアガイダンスについては、本人も気がついていない潜在的なニーズがあることが、より深刻な問題であると指摘されることも多く、今後も、引き続き、こうした伝統的なミドル層のキャリアガイダンス・ニーズについて検討をしていく必要があるであろう。

3. 自尊感情とキャリアガイダンス・ニーズ

(1) 自尊感情別にみた職業やキャリアに対する考え方

本節では、自尊感情とキャリアガイダンス・ニーズとの関連を検討した。自尊感情の測定には Rosenberg（1965）の「自尊心尺度」（山本・松井・山成，1982）を用いた（巻末調査票 Q44 を参照のこと）。

まず、「職業やキャリアについて、どのくらい問題を感じているか」「どのくらい支援やサポートが必要か」「これからの職業やキャリアに向けて具体的に行動しているか」に対する回答を、自尊感情の高群・低群別に検討したものを、図表 5-19 に図示した。

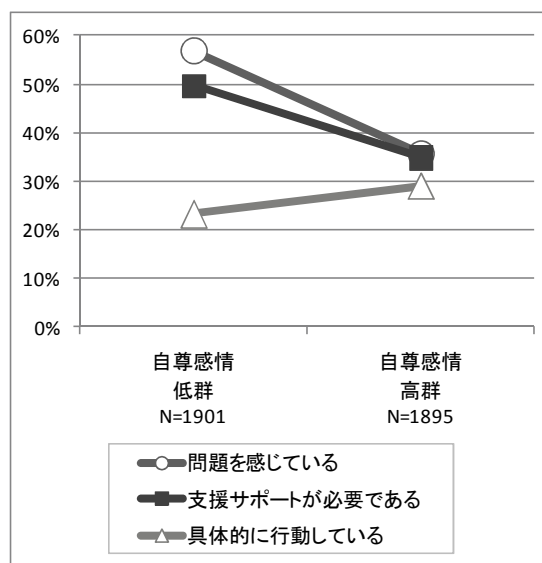
その結果、①自尊感情低群には、職業やキャリアに問題を感じ、支援やサポートが必要であると感じていた者が多かったが、具体的に行動している者は少なかった。一方、②自尊感情高群には、職業やキャリアに問題を感じている者は少なかったが、具体的に行動している者は多かった。

以上の結果から、自尊感情低群は、職業やキャリアに対する問題を感じ、支援やサポートが必要であると感じられているにもかかわらず、具体的な行動に移せていないという現状が

示された。

自尊感情低群が、職業やキャリアの何に問題を感じているのかを詳しく検討するために、自尊感情高群・低群別にみたキャリア別にみた職業やキャリアについて感じている問題を検討した。図表5-20に示されるとおり、概して言えば、自尊感情低群は、どのような領域についても問題を抱えていると回答した割合が高かった。ただし、詳しくみると特に、「将来全般について」「自分の職業の向き不向きについて」問題を感じている割合が、相対的に高いと言えそうであった。

図表5-19 自尊感情高群・低群別にみたキャリア別にみた職業やキャリアについての考え方



図表5-20 自尊感情高群・低群別にみたキャリア別にみた職業やキャリアについて感じている問題

	自尊感情低群 N=1901	自尊感情高群 N=1895	差
将来全般について	47.2%	31.7%	15.5%
自分の就職について	14.4%	7.8%	6.6%
就職活動の仕方について	6.9%	3.6%	3.3%
自分の職業の向き不向きについて	19.0%	6.1%	12.9%
自分の労働条件について	26.1%	21.1%	5.0%
自分の仕事の内容について	20.9%	13.6%	7.3%
自分の職業能力をアップさせる方法について	21.0%	16.6%	4.4%
自分の働き方について	23.0%	17.3%	5.7%
職場の同僚との人間関係について	10.2%	4.2%	6.0%
職場の上司との人間関係について	11.6%	6.4%	5.2%
職場の部下との人間関係について	3.6%	2.0%	1.6%
職場外の人との人間関係について	2.7%	1.2%	1.5%
自分の家族について	12.3%	9.5%	2.8%
身近な法律的な問題について	1.3%	1.3%	0.0%
身近な健康問題について	13.6%	7.5%	6.1%
いわゆる悩みやグチなどについて	7.2%	2.8%	4.4%
誰にも話せない深刻な悩みについて	4.4%	0.7%	3.7%
その他	1.1%	1.5%	-0.4%
特になし	12.7%	26.6%	-13.9%

※差が大きかった箇所に網掛けを付した。

(2) 自尊感情別にみた職業やキャリアに関する支援・サポートのニーズ

図表5-21には、自尊感情高群・低群別にみたキャリア別にみた職業やキャリアに関する支援やサポートが必要であると感じた時を示した。自尊感情低群は、自尊感情高群と比較した場合、「人間関係などの問題があって転職したいと思った時」「倒産やリストラがあって転職せざるをえなかった時」「職場でトラブルがあった時」など、人間関係や倒産・リストラなど、何らかの職場での問題・トラブルを抱えた時に支援やサポートが必要であったと感じていることが示される。その他、「ある程度の年齢になって定職に就きたいと思った時」「非正社員から正社員になりたいと思った時」など、定職に就きたい、正社員になりたいと考えた時にも支援やサポートが必要であったと感じていた。

**図表5-21 自尊感情高群・低群別にみた
職業やキャリアに関する支援やサポートが必要であると感じた時**

	自尊感情 低群 N=1901	自尊感情 高群 N=1895	差
【転職関連】			
より労働条件の良い仕事に転職したいと思った時	38.7%	36.7%	2.0%
やりがいのある仕事に転職したいと思った時	28.0%	27.8%	0.2%
人間関係などの問題があって転職したいと思った時	26.4%	17.3%	9.1%
倒産やリストラがあって転職せざるをえなかった時	21.7%	15.1%	6.6%
【職場関連】			
職場でトラブルがあった時	22.8%	14.5%	8.3%
職場で配置転換や部署の異動があった時	14.9%	12.5%	2.4%
職場で仕事の内容が変化した時	17.2%	13.8%	3.4%
職場で将来の方向を定めたいと思った時	15.3%	15.1%	0.2%
【家庭関連】			
結婚して家庭を持つとした時(家庭をもった時)	15.7%	13.5%	2.2%
子どもが生まれたり、育児の問題が生じた時	20.3%	22.3%	-2.0%
子どもの手が離れた時	9.0%	10.1%	-1.1%
配偶者と離婚や死別した時	8.8%	7.1%	1.7%
【その他】			
学校を卒業後、自分で最初の仕事を見つけたいと思った時	24.0%	22.6%	1.4%
ある程度の年齢になって定職に就きたいと思った時	18.3%	11.1%	7.2%
非正社員から正社員になりたいと思った時	17.4%	11.2%	6.2%
友人や知人に就職の相談をされた時	2.4%	3.7%	-1.3%
その他	3.5%	4.7%	-1.2%

※差が大きかった箇所に網掛けを付した。

次に、自尊感情低群の者は、どのようなキャリアガイダンス・サービスを利用したいと考えているのかという観点から分析を行った。まず、自尊感情高群・低群別にみた利用したい支援やサービスであるが、図表5-22に示すとおり、自尊感情高群が利用したいと考える支援やサービスと大きく回答傾向が異なったのは、「インターネットを通じて職業適性検査などを受けてみたい」「専門的な機関に行って職業適性検査などを受けてみたい」などであった。自尊感情が低い者は自尊感情が高い者に比べて、インターネットまたは専門的な機関で、職業適性検査などを受けたいというニーズが高いことが示された。

図表5-22 自尊感情高群・低群別にみた利用したい支援やサービス

	自尊感情 低群	自尊感情 高群	差
	N=1901	N=1895	
インターネットを通じて様々な情報を調べてみたい	85.0%	85.2%	-0.2%
インターネットを通じて職業適性検査などを受けてみたい	57.9%	49.4%	8.5%
専門的な機関に行って職業適性検査などを受けてみたい	38.3%	32.1%	6.2%
メールなどで誰かに職業やキャリアに関して相談してみたい	24.8%	18.9%	5.9%
電話で誰かに職業やキャリアに関して相談してみたい	15.6%	12.0%	3.6%
直接、専門家に会って職業やキャリアに関して相談してみたい	31.1%	26.0%	5.1%
キャリアに関する無料のセミナーや講座に参加してみたい	39.2%	35.7%	3.5%
キャリアに関する有料のセミナーや講座に参加してみたい	11.6%	11.1%	0.5%

※「仮に利用するとしたらどれをしますか」という設問に対して「そう思う」+「ややそう思う」と回答した割合。差が5%以上あった箇所に網掛けを付した。

(3) 自尊感情別にみた職業やキャリアに関する支援・サポートのタイプ

自尊感情低群と自尊感情高群では、受けたいと思う支援やサポートのタイプに異なる特徴がみられた。図表5-23に示したとおり、自尊感情低群は「自分の適性や興味・価値観などを理解するためのテストや検査を受けたい」「自分の気がかりなことや悩みなどについて相談やカウンセリングを受けたい」など、自分の適性や興味を理解するためのテスト、もしくは自分の気がかりなことや悩みに関する相談・カウンセリングなどに関心をもっているようであった。一方、自尊感情高群は「職業やキャリアに関する情報を入手したい」「職業やキャリアに関するセミナー・ガイダンスに出たい」など、基本的に職業やキャリアに関する情報もしくはガイダンスに関心をもっているようであった。

図表5-23 自尊感情高群・低群別にみた利用したい支援やサービスのタイプ

	自尊感情 低群	自尊感情 高群
	N=1901	N=1895
職業やキャリアに関する情報を入手したい	41.0%	48.5%
自分の適性や興味・価値観などを理解するためのテストや検査を受けたい	34.7%	30.5%
自分の気がかりなことや悩みなどについて相談やカウンセリングを受けたい	18.5%	11.8%
職業やキャリアに関するセミナー・ガイダンスに出たい	5.9%	9.2%

※各項目とも1%水準で統計的に有意。値が大きい方に網掛けを付した。

また、自尊感情高群・低群では、支援やサービスを利用したい場所や、どのような人物が提供する支援やサービスを利用したいかについても違いがみられた。図表5-24に示したとおり、自尊感情低群では、支援やサービスを利用したい場所については「ハローワークなどで」「職業訓練機関・施設などで」、どのような人物が提供する支援やサービスを受けたいかについては「公的機関のカウンセラーなどの専門家から」「公的機関のカウンセラー以外の専門家から」と回答した者が多かった。一方で、自尊感情高群では、支援やサービスを利用したい場所については「専門の民間企業で」「勤務先で」、どのような人物が提供する支援やサービスを受けたいかについては「民間企業のカウンセラーから」と回答した者が多かった。

概して言えば、①自尊感情が低い者は、ハローワークや職業訓練機関などの公的機関を中心とした場所でカウンセラーなどの何らかの専門家から支援やサービスを受けたいと考えていること、②自尊感情が高い者は専門の民間企業もしくは勤務先を通じて民間のカウンセラーから支援を受けたいと考えていることが示された。なお、自尊感情の高い者は「自分で」職業やキャリアに関する支援やサポートを入手したいと考えている割合も、相対的に高いことも示されていた。

図表5-24 自尊感情高群・低群別にみた支援やサービスを利用したい場所(左)・人物(右)

	自尊感情 低群	自尊感情 高群		自尊感情 低群	自尊感情 高群
	N=1901	N=1895		N=1901	N=1895
ハローワークなどで	27.2%	22.2%	ハローワークなどの職員から	16.5%	15.1%
就労支援機関などで	8.4%	8.6%	公的機関のカウンセラーなどの専門家から	34.4%	30.5%
職業訓練機関・施設などで	10.2%	7.1%	公的機関のカウンセラー以外の専門家から	11.3%	9.0%
大学・短大・専門学校などで	1.4%	1.6%	民間企業のカウンセラーから	21.9%	25.2%
カルチャーセンターなどで	5.9%	6.1%	社内のカウンセラーから	0.6%	0.7%
専門の民間企業で	7.4%	11.1%	出身学校のカウンセラー・教職員から	0.1%	0.9%
勤務先で	4.8%	6.8%	友人や知人から	1.1%	1.0%
自宅で	18.8%	20.2%	職場の先輩や上司から	0.8%	1.1%
駅前などの便利な場所で	14.5%	14.6%	職場以外の先輩や上司から	0.5%	1.0%
その他	1.6%	1.7%	家族や親戚から	0.5%	0.1%
			古くからの知り合いから	0.2%	0.3%
			インターネットなどでの知り合いから	1.3%	1.0%
			まったく知らない人から	3.3%	3.3%
			自分で	6.6%	9.4%
			その他	0.8%	1.4%

※1%水準で統計的に有意に値が大きな箇所¹に網掛けを付した。
※5%水準で統計的に有意に値が大きな箇所²に網掛けを付した。

さらに、自尊感情高群・低群では、支援やサービスを利用したい時間帯・期間についても違いがみられた。図表5-25に示したとおり、自尊感情低群は「午後」の時間帯に「1週間に数回」か、もしくは「1週間に1回で4週間程度」と回答した者が多く、午後に複数回、支援やサービスを受けたいというニーズがある。一方で、自尊感情高群は、時間帯については特徴はなかったが、回数について「1回」と回答した者が多かった。自尊感情が低い者は複数回、自尊感情が高い者は1回という対照的な結果が示された。

図表5-25 自尊感情高群・低群別にみた支援やサービスを利用したい時間帯(左)・期間(右)

	自尊感情 低群	自尊感情 高群		自尊感情 低群	自尊感情 高群
	N=1901	N=1895		N=1901	N=1895
早朝	0.7%	0.4%	1回のみ	28.4%	32.7%
午前中	25.4%	22.7%	連続して数日	5.1%	5.1%
午後	16.2%	12.8%	1週間に数回	5.9%	3.9%
夕方以降	11.2%	12.7%	1週間に1回で4週間程度	14.0%	11.3%
細切れの時間を利用する学習	1.5%	1.3%	1週間に1回で2~3ヶ月	8.1%	6.7%
時間を特定しないもの (インターネットや通信教育)	25.7%	28.2%	1ヶ月に1回で2~3ヶ月	8.6%	7.7%
時間帯は特に気にしない	19.3%	21.9%	1ヶ月に1回で半年程度	3.6%	2.9%
			その他	0.2%	0.3%
			期間は特に気にしない	26.0%	29.4%

※1%水準で統計的に有意に値が大きな箇所¹について、値が大きい方に網掛けを付した。
※なお、曜日や1回あたりの時間については有意な違いがみられなかった。

(4) 自尊感情別にみた職業やキャリアに関する支援・サポートを受けるにあたっての障壁
職業やキャリアに関する支援・サポートを受けるにあたって、自尊感情低群と高群でどの
ような点が難しいと感じているのかを検討した。その結果、総じて言えば、自尊感情低群の
方が支援・サポートを受けることに困難を感じているようであった。具体的には、図表5-
26に示したとおり、「どんな支援やサービスを受ければ良いのか分からない」「費用がかかる」
「場所が遠い」といった項目で、特に自尊感情高群との差が顕著であった。自尊感情が低
いは、費用や場所といった物理的な制約もさることながら、基本的にはどのような支援や
サービスを受ければ良いか分からないといった水準から、既に何らかの支援が必要であるこ
とがうかがえる。

図表5-26 自尊感情高群・低群別にみた支援やサービスを受けるにあたって難しい点)

	自尊感情	自尊感情	差
	低群 N=1901	高群 N=1895	
魅力的な支援やサービスがない	64.2%	60.5%	3.7%
時間の都合がつかない	52.4%	49.8%	2.6%
職場の理解がない	31.5%	24.0%	7.5%
支援やサービスを受けても役に立たない	39.9%	37.0%	2.9%
費用がかかる	72.7%	65.9%	6.8%
どんな支援やサービスを受ければ良いのか分からない	73.1%	58.1%	15.0%
場所が遠い	37.0%	28.6%	8.4%
必要性を感じない	25.6%	42.5%	-16.9%

※「支援やサービスを受けるにあたって難しいのはどういう点ですか」という設問に対して
「そう思う」+「ややそう思う」と回答した割合。差が5%以上あった箇所に網掛けを付した。

また、自尊感情低群が具体的にどのような情報を必要としているのかを検討した結果、図
表5-27に示したとおり、自尊感情高群と比較して最も差が大きかったのは「自分の能力
や適性（向き・不向き）診断に関する情報」「人づきあいなど職業生活をうまくやっていくた
めの情報」「履歴書や職務経歴書の書き方に関する情報」などであった。概して言えば、自分
の適性、人づきあいの方法、履歴書等の書き方といった側面でニーズがあることが示される。
従来、これらの内容が、キャリアガイダンスの枠内で「情報」として十分に提供されていた
とは言えなかった。こうしたニーズと情報内容のずれに今後の課題も残るものと思われる。

図表5-28に、自尊感情に関するここまでの結果を、おもに低群に着目して集約して示
した。この表をもとに、自尊感情低群のキャリアガイダンス・ニーズをまとめると、①基本
的に、自分の職業やキャリアの問題に問題を感じ、支援やサポートが必要であると感じてい
るが、具体的に行動していないという状態がある。②より詳しくみると、自分の職業やキャ
リアについて感じている問題とは「将来全般について」「職業の向き不向きについて」である。
③具体的に支援やサポートが必要とされたのは、人間関係、倒産・リストラ、職場のトラブ
ルなどで転職をせざるを得なかった時と、定職に就きたい・正社員になりたいと考えた時
であり、具体的な支援やサポートの内容としては、ハローワークなどの公的機関の専門家から
テストや検査、相談やカウンセリングを受けたいと考えている。④具体的に行動していない

理由は「どんな支援やサービスが必要か分からないから」であり、特に「自分の適性」「人づきあいの方法」「履歴書等の書き方」など、従来のキャリアガイダンスで「情報」としては必ずしも十分に取り上げて来なかったものに対するニーズがみられていた。

図表5-27 自尊感情高群・低群別にみた必要とする情報

	自尊感情 低群	自尊感情 高群	差
	N=1901	N=1895	
公務員試験や資格試験の情報	15.9%	14.1%	1.8%
履歴書や職務経歴書の書き方に関する情報	23.8%	14.6%	9.2%
企業等が必要とする人材像に関する情報	28.5%	24.7%	3.8%
就職先(企業等)の情報	39.3%	34.8%	4.5%
職業(仕事内容)に関する情報	46.1%	39.8%	6.3%
職業やキャリアの調べ方に関する情報	13.9%	11.4%	2.5%
その職業のワークライフバランスなどの働きやすさに関する情報	26.0%	25.6%	0.4%
その職業について後の見通しに関する情報	25.8%	22.1%	3.7%
職業や業界の動向や将来性に関する情報	21.0%	21.5%	-0.5%
就職先や業界に関する口コミ情報	17.2%	15.6%	1.6%
企業の経営者や管理職の話	7.4%	9.4%	-2.0%
実際に働いている人の話	41.5%	38.2%	3.3%
起業や独立開業に関する情報	10.0%	12.1%	-2.1%
就職支援をしてくれるNPOその他の団体の情報	8.8%	5.8%	3.0%
自分の能力や適性(向き・不向き)診断に関する情報	36.0%	25.4%	10.6%
人づきあいなど職業生活をうまくやっていくための情報	20.3%	9.4%	10.9%
その他(具体的に:)	2.0%	2.5%	-0.5%

図表5-28 自尊感情低群のキャリアガイダンス・ニーズのまとめ

自尊感情低群の現在の状態	現在の状態のより詳細な内容	具体的なニーズ
自分の職業やキャリアについて 「問題を感じている」	「将来全般について」 「職業の向き不向きについて」 問題を感じている。	
これからの職業やキャリアの問題を 解決する上で 「支援やサポートが必要である」	「人間関係、倒産・リストラ、職場の トラブルで転職せざるをえなかった時」 「定職に就きたいと思った時、非正社員 から正社員になりたいと思った時」に、 支援やサポートが必要であると思った。	ハローワークなどの公的機関の 専門家から、 ・テストや検査を受けたい ・相談やカウンセリングを受けたい
これからの職業やキャリアに向けて 「具体的に行動していない」	具体的に行動していない理由は、 「どんな支援やサービスが必要か 分からないから」	必要としている情報 ・自分の適性 ・人づきあいの方法 ・履歴書等の書き方

4. 抑うつ傾向と自尊感情とキャリアガイダンス・ニーズ

(1)本調査におけるSDS実施および全般的な傾向について

本研究では、抑うつ傾向とキャリアガイダンス・ニーズの関わりについても検討を行った。これは、従来から、職業や仕事の問題を取り扱うキャリアカウンセリングと、うつやストレスなどの問題を取り扱うパーソナルなカウンセリングの両者を、いかに考えるべきかについては永く議論がなされてきたからである。

そこで、本研究では、キャリアカウンセリングとパーソナルなカウンセリングの関係を考える上での1つのデータとして、抑うつ傾向が高い回答者とそれ以外の回答者のキャリアガイダンスに対するニーズを検討することとした。

今回、抑うつ傾向の測定には、医療現場でも用いられる抑うつ傾向の自己診断尺度であるZungのSDS (Self-rating Depression Scale) を用いた。この尺度は20項目からなり、質問項目に回答することによって、現在、抑うつ傾向があるのか否かが診断できる。ただし、今回、調査準備の過程で重大なミスがあり、本来、提示された質問項目に「ない」「ときどき」「かなりのあいだ」「ほとんどいつも」の4件法で回答を求めるところを、「とてもあてはまる」「ややあてはまる」「どちらともいえない」「あまりあてはまらない」「まったくあてはまらない」の5件法で回答を求めることとなってしまった。こうした重大な調査ミスがあったために、5件法で測定された結果を5で除し4を掛けることで4件法の値に変換している。しかしながら、こうした数値操作を行ったため、ここで示すSDSの得点は不正確な暫定値であることを予めお断りする。

その上で、今回の調査で得られたSDS得点の暫定値をもとに、通常どおりの判定方法で、調査回答者の抑うつ傾向の有無の判定を行った。SDSでは通常、40点以下を「抑うつなし」、40点以上を「軽度の抑うつ性あり」、50点以上を「うつ傾向あり」とし、一般的には50点以上の「うつ傾向あり」に該当する場合、臨床的な診断対象とすることが多い。つまり、「抑うつ症状がある」と捉えることが多い。ちなみに60点以上が「重いうつ病」と診断される。

この判定方法にしたがった場合、本調査の回答者は、図表5-29に示したとおり、「抑うつなし」が42.4%、「軽度の抑うつ性あり」が42.0%、「うつ傾向あり」が15.6%となった。抑うつ傾向は、概して男性より女性の方が、年齢が若い方が高いが、今回の調査においてもそうした傾向はみられた。

なお、今回、調査ミスから正しく測定出来なかったために、先行研究におけるSDSの結果と比較した。労働政策研究・研修機構(2005)の調査でSDSを測定した結果と比較したところ、今回の調査では、「軽度の抑うつ性あり」「うつ傾向あり」と判定された者が少ないが、おおむね類似の傾向が示されていた。これらの結果から、今回、SDSの測定方法にミスはあったものの、抑うつ状態の判定そのものは、それほど大きな誤差や判定の誤りはなく、おおむね調査回答者の抑うつ状態による分類には間違いがないものと考えられる。

図表5-29 本調査と先行調査におけるSDSによる抑うつ傾向の判定結果

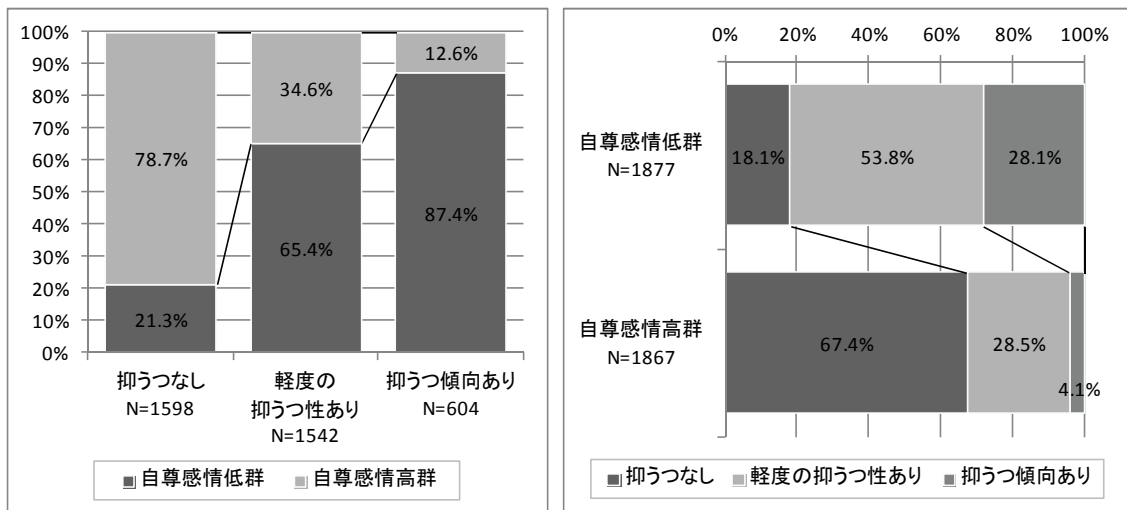
本研究				先行研究における日本国内の労働者のデータとの比較					
		抑うつ なし	軽度の 抑うつ性 あり	うつ傾向 あり			抑うつ なし	軽度の 抑うつ性 あり	うつ傾向 あり
		<40点	≥40点	≥50点			<40点	≥40点	≥50点
性別	男性	44.7%	41.3%	14.0%	性別	男性	45.0%	39.2%	15.9%
	女性	40.3%	42.7%	17.0%	性別	女性	38.6%	41.3%	20.1%
年齢	30歳代	40.6%	41.9%	17.6%	年齢	30歳代	38.4%	40.4%	21.2%
	40歳代	44.3%	42.2%	13.4%	年齢	40歳代	44.1%	40.4%	15.5%
従業員 規模	29人以下	42.2%	41.5%	16.3%	従業員	29人以下	43.3%	39.4%	17.3%
	30~99人	39.4%	45.3%	15.3%	規模	30~99人	40.1%	42.6%	17.3%
	100~299人	42.0%	44.1%	13.9%		100~299人	39.2%	42.8%	18.1%
	300~999人	40.2%	43.7%	16.1%		300~999人	41.9%	39.3%	18.9%
	1000~2,999人	48.9%	38.7%	12.5%		1000~2,999人	42.1%	41.1%	16.8%
	全体	42.4%	42.0%	15.6%		全体	42.8%	38.9%	17.3%

※労働政策研究報告書No.22「日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析」(小倉・藤本, 2005)より

(2) 抑うつ傾向と自尊感情の関連について

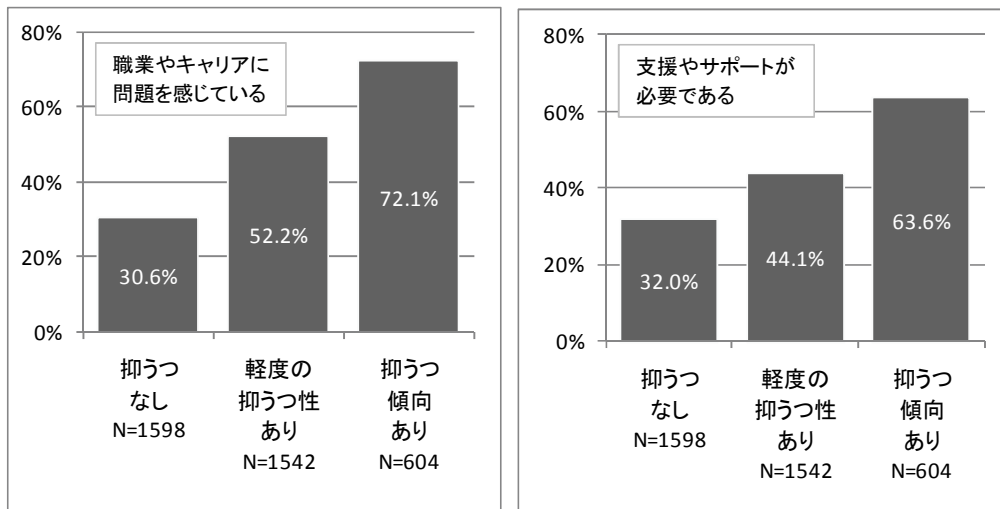
本節で検討する抑うつ傾向と、前節で検討した自尊感情には、当然ながら、強い関連がみられた。図表5-30に示したとおり、「抑うつ傾向あり」の約87%は同時に「自尊感情低群」であり、逆に、「自尊感情低群」の28.1%が「抑うつ傾向あり」、53.8%が「軽度の抑うつ性あり」であった。

図表5-30 抑うつ傾向と自尊感情との関連について



したがって、前節の自尊感情に関する結果で、基本的には自尊感情低群がキャリアガイダンス・ニーズが高かったのと同様、抑うつ傾向が高い回答者の方が、やはり「職業やキャリアに問題を感じている」「支援やサポートが必要である」と回答する割合が高かった。特に「抑うつ傾向あり」の回答者の約7割が「職業やキャリアに問題を感じている」と回答した点に顕著な傾向がみられる (図表5-31参照)。

図表5-31 抑うつ傾向別にみた職業やキャリアに対する考え方



(2) 抑うつ傾向ありの者のキャリアガイダンス・ニーズ

図表5-32に、抑うつ傾向ありの者がどのような時にキャリアガイダンス・ニーズを感じたかを示した。統計的に有意な差がみられた箇所は「より労働条件の良い仕事に転職したいと思った時」「人間関係などの問題があって転職したいと思った時」「倒産やリストラがあって」「職場でトラブルがあった時」および「配偶者と離婚や死別した時」「ある程度の年齢になって定職に就きたいと思った時」「非正社員から正社員になりたいと思った時」などであった。

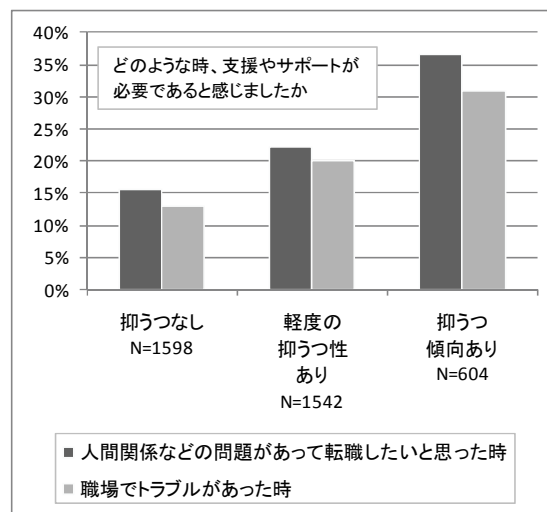
図表5-32 抑うつ傾向ありの者にキャリアガイダンス・ニーズ

	抑うつなし N=1598	軽度の抑うつ性あり N=1542	抑うつ傾向あり N=604	sig.
【転職関連】				
より労働条件の良い仕事に転職したいと思った時	34.5%	39.4%	40.8%	**
やりがいのある仕事に転職したいと思った時	27.5%	28.0%	26.9%	
人間関係などの問題があって転職したいと思った時	15.7%	22.3%	36.5%	**
倒産やリストラがあって転職せざるをえなかった時	16.0%	18.0%	24.5%	**
【職場関連】				
職場でトラブルがあった時	13.0%	20.0%	30.9%	**
職場で配置転換や部署の異動があった時	12.5%	13.9%	16.4%	
職場で仕事の内容が変化した時	13.8%	16.5%	18.0%	
職場で将来の方向を定めたいと思った時	14.7%	15.0%	15.6%	
【家庭関連】				
結婚して家庭を持とうとした時(家庭をもった時)	13.1%	14.9%	17.2%	
子どもが生まれたり、育児の問題が生じた時	22.0%	21.9%	18.9%	
子どもの手が離れた時	9.6%	10.1%	8.4%	
配偶者と離婚や死別した時	6.2%	8.5%	10.4%	**
【その他】				
学校を卒業後、自分で最初の仕事を見つけたいと思った時	22.2%	23.4%	24.0%	
ある程度の年齢になって定職に就きたいと思った時	10.1%	16.2%	23.6%	**
非正社員から正社員になりたいと思った時	10.2%	14.3%	23.9%	**
友人や知人に就職の相談をされた時	3.6%	2.9%	2.7%	
その他	5.2%	3.0%	4.0%	**

※**は1%水準で統計的に有意な違いが見られた箇所。各行で値が最も大きかった箇所に網掛けを付した。

これら「抑うつ傾向あり」の回答者がキャリアガイダンスを必要とした時は、やはり自尊感情低群がキャリアガイダンスを必要とした時とおおむね合致しており、両者はおおむね同じような回答者が回答していると考えて良い。ただし、図表5-33に示したとおり、抑うつ傾向は重くなればなるほど、支援やサポートは必要であったとする割合は高まるのであり、自尊感情が低い者の中で抑うつ傾向が特に重くなればなるほど、キャリアガイダンス・ニーズは直線的に高まると結論することができるであろう。

図表5-33 抑うつ傾向ありの者が支援やサポートを必要とする割合



より具体的に、抑うつ傾向のある者がどのようなことにキャリアガイダンス・ニーズを感じているのかを検討した。その結果、図表5-34のとおりとなり、全般的に、抑うつ傾向がある者の方がどのような事柄についてもニーズが高かった。また、抑うつ傾向なしの者との差をとって検討を行ったところ、もっとも差が大きかったのは「将来全般について」であり、以下、「自分の職業の向き不向きについて」「身近な健康問題について」「職場の上司との人間関係について」と続いていた。

ここまでの分析結果は「抑うつ傾向あり」の者はキャリアガイダンス・ニーズが総じて高いことを示すものであるが、これらの結果から逆に、「抑うつ傾向あり」の者が感じている悩みや不満の相当部分は、職業やキャリアの問題であるということが主張できそうに思われる。一般に、抑うつ問題はメンタルヘルスの問題として、その問題を解決してからキャリアガイダンスを行うべきと考えられがちである。しかし、ここまでの回答結果を見るかぎり、むしろキャリアガイダンスを行うことによって、もともとメンタルヘルスの問題であったと考えられてきた相当部分の問題は解消できる可能性が見え隠れする。一概に、抑うつはキャリアガイダンスによって解決できると述べることには慎重であるべきであるが、抑うつ問題を職業やキャリアに関する支援やサポートの問題であると考えることで良い方向に向かう者は一定数以上いることが考えられるであろう。

図表5-34 抑うつ傾向別にみた「現在、職業やキャリアについて問題を感じていること」

	抑うつなし N=1598	軽度の 抑うつ性 あり N=1542	抑うつ 傾向あり N=604	sig.
将来全般について	30.8%	42.7%	55.1%	**
自分の就職について	6.3%	11.9%	20.2%	**
就職活動の仕方について	2.7%	5.0%	11.8%	**
自分の職業の向き不向きについて	6.0%	12.8%	28.5%	**
自分の労働条件について	19.5%	25.2%	31.7%	**
自分の仕事の内容について	11.5%	19.3%	26.1%	**
自分の職業能力をアップさせる方法について	17.2%	18.4%	23.1%	**
自分の働き方について	16.4%	20.9%	27.4%	**
職場の同僚との人間関係について	4.4%	6.9%	15.3%	**
職場の上司との人間関係について	5.0%	9.8%	18.0%	**
職場の部下との人間関係について	1.9%	3.1%	5.3%	**
職場外の人との人間関係について	1.0%	1.9%	4.1%	**
自分の家族について	7.9%	10.8%	17.2%	**
身近な法律的な問題について	1.3%	1.0%	2.5%	
身近な健康問題について	6.6%	10.2%	22.5%	**
いわゆる悩みやグチなどについて	3.0%	4.9%	10.2%	**
誰にも話せない深刻な悩みについて	0.5%	1.7%	9.7%	**
その他	1.5%	1.2%	1.4%	
特になし	28.7%	14.8%	7.0%	**

※**は1%水準で統計的に有意な違いが見られた箇所。
各行で値が大きかった箇所に網掛けを付した。

	抑うつなし N=1598	軽度の 抑うつ性 あり N=1542	抑うつ 傾向あり N=604
将来全般について	---	12.0%	24.3%
自分の就職について	---	5.6%	13.9%
就職活動の仕方について	---	2.3%	9.1%
自分の職業の向き不向きについて	---	6.8%	22.5%
自分の労働条件について	---	5.7%	12.2%
自分の仕事の内容について	---	7.8%	14.6%
自分の職業能力をアップさせる方法について	---	1.2%	5.9%
自分の働き方について	---	4.4%	11.0%
職場の同僚との人間関係について	---	2.5%	10.9%
職場の上司との人間関係について	---	4.8%	13.0%
職場の部下との人間関係について	---	1.3%	3.4%
職場外の人との人間関係について	---	0.8%	3.1%
自分の家族について	---	2.9%	9.3%
身近な法律的な問題について	---	-0.3%	1.3%
身近な健康問題について	---	3.6%	15.8%
いわゆる悩みやグチなどについて	---	1.9%	7.2%
誰にも話せない深刻な悩みについて	---	1.2%	9.2%
その他	---	-0.3%	-0.1%
特になし	---	-13.9%	-21.6%

※「抑うつなし」を0%とした場合の差を表にした。10%以上の差があった箇所に網掛けを付した。

- (3) 自由記述データの分析による「抑うつ傾向あり」の者のキャリアガイダンス・ニーズ
「抑うつ傾向あり」の者は、従来、メンタルヘルスの問題としてのみ考えられることが多

く、抑うつ状態にある者がいかなるキャリアガイダンス・ニーズをもつかといった側面からは十分に検討がなされてこなかった。前節でみたとおり、抑うつの症状は、むしろキャリアガイダンスによって適切に職業・キャリアの支援を行うことによって、より軽減できる可能性があることを示した。

そこで、ここからは、こうした抑うつとキャリアガイダンスの関係をより丁寧に検討するために、自由記述データを分析することとした。本調査では、以下のような質問を設けて、自由記述を求めた。

「過去の自分の職業生活で最も危機だったと感じること」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。

この設問のうち「どのような出来事ですか」の自由記述に出現した語句を数え上げた（語句の数え上げには、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「KH Coder」<http://khc.sourceforge.net/index.html> を活用した）。その結果、図表5-35左のとおり、自由記述で最も用いられた語句は「仕事」であり、以下、「会社」「就職」「職場」「上司」と続いていた。基本的に、今回の調査対象であった30～40代のミドル層が職業生活で経験した危機とは、仕事や会社関連のものであり、なかでも就職関連、職場の問題、上司との関係、転職などが言及されることの多い語句であったと言える。

この職業生活上の危機を自由記述した際に用いた語句の出現頻度が、抑うつ傾向によっていかに異なるかを検討した。その結果、統計的に有意な差がみられたのは、図表5-35右の語句であった。すなわち、「抑うつ傾向あり」の回答者は、「残業」「病気」「精神」「悪化」「派遣」「うつ病」などの語句を用いる割合が高かったと言える。

図表5-36から図表5-38には、抑うつ傾向ありの者が「過去の職業生活で最も危機だったと感じる出来事」で、「精神」「病気」「残業」という言葉を用いた記述内容を示した。

図表5-36では、職場内の人間関係や上司との関係、仕事内容、プライベートでの出来事など、様々な原因で精神的に圧迫を受けたことを、おもに記述していることが示されている。また、図表5-37では、必ずしも精神面での失調のみならず、その他の病気が職業生活上の危機として記述されている。ただし、これらの記述は「抑うつ傾向あり」の回答者の記述であり、何らかの面で心身面での病気が現在の抑うつ傾向に結びついていることが指摘できる。さらに、これら「精神」「病気」と根深く絡み合う形で「残業」といった語句を用いて職業生活上の危機を記述した抑うつ傾向ありの回答者もみられた(図表5-38)。ただし、

必ずしも「残業が多い」といった趣旨の記述ばかりではなく、「残業ができなくなった」といった趣旨の記述もみられることに留意したい。

図表5-35 「過去の職業生活で最も危機だったと感じる出来事」で頻出した語句(左)と抑うつ傾向ありの者の回答で頻出する語句(右)

語句	件数	語句	件数	軽度の抑うつ傾向あり		
				抑うつなし N=1598	抑うつ性あり N=1542	抑うつ傾向あり N=604
仕事	797	ストレス	66	精神	1.2%	3.5%
会社	502	経営	66	病気	1.9%	3.3%
就職	238	内容	65	残業	1.5%	3.2%
職場	218	悪化	65	うつ病	0.7%	3.2%
上司	201	勤務	65	悪化	1.5%	2.9%
転職	172	生活	64	派遣	1.0%	2.5%
関係	165	入社	64	出産	2.0%	1.0%
退職	165	子供	62	経営	2.3%	0.6%
人間	153	社員	62			
自分	144	転勤	62			
倒産	127	派遣	62			
異動	91	出産	60			
残業	88	結婚	58			
同上	86	業務	55			
リストラ	84	卒業	51			
病気	78	うつ病	50			
収入	77	給料	50			
体調	76	状態	50			
正社員	74	部署	50			
精神	72					

図表5-36 抑うつ傾向ありの者が「過去の職業生活で最も危機だったと感じる出来事」で「精神」という言葉を用いた記述内容

職場内の人間関係があまりにもひどく、皆退社に追いこまれた。社長の身内だけに自分だけ残ったが精神的圧れきで病気再発。結局退社した。(49歳女性)

異動の際、上司(所属長)から「この仕事をしていても何のキャリアにもならない。異動になって良かった」と言われ、有資格者として働いてきたことを否定されてしまい、精神的に参って、体調不良や仕事へのやる気が失ってしまったこと。(33歳男性)

公私共にストレスを感じ精神的に病む。(45歳男性)

仕事に対して精神的疲労をして気力、体力を失う。(36歳男性)

リーマンショックで会社の業績が悪化リストラは逃れたが、大幅な給与カットがあった。その後上司が変わり、セクハラを受けている。直接的行動はないが、精神的に追いつめられ、強い態度に出たら(事務的な態度を徹底した)仕事がしづらくなった。(38歳女性)

クレーム対応の仕事に自分の精神力がついていかず変調をきたした。(47歳女性)

上司とのおりあいが悪く、精神的にまいってしまった。(43歳男性)

過労死してもおかしくないペースの残業が続いていたうえに、それが理由でふられたことで、精神的に不安定になりかけた。(35歳男性)

精神的にまいった。(45歳男性)

不眠症、めまい、動悸など、精神的に落ちこんだ。(37歳女性)

慣れない職場に異動し、精神的に緊張していた。(38歳男性)

子供を出産、復職後、子育てとの両立の為時短勤務を利用。加えて、年下の経験年数の短い後輩とのペアだった為精神的、肉体的につらかった。(34歳女性)

図表5-37 抑うつ傾向ありの者が「過去の職業生活で最も危機だったと感じる出来事」で「病気」という言葉を用いた記述内容

病気による休職(30歳男性)
職場内の人間関係があまりにもひどく、皆退社に追いこまれた。社長の身内だけの中に自分だけ残ったが精神的圧れきで病気再発。結局退社した。(49歳女性)
病気(32歳男性)
入社前の身体検査で病気がみつかった。(35歳女性)
病気の為、外で働けず、在宅の仕事を探していたが、見つからなかった。(43歳女性)
病気が続き退職(39歳女性)
病気で仕事いよぐがなくなった。(38歳男性)
病気になった。(41歳男性)
難しい病気になり、なかなかよくなる。(45歳男性)
精神的な落ち込みがひどく、体のあちこちに病気のような症状。(41歳男性)

図表5-38 抑うつ傾向ありの者が「過去の職業生活で最も危機だったと感じる出来事」で「残業」という言葉が用いられた記述内容

転職した時、面接時に年収450万、残業40時間/月程度で、将来は不動産部門に異動という条件で入社したが、実態は年収260万、残業120時間/月で、不動産部門を専門としている会社に入社してしまったこと。(31歳男性)
月の残業時間が100時間をこえた。(37歳女性)
残業抑制指示。(42歳男性)
給与減少、残業ゼロ。(46歳男性)
過労死してもおかしくないペースの残業が続いていたうえに、それが理由でふられたことで、精神的に不安定になりかけた。(35歳男性)
仕事がなく、残業が出来ない。(37歳男性)
職場の労働条件の悪化(サービス残業、人員減少による業務負担UPetc)諸手当廃止による年収減。(38歳男性)
過残業によるすい弱(30歳男性)

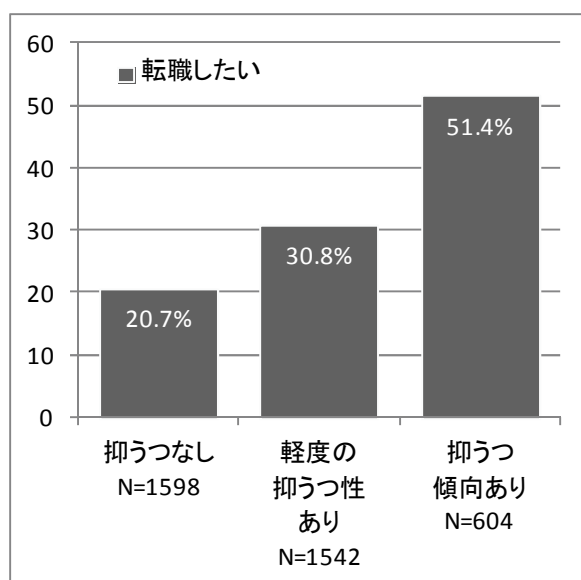
抑うつ傾向とキャリアガイダンスとの関わりについて、一般的には「抑うつ傾向あり」の者の対処として一定期間休暇をとることが推奨される。実際、図表5-39に示したとおり、本人も希望している面があるが、一方で、「抑うつ傾向あり」の回答者は「もっと良い仕事に変わることを目標としている割合も多い。また図表5-40にも示されるとおり、「抑うつ傾向あり」の半数強が「転職したい」と回答しており、抑うつ傾向が転職希望と表裏一体の形であることが分かる。本調査の結果だけでは十分なことが言えないが、「抑うつ傾向あり」の就労者の一定割合の問題は、適切なキャリアガイダンスによって解決できる可能性がある。

特に「抑うつ傾向あり」と一括されて論じられがちな抑うつ状態にも、例えば、「現代型抑うつ」(非定型抑うつ)の他、様々な様態があることが想定され、本人が望むような形で仕事を変わり、転職をすれば問題が解決する場合ばかりではないとも考えられる。むしろ、職場内や組織内で適切な対応を行うことで離転職を伴わない解決が可能である場合も考えられる。メンタルヘルスの問題とキャリアガイダンスの関わりについては、今後、さらに検討する余地が残されているものと思われる。

図表5-39 抑うつ傾向別にみた普段の生活上の目標

	抑うつなし N=1598	軽度の 抑うつ性 あり N=1542	抑うつ 傾向あり N=604
昇進・昇給すること	38.2%	34.3%	31.6%
職場の仲間に認められること	60.1%	51.5%	48.3%
もっと良い仕事に変わること	40.3%	46.0%	53.2%
家族や子供を大切にすること	85.9%	75.6%	65.5%
一人でのんびり余暇を楽しむこと	63.9%	64.3%	72.2%
職場や職場以外の友人たちと楽しく過ごすこと	64.0%	50.4%	51.2%
地域とのつながりを大事にし、地域に貢献すること	39.5%	28.5%	24.6%
より良い社会をつくること	54.9%	43.0%	37.8%
困っている人々が幸せに暮らせるようにすること	56.9%	48.7%	46.8%

図表5-40 抑うつ傾向別にみた転職希望



5. 現在の職業意識とキャリアガイダンス・ニーズ(結果のまとめと政策的示唆)

本章では、調査回答者の現在の職業意識とキャリアガイダンスに対するニーズとの関連を検討するにあたって、「普段の生活で目標としていること」「自尊感情」「抑うつ」の3つの側面を取り上げた。本章の結果は以下のとおり整理することができる。

第一に、「普段の生活で目標としていること」について、最もキャリアガイダンス・ニーズが高いのは、地域や余暇といったものを普段の生活の目標としているタイプの回答者であり、必ずしも職場において仕事を中心とした生活を目標としているタイプではなかった。こうした必ずしも仕事を中心的な生活目標としていない層のキャリアガイダンス・ニーズをどのように考え、どのように対応していくのか(対応しないのか)が、今後の検討課題となる。一方、より仕事を生活の目標としているタイプの回答者は、職業やキャリアに問題を感じてい

るものの、支援やサービスを必要としていなかった。現行のキャリアガイダンス・サービスはこの対象層のニーズとあっていないことが濃厚であり、今後、どのようなサービスが、どのように提供されることを望んでいるのかについて、さらに掘り下げた検討が必要となると思われる。最後に、仕事と家庭に忙殺される伝統的なミドル層と位置づけられる層もは総じて職業やキャリアの問題を抱えている割合が低く、したがって支援やサービスも求めていなかった。このタイプの回答者の問題とは、実際には、仕事と家庭に忙殺されてしまい、自らの職業やキャリアに問題がないと考えてしまうことにあると考えられる。今後も、引き続き、こうした伝統的なミドル層のキャリアガイダンス・ニーズについて検討をしていく必要があるであろう。

第二に、「自尊感情」に関して、まず、自尊感情が低い者は、自分の職業やキャリアに関して、おもに将来全般や職業の向き不向きについて問題を感じていた。支援やサポートが必要であるとも感じており、特にハローワークなどの公的機関の専門家からテストや検査、相談やカウンセリングを受けたいと考えていた。ただし、具体的な行動をとれていない面もあり、その理由として、どのような支援やサービスが必要か分からないということがあるようであった。また、自分の適性、人づきあいの方法、履歴書等の書き方など、従来のキャリアガイダンスでは必ずしも「情報」としては十分に引き上げて来なかったものに対するニーズもみられていた。

第三に、「抑うつ」については、基本的に抑うつ傾向の高い者はキャリアガイダンス・ニーズが高かったが、特に「より労働条件の良い仕事に転職したいと思った時」「人間関係などの問題があつて転職したいと思った時」「倒産やリストラがあつて」「職場でトラブルがあつた時」など、職業やキャリアに関することで問題が生じた際に特にニーズが高かったようであった。また、現在、感じている問題も「将来全般について」「自分の職業の向き不向きについて」「身近な健康問題について」「職場の上司との人間関係について」であり、職業やキャリアの問題が多かった。抑うつ傾向が高い者は転職志向も強かったことから、抑うつ傾向の背後に職業やキャリアに関する大きな問題を抱えており、その点について適切なキャリアガイダンスを提供することによって、抑うつの緩和に寄与する可能性が示された。

以上の結果から3点の政策的示唆が得られる。

第一に、本人の自覚においては、直接、職業やキャリア・就労に関することを主たる目標としておらず、またニーズを感じていないという対象層に対するキャリアガイダンスをいかに考えるかである。端的には、本人が希望していない以上、キャリアガイダンスを公的に提供する仕組みを整備する必要性は乏しい。一方で、本人が自覚しておらず、希望もしていないが、客観的な状況から自分のキャリアについて問題意識をもつべきであり、将来のキャリアに向けた何らかの行動を起こすべきである対象層も想定しうる。また、ある一定の条件が揃えば、就労やキャリアに向けた行動を自発的に起こす可能性がある対象層も想定しうる。こうした対象層には、地域や余暇といったものを普段の生活目標としているために自分のキ

キャリアについて特段の問題意識をもっていない者のみならず、仕事と家庭に忙殺されてしまっているために自らのキャリアを改めて考えていない者も含まれると考えられる。クライアントの潜在的なニーズ (Grubb, 2002) にいかに対応するかは、キャリアガイダンス・サービスの課題として指摘されることも多く、何らかの検討が必要となると思われる。例えば、こうしたキャリアガイダンスの潜在的な対象層に対しては、それほど充実した内容ではなくとも簡易な内容のキャリアガイダンス・サービスを簡便に提供する仕組みを設け、その後、問題意識の高まったクライアントが希望した場合には、より密度の濃いキャリアガイダンス・サービスを提供していけるように引き継いでいくような仕組みが考えられる。

第二に、自尊感情と抑うつ傾向に関する結果から、成人キャリアガイダンスの場合は、表面的には自尊感情や抑うつの問題であるように見える対象者も、実際には職業やキャリアに関する深刻な問題を抱えている場合が多いことが示された。就労している成人もしくは就労を希望する成人にとって、職業生活は本人の生活の大部分を占める。したがって、自尊感情の低さや抑うつ傾向の高さの大部分は職業生活の問題にあると、改めて言うことができる。この点が特に指摘に値する理由は、従来、1対1の個別相談サービスを提供する際、自尊感情が低く抑うつ傾向が高い場合には、それに先だって、まずその点に対応するパーソナルなカウンセリングが提供されることが多かったからである。その結果、本人の職業やキャリアに関する問題解決が進展しないということが見られる。本章の検討結果からは、自尊感情や抑うつ傾向に問題がある場合、その背景には職業やキャリアの問題がおおむね隠されており、そちらの問題解決も平行して行うことによって、自尊感情の回復、抑うつ傾向の改善といった効果が期待できる可能性がある。キャリアガイダンスの対象は、パーソナルな問題は抱えていないがキャリアや職業の問題を抱えている者と限定して捉えた場合には、事実上、かなり狭く限定してしまうことになる。キャリアや職業の問題を抱えているからこそ、自尊感情は低くなり、抑うつ感情が高くなっている可能性をより重視して、今後のキャリアガイダンスのあり方を考えていく必要がある。

第三に、本章の検討を通じて強調すべき点は、上記の点とも関連するが、キャリアガイダンスの潜在的な対象層を狭く限定せずに、様々な可能性を考える必要があるということかと思われる。例えば、本人が職業やキャリアについて問題を抱えていても、本人自らがキャリアガイダンス・サービスの利用に訪れ、かつ本人自身が心理的な問題を抱えていない者は、ある意味で他者の力をそれほど借りずに本人自らの行動によって、自ら問題解決を行うことができる層であるとも言えるであろう。こうした対象層向けに重厚なキャリアガイダンスの体制を整えることは、本来、必要としない対象層向けに過剰なキャリアガイダンス・サービスを提供するといったにつながる可能性がある。むしろ、本来、キャリアガイダンスが対象とすべき層の中には、従来のキャリアガイダンス・サービスに乗りにくい層も含まれていると言えるであろう。こうした従来のキャリアガイダンス・サービスから漏れる対象層の潜在的なキャリアガイダンス・ニーズに応えるべきか否か、応える場合、どの程度、応えるのか

といった論点について、あまり制限を設けずに議論を行う必要がある。特に、キャリアガイダンスを周辺の対象層に提供しようとすればするほど、コストがかかる反面、それに見合うベネフィットは得にくくなる場合が多い。キャリアガイダンスをどのような対象層にいか提供するのかというセグメント化とデリバリーの論点について、改めて検討する必要性を促す調査結果であったと考える。

引用文献

- Grubb, W. N. (2002). Who am I: The inadequacy of career information in the information age. Paper prepared for the OECD Career guidance Policy Review.
- Rosenberg, M. (1965). Society and the adolescent self-image. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- 労働政策研究・研修機構 (2005). 日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析 労働政策研究報告書 No.22 労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構 (2010). 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 労働政策研究報告書 No.114 労働政策研究・研修機構.
- 下村英雄 (2011). 若年者の自尊感情の実態と自尊感情等に配慮したキャリアガイダンス 労働政策研究・研修機構ディスカッションペーパー 11-06.
- 山本真理子・松井豊・山成由紀子(1982). 認知された自己の諸側面の構造 教育心理学研究, 30, 64-68.
- Zung, W. W. K.(1965). A self-rating depression scale. Archives of General Psychiatry, 12, 63-70.