

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。

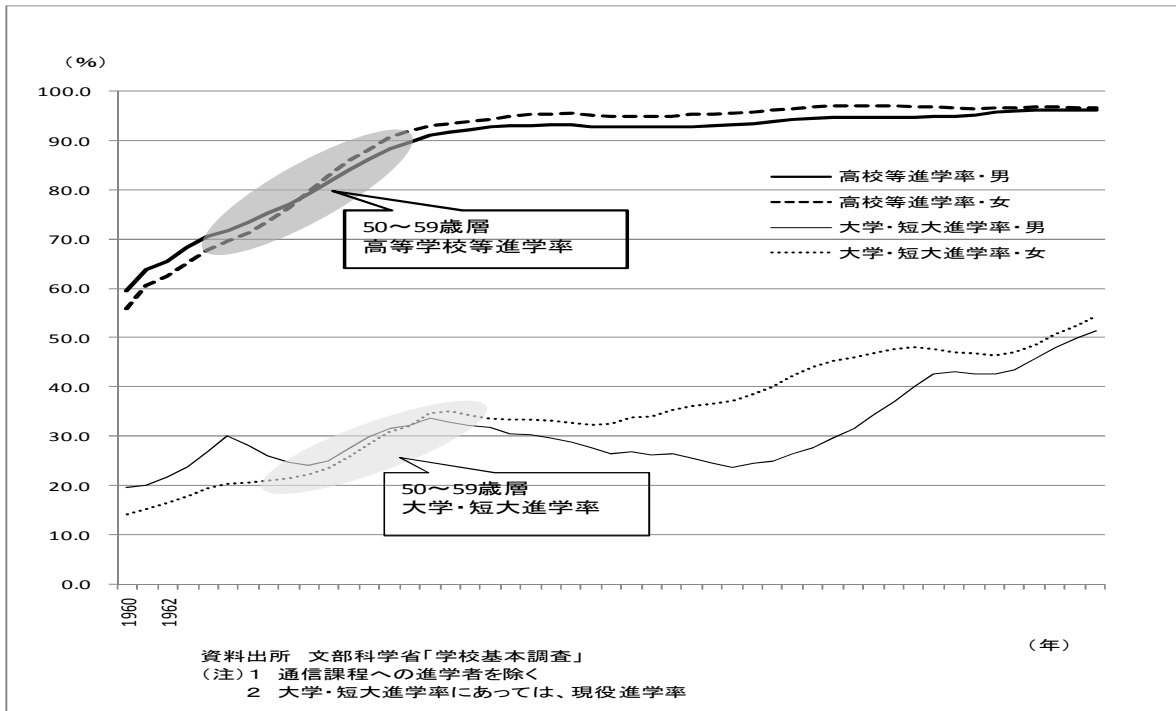
そこで本節では、第2章以下の分析の前提として、調査対象者となる50代の者のキャリア形成の時代背景と現在の就業状況を概括することとする。

（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）。

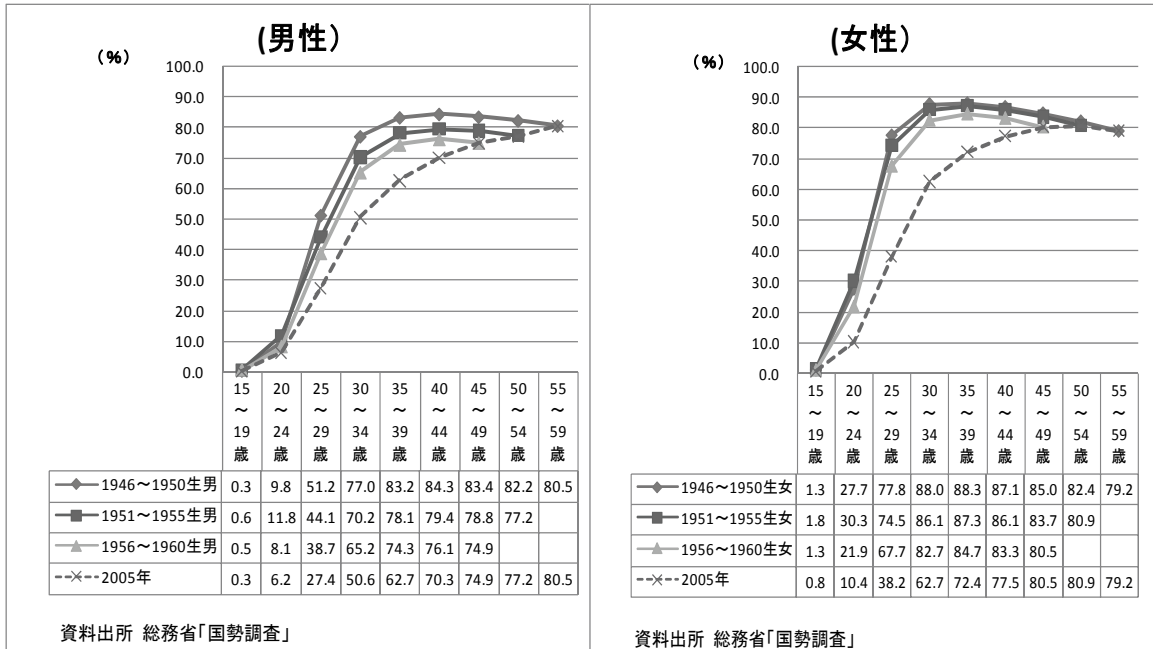


図表 1 - 1 進学率の推移

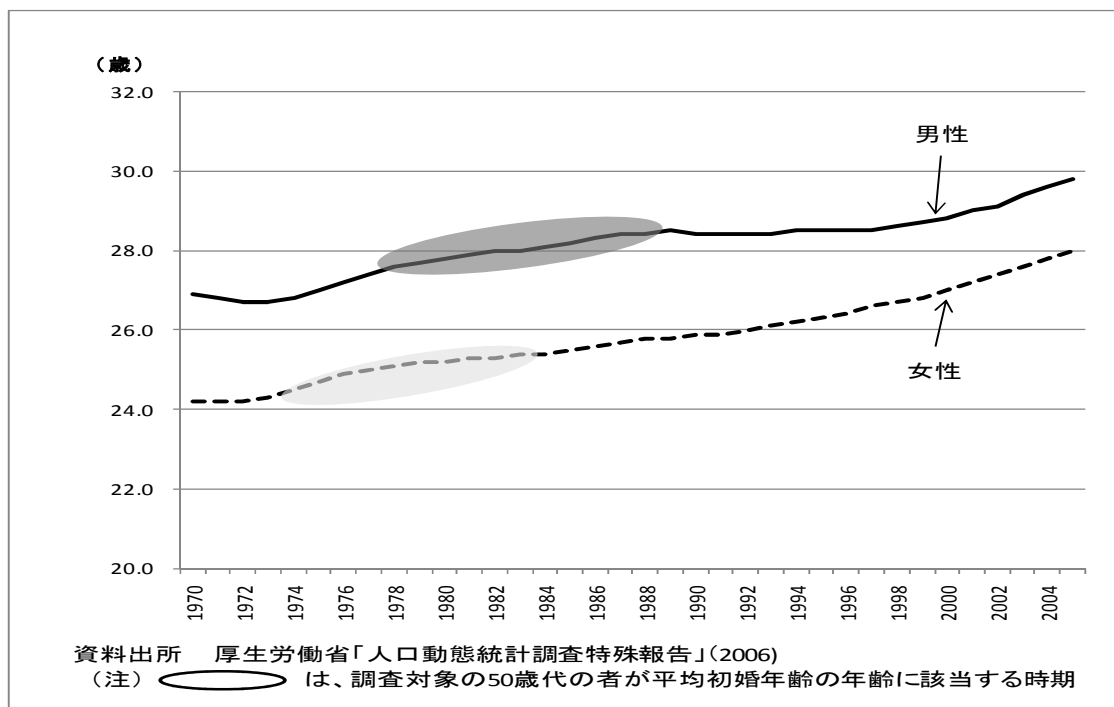
次に調査対象者である50代の者の婚姻の状況をみると、男性では、人口に占める有配偶者の割合は25～29歳時には約40～50%であるが、30～34歳時になると約70～80%近くまで上昇する。一方2005年現在の25～29歳男性の有配偶者の割合は27.4%と30%に達せず、30～34歳で50.6%、35～39歳でも62.7%の水準にとどまる。また調査対象者である50代女性の有配偶者の割合は、25～29歳時で約70～80%近くの水準にあり、30～34歳時では80%を超えて90%近くにまで達する。2005年現在の女性では、30～34歳で有配偶者の割合は62.7%、40～44歳でも77.5%と80%に達し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



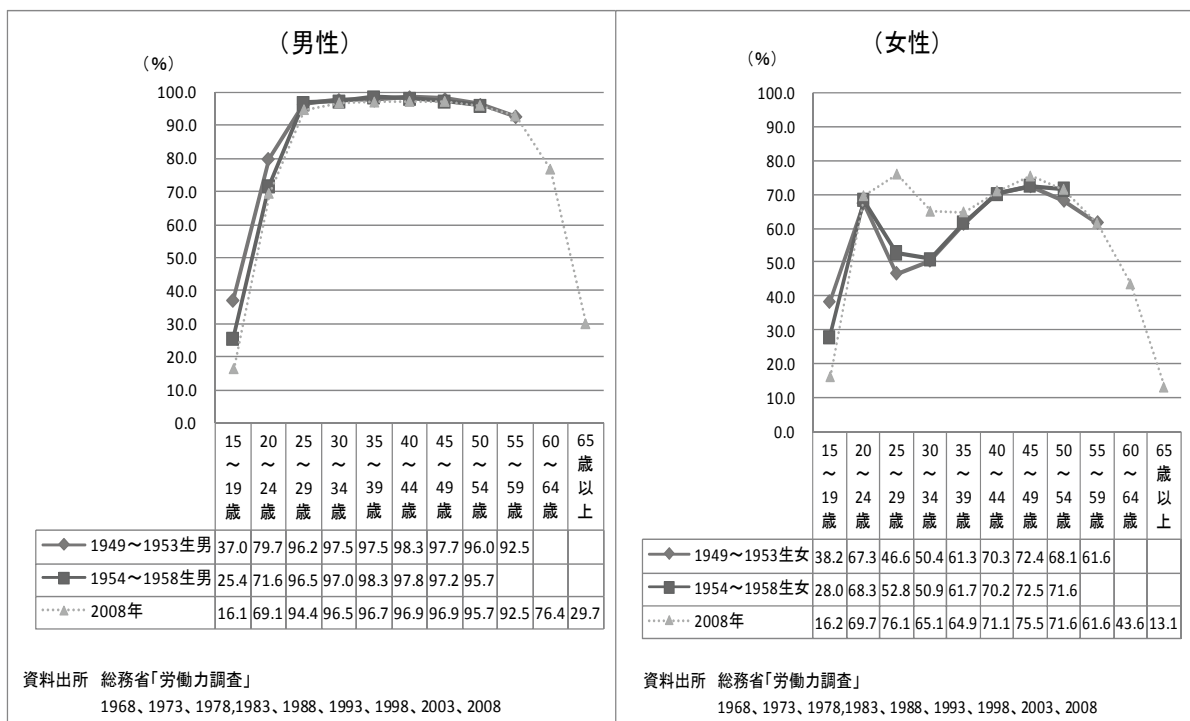
図表 1-3 平均初婚年齢の推移

(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。

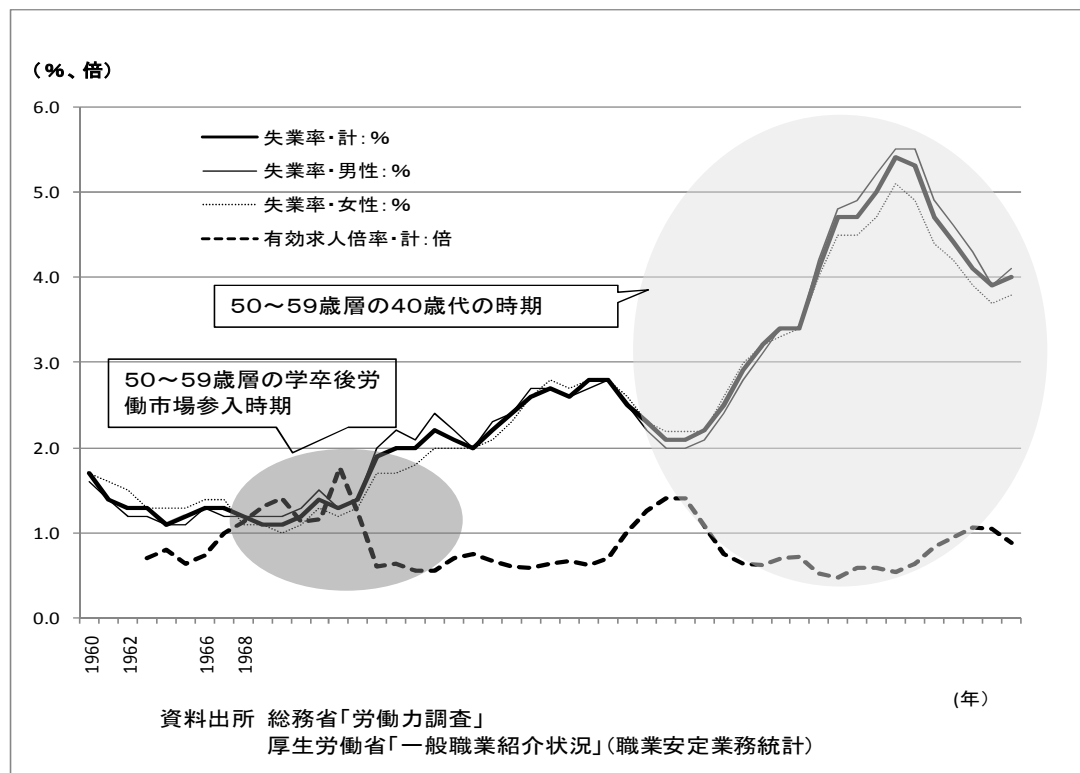


図表1-4 労働力率

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、入社の際の経緯、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。

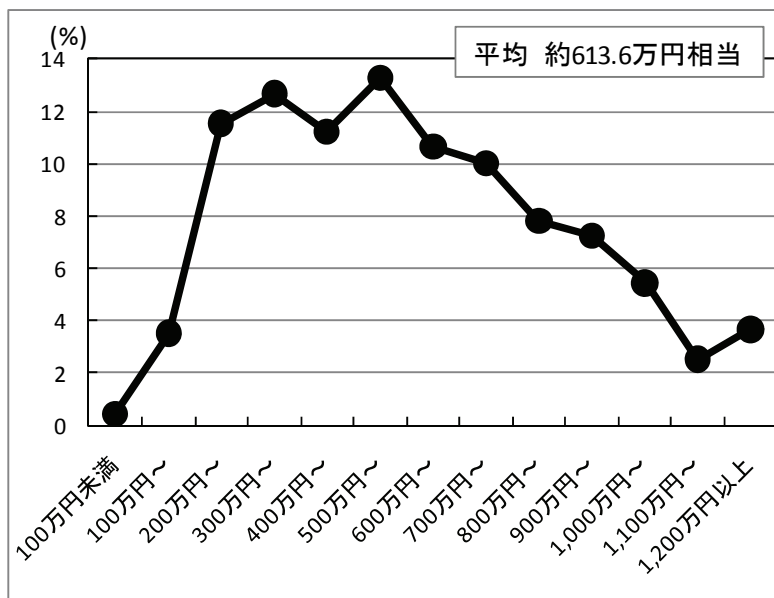
図表1-8 本調査回答者の都道府県別の内訳と国勢調査の人口分布

| | 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」が少なくなる人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ー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」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

