労働政策研究報告書　No. 149
2012
JILPT：The Japan Institute for Labour Policy and Training

成人キャリアガイダンスの多様なニーズとそのあり方に関する調査研究

労働政策研究・研修機構

労働政策研究報告書　No.149
2012

成人キャリアガイダンスの多様なニーズとそのあり方に関する調査研究

独立行政法人　労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま　え　が　き

30～40 代を中心とするミドル層を対象としたキャリアガイダンスに関する研究は、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、必ずしも十分に行われてこなかった。しかし、労働市場の中核を担う 30～40 代の労働者のキャリアおよびその形成支援については、日本国内および先進各国において常に関心が払われており、その重要性が繰り返し指摘されてきた。

従来、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ために多忙であり、キャリアガイダンス・ニーズが相対的に少ない層と考えられてきた。しかし、現在、日本における 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。30～40 代の失業率の増加、およびこの年代の男性の就業率の低下と女性の就業率の上昇、さらには未婚率の上昇と独身者の増加など、最近の 30 代～40 代の仕事と家庭をめぐる環境には著しい変化が生じている。こうした環境変化によって、日本のミドル層には、従来、想定していなかった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る。そして、この年代の新たなキャリアガイダンス・ニーズに対応すべく、今後、成人キャリアガイダンスの新たなあり方が求められることも想定される。

以上の問題意識に基づき、本報告書では、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、いかなる状況にあるミドル層が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について調査を行った。その上で、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、30～40 代のミドル層のキャリアガイダンス・ニーズの実情とその対応のあり方についてとりまとめを行い、政策的な示唆を行った。

本報告書が、今後の成人キャリアガイダンスの基礎的なデータを提供するとととともに、新たなキャリアガイダンス・ニーズおよびその支援体制を考える上での一助となれば幸いである。

2012 年　3 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長　　山　口　浩　一　郎

執　筆　担　当　者　（執筆順）

氏　　名	所　　属	執筆担当章
下村　英雄	労働政策研究・研修機構　主任研究員	第１章１、２ 第５章、第７章、 第８章
室山　晴美	労働政策研究・研修機構　主任研究員	第２章、第３章
深町　珠由	労働政策研究・研修機構　副主任研究員	第４章
高久　聡司	労働政策研究・研修機構　アシスタントフェロー	第６章、第１章３
川﨑　友嗣	労働政策研究・研修機構　特別研究員 （関西大学教授）	補　章

生涯キャリア発達研究会

松本　安彦　　労働政策研究・研修機構　キャリアガイダンス部門統括研究員
（西村　公子　　労働政策研究・研修機構　キャリアガイダンス部門統括研究員）
（2011年７月まで）
松本　純平　　労働政策研究・研修機構　キャリアガイダンス部門特任研究員
長縄　久生　　労働政策研究・研修機構　キャリアガイダンス部門
アドバイザリーリサーチャー
室山　晴美　　労働政策研究・研修機構　キャリアガイダンス部門主任研究員
深町　珠由　　労働政策研究・研修機構　キャリアガイダンス部門副主任研究員
下村　英雄　　労働政策研究・研修機構　キャリアガイダンス部門主任研究員

川崎　友嗣　　労働政策研究・研修機構　キャリアガイダンス部門特別研究員
（関西大学教授）
（2009 年４月より）

小松　恭子　　厚生労働省能力開発局育成支援課キャリア形成支援室室長補佐
（2011 年４月より）
古田　詩織　　厚生労働省能力開発局育成支援課キャリア形成支援室
キャリアコンサルティング係長

目　次

第1章　問題意識・目的・方法…… 1
１．問題意識…… 1
２．目的…… 5
３．方法…… 6

第2章　性別・年齢階級別にみたキャリアガイダンス・ニーズ…… 14
１．本章の目的…… 14
２．方法…… 14
３．結果…… 15
４．まとめ…… 32

第3章　学校卒業後のキャリアとキャリアガイダンス・ニーズ …… 35
１．本章の目的…… 35
２．方法…… 35
３．学校卒業後のキャリアに関する検討…… 36
４．学校卒業後のキャリアとキャリアガイダンス・ニーズとの関連の検討 …… 52
５．まとめ…… 55

第4章　現在の職業生活とキャリアガイダンス・ニーズ …… 58
１．本章の目的…… 58
２．キャリアガイダンスに関する顕在ニーズの分析…… 59
３．キャリアガイダンスに関する潜在ニーズの分析…… 70
４．キャリアガイダンス・サービスのニーズと今後の活用へ向けて…… 85

第5章　現在の職業意識とキャリアガイダンス・ニーズ …… 94
１．本章の目的…… 94
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…… 95
３．自尊感情とキャリアガイダンス・ニーズ…… 107
４．抑うつ傾向と自尊感情とキャリアガイダンス・ニーズ…… 114
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） … 122

第6章　職業情報とキャリアガイダンス・ニーズ …… 126
１．本章の目的…… 126
２．職業情報の内容に対するニーズ …… 127
３．「職業情報メディア」に対するニーズの傾向 …… 131
４．利用してみたいメディアとその規定要因…… 139
５．おわりに…… 149

第7章　成人キャリアガイダンスの多様なニーズと提供のあり方…… 151
１．本章の目的…… 151
２．対象層をいかに区分けするのかーセグメント論…… 152
３．キャリアガイダンスをいかに提供するのかーデリバリー論…… 161
４．キャリアガイダンスの費用を利用者はどの程度負担できるのかーコスト論 …… 170
５．本章のまとめと示唆 …… 178

第8章　各章のまとめと示唆 …… 182
１．各章の結果のまとめ …… 182
２．本研究の結果に基づく政策的示唆 …… 188
３．今後の課題…… 189

補　章　成人キャリアガイダンスのあり方について…… 190
１．本研究の意義－多様化するミドル層におけるガイダンス・ニーズ－ …… 190
２．30～40 代とはーキャリア発達からみた特徴－ …… 191
３．必要なサービスー求められるアプローチー …… 192
４．今後の課題－「選ぶ」ことと「育てる」こと－…… 194

資料
調査票…… 199
単純集計結果…… 211

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[1]・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」いるとする認識を示し、「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

---

[1]　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ず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場合が多い。

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の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。

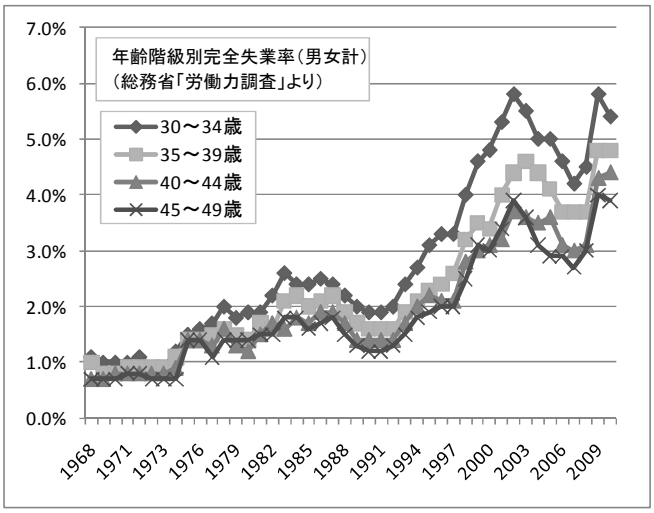
（３）日本のミドル層をめぐる環境変化に伴う新たなキャリアガイダンス・ニーズの検討

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。

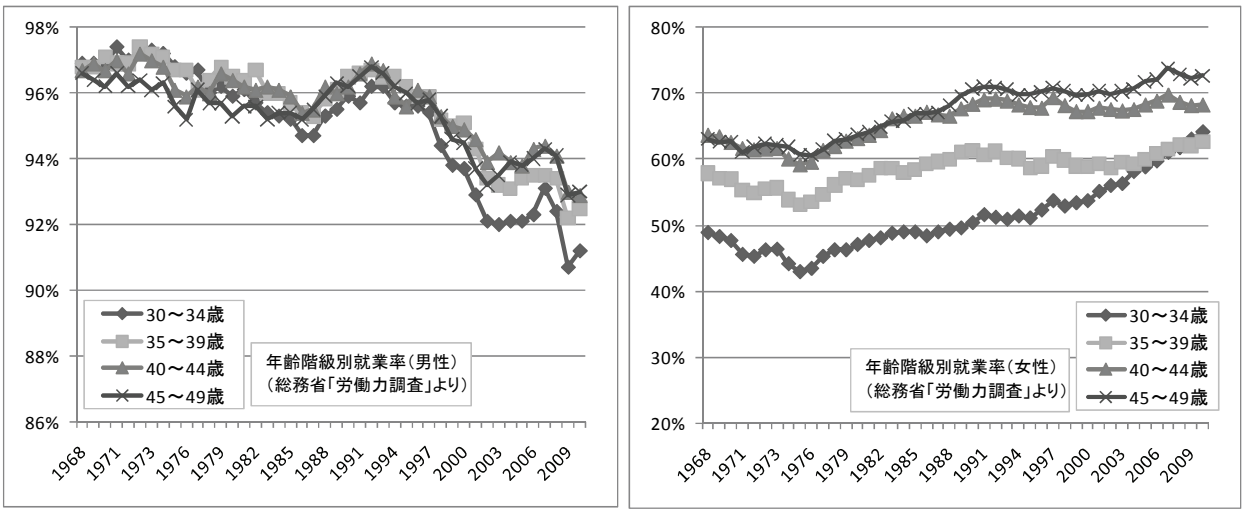
ミドル層は、職場においては働き盛り、家庭においては出産・育児・子育てと、様々な社会的責任を負う。こうした社会的責任を担うために基本的には多忙であり、目先の生活を維持するために自らのキャリアや職業を考える余裕が持てない。そのためミドル層は長い間、キャリアガイダンス・ニーズが相対的に少ない層として取り扱われてきた。しかし、現在、30代そして40代は、必ずしも以前のように仕事を持ち、家庭を築いている訳ではない。

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

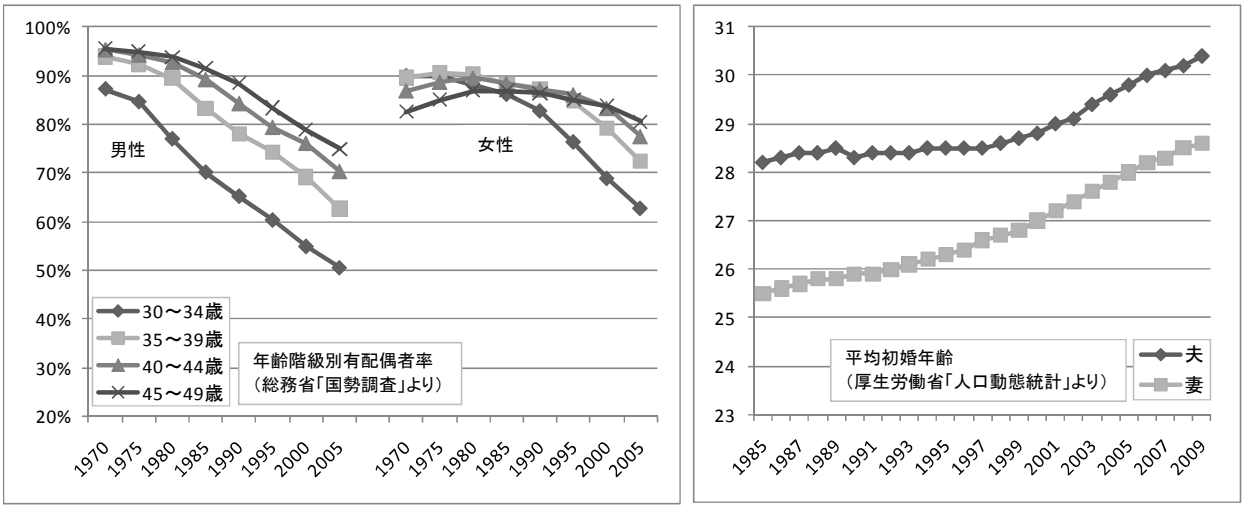


図表１－２　30代および40代の就業率（左・男性、右・女性）



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考える。

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	671	479	512	1994
	43.9%	51.3%	45.7%	51.6%	48.6%
女性	425	636	570	481	2112
	56.1%	48.7%	54.3%	48.4%	51.4%
合計	757	1307	1049	993	4106
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	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	695	470	490	2125
	62.1%	53.2%	44.8%	49.4%	51.8%
短大・高専	78	180	159	141	558
	10.3%	13.8%	15.2%	14.2%	13.6%
専門・各種学校	95	182	168	135	580
	12.5%	13.9%	16.0%	13.6%	14.1%
高校	111	243	247	226	827
	14.7%	18.6%	23.6%	22.8%	20.2%
中学校	2	7	3	0	12
	0.3%	0.5%	0.3%	0.0%	0.3%
その他	1	0	1	0	2
	0.1%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%
合計	757	1307	1048	992	4104
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	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	767	573	520	2287
	56.4%	58.7%	54.6%	52.4%	55.7%
自営業・自由業	26	75	77	124	302
	3.4%	5.7%	7.3%	12.5%	7.4%
契約社員・嘱託	24	46	36	28	134
	3.2%	3.5%	3.4%	2.8%	3.3%
派遣社員	22	22	26	20	90
	2.9%	1.7%	2.5%	2.0%	2.2%
パート・アルバイト	62	113	91	96	362
	8.2%	8.6%	8.7%	9.7%	8.8%
家族従業員	3	10	14	11	38
	0.4%	0.8%	1.3%	1.1%	0.9%
専業主婦（主夫）で仕事を探していない	120	145	127	113	505
	15.9%	11.1%	12.1%	11.4%	12.3%
専業主婦（主夫）で仕事を探している	30	75	57	37	199
	4.0%	5.7%	5.4%	3.7%	4.8%
大学院や専門学校に在学中	4	2	4	0	10
	0.5%	0.2%	0.4%	0.0%	0.2%
無職で進学・留学準備	1	1	1	0	3
	0.1%	0.1%	0.1%	0.0%	0.1%
無職で求職中	18	25	13	27	83
	2.4%	1.9%	1.2%	2.7%	2.0%
無職で何もしていない	9	15	20	7	51
	1.2%	1.1%	1.9%	0.7%	1.2%
その他	11	11	10	10	42
	1.5%	0.8%	1.0%	1.0%	1.0%
合計	757	1307	1049	993	4106
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	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	184	173	130	617
	17.2%	14.1%	16.5%	13.1%	15.0%
100万円未満	95	160	131	141	527
	12.6%	12.2%	12.5%	14.2%	12.8%
100～200万円未満	48	101	74	83	306
	6.4%	7.7%	7.1%	8.4%	7.5%
200～300万円未満	99	133	112	87	431
	13.1%	10.2%	10.7%	8.8%	10.5%
300～400万円未満	134	152	95	84	465
	17.7%	11.6%	9.1%	8.5%	11.3%
400～500万円未満	115	185	95	72	467
	15.2%	14.2%	9.1%	7.3%	11.4%
500～600万円未満	78	170	114	78	440
	10.3%	13.0%	10.9%	7.9%	10.7%
600～700万円未満	23	95	75	74	267
	3.0%	7.3%	7.2%	7.5%	6.5%
700～800万円未満	17	55	62	67	201
	2.3%	4.2%	5.9%	6.8%	4.9%
800～900万円未満	3	23	37	43	106
	0.4%	1.8%	3.5%	4.3%	2.6%
900～1000万円未満	1	17	34	39	91
	0.1%	1.3%	3.2%	3.9%	2.2%
1000～1100万円未満	1	9	14	32	56
	0.1%	0.7%	1.3%	3.2%	1.4%
1100～1200万円未満	0	4	4	11	19
	0.0%	0.3%	0.4%	1.1%	0.5%
1200万円以上	3	5	17	33	58
	0.4%	0.4%	1.6%	3.3%	1.4%
答えたくない	8	14	11	18	51
	1.1%	1.1%	1.0%	1.8%	1.2%
合計	755	1307	1048	992	4102
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	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	2	2	3	9
	0.3%	0.2%	0.2%	0.4%	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	2	1	1	5
	0.2%	0.2%	0.1%	0.1%	0.1%
建設業	27	72	43	50	192
	4.3%	6.6%	4.9%	5.9%	5.6%
製造業	103	208	174	165	650
	16.5%	19.0%	19.7%	19.5%	18.8%
電気･ガス･熱供給･水道業	5	12	8	16	41
	0.8%	1.1%	0.9%	1.9%	1.2%
情報通信業	41	64	47	47	199
	6.6%	5.8%	5.3%	5.6%	5.8%
運輸業、郵便業	19	48	43	37	147
	3.0%	4.4%	4.9%	4.4%	4.3%
卸売業、小売業	45	97	81	63	286
	7.2%	8.8%	9.2%	7.5%	8.3%
金融業、保険業	20	33	37	35	125
	3.2%	3.0%	4.2%	4.1%	3.6%
不動産業、物品賃貸業	17	19	17	22	75
	2.7%	1.7%	1.9%	2.6%	2.2%
学術研究、専門･技術サービス業	27	49	36	39	151
	4.3%	4.5%	4.1%	4.6%	4.4%
宿泊業、飲食サービス業	14	25	13	10	62
	2.2%	2.3%	1.5%	1.2%	1.8%
生活関連サービス業、娯楽業	12	24	27	17	80
	1.9%	2.2%	3.1%	2.0%	2.3%
教育、学習支援業	31	49	41	54	175
	5.0%	4.5%	4.6%	6.4%	5.1%
医療、福祉	61	87	74	59	281
	9.8%	7.9%	8.4%	7.0%	8.1%
複合サービス業	6	5	8	9	28
	1.0%	0.5%	0.9%	1.1%	0.8%
サービス業	84	128	88	109	409
	13.5%	11.7%	10.0%	12.9%	11.9%
公務	28	69	44	28	169
	4.5%	6.3%	5.0%	3.3%	4.9%
その他	68	91	93	77	329
	10.9%	8.3%	10.5%	9.1%	9.5%
わからない	12	13	7	4	36
	1.9%	1.2%	0.8%	0.5%	1.0%
合計	623	1097	884	845	3449
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	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・労務作業者」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	305	230	229	946
	29.2%	28.0%	26.1%	27.2%	27.5%
管理的職業	12	53	92	139	296
	1.9%	4.9%	10.5%	16.5%	8.6%
事務的職業	226	381	281	215	1103
	36.3%	35.0%	31.9%	25.5%	32.1%
販売の職業	40	76	59	58	233
	6.4%	7.0%	6.7%	6.9%	6.8%
サービスの職業	46	67	50	37	200
	7.4%	6.1%	5.7%	4.4%	5.8%
保安の職業	3	12	8	14	37
	0.5%	1.1%	0.9%	1.7%	1.1%
農林漁業の職業	1	2	2	3	8
	0.2%	0.2%	0.2%	0.4%	0.2%
運輸･通信の職業	10	27	22	23	82
	1.6%	2.5%	2.5%	2.7%	2.4%
生産工程･建設･軽作業などの仕事	31	75	45	45	196
	5.0%	6.9%	5.1%	5.3%	5.7%
その他	72	92	91	80	335
	11.6%	8.4%	10.3%	9.5%	9.7%
合計	623	1090	880	843	3436
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	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	306	274	319	1062
	28.1%	29.5%	32.9%	39.3%	32.5%
30～49人	42	69	51	43	205
	7.2%	6.6%	6.1%	5.3%	6.3%
50～99人	52	91	64	68	275
	9.0%	8.8%	7.7%	8.4%	8.4%
100～299人	82	146	118	76	422
	14.1%	14.1%	14.2%	9.4%	12.9%
300～499人	42	66	36	41	185
	7.2%	6.4%	4.3%	5.0%	5.7%
500～999人	40	91	53	43	227
	6.9%	8.8%	6.4%	5.3%	7.0%
1000人以上	160	270	236	222	888
	27.5%	26.0%	28.4%	27.3%	27.2%
合計	581	1039	832	812	3264
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	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	%	国勢調査による人口分布	差
北海道	194	4.7	4.4	0.3
青森県	28	0.7	1.1	−0.4
岩手県	12	0.3	1.1	−0.8
宮城県	9	0.2	1.8	**−1.6**
秋田県	25	0.6	0.9	−0.3
山形県	13	0.3	1.0	−0.7
福島県	4	0.1	1.6	**−1.5**
茨城県	44	1.1	2.3	**−1.2**
栃木県	42	1	1.6	−0.6
群馬県	29	0.7	1.6	−0.9
埼玉県	291	7.1	5.5	**1.6**
千葉県	250	6.1	4.7	**1.4**
東京都	771	18.8	9.8	**9.0**
神奈川県	470	11.4	6.9	**4.5**
新潟県	37	0.9	1.9	**−1.0**
富山県	20	0.5	0.9	−0.4
石川県	32	0.8	0.9	−0.1
福井県	19	0.5	0.6	−0.1
山梨県	14	0.3	0.7	−0.4
長野県	41	1	1.7	−0.7
岐阜県	47	1.1	1.6	−0.5
静岡県	102	2.5	3.0	−0.5
愛知県	258	6.3	5.7	0.6
三重県	49	1.2	1.5	−0.3

	本調査の回答者数	%	国勢調査による人口分布	差
滋賀県	43	1	1.1	−0.1
京都府	80	1.9	2.1	−0.2
大阪府	336	8.2	6.9	**1.3**
兵庫県	211	5.1	4.4	0.7
奈良県	34	0.8	1.1	−0.3
和歌山県	24	0.6	0.8	−0.2
鳥取県	13	0.3	0.5	−0.2
島根県	19	0.5	0.6	−0.1
岡山県	47	1.1	1.5	−0.4
広島県	86	2.1	2.3	−0.2
山口県	43	1	1.2	−0.2
徳島県	18	0.4	0.6	−0.2
香川県	23	0.6	0.8	−0.2
愛媛県	32	0.8	1.1	−0.3
高知県	11	0.3	0.6	−0.3
福岡県	137	3.3	4.0	−0.7
佐賀県	16	0.4	0.7	−0.3
長崎県	21	0.5	1.2	−0.7
熊本県	31	0.8	1.4	−0.6
大分県	24	0.6	0.9	−0.3
宮崎県	14	0.3	0.9	−0.6
鹿児島県	23	0.6	1.4	−0.8
沖縄県	19	0.5	1.1	−0.6

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.

第2章　性別・年齢階級別にみたキャリアガイダンス・ニーズ

1. 本章の目的

30 歳代、40 歳代の成人のキャリアは、学校卒業後、職業生活、家庭生活も含めて多様である。労働政策研究・研修機構(2010)の調査報告書では、50 歳代の男女を対象として 10 代から 50 代までに経験した仕事や家庭生活での様々なライフイベントの年代別の重要度を評価させているが､男性と女性では特に職業生活に関して重要だと捉えられるイベントが異なる。また､年代によっても重要なイベントは異なっている｡例えば､男性は正社員として就職し、職業を継続していくパターンが多いのに対して、女性は、20 代で就職した後、結婚や出産で退職し、その後のキャリアパターンが様々に分かれるケースが多い。男性では 30 歳代や 40 歳代になると「管理職になる」とか､「昇進・昇格」というイベント項目が選択されるのに対して、女性では､「再就職」､「求職・仕事中断」､「アルバイト・パート・派遣」というような働き方の項目が選択されることに表れている。

成人の場合、性別や年代によってキャリアの様相が異なるとすれば、回答者の性別や年代によって、求められるキャリアガイダンスのあり方も異なっている可能性がある。そこで、本章では、性別や年齢階級（各年代の前半、後半でグループ分け）によって、現在感じている職業やキャリアについての問題意識やキャリア形成に対する支援やサポートの必要性がどのように違うのかという点を明らかにしたい。

2. 方法

【分析でとりあげる変数】　分析にあたっては、キャリアガイダンス・ニーズに関連する変数として以下の設問に対する回答を用いた。

現在感じているキャリアガイダンス・ニーズは、問 26「あなたは、これからの職業やキャリアの問題を解決する上で、どのくらい支援やサポートが必要ですか」（５段階評価）により評価できるので、この設問に対する回答を分析する。また、キャリアガイダンス・ニーズには、現在、職業やキャリアについて何らかの問題意識をもっているかどうかが関連すると考えられるため、問 24「あなたは、現在、職業やキャリアについて、どのくらいの問題を感じていますか」（５段階評価）への回答および、問 25「あなたは、現在、職業やキャリアについて、どのような問題を感じていますか」(19 項目に対する多重回答）への回答を取り上げる。その上で、過去にさかのぼって、学校を卒業してから過去にどのような場面でキャリアガイダンス・ニーズを感じたのかを問う、問 23「あなたは、学校を卒業してからこれまで、過去のどのような時に、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ましたか」(17 項目に対する多重回答）への回答を分析の対象とした。

3. 結果

キャリアガイダンス・ニーズに関連した設問について、男女別、年齢階級別に回答傾向の特徴を概観する。

（1）職業やキャリアの問題解決に向けた支援やサポートの必要性

問 26「あなたは、これからの職業やキャリアの問題を解決する上で、どのくらい支援やサポートが必要ですか」という質問に対する年齢階級別、男女別の回答を集計した結果を図表２－１にまとめた。(%) の数値は、各年齢階級の合計人数に対して項目の選択者数が占める割合である。

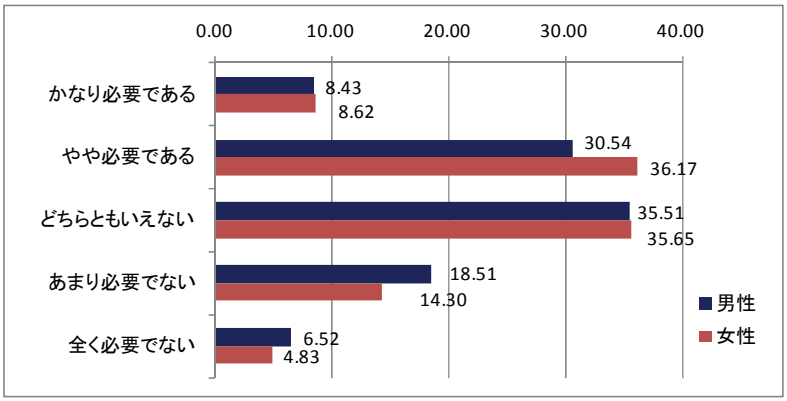
図表2－1　支援やサポートの必要性

	男性									
	30歳代前半		30歳代後半		40歳代前半		40歳代後半		合計	
	n=332		n=671		n=479		n=512		n=1994	
	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）
かなり必要である	27	8.13	66	9.84	35	7.31	40	7.81	168	8.43
やや必要である	122	36.75	198	29.51	151	31.52	138	26.95	609	30.54
どちらともいえない	121	36.45	246	36.66	165	34.45	176	34.38	708	35.51
あまり必要でない	44	13.25	118	17.59	95	19.83	112	21.88	369	18.51
全く必要でない	16	4.82	40	5.96	31	6.47	43	8.40	130	6.52
無効回答	2	0.60	3	0.45	2	0.42	3	0.59	10	0.50

	女性									
	30歳代前半		30歳代後半		40歳代前半		40歳代後半		合計	
	n=425		n=636		n=570		n=481		n=2112	
	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）
かなり必要である	43	10.12	57	8.96	46	8.07	36	7.48	182	8.62
やや必要である	188	44.24	239	37.58	198	34.74	139	28.90	764	36.17
どちらともいえない	122	28.71	237	37.26	196	34.39	198	41.16	753	35.65
あまり必要でない	55	12.94	82	12.89	89	15.61	76	15.80	302	14.30
全く必要でない	15	3.53	19	2.99	40	7.02	28	5.82	102	4.83
無効回答	2	0.47	2	0.31	1	0.18	4	0.83	9	0.43

図表２－１のうち、男女別に年齢階級をこみにした結果が図表２－２である。「かなり必要である」という回答は男性が 8.43%、女性が 8.62%とあまり高くなかった。次に「やや必要である」をみると、男性が 30.54%、女性が 36.17%で両方とも３割程度の選択率があり、女性の方がやや高くなっている。以上、支援の必要性に関して「かなり必要」、「やや必要」の肯定的な回答をあわせると、男性は 38.97%、女性は 44.79%であり、４割程度である。また、男性に比べて女性がやや高い。「どちらともいえない」は、男女ともに 35%程度で同程度である。他方、「あまり必要ない」は男性が 18.51%、女性が 14.30%となり、男性の方がやや高い傾向にある。「全く必要でない」は男性が 6.52%、女性が 4.83%で男性の選択率がやや高かった。選択率で見ると、支援やサポートの必要性は男性よりも女性の方が感じている割合が高い傾向がある。

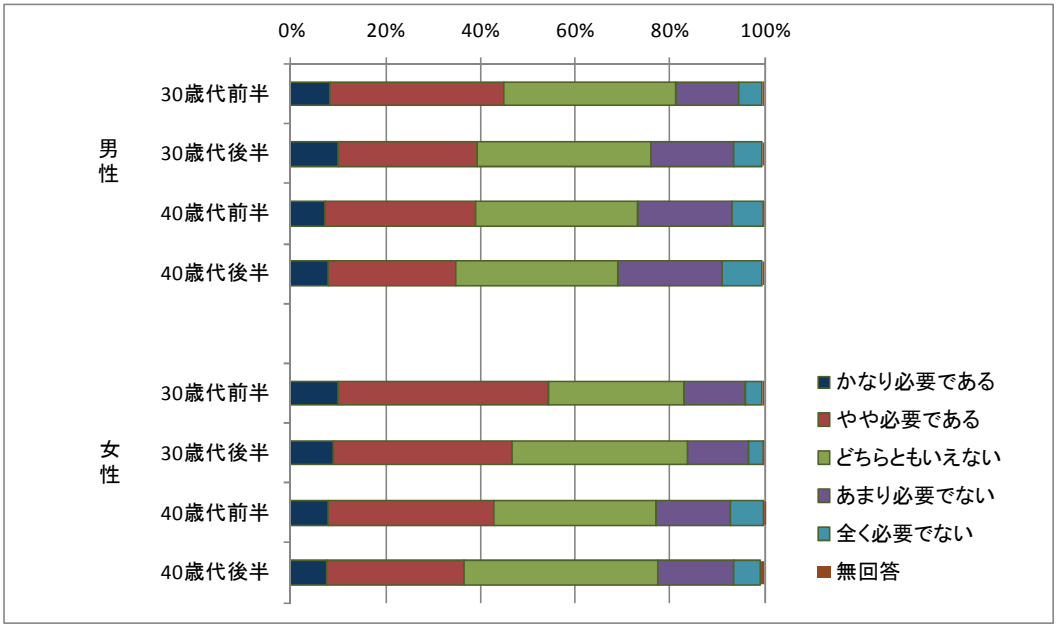
図表２－２　支援やサポートの必要性についての男女比較



また、男女別に年齢階級による選択率を比較したグラフを図表２－３に示す。男性の場合、年齢階級に関してみると、「かなり必要」は 30 歳代後半が高く、後はそれほど差がない。「やや必要」は、30 歳代前半が他よりも高くなっている。「どちらともいえない」は、30 歳代（前半と後半）がそれ以外よりもやや高めである。「あまり必要でない」と「全く必要でない」は年齢階級が上になるとともに選択率が高くなっている。

女性については、「かなり必要」と「やや必要」という回答は、30 歳代（前半、後半とも）の方が 40 歳代よりも選択率が高い。「どちらともいえない」は、40 歳代後半が最も高く、次が 30 歳代後半、続いて 40 歳代前半となり、最も低いのは 30 歳代前半となった。「あまり必要でない」と「全く必要でない」は 30 歳代よりも 40 歳代が高くなった。男女ともに 30 歳代の方が 40 歳代よりも支援やサポートの必要性を感じる程度が高い傾向が見られる。

図表2-3　支援の必要性を感じている回答者割合の男女比較（%）



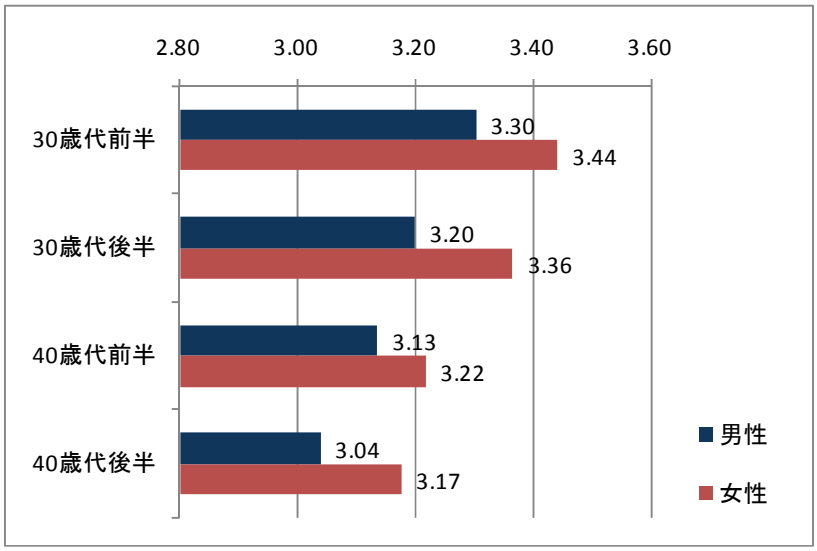
上記の集計に加え、問 26 の選択肢は５段階の評定尺度となっているので、「かなり必要である」～「全く必要でない」を５点から１点として得点化した。その上で、男女別、年齢階級別に平均値と標準偏差を算出し(図表２－４)、男女別にグラフを作成した(図表２－５)。

男性では、30 歳代前半が最も高く、年齢階級が上になるとともに、平均値は低くなり、40 歳代後半が最も低い。女性でも同じ傾向が見られた。男女で比較すると、男性に比べて女性の方がどの年代に関しても平均値が高く、支援やサポートを必要する気持ちが強いことがわかった。

図表２－４　問 26 の回答結果の男女別、年齢階級別平均値(mean)と標準偏差(SD)

Q26	30歳代前半			30歳代後半			40歳代前半			40歳代後半		
	n	mean	SD	n	mean	SD	n	mean	SD	n	mean	SD
男性	329	3.30	(0.97)	668	3.20	(1.03)	477	3.13	(1.03)	508	3.04	(1.07)
女性	421	3.44	(0.96)	632	3.36	(0.92)	566	3.22	(1.03)	475	3.17	(0.97)

図表２－５　問 26 の回答に関する男女別、年齢階級別にみた平均値の比較



（２）職業やキャリアについての問題を感じている程度とその内容

①問題を感じている程度について

問 24「あなたは、現在、職業やキャリアについて、どのくらい問題を感じていますか」という設問に対する回答を男女別、年齢階級別に集計した結果を図表２－６に示す。(%) の数値は、各年齢階級の合計人数に占める選択者数の割合である。

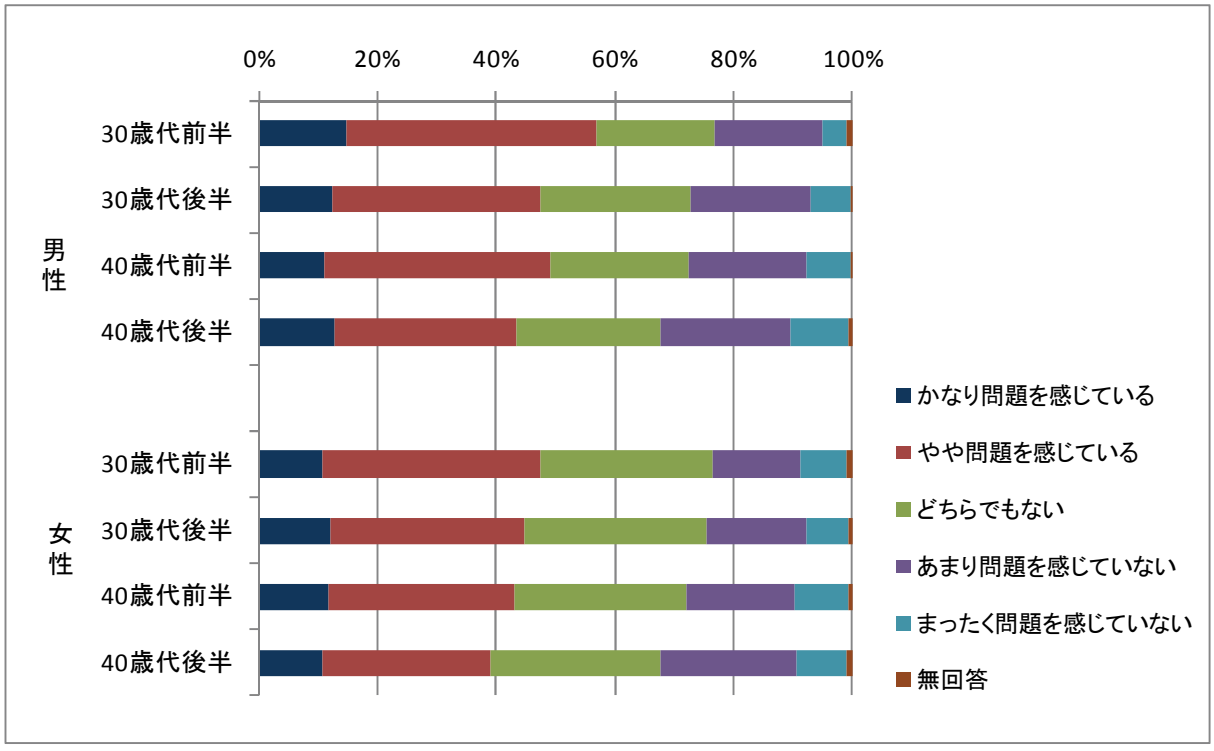
年齢階級をこみにしてみると、男性では、「かなり問題を感じている」が 12.64%、「やや問題を感じている」が 35.76%で、この２つをあわせると 48.40%となり、約５割弱が「問題を感じている」について肯定の回答をしている。女性では、「かなり問題を感じている」が 11.51%、「やや問題を感じている」が 32.10%となり、合計は 43.61%となる。男性よりも女性の方が、問題を感じている者の割合はやや少ない。

図表２－６　男女別、年齢階級別の現在、職業やキャリアについて問題を感じている程度

		男性									
		30歳代前半		30歳代後半		40歳代前半		40歳代後半		合計	
		人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）
1	かなり問題を感じている	49	(14.76)	84	(12.52)	54	(11.27)	65	(12.70)	252	(12.64)
2	やや問題を感じている	140	(42.17)	235	(35.02)	181	(37.79)	157	(30.66)	713	(35.76)
3	どちらでもない	66	(19.88)	169	(25.19)	112	(23.38)	124	(24.22)	471	(23.62)
4	あまり問題を感じていない	60	(18.07)	135	(20.12)	95	(19.83)	113	(22.07)	403	(20.21)
5	まったく問題を感じていない	14	(4.22)	45	(6.71)	35	(7.31)	49	(9.57)	143	(7.17)
	無回答	3	(0.90)	3	(0.45)	2	(0.42)	4	(0.78)	12	(0.60)
	合計	332	(100.00)	671	(100.00)	479	(100.00)	512	(100.00)	1,994	(100.00)

		女性									
		30歳代前半		30歳代後半		40歳代前半		40歳代後半		合計	
		人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）
1	かなり問題を感じている	46	(10.82)	77	(12.11)	68	(11.93)	52	(10.81)	243	(11.51)
2	やや問題を感じている	156	(36.71)	208	(32.70)	178	(31.23)	136	(28.27)	678	(32.10)
3	どちらでもない	123	(28.94)	194	(30.50)	165	(28.95)	138	(28.69)	620	(29.36)
4	あまり問題を感じていない	63	(14.82)	107	(16.82)	103	(18.07)	110	(22.87)	383	(18.13)
5	まったく問題を感じていない	33	(7.76)	46	(7.23)	52	(9.12)	40	(8.32)	171	(8.10)
	無回答	4	(0.94)	4	(0.63)	4	(0.70)	5	(1.04)	17	(0.80)
	合計	425	(100.00)	636	(100.00)	570	(100.00)	481	(100.00)	2,112	(100.00)

図表２－７　問題を感じている回答者割合の男女比較



次に男女別、年齢階級別の回答者の割合をグラフにしたものが図表２－７である。男性では、「かなり問題を感じている」と回答している者の割合は、年齢階級によってそれほど大きな差がないが、30 歳代前半が多く、40 歳代前半がやや少ない。「やや問題を感じている」を

みると、30 歳代前半が多く、次が 40 歳代前半で、３番目が 30 歳代後半となり、最も少ないのは 40 歳代後半となる。２つの回答をあわせてみると、最も多いのが 30 歳代前半で、最も少ないのが 40 歳代後半となる。

他方、女性のデータをみると、「かなり問題を感じている」の割合は 30 歳代前半と 40 歳代後半で少なく、30 歳代後半と 40 歳代前半が多い。「やや問題を感じている」は、30 歳代前半が最も多く、年齢階級が上になると少なくなり、40 歳代後半が最も少ない。２つの回答の選択率を合わせると 30 歳代前半が最も多く、年齢階級とともに少なくなる。また、「あまり問題を感じていない」と「まったく問題を感じていない」と回答した者の合計は年齢階級が上になるにつれて多くなっている。

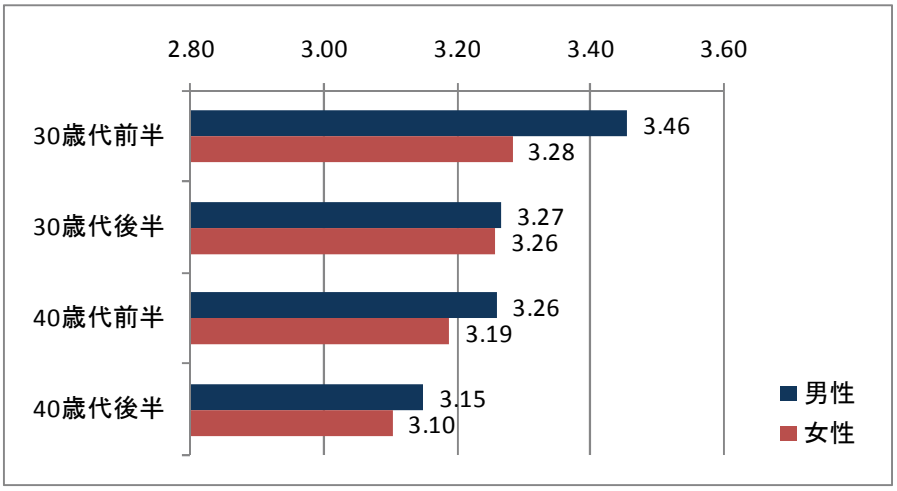
また、上記の集計に加え、問 24 の選択肢は５段階の評定尺度となっているので、「かなり問題を感じている」～「全く問題を感じていない」を５点から１点として得点化した。その上で、男女別、年齢階級別に平均値と標準偏差を算出し(図表２－８)、男女別にグラフを作成した(図表２－９)。

男性では、30 歳代前半の平均値が高く、次が 30 歳代後半と 40 歳代前半が同程度、最も低いのが 40 歳代後半となった。女性の場合は、30 歳代前半と 30 歳代後半が同程度に高く、次が、40 歳代前半、40 歳代後半の順に低くなる。男女とも年代が若い方が職業やキャリアについて問題を感じている程度が大きいことが示されている。特に 30 歳代前半の男性が高くなっている。

図表２－８　問 24 の回答結果の男女別、年齢階級別平均値(mean)と標準偏差(SD)

Q24	30歳代前半			30歳代後半			40歳代前半			40歳代後半		
	n	mean	SD	n	mean	SD	n	mean	SD	n	mean	SD
男性	329	3.46	(1.08)	668	3.27	(1.12)	477	3.26	(1.12)	508	3.15	(1.19)
女性	421	3.28	(1.09)	632	3.26	(1.10)	566	3.19	(1.15)	475	3.10	(1.13)

図表２－９　問 24 の回答に関する男女別、年齢階級別にみた平均値の比較



②問題を感じていることの内容

問 24 に続いて、問 25 では「現在、職業やキャリアについて、どのような問題を感じているか(複数回答可)」について 19 個の項目を挙げ、該当するものを選択させた。

【男性の集計結果】男性について年齢階級別に集計した全体の結果を図表２－１０に示す。（%）は各年齢階級の全体人数に占める選択者数の割合である。さらに男性について年齢階級をこみにして、選択率が高い順に並べ替えてグラフにした結果が図表２－１１である。最も選択率が高かったのが「将来全般」で 45.59%と約半数が選択した。それ以降は選択率が約２割程度となり、「自分の労働条件(23.27%)」、「自分の職業能力をアップさせる方法(21.61%)」、「自分の仕事の内容(20.46%)」の順となり、以下 20%未満の選択率となる。

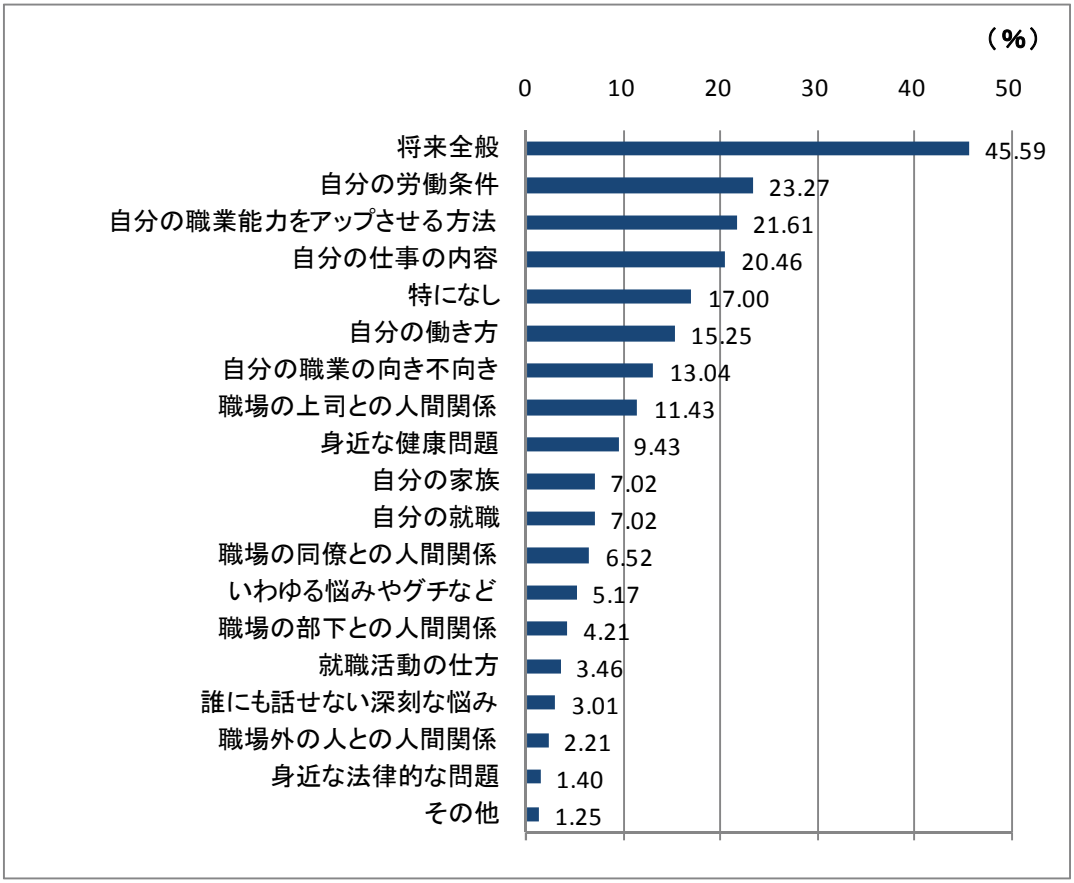
また、合計の選択率が 10%以上の８項目を取り上げて、年齢階級別にグラフにしたものを図表２－１６に示す。「将来全般」、「自分の労働条件」、「自分の仕事の内容」、「自分の働き方」、「職業の向き不向き」などは、30 歳代前半の選択率が最も高く、年齢階級が上がるとともに選択率は低くなる。また、30 歳代後半で選択率が高くなる項目としては、「自分の職業能力をアップさせる方法」、「職場の上司との人間関係」などがある。他方、「特になし」という回答は年齢階級が上がるとともに選択率も高くなる。

この他、図表２－１０に戻って全体の 19 項目の選択率をみると、選択肢のうち大半は年齢階級が上がるとともに選択率は低くなるが、40 歳代後半で高い項目としては、「自分の家族」、「身近な健康問題」などがある。職業やキャリアについては、若い世代の方が様々な問題を感じていることが多いが、年齢とともにその程度は弱くなり、また、問題の内容も変化していることがわかる。

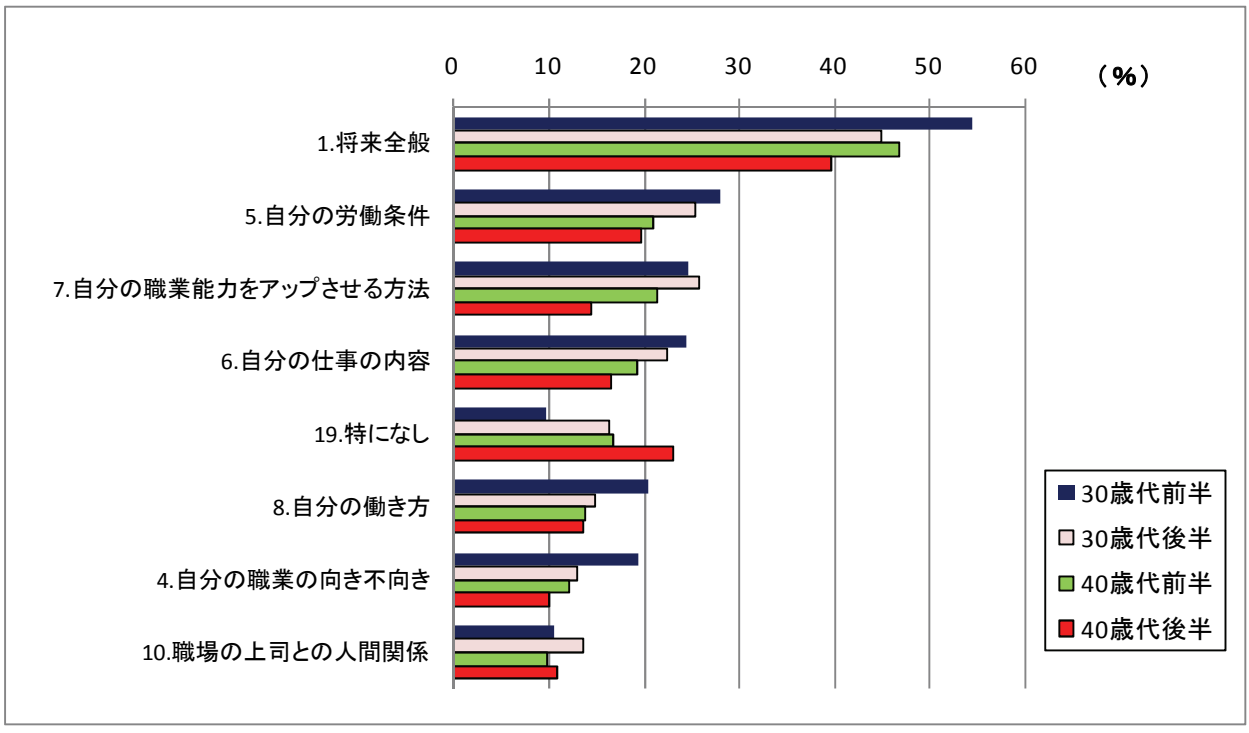
図表2－10 どんな問題を感じているかについての年齢階級別に見た割合（男性）

	男性									
	30歳代前半		30歳代後半		40歳代前半		40歳代後半		合計	
	n=332		n=671		n=479		n=512		n=1994	
	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）
1 将来全般	181	(54.52)	301	(44.86)	224	(46.76)	203	(39.65)	909	(45.59)
2 自分の就職	36	(10.84)	55	(8.20)	22	(4.59)	27	(5.27)	140	(7.02)
3 就職活動の仕方	19	(5.72)	26	(3.87)	14	(2.92)	10	(1.95)	69	(3.46)
4 自分の職業の向き不向き	64	(19.28)	87	(12.97)	58	(12.11)	51	(9.96)	260	(13.04)
5 自分の労働条件	93	(28.01)	170	(25.34)	100	(20.88)	101	(19.73)	464	(23.27)
6 自分の仕事の内容	81	(24.40)	150	(22.35)	92	(19.21)	85	(16.60)	408	(20.46)
7 自分の職業能力をアップさせる方法	82	(24.70)	173	(25.78)	102	(21.29)	74	(14.45)	431	(21.61)
8 自分の働き方	68	(20.48)	100	(14.90)	66	(13.78)	70	(13.67)	304	(15.25)
9 職場の同僚との人間関係	28	(8.43)	52	(7.75)	20	(4.18)	30	(5.86)	130	(6.52)
10 職場の上司との人間関係	35	(10.54)	91	(13.56)	47	(9.81)	55	(10.74)	228	(11.43)
11 職場の部下との人間関係	10	(3.01)	36	(5.37)	19	(3.97)	19	(3.71)	84	(4.21)
12 職場外の人との人間関係	7	(2.11)	18	(2.68)	9	(1.88)	10	(1.95)	44	(2.21)
13 自分の家族	25	(7.53)	42	(6.26)	32	(6.68)	41	(8.01)	140	(7.02)
14 身近な法律的な問題	3	(0.90)	16	(2.38)	5	(1.04)	4	(0.78)	28	(1.40)
15 身近な健康問題	22	(6.63)	62	(9.24)	48	(10.02)	56	(10.94)	188	(9.43)
16 いわゆる悩みやグチなど	29	(8.73)	48	(7.15)	18	(3.76)	8	(1.56)	103	(5.17)
17 誰にも話せない深刻な悩み	14	(4.22)	23	(3.43)	13	(2.71)	10	(1.95)	60	(3.01)
18 その他	0	(0.00)	7	(1.04)	7	(1.46)	11	(2.15)	25	(1.25)
19 特になし	32	(9.64)	109	(16.24)	80	(16.70)	118	(23.05)	339	(17.00)

図表２－１１　問題を感じていること(男性での選択率が多い順)



図表２－１２　上位8項目における年齢階級別の選択率（男性）



【女性の集計結果】次に、女性の結果を図表２－１３にまとめた。図表２－１４は、年齢階級をこみにして、選択率の多い順にグラフにしたものである。

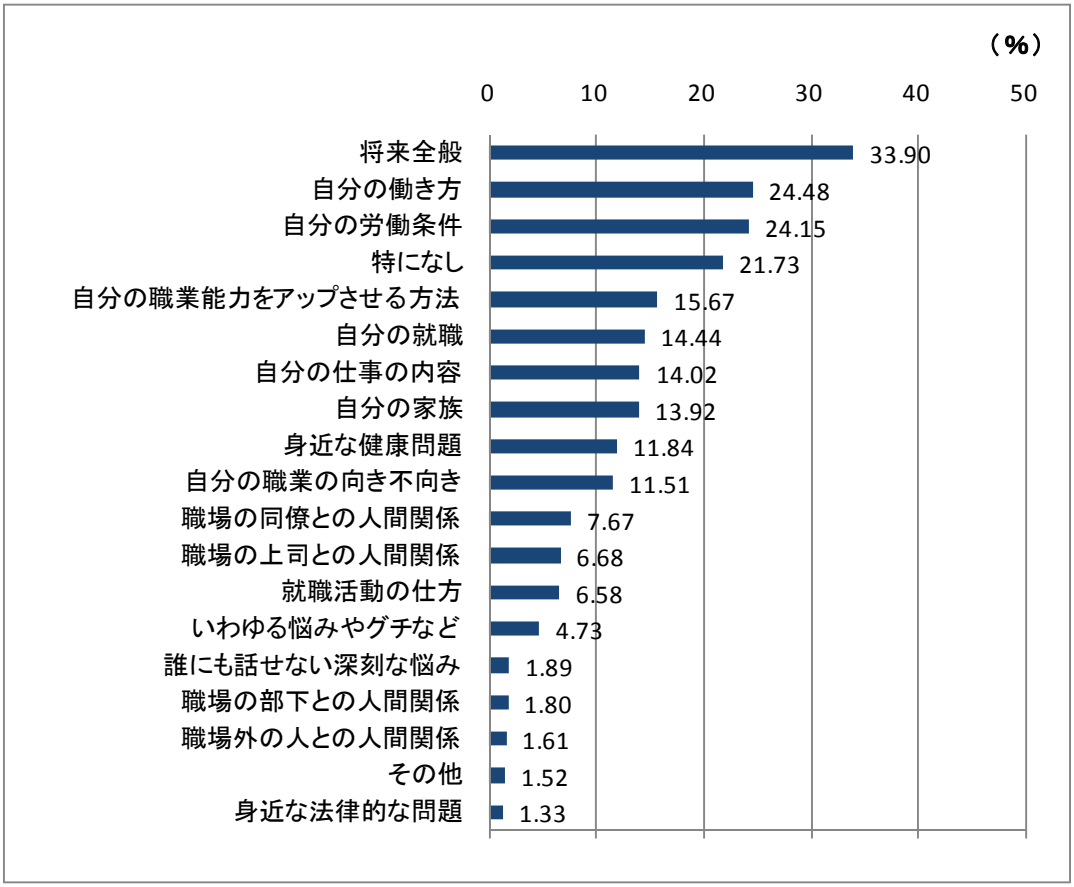
図表２－１４で全体の傾向をみると、「将来全般」が最も高く、33.90%が選択していた。この項目の選択率が他の項目と比べて最も高かった点は男性と同じであるが、選択率そのものは男性よりも低い。続いて「自分の働き方(24.48%)」、「自分の労働条件(24.15%)」、「特になし(21.73%)」、「自分の職業能力をアップする方法(15.67%)」で、上位は男性の場合とほぼ同じ項目で構成されている。

全体の選択率が 10%以上の項目は 10 項目となった。この上位 10 項目を年齢階級に関してグラフにしたものが図表２－１５である。「将来全般」、「自分の働き方」、「自分の労働条件」、「自分の職業能力をアップする方法」、「自分の就職」、「自分の職業の向き不向き」は 30 歳代前半が最も高く、年齢階級が上がるとともに選択率は低くなっている。他方、「特になし」、「自分の仕事の内容」、「自分の家族」、「身近な健康問題」については、概して 30 歳代よりも 40 歳代で選択率が増えている傾向がある。女性でも男性と同様に、将来や職業生活に関する項目については年齢階級が低い方の選択率が高く、年齢階級が上がるにつれて、家族や健康に関する項目の選択率が増えている傾向が見られた。

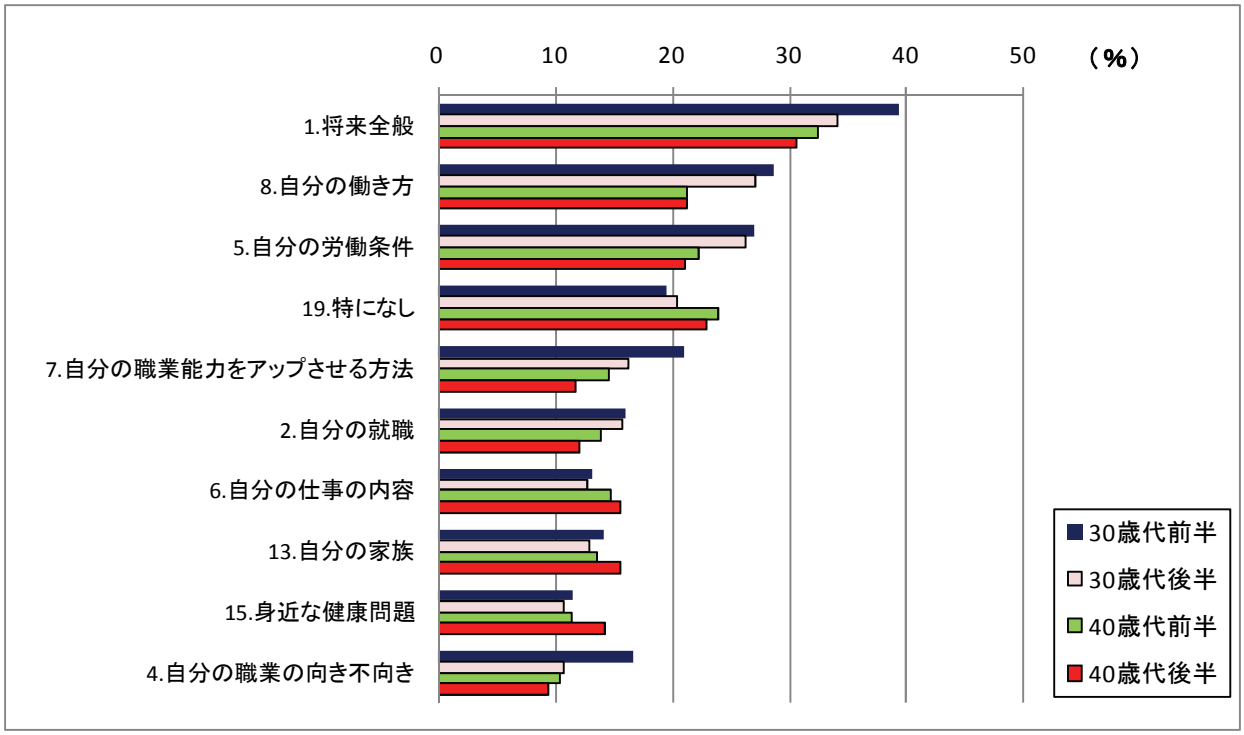
図表2－13 どんな問題を感じているかについての年齢階級別に見た割合（女性）

	女性									
	30歳代前半		30歳代後半		40歳代前半		40歳代後半		合計	
	n=425		n=636		n=570		n=481		n=2112	
	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）
1 将来全般	167	(39.29)	217	(34.12)	185	(32.46)	147	(30.56)	716	(33.90)
2 自分の就職	68	(16.00)	100	(15.72)	79	(13.86)	58	(12.06)	305	(14.44)
3 就職活動の仕方	37	(8.71)	46	(7.23)	28	(4.91)	28	(5.82)	139	(6.58)
4 自分の職業の向き不向き	71	(16.71)	68	(10.69)	59	(10.35)	45	(9.36)	243	(11.51)
5 自分の労働条件	115	(27.06)	167	(26.26)	127	(22.28)	101	(21.00)	510	(24.15)
6 自分の仕事の内容	56	(13.18)	81	(12.74)	84	(14.74)	75	(15.59)	296	(14.02)
7 自分の職業能力をアップさせる方法	89	(20.94)	103	(16.19)	83	(14.56)	56	(11.64)	331	(15.67)
8 自分の働き方	122	(28.71)	172	(27.04)	121	(21.23)	102	(21.21)	517	(24.48)
9 職場の同僚との人間関係	34	(8.00)	51	(8.02)	38	(6.67)	39	(8.11)	162	(7.67)
10 職場の上司との人間関係	36	(8.47)	47	(7.39)	35	(6.14)	23	(4.78)	141	(6.68)
11 職場の部下との人間関係	12	(2.82)	14	(2.20)	6	(1.05)	6	(1.25)	38	(1.80)
12 職場外の人との人間関係	7	(1.65)	10	(1.57)	11	(1.93)	6	(1.25)	34	(1.61)
13 自分の家族	60	(14.12)	82	(12.89)	77	(13.51)	75	(15.59)	294	(13.92)
14 身近な法律的な問題	6	(1.41)	6	(0.94)	11	(1.93)	5	(1.04)	28	(1.33)
15 身近な健康問題	49	(11.53)	68	(10.69)	65	(11.40)	68	(14.14)	250	(11.84)
16 いわゆる悩みやグチなど	25	(5.88)	35	(5.50)	18	(3.16)	22	(4.57)	100	(4.73)
17 誰にも話せない深刻な悩み	6	(1.41)	20	(3.14)	10	(1.75)	4	(0.83)	40	(1.89)
18 その他	8	(1.88)	10	(1.57)	4	(0.70)	10	(2.08)	32	(1.52)
19 特になし	83	(19.53)	130	(20.44)	136	(23.86)	110	(22.87)	459	(21.73)

図表２－１４　問題を感じていること(女性での選択率が多い順)



図表２－１５　上位 10 項目における年齢階級別の選択率（女性）



【「問題を感じている人」のみを対象とした問題の内容の検討】

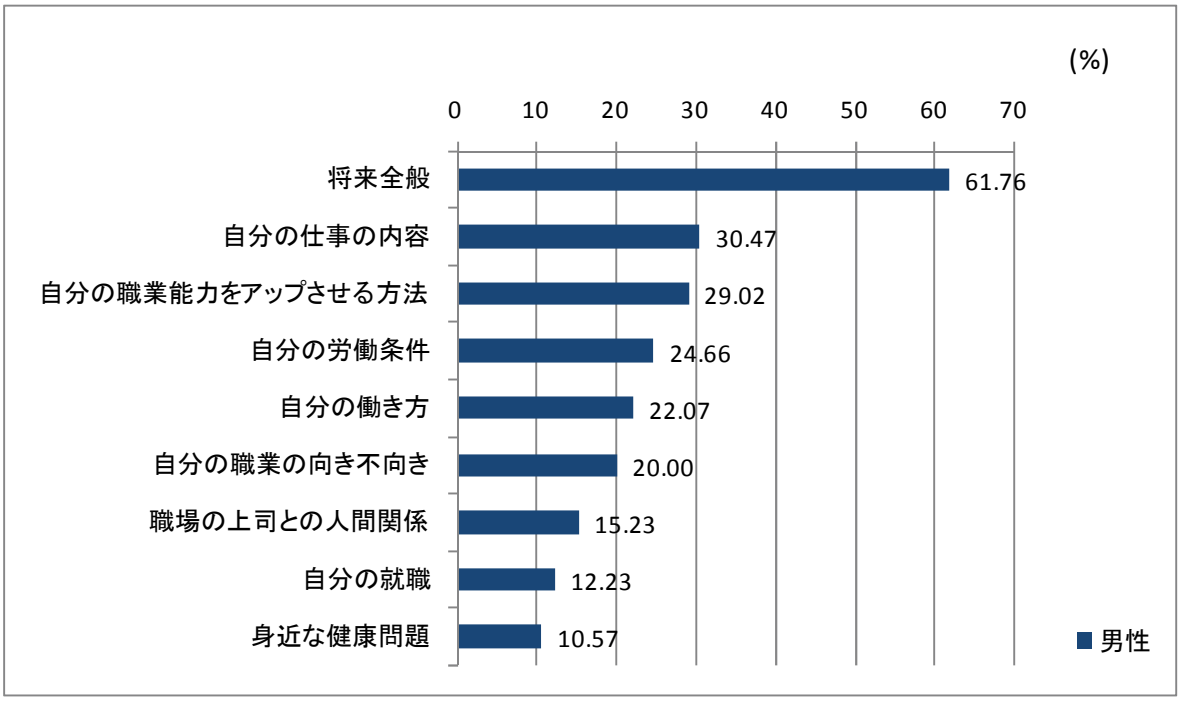
問 25 は、問 24 の設問で「問題を感じていない」を選んだ人にも回答を求めているので、問 25 の選択肢である「特になし」という回答が上位に入っている。そこで、問 24 の設問に対して、「かなり問題を感じている」および「やや問題を感じている」という人のみを取り出し、問 25 での回答結果を整理した。結果を図表２－１６に示す。各項目の選択率（%）は、男性、女性、全体のそれぞれで「かなり問題を感じている」と「やや問題を感じている」と回答した人の合計人数に占める割合である。また、男性、女性について選択されている割合が 10%を超えている項目についてグラフを作成した(図表２－１７、図表２－１８)。

図表2－16 「問題を感じている」という人が選択したキャリアに関する問題の内容

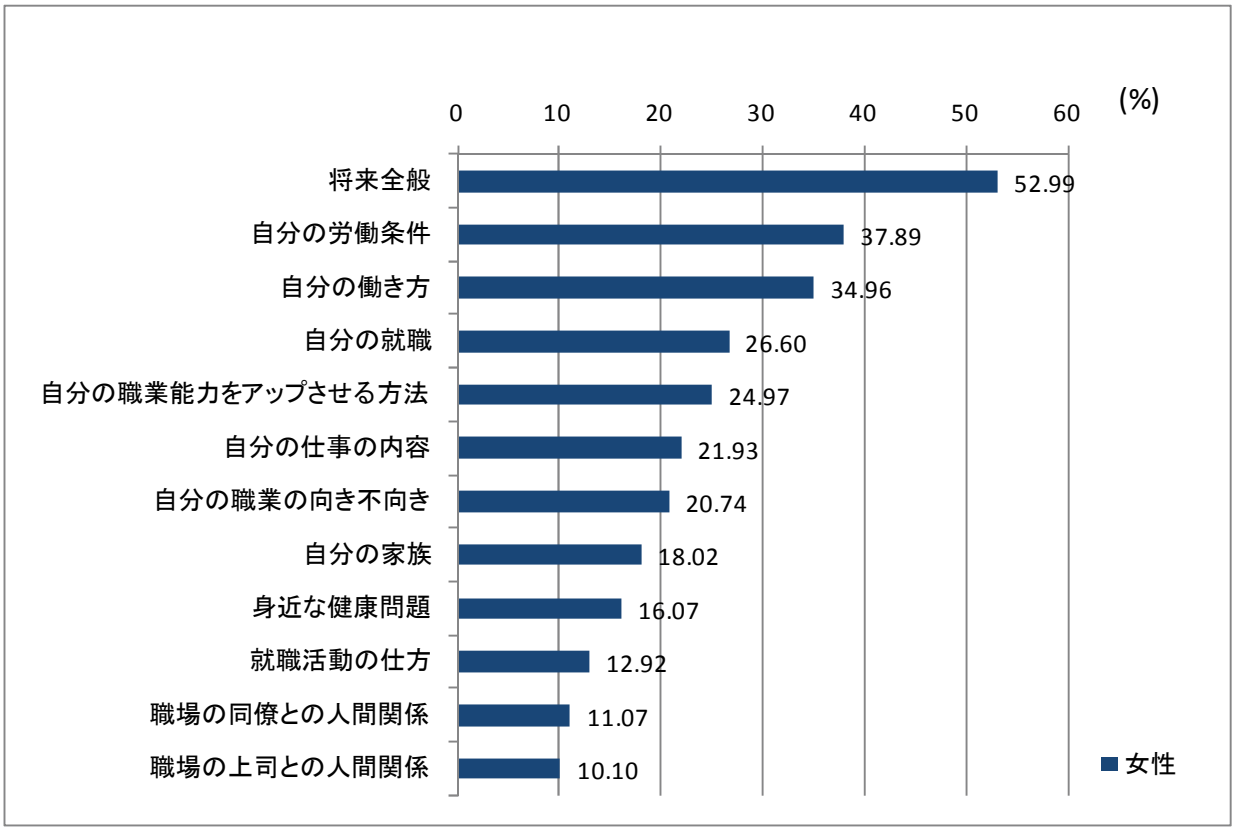
		男性(n=965)				女性(n=921)				全体(n=1886)			
		かなり問題を感じている	やや問題を感じている	計	（%）	かなり問題を感じている	やや問題を感じている	計	（%）	かなり問題を感じている	やや問題を感じている	計	（%）
1	将来全般	172	424	596	(61.76)	145	343	488	(52.99)	317	767	1084	(57.48)
2	自分の就職	67	51	118	(12.23)	97	148	245	(26.60)	164	199	363	(19.25)
3	就職活動の仕方	35	24	59	(6.11)	57	62	119	(12.92)	92	86	178	(9.44)
4	自分の職業の向き不向き	75	118	193	(20.00)	65	126	191	(20.74)	140	244	384	(20.36)
5	自分の労働条件	10	228	238	(24.66)	103	246	349	(37.89)	113	474	587	(31.12)
6	自分の仕事の内容	83	211	294	(30.47)	58	144	202	(21.93)	141	355	496	(26.30)
7	自分の職業能力をアップさせる方法	78	202	280	(29.02)	74	156	230	(24.97)	152	358	510	(27.04)
8	自分の働き方	63	150	213	(22.07)	103	219	322	(34.96)	166	369	535	(28.37)
9	職場の同僚との人間関係	23	64	87	(9.02)	33	69	102	(11.07)	56	133	189	(10.02)
10	職場の上司との人間関係	47	100	147	(15.23)	35	58	93	(10.10)	82	158	240	(12.73)
11	職場の部下との人間関係	6	36	42	(4.35)	8	13	21	(2.28)	14	49	63	(3.34)
12	職場外の人との人間関係	14	17	31	(3.21)	9	13	22	(2.39)	23	30	53	(2.81)
13	自分の家族	34	54	88	(9.12)	58	108	166	(18.02)	92	162	254	(13.47)
14	身近な法律的な問題	8	12	20	(2.07)	7	14	21	(2.28)	15	26	41	(2.17)
15	身近な健康問題	38	64	102	(10.57)	51	97	148	(16.07)	89	161	250	(13.26)
16	いわゆる悩みやグチなど	17	49	66	(6.84)	15	41	56	(6.08)	32	90	122	(6.47)
17	誰にも話せない深刻な悩み	19	26	45	(4.66)	18	11	29	(3.15)	37	37	74	(3.92)
18	その他	7	7	14	(1.45)	5	13	18	(1.95)	12	20	32	(1.70)
19	特になし	0	5	5	(0.52)	0	5	5	(0.54)	0	10	10	(0.53)

男性も女性も上位に入っている項目は共通のものが多いが、順位については違いが見られる。男性では、10%以上の項目は９項目のみで、「将来全般」、「自分の仕事の内容」、「自分の職業能力をアップさせる方法」、「自分の労働条件」、「自分の働き方」、「自分の職業の向き不向き」、「職場の上司との人間関係」、「自分の就職」、「身近な健康問題」となっている。女性では、10%以上の項目は 12 項目あり、男性に比べて全般に選択率が高く、問題の内容も多岐にわたっている。高い順に、「将来全般」、「自分の労働条件」、「自分の働き方」、「自分の就職」、「自分の職業能力をアップさせる方法」、「自分の仕事の内容」、「自分の職業の向き不向き」、「自分の家族」、「身近な健康問題」、「就職活動の仕方」、「職場の同僚との人間関係」、「職場の上司との人間関係」となっている。労働条件や働き方についての問題が男性よりも選択率が高いのは、女性の方では非正規就業の者が多く含まれるためかもしれない。「問題を感じている」と回答した者の現在の就業状況との関連については、後に検討する。

図表２－１７　キャリアに関する問題として男性において選択率の高かった項目



図表２－１８　キャリアに関する問題として女性において選択率の高かった項目



③職業やキャリアについて問題を感じている程度とキャリアガイダンス・ニーズとの関連

問 24 の設問に対する回答では、現在、職業やキャリアについて男性では、「かなり問題を感じている」と「やや問題を感じている」を合わせて 48.40%であったが、問 26 で支援の必要性を聞くと 38.90%であった。他方、女性については、問題を感じている割合は「かなり」と「やや」をあわせて 43.61%となり、男性よりも少なかったが、支援の必要性は 44.79%と男性よりも高くなっている。

この結果をみると、男性では、「問題を感じている場合でも解決に向けた支援の必要性はない」と考え、女性は男性よりも「問題を感じている場合には解決に向けた支援の必要性がある」と回答しているように読み取れる。そこで、問 24「あなたは、現在、職業やキャリアについて、どのくらい問題を感じていますか」という設問と問 26「あなたは、これからの職業やキャリアの問題を解決する上で、どのくらい支援やサポートが必要ですか」という設問への回答間の関係を検討した。

まず、問 24 と問 26 はそれぞれ５段階評価であるので、それぞれ５点～１点として得点化した。問 24 では、問題を感じている程度が高いほど、問 26 では支援を必要と感じているほど高い得点を割り当てた。そして、問 24 と問 26 の得点について Pearson の相関係数を求めたところ r=.57(p<.01)となり、有意な正の相関が見られた。したがって、問 24 で問題を感じている程度が高いと回答した人は、問 26 で支援を必要としている程度も高いということになる。

次に、問 24 と問 26 への回答について、男女それぞれでクロス集計を行った結果を図表２－１９に示す。(%) は問 24 の各選択肢の横の合計者数において、問 26 の各項目の回答者数が占める割合である。

図表2－19 職業やキャリアに関する問題を感じている程度と支援の必要性のクロス集計結果（男女別）

Q24	Q26													
	かなり必要である		やや必要である		どちらともいえない		あまり必要でない		全く必要でない		無回答		合計	
男性	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
かなり問題を感じている	109	(43.25)	80	(31.75)	55	(21.83)	5	(1.98)	3	(1.19)	0	(0.00)	252	(12.64)
やや問題を感じている	42	(5.89)	351	(49.23)	258	(36.19)	57	(7.99)	5	(0.70)	0	(0.00)	713	(35.76)
どちらともいえない	11	(2.34)	98	(20.81)	275	(58.39)	71	(15.07)	16	(3.40)	0	(0.00)	471	(23.62)
あまり問題を感じていない	5	(1.24)	72	(17.87)	94	(23.33)	203	(50.37)	29	(7.20)	0	(0.00)	403	(20.21)
全く問題を感じていない	1	(0.70)	6	(4.20)	26	(18.18)	33	(23.08)	77	(53.85)	0	(0.00)	143	(7.17)
無回答	0	(0.00)	2	(16.67)	0	(0.00)	0	(0.00)	0	(0.00)	10	(83.33)	12	(0.60)
合計	168	(8.43)	609	(30.54)	708	(35.51)	369	(18.51)	130	(6.52)	10	(0.50)	1,994	(100.00)

Q24	Q26													
	かなり必要である		やや必要である		どちらともいえない		あまり必要でない		全く必要でない		無回答		合計	
女性	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
かなり問題を感じている	91	(37.45)	104	(42.80)	42	(17.28)	4	(1.65)	2	(0.82)	0	(0.00)	243	(11.51)
やや問題を感じている	56	(8.26)	384	(56.64)	195	(28.76)	39	(5.75)	3	(0.44)	1	(0.15)	678	(32.10)
どちらともいえない	27	(4.35)	172	(27.74)	339	(54.68)	68	(10.97)	14	(2.26)	0	(0.00)	620	(29.36)
あまり問題を感じていない	1	(0.26)	82	(21.41)	134	(34.99)	156	(40.73)	10	(2.61)	0	(0.00)	383	(18.13)
全く問題を感じていない	4	(2.34)	20	(11.70)	42	(24.56)	35	(20.47)	70	(40.94)	0	(0.00)	171	(8.10)
無回答	3	(17.65)	2	(11.76)	1	(5.88)	0	(0.00)	3	(17.65)	8	(47.06)	17	(0.80)
合計	182	(8.62)	764	(36.17)	753	(35.65)	302	(14.30)	102	(4.83)	9	(0.43)	2,112	(100.00)

男性の場合、問 24 で「かなり問題を感じている」と回答した者は全体のうち 12.64％である。この中で、支援やサポートが「かなり必要である」と回答した者は 43.25％と多くなっている。女性では、「かなり問題を感じている」と回答した者は男性よりも少なく全体の 11.51％で、このうち支援やサポートが「かなり必要である」と回答した者は 37.45％で男性よりも少ない。「かなり問題を感じていてなおかつ支援やサポートがかなり必要である」という者については、女性よりも男性が多くなっている。次に「かなり問題を感じている」という者のうち、支援やサポートを「やや必要である」と回答している者は男性では 31.75％、女性では 42.80％で女性の方が 10％程度も多い。その次の支援の必要性について「どちらともいえない」と回答している者は男性では 21.83％、女性では 17.28％となる。

さらに、問 24 への回答で「やや問題を感じている」という者は、男性では 35.76％、女性では 32.10％で、男性の方が多い。このうち、男性では支援の必要性として「かなり必要」と「やや必要」が 5.89％、49.23％である。他方、女性では、8.26％、56.64％となり、男性よりも高めである。

以上のことから、男性の場合、問題を感じているかどうかについては、「かなり」と「やや」を合わせて女性よりも多くなっているが、支援の必要性については、「かなり必要」と「やや必要」を合わせると女性の方の割合が多いことがわかった。ただし、問題を感じている程度が高い者で、サポートをかなり必要としている者は男性の割合が高い。このセルに該当する者には緊要度が高い者が多く含まれている可能性があろう。その点については現在の就業状況などと関連させて、後に検討したい。

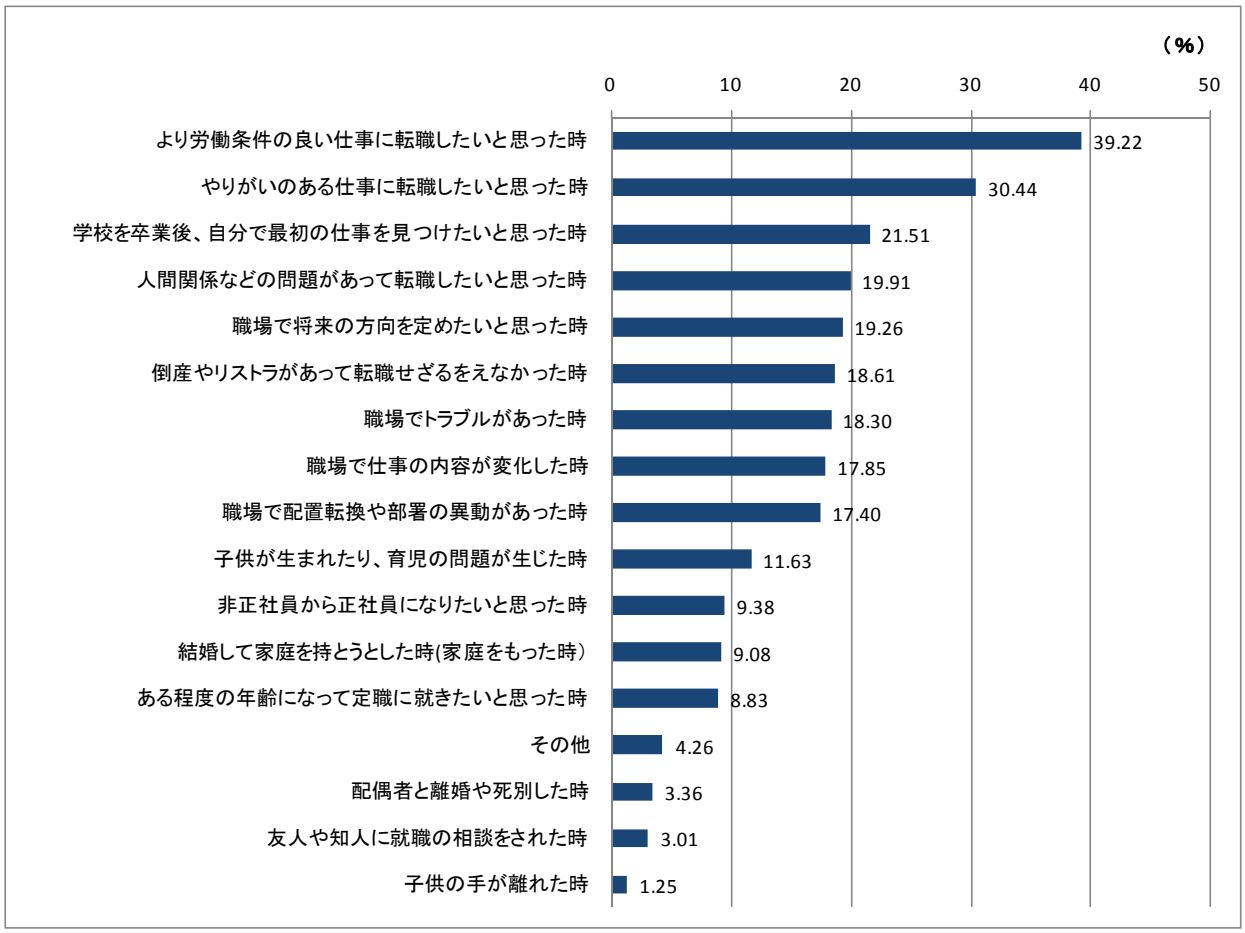
（３）過去の経験とキャリアガイダンス・ニーズ

次に、過去のどのような経験においてキャリアガイダンスの必要性を感じたのかについて検討する。問 23「あなたは、学校を卒業してからこれまで、過去のどのような時に、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ましたか（○はいくつでも）」という質問への回答を男女別、年齢階級別に集計した。

【男性の集計結果】まず、男性について、年齢階級をこみにして選択率が多かった順に項目を並べ替え、グラフにしたものが図表２－２０である。

図表２－２０をみると、最も多かったのが「より労働条件の良い仕事に転職したいと思った時（39.22％）」で、次が「やりがいのある仕事に転職したいと思った時(30.44％)」となった。全体として 3 割以上の選択率があったのはこの 2 項目のみであった。次に２割程度の選択率があったのが「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(21.51％)」、「人間関係などの問題があって転職したいと思った時(19.91％)」、「職場で将来の方向を定めたいと思った時(19.26％)」の順となった。以上が男性における上位５項目であるが、このうち、３項目が転職関係の項目である。なお、選択率が中位にある項目は職場関連の項目が多く、下位の項目には家庭関連の項目が多くなった。

図表２－20　過去におけるキャリアガイダンス・ニーズ（男性での選択率が多い順）



次に、年齢階級別に項目への選択率を整理した結果を図表２－２１に示す。（%）は各年齢階級の総数に占める該当項目への回答の割合である。年齢階級別にみると、全体での上位項目である「より労働条件の良い仕事に転職したいと思った時」や「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」は、30 歳代前半での選択率が最も多く、40 歳代後半の選択率が最も少なくなる。これらは年齢階級が上がるにつれて、選択率は少なくなる傾向がある。また、結婚や子供の誕生に関連した項目、非正規の仕事から正規の仕事への移行に関する項目も同様の傾向があった。反対に、「倒産やリストラがあって転職せざるをえなくなった時」は 40 歳代後半が最も多く、30 歳代前半が最も少なかった。

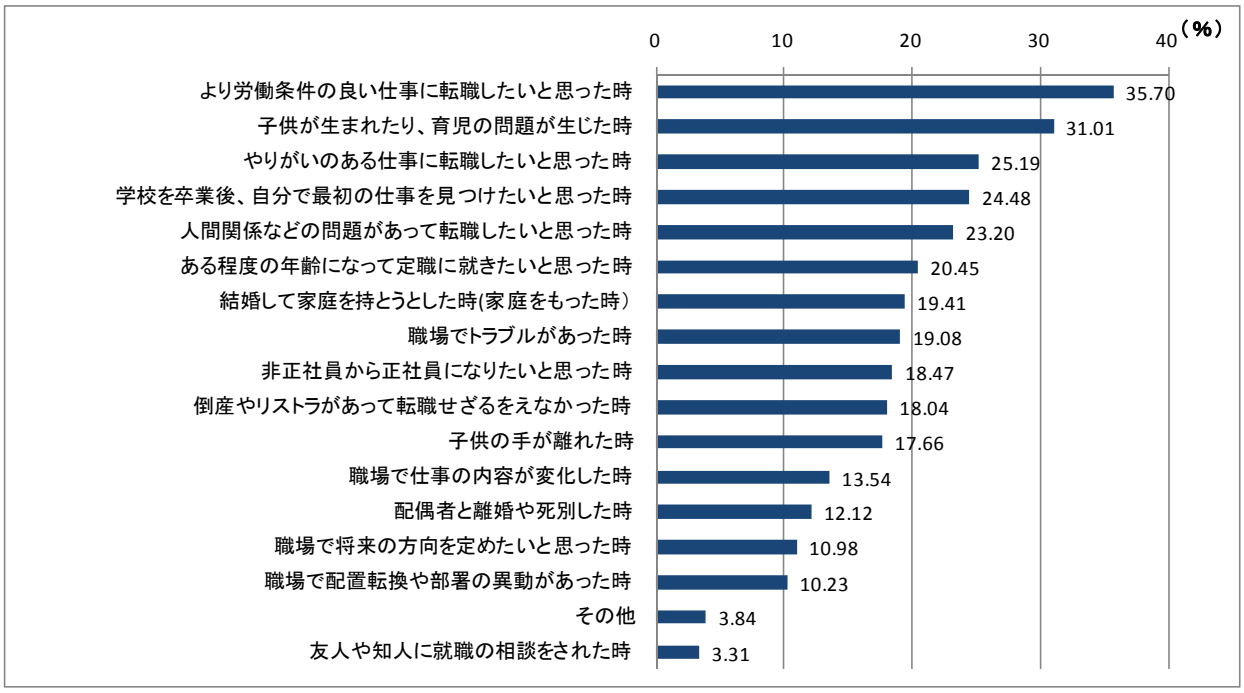
図表２－２１　年齢階級別にみた過去のキャリアガイダンス・ニーズ（男性）

			男性									
			30歳代前半		30歳代後半		40歳代前半		40歳代後半		合計	
			(n=332)		(n=671)		(n=479)		(n=512)		(n=1994)	
			人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)
転職関連	1	より労働条件の良い仕事に転職したいと思った時	162	(48.80)	276	(41.13)	169	(35.28)	175	(34.18)	782	(39.22)
	2	やりがいのある仕事に転職したいと思った時	112	(33.73)	207	(30.85)	137	(28.60)	151	(29.49)	607	(30.44)
	3	人間関係などの問題があって転職したいと思った時	63	(18.98)	133	(19.82)	105	(21.92)	96	(18.75)	397	(19.91)
	4	倒産やリストラがあって転職せざるをえなかった時	38	(11.45)	127	(18.93)	93	(19.42)	113	(22.07)	371	(18.61)
職場関連	5	職場でトラブルがあった時	62	(18.67)	122	(18.18)	92	(19.21)	89	(17.38)	365	(18.30)
	6	職場で配置転換や部署の異動があった時	51	(15.36)	118	(17.59)	93	(19.42)	85	(16.60)	347	(17.40)
	7	職場で仕事の内容が変化した時	47	(14.16)	115	(17.14)	94	(19.62)	100	(19.53)	356	(17.85)
	8	職場で将来の方向を定めたいと思った時	73	(21.99)	127	(18.93)	93	(19.42)	91	(17.77)	384	(19.26)
家庭関連	9	結婚して家庭を持とうとした時(家庭をもった時)	41	(12.35)	73	(10.88)	38	(7.93)	29	(5.66)	181	(9.08)
	10	子供が生まれたり、育児の問題が生じた時	40	(12.05)	91	(13.56)	50	(10.44)	51	(9.96)	232	(11.63)
	11	子供の手が離れた時	7	(2.11)	8	(1.19)	4	(0.84)	6	(1.17)	25	(1.25)
	12	配偶者と離婚や死別した時	10	(3.01)	20	(2.98)	11	(2.30)	26	(5.08)	67	(3.36)
その他	13	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	78	(23.49)	154	(22.95)	89	(18.58)	108	(21.09)	429	(21.51)
	14	ある程度の年齢になって定職に就きたいと思った時	42	(12.65)	64	(9.54)	33	(6.89)	37	(7.23)	176	(8.83)
	15	非正社員から正社員になりたいと思った時	54	(16.27)	69	(10.28)	32	(6.68)	32	(6.25)	187	(9.38)
	16	友人や知人に就職の相談をされた時	13	(3.92)	10	(1.49)	16	(3.34)	21	(4.10)	60	(3.01)
	17	その他	8	(2.41)	27	(4.02)	22	(4.59)	28	(5.47)	85	(4.26)

【女性の集計結果】　次に、女性について年齢階級をこみにして、選択率の高い順に項目を並べたものを図表２－２２に示す。選択率が高かった項目のうち上位５つは、「より労働条件の良い仕事に転職したいと思った時(35.70%)」、「子供が生まれたり、育児の問題が生じた時(31.01%)」、「やりがいのある仕事に転職したいと思った時(25.19%)」、「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(24.48%)」、「人間関係の問題などあって転職したいと思った時(23.20%)」となった。このうち４項目は男性と共通であるが、２位の項目は男性の上位５位には入っていなかったものである。

さらに、女性に関して年齢階級別に集計した結果を図表２－２３に示す。年齢階級別にみてみると、「より労働条件の良い仕事に転職したいと思った時」という項目への選択率は 30 歳代前半が最も多く、年代ともに少なくなり、40 歳代後半で最も少なくなる。また「結婚して家庭を持とうと思った時」も同様の結果となった。「子供が生まれたり、育児の問題が生じた時」は 30 歳代後半が最も高かったが、30 歳代の方が 40 歳代よりも高くなった。また、男性と同じく、「倒産やリストラがあって転職せざるをえなくなった時」は 40 歳代後半が最も多く、30 歳代前半が最も少なかった。

図表２－２２　過去におけるキャリアガイダンス・ニーズ（女性での選択率が多い順）

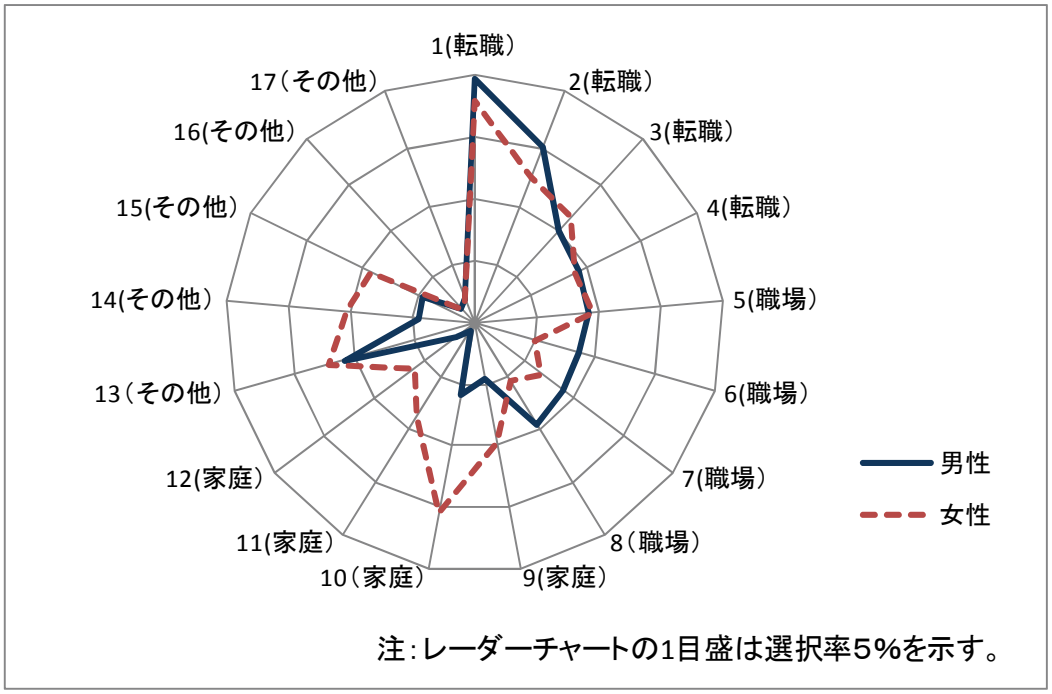


図表２－２３　年齢階級別にみた過去のキャリアガイダンス・ニーズ（女性）

			女性									
			30歳代前半		30歳代後半		40歳代前半		40歳代後半		合計	
			(n=425)		(n=636)		(n=570)		(n=481)		(n=2112)	
			人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)
転職関連	1	より労働条件の良い仕事に転職したいと思った時	180	(42.35)	248	(38.99)	190	(33.33)	136	(28.27)	754	(35.70)
	2	やりがいのある仕事に転職したいと思った時	111	(26.12)	152	(23.90)	157	(27.54)	112	(23.28)	532	(25.19)
	3	人間関係などの問題があって転職したいと思った時	119	(28.00)	141	(22.17)	113	(19.82)	117	(24.32)	490	(23.20)
	4	倒産やリストラがあって転職せざるをえなかった時	62	(14.59)	125	(19.65)	102	(17.89)	92	(19.13)	381	(18.04)
職場関連	5	職場でトラブルがあった時	94	(22.12)	124	(19.50)	99	(17.37)	86	(17.88)	403	(19.08)
	6	職場で配置転換や部署の異動があった時	61	(14.35)	46	(7.23)	64	(11.23)	45	(9.36)	216	(10.23)
	7	職場で仕事の内容が変化した時	70	(16.47)	87	(13.68)	64	(11.23)	65	(13.51)	286	(13.54)
	8	職場で将来の方向を定めたいと思った時	49	(11.53)	79	(12.42)	58	(10.18)	46	(9.56)	232	(10.98)
家庭関連	9	結婚して家庭を持とうとした時(家庭をもった時)	92	(21.65)	135	(21.23)	101	(17.72)	82	(17.05)	410	(19.41)
	10	子供が生まれたり、育児の問題が生じた時	146	(34.35)	225	(35.38)	165	(28.95)	119	(24.74)	655	(31.01)
	11	子供の手が離れた時	55	(12.94)	106	(16.67)	104	(18.25)	108	(22.45)	373	(17.66)
	12	配偶者と離婚や死別した時	42	(9.88)	74	(11.64)	73	(12.81)	67	(13.93)	256	(12.12)
その他	13	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	113	(26.59)	147	(23.11)	149	(26.14)	108	(22.45)	517	(24.48)
	14	ある程度の年齢になって定職に就きたいと思った時	68	(16.00)	132	(20.75)	114	(20.00)	118	(24.53)	432	(20.45)
	15	非正社員から正社員になりたいと思った時	92	(21.65)	125	(19.65)	92	(16.14)	81	(16.84)	390	(18.47)
	16	友人や知人に就職の相談をされた時	13	(3.06)	25	(3.93)	15	(2.63)	17	(3.53)	70	(3.31)
	17	その他	13	(3.06)	22	(3.46)	22	(3.86)	24	(4.99)	81	(3.84)

【男女の比較】　男性と女性では、全体として選択率の高かった項目に重複しているものは多いが、男性ではそれほどでもないのに女性で高かった項目、あるいはその反対の項目など、性別によって傾向の異なる項目もある。そこで、男性の選択率と女性の選択率をレーダーチャートのグラフに示した(図表２－２４)。項目１「より労働条件の良い仕事に転職」、４「倒産やリストラで転職」、５「職場でトラブル」、13「学校卒業後、自分で最初の仕事を見つける時」、16「友人や知人に就職の相談をされた時」、17「その他」は男女の選択率がほぼ同程度である。他方、項目２「やりがいのある仕事に転職」、６「職場で配置転換や部署の異動」、７「職場で仕事の内容が変化」、８「職場で将来の方向を定めたい」は男性の選択率の方が女性よりも高く、職場での状況に関連した項目が多くなっている。それに対して、女性の選択率が男性よりも高くなっている項目としては、項目３「人間関係などの問題があって転職」、９「結婚して家庭を持つ」、10「子供が生まれたり、育児の問題が生じた時」、11「子供の手が離れた時」、12「配偶者と離婚や死別した時」、14「ある程度の年齢になって定職に就きたい時」、15「非正社員から正社員になりたい時」などがあった。女性の場合には、家庭に関連したイベントが多く含まれている。また、同じ職場での異動というよりは、非正規から正規へ、無職から有職へという働き方の変化のタイミングなどが多く選択されているようだ。

図表2－24　各項目の選択率の男女間比較



4. まとめ

以下、男女別と年齢階級別にキャリアガイダンス・ニーズの様相がどのように異なるのかを３つの視点から整理してみたい。

（１）キャリアに関する支援やサポートの必要性と抱えている問題との関連について

男性と女性について年代別にキャリアに関する支援やサポートの必要性をどの程度認識しているかを比較した結果では、男性よりも女性の方が必要性を感じている割合は高く、また、年代別にみると、男女ともに 30 歳代前半が最も高く、30 歳代後半、40 歳代前半、40 歳代後半と徐々に低くなっていく結果となった（図表２－５）。

このように女性の方が支援やサポートの必要性の認識が高く、また、男女ともに 30 歳代前半においてキャリアガイダンス・ニーズが最も高いという結果となったことから、職業やキャリアについて問題を感じている程度もこれと同じような傾向を示すであろうことが予測される。支援やサポートが必要と感じている背景には、職業やキャリアについて何らかの問題があることが考えられるためである。

そこで、職業やキャリアについて問題を感じている程度を調べた結果、男女ともに 30 歳代前半から 40 歳代後半にかけて徐々に問題を感じている程度は低くなるという傾向は、キャリアガイダンス・ニーズと一致しているものの、問題を感じている程度はどの年代でも男性の方が女性よりも高い数値を示していることがわかった。特に、男性の 30 歳代前半の平均値はその他の年代よりも高く、また、女性の平均値と比較した場合でも、30 歳代前半では男女間の差が大きかった（図表２－９）。

この結果は、男性が女性に比べて、職業やキャリアについて問題を感じている割合は高いものの、その問題を解決するべく他者、あるいは外的なサービスに対して支援やサポートを期待する傾向が低いことを示唆する。この傾向は、職業やキャリアについて問題を感じている程度とキャリアガイダンス・ニーズとの関連についてクロス集計をした結果でも確認された（図表２－１９）。男性の場合、問題を「かなり感じている人」と、「やや感じている人」の合計の割合は女性よりも高いが、支援の必要性については、「かなり必要である」と「やや必要である」を合わせると女性が男性よりも割合が高い。ただ、男性の場合、問題を「かなり感じている人」のうち、支援を「かなり必要としている人」は女性よりも割合が高く、職業問題に関する緊要度が高い人は男性の方が多いという結果が得られている。

（２）職業やキャリアや関して認識されている問題の内容について

職業やキャリアについてどのような問題を感じているかを尋ねた質問への回答をみると、男女ともに「将来全般」が共通に１位だった他、上位項目には共通のものが多かった。また、年代別にみると、30 歳代では労働条件や仕事の内容、働き方、向き不向きなど職業生活に直接関わる問題が多いのに対し、40 歳代では家族や健康に関する項目の選択率が高くなる点も男女ともに共通となっていた。

なお、職業やキャリアについて「問題を感じている」という対象者に絞って、男女ともに1 割以上の人が選択した上位項目の内容をみてみると、男性では「将来全般」が他の項目に比べて選択率が高く、その他の項目も職業生活に関連したものが多かったのに対し、女性では、「将来全般」が最も高かったものの、男性よりも選択率は低く、さらに上位項目の内容も多岐にわたっていた（図表２－１７、図表２－１８）。女性の場合、男性よりも「自分の労働条件」、「自分の働き方」、「自分の就職」という項目の選択率が高いほか、男性では上位にランクされない「自分の家族」、「就職活動の仕方」、「職場の同僚との人間関係」などもみられる。このような内容をみると、男性と女性では現在の就業状況や働き方の違いが背景にあり、それが選択された項目の内容にも反映されていることが考えられる。

（３）キャリアガイダンス・ニーズと過去の経験について

男性と女性の過去のキャリアがキャリアガイダンス・ニーズにどのような違いを生じさせるのかについてはいくつかの質問が用意されているが、第２章では、過去のどのような経験においてキャリアガイダンス・ニーズを感じたかを尋ねる質問への回答を分析した。その結果、キャリアガイダンスの必要性が感じられた項目として男性の選択率が女性よりも高かったものには、転職や職業選択、現在の職場や仕事に関連したものが多かった。それに対して、女性の選択率が男性よりも高かったものには、結婚や出産、育児というイベントに関連した項目や非正規の仕事から正規の仕事への転換という項目が含まれていた。多くの男性が学校卒業から就職してずっと仕事を持ち続けるというキャリア形成を行うのに対して、女性の場合は、就職してずっと就業し続ける者はどちらかといえば少なく、就職した後に結婚や育児により退職したり、その後、非正規で仕事を再開したりというようなキャリアを辿る者が少なくない。そういったキャリアの転換、節目となる時期に、キャリアについての支援やサポートの必要性が感じられることが示唆されている。

（４）むすび

第２章では、男女および年齢階級によってキャリアガイダンス・ニーズへの意識がどのように異なるのかを見たが、まず、男女の回答にみられる違いは、男性のライフキャリアと女性のライフキャリアのパターンの違いに影響を受けているようだ。男性では、多くの場合、学校卒業後、就職して転職などはするものの、ずっと職業生活を継続するというパターンをとるので、キャリアガイダンス・ニーズは現在の職業生活や就業状況に関わるものが多くなる。他方、女性の場合には、様々なライフイベントにともなって就業の状況や生活が変化することが多いので、キャリアガイダンス・ニーズそのものも高くなるし、内容も現在の職業に関連するものだけではなく、新たな就職に関する項目や家庭生活に関連した項目が多くなる。

また、年齢階級との関連でみた場合にも、個人におけるキャリア形成の状態やその年代に

おけるライフイベントがキャリアガイダンス・ニーズに反映されているようであった。30 歳代では現在の仕事や職場環境等に関する項目の選択率が高いが、40 歳代になると家庭や自らの健康など仕事以外の要素が問題として認識されるようになる。年齢が若いうちは仕事の経験も浅く、将来の職業生活に向けて基盤を作っていかなければならない時期であるため、自らの職業的なキャリア形成に関わる問題に目が向くが、年齢が高くなり、職業経験も積んで、ある程度将来やキャリアへの見通しができてくると、職業のみならず、生活全般についても意識を向けるような状況になるのであろう。

このように、職業やキャリアに関して個人が感じる問題やその解決に向けて必要とする支援やサポートは、性別や年代によって異なり、それは個人のキャリア形成の状況や経験するライフイベントの影響を受けることが示唆されている。

引用文献

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.

第3章　学校卒業後のキャリアとキャリアガイダンス・ニーズ

1. 本章の目的

第２章において、男性と女性、あるいは年齢階級別にキャリアガイダンス・ニーズをみた場合、それぞれが経験するライフイベントや、その時の個人のキャリア形成の状況が回答に反映されているという結果が得られた。個人が経験するライフイベントには様々なものがあるが、キャリア形成という点からみた場合、個人個人のキャリアが様々に違ってくるのは教育課程である学校を修了してからであろう。そこで、第３章では、特に学校卒業後のキャリアが現在のキャリアガイダンス・ニーズとどのように関連しているかを中心に検討したい。

2. 方法

【とりあげる変数】

①学校卒業後のキャリアに関連する変数

まず、学校卒業直後の状況として、最初の就職に関する設問を取り上げる。最初の就職に関して、Q10「あなたは学校を卒業（中退）する際、どのように就職活動（教員試験・公務員試験の受験などを含む）を行い、就職しましたか」（５項目のうち１つ選択）およびQ11「あなたは学校を卒業（中退）した直後、どのように働きましたか」（４項目のうち１つ選択）への回答を分析する。

さらに、転職経験や過去の職業キャリアについて本人がどのように認識しているかを検討するために、Q13「あなたは、学校卒業後、転職の経験がありますか。ある場合、何回転職しましたか」、Q14「あなたはどのような職業的経験をされてきたとお考えですか」（５項目のうち１つ選択）への回答を用いる。

また、Q12「学校を卒業（中退）してから今までに、経験してきた期間」について「正社員・正職員・自営」、「非正社員・非正職員・その他」、「専業主婦(主夫)」、「無業その他」のそれぞれについて何年何ヶ月というように記入してもらう設問が用意されている。これについてもキャリアガイダンス・ニーズとの関連を検討する。

そして最後に、学校卒業後、最終的に現在はどのような就業状態であるのかを示す変数として、Q18「あなたの現在の立場はどのようなものですか」（13項目のうち１つ選択）への回答を取り上げた。

なお、この他、最終学歴に関する質問として、設問Q7「あなたが最後に通った学校について最も近いものはどれですか」、および設問 Q8「あなたは上で回答した学校を卒業しましたか、中退しましたか」があるが、これについては、第２章において集計結果を紹介しているので、第３章では特に取り上げなかった。ちなみに、最終学歴をみると、回答者のうち、男性では「大学・大学院卒業(65.65%)」、「高等学校卒業(15.50%)」、「専門学校・各種学校卒業(11.18%)」となり、大学・大学院卒が約７割を占める。女性では、「大学・大学院卒業

(34.71%)」、「短大・高専卒業(23.48%)」、「高等学校卒業(23.39%)」、「専門学校・各種学校卒業(15.29%)」となり、大学・大学院卒は３割程度で男性の約半分となった。また、短大・高専卒業と高等学校卒業がそれぞれ２割を占めた。男女あわせると回答者全体としては、「大学・大学院卒業(49.73%)」の割合が最も高く、「高等学校卒業(19.56%)」、「短大・高専卒業(13.37%)」、「専門学校・各種学校卒業(13.30%)」の順となった。

②キャリアガイダンス・ニーズに関連する変数

まず、現在感じているキャリアガイダンス・ニーズは、Q26「あなたは、これからの職業やキャリアの問題を解決する上で、どのくらい支援やサポートが必要ですか」（５段階評価）により評価できるので、この設問に対する回答を分析する。

また、キャリアガイダンス・ニーズには、現在、職業やキャリアについて何らかの問題意識をもっているかどうかが関連すると考えられるため、Q24「あなたは、現在、職業やキャリアについて、どのくらいの問題を感じていますか」（５段階評価）への回答および、Q25「あなたは、現在、職業やキャリアについて、どのような問題を感じていますか」（19 項目に対する多重回答）への回答を取り上げる。

その上で、過去にさかのぼって、学校を卒業してから過去にどのような場面でキャリアガイダンス・ニーズを感じたのかを問う、Q23「あなたは、学校を卒業してからこれまで、過去のどのような時に、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ましたか」（17 項目に対する多重回答）への回答を分析の対象とする。

３. 学校卒業後のキャリアに関する検討

（１）学校から職業への移行の状況とキャリアガイダンス・ニーズ

①学校から職業への移行の状況に関する男女別、年齢階級別クロス集計

Q10「あなたは学校を卒業(中退)する際、どのように就職活動（教員試験、公務員試験の受験などを含む）を行い、就職しましたか」という設問への回答と、Q11「あなたは学校を卒業（中退）した直後、どのように働きましたか」という設問への回答についてクロス集計を行った（図表３－１）。（%）は全体の人数 4106 名に占める各セルの回答者の割合である。

まず、男女合わせた全体として就職活動についてみると、「就職活動をして第一志望に就職した」という回答は 41.65%、次が「就職活動をして第一志望以外の就職先に就職した」という回答が 34.32%を占めた。３番目に多かったのが「就職活動をしなかった」で 15.98%、４番目が「就職活動をしたが、採用されなかった」という回答で 4.90%となった。

学校卒業後の就職について結果をみると、「正社員・正職員」が 82.00%で最も多く、次が「非正社員・非正規職員・その他」で 13.01%となった。この 2 つを合わせると 95.01%となり、全体の大半を占める。

次に男女別にみると、まず男性では「正社員・正職員」は 85.21%、「非正社員・非正規職

員・その他」が 10.53%で２つを合わせて全体の 95.74%を占める。女性では、「正社員・正職員」は 78.98%、「非正社員・非正規職員・その他」が 15.34%となり合計で 94.28%となる。男性よりも非正規での就職の割合が若干高くなっている。就職活動の結果については、第一志望に就職した者の割合は、男性で 41.68%、女性で 41.62%とほとんど変わらない。第一志望以外に就職した者は、男性では 36.06%、女性では 32.67%と若干男性の方が多くなる。「就職活動をしなかった」という回答は男性では 15.80%、女性では 16.15%でやや女性の方が多いが割合としてはそれほど違わない。

図表3－1　学校から職業への移行の状況の集計結果

男性	正社員・正職員		非正社員・非正職員・その他		学校を卒業してからしばらくは働かなかった		その他		無回答		合計	
	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）
就職活動をして、第一志望に就職した	819	(41.07)	9	(0.45)	2	(0.10)	0	(0.00)	1	(0.05)	831	(41.68)
就職活動をして、第一志望以外の就職先に就職した	683	(34.25)	30	(1.50)	4	(0.20)	0	(0.00)	2	(0.10)	719	(36.06)
就職活動をしたが、採用されなかった	15	(0.75)	55	(2.76)	14	(0.70)	3	(0.15)	0	(0.00)	87	(4.36)
就職活動をしなかった	154	(7.72)	105	(5.27)	45	(2.26)	11	(0.55)	0	(0.00)	315	(15.80)
その他(具体的に)	27	(1.35)	11	(0.55)	2	(0.10)	1	(0.05)	0	(0.00)	41	(2.06)
無回答	1	(0.05)	0	(0.00)	0	(0.00)	0	(0.00)	0	(0.00)	1	(0.05)
合計	1699	(85.21)	210	(10.53)	67	(3.36)	15	(0.75)	3	(0.15)	1994	(100.00)

女性	正社員・正職員		非正社員・非正職員・その他		学校を卒業してからしばらくは働かなかった		その他		無回答		合計	
	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）
就職活動をして、第一志望に就職した	846	(40.06)	26	(1.23)	2	(0.09)	1	(0.05)	4	(0.19)	879	(41.62)
就職活動をして、第一志望以外の就職先に就職した	634	(30.02)	48	(2.27)	4	(0.19)	0	(0.00)	4	(0.19)	690	(32.67)
就職活動をしたが、採用されなかった	24	(1.14)	73	(3.46)	14	(0.66)	3	(0.14)	0	(0.00)	114	(5.40)
就職活動をしなかった	117	(5.54)	157	(7.43)	49	(2.32)	17	(0.80)	1	(0.05)	341	(16.15)
その他(具体的に)	47	(2.23)	20	(0.95)	8	(0.38)	10	(0.47)	3	(0.14)	88	(4.17)
無回答	0	(0.00)	0	(0.00)	0	(0.00)	0	(0.00)	0	(0.00)	0	(0.00)
合計	1668	(78.98)	324	(15.34)	77	(3.65)	31	(1.47)	12	(0.57)	2112	(100.00)

全体	正社員・正職員		非正社員・非正職員・その他		学校を卒業してからしばらくは働かなかった		その他		無回答		合計	
	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）
就職活動をして、第一志望に就職した	1665	(40.55)	35	(0.85)	4	(0.10)	1	(0.02)	5	(0.12)	1710	(41.65)
就職活動をして、第一志望以外の就職先に就職した	1317	(32.08)	78	(1.90)	8	(0.19)	0	(0.00)	6	(0.15)	1409	(34.32)
就職活動をしたが、採用されなかった	39	(0.95)	128	(3.12)	28	(0.68)	6	(0.15)	0	(0.00)	201	(4.90)
就職活動をしなかった	271	(6.60)	262	(6.38)	94	(2.29)	28	(0.68)	1	(0.02)	656	(15.98)
その他(具体的に)	74	(1.80)	31	(0.75)	10	(0.24)	11	(0.27)	3	(0.07)	129	(3.14)
無回答	1	(0.02)	0	(0.00)	0	(0.00)	0	(0.00)	0	(0.00)	1	(0.02)
合計	3367	(82.00)	534	(13.01)	144	(1.12)	46	(1.12)	15	(0.37)	4106	(100.00)

②キャリアガイダンス・ニーズとの関連

学校卒業後、最初の就職の仕方は、現在のキャリアガイダンス・ニーズに何らかの影響を及ぼすのであろうか。そこで Q10「あなたは学校を卒業(中退)する際、どのように就職活動（教員試験、公務員試験の受験などを含む）を行い、就職しましたか」という設問への回答とキャリアガイダンス・ニーズとの関連を検討した。なお、前節では Q10 と Q11 でグループを集計したが、全体の回答者の８割以上が Q11 で「正社員・正職員」として就職していることから、ここでは Q10 の回答結果のみを用いた。

Q10 の回答ごとにグループを分け、Q24「現在、職業やキャリアに問題を感じているかどうか」および、Q26「現在、職業やキャリアについての支援やサポートを必要としているかどうか」への回答との関連を調べた。Q24 と Q26 の５段階評定の回答のうち、問題を感じている程度が高いほど、また、必要を感じている程度が高いほど得点が高くなるように５点から１点の範囲で得点化した。設問ごとに男女別に平均値(mean)と標準偏差(SD)を算出した結果を図表３－２に示す。さらに平均値について、「無回答」の該当者を除き、男女別にグラフにしたものが図表３－３である。なお、各セルのサンプル数が大きく異なるので、統計的な検定は行っていない。

Q24 への回答を学校卒業後の状況との関連で見ると、男性も女性も「就職活動をして、第一志望に就職した」と回答した者の平均値が低い。その次は「就職活動をしなかった」、「就職活動をして、第一志望以外の就職先に就職した」となっている。最も高かったのは、「就職活動をしたが、採用されなかった」という者であった。

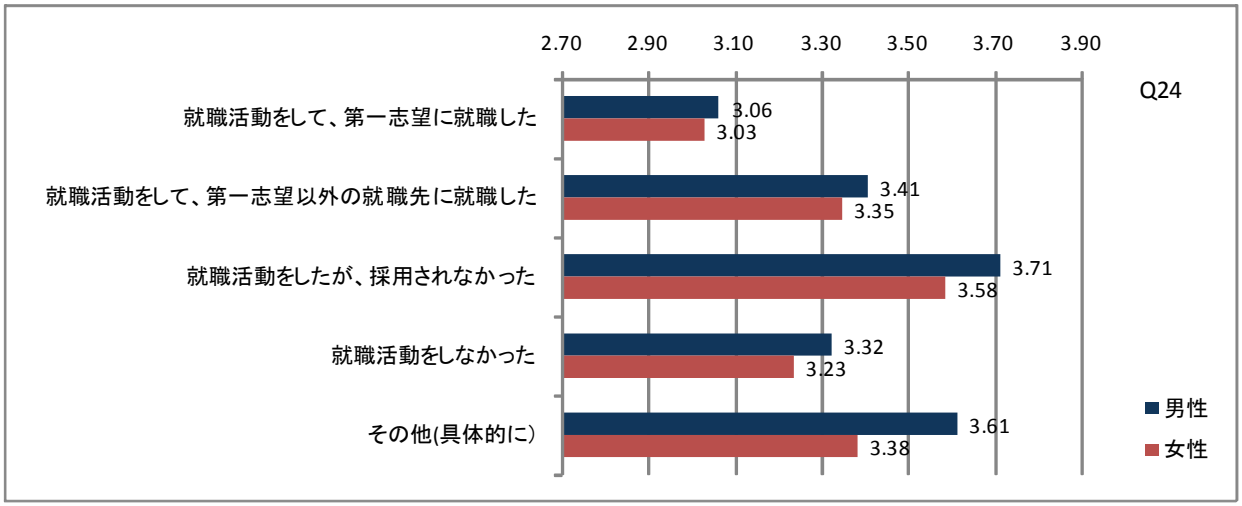
Q26 についても同様で、「就職活動をして、第一志望に就職した」という者の平均値が最も低い。次が「就職活動をしなかった」という者で、その次が「就職活動をして、第一志望以外の就職先に就職した」となり、「就職活動をしたが、採用されなかった」と回答した者の平均値が最も高くなった。学校卒業後、最初の就職の仕方によっても、現在、職業やキャリアに関する問題を感じている程度や現在の職業やキャリアについての支援やサポートの必要性に関して何らかの影響が及ぼされているようだ。

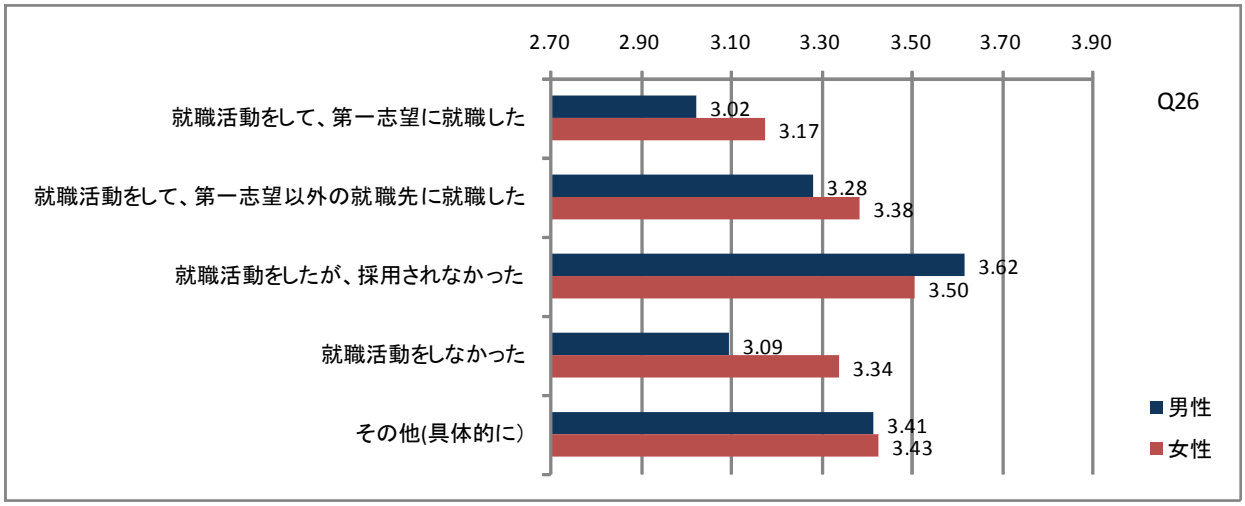
図表３－２　学校から職業への移行の状況とキャリアガイダンス・ニーズ

Q24	男性			女性			合計		
	n	mean	SD	n	mean	SD	n	mean	SD
就職活動をして、第一志望に就職した	825	3.06	(1.13)	871	3.03	(1.13)	1696	3.04	(1.13)
就職活動をして、第一志望以外の就職先に就職した	715	3.41	(1.07)	685	3.35	(1.06)	1400	3.38	(1.06)
就職活動をしたが、採用されなかった	86	3.71	(1.24)	113	3.58	(1.02)	199	3.64	(1.12)
就職活動をしなかった	314	3.32	(1.18)	338	3.23	(1.15)	652	3.28	(1.16)
その他(具体的に)	41	3.61	(1.09)	87	3.38	(1.17)	128	3.45	(1.15)
無回答	1	4.00	.				1	4.00	.

Q26	男性			女性			合計		
	n	mean	SD	n	mean	SD	n	mean	SD
就職活動をして、第一志望に就職した	825	3.02	(1.03)	871	3.17	(0.99)	1696	3.10	(1.02)
就職活動をして、第一志望以外の就職先に就職した	715	3.28	(1.00)	685	3.38	(0.93)	1400	3.33	(0.97)
就職活動をしたが、採用されなかった	86	3.62	(1.12)	113	3.50	(0.92)	199	3.55	(1.01)
就職活動をしなかった	314	3.09	(1.02)	338	3.34	(1.03)	652	3.22	(1.03)
その他(具体的に)	41	3.41	(1.00)	87	3.43	(0.90)	128	3.42	(0.93)
無回答	1	3.00	.				1	3.00	.

図表３－３　学校から職業への移行の状況と男女別平均値の比較





（２）転職の状況とキャリアガイダンス・ニーズ

①転職の状況についての男女別、年齢階級別クロス集計

現在の状況に続いて、過去の転職の経験について検討した。Q13「あなたは学校卒業後、転職の経験がありますか。ある場合、何回転職しましたか。『ある』と答えた方はその転職回数をご記入下さい」という設問に対する回答を男女別、年齢階級別に集計した結果を図表３－４に示す。（%）の数字は、各年齢階級の合計人数に占める「転職あり」、「転職なし」の回答者の割合である。

男女別にみた場合、年齢階級を込みにすると男性は「転職あり」が 54.11%、女性は 68.51%で、女性において「転職あり」の者が多い。年齢階級別にみると、男性では 30 歳代前半での「転職あり」は 50%を下回るが、「30 歳代後半」では 54.84%、「40 歳代前半」では 53.03%となり、「40 歳代後半」では 59.18%と 6 割に近くなる。女性は、男性よりも全体に転職経験者の割合がどの年齢階級でも高い。「30 歳代前半」で 63.06%、「30 歳代後半」で 69.03%、「40 歳代前半」で 70.53%、「40 歳代後半」で 70.27%と、各年齢階級の 6 割から 7 割が「転

職あり」としている。

図表３－４　男女別、年齢階級別の転職経験の有無

	男性									
	30歳代前半		30歳代後半		40歳代前半		40歳代後半		合計	
	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）
転職あり	154	(46.39)	368	(54.84)	254	(53.03)	303	(59.18)	1079	(54.11)
転職なし	178	(53.61)	303	(45.16)	225	(46.97)	209	(40.82)	915	(45.89)
合計	332	(100.00)	671	(100.00)	479	(100.00)	512	(100.00)	1994	(100.00)

	女性									
	30歳代前半		30歳代後半		40歳代前半		40歳代後半		合計	
	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）
転職あり	268	(63.06)	439	(69.03)	402	(70.53)	338	(70.27)	1447	(68.51)
転職なし	157	(36.94)	197	(30.97)	168	(29.47)	143	(29.73)	665	(31.49)
合計	425	(100.00)	636	(100.00)	570	(100.00)	481	(100.00)	2112	(100.00)

さらに、「転職あり」と回答した者のうち、具体的に回数を記入した 2519 名を男女別に分け、記入されていた転職の回数で集計した結果を図表３－５に示す。（%）の数字は、2519 名のうち各セルの人数の占める割合である。転職回数を記入した者のうち、57.21%が女性で男性は 42.79%となり、女性の方が男性よりも若干多くなっている。

回数でみると、男女ともに「１回」という者の割合が一番多い。男女あわせると全体の 32.63%を占める。男女別でみると、男性が 16.71%、女性が 15.92%となり、男性の方がわずかに多くなっている。「２回」以降は割合が少しずつ減少するが、男女で比較すると男性に比べて女性の割合の方が全体として高くなっている。男性に比べて女性の方が転職経験を持つ者の割合が多く、また、回数も多いことが示されている。

図表３－５　男女別の転職回数

転職回数（%）	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	8回	9回	10回	11回以上	合計
男性	421 (16.71)	262 (10.40)	188 (7.46)	80 (3.18)	66 (2.62)	23 (0.91)	15 (0.60)	11 (0.44)	2 (0.08)	9 (0.36)	1 (0.04)	1,078 (42.79)
女性	401 (15.92)	335 (13.30)	272 (10.80)	143 (5.68)	129 (5.12)	63 (2.50)	35 (1.39)	21 (0.83)	9 (0.36)	11 (0.44)	22 (0.87)	1,441 (57.21)
合計	822 (32.63)	597 (23.70)	460 (18.26)	223 (8.85)	195 (7.74)	86 (3.41)	50 (1.98)	32 (1.27)	11 (0.44)	20 (0.79)	23 (0.91)	2,519 (100.00)

②キャリアガイダンス・ニーズとの関連

前節と同様に、過去の転職の状況との関連をみるキャリアガイダンス・ニーズに関する変数としては、Q24「現在、職業やキャリアに問題を感じているかどうか」および Q26「現在、職業やキャリアについての支援やサポートを必要としているかどうか」の設問への回答を用

いた。どちらも５段階評定であるため、問題を感じている程度が高いほど、また、必要を感じている程度が高いほど得点が高くなるように５点から１点の範囲で得点化した。

Q13 に対する回答により男女別に「転職あり」と「転職なし」のグループに分け、Q24 と Q26 の回答の平均値と標準偏差を算出した結果を図表３－６に示す。また、平均値に関してグラフにしたものを図表３－７に示す。

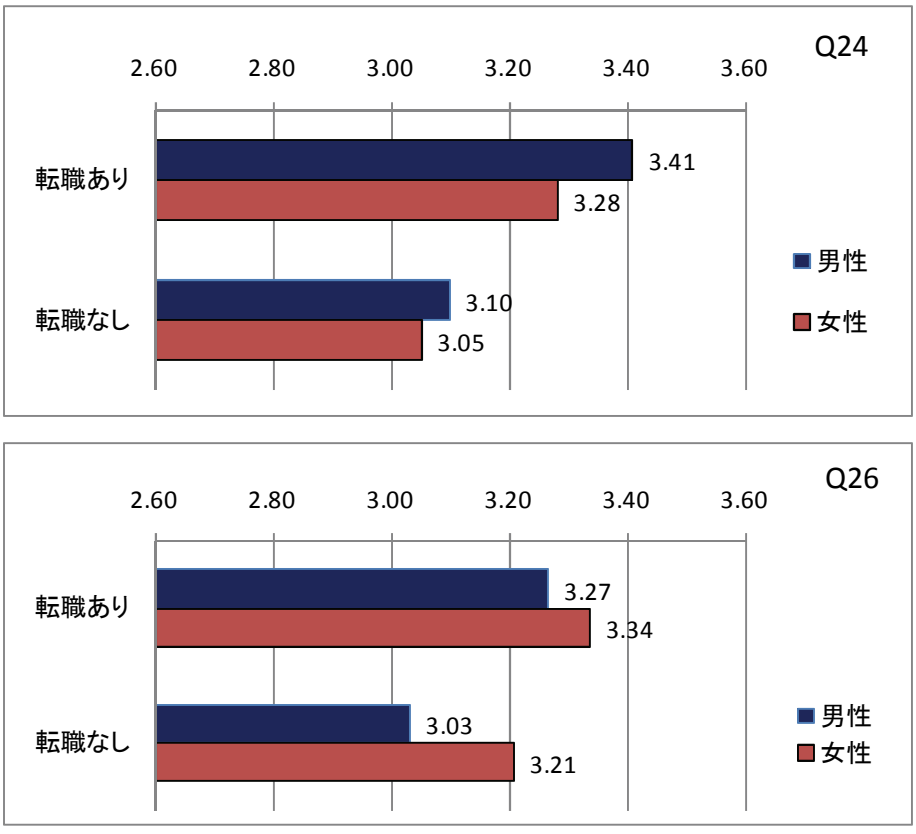
図表３－６　転職経験の有無とキャリアガイダンス・ニーズに関する平均値(mean)と標準偏差(SD)

男性	Q24			t値	Q26			t値
	n	mean	SD	Q24	n	mean	SD	Q26
転職あり	1071	3.41	(1.14)	6.11**	1071	3.27	(1.06)	5.06**
転職なし	911	3.10	(1.11)		911	3.03	(0.99)	

女性	Q24			t値	Q26			t値
	n	mean	SD	Q24	n	mean	SD	Q26
転職あり	1434	3.28	(1.12)	4.39**	1434	3.34	(0.96)	2.82**
転職なし	660	3.05	(1.11)		660	3.21	(1.01)	

※　**…p<.01

図表３－７　男女別にみた転職経験の有無とキャリアガイダンス・ニーズ



男性に関して、Q24 の問題を感じている程度の平均値を「転職あり」と「転職なし」で比べてみると、「転職あり」の方が高い。また、女性でも同じ結果となった。そこで、平均値の差の検定を行ったところ、男性では t=6.11、女性では t=4.39 となり、どちらも１％水準で有意となった。また、Q26 の支援やサポートの必要性に関する平均値を「転職あり」と「転職なし」で比較すると男女とも「転職あり」の方が「転職なし」より高い。こちらについても平均値の差の検定を行ったところ、男性で t=5.06、女性で t=2.82 となり、どちらも１％水準で有意となった。このように、男女ともに、転職の経験がある者の方がない者よりも Q24 および Q26 のどちらに関しても得点が高くなることが確認された。

転職経験がある者の方がない者に比べて、現在、職業やキャリアについて問題を感じている程度が高いし、また、支援やサポートのニーズが高いことがわかったが、過去の転職の回数は影響するだろうか。そこで、転職の回数によってグループを分け、Q24 と Q26 についての平均値(mean)と標準偏差(SD)を算出した（図表３－８）。また、平均値をグラフにしたものを図表３－９に示す。

図表3－8　転職の回数とキャリアガイダンス・ニーズ

男性	Q24			Q26		
	n	mean	SD	n	mean	SD
1回	417	3.22	(1.13)	417	3.03	(1.07)
2回	260	3.49	(1.12)	260	3.38	(1.00)
3回	187	3.61	(1.05)	187	3.37	(1.00)
4回	79	3.59	(1.14)	79	3.51	(1.05)
5回	66	3.44	(1.23)	66	3.45	(1.10)
6回以上	61	3.46	(1.25)	61	3.54	(1.12)

女性	Q24			Q26		
	n	mean	SD	n	mean	SD
1回	394	3.13	(1.13)	394	3.23	(1.00)
2回	330	3.18	(1.09)	330	3.32	(0.94)
3回	272	3.33	(1.05)	272	3.38	(0.91)
4回	143	3.43	(1.14)	143	3.34	(0.94)
5回	129	3.45	(1.09)	129	3.43	(0.96)
6回以上	160	3.53	(1.20)	160	3.48	(0.94)

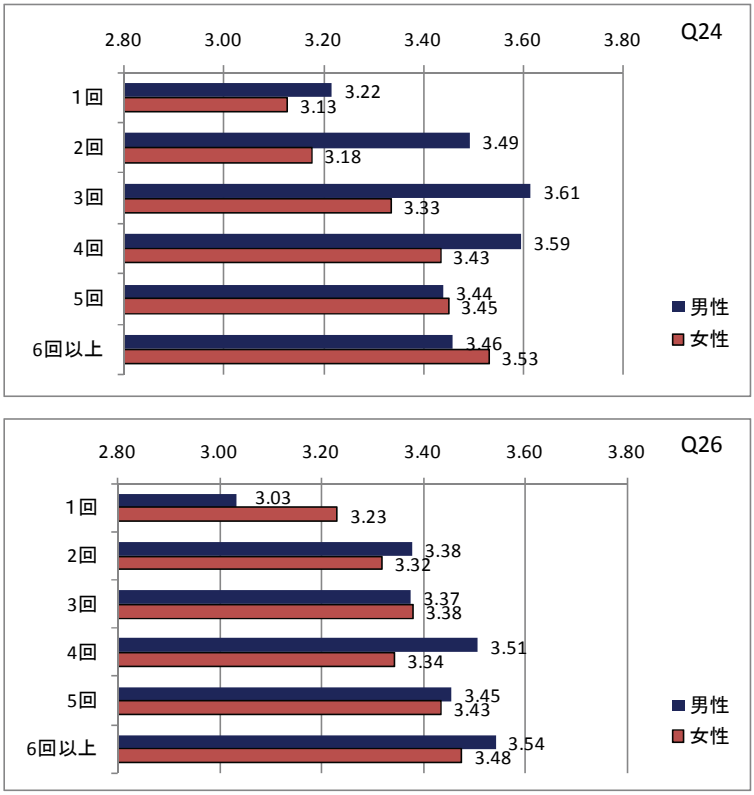
男性では、Q24 をみると、転職回数が１回の時は平均値が 3.22 であるが、それよりも回数が多くなると平均値は高くなっている。３回が最も高く(m=3.61)、４回は３回とそれほど違わないが、５回、６回以上となるとややそれよりも低くなる。Q26 については、１回が最も低く(m=3.03)、２回、３回はそれよりも高くなり、４回でさらに高くなる(m=3.51)。５回ではやや低くなるが、６回で最も高くなる(m=3.54)。

女性では、Q24 をみると、１回目が最も低いが２回目もそれほど変わらない。ただ、３回目以降、回数が増えるとともに平均値は高くなる。Q26 については、１回が最も低いが、２回～４回はそれほど変わらず、５回、６回と徐々に高くなる。

転職の回数は男性では１回のみ転職を経験した者より、２回以上の経験がある者で、現在

の問題意識や支援に対するニーズは高くなっている傾向がある。他方、女性は男性に比べて転職回数が全体に多いので、特に現在の問題意識に関しては、１回と２回の違いはあまり見られず、それ以上になると平均値が高くなる傾向があった。

図表３－９　男女別にみた転職回数とキャリアガイダンス・ニーズ



（３）職業的経験のとらえ方とキャリアガイダンス・ニーズ

①職業的経験のとらえ方に関する男女別、年齢階級別クロス集計

Q14「あなたはどのような職業的な経験をされてきたとお考えですか」という設問への回答を男女別、年齢階級別に集計した結果を図表３－１０に示す。（%）の数字は、各年齢階級の合計人数に対する各選択肢の選択者の割合を示す。

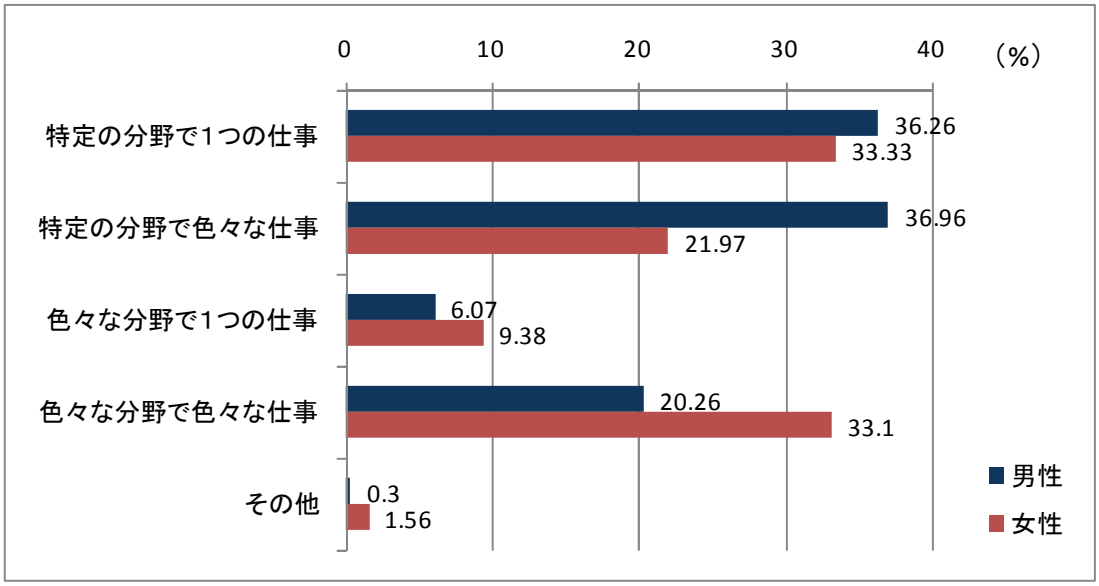
男女ともに各選択肢の選択傾向は、年齢階級によってそれほど大きく変わらないようだ。むしろ男女間での選択傾向の違いが見られるため、男性の合計、女性の合計の割合をグラフとして比較した（図表３－１１）。男性では、「特定の分野で１つの仕事」と「特定の分野で色々な仕事」の２つの割合が各４割弱でほぼ同じくらいとなり、続いて「色々な分野で色々な仕事」の選択率が約２割となっている。それに対して、女性の場合は、「特定の分野で１つの仕事」とともに「色々な分野で色々な仕事」が３割程度で同じくらい高い。それに続いて「特定の分野で色々な仕事」が約２割となっている。

図表３－１０　男女別、年齢階級別にみた職業的な経験の集計結果

	男性									
	30歳代前半		30歳代後半		40歳代前半		40歳代後半		合計	
	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）
1 特定の分野で1つの仕事	124	(37.35)	234	(34.87)	167	(34.86)	198	(38.67)	723	(36.26)
2 特定の分野で色々な仕事	115	(34.64)	253	(37.70)	189	(39.46)	180	(35.16)	737	(36.96)
3 色々な分野で1つの仕事	21	(6.33)	47	(7.00)	26	(5.43)	27	(5.27)	121	(6.07)
4 色々な分野で色々な仕事	71	(21.39)	131	(19.52)	95	(19.83)	107	(20.90)	404	(20.26)
5 その他	1	(0.30)	5	(0.75)	0	(0.00)	0	(0.00)	6	(0.30)
6 無回答	0	(0.00)	1	(0.15)	2	(0.42)	0	(0.00)	3	(0.15)
合計	332	(100.00)	671	(100.00)	479	(100.00)	512	(100.00)	1,994	(100.00)

	女性									
	30歳代前半		30歳代後半		40歳代前半		40歳代後半		合計	
	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）
1 特定の分野で1つの仕事	140	(32.94)	204	(32.08)	199	(34.91)	161	(33.47)	704	(33.33)
2 特定の分野で色々な仕事	105	(24.71)	151	(23.74)	127	(22.28)	81	(16.84)	464	(21.97)
3 色々な分野で1つの仕事	32	(7.53)	66	(10.38)	54	(9.47)	46	(9.56)	198	(9.38)
4 色々な分野で色々な仕事	137	(32.24)	201	(31.60)	175	(30.70)	186	(38.67)	699	(33.10)
5 その他	9	(2.12)	8	(1.26)	11	(1.93)	5	(1.04)	33	(1.56)
6 無回答	2	(0.47)	6	(0.94)	4	(0.70)	2	(0.42)	14	(0.66)
合計	425	(100.00)	636	(100.00)	570	(100.00)	481	(100.00)	2,112	(100.00)

図表３－１１　職業的な経験の男女間比較



②キャリアガイダンス・ニーズとの関連

前述の通り、男性は「特定の分野での職業的経験をしてきた」と回答する者が多いのに対して、女性では「色々な分野で色々な仕事をしてきた」という回答も多い傾向があることがわかった。職業的経験についての回答を過去のキャリアに関する１つの分類指標としてみなすならば、これは、現在のキャリアガイダンス・ニーズと何か関連するだろうか。

そこで、この変数についても Q24「現在、職業やキャリアに問題を感じているかどうか」および、Q26「現在、職業やキャリアについての支援やサポートを必要としているかどうか」との関連を検討した。５段階評定の回答のうち、問題を感じている程度が高いほど、また、必要を感じている程度が高いほど得点が高くなるように５点から１点の範囲で得点化した。

Q14 に対する回答により男女別に６つのグループに分け、Q24 と Q26 の回答の平均値(mean)と標準偏差(SD)を算出した結果を図表３－１２に示す。また、平均値に関して男女で比較するためのグラフにしたものが図表３－１３および図表３－１４である。

図表3－12　職業的経験のとらえ方とキャリアガイダンス・ニーズに関する平均値(mean)と標準偏差(SD)

	男性						女性					
	Q24			Q26			Q24			Q26		
	n	mean	SD	n	mean	SD	n	mean	SD	n	mean	SD
1 特定の分野で1つの仕事	716	3.11	(1.17)	716	3.04	(1.06)	701	3.04	(1.12)	701	3.20	(1.00)
2 特定の分野で色々な仕事	734	3.30	(1.07)	734	3.18	(0.97)	455	3.25	(1.06)	455	3.32	(0.91)
3 色々な分野で1つの仕事	120	3.40	(1.08)	120	3.25	(1.12)	197	3.22	(1.15)	197	3.32	(0.96)
4 色々な分野で色々な仕事	403	3.43	(1.17)	403	3.30	(1.04)	696	3.34	(1.12)	696	3.36	(0.98)
5 その他	6	4.33	(1.21)	6	3.50	(1.22)	33	3.33	(1.36)	33	3.36	(1.25)
6 無回答	3	2.67	(1.15)	3	2.33	(1.53)	12	3.33	(1.07)	12	3.58	(1.16)

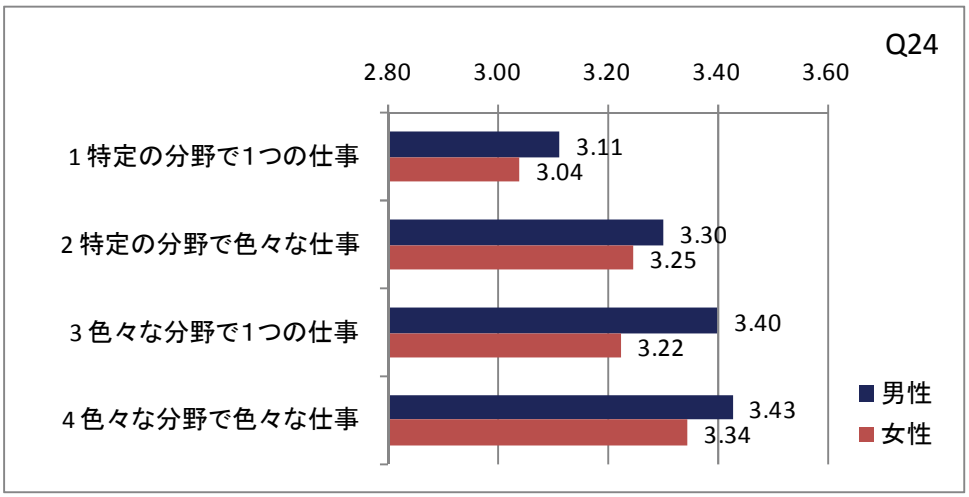
図表３－１３では、「現在、職業やキャリアに問題を感じているかどうか」という問いに対する回答であるが、男女ともに最も平均値が低かったのは「特定の分野で１つの仕事」という回答を選択した者のグループであった。男性では、２番目に低かったのは、「特定の分野で色々な仕事」という回答を選んだグループで、その次が、「色々な分野で１つの仕事」、「色々な分野で色々な仕事」という順になった。他方、女性では、低い方から２番目は、「色々な分野で１つの仕事」となり、「特定の分野でいろいろな仕事」、「色々な分野で色々な仕事」という順になっている。一番低いグループと一番高いグループは男女で同じで、最も問題を感じていないのは、「特定の分野で１つの仕事」という回答を選んだ者で、最も問題を感じているのが「色々な分野で色々な仕事」を選んでいる者となった。

次に、図表３－１４では、「現在、職業やキャリアについての支援やサポートを必要としているかどうか」という問いに対する回答であるが、男性も女性も Q24 に対する回答と結果は同じであった。すなわち、「特定の分野で１つの仕事」という回答を選んだ者が最も平均値が低く、「色々な分野で色々な仕事」を選んでいる者の平均値が最も高くなった。そして、男性では、低い方から順に２位が「特定の分野でいろいろな仕事」、３位が「色々な分野で１つの仕事」であるが、女性では、低い方から２位が「色々な分野で１つの仕事」となり、３位は「特定の分野で色々な仕事」という結果となった。

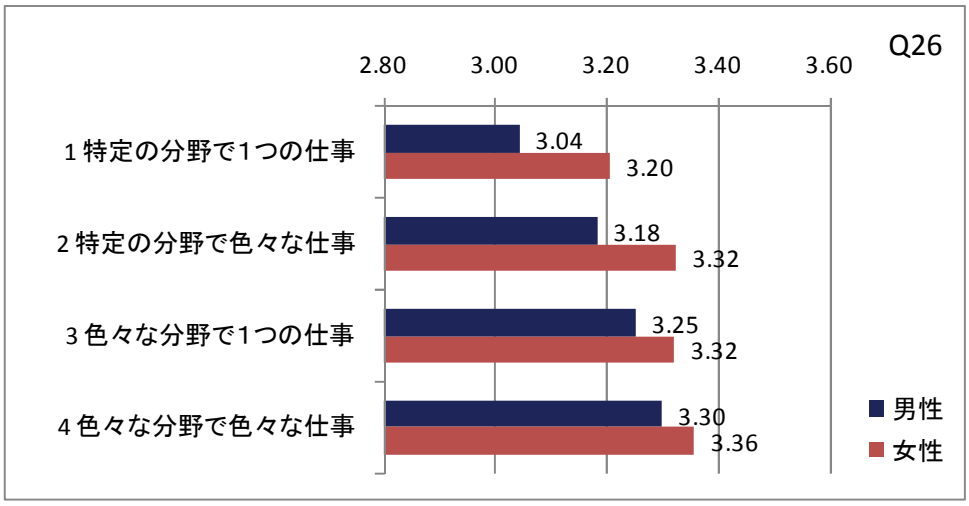
なお、Q24 と Q26 の回答をみると、Q24 では、全般に、男性の平均値は女性よりも高く、問題を感じている程度はどのグループでも多くなっている。それに対して、Q26 の支援やサ

ポートの必要性に関しては、男性に比べて、女性の平均値の方が高くなっている。

図表３－１３　過去の職業経験別にみた、「Q24:現在、問題を感じている程度」の平均値の男女比較



図表３－１４　過去の職業経験別にみた、「Q26:現在のサポートの必要性」の平均値の男女比較



（４）現在の状況とキャリアガイダンス・ニーズ

①現在の状況についての男女別、年齢階級別クロス集計

ここまで学校卒業後の働き方についての集計結果をみてきたが、男性と女性、あるいは年齢階級によって過去の職業的経験の内容が異なり、それにともなってキャリアガイダンス・ニーズも異なることが示された。そこで、回答者が学校卒業後、たどり着いた現在の状況についても男女別、年齢階級別に集計し、検討した。Q18「あなたの現在の立場はどのようなものですか」という質問への回答について、男女別、年齢階級別にクロス集計を行った結果を

図表３－１５に示す。（%）の数字は各年齢階級の全体数に占める該当項目の割合である。

年齢階級をこみにした場合、男性では、「正社員・正職員」が 80.44%と最も多い。次が「自営業・自由業」で 9.13%となる。この２つで全体の約９割を占める。

女性では、最も多かったのは「正社員・正職員」で 32.34%、２番目が「専業主婦で今は仕事を探していない」で 23.86%、３番目が「パートまたはアルバイト」で 15.01%、４番目が「専業主婦で今は仕事を探している」で 9.38%となった。１番から４番を合計すると 80.59%となる。男性で２位となった「自営業・自由業」は女性では 5.68%となり、それほど多くなかった。なお、非正規の仕事として、「パートまたはアルバイト」、「契約社員・嘱託」、「派遣社員」の３つをあわせると、女性では 21.83%となり、男性の 6.27%と比べて非正規の仕事に就いている者が多いことがわかる。

男性に比べて、女性は「正社員・正職員」の割合が低く、非正規の仕事に就いている者が２割程度と多く、また、「専業主婦で仕事を探していない」という者が２割以上含まれており、男性よりも現在の状況にばらつきがある。

図表3－15 現在の状況に関する集計結果（男女別、年齢階級別集計）

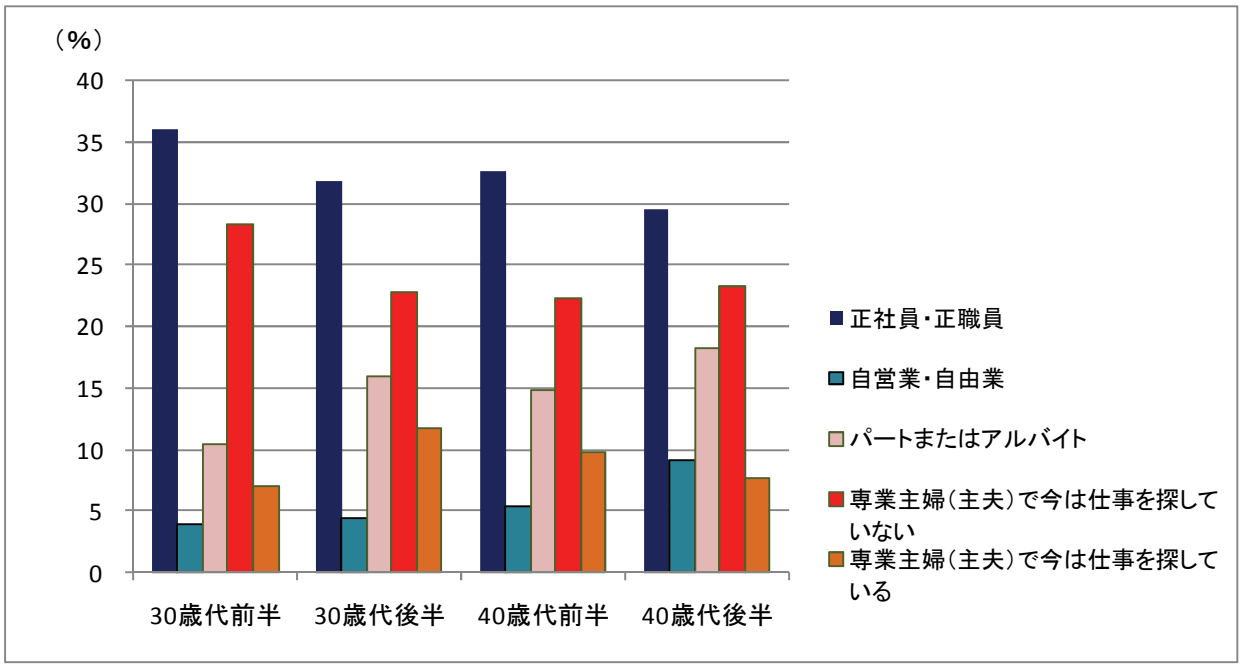
		男性									
		30歳代前半		30歳代後半		40歳代前半		40歳代後半		合計	
		人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）
1	正社員・正職員	274	(82.53)	565	(84.20)	387	(80.79)	378	(73.83)	1,604	(80.44)
2	自営業・自由業	9	(2.71)	47	(7.00)	46	(9.60)	80	(15.63)	182	(9.13)
3	契約社員・嘱託	9	(2.71)	19	(2.83)	13	(2.71)	16	(3.13)	57	(2.86)
4	派遣社員	2	(0.60)	5	(0.75)	6	(1.25)	10	(1.95)	23	(1.15)
5	パートまたはアルバイト	18	(5.42)	12	(1.79)	7	(1.46)	8	(1.56)	45	(2.26)
6	家族従業員	2	(1.31)	4	(0.60)	2	(0.42)	2	(0.39)	10	(0.50)
7	専業主婦（主夫）で今は仕事を探していない	0	(0.00)	0	(0.00)	0	(0.00)	1	(0.20)	1	(0.05)
8	専業主婦（主夫）で今は仕事を探している	0	(0.00)	0	(0.00)	1	(0.21)	0	(0.00)	1	(0.05)
9	大学院や専門学校などの教育機関に在学中	2	(0.60)	2	(0.30)	3	(0.63)	0	(0.00)	7	(0.35)
10	無職で進学や留学などの準備	1	(0.30)	0	(0.00)	0	(0.00)	0	(0.00)	1	(0.05)
11	無職で仕事を探している	10	(3.01)	7	(1.04)	5	(1.04)	12	(2.34)	34	(1.71)
12	無職で何もしていない	3	(2.50)	6	(0.89)	7	(1.46)	2	(0.39)	18	(0.90)
13	その他(自由記述)	2	(0.60)	4	(0.60)	2	(0.42)	3	(0.59)	11	(0.55)
	合計	332	(100.00)	671	(100.00)	479	(100.00)	512	(100.00)	1,994	(100.00)

		女性									
		30歳代前半		30歳代後半		40歳代前半		40歳代後半		合計	
		人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）	人数	（%）
1	正社員・正職員	153	(36.00)	202	(31.76)	186	(32.63)	142	(29.52)	683	(32.34)
2	自営業・自由業	17	(4.00)	28	(4.40)	31	(5.44)	44	(9.15)	120	(5.68)
3	契約社員・嘱託	15	(3.53)	27	(4.25)	23	(4.04)	12	(2.49)	77	(3.65)
4	派遣社員	20	(4.71)	17	(2.67)	20	(3.51)	10	(2.08)	67	(3.17)
5	パートまたはアルバイト	44	(10.35)	101	(15.88)	84	(14.74)	88	(18.30)	317	(15.01)
6	家族従業員	1	(0.24)	6	(0.94)	12	(2.11)	9	(1.87)	28	(1.33)
7	専業主婦（主夫）で今は仕事を探していない	120	(28.24)	145	(22.80)	127	(22.28)	112	(23.28)	504	(23.86)
8	専業主婦（主夫）で今は仕事を探している	30	(7.06)	75	(11.79)	56	(9.82)	37	(7.69)	198	(9.38)
9	大学院や専門学校などの教育機関に在学中	2	(0.47)	0	(0.00)	1	(0.18)	0	(0.00)	3	(0.14)
10	無職で進学や留学などの準備	0	(0.00)	1	(0.16)	1	(0.18)	0	(0.00)	2	(0.09)
11	無職で仕事を探している	8	(1.88)	18	(2.83)	8	(1.40)	15	(3.12)	49	(2.32)
12	無職で何もしていない	6	(1.41)	9	(1.42)	13	(2.28)	5	(1.04)	33	(1.56)
13	その他(自由記述)	9	(2.12)	7	(1.10)	8	(1.40)	7	(1.46)	31	(1.47)
	合計	425	100.00	636	(100.00)	570	(100.00)	481	(100.00)	2,112	(100.00)

年齢階級別にみると、男性は、30 歳代前半では、「正社員・正職員」が最も多く、次が「パートまたはアルバイト」である。30 歳代後半では、「正社員・正職員」、「自営業・自由業」、「契約社員・嘱託」の順となる。40 歳代前半では、30 歳代後半と同じ傾向だが、「正社員・正職員」の割合が減り、「自営業・自由業」の割合が多くなっている。40 歳代後半では、「正社員・正職員」が最も多く、「自由業・自営業」がその次という傾向は同じだが、40 歳代前半と比べて、「正社員・正職員」の割合は減り、「自営業・自由業」の割合が多くなる。また、「契約社員・嘱託」や「派遣社員」の割合もわずかではあるが多くなっている。

女性では、30 歳代前半では、多い順に「正社員・正職員」、「専業主婦で今は仕事を探していない」、「パートまたはアルバイト」、「専業主婦で今は仕事を探している」となっている。30 歳代後半、40 歳代後半もこの順位は変わらない。ただし、これらの割合は、年齢階級毎に違っている。そこで、どの年齢階級でも割合の高い「正社員・正職員」、「専業主婦で今は仕事を探していない」、「パートまたはアルバイト」、「専業主婦で今は仕事を探している」、「自営業・自由業」のみの割合をとりだして、年齢階級別にグラフにしたものが図表３－１６である。

図表3－16　女性における年齢階級別にみた現在の状況に関する上位項目の選択率（%）



グラフをみると、女性の場合、30 歳代前半は、「正社員・正職員」と「専業主婦で今は仕事を探していない」が多く、正社員か専業主婦に専念しているという状況におおむね分かれている。しかし、30 歳代後半では、「正社員・正職員」も「専業主婦で今は仕事を探していない」という者もどちらも少なくなり、代わりに「専業主婦で今は仕事を探している」という者と「パートまたはアルバイト」が増えた状態になっている。40 歳代前半もほぼ同じよう

な状況である。40 歳代後半では、「正社員・正職員」の割合は最も少なくなり、「専業主婦で仕事を探していない」という人もやや増加傾向となる。また、他の年齢階級に比べて多くなっているのが「パートまたはアルバイト」と「自営業・自由業」である。

②キャリアガイダンス・ニーズとの関連

回答者の現在の状況との関連をみる変数としては、Q24「現在、職業やキャリアに問題を感じているかどうか」および Q26「現在、職業やキャリアについての支援やサポートを必要としているかどうか」の設問への回答を用いた。Q24 も Q26 も 5 段階評定となっているので、Q24 については、「かなり問題を感じている」～「まったく問題を感じていない」の順に、Q26 については、「かなり必要である」～「まったく必要でない」の順に各５点から１点として得点化した。この得点化では「どちらともいえない」という回答は３点で、問題を感じているほど、あるいは必要としているほど得点は高くなる。

回答者の現在の状況毎に、各設問についての平均値(mean)と標準偏差(SD)を男女別に算出した結果を図表３－１７に示す。

男性では、現在の状況としては「正社員・正職員」が多く 1594 名、次が「自営業・自由業」の 180 名で、それ以外は、２桁の回答者か１桁の回答者のみとなり、現在の状況に関して回答者数のばらつきが大きい。そのため、平均値の差を統計的に検定することはできないが、回答者数が２桁以上の項目の平均値の大きさをみてみると、Q24 でも Q26 でも平均値が最も大きいのは、「無職で仕事を探している」という状況にある者であった。また、「無職で何もしていない」という状況の者の平均値も４以上で高くなっている。また、「正社員・正職員」や「自営業・自由業」、「家族従業員」に比べて「契約社員・嘱託」、「派遣社員」、「パートまたはアルバイト」という非正規の仕事に就いている人の平均値が Q24 でも Q26 でも高くなっている。男性では無職の状態にある者や非正規の就業をしている者の方が、正規就業をしている者に比べて、現在、職業やキャリアについての問題点を感じている程度が大きく、また支援やサポートを必要と感じている程度が大きいことがわかる。

次に、女性に関して、現在の状況と Q24 および Q26 の平均値の大きさを検討した。回答者数が２桁以上の項目をみると、Q24 でも Q26 でも最も平均値が高いのは男性と同じく「無職で仕事を探している」という回答をした者であった。「無職で何もしていない」という者の平均値はそれほど高くはなかった。また、Q24 と Q26 の両方で平均値が一番低かったのは、「家族従業員」であった。さらに、Q24 では「専業主婦で今は仕事を探していない」という者が低い方から２番目で、その後に、「自営業・自由業」、「パートまたはアルバイト」、「正社員・正職員」となる。「専業主婦で今は仕事を探している」、「契約社員・嘱託」、「派遣社員」の平均値は相対的に高めとなった。Q26 では、「家族従業員」、「自営業・自由業」、「パートまたはアルバイト」、「無職で何もしていない」、「正社員・正職員」、「専業主婦で今は仕事を探していない」は低めだった。反対に、最も高かったのは「無職で仕事を探している」で、「専業主婦で仕事を探している」、「派遣社員」、「契約社員・嘱託」の順となった。Q24 と Q26 の回答

をみると、女性の場合は、「家族従業員」、「自由業・自営業」、「パートまたはアルバイト」、「正社員・正職員」は両方とも低め、「無職で仕事を探している」、「専業主婦で今は仕事を探している」、「契約社員・嘱託」、「派遣社員」は両方とも高めとなっている。「専業主婦で今は仕事を探していない」では Q24 では低いが Q26 ではやや高め、「無職で何もしていない」は Q24 の方が Q26 よりやや高めとなった。

図表３－１７　男女別、現在の状況別にみた Q24 および Q26 の平均値(mean)と標準偏差(SD)

		男性						女性					
		Q24			Q26			Q24			Q26		
	Q18「現在の状況」	n	mean	SD	n	mean	SD	n	mean	SD	n	mean	SD
1	正社員・正職員	1,594	3.19	(1.10)	1,594	3.10	(1.02)	679	3.18	(1.09)	679	3.23	(0.94)
2	自営業・自由業	180	3.07	(1.21)	180	2.98	(1.01)	119	3.00	(1.17)	119	3.01	(0.93)
3	契約社員・嘱託	57	3.91	(1.04)	57	3.46	(0.91)	77	3.44	(1.14)	77	3.45	(0.85)
4	派遣社員	23	4.00	(0.85)	23	3.83	(0.78)	67	3.67	(0.89)	67	3.52	(0.89)
5	パートまたはアルバイト	45	4.20	(1.10)	45	3.87	(1.08)	315	3.10	(1.10)	315	3.18	(0.95)
6	家族従業員	10	3.10	(1.52)	10	3.20	(1.14)	28	2.89	(1.07)	28	2.96	(1.04)
7	専業主婦(主夫)で今は仕事を探していない	1	5.00	.	1	4.00	.	497	2.96	(1.10)	497	3.24	(1.02)
8	専業主婦(主夫)で今は仕事を探している	1	3.00	.	1	4.00	.	194	3.71	(0.92)	194	3.75	(0.74)
9	大学院や専門学校などの教育機関に在学中	7	3.86	(1.07)	7	3.43	(0.98)	3	3.67	(1.15)	3	4.33	(1.15)
10	無職で進学や留学などの準備	1	3.00	.	1	4.00	.	2	5.00	(0.00)	2	5.00	(0.00)
11	無職で仕事を探している	34	4.35	(0.85)	34	4.29	(0.72)	49	4.45	(0.79)	49	4.20	(0.84)
12	無職で何もしていない	18	4.11	(1.08)	18	4.11	(0.90)	33	3.24	(1.23)	33	3.15	(1.30)
13	その他(自由記述)	11	4.00	(0.89)	11	3.73	(1.01)	31	3.23	(1.36)	31	3.10	(1.08)
	合計	1,982			1,982			2,094			2,094		

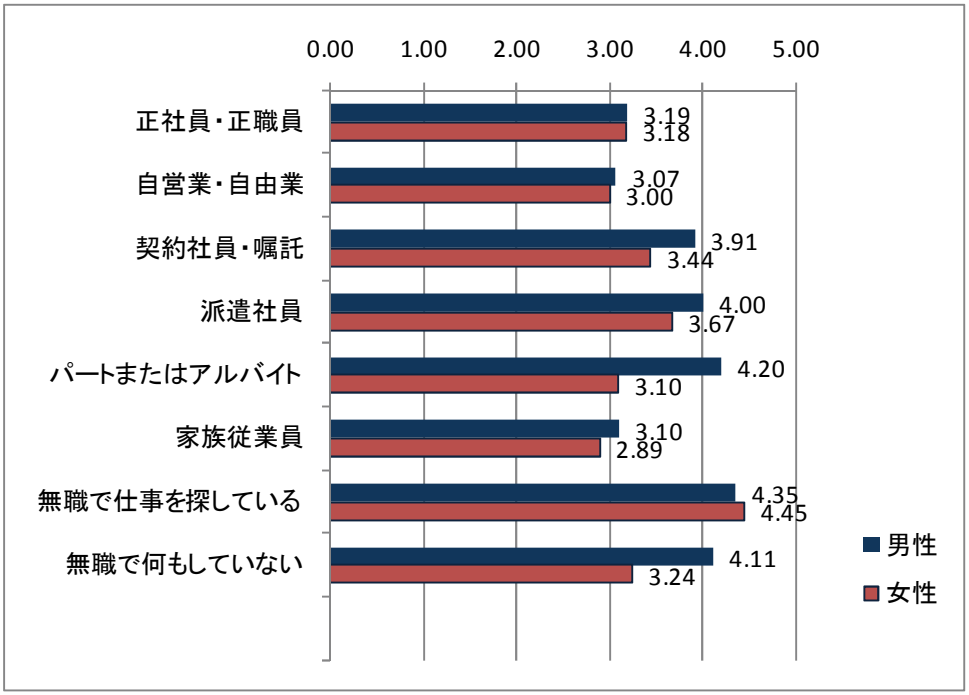
nは各選択肢の回答者数

男女で就業形態による回答の傾向が異なる項目があるようなので、Q24 と Q26 それぞれについて平均値を男女で比較したグラフを図表３－１８および図表３－１９に示す。現在の状況について男女ともに回答者数が２桁以上の項目を比較した。

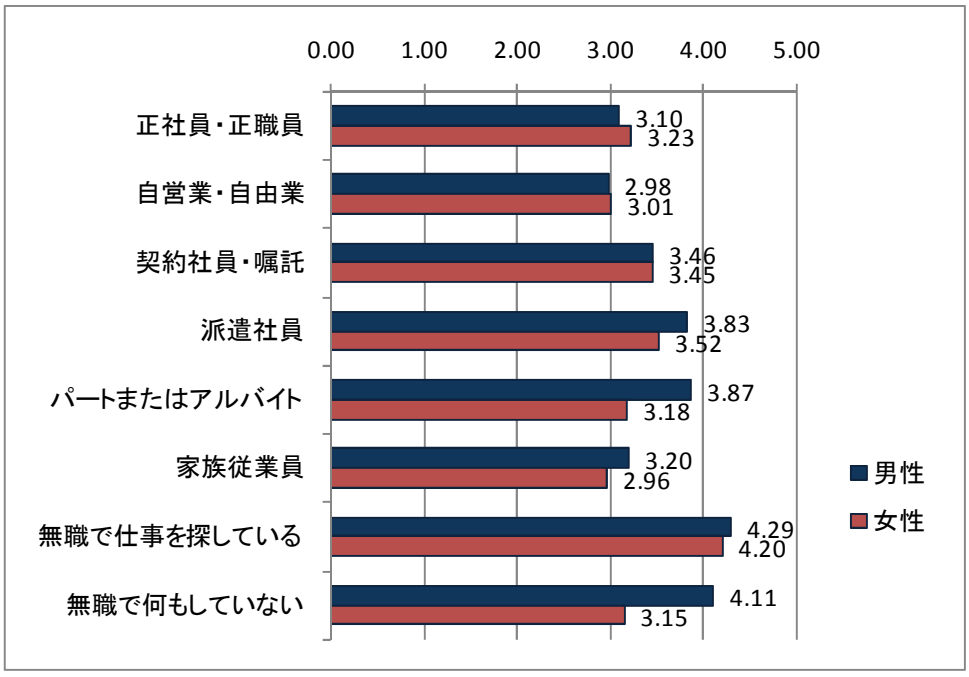
Q24 についてみると、問題を感じている程度は「正社員・正職員」、「自由業・自営業」、「家族従業員」、「無職で仕事を探している」については大きな男女差は見られない。他方、「パートまたはアルバイト」、「契約社員・嘱託」、「派遣社員」、「無職で何もしていない」については男性の方が女性よりも多い。Q26 では、「正社員・正職員」、「自由業・自営業」、「契約社員・嘱託」、「家族従業員」、「無職で仕事を探している」については男女差がほとんどないが、「無職で何もしていない」、「パートまたはアルバイト」、「派遣社員」については男性が女性よりも多くなっている。

以上のことから、現在、「無職で仕事を探している」という人は、男女ともに問題を感じているし、支援やサポートも必要としていることがわかった。さらに、正規の仕事に就いている人に比べて非正規の仕事に就いている場合に、問題を感じている程度が高く、支援のニーズも高いことが示された。ただ、非正規就業でも女性の「パートまたはアルバイト」は、男性に比べて問題を感じている程度も支援のニーズも高くないことが示されている。

図表３－１８　現在の状況別にみた「Q24:現在、問題を感じている程度」の平均値の男女比較



図表３－１９　現在の状況別にみた「Q26:現在のサポートの必要性」の平均値の男女比較



4. 学校卒業後のキャリアとキャリアガイダンス・ニーズとの関連の検討

（１）検討の方法

前節において、過去の転職の状況、学校卒業後のキャリアのとらえ方、学校卒業直後の職業への移行、現在の状況という変数に関する回答者の回答傾向と、現在の職業やキャリアに関して問題を感じている程度、および、現在の職業やキャリアに関する支援やサポートの必要性との関連について検討してきた。現在の職業やキャリアに対してもっている問題意識と支援やサポートの必要性の高さをキャリアガイダンス・ニーズとして考えてみると、男女や年齢階級により若干違いはあるものの、概して以下のような知見が得られている。

①学校卒業後、就職活動をして第一志望に就職したという者は、キャリアガイダンス・ニーズがそれ以外の者に比べて低い。

②過去に転職経験がある者はない者に比べて、キャリアガイダンス・ニーズが高い。また、男性の場合、転職を１回経験した者に比べて回数が１回よりも多い者にキャリアガイダンス・ニーズが高い。

③これまでに、特定の分野で１つの仕事をしてきたと考えている者は、それ以外の者に比べてキャリアガイダンス・ニーズが低い。特に、いろいろな分野でいろいろな仕事をしてきたという者はキャリアガイダンス・ニーズが高い。なお、男性の場合は、特定の分野で仕事をしてきたと考えている者は、いろいろな分野で仕事をしてきたと考えている者に比べて、キャリアガイダンス・ニーズが低い。

④現在、求職中の者、非正規の仕事に従事している者は、正規で就業している者に比べて、キャリアガイダンス・ニーズが高い。

学校卒業後の経験とキャリアガイダンス・ニーズに関する上記のような結果をまとめると、現在、職業やキャリアに対して大きな問題を感じていない者、あるいは職業やキャリアに関する支援やサポートを特に必要としていない者は、学校卒業後に就職活動をして第一志望に就職し、その後、転職をせず、あるいは、したとしても１回の転職のみで特定の分野でのキャリアを積み上げ、今も正規の仕事で就業している者、というイメージができあがる。反対に、現在、キャリアガイダンス・ニーズを持っている者は、上記の条件にあてはまらない者ということになる。

なお、上記の項目については、単独の変数とキャリアガイダンス・ニーズとの関連をみたが、例えば、就職活動をして第一志望に就職できなければ、転職したいという気持ちも起こるので、転職の経験が起こりやすくなるかもしれないし、転職を繰り返すうちにいろいろな分野で仕事を探すことにもなり、また、最終的には非正規の仕事に就くことになるという状況もありうる。このようにキャリアの形成においては、過去の１時点の選択がその後のキャリアにも影響をするので、どの変数の影響が大きいのかを個別の変数の比較からは検討することが難しい。

そこで、様々な過去の経験と性別、年齢階級などの複数の変数が、キャリアガイダンス・

ニーズにそれぞれどの程度の影響を及ぼしているかを重回帰分析により検討することとした。この分析に際しては、性別や年齢階級、用意された選択肢から１つまたは複数の回答を選択させるような名義尺度の形式をとる変数については、１か０のダミー変数に置き換えた。

Q24「現在、職業やキャリアに問題を感じているかどうか」および、Q26「現在、職業やキャリアについての支援やサポートを必要としているかどうか」への回答を前節までと同様に５点～１点の５段階評定で得点化し、被説明変数とした。説明変数には学校卒業後のキャリアに関連して取り上げた各変数を取り上げた。また、回答者の属性に関連する要因のうち、配偶者の有無と子供の有無を説明変数に含めた[1]。これらの変数をステップワイズ法により順次変数を投入する方法で分析を行った。結果を図表３－２０に示す。

（２）現在、職業やキャリアに問題を感じているかどうかという評価に影響を与える要因

図表３－２０で、Q24 の評価に対してどのような変数が影響を及ぼしているかどうかをみた。職業やキャリアに問題を感じる程度が高くなる方向で影響する変数としては、現在の状況のうち、「無職で仕事を探している」、「専業主婦（主夫）で今は仕事を探している」という変数の影響が大きかった。さらに、「派遣社員」、「契約社員・嘱託」という変数の影響も有意であった。また、係数は上記よりも小さくなるが、「男性」、「転職経験がある」場合、年齢階級が「30 歳代前半」という場合も Q24 の回答にプラスの影響を及ぼしている。

他方、職業やキャリアに対する問題点を感じる程度を低くする方向で影響する変数としては、係数の絶対値が大きい順に、「配偶者あり」、現在の状況のうち「自営業・自由業」、学校から職業への移行の状況のうち「就職活動をして第一志望に就職した」、職業経験のうち「特定の分野で１つの仕事」、学校から職業への移行の状況のうち「就職活動をしなかった」という変数が有意となった。現在の状況のうち「正社員・正職員」は問題を感じる程度を低くする方向で影響するが、統計的には有意な傾向になった。

（３）現在、職業やキャリアについての支援やサポートを必要としているかどうかという評価に影響を与える要因

支援やサポートについてのニーズを高める方向で影響する変数としては、現在の状況のうち、「無職で仕事を探している」と「専業主婦（主夫）で今は仕事を探している」の値が大きかった。さらに年齢階級として「30 歳代前半」および「30 歳代後半」、家族の状況として「子供あり」、「転職経験あり」という変数が影響した。現在の状況のうち「派遣社員」もニーズを高める影響をもっているが、統計的には 10%の有意な傾向にとどまり、５%水準の有意差

[1] 重回帰分析に先立って、配偶者の有無と子供の有無に関しては、配偶者ありの群となしの群、子供ありの群となしの群で Q24 および Q26 の回答についてそれぞれ群間で平均値の差の検定を行ったところ有意差が検出されている（Q24：配偶者の有無 t=-12.16, p<.0.01、子供の有無 t=-8.08, p<.01；Q26：配偶者の有無 t =-6.33, p<.01、子供の有無 t=-2.49, p<.05)。配偶者と子供については、それぞれ「あり」の群の方が「なし」の群よりも Q24 と Q26 の平均値が低い、つまりキャリアガイダンス・ニーズが低いという結果が得られている。

には達しなかった。

他方、ニーズを低める方向で影響する変数としては、現在の状況のうち、「自営業・自由業」、家族の状況として「配偶者あり」、学校から職業への移行のうち「就職活動をして第１志望に就職した」、現在の状況のうち「正社員・正職員」、学校から職業への移行のうち「就職活動をしなかった」、職業経験のうち「特定の分野で１つの仕事」という変数が有意となった。

図表３－20　キャリアガイダンス・ニーズに影響を与える変数の検討（重回帰分析の結果）

		Q24「問題を感じているかどうか」	Q26「支援やサポートが必要かどうか」
性別	男性=1、女性=0	0.195**	
年齢階級(あてはまる項目のみに1、それ以外は0)	30歳代前半	0.090*	0.188**
	30歳代後半		0.103**
	40歳代前半		
	40歳代後半		
配偶者	あり=1、なし=0	−0.387**	−0.248**
子供	あり=1、なし=0		0.100*
学校から職業への移行（あてはまる項目のみに1、それ以外は0）	就職活動をして、第一志望に就職した	−0.274**	−0.195**
	就職活動をして、第一志望以外の就職先に就職した		
	就職活動をしたが、採用されなかった		
	就職活動をしなかった	−0.130**	−0.138**
	その他(具体的に)		
転職	あり=1、なし=0	0.180**	0.143**
職業経験(選択の項目のみに1、それ以外は0)	特定の分野で1つの仕事	−0.154**	−0.086**
	特定の分野でいろいろな仕事		
	いろいろな分野で1つの仕事		
	いろいろな分野でいろいろな仕事		
現在の状況(選択の項目のみに1、それ以外は0)	正社員・正職員	−0.089†	−0.146**
	自営業・自由業	−0.276**	−0.303**
	契約社員・嘱託	0.209*	
	派遣社員	0.317**	0.184†
	パートまたはアルバイト		
	家族従業員		
	専業主婦（主夫）で今は仕事を探していない		
	専業主婦（主夫）で今は仕事を探している	0.683**	0.510**
	大学院や専門学校などの教育機関に在学中		
	無職で仕事を探している	0.882**	0.761**
	無職で何もしていない		
	調整済みR2	0.101	0.075

**…p<.01；*…p<.05；†…p<.10

5. まとめ

（１）男性と女性の職業生活やキャリアについて

今回の調査データでは、男性は「正社員・正職員」と「自営業・自由業」をあわせると約９割が就業者であり、約半数（54.11％）は転職経験があるものの、過去のキャリアを振り返った場合に、「特定の分野で１つの仕事」あるいは「特定の分野でいろいろな仕事」という認識をしている者が約６割いることから、学卒後、継続して特定の仕事をしてきた経験がある者が多数を占めているといえる。また、現在、無職で求職中の者、非正規で働いている者や転職経験がある者のキャリアガイダンス・ニーズが高くなっている。

他方、女性の場合には、男性に比べて、職業生活に関するキャリアは多様である。50 歳代の就業者を対象とした以前の調査でも（労働政策研究研修機構, 2010）、女性では職業生活に関して様々なキャリアの転換をしている様子がわかったが、今回の 30 歳代、40 歳代の対象者においても男性に比べて回答者のキャリアは多様であった。女性の場合、学校卒業後は約８割(79%)が「正社員・正職員」として就職しているにもかかわらず、現在の状況をみると、「正社員・正職員」は年代をこみにして約３割(32%)となり、５割程度が働き方を変えている。現在の状況を見ると専業主婦は約 24%、非正規で働いている人は 22%程度となっているので、正規の仕事を辞めて、専業主婦になったり、パートやアルバイトで働いているという人が多くなっているのが実情のようである。また、転職経験も男性に比べて多く、２回以上の転職経験をもつ者の割合が男性よりも高い。さらに今までに従事してきた仕事についても、男性では「特定の分野」で働いている者が多いのに対して、女性では、「いろいろな分野でいろいろな仕事」という働き方の選択をしている者も少なくない。これは、正社員として継続して働いてきたキャリアをもつ者だけでなく、派遣社員、パートやアルバイトという非正規の働き方でいろいろな仕事をしてきた者も一定の割合でいることから生じた結果なのであろう。

（２）キャリアガイダンス・ニーズについて

最後の重回帰分析による要因分析では、いろいろな変数とキャリアガイダンス・ニーズについての関連を検討したが、個人の属性として、年齢階級に関しては、30 歳代前半などの若い世代ほどキャリアガイダンス・ニーズが高かった。また、男女別でみると、図表３－２０の重回帰分析では性別は有意にはならなかったが、キャリアガイダンス・ニーズに関する質問への回答傾向をみる限りでは、相談やサポートが必要かどうかに肯定的に回答した男性は約 38%、女性は約 44%で、男性よりも女性のキャリアガイダンス・ニーズが高いように思われた。

若い世代でキャリアガイダンス・ニーズが高いのは、若いほど職業生活が将来的に継続する期間が長いので、転職する可能性も高く、これから将来をどうするかという点について誰かに相談してみたいとか、サポートを受けたいという気持ちがあるからだろう。

男性と女性では、現在、職業やキャリアに関して問題を感じているという割合は男性の方が女性よりも高めとなったが、相談やサポートのニーズは上述の通り、女性の方が高いようである。男性の場合、無職で仕事を探していたり、現在、非正規の仕事に就いていたりする場合には、「問題を感じている」という回答となり、相談やサポートの必要性も高いようだ。ただ、それ以外の場合には、それほど相談を受けたり、サポートを受けたいという気持ちにはならないようである。

それに対して、女性では、「問題を感じているかどうか」に対して、「どちらともいえない」という回答であっても、相談やサポートの必要性に対して肯定的に回答する者も男性より多い傾向があった。なお、女性の場合、どんな点で問題を感じているか、という内容について検討すると、男性と同様に、無職で仕事を探しているあるいは非正規の仕事に就いているということもあるが、家族の問題、人間関係など男性よりも多岐にわたる課題が含まれている。男性は就職や労働条件に直結した問題に相談やサポートのニーズが絞られているところがあるが、女性の方は抱えている問題が多様であるので、男性に比べて求められている相談やサポートの範囲が広い可能性がある。それぞれが具体的にどのような相談やサポートを求めているか、という点については今回の分析では取り上げることができなかったが、本調査の Q29 から Q38 にかけて多くの項目が用意されているため、これらの項目を使って今後、分析することは可能であろう。

年齢や男女という要因を考えず、学校卒業後のキャリアという点からガイダンス・ニーズを検討してみると、結果から示唆されているのは、学校を卒業し、正社員で第一志望の会社に就職し、転職をせずに特定の分野で１つの仕事を継続し、現在も正社員・正職員あるいは自営等の仕事に就いていて、結婚して配偶者がいるという条件の人は、現在、職業やキャリアに問題を感じている程度も低いし、キャリアガイダンス・ニーズもそれほど感じていないということである。逆に言えば、この条件を満たしていない場合には、職業やキャリアに何らかの問題を感じたり、相談やサポートのニーズを抱えているということである。なお、キャリア形成のプロセスでは前の段階の経験や出来事が後続する出来事や状況に影響することがあるので、例えば、学校卒業後、正社員での就職ができなかったために、後に何回かの転職をし、現在も非正規の仕事に就かざるを得なくなったというケースがあるかもしれない。しかし、今回の分析では、個人の経歴を辿って、どのような経歴の個人が現在、キャリアガイダンス・ニーズをもっているのかという点までは扱うことができなかったので、個々の変数がキャリアガイダンス・ニーズにどう影響するかを調べるにとどまっている。

ただ、様々な要因の影響はあるとしても、現在、職業やキャリアに問題を感じていると回答した人や、相談や支援のニーズが高い人たちに共通する要因のうち影響力が高いものは、現在、仕事を探しているかどうか、という要因である。また、現在、非正規で働いていて雇用が不安定であったり、現在の労働条件に問題を感じている人もキャリアガイダンス・ニーズが高いことから、現在の就労状況の不安定さという要因がキャリアガイダンス・ニーズに

最も大きく関連していることが示唆されている。問題を感じている内容として「将来全般」という項目が男女、年齢階級を問わず最も多く選択されていたが、将来に向けた生活設計が多くの人の共通の関心事であるとすると、現在無職であったり、就業状況が不安定であったりすることは、大きな懸念事項となる。この点からみると、キャリアガイダンスが将来に向けた生活設計や職業、キャリアに関する問題を扱う以上、いろいろな状況に置かれている人からの様々なニーズはあるとしても、求職者が希望の仕事に就業できるようにするための支援やサポートを提供する機能がキャリアガイダンスに求められている重要で中心的な課題であることは確かであろう。

参考文献

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.

第4章　現在の職業生活とキャリアガイダンス・ニーズ

1. 本章の目的

本章では、現在の職業生活を示す正社員等といった現在の立場や、年収・職種等の変数と、キャリアガイダンス・ニーズの関連性について分析結果を報告する[1]。

キャリアガイダンス・ニーズは、ガイダンスの受益者であるユーザー側の自覚の程度によって大きく二つに分けられる。一つは、利用者にとって現在自覚のあるニーズ（顕在ニーズ）であり、もう一つは、現時点では自覚がなかったり、必要性を感じていないが将来的にニーズとなりうるもの（潜在ニーズ）である。前者は、職業やキャリアに関して現在問題を抱えている程度やその内容をとらえることで、内容を分析できる。後者は、職業やキャリアに関する課題や悩みを将来抱えたと想定し、どんな条件でどんなサービスが必要なのかという回答を分析することで、大まかな傾向を把握できると考えられる。本章では、この二つのガイダンス・ニーズについて、それぞれ分析結果を報告する。最後に、以上のニーズを背景としたキャリアガイダンス・サービスについて、利用上困難に感じる点について整理し、今後のガイダンス・サービスのあり方へ向けた課題をまとめとして提示したい。

本論に入る前に、本章のタイトルにある「現在の職業生活」を示す調査対象者層について触れておきたい。本調査の中で、現在の職業生活を最も端的に示す属性は「現在の立場」（問１８）である。一部のカテゴリの回答数に偏りがみられたことから、本章の分析においては図表４－１にある通り一部のカテゴリを集約して分析を行った。[2]さらに、一部の分析では、現在の職業生活を示す他の変数として、年収（個人年収・世帯年収）、職種についても取り上げることにした。

図表4－1　本章で使用した「現在の職業生活」を示すカテゴリ名

新カテゴリ名	問18の選択肢（群）	N
1 正社員	1. 正社員・正職員	2287（男性1604, 女性683）
2 非正社員	3. 契約社員・嘱託 4. 派遣社員 5. パートまたはアルバイト	586（男性125, 女性461）
3 自営業	2. 自営業・自由業 6. 家族従業員	340（男性192, 女性148）
4 専業主婦（非求職）	7. 専業主婦（主夫）で今は仕事を探していない	505（男性1, 女性504）
5 専業主婦（求職中）	8. 専業主婦（主夫）で仕事を探している	199（男性1, 女性198）
6 無業（非求職）	12. 無職で何もしていない	51（男性18, 女性33）
7 無業（求職中）	11. 無職で仕事を探している	83（男性34, 女性49）
8 求職中（主婦＋無業）	8. 専業主婦（主夫）で仕事を探している 11. 無職で仕事を探している	282（男性35, 女性247）
9 その他	9. 大学院や専門学校などの教育機関に在学中 10. 無職で進学や留学などの準備 13. その他	55（男性19, 女性36）

[1] 現在の就業状況別の分析は前章でも行っているが、本章では、その他の変数も含めてより詳細に分析を行った。前章の結果は現在の就業状況に関する大まかな分析、本章の結果はその背景まで含めた詳細分析という観点からご覧いただきたい。

[2] ただし、「求職中（主婦＋無業）」と「その他」のカテゴリについては、分析内容によって掲載を割愛している箇所もある。

2. キャリアガイダンスに関する顕在ニーズの分析

本節では、調査対象層が自覚しているキャリアガイダンス・ニーズ（顕在ニーズ）に絞って報告する。

まず、ニーズの根底にある問題意識とその内容について検討する。さらに、問題に対する支援やサポートの必要性をどの程度感じているのか、過去のどのような時にサポートを受けたいと思ったのか等についても検討する。

（1）キャリアに対する問題意識と具体的な問題内容

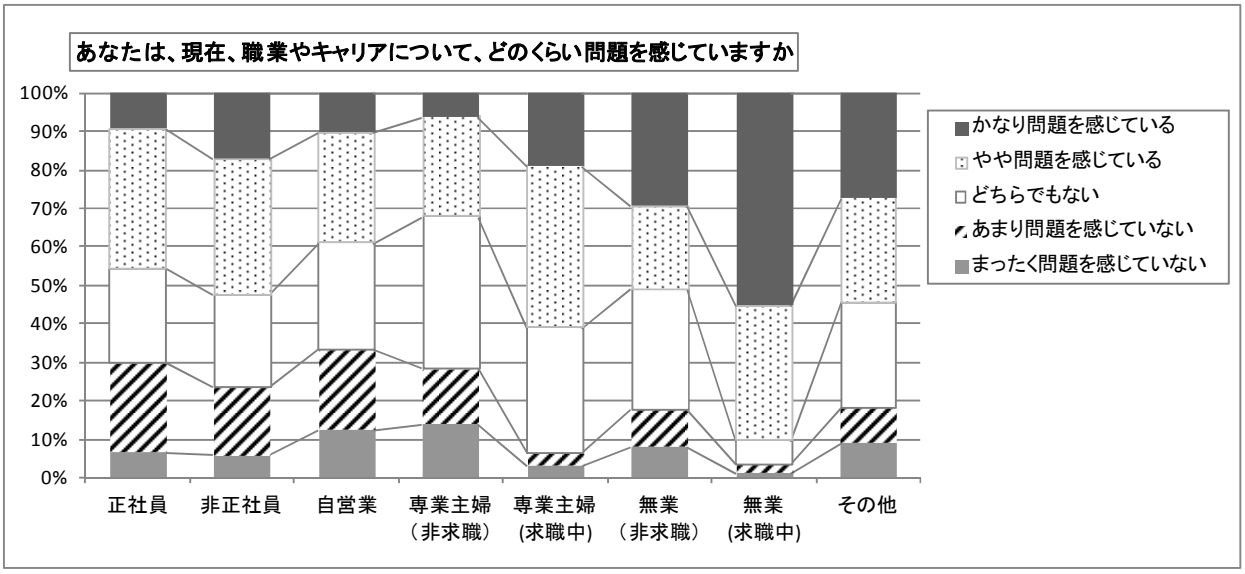
図表４－２、４－３は、現時点でキャリアに対する問題をどの程度感じているか（問２４）についての回答結果である。全般としては、無業層、特に求職中の無業層が問題を強く認識しているという現状が現れている。また、求職中の層（専業主婦と無業）は、求職中でない層と比較すると問題を強く認識している傾向がある。非正社員についても、正社員と比較した場合に、「かなり問題を感じている」と回答する程度が有意に高かった。

図表４－２　キャリアに対して現在問題を感じる程度

	正社員	非正社員	自営業	専業主婦（非求職）	専業主婦（求職中）	無業（非求職）	無業（求職中）	その他	合計
かなり問題を感じている	9.5%	17.3%	10.4%	6.2%	19.0%	29.4%	55.4%	27.3%	12.1%
やや問題を感じている	36.2%	35.3%	28.7%	25.9%	42.1%	21.6%	34.9%	27.3%	34.1%
どちらでもない	24.6%	24.1%	27.5%	39.6%	32.8%	31.4%	6.0%	27.3%	26.8%
あまり問題を感じていない	23.1%	17.5%	21.0%	14.3%	3.1%	9.8%	2.4%	9.1%	19.3%
まったく問題を感じていない	6.7%	5.8%	12.4%	14.1%	3.1%	7.8%	1.2%	9.1%	7.7%

注：網かけは正社員の列を基準とした場合に、5%水準で有意差があるカテゴリを示す。

図表４－３　キャリアに対して現在問題を感じる程度（グラフ）



さらに、キャリアに対する問題意識に影響を及ぼす背景要因を探るため、問２４（問題意識）を従属変数としたステップワイズ法による重回帰分析を各対象層別に実施した（図表４－４）[3]。結果の全般的な傾向として、「現職からの転職」（問４２）を強く希望している場合や、職業生活への満足度（問４０）が低い場合に、キャリアへの問題意識を感じやすい傾向が明らかになった。なお、対象層別の特徴をみると、無業層では配偶者がいない場合（問５）に問題を感じやすく、就業者層（正社員、非正社員、自営業）では、キャリアに対して具体的な行動（問２８）を起こしている人ほど、キャリアへの問題意識を感じている傾向が現れている。

図表４－４　キャリア問題意識に対する重回帰分析（対象層別）

	正社員		非正社員		自営業		専業主婦（非求職）		専業主婦（求職中）		無業（非求職）		無業（求職中）		求職中（主婦＋無業）	
	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.
転職希望	.395	**	.340	**	.391	**	.277	**	.383	**	.322	*			.301	**
職業生活への満足度	−.300	**	−.313	**	−.316	**	−.236	**	−.208	**					−.166	**
具体的な行動の程度	.128	**	.163	**	.151	**										
思考タイプ自律性	−.109	**	−.088	**												
配偶者の有無(※)	−.040	*									−.327	*	−.303	*	−.249	**
話す人数（職場外）	−.035	*			−.148	**							−.269	*		
配偶者が家計負担(※)			−.151	**												
最終学歴			.068	*												
卒業後正社員で就職(※)					−.157	**										
個人年収					−.127	**										
年齢					.114	*										
特定分野で一つの職業経験(※)							−.088	*								
卒業後無職(※)									.152	*	.317	*				
転職回数													−.233	*		
R^2	.418		.488		.429		.166		.219		.411		.208		.250	

** $p<.01$, * $p<.05$　　(※)はダミー変数として投入

次に、キャリアについて感じている問題の具体的な内容（問２５）を整理した（図表４－５）。全般的に問題として挙げられていたのは「将来全般について」（合計 39.83%）であった。対象層別にみると、正社員層では、将来全般のほか、自分の職業能力の向上を問題としていた。非正社員層では、将来全般に次いで問題を感じているのは自身の労働条件や働き方についてであった。専業主婦の求職層の場合、働き方や自分の就職についてが最大の関心事であることが示されていた。無業の求職層では、自分の就職や将来全般への問題を感じていることに加え、自分の職業の向き不向きについても問題を感じていることが明らかになった。一方で、専業主婦の場合は求職中の場合も含めて将来全般について問題を感じている割合が低く、非求職中では「特になし」という回答が最も多かった。以上のことから、調査対象者全体としては将来全般への問題や労働条件、働き方などに問題を感じていることが示されているが、対象層別にみると各自の置かれた環境や立場によって、問題の感じ方の濃淡がそれぞれ異なっていることが明らかとなった。

[3] 図表４－４で扱った各変数のほか、本章で扱う全ての変数は、程度が強まるほど数値が大きくなるように方向性をそろえている。例えば、転職希望の標準偏回帰係数が正の値の場合、転職希望が強まるとキャリアに問題意識を感じる傾向があることを示している。なお、「思考タイプ自律性」（問２７）は調査票の回答値を反転させておらず、キャリアに対する考え方で自律性の程度が高いほど値が大きくなるようにしている。

図表４－５ キャリアに対して感じる具体的な問題の内容

	正社員	非正社員	自営業	専業主婦（非求職）	専業主婦（求職中）	無業（非求職）	無業（求職中）	その他	合計
将来全般について	42.5%	44.4%	48.7%	19.2%	24.7%	45.1%	51.8%	42.6%	39.8%
自分の就職について	4.0%	15.7%	4.2%	15.4%	37.6%	33.3%	73.5%	35.2%	10.9%
就職活動の仕方について	2.3%	5.0%	2.4%	8.0%	17.5%	17.6%	33.7%	14.8%	5.1%
自分の職業の向き不向きについて	12.4%	11.6%	5.9%	9.6%	14.9%	17.6%	41.0%	25.9%	12.3%
自分の労働条件について	25.2%	32.0%	11.9%	14.2%	33.5%	7.8%	21.7%	27.8%	23.9%
自分の仕事の内容について	21.7%	16.4%	11.6%	5.2%	15.5%	5.9%	10.8%	13.0%	17.3%
自分の職業能力をアップさせる方法について	22.6%	17.3%	14.5%	6.6%	14.4%	5.9%	26.5%	22.2%	18.7%
自分の働き方について	15.2%	28.0%	17.2%	24.4%	41.2%	13.7%	31.3%	35.2%	20.1%
職場の同僚との人間関係について	9.1%	8.5%	1.5%	0.8%	6.7%	3.9%	9.6%	5.6%	7.2%
職場の上司との人間関係について	13.3%	6.5%	1.8%	0.4%	4.1%	2.0%	8.4%	7.4%	9.0%
職場の部下との人間関係について	4.4%	1.5%	1.2%	0.2%	1.5%	0.0%	3.6%	3.7%	3.0%
職場外の人との人間関係について	2.2%	1.5%	1.5%	0.8%	2.1%	2.0%	3.6%	5.6%	1.9%
自分の家族について	7.8%	10.9%	12.2%	15.2%	24.2%	11.8%	13.3%	20.4%	10.6%
身近な法律的な問題について	1.1%	1.9%	2.7%	0.4%	2.6%	0.0%	3.6%	1.9%	1.4%
身近な健康問題について	9.2%	11.1%	16.0%	8.2%	12.4%	25.5%	19.3%	27.8%	10.7%
いわゆる悩みやグチなどについて	5.8%	6.8%	3.6%	1.0%	1.0%	5.9%	8.4%	5.6%	5.0%
誰にも話せない深刻な悩みについて	2.2%	2.6%	3.0%	0.8%	2.6%	7.8%	8.4%	9.3%	2.5%
その他	1.7%	0.9%	2.4%	0.6%	0.5%	0.0%	2.4%	0.0%	1.4%
特になし	16.2%	16.4%	24.0%	41.1%	12.9%	23.5%	1.2%	16.7%	19.6%

注：網かけは正社員の列を基準とした場合に、5%水準で有意差があるカテゴリを示す。

（２）キャリアに関する支援・サポートの必要性に関する認識

前項ではキャリアに対する問題意識とその内容について整理した。続いて本項では、そうした問題に対する支援・サポートの必要性をどう認識しているかについて、現時点におけるニーズ、過去におけるニーズの両面から検討する。

図表４－６は、現時点におけるニーズである、「これからの職業やキャリアの問題を解決する上で、どのくらい支援やサポートが必要ですか」（問２６）の回答結果である。全般的に、必要と回答する人の割合が多い（「かなり必要」＋「やや必要」の合計で 42.16%）中で、対象層別の特徴が特に現れているのは、求職者層（主婦、無業）と無業層（非求職、求職含む）であり、これらの層では支援の必要性を強く訴えている。正社員だけでなく、非正社員、自営業といった就業者層の割合と比較した場合、「かなり必要」と回答する割合はこれらの層で非常に高くなっている。

図表４－６ 職業･キャリアの問題解決のために、支援やサポートが必要か

	正社員	非正社員	自営業	専業主婦（非求職）	専業主婦（求職中）	無業（非求職）	無業（求職中）	その他	合計
かなり必要である	6.4%	9.7%	5.3%	8.0%	14.6%	25.5%	44.6%	20.0%	8.6%
やや必要である	32.4%	37.9%	24.9%	35.7%	48.5%	25.5%	36.1%	23.6%	33.6%
どちらともいえない	35.7%	35.2%	40.7%	36.9%	33.3%	33.3%	18.1%	40.0%	35.7%
あまり必要でない	19.6%	13.7%	22.0%	11.2%	3.0%	3.9%	1.2%	10.9%	16.4%
まったく必要でない	5.9%	3.6%	7.1%	8.4%	0.5%	11.8%	0.0%	5.5%	5.7%

注：網かけは正社員の列を基準とした場合に、5%水準で有意差があるカテゴリを示す。

一方でもう一つの傾向として興味深いのは、前項でキャリアに関する問題を「特になし」と回答する割合が多かった専業主婦層が、支援・サポートの面では「あまり必要でない」という回答が就業者層と比較すると低い点である。一見矛盾した結果のようにみえるが、この背後には様々な可能性が含まれると思われる。非求職の専業主婦層は現時点で仕事に就く意思はないが、将来的に必要になるかもしれないと考えていてサポートを望んでいる可能性があるほか、例えば子育て支援など、キャリアガイダンスが従来扱ってきた範囲からやや外れる支援やサポートについての必要性を回答した可能性もあると考えられる。

次に、過去における支援ニーズである、「学校を卒業してからこれまで、過去のどのような時に、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ましたか」（問２３）の回答結果を整理した（図表４－７）。正社員では、転職時に労働条件の良い職場への転職や、やりがいのある仕事を見つけるための支援やサポートを必要としたことが示されている。また、職場内での異動、トラブル、仕事内容が変わった時等のサポートを他の層と比べて多く求めているのも正社員の特徴として挙げられる。非正社員の場合、正社員と同様に転職時にサポートの必要性が高い結果であったが、さらに加えて非正社員から正社員へ転換時の支援や、育児と仕事との両立時の支援やサポートも必要としていた。非就業者層で特徴的だったのは、主婦層（求職中を含む）で家庭や育児との両立を目指そうとしたときの支援やサポートの必要性が他の層と比較して非常に高かったことである。また、求職中の無業層の場合、倒産やリストラによる転職時に支援やサポートを必要としたとの回答が他の層と比べて高い点も特徴的であった。

図表４－７　過去に職業・キャリアの支援・サポートを必要を感じた場面

	正社員	非正社員	自営業	専業主婦（非求職）	専業主婦（求職中）	無業（非求職）	無業（求職中）	その他	合計
【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	41.0%	45.8%	34.0%	24.8%	30.1%	15.7%	36.1%	27.3%	38.0%
やりがいのある仕事に転職したいと思った時	29.8%	28.3%	31.0%	20.4%	23.5%	21.6%	32.5%	29.1%	28.2%
人間関係などの問題があって転職したいと思った時	21.4%	26.2%	18.7%	18.0%	25.5%	25.5%	30.1%	23.6%	21.9%
倒産やリストラがあって転職せざるをえなかった時	17.8%	23.5%	19.6%	12.4%	17.9%	13.7%	44.6%	18.2%	18.6%
【職場関連】									
職場でトラブルがあった時	18.9%	21.3%	17.2%	15.0%	16.8%	35.3%	21.7%	32.7%	19.0%
職場で配置転換や部署の異動があった時	18.3%	8.7%	8.4%	7.4%	9.7%	7.8%	10.8%	7.3%	13.9%
職場で仕事の内容が変化した時	18.0%	14.4%	13.6%	10.8%	16.3%	13.7%	13.3%	10.9%	15.9%
職場で将来の方向を定めたいと思った時	18.4%	12.2%	15.4%	6.6%	11.7%	3.9%	16.9%	16.4%	15.2%
【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）	10.5%	18.7%	11.1%	26.1%	30.1%	3.9%	7.2%	21.8%	14.6%
子どもが生まれたり、育児の問題が生じた時	16.6%	26.8%	18.4%	36.9%	45.9%	9.8%	6.0%	23.6%	21.9%
子どもの手が離れた時	2.7%	17.5%	3.9%	24.8%	44.4%	2.0%	4.8%	12.7%	9.8%
配偶者と離婚や死別した時	5.3%	12.5%	9.0%	11.4%	14.3%	11.8%	4.8%	10.9%	8.0%
【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%	20.9%	22.9%	28.7%	28.1%	17.6%	30.1%	34.5%	23.4%
ある程度の年齢になって定職に就きたいと思った時	8.4%	26.4%	16.0%	18.2%	24.5%	31.4%	50.6%	27.3%	15.0%
非正社員から正社員になりたいと思った時	10.3%	28.1%	11.1%	12.8%	16.3%	17.6%	32.5%	21.8%	14.3%
友人や知人に就職の相談をされた時	3.2%	2.6%	5.4%	2.6%	4.6%	3.9%	1.2%	0.0%	3.2%
その他	3.8%	2.1%	7.8%	5.4%	0.5%	11.8%	2.4%	10.9%	4.1%

注：網かけは正社員の列を基準とした場合に、5%水準で有意差があるカテゴリを示す。

（３）キャリアに関して具体的な行動を起こす程度

前項までの分析では、キャリアに対する問題意識や支援の必要性について整理したが、実際のところ、それらの問題に対して本人がどの程度行動を起こしているのだろうか。本項ではキャリアに関する問題に対して行動を起こしている程度（問２８）について検討した（図表４－８）。その結果、専業主婦層で「まったく行動していない」割合が非常に高いことが判明したが、この層は前述の図表４－５で、キャリアに対する具体的な問題性を感じていない割合が高い層でもあり、その部分が反映したものと考えられる。一方で、求職中でない無業層も、「まったく行動していない」率が高かったが、この層は専業主婦層と異なり、キャリアに対して問題を感じる割合（図表４－２）が高かったり、将来全般について問題だと感じている（図表４－５）層であり、本質的にはキャリアに向けた行動を起こした方が良い層だと考えられる。したがって、キャリア支援の提供側には無業層が具体的に行動するきっかけとなるような支援やサービスが望まれるのではないかと考えられる。

図表４－８ 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ますか

	正社員	非正社員	自営業	専業主婦（非求職中）	専業主婦（求職中）	無業	無業（求職中）	その他	合計
かなり行動している	3.2%	2.6%	3.9%	0.8%	3.5%	0.0%	12.0%	12.7%	3.2%
ある程度行動している	24.0%	23.7%	29.2%	7.0%	31.3%	13.7%	53.0%	27.3%	23.1%
どちらともいえない	24.0%	25.6%	24.7%	11.5%	26.8%	7.8%	12.0%	25.5%	22.5%
あまり行動していない	26.6%	26.1%	23.5%	29.2%	26.8%	25.5%	19.3%	14.5%	26.3%
まったく行動していない	22.1%	22.0%	18.8%	51.5%	11.6%	52.9%	3.6%	20.0%	24.9%

注：網かけは正社員の列を基準とした場合に、5%水準で有意差があるカテゴリを示す。

キャリアに関して具体的な行動を起こす程度は、就業への緊要度や、キャリアに関する支援サポートの必要性が高いかどうかという要因だけでなく、その個人がそもそも身軽に行動を起こしやすいかどうかという内的な個人特性の影響も無視できないと考えられる。そこで、個人特性を示す項目との関連についても検討した。

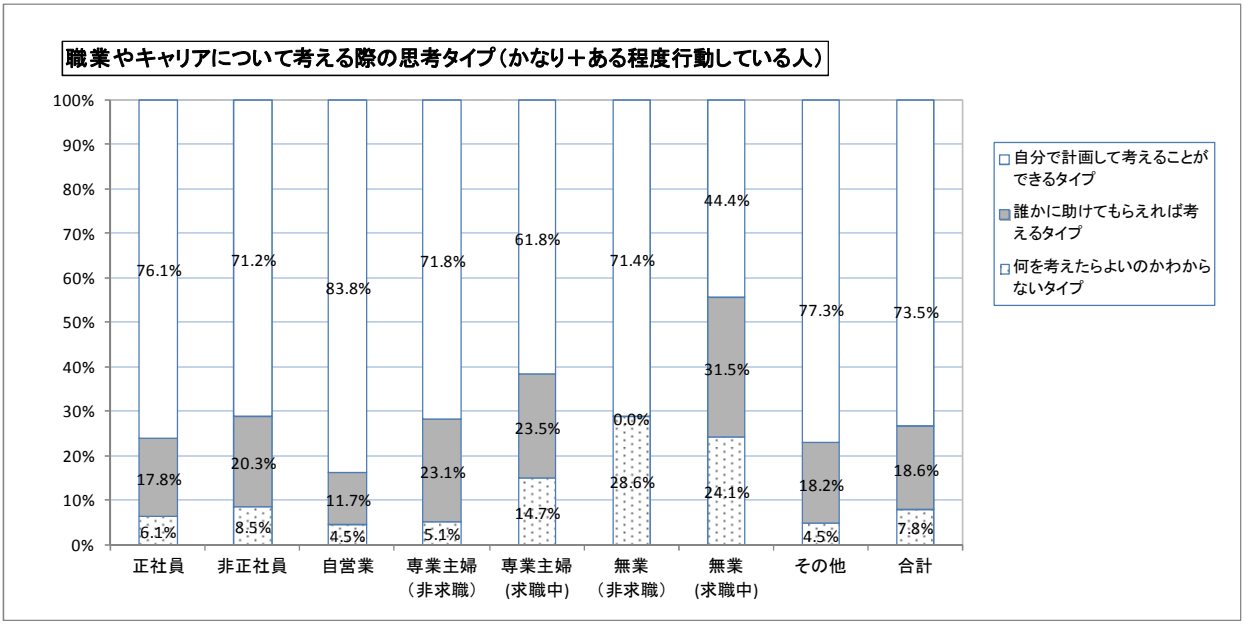
本調査の問２７は、今後の職業やキャリアについて考える際にあてはまる個人の思考タイプを測定しており、「何を考えたらよいのかわからない」、「誰かに助けてもらえれば考えられる」、「自分で計画して考えることができる」という３択で回答が得られている。この回答値は、その個人のキャリアに関する思考が自律的かどうかを一次元的に示す尺度ととらえることができる。この項目と、具体的な行動を起こす程度（問２８）との相関を検討したところ、非求職の無業層を除くどの対象層においても 5%水準以下で有意な相関が得られた（図表４－９）。すなわち、キャリアに関して自分で計画して考える等の自律性が高い人ほど、具体的な行動を起こしていることが示されている。

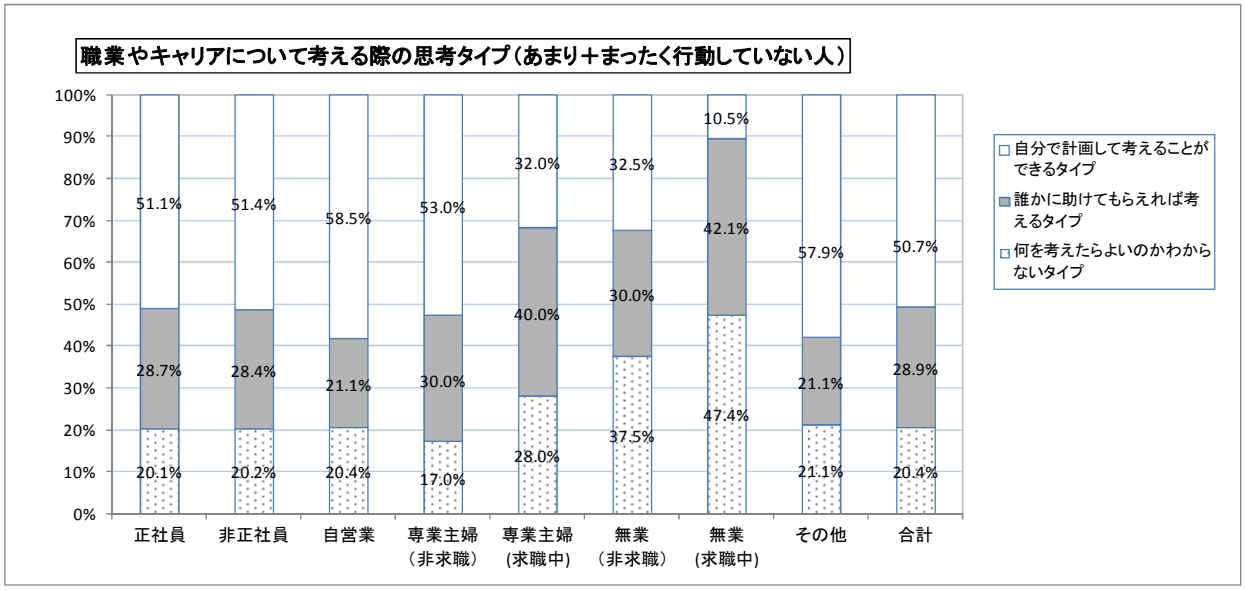
図表４－９　具体的な行動の程度と思考タイプ自律性との相関

	正社員	非正社員	自営業	専業主婦（非求職）	専業主婦（求職中）	無業（非求職）	無業（求職中）	求職中（主婦＋無業）
r	0.235	0.173	0.252	0.108	0.258	0.202	0.329	0.239
sig	***	***	***	*	***	ns	**	***
N	2273	585	336	503	195	51	83	278

***･･･p<.001, **･･･p<.01, *･･･p<.05

図表４－１０　具体的な行動の程度と思考タイプ自律性





図表４－１０の上図は、問２８で「かなり行動している」「ある程度行動している」と回答した人のみに限定し、思考タイプの割合を対象者別に示したものである。下図では逆に、「あまり行動していない」「まったく行動していない」人に限定して同様の検討を行っている。全般的な傾向をみると、職業・キャリアについて自律的に考えることのできる人の方が、具体的な行動を起こしている割合が高くなっている。また、就業者（正社員・非正社員・自営業）と比べると、非就業者（主婦層、無業層）の方が 3 種類の思考タイプの構成割合の変動が大きいことが明らかとなった。特に、行動していない人（図表４－１０の下図）において「何を考えたらよいかわからない」の割合が、非就業者層（特に、求職中の無業層）で高い点には留意すべきである。キャリアの問題について自力で計画したり考えることが苦手な個人が、結果として具体的な行動を取れない現状に結びついていると考えられる。

（４）補足：年収・職種をベースとしたキャリアに関する顕在ニーズの分析

ここまでの検討で、「現在の職業生活」を端的に現す指標として、現在の立場（問１８）ごとの分析結果を比較していたが、本項では補足として、現在の職業生活を示す別の指標である、個人の税込年収（問１６）、世帯の税込年収（問１７）、職種（問２１）を取り上げる。

年収別にみるキャリアに対する問題意識とその内容、支援サポートの必要性

まず、以後の分析のために、年収（個人・世帯）の回答結果をそれぞれ 3 群に分けた（収入なし、無回答を除く）。個人年収では、「100～200 万円未満」までを低群（N=1264）、「400～500 万円未満」までを中群（N=1372）、それ以上を高群（N=798）とした。世帯年収では、「400～500 万円未満」までを低群（N=1346）、「700～800 万円未満」までを中群（N=1437）、それ以上を高群（N=1013）とした。

図表４－１１は、職業やキャリアに対して現在問題を感じる程度（問２４）を年収別に示したものである。個人年収、世帯年収ともに、低くなるほど問題を強く認識している傾向があり、特に最も問題認識の強い回答である「かなり問題を感じている」に関しては、年収が低い人の回答割合がより顕著に現れている傾向が明らかとなった。

図表4－11　現在、職業やキャリアについてどのくらい問題を感じていますか（年収別）

	個人年収			世帯年収		
	低	中	高	低	中	高
かなり問題を感じている	**17.5%**	**10.5%**	**5.5%**	**18.1%**	**9.1%**	**6.4%**
やや問題を感じている	35.5%	37.6%	30.7%	37.0%	34.8%	30.0%
どちらでもない	24.2%	24.9%	24.4%	24.2%	28.1%	26.7%
あまり問題を感じていない	**16.4%**	**20.9%**	**29.1%**	**14.7%**	**20.4%**	**26.2%**
まったく問題を感じていない	6.5%	6.1%	10.3%	6.1%	7.6%	10.6%

注：一行すべてが太字の箇所は、列の3カテゴリ内の全ての組み合わせで有意差がある。
網かけは、同一行内で下線の引かれた値との間に有意差がある。

続けて、キャリアに関する具体的な問題内容（問２５）について検討した（図表４－１２）。個人年収、世帯年収ともに、低群の場合、自分の就職や向き不向き、労働条件、働き方等について問題を感じる割合が高いことが示された。また、職業やキャリア以外の問題（家族、健康）をあげる割合が多いのも特徴的である。高群では「特になし」との回答割合が多いが、その他の特徴として、個人年収の高群では自分の職業能力の向上に問題意識を感じる割合が他群より高かった。個人年収の中群では、労働条件や職業能力などに関心が集まっており、低群と高群の特徴を併せ持つ傾向がみられるが、一方で、中群ならではの特徴として、職場の上司との人間関係、悩みやグチといった、職場内の問題に焦点が向いている傾向がある。これは、低群にみられるような、自分の就職を今後どうすべきかという、現職を離れることや変えることを前提とした問題意識とは異なっており、興味深い傾向である。

なお、世帯年収の結果は、個人年収の結果と比べ、特に中群、高群において差異の現れ方が小さい傾向であった。

図表4－12　現在、職業やキャリアについてどのような問題を感じていますか（年収別）

	個人年収			世帯年収		
	低	中	高	低	中	高
将来全般について	43.1%	47.2%	35.8%	48.1%	34.6%	34.1%
自分の就職について	16.6%	5.4%	1.9%	15.4%	9.9%	5.0%
就職活動の仕方について	6.4%	2.9%	0.6%	8.0%	3.9%	2.3%
自分の職業の向き不向きについて	14.1%	13.0%	8.0%	15.7%	11.0%	9.5%
自分の労働条件について	27.4%	27.3%	16.2%	28.3%	23.2%	19.0%
自分の仕事の内容について	16.3%	21.1%	19.9%	16.2%	18.1%	17.0%
自分の職業能力をアップさせる方法について	18.0%	22.5%	22.5%	21.0%	17.5%	18.0%
自分の働き方について	25.3%	15.2%	15.1%	20.4%	21.0%	18.2%
職場の同僚との人間関係について	8.1%	9.3%	5.6%	7.9%	6.8%	6.3%
職場の上司との人間関係について	7.8%	12.7%	11.2%	8.6%	8.9%	9.8%
職場の部下との人間関係について	2.2%	3.7%	5.1%	2.5%	2.7%	4.3%
職場外の人との人間関係について	1.9%	2.1%	2.1%	2.0%	1.6%	2.0%
自分の家族について	12.3%	8.2%	7.5%	11.7%	11.6%	8.5%
身近な法律的な問題について	2.1%	1.4%	0.8%	1.6%	1.1%	1.2%
身近な健康問題について	14.2%	9.8%	7.8%	13.2%	9.9%	7.7%
いわゆる悩みやグチなどについて	5.7%	6.3%	3.6%	4.7%	5.0%	4.5%
誰にも話せない深刻な悩みについて	3.4%	2.3%	1.4%	3.6%	1.3%	1.6%
その他	1.4%	1.4%	1.9%	1.6%	1.5%	1.1%
特になし	16.5%	13.9%	22.6%	15.1%	20.4%	24.0%

注：網かけは、同一行内で下線の引かれた値との間に有意差がある。ただし同一行内の複数の網かけ内の値に有意差はない。

職業やキャリアに関する問題を解決する上での支援やサポートの必要性（問２６）については、図表４－１１の傾向を追認するような結果となっている（図表４－１３）。すなわち、個人年収、世帯年収ともに、低群では支援やサポートの必要性を強く望む回答割合が高いことが明らかとなった。

図表4－13 職業･キャリアの問題解決のために、支援やサポートが必要か（年収別）

	個人年収			世帯年収		
	低	中	高	低	中	高
かなり必要である	**11.4%**	**6.8%**	**3.5%**	**12.2%**	**7.1%**	**4.5%**
やや必要である	36.0%	34.2%	26.9%	36.1%	34.9%	29.1%
どちらともいえない	35.1%	35.8%	35.3%	34.8%	34.7%	35.8%
あまり必要でない	**13.3%**	**18.1%**	**25.5%**	13.1%	17.8%	21.5%
まったく必要でない	4.2%	5.1%	8.9%	3.7%	5.5%	9.1%

注：網かけは、同一行内で下線の引かれた値との間に有意差がある。ただし同一行内の複数の網かけ内の値に有意差はない。
一行すべてが太字の箇所は、列の3カテゴリ内の全ての組み合わせで有意差がある。

職種別にみるキャリアに対する問題意識とその内容、支援サポートの必要性

職種に関しては、問２１の回答結果を次の４カテゴリに集約した。「専門・技術・管理」（専門的・技術的職業と管理的職業。N=1242）、「事務」（事務的職業。N=1103）、「販売・サービス」（販売の職業とサービスの職業。N=433）、「生産工程その他」（保安の職業、農林漁業の職業、運輸・通信の職業、生産工程・建設・軽作業などの仕事、その他。N=658）とした。

職業やキャリアに対して現在問題を感じる程度（問２４）を職種別に整理した結果が、図表４－１４である。「専門・技術・管理」・「事務」の職種では、「問題を感じていない」と回答する割合が、他の職種と比較すると高い傾向がある。「生産工程その他」の職種では、問題認識の最も強い回答である「かなり問題を感じている」の回答割合が高い一方で、「まったく問題を感じていない」の回答割合も他群と比べると高いという、二極化の傾向がみられる。

図表4－14 現在、職業やキャリアについてどのくらい問題を感じていますか（職種別）

	専門・技術・管理	事務	販売・サービス	生産工程その他
かなり問題を感じている	8.7%	11.3%	12.3%	16.8%
やや問題を感じている	35.6%	35.8%	35.8%	30.5%
どちらでもない	22.9%	26.6%	27.4%	26.8%
あまり問題を感じていない	23.9%	21.3%	18.1%	16.5%
まったく問題を感じていない	8.9%	5.0%	6.3%	9.3%

注：網かけは、同一行内で下線の引かれた値との間に有意差がある。

次に、職業・キャリアに関する具体的な問題内容（問２５）については、職種ごとに固有の特徴がみられた（図表４－１５）。「専門・技術・管理」の職種では、自分の仕事内容、職業能力の向上に問題を感じていた。「事務」職では、仕事内容、職業能力の向上に問題を感じているほか、職場の人間関係（同僚、上司）、職業生活以外の問題（家族）を挙げるという特徴がみられた。「販売・サービス」の職種では、将来全般についての問題認識が他の職種と比較して最も強く現れており、それに伴う離転職のための就職活動の仕方を問題に挙げているという特徴がみられた。「生産工程その他」の職種では、自分自身の就職のことや、職業生活以外の問題（家族）に関心が向いているが、「特になし」と回答する割合も他群と比較して高く、図表４－１４と同様の二極化の傾向が見られている。

図表４－１６は、キャリアの問題解決をする上での支援やサポートの必要性（問２６）を職種別に示したものである。「やや必要である」についてはどの職種も同程度の回答割合があるものの、「かなり必要である」という強いニーズを訴える割合が高いのは、「生産工程その他」、続いて「販売・サービス」の両職種であった。一方で、必要性を感じないとの回答が多いのは、「専門・技術・管理」の職種であった。

図表4－15　現在、職業やキャリアについてどのような問題を感じていますか（職種別）

	専門・技術・管理	事務	販売・サービス	生産工程その他
将来全般について	40.1%	44.9%	49.0%	39.2%
自分の就職について	4.9%	5.8%	8.1%	16.7%
就職活動の仕方について	1.2%	3.8%	3.7%	6.3%
自分の職業の向き不向きについて	10.9%	11.7%	13.2%	12.3%
自分の労働条件について	24.6%	23.7%	24.4%	24.7%
自分の仕事の内容について	19.7%	21.2%	17.4%	14.1%
自分の職業能力をアップさせる方法について(※)	22.4%	23.1%	16.5%	13.3%
自分の働き方について	18.9%	17.1%	18.6%	18.5%
職場の同僚との人間関係について	6.5%	10.3%	6.3%	8.1%
職場の上司との人間関係について	10.6%	12.5%	8.8%	7.4%
職場の部下との人間関係について	4.2%	2.5%	2.8%	3.7%
職場外の人との人間関係について	1.9%	2.5%	2.1%	1.5%
自分の家族について	6.7%	10.4%	10.4%	12.1%
身近な法律的な問題について	0.9%	1.3%	1.6%	2.1%
身近な健康問題について	9.4%	11.2%	8.6%	13.0%
いわゆる悩みやグチなどについて	4.8%	6.3%	4.9%	6.0%
誰にも話せない深刻な悩みについて	1.9%	2.1%	3.2%	3.7%
その他	1.2%	2.2%	1.4%	1.1%
特になし	18.7%	15.3%	13.9%	23.1%

注：網かけは、同一行内で下線の引かれた値との間に有意差がある。ただし同一行内の複数の網かけ内の値に有意差はない。

（※）：この行で有意差の出た組み合わせは、「専門･技術･管理と生産工程その他」、「事務と生産工程その他」、「事務と販売･サービス」であった。

図表4－16 職業･キャリアの問題解決のために、支援やサポートが必要か（職種別）

	専門・技術・管理	事務	販売・サービス	生産工程その他
かなり必要である(※)	5.4%	6.8%	9.3%	11.3%
やや必要である	31.4%	35.3%	30.6%	31.8%
どちらともいえない	35.6%	35.9%	39.0%	34.4%
あまり必要でない	20.4%	17.8%	17.4%	15.7%
まったく必要でない	7.3%	4.3%	3.7%	6.7%

注：網かけは、同一行内で下線の引かれた値との間に有意差がある。
（※）：この行で有意差があった組み合わせは、「専門･技術･管理と生産工程その他」「専門･技術･管理と販売･サービス」「事務と生産工程その他」であった。

（５）小括

本節では､利用者にとって現在顕在化されたニーズに関する分析をとりあげた｡本項では、キャリアに関する現状の問題認識と支援ニーズ、過去に感じたキャリア支援ニーズ、具体的な行動を起こす程度と思考の自律性、年収や職種別の違いという四点についてまとめる。

第一点目としては、キャリアに対する現状の問題認識について分析した。求職者層（主婦と無業）と非正社員の危機感が特に強く、特に求職者層では支援の必要性を強く訴えていることが明らかとなった。具体的には「将来全般」に問題を感じる割合が高く、就職の仕方や働き方などにも問題を感じていた。一方で、正社員等の就業者層において問題意識を高く感じるケースでは、現職からの転職を望んでいる場合や、現状の職業生活に不満な場合であった。求職活動をしていない専業主婦の場合、キャリアに対する具体的な問題内容を挙げていないケースが多かったにもかかわらず、支援やサポートの面では何らかのものを求めている傾向がみられた。

第二点目に、過去に感じたキャリアに関する支援ニーズについて分析を行った。対象層別に様々な場面でのニーズがみられた。正社員の場合、労働条件の良い職場への転職や、やりがいのある仕事に就くための転職のほか、職場内異動やトラブル、仕事内容が変更したときに支援の必要性を感じていた。非正社員の場合も正社員と同様に職場に関する内容のほか、正社員への転換を考えた時や､家庭や育児との両立を考えた時に支援の必要性を感じていた。主婦の場合も、家庭や育児の問題と仕事との両立の面でサポートを感じていた。求職中の無業の場合は、倒産やリストラ等での転職を余儀なくされた場合にサポートの必要性を感じていた。

第三点目として､キャリアに関する問題認識を持った人が具体的な行動をとるにあたって、個人特性（本項ではキャリアに関する思考の自律性）の影響についてとりあげた。キャリアについて自分で計画を立てられる人は、具体的な行動に移しやすい傾向があることが示された｡求職層で｢具体的な行動を起こしていない｣人たちには､｢何を考えてよいかわからない｣という混乱状態にある割合が多く存在し､｢誰かに助けてもらえれば考えられる｣という回答

も多く積極的な支援やアプローチの必要性が示唆された。また、求職中でない無業層でも「まったく行動していない」層が５割を超えていたが、将来について強く問題を感じている層でもあることから、やはり支援者側からの積極的なアプローチの必要性があると考えられる。

最後に第四点目として、年収別・職種別にキャリアの問題認識を分析した。結果として、年収の低い方がキャリアに対して問題を強く感じやすく、サポートの必要性も高いことが明らかとなった。具体的な問題例としては、将来全般のほか、就職や働き方、家族や健康問題を抱えていた。年収が高い群では自身の職業能力の向上に関心があり、年収が中程度の群では、職場内の人間関係に問題が焦点化していることも明らかとなった。職種別では、専門・技術・管理職では問題を感じる程度が相対的に低く、生産工程職では問題を感じる割合が高い層と極端に低い層とが混在する状況にあった。具体的な問題内容については、専門・技術・専門職では自身の職業能力向上、事務職では職業能力向上と職場内人間関係、販売・サービス職では将来への不安と就職活動の仕方に問題を感じていた。生産工程職では、自身の就職や家族の問題を抱えている場合と、特に感じていないケースとに二分されていた。

3. キャリアガイダンスに関する潜在ニーズの分析

続いて本節では、調査対象層が現時点で自覚していないニーズ、あるいは現時点では必要性を感じていないが将来的に必要となりそうな潜在ニーズについての分析結果を報告する。

ここで報告する潜在ニーズに関する項目は、利用してみたい支援やサービスに対する回答結果（問２９）、支援やサービスにかけられる費用や時間（問３０）、支援やサービスを受けるための希望条件（問３１）である。これらの変数を、現在の立場（問１８）別に報告する。

（１）利用してみたい支援やサービス

図表４－１７では、「仮にあなたが、これからの職業やキャリアに関する支援やサービスを利用するとしたら、どのようなことをしますか」（問２９）の回答について、「そう思う（＝５）」～「そう思わない（＝１）」と反転し、各対象層の平均値を掲載している。

全般的にみると、どの層でも「インターネットでの情報収集」の人気が高いことが示された。対象層別では、求職者層で特に積極的な傾向がみられた。例えば求職中の専業主婦層では、インターネットでの職業適性検査の受検や無料セミナーの希望割合が高かった。求職中の無業層の場合は、検査受検（ネットおよび専門機関）、キャリア相談（メール相談および専門家との個別相談）、セミナー（無料および有料）のいずれも人気があり、就職につながるサービスなら何でも使いたいという意欲が現れていた。有料セミナーについての希望度合い（2.33）についても、同じ無業層でも非求職の場合は非常に低い（1.86）ことを踏まえると、就職への緊要度の高さが大きく影響を与えているものと推察される。

一方、自営業層は、インターネットでの情報収集を除けば、総じて他の層よりも消極的な回答傾向であった。

図表4－17　利用してみたい支援やサービス(5段階評定の平均値)

	正社員	非正社員	自営業	専業主婦（非求職）	専業主婦（求職中）	無業（非求職）	無業（求職中）	その他	合計
インターネットで情報収集	4.12	4.27	4.11	4.28	4.41	3.86	4.51	4.56	4.19
インターネットで職業適性検査を受検	3.40	3.50	2.99	3.56	3.80	3.33	3.70	3.42	3.42
専門機関で職業適性検査を受験	3.07	3.08	2.69	2.98	3.24	2.86	3.55	2.95	3.04
メールで職業キャリア相談	2.68	2.67	2.43	2.54	2.79	2.63	3.07	2.60	2.66
電話で職業キャリア相談	2.41	2.43	2.21	2.31	2.51	2.10	2.65	2.24	2.39
専門家と会って職業キャリア相談	2.83	2.80	2.58	2.61	2.87	2.30	3.27	2.69	2.78
無料セミナーに参加	3.00	3.00	2.67	2.94	3.41	2.51	3.51	2.91	2.99
有料セミナーに参加	2.32	2.17	2.13	2.13	2.23	1.86	2.33	2.09	2.25

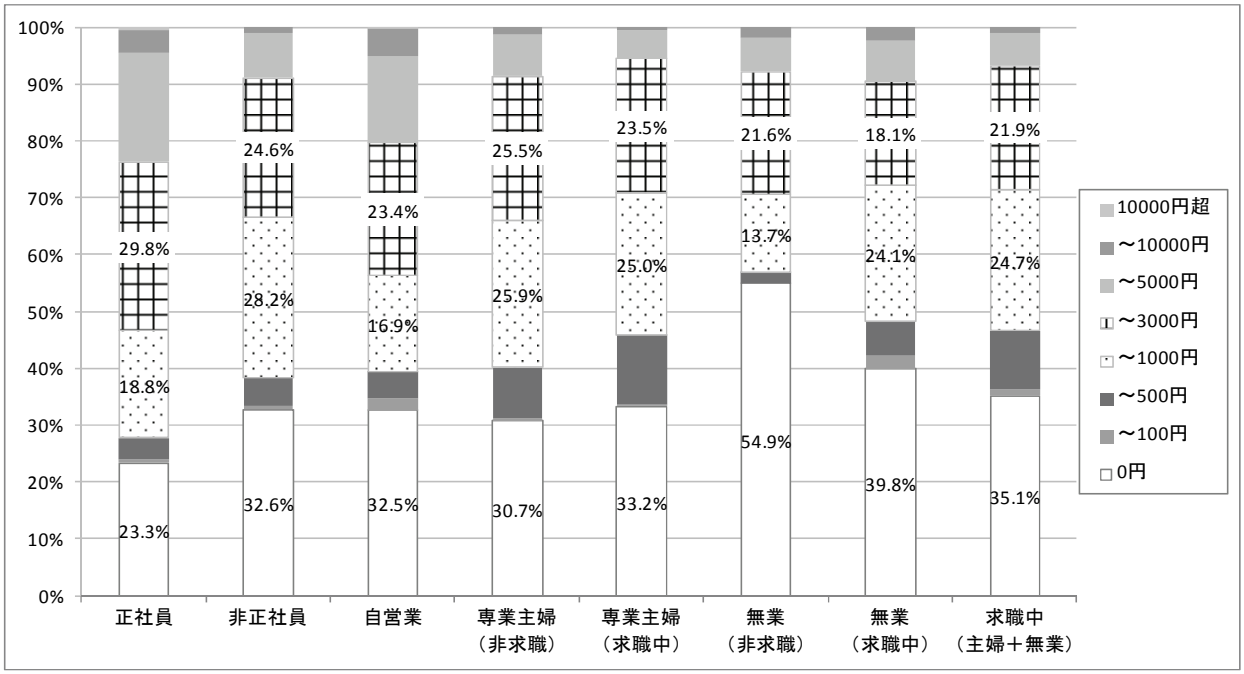
注：網かけは正社員の数値を基準とした場合に、5%水準で有意差があるカテゴリを示す。

（2）支援やサービスにかけられる費用や時間

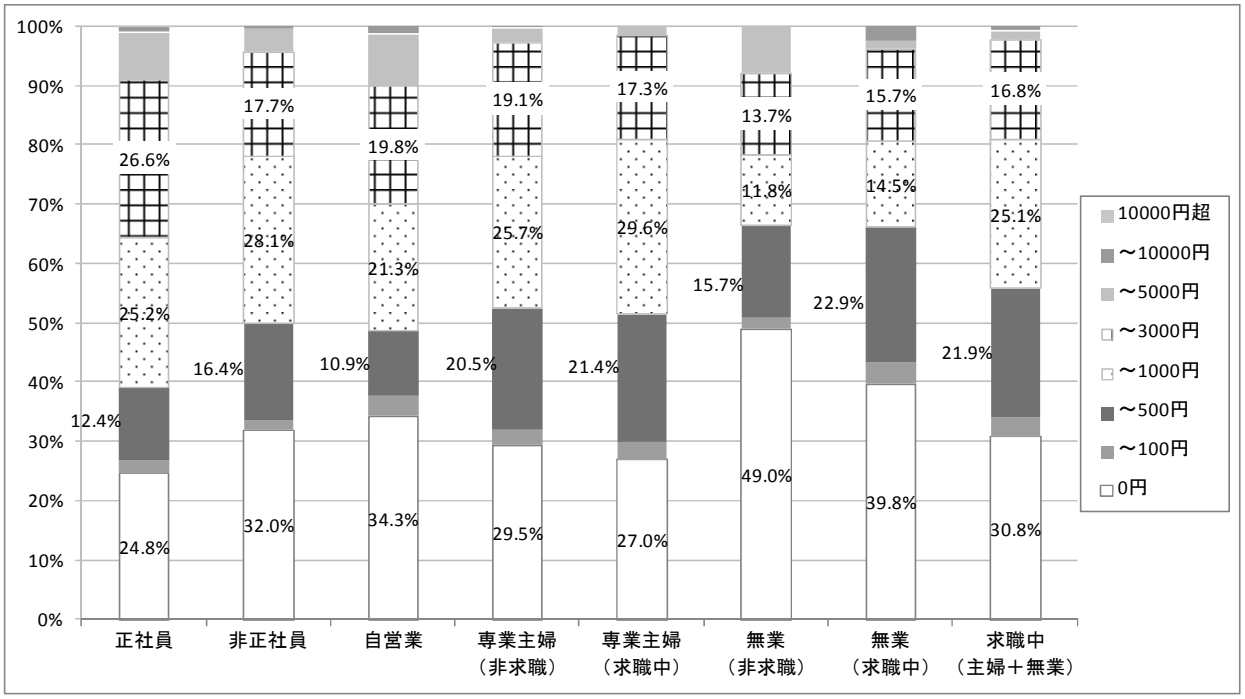
問３０では、「これからの職業やキャリアに向けて、どのくらいお金や時間をかけられますか」という質問を、1対1の個別相談（以下、個別相談）、適性や能力がわかる心理テスト（以下、テスト受検）、職業やキャリアに関する情報獲得（以下、情報収集）、という三つの側面からそれぞれ尋ねている。まず、費用の面から報告する（図表４－１８～２０）。

結果として、個別相談、テスト受検、情報収集のいずれにおいても、無料で（0 円で）サービスを受けたいという希望が、特に非就業者層を中心に根強く存在することが明らかになった。正社員では 25%程度だが、無業の非求職層では半数近くが無料サービスを希望している。このように、無料あるいは無料に近い価格でのサービス提供を希望する人数が一定以上いる一方で、有料でも良いと回答する人も一定以上いることから、そのままの平均値と、100円未満の回答を除いた平均値の二通りを算出し、各対象層間で比較した（図表４－２１）。

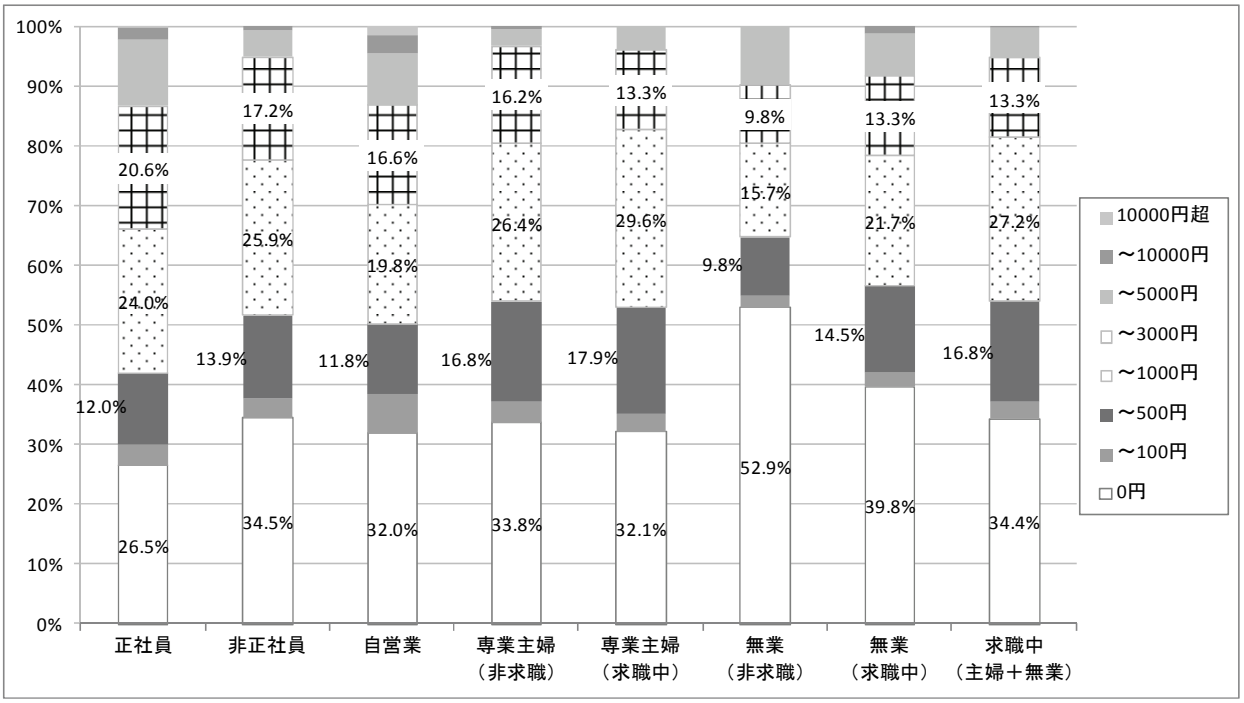
図表4－18　1回の支援やサービスにかけられる費用(個別相談)



図表４－１９　１回の支援やサービスにかけられる費用（テスト受検）



図表４－２０　１回の支援やサービスにかけられる費用（情報収集）



図表４－２１　１回の支援やサービスにかけられる費用と時間（平均値）

		正社員	非正社員	自営業	専業主婦（非求職）	専業主婦（求職中）	無業（非求職）	無業（求職中）
費用（円）	個別相談	2487.63	1417.87	2137.88	1440.48	1180.10	1127.45	1260.36
	（100円未満を除く）	3332.59	2131.66	3330.89	2128.62	1805.98	2500.00	2097.62
	テスト受検	1474.02	987.16	1303.74	951.10	871.43	909.80	875.96
	（100円未満を除く）	2037.01	1488.99	2136.39	1407.74	1258.97	2038.10	1550.00
	情報収集	1652.51	1046.41	1871.47	932.60	927.55	909.80	1036.14
	（100円未満を除く）	2273.44	1592.60	2440.45	1425.25	1402.56	2114.29	1738.10
時間（分）	個別相談	50.67	45.68	41.93	46.35	46.79	41.27	67.04
	テスト受検	40.67	38.45	32.45	39.58	39.77	41.57	60.71
	情報収集	44.34	43.12	43.09	45.80	47.95	45.39	65.29

注：網かけは正社員の数値を基準とした場合に、5%水準で有意差があるカテゴリを示す。

図表４－２１の結果から、正社員と比較すると、非就業者層（主婦・無業）と非正社員層では、費用の面で正社員よりも有意に低い金額を希望することが明らかとなった。このような傾向は、100 円未満という回答を除いた場合でもほぼ同様であった。支援サービスの種別でみると、個別相談は支払える金額が最も高く、続いて情報収集、テスト受検の順に高かった（専業主婦の場合、テスト受検、情報収集の順であった）。特にテスト受検は、正社員・自営業を除くと平均値は 1000 円未満であり、無料・低価格での受検希望者が多い傾向が明らかとなった。

次に、時間の面を比較すると、自営業と求職中の無業層だけが他の層と異なる傾向を示していた。自営業の場合、個別相談、テスト受検の両方において、正社員（や他の対象層）と比べてかけられる時間が短い傾向があった。逆に、求職中の無業層では、個別相談、テスト受検、情報収集のいずれにおいても、正社員（や他の対象層）よりも長時間のサービスを望む傾向が明らかとなった。同じ求職中の層でも、専業主婦にはそのような傾向はみられておらず、無業の求職者層は、じっくり時間をかけるタイプのサービスを求める傾向にあることが示唆された。

（３）希望する支援やサービスのタイプと希望条件

本項では、希望するキャリアガイダンス・サービスのタイプと、具体的な場所、時間帯などの希望条件について検討する。ここで検討する設問は、問３１「今、職業やキャリアに関する支援やサポートを受けるとしたら、どのような条件で受けたいと思いますか」である。最初に、対象層別の回答結果を整理する。次に、どのような性質の個人がどのようなサービスを希望しているのか（どのようなサービスにニーズがあるのか）という観点に着目し、選び方の特徴を分析する。

対象層別の回答結果

最初の設問では、キャリアガイダンスで用いられる代表的な４つの支援やサポートのタイプについて、希望を尋ねている（図表４－２２）。全対象層を通じて最も希望が多かったのは「職業やキャリアに関する情報を入手したい」（合計で45.04%）であった。次に、「テストや検査の受検」を希望する割合がどの層にも同程度にみられた。「相談やカウンセリング」については、求職者層（主婦、無業）でやや希望割合が高い傾向がみられたものの、有意差は検出されていない。

支援やサービスを受けたい場所についての設問では、おしなべてハローワークにおけるサービスを求める割合が高いが、対象層間の違いが結果に現れている（図表４－２３）。ハローワークを希望する割合は、非就業者層（主婦、無業）や、非正社員に多かった。正社員の場合も、ハローワークを希望する割合が最も高いが、その他の選択肢にも回答が分散しており、特に「専門の民間会社」を選ぶ割合が他の層と比較して高いことが特徴的である。なお、自営業や専業主婦、非求職の無業層は「自宅」でのサービスを希望する割合が高いことも明らかになった。

図表4－22 希望する支援やサポートのタイプ

	正社員	非正社員	自営業	専業主婦（非求職）	専業主婦（求職中）	無業（非求職）	無業（求職中）	その他	合計
職業やキャリアに関する情報を入手したい	43.7%	46.5%	47.5%	46.2%	48.9%	43.1%	43.0%	49.1%	45.0%
テストや検査を受けたい	33.0%	34.4%	26.7%	35.9%	29.5%	27.5%	27.8%	25.5%	32.6%
相談やカウンセリングを受けたい	14.2%	13.3%	17.8%	12.6%	17.9%	25.5%	20.3%	20.0%	14.7%
セミナー・ガイダンスに出たい	9.1%	5.8%	8.0%	5.3%	3.7%	3.9%	8.9%	5.5%	7.7%

注：どの組み合わせも、有意差不検出。

図表4－23 支援やサービスの希望条件（場所）

	正社員	非正社員	自営業	専業主婦（非求職）	専業主婦（求職中）	無業（非求職）	無業（求職中）	その他	合計
ハローワークなどで	19.2%	37.0%	19.2%	33.0%	39.3%	31.3%	32.9%	19.6%	24.7%
就労支援機関などで	9.4%	9.1%	7.2%	4.4%	6.4%	10.4%	12.3%	9.8%	8.5%
職業訓練機関・施設などで	9.4%	9.3%	8.2%	4.8%	9.2%	6.3%	19.2%	2.0%	8.7%
大学・短大・専門学校などで	1.8%	1.0%	1.9%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	7.8%	1.5%
カルチャーセンターなどで	5.8%	4.3%	8.8%	8.1%	5.8%	4.2%	4.1%	7.8%	6.1%
専門の民間企業で	11.4%	5.8%	9.1%	4.2%	4.6%	2.1%	6.8%	5.9%	8.9%
勤務先で	8.7%	3.3%	4.7%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	2.0%	5.8%
自宅で	18.0%	16.1%	25.2%	27.0%	18.5%	35.4%	13.7%	27.5%	19.7%
駅前などの便利な場所で	14.7%	13.6%	11.9%	16.7%	15.0%	6.3%	9.6%	13.7%	14.4%
その他	1.7%	0.4%	3.8%	0.9%	1.2%	4.2%	1.4%	3.9%	1.6%

注：網かけは正社員の列を基準とした場合に、5%水準で有意差があるカテゴリを示す。

次に、支援やサービスの 1 回あたりの時間については（図表４－２４）、どの層も「30 分～1 時間以内」の回答が最も多く、全体の約 7 割が 1 時間以内のサービスを希望しているという実態が明らかになった。また、非正社員と非求職の専業主婦層では、「15～30 分以内」を希望する割合が正社員と比較すると高かったのが特徴的であった。

希望する曜日については、「特に気にしない」との回答割合がどの層でも概ね高かった（図表４－２５）。「休日」を希望する割合が高いのは正社員、「平日」の希望割合が高いのが非正社員、自営業、専業主婦、無業層であった。

時間帯については、各対象層でばらつきが現れている（図表４－２６）。まず全体の傾向として言えることは、「早朝」や「細切れの時間」のニーズが非常に低いことである。つまり、慌ただしい中で無理して時間を作るよりも、しっかりと時間を確保してからサービスや支援を受けたいというニーズの方が強いと言える。

図表4－24 支援やサービスの希望条件（1回あたりの時間）

	正社員	非正社員	自営業	専業主婦（非求職）	専業主婦（求職中）	無業（非求職）	無業（求職中）	その他	合計
15分以内	11.7%	9.6%	13.9%	9.0%	9.6%	21.6%	7.2%	10.9%	11.2%
15～30分以内	17.7%	24.1%	19.2%	25.1%	20.8%	15.7%	18.1%	20.0%	19.8%
30分～1時間以内	41.9%	40.6%	39.1%	42.8%	46.2%	35.3%	31.3%	32.7%	41.4%
1時間程度	15.1%	12.3%	13.9%	12.4%	11.2%	11.8%	19.3%	23.6%	14.2%
1～2時間	8.5%	7.5%	7.4%	6.2%	6.6%	5.9%	7.2%	3.6%	7.8%
2時間以上	0.4%	0.3%	0.6%	0.4%	0.5%	0.0%	1.2%	0.0%	0.4%
時間は特に気にしない	4.7%	5.5%	5.9%	4.2%	5.1%	9.8%	15.7%	9.1%	5.2%

注：網かけは正社員の列を基準とした場合に、5%水準で有意差があるカテゴリを示す。

図表4－25 支援やサービスの希望条件（曜日）

	正社員	非正社員	自営業	専業主婦（非求職）	専業主婦（求職中）	無業（非求職）	無業（求職中）	その他	合計
平日	22.0%	30.8%	36.1%	57.6%	63.5%	37.3%	28.9%	34.5%	31.3%
休日	37.3%	20.0%	10.1%	5.2%	3.0%	0.0%	7.2%	12.7%	25.6%
曜日は特に気にしない	40.6%	49.2%	53.8%	37.3%	33.5%	62.7%	63.9%	52.7%	43.1%

注：網かけは正社員の列を基準とした場合に、5%水準で有意差があるカテゴリを示す。

図表4－26 支援やサービスの希望条件（時間帯）

	正社員	非正社員	自営業	専業主婦（非求職）	専業主婦（求職中）	無業（非求職）	無業（求職中）	その他	合計
早朝	0.6%	0.4%	0.9%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%
午前中	16.4%	26.9%	18.5%	49.8%	57.9%	12.2%	15.9%	30.9%	24.3%
午後	12.7%	17.3%	19.1%	13.3%	11.1%	32.7%	25.6%	16.4%	14.4%
夕方以降	18.0%	8.4%	5.5%	0.0%	1.1%	6.1%	6.1%	3.6%	12.0%
細切れの時間を利用	1.4%	1.2%	2.4%	1.8%	0.0%	2.0%	2.4%	3.6%	1.5%
時間を特定しない	27.9%	26.9%	28.5%	24.0%	21.1%	36.7%	20.7%	34.5%	27.0%
時間帯は特に気にしない	23.0%	18.9%	25.2%	10.9%	8.9%	10.2%	29.3%	10.9%	20.2%

注：網かけは正社員の列を基準とした場合に、5%水準で有意差があるカテゴリを示す。

その他にも、時間帯を特定する層と、特定しない層に回答が分かれることも示された。まず、時間帯を特定する場合では、「午前中」を多く希望するのは専業主婦層（求職・非求職の両方）と非正社員、「午後」を多く希望するのは自営業や無業層（求職・非求職の両方）であった。「時間帯を特に気にしない」と回答した割合は、「時間を特定しない」という回答と同様に、正社員、非正社員、自営業、無業（求職中）で高いことが示された。各対象層の生活時間帯の違いと、自分の自由に使える時間帯の有無等によって回答傾向が異なったものと考えられる。

希望する支援・サービスの期間については、「１回のみ」という割合が全体の３割程度に達していた（図表４－２７）。また、「期間は特に気にしない」という回答割合も一定以上みられ、特に求職中の無業層で高い傾向にあった。

「１回のみ」ではなく、複数回にわたるサービスを受けたい場合の希望期間としては、「1週間に１回で４週間程度」という、週１回のサービスが１ヶ月間続くというスタイルに人気が集まった。一方で、求職者層（主婦、無業）では、連続して数日や１週間に数回など、集中的なサービスが好まれる傾向がみられた。

支援やサービスを受ける際の希望人数については、７～８割の人が「１人で」のサービスを希望していた（図表４－２８）。その一方で興味深いのは、専業主婦の場合、「４～５人」または「６～１０人」のグループでの希望割合が他の層よりも高かったことである。原因は不明だが、グループワーク等を通じて、日常的に接する機会のない他の主婦層たちとの情報交換をしたいという希望やニーズが一定以上あるのではないかと推察される。

図表4－27　支援やサービスの希望条件（期間）

	正社員	非正社員	自営業	専業主婦（非求職）	専業主婦（求職中）	無業（非求職）	無業（求職中）	その他	合計
1回のみ	30.4%	33.0%	33.1%	32.2%	23.9%	31.4%	15.7%	34.5%	30.7%
連続して数日	4.5%	5.1%	5.0%	7.0%	7.1%	3.9%	9.6%	0.0%	5.1%
1週間に数回	4.4%	6.2%	3.8%	6.4%	9.1%	7.8%	4.8%	3.6%	5.1%
1週間に1回で4週間程度	13.1%	9.6%	8.3%	15.8%	18.3%	2.0%	12.0%	12.7%	12.6%
1週間に1回で2～3ヶ月	7.4%	9.4%	5.0%	6.4%	9.1%	9.8%	9.6%	3.6%	7.5%
1ヶ月に1回で2～3ヶ月	10.2%	6.8%	6.2%	5.0%	4.1%	2.0%	2.4%	5.5%	8.1%
1ヶ月に1回で半年程度	4.4%	1.7%	1.8%	1.4%	2.0%	0.0%	3.6%	1.8%	3.2%
その他	0.2%	0.3%	0.6%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%
期間は特に気にしない	25.4%	27.7%	36.1%	25.6%	26.4%	43.1%	42.2%	38.2%	27.4%

注：網かけは正社員の列を基準とした場合に、5%水準で有意差があるカテゴリを示す。

図表4－28　支援やサービスの希望条件（人数）

	正社員	非正社員	自営業	専業主婦（非求職）	専業主婦（求職中）	無業（非求職）	無業（求職中）	その他	合計
1人で	79.9%	74.7%	79.2%	67.8%	73.5%	86.3%	74.4%	80.0%	77.3%
2～3人のグループで	6.7%	7.6%	3.6%	8.6%	11.2%	0.0%	8.5%	3.6%	6.9%
4～5人のグループで	5.7%	7.7%	6.5%	11.0%	5.6%	3.9%	8.5%	10.9%	6.8%
6～10人のグループで	3.6%	4.3%	4.5%	7.8%	4.1%	3.9%	4.9%	3.6%	4.3%
11～20人のグループで	1.7%	3.6%	3.0%	3.0%	3.1%	0.0%	0.0%	1.8%	2.2%
21人以上の大人数で	2.5%	2.1%	3.3%	1.8%	2.6%	5.9%	3.7%	0.0%	2.4%

注：網かけは正社員の列を基準とした場合に、5%水準で有意差があるカテゴリを示す。

最後に、誰から支援やサービスを受けたいかの回答で、全体を通じて最も多かったのは「公的機関のカウンセラーなど」（32.29%）であった。「ハローワークなどの職員」を多く希望するのは、主に非就業者層（専業主婦、無業）と非正社員という結果であった。正社員の場合は、「民間企業のカウンセラー」の希望割合が他の層と比較して高かった。その他の特徴として、自営業の場合「まったく知らない人」からの支援を受けたいとの回答が高い傾向にあった。一方、「社内のカウンセラー」を希望するという回答は、主に正社員に需要があるものと思われたが、希望割合は低かった。

図表４－29　支援やサービスの希望条件（誰から受けたいか）

	正社員	非正社員	自営業	専業主婦（非求職）	専業主婦（求職中）	無業（非求職）	無業（求職中）	その他	合計
ハローワークなどの職員	11.1%	22.5%	11.1%	26.2%	32.7%	23.4%	27.6%	13.5%	16.1%
公的機関のカウンセラーなど	33.3%	31.9%	26.4%	33.8%	30.4%	31.9%	32.9%	23.1%	32.3%
公的機関のカウンセラー以外	10.6%	12.5%	10.8%	8.3%	4.7%	10.6%	11.8%	13.5%	10.4%
民間企業のカウンセラー	27.6%	17.4%	21.7%	14.8%	18.1%	6.4%	15.8%	23.1%	23.1%
社内のカウンセラー	1.0%	0.6%	0.0%	0.2%	0.0%	2.1%	0.0%	0.0%	0.7%
出身学校のカウンセラー	0.5%	0.2%	0.6%	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%
友人や知人	0.9%	1.3%	0.6%	0.9%	1.8%	4.3%	0.0%	1.9%	1.0%
職場の先輩や上司	1.4%	0.6%	0.6%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%
職場以外の先輩や上司	1.0%	0.9%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%
家族や親戚から	0.2%	0.4%	0.3%	0.4%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
古くからの知り合い	0.2%	0.6%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
インターネットなどでの知り合い	1.2%	0.9%	3.2%	1.1%	0.6%	0.0%	1.3%	1.9%	1.3%
まったく知らない人	3.3%	2.6%	7.0%	2.0%	2.3%	4.3%	3.9%	1.9%	3.3%
自分で	7.1%	7.0%	11.8%	10.0%	6.4%	17.0%	5.3%	19.2%	8.1%
その他	0.8%	0.6%	3.5%	1.1%	1.8%	0.0%	1.3%	1.9%	1.1%

注：網かけは正社員の列を基準とした場合に、5%水準で有意差があるカテゴリを示す。

希望するガイダンス・サービスの選び方に現れた特徴

次に本項では、キャリアガイダンスで用いられる代表的な４つのサービス（情報、テスト、相談、セミナー）について、どのような背景にある個人がどのようなサービスを選ぶ傾向にあるのか、詳細に検討を進める。

分析方法には、調査票にある属性項目や個人の思考特徴の項目、過去の経験に関する項目、ガイダンスニーズ関連の項目等を独立変数とし、４つのガイダンスサービスのうちどれが選択されるのかを従属変数とした正準判別分析を用いた。事前に調査対象層別にデータを構成し、ステップワイズ法による判別分析を実施した結果を参考に、有力な変数を選定した後に、それらの変数を再度入れ直して判別分析を実施した。分析結果の正準判別関数の固有値、正準相関とその有意性（Wilks のλの有意確率）、判別的中率を参考までに図表４－３０に示した。全体的な結果をみると、交差妥当化の結果による判別的中率は必ずしも高くない（20～40%台）。したがって、本分析の結果から各調査対象層の特徴をみるにあたっては、この正準判別関数による判別にやや「外れ」が多い点に十分留意して解釈する必要がある。

図表４－30 （参考）希望するサービスに関する正準判別分析結果と判別的中率

調査対象者	判別関数	固有値	正準相関	Wilksのλ	sig	判別的中率
正社員	1	.070	.257	.905	***	35.5%
	2	.017	.128	.969	***	
	3	.016	.124	.985	***	
非正社員	1	.054	.226	.924	*	24.6%
	2	.023	.151	.974	ns	
	3	.004	.061	.996	ns	
自営業	1	.090	.287	.885	***	48.8%
	2	.031	.173	.965	ns	
	3	.005	.071	.995	ns	
専業主婦（非求職）	1	.080	.272	.872	***	45.8%
	2	.049	.216	.942	***	
	3	.012	.110	.988	*	
専業主婦（求職中）	1	.188	.398	.804	***	40.9%
	2	.043	.203	.955	ns	
	3	.004	.065	.996	ns	
無業（非求職）	1	.675	.635	.551	**	29.4%
	2	.061	.240	.923	ns	
	3	.021	.143	.979	ns	
無業（求職中）	1	.293	.476	.752	*	49.4%
	2	.023	.149	.973	ns	
	3	.005	.069	.995	ns	
求職中（主婦+無業）	1	.112	.317	.861	***	30.1%
	2	.036	.186	.957	ns	
	3	.009	.095	.991	ns	

***・・・p<.001, **・・・p<.01, *・・・p<.05

以下に、各対象層別の結果を掲載するが、図表４－３０に示す通り、各対象層別に求めた正準判別関数が３つとも有意な場合もあれば、１つのみが有意なものもある。本項では有意な関数を中心に解釈することにした。

正社員における特徴：まず、各判別関数の結果を直接的に解釈してみる（図表４－３１）。第1 判別関数では、思考の自律性が高く、求人情報を必要としていない人で、過去に人間関係で転職したいと思ったことがない人は、「相談・カウンセリング」を選ばない傾向がある。第2 判別関数では、求人情報が不要で、現在悩みやグチがあり、学歴が高く、過去に人間関係で転職したいと思った人が、「相談・カウンセリング」を選ぶ傾向がある。第3判別関数では、学歴が高く、求人情報が必要で、求人以外のキャリア情報を必要としていない人は、「セミナー・ガイダンス」を選ぶ傾向がある。

以上をまとめて考察すると、正社員の場合、「相談・カウンセリング」を希望するかどうかの境目は、本人の思考の自律性が確保されているかどうか、現在求人情報が必要かどうか、過去に人間関係で転職したいと思ったかどうかという側面が影響を及ぼしていると考えられ

る。また、今の悩みやグチを聞いてほしいという欲求も、「相談・カウンセリング」につながりやすい側面を持つ。「セミナー・ガイダンス」の選択基準では、求人情報・求人以外のキャリア情報の必要性が影響を与えていると考えられる。

図表4－31　希望するサービスと各変数との関連（正社員）

（上図：標準化正準判別係数・下図：グループの重心の関数）

		判別関数		
		1	2	3
ニーズ関連	求人情報の必要性	**−.458**	**−.562**	**.878**
	キャリア情報の必要性	.041	.280	**−1.029**
現状・問題	悩みやグチ(※)	−.298	**.478**	.092
	現在、特になし(※)	**.255**	−.183	.238
過去経験	転職時（人間関係）でのサポート必要性(※)	**−.441**	.409	.194
	転職時（労働条件）でのサポート必要性(※)	**.419**	.290	−.212
属性	最終学歴	.142	**.435**	**.474**
思考特徴	思考タイプ自律性	**.531**	.122	.272

(※)はダミー変数として投入。

	判別関数		
	1	2	3
情報入手	**.269**	.063	−.007
テスト受検	**−.154**	−.121	−.112
相談・カウンセリング	**−.470**	**.216**	.062
セミナー・ガイダンス	−.025	**−.193**	**.341**

図表4－32　希望するサービスと各変数との関連（非正社員）

（左図：標準化正準判別係数・右図：グループの重心の関数）

		判別関数
		1
ニーズ関連	キャリア問題認識	.189
	支援サポートの必要性	**.548**
現状・問題	転職希望	.157
	職業生活への満足度	.207
	将来全般に問題(※)	.042
	特になし(※)	−.294
過去経験	家庭関連（子ども成長時）でのサポート必要性(※)	**−.361**
属性	配偶者が家計負担(※)	−.068
思考特徴	思考タイプ自律性	**.349**

(※)はダミー変数として投入。

	判別関数
	1
情報入手	.076
テスト受検	−.222
相談・カウンセリング	**.454**
セミナー・ガイダンス	**−.332**

非正社員における特徴：第１判別関数を解釈すると、「相談・カウンセリング」を選ぶ傾向の人は、現在キャリアに関する支援サポートを必要としており、思考自律性が高く、以前子どもが成長した時に支援サポートが必要だと感じた人であった（図表４－３２）。推測だが、この解釈の中心となっているのは、子どもの手が離れて働きに出られる状態の女性で、働くことに対して自ら計画をたてられる自律性の高い人が支援サポートの場として「相談・カウンセリング」を求めているのではないかと考えられる。

自営業における特徴：第１判別関数が示す内容は、現在、職場外の人間関係や上司との関係に問題を感じていたり、職業の向き不向きに問題を感じている人が、「相談・カウンセリング」を選ぶ傾向にあることである（図表４－３３）。自営業の場合、職場内の人間関係よりも、取引先や家族など、職場外での人間関係の状態が相談を受けるかどうかの決め手となっている可能性がある。また、職業の向き不向きについての悩みを持った場合も相談につながりやすい可能性がある。

図表４－33　希望するサービスと各変数との関連（自営業）

（左図：標準化正準判別係数・右図：グループの重心の関数）

		判別関数 1
現状・問題	人間関係（上司）に問題(※)	**.306**
	人間関係（職場外）に問題(※)	**.788**
	職業の向き不向きに問題(※)	**.263**
	深刻な悩み(※)	−.106

	判別関数 1
情報入手	**−.182**
テスト受検	−.073
相談・カウンセリング	**.633**
セミナー・ガイダンス	−.084

(※)はダミー変数として投入。

図表４－34　希望するサービスと各変数との関連（非求職の専業主婦）

（上図：標準化正準判別係数・下図：グループの重心の関数）

		判別関数 1	2	3
現状・問題	法律的問題(※)	**.988**	−.033	.158
	人間関係（職場外）に問題(※)	−.096	**.652**	**.754**
過去経験	転職時（人間関係）でのサポート必要性(※)	.087	**.721**	**−.692**

(※)はダミー変数として投入。

	判別関数 1	2	3
情報入手	−.077	**−.157**	.084
テスト受検	−.048	.012	**−.146**
相談・カウンセリング	−.079	**.542**	.098
セミナー・ガイダンス	**1.192**	.001	.023

専業主婦（非求職）における特徴：第1判別関数が示す内容は、現在、法律上の問題を感じている人が「セミナー・ガイダンス」を希望する傾向があることである（図表４－３４）。第2、第3判別関数は方向性がやや似ているので、より特徴の出ている第2判別関数のみ検討すると、現在、職場外の人間関係に問題を感じており、過去に人間関係の問題で転職したいと思ったことがある人が、「相談・カウンセリング」を選ぶ傾向がある。

第1判別関数の結果は、他の調査対象層にない独特の傾向と言えるが、「法律上の問題」が何を指すのかについて当調査でこれ以上追跡することはできないし、それが果たしてキャリアガイダンスの扱う範囲におさまるものなのかの判断は難しい。ここで示された「セミナー・ガイダンス」は必ずしもキャリアガイダンスを主体とするものではない可能性もある。第2判別関数の結果を解釈すると、現在、職場外の人間関係（家族、隣人、友人など）で問題を感じている人で、「相談・カウンセリング」を希望するのは、過去に人間関係の問題で転職時にサポートが必要だと感じた人であるという意味である。つまり、過去に支援やサポートの必要性を感じたかどうかが、現在抱える問題について相談をするかどうかの決め手になっている可能性がある。

専業主婦（求職中）における特徴：第1判別関数の結果によると、職業生活への満足度が高く、現在部下との人間関係で問題を感じており、過去に職場トラブルでサポートが必要だと感じたことがある人が、「相談・カウンセリング」を希望する傾向がある（図表４－３５）。求職中の専業主婦という立場で、部下との人間関係に問題を抱えるという部分の解釈が困難だが、方向性として一つ言える点は、前述の非求職の専業主婦の第2判別関数と同様に、過去に職場の問題で支援やサポートを必要だと感じている人が「相談・カウンセリング」に結びつきやすいのではないかと推察される。

図表４－３５　希望するサービスと各変数との関連（求職中の専業主婦）

（左図：標準化正準判別係数・右図：グループの重心の関数）

		判別関数 1
現状・問題	職業生活への満足度	.567
	人間関係（部下）に問題（※）	.664
過去経験	職場トラブル時でのサポートの必要性（※）	.528
	正社員を希望した時のサポート必要性（※）	.011

（※）はダミー変数として投入。

	判別関数 1
情報入手	−.279
テスト受検	−.058
相談・カウンセリング	.916
セミナー・ガイダンス	−.095

無業（非求職）における特徴：第１判別関数の結果から導かれることは、配偶者が家計負担をしており、現在、労働条件についての問題を感じておらず、家族について問題を感じている人が、「セミナー・ガイダンス」を希望する傾向である（図表４－３６）。求職を希望していない無業層のうち、配偶者が家計負担をしているケースは、経済的な面では重大な問題を抱えていない状況にあると推察される。その中で、家庭内や家族について問題を抱えている人が「相談・カウンセリング」を希望せず（負の値となっている）、多人数型のセミナーやガイダンスの方を求めているのは興味深い。つまり、この無業層では、職業生活や経済面での問題を抱えている場合に限り、「相談・カウンセリング」の需要に結びつくのではないかと考えられる。

無業（求職中）における特徴：第１判別関数に示されていることは、現在、職業の向き不向きに問題を感じている人が、「セミナー・ガイダンス」を希望せず、「テスト受検」や「相談・カウンセリング」を希望する傾向にあることである（図表４－３７）。自分がどの職業に向いているかどうかわからない人が「テスト受検」を通じて今後の方向性を知りたいということは、キャリアガイダンスの一般的な流れで考えれば、極めて妥当な結果である。多人数型のセミナーやガイダンスを避け、テスト受検や個別相談を希望するという方向性は、前述の非求職の無業層とは逆の方向性である。同じ無業層でも、求職中か否かという違いにより、希望するサービスの方向性が異なることが示されたのは興味深い。

図表４－３６　希望するサービスと各変数との関連（非求職の無業）

（左図：標準化正準判別係数・右図：グループの重心の関数）

		判別関数 1
現状・問題	労働条件に問題(※)	**−.677**
	職業能力向上の方法に問題(※)	−.254
	家族に問題(※)	**.548**
属性	配偶者が家計負担(※)	**.985**

(※)はダミー変数として投入。

	判別関数 1
情報入手	.086
テスト受検	−.247
相談・カウンセリング	**−.455**
セミナー・ガイダンス	**3.742**

図表４－３７　希望するサービスと各変数との関連（求職中の無業）

（左図：標準化正準判別係数・右図：グループの重心の関数）

		判別関数 1
現状・問題	職業の向き不向きに問題(※)	1.088
	深刻な悩み(※)	−.131
属性	卒業後正社員(※)	.138

(※)はダミー変数として投入。

	判別関数 1
情報入手	**−.477**
テスト受検	**.621**
相談・カウンセリング	.435
セミナー・ガイダンス	**−.628**

求職中（主婦＋無業）における特徴：第１判別関数を検討すると、現在、職業の向き不向きに問題を抱えており、子どもの数が多く、配偶者が家計負担している人は、「セミナー・ガイダンス」を選ばない傾向があり、逆に「テスト受検」や「相談・カウンセリング」の方を希望する傾向があった（図表４－３８）。ここには二つのニーズが混在していると考えられる。一つは、職業の向き不向きがわからない人が「テスト受検」を希望するケース、もう一つは、配偶者が家計負担しているが自分自身も仕事をしたいと思っている人で、育児と両立できる、自分に合った仕事を探そうとして「相談・カウンセリング」に向かうケースである。特に後者は求職中の主婦層のニーズに近いものと推察される。

図表４－３８　希望するサービスと各変数との関連（求職中（主婦＋無業））
（左図：標準化正準判別係数・右図：グループの重心の関数）

		判別関数 1
現状・問題	職業の向き不向きに問題(※)	1.046
過去経験	家庭関連（子ども成長時）でのサポート必要性(※)	.189
属性	配偶者が家計負担(※)	.234
	子どもの数	.346

(※)はダミー変数として投入。

	判別関数 1
情報入手	−.255
テスト受検	.358
相談・カウンセリング	.294
セミナー・ガイダンス	−.705

（４）小括

本節では、キャリアガイダンスの潜在的な利用者によるニーズや、将来的な必要性につながりやすい潜在的なキャリアガイダンス・ニーズについて分析を行った。本項では、利用してみたい支援やサービス、かけられる費用と時間、希望するキャリア支援・サポートの諸条件、希望するサービスの背景要因という四点についてまとめる。

第一に、利用してみたい支援やサービスでは「インターネットでの情報収集」に最も人気が集まった。「キャリアに関する情報入手」「テスト受検「相談・カウンセリング」「セミナー・ガイダンス」という４つの代表的なガイダンスサービスの中で、最も希望が多く集まったのが情報入手（約 45%）であった。続いてテスト受検（30%程度）、相談（15～20%程度）、セミナー（10%弱）という結果になった。対象層別では、特に求職者層（主婦と無業）において、有料無料を問わずどのサービスでも利用したいという積極的な回答傾向がみられた。

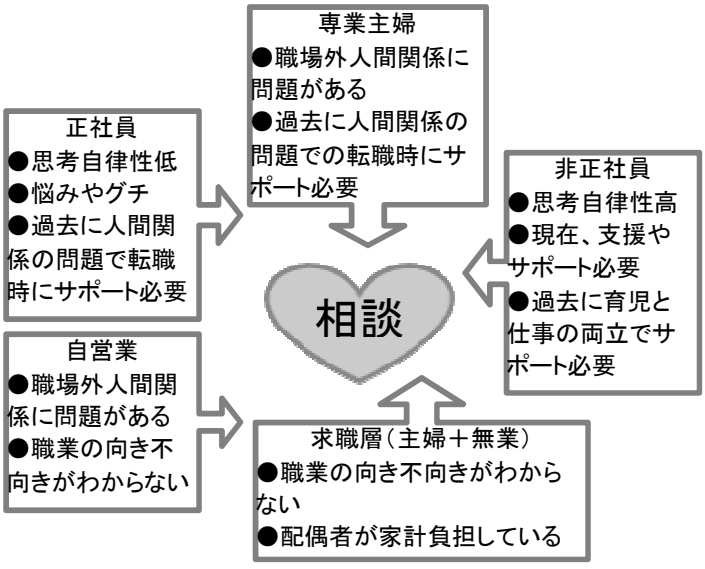
第二に、ガイダンスサービスにかけられる費用と時間について検討した。まず費用の面では「０円」でのサービス提供を希望する回答が多くみられたことが特徴的であった。正社員では約25%程度、他の層では3割以上、特に無業層では半数以上がそのように回答していた。

各サービスで比較すると、かけられる費用の高い順から、個別相談＞情報収集＞テスト受検となっており、特にテスト受検については、正社員と自営業を除く層で平均値が 1000 円以下を希望していた。サービスにかけられる時間に関しては、個別相談で 40～50 分程度、テスト受検で 35～40 分程度、情報収集で 45 分前後となっていた。自営業はかけられる時間が最も短く、逆に求職中の無業層では全体的に 60 分以上という回答傾向がみられた。

第三に、希望するキャリア支援・サポートの諸条件について検討した。まず場所では「ハローワーク」「自宅」が多く、時間は１回あたり「30 分～1 時間以内」、曜日や時間帯を気にしない割合が高く、細切れの時間よりしっかりと確保された時間での実施を希望する傾向があった。期間は１回のみが３割程度で、週１回の１ヶ月間継続というタイプも人気があった。一方、求職者の場合は、一定期間内に連日出向くなどの集中的なサービスも希望していた。人数は１人でのサービスを 7～8 割方の人が求めており、主婦の一部ではグループワークの希望もあった。支援の提供者は「公的機関のカウンセラー」「ハローワーク職員」、正社員の場合は民間企業のカウンセラーからの提供を望んでいた者も多かった。

第四に、正準判別分析を使って、各対象層でどのような特徴をもった人がどのサービスを選びやすいのかという特徴を検討した。様々な分析結果があったが、ここでは主に、「相談」を希望する場合を軸にまとめてみた（図表４－３９）。

図表4－39　各対象層で「相談・カウンセリング」を希望する人の特性（まとめ）



まず、正社員の場合、キャリアに関する思考の自律性が低く、過去に人間関係の問題で転職した際にサポートが必要だと思った人や、現在悩みがグチがある人が「相談」に結びつきやすい。非正社員では、逆にキャリアに関する思考の自律性が高く、過去に育児と仕事との両立面でサポートが必要だった人で、現在も支援やサポートを必要としている人が「相談」

に結びつきやすい。自営業では、職場外人間関係に問題があったり、職業の向き不向きに問題を感じている人が「相談」に結びつきやすい。専業主婦では、過去に人間関係の問題で転職した際に支援が必要だった人で、職場外人間関係の問題があると「相談」に結びつきやすい。求職層（主婦と無業）では、職業の向き不向きの問題や、配偶者が家計負担している場合で「テスト受検」や「相談」を選びやすい。非求職の無業層は「相談」に大きくつながる特徴が現れていなかったためこの図には載せていないが、労働条件等の問題や経済面での問題が生じている場合に「相談」に結びつきやすいと考えられる。

4. キャリアガイダンス・サービスのニーズと今後の活用へ向けて

これまでの議論で、キャリアガイダンスに関する顕在化されたニーズと、潜在的なニーズの両面について、調査対象層別に検討してきた。最後に本節では、ニーズがあっても利用にまで至らない理由、すなわち利用にとって障害となるものについて、調査結果の分析を通して明らかにし、最後に本章全体のまとめを行う。

（1）キャリアガイダンス・サービスの利用にあたっての障害

本節では、「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」（問３２）への回答を調査対象層別に検討することで、利用上困難な点を明らかにしてみたい。

図表４－４０では、問３２への回答（１～５の５段階評定値で、「そう思う」＝５、「そう思わない」＝１として反転済み）の平均値について、正社員の値からみて他の調査対象層間との値を比較したものである。

調査対象層全体を通じて最も回答が集まったのは、「費用がかかる」という部分であった。個別にみてゆくと、「魅力的な支援やサービスがない」という回答も比較的多い。「時間の都合がつかない」に対しては、正社員の回答が、他の特に非就業者層（主婦、無業）と比較して高い傾向にある。「職場の理解がない」についても同様に、正社員が高く回答している。「支援やサービスを受けても役に立たない」については、自営業、無業層でやや高く現れている点が特徴的である。「費用がかかる」については、特に非正社員、無業層などで回答が集まっていた。「どんな支援やサービスを受ければ良いのかわからない」の回答では、求職中の専業主婦と無業層が高く回答している。「場所が遠い」に関しては、専業主婦（求職状況を問わず）の回答が高くみられた。「必要性を感じない」については、自営業が最も高く、求職中の人（主婦、無業）や非正社員では低く回答していた。

以上の結果を整理すると、まず正社員の場合、サービスを利用する時間上の都合や職場の理解がネックになるということ、非正社員の場合は費用面と、サービスを受けられる場所の遠さの問題が明らかになった。自営業の場合は、そもそも必要性を感じない人も多いが、必要とする場合でも自分に合った支援やサービスを見つけることの難しさを回答していた。専

業主婦の場合、サービスそのものというより、サービスが提供されている場所の遠さに問題を感じていた。求職中の専業主婦の場合は、場所の遠さのほか、自分に合った支援やサービスを見つけにくい状況が明らかとなっている。無業層の場合、求職中かどうかに関わらず、費用面の問題や、自分に合った支援やサービスを見つけにくかったり、魅力的なものがない点を問題だと感じている。このように、各対象層で感じている困難さの内容とレベルは異なる。

図表４－40　支援・サービスを受けるにあたって困難な点（5 段階評定の平均値）

	正社員	非正社員	自営業	専業主婦（非求職）	専業主婦（求職中）	無業（非求職）	無業（求職中）	その他	合計
魅力的な支援やサービスがない	3.75	3.75	3.75	3.62	3.87	3.82	3.98	3.89	3.75
時間の都合がつかない	3.54	3.40	3.27	3.21	3.09	2.82	2.57	3.15	3.40
職場の理解がない	3.22	2.91	2.33	2.63	2.80	2.71	2.62	2.84	2.98
支援やサービスを受けても役に立たない	3.34	3.37	3.46	3.17	3.14	3.41	3.43	3.42	3.33
費用がかかる	3.87	3.93	3.85	3.82	3.90	3.90	3.93	3.98	3.88
どんな支援やサービスを受ければ良いのかわからない	3.75	3.84	3.54	3.82	3.96	3.88	4.04	3.67	3.77
場所が遠い	3.17	3.32	3.23	3.42	3.60	3.47	3.36	3.51	3.26
必要性を感じない	3.21	3.01	3.47	3.30	2.84	3.10	2.49	3.24	3.18

注：網かけは正社員の列を基準とした場合に、5%水準で有意差があるカテゴリを示す。

次に、以上の傾向の背景についてさらに詳細に調べるため、各困難さを従属変数としたステップワイズ法による重回帰分析を行った。

図表４－４１は、「魅力的な支援やサービスがない」についての分析結果である。この中で注目すべき結果は、正社員と専業主婦層（求職中・非求職両方）について、キャリアに対する問題を感じている程度（問２４）が高いほど「魅力的な支援やサービスがない」と回答している点である。つまり、キャリアに対する問題意識が低い頃は気づかないのだが、いったん問題意識が生まれたり、真剣に考え始めるようになると、利用したい支援やサービスがないと気づくのではないかと推察される。なお、非正社員や自営業で「支援サポートの必要性」が高まるほど、魅力的な支援サービスがないと感じるのも同様の背景だと推察される。

次に、「時間の都合がつかない」（図表４－４２）に関する結果を検討する。先の図表４－４０では正社員の平均値が他の対象層よりも高いことが示されていたが、この分析においても、正社員で、キャリアに対する問題意識が高く、平均労働時間が長い人ほど、「時間の都合がつかない」と回答していることがわかる。非正社員、自営業においても、平均労働時間が長い人には同様の回答傾向があったことがうかがえる。主婦層の場合は、子どもがいることや、子どもの人数が多いことも、「時間の都合がつかない」背景にあると考えられる。

図表４－41 「魅力的な支援やサービスがない」に対する重回帰分析（対象層別）

		正社員		非正社員		自営業		専業主婦（非求職）		専業主婦（求職中）		無業（非求職）		無業（求職中）		求職中（主婦＋無業）	
		β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.
ニーズ関連	キャリア問題認識	.176	**					.110	*	.348	**					.220	**
	支援サポートの必要性			.189	**	.199	**							.366	**	.156	*
	具体的な行動の程度							.158	**							.166	*
	求人情報以外の情報の必要性															−.146	*
	相談拠出可能費用							−.161	**								
	情報拠出可能時間	.068	**														
	テスト拠出可能時間					.203	**										
現状	職業生活への満足度					.136	*	−.096	*			−.435	**				
	話す人数（職場外）									.179	*						
過去経験	色々な分野で色々な経験(※)			.095	*												
属性	性別(※)（男=1, 女=2）	.075	**														
	年齢	.070	**														
	世帯年収							.120	*								
	従業員数			.115	*	−.163	**										
	自分が家計負担(※)			.138	**												
思考特徴	学校の知識の有益さ	−.048	*					−.102	*								
	本人の能力	.054	*														
	本人の努力											−.360	*	−.312	**		
	周囲の環境			.147	**			.091	*								
	運	.048	*														
	R^2	.055		.112		.102		.105		.150		.489		.231		.148	

** $p<.01$, * $p<.05$　（※）はダミー変数として投入。

図表４－42 「時間の都合がつかない」に対する重回帰分析（対象層別）

		正社員		非正社員		自営業		専業主婦（非求職）		専業主婦（求職中）		無業（非求職）		無業（求職中）		求職中（主婦＋無業）	
		β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.
ニーズ関連	キャリア問題認識	.109	**														
	支援サポートの必要性	.079	**	.189	**			.177	**								
	具体的な行動の程度			−.115	*												
	相談拠出可能時間	−.078	**	−.125	**												
現状	転職希望	−.063	*									−.404	*				
	職業生活への満足度									.211	**					.205	**
過去経験	転職回数													.305	*	.137	*
	色々な分野で色々な経験(※)			.112	*												
属性	性別(※)（男=1, 女=2）	.082	**	.119	*	.219	**										
	年齢	−.073	**	−.106	*			−.162	**	−.195	*					−.189	**
	子どもの有無(※)	.080	**	.144	**			.348	**							.330	**
	子どもの数									.258	**						
	個人年収	−.070	**														
	世帯年収							−.108	*	−.167	*					−.177	**
	親が家計負担(※)							.105	*			.362	*				
	平均労働時間	.115	**	.174	**	.243	**										
思考特徴	思考タイプの自律性	−.084	**			−.133	*										
	本人の努力で決まる	.064	**														
	周囲の環境で決まる	.047	*														
	運で決まる									.186	*					.128	*
	R^2	.074		.111		.086		.238		.204		.270		.093		.190	

** $p<.01$, * $p<.05$　（※）はダミー変数として投入

次の「職場の理解がない」に関しては、就業者層のみで分析した（図表４－４３）。正社員の場合、現在支援サポートの必要性を感じていて、職業生活に不満があり、転職希望の人にこのような回答傾向がみられる。非正社員の場合は、現在支援サポートの必要性を感じている人で、配偶者が家計負担をしていない（すなわち、自らが家計負担を行う必要がある）人にこの傾向がある。自営業では、支援サポートの必要性を感じていて、思考タイプの自律性が低い人にこのような回答傾向がみられるのが特徴的である。

図表４－43 「職場の理解がない」に対する重回帰分析（対象層別・就業層のみ）

		正社員		非正社員		自営業	
		β	sig.	β	sig.	β	sig.
ニーズ関連	キャリア問題認識	.095	**				
	支援サポートの必要性	.129	**	.174	**	.173	**
	情報拠出可能時間					−.163	**
現状	転職希望	.110	**				
	職業生活への満足度	−.118	**				
過去経験	卒業後無職(※)	−.044	*				
	特定分野で一つの経験(※)	.057	**				
	特定分野で色々な経験(※)					.118	*
属性	最終学歴	−.043	*				
	個人年収					.177	**
	配偶者が家計負担(※)			−.117	*		
思考特徴	思考タイプの自律性					−.166	**
	運で決まる	.071	**				
	R^2	.133		.053		.125	

** p<.01, * p<.05　(※)はダミー変数として投入

図表４－44 「支援やサービスを受けても役に立たない」に対する重回帰分析（対象層別）

		正社員		非正社員		自営業		専業主婦（非求職）		専業主婦（求職中）		無業（非求職）		無業（求職中）		求職中（主婦＋無業）	
		β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.
ニーズ関連	キャリア問題認識							.155	**								
	具体的な行動の程度	−.072	**														
	相談拠出可能費用			−.132	**												
	テスト拠出可能時間	−.084	**									−.447	**				
現状	職業生活への満足度	−.128	**	−.110	*							−.622	**				
	話す人数（職場外）											−.296	*				
過去経験	卒業後正社員(※)					.144	*			.164	*						
属性	性別(※)（男=1, 女=2）	.072	**											−.242	*	−.247	**
	最終学歴	.077	**			−.141	*										
	従業員数			.153	**												
	配偶者が家計負担(※)	.052	*														
思考特徴	学校の知識の有益さ	−.077	**							−.266	**					−.175	**
	本人の努力で決まる			−.103	*									−.389	**	−.147	*
	運で決まる	.086	**														
	R^2	.057		.067		.037		.024		.077		.535		.229		.114	

** p<.01, * p<.05　(※)はダミー変数として投入

次に、「支援やサービスを受けても役に立たない」（図表４－４４）に関しては、無業層の反応に注目すべきであろう。求職中の無業層では、「人生は本人の努力で決まる」と思っていない男性にこのような回答傾向がある。求職活動をしていない無業層の場合、職業生活への満足度が低く、普段から話す相手の人数が少なく、テスト受検に対して時間を割きたくないと思っている人にこのような回答が多いことが示唆される。全般的にみると、職業生活に不満があり、人生において過去の努力が報われるという考えに否定的で、ガイダンスサービスに対する時間も費用も結果として割きたくない、という人にこのような回答傾向がみられると推察される。

「費用がかかる」（図表４－４５）の回答傾向では、非就業層である専業主婦と、無業層に着目した。非求職の専業主婦の場合、キャリアに対する問題意識は高いものの、年収が低く、個別相談に出せる金額も低い層がこのような回答をしている。非求職の無業層では、職業生活に不満があり、普段から話す人数が少なく、自分が家計負担をしていない人に、このような回答傾向がある。全般的にみると、各種ガイダンスサービスに対して拠出可能な金額が低い人や、年収が低い人に回答が集中していると推察される。

「どんな支援やサービスを受ければ良いのかわからない」について、まず全対象層に共通してみられる傾向は、キャリアに対する思考タイプの自律性が低い点である（図表４－４６）。正社員の場合はさらに、問題意識や支援の必要性が高いが、具体的な行動に移せていない人にこの傾向がある。専業主婦の場合、子どもも配偶者もいて、支援サポートの必要性を感じているが、ガイダンスサービスに対して費用を出しにくい状況にあり、周囲の環境に流されて人生を送ってきた個人にこのような回答傾向がある。求職者層の場合、求人情報の必要性があり、比較的長時間の個別相談を望んでいて、年齢が若い層にこのような回答傾向がある。

図表４－４５「費用がかかる」に対する重回帰分析（対象層別）

		正社員		非正社員		自営業		専業主婦（非求職）		専業主婦（求職中）		無業（非求職）		無業（求職中）		求職中（主婦＋無業）	
		β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.
ニーズ関連	キャリア問題認識	.124	**					.174	**								
	支援サポートの必要性													.270	*		
	具体的な行動の程度	−.045	*														
	相談拠出可能費用	−.075	**					−.228	**								
	相談拠出可能時間							.170	**								
	情報拠出可能費用													−.349	**		
	情報拠出可能時間					−.128	*										
現状	職業生活への満足度											−.412	**				
	話す人数（職場外）											−.538	**				
過去経験	卒業後非正社員(※)	−.054	*														
	色々な分野で色々な経験(※)			.139	**												
属性	年齢	.060	*														
	配偶者の有無(※)			.111	*			.176	**								
	最終学歴	−.061	**			−.145	*										
	個人年収	−.181	**														
	世帯年収			−.211	**			−.161	**								
	従業員数	.071	**														
	自分が家計負担(※)											−.478	**				
	自分と配偶者で半々負担(※)	−.056	*														
思考特徴	思考タイプの自律性	−.057	*			−.165	**										
	学校の知識の有益さ			−.131	**											.135	*
	本人の努力で決まる					−.123	*										
	周囲の環境で決まる	.096	**					.137	**								
	R^2	.088		.085		.082		.172		—		.554		.175		.018	

** p<.01, * p<.05　（※）はダミー変数として投入

次に、「場所が遠い」に関する回答傾向では、主婦層の結果が特徴的である（図表４－４７）。専業主婦の場合、支援サポートの必要性を感じており、求人情報以外のキャリア情報が必要な人で、最終学歴の低い層ほどこのような回答が多かった。求職中の主婦の場合は、自分が家計負担をしていて、子どもの数が多く、求人情報を必要としている個人にこの傾向があった。全体として、支援サポートの必要性は感じており、必要なガイダンスサービスへの出費も惜しまないが、子どもが多いなど、自由な行動を起こす上で制約があり、結果として行動を起こしにくくなっているのではないかと示唆される。

図表４－46 「どんな支援やサービスを受ければ良いのかわからない」に対する重回帰分析（対象層別）

		正社員		非正社員		自営業		専業主婦（非求職）		専業主婦（求職中）		無業（非求職）		無業（求職中）		求職中（主婦＋無業）	
		β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.
ニーズ関連	キャリア問題認識	.098	**											.352	**		
	支援サポートの必要性	.074	**	.149	**			.234	**								
	具体的な行動の程度	−.140	**	−.165	**							−.585	**				
	求人情報の必要性															.162	*
	相談拠出可能時間	.074	**													.529	**
	情報拠出可能費用							−.139	**								
	情報拠出可能時間															−.388	**
現状	転職希望					.223	**										
	話す人数（職場外）	−.071	**														
過去経験	卒業後無職(※)									−.176	*						
	転職回数	−.081	**														
	特定分野で一つの経験(※)															.136	*
	色々な分野で色々な経験(※)					−.169	**										
属性	性別(※)(男=1, 女=2)	.073	**														
	年齢	−.039	*													−.132	*
	子どもの有無(※)							.094	*								
	子どもの数											.458	**				
	配偶者の有無(※)							.112	*								
	最終学歴											−.265	*				
	個人年収	−.061	*														
	自分が家計負担(※)			−.102	*												
	親が家計負担(※)											.320	**				
思考特徴	思考タイプの自律性	−.206	**	−.134	**	−.273	**	−.275	**	−.236	**	−.415	**	−.463	**	−.246	**
	学校の知識の有益さ			−.119	**							−.397	**				
	本人の能力で決まる													.249	*		
	本人の努力で決まる									.215	**					.243	**
	周囲の環境で決まる	.046	*					.099	*	.240	**			−.339	**		
	運で決まる	.051	*														
	R^2	.167		.097		.177		.230		.167		.741		.438		.227	

** p<.01, * p<.05　(※)はダミー変数として投入

図表４－47 「場所が遠い」に対する重回帰分析（対象層別）

		正社員		非正社員		自営業		専業主婦（非求職）		専業主婦（求職中）		無業（非求職）		無業（求職中）		求職中（主婦＋無業）	
		β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.
ニーズ関連	支援サポートの必要性	.101	**	.134	**	.183	**	.210	**			−.390	*				
	具体的な行動の程度			−.183	**												
	求人情報の必要性									.268	**					.195	**
	求人情報以外の情報の必要性							.116	*					−.276	**		
	相談拠出可能費用															.213	*
	相談拠出可能時間	−.059	*														
	情報拠出可能費用													−.751	**	−.330	**
	情報拠出可能時間	.072	**														
	テスト拠出可能費用									.148	*			.468	**		
過去経験	卒業後非正社員(※)					−.145	*										
	色々な分野で一つ(※)			−.119	**							.481	**				
属性	性別(※)(男=1, 女=2)	.102	**			.139	*										
	年齢													−.293	**		
	子どもの数	.073	**	.106	*					.186	*					.256	**
	配偶者の有無(※)							.097	*								
	最終学歴	−.057	*	−.105	*			−.167	**					−.355	**		
	個人年収	−.152	**														
	自分が家計負担(※)	.055	*							.190	*						
	親が家計負担(※)											.284	*				
思考特徴	思考タイプの自律性					−.167	**										
	学校の知識の有益さ											−.733	**				
	本人の能力で決まる					−.138	*										
	周囲の環境で決まる			.103	*												
	運で決まる	.057	*							.221	**					.154	*
	R^2	.073		.087		.146		.098		.207		.505		.451		.143	

** p<.01, * p<.05　(※)はダミー変数として投入

最後に、「必要性を感じない」については、全対象層を通じて最も大きな影響を示しているのがキャリアに対する問題意識や支援サポートの必要性がないことである（図表４－４８）。したがって、ガイダンスサービスにかけられる費用や時間も、必要性の高い人と比べて相対的に低くなっている。その他に現れている特徴として、正社員の場合は、特定分野で一つの職業経験を積むという、入社から比較的単線的なキャリアを歩んできた人にその傾向があることである。自営業では、職場内で話す人数が多い人の方が必要性を感じにくい傾向がみられている。求職中の無業層の中では、年齢の若い人ほどこのような傾向がみられているのも特徴的である。

図表４－４８「必要性を感じない」に対する重回帰分析（対象層別）

		正社員		非正社員		自営業		専業主婦（非求職）		専業主婦（求職中）		無業（非求職）		無業（求職中）		求職中（主婦＋無業）	
		β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.
ニーズ関連	キャリア問題認識	−.116	**	−.218	**	−.196	**	−.115	*	−.227	**					−.169	*
	支援サポートの必要性	−.322	**	−.378	**	−.269	**	−.262	**			−.322	*	−.498	**	−.240	**
	具体的な行動の程度	−.059	**														
	求人情報以外の情報の必要性	−.128	**	−.107	**	−.116	*									−.154	*
	相談拠出可能費用															−.143	*
	相談拠出可能時間	−.080	**			−.154	**	−.152	**	−.332	**						
	情報拠出可能費用			−.132	**												
	情報拠出可能時間	−.049	*			−.135	*										
	テスト拠出可能時間	−.081	**									−.414	**				
現状	転職希望					−.122	*	−.149	**								
	職業生活への満足度							.111	*								
	話す人数（職場内）					.159	**										
過去経験	特定分野で一つ(※)	.061	**														
属性	年齢													−.226	*		
	性別(※)（男=1, 女=2）							.102	*								
	従業員数	.041	*														
思考特徴	思考タイプの自律性	.057	**														
	本人の能力で決まる	.038	*											−.285	*		
	本人の努力で決まる															−.123	*
	周囲の環境で決まる							.099	*							−.222	**
	運で決まる	.043	*													.167	*
	R^2	.341		.377		.421		.285		.191		.372		.354		.253	

** p<.01, * p<.05　（※）はダミー変数として投入

これまで、ガイダンスサービスを利用する上での障害や困難さについて検討してきたが、これらの分析結果は以下のようにまとめられる。

第一に、費用面での困難さ（「費用がかかる」）が深刻な問題としてとらえられていたことである。全体の中で最も困難さの平均値が高かったのは「費用がかかる」ことであった。特に非正社員や無業層ではこの回答傾向が強かった。詳細を検討すると、ガイダンスサービス全体に対して拠出できる金額が低く、年収も低い層がこの傾向にあった。

第二に、支援やサービスは必要なのだが「場所」がネックとなっているために受けられないという問題があり、その中心は主婦層であった。支援やサポートが必要で、サービスに対する出費もある程度は可能だが、子どもの数が多いなど、自由な活動に制約がある個人にこのような回答傾向があった。

第三に、魅力的な支援やサービスがないという回答の背景では、キャリアに対する問題意識やサポートの必要性を強く感じているほどその回答割合が高まる傾向がみられた。特に、

求職中の無業層でこの回答が高くみられたことは、必要性の高さに対して受けてみたいと思えるようなガイダンスサービスが少ないことを暗に示している。さらに無業層では「支援やサービスを受けても役に立たない」という回答も多く、さらなるサービスの改善が必要となろう。

第四に、特に正社員の場合、時間の都合をつけることと、職場の理解の有無がサービスの利用へ向けた鍵となる点である。平均労働時間が長い人ほど時間の都合がつかない傾向があり、非正社員、自営業でも同様の傾向がみられた。職場の理解がないと感じる人は、職業生活に不満があり、転職希望の人に多い傾向があった。

第五に、ガイダンスサービスの必要性を感じない人は、自営業のほか、正社員で特定分野で一つの職業に就いてきたという単線的なキャリアを歩んできた人にこのような回答傾向があった。求職層でも、年齢の若い無業層ほどこのような傾向があった。

（２）本章のまとめ

本章では、正社員等といった現在の職業上の立場とキャリアガイダンス・ニーズとの関連について、現在顕在化しているニーズと、潜在的なニーズ、さらにガイダンスサービスを受ける上での困難さや障害となるものについて、それぞれ検討を行ってきた。最後に、今までの分析結果を整理し、今後のキャリアガイダンス・サービスの展開やあり方に対する知見を四点提示してみたい。

まず、キャリアに対する問題認識について、求職者層と低年収層が最も切実であり、支援の必要性も高いことが明らかになった。ただし、非正社員も問題を深刻に感じている割合が高く、同様にサポートが必要と考えられる。具体的には「将来全般」についての問題を感じている割合が高いことから、その個人のキャリア展望や道筋をつけられるような長期的視野のガイダンスサービスが必要ではないかと考えられる。なお、低年収層の場合、就職に関する問題だけでなく、家族や健康など、従来のキャリアガイダンスの範疇から外れる内容についても深刻な問題を抱えているケースがあった。ワンストップでの支援提供ができれば理想的だが、それが無理だとしても、別の分野の支援にすぐつながるような体制作りが大切ではないかと思われる。

次に、キャリアの問題に対して具体的な行動がとれるかどうかは、自力で計画をたてられるかどうかに大きく依存する点である。非求職層（主婦や無業）では、求職層と比べてキャリアに関する具体的な行動を起こしていない人が多いが、特に無業の非求職層の場合、キャリアについて深刻な問題を抱えているケースもあり、本来は早めに行動に移した方がよい人もいる。その場合、キャリアについて「何から計画をたてればよいかわからない」と考える個人も多いことから、キャリアについて自律的な問題解決をサポートできるような支援が今後必要ではないかと思われる。

次に、実際のサービスのあり方について、「０円」のサービスが大多数から望まれているこ

とに留意すべきである。その他にも、サービス提供地域の偏在の問題を解消すること（主に主婦向け）、時間の融通がきくサービスであること（正社員等の就業者向け）にも留意すべきである。また、サービスの利用には、すき間時間を活用するよりも、しっかりと時間を確保した上での利用が望まれていることから、中途半端な時間でのサービスよりも、内容の濃いサービスが望まれているのではないかと考えられる。「相談・カウンセリング」を希望する人の背景をみると、図表４－３９に示したように、各対象層で異なる要因があることが明らかとなった。ひとくくりに「相談」といっても、来所者の置かれた立場や問題により様々なニーズがあることを、サービスの提供者側は認識すべきだと思われる。

最後に、サービスを利用する上でのネックとなるのが、非就業層では費用、主婦層では場所、正社員では時間の都合や職場の理解という面があった。一方、求職層など、キャリアの問題に対して緊要度の高い層において、魅力的な支援やサービスがないことへの不満もあった。本来必要としている層に必要なサービスが行き届くよう政策的な配慮について検討することが必要な部分もあるのではないかと思われる。

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も、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。

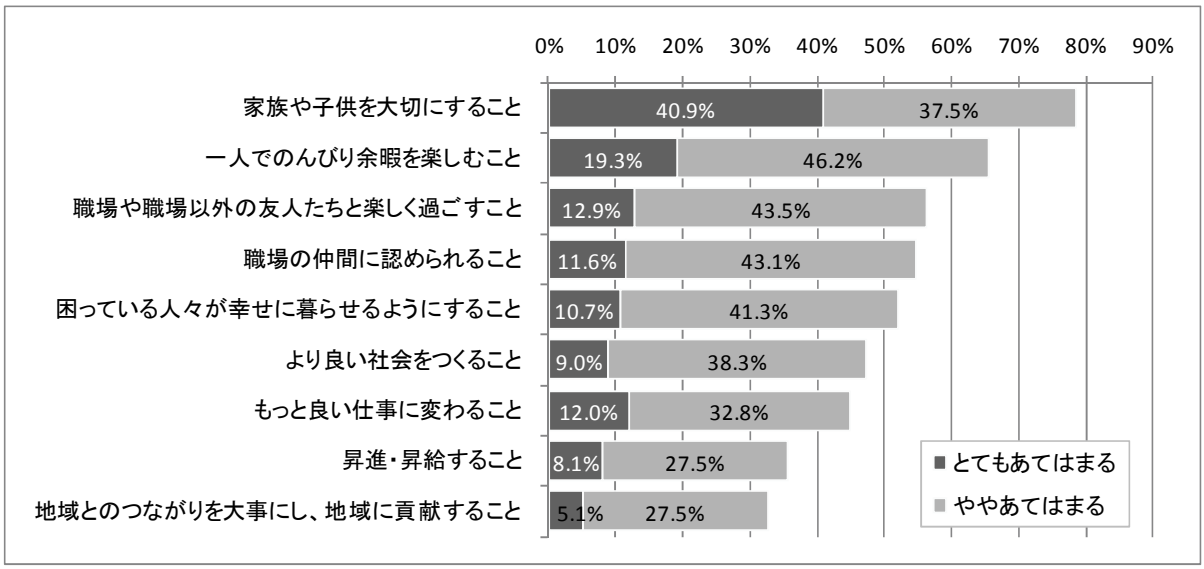
以上の問題意識に基づいて「普段の生活で目標としていること」「自尊感情」「抑うつ」の３つの要因を取り上げた。以下、順に報告する。

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%

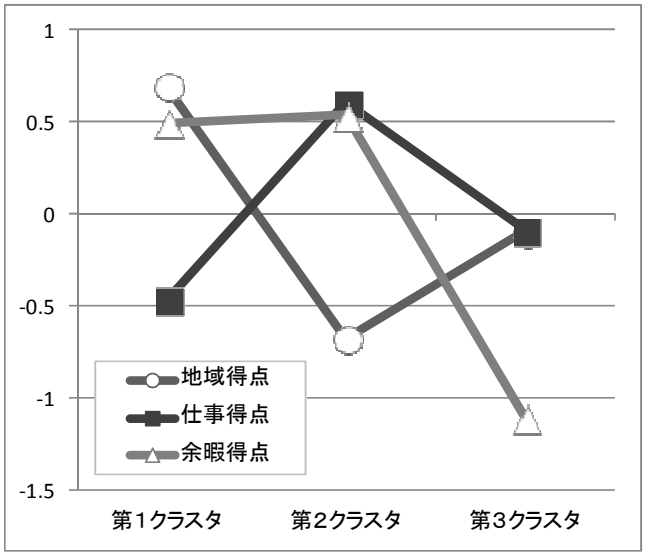
※主成分分析（回転なし）。各行で最も大きな値を網掛けにした。

(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クラスタ　地域・余暇志向	1,459名
第2クラスタ　仕事・余暇志向	1,310名
第3クラスタ　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が差がみられなかった。

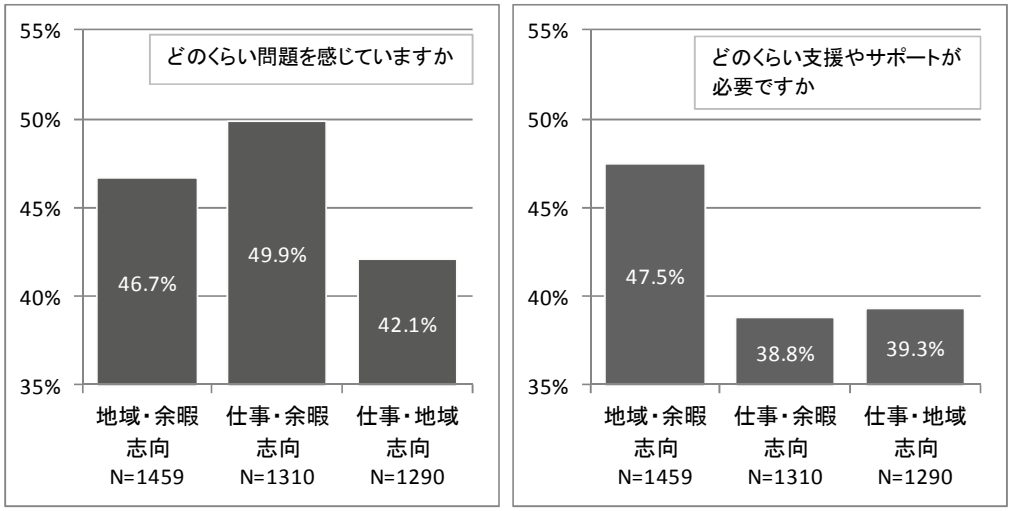
(3) 目標志向グループ別にみた職業・キャリアに対する意識

「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。

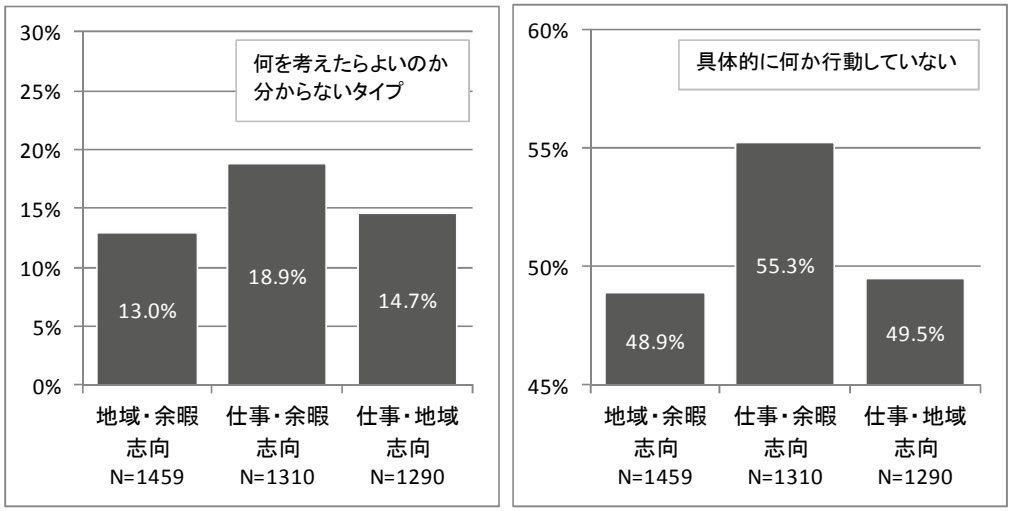
職業やキャリアについて「現在、どのくらい問題を感じていますか」について検討した結果、図表５－７に示したとおり、「仕事・余暇志向」グループが最も問題を感じており、「仕事・地域志向」グループが最も問題を感じていなかった。また、職業やキャリアについて「ど

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、「結婚して家庭を持とうとした時」「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】				
結婚して家庭を持とうとした時（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。

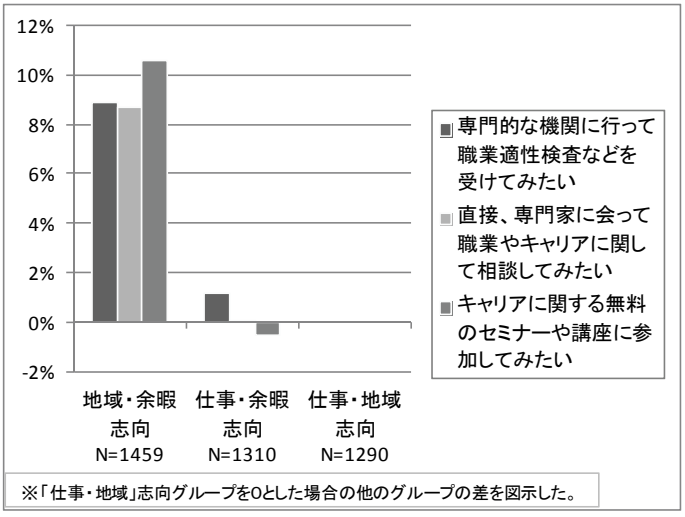
まず、目標志向グループ別に利用したい支援やサービスについて検討した。その結果、図表５－１１に示したとおり、概して、どのような支援・サービスに対してもニーズが高いのは「地域・余暇志向」グループであった。特に、「専門的な機関に行って職業適性検査などを受けてみたい」「直接、専門家に会って職業やキャリアに関して相談してみたい」「キャリアに関する無料のセミナーや講座に参加してみたい」といったニーズは高かった。図表５－１２に示したとおり、概してどのような支援・サービスに対しても比較的ニーズが低い「仕事・地域志向」グループと比較した場合、顕著にニーズが高かった。職業適性検査、職業相談、セミナーといったオーソ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、より良い社会つくり、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。

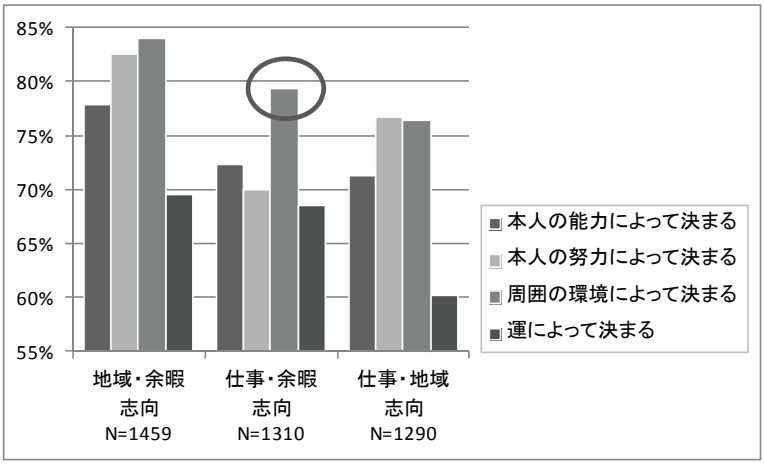
図表5－14　目標志向グループ別にみた「日頃、よく話す人」

	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%
同期入社の友人	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。

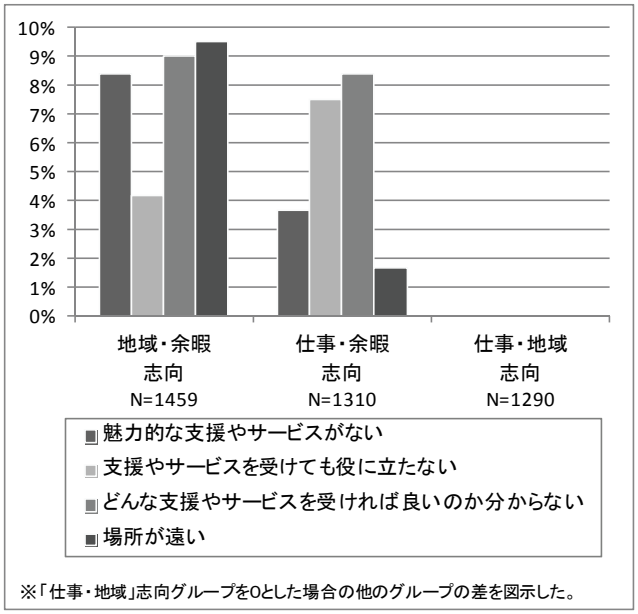
また、「仕事・地域志向」グループとの比較では、図表５－１７に示したとおり、「どんな支援やサービスを受ければ良いのか分からない」とする点で「地域・余暇志向」グループと「仕事・余暇志向」グループは共通していた。しかし、「地域・余暇志向」グループはさらに魅力的な支援やサービスがないことや遠いことが障壁となるとしていた。一方、「仕事・余暇志向」グループでは支援やサービスを受けても役に立たないことが障壁となるとしていた。

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ていない	問題を感じておらず、支援やサポートも求めていない
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」	（特徴なし）
	「結婚して家庭を持とうとした時」「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」		
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良いのか分からない」「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からも明らかなとおり、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ろうかと思われる。

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ていることがある。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で言えば、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。

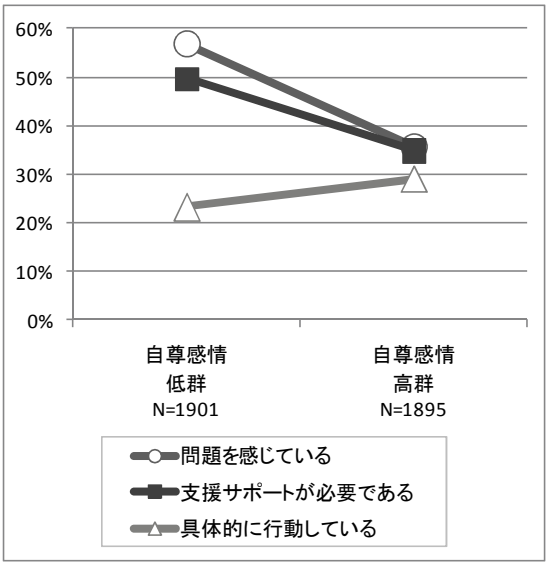
その結果、①自尊感情低群には、職業やキャリアに問題を感じ、支援やサポートが必要であると感じていた者が多かったが、具体的に行動している者は少なかった。一方、②自尊感情高群には、職業やキャリアに問題を感じている者は少なかったが、具体的に行動している者は多かった。

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】			
結婚して家庭を持とうとした時（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 N=1901	自尊感情高群 N=1895	差
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感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 N=1901	自尊感情高群 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 N=1901	自尊感情高群 N=1895
ハローワークなどで	27.2%	22.2%
就労支援機関などで	8.4%	8.6%
職業訓練機関・施設などで	10.2%	7.1%
大学・短大・専門学校などで	1.4%	1.6%
カルチャーセンターなどで	5.9%	6.1%
専門の民間企業で	7.4%	11.1%
勤務先で	4.8%	6.8%
自宅で	18.8%	20.2%
駅前などの便利な場所で	14.5%	14.6%
その他	1.6%	1.7%

※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。

	自尊感情低群 N=1901	自尊感情高群 N=1895
ハローワークなどの職員から	16.5%	15.1%
公的機関のカウンセラーなどの専門家から	34.4%	30.5%
公的機関のカウンセラー以外の専門家から	11.3%	9.0%
民間企業のカウンセラーから	21.9%	25.2%
社内のカウンセラーから	0.6%	0.7%
出身学校のカウンセラー・教職員から	0.1%	0.9%
友人や知人から	1.1%	1.0%
職場の先輩や上司から	0.8%	1.1%
職場以外の先輩や上司から	0.5%	1.0%
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%

※5%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。

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 N=1901	自尊感情高群 N=1895
早朝	0.7%	0.4%
午前中	25.4%	22.7%
午後	16.2%	12.8%
夕方以降	11.2%	12.7%
細切れの時間を利用する学習	1.5%	1.3%
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%
時間帯は特に気にしない	19.3%	21.9%

※1%水準で統計的に有意に値が大きな箇所について、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。

	自尊感情低群 N=1901	自尊感情高群 N=1895
1回のみ	28.4%	32.7%
連続して数日	5.1%	5.1%
1週間に数回	5.9%	3.9%
1週間に1回で4週間程度	14.0%	11.3%
1週間に1回で2～3ヶ月	8.1%	6.7%
1ヶ月に1回で2～3ヶ月	8.6%	7.7%
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について、値が大きい方に網掛けを付した。

（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。自尊感情が低い者は、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）

	自尊感情低群 N=1901	自尊感情高群 N=1895	差
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 N=1901	自尊感情高群 N=1895	差
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%
その職業についた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ることができると思われる。

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

		抑うつなし ＜40点	軽度の抑うつ性あり ≧40点	うつ傾向あり ≧50点
性別	男性	44.7%	41.3%	14.0%
	女性	40.3%	42.7%	17.0%
年齢	30歳代	40.6%	41.9%	17.6%
	40歳代	44.3%	42.2%	13.4%
従業員規模	29人以下	42.2%	41.5%	16.3%
	30～99人	39.4%	45.3%	15.3%
	100～299人	42.0%	44.1%	13.9%
	300～999人	40.2%	43.7%	16.1%
	1000～2,999人	48.9%	38.7%	12.5%
	全体	42.4%	42.0%	15.6%

先行研究における日本国内の労働者のデータとの比較

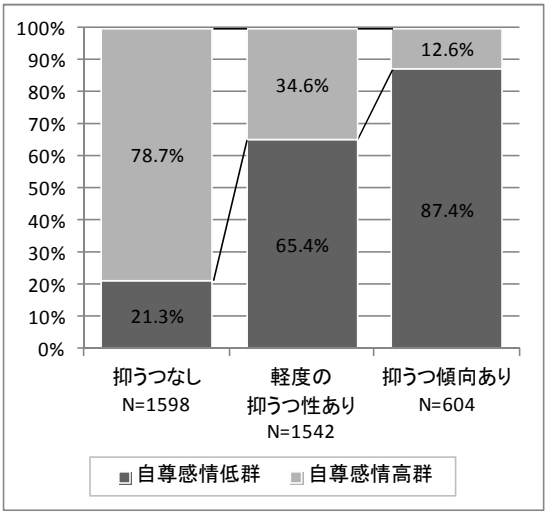
		抑うつなし ＜40点	軽度の抑うつ性あり ≧40点	うつ傾向あり ≧50点
性別	男性	45.0%	39.2%	15.9%
	女性	38.6%	41.3%	20.1%
年齢	30歳代	38.4%	40.4%	21.2%
	40歳代	44.1%	40.4%	15.5%
従業員規模	29人以下	43.3%	39.4%	17.3%
	30～99人	40.1%	42.6%	17.3%
	100～299人	39.2%	42.8%	18.1%
	300～999人	41.9%	39.3%	18.9%
	1000～2,999人	42.1%	41.1%	16.8%
	全体	42.8%	38.9%	17.3%

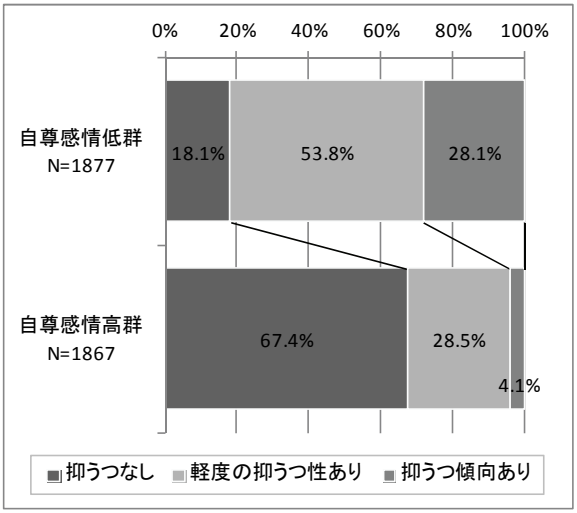
※労働政策研究報告書No.22「日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析」（小倉・藤本，2005）より

(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。

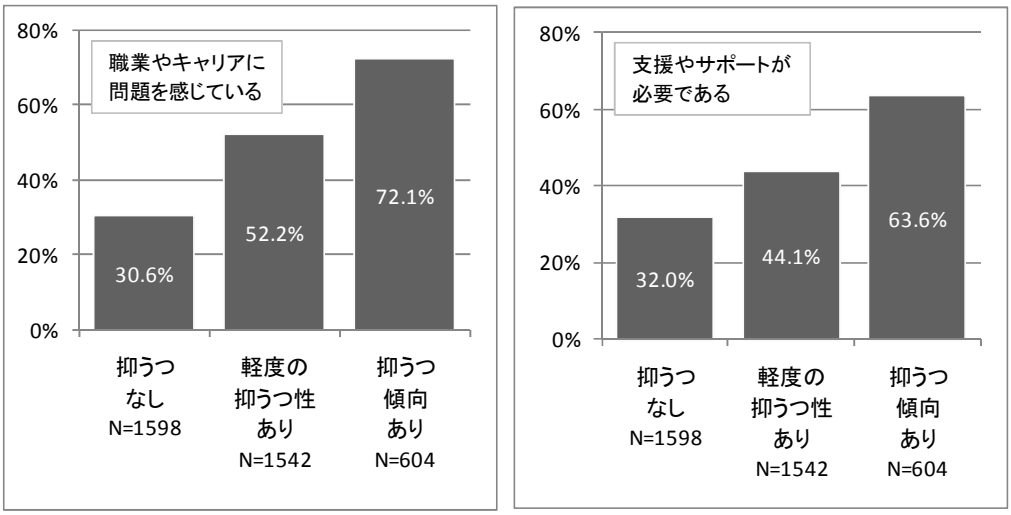
図表５－30　抑うつ傾向と自尊感情との関連について





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。

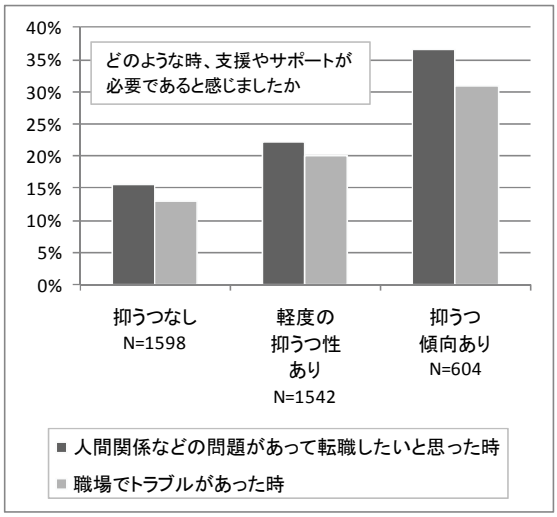
図表５－32　抑うつ傾向ありの者にキャリガイダンス・ニーズ

	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がら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、抑うつの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、抑うつの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、抑うつの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
仕事	797	ストレス	66
会社	502	経営	66
就職	238	内容	65
職場	218	悪化	65
上司	201	勤務	65
転職	172	生活	64
関係	165	入社	64
退職	165	子供	62
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		

	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
精神	1.2%	1.5%	3.5%
病気	1.9%	1.3%	3.3%
残業	1.5%	1.9%	3.2%
うつ病	0.7%	1.0%	3.2%
悪化	1.5%	1.3%	2.9%
派遣	1.0%	1.2%	2.5%
出産	2.0%	1.1%	1.0%
経営	2.3%	1.2%	0.6%

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）
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せてしまったこと。（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積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（事務的な態度を撤底した）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）
病気で仕事いよくがなくなった。（38歳男性）
病気になった。（41歳男性）
難しい病気になり、なかなかよくならない。（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）

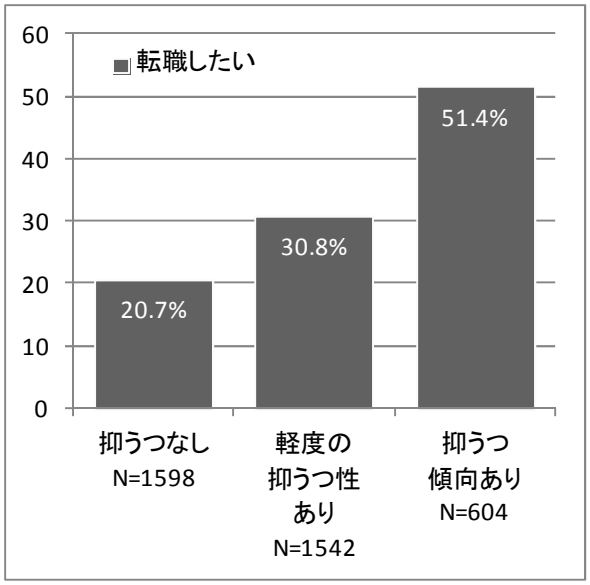
抑うつ傾向とキャリアガイダンスとの関わりについて、一般的には「抑うつ傾向あり」の者の対処として一定期間休暇をとることが推奨される。実際、図表５－３９に示したとおり、本人も希望している面があるが、一方で、「抑うつ傾向あり」の回答者は「もっと良い仕事に変わること」を目標としている割合も多い。また図表５－４０にも示されるとおり、「抑うつ傾向あり」の半数強が「転職したい」と回答しており、抑うつ傾向が転職希望と表裏一体の形であることが分かる。本調査の結果だけでは十分なことが言えないが、「抑うつ傾向あり」の就労者の一定割合の問題は、適切なキャリアガイダンスによって解決できる可能性がある。

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の状態にも、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」としては十分に取り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」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

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。クライエ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エ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的な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に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.

第6章　職業情報とキャリアガイダンス・ニーズ

1. 本章の目的

インターネットなど電子メディアがわれわれの社会生活を変容させる。このようなことは 1980 年代から指摘されてきた（Meyrowitz 1985=2003）。それを反映するかのように現代社会においてはインターネットなどの発達により、私たちの生活は大きく変容を遂げつつある。日々の生活において、パソコンを起動させ、インターネットに接続すれば、テレビや新聞に頼らずにニュースを理解できるようになっているし、調べたい事柄についても、Google などの検索エンジンを通して情報を得ることができるようになった。そればかりではなく、消費行動を例にあげれば、店舗へ実際に赴かなくとも欲しい商品を購入することができるし、交友関係を例にしても、携帯電話に止まらずソーシャルネットワーキングサービス（SNS：mixi, twitter, Facebook など）の普及により、他者と対面せずにコミュニケーションを取り、関係性を構築することが容易になった。

他方で、1980 年代以降の日本では自分史を書こうとする人々が増大し、さらには 2000 年前後になるとインターネットなどの普及により、web 日記や blog を書く人が急速に増加したと言われるように、自分自身のことを語ることが徐々に一般的になりつつある。このような人々が増加した背景には、自分語りを支えるマニュアルや啓発書の市場の拡大（森，2001）や「インタビュー社会」（Holstein & Gubrium，1997＝2004；Silverman，1997）とも指摘される、自分自身を語らせようとする社会的な欲望も関係している。それゆえに、現代社会は「自分自身について語りたい、語り直したい人々を大量に生み出す社会、あるいはそのような自分についての語りを商品にして大量に消費する社会である」（浅野，2001：116）とも言われる。このような中で、現代社会における自己は、常にモニタリングされ、その都度、書き換えていく「再帰的自己」（Giddens，1991＝2005）と指摘される。このような変容は一見すると、私たちが多くの情報を瞬時に入手を可能にしたという点で自由の拡大を意味するように思われるかもしれない。だが、その多くの情報の中から必要な情報、有意味な情報を取捨選択するリテラシーが求められるようになることも確かである。言うまでもなく、現代社会におけるこれらの変容は、職業選択や求職活動のあり方にも大きな影響を及ぼしている。たとえば、2000 年前後になると就職や転職に向けた情報の媒体は冊子からインターネットへと移行し、私たちは職業に関する情報を容易に得ることが可能になった。さらには就職活動においても、自己分析の重要性が説かれ、それを支えるマニュアル本も多数出版された。それゆえに今日、私たちに求められているのは職業や職場について知ること――《職場理解》だけではなく、それをもとに自分自身を知ること――《自己理解》を常に循環させていく再帰的な営みであると言える。果たして、インターネットなどによる職業情報の提供と入手は、上述した循環関係にどのように与しているのだろうか。このような点を考えたとき、どのように情報を入手し、その情報をどのように取捨選択していくのか、どのように解釈すればよいのかといった点を支援するキャリアガイダンスへのニーズは高まっていると考えられる。

そこで本章では、職業情報の入手という側面に焦点を置き、キャリアガイダンスに対するニーズを検討し、成人キャリアガイダンスのあり方についての課題を探る。そのために、どのような職業

情報を必要とするのか――「職業情報の内容」、いかにして職業情報を得ようとするのか――「職業情報を入手するメディア」（以下、「職業情報メディア」と表記）という点を考察する。また本調査では、求人情報（就職先や働き口などに関する情報））と求人情報以外の情報（職業やキャリアに関する情報）の２つに分けて職業情報のニーズを尋ねている。以降の検討では、職業情報を意味的に区分して用いる場合、前者を「求人情報」、後者を「キャリア情報」と呼ぶことにする。

上記から導かれる本章の作業課題は、①どのような「職業情報の内容」が求められているのか（第２節）、③その情報を入手するために、どのような「職業情報メディア」に対するニーズがあるのか（第３節）を理解することである。そのために、本章では、10 歳刻みの「年齢」と「性別」をクロスして 4 分類した「年代×性別」と問 18 における「現在の立場」を「正社員」「非正社員」（契約社員・嘱託、パートまたはアルバイト）「主婦」「無業」「その他」（自営業、家族従業員、教育機関に在学中、その他）に再コード化した上で、「その他」を除いた 4 分類[1]を用いて考察を進める。さらに、③インターネットなどの情報メディアに限定した際に、どのようなサービスにニーズがあるのか、またインターネットなどの情報メディアを通したキャリアガイダンスへのニーズを規定する要因を探る（第４節）。これらの作業を通して、職業情報、とりわけインターネットなどのメディアを通した成人キャリアガイダンスをめぐる課題を模索する。

2. 職業情報の内容に対するニーズ

（１）職業情報に対するニーズの全体的な傾向

本節では「職業情報の内容」に対するニーズを理解する。本題に入る前に、職業情報に対するニーズの全体的な傾向を理解しよう。職業やキャリアに関する支援やサポートについて今後優先すべき事柄について尋ねた問 38 における「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」に対する回答の内、「かなり優先すべき」「やや優先すべき」をニーズがある層としてリコードした結果が以下の図表６―１、６―２である[2]。

この結果を「年代×性別」「現在の立場」別に見ていこう。「年代×性別」では、残差分析の結果、「40 代男性」のみが 65.3%と５%水準で有意に低い傾向にあるが、その他は「30 代女性」が 68.2%、「30 代男性」は 70.0%、「40 代女性」は 69.7%と平均以上の値をとっている。他方、「現在の立場」では、「正社員」と「非正社員」は 67.7%、67.8%と平均以下、「主婦」「無業」はそれぞれ 71.1%、69.3%と平均以上の値をとっている。ここからは転職や求職活動をする可能性のある人、現在労働状況にない人の方がより職業情報へのニーズを感じていることが読み取れる。

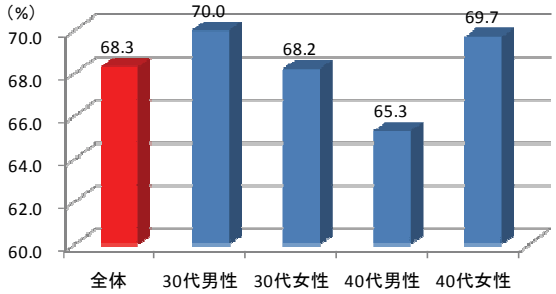
ここから「年代×性別」では、男性は「30 代」、女性は逆に「40 代」の方が職業情報に対するニ

[1] 他の章の検討からも理解できるようにキャリアガイダンスに対するニーズは「求職中」であることが大きく影響を与えている。だが、「情報メディアを通したキャリアガイダンス」については総じてニーズが高い傾向にあり、「求職中」かどうかよりも、現在働いているかどうかという軸、すなわち「正社員」「非正社員」と「主婦」「無業」という「現在の立場」による分析によって明瞭な結果が得られると判断し、本章では上記 4 分類で考察を行う。

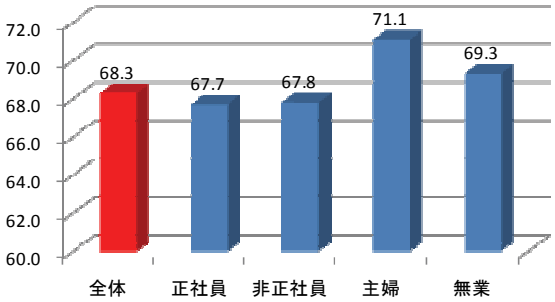
[2] 問 38 では、他に「悩みや相談に乗ること」「高齢者や障害者など就職が難しい人への支援」「小中学生・高校生へのキャリア教育」についても尋ねており、それぞれに対するニーズは、順に 63.5%、67.8%、55.1%といずれも高い値を示しているが、職業情報に対するニーズが 68.3%ともっとも高い値となっている。

ーズを感じる傾向にあることが理解できる。このことは、「30 代男性」は転職、「正社員」ではない立場であれば「正社員」を希望する年代、「40 代女性」は、子育てが一段落し仕事を探す年代という一般的なライフコースを反映していると思われる。また「現在の立場」では、「現在働いているかどうか」が職業情報に対するニーズの分断線となっていることが窺える。

図表6－1　職業情報に対するニーズ（年代×性別）



図表6－2　職業情報に対するニーズ（現在の立場別）



（2）「職業情報の内容」:《職場理解》と《自己理解》

次に、「職業情報の内容」について検討する。先述の通り、本調査では「求人情報」と「キャリア情報」にわけて職業情報について尋ねているが、ここでは必要とされる「キャリア情報」の内容から、どのような職業情報に対するニーズが高いのか（「職業情報の内容」）を把握することにする。そのために用いたのは問 35 の「求人情報以外の情報（職業やキャリアに関する情報）について、どのような内容の情報があるとよいと思いますか」（複数回答）という設問である。全体の結果は、図表６－３の通りであるが、もっとも選択率が高いのは「仕事内容の情報」で 44.0%、次いで「働いている人の話」が 40.4%と続き、上位５番目までは「企業情報」「適性診断に関する情報」「求められる人材像」の順となっている。上位３番目までに入った「仕事内容の情報」「働いている人の話」「企業情報」は、どのような職場であるかを理解する情報という意味で《職場理解》に関する情報、「適性診断に関する情報」「求められる人材像」は自分と職業のマッチングを理解するための情報という意味で《自己理解》に関する情報と括ることにしよう。

図表6－3 どのようなキャリア情報が欲しいか（n=4024）【複数回答】

選択肢	%
仕事内容の情報	44.0
働いている人の話	40.4
企業情報	37.7
適性診断に関する情報	31.4
求められる人材像	26.9
働きやすさ	26.6
見通し	24.4
将来性	21.3

選択肢	%
履歴書書き方	19.5
口コミ	16.6
試験情報	15.4
人間関係に関する情報	15.0
調べ方	13.0
起業・独立の情報	11.2
経営者等の話	8.3
支援団体の情報	7.1

では上位５番目までに該当する「職業情報の内容」へのニーズを「年代×性別」「現在の立場」から傾向から理解しよう（図表６－４、５、６）。「年代×性別」では、「30 代男性」を除くと上位５番目までは全体と同様に「仕事内容の情報」「働いている人の話」「企業情報」「適性診断に関する情報」「求められる人材像」の順に並んでいる。だが「30 代男性」は、２番目に「企業情報」が入っている。また、先に《職場理解》に関する情報と指摘した３つの内容については、「30 代女性」「40 代女性」が平均以上の選択率を示している。この結果は、「30 代女性」「40 代女性」にとっては、どのような《職場》で働きたいのかという点が重要な関心事となっている可能性を示唆する[3]。

他方で《自己理解》に関する情報に目を向けると、「求められる人材像」における「40 代女性」を除くと、男性と女性の選択率は近接する。また上位５番目までの選択率の差からは、女性はどちらかといえば、《職場理解》にニーズが偏っていることが理解できる。逆にいえば、男性は《職場理解》にニーズが集中せずに、自分自身の能力や自分と職場のマッチングなど《自己理解》にも関心が分散しており、①ライフコース（転職、非正社員から正社員へ）②男性の正社員比率[4]を鑑みるならば、男性は自身の経験やスキルを生かせる職業を模索する傾向が理解できる。

以上の点をさらに「現在の立場」から理解しよう。図表６－６から、《職場理解》に関する情報は、いずれも「正社員」と比して「非正社員」「主婦」「無業」の方が高い値をとる傾向にあることが読み取れる。ここから、正社員としての就労機会を求める、（正規か非正規かは問わずに）就労する機会を求める人の職業情報に対する切実なニーズが理解できる。したがって、女性が《職場理解》の情報を必要とする傾向にあると先に指摘したが、これは、性別を問わず、「正社員」ではない人にとって関心のある「職業情報の内容」は《職場理解》に関する情報であると言い換えるべきであろう。

一方、《自己理解》に関する情報は「無業者」がもっとも高い値を示している。また「非正社員」「主婦」「無業者」と比して「正社員」は、上位５番目までの値の落差が少ない傾向にある。この傾向は可能性としての転職機会を模索するための職業情報に対する「正社員」の潜在的なニーズの高さとして解釈できる。また上記は、本調査のサンプル構成における「正社員」の割合の高さと関連するが、「30 代男性」「40 代男性」の傾向が「正社員」に代表されていることを示唆している。

以上より、第１に、全体的な職業情報に対するニーズの高さ、第２に、必要とされる「職業情報

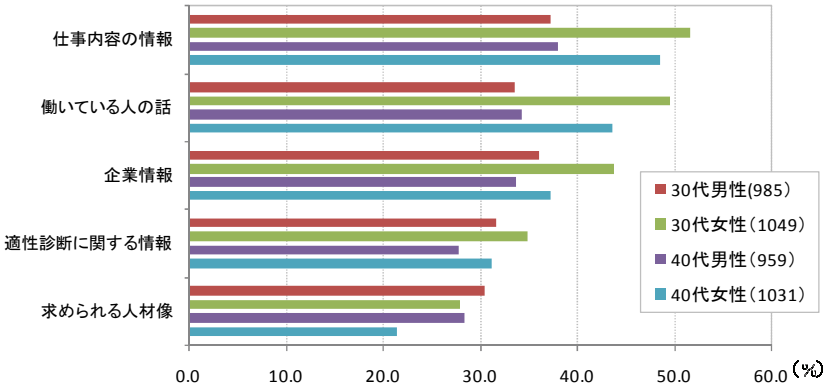
[3] 「どのような《職場》で働きたいのか」という点への関心は、たとえば、「非正社員」から「正社員」への移行あるいは「非社員」の中でもより条件のよい職場への移行など、個人が置かれた状況によって多様である。
4 本調査のサンプルにおける正社員比率は「30 代男性」で 90.1%、「40 代男性」で 89.7%、一方で「30 代女性」は 35.8%、「40 代女性」は 34.9%となっている。

の内容」は大きく仕事の内容や職場の雰囲気など《職場理解》に関する情報と自分の能力を測るための情報や自分と職場とのマッチングなど《自己理解》に関する情報に区分できることを確認した。第３に、「正社員」は《職場理解》のみならず《自己理解》の情報のいずれも必要とする、あるいは《職場理解》を前提として《自己理解》に関する情報を必要とするのに対して、「正社員」以外は、どちらかといえば《職場理解》の情報に関心があると考えられる。節をあらため、「職業情報」は果たしてどのようなメディアから入手したいと考えられているのかという点を考察する。

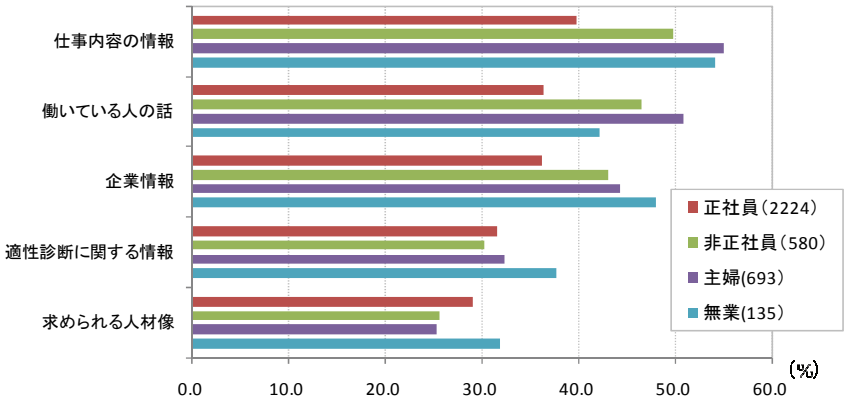
図表6―4　必要とされるキャリア情報の内容

	全体 (n=4024)	30代男性 (n=985)	30代女性 (n=1049)	40代男性 (n=959)	40代女性 (n=1031)	正社員 (n=2224)	非正社員 (n=580)	主婦 (n=693)	無業 (n=135)
仕事内容の情報	44.0	37.2	51.6	37.9	48.5	39.9	49.8	55.1	54.1
働いている人の話	40.4	33.5	49.5	34.3	43.5	36.4	46.6	50.9	42.2
企業情報	37.7	36.0	43.7	33.6	37.2	36.3	43.1	44.3	48.1
適性診断に関する情報	31.4	31.5	34.9	27.7	31.1	31.7	30.3	32.3	37.8
求められる人材像	26.9	30.4	27.9	28.3	21.4	29.1	25.7	25.3	31.9

図表6－5　どのようなキャリア情報が欲しいか（年代×性別）



図表6－6　どのようなキャリア情報が欲しいか（現在の立場別）



3.「職業情報メディア」に対するニーズの傾向

問 36 では「求人情報」と「キャリア情報」の入手希望先を尋ねている（図表６－７、６－８）。その結果を見ると、「求人情報」「キャリア情報」のいずれにおいても、もっともニーズが高いのは「パソコンのサイトから」であり、その選択率は 60.0%を超えている。「求人情報」では、２番目に入った「公共職業安定所」の選択率が 41.2%、「キャリア情報」では２番目に入った「書籍・雑誌や情報誌」の選択率が 26.0%であることからも、インターネットへのニーズの高さが理解できる。この結果は、一般的なインターネット普及率からも理解できる（図表６－９）。さて、「職業情報メディア」へのニーズは、「求人情報」と「キャリア情報」で順位に異同は見られるものの、上位に入るのは、「パソコンのサイト」、「公共職業安定所（ハローワーク）」「民間の職業紹介機関」、「新聞・折込み・チラシ」「書籍・雑誌や情報誌」で共通している。したがって、「職業情報メディア」へのニーズは、個人の関心や都合に合わせて情報を入手する「インターネット」や「紙媒体」と他者との相互行為を通して情報を提供してもらう「支援機関」に大別することができる。

では、これらについて「年代×性別」「現在の立場」の２つから傾向を理解していく。「年代×性別」「現在の立場」別にみていくと、「求人情報」は上位６番目までが共通しており、「キャリア情報」については上位５番目までが共通している。よって、以下では「求人情報」は図表６－７で上位６番目までに入った選択肢、「キャリア情報」は図表６－８で上位５番目までに入った選択肢に限定して傾向を見ていく。その上で、問 33、問 34 で「求人情報」と「キャリア情報」を「かなり必要としている」「必要としている」と回答した「情報を必要としている人」に限定して、「職業情報メディア」に対するニーズの属性ごとの特性を明らかにする。

以下では、最初に「求人情報」に関する「職業情報メディア」へのニーズ（３－１、３－２）、次いで「キャリア情報」に関する「職業情報メディア」へのニーズを検討する（３－３、３－４）。

図表6－7 どのように情報を入手したいか（キャリア情報）

選択肢	%
f. パソコンのサイトから	62.9
g. 公共職業安定所（ハローワーク）から	41.2
b. 新聞・折込み・チラシなどから	29.2
a. 書籍・雑誌や情報誌などから	29.1
h. 民間の職業紹介機関から	26.3
o. 今は必要ない	22.9
m. これまでの勤務先の友人・知人・上司から	10.8
l. 学校時代の友人・知人から	7.9
k. 親・兄弟姉妹・親戚から	6.6
e. 携帯電話のサイトから	6.5
i. 出身学校の就職部・キャリアセンターから	5.2
c. テレビやラジオなどから	5.1
j. 出身学校その他の先輩・先生から	4.4
d. DVDやCDその他の映像・音源から	1.4
n. その他	0.6

図表6－8 どのように情報を入手したいか（求人情報）

選択肢	%
f. パソコンのサイトから	60.2
a. 書籍・雑誌や情報誌などから	26.0
g. 公共職業安定所（ハローワーク）から	24.1
o. 今は必要ない	22.7
h. 民間の職業紹介機関から	18.4
b. 新聞・折込み・チラシなどから	13.0
c. テレビやラジオなどから	11.4
m. これまでの勤務先の友人・知人・上司から	10.2
l. 学校時代の友人・知人から	8.0
e. 携帯電話のサイトから	5.7
k. 親・兄弟姉妹・親戚から	5.4
i. 出身学校の就職部・キャリアセンターから	4.9
j. 出身学校その他の先輩・先生から	4.6
d. DVDやCDその他の映像・音源から	3.6
n. その他	0.9

図表6－9 インターネット利用率（%）

	全体	男性	女性	女性・家事
30～34歳	86.9	85.7	88.2	88.8
35～39歳	83.9	83.8	84.1	82.8
40～44歳	80.8	81.1	80.6	79.1
45～49歳	72.7	74.0	71.5	67.2

総務省：平成18年社会生活基本調査より筆者作成

（1）「年代×性別」にみる求人情報の入手媒体

「求人情報」についての「職業情報メディア」へのニーズを「年代×性別」に示したのが図表６－１０である。最初に、「年代×性別」全体の結果を図表６－１１から確認すると、「パソコンのサイト」については、残差分析の結果、「40 代女性」、「40 代男性」が５%水準で有意に低い値を示しているものの、いずれにせよ 60.0%を超える高い値をとっている。女性は全体の結果と同様の順に並ぶが、男性では、「新聞・折込み・チラシ」が６番目となっており、「30 代男性」、「40 代男性」ともに残差分析の結果、５%水準で有意に値が低くなっている。ここから、性別による「職業情報メディア」へのニーズの差異が見出せる。それは、以下の２点から理解できる。第１に「求人情報」に対するニーズが最も高いのは「30 代女性」、次いで「40 代女性」であり、第２に「公共職業安定所」、新聞や書籍など「情報誌」からの情報入手において性別による差が顕著となる点である。とりわけ、第２の点は、「公共職業安定所」については「30 代女性」・「40 代女性」ともに残差分析の結果５%水準で有意に高い値、「書籍・雑誌や情報誌」は「30 代女性」、「新聞・折込み・チラシ」については「30 代女性」・「40 代女性」ともに残差分析の結果５%水準で高い値をとる傾向にあることからも理解できる。だが、「40 代女性」には「今は必要ない」とする層が「30 代男性」と同程度存在する点に注意を払う必要がある。この点から示唆されるのは、「40 代女性」では「働くこと」に対する意識の二極化――現状維持と就労希望――が見られることである。

さらに、「求人情報を必要としている人」に限定して上記の点を検討しよう（図表６－12）。「求人情報を必要としている人」に限定をかけることで「今は必要ない」とする人は除外されてしまうため、第３の点については問えないが、図表６－１２から、第１、第２の点についてはより詳細な傾向の把握が可能になる。そこで、先に触れた「公共職業安定所」「新聞・折込み・チラシ」「書籍・雑誌や情報誌」の３つのメディアについてみていく。結論的にいえば、「公共職業安定所」「書籍・雑誌や情報誌」では、性別による差が薄まるものの、「新聞・折込み・チラシ」では性別による差が強まる。「公共職業安定所」では、「30 代男性」は 52.6%で残差分析の結果５%水準で有意に低い値をとり、逆に「30 代女性」は 67.7%と５%水準で有意に高い値をとる傾向にあるが、「40 代」における有意な差は見られなくなっている。次いで「書籍・雑誌や情報誌」については、残差分析の結果、５%水準で有意な値をとるのは「30 代女性」で 46.1%である。

他方で、「新聞・折込み・チラシ」は、「40 代女性」が 57.0%なのに対して「30 代男性」は 25.6%、「40 代男性」は 24.7%と約 30 ポイントもの差が見られ、残差分析の結果、年代を問わず男性は５%水準で有意に低い値、女性は５%水準で有意に高い値をとっている。

最後に、「職業情報メディア」に対するニーズの性別の差異をまとめよう。たとえば「パソコンのサイト」は幅広く需要があるのに対して、「公共職業安定所」や「新聞・折込み・チラシ」「書籍・雑誌や情報誌など」については男性よりも女性にニーズがある。一般的に「新聞・折込み・チラシ」はアルバイトやパート社員などの募集案内が多いと考えられることを踏まえるならば、男性よりも女性、そして「30 代」よりも「40 代女性」が「新聞・折込み・チラシ」にニーズがあることは、希望する就労形態と「職業情報メディア」とのニーズの関連を示唆しているのではないだろうか。

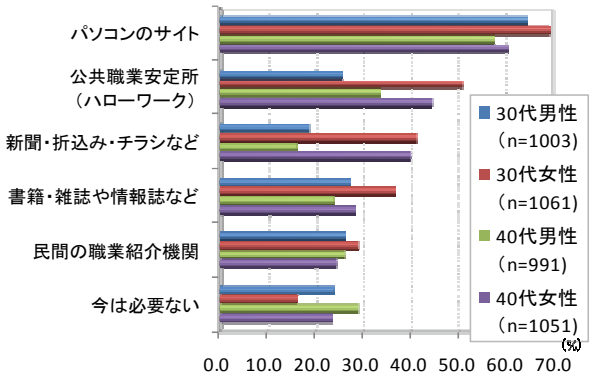
この結果を踏まえ、次に「現在の立場」別に「求人情報」に関する「職業情報メディア」に対するニーズの傾向を理解しよう。

図表6－10　求人情報の入手メディア（年代・性別）

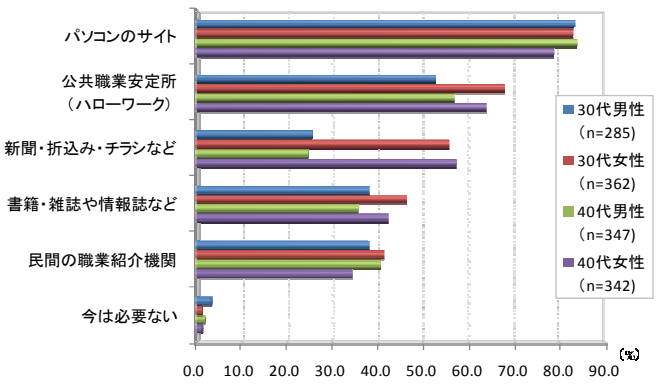
	全体				求人情報を必要としている人			
	30代男性 (n=1003)	30代女性 (n=1061)	40代男性 (n=991)	40代女性 (n=1051)	30代男性 (n=285)	30代女性 (n=362)	40代男性 (n=347)	40代女性 (n=342)
パソコンのサイト	64.5	*69.0*	57.4	60.3	83.2	82.9	83.8	78.7
公共職業安定所（ハローワーク）	25.6	*50.8*	33.5	*44.5*	52.6	*67.7*	56.7	63.7
新聞・折込み・チラシなど	18.5	*41.1*	16.1	*39.8*	25.6	*55.5*	24.7	*57.0*
書籍・雑誌や情報誌など	27.2	*36.7*	23.6	28.3	37.9	*46.1*	35.6	42.1
民間の職業紹介機関	26.3	*28.9*	26.1	24.5	37.9	41.2	40.5	34.2
今は必要ない	23.6	16.2	*29.0*	23.3	*3.2*	1.1	1.6	1.2

残差分析の結果、5%水準で有意に値の高いものは網掛け、低いものは下線

図表6－11　求人情報の入手メディア（年代×性別）



図表6－12　情報を必要とする人の求人情報の入手メディア（年代×性別）



（2）「現在の立場」にみる「求人情報」の入手媒体

「現在の立場」別にみると、残差分析の結果からも理解できるように「正社員」以外は「求人情報」を必要とする割合が高く、なかでも「無業」の者にとっては切実な問題となっていることが理解できる（図表６－１３、１４）。この点は常識的な結果であるが、着目すべきは、「パソコンのサイト」を除くと、「非正社員」は「公共職業安定所」（52.9%）へのニーズが高いのに対して、「主婦」は「新聞・折込み・チラシ」（51.1%）へのニーズが高いという「非正社員」と「主婦」の差異である。３－１で、「女性」の「新聞・折込み・チラシ」に対するニーズの高さを確認したことを踏まえるならば、「女性」の「新聞・折込み・チラシ」に対するニーズの高さは「主婦」に代表されていると言えるだろう。つまり「主婦」にとっては、「新聞・折込み・チラシ」が、①日常的に「求人情報」を得る媒体の１つであり、②「求人情報」へのニーズと合致する特性を有しているといえる。

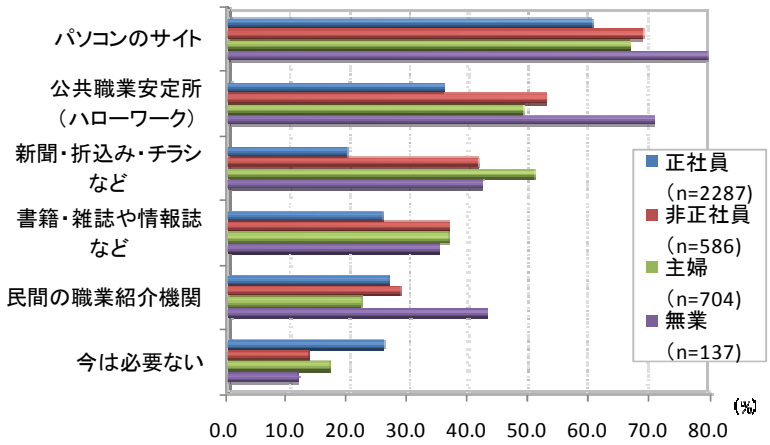
さらに「求人情報を必要としている人」に限定すると、「正社員」「非正社員」と「主婦」「無業」の間に分断線があることが浮かび上がる（図表６－15）。このことは、現在、労働状態にある人は「パソコンのサイト」を利用して就職活動をする傾向にあるのに対して、労働状況にない人は「パソコンのサイト」のみならず、支援機関に赴いたり、情報紙を見たり、さまざまなメディアを駆使しながら「求人情報」を入手していることを意味する。一方で、「民間の職業紹介機関」のサービスと「主婦」のニーズの関係に目を向けると、「主婦」の「民間の職業紹介機関」（31.0%）に対するニーズの低さが目立つ。いずれにせよ、「求人情報」の入手メディアについては、「現在の立場」がより影響を与えていると考えることができる。以上より、「年代×性別」の結果、「女性」の「職業情報メディア」に対するニーズの高さは、女性の労働状況の不安定さや潜在的な労働意欲の高さを物語っていたと捉えることができる。次いで、「キャリア情報」について見ていこう。

図表6－13　求人情報の入手メディア（現在の立場別）

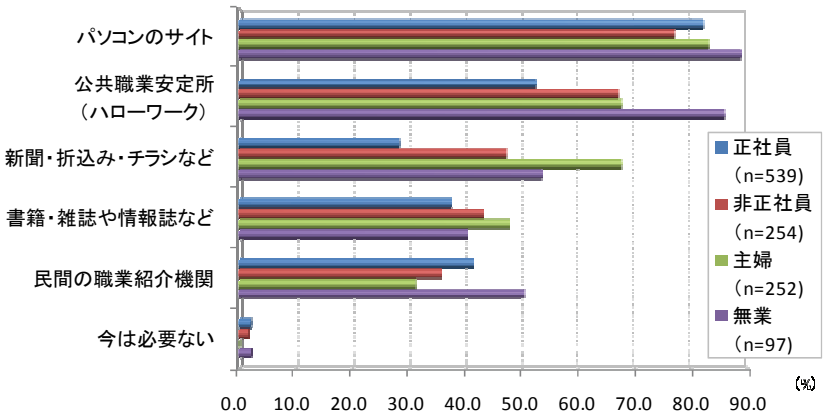
	全体				求人情報を必要としている人			
	正社員 (n=2287)	非正社員 (n=586)	主婦 (n=704)	無業 (n=137)	正社員 (n=539)	非正社員 (n=254)	主婦 (n=252)	無業 (n=97)
パソコンのサイト	60.6	*68.9*	66.9	*79.6*	82.0	76.8	82.9	88.7
公共職業安定所（ハローワーク）	35.8	*52.9*	*49.1*	*70.8*	52.5	66.9	*67.5*	*85.6*
新聞・折込み・チラシなど	19.6	*41.5*	*51.1*	*42.3*	28.2	47.2	*67.5*	*53.6*
書籍・雑誌や情報誌など	25.6	*36.7*	*36.6*	35.0	37.5	43.3	*47.6*	40.2
民間の職業紹介機関	26.8	28.7	22.2	*43.1*	41.6	35.8	31.0	*50.5*
今は必要ない	*25.8*	13.3	17.0	11.7	2.0	1.6	0.0	2.1

残差分析の結果、5%水準で有意に値の高いものは網掛け、低いものは下線

図表6－14　求人情報の入手メディア（現在の立場別）



図表6－15　情報を必要とする人の求人情報の入手メディア（現在の立場別）



（3）「年代×性別」にみる「キャリア情報」の入手媒体

図表６－１６は「キャリア情報」の入手先を示している。「年代×性別」全体の結果をグラフ化した図表６－１７から、「職業情報メディア」へのニーズの傾向は「求人情報」と同様であるが、その順位が異なる点を理解できる。もっとも高い値をとるのは「パソコンのサイト」で同様であるものの、「新聞・折込み・チラシ」は「求人情報」に特化しているためかいずれにおいても５番以内に入っていない。その他、「求人情報」では２番目だった「公共職業安定所」が「キャリア情報」では３番目に下がり、逆に「求人情報」では４番目であった「書籍・雑誌や情報誌など」が「キャリア情報」では２番目に上昇している。この結果もまた「公共職業安定所」がまずは職業を探す機関として認識されていること、逆に「書籍・雑誌や情報誌など」は「求人情報」に限らない幅広い情報が得られるメディアであることを示している。

以上より、「キャリア情報」においては、「支援機関」よりも「インターネット」や「紙媒体」などによる情報の入手が中心的であることが理解できる。さらに興味深い点は、「今は必要ない」の選

択率が、「30 代男性」が 19.0%、「30 代女性」が 19.5%であるのに対して、「40 代男性」は 25.0%、「40 代女性」は 27.1%という結果が示すように、「年代」による差異が明瞭となる点である（残差分析の結果、５%水準で有意)。つまり、「キャリア情報」については「性別」よりも「年代」によって、ニーズに差異があると考えられる。その点を「キャリア情報を必要としている人」で限定して検討する（図表６－１８)。

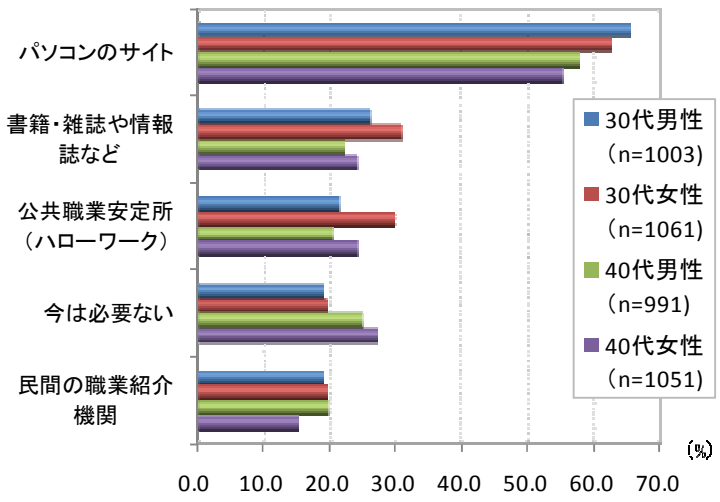
図表６－16 から残差分析した結果を見ると、５%水準で有意なのは、「書籍・雑誌や情報誌」で「40 代男性」が 32.2%と他と比して低い値、「公共職業安定所」では「30 代女性」、「40 代女性」がともに 61.3%で高い値、「30 代男性」が 46.9%と低い値をとっているものだけである。ここから、「求人情報」と比して、「年代」や「性別」による差異は目立たなくなることが読み取れる。だが、「公共職業安定所」は「求人情報」のみならず「キャリア情報」の入手先として「女性」には有力な媒体となっている。

図表6－16　キャリア情報の入手メディア（年代・性別）

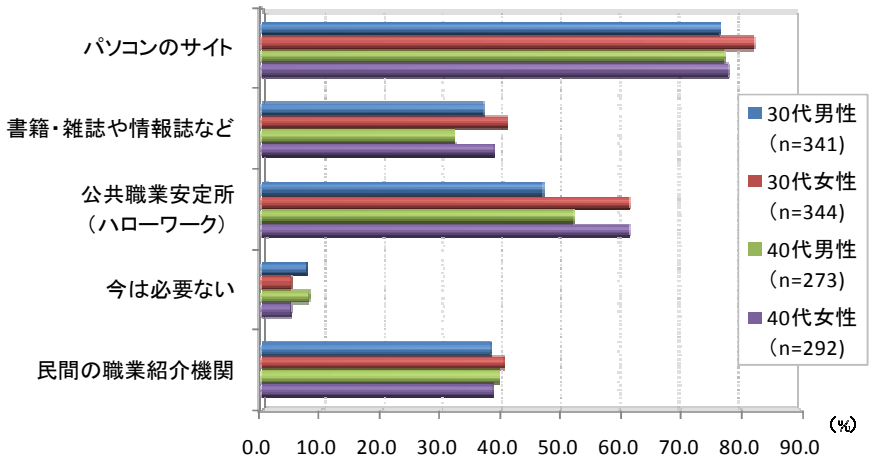
	全体				キャリア情報を必要としている人			
	30代男性 (n=1003)	30代女性 (n=1061)	40代男性 (n=991)	40代女性 (n=1051)	30代男性 (n=341)	30代女性 (n=344)	40代男性 (n=273)	40代女性 (n=292)
パソコンのサイト	*65.4*	62.6	57.7	55.2	76.5	82.3	77.3	78.1
書籍・雑誌や情報誌など	26.1	*31.0*	22.3	24.2	37.2	41.0	32.2	38.7
公共職業安定所（ハローワーク）	21.6	*29.7*	20.3	24.3	46.9	*61.3*	52.0	*61.3*
今は必要ない	19.0	19.5	*25.0*	*27.1*	7.3	4.9	7.7	4.8
民間の職業紹介機関	19.0	19.5	19.7	15.3	38.1	40.4	39.6	38.4

残差分析の結果、5%水準で有意に値の高いものは網掛け、低いものは下線

図表6－17　キャリア情報の入手メディア（年代×性別）



図表6－18　情報を必要とする人のキャリア情報の入手メディア（年代×性別）



（4）「現在の立場」にみる「キャリア情報」の入手媒体

「キャリア情報」では「正社員」とその他の差が「求人情報」と比して明瞭ではない（図表６－１９、２０）。すなわち、全体の結果（図表６－２０）からは、「主婦」や「無業」の「職業情報メディア」へのニーズの高さも目立つが、「正社員」のニーズが他と比しても極端な低さを示していない。この点について「正社員」が「キャリア情報」に関心を抱く傾向にあるのか、「正社員以外」が「求人」以外の情報にはあまり関心を寄せないのかということは明言できないが、「キャリア情報」における「現在の立場」による差異の不明瞭化は、「求人情報」が《職場理解》に傾斜し、「キャリア情報」が《職場理解》と《自己理解》の双方を含意するためとも考えられる。また、この結果は、２－２でみたように「正社員」が《職場理解》と《自己理解》の双方に関心があるのに対して、それ以外は《職場理解》に関心が集中する傾向の現れとも読み取れる。ただし、「主婦」は「公共職業安定所」（29.1%）へのニーズも高いが、他方で「今は必要ない」（25.1%）の割合も高いことからも、働くことへの多様な態度があることが窺える。

「キャリア情報を必要としている人」に限定すると、「年代×性別」でみた性別の傾向との関連が理解できる。ここでも「キャリア情報を必要としている主婦」の「キャリア情報」に関する「職業情報メディア」へのニーズの高さが理解できる。すなわち、「年代×性別」に見た女性のニーズの高さは「主婦」のニーズの高さを示していたと考えられる。また「キャリア情報を必要としている人」に限定すると、「正社員」は残差分析の結果、５%水準で有意に低い値をとるのは「パソコンのサイト」（76.5%）、「書籍・雑誌や情報誌など」（33.9%）、「公共職業安定所」（47.9%）の３つである。このことは逆説的に「正社員」は情報の必要性にかかわらずに、「キャリア情報」を日常的に入手しようとしていることを示唆すると思われる。

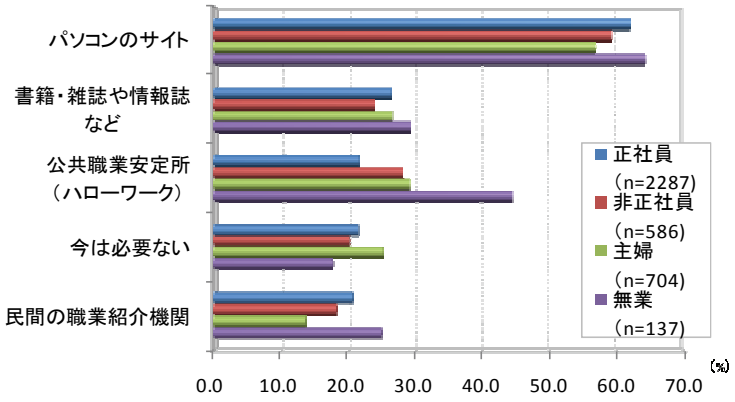
図表6－19　キャリア情報の入手メディア（現在の立場別）

選択肢	全体				キャリア情報を必要としている人			
	正社員（n=2287）	非正社員（n=586）	主婦（n=704）	無業（n=137）	正社員（n=654）	非正社員（n=224）	主婦（n=190）	無業（n=80）
パソコンのサイト	*62.0*	59.2	56.8	64.2	76.5	78.6	*84.2*	*87.5*
書籍・雑誌や情報誌など	26.3	23.7	26.4	29.2	33.9	41.1	*45.8*	40.0
公共職業安定所（ハローワーク）	21.5	28.0	*29.1*	*44.5*	47.9	*63.4*	*65.8*	*82.5*
今は必要ない	21.4	20.0	*25.1*	17.5	8.0	2.7	1.6	3.8
民間の職業紹介機関	*20.5*	18.1	13.6	*24.8*	40.4	34.8	36.3	*53.8*

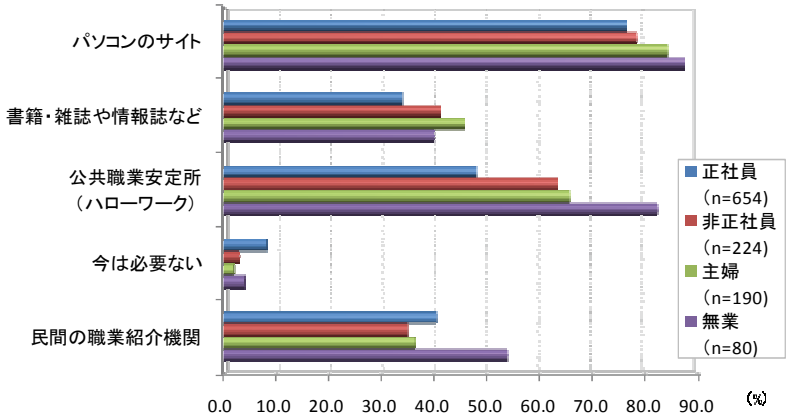
残差分析の結果、5%水準で有意に値の高いものは網掛け、低いものは下線

以上の検討より、「職業情報メディア」へのニーズにおいて「年代×性別」で見られる「30 代男性」や「女性」の傾向は、「現在の立場」別にみるならば、それぞれ「正社員」や「主婦」を代表しうると考えられる。ここから推察されるのは、「職業情報」へのニーズは、「現在の立場」によって規定され、その置かれた状況に応じて、ニーズの高いメディアもまた変容する可能性である。

図表6－20　キャリア情報の入手メディア（現在の立場別）



図表6－21　情報を必要とする人のキャリア情報の入手メディア（現在の立場別）



4. 利用してみたいメディアとその規定要因

第２、３節の検討から、「年代×性別」「現在の立場」によって必要とする「職業情報の内容」や「職業上メディア」の異同を確認した。その結果、「年代×性別」で見られた傾向は、「現在の立場」に回収されること、「年代×性別」や「現在の立場」を問わず「パソコン」に対するニーズの高さを理解した。このことは「職業情報メディア」としてのインターネットなどのメディアへのニーズとその有用性を示しているといえる。では、キャリアに関する相談など実際のキャリアガイダンスの場面における、インターネットなどのメディアへのニーズは具体的にどのようなものなのだろうか。そのためには本節では、最初に問 37「カウンセリングや相談に利用したいメディアは何か」という設問から、インターネットなどのメディアへのニーズを確認した後に、問 29「利用してみたい支援やサービス」という設問から「情報メディアによる支援やサービス」（以下、〈情報メディアによる支援〉）と従来からある支援機関など他者との「対面的相互行為による支援やサービス」（以下、〈対面的相互行為による支援〉）のニーズの差異を理解する。その上で、〈情報メディアによる支援〉と〈対面的相互行為による支援〉に対するニーズの規定要因を探る。

（１）利用してみたいメディア

問 37 ではカウンセリングや相談に利用してみたいメディアとして、「電話・携帯電話」「携帯電話のメール」「パソコンのメール」「インターネットの掲示板」「SNS」「テレビ電話」「手紙などの郵便」「FAX」を尋ねている（図表６－22）。「年代×性別」の結果（図表６－２３）、いずれのカテゴリーにおいても選択率が高いのは「パソコン」であり、もっとも低い「40 代女性」でも約 50%の人が選択している。次いで「インターネットの掲示板」、「手紙などの郵便」が続いている。これらに共通するのは、電子媒体か紙媒体かを問わずに、匿名性が担保され、やりとりに時間を要することを前提とする点である。一方で、「その場性」の高い「電話・携帯電話」、「テレビ電話」、また「匿名性」の低い「携帯電話のメール」「SNS」などは選択率が低い傾向にあり、最も高い選択率をみても 20.0%前後である。

全体的な傾向を見れば、〈情報メディアによる支援〉に対する具体的なニーズは大部分の選択肢において、「30 代男性」、「30 代女性」が残差分析の結果、５％水準で有意に高い値をとっている。そして、「パソコンのメール」「インターネットの掲示板」「手紙などの郵便」と比して、全体的なニーズも低い「電話・携帯電話」「携帯電話のメール」「SNS」などは、年代による差がより顕著である。すなわち、「その場性」が高く、「匿名性」の低いメディアにおいて「年代」によるニーズの差異が明瞭に見られる。以上の結果は、キャリアに関する相談やガイダンスに対しては、匿名性を担保しつつも、手っ取り早く済ませようとするものではなく、慎重に行いたいというニーズがあるということを示唆する。そして、その傾向は、「30 代」よりも「40 代」の方に強く現れると考えられる。

同様の設問に対する結果を「現在の立場」別に見ても、利用したいメディアの順位は変わらない（図表６－２４）。すなわち、〈情報メディアによる支援〉に対するニーズは「パソコンのメール」が最も高くなっている。だが、「現在の立場」によるニーズの差異はあまりみられない。注目すべきは「主婦」のニーズである。「年代×性別」にみると、「30 代女性」は「パソコンのメール」も「手

紙」もニーズがもっとも高かった。このことは一見すると、日中、自宅にいる「主婦」が「手紙」、そうでない人が「パソコンのメール」を希望すると思われるかもしれない。それは「女性・家事」の人は他と比して、インターネット利用率が低いように思われるからである。だが、図表６−９からも理解できたように、その傾向は「40 代」には当てはまるものの、「30 代」においては「男性」とほぼ同様の値をとっていることが示すように、そのような図式は適当ではない。むしろ、図表６−24からも理解できるように、「主婦」は「パソコンのメール」「手紙」に対するニーズがもっとも高いことを踏まえれば、「主婦」は、さまざまなメディアを駆使しながら、キャリアに関する相談やガイダンスを求めていることが理解できる。その傾向は「無業」と同様であり、現在、労働状況にあるかどうかが「利用したいメディア」を規定していると考えられる。

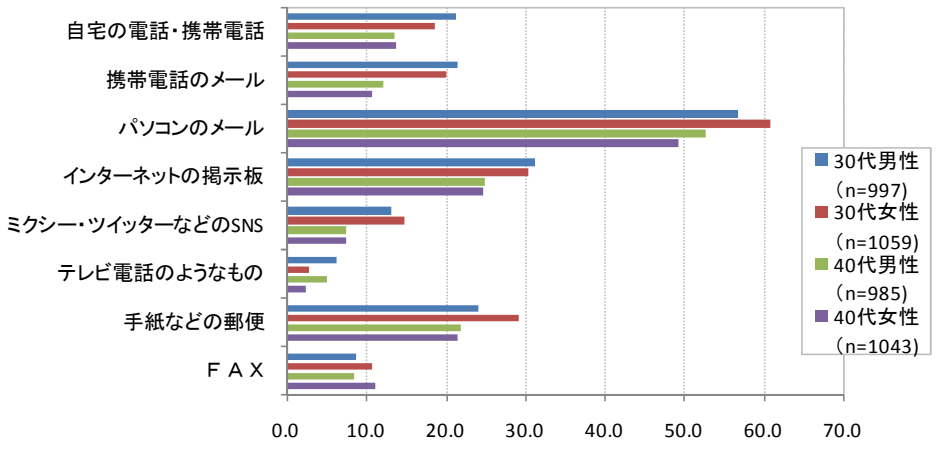
第３節の議論と合わせるならば、「主婦」や「無業」など現在労働状況にない人は、「キャリア情報」に関しても「キャリアガイダンス」に関してもさまざまなメディアを通して情報を得ることに高いニーズを有していることが理解できる。その意味で、〈情報メディアによる支援〉に対するニーズの高さは従来型の〈対面的相互行為による支援〉と相互補完的な関係にあることが示唆される。

図表６−22　利用してみたいメディア

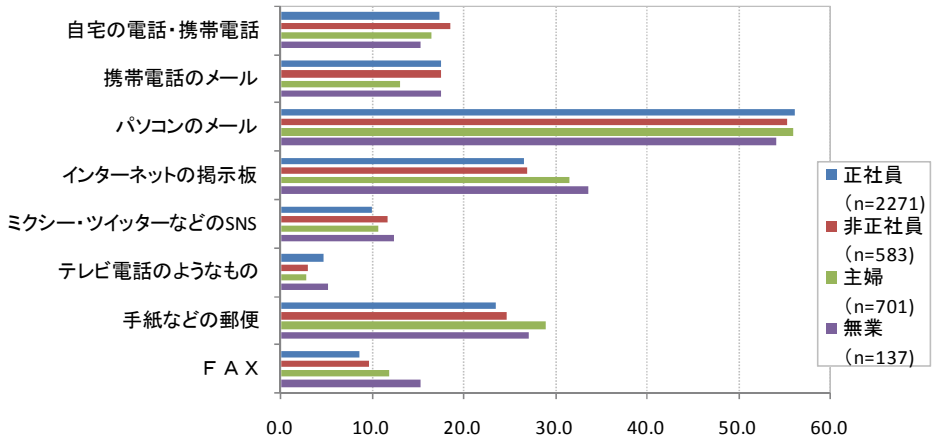
	30代男性 (n=997)	30代女性 (n=1059)	40代男性 (n=985)	40代女性 (n=1043)	正社員 (n=2271)	非正社員 (n=583)	主婦 (n=701)	無業 (n=137)
自宅の電話・携帯電話	*21.3*	18.5	13.6	13.8	17.3	18.5	16.5	15.3
携帯電話のメール	*21.5*	*20.0*	12.1	10.6	17.5	17.5	13.1	17.5
パソコンのメール	56.8	*60.7*	52.6	49.3	56.1	55.2	55.9	54.0
インターネットの掲示板	*31.2*	*30.4*	24.8	24.7	26.6	26.9	*31.4*	33.6
ミクシー・ツイッターなどのSNS	*13.1*	*14.7*	7.4	7.4	9.9	11.7	10.7	12.4
テレビ電話のようなもの	*6.1*	2.8	4.9	2.4	*4.7*	2.9	2.7	5.1
手紙などの郵便	24.1	*29.1*	21.8	21.4	23.4	24.7	*28.9*	27
FAX	8.6	10.7	8.5	11	8.6	9.6	*11.9*	*15.3*

残差分析の結果、5%水準で有意に値の高いものは網掛け、低いものは下線

図表６−23　利用してみたいメディア（年齢・性別）



図表6－24　利用してみたいメディア（現在の立場別）



（2）利用してみたい支援やサービス

次に、問29「キャリア情報に関して利用してみたい支援やサービス」の結果から〈情報メディアによる支援〉と〈対面的相互行為による支援〉に対するニーズを理解する。本章の目的に照らせば、重点的に捉える必要があるのは「インターネット（情報収集）」「メール（職業やキャリアに関する相談）」の〈情報メディアによる支援〉、それに対応する「セミナーや講座（無料）」「専門家（職業やキャリアに関する相談）」の〈対面的相互行為による支援〉となる[5]。

まず、「年代×性別」からその結果を見てみよう（図表6－25、26）。上位にランクした順に示して行けば、「インターネット（情報収集）」「インターネット（職業適性検査）」「セミナーや講座（無料）」「専門的期間（職業適性検査）」「専門家（職業やキャリアに関する相談）」「メール（職業やキャリアに関する相談）」となっている。その内、〈情報メディアによる支援〉と〈対面的相互行為による支援〉に絞って比較するならば、情報の収集では〈情報メディアによる支援〉に対するニーズが高いのに対して、相談になると〈対面的相互行為による支援〉に対するニーズが高くなっている。残差分析の結果、「インターネット（情報収集）」では年代を問わず女性が5%水準で有意に高い値、「メール（職業やキャリアに関する相談）」では性別を問わず「30代」が5%水準で有意に高い値をとっている。このことはインターネットなどのメディア利用に関しては、単純にwebページの閲覧や検索をすることではなく、電子メールの利用というレベルにおいて年代の差が生じていることを意味する。他方で、「セミナーや講座（無料）」は「40代男性」のみが5%水準で有意に低く、「専門家（職業やキャリアに関する相談）」では「30代男性」が5%水準で有意に高い値をとり、「40代女性」が5%水準で有意に低い値をとっている。2節までに議論した「男性」の特性を踏まえるならば、〈情報メディアによる支援〉と比して、〈対面的な相互行為による支援〉は、転職や再就職など具体的なニーズとの関連が強いことを示唆する。その点を把握するために、「現在の立場」

[5] ここでいう〈情報メディア〉は相互行為を含まないということを意味しない。〈情報メディア〉と〈対面的相互行為〉の関係について示しておけば、「インターネット（情報収集）」と「セミナーや講座（無料）」は、情報を入手する媒体、「メール」「専門家」は他者にキャリア情報について相談をするという相互行為場面を想定している。両者を分かつのは、情報メディアを介して相互行為を図るか、具体的な他者と対面して相互行為を図るかという点にある。

による違いに目を向ける。

図表６−２７から理解できるように、「現在の立場」別にみた全体的な順位は「年代×性別」と同様である。先と同様に〈情報メディアによる支援〉に絞ると、残差分析の結果、「インターネット（情報収集）」では「正社員」が５%水準で有意に低く、「主婦」が５%水準で有意に高いという結果、「メール（職業やキャリアに関する相談）」では「無業」が５%水準で有意に高い値を取っている。また、〈対面的相互行為による支援〉では、「セミナーや講座（無料）」に関しては５%水準で有意な値をとるものはなく、「専門家（職業やキャリアに関する相談）」については「正社員」「無業」が５%水準で高く、「主婦」が５%水準で低い値をとっている。この結果はどのように解釈できるだろうか。その可能性の１つは、「専門家（職業やキャリアに関する相談）」や「セミナーや講座（無料）」への参加がどちらかといえば《職場理解》よりも《自己理解》に結びついているということである。さらに言えば、希望する労働形態の差異と「専門家（職業やキャリアに関する相談）」や「セミナーや講座（無料）」の内容との関連を示しているという可能性もある。なぜならば、「主婦」は、職業情報の入手に関しては、〈対面的相互行為による支援〉である「公共職業安定所」に対するニーズが高いにもかかわらず、「相談やカウンセリング」になるとそのニーズが低下するためである。ここから示唆されることは、〈対面的相互行為による支援〉は「正社員」を希望する人を対象とする、あるいは「正社員」を希望しない人にとっては敷居が高い現状がある可能性である。

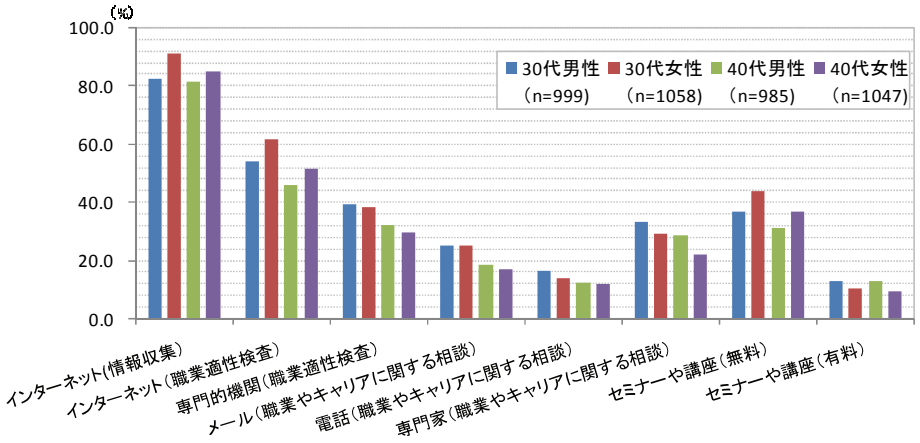
以上、〈情報メディアによる支援〉と〈対面的相互行為による支援〉へのニーズの傾向を見てきた。その結果、〈情報メディアによる支援〉のサービスの内、情報収集においてはあらゆる立場を問わず選択率が高かったが、その他については、「現在の立場」に影響を受けていることを読み取った。さて、ここまでの分析において、「年代×性別」「現在の立場」によるニーズの傾向は理解できたものの、他にもニーズを規定する要因はあると考えられる。そこで、〈情報メディアによる支援〉と〈対面的相互行為による支援〉へのニーズを従属変数として、そのニーズの規定要因を検討する。従属変数は、前者については、「インターネット（情報収集）」と「メール（職業やキャリアに関する相談）」を「そう思わない」を１点とし順に「そう思う」を５点として単純加算した合成変数、後者については「セミナーや講座（無料）」と「専門家（職業やキャリアに関する相談）」を先と同様に単純加算した合成変数を用いる。その得点分布を図表６－２８、２９に示した。

図表6－25　利用してみたい支援サービス

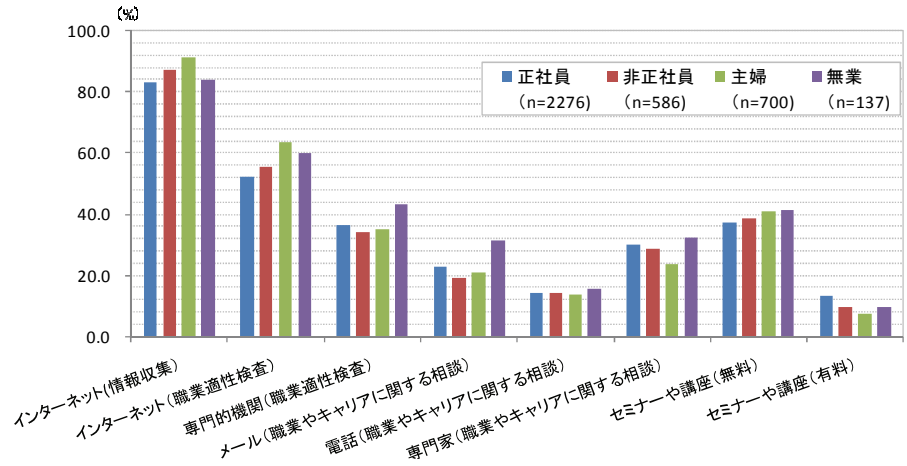
	30代男性 (n=999)	30代女性 (n=1058)	40代男性 (n=985)	40代女性 (n=1047)	正社員 (n=2276)	非正社員 (n=586)	主婦 (n=700)	無業 (n=137)
インターネット(情報収集)	82.6	*90.9*	81.2	*85.2*	83.1	87.0	*91.3*	83.9
インターネット(職業適性検査)	53.8	*61.9*	46.0	51.6	52.1	55.5	*63.6*	59.9
専門的機関(職業適性検査)	*39.4*	*38.5*	32.3	29.8	36.5	33.9	34.9	43.1
メール(職業やキャリアに関する相談)	*25.3*	*25.0*	18.5	16.8	22.6	19.0	20.9	*31.4*
電話(職業やキャリアに関する相談)	16.5	13.9	12.6	11.7	14.0	14.4	13.6	15.4
専門家(職業やキャリアに関する相談)	*33.0*	29.1	28.7	22.0	*30.2*	28.5	23.6	*32.4*
セミナーや講座(無料)	36.7	43.7	31.3	36.9	37.2	38.8	40.9	41.6
セミナーや講座(有料)	12.9	10.5	12.7	9.2	*13.1*	9.8	7.3	9.5

残差分析の結果、5%水準で有意に値の高いものは網掛け、低いものは下線

図表6－26　利用してみたい支援サービス（年齢・性別）



図表6－27　利用してみたい支援サービス（現在の立場）



図表6－28　従属変数の得点分布（年代・性別）

	30代男性			30代女性			40代男性			40代女性		
	n	mean	sd	n	mean	sd	n	mean	sd	n	mean	sd
情報メディアによる支援やサービス	996	6.92	1.61	1056	6.64	1.63	983	7.10	1.47	1047	6.70	1.51
対面的相互行為による支援やサービス	996	5.91	2.08	1055	5.62	2.04	984	5.99	2.03	1044	5.55	2.06

図表6－29　従属変数の得点分布（現在の立場）

	正社員			非正社員			主婦			無業		
	n	mean	sd	n	mean	sd	n	mean	sd	n	mean	sd
情報メディアによる支援やサービス	2271	6.81	1.61	585	6.94	1.40	699	6.93	1.46	137	7.18	1.82
対面的相互行為による支援やサービス	2271	5.83	2.05	585	5.80	2.07	698	5.76	1.98	136	6.05	2.31

（3）規定要因の分析：基礎的統計

〈情報メディアによる支援〉〈対面的相互行為による支援〉へのニーズは何によって規定されるのだろうか。本章では「年代」「性別」「現在の立場」を用いて考察してきたが、以下では、その考察から示唆された別の要因も独立変数に含めて分析する。それぞれについて説明していこう。

【基本的属性】には「問１：性別」（「男性」を１とするダミー変数）、「問３：年齢」（「30 代」を１とするダミー変数）、「問 18：現在の立場」（「正社員」を１とするダミー変数）に加え、インターネット利用に影響を与えると考えられる「問７：学歴」（「大卒」を１とするダミー変数）を用いる[6]。

さらに第２節で確認したように「職業情報に対するニーズ」は、「正社員」「非正社員」と「主婦」「無業」で差異が生じたことを踏まえ、職業情報を入手できる相手の有無もまた要因として考えられるため、「問 47：職場相談人数」「問 47：職場外相談人数」から【ネットワークサイズ】を用いる。

またこれまでの検討から「職業情報に対するニーズ」は、現在置かれている状況に応じた問題意識によって異なることを踏まえ、「問 24：問題意識」、「問 42：転職希望」「問 26：支援サポートの必要性」「問 28：具体的な行動の程度」「問 40：職業生活への満足度」といった【意識項目】も用いる。これらの変数は、もっとも肯定的な選択肢が 5 点となるようにリコードした上で用いる。

では、新たに加えた【ネットワークサイズ】と【意識項目】の傾向を理解した上で、独立変数とする理由を説明する。最初に、各独立変数の得点の傾向を見ていく。【ネットワークサイズ】については図表６－３０、３１に示したように、「年代×性別」でみると「職場相談人数」は男性の方が多い傾向（各年代で男性の方が約 3.0 ポイント程度高い）にあり、「職場外相談人数」は女性の方が多い傾向（30 代では女性の方が 0.5 ポイント、40 代では女性の方が 0.2 ポイント高い）にある。その点は、「現在の立場」による【ネットワークサイズ】を見ることで理解できる。そして、「主婦」は「職場外相談人数」が多いことから女性の「職場外相談人数」の多さは「主婦」のそれに起因していたと考えることができる。尚、「職場相談人数」で「男性」が高いポイントをとる傾向が見られるのは、①「男性」の正社員比率の高さ、②「主婦」（や「無業」）をサンプルにとどめるために「主婦」（や「無業」）の「職場相談人数」を「０」とし欠損値処理をしていないことが関係している。

図表6－30 【ネットワークサイズ】（年齢・性別）

	30代男性			30代女性			40代男性			40代女性		
	n	mean	sd	n	mean	sd	n	mean	sd	n	mean	sd
職場相談人数	1002	6.9	7.30	1059	4.0	6.37	990	7.1	7.18	1050	3.9	5.86
職場外相談人数	996	2.9	2.53	1056	3.4	2.81	988	3.2	2.87	1049	3.4	2.62

[6] 内閣府による「第５回情報化社会と青少年に関する意識調査」（2007 年）においても、パソコンの利用状況は「大学・大学院」で高い傾向にあることが示されている（http://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/jouhou5/index.html#2 最終アクセス日 2012 年 1 月 19 日）。

図表6－31 【ネットワークサイズ】(現在の立場別)

	正社員			非正社員			主婦			無業		
	n	mean	sd	n	mean	sd	n	mean	sd	n	mean	sd
職場相談人数	2284	7.8	7.33	585	5.5	5.51	704	0.0	0.00	137	0.0	0.00
職場外相談人数	2279	3.1	2.67	585	3.1	2.53	702	3.7	2.25	133	2.6	2.66

次に「意識」項目についてみていこう。「年代×性別」では、それほど大きな差異は見られない。「現在の立場」では、現在の職業生活に対する問題意識は、「無業」が高い傾向にあることがわかる。また「支援サービスの必要性」に顕著であるが、「正社員」以外がより問題意識を感じている。一方で、「主婦」は「職業生活への満足度」が「正社員」と同等の値をとるが、「支援サポートの必要性」は「非正社員」と同様、さらに「具体的な行動の程度」はもっとも低いことからも理解できるように、働きたい人とそうではない人の２つの層が混在していると思われる。

図表6－32 【意識項目】の得点分布(年齢・性別)

	30代男性			30代女性			40代男性			40代女性		
	n	mean	sd	n	mean	sd	n	mean	sd	n	mean	sd
問題意識	997	3.3	1.11	1053	3.3	1.10	985	3.2	1.16	1042	3.2	1.14
転職希望	998	2.9	1.30	1047	3.0	1.19	983	2.6	1.29	1029	2.8	1.24
支援サポートの必要性	998	3.2	1.01	1057	3.4	0.94	986	3.1	1.05	1046	3.2	1.01
具体的な行動の程度	999	2.8	1.20	1057	2.4	1.16	984	2.6	1.18	1047	2.4	1.15
職業生活への満足度	1001	3.0	1.06	1060	3.2	0.99	991	3.1	1.03	1049	3.2	1.01

図表6－33 【意識項目】の得点分布(現在の立場別)

	正社員			非正社員			主婦			無業		
	n	mean	sd	n	mean	sd	n	mean	sd	n	mean	sd
問題意識	2273	3.2	1.10	584	3.4	1.14	693	3.2	1.10	137	4.1	1.07
転職希望	2269	2.7	1.27	586	3.3	1.23	679	3.1	1.05	133	3.8	1.30
支援サポートの必要性	2275	3.1	1.00	586	3.4	0.96	700	3.4	0.99	137	4.0	1.05
具体的な行動の程度	2275	2.6	1.17	586	2.6	1.15	701	2.1	1.12	137	2.9	1.33
職業生活への満足度	2283	3.2	0.99	586	2.9	1.03	703	3.2	1.02	137	2.3	0.97

従属変数と独立変数の相関は図表６－３４に示した通りである。【基本的属性】については〈情報メディアによる支援〉はいずれも有意ではあるが、〈対面的相互行為による支援〉は「年齢」と「学歴」のみが有意である。いずれも従属変数との相関関係は非常に弱いものである。【ネットワークサイズ】については、いずれも相関関係が非常に弱いものの〈情報メディアによる支援〉では「職場相談人数」が負の相関、〈対面的相互行為による支援〉では「職場外相談人数」が正の相関で有意となっている。このような点から、【ネットワークサイズ】がキャリアガイダンスへのニーズに関連していると捉え、独立変数とした。最後に【意識項目】は、いずれもすべての独立変数が有意となっており、とりわけ「問題意識」「転職希望」「支援サポートの必要性」が比較的従属変数との間で相関が高い傾向にあり、「支援サポートの必要性」がもっとも従属変数との相関が強くなっている。ここから、職業生活に対する問題意識が、職業情報に対するニーズ、具体的にいえばキャリアガイダンスを通して職業情報を得ることへのニーズを高めていると考えられるため、独立変数とした。

図表6－34 従属変数と独立変数の相関係数

	情報メディア利用		相互行為	
男性ダミー	−.036	*	.002	
30代ダミー	.108	**	.087	**
正社員ダミー	−.042	**	.008	
大卒ダミー	.041	**	.077	**
職場相談人数	−.059	**	.007	
職場外相談人数	.018		.042	**
問題意識	.250	**	.278	**
転職希望	.268	**	.267	**
支援サポートの必要性	.365	**	.398	**
具体的な行動の程度	.201	**	.212	**
職業生活への満足度	−.120	**	−.137	**

** p<0.01 * p<0.05

順位相関係数ρの絶対値が0.2以上のものに網掛けを付した。

最後に独立変数間の相関を確認しておくと、「男性」であることと「正社員」「学歴」「職場相談人数」が強い相関を示している。また【意識項目】間では「具体的な行動の程度」を除いては、強い相関を示しているが、【基本的属性】【ネットワークサイズ】との間に相関はほとんど見られない。

以下、ここまでの基礎的な考察をもとに〈情報メディアによる支援〉〈対面的相互行為による支援〉へのニーズを従属変数とした重回帰分析を行い、その規定要因を検討する。

図表6－35 独立変数間の相関係数

	男性ダミー	30代ダミー	正社員ダミー	大卒ダミー	職場相談人数	職場外相談人数	問題意識	転職希望	支援サポートの必要性	具体的な行動の程度	職業生活への満足度
男性ダミー											
30代ダミー	.001										
正社員ダミー	.560**	.012									
大卒ダミー	.332**	.094**	.290**								
職場相談人数	.362**	−.011	.592**	.204**							
職場外相談人数	−.084**	−.029*	−.046**	−.051**	.077**						
問題意識	.028*	.053**	−.076**	.004	−.093**	−.063**					
転職希望	−.065**	.083**	−.189**	−.037**	−.125**	−.003	.532**				
支援サポートの必要性	−.069**	.087**	−.145**	−.046**	−.133**	−.002	.550**	.432**			
具体的な行動の程度	.128**	.048**	.097**	.112**	.111**	.040**	.228**	.228**	.226**		
職業生活への満足度	−.032*	−.015	.107**	.035	.122**	.108**	−.465**	−.356**	−.321**	−.029	

** p<0.05（両側）、* p<0.05（片側）

順位相関係数ρの絶対値が0.3以上のものに網掛けを付した。

（4）規定要因の分析：重回帰分析

ここで〈情報メディアによる支援〉と〈対面的相互行為による支援〉の２つに区分した理由を再度確認しておけば、①「職業情報」の媒体として、インターネットを介したものと従来型の対面的な相互行為の２つを区分することで〈情報メディアによる支援〉へのニーズが明らかになると考えられるためである。さらに、②従来型の〈対面的相互行為による支援〉へのニーズを測定することで、〈情報メディアによる支援〉の特性や〈対面的相互行為による支援〉の意義や問題点が逆説的に浮き彫りになると考えられることに拠る。

最初に〈情報メディアによる支援〉のニーズの規定要因を検討しよう。Model１は【基本的属性】

を投入したものである。その結果を見ると、「性別」は有意な効果をもたず、「30 代」であることと「大卒」であることは正の効果、「正社員」は負の効果を有していることが理解できる。すなわち、30 代であり大卒であり、正社員以外の人が〈情報メディアによる支援〉に対して高いニーズを有する傾向にあることが示される。Model２は、【ネットワークサイズ】を投入したものである。その結果、「職場相談人数」は負の効果を有しているが、「職場外相談人数」は効果を持たないことが理解できる。そして、「ネットワーク」項目を投入することで、「正社員」の負の効果がなくなり、僅かながら「大卒」であることの効果が強まっていることがわかる。

Model３は【意識項目】を投入したものであり、この Model３の決定係数（調整済み R2 乗値）がもっとも高い。結果を見ると、正の効果を有しているのは「支援サポートの必要性」「転職希望」「具体的な行動の程度」「大卒」「30 代」であることとなっている。ここからは現在の職業生活に問題があり、かつ具体的な行動を起こしており、年齢が若く、大卒である人が〈情報メディアによる支援〉へのニーズを感じていることが示される。他方で、「男性」であること「職場相談人数」は負の効果となっている。ここからは女性であり、職場相談人数が少ない人の方が〈情報メディアによる支援〉へのニーズを感じていることがわかる。

以上、要するに、現在の職業生活に問題を抱えている、あるいは不安定な状況にある立場に置かれ、職場で職業について相談できる人が少ない人が、より〈情報メディアによる支援〉への高いニーズを有する傾向にある。一方で注意しなければならないのは、〈情報メディアによる支援〉は「インターネット（情報収集）」の影響が強くなっていることである。すなわち、この結果は、「情報メディア」を用いた《職場理解》に関する情報に対するニーズを反映している可能性がある点に注意する必要がある[7]。

図表6－36 「情報メディアによる支援やサービス」を従属変数とする重回帰分析（N=3601）

	Model1		Model2		Model3	
男性ダミー	-.031		-.025		-.047	*
30代ダミー	.094	**	.093	**	.056	**
正社員ダミー	-.047	*	-.017		.034	
大卒ダミー	.057	**	.060	**	.055	**
職場相談人数			-.057	**	-.033	†
職場外相談人数			.026		.018	
問題意識					.012	
転職希望					.119	**
支援サポートの必要性					.289	**
具体的な行動の程度					.119	**
職業生活への満足度					.021	
調整済みR2乗値	.014	**	.016	**	.176	**

** p<0.01, * p<0.05, † p<0.10

＊係数はすべて標準化回帰係数β

[7] このことは、〈情報メディア〉が《自己理解》のツールではないことを意味しない。導出されるのは、〈情報メディア〉へのニーズが《職場理解》を求める層により高いという傾向である。

次に〈情報メディアによる支援〉へのニーズを比較軸として、〈対面的相互行為による支援〉へのニーズの規定要因を検討する。Model１は【基本的属性】を投入したものである。その結果を見ると、「性別」と「正社員」であることは有意な効果をもたず、「30 代」であることと「大卒」であることは正の効果を有している。すなわち、30 代であり大卒である人が〈対面的相互行為〉に対する高いニーズを有する傾向にあることが理解できる。Model２は、【ネットワークサイズ】を投入したものである。その結果、〈情報メディアによる支援〉とは逆に「職場相外談人数」は正の効果を有しているが、「職場相談人数」は効果を持たないことが理解できる。ここから、職場外に相談相手がいる人は、専門家などへの相談への敷居が低くなる傾向にあると考えられる。

Model３は【意識項目】を投入したものであり、この Model３の決定係数（調整済み R2 乗値）がもっとも高い。結果を見ると、正の効果を有しているのは「支援サポートの必要性」「具体的な行動の程度」「転職希望」「大卒」「正社員」「職場外相談人数」「30 代」であることとなっている。ここからは現在の職業生活に問題があり、かつ具体的な行動を起こしており、職場とは異なる世界に相談できる人が多く、年齢が若く、大卒であり正社員である人が〈対面的相互行為による支援〉にニーズを感じていることが理解できる。他方で、「男性」であることは負の効果となっている。

図表6－37 「対面的相互行為による支援やサービス」を従属変数とする重回帰分析（N=3598）

	Model1		Model2		Model3	
男性ダミー	-.018		-.013		-.038	*
30代ダミー	.073	**	.074	**	.037	*
正社員ダミー	-.004		.002		.054	*
大卒ダミー	.084	**	.085	**	.081	**
職場相談人数			-.012		.016	
職場外相談人数			.047	**	.040	**
問題意識					.034	
転職希望					.091	**
支援サポートの必要性					.312	**
具体的な行動の程度					.117	**
職業生活への満足度					.004	
調整済みR2乗値	.012	**	.013	**	.191	**

** p<0.01, * p<0.05, † p<0.10

＊係数はすべて標準化回帰係数β

本章のこれまでの検討を踏まえ、本節の分析結果を要約するならば、まず、〈情報メディアによる支援〉へのニーズにおいて「正社員」は効果をもたず〈対面的相互行為による支援〉へのニーズにおいて効果を有することは、「正社員」の値が低い「インターネット（情報収集）」の結果が大きく影響している可能性を理解した。

また、それぞれのニーズを規定する要因で注目すべきは【ネットワークサイズ】の効果である。前者においては「職場相談人数」が負の効果、後者においては「職場外相談人数」が正の効果を有

していた。ここから推察されることは、第１にベクトルは逆向きではあるが、いずれにおいても「他者」の存在と「支援やサービス」に対するニーズが関係していること、第２に職場外での【ネットワークサイズ】の大きい人は、〈対面的相互行為による支援〉を受けることにも抵抗感が少ない可能性があるということである。

５．おわりに

以上の考察から理解できたことを要約しよう。第１に職業情報に関するニーズはその立場によって、転職、再就職、よりよい職場の模索など多様であるものの総じて高い傾向にあることを確認した。第２にどのような職業情報が求められるのかという「職業情報の内容」に照らすならば、職場の雰囲気や仕事内容など《職場理解》と職場と自分とのマッチングなど《自己理解》の２つに大別でき、さらに「正社員」は《職場理解》と《自己理解》の双方に関心が分散しているものの、「正社員」以外の「非正社員」「主婦」「無業」はその関心が《職場理解》に偏っていることを理解した。第３に、どのようにして職業情報を入手するかという「職業情報メディア」に関していえば、総じてインターネットなどのメディアに対するニーズが高いものの、従来型の対面的な相互行為に依拠する職業情報の入手もまた十分にニーズがあることを確認した。第４に重回帰分析を行った結果、現在の職業生活に関する問題意識が〈情報メディアによる支援〉〈対面的相互行為による支援〉に関するニーズをもっとも強く規定していたことを明らかにした。

最後に本章の検討から導出された諸点から今後の成人キャリアガイダンスのあり方と「情報メディア」とを結び付けていく上での課題を提示しよう。第 1 に、「現在の立場」に応じた「情報メディア」に対するニーズの差異を理解することである。たとえば、女性は「新聞・折込み・チラシ」などに対するニーズが高い傾向にあること、あるいは「正社員」以外の「非正社員」「主婦」「無業」は「公共職業安定所」などの「対面的な相互行為」から職業情報を入手する傾向にあった。このことは、職業情報のニーズを把握する上で、重要な事柄を示唆すると思われる。それは、①現在、置かれた状況に応じて「職業情報メディア」に対するニーズが変容するならば、それは「職業情報メディア」の《職場理解》と《自己理解》のいずれに適しているのかというメディア特性を把握する必要性、②希望する労働形態と「職業情報メディア」へのニーズと提供される情報の関連を精査する必要性があるという点である。ただし本調査では、実際に各メディアを利用した経験のない者がイメージで回答している場合も多いので、「職業情報メディア」のニーズとの適合性や希望する労働形態との関連を把握・精査するためには、より多様なアプローチが必要となる。

第２に、〈情報メディアによる支援〉〈対面的相互行為による支援〉に対するニーズにおける「現在の立場」との関連である。たとえば、「正社員」であることは後者において正の効果を有していた。ここで考えなければならないのは、職業情報の入手とカウンセリングや相談では、①〈情報メディアによる支援〉は職業について知りたいというニーズに沿うツール――《職場理解》――として機能しており、カウンセリングや相談など〈対面的相互行為による支援〉はどちらかというと、自分自身について知りたいというニーズに沿うツール――《自己理解》――として機能している可能性、②それゆえに《職場理解》のニーズの低い「正社員」については、〈対面的相互行為による支援〉に

対するニーズが総体的に高く出ている可能性があることである。

第３に、相談相手と「支援やサービス」に対するニーズとの関連である。第４節で確認したように、「職場相談人数」が〈情報メディアによる支援〉に負、「職場外相談人数」が〈対面的相互行為による支援〉に正の効果を有していた。このことは、対人志向的で対人的なコミュニケーションに抵抗感がない人は職業やキャリアに関しても対面的な相互行為に抵抗感がないことを示していると考えられる。だが、重要なことは結局、具体的な他者の存在が「支援やサービス」に対するニーズを規定しているという点である。このことは、私たちの自己物語は、他者に受け入れられたときにはじめて現実となる（浅野，2001）と言われるように、〈情報メディアによる支援〉であれ〈対面的相互行為による支援〉であれいかにして《職場理解》と《自己理解》を高める他者性を担保していくことができるのかが肝要であることを物語っている。したがって、便利さや容易さという側面からインターネットなど情報メディアを活用するばかりでなく、それを活用するにしても、それを梃子に《職場理解》と《自己理解》の循環に結び付けていく仕組みが構築できるかどうか、〈情報メディアによる支援〉と〈対面的相互行為による支援〉をどのように結び付けていけるのか、という点が問われていると言えるだろう。

参考文献

浅野智彦，2001，『自己への物語論的接近――家族療法から社会学へ』勁草書房.

Holstein，J. A.，& Gubrium，J. F.，1995，*The Active Interview*，Newbury Park, CA: Sage（＝2005，山田富秋・兼子一・倉石一郎・矢原 隆行訳，『アクティヴ・インタビュー――相互行為としての社会調査』せりか書房.）

Giddens，A.，1991，*Modernity and Self-Identity：Self and Society in the Late Modern Age*，Polity Press.（＝2005，安藤太郎・秋吉美都・筒井淳也訳，『モダニティと自己アイデンティティ――後期近代における自己と社会』ハーベスト社.）

Meyrowitz，J.，1985，*The Impact of Electronic Media on Social Behavior*，Oxford University Press.（＝2003，安川一・高山啓子・上谷香陽訳，『場所感の喪失（上）――電子メディアが社会的行動に及ぼす影響』新曜社.）

森真一，2000，『自己コントロールの檻――感情マネジメント社会の現実』講談社メチエ.

内閣府，2007，「第５回情報化社会と青少年に関する意識調査報告書」（http://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/jouhou5/index.html#2 最終アクセス日 2012 年 1 月 19 日）.

Silverman，D.（ed），1997，Qualitative Research，Sage Publications.

第7章　成人キャリアガイダンスの多様なニーズと提供のあり方

1. 本章の目的

本章では、キャリアガイダンスの多様なニーズと提供のあり方という観点から、本報告書で行われた分析のまとめとして、多変量解析の手法等を用いた検討を行う。

特に、本章では、最近のキャリアガイダンス論（OECD, 2004；下村, 2010；CEDEFOP, 2011a）で議論されることが多いセグメント論、デリバリー論、コスト論の３つの論点について、日本の成人キャリアガイダンスに関する知見を得たいと考える。これらの論点は、具体的には、「キャリアガイダンスの対象者をいかに区分けするのか」「キャリアガイダンスをいかに提供するのか」「キャリアガイダンスの費用を利用者はどの程度負担できるのか」を議論するものである。いずれもキャリアガイダンスの内容そのものに関する議論というよりは、むしろキャリアガイダンスをどのような対象者にいかなる方法で提供していくのか、その際の費用負担をどこに求めるのかといったキャリアガイダンスの体制および運営に関する議論である。

従来、キャリアガイダンスを論じるといった場合、一般的には、どのような内容の情報を提供するのか、どのようなテストを提供するのか、どのように相談を行っていくのかといったキャリアガイダンスの内容（コンテンツ）を中心的に論じることが多かった。しかし、どのような対象層にどのように提供するのかを考えないまま、汎用的・一般的なキャリアガイダンスの内容そのものだけを論じるのでは、結果として、キャリアガイダンスが十分に機能しない事態が生じやすい。

例えば、キャリアガイダンスの対象層をおしなべて一様の特徴をもつものと想定するために、提供するキャリアガイダンスサービスが過剰すぎたり、過小すぎたりするということが生じやすい。むしろ、キャリアガイダンスの対象層のうち、どのような特徴をもつ対象層が特に充実した密度の濃いサービスを必要としているのかを十分に意識する必要がある。そして、どのような対象層が簡単な情報支援等の簡便で迅速なサービスで十分なのかをある程度見極め、その対象層に適したサービスを提供する必要がある。これが本章で「キャリアガイダンスの対象者をいかに区分けするのか」というセグメント論を取り扱う理由である。

また、キャリアガイダンスのコンテンツ作成にのみ注力するあまり、キャリアガイダンスサービスをいかに提供するかという論点に注意が払われないという問題も生じやすい。結果的に、人々が抱く実際のニーズとキャリアガイダンスの提供のあり方に齟齬が生じ、想定されたキャリアガイダンス効果が得られないといった事態が生じる。キャリアガイダンスサービスが「サービス」である以上、どのような場所でどの時間帯に誰がどのように提供するかは、本来、サービスの質そのものを左右するとても重要な論点であったはずである。以上のような問題意識から、本章では「キャリアガイダンスをいかに提供するのか」というデリバリー論を取り扱うこととした。

なお、上述のような問題が重要となるのは、キャリアガイダンスのコストが問題となるか

らでもある。現在どの国においても、キャリアガイダンスは国を中心とした公的な支出で賄われている。しかしながら、どの国においても財政状況は芳しくなく、キャリアガイダンスにかけられる予算には厳しい上限がある。こうした制約下ではキャリアガイダンスのコストを度外視してキャリアガイダンスを構想することができない。こうしてキャリアガイダンスのコストが重視されるようになっているが、その際、この論点の最も基礎的な問題関心として、そもそもキャリアガイダンスにはいかなる「値段」がつけられるのかといったキャリアガイダンスの「価値」が問題となることがある。この問題に対するアプローチはいくつかあるが、本研究ではこの問題に、一般の成人は「キャリアガイダンスにいくら支払うのか」という質問によって迫りたいと考えた。これが、本章でキャリアガイダンスの費用を利用者はどの程度負担できるのか」というコスト論を取り上げた背景である。

以上、本章では、日本の成人キャリアガイダンスの多様なニーズと提供のあり方を考えるにあたって、最近のキャリアガイダンス論で論じられている論点を意識しつつ、セグメント論、デリバリー論、コスト論の３つの観点から分析を行い、日本の成人キャリアガイダンスの今後のあり方について一定の方向性を示唆することを目的とする。

2. 対象層をいかに区分けするのかーセグメント論

上述したとおり、セグメント論とは、キャリアガイダンスの対象層をいかにセグメント化すべきかに関する問題であり、キャリアガイダンスのコストの問題と密接に関連している。

例えば、キャリアガイダンスを構築するにあたって、最も効果的な手段は個別相談やカウンセリングに代表される１対１の個別支援サービスであることは、おおむね定説として支持されている。個別支援サービスは、標準化された画一的なキャリアガイダンスサービスではサポートしきれない対象者の細かい特殊なニーズに応えることができるからである。しかし、個別支援サービスの最大の難点は、1 人を支援するのに１人の支援者が必要になるという「労働集約的な性質」（OECD, 2004）であり、それ故、多大なコストがかかるということにある。

したがって、この最も効果的だが最も費用がかかる個別相談サービスを誰に集中的に提供するのか、そして、それ以外の対象者にはどのようなサービスを提供するのかといった問題が重要となる。こうして、キャリアガイダンスの対象層をいくつかのグループに分けて、それぞれに適したサービスを提供しようというセグメント論の議論が生じる。

この点に関して、従来、日本の成人キャリアガイダンスの対象層は、大まかに性別および年齢（女性、学卒、若年者、中高年等）によって分けられることが多かったように思われる。しかし、現在、雇用の多様化に伴って、成人キャリアガイダンスの対象層には、様々な働き方をする者が含まれている。これら多様な対象層のうち、成人キャリアガイダンスの対象として、今後、特に対応が必要となるのはどのような対象なのか、対象層のボリュームと緊要度をふまえた適切な対象層の切り分けに関する議論が必要となる。特に、従来、成人キャリアガイダンスの対象層として、十分に意識されていなかった非正規就労層、主婦層、無業者

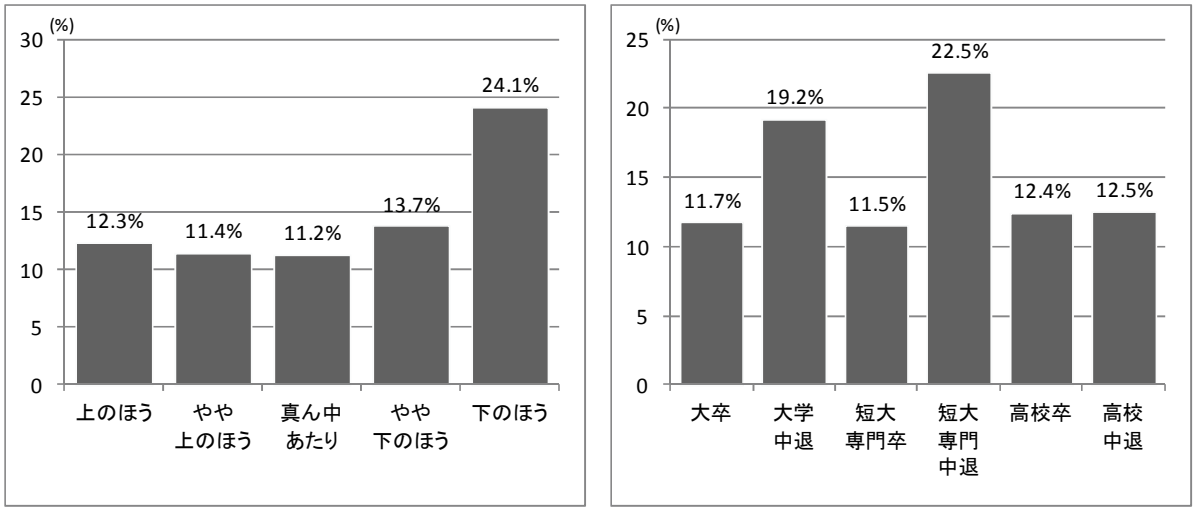
層などに関する知見を得たい。また、さらに分析を進めてキャリアガイダンスの対象者の切り分け方として、新たな視点や軸があるのかについても検討を行いたい。

（１）職業やキャリアに特に問題を感じているのはどのような対象層か

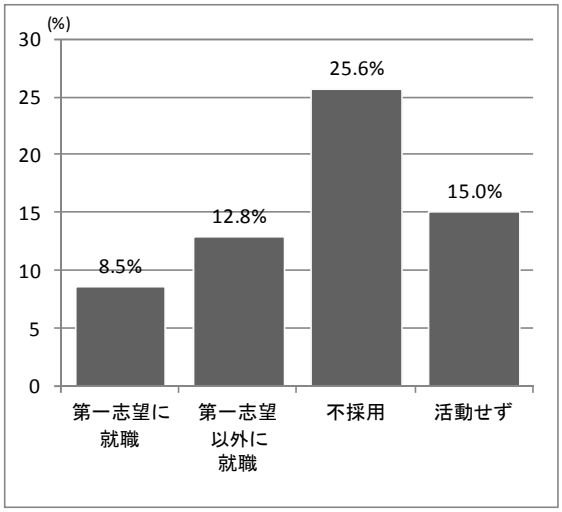
そこで､まず､キャリアガイダンスの対象層をいかに切り分けるかを検討するにあたって、どのような対象層が職業やキャリアに特に問題を感じているのかという点に着目することとした。今回の調査では、図表７－１に示されるように、今回､「あなたは、現在、職業やキャリアについて、どのくらい問題を感じていますか」の設問に対して､「かなり問題を感じている」と回答した割合が極端に高い回答者層が存在する。例えば、最終学歴では「短大・専門学校中退」の回答者は 22.5%が、中学時代の成績では「下のほう」と回答した者の 24.1%が問題を感じている割合が高い（図表７－１）。

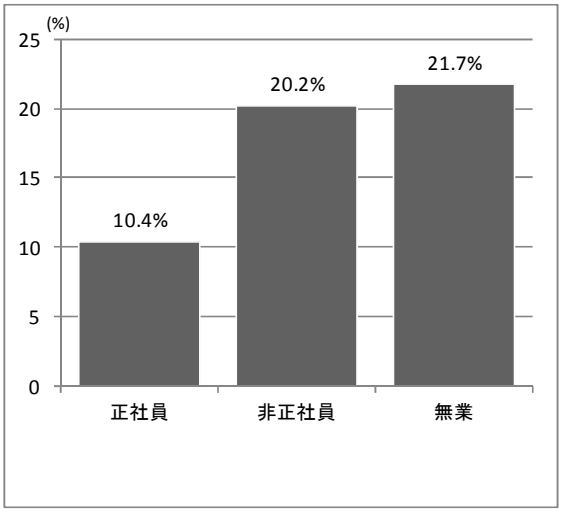
また、学校卒業時の就職活動で「不採用」だったと回答した者の 25.6%、もしくは学校卒業直後に「非正社員」「無業」だったと回答した者の 20.2%。21.7%が「かなり問題を感じている」と回答していた（図表７－２）。ここでポイントとなるのは、中学時代の成績、最終学歴、学校卒業時の就職活動、学校卒業直後の状態など、学校時代および学校から職業への移行における問題が 30～40 代の成人キャリアにおいても遠く影響を及ぼしていることである。

図表7－1　中学時代の成績別（左）および最終学歴別（右）の
「現在、職業やキャリアに問題を感じているか」に「かなり問題を感じている」と回答した割合



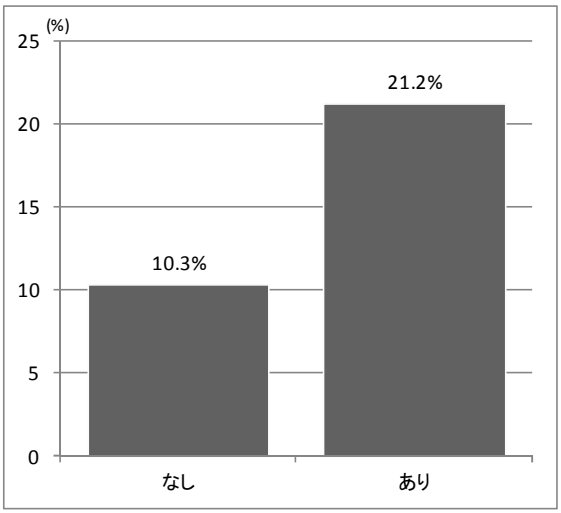
図表７－２　学校卒業時の就職活動別（左）および学校卒業直後の状態別（右）の
「現在、職業やキャリアに問題を感じているか」に「かなり問題を感じている」と回答した割合

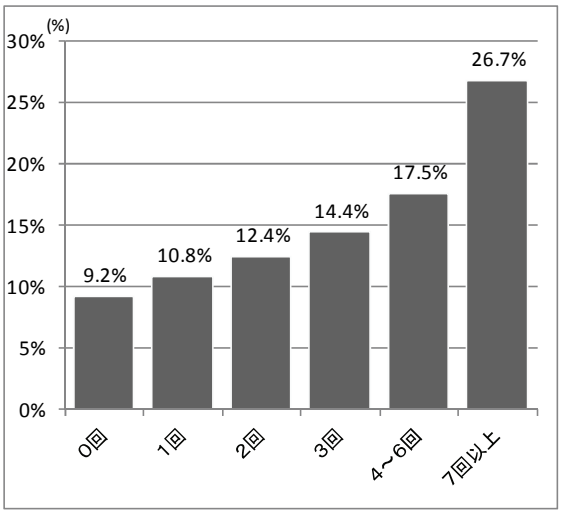




学校卒業後のキャリアとの関連でも、「かなり問題を感じている」との回答が多い層がみられる。図表７－３に示したとおり、無業経験がある者、転職回数の多い者はそれぞれ 21.2%、26.7%と問題を感じている者が多かった。

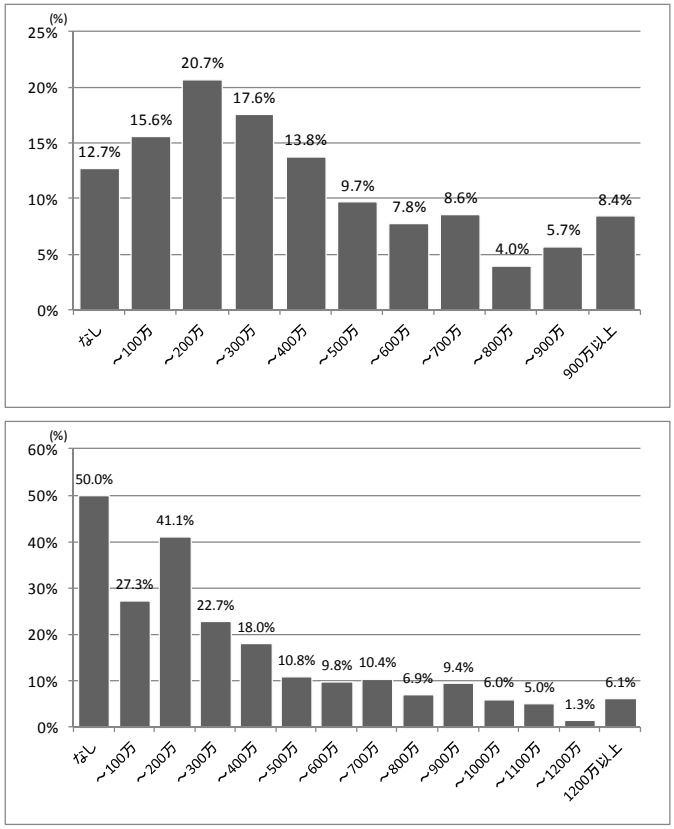
図表７－３　無業経験の有無別（左）および転職回数別（右）の
「現在、職業やキャリアに問題を感じているか」に「かなり問題を感じている」と回答した割合





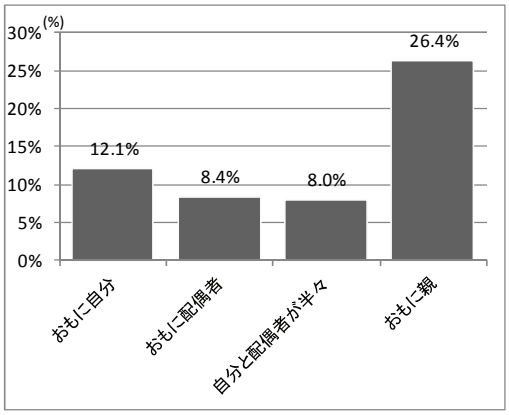
現在の収入とも関連しており、図表７－４に示したとおり、個人年収では「100～200 万円」の層で、世帯年収では「なし」「0～100 万円」「100～200 万円」の層で「かなり問題を感じている」と回答した割合が高かった。

図表7－4　個人年収別（上）および世帯年収別（下）の
「現在、職業やキャリアに問題を感じているか」に「かなり問題を感じている」と回答した割合



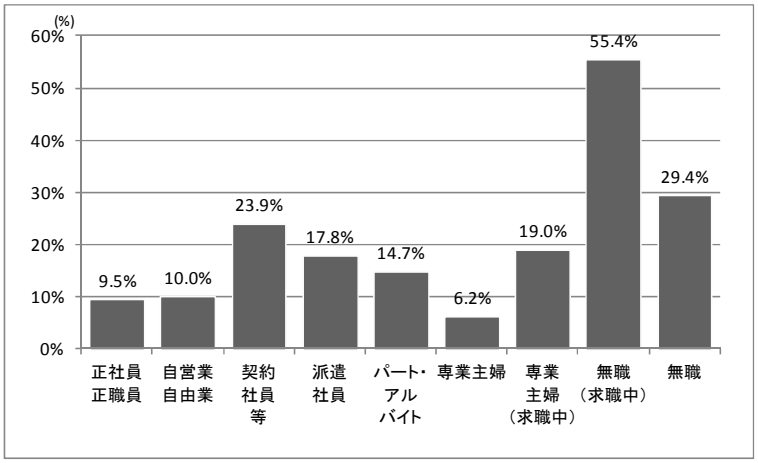
ただし、収入との関連で言えば、家計負担者についても特徴的な結果がみられた。図表７－５に示したとおり、「おもに家計の負担をになっているのはどなたですか」の質問に対して「おもに親」と回答した層で「かなり問題を感じている」との回答が多く、26.4%となっていた。30～40 代の成人キャリアガイダンスを考える上では、個人の年収だけではなく、世帯年収がどの程度か、家計負担者が誰かによってニーズをつかみやすいとも解釈できる。

図表7－5　家計負担者別の
「現在、職業やキャリアに問題を感じているか」に「かなり問題を感じている」と回答した割合



なお、図表７－６に示したとおり、基本的には、現在の職業やキャリアに最も問題を感じているのは、当然ながら、現在無職で求職中のものであり、55.4%と約半数以上が「かなり問題を感じている」と回答していた。ついで求職活動をしていない「無職」で 29.4%、「契約社員等」の 23.9%と続いていた。

図表７－６ 現在の就労状況または立場別の
「現在、職業やキャリアに問題を感じているか」に「かなり問題を感じている」と回答した割合



以上の結果をまとめると、本調査の結果から、現在、職業やキャリアに問題を感じているのは、①中学時代の学業成績が下の方、②最終学歴が短大・専門学校中退の者、③学校卒業時に就職活動を行ったが不採用だった者、④学校卒業時の状態が非正社員または無業だった者、⑤無業経験がある者または転職回数の多い者、⑥個人年収が 100～200 万の者または世帯年収が 200 万円以下の者、⑦家計負担者がおもに親である者、⑧無業者・求職者・契約社員等であると言うことができる。

（２）30～40 代の対象層をどのように類型化できるか

ここまで検討してきた回答者の属性はそれぞれ相互に関連が高い。そこで、今回の調査回答者の属性をダミー変数等に置き換えて主成分分析を行った。図表７－７がその結果である。第１主成分で正の主成分負荷量をとる属性に着目すると、非正社員経験年数、現在の立場「非正社員」、性別、専業主婦経験年数、家計負担者「おもに配偶者」、転職回数などが該当する。逆に、第１主成分に負の主成分負荷量をとる属性に着目すると、現在の立場「正社員」、週平均労働時間、家計負担者「おもに自分」、正社員経験年数、勤務先規模、学校卒業後「正社員」、最終学歴「大学・大学院」などが該当する。これら第１主成分に負荷の高い属性を解釈すれば、今回の調査回答者は、総じて、専業主婦または非正社員経験が長い非正社員女性と、正社員経験の長い大卒正社員男性によって、回答者は大きく分かれるということになる。

以上のような結果から、日本の成人キャリアガイダンスの対象層をいかに切り分けるかを

考えた場合には、基本的に、正社員男性と専業主婦または非正社員の女性とを切り分けて、双方に適したサービスを準備するといった形で網羅できるということとなる。この点に関しては、現状の日本の公共職業サービスにおいて既に整備されているのであって、例えば、通常のハローワーク・人材銀行とマザーズハローワーク・パートバンクといった形で成人キャリアガイダンスが提供されている状態に現れている。

図表7－7　本調査の回答者属性の主成分分析（第2主成分までを表記）

	1	2
非正社員経験年数	.79	.14
現在の立場「正社員」	−.74	.11
現在の立場「非正社員」	.71	−.14
性別（1=男性、2=女性）	.63	−.26
専業主婦経験年数	.60	−.43
家計負担者「おもに配偶者」	.58	−.53
週平均労働時間	−.56	.23
転職回数	.54	.08
家計負担者「おもに自分」	−.52	.38
正社員経験年数	−.52	−.22
最終学歴「大学・大学院」	−.45	.21
勤務先規模	−.44	.00
学校卒業直後「正社員」	−.40	−.64
学校卒業直後「非正社員」	.38	.55
キャリア意識「いろいろな分野でいろいろな仕事を経験」	.37	.05
世帯収入	−.34	−.34
無業経験年数	.33	.29
最終学歴「短大・専門学校」	.32	−.13
キャリア意識「特定分野でいろいろな仕事を経験」	−.27	.03
学校卒業時の就活「活動せず」	.25	.37
中学時代の成績	.25	.00
最終学歴「高校・中学」	.22	−.12
学校卒業時の就活「不採用」	.21	.35
現在の立場「自営業・自由業」	.19	.01
学校卒業時の就活「第1志望に就職」	−.15	−.46
家計負担者「おもに親」	.15	.26
キャリア意識「特定分野で1つの仕事を経験」	−.15	−.07
キャリア意識「いろいろな分野で1つの仕事を経験」	.14	.00
学校卒業直後「無業」	.12	.29
学校卒業時の就活「第1志望以外に就職」	−.12	.04
学校中退経験（1=なし、2=あり）	.11	.22
子どもの有無（1=あり、2=なし）	.09	.52
配偶者の有無（1=あり、2＝なし）	.08	.59
現在の立場「専業主婦」	.06	.01
現在の立場「無業者」	.06	−.02
居住地（1=非都市圏、2=都市圏）	−.05	.06
家計負担者「自分と配偶者が半々」	−.04	−.16
年齢	−.03	−.32
現在の立場「求職者」	.03	.04

※ダミー変数を用いた主成分分析（回転なし）

ただし、図表７－７では第２主成分まで考慮した場合、さらに日本の成人キャリアガイダンスの対象層の切り分けについて、若干、現状とは異なる観点からの示唆が得られる。

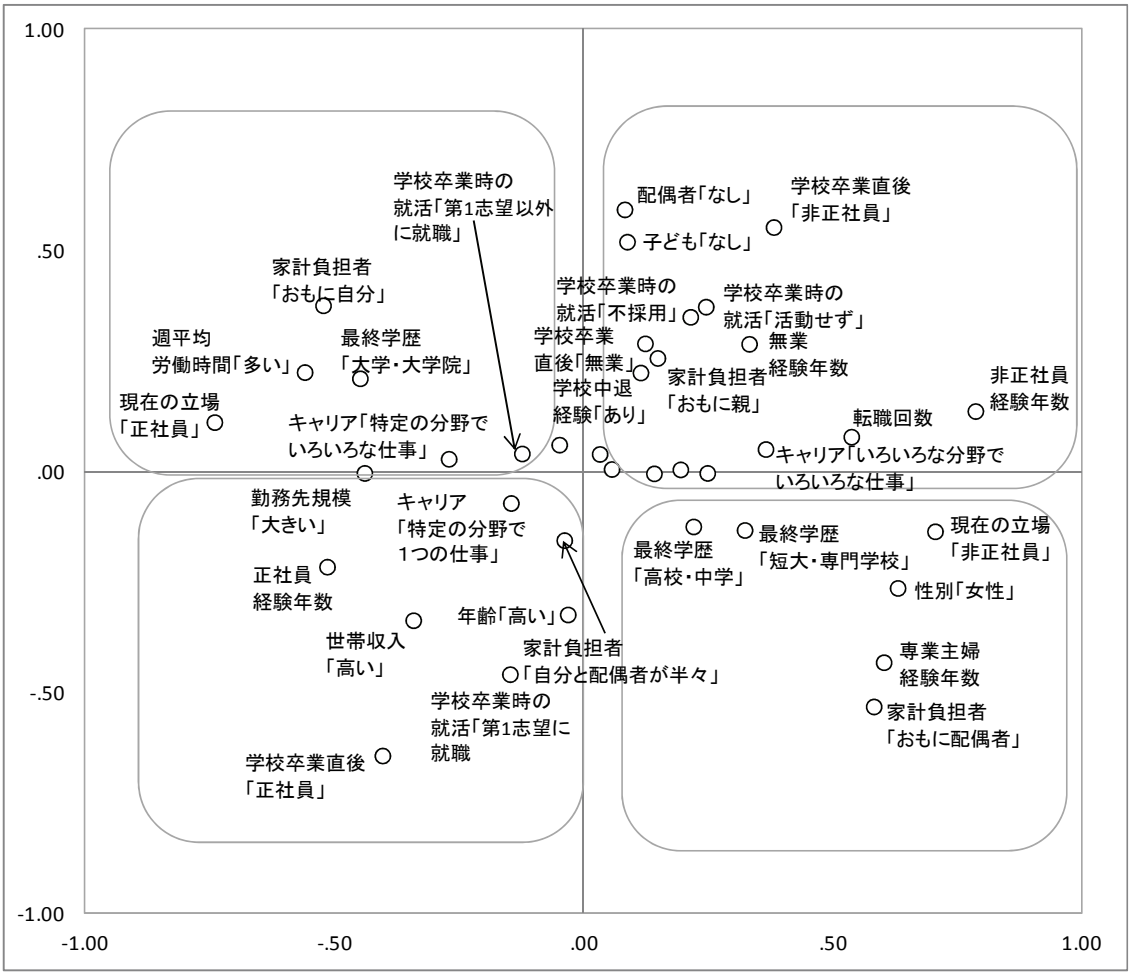
図表７－７に示したとおり、第２主成分で正の値をとっているのは、学校卒業後「非正社員」、子どもの有無、配偶者の有無であり、負の値をとっているのは、専業主婦経験年数、家計負担者「おもに配偶者」、学校卒業後「正社員」、学校卒業時の就職活動「第１志望に就職」であった。すなわち、第２主成分でまとまっている属性とは、学校卒業時に満足のいく就職

活動ができず、学校卒業直後に正社員として働かず、非正社員として働いた回答者であり、専業主婦経験のない未婚子どもなしで配偶者にも頼れない層である。ここでは、先に述べた、専業主婦層、女性非正社員層とは異なる回答者グループがあることが示唆される。端的に述べれば、この層は男性無業者層・男性非正社員層であり、30～40 代の成人キャリアガイダンスを考えるにあたって、看過できない対象者層であると言える。

なお、図表７－８には、図表７－７の主成分負荷量をもとに２次元上にプロットしたものである。先に述べた専業主婦層および女性非正社員層が右下に、男性無業者層および男性非正社員層は右上に布置していることが分かる。

図表７－８で興味深いのは、さらに２つの回答者層がおもに左側に布置する回答者属性を解釈することで得られることである。どちらも正社員層であると考えられるが、若干の解釈を加えれば、左上は週平均労働時間が多い一般的な大卒正社員層であり、左下は世帯収入が高い高収入の正社員層であると言えよう。すなわち、一括りに論じられることが多い正社員層であるが、ここにはある種の分断があり、少なくとも正社員に２つの層があることが推測される結果となっている。

図表7－8　本調査の回答者属性の主成分分析に基づくプロット図



（３）日本における成人キャリアガイダンスの対象層をいかにセグメント化するか

成人キャリアガイダンスの対象層をいかにセグメント化するかに関する別の角度からの分析として、ここまで分析を行なってきた回答者属性と職業やキャリアに問題を感じる程度を重ねあわせて２次元上に布置するコレスポンデンス分析を行った。

図表７－９はその結果である。図表７－９は、職業やキャリアに問題を感じている程度を示すと解釈される第１軸と、正社員－非正社員の軸と解釈される第２軸の数値を掲載した。この表から、①「あまり問題を感じていない」正社員層（左上)、②「まったく問題を感じていない」専業主婦層（左下)、③職業やキャリアに「かなり問題を感じている」無業者層、④「やや問題を感じている」非正社員の層、があることが分かる。

①の「あまり問題を感じていない」正社員層であるが、共働きで大企業に長く正社員として勤める世帯年収の高い層であり、男性・女性ともにキャリアの面では比較的恵まれた層であると解釈される。

②の専業主婦層は、「まったく問題を感じていないか」もしくは「どちらでもない」と回答していた。専業主婦として、実際に全く問題を感じてない層が多く含まれていると推察されるが、一方で「どちらでもない」という回答の背景には、必ずしもまったく問題がないと言い切れるほどの確信もないと解釈される。こうした専業主婦を中心とするさほど積極的ではないが潜在的には想定されるキャリアガイダンス・ニーズにどのように応えるのか（全く応えないのか）については一考の余地がある。

③の「かなり問題を感じている」無業者層は、ここまでの分析でも繰り返し析出されてきた層であり、現在、無業状態にあり、おもに親に家計は頼っており、転職回数が多く、学校卒業時の就職活動等もうまくいかず、世帯年収が低い層であると言える。このグループが最も問題を感じている層であることは、ここまで繰り返しみてきたとおりである。

④の「やや問題を感じている」非正社員とは、この④とは異なるタイプの正社員層であり、キャリア上の問題がある 30～40 代の対象層として、本節で、新たに着目したい層である。この対象層は、配偶者も子どももたず、転職回数が多い非正社員層となっている。比較的、勤務先規模が小さいのも特徴となっている。

これらの結果から、基本的にあまり問題を感じていない「大企業に正社員として勤める大卒男性正社員層と専業主婦」と、かなり問題を感じている無業層および非正社員層という対比がより鮮明になることが示される。言い換えれば、従来型の伝統的なミドル層である男性正社員と専業主婦の組み合わせと、この 10～20 年の間に生じたキャリア環境の変化の煽りを受けて出現した成人無業層および成人非正社員層との対照的な様相が浮かび上がっていると捉えることができ、今後、日本の成人キャリアガイダンスを考える上で改めて留意しておきたい対象層であると言える。

なお、図表７－９では相互に関連が深い要因が同じ箱の中に入るように表の整理を行ったが、この表から、右上の成人無業層では家計負担者が「おもに親」となっており、世帯年収

もそれほど高くないことがうかがえる。ここに該当とした対象層は、中長期的には公的扶助の対象となる可能性も想定せざるを得ず、何らかの特別なサポートが必要な層であることが改めて浮き彫りとなる。特に、先進各国においてキャリアガイダンスに特別な政策的な関心が払われた背景の１つに、社会保障に対する公費負担を軽減したいという目的は濃厚にあり(CEDEFOP,2011b)、そのための１つの方策として、例えば、欧州社会基金などでもその目的の１つに「キャリアガイダンス」が掲げられていた。このように、この対象層に対するキャリアガイダンスは、成人の無業者層としてまた求職者とは異なる面から捉えられる必要がある。特に、生活保護受給者の支援に関する好事例は、一般に考えられている以上に、キャリア教育的・キャリアガイダンス的であり（厚生労働省社会・援護局，2010)、今後、この対象層に対して本格的なキャリアガイダンスプログラムを提供する可能性は模索されるべきである。

図表７－９　本調査の回答者属性と職業やキャリアに問題を感じている程度に関する
コレスポンデンス分析の結果

世帯年収「1000万円以上」	0.83	−0.14
世帯年収「800～1000万円未満」	0.52	−0.15
家計負担者「自分と配偶者が半々」	0.40	−0.44
勤務先規模「1000人以上」	0.37	−0.50
あまり問題を感じていない	0.33	−0.33
正社員経験年数「21年以上」	0.33	−0.29
世帯年収「600～800万円未満」	0.29	−0.07
非正規就労経験「なし」	0.22	−0.05
現在の状態「正社員」	0.18	−0.42
学校卒業後の働き方「正社員」	0.14	−0.01
週平均労働時間「40～50時間」	0.13	−0.43
正社員経験年数「10～20年」	0.12	−0.19
週平均労働時間「40時間未満」	0.11	−0.33
週平均労働時間「40時間」	0.06	−0.16
最終学歴「大卒」	0.01	−0.21
キャリア意識「特定の分野でいろいろな仕事」	0.00	−0.17

現在の状態「専業主婦」	0.69	1.36
学校卒業時「就職活動して第一志望に就職」	0.45	0.08
まったく問題を感じていない	0.42	0.42
配偶者「あり」	0.39	0.11
家計負担者「おもに配偶者」	0.39	0.52
転職経験「なし」	0.38	0.11
現在の状態「自営業・家族従業員」	0.37	0.38
子ども「あり」	0.34	0.12
キャリア意識「特定の分野で1つの仕事」	0.34	0.12
主婦経験「あり」	0.20	0.61
年齢「40歳代後半」	0.18	0.03
無業経験「なし」	0.17	0.02
どちらでもない	0.16	0.27
転職経験「1回」	0.15	0.03
中学時代の成績「真ん中あたり」	0.08	0.23
住まい「非都市部」	0.08	0.00
性別「女性」	0.07	0.26
世帯年収「400～600万円未満」	0.06	0.03
非正規就労経験「1～3年」	0.06	0.16
学歴「短大専門卒」	0.03	0.31
勤務先規模「29人以下」	0.03	0.21
最終学歴「高校卒」	0.03	0.06
年代「40歳代前半」	0.03	0.06

現在の状態「無業その他」	−2.69	0.56
家計負担者「おもに親」	−1.31	0.14
転職回数「7回以上」	−1.21	0.80
学校卒業時「就職活動したが採用されず」	−1.20	0.38
世帯年収「0～400万円未満」	−1.07	0.07
現在の状態「専業主婦・無業（求職中）」	−1.06	0.86
無業経験「あり」	−0.87	0.03
かなり問題を感じている	−0.82	0.09
学校卒業後「しばらく働かなかった」	−0.79	0.37
学校卒業後「非正社員・非正職員」	−0.75	0.10
学校「中退あり」	−0.65	0.84
非正社員経験「4年以上」	−0.57	0.08
中学時代の成績「下のほう」	−0.32	0.52
正社員経験「10年未満」	−0.25	0.32
学校卒業時「就職活動しなかった」	−0.19	0.25
転職回数「2回」	−0.16	0.07
キャリア意識「いろいろな分野で1つの仕事」	−0.16	0.27
現在の住まい「都市部」	−0.06	0.04
年齢「30歳代後半」	−0.05	0.07

配偶者「なし」	−0.79	−0.13
転職経験「4～6回」	−0.61	−0.14
現在の状態「非正社員」	−0.50	−0.07
転職経験「3回」	−0.44	−0.35
子ども「なし」	−0.41	−0.09
キャリア意識「いろいろな分野でいろいろな仕事」	−0.39	−0.02
勤務先規模「100人以下」	−0.28	−0.34
学校卒業時「就職活動して第一志望以外に就職」	−0.25	−0.13
年齢「30歳代前半」	−0.24	−0.10
やや問題を感じている	−0.12	−0.15
勤務先規模「1000人以下」	−0.11	−0.40
性別「男性」	−0.09	−0.23
主婦経験「なし」	−0.09	−0.20
勤務先規模「300人以下」	−0.05	−0.43
家計負担者「おもに自分」	−0.04	−0.24
週平均労働時間「50時間以上」	−0.01	−0.19
中学時代の成績「上のほう」	−0.01	−0.16

※コレスポンデンス分析の結果。第1軸の値が大きい順に整列した。第1軸は職業やキャリアに対する問題を感じている程度、第2軸は正社員－非正社員の軸と解釈される。

3. キャリアガイダンスをいかに提供するのか－デリバリー論

本章冒頭で述べたとおり、従来、キャリアガイダンスに関する議論は、おおむねどのようなキャリアガイダンスを行うかという内容（コンテンツ）に関する議論が多かった。例えば、どのような職業情報を提供するのか、どのような興味検査を実施するのか、というキャリアガイダンスで提供すべき情報やツールの中身の話をすることが多かった。

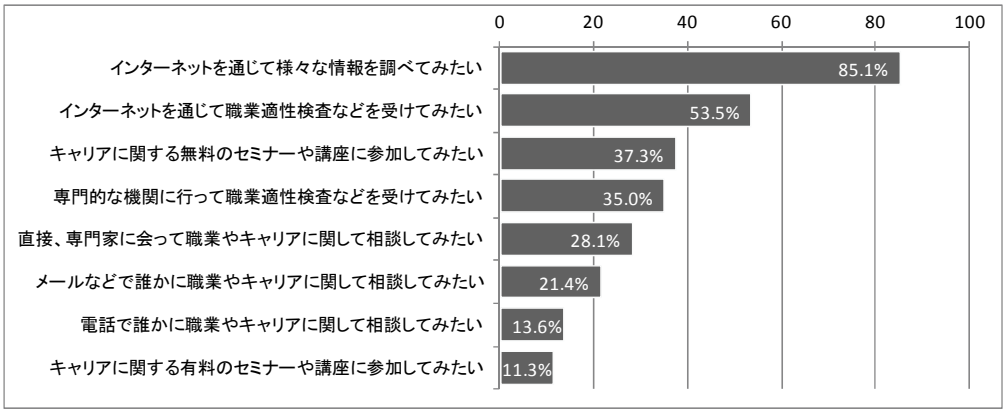
それに対して、最近のキャリアガイダンス論は、そうした内容面の議論を必ずしも軽視する訳ではないが、むしろ、いかにキャリアガイダンスを提供するかという提供方法（デリバリー）の議論により重点を置くようになっている。その理由として、情報やツールの中身に関する内容面での議論は、実践面はともかく理論的には既に一定の水準に達しているという意味で飽和しており、この種の議論を繰り返すことにさほどの生産性がないことがある。また、最近のキャリアガイダンス論はコスト面に関する意識が高く、誰にどのような体制でキャリアガイダンスを提供するのかを、ある程度想定した上で、それに適したキャリアガイダンスの体制を整備していこうとする志向性が強いことも、その背景にある。

いずれにしても、先進各国における最近のキャリアガイダンス論の焦点が「内容から体制へ」と移動した背景は日本においても共通するものであり、本報告書でもそうした研究動向を踏まえて成人キャリアガイダンスに関する検討を行いたいと考えた。特に、キャリアガイダンスの媒体について、従来、公共職業サービス機関等によるサービスの提供か、またはインターネット等によるサービスの提供が中心となっていた。しかし、上述のキャリアガイダンスサービスの多様化を考えるにあたっては、その内容のみならず、媒体についても多様化といったことを考える必要がある。例えば、キャリアガイダンスの媒体として、公共職業能力開発施設、その他の学校、企業、ＮＰＯなどの様々な機関の他、電話、メールその他のメディアの可能性についても検討しておきたい。特に、遠隔地に対するキャリアガイダンスの提供、および情報格差に配慮したキャリアガイダンスの可能性について知見を得たい。

（1）キャリアガイダンスのコンテンツとデリバリー

まず、どのようなキャリアガイダンスサービスをどのような提供方法で受けたいと考えているのかについて検討した。その結果、図表７－１０に「仮にこれからの職業やキャリアに関する支援やサービスを利用するとしたら、どのようなことをしますか」という設問に対する回答結果を示した。図から、最も利用したいとする回答が多かったのは「インターネットを通じて様々な情報を調べてみたい」であり、以下、「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」「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」が続いていた。デリバリーの面では、基本的にはインターネットによるキャリアガイダンスの提供が好まれており、コンテンツの面では「情報」「テスト」が好まれていたことが分かる（ただし、インターネットによる本格的な適性検査の例はアメリカなどにあるが、通常、結果の解釈はテスト業者が専門的に有料で行っていることに注意が必要である）。

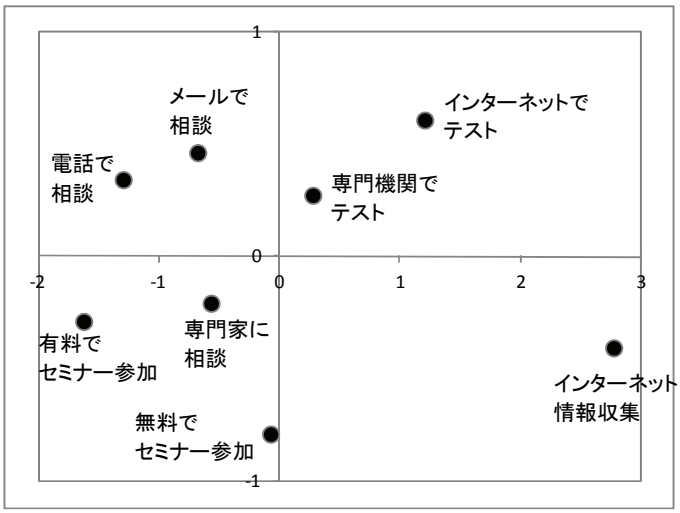
図表7－10 「仮に利用するとしたらどのような支援やサービスを利用しますか」に対する回答傾向（「そう思う」＋「ややそう思う」の合計）



ただし、こうしたキャリアガイダンスのデリバリーおよびコンテンツの選好には、一定の相関関係があり、何からの意識構造があることが推測された。そこで、多変量解析の手法をいくつか用いて、キャリアガイダンスの選好の背景にある構造を検討することとした。

まず、多次元尺度構成法（ALSCAL）を用いて尺度間の関連性を２次元上に付置し、その関連性を調べた。図表７－１１はその結果である。図表７－１１は近隣に布置するものは相互に関連が深いと解釈することができる。この図から①インターネットまたは専門機関でテスト（右上）、②インターネットで情報収集（右下）、③メールまたは電話で相談（左上）、④専門家に相談もしくは有料・無料でセミナー参加（左下）の４つのタイプに、今回の調査回答者のキャリアガイダンスに対する選好は分類されると解釈できる。図表７－１１の結果では、有料・無料のセミナーに参加することと専門家に相談することが近しいタイプのキャリアガイダンスサービスとして認識されているのが特徴的である。

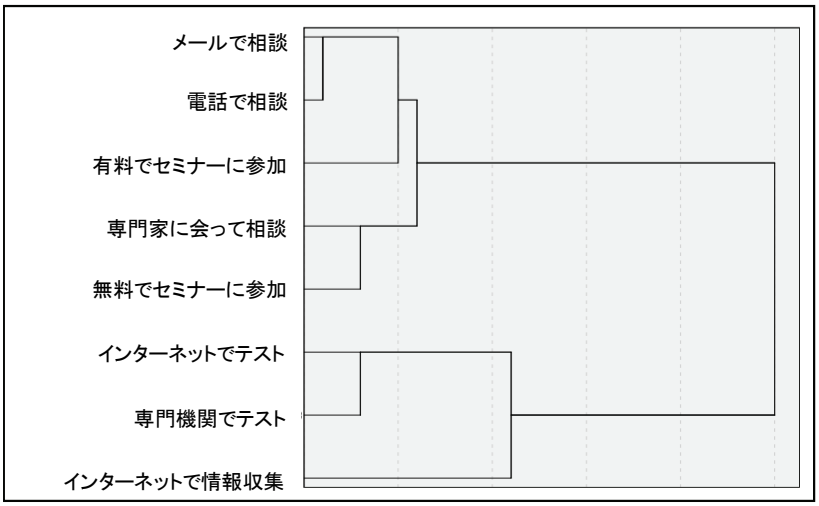
図表7－11 「仮に利用するとしたらどのような支援やサービスを利用しますか」に対する回答結果の多次元尺度構成法による検討



図表７－１２には、また別の角度から検討するために、クラスタ分析の結果を示した。図表７－１２も基本的には近しい位置にある項目は密接な関連があると解釈することができるが、クラスタ分析では項目間の関連の階層性についても情報が得られるのが特徴となる。図表７－１２から、おおまかに、①相談・セミナー系（上半分）と②情報・テスト系（下半分）の２つに分割されていることが分かる。この結果だけを見た場合、キャリアガイダンスサービスは、有料・無料のセミナーと何らかの相談を組み合わせたもの、またはインターネットで情報収集を行い、インターネット・専門機関でのテストに展開するものの２つのタイプのものが、利用者からみて相互に親和性が高いサービスであるという解釈ができる。

なお、図を詳しくみた場合、メール・電話で相談と有料セミナーは近しい関係にあり、それとは別に無料セミナーと専門家との相談が近しい関係にあることが分かる。この結びつきは様々な角度から考察しうるが、①民間企業が料金をとって行う有料セミナーとその後のフォローアップのメール・電話相談、②公的機関が行う無料セミナーと専門的な相談の組み合せのようなイメージが得られる。

図表7－12 「仮に利用するとしたらどのような支援やサービスを利用しますか」に対する回答結果のクラスタ分析による検討



さらに主成分分析によって、成人キャリアガイダンスの支援やサービスのタイプについてさらに掘り下げて検討を行った。基本的にここまでの多次元尺度構成法およびクラスタ分析の結果と重なるものであるが、１点だけ、職業適性検査を受けることの意味を考察できる結果が得られた。図表７－１３に示したとおり、主成分分析の結果、２つの項目群に分かれることが示され、それは、ここまで見てきたとおり、①相談・セミナー系（第１主成分）と②情報収集・テスト系（第２主成分）に分類される。

しかし、表から、第１主成分と第２主成分の両方に負荷の高い項目として、回転前の結果では「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」、バリマックス回転後の結

果では「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」があることが分かる。この結果から、相談・セミナー系のキャリアガイダンスと情報・テスト系のキャリアガイダンスをつなぐものとして、インターネットもしくは専門的な機関におけるテストがあると解釈することができる。

キャリアガイダンスにおいて、職業適性検査・職業興味検査等のテストの利用が、その他の様々なキャリアガイダンスサービスの結節点となり、入り口となることを改めて示す結果であったと考える。

図表7－13 「仮に利用するとしたらどのような支援やサービスを利用しますか」に対する回答結果の主成分分析による検討

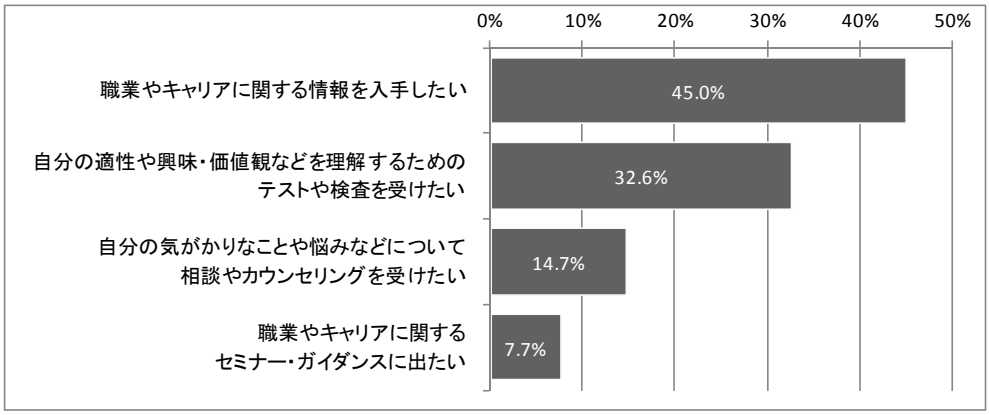
回転前	1	2
インターネットを通じて様々な情報を調べてみたい	.45	.68
インターネットを通じて職業適性検査などを受けてみたい	.67	.53
専門的な機関に行って職業適性検査などを受けてみたい	.77	.20
メールなどで誰かに職業やキャリアに関して相談してみたい	.80	−.07
電話で誰かに職業やキャリアに関して相談してみたい	.78	−.27
直接、専門家に会って職業やキャリアに関して相談してみたい	.81	−.21
キャリアに関する無料のセミナーや講座に参加してみたい	.76	−.15
キャリアに関する有料のセミナーや講座に参加してみたい	.69	−.38
説明率	52.6%	13.4%

バリマックス回転後	1	2
インターネットを通じて様々な情報を調べてみたい	.18	.42
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	.19	.93
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	.51	.55
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	.67	.37
電話で誰かに職業やキャリアに関して相談してみたい	.75	.23
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	.77	.27
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	.65	.29
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	.66	.15
説明率	42.4%	23.7%

（2）キャリアガイダンスのデリバリーの諸条件に関する全般的傾向

キャリアガイダンスのデリバリーについて、さらに別の角度から分析を行った。図表７－１３は、今回の調査で「仮に、今、職業やキャリアに関する支援やサポートを受けるとしたら、どのような条件で受けたいと思うか」という質問を設け、今、どのようなタイプのキャリアガイダンスを受けたいと思うかを４者択一で選んだ回答結果である。図から、最も多いのは「職業やキャリアに関する情報を入手したい」であり、以下、「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」と続いていた。大まかに、情報＞テスト＞相談＞セミナーの順に求める者が多いと考えておくことができる。

図表7－14　職業やキャリアに関する支援やサポートを受けるにあたって希望する支援のタイプ



次に、仮に４つの支援やサポートを受けるとしたら、どのような条件で受けたいかに対する回答結果を図表７－１５にまとめた。

まず「場所」については、４つのうちどの支援やサポートについても、「ハローワークで」という回答が多かった。ただし、「職業やキャリアに関する情報を入手したい（以下、情報）」「テストや検査を受けたい（以下、テスト）」では「自宅で」という回答も多かった。一方、「相談やカウンセリングを受けたい（以下、相談）」「セミナー・ガイダンスに出たい（以下、セミナー）」では「駅前などの便利な場所で」という回答が多かった。基本的には、キャリアガイダンスサービスはおしなべてみなハローワークで受けたいが、情報やテストは自宅で、相談やセミナーは駅前などの便利な場所でも受けたいと考えられていることが分かる。

「１回あたりの時間」については、概して「30 分～１時間以内」という回答が多かった。ただし、「情報」「テスト」「相談」では「15～30 分以内」という回答も多かった。一方で、「相談」では「1 時間程度」という回答も多く、「セミナー」では「１～２時間以内」という回答も多かった。30～1 時間を中心に、情報やテストはより短時間で、相談やセミナーはより長時間でという考え方があることが分かる。

「期間」については、４つの支援やサポートで変わらず、「1 回のみ」かもしくは「期間は特に気にしない」という回答が多かった。

「人数」は、「１人で」が圧倒的に多かったが、「セミナー」では「６～10 人にグループで」などグループによる支援にも関心が示されていた。

「誰から」については、「公的機関のカウンセラーなど」もしくは「ハローワークなどの職員」という回答が多かった。「公的機関のカウンセラーなど」と「公的機関のカウンセラー以外」は、ハローワークのサービス内容をイメージしづらい回答者がいることなども想定して設定した項目であり、実際はいずれもハローワークの職員であることから、ハローワークを含めた公的機関の中でサービスを受けたいというニーズが高いとみることができる。ただし、「民間企業のカウンセラー」にも一定のニーズがあり、特に「セミナー」「相談」「テスト」では関心が示されていた。

図表7－15　希望するキャリアガイダンスサービスのタイプ別にみたキャリアガイダンスを受ける条件の違い

	職業やキャリアに関する情報を入手したい（情報）N=1772	テストや検査を受けたい（テスト）N=1281	相談やカウンセリングを受けたい（相談）N=578	セミナー・ガイダンスに出たい（セミナー）N=303	合計
【場所】					
ハローワークなどで	29.1%	21.7%	22.1%	17.0%	24.7%
就労支援機関などで	9.0%	5.8%	13.2%	7.4%	8.5%
職業訓練機関・施設などで	6.4%	10.7%	9.0%	15.2%	8.9%
大学・短大・専門学校などで	1.6%	1.0%	0.6%	4.6%	1.5%
カルチャーセンターなどで	3.1%	7.5%	7.7%	14.2%	6.1%
専門の民間企業で	8.8%	8.4%	9.4%	10.6%	8.9%
勤務先で	4.9%	6.0%	6.8%	9.2%	5.9%
自宅で	22.5%	24.2%	8.8%	3.9%	19.6%
駅前などの便利な場所で	12.7%	13.5%	20.2%	17.4%	14.5%
その他	1.8%	1.3%	2.2%	0.4%	1.6%
【1回あたりの時間】					
15分以内	13.7%	11.5%	6.4%	5.3%	11.3%
15～30分以内	21.1%	22.0%	18.0%	10.6%	20.1%
30分～1時間以内	39.9%	42.4%	43.9%	41.1%	41.4%
1時間程度	12.7%	13.0%	18.0%	17.5%	13.9%
1～2時間	6.4%	7.5%	7.8%	17.9%	7.9%
2時間以上	0.5%	0.2%	0.5%	0.7%	0.4%
時間は特に気にしない	5.7%	3.5%	5.4%	7.0%	5.0%
【時間帯】					
早朝	0.6%	0.3%	0.5%	0.0%	0.5%
午前中	22.6%	24.7%	27.9%	29.3%	24.6%
午後	13.3%	13.2%	17.7%	17.7%	14.2%
夕方以降	11.5%	9.8%	14.8%	17.3%	11.9%
細切れの時間を利用	1.3%	1.6%	1.9%	2.0%	1.6%
時間を特定しないもの	30.8%	31.1%	15.2%	10.7%	27.0%
時間帯は特に気にしない	19.8%	19.3%	21.9%	23.0%	20.2%
【期間】					
1回のみ	26.3%	40.9%	25.6%	28.8%	31.1%
連続して数日	5.1%	4.6%	4.8%	7.6%	5.1%
1週間に数回	6.1%	4.1%	4.5%	2.6%	4.9%
1週間に1回で4週間程度	12.9%	11.0%	13.5%	16.2%	12.7%
1週間に1回で2～3ヶ月	7.7%	6.3%	7.1%	10.9%	7.4%
1ヶ月に1回で2～3ヶ月	7.3%	7.5%	9.3%	12.3%	8.0%
1ヶ月に1回で半年程度	2.8%	2.4%	5.9%	4.3%	3.3%
その他	0.2%	0.1%	0.5%	0.0%	0.2%
期間は特に気にしない	31.6%	23.0%	28.7%	17.2%	27.3%
【人数】					
1人で	80.4%	77.0%	88.4%	40.9%	77.4%
2～3人のグループで	6.8%	7.7%	6.6%	5.6%	7.0%
4～5人のグループで	5.1%	8.0%	3.3%	15.8%	6.6%
6～10人のグループで	3.8%	3.5%	0.3%	17.5%	4.3%
11～20人のグループで	2.0%	1.7%	1.0%	8.9%	2.3%
21人以上の大人数で	1.8%	2.0%	0.3%	11.2%	2.4%
【誰から】					
ハローワークなどの職員	21.0%	13.0%	11.3%	10.6%	16.2%
公的機関のカウンセラーなど	25.7%	38.0%	40.5%	31.3%	32.3%
公的機関のカウンセラー以外	9.7%	10.4%	11.3%	12.3%	10.4%
民間企業のカウンセラー	20.7%	23.0%	25.7%	31.3%	23.0%
社内のカウンセラー	0.6%	0.8%	0.9%	0.4%	0.7%
友人や知人	1.5%	0.6%	0.4%	0.7%	1.0%
インターネットなどでの知り合い	1.7%	0.7%	0.9%	2.1%	1.3%
まったく知らない人	2.9%	3.8%	3.3%	3.5%	3.3%
自分で	11.5%	8.0%	1.5%	1.1%	8.1%
その他	1.2%	0.6%	1.1%	1.8%	1.0%

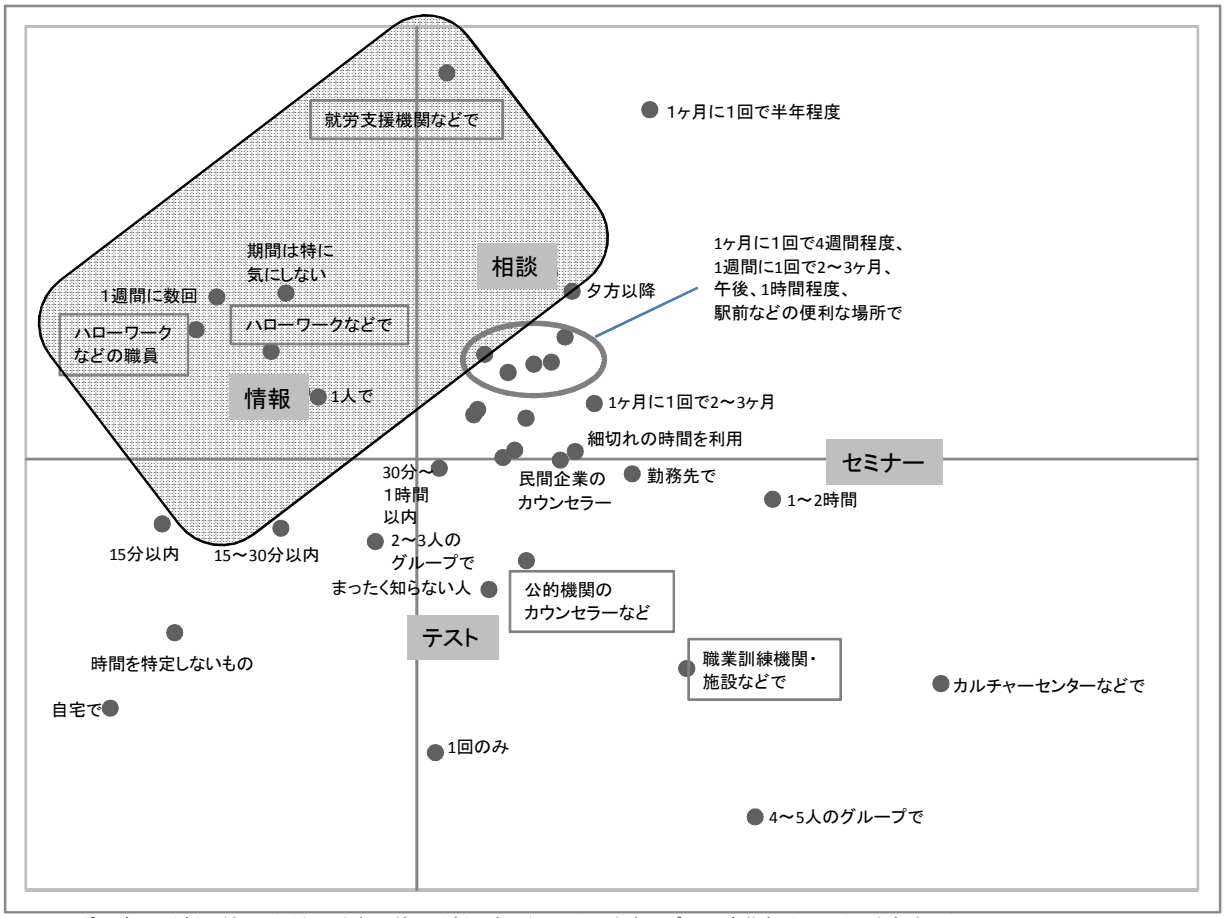
※各設問について、縦に見て上位2位までの値に網掛けを付した。

（３）「情報」「テスト」「相談」「セミナー」に求める諸条件の相対比較

前節の結果では、基本的にはハローワークなどで、ハローワークの職員を含めた公的機関のカウンセラーなどからサービスを受けたいとする回答が多かったことが示された。本節では、そうした結果をふまえた上で、さらに「情報」「テスト」「相談」「セミナー」のサービズをそれぞれどのような条件のもとで受けたいかの相対的な比較を行う。

具体的には、図表７－１５のクロス表に対してコレスポンデンス分析を実施し、どのようなタイプのキャリアガイダンスサービスがどのような条件と相対的により関連性があるのかを分析した。図表７－１６がコレスポンデンス分析の結果である。なお、少数回答は結果を歪める可能性があったので削除して分析を行った。図表７－１６は結果を２次元状にプロット図として示したものであるが、近しい位置にあるものは相互に関連が深いと解釈することができる。この図から、次の点を指摘できる。

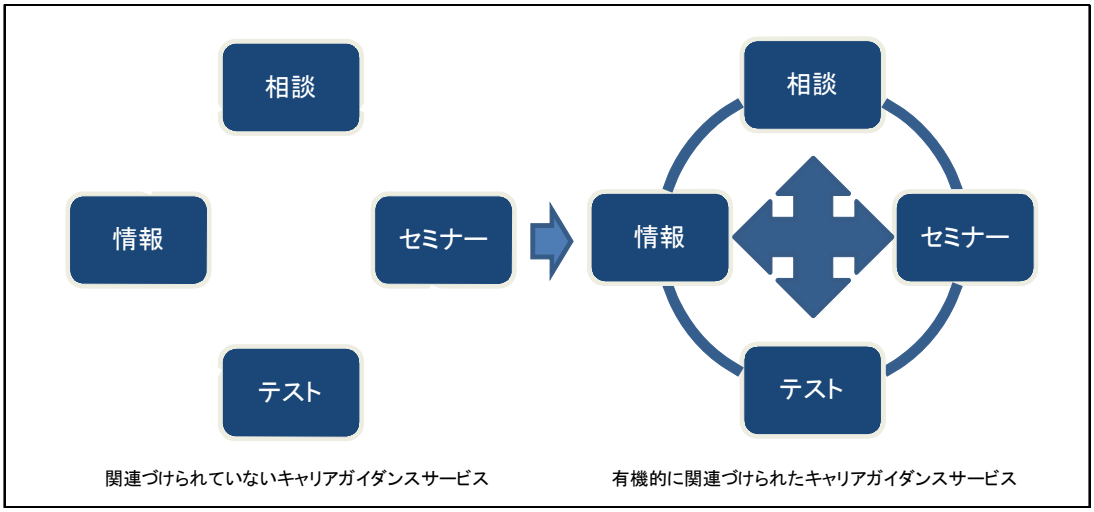
図表7－16　希望するキャリアガイダンスサービスと
キャリアガイダンスを受ける際の条件の対応関係（コレスポンデンス分析）



※コレスポンデンス分析の結果。ただし、少数回答は分析に含めなかった。中央のプロット密集部分はラベルを省略した。
※おもに公的機関において提供されている公的なキャリアガイダンスと関わりが深いもの（具体的には「ハローワークなどの職員」「ハローワークなどで」「酒楼支援機関などで」「公的機関のカウンセラーなど」「職業訓練機関・施設などで」）を枠線で囲った。
※なお「ハローワーク」と「就労支援機関」はハローワークのサービス内容をイメージしづらい回答者がいることなども想定して設問したが、現実には重なる部分が多いので網掛けを付した。

第一に、「情報」「相談」「テスト」「セミナー」は、サービスを受けるにあたっての条件面から見た場合、それぞれ回答者の特徴的なニーズにそった形で対応づけられることが示された。特に、「情報」と「セミナー」、「相談」と「テスト」は、互いに条件で距離のあるキャリアガイダンスサービスとして受け止められていたことが特徴的であった。例えば、キャリアガイダンスにおいて、情報提供とセミナーは両者ともに何らかの情報・知識を提供するという点で、たんに媒体が異なるだけであると捉えられやすい。しかし、今回の分析の結果では、情報を入手することと、セミナーを何らかの機関で受講することには条件面で若干の違いがあると回答者に受け止められていた。同様に、今回の分析の結果では、相談とテストも条件面で若干異なる受け止められ方がなされていた。このように「情報」「テスト」「相談」「セミナー」という４つのサービスには僅かながら条件面でのニーズに違いがあることが分かる。これらのサービスは本来相互に有機的に関連づけられるべきと考えられるので、いずれかのサービスから入った利用者をまた他のサービスに受け渡すなど、一体化して運用することによって、現在以上の効果を上げられる可能性があることが示唆される（図表７－１７参照）。例えば、「テスト」から「相談」への受け渡しや一体化については、学校等の進路相談においては当然のこととされていると思われるが、成人キャリアガイダンスにおいても考慮が必要と考えられる。

図表7－17　有機的に関連づけられたキャリアガイダンスサービス



第二に、本研究では、調査において公的なキャリアガイダンスを提供する機関や担当者を、ハローワークおよびハローワークの職員以外にも、いくつかの聞き方でたずねた。具体的には、図表７－１６に枠線で囲って示したとおり、「ハローワークなどの職員」「ハローワークなどで」「就労支援機関などで」「公的機関のカウンセラーなど」「職業訓練機関・施設などで」が、公的機関が提供するキャリアガイダンスと重なるものである。これら公的機関が提供する公的なキャリアガイダンスが、「情報」「テスト」「相談」「セミナー」のいずれの面でも求

められていることが改めて確認された。特に、本調査においては、ハローワークのサービス内容をイメージしづらい回答者がいることも想定して、ハローワークと就労支援機関を分けてたずねたが、日本においては「就労支援機関」と「ハローワーク」は相当重なっており、このように見た場合、ハローワークを中心とした公的な就労支援機関は、回答者に「情報」と「相談」に求める条件を網羅し、カバーするものとして受け止められていたという解釈ができよう。

第三に、ただし、図表７－１６では、特定のキャリアガイダンスサービスについてはカバーされていない条件があることが分かる。例えば、左下に位置する「自宅で」「時間を特定しないもの」「15 分以内」「15～30 分以内」といった回答者の希望する条件に直接当てはまるサービスが、少なくとも今回の調査からは見いだせなかった。これは、自宅でいつでも好きな時に短時間で利用できるキャリアガイダンスサービスのニーズであると捉えられ、今後、成人キャリアガイダンスを考える上で１つの重要な示唆を与えるものと思われる。こうした、ふと思い立った時に素早く利用できるキャリアガイダンスサービスを、より密度の濃いキャリアガイダンスサービスへ向かう呼び水として整備する動向は海外でも見られるものであり、引き続き検討を行いたい。さらに、右下の「職業訓練機関・施設などで」「４～５人のグループで」「カルチャーセンターなどで」も、現在のキャリアガイダンスサービスとは若干、方向性の異なるニーズを指し示していると考えられる。これは、基本的には本章で言う「セミナー」がカバーするニーズであろうかと考えられるが、ただし、いわゆるキャリアガイダンスだけに特化したものではなく、何らかの職業訓練、もしくはカルチャーセンターで習い事をすることと一体化したようなキャリアガイダンスであると言える。これは、さらに解釈を進めれば、生涯学習的なニーズと一体化したようなキャリアガイダンスであり、改めて何を勉強すれば良いのか、勉強したらどのような形で活かせるのかといったキャリアガイダンスサービスを常に提供しながら、職業訓練もしくは生涯学習的なニーズに答えていく必要があるということを示唆するものであると考えられる。

4. キャリアガイダンスの費用を利用者はどの程度負担できるのかーコスト論

最近のキャリアガイダンス論では、おもにコスト論との関わりで、キャリアガイダンスをいかに市場において提供しうるのかに関する議論がある。これは、本章冒頭で述べたとおり、基本的には、先進各国ともにキャリアガイダンス体制の整備にかかる公的な費用負担を軽減したいと考えているからである。そのため、キャリアガイダンスの受益者負担という考え方を取り入れ、一定以上の収入・資産のある在職者のような支出が可能な対象者には、キャリアガイダンスにかかる対価を自ら負担してもらう仕組みを模索している。

こうした議論の中で、これまでに最も現実的なモデルとして考えられているのは、ＦＥＰＳと呼ばれるモデルである（Bartlett, Rees, & Watts,2000)。ＦＥＰＳは「Free Entry, Pay to Stay」の略であり、端的に言えばキャリアガイダンスの入り口の段階では無料であるが、さらに質の高いサービスを受けようとした場合には有料となるという枠組みである。そして、キャリアガイダンスのいくつかの構成要素のうち、通常、入り口段階で無料で提供するのは一般的・客観的・標準的な「情報」であり、その後、求めに応じて、より本人の状況や事情に即したサービスである「相談」や「テスト」を有料にするのが、通常、考えられるところのＦＥＰＳということになる。

このＦＥＰＳモデルの現実的な展開が 2000 年代初めにイギリスで整備が進んだ成人キャリアガイダンスの枠組みである「Information, Advice and Guidance for Adults (IAGA)」であり、このモデルでは、初期段階の基本的な情報および相談サービスは無料で行うが、その後のサービスは地域で委託を受けているパートナーシップ団体が、各団体および地域の実情を踏まえて自由に料金設定を行なって良いとする考え方がとられた。

その他、無料で提供されるのが当然であった公的なキャリアガイダンスの枠組みの中に何らかの形で市場を含めていこうとする「market in guidance」に関する検討は、Hughes & Gray(2004)、Grubb (2004) などの研究に代表されるように 2000 年代の初期のいくつか行われた。例えば、Hughes & Gray(2004)では、市場ベースのキャリアガイダンスのありうる形態の種類として、①公的機関によって有料で提供されるサービス、②民間企業・営利企業・ＮＰＯ・ボランティア団体に政府が委託して提供されるサービス、③ＮＰＯ・ボランティア団体が寄付か、あるいは民間企業・利用者の費用負担で提供するサービス、④民間企業によって提供されるサービスで、利用者かもしくは雇用主団体のような第三者機関の費用負担で提供するサービスを列挙している。

ただし、これら「market in guidance」の前提として、一般に、人々はキャリアガイダンスサービスを受けるとしたら、どの程度の金額を支払いに当てることができると考えているのかに着目することが重要である。なぜなら、キャリアガイダンスを市場を通じて提供するという議論は盛んに検討がなされているものの、こうした議論ではキャリアガイダンスサービスの適正な価格が容易には決まらないということが最大のネックになっているからである。そこで、今回、直接、回答者にキャリアガイダンスに対する値段をつけてもらうことによっ

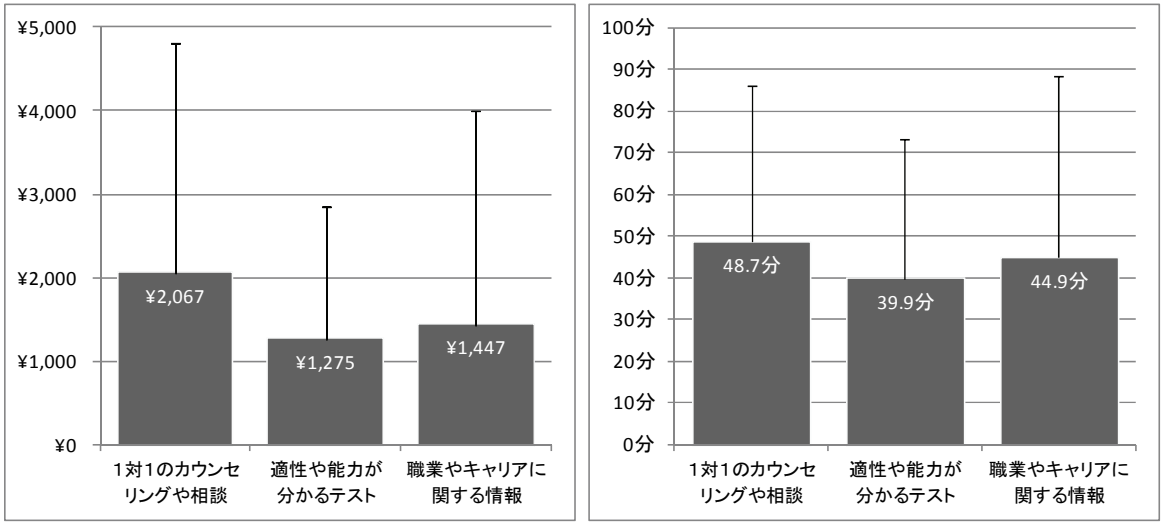
て、この領域の議論の糸口をつかみたいと考えた。

以上の問題意識から、「(1)これからの職業やキャリアについて、１対１のカウンセリングをしてもらったり、相談に乗ってもらうとしたら、１回あたり、どのくらいまでならお金や時間をかけられますか。」「(2)これからの職業やキャリアに向けて、あなたの適性や能力が分かる心理テストを受けられるとしたら、１回あたり、どのくらいまでならお金や時間をかけられますか」「(3)自分のこれからの職業やキャリアに関する情報が得られるとしたら、１回あたり、どのくらいまでならお金や時間をかけられますか」という３つの設問で、キャリアガイダンスサービスにかけられる費用と時間をたずねた。

（１）キャリアガイダンスサービスに支払える費用の全般的傾向

今回の調査では、成人キャリアガイダンスにおけるコストの問題を考えるにあたって、まず、図表７－１８に、各設問の平均値を示した。カウンセリングや相談に支払える金額が最も大きく 2,067 円、ついで情報が 1,447 円、テスト 1,275 円と続いていた。時間についても同様であり、最も時間が長いのがカウンセリングで 48.7 分、以下、情報 44.9 分、テスト 39.9 分と続いていた。ちなみに、１分当たりの金額に換算した場合、カウンセリグや相談は 42 円／分、情報は 32 円／分、テストは 32 円／分であり、やはりカウンセリグや相談は他のサービスに比べて高い金額を支払いうると考えられている。

図表７－１８　キャリアガイダンスサービスに支払える費用（左）および時間（右）

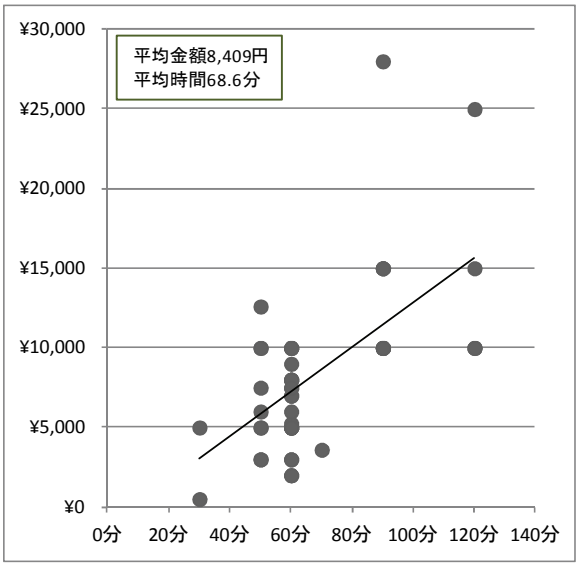


なお、このような金額となる背景として、相談やカウンセリングは、情報やテストに比べて、より内容の濃い高度な専門サービスであるという認識が広く共有されているということがある。そして、こうした認識が幅広く共有されているため、通常、ＦＥＰＳ（Free Entry, Pay to Stay）型のキャリアガイダンスサービスを構築しようとする場合には、無料の情報提供やテストを入り口とし、より進んだ有料サービスとして相談やカウンセリングが構想され

ることが多い。当然の結果とも言えるが、基本的な事項として指摘しておきたい。

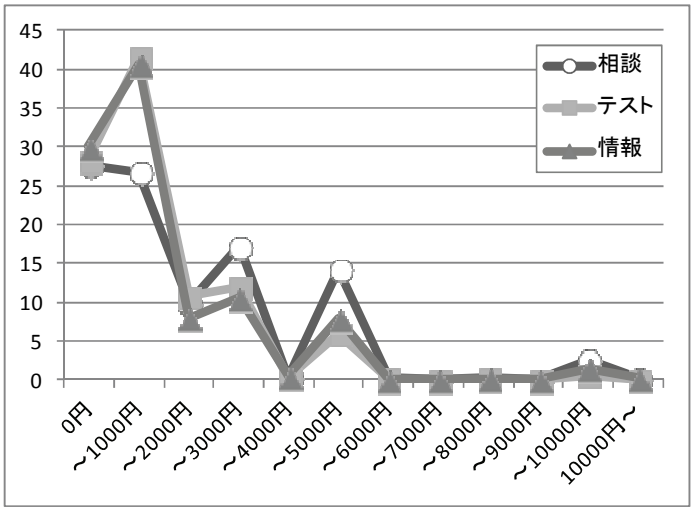
また､相談やカウンセリングの料金として､本調査で得られた 2,000 円前後という金額は、現在、一般に行われている有料のキャリアカウンセリングに比べて、極めて低い水準の値であることをあわせて指摘しておきたい。例えば、図表７－１９は、現在、有料キャリアカウンセリングを提供するカウンセラーのうちインターネット上に料金表を提示している 50 件について、標準的なキャリアカウンセリングを提供する時間と価格をプロットしたものである。図から、時間は 50～60 分（平均 68.6 分)、料金は 5,000～10,000 円（平均 8,409 円）に密集しており、本研究の結果とは乖離があることが分かる。

図表7－19　インターネット上に料金表を公開しているキャリアカウンセラーの標準的な相談時間と料金プロット図



この点から、仮に、市場を介してキャリアガイダンスを提供しようとするのであれば、一般の人々が支払っても良いと考える 2,000 円前後と現在の相場である平均 8,500 円の乖離を埋めるための何らかの金銭的な支援が必要となるといった解釈もできよう。ただし、第３章でも明らかにされているとおり、キャリアガイダンスは基本的には無料で提供されるべきであると考える人々も多く、図表７－２０に示したとおり、料金の分布は 0～1000 円をピークとする裾野の広い分布となっている。このようにキャリアガイダンスは無料で提供すべきであるという一般の人々の考え方は根強いことは、海外におけるキャリアガイダンスのコスト論でも指摘されており、キャリアガイダンスを受益者負担で有料で提供しようという構想が頓挫しやすい主な一因となっている。

図表7－20 キャリアガイダンスサービスに支払える費用の分布



（2）キャリアガイダンスサービスに支払える費用の個人属性別の特徴

次に､個人属性とキャリアガイダンスサービスに支払える費用との関連を検討した｡｢相談｣｢テスト｣｢情報｣に支払える費用は、互いに類似の傾向を示すので、ここでは、｢相談｣にどの程度の費用を支払えると回答していたかを中心に検討を行う。

図表７－２１は、今回の調査で「相談」に費用を支払えると回答した上位２０位までの個人属性、および下位２０位までの個人属性を示したものである。表から､｢相談｣に費用をかけられる個人属性上位 20 位には、個人年収もしくは世帯年収が高い者、現在、正社員である者、自分もしくは自分と配偶者で家計を負担している者、男性、大卒者など、基本的には収入が高く､キャリアガイダンスに対する支出を自由に行える者が多い｡逆に､下位 20 位には、個人年収もしくは世帯年収が低い者、転職回数の多い者、現在、求職中・無業・非正社員・専業主婦の者、配偶者が家計を負担している者など、キャリアガイダンスに対する支出を自由に行えない者が多いことが示される。

また、図表７－２２は、図表７－２１に示した要因のうち、最もキャリアガイダンスサービスに支払える費用に影響を与える要因を絞り込むために、ステップワイズ式の重回帰分析を行った結果である。全ての要因を含めて分析を行った場合には、相談・テスト・情報のいずれの場合でもほぼ｢個人年収｣｢世帯年収｣のみが影響を与えていると言える結果となった。また、｢個人年収｣｢世帯年収｣ を除いて変数の絞り込みを行った場合も、現在の立場が「正社員」であったり、正社員経験が長い場合であったり、大卒である場合など、基本的には正社員で収入を十分に得ていると考えられる場合にキャリアガイダンスサービスに多くの費用を支払えるという回答が多かった。

図表７－２１　キャリアガイダンスサービス（相談）に費用を支払える個人属性上位 20 位および下位 20 位

個人属性（上位20位）	相談に支払える金額
個人年収「1200万円以上」	¥4,509
世帯年収「1200万円以上」	¥3,302
個人年収「1000～1200万円」	¥3,299
個人年収「800～1000万円」	¥3,226
個人年収「600～800万円」	¥2,856
世帯年収「1000～1200万円」	¥2,811
正社員歴「21年以上」	¥2,627
世帯年収「800～1000万円」	¥2,555
個人年収「400～600万円」	¥2,535
家計負担者「自分と配偶者が半々」	¥2,506
現在の立場「正社員」	¥2,490
男性	¥2,467
これまでのキャリア「特定の分野でいろいろな仕事」	¥2,417
学歴「大学・大学院卒」	¥2,413
非正社員歴「なし」	¥2,403
家計負担者「おもに自分」	¥2,374
中学時代の成績「上のほう」	¥2,341
転職回数「なし」	¥2,328
専業主婦歴「なし」	¥2,308
年齢「40歳代後半」	¥2,275

個人属性（下位20位）	相談に支払える金額
世帯収入「0～200万円」	¥1,051
転職回数「7回以上」	¥1,170
現在の立場「求職者」	¥1,204
個人収入「なし」	¥1,305
世帯収入「なし」	¥1,416
現在の立場「非正社員」	¥1,418
専業主婦歴「あり」	¥1,423
現在の立場「無業者」	¥1,435
現在の立場「専業主婦」	¥1,440
世帯収入「200～400万円」	¥1,445
個人収入「0～200万円」	¥1,453
家計負担者「おもに配偶者」	¥1,549
転職回数「4～6回」	¥1,572
非正社員歴「10年以上」	¥1,582
やや下のほう	¥1,641
専門・各種学校	¥1,663
これまでのキャリア「いろいろな分野でいろいろな仕事」	¥1,667
学校卒業後の働き方「非正社員その他」	¥1,668
非正社員歴「1～3年」	¥1,683
正社員歴「10年未満」	¥1,684

図表７－２２　キャリアガイダンスサービスに支払える費用に影響を与える要因（ステップワイズ式の重回帰分析による結果）

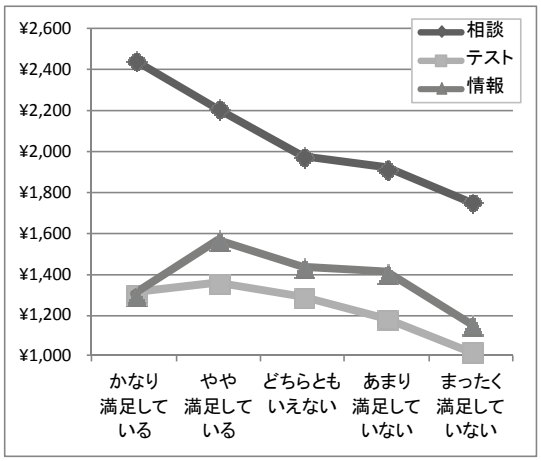
	相談		テスト		情報	
	B	sig.	B	sig.	B	sig.
現在の立場「自営業」					.056	**
現在の立場「無業その他」					.056	**
個人収入	.213	**	.170	**	.138	**
世帯収入	.105	**	.103	**	.069	**
R^2	.077	**	.049	**	.029	**

（個人収入、世帯収入を除いた結果）	相談		テスト		情報	
	B	sig.	B	sig.	B	sig.
性別（1=男性、2=女性）					-.060	**
現在の居住地「都市部」			.049	**		
最終学歴「大学・大学院」	.081	**	.069	**	.064	**
正社員経験年数	.067	**	.075	**	.053	**
転職回数	-.057	**	-.065	**		
これまでのキャリア「特定の分野でいろいろな仕事を経験」	.043	**				
現在の立場「正社員」	.128	**	.074	**		
現在の立場「自営業」	.052	**				
R^2	.053	**	.035	**	.029	**

こうした結果を解釈すると、大卒男性正社員で個人年収・世帯年収が十分にあるキャリアガイダンスをあまり必要としない対象層でキャリアガイダンスの費用を支払うことができ、逆に、現在、求職中・無業・非正社員・専業主婦でキャリアガイダンスに対するニーズが高い対象層でキャリアガイダンスに費用を支払えないという逆説が浮かび上がる。したがって、図表７－２３に示したとおり、基本的に、これまでの職業生活に満足していない者の方がキャリアガイダンスサービスに支払える費用が少ないといった結果となる。キャリアガイダンスを受益者負担で提供しようとする試みがうまくいかない原因の１つとして、職業生活に満

足しておらず、本来、キャリアガイダンスを必要とすると考えられる層は収入が低く、キャリアガイダンスに十分な支出を行えるほどの余裕がないためであるという点は、今回、改めて確認しておきたい。

図表7－23 これまでの職業生活に対する満足感別の
キャリアガイダンスサービスに支払える費用



（3）キャリアガイダンスに支払える費用に関するその他の結果

前節に結果を裏返せば、キャリアガイダンスを受益者負担で有料で提供が可能である場合とは、現在、正社員の者を対象とした在職者向けのキャリアガイダンスであるという常識的な事実が裏付けられる。

例えば、図表７－２４（左）には、職業やキャリアに関して表中にあるような問題を感じていると答えた回答者が、キャリアガイダンスの相談サービスにどのくらい支払えると回答していたかをまとめたものである。表から、「職場の部下との人間関係について」「自分の職業能力をアップさせる方法について」「職場の上司との人間関係について」「自分の仕事の内容について」問題を感じていると答えた回答者は、相談サービスに、相対的に多く支払えると回答していることが分かる。これらは、基本的には組織内で働く在職者が感じる問題点であると言えることから、在職者で、特に、部下や上司との人間観会、職業能力の向上、仕事内容に問題を抱える者に対するキャリアガイダンスであれば、受益者負担で有料で提供する可能性があるということが言える。

また、図表７－２４（右）には、普段の生活で目標にしていること別に、相談サービスにどのくらい支払えると回答していたかをまとめた。表から、「職場の仲間に認められること」「昇進・昇給すること」などを目標としている場合に、相談サービスに多くの費用を支払えると回答している。「職場の仲間に認められること」「昇進・昇給すること」などの項目は、正社員として働いている回答者が目標とする場合が多い項目であるので（第５章参照）、正社員を対象とした職場の人間関係や昇進・昇給に関する相談であれば、比較的、キャリアガイダンスを受ける側に費用負担を求める可能性があることが示される。

図表７－２４　現在、職業やキャリアに関して問題を感じていること（左）および普段の生活で目標としていること（右）別にみたキャリアガイダンスサービス（相談）に支払える費用

現在、職業やキャリアに関して問題に感じていること	
職場の部下との人間関係について	¥2,924
自分の職業能力をアップさせる方法について	¥2,539
職場の上司との人間関係について	¥2,409
自分の仕事の内容について	¥2,353
将来全般について	¥2,140
自分の働き方について	¥2,135
自分の職業の向き不向きについて	¥2,108
身近な健康問題について	¥2,081
職場の同僚との人間関係について	¥2,028
自分の労働条件について	¥2,014
職場外の人との人間関係について	¥1,992
いわゆる悩みやグチなどについて	¥1,969
自分の就職について	¥1,845
自分の家族について	¥1,820
特になし	¥1,784
その他	¥1,661
就職活動の仕方について	¥1,631
身近な法律的な問題について	¥1,589
誰にも話せない深刻な悩みについて	¥1,496

※¥2,300以上の項目に網掛けを付した。

普段の生活で目標としていること	
職場の仲間に認められること	¥2,293
昇進・昇給すること	¥2,259
地域とのつながりを大事にし、地域に貢献すること	¥2,214
より良い社会をつくること	¥2,210
職場や職場以外の友人たちと楽しく過ごすこと	¥2,172
もっと良い仕事に変わること	¥2,165
困っている人々が幸せに暮らせるようにすること	¥2,162
一人でのんびり余暇を楽しむこと	¥2,089
家族や子供を大切にすること	¥2,072

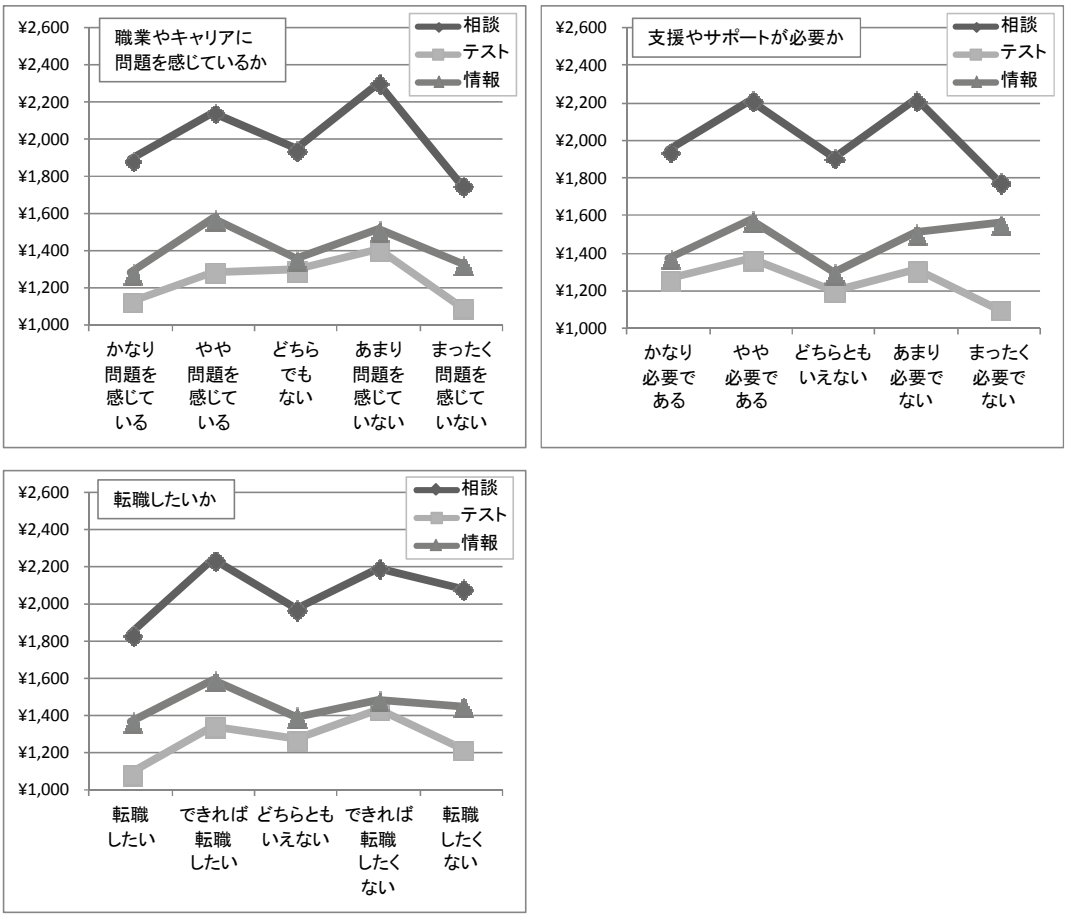
※¥2,200以上の項目に網掛けを付した。

また、キャリアガイダンスに支払える費用に関する興味深い結果として、ほぼ一貫してM字型の結果がみられたということを報告したい。M字型の結果とは、図表７－２５に示したような結果であり、「現在、職業やキャリアに問題を感じているか」「職業やキャリアの問題を解決する上でどのくらい支援やサポートが必要か」「現在または近いうちに転職したいですか」のいずれの質問項目においても、ある程度、費用をかけられると回答したのは「やや問題を感じている」「やや必要である」「できれば転職したい」と答えた回答者か、もしくは「あまり問題を感じていない」「あまり必要でない」「できれば転職したくない」と答えた回答者の双山型のグラフになることを示す。

このような結果となる理由として、先に図表７－９でも示したとおり、基本的に「どちらでもない」という回答は、本調査に限った場合、「まったく問題を感じていない」という回答とほぼ類似のニュアンスをもっており、キャリアに問題を感じている訳でもなければ、支援を必要としている訳でもなく、転職したいという訳でもないという意味で、キャリアガイダンスサービス全般に支出する動機がないために、支払える金額が低いと解釈される。一方で、「かなり問題を感じている」「かなり必要である」「転職したい」という強いニーズをもっている回答者は、ここまで本章で見てきたように、職業やキャリアに何らかの問題を抱えており、それ故、キャリアガイダンスサービスに十分に支出できるだけの経済的な余裕がないものと考えられる。結果的に、この中間に位置する回答者がキャリアガイダンスサービスに支払える金額が最も多いということとなる。したがって、図表７－２４のグラフは基本的には問題がなくてもあってもキャリアガイダンスに支出しないという意味では、U字型の変形であるとも解釈できる。キャリアガイダンスサービスに対する支出にこのような構造があるこ

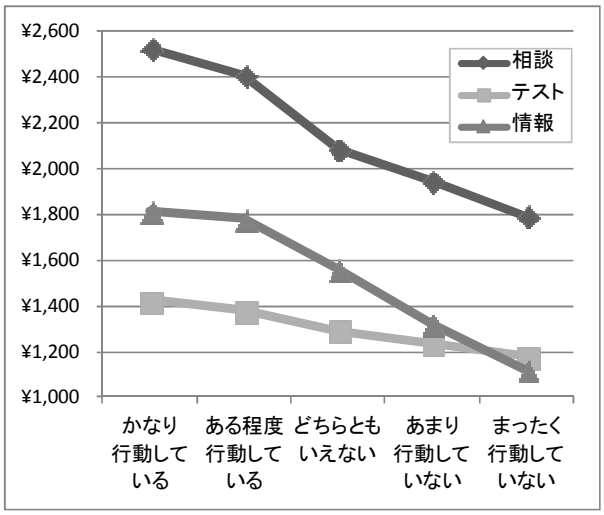
とも、本章で確認された１つの事実であると言える。

図表７－２５ 「現在、職業やキャリアに問題を感じているか」（左上）、
「職業やキャリアの問題を解決する上でどのくらいの支援やサポートが必要か」（右上）、
「現在または近いうちに転職したいか」（左下）別にみた
キャリアガイダンスサービスに支払える費用



ただし、上記のようなキャリアガイダンスサービスに対する支出におけるU字型（またはM字型）の関係は観察されたものの、基本的には、今、まさに自らのキャリアに向けて具体的な行動を起こしている者は、それなりにキャリアガイダンスに支出したいと考えている。図表７－２６に示したとおり、「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ますか」という設問に対して、「かなり行動している」「ある程度行動している」と答えた回答者は、やはりキャリアガイダンスサービスに支出したいと考えている。自ら一定の収入を得ている正社員層以外に、積極的にキャリアを作り上げたいと考えている対象者もキャリアガイダンスの費用負担にある程度応じられる層であると考えておくことができるであろう。

図表7－26 「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ますか」別にみたキャリアガイダンスサービスに支払える費用



5. 本章のまとめと示唆

本章では、日本の成人キャリアガイダンスを検討するにあたって、セグメント論、デリバリー論、コスト論の３つの観点から分析を行った。本章の結果は以下のとおり要約することができる。

第一に、セグメント論に関しては、正社員の職に就く男性と家庭を支える専業主婦という従来型の 30～40 代の成人以外に、無業層や非正規就業層がこの年代に一定のボリュームと緊要度をもって存在していることが改めて確認された。特に、現在、無業や非正規就労の状態にあるのみならず、学校時代に成績が悪かった、学校卒業時に就職活動で不採用であった、転職回数が多いなど、学校から職業への移行の問題やその後の若年キャリアの問題は、そのまま 30～40 代の成人キャリアの問題へと持ち越されていることが示された。ただし、今回の調査では十分な分析が行えなかったが、同じ正社員層の中でも週平均労働時間の長く収入も平均的な正社員と、大企業で働く収入が高い正社員の２つの層に分かれている可能性も示されており、今後、こうした正社員を中心とした在職者のキャリアガイダンスについてはよりいっそうの検討が必要であることも示唆された。

第二に、デリバリー論に関しては、キャリアガイダンスの主要なデリバリーの手段のうち、「情報」と「テスト」、「相談」と「セミナー」が、キャリアガイダンスの利用者のニーズから見て比較的近しい特性をもつものとして感じられていることが示された。その際、「情報・テスト系」はインターネット等を媒介としたサービスに対するニーズ、「相談・セミナー」は人を媒介としたサービスに対する二ーズと緩やかに結びついていた。また、①自宅で時間を特定しない短時間の簡便なキャリアガイダンスサービス、②職業訓練もしくは生涯学習的なニーズと絡めたキャリアガイダンスサービスといった今後のキャリアガイダンスサービスの

可能性や現在取り組まれつつある施策を示唆するニーズもみられた。

第三に、コスト論に関しては、基本的に、キャリアガイダンスサービスに支払える費用の平均値は、「相談」が約 2,000 円、「テスト」が約 1,300 円、「セミナー」が約 1,400 円であった。こうした値は、相談の料金に限ってみても、現在、一般に行われている有料のキャリアカウンセリング料金（約 8,000～10,000 円）と比べて極めて低い水準の値であることが示された。また、基本的に大卒男性正社員で個人年収・世帯年収が十分にあるキャリアガイダンスをあまり必要としない対象層でキャリアガイダンスの費用を支払うことができ、逆に、現在、求職中・無業・非正社員・専業主婦でキャリアガイダンスに対するニーズが高い対象層でキャリアガイダンスに費用を支払えないという結果も示された。ただし、逆に、キャリアガイダンスを受益者負担で有料で行う可能性として、正社員として働いている在職者の仕事上の問題や人間関係などに関する内容であれば成立する可能性があることが示された。

以上の結果は、必ずしも目新しい結果ばかりではなく、これまでにおおむね指摘されていた事がらを再確認したという結果も多い。しかしながら、日本の成人キャリアガイダンスの今後について、若干の政策的な示唆を与えるものであったと考える。

第一に、成人キャリアガイダンスの対象層として、改めて、正社員のみならず、成人の無業者層および成人の非正規就労者層が重要となることが示された。注意すべきは、こうした対象層に対してたんに就職先を紹介するのではなく、いわゆる若年者もしくは学校段階にある若者を対象として行うようなキャリアガイダンスが必要であるという点である。こうした成人無業者層および非正規就労者層は、学校段階から若年に至るキャリア形成上の問題をそのまま成人に至るまで持ち越しており、それゆえ、どこかの段階で、本来、より若い頃に受けるべきであったキャリアガイダンスを十分に受ける必要がある。例えば、学校卒業時に学校の先生や就労支援機関に相談しておくべきだった相談ごと､受けておくべきだったテスト、学習しておくべきであったセミナーをどこかの段階で受ける必要がある。成人の無業者層や非正規就労層に対するこうした若年キャリアガイダンス的な支援は表面上、迂遠にみえる取り組みではあるが、本調査の結果、これらの対象層が若年時の職業やキャリア上の問題を持ち越しているのは明らかであり、この点に対する丁寧な取り組みがない場合、長期的に同じ問題を繰り返してしまうということが想定される。

第二に、その際、こうした対象層向けに、何らかの形で簡便にアクセスできるキャリアガイダンスサービスのチャンネルをコストを抑えた形で用意する必要がある。具体的に、最近のキャリアガイダンス論が想定しているのは、インターネットを中心とした情報技術の利用であるが、その他、駅前などの便利な場所におけるキャリアガイダンスサービスの整備ということが本調査の結果からは示唆しうる。当然ながら、現状においても、例えば、インターネット上では求人情報が掲載されたハローワークインターネットサービスが展開されている他、非正規就労層を対象としたキャリアアップハローワークや駅前等の便利な場所で情報検索・職業相談等が行えるハローワークプラザなど、成人の非正規就労者層を対象層とした簡

便なキャリアガイダンスサービスは展開されている。本調査の結果は，基本的には、こうした方向性というのが成人のキャリアガイダンス・ニーズにかなったものであり、今後も拡充していく必要性があることを示すものである。と同時に、先進各国では、こうした公的なキャリアガイダンスサービスの効果的な広報戦略や宣伝普及といった論点にも注目しはじめており、現行の充実したキャリアガイダンスサービスの認知度を高めることについては、より十分な問題意識をもって検討していきたい。また、それとは別に、やはりインターネットを介した職業理解のための職業情報提供、自己理解のための簡易な自己チェックリスト等の整備は今後も継続的な検討課題としたい。調査結果からも、自宅で即時に簡易にキャリアガイダンスサービスを受けたいというニーズは根強く、インターネット等を介してこうしたニーズに応えた上で、インターネット外の現実の公共職業サービス機関におけるより内容的に充実したキャリアガイダンスサービスに間断なくつなげていくことを、より戦略的に検討すべきである。結果的に、従来から充実したキャリアガイダンスを提供してきた公的な専門機関にとってはプロアクティブ（予防的）なアウトリーチ施策の充実にもつながり、結局のところ、従来以上により多くの人々にキャリアガイダンスサービスを提供できるということになる。

第三に、先進各国の最近のキャリアガイダンス論で検討がなされているキャリアガイダンスの利用者に何らかの費用負担を求める仕組みは、少なくとも現行の公的なキャリアガイダンスを念頭に置いた場合、十分に現実的な選択肢となりにくいという結果となった。その最大の理由として、真にキャリアガイダンスを必要とする対象層はキャリアガイダンスに料金を支払う経済的な余裕がないということがある。しかしながら、逆に言えば、比較的経済的なゆとりをもつ正社員を対象とした職場の問題の解決にあたっては、有料のキャリアガイダンスということがありえることも示される。特に、成人無業者層および非正規就労層に着目するあまり、正社員層に対する適切なキャリアガイダンス的介入に十分な注意を欠くのは問題である。むしろ、正社員層に対するキャリアガイダンスの拡充の１つの方向性として、例えば、海外で検討されているＦＥＰＳ（Free Entry, Pay to Stay）型のキャリアガイダンスサービスを検討の対象とし、できるだけ正社員に対するキャリアガイダンスにかかるコストを軽減し、より綿密な支援やサポートが必要であるという意味でよりコストがかかる対象層にキャリアガイダンスのリソースを集中的に配分していくという方向性を模索する必要があると思われる。

最後に、今回の調査結果をふまえて、今後の成人キャリアガイダンスの多様なニーズと提供のあり方について概観した場合、現在の日本の状況が必ずしも多様なニーズに十分に対応できていないという訳ではない。むしろ、今回の調査結果では、現在の方向性をより一層進め拡充する方向で発展的に検討すべき幾つかの課題および可能性が明らかになったと解釈すべきである。今回の結果をふまえてさらに検討を重ね、日本における成人キャリアガイダンスの望ましいあり方について継続的に検討を行っていくべきであろうかと思われる。

引用文献

Bartlett, W., Rees, T., & Watts, A.G. (2000). Adult guidance services and the learning society: Emerging policies in the European Union. The Policy Press, Bristol, UK.

CEDEFOP(2011a). Guidance policies in the knowledge society; Trends, challenges and responses across Europe: a Cedefop A synthesis report. Thessaloniki, Greece: CEDEFOP

CEDEFOP(2011b). Career development at work: A review of career guidance to support people in employment. Thessaloniki, Greece: CEDEFOP

Grubb, W. N. (2004). An occupation in harmony: The roles of markets and government in career information and guidance. International Journal for Educational and Vocational Guidance, 4(2-3), 123-139.

Hughes, D. & Gray, S. (2004). A market in career provision? Learning from experiences on the east coast of America. Derby: Centre for Guidance Studies, University of Derby.

厚生労働省社会・援護局（2010）．生活保護受給者の社会的な居場所づくりと新しい公共に関する研究会報告書　厚生労働省.

OECD(2004). Career guidance: A handbook for policy makers. Paris, France: OECD.

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.

第8章　各章のまとめと示唆

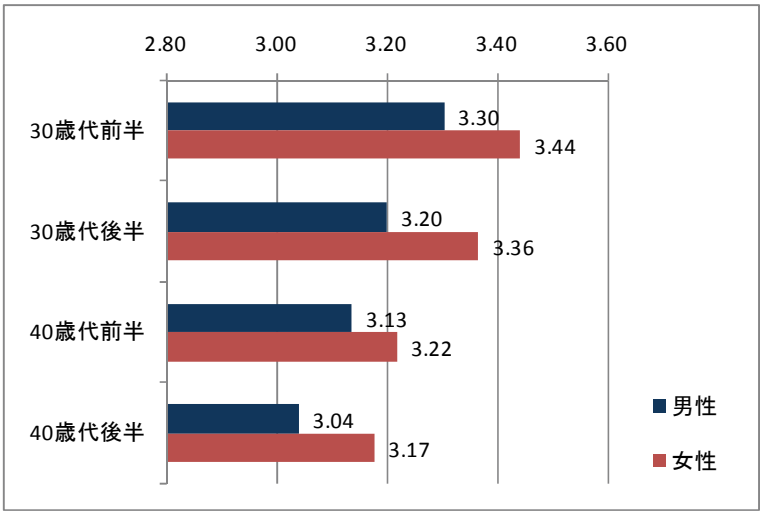
1. 各章の結果のまとめ

以下に各章の結果をまとめた。

（1）性別・年齢別のキャリアガイダンス・ニーズ

性別・年齢別のキャリアガイダンス・ニーズの検討結果から、今回の調査回答者の中でも相対的に若い 30 代前半のニーズが高いことが示された。そのニーズの具体的な内容として「将来全般」が問題であるとする割合が高く、「より労働条件の良い仕事に転職したいと思った時」「やりがいのある仕事に転職したいと思った時」にニーズが高いようであった。これらのキャリアガイダンス・ニーズはより若い 20 代などの若年層のニーズと類似の面があり、30 代前半は従来どおり若年キャリアガイダンスの延長線上で捉える方が適切であると言える。ただし、30 歳代後半の女性では「子どもが生まれたり、育児の問題が生じた時」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の回答が多く、また男性女性問わず 40 代後半では「倒産やリストラなどがあって転職せざるをえなくなった時」に支援やサポートが必要であるとの回答が多かったなど、30～40 代の回答者が過去を顧みた回答には、その年齢に至るまでの蓄積も含めて、ミドル層独特のニーズが反映されていることが、改めて確認された。

図表２－５再掲　「これからの職業やキャリアの問題を解決する上で、どのくらい支援やサービスが必要ですか」の回答に関する男女別、年齢階級別にみた平均値の比較

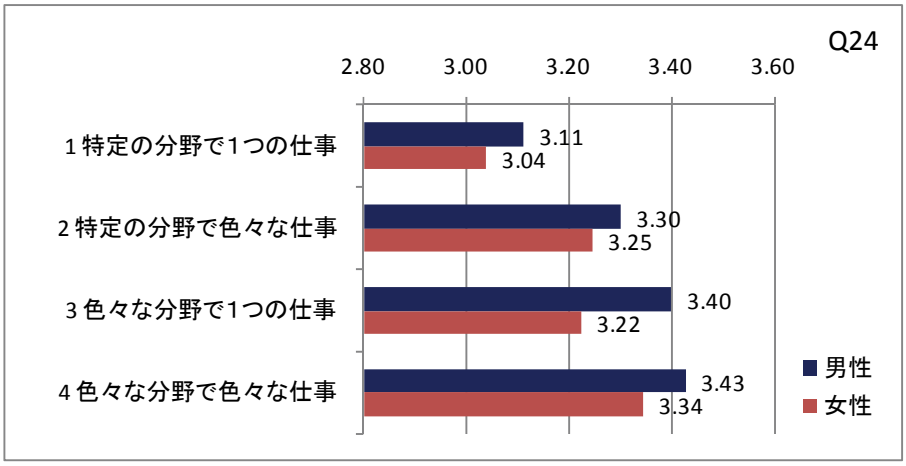


（2）学校卒業後のキャリアとキャリアガイダンス・ニーズ

転職経験があったり、「いろいろな分野でいろいろな仕事をしてきた」という意識があったり、初職選択時に「就職活動をしたが、採用されなかった」経験があるなど、何らかの意味でキャリアが分断される経験をしている場合、現在のキャリアガイダンス・ニーズが高いこ

とが示された。逆に、転職経験がなく、「特定の分野で１つの仕事をしてきた」という意識があり、初職選択時に「第１志望に就職した」場合にはキャリアガイダンス・ニーズは低かった。これらの結果から、基本的にキャリアガイダンス・ニーズは、就職活動がうまくいかなかったり、転職経験があるなど、キャリアが分断されたという思いがある場合に、本人に根強く感じられているということが示された。

図表３－１３再掲　過去の職業経験別にみた「現在、問題を感じている程度」の平均値の男女比較



（３）現在の職業生活とキャリアガイダンス・ニーズ

概して言えば、現在、求職中の専業主婦あるいは求職中の無業者（失業者）において、キャリアガイダンス・ニーズは高く、非正規就労者についてもその傾向がみられた。ただし、より細かくみた場合、転職を強く希望している場合、現在の職業生活に対する満足感が低い場合、無業者で配偶者がいない場合、就業者層では自分のキャリアに向けて具体的に行動を起こしている場合、キャリアへの問題意識は高いようであった。

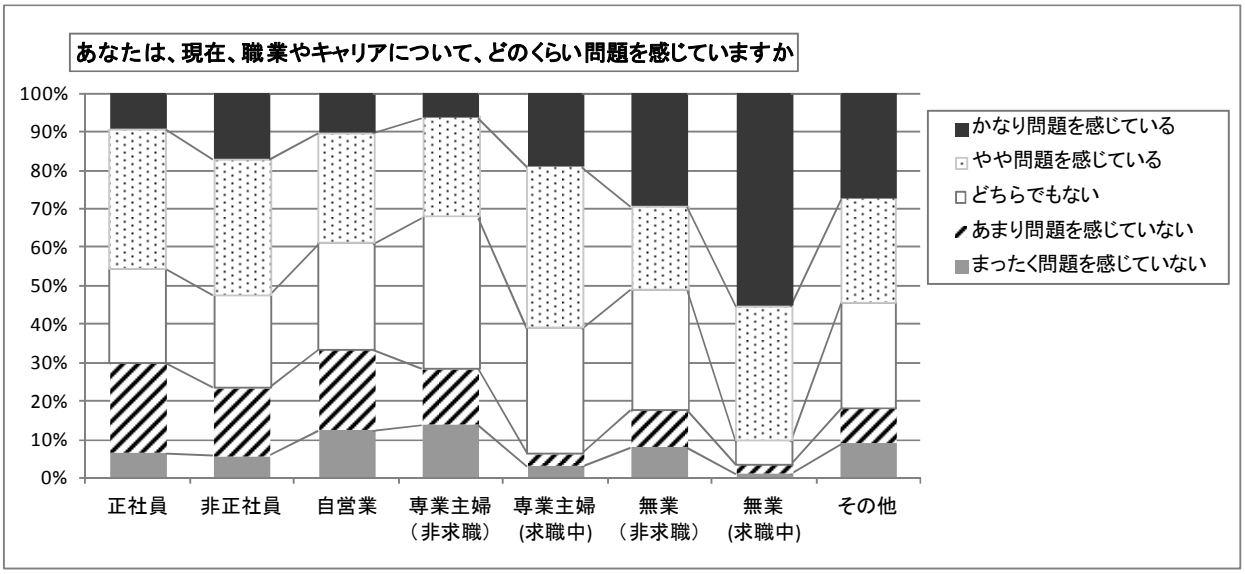
なお、具体的に行動を起こしていないと回答した者は、自分のことを「何を考えたらよいのか分からないタイプ」や「誰かに助けてもらえれば考えるタイプ」であると評価しており、特に求職中の専業主婦、無業層に多かった。これらの対象層においては、自らのニーズ把握そのものが難しいことが、具体的な行動に向けた障壁となっていた。これらの対象層においては自分の職業の向き不向きに対する関心の高さを背景にテスト受検のニーズも高く、こうした側面からアプローチをすることが有効である可能性が高いと推測される結果も示された。

さらに、支援やサポートを利用するにあたって、基本的には無料・低価格でサービスを受けたいというニーズは根強く、特に無業者・求職者では無料のサービスを望む者が多かった。一方で、求職中の無業者はキャリアガイダンスにかかる時間は最も長いものを希望していた。なお、キャリアガイダンスに最もコストをかけられると回答した正社員層においても、個別相談・テスト・情報収集ともに 2,000～3,000 円程度、時間も 40～50 分程度となっており、

現在、民間業者によって提供されているキャリアカウンセリング・キャリアコンサルティングの相場である１時間１万円とは乖離がある。

正社員層を中心として、キャリアガイダンス・サービスの選好には「自分で計画して考えることができる」という意味での思考の自律性といった個人特性が大きな影響を与えており、こうした自らのキャリアに対する基本的な問題関心がキャリアガイダンス・サービス利用の根底に必要となることが示された。

図表４－３再掲　キャリアに対して現在問題を感じる程度



図表４－６再掲　職業・キャリアの問題解決のために、支援やサポートが必要か

	正社員	非正社員	自営業	専業主婦（非求職）	専業主婦（求職中）	無業（非求職）	無業（求職中）	その他	合計
かなり必要である	6.4%	9.7%	5.3%	8.0%	14.6%	25.5%	44.6%	20.0%	8.6%
やや必要である	32.4%	37.9%	24.9%	35.7%	48.5%	25.5%	36.1%	23.6%	33.6%
どちらともいえない	35.7%	35.2%	40.7%	36.9%	33.3%	33.3%	18.1%	40.0%	35.7%
あまり必要でない	19.6%	13.7%	22.0%	11.2%	3.0%	3.9%	1.2%	10.9%	16.4%
まったく必要でない	5.9%	3.6%	7.1%	8.4%	0.5%	11.8%	0.0%	5.5%	5.7%

注：網かけは正社員の列を基準とした場合に、5%水準で有意差があるカテゴリを示す。

（４）現在の職業意識とキャリアガイダンス・ニーズ

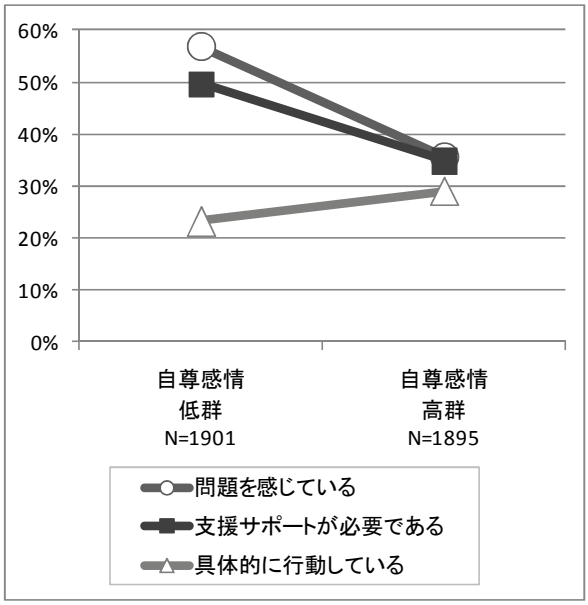
普段の生活で目標にしている事がらをもとに、「地域・余暇志向」「仕事・余暇志向」および「仕事・地域志向」の３つの意識類型を作って検討した。その結果、最もキャリアに問題を感じているのは「仕事・余暇志向」の回答者であり、仕事内容や職場でのトラブル・人間関係の問題などを背景に転職に希望ももっているが、具体的なキャリアガイダンス・ニーズはみられなかった。大企業・正社員で働く者が多く含まれる類型であるが、こうした対象層が抱くニーズについては改めて検討が必要となる。同様に、配偶者も子どもも抱える大企業

に勤める高収入の者が多く含まれる「仕事・地域志向」の回答者は、キャリアに対する問題意識もサポートのニーズも低かったが、逆に、こうした対象層は日々の職業生活・家庭生活の中で自らのキャリアを振り返る余裕がない層である可能性もあり、こうした中核的な正社員層のキャリアガイダンス・ニーズは改めて課題となると考えられる。

自尊感情が低い者あるいは抑うつ傾向がある者は、自らのキャリアや職業生活に問題を感じている割合が極めて高く、改めてキャリアガイダンス・ニーズの高い対象層として認識する必要があることが示された。特に、自尊感情が低い者は「将来全般について」「自分の職業の向き不向きについて」問題を感じており、それ故、テストや相談に対するニーズが高かった。また、公的機関の専門家による支援を利用したいと回答する割合も高かった。

一方、現在、抑うつ傾向があって問題を抱えている回答者は、過去に人間関係、倒産・リストラ、職場のトラブル、配偶者との離死別など、様々な問題を抱えていたことが多く、そうした問題が現在に至るまで影響を与えているようであった。特に、職場で精神的な圧迫を受けて、心身両面で失調を来たすといったことを過去の職業上の危機として記述する割合も高く、特別な対応が求められるようであった。一方で、抑うつ傾向ありの回答者は、転職への志向も高く、適切なキャリアガイダンスを行うことによって一定の問題解決がなされるという面も見受けられ、改めて、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、検討する余地がある。

図表5－19再掲　自尊感情高群・低群別にみた職業やキャリアについての考え方



図表5－32再掲　抑うつ傾向ありの者が過去にキャリアガイダンスを必要とした場面

	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。

（5）職業情報とキャリアガイダンス・ニーズ

職業情報については、インターネットを通じた情報入手に対するニーズが根強いことが示された。しかし、例えば、地域でパートなどを探したいと考える女性は新聞折り込み・チラシを重視しているなど、本人のニーズに応じた情報媒体の性格があることがうかがえた。職業情報の入手に関しても公共職業安定所に対するニーズは高かったが、こうした対面的な相互作用を伴う支援に対しては、もともと本人が対人指向的で対人的なコミュニケーションに抵抗感がないか否かも重要な要因となっていることが示された。逆に、そうした対人的なコミュニケーションが不得手な対象層にいかにキャリアガイダンス・サービスの窓口となる仕組みを提供し、それをいかに公共職業安定所のような対面的なキャリアガイダンス・サービスを提供する機関に導き、引き継ぐことができるのか、「情報」と「相談」が一体化したキャリアガイダンスの仕組みが模索される必要があると考えられる。

図表6－10再掲　求人情報の入手メディア（年代・性別）

	全体				求人情報を必要としている人			
	30代男性 (n=1003)	30代女性 (n=1061)	40代男性 (n=991)	40代女性 (n=1051)	30代男性 (n=285)	30代女性 (n=362)	40代男性 (n=347)	40代女性 (n=342)
パソコンのサイト	64.5	*69.0*	57.4	60.3	83.2	82.9	83.8	78.7
公共職業安定所（ハローワーク）	25.6	*50.8*	33.5	*44.5*	52.6	*67.7*	56.7	63.7
新聞・折込み・チラシなど	18.5	*41.1*	16.1	*39.8*	25.6	*55.5*	24.7	*57.0*
書籍・雑誌や情報誌など	27.2	*36.7*	23.6	28.3	37.9	*46.1*	35.6	42.1
民間の職業紹介機関	26.3	*28.9*	26.1	24.5	37.9	41.2	40.5	34.2
今は必要ない	23.6	16.2	*29.0*	23.3	*3.2*	1.1	1.6	1.2

残差分析の結果、5%水準で有意に値の高いものは網掛け、低いものは下線

（6）キャリアガイダンスの多様なニーズと提供のあり方

現在、無業や非正規就労の状態にある者が、特に、職業やキャリアに関する問題を抱えており、キャリアガイダンスに対するニーズが高いことが示された。特に、これらの対象層は、学校時代に成績が悪かった、学校卒業時に就職活動で不採用であった、転職回数が多いなど、学校から職業への移行の問題やその後の若年キャリアの問題をそのまま 30～40 代の成人キャリアの問題に持ち越している可能性が示された。

また、キャリアガイダンスの主要な構成要素のうち「情報」と「テスト」、「相談」と「セミナー」が、利用者のニーズから見て比較的特徴の似ているものとして感じられていることが示された。なお、①自宅で時間を特定しない短時間の簡便なキャリアガイダンス・サービス、②職業訓練もしくは生涯学習的なニーズと絡めたキャリアガイダンス・サービスなどに対するニーズも見出された。

さらに、利用者がキャリアガイダンス・サービスに支払える費用の平均値は「相談」が約 2,000 円、「テスト」が約 1,300 円、「セミナー」が約 1,400 円であり、キャリアガイダンスのために支払える金額には一定の上限があることが示された。なお、求職者・無業者・非正社員などキャリアガイダンスに対するニーズが高い対象層ほど、経済的な余裕がないために、キャリアガイダンスに費用を支払えないという逆説的な結果も示された。

図表7－9再掲　本調査の回答者属性と職業やキャリアに問題を感じている程度に関するコレスポンデンス分析の結果

世帯年収「1000万円以上」	0.83	−0.14
世帯年収「800～1000万円未満」	0.52	−0.15
家計負担者「自分と配偶者が半々」	0.40	−0.44
勤務先規模「1000人以上」	0.37	−0.50
あまり問題を感じていない	0.33	−0.33
正社員経験年数「21年以上」	0.33	−0.29
世帯年収「600～800万円未満」	0.29	−0.07
非正規就労経験「なし」	0.22	−0.05
現在の状態「正社員」	0.18	−0.42
学校卒業後の働き方「正社員」	0.14	−0.01
週平均労働時間「40～50時間」	0.13	−0.43
正社員経験年数「10～20年」	0.12	−0.19
週平均労働時間「40時間未満」	0.11	−0.33
週平均労働時間「40時間」	0.06	−0.16
最終学歴「大卒」	0.01	−0.21
キャリア意識「特定の分野でいろいろな仕事」	0.00	−0.17

現在の状態「専業主婦」	0.69	1.36
学校卒業時「就職活動して第一志望に就職」	0.45	0.08
まったく問題を感じていない	0.42	0.42
配偶者「あり」	0.39	0.11
家計負担者「おもに配偶者」	0.39	0.52
転職経験「なし」	0.38	0.11
現在の状態「自営業・家族従業員」	0.37	0.38
子ども「あり」	0.34	0.12
キャリア意識「特定の分野で1つの仕事」	0.34	0.12
主婦経験「あり」	0.20	0.61
年齢「40歳代後半」	0.18	0.03
無業経験「なし」	0.17	0.02
どちらでもない	0.16	0.27
転職経験「1回」	0.15	0.03
中学時代の成績「真ん中あたり」	0.08	0.23
住まい「非都市部」	0.08	0.00
性別「女性」	0.07	0.26
世帯年収「400～600万円未満」	0.06	0.03
非正規就労経験「1～3年」	0.06	0.16
学歴「短大専門卒」	0.03	0.31
勤務先規模「29人以下」	0.03	0.21
最終学歴「高校卒」	0.03	0.06
年代「40歳代前半」	0.03	0.06

現在の状態「無業その他」	−2.69	0.56
家計負担者「おもに親」	−1.31	0.14
転職回数「7回以上」	−1.21	0.80
学校卒業時「就職活動したが採用されず」	−1.20	0.38
世帯年収「0～400万円未満」	−1.07	0.07
現在の状態「専業主婦・無業（求職中）」	−1.06	0.86
無業経験「あり」	−0.87	0.03
かなり問題を感じている	−0.82	0.09
学校卒業後「しばらく働かなかった」	−0.79	0.37
学校卒業後「非正社員・非正職員」	−0.75	0.10
学校「中退あり」	−0.65	0.84
非正社員経験「4年以上」	−0.57	0.08
中学時代の成績「下のほう」	−0.32	0.52
正社員経験「10年未満」	−0.25	0.32
学校卒業時「就職活動しなかった」	−0.19	0.25
転職回数「2回」	−0.16	0.07
キャリア意識「いろいろな分野で1つの仕事」	−0.16	0.27
現在の住まい「都市部」	−0.06	0.04
年齢「30歳代後半」	−0.05	0.07

配偶者「なし」	−0.79	−0.13
転職経験「4～6回」	−0.61	−0.14
現在の状態「非正社員」	−0.50	−0.07
転職経験「3回」	−0.44	−0.35
子ども「なし」	−0.41	−0.09
キャリア意識「いろいろな分野でいろいろな仕事」	−0.39	−0.02
勤務先規模「100人以下」	−0.28	−0.34
学校卒業時「就職活動して第一志望以外に就職」	−0.25	−0.13
年齢「30歳代前半」	−0.24	−0.10
やや問題を感じている	−0.12	−0.15
勤務先規模「1000人以下」	−0.11	−0.40
性別「男性」	−0.09	−0.23
主婦経験「なし」	−0.09	−0.20
勤務先規模「300人以下」	−0.05	−0.43
家計負担者「おもに自分」	−0.04	−0.24
週平均労働時間「50時間以上」	−0.01	−0.19
中学時代の成績「上のほう」	−0.01	−0.16

※コレスポンデンス分析の結果。第1軸の値が大きい順に整列した。第1軸は職業やキャリアに対する問題を感じている程度、第2軸は正社員－非正社員の軸と解釈される。

2. 本研究の結果に基づく政策的示唆

上記の結果を受けて、本報告書の政策的示唆として以下の３点を指摘したい。

（１）日本のミドル層の環境変化をめぐる新たなキャリアガイダンス・ニーズ

日本のミドル層の環境変化をめぐって新たなキャリアガイダンス・ニーズがあると想定されたが、やはり、特に、求職中の専業主婦、失業者、無業者、非正規就労層ではキャリアガイダンスに対するニーズが高いことが改めて確認された。これらの対象層がミドル層において拡大していることから、結局のところ、ミドル層全般のキャリアガイダンス・ニーズも拡大していると想定され、従来から行われている様々なキャリアガイダンス施策と合わせて、さらに拡充する方向で考えるべきであることが改めて示唆される。特に、キャリアガイダンスのタイプとして「情報」「テスト」「相談」の三者に対するニーズは極めて高く、ミドル層を対象とした「情報」「テスト」「相談」のあり方を今後も継続的に検討していく必要がある。特に、現在のところ「情報」「テスト」「相談」はそれぞれ別個にサービスが提供されていることが多いが、これらが相互に連携することによって、例えば、「情報」にアクセスした対象者を「相談」場面に呼び込み、一緒に「テスト」を行うことによってより充実したキャリアガイダンス・サービスを提供するといった方向は模索されるべきである。現在、それぞれに行われている仕組みを相互に連絡することによって、あまり費用をかけずにミドル層を念頭に置いたキャリアガイダンスの体制は整備できる可能性があり、今後の検討課題としたい。

（２）ミドル層におけるパーソナルな支援とキャリアガイダンスとの接合

上述したとおり、労働市場における周辺的な対象層においてキャリアガイダンス・ニーズが高いことが示されたが、これらの対象層では、自尊感情が低かったり、抑うつ傾向がある者も多い。従来、これらの対象層はキャリアガイダンスの対象とせずに、メンタルヘルスやより臨床心理学的な介入支援の対象として捉えてしまうことが多かったが、本研究の結果から適切なキャリアガイダンス的な介入支援によって、何らかの解決が図られる場合が多いことも示唆された。自尊感情が低かったり、抑うつ傾向が高い者に対して、たんにメンタルヘルス的な介入支援を行うのみならず、キャリアガイダンス的な手法もあわせて実施することによって、将来の方向性を明らかにし、転職や就職の手助けをすることによって、自尊感情の低さや抑うつ感情はよりポジティブなものに修正できる可能性がある。こうしたパーソナルな支援とキャリアガイダンスとの接点については、現在、また新たな局面に入ったと考えるべきであり、今後、キャリア形成支援施策を考える上でも十分な配慮を行い、新たな可能性を模索すべきであることが示唆される。

（３）大企業等における中核的なホワイトカラー層に対するキャリアガイダンスの再検討

求職中の専業主婦、失業者、無業者、非正規就労層、あるいは自尊感情が低い者、抑うつ

傾向のある者など、職業やキャリアにより困難を感じる対象層に着目するあまり、大企業で働くホワイトカラー大卒男性のキャリアガイダンスについては､看過されやすい現状がある。しかしながら、本研究の結果にも示されたとおり、こうした中核的な正社員層においても大きなキャリア環境の変化が生じているはずであるが、相対的に問題が少ない対象層であるが故に問題が放置されやすく、適切な配慮が行き届かない場合がある。例えば、今回の調査結果からも、相対的に恵まれた環境にあるために自助努力でキャリア形成が可能であると考えられてしまい、とられるべき適切な介入支援施策が模索されない可能性があることが危惧される。改めて、特に大企業におけるキャリアガイダンスの必要性といったものを、人事労務管理・人材育成との関わりの中で考慮する必要がある。

3. 今後の課題

本研究の今後の課題として、以下の３点を指摘する。

第一に、求職中の専業主婦、失業者、無業者、非正規就労層ではキャリアガイダンスに対するニーズが高いことが改めて確認されたが、こうしたニーズが実際にどの程度の切迫性・緊急性を持っているのか、また、具体的にどのような就労に対してどの程度のニーズがあるのかについては、さらに深く検討を行う必要がある。逆に、本人が感じていない潜在的なニーズもあることが想定され、本研究の知見をさらに発展させて、より具体的・現実的なキャリアガイダンス施策の方向性を模索する必要がある。

第二に、自尊感情が低い者および抑うつ傾向のある者がキャリアガイダンスに対して一定以上の強いニーズをもつことが示されたが、こうした対象者に対するメンタルヘルス面でのパーソナルな支援とキャリアに関する支援の接合については、引き続き今後も検討すべき課題として残る。一方で、そもそも低い自尊感情、高い抑うつ傾向に至った経緯やそこに至るまでの教育的・予防的な介入支援についても重視すべきであり、こうした一連の検討が今後の課題となる。

第三に、就労やキャリア形成により困難を抱える対象層が抱くキャリアガイダンス・ニーズが相対的に強く深刻であるために、大企業で働く大卒ホワイトカラーに象徴される中核的な正社員層のキャリアガイダンスは看過されやすく、そのため適切な対応がとられないまま放置されやすいこともうかがえる結果が散見された。日本におけるミドル層の就労環境の変化は中核的な正社員層のキャリア環境にも大きな変化を与えているはずであり、今後はこれらの対象層に対するキャリアガイダンスを人事労務管理・人材育成施策との関わりの中で検討していく必要がある。今後の課題としたい。

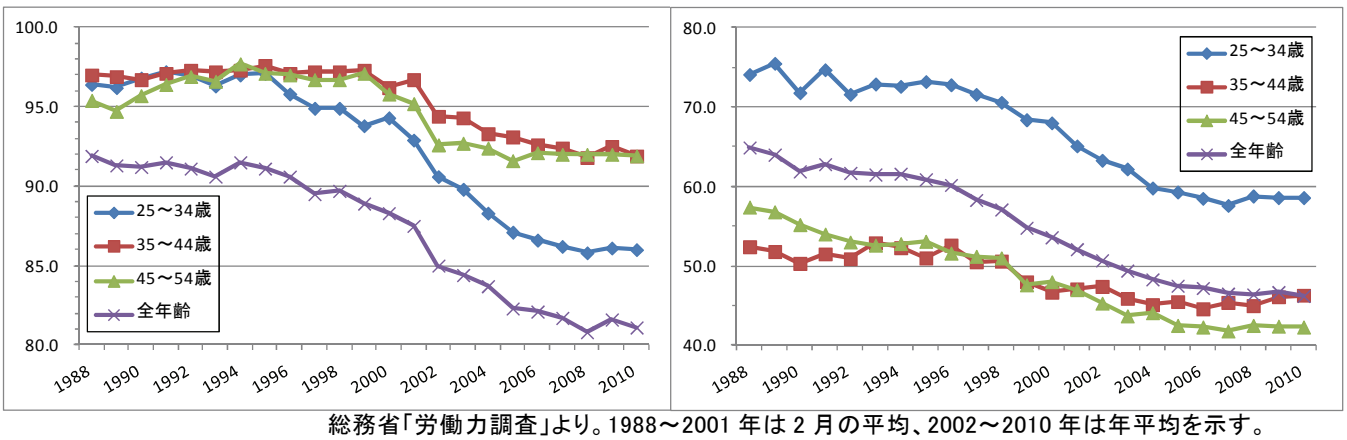
補章　成人キャリアガイダンスのあり方について

1. 本研究の意義－多様化するミドル層におけるガイダンス・ニーズ－

これまで、30～40 代を対象とするキャリアガイダンスについては、必ずしも年齢層を明確に意識しての議論はされてこなかった。議論されてきたひとつは、30 代でも正規就労への移行を希望する年長フリーターや離転職者に対する支援であり、これはミドル層全般というよりも、初期キャリアにおける school-to-work の問題を抱えた層が対象であるととらえることができよう。また、40 代が対象となる場合も、どちらかといえば、離転職者への支援が中心であり、いわば顕著な「問題」を抱えた 30～40 代が対象であったといってよい。一見、順調に職業キャリアを歩んでいるミドル層に対するキャリアガイダンスは、各企業等におけるキャリア開発の一環としての働きかけは行われてきているものの、公的・社会的サービスとしてのキャリアガイダンスは、それほど必要性が認識されてこなかったといえるかもしれない。

キャリア発達が生涯にわたるプロセスであると認識され、それを支援する働きかけとしてのキャリアガイダンスも生涯にわたるものと考えるならば、当然すべての年齢層を対象とし、特定の年代に固有の状況や発達的な特徴と関わる事項を配慮しつつ、個人が抱える問題の解決を支援していくことが必要であろう。

ところが、他の年齢層と同様に、今日の日本社会における 30～40 代の雇用・就業状況は多様化しているといわざるを得ない。第 1 章においては、①失業率が高まっている（第 1 章図表 1 － 1）、②男性の就業率は下がり、女性の就業率は上がっている（第 1 章図表 1 － 2）、③有配偶者率は下がっている、といったミドル層をめぐる環境変化の一端が紹介されている。これらに加えて、労働力調査の長期時系列データ「年齢階級・雇用形態別雇用者数」（1988～2010 年）に示されている「正規雇用率」（役員を除く雇用者に占める正規雇用者の比率）を眺めてみたい（図表補－ 1）。このデータの年齢階級は、10 歳階級で区切られているため、



総務省「労働力調査」より。1988～2001 年は 2 月の平均、2002～2010 年は年平均を示す。

図表補－1　年齢階級別正規雇用率（左・男性、右・女性）

残念ながら 30 代・40 代を明確に抽出することはできないが、全年齢平均の推移と同期して、30～40 代の正規雇用率も低下していることがうかがえる。男性では特に、2000 年以降における 25～34 歳の低下が顕著であり、フリーターや早期離職に代表される初期キャリアの問題、すなわち school-to-work に関わる問題によるものと推測される。

第 1 章で示されたデータや、ここで示した正規雇用率のデータは、いずれも多様化する 30～40 代の雇用・就業状況の様相を示すといってよいであろう。30～40 代をミドル層と呼ぶとしても、この年齢層を正規雇用による「働き盛り」の時期として一律的にとらえるのは、無理があるようである。若年者に対する就労支援、キャリア形成支援は 34 歳までを対象にしてきたが、最近は 30 代後半までが若年者支援の対象とされることもある。そうだとするならば、ミドル層の一部は年長フリーターや無業者といった若年者に対する就労支援を必要としていることになる。また、子育てや場合によっては老親の介護などに追われながらも、順調に職業キャリアを歩んでいる従来型の「働き盛り」を迎えているミドル層もいるであろう。さらに、職業キャリアにおける転機を迎え、転職等に関する問題を抱えたミドル層も想定される。以上のように考えると、30～40 代をミドル層と呼ぶとしても、その様相は一通りではなく、大まかにみて、次のようなグループと支援が想定される。

図表補－2 ミドル層の様相と必要とされる支援の内容

ミドル層の様相	必要とされる支援
①不安定就労のミドル層	たとえば、若年者支援（就労支援）
②働き盛りのミドル層	たとえば、ワーク・ライフ・バランスの支援
③転機を迎えたミドル層	たとえば、転職支援

つまり、ミドル層とは若年者でもあり、働き盛りでもあり、転機や危機を迎える時期でもあるということになり、いったいどのようなガイダンス・ニーズが存在するのか、明確にされていないのが実状である。このような状況下において、ミドル層のキャリアガイダンス・ニーズを把握し、必要な支援を検討したのが本研究の特徴である。特に、ミドル層を多様な潜在的ニーズを有する層としてとらえるとともに、これまでは看過されがちであった正規雇用で順調にキャリアの道を歩んでいるようにみえる 30～40 代には何が求められているのか。そのニーズを把握するとともに、どのようなガイダンス・サービスの提供が可能であるかを探っている点に意義があるといえよう。

2. 30～40 代とは－キャリア発達からみた特徴－

人間発達は時間的経過としての年齢とともに進行する。キャリア発達も同様である。個人と環境との相互作用によって発達は規定されるが、特定の年齢層や発達段階に共通の特徴を有しながらも、一般に大きな個人差が認められる。発達の過程は環境との関わりにおいて、

個人が学習や経験を累積していく過程でもあり、社会化と個性化が織りなす過程でもあることから、発達が進行するほど個人差は大きくなると考えられる（川﨑・井上, 1990）。

たとえば、大学生にも十分な個人差が存在するが、職業キャリアをスタートする以前であるという点やそのほとんどが未婚であるという点では共通しており、等質性が認められる。これに対して、30～40 代のミドル層は、職業経歴の多大な影響を受けて社会化・個性化が進展しており、また自身の家庭を築くとすれば、家庭生活の影響も色濃く受けることになる。つまり、ミドル層の発達を規定する大きな要因は「仕事」「家庭」「自己」ということになる。

スーパー（例えば Super, 1980, 1996）は 30～40 代を「確立段階」（25～44 歳）、「維持段階」（45～64 歳）ととらえているが、これはいわば安定的な時期としてのミドル層の位置づけである。職業的地歩を固めるとともに、明確に形づくられた自己を維持していく時期でもある。また、シャインは「初期キャリア」（17～30 歳）、「中期キャリア」（25～45 歳）、「中期キャリアの危機」（35～45 歳）、「後期キャリア」（40 歳～定年）というように、個人差を配慮して年齢を二重・三重に重ねながらキャリア発達の段階を想定している。初期キャリアにおいては現実の仕事を知り、組織と自己の調和を図ること、中期キャリアでは組織内で明確なアイデンティティを確立すること、そして中期キャリアの危機においては、自分のキャリア・アンカーを知るようになることなどが発達課題として設定されている（Schein, 1978）。

このように、代表的なキャリア発達理論においても、ミドル層の発達を規定する要因が「仕事」「家庭」「自己」であることが読みとれる。エリクソンのアイデンティティ（Erickson, 1959）をあえて持ち出す必要はないかもしれないが、仕事や家庭との関係において自己のあり方が問われる時期、つまり仕事・家庭との調和を図る主体としての自己のあり方が問われる時期であるともいえよう。したがって、ミドル層の発達を支援するキャリアガイダンスにおいては、「仕事」「家庭」「自己」のあり方や個人差を配慮したサービスの提供が求められると考えられる。

3. 必要なサービス－求められるアプローチ－

第 5 章において、前述の「仕事」「家庭」「自己」のあり方に応じたキャリアガイダンス・ニーズが検討されている。「仕事」の要因は、地域・余暇・家庭とともに「普段の生活で目標としていること」（目標志向）として扱われ、「地域・余暇志向」「仕事・余暇志向」「仕事・地域志向」の 3 グループに分類してキャリアガイダンス・ニーズの検討が行われている。また、「家庭」については、「家庭志向」にあたる成分が見出されなかったため、目標志向のグループには含まれていないが、配偶者や子どもの有無の違いによるニーズの検討が行われている。「自己」については、アイデンティティではなく、自尊感情や抑うつ傾向が取りあげられている。

ここでは、その結果を逐一ふり返ることは避けるが、目標志向によってニーズの自覚や内容が異なることが示された点は示唆に富んでおり、重要である。

図表補－3　目標志向グループとキャリアガイダンス･ニーズ

目標志向	属　性	問題の自覚／支援の希求	ニーズの内容
地域・余暇志向	女性がやや多い	高い ／ 高い	主に家庭関連
仕事・余暇志向	他よりも未婚が多い	高い ／ 高くない	主に転職関連・職場関連
仕事・地域志向	既婚が多い	高くない ／ 高くない	特に傾向なし

女性がやや多い「地域・余暇志向」は、ある程度問題を感じて支援を求めており、ニーズの内容は主に家庭関連である。他のグループよりも未婚が多い「仕事・余暇志向」のニーズの内容は主に転職関連・職場関連といった「仕事」の領域であり、問題を感じているにもかかわらず、支援を必要としていない。既婚が多い「仕事・地域志向」では、問題をあまり感じておらず、支援も求めていない。ニーズの内容についても、特に目立った傾向はみられない。まさに、冒頭で述べたような、一見、順調に職業キャリアを歩んでいるミドル層といえるかもしれない。

本研究においては、目標志向グループ別と同様の分析手法をとり、自尊感情や抑うつ傾向とキャリアガイダンス・ニーズについても検討しているが、ここでも一定の関係が示されており、意義深いことと思われる。

以上の結果に基づくと、キャリアガイダンス・サービスを提供する対象としてのミドル層を考えると、問題の自覚が明確であり、かつ支援を求めているグループ（図表補－３では「地域・余暇志向」）にサービスを提供するというのがひとつの考え方である。しかしながら、５章で述べられているように、本人が気づいていないとニーズは生じないが、問題に気づいたときにはその後の職業やキャリアに対する備えを怠ってしまい、時機を逸するということも考えられる。そのため、問題を自覚しておらず、支援も必要と感じていないグループ（図表補－３では「仕事・地域志向」）に対しても、潜在的ニーズを配慮したガイダンス・サービスの提供が必要であろう。

しかし、ここでさらに配慮すべきことは、潜在的ニーズに働きかけるタイミングである。ニーズが自覚されていない場合には、サービスを受け入れる構えがなく、ガイダンス・サービスが効果を発揮することは難しい。また、潜在的ニーズを顕在化させることは場合によっては「寝た子を起こす」ことになり、これに見合う十分なサービスの提供がなければミドル層の納得が得られない。基本的には、仕事や家庭、自分自身について何らかの問題を抱え、「つまづいた」という自覚を有する「危機」の状態こそ、キャリアガイダンスが効力を発揮する好機ではなかろうか。これらをふまえて、ミドル層のニーズに応じたキャリアガイダンスについては、ケース研究も含めたより詳細な検討が必要であると思われる。

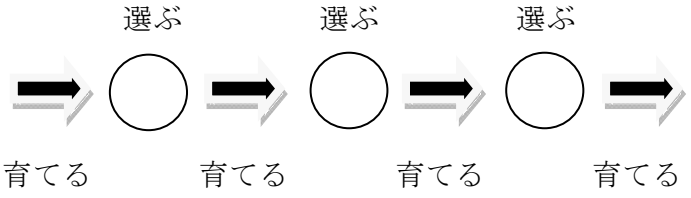
4. 今後の課題－「選ぶ」ことと「育てる」こと－

前述のように、ミドル層のニーズをより詳細に把握することも今後の課題であるが、どのようなガイダンス・サービスが必要かという点についても、やはり詳細な検討が求められる。本調査で取りあげられた支援やサービスは、情報提供、職業適性検査、相談、セミナーや講座といった内容である。これらのサービスは、主にキャリア上のさまざまな選択を支援する働きかけであるともいえよう。

生涯にわたる個人のキャリア発達は、選択や意思決定が連続する過程であるととらえることができる。図表補－４は、「線」で示されるキャリア発達の過程において、「点」で示される選択や意思決定の時期がくり返し出現する様相を示したものである。ここでいう「点」とは、たとえば中学や高等学校における進学先の選択、大学における就職先の選択といったものである。従来のキャリアガイダンスは、「点」で示された「選ぶ」ことの支援に重点を置いてきた。学校進路指導において、このことが強調された場合には、「出口指導」という表現が用いられている。

しかし、「選ぶ」ためには「育てる」ことが必要である。具体的には、進路選択のレディネスを高めることや意思決定の能力をはぐくむことである。場合によっては、より具体的・実践的なスキルや能力を身につけることも含まれるであろう。また、「選ぶ」という作業の後にも、選んだ選択肢を自ら「育てる」ことが求められる。今日、キャリア教育やキャリア形成支援の必要性が叫ばれるなかで、適職選択の考え方が強調されている。しかし、職業に就く前の段階において、「自分に合った」仕事を選択することは至難の業である。適職とは、単に「自分に合った」仕事を選ぶというだけでなく、職業生活を通して、自ら選んだ仕事を「自分に合った」仕事に育てていく必要がある。

このように考えるならば、キャリア発達は「選ぶ」ことと「育てる」ことが連続する過程であり、キャリアガイダンスはこのことを配慮して実践することが必要である。マッチング理論においては、自分の特性に合わせた職業を選択することが重視されるが、最近は変動する環境に適応していく adaptability や個別の企業において通用する職業遂行能力だけでなく、広く社会に通用する employability という考え方も強調されるようになっている。これらは、「選ぶ」ことよりも「育てる」ことを重視した観点であるともいえる。



図表補－４　キャリア発達を支援するガイダンス・サービス

これからのキャリアガイダンスにおいては、「選ぶ」支援だけでなく「育てる」支援が求

められるのではなかろうか。特に、すでに職業キャリアをスタートし、一定の職業経験を有するミドル層においては、「育てる」ことを配慮した支援が必要である。ガイダンスとトレーニングはキャリア支援の両輪であると考えられるが、場合によってはガイダンスだけでは不十分であり、適切なトレーニングの機会を提供する支援も必要であろう。ガイダンスとトレーニングが相まって、「点」だけではなく「線」としてのキャリア発達の支援が可能になると考えられる。したがって、情報提供、職業適性検査、相談、セミナーや講座といったガイダンス・サービスの内容に「育てる」要素を加味し、「選ぶ」支援から「育てる」支援としてのキャリアガイダンスを充実させていくことが課題ではなかろうか。

引用文献

エリクソン E.H.　小此木啓吾（訳編）(1982)．　自我同一性－アイデンティティとライフ・サイクル－　新装版　誠信書房（Erikson, E. H.（1959）．*Identity and the life cycle: Psychological issues*. NY: International Universities Press.）

川﨑友嗣・井上勝也（1990）．老年期の社会化　菊池章夫・二宮克美・堀毛一也・斎藤耕二（編著）社会の心理学ハンドブック　川島書店　251-266.

Schein, E. H.（1978）．*CAREER DYNAMICS: Matching individual and organizational needs*,　Reading, Mass.: Addison-Wesley.（＝1991, 二村敏子・三善勝代訳『キャリア・ダイナミクス』白桃書房）

Super, D. E.（1980）．A life-span, life-space approach to career development, *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.

Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996).　The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *CAREER CHOICE AND DEVELOPMENT(3rd ed.)* San Francisco: Jossey-Bass, pp. 121-178.

資　　料

成人キャリアガイダンスのあり方に関するアンケート調査

あなたご自身について、おうかがいします。

Q1 あなたの性別をお答えください。（○はひとつだけ）

1. 男性　　2. 女性

Q2 現在、お住まいの都道府県名をお答えください。（平成23年2月1日現在）

　　都・道・府・県

Q3 あなたの年齢をお答えください。

　　歳

Q4 現在、あなたと同じ世帯で同居されている人数をお答えください。（あなたお一人の場合は「0」とお答えください）

　　人

Q5 現在、配偶者の方はいますか。（○はひとつだけ）

1. いる　　2. いない

Q6 現在、（同居・非同居問わず）お子さんはいますか。（○はひとつだけ）

1. いる（　　）人　　2. いない

学校を卒業してからこれまでの職業や経歴（キャリア）について、おうかがいします。

Q7 あなたが最後に通った学校について最も近いものはどれですか。（○はひとつだけ）

1. 大学・大学院　　2. 短大・高専　　3. 専門・各種学校
4. 高校　　5. 中学校　　5. その他

Q8 あなたは上で回答した学校を卒業しましたか、中退しましたか。（○はひとつだけ）

1. 卒業した　　2. 中退した　　3. その他

Q9 あなたの中学校時代の成績は、どのくらいでしたか。（○はひとつだけ）

1. 上のほう　　2. やや上のほう　　3. 真ん中あたり
4. やや下のほう　　5. 下のほう

Q10 あなたは学校を卒業（中退）する際、どのように就職活動（教員試験・公務員試験の受験など含む）を行い、就職しましたか。（○はひとつだけ）

1. 就職活動をして、第一志望に就職した
2. 就職活動をして、第一志望以外の就職先に就職した
3. 就職活動をしたが、採用されなかった
4. 就職活動をしなかった
5. その他（具体的に:　　）

Q11 あなたは学校を卒業(中退)した直後、どのように働きましたか。(○はひとつだけ)

1. 正社員・正職員
2. 非正社員・非正職員・その他(パート・アルバイト、派遣社員、契約社員、「フリーター」などを含む)
3. 学校を卒業してからしばらくは働かなかった
4. その他

Q12 あなたは、学校を卒業(中退)してから今まで、以下の期間をどのくらい経験しましたか。
経験した期間にのみ年数をご記入ください。

1. 正社員・正職員・自営の期間	□□年	□□ヶ月
2. 非正社員・非正職員・その他(パート・アルバイト、派遣社員、契約社員、「フリーター」)の期間	□□年	□□ヶ月
3. 専業主婦(主夫)の期間	□□年	□□ヶ月
4. 無業その他の期間	□□年	□□ヶ月

Q13 あなたは、学校卒業後、転職の経験がありますか。ある場合、何回転職しましたか。(※在籍出向は転職に含めません)
「ある」と答えた方は、その転職回数をご記入ください。

1. ある → □□ 回
2. ない

Q14 あなたはどのような職業的な経験をされてきたとお考えですか。(○はひとつだけ)

1. 特定の分野で1つの仕事を長く経験してきている
2. 特定の分野でいろいろな仕事を経験してきている
3. いろいろな分野で1つの仕事を長く経験してきている
4. いろいろな分野でいろいろな仕事を経験してきている
5. その他 (具体的に:)

現在の職業について、おうかがいします。(平成23年2月1日現在)

Q15 生計をたてる上で、おもに家計の負担をになっているのはどなたですか。(○はひとつだけ)

1. おもに自分	2. おもに配偶者	3. 自分と配偶者が半々
4. おもに親	5. その他 (具体的に:)	

Q16 あなた個人の最近1年間のおおよその税込み年収はどれですか。(○はひとつだけ)

1. なし	2. 100万円未満	3. 100～200万円未満
4. 200～300万円未満	5. 300～400万円未満	6. 400～500万円未満
7. 500～600万円未満	8. 600～700万円未満	9. 700～800万円未満
10. 800～900万円未満	11. 900～1,000万円未満	12. 1,000～1,100万円未満
13. 1,100～1,200万円未満	14. 1,200万円以上	

Q17 あなたとあなた以外の方も含めた世帯全体の最近1年間のおおよその税込み年収はどれにあたりますか。
（○はひとつだけ）

1. なし	2. 100万円未満	3. 100～200万円未満
4. 200～300万円未満	5. 300～400万円未満	6. 400～500万円未満
7. 500～600万円未満	8. 600～700万円未満	9. 700～800万円未満
10. 800～900万円未満	11. 900～1,000万円未満	12. 1,000～1,100万円未満
13. 1,100～1,200万円未満	14. 1,200万円以上	15. 答えたくない

Q18 あなたの現在の立場はどのようなものですか。（○はひとつだけ）

1. 正社員・正職員	2. 自営業・自由業
3. 契約社員・嘱託	4. 派遣社員
5. パートまたはアルバイト	6. 家族従業員
7. 専業主婦（主夫）で今は仕事を探していない	8. 専業主婦（主夫）で仕事を探している
9. 大学院や専門学校などの教育機関に在学中	10. 無職で進学や留学などの準備
11. 無職で仕事を探している	12. 無職で何もしていない
13. その他 （具体的に: ）	

Q19 Q18で、1～6を選択した方にお聞きします。
あなたの週あたりの平均実労働時間についてお答えください。

		時間ぐらい

Q20 あなたの現在の勤務先の業種はどれにあたりますか。（○はひとつだけ）
派遣社員の方は派遣先についてお答えください。

1. 農業、林業	2. 漁業
3. 鉱業、採石業、砂利採取業	4. 建設業
5. 製造業	6. 電気・ガス・熱供給・水道業
7. 情報通信業	8. 運輸業、郵便業
9. 卸売業、小売業	10. 金融業、保険業
11. 不動産業、物品賃貸業	12. 学術研究、専門・技術サービス業
13. 宿泊業、飲食サービス業	14. 生活関連サービス業、娯楽業
15. 教育、学習支援業	16. 医療、福祉
17. 複合サービス業（郵便局、協同組合など）	18. サービス業（他に分類されないもの）
19. 公務（他に分類されるものを除く）	20. その他
21. わからない	

Q21 あなたの仕事は次のどれにあたりますか。（○はひとつだけ）

1. 専門的・技術的職業（医師・看護師・教師・エンジニア・デザイナーなど）
2. 管理的職業（会社や役所での課長・部長以上など）
3. 事務的職業（会社や役所での一般事務・経理、内勤の営業など）
4. 販売の職業（小売店やコンビニなどでの販売や外勤のセールス、不動産売買など）
5. サービスの職業（接客、飲食物調理、理容師・美容師、パチンコ店店員など）
6. 保安の職業（自衛官・警察官・消防員や警備など）
7. 農林漁業の職業
8. 運輸・通信の職業（鉄道運転、自動車運転、郵便の集配・配達など）
9. 生産工程・建設・軽作業などの仕事（工場のオペレーターや組立工、電気工事、軽作業など）
10. その他 （具体的に: ）

Q22 勤務先全体の従業員数(パート・アルバイトを除く)はどれにあたりますか。(○はひとつだけ)
派遣社員の方は派遣先についてお答えください。

1. 29人以下	2. 30～49人	3. 50～99人
4. 100～299人	5. 300～499人	6. 500～999人
7. 1,000人以上		

職業やキャリアに関する支援・サポートににについて、おうかがいします。

Q23 あなたは、学校を卒業してからこれまで、過去のどのような時に、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ましたか。(○はいくつでも)

【転職関連】
1. より労働条件の良い仕事に転職したいと思った時
2. やりがいのある仕事に転職したいと思った時
3. 人間関係などの問題があって転職したいと思った時
4. 倒産やリストラがあって転職せざるをえなかった時

【職場関連】
5. 職場でトラブルがあった時
6. 職場で配置転換や部署の異動があった時
7. 職場で仕事の内容が変化した時
8. 職場で将来の方向を定めたいと思った時

【家庭関連】
9. 結婚して家庭を持とうとした時(家庭をもった時)
10. 子どもが生まれたり、育児の問題が生じた時
11. 子どもの手が離れた時
12. 配偶者と離婚や死別した時

【その他】
13. 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
14. ある程度の年齢になって定職に就きたいと思った時
15. 非正社員から正社員になりたいと思った時
16. 友人や知人に就職の相談をされた時
17. その他 (具体的に:)

Q24 あなたは、現在、職業やキャリアについて、どのくらい問題を感じていますか。(○はひとつだけ)

1. かなり問題を感じている	2. やや問題を感じている	3. どちらでもない
4. あまり問題を感じていない	5. まったく問題を感じていない	

Q25 あなたは、現在、職業やキャリアについて、どのような問題を感じていますか。(○はいくつでも)

1. 将来全般について	2. 自分の就職について
3. 就職活動の仕方について	4. 自分の職業の向き不向きについて
5. 自分の労働条件について	6. 自分の仕事の内容について
7. 自分の職業能力をアップさせる方法について	8. 自分の働き方について
9. 職場の同僚との人間関係について	10. 職場の上司との人間関係について
11. 職場の部下との人間関係について	12. 職場外の人との人間関係について
13. 自分の家族について	14. 身近な法律的な問題について
15. 身近な健康問題について	16. いわゆる悩みやグチなどについて
17. 誰にも話せない深刻な悩みについて	18. その他 (具体的に:)
19. 特になし	

Q26 あなたは、これからの職業やキャリアの問題を解決する上で、どのくらい支援やサポートが必要ですか。（○はひとつだけ）

1. かなり必要である　2. やや必要である　3. どちらともいえない
4. あまり必要でない　5. まったく必要でない

Q27 あなたは、これからの職業やキャリアについて考える際、次のどのタイプにあてはまりますか。
もっとも近いと思われるものを選んでください。（○はひとつだけ）

1. 何を考えたらよいのかわからないタイプ　2. 誰かに助けてもらえれば考えるタイプ
3. 自分で計画して考えることができるタイプ

Q28 あなたは、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ますか。（○はひとつだけ）

1. かなり行動している　2. ある程度行動している　3. どちらともいえない
4. あまり行動していない　5. まったく行動していない

Q29 仮にあなたが、これからの職業やキャリアに関する支援やサービスを利用するとしたら、どのようなことをしますか。
（○はそれぞれひとつだけ）

	そう思う	ややそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない
a. インターネットを通じて様々な情報を調べてみたい	1	2	3	4	5
b. 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	1	2	3	4	5
c. 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	1	2	3	4	5
d. 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	1	2	3	4	5
e. 電話で誰かに職業やキャリアに関して相談してみたい	1	2	3	4	5
f. 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	1	2	3	4	5
g. 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	1	2	3	4	5
h. 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	1	2	3	4	5

Q30 これからの職業やキャリアに向けて、どのくらいお金や時間をかけられますか。大まかな金額、時間をお答えください。

（１）これからの職業やキャリアについて、１対１でカウンセリングをしてもらったり、相談に乗ってもらうとしたら、１回あたり、どのくらいまでならお金や時間をかけられますか。

1回に□□□□□円まで　　1回に約□□□分まで

（２）これからの職業やキャリアに向けて、あなたの適性や能力が分かる心理テストを受けられるとしたら、１回あたり、どのくらいまでならお金や時間をかけられますか。

1回に□□□□□円まで　　1回に約□□□分まで

（３）自分のこれからの職業やキャリアに関する情報が得られるとしたら、１回あたり、どのくらいまでならお金や時間をかけられますか。

1回に□□□□□円まで　　1回に約□□□分まで

Q31 仮にあなたが、今、職業やキャリアに関する支援やサポートを受けるとしたら、どのような条件で受けたいと思いますか。それぞれについていちばん近いものを選んでください。（○はひとつだけ）

【支援やサポートのタイプ】（○はひとつだけ）

1. 職業やキャリアに関する情報を入手したい
2. 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
3. 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
4. 職業やキャリアに関するセミナー・ガイダンスに出たい

【場所】（○はひとつだけ）

1. ハローワークなどで
2. 就労支援機関などで
3. 職業訓練機関・施設などで
4. 大学・短大・専門学校などで
5. カルチャーセンターなどで
6. 専門の民間企業で
7. 勤務先で
8. 自宅で
9. 駅前などの便利な場所で
10. その他（　　）

【1回あたりの時間】（○はひとつだけ）

1. 15分以内
2. 15～30分以内
3. 30分～1時間以内
4. 1時間程度
5. 1～2時間
6. 2時間以上
7. 時間は特に気にしない

【曜日】（○はひとつだけ）

1. 平日
2. 休日
3. 曜日は特に気にしない

【時間帯】（○はひとつだけ）

1. 早朝
2. 午前中
3. 午後
4. 夕方以降
5. 細切れの時間を利用する学習
6. 時間を特定しないもの（インターネットや通信教育など）
7. 時間帯は特に気にしない

【期間】（○はひとつだけ）

1. 1回のみ
2. 連続して数日
3. 1週間に数回
4. 1週間に1回で4週間程度
5. 1週間に1回で2～3ヶ月
6. 1ヶ月に1回で2～3ヶ月
7. 1ヶ月に1回で半年程度
8. その他（　　）
9. 期間は特に気にしない

【人数】（○はひとつだけ）

1. 1人で
2. 2～3人のグループで
3. 4～5人のグループで
4. 6～10人のグループで
5. 11～20人のグループで
6. 21人以上の大人数で

【誰から】（○はひとつだけ）

1. ハローワークなどの職員から
2. 公的機関のカウンセラーなどの専門家から
3. 公的機関のカウンセラー以外の専門家から
4. 民間企業のカウンセラーから
5. 社内のカウンセラーから
6. 出身学校のカウンセラー・教職員から
7. 友人や知人から
8. 職場の先輩や上司から
9. 職場以外の先輩や上司から
10. 家族や親戚から
11. 近所の人から
12. 古くからの知り合いから
13. インターネットなどでの知り合いから
14. まったく知らない人から
15. 自分で
16. その他（　　）

Q32 あなたが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、難しいのはどういう点ですか。
（○はそれぞれひとつだけ）

	そう思う	ややそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない
a. 魅力的な支援やサービスがない	1	2	3	4	5
b. 時間の都合がつかない	1	2	3	4	5
c. 職場の理解がない	1	2	3	4	5
d. 支援やサービスを受けても役に立たない	1	2	3	4	5
e. 費用がかかる	1	2	3	4	5
f. どんな支援やサービスを受ければ良いのか分からない	1	2	3	4	5
g. 場所が遠い	1	2	3	4	5
h. 必要性を感じない	1	2	3	4	5

Q33 あなたは、現在、求人情報（就職先や働き口などに関する情報）をどの程度、必要としていますか。（○はひとつだけ）

1. かなり必要としている
2. やや必要としている
3. あまり必要としていない
4. まったく必要としていない
5. 今は必要ないがいずれ必要になると思う
6. 分からない

Q34 あなたは現在、求人情報以外の情報（職業やキャリアに関する情報）をどの程度、必要としていますか。（○はひとつだけ）

1. かなり必要としている
2. やや必要としている
3. あまり必要としていない
4. まったく必要としていない
5. 今は必要ないがいずれ必要になると思う
6. 分からない

Q35 あなたは求人情報以外の情報（職業やキャリアに関する情報）について、どのような内容の情報があるとよいと思いますか。（○はいくつでも）

1. 公務員試験や資格試験の情報
2. 履歴書や職務経歴書の書き方に関する情報
3. 企業等が必要とする人材像に関する情報
4. 就職先（企業等）の情報
5. 職業（仕事内容）に関する情報
6. 職業やキャリアの調べ方に関する情報
7. 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
8. その職業についた後の見通しに関する情報
9. 職業や業界の動向や将来性に関する情報
10. 就職先や業界に関する口コミ情報
11. 企業の経営者や管理職の話
12. 実際に働いている人の話
13. 起業や独立開業に関する情報
14. 就職支援をしてくれるNPOその他の団体の情報
15. 自分の能力や適性（向き・不向き）診断に関する情報
16. 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
17. その他（具体的に：　　）

Q36 あなたは、現在、求人情報および職業・キャリア情報をどのように、または誰から入手したいと思いますか。
（○はいくつでも）

	求人情報（就職先や働き口などに関する情報）	求人情報以外の情報（職業やキャリアに関する情報）
a. 書籍・雑誌や情報誌などから	1	1
b. 新聞・折込み・チラシなどから	2	2
c. テレビやラジオなどから	3	3
d. DVDやCDその他の映像・音源から	4	4
e. 携帯電話のサイトから	5	5
f. パソコンのサイトから	6	6
g. 公共職業安定所（ハローワーク）から	7	7
h. 民間の職業紹介機関から	8	8
i. 出身学校の就職部・キャリアセンターから	9	9
j. 出身学校その他の先輩・先生から	10	10
k. 親・兄弟姉妹・親戚から	11	11
l. 学校時代の友人・知人から	12	12
m. これまでの勤務先の友人・知人・上司から	13	13
n. その他（具体的に:　　）	14	14
o. 今は必要ない	15	15

Q37 あなたは、以下にあげたものを使った職業やキャリアに関するカウンセリングや相談を利用してみたいですか。
（○はそれぞれひとつだけ）

	かなり利用したい	やや利用したい	どちらともいえない	あまり利用したくない	まったく利用したくない
a. 自宅の電話・携帯電話	1	2	3	4	5
b. 携帯電話のメール	1	2	3	4	5
c. パソコンのメール	1	2	3	4	5
d. インターネットの掲示板	1	2	3	4	5
e. ミクシー・ツイッターなどのSNS	1	2	3	4	5
f. テレビ電話のようなもの	1	2	3	4	5
g. 手紙などの郵便	1	2	3	4	5
h. FAX	1	2	3	4	5

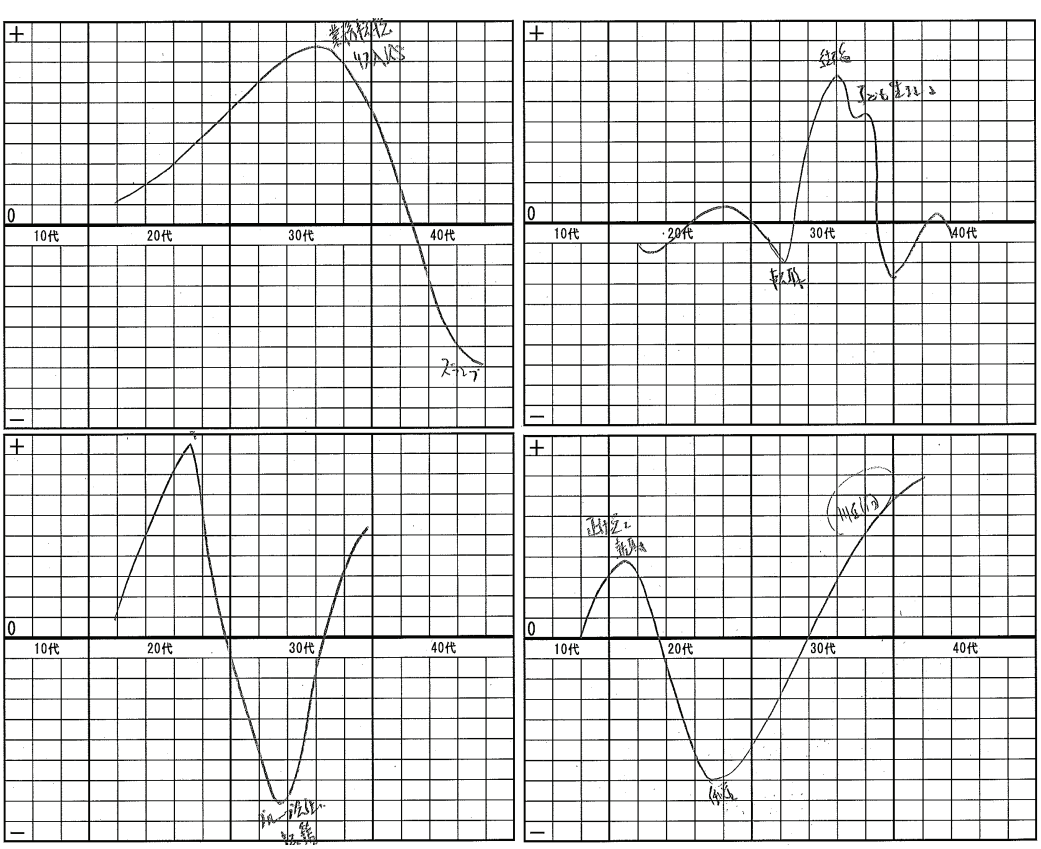
Q38 人々の職業やキャリアに関する支援やサポートについて、これからの日本では、どのような事がらを優先すべきであると思いますか。（○はそれぞれひとつだけ）

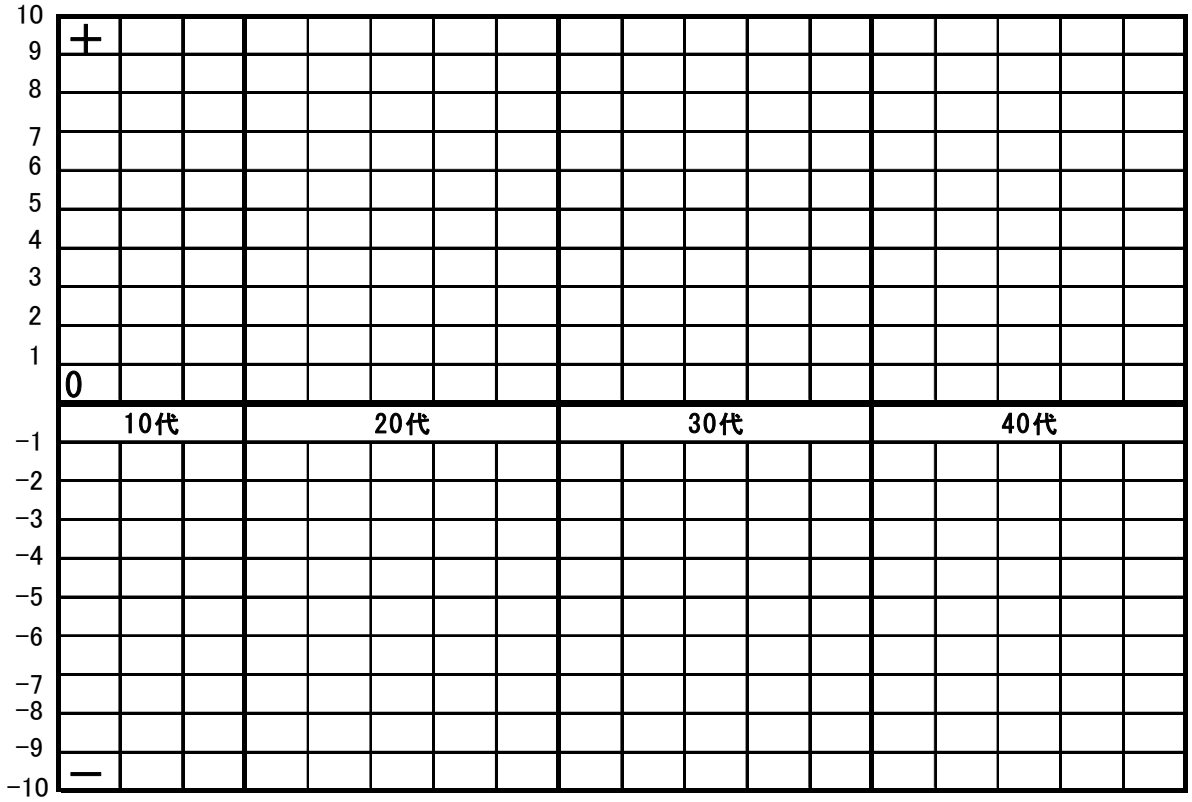
	かなり優先すべきだ	やや優先すべきだ	どちらともいえない	あまり優先すべきでない	まったく優先すべきでない
a. 将来の職業やキャリアに関する様々な情報を提供すること	1	2	3	4	5
b. 職業や仕事に関するいろいろな悩みや相談に乗ること	1	2	3	4	5
c. 高齢者や障害者など就職が難しい人の就職支援を行うこと	1	2	3	4	5
d. 小中学生・高校生のキャリア教育・職業教育を行うこと	1	2	3	4	5

職業やキャリアに関する支援・サポートににについて、おうかがいします。

Q39 **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、差し支えのない範囲で、吹き出しをつけて、お答えください。

例）





「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。

Q40 あなたは、これまでの職業生活やキャリアに、どの程度、満足していますか。（○はひとつだけ）

1. かなり満足している　　2. やや満足している
3. どちらともいえない
4. あまり満足していない　　5. まったく満足していない

Q41 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。
（○はそれぞれひとつだけ）

	かなりあてはまる	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	全くあてはまらない
a. 本人の能力によって決まる	1	2	3	4	5
b. 本人の努力によって決まる	1	2	3	4	5
c. 周囲の環境によって決まる	1	2	3	4	5
d. 運によって決まる	1	2	3	4	5

Q42 あなたは、現在または近いうちに転職したいですか。（○はひとつだけ）

1. 転職したい　　2. できれば転職したい
3. どちらともいえない
4. できれば転職したくない　　5. 転職したくない

Q43 学校での知識は、今の仕事に役立っていますか。（○はひとつだけ）

1. かなり役立っている　　2. やや役立っている
3. どちらともいえない
4. あまり役立っていない　　5. まったく役立っていない

Q44 次の文章について、あなた自身にどの程度あてはまるかをお答えください。
（○はそれぞれひとつだけ）

	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
a. 少なくとも人並みには、価値のある人間である	1	2	3	4	5
b. 色々な良い素質をもっている	1	2	3	4	5
c. 敗北者だと思うことがよくある	1	2	3	4	5
d. 物事を人並みには、うまくやれる	1	2	3	4	5
e. 自分には、自慢できるところがあまりない	1	2	3	4	5
f. 自分に対して肯定的である	1	2	3	4	5
g. だいたいにおいて、自分に満足している	1	2	3	4	5
h. もっと自分自身を尊敬できるようになりたい	1	2	3	4	5
i. 自分は全くだめな人間だと思うことがある	1	2	3	4	5
j. 何かにつけて自分は役に立たない人間だと思う	1	2	3	4	5

Q45 あなたが、普段の生活で、目標としていることは何ですか。（○はそれぞれひとつだけ）

	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
a. 昇進・昇給すること	1	2	3	4	5
b. 職場の仲間に認められること	1	2	3	4	5
c. もっと良い仕事に変わること	1	2	3	4	5
d. 家族や子供を大切にすること	1	2	3	4	5
e. 一人でのんびり余暇を楽しむこと	1	2	3	4	5
f. 職場や職場以外の友人たちと楽しく過ごすこと	1	2	3	4	5
g. 地域とのつながりを大事にし、地域に貢献すること	1	2	3	4	5
h. より良い社会をつくること	1	2	3	4	5
i. 困っている人々が幸せに暮らせるようにすること	1	2	3	4	5

Q46 あなたが日頃、よく話す人は誰ですか。（○はいくつでも）

1. 配偶者（妻または夫）	2. 親	3. 兄弟・姉妹　親戚
4. 直属の上司	5. その他の上司	6. 社内の先輩
7. 職場の同僚	8. 同期入社の友人	9. 幼なじみ
10. 学生時代の友人	11. その他の友人	12. 弁護士
13. カウンセラー	14. 医師	15. 教師（恩師）
16. その他の専門家		

Q47 あなたが毎日、話をする人は何人ぐらいですか。
（お仕事をされていない方は「職場で」は0人、「職場外で」に普段、話をする人数をご記入ください。）

職場で［　　］人ぐらい　　職場外（普段の生活）で［　　］人ぐらい

Q48 次の項目は心理状態を聞く標準的な質問項目です。
それぞれについて、あなたにもっともよくあてはまるもの1つに○をつけてください。
注）「1．ないか・たまに」とは、「全くない」ないし「たまにはある」の意味です。

	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
a. 気が沈んで憂うつだ	1	2	3	4	5
b. 朝がたは、いちばん気分がよい	1	2	3	4	5
c. 泣いたり、泣きたくなる	1	2	3	4	5
d. 夜よく眠れない	1	2	3	4	5
e. 食欲はふつうだ	1	2	3	4	5
f. 異性に対する関心がある	1	2	3	4	5
g. やせてきたことに気づく	1	2	3	4	5
h. 便秘している	1	2	3	4	5
i. 普段よりも動悸がする	1	2	3	4	5
j. 何となく疲れる	1	2	3	4	5
k. 気持ちはいつもさっぱりしている	1	2	3	4	5
l. いつもとかわりなく仕事をやれる	1	2	3	4	5
m. 落ち着かず、じっとしていられない	1	2	3	4	5
n. 将来に希望がある	1	2	3	4	5
o. いつもよりいらいらする	1	2	3	4	5
p. たやすく決断できる	1	2	3	4	5
q. 役に立つ、働ける人間だと思う	1	2	3	4	5
r. 生活はかなり充実している	1	2	3	4	5
s. 自分が死んだほうがほかの者は楽に暮らせると思う	1	2	3	4	5
t. 日頃していることに満足している	1	2	3	4	5

以上で終了となりますが、今一度ご記入漏れがないかご確認ください。
本アンケートへご協力いただき、誠にありがとうございました。

2011年3月20日（日）までにご返送ください

単純集計結果

Q1.あなたの性別をお答えください。（〇はひとつだけ）

選択肢	度数	%
1 男性	1994	48.6
2 女性	2112	51.4
合計	4106	100.0

Q2.現在、お住まいの都道府県をお答えください。
（平成23年2月1日現在）

選択肢	度数	%
1 北海道	194	4.7
2 東北	91	2.2
3 関東	1897	46.2
4 甲信越	92	2.2
5 北陸	71	1.7
6 東海	456	11.1
7 近畿	728	17.7
8 中国	208	5.1
9 四国	84	2
10 九州・沖縄	285	6.9
合計	4106	100.0

Q3.あなたの年齢をお答えください。

選択肢	度数	%
1 30～34歳	757	18.4
2 35～39歳	1307	31.8
3 40～44歳	1049	25.5
4 45～49歳	993	24.2
合計	4106	100.0

Q4. 現在、あなたと同じ世帯で同居されている人数をお答えください。
（あなたお一人の場合は「0」とお答えください）

選択肢	度数	%
1 0人	533	13.0
2 1人	690	16.8
3 2人	919	22.4
4 3人	1093	26.7
5 4人	583	14.2
6 5人以上	283	6.9
無効回答	5	0.1
合計	4106	100.0

Q5. 現在、配偶者の方はいますか。（〇はひとつだけ）

選択肢	度数	%
1 いる	2713	66.1
2 いない	1389	33.8
無効回答	4	0.1
合計	4106	100.0

Q6. 現在、（同居・非同居問わず）お子さんはいますか。
（〇はひとつだけ）

選択肢	度数	%
1 いる	2191	53.4
2 いない	1910	46.5
無効回答	5	0.1
合計	4106	100.0

Q6.1. 子どもの数

選択肢	度数	%
1 1人	798	36.4
2 2人	1088	49.7
3 3人以上	281	12.8
無効回答	29	1.3
合計	2191	100.0

Q7. あなたが最後に通った学校について最も近いものはどれですか。
（○はひとつだけ）

選択肢	度数	%
1 大学・大学院	2125	51.8
2 短大・高専	558	13.6
3 専門・各種学校	580	14.1
4 高校	827	20.1
5 中学校	12	0.3
6 その他	2	0.0
無効回答	2	0.0
合計	4106	100.0

Q8.あなたは上で回答した学校を卒業しましたか、中退しましたか。
（○はひとつだけ）

選択肢	度数	%
1 卒業した	3952	96.2
2 中退した	144	3.5
3 その他	9	0.2
無効回答	1	0.0
合計	4106	100.0

Q9.あなたの中学校時代の成績は、どのくらいでしたか。
（○はひとつだけ）

選択肢	度数	%
1 上のほう	1252	30.5
2 やや上のほう	1159	28.2
3 真ん中あたり	1296	31.6
4 やや下のほう	278	6.8
5 下のほう	118	2.9
無効回答	3	0.1
合計	4106	100.0

Q10.あなたは学校を卒業（中退）する際、どのように就職活動（教員試験・公務員試験の受験などを含む）を行い、就職しましたか。（○はひとつだけ）

選択肢	度数	%
1 就職活動をして、第一志望に就職した	1710	41.6
2 就職活動をして、第一志望以外の就職先に就職した	1409	34.3
3 就職活動をしたが、採用されなかった	201	4.9
4 就職活動をしなかった	656	16.0
5 その他	129	3.1
無効回答	1	0.0
合計	4106	100.0

Q11.あなたは学校を卒業（中退）した直後、どのように働きましたか。（○はひとつだけ）

選択肢	度数	%
1 正社員・正職員	3367	82.0
2 非正社員・非正職員・その他	534	13.0
3 学校を卒業してからしばらくは働かなかった	144	3.5
4 その他	46	1.1
無効回答	15	0.4
合計	4106	100.0

Q12.あなたは、学校を卒業(中退)してから今まで、以下の期間をどのくらい経験しましたか。
経験した期間にのみ年数をご記入ください。

Q12.1 正社員・正職員・自営の期間

選択肢	度数	%
1 1年未満	117	2.8
2 1年～2年未満	93	2.3
3 2年～3年未満	140	3.4
4 3年～4年未満	176	4.3
5 4年～5年未満	150	3.7
6 5年～6年未満	164	4.0
7 6年～7年未満	132	3.2
8 7年～8年未満	173	4.2
9 8年～9年未満	166	4.0
10 9年～10年未満	176	4.3
11 10年～15年未満	845	20.6
12 15年～20年未満	745	18.1
13 20年以上	875	21.3
無効回答	154	3.8
合計	4106	100.0

Q12.2 非正社員・非正職員・その他(パート・アルバイト、派遣社員、
契約社員、「フリーター」)の期間

選択肢	度数	%
1 1年未満	598	14.6
2 1年～2年未満	273	6.6
3 2年～3年未満	238	5.8
4 3年～4年未満	193	4.7
5 4年～5年未満	145	3.5
6 5年～6年未満	151	3.7
7 6年～7年未満	124	3.0
8 7年～8年未満	103	2.5
9 8年～9年未満	103	2.5
10 9年～10年未満	62	1.5
11 10年～15年未満	265	6.5
12 15年～20年未満	79	1.9
13 20年以上	70	1.7
無効回答	1745	42.5
合計	4106	100.0

Q12.3 専業主婦(主夫)の期間

選択肢	度数	%
1 1年未満	764	18.6
2 1年～2年未満	103	2.5
3 2年～3年未満	106	2.6
4 3年～4年未満	97	2.4
5 4年～5年未満	73	1.8
6 5年～6年未満	94	2.3
7 6年～7年未満	69	1.7
8 7年～8年未満	69	1.7
9 8年～9年未満	58	1.4
10 9年～10年未満	56	1.4
11 10年～15年未満	246	6.0
12 15年～20年未満	101	2.5
13 20年以上	116	2.8
無効回答	2223	54.1
合計	4106	100.0

Q12.4 無業その他の期間

選択肢	度数	%
1 1年未満	1222	29.8
2 1年～2年未満	291	7.1
3 2年～3年未満	155	3.8
4 3年～4年未満	73	1.8
5 4年～5年未満	40	1.0
6 5年～6年未満	36	0.9
7 6年～7年未満	9	0.2
8 7年～8年未満	18	0.4
9 8年～9年未満	15	0.4
10 9年～10年未満	13	0.3
11 10年～15年未満	31	0.8
12 15年～20年未満	8	0.2
13 20年以上	13	0.3
無効回答	2189	53.3
合計	4106	100.0

Q13.あなたは、学校卒業後、転職の経験がありますか。
ある場合、何回転職しましたか。(※在籍出向は転職に含めません)
「ある」と答えた方は、その転職回数をご記入ください。

選択肢	度数	%
1 ある	2526	61.5
2 ない	1580	38.5
合計	4106	100.0

Q13.1 転職回数

選択肢	度数	%
1 1回	822	32.5
2 2回	597	23.6
3 3回	460	18.2
4 4回	223	8.8
5 5回以上	417	16.5
無効回答	7	0.3
合計	2526	100.0

Q14.あなたはどのような職業的経験をされてきたとお考えですか。(○はひとつだけ)

選択肢	度数	%
1 特定の分野で1つの仕事を長く経験してきている	1427	34.8
2 特定の分野でいろいろな仕事を経験してきている	1201	29.2
3 いろいろな分野で1つの仕事を長く経験してきている	319	7.8
4 いろいろな分野でいろいろな仕事を経験してきている	1103	26.9
5 その他	39	0.9
無効回答	17	0.4
合計	4106	100.0

Q15.生計をたてる上で、おもに家計の負担をになっているのはどなたですか。
(○はひとつだけ)

選択肢	度数	%
1 おもに自分	2054	50.0
2 おもに配偶者	1268	30.9
3 自分と配偶者が半々	303	7.4
4 おもに親	401	9.8
5 その他	79	1.9
無効回答	1	0.0
合計	4106	100.0

Q16.あなた個人の最近1年間のおおよその税込み年収はどれですか。（〇はひとつだけ）

選択肢	度数	%
1 なし	617	15.0
2 100万円未満	527	12.8
3 100～200万円未満	306	7.5
4 200～300万円未満	431	10.5
5 300～400万円未満	465	11.3
6 400～500万円未満	467	11.4
7 500～600万円未満	440	10.7
8 600～700万円未満	267	6.5
9 700～800万円未満	201	4.9
10 800～900万円未満	106	2.6
11 900～1,000万円未満	91	2.2
12 1,000～1,100万円未満	56	1.4
13 1,100～1,200万円未満	19	0.5
14 1,200万円以上	58	1.4
15 答えたくない	51	1.2
無効回答	4	0.1
合計	4106	100.0

Q17.あなたとあなた以外の方も含めた世帯全体の最近1年間のおおよその
税込み年収はどれにあたりますか。（〇はひとつだけ）

選択肢	度数	%
1 なし	12	0.3
2 100万円未満	44	1.1
3 100～200万円未満	95	2.3
4 200～300万円未満	272	6.6
5 300～400万円未満	412	10.0
6 400～500万円未満	523	12.7
7 500～600万円未満	549	13.4
8 600～700万円未満	478	11.6
9 700～800万円未満	410	10.0
10 800～900万円未満	277	6.7
11 900～1,000万円未満	251	6.1
12 1,000～1,100万円未満	161	3.9
13 1,100～1,200万円未満	77	1.9
14 1,200万円以上	247	6.0
15 答えたくない	298	7.3
合計	4106	100.0

Q18.あなたの現在の立場はどのようなものですか。（〇はひとつだけ）

選択肢	度数	%
1 正社員・正職員	2287	55.7
2 自営業・自由業	302	7.4
3 契約社員・嘱託	134	3.3
4 派遣社員	90	2.2
5 パートまたはアルバイト	362	8.8
6 家族従業員	38	0.9
7 専業主婦（主夫）で今は仕事を探していない	505	12.3
8 専業主婦（主夫）で仕事を探している	199	4.8
9 大学院や専門学校などの教育機関に在学中	10	0.2
10 無職で進学や留学などの準備	3	0.1
11 無職で仕事を探している	83	2.0
12 無職で何もしていない	51	1.2
13 その他	42	1.0
合計	4106	100.0

Q18で、1～6を選択した方にお聞きします。

Q19.あなたの週あたりの平均実労働時間についてお答えください。

選択肢	度数	%
1 10時間未満	161	5.0
2 10～20時間未満	156	4.9
3 20～30時間未満	174	5.4
4 30～40時間未満	364	11.3
5 40～50時間未満	1484	46.2
6 50時間以上	870	27.1
無効回答	4	0.1
合計	3213	100.0

Q20.あなたの現在の勤務先の業種はどれにあたりますか。(○はひとつだけ)
派遣社員の方は派遣先についてお答えください。

選択肢	度数	%
1 農業、林業	9	0.3
2 漁業	0	0.0
3 鉱業、採石業、砂利採取業	5	0.1
4 建設業	192	5.6
5 製造業	650	18.8
6 電気・ガス・熱供給・水道業	41	1.2
7 情報通信業	199	5.8
8 運輸業、郵便業	147	4.3
9 卸売業、小売業	286	8.3
10 金融業、保険業	125	3.6
11 不動産業、物品賃貸業	75	2.2
12 学術研究、専門・技術サービス業	151	4.4
13 宿泊業、飲食サービス業	62	1.8
14 生活関連サービス業、娯楽業	80	2.3
15 教育、学習支援業	175	5.1
16 医療、福祉	281	8.1
17 複合サービス業(郵便局、協同組合など)	28	0.8
18 サービス業(他に分類されないもの)	409	11.8
19 公務(他に分類されるものを除く)	169	4.9
20 その他	329	9.5
21 わからない	36	1.0
無効回答	5	0.1
合計	3454	100.0

Q21.あなたの仕事は次のどれにあたりますか(○はひとつだけ)

選択肢	度数	%
1 専門的・技術的職業(医師・看護師・教師・エンジニア・デザイナーなど)	946	27.5
2 管理的職業(会社や役所での課長・部長以上など)	296	8.6
3 事務的職業(会社や役所での一般事務・経理、内勤の営業など)	1103	32.0
4 販売の職業(小売店やコンビニなどでの販売や外勤のセールス、不動産売買など)	233	6.8
5 サービスの職業(接客、飲食物調理、理容師・美容師、パチンコ店店員など)	200	5.8
6 保安の職業(自衛官・警察官・消防員や警備など)	37	1.1
7 農林漁業の職業	8	0.2
8 運輸・通信の職業(鉄道運転、自動車運転、郵便の集配・配達など)	82	2.4
9 生産工程・建設・軽作業などの仕事(工場のオペレーターや組立工、電気工事、軽作業など)	196	5.7
10 その他	335	9.7
無効回答	10	0.3
合計	3446	100.0

Q22.勤務先全体の従業員数（パート・アルバイトを除く）はどれにあたりますか。
（○はひとつだけ）派遣社員の方は派遣先についてお答えください。

選択肢	度数	%
1 29人以下	1062	32.2
2 30～49人	205	6.2
3 50～99人	275	8.3
4 100～299人	422	12.8
5 300～499人	185	5.6
6 500～999人	227	6.9
7 1,000人以上	888	26.9
無効回答	34	1.0
合計	3298	100.0

Q23.あなたは、学校を卒業してからこれまで、過去のどのような時に、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ましたか。（○はいくつでも） N=4106

選択肢	度数	%
1 【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	1536	37.4
2 【転職関連】 やりがいのある仕事に転職したいと思った時	1139	27.7
3 【転職関連】 人間関係などの問題があって転職したいと思った時	887	21.6
4 【転職関連】 倒産やリストラがあって転職せざるをえなかった時	752	18.3
5 【職場関連】 職場でトラブルがあった時	768	18.7
6 【職場関連】 職場で配置転換や部署の異動があった時	563	13.7
7 【職場関連】 職場で仕事の内容が変化した時	642	15.6
8 【職場関連】 職場で将来の方向を定めたいと思った時	616	15.0
9 【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）	591	14.4
10 【家庭関連】 子どもが生まれたり、育児の問題が生じた時	887	21.6
11 【家庭関連】 子どもの手が離れた時	398	9.7
12 【家庭関連】 配偶者と離婚や死別した時	323	7.9
13 【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	946	23.0
14 【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	608	14.8
15 【その他】 非正社員から正社員になりたいと思った時	577	14.1
16 【その他】 友人や知人に就職の相談をされた時	130	3.2
17 その他	166	4.0

Q24.あなたは、現在、職業やキャリアについて、どのくらいの問題を感じていますか。
（○はひとつだけ）

選択肢	度数	%
1 かなり問題を感じている	495	12.1
2 やや問題を感じている	1391	33.9
3 どちらでもない	1091	26.6
4 あまり問題を感じていない	786	19.1
5 まったく問題を感じていない	314	7.6
無効回答	29	0.7
合計	4106	100.0

Q25.あなたは、現在、職業やキャリアについて、どのような問題を感じていますか。(○はいくつでも)

選択肢	度数	%
1 将来全般について	1625	39.6
2 自分の就職について	445	10.8
3 就職活動の仕方について	208	5.1
4 自分の職業の向き不向きについて	503	12.3
5 自分の労働条件について	974	23.7
6 自分の仕事の内容について	704	17.1
7 自分の職業能力をアップさせる方法について	762	18.6
8 自分の働き方について	821	20.0
9 職場の同僚との人間関係について	292	7.1
10 職場の上司との人間関係について	369	9.0
11 職場の部下との人間関係について	122	3.0
12 職場外の人との人間関係について	78	1.9
13 自分の家族について	434	10.6
14 身近な法律的な問題について	56	1.4
15 身近な健康問題について	438	10.7
16 いわゆる悩みやグチなどについて	203	4.9
17 誰にも話せない深刻な悩みについて	100	2.4
18 その他	57	1.4
19 特になし	798	19.4

Q26.あなたは、これからの職業やキャリアの問題を解決する上で、
どのくらい支援やサポートが必要ですか。(○はひとつだけ)

選択肢	度数	%
1 かなり必要である	350	8.5
2 やや必要である	1373	33.4
3 どちらともいえない	1461	35.6
4 あまり必要でない	671	16.3
5 まったく必要でない	232	5.7
無効回答	19	0.5
合計	4106	100.0

Q27.あなたは、これからの職業やキャリアについて考える際、次のどのタイプにあてはまりますか。
もっとも近いと思われるものを選んでください。(○はひとつだけ)

選択肢	度数	%
1 何を考えたらよいのかわからないタイプ	634	15.4
2 誰かに助けてもらえれば考えるタイプ	1073	26.1
3 自分で計画して考えることができるタイプ	2377	57.9
無効回答	22	0.5
合計	4106	100.0

Q28.あなたは、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ますか。
(○はひとつだけ)

選択肢	度数	%
1 かなり行動している	129	3.1
2 ある程度行動している	946	23.0
3 どちらともいえない	919	22.4
4 あまり行動していない	1075	26.2
5 まったく行動していない	1018	24.8
無効回答	19	0.5
合計	4106	100.0

Q29.仮にあなたが、これからの職業やキャリアに関する支援やサービスを利用するとしたらどのようなことをしますか。　　上段:度数
（〇はそれぞれひとつだけ）　　下段:%

	そう思う	ややそう思う	どちらともいえない	あまり思わない	そう思わない	無効回答
a インターネットを通じて様々な情報を調べてみたい	1681	1798	367	180	63	17
	40.9	43.8	8.9	4.4	1.5	0.4
b 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	1681	1798	367	180	63	17
	16.8	36.4	24.5	15.5	6.2	0.6
c 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	1681	1798	367	180	63	17
	9.7	25.0	33.2	22.5	8.9	0.6
d 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	1681	1798	367	180	63	17
	4.7	16.6	31.5	33.1	13.6	0.6
e 電話で誰かに職業やキャリアに関して相談してみたい	1681	1798	367	180	63	17
	2.8	10.7	28.1	38.2	19.6	0.6
f 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	1681	1798	367	180	63	17
	6.5	21.5	30.1	26.6	14.7	0.7
g 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	1681	1798	367	180	63	17
	8.4	28.7	28.5	21.0	12.9	0.5
h 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	1681	1798	367	180	63	17
	2.2	9.0	28.3	31.7	28.3	0.5

Q30.これからの職業やキャリアに向けて、どおんくらいお金や時間をかけられますか。
大まかな金額、時間をお答えください。
(1)これからの職業やキャリアについて、1対1でカウンセリングをしてもらったり、
相談に乗ってもらうとしたら、1回あたり、どのくらいまでならお金や時間をかけられますか。

【金額】

選択肢	度数	%
1 1000円未満	1367	33.3
2 1000～2000円未満	908	22.1
3 2000～3000円未満	372	9.1
4 3000～4000円未満	690	16.8
5 4000～5000円未満	15	0.4
6 5000～6000円未満	579	14.1
7 6000～7000円未満	8	0.2
8 7000～8000円未満	2	0.0
9 8000～9000円未満	7	0.2
10 9000～10000円未満	0	0.0
11 10000円以上	122	3.0
無効回答	36	0.9
合計	4106	100.0

【時間】

選択肢	度数	%
1 30分未満	771	18.8
2 30～60分未満	1069	26.0
3 60～90分未満	1739	42.4
4 90～120分未満	155	3.8
5 120～150分未満	302	7.4
6 150～180分未満	1	0.0
7 180分以上	30	0.7
無効回答	39	0.9
合計	4106	100.0

(2)これからの職業やキャリアに向けて、あなたの適性や能力が分かる心理テストを
受けられるとしたら、1回あたり、どのくらいまでならお金や時間をかけられますか。

【金額】

選択肢	度数	%
1 1000円未満	1843	44.9
2 1000～2000円未満	1107	27.0
3 2000～3000円未満	361	8.8
4 3000～4000円未満	474	11.5
5 4000～5000円未満	8	0.2
6 5000～6000円未満	240	5.8
7 6000～7000円未満	3	0.1
8 7000～8000円未満	1	0.0
9 8000～9000円未満	4	0.1
10 9000～10000円未満	0	0.0
11 10000円以上	26	0.6
無効回答	39	0.9
合計	4106	100.0

【時間】

選択肢	度数	%
1 30分未満	1140	27.8
2 30～60分未満	1258	30.6
3 60～90分未満	1412	34.4
4 90～120分未満	80	1.9
5 120～150分未満	161	3.9
6 150～180分未満	1	0.0
7 180分以上	11	0.3
無効回答	43	1.0
合計	4106	100.0

(3)自分のこれからの職業やキャリアに関する痔う方が得られるとしたら、
1回あたり、どのくらいまでならお金や時間をかけられますか。

【金額】

選択肢	度数	%
1 1000円未満	1915	46.6
2 1000～2000円未満	1031	25.1
3 2000～3000円未満	284	6.9
4 3000～4000円未満	424	10.3
5 4000～5000円未満	17	0.4
6 5000～6000円未満	320	7.8
7 6000～7000円未満	0	0.0
8 7000～8000円未満	1	0.0
9 8000～9000円未満	0	0.0
10 9000～10000円未満	5	0.1
11 10000円以上	73	1.8
無効回答	36	0.9
合計	4106	100.0

【時間】

選択肢	度数	%
1 30分未満	1053	25.6
2 30～60分未満	1180	28.7
3 60～90分未満	1430	34.8
4 90～120分未満	90	2.2
5 120～150分未満	259	6.3
6 150～180分未満	3	0.1
7 180分以上	50	1.2
無効回答	41	1.0
合計	4106	100.0

Q31.仮にあなたが、今、職業やキャリアに関する支援やサポートを受けるとしたら、どのような条件で受けたいと思いますか。
それぞれについていちばん近いものを選んでください。（○はひとつだけ）

【支援やサポートのタイプ】（○はひとつだけ）

選択肢	度数	%
1 職業やキャリアに関する情報を入手したい	1772	43.2
2 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	1281	31.2
3 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	578	14.1
4 職業やキャリアに関するセミナー・ガイダンスに出たい	303	7.4
無効回答	172	4.2
合計	4106	100.0

【場所】（○はひとつだけ）

選択肢	度数	%
1 ハローワークなどで	920	22.4
2 就労支援機関などで	317	7.7
3 職業訓練機関・施設などで	326	7.9
4 大学・短大・専門学校などで	55	1.3
5 カルチャーセンターなどで	227	5.5
6 専門の民間企業で	333	8.1
7 勤務先で	217	5.3
8 自宅で	736	17.9
9 駅前などの便利な場所で	536	13.1
10 その他	60	1.5
無効回答	379	9.2
合計	4106	100.0

【1回あたりの時間】（○はひとつだけ）

選択肢	度数	%
1 15分以内	455	11.1
2 15～30分以内	808	19.7
3 30分～1時間以内	1689	41.1
4 1時間程度	580	14.1
5 1～2時間	318	7.7
6 2時間以上	18	0.4
7 時間は特に気にしない	212	5.2
無効回答	26	0.6
合計	4106	100.0

【曜日】（○はひとつだけ）

選択肢	度数	%
1 平日	1278	31.1
2 休日	1043	25.4
3 曜日は特に気にしない	1758	42.8
無効回答	4079	99.3
合計	4106	100.0

【時間帯】（○はひとつだけ）

選択肢	度数	%
1 早朝	20	0.5
2 午前中	965	23.5
3 午後	574	14.0
4 夕方以降	476	11.6
5 細切れの時間を利用する学習	60	1.5
6 時間を特定しないもの	1074	26.2
7 時間帯は特に気にしない	804	19.6
無効回答	133	3.2
合計	4106	100.0

【期間】(〇はひとつだけ)

選択肢	度数	%
1 1回のみ	1251	30.5
2 連続して数日	208	5.1
3 1週間に数回	208	5.1
4 1週間に1回で4週間程度	514	12.5
5 1週間に1回で2～3ヶ月	304	7.4
6 1ヶ月に1回で2～3ヶ月	332	8.1
7 1ヶ月に1回で半年程度	131	3.2
8 その他	10	0.2
9 期間は特に気にしない	1118	27.2
無効回答	30	0.7
合計	4106	100.0

【人数】(〇はひとつだけ)

選択肢	度数	%
1 1人で	3144	76.6
2 2～3人のグループで	281	6.8
3 4～5人のグループで	277	6.7
4 6～10人のグループで	176	4.3
5 11～20人のグループで	91	2.2
6 21人以上の大人数で	99	2.4
無効回答	38	0.9
合計	4106	100.0

【誰から】(〇はひとつだけ)

選択肢	度数	%
1 ハローワークなどの職員から	600	14.6
2 公的機関のカウンセラーなどの専門家から	1205	29.3
3 公的機関のカウンセラー以外の専門家から	387	9.4
4 民間企業のカウンセラーから	861	21.0
5 社内のカウンセラーから	25	0.6
6 出身学校のカウンセラー・教職員から	18	0.4
7 友人や知人から	37	0.9
8 職場の先輩や上司から	36	0.9
9 職場以外の先輩や上司から	29	0.7
10 家族や親戚から	11	0.3
11 近所の人から	0	0.0
12 古くからの知り合いから	10	0.2
13 インターネットなどでの知り合いから	47	1.1
14 まったく知らない人から	124	3.0
15 自分で	301	7.3
16 その他	41	1.0
無効回答	374	9.1
合計	4106	100.0

Q32.あなたが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、難しいのはどういう点ですか。　　上段:度数
（〇はそれぞれひとつだけ）　　下段:%

	そう思う	ややそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	無効回答
a 魅力的な支援やサービスがない	732	1808	1362	159	27	18
	17.8	44.0	33.2	3.9	0.7	0.4
b 時間の都合がつかない	638	1445	1120	697	187	19
	15.5	35.2	27.3	17.0	4.6	0.5
c 職場の理解がない	361	747	1898	625	454	21
	8.8	18.2	46.2	15.2	11.1	0.5
d 支援やサービスを受けても役に立たない	368	1205	1986	457	69	21
	9.0	29.3	48.4	11.1	1.7	0.5
e 費用がかかる	995	1827	1072	153	41	18
	24.2	44.5	26.1	3.7	1.0	0.4
f どんな支援やサービスを受ければ良いのか分からない	842	1825	1117	235	67	20
	20.5	44.4	27.2	5.7	1.6	0.5
g 場所が遠い	406	925	2198	439	118	20
	9.9	22.5	53.5	10.7	2.9	0.5
h 必要性を感じない	478	892	1827	668	220	21
	11.6	21.7	44.5	16.3	5.4	0.5

Q33.あなたは、現在、求人情報（就職先や働き口などに関する情報）をどの程度、必要としていますか。
（〇はひとつだけ）

選択肢	度数	%
1 かなり必要としている	291	7.1
2 やや必要としている	945	23.0
3 あまり必要としていない	894	21.8
4 まったく必要としていない	989	24.1
5 今は必要ないがいずれ必要になると思う	802	19.5
6 分からない	170	4.1
無効回答	15	0.4
合計	4106	100.0

Q34.あなたは現在、求人情報以外の情報（職業やキャリアに関する情報）をどの程度、必要としていますか。
（〇はひとつだけ）

選択肢	度数	%
1 かなり必要としている	165	4.0
2 やや必要としている	1085	26.4
3 あまり必要としていない	1094	26.6
4 まったく必要としていない	739	18.0
5 今は必要ないがいずれ必要になると思う	724	17.6
6 分からない	284	6.9
無効回答	15	0.4
合計	4106	100.0

Q35.あなたは求人情報以外の情報（職業やキャリアに関する情報）について、どのような内容があるとよいと思いますか。
（〇はいくつでも）

選択肢	度数	%
1 公務員試験や資格試験の情報	619	15.1
2 履歴書や職務経歴書の書き方に関する情報	784	19.1
3 企業等が必要とする人材像に関する情報	1084	26.4
4 就職先（企業等）の情報	1519	37.0
5 職業（仕事内容）に関する情報	1770	43.1
6 職業やキャリアの調べ方に関する情報	523	12.7
7 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	1069	26.0
8 その職業についた後の見通しに関する情報	982	23.9
9 職業や業界の動向や将来性に関する情報	857	20.9
10 就職先や業界に関する口コミ情報	667	16.2
11 企業の経営者や管理職の話	336	8.2
12 実際に働いている人の話	1627	39.6
13 起業や独立開業に関する情報	449	10.9
14 就職支援をしてくれるNPOその他の団体の情報	287	7.0
15 自分の能力や適性（向き・不向き）診断に関する情報	1263	30.8
16 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	605	14.7
17 その他	89	2.2

Q36.あなたは、現在、求人情報および職業・キャリア情報をどのように、または誰から入手したいと思いますか。
（〇はいくつでも）

【求人情報（就職先や働き口などに関する情報）】

選択肢	度数	%
a. 書籍・雑誌や情報誌などから	1193	29.1
b. 新聞・折込み・チラシなどから	1200	29.2
c. テレビやラジオなどから	210	5.1
d. DVDやCDその他の映像・音源から	56	1.4
e. 携帯電話のサイトから	267	6.5
f. パソコンのサイトから	2582	62.9
g. 公共職業安定所（ハローワーク）から	1692	41.2
h. 民間の職業紹介機関から	1080	26.3
i. 出身学校の就職部・キャリアセンターから	212	5.2
j. 出身学校その他の先輩・先生から	182	4.4
k. 親・兄弟姉妹・親戚から	269	6.6
l. 学校時代の友人・知人から	326	7.9
m. これまでの勤務先の友人・知人・上司から	443	10.8
n. その他	25	0.6
o. 今は必要ない	941	22.9

【求人情報以外の情報（職業やキャリアに関する情報）】

選択肢	度数	%
a. 書籍・雑誌や情報誌などから	1066	26.0
b. 新聞・折込み・チラシなどから	534	13.0
c. テレビやラジオなどから	467	11.4
d. DVDやCDその他の映像・音源から	147	3.6
e. 携帯電話のサイトから	236	5.7
f. パソコンのサイトから	2472	60.2
g. 公共職業安定所（ハローワーク）から	988	24.1
h. 民間の職業紹介機関から	754	18.4
i. 出身学校の就職部・キャリアセンターから	202	4.9
j. 出身学校その他の先輩・先生から	190	4.6
k. 親・兄弟姉妹・親戚から	222	5.4
l. 学校時代の友人・知人から	327	8.0
m. これまでの勤務先の友人・知人・上司から	420	10.2
n. その他	39	0.9
o. 今は必要ない	931	22.7

Q37.あなたは、以下にあげたものを使った職業やキャリアに関するカウンセリングや相談を利用してみたいですか。（〇はそれぞれひとつだけ）

上段：度数
下段：%

	かなり利用したい	やや利用したい	どちらともいえない	あまり利用したくない	まったく利用したくない	無効回答
a 自宅の電話・携帯電話	106	580	1000	1459	939	22
	2.6	14.1	24.4	35.5	22.9	0.5
b 携帯電話のメール	104	552	906	1401	1119	24
	2.5	13.4	22.1	34.1	27.3	0.6
c パソコンのメール	562	1679	1010	478	352	25
	13.7	40.9	24.6	11.6	8.6	0.6
d インターネットの掲示板	204	929	1279	961	702	31
	5.0	22.6	31.1	23.4	17.1	0.8
e ミクシー・ツイッターなどのSNS	75	361	1009	1280	1356	25
	1.8	8.8	24.6	31.2	33.0	0.6
f テレビ電話のようなもの	24	140	865	1439	1611	27
	0.6	3.4	21.1	35.0	39.2	0.7
g 手紙などの郵便	108	878	1457	900	738	25
	2.6	21.4	35.5	21.9	18.0	0.6
h FAX	40	357	1150	1166	1366	27
	1.0	8.7	28.0	28.4	33.3	0.7

Q38.人々の職業やキャリアに関する支援やサポートについて、これからの日本では、どのような事がらを優先すべきであると思いますか。（○はそれぞれひとつだけ）　上段：度数　下段：%

	かなり優先すべきだ	やや優先すべきだ	どちらともえいない	あまり優先すべきでない	まったく優先すべきでない	無効回答
a 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	640	2150	1212	65	17	22
	15.6	52.4	29.5	1.6	0.4	0.5
b 職業や仕事に関するいろいろな悩みや相談に乗ること	614	1992	1317	134	25	24
	15.0	48.5	32.1	3.3	0.6	0.6
c 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	935	1847	1137	124	40	23
	22.8	45.0	27.7	3.0	1.0	0.6
d 小中学生・高校生のキャリア教育・職業教育を行うこと	703	1560	1444	304	72	23
	17.1	38.0	35.2	7.4	1.8	0.6

Q39.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、差し支えのない範囲で、吹き出しをつけて、お答えください。

	度数	平均値
1 10代	442	2.14
2 20代前半	3540	2.61
3 20代後半	3978	2.86
4 30代前半	3659	2.60
5 30代後半	2984	2.35
6 40代前半	1620	1.94
7 40代後半	941	2.06

Q40.あなたは、これまでの職業生活やキャリアに、どの程度、満足していますか。
（○はひとつだけ）

選択肢	度数	%
1 かなり満足している	217	5.3
2 やや満足している	1427	34.8
3 どちらともいえない	1326	32.3
4 あまり満足していない	780	19.0
5 まったく満足していない	307	7.5
無効回答	49	1.2
合計	4106	100.0

Q41.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。　上段：度数　下段：%
（○はそれぞれひとつだけ）

	かなりあてはまる	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	全くあてはまらない	無効回答
a 本人の能力によって決まる	718	2299	762	236	63	28
	17.5	56.0	18.6	5.7	1.5	0.7
b 本人の努力によって決まる	989	2136	651	239	62	29
	24.1	52.0	15.9	5.8	1.5	0.7
c 周囲の環境によって決まる	933	2335	659	118	32	29
	22.7	56.9	16.0	2.9	0.8	0.7
d 運によって決まる	725	1971	985	314	81	30
	17.7	48.0	24.0	7.6	2.0	0.7

Q42.あなたは、現在または近いうちに転職したいですか。
（○はひとつだけ）

選択肢	度数	%
1 転職したい	458	11.2
2 できれば転職したい	744	18.1
3 どちらともいえない	1437	35.0
4 できれば転職したくない	559	13.6
5 転職したくない	859	20.9
無効回答	49	1.2
合計	4106	100.0

Q43.学校での知識は、今の仕事に役立っていますか。

（〇はひとつだけ）

選択肢	度数	%
1 かなり役立っている	341	8.3
2 やや役立っている	1095	26.7
3 どちらともいえない	885	21.6
4 あまり役立っていない	1120	27.3
5 まったく役立っていない	626	15.2
無効回答	39	0.9
合計	4106	100.0

Q44.次の文章について、あなた自身にどの程度あてはまるかをお答えください。　　上段:度数

（〇はそれぞれひとつだけ）　　下段:%

	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	無効回答
a 少なくとも人並みには、価値のある人間である	507	2268	1044	205	55	27
	12.3	55.2	25.4	5.0	1.3	0.7
b 色々な良い素質をもっている	382	1949	1418	279	49	29
	9.3	47.5	34.5	6.8	1.2	0.7
c 敗北者だと思うことがよくある	280	802	1150	1364	485	25
	6.8	19.5	28.0	33.2	11.8	0.6
d 物事を人並みには、うまくやれる	540	2397	877	217	46	29
	13.2	58.4	21.4	5.3	1.1	0.7
e 自分には、自慢できるところがあまりない	247	1000	1607	1003	221	28
	6.0	24.4	39.1	24.4	5.4	0.7
f 自分に対して肯定的である	338	1292	1685	634	130	27
	8.2	31.5	41.0	15.4	3.2	0.7
g だいたいにおいて、自分に満足している	228	1310	1424	909	208	27
	5.6	31.9	34.7	22.1	5.1	0.7
h もっと自分自身を尊敬できるようになりたい	602	1821	1242	325	84	32
	14.7	44.3	30.2	7.9	2.0	0.8
i 自分は全くだめな人間だと思うことがある	325	989	1033	1221	511	27
	7.9	24.1	25.2	29.7	12.4	0.7
j 何かにつけて自分は役に立たない人間だと思う	191	481	1257	1464	688	25
	4.7	11.7	30.6	35.7	16.8	0.6

Q45.あなたが、普段の生活で、目標としていることは何ですか。　　上段:度数

（〇はそれぞれひとつだけ）　　下段:%

	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	無効回答
a 昇進・昇給すること	330	1122	1151	946	526	31
	8.0	27.3	28.0	23.0	12.8	0.8
b 職場の仲間に認められること	471	1757	1173	403	267	35
	11.5	42.8	28.6	9.8	6.5	0.9
c もっと良い仕事に変わること	488	1336	1443	531	271	37
	11.9	32.5	35.1	12.9	6.6	0.9
d 家族や子供を大切にすること	1664	1528	665	119	97	33
	40.5	37.2	16.2	2.9	2.4	0.8
e 一人でのんびり余暇を楽しむこと	785	1886	1038	294	73	30
	19.1	45.9	25.3	7.2	1.8	0.7
f 職場や職場以外の友人たちと楽しく過ごすこと	524	1773	1272	379	126	32
	12.8	43.2	31.0	9.2	3.1	0.8
g 地域とのつながりを大事にし、地域に貢献すること	208	1120	1702	782	264	30
	5.1	27.3	41.5	19.0	6.4	0.7
h より良い社会をつくること	368	1559	1618	400	131	30
	9.0	38.0	39.4	9.7	3.2	0.7
i 困っている人々が幸せに暮らせるようにすること	434	1686	1539	323	93	31
	10.6	41.1	37.5	7.9	2.3	0.8

Q46.あなたが日頃、よく話すひとは誰ですか。（○はいくつでも）

選択肢	度数	%
1　配偶者（妻または夫）	2427	59.1
2　親	1906	46.4
3　兄弟・姉妹　親戚	953	23.2
4　直属の上司	677	16.5
5　その他の上司	236	5.7
6　社内の先輩	448	10.9
7　職場の同僚	1733	42.2
8　同期入社の友人	382	9.3
9　幼なじみ	242	5.9
10　学生時代の友人	1006	24.5
11　その他の友人	1570	38.2
12　弁護士	13	0.3
13　カウンセラー	25	0.6
14　医師	65	1.6
15　教師（恩師）	24	0.6
16　その他の専門家	23	0.6

Q47.あなたが毎日、話をする人は何人ぐらいですか。
（お仕事をされていない方は「職場」で0人、「職場外」でに普段、話をする人数をご記入ください。）

【職場】

選択肢	度数	%
1　0 人	1065	25.9
2　1 人	184	4.5
3　2 人	345	8.4
4　3 人	385	9.4
5　4 人	194	4.7
6　5 人	634	15.4
7　6 人	123	3.0
8　7 人	77	1.9
9　8 人	80	1.9
10　9 人	7	0.2
11　10人以上	1007	24.5
無効回答	5	0.1
合計	4106	100.0

【職場外】

選択肢	度数	%
1　0 人	213	5.2
2　1 人	739	18.0
3　2 人	943	23.0
4　3 人	915	22.3
5　4 人	295	7.2
6　5 人	598	14.6
7　6 人	86	2.1
8　7 人	47	1.1
9　8 人	37	0.9
10　9 人	2	0.0
11　10人以上	214	5.2
無効回答	17	0.4
合計	4106	100.0

Q48.次の項目は心理状態を聞く標準的な質問項目です。

それぞれについて、あなたにもっともよくあてはまるもの1つに○をつけてください。　　上段:度数

注)「1.ないか・たまに」とは、「全くない」ないし「たまにある」の意味です。　　下段:%

	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 あてはまらい	まったくあて はまらない	無効回答
a 気が沈んで憂うつだ	193	857	866	1500	682	8
	4.7	20.9	21.1	36.5	16.6	0.2
b 朝がたは、いちばん気分がよい	136	466	1479	1480	539	6
	3.3	11.3	36.0	36.0	13.1	0.1
c 泣いたり、泣きたくなる	137	661	941	1494	867	6
	3.3	16.1	22.9	36.4	21.1	0.1
d 夜よく眠れない	199	584	674	1405	1235	9
	4.8	14.2	16.4	34.2	30.1	0.2
e 食欲はふつうだ	1336	1912	609	192	52	5
	32.5	46.6	14.8	4.7	1.3	0.1
f 異性に対する関心がある	617	1459	1165	640	218	7
	15.0	35.5	28.4	15.6	5.3	0.2
g やせてきたことに気づく	96	353	699	1355	1600	3
	2.3	8.6	17.0	33.0	39.0	0.1
h 便秘している	324	620	572	1060	1525	5
	7.9	15.1	13.9	25.8	37.1	0.1
i 普段よりも動悸がする	59	343	719	1344	1632	9
	1.4	8.4	17.5	32.7	39.7	0.2
j 何となく疲れる	640	1815	762	559	323	7
	15.6	44.2	18.6	13.6	7.9	0.2
k 気持ちはいつもさっぱりしている	187	874	1697	1032	311	5
	4.6	21.3	41.3	25.1	7.6	0.1
l いつもとかわりなく仕事をやれる	572	1755	1352	337	81	9
	13.9	42.7	32.9	8.2	2.0	0.2
m 落ち着かず、じっとしていられない	58	401	989	1719	933	7
	1.4	9.8	24.1	41.9	22.7	0.2
n 将来に希望がある	228	839	1621	967	444	7
	5.6	20.4	39.5	23.6	10.8	0.2
o いつもよりいらいらする	182	886	1315	1235	484	4
	4.4	21.6	32.0	30.1	11.8	0.1
p たやすく決断できる	259	1090	1693	881	177	6
	6.3	26.5	41.2	21.5	4.3	0.1
q 役に立つ、働ける人間だと思う	310	1558	1594	474	166	4
	7.5	37.9	38.8	11.5	4.0	0.1
r 生活はかなり充実している	225	1243	1478	817	337	6
	5.5	30.3	36.0	19.9	8.2	0.1
s 自分が死んだほうがほかの者は楽に暮らせると思う	102	179	700	1085	2032	8
	2.5	4.4	17.0	26.4	49.5	0.2
t 日頃していることに満足している	265	1374	1539	712	211	5
	6.5	33.5	37.5	17.3	5.1	0.1

労働政策研究報告書　No.149
成人キャリアガイダンスの多様なニーズとそのあり方に関する調査研究

発行年月日　　2012年 3月 30日
編集・発行　　独立行政法人　労働政策研究・研修機構
〒177-8502　東京都練馬区上石神井4-8-23
（照会先）研究調整部研究調整課　TEL:03-5991-5104
印刷・製本　　有限会社　太平印刷

©2012　JILPT

＊労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。（URL:http://www.jil.go.jp/）