

JILPT 調査シリーズ

No.208

2021年3月

就業者のライフキャリア意識調査 —仕事、学習、生活に対する意識

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



JILPT 調査シリーズ No. 208

2021年3月

就業者のライフキャリア意識調査 —仕事、学習、生活に対する意識

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

本研究は、プロジェクト研究「全員参加型の社会実現に向けたキャリア形成支援に関する研究」サブテーマ「労働者の主体的なキャリア形成とその支援のあり方に関する研究」に係る大規模アンケート調査の結果を取りまとめ、詳細な分析を行ったものである。本研究の実施によって、キャリア形成支援施策の背景となる労働者の仕事・学習・生活等に対する意識を中心としたライフキャリア意識全般について把握することを目的とした。

特に、近年、我が国の就業者のキャリアをめぐる環境は大きく変化しつつある。人生 100 年時代を見据えた経済社会システムを創り上げるための政策のグランドデザインに関する議論がなされるなか、働く人々のキャリア及びその支援についても、各人の人生全体との関わりの中でその必要性・重要性を検討する必要がある。例えば、本人のキャリア及びキャリア形成支援ニーズ、スキルなどを、本人の家族構成、年収、就労形態、勤務先規模等の従来から検討がなされてきた要因の他に、学校時代の学習、リカレント学習・生涯学習、人間関係、性格特性、社会観、結婚観・家族観、幸福感、老後観・健康観等の様々な意識との関連で検討する。これにより、就業者のライフキャリアに関する意識全般を把握することができる。さらにこれにより、従来の検討の範囲では十分に明らかにされなかった新たなキャリア形成支援ニーズ、及びキャリア形成支援施策につながるシーズを掘り下げて示唆することが可能となると考えられた。

以上の問題意識から、性別×年代（20代、30代、40代、50代）×雇用形態等（正規就労、正規就労以外（自営等含む））を労働力調査等の比率に応じて割り当てられた 6,000 人を対象に調査を実施し、就業者のライフキャリアに関する意識の実情を詳細に明らかにし、就業者のライフキャリア意識と人生・生活全般における広汎な意識との関連を検討した。さらには、1年後の追跡調査を行い、部分的にパネルによる検討を行った。

本研究によって、今後の我が国におけるキャリアコンサルティング施策等に有益に活用され、キャリア形成支援施策全般に貢献し、寄与するものとなれば、幸いである。

2021年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 樋口 美雄

執筆担当者(執筆順)

氏名
しもむらひでお
下村英雄

所属

労働政策研究・研修機構副統括研究員

(第1章、第6章、第10章、第11章、第12章)

いわさきくみこ
岩崎久美子

放送大学教養学部教授(第2章、第3章)

あらめまき
新目真紀

職業能力開発総合大学校能力開発院准教授(第4章)

たかはしひろし
高橋浩

ユースキャリア研究所代表(第5章、第7章)

くろさわたくむ
黒沢拓夢

労働政策研究・研修機構アシスタント・フェロー

東京大学大学院教育学研究科臨床心理学コース(第8章、第9章)

目 次

第1章 本研究の問題意識・目的・方法	1
1. 本研究の問題意識	1
2. 本研究の目的	4
3. 本研究の方法①	5
4. 本研究の方法②（2020年調査の追加）	8
5. 本調査シリーズの構成と各章の概要	9

I. 学習

第2章 子ども時代の経験が学業やその後の社会生活へ及ぼす影響	19
1. はじめに	19
2. 子ども時代の経験の分布と総量	19
3. 現在の活動の分布と総量	25
4. 経験の内容	28
5. 過去の経験と現在の活動との関係	31
6. 過去の経験と現在の活動の暮らし向きと幸福度との関係	36
7. おわりに	38
第3章 成人期の学習活動	41
1. はじめに	41
2. どのような人が学習しているか	41
3. 学習の目的	45
4. 学習の障壁	47
5. 学習重要性の認識を規定するもの	51
6. 学習活動や研修、教育訓練の内容	54
7. 技術革新に対応する学習	60
8. おわりに	62

II. 仕事

第4章 就業者のキャリア・スキル・訓練に関する意識	67
1. はじめに	67
2. 就業者の生涯を通じたキャリア計画の考え方	67
3. 職業・キャリアも含めた生活全般についての問題点	76

4. 職業やキャリアに関する支援やサービスの利用に関する認識.....	83
5. 職業やキャリアについて問題を感じる程度.....	88
6. 専門のカウンセラーに相談したいと思う程度.....	91
7. 保有スキルに関する認識.....	94
8. おわりに.....	99
第5章 キャリア形成のプロセスと転職及び就職活動との関連.....	101
1. はじめに.....	101
2. 職場や職業との適合.....	102
3. 一人前としての発達.....	106
4. 職業価値観について.....	109
5. キャリア形成のプロセス.....	114
6. 転職経験について.....	117
7. 転職希望について.....	121
8. 就職活動について.....	126
9. おわりに.....	133
第6章 就業者の職場観とキャリア意識との関連.....	138
1. はじめに.....	138
2. 回答者の属性別の職場観の特徴.....	139
3. 職場観と他のキャリア意識との関連.....	144
4. 職場観の特徴.....	151
5. 職場観に影響を与える要因.....	154
6. 職場観が他のキャリア意識に与える影響.....	156
7. おわりに.....	158
Ⅲ.生活	
第7章 幸福感とライフキャリアの関連について.....	163
1. はじめに.....	163
2. 属性による違い.....	164
3. 経済的な豊かさとの関連.....	168
4. 雇用状況との関連.....	172
5. 健康との関連.....	176
6. 人や社会とのつながりとの関連.....	177
7. 環境との関連.....	179

8. 将来展望との関連	181
9. 個人特性との関連	184
10. 幸福感の規定要因	189
11. おわりに	192
第8章 パーソナリティと客観的属性・キャリア・主観的意識について	195
1. はじめに	195
2. 性別・年齢別のビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の特徴	195
3. 現在の勤務先の特徴別のビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の特徴	199
4. 転職経験・個人年収・世帯年収別のビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の特徴	205
5. ビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性が与える影響	210
6. おわりに	213
第9章 人的ネットワークと客観的属性・キャリア・主観的意識について	216
1. はじめに	216
2. 性別・年齢別の人的ネットワークの特徴	217
3. 社会的属性毎の人的ネットワークの特徴	219
4. 転職活動やキャリア意識	225
5. 生活意識との関連	229
6. 学習意欲との関連	232
7. おわりに	234
第10章 社会観・恋愛観・家族観・将来観・健康観・精神性について	237
1. はじめに	237
2. 社会観	237
3. 恋愛観	243
4. 家族観	246
5. 将来観	251
6. 健康観	258
7. 精神性	262
8. おわりに	265
第11章 2020年調査(1年後調査)との比較	270
1. はじめに—2020年調査(1年後調査)実施の問題意識	270

2. 2019年調査と2020年調査の比較.....	271
3. 2019年調査から2020年調査への意識変化の背景.....	280
4. おわりに.....	300
第12章 調査結果からの示唆－政策的インプリケーション.....	304
1. 「学習」「仕事」「生活」の各種の意識に対する示唆.....	304
2. 学習.....	304
3. 仕事.....	307
4. 生活.....	310

資料

調査項目及び単純集計表（2019年調査）

調査項目及び単純集計表（2020年調査）

第1章 本研究の問題意識・目的・方法

1. 本研究の問題意識

(1) ライフキャリア論

本研究は、就業者のライフキャリア意識について調査を実施し、有意義な知見を得ることを目的とする。本研究の「ライフキャリア」は、古典的なキャリア発達研究である Super (1980, 1990) 及び Super, Savickas, & Super (1996) の「ライフ・キャリア・レインボー」で言うライフキャリアを踏襲した。

キャリア研究においてライフキャリア概念を重視するに至る経緯を、Super (1980) の「ライフスパン・ライフスペースアプローチ」論に依拠して、以下に整理する。

まず、キャリア研究の端緒は、1900年代初頭に職業選択を「賢く」行うための3要素を定式化した Parsons (1909) に求められる。職業選択を「自己理解」「職業理解」「両者の合理的なマッチング」と捉えるマッチング理論の発想は、キャリア支援の基礎を形作り、瞬間に全米に広がり、やがて世界中に広がった。しかしながら、その素朴な理論立ては時代が下るにつれて批判的に捉えられる。特に、青年期の学校卒業時の一時期に生涯続ける1つの仕事を1回だけ選ぶことを前提とする静的・固定的な職業選択の捉え方が人々の実感に合わなくなる。

1950年代に至って、職業選択は人生の特定の一時点（通常は学校卒業時の職業への移行期）で行われるのではなく、子供時代から老年時代に至るまでの生涯にわたって行われるとする職業発達理論が主張される（Ginsberg, Ginsburg, Axelrad, & Herma, 1951; Super, 1953）。職業は人間が一生をかけて発展させていくものと捉えた場合、もはやある時点での「職業」に着目するのではなく、その連なりである「キャリア」を重視することが適切だと言われるようになる。「職業」はより時間的・継続的なニュアンスを含む「キャリア」に言い換えられ、「職業」から「キャリア」へと強調点が変わった。これを Super は「ライフスパン・アプローチ」と称する。

さらにキャリア発達がライフスパンにそって生涯にわたって行われる以上、キャリアには「職業」以外の様々な側面が含まれることが主張される。人の生涯を考えた場合、人は働いている時ばかりではなく、学ぶ時期もあれば子育てをする時期もある。また、当然に退職した後の人生もあることが意識される。こうしてキャリア概念を時間軸にそって「縦」に拡張したライフスパン、空間軸にそって「横」に拡張したライフスペースがあいまってキャリア発達に対する「ライフスパン、ライフスペースアプローチ」が完成する。

以上のようにキャリア概念を捉えた結果、従来からの職業を中心としたキャリアを「ワークキャリア」とし、職業以外の様々なキャリアを「ライフキャリア」として、両者を区別するに至る。ライフキャリアという概念は、本人に適した職業選択という素朴な問題意識から自然な形で拡張され、結果的に生活全体・人生全体までも含みこむ幅広い概念へ進化した。

「ワークキャリア」だけでは十分に捉え切れない人と職業の関わりを、「ライフキャリア」へと概念を拡張することによって捉えようとした。「ライフキャリア」という概念の導出には、相応の必然性・重要性があったのだと言えよう。

(2) ライフキャリアの範囲

仕事や職業に関する経歴や職歴のみならず、その外周にある生活全般や人生全般をも「キャリア」として見なしうる。こうした広い意味を込めて「ライフキャリア」という言葉が用いられている以上、本来、ライフキャリアに対する意識とは、おおむね生活意識・人生全般に対する意識と言っているに等しく、したがっておよそ生活や人生全般に対する意識を広く指し示す言葉として考えることができる。

しかしながら、専門的なキャリア研究が「ライフキャリア」という用語を用いて言いたいこととは、逆説的とも言えるが、生活全般・人生全般に関する意識の中でも、いわゆる仕事や職業と接点を持つ意識である。すなわち、通常、「ライフキャリア」といった時、家庭や地域、市民や家族、親や子など、いささかなりとも仕事や職業に関する事物を示すことが多く、まったく無関係の事柄、例えば、雲や風のような自然現象や、電子や空気などの物理現象に対する意識などをライフキャリアに含めて考えることはない。また、情報機器やファッション、流行歌など、多くの人々の好悪の対象となり、それ故、一定の態度形成がなされている領域であっても、これを職業興味の現れと捉えるといった特殊な問題意識がない限り、通常、ライフキャリアに関係があるとは考えない。単なる個人的な趣味の問題であり、ライフキャリアの範ちゅうに含めて議論されることは少ない。

したがって、ライフキャリアとは、仕事や職業だけに限定されない生活全般・人生全般に関する幅広い意識と言いながら、一方では、仕事や職業に関わるキャリアに関する意識と十分に接点を持つ近接領域についての意識であることが示される。つまり、多くの人がライフキャリアを問題にする時、漠然と仕事や職業との関連性を予感しているのが普通であり、ここから、人々の様々なものに対する意識のうち、どのような意識が仕事や職業にまつわるワークキャリアに関連し、影響を与えるのかという問題設定が可能となる。

本研究が、就業者のライフキャリア意識を改めて検討したいと考えた素朴な問題意識はこの点にある。すなわち、ライフキャリアとはどこまでの範囲を言うのかという、ライフキャリアの外延の確定であり、さらには、それらライフキャリアのうち、どのような意識がワークキャリアと接点を持ち、どう関連するのかの検討作業ということになる。

(3) ライフキャリアと労働政策

ライフキャリア意識の調査は、公共政策としてのキャリアコンサルティング施策、キャリア形成支援政策全般、更には労働行政その他の行政施策全般に関わる。

主だった点では以下の3点を指摘しうる。

第一に、従来から行政においては、広い意味での「仕事と生活の調和」の実現及び勤労者生活の向上に継続的に関心が持たれてきた。その具体的な現れの1つとして、平成19年12月18日に策定された内閣府の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」を概観すると、冒頭に「誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかねばならない」との記述がある。この憲章をキャリア形成の視点から捉え返した場合、ライフキャリアに対する明白な問題意識を容易に指摘することが可能である。すなわち、子育て、介護、家庭、地域、自己啓発（学習）といった語句の列挙からは、これら仕事以外の生活全般に付随する事柄に対する大きな関心を見て取ることができる。併せて、日常生活全般を「仕事上の責任を果たす」と同等の重みをもって捉えたいという意図もうかがえる。文字どおり、行政の問題関心が必ずしも労働や職業に限定されるものではなく、「仕事と生活の双方の調和の実現」にあることを堂々、宣言したとも言える。

第二に、上記の問題関心は、必ずしも「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のみに関わるものではなく、労働行政とも関わりが深い。例えば、上記「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」では、「仕事と生活の調和に向けた取組を通じて、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現に取り組み、職業能力開発や人材育成、公正な処遇の確保など雇用の質の向上につなげることが求められている」として、ワークとライフのバランスの実現はディーセント・ワーク、職業能力開発・人材育成、自立支援、メンタルヘルス対策など多方面へと波及する。なぜ波及するのかを改めて考えた時、既に、職業、仕事、労働、ワーク等が、狭い意味での「ワーク・ライフ・バランス」の問題だけに限らず、その他の生活全般・人生全般との関わりの中で考えることが求められる時代になっているということがある。内閣府「人生100年時代構想会議」でも議論されたとおり、「教育」「仕事」「引退」と進む従来の3ステージの人生とは異なるマルチステージの人生において、仕事は他の生活の諸条件と単純に切り分けられるものではなく、生活の様々な側面が相互に関連し、影響を及ぼし合う。こうした中、労働行政においても、仕事、職業、ワークだけに特化するという問題関心の持ち方ではなく、より複合的・重層的な職業の捉え方をする必要がある。それは端的に言うならば、すなわち生活全般の中で仕事や職業、キャリアを考えるとということとなる。こうしてライフキャリアは、現在の政策的な潮流の中でも重視すべき視点となる。

第三に、こうしてワークとライフが不可分であり、表裏一体のものである以上、当然ながら、いずれもキャリアコンサルティングでよく扱われるテーマとなる。労働政策研究・研修機構（2017）¹でキャリアコンサルティングの相談経験者に相談内容について尋ねた結果、当

¹ 労働政策研究・研修機構（2017）. キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ—相談経験者1,117名等の調査結果より 労働政策研究報告書 No.191

然ながら転職、就職、仕事内容、職場の人間関係などのワークキャリアに関する相談が多い一方、職場外の人間関係、結婚・出産・育児、家族の介護、その他の個人的な深刻な悩みなどの相談も寄せられていた。これらの相談内容は、性別や相談内容によっては大きな比率を占めることがあり、キャリアの相談がワークのみならずライフにまで広がることを端的に示す。また、仮にワークキャリアに焦点を絞り、キャリアコンサルティングを狭く捉えた場合でも、その主たる目的は労働者の職業選択及び職業能力開発の支援となる。その際、職業選択なり能力開発なりの目的は結局のところ望ましい職業生活であり、その望ましい職業生活の究極的な目的がより良い日常生活にある以上、そもそもワークはライフの手段であり、ライフキャリアは無関係であることはない。むしろ、本来、ワークキャリアはライフキャリアに規定される面も多々あると考えられる。以上、キャリアコンサルティングに限って見た場合でもライフキャリアを検討する意義は大いに示されることになる。

以上、ワーク・ライフ・バランス、人生100年時代、キャリアコンサルティングなど多側面にわたって、ワークキャリアとライフキャリアが相互に絡み合い、影響し合うことがうかがえる。現在、キャリアの問題を論じるに当たって、キャリアそのものだけを論じたのでは不十分であり、キャリアと他の何かとの関連を論じる必要がある。そして、この場合、「他の何か」と一括しているものが、最も広く捉えた時の「ライフキャリア」ということになる。

2. 本研究の目的

以上の背景をもとに、本研究では、プロジェクト研究「全員参加型の社会実現に向けたキャリア形成支援に関する研究」サブテーマ「労働者の主体的なキャリア形成とその支援のあり方に関する研究」のもと大規模アンケート調査を実施した。本調査の実施により、キャリア形成支援施策の中核となる労働者のキャリア・スキル・訓練等に対する意識の周辺にあるライフキャリア意識全般について把握することを目的とした。

特に、近年、我が国の就業者のキャリアを巡る環境は大きく変化しつつあり、人生100年時代を見据えた経済社会システムを作り上げるためのグランドデザインに関する議論が多くなされるなか、働く人々のキャリア及びその支援についても、各人の人生全体との関わりの中でその必要性・重要性を検討する必要がある。

例えば、本人のキャリア及びキャリア支援ニーズ、スキルなどを、本人の家族構成、年収、就労形態、勤務先規模といった従来から検討がなされてきた要因の他に、学校時代の学習、リカレント学習・生涯学習、人間関係、性格特性、社会観、結婚観・家族観、幸福感、老後観・健康観等の様々な意識との関連で検討することにより、就業者のライフキャリアに関する意識全般を把握することができる。

そのことによって、従来の検討では十分に明らかにされなかった新たなキャリア支援ニーズ、及びキャリア形成支援施策につながるシーズを掘り下げて示唆することが可能となるものと思われる。

3. 本研究の方法①

以上の問題意識及び目的に基づいて、次の方法で調査を実施した。

(1) 調査方法

- ①調査対象 性別×年代×雇用形態等を、総務省統計局「2018年度労働力調査」(基本集計)の比率に応じて割り当てた 6,000 人
- ②調査方法 Web モニター調査
- ③実施時期 2019年 11月

(2) 調査項目

主な調査項目は、フェイスシート、学校時代、リカレント学習・生涯学習、キャリア・スキル・職場、キャリア支援ニーズ、コミュニケーション・性格特性、社会観・恋愛観・結婚観・幸福感・老後観・将来観・健康観・精神性等 55 問程度であった。

以下に、これら調査項目はおおむね「学習」「仕事」「生活」の3つの領域に分けられるが、さらに各調査項目の設問趣旨について簡潔に述べる。

①学校時代、リカレント学習・生涯学習：主に「学習」に関する項目として本調査に含められた。ライフキャリアを論じるに当たって、最も仕事(ワークキャリア)と近接・隣接する領域は、学習・教育・訓練であると想定された。リカレント学習・生涯学習(≒職業訓練を含む)によって仕事に良い影響を与えることができる他、リカレント学習・生涯学習そのものがライフキャリアを充実させる可能性も考えられる。さらに、これら成人後の学習活動と幼少期の学校時代の経験・学習内容は密接に関連し、当然に成人後のワークキャリアそのものとも密接に関連すると想定される。以上、ライフキャリア論の中心に位置するものとして、学校時代、リカレント学習・生涯学習に関する調査項目が含められた。

②キャリア・スキル・職場：主に「仕事」に関する項目として本調査に含められた。特に、ここで「キャリア」と一括しているのは、キャリアに対する意識、主観的なキャリア観が中心となる。現在の職業、業種、勤務先の規模、収入など、フェイスシートで尋ねられる客観的に把握可能なキャリアとは別に、キャリア意識・キャリア観がワークキャリア・ライフキャリアの両面と密接に関わり、相互に影響を与え合うと考えられた。特に、本調査では、最近の新たなキャリアに対する意識、職業観・職場観、スキル観などを中心に尋ねた。

③キャリア支援ニーズ：本研究でワークキャリア及びライフキャリアについて調査を実施し、その詳細を検討する最終的な目的の1つは、労働行政におけるキャリア支援施策の展開を考えるに当たって、その基礎となる有益な情報収集を行うことにある。本調査項目は、その意味で本研究及び本調査の目的を達するために、キャリア支援のニーズを直截に尋ねようとするものである。キャリア支援に対するニーズはどのような属性を持つ対象層で多いのか、そこからいかなる背景を読み取ることができるのかについて、大まかに情報を得たいと考え、

調査項目に含められた。

④コミュニケーション・性格特性；ここからの調査項目はおおむね「生活」に関する項目として本調査に含められた。ライフキャリアに影響を与える要因として重要でありながら、これまで十分に検討されてこなかったものは、本人の性格及びそれを背景とする本人のコミュニケーションのあり方である。ライフキャリア（及びワークキャリア）に、本人が本来もつ気質や特性が影響しないと考えるのは、むしろ不自然であり、本人の性格は直接、ライフキャリアと関連すると想定される。当然に、本人の性格によっては、日常生活における人づきあいのあり方も異なってくる。どこまでが本人の性格によって説明できるのか、また、どこからは性格の影響は希薄になるのかを探索的に検討するために調査に含められた。なお、性格特性を測定するにあたっては、清水・山本（2008）の「Big Five 形容詞短縮版 2006」を使用した²。

⑤社会観・恋愛観・結婚観・幸福感・老後観・将来観・健康観・精神性：これらはそれぞれ文字どおり、社会、結婚、幸福、健康、老後、精神性に関する意識を尋ねたものである。社会をいかなるものとして認識するか、恋愛や結婚をどう考えるのか、幸福をどのくらい感じているのか、自らの健康をどのように維持しているのか、自らの将来をどう捉え、老後をどう考えているのか、さらにはその先の死生観・人生観・精神性をどう考えるのか。いずれもライフキャリアに対する意識を形作るに当たって重要な領域であって、かつ、ワークキャリアにも一定の影響を与える領域であるとして調査に含まれた。これらの項目群は、おおむね「社会」「家族」「人生」にさらに分けられる。ワークキャリアに関連の深いライフキャリアとして、必ずしもこの3つで網羅されていると主張するものではないが、ライフキャリアを捉える上で、ある程度まで必要十分な内容を含められたと考える。

なお、以上の各設問に関する詳細は、巻末に掲載した調査票もご参照いただきたい。

(3)調査対象者

①目標回収数

性別×年代（20代、30代、40代、50代）×雇用形態等（正規就労、正規就労以外（自営等含む））を労働力調査等の比率に応じて割り当てた6,000人。調査対象リストを作成し、調査会社が保有するモニターから、以下の条件で抽出できるようスクリーニング調査を実施して以下の割当てを実現した。

² 「ビッグファイブ（Big Five）」とは、人の性格特性を「情動性」「外向性」「誠実性」「協調性」「開放性」の5つの側面から捉える学説であり、過去30年以上にわたる研究蓄積からおおむね妥当な説として受け止められている。この尺度では、性格を表す形容詞を提示し、自分に当てはまるか否かの回答を求める。具体的には、例えば、情動性は「悩みがち」「不安になりやすい」、外向性は「話し好き」「陽気な」、開放性は「独創的な」「興味の広い」、勤勉性は「勤勉な」「責任感のある」、協調性は「協力的な」「共感的な」などの形容詞で測定する。なお、「情動性」については、数値が高ければ高いほどネガティブな評価となり、数値が高いほどポジティブな評価の他の4項目とは逆になる点に留意が必要である。

		20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	合計
男性	正規の職員・従業員	150	300	350	350	400	450	350	300	2650
	非正規の職員・従業員	100	50	50	50	100	100	100	100	650
女性	正規の職員・従業員	150	200	150	150	200	200	150	100	1300
	非正規の職員・従業員	100	100	150	150	250	250	200	200	1400
合計		500	650	700	700	950	1000	800	700	6000

※上記「非正規の職員・従業員」には「自営行者・フリーランス」を含んで良いものとする。

②回収された調査対象者の属性

上記の対象者の選定に用いた属性以外の特徴については、次のとおりである。

ア) 配偶者：「あり」(53.5%)、「なし」(46.5%)

イ) 子ども：「あり」(44.6%)、「なし」(55.4%)

ウ) 個人年収：「なし」(1.4%)、「100万円未満」(9.5%)、「100～200万円未満」(13.5%)、「200～300万円未満」(14.7%)、「300～400万円未満」(16.0%)、「400～500万円未満」(13.0%)、「500～600万円未満」(9.3%)、「600～700万円未満」(6.6%)、「700～800万円未満」(5.6%)、「800～900万円未満」(3.5%)、「900～1,000万円未満」(2.1%)、「1,000～1,100万円未満」(1.8%)、「1,100～1,200万円未満」(0.8%)、「1,200万円以上」(2.4%)

エ) 世帯年収：「なし」(1.0%)、「100万円未満」(1.6%)、「100～200万円未満」(4.3%)、「200～300万円未満」(8.0%)、「300～400万円未満」(11.7%)、「400～500万円未満」(12.9%)、「500～600万円未満」(11.9%)、「600～700万円未満」(9.8%)、「700～800万円未満」(10.2%)、「800～900万円未満」(7.2%)、「900～1,000万円未満」(6.6%)、「1,000～1,100万円未満」(4.4%)、「1,100～1,200万円未満」(2.7%)、「1,200万円以上」(7.9%)

オ) 世帯の暮らし向き：「上」(0.9%)、「中の上」(13.8%)、「中の中」(43.5%)、「中の下」(30.3%)、「下」(11.6%)

カ) 職種(仕事内容)：「管理的な仕事(会社や役所での課長・部長以上など)」(9.6%)、「専門的・技術的な仕事(医師・看護師・教師・エンジニア・デザイナーなど)」(22.8%)、「事務的な仕事(会社や役所での一般事務・経理、内勤の営業など)」(25.9%)、「販売の仕事(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)」(9.5%)、「サービスの仕事(接客、飲食物調理、理容師・美容師、パチンコ店店員など)」(11.3%)、「保安の仕事(自衛官・警察官・消防員や警備など)」(1.6%)、「生産工程の仕事(工場のオペレーターや組立工、生産設備の制御・監視の仕事)」(6.0%)、「輸送・機械運転の仕事(鉄道、自動車等の運転、建設機械・発電所等の運転など)」(1.8%)、「建設・採掘の仕事(大工、配管工・防水工、電気工事作業員、土木作業員など)」(1.8%)、「運搬・清掃・包装等の仕事(配達員、倉庫作業員、清掃員、軽作業など)」(4.1%)、「その他の仕事(農林漁業の職業 0.7%を含む)」(4.9%)

キ) 勤務先の従業員数：「1～9人」(17.0%)、「10～19人」(8.8%)、「20～29人」(5.3%)、「30～49人」(7.3%)、「50～99人」(10.2%)、「100～299人」(13.3%)、「300～499人」

(6.2%)、「500～999人」(7.2%)、「1,000人以上」(24.6%)

ク)最終学歴:「大学院」(6.2%)、「大学」(45.5%)、「高専」(1.3%)、「短大」(7.9%)、「専門学校・各種学校」(14.9%)、「高校」(23.2%)、「中学」(0.7%)、「その他」(0.2%)

ケ)雇用形態:「正社員・正職員」(65.8%)、「契約社員・嘱託」(5.2%)、「派遣社員」(2.7%)、「パートタイムあるいはアルバイト」(18.3%)、「自営業・フリーランス」(7.6%)、「家族従業員」(0.4%)

4. 本研究の方法②(2020年調査の追加)

2019年に調査実施後、新型コロナウイルス感染症に伴ういわゆる「コロナ禍」が発生した。それに伴い、本調査で検討しているライフキャリア意識全体も一定の変化が生じたことが予想された。そこで、2019年調査の1年後の2020年に同一対象者に対して調査を行うパネル調査を実施した。コロナ前後の経年比較を行うことで2019年から2020年に生じた意識変化を検討すること、その意識変化の背景にどのような要因に関わり、どのような形で変化をもたらしたのかを検討することを企図した。

そこで、本研究では、前節に述べた2019年調査と一定程度、質問項目を共通させて同一対象者にたずねた2020年調査を追加で実施した。2019年調査と2020年調査で質問項目を質問文の文言まで完全に一致させて尋ねたのは、性別・年齢・居住地(都道府県)・職業・年収・暮らし向きなどの基本属性の他、①職業やキャリアに対する問題意識、②職業・キャリアを含めた生活全般の問題点、③転職観、④職業観(自分が仕事を選ぶ上でのこだわり(大事にしたい価値観))、⑤自律的キャリア観、⑥職場観、⑦関心のある働き方、⑧職業生活や職場の問題についての専門のカウンセラーに対する相談ニーズ、⑨人的ネットワーク、⑩社会観、⑪精神性、⑫幸福感、⑬今後の見通し・老後観等であった。

これらの質問項目に加えて、コロナ禍前後で生じた変化に関する質問を行った。本章ではおもに「コロナ禍での職業生活に変化があった」「コロナ禍での職業生活の具体的な変化」「コロナ禍によりテレワーク・在宅勤務をした」「コロナ禍での職業観・キャリア観の変化」「コロナ禍での職業生活についての不安」「コロナ禍での接する知人・友人の増減」「コロナ禍をどう感じているか」「コロナ禍での人生観について変化があったか」など、コロナ禍前後の意識変化に関する関連するものを中心に分析に用いた。

2019年調査に回答した人数は6,000名であったが、そのうち1年後の2020年調査にも回答した人数は4,670名であった。すなわち、4,670名を対象に2019年調査と2020年調査のパネル調査を実施できたことになる。したがって、2019年調査のみに答えた者は1,330名であった。なお、2020年調査では、パネル調査に回答した4,670名に加えて、さらに追加で1,330名に調査に回答を求めて、全体として6,000名の回答者に調査を実施した。これは2019年調査が6,000名を対象としたことに合わせたものであるが、2020年調査にのみ回答した者とパネル調査に回答した者を比較することによって、パネル調査の回答者の属性の歪みの

有無を確認することも目的とした。

5. 本調査シリーズの構成と各章の概要

(1) 第1章 本研究の問題意識・目的・方法

第1章（本章）では、本研究の問題意識を述べるに当たってライフキャリア論に関する研究の経緯を簡単に振り返り、本研究の問題意識がライフキャリアの範囲の確定とワークキャリアとの関連にあることを述べた。

また、ライフキャリアの検討が、ワーク・ライフ・バランス、人生100年時代、キャリアコンサルティングなど労働行政その他の行政施策と多側面にわたって関連していることを示した。さらに、本研究の目的と方法を述べ、本研究の章の構成と概要を示した。

(2) 第2章 子ども時代の経験が学業やその後の社会生活へ及ぼす影響

第2章では、子ども時代の経験の有無や経験の総量が、学業達成や現在の社会生活にどのように影響を及ぼしているかについて検討した。その結果、性別・雇用形態、学歴で、明らかに子ども時代の経験が異なっていた。具体的には、女性・正規雇用の者が経験の種類や総量でも多く、反対に男性・非正規雇用の者は、経験の種類が少なく総量も極端に少なかった。また、学歴が高いほど経験の種類と総量が多かった。中学校時代の成績の上位層は、様々な経験の種類と多くの経験をしていた。家庭によって子どもの経験が異なり、そのことが家庭の教育力若しくは文化資本として子どもの成績に影響を及ぼしていることを推測させる結果が示された。

過去の経験と現在の活動の関連について検討した結果、過去の経験数が多い者は、様々な経験を幅広く行っていた。すなわち、学校時代によく遊び、自然に触れ、スポーツをした経験を持つ者は、学校も楽しく教師との関係も良好、校内の役員をするなど学校に適応していた。過去の経験は現在の職業の関係と関係があり、管理的職業や保安の職業³に就いている者は、活動的体験や学校適応で平均値が高かった。

また、暮らし向きの良い者及び幸福度の高い者は、過去の経験及び現在の活動共に総量が多かった。過去の経験の質と量は家庭の教育力の指標となり、その後の人生と密接に影響していた。

(3) 第3章 成人期の学習活動

第3章では、成人期の学習活動の属性による違いを検討した。20代後半から30代の男性で学びたいことがあり、また自主的に学んでいた。一方、30代の女性や40代後半の女性は、

³ 「保安の職業」は、職業分類上、自衛官・警察官・消防員や警備などの仕事から構成される職種であり、おおむね国家公務員・地方公務員その他の公的な職業に従事している者が多く含まれる。前ページ「⑥職種（仕事内容）」及び巻末調査項目及び単純集計票も参照のこと。

「学びたいことはあるが、実際に学んでいない」割合が高く、学習障壁があることが示唆された。中年期では性別を問わず、「学んでみたいことがなく、実際に学んでいない」者が多かった。この比率は、男性・非正規雇用の者でも高く約3割だった。

学習の目的を尋ねた結果、「自分の趣味のため」が約3割、「教養を深めるため」が約2割、「仕事に役立てるため」が約2割で全体の7割を占めた。「自分の趣味のため」「日常生活のため」は女性・非正規雇用の者で、「教養を深めるため」は女性・正規雇用で比率が高かった。「仕事に役立てるため」は男性・正規雇用の者の比率が高かった。「学びたくない」は、男性・非正規雇用の者の比率が高かった。

学習の重要性の認識は、最終学歴が「大学院」「大学」の者、中学卒業時の成績が上位層の者、「正規雇用」の者、「専門的・技術的職業」「管理的職業」「販売の職業」に就いている者、勤務先の規模が「1,000人以上」「500～999人」で働いている者、収入が高い者で高かった。

学習活動は、「本・参考書籍を用いた自宅での学習」「職場内の研修・セミナー」「職場外の研修・セミナー」「オンライン学習（eラーニング）」に多かった。一方、「特に学習・参加経験はない」は全体の約4割を占めた。職場で受けた教育訓練は「OJTで職務に関する訓練・研修」「専門技能・知識に関する訓練・研修」「OFF-JTで業務に関する訓練・研修」「マネジメントに関する訓練・研修」の順に多かった。「職場で教育訓練を受けていない」との回答は全体で52.0%だった。300人未満の規模の職場の者の大半が教育訓練を受けていなかった。正規雇用では、30代後半を除く多くの年代で、女性の方が教育訓練がない比率が高かった。

(4)第4章 就業者のキャリア・スキル・訓練に関する意識

第4章では、就業者のライフキャリア意識と習得スキルとの関連及びスキル習得に向けた課題について検討を行った。その結果、キャリア計画への考え方は性別や最終学歴の影響を受けるものの、年齢と共に主体的にキャリア計画を考えるようになる傾向が見られた。ただし、特に「正社員・正職員」が年齢と共にキャリア計画をより主体的に考える傾向が見られた。一方、年齢と共にキャリア計画の主体性が形成しにくくなる個人属性として「派遣社員」「パート・アルバイト」が確認された。なお、分析の結果、仕事や出身地によって有意な差が見られた。

年齢が上がるにつれて職業に関する問題から職業・キャリアも含めた生活全般についての問題を抱える割合が上昇した。特に、男性より女性の方が問題を認識する割合が高かった。また、主体的にキャリア計画を考える者より非主体的な者の方が問題を抱える割合が高かった。なお、職業・キャリアも含めた生活全般に問題を抱える割合は年齢とともに高まるにも関わらず、キャリアに関する問題としての認識は弱く、専門のカウンセラーに「相談したくない」「どちらかといえば相談したくない」と回答した割合は男女共に3割にのぼった。このことから、職業やキャリアに関する支援やサービスがこうした層に十分訴求できていない可能性が示された。

その他、キャリア計画への取り組み姿勢が主体的であるほど、スキルの習得が進むことが確認された。全員参加型の社会実現に向けたスキル習得のためには、職業・キャリアのみに焦点を当ててではなく、生活全般や将来に漠然とした不安を抱える層に訴求する支援が求められる。

(5)第5章 キャリア形成のプロセスと転職及び就職活動との関連

第5章では、キャリア形成のプロセス、転職のキャリア形成への影響、就職活動のキャリア形成への影響について明らかにした。組織コミットメント及びジョブインボルブメントは、特に男性及び正規雇用で40代を底とする谷型の変化が示された。どちらも「管理的職業」「保安の職業」「専門的・技術的職業」で高かった。なお、組織コミットメントは、従業員規模では30人～300人未満が最も低く、30人未満及び300人以上で高かった。ジョブインボルブメントは、男性及び正規雇用の方が高かった。

転職がキャリア形成に与える影響を検討した結果、転職経験「ない」は正規雇用男性に多く、「ある」は非正規雇用の男女が多かった。同様に、転職回数は正規雇用男性が最も少なく、非正規雇用の男女が多かった。転職回数は30代までに落ち着く中、正規雇用女性が40代まで転職がなされている点が特徴的であり、育児終了を機に再就職をすることが考えられた。年収は、転職経験「ある」が比較的低く、年齢が進むにつれて「ない」ものとの差が拡大していた。転職経験は雇用形態や収入において負の影響があると言える。関心あるキャリアや働き方について、男性及び正規雇用は「セカンド・ライフ」と「パラレル・キャリア」に関心が高かったが、年齢が上がるほど、「セカンド・ライフ」の関心が強くなり、「パラレル・キャリア」の関心は弱くなった。また、女性及び非正規雇用は「週3正社員・週4正社員」、「時短勤務」への関心の高さが示されたが、年齢が上がるほど「時短勤務」の関心が強くなっていった。

学生時代の就職活動とその後のキャリア形成への影響について、おおむね「希望通りの就職」の場合、収入、正規雇用の割合、管理職者の割合が最も高く、職業・キャリアの問題が最も低かった。

(6)第6章 就業者の職場観とキャリア意識との関連

第6章では、労働者の職場観について検討した。職業観の検討にあたって、厚生労働省「快適職場調査票（ソフト面）」を用いた⁴。この調査票は、労働安全衛生法で事業者の努力義務とされる快適職場づくりにあたって、職場の人間関係や仕事のやりがい等の職場環境のソフト面（心的・制度的側面）の現状を的確に把握し、問題点を発見し、具体的な職場全体の取

⁴ 本調査票は、労働安全衛生法で事業者の努力義務とされる快適職場づくりにあたって、職場の人間関係や仕事のやりがい等の職場環境のソフト面（心的・制度的側面）の現状を的確に把握し、問題点を発見し、具体的な職場全体の取り組みに役立てるために開発された。本調査では、そのうち従業員用の調査項目を用いて、本調査における職場観を検討する質問項目とした。

り組みに役立てるために開発された。本調査では、そのうち従業員用の調査項目を用いて、本調査における職場観を検討する質問項目とした。

まず、回答者の属性別の職場観の特徴を検討した結果、若い年代は上司等との人間関係、給料や報酬について肯定的な回答が多かった。女性は仕事の負荷を適正だとする回答が多かった。正規雇用者は休暇などの制度面を肯定的に評価し、非正規雇用者は仕事の負荷を適正だと評価した。従業員規模が大きいほど休暇や相談、給料等で肯定的な回答が多かった。

次に、職場観と他のキャリア意識との関連を検討した結果、転職希望ありの者は職場や仕事に対する誇りが低かった。自律的なキャリア計画を持つ者は仕事の裁量性への評価が高かった。職業やキャリアに対する問題意識を持つ者は残業・休日、働きに見合った給料と労働条件に対する評価が低かった。専門のカウンセラーへの相談希望ありの者は上司と同僚とのコミュニケーションに対する評価が低いといった結果が見られた。

さらに、職場観の特徴を「キャリア」「人間関係」「裁量性」「処遇」「社会貢献」「休暇」「処遇」に集約して検討した結果、年齢が若い方がおおむねどの側面でも職場観は良好だった。性別では、男性の方がキャリア形成及び処遇面で職場を肯定的に見ていたが、労働負荷については女性の方が適正だと評価した。また正規就労者の方が職場を肯定的に見ていた。ただし、労働負荷については非正規就労者の方が適正だと評価した。なお、職場の裁量性は、男性では非正規就労者、女性では正規就労者の方が肯定的に見ていた。概して、従業員規模が大きい方が肯定的な職場観を持っており、その傾向は「1,000人以上」で顕著だった。

最後に、職場観に影響を与える要因及び職場観が他のキャリア意識に与える影響を検討した結果、職場観に影響を与える要因として「職種」「従業員規模」「年齢」などの影響が大きかった。職場観が、他のキャリア意識に与える影響では、職場観「処遇」「裁量性」「負荷」の影響が大きかった。

(7)第7章 幸福感とライフキャリアの関連について

第7章では、幸福度及び人生満足度⁵とライフキャリアの諸変数との関連について検討した。検討の結果、幸福度・人生満足度に主に影響する変数は、「経済的豊かさ（世帯の暮らし向き）」「雇用状況（組織コミットメント）」「人と社会のつながり（配偶者がいる）」「将来展望（老後不安、職業生活の見通し）」「個人特性（性格_情動性、活動_友人や家族と旅行する）」などであった。

⁵ 本調査では幸福に関して2つの尺度を用いた。1つは「幸福度」に関するものであり、「キャントリルの梯子」と呼ばれる幸福度尺度を用いた。「世界幸福度ランキング」等で国際的に使用されている。「現在、どの程度幸せか」について「とても不幸」を0点、「とても幸せ」を10点とする11件法で回答を求めた。もう1つは、「人生満足度」に関するものである。人生満足尺度（SWLS: Satisfaction With Life Scale）(Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985)を用いた。これも幸福度の総合指標として広く用いられている。次の5つの質問「ほとんどの面で、私の人生は私の理想に近い」「私の人生は、とてもすばらしい状態だ」「私は自分の人生に満足している」「私はこれまで、自分の人生に求める大切なものを得てきた」「もう一度人生をやり直せるとしても、ほとんど何も変えないだろう」に対して「1全く当てはまらない」～「7非常によくあてはまる」の7件法で回答を求めた。

具体的には、経済的豊かさや暮らし向きなど、生活水準が高いほど幸福度・人生満足度は向上していたが、生活水準が高くなるにつれ幸福度・人生満足度は徐々に頭打ちとなった。特に、個人年収との関連では明確な頭打ち現象が見られており、男性では年収 600 万円台を超えると幸福度が横ばいとなっていた。また、組織コミットメントが人生満足度に関連しており、組織や職場によく適合しているほど人生満足度が高かった。幸福度については、女性にのみ関連が認められ、女性は職場になじむことで現在の幸福度が向上していた。

その他、家族・同居者が存在する場合に幸福度・人生満足度が高かった。特に幸福度は配偶者がいることとの関連が示された。また、職業生活の見通しを持っているほど、老後に不安がないほど、幸福度・人生満足度が高かった。さらに性格特性では、「情動性」（≒悩みがちで不安になりやすく、傷つきやすい性格、情緒の不安定性が高い）あるいは「外向性」と幸福度・人生満足度との間に相関が認められた。「友人や家族と旅行する」こととの関連も示された。

(8)第8章 パーソナリティと客観的属性・キャリア・主観的意識について

第8章では、就労者のビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性と主観的な意識やキャリア、客観的な属性との関連を分析した⁶。性別や年齢に関する分析からは、パーソナリティ特性は年齢や性別によって特徴が異なる可能性が示唆された。開放性を除く情動性、外向性、誠実性、協調性の4つの特性は男性よりも女性の得点が高かった。一方、開放性のみ、20代を除き男性の得点が高かった。

また雇用形態別の分析から、パーソナリティ特性によって雇用形態別の特徴が明確なものがある一方、差があまり見られないものもあることが確認された。中でも、情動性（≒悩みがちで不安になりやすく、傷つきやすい性格、情緒の不安定性が高い）は自営業・フリーランスや正社員・正職員で低いことが示された。職業別の分析からは、各職業の中でも管理的職業が特徴的なパーソナリティ特性を示しており、情動性は他の職業に比べて最も低く、外向性、誠実性、開放性は最も高かった。

さらに、転職経験がある人はない人に比べ、パーソナリティ特性の得点が総じて高いことが分かった。また、年収別の分析から、年収が低いほど情動性が高く、年収が高いほど外向性、誠実性、開放性が高いことが明らかとなった。パーソナリティ特性によって幸福感のような個人的な変数、友人関係といった対人的な変数、家庭の暮らし向きといった社会的な変数が予測される可能性が示された。

⁶ 本調査では、就業者のパーソナリティ特性を把握するため Big Five 形容詞短縮版 2006（清水・山本, 2008）を用いて性格傾向を尋ねた。本尺度では、性格を表す形容詞を提示し、自分に当てはまるか否かの回答を求めた。具体的には、例えば、情動性は「悩みがちな」「不安になりやすい」、外向性は「話し好きな」「陽気な」、開放性は「独創的な」「興味の広い」、勤勉性は「勤勉な」「責任感のある」、協調性は「協力的な」「共感的な」などの形容詞で測定する。なお、「情動性」については、数値が高ければ高いほどネガティブな評価となり、数値が高いほどポジティブな評価の他の4因子とは逆になる点に留意が必要である。

(9)第9章 人的ネットワークと客観的属性・キャリア・主観的意識について

第9章では、連絡先を知っているとといった表層的な関係から、一緒にレジャーをする、困った時に相談できるといった親密な関係までを含んだ人的ネットワークと様々な変数の関連を分析した。基礎的な分析から、人的ネットワークの大きさは連絡先を知っている人数、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数と親密度が高まるにつれ小さくなることが分かった。

性別や年齢に注目する基礎的な分析により、表層的な関係は女性より男性の方が多く、親密な関係は男性よりも女性の方が多くことが分かった。年代に注目した分析では、若い年代ほど人的ネットワークが広いことが確認された。

また、雇用形態別の分析からは、連絡先を知っている人数は雇用形態別の差が大きく、自営業・フリーランス、正社員・正職員が多かった。一方、遊んだりする人数、困った時に相談できる人数については雇用形態別に大きな差は見られなかった。転職回数の有無を比較すると転職経験がないグループの方が人的ネットワークの人数が多いことが確認された。

さらに、配偶者がいる人や子どもがいる人はそうでない人に比べ、連絡先を知っている人数や遊んだりする人数が多いことが確認された。学習意欲に関する分析からは、全般的な学習意欲が高い人や学習の重要性を認識している人の人的ネットワークが広いことが確認された。

(10)社会観・恋愛観・家族観・将来観・健康観・精神性について

第10章では、本章では、就労者の社会観、恋愛観、家族観、幸福感、将来観、健康観、精神性の各種意識について詳細に分析を行い、キャリア意識やその他の要因との関連を検討した。

まず、社会観では、総じて格差や貧困の問題に約半数以上が関心を抱いていた。女性及び年齢の高い方が格差や貧困に関心が高かった。年収が低いほど、老後に不安を感じているほど、貧困や努力の報われなさに関心が高かった。運命や宿命に肯定的な者又は「情動性」(≡悩みがちで不安になりやすく、傷つきやすい性格、情緒の不安定性が高い)が高い者は、格差や貧困に関心が高かった。

次に、恋愛観では、総じて、恋愛に対する肯定、否定、無関心はそれぞれ2~3割と均等に分かれていた。年齢が高いほど、男性は恋愛に肯定的であり、女性は否定的であった。年齢が高いほど、恋愛に対する自信が高かった。配偶者がいる場合、年収が高い場合、恋愛に肯定的で、自信が高かった。「情動性」が高い者、「外向性」が低い者は、恋愛に対する自信が低かった。

家族観では、約半数以上が、結婚はした方が良く、子供はいた方が良くと回答した。伝統的な家族観を抱く女性は、年齢が高くなるにつれて少なかった。一方、「子供は母親が面倒をみるべきだ」は、年齢が高いほど男女共に肯定的だった。概して、年収が高いほど、学歴が

高い方が、伝統的な家族観を持っていた。

将来観では、今後の職業生活の見通しを持っていない者、老後や人生設計を考えてこなかった者がやや多い。61～65歳まで働き続けたいが約3割で最多。老後に不安ありが8割。女性の方が不安とする回答が多い。幸福感が高い、配偶者や子供がいる、年収・暮らし向き・学歴が高い者は今後の職業生活の見通しを持っていた。

健康観では、「休養や睡眠を十分にとること」「バランスのよい食事をとること」「適度な運動やスポーツをすること」が重視されていた。休養や睡眠、バランスの良い食事は女性が重視していた。家族・仲間と食事をする、友人や仲間と一緒に活動することは年齢が若い方が重視し、特に女性で顕著だった。適度な運動やスポーツ、健康診断、人間ドックは年齢が高いほど重視し、運動やスポーツは男性が、健康診断・人間ドックは女性が重視していた。

精神性では、「どんな最期を迎えるかは自分で決めたい」が6割で最も多かった。概して女性の方が肯定的な回答が多かった。暮らし向きが良いほど精神性に関する肯定的な回答が多かった。配偶者・子供がいない方が「太く短く生きたい」と回答した。年収が少ないほど「太く短く生きたい」「あの世」はあると思う」と回答した。

(11)2020年調査(1年後調査)との比較

第11章では、前半部分で2019年調査と2020年調査の比較を行った全般的な結果を示し、次いで後半部分では詳細な分析によって、2019年と2020年の間で生じた意識変化の背景を検討した。

その結果、コロナ禍前後における職業やキャリアに問題を感じる程度に最も影響を与えるのは、コロナ禍での職業観・キャリア観の変化であり、その背景には、さらにコロナ禍における職業生活の変化やコロナ禍での職業生活の不安があることが示された。また、コロナ禍をどう感じているかも、コロナ前後の問題意識の変化に大きな影響を与えており、これからの社会にも自分の生活にも大きな影響を与えたと考える者は、コロナ前後で問題意識が高まっているが、コロナ禍はこれからの社会にも自分の生活にも大きな影響を与えなかったと考える者は、コロナ前後で問題意識が低くなった。上記の結果は、多かれ少なかれ、多くの意識について指摘でき、より具体的な問題意識（将来全般について、自分の老後について等）、相談ニーズ、転職観、職業観、自律的キャリア観、関心のある働き方、幸福感などについても指摘でき、同様の傾向がみられた。さらにコロナ禍前後の意識変化以外の要因によっても変化がみられたのは、転職観、職場観（産休、育児休暇、介護休暇が取りやすい、有給休暇が取りやすい等）、関心のある働き方（特にリモート・ワーク、テレ・ワーク、ギグ・ワーク等）であり、特に雇用形態（正規雇用か否か）、年齢、収入などで違いがみられていた。

これらの結果を受けて、コロナ禍をはさんだ変化は、一般に思われている以上に、意識面での変化である可能性が高いこと、一方で、コロナ禍前後の明らかな意識変化が観察される層は必ずしも多数派ではなく、多くはコロナ禍前後の変化にさほど敏感でなかった可能性が

あること、コロナ禍前後で「ギグ・ワーク」「ワーケーション」といった働き方が従来型のキャリアやワークとは違った角度から関心を持たれている可能性があることなどを示唆した。

引用文献・参考文献

- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). *Occupational choice: an approach to a general theory*. New York: Columbia University Press.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a Vocation*. Garrett Park, MD: Garrett Park Press (Reprint, 1989).
- 労働政策研究・研修機構 (2017). キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ—相談経験者 1,117 名等の調査結果より 労働政策研究報告書 No.191
- 清水和秋・山本理恵 (2008). 感情的表現測定による Big Five 測定の半年間隔での安定性と変動—個人間差、状態・特性不安、自尊感情との関連 関西大学社会学部紀要 39(2) 35–67.
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8(5), 185–190.
- Super, D. E. (1980). A life span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D. E. (1990). A life span, life-space approach to career development. In D. Brown, & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass p.212.
- Super, D.E., Savickas, M.L. & Super, C.M. (1996) The Life-span, Life-space Approach to Careers, in D. Brown & L. Brooks (Eds.) *Career Choice and Development* (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.

I . 學習

第2章 子ども時代の経験が学業やその後の社会生活へ及ぼす影響

1. はじめに

米国の教育学者であるデューイは、古典的著書とされる『経験と教育』（Experience and Education）で、真実の教育はすべて、経験を通して生じると述べている（Dewey, 1938）。学習者は、現在の経験を過去の経験と結びつけて学習を行うことから、生活経験というものが教育や学習に大きな影響を与えるとされる。このことは、学校教育を通じた子どもの教育のみならず、成人にあっても同様である。成人教育学では、経験は学習者の資源であり生きたテキストブック（Lindeman, 1926）とされ、成人は、自分の経験により自分自身を定義づける（Knowles, 1989）という。成人教育や成人学習では、学習者のそれまでの経験を学習の根底に据えるのである。

一方、社会学では、成育過程において、家庭、学校、地域社会などの体験や経験を通じて獲得され蓄積されたものは、その後の学業や社会生活において、地位の獲得、収入、幸福度などで有利に働く一種の文化資本として機能することが示唆されている（Bourdieu, 1979）。さらに、近年では、英国での調査により、このような文化資本、所得や住宅資産などの経済資本、そして人脈に代表される社会関係資本の3つの分布によって階級が規定されるとの概念も提出され、例えば、エリート層では、この3つの資本もバランスよく総量が多いという指摘がなされている（Savage, 2015）。

本章では、このように教育学、成人教育学、社会学で注目する経験というものについて、子ども時代の経験の有無や経験総量が、学業達成や現在の社会生活にどのように影響を及ぼしているかについて検討を試みる。

2. 子ども時代の経験の分布と総量

(1) 性別と雇用形態

子ども時代（小学校から中学校まで）の経験を、自然体験、友達との遊び、スポーツ、楽器演奏、読書、家族旅行、図書館利用、学校の楽しさ、信頼できる教師との邂逅、生徒会役員・学級委員の機会などの10項目とした。回答は、1「全くなかった」、2「少しあった」、3「たくさんあった」の3つの選択肢である。

この10項目について、性別・雇用形態を、男性・正規、女性・正規、男性・非正規、女性・非正規の4群に分け、平均値の差の結果を示したのが、図表2-1である。

4群のうち最も平均値が高い群を摘記すると、「スポーツ」が男性・正規雇用者で高いが、それ以外ではいずれも女性・正規雇用者の値が高い。女性・正規雇用者で高い内容は、「友達との遊び」、「自然体験」、「読書」、「学校の楽しさ」、「楽器演奏」、「図書館利用」、「家族旅行」、「信頼できる教師との邂逅」、「生徒会の役員・学級委員の経験」である。

図表 2-1 性別・雇用形態別子ども時代の経験の分布

	全体平均 (標準偏差)	男性・正規 (N=2650)		女性・正規 (N=1300)		男性・非正規 (N=650)		女性・非正規 (N=1400)		p
		平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
友だちとの遊び	2.61 (.561)	2.62	.560	2.64	.550	2.53	.598	2.60	.554	***
自然体験	2.40 (.615)	2.41	.610	2.45	.607	2.30	.630	2.38	.619	***
スポーツ	2.34 (.684)	2.46	.647	2.31	.696	2.26	.686	2.20	.704	***
学校の楽しさ	2.19 (.682)	2.23	.661	2.27	.673	2.03	.711	2.14	.699	***
読書	2.13 (.689)	2.02	.675	2.27	.680	2.06	.672	2.24	.688	***
家族旅行	2.05 (.669)	2.05	.646	2.14	.695	1.98	.657	2.02	.684	***
信頼できる教師との邂逅	1.98 (.703)	2.01	.692	2.03	.714	1.85	.714	1.94	.698	***
図書館利用	1.95 (.694)	1.83	.674	2.15	.702	1.85	.651	2.03	.688	***
楽器演奏	1.91 (.735)	1.71	.683	2.15	.717	1.76	.710	2.12	.732	***
生徒会役員・学級委員の経験	1.72 (.778)	1.75	.786	1.77	.796	1.58	.720	1.66	.763	***

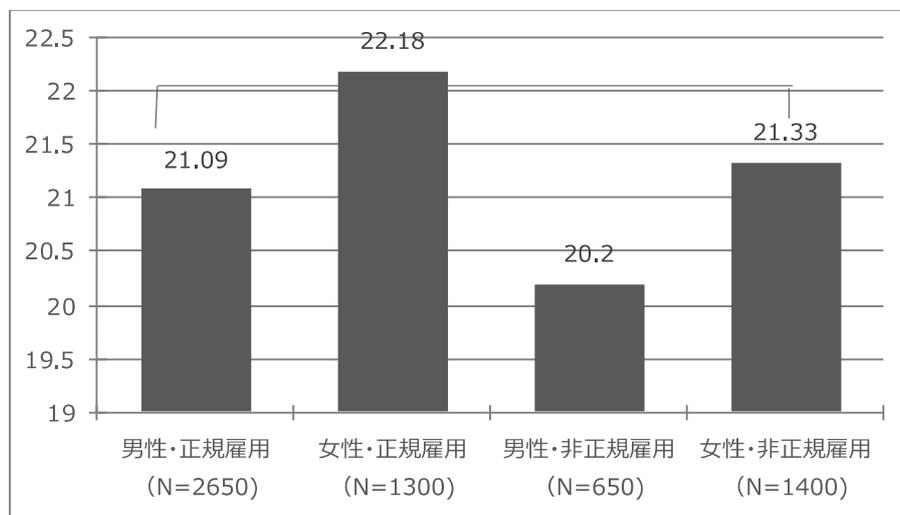
***p<.001

なお、この4群について10項目すべてで有意差が認められた。

次に、子ども時代の経験に関する10項目の合計(10≤値の範囲≤30)を経験総量として、雇用形態別の4群で平均値を見たのが図表2-2である。

平均値の高い順から、「女性・正規雇用」(22.18) > 「女性・非正規雇用」(21.33) > 「男性・正規雇用」(21.09) > 「男性・非正規雇用」(20.2)であり、総じて女性の方が経験総量の多い結果となっている。

図表 2-2 性別・雇用形態別子どもの時代の経験総量



この4群について、統計的な有意差が認められたため、scheffe法で多重比較をしたところ、①「女性・正規雇用」、②「女性・非正規雇用」「男性・正規雇用」、③「男性・非正規雇用」の3つの群の間に差があり、女性・正規雇用者の経験総量の多さと、男性・非正規雇用者の経験総量の少なさが推察される結果となっている。この女性・正規雇用者の経験総量が多い結果は、どのような意味を持つのであろうか。

近年の女性の労働参加拡大に向けた政策の中で、雇用者の夫と専業主婦から成る世帯（「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」と夫婦共働き世帯（「雇用者の共働き世帯」）の比率の推移を見れば、1996年を境に夫婦共働き世帯の方が多くなり、さらに増加の傾向が認められる（内閣府, 2019）。しかし、世代によっては、戦後形成されたとされる男性は仕事、女性は家庭といった性役割観において、専業主婦を選択した者も多かったと推測される。女性で正規雇用として職に就いている者は、男性以上に、子ども時代に多様な文化的、教育的経験をし、そのことが、学業達成や学歴に結び付き、男女差を^{りょうが}凌駕する比較優位性を獲得、正規雇用に結びつく要因となったことを推測させる結果である。

反対に、4群のうち、男性・非正規雇用者の経験総量は極端に低い。このことは、男性・非正規雇用者が子ども時代に文化的素養や社会に対する視野の獲得、あるいは役割を担う機会が限定されていることを意味する。

これらのことから、子ども時代の経験は、当時の家庭環境や学校教育での適応・達成状況を推察する指標であり、また、それらの状況とともに将来の雇用状況を予測する要因でもあることがわかる。

(2)最終学歴

最終学歴については、「大学・大学院」、「専門学校・各種学校・短大・高専」、「中学・高校・その他」の3群とした上で、前述の子ども時代の経験に関する10項目との関係を見た（図表2-3）。

学歴においては、「友だちとの遊び」や「自然体験」には統計的な有意差はない。有意差がある項目のうち、平均値が最も高いものを最終学歴別に摘記すると、「専門学校・各種学校・短大・高専」の者では「楽器演奏」が多い。「楽器演奏」以外の「スポーツ」、「学校の楽しさ」、「読書」、「家族旅行」、「信頼できる教師との邂逅」、「図書館利用」、「生徒会役員・学級委員の経験」のいずれの項目も、「大学・大学院」の者の値が高くなっている。特にスポーツや学校の楽しさといった集団活動、あるいは信頼できる教師との邂逅といった学校への適応、読書や図書館利用といった学術的スキルを醸成する活動において、最終学歴が大学・大学院の者の経験量が多い結果となっている。

項目全体の合計である経験総量を見てみると、図表2-4のとおり、「大学・大学院」(21.66) > 「専門学校・各種学校・短大・高専」(21.24) > 「中学・高校・その他」(20.50)と学歴に比例して経験総量が多くなっており、この3群には0.1%水準で有意差が認められる。学

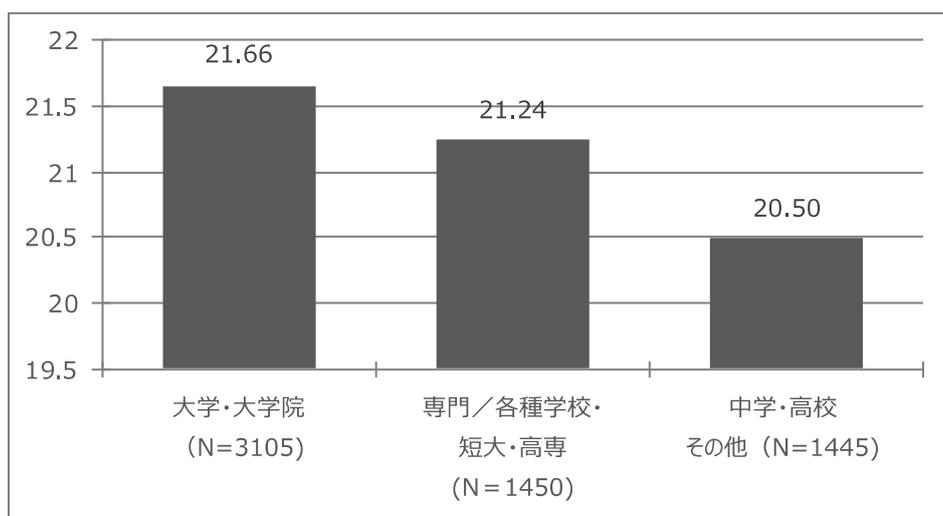
歴が高いほど経験総量が多くなっているとの結果は、経験総量と学業達成、進学を後押しする過程の文化資本や経済資本との関連を推測させるものである。

図表 2-3 学歴別子ども時代の経験の分布

	全体平均	大学・大学院 (N=3105)		専門/専修学校・短大・ 高専(N=1450)		中学・高校・その他 (N=1445)		p
		平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
友だちとの遊び	2.61 (.561)	2.60	.570	2.62	.562	2.63	.541	
自然体験	2.40 (.615)	2.40	.609	2.40	.610	2.38	.635	
スポーツ	2.34 (.684)	2.37	.678	2.30	.690	2.33	.689	**
学校の楽しさ	2.19 (.682)	2.24	.671	2.16	.678	2.12	.699	***
読書	2.13 (.689)	2.17	.687	2.14	.690	2.04	.684	***
家族旅行	2.05 (.669)	2.12	.649	2.06	.679	1.90	.673	***
信頼できる教師との邂逅	1.98 (.682)	2.02	.701	1.96	.708	1.92	.694	***
図書館利用	1.95 (.694)	2.01	.691	1.96	.695	1.81	.678	***
楽器演奏	1.91 (.735)	1.91	.744	1.98	.739	1.83	.701	***
生徒会役員・学級委員の経験	1.72 (.778)	1.82	.799	1.66	.753	1.55	.721	***

p<.01, *p<.001

図表 2-4 学歴別過去の経験総量



(3) 学校の成績と経験総量

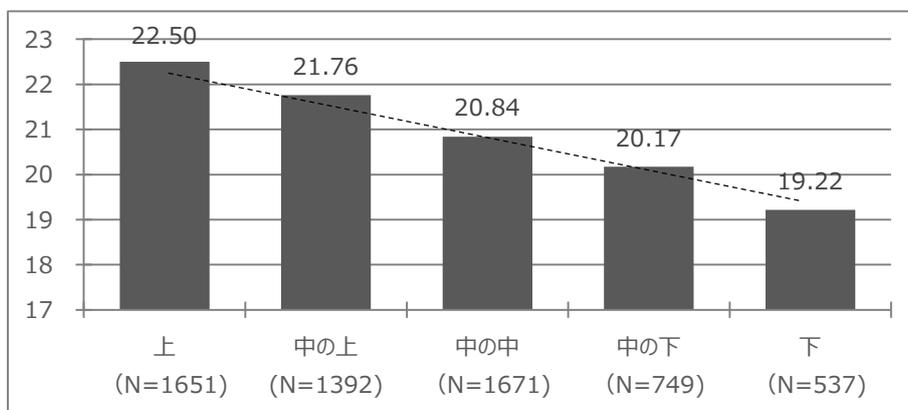
次に最終学歴と経験との結果を敷衍し、中学校卒業時の成績との関係を見てみたい。

中学校の成績について、同学年のうち、「上のほう」、「中の上ぐらい」、「中の中ぐらい」、「中の下ぐらい」、「下のほう」の5段階で聞き、それぞれの経験総量の平均値を見てみたのが図表2-5である。

結果、「上のほう」(22.50) > 「中の上」(21.76) > 「中の中」(20.84) > 「中の下」(20.17) > 「下のほう」(19.22) となっており、成績上位層から、成績下位層まで、経験総量の平均値の合計は、直線的に下降している。つまり、成績の上位の者は、成績の下位の者よりも多くの経験をしていることになる。この5群には0.1%水準で有意差が認められる。

このように、中学校卒業時の成績と経験総量との間には一定の関係性が想定され、中学校の段階で、子どもごとに経験の種類や経験総量が異なっている実態があり、そして、それは、その後の学歴や雇用形態とも関わっていることが推察されるものである。つまり、経験総量が多い者は成績も良く、マタイ効果とされるように、良い経験を蓄積したものは、成績が良くなり、成績が良くなると、益々良い経験をする。そのことは、その後の人生設計においても、進学・就職で有利に働き、人生の達成をより優位に行えるとの結果を予想させるものである。

図表 2-5 中学校卒業時の成績と過去の経験総量



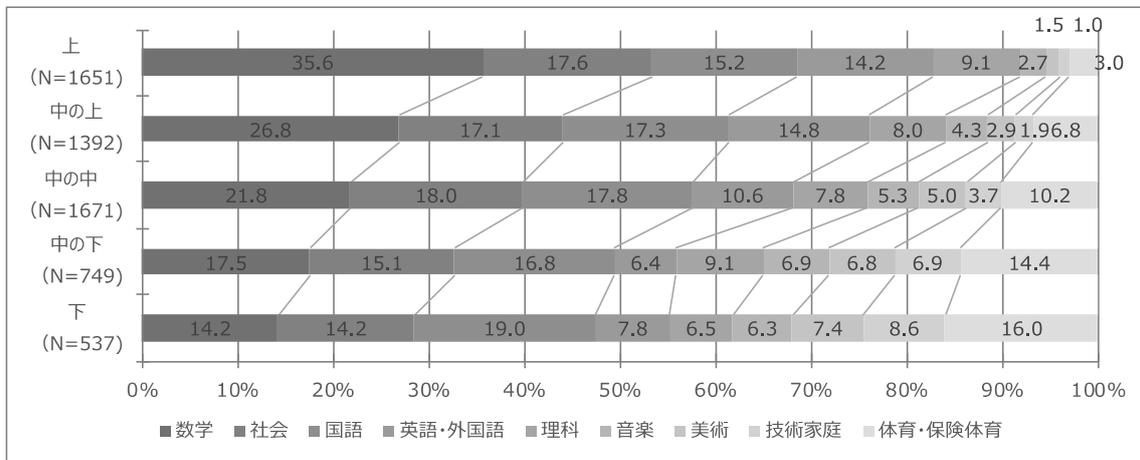
(4) 学校の成績と教科の関係

次に、中学校卒業時の成績と最も得意だった科目をきいた結果が、図表2-6である。

成績が「上のほう」とした成績上位層で得意科目として最も多く上がったのは、「数学」(35.6%)であり、次いで「社会」(17.6%)である。この2科目における成績上位層の比率は成績の中位層や下位層の者よりも相対的に多くなっている。「数学」が占める割合は、成績の下位層まで直線的に下がっていく。反対に、成績が「下のほう」とする成績下位層で、他の群と比べて回答で多くなっているのが「国語」(14.2%)と「体育・保健体育」(16.0%)となっている。このことから、成績上位層にとって、「数学」の成績が成績全体を表す一つの

指標となっており、数学が得意なものは全体の成績が良いということになる。

図表 2-6 学校の成績と得意な教科の関係



次に、過去の経験の 10 項目で、「たくさんあった」と回答した者に限定し、その回答の多い順に経験の種類を並べかえた。たとえば、回答比率が最も高い「友だちとの遊び」では、6,000 人中 3,898 人と全体の 65.0%が「たくさんあった」と回答している。

結果、多い順から、経験の種類は、「友だちとの遊び」、「自然体験」、「スポーツ」、「楽器演奏」、「学校の楽しさ」、「読書」、「家族旅行」、「信頼できる教師との邂逅」、「図書館利用」、「学級委員の経験」となる。これらの過去の経験が「たくさんあった」と回答した者のそれぞれの経験と得意科目として挙げられている科目を見てみたい（図表 2-7）。

「友だちとの遊び」と「自然体験」が「たくさんあった」と回答した者が得意科目として挙げたものは、数学、国語、社会の順に多い。

図表 2-7 過去の経験と得意な教科の関係

質問項目	N (「たくさんあった」の回答)	第一位	第二位	第三位
友だちとの遊び	3898	数学 (25.5%)	国語 (16.9%)	社会 (16.1%)
自然体験	2803	数学 (24.7%)	国語 (17.7%)	社会 (16.5%)
スポーツ	2791	数学 (27.3%)	社会 (16.9%)	体育・保健体育 (13.9%)
楽器演奏	1363	国語 (20.0%)	数学 (19.8%)	音楽 (14.7%)
学校の楽しさ	2091	数学 (26.4%)	国語 (15.5%)	
			社会 (15.5%)	
読書	1862	国語 (27.9%)	数学 (19.8%)	社会 (17.0%)
家族旅行	1508	数学 (22.5%)	国語 (17.6%)	
			社会 (17.6%)	
信頼できる教師との邂逅	1425	数学 (25.2%)	社会 (16.9%)	国語 (15.4%)
図書館利用	1301	国語 (26.2%)	数学 (19.5%)	社会 (17.2%)
生徒会役員・学級委員の経験	1208	数学 (26.8%)	国語 (18.2%)	社会 (16.8%)

この順番は、「生徒会役員・学級委員」の経験をたくさんしていると回答した者でも同じである。友だちとたくさん遊び、自然体験をしている者において、数学、国語、社会などの科目が得意科目として挙げられているのである。また、「学校の楽しさ」、「家族旅行」の経験をした者では、数学が同様に高く、その次に国語と社会が同じ割合になっている。「読書」、「図書館利用」が多い者では、国語、数学、社会の順番となっており、読書と国語との関係が表に出ている結果である。いずれにしてもこれらの項目では、数学、国語、社会を得意科目として挙げる者の割合が高い。

一方、「スポーツ」では、国語の代わりに体育・保健体育が第三位に、そして、「楽器演奏」では、社会の代わりに音楽が第三位に多い割合となっている。

3. 現在の活動の分布と総量

次に、現在の活動について聞くため、子ども時代（小学校から中学校まで）の経験である、自然体験、友達との遊び、スポーツ、楽器演奏、読書、家族旅行、図書館利用、学校の楽しさ、信頼できる教師との邂逅、生徒会役員・学級委員の機会などの対応する10項目を作成した。

成人になってからの項目として子ども時代の経験と状況が一致しない「友達との遊び」は「友だちとの会合」、「家族旅行」は「友人・家族旅行」、「学校の楽しさ」は「自発的学習」、「信頼できる教師との邂逅」は「恩師との再会」、「生徒会役員・学級委員」は「地域の世話役」などに内容を変更した。「自然体験」、「読書」、「スポーツ」、「図書館利用」、「楽器演奏」は子ども時代の経験と同じ項目である。これらの10項目で現在の活動について見ることにする。

(1) 性別と雇用形態

性別・雇用形態では、「楽器演奏」と「読書」を除き、「自然体験」、「友だちとの会合」、「スポーツ」、「友人・家族旅行」、「図書館利用」、「自発的学習」、「恩師との再会」、「地域の世話役」において統計的有意差が認められた（図表2-8）。

活動の種類分布では、性別によって活動内容が異なるものの、総じて正規雇用の者の活動量が多く、また、非正規雇用の者であっても、男性・非正規雇用の者の活動量が極端に低い結果となっている。男性・非正規雇用の者は、現在の活動でも学習の機会や正規雇用などにつながる人との出会いや交流などに参加できず、また、日常生活や様々な活動から意図せずに学習するとされる偶発的学習の機会にも恵まれていない状況が推察される結果である。

一方、男性・正規雇用の者は、4つの群との比較において、他の群よりも、「自然体験」、「自発的学習」、「スポーツ」、「地域の世話役」、「恩師との再会」などの項目の平均値が高く、一方、女性・正規雇用の者では、「友人・家族旅行」、「友だちと会うこと」などの交友や交流が多く、「図書館利用」の平均値も高くなっている。

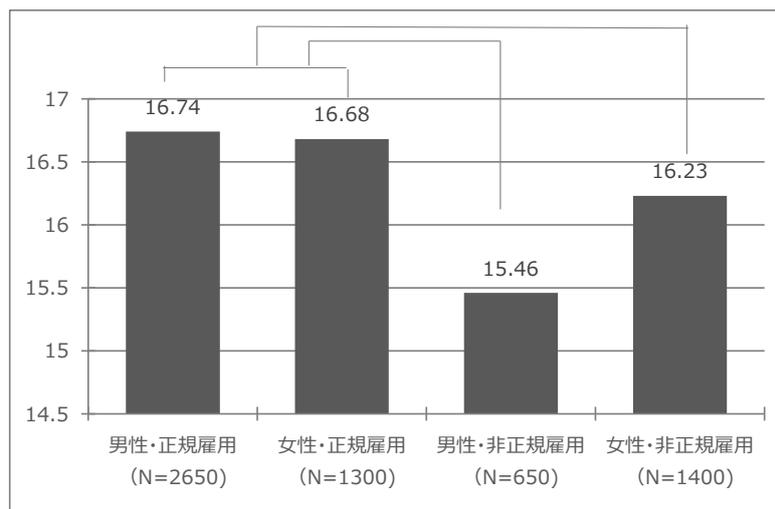
図表 2-8 性別・雇用形態別現在の活動の分布

	全体平均	男性・正規 (N=2650)		女性・正規 (N=1300)		男性・非正規 (N=650)		女性・非正規 (N=1400)		p
		平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
自然体験	2.01 (.642)	2.07	.635	2.02	.637	1.83	.682	1.98	.625	***
友人・家族旅行	1.98 (.670)	2.00	.659	2.13	.665	1.60	.649	1.97	.637	***
友だちと会うこと	1.92 (.624)	1.85	.624	2.10	.595	1.73	.625	1.98	.602	***
読書	1.86 (.713)	1.87	.713	1.87	.728	1.82	.698	1.84	.704	
自発的学習	1.83 (.693)	1.87	.686	1.84	.685	1.83	.710	1.77	.700	***
スポーツ	1.62 (.712)	1.76	.741	1.54	.678	1.52	.676	1.46	.647	***
図書館利用	1.5 (.679)	1.47	.652	1.56	.720	1.41	.649	1.54	.696	***
地域の世話役	1.27 (.535)	1.33	.571	1.18	.470	1.25	.511	1.27	.520	***
楽器演奏	1.25 (.540)	1.26	.546	1.22	.504	1.27	.562	1.26	.547	
恩師との再会	1.23 (.492)	1.27	.519	1.24	.497	1.20	.472	1.18	.435	***

***p<.001

さらに、10項目の平均値の合計を現在の活動総量とし、性別・雇用形態別にscheffe法で多重比較をしたのが図表2-9である。結果、平均値の分布でも推測されていたことであるが、①「男性・正規雇用」と「女性・正規雇用」、②「女性・非正規雇用」、③「男性・非正規雇用」の3つの群との間に、有意な差が認められた。

図表 2-9 性別・雇用形態別現在の活動総量



(2)最終学歴

最終学歴について、現在の活動についての結果をみたのが、(図表2-10)である。有意差がないのは、「自然体験」や「地域の世話役」である。有意差がある8項目のうち、最終学歴の中で、3群のうち相対的に「専門学校・各種学校・短大・高専」の者の平均値が高いのは、「友達との会合」である。有意差があるそれ以外の項目を見れば、いずれも「大学・大学院」の者の平均値が高く、「友人・家族旅行」、「自発的学習」、「読書」、「スポーツ」、「図書館利用」、「楽器演奏」、「恩師の再会」となっている。総じて、最終学歴が「大学・大学院」の者の平均値が高い項目が多い。

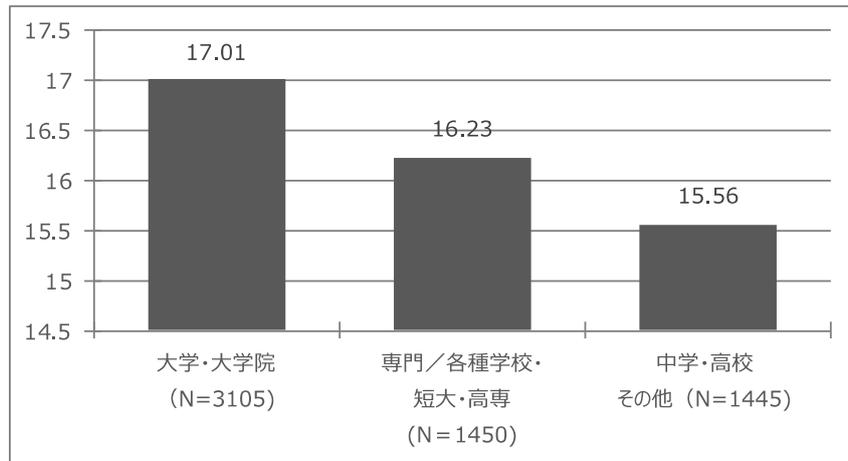
10項目を足しあげ、その合計で現在の活動総量を見たのが図表2-11である。これによれば、「大学・大学院」(17.01) > 「専門学校・各種学校・短大・高専」(16.23) > 「中学・高校・その他」(15.56)と学歴に比例して経験量が多い結果となっている。なお、この3群では、0.1%水準で有意差が認められる。このことから、学歴が高いほど、多様な活動を行い、その活動総量も多いことが分かる。これらの活動総量の差は、活動を介して人間関係や知識の獲得に寄与し、そのことが人生の豊かさなどに影響を及ぼす可能性もある。

図表2-10 学歴別現在の活動の分布

	全体平均	大学・大学院 (N=3105)		専門/専修学校・短大・ 高専(N=1450)		中学・高校・その他 (N=1445)		p
		平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
自然体験	2.01 (.642)	2.02	.629	2.02	.648	1.98	.662	
友人・家族旅行	1.98 (.670)	2.04	.675	1.97	.646	1.86	.665	***
友だちと会うこと	1.92 (.624)	1.93	.623	1.95	.612	1.87	.635	**
読書	1.86 (.713)	1.94	.716	1.82	.711	1.71	.680	***
自発的学習	1.83 (.693)	1.95	.693	1.76	.667	1.66	.671	***
スポーツ	1.62 (.712)	1.69	.724	1.55	.687	1.52	.692	***
図書館利用	1.50 (.679)	1.59	.704	1.47	.677	1.34	.589	***
地域の世話役	1.27 (.535)	1.28	.541	1.26	.519	1.28	.537	
楽器演奏	1.25 (.540)	1.29	.573	1.23	.524	1.19	.469	***
恩師との再会	1.23 (.492)	1.28	.526	1.21	.470	1.16	.421	***

p<.01, *p<.001

図表 2-11 学歴別現在の活動総量



4. 経験の内容

(1) 過去の経験の分類

これまで分析の対象としてきた過去の経験としての、「自然体験」、「友達との遊び」、「スポーツ」、「楽器演奏」、「読書」、「家族旅行」、「図書館利用」、「学校の楽しさ」、「信頼できる教師との邂逅」、「生徒会役員・学級委員の機会」などの10項目について、その内容を分類するため、最尤法による因子分析を行い、プロマックス回転を行った結果が、図表2-12である。

図表 2-12 過去の経験の因子分析結果

	因子		
	I 家庭内教養	II 活動的体験	III 学校適応
図書館利用	.798	-.068	.043
読書	.726	.021	-.041
楽器演奏	.351	.093	.071
家族旅行	.302	.177	.134
友達ちとの遊び	.001	.816	-.079
自然体験	.140	.564	-.083
スポーツ	-.081	.532	.104
信頼できる教師との邂逅	-.006	-.058	.799
学校の楽しさ	-.053	.253	.603
生徒会役員・学級委員の経験	.138	-.104	.493
α	(4項目) .661	(3項目) .654	(3項目) .675
因子相関	因子 I		
	因子 II	1.000	
	因子 III	.374	1.000
因子抽出法：最尤法 回転法：プロマックス法			

第Ⅰ因子は、図書館利用、読書、楽器演奏、家族旅行の項目の負荷量が高く、家庭教育に関する項目が高いことから、「家庭内教養」、第Ⅱ因子は、友だちとの遊び、自然体験、スポーツなど活動的な項目の負荷量が高いため「活動的体験」、第Ⅲ因子は、信頼できる教師との邂逅、学校の楽しさ、生徒会役員や学級委員などは学校教育の肯定的な経験に関する項目の負荷量が高く「学校適応」と名付けることとする。

3つの因子である「家庭内教養」4項目、「活動的体験」3項目、「学校適応」3項目について、信頼性分析を実施したところ、「家庭内教養」が $\alpha=.661$ 、「活動的体験」 $\alpha=.654$ 、「学校適応」が $\alpha=.675$ となっており、それぞれ尺度とする。なお、因子相関は、因子Ⅰと因子Ⅱが $r=.298$ 、因子Ⅰと因子Ⅲは $r=.374$ 、因子Ⅱと因子Ⅲは $r=.621$ である。

(2)現在の活動志向の分類

次に、現在の活動の10項目を分類するため、同様に最尤法による因子分析を行い、3つの因子を抽出した。その後、プロマックス回転を行った結果が、図表2-13である。

図表2-13 現在の活動志向項目の因子分析結果

	因 子			
	I 行動志向	II ネットワーク志向	III 学習志向	
友人・家族旅行	.694	-.095	.005	
自然体験	.608	-.052	.027	
友だちと会うこと	.568	.080	-.066	
スポーツ	.330	.207	.059	
恩師との再会	-.004	.682	.002	
地域の世話役	.018	.652	-.062	
楽器演奏	-.066	.493	.088	
読書	-.033	-.110	.838	
図書館利用	-.037	.138	.540	
自発的学習	.151	.108	.424	
α	(4項目) .651	(3項目) .625	(3項目) .658	
因子相関	因子Ⅰ	1.000		
	因子Ⅱ	.515	1.000	
	因子Ⅲ	.462	.481	1.000
因子抽出法：最尤法 回転法：プロマックス法				

第Ⅰ因子は、友人・家族旅行、自然体験、友だちとの会合、スポーツの項目などの負荷量が高く、活動に関する項目が高いことから「行動志向」と名付ける。第Ⅱ因子は、恩師との再会、地域の世話役、楽器演奏などの項目の負荷量が高く、人との関係性によることが多いため「ネットワーク志向」と名付ける。第Ⅲ因子は、読書、図書館利用、自発的学習の項目に関する負荷量が高いため、「学習志向」と名付けた。

その後、3つの因子である「行動志向」4項目、「ネットワーク志向」3項目、「学習志向」3項目のそれぞれについて、信頼性分析を実施したところ、「家庭内教養」が $\alpha=.651$ 、「活動的体験」 $\alpha=.625$ 、「学校適応」が $\alpha=.658$ となっており、尺度化して使用することにする。なお、因子相関は、因子Ⅰと因子Ⅱが $r=.515$ 、因子Ⅰと因子Ⅲは $r=.462$ 、因子Ⅱと因子Ⅲは $r=.481$ である。

(3)過去の経験と現在の類似活動との相関

因子分析による過去の経験の3つの尺度、家庭内教養、活動的体験、学校適応と、現在の活動志向の3つの尺度、行動志向、ネットワーク志向、学習志向の六つについて、過去の経験と現在の活動のそれぞれの尺度間の相関を見たのが、図表2-14である。

現在の活動の観点から、過去の経験との関係を見れば、旅行、友人とのつき合い、スポーツなどの「行動志向」の者は、過去の経験として、図書館利用、読書、楽器演奏、旅行などを行ったとする「家庭内教養」($r=.241$)、友だちとの遊び、自然体験、スポーツなどの「活動的体験」($r=.330$)、信頼できる教師との邂逅、学校の楽しさ、生徒会役員や学級員といった項目からなる「学校適応」($r=.317$)と正の相関が認められ、現在の活動として、恩師との再会、地域の世話役、楽器演奏などの項目からなる「ネットワーク志向」とは、過去の「家庭内教養」($r=.212$)、「学校適応」($r=.253$)との間に正の相関がみられた。また、現在の読書、図書館利用、自発的学習といった項目からなる「学習志向」とは、過去の「家庭内教養」($r=.326$)との間に正の相関がみられた。ただし、現在の「ネットワーク志向」や「学習志向」と過去の「活動的体験」は関係せず、現在の「学習志向」と過去の「学校適応」との相関は弱い。

図表 2-14 過去の経験と現在の活動との関係

		平均値	標準偏差	最大値	最小値	相関係数					
						過去の経験			現在の活動		
						家庭内教養	活動的体験	学校適応	行動志向	ネットワーク志向	学習志向
過去の経験	家庭内教養	8.04	1.963	4	12	1	—	—	—	—	—
	活動的体験	7.35	1.436	3	9	.300**	1	—	—	—	—
	学校適応	5.89	1.686	3	9	.377**	.435**	1	—	—	—
現在の活動	行動志向	7.53	1.853	4	12	.241**	.330**	.317**	1	—	—
	ネットワーク志向	3.76	1.185	3	9	.212**	.007	.253**	.357**	1	—
	学習志向	5.19	1.607	3	9	.326**	.089**	.191**	.366**	.364**	1

** p<.01

過去の経験においては、「家庭内教養」、「活動的体験」、「学校適応」の3つの尺度間でいずれも正の相関がみられる。「活動的体験」と「学校適応」との間に正の相関($r=.435$)は、学校時代によく遊び、自然に触れ、スポーツをしていた活動的な経験を持つ者は、良き教師にも恵まれ、あるいは教師から一目置かれ、学校が楽しく、学校内で生徒会役員や学級委員などの役割を担っているということを推測させる結果である。また、「家庭内教養」と「学校適

応」($r=.377$)と、「家庭内教養」と「活動的体験」($r=.300$)との間にも正の相関がある。

現在の活動に関する3つの尺度間では、「行動志向」と「学習志向」($r=.366$)、「行動志向」と「ネットワーク志向」($r=.357$)との間にそれぞれ正の相関があり、また、「ネットワーク志向」と「学習志向」($r=.364$)との間に正の相関が認められた。行動志向、ネットワーク志向、学習志向とそれぞれ正の相関がみられることから、現在の活動にあっても活動する者は多くの活動を行い、そうでない者は活動しないという傾向が推測される結果である。

5. 過去の経験と現在の活動との関係

(1) 過去の経験の下位尺度と職業との関係

先に因子分析で分類し作成した過去の経験の3つの尺度である「家庭内教養」、「活動的体験」、「学校適応」ごとに、職業の分布で平均値の高い順に上位三番目までを挙げる(図表2-15)。

図表 2-15 職業と過去の経験内容との関係

職業	I 家庭内教養 (標準偏差)	II 活動的体験 (標準偏差)	III 学校適応 (標準偏差)	経験総量 (標準偏差)
管理的職業(N=577)	7.88 (1.984)	7.52 (1.423)	6.21 (1.709)	21.61 (3.810)
専門的・技術的職業(N=1365)	8.26 (1.934)	7.46 (1.381)	6.02 (1.701)	21.74 (3.818)
事務的職業(N=1555)	8.19 (1.970)	7.29 (1.408)	5.88 (1.637)	21.36 (3.817)
販売の職業(N=570)	8.06 (1.877)	7.35 (1.414)	5.84 (1.617)	21.25 (3.640)
サービスの職業(N=675)	8.16 (1.952)	7.24 (1.469)	5.72 (1.711)	21.12 (4.045)
保安の職業(N=96)	7.75 (2.021)	7.60 (1.380)	6.35 (1.596)	21.71 (3.604)
農林漁業の職業(N=44)	8.34 (1.976)	7.39 (1.385)	5.95 (1.928)	21.68 (3.887)
生産工程の職業(N=359)	7.47 (1.765)	7.30 (1.466)	5.64 (1.567)	20.42 (3.554)
輸送・機械運転の職業(N=110)	7.60 (1.863)	7.54 (1.578)	5.72 (1.714)	20.85 (3.933)
建設・採掘の職業(N=109)	7.08 (1.852)	7.37 (1.567)	5.51 (1.725)	19.96 (4.030)
運搬・清掃・包装等の職業(N=247)	7.51 (1.985)	6.98 (1.614)	5.36 (1.756)	19.85 (4.352)
その他(N=293)	7.90 (2.103)	7.33 (1.456)	6.00 (1.738)	21.23 (4.109)
合計平均値(N=6000)	8.04 (1.963)	7.35 (1.436)	5.89 (1.686)	21.28 (3.879)

職業別に見てみると、管理的職業では、過去の経験として、友だち遊び、自然体験、スポーツといった「活動的体験」や信頼できる教師との邂逅、学校の楽しさ、生徒会役員や学級委員などの経験といった「学校適応」の平均値が高い。活動的で制度内で適応するという資質・能力が職業にいきているということであろう。専門的・技術的職業では、図書館利用、読書、家族旅行といった「家庭内教養」と「学校適応」の平均値が高い。専門的・技術的職業では、知識や学校文化への適応が高いことが予想される。その他、事務的職業では「家庭内教養」の平均値が高い。保安の職業⁷は、「活動的体験」、「学校適応」の平均値が高く、「活動的体験」とともに「学校適応」といった体制順応性の高さが職業に結び付いていると推察される。農林漁業の職業は、「家庭内教養」の平均値が高く、輸送・機械運転の職業では、体力を要する場合もあることから、身体的資質・能力が高いことが推測され、過去の「活動的体験」の平均値が高い。

次に、過去の経験に関する「家庭内教養」、「活動的体験」、「学校適応」3つの尺度別に平均値の高い順に摘記してみよう。

「家庭内教養」では、農林漁業の職業>専門的・技術的職業>事務的職業の順に多い。農林漁業の職業では、家族を交えた豊かな時間を過ごした者が多いとも考えられ、専門的・技術的職業や事務的職業では、図書館利用や読書を通じ、一人で集中して時間を過ごすといった経験が培われているとも考えられる。

友だちとの遊び、自然体験、スポーツといった「活動的体験」では、保安の職業>輸送・機械運転の職業>管理的職業が高く、これらの職業は活動性が期待される職業であることがわかる。

信頼できる教師との邂逅、学校の楽しさ、生徒会役員や学級委員の機会といった項目からなる「学校適応」では、「保安の職業」>「管理的職業」>「専門的・技術的職業」の順となっている。「保安の職業」で学校適応の平均値が高いのは、このような職業に就く者の活動性ととともに、先に記したとおり、自衛官・警察官・消防員などの公務の仕事に就いている者が多く含まれることから、体制順応という性格特性を表しているように思われる。

最後に、過去の経験項目の全体の合計により、子ども時代の経験全体の平均値が高い職業を見てみると、「専門的・技術的職業」>「保安の職業」>「農林漁業の職業」>「管理的職業」>「事務的職業」の順である。

⁷ なお、「保安の職業」は職業分類上、自衛官・警察官・消防員や警備などの仕事から構成される職種である。また、自衛官・警察官・消防員などが多く含まれることから、国家公務員・地方公務員その他の公的な職業に従事している者も多く該当する。

(2)現在の活動志向の下位尺度と現在の職業との関係

現在の活動志向について、「行動志向」、「ネットワーク志向」、「学習志向」の3つの下位尺度から職業の分布で上位三番目までを見てみる（図表2-16）。

職業別に見てみると、管理的職業では、現在の活動として、友人・家族旅行、自然体験、友だちと会うこと、スポーツなどからなる「行動志向」、恩師との再会、地域の世話役、楽器演奏などの「ネットワーク志向」、読書、図書館利用、自発的学習などからなる「学習志向」のいずれの平均値も高い。専門的・技術的職業では、「行動志向」と「学習志向」の二つの平均値が高い。保安の職業は、「行動志向」、「ネットワーク志向」、「学校適応」と、管理的職業と同様、バランスよく平均値が高い。一方、農林漁業の職業は、「ネットワーク志向」の平均値が高くなっている。

図表2-16 職業と現在の活動志向との関係

職業	I 行動志向 (標準偏差)	II ネットワーク志向 (標準偏差)	III 学習志向 (標準偏差)	全体 (標準偏差)
管理的職業(N=577)	7.90 (1.883)	3.92 (1.344)	5.40 (1.602)	17.21 (3.786)
専門的・技術的職業(N=1365)	7.74 (1.843)	3.85 (1.182)	5.56 (1.608)	17.15 (3.471)
事務的職業(N=1555)	7.56 (1.799)	3.66 (1.129)	5.23 (1.605)	16.45 (3.386)
販売の職業(N=570)	7.40 (1.853)	3.69 (1.161)	4.98 (1.572)	16.08 (3.552)
サービスの職業(N=675)	7.25 (1.844)	3.76 (1.176)	5.00 (1.588)	16.00 (3.450)
保安の職業(N=96)	7.98 (2.010)	3.95 (1.461)	5.26 (1.700)	17.19 (4.032)
農林漁業の職業(N=44)	7.48 (1.732)	3.95 (1.180)	5.18 (1.419)	16.61 (3.237)
生産工程の職業(N=359)	7.17 (1.808)	3.67 (1.138)	4.74 (1.497)	15.58 (3.444)
輸送・機械運転の職業(N=110)	7.66 (1.783)	3.71 (1.336)	4.74 (1.652)	16.11 (3.678)
建設・採掘の職業(N=109)	7.11 (1.781)	3.67 (1.001)	4.55 (1.302)	15.33 (3.037)
運搬・清掃・包装等の職業(N=247)	6.68 (1.847)	3.66 (1.140)	4.59 (1.487)	14.93 (3.637)
その他(N=293)	7.59 (1.795)	3.74 (1.169)	5.12 (1.608)	16.44 (3.516)
合計平均値(N=6000)	7.53 (1.853)	3.76 (1.185)	5.19 (1.607)	16.47 (3.544)

友人・家族旅行、自然体験、友だちとの会合、スポーツの項目からなる「行動志向」では、「保安の職業」>「管理的職業」>「専門的・技術的職業」が高くなっている。これらの職業の者は活動的な時間を過ごしていると言えよう。恩師との再会、地域の世話役、楽器演奏からなる「ネットワーク志向」では、「保安の職業」＝「農林漁業」>管理的職業の順となっ

ている。図書館利用、読書、自発的学習の項目からなる「学習志向」では、「専門的・技術的職業」>「管理的職業」>「保安の職業」の順となっている。これらの層は成人学習を自発的・自律的に実施していると言える。

次に、過去の経験項目の全体の合計により、現在の活動志向の総量が多い職業を見てみると、「管理的職業」>「保安の職業」>「専門的・技術的職業」>「農林漁業の職業」>「事務的職業」の順となっている。

(3)過去の経験総量の高い5つの職業の回答者の属性

経験の平均値が高い「専門的・技術的職業」、「保安の職業」、「農林漁業の職業」、「管理的職業」、「事務的職業」の5つについて、回答者の中で多い属性を見てみると、図表2-17のとおりである。

「管理的職業」では、男性、大学・大学院卒、個人年収700～800万円未満、世帯年収1,200万円以上の者、「専門的・技術的職業」では、男性、大学・大学院卒、個人年収300～400万円未満、世帯年収400～500万円未満、「事務的職業」では、女性、大学・学院、個人年収300～400万円未満、世帯年収400～500万円未満、「保安の職業」では、男性、大学・大学院卒、個人年収500～600万円未満、世帯年収は500～600万円未満と700～800万円未満が多く、「農林漁業の職業」では、男性、専門・各種学校卒、個人年収100～200万円未満、世帯年収は400～500万円未満の者が多い。

図表2-17 経験総量の多い上位職業の回答者属性の特徴

職業	性別	学歴	個人年収(円)	世帯年収(円)	幸福度の平均値 (標準偏差)
管理的職業 (N=577)	男性 (90.1%)	大学・大学院 (74.7%)	700～800万未満 (13.3%)	1,200万以上 (23.6%)	7.43 (1.965)
専門的・技術的職業 (N=1365)	男性 (60.0%)	大学・大学院 (64.2%)	300～400万未満 (17.6%)	400～500万未満 (12.6%)	7.18 (2.085)
事務的職業 (N=1555)	女性 (63.7%)	大学・大学院 (55.8%)	300～400万未満 (19.5%)	400～500万未満 (13.1%)	7.03 (2.117)
保安の職業 (N=96)	男性 (89.6%)	大学・大学院 (54.1%)	500～600万未満 (26.0%)	500～600万未満 (14.6%) 700～800万未満 (14.6%)	7.42 (1.993)
農林漁業の職業 (N=44)	男性 (61.4%)	専門・各種学校 (40.9%)	100～200万未満 (27.3%)	400～500万未満 (15.9%)	6.55 (2.377)

この5つの職業において、主観的幸福度の平均値をみたところ、「管理的職業」(7.43)>「保安の職業」(7.42)>「専門的・技術的職業」(7.18)>「事務的職業」(7.03)>「農林漁業の職業」(6.55)の順であった。また、この5つの中では、「事務的職業」や「農林漁業の職業」では、標準偏差を見ると回答のばらつきが大きいことがわかる。

(4) 中学時代の得意科目と現在の職業

次に、中学時代の得意科目と現在の職業との関係を見てみる（図表2-18）。

中学での得意科目は、全体として、数学（25.5%）、国語（17.0%）、社会（17.0%）に集中している。数学を得意とする比率が高い職業は、「管理的職業」（34.1%）＞「専門的・技術的職業」（32.7%）＞「建設採掘の職業」（29.4%）である。国語の比率が高いのは、「サービスの職業」（20.6%）＞「販売の職業」＝「運搬・清掃・包装等の職業」（20.2%）である。サービス業系では、対人関係に関わる職業であり、言語能力が求められることからか、国語を得意科目とする者が多い。

社会の比率が高いのは、「輸送・機械運転の職業」（30.0%）＞「農林漁業の職業」（22.7%）＞「管理的職業」（21.1%）である。社会に対する関心が高いことを示唆する内容である。

一方、建設、運転、保安などの体力を必要と想定される仕事では、体育・保健体育が得意科目に入っており、たとえば、「建設・採掘の職業」（21.1%）＞「輸送・機械運転の職業」（15.5%）＞「保安の職業」（14.6%）となっている。

図表2-18 職業と中学時代の得意科目との関係

職業	第一位	第二位	第三位
管理的職業(N=577)	数学 (34.1%)	社会 (21.1%)	国語 (10.7%)
専門的・技術的職業(N=1365)	数学 (32.7%)	国語 (13.8%)	社会 (12.5%)
事務的職業(N=1555)	数学 (23.5%)	国語 (19.7%)	社会 (19.4%)
販売の職業(N=570)	国語 (20.2%)	数学 (19.1%)	社会 (17.2%)
サービスの職業(N=675)	国語 (20.6%)	数学 (19.1%)	社会 (15.4%)
保安の職業(N=96)	数学 (26.0%)	社会 (20.8%)	体育・保健体育 (14.6%)
農林漁業の職業(N=44)	数学/社会 (22.7%)	---	国語 (18.2%)
生産工程の職業(N=359)	数学 (24.2%)	社会 (16.7%)	国語 (15.0%)
輸送・機械運転の職業(N=110)	社会 (30.0%)	数学 (20.0%)	体育・保健体育 (14.5%)
建設・採掘の職業(N=109)	数学 (29.4%)	体育・保健体育 (21.1%)	社会 (15.6%)
運搬・清掃・包装等の職業(N=247)	国語 (20.2%)	社会 (18.2%)	数学 (17.0%)
その他(N=293)	数学 (22.5%)	国語 (20.1%)	社会/体育・保健体育 (13.0%)
全体	数学 (25.5%)	国語/社会 (17.0%)	---

6. 過去の経験と現在の活動の暮らし向きと幸福度との関係

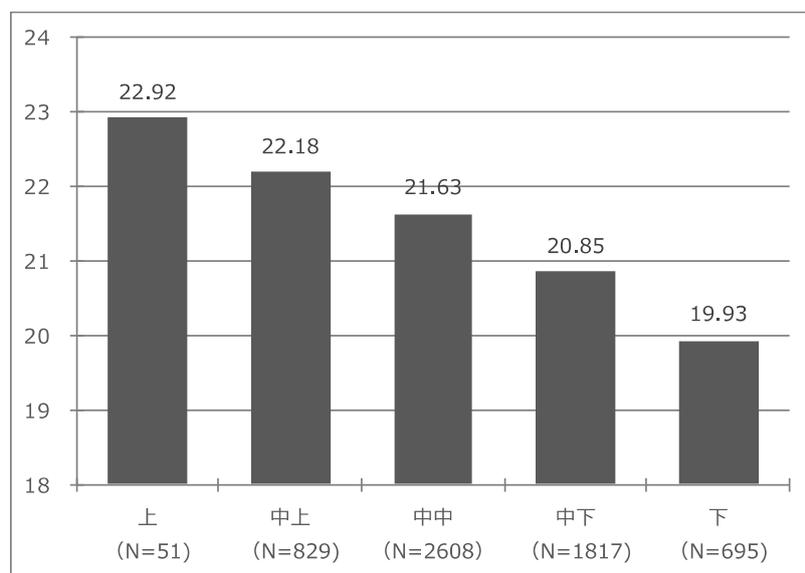
最後に、過去の経験が現在の活動にどのように影響しているかの指標として、暮らし向きと幸福度の二つの点から見てみたい。

(1) 暮らし向き

暮らし向きを5段階で聞き、それぞれの経験総量の平均値を見たところ、暮らし向きに比例して、上(22.92)が最も高い平均値であり、中上(22.18)、中中(21.63)、中下(20.85)、下(19.93)と直線的に平均値が下がる傾向が認められた(図表2-19)。

下位尺度である「家庭内教養」、「活動的体験」、「学校適応」の3つのいずれでも同様に暮らし向きに比例する傾向があり、暮らし向きと経験の種類を表す3つの尺度との間にも同様の傾向が推定される。

図表2-19 暮らし向きと過去の経験総量

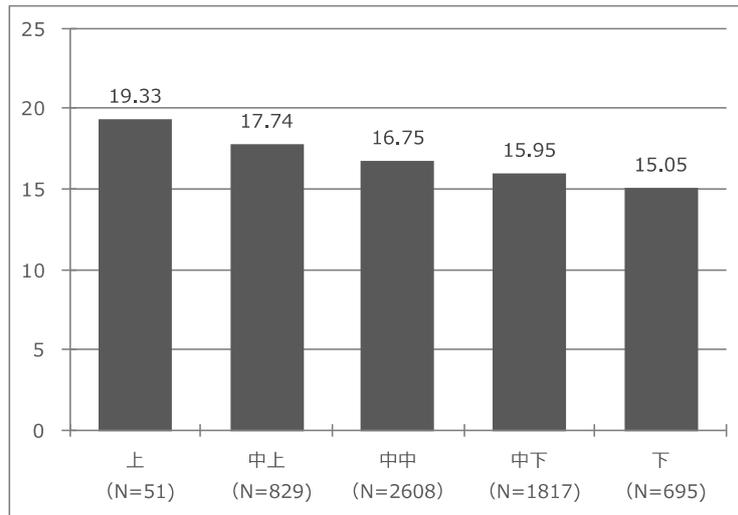


現在の活動志向について見てみると、過去の経験と同様の傾向があり、暮らし向きと現在の活動志向の総量は比例している。上(19.93)が最も高い平均値であり、中上(17.74)、中中(16.75)、中下(15.95)、下(15.05)と直線的に平均値が下がる傾向が認められた(図表2-20)。

現在の活動においても下位尺度である「行動志向」、「ネットワーク志向」、「学習志向」でも同様に、暮らし向きに比例して活動の種類に関する3つの尺度の値が高くなる傾向があった。

過去の経験総量と現在の活動総量のグラフを見れば(図表2-19と図表2-20)、過去の経験総量も現在の活動総量も暮らし向きとが関係していることがわかる。

図表 2-20 暮らし向きと現在の活動総量

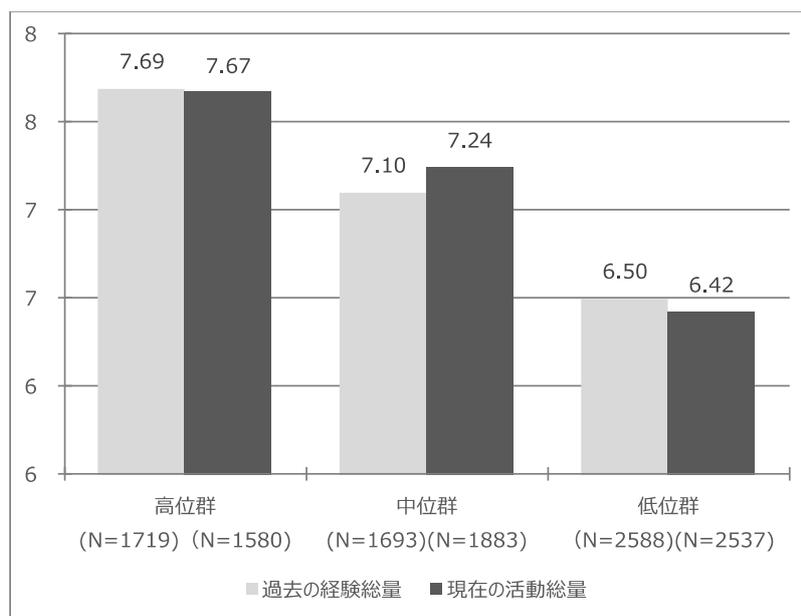


(2) 幸福度

次に、幸福度と、過去の経験総量と現在の活動総量との関係を見るため、過去の経験総量に応じて、「高位群」(n=1,719)、「中位群」(n=1,693)、「下位群」(n=2,588)とし、現在の活動志向については、「高位群」(n=1,580)、「中位群」(n=1,883)、「下位群」(n=2,537)とし、幸福度の平均値を見たのが図表 2-21 である。

過去の経験総量と現在の活動志向総量において、高位群、中位群、低位群を見ると、過去の経験総量も現在の活動志向総量においても、過去多くの経験をし、現在も活動を多くしている者の幸福度が高い結果となっている。

図表 2-21 幸福度と過去の経験総量と現在の活動総量



7. おわりに

(1) 経験の質と量の偏在

成人の学習に言及する者は、学習の資源としての経験に着目する。経験は個人に属し、移転不可能な個人の資本である。このような人生の資本となる望ましい経験は、過去においてどのように蓄積され、その後の人生にどのように影響を与えるのか。

子ども時代の経験がどのように蓄積されるかを見た結果では、性別・雇用形態、学歴において明らかに経験の種類や総量が異なっていた。性別・雇用形態では、女性・正規雇用の者が経験の種類や総量でも多く、反対に男性・非正規雇用の者は、経験の種類が少なく総量も極端に少なかった。学歴においては、学歴が高いほど、経験の種類と総量が多い結果となっている。このことは、過去の経験の種類と総量とされて表される文化資本といったものが、性別・雇用形態や学歴などの属性によって偏って分布していることを表している。

また、中学校時代の成績との関連を見れば、中学校時代の成績の上位層は、さまざまな経験の種類と多くの経験をしており、成績と経験との関係が浮き彫りになっている。このことは、家庭によって子どもの経験が異なり、そのことが家庭の教育力としての一つの指標として、あるいは、そこで蓄積される経験の種類や総量といった文化資本としての実態が、子どもの成績に影響を及ぼしていることを推測させるものである。このような経験の差異を是正することを考えれば、学校教育においてあらゆる子どもに多様な良質の経験をさせることの意義を示唆するものである。

中学校時代の得意科目との関連では、成績上位層においては数学を得意科目として挙げる者の比率が、成績中位層や下位層と比べて多い。この比率は、成績上位層、中位層や下位層になるにつれて下がっていく。また、得意科目として挙がるものとして、全体として、数学、国語、社会を挙げる者が多く、これらの科目が学校教育で重要視されていることを間接的に表す結果となっている。過去の経験内容としてそれぞれの項目において「たくさんある」と回答した者について聞いた得意科目として多いものでは、スポーツの経験が「たくさんある」者で体育・保健体育を得意科目とし、楽器演奏が「たくさんある」との回答者に音楽を得意科目とする者が見られたが、全体的には、数学、国語、社会が多くを占めていることには変わりはない。

現在の活動では、正規雇用の者と非正規雇用の者では、正規雇用の者の活動の種類や総量が多いことが明らかであり、その種類を見れば、男性・正規雇用者は、4つの群との比較において、他の群よりも、自然体験、自発的学習、スポーツ、地域の世話役、恩師との再会などの項目の平均値が高く、一方、女性・雇用者では、友人・家族旅行、友だちと会うことなどの交友や交流が多く、図書館利用も平均値が高くなっている。このことから、男性・正規雇用の者が多様な活動を行っている比率が高いことが分かり、また女性・正規雇用の者は交友関係や交流といった対人関係的活動の割合が高いことが分かる。このような現在の活動は、学習として意図されるものでない場合であっても、偶発的に学習される機会や契機であるこ

とが多い。この点から考えれば、特に男性・非正規雇用の者の活動の種類や量が最も低く、男性・非正規雇用の者の学習の機会や契機が少ない状況を想像させる結果となっている。また、現在の活動志向について、学歴別に見た結果は、学歴と雇用形態との関係を反映するものでもあるが、学歴が高い者の方が活動の種類も総量も多いことが明らかにされている。このように、現在の活動志向においても、性別・雇用形態や学歴などの属性によって分布が偏っていることがわかる。

(2)現在の活動志向、職業などへの影響

過去の経験と現在の活動志向についての各 10 項目の内容を因子分析すると、過去の経験は、「家庭内教養」、「活動的体験」、「学校適応」、現在の活動志向は、「行動志向」、「ネットワーク志向」、「学習志向」と分類されたが、過去の経験における「家庭内教養」、「活動的体験」、「学校適応」の 3 つの項目は相互に関係があり、過去の経験が多いものは、さまざまな経験を広く行っていることがわかる。学校時代によく遊び、自然に触れ、スポーツをしていた活動的な経験を持つ者は、学校も楽しく教師との関係も良好、学校内の役員をするなど学校にも適応している。

過去の経験は、現在の職業と関係があり、管理的職業や保安の職業に就いている者は、活動的体験や学校適応で他の職業よりも平均値が高く、活動性や体制適応といった経験を多くしている。また、職業によって得意科目の内容も異なっており、興味・関心が得意科目と関連するのか、あるいは資質・能力が職業に結び付くのか、過去の経験や得意科目においては、職業ごとに異なる様相を見せる。

過去の経験や現在の活動志向と、暮らし向きと幸福度の二つの指標で見ると、暮らし向きでは、過去の経験と現在の活動志向とともに、暮らし向きの良い者の経験総量が多かった。また、幸福度については、過去の経験、現在の活動志向ともに多い者は幸福度が高いことが分かった。

このように、過去の経験の質と量は、家庭の教育力の指標でもあり、またその経験自体が有益な場合はそれも相まって、その後の人生に密接な影響を及ぼす。特に、正規雇用や非正規雇用にあっては、過去の経験の質と量の分布に明確な差が見られる。特に性別を見れば、過去に有益で多くの経験をしている女性が正規雇用の者に多く、一方、男性で過去の経験が乏しい者に非正規雇用の者が多いことが明らかになった。

経験そのものは、学校教育における教科教育などに見られるような意図的・顕在的な学習活動ではないが、経験の内容によっては潜在的な偶発的学習の機会として、学習への知的好奇心の喚起、学校適応などに大きく寄与することが予想される。総じて、経験の質や量といったものが、学校、そして社会での活動や成功の一因となり、その者のアイデンティティ、職業選択などと関わり、人生全体を規定すると言える。

引用文献・参考文献

- Bourdieu, P. (1979). *La Distinction: Critique Sociale du Jugement*, Éditions de Minuit. (ピエール・ブルデュー (石井洋二郎訳) (1990). *ディスタクシオン—社会的判断力批判* (1・2) 藤原書店)
- Dewey, J. (1938). *Experience and Education*, Collier Books. (ジョン・デューイ (市村尚久訳) (2004). *経験と教育* 講談社)
- 岩崎久美子・下村英雄・柳澤文敬・伊藤素江・村田維沙・掘一輝 (2016). *経験資本—首都圏大学生 949 人の大規模調査結果* 明石書店
- Knowles, N.S. (1989). *The Making of an Adult Educator: An Autobiographical Journey*. Jossey-Bass.
- Lindeman, E.C. (1926). *The Meaning of Adult Education*, New Republic, Inc. (エデュアード・リンデマン (堀薫夫訳) (1996). *成人教育の意味* 学文社)
- 内閣府 (2019). 『男女共同参画白書』 令和元年版
- Savage, M. (2015). *Social Class in the 21st Century*, Pelican: UK. (マイク・サヴィジ (船山むつみ訳) (2019). *7つの階級：英国階級調査報告* 東洋経済新報社)

第3章 成人期の学習活動

1. はじめに

成人になってからの学習活動は、自発性と自律性に基づくため、性別、年代、雇用形態などの属性で異なることが予測される。このことから、国際機関や欧米では、学習活動や教育に参加する属性の分布について、広く調査が実施されてきた。

米国では、1962年に、ジョンストーンとリヴェラによって、成人を対象に、教育・学習と雇用の経験についての先駆的調査が実施された。それによると、成人になってからの学習活動には、年齢と学歴が大きく影響し、学習を行っている者の多くは、40歳以下、高等教育以上の学歴、平均以上の収入、フルタイム、ホワイトカラー職、既婚もしくは子どもがいる者、西海岸の都市部郊外に住んでいる者、との属性が明らかにされている（Johnstone & Rivera, 1965）。その後の米国での成人の学習や教育に関する調査の結果も、若者、白人、高学歴、高収入、米国西部在住者、郊外居住者、長時間労働者といった学習者の特徴が明らかにするものであった（Cross, 1981）。このような研究者による調査と同時に、全米調査として、米国教育省内にある国立教育統計センター（National Center for Education Statistics, NCES）が1969年以降、3年ごとの調査を1984年まで実施、その後1990年代になってからも3回の調査を実施するなど、成人の教育参加のデータを広く取得し、その傾向を特定してきた。しかし、米国での成人のいずれの調査も、成人の学習に参加する者の属性は、ジョンストーンらの調査が指摘した傾向と本質的には変わらないとされる（Merriam & Baumgartner, 2020, p. 88）。

また、国際機関による調査としては、OECD（経済協力開発機構）により、成人学習に参加しない者の類型として、無職の若者・中退者、農村人口の一部、移民、高齢者、都市の貧困層、低学歴の失業者や不完全雇用者、未熟練・半熟練労働者、一部在宅の母親や社会経済的低階層の女性、居住地で使用される言語が不自由な者などが挙げられている（OECD, 1977）。

本章の目的は、成人になってからの学習活動が属性によって異なるという傾向を、日本のデータで確認することにある。

2. どのような人が学習しているか

(1) 性別、雇用形態、性別・雇用形態別

まず、我が国ではどのような人が成人になってからも学習しているのだろうか。

成人の学習活動の実態を知るために、「何か学んでみたいことがあるか」、「現在、具体的に何かを学んでいるか」との質問項目に基づき、実態を見てみたい。

学習活動について聞いた項目について、「学んでみたいことがあるが、実際に学んでいる」と回答した者を「学習意欲・実施」群、「学んでみたいことはあるが、実際には学んでいな

い」を「学習意欲・未実施」群、「学んでみたいことはないが、実際には学んでいる」を「学習無意欲・実施」群、「学んでみたいことがなく、実際に学んでいない」を「学習無意欲・未実施」群と呼称する。

この学習活動に関し異なる回答をした4群について、性別、雇用形態、性別・雇用形態での分布を見たのが、図表3-1である。

全体としては、「学習意欲・未実施」群が半数以上(51.6%)を占め、多くの成人が学んでみたいことはあっても、実際に学んでいないということがわかる。また、「学習意欲・実施」群と「学習無意欲・未実施」群とが約2割とほぼ同じ割合である。

性別では、男性の方が女性に比べ、「学習意欲・実施」群、「学習無意欲・実施」群、「学習無意欲・未実施」群での比率が高く、女性は、「学習意欲・未実施」群が相対的に高い。このことは、女性の方が学びたい気持ちがあっても、学習ができない状況や理由がある者が多いことを意味する。

雇用形態別では、学びたいことがあるとする学習意欲のある群(「学習意欲・実施」群、「学習意欲・未実施」群)、あるいは意欲がなくても実施している群(「学習無意欲・実施」群)での正規雇用の者の比率が高く、一方、非正規雇用の者では、「学んでみたいこともなく、実際に学んでいない」とする「学習無意欲・未実施」群の比率が高い。

さらに、性別・雇用形態別に学習活動の4群を見ると、男性・非正規雇用の者が「学習意欲・実施」群で高く、女性・正規雇用の者が「学習意欲・未実施」群で高い。また、男性・正規雇用では、教育訓練や研修の機会があるということか、「学習無意欲・実施」群の比率が他の群よりも高い。また、「学んでみたいことがなく、実際に学んでいない」とする「学習無意欲・未実施」群は、男性・非正規雇用の者の約3割(28.6%)が該当し、その比率が高いことがわかる。

このことから、男性・非正規雇用では、「学習意欲・実施」群と「学習無意欲・未実施」群の二つの異なる層がデータの中に入っている可能性がある。

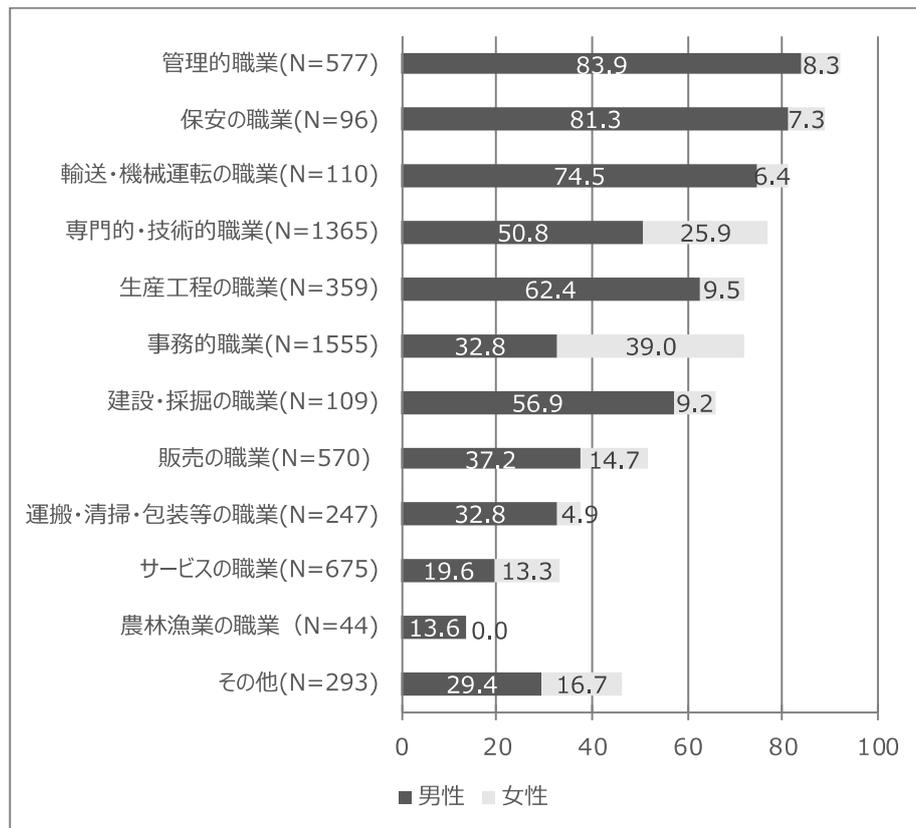
なお、雇用形態において、職業別に正規雇用の者と非正規雇用の者の占める割合が異なることから、正規雇用の占める割合が高い職業を事前に確認すると、図表3-2のとおりである。

図表3-1 性別・雇用形態別学習活動の状況

	全体 (N=6000)	性別		雇用形態		性別・雇用形態			
		男性 (N=3300)	女性 (N=2700)	正規雇用 (N=3950)	非正規雇用 (N=2050)	男性・ 正規雇用 (N=2650)	女性・ 正規雇用 (N=1300)	男性・ 非正規雇用 (N=650)	女性・ 非正規雇用 (N=1,400)
学習意欲・実施	21.0	22.7	18.9	21.6	19.7	22.5	19.8	23.4	18.0
学習意欲・未実施	51.6	48.8	54.9	52.2	50.2	50.3	56.2	42.9	53.6
学習無意欲・実施	4.8	5.3	4.2	5.0	4.6	5.4	4.1	5.1	4.4
学習無意欲・未実施	22.7	23.1	22.1	21.2	25.5	21.8	20.0	28.6	24.0
合計(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

正規雇用の者が7割以上を超える職業は、「管理的職業」（92.2%＝男性83.9%＋女性8.3%）、「保安の職業」（88.6%）、「輸送・機械運転の職業」（79.9%）、「専門的・技術的職業」（76.7%）、「生産工程の職業」（71.9%）、「事務的職業」（71.8%）となっている。反対に、非正規雇用の者が多いのは、「農林漁業の職種」、「サービスの職業」、「運搬・清掃・包装等の職業」となっている。また、女性の割合が高い職業の順をみれば、「事務的職業」（39.0%）と「専門的・技術的職業」（25.9%）、「販売の仕事」（14.7%）である⁸。

図表 3-2 職業別正規雇用の者が占める割合



(2) 性別・年代別

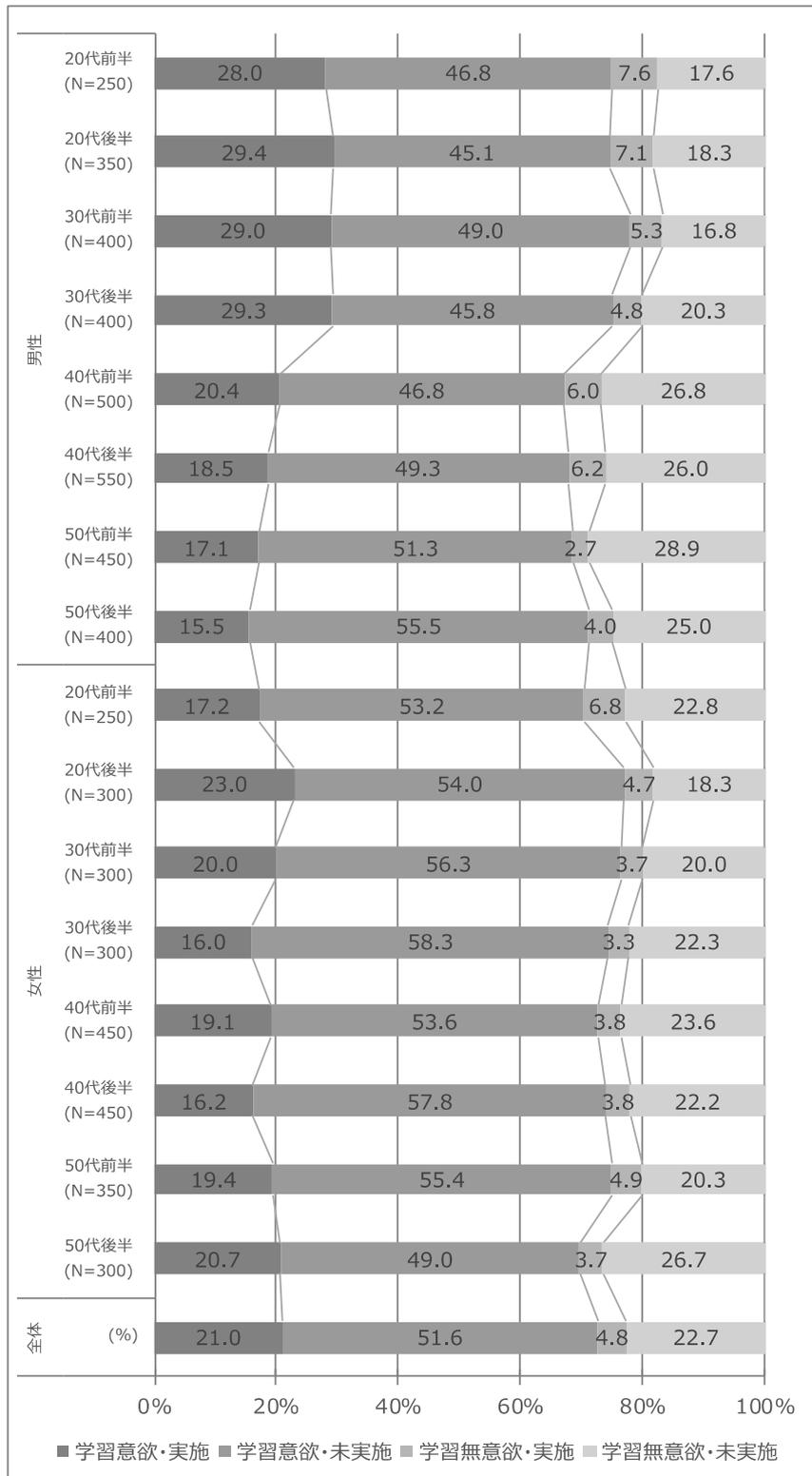
学習活動に関する4群について、性別・年代別に見たのが図表3-3である。

「学習意欲・実施」群で多い性別・年代は、男性の20代後半、30代後半、30代前半の順に多く、20代後半から30代の男性が学びたいことがあり、また自主的に学んでいることが推察される結果となっている。女性では、20代後半や30代前半、50代後半の者が比較的高くなっている。「学習無意欲・未実施」群で相対的に多いのは、男性の50代前半と40代前半、女性の50代後半と40代の者で、中年期においては性別を問わず、「学んでみたいこと

⁸ なお、「保安の職業」は職業分類上、自衛官・警察官・消防員や警備などの仕事から構成される職種である。また、自衛官・警察官・消防員などが多く含まれることから、国家公務員・地方公務員その他の公的な職業に従事している者も多く該当する。

がなく、実際に学んでいない」者が多いとの結果である。

図表 3-3 性別・年代別学習活動の状況



一方、「学習意欲・未実施」群では、女性の30代後半、40代後半、30代前半の順に多く、30代の女性や40代後半の女性は、「学びたいことはあるが、実際に学んでいない」割合が高い状況にあることがわかる。このような30代から40代の女性の学習意欲に対しては、学びたいことの特定や学ぶという行動につながらない障壁の内容を特定し、支援を行う必要が示唆される。

(3) 学習活動と中学校時代の成績

学習活動に関する4群について、中学校時代の成績との関係をみたのが図表3-4である。

「学習意欲・実施」群では、「成績・上位」の者の比率が他の成績の者よりも高く、「学習意欲・未実施」群では「成績中位上」、「学習無意欲・実施」群では「成績中位上」の者、「学習無意欲・実施」群では「成績中位下」の者、「学習無意欲・未実施」群では「成績・下位」の者の比率が高い結果となっている。総じて成績が良い者は学習意欲があるとの結果である。

図表 3-4 中学校時代の成績別学習活動の状況

	成績・上位 (N=1651)	成績・中位上 (N=1392)	成績・中位中 (N=1671)	成績・中位下 (N=749)	成績・下位 (N=537)
学習意欲・実施	28.9	21.8	17.6	13.1	16.0
学習意欲・未実施	50.6	53.7	52.7	49.9	47.5
学習無意欲・実施	3.3	5.0	4.8	7.9	4.8
学習無意欲・未実施	17.2	19.5	24.8	29.1	31.7
合計 (%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

3. 学習の目的

(1) 性別、雇用形態、性別・雇用形態別

次に、「何のために学びたいか」との学習の目的を聞いた結果が図表3-5である。

全体では、「自分の趣味のため」(27.1%)、「教養を深めるため」(21.5%)、「仕事に役立てるため」(21.4%)の3つが全体の7割を占める。

この結果の中で、性別、雇用形態、性別・雇用形態別に、それぞれ最高値と最低値の差が2ポイント以上あるものを見てみたい。

性別では、「自分の趣味のため」とした女性の回答比率が高く(女性29.0%>男性25.5%)、一方、「仕事に役立てるため」との回答は男性の比率が高い(男性24.2%>女性18.0%)。

雇用形態で見れば、正規雇用の者の比率が高いのは、「教養を深めるため」(正規雇用22.8%>非正規雇用18.9%)、「仕事に役立てるため」(正規雇用23.6%>非正規雇用17.3%)、であり、非正規雇用の者では、「自分の趣味のため」(非正規雇用28.5%>正規雇用26.4

%)、「日常の生活のため」(非正規雇用 7.5% > 正規雇用 5.4%)の比率が高い。特に留意すべき点は、非正規雇用の者では、「学びたくない」の比率が高いことである(非正規雇用 13.2% > 正規雇用 9.6%)。

さらに性別・雇用形態別に見てみると、最高値と最低値のポイント数の差が2以上のものでは、「自分の趣味のため」、「日常生活のため」との回答比率が女性・非正規雇用の者で、また「教養を深めるため」は、女性・正規雇用の者での比率が高い。一方、「仕事に役立てるため」は男性・正規雇用の者の比率が高い。「学びたくない」との回答は、男性・非正規雇用の者の比率が高い。この「学びたくない」との回答から、男性・非正規雇用の者に学習忌避者が多いこと、反対に女性・正規雇用の者に学習忌避者が少ないことが特徴的である。

図表 3-5 性別・雇用形態別学習の目的

	全体 (N=6000)	性別		雇用形態		性別・雇用形態			
		男性 (N=3300)	女性 (N=2700)	正規雇用 (N=3950)	非正規雇用 (N=2050)	男性・ 正規雇用 (N=2650)	女性・ 正規雇用 (N=1300)	男性・ 非正規雇用 (N=650)	女性・ 非正規雇用 (N=1400)
自分の趣味のため	27.1	25.5	29.0	26.4	28.5	25.7	27.7	24.8	30.3
教養を深めるため	21.5	21.0	22.1	22.8	18.9	22.0	24.5	16.8	19.9
仕事に役立てるため	21.4	24.2	18.0	23.6	17.3	24.9	20.8	21.5	15.3
転職のため	6.2	6.0	6.6	6.3	6.2	6.2	6.5	5.2	6.6
日常の生活のため	6.2	5.3	7.2	5.4	7.5	4.9	6.6	6.9	7.8
人の役に立つため	2.3	2.2	2.4	2.0	3.0	2.2	1.6	2.5	3.2
友達や知り合いをつくるため	1.5	1.4	1.6	1.4	1.6	1.3	1.6	1.7	1.6
学びたくない	10.8	11.4	10.1	9.6	13.2	10.4	8.0	15.7	12.1
その他	3.0	3.0	3.0	2.6	3.8	2.5	2.7	4.9	3.2
合計 (%)	100.0	100.0	100.0	100.1	100.0	100.1	100.0	100.0	100.0

太字：最低値と2ポイント差がある最高値を表記。

(2) 性別・年代別

学習の目的についての項目ごとに、性別・年代として割合の高い上位3つについて摘記したものが図表3-6である。

このうち、全体の回答数多かった「自分の趣味のため」、「教養を深めるため」、「仕事に役立てるため」、「学びたくない」の4項目について、性別・年代別の傾向を挙げる。

「自分の趣味のため」は、女性の50代と男性の50代後半の者が多い。「教養を深めるため」は女性の30代後半から40代に多い。一方、「仕事に役立てるため」は、男性の20代と30代前半の者が多い。「学びたくない」については、男性の40代と50代前半の者が高い割合を占める。

図表 3-6 性別・年代別学習の目的

No	項目	N	第一位	第二位	第三位
1	自分の趣味のため	1626	女性・50代後半 (35.7%)	女性・50代前半 (34.3%) 男性・50代後半 (34.3%)	
2	教養を深めるため	1290	女性・30代後半 (26.0%)	女性・40代後半 (25.1%)	女性・40代前半 (24.4%)
3	仕事に役立てるため	1285	男性・30代前半 (30.0%)	男性・20代後半 (29.1%)	男性・20代前半 (27.2%)
4	転職のため	374	女性・30代前半 (11.0%)	男性・20代前半 (10.8%)	男性・20代後半 (9.7%)
5	日常生活のため	369	女性・20代前半 (9.2%)	女性・50代前半 (8.9%)	女性・30代前半 (8.0%) 女性・50代後半 (8.0%)
6	人の役に立つため	139	女性・50代後半 (4.0%)	男性・20代前半 (2.8%) 男性・30代前半 (2.8%) 女性・20代前半 (2.8%)	
7	友達や知り合いをつくるため	88	女性・20代前半 (3.2%)	男性・20代後半 (2.9%)	男性・20代前半 (2.4%)
8	その他	179	女性・50代後半 (5.7%)	男性・50代前半 (5.1%)	女性・40代後半 (4.2%)
8	学びたくない	650	男性・50代前半 (16.0%)	男性・40代後半 (12.9%)	男性・40代前半 (12.0%)

注：() は年代に占める割合

4. 学習の障壁

学習する際に障壁となることについて、複数回答として学習の障壁について聞いたのが、図表 3-7 である。

全体の中で多いのは、「学習する時間がない」(38.7%)、「学習に費やすお金がない」(35.2%)である。時間と費用は、成人の学習の二大障害要因と言われており(Merriam & Caffarella, 1999 立田 & 三輪監訳, 2005, p.8)、それを実証する結果となっている。

この時間と費用の次に続くのが「継続できない」(18.9%)、「何を学んでよいかわからない」(17.1%)、「学習に関する情報が不足している」(14.5%)、「適切な指導者がいない」(13.0%)、「学習することを自分で計画できない」(12.7%)などの学習支援が必要とされる項目である。

性別、雇用形態、性別・雇用形態において、最高値と最低値の差が2ポイント以上ある項目を見ると、性別では、女性の方が多いのは、「学習に費やすお金がない」(女性 41.4% > 男性 30.1%)、「継続できない」(女性 21.0% > 男性 17.1%)、「何を学んでよいかわからない」(女性 18.8% > 男性 15.6%)である。一方、男性に多いのは、「学習について相談する人がいない」(男性 12.5% > 女性 9.2%)、「一緒に学ぶ仲間がいない」(男性 11.9% > 女性 9.0%)、「学びたくない」(男性 11.8% > 女性 8.3%)である。学習相談や仲間といった学習をめぐる対人関係と学習忌避の心理に関わる内容が多い。

学習する際に障壁となることについて雇用形態別にみると、正規雇用の者に多いのは、「学習する時間がない」(正規雇用 42.3%) > 非正規雇用 31.9%)、「学習することを自分で計画できない」(正規雇用 13.5% > 非正規雇用 11.1%)、「一緒に学ぶ仲間がいない」(正規雇用 11.3%) > 非正規雇用 9.2%)であり、一方、非正規雇用では、「学習に費やすお金がない」(非正規雇用 42.3% > 正規雇用 31.5%)が多い。

図表 3-7 性別・雇用形態別学習の障壁(複数回答)

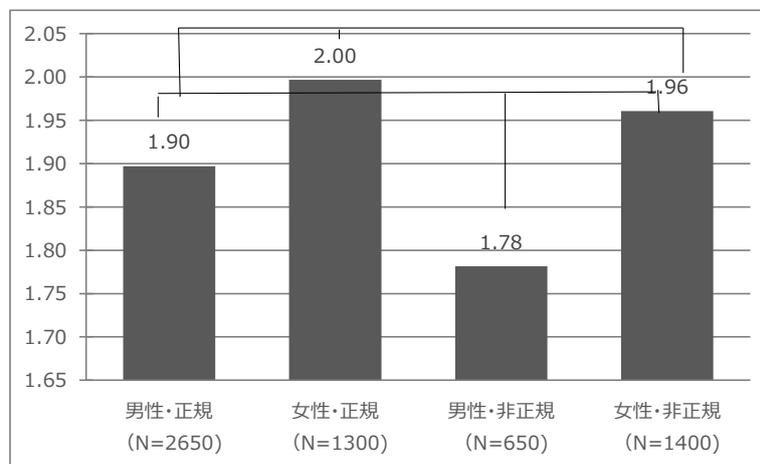
(%)	全 体 (N=6000)	性 別		雇用形態		性別・雇用形態			
		男性 (N=3300)	女性 (N=2700)	正規雇用 (N=3950)	非正規雇用 (N=2050)	男性・ 正規雇用 (N=2650)	女性・ 正規雇用 (N=1300)	男性・ 非正規雇用 (N=650)	女性・ 非正規雇用 (N=1400)
学習する時間がない	38.7	38.1	39.5	42.3	31.9	41.0	44.9	26.2	34.5
学習に費やすお金がない	35.2	30.1	41.4	31.5	42.3	29.2	36.2	33.8	46.2
継続できない	18.9	17.1	21.0	18.6	19.3	17.6	20.6	15.1	21.3
何を学んでよいかわからない	17.1	15.6	18.8	17.3	16.7	16.0	19.8	14.0	17.9
学習に関する情報が不足している	14.5	14.2	14.8	14.4	14.7	14.0	15.2	15.2	14.5
適切な指導者がいない	13.0	13.9	11.9	13.4	12.3	14.0	12.0	13.4	11.9
学習することを自分で計画できない	12.7	12.4	13.0	13.5	11.1	12.8	14.8	10.5	11.4
学習について相談する人がいない	11.1	12.5	9.2	11.6	10.0	12.5	9.6	12.6	8.9
一緒に学ぶ仲間がいない	10.6	11.9	9.0	11.3	9.2	12.3	9.2	10.0	8.9
学びたくない	10.2	11.8	8.3	9.7	11.2	11.0	7.1	14.9	9.4
自分で解決できるので問題はない	6.4	7.1	5.6	6.3	6.7	6.7	5.4	8.8	5.7
学習しても仕事(将来)の役に立たない	5.6	5.5	5.6	5.1	6.4	5.1	5.2	7.1	6.1
学習するべきことがない	3.2	3.1	3.4	3.0	3.6	3.0	3.2	3.7	3.6
その他	1.5	1.2	1.8	1.4	1.7	1.1	2.0	1.7	1.6

太字：最低値と2ポイント差がある最高値を表記。

さらに性別・雇用形態別にみると、男性・正規雇用の者を見ると「適切な指導者がいない」、
「一緒に学ぶ仲間がいない」が、女性・正規雇用の者では、「学習する時間がない」、
「何を学んでよいかわからない」、「学習することを自分で計画できない」の比率が高い。また、
男性・非正規雇用の者では、「学習について相談する人がいない」、「学びたくない」、「自
分で解決できるので問題はない」、「学習しても仕事(将来)の役に立たない」など、学習
への躊躇、忌避、逃避、否定などのマイナスの内容が並ぶ。一方、女性・非正規雇用の者で
は、「学習に費やすお金がない」、「継続できない」といった費用と意欲の継続といったこ
との比率が高い。

これらの14項目のうち、「自分で解決できるので問題はない」(n=385、全体の6.4%)
を除く13項目を足しあげ、性別・雇用形態別に学習障壁の総数についての平均値を見てみ
ると、図表3-8のとおりである。

図表 3-8 雇用形態別学習障壁の平均値



図表3-8によれば、女性・正規雇用の者の平均値が高く、次いで、女性・非正規雇用、男性・正規雇用、男性・非正規雇用の順となっている。Scheffe法により、多重比較をしたところ、①女性・正規雇用と②男性・正規雇用、男性・非正規雇用、女性・非正規雇用、また、①男性・非正規雇用と②男性・正規雇用、女性・正規雇用、女性・非正規雇用、とのそれぞれの二つのグループ間に差異が認められている。

次に、学習障壁の項目の内容を分類するため、「その他」を除き、また、「自分で解決できるので問題はない」との項目を反転させた13項目について、最尤法による因子分析を行い、その後、プロマックス回転を行ったところ5つの因子が見いだされた(図表3-9)。

図表3-9 学習障壁の因子分析結果

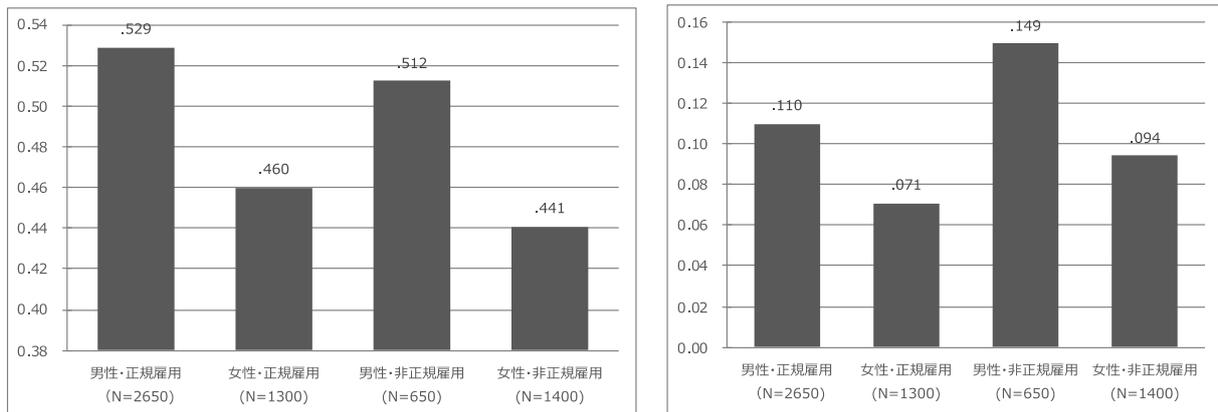
	因子				
	I 支援環境	II 学習忌避	III 物理的障壁	IV 学習自律性欠如	V 学習否定
適切な指導者がいない	.625	.018	.054	-.091	-.002
一緒に学ぶ仲間がいない	.514	.006	-.016	-.014	.006
学習について相談する人がいない	.470	.010	-.060	.082	-.014
学習に関する情報が不足している	.341	-.017	.038	.129	-.008
学びたくない	.008	.981	-.042	-.070	.014
学習する時間がない	.021	-.136	.504	-.136	-.028
自分で解決できるので問題はない(反転)	-.034	.237	.468	.159	-.045
学習に費やすお金がない	.013	-.107	.360	.037	.088
学習することを自分で計画できない	.083	-.001	.015	.480	.005
何を学んでいいかわからない	.043	-.039	-.065	.428	.075
継続できない	-.051	-.083	.035	.349	-.036
学習しても仕事(将来)の役に立たない	-.006	.025	.040	-.024	.682
学習すべきことがない	-.003	-.012	-.072	.115	.164
α	(4項目) .569		(3項目) .376	(3項目) .402	(2項目) .209
因子相関					
因子 I	1.000				
因子 II	-.119	1.000			
因子 III	.232	-.238	1.000		
因子 IV	.619	-.129	.222	1.000	
因子 V	.315	-.137	.121	.261	1.000
因子抽出法：最尤法 回転法：プロマックス法 注：「自分で解決できるので問題はない」は反転					

第I因子は、適切な指導者がいない、一緒に学ぶ仲間がいない、学習について相談する人がいない、学習について相談する人がいない、という項目からなり、学習支援に関わる内容のため、「支援環境」とする。第II因子は、学びたくないとのことから「学習忌避」、第III因子は、学習する時間がない、学習に費やすお金がない、自分で解決できるので問題はない(反転項目)、からなり「物理的障壁」とし、第IV因子は、学習することを自分で計画できない、何を学んでいいかわからない、継続できない、といった項目のため、「学習自律性欠如」とした。第V因子は、学習しても仕事(将来)の役に立たない、学習すべきことがな

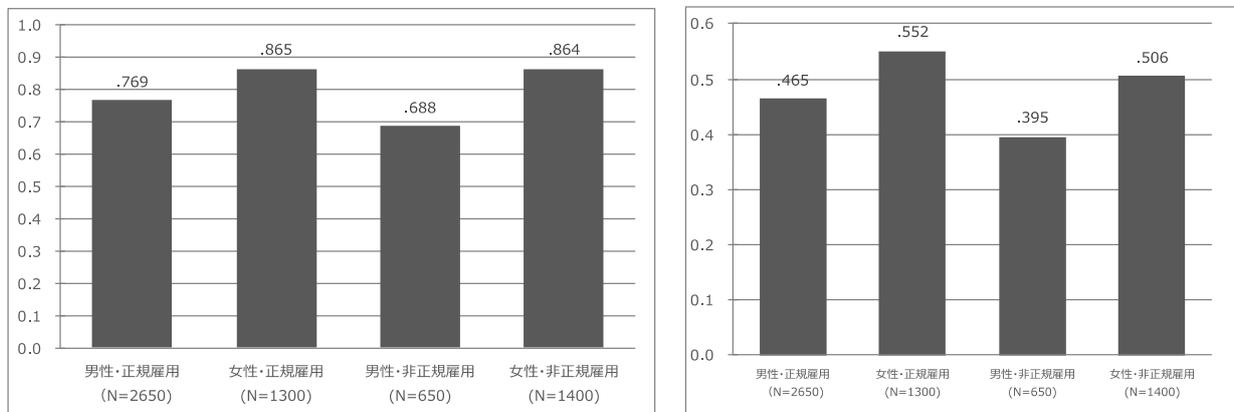
い、という項目からない、「学習否定」と呼称することにする。

5つの因子の項目を足しあげ信頼性分析をおこなったところ、第Ⅰ因子の「支援環境」に関する4項目は $\alpha=.569$ 、第Ⅱ因子の「学習忌避」は1項目、第Ⅲ因子の「物理的障壁」 $\alpha=.376$ 、第Ⅳ因子の「学習自律性欠如」は $\alpha=.402$ 、第Ⅴ因子の「学習否定」 $\alpha=.209$ 、である。このうち、信頼性分析の α の値が低い第Ⅴ因子を除き、4つの因子について、雇用形態別に平均値を見たのが、図表3-10及び図表3-11である。

図表3-10 支援環境(左)及び学習忌避(右)



図表3-11 物理的障壁(左)及び学習自律性欠如(右)



この結果、「支援環境」では、男性・正規雇用の者の値が最も高く、女性・非正規雇用の者が最も低い。男性の正規雇用の者の内実を明確にしなければならないが、成人になってからの学習に対し一定の学習支援ニーズがあることを推測させる結果である。「学習忌避」は、男性・非正規雇用の者の値が最も高く、女性・正規雇用の者が最も低い。学習の機会を忌避する男性・非正規雇用の者は、新しい知識や技術の獲得を自ら避ける。そのため、社会での安定した雇用を求める上では不利益を被ることも予想される。学習の意欲喚起や動機づけなどの心理的支援が求められる層といえよう。「物理的障壁」では、女性・正規雇用の者と女性・非正規雇用の者の値の平均値が高く、男性・非正規雇用の者の値が低くなっている。女

性の学習への参加において、時間や費用などの物理的障壁があるとすれば、その支援策は、具体的なレベルで検討可能なものであろう。また、「学習自律性欠如」では、女性・正規雇用の者の値が高く、男性・非正規雇用の者の値が最も低い。学習性自律性の欠如を自覚するのは、学習の重要性を認知している一方で、自分自身の学習姿勢を自らに問うと言う側面があるからであろう。この点は女性の正規雇用の者の認識を表している結果ともとれる。

5. 学習重要性の認識を規定するもの

(1) 教育と学習重要性

成人になってからの学習重要性の認識を規定するものが何かを明らかにするため、「社会に出てからも学習することは重要だと思うか」を聞いた項目について、いくつかの属性ごとに回答の傾向を見てみたい。教育に関わるものとして「最終学歴」、「中学校卒業時の成績」、「中学校時代の得意科目」を取り上げる（図表3-12）。

図表 3-12 教育と学習重要性

項目		N	平均値	標準偏差	p
最終学歴	大学院	373	4.34	.858	*** F(7,5992) = 14,884
	大学	2,732	4.06	.929	
	高専	78	3.77	1.005	
	短大	476	3.89	.806	
	専門・各種学校	896	3.95	.878	
	高校	1,393	3.90	.874	
	中学校	42	3.76	.958	
	その他	10	3.60	1.174	
中学校卒業時の成績	同学年で上のほう	1,651	4.19	.874	*** F(4,5995) = 29.635
	同学年で中の上くらい	1,392	4.03	.875	
	同学年で中の中くらい	1,671	3.90	.886	
	同学年で中の下くらい	749	3.88	.934	
	同学年で下のほう	537	3.87	.983	
得意科目	国語	1,017	4.03	.845	** F(8,5991) = 2.741
	社会	1,018	3.98	.959	
	数学	1,532	4.01	.891	
	理科	496	4.09	.891	
	音楽	278	3.84	.946	
	美術	241	3.95	.914	
	技術・家庭	202	4.00	.884	
	体育・保育体育	508	3.94	.966	
英語・外国語	708	4.06	.872		

p<.01, *p<.001

回答は、「全く重要ではない」から「非常に重要である」まで1から5の範囲で聞いている。「ある程度重要である」が4であることから、平均値4以上で見ると、学習重要性の平均値が4以上なのは、最終学歴では「大学院」、「大学」の者、中学校の卒業時の成績においては「中の上」と「同学年で上のほう」、つまり成績上位層の者において、社会に出たからの学習が重要と考えていることがわかる。中学校時代の得意科目についての回答を見れば、平均値が高い順に、「理科」、「英語・外国語」、「国語」であり、この3教科以外で4以上の値は、「数学」、「技術・家庭」と続く。

(2) 職業と学習重要性

次に成人になってからの学習重要性に関する項目について、職業に関わるものとして、「雇用形態」、「職業」、「規模」で見してみる(図表3-13)。

雇用形態では、性別を問わず「正規雇用」の者の平均値が高い。職業では、「専門的・技術的職業」、「管理的職業」、「販売の職業」での平均値が高くなっている。専門的・技術的職業では、専門や技術の進歩に応じて継続的に学習が必須と考えている者が多いことが推測される。規模では、「1,000人以上」、「500~999人」と規模の大きいところでの重要性の認識が高い者が多いといえるが、同時に、ベンチャー企業などかもしれないが、「20~29人」などの小規模のところでも重要性の認識が高いことがわかる。

図表 3-13 職業と学習重要性

項 目		N	平均値	標準偏差	p		
雇用形態	男性・正規雇用	2,650	4.03	.948	** F(3,5996)=3.904		
	女性・正規雇用	1,300	4.03	.880			
	男性・非正規雇用	650	3.95	.937			
	女性・非正規雇用	1,400	3.95	.819			
職業	管理的職業	577	4.10	.922	*** F(11,5988)=11.456		
	専門的・技術的職業	1,365	4.18	.903			
	事務的職業	1,555	3.97	.878			
	販売の職業	570	4.02	.854			
	サービスの職業	675	3.96	.879			
	保安の職業	96	3.95	.910			
	農林漁業の職業	44	3.84	.861			
	生産工程の職業	359	3.72	.921			
	輸送・機械運転の職業	110	3.84	.924			
	建設・採掘の職業	109	3.83	.948			
	運搬・清掃・包装等の職業	247	3.77	.982			
	その他	293	3.96	.881			
	規模	1-9人	1,021	4.00		.861	* F(8,5991)=2.128
		10-19人	527	3.97		.925	
20-29人		319	4.05	.829			
30-49人		439	3.97	.916			
50-99人		613	3.91	.960			
100-299人		798	4.01	.867			
300-499人		373	3.95	.898			
500-999人		432	4.05	.897			
1,000人以上		1,478	4.06	.934			

(3)収入と学習重要性

成人になってからの学習重要性に関する項目について、収入別では、「個人年収」と「世帯年収」を見たのが、図表3-14である。

これを見ると、300万円以上の個人収入のある者が4以上の平均値となっている。特に高いのは、「1,200万円以上」、「1,100～1,200万円未満」、「800～900万未満」である。

世帯年収では、個人年収と同じ傾向となっている。世帯収入では、400万以上の者で4以上の平均値が多いが、若干ゆらぎがあり、「700～800万」、「1,000～1,100万円」では4未満の平均値である。しかし、個人収入と同様に「1,200万円以上」の世帯収入の者の平均値が最も高くなっている。

図表3-14 収入と学習重要性

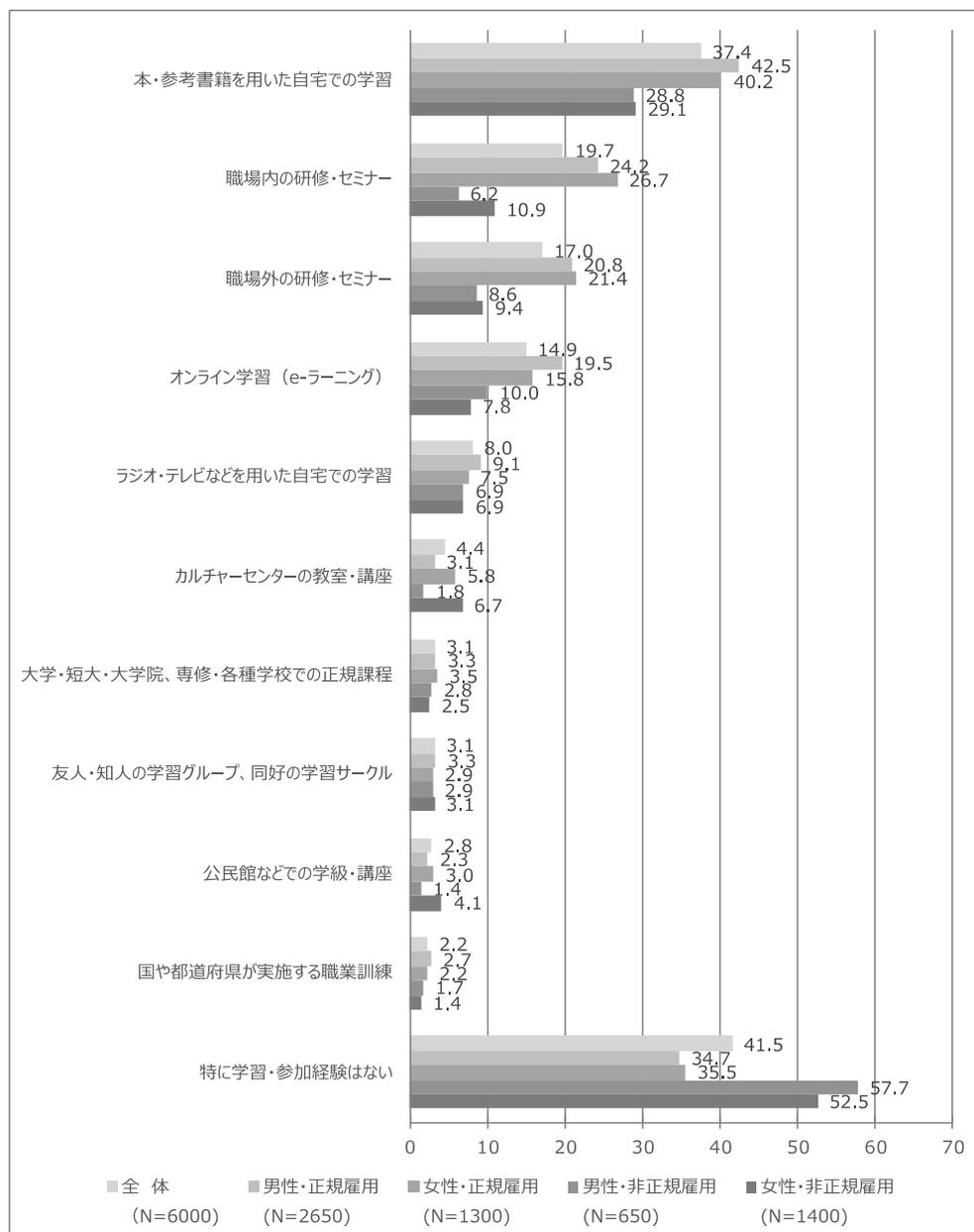
項 目		N	平均値	標準偏差	p
個人年収	なし	82	3.70	1.151	*** F(13,5986)=4.433
	100万未満	572	3.98	.817	
	100-200万未満	808	3.89	.859	
	200-300万未満	880	3.96	.920	
	300-400万未満	960	4.01	.890	
	400-500万未満	780	4.02	.972	
	500-600万未満	557	4.05	.902	
	600-700万未満	398	4.10	.863	
	700-800万未満	336	4.00	.935	
	800-900万未満	208	4.18	.886	
	900-1,000万未満	125	4.09	.843	
	1,000-1,100万未満	105	4.00	.971	
	1,100-1,200万円未満	45	4.20	.842	
	1,200万円以上	144	4.29	.884	
世帯収入	なし	57	3.58	1.253	*** F(13,5986)=4.285
	100万未満	93	3.95	.901	
	100-200万未満	257	3.89	.890	
	200-300万未満	477	3.92	.905	
	300-400万未満	703	3.96	.877	
	400-500万未満	774	4.00	.929	
	500-600万未満	715	4.01	.859	
	600-700万未満	586	4.03	.886	
	700-800万未満	612	3.98	.888	
	800-900万未満	435	4.07	.884	
	900-1,000万未満	395	4.02	.921	
	1,000-1,100万未満	262	3.94	1.036	
	1,100-1,200万円未満	162	4.10	.954	
	1,200万円以上	472	4.22	.834	

6. 学習活動や研修、教育訓練の内容

(1) 学習や研修内容

昨年度実施や受講した学習や研修について、雇用形態別に見たのが図表3-15である。全体として多い順から10%以上の回答がある項目を見てみると、「本・参考書籍を用いた自宅での学習」(37.4%)、「職場内の研修・セミナー」(19.7%)、「職場外の研修・セミナー」(17.0%)、「オンライン学習(e-ラーニング)」(14.9%)の順である。

図表3-15 性別・雇用形態別実施や受講した学習や研修(複数回答)



雇用形態別に見て、正規雇用の者の回答では、「本・参考書籍を用いた自宅での学習」と「オンライン学習(e-ラーニング)」などの自己啓発的で自律的な学習が多い。また、職場

内外の研修・セミナーの機会が多いことがわかる。

一方、「特に学習・参加経験はない」は全体の約4割(41.5%)を占め、この回答には、男性の非正規雇用の者(57.7%)や女性の非正規雇用の者(52.5%)の値が相対的に高くなっている。非正規雇用の者が正規雇用の者に比べて、明らかに学習や研修の機会が限定されていることがわかる。

(2) 学習や研修の参加経験がない者の職業

次に「特に学習や研修の機会がない」者に対し、規模・職業別に見たのが図表3-16である。学習や研修の機会がない者の割合が5割以上の規模・職業を網掛けした。図表3-16を見ると、学習や研修への参加の機会がないものは、9人以下の規模のところが多く、規模が大きくなっていくにつれて減っていく。職業としては、「運搬・清掃・包装等の職業」では、規模に関わらず半数以上が、また、「生産工程の職業」、「農林漁業の職業」、「建設・採掘の職業」、「サービスの職業」でも学習や研修参加経験なしの比率が高い。反対に、学習や研修参加の比率が高いのは、「専門的・技術的職業」、「保安の職業」、「管理的職業」となっている。

図表3-16 規模・職業別学習・研修参加経験なしの割合

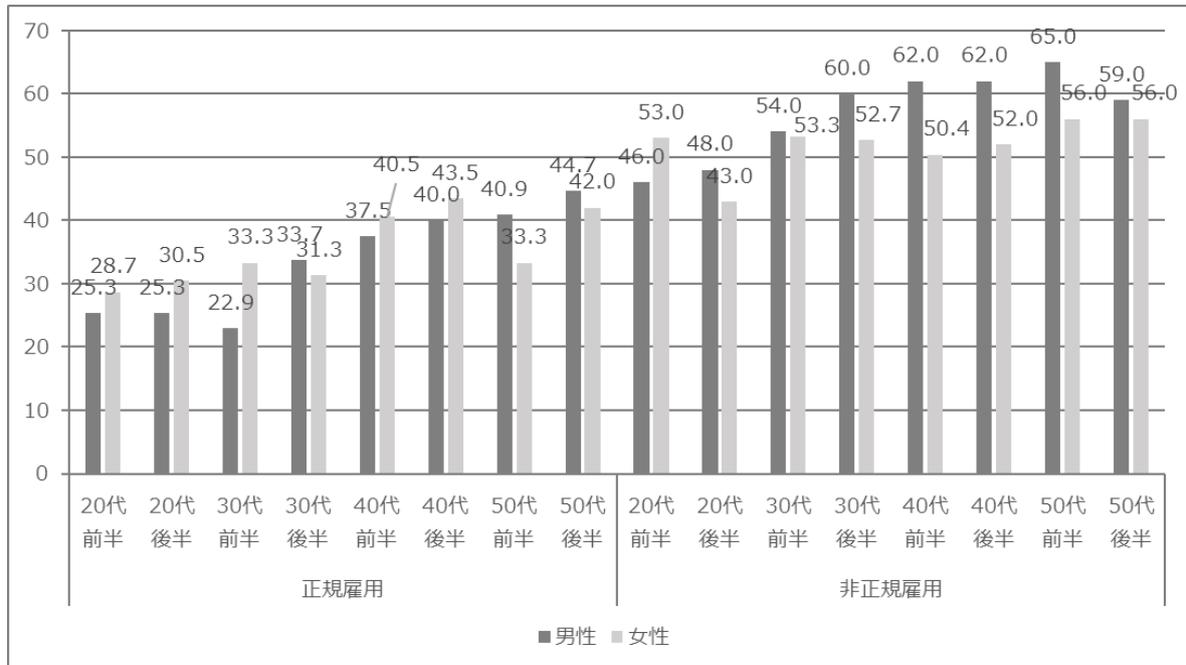
	1-9人	10-19人	20-29人	30-49人	50-99人	100-299人	300-499人	500-999人	1000人以上	合計
運搬・清掃・包装等の職業 (N=247)	91.7	66.7	65.0	70.8	65.9	79.1	81.8	61.5	51.4	69.6
生産工程の職業 (N=359)	66.7	69.6	77.8	61.9	66.7	45.5	54.3	64.5	37.8	54.6
農林漁業の職業 (N=44)	60.0	0.00	50.00	—	33.3	—	0.00	—	—	54.5
建設・採掘の職業 (N=109)	59.3	69.2	40.0	45.5	25.0	62.5	40.0	50.0	14.3	53.2
サービスの職業 (N=675)	53.8	47.3	48.0	60.0	53.6	51.7	50.0	44.7	49.5	51.6
輸送・機械運転の職業 (N=110)	63.6	20.0	100.00	62.5	58.3	50.0	50.0	60.0	25.0	43.6
販売の職業 (N=570)	58.8	45.9	47.5	31.8	41.9	43.1	28.2	35.9	38.2	42.8
事務的職業 (N=1555)	56.9	48.1	54.4	50.0	46.3	39.7	34.1	31.2	33.0	41.6
管理的職業 (N=577)	45.6	50.0	48.3	35.5	34.9	40.7	35.2	27.6	26.1	35.7
保安の職業 (N=96)	33.3	0.00	33.3	100.0	25.0	23.5	50.0	27.3	34.1	31.3
専門的・技術的職業 (N=1365)	38.8	32.9	23.1	26.6	29.7	22.8	24.4	19.5	25.1	27.5
その他 (N=293)	56.6	53.6	26.7	40.9	55.6	57.9	38.9	37.5	36.4	48.5
合計 (N=6000)	52.9	47.6	46.1	44.2	45.0	40.6	36.5	33.1	32.4	41.5

また、「特に学習・参加経験はない」の項目を、性別、雇用形態、年代別に、学習・研修参加がない比率を見たのが図表3-17である。

正規雇用では、20代から40代にかけて(30代後半を除く)、女性の方が学習・研修参加経験がない比率が高い傾向があるが、50代になると逆転し男性の学習・研修の参加経験がないとの回答比率が高くなっている。正規雇用と非正規雇用の者を比べると、非正規雇用の者の方が、学習・研修の参加経験がない比率が高い。

非正規雇用における性別の差を見れば、20代前半を除く年代では女性よりも男性の方が学習・研修の参加経験がないとの回答比率が高い。また、どの年代においても非正規雇用の者の4割以上が学習・研修の参加経験がないという結果になっている。

図表 3-17 雇用形態・性別・年代別学習・研修参加経験なしの割合



(3) 教育訓練の内容

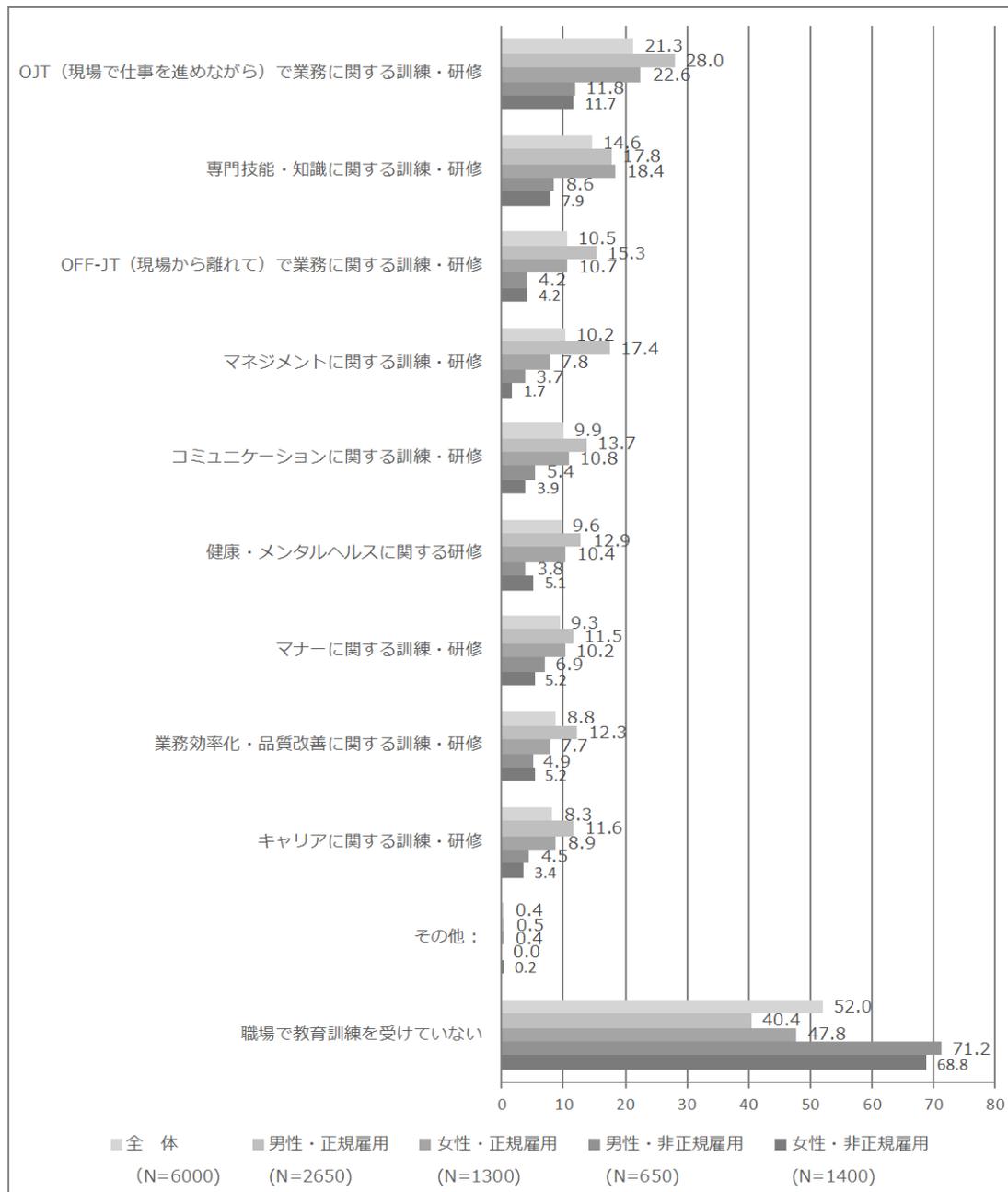
昨年度職場で受けた教育訓練について雇用形態別に見たのが図表 3-18 である。

全体として多い順から 10%以上の回答がある項目を見てみると、「OJT で業務に関する訓練・研修」(21.3%)、「専門技能・知識に関する訓練・研修」(14.6%)、「OFF-JT で業務に関する訓練・研修」(10.5%)、「マネジメントに関する訓練・研修」(10.2%)の順に多い。「職場で教育訓練を受けていない」との回答は全体で 52.0%となっており、約半数以上が職場で教育訓練を受けていない状況であることがわかる。

雇用形態別では、「OJT で業務に関する訓練・研修」で正規雇用の者が相対的に高く(男性・正規雇用 28.0%、女性・正規雇用 22.6%)、非正規雇用の者と比べ 2 倍近い数字となっている(男性・非正規雇用 11.8%、女性・非正規雇用 11.7%)。「専門技能・知識に関する訓練・研修」でもその傾向は変わらない。「OFF-JT で業務に関する訓練・研修」においても正規雇用と非正規雇用の差は明確だが、正規雇用の者の中で男性と女性の比率に差があり、男性で訓練を受けている者の比率が高い(男性・正規雇用 15.3%、女性・正規雇用 10.7%)。また、「マネジメントに関する訓練」では、正規雇用のうちでも男性は 17.4%との回答に対し、女性は 7.8%に留まる。マネジメントに関する訓練では男性が訓練・研修を受ける比率が高いということであろう。なお、「職場で教育訓練を受けていない」との回答は、非正規雇

用の者では性別を問わず7割前後となっている。

図表 3-18 性別・雇用形態別職場で受講した教育訓練(複数回答)



(4) 教育訓練を受けていない者の職業

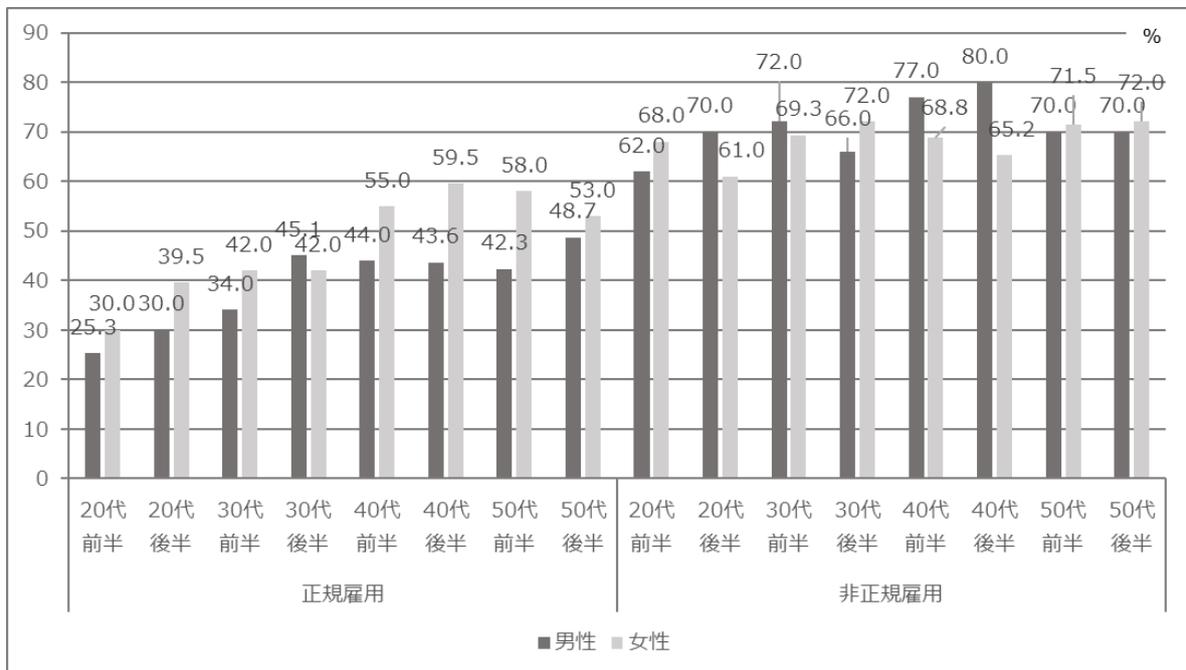
教育訓練を受けていない者について、規模別に見てみると、300未満の規模の職場の者の大半が教育訓練を受けていないことがわかる。また、職業別に見ると、比較的教育的訓練を受けている比率が高い「管理的職業」や「専門的・技術的職業」でも20人未満の職場では、教育訓練の機会が少ない(図表3-19)。

図表 3-19 規模・職業別職場での教育訓練なしの割合

	1-9人	10-19人	20-29人	30-49人	50-99人	100-299人	300-499人	500-999人	1000人以上	合計
運搬・清掃・包装等の職業 (N=247)	95.8	77.8	60.0	87.5	78.0	74.4	81.8	84.6	65.7	77.3
農林漁業の職業 (N=44)	77.1	100.0	50.0	—	33.3	—	0.0	—	—	70.5
サービスの職業 (N=675)	80.2	63.4	72.0	81.7	59.4	58.3	53.3	60.5	49.5	66.8
建設・採掘の職業 (N=109)	72.2	69.2	80.0	45.5	25.0	37.5	60.0	50.0	14.3	60.6
生産工程の職業 (N=359)	83.3	65.2	88.9	66.7	68.9	57.6	48.6	64.5	40.0	59.1
事務的職業 (N=1555)	78.5	71.8	67.6	65.7	55.0	49.5	45.5	37.6	37.8	52.8
販売の職業 (N=570)	78.4	59.5	62.5	50.0	44.2	51.7	41.0	41.0	36.8	52.3
輸送・機械運転の職業 (N=110)	72.7	80.0	100.0	37.5	41.7	54.2	50.0	100.0	27.8	50.0
保安の職業 (N=96)	33.3	0.0	66.7	100.0	33.3	41.2	50.0	45.5	40.9	41.7
管理的職業 (N=577)	71.1	65.6	55.2	38.7	46.5	34.6	33.3	34.5	25.5	41.1
専門的・技術的職業 (N=1365)	73.2	51.8	46.2	32.1	41.4	33.9	27.9	23.6	29.8	40.4
その他 (N=293)	77.6	64.3	40.0	54.5	58.3	50.0	38.9	31.3	43.2	56.7
合計 (N=6000)	76.9	64.7	61.8	55.8	52.7	47.0	41.0	39.8	35.7	52.0

次に、雇用形態、性別、年代別に、教育訓練がないとの回答の比率をみたのが、図表 3-20 である。

図表 3-20 雇用形態・性別・年代別における職場での教育訓練なしの割合



正規雇用では、30代後半を除く多くの年代で、女性の方が教育訓練がない比率が高い。また、正規雇用と非正規雇用の者を比べると、非正規雇用の者の方が、教育訓練を受けていない比率が高い。非正規雇用における性別の差を見れば、男性の30代前半、20代後半や40代、女性の30代後半や50代での教育訓練の機会が限定されている。

職業のうち回答数が500以上ある、「事務的職業」(n=1,555)、「専門的・技術的職業」(n=1,365)、「サービスの職業」(n=675)、「管理的職業」(n=577)、「販売の職業」(n=570)の5つに焦点を絞って、今度は、規模・職業別のセグメントごとに「教育訓練を受けていない」との回答を逆転し、教育訓練を受けているとの比率が高い順を逆にみる。その1位から3位までの職業を摘記したのが図表3-21である。

全体では「OJTで業務に関する訓練・研修」が最も多く23.1%を占めるが、その中で多い職業・規模は、1,000人以上の「専門的・技術的職業」、続いて、300～499人の「販売の職業」、500～999人の「事務的職業」の順である。全体で14.6%と2番目に多い「専門技能・知識に関する訓練・研修」は、それぞれ異なる規模だが「専門的・技術的職業」がいずれも占め、規模では特に30～49人の「専門的・技術的職業」が最も比率が高く、約4割が研修を受けている。「OFF-JTで業務に関する訓練・研修」は全体で約1割であるが、比較的規模の大きい1,000人以上と500～999人の「管理的職業」と500～999人の「専門的・技術的職業」で受講者の比率が高い。「マネジメント」、「健康・メンタルヘルス」、「業務効率化・品質改善」、「キャリア」に関する訓練・研修は、「管理的職業」の者が多い。

図表3-21 職場での訓練・研修の種類と職業・規模

No	教育訓練の内容	全体 (N=6000) 複数回答	第一位	第二位	第三位
1	OJTで業務に関する訓練・研修	23.1%	専門的・技術的職業(1000人以上) 36.6%	販売の職業(300-499人) 35.9%	事務的職業(500-999人) 34.4%
2	専門技能・知識に関する訓練・研修	14.6%	専門的・技術的職業(30-49人) 39.4%	専門的・技術的職業(300-499人) 38.4%	専門的・技術的職業(500-999人) 35.8%
3	OFF-JTで業務に関する訓練・研修	10.5%	管理的職業(1000人以上) 24.5%	管理的職業(500-999人) 24.1%	専門的・技術的職業(500-999人) 22.0%
4	マネジメントに関する訓練・研修	10.2%	管理的職業(500-999人) 48.3%	管理的職業(1000人以上) 47.3%	管理的職業(300-499人) 46.3%
5	コミュニケーションに関する訓練・研修	9.9%	管理的職業(1000人以上) 26.6%	管理的職業(300-499人) 22.2%	販売の職業(300-499人) 20.5%
6	健康・メンタルヘルスに関する研修	9.6%	管理的職業(30-49人) 29.0%	管理的職業(500-999人) 24.1%	管理的職業(1000人以上) 23.9%
7	マナーに関する訓練・研修	9.3%	サービスの職業(500-999人) 21.1%	販売の職業(500-999人) 17.9%	サービスの職業(300-499人) 16.7%
8	業務効率化・品質改善に関する訓練・研修	8.8%	管理的職業(1000人以上) 21.8%	管理的職業(500-999人) 20.7%	管理的職業(30-49人) 19.4%
9	キャリアに関する訓練・研修	8.3%	管理的職業(500-999人) 27.6%	管理的職業(100-299人) 23.5%	管理的職業(300-499人) 20.4%

注：その他を除く

「コミュニケーションに関する訓練・研修」では、比較的規模の大きい「管理的職業」とともに、300～499人の「販売の職業」のいずれも2割以上が訓練・研修を受けている。「マナーに関する訓練・研修」では、対人関係に関わることからか、500～999人程度の「サービスの職業」や「販売の職業」での比率が高い。

7. 技術革新に対応する学習

AIをはじめとする技術革新への対応として学習したいかどうかを聞いた項目について、学習活動の4群にならって、「学んでみたいことがあるが、実際に学んでいる」との回答を、「学習意欲・実施」群、「学んでみたいことはあるが、実際には学んでいない」「学習意欲・未実施」群、「学んでみたいことはないが、実際には学んでいる」を「学習無意欲・実施群」、「学んでみたいことはなく、実際には学んでいない」を「学習無意欲・未実施群」とした(図表3-22)。

性別で見ると、学習意欲を持っているのは(学習意欲・実施群+学習意欲・未実施群)、男性で約6割、女性では約4割と男性の方多い。学習無意欲・未実施群は、女性で約5割である。雇用形態では、正規雇用の者で学習意欲を持っているものが56.3%(学習意欲・実施群6.3+学習意欲・未実施群50.0)、非正規雇用では反対に、学習意欲がないもの(学習無意欲・実施群+学習無意欲・未実施群)が約6割となっている。

性別・雇用形態別では、学習意欲を持っている者は、男性・正規雇用(61.0%)、男性・非正規雇用(48.2%)、女性・正規雇用(46.8%)、女性・非正規雇用(39.3%)の順となっている。

図表3-22 性別・雇用形態別技術革新に対する学習状況

	全体 (N=6000)	性別		雇用形態		性別・雇用形態			
		男性 (N=3300)	女性 (N=2700)	正規雇用 (N=3950)	非正規雇用 (N=2050)	男性・ 正規雇用 (N=2650)	女性・ 正規雇用 (N=1300)	男性・ 非正規雇用 (N=650)	女性・ 非正規雇用 (N=1400)
技術革新/学習意欲・実施	5.2	7.0	3.0	6.3	3.1	7.6	3.6	4.5	2.4
技術革新/学習意欲・未実施	46.3	51.5	39.9	50.0	39.0	53.4	43.2	43.7	36.9
技術革新/学習無意欲・実施	5.2	5.1	5.3	5.7	4.2	5.5	6.1	3.5	4.5
技術革新/学習無意欲・未実施	43.4	36.5	51.8	38.0	53.7	33.6	47.1	48.3	56.2
合計(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

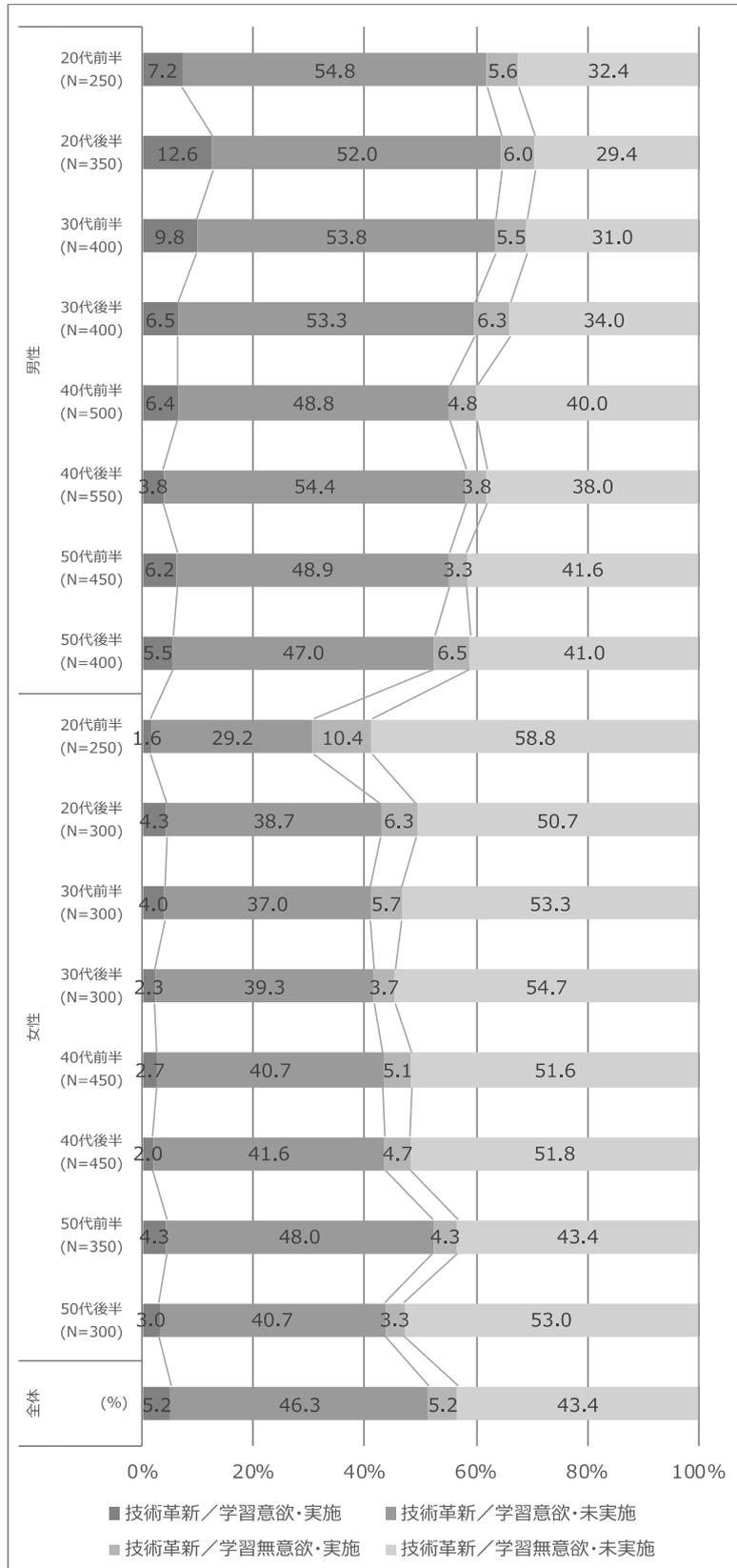
AIをはじめとする技術革新への対応として学習活動に関する4群について、性別・年代別に見たのが図表3-23である。「学習意欲・実施」群で多い性別・年代は、男性の20代後半、30代前半、20代前半で、20代後半から30代の男性が技術革新に関わることを学習したいと考え、また自主的に学んでいることが推察される結果となっている。しかし、その割合は、最も多い20代後半でも12.6%に過ぎない。また、20代から30代の男性において、学習意欲がありながら学習に結び付かない「学習意欲・未実施」群も多い。

また、「学習無意欲・未実施」群で多いのは、男性の50代や40代前半の者であり、約4割の者が技術革新への関心が低く、中年期の男性において、「学んでみたいことがなく、実際に学んでいない」者が多いとの結果である。

一方、女性では、「学習意欲・実施群」では、20代前半が最も低く1.6%に過ぎず、一方、最も高いのは50代前半であるが、その数字はわずかに4.3%であり、すべての年代を通じて「学習意欲・実施群」は5%未満である。また、50代前半において、「学習意欲・未実施」

群の占める割合が高くなっていることが目を引く。

図表 3-23 性別・年代別技術革新に対する学習活動の状況



8. おわりに

本章で示した学習活動や教育訓練の実態は、どのような者が社会の価値観を受けて機会に恵まれた受益者であり、どのような者が恵まれないままに放置されているかを示唆する結果である。

成人の学習活動は、属性によって異なる様相を見せる。特に学習活動や教育訓練・研修の機会は、雇用形態によってその機会の多寡が左右される。学習機会へのアクセスや機会均等は必ずしも公平、公正ではなく、学習を介して成人の仕事や生活をめぐる機会の格差や結果の不平等を拡大する可能性も大きい。米国では、成人の学習や教育訓練がエリート主義で排他的に実施されていることを批判的に指摘する論考も見られる（Merriam & Baumgartner, 2020, p.104.）。たとえば、米国では、民主主義社会の理想は維持されるべきであり教育はこれを実現する一つ方法と考えられ、個人の権利と自由を尊重する個人主義、自立、そして、プロテスタンティズム・資本主義の労働倫理が成人教育プログラムを形づくっているとされる（Crowther, 2000）。

成人の学習が自発的・自律的に行われるものとするれば、学習することは私事の領域で、学習活動への参加が良いこととの前提を批判的に考えるべきとの考えもある。しかし、学習活動や教育訓練の受益者とそうでない者との間に、雇用の確保・維持やひいては収入や生活の安定などで差が生じるのであれば、属性の異なる人々の文脈に沿って、社会の側からの学習や訓練の機会の提供や支援は肝要である。特に、学習に意欲がありながら実施できない人々に対しては、実施できない理由を詳細に検討することで、障壁を取り除くことは可能であろう。また、意欲がなく、学習活動を実施していない人々に対しては、学習に対する動機づけや教育訓練の機会提供などを支援する専門職（ex.生涯教育アドバイザー、キャリアコンサルタントなど）が必要とされるのかもしれない。

成人期の学習活動は、広く教育訓練・研修を包含して、社会において総合政策として検討されるべきものである。本調査において明らかにされる我が国の学習や教育訓練といった機会や享受する者の分布の偏りという事実を踏まえつつ、雇用の確保・維持における個人の状況やニーズに応じて、学習や教育訓練に対し、体系的な学習や教育訓練の環境整備が求められているといえよう。

引用文献・参考文献

- Cross, K.P. (1981). *Adults as Learners: Increasing Participation and Facilitating Learning*, Jossey-Bass.
- Crowther, J. (2000). Participation in Adult and Community Education: A Discourse of Diminishing Returns. *International Journal of Lifelong Education*, 19 (6), pp.479-492.
- Darkenwald, G.C. & Valentine, T. (1985). "Factor Structure of Deterrents to Public

Participation in Adult Education”, *Adult Education Quarterly*, 1085, 35 (4), pp.177-193.

市川昭午 (1981).生涯教育の理論と構造 教育開発研究所

市川昭午・連合総合生活開発研究所編 (1996). 『生涯かがやき続けるために』 第一書林

Johnstone, J.W.C., and Rivera, R.J. (1965). *Volunteers for Learning: A Study of the Educational Pursuits of Adults*. Aldine.

Knowles, M.S. (1990). *The Adult Learner-A Neglected Species*, 4th Edition, Gulf Publishing Company. (マルカム S. ノールズ、堀薫夫／三輪建二 (監訳) (2013) 成人学習者とは何か：見過ごされてきた人たち 鳳書房)

Merriam, S.B. & Caffarella, R.S. (1999). *Learning in Adulthood: A Comprehensive Guide*, 2nd Edition, Jossey-Bass. (シャラン B.メリアム／ローズマリー S. カファレラ、立田慶裕／三輪建二 (監訳) (2005) 成人期の学習：理論と実践 鳳書房)

Merriam, S.B. & Baumgartner, L.M. (2020). *Learning in Adulthood: A Comprehensive Guide*, Jossey-Bass.

OECD (1977). *Learning Opportunities for Adults: Participation in Adult Education*, 1977.

U.S. Department of Education (2007). National Center for Education Statistics. *The Condition of Education 2007* (NCES 2007-064), Indicator10.

II . 仕事

第4章 就業者のキャリア・スキル・訓練に関する意識

1. はじめに

本章では、調査に回答した全体のサンプルを用いて、就業者のライフキャリア意識と習得スキルとの関連及びスキル習得に向けた課題について検討を行う。

本報告書では、労働者の主体的なキャリア形成とその支援のあり方を検討するが、その検討に先立って、就業者が生涯を通じたキャリア計画に主体的に取り組んでいるのか否かを援助要請に関する理論を基に検討することとした。

援助要請の領域における研究では、援助要請意図や行動を説明するための説明理論と、研究知見をコミュニティで展開するために、地域レベルの要因と住民の行動との相互作用に関する変容理論が用いられる。例えば、援助要請をしない者は、自身の状況が専門家の援助を必要とするものかを知らないかもしれない（知識・個人要因）。あるいは、その地域や所属する組織に相談窓口がないのかもしれない（環境要因）。

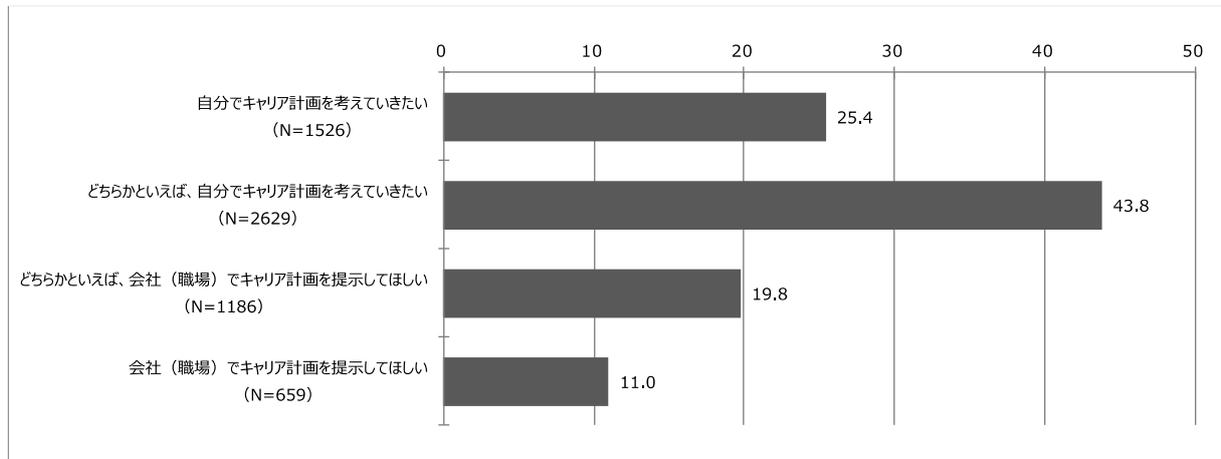
その際、キャリア計画に主体的に取り組んでいる者が、年齢、性別、雇用形態、職業、学歴、出身地によって差があるのかを示すことは最も基礎的な情報となる。また、そもそも生涯を通じたキャリア計画を立てる必要性を認識している者が、どのような個人属性を持つ者が多いのか、スキル習得に際してどのような課題を認識しているのか、就業者のスキル習得の差にどのような環境要因があるのか、これらの分析を行うことで、全員参加型の社会実現に向けたスキル習得の課題を特定することが可能となる。

以上の問題意識から、本章の「2. 就業者の生涯を通じたキャリア計画の考え方」では主体的にキャリア計画に取り組むと回答した者の中に、どのような個人属性をもつ回答者が多かったかに着目して分析を行う。「3. 職業・キャリアも含めた生活全般についての問題点」ではキャリア計画への主体性の有無による職業・キャリアも含め生活全般について問題意識を分析する。「4. 職業やキャリアに関する支援やサービスの利用に関する認識」では個人特性別、キャリア計画への主体性別に有効な支援やサービスを考察する。「5. 職業やキャリアについて問題を感じる程度」「6. 専門のカウンセラーに相談したいと思う程度」では前節までの分析を踏まえ、職業やキャリアに関する支援やサービスの利用、専門カウンセラーへの相談に係る課題を分析し、「7. 保有スキルに関する認識」で習得スキルとライフキャリア意識との関連を分析する。

2. 就業者の生涯を通じたキャリア計画の考え方

図表4-1は全回答者6,000名のキャリア計画の考え方をまとめたものである。「自分でキャリア計画を考えていきたい」もしくは「どちらかといえば、自分でキャリア計画を考えていきたい」と回答した者は4,155名で全体の69.3%であった。全体の約7割が、キャリア計画を主体的に取り組みたいと考えていることが分かる。

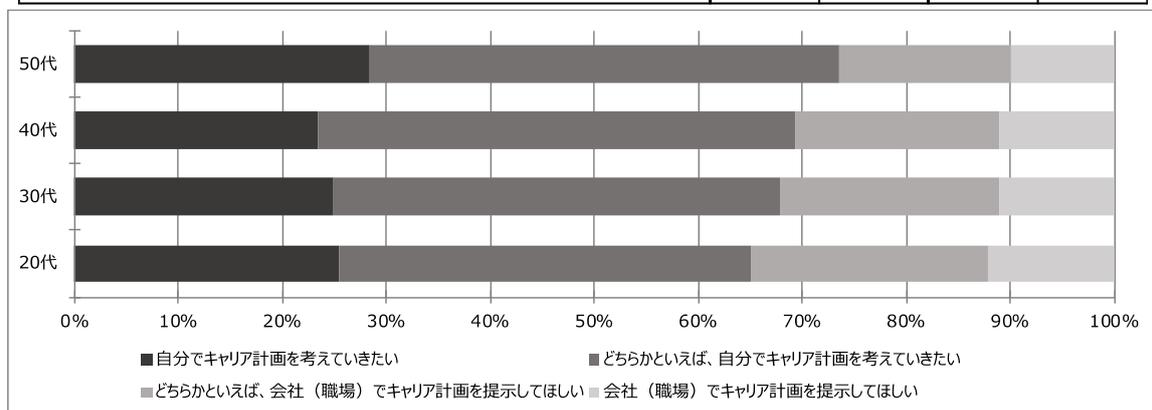
図表 4-1 生涯を通じたキャリア計画に関する意識



図表 4-2 はキャリア計画に関する考え方を、年代別でまとめたものである。年代が上がるにつれて「どちらかといえば、会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい」「会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい」の合計割合が減っていることが分かる。

図表 4-2 年代別の生涯を通じたキャリア計画に関する意識

	20代	30代	40代	50代
自分でキャリア計画を考えていきたい	25.5%	24.9%	23.4%	28.5%
どちらかといえば、自分でキャリア計画を考えていきたい	39.7%	43.0%	45.8%	45.1%
どちらかといえば、会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい	22.8%	21.1%	19.6%	16.4%
会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい	12.1%	11.0%	11.1%	10.0%



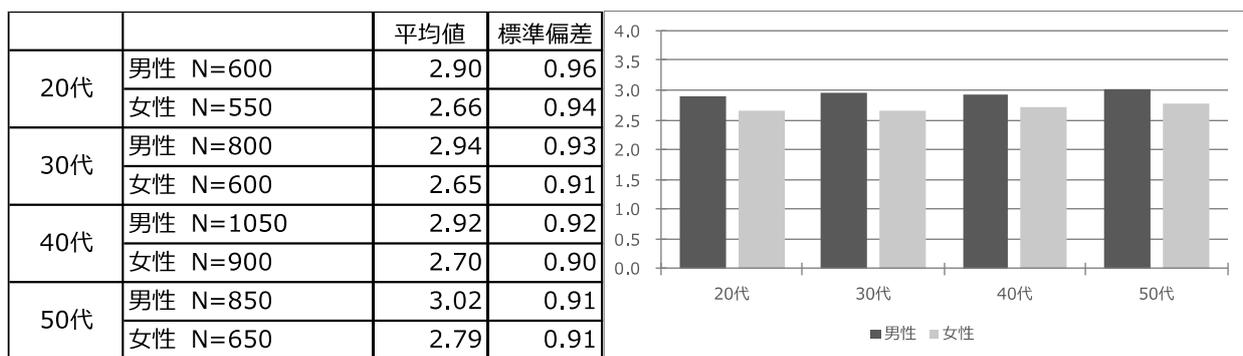
この章では、「自分でキャリア計画を考えていきたい」若しくは「どちらかといえば、自分でキャリア計画を考えていきたい」を主体的キャリア計画、「どちらかといえば、会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい」若しくは「会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい」を非主体的キャリア計画と記載する。また個人属性によってキャリアの考え方に差があるかを比較検討するために、キャリア計画の尺度を得点化し平均得点を求めた。「自分でキャリア計画を考えていきたい（4点）」（1,526名）、「どちらかといえば、自分でキャ

リア計画を考えていきたい（3点）」（2,629名）、「どちらかといえば、会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい（2点）」（1,186名）、「会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい（1点）」（659名）として換算する。

(1)年代別性別のキャリア計画の考え方

図表4-3は、年代別性別にキャリア計画の考え方の平均得点を比較したものである。女性より男性の平均得点が高いことから、男性がより主体的にキャリア計画を考えていることが分かる。男女共に20代より50代の平均得点が高いことから、年代が上がるにつれてキャリア計画への主体性が高まると考えられる。一方、男性の場合は30代から40代で、女性の場合は20代から30代で平均得点が下がることから、男女でキャリア計画の考え方に変化が生じる時期が異なる可能性がある。

図表4-3 年代別性別のキャリア計画に関する意識

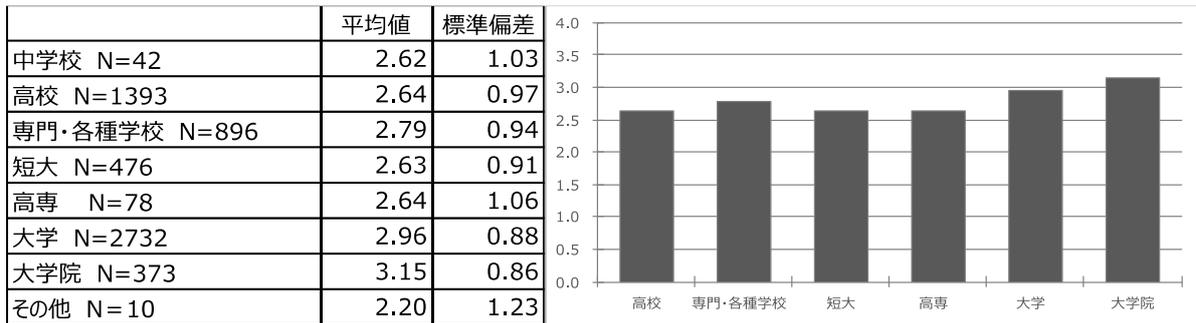


(2)学歴別のキャリア計画の考え方

図表4-4は、学歴別にキャリア計画の考え方を比較したものである。最終学歴を「高校」と回答した割合は全体の23%、「大学」と回答した割合は45.5%であった。キャリア計画の考え方の平均得点が最も高いのは「大学院（3.15）」次いで「大学（2.96）」であった。最も低いのは「その他（2.20）」次いで「中学生（2.62）」であった。学歴が高いほど、主体的にキャリア計画を考えており、「高校」と「大学」のキャリア計画の考え方の平均得点を比較すると、「大学」の平均得点が1%水準で有意に高い。

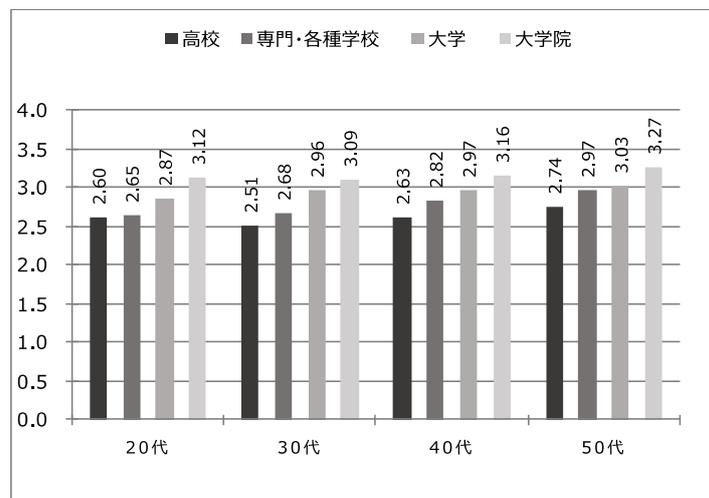
図表4-5は、学歴別・年代別の平均得点を比較したものである。「中学」と「高専」以外は、同じ最終学歴でも年代が上がるほどキャリア計画の考え方の平均得点が高くなる傾向を示した。ここまでの分析で、大方の人は学校卒業後に就業経験を積むことにより、キャリア計画の主体性が高まると考えられる。しかし、最終学歴が「中学」と「高専」は20代の平均得点が高いことから、就業経験を積むことだけでは、キャリア計画の主体性が高まらないと考えられる。

図表 4-4 学歴別のキャリア計画に関する意識



図表 4-5 学歴別年代別のキャリア計画に関する意識

	20代	30代	40代	50代
中学校	3.44	2.60	2.19	2.57
高校	2.60	2.51	2.63	2.74
専門・各種学校	2.65	2.68	2.82	2.97
短大	2.51	2.53	2.56	2.82
高専	2.93	2.68	2.22	2.86
大学	2.87	2.96	2.97	3.03
大学院	3.12	3.09	3.16	3.27



(3) 雇用形態別のキャリア計画の考え方

図表 4-6 に雇用形態別のキャリア計画の考え方を示した。雇用形態別では、キャリア計画を主体的に考えたい割合が、「正社員・正職員」70.6% (25.7%+44.9%)、「契約社員・嘱託」64.8% (18.8%+46.0%)、「派遣社員」62.8% (17.7%+45.1%)、「パートまたはアルバイト」59.6% (17.1%+42.6%) の順で下がっていることが分かる。一方、「自営業・フリーランス」は85.0% (50.9%+34.1%)、「家族従業員（自分の家族が営む事業に従事している方）」は87.5% (25.0%+62.5%) とキャリア計画を主体的に捉える割合が高い。平均得点別に3分類にすると、「正社員・正職員」、「契約社員・嘱託」が中間得点であり、

「派遣社員」、「パートまたはアルバイト」の平均得点が最も低く、「自営業・フリーランス」、「家族従業員」の平均得点が最も高い。図表4-7は平均得点を雇用形態別にまとめたものである。

図表4-6 雇用形態別のキャリア計画に関する意識

	正社員・正職員 (N=3950)	契約社員・嘱託 (N=313)	派遣社員 (N=164)	パートまたは アルバイト (N=1095)	自営業・ フリーランス (N=454)	家族従業員 (N=24)
自分でキャリア計画を考えていきたい (N=1526)	25.7%	18.8%	17.7%	17.1%	50.9%	25.0%
どちらかといえば、自分でキャリア計画を考えていきたい (N=2629)	44.9%	46.0%	45.1%	42.6%	34.1%	62.5%
どちらかといえば、会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい (N=1186)	19.3%	24.9%	21.3%	25.8%	6.2%	8.3%
会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい (N=659)	10.1%	10.2%	15.9%	14.6%	8.8%	4.2%

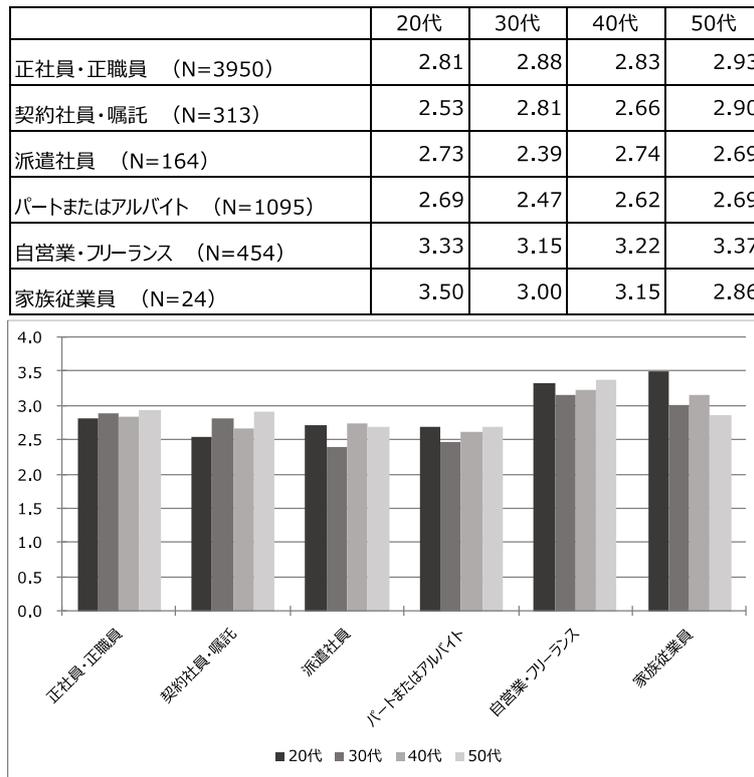
図表4-7 雇用形態別のキャリア計画の考え方の平均得点比較

身分・立場	平均値	標準偏差
正社員・正職員 N=3950	2.86	0.91
契約社員・嘱託 N=313	2.73	0.88
派遣社員 N=164	2.65	0.95
パートまたはアルバイト N=1095	2.62	0.93
自営業・フリーランス N=454	3.27	0.92
家族従業員 N=24	3.08	0.72

キャリア計画の考え方と年代の関連についてカイ二乗検定を実施したところ、1%水準で有意であった。雇用形態別に同様の検定を実施した結果、正社員のみが1%水準で有意であったことから、「正社員・正職員」は主体的にキャリアを考えるのに年代の影響があるのに対し、それ以外の雇用形態では影響が小さいと考えられる。

図表4-8は「正社員・正職員」の年代別のキャリアの考え方の平均得点をまとめたものである。「正社員・正職員」全体の平均得点は2.86であったが、年代別の平均得点の比較では、50代(2.93)が最も高く、分散分析の結果、20代(2.81)、30代(2.88)、40代(2.83)より1%水準で有意に高い。「パートまたはアルバイト」全体の平均得点は2.62であるが、scheffe法による検討の結果、「正社員・正職員」と比較して1%水準で有意に低い。年代別に見ても同様の結果が得られる。「自営業・フリーランス」の場合、全体の平均得点は3.27で雇用形態の分類中最も高い。scheffe法による検討の結果、「正社員・正職員」と比較しても1%水準で有意に高いが、年代が上がっても平均得点が有意に高まっていない。年代別に見た場合、「派遣社員」と「家族従業員」は20代より50代の平均得点が低いことが分かる。

図表 4-8 正社員の年代別のキャリア計画に関する意識



ここまでの分析から、キャリアの考え方は雇用形態によって差があり、「自営業・フリーランス」や「家族従業員」といったどちらかという独立して仕事を行っている者と、「正社員・正職員」、「契約社員・嘱託」、「派遣社員」、「パートまたはアルバイト」といった雇用されながら仕事を行う者とはキャリアの考え方が異なり、雇用されながら仕事を行う場合は、「正社員・正職員」が他の身分・立場より職業経験を積むことで主体的にキャリア計画を考えるようになる傾向が見られた。

(4) 職業別のキャリア計画の考え方

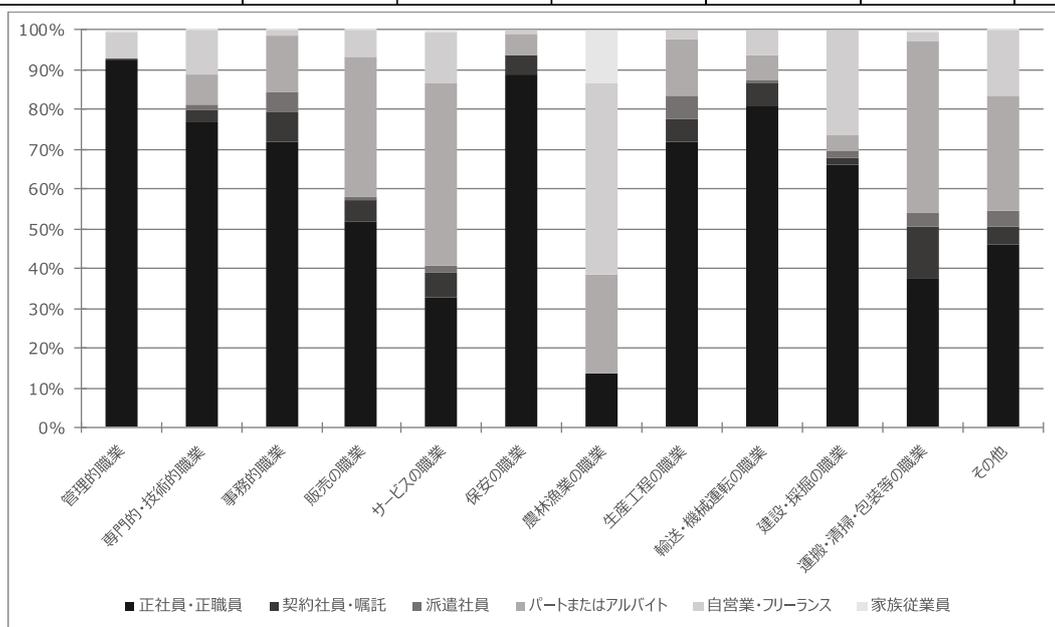
ここまでの分析で、キャリア計画の主体性が年齢によって一概に上昇するとはいえず、雇用形態の影響を受けることが確認された。職業によっては、「正社員・正職員」比率の高い職業もあれば、「自営業・フリーランス」の比率が多い職業もある。

図表 4-9 は、職業別に雇用形態（正社員・正職員、契約社員・嘱託、派遣社員、パートまたはアルバイト、自営業・フリーランス、家族従業員）の割合を示したものである。比較的人数が多い職業の中では「管理的職業」の「正社員・正職員」の割合（92.2%）が最も高く、「専門的・技能的職業」も 76.6% と高い割合を示した。キャリア計画の考え方の平均得点が高い「運搬・清掃・包装業」については「正社員・正職員」の割合が 37.7% と低い。一方、「自営業・フリーランス」や「家族従業員」の割合が高い「農林漁業」（自営業・フリーランス 47.7%、家族従業員 13.6%）や「建設・採掘」（自営業・フリーランス 26.6%）に

についてはキャリア計画の考え方の平均得点が高い。これらの結果を踏まえると、キャリア計画の主体性は、従事する職業の「正社員・正職員」や「自営業・フリーランス」比率に影響を受けている可能性がある。

図表 4-9 職業別の雇用形態の割合

	正社員・正職員	契約社員・嘱託	派遣社員	パートまたはアルバイト	自営業・フリーランス	家族従業員
管理的職業 (N=577)	92.2%	0.7%	0.0%	0.0%	6.6%	0.5%
専門的・技術的職業 (N=1365)	76.6%	3.2%	1.5%	7.3%	11.2%	0.1%
事務的職業 (N=1555)	71.8%	7.5%	5.1%	14.0%	1.3%	0.3%
販売の職業 (N=570)	51.9%	5.1%	0.9%	35.3%	6.5%	0.4%
サービスの職業 (N=675)	32.9%	5.9%	2.1%	45.8%	12.7%	0.6%
保安の職業 (N=96)	88.5%	5.2%	0.0%	5.2%	1.0%	0.0%
農林漁業の職業 (N=44)	13.6%	0.0%	0.0%	25.0%	47.7%	13.6%
生産工程の職業 (N=359)	71.9%	5.8%	5.6%	14.5%	2.2%	0.0%
輸送・機械運転の職業 (N=110)	80.9%	5.5%	0.9%	6.4%	6.4%	0.0%
建設・採掘の職業 (N=109)	66.1%	1.8%	1.8%	3.7%	26.6%	0.0%
運搬・清掃・包装等の職業 (N=247)	37.7%	13.0%	3.6%	42.9%	2.4%	0.4%
その他 (N=293)	46.1%	4.4%	4.1%	28.7%	16.4%	0.3%

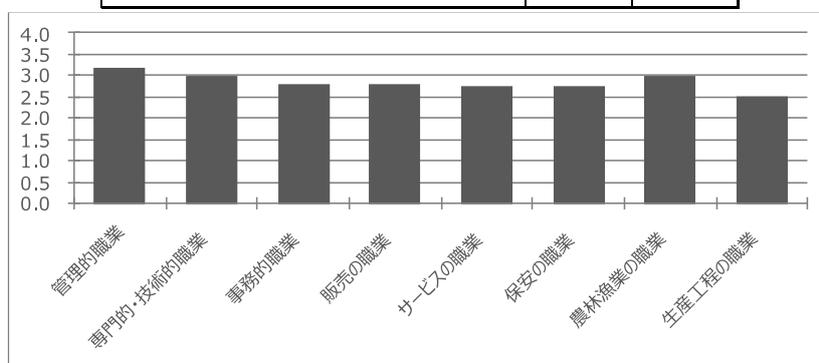


図表 4-10 は、職業別のキャリア計画の考え方を比較したものである。平均得点は、管理的職業 (3.18) が最も高く、次いで専門的・技能的職業 (3.02) であった。最も低いのは、運搬・清掃・包装等の職業 (2.42) で次いで生産工程の職業 (2.52) であった。

雇用形態や職業別のキャリア計画の考え方に学歴への影響があるかを確認するためにカイ二乗検定を実施した。雇用形態別では「正社員・正職員」が 1%水準で有意であり、職業別では、「管理的職業」「専門的・技術的職業」「事務的職業」「サービスの職業」「その他の職業」が 5%水準で有意であった。キャリア計画を考えるのに学歴の影響を受けやすい雇用形態や職業があると考えられる。

図表 4-10 職業別のキャリア計画に関する意識

	平均値	標準偏差
管理的職業 (N=577)	3.18	0.86
専門的・技術的職業 (N=1365)	3.02	0.88
事務的職業 (N=1555)	2.78	0.89
販売の職業 (N=570)	2.79	0.91
サービスの職業 (N=675)	2.75	0.96
保安の職業 (N=96)	2.75	0.96
農林漁業の職業 (N=44)	2.98	1.05
生産工程の職業 (N=359)	2.52	0.97
輸送・機械運転の職業 (N=110)	2.61	1.01
建設・採掘の職業 (N=109)	2.93	0.89
運搬・清掃・包装等の職業 (N=247)	2.42	1.01
その他 (N=293)	2.72	0.93



図表 4-11 は職業別に回答者の学歴の割合をまとめたものである。「大学」の割合が多い職業と「高校」の割合が多い職業があることが分かる。学歴とキャリア計画の平均得点の相関を雇用形態別に見たところ、家族従業員以外は 1%水準で 0.11~0.21 の低い相関を示した。職業との相関分析では、「保安の職業」と「輸送・機械運転の職業」「建設・採掘の職業」「運輸・清掃・包装等の職業」以外は 1%水準で 0.10~0.39 の低い相関を示した。学歴がキャリア計画の主体性に与える影響は、雇用形態や職業によって異なる可能性があることがうかがえる。

図表 4-11 職業別の最終学歴の割合

	大学院	大学	高専	短大	専門・各種学校	高校	中学校
管理的職業	9.2%	65.5%	1.6%	2.3%	8.5%	12.8%	0.2%
専門的・技術的職業	15.6%	48.6%	2.0%	5.3%	19.9%	8.3%	0.4%
事務的職業	3.5%	52.3%	0.6%	12.0%	9.7%	21.4%	0.3%
販売の職業	0.9%	48.1%	1.6%	8.8%	11.9%	27.4%	1.1%
サービスの職業	1.8%	31.0%	1.0%	11.4%	23.6%	30.2%	0.9%
保安の職業	3.1%	51.0%	1.0%	1.0%	12.5%	31.3%	0%
農林漁業の職業	4.5%	31.8%	0%	6.8%	34.1%	22.7%	0%
生産工程の職業	2.5%	27.0%	1.1%	3.9%	15.3%	49.0%	1.1%
輸送・機械運転の職業	0%	29.1%	1.8%	3.6%	15.5%	47.3%	2.7%
建設・採掘の職業	0%	23.9%	2.8%	4.6%	14.7%	49.5%	3.7%
運搬・清掃・包装等の職業	1.6%	26.3%	1.2%	5.3%	14.2%	48.2%	2.0%
その他	8.5%	47.5%	1.7%	5.1%	16.9%	20.3%	0.0%

(5) 勤務先の従業員規模別のキャリア計画の考え方

図表4-12は、勤務先の従業員規模別にキャリア計画の平均得点をまとめたものである。従業員数「300～499人」の平均得点が2.68と最も低く、「1～9人」が2.97と最も高い。次いで高いのが「1,000人以上」の2.91であった。

図表4-12 勤務先の従業員規模別のキャリア計画の考え方

	1～9人 (N=1021)	10～19人 (N=527)	20～29人 (N=319)	30～49人 (N=439)	50～99人 (N=613)	100～299人 (N=798)	300～499人 (N=373)	500～999人 (N=373)	1,000人以上 (N=1478)
平均値	2.97	2.80	2.76	2.78	2.72	2.78	2.68	2.81	2.91
標準偏差	0.97	0.90	0.90	0.95	0.91	0.94	0.93	0.91	0.90

雇用形態別のキャリア計画の考え方に勤務先の従業員規模の影響があるかを確認するためにカイ二乗検定を実施した結果、「正社員・正職員」と「契約社員・嘱託」が5%水準で有意であった。また、職業別のキャリア計画の考え方と勤務先の従業員規模の影響について、カイ二乗検定を実施した結果、「専門的・技術的職業」、「サービスの職業」が5%水準で有意であった。「正社員・正職員」、「契約社員・嘱託」、「専門的・技術的職業」と「サービスの職業」は、キャリア計画を考えるのに従業員規模の影響があると考えられる。図表4-13は職業別に勤務先の従業員規模をまとめたものである。

図表4-13 職業別の勤務先の従業員規模別の割合

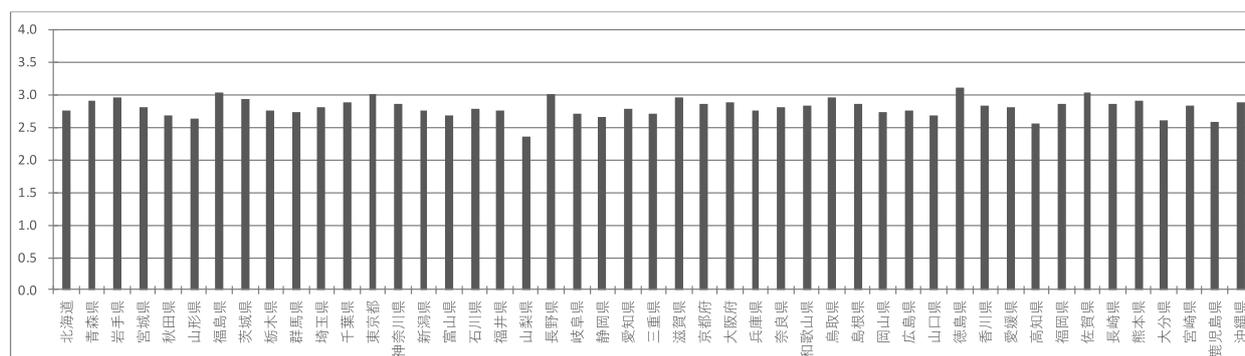
	1～9人 N=1021	10～19人 N=527	20～29人 N=319	30～49人 N=439	50～99人 N=613	100～299人 N=798	300～499人 N=373	500～999人 N=373	1,000人以上 N=1478
管理的職業	15.6%	5.5%	5.0%	5.4%	7.5%	14.0%	9.4%	5.0%	32.6%
専門的・技術的職業	16.4%	6.2%	4.8%	8.0%	10.6%	13.8%	6.3%	9.0%	24.8%
事務的職業	12.5%	8.4%	4.4%	6.9%	10.3%	13.8%	5.7%	8.0%	30.0%
販売の職業	17.0%	13.0%	7.0%	7.7%	7.5%	10.2%	6.8%	6.8%	23.9%
サービスの職業	27.0%	13.8%	7.4%	8.9%	10.2%	8.9%	4.4%	5.6%	13.8%
保安の職業	3.1%	1.0%	3.1%	1.0%	12.5%	17.7%	4.2%	11.5%	45.8%
農林漁業の職業	79.5%	2.3%	9.1%	0.0%	6.8%	0.0%	2.3%	0.0%	0.0%
生産工程の職業	8.4%	6.4%	5.0%	5.8%	12.5%	18.4%	9.7%	8.6%	25.1%
輸送・機械運転の職業	10.0%	9.1%	1.8%	7.3%	10.9%	21.8%	1.8%	4.5%	32.7%
建設・採掘の職業	49.5%	11.9%	4.6%	10.1%	3.7%	7.3%	4.6%	1.8%	6.4%
運搬・清掃・包装等の職業	9.7%	14.6%	8.1%	9.7%	16.6%	17.4%	4.5%	5.3%	14.2%
その他	25.9%	9.6%	5.1%	7.5%	12.3%	13.0%	6.1%	5.5%	15.0%

(6) 出身地別のキャリア計画の考え方

図表4-14は出身地別にキャリア計画の平均得点を比較したものである。福島県、東京都、長野県、徳島県、佐賀県の平均得点が3.0以上である。出身地によって差があることが分かる。学歴とキャリア計画の平均得点の相関を出身地別に見たところ、12県で1%水準の有意な相関が見られ、高知県(0.46)、京都府(0.32)、福島県(0.31)、群馬県(0.30)では0.3以上の相関が見られた。

図表 4-14 出身地別のキャリア計画に関する意識

	北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県	埼玉県
平均値	2.76	2.90	2.94	2.79	2.67	2.63	3.03	2.92	2.76	2.72	2.80
標準偏差	0.97	0.96	0.85	0.89	0.98	0.91	0.97	1.00	0.90	0.93	0.95
	東京都	神奈川県	新潟県	富山県	石川県	福井県	山梨県	長野県	岐阜県	静岡県	愛知県
平均値	3.00	2.86	2.74	2.68	2.77	2.76	2.36	3.00	2.71	2.65	2.77
標準偏差	0.91	0.92	0.85	0.82	0.98	0.98	0.81	0.91	0.94	0.96	0.96
	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県
平均値	2.94	2.85	2.87	2.76	2.79	2.83	2.96	2.85	2.74	2.75	2.67
標準偏差	0.92	1.00	0.91	0.98	0.82	0.81	0.85	0.83	0.99	0.95	0.92
	香川県	愛媛県	高知県	福岡県	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県
平均値	2.82	2.81	2.55	2.86	3.04	2.84	2.91	2.61	2.83	2.59	2.87
標準偏差	0.90	0.92	1.06	0.91	0.90	0.92	0.94	0.97	0.89	1.00	0.91



ここまでの分析から、キャリア計画の考え方は性別や最終学歴の影響を受けるものの、年齢と共に主体的にキャリア計画を考えるようになる傾向が見られた。しかしながら、雇用されながら仕事を行う場合は、「正社員・正職員」が他の身分・立場より年齢と共に主体的にキャリア計画を考えるようになる傾向が見られる。職業や出身地別にキャリア計画の平均得点を比較すると有意な差が見られることから、平均得点が高い職業や出身地はキャリア計画を考える上で影響を与えている可能性がある。

3. 職業・キャリアも含めた生活全般についての問題点

図表 4-15 は、職業・キャリアも含めた生活全般についての問題点（23 設問）の回答を「いいえ（0 点）」「はい（1 点）」として平均得点をまとめたものである。最も得点が高いのは「将来全般について」であった。次いで「自分の老後」「自分の健康について」となっている。男女別にみると男性は全体の順位と同様であるが、女性は「自分の老後」が最も高く、次いで「将来全般について」「自分の健康について」となった。「特になし」以外の設問（22 設問）中、女性の得点が男性より低いのは「職場の部下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」「近隣・地域との関係について」の 3 項目のみであった。女性の方が男性よりも、職業・キャリアも含めた生活全般に問題を抱えていると考えられる。

図表 4-16 は、職業・キャリアも含めた生活全般についての問題点（23 設問）を因子分析した結果である。共通性の数値がきわめて 0 に近い Q22 及び特定の問題と結びつきにくい Q1 と Q23 を除外し、20 項目に対して主因子法による因子分析を行った結果 5 因子を抽

出した。各因子の固有値は 4.34、1.79、1.44、1.15、1.01 であり累積寄与率は 48.63%であった。第 1 因子は 4 項目で構成され「自分や家族の健康」と命名した。第 2 因子は 4 項目で構成され「職場の人間関係」と命名した。第 3 因子は 6 項目で構成され「仕事内容」と命名した。第 4 因子は 2 項目で構成され「いわゆる悩み」と命名した。第 5 因子は 4 項目で構成され「親族や地域」と命名した。

図表 4-15 職業・キャリアも含めた生活全般についての問題点

	全体		男性		女性	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
Q1 将来全般について	0.44	0.50	0.45	0.50	0.42	0.49
Q2 自分の転職について	0.19	0.40	0.19	0.39	0.20	0.40
Q3 自分の職業の向き不向きについて	0.17	0.37	0.17	0.37	0.17	0.37
Q4 自分の労働条件について	0.24	0.43	0.22	0.42	0.26	0.44
Q5 自分の仕事の内容について	0.20	0.40	0.20	0.40	0.21	0.41
Q6 自分の職業能力をアップさせる方法について	0.15	0.36	0.15	0.36	0.16	0.36
Q7 自分の働き方について	0.24	0.43	0.21	0.41	0.28	0.45
Q8 職場の同僚との人間関係について	0.12	0.33	0.11	0.32	0.14	0.35
Q9 職場の上司との人間関係について	0.13	0.33	0.12	0.33	0.13	0.33
Q10 職場の部下との人間関係について	0.06	0.24	0.07	0.26	0.05	0.22
Q11 職場外の人との人間関係について	0.05	0.21	0.05	0.22	0.04	0.20
Q12 家族・親族間の人間関係について	0.09	0.28	0.07	0.25	0.10	0.31
Q13 自分の健康について	0.34	0.47	0.32	0.47	0.37	0.48
Q14 自分の老後について	0.39	0.49	0.36	0.48	0.44	0.50
Q15 家族の健康について	0.21	0.41	0.18	0.38	0.25	0.43
Q16 子どもの進学、就職、結婚等について	0.17	0.38	0.15	0.36	0.20	0.40
Q17 親の介護について	0.21	0.40	0.18	0.39	0.24	0.42
Q18 身近な法律問題について（離婚、相続、借金等）	0.05	0.22	0.05	0.22	0.05	0.21
Q19 近隣・地域との関係について	0.05	0.21	0.05	0.22	0.04	0.20
Q20 いわゆる悩みやグチなどについて	0.09	0.28	0.06	0.25	0.11	0.31
Q21 誰にも話せない深刻な悩みについて	0.05	0.21	0.04	0.20	0.05	0.22
Q22 その他：	0.00	0.04	0.00	0.05	0.00	0.03
Q23 特になし	0.15	0.36	0.18	0.38	0.12	0.33

図表 4-16 職業・キャリアも含めた生活全般についての問題点の因子分析結果

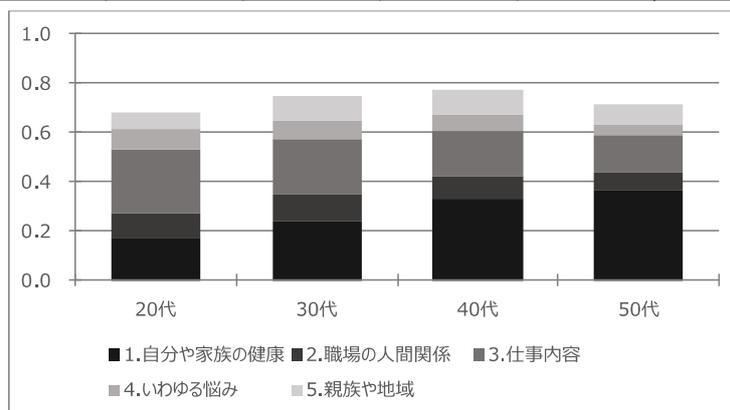
	1.自分や家族の健康	2.職場の人間関係	3.仕事内容	4.いわゆる悩み	5.親族や地域
Q14自分の老後について	0.67	0.18	0.22	0.22	0.24
Q13自分の健康について	0.66	0.23	0.27	0.27	0.24
Q15家族の健康について	0.63	0.23	0.22	0.18	0.38
Q17親の介護について	0.52	0.18	0.17	0.16	0.34
Q8職場の同僚との人間関係について	0.23	0.68	0.35	0.36	0.29
Q10職場の部下との人間関係について	0.17	0.67	0.25	0.29	0.36
Q9職場の上司との人間関係について	0.22	0.67	0.39	0.36	0.28
Q11職場外の人との人間関係について	0.17	0.51	0.29	0.39	0.45
Q4自分の労働条件について	0.22	0.24	0.57	0.24	0.18
Q5自分の仕事の内容について	0.19	0.28	0.57	0.25	0.23
Q3自分の職業の向き不向きについて	0.13	0.29	0.48	0.27	0.21
Q7自分の働き方について	0.26	0.23	0.46	0.23	0.28
Q2自分の転職について	0.10	0.21	0.42	0.21	0.12
Q6自分の職業能力をアップさせる方法について	0.13	0.22	0.39	0.18	0.30
Q20いわゆる悩みやグチなどについて	0.24	0.36	0.34	0.63	0.33
Q21誰にも話せない深刻な悩みについて	0.17	0.29	0.25	0.58	0.32
Q12家族・親族間の人間関係について	0.27	0.39	0.24	0.35	0.48
Q18身近な法律問題について（離婚、相続、借金等）	0.25	0.21	0.25	0.29	0.44
Q19近隣・地域との関係について	0.24	0.26	0.19	0.31	0.44
Q16子どもの進学、就職、結婚等について	0.32	0.13	0.13	0.03	0.32

(1)年代別性別の職業・キャリアも含めた生活全般についての問題点

図表4-17は年代別に職業・キャリアも含めた生活全般についての問題点（5因子）の平均得点をまとめたものである。40代は他の年代と比較して5因子の平均得点の合計が高く、職業・キャリアも含めた生活全般について問題を抱える割合が高いことが伺われる。20代、30代は、「2. 職場の人間関係」と「3. 仕事内容」の平均得点が高く、なかでも20代は、5因子の合計に占める2と3の合計の割合が53%と5割を超えている。2と3の平均得点の合計は、年代が上がるにつれて減るのに対し「1. 自分や家族の健康」と「5. 親族と地域」の平均得点の合計は、年代が上がるにつれて増えることが分かる。

図表4-17 年代別の職業・キャリアも含めた生活全般についての問題点

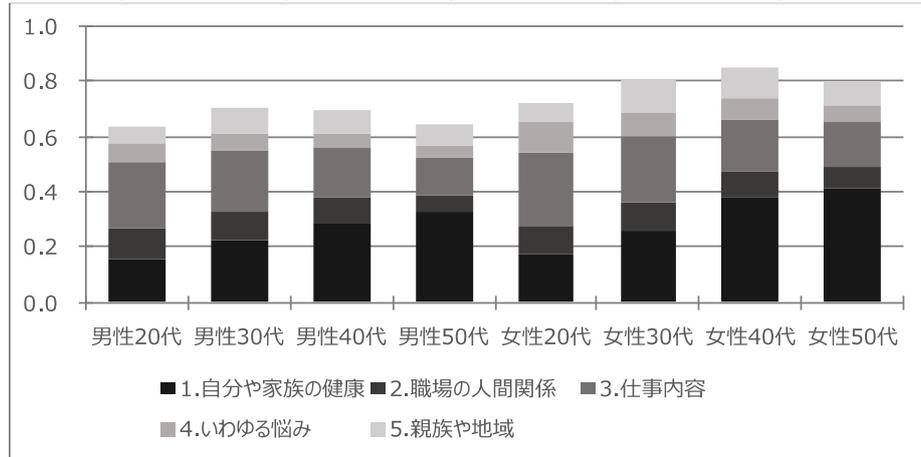
	1.自分や家族の健康	2.職場の人間関係	3.仕事内容	4.いわゆる悩み	5.親族や地域
20代 (N=1150)	0.17	0.10	0.25	0.09	0.06
30代 (N=1400)	0.24	0.10	0.23	0.07	0.10
40代 (N=1950)	0.33	0.09	0.18	0.06	0.10
50代 (N=1500)	0.36	0.07	0.15	0.05	0.08



図表4-18は年代別性別に職業・キャリアも含めた生活全般についての問題点（5因子）の平均得点をまとめたものである。男性よりも女性の方が5因子の平均得点の合計が高いことから、問題を抱えている割合が高いと考えられる。20代、30代では男女共に「2. 職場の人間関係」と「3. 仕事内容」の平均得点が高く、「1. 自分や家族の健康」と「5. 親族と地域」の平均得点が高い。5因子の合計点に占める2と3の合計の割合は20～30代男性が51%、20～30代女性が46%と女性の方が低い。1と5の合計の割合は男性が39%、女性が41%と女性の方が高い。40～50代になると2と3の割合は男性が35%、20～30代女性が31%と大幅に減少し、1と5の割合は男性が58%、女性が60%と大幅に増加している。

図表 4-18 年代別性別の職業・キャリアも含めた生活全般についての問題点

	1.自分や家族の健康	2.職場の人間関係	3.仕事内容	4.いわゆる悩み	5.親族や地域
男性20代	0.16	0.11	0.24	0.07	0.06
男性30代	0.22	0.10	0.22	0.06	0.09
男性40代	0.29	0.09	0.18	0.05	0.09
男性50代	0.32	0.07	0.14	0.04	0.08
女性20代	0.18	0.10	0.27	0.11	0.07
女性30代	0.26	0.10	0.24	0.09	0.11
女性40代	0.38	0.09	0.19	0.08	0.11
女性50代	0.42	0.07	0.17	0.06	0.09



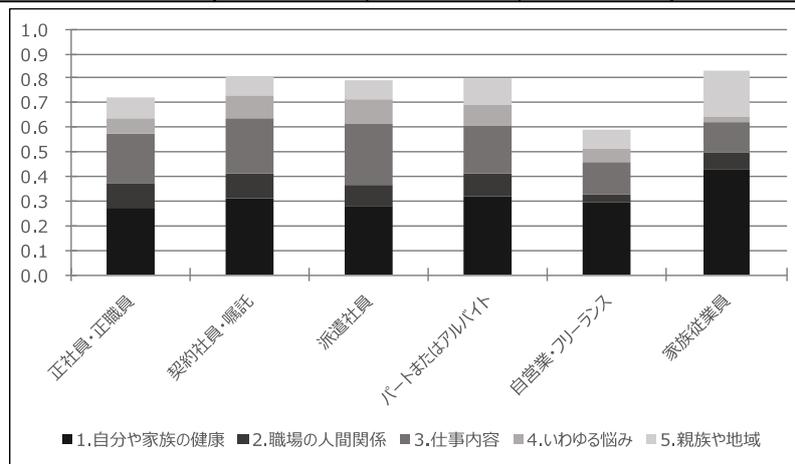
(2) 雇用形態別の職業・キャリアも含めた生活全般についての問題点

職業・キャリアも含めた生活全般についての問題点（5 因子）は、個人属性によってどのような差があるかを比較検討するために、各因子の平均得点を雇用形態別にまとめたものが図表 4-19 である。自営業・フリーランスは他と比較して 5 因子の平均得点の合計が低いことから、総じて問題が少ないことが分かる。家族従業員は 5 因子の平均得点の合計が最も高く、中でも第 1 因子の自分や家族の平均得点と、第 5 因子の家族や地域の平均得点が高い。仕事に関する問題と生活全般についての問題が直結していることが伺われる。

正社員・正職員の 5 因子の平均得点の合計は契約社員・嘱託、派遣社員、パートまたはアルバイトと比較すると低く、正社員・正職員、契約社員・嘱託、派遣社員、パートは、第 2 因子「職場の人間関係」と第 3 因子「仕事内容」の得点が全得点に占める割合は全体の 4 割以上となっている。雇用形態に関わらず「職場の人間関係」よりも「仕事の内容」に関する問題の平均得点が高い。「いわゆる悩み」の平均得点は、契約社員・嘱託、派遣社員、パートまたはアルバイトが他より高いことが分かる。

図表 4-19 雇用形態別の職業・キャリアも含めた生活全般についての問題点

身分・立場	1.自分や家族の健康	2.職場の人間関係	3.仕事内容	4.いわゆる悩み	5.親族や地域
正社員・正職員 (N=3950)	0.27	0.10	0.21	0.06	0.09
契約社員・嘱託 (N=313)	0.31	0.10	0.23	0.09	0.08
派遣社員 (N=164)	0.28	0.08	0.25	0.10	0.08
パートまたはアルバイト (N=1095)	0.32	0.09	0.19	0.09	0.11
自営業・フリーランス (N=454)	0.30	0.03	0.13	0.05	0.08
家族従業員 (N=24)	0.43	0.07	0.13	0.02	0.19



(3)職業別の職業・キャリアも含めた生活全般についての問題点

図表 4-20 は職業別に職業・キャリアも含めた生活全般についての問題点（5 因子）の平均得点をまとめたものである。職業によらず「2. 職場の人間関係」と「3. 仕事内容」の合計得点よりも、「1. 自分や家族の健康」と「5. 親族と地域」の合計得点の方が高いことが分かる。ここまでの分析結果から、職業・キャリアも含めた生活全般についての問題点は、性別、年代、身分・立場の影響が強く、職業による差は小さいと考えられる。

表 4-20 職業別の職業・キャリアも含めた生活全般についての問題

	1.自分や家族の健康	2.職場の人間関係	3.仕事内容	4.いわゆる悩み	5.親族や地域
管理的職業 (N=577)	0.28	0.08	0.15	0.05	0.08
専門的・技術的職業 (N=1365)	0.29	0.09	0.22	0.05	0.09
事務的職業 (N=1555)	0.30	0.09	0.20	0.07	0.09
販売の職業 (N=570)	0.28	0.10	0.22	0.07	0.09
サービスの職業 (N=675)	0.28	0.08	0.20	0.08	0.08
保安の職業 (N=96)	0.23	0.11	0.18	0.10	0.08
農林漁業の職業 (N=44)	0.30	0.09	0.13	0.07	0.13
生産工程の職業 (N=359)	0.27	0.10	0.20	0.06	0.08
輸送・機械運転の職業 (N=110)	0.30	0.09	0.19	0.06	0.09
建設・採掘の職業 (N=109)	0.24	0.08	0.19	0.07	0.06
運搬・清掃・包装等の職業 (N=247)	0.25	0.10	0.18	0.08	0.09
その他 (N=293)	0.33	0.09	0.22	0.07	0.10

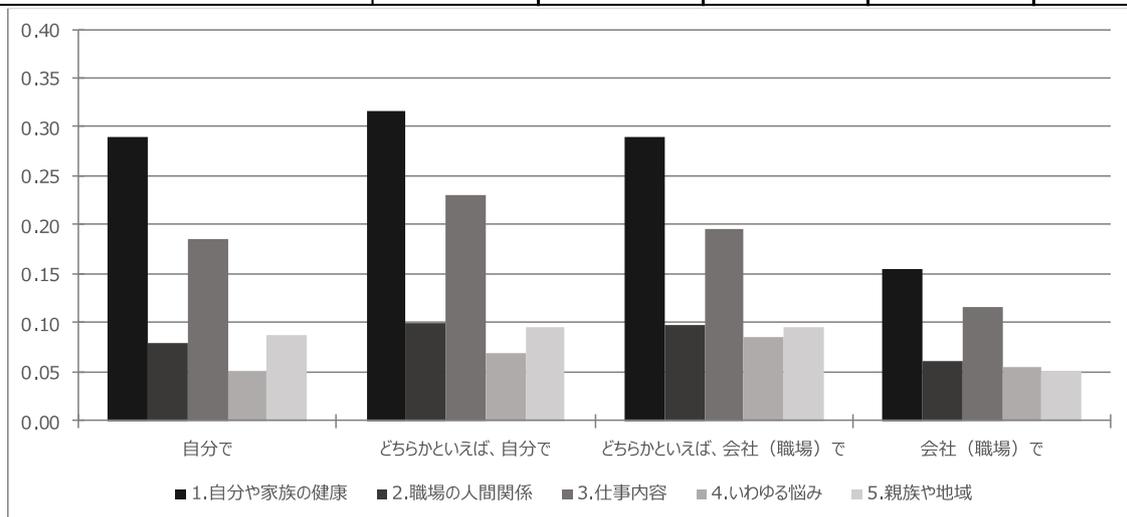
(4) キャリア計画への主体性別に見た職業・キャリアも含めた生活全般についての問題点

図表4-21はキャリア計画への主体性別に職業・キャリアも含めた生活全般についての問題点（5因子）の平均得点をまとめたものである。「自分でキャリア計画を考えていきたい」よりも「どちらかといえば、自分でキャリア計画を考えていきたい」の平均得点の合計が高く、「会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい」よりも「どちらかといえば、会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい」の平均得点の合計が高い。

概して「自分でキャリア計画を考えていきたい」と回答している者は、「どちらかといえば」と回答している者より、職業・キャリアも含めた生活全般についての問題の平均得点が低いことから、自分でキャリア計画を考えていくための支援ができれば、職業・キャリアも含めた生活全般についての問題を軽減できる可能性がある。

図表4-21 キャリア計画への主体性別の職業・キャリアも含めた生活全般についての問題

	1.自分や家族の健康	2.職場の人間関係	3.仕事内容	4.いわゆる悩み	5.親族や地域
自分でキャリア計画を考えていきたい (N=1526)	0.29	0.08	0.19	0.05	0.09
どちらかといえば、自分でキャリア計画を考えていきたい (N=2629)	0.32	0.10	0.23	0.07	0.09
どちらかといえば、会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい (N=1186)	0.29	0.10	0.20	0.08	0.10
会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい (N=659)	0.15	0.06	0.12	0.05	0.05



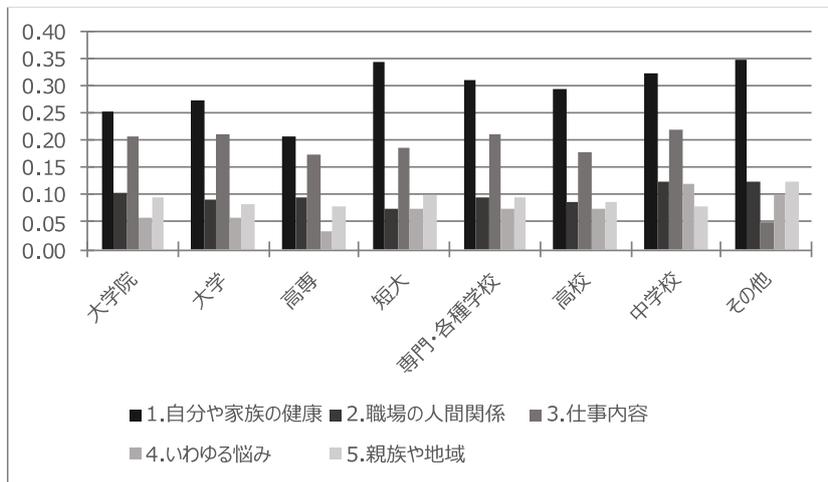
(5) 学歴別に見た職業・キャリアも含めた生活全般についての問題点

図表4-22は職業・キャリアも含めた生活全般についての問題点（5因子）の平均得点を学歴別にまとめたものである。学歴に関わらず「1. 自分や家族の健康」と「仕事内容」の平均得点が高いが、特筆すべき点として「大学院」「大学」「高専」とそれ以外では、「1. 自分や家族の健康」に関する平均得点に有意な差がある点である。「1. 自分や家族の健康」

は「自分の健康について」、「自分の老後について」、「家族の健康について」、「親の介護について」の4設問から構成している。将来に関する不安が「大学院」「大学」「高専」以外でより大きいことが分かる。

図表 4-22 学歴別にみた職業・キャリアも含めた生活全般についての問題点

	1.自分や家族の健康	2.職場の人間関係	3.仕事内容	4.いわゆる悩み	5.親族や地域
大学院	0.25	0.10	0.21	0.06	0.09
大学	0.27	0.09	0.21	0.06	0.08
高専	0.21	0.10	0.17	0.03	0.08
短大	0.34	0.08	0.18	0.07	0.10
専門・各種学校	0.31	0.10	0.21	0.07	0.09
高校	0.29	0.09	0.18	0.08	0.09
中学校	0.32	0.13	0.22	0.12	0.08
その他	0.35	0.13	0.05	0.10	0.13



ここまでの分析から、職業・キャリアも含めた生活全般についての問題を抱える割合は、男性より女性の方が高く、20代、30代では男女共に職業・キャリアに関する問題の割合が高いが、年齢と共に生活全般についての問題を抱える割合が高まる。また、自分でキャリア計画を考えたいと回答した者は、概して職業・キャリアに関する問題の割合が少なかったため、適切な支援によって職業・キャリアを含めた生活全般についての問題を軽減できる可能性がある。さらに、最終学歴別で見ると、「大学院」「大学」「高専」以外で漠然とした不安が大きいことから、学歴や身分・立場によって支援すべき点が異なると考えられる。

4. 職業やキャリアに関する支援やサービスの利用に関する認識

表4-23は、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仮定し、11設問について実施するか否かをまとめたものである。設問間の比較を行うために「いいえ（0点）」「はい（1点）」として平均得点化している。Q1「インターネットを通じて様々な情報を調べてみたい」の平均得点が圧倒的に高く、約半数が実施すると回答している。

表4-23 職業やキャリアに関する支援やサービスの利用に関する認識

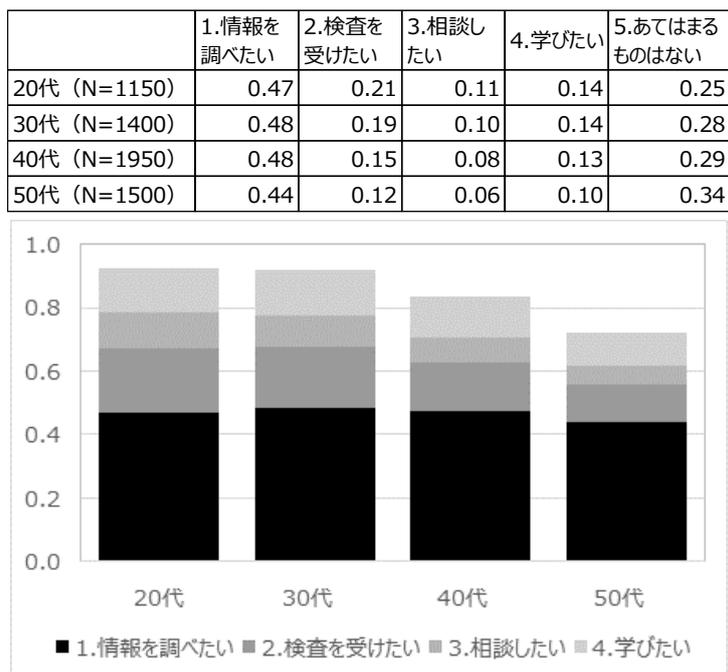
	全体		男性		女性	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
Q1 インターネットを通じて様々な情報を調べてみたい	0.47	0.50	0.48	0.50	0.45	0.50
Q2 インターネットを通じて職業適性検査などを受けてみたい	0.19	0.39	0.19	0.39	0.19	0.39
Q3 専門的な機関に行って職業適性検査などを受けてみたい	0.14	0.34	0.14	0.35	0.13	0.34
Q4 メールなどで誰かに職業やキャリアに関して相談してみたい	0.08	0.27	0.09	0.28	0.07	0.25
Q5 電話で誰かに職業やキャリアに関して相談してみたい	0.06	0.23	0.07	0.25	0.04	0.20
Q6 直接、専門のカウンセラーに会って職業やキャリアに関して相談してみたい	0.12	0.32	0.13	0.33	0.11	0.31
Q7 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	0.14	0.35	0.13	0.34	0.15	0.36
Q8 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	0.04	0.19	0.05	0.21	0.03	0.17
Q9 公的な給付金などの制度を使って資格を取得したり、専門的なスキルや知識を学びたい	0.18	0.39	0.16	0.37	0.21	0.41
Q10 自費で資格を取得したり、専門的なスキルや知識を学びたい	0.15	0.35	0.14	0.35	0.15	0.36
Q11 あてはまるものはない	0.30	0.46	0.30	0.46	0.29	0.45

職業やキャリアに関する支援やサービスの利用に関する認識は、個人属性によって差があるかを比較検討するために、以下5つに分類し各分類の平均得点を求めた。第1分類はQ1「インターネットを通じて様々な情報を調べてみたい」のみで構成し、「情報を調べたい」と命名した。第2分類はQ2「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」Q3「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」の2設問で構成し、「検査を受けたい」と命名した。第3分類はQ4「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」、Q5「電話で誰かに職業やキャリアに関して相談してみたい」Q6「直接、専門のカウンセラーに会って職業やキャリアに関して相談してみたい」の3設問で構成し、「相談したい」と命名した。第4分類はQ7「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」Q8「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」Q9「公的な給付金などの制度を使って資格を取得したり、専門的なスキルや知識を学びたい」Q10「自費で資格を取得したり、専門的なスキルや知識を学びたい」の4設問で構成し、「学びたい」と命名した。第5分類はQ11「あてはまるものはない」とした。

(1)年代別性別の職業やキャリアに関する支援やサービスの利用に関する認識

図表4-24は年代別に職業やキャリアに関する支援やサービスの利用に関する認識をまとめたものである。サービスの種類によらず、年代が上がるにつれて職業やキャリアに関する支援やサービスを利用する認識が低くなる事が分かる。

図表 4-24 年代別の職業やキャリアに関する支援やサービスの利用に関する認識

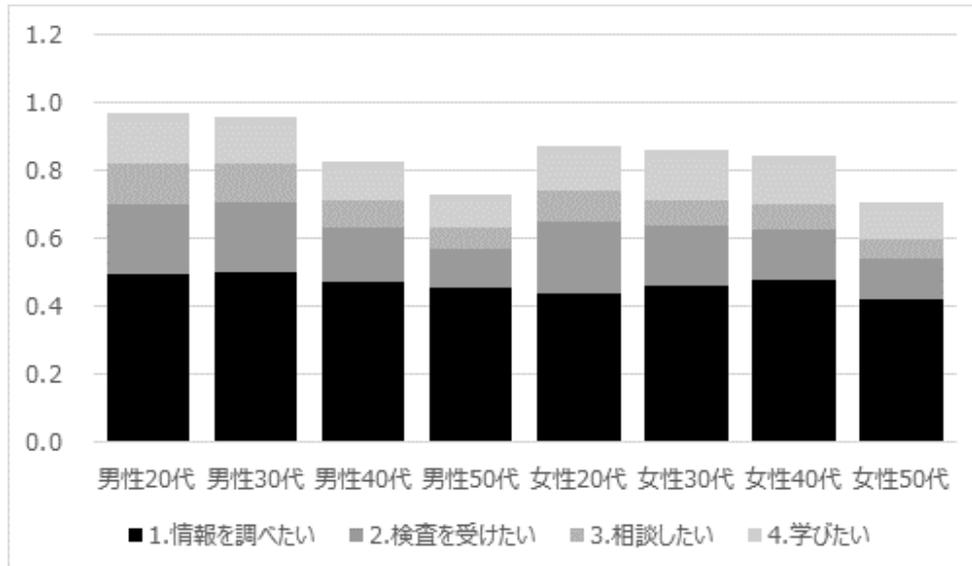


図表 4-25 は年代別性別に職業やキャリアに関する支援やサービスの利用に関する認識をまとめたものである。支援やサービスの利用に関する合計得点で見ると女性よりも男性の合計得点が高いことから、支援やサービスの利用に関する認識が高いと言える。「4. 学びたい」については、女性は 20 代 (0.13) より 30 代 (0.15) が高くなり、男性 20 代 (0.15)、30 代 (0.14) であることから、30 代は男性よりも女性の「4. 学びたい」認識が高くなっている。年代が上がるにつれて職業やキャリアに関する支援やサービスを利用する認識が低くなるのは男性、女性によらないことが分かる。

ここまでの分析から、女性は職業やキャリアに関する支援やサービスを男性と比べて十分認識できていない可能性がある。30 代以降に「4. 学びたい」の認識が高まることから、結婚や出産を機にキャリア計画を再検討している可能性がある。

図表 4-25 年代別の職業やキャリアに関する支援やサービスの利用に関する認識

		1.情報を調べたい	2.検査を受けたい	3.相談したい	4.学びたい	5.あてはまるものはない
男性	20代	0.50	0.20	0.12	0.15	0.25
	30代	0.50	0.21	0.11	0.14	0.28
	40代	0.47	0.16	0.08	0.11	0.31
	50代	0.45	0.11	0.07	0.10	0.35
女性	20代	0.44	0.21	0.10	0.13	0.26
	30代	0.46	0.18	0.08	0.15	0.29
	40代	0.48	0.15	0.07	0.14	0.27
	50代	0.42	0.12	0.05	0.11	0.34

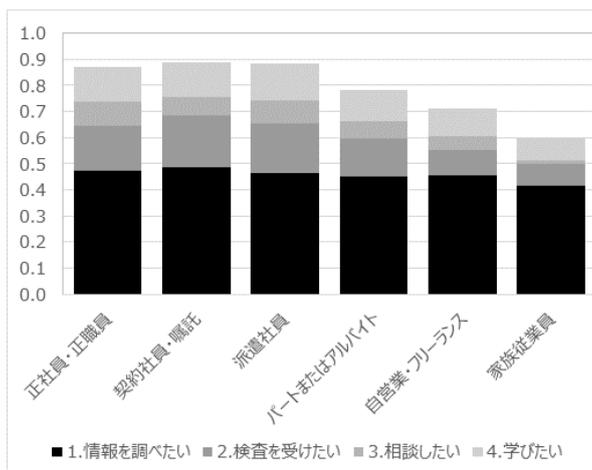


(2) 雇用形態別の職業やキャリアに関する支援やサービスの利用に関する認識

図表 4-26 は、雇用形態別に職業やキャリアに関する支援やサービスの利用に関する認識（5 分類）の平均をまとめた結果である。各支援やサービスの平均得点の比較では、正社員・正職員、契約社員・嘱託、派遣社員に有意な差が見られなかった。正社員・正職員と、パートまたはアルバイト、自営業・フリーランス、家族従業員には「2. 職業適性検査など受けてみたい」「3. 相談してみたい」「4. 学びたい」について 1%水準で有意な差が見られ、正社員・正職員と比べパートまたはアルバイト、自営業・フリーランス、家族従業員のキャリアのサービス利用に関する認識は低い結果となった。「あてはまるものはない」に関する回答は、正社員・正職員、契約社員・嘱託、派遣社員と比較しパートまたはアルバイト、自営業・フリーランス、家族従業員の平均得点が有意に高い。雇用形態によって必要となる支援やサービスが異なる可能性がある。

図表 4-26 雇用形態別の職業やキャリアに関する支援やサービスの利用に関する認識

	1.情報を調べたい	2.検査を受けたい	3.相談したい	4.学びたい	5.あてはまるものはない
正社員・正職員	0.47	0.17	0.09	0.13	0.28
契約社員・嘱託	0.49	0.20	0.07	0.13	0.28
派遣社員	0.46	0.19	0.09	0.14	0.30
パートまたはアルバイト	0.45	0.15	0.07	0.12	0.33
自営業・フリーランス	0.46	0.10	0.05	0.11	0.37
家族従業員	0.42	0.08	0.01	0.08	0.50



(3) 職業別の職業やキャリアに関する支援やサービスの利用に関する認識

図表 4-27 は職業別に職業やキャリアに関する支援やサービスの利用に関する認識をまとめたものである。職業によらず「1. インターネットを通じて様々な情報を調べてみたい」を選択する割合が高いことが分かる。「輸送・機械運転」「建設・採掘」「運搬・清掃・包装」等については、「1. インターネットを通じて様々な情報を調べてみたい」よりも「あてはまるものはない」とする回答の割合が高くなっている。

図表 4-27 職業別の職業やキャリアに関する支援やサービスの利用に関する認識

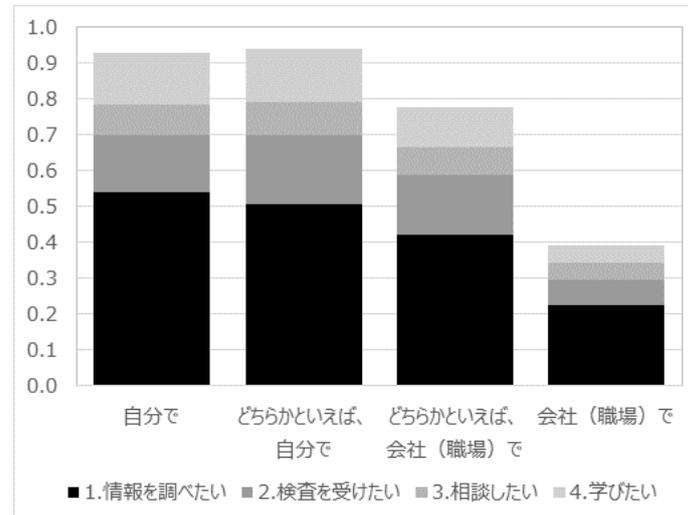
	1. 情報を調べたい	2. 検査を受けたい	3. 相談したい	4. 学びたい	5. あてはまるものはない
管理的職業 (N=577)	0.46	0.15	0.10	0.11	0.32
専門的・技術的職業 (N=1365)	0.49	0.17	0.09	0.14	0.25
事務的職業 (N=1555)	0.49	0.17	0.08	0.13	0.27
販売の職業 (N=570)	0.49	0.18	0.09	0.14	0.26
サービスの職業 (N=675)	0.44	0.15	0.07	0.12	0.35
保安の職業 (N=96)	0.41	0.19	0.11	0.14	0.25
農林漁業の職業 (N=44)	0.48	0.15	0.06	0.08	0.32
生産工程の職業 (N=359)	0.47	0.17	0.09	0.10	0.31
輸送・機械運転の職業 (N=110)	0.37	0.12	0.06	0.11	0.41
建設・採掘の職業 (N=109)	0.38	0.10	0.09	0.12	0.41
運搬・清掃・包装等の職業 (N=247)	0.38	0.16	0.06	0.10	0.46
その他 (N=293)	0.42	0.14	0.07	0.13	0.34

(4) キャリア計画への主体性別の職業やキャリアに関する支援やサービスの利用に関する認識

図表 4-28 はキャリア計画への主体性別に職業やキャリアに関する支援やサービスの利用に関する認識をまとめたものである。「自分でキャリア計画を考えていきたい」と「どちらかといえば、自分でキャリア計画を考えていきたい」は「あてはまるものがない」以外の全ての項目で、「どちらかといえば、会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい」「会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい」よりも高い平均得点となっていることが分かる。

図表 4-28 キャリア計画への主体性別の
職業やキャリアに関する支援やサービスの利用に関する認識

	1.情報を調べたい	2.検査を受けたい	3.相談したい	4.学びたい	5.あてはまるものはない
自分でキャリア計画を考えていきたい (N=1526)	0.54	0.16	0.09	0.14	0.25
どちらかといえば、自分でキャリア計画を考えていきたい (N=2629)	0.51	0.19	0.09	0.15	0.24
どちらかといえば、会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい (N=1186)	0.42	0.17	0.08	0.11	0.33
会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい (N=659)	0.22	0.07	0.05	0.05	0.59



「会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい」を選択したグループの、「1. インターネットで調べたい」「2. 職業適性検査などを受けてみたい」「3. 相談してみたい」「4. 学びたい」の各平均得点は、「自分でキャリアを計画したいと」を選択したグループの半分程度である。キャリア計画を主体的に構築しようとする場合、職業やキャリアに関する支援やサービスの利用に関する認識が高くなると考えられる。

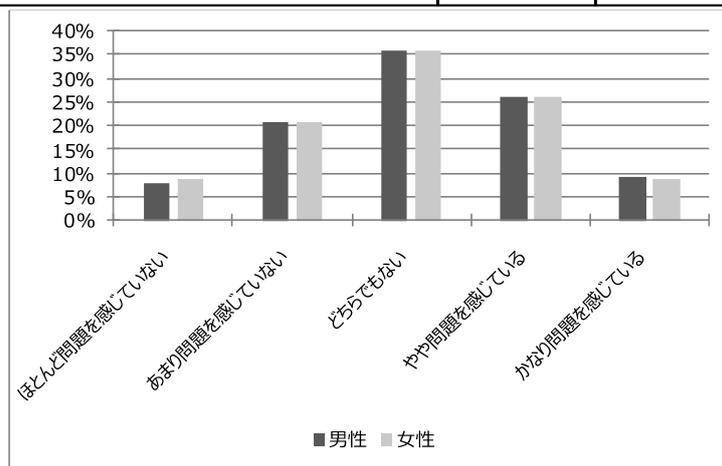
ここまでの分析から、職業・キャリアも含めた生活全般についての問題を抱える割合は、年齢と共に高まるにも関わらず、キャリアに関する支援やサービスの利用に関する認識は、年齢が上がるにつれて低くなる傾向が見られる。非主体的なキャリア計画にある者は、仕事に関する問題のみならず生活全般についての問題も抱えており、将来に対する漠然とした不安も相まっている。キャリア計画の考え方が非主体的な者に対して、職業やキャリアに関する支援やサービスが訴求できていない可能性が高い。

5. 職業やキャリアについて問題を感じる程度

図表4-29は、職業やキャリアについて問題を感じる程度をまとめたものである。男女共に「どちらでもない」の回答が最も多い。「やや問題を感じている」と「かなり問題を感じている」の割合は全体の35%程度であった。属性による差を確認するために「ほとんど問題を感じていない(1点)」「あまり問題を感じていない(2点)」「どちらでもない(3点)」「やや問題を感じている(4点)」「かなり問題を感じている(5点)」として換算する。

図表 4-29 職業やキャリアについて問題を感じる程度

	男性 (N=3300)	女性 (N=2700)
ほとんど問題を感じていない (N=577)	7.8%	8.6%
あまり問題を感じていない (N=1247)	20.9%	20.6%
どちらでもない (N=2149)	35.7%	36.0%
やや問題を感じている (N=1567)	26.2%	26.0%
かなり問題を感じている (N=547)	9.3%	8.9%



(1) 年代別の職業やキャリアについて問題を感じる程度

図表4-30は年代別にまとめたものである。年代が上がるにつれてキャリアについて問題を感じる割合が低くなるのが分かる。

図表 4-30 年代別の職業やキャリアについて問題を感じる程度

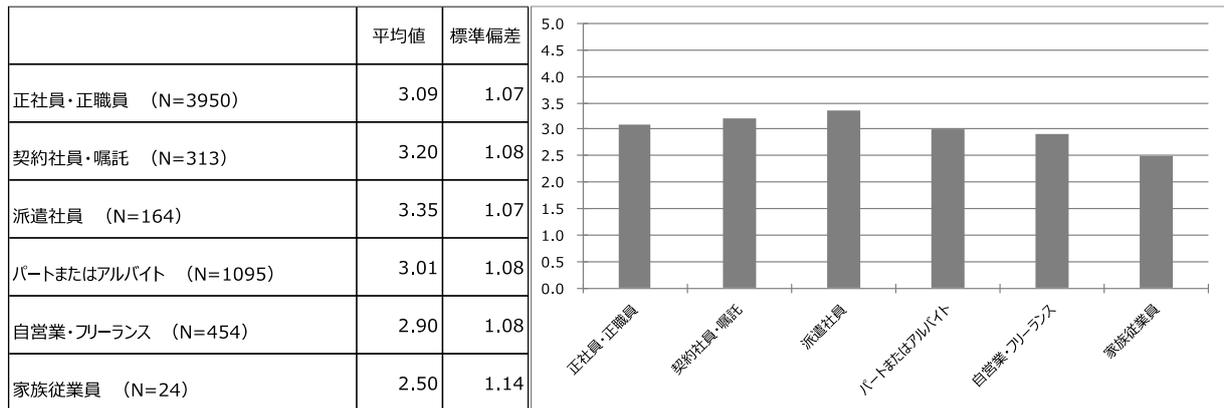
	平均値	標準偏差
20代 (N=1150)	3.17	1.03
30代 (N=1400)	3.15	1.05
40代 (N=1950)	3.05	1.09
50代 (N=1500)	2.94	1.10

年代	平均値	標準偏差
20代	3.17	1.03
30代	3.15	1.05
40代	3.05	1.09
50代	2.94	1.10

(2)雇用形態別の職業やキャリアについて問題を感じる程度

図表4-31は、雇用形態別の職業やキャリアについて問題を感じる程度の平均得点をまとめたものである。派遣社員の平均得点が最も高く、次いで契約社員・嘱託となっている。自営業・フリーランスと家族従業員の平均得点が低いことが分かる。

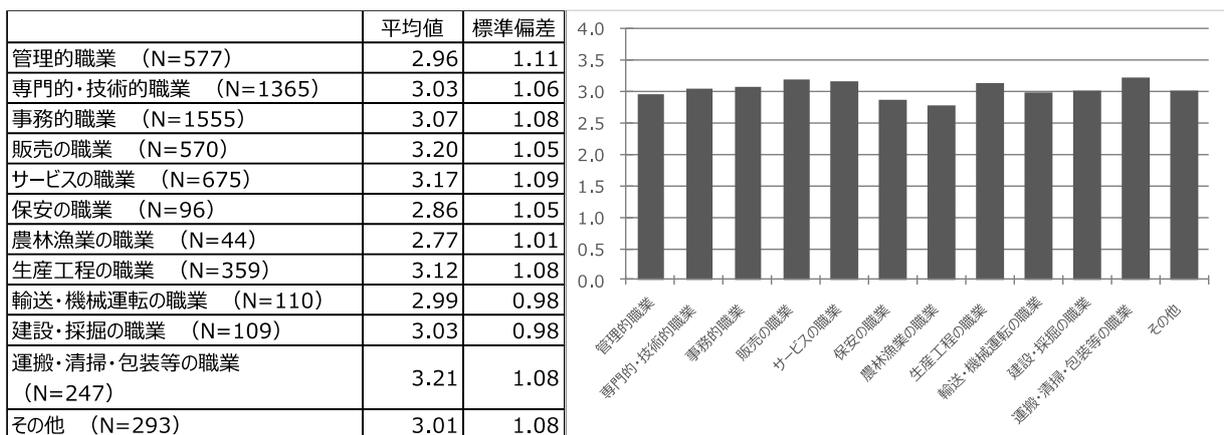
図表 4-31 職業やキャリアについて問題を感じる程度



(3)職業別の職業やキャリアについて問題を感じる程度

図表4-32は職業別にまとめたものである。「販売の職業」と「サービスの職業」「運搬・清掃・包装等の職業」「生産工程の職業」で問題を感じる割合が高い結果となった。一方で、「農林漁業の職業」「保安の職業」「管理的職業」「輸送・機械運転の職業」では問題を感じる割合が低かった。

図表 4-32 職業別の職業やキャリアについて問題を感じる程度



(4) キャリア計画への主体性別の職業やキャリアについて問題を感じる程度

図表4-33はキャリア計画への主体性別に職業やキャリアについて問題を感じる程度の平均得点をまとめたものである。職業やキャリアについて問題を感じる程度が、最も高いのは「会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい」を選択したグループであった。次いで平均得点が高いのは「どちらかといえば、自分でキャリア計画を考えていきたい」であった。「会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい」を選択したグループは会社からの提示に対して問題を感じているのに対し、「どちらかといえば、自分でキャリア計画を考えていきたい」は自身のキャリア計画について問題を感じていると考えられる。

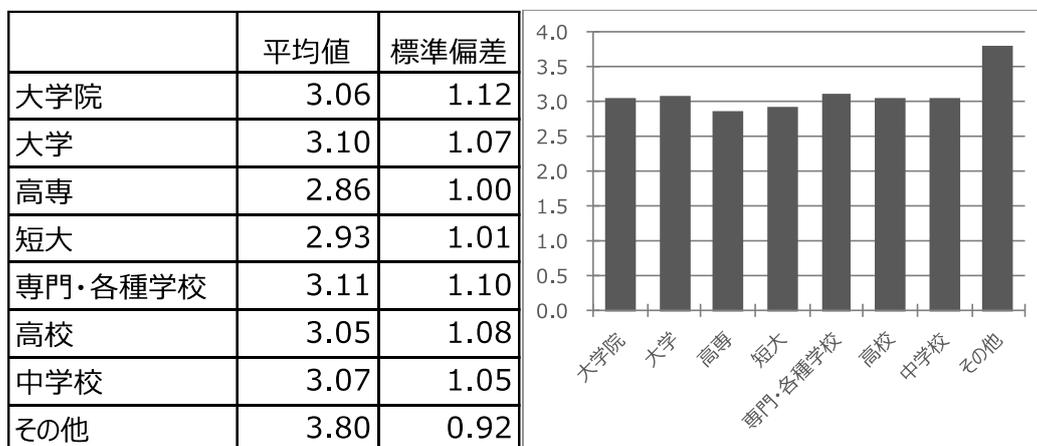
図表4-33 キャリア計画への主体性別の職業やキャリアについて問題を感じる程度



(5) 学歴別の職業やキャリアについて問題を感じる程度

図表4-34は学歴別に職業やキャリアについて問題を感じる程度の平均得点をまとめたものである。2節の分析で「大学院」「大学」「高専」以外の、「自分や家族の健康」に関する平均得点に有意な差が見られたが、キャリアについての問題認識では有意な差が見られなかった。

図表4-34 学歴別の職業やキャリアについて問題を感じる程度

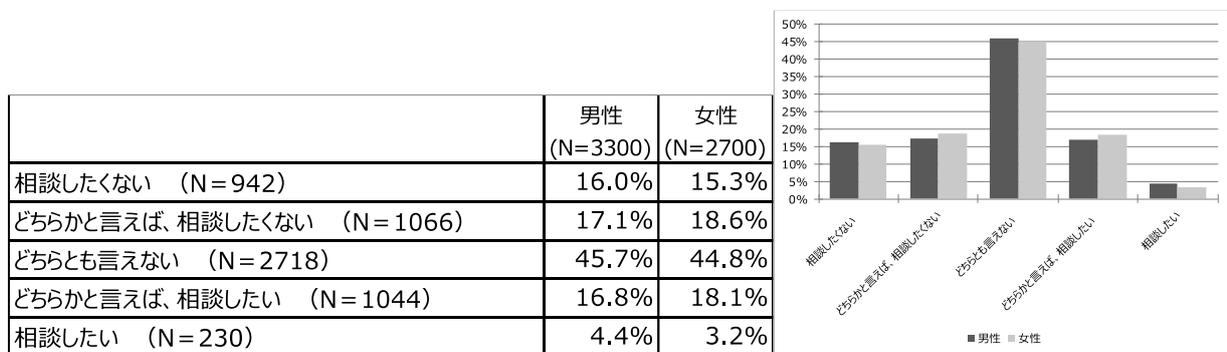


6. 専門のカウンセラーに相談したいと思う程度

図表4-35は、職業生活や職場の問題についての専門のカウンセラー（キャリアコンサルタント、キャリアカウンセラーなど）に相談したいと思う程度をまとめたものである。男性女性ともに「どちらでもない」の回答が最も多く全体の約45%となった。「どちらかと言えば、相談したい」と「相談したい」の割合は全体の約21%であった。「相談したくない」と「どちらかと言えば、相談したくない」の割合は約33.5%であった。

属性による差を確認するために「相談したくない（1点）」（942名）、「どちらかと言えば、相談したくない（2点）」（1,066名）、「どちらとも言えない（3点）」（2,718名）、「どちらかと言えば、相談したい（4点）」（1,044名）「相談したい（5点）」（230名）として換算する。

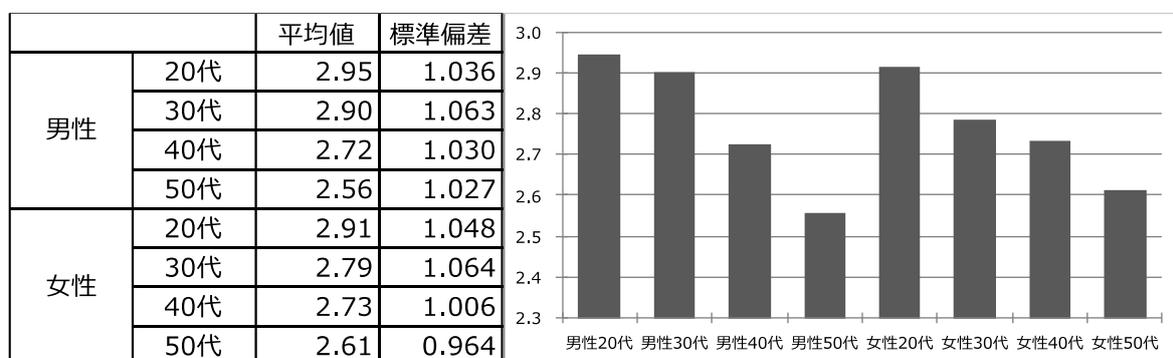
図表4-35 専門のカウンセラーに相談したいと思う程度



(1) 年代別性別の専門のカウンセラーに相談したいと思う程度

図表4-36は年代別性別に専門のカウンセラーに相談したいと思うかをまとめたものである。年代が上がるにつれて相談したいと思う割合が低くなるのが分かる。この傾向は男女別に見ても同様であった。

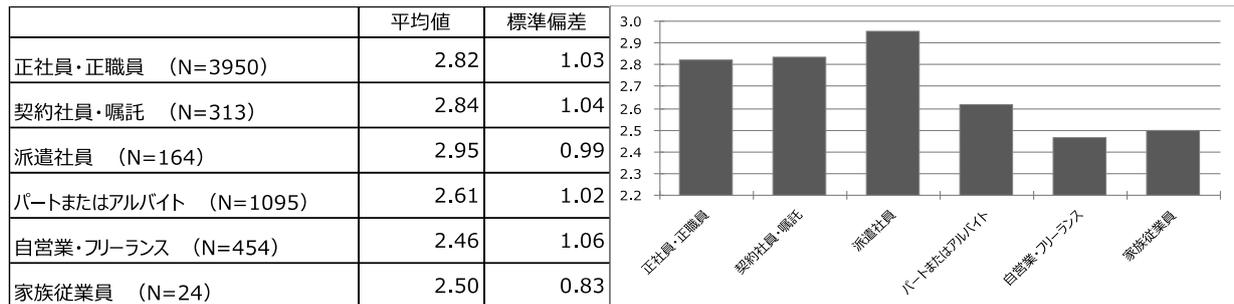
図表4-36 年代別性別の専門のカウンセラーに相談したいと思う程度



(2)雇用形態別の専門のカウンセラーに相談したいと思う程度

図表4-37は、雇用形態別の専門のカウンセラーに相談したいと思う程度の平均得点をまとめたものである。派遣社員の平均得点が最も高く、次いで契約社員・嘱託、正社員・正職員の順となっている。パートまたはアルバイト、自営業・フリーランス、家族従業員の平均得点が低いことが分かる。

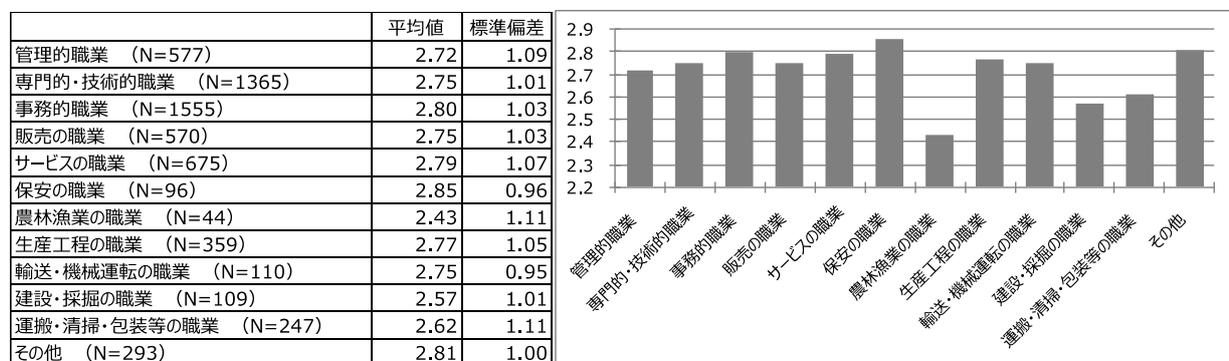
図表4-37 雇用形態別の専門のカウンセラーに相談したいと思う程度



(3)職業別の専門のカウンセラーに相談したいと思う程度

図表4-38は職業別にまとめたものである。「農林漁業」「建設・採掘」「運搬・清掃・包装等」では相談したいと思う程度が低い。2節での分析を踏まえると、「農林漁業」「建設・採掘」は自営業・フリーランス、家族従業員の割合が高く、かつ自営業・フリーランス、家族従業員は「自分でキャリア計画を考えていきたい」と考える割合が高い（図表4-7及び図表4-9参照）、そのため、専門のカウンセラーに相談する必要性の認識が低かったと考えられる。一方、「運搬・清掃・包装等」では「正社員・正職員」の割合が低いのが特徴であった。他に「正社員・正職員」の割合が低い職業もあるため不明な点もあるが、この正社員・正職員比率の低さが関係した可能性が推察される。

図表4-38 職業別の専門のカウンセラーに相談したいと思う程度



(4) キャリア計画への主体性別の専門のカウンセラーに相談したいと思う程度

図表4-39はキャリア計画への主体性別にカウンセラーに相談したいと思う程度の平均得点をまとめたものである。カウンセラーに相談したいと思う程度が、最も高いのは「会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい」と「どちらかといえば、自分でキャリア計画を考えていきたい」であった。

表4-40はキャリア計画に関する考え別にカウンセラーに相談したいと思う割合をまとめたものである。キャリア計画について「自分でキャリア計画を考えていきたい」者は「相談したくない」「どちらかといえば、相談したくない」をあわせて約4割となった。また、「どちらかといえば、自分でキャリア計画を考えていきたい」を選択した者の「相談したくない」、「どちらかといえば相談したくない」の割合が3割を超えていることが分かる。

図表 4-39 キャリア計画への主体性別の専門のカウンセラーに相談したいと思う程度



図表 4-40 キャリア計画に関する考え別にカウンセラーに相談したいと思う割合

	相談したくない	どちらかと言えば、 相談したくない	どちらとも言えない	どちらかと言えば、 相談したい	相談したい
自分でキャリア計画を考えていきたい N=1526	22.5%	17.5%	38.3%	16.4%	5.3%
どちらかといえば、自分でキャリア計画を考えていきたい N=2629	12.5%	19.1%	46.7%	19.0%	2.7%
どちらかといえば、会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい N=1186	12.6%	19.6%	47.6%	17.4%	2.9%
会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい N=659	18.2%	10.0%	51.7%	13.4%	6.7%

ここまでの分析から、職業・キャリアも含めた生活全般についての問題を抱える割合は、年齢と共に高まるにもかかわらず、キャリアに関する問題としての認識は低く、専門のカウンセラーに「相談したくない」「どちらかといえば相談したくない」の割合は男女共に3割に上る。前節までの結果を踏まえると、非主体的なキャリア計画にある者は、仕事に関する問題のみならず生活全般についての問題も抱える割合が高いことから、職業やキャリアに関する支援やサービスがこうした層に十分訴求できていない可能性が高い。

7. 保有スキルに関する認識

図表4-41は、スキル（20設問）の回答を「いいえ（0点）」「はい（1点）」として平均得点をまとめたものである。個人属性によって保有スキルの認識に差があるかを比較検討するために、以下、意味内容から4つに分類し各分類の平均得点を求めた。第1分類は1～5のスキルで「基礎的スキル」と命名する。第2分類は6～10のスキルで「汎用的スキル」と命名する。第3分類は11～15のスキルで「テクニカルスキル」と命名する。第4分類は16～20のスキルで「メタスキル」と命名する。「基礎的スキル」の平均得点が最も高く、次いで「メタスキル」「汎用スキル」「テクニカルスキル」の順であった。

各分類の中で最も平均得点の低い項目を比較すると「基礎的スキル」の中では「Q5異なる文化の人とやりとりをすること（0.12）」、「汎用スキル」の中では「他人との対立を解決すること（0.08）」、「テクニカルスキル」の中では「体力的にきつい仕事をする（0.08）」であった。メタスキルには平均得点の低い項目は見られなかった。

図表 4-41 職業やキャリアに関する支援やサービスの利用に関する認識

		平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
基礎 スキル	Q1 書類を書くこと	0.32	0.47	0.29	0.27
	Q2 人の話を聞くこと	0.48	0.50		
	Q3 人前で話すこと	0.21	0.41		
	Q4 計算したり、データを扱うこと	0.33	0.47		
	Q5 異なる文化の人とやりとりをすること	0.12	0.33		
汎用 スキル	Q6 人と協同で作業すること	0.31	0.46	0.19	0.25
	Q7 人を説得したり、交渉したりすること	0.15	0.36		
	Q8 人に指示すること	0.17	0.37		
	Q9 接客すること	0.25	0.44		
	Q10 他人との対立を解決すること	0.08	0.27		
テクニカ ルスキル	Q11 作業に必要な道具、機材を選択すること	0.17	0.37	0.13	0.23
	Q12 資材や道具の管理を行うこと	0.15	0.36		
	Q13 機械の操作やコントロールを行うこと	0.14	0.34		
	Q14 機械のトラブルを解決すること	0.10	0.31		
	Q15 体力的にきつい仕事をする	0.08	0.28		
メタ スキル	Q16 うまくできない時には、やり方を変えること	0.25	0.44	0.26	0.31
	Q17 優先順位を立てて計画的に実施すること	0.32	0.47		
	Q18 自分は何が得意で何が不得意かをわること	0.26	0.44		
	Q19 自分のやり方がうまくいっているかを考えること	0.23	0.42		
	Q20 自分の立てた目標が達成したかを把握すること	0.23	0.42		

(1) 年代別性別の保有スキルに関する認識

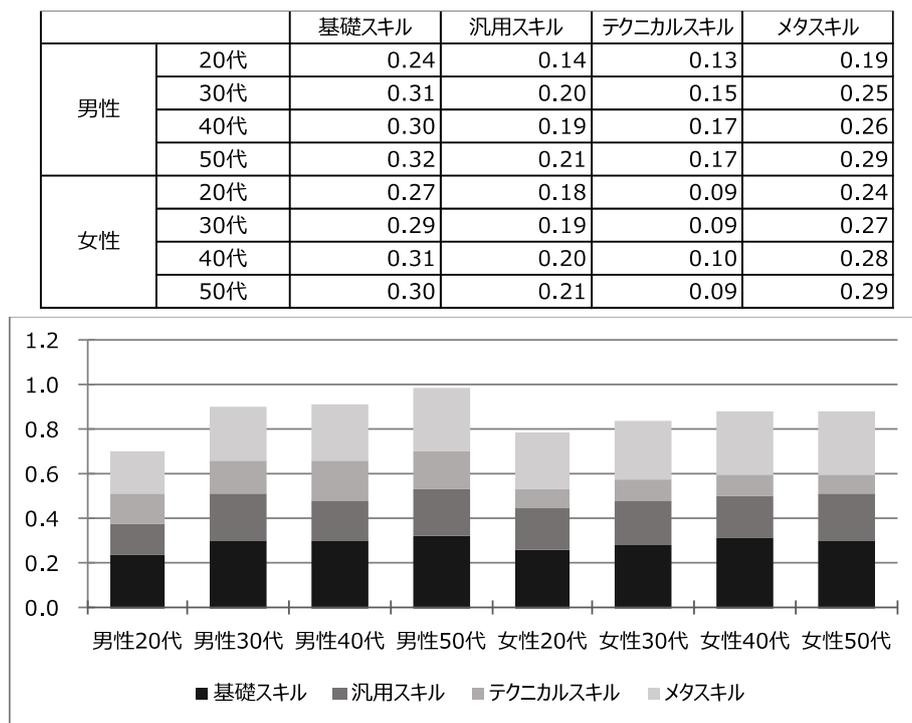
図表4-42は、年代別の5種類のスキルに関する認識を得点化したものである。各年代間で分散分析を実施したところ、年代が高いほど、平均得点が有意に高いことから、5種類のスキルは概ね経験年数と共に高まると考えられる。図表4-43は、年代別の5種類のスキル得点をまとめたものである。年代別性別に見ても、おおむね「基礎的スキル」の平均得点が最も高く、次いで「メタスキル」「汎用スキル」「テクニカルスキル」の順であることから、「基礎的スキル」の習得後に職業経験や職業内の雇用形態等の経験を通し、その他の

スキルの習得が進むと考えられる（ただし、例外として女性のテクニカルスキルには年代別変化がみられなかった）。そこで本節では、職業属性及び、職業経験と学習経験との関連を分析する。

図表 4-42 年代別の保有スキルに関する認識



図表 4-43 年代別性別の保有スキルに関する認識



(2) 雇用形態別の保有スキルに関する認識

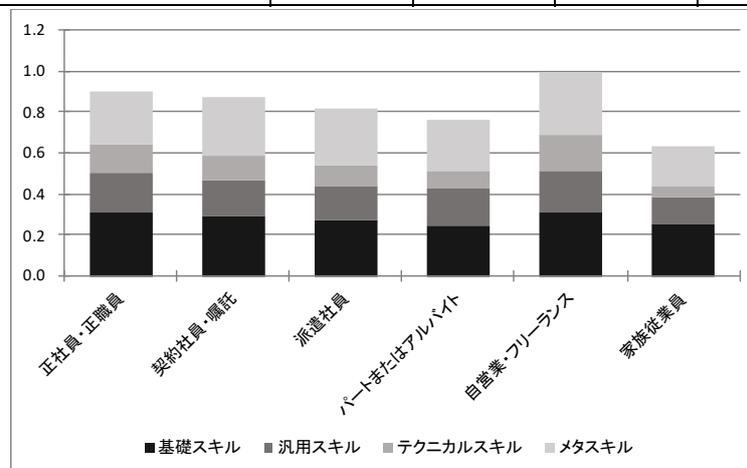
2節の分析から、「自営業・フリーランス」や「家族従業員」といったどちらかという独立して仕事を行っている者と雇用されて仕事を行う者とはキャリアの考え方が異なると考えられる。そこで本節では「自営業・フリーランス」と「家族従業員」は他の雇用形態と分けて分析する。

図表 4-44 は、雇用形態別に保有スキルに関する認識の平均得点をまとめたものである。雇用形態別に見ると、概して「自営業・フリーランス」の保有スキルに関する認識の平均得

点が最も高く、「家族従業員」が最も低い。分散分析を行い、Scheffe 法による多重比較を行った結果、「基礎スキル」は、「正社員・正職員」「自営業・フリーランス」が「パートまたはアルバイト」に比べて5%水準で有意に値が高かった。また、「テクニカルスキル」は「自営業・フリーランス」が他に比べて5%水準で有意に値が高く、次いで「正社員・正職員」が有意に高かった。「パートまたはアルバイト」は「正社員・正職員」と比べて5%水準で有意に値が低かった。ここまでの分析から、「正社員・正職員」はスキル習得がしやすく「パートまたはアルバイト」はスキル習得がしにくいことが考えられる。この結果は、2節（図表4-5等）の「正社員・正職員」は年代が上がるにつれてキャリア計画に関する主体性が高まることとも一致する。

図表 4-44 雇用形態別の保有スキルに関する認識

	基礎スキル	汎用スキル	テクニカルスキル	メタスキル
正社員・正職員 (N=3950)	0.31	0.19	0.14	0.26
契約社員・嘱託 (N=313)	0.29	0.18	0.12	0.28
派遣社員 (N=164)	0.27	0.17	0.10	0.28
パートまたはアルバイト (N=1095)	0.24	0.19	0.08	0.25
自営業・フリーランス (N=454)	0.31	0.20	0.18	0.30
家族従業員 (N=24)	0.26	0.13	0.06	0.19



(3) 職業別の保有スキルに関する認識

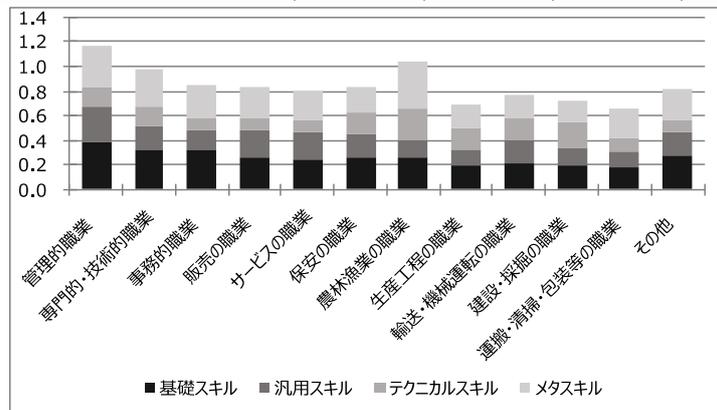
図表 4-45 は職業別に保有スキルに関する認識をまとめたものである。「農林漁業」「生産工程」「運搬・清掃・包装」等は「基礎スキル」よりも「メタスキル」の平均得点が高いことが分かる。また、「農林漁業」「生産工程」「建設・採掘」については「汎用スキル」よりも「テクニカルスキル」の平均得点が高い。

これらの職業のうち、「農林漁業」及び「建設・採掘」については、2節（図表 4-9 等）の分析で「自営業・フリーランス」比率が高い職業であった点が注目される（「農林漁業」：自営業・フリーランス 47.7%、「建設・採掘」：自営業・フリーランス 26.6%）。また、

「運搬・清掃・包装」については「正社員・正職員」比率が低く、「パート・アルバイト」比率が高い職業であった点も指摘しうる（正社員・正職員 37.7%、パート・アルバイト 42.9%）。

図表 4-45 職業別の保有スキルに関する認識

	基礎スキル	汎用スキル	テクニカルスキル	メタスキル
管理的職業 (N=577)	0.39	0.28	0.17	0.33
専門的・技術的職業 (N=1365)	0.33	0.19	0.16	0.29
事務的職業 (N=1555)	0.32	0.17	0.10	0.26
販売の職業 (N=570)	0.26	0.23	0.10	0.24
サービスの職業 (N=675)	0.25	0.21	0.10	0.24
保安の職業 (N=96)	0.27	0.19	0.17	0.20
農林漁業の職業 (N=44)	0.26	0.14	0.25	0.39
生産工程の職業 (N=359)	0.19	0.12	0.18	0.20
輸送・機械運転の職業 (N=110)	0.21	0.19	0.19	0.19
建設・採掘の職業 (N=109)	0.20	0.14	0.20	0.17
運搬・清掃・包装等の職業 (N=247)	0.18	0.13	0.12	0.23
その他 (N=293)	0.28	0.20	0.09	0.24

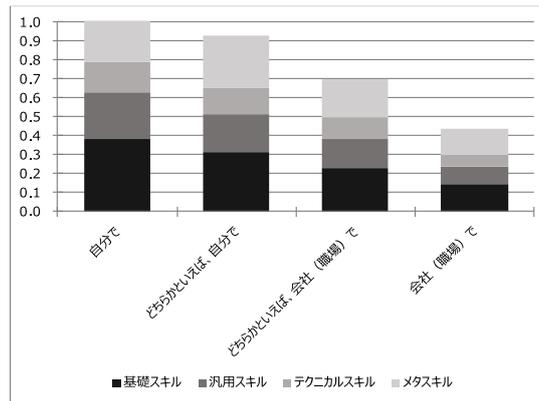


(4) キャリア計画への主体性別の保有スキルに関する認識

図表 4-46 はキャリア計画への主体性別に職業やキャリアに関する支援やサービスの利用に関する認識をまとめたものである。キャリア計画への主体性が高いほど、保有スキルの平均得点が高いことが分かる。キャリア計画を主体的に構築しようとするにより、必要となるスキルを習得すると考えられる。

図表 4-46 キャリア計画への主体性別の保有スキルに関する認識

	基礎スキル	汎用スキル	テクニカルスキル	メタスキル
自分でキャリア計画を考えていきたい (N=1526)	0.38	0.25	0.16	0.34
どちらかといえば、自分でキャリア計画を考えていきたい (N=2629)	0.31	0.20	0.13	0.27
どちらかといえば、会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい (N=1186)	0.23	0.15	0.11	0.20
会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい (N=659)	0.14	0.09	0.07	0.14



(5) 保有スキル間の関連分析

図表 4-47 は各スキルの相関をまとめたものである。各スキルには中程度の有意な相関が見られた。さらに、メタスキルを従属変数、基礎スキル、汎用スキル、テクニカルスキルを独立変数として線形回帰分析をしたところ、調整済み $R^2=0.32$ 、標準偏回帰係数 β は、それぞれ $\beta=0.21$ ($p<.001$)、 $\beta=0.28$ ($p<.001$)、 $\beta=0.25$ ($p<.001$) となった。汎用スキルが高いほどメタスキルが高くなる可能性がある。

図表 4-47 保有スキル間の関連

	基礎スキル	汎用スキル	テクニカルスキル	メタスキル
基礎スキル	1	.524**	.332**	.434**
汎用スキル		1	.326**	.468**
テクニカルスキル			1	.407**
メタスキル				1

** 相関係数は 1% 水準で有意 (両側)

(6) 保有スキルと学歴との関連分析

図表 4-48 は各スキルと学歴としての相関をまとめたものである。学歴として最後に通った、または現在通っている学校を用いた。大学院 (1点) ~ 中学校 (7点) となっている。「基礎スキル」との相関が最も高く、「テクニカルスキル」との間には相関が見られなかった。メタスキルを従属変数、基礎スキル、汎用スキル、テクニカルスキル、キャリア計画、学歴を独立変数として重回帰分析 (ステップワイズ法) をしたところ、学歴には有意な関連が認められなかった。学歴以外で重回帰分析を実施した結果、調整済み $R^2=0.33$ 、標準偏回帰係数 β は、それぞれ $\beta=0.19$ ($p<.001$)、 $\beta=0.28$ ($p<.001$)、 $\beta=0.25$ ($p<.001$)、 $\beta=0.07$ ($p<.001$) となった。雇用形態別のモデル適合率を比較すると「自営業・フリーランス」 ($R^2=0.44$) が最も高く、次いで「正社員・正職員」 ($R^2=0.33$) であった。「汎用スキル」「テクニカルス

キル」「メタスキル」の習得は、学歴よりもキャリア計画の主体性や仕事経験の影響を強く受けると考えられる。

図表 4-48 保有スキル間の関連

	基礎スキル	汎用スキル	テクニカルスキル	メタスキル	最終学歴等
基礎スキル	1	.524**	.332**	.434**	-.182**
汎用スキル		1	.326**	.468**	-.054**
テクニカルスキル			1	.407**	.002
メタスキル				1	-.062**
最終学歴等					1

** 相関係数は 1% 水準で有意 (両側)

8. おわりに

本章では、そもそも生涯を通じたキャリア計画を立てる必要性を認識している者が、どのような個人属性を持つ者が多いのか、スキル習得に際してどのような課題を認識しているのかを分析した。

2 節の基礎的な分析の結果、キャリア計画の考え方は性別や最終学歴の影響を受けるものの、年齢と共に主体的にキャリア計画を考えるようになる傾向が見られた。しかしながら、雇用されながら仕事を行う場合は、「正社員・正職員」が他の雇用形態より年齢と共に主体的にキャリア計画を考えるようになる傾向が見られた。日本においては OJT を中心としたキャリア形成支援が「正社員・正職員」向けに採用時から実施される。年齢と共にキャリア計画の主体性が形成しにくい個人属性として「派遣社員」「パート・アルバイト」が確認された。キャリア形成支援においては、就業組織の特性が影響していることが想定されることから、2 節では職業や出身地についてもキャリア計画の平均得点を比較した。分析の結果、職業や出身地によって平均得点に有意な差が見られたことから、こうした環境がキャリア計画に実際に影響を及ぼすかについては、今後継続的な調査が必要であろう。

3 節、4 節の分析から、職業・キャリアも含めた生活全般についての問題を抱える割合は、年齢が上がるにつれて職業に関する問題から生活全般の問題に広がっており、男性より女性の方が問題を認識する割合が高いことが確認された。またキャリア計画については主体的にキャリア計画を考える者より非主体的な方が問題を抱える割合が高いことが確認された。

5 節、6 節の分析からは、職業・キャリアも含めた生活全般についての問題を抱える割合は、年齢と共に高まるにも関わらず、キャリアに関する問題としての認識は低く、専門のカウンセラーに「相談したくない」「どちらかといえば相談したくない」の割合は男女共に 3 割に上ることから、職業やキャリアに関する支援やサービスがこうした層に十分訴求できていない可能性が確認された。職業やキャリアに関する支援やサービスの利用としてインターネットの利用意向は年代によらず高い。「ハローワークインターネットサービス」や「日本版 O-NET」、「職場情報総合サイト しょくばらぼ」等の支援基盤が整う中、利用のための

ガイダンス方法やガイダンススキル育成が今後の課題と考えられる。

7節の分析から、スキルの習得は、キャリア計画の考え方が主体的であるほど、進むことが確認された。全員参加型の社会実現に向けたスキル習得のためには、職業・キャリアのみに焦点を当てるのではなく、生活全般や将来に漠然とした不安を抱える層に訴求する支援が求められる。

引用文献・参考文献

- Cohen-Scali, V., Rossier, J., & Nota, L. (Eds.) (2018). *New perspectives on career counseling and guidance in Europe Building careers in changing and diverse societies*. Cham: Springer.
- Edmonds, A. (2009). *Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams*, *Administrative Science Quarterly*, Vol.44, No.2, pp.350-383
- フィールド・J, 矢野裕俊・立田慶裕・赤尾勝己・中村浩子 (訳) (2011). ソーシャルキャピタルと生涯学習 東信堂
- ジークムント・バウマン, 森田典正 (訳) (2005). *リキッド・モダニティ* 大月書店
- ハローワークインターネットサービス <<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/>> (2020年10月1日)
- 本田真大 (2015). 援助要請のカウンセリング「助けて」と言えない子どもと親への援助 金子書房
- 本田由紀 (2005). 多元化する「能力」と日本社会—ハイパー・メリトクラシー化する社会のなかで— NTT出版 pp.260-266
- 小原圭司 (監修, 翻訳). トッド・B・カシュダグ (編) (2019). *ポジティブ心理学, ACT, マインドフルネス—しあわせな人生のための7つの基本* 星和書店
- 松本俊彦 (2019). 「助けて」が言えない—SOSをださない人に援助者は何ができるか— 日本評論社
- 水野治久 (監修). 永井智・本田真大・飯田敏晴・木村真人 (2018). 援助要請と被援助志向性の心理学 金子書房
- 労働政策研究・研修機構 (2018). 仕事の世界の見える化に向けて—職業情報提供サイト(日本版 O-NET)の基本構想に関する研究— JILPT 資料シリーズ No.203
- 労働政策研究・研修機構 (2020). 職業情報提供サイト(日本版 O-NET)のインプットデータ開発に関する研究 JILPT 資料シリーズ No.227
- 職業情報提供サイト日本版 O-NET <<https://shigoto.mhlw.go.jp/User>> (2020年10月1日)
- 職場情報総合サイト(しょくばらば) <<https://shokuba.mhlw.go.jp/index.html>> (2020年10月1日)

第5章 キャリア形成のプロセスと転職及び就職活動との関連

1. はじめに

キャリア形成とは、「社会との相互関係を持ちつつ、自己実現を図っていく過程」と言われる（田崎・齋藤・見世, 2011）。ではキャリア形成は、どのようなプロセスをたどるのであるか。学校教育においては学年に応じたキャリア発達段階を設定しているが、社会人においては学年のような明示的な段階は存在しない。また、多様な個人を同一の発達段階に当てはめるステージ理論には批判もある（Weinrach, 1990; Brim & Kagan, 1980）。むしろ、キャリア形成の諸側面の発達的变化を捉えていく方が適切であるし、先の定義とも合致する。

本章では、キャリア形成に関連する変数として、Q22 就職活動の経験、Q23 転職経験の有無及び経験社数、Q24 転職希望、Q25 職業的一人前行動、Q26 職業的一人前意識、Q27 組織コミットメント及びジョブインボルブメント⁹、Q29 関心あるキャリアや働き方、Q30 職業価値観を扱うが、このうち、キャリア形成の到達度の指標として組織コミットメント及びジョブインボルブメントを用いた。組織コミットメントとは、組織の目標・規範・価値観の受け入れ、組織のために働きたいとする積極的意欲、組織にとどまりたいという強い願望によって特徴づけられる情緒的愛着であり（Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974）、また、ジョブインボルブメントとは、「職務への没頭の程度を示すもの」である（松本, 2017）。これらの変数は、個人が職場や職業からの要請に対応しつつ、個人の興味や能力が職場・職業に適合している状態であり、自己実現の一端を示しているといえる。

そこで、本章では、まず、各調査項目の実態（性差や年代変化など）を明らかにしたうえで、キャリア形成のプロセス、転職とキャリア形成との関連、就職活動とその後のキャリア形成への影響について明らかにする。

なお、本章で扱う主な属性は性別、雇用形態、年代である。雇用形態は正社員・正職員を正規雇用とし、それ以外の働き方（契約社員・嘱託、派遣社員、パートまたはアルバイト、自営業・フリーランス、家族従業員）をすべて非正規雇用とした。また、年代については、20代、30代、40代、50代の4分割を主に用いるが、複雑化を避けるため適宜、20～30代と40～50代の2分割を用いる場合もある。

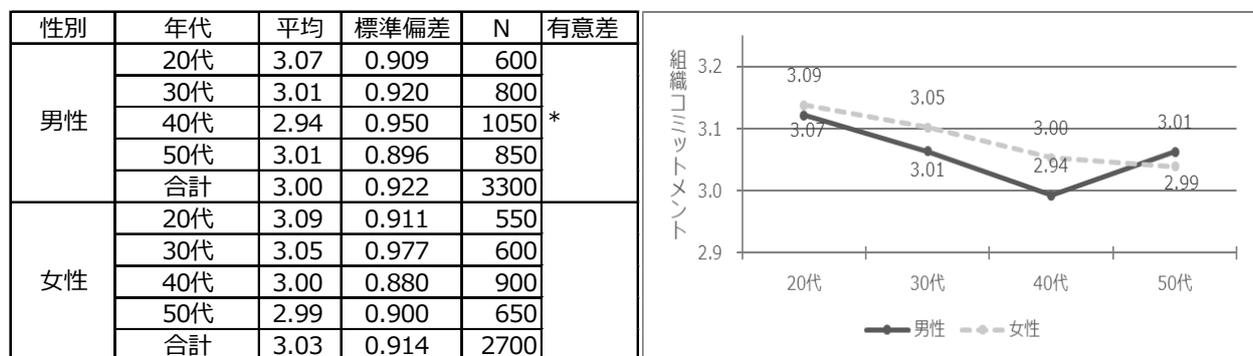
⁹ 本章における組織コミットメントの定義は、本文中に示したとおり「組織の目標・規範・価値観の受け入れ、組織のために働きたいとする積極的意欲、組織にとどまりたいという強い願望によって特徴づけられる情緒的愛着」であり、巻末資料「調査項目及び単純集計票」にあるQ27「あなたは、現在の職場や職業についてどのように考えていますか」の設問のうち前半3項目「この職場に多くの恩義を感じる」「この職場の一員であることを誇りに思う」「この職場のメンバーであることを強く意識している」の質問で尋ねた。また、同様にジョブインボルブメントの定義は「職務への没頭の程度を示すもの」であり、Q27の後半3項目「自分の職場は、尊い使命を持っている」「今の職業は天職だと感じる」「私は職業に人生を捧げている」の質問で尋ねた。

2. 職場や職業との適合

(1) 組織コミットメント(職場との適合)

Q27 の前半 3 項目では、組織コミットメントについて「1 全く当てはまらない」～「5 全く当てはまる」の 5 件法で回答を求めた。この値の性別の年代変化を図表 5-1 に示した。男性の組織コミットメントは、40 代を底とする谷型の変化が示された。年代差については、20 代と 40 代の間に有意差が認められた ($F(3)=2.679, p<.05$)。女性は年代とともに下降する傾向が示された。ただし、有意な年代差は認められなかった。なお、全年代を通じた平均値は、男性 (3.00)、女性 (3.03) であり、有意差は認められなかった。

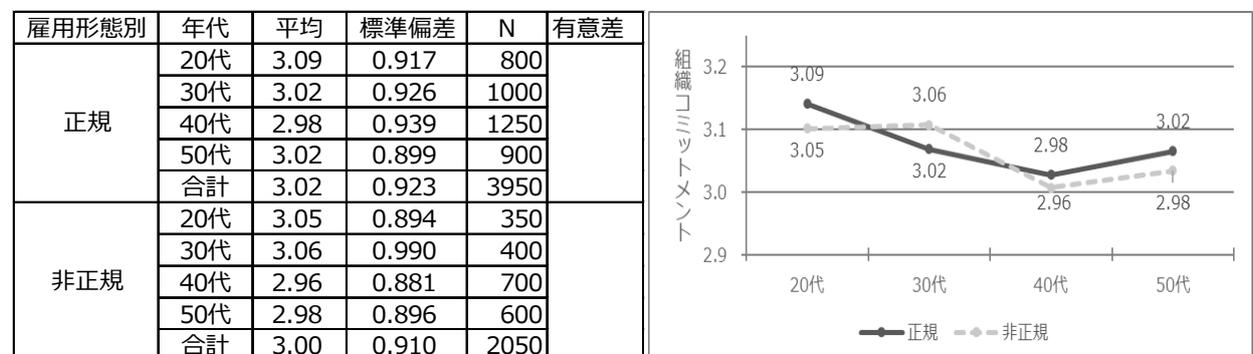
図表 5-1 組織コミットメントの年代変化(性別)



* $p < .05$

また、組織コミットメントの雇用形態別の年代変化を図表 5-2 に示した。正規雇用は 40 代を底とする谷型の変化が示された。非正規雇用は、30 代～40 代で大きく低下する変化が示された。しかし、いずれも有意な年代差は認められなかった。また、全年代を通じた平均値は、正規雇用 (3.02)、非正規雇用 (3.00) であり、これも有意差は認められなかった。

図表 5-2 組織コミットメントの年代変化(雇用形態別)



組織コミットメントは、一般には年齢とともに向上すると考えられているが、組織コミットメントの種類(規範的、情緒的、存続的など)によって年齢変化が異なることが報告され

ている（松本，2017）。本調査では男性及び正規雇用において40代を底とする谷型の年代変化が示された。年功序列・終身雇用においては、同一組織における勤続年数が長期化するため、組織への愛着や帰属意識が低下することが考えられる。その一方で、定年退職を控えた50代では、それまで組織で培った職位や収入の高さなどを再認識することによって組織コミットメントが再度向上することが考えられる。サイドベット理論（Becker, 1960）では「活動を中止したときに失うことになるもの」をサイドベットと呼ぶが、鈴木（1998）は、これをいつどのように認知するかが組織コミットメントに影響すると指摘している。初期キャリアでは就職できたことによって所属感や安定報酬の獲得（サイドベット）によって組織コミットメントが上昇する。しかし、勤続年数が長くなるにつれてサイドベットが認知されにくくなり、組織コミットメントが低下することは十分に考えられる。そして、定年退職を意識した際にサイドベットが再び認知され組織コミットメントが向上する、と考えられる。

組織コミットメントの性別・職業別の平均値を図表5-3に示した。全体の組織コミットメントは、「管理的職業」（3.21）及び「保安の職業」（3.21）が最も高く、次いで「専門的・技術的職業」（3.10）、「サービスの職業」（3.03）の順であった。男性もほぼこれと同様の順であった。女性においては、「保安の職業」（3.30）が最も高く、次いで「管理的職業」（3.26）、「専門的・技術的職業」（3.18）の順であった。男女とも、上位3位は、管理的職業、保安の職業、専門的・技術的職業で占められていた。

図表 5-3 組織コミットメントの性別・職業別の平均値

職業	男性			女性			合計		
	平均	標準偏差	N	平均	標準偏差	N	平均	標準偏差	N
管理的職業	3.20	0.900	520	3.26	1.078	57	3.21	0.919	577
専門的・技術的職業	3.04	0.914	819	3.18	0.853	546	3.10	0.893	1365
事務的職業	2.98	0.948	565	2.96	0.954	990	2.97	0.952	1555
販売の職業	2.92	0.928	282	3.01	0.920	288	2.97	0.924	570
サービスの職業	3.04	0.946	257	3.02	0.853	418	3.03	0.889	675
保安の職業	3.20	0.914	86	3.30	0.576	10	3.21	0.883	96
農林漁業の職業	2.81	0.879	27	3.06	0.669	17	2.91	0.805	44
生産工程の職業	2.78	0.875	272	2.92	0.944	87	2.81	0.893	359
輸送・機械運転の職業	2.95	0.828	95	3.04	1.194	15	2.96	0.881	110
建設・採掘の職業	3.02	0.840	93	3.00	0.935	16	3.02	0.850	109
運搬・清掃・包装等の職業	2.64	0.938	152	2.67	0.839	95	2.65	0.900	247
その他	2.99	0.877	132	3.14	0.878	161	3.07	0.879	293
合計	3.00	0.922	3300	3.03	0.914	2700	3.01	0.919	6000

※ 便宜上、平均値が3.00を超える箇所に網掛けを施した

職場規模別の組織コミットメントの平均値を表にまとめた（図表5-4）。その結果、30人～300人未満が最も低く、30人未満及び300人以上が有意に高いことが認められた（ $F(2)=6.859, p<.01$ ）。つまり、小規模または大規模の職場において組織コミットメントが高い傾向が示された。松本（2017）では、30人以下の組織コミットメントが最も高く（2.95）、

31～300人（2.82）、301～3,000人（2.80）、3,001人以上（2.85）と企業規模の両端で高い値を示しており、本調査も同様の結果が示された。30人未満の組織は、従業員同士の親密な関係が構築されやすく、職場への愛着も生じやすいことが考えられる。反対に、300人以上の大規模組織では部署に細分化されて、小規模組織と同様の親密な人間関係が構築されやすく、加えて、組織の社会的な存在感が得られることによって、組織コミットメントが向上することが考えられる。一方、30～300人未満では社内の人間関係、社会的存在感ともに得られにくいことが推察される。

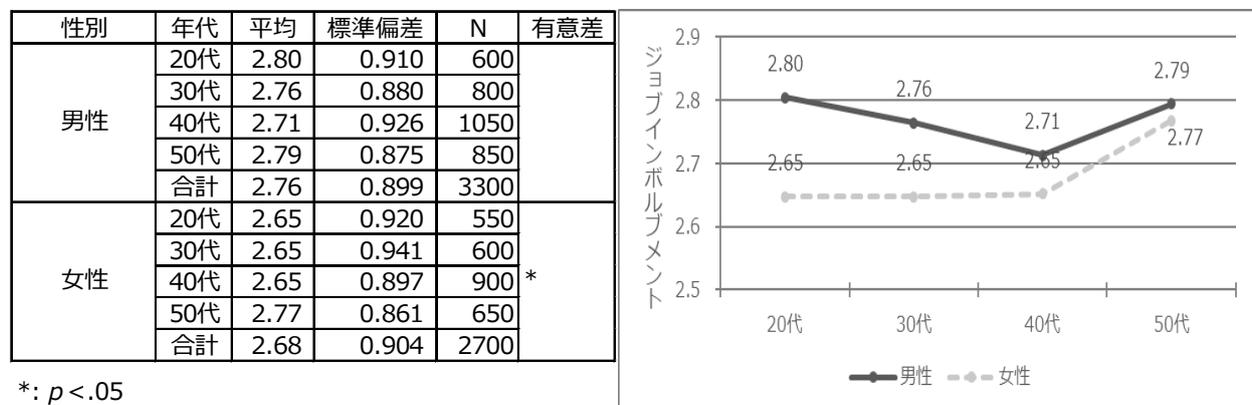
図表 5-4 組織コミットメントの職場規模別の平均値

職場規模	平均	標準偏差	N
30人未満	3.05	0.912	1867
30～300人未満	2.95	0.889	1850
300人以上	3.04	0.945	2283
合計	3.01	0.919	6000

(2) ジョブインボルブメント(職業との適合、職業への没頭)

Q27の後半3項目「自分の職場は、尊い使命を持っている」「今の職業は天職だと感じる」「私は職業に人生を捧げている」では、ジョブインボルブメントについて「1全く当てはまらない」～「5全く当てはまる」の5件法で回答を求めた。この値の性別の年代変化をみると、男女とも3.0以下の低い値で推移していた（図表5-5）。男性は、40代を底とする谷型が示されたが、有意な年代差は認められなかった。女性は、20代～40代まで横ばいし50代で有意に上昇する変化が示された（ $F(3)=2.832, p<.05$ ）。全年代を通じた平均値は男性（2.76）、女性（2.68）であり、男性のジョブインボルブメントは女性よりも有意に高いことが示された（ $t(5998)=3.635, p<.001$ ）。

図表 5-5 ジョブインボルブメントの年代変化(性別)

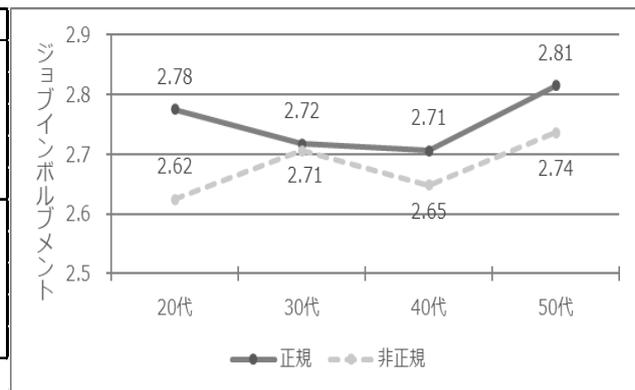


次に、ジョブインボルブメントの雇用形態別の年代変化を図表5-6に示した。正規雇用

は30代と40代を底とする谷型が示された。年代差については、50代が30代及び40代よりも有意に高いことが認められた ($F(3)=3.208, p<.05$)。ジョブインボルブメントが30代～40代で一時的に低下するといえる。一方、非正規雇用は、30代と50代が高くなるN字型の変化を示したが、有意な年代差は認められなかった。全年代を通じた平均値は正規雇用(2.75)、非正規雇用(2.68)であり、正規雇用のジョブインボルブメントは非正規よりも有意に高いことが示された ($t(5998)=2.706, p<.01$)。

図表 5-6 ジョブインボルブメントの年代変化(雇用形態別)

雇用形態別	年代	平均	標準偏差	N	有意差
正規	20代	2.78	0.921	800	*
	30代	2.72	0.880	1000	
	40代	2.71	0.911	1250	
	50代	2.81	0.869	900	
	合計	2.75	0.897	3950	
非正規	20代	2.62	0.903	350	
	30代	2.71	0.976	400	
	40代	2.65	0.915	700	
	50代	2.74	0.867	600	
	合計	2.68	0.912	2050	

*: $p<.05$ 

ジョブインボルブメントの性別・職業別の平均値を図表5-7にまとめた。男女合計のジョブインボルブメントは、「保安の職業」(2.98)が最も高く、次いで「専門的・技術的職業」(2.96)、「管理的職業」(2.90)の順であった¹⁰。男性は、「保安の職業」(2.97)が最も高く、次いで「建設・採掘の職業」(2.89)、「管理的職業」(2.88)及び「専門的・技術的職業」(2.88)の順であった。女性は、「保安の職業」(3.13)が最も高く、次いで「専門的・技術的職業」(3.08)、「管理的職業」(3.06)の順であった。ジョブインボルブメントにおいても、上位3位に管理的職業、保安の職業、専門的・技術的職業が占められる点では組織コミットメントと類似しているが、ジョブインボルブメントでは「保安の職業」が最も高い点特徴的である。保安の職業とは、具体的には自衛官・警察官・消防員や警備などであり、仕事の使命や意義が明確であることがジョブインボルブメントに影響していると考えられる。

¹⁰ なお、「保安の職業」は職業分類上、自衛官・警察官・消防員や警備などの仕事から構成される職種である。また、自衛官・警察官・消防員などが多く含まれることから、国家公務員・地方公務員その他の公的な職業に従事している者も多く該当する。

図表 5-7 ジョブインボルブメントの性別・職業別の平均値

職業	男性			女性			合計		
	平均	標準偏差	N	平均	標準偏差	N	平均	標準偏差	N
管理的職業	2.88	0.887	520	3.06	1.030	57	2.90	0.903	577
専門的・技術的職業	2.88	0.870	819	3.08	0.829	546	2.96	0.859	1365
事務的職業	2.67	0.877	565	2.50	0.876	990	2.56	0.880	1555
販売の職業	2.62	0.965	282	2.50	0.873	288	2.56	0.921	570
サービスの職業	2.87	0.904	257	2.62	0.865	418	2.71	0.887	675
保安の職業	2.97	0.981	86	3.13	0.757	10	2.98	0.958	96
農林漁業の職業	2.75	0.968	27	2.75	1.084	17	2.75	1.002	44
生産工程の職業	2.50	0.853	272	2.55	1.015	87	2.52	0.894	359
輸送・機械運転の職業	2.87	0.827	95	2.56	1.059	15	2.82	0.863	110
建設・採掘の職業	2.89	0.815	93	2.90	0.738	16	2.89	0.801	109
運搬・清掃・包装等の職業	2.35	0.861	152	2.45	0.868	95	2.39	0.864	247
その他	2.81	0.936	132	2.87	0.874	161	2.84	0.901	293
合計	2.76	0.899	3300	2.68	0.904	2700	2.72	0.902	6000

※ 便宜上、平均値が2.90を超えた箇所に網掛けを施した

ジョブインボルブメントの職場規模別の平均値を図表 5-8 にまとめた。30 人～300 人未満のジョブインボルブメントが最も低かったが、他の規模との有意差は認められなかった。ジョブインボルブメントは組織コミットメントと異なり、人間関係よりも仕事内容に影響するため、職場規模の影響を直接的には受けにくいと考えられる。

図表 5-8 ジョブインボルブメントの職場規模別の平均値

職場規模	平均	標準偏差	N
30人未満	2.75	0.926	1867
30～300人未満	2.68	0.884	1850
300人以上	2.74	0.897	2283
合計	2.72	0.902	6000

3. 一人前としての発達

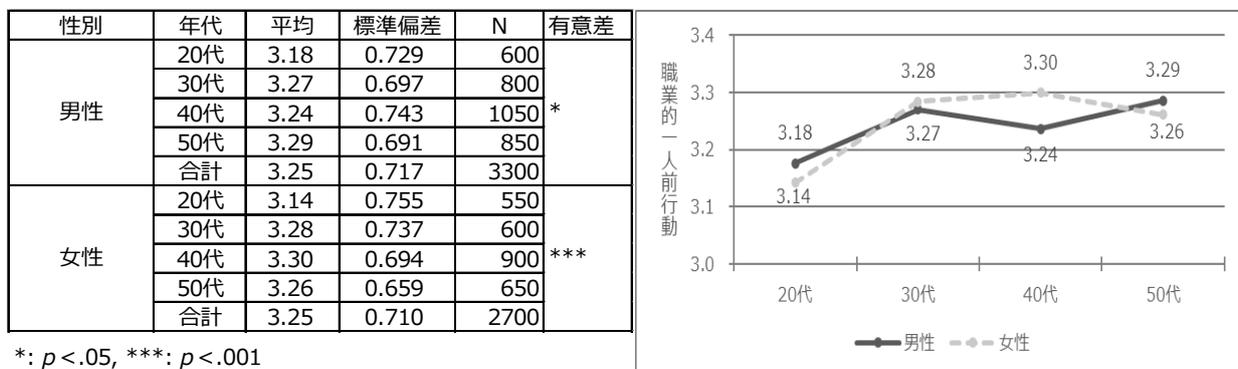
(1) 職業的一人前行動

職業的一人前とは、職場から一人前と認められるための必要最低限の職務遂行行動（職業的一人前行動）と、不可避の義務的業務に対して意味づけして自己を動機づける意識（職業的一人前意識）を備えた状態のことである（高橋, 2011）。職業的一人前尺度は、高橋（2011）が、日本文化においてコミュニティが個人に求める「一人前」の概念にもとづいて開発したキャリア発達度を測定する尺度である。本尺度は、本来、職業的一人前行動が 24 項目、職業的一人前意識が 21 項目で構成されるが、本調査ではそれぞれ 6 項目と 3 項目を抜粋して用

いた¹¹。

Q25 では、職業的一人前行動に関する 6 項目について、「1 全くあてはまらない」～「5 非常によくあてはまる」の 5 件法で回答を求めた。その年代変化を性別で図表 5-9 に示した。男性の職業的一人前行動は、30 代と 50 代を頂点とする N 字の変化が示された。20 代が 30 代及び 50 代よりも有意に低いことが認められた ($F(3)=3.110, p<.05$)。一方、女性は、40 代を頂点とする緩やかな山型の変化が示された。20 代が他の年代よりも有意に低いことが認められた ($F(3)=6.159, p<.001$)。これらから男女ともに、20 代～30 代にかけて職業的一人前行動が形成されることが示された。全年代を通じた平均値は、男性(3.25)、女性(3.25)であり、有意差は認められなかった。

図表 5-9 職業的一人前行動の年代変化(性別)

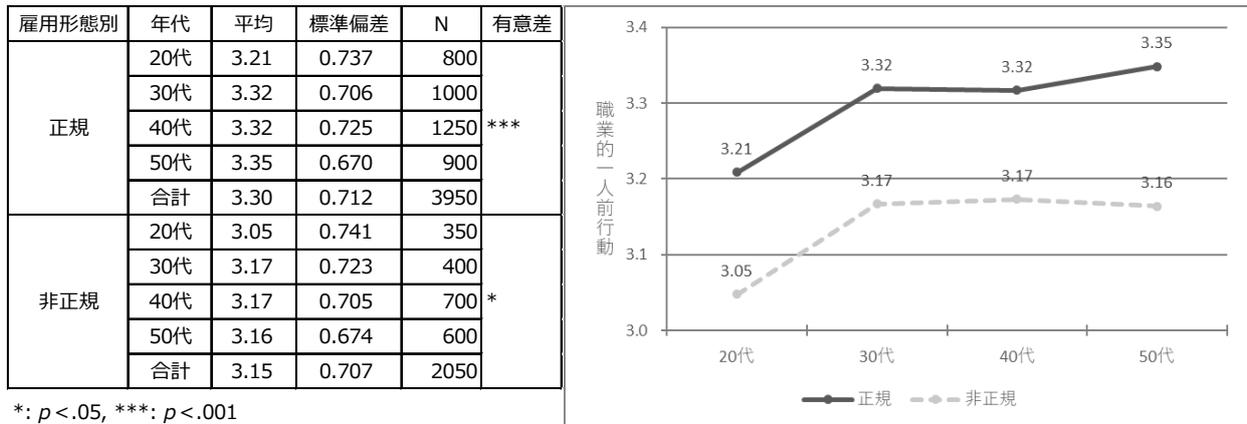


職業的一人前行動の雇用形態別の年代変化を図表 5-10 に示した。正規雇用、非正規雇用とも 20 代～30 代に職業的一人前意識が有意に上昇し、その後横ばいとなる変化が示された(正規: $F(3)=6.230, p<.001$; 非正規: $F(3)=2.834, p<.05$)。

全年代を通じた平均値は正規雇用(3.30)、非正規雇用(3.15)であり、正規雇用の職業的一人前行動は非正規よりも有意に高いことが示された($t(5998)=7.999, p<.001$)。職業的一人前行動は日本企業において一人前として求められる基本的な行動であるため、やはり正規雇用の方が習得の程度が高いと考えられる。

¹¹ なお、具体的な質問項目は次のとおり。「たとえ失敗しても、次に活かすための解決策を立てている」「目標達成のために、やるべき事の段取りを立てて進めている」「仕事で納得のゆかないことを上司・先輩に訴えている」「仕事で上司・先輩が自分に期待することを把握している」「チームの仕事が進むように率先して同僚(仲間)に働きかけている」「自分のやる事に、どのくらいの期間が必要になるのか見当がついている」

図表 5-10 職業的一人前行動の年代変化(雇用形態別)



(2) 職業的一人前意識

Q26 では、職業的一人前意識に関する 3 項目について、「1 全く当てはまらない」～「5 全く当てはまる」までの 5 件法で回答を求めた¹²。この値の性別の年代変化を図表 5-11 に示した。男女とも 20 代から 30 代で上昇し、その後下降・上昇する傾向がみられたが、有意な年代差は認められなかった。全年代を通しての平均値は男性 (3.12)、女性 (3.18) であり、女性の職業的一人前意識の方が有意に高いことが示された ($t(5998)=2.890, p<.01$)。男性よりも、女性の方が不可避の業務に対して意味づけを行っているといえる。

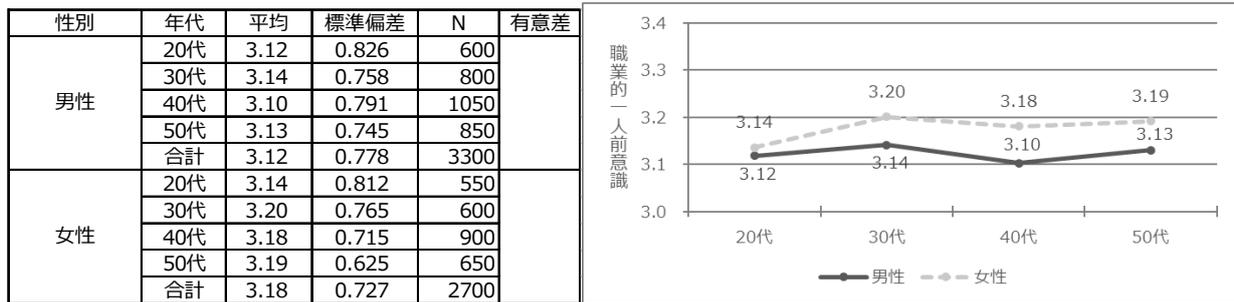
また、職業的一人前意識の雇用形態別の年代変化を図表 5-12 に示した。正規雇用の職業的一人前意識は横ばいであり、有意な年代差は認められなかった。一方、非正規雇用は 20 代から 30 代にかけて上昇した後、ほぼ横ばいであった。ただし、これも有意な年代差は認められなかった。

全年代を通じた平均値は正規雇用 (3.17)、非正規雇用 (3.11) であり、有意差が認められた ($t(5998)=2.599, p<.01$)。正規雇用の職業的一人前意識の方が有意に高いことが示された。非正規雇用よりも、正規雇用の方が不可避の業務に対して自ら動機づけているといえる。正規雇用は自己動機づけを 30 代になる前から習得しているが、非正規雇用はその習得に時間がかかり 30 代で向上していることが示された。

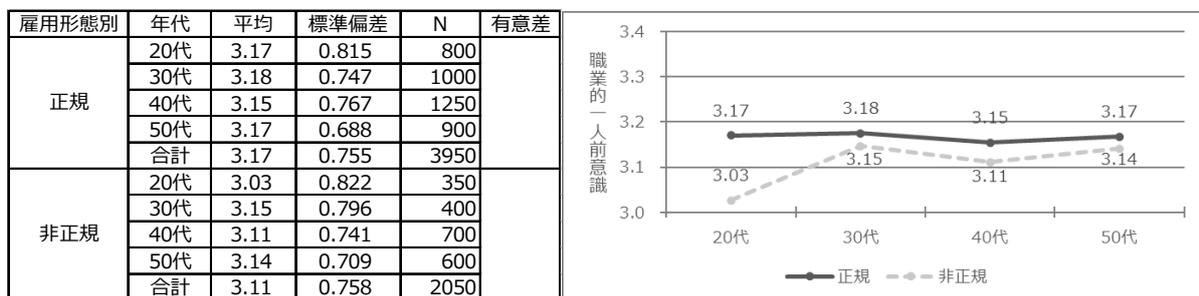
高橋 (2012) では、職業的一人前意識は学習曲線を示しており、年齢による上昇傾向が確認されている。しかし、本調査では、有意な年齢変化が認められず、先行研究と異なる結果が示された。

¹² なお、具体的な質問項目は次のとおり。「やりたくない仕事でも、きっと将来仕事の役に立つと思う」「どんな仕事でも自力でやり遂げられると思う」「期待以上に仕上げて見せることで周囲から称賛されたいと思う」

図表 5-11 職業的一人前意識の年代変化(性別)



図表 5-12 職業的一人前意識の年代変化(雇用形態別)



4. 職業価値観について

(1) 職業価値観

Q30では、職業選択上で大事にする5つの価値観（職業価値観）について「1全く当てはまらない」～「5非常によく当てはまる」の5件法で回答を求めた¹³。これを性別ごとに整理した（図表5-13）。職業価値観の関心度は、男女とも「自分のやり方や自分のペースで仕事がしたい」（男：3.74、女：3.86）が最も大きく、次いで「安定している組織で働き、確実な報酬を得たい」（男：3.61、女：3.83）、「世の中をよくするための仕事をしたい」（男：3.31、女：3.29）の順であった。

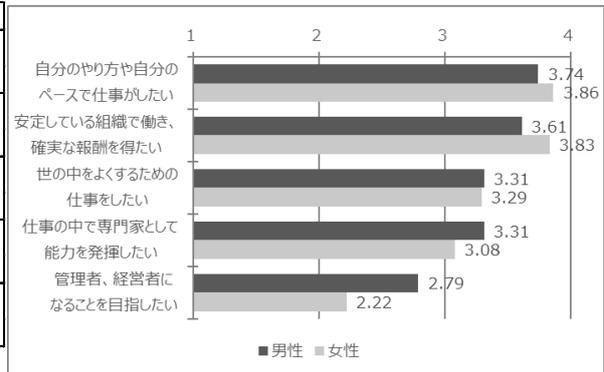
上位2つの価値観（「自分のやり方…」、「安定している…」）は女性のほうが有意に高く、下位3つ（「世の中を…」、「仕事の中で…」、「管理者…」）は男性の方が有意に高い値であった。つまり、女性は安定した組織・報酬で自分のやり方で働きたいということから「自己志向」的な働き方を重視し、男性は世の中のために専門性を発揮して地位を上げていきたいという「プロ志向」的な働き方を重視しているといえる。なお、職業価値観について因子分析を行った結果においても「自己志向」と「プロ志向」の2因子が抽出された¹⁴。

¹³ なお、具体的な質問項目は次のとおり。「仕事の中で専門家として能力を発揮したい」「管理者、経営者になることを目指したい」「自分のやり方や自分のペースで仕事がしたい」「安定している組織で働き、確実な報酬を得たい」「世の中をよくするための仕事をしたい」

¹⁴ 職業価値観の5項目を因子分析（最尤法・プロマックス回転）した結果、2因子が抽出された。第1因子は、職業価値観の「自分のやり方や自分のペースで仕事がしたい」「安定している組織で働き、確実な報酬を得たい」で、安定な組織で確実な報酬を得ることや自分のやり方やペースを重視することから「自己志向」と命名した。第2因子は、「仕事の中で専門家として能力を発揮したい」「管理者、経営者になることを目指した

図表 5-13 関心の強い職業価値観(性別)

職業価値観	性別	平均	標準偏差	n	有意差
自分のやり方や自分のペースで仕事がしたい	男性	3.74	0.915	3300	***
	女性	3.86	0.856	2700	
安定している組織で働き、確実な報酬を得たい	男性	3.61	0.939	3300	***
	女性	3.83	0.896	2700	
世の中をよくするための仕事をしたい	男性	3.31	0.961	3300	*
	女性	3.29	0.908	2700	
仕事の中で専門家として能力を発揮したい	男性	3.31	0.981	3300	***
	女性	3.08	1.064	2700	
管理者、経営者になることを目指したい	男性	2.79	1.101	3300	***
	女性	2.22	1.071	2700	

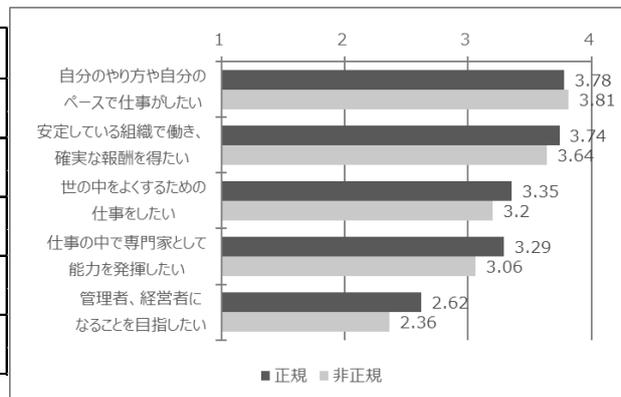
*: $p < .05$; ***: $p < .001$ 

また、職業価値観の関心度を雇用形態別に整理した(図表5-14)。職業価値観の関心度は、雇用形態によらず、「自分のやり方や自分のペースで仕事がしたい」(正規:3.78、非正規:3.81)が最も大きく、次いで「安定している組織で働き確実な報酬を得たい」(正規:3.74、非正規3.64)、「世の中をよくするための仕事をしたい」(正規:3.35、非正規:3.20)の順であった。関心度の順は性別の場合と同じであった。

正規雇用と非正規雇用を比較すると、「自分のやり方や自分のペースで仕事がしたい」を除くすべての職業価値観において有意差が認められた。いずれも正規雇用の方が有意に高いことが示された。

図表 5-14 関心の強い職業価値観(雇用形態別)

職業価値観	雇用形態別	平均	標準偏差	N	有意差
自分のやり方や自分のペースで仕事がしたい	正規	3.78	0.888	3950	
	非正規	3.81	0.896	2050	
安定している組織で働き、確実な報酬を得たい	正規	3.74	0.919	3950	***
	非正規	3.64	0.937	2050	
世の中をよくするための仕事をしたい	正規	3.35	0.937	3950	***
	非正規	3.20	0.931	2050	
仕事の中で専門家として能力を発揮したい	正規	3.29	1.000	3950	***
	非正規	3.06	1.058	2050	
管理者、経営者になることを目指したい	正規	2.62	1.109	3950	***
	非正規	2.36	1.129	2050	

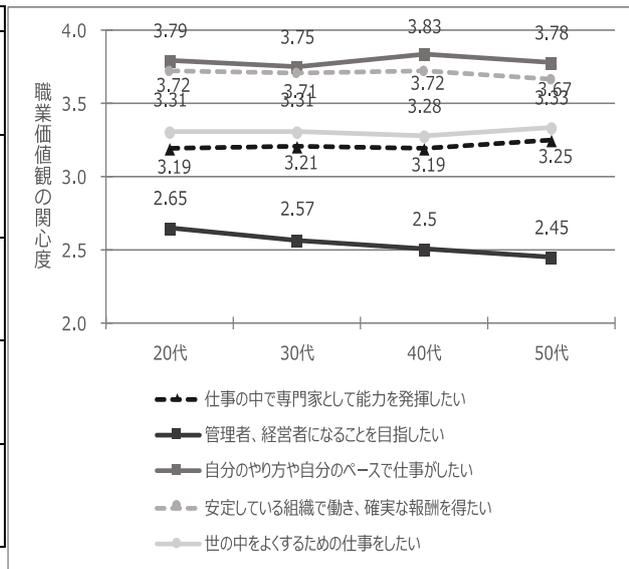
***: $p < .001$ 

さらに、職業価値観の関心度を年代別に整理した(図表5-15)。4つの職業価値観は横ばいが示されたが、「管理者、経営者になることを目指したい」のみ有意に下降する傾向が示された($F(3)=7.625$, $p < .001$)。管理者・経営者になれる可能性は、年功序列の人事制度においては高年齢ほど減少するため、管理職・経営者を断念するものが増えたと考えられる。それ以外の職業価値観は年齢によらずほぼ一定であった。

い「世の中をよくするための仕事をしたい」で、専門家としての能力発揮や管理職・経営者を志向し、社会貢献を望むことから「プロ志向」と命名した。

図表 5-15 関心の強い職業価値観(年代別推移)

職業価値観	年代	平均	標準偏差	N	有意差
自分のやり方や自分のペースで仕事をしたい	20代	3.79	0.956	1150	
	30代	3.75	0.930	1400	
	40代	3.83	0.877	1950	
	50代	3.78	0.815	1500	
安定している組織で働き、確実な報酬を得たい	20代	3.72	1.014	1150	
	30代	3.71	0.954	1400	
	40代	3.72	0.903	1950	
	50代	3.67	0.858	1500	
世の中をよくするための仕事をしたい	20代	3.31	0.995	1150	
	30代	3.31	0.986	1400	
	40代	3.28	0.922	1950	
	50代	3.33	0.864	1500	
仕事の中で専門家として能力を発揮したい	20代	3.19	1.095	1150	
	30代	3.21	1.034	1400	
	40代	3.19	1.032	1950	
	50代	3.25	0.951	1500	
管理者、経営者になることを目指したい	20代	2.65	1.150	1150	***
	30代	2.57	1.112	1400	
	40代	2.50	1.128	1950	
	50代	2.45	1.096	1500	

***: $p < .001$ 

(2) 関心あるキャリアや働き方

Q29では、12種の「キャリアや働き方」について関心のあるもの3種(必須)を選択させた。選択されたキャリア・働き方の割合を性別でまとめた(図表5-16)。男性では、「セカンド・ライフ」(13.7%)が最も多く、次いで「週3正社員、週4正社員」(12.5%)、「時短勤務」(12.1%)の順であった。女性では、「週3正社員、週4正社員」(16.5%)が最も多く、次いで「時短勤務」(15.6%)、「リモート・ワーク、テレ・ワーク」(11.6%)であった。「セカンド・ライフ」が男性で重視されている点が女性と異なっていた。また、女性は「週3正社員、週4正社員」や「時短勤務」の比率が比較的大きく、時間の制約に縛られない働き方が重視されていた。

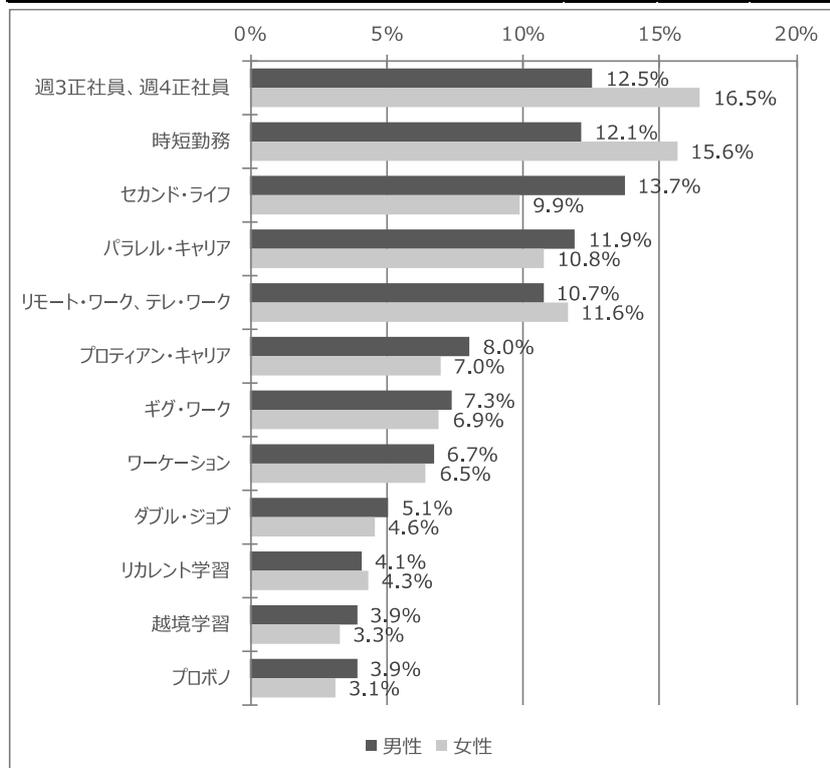
次に、選択されたキャリアや働き方の割合を年代別でまとめた(図表5-17)。年代による増加に注目すると、「セカンド・ライフ」は20代(9.3%)から50代(14.8%)と大きく増加していた。定年退職が近づくにつれて関心が強くなることが見て取れる。また、「ワーケーション」や「時短勤務」は、一部で低下はあるものの全体としては増加していた。年齢が高くなるにつれて、時間的に余裕がある働き方が求められているようである。

年代による減少に注目すると、「パラレル・キャリア」は20代(13.4%)から50代(9.4%)と大きく減少していた。パラレル・キャリアは、収入増加や希望の仕事ができるなどの利点がある一方で、本業への時間的な切迫や労働時間の増加などのデメリットもあり、中高年齢者には敬遠されている可能性がある。「リモート・ワーク、テレ・ワーク」は、30代を頂点にその後は減少していた。職場で協力しながら働くことを前提としている世代にとっては抵抗があると考えられる。ただし、調査時点では新型コロナウイルスによる社会変化が生じてはいなかったもので、コロナ禍において、この値は大きく変化する可能性がある。この他、

減少が見られたのは、「週3正社員、週4正社員」や「ギグ・ワーク」、であるが、いずれも緩やかな減少傾向にあった。自由度の高い働き方、不定形な働き方は若年層に好まれるが、中高年齢者にとってはやや抵抗感があるようである。

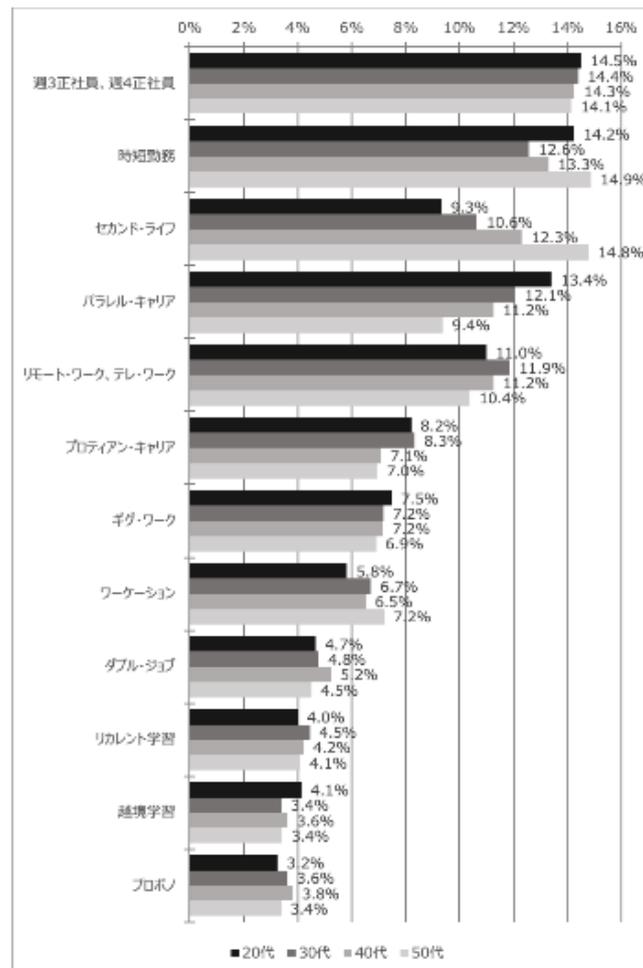
図表 5-16 関心あるキャリアや働き方の割合(性別)

関心のあるキャリアや働き方	男性	女性	合計
週3正社員、週4正社員 (週に3日あるいは4日など正社員で働くこと)	12.5%	16.5%	14.3%
時短勤務 (一日の労働時間を短縮して働くこと)	12.1%	15.6%	13.7%
セカンド・ライフ (本業を早期に引退して余暇を楽しむこと)	13.7%	9.9%	12.0%
パラレル・キャリア (本業を持ちながら、第二の活動をする。兼業・副業)	11.9%	10.8%	11.4%
リモート・ワーク、テレ・ワーク (会社や組織に出勤せず、自宅等の場所で働くこと)	10.7%	11.6%	11.1%
プロティアン・キャリア (環境変化にあわせて自分のキャリアを柔軟に変化させること)	8.0%	7.0%	7.6%
ギグ・ワーク (インターネットを使い、必要などときに必要なだけ働くこと)	7.3%	6.9%	7.2%
ワーケーション (リゾート地などで、休暇を兼ねて働くこと)	6.7%	6.5%	6.6%
ダブル・ジョブ (職場内で主たる仕事を2つ持つこと)	5.1%	4.6%	4.8%
リカレント学習 (社会人大学・大学院やビジネススクール等で学び直すこと)	4.1%	4.3%	4.2%
越境学習 (自分の専門である職場や組織を超えた学習を仕事に活かすこと)	3.9%	3.3%	3.6%
プロボノ (本業とは別に職業上のスキルや専門知識を活かした活動をする)	3.9%	3.1%	3.5%
合計	100.0%	100.0%	100.0%



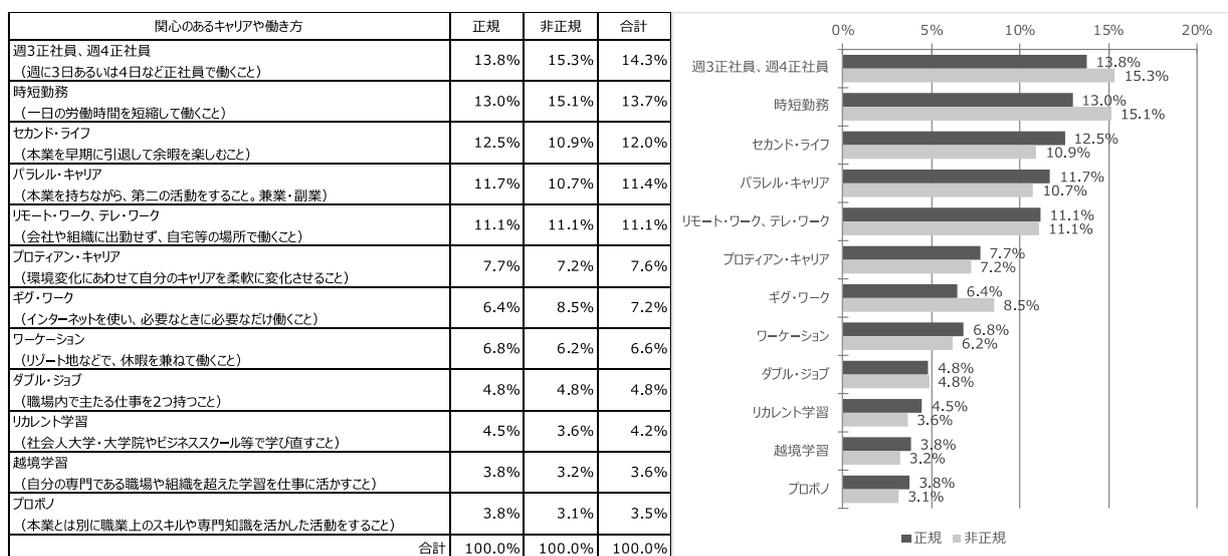
図表 5-17 関心あるキャリアや働き方の割合(年代別)

関心のあるキャリアや働き方	20代	30代	40代	50代	合計
週3正社員、週4正社員 (週に3日あるいは4日など正社員で働くこと)	14.5%	14.4%	14.3%	14.1%	14.3%
時短勤務 (一日の労働時間を短縮して働くこと)	14.2%	12.6%	13.3%	14.9%	13.7%
セカンド・ライフ (本業を早期に引退して余暇を楽しむこと)	9.3%	10.6%	12.3%	14.8%	12.0%
パラレル・キャリア (本業を持ちながら、第二の活動をする。兼業・副業)	13.4%	12.1%	11.2%	9.4%	11.4%
リモート・ワーク、テレ・ワーク (会社や組織に出勤せず、自宅等の場所で働くこと)	11.0%	11.9%	11.2%	10.4%	11.1%
プロティアン・キャリア (環境変化にあわせて自分のキャリアを柔軟に変化させること)	8.2%	8.3%	7.1%	7.0%	7.6%
ギグ・ワーク (インターネットを使い、必要なときに必要なだけ働くこと)	7.5%	7.2%	7.2%	6.9%	7.2%
ワーケーション (リゾート地などで、休暇を兼ねて働くこと)	5.8%	6.7%	6.5%	7.2%	6.6%
ダブル・ジョブ (職場内で主たる仕事を2つ持つこと)	4.7%	4.8%	5.2%	4.5%	4.8%
リカレント学習 (社会人大学・大学院やビジネススクール等で学び直すこと)	4.0%	4.5%	4.2%	4.1%	4.2%
越境学習 (自分の専門である職場や組織を超えた学習を仕事に活かすこと)	4.1%	3.4%	3.6%	3.4%	3.6%
プロボノ (本業とは別に職業上のスキルや専門知識を活かした活動をする)	3.2%	3.6%	3.8%	3.4%	3.6%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%



さらに、キャリアや働き方の割合について雇用形態別でまとめた（図表5-18）。正規雇用では、「週3正社員、週4正社員」（13.8%）、次いで「時短勤務」（13.0%）、「セカンド・ライフ」（12.5%）の順であった。非正規雇用では、「週3正社員、週4正社員」（15.3%）、次いで「時短勤務」（15.1%）、「リモート・ワーク、テレ・ワーク」（11.1%）の順であった。正規雇用では第3位に「セカンド・ライフ」が入る点が異なっていたが、雇用形態によらず時間や場所に制約されない働き方を望んでいる点が共通していた。正規雇用と非正規雇用を比較すると、「週3正社員、週4正社員」と「時短勤務」とも非正規雇用の割合が大きく、非正規雇用の方がより時間の制約を受けない働き方を望んでいるといえる。

図表 5-18 関心あるキャリアや働き方の割合（雇用形態別）



5. キャリア形成のプロセス

職業的一人前は経験学習によって形成される（高橋, 2012）。このことから、キャリア形成は学習との関連が考えられる。本調査では学習に関して、Q15 学習意欲・学習行動、Q18 社会に出てからの学習の重要度について調べている。Q15 では、学習意欲と学習行動について、「1 学んでみたいことがなく、実際に学んでいない」、「2 学んでみたいことはないが、実際には学んでいる」、「3 学んでみたいことはあるが、実際には学んでいない」、「4 学んでみたいことがあり、実際に学んでいる」のいずれかを選択させた（実際の調査では逆転した内容で尋ねている）。また、Q18 では、社会に出てからの学習の重要度について、「1 全く重要ではない」～「5 非常に重要である」の5件法で回答を求めた。

学習意欲・学習行動及び学習の重要度とキャリアの諸変数（組織コミットメント、ジョブインボルブメント、職業的一人前、職業価値観の自己志向・プロ志向）、そして Q46 幸福度との相関分析の結果を図表5-19に示した。いずれも学習意欲・学習行動及び学習の重要度との有意な正相関が認められた。学習意欲・学習行動との相関係数が最も高かったのは「プ

ロ志向」($r=.248, p<.001$)で、次いで「職業的一人前行動」($r=.218, p<.001$)の順であった。また、学習の重要度との相関係数が最も高かったのは「自己志向」($r=.271, p<.001$)、「プロ志向」($r=.257, p<.001$)、「職業的一人前行動」($r=.240, p<.001$)、「職業的一人前意識」($r=.229, p<.001$)の順であった。いずれも正相関が認められ、学習の意識や行動が強いほどキャリア形成がなされるといえる。

なお、幸福度と組織コミットメント及びジョブインボルブメント、職業的一人前との間には $r>.200$ の有意な正相関が認められた。これらのキャリア変数は、個人が組織や職務の要請に適合することを意味する変数であるが、このことは、個人が犠牲になっているのではなく幸福につながっていることを示しているといえる。

図表 5-19 学習とキャリア諸変数との相関分析

	Q27_1	Q27_2	Q25	Q26	Q30_1	Q30_2	Q15	Q18
Q27_1組織コミットメント	—							
Q27_2ジョブインボルブメント	.670 ***	—						
Q25職業的一人前行動	.409 ***	.367 ***	—					
Q26職業的一人前意識	.461 ***	.462 ***	.554 ***	—				
Q30_1自己志向	.175 ***	.075 ***	.346 ***	.278 ***	—			
Q30_2 プロ志向	.384 ***	.477 ***	.418 ***	.483 ***	.323 ***	—		
Q15 学習意欲・学習行動	.123 ***	.112 ***	.218 ***	.189 ***	.185 ***	.248 ***	—	
Q18 学習の重要度	.133 ***	.092 ***	.240 ***	.229 ***	.271 ***	.257 ***	.355 ***	
Q46 幸福度	.293 ***	.239 ***	.268 ***	.236 ***	.136 ***	.164 ***	-.145 ***	.141 ***

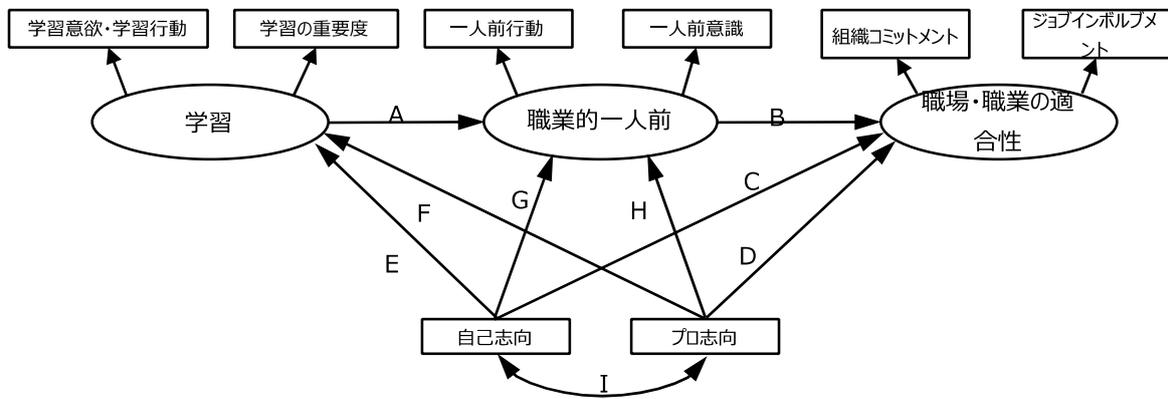
***: $p<.001$

学習とキャリア形成のプロセスを明らかにするために、前述の相関分析（図表 5-19）と各変数間の因果関係を検討し、図表 5-20 に示すモデルにて共分散構造分析を行った。この時、性別×雇用形態別と年代別の 2 つの多母集団同時分析を行った（適合度は図中を参照）。このモデルは、「学習が、職業的一人前の形成を媒介して、職場・職業の適合性を向上するが、これらの変数に対して職業価値観（自己志向とプロ志向）が調整変数として影響を及ぼす」ことを表している。職場・職業の適合性に最も強く影響するのは職業的一人前で、次いでプロ志向、自己志向の順であった。自己志向は、自分のやり方や安定した職場、確実な報酬を志向する職業価値観であるが、これが強くなると職業的一人前に対して正の影響を及ぼす一方で、職場・職業の適合性に負の影響を及ぼすことが示された。

—

図表 5-20 学習とキャリア形成との関連(性別×雇用形態別、年代別)

適合度(性別×雇用形態別) : GFI=.981, AGFI=.947, NFI=.966, CFI=.970, RMSEA=.036
 適合度(年代別) : GFI=.980, AGFI=.944, NFI=.963, CFI=.967, RMSEA=.038
 (誤差編集は省略。パス係数は下表参照)



パス	正規男性	正規女性	非正規男性	非正規女性	20代	30代	40代	50代
A	<u>.151</u> ***	.193 ***	.161 **	<u>.259</u> ***	.156 **	.229 ***	<u>.148</u> ***	<u>.238</u> ***
B	.702 ***	.635 ***	.639 ***	<u>.448</u> ***	.759 ***	.593 ***	.644 ***	<u>.569</u> ***
C	-.212 ***	-.210 ***	<u>-.117</u> **	-.143 ***	-.159 ***	-.226 ***	-.219 ***	<u>-.138</u> ***
D	.170 ***	.253 ***	<u>.165</u> **	.282 ***	<u>.120</u> **	.231 ***	.219 ***	<u>.242</u> ***
E	.282 ***	<u>.304</u> ***	<u>.240</u> ***	.258 ***	.296 ***	<u>.305</u> ***	.301 ***	<u>.229</u> ***
F	<u>.338</u> ***	.320 ***	.326 ***	<u>.291</u> ***	.362 ***	.309 ***	.321 ***	<u>.311</u> ***
G	.162 ***	.211 ***	<u>.106</u> **	.114 ***	<u>.140</u> ***	.218 ***	.212 ***	.153 ***
H	.526 ***	.447 ***	.564 ***	<u>.416</u> ***	.533 ***	.427 ***	.498 ***	<u>.399</u> ***
I	.464 ***	<u>.208</u> **	.382 ***	.215 ***	.333 ***	.369 ***	<u>.296</u> ***	.302 ***

** : $p < .01$, *** : $p < .001$

※ 各パスにおいて、最大値に網掛けを、最小値に下線を付した。

パスAは、学習によって職業的一人前を形成するパスである。このパス係数は、非正規雇用女性(.259)及び50代(.238)が最も大きく、次いで正規雇用女性(.193)及び30代(.229)であった。これらの人は職業的一人前の学習効率が比較的高いといえる。パスBは、職業的一人前によって職場・職業の適合性を向上させるパスである。このパス係数は、正規雇用男性(.702)及び20代(.759)が最も大きく、次いで非正規雇用男性(.639)及び40代(.644)であった。これらの人は職業的一人前向上によって職場・職業に適合しているといえる。調整変数である職業価値観は、特に「プロ志向」が、性別×雇用形態別や年代によらず、学習(パスF)及び職業的一人前(パスH)へ比較的大きく正の影響を与えていた。具体的には、パスFは、正規雇用男性(.338)及び20代(.362)が最も大きく、次いで非正規雇用男性(.326)及び40代(.321)、パスHは、非正規雇用男性(.564)及び20代(.533)が最も大きく、次いで正規雇用男性(.526)及び40代(.498)であった。一方「自己志向」は、職場・職業の適合性(パスC)へ弱いながらも負の影響を与えていた。

6. 転職経験について

(1) 転職経験の有無

Q23では、これまでの人生における転職経験の有無を尋ねた。転職経験と雇用形態の関係を調べるため、性別×雇用形態別でクロス集計を行った(図表5-21)。転職経験者数は全体の55.7%であり、半数以上の人に転職経験があった。また、正規雇用男性は転職経験「ない」の割合が有意に多く、初職から正規雇用として継続している割合が高いといえる。一方、非正規雇用は男女とも転職経験「ある」の割合が有意に多かった。本調査では転職当時の雇用形態は不明であるが、これまでの転職経験が現在の雇用形態に少なからず影響を及ぼすと考えるならば、転職経験「ある」ものは、転職理由は別として、結果として非正規雇用になっている確率が高いと考えられる。

図表 5-21 転職経験の有無のクロス集計(性別×雇用形態別)

性別 × 雇用形態別	転職経験		合計	N
	ない	ある		
正規男性	23.8%	<u>20.3%</u>	44.2%	2650
正規女性	9.9%	11.8%	21.7%	650
非正規男性	<u>4.0%</u>	6.9%	10.8%	1300
非正規女性	<u>6.6%</u>	16.7%	23.3%	1400
合計	44.3%	55.7%	100.0%	6000

※統計的に有意な箇所について調整済み残差を求め、5%水準で
値が大きい個所に網掛け、小さい個所に下線を付した。

次に、転職経験と年収との関連について注目する。転職経験の有無と過去1年間の個人年収との関係を年代別にクロス集計を行った(図表5-22)。その結果、20代では転職経験「ある」は年収100~300万円未満が有意に多く、「ない」は300~400万円未満が有意に多かった。30代では「ある」は100~400万円未満が有意に多く、「ない」は600~800万円未満が有意に多かった。40代では「ある」は100未満~400万円未満が有意に多く、「ない」は500~1,100万円未満が有意に多かった。50代では「ある」は100未満~500万円未満が有意に多く、「ない」は600~1,100万円未満が有意に多かった。このことから、転職経験の有無にかかわらず、年代が高いほど年収の幅が広がっていくことが示された。転職経験「ある」は200万円付近を中心に年代が進むにつれ年収の幅が広がったが、転職経験「ない」は年代が高いほど年収の中心が高額方向へ移行しつつ、その幅も広がっていた。転職経験「ない」場合におけるこの現象は、年功賃金制の特徴が表れているといえる。

図表 5-22 転職経験の有無と個人年収(クロス集計)

個人年収	20代 N=1150		30代 N=1400		40代 N=1950		50代 N=1500	
	転職経験		転職経験		転職経験		転職経験	
	ない	ある	ない	ある	ない	ある	ない	ある
100万円未満	9.2%	9.2%	7.9%	10.0%	<u>6.9%</u>	11.0%	<u>7.5%</u>	11.8%
100～200万円未満	<u>14.0%</u>	20.3%	<u>8.8%</u>	13.4%	<u>10.5%</u>	15.5%	<u>7.2%</u>	16.6%
200～300万円未満	<u>21.2%</u>	27.4%	<u>9.9%</u>	18.6%	<u>6.8%</u>	17.4%	<u>5.0%</u>	12.3%
300～400万円未満	26.9%	<u>21.3%</u>	<u>13.7%</u>	19.4%	<u>11.1%</u>	14.7%	<u>5.3%</u>	15.4%
400～500万円未満	16.6%	13.2%	15.6%	14.6%	11.7%	12.0%	<u>6.6%</u>	12.9%
500～600万円未満	6.1%	3.9%	15.4%	8.6%	12.5%	<u>9.6%</u>	9.5%	7.3%
600～700万円未満	1.8%	1.3%	13.0%	<u>6.3%</u>	9.4%	<u>5.9%</u>	9.5%	<u>6.0%</u>
700～800万円未満	0.8%	0.5%	6.8%	<u>2.9%</u>	9.8%	<u>4.2%</u>	16.9%	<u>5.1%</u>
800～900万円未満	0.3%	0.0%	3.1%	2.1%	8.5%	<u>2.5%</u>	10.1%	<u>2.6%</u>
900～1,000万円未満	0.6%	0.3%	2.0%	1.1%	3.7%	<u>2.2%</u>	5.5%	<u>1.6%</u>
1,000～1,100万円未満	0.1%	0.3%	0.8%	0.5%	3.9%	<u>1.8%</u>	5.1%	<u>1.8%</u>
1,100～1,200万円未満	0.0%	0.3%	0.9%	<u>0.0%</u>	1.2%	0.5%	2.0%	1.4%
1,200万円以上	<u>0.3%</u>	1.3%	1.1%	0.9%	2.3%	2.1%	7.3%	<u>4.3%</u>
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※統計的に有意な箇所について調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい個所に網掛け、小さい個所に下線を付した。

転職経験は現在のキャリア形成にどのような影響を与えているかを明らかにするために、転職経験の有無によるキャリア形成の諸変数（組織コミットメント、ジョブインボルブメント、職業的一人前）との差を検定した（図表5-23）。その結果、すべての変数において有意差が認められた。組織コミットメントやジョブインボルブメントは転職経験「ない」方が有意に高かった。職場や職業との高い適合性によって、転職が不要となる場合が多いといえる。一方、職業的一人前行動と職業的一人前意識は転職経験「ある」方が有意に高いことが示された。転職経験を通じて職業的一人前として求められる意識と行動が習得されていったと解釈することはできる。ただし、特に職業的一人前行動は高年齢ほど高くなり（図表5-9及び図表5-10参照）、また、転職経験も高年齢ほど多くなるので（図表5-26参照、後述）、職業的一人前については年齢による影響も十分に考えられる。

図表 5-23 転職経験とキャリア形成(t検定)

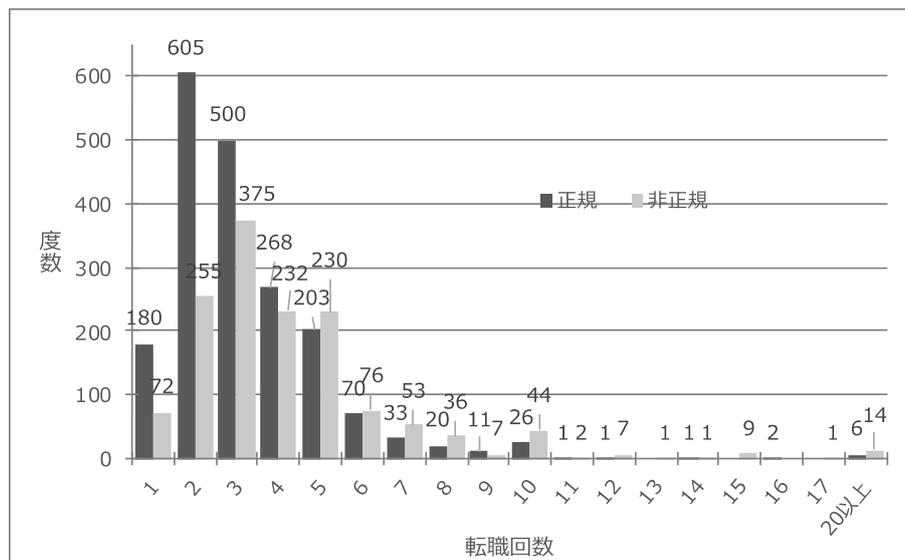
キャリア形成	転職経験	転職経験			有意差
		平均	標準偏差	N	
組織コミットメント	ない	3.04	0.891	2658	*
	ある	2.99	0.939	3342	
ジョブインボルブメント	ない	2.77	0.870	2658	**
	ある	2.69	0.927	3342	
職業的一人前行動	ない	3.22	0.719	2658	**
	ある	3.28	0.709	3342	
職業的一人前意識	ない	3.12	0.764	2658	*
	ある	3.17	0.749	3342	

*: $p < .05$, **: $p < .01$

(2) 転職回数

Q23 では、転職経験がある者（N=3,342）に対して転職社数（＝転職回数）について尋ねた。この結果を雇用形態別でヒストグラムに示した（図表 5－24）。正規雇用（調査時）では転職回数の最頻値が 2 回、平均値が 3.32 回であるのに対して、非正規雇用（調査時）では最頻値は 3 回、平均値は 4.27 回であった。t 検定の結果、非正規雇用者の転職回数の方が有意に多かった（ $t(3340)=8.789, p<.001$ ）。

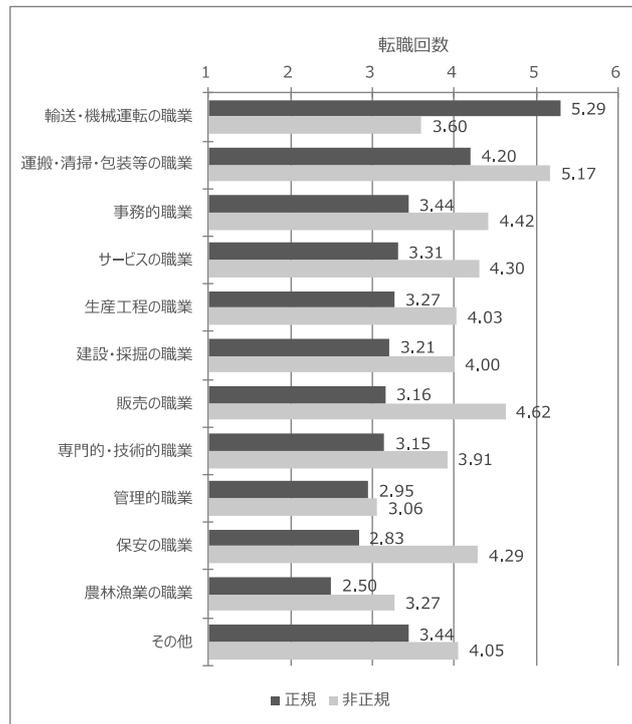
図表 5－24 転職回数のヒストグラム（雇用形態別、転職経験者 N=3,342）



次に、転職回数を職業別・雇用形態別でグラフ化した（図表 5－25）。正規雇用において最も転職回数が多い職業は「輸送・機械運転」（5.29 回）であり、次いで「運搬・製造・包装等」（4.20 回）、「事務的職業」（3.44 回）の順であった。非正規雇用において最も転職回数が多い職業は「運搬・製造・包装等」（5.17 回）であり、次いで「販売」（4.62 回）、「事務的職業」（4.42 回）の順であった。特徴的であったのは、「輸送・機械運転」のみ正規雇用の転職回数が非正規雇用よりも上回っていたことである。この職業は、転職であっても正規雇用されやすいことが考えられる。

また、転職回数の年代変化を性別×雇用形態別で表した（図表 5－26）。全体の傾向として、転職回数は 20 代～30 代に増加し、それ以降で横ばいする傾向がみられた。年代変化ではいずれも有意差が認められた（正規男： $F(3)=4.334, p<.01$ ；正規女： $F(3)=13.104, p<.001$ ；非正規男： $F(3)=3.573, p<.01$ ；非正規女： $F(3)=7.271, p<.001$ ）。また、正規雇用男性は、転職回数が最も少なく、非正規雇用男女とは 30 代以降で、正規雇用女性とは 40 代以降で転職回数の開きがみられた。全体として 30 代で転職が落ち着く傾向がある中、正規雇用女性だけは 40 代まで転職回数が増加していることがうかがえた。40 代女性には、子育て後の再就職や家計補助など、転職してでも正規雇用を希求する何らかの動機があると思われる。

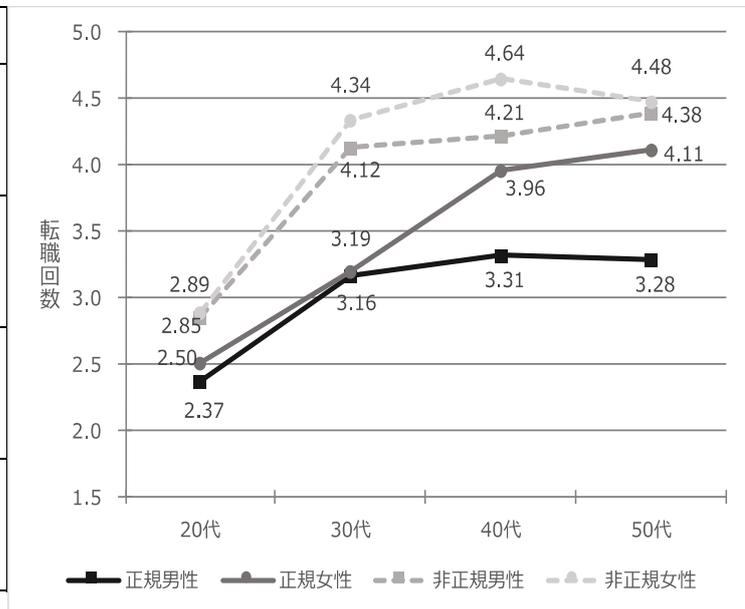
図表 5-25 転職回数と職業(雇用形態別、転職経験者 N=3,342)



図表 5-26 転職回数の年代変化(性別×雇用形態別、転職経験者 N=3,342)

性別×雇用形態別	年代	平均値	標準偏差	N	有意差
正規男性	20代	2.37	1.464	112	**
	30代	3.16	3.976	322	
	40代	3.31	1.787	465	
	50代	3.28	1.877	320	
	合計	3.17	2.563	1219	
正規女性	20代	2.50	1.213	106	***
	30代	3.19	1.773	179	
	40代	3.96	2.718	254	
	50代	4.11	3.102	169	
	合計	3.58	2.504	708	
非正規男性	20代	2.85	2.023	54	**
	30代	4.12	3.449	57	
	40代	4.21	2.927	136	
	50代	4.38	3.222	164	
	合計	4.09	3.056	411	
非正規女性	20代	2.89	1.676	108	***
	30代	4.34	5.615	194	
	40代	4.64	3.285	400	
	50代	4.48	2.354	302	
	合計	4.35	3.548	1004	

：p<.01, *：p<.001



7. 転職希望について

(1) 転職希望の実態

Q24では、現在の転職希望について「1 転職したくない」～「5 転職したい」の5件法で回答を求めた。転職希望の強さを属性別に表に示した(図表5-27)。t検定の結果、雇用形態別、配偶者の有無、子どもの有無で有意差が認められた(性別: $t(5998)=.264, n.s.$; 雇用形態別: $t(5998)=2.03, p<.05$; 配偶者有無: $t(5998)=9.048, p<.001$; 子ども有無: $t(5998)=7.638, p<.001$)。転職希望は、正規雇用、配偶者なし、子どもなしの方が有意に強いことが確認された。この結果から、配偶者や子どもの存在は、その扶養義務が生じるために転職希望を抑制するものと考えられる。雇用形態別の差については、後述の「(3) 職業・キャリアの問題と転職希望」において両者に相関関係が認められたことから、正規雇用の方が非正規雇用よりも職業・キャリアの問題を強く感じており、このことが転職希望の高さに表れていると考えられる。

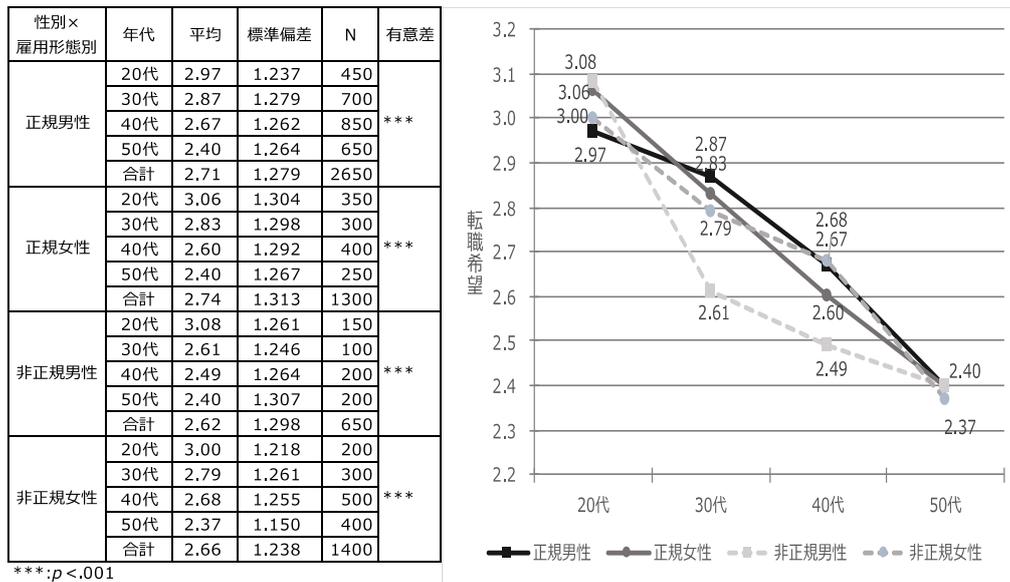
図表 5-27 転職希望の強さ(t 検定)

		平均	標準偏差	N	有意差
性別	男性	2.69	1.283	3300	
	女性	2.70	1.275	2700	
雇用形態別	正規	2.72	1.290	3950	*
	非正規	2.65	1.258	2050	
配偶者	いる	2.55	1.254	3208	***
	いない	2.85	1.291	2792	
子ども	いる	2.55	1.259	2675	***
	いない	2.81	1.285	3325	

*: $p<.05$, ***: $p<.001$

次に、転職希望の年代変化を性別×雇用形態別に示した(図表5-28)。全体として、年代が低いほど転職希望が強く、年代が進むと低下する傾向が示された。特に、非正規雇用男性の転職希望度は30代で他よりも著しく低下する変化が見られた。年代差についてはすべて有意差が認められた(正規男: $F(3)=23.760, p<.001$; 正規女: $F(3)=25.207, p<.001$; 非正規男: $F(3)=9.290, p<.001$; 非正規女: $F(3)=13.575, p<.001$)。このような年代変化は、一般的には、家族を持つこと、年齢による転職チャンスの減少、職場・職業への適合、新たな職場・職業への挑戦の諦めなどが転職希望に対して抑制的に働くためだと考えられる。ただし、組織コミットメントも年代による低下傾向があるため、一概に職場・職業の適合性の向上が原因とは考えにくい。また、職業・キャリアの問題は、年代による減少傾向と、後述の通り転職希望は職業・キャリア問題との正相関が示されている。このため、転職希望の年代変化は主に職業・キャリア問題の減少が原因であると考えられる。

図表 5-28 転職希望の年代変化(性別×雇用形態別)

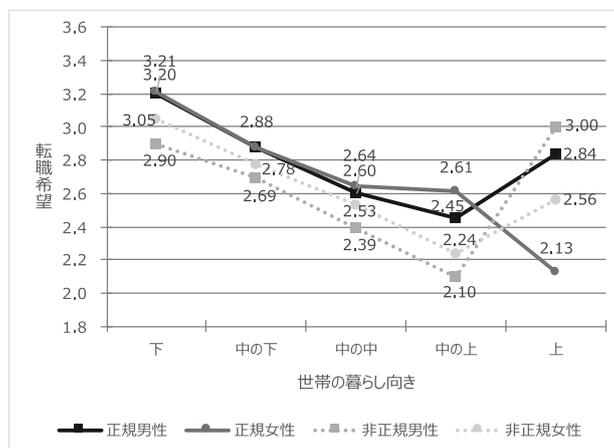


(2) 世帯の暮らし向きと転職希望

Q6では、世帯の暮らし向きについて、「1下」～「5上」の5件法で回答を求めた。世帯の暮らし向きと転職希望との関連をグラフで示した(図表5-29)。全体としては、暮らし向きが悪いほど転職希望が強まることが示された。両者には弱い有意な負相関が認められた(正規男性: $r = -.153$, $p < .001$; 正規女性: $r = -.128$, $p < .001$; 非正規男性: $r = -.185$, $p < .001$; 非正規女性: $r = -.183$, $p < .001$)。

生活水準が低い場合、この解決のために転職希望が強くなると考えられる。世帯の低収入や低生活水準が転職希望の1要因であるといえる。ただし、正規雇用女性を除き、暮らし向きが「上」においては転職希望が上昇する現象も示された。生活水準が十分に満たされた場合、自己実現が優先され、それが期待できる職業や企業への転職希望が強まるのではないかと推測される。

図表 5-29 転職希望と世帯の暮らし向き(性別×雇用形態別)

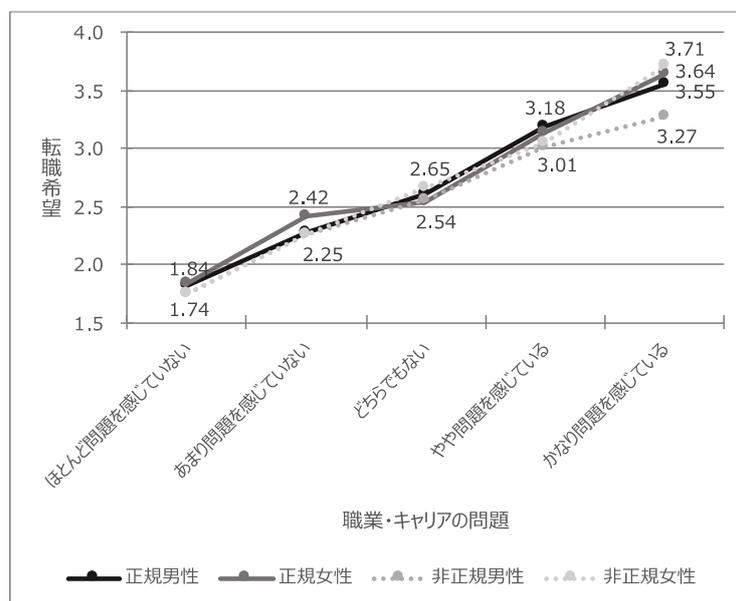


(3) 職業・キャリアの問題と転職希望

Q34では、職業・キャリアの問題について、「1ほとんど問題を感じていない」～「5かなり問題を感じている」の5件法で回答を求めた。この値と転職希望との関連を性別×雇用形態別でグラフで示した(図表5-30)。性別・雇用形態別によらず、職業・キャリアの問題を強く感じるほど転職希望が強くなる共変関係が示された。相関分析の結果、両者は有意な正相関が認められた(正規男性: $r = .371, p < .001$; 正規女性: $r = .343, p < .001$; 非正規男性: $r = .326, p < .001$; 非正規女性: $r = .397, p < .001$)。つまり、職業・キャリア上の問題を転職によって解決を図ろうとする傾向が示された。

では、転職によって解決を図ろうとするような職業・キャリアの問題とは何であろうか。Q32では、23種の職業・キャリアの問題及び生活全般について問題を感じるものをすべて選択させた。そこで、各問題の転職希望度を表にまとめた(図表5-31)。選択された問題ごとの転職希望度は「自分の転職」(3.85)が最も強く、次いで「自分の職業の向き不向き」(3.34)、「自分の労働条件」(3.20)、「職場の上司との人間関係」(3.14)の順であった。職業適性、労働条件、上司との人間関係が転職につながりやすい問題であることが分かる。これらの問題は、労働者自身の認知や行動の変容によって解決の可能性はあるものの、多くの労働者は職場を変える「転職」によって問題を回避しようとしているといえる。

図表 5-30 転職希望と職業・キャリアの問題(性別×雇用形態別)



図表 5-31 職業・キャリアの問題と転職希望度

職業・キャリアおよび生活全般の問題	問題を感じる			有意差	問題を感じない		
	平均	標準偏差	N		平均	標準偏差	N
自分の転職	3.85	0.996	1162	>>>	2.42	1.181	4838
自分の職業の向き不向き	3.34	1.208	1013	>>>	2.56	1.254	4987
自分の労働条件	3.20	1.210	1423	>>>	2.54	1.260	4577
職場の上司との人間関係	3.14	1.288	755	>>>	2.63	1.265	5245
誰にも話せない深刻な悩み	3.12	1.297	278	>>>	2.67	1.275	5722
いわゆる悩みやグチなど	3.08	1.282	514	>>>	2.66	1.273	5486
職場の同僚との人間関係	3.03	1.272	747	>>>	2.65	1.274	5253
自分の仕事の内容	3.02	1.276	1229	>>>	2.61	1.267	4771
職場外の人との人間関係	3.01	1.312	285	>>>	2.68	1.276	5715
自分の職業能力をアップさせる方法	2.96	1.290	914	>>>	2.65	1.272	5086
身近な法律問題	2.96	1.305	296	>>>	2.68	1.277	5704
自分の働き方	2.95	1.264	1445	>>>	2.61	1.274	4555
職場の部下との人間関係	2.93	1.372	384	>>>	2.68	1.271	5616
将来全般	2.90	1.288	2638	>>>	2.53	1.250	3362
近隣・地域との関係	2.87	1.319	283	>	2.68	1.277	5717
家族・親戚間の人間関係	2.83	1.250	510	>	2.68	1.282	5490
家族の健康	2.77	1.267	1247	>	2.67	1.282	4753
自分の老後	2.71	1.261	2355		2.68	1.291	3645
自分の健康	2.71	1.279	2036		2.69	1.280	3964
親の介護	2.68	1.252	1239		2.70	1.287	4761
子どもの進学、就職、結婚等	2.66	1.244	1029		2.70	1.287	4971
特になし	2.16	1.144	917	<<<	2.79	1.279	5083

>: $p < .05$, >>>: $p < .001$

(4) 職業・キャリアの問題とキャリア形成との関連

職業・キャリアの問題の強さとキャリア形成との関連を明らかにするために相関分析を行った(図表5-32)。職業・キャリアの問題との相関係数は、「転職希望」を除くと、「組織コミットメント」($r = -.252$, $p < .001$)が最も強く、「ジョブインボルブメント」($r = -.220$, $p < .001$)、「世帯の暮らし向き」($r = -.205$, $p < .001$)の順であった。いずれも有意な負相関であった。組織コミットメントやジョブインボルブメントと関連があったことから、職業・キャリアの問題が「職場や職業との適合性」の悪化と関連していることが考えられる。また、「世帯の暮らし向き」という生活水準の低下もキャリアの問題として重要視されることも改めて確認できた。なお、「職業・キャリアの問題」と「職場や職業の適合性」との因果関係は、ここまでの調査結果からは断定できないが、「職業適性、労働条件、上司との人間関係といった具体的な諸問題が、職場や職業との適合性の悪化という抽象的な結果をもたらした」と考えるのは自然だと思われる。

図表 5-32 職業・キャリアの問題とキャリア諸変数との相関分析

	Q27_1	Q27_2	Q25	Q26	Q30_1	Q30_2	Q6	Q24
Q27_1組織コミットメント	—							
Q27_2ジョブインボルブメント	.670 ***	—						
Q25職業的一人前行動	.409 ***	.367 ***	—					
Q26職業的一人前意識	.461 ***	.462 ***	.554 ***	—				
Q30_1自己志向	.175 ***	.075 ***	.346 ***	.278 ***	—			
Q30_2 プロ志向	.384 ***	.477 ***	.418 ***	.483 ***	.323 ***	—		
Q6世帯の暮らし向き	.178 ***	.178 ***	.178 ***	.145 ***	.056 ***	.147 ***	—	
Q24転職希望	-.302 ***	-.281 ***	-.085 ***	-.093 ***	.034 ***	-.025 ***	-.149 ***	—
Q34職業・キャリアの問題	-.252 ***	-.220 ***	-.135 ***	-.121 ***	.024 ***	.003 ***	-.205 ***	.366 ***

***: $p < .001$

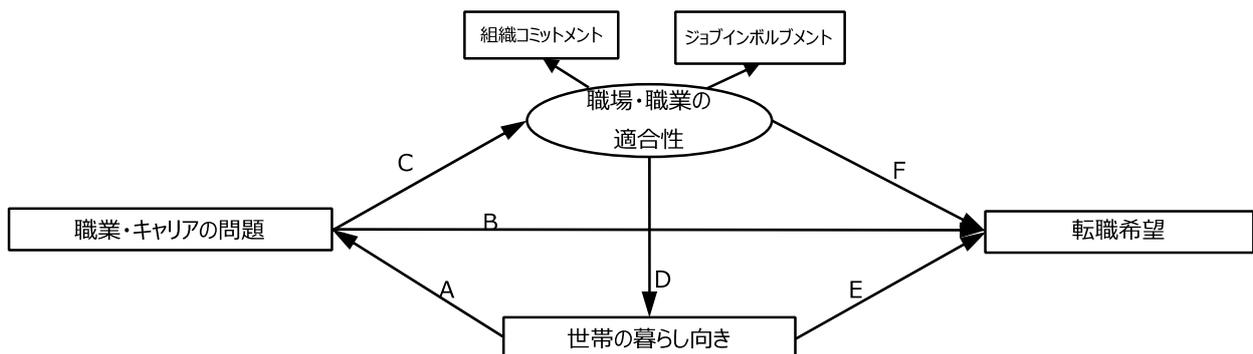
そこで、上記の相関分析の結果と各変数の意味を考慮して、図表 5-33 のパスを設定して共分散構造分析を行った。この時、性別×雇用形態別と年代別の 2 つの多母集団同時分析を行った（適合度は図中を参照）。これは、「転職希望は、職業・キャリアの問題によって増大される一方で、職場・職業の適合性及び世帯の暮らし向きが転職希望を減少させる。同時に、職業・キャリアの問題は職場・職業の適合性を低下させ、この低下が世帯の暮らし向きを低下させ、これが元の職業・キャリアの問題に帰還する」というモデルである。転職希望へのパス B、E、F に注目すると、性別×雇用形態別では非正規雇用男性のパス F (-.304) が最も強く、次いで非正規雇用女性のパス B (.300)、年代別では 30 代のパス F (-.323) が最も強く、次いで 50 代のパス B (.293) であった。

図表 5-33 転職希望とキャリア形成との関連(共分散構造)

適合度 (性別×雇用形態別) : GFI=.999, AGFI=.992, NFI=.997, CFI=.999, RMSEA=.013

適合度 (年代別) : GFI=.999, AGFI=.994, NFI=.998, CFI=.998, RMSEA=.010

(誤差編集は省略。パス係数は下表参照)



パス	正規男性	正規女性	非正規男性	非正規女性	20代	30代	40代	50代
A	-.127 ***	<u>-.116 ***</u>	-.252 ***	-.204 ***	<u>-.139 ***</u>	-.156 ***	-.156 ***	-.153 ***
B	.290 ***	.259 ***	<u>.244 ***</u>	.300 ***	.272 ***	<u>.217 ***</u>	.286 ***	.293 ***
C	-.286 ***	-.240 ***	<u>-.175 ***</u>	-.257 ***	-.234 ***	-.311 ***	-.277 ***	<u>-.200 ***</u>
D	.241 ***	<u>.125 ***</u>	<u>.327 ***</u>	.172 ***	<u>.139 ***</u>	.184 ***	.241 ***	<u>.251 ***</u>
E	-.041 **	-.052 *	<u>-.010</u>	-.061 *	.011	-.067 **	-.045 *	-.040
F	<u>-.233 ***</u>	-.301 ***	-.304 ***	-.279 ***	<u>-.223 ***</u>	<u>-.323 ***</u>	-.270 ***	-.282 ***

*: $p < .05$, **: $p < .01$, ***: $p < .001$

※ 各パスにおいて、最大値に網掛けを、最小値に下線を付した。

8. 就職活動について

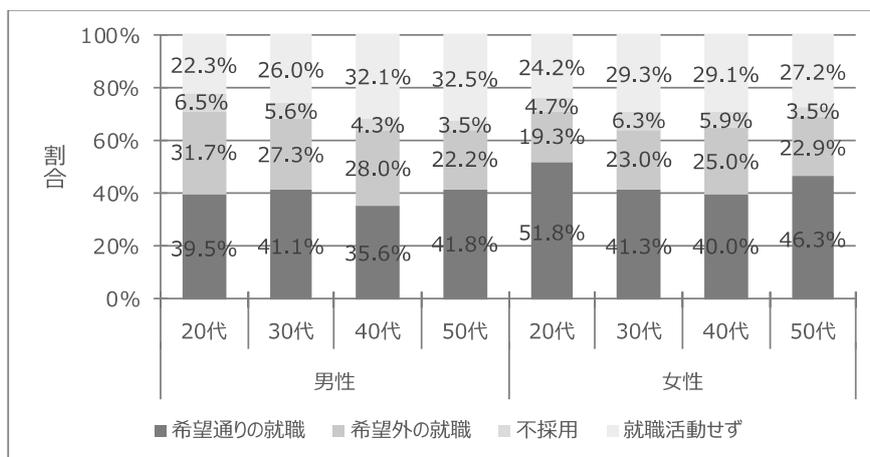
(1) 就職活動の状況

Q22 では、最終学校後の就職活動の状況について、「1 就職活動をして希望通りの就職先に就職した」、「2 就職活動をして希望通りではない就職先に就職した」、「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」のいずれかで回答を求めた。これら 4 タイプの人数比を性別×年代別のクロス集計とグラフで示した（図表 5-34）。20 代において、男性の「希望外の就職」（31.7%）及び「不採用」（6.5%）と女性の「希望通りの就職」（51.8%）が有意に多く、女性の「希望外の就職」（19.3%）が有意に少なかった。30 代において、男性の「就職活動せず」（26.0%）が有意に少なかった。40 代において、男性の「希望通りの就職」（35.6%）と女性の「希望通りの就職」（40.0%）が有意に少なかった。就職氷河期による影響と考えられる。50 代において、男性の「希望外の就職」（22.2%）と「不採用」（3.5%）と女性の「不採用」（3.5%）が他の世代と比較して有意に少なかった。バブル期入社による影響と考えられる。

図表 5-34 就職活動の状況の人数比(性別×年代別)

性別	就活タイプ	20代	30代	40代	50代
男性	希望通りの就職	39.5%	41.1%	<u>35.6%</u>	41.8%
	希望外の就職	31.7%	27.3%	28.0%	<u>22.2%</u>
	不採用	6.5%	5.6%	4.3%	<u>3.5%</u>
	就職活動せず	<u>22.3%</u>	<u>26.0%</u>	32.1%	32.5%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
女性	希望通りの就職	51.8%	41.3%	<u>40.0%</u>	46.3%
	希望外の就職	<u>19.3%</u>	23.0%	25.0%	22.9%
	不採用	4.7%	6.3%	5.9%	<u>3.5%</u>
	就職活動せず	<u>24.2%</u>	29.3%	29.1%	27.2%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※統計的に有意な個所について調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい個所に網掛け、小さい個所に下線を付した。



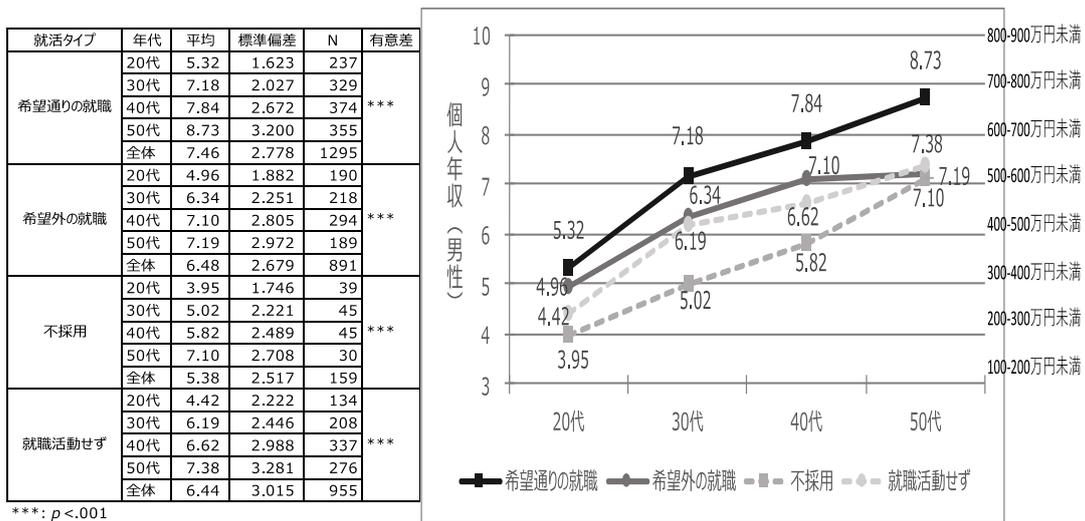
(2) 年収への影響

就職活動タイプ別に過去 1 年間の個人年収の年代変化をグラフ化した（図表 5-35、図

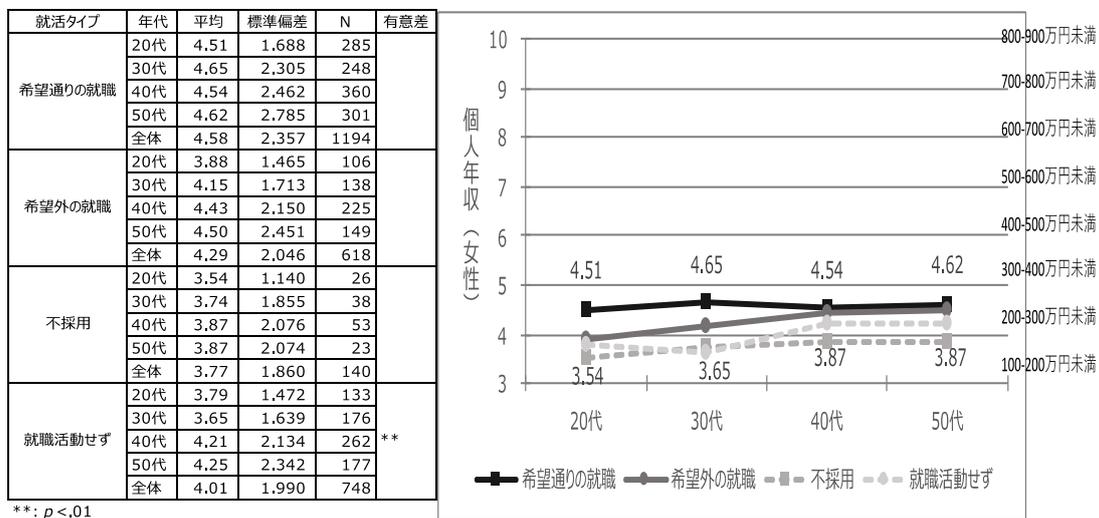
表5-36)。個人年収の単位は、「1. なし」、「2. 100万円未満」、「3. 100～200万円未満」、「4. 200～300万円未満」と100万円単位で増加し、「14. 1,200万円以上」の14件法となっている。

男性はいずれの就活タイプも年代が進むほど個人年収が有意に上昇する傾向がみられた。最も年収が高かったのは「希望通りの就職」であり、すべての年代において他のタイプよりも高い年収を示していた。次いで「希望外の就職」及び「就活せず」であり、最も少ないのが「不採用」であった。女性は、男性のような上昇する傾向はみられず、ほぼ横ばいの変化であった。最も高い年収は「希望通りの就職」、次いで「希望外の就職」、「就活せず」、「不採用」の順であった。日本型雇用慣行である年功賃金制によって、学卒時の就職活動の結果がその後の年収に影響を与えている状況が示された。また、年代による年収の上昇は男性が大きく、高年齢ほど男女の年収格差が拡大することが示された。

図表 5-35 就職活動タイプと個人年収(男性)



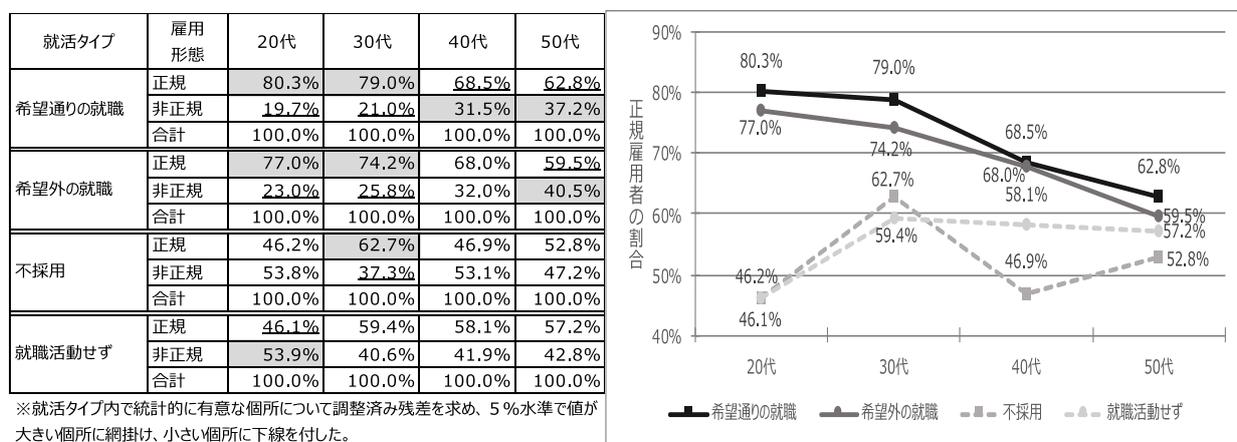
図表 5-36 就職活動タイプと個人年収(女性)



(3) 雇用状況への影響

就職活動タイプごとの各年代における正規雇用の割合をクロス集計した（図表5-37）。「希望通り就職」及び「希望外の就職」は、20代で75%以上であったが、50代では60%前後まで下降していた。「就職活動せず」は20代の46%程度から30代の60%弱まで上昇してその値を維持していた。「不採用」は30代までは「就職活動せず」と同様の上昇がみられたが、その後50%前後に下降していた。学卒で就職を達成したものとそれ以外では、20代～40代までは正規雇用の割合に開きがあるといえる。

図表 5-37 就職活動タイプと正規雇用者の割合（年代別）



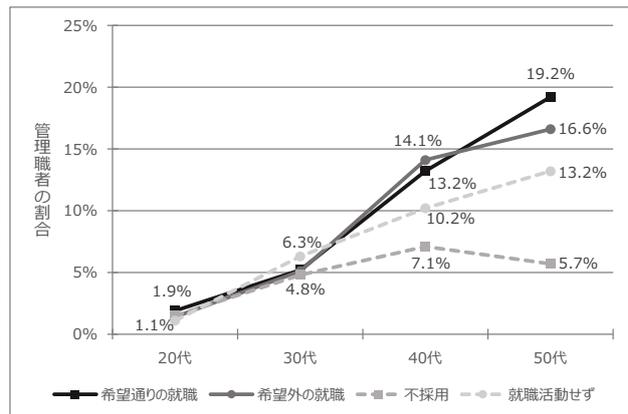
同様に、管理職者の割合を図表5-38に示した。管理職者の割合は、20代～30代において就職活動タイプによる差はみられないが、40代以降にタイプ差が拡大していく傾向が示された。50代においては、「希望通りの就職」（19.2%）が最も大きく、次いで「希望外の就職」（16.6%）、「就職活動せず」（13.2%）、「不採用」（5.7%）であった。このような年代変化は年功序列の人事制度による影響が考えられるが、就職活動タイプによって40代以降のキャリアパスに大きな違いを生じさせる点が示された。

さらに、就職活動タイプ別に転職経験の有無についてクロス集計を行った（図表5-39）。最も転職経験が多かったのは「希望外の就職」（68.3%）であり、次いで「希望通りの就職」（54.6%）、「不採用」（53.5%）、「就職活動せず」（46.6%）の順であった。また、「希望外の就職」は「あり」の割合が有意に高かった。「希望外の就職」はより希望に合った就職を目指して転職経験が多くなると考えられる。「就職活動せず」は転職経験も有意に少なく、初職を継続しているものが多いといえる。

図表 5-38 就職活動タイプと管理職者の割合(年代別)

就活タイプ	職位	20代	30代	40代	50代
希望通りの就職	管理職	1.9%	5.2%	13.2%	19.2%
	非管理職	98.1%	94.8%	86.8%	80.8%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
希望外の就職	管理職	1.4%	5.1%	14.1%	16.6%
	非管理職	98.6%	94.9%	85.9%	83.4%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
不採用	管理職	1.5%	4.8%	7.1%	5.7%
	非管理職	98.5%	95.2%	92.9%	94.3%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
就職活動せず	管理職	1.1%	6.3%	10.2%	13.2%
	非管理職	98.9%	93.7%	89.8%	86.8%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※就活タイプ内で統計的に有意な個所について調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい個所に網掛け、小さい個所に下線を付した。



図表 5-39 転職経験の有無(就職活動タイプ別)

就活タイプ	転職経験		合計	N
	なし	あり		
希望通りの就職	45.4%	54.6%	100%	2489
希望外の就職	<u>31.7%</u>	68.3%	100%	1509
不採用	46.5%	53.5%	100%	299
就職活動せず	53.4%	<u>46.6%</u>	100%	1703

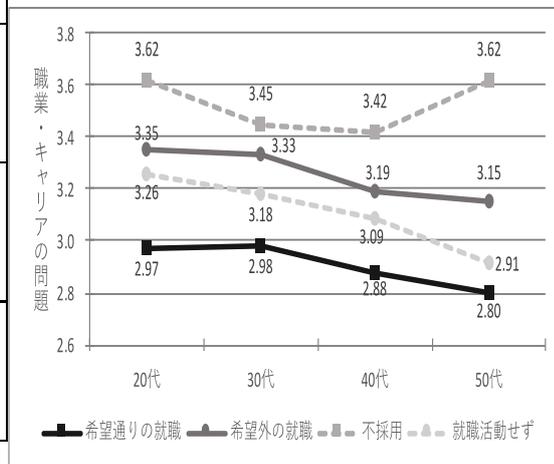
※統計的に有意な箇所について調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい個所に網掛け、小さい個所に下線を付した。

(4) 職業・キャリアの問題への影響

就職活動タイプ別に職業・キャリアの問題（5件法で、値が大きいほど問題が大きい）の年代変化をグラフにした（図表5-40）。「不採用」を除いて、年代が進むと職業・キャリアの問題は有意に低下する傾向が見られた。「不採用」は30代～40代に問題が低下し、高年齢期で上昇する谷型の傾向が見られたが、有意差は認められなかった。また、全年代を通して、最も職業・キャリアの問題が大きかったのは「不採用」（3.51）、次に「希望外の就職」（3.25）、「就職活動せず」（3.09）、「希望通りの就職」（2.90）の順であった。就職活動タイプ間には有意差が認められ（ $F(3) = 51.767, p < .001$ ）、多重比較の結果からすべての就職活動タイプ間で有差が認められた。就職活動タイプ間に職業・キャリアの問題度には差があり、それは年代を通じて維持されていることが明らかになった。

図表 5-40 職業・キャリア問題の年代変化(就職活動タイプ別)

就活タイプ	年代	平均	標準偏差	N	有意差
希望通りの就職	20代	2.97	1.001	522	**
	30代	2.98	1.036	577	
	40代	2.88	1.057	734	
	50代	2.80	1.089	656	
	全体	2.90	1.051	2489	
希望外の就職	20代	3.35	1.050	296	*
	30代	3.33	1.049	356	
	40代	3.19	1.089	519	
	50代	3.15	1.070	338	
	全体	3.25	1.070	1509	
不採用	20代	3.62	1.011	65	
	30代	3.45	1.015	83	
	40代	3.42	1.064	98	
	50代	3.62	1.147	53	
	全体	3.51	1.054	299	
就職活動せず	20代	3.26	0.996	267	***
	30代	3.18	1.054	384	
	40代	3.09	1.094	599	
	50代	2.91	1.072	453	
	全体	3.09	1.070	1703	

*: $p < .05$, **: $p < .01$, ***: $p < .001$ 

では、具体的にどのような問題を抱えているのだろうか。Q32では、23種の職業・キャリアの問題及び生活全般について問題を感じる項目すべてを選択させた。問題ありとして選択された項目における就職活動タイプの割合をクロス集計で求めた(図表5-41)。割合が有意に大きい項目(表の網掛け部分)に注目すると、「希望通りの就職」は「子どもの進学、就職、結婚等について」(48.1%)が最も多く、次いで「自分の仕事の内容について」(44.4%)、「自分の労働条件」(44.4%)、「家族の健康について」(44.4%)であった。「希望通りの就職」は労働問題の他に家庭問題が多く見られた。「希望外の就職」は「自分の転職について」(34.8%)が最も多く、次いで「職場の部下との人間関係について」(34.1%)、「職場の上司との人間関係について」(31.7%)の順であった。「希望外の就職」は転職や労働問題、そして職場の人間関係が目立った。「不採用」は「誰にも話せない深刻な悩みについて」(9.7%)が最も多く、次いで「いわゆる悩みやグチなどについて」(8.6%)、「職場外の人との人間関係について」(8.4%)の順であった。「不採用」は労働問題の他にプライベートな問題を抱えているようであった。「就職活動せず」は、他のタイプよりも有意に少ない問題(表の下線の部分)が多く、有意に多い問題はなかったが、「特になし」(49.0%)が最も多く、次いで「身近な法律問題について」(30.7%)、「家族・親族間の人間関係について」(28.2%)であった。「就職活動せず」は、特に問題を抱えていないものが多い一方で、法律問題や家族・親族間の問題などを抱えていることが示された。

図表 5-41 職業・キャリア及び生活全般の問題の割合(就職活動タイプ別)

職業・キャリアの問題および生活全般の問題	希望通りの就職	希望外の就職	不採用	就職活動せず	合計
子どもの進学、就職、結婚等について	48.1%	26.2%	3.8%	<u>21.9%</u>	100.0%
自分の仕事の内容について	44.4%	29.6%	6.0%	<u>19.9%</u>	100.0%
自分の労働条件について	44.4%	28.3%	5.4%	<u>21.9%</u>	100.0%
家族の健康について	44.4%	26.4%	5.4%	<u>23.8%</u>	100.0%
親の介護について	44.3%	26.6%	5.6%	<u>23.6%</u>	100.0%
自分の健康について	43.3%	27.2%	4.7%	<u>24.8%</u>	100.0%
自分の転職について	40.4%	34.8%	5.5%	<u>19.3%</u>	100.0%
職場の部下との人間関係について	39.8%	34.1%	6.0%	<u>20.1%</u>	100.0%
職場の上司との人間関係について	42.6%	31.7%	6.2%	<u>19.5%</u>	100.0%
自分の職業の向き不向きについて	41.4%	31.6%	7.0%	<u>20.0%</u>	100.0%
誰にも話せない深刻な悩みについて	<u>31.3%</u>	31.3%	9.7%	27.7%	100.0%
職場外の人との人間関係について	<u>35.1%</u>	31.2%	8.4%	25.3%	100.0%
いわゆる悩みやグチなどについて	<u>36.4%</u>	31.1%	8.6%	<u>23.9%</u>	100.0%
職場の同僚との人間関係について	41.4%	30.4%	7.0%	<u>21.3%</u>	100.0%
自分の職業能力をアップさせる方法について	42.8%	29.4%	6.1%	<u>21.7%</u>	100.0%
自分の働き方について	43.0%	28.3%	5.7%	<u>23.0%</u>	100.0%
将来全般について	42.6%	27.6%	5.0%	<u>24.8%</u>	100.0%
自分の老後について	42.7%	27.5%	4.9%	<u>24.9%</u>	100.0%
身近な法律問題について(離婚、相続、借金等)	<u>33.1%</u>	29.7%	6.4%	30.7%	100.0%
近隣・地域との関係について	41.3%	27.9%	7.1%	23.7%	100.0%
家族・親族間の人間関係について	38.0%	27.3%	6.5%	28.2%	100.0%
特になし	<u>30.5%</u>	<u>16.7%</u>	3.8%	49.0%	100.0%
その他	<u>9.1%</u>	72.7%	9.1%	9.1%	100.0%

※問題ごとに統計的に有意な箇所について調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい個所に網掛け、小さい個所に下線を付した。

(5) 就職活動タイプの背景にあるもの

年功序列の人事制度においては、就職活動の結果がその後のキャリア形成に影響する可能性は大いに考えられることである。ここまで、年収や正規雇用比率、管理職比率においてはその影響が見受けられた。しかし、職業・キャリアの問題についてはどうであろうか。職業・キャリアの問題は調査時点のものであり、就職活動当時の結果が現在の問題にまで影響するとは考えづらい。それにもかかわらず就職活動タイプによる職業・キャリアの問題に有意差が認められた(図表5-40)。ということは、就職活動の結果が現在まで影響を及ぼしたと考えるよりも、就職活動時から調査時点まで一貫して本人が備えている職業・キャリアに対する基本的態度があり、これが過去の就職活動と現在の職業・キャリアの問題の両方に影響を及ぼしているのとらえる方が自然である。

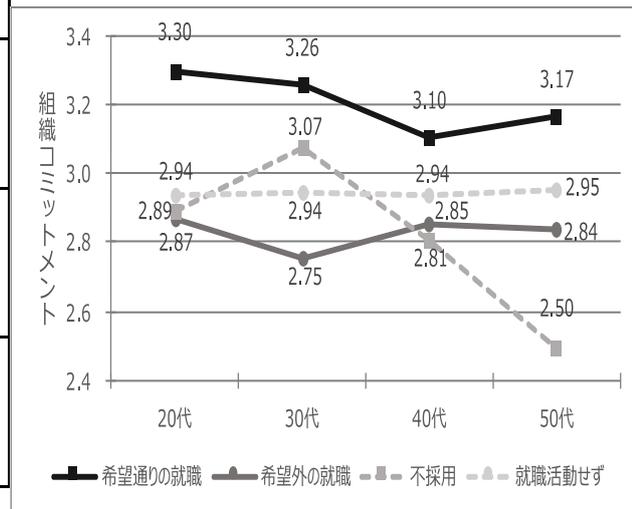
そこで、キャリア形成の諸変数の中で、就職活動タイプによる差があり、かつ職業・キャリアの問題とも強い関連を持つ変数を探索した。その結果、組織コミットメントと職業的一人前行動がこれに該当した。これらの変数について就職活動タイプ別の年代変化を図表5-42と図表5-43に示した。まず、組織コミットメントについては、「不採用」を除き、各タイプ間で交差のない年代変化が示された。かつ、組織コミットメントは職業・キャリアの問題と有意な負相関($r = -.252, p < .001$)、管理職であるかと有意な正相関($r = .068, p < .001$)、

個人年収と有意な正相関 ($r=.089, p<.001$)、転職経験と有意な負相関 ($r=-.029, p<.05$) が認められた。ただし、雇用形態との有意な相関は認められなかった。

図表 5-42 組織コミットメントの年代変化(就職活動タイプ別)

就活タイプ	年代	N	平均	標準偏差	有意差
希望通りの就職	20代	522	3.30	0.914	***
	30代	577	3.26	0.914	
	40代	734	3.10	0.903	
	50代	656	3.17	0.872	
	全体	2489	3.19	0.903	
希望外の就職	20代	296	2.87	0.860	
	30代	356	2.75	0.987	
	40代	519	2.85	0.903	
	50代	338	2.84	0.920	
	全体	1509	2.83	0.919	
不採用	20代	65	2.89	0.842	**
	30代	83	3.07	0.817	
	40代	98	2.81	1.048	
	50代	53	2.50	1.041	
	全体	299	2.84	0.959	
就職活動せず	20代	267	2.94	0.881	
	30代	384	2.94	0.894	
	40代	599	2.94	0.910	
	50代	453	2.95	0.850	
	全体	1703	2.94	0.886	

** : $p < .01$, *** : $p < .001$

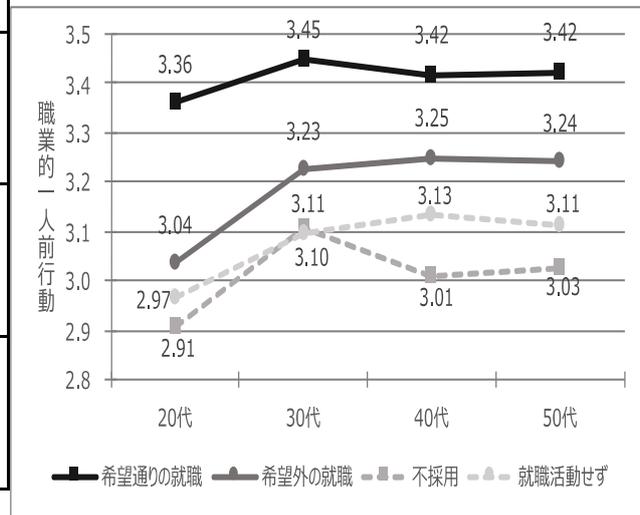


一方、職業的一人前行動は、「不採用」とは若干交差はあるものの、各タイプ間では交差のない年代変化が示された。職業的一人前行動は、職業・キャリアの問題と有意な負相関 ($r=-.135, p<.001$)、管理職であるかと有意な正相関 ($r=.087, p<.001$)、雇用形態と有意な負相関 ($r=-.103, p<.001$)、個人年収と有意な正相関 ($r=.168, p<.001$)、転職経験と有意な正相関 ($r=.042, p<.01$) が認められている。これまで、就職活動タイプによる差がみられた変数との関連をある程度、説明可能である。

以上から、就職活動タイプの背景にある一貫した基本的態度とは、組織コミットメントや職業的一人前行動のように、個人の「組織適合に対するかかわり方」であると推測できる。これが、就職活動時だけでなくその後のキャリア形成に差異を生じさせる1要因であることが示唆された。

図表 5-43 職業的一人前行動の年代変化(就職活動タイプ別)

就活タイプ	年代	N	平均	標準偏差	有意差
希望通りの就職	20代	522	3.36	0.695	
	30代	577	3.45	0.672	
	40代	734	3.42	0.695	
	50代	656	3.42	0.663	
	全体	2489	3.41	0.681	
希望外の就職	20代	296	3.04	0.731	***
	30代	356	3.23	0.694	
	40代	519	3.25	0.674	
	50代	338	3.24	0.631	
	全体	1509	3.20	0.685	
不採用	20代	65	2.91	0.729	
	30代	83	3.11	0.666	
	40代	98	3.01	0.814	
	50代	53	3.03	0.667	
	全体	299	3.02	0.731	
就職活動せず	20代	267	2.97	0.749	*
	30代	384	3.10	0.746	
	40代	599	3.13	0.737	
	50代	453	3.11	0.686	
	全体	1703	3.09	0.729	

*: $p < .05$, ***: $p < .001$ 

9. おわりに

本章では、各調査項目の性差や年代変化などを明らかにしたうえで、キャリア形成のプロセス、転職のキャリア形成への影響、就職活動のキャリア形成への影響について明らかにしてきた。そのなかで主たる事項についてまとめるとともに、これら相互の関連性を考慮してキャリア形成の課題について考察する。

(1) キャリア形成のプロセスについて

組織コミットメント及びジョブインボルブメントは、特に男性と正規雇用において40代を底とする谷型の変化が示された(図表5-1, 2, 5, 6)。これらの変数が40代まで下降するのは、長期雇用により「活動の中止により失う価値(サイドベット)」に対する認識低下によるものと推察された。50代で上昇するのは定年前を控えてサイドベットが再認識されるためと考えられた。

組織コミットメントとジョブインボルブメントは、それぞれ組織との適合性と職業との適合性ととらえると、これらが入社後に低下するのはキャリア形成としては望ましくない。幸福度との関連もみられたので(図表5-19)、年々、幸福度も低下すると考えられた。

組織コミットメントは職業・キャリアの問題と負の相関があった(図表5-32)。職業・キャリアの問題は年代により低下傾向にあるので(図表5-40)、組織コミットメントは反対に上昇するはずであるが実際は下降していた。キャリア上の問題が軽減しているにもかかわらず組織に愛着が持てない状態といえる。Herzberg(1966)の二要因論を援用するならば、

職業・キャリアの問題は衛生要因であって、満足要因ではない。満足要因が増加していないことが組織コミットメントやジョブインボルブメントの低下の原因ではないだろうか。

さて、組織コミットメントとジョブインボルブメントを合わせて「職場・職業の適合性」としてキャリア形成のプロセスを共分散構造分析で解析した（図表5-20）。その結果、職業的一人前（＝行動＋意識）が職場・職業の適合性と強く関連していることが示された。職業的一人前行動は、性別や雇用形態別に限らず、20代～30代にかけて上昇したことから（図表5-9、10）、職場から一人前として求められる職務遂行行動が20代に形成されることが示された。次に、職業的一人前意識は年代による有意な変化は示されなかった（図表5-11、12）。つまり、不可避の職務に対する「意味づけ」行為が十分になされず、満足要因が形成されていないといえる。このため、組織コミットメントが低下するのではないかと推測する。

また、前述の共分散構造分析（図表5-20）では、職場・職業の適合性に対して「自己志向」の負の関連が認められた。自己志向は「自分のやり方やペースで仕事をする事、安定した職場、確実な報酬を求める職業価値観」である。これは特に30代で強いため、組織コミットメントを谷型にしている可能性がある。一方、「プロ志向」は職場・職業の適合性に対して正の関連が認められた。プロ志向は「世の中をよくすること、専門家としての能力発揮、管理職・経営者になることを目指す職業価値観」である。これは特に50代で強いため、組織コミットメントの50代での上昇に関連することが考えられる。なお、自己志向は女性及び非正規雇用の方が有意に強く、プロ志向は男性及び正規雇用の方が有意に強いことが示された（図表5-13、14）。

（2）転職とキャリア形成との関連について

転職がキャリア形成に与える影響を調査した。まず、転職経験と雇用形態について、転職経験「ない」は正規雇用男性に多く、「ある」は非正規雇用の男女が多かった（図表5-21）。転職によって正規雇用から非正規雇用へと移行する可能性が高いことが考えられた。転職回数は正規雇用男性が最も少なく、非正規雇用の男女が多かった（図表5-26）。転職回数は30代までに落ち着く中、正規雇用女性のみが40代まで転職がなされている点が特徴的であった。正規雇用の女性は、家計補助的就業、子育て後再雇用など多様な理由を背景として、40代においても再就職・転職をしていることが考えられた。次に、年収については、転職経験「ある」が比較的低く、年齢が進むにつれて「ない」ものとの差が拡大することが示された（図表5-22）。したがって、転職経験は雇用形態や収入において負の影響があるといえる。

次に、転職希望が形成される構造を共分散構造分析によって明らかにした（図表5-33）。職場・職業の適合性が高いほど転職希望が低減され、また、職業・キャリアの問題が大きいほど転職希望が増大することが明らかになった。転職希望の原因となる問題として、職業適

性や労働条件、職場の人間関係が挙げられた（図表5-31）。転職がこれらの問題を回避する手段として選択されていることが考えられた。ただし、職業・キャリアの問題解決として、転職以外に労働者自身の認知・行動を変容する方法も存在しており、これを支援するキャリアコンサルタント等の存在を今後一層、労働者に周知していく必要がある。

なお、転職希望を抑制するものとして、配偶者や子供の存在、暮らし向きの良さが示された（図表5-27）。家族の養育や生活水準といった経済力の確保が転職希望を抑制するといえる。家族生活の経済的な安定もキャリア形成の足場として重要といえる。

ところで、関心あるキャリアや働き方について、男性及び正規雇用は「セカンド・ライフ」と「パラレル・キャリア」への関心の高さが示された（図表5-16、18）。年齢が上がるほど、「セカンド・ライフ」の関心が強くなり、「パラレル・キャリア」の関心は弱くなっていった（図表5-17）。男性及び正規雇用は「余暇を含め本業以外にしたいことがある」といえる。一方、女性及び非正規雇用は「週3正社員・週4正社員」、「時短勤務」への関心の高さが示された（図表5-16、18）。年齢が上がるほど「時短勤務」の関心が強くなっていった（図表5-17）。女性及び非正規雇用は時間的な余裕を求めているといえる。転職は雇用形態や収入において負の影響があることが示されたが、一方で「本業以外のしたいこと」や「時間的な余裕」が得られる転職ならば、キャリア形成上のメリットがあるといえる。また、暮らし向きが良い場合は自己実現に向けた転職希望が高まる可能性も示された（図表5-29）。一概に転職を問題視することはできないだろう。

現代は、転職が珍しくない時代であるし、副業を解禁する企業も増加している。くしくも新型コロナウイルスによってテレ・ワークや在宅勤務も普及し始めており、以前よりも自分らしいキャリア形成が可能な時代が到来している。収入や雇用形態といった外的キャリアのみならず、キャリアを通じて得たい内的キャリアも見定めたバランスのとれたキャリア形成が望まれる。

(3) 就職活動とその後のキャリア形成について

就職活動の4タイプ（希望通りの就職、希望外の就職、不採用、就職活動せず）が現在のキャリア形成（年収、正規雇用の割合、管理職の割合、転職経験、職業・キャリアの問題）に差を生じさせていることが示された（図表5-35～40）。おおむね「希望通りの就職」タイプの収入、正規雇用の割合、管理職者の割合が最も高く、職業・キャリアの問題が最も低かった。次いで、「希望外の就職」タイプ、「就職活動せず」タイプ、「不採用」タイプの順であった。この結果から、「学卒時の就職活動がその後のキャリア形成に一定の影響を与える」ことが示された。

この結果の背景には、一括採用、年功序列、終身雇用という日本型雇用慣行がある。これらがもたらすものとして、例えば就職活動で「不採用」タイプは他よりも大きな職業・キャリアの問題を抱え続けていたように（図表5-40）、また、女性の収入が各年代で相対的に

低かったように（図表5-36）、日本は「キャリアのやり直しが難しい社会」という問題が本調査でも確認された。一方で、「働き手の就労期間の延長が見込まれる中で、終身雇用を前提に企業運営、事業活動を考えることには限界がきている（経団連中西宏明会長、2019年5月）」ため、雇用環境は変化せざるを得ない状況を迎えている。今後、新たな雇用環境へと移行していく中で、「キャリアのやり直しが可能な社会」を実現していくことが期待される。

本章ではこの環境要因の他に個人要因についても見出された。日本型雇用慣行の影響があるとはいえ、学卒時から現在までの長期間にわたるキャリア形成は、環境要因だけで決定づけられものではなく、一貫したキャリア形成に対する基本的態度が想定された。探索的に調査した結果、組織コミットメント及び職業的一人前行動がその候補として考えられた（図表5-42、43）。これらの共通点は個人の「組織適合に対するかかわり方」であることが考えられた。

個人と組織が相互に要求する期待についての暗黙の合意のことを「心理的契約」というが（Schein, 1978）、「組織適合に対するかかわり方」はこの心理的契約に合意し履行する際の態度に相当すると思われる。現在、日本においてもジョブ型雇用（欧米型の「仕事に対して人を割り当てる」雇用形態）が導入されつつあるが、これに加えて、労働者が自己と組織の双方の要求を理解し、これをすり合わせていく態度を十分に備えることによって、職業・キャリア形成の再構築が可能になるのではないだろうか。

引用文献・参考文献

- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Brim Jr, O. G., & Kagan, J. (1980). Constancy and change: A view of the issues. *Constancy and change in human development*, 1-25. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Herzberg, F. I. (1966). *Work and the Nature of Man*. Try Crowell Co. (ハーズバーグ, F., 北野利信 (訳) 1968 仕事と人間性 東洋経済新報社)
- 松本真作 (2017). 好業績で魅力ある会社とチームのためのデータサイエンスー職場と仕事を数値化する測定尺度、チェックリスト集 労働政策研究・研修機構.
- 中西宏明 (2019) 定例記者会見における中西会長発言要旨 日本経済団体連合会ホームページ. <<https://www.keidanren.or.jp/speech/kaiken/2019/0507.html>> (2020年9月1日)
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603.
- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs* (Vol.

- 6834). Addison Wesley Publishing Company. (エドガー・H. シャイン, 二村敏子・三善勝代 (訳) 1991 キャリア・ダイナミクス—キャリアとは、生涯を通しての人間の生き方・表現である 白桃書房)
- 鈴木竜太 (1998). 組織コミットメント研究におけるサイドベツト理論の展開: サイドベツト理論のレビューと新たな視点. 経営と情報: 静岡県立大学・経営情報学部/学報, 10(1), 11-26.
- 高橋浩・井田政則・西松能子 (2011). 職業的一人前尺度の開発とその信頼性と妥当性の検討. 立正大学心理学研究年報(2), 81-96.
- 高橋浩 (2012). 青年期キャリア発達における経験学習及び意味づけに関する研究(博士論文). 立正大学.
- 田崎敦子・齋藤ひろみ・見世千賀子 (2011). キャリア形成と異文化間教育. 異文化間教育, 33, 1-14.
- Weinrach, S. G. (1990). Have Hexagon Will Travel: An Interview with John Holland. In P. Heppner (Ed.), *Pioneers in counseling and development: Personal and professional perspectives* (pp. 43-49). Alexandria: AACD.

第6章 就業者の職場観とキャリア意識との関連

1. はじめに

本章では、労働者の職場観について検討する。職場観の検討にあたって、本調査では、厚生労働省「快適職場調査票（ソフト面）」を用いた。本来、この調査票は、労働安全衛生法で事業者の努力義務とされる快適職場づくりにあたり、主に、職場の人間関係や仕事のやりがい等の職場環境のソフト面（心的・制度的側面）の現状を的確に把握し、問題点を発見し、具体的な職場全体の取り組みに役立てるために開発された。従業員側と事業所側の職場の**見方**を調査し、そのギャップに着目し、快適職場づくりに向けた手がかりを得るために作成された調査であるが¹⁵、そのうち従業員用の調査項目を用いて、本調査における職場観を検討する質問項目とした。

図表6-1には、全35項目の回答状況を「よくあてはまる+非常によくあてはまる」の値が大きい肯定的な回答順に掲載した。最も肯定的な回答が多かったのは「家に仕事を持ち帰ったことはめったにない」43.7%であり、以下「上司や同僚と気軽に話ができる」41.9%、「自分のやり方と責任で仕事ができる」37.6%、「仕事の計画、決定、進め方で決めることができる」34.3%、「自分の好きなペースで仕事ができる」34.0%であった。各項目は、それぞれあらかじめ質問項目に設定されているサブグループに分けられるが、主にその内容から、「労働負荷」「人間関係」「裁量性」については、やや肯定的な回答をしていたことが分かる。

一方、「よくあてはまる+非常によくあてはまる」の値が最も小さかったのは、「若いうちから将来の進路を考えて人事管理が行われている」12.0%であり、以下、「意欲を引き出したり、キャリア形成に役立つ教育が行われている」15.2%、「この職場では、誰でも必要なときに必要な教育・訓練がうけられる」16.7%、「グループや個人ごとに、教育・訓練の目標が明確にされている」16.8%、「この職場には、心や身体の健康相談にのってくれる専門スタッフがいる」17.8%、「心や身体の健康相談のために、社外の医療機関などを気軽に利用できる」17.9%であった。サブグループの内容から「キャリア」「休暇」については、否定的な回答をしていたことが分かる。

¹⁵ 本章で「職場観」とは、回答者が自身の職場をどのように評価しているかを大まかに捉えた概念である。調査項目の詳細及び作成過程については、下村英雄（1999）. 快適職場システムづくり調査研究委員会報告書 中央労働災害防止協会・中央快適職場推進センター38-55,65-68 他参照のこと。他に、快適職場調査票に関する詳細は、中央労働災害防止協会・中央快適職場推進センター編（2002）. 働く人のための快適職場調査に関する検討会報告書、中央労働災害防止協会・中央快適職場推進センター編（2009）. 平成20年度快適職場に求められるソフト面の対策に係る調査研究委員会報告書、中央労働災害防止協会・中央快適職場推進センター編（2011）. 職場の心理的・制度的側面の改善方法に関する調査研究委員会報告書等を参照のこと。最近の報告書は以下も参照のこと。 http://www.jaish.gr.jp/user/anzen/sho/kaiteki_shiryu.html

図表 6-1 職場観の回答

	全くあてはまらない	あまりあてはまらない	どちらでもない	よくあてはまる	非常によくあてはまる	よくあてはまる＋非常によくあてはまる
(労働負荷) 家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	10.1%	12.6%	33.7%	21.9%	21.8%	43.7%
(人間関係) 上司や同僚と気軽に話ができる	8.9%	12.0%	37.2%	32.5%	9.4%	41.9%
(裁量性) 自分のやり方と責任で仕事ができる	8.6%	14.2%	39.7%	29.9%	7.7%	37.6%
(裁量性) 仕事の計画、決定、進め方を自分で決めることができる	9.6%	14.8%	41.4%	26.7%	7.6%	34.3%
(裁量性) 自分の好きなペースで仕事ができる	10.9%	16.9%	38.1%	25.9%	8.1%	34.0%
(裁量性) 仕事の目標を自分で立て、自由裁量で進めることができる	10.1%	16.2%	40.6%	26.8%	6.5%	33.3%
(休暇) この職場では、年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	14.6%	14.8%	37.7%	24.2%	8.7%	32.9%
(人間関係) この職場では、上司と部下が気兼ねのない関係にある	11.1%	14.3%	41.8%	26.0%	6.8%	32.8%
(労働負荷) 仕事はいつも時間内に処理できる	10.7%	19.0%	38.9%	24.6%	6.9%	31.5%
(社会貢献) 自分の仕事が、社会と繋がっていることを実感できる	9.5%	15.5%	44.0%	27.0%	4.1%	31.1%
(労働負荷) 残業、休日、休暇を含めていまの労働は適当だと思う	10.8%	15.8%	42.7%	24.9%	5.8%	30.7%
(人間関係) 上司は、仕事がうまく行くように配慮や手助けをしてくれる	12.3%	15.9%	42.3%	25.0%	4.6%	29.6%
(裁量性) 自分の新しいアイデアで仕事を進めることができる	11.0%	16.2%	43.3%	24.1%	5.5%	29.6%
(人間関係) 上司は、仕事に困ったときに頼りになる	14.1%	17.1%	39.8%	23.4%	5.6%	29.0%
(休暇) この職場では、産休、育児休暇、介護休暇がとりやすい	16.5%	15.7%	39.8%	21.0%	7.1%	28.1%
(人間関係) 上司は、部下の状況に理解を示してくれる	14.0%	17.2%	41.2%	23.4%	4.3%	27.7%
(社会貢献) 自分の仕事は、よりよい社会を築くに役立っている	9.3%	15.2%	48.3%	23.1%	4.2%	27.3%
(労働負荷) 全体として仕事の量と質は、適当だと思う	11.2%	18.3%	44.4%	21.9%	4.2%	26.1%
(社会貢献) 今の職場やこの仕事にかかわる一員であることに、誇りに思っている	13.5%	16.7%	46.3%	19.9%	3.7%	23.6%
(労働負荷) 翌日までに仕事の疲れを残すことはない	14.0%	22.8%	40.0%	17.5%	5.7%	23.2%
(処遇) 世間的に見劣りしない給料がもらえる	15.6%	19.1%	42.4%	19.0%	4.0%	23.0%
(キャリア) この職場では、従業員を育てることが大切だと考えられている	17.0%	20.0%	40.3%	19.3%	3.5%	22.8%
(処遇) 働きに見合った給料がもらえる	15.2%	20.2%	42.4%	18.6%	3.7%	22.3%
(処遇) 地位に合った報酬を得ている	13.7%	19.2%	46.3%	17.9%	2.9%	20.8%
(処遇) この会社（組織）の経営は、うまくいっている	11.3%	16.9%	51.6%	16.9%	3.3%	20.2%
(処遇) 給料の決め方は、公平である	14.3%	18.6%	47.0%	16.6%	3.5%	20.1%
(休暇) この職場には、世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	23.0%	17.1%	40.4%	14.8%	4.8%	19.6%
(社会貢献) 自分の仕事に関連することが、新聞やテレビによくでる	18.9%	20.7%	41.4%	15.6%	3.5%	19.1%
(社会貢献) 自分の仕事は、世間から高い評価を得ている	12.0%	19.3%	49.9%	15.9%	3.0%	18.9%
(休暇) 心や身体の健康相談のために、社外の医療機関などを気軽に利用できる	22.2%	16.8%	43.2%	15.0%	2.9%	17.9%
(休暇) この職場には、心や身体の健康相談にのってくれる専門スタッフがいる	27.5%	16.5%	38.1%	14.8%	3.0%	17.8%
(キャリア) グループや個人ごとに、教育・訓練の目標が明確にされている	18.7%	23.6%	41.0%	14.5%	2.3%	16.8%
(キャリア) この職場では、誰でも必要なときに必要な教育・訓練がうけられる	19.1%	22.9%	41.3%	14.6%	2.1%	16.7%
(キャリア) 意欲を引き出ししたり、キャリア形成に役立つ教育が行われている	18.0%	25.5%	41.4%	13.2%	2.0%	15.2%
(キャリア) 若いうちから将来の進路を考えて人事管理が行われている	21.1%	26.0%	40.9%	10.4%	1.6%	12.0%

2. 回答者の属性別の職場観の特徴

図表 6-2 に、年齢別の職場観の回答傾向を示した。表中の値は、当該項目に「よくあてはまる」と「非常によくあてはまる」と回答した者の割合である。年齢で最も大きな違いが見られたのは「上司は、仕事に困ったときに頼りになる」であり、年齢が若い方が肯定的な回答が多かった（20代 39.1%、50代 22.9%）。以下、年齢で違いが大きかった項目は「給料の決め方は、公平である」（20代 28.3%、50代 16.5%）、「上司は、部下の状況に理解を示してくれる」（20代 35.8%、50代 22.5%）、「意欲を引き出ししたり、キャリア形成に役立つ教育が行われている」（20代 32.7%、50代 12.3%）、「グループや個人ごとに、教育・訓練の目標が明確にされている」（20代 24.3%、50代 14.7%）などであった。概して、キャリア形成、上司等との人間関係、給料や報酬については若い年代の方が肯定的に回答した。なお、解釈が難しいが、「自分の仕事に関連することが、新聞やテレビによくでる」（20代 27.7%、50

代 15.8%) も若い年代が肯定的に回答した項目であった。

図表 6-2 年齢別の職場観の回答(「よくあてはまる+非常によくあてはまる」の割合)

	20代 N=1150	30代 N=1400	40代 N=1950	50代 N=1500	差	sig.
(キャリア) 意欲を引き出したり、キャリア形成に役立つ教育が行われている	22.7%	15.0%	12.8%	12.3%	7.6%	**
(キャリア) 若いうちから将来の進路を考えて人事管理が行われている	18.5%	11.8%	9.4%	10.3%	6.6%	**
(キャリア) グループや個人ごとに、教育・訓練の目標が明確にされている	24.3%	16.8%	13.9%	14.7%	7.5%	**
(キャリア) この職場では、誰でも必要ときに必要な教育・訓練がつけられる	22.4%	17.8%	14.6%	14.1%	5.7%	**
(キャリア) この職場では、従業員を育てることが大切だと考えられている	28.1%	23.6%	20.7%	20.5%	5.4%	**
(人間関係) 上司は、仕事に困ったときに頼りになる	39.1%	31.4%	26.0%	22.9%	10.1%	**
(人間関係) 上司は、部下の状況に理解を示してくれる	35.8%	29.7%	25.4%	22.5%	8.1%	**
(人間関係) 上司や同僚と気軽に話ができる	45.0%	44.1%	40.8%	38.6%	3.2%	**
(人間関係) この職場では、上司と部下が気兼ねのない関係にある	38.3%	34.9%	31.3%	28.7%	5.4%	**
(人間関係) 上司は、仕事がつましく行くように配慮や手助けをしてくれる	39.0%	30.2%	26.2%	26.1%	9.4%	**
(裁量性) 自分の新しいアイデアで仕事を進めることができる	31.8%	29.4%	28.8%	28.7%	2.3%	
(裁量性) 仕事の目標を自分で立て、自由裁量で進めることができる	33.0%	32.4%	33.7%	33.5%	-0.2%	
(裁量性) 自分のやり方と責任で仕事ができる	37.6%	36.5%	38.2%	37.6%	0.1%	
(裁量性) 仕事の計画、決定、進め方を自分で決めることができる	34.4%	34.3%	34.8%	33.5%	0.1%	
(裁量性) 自分の好きなペースで仕事ができる	36.3%	33.6%	34.1%	32.8%	2.2%	
(処遇) 世間的に見劣りしない給料がもらえる	25.9%	24.1%	21.2%	21.9%	2.9%	
(処遇) 働きに見合った給料がもらえる	27.6%	22.5%	20.1%	21.0%	5.3%	**
(処遇) 地位に合った報酬を得ている	27.0%	21.8%	18.7%	18.0%	6.2%	**
(処遇) 給料の決め方は、公平である	28.3%	21.4%	17.1%	16.5%	8.2%	**
(処遇) この会社(組織)の経営は、うまくいっている	23.3%	20.9%	18.9%	19.0%	3.1%	
(社会貢献) 自分の仕事は、よりよい社会を築くのに役立っている	32.2%	28.6%	24.1%	26.1%	5.0%	**
(社会貢献) 自分の仕事が、社会と繋がっていることを実感できる	33.1%	31.9%	28.5%	32.1%	2.0%	
(社会貢献) 自分の仕事は、世間から高い評価を得ている	23.4%	20.4%	16.4%	17.3%	4.5%	**
(社会貢献) 自分の仕事に関連することが、新聞やテレビによくでる	27.7%	20.7%	15.3%	15.8%	8.6%	**
(社会貢献) 今の職場やこの仕事にかかわる一員であることに、誇りに思っている	27.8%	26.4%	20.4%	21.9%	4.2%	**
(休暇) この職場には、世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	25.5%	21.1%	17.7%	15.9%	6.0%	**
(休暇) この職場では、産休、育児休暇、介護休暇がとりやすい	32.9%	31.3%	25.9%	24.3%	4.8%	**
(休暇) この職場では、年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	37.0%	36.1%	30.9%	29.3%	4.1%	**
(休暇) この職場には、心や身体の健康相談にのってくれる専門スタッフがいる	21.8%	20.6%	15.3%	15.6%	3.9%	**
(休暇) 心や身体の健康相談のために、社外の医療機関などを気軽に利用できる	21.0%	18.6%	16.3%	16.6%	3.2%	**
(労働負荷) 仕事はいつも時間内に処理できる	33.2%	31.4%	31.5%	30.3%	1.7%	
(労働負荷) 全体として仕事の量と質は、適当だと思う	29.1%	24.4%	25.0%	26.5%	3.1%	
(労働負荷) 残業、休日、休暇を含めていまの労働は適当だと思う	33.8%	31.4%	29.5%	29.5%	3.0%	
(労働負荷) 翌日までに仕事の疲れを残すことはない	26.6%	21.6%	22.1%	23.6%	3.4%	
(労働負荷) 家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	46.5%	44.6%	42.7%	42.1%	2.8%	

※値は「よくあてはまる+非常によくあてはまる」を合計した%。「差」は「20~24歳」-「55~59歳」の差。「sig.」は有意水準。**は1%水準で統計的に有意。

図表 6-3 に、性別の職場観の回答傾向を示した。性別で最も大きな違いが見られたのは「仕事はいつも時間内に処理できる」であり、女性の方が肯定的な回答が多かった(女性 38.7%、男性 25.6%)。以下、性別で違いが大きかった項目は「家に仕事を持ち帰ったことはめったにない」(女性 50.4%、男性 38.2%)、「残業、休日、休暇を含めていまの労働は適当だと思う」(女性 35.4%、男性 27.0%)、「全体として仕事の量と質は、適当だと思う」(女性 30.0%、男性 22.8%)、「上司や同僚と気軽に話ができる」(女性 45.7%、男性 38.7%) などであった。概して、労働負荷及び上司等との人間関係の面で、女性の方が肯定的な回答が多かった。

図表 6-3 性別の職場観の回答(「よくあてはまる+非常によくあてはまる」の割合)

	男性	女性	差	sig.
(キャリア) 意欲を引き出したり、キャリア形成に役立つ教育が行われている	15.5%	14.6%	0.9%	
(キャリア) 若いうちから将来の進路を考えて人事管理が行われている	12.5%	11.2%	1.3%	
(キャリア) グループや個人ごとに、教育・訓練の目標が明確にされている	17.2%	16.3%	0.9%	
(キャリア) この職場では、誰でも必要ときに必要な教育・訓練がうけられる	16.9%	16.4%	0.5%	
(キャリア) この職場では、従業員を育てることが大切だと考えられている	22.9%	22.6%	0.3%	
(人間関係) 上司は、仕事に困ったときに頼りになる	27.5%	30.9%	-3.4%	**
(人間関係) 上司は、部下の状況に理解を示してくれる	26.2%	29.4%	-3.2%	**
(人間関係) 上司や同僚と気軽に話ができる	38.7%	45.7%	-7.0%	**
(人間関係) この職場では、上司と部下が気兼ねのない関係にある	31.2%	34.8%	-3.6%	**
(人間関係) 上司は、仕事が進むように配慮や手助けをしてくれる	27.9%	31.6%	-3.7%	**
(裁量性) 自分の新しいアイデアで仕事を進めることができる	30.3%	28.5%	1.8%	
(裁量性) 仕事の目標を自分で立て、自由裁量で進めることができる	33.2%	33.3%	-0.1%	
(裁量性) 自分のやり方と責任で仕事ができる	37.9%	37.0%	0.9%	
(裁量性) 仕事の計画、決定、進め方を自分で決めることができる	34.7%	33.7%	1.0%	
(裁量性) 自分の好きなペースで仕事ができる	32.9%	35.5%	-2.6%	
(処遇) 世間的に見劣りしない給料がもらえる	24.2%	21.5%	2.7%	
(処遇) 働きに見合った給料がもらえる	22.5%	22.0%	0.5%	
(処遇) 地位に合った報酬を得ている	21.5%	20.0%	1.5%	
(処遇) 給料の決め方は、公平である	19.9%	20.3%	-0.4%	
(処遇) この会社(組織)の経営は、うまくいっている	20.0%	20.4%	-0.4%	
(社会貢献) 自分の仕事は、よりよい社会を築くのに役立っている	28.8%	25.3%	3.5%	**
(社会貢献) 自分の仕事が、社会と繋がっていることを実感できる	29.0%	33.6%	-4.6%	**
(社会貢献) 自分の仕事は、世間から高い評価を得ている	19.7%	17.8%	1.9%	
(社会貢献) 自分の仕事に関連することが、新聞やテレビによくでる	18.2%	20.2%	-2.0%	
(社会貢献) 今の職場やこの仕事にかかわる一員であることに、誇りに思っている	23.0%	24.3%	-1.3%	
(休暇) この職場には、世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	21.1%	17.6%	3.5%	**
(休暇) この職場では、産休、育児休暇、介護休暇がとりやすい	26.5%	30.1%	-3.6%	
(休暇) この職場では、年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	31.3%	34.8%	-3.5%	
(休暇) この職場には、心や身体の健康相談のにつける専門スタッフがいる	18.8%	16.7%	2.1%	
(休暇) 心や身体の健康相談のために、社外の医療機関などを気軽に利用できる	18.6%	16.9%	1.7%	
(労働負荷) 仕事はいつも時間内に処理できる	25.6%	38.7%	-13.1%	**
(労働負荷) 全体として仕事の量と質は、適当だと思う	22.8%	30.0%	-7.2%	**
(労働負荷) 残業、休日、休暇を含めたいまの労働は適当だと思う	27.0%	35.4%	-8.4%	**
(労働負荷) 翌日までに仕事の疲れを残すことはない	20.3%	26.7%	-6.4%	**
(労働負荷) 家に仕事を持ち帰ったことはまったくない	38.2%	50.4%	-12.2%	

※値は「よくあてはまる+非常によくあてはまる」を合計した%。「差」は男性-女性の差。「sig.」は有意水準。**は1%水準で統計的に有意。

図表 6-4 に、雇用形態(正規・非正規)別の職場観の回答傾向を示した。雇用形態で最も大きな違いが見られたのは「この職場では、産休、育児休暇、介護休暇がとりやすい」であり、正規雇用の方が肯定的な回答が多かった(正規 31.9%、非正規 20.8%)。以下、正規雇用の方が肯定的な回答が多かった項目は「世間的に見劣りしない給料がもらえる」(正規 26.7%、非正規 15.9%)、「自分の仕事は、よりよい社会を築くのに役立っている」(正規 30.3%、非正規 21.3%)、「心や身体の健康相談のために、社外の医療機関などを気軽に利用できる」(正規 20.8%、非正規 12.2%)などであった。逆に、非正規雇用の方が肯定的な回答が多かったのは「仕事はいつも時間内に処理できる」(非正規 37.6%、正規 28.3%)であった。概して、正規雇用に従事している者の方が、休暇、給料、仕事の社会的意義、福利厚生などの面で肯定的な評価をしていた。一方、非正規雇用に従事している者は、仕事が時間内に終わることを肯定的に評価していた。

図表 6-4 雇用形態別の職場観の回答(「よくあてはまる+非常によくあてはまる」の割合)

	正規 N=3950	非正規 N=2050	差	sig.
(キャリア) 意欲を引き出ししたり、キャリア形成に役立つ教育が行われている	16.8%	11.8%	5.0%	**
(キャリア) 若いうちから将来の進路を考えて人事管理が行われている	13.9%	8.1%	5.8%	**
(キャリア) グループや個人ごとに、教育・訓練の目標が明確にされている	18.9%	12.6%	6.3%	**
(キャリア) この職場では、誰でも必要なときに必要な教育・訓練がつけられる	19.0%	12.3%	6.7%	**
(キャリア) この職場では、従業員を育てることが大切だと考えられている	24.9%	18.5%	6.4%	**
(人間関係) 上司は、仕事に困ったときに頼りになる	30.7%	25.7%	5.0%	**
(人間関係) 上司は、部下の状況に理解を示してくれる	29.7%	23.8%	5.9%	**
(人間関係) 上司や同僚と気軽に話ができる	44.1%	37.4%	6.7%	**
(人間関係) この職場では、上司と部下が気兼ねのない関係にある	35.0%	28.6%	6.4%	**
(人間関係) 上司は、仕事が進むように配慮や手助けをしてくれる	31.0%	26.8%	4.2%	**
(裁量性) 自分の新しいアイデアで仕事を進めることができる	31.8%	25.0%	6.8%	**
(裁量性) 仕事の目標を自分で立て、自由裁量で進めることができる	35.5%	28.9%	6.6%	**
(裁量性) 自分のやり方と責任で仕事ができる	39.4%	34.0%	5.4%	**
(裁量性) 仕事の計画、決定、進め方を自分で決めることができる	36.7%	29.7%	7.0%	**
(裁量性) 自分の好きなペースで仕事ができる	33.8%	34.5%	-0.7%	**
(処遇) 世間的に見劣りしない給料がもらえる	26.7%	15.9%	10.8%	**
(処遇) 働きに見合った給料がもらえる	23.2%	20.6%	2.6%	**
(処遇) 地位に合った報酬を得ている	23.0%	16.7%	6.3%	**
(処遇) 給料の決め方は、公平である	20.1%	20.1%	0.0%	
(処遇) この会社(組織)の経営は、うまくいっている	20.8%	19.0%	1.8%	
(社会貢献) 自分の仕事は、よりよい社会を築くのに役立っている	30.3%	21.3%	9.0%	**
(社会貢献) 自分の仕事は、社会と繋がっていることを実感できる	31.7%	29.9%	1.8%	
(社会貢献) 自分の仕事は、世間から高い評価を得ている	21.0%	14.8%	6.2%	**
(社会貢献) 自分の仕事に関することが、新聞やテレビによく出る	20.5%	16.4%	4.1%	**
(社会貢献) 今の職場やこの仕事にかかわる一員であることに、誇りに思っている	25.1%	20.6%	4.5%	**
(休暇) この職場には、世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	22.3%	14.2%	8.1%	**
(休暇) この職場では、産休、育児休暇、介護休暇がとりやすい	31.9%	20.8%	11.1%	**
(休暇) この職場では、年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	35.7%	27.4%	8.3%	**
(休暇) この職場には、心や身体の健康相談にのってくれる専門スタッフがいる	20.7%	12.3%	8.4%	**
(休暇) 心や身体の健康相談のために、社外の医療機関などを気軽に利用できる	20.8%	12.2%	8.6%	**
(労働負荷) 仕事はいつも時間内に処理できる	28.3%	37.6%	-9.3%	**
(労働負荷) 全体として仕事の量と質は、適当だと思う	24.9%	28.3%	-3.4%	**
(労働負荷) 残業、休日、休暇を含めていまの労働は適当だと思う	30.2%	31.9%	-1.7%	**
(労働負荷) 翌日までに仕事の疲れを残すことはない	22.2%	25.3%	-3.1%	**
(労働負荷) 家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	41.7%	47.6%	-5.9%	**

※値は「よくあてはまる+非常によくあてはまる」を合計した%。「差」は「正規」-「非正規」の差。「sig.」は有意水準。**は1%水準で統計的に有意。

図表 6-5 に、従業員規模別の職場観の回答傾向を示した。従業員規模で最も大きな違いが見られたのは「この職場では、年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある」(10人未満 16.3%、1,000人以上 44.1%)であり、規模が大きい方が肯定的な回答が多かった。同様に「この職場では、産休、育児休暇、介護休暇がとりやすい」(10人未満 15.7%、1,000人以上 40.7%)、「この職場には、心や身体の健康相談にのってくれる専門スタッフがいる」(10人未満 8.2%、1,000人以上 31.9%)も規模が大きい方が肯定的な回答が多かった。また、休暇や相談に関する項目以外では、「世間的に見劣りしない給料がもらえる」(10人未満 15.6%、1,000人以上 32.5%)、「自分の仕事に関することが、新聞やテレビによく出てくる」(10人未満 12.5%、1,000人以上 25.1%)、「この職場では、従業員を育てることが大切だと考えられている」(10人未満 17.1%、1,000人以上 29.6%)などが、規模が大きい方が肯定的な回答の多い項目であった。一方で、「自分の好きなペースで仕事ができる」(10人未満 44.3

％、1,000人以上32.1％）、「仕事はいつも時間内に処理できる」（10人未満35.7％、1000人以上26.5％）、「自分のやり方と責任で仕事ができる」（10人未満46.2％、1,000人以上38.0％）などの項目は、規模が小さい方が肯定的な回答の多い項目であった。概して、従業員規模が大きいほど休暇や相談、給料、仕事の社会的意義（メディアに取り上げられるという意味での）、人材育成に対する肯定的な回答が多く、従業員規模が小さいほど、自分のペースや裁量で時間内に仕事を処理できる点に肯定的な回答が多かった。

図表 6-5 従業員規模別の職場観の回答（「よくあてはまる＋非常によくあてはまる」の割合）

	10人未満 N=1021	10～50人 N=1285	50～300人 N=1411	300～1000人 N=805	1000人以上 N=1478	差	sig.
(キャリア) 意欲を引き出したし、キャリア形成に役立つ教育が行われている	10.7%	12.5%	13.6%	15.9%	21.4%	10.7%	**
(キャリア) 若いうちから将来の進路を考えて人事管理が行われている	6.9%	9.6%	11.3%	12.8%	17.6%	10.7%	**
(キャリア) グループや個人ごとに、教育・訓練の目標が明確にされている	9.4%	13.0%	16.2%	20.1%	24.0%	14.6%	**
(キャリア) この職場では、誰でも必要なときに必要な教育・訓練が受けられる	11.8%	14.2%	15.2%	18.6%	22.7%	10.9%	**
(キャリア) この職場では、従業員を育てることが大切だと考えられている	17.1%	20.2%	20.6%	25.1%	29.6%	12.5%	**
(人間関係) 上司は、仕事に困ったときに頼りになる	24.1%	28.6%	28.6%	28.2%	33.5%	9.4%	**
(人間関係) 上司は、部下の状況に理解を示してくれる	22.2%	25.9%	26.2%	29.8%	33.3%	11.1%	**
(人間関係) 上司や同僚と気軽に話ができる	34.5%	42.3%	41.5%	43.7%	45.9%	11.4%	**
(人間関係) この職場では、上司と部下が気兼ねのない関係にある	29.2%	33.9%	31.8%	32.0%	35.9%	6.7%	**
(人間関係) 上司は、仕事がうまく行くように配慮や手助けをしてくれる	25.1%	28.4%	27.4%	32.2%	34.4%	9.3%	**
(裁量性) 自分の新しいアイデアで仕事を進めることができる	36.2%	27.2%	25.9%	28.3%	30.9%	-5.3%	**
(裁量性) 仕事の目標を自分で立て、自由裁量で進めることができる	41.4%	30.5%	30.1%	31.3%	33.9%	-7.5%	**
(裁量性) 自分のやり方と責任で仕事ができる	46.2%	35.3%	34.1%	35.4%	38.0%	-8.2%	**
(裁量性) 仕事の計画、決定、進め方を自分で決めることができる	42.0%	31.8%	32.0%	32.4%	34.4%	-7.6%	**
(裁量性) 自分の好きなペースで仕事ができる	44.3%	32.6%	31.8%	31.1%	32.1%	-12.2%	**
(処遇) 世間的に見劣りしない給料がもらえる	15.6%	20.2%	20.8%	23.0%	32.5%	16.9%	**
(処遇) 働きに見合った給料がもらえる	20.6%	19.4%	21.3%	21.1%	27.6%	7.0%	**
(処遇) 地位に合った報酬を得ている	16.5%	18.0%	19.6%	21.9%	26.9%	10.4%	**
(処遇) 給料の決め方は、公平である	20.8%	19.4%	19.0%	19.3%	21.8%	1.0%	
(処遇) この会社（組織）の経営は、うまくいっている	20.3%	18.8%	18.0%	19.4%	24.0%	3.7%	**
(社会貢献) 自分の仕事は、よりよい社会を築くのに役立っている	21.1%	26.2%	26.1%	27.8%	33.0%	11.9%	**
(社会貢献) 自分の仕事が、社会と繋がっていることを実感できる	28.5%	31.1%	29.8%	31.6%	33.7%	5.2%	**
(社会貢献) 自分の仕事は、世間から高い評価を得ている	16.6%	17.2%	17.6%	18.0%	23.6%	7.0%	**
(社会貢献) 自分の仕事に関連することが、新聞やテレビによくでる	12.5%	17.4%	18.6%	19.8%	25.1%	12.6%	**
(社会貢献) 今の職場やこの仕事にかかわる一員であることに、誇りに思っている	21.3%	21.6%	22.2%	23.1%	28.5%	7.2%	**
(休暇) この職場には、世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	11.9%	14.2%	17.9%	24.0%	28.6%	16.7%	**
(休暇) この職場では、産休、育児休暇、介護休暇がとりやすい	15.7%	21.8%	27.9%	31.1%	40.7%	25.0%	**
(休暇) この職場では、年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	16.3%	28.3%	33.8%	39.0%	44.1%	27.8%	**
(休暇) この職場には、心や身体の健康相談にのってくれる専門スタッフがいる	8.2%	11.2%	14.1%	21.5%	31.9%	23.7%	**
(休暇) 心や身体の健康相談のために、社外の医療機関などを気軽に利用できる	11.3%	12.5%	16.2%	20.4%	27.1%	15.8%	**
(労働負荷) 仕事はいつも時間内に処理できる	35.7%	33.7%	32.6%	29.7%	26.5%	-9.2%	**
(労働負荷) 全体として仕事の量と質は、適当だと思う	26.9%	25.7%	26.9%	24.7%	25.6%	-1.3%	
(労働負荷) 残業、休日、休暇を含め、いまの労働は適当だと思う	28.2%	29.5%	31.0%	30.8%	33.4%	5.2%	
(労働負荷) 翌日までに仕事の疲れを残すことはない	25.0%	21.3%	23.5%	24.3%	22.7%	-2.3%	
(労働負荷) 家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	37.7%	43.1%	46.7%	45.3%	44.7%	7.0%	**

※値は「よくあてはまる＋非常によくあてはまる」を合計した％。「差」は「1000人以上」－「10人未満」の差。「sig.」は有意水準。**は1%水準で統計的に有意。

以上の結果をまとめると、①年齢による違いは「上司は、仕事に困ったときに頼りになる」「給料の決め方は、公平である」などで見られ、年齢が若い方が肯定的な回答が多かった。上司等との人間関係、給料や報酬については若い年代の方が肯定的に回答していた。②性別による違いは「仕事はいつも時間内に処理できる」「家に仕事を持ち帰ったことはめったにない」などで見られ、概して労働負荷については女性の方が肯定的に回答していた。③雇用形

態による違いは、「この職場では、産休、育児休暇、介護休暇がとりやすい」などで見られ、正規雇用の方が肯定的な回答が多かった。逆に「仕事はいつも時間内に処理できる」などでは非正規雇用の方が肯定的な回答が多かった。概して正規雇用者は休暇などの制度面を肯定的に評価し、非正規雇用者は労働負荷などを肯定的に評価していた。④従業員規模による違いは「この職場では、年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある」「この職場では、産休、育児休暇、介護休暇がとりやすい」「この職場には、心や身体の健康相談にのってくれる専門スタッフがいる」などで見られ、概して従業員規模が大きいほど休暇や相談、給料等で肯定的な回答が多かった。

それぞれ、年齢、性別、雇用形態、従業員規模によって、おおむね一般的・常識的な傾向が再確認されたと言えるが、こうした傾向から外れた職場観が見られた場合には、そこに何らかの特異な状況・状態が生じているという見方ができる。概して、職場の一般的な傾向を確認できたと言える。

3. 職場観と他のキャリア意識との関連

ここからは、職場観と他のキャリア意識との関連を検討する。

まず、図表6-6に、転職希望別の職場観の回答傾向を示した。概して「転職希望なし」の者は職場観のどの質問項目にも肯定的に回答していた。基本的に職場観が良好であるほど転職は希望しないことが確認される。

「転職希望あり」と「転職希望なし」の違いに着目すると、最も差が大きかった質問項目は「今の職場やこの仕事にかかわる一員であることに、誇りに思っている」であり、この質問項目に「非常によくあてはまる」あるいは「よくあてはまる」と回答した割合は、「転職希望なし」の者では33.3%だったのに対して「転職希望あり」の者では15.3%であった。転職希望のない者は現在の職場や仕事に誇りを持っているということが示される。

以下、同様に「転職希望あり」と「転職希望なし」で差が大きかった質問項目は、「自分のやり方と責任で仕事ができる」（転職希望なし46.9%、転職希望あり29.4%）、「働きに見合った給料がもらえる」（転職希望なし31.6%、転職希望あり14.7%）、「上司や同僚と気軽に話ができる」（転職希望なし49.3%、転職希望あり33.3%）、「この会社（組織）の経営は、うまくいっている」（転職希望なし28.9%、転職希望あり12.9%）などであった。概して、仕事の裁量性、給料、職場の人間関係、会社の経営状況などが総合的に転職希望の有無に関わっていることが示される。

図表 6-6 転職希望別の職場観の回答(「よくあてはまる+非常によくあてはまる」の割合)

	転職希望あり N=1540	どちらとも言えない N=2031	転職希望なし N=2429	差	sig.
(キャリア) 意欲を引き出したり、キャリア形成に役立つ教育が行われている	11.2%	12.1%	20.0%	8.8%	**
(キャリア) 若いうちから将来の進路を考えて人事管理が行われている	9.1%	9.1%	16.1%	7.0%	**
(キャリア) グループや個人ごとに、教育・訓練の目標が明確にされている	13.4%	12.7%	22.4%	9.0%	**
(キャリア) この職場では、誰でも必要なときに必要な教育・訓練がうけられる	11.7%	14.3%	21.9%	10.2%	**
(キャリア) この職場では、従業員を育てることが大切だと考えられている	15.9%	18.1%	30.9%	15.0%	**
(人間関係) 上司は、仕事に困ったときに頼りになる	23.2%	24.3%	36.6%	13.4%	**
(人間関係) 上司は、部下の状況に理解を示してくれる	20.5%	24.0%	35.3%	14.8%	**
(人間関係) 上司や同僚と気軽に話ができる	33.3%	39.4%	49.3%	16.0%	**
(人間関係) この職場では、上司と部下が気兼ねのない関係にある	25.7%	29.1%	40.5%	14.8%	**
(人間関係) 上司は、仕事がうまく行くように配慮や手助けをしてくれる	22.2%	25.9%	37.3%	15.1%	**
(裁量性) 自分の新しいアイデアで仕事を進めることができる	22.3%	25.0%	37.8%	15.5%	**
(裁量性) 仕事の目標を自分で立て、自由裁量で進めることができる	26.7%	29.7%	40.3%	13.6%	**
(裁量性) 自分のやり方と責任で仕事ができる	29.4%	32.5%	46.9%	17.5%	**
(裁量性) 仕事の計画、決定、進め方を自分で決めることができる	28.9%	29.0%	42.1%	13.2%	**
(裁量性) 自分の好きなペースで仕事ができる	26.8%	29.7%	42.3%	15.5%	**
(処遇) 世間的に見劣りしない給料がもらえる	16.9%	18.4%	30.6%	13.7%	**
(処遇) 働きに見合った給料がもらえる	14.7%	16.9%	31.6%	16.9%	**
(処遇) 地位に合った報酬を得ている	15.3%	15.6%	28.7%	13.4%	**
(処遇) 給料の決め方は、公平である	14.5%	15.6%	27.4%	12.9%	**
(処遇) この会社(組織)の経営は、うまくいっている	12.9%	15.3%	28.9%	16.0%	**
(社会貢献) 自分の仕事は、よりよい社会を築くのに役立っている	21.9%	22.1%	34.8%	12.9%	**
(社会貢献) 自分の仕事が、社会と繋がっていることを実感できる	25.3%	25.7%	39.2%	13.9%	**
(社会貢献) 自分の仕事は、世間から高い評価を得ている	15.8%	13.8%	25.0%	9.2%	**
(社会貢献) 自分の仕事に関連することが、新聞やテレビによくでる	18.6%	16.1%	21.8%	3.2%	**
(社会貢献) 今の職場やこの仕事にかかわる一員であることに、誇りに思っている	15.3%	18.2%	33.3%	18.0%	**
(休暇) この職場には、世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	17.2%	17.0%	23.1%	5.9%	**
(休暇) この職場では、産休、育児休暇、介護休暇がとりやすい	25.1%	24.0%	33.4%	8.3%	**
(休暇) この職場では、年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	27.4%	28.7%	39.9%	12.5%	**
(休暇) この職場には、心や身体の健康相談にのってくれる専門スタッフがいます	15.5%	14.1%	22.5%	7.0%	**
(休暇) 心や身体の健康相談のために、社外の医療機関などを気軽に利用できる	14.4%	14.1%	23.2%	8.8%	**
(労働負荷) 仕事はいつも時間内に処理できる	30.4%	27.8%	35.3%	4.9%	**
(労働負荷) 全体として仕事の量と質は、適当だと思う	19.3%	22.5%	33.3%	14.0%	**
(労働負荷) 残業、休日、休暇を含めたいまの労働は適当だと思う	24.4%	25.7%	39.1%	14.7%	**
(労働負荷) 翌日までに仕事の疲れを残すことはない	18.9%	19.4%	29.1%	10.2%	**
(労働負荷) 家に仕事を持ち帰ったことはあったにない	43.3%	40.5%	46.7%	3.4%	**

※値は「よくあてはまる+非常によくあてはまる」を合計した%。「差」は「転職希望なし」-「転職希望あり」の差。「sig.」は有意水準。**は1%水準で統計的に有意。なお、「転職希望あり」は「転職したい+できれば転職したい」と回答した者、「転職希望なし」は「転職したくない+できれば転職したくない」と回答した者。

図表 6-7 には、キャリア計画別の職場観の回答傾向を示した。概して「自分でキャリア計画を考えていきたい」と回答した者は職場観のどの質問項目にも肯定的に回答した。職場観が良好であるほど自分でキャリア計画を考えたいと考える傾向が示される。

「自分でキャリア計画を考えていきたい」と考えている者と「会社(職場)でキャリア計画を提示してほしい」と考えている者の違いに着目すると、最も差が大きかった質問項目は「自分のやり方と責任で仕事ができる」であり、この質問項目に「非常によくあてはまる」「よくあてはまる」と回答した割合は、「自分でキャリア計画を考えていきたい」者では50.4%だったのに対して「会社(職場)でキャリア計画を提示してほしい」者では17.9%であった。同様に「仕事の目標を自分で立て、自由裁量で進めることができる」「仕事の計画、決定、進め方を自分で決めることができる」「自分の新しいアイデアで仕事を進めることができる」などの質問項目も、「自分でキャリア計画を考えていきたい」者と「会社(職場)でキャリア

計画を提示してほしい」者で違いが大きかった。自分でキャリア計画を考えると仕事の裁量性には相互に関連があることが示される。

他に違いが大きかった質問項目として、「自分の仕事が、社会とつながっていることを実感できる」（自分でキャリア計画を考えていきたい 40.8%、会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい 15.0%）もあった。また、「上司や同僚と気軽に話ができる」（自分でキャリア計画を考えていきたい 45.1%、会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい 24.1%）も違いが大きい質問項目であった。キャリアを自立的・自律的に考えることと、仕事の社会的意義、職場の人間関係にも関連があることが示された。

図表 6-7 キャリア計画別の職場観の回答（「よくあてはまる＋非常によくあてはまる」の割合）

	自分で キャリア 計画を 考えて いきたい N=1526	どちらか といえば、 自分で キャリア 計画を 考えて いきたい N=2629	どちらか といえば、 会社 （職場） で キャリア 計画を 提示して ほしい N=1186	会社 （職場） で キャリア 計画を 提示して ほしい N=659	差	sig.
（キャリア）意欲を引き出したり、キャリア形成に役立つ教育が行われている	21.6%	14.0%	11.9%	10.0%	11.6%	**
（キャリア）若いうちから将来の進路を考えて人事管理が行われている	17.4%	11.1%	9.1%	7.9%	9.5%	**
（キャリア）グループや個人ごとに、教育・訓練の目標が明確にされている	21.9%	16.8%	13.4%	11.1%	10.8%	**
（キャリア）この職場では、誰でも必要なときに必要な教育・訓練がうけられる	23.3%	15.6%	14.0%	10.9%	12.4%	**
（キャリア）この職場では、従業員を育てることが大切だと考えられている	29.5%	21.9%	20.5%	14.6%	14.9%	**
（人間関係）上司は、仕事に困ったときに頼りになる	31.7%	30.1%	28.8%	18.5%	13.2%	**
（人間関係）上司は、部下の状況に理解を示してくれる	31.3%	28.4%	27.3%	17.3%	14.0%	**
（人間関係）上司や同僚と気軽に話ができる	45.1%	44.7%	41.1%	24.1%	21.0%	**
（人間関係）この職場では、上司と部下が気兼ねのない関係にある	38.0%	34.1%	30.8%	19.7%	18.3%	**
（人間関係）上司は、仕事がうまく行くように配慮や手助けをしてくれる	32.8%	31.1%	28.8%	17.3%	15.5%	**
（裁量性）自分の新しいアイデアで仕事を進めることができる	43.2%	28.9%	22.2%	13.2%	30.0%	**
（裁量性）仕事の目標を自分で立て、自由裁量で進めることができる	47.4%	33.9%	23.5%	15.2%	32.2%	**
（裁量性）自分のやり方と責任で仕事ができる	50.4%	39.0%	28.7%	17.9%	32.5%	**
（裁量性）仕事の計画、決定、進め方を自分で決めることができる	47.5%	35.4%	25.0%	15.9%	31.6%	**
（裁量性）自分の好きなペースで仕事ができる	44.7%	34.2%	27.8%	20.3%	24.4%	**
（処遇）世間的に見劣りしない給料がもらえる	30.7%	22.9%	17.9%	14.3%	16.4%	**
（処遇）働きに見合った給料がもらえる	28.7%	22.3%	18.5%	14.3%	14.4%	**
（処遇）地位に合った報酬を得ている	26.5%	21.1%	16.8%	14.0%	12.5%	**
（処遇）給料の決め方は、公平である	25.9%	19.7%	18.5%	11.1%	14.8%	**
（処遇）この会社（組織）の経営は、うまくいっている	27.9%	19.9%	15.7%	12.0%	15.9%	**
（社会貢献）自分の仕事は、よりよい社会を築くのに役立っている	36.1%	28.1%	21.3%	13.4%	22.7%	**
（社会貢献）自分の仕事が、社会と繋がっていることを実感できる	40.8%	32.3%	24.8%	15.0%	25.8%	**
（社会貢献）自分の仕事は、世間から高い評価を得ている	26.9%	18.5%	14.2%	10.0%	16.9%	**
（社会貢献）自分の仕事に関連することが、新聞やテレビによくでる	24.1%	18.9%	16.4%	12.7%	11.4%	**
（社会貢献）今の職場やこの仕事にかかわる一員であることに、誇りに思っている	31.5%	24.2%	18.2%	12.7%	18.8%	**
（休暇）この職場には、世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	26.0%	19.1%	15.7%	13.2%	12.8%	**
（休暇）この職場では、産休、育児休暇、介護休暇がとりやすい	34.6%	28.5%	25.6%	15.9%	18.7%	**
（休暇）この職場では、年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	38.3%	33.9%	31.8%	18.4%	19.9%	**
（休暇）この職場には、心や身体の健康相談にのってくれる専門スタッフがいる	22.9%	18.8%	13.4%	10.8%	12.1%	**
（休暇）心や身体の健康相談のために、社外の医療機関などを気軽に利用できる	23.5%	18.6%	13.0%	10.3%	13.2%	**
（労働負荷）仕事はいつも時間内に処理できる	35.6%	30.5%	32.0%	24.7%	10.9%	**
（労働負荷）全体として仕事の量と質は、適当だと思う	32.0%	25.2%	25.0%	17.6%	14.4%	**
（労働負荷）残業、休日、休暇を含めいまの労働は適当だと思う	36.8%	30.7%	28.9%	20.3%	16.5%	**
（労働負荷）翌日までに仕事の疲れを残すことはない	28.2%	22.7%	22.3%	15.3%	12.9%	**
（労働負荷）家に仕事を持ち帰ったことはまったくない	43.7%	45.2%	46.4%	33.1%	10.6%	**

※値は「よくあてはまる＋非常によくあてはまる」を合計した%。「差」は「自分でキャリア計画を考えていきたい」－「会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい」の差。「sig.」は有意水準。**は1%水準で統計的に有意。

図表6-8には、職業やキャリアに関する問題の有無別の回答傾向を示した。概して「ほとんど問題を感じていない」者は職場観のどの質問項目についても肯定的に回答していた。職場観が良好であるほど職業やキャリアに関する問題を感じていない傾向が示される。

図表6-8 職業やキャリアに関する問題の有無別の
職場観の回答(「よくあてはまる+非常によくあてはまる」の割合)

	ほとんど 問題を感じ ていない N=490	あまり 問題を感じ ていない N=1247	どちらでも ない N=2149	やや 問題を感じ ている N=1567	かなり 問題を感じ ている N=547	差	sig.
(キャリア) 意欲を引き出したり、キャリア形成に役立つ教育が行われている	20.8%	24.0%	10.6%	15.0%	7.7%	13.1%	**
(キャリア) 若いうちから将来の進路を考えて人事管理が行われている	18.4%	18.3%	8.7%	11.2%	6.2%	12.2%	**
(キャリア) グループや個人ごとに、教育・訓練の目標が明確にされている	21.8%	26.9%	12.4%	16.7%	6.4%	15.4%	**
(キャリア) この職場では、誰でも必要ときに必要な教育・訓練がうけられる	25.5%	24.3%	12.8%	16.7%	6.8%	18.7%	**
(キャリア) この職場では、従業員を育てることが大切だと考えられている	31.4%	35.4%	16.4%	22.3%	12.4%	19.0%	**
(人間関係) 上司は、仕事に困ったときに頼りになる	41.0%	41.1%	22.5%	29.5%	14.4%	26.6%	**
(人間関係) 上司は、部下の状況に理解を示してくれる	40.0%	40.3%	21.1%	27.6%	14.1%	25.9%	**
(人間関係) 上司や同僚と気軽に話ができる	56.1%	59.1%	32.6%	42.4%	24.1%	32.0%	**
(人間関係) この職場では、上司と部下が気兼ねのない関係にある	45.9%	46.7%	24.8%	33.9%	18.1%	27.8%	**
(人間関係) 上司は、仕事がうまく行くように配慮や手助けをしてくれる	42.7%	42.5%	22.7%	29.2%	16.5%	26.2%	**
(裁量性) 自分の新しいアイデアで仕事を進めることができる	46.7%	42.7%	20.5%	29.9%	18.3%	28.4%	**
(裁量性) 仕事の目標を自分で立て、自由裁量で進めることができる	49.4%	46.8%	23.6%	35.2%	19.7%	29.7%	**
(裁量性) 自分のやり方と責任で仕事ができる	51.4%	53.0%	28.1%	39.4%	21.6%	29.8%	**
(裁量性) 仕事の計画、決定、進め方を自分で決めることができる	50.2%	46.6%	24.9%	36.8%	21.6%	28.6%	**
(裁量性) 自分の好きなペースで仕事ができる	51.6%	46.0%	26.9%	33.4%	21.2%	30.4%	**
(処遇) 世間的に見劣りしない給料がもらえる	40.2%	35.2%	15.7%	22.2%	10.4%	29.8%	**
(処遇) 働きに見合った給料がもらえる	40.0%	35.5%	15.7%	19.5%	10.2%	29.8%	**
(処遇) 地位に合った報酬を得ている	36.1%	33.5%	14.0%	19.0%	10.6%	25.5%	**
(処遇) 給料の決め方は、公平である	34.7%	32.2%	13.7%	18.5%	9.1%	25.6%	**
(処遇) この会社(組織)の経営は、うまくいっている	35.3%	32.7%	15.0%	16.5%	9.3%	26.0%	**
(社会貢献) 自分の仕事は、よりよい社会を築くのに役立っている	40.2%	41.2%	18.0%	28.3%	16.6%	23.6%	**
(社会貢献) 自分の仕事が、社会と繋がっていることを実感できる	43.7%	44.1%	20.6%	34.5%	21.6%	22.1%	**
(社会貢献) 自分の仕事は、世間から高い評価を得ている	28.8%	28.5%	12.8%	19.0%	11.3%	17.5%	**
(社会貢献) 自分の仕事に関連することが、新聞やテレビによく出る	24.5%	25.6%	12.7%	22.3%	15.0%	9.5%	**
(社会貢献) 今の職場やこの仕事にかかわる一員であることに、誇りに思っている	36.9%	36.8%	15.6%	23.9%	11.9%	25.0%	**
(休暇) この職場には、世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	29.8%	25.8%	14.3%	20.0%	15.0%	14.8%	**
(休暇) この職場では、産休、育児休暇、介護休暇がとりやすい	38.2%	39.7%	19.8%	30.2%	19.0%	19.2%	**
(休暇) この職場では、年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	48.4%	46.1%	22.8%	34.7%	23.4%	25.0%	**
(休暇) この職場には、心や身体の健康相談にのってくれる専門スタッフがいる	24.7%	26.9%	11.7%	19.3%	11.3%	13.4%	**
(休暇) 心や身体の健康相談のために、社外の医療機関などを気軽に利用できる	28.2%	27.1%	11.9%	18.6%	8.6%	19.6%	**
(労働負荷) 仕事はいつも時間内に処理できる	46.5%	41.0%	25.3%	30.9%	22.5%	24.0%	**
(労働負荷) 全体として仕事の量と質は、適当だと思う	48.2%	38.2%	19.1%	23.2%	13.7%	34.5%	**
(労働負荷) 残業、休日、休暇を含めていまの労働は適当だと思う	51.6%	44.6%	22.3%	29.7%	16.8%	34.8%	**
(労働負荷) 翌日までに仕事の疲れを残すことはない	44.3%	34.4%	15.8%	22.0%	11.3%	33.0%	**
(労働負荷) 家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	58.2%	55.2%	33.6%	46.1%	37.7%	20.5%	**

※値は「よくあてはまる+非常によくあてはまる」を合計した%。「差」は「ほとんど問題を感じていない」-「かなり問題を感じている」の差。「sig.」は有意水準。**は1%水準で統計的に有意。

「ほとんど問題を感じていない」者と「かなり問題を感じている」者の違いに着目すると、最も差が大きかった質問項目は「残業、休日、休暇を含めていまの労働は適当だと思う」であった。この質問項目に「非常によくあてはまる」「よくあてはまる」と回答した割合は、「ほとんど問題を感じていない」者では51.6%だったのに対して「かなり問題を感じている」者では16.8%であった。同様に「全体として仕事の量と質は、適当だと思う」「翌日までに仕事の疲れを残すことはない」などの質問項目も、職業やキャリアに「ほとんど問題を感じていない」者と「かなり問題を感じている」者で違いが大きかった。主に労働負荷が職場やキャ

リアに問題を感じる程度と関連していたことが示される。

その他に違いが大きかった質問項目として、「上司や同僚と気軽に話ができる」（ほとんど問題を感じていない 56.1%、かなり問題を感じている 24.1%）、「自分の好きなペースで仕事ができる」（ほとんど問題を感じていない 51.6%、かなり問題を感じている 21.2%）などもあった。職場の人間関係、仕事の裁量性も、職業やキャリアに問題を感じる程度と深く関連することが示された。

図表6-9には、職業・キャリアも含めた生活全般への問題点の有無と職場観との関連性を検討した。両者の関連を検討するためにスピアマンの順位相関係数¹⁶を求め、1%水準で統計的に有意な相関係数が見られた質問項目を表に示した。最も相関係数が大きかったのは「働きに見合った給料がもらえる」と「自分の労働条件について」（ $\rho=-.21$ ）だった。同様に「地位に合った報酬を得ている」「世間に見劣りしない給料がもらえる」なども「自分の労働条件について」と相関が高かった（それぞれ $\rho=-.19$; $\rho=-.18$ ）。相互に意味内容が似ているため同語反復的だが、職場で働きに見合った給料がもらえないと感じる場合、自分の労働条件に問題ありと考える傾向が強い。同じく表側と表頭の質問項目間の意味内容が類似しているため統計的に有意な相関係数が見られた箇所として「この職場では、上司と部下が気兼ねない関係にある」と「職場の上司との人間関係について」（ $\rho=-.17$ ）、「残業、休日、休暇を含めていまの労働は適当だと思う」と「自分の労働条件について」（ $\rho=-.17$ ）などもあった。

その他、目立つ相関関係は「若いうちから将来の進路を考えて人事管理が行われている」に関するものであり、「将来全般について」「自分の転職について」「自分の労働条件について」「職場の上司との人間関係について」「自分の老後について」など多くの問題点と関連が見られた。職場では自分の将来を考えた人事管理が行われていないと感じた場合、様々な問題点と関連することが示される。同様に、「翌日までに仕事の疲れを残すことはない」も「自分の転職について」「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」「自分の仕事の内容について」「自分の働き方について」「職場の上司との人間関係について」など多くの問題点と関連していた。翌日に仕事の疲れを残すほどの労働負荷も、様々な問題点と関連が見られることが示される。

¹⁶ 職業・キャリアも含めた生活全般に対する問題点の有無は「はい」「いいえ」の2件法、職場観は5件法によって回答を求めたため、本来、この相関係数は点双列相関係数であるべきだが、おおむね値が変わらないためスピアマンの順位相関係数で代替した。

図表 6-9 職業・キャリアも含めた生活全般に対する問題点の有無と

職場観との相関関係

	将来全般について	自分の転職について	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	自分の仕事の内容について	自分の働き方について	職場の上司との人間関係について	自分の老後について	子どもの進学、就職、結婚等について
(キャリア) 意欲を引き出ししたり、キャリア形成に役立つ教育が行われている	-.08	-.13	-.05	-.13	-.06	-.06	-.10	-.14	-.01
(キャリア) 若いうちから将来の進路を考えて人事管理が行われている	-.11	-.15	-.06	-.14	-.07	-.07	-.11	-.15	-.03
(キャリア) グループや個人ごとに、教育・訓練の目標が明確にされている	-.07	-.13	-.03	-.11	-.06	-.06	-.09	-.13	.00
(キャリア) この職場では、誰でも必要なときに必要な教育・訓練がうけられる	-.09	-.13	-.04	-.12	-.07	-.06	-.11	-.12	-.01
(キャリア) この職場では、従業員を育てることが大切だと考えられている	-.07	-.15	-.04	-.10	-.05	-.03	-.11	-.08	.02
(人間関係) 上司は、仕事に困ったときに頼りになる	-.02	-.08	.01	-.05	-.03	.00	-.15	-.04	.03
(人間関係) 上司は、部下の状況に理解を示してくれる	-.04	-.11	-.02	-.06	-.05	-.02	-.15	-.05	.05
(人間関係) 上司や同僚と気軽に話ができる	.00	-.07	-.03	.01	-.01	.04	-.13	.06	.12
(人間関係) この職場では、上司と部下が気兼ねのない関係にある	-.03	-.09	-.04	-.04	-.05	.00	-.17	.00	.06
(人間関係) 上司は、仕事がうまく行くように配慮や手助けをしてくれる	-.02	-.09	-.01	-.06	-.03	.01	-.15	-.01	.05
(裁量性) 自分の新しいアイデアで仕事を進めることができる	-.03	-.11	-.10	-.08	-.05	-.03	-.10	-.01	.05
(裁量性) 仕事の目標を自分で立て、自由裁量で進めることができる	.00	-.07	-.10	-.05	-.03	-.01	-.09	.01	.05
(裁量性) 自分のやり方と責任で仕事ができる	.01	-.07	-.09	-.04	-.03	.01	-.09	.03	.06
(裁量性) 仕事の計画、決定、進め方を自分で決めることができる	.00	-.08	-.09	-.05	-.02	-.02	-.09	.01	.04
(裁量性) 自分の好きなペースで仕事ができる	-.03	-.09	-.09	-.09	-.08	-.04	-.08	-.01	.01
(処遇) 世間的に見劣りしない給料がもらえる	-.08	-.14	-.05	-.18	-.06	-.05	-.07	-.09	.03
(処遇) 働きに見合った給料がもらえる	-.09	-.15	-.06	-.21	-.10	-.08	-.08	-.10	.01
(処遇) 地位に合った報酬を得ている	-.08	-.13	-.04	-.19	-.07	-.06	-.08	-.09	.01
(処遇) 給料の決め方は、公平である	-.06	-.13	-.03	-.17	-.08	-.07	-.10	-.09	-.01
(処遇) この会社（組織）の経営は、うまくいっている	-.06	-.15	-.05	-.12	-.08	-.04	-.09	-.04	.02
(社会貢献) 自分の仕事は、よりよい社会を築くのに役立っている	-.02	-.08	-.04	-.01	-.01	.00	-.01	-.02	.09
(社会貢献) 自分の仕事が、社会と繋がっていることを実感できる	.02	-.08	-.03	.02	.01	.05	.00	.04	.11
(社会貢献) 自分の仕事は、世間から高い評価を得ている	-.06	-.09	-.08	-.06	-.05	-.02	-.05	-.07	.04
(社会貢献) 自分の仕事に関連することが、新聞やテレビによくでる	-.03	-.06	-.03	-.03	-.02	.00	-.04	-.08	.00
(社会貢献) 今の職場やこの仕事にかかわる一員であることに、誇りに思っている	-.04	-.13	-.08	-.08	-.06	-.02	-.06	-.04	.05
(休暇) この職場には、世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	-.07	-.08	-.05	-.13	-.05	-.05	-.09	-.10	-.03
(休暇) この職場では、産休、育児休暇、介護休暇がとりやすい	-.03	-.08	-.02	-.10	-.01	-.03	-.05	-.05	.05
(休暇) この職場では、年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	-.02	-.06	-.04	-.09	-.01	-.02	-.04	.00	.07
(休暇) この職場には、心や身体の健康相談につけてくれる専門スタッフがいる	-.10	-.09	-.04	-.14	-.05	-.07	-.07	-.12	.00
(休暇) 心や身体の健康相談のために、社外の医療機関などを気軽に利用できる	-.08	-.10	-.05	-.14	-.05	-.06	-.08	-.09	.01
(労働負荷) 仕事はいつも時間内に処理できる	-.03	-.04	-.08	-.09	-.10	-.09	-.08	.00	.00
(労働負荷) 全体として仕事の量と質は、適当だと思う	-.04	-.10	-.10	-.14	-.14	-.09	-.08	-.02	.02
(労働負荷) 残業、休日、休暇を含め、いまの労働は適当だと思う	-.03	-.09	-.08	-.17	-.09	-.09	-.06	.01	.03
(労働負荷) 翌日までに仕事の疲れを残すことはない	-.07	-.11	-.11	-.16	-.13	-.12	-.11	-.06	-.02
(労働負荷) 家に仕事をもち帰ったことはめったにない	.04	.00	-.01	-.02	-.03	-.02	-.03	.07	.04

※数値は、「職場観」と「職業・キャリアも含めた生活全般」についての問題点との順位相関係数。表側の職場観の項目に肯定的に回答しているほど、表頭の生活全般について問題点を感じないという関係がある場合、マイナスの値となる。絶対値が.03は1%水準で統計的に有意、.10以上の相関係数に網掛けを付した。 .10以上の相関係数がみられなかった項目は表から割愛した。

図表 6-10 には、職業生活や職場の問題に関する専門のカウンセラーへの相談希望別に職場観の回答傾向を示した。「相談したくない」者と「相談したい」者の違いに着目すると、最も差が大きかった質問項目は「上司や同僚と気軽に話ができる」だった。この質問項目に「非常によくあてはまる」あるいは「よくあてはまる」と回答した割合は、「相談したくない」者では 46.2% だったのに対して「相談したい」者では 28.3% であった。職場の人間関係が専門的なカウンセラーへの相談ニーズと関連していることが示される。

また、「相談したくない」者と「相談したい」者の違いは、「自分の好きなペースで仕事ができる」（相談したくない 42.0%、相談したい 25.7%）、「自分のやり方と責任で仕事ができる」（相談したくない 42.0%、相談したい 26.5%）、「自分の新しいアイデアで仕事を進めることができる」（相談したくない 35.8%、相談したい 22.6%）などの質問項目でも大きかつ

た。職場の自律性・裁量性も相談ニーズと関連していることが示される。その他に違いが大きかった質問項目は「残業、休日、休暇を含めていまの労働は適当だと思う」（相談したくない38.6%、相談したい25.7%）だった。労働負荷と相談ニーズにも関連が示された。

図表 6-10 職業生活や職場の問題についての専門のカウンセラーへの相談希望別の
職場観の回答（「よくあてはまる＋非常によくあてはまる」の割合）

	相談 したくない N=942	どちらか と言えば、 相談 したくない N=1066	どちらとも 言えない N=2718	どちらか と言えば、 相談 したい N=1044	相談 したい N=230	差	sig.
(キャリア) 意欲を引き出ししたり、キャリア形成に役立つ教育が行われている	13.1%	18.0%	12.8%	20.0%	15.2%	-2.1%	**
(キャリア) 若いうちから将来の進路を考えて人事管理が行われている	10.6%	15.4%	10.0%	14.5%	12.6%	-2.0%	**
(キャリア) グループや個人ごとに、教育・訓練の目標が明確にされている	14.9%	20.9%	14.7%	19.8%	16.5%	-1.6%	**
(キャリア) この職場では、誰でも必要なときに必要な教育・訓練が与えられる	15.6%	20.4%	15.0%	18.9%	15.2%	0.4%	**
(キャリア) この職場では、従業員を育てることが大切だと考えられている	24.0%	25.5%	20.2%	26.1%	19.6%	4.4%	**
(人間関係) 上司は、仕事に困ったときに頼りになる	30.3%	35.3%	25.3%	32.1%	24.3%	6.0%	**
(人間関係) 上司は、部下の状況に理解を示してくれる	27.3%	35.2%	24.0%	31.3%	22.2%	5.1%	**
(人間関係) 上司や同僚と気軽に話ができる	46.2%	50.8%	36.9%	44.6%	28.3%	17.9%	**
(人間関係) この職場では、上司と部下が気兼ねのない関係にある	36.1%	39.7%	28.8%	35.3%	24.8%	11.3%	**
(人間関係) 上司は、仕事がうまく行くように配慮や手助けをしてくれる	30.0%	36.2%	25.7%	33.1%	26.5%	3.5%	**
(裁量性) 自分の新しいアイデアで仕事を進めることができる	35.8%	34.8%	24.8%	32.2%	22.6%	13.2%	**
(裁量性) 仕事の目標を自分で立て、自由裁量で進めることができる	37.4%	39.8%	28.8%	35.8%	26.1%	11.3%	**
(裁量性) 自分のやり方と責任で仕事ができる	42.0%	44.5%	33.0%	40.7%	26.5%	15.5%	**
(裁量性) 仕事の計画、決定、進め方を自分で決めることができる	40.0%	39.8%	29.5%	37.7%	26.1%	13.9%	**
(裁量性) 自分の好きなペースで仕事ができる	42.0%	40.6%	28.8%	35.6%	25.7%	16.3%	**
(処遇) 世間的に見劣りしない給料がもらえる	26.8%	28.6%	18.7%	25.3%	20.9%	5.9%	**
(処遇) 働きに見合った給料がもらえる	26.8%	28.4%	18.1%	24.3%	16.5%	10.3%	**
(処遇) 地位に合った報酬を得ている	24.3%	26.3%	16.9%	23.2%	17.4%	6.9%	**
(処遇) 給料の決め方は、公平である	22.7%	26.3%	16.2%	22.3%	16.5%	6.2%	**
(処遇) この会社（組織）の経営は、うまくいっている	25.1%	24.3%	16.6%	21.7%	17.0%	8.1%	**
(社会貢献) 自分の仕事は、よりよい社会を築くのに役立っている	28.6%	32.2%	22.8%	32.7%	25.2%	3.4%	**
(社会貢献) 自分の仕事が、社会と繋がっていることを実感できる	34.4%	36.8%	25.2%	38.0%	29.1%	5.3%	**
(社会貢献) 自分の仕事は、世間から高い評価を得ている	20.1%	22.2%	15.5%	22.8%	20.4%	-0.3%	**
(社会貢献) 自分の仕事に関連することが、新聞やテレビによくでる	20.0%	23.4%	15.0%	24.2%	20.0%	0.0%	**
(社会貢献) 今の職場やこの仕事にかかわる一員であることに、誇りに思っている	25.6%	28.3%	19.1%	29.1%	20.9%	4.7%	**
(休暇) この職場には、世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	20.0%	24.0%	15.8%	23.8%	22.2%	-2.2%	**
(休暇) この職場では、産休、育児休暇、介護休暇がとりやすい	29.6%	34.2%	22.8%	34.6%	27.0%	2.6%	**
(休暇) この職場では、年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	36.6%	40.6%	26.7%	38.3%	30.0%	6.6%	**
(休暇) この職場には、心や身体の健康相談にのってくれる専門スタッフがいる	15.8%	22.9%	14.9%	21.7%	20.4%	-4.6%	**
(休暇) 心や身体の健康相談のために、社外の医療機関などを気軽に利用できる	18.3%	20.9%	14.9%	21.5%	19.6%	-1.3%	**
(労働負荷) 仕事はいつも時間内に処理できる	38.1%	37.0%	26.6%	32.8%	30.9%	7.2%	**
(労働負荷) 全体として仕事の量と質は、適当だと思う	32.7%	30.0%	22.0%	27.5%	21.7%	11.0%	**
(労働負荷) 残業、休日、休暇を含めていまの労働は適当だと思う	38.6%	38.6%	25.1%	31.6%	25.7%	12.9%	**
(労働負荷) 翌日までに仕事の疲れを残すことはない	29.5%	28.9%	18.5%	24.7%	20.4%	9.1%	**
(労働負荷) 家に仕事を持ち帰ったことはまったくない	50.3%	52.1%	37.0%	47.3%	40.4%	9.9%	**

※値は「よくあてはまる＋非常によくあてはまる」を合計した%。「差」は「相談したくない」－「相談したい」の差。「sig.」は有意水準。*は1%水準で統計的に有意。

以上の結果は次のように整理される。①「転職希望あり」と「転職希望なし」で最も差が大きかった質問項目は「今の職場やこの仕事にかかわる一員であることに、誇りに思っている」だった。②「自分でキャリア計画を考えていきたい」と考えているか否かで最も差が大きかった質問項目は「自分のやり方と責任で仕事ができる」だった。③職業やキャリアに関して「ほとんど問題を感じていない」者と「かなり問題を感じている」者で最も差が大きかった質問項目は「残業、休日、休暇を含めていまの労働は適当だと思う」だった。④職業・

キャリアを含めた生活全般の問題点の有無と職場観との関連を検討した結果、最も相関係数の値が大きかったのは「働きに見合った給料がもらえる」と「自分の労働条件について」だった。⑤職業生活や職場の問題について専門のカウンセラーへ「相談したくない」者と「相談したい」者で最も差が大きかった質問項目は「上司や同僚と気軽に話ができる」だった。

これらの結果から、転職希望は職場や仕事に対する誇り、自律的なキャリア計画は仕事の裁量性、キャリアに対する問題意識は残業・休日、働きに見合った給料と労働条件、専門のカウンセラーへの相談希望は上司と同僚とのコミュニケーションなど、それぞれについて主だった要因が推測される結果となった。職場観が多様な要因に影響を受けながら、複雑に構成される様子をうかがえる。

4. 職場観の特徴

前節までの職場観の 35 項目は、順に 5 項目ずつ合計することで「キャリア」「人間関係」「裁量性」「処遇」「社会貢献」「休暇」「処遇」の 7 側面の合計得点を求めることができる。以下では、前節の結果をさらに大まかに把握するため、7 側面の合計得点を求めて¹⁷、その全般的な傾向を把握する。

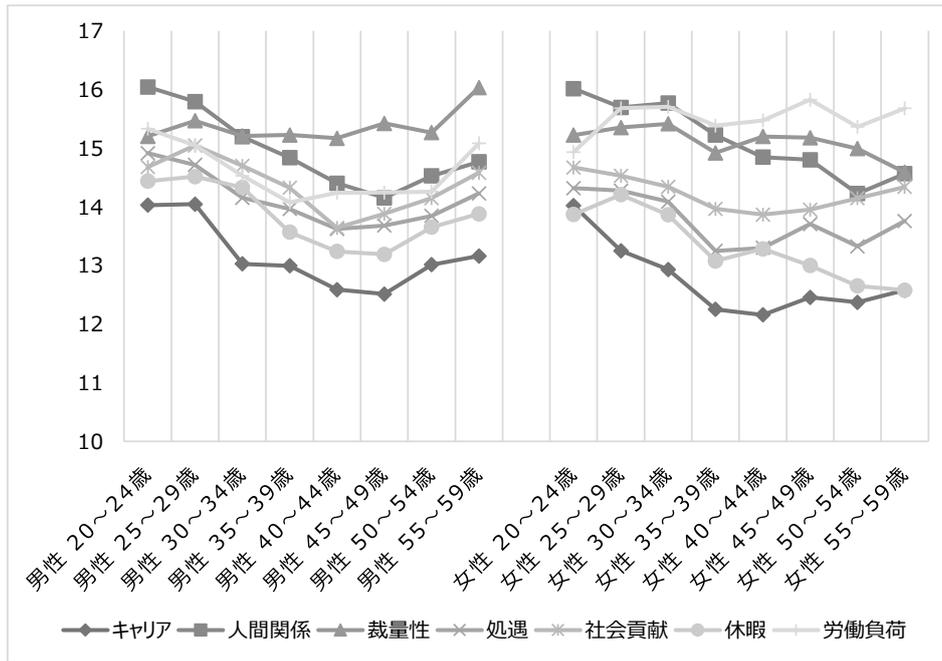
図表 6-11 には、性別年代別の職場観を示した。各合計得点を従属変数、性別・年代を独立変数とする 2 要因分散分析を行った結果、以下の結果が示された（以下、有意水準は 1%）。

- ・「キャリア」では、性別及び年代それぞれで統計的に有意な結果が示された。男性の方が、また年代が若い方が得点が高かった。
- ・「人間関係」は、年代で統計的に有意な結果が示された。年代が若い方が得点が高かった。
- ・「裁量性」では、統計的に有意な結果は示されなかった。
- ・「処遇」は、性別及び年代それぞれで統計的に有意な結果が示された。男性の方が、また年代が若い方が得点が高かった。
- ・「社会貢献」は、年代で統計的に有意な結果が示された。年代が若い方が得点が高かった。
- ・「休暇」は、年代で統計的に有意な結果が示された。年代が若い方が得点が高かった。
- ・「労働負荷」は、性別と年代の交互作用に 1%水準で統計的に有意な結果が示された。女性の方が得点が高く（≒労働不可を感じておらず）、男性では年代が若い層及び高い層で得点が高かった（≒中年層で得点が低かった＝労働負荷を感じていた）。

以上の結果から、年齢が若い方がおおむねどの側面についても職場観は良好であることが指摘できる。性別では、男性の方がキャリア形成及び処遇面で職場を肯定的に見ているが、労働負荷については女性の方が適正だと評価していた。

¹⁷ ここまで表中に示してきた質問項目を 7 つの側面別に単純合計することによって得点を求めた。

図表 6-11 性別・年代別の職場観(各側面の合計得点)

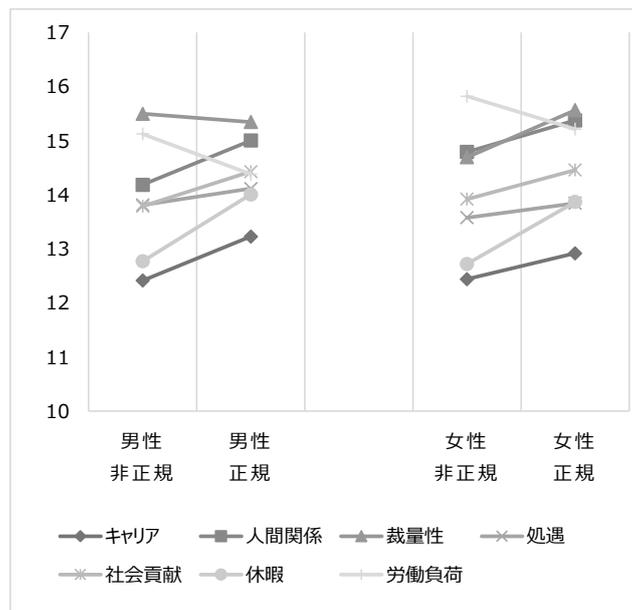


図表 6-12 には、性別・就労形態別の職場観を示した。各得点を従属変数、性別・就労形態を独立変数とする 2 要因分散分析を行った結果、以下の結果が示された（以下、有意水準は 1%）。

- ・「キャリア」は、就労形態で統計的に有意な結果が示された。正規就労者の方が得点が高かった。
- ・「人間関係」は、性別及び就労形態それぞれで統計的に有意な結果が示された。女性の方が、又、正規就労者の方が得点が高かった。
- ・「裁量性」は、性別と就労形態の交互作用に統計的に有意な結果が示された。男性では正規就労者の方が僅かに得点が低く、女性では正規就労者の方が得点が高かった。
- ・「処遇」では、統計的に有意な結果は示されなかった。
- ・「社会貢献」は、就労形態で統計的に有意な結果が示された。正規就労者の方が得点が高かった。
- ・「休暇」は、就労形態で統計的に有意な結果が示された。正規就労者の方が得点が高かった。
- ・「労働負荷」は、性別及び就労形態それぞれで統計的に有意な結果が示された。女性の方がまた非正規就労者の方が得点が高かった（≡労働負荷が低かった）。

以上の結果から、概して、正規就労者の方が職場を肯定的に見ていることが示される。ただし、労働負荷については非正規就労者の方が適正だと評価していた。なお、職場の裁量性は、男性では非正規就労者、女性では正規就労者の方が肯定的に見ていた。

図表 6-12 性別・就労形態別の職場観(各側面の合計得点)

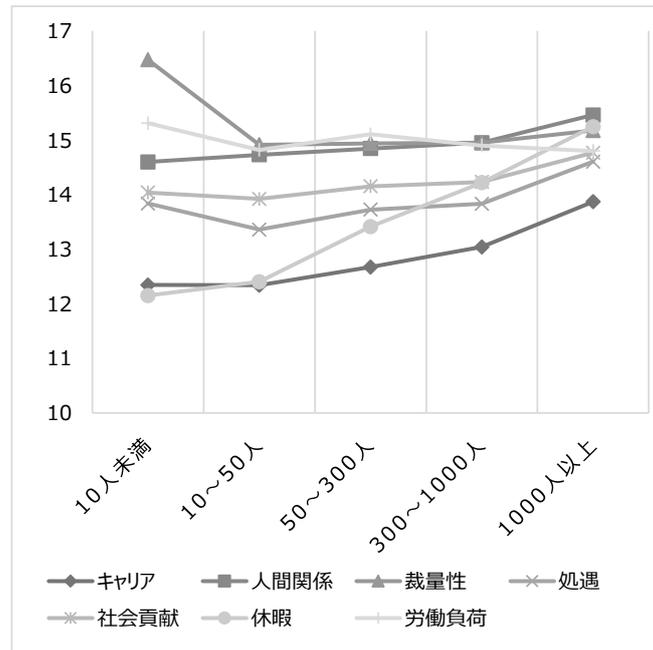


図表 6-13 には、従業員規模別の職場観を示した。各得点を従属変数、従業員規模を独立変数とする 1 要因分散分析を行った後、事後検定として Tukey の HSD 法による多重比較を行った結果、以下の結果が示された。

- ・「キャリア」は、「1,000 人以上」は他の群よりも得点が高かった。「10 人未満」「10～50 人」は「300～1,000 人以上」「1,000 人以上」よりも得点が低かった。
- ・「人間関係」は、「1,000 人以上」は、「10 人未満」「10～50 人」「50～300 人」よりも得点が高かった。
- ・「裁量性」は、「10 人未満」は他の群よりも得点が高かった。
- ・「処遇」は、「1,000 人以上」は他の群よりも得点が高かった。
- ・「社会貢献」は、「1,000 人以上」は他の群よりも得点が高かった。
- ・「休暇」は、「1,000 人以上」は他の群よりも得点が高かった。「300～1,000 人」は「10 人未満」「10～50 人」「50～300 人」よりも得点が高かった。「50～300 人」は「10 人未満」「10～50 人」よりも得点が高かった。
- ・「労働負荷」は、「1,000 人以上」は「10 人未満」よりも得点が高かった（≡労働負荷が低かった）。

概して、従業員規模が大きい方が肯定的な職場観を持っており、その傾向は「1,000 人以上」で顕著だった。ただし詳しく見た場合、例えばキャリア形成や休暇については、300 人以上の企業と 50 人以下の企業で結果が分かれた。300 人以上といった一定の企業規模が肯定的な職場感と結びついていたと言える。なお、職場の裁量性については 10 人未満で顕著に高く、フリーランスや個人事業主としての働き方が反映されていると推察される。

図表 6-13 従業員規模別の職場観(各側面の合計得点)



5. 職場観に影響を与える要因

年代・性別・雇用形態・従業員規模・職種などの各要因が、職場観（キャリア・人間関係・裁量性・処遇・社会貢献・休暇・労働負荷）に与える影響を検討した。図表 6-14 は、ダミー変数を用いた重回帰分析の結果を示したものである。値は標準偏回帰係数の値であり、値が大きいほど影響が強いことを示す。相互の要因間の関連（相関関係）を調整した上で、各要因が与える影響の大きさを相対的に比較することが可能となる。

まず、職場観「キャリア」に最も大きな影響を与えた要因は「従業員規模」(.11) だった。職場のキャリア形成に対する回答には、回答者が働く職場の従業員規模の影響が最も大きく、規模が大きいほどキャリア形成に対する肯定的な回答が多かった。次いで大きな影響を与えた要因は「年代」(-.08) であり、年齢が若いほど職場のキャリア形成に肯定的に回答していた。総じて、職場のキャリア形成の評価には、従業員規模が大きいかな否か、本人が年齢が若いかな否かが影響していた。

次に、職場観「人間関係」に最も大きな影響を与えた要因は「年代」(-.11) だった。職場の人間関係に対する回答には、回答者自身の年代の影響が最も大きく、年代が若いほど人間関係に肯定的に回答していた。その他、1%水準で統計的に有意な係数も見られたが値は小さく、おおむね職場の人間関係（特に上司との関係）に本人の年齢が影響していた。本調査における「人間関係」の項目は上司との関わりを示す項目を多く含むが、年齢が高くなれば上司の人数及び上司との関わりが少なくなり、むしろ部下との人間関係が多くなる結果と言える。この点について、年齢が高くなるほど上司的な存在との関わりが薄くなり、年長者からの支援が受けにくくなる点に課題を見出すことも可能かと思われる。

図表 6-14 年代・性別・雇用形態・従業員規模・職種が職場観に与える影響

	キャリア	人間関係	裁量性	処遇	社会貢献	休暇	労働負荷
年代	-.08 **	-.11 **	-.03	-.08 **	-.05 **	-.09 **	-.02
性別(1=男性、2=女性)	-.01	.04 **	-.02	-.03	.03	-.02	.06 **
雇用形態(1=非正規、2=正規)	.01	.03	.03	-.03	.02	.00	-.10 **
従業員規模	.11 **	.04 **	-.09 **	.06 **	.05 **	.23 **	-.01
職種							
管理的職業	.07 **	.05	.11 **	.10 **	.02	.06 **	.03
専門的職業	.03	.03	.10 **	.06	.05	.04	.00
事務的職業	-.04	.00	.03	.03	-.12 **	.06	.13 **
販売・サービス	-.02	-.02	-.05	-.02	-.09 **	-.08 **	-.01
生産工程他	-.06 **	-.05	-.08 **	-.03	-.11 **	-.05	.01
R	.19 **	.15 **	.19 **	.15 **	.19 **	.30 **	.18 **
調整済み R2 乗	.03	.02	.04	.02	.04	.09	.03

※ダミー変数を用いた重回帰分析。値は標準偏回帰係数。Rは重相関係数。調整済みR2乗は自由度調整済み決定係数。**は1%水準で統計的に有意。絶対値.10以上の値の大きい標準偏回帰係数に網掛けを付した。

職場観「裁量性」に最も大きな影響を与えた要因は「管理的職業」(.11)だった。また、「専門的職業」(.10)の係数も大きかった。職場の裁量性は、回答者が管理的職業あるいは専門的職業に就いているか否かの影響が最も大きいと言える。また、「従業員規模」(-.09)も比較的值が大きく、勤務先の従業員規模が小さいほど職場の裁量性を肯定的に評価していた。なお、「生産工程他」(-.08)の職業で働いているか否かも比較的值が大きかった。まとめると管理的・専門的職業で働いているか、あるいは生産工程他で働いていない場合、職場の裁量性は肯定的に評価される。一方、規模が小さい職場も自身の裁量で働いているという職場観を抱いていた。

職場観「処遇」に最も大きな影響を与えた要因は「管理的職業」(.10)だった。その他、「年代」(-.08)、「従業員規模」(.06)も係数が大きかった。年代が高いほど、従業員規模が大きいほど処遇を肯定的に評価した。総じて、管理的職業である場合または職場の従業員規模が大きい場合、職場の給与その他の処遇に関する評価が高く、年齢が高いほど、職場における処遇に否定的な回答が多かったと解釈される。

職場観「社会貢献」に最も大きな影響を与えた要因は「事務的職業」(-.12)及び「生産工程他」の職業だった。どちらも社会貢献に負の影響を与えており、回答者が事務的職業あるいは生産工程他の職業に就いている場合、職場で社会貢献をしていると感じにくいと解釈される結果となった。いずれも直接的に社会や世間とつながり、社会に貢献し、評価される実感を得る職業というよりは、むしろ組織内・生産工程内において適切に職務をこなすことが重要かつ必要である職業であると想定されることから、上の結果になったと推察される。

職場観「休暇」に最も大きな影響を与えた要因は「従業員規模」(.23)だった。これは表中、最も大きな影響が見られた箇所でもあった。端的に、従業員規模が大きいほど休暇が取りやすいと感じられており、明白な関係がみられていた。その他、比較的に係数が大きかったのは「年代」(-.09)、「販売・サービス」(-.08)、「管理的職業」(.06)だった。年齢が若いほど、あるいは販売・サービスの職業に従事している場合、休暇が取りにくく、管理的職業

に従事している場合、休暇が取りやすい職場だと評価されていた。

職場観「労働負荷」に最も大きな影響を与えた要因は「事務的職業」(.13)だった。職場観「労働負荷」は値が大きいほど労働負荷が低いことを示すため、事務的職業では、職場の労働負荷は低いと感じられているという解釈となる。また、「雇用形態」(-.10)でも比較的、値の大きな係数が見られた。「雇用形態」はダミー変数であり、1が非正規雇用、2が正規雇用を示すため、非正規雇用に従事するものほど労働負荷が低いという解釈となる。さらに「性別」(.06)でも統計的に有意な係数が見られた。「性別」もダミー変数であり、1が男性、2が女性であるため、女性ほど労働負荷が低いという解釈となる。以上をまとめると、すなわち事務的職業である場合、非正規雇用である場合、女性である場合、現在の職場を労働負荷が低いと評価しており、仕事の質・量が適切であり、仕事で疲れを残さないと感じていることが示される。

6. 職場観が他のキャリア意識に与える影響

さらに、職場観が他のキャリア意識（転職希望、キャリア計画、職業やキャリアの問題点、専門的なカウンセラーに対する相談希望等）に与える影響について検討を行った。図表6-15は、ダミー変数を用いた重回帰分析の結果を示したものである。値は標準偏回帰係数の値であり、値が大きいほど影響が強いことを示す。相互の要因間の関連（相関関係）を調整した上で、その要因が与える影響の大きさを相対的に比較することが可能となる。

まず、「転職希望」に最も大きな影響を与えた要因は「年代」(-.19)と職場観「処遇」(-.19)だった。年齢が若いほど転職希望は大きく、職場の処遇面に否定的な回答をした場合（すなわち処遇面で不満を持っている場合）、転職希望が大きかった。各要因間の関連を調整した上で転職希望に影響を与えるのは、おしなべて言えば年齢と処遇だという、一定程度、常識的な結果が示されたと言える。その他、転職希望に影響を与えた要因として、職種「販売・サービス」と職場観「キャリア」があり、それぞれ職種が販売・サービスである場合、又は職場のキャリア支援に否定的な回答をしていた場合、転職希望が高かった。

「キャリア計画」に最も大きな影響を与えた要因は、職場観「裁量性」(-.17)だった。自分の職場の裁量性に肯定的であるほど自分でキャリア計画を立てたいと回答していた（逆に自分の職場の裁量性が低いと回答しているほど会社でキャリア計画を立ててほしいと回答していた）。その他、性別が「男性」の場合(.14)、職種が「管理的職業」である場合(-.11)、または「専門的職業」である場合(-.12)、自分でキャリア計画を立てたいと回答していた。以上、職場に裁量性がある場合、男性である場合、管理的職業か専門的職業である場合、自分でキャリア計画を立てたいと考える傾向が示された。

「職業やキャリアの問題点」に最も大きな影響を与えた要因は、職場観「処遇」(-.18)だった。上の転職希望に関する結果と同様、職場の処遇面で否定的な回答をしている場合（すなわち処遇面で不満を持っている場合）、職業やキャリアに問題ありと回答していた。他に職

場観「労働負荷」(-.13)も類似の結果であり、職場の労働負荷をきついつと感じている者ほど職業やキャリアに問題ありと回答していた。職業やキャリアの問題点は、処遇と労働負荷の面で大きく感じられるという結果となった。

図表 6-15 転職希望、キャリア計画、キャリア上の問題、相談希望等の各要因に
職場観が与える影響

	転職希望	キャリア計画 (1:自分で～ 4:会社での 4件法)	職業や キャリアの 問題点	相談希望
年代	-.19 **	-.02	-.09 **	-.12 **
性別(1=男性、2=女性)	.00	.14 **	-.01	.02
雇用形態(1=非正規、2=正規)	.03	.05 **	.02	.06 **
従業員規模	.03	.00	.02	.02
職種				
管理的職業	.04	-.11 **	.03	-.02
専門的職業	.06 **	-.12 **	.03	-.04
事務的職業	.05	-.06 **	.05	-.01
販売・サービス	.09 **	-.03	.07 **	-.02
生産工程他	.03	.06 **	.02	-.05
キャリア	-.09 **	.08 **	-.03	.05
人間関係	-.02	.04	-.05 **	-.04
裁量性	-.07 **	-.17 **	-.05 **	-.05 **
処遇	-.19 **	.00	-.18 **	-.09 **
社会貢献	-.05 **	-.08 **	-.03	.06 **
休暇	.02	-.01	.03	.07 **
労働負荷	-.02	.01	-.13 **	-.07 **
R	.39	.28	.37	.20
調整済み R2 乗	.15	.08	.13	.04

※ダミー変数を用いた重回帰分析。値は標準偏回帰係数。Rは重相関係数。調整済みR2乗は自由度調整済み決定係数。**は1%水準で統計的に有意。絶対値.10以上の値の大きい標準偏回帰係数に網掛けを付した。「転職希望」は値が大きいほど転職希望あり。「キャリア計画」は値が大きいほど会社主導、小さいほど自分主導、「職業やキャリアの問題点」は値が大きいほど問題あり、「相談希望」は値が大きいほど相談希望あり。

「相談希望」に大きな影響を与えた要因は「年代」(-.12)だった。年齢が若いほど相談希望は大きかった。その他、職場観「裁量性」「処遇」「社会貢献」「休暇」「労働負荷」について、いずれも統計的に有意だったが、あまり大きな係数は見られなかった。比較的大きな係数だったのは、職場観「処遇」(-.09)であり、処遇面に不満を持っている場合、相談希望ありとなる傾向が見られた。

なお、上記の結果は、「男性のみ」「女性のみ」「正規雇用者のみ」「非正規雇用者のみ」など、対象者を選定して回帰分析を行った場合でも、おおむね変わらなかった。わずかに、例えば、①女性のみで分析を行った場合、職場観「人間関係」が「職業やキャリアの問題点」「相談希望」に与える影響が大きくなった、②正規雇用者のみで分析した場合、職場観「社会貢献」が「キャリア計画」に与える影響が大きくなった、③非正規雇用者のみで分析した場合、職場観「裁量性」が「転職希望」「キャリア計画」に与える影響が大きくなったという

結果が示された。しかし、いずれも係数に大きな違いは見られなかった。

7. おわりに

本章では労働者の職業観について検討を行った。主に本章後半部分で行った重回帰分析による結果をもとに、職場観に関して総合的・集約的に考察する。

(1) 職場観に影響を与える要因

まず、職場観がどのような変数によって規定されるかについては、以下の3つの側面から考察しうる。

第一に、職場観には「職種」の影響が強く見られた。管理的職業に従事する者は自らの裁量性や処遇に対する評価が高く、専門的職業に従事する者も裁量性が高かった。事務的職業に従事する者は自らの仕事の社会貢献に対する評価が低い、労働負荷が低いと評価していた。生産工程他に従事する者も自らの仕事の社会貢献に対する評価が低かった。

第二に、「従業員規模」の影響も強く見られた。従業員規模の大きな職場で働く者ほど、職場のキャリア形成の評価が高く、休暇に対する評価が高かった。総じて規模が大きいほど職場観は肯定的だったが、特にキャリア形成と休暇にして肯定的な評価が高かった。

第三に、「年齢」の影響もあり、年齢が若いほど、人間関係（主に上司との関係）の評価が高かった。総じて、年齢が若いほど職場に対する評価は全般的に高く、年齢が上になるほど職場の評価は全般的に低い傾向がある。その中でも、上司からのサポートを中心とした人間関係の評価が高かった。

これらの結果は、いずれも、ある面では常識的な結果であり、その点、職場における素朴な感じ方がそのまま調査結果に表れたと解釈できる。一方で、当然とも言える結果の背景を掘り下げた場合、そこに現代の職場の課題を見出すことも可能である。例えば、管理的・専門的職業がその裁量性を肯定的に評価された一方で、それ以外の職業では裁量性は高める必要はないのか。特に生産工程他の職業などでも職場の裁量性を高める方策があるのであれば、従来以上に高めるべきであると言えよう。同様に、事務的職業や生産工程他の職業では、自分の仕事が社会とつながっているという感覚、世間から評価されているという感覚を得にくくて良いのかという考察も必要となる。

同様の考察は、従業員規模及び年代にも行いうる。従業員規模が大きければキャリア形成の機会が豊富であり、休暇の取得が容易だという常識的な結果の背景に、この従業員規模による格差を平凡な結果として看過しうるのかという問題意識を持つ必要がある。通常、こうした議論では、中小・零細企業を中心にキャリア形成の機会を充実させ、休暇の取得を容易にする施策の必要性が指摘される。一方で、従業員規模と職場観に確固たる関連が見られる以上、必要なのは個別企業の従業員規模の拡大であるという問題意識も念頭に置きたい。

「ディーセント・ワーク」「SDGs」「働き方改革」など、職場をめぐる様々な取り組みが、

それぞれ緩やかに結びつきながら各所でなされているなか、職場観の調査結果に写し取られた言わば常識的かつ固定的な結果にこそ深刻かつ重要な問題を見出し、人々の職場観を改善する対策の萌芽を見ていく必要がある。

(2) 職場観が他のキャリア意識に与える影響

次に、職場観が、他のキャリア意識（転職希望・キャリア計画・キャリア上の問題点・相談希望等）に与える影響を考察すると、以下の諸点が指摘できる。

第一に、職場観「処遇」が、転職希望や職業やキャリアの問題点に影響を与えていた。職場観「処遇」は、見劣りがしない給料がもらえる、働きに見合った給料がもらえるといった主に給料に関する質問項目であったが、この点について評価が低い場合、すなわち転職したいという気持ちに結びつき、職業やキャリアに問題があると感じられやすい。結局、職場は仕事の対価である「給料」が最も本質的であり、この点で適正・適切であると感じられていない場合、職場や仕事そのものに対する根本が崩れる。キャリア支援研究では、ライフキャリアや心理的な要因に目を奪われがちになるが、改めて、処遇、給料、賃金が転職希望や職場への問題意識といった心理的な側面に及ぼす影響を重視すべきである。

第二に、職場観「裁量性」が、キャリア計画に影響を与えていた。職場「裁量性」は、自分のアイデアややり方、責任で仕事を進められるか否かに関する質問項目であった。これらの質問項目に肯定的に回答している場合、キャリア計画は自分主導で進めていきたいと考えるという結果となった。現在、「キャリア自律」ということが、特に企業内のキャリア支援では強く主張されるが、基本的に、職場での働き方に大きな裁量性が認められ、自分のやり方と責任で働けるという環境が整っていない場合、キャリア自律という考えに至らないことが指摘できる。逆に、従業員のキャリア自律を促すのであれば、その前提として、職場の自律性を高めること、すなわち従業員の裁量性を高める方策が取られる必要があることを指摘できる。

第三に、職場観「労働負荷」が、職業やキャリアの問題点に影響を与えていた。職場観「労働負荷」は、仕事を時間内に処理できる、仕事の質・量は適切であるなど、主に仕事の量に関する質問項目であるが、この点に否定的に回答した場合、職業やキャリアに問題があると感じられやすい。これは上述した職場観「処遇」と同様であり、あくまで仕事である以上、労働負荷、そして処遇が、直接、職場やキャリアに対する問題意識に結びつきやすい。言わば当然の結果であり、素朴に重視しておくべき知見である。重要なのは、ここでの分析に限って見ても、これら労働負荷や処遇の要因の方が、人間関係や社会貢献、裁量性といった仕事の意味ややりがいに直結するような要因よりも影響が強かったという点である。職業やキャリアの問題点を考える際には、人間関係、社会貢献、裁量性に代表されるような仕事の内容面に関わる要因よりも、まず先に労働負荷や処遇を考える必要がある。この点が改めて確認されたと言える。

なお、全体を通じて、職場観は専門的なカウンセラーに対する相談ニーズに影響を与えていた。これは職場観のどの領域ということではなく、広く、薄く、緩やかに影響を与えていた。人に相談したいというニーズが、職場の問題のどれかに強く影響を受けるものではなく、様々な要因から影響を受けるということが示される。逆に、カウンセラーに対する相談のような1対1の個別支援は、特定の要因とそれに対する対策といった明確な対応が難しいからこそ求められるという解釈もできる。例えば、職場の人間関係、裁量性、社会貢献、処遇、休暇、労働負荷のいずれをとっても何らかの対策を立てることは可能である。一方で、そうした何らかの対策から漏れ出てくる個別のニーズが不可避免的に生じる。言わば、様々な対策の残余の部分に対応するのが相談である。そうした深い解釈が可能な結果であったと思われる。

Ⅲ. 生活

第7章 幸福感とライフキャリアの関連について

1. はじめに

高度経済成長期において、経済的豊かさが幸福であると考えられていた。物資の乏しい時代において、この考え方は的を射たものであったと言える。しかし、生活水準が高い現代では、環境問題やメンタルヘルスの問題など経済発展と二律背反の問題が顕在化し、経済的・物質的な豊かさから心の豊かさへと価値観が移行し始めている。例えば、国民総生産（Gross National Product: GNP）といった経済的・物質的な豊かさのみを測定することへの批判から、近年では国民総幸福量（Gross National Happiness: GNH）が注目されている。本邦においては内閣府による「幸福度に関する研究会」（2010年）が発足している。また、心理学においても、従来の心理的問題をテーマとした心理学から、幸福感や Well-being を追究するポジティブ心理学が 1998 年に発足している。

そこで本章では、近年重要視されている「幸福感」とライフキャリアの諸変数との関連を明らかにしていく。先行研究によると、幸福感の規定要因数は研究者によって異なっているが、内閣府経済社会総合研究所（2011）、岡部（2015）、前野（2013）、袖川・田邊（2007）、Layard（2005）による規定要因を総括すると、次の 7 要因に整理することができた。①経済的な豊かさ、②雇用状況、③心身の健康、④人や社会とのつながり、⑤将来展望、⑥環境、⑦性格などの個人特性である。そこで本章では、調査項目をこの 7 因子に分類して、幸福感との関連について明らかにする。

なお本調査では、幸福に関して 2 つの尺度を用いた。1 つは、「Q46 幸福度」の「キャントリルの梯子」と呼ばれる幸福度尺度であり、「世界幸福度ランキング」等で国際的に使用されている。Q46 では「現在、どの程度幸せか」について「とても不幸」を 0 点、「とても幸せ」を 10 点とする 11 件法で回答を求めた。

もう 1 つは、「Q47 人生満足度」で使用した人生満足尺度（SWLS: Satisfaction With Life Scale）（Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985）であり、これも幸福度の総合指標として広く用いられている。Q47 では、5 つの質問（人生の理想度、素晴らしさ、満足度、大切なものの獲得度、人生のやり直し不要さ）に対して「1 全く当てはまらない」～「7 非常によくあてはまる」の 7 件法で回答を求めた（信頼性係数 $\alpha=0.911$ ）。

両尺度の間には有意な強い正相関が認められた（ $r=0.623, p<0.001$ ）。また、幸福度を従属変数、人生満足度の 5 項目を独立変数とする重回帰分析を行った（図表 7-1）。その結果、幸福度は「人生の素晴らしさ」（ $\beta=0.364, p<0.001$ ）、「私は自分の人生に満足している」（ $\beta=0.210, p<0.001$ ）と関連していることが示された。ただし、説明変数は $R^2=0.426$ であり、人生満足度は幸福度の半分以下しか説明できない。幸福度は人生満足度よりも広い概念を測定していると言える。また、幸福度は「現在」の状態について尋ねているのに対して、人生満足度は「人生」というライフスパンで尋ねている点も異なっている。つまり、幸福度は現時点を抽象的

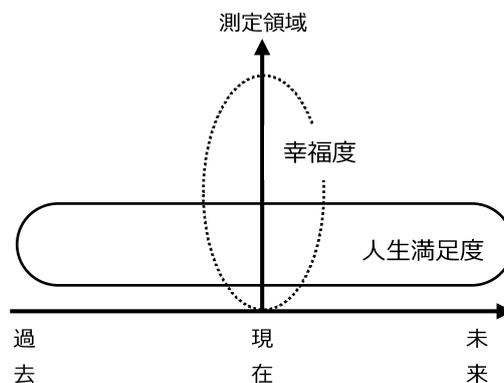
に測定し、人生満足度は時間的広がりをもって具体的に測定している（図表7-2）。

図表7-1 幸福度の重回帰分析(強制投入)

人生満足度	β
私の人生は、とてもすばらしい状態だ	.364 ***
私は自分の人生に満足している	.210 ***
私はこれまで、自分の人生に求める大切なものを得てきた	.085 ***
ほとんどの面で、私の人生は私の理想に近い	.059 **
もう一度人生をやり直せるとしても、ほとんど何も変えないだろう	-.037 **

従属変数：幸福度, $R^2 = .426$

図表7-2 幸福度と人生満足度との測定範囲



2. 属性による違い

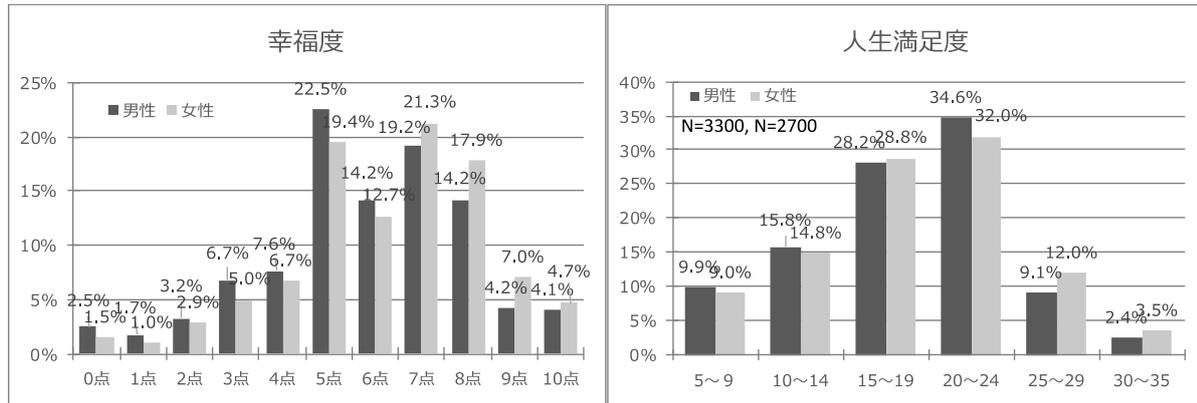
(1) 幸福度・人生満足度のヒストグラム

Q46 幸福度は、5点と7点の2つを頂点とする分布が示された。全体の平均値は7.01(=6.01点) (標準偏差: 2.149)であった(図表7-3では幸福度1を0点、11を10点と表示したが、以降は1~11で表示する)。内閣府経済社会総合研究所(2012)の山内直人氏は「日本人の傾向として中間の5点と、7点~8点に多くつけるため、ふたこぶラクダのようになる」と指摘しているが、本調査でも同様の結果が示された。この理由として、日本人の人並み感によって5点に、最高に幸福であっても今後の「伸びしろ」を残しておきたい心理から7点~8点につけるなどの解釈があるようである。

一方、Q47 人生満足度は男女とも20~24点を頂点とする分布が示された。全体の平均値は18.0(標準偏差: 6.075)であった。

幸福度ヒストグラムの二つの山を6点以下(1~7)の低群と7点以上(8~11)の高群に分割した。この高低群の属性についてクロス集計をした(図表7-4)。性別、雇用形態別、配偶者の有無、子どもの有無において、幸福度の高低群に有意差が認められた。この結果から幸福度の高群の山は、女性、正規雇用、配偶者と子どもがいる人が多いと言える。

図表 7-3 幸福度・人生満足度のヒストグラム



図表 7-4 幸福度の高低群の差(クロス集計)

属性	幸福度					
	低群		高群		合計	
	%	N	%	N	%	N
男性	58.4%	1927	41.6%	1373	100.0%	3300
女性	49.1%	1327	50.9%	1373	100.0%	2700
20~30代	53.9%	1375	46.1%	1175	100.0%	2550
40~50代	54.5%	1879	45.5%	1571	100.0%	3450
正規	52.2%	2063	47.8%	1887	100.0%	3950
非正規	58.1%	1191	41.9%	859	100.0%	2050
配偶者いる	43.3%	1390	56.7%	1818	100.0%	3208
配偶者いない	66.8%	1864	33.2%	928	100.0%	2792
子どもいる	44.9%	1202	55.1%	1473	100.0%	2675
子どもいない	61.7%	2052	38.3%	1273	100.0%	3325

※統計的に有意な個所について調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい個所に網掛けを付した。

(2) 性差

幸福度及び人生満足度共に有意な性差が認められた。t検定の結果、男性より女性の方が幸福度及び人生満足度が有意に高かった（幸福度： $t(5998)=7.470$ ；人生満足度： $t(5998)=3.990$ ， $p<.001$ ）（図表 7-5）。

図表 7-5 幸福度・人生満足度の性差(t検定)

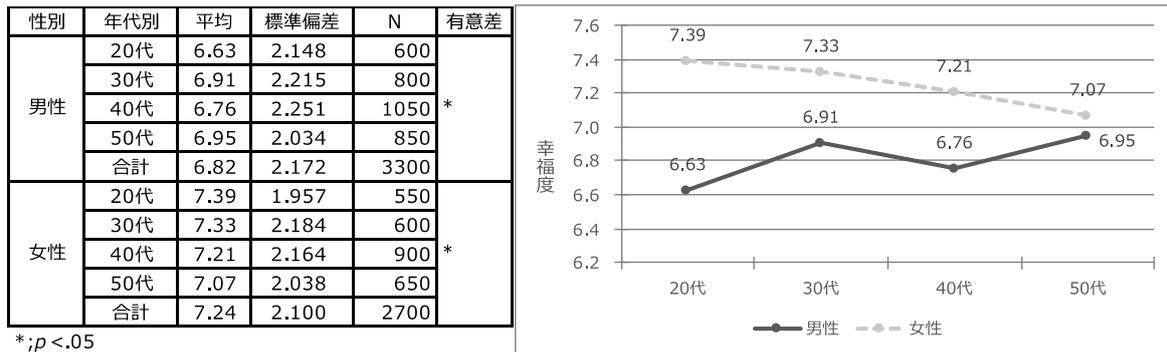
	男性 N=3300		女性 N=2700		有意差
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	
幸福度	6.82	2.172	7.24	2.100	***
人生充実度	17.7	5.904	18.4	6.260	***

***: $p<.001$

(3)年代差

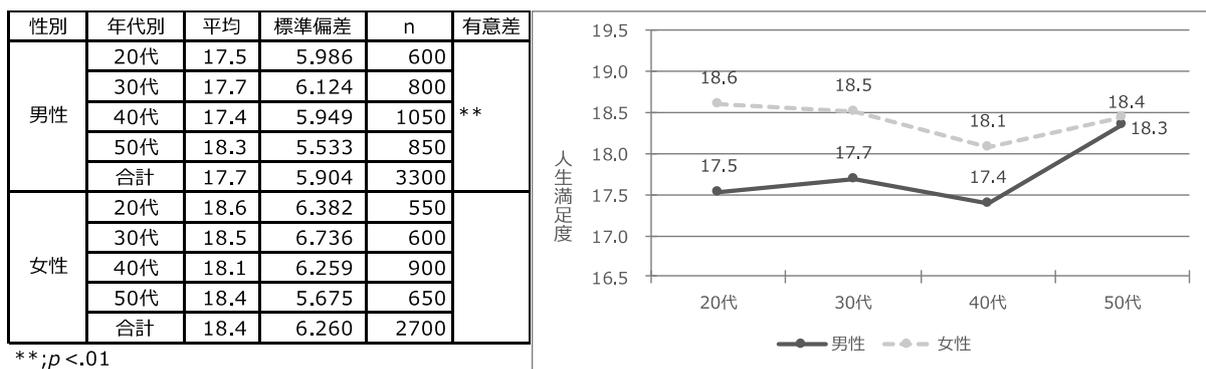
幸福度の年代変化を性別でグラフ化した（図表7-6）。男性の幸福度は20～30代にかけて有意に上昇した後、緩やかに下降と上昇を示した（ $F(3)=3.254, p<.05$ ）。女性の幸福度は年齢に伴って下降し、50代では20代及び30代よりも有意に下降していた（ $F(3)=2.657, p<.05$ ）。性差は若年者で大きく、50代ではほぼ同値となった。

図表7-6 幸福度の年代変化(性別)



人生満足度の年代変化を性別でグラフ化した（図表7-7）。男性の人生満足度は、20～40代では上下するものの有意差はなく、その後50代で有意に上昇した（ $F(3)=4.415, p<.01$ ）。女性の人生満足度は全体として下降上昇があるものの有意差は認められなかった。性差は若年者で大きく、年齢とともにその差が縮小して50代ではほぼ同値となった。

図表7-7 人生満足度の年代変化(性別)



幸福度・人生満足度が男性ではどちらかと言えば上昇傾向で、女性は下降傾向となるのはなぜだろうか。本調査（第5章）では、概して男性の年収は加齢とともに増加することが示された。また後述の通り、幸福度・人生満足度は年収との関連がある。このことから、男性の上昇傾向は年収増加によるものと考えられる。

女性の下降傾向は、年収では説明ができない。本調査（第5章）では、女性の年収が年齢と関係なく低水準で横ばいであったからである。後述のとおり、女性は、組織コミットメン

トとの関連があるのだが、組織コミットメントは加齢に伴い低下する傾向がある。したがって、女性の幸福度・人生満足度の低下傾向は組織コミットメントによる影響が考えられる。

(4) 都道府県別

幸福度及び人生満足度を都道府県別で降順に列挙した（図表7-8）。幸福度では、富山県（7.71）が最も高く、次いで長野県（7.41）、鳥取県（7.41）の順であった。人生満足度では、石川県（20.5）が最も高く、次いで宮崎県（20.1）、岡山県（19.2）の順であった。必ずしも首都圏や大都市の幸福度が高いわけではないことが見て取れる。すなわち、経済性や利便性だけで幸福度は決まらないことが示唆される。

図表 7-8 都道府県別の幸福度(左)と人生満足度(右)

No	都道府県	平均	標準偏差	N	%	都道府県	平均	標準偏差	N	%
1	富山県	7.71	1.736	41	0.7%	石川県	20.5	5.417	25	0.4%
2	長野県	7.41	2.197	87	1.5%	宮崎県	20.1	5.909	16	0.3%
3	鳥取県	7.41	2.024	27	0.5%	岡山県	19.2	6.688	45	0.8%
4	熊本県	7.36	2.001	44	0.7%	大分県	19.1	3.777	12	0.2%
5	静岡県	7.30	2.070	139	2.3%	京都府	19.0	5.813	80	1.3%
6	茨城県	7.26	2.069	118	2.0%	沖縄県	18.9	6.245	18	0.3%
7	石川県	7.26	2.111	47	0.8%	長崎県	18.9	4.880	20	0.3%
8	京都府	7.26	2.147	151	2.5%	富山県	18.6	6.380	23	0.4%
9	福岡県	7.26	2.130	211	3.5%	滋賀県	18.6	6.319	45	0.8%
10	鹿児島県	7.20	2.482	41	0.7%	愛媛県	18.5	5.731	35	0.6%
11	奈良県	7.19	2.294	68	1.1%	長野県	18.4	5.772	53	0.9%
12	徳島県	7.19	2.315	31	0.5%	福岡県	18.4	5.676	113	1.9%
13	神奈川県	7.18	2.160	494	8.2%	島根県	18.4	5.207	17	0.3%
14	宮崎県	7.17	1.794	29	0.5%	静岡県	18.3	5.688	72	1.2%
15	三重県	7.15	1.926	68	1.1%	熊本県	18.2	6.478	22	0.4%
16	埼玉県	7.13	2.064	328	5.5%	香川県	18.1	5.498	21	0.4%
17	大分県	7.12	1.616	33	0.6%	千葉県	18.1	5.715	175	2.9%
18	北海道	7.09	2.074	287	4.8%	高知県	18.1	4.886	10	0.2%
19	滋賀県	7.06	2.281	69	1.2%	鳥取県	18.1	5.392	13	0.2%
20	岐阜県	7.05	2.005	87	1.5%	神奈川県	18.1	5.761	283	4.7%
21	沖縄県	7.03	2.509	38	0.6%	和歌山県	17.8	6.038	26	0.4%
22	千葉県	7.01	2.070	286	4.8%	岐阜県	17.8	5.498	48	0.8%
23	東京都	7.01	2.149	865	14.4%	東京都	17.8	5.954	463	7.7%
24	大阪府	7.00	2.078	501	8.4%	青森県	17.8	6.559	27	0.5%
25	和歌山県	6.98	2.142	40	0.7%	岩手県	17.7	6.559	23	0.4%
26	愛媛県	6.94	1.983	64	1.1%	茨城県	17.7	6.700	72	1.2%
27	兵庫県	6.93	2.117	298	5.0%	北海道	17.7	6.287	147	2.5%
28	愛知県	6.90	2.239	399	6.7%	兵庫県	17.6	5.877	165	2.8%
29	長崎県	6.89	2.380	38	0.6%	山梨県	17.5	7.866	11	0.2%
30	新潟県	6.86	2.065	100	1.7%	広島県	17.5	5.593	71	1.2%
31	高知県	6.86	1.959	22	0.4%	宮城県	17.4	4.594	76	1.3%
32	群馬県	6.81	2.305	58	1.0%	新潟県	17.4	6.035	59	1.0%
33	福島県	6.78	2.294	58	1.0%	大阪府	17.4	5.815	264	4.4%
34	広島県	6.76	2.207	144	2.4%	三重県	17.4	4.622	44	0.7%
35	青森県	6.75	2.558	52	0.9%	愛知県	17.3	5.975	232	3.9%
36	栃木県	6.75	2.187	72	1.2%	埼玉県	17.3	6.152	182	3.0%
37	宮城県	6.72	2.057	140	2.3%	奈良県	17.1	5.939	36	0.6%
38	秋田県	6.69	2.225	42	0.7%	徳島県	17.1	4.969	14	0.2%
39	岩手県	6.68	2.099	34	0.6%	群馬県	16.9	5.130	37	0.6%
40	岡山県	6.67	2.271	91	1.5%	鹿児島県	16.6	7.081	22	0.4%
41	佐賀県	6.67	2.353	27	0.5%	秋田県	16.6	4.765	19	0.3%
42	香川県	6.50	1.797	38	0.6%	山形県	16.4	7.006	25	0.4%
43	山形県	6.45	2.807	49	0.8%	山口県	16.2	6.135	27	0.5%
44	福井県	6.30	1.913	37	0.6%	福島県	16.1	6.414	40	0.7%
45	島根県	6.27	2.335	33	0.6%	栃木県	15.7	5.765	35	0.6%
46	山梨県	6.16	2.461	25	0.4%	福井県	15.3	6.635	22	0.4%
47	山口県	6.06	2.536	49	0.8%	佐賀県	14.5	6.823	15	0.3%

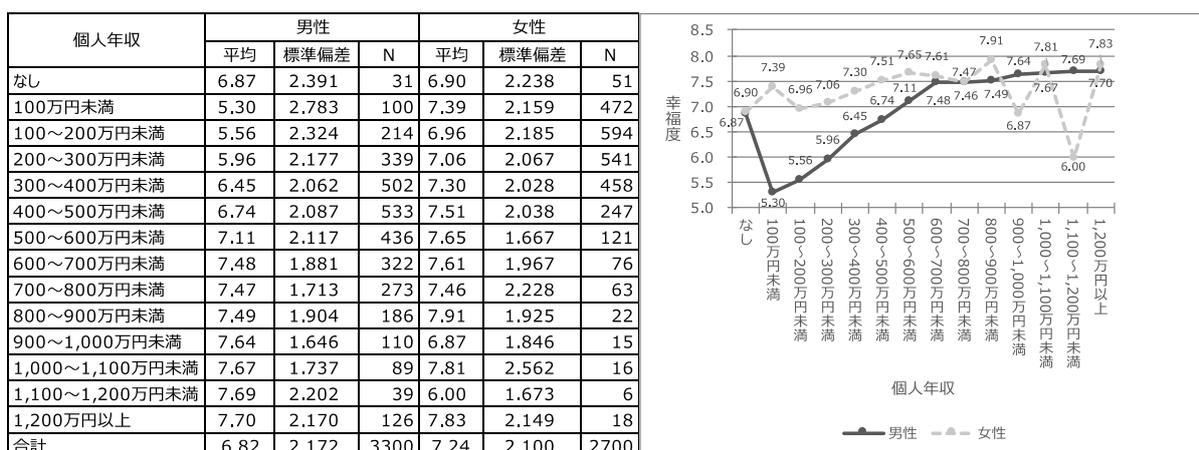
3. 経済的な豊かさとの関連

(1) 個人年収との関連

本調査では、Q4 過去1年の個人年収、Q5 過去1年の世帯年収、Q6 世帯の暮らし向きを尋ねている。まず、個人年収についてである。Q4 では、調査時点から過去1年間の本人の年収を、「1. なし」、「2. 100万円未満」、「3. 100～200万円未満」～「14. 1,200万円以上」の14件法で回答を求めた。これを男女別で図表7-9に示した。男性は、年収「なし」を除くと、年収増加に伴い幸福度が有意に上昇し、600～700万円未満以降は横ばいとなる傾向が示された ($F(13)=27.628, p<.001$)。女性は、100～200万円未満から500～600万円未満まで年収増加に伴い幸福度が緩やかに上昇し、それ以降は大きな上下動が示された。女性は低収入であっても幸福度が比較的高いが、600～700万円未満では男性とほぼ同値となっていた。女性は幸福度と年収の関連は比較的弱く、低収入において男性より高い幸福度であることから、女性は収入以外の何らかの要因で幸福感を得ていると考えられる。なお、年収「なし」及び女性の800万円以上はデータ数が少ないことが幸福度の変動に影響していると考えられる。

Kahneman & Deaton (2010) による幸福度と年収の調査では年収7万5,000ドル以上で幸福感が横ばいとなる、という本調査と類似の結果が示されている。この頭打ちの理由は、高収入ほど仕事のプレッシャーが強く、労働時間も長くなるため、経済的には豊かであってもその喜びが減少するためだとしている (Kahneman & Deaton, 2010)。年功序列の人事処遇がある日本においても年収の上昇に伴い責任が重くなることは十分に考えられるため、本調査においても同様の理由を当てはめることが可能である。

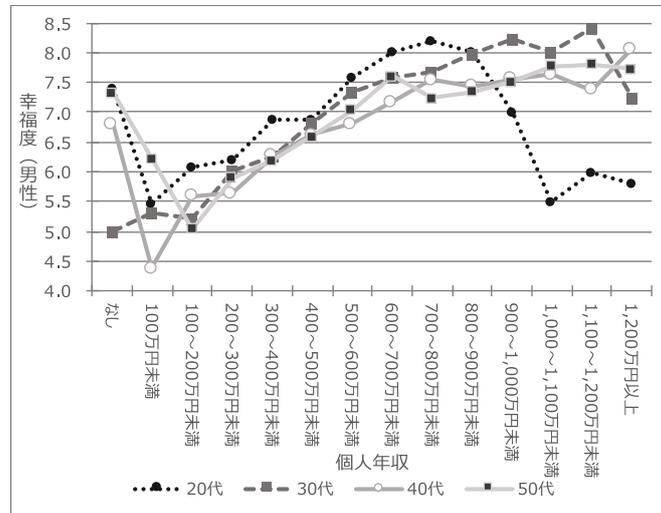
図表 7-9 幸福度と個人年収(性別)



さらに、男性のみの幸福度と個人年収を年代別でグラフ化した(図表7-10)。600～700万円未満以降での幸福度の頭打ち現象は、40代と50代で確認された。20代では700～800万円未満を超えると幸福度が急落し、30代では600～700万円未満以降も上昇する傾向

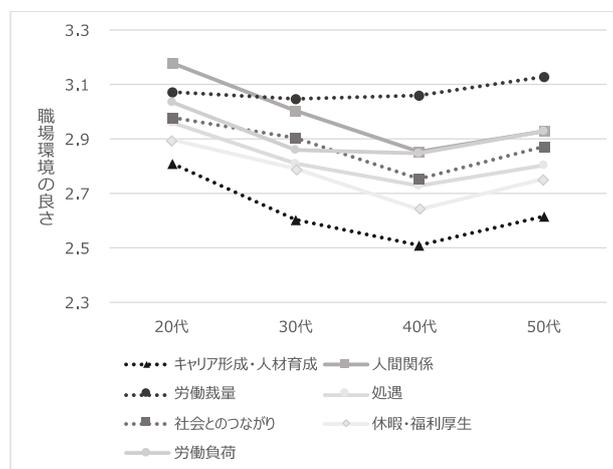
が示された¹⁸。頭打ち現象は40代と50代の特徴と言える。

図表 7-10 男性の幸福度と個人年収(年代別)



そこで、職場環境の良さの年代変化をグラフに示した(図表7-11)。労働裁量を除いて、20代から40代にかけて下降した後、50代でやや上昇するという特徴が見られた。この中で、特に40代以降に悪化し50代であまり向上しない職場環境項目は、「人間関係」と「処遇」であった。人間関係とは、具体的には「上司が頼りになる、理解してくれる」といった内容で、処遇とは「世間に見劣りしない給料がもらえる、働きや地位に見合った報酬がもらえる」といった内容である。40代以降は管理的立場になることが考えられるが、その際に上司との人間関係の悪化や、重責に見合わない給与となり、幸福度の頭打ち現象に関連していると考えられる。

図表 7-11 職場環境の年代変化(男性のみ)



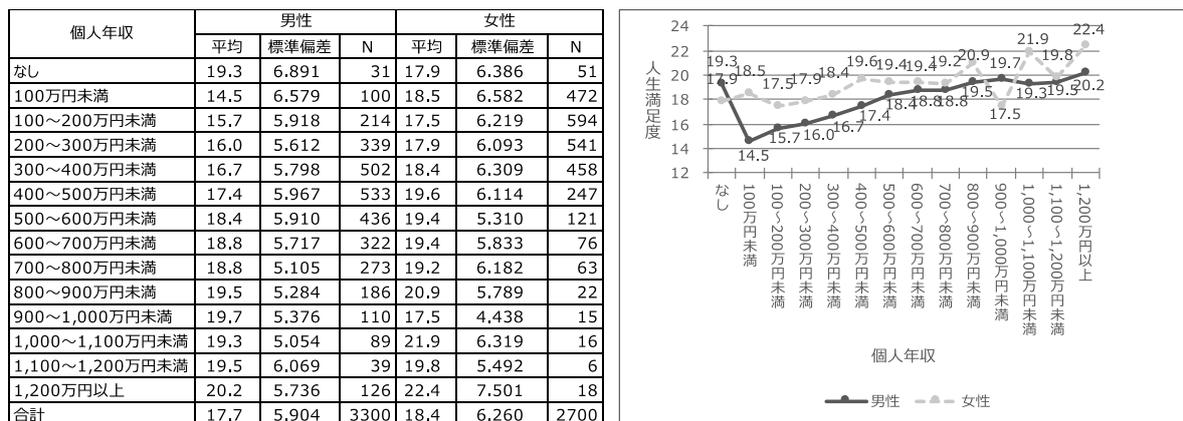
¹⁸ なお、20代男性の「800~900万円未満」「900~1,000万円未満」「1,000~1,100万円未満」「1,100~1,200万円未満」はそれぞれ n=5 未満であり、その点、解釈に若干の留意を要する。

なお20代の急落は、年収に応じた重責が課されるために生じるものと推測する。30代では技能向上や経験の蓄積により、20代よりも重責に耐えうるため、幸福度のピークが1,000万円以上へとシフトしたものと考える。

ところで図表7-10では、年収「なし」や「100万円未満」といった低年収においても比較的高い幸福度が示されていた。20代の場合、年収なしは同居者など他者に扶養されることが考えられる。40～50代では、扶養されることに加えてこれまでの貯蓄で生活していることも考えられる。ただし、本調査からはどのような状態であるかは確定できなかった。

人生満足度についても個人年収との関連を性別で示した(図表7-12)。幸福度と違い、600～700万円未満からの明確な横ばいは見られないが、徐々に横ばいとなる変化が示された。人生満足度は、現在について測定する幸福度と異なり、過去からの積み重ねや将来の見通しを含めたライフスパンでの満足度を測定している。これにより、年収が過去にもたらした満足度、年収が今後もたらすであろう満足度が考慮され、幸福度よりも平滑化した変化になったのではないだろうか。

図表7-12 人生満足度と個人年収(性別)



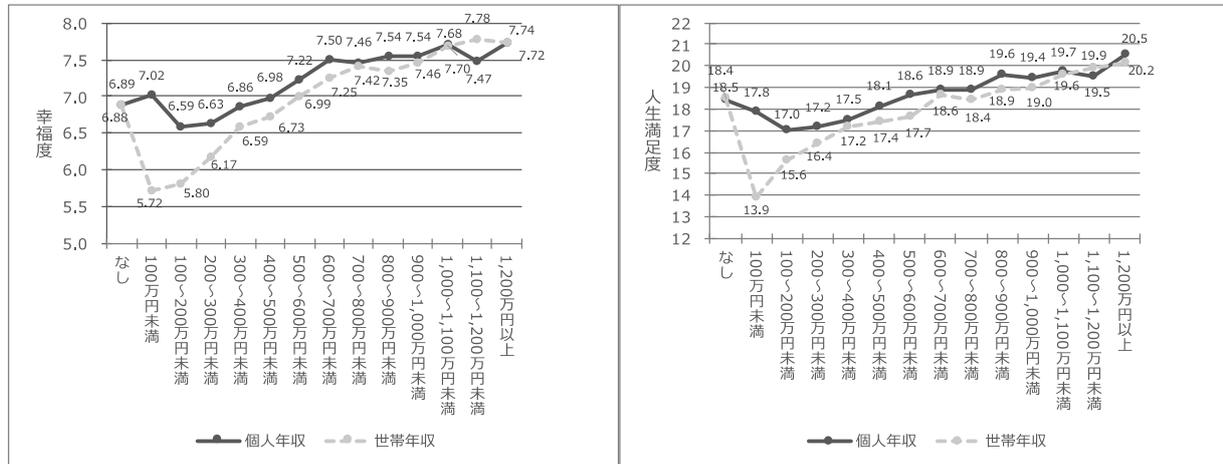
(2) 世帯年収と個人年収

過去1年間の世帯年収と個人年収の幸福度・人生満足度を比較した(図表7-13)。300～400万円未満よりも高収入においては、幸福度及び人生満足度とも同様の上昇傾向が示された。一方30万円未満より低収入では、世帯年収と個人年収の間に幸福度・人生満足度の格差が示された。低個人年収であっても、世帯年収があれば経済的不安は軽減されるため、幸福度が担保される。しかし、世帯年収が低ければ経済的に困窮することになる。低収入における格差はこのためと考えられる。

年収「なし」においては、比較的高い幸福度・人生満足度が示された。年収「なし」の高幸福度の理由については、本調査から確証は得られなかった。世帯年収「なし」の57名のうち、正規雇用が37名、非正規雇用が20名である。正規雇用者が無収入であることは考えづ

らしいのだが、いずれにせよ、貯蓄に余裕があったり非同居者から扶養されたりして、快適に生活しているのかもしれない。

図表 7-13 幸福度及び人生満足度の個人年収と世帯年収



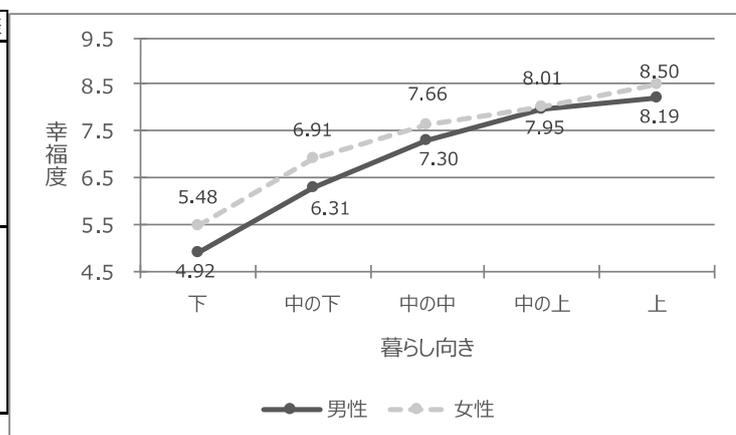
(3)暮らし向きとの関連

Q6では、世帯の暮らし向きについて世間一般から見てどのくらいであるかを、「1. 下」、「2. 中の下」、「3. 中の中」、「4. 中の上」、「5. 上」の5件法で回答を求めた。暮らし向きと幸福度との関連を図表7-14に、人生満足度との関連を図表7-15に示した。この結果、暮らし向きが良いと感じられるほど幸福度及び人生満足度が高くなる傾向が示された。また、暮らし向きによる変化には有意差が認められた(幸福度男性： $F(4)=170.642, p<.001$; 幸福度女性： $F(4)=96.232, p<.001$; 人生満足度男性： $F(4)=108.024, p<.001$; 人生満足度女性： $F(4)=86.550, p<.001$)。暮らし向きと幸福度との相関係数は、男性で $r=.405, p<.001$ 、女性で $r=.335, p<.001$ であり、人生満足度との相関係数は、男性で $r=.339, p<.001$ 、女性で $r=.329, p<.001$ であった。

図表 7-14 幸福度と世帯の暮らし向き(性別)

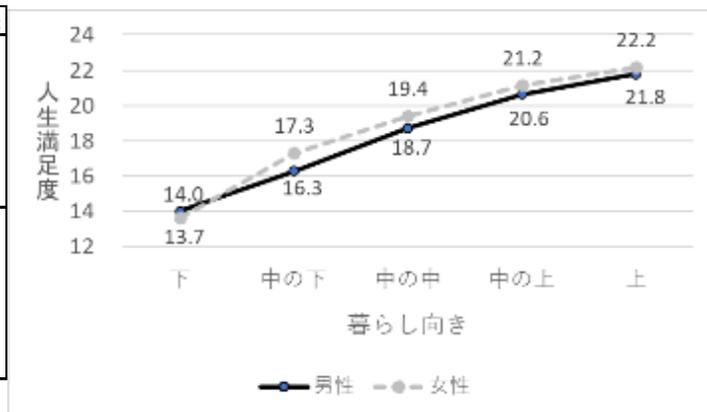
性別	暮らし向き	平均	標準偏差	N	有意差
男性	下	4.92	2.505	389	***
	中の下	6.31	2.018	1000	
	中の中	7.30	1.812	1393	
	中の上	7.95	1.829	491	
	上	8.19	2.602	27	
	合計	6.82	2.172	3300	
女性	下	5.48	2.358	306	***
	中の下	6.91	1.970	817	
	中の中	7.66	1.862	1215	
	中の上	8.01	1.931	338	
	上	8.50	1.911	24	
	合計	7.24	2.100	2700	

***, $p<.001$



図表 7-15 人生満足度と世帯の暮らし向き(性別)

性別	暮らし向き	平均	標準偏差	N	有意差
男性	下	14.0	6.135	389	***
	中の下	16.3	5.479	1000	
	中の中	18.7	5.390	1393	
	中の上	20.6	5.516	491	
	上	21.8	8.149	27	
	合計	17.7	5.904	3300	
女性	下	13.7	5.907	306	***
	中の下	17.3	5.980	817	
	中の中	19.4	5.883	1215	
	中の上	21.2	5.597	338	
	上	22.2	7.659	24	
	合計	18.4	6.260	2700	

***; $p < .001$ 

4. 雇用状況との関連

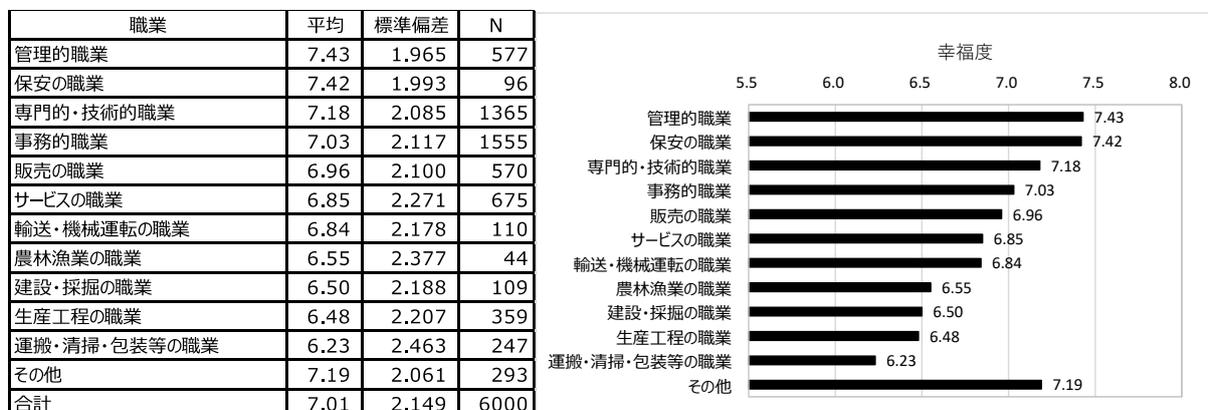
(1) 職業別の幸福度

Q7では、現在、就いている職業(11種+その他)について回答を求めた。この職業別の幸福度及び人生満足度を図表7-16、図表7-17に示した。幸福度は、「管理的職業(会社や役所での課長・部長以上など)」(7.43)が最も高く、次いで「保安の職業(自衛官・警察官・消防員や警備など)」(7.42)、「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)」(7.18)の順であった。職業別の幸福度には有意差が認められた($F(11)=9.619, p<.001$)。

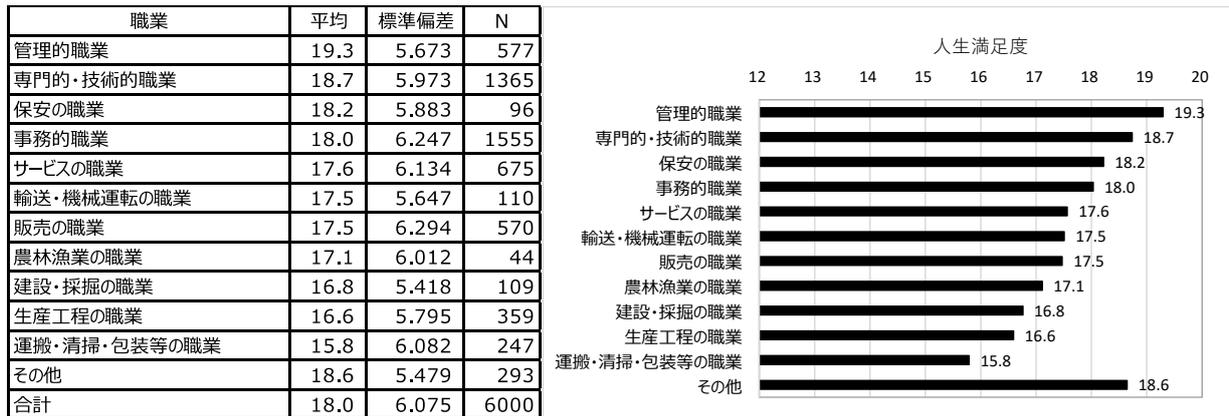
また、人生満足度は、「管理的職業」(19.3)、次いで「専門的・技術的職業」(18.7)、「保安の職業」(18.2)であった。職業別の人生満足度にも有意差が認められた($F(11)=10.689, p<.001$)。

職業別は多少順位に違いはあるものの、幸福度と人生満足度ともに上位3職業は同じであり、それ以下の順位も類似していた。

図表 7-16 職業別の幸福度



図表 7-17 職業別の人生満足度



(2) 労働形態別の幸福度

フェイスシートでは、労働形態を6種から選択させた。この労働形態別の幸福度及び人生満足度を図表7-18、図表7-19に示した。幸福度は、「家族従業員（自分の家族が営む事業に従事している方）」（7.25）が最も高く、次いで「正社員・正職員」（7.13）、「パートまたはアルバイト」（6.96）の順であった。労働形態による幸福度には有意差が認められた（ $F(5)=13.153, p<.001$ ）。

人生満足度は、「自営業・フリーランス」（18.4）が最も高く、次いで「正社員・正職員」（18.3）、「家族従業員」（17.5）の順であった。労働形態による人生満足度には有意差が認められた（ $F(5)=10.494, p<.001$ ）。

正社員・正職員が幸福度・人生満足度の両方において上位に入っているが、これは給与や立場の安定性が影響していると考えられる。家族従業員は、何でも言える心理的安全性が確保されていることが影響していることが考えられる。パートまたはアルバイトは、職場の拘束が比較的少なく、また、自己都合に応じた労働時間を設定できることが影響していると考えられる。

図表 7-18 労働形態別の幸福度



図表 7-19 労働形態別の人生満足度

労働形態	平均	標準偏差	N
自営業・フリーランス	18.4	6.074	454
正社員・正職員	18.3	5.973	3950
家族従業員	17.5	7.841	24
パートまたはアルバイト	17.5	6.294	1095
契約社員・嘱託	17.2	5.934	313
派遣社員	15.4	6.121	164
合計	18.0	6.075	6000

この労働形態のうち、「正社員・正職員」を「正規雇用」、それ以外を「非正規雇用」として両者の幸福度及び人生満足度の差を t 検定で求めた（図表 7-20）。その結果、正規雇用者の幸福度・人生満足度の方が有意に高かった（ $t(5998)=5.727, p<.001$; $t(5998)=4.655, p<.001$ ）。給与や立場の安定している正規雇用の幸福度・人生満足度が高いと言える。

図表 7-20 雇用形態別の幸福度・人生満足度の差 (t 検定)

	正規 N=3950		非正規 N=2050		有意差
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	
幸福度	7.13	2.075	6.78	2.269	***
人生満足度	3.66	1.195	3.50	1.247	***

***: $p<.001$

(3) 職場・職業との適合性との関連

職場との適合性は Q27 の第 1～第 3 項目の組織コミットメントで、職業との適合性は Q27 の第 4～第 6 項目のジョブインボルブメントによって知ることができる¹⁹。組織コミットメントとは、組織の目標・規範・価値観の受け入れ、組織のために働きたいとする積極的意欲、組織にとどまりたいという強い願望によって特徴づけられる情緒的愛着である（Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974）。ジョブインボルブメントとは、職務への没頭の程度を示すものである（松本, 2017）。本章では、これらを個人の職場や職業との適合性の指標として扱うことにする。

個人が職場や職業と適合性が高いほど幸福度・人生満足度が高いことが予想される。そこで、組織コミットメント及びジョブインボルブメントと幸福度及び人生満足度との相関分析を行った（図表 7-21）。その結果、組織コミットメント及びジョブインボルブメントは、幸福度及び人生満足度と有意な正相関が認められた。個人が職場や職業に適合しているほど、

¹⁹ 具体的な項目内容は、組織コミットメントは「この職場に多くの恩義を感じる」「この職場の一員であることを誇りに思う」「この職場のメンバーであることを強く意識している」の 3 項目、ジョブインボルブメントは「職務への没頭の程度示すもの」で「自分の職場は、尊い使命を持っている」「今の職業は天職だと感じる」「私は職業に人生を捧げている」の 3 項目。

幸福度や人生満足度が高くなると言える。

なお、正規雇用・非正規雇用については、組織コミットメントとは有意な相関は認められなかった。ジョブインボルブメントとは有意であるがほとんど相関はなかった。幸福度・人生満足度との関連についても同様であった。幸福度・人生満足度と組織コミットメント及びジョブインボルブメントとの関連において、雇用形態の影響はほとんどないと言える。

図表 7-21 職場・組織との適合性と幸福度・人生満足度との相関係数

	正規・非正規	Q27_1	Q27_2	Q46
正規・非正規	—			
Q27_1 組織コミットメント	-.010	—		
Q27_2 ジョブインボルブメント	-.035 **	.670 ***	—	
Q46 幸福度	-.076 ***	.293 ***	.239 ***	—
Q47 人生満足度	-.061 ***	.371 ***	.349 ***	.623 ***

： $p < .001$, *： $p < .001$

(4) 転職経験別の幸福度

転職経験の有無による幸福度及び人生満足度の差について t 検定を行った（図表 7-22）。その結果、全体では、転職経験の有無による幸福度に有意差は認められなかったが、雇用形態別では、非正規雇用の幸福度には有意差が認められた（ $t(5998)=4.404, p < .05$ ）。非正規雇用で転職経験が「ある」場合の幸福度が有意に高かった。非正規雇用においては、転職を繰り返す方が適職に巡り合う可能性が高くなり、現時点の幸福度が向上するというところかもしれない。

一方、人生満足度は、全体では転職経験の有無による有意差が認められた（ $t(5998)=4.044, p < .001$ ）。特に、正規雇用で転職経験が「ある」場合に人生満足度が有意に低かった（ $t(5998)=4.394, p < .05$ ）。第5章では、職業・キャリアの問題があるほど転職希望が強くなることが示されている。このことから、転職経験者はかつて職業・キャリアの問題を抱えていた可能性がある。これに対して、転職経験のない正規雇用者は、初職から継続して正規雇用であり、順調なキャリアを歩んでいたと言える。生涯1企業で勤め上げることを美德とするならば、この両者の差は歴然であり、長期視点である人生満足度に反映されたと考えられる。なお、非正規雇用では、正規雇用よりも流動的な雇用であることが前提であるため、正規雇用に見られるような差が見られなかったのではないだろうか。

図表 7-22 転職経験と幸福度・人生満足度 (t 検定)

幸福度					人生満足度						
雇用形態	転職経験	平均値	標準偏差	N	有意差	雇用形態	転職経験	平均値	標準偏差	N	有意差
正規	ない	7.18	2.038	2023		正規	ない	18.7	5.880	2023	***
	ある	7.07	2.112	1927			ある	17.9	6.042	1927	
非正規	ない	6.61	2.172	635	*	非正規	ない	17.4	5.902	635	
	ある	6.86	2.308	1415			ある	17.6	6.380	1415	
全体	ない	7.05	2.085	2658		全体	ない	18.4	5.912	2658	***
	ある	6.98	2.199	3342			ある	17.7	6.188	3342	

*： $p < .05$, ***： $p < .001$

5. 健康との関連

本調査では心身の健康そのものを調査していないが、Q52において「健康のために心がけていること」について12項目の中から最大3つを選択させている。この12項目のうちで特に健康と関連する5項目について、年代別（20～30代及び40代～50代）の幸福度・人生満足度を図表7-23、図表7-24にまとめた。

幸福度において、20～30代は「バランスの良い食事をとる」（7.34）の値が最も大きく、次いで「健康診断や人間ドックで自分の健康状態を把握する」（7.33）であった。40～50代は、「適度な運動やスポーツをする」（7.35）の値が最も高く、次いで「健康診断や人間ドックで自分の健康状態を把握する」（7.32）であった。t検定の結果、5項目とも健康のために心がけている人の幸福度が有意に高かった。

一方、人生満足度において、20～30代は「バランスの良い食事をとる」（18.7）の値が最も高く、次いで「健康診断や人間ドックで自分の健康状態を把握する」（18.5）であった。40～50代は、「適度な運動やスポーツをする」（18.7）の値が最も高く、次いで「健康診断や人間ドックで自分の健康状態を把握する」（18.6）と「バランスの良い食事をとる」（18.6）であった。t検定の結果、20～30代は「運動」と「健康診断」を除いた3項目で有意差が認められた。40～50代では5項目すべてに有意差が認められた。健康のために心がけている人の人生満足度が高かった。

実際の心身の健康度について本調査では不明であるが、健康意識の強さが幸福度・人生満足度の差を生みだしていることは確認できた。健康意識が心身の健康維持に寄与することを想定すると、心身の健康が幸福度・人生満足度を維持・向上に関連することが容易に想像できる。

図表 7-23 健康のための心がけと幸福度(t検定)

健康のための心がけ		20～30代 N=2550				40～50代 N=3450			
		平均	標準偏差	%	有意差	平均	標準偏差	%	有意差
休養や睡眠を十分にとる	はい	7.32	2.100	59.3%	***	7.19	2.096	55.8%	***
	いいえ	6.65	2.181	40.7%		6.73	2.175	44.2%	
バランスのよい食事をとる	はい	7.34	2.174	41.8%	***	7.28	2.055	45.1%	***
	いいえ	6.83	2.123	58.2%		6.74	2.184	54.9%	
適度な運動やスポーツをする	はい	7.22	2.082	29.1%	*	7.35	2.006	30.3%	***
	いいえ	6.97	2.185	70.9%		6.83	2.181	69.7%	
健康診断や人間ドックで自分の健康状態を把握する	はい	7.33	2.057	16.7%	**	7.32	2.012	27.0%	***
	いいえ	6.99	2.174	83.3%		6.86	2.176	73.0%	
特にない	はい	6.08	2.064	14.0%	***	6.09	2.195	14.5%	***
	いいえ	7.20	2.133	86.0%		7.14	2.097	85.5%	

*: $p < .05$, **: $p < .01$, ***: $p < .001$;

図表 7-24 健康のための心がけと人生満足度 (t検定)

健康のための心がけ		20~30代 N=2550				40~50代 N=3450			
		平均値	標準偏差	%	有意差	平均値	標準偏差	%	有意差
休養や睡眠を十分にとる	はい	18.4	6.427	59.3%	***	18.4	6.023	55.8%	***
	いいえ	17.5	6.099	40.7%		17.5	5.697	44.2%	
バランスのよい食事をとる	はい	18.7	6.698	41.8%	***	18.6	5.909	45.1%	***
	いいえ	17.5	5.970	58.2%		17.5	5.841	54.9%	
適度な運動やスポーツをする	はい	18.3	6.185	29.1%		18.7	5.862	30.3%	***
	いいえ	17.9	6.361	70.9%		17.7	5.883	69.7%	
健康診断や人間ドックで自分の健康状態を把握する	はい	18.5	6.338	16.7%		18.6	5.729	27.0%	***
	いいえ	17.9	6.303	83.3%		17.8	5.939	73.0%	
特になし	はい	16.3	5.542	14.0%	***	16.4	5.604	14.5%	***
	いいえ	18.3	6.381	86.0%		18.3	5.902	85.5%	

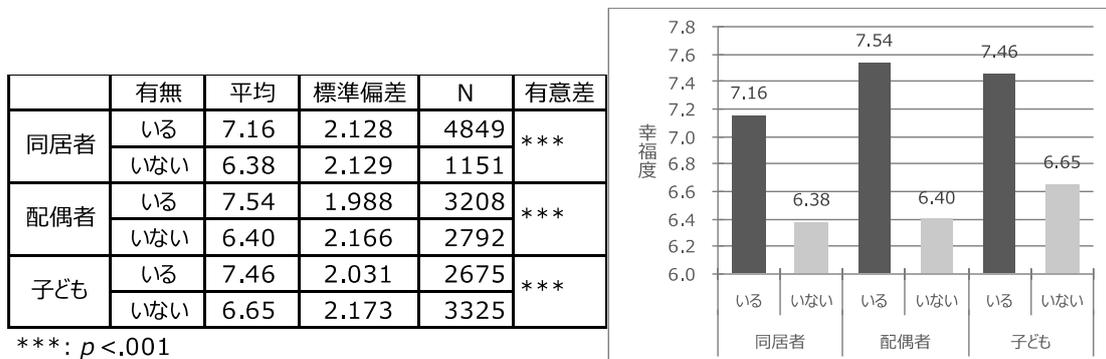
*: $p < .05$, **: $p < .01$, ***: $p < .001$;

6. 人や社会とのつながりとの関連

(1) 家族・同居者の有無との関連

Q1 同居者、Q2 配偶者、Q3 子どもの有無による幸福度及び人生満足度の差を t 検定で確認した (図表 7-25、図表 7-26)。その結果、いずれも「いる」場合の幸福度・人生満足度が有意に高かった。家族・同居者がいることは、孤独感から解放され、日常生活における共感や協力等のつながり感を得ることができる。このことが幸福度・人生満足度に関連していると考えられる。

図表 7-25 家族の状況と幸福度



***: $p < .001$

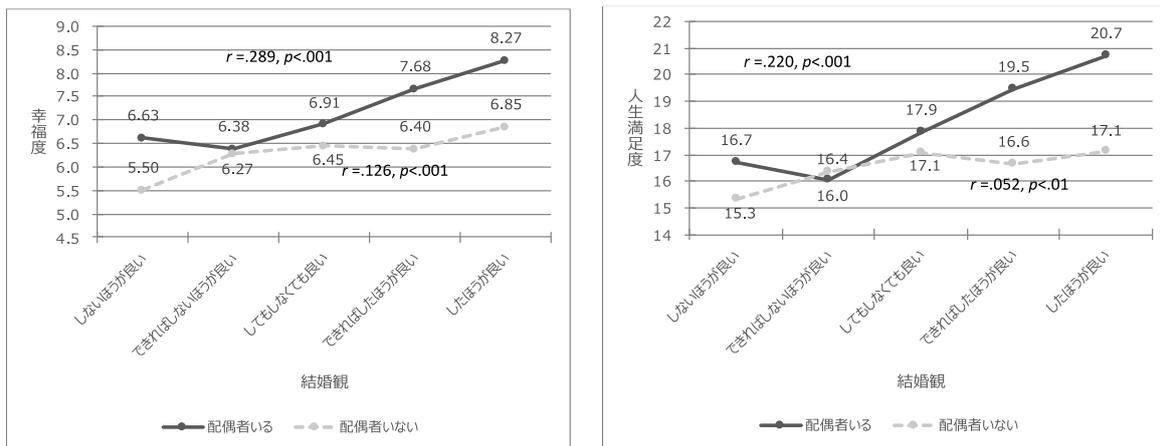
図表 7-26 家族の状況と人生満足度



***: $p < .001$

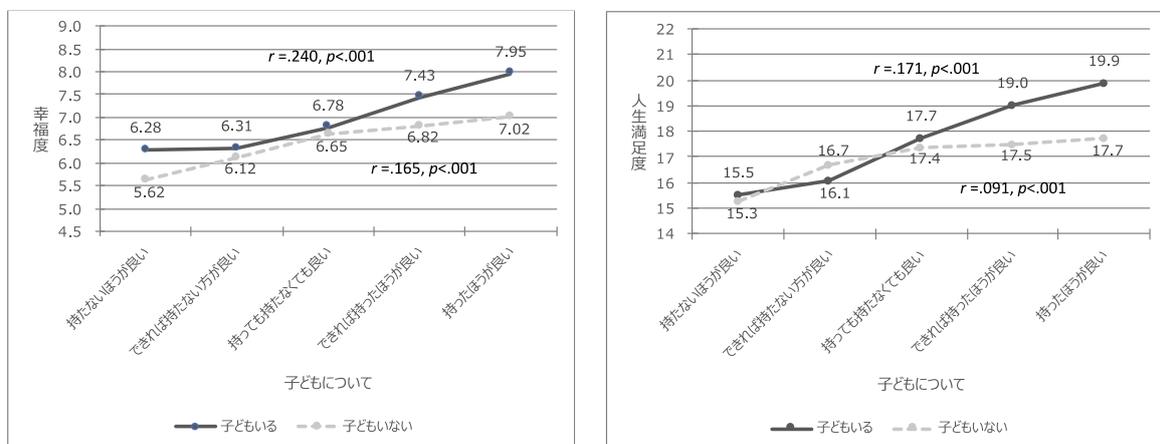
Q43では結婚について「1しない方が良い」～「5した方が良い」の5件法で回答を求めた。結婚観の程度と幸福度・人生満足度との関連を配偶者の有無別に示した(図表7-27)。その結果、結婚観と幸福度及び人生満足度との間に有意な正相関が認められた。さらに、配偶者がいる場合により強い相関係数が示された。幸福度・人生満足度は、結婚を肯定するほど、そして実際に配偶者がいるほど高くなる傾向が示された。

図表7-27 結婚観と幸福度・人生満足度(配偶者の有無別)



また、Q44では子どもについて、「1持たない方が良い」～「5持った方が良い」の5件法で回答を求めた。子どもを持つことの肯定感と幸福度・人生満足度との関連を子どもの有無別に示した(図表7-28)。その結果、子どもを持つことの肯定感と幸福度及び人生満足度との間に有意な正相関が認められた。さらに、子どもがいる場合の方がより強い相関係数が示された。幸福度・人生満足度は、子どもを持つことを肯定するほど、そして実際に子どもがいるほど高くなる傾向が示された。

図表7-28 子どもについてと幸福度・人生満足度(子どもの有無別)



(2) 知人数との関連

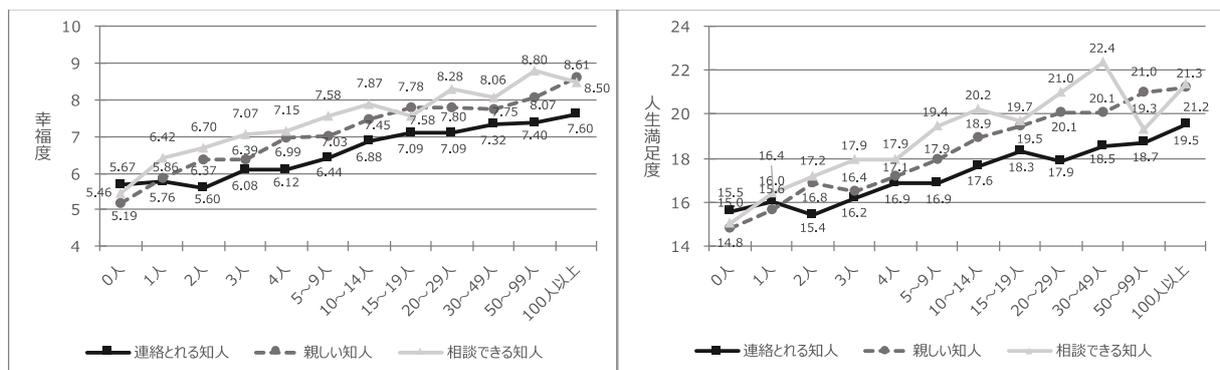
Q37では「連絡先を知っている知人の数」、Q38では「一緒に食事をしたり遊んだり楽しんだりする人の数」、Q39では「困ったときに相談できる人の数」について回答を求めた。この知人数と幸福度及び人生満足度との関連をグラフ化した(図表7-29)。全体として、知人数が多いほど幸福度・人生満足度が上昇する傾向が示された。知人数の階層と幸福度及び人生満足度との間には有意差が認められた(幸福度： $F(11)=41.231\sim68.206$, $p<.001$ 、人生満足度： $F(11)=20.422\sim41.767$, $p<.001$)。

また、相関分析の結果、幸福度と「相談できる知人数」、「親しい知人数」、「連絡取れる知人数」との相関係数は、順に $r=.206$, $p<.001$ 、 $r=.219$, $p<.001$ 、 $r=.209$, $p<.001$ であった。人生満足度との相関係数は $r=.165$, $p<.001$ 、 $r=.180$, $p<.001$ 、 $r=.169$, $p<.001$ であった。

また、幸福度が最も大きかったのは「相談できる知人数」であり、次いで「親しい知人数」、「連絡取れる知人数」の順であり、これらは人数が多くなってもほぼ並行して上昇していた。人生満足度の大きさも幸福度と同様の順であったが、知人数が増えるにつれて3種の知人間の人生満足度の差が拡大する傾向が示された。

当然のことながら、単に連絡が取れるよりも、相談できる知人の方が幸福度・人生満足度に寄与することが示された。また、知人数の多さも関連していることが示された。

図表7-29 知人の数と幸福度・人生満足度(知人種別)



7. 環境との関連

(1) 職場環境との関連

Q28では、職場環境(キャリア形成・人材育成、人間関係、労働裁量、処遇、社会とのつながり、休暇・福利厚生、労働負荷)の良さについて「1全くあてはまらない」～「5非常によくあてはまる」の5件法で回答を求めた。各職場環境と幸福度及び人生満足度との関連について、性別、雇用形態別に相関分析を行った(図表7-30)。その結果、いずれの職場環境も有意な正相関が認められた。特に「社会とのつながり」、「処遇」との相関係数が

強かった。「社会とのつながり」とは、「自分の仕事がより良い社会を築くのに役立っている」や「自分の仕事が社会と繋がっていることを実感できる」、「自分の仕事は世間から高い評価を得ている」などであり、働きがいや働く意味をもたらす環境であると言える。また、「処遇」とは「世間的に見劣りしない給料である」、「働きに見合った給料がもらえる」、「地位にあった報酬を得ている」などで、経済的豊かさを提供する環境と言える。つまり、働きがいと経済的豊かさをもたらす職場環境ほど、幸福度・人生満足度が高いと言える。

この他に、正規雇用の幸福度は「労働裁量」との相関係数が比較的強かった。「労働裁量」とは「自分の新しいアイデアで仕事に進めることができる」、「仕事の目標を自分で立て、自由裁量で進めることができる」などで構成される。正規雇用にとって主体的・積極的に関与可能な職場環境ほど幸福度・人生満足度が高いと言える。

図表 7-30 職場環境と幸福度・人生満足度との相関分析

属性	幸福	キャリア形成 人材育成	人間関係	労働裁量	処遇	社会との つながり	休暇・ 福利厚生	労働負荷
男性	幸福度	.243 ***	.288 ***	.287 ***	.314 ***	.317 ***	.262 ***	.202 ***
女性		.153 ***	.258 ***	.228 ***	.245 ***	.277 ***	.192 ***	.227 ***
正規		.219 ***	.293 ***	.300 ***	.291 ***	.316 ***	.246 ***	.236 ***
非正規		.145 ***	.237 ***	.176 ***	.248 ***	.252 ***	.166 ***	.225 ***
男性	人生満足度	.343 ***	.335 ***	.354 ***	.391 ***	.418 ***	.353 ***	.265 ***
女性		.257 ***	.307 ***	.302 ***	.322 ***	.368 ***	.263 ***	.229 ***
正規		.319 ***	.350 ***	.356 ***	.372 ***	.417 ***	.323 ***	.276 ***
非正規		.253 ***	.267 ***	.271 ***	.320 ***	.344 ***	.266 ***	.230 ***

***: $p < .001$, 便宜上、行方向で相関係数の上位 2 箇所に網掛けを付した。

(2) 社会環境との関連

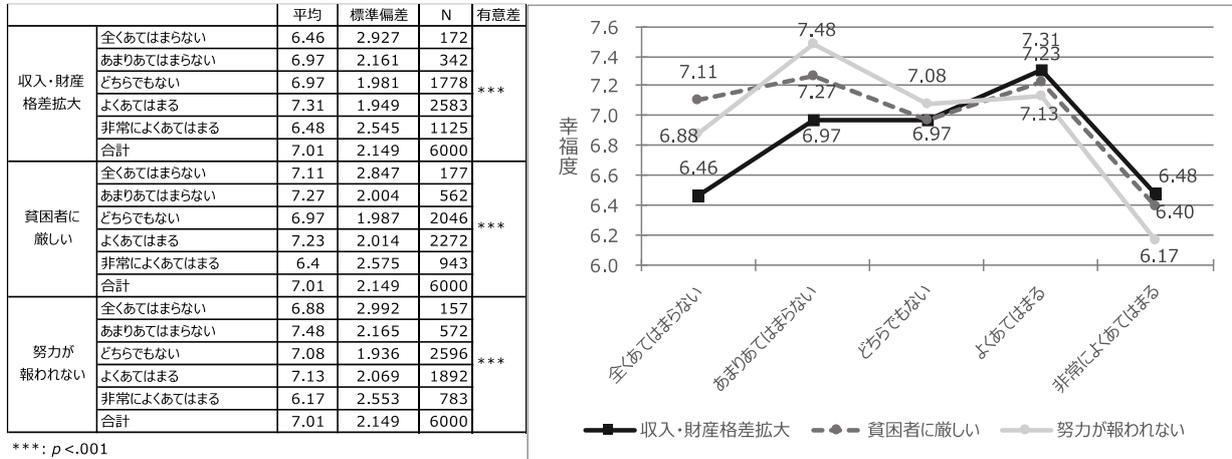
社会環境そのものを本調査では測定していないが、社会環境の受け止め方については測定している。Q41 では「人々の収入や財産の格差が拡大している」、「貧しい人々や困っている人々に厳しい社会である」、「一生懸命努力する人が報われない社会である」について「1 全くあてはまらない」～「5 非常によくあてはまる」の 5 件法で回答を求めた。これらの値と幸福度・人生満足度との関連について図表 7-31、図表 7-32 に示した。

幸福度は、全体として「全くあてはまらない」と「非常によくあてはまる」の両端が低値で「あまりあてはまらない」と「よくあてはまる」が高値となる M 字型の形状が示された。両極端のうち、「非常によくあてはまる」場合の幸福度が相対的に低い値を示した。また、いずれの社会環境においても、とらえ方の程度による有意差が認められた（格差： $F(4)=32.770$, $p < .001$ 、貧困： $F(4)=27.554$, $p < .001$ 、努力： $F(4)=40.138$, $p < .001$ ）。

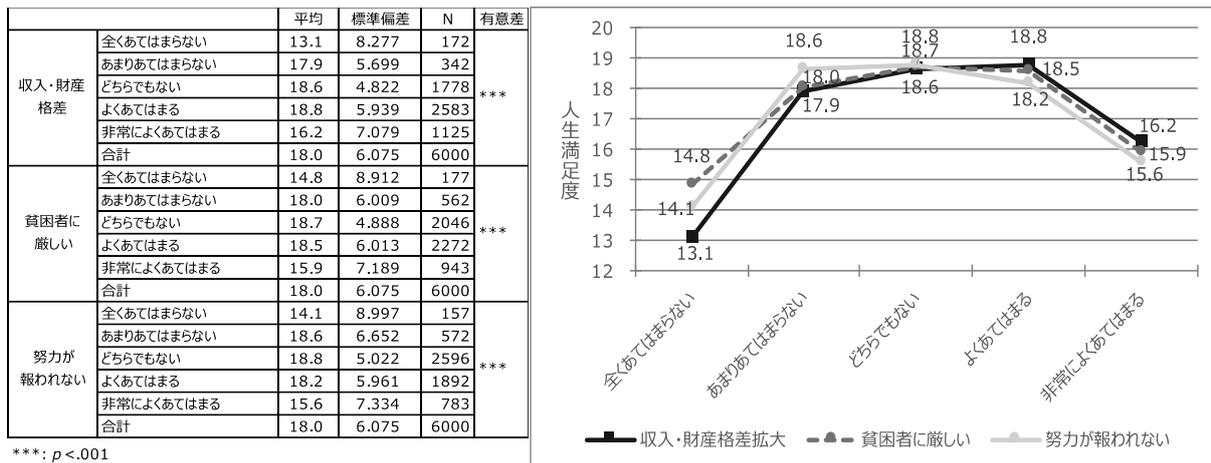
両極端は過度に悲観的または楽観的になりすぎるために幸福度・人生満足度を低下させるものと思われる。例えば、「収入・財産の格差拡大」の社会を強く肯定すると自分も貧困に陥る恐れが増すことになり、反対に強く否定すると、格差があるという厳然たる事実と自身の認識との間に矛盾が生じることになる。いずれも自己と社会の関係性にずれが生じる

ことが葛藤を引き起こし幸福感に負の影響を与える可能性がある。

図表 7-31 社会環境の捉え方と幸福度



図表 7-32 社会環境の捉え方と人生満足度



人生満足度は、全体として「全くあてはまらない」と「非常によくあてはまる」の両端が低値となる台形の形状が示された（図表 7-32）。両極端のうち、強く否定する場合の人生満足度が相対的に低い値を示した。いずれの社会環境においても、捉え方の程度による有意差が認められた（格差： $F(4)=69.883$, $p < .001$ 、貧困： $F(4)=52.378$, $p < .001$ 、努力： $F(4)=61.862$, $p < .001$ ）。幸福感と同様に、社会に対する両極端の捉え方が人生満足度を低下させると考えられる。

8. 将来展望との関連

(1) 職業生活の見通し

Q48では、職業生活の見通しについて「1 全く見通しをもっていない」～「4 かなり見通しを持っている」の4件法で回答を求めた。この値と幸福度との関係を雇用形態別に示した（図表 7-33）。職業生活の見通しを持っているほど幸福度が有意に高くなる変化が認め

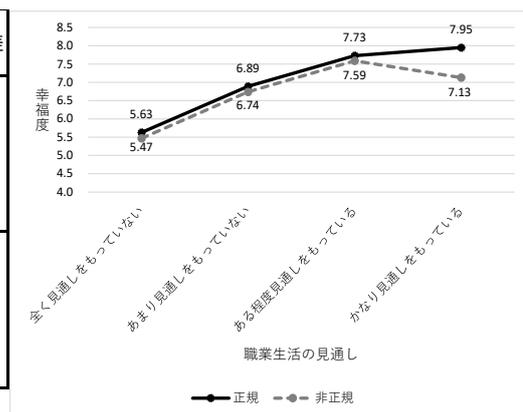
られた（正規： $F(3)=160.888, p<.001$ 、非正規： $F(3)=81.930, p<.001$ ）。また、有意な正相関も認められた（正規： $r=.319, p<.001$ 、非正規： $r=.304, p<.001$ ）。ただし、非正規雇用では、「かなり見通しを持っている」において、有意ではない下降が示された。

人生満足度についても職業生活の見通しを持つほど有意に高くなる変化が認められた（正規： $F(3)=169.254, p<.001$ 、非正規： $F(3)=105.429, p<.001$ ）（図表7-34）。また、有意な正相関も認められた（正規： $r=.320, p<.001$ 、非正規： $r=.345, p<.001$ ）。人生満足度では、正規雇用は「ある程度見通しを持っている」から上昇が頭打ちになり、非正規雇用は「かなり見通しを持っている」から若干下降する特徴が見られた。

この変化から、職業生活に見通しを持つことは幸福度及び人生満足度を向上させると言える。ただし、幸福度及び人生満足度が飽和曲線を描いており、見通しを持ちすぎることは「先が見えて」しまい、幸福度及び人生満足度の獲得に限界が生じる。幸福感の獲得においては、ある程度の見通しを持ちつつも、未知の可能性を残しておくことが肝心と言える。

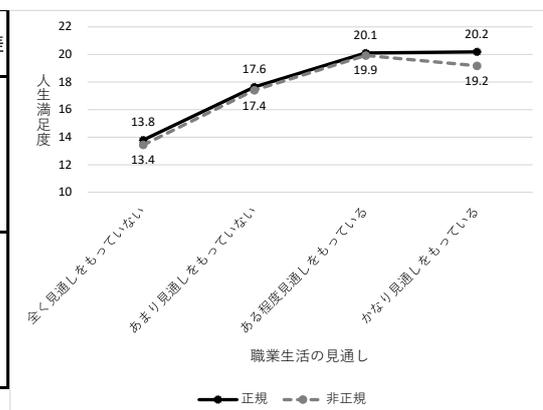
図表 7-33 職業生活の見通しと幸福度(雇用形態別)

雇用形態別	職業生活の見通し	平均	標準偏差	N	有意差
正規	全く見通しをもっていない	5.63	2.590	468	***
	あまり見通しをもっていない	6.89	1.904	1717	
	ある程度見通しをもっている	7.73	1.765	1580	
	かなり見通しをもっている	7.95	2.190	185	
	合計	7.13	2.075	3950	
非正規	全く見通しをもっていない	5.47	2.646	398	***
	あまり見通しをもっていない	6.74	1.960	919	
	ある程度見通しをもっている	7.59	1.958	664	
	かなり見通しをもっている	7.13	2.900	69	
	合計	6.78	2.269	2050	

***: $p<.001$ 

図表 7-34 職業生活の見通しと人生満足度(雇用形態別)

雇用形態別	職業生活の見通し	平均	標準偏差	N	有意差
正規	全く見通しをもっていない	13.8	6.760	468	***
	あまり見通しをもっていない	17.6	5.267	1717	
	ある程度見通しをもっている	20.1	5.319	1580	
	かなり見通しをもっている	20.2	7.808	185	
	合計	18.3	5.973	3950	
非正規	全く見通しをもっていない	13.4	6.450	398	***
	あまり見通しをもっていない	17.4	5.284	919	
	ある程度見通しをもっている	19.9	5.823	664	
	かなり見通しをもっている	19.2	8.009	69	
	合計	17.5	6.235	2050	

***: $p<.001$ 

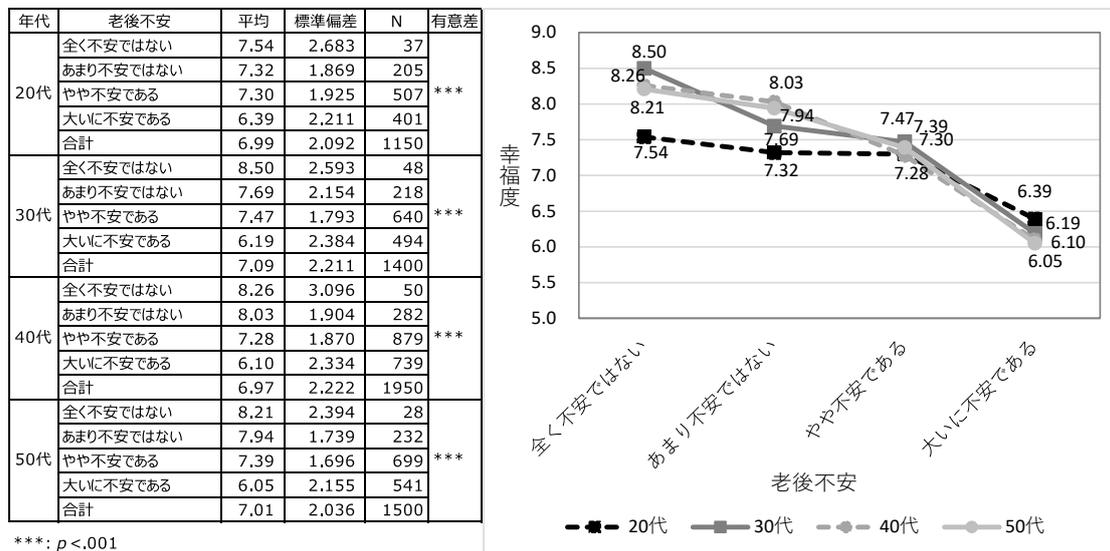
(2) 老後についての不安

Q50 では、老後の不安について「1 全く不安ではない」～「4 大いに不安である」の4件法で回答を求めた。この値と幸福度との関係を年代別に示した（図表7-35）。おおむね、

老後不安が強いほど幸福度が下降する傾向が示された。この変化はすべての年代において有意差が認められた（20代： $F(3)=17.883$, $p<.001$ 、30代： $F(3)=49.716$, $p<.001$ 、40代： $F(3)=79.252$, $p<.001$ 、50代： $F(3)=78.313$, $p<.001$ ）。また、相関分析の結果も有意な負相関が認められた（20代： $r=-.181$, $p<.001$ 、30代： $r=-.288$, $p<.001$ 、40代： $r=-.321$, $p<.001$ 、50代： $r=-.351$, $p<.001$ ）。

老後不安は、20代では「全く不安ではない」～「やや不安である」までは横ばいで、「大いに不安である」となった場合に幸福度が有意に低下していた。30代では、「全く不安ではない」において幸福度が他の年代よりも高く、また「あまり不安ではない」において有意に低下していた。40代と50代はともに不安が増すほど幸福度がほぼ直線的に低下する傾向が示された。老後不安による幸福度の低下傾向は、年代が高くなるほど強くなることが示された。

図表 7-35 老後不安と幸福度(年代別)



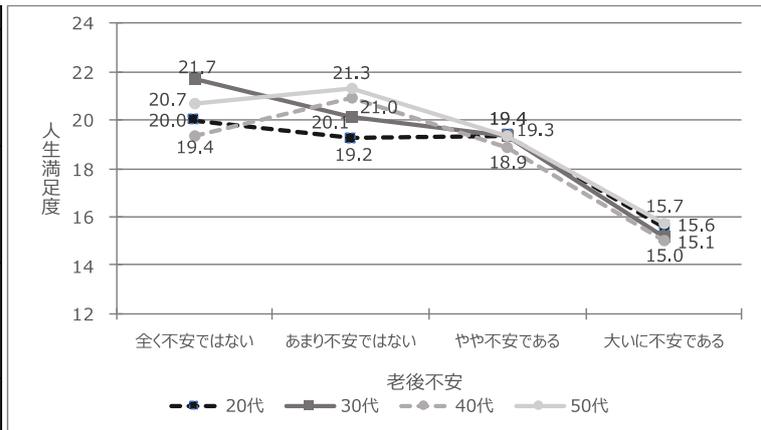
次に、老後不安と人生満足度との関係を年代別に示した（図表 7-36）。おおむね老後不安が「やや不安である」、「大いに不安である」で人生満足度が下降する傾向が示された。この変化はすべての年代において有意差が認められた（20代： $F(3)=35.089$, $p<.001$ 、30代： $F(3)=62.182$, $p<.001$ 、40代： $F(3)=101.010$, $p<.001$ 、50代： $F(3)=81.218$, $p<.001$ ）。また、相関分析の結果も有意な負相関も認められた（20代： $r=-.239$, $p<.001$ 、30代： $r=-.315$, $p<.001$ 、40代： $r=-.338$, $p<.001$ 、50代： $r=-.355$, $p<.001$ ）。

20代及び30代の変化は、幸福度と同様であった。40代と50代は「全く不安ではない」から「あまり不安ではない」までやや上昇するものの有意差はなく、その後、有意に下降していた。いずれの年代も、老後に不安を感じ始めると人生満足度が低下し、不安を感じない場合は人生満足度は安定していると言える。

図表 7-36 老後不安と人生満足度(年代別)

年代	老後不安	平均	標準偏差	N	有意差
20代	全く不安ではない	20.0	8.858	37	***
	あまり不安ではない	19.2	5.309	205	
	やや不安である	19.4	5.681	507	
	大いに不安である	15.6	6.233	401	
	合計	18.0	6.200	1150	
30代	全く不安ではない	21.7	8.716	48	***
	あまり不安ではない	20.1	5.869	218	
	やや不安である	19.3	5.440	640	
	大いに不安である	15.1	6.471	494	
	合計	18.0	6.404	1400	
40代	全く不安ではない	19.4	8.002	50	***
	あまり不安ではない	21.0	5.479	282	
	やや不安である	18.9	5.316	879	
	大いに不安である	15.0	5.982	739	
	合計	17.7	6.102	1950	
50代	全く不安ではない	20.7	8.520	28	***
	あまり不安ではない	21.3	5.607	232	
	やや不安である	19.4	4.477	699	
	大いに不安である	15.7	5.629	541	
	合計	18.4	5.593	1500	

***: $p < .001$



9. 個人特性との関連

(1) 性格(ビッグファイブ)との関連

Q40 では、人の 5 大性格 (ビッグファイブ: 情動性、外向性、誠実性、協調性、開放性) について「1 あてはまらない」～「4 あてはまる」の 4 件法で回答を求めた²⁰。このビッグファイブと幸福度及び人生満足度の相関分析を行った (図表 7-37)。いずれの属性においても、幸福度及び人生満足度と関連が強い性格は「情動性」 ($r = -.278 \sim -.213, p < .001$) と「外向性」 ($r = .218 \sim .255, p < .001$) であった。DeNeve & Cooper (1998) は、メタ分析により幸福感は外向性傾向が強い人において高く ($r = .27$)、情動性傾向の強い人において低い ($r = -.25$) という結果を出している。本調査でもこれと同等の結果が得られた。

図表 7-37 幸福度及び人生満足度と性格(性別・雇用形態別)

属性	幸福	情動性	外向性	誠実性	協調性	開放性
男性	幸福度	-.278 ***	.242 ***	.204 ***	.197 ***	.170 ***
女性		-.258 ***	.243 ***	.135 ***	.171 ***	.110 ***
正規		-.274 ***	.250 ***	.173 ***	.191 ***	.161 ***
非正規		-.213 ***	.251 ***	.186 ***	.207 ***	.109 ***
男性	人生満足度	-.225 ***	.218 ***	.192 ***	.167 ***	.199 ***
女性		-.277 ***	.255 ***	.108 ***	.127 ***	.176 ***
正規		-.223 ***	.232 ***	.167 ***	.164 ***	.196 ***
非正規		-.268 ***	.254 ***	.134 ***	.138 ***	.172 ***

***: $p < .001$; 便宜上、行方向で相関係数の上位 2 個所に網掛けをした。

²⁰ 「ビッグファイブ (Big Five)」とは、人の性格特性を「情動性」「外向性」「誠実性」「協調性」「開放性」の 5 つの側面から捉える学説であり、過去 30 年以上にわたる研究蓄積からおおむね妥当な説として受け止められている。この尺度では、性格を表す形容詞を提示し、自分に当てはまるか否かの回答を求める。具体的には、例えば、情動性は「悩みがち」「不安になりやすい」、外向性は「話し好きな」「陽気な」、開放性は「独創的な」「興味の広い」、勤勉性は「勤勉な」「責任感のある」、協調性は「協力的な」「共感的な」などの形容詞で測定する。なお、「情動性」については、数値が高ければ高いほどネガティブな評価となり、数値が高いほどポジティブな評価の他の 4 項目とは逆になる点に留意が必要である。

(2)活動との関連

Q14では、10種の活動の実施状況について「1全くない」「2少しある」「3たくさんある」の3件法で回答を求めた。この値と幸福度及び人生満足度との相関分析を行った（図表7-38）。各属性の上位2位の相関係数に注目すると、「自然のある所へ行く」、「友達と会う」、「友人や家族と旅行する」が他の活動に比べて高い相関係数を示していた。特に「友人や家族と旅行する」は、いずれの属性においても有意な正相関が認められた。「自然のある所へ行く」は、男性、中高年齢者において比較的強い相関係数が示された。「友達と会う」は、女性、若年者において比較的強い相関係数が示された。

「自然のある所へ行く」、「友達と会う」、「友人や家族と旅行する」の活動は、達成目標が問われない活動であり、他者との親交とストレス解消が図られて精神的健康の増進につながるであろう。このことが結果として幸福度・人生満足度に寄与するものと考えられる。これ以外は目的的な活動であり、かえってストレスになる恐れがあると考えられる。

図表7-38 10種の活動と幸福度・人生満足度との相関係数(属性別)

属性	幸福	自然のある所 に行く	友達と会う	楽器を演奏 する	スポーツをする	本を読む	友人や家族と 旅行する	図書館に 行く	自分で何かを 学ぶ	恩師と会う	地域の世話 役等をする
男性	幸福度	.236 ***	.191 ***	.018	.206 ***	.124 ***	.334 ***	.073 ***	.220 ***	.109 ***	.138 ***
女性		.220 ***	.248 ***	-.007	.116 ***	.090 ***	.289 ***	.068 ***	.133 ***	.042 ***	.044 ***
20~39歳		.226 ***	.231 ***	-.028	.123 ***	.081 ***	.335 ***	.074 ***	.155 ***	.071 ***	.047 ***
40~59歳		.227 ***	.225 ***	.032	.170 ***	.129 ***	.308 ***	.079 ***	.191 ***	.079 ***	.123 ***
正規		.212 ***	.220 ***	.010	.146 ***	.101 ***	.310 ***	.076 ***	.189 ***	.070 ***	.085 ***
非正規		.238 ***	.241 ***	.001	.135 ***	.116 ***	.322 ***	.078 ***	.145 ***	.074 ***	.100 ***
男性	人生満足度	.200 ***	.163 ***	.048 **	.173 ***	.115 ***	.258 ***	.091 ***	.189 ***	.118 ***	.125 ***
女性		.225 ***	.240 ***	.060 **	.126 ***	.122 ***	.261 ***	.094 ***	.174 ***	.113 ***	.101 ***
20~39歳		.210 ***	.228 ***	.042 *	.120 ***	.096 ***	.270 ***	.104 ***	.168 ***	.103 ***	.068 ***
40~59歳		.210 ***	.185 ***	.061	.159 ***	.136 ***	.256 ***	.089 ***	.189 ***	.123 ***	.141 ***
正規		.199 ***	.191 ***	.042 **	.133 ***	.110 ***	.264 ***	.096 ***	.180 ***	.124 ***	.090 ***
非正規		.218 ***	.224 ***	.074 **	.141 ***	.128 ***	.243 ***	.095 ***	.172 ***	.078 ***	.143 ***

***: $p < .001$; 便宜上、行方向で相関係数の上位2個所に網掛けをした。

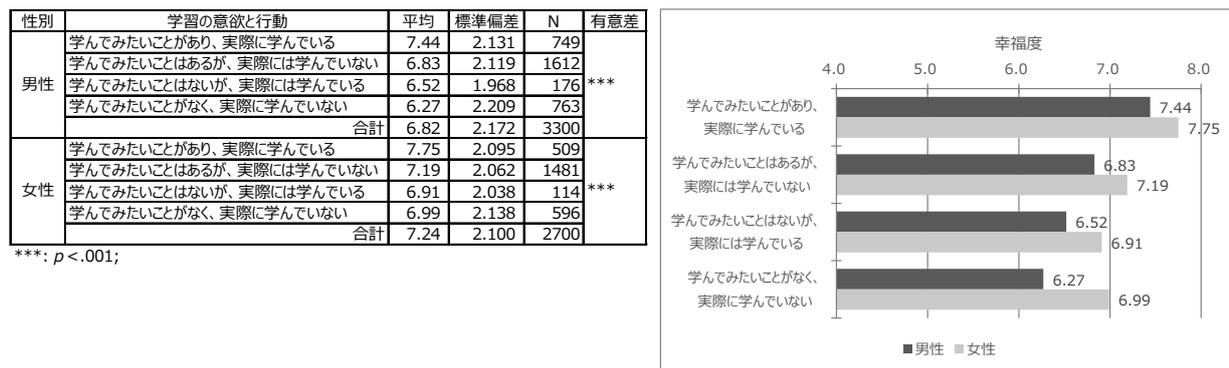
(3)学習の意欲・行動との関連

前野(2013)は、幸福の4要因の1つとして「自己実現と成長」を挙げている。自己実現と成長のためには学習が不可欠である。本調査ではQ15にて、学習の意欲・行動について、「1学んでみたいことがあるが、実際に学んでいる」、「2学んでみたいことはあるが、実際には学んでいない」、「3学んでみたいことはないが、実際に学んでいる」、「4学んでみたいことがなく、実際に学んでいない」のいずれかで回答を求めた。この回答別の幸福度を図表7-39にまとめた。その結果、学習の意欲・行動による幸福度の変化に有意な変化が認められた(男性: $F(3)=38.764$, $p < .001$ 、女性: $F(3)=14.274$, $p < .001$)。幸福度は「学んでみたいことがあるが、実際に学んでいる」(男性:7.44、女性:7.75)が最も高く、次いで「学んでみたいことはあるが、実際には学んでいない」(男性:6.83、女性:7.19)であった。幸福度に対して、学習行動よりも、学びたいことがあるという学習意欲が強く影響していた。

同様に、学習の意欲・行動と人生満足度との関係を図表7-40にまとめた。その結果、

学習の意欲・行動による幸福度に有意な変化が認められた（男性： $F(3)=19.335, p<.001$ 、女性： $F(3)=16.092, p<.001$ ）。人生満足度は、男性では幸福度と同様の順であったが、女性では「学んでみたいことがあるが、実際に学んでいる」（19.9）が最も高く、次いで「学んでみたいことはないが、実際には学んでいる」（18.9）、「学んでみたいことはあるが、実際には学んでいない」（18.2）の順であった。人生満足度に対して、男性は学習行動よりも学習意欲が強く影響し、女性は学習意欲よりも学習行動が強く影響していることが示された。

図表 7-39 学習の意欲・行動と幸福度(性別)



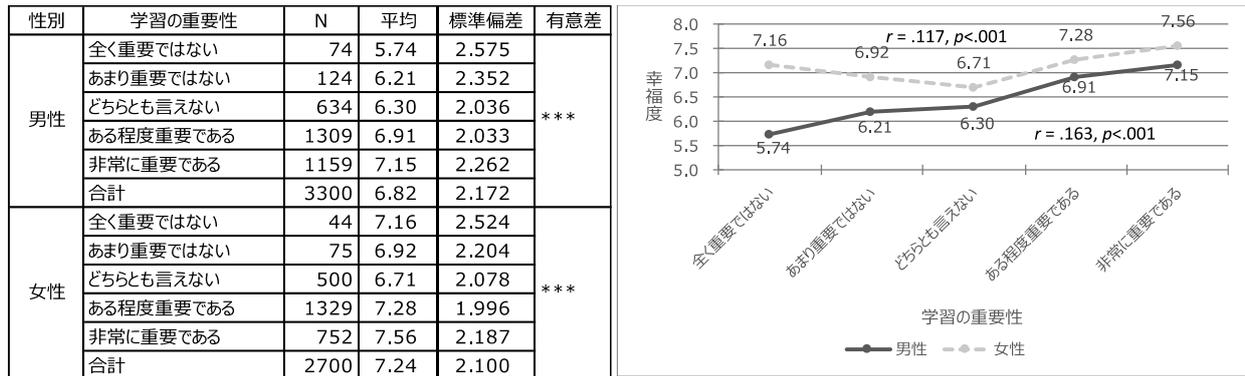
図表 7-40 学習の意欲・行動と人生満足度(性別)



(4) 学習の重要性との関連

Q18では、社会に出たから学習することの重要性について、「1 全く重要ではない」～「5 非常に重要である」の5件法で回答を求めた。この学習の重要性と幸福度との関連を図表7-41に示した。男性では、学習の重要性が増すほど幸福度が向上する有意な傾向が示された（ $F(4)=23.976, p<.001$ ）。女性では、「どちらとも言えない」（6.71）を低値とするV字型の有意な変化が示された（ $F(4)=13.068, p<.001$ ）。

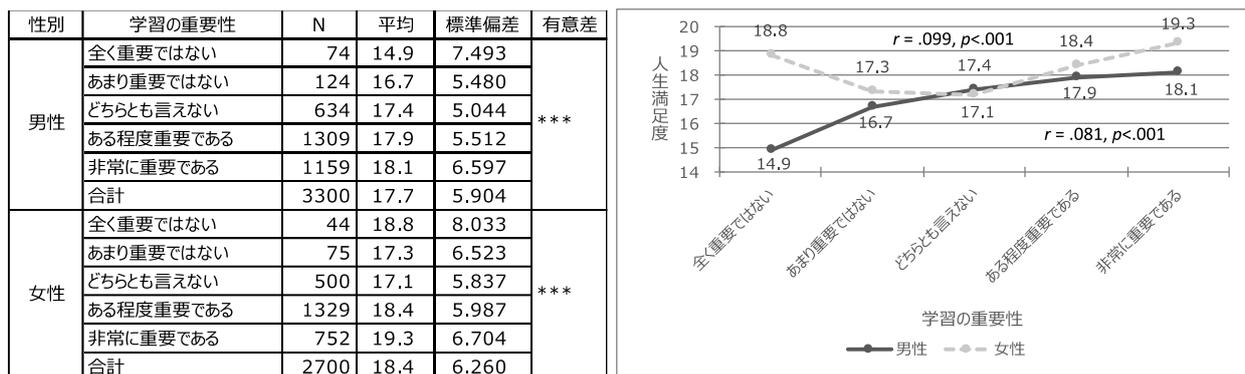
図表 7-41 学習の重要性と幸福度(性別)

***: $p < .001$;

同様に、学習の重要性と人生満足度との関連を図表 7-42 に示した。男性では、学習の重要性が増すほど幸福度が向上する有意な傾向が示された ($F(4)=6.980$, $p < .001$)。女性では、「どちらとも言えない」(17.1)を低値とする V 字型の有意な変化が示された ($F(4)=9.716$, $p < .001$)。

男女間に、学習の重要性による幸福度・人生満足度の変化に違いが見られた。男性は、学習の重要性との関係で上昇傾向が認められたので、学習を通じて幸福感を得ていくことが示された。これに対して、女性は学習が「全く重要ではない」場合であってもある程度高い幸福感を得ていた。特に学習を重要視しない女性は、例えば余暇や趣味、他者との交流など、学習以外で幸福感を得ている可能性がある。

図表 7-42 学習の重要性と人生満足度(性別)

***: $p < .001$;

(5) 学習目的との関連

Q16 では、学習目的について 9 種の項目から 1 つを選択させた。学習目的別の幸福度及び人生満足度を男女別にまとめた (図表 7-43、図表 7-44)。その結果、幸福度及び人生満足度の学習目的による有意差が認められた。幸福度は「人の役に立つため」(男: 7.48、女: 7.83) が最も高く、次いで「教養を深めるため」(男: 7.04、女: 7.49)、「仕事に役立て

るため」（男：7.03、女：7.47）の順であった。男女とも上位3位は同じであった。反対に、その他を除き最も低かった目的は、男性は「学びたくない」（6.00）、女性は「転職のため」（6.46）であった。

一方、人生満足度は男女とも「人の役に立つため」（男：18.3、女：20.0）が最も高かった。男性は、次いで、「友達や知り合いをつくるため」（18.2）、「仕事に役立てるため」（18.1）の順であった。女性は、第1位に次いで「日常の生活のため」（19.2）、「仕事に役立てるため」（19.0）の順であった。反対に、その他を除き最も低かったのは、男性は「学びたくない」（16.2）、女性は「転職のため」（15.6）であった。

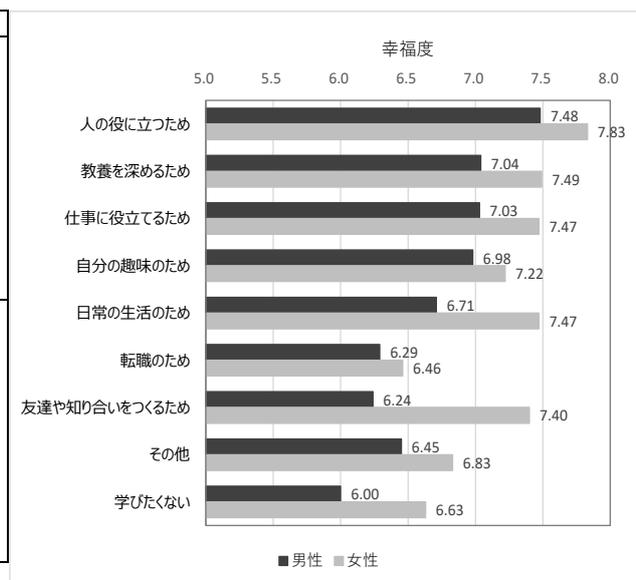
少数派ではあるが、「人の役に立つため」に学ぶ者は男女ともに最も幸福度・人生満足度が高いことが示された。利他的な目的を持つことは、その学習結果を他者のために発揮することになり、そのことが返報性の原理によって結果として自分の利得となる。これが幸福感に影響すること考えられる。また、教養を深めるといふ知的な好奇心、仕事や日常に役立てるといふ実用的な学習意欲を持って学習することが幸福感を向上させることが示唆された。

反対に、男性は「学習したくない」が最も幸福度・人生満足度が低いことが示された。男性は「学習」により自己の幸福感を高めていく傾向が考えられる。女性は「転職のため」の学習が最も幸福度・人生満足度が低かった。転職のために学習しなければならない状況は、今の職場やキャリアに問題を感じている可能性が高く、結果的に幸福度・人生満足度が低いと考えられる。

図表 7-43 学習目的と幸福度（性別）

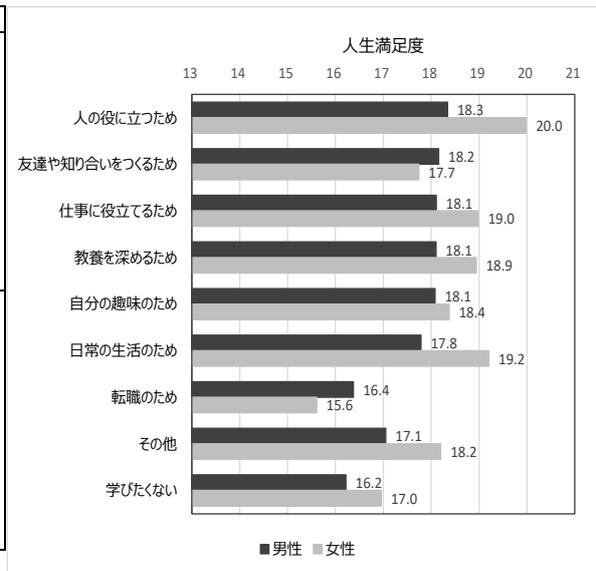
性別	学習目的	平均	標準偏差	N	有意差
男性	人の役に立つため	7.48	2.292	73	***
	教養を深めるため	7.04	2.020	693	
	仕事に役立てるため	7.03	2.109	800	
	自分の趣味のため	6.98	2.153	842	
	日常の生活のため	6.71	2.031	174	
	転職のため	6.29	2.366	197	
	友達や知り合いをつくるため	6.24	1.873	45	
	その他	6.45	2.387	99	
	学びたくない	6.00	2.261	377	
	合計	6.82	2.172	3300	
女性	人の役に立つため	7.83	1.942	66	***
	教養を深めるため	7.49	1.984	597	
	仕事に役立てるため	7.47	2.047	485	
	日常の生活のため	7.47	2.087	195	
	友達や知り合いをつくるため	7.40	2.269	43	
	自分の趣味のため	7.22	2.060	784	
	転職のため	6.46	2.208	177	
	その他	6.83	2.103	80	
	学びたくない	6.63	2.239	273	
	合計	7.24	2.100	2700	

***: $p < .001$;



図表 7-44 学習目的と人生満足度(性別)

性別	学習目的	平均	標準偏差	N	有意差
男性	人の役に立つため	18.3	6.813	73	***
	友達や知り合いをつくるため	18.2	4.671	45	
	仕事に役立てるため	18.1	5.789	800	
	教養を深めるため	18.1	5.989	693	
	自分の趣味のため	18.1	5.829	842	
	日常生活のため	17.8	5.595	174	
	転職のため	16.4	5.950	197	
	その他	17.1	6.138	99	
	学びたくない	16.2	5.846	377	
	合計	17.7	5.904	3300	
女性	人の役に立つため	20.0	6.085	66	***
	日常生活のため	19.2	6.543	195	
	仕事に役立てるため	19.0	6.088	485	
	教養を深めるため	18.9	6.086	597	
	自分の趣味のため	18.4	6.135	784	
	友達や知り合いをつくるため	17.7	6.807	43	
	転職のため	15.6	6.522	177	
	その他	18.2	6.476	80	
	学びたくない	17.0	6.135	273	
	合計	18.4	6.260	2700	

***: $p < .001$;

10. 幸福感の規定要因

ここまで、幸福感の7因子に沿って、ライフキャリア諸変数と幸福度及び人生満足度との関連について述べてきた。では、幸福度・人生満足度と最も関連の強い変数は何であろうか。これを明らかにするために、幸福度を従属変数、ライフキャリア諸変数を独立変数とする重回帰分析(ステップワイズ法)を行った(図表7-45)。便宜上、幸福度との標準偏回帰係数 $\beta > .100$ 以上の変数に注目すると、全体においては、「世帯の暮らし向き」($\beta = .160$)が最も強く、次いで「配偶者がいる」($\beta = .127$)、「性格_情動性」($\beta = -.115$)、「友人や家族と旅行する」($\beta = .111$)の順であった。性別、年代別においても「世帯の暮らし向き」と「配偶者がいる」との関連が強かった。経済的豊かさや婚姻が幸福度に対して強く影響すると言える。

男性では、「世帯の暮らし向き」($\beta = .172$)が最も強く、次いで「配偶者がいる」($\beta = .143$)、「性格_情動性」($\beta = -.138$)の順で強かった。全体と比較すると、男性は「今後の職業生活の見通し」($\beta = .129$)について $\beta > .100$ の関連がみられる点が特徴的であった。

女性では、「世帯の暮らし向き」($\beta = .151$)が最も強く、次いで「性格_情動性」($\beta = -.119$)、「組織コミットメント」($\beta = .112$)、「配偶者がいる」($\beta = .112$)の順で強かった。全体と比較すると、女性は「組織コミットメント」と $\beta > .100$ の関連が見られる点が特徴的であった。

若年者(20~30代)では、「世帯の暮らし向き」($\beta = .158$)が最も強く、次いで「配偶者がいる」($\beta = .142$)、「活動_友人や家庭と旅行する」($\beta = .140$)、「健康のために休養や睡眠を十分にとる」($\beta = .102$)の順で関連が強かった。「老後についての不安」や「性格_情動性」との関連が弱くなり、健康意識と $\beta > .100$ の関連が見られたことが特徴的であった。

中高年齢者(40~50代)は「世帯の暮らし向き」($\beta = .176$)が最も強く、次いで「性格_

情動性」 ($\beta = -.145$)、「配偶者がいる」 ($\beta = .120$)、「老後についての不安」 ($\beta = -.120$)、「今後の職業生活の見通し」 ($\beta = .120$) の順であった。全体と比較すると中高年齢者は「今後の職業生活の見通し」に $\beta > .100$ の関連が見られ、将来展望との関連の強さが特徴的であった。

図表 7-45 幸福度の重回帰分析(ステップワイズ法)

独立変数	β				
	全体 N=6000	男性 N=3300	女性 N=2700	20~30代 N=2550	40~50代 N=3450
【経済的豊かさ】					
Q6 世帯の暮らし向き	.160 ***	.172 ***	.151 ***	.158 ***	.176 ***
【雇用状況】					
Q27 組織コミットメント	.081 ***	.074 ***	.112 ***	.077 ***	.093 ***
現在、非正規である				.041 *	
Q23 転職経験の有無					.034 *
【健康意識】					
Q52 健康のために休養や睡眠を十分にとる	.067 ***	.085 ***		.102 ***	
Q52 健康のためにバランスのよい食事をとる	.036 **		.034 *		.046 **
Q52 健康診断や人間ドックで自分の健康状態を把握する	.035 **			.032 *	.035 *
Q52 健康のために特にならない		.085 ***	-.054 **		-.034 *
【人や社会とのつながり】					
Q2 配偶者がいる	.127 ***	.143 ***	.112 ***	.142 ***	.120 ***
Q39 相談できる知人の数	.064 ***	.049 **	.090 ***	.075 ***	.075 ***
Q37 連絡先がわかる知人の数	.034 **	.035 *	.037 *		
Q1 同居者がいる	.026 *				
Q3 子どもがいる		.048 *		.047 *	
【環境】					
Q28 職場環境_労働負荷	.083 ***	.051 **	.098 ***	.081 ***	.084 ***
Q28 職場環境_人間関係	.042 **	.061 **		.076 ***	
Q41 社会_一生懸命努力する人が報われない	-.031 **	-.036 *		-.047 **	
【将来展望】					
Q50 老後について不安	-.102 ***	-.111 ***	-.110 ***	-.083 ***	-.120 ***
Q48 今後の職業生活の見通し	.097 ***	.129 ***	.078 ***	.079 ***	.120 ***
【個人特性】					
Q40 性格_情動性	-.115 ***	-.138 ***	-.119 ***	-.093 ***	-.145 ***
Q40 性格_協調性	.067 ***	.067 ***	.051 **	.071 ***	.070 ***
Q40 性格_外向性	.028 *			.059 **	
Q14 活動_友人や家族と旅行する	.111 ***	.104 ***	.096 ***	.140 ***	.107 ***
Q14 活動_自然のあるところに行く	.035 **	.036 *	.050 **	.043 *	.035 *
Q14 活動_友達と会う	.026 *		.041 *		
Q18 学習の重要度	.065 ***	.072 ***	.059 ***	.065 ***	.070 ***
	$R^2 = .356$	$R^2 = .396$	$R^2 = .318$	$R^2 = .358$	$R^2 = .360$

*: $p < .05$, **: $p < .01$, ***: $p < .001$, $\beta > .100$ の箇所に網掛けを付した。

人生満足度についても幸福度と同様の重回帰分析(ステップワイズ法)を行った(図表7-46)。全体において、人生満足度との関連は「老後についての不安」($\beta = -.132$)が最も強く、次いで「世帯の暮らし向き」($\beta = .123$)、「組織コミットメント」($\beta = .112$)の順であった。幸福度が経済的豊かさと最も強く関連していたのに対して、人生満足度は、経済的豊かさの他に将来展望や、職場との適合性の関連が強かった。生涯という長期的満足度には将来展望や職場の適合性が重要であると考えられる。

男性における人生満足度との関連は、「老後についての不安」($\beta = -.126$)が最も強く、次いで「組織コミットメント」($\beta = .116$)、「世帯の暮らし向き」($\beta = .110$)の順であった。

これは全体と類似した関連性であった。

女性では、「老後についての不安」 ($\beta = -.156$) が最も強く、次いで「世帯の暮らし向き」 ($\beta = .127$)、「今後の職業生活の見通し」 ($\beta = .120$) であった。全体と比較すると、女性は「職場環境_社会とのつながり」 ($\beta = .106$) と「性格_情動性」 ($\beta = -.113$) に $\beta > .100$ の関連が見られたことが特徴的であった。

若年者における人生満足度との関連は、「組織コミットメント」 ($\beta = .146$) が最も強く、次いで「配偶者がいる」 ($\beta = .126$)、「老後についての不安」 ($\beta = -.124$) の順であった。全体と比較すると、「世帯の暮らし向き」との関連が弱くなり、代わりに「配偶者がいる」に $\beta > .100$ の関連が見られたことが特徴的であった。

中高年齢者では、「世帯の暮らし向き」 ($\beta = .147$) が最も強く、次いで「老後についての不安」 ($\beta = -.124$)、「性格_情動性」 ($\beta = -.115$) の順であった。全体と比較すると、「職場環境_社会とのつながり」や「性格_情動性」に $\beta > .100$ の関連が見られたことが特徴的であった。

図表 7-46 人生満足度の重回帰分析(ステップワイズ法)

独立変数	β				
	全体 N=6000	男性 N=3300	女性 N=2700	20~30代 N=2550	40~50代 N=3450
【経済的豊かさ】					
Q6 世帯の暮らし向き	.123 ***	.110 ***	.127 ***	.094 ***	.147 ***
【雇用状況】					
Q27 組織コミットメント	.112 ***	.116 ***	.115 ***	.146 ***	.108 ***
Q27 ジョインボリューション	.047 **	.073 **			.053 *
Q23 転職経験がある				-.051 **	
【健康意識】					
Q52 健康のためにバランスのよい食事をとる	.027 *	.031 *		.039 *	.031 *
Q52 健康のために休養や睡眠を十分にとる	.022 *				
Q52 健康のために特にない			-.043 **		
【人や社会とのつながり】					
Q2 配偶者がいる	.084 ***	.109 ***	.070 ***	.126 ***	.058 ***
Q39 相談できる知人の数	.049 ***	.034 *	.073 ***	.044 **	.048 **
【環境】					
Q28 職場環境_社会とのつながり	.095 ***	.080 **	.106 ***	.087 ***	.106 ***
Q28 職場環境_労働負荷	.075 ***	.047 **	.058 **	.093 ***	.073 ***
Q28 職場環境_労働裁量	.039 **	.044 *	.044 *	.063 **	
Q41 社会_貧しい人々や困っている人々に厳しい	.025 *	.043 **		.041 *	
Q28 職場環境_休暇・福利厚生		.050 *			
【将来展望】					
Q50 老後について不安	-.132 ***	-.126 ***	-.156 ***	-.124 ***	-.124 ***
Q48 今後の職業生活の見通し	.106 ***	.104 ***	.120 ***	.113 ***	.106 ***
【個人特性】					
Q40 性格_情動性	-.090 ***	-.084 ***	-.113 ***	-.058 **	-.115 ***
Q40 性格_開放性	.032 **	.052 ***			.069 ***
Q40 性格_外向性	.029 *		.041 *	.059 **	
Q40 性格_協調性	.024 *			.039 *	
Q14 活動_友人や家族と旅行する	.074 ***	.060 ***	.063 ***	.060 **	.073 ***
Q14 活動_自然のあるところに行く	.046 ***	.034 *	.069 ***	.040 *	.047 **
Q14 活動_友達と会う				.043 *	
Q18 学習の重要度			.045 **		
	$R^2 = .339$	$R^2 = .342$	$R^2 = .352$	$R^2 = .339$	$R^2 = .346$

*: $p < .05$, **: $p < .01$, ***: $p < .001$, $\beta > .100$ の箇所に網掛けを付した。

11. おわりに

ここまでの幸福度及び人生満足度とライフキャリア諸変数との関連について特筆すべき事項について述べる。

重回帰分析の結果（図表7-46、図表7-47）から、幸福度・人生満足度に主に影響する変数は、「経済的豊かさ（世帯の暮らし向き）」、「雇用状況（組織コミットメント）」、「人と社会のつながり（配偶者がいる）」、「将来展望（老後不安、職業生活の見通し）」、「個人特性（性格_情動性、活動_友人や家族と旅行する）」であった。

経済的豊かさは幸福感に対して影響を与えていた。まず、暮らし向き、すなわち生活水準が高いほど幸福度・人生満足度が向上することが示された（図表7-14）。ただし、生活水準が高くなるにつれ幸福度・人生満足度の向上には徐々に頭打ち傾向となっており、生活水準による幸福度・人生満足度の向上には限界があると考えられる。

個人年収との関連ではより明確な「頭打ち現象」が見られた（図表7-9）。特に男性において、年収600万円台を超えると幸福度が横ばいとなっていた。この現象は労働時間や職務のプレッシャーの増大による影響とされている（Kahneman & Deaton, 2010）。つまり、過度の収入増加を目指しても必ずしも幸福になるとは限らないということである。本調査では、さらにこの現象が男性の40代、50代のみに見られることを明らかにした（図表7-10）。男性の40代以降では、職場環境の変化が見られ、特に上司との関係と処遇の悪化が認められた（図表7-11）。これらが幸福度を頭打ちにしていると考えられた。

雇用状況では、組織コミットメントが人生満足度に関連していた（図表7-21）。つまり、組織や職場によく適合しているほど人生満足度が高いことが示された。幸福度との関連では、女性にのみ関連が認められた（図表7-45）。女性は職場になじむことで現在の幸福度が向上すると言える。

なお、男性が加齢に伴い幸福度・人生満足度の上昇傾向があるのに対して、女性は下降傾向にあった（図表7-6、図表7-7）。男性の上昇傾向は、年功賃金制による年収増加が原因と考えられるが、女性は年々組織コミットメントが低下することが原因であると考えられた。性差の背景には収入と組織コミットメントが関連していることが考えられた。

人や社会とのつながりについては、家族・同居者が存在する場合に幸福度・人生満足度が高いことが示された（図表7-25、26、27、28）。特に幸福度においては配偶者がいることとの関連が示された（図表7-45）。配偶者の存在は、孤独を防ぎ、愛情の対象となり、あるいは協力者・支援者となりうる。このことが幸福度・人生満足度を高めていると考えられた。

将来展望については、職業生活の見通しを持っているほど、そして老後に不安がないほど幸福度・人生満足度が高いことが示された（図表7-33、34、35、36）。職業生活における将来展望の不透明さ、老後の経済不安が表れていると言える。

個人特性については、まず、性格の情動性、外向性と幸福度・人生満足度との間に有意な相関が認められた（図表7-37）。これは、先行研究と同様の結果が得られた。重回帰分析（図表7-45）によって、特に情動性（悩みがちで不安になりやすく、傷つきやすい性格）が幸福度と負の関連があることが示された。

次に、日常的活動については、「友人や家族と旅行する」こととの関連が示された（図表7-38、図表7-45）。信頼おける人と過ごす非日常空間は、ストレス解消、気分転換が促進され、幸福度・人生満足度の向上に寄与していると考えられた。

以上の結果から、幸福度・人生満足度を維持・向上させるうえで有益と考えられるポイントを列挙する。

1. 得られる生活水準と労働負荷のバランスを取る：高収入は生活水準を向上させる一方で、労働負荷を増大させて幸福感を損なう場合がある。収入と労働負荷のバランスポイントを探ることが大切である。
2. 職場環境の整備と職場適応の工夫を図り、組織との適合性（組織コミットメント）を高める：組織は、特に人間関係と処遇の環境整備を図り、個人は職場適合の工夫を凝らす。この支援としてキャリアコンサルティングやセルフ・キャリアドックの導入が有効と思われる。
3. キャリアビジョンやキャリアプランによって明確な将来展望を持つ：今後のキャリア・働き方、老後のマネープランなどに見通しを持つようにする。そのために、自己理解・仕事理解・環境理解を支援するキャリアコンサルティングが有効と思われる。
4. 思考と行動をコントロールする：情動性の高さは不安を引き起こしやすい。認知行動療法のコーピング行動を活用することによって幸福感を維持できる可能性がある。「自然があるところに行く」など気分転換のための意識的な行動も有効である。
5. 適度な他者との交流やつながりを持つ：分析結果では配偶者の存在が幸福感と関連したが、これに限定せず相談できる知人、ともに旅行に行ける友人を持つことが、心理的な安定をもたらす有益な資源となる。

引用文献・参考文献

- DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological bulletin*, 124 (2), 197.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49 (1), 71-75.
- Kahneman, D., & Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Proceedings of the national academy of sciences*, 107 (38),

16489-16493.

Layard, R. (2005). *Happiness* The Penguin Press.

前野隆司 (2013). 幸せのメカニズム 実践・幸福学入門 講談社現代新書 2238.

松本真作 (2017). 好業績で魅力ある会社とチームのためのデータサイエンス—職場と仕事を数値化する測定尺度、チェックリスト集 労働政策研究・研修機構.

内閣府経済社会総合研究所 (2011). 幸福度に関する研究会報告—幸福度指標試案—概要 <
https://www5.cao.go.jp/keizai2/koufukudo/pdf/koufukudosian_gaiyou.pdf> (2020年
8月25日)

内閣府経済社会総合研究所 (2012). 幸福度に関するパネルディスカッション報告 <
http://www.esri.go.jp/jp/prj/current_research/shakai_shihyo/pdf/panel_dis.pdf>
(2020年8月25日)

岡部光明 (2015). 幸福度指標をめぐる最近の展開と課題 慶応 SFC ディスカッションペーパー SFC-DP 2014-006.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603.

袖川芳之・田邊健 (2007). 幸福度に関する研究：経済的ゆたかさは幸福と関係があるのか 内閣府経済社会総合研究所.

第8章 パーソナリティと客観的属性・キャリア・主観的意識について

1. はじめに

就労者の持つ能力は大きく「認知能力」と「非認知能力」に大分される。「認知能力」は論理的思考や推理などの知的機能を表し、「非認知機能」は知的機能以外の能力を表す。「非認知機能」は「認知能力」と同程度に、あるいはそれ以上に賃金などの労働市場の成果を予測する重要な要因であるとされており（李, 2014）、「非認知機能」の中でもパーソナリティは就労者のキャリアに大きな影響を与える要因のひとつであると考えられている。パーソナリティとは、性格や人格と訳され、比較的安定した心理的な個人差を生み出す変数である。Roberts et al. (2007) によると、パーソナリティ特性は職業達成に重大な影響を及ぼすとしており、就業者においては、社会的な属性やキャリア意識、職業選択などとの関連が想定される。以上を踏まえ本章では、就労者のパーソナリティ特性に注目し、客観的な属性やキャリア、主観的な意識との関連について検討する。

本調査では、就業者のパーソナリティ特性を把握するため Big Five 形容詞短縮版 2006（清水・山本, 2008）を用いて性格傾向を尋ねた²¹。Big Five とは、パーソナリティ特性を情動性、外向性、開放性、協調性、誠実性の 5 因子構造として捉えるモデルである。情動性は不安や衝動の強さ、外向性は社交性や積極性、開放性は好奇心や審美眼、協調性は思いやりや優しさ、誠実性は目標と規律を持って粘り強くやり抜く資質をそれぞれ表す（鶴, 2018）。本章では、Big Five によって表されるビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性を就労者の性格を表す変数として扱い、客観的属性やキャリア、主観的意識との関連を分析する²²。

2. 性別・年齢別のビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の特徴

図表 8-1 に、男性の各年代におけるビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の得点を示した。20 代の男性では協調性の得点が最も高く、それ以外の年代では誠実性の得点が最も高かった。また、50 代の男性では情動性の得点が最も低く、それ以外の年代では外向性の得点が最も低かった。

²¹ 本尺度では、性格を表す形容詞を提示し、自分に当てはまるか否かの回答を求める。具体的には、例えば、情動性は「悩みがち」「不安になりやすい」、外向性は「話し好き」「陽気な」、開放性は「独創的な」「興味の広い」、勤勉性は「勤勉な」「責任感のある」、協調性は「協力的な」「共感的な」などの形容詞で測定する。なお、「情動性」については、数値が高ければ高いほどネガティブな評価となり、数値が高いほどポジティブな評価の他の 4 因子とは逆になる点に留意が必要である。

²² 本章に記載した結果はおおむね統計的に有意であることを確認しているが、調査結果を図表等によって示すことを主眼としたこと及び図表で視認できる差異についてはおおむね 1%水準で統計的に有意であることから、厳密な検定結果等については省略した。

図表 8-1 男性の各年代におけるビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の得点

	20代(N=600)		30代(N=800)		40代(N=1050)		50代(N=850)		合計(N=3300)	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
情動性_N	15.58	4.70	15.16	4.69	14.87	4.84	14.40	4.50	14.95	4.71
外向性_E	14.04	3.30	14.15	3.30	14.14	3.22	14.57	3.20	14.24	3.25
誠実性_C	15.47	2.56	16.08	2.86	16.35	2.80	16.56	2.66	16.18	2.76
協調性_A	15.77	2.43	15.80	2.63	15.96	2.71	16.36	2.64	15.99	2.63
開放性_O	14.55	2.62	14.56	2.86	14.85	2.89	15.18	2.67	14.81	2.79

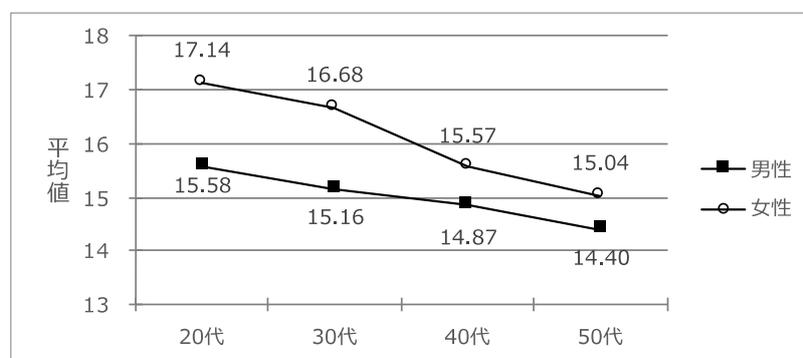
図表 8-2 には、女性の各年代におけるビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の得点を示した。20代と30代の女性では、情動性の得点が最も高く、40代と50代の女性では誠実性の得点が最も高かった。一方、女性の全年代において、開放性の得点が最も低かった。以上から、性別及び年齢によって、ビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の得点が変わることが想定される。

図表 8-2 女性の各年代におけるビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の得点

	20代(N=550)		30代(N=600)		40代(N=900)		50代(N=650)		合計(N=2700)	
	平均値	標準偏差								
情動性_N	17.14	4.62	16.68	4.60	15.57	4.68	15.04	4.50	16.01	4.67
外向性_E	14.84	3.59	14.99	3.71	14.88	3.38	15.06	3.29	14.94	3.48
誠実性_C	15.69	2.92	16.40	2.72	16.80	2.94	17.15	2.79	16.57	2.90
協調性_A	16.28	2.62	16.48	2.51	16.59	2.55	16.95	2.55	16.59	2.56
開放性_O	14.60	2.73	14.40	2.81	14.63	2.98	14.96	2.81	14.65	2.86

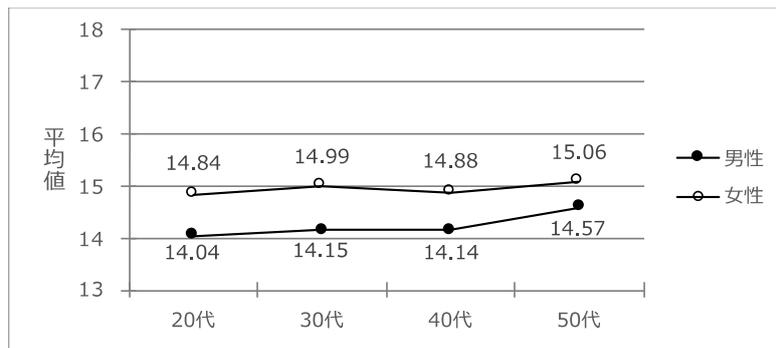
また、各ビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の得点をそれぞれ示す。はじめに、図表 8-3 には、各性別・年代における情動性得点を示した。男性と女性を比較すると、全年代において、女性の平均得点の方が男性の平均得点に比べ高かった。また、男女ともに若年層では情動性得点が比較的高く、年代が上がるにつれて得点が低い分布になる特徴が見られた。

図 8-3 各性別・年代における情動性得点



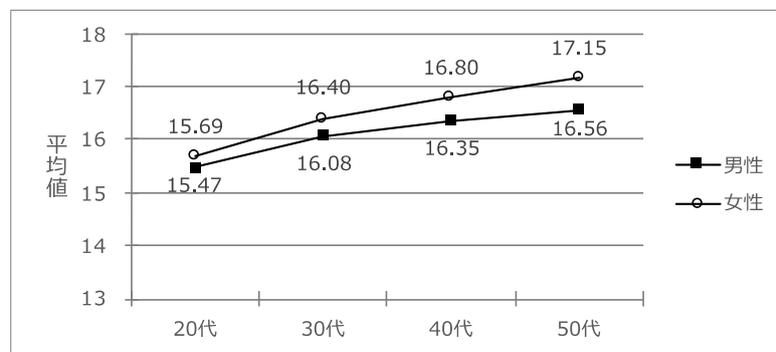
図表 8-4 には、各性別・年代における外向性得点を示した。男性と女性を比較すると、全年代において、女性の平均得点の方が男性の平均得点に比べ高かった。外向性は、他のビッグ・ファイブ特性と比較しても年代間の得点差が小さく、安定した得点分布であった。男性において、他の年代に比べ 50 代で得点が高かった。

図表 8-4 各性別・年代における外向性得点



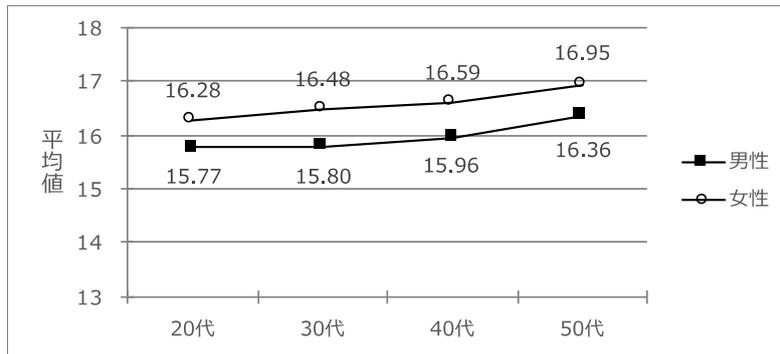
図表 8-5 には、各性別・年代における誠実性得点を示した。男性と女性を比較すると、全年代において、女性の平均得点の方が男性の平均得点に比べ高かった。また、男女ともに、年代が高くなるにつれ、誠実性得点が高くなる分布が見られた。

図表 8-5 各性別・年代における誠実性得点



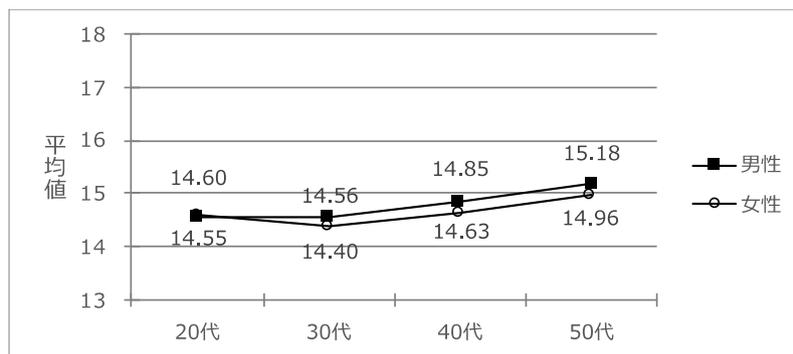
図表 8-6 には、各性別・年代における協調性得点を示した。男性と女性を比較すると、全年代において、女性の平均得点の方が男性の平均得点に比べ高かった。また、男女ともに、20 代の若年層に比べ、50 代の中年層の方が、協調性得点が高かった。

図表 8-6 各性別・年代における協調性得点



図表 8-7 には、各性別・年代における開放性得点を示した。男性と女性を比較すると、20代において、女性が男性よりも平均得点が高く、それ以外の年代では、男性の平均得点の方が男性の平均得点に比べ高かった。また、男女ともに、20代の若年層に比べ、40代、50代の中年層の方が、開放性得点が高かった。

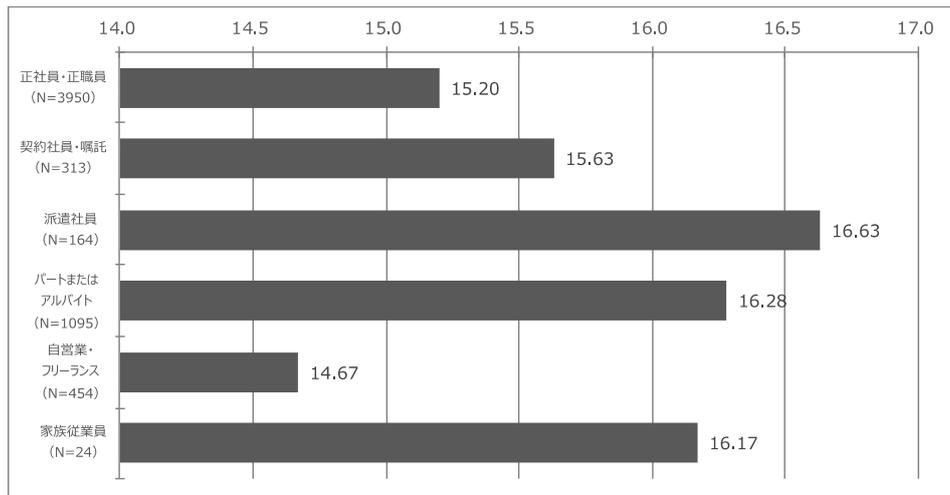
図表 8-7 各性別・年代における開放性得点



3. 現在の勤務先の特徴別のビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の特徴

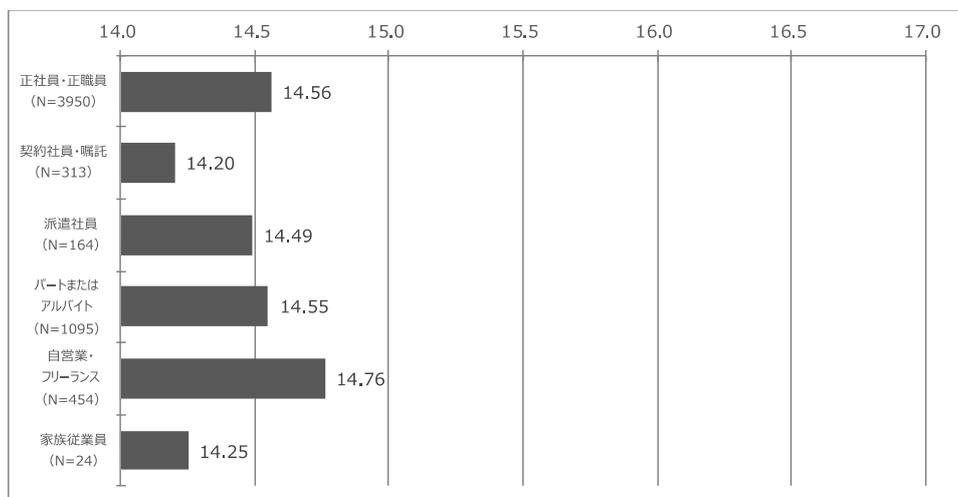
本節では、雇用形態別及び現在の職業別にビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性を取り上げる。はじめに、図表 8-8 には、雇用形態別の情動性得点を示した。「派遣社員」(16.63)が最も高く、以下、「パートまたはアルバイト」(16.28)、「家族従業員」(16.17)と続いていた。「自営業・フリーランス」(14.67)の得点が最も低かった。

図表 8-8 雇用形態別の情動性得点



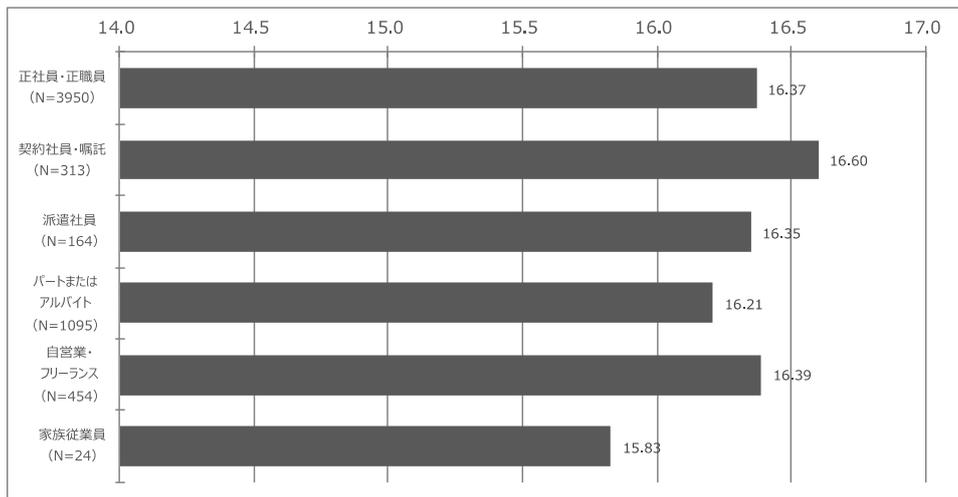
図表 8-9 には、雇用形態別の外向性得点を示した。「自営業・フリーランス」(14.76)が最も高く、以下、「正社員・正職員」(14.56)、「パートまたはアルバイト」(14.55)と続いていた。「契約社員・嘱託」(14.20)の得点が最も低かった。

図表 8-9 雇用形態別の外向性得点



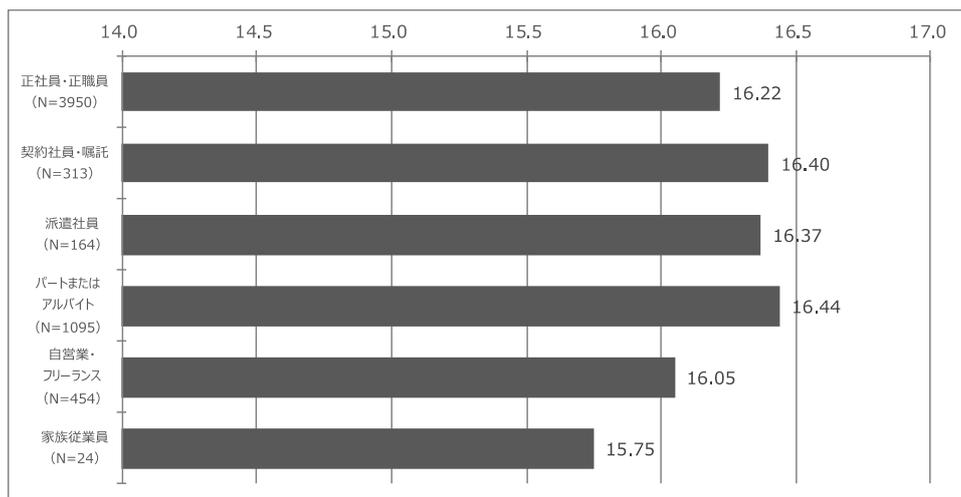
図表 8-10 には、雇用形態別の誠実性得点を示した。「契約社員・嘱託」(16.60) が最も高く、以下、「自営業・フリーランス」(16.39)、「正社員・正職員」(16.37) と続いていた。「家族従業員」(15.83) の得点が最も低かった。

図表 8-10 雇用形態別の誠実性得点



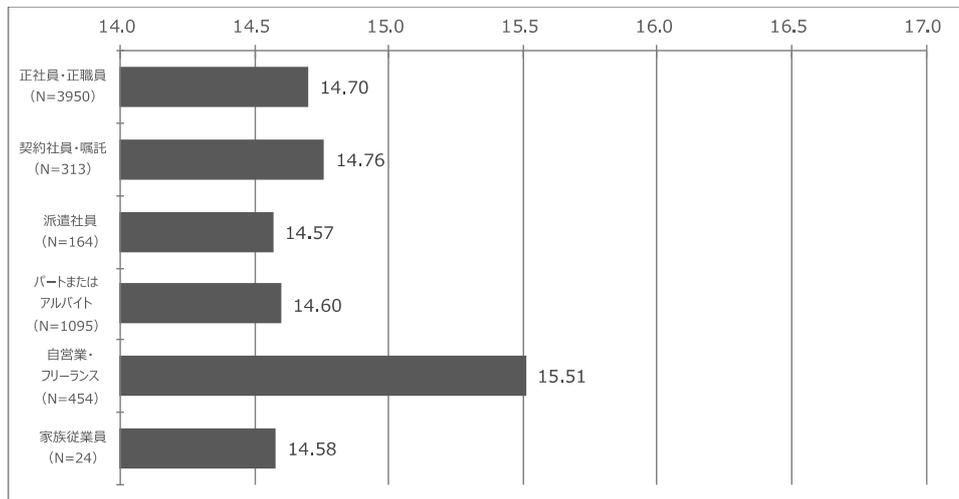
図表 8-11 には、雇用形態別の協調性得点を示した。「パートまたはアルバイト」(16.44) が最も高く、以下、「契約社員・嘱託」(16.40)、「派遣社員」(16.37) と続いていた。「家族従業員」(15.75) の得点が最も低かった。

図表 8-11 雇用形態別の協調性得点



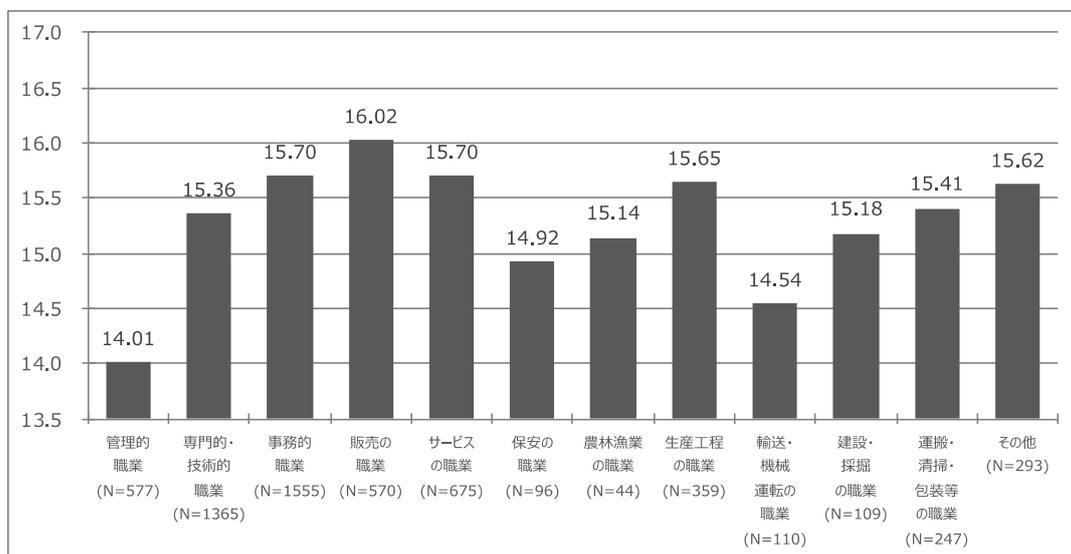
図表 8-12 には、雇用形態別の開放性得点を示した。「自営業・フリーランス」(15.51)が最も高く、以下、「契約社員・嘱託」(14.76)、「正社員・正職員」(14.70)と続いていた。「派遣社員」(14.57)の得点が最も低かった。

図表 8-12 雇用形態別の開放性得点



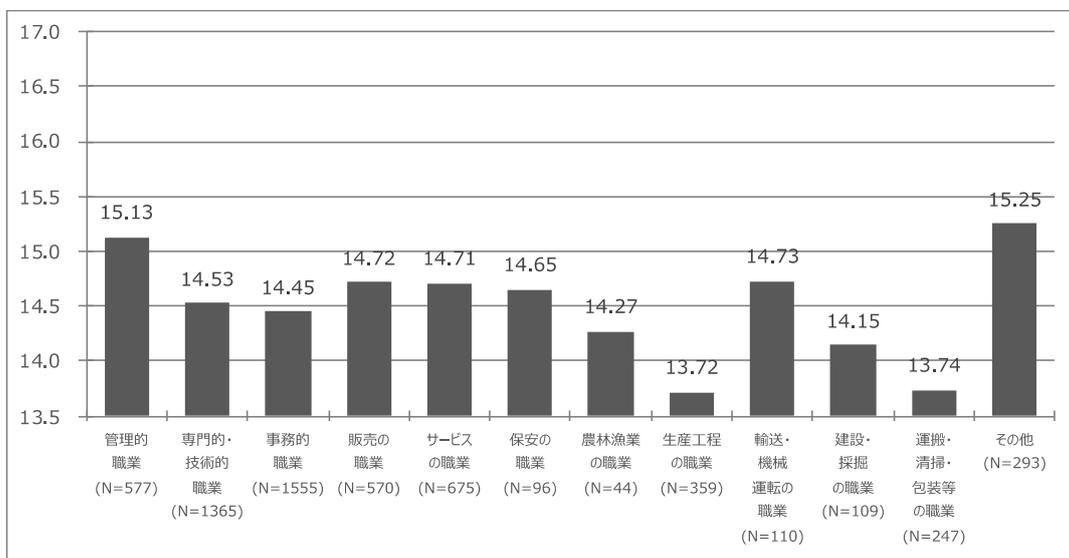
図表 8-13 には、現在の職業別の情動性得点を示した。最も情動性の得点が高かったのは「販売の職業」(16.02)であった。以下、「サービスの職業」(15.70)、「事務的職業」(15.70)、「生産工程の職業」(15.65)と続いていた。一方、最も情動性の得点が低かったのは「管理的職業」(14.01)、「輸送・機械運転の職業」(14.54)、「保安の職業」(14.92)であった。管理的職業が全ての職業の中でも特に情動性得点が低く、販売の職業やサービスの職業といった接客に関わる仕事に従事する者で情動性得点が高かった。

図表 8-13 現在の職業別の情動性得点



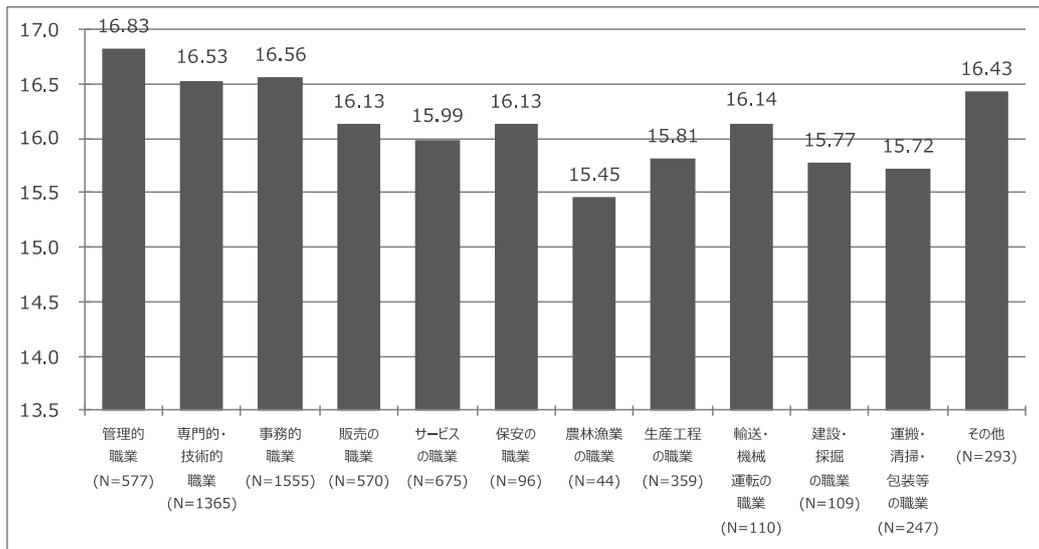
図表 8-14 には、現在の職業別の外向性得点を示した。最も外向性の得点が高かったのは「その他」(15.25)の職業であり、「その他」を除くと「管理的職業」(15.13)が最も外向性得点が高かった。以下、「輸送・機械運転の職業」(14.73)、「販売の職業」(14.72)と続いていた。一方、最も外向性の得点が低かったのは「生産工程の職業」(13.72)、「運搬・清掃・梱包等の職業」(13.74)、「建設・採掘の職業」(14.15)であった。外向性得点においては、管理的職業が全ての職業の中で最も高かった。また、概して、ブルーカラーの職業に従事する者で外向性得点が低かった。

図 8-14 現在の職業別の外向性得点



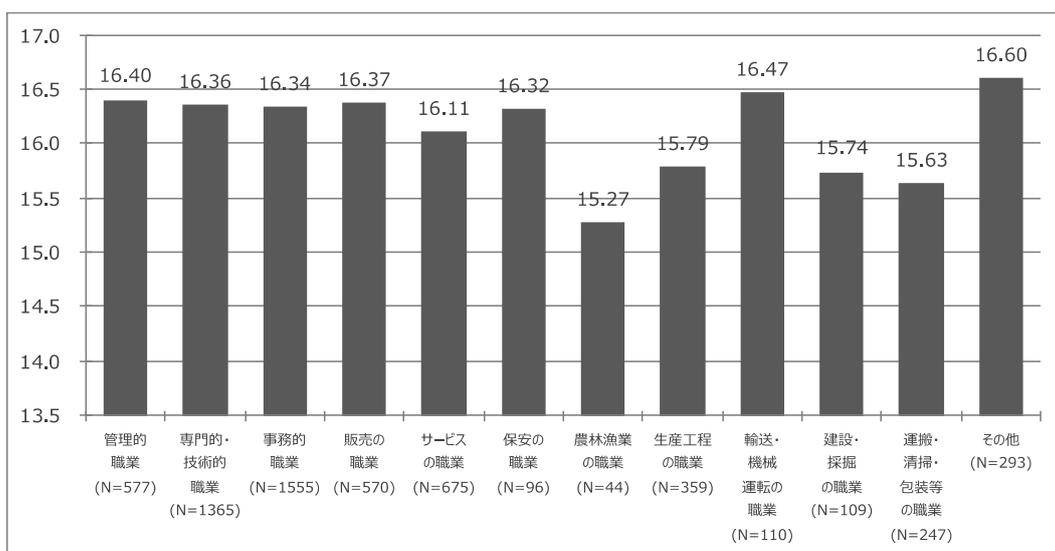
図表 8-15 には、現在の職業別の誠実性得点を示した。最も誠実性の得点が高かったのは「管理的職業」(16.83)の職業であった。以下、「事務的職業」(16.56)、「専門的・技術的職業」(16.53)、「その他」(16.43)と続いていた。一方、最も誠実性の得点が低かったのは「農林漁業の職業」(15.45)、「運搬・清掃・梱包等の職業」(15.72)、「建設・採掘の職業」(15.77)であった。誠実性得点においても、管理的職業が全ての職業の中で最も高かった。また、概して、ブルーカラーの職業に従事する者で誠実性得点が低かった。

図表 8-15 現在の職業別の誠実性得点



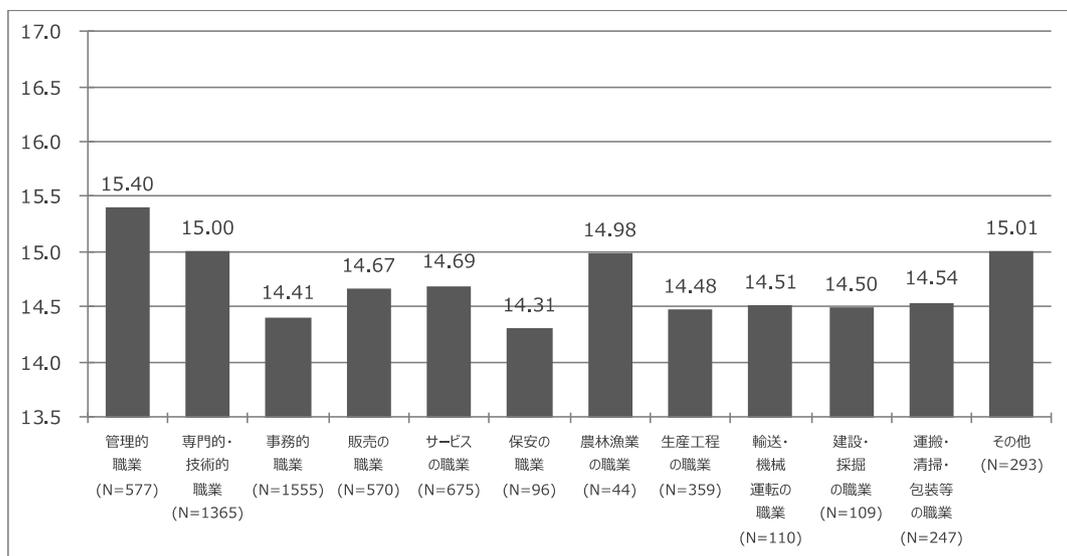
図表 8-16 には、現在の職業別の協調性得点を示した。最も協調性の得点が高かったのは「その他」(16.60)の職業であり、「その他」を除くと「輸送・機械運轉の職業」(16.47)が最も協調性得点が高かった。以下、「管理的職業」(16.40)、「販売の職業」(16.37)と続いていた。一方、最も協調性の得点が低かったのは「農林漁業の職業」(15.27)、「運搬・清掃・梱包等の職業」(15.63)、「建設・採掘の職業」(15.74)であった。概して、協調性得点の高い職業は外向性の高い職業と類似する傾向にあった。また、外向性得点と同様に、ブルーカラーの職業に従事する者で協調性得点が低かった。

図表 8-16 現在の職業別の協調性得点



図表 8-17 には、現在の職業別の開放性得点を示した。最も開放性の得点が高かったのは「管理的職業」(15.40)の職業であった。以下、「その他」(15.01)、「専門的・技術的職業」(15.00)、「農林漁業の職業」(14.98)と続いていた。一方、最も開放性の得点が低かったのは「保安の職業」(14.31)、「事務の職業」(14.41)、「生産工程の職業」(14.48)であった。開放性得点においては、管理的職業が全ての職業の中で最も高かった。また「事務の職業」といったホワイトカラーの職業や、「生産工程の職業」といったブルーカラーの職業に従事する者で開放性得点が低く、開放性においては他の性格特性と異なり、職種による特徴は確認できなかった。

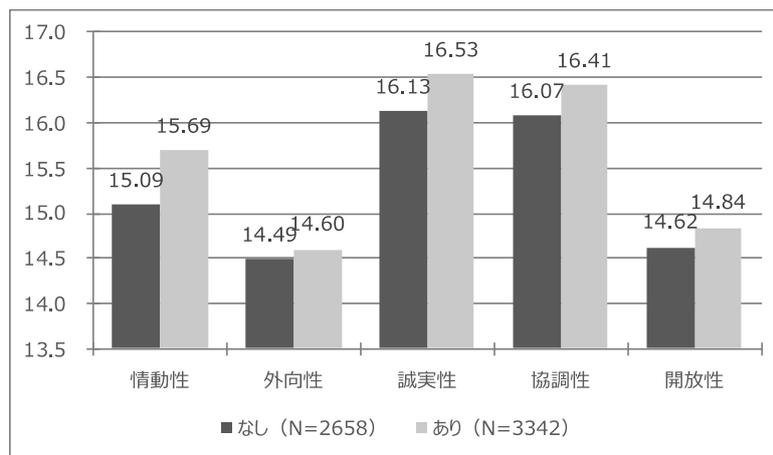
図表 8-17 現在の職業別の開放性得点



4. 転職経験・個人年収・世帯年収別のビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の特徴

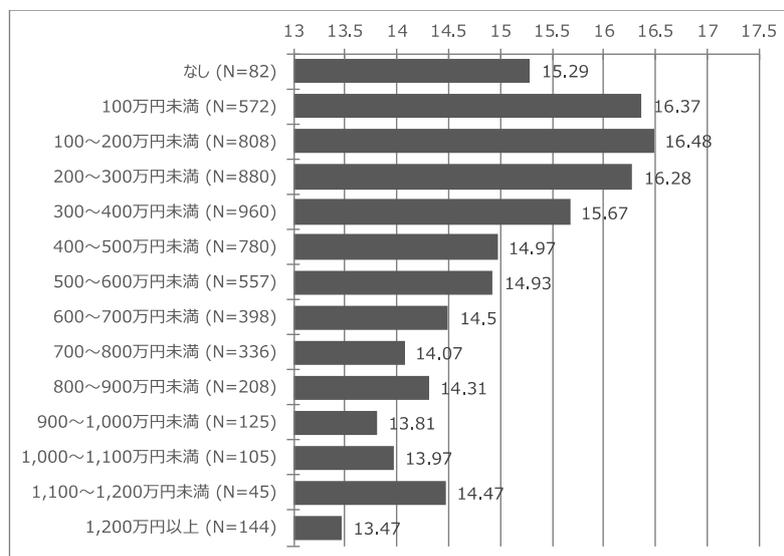
図表 8-18 には、転職経験別のビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の得点を示した。概して転職経験がある方がビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の得点が高いと言え、得点の差は情動性得点で最も大きく、外向性得点で最も小さかった。なお、性別毎に転職経験別でビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の得点を比較したところ、男女ともに転職経験がある方がビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の得点がそれぞれ高くなることが確認された。

図表 8-18 転職経験別のビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の得点

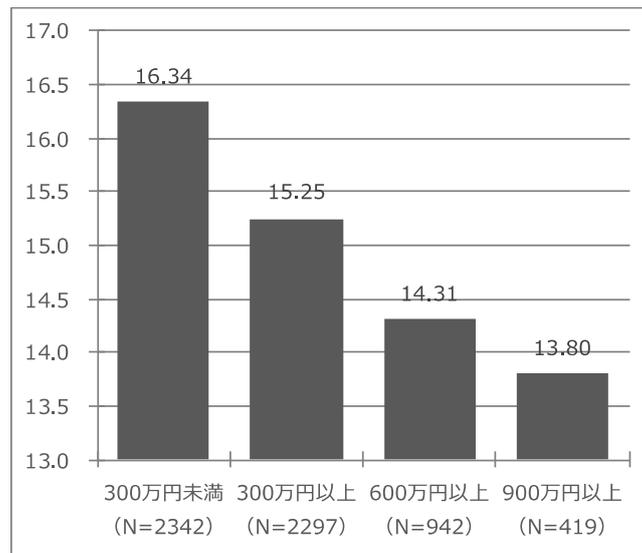


図表 8-19 には、最近 1 年間の個人年収（税込み）別の情動性得点を示した。概して年収が高いと情動性得点が低く、年収が低いと情動性得点が高かった。なお、収入が高い層では回答者数が少なく結果がばらつくため、図表 8-20 に 300 万円ずつ集約した結果を示した。図に示したとおり、年収が高いほど情動性得点が低いことが示される。

図表 8-19 最近 1 年間の個人年収(税込み)別の情動性得点①

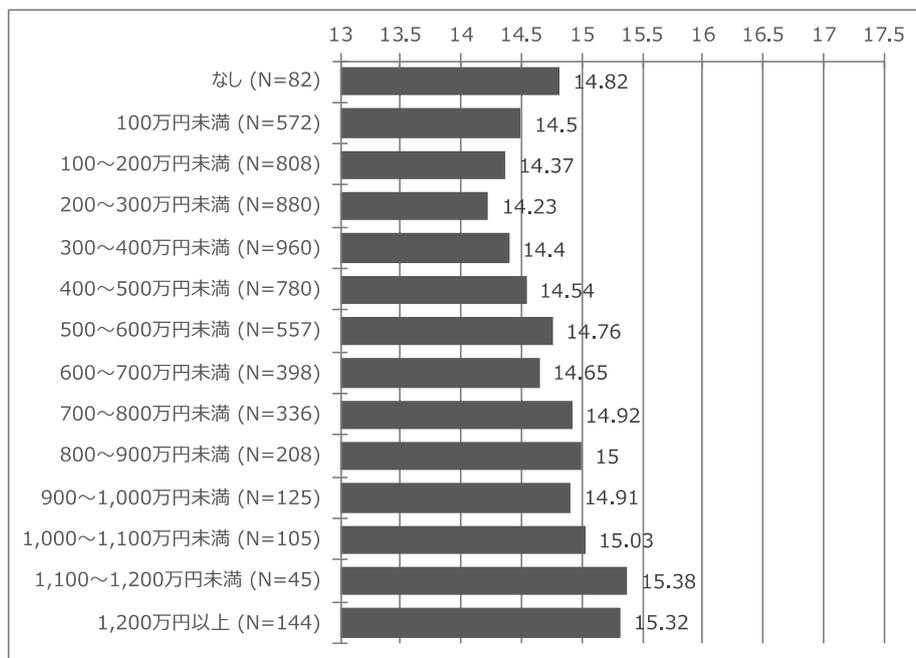


図表 8-20 最近1年間の個人年収(税込み)別の情動性得点②

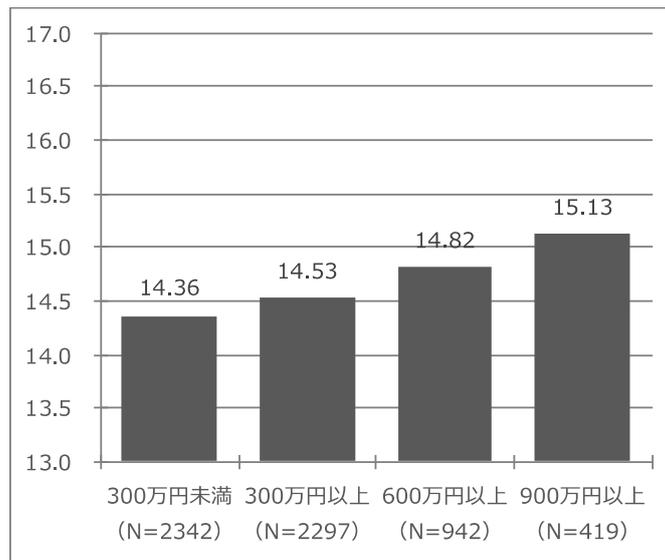


図表 8-21 には、最近1年間の個人年収(税込み)別の外向性得点を示した。概して年収が高いと外向性得点が高く、年収が低いと外向性得点が低かった。なお、収入が高い層では回答者数が少なく結果がばらつくため、図表 8-22 に 300 万円ずつ集約した結果を示した。図に示したとおり、年収が高いほど外向性得点が高いことが示される。

図表 8-21 最近1年間の個人年収(税込み)別の外向性得点①

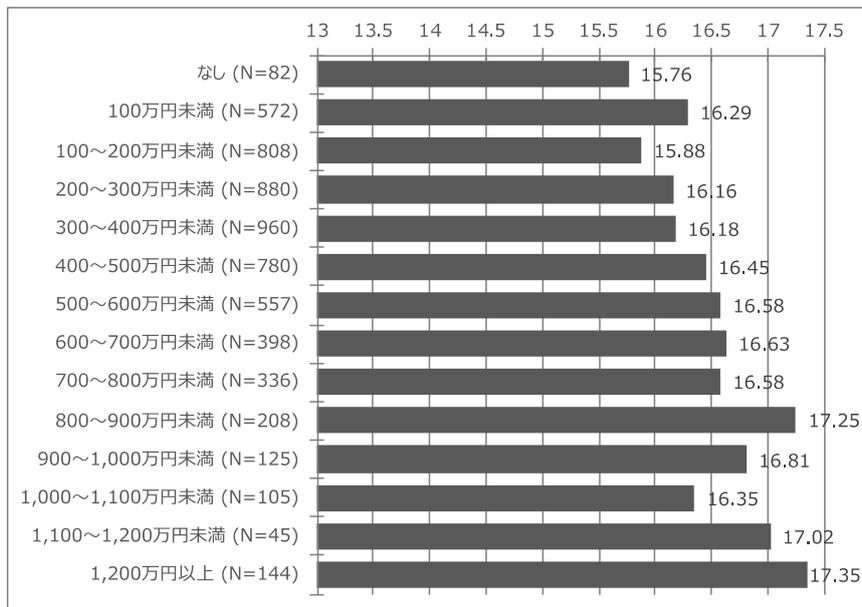


図表 8-22 最近1年間の個人年収(税込み)別の外向性得点②

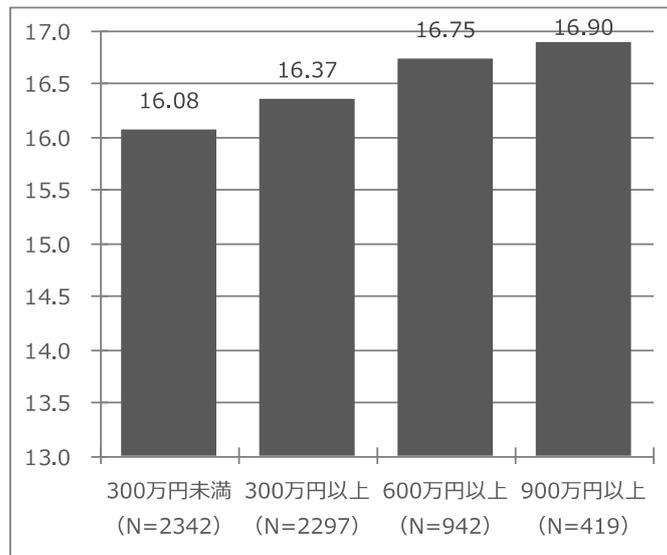


図表 8-23 には、最近1年間の個人年収(税込み)別の誠実性得点を示した。概して年収が高いと誠実性得点が高く、年収が低いと誠実性得点が低かった。なお、収入が高い層では回答者数が少なく結果がばらつくため、図表 8-24 に 300 万円ずつ集約した結果を示した。図に示したとおり、年収が高いほど誠実性得点が高いことが示される。

図表 8-23 最近1年間の個人年収(税込み)別の誠実性得点①

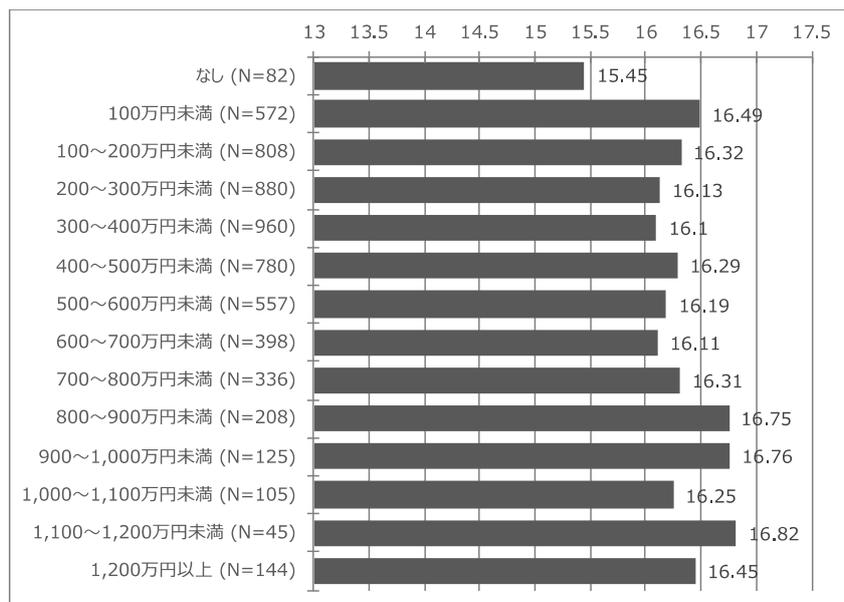


図表 8-24 最近1年間の個人年収(税込み)別の誠実性得点②

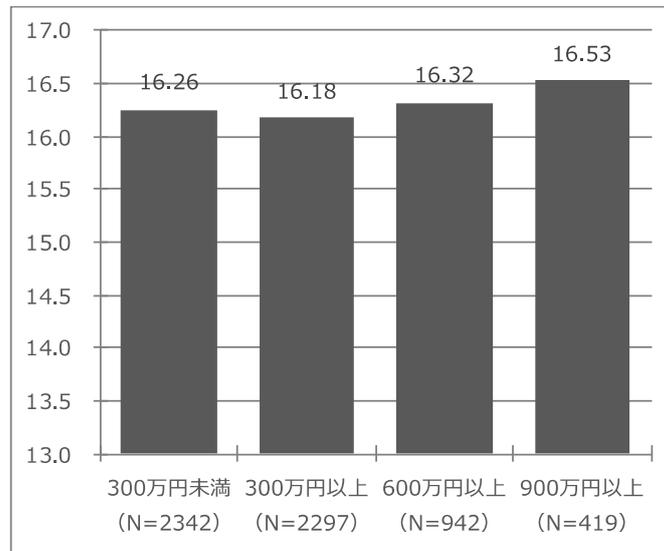


図表 8-25 には、最近1年間の個人年収(税込み)別の協調性得点を示した。協調性得点については、その他のビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性と異なり、年収による顕著な傾向は見られなかった。なお、収入が高い層では回答者数が少なく結果がばらつくため、図表 8-26 に 300 万円ずつ集約した結果を示した。図に示したとおり、年収が 900 万円以上のグループで協調性得点が最も高く、年収が 300 万円以上 600 万円未満のグループで協調性得点が最も低かった。

図表 8-25 最近1年間の個人年収(税込み)別の協調性得点①

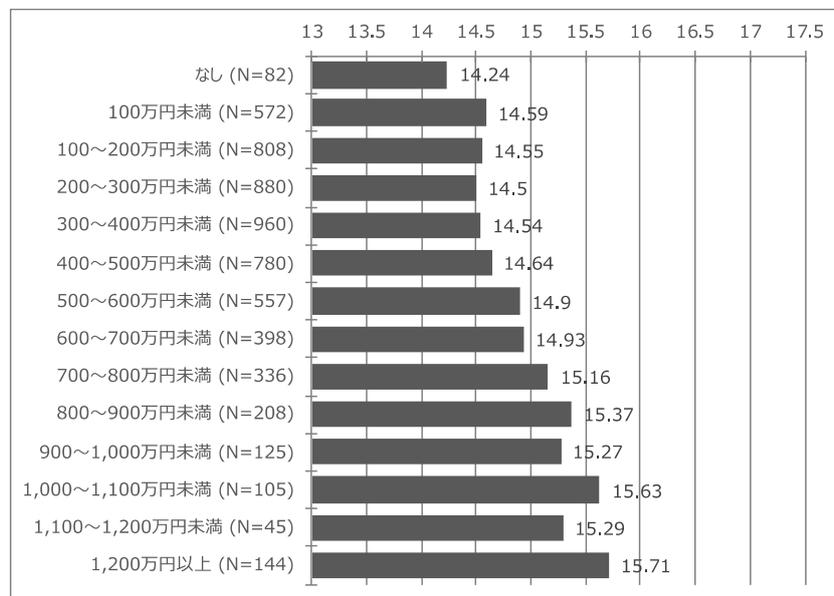


図表 8-26 最近1年間の個人年収(税込み)別の協調性得点②

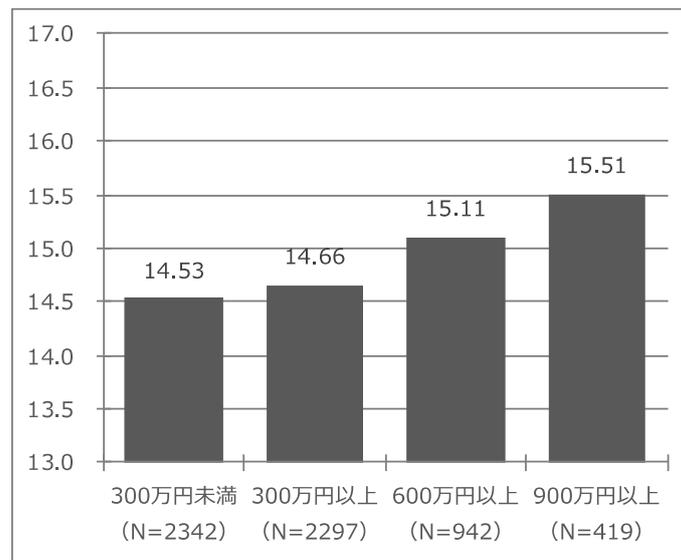


図表 8-27 には、最近1年間の個人年収(税込み)別の開放性得点を示した。概して年収が高いと開放性得点が高く、年収が低いと開放性得点が低かった。なお、収入が高い層では回答者数が少なく結果がばらつくため、図表 8-28 に 300 万円ずつ集約した結果を示した。図に示したとおり、年収が高いほど開放性得点が高いことが示される。

図表 8-27 最近1年間の個人年収(税込み)別の開放性得点①



図表 8-28 最近1年間の個人年収(税込み)別の開放性得点②



5. ビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性が与える影響

ここまででビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性と客観的属性、キャリア、主観的意識の各項目と関係を確認した。パーソナリティ特性研究の存在意義の1つとして「パーソナリティ特性は何を予測するのか」といった予測的妥当性の観点が重視される(高橋・山形他, 2011)され、Ozer & Benet-Martínez (2006)によるとパーソナリティ特性は、①個人的な変数、②対人的な変数、③社会的な変数の3つの指標について予測できる可能性を示唆している。本節では、上記①～③に該当する変数及びビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性との関連を明らかにし、ビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性によって①～③に該当する変数を予測するモデルについて検討する。

①個人的な変数には、本調査項目のQ34 職業・キャリアの問題(1項目5件法)、Q46 幸福度(1項目11件法)、Q47 人生満足度(5項目7件法)が相当する。図表8-29には、これらの変数とビッグ・ファイブ・パーソナリティのそれぞれの特性の相関分析を行った結果を示した。いずれも有意な相関が認められた。個人的な変数として分析に投入した変数のうちQ34 職業・キャリアの問題点はQ46 幸福度及びQ47 人生満足度に比べビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性それぞれとの相関係数が低かった。また、Q46 幸福度とQ47 人生満足度の間には高い相関係数が確認された。そのため、Q46 幸福度とQ47 人生満足度を因子に含む潜在変数である幸福感を設定し、個人的な変数として幸福感を採用した。

図表 8-29 個人的な変数との相関分析

	Q34	Q46	Q47	N	E	C	A	O
Q34 職業・キャリアの問題点	—							
Q46幸福度	.263***	—						
Q47人生満足度	.263***	.623***	—					
N情動性	.256***	.256***	.242***	—				
E外向性	.139***	.250***	.240***	.303***	—			
C誠実性	.081***	.178***	.155***	.106***	.117***	—		
A協調性	.051***	.195***	.153***	.029*	.187***	.463***	—	
O開放性	.063***	.140***	.186***	.138***	.325***	.236***	.251***	—

*p<.05,**p<.01,***p<.001

②対人的な変数には、本調査項目の Q14_2 友達と会う（1項目3件法）、Q14_6 友人や家族と旅行する（1項目3件法）、Q37 連絡先を知っている人数、Q38 一緒に遊んだりする人数、Q39 困った時に相談できる人数、Q43 結婚についての考え（1項目5件法）、Q44 子どもについての考え（1項目5件法）が相当する。図表 8-30 には、これらの変数とビッグ・ファイブ・パーソナリティのそれぞれの特性の相関分析を行った結果を示した。いずれも有意な相関が認められた。対人的な変数として分析に投入した変数のうち Q14_2 友達と会う及び、Q14_6 友人や家族と旅行するとの相関係数が高かった。また、Q37 連絡先を知っている人数、Q38 一緒に遊んだりする人数、Q39 困った時に相談できる人数の間にも高い相関係数が確認された。そのため、Q14_2 友達と会う及び、Q14_6 友人や家族と旅行するを因子に含む潜在変数である友人との交流を設定した。さらに、Q37 連絡先を知っている人数、Q38 一緒に遊んだりする人数、Q39 困った時に相談できる人数を因子に含む潜在変数である人的ネットワークを設定し、対人的な変数として採用した。

図表 8-30 対人的な変数との相関分析

	Q14_2	Q14_6	Q37	Q38	Q39	Q43	Q44	N	E	C	A	O
Q14_2 友達と会う	—											
Q14_6 友人や家族と旅行する	.394**	—										
Q37 連絡先を知っている人数	.174***	.120***	—									
Q38 一緒に遊んだりする人数	.279***	.189***	.430***	—								
Q39 困った時に相談できる人数	.254***	.175***	.306***	.595***	—							
Q43 結婚についての考え	.099***	.181***	.096***	.104***	.121***	—						
Q44 子どもについての考え	.112***	.180***	.101***	.121***	.135***	.672***	—					
N情動性	-.102***	-.103***	-.055***	-.086***	-.074***	-.042**	-.069***	—				
E外向性	.286***	.241***	.165***	.199***	.171***	.138***	.171***	.303***	—			
C誠実性	.061***	.100***	.054***	.077***	.072***	.103***	.111***	.106***	.117***	—		
A協調性	.167***	.157***	.098***	.127***	.121***	.170***	.180***	.029*	.187***	.463***	—	
O開放性	.153***	.149***	.113***	.111***	.070**	.052***	.047***	.138***	.325***	.236***	.251***	—

*p<.05,**p<.01,***p<.001

③社会的な変数には、本調査項目の Q4 直近一年間の個人年収、Q5 直近一年間の世帯年収、Q6 世帯の暮らし向き、Q9 最終学歴または通学中の学校が相当する。図表 8-31 には、これらの変数とビッグ・ファイブ・パーソナリティのそれぞれの特性の相関分析を行った結果を示した。Q4 直近一年間の個人年収と協調性の間には有意な相関が認められなかった。また Q9 最終学歴または通学中の学校と外向性及び協調性の間においても有意な相関が認められなかった。それ以外の変数間については、有意な相関が認められた。社会的な変数として分析に投入した変数のうち Q4 直近一年間の個人年収、Q5 直近一年間の世帯年収といった年収を尋ねる項目は Q6 世帯の暮らし向きを尋ねる項目に比べビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性それぞれとの相関係数が低かった。また、Q9 最終学歴または通学中の学校についても、ビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の一部でのみ高い相関係数が確認され、外向性及び協調性との間には有意な相関が認められなかった。そのため、社会的な変数としては Q6 世帯の暮らし向きのみを採用した。

図表 8-31 社会的な変数との相関分析

	Q4	Q5	Q6	Q9	N	E	C	A	O
Q4 直近一年間の個人年収	—								
Q5 直近一年間の世帯年収	.646***	—							
Q6 世帯の暮らし向き	-.375***	-.510***	—						
Q9 最終学歴または通学中の学校	-.296***	-.230***	.220***	—					
N 情動性	-.175***	-.138***	.159***	.051***	—				
E 外向性	.065***	.128***	-.175***	-.002	-.303***	—			
C 誠実性	.103***	.111***	-.137***	.082***	-.106***	.117***	—		
A 協調性	.023	.085***	-.100***	-.024	.029*	.187***	.463***	—	
O 開放性	.103***	.097***	-.108***	.038***	-.138***	.325***	.236***	.251***	—

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

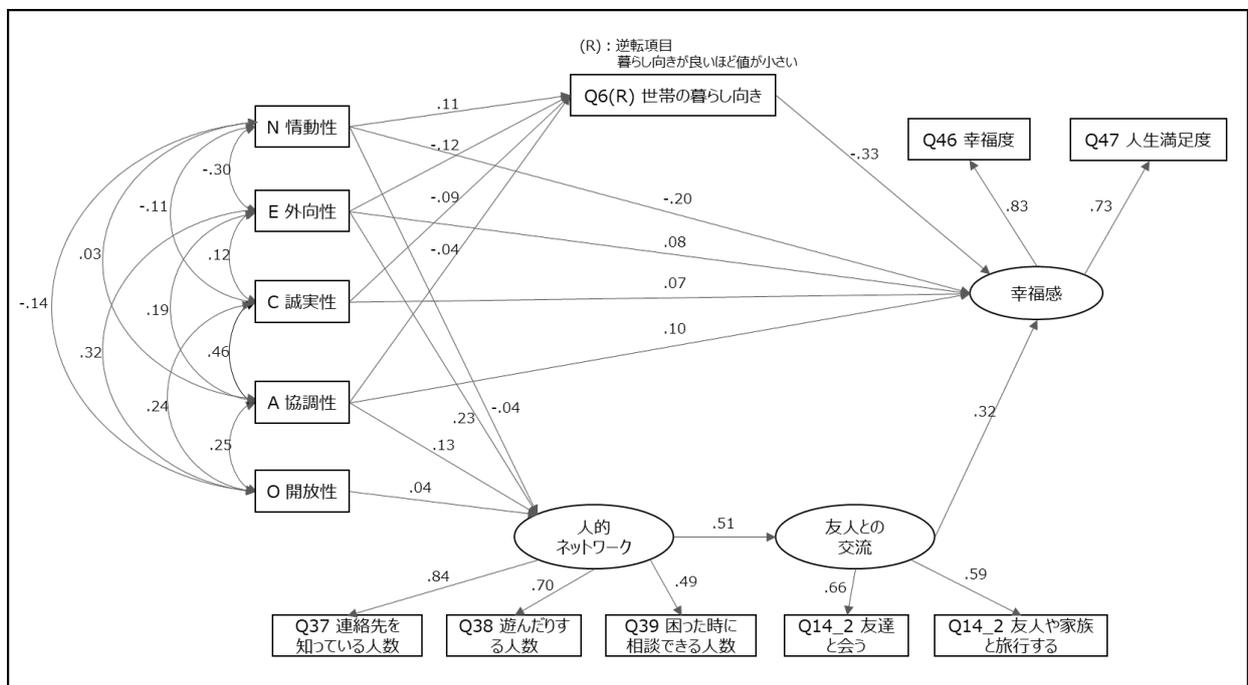
上記の相関分析を踏まえ、ビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性と個人的な変数、対人的な変数、社会的な変数それぞれとの関連について共分散構造分析を行い、パス解析の結果を図表 8-32 に示した。上述したように、潜在変数として「人的ネットワーク」と「友人との交流」、「幸福感」を作成した。ここでは「幸福感」が個人的な変数、「人的ネットワーク」及び「友人との交流」が対人的な変数、「Q6 世帯の暮らし向き」が社会的な変数となることを想定している。そのうえで、各ビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性から「幸福感」及び「Q6 世帯の暮らし向き」、「人的ネットワーク」へ、「人的ネットワーク」から「友人との交流」へ、また「Q6 世帯の暮らし向き」、「友人との交流」から「幸福感」へとパスを設定した。有意でなかったパスを削除した後の適合度は AGFI=.951、NFI=.934、CFI=.937、RMSEA=.060 であった。

パス解析の結果は、以下のように解釈できる。性格特性の一つであるビッグ・ファイブ・

パーソナリティ特性は個人的な変数、対人的な変数、社会的な変数をそれぞれ予測する。さらに対人的な変数と社会的な変数は個人的な変数である幸福感を予測する。幸福感への影響は、性格よりも友人との交流といった対人的な変数や世帯の暮らし向きといった社会的な変数の影響を大きく受ける。ビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性は情動性がそれぞれの変数に負の影響を、外向性、誠実性、協調性、開放性は正の影響を与えている。影響の大きさはそれぞれの変数により異なり、中でも開放性は人的ネットワークのみに有意な影響力を持っていた。

図表 8-32 各ビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性と諸変数のパス解析

(AGFI=.951, NFI=.934, CFI=.937, RMSEA=.060)



6. おわりに

本章では、就労者のビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性と主観的な意識やキャリア、客観的な属性との関連を分析した。2節の性別や年齢に関する分析からは、ビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性は年齢や性別によって特徴が異なる可能性が示唆された。開放性を除く情動性、外向性、誠実性、協調性の4つの特性は男性よりも女性の得点が高かった。これは全ての年代に共通する結果であった。一方、開放性のみ、20代を除き男性の得点が高かった。年代に注目した分析では、情動性は若い年代ほど高く、誠実性は年齢が上がるほど高くなることが確認された。本研究は横断研究であるため、こうした年代の差の原因についてまでは分からなかった。しかしながら、男女問わず年代の差が生じていることから、外部環境から社会化の効果を受けることによる経時的な変化が想定される。また特定の年代に特定

の価値観が共有されているという社会環境や時代に依拠したコホート効果も考えられる。一方で、年代による差が少ない外向性や協調性は性格特性の中でも時間的な変化の少ない特性の1つであると考えられる。今回の結果から、パーソナリティ特性は全てが生得的で不変のものではなく、情動性や誠実性といった一部の特性については外部環境の影響を受けやすい可能性が示唆された。

3節の雇用形態別の分析からは、ビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性によって雇用形態別の特徴が明確なものがある一方、差があまり見られないものもあることが確認された。特に情動性は派遣社員やパートまたはアルバイトが高く、自営業・フリーランスが低かった。自営業・フリーランスは他の雇用形態に比べビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の得点に偏りがあり、情動性は最も低く、外向性や開放性は最も高かった。この結果から、自営業・フリーランスという比較的自由な雇用形態を選択することと、外向性や開放性といったパーソナリティ特性に関連がある可能性が示唆される。ただし情動性の雇用形態別の差は雇用形態に起因する差だけでなく、派遣社員やパートまたはアルバイトの雇用形態である人の年齢が若いといった年齢に起因する可能性もある。また正社員・正職員は他の雇用形態と比較すると平均的な得点分布となっていた。これは、調査対象の多くの人々が正社員・正職員(N=3,950)であり、個人差が吸収されたためであると推察される。他の雇用形態についても同様に調査対象を増やすことで個人差が吸収され、今回とは異なる結果が出ることも想定されるため、解釈には慎重を要する。

職業別の分析からは各職業の中でも管理的職業が特徴的なパーソナリティ特性を示していた。情動性は他の職業に比べて最も低く、外向性、誠実性、開放性は最も高かった。協調性についても運搬・清掃・包装等の職業に次いで2番目に高かった。先述の環境からの社会化を前提に考察すると、管理的職業ではリーダーとしての情動の安定性や誠実性、内外との折衝において外向性や開放性が求められる場面が多いと考えられるため、こうしたパーソナリティ特性を持つ可能性がある。外向性が低かった生産工程の職業や運搬・清掃・包装等の職業では主に個人作業が求められる、開放性が低かった保安の職業では法律や規律の遵守が求められる等と考えると、職業上で求められるパーソナリティ特性を身につけていると考えることもできるだろう。

4節の分析からは、転職経験がある人はない人に比べ、ビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の得点が総じて高いことが分かった。5節の分析では、情動性得点と情動性以外の得点には負の相関関係があることが示されていることから、情動性得点が高い人における転職と、情動性以外の得点が高い人における転職では、転職の意味づけが異なる可能性がある。特に、情動性は得点が高いほど不安傾向が示唆されるネガティブな指標であることから、情動性得点が高い人における転職は、現在の職業への不安や不満によるものであることが想定される。また、年収別の分析からは、年収が低いほど情動性が高く、年収が高いほど外向性、誠実性、開放性が高いことが明らかとなった。性格が年収を予測する要因になっているのか、

若しくは年収が高くなるほどこうした性格になるのかといった因果関係までは分からないものの、2節及び3節の考察を踏まえると、年齢が高く社会的地位が高くなるほど、情動性は低く、外向性や誠実性、開放性は高くなる傾向にある。そのため、年収との間にも同様の関係が見られた可能性が示唆される。

5節の分析からは、パーソナリティ特性によって幸福感のような個人的な変数、友人関係といった対人的な変数、家庭の暮らし向きといった社会的な変数が予測される可能性が示された。今回の分析ではモデルの構築を行ったが、検証には縦断的な調査が必要であり、因果関係までは明らかにすることができなかった。

引用文献・参考文献

- 李嬋娟 (2014). 非認知能力が労働市場の成果に与える影響について 日本労働研究雑誌, 56(9), 30-43.
- Ozer, D.J., & Benet-Martínez, V. (2006). Personality and the prediction of consequential outcomes. *Annual Review of Psychology*, 57, 401-421.
- Roberts, B., Kuncel, N., Shiner, R., Caspi A. & Goldberg, L. (2007). The power of personality: The comparative validity of personality traits, socioeconomic status, and cognitive ability for predicting important life outcomes. *Perspectives on Psychological Science*, 2, 10.
- 清水和秋・山本理恵 (2008). 感情的表現測定による Big Five 測定の半年間隔での安定性と変動—個人間差、状態・特性不安、自尊感情との関連 関西大学社会学部紀要, 39(2), 35—67.
- 高橋雄介・山形伸二・星野崇宏 (2011). パーソナリティ特性研究の新展開と経済学・疫学など他領域への貢献の可能性 心理学研究, 82 (1), 63-76.
- 鶴光太郎 (2018). 経済教室—人生 100 年伸ばせ「性格力」 日本経済新聞, 2018 年 1 月 15 日, 朝刊.

第9章 人的ネットワークと客観的属性・キャリア・主観的意識について

1. はじめに

就業者のキャリア形成には本人の年齢や性別、学歴といった客観的な属性や、主観的なキャリア意識だけではなく、周囲の環境や人間関係といった社会的な要因による影響も大きい。社会的要因の中でも、周囲を取り巻く人間関係はキャリア選択に大きな影響をもたらすとされている。例えば、就職や企業などの個人のキャリア選択は、周囲にいるキャリアのモデルとなる人物からの影響を受けるとされているほか、知人や友人を介して就職先の情報を収集する、家族や親戚の縁故により就職するといったキャリアへの影響が考えられる（リクルートワークス研究所, 2018）。こうした人間関係はキャリアに関する要因との関連以外にも、男女差及び世代間差の可能性や、生活の満足感との関連が示唆されている（村田, 2018）。しかしながら、人間関係と学歴や職業といった客観的な属性を実証的に調査した研究は少なく（原田, 2012）、キャリア意識との関連も明らかとされていない。そこで、本章では、就業者を取り巻く社会的要因の中でも人的ネットワークに注目し、様々な変数との関連について考察する。ここでの人的ネットワークとは、社会的資源や社会的ネットワークと呼ばれる、いざというときに頼りにできる深い関係性にある人間関係に加え、食事や外出といったレジャー行動を共にする交友関係や、連絡先を知っているとといった比較的表層的な関係性にある人間関係も含めた社会的関係全般を指すものとする。

本章では、人的ネットワークを関係性の深さ毎に、「連絡先を知っている家族・知人・友人の人数（以下、連絡先を知っている人数）」、「一緒に食事をしたり、遊んだり、楽しんだりする家族・知人・友人の人数（以下、一緒に遊んだりする人数）」、「困った時に相談できる家族・知人・友人の人数（以下、困った時に相談できる人数）」をそれぞれ尋ね、その人数を人的ネットワークの指標として扱い²³、客観的な属性やキャリア、主観的な意識との関連を分析する²⁴。

²³ 「連絡先を知っている家族・知人・友人の人数（以下、連絡先を知っている人数）」、「一緒に食事をしたり、遊んだり、楽しんだりする家族・知人・友人の人数（以下、一緒に遊んだりする人数）」、「困った時に相談できる家族・知人・友人の人数（以下、困った時に相談できる人数）」はいずれの項目も人数を自由記述で記載する形式であったため、人数のばらつきが多く、平均値及び標準偏差を用いた解釈をするためには極端な外れ値を処理する必要があった。そのため、本章では人数が少ない方から計算した累積パーセントが99.9%以上、かつ度数が2以上の重複が見られる値を妥当な値と判断し、それ以上の値で重複が見られないものについては、重複が見られる上限値で処理した。「連絡先を知っている家族・知人・友人の人数（以下、連絡先を知っている人数）」は1,500人が度数2で重複が見られる上限値であった。1,500人より大きい値では、1,509～1,000,000人の間に9件の回答があったが、9件の回答は全て重複が見られる上限値である1,500人として処理した。「一緒に食事をしたり、遊んだり、楽しんだりする家族・知人・友人の人数（以下、一緒に遊んだりする人数）」は200人が度数5で重複が見られる上限値であった。200人より大きい値では、210～1,010人の間に5件の回答があったが、5件の回答は全て重複が見られる上限値である200人として処理した。「困った時に相談できる家族・知人・友人の人数（以下、困った時に相談できる人数）」は100人が度数3で重複が見られる上限値であった。100人より大きい値では、158～2,000人の間に3件の回答があったが、3件の回答は全て重複が見られる上限値である100人として処理した。

²⁴ 本章に記載した結果はおおむね統計的に有意であることを確認しているが、調査結果を図表等によって示すことを主眼としたこと及び図表で視認できる差異についてはおおむね1%水準で統計的に有意であることか

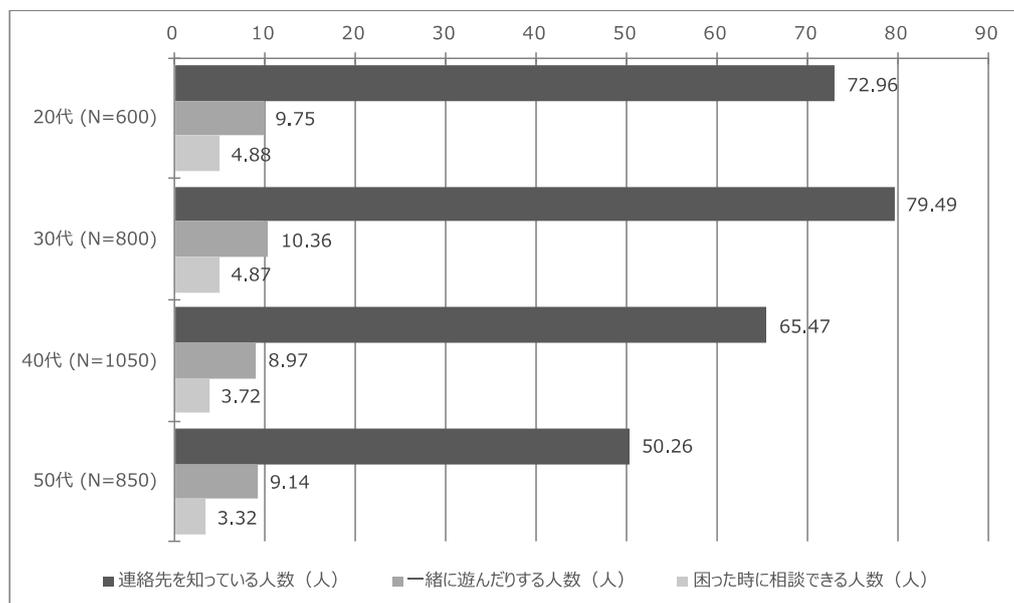
2. 性別・年齢別の人的ネットワークの特徴

図表9-1及び図表9-2に、男性の各年代における人的ネットワークの人数を示した。各世代において、人数の大きさは連絡先を知っている人数、一緒に遊んだりする人数、困ったときに相談できる人数の順で少なくなっていた。連絡先を知っている人数と、一緒に遊んだりする人数は30代の男性で最も多く、困ったときに相談できる人数は20代の男性で最も多かった。一方、連絡先を知っている人数と、困ったときに相談できる人数は50代男性で最も少なく、一緒に遊んだりする人数は40代の男性で最も少なかった。

図表9-1 男性の各年代における人的ネットワークの人数(表)

	20代(N=600)		30代(N=800)		40代(N=1050)		50代(N=850)		合計(N=3300)	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
連絡先を知っている人数(人)	72.96	142.09	79.49	135.45	65.47	159.31	50.26	109.73	66.31	139.27
一緒に遊んだりする人数(人)	9.75	13.63	10.36	16.29	8.97	13.63	9.14	13.29	9.49	14.24
困った時に相談できる人数(人)	4.88	7.13	4.87	7.36	3.72	5.39	3.32	4.84	4.11	6.17

図表9-2 男性の各年代における人的ネットワークの人数(図)



図表9-3及び図表9-4には、女性の各年代における人的ネットワークの人数を示した。男性と同様に、各世代において、人数の大きさは連絡先を知っている人数、一緒に遊んだりする人数、困ったときに相談できる人数の順で小さくなっていた。連絡先を知っている人数、一緒に遊んだりする人数、困ったときに相談できる人数の全てにおいて20代の女性が最も

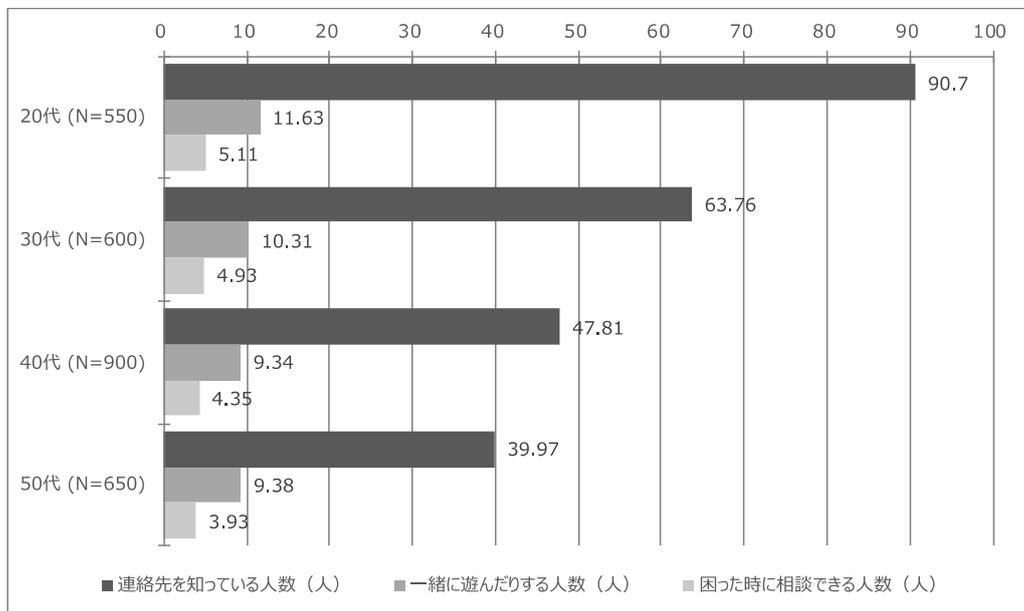
ら、厳密な検定結果等については省略した。

多かった。一方、連絡先を知っている人数と困ったときに相談できる人数は 50 代の女性が最も少なく、一緒に遊んだりする人数は 40 代の女性が最も少なかった。

図表 9-3 女性の各年代における人的ネットワークの人数(表)

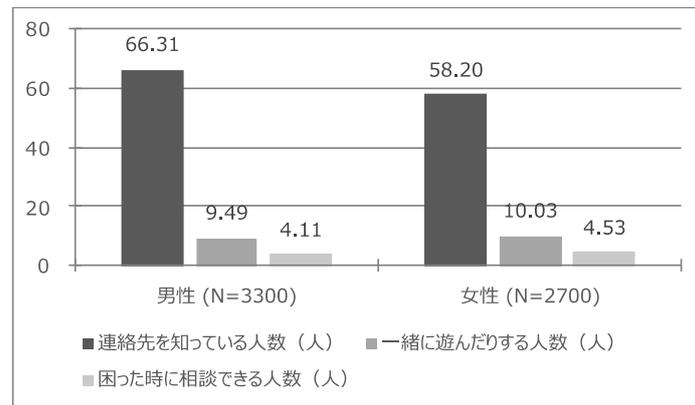
	20代(N=550)		30代(N=600)		40代(N=900)		50代(N=650)		合計(N=2700)	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
連絡先を知っている人数(人)	90.70	139.71	63.76	101.07	47.81	101.84	39.97	66.71	58.20	105.36
一緒に遊んだりする人数(人)	11.63	14.34	10.31	12.19	9.34	10.94	9.38	14.27	10.03	12.82
困った時に相談できる人数(人)	5.11	4.85	4.93	4.49	4.35	4.31	3.93	3.92	4.53	4.40

図表 9-4 女性の各年代における人的ネットワークの人数(図)



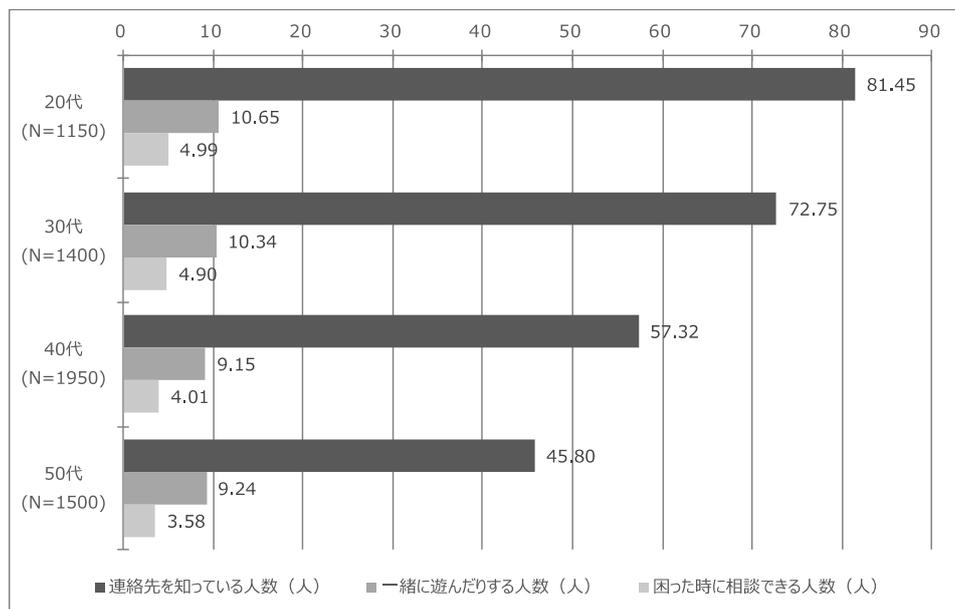
また、性別毎の男女の各人的ネットワークの人数を図表 9-5 に示した。男性と女性を比較すると、連絡先を知っている人数は男性のほうが多かった。一方で、一緒に遊んだりする人数や困ったときに相談できる人数については、女性のほうが多かった。連絡先を知っている人数については男女で差があったものの、一緒に遊んだりする人数や困ったときに相談できる人数については、あまり差がなかった。

図表 9-5 各性別の人的ネットワーク毎の人数



図表 9-6 には、各年代における人的ネットワークの人数を示した。概して若い年代の方が人的ネットワークの人数が多かった。連絡先を知っている人数と、困った時に相談できる人数は 20 代が最も多く、50 代が最も少なかった。一緒に遊んだりする人数についても 20 代が最も多かったが、最も少ないのは 40 代であった。

図表 9-6 各年代の人的ネットワーク毎の人数

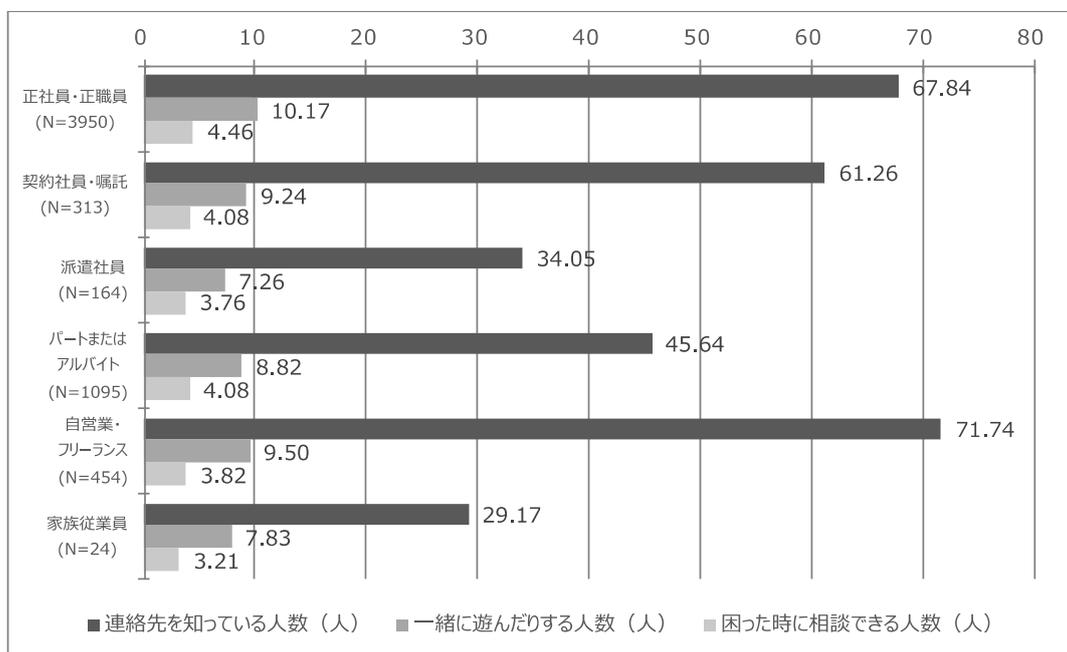


3. 社会的属性毎の人的ネットワークの特徴

図表 9-7 には、雇用形態別の人的ネットワークの人数を示した。連絡先を知っている人数は「自営業・フリーランス」(71.74 人) が最も多く、以下、「正社員・正職員」(67.84 人)、「契約社員・嘱託」(61.26 人) と続いていた。連絡先を知っている人数が最も少ないのは「家族従業員」(29.17 人) であった。一緒に遊んだりする人数は「正社員・正職員」(10.17 人) が最も多く、「自営業・フリーランス」(9.50 人)、「契約社員・嘱託」(9.24 人) と続いてい

た。一緒に遊んだりする人数が最も少ないのは「派遣社員」(7.26人)であった。また、困った時に相談できる人数は、「正社員・正職員」(4.46人)が最も多く、「契約社員・嘱託」(4.08人)及び「パートまたはアルバイト」(4.08人)が同数で続いていた。困った時に相談できる人数が最も少ないのは「家族従業員」(3.21人)であった。人的ネットワークの質的な違いに関わらず、概して「正社員・正職員」や「契約社員・嘱託」は人数が多かった。連絡先を知っている人数は雇用形態による差が顕著に見られる一方で、一緒に遊んだりする人数や困った時に相談できる人数は、連絡先を知っている人数ほど大きな差が見られなかった。

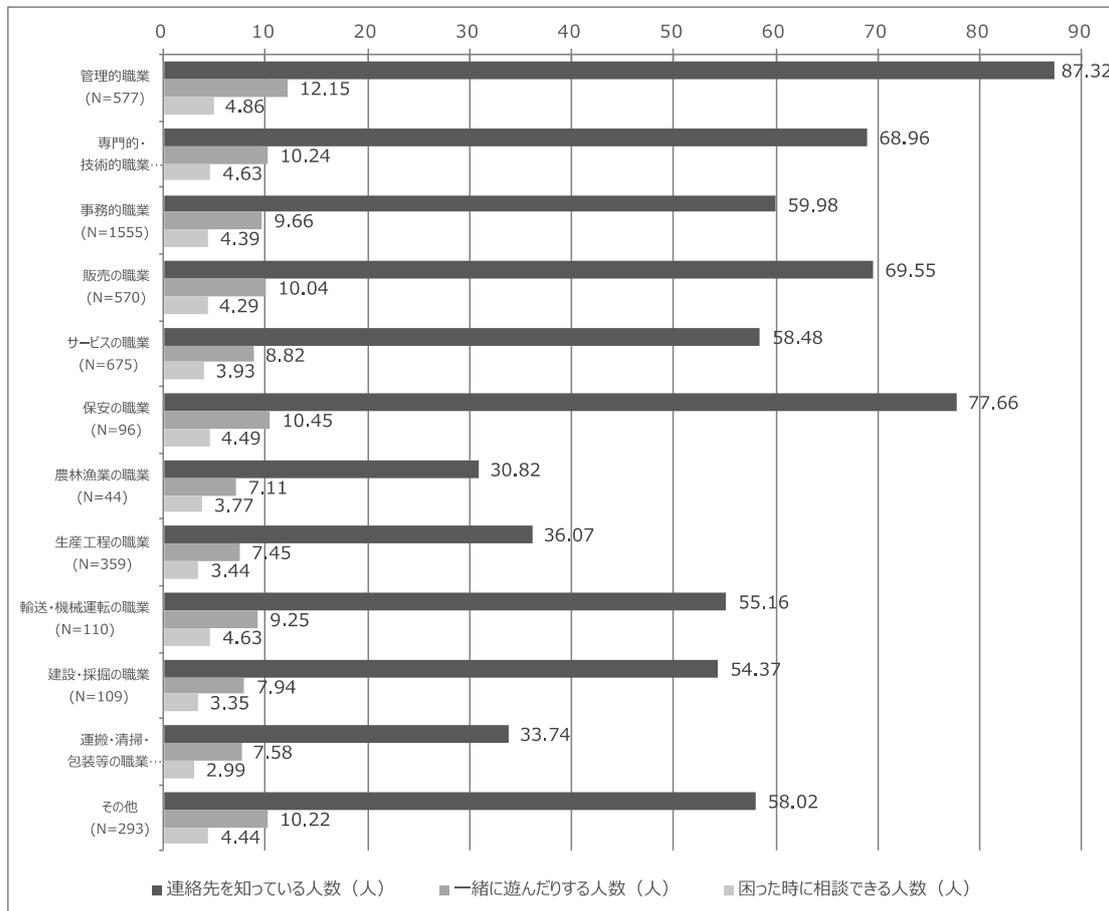
図表 9-7 雇用形態別の人的ネットワークの人数



図表 9-8 には、現在の職業別の人的ネットワークの人数を示した。連絡先を知っている人数が多かったのは「管理的職業」(87.32人)であり、以下、「保安の職業」(77.66人)、「販売の職業」(69.55人)と続いていた。一方、連絡先を知っている人数が少なかったのは「農林漁業の職業」(30.82人)、「運搬・清掃・梱包等の職業」(33.74人)、「生産工程の職業」(36.07人)であった。一緒に遊んだりする人数が多かったのは「管理的職業」(12.15人)であり、以下、「保安の職業」(10.45人)、「専門的・技術的職業」(10.24人)と続いていた。一方、一緒に遊んだりする人数が少なかったのは「農林漁業の職業」(7.11人)、「生産工程の職業」(7.45人)、「運搬・清掃・梱包等の職業」(7.58人)であった。また、困った時に相談できる人数が多かったのは「管理的職業」(4.86人)であり、以下、「専門的・技術的職業」(4.63人)及び「輸送・機械運転の職業」(4.63人)が同数で続いていた。一方、困った時に相談できる人数が少なかったのは「運搬・清掃・梱包等の職業」(2.99人)、「建設・採掘の職業」(3.35人)、「生産工程の職業」(3.44人)であった。連絡先を知っている人数、一緒に

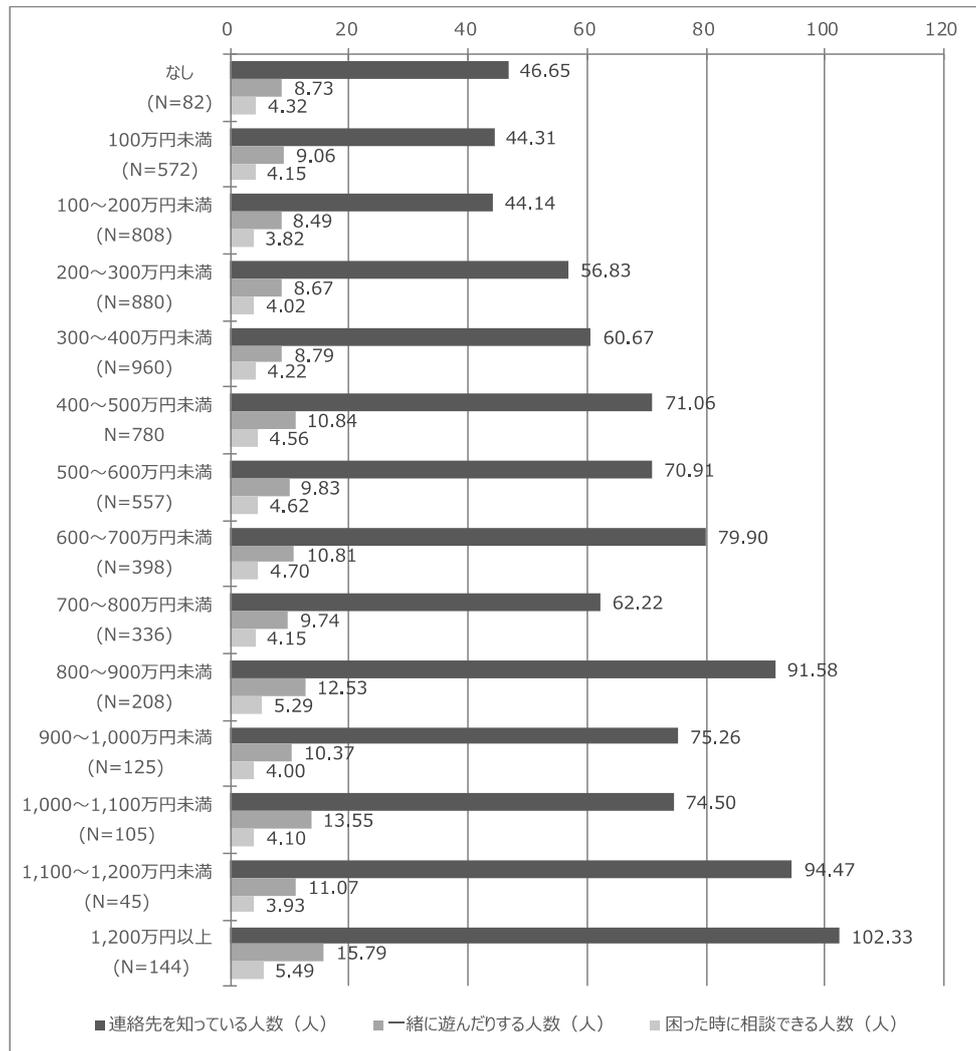
遊んだりする人数、困った時に相談できる人数の全ての人的ネットワークにおいて「管理的職業」が最も人数が多かった。

図表 9-8 現在の職業別の人的ネットワークの人数

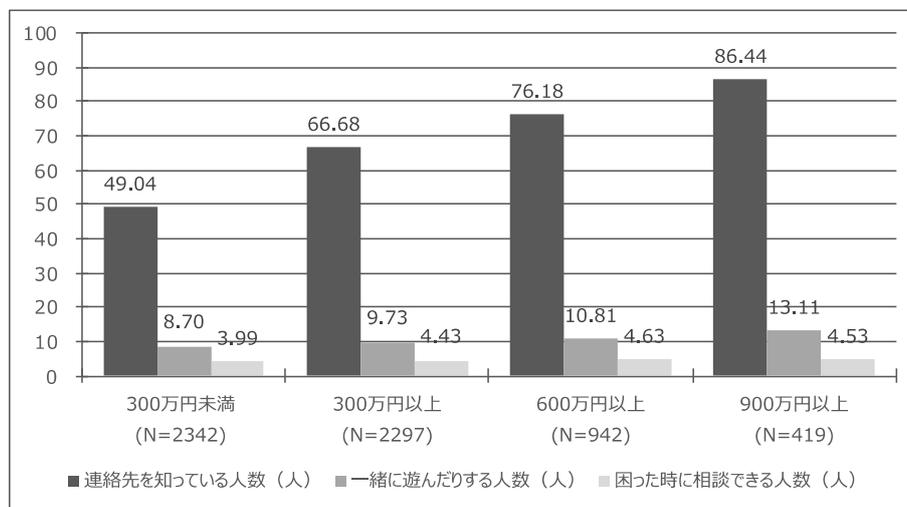


図表 9-9 には、最近 1 年間の個人年収 (税込み) 別の人的ネットワークの人数を示した。概して年収が高い方が人的ネットワークの人数が多く、連絡先を知っている人数、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数の全てにおいて同様の傾向が見られた。なお、収入が高い層では回答者数が少なく結果がばらつくため、図表 9-10 に 300 万円ずつ集約した結果を示した。図に示したとおり、年収が高いほど人的ネットワークの人数が多いことが分かる。なお、困った時に相談できる人数のみ、600 万円以上 900 万円未満のグループが最も多く、900 万円以上のグループが続いた。

図表 9-9 最近1年間の個人年収(税込み)別の人的ネットワークの人数①

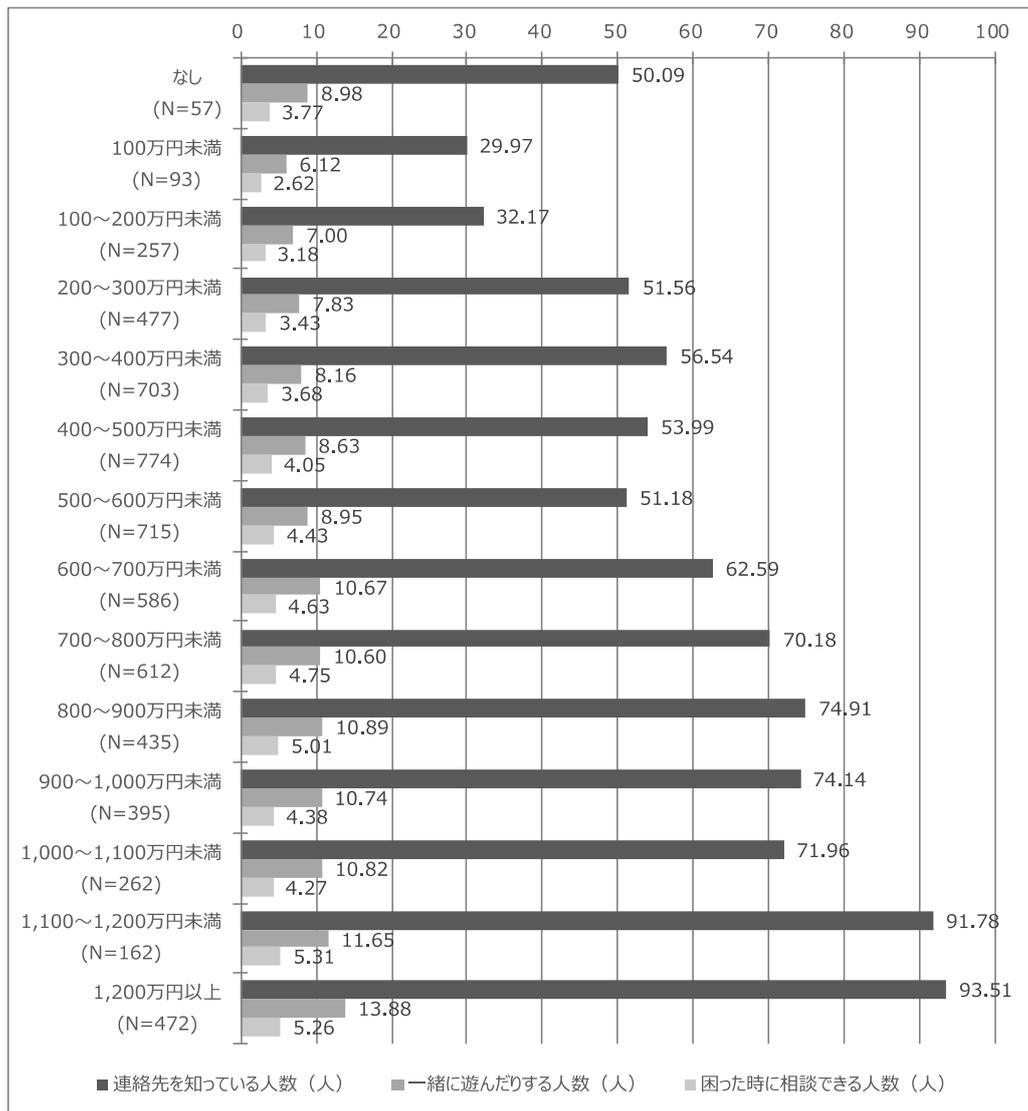


図表 9-10 最近1年間の個人年収(税込み)別の人的ネットワークの人数②

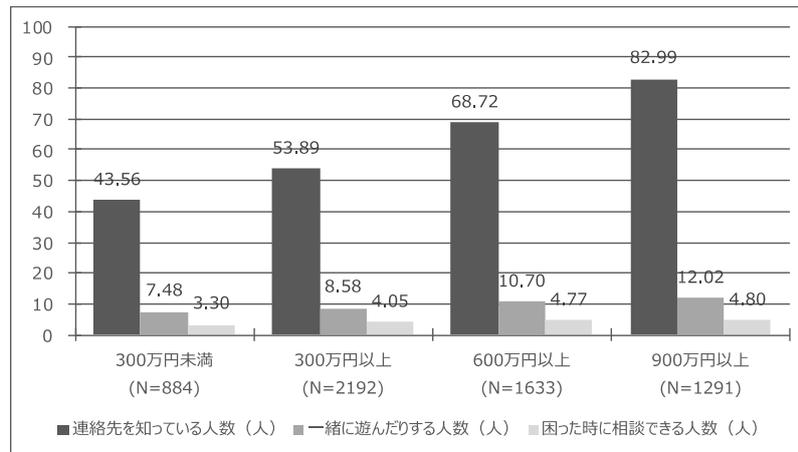


図表9-11には、最近1年間の世帯年収（税込み）別の人的ネットワークの人数を示した。個人年収と同様、概して年収が高い方が人的ネットワークの人数が多く、連絡先を知っている人数、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数の全てにおいて同様の傾向が見られた。なお、図表9-12に300万円ずつに集約した結果を示した。この図でも世帯年収と人的ネットワークの人数には直線的な関係が見られた。

図表9-11 最近1年間の世帯年収（税込み）別の人的ネットワークの人数①

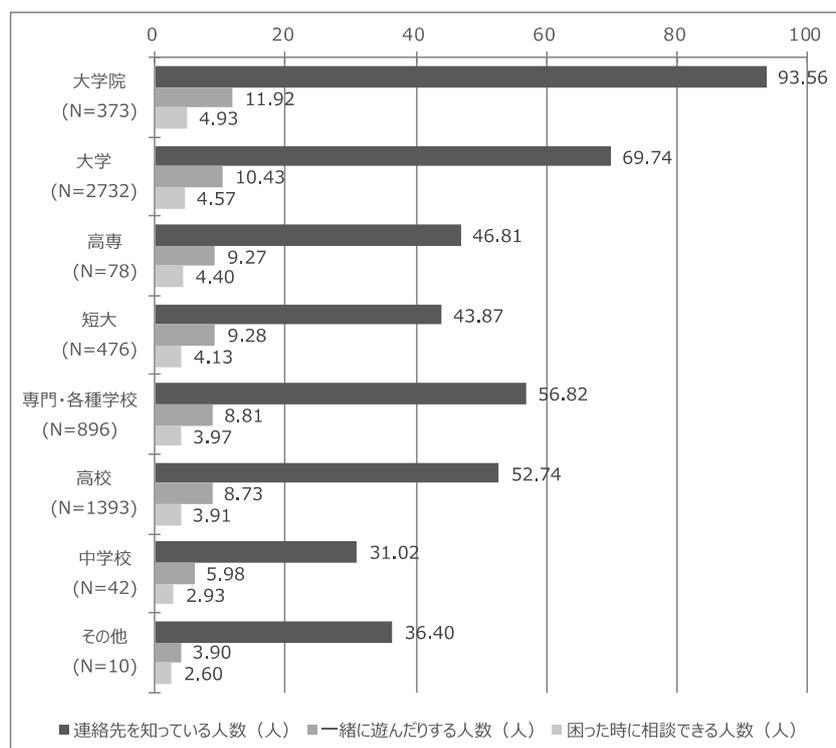


図表 9-12 最近1年間の世帯年収(税込み)別の人的ネットワークの人数②



図表 9-13 には、最終学歴または通学中の学校別の人的ネットワークの人数を示した。「大学院」(93.56 人)、「大学」(69.74 人)、「専門・各種学校」(56.82 人)の順に連絡先を知っている人数が多かった。一方、連絡先を知っている人数が最も少なかったのは「中学校」(6.1%)であった。一緒に遊んだりする人数は「大学院」(11.92 人)、「大学」(10.43 人)、「短大」(9.28 人)の順で多かった。また、困った時に相談できる人数は「大学院」(4.93 人)、「大学」(4.57 人)、「高専」(4.40 人)の順で多かった。概して学歴が「大学院」「大学」の人はそれ以下の学歴の人と比べ、人的ネットワークの人数が多かった。

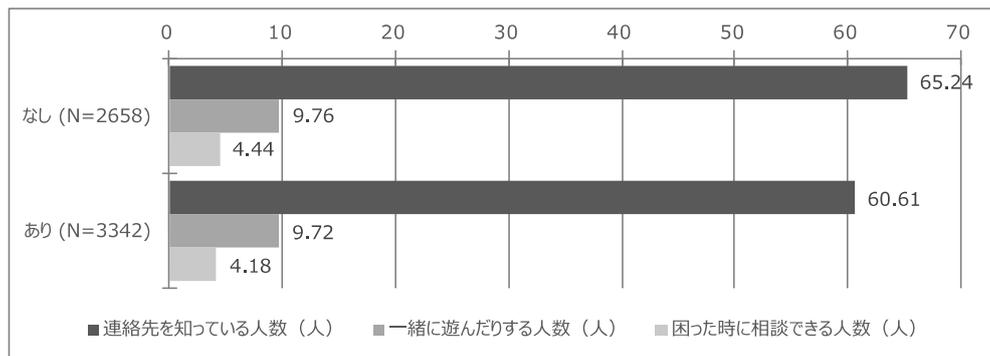
図表 9-13 最終学歴または通学中の学校別の人的ネットワークの人数



4. 転職活動やキャリア意識

図表 9-14 には、転職回数別の人的ネットワークの人数を示した。基本的に転職回数なし(0回)では転職ありに比べ、人的ネットワークの人数が多く、連絡先を知っている人数、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数の全てにおいて同様の傾向が見られた。

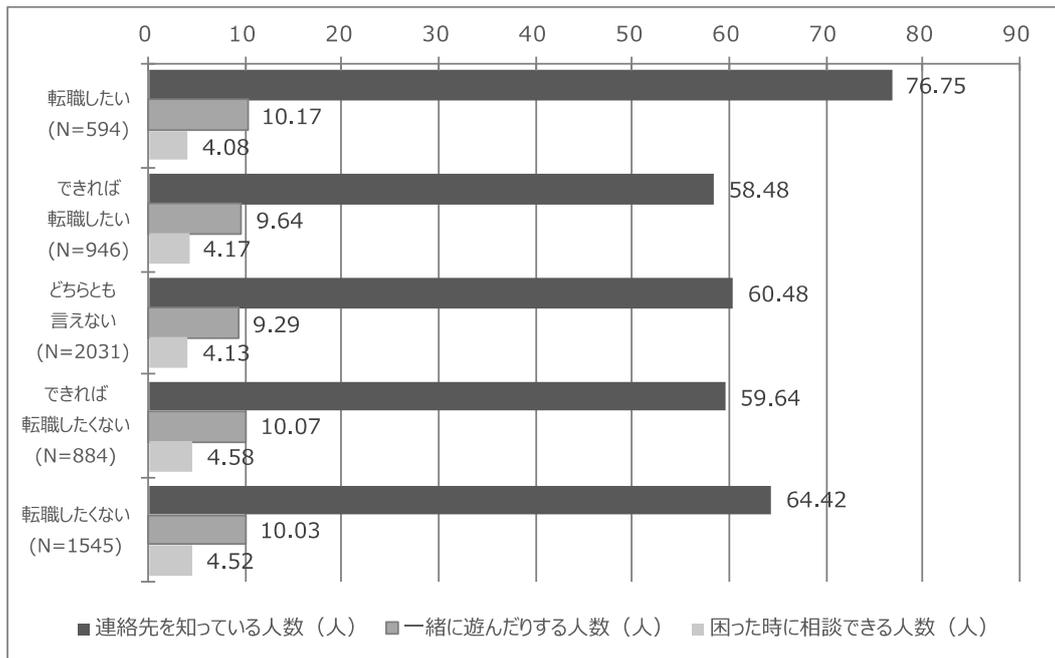
図表 9-14 転職回数別の人的ネットワークの人数



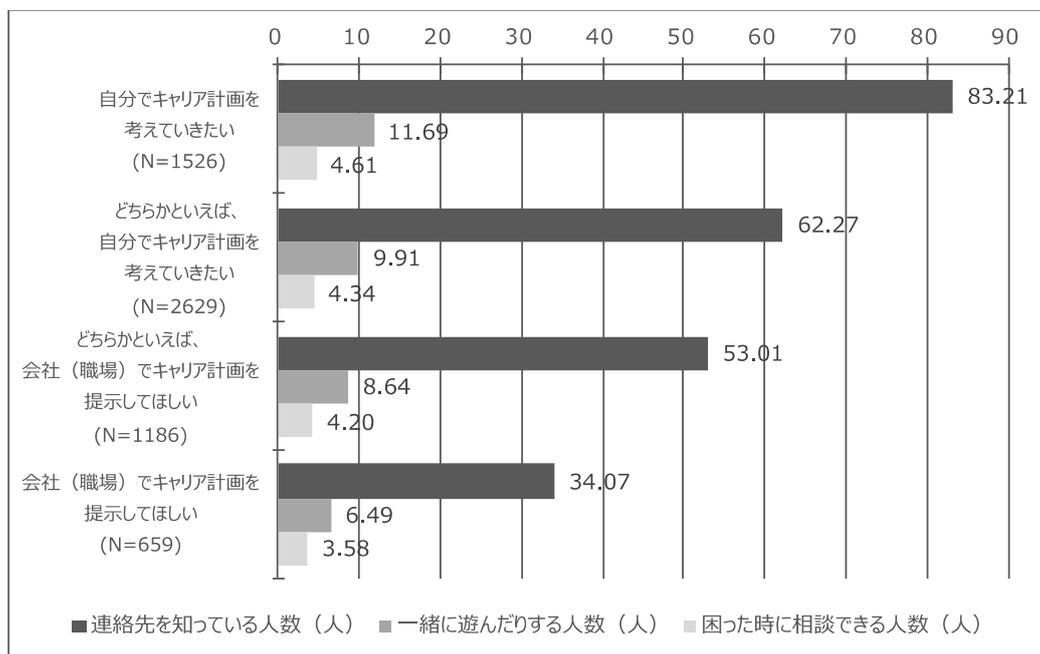
図表 9-15 には、転職希望別の人的ネットワークの人数を示した。「転職したい」(76.75人)、「転職したくない」(64.42人)の順に連絡先を知っている人数が多かった。「できれば転職したい」(58.48人)、「どちらとも言えない」(60.48人)、「できれば転職したくない」(59.64人)の間にはそれほど大きな差は見られなかった。一緒に遊んだりする人数は「転職したい」(10.17人)が最も多く、「できれば転職したくない」(10.07人)、「転職したくない」(10.03人)の順で続いた。また、困った時に相談できる人数は「できれば転職したくない」(4.58人)、「転職したくない」(4.52人)の順が多かった。一方、「転職したい」(4.08人)が困った時に相談できる人数が最も少なかった。「転職したい」と回答した人は連絡先を知っている人数や一緒に遊んだりする人数が最も多かった一方で、困った時に相談できる人数は最も少なかった。

図表 9-16 には、生涯を通じたキャリア計画別の人的ネットワークの人数を示した。連絡先を知っている人数が最も多かったのは「自分でキャリアを考えていきたい」と回答したグループであった。一緒に遊んだりする人数と、困った時に相談できる人数も同様に「自分でキャリアを考えていきたい」と回答したグループが最も多かった。一方、「会社(職場)でキャリア計画を提示してほしい」と回答したグループは、連絡先を知っている人数、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数の全てで最も少なかった。概して、キャリアを主体的に計画したいと考えている人ほど人的ネットワークが広く、会社や職場に計画してほしいと考えている人ほど人的ネットワークが狭いという結果となった。

図表 9-15 転職希望別の人的ネットワークの人数



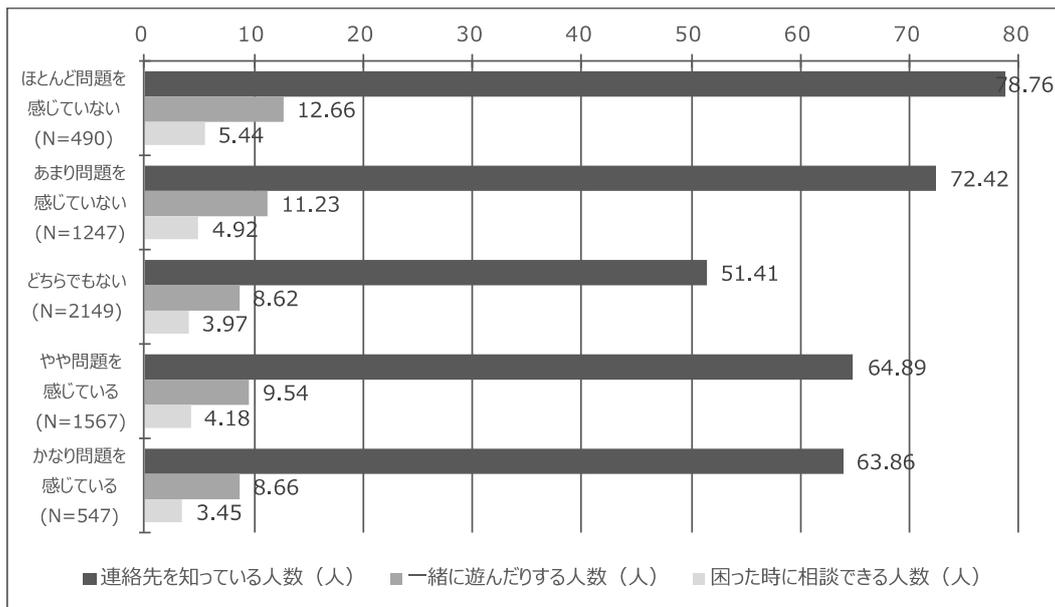
図表 9-16 生涯を通じたキャリア計画別の人的ネットワークの人数



図表 9-17 には、職業やキャリアの問題点別の人的ネットワークの人数を示した。連絡先を知っている人数が最も多かったのは「ほとんど問題を感じていない」と回答したグループであった。一緒に遊んだりする人数と、困った時に相談できる人数も同様に「ほとんど問題を感じていない」と回答したグループが最も多かった。続いて連絡先を知っている人数、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数の全てで「あまり問題を感じていない」

と回答したグループの人数が多かった。一方、連絡先を知っている人数と一緒に遊んだりする人数が最も少なかったのは、「どちらでもない」と回答したグループであった。困った時に相談できる人数が最も少なかったのは、「かなり問題を感じている」と回答したグループであった。

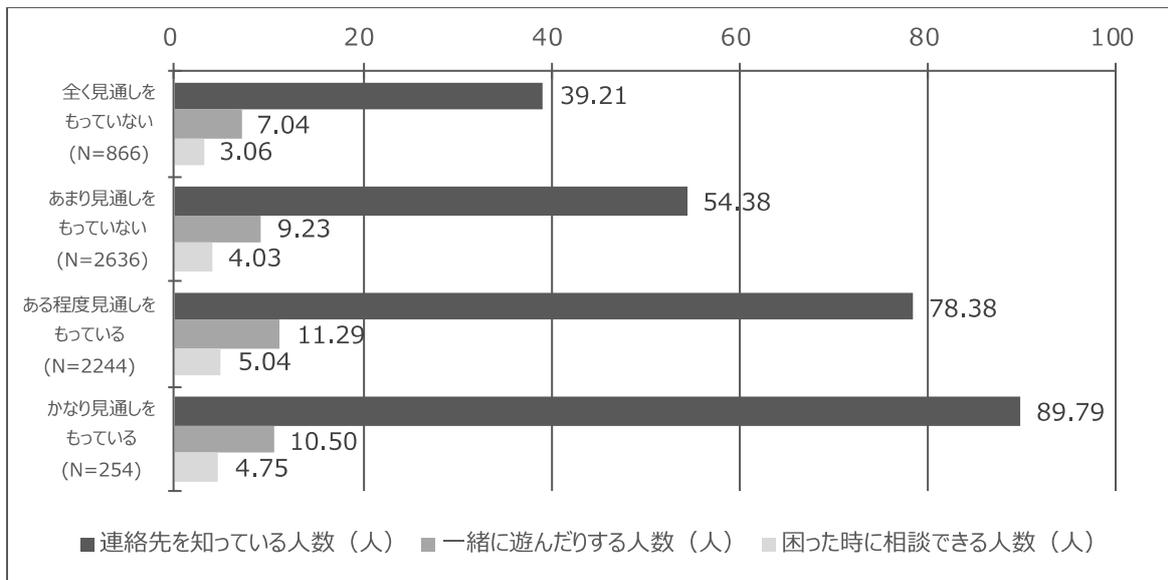
図表 9-17 職業やキャリアの問題点別の人的ネットワークの人数



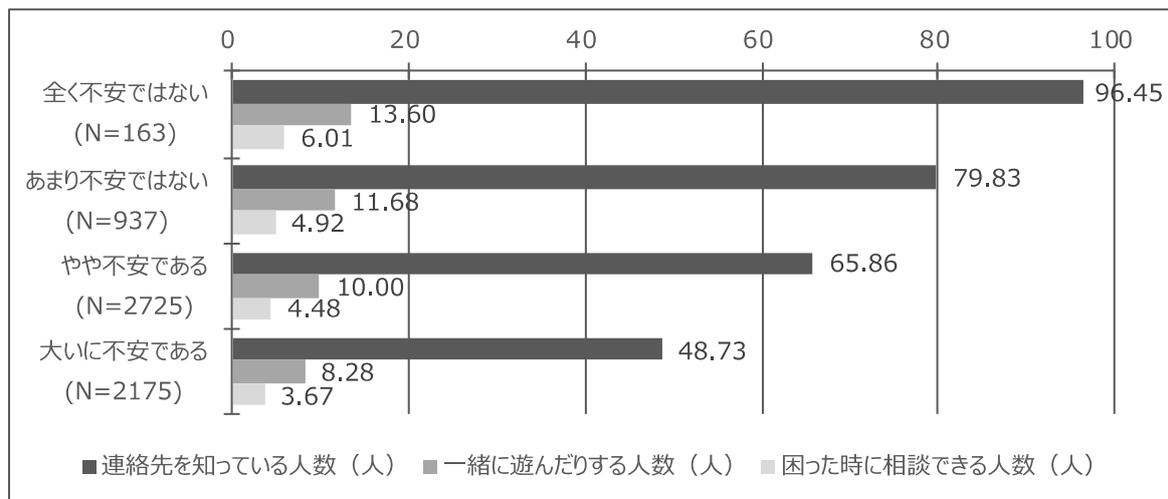
図表 9-18 には、今後の職業生活の見通し別の人的ネットワークの人数を示した。連絡先を知っている人数が最も多かったのは「かなり見通しをもっている」と回答したグループであり、概して職業生活の見通しをもっているほど連絡先を知っている人数も多いという結果となった。一緒に遊んだりする人数と、困った時に相談できる人数は「ある程度見通しをもっている」と回答したグループが最も多かった。一方、「全く見通しをもっていない」と回答したグループは、連絡先を知っている人数、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数の全てで最も少なかった。

図表 9-19 には、老後についての不安別の人的ネットワークの人数を示した。連絡先を知っている人数が最も多かったのは「全く不安ではない」と回答したグループであり、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数も含めた全ての人数において最も多かった。概して老後の不安が少ないグループほど人的ネットワークの人数も多いという結果となった。一方、「大いに不安である」と回答したグループは、連絡先を知っている人数、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数の全てで最も少なかった。

図表 9-18 今後の職業生活の見通し別の人的ネットワークの人数



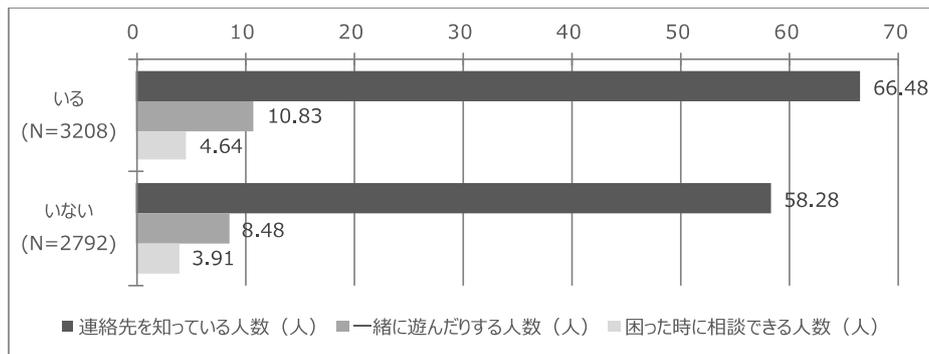
図表 9-19 老後についての不安別の人的ネットワークの人数



5. 生活意識との関連

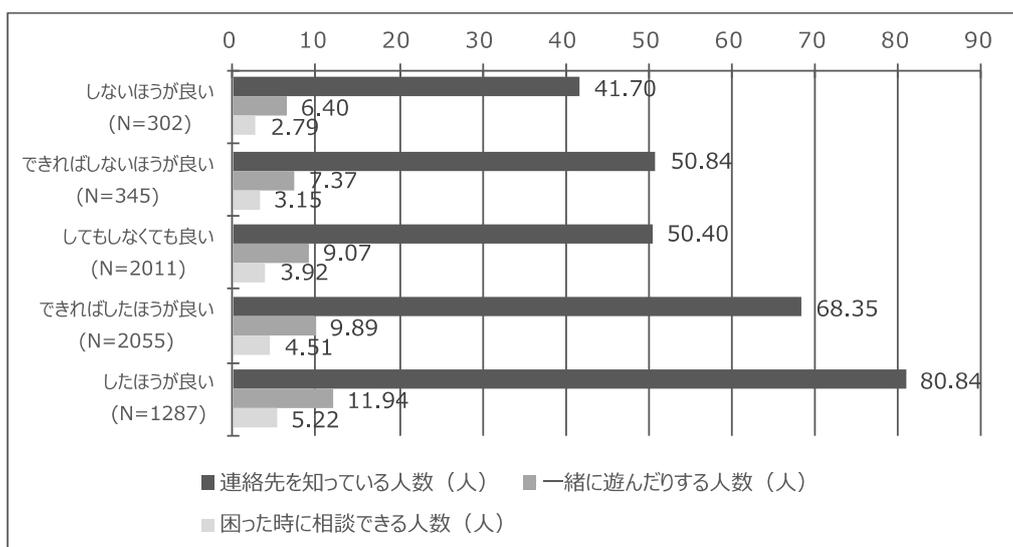
図表9-20には、配偶者の有無別の人的ネットワークの人数を示した。配偶者が「いる」と回答した人は、連絡先を知っている人数、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数の全てにおいて「いない」と回答した人に比べ多かった。

図表9-20 配偶者の有無別の人的ネットワークの人数



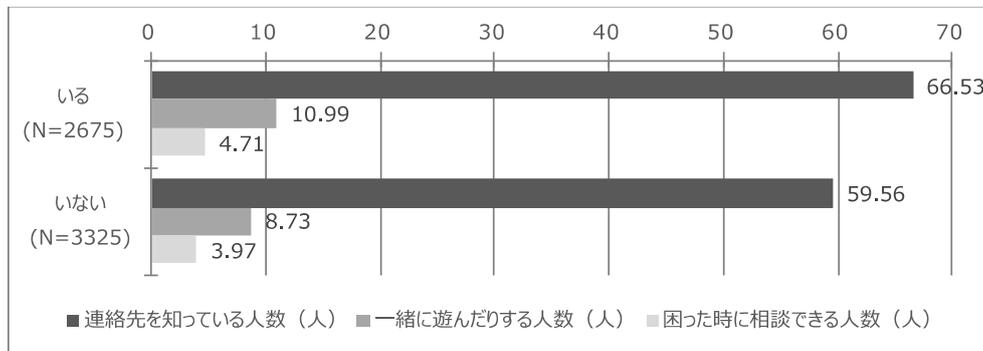
図表9-21には、結婚に対する考え別の人的ネットワークの人数を示した。連絡先を知っている人数が最も多かったのは結婚「したほうが良い」と考えているグループであり、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数も含めた全ての人数において最も多かった。一方、結婚「しないほうが良い」と考えているグループは、「したほうが良い」と考えているグループ」と対照的に連絡先を知っている人数、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数の全てにおいて最も少なかった。

図表9-21 結婚に対する考え別の人的ネットワークの人数



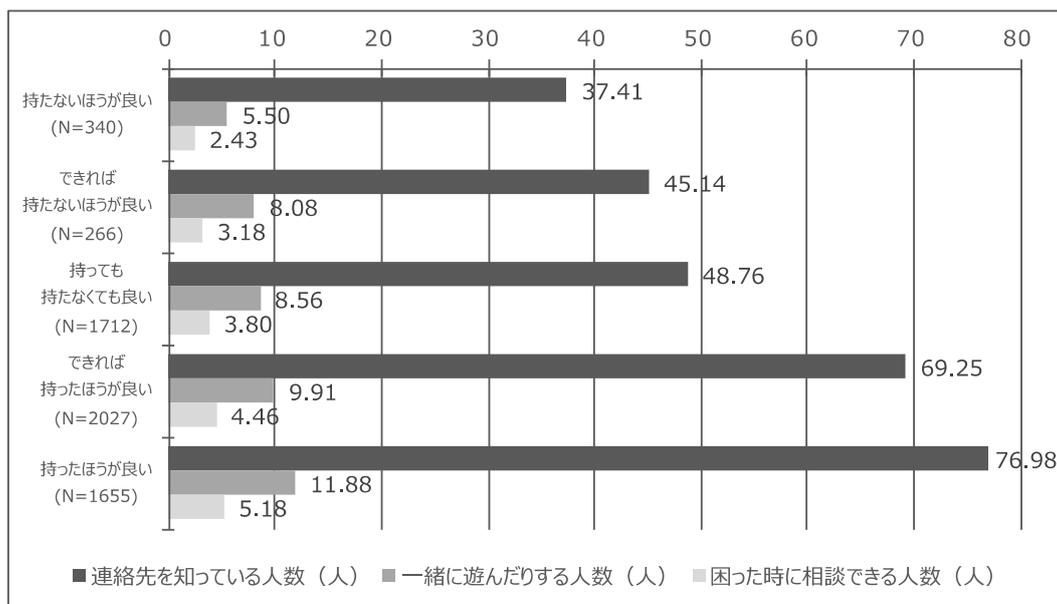
図表9-22には、子どもの有無別の人的ネットワークの人数を示した。子どもが「いる」と回答した人は、連絡先を知っている人数、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数の全てにおいて「いない」と回答した人に比べ多かった。

図表9-22 子どもの有無別の人的ネットワークの人数



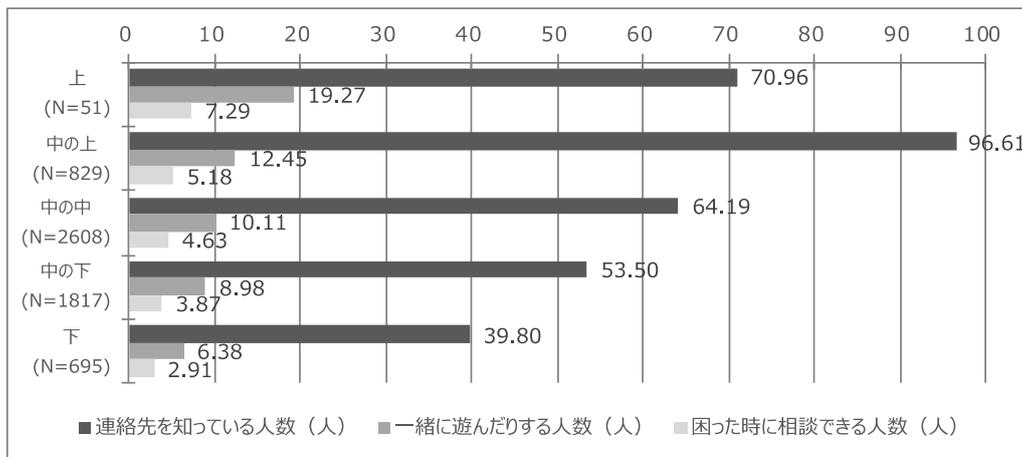
図表9-23には、子どもについての考え別の人的ネットワークの人数を示した。連絡先を知っている人数が最も多かったのは子どもを「持ったほうが良い」と考えているグループであり、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数も含めた全ての人数において最も多かった。一方、子どもを「持たないほうが良い」と考えているグループは、「持ったほうが良い」と考えているグループと対照的に連絡先を知っている人数、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数の全てにおいて最も少なかった。

図表9-23 子どもについての考え別の人的ネットワークの人数

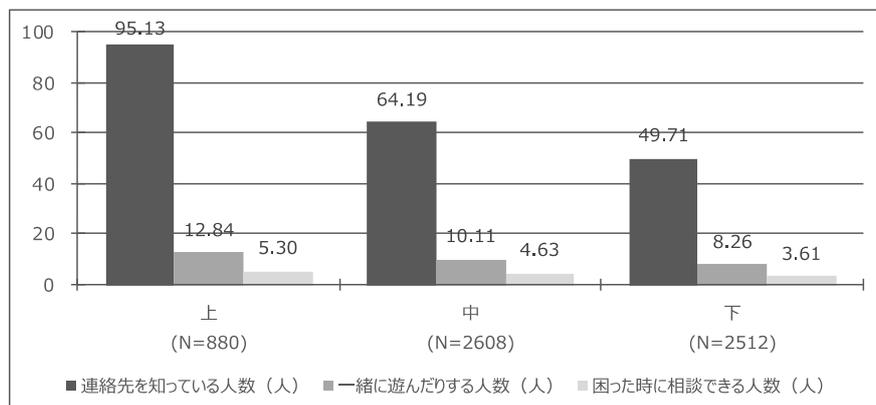


図表9-24には、現在の暮らし向き別の人的ネットワークの人数を示した。「中の上」(96.61人)のグループが連絡先を知っている人数が最も多く、以下、「上」(70.96人)、「中の中」(64.19人)と続いていた。一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数も含めた全ての人数において最も多かった。一緒に遊んだりする人数は「上」(19.27人)が最も多く、以下、「中の上」(12.45人)、「中の中」(10.11人)と続いていた。困った時に相談できる人数は一緒に遊んだりする人数と同様の傾向が見られ、「上」(7.29人)が最も多く、以下、「中の上」(5.18人)、「中の中」(4.63人)と続いていた。一方、「下」は連絡先を知っている人数(39.80人)、一緒に遊んだりする人数(6.38人)、困った時に相談できる人数(2.91人)ともに最も少なかった。概して、現在の暮らし向きが上向きであるほど人的ネットワークが広く、現在の暮らし向きが下向きであるほど人的ネットワークが狭いという結果となった。なお、現在の暮らし向きが上の層では回答者数が少なく結果がばらつくため、図表9-25に「上」「中の上」を「上」、「中の中」を「中」、「中の下」「下」を「下」として集約した結果を示した。図に示したとおり、現在の暮らし向きが上向きである人ほど人的ネットワークが広いことが明確に示される。

図表9-24 現在の暮らし向き別の人的ネットワークの人数①



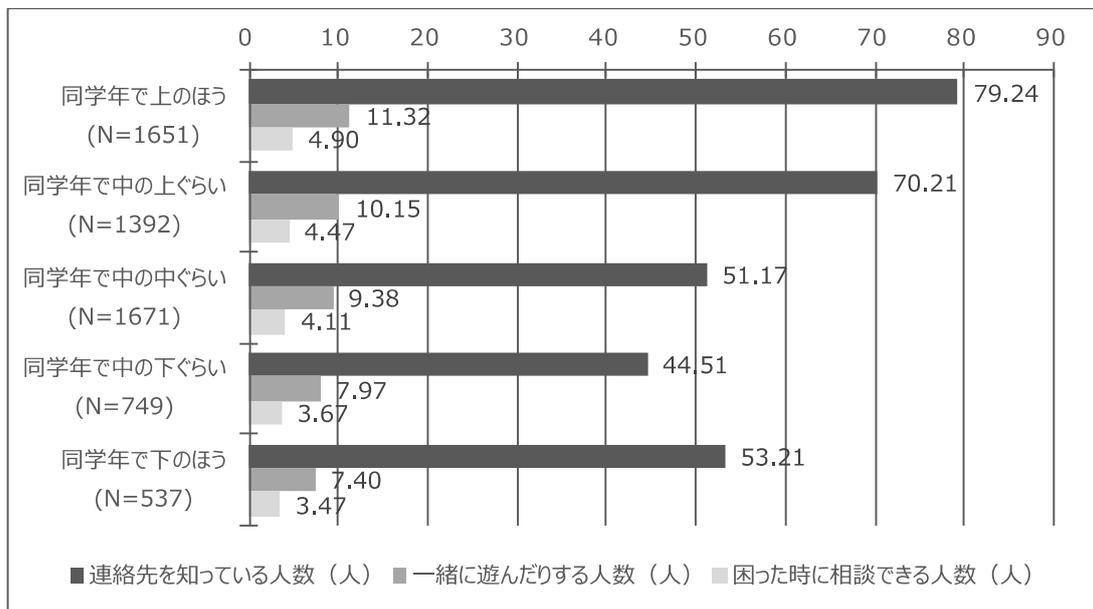
図表9-25 現在の暮らし向き別の人的ネットワークの人数②



6. 学習意欲との関連

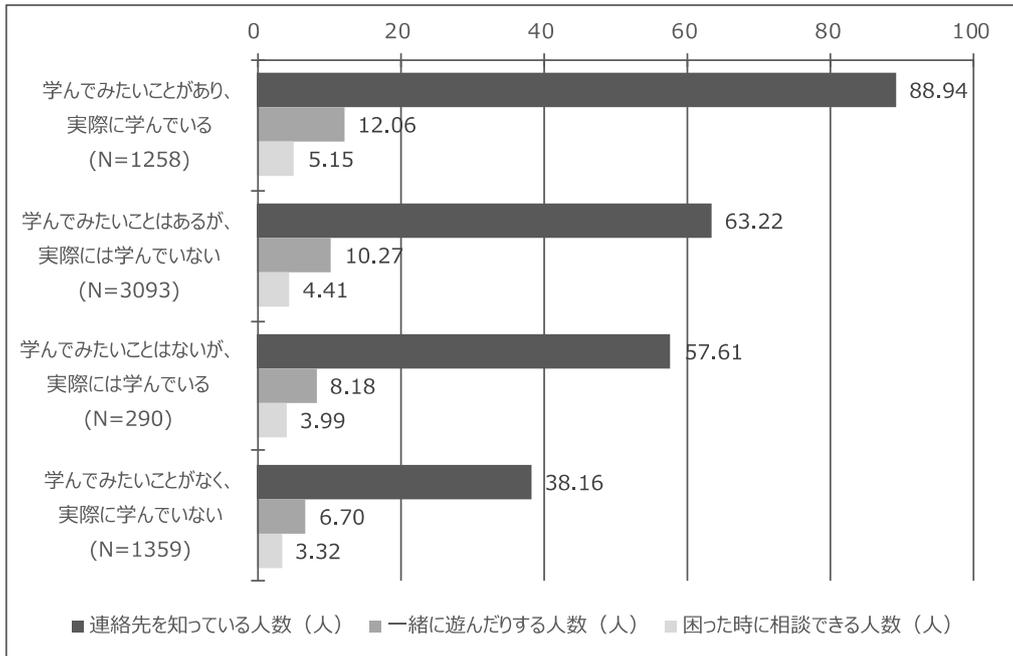
図表9-26には、中学卒業時の成績別の人的ネットワークの人数を示した。連絡先を知っている人数が最も多かったのは「同学年で上のほう」のグループであり、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数も含めた全ての人数において最も多かった。連絡先を知っている人数が最も少なかったのは「同学年で中の下ぐらい」のグループであった。一方、「同学年で下のほう」のグループは、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数において最も少なかった。

図表 9-26 中学卒業時の成績別の人的ネットワークの人数



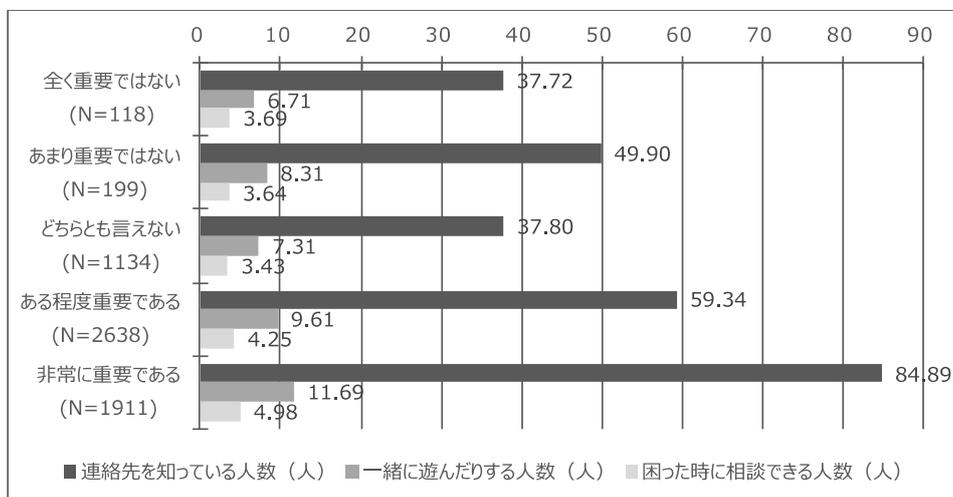
図表9-27には、学習意欲と学習中の物事の有無別の人的ネットワークの人数を示した。連絡先を知っている人数が最も多かったのは「学んでみたいことがある、実際に学んでいる」のグループであり、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数も含めた全ての人数において最も多かった。一方、「学んでみたいことがなく、実際に学んでいない」のグループは、連絡先を知っている人数、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数の全てにおいて最も少なかった。学んでみたいことがあるといった学習意欲が高い方が人的ネットワークの人数が多いことが分かる。

図表 9-27 学習意欲と学習中の物事の有無別の人的ネットワークの人数



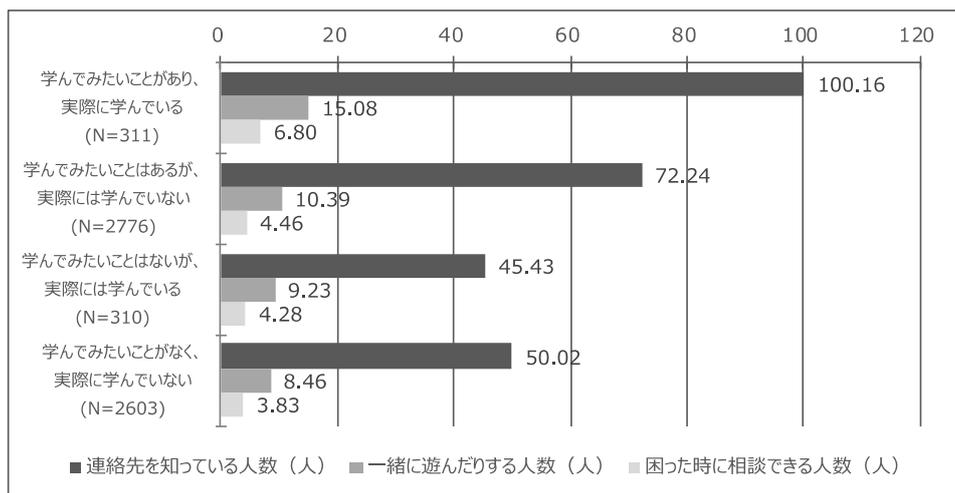
図表 9-28 には、社会に出てからの学習の重要度別の人的ネットワークの人数を示した。連絡先を知っている人数が最も多かったのは「非常に重要である」と回答したグループであった。一緒に遊んだりする人数と、困った時に相談できる人数も同様に「非常に重要である」と回答したグループが最も多かった。続いて連絡先を知っている人数、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数の全てで「ある程度重要である」と回答したグループの人数が多かった。一方、連絡先を知っている人数と一緒に遊んだりする人数が最も少なかったのは、「全く重要ではない」と回答したグループであった。困った時に相談できる人数が最も少なかったのは、「どちらとも言えない」と回答したグループであった。

図表 9-28 社会に出てからの学習の重要度別の人的ネットワークの人数



図表 9-29 には、技術革新に関する学習意欲別の人的ネットワークの人数を示した。連絡先を知っている人数が最も多かったのは「学んでみたいことがあるが、実際に学んでいる」と回答したグループであり、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数も含め全ての人的ネットワークの人数において最も多かった。続いて連絡先を知っている人数、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数の全てで「学んでみたいことはあるが、実際には学んでいない」と回答したグループの人数が多かった。一方、連絡先を知っている人数が最も少なかったのは、「学んでみたいことはないが、実際には学んでいる」と回答したグループであった。一緒に遊んだりする人数と困った時に相談できる人数が最も少なかったのは、「学んでみたいことがなく、実際に学んでいない」と回答したグループであった。技術革新に関する学習意欲においても、学んでみたいことがあるといった学習意欲が高い方が人的ネットワークの人数が多いことが分かる。

図表 9-29 技術革新に関する学習意欲別の人的ネットワークの人数



7. おわりに

本章では、連絡先を知っているとといった表層的な関係から、一緒にレジャーをする、困った時に相談できるといった親密な関係まで、質的に異なる人間関係を含んだ人的ネットワークを様々な変数との関連から分析した。2節では性別や年齢に注目する基礎的な分析により、人的ネットワークの大きさは連絡先を知っている人数、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数と親密度が高まるにつれ小さくなることが分かった。これは性別や年齢だけでなくあらゆる分類において一貫した結果であった。性別に注目した分析から、連絡先を知っているとといった表層的な関係は女性より男性の方が多一方で、一緒に遊んだり、困った時に相談できるといった親密な関係は男性よりも女性の方が多ことが分かった。年代に注目した分析では、若い年代ほど人的ネットワークが広いことが確認され、この傾向は全ての親密度で同様の傾向であった。性別と年代を合わせて見ると、男性は30代、女性は20代

で人的ネットワークの人数が多かった。また、男性は女性に比べ、年齢の増加に伴う人的ネットワークの縮小傾向が弱く、中年期も人間関係が維持されていた。こうした結果から、男性は職場での知人・友人が多く、中年期以降も人間関係が維持されるのではないかと考察できる。一方で、女性は職場外の間人間関係も多いため、20代では男性よりも人的ネットワークが広いが、30代以降においては育児による離職や家庭が忙しくプライベートの時間を持つのが難しいといったことから人的ネットワークが狭まっているのではないかと考えられる。こうした男女差は晩婚化など社会的な変化の影響も大きく影響すると想定され、今後の調査では変化する可能性がある。

3節では、雇用形態別の分析から、連絡先を知っている人数は雇用形態別の差が大きく、自営業・フリーランス、正社員・正職員が多かった。一方、遊んだりする人数、困った時に相談できる人数については雇用形態別に大きな差は見られなかった。この結果だけでは一概には言えないものの、職務上関わる人数や、業務の幅広さが雇用形態によって差があり連絡先を知っている人数の差に繋がっている可能性がある。職業別の分析からは、管理的職業や保安の職業では人的ネットワークが広く、農林漁業の職業や生産工程の職業では人的ネットワークが狭いことが確認され、職業ごとに人的ネットワークの広がりにはばらつきがあることがわかった。職業別の分析では性別や年齢で分類した場合に比べてもばらつきが大きく、職業が人的ネットワークの形成に大きな影響を与えている可能性がある。人的ネットワークに影響を与える職業要因としては、職務上で関わる人の人数の違いや残業時間・休日日数の差、職業による地域の偏りなどが考えられる。学歴に関する分析からは、大学院や大学といった教育歴が長い人ほど人的ネットワークが広がる傾向が確認された。これは、教育効果だけでなく、各学校でのコミュニティごとにつながりが生まれるため、教育歴が長いほど複数の学校に在籍するため、所属するコミュニティ数も自然と多くなるといった環境要因も関連していると考えられる。

4節の分析から、転職回数の有無を比較すると転職経験がないグループの方が人的ネットワークの人数がわずかに多いことが確認された。転職経験がある場合は複数の職場を経験していることが想定されるが、人的ネットワークの広がりには影響を与えないことが示された。また、キャリア計画については、主体的にキャリア計画を考える人の方が非主体的な人よりも人的ネットワークが広いことが確認された。キャリアも含めた生活全般の問題や、今後の職業生活の見通し、老後の不安などの現在や将来の不安を抱えていない人ほど人的ネットワークが広いことが確認された。こうした結果は、自分の力でなんとかできるという自己効力感や周囲のサポートを受けられるといった人的ネットワークが広いことによる安心感に由来するものと捉えることもできる。一方で、楽観的な性格であるために交友関係が広く人的ネットワークが広がっている可能性もあるため、原因については明らかにできない。しかし、不安や問題が少ないと人的ネットワークが広いという傾向は複数の質問から確認されたため、今後は背景にある要因についても検討が求められる。

5節の分析からは、配偶者がいる人や子どもがいる人はそうでない人に比べ、連絡先を知っている人数や遊んだりする人数が多いことが確認された。このことから、結婚や出産といった変化が必ずしも人的ネットワークの縮小につながるわけではないことが示唆される。むしろ、配偶者や子どもがいる人は交友関係が広いことが示されたため仕事外のつながりが増えることによって知人・友人も増加する可能性がある。また、結婚や出産の背景にある考え方を尋ねたところ、結婚をした方が良いと考えている人の方がしない方がよいと考えている人よりも人的ネットワークが広く、また同様に子どもを持った方がよいと考えている人の方が持たない方がよいと考えているよりも人的ネットワークが広いことが確認された。

6節の学習意欲に関する分析からは、全般的な学習意欲が高い人や学習の重要性を認識している人の人的ネットワークが広いことが確認された。学習意欲の背後には経験への解放性や外向性があると考えられ、こうした特性が人的ネットワークとの関連を生み出している可能性がある。

引用文献・参考文献

- 原田謙 (2012). 社会階層とパーソナル・ネットワーク—学歴・職業・所得による格差と性差
医療と社会 22 (1), 57—68.
- 村田ひろ子 (2018). 友人関係が希薄な中高年男性 —調査からみえる日本人の人間関係 ～
ISSP 国際比較調査「社会的ネットワークと社会的資源 2017」・日本の結果から～ 放送
研究と調査 68 (6), 78—94.
- リクルートワークス研究所 (2018). キャリアは、自分と、「人的ネットワーク」の 2 つでつ
くられる <<https://www.works-i.com/column/policy/detail032.html>> (2020年8月11
日)

第10章 社会観・恋愛観・家族観・将来観・健康観・精神性について

1. はじめに

本章では、就労者の社会観、恋愛観、家族観、将来観、老後観、健康観、精神性の各種意識について詳細に分析を行い、キャリア意識他の要因との関連を検討する。本調査でこれらの意識を取り上げた理由を簡単に述べる。

まず社会観は、社会全体に対する認識が就労者がキャリアや職業を考える上で基盤となると考えられたことによる。社会がいかなるものか、またいかなる方向へと変わりつつあるのかといった意識が、実際にどの程度、就労者の様々な意識と関連するのかを検討する。次に恋愛観、その延長線上にある家族観（結婚観、子供観を含む）はライフキャリアの中核をなすものとして手厚く調査で尋ねた。キャリア形成と家族形成は表裏一体のものであり、相互に絡み合いながらライフキャリアが形作られる。恋愛、結婚、子供、家族に対して肯定否定のいずれの意識を持つとしてもライフキャリアの軸となるものと考え、調査に含められた。将来観・老後観は、現在から未来に向けての意識であるが、キャリア意識が本来、過去・現在・未来の時間軸に沿った意識である以上、未来に向けた意識は、その人のキャリア観と密接に関わり合いがあると考えられた。さらに、健康観はいわゆるメンタルヘルスよりも一層根本的なものとして身体的な健康がキャリア形成においては重要な基礎となると考えられた。同様の意味で、本人の価値観や意識の根幹を支える精神性も重要であり、精神的・身体的な健康とも結び付きが深いと想定されたことから、今回の調査に含められた。

ただし、いずれの意識についても、さらに詳細に深く聞くことは可能であり、今回、調査を実施した各種の意識によってライフキャリアを必要十分に取上げたことを主張するものではない。今後のライフキャリア意識研究に大まかな方向感を提供するものとして探索的に調査を行い、一定の知見を得ることを目的とした²⁵。

2. 社会観

まず社会観の全般的な回答傾向を図表10-1に示した。各質問について「よくあてはまる＋非常によくあてはまる」の回答に着目すると、最も大きい値だったのは「人々の収入や財産の格差が拡大している」61.9%であった。以下、「貧しい人々や困っている人々に厳しい社会である」53.6%、「一生懸命努力する人が報われない社会である」44.6%が続いていた。概して、今回の回答者の約半数以上が、格差や貧困の問題に関心を抱いていたことが示される。

また、図表10-2には、性別・年齢別の社会観の回答を示した。図表から以下の傾向が見られる。(1)「人々の収入や財産の格差が拡大している」「貧しい人々や困っている人々に厳

²⁵ 本章に記載した結果はおおむね統計的に有意であることを確認しているが、調査結果を図表等によって示すことを主眼としたこと及び図表で視認できる差異についてはおおむね1%水準で統計的に有意であることから、厳密な検定結果等については省略した。

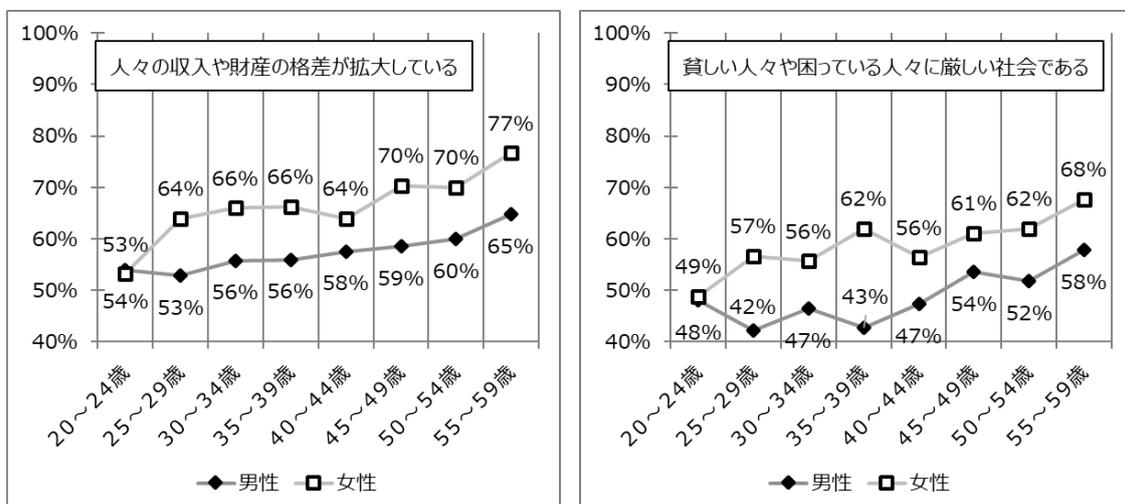
しい社会である」では、女性の方が、又は年齢が高い方が肯定的に回答していた（＝よくあてはまる＋非常によくあてはまるの値が大きかった）。図表に示したとおり、女性の方が値が高かった。（２）また、「一生懸命努力する人が報われない社会である」「LGBT に対する理解が進んでいない社会である」「AI の普及によって仕事なくなる人が出てくる社会である」でも女性の方が肯定的に回答していた。ただし、年齢による違いは見られなかった。（３）その他、「外国人や異なる文化の人々が働きにくい社会である」では「35～39 歳」「40～44 歳」で女性の方が肯定的に回答していた。また「AI の普及によって、自分の仕事なくなる不安がある」でも女性の方が肯定的に回答していたが、女性は年齢であまり違いが見られないのに対して、男性は年齢が高くなるにしたがって値が小さくなった。

概して、女性の方が格差や貧困層、外国人、努力が報われないこと、LGBT、AI の普及に対して問題意識が高く、より厳しい認識を持っていることが示される。また、総じて言えば、年齢が高くなるほど、社会観に対する問題意識は高くなり、特に格差・貧困の問題に対する意識は年齢が高い方が問題意識を強く抱いていた。

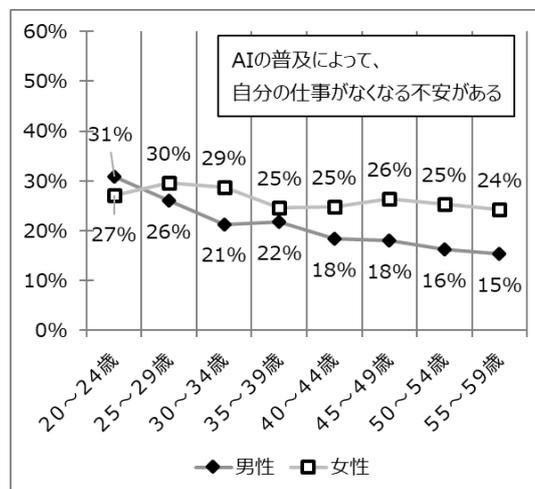
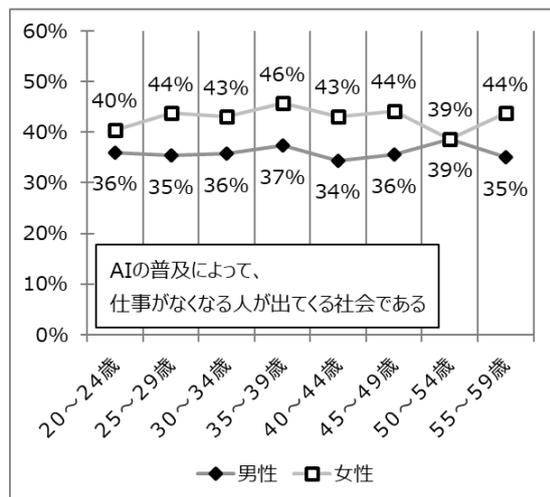
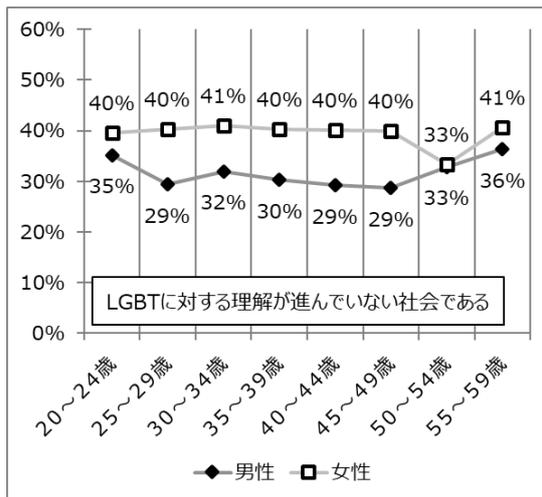
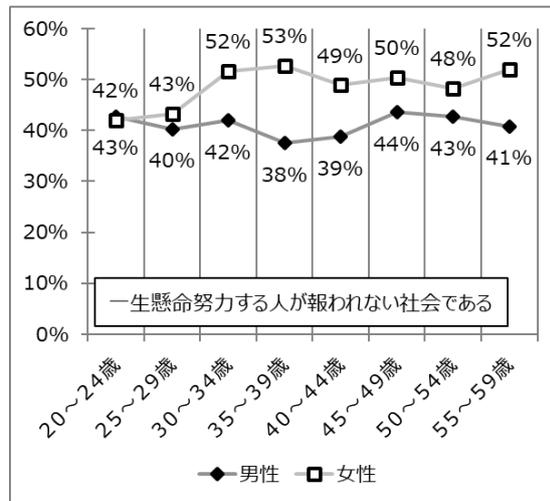
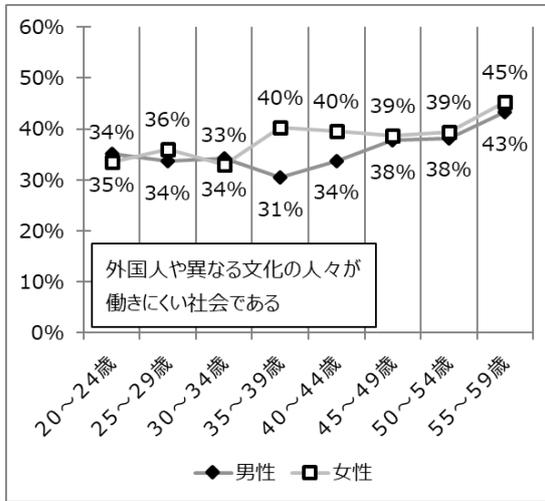
図表 10-1 社会観の回答

	全くあてはまらない	あまりあてはまらない	どちらでもない	よくあてはまる	非常によくあてはまる	よくあてはまる＋非常によくあてはまる
人々の収入や財産の格差が拡大している	2.9%	5.7%	29.6%	43.1%	18.8%	61.9%
貧しい人々や困っている人々に厳しい社会である	2.9%	9.4%	34.1%	37.9%	15.7%	53.6%
外国人や異なる文化の人々が働きにくい社会である	3.3%	12.6%	47.1%	29.4%	7.7%	37.1%
一生懸命努力する人が報われない社会である	2.6%	9.5%	43.3%	31.5%	13.1%	44.6%
LGBTに対する理解が進んでいない社会である	3.3%	10.2%	51.5%	26.5%	8.5%	35.0%
AIの普及によって、仕事なくなる人が出てくる社会である	3.2%	10.4%	47.4%	31.1%	8.0%	39.1%
AIの普及によって、自分の仕事なくなる不安がある	10.1%	19.4%	47.6%	17.6%	5.3%	22.9%

図表 10-2 性別・年齢別の社会観の回答(よくあてはまる＋非常によくあてはまるの割合)



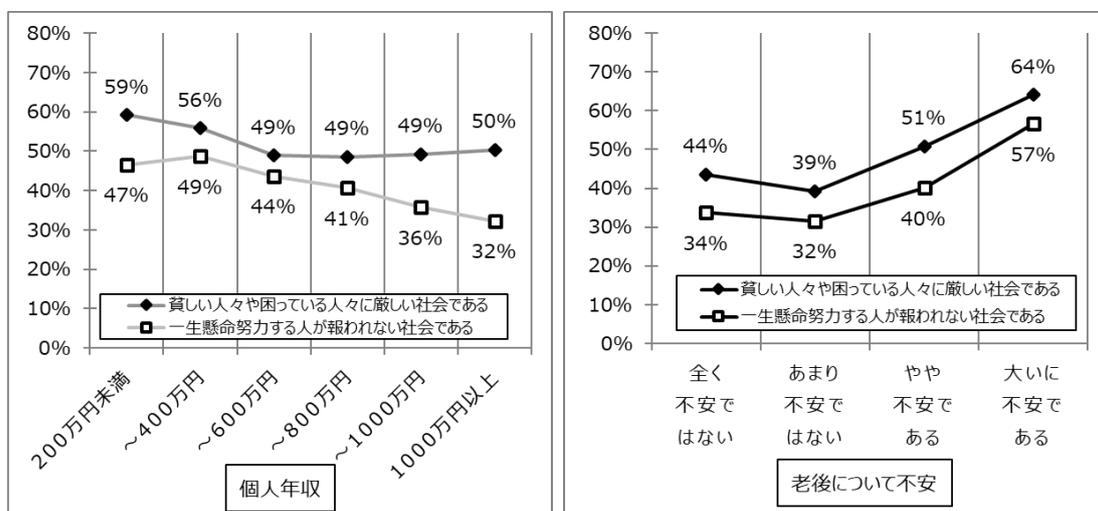
図表 10-2(続き) 性別・年齢別の社会観の回答
(よくあてはまる+非常によくあてはまるの割合)



社会観と関連する他の要因について検討した結果、図表10-3に示したとおり、「個人年収」と「老後についての不安」で一定の相関関係が見られた。図表に示したとおり、「貧しい人々や困っている人々に厳しい社会である」「一生懸命努力する人が報われない社会である」の質問項目に対して、個人年収が低いほど肯定的に回答する割合が高かった。同様に、老後について「不安である」と回答した者ほど肯定的に回答する割合が高かった。個人年収と老後についての不安は互いに一定の相関関係が見られており、このことから、個人年収の低さ、老後に対する不安、貧困や努力の報われなさに対する意識は相互に関連していたと言える。

図表 10-3 個人年収別(左)・老後についての不安別(右)の社会観の回答

(よくあてはまる+非常によくあてはまるの割合)



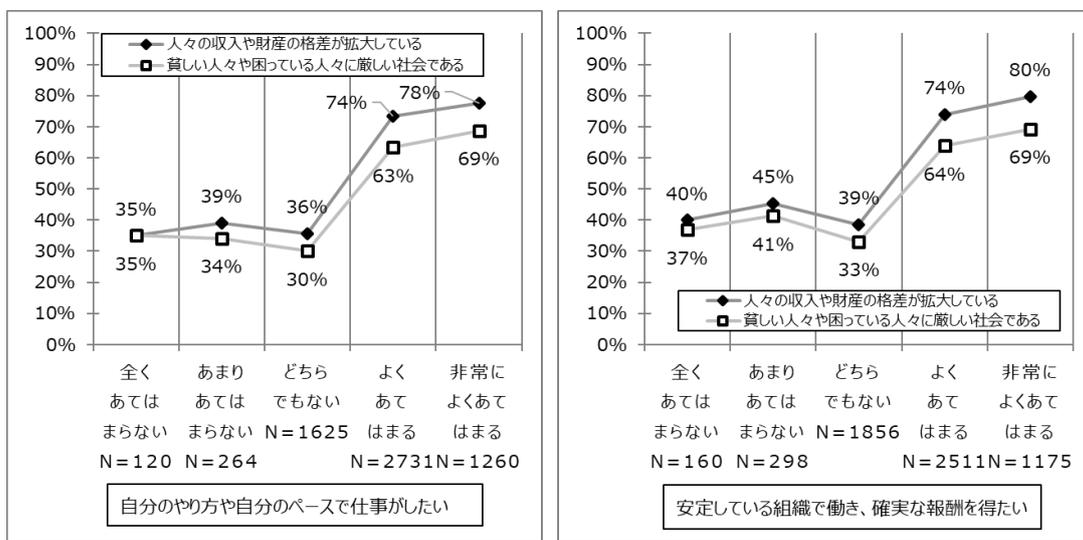
また、キャリア意識との関連では、「人々の収入や財産の格差が拡大している」「貧しい人々や困っている人々に厳しい社会である」という社会観と「自分やり方や自分のペースで仕事がしたい」「安定している組織で働き、確実な報酬を得たい」というキャリア意識に比較的強い関連が見られた。図表10-4に示したとおり、「自分やり方や自分のペースで仕事がしたい」「安定している組織で働き、確実な報酬を得たい」の質問に対して「よくあてはまる」「非常によくあてはまる」と答えた回答者は、「人々の収入や財産の格差が拡大している」「貧しい人々や困っている人々に厳しい社会である」と答える割合が極めて高かった。これらの結果から、自分のペースで働くこと、安定的な職場や収入を得ることを重視する者は、特に格差や貧困に対する問題意識が高いことが示される。

さらに、本調査では「精神性(スピリチュアリティ)」に関する質問項目として用意した「どんな最期を迎えるかは自分で決めたい」「運命や宿命のようなものがある」でも、格差や貧困に関する社会観と関連が見られた。図表10-5に示したとおり、「どんな最期を迎えるかは自分で決めたい」「運命や宿命のようなものがある」に「よくあてはまる」「非常によくあてはまる」と答えた回答者は、「人々の収入や財産の格差が拡大している」「貧しい人々や困っ

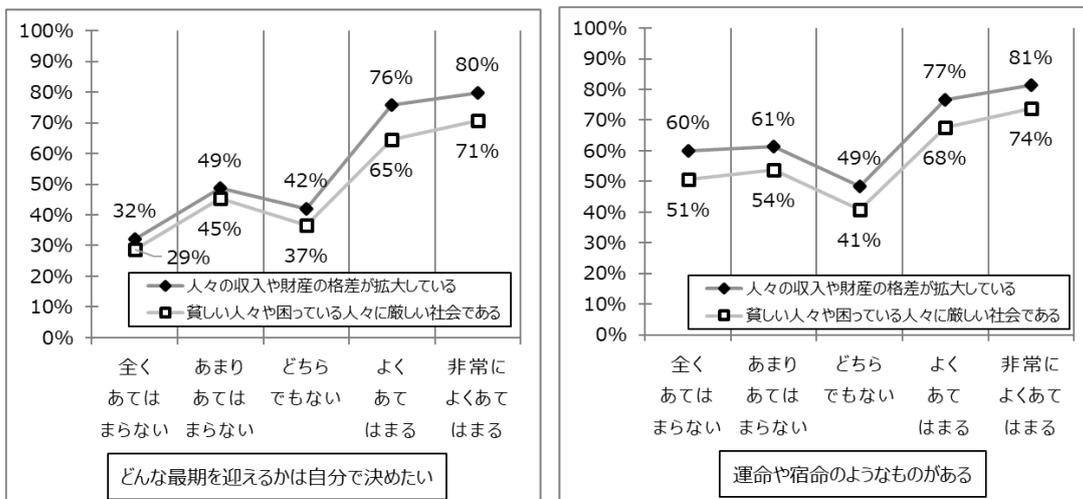
ている人々に厳しい社会である」と答える割合が高かった。若干、考察が難しいが、後にみるとおり、「どんな最期を迎えるかは自分で決めたい」「運命や宿命のようなものがある」は互いに一定程度の相関があり、運命や宿命のようなものがあるからこそ、自分の最期は自分で決めたいという意識と解釈できる。したがって、格差や貧困を本人に帰責できないある種の運命や宿命のようなものの結果として捉え、そうであるならば格差や貧困に対して何らかの対応があつて然るべきだという社会意識を形作っているものとして解釈することができる。

図表 10-4 キャリア意識別の社会観の回答

(よくあてはまる+非常によくあてはまるの割合)



図表 10-5 キャリア意識別の社会観の回答(よくあてはまる+非常によくあてはまるの割合)

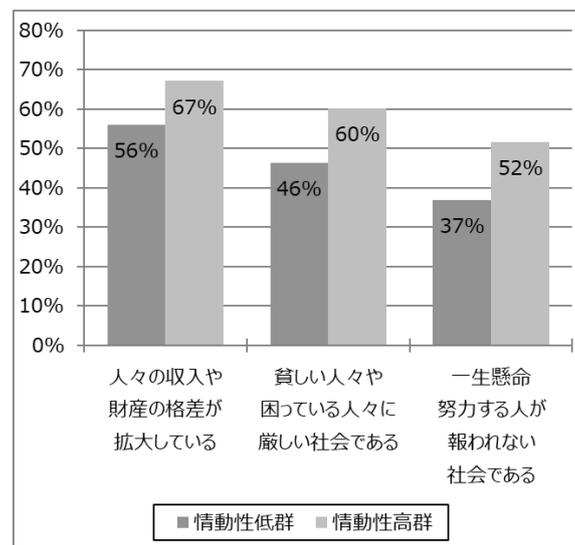


その他に社会観と関連が深い要因として回答者の性格特性があつた。本調査では、個人の性格特性を「Big Five 形容詞短縮版 2006 (清水・山本, 2008)」を用いて測定した。「ビッグ

ファイブ (Big Five)」とは、人の性格特性を「情動性」「外向性」「開放性」「協調性」「誠実性」の 5 因子構造として捉えるモデルであり、過去 30 年以上にわたる研究蓄積からおおむね妥当な説として受け止められている²⁶。

図表 10-6 に示したとおり、ビッグ・ファイブのうち「情動性」が社会観と関連していた。情動性が平均値より高い情動性高群は、情動性低群に比べて、「人々の収入や財産の格差が拡大している」「貧しい人々や困っている人々に厳しい社会である」「一生懸命 努力する人が報われない社会である」の値が高かった。「情動性」とは情緒の不安定性を示す傾向であり、危機に敏感であり、かつ危険な状況にストレスを感じやすい。こうした性格特性を持つ人は、格差・貧困・努力の報われなさといった社会観にも敏感であった。

図表 10-6 ビッグ・ファイブ情動性高群・低群別の社会観の回答
(よくあてはまる+非常によくあてはまるの割合)



²⁶ 本尺度では、性格を表す形容詞を提示し、自分に当てはまるか否かの回答を求める。具体的には、例えば、情動性は「悩みがち」「不安になりやすい」、外向性は「話し好き」「陽気」、開放性は「独創的」「興味の広い」、勤勉性は「勤勉」「責任感のある」、協調性は「協力的」「共感的」などの形容詞で測定する。なお、「情動性」については、数値が高ければ高いほどネガティブな評価となり、数値が高いほどポジティブな評価の他の 4 因子とは逆になる点に留意が必要である。

3. 恋愛観

恋愛観の全般的な回答傾向を図表10-7に示した。各質問について「あてはまる」ものを複数回答を求めた結果、最も大きい値を示したのは「いつも恋愛をしたい」29.1%であった。以下、「恋愛は面倒だと感じる」22.5%、「恋愛することに自信がない」20.9%が続いていた。今回の調査では、概して、恋愛に対する肯定的な考え方、否定的な考え方、自信の無さの3つの側面がそれぞれ2~3割とおおむね均等に分かれていたことが示される。

図表 10-7 恋愛観の回答(複数回答)

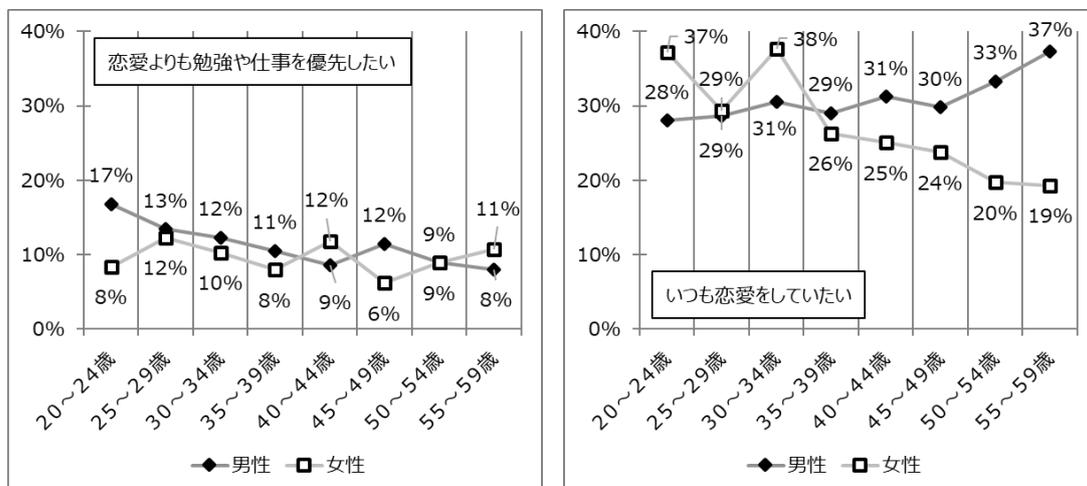
いつも恋愛をしたい	29.1%
恋愛は面倒だと感じる	22.5%
恋愛することに自信がない	20.9%
恋愛に興味・関心がない	12.7%
恋愛よりも勉強や仕事を優先したい	10.3%

ただし、恋愛観は年齢や性別その他の個人特性で大きく異なる。図表10-8には、性別・年齢別の恋愛観を示した。統計的に有意な結果を総合して解釈した場合、概して男性は年齢が上がるほど「いつも恋愛をしたい」と回答する割合が高く、女性は逆に年齢が上がるほど「いつも恋愛をしたい」と回答する割合が低かった。類似の結果として、女性は年齢が上がるほど「恋愛に興味・関心がない」と回答する割合が高かった。

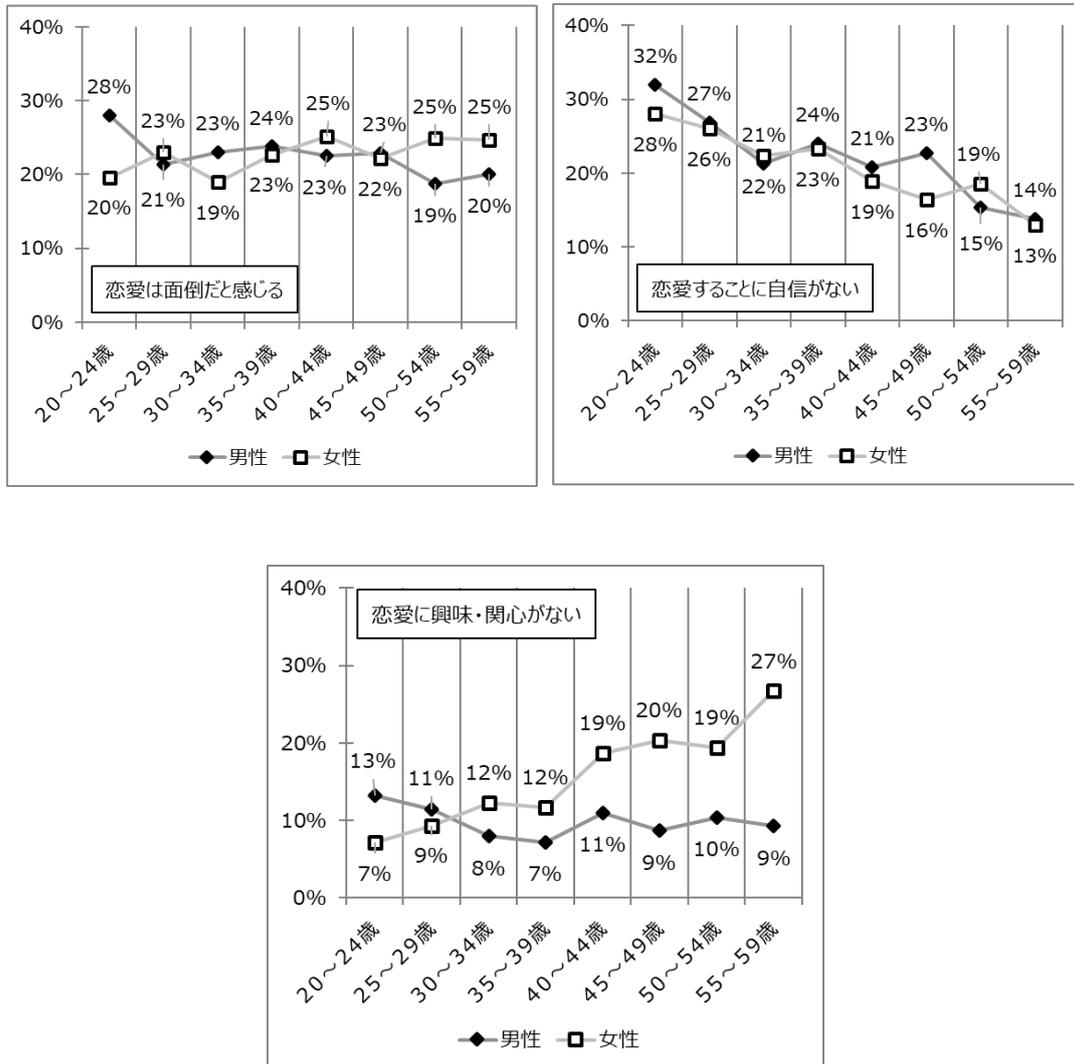
また、男性女性を問わず、年齢が若いほど「恋愛することに自信がない」と回答する割合が高かった。

その他、「恋愛よりも勉強や仕事を優先したい」「恋愛は面倒だと感じる」では、性別・年齢による大きな違いは見られなかった。

図表 10-8 性別・年齢別の恋愛観



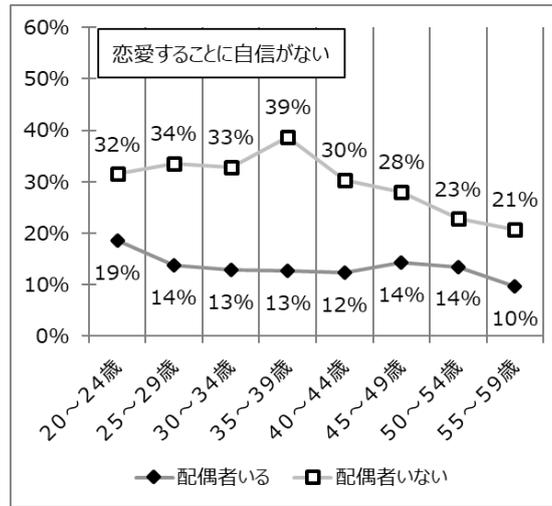
図表 10-8(続き) 性別・年齢別の恋愛観



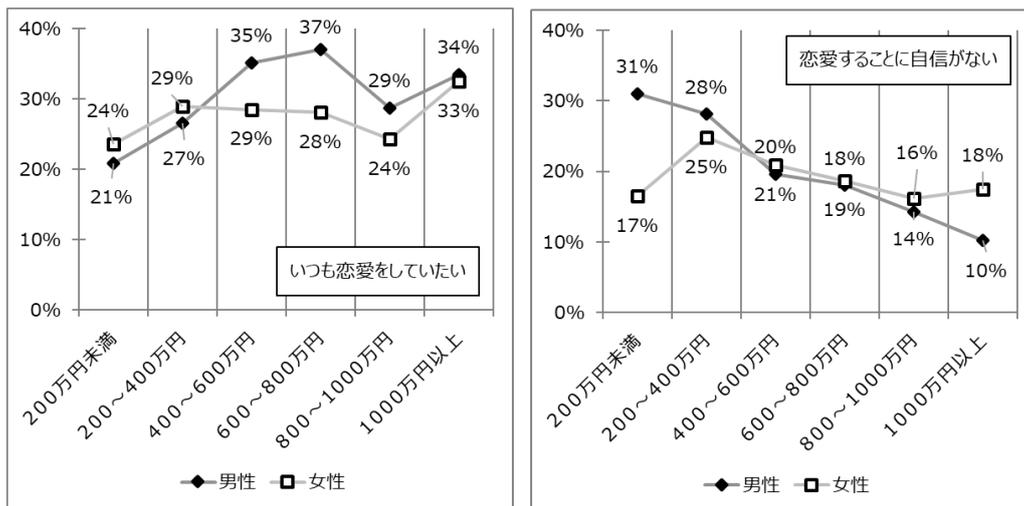
以上の結果から、概して、男性は年齢が上がるほど恋愛に肯定的だが、女性は年齢が上がるほど恋愛に否定的であったと整理できる。また、男女問わず、年齢が若い方が恋愛に自信がなく、年齢が高い方が恋愛に対する自信の無さは減少する。さらに概して、恋愛を勉強や仕事よりも重視するか否か、恋愛を面倒だと感じるか否かは、性別や年齢によっては規定されず、より個人の特性によって異なることが予想される。

他に恋愛観とわずかに関連が見られた要因として配偶者の有無があった。図表10-9に示したとおり、配偶者がいない場合、「恋愛することに自信がない」という回答が多かった。また、図表10-10に示したとおり、年収でも若干の違いが見られており、概して年収が高い方が「いつも恋愛していきたい」の割合は高く、「恋愛することに自信がない」の割合が低かった。この傾向は男性の方がややはっきりしていた。ただし、図表10-11に示したとおり、性格特性によって恋愛観は異なる面があり、配偶者の有無や性格特性など個別の属性に左右される面が大きいことが示される。

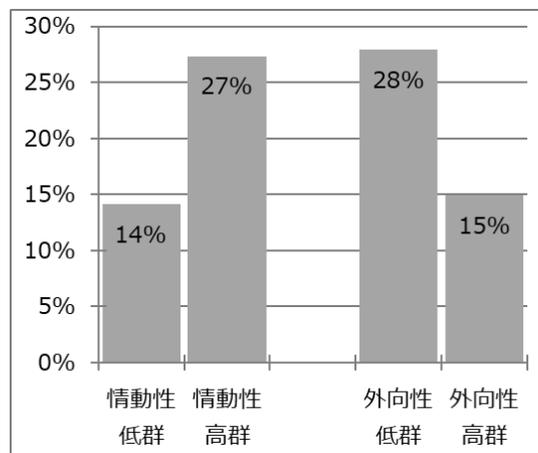
図表 10-9 配偶者の有無別の恋愛観



図表 10-10 個人年収別の恋愛観



図表 10-11 性格特性(情動性、外向性)別の恋愛観「恋愛することに自信がない」



4. 家族観

家族観の全般的な回答傾向を図表10-12に示した。表から、結婚については「できればしたほうが良い」34.3%、子供については「できれば持ったほうが良い」33.8%が最も多い回答であった。また、家族観の個別の質問項目について「よくあてはまる+非常によくあてはまる」の回答に着目すると、最も大きい値を示したのは「子供が小さいうちは母親が面倒を見るべきだ」26.6%であった。逆に最も小さい値を示したのは「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」12.0%であり、「全くあてはまらない+あまりあてはまらない」で5割弱となっていた。

概して、結婚をして子供を持つ方が良いと答えた回答者が多かったが、一方で夫は外、妻は家庭といった考え方は少ない。ただし、小さい子供の面倒は母親が見る、親の介護は身内がやる、夫婦は別れない方が良いなどの家族観については、基本的に「どちらでもない」の回答が多数を占めており、現在、家族観は個人の考え次第であり、どうあるべきといった規範的な価値観は薄まってきていると整理できる。

図表 10-12 家族観の回答

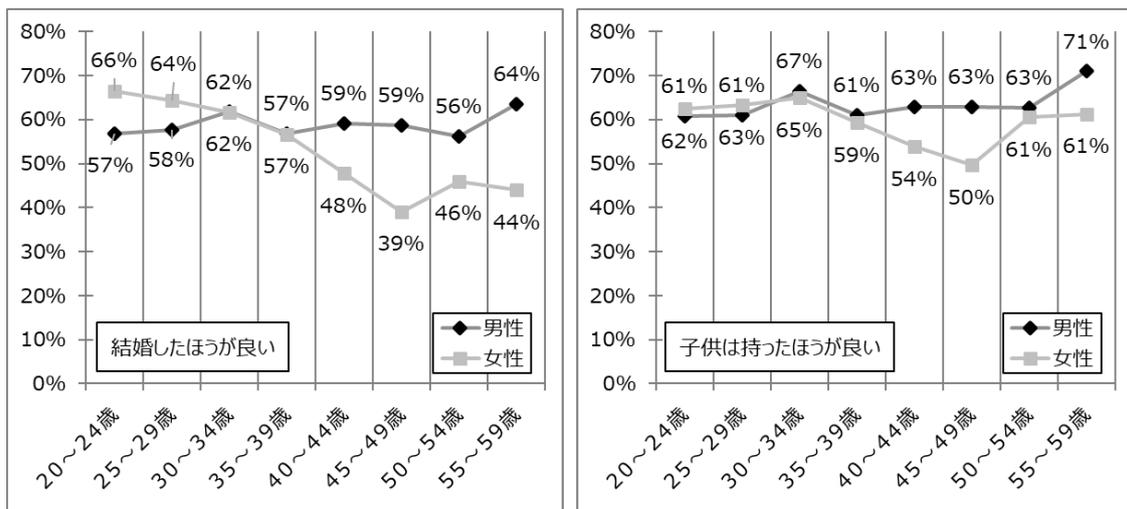
	しない ほうが 良い	できれば しない ほうが 良い	しても しなくても 良い	できれば した ほうが 良い	した ほうが 良い	
結婚についての考え	5.0%	5.8%	33.5%	34.3%	21.5%	
	持たない ほうが 良い	できれば 持たない ほうが 良い	持っても 持たなく ても良い	できれば 持った ほうが 良い	持った ほうが 良い	
子供についての考え	5.7%	4.4%	28.5%	33.8%	27.6%	
	全く あては まらない	あまり あては まらない	どちら でも ない	よく あては まる	非常に よくあては まる	よくあては まる+ 非常に よくあては まる
夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ	24.1%	23.8%	40.1%	9.2%	2.8%	12.0%
子供が小さいうちは母親が面倒を見るべきだ	15.7%	17.1%	40.7%	21.6%	5.0%	26.6%
結婚した夫婦は何があっても別れない方がよい	18.3%	20.7%	43.8%	13.0%	4.3%	17.3%
親の介護は身内がやるべきだ	13.3%	18.1%	49.1%	16.0%	3.6%	19.6%

図表10-13には、性別・年齢別の家族観のうち、特に結婚観・子供観の回答を示した。「結婚したほうが良い」では、女性は年齢で大きな違いが見られており、年齢が高くなるほど「結婚したほうが良い」の回答が少なくなった。また、「子供をもったほうが良い」では女性の40代の回答が少なかった。結婚観・子供観ともに概して男性の方が「結婚したほうが良い」「子供を持ったほうが良い」という回答が多かった。本調査は就業者のみを対象としているため、女性の回答者には専業主婦が含まれない。そのため、実際に結婚している割合及び子

供がいる割合は男性の回答者が多かった（配偶者ありの割合男性 56.7%・女性 49.5%；子供のいる割合男性 46.2%・女性 42.6%）。実際に結婚している割合及び子供がいる割合と本調査で聞いた家族観には一定の相関関係が見られていたことから（ $r=.20\sim 30$ 程度）、女性では年齢が高くなるほど結婚、子供に対して肯定的な回答が少なくなるという結果は、今回の回答者が就業者に限定されていることが影響していると考えられる。

図表 10-13 性別・年齢別の結婚観・子供観の回答

（できればしたほうが良い＋したほうが良い；できれば持ったほうが良い＋持ったほうが良い）

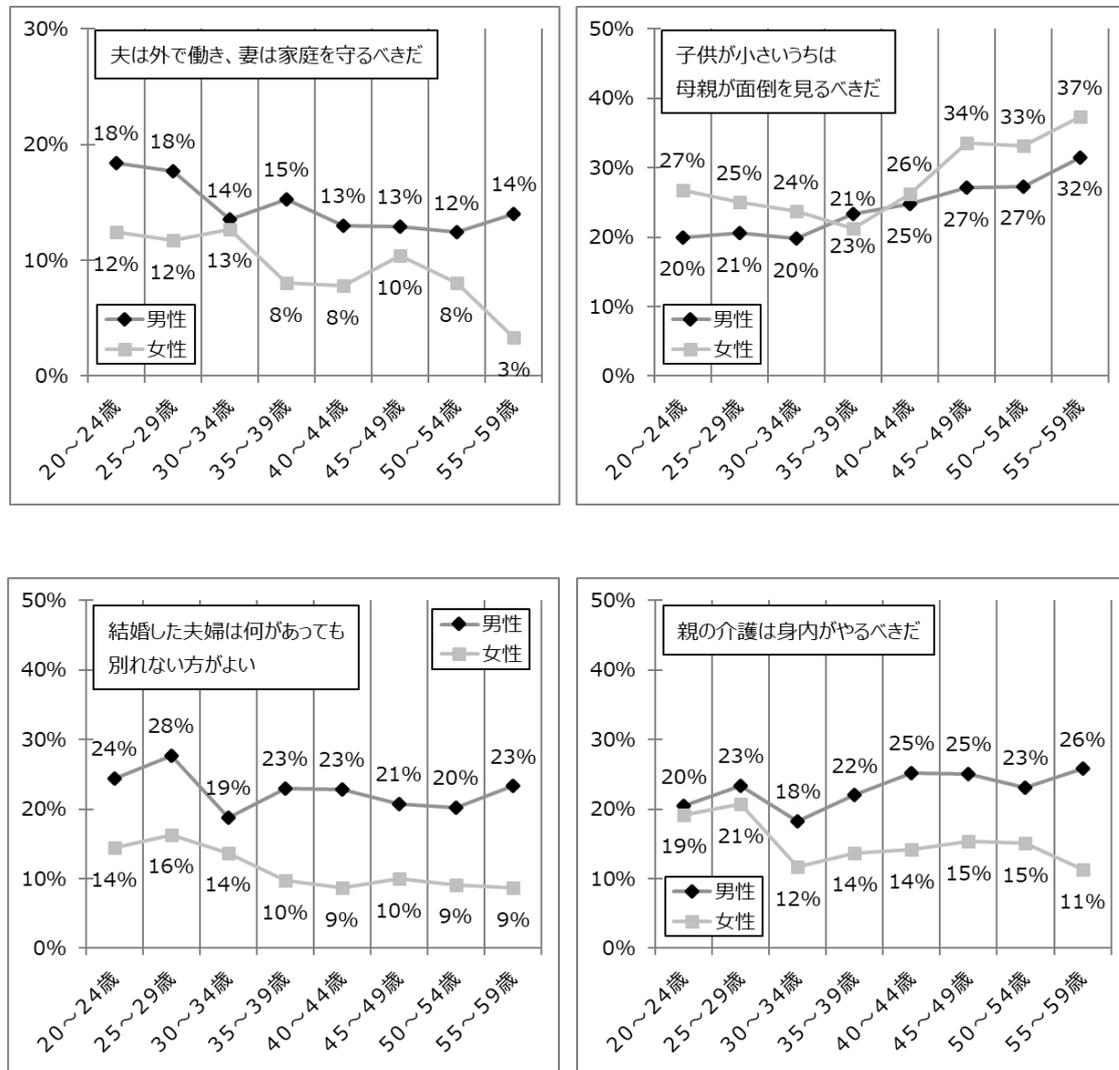


図表 10-14 には、性別・年齢別の家族観の回答を示した。概して、これらの図では、男性と女性の違いが見られており、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」「結婚した夫婦は何かあっても別れない方がよい」「親の介護は身内がやるべきだ」の各項目では、男性の方が値が大きかった。逆に「子供が小さいうちは母親が面倒を見るべきだ」の項目では女性の方が値が大きかった。また、概して男性では年齢による違いが見られないか小さかったが、女性では年齢による違いが見られた。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」「結婚した夫婦は何かあっても別れない方がよい」「親の介護は身内がやるべきだ」の各項目では、女性は年齢が高くなるほど肯定的な回答が少なくなるが、「子供が小さいうちは母親が面倒を見るべきだ」の項目では、女性は年齢が高くなるほど肯定的な回答が多くなった。

上述したとおり、本調査は就業者のみを対象としており、そのため女性では年齢が高くなるほど就業者の割合が多くなり、従来、伝統的とされた家族観（妻は家庭を守るべき、夫婦は別れない方がよい、親の介護は身内がやるべき）を抱く回答者は、年齢が高くなるほど専業主婦層として調査回答者から外れていった可能性が高い。さらに加えて、そうした伝統的な家族観は年齢を重ね多くの身近な事例を見聞きするに伴い、一概に断定的に言えないと受け止めた女性が多かった可能性も指摘しうる。そうした中、小さな子供は母親が面倒を見るべきだとする回答のみが年齢が高くなるにつれて単純に増加したが、男女問わず、40～50

代の子育て期に該当する回答者が年齢が高くなるにつれて増えた結果であると、素朴に解釈することができよう。

図表 10-14 性別・年齢別の家族観の回答(よくあてはまる+非常によくあてはまる)

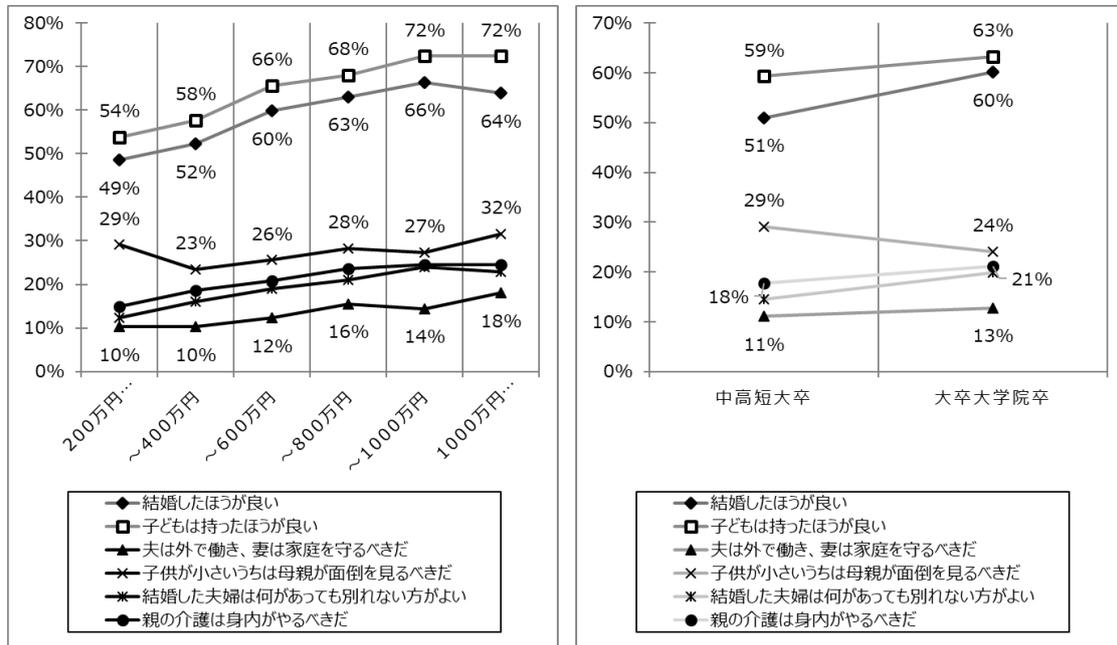


家族観は、年収や学歴による違いが見られた。図表 10-15 には、年収別・学歴別の家族観を示した。概して、「子供が小さいうちは母親が面倒をみるべきだ」以外の項目では、年収が高いほど、あるいは学歴が高い方が肯定的な回答が多かった。年収では、特に「子供は持ったほうが良い」「結婚したほうが良い」で大きな差が見られた。学歴でも、「結婚したほうが良い」で大きな差が見られた。

ただし、年収別の家族観の違いの背景には性別も影響していた。図表 10-16 に示すとおり、年収が高くなるほど「結婚したほうが良い」「子供は持ったほうが良い」と回答したのは男性であり、女性は年収による統計的に有意な差はなく、むしろグラフからは表面上、「結婚したほうが良い」「子供は持ったほうが良い」に対する否定的な回答が多かった。

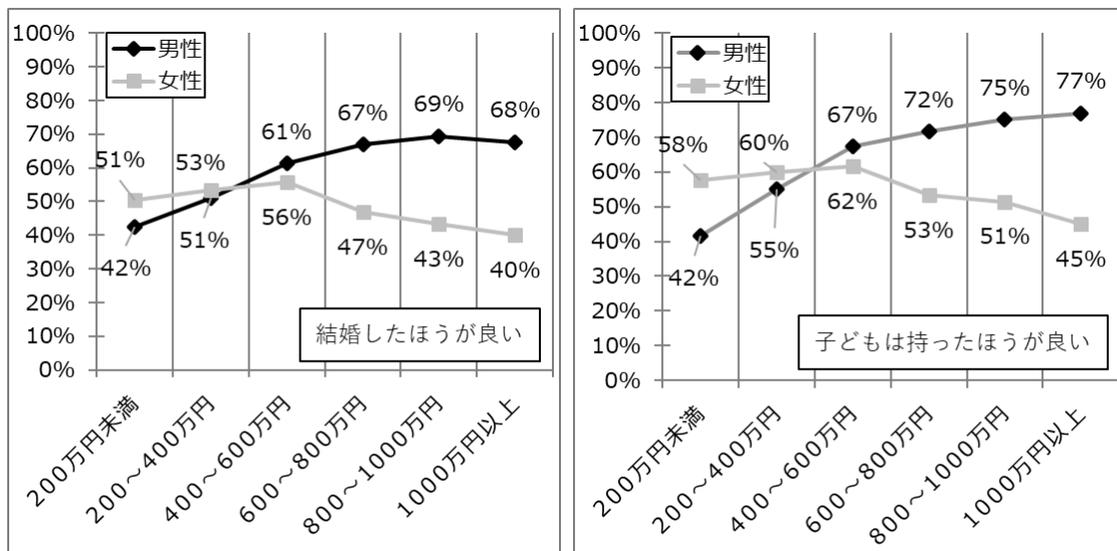
図表 10-15 年収別・学歴別の家族観の回答

(よくあてはまる+非常によくあてはまる)



図表 10-16 性別による年収別・学歴別の家族観の回答

(よくあてはまる+非常によくあてはまる)

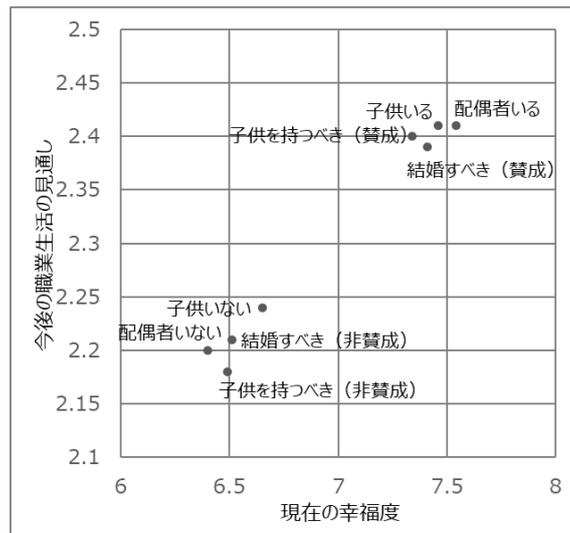


以上の家族観、特に結婚観・子供観は、実際に結婚しているか否か、子供がいるか否かと密接に関連しており、加えて、今後の職業生活の見通しや現在の幸福感とも関連が深かった。図表 10-17 に示したとおり、配偶者・子供がいる者は、結婚すべき・子供を持つべきと回答しており、かつ今後の職業生活の見通しや現在の幸福度も高かった。一方で、配偶者・子供がいない者は、結婚すべき・子供を持つべきとは回答しておらず、かつ今後の職業

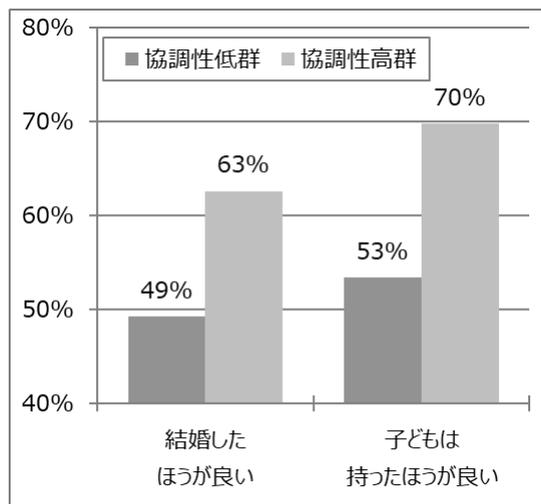
生活の見通しや現在の幸福度は低かった。これらの回答結果から、実際の配偶者・子供の有無は、結婚観・子供観に加えて、現在の幸福度や今後の将来展望にも関連すると整理できる。この点については、図表10-18に示したとおり、回答者の性格特性（特に人との親しい交流に関する特性である「協調性」など）なども関わっていることが想定される。

図表 10-17 配偶者・子供の有無及び家族観（特に結婚観・子供観）の回答と

今後の職業生活の見通し及び現在の幸福度の関連



図表 10-18 性格特性(協調性)高群・低群別の家族観(特に結婚観・子供観)



5. 将来観

図表10-19には、将来観（今後の職業生活の見通し及び老後観）の回答を示した。将来観（今後の職業生活の見通し）については「あまり見通しをもっていない」43.9%が最も多く、次いで「ある程度見通しをもっている」37.4%であったことが示される。何歳まで働き続けたいかでは「61～65歳頃まで」が30.2%で最も多く、次いで「66～70歳頃まで」が18.7%で多かった。老後についての不安は「やや不安である」が45.4%で最も多く、老後や人生設計についてどの程度考えてきたかでは「あまり考えてこなかった」が44.5%で最も多かった。

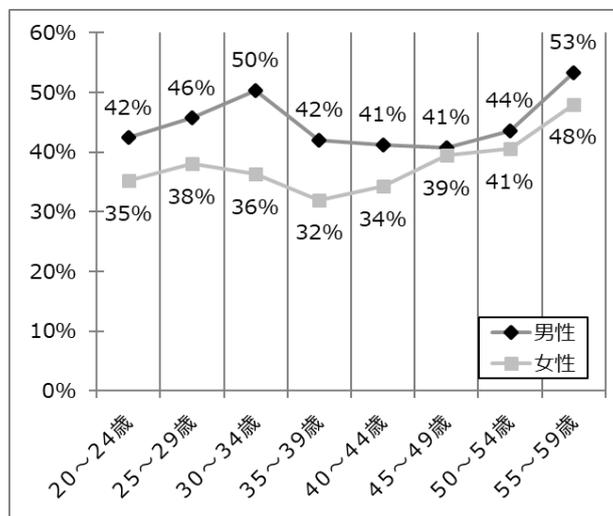
図表 10-19 将来観(今後の職業生活の見通し及び老後観)の回答

	全く見通しをもっていない	あまり見通しをもっていない	ある程度見通しをもっている	かなり見通しをもっている			
Q48 今後の職業生活の見通し	14.4%	43.9%	37.4%	4.2%			
	60歳前に引退したい	60歳まで	61～65歳頃まで	66～70歳頃まで	71～75歳頃まで	76～80歳頃まで	81歳以上
Q49 何歳まで働き続けたいか	19.4%	17.6%	30.2%	18.7%	6.9%	2.3%	5.1%
	全く不安ではない	あまり不安ではない	やや不安である	大いに不安である			
Q50 老後について不安	2.7%	15.6%	45.4%	36.3%			
	考えてこなかった	あまり考えてこなかった	ある程度考えてきた	考えてきた			
Q51 老後や人生設計についてどの程度考えてきたか	13.0%	44.5%	36.3%	6.3%			

図表10-20には、性別・年齢別の今後の職業生活の見通しを示した。図のとおり、今後の職業生活の見通しは男性の方が、又は年齢が高い方がもっている割合が高かった。

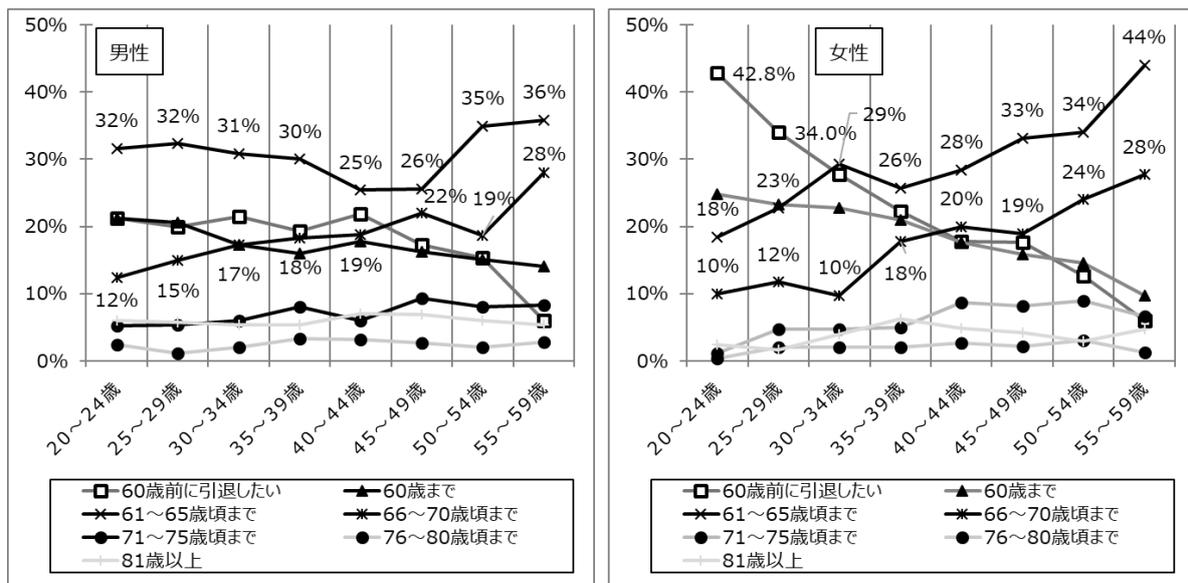
図表 10-20 性別・年齢別の今後の職業生活の見通し

(かなり見通しをもっている+ある程度見通しをもっている)



図表10-21には、性別・年齢別に何歳まで働き続けたいかを示した。概して、男性では「61～65歳頃まで」が多く、その割合に大きな年齢による違いは見られないが、女性は20代では「60歳前に引退したい」が多いが、年齢が高くなるにつれて「61～65歳頃まで」又は「66～70歳頃まで」が多かった。ここでも、今回の調査対象者の女性は就労者に限られていることが影響していると考えられる。

図表10-21 性別・年齢別の「何歳まで働き続けたいか」

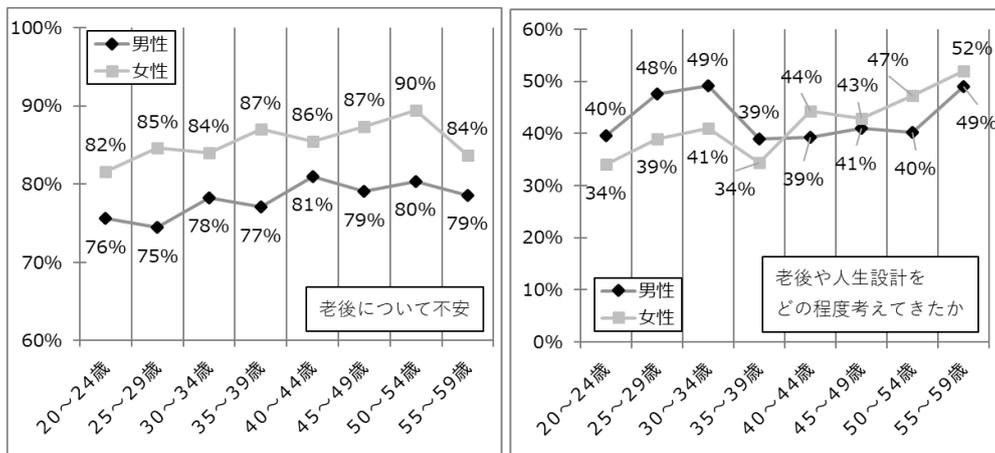


図表10-22には、性別・年齢別の「老後についての不安」及び「老後や人生設計をどの程度考えてきたか」を示した。老後についての不安は、概して女性の方が高く、また年齢が高いほど高い。一方、老後や人生設計をどの程度考えてきたかについては、男性では若い年代の方が高く、女性では中高年の方が高い。

「老後」や「人生設計」の意味するところが、性別や年齢によって異なっており、同じ質問に対する回答でも異なる意識が反映されている可能性が高い。

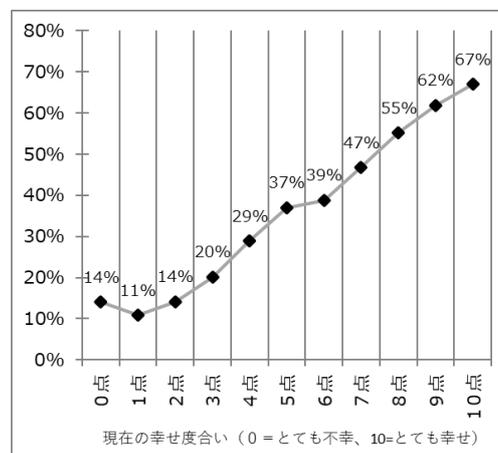
例えば、女性にとって老後及び人生設計とは職業生活に限定されない生活全般に関する質問として受け止められたのに対して、男性では主に職業生活を中心とした質問として受け止められた可能性が高い。若い男性にとっては「老後や人生設計をどの程度考えてきたか」とは、これまで老年期まで展望した長期的なキャリアをどの程度、考えたことがあるかという質問であったとも推測される。

図表 10-22 性別・年齢別の老後についての不安(左:大いに不安である+やや不安である)及び
老後や人生設計をどの程度考えてきたか(右:考えてきた+ある程度考えてきた)



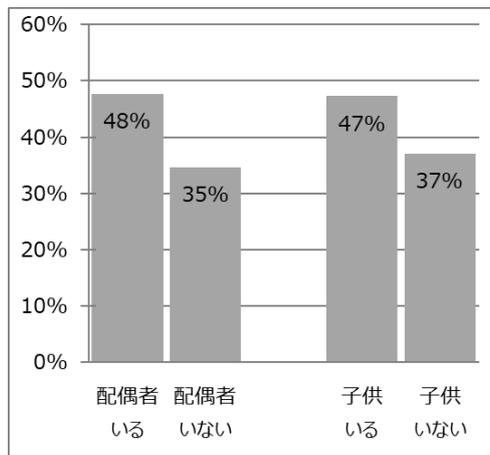
なお、今後の職業生活の見通し及び老後観は、他の質問と比較的多くの関連が見られた。図表 10-23 には、現在の幸福感別の今後の職業生活の見通しを示した。図に示したとおり、現在の幸せの程度と今後の職業生活の見通しにはほぼ直線的な相関関係が見られた。図表 10-24 には、配偶者及び子供の有無別の今後の職業生活の見通しを示した。図に示したとおり、配偶者がいる者及び子供がいる者では、今後の職業生活に見通しをもっていると答えた回答者が多かった。図表 10-25 には、年収別・暮らし向き別の今後の職業生活の見通しを示した。年収が高い者ほど、あるいは暮らし向きを「上」と評価した者ほど、今後の職業生活に見通しをもっていると回答していた。図表 10-26 には、学歴別の今後の職業生活の見通しを示した。学歴が高い方が、今後の職業生活の見通しを持っていると回答した。

図表 10-23 現在の幸福感別の今後の職業生活の見通し
(かなり見通しをもっている+ある程度見通しをもっている)



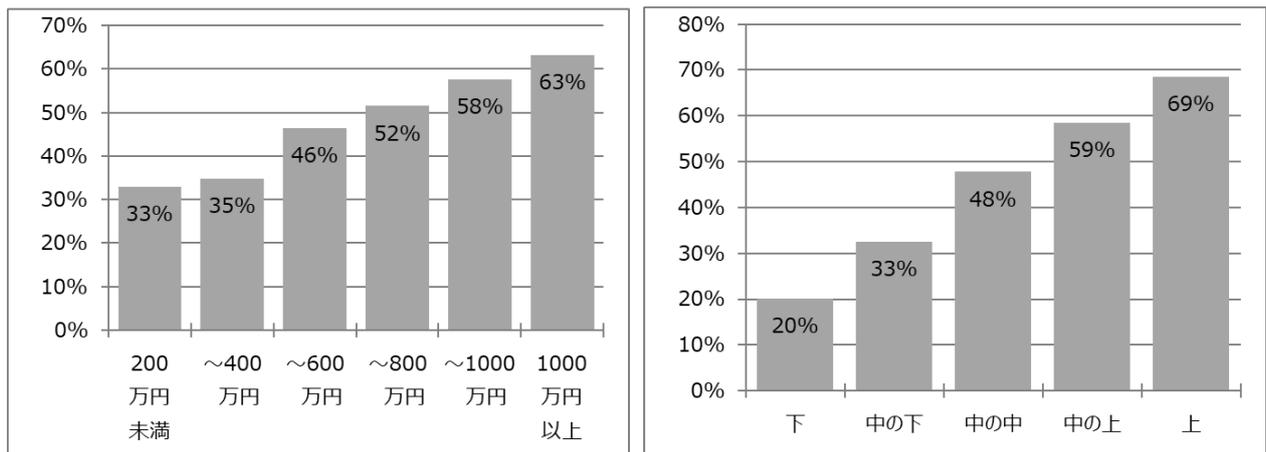
図表 10-24 配偶者及び子供の有無別の今後の職業生活の見通し

(かなり見通しをもっている+ある程度見通しをもっている)



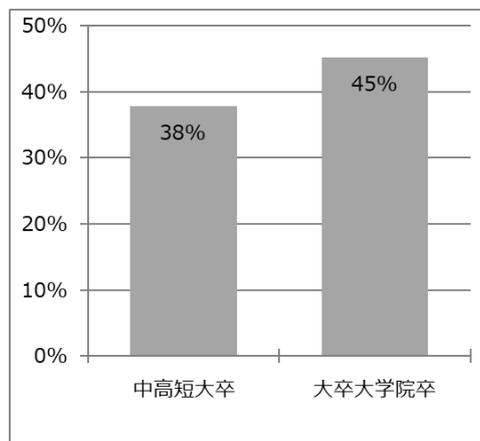
図表 10-25 年収別・暮らし向き別の今後の職業生活の見通し

(かなり見通しをもっている+ある程度見通しをもっている)



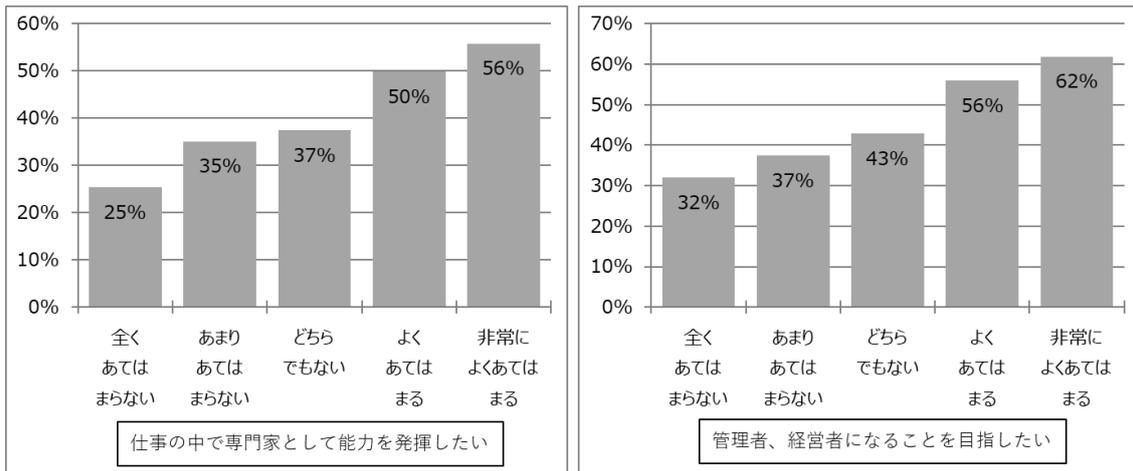
図表 10-26 学歴別の今後の職業生活の見通し

(かなり見通しをもっている+ある程度見通しをもっている)



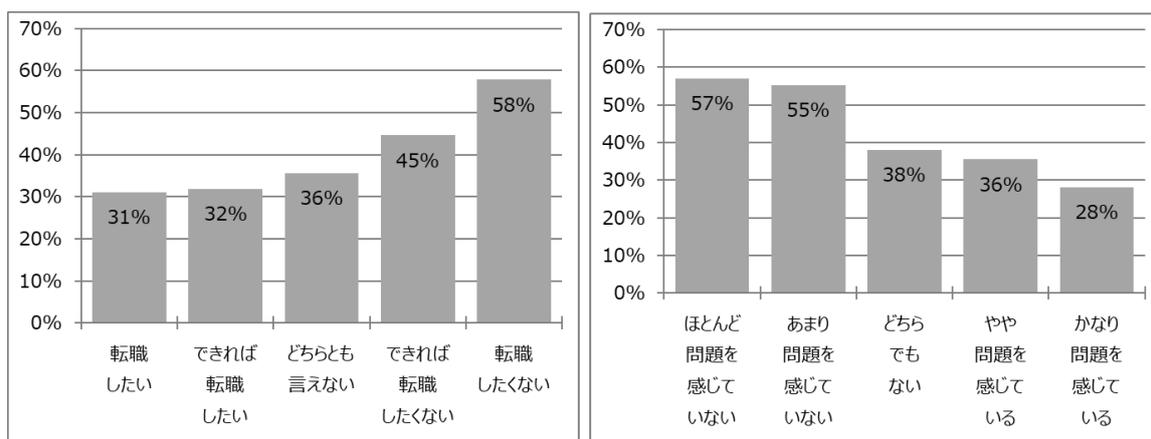
図表10-27に示したとおり、今後の職業生活の見通しに対する回答はキャリア意識とも関連が見られた。「仕事の中で専門家として能力を発揮したい」「管理者、経営者になることを目指したい」と考えているほど、今後の職業生活に対する見通しを持っていた。

図表 10-27 キャリア意識別の今後の職業生活の見通し
(かなり見通しをもっている+ある程度見通しをもっている)



さらに図表10-28に示したとおり、転職したくないと回答しているほど、あるいはキャリアに問題を感じていないほど、今後の職業生活に対する見通しをもっていた。

図表 10-28 転職希望及びキャリアに関する問題の有無別の今後の職業生活の見通し
(かなり見通しをもっている+ある程度見通しをもっている)



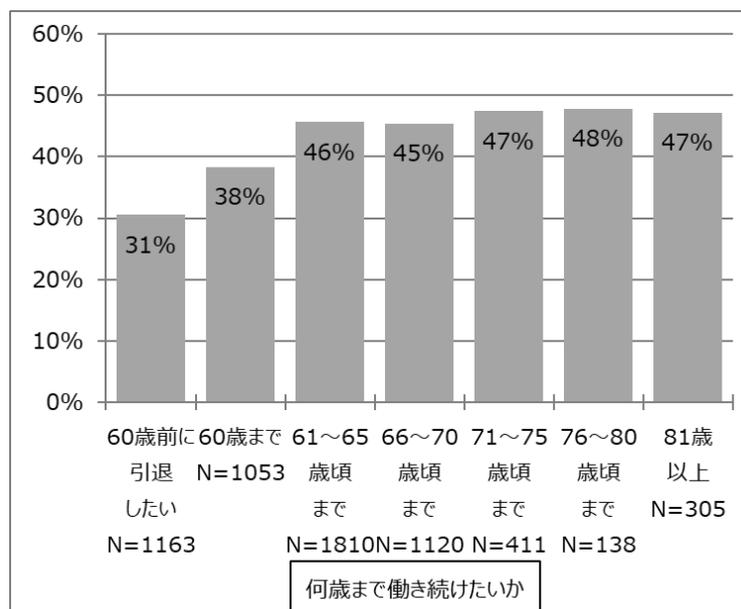
以上の将来観に関する結果（図表10-19～図表10-28）を集約すると、幸福感が高い、配偶者や子供がいる、年収・暮らし向き・学歴が高い、専門家・管理者・経営者志向である、転職希望が無くキャリアに問題を感じていないことが、今後の職業生活の見通しを

持っていることと関連していた。逆に、幸福感が低い高い、配偶者や子供がいる、年収・暮らし向き・学歴が高い、専門家・管理者・経営者志向である、転職希望が無くキャリアに問題を感じていないことが、今後の職業生活の見通しを持っていないことと関連していた。幸福感が低く、配偶者や子供がおらず、年収・暮らし向き・学歴が低いことは、今後の職業生活の見通しを持っていないことと関連していることが示される。以上のことから、基本的に、「今後の職業生活の見通し」は、他の要因を集約し、かつ他の要因と関連が深い重要な要因であることを指摘できる。

なお、本節では、今後の職業生活の見通しと老後観について検討したが、主に「今後の職業生活の見通し」に関する結果が中心となった。しかしながら、老後観と最も強い関連が見られたのも「今後の職業生活の見通し」であった。

図表10-29に示したとおり、「60歳まで」「60歳前に引退したい」と回答した者は「今後の職業生活の見通し」を持っている割合が低かった。

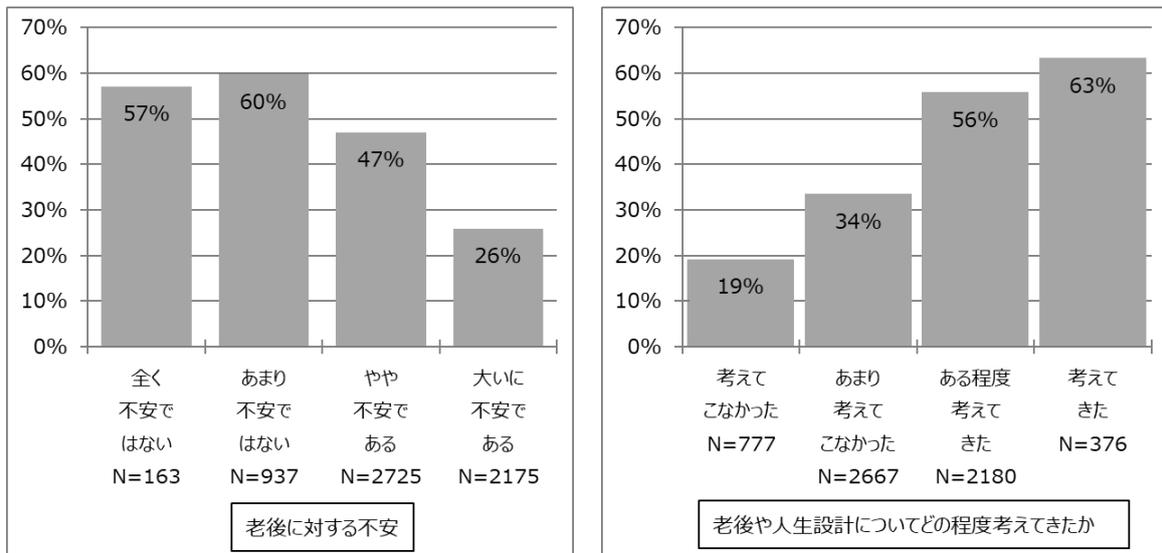
図表 10-29 「何歳まで働き続けたいか」別の今後の職業生活の見通し
(かなり見通しをもっている+ある程度見通しをもっている)



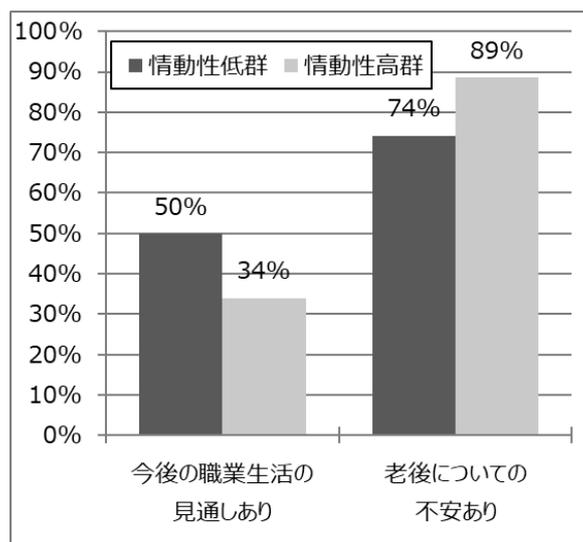
同じく図表10-30に示したとおり、「老後に対する不安」が強い者、「老後や人生設計について」考えてこなかった者でも「今後の職業生活の見通し」を持っている割合が低かった。これらの相関関係は、より正確には、今後の職業生活の見通しを持っていない者は、60歳前後までに引退したい、老後に対して不安を持っている、老後や人生設計を考えていないという結果とも解釈され、老後を含めた長期的な展望、人生設計に対する意識傾向がこれらの質問に対する回答に濃厚に反映されていることが分かる。

特に、図表10-31に示したとおり、今後の職業生活の見通しや老後についての不安は、性格特性の中でもストレスや不安を感じやすい特性である情動性と密接に関連しており、将来観、老後観、性格特性の間の密接な関係については、今後も引き続き検討が求められる。

図表 10-30 「老後に対する不安」(左)及び「老後や人生設計をどの程度考えてきたか」別の
今後の職業生活の見通し(かなり見通しをもっている+ある程度見通しをもっている)



図表 10-31 性格特性(情動性)高群・低群別の
今後の職業生活の見通し及び老後についての不安



6. 健康観

健康観の全般的な回答傾向を図表10-32に示した。あてはまる項目について複数回答を求めた結果、最も値の大きい回答は「休養や睡眠を十分にとること」57.3%であった。以下、「バランスのよい食事をとること」43.7%、「適度な運動やスポーツをすること」29.8%が続いていた。基本的に、今回の回答者では、休養や睡眠、バランスのよい食事、運動などを重視していたが、それ以外では「あてはまる」と回答した割合が小さかった。

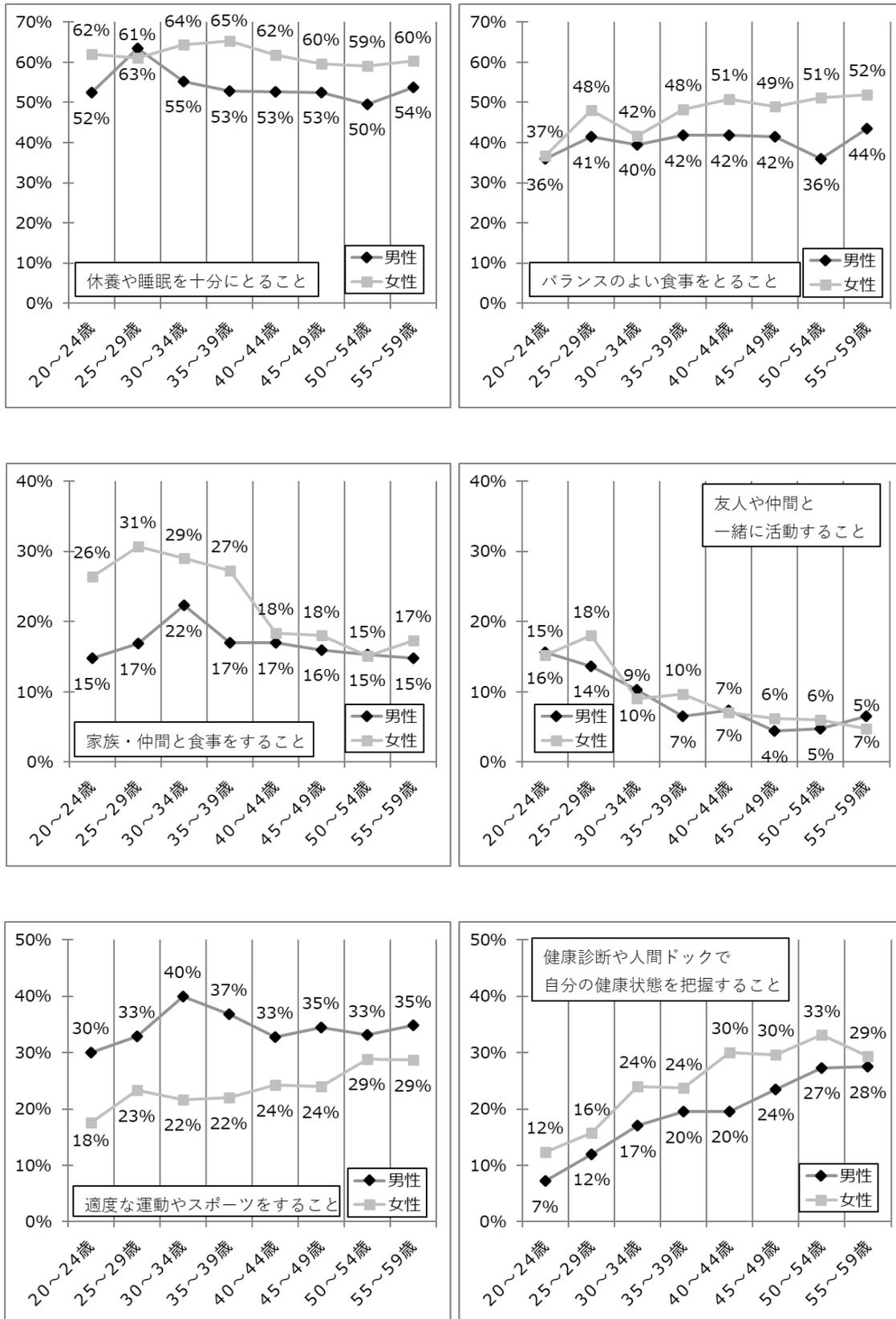
図表 10-32 健康観の回答(複数回答)

休養や睡眠を十分にとること	57.3%
バランスのよい食事をとること	43.7%
適度な運動やスポーツをすること	29.8%
健康診断や人間ドックで自分の健康状態を把握すること	22.7%
家族・仲間と食事をする	19.2%
特になし	14.3%
身の回りのことを自分ですること	11.9%
友人や仲間と一緒に活動すること	8.4%
新しいことを学んだり、勉強したりして刺激を受けること	7.6%
読書やゲームなど、頭を使う知的なトレーニングをすること	7.0%
人のために何か役割を果たすこと	5.0%
その他	0.6%

図表10-33には、性別・年齢別の健康観の回答から主だったものを示した。図表から以下の傾向が見られる。(1)「休養や睡眠を十分にとること」「バランスのよい食事をとること」では、女性の方が値が高く、かつ年齢による違いが見られなかった。(2)「家族・仲間と食事をする」「友人や仲間と一緒に活動すること」では、概して年齢が若い方が値が高く、その傾向は女性で顕著であった。(3)「適度な運動やスポーツをすること」「健康診断や人間ドックで自分の健康状態を把握すること」では、概して年齢が高いほど値が高く、男性は運動やスポーツ、女性は健康診断や人間ドックで値が大きかった。(4)その他の項目では、性別・年齢による目立った違いは見られなかった。

以上をまとめると、おおむね女性の方が健康に対する意識が高いが(運動やスポーツを除く)、年齢による違いも見られており、家族・仲間・友人は年齢が若い方が、運動やスポーツ、健康診断や人間ドックは年齢が高い方が重視していたと言える。

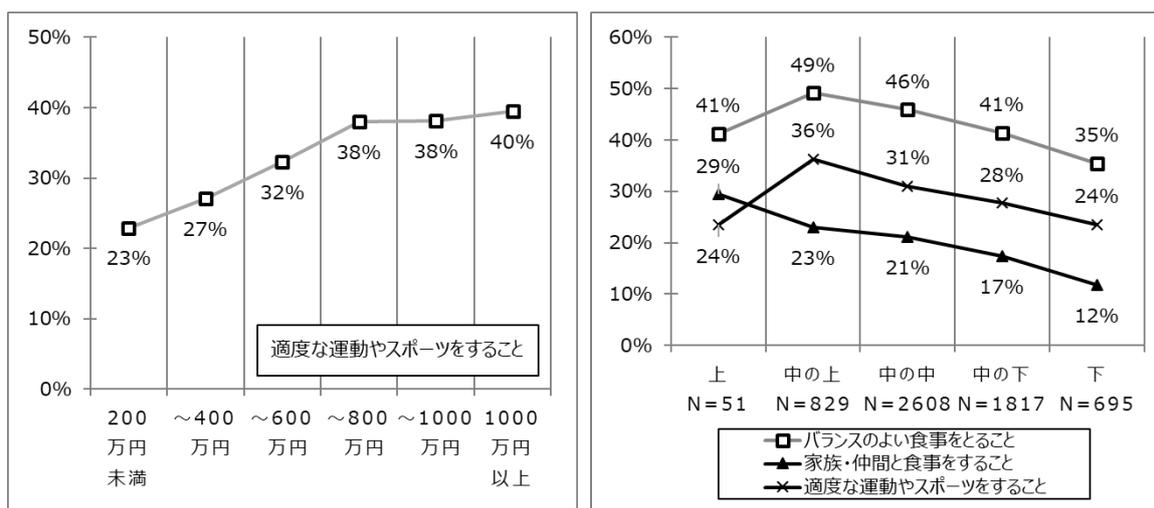
図表 10-33 性別・年齢別の健康観の回答(「はい」と回答した割合)



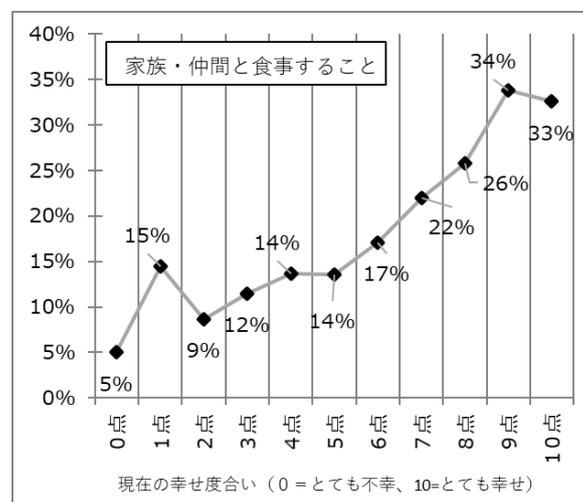
図表10-34に示したとおり、健康観は年収や自らの暮らし向きの評価と関連が見られた。具体的には、「適度な運動やスポーツをすること」に対して「はい」と回答した割合は、年収が高いほど多かった。また、「バランスのよい食事をとること」「家族・仲間と食事をする事」「適度な運動やスポーツをすること」は、自らの暮らし向きを「上」又は「中の上」と回答した者が「はい」と回答した割合が多く、「下」と回答した者で「はい」と回答した割合が小さかった。

なお、図表10-35に示したとおり幸福感と健康観は部分的に関連しており、現在の幸福感が高いほど、「家族・仲間と食事すること」に「はい」と回答した割合が高かった。また、図表10-36に示したとおりキャリア意識と健康観も部分的に関連しており、「自分のやり方や自分のペースで仕事がしたい」「安定している組織で働き、確実な報酬を得たい」と考えているものほど「休養や睡眠を十分にとること」に「はい」と回答していた。

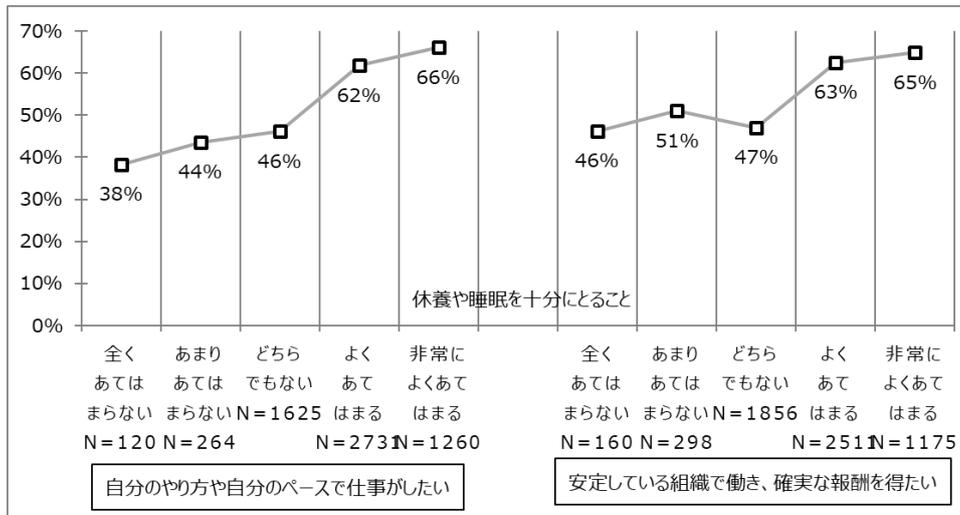
図表 10-34 年収別(左)、暮らし向き別(右)の健康観の回答(「はい」と回答した割合)



図表 10-35 現在の幸福感別の健康観の回答(「はい」と回答した割合)



図表 10-36 キャリア意識別の健康観の回答(「はい」と回答した割合)



以上をまとめると、健康観は年収や暮らし向きの評価と関連があり、年収や暮らし向きが高いほど健康に対する意識が高いと言えるが、一方で、健康観は、現在の幸福感やキャリア意識と一部、関連が見られるのみであり、あまり他の要因と関連していなかった。基本的に、本調査で尋ねた範囲で言えば「休養や睡眠を十分にとる」「バランスのよい食事をとる」「適度な運動やスポーツをする」という健康観に、さほど回答者間で大きな違いはなく、結果的に他の要因の明確な相関関係は見られなかったものと考察される。

7. 精神性

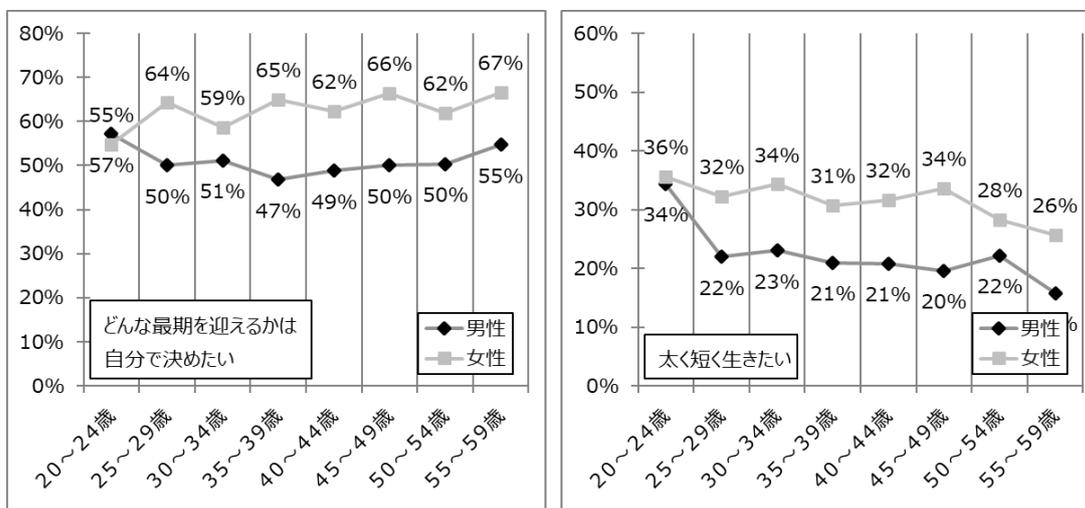
精神性の全般的な回答傾向を図表10-37に示した。各質問について「よくあてはまる+非常によくあてはまる」の回答に着目すると、最も大きい値を示したのは「どんな最期を迎えるかは自分で決めたい」56.2%であった。以下、「運命や宿命のようなものがある」38.2%、「あの世」はあると思う」29.1%が続いていた。概して、「よくあてはまる+非常によくあてはまる」という肯定的な回答は多くなかったが、その中では、自分の最期を自分で決めるという質問項目に半数以上の肯定的な回答が集まった。

図表 10-37 精神性の回答

	全くあてはまらない	あまりあてはまらない	どちらでもない	よくあてはまる	非常によくあてはまる	よくあてはまる+非常によくあてはまる
どんな最期を迎えるかは自分で決めたい	3.1%	5.8%	35.0%	38.7%	17.5%	56.2%
太く短く生きたい	6.7%	19.5%	47.8%	17.9%	8.2%	26.1%
運命や宿命のようなものがある	5.3%	11.9%	44.7%	29.6%	8.6%	38.2%
キャリアを考える上で精神性（スピリチュアリティ）を大切にしたい	7.6%	15.9%	53.3%	18.6%	4.6%	23.2%
「あの世」はあると思う	12.7%	13.0%	45.2%	20.7%	8.4%	29.1%
死後、生きた証が残るように生きたい	16.9%	18.9%	45.5%	14.0%	4.8%	18.8%

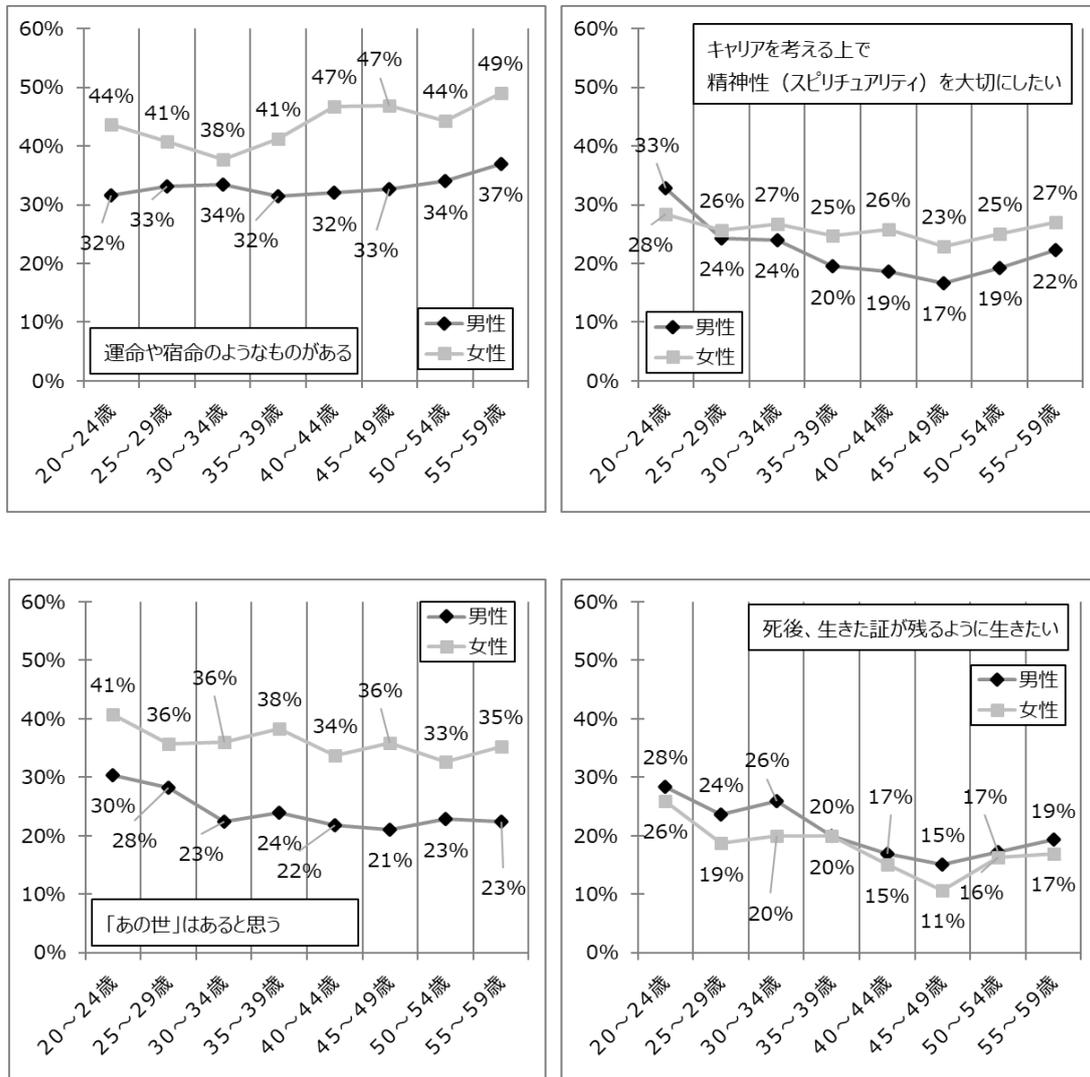
図表10-38には、性別・年齢別の精神性の質問項目に対する回答を示した。図表から、概して、女性の方が各質問項目に肯定的に回答していた（=よくあてはまる+非常によくあてはまるの値が大きかった）ことが示される。年齢ではほとんど違いが見られないのも特徴であり、一部、「太く短く生きたい」「キャリアを考える上で精神性（スピリチュアリティ）を大切にしたい」「死後、生きた証が残るように生きたい」で、主に20代の肯定的な回答が多かった。

図表 10-38 性別・年齢別の精神性の回答(よくあてはまる+非常によくあてはまるの割合)



図表 10-38(続き) 性別・年齢別の精神性の回答

(よくあてはまる+非常によくあてはまるの割合)

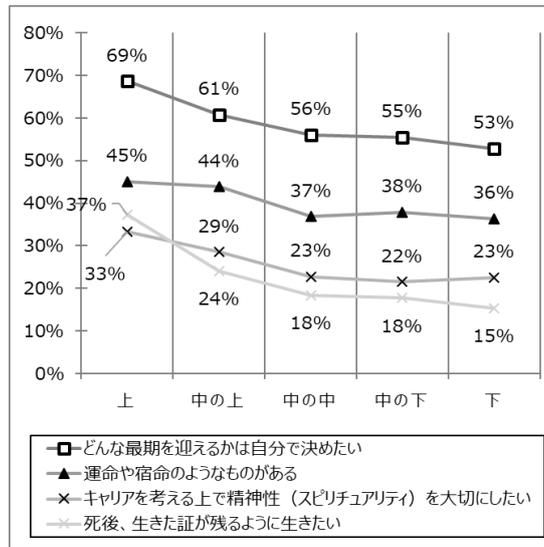


図表10-39には、暮らし向き別の精神性の質問項目に対する回答を示した。図に示したとおり、緩やかな相関関係ではあるが、概して暮らし向きが「上」と回答しているほど精神性の各質問項目に対する肯定的な回答が多かった。

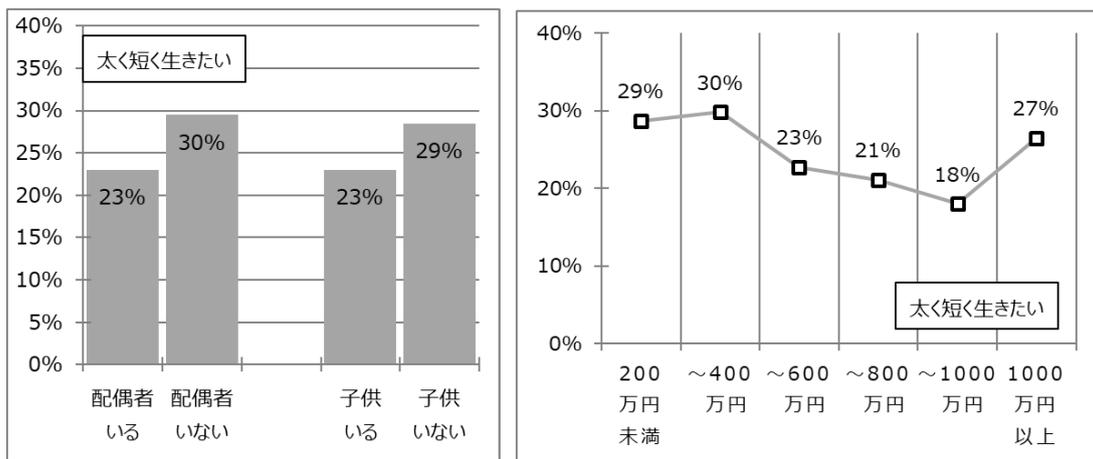
さらに、図表10-40に示したとおり、「太く短く生きたい」については、配偶者がいない方が、あるいは子供がいない方が肯定的な回答が多かった。個人年収についてはU字型の関連が見られており、「太く短く生きたい」の質問項目に対しては、年収が低い者と高い者で肯定的な回答が見られていた。

なお、図表10-41に示したとおり、「あの世」はあると思う」という質問については、個人年収が低い者で肯定的な回答(よくあてはまる+非常によくあてはまるの割合)が高かった。また、性格特性(特に、開放性や協調性)と「どんな最期を迎えるかは自分で決めたい」の回答にも関連が見られており、性格特性と精神性の関連がうかがえる。

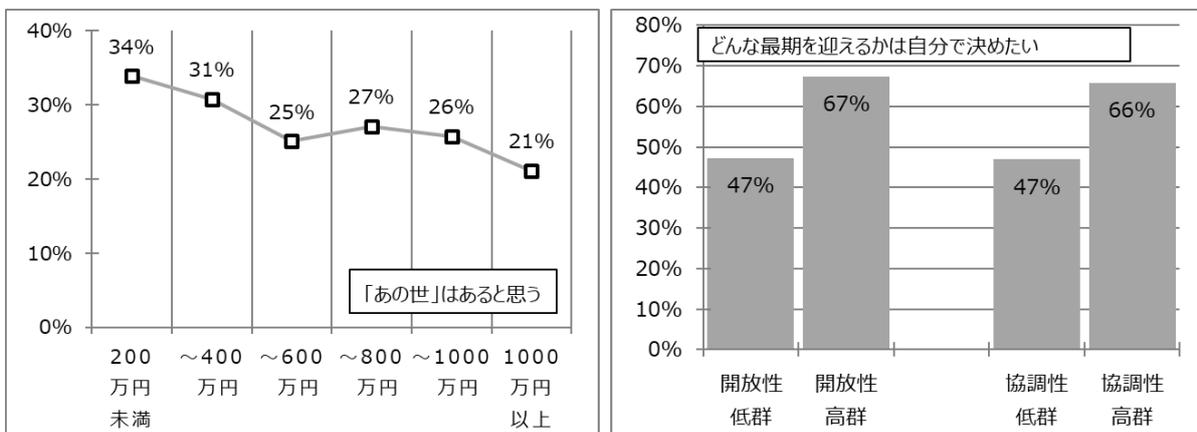
図表 10-39 暮らし向き別の精神性の回答(よくあてはまる+非常によくあてはまるの割合)



図表 10-40 配偶者・子供の有無(左)別及び個人年収(右)別の「太く短く生きたい」の回答(よくあてはまる+非常によくあてはまるの割合)



図表 10-41 個人年収別(左)及び性格特性(開放性・協調性)高群・低群別(右)の「太く短く生きたい」の回答(よくあてはまる+非常によくあてはまるの割合)



8. おわりに

(1) 各意識の属性別の結果のまとめ

図表10-42に、本章のここまでの結果のうち、主だったものを示した。「社会観」「恋愛観」「家族観」「将来観」「健康観」「精神性」のそれぞれについて一定程度まで有意義な結果が詳細に得られたが、これら個別の結果を集約し、ライフキャリア意識全般に関する知見を得たい。

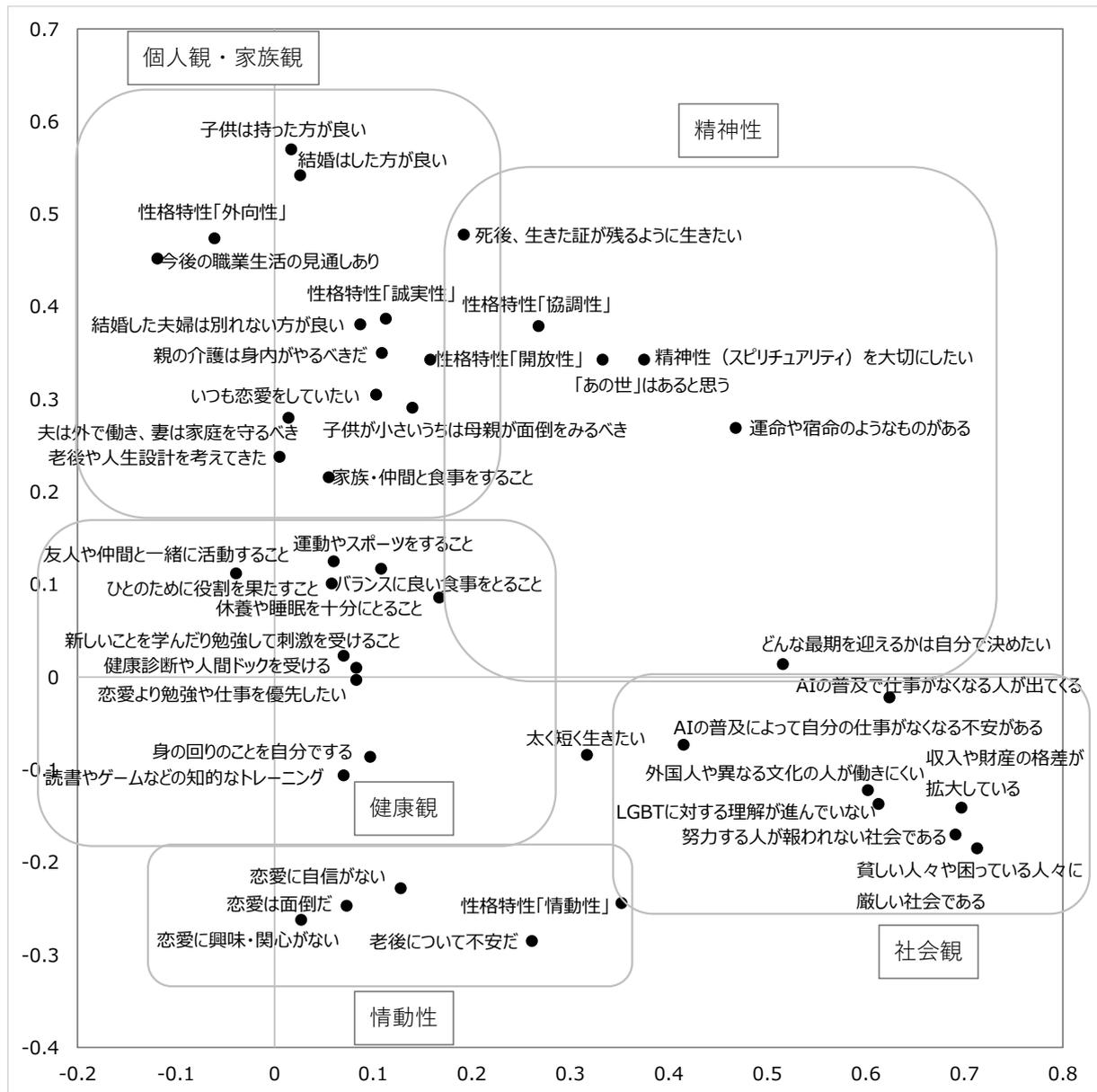
図表 10-42 結果のまとめ

	主な結果
社会観	①総じて、格差や貧困の問題に約半数以上が関心を抱いていた。 ②女性の方が、また年齢の高い方が格差や貧困に関心が高かった。 ③年取が低いほど、老後に不安を感じているほど、貧困や努力の報われなさに関心が高かった。 ④自分のペースで働くこと、安定的な職場や収入を得ることを重視する者は、格差や貧困に関心が高かった。 ⑤運命や宿命に肯定的な者、または「情動性」(≡情緒の不安定性)が高い者は、格差や貧困に関心が高かった。
恋愛観	①総じて、恋愛に対する肯定、否定、無関心はそれぞれ2～3割と均等に分かれていた。 ②年齢が高いほど、男性は恋愛に肯定的であり、女性は否定的であった。 ③年齢が高いほど、恋愛に対する自信が高かった。 ④配偶者がいる場合、年取が高い場合、恋愛に対する肯定的で、自信が高かった。 ⑤「情動性」が高い者、「外向性」が低い者は、恋愛に対する自信が低かった。
家族観	①約半数以上が、結婚はした方が良い、子供はいた方が良いと回答した。 ②伝統的な家族観を抱く女性は、年齢が高くなるにつれて少なかった。 ③一方、「子供は母親が面倒をみるべきだ」は、年齢が高いほど男女ともに肯定的だった。 ④概して、年取が高いほど、学歴が高い方が、伝統的な結婚観・子供観・家族観を持っていた。 ⑤結婚観・子供観は、配偶者の有無、子供の有無、今後の職業生活の見通し、現在の幸福感と関連が深かった。
将来観	①今後の職業生活の見通しを持っていない者、老後や人生設計を考えてこなかった者がやや多い。 ②61～65歳まで働き続けたいのが約3割で最多。老後に不安ありが8割。女性の方が不安とする回答が多い。 ③幸福感が高い、配偶者や子供がいる、年取・暮らし向き・学歴が高い者は今後の職業生活の見通しをもっていた。 ④専門職・管理者・経営者志向、転職希望なし、キャリアに問題なしの者は今後の職業生活の見通しを持っていた。 ⑤老後に不安がある者、老後や人生設計を考えてこなかった者は今後の職業生活の見通しを持っていなかった。
健康観	①「休養や睡眠を十分にとること」「バランスのよい食事をとること」「適度な運動やスポーツをすること」が重視されていた。 ②休養や睡眠、バランスのよい食事は女性の方が重視していた。 ③家族・仲間と食事、友人や仲間と一緒に活動は年齢が若い方が重視し、特に女性で顕著であった。 ④運動やスポーツ、健康診断や人間ドックは年齢が高いほど重視。特に運動は男性が、健康診断は女性が重視した。 ⑤その他、健康観ではあまり個人差がみられなかった。
精神性	①「どんな最期を迎えるかは自分で決めたい」に対する肯定的な回答が6割で最も多かった。 ②上記以外の精神性に関する肯定的な回答は2～3割程度だった。概して女性の方が肯定的な回答が多かった。 ③概して暮らし向きが良いほど精神性に関する肯定的な回答が多かった。 ④配偶者・子供がいない方が「太く短く生きたい」と回答した。 ⑤年取が少ないほど「太く短く生きたい」「あの世」はあると思う」と回答した。

(2) 各意識の近接関係(2次元プロット)

そこで、まず、図表10-43には、本章で取り上げた各意識に対して一括して主成分分析を行い、第1主成分及び第2主成分の主成分負荷量を2次元上にプロットした。おおむね近隣に付置する意識は、類似の性質・特徴を持つ意識であると解釈することができる。プロット図の内容は複雑であり、多様な解釈を許す面があるが、本稿では粗々の解釈として以下の諸点を指摘しうる。

図表 10-43 本章で取り上げた各意識のプロット図(主成分分析結果による)



第一に、プロット図を概観した場合、右下に「社会観」の質問項目群が固まっている。本章で分析した質問項目のうち、「社会観」の項目はそれだけで1つのグループをなす、まとまった意識を構成していると言える。

第二に、プロット図の上部には「家族観」と性格特性の項目群が並ぶ、解釈が難しいが、これらは右下の「社会観」が「社会はどうあるべきか」に関する質問項目であるのに対して、「個人はどうあるべきか」を示す個人生活のあり方に関する意識、すなわち「家族観・個人観」とも言うべき意識に関するグループだと解釈できる。

第三に、プロット図から、上記「社会観」と「家族観・個人観」にまたがって分布したものとして「精神性」に関する質問項目群がある。ただし、「自分の最期」「太く短く」といっ

た項目は「社会観」寄りであり、「精神性」「あの世」「運命や宿命」「生きた証」は「家族観・個人観」寄りであった。深い解釈には慎重であるべきだが、「社会観」と「家族観・個人観」を緩やかに広くつなぐものとして「精神性」があるという解釈は許されるだろう。

第四に、プロット図の縦軸と横軸のそれぞれ原点0周辺に固まっている項目群は「健康観」の質問項目群であった。「社会観」「家族観・個人観」それぞれを下支えし、そのどちらにも偏らず、双方の基盤となる意識として「健康観」があると解釈できよう。

第五に、プロット図の下部には、性格特性「情動性」とともに、恋愛に対する自信の無さ、関心の無さ、老後に対する不安などの項目がグループをなしている。性格特性のビッグ・ファイブの1つ「情動性」は「神経症傾向」とも訳されることがあり、情緒不安定の傾向を示す。不安や抑うつを感じやすい性格特性ともされており、その点がネガティブな恋愛観や老後観と結びついた意識と解される。

上記、プロット図の布置の近接性に基づいて解釈した場合、「社会観」「家族観・個人観」「精神性」「健康観」「情動性」の5つの主だったグループとして捉えられると整理できる。また、これら5つのグループを手がかりに横軸と縦軸の解釈を行った場合、若干、解釈が難しいが、おおむね横軸は「社会－個人」の軸、縦軸は「ポジティブ－ネガティブ」の軸と解釈されよう。

その他、①社会観と個人観が双方ともにプラスの領域に「精神性」や「運命や宿命」といった項目群が位置すること、②個人の生活として、子供を持つこと、結婚すること、外交的であること、生きた証が残るように生きること、職業生活の見通しが立つことなどがポジティブの一方の極を構成しており、個人生活の1つの望ましい形として意識されていること、③個人生活のネガティブな側面として、ビッグファイブで言う「情動性（神経症傾向）」があり、それは恋愛観と主に結びつき、老後への不安へと連なる意識であることなど、様々な観点から考察しうる。今後も、これら各種の意識の相互の関連性について検討する必要があるであろう。

(3)各意識が他のキャリア意識に与える影響

図表10-44には、各意識が他のキャリア意識に与える影響を示した。図表から、以下の3点を指摘できる。

第一に、性格特性「情動性」及び老後観「老後について不安がある」が、職業やキャリアの問題点、専門のカウンセラーへの相談希望に影響を与えていた。情動性は不安を感じやすい性格特性を示すが、基本的に、職場やキャリアに問題を感じ、専門カウンセラーへの相談希望を抱きやすいのは「情動性」が高い個人、すなわち不安を感じやすい個人であるという点は重視すべき知見の1つである。職業やキャリアの問題を解決するキャリアカウンセリング・キャリアコンサルティングで相談を求めて訪れるクライアントは、概して言えば不安傾向が強い個人であり、それゆえ、一定程度まで心理面に十分に配慮した対応が必要になる。

また、老後の不安については、上の「情動性」と合わせて解釈すべき結果だと言える。もともと不安を感じやすい性格特性を持っていて、実際、老後に不安を感じている場合、職業やキャリアに問題を感じやすく、専門のカウンセラーに相談したいと考えるのだと言えよう。

図表 10-44 各意識が他のキャリア意識に与える影響

	転職希望	キャリア計画 (1自分で ~4会社 での4件 法)	職業や キャリアの 問題点	専門の カウンセラーへの 相談希望
年代	-.15		-.06	-.09
性別(1=男性、2=女性)		.16		
雇用形態(1=非正規、2=正規)	.07		.07	.09
職種 管理的職業				
専門的職業				
販売・サービス	.05			
生産工程他		.10		
性格特性 情動性	.09		.16	.10
外向性				
開放性		-.08		
誠実性	.06	-.12		
【社会観】人々の収入や財産の格差が拡大している		-.08		
【社会観】貧しい人々や困っている人々に厳しい社会である				
【社会観】一生懸命努力する人が報われない社会である	.06		.06	
【社会観】AIの普及によって、自分の仕事がなくなる不安がある			.06	.09
【恋愛観】恋愛よりも勉強や仕事を優先したい		-.07		
【恋愛観】恋愛することに自信がない				
【家族観】子どもは持った方が良い				
【家族観】夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ		.07		
【家族観】子供が小さいうちは母親が面倒を見るべきだ				-.08
【家族観】結婚した夫婦は何かがあっても別れない方がよい				
【将来観】今後の職業生活の見通しを持っている	-.18		-.10	
【将来観】老後について不安がある	.06	.07	.19	.10
【健康観】休養や睡眠を十分にとること			-.06	
【精神性】どんな最期を迎えるかは自分で決めたい		-.11		
【精神性】太く短く生きたい	.06			
【精神性】キャリアを考える上で精神性（スピリチュアリティ）を大切にしたい				.08
【精神性】死後、生きた証が残るように生きたい				.09
R	.33	.38	.37	.29
調整済みR2乗	.11	.15	.14	.10

※ダミー変数を用いた重回帰分析。値は標準偏回帰係数。Rは重相関係数。調整済みR2乗は自由度調整済み決定係数。数値は全て0.1%水準で統計的に有意。絶対値.10以上の値の大きい標準偏回帰係数に網掛けを付した。「転職希望」は値が大きいほど転職希望あり。「キャリア計画」は値が大きいほど会社主導、小さいほど自分主導、「職業やキャリアの問題点」は値が大きいほど問題あり、「相談希望」は値が大きいほど相談希望あり。性格特性「情動性」は不安を感じやすい性格、性格特性「開放性」は好奇心旺盛、創造性に富む性格、性格特性「誠実性」は勤勉性、自己コントロールに富む性格を示す。

第二に、今後の職業生活への見通しがあるか否かが、転職希望、職業やキャリアの問題点に影響を与えていた。自らの職業やキャリアに問題を感じ、転職希望に結びつくような意識とは、結局のところ、今後の職業生活の見通しがあるか否か、見通しが立つか否かの意識で

あると言いうるであろう。本章の他の結果からも、今後の職業生活への見通しがあるか否かは、他の様々な変数と結びついていた。キャリア意識とは、過去・現在・未来といった一連の時間的な軸に沿った意識であり、今後の見通しに象徴されるのは、当然とも言える結果であったと言える。

第三に、性格特性「誠実性」及び精神性「どんな最期を迎えるいかは自分で決めたい」という意識が、キャリア計画、特にキャリア計画は自分で決めたいという意識に影響を与えていた。性格特性「誠実性」は、勤勉性とも訳される場合があり、生真面目さ、責任感、自己コントロールに富む性格を表す。このような性格特性を有する個人が、キャリア計画は自分で決めたいという自律的なキャリア観を持ちやすいことが示される。こうした自己決定への志向性が「自分の最期」にまで及ぶ結果、自らの最期は自分で決めたいという志向性になって現れると言えるであろう。

第 11 章 2020 年調査(1 年後調査)との比較

1. はじめに—2020 年調査(1 年後調査)実施の問題意識

2019 年に調査実施後、新型コロナウイルス感染症に伴ういわゆる「コロナ禍」が日本社会全体を襲った。コロナ禍は、日本人の働き方や職業生活、家庭生活、個人の生活の各方面にわたって変化をもたらした。それに伴い、本調査で検討しているライフキャリア意識全体にも一定の変化が生じたことが予想された。そこで、2019 年調査のちょうど 1 年後の 2020 年に同一対象者に対して調査を行うパネル調査を実施し、2019 年から 2020 年に「コロナ禍」を挟んで生じた意識変化を検討することとした。特に、その意識変化の背景にどのような要因が関わり、どのような形で変化をもたらしたのかを検討することで、ライフキャリア意識の特徴や性質について、よりいっそう厚みのある結果を入手できる。最終的に人のキャリアの実像を明らかにすることにつながり、ライフキャリアをも視野に収めた幅広いキャリア形成支援施策のニーズ・シーズの発見へと結びついていくことが期待される。

以上の問題意識から、本章では、前章までに示した 2019 年調査のデータと、2019 年調査とある程度まで共通の質問項目を同一対象者にたずねた 2020 年調査のデータとを比較対照させた分析結果を示す。2019 年調査と 2020 年調査で共通の質問項目は、具体的には、①職業やキャリアに対する問題意識、②職業・キャリアを含めた生活全般の問題点、③転職観、④職業観(自分が仕事を選ぶ上でのこだわり(大事にしたい価値観))、⑤自律的キャリア観、⑥職場観、⑦関心のある働き方、⑧職業生活や職場の問題についての専門のカウンセラーに対する相談ニーズ、⑨人的ネットワーク、⑩社会観、⑪精神性、⑫幸福感、⑬今後の見通し・老後観であった。これらの質問項目に加えて、コロナ禍前後で生じた変化に関する質問を行った。本章ではおもに「コロナ禍での職業生活に変化があった」「コロナ禍での職業生活の具体的な変化」「コロナ禍によりテレワーク・在宅勤務をした」「コロナ禍での職業観・キャリア観の変化」「コロナ禍での職業生活についての不安」「コロナ禍での接する知人・友人の増減」「コロナ禍をどう感じているか」「コロナ禍での人生観について変化があったか」など、コロナ禍前後の意識変化に関する関連するものを中心に分析に用いた。

2019 年調査に回答した人数は 6,000 名であったが、そのうち 1 年後の 2020 年調査にも回答した人数は 4,670 名であった。すなわち 4,670 名を対象に 2019 年調査と 2020 年調査のパネル調査を実施できたことになる²⁷。

以下、本章では、前半部分で 2019 年調査と 2020 年調査の比較を行った全般的な結果を示し、次いで後半部分では詳細な分析によって、2019 年と 2020 年の間で生じた意識変化の背

²⁷ したがって、2019 年調査のみに答えた者は 1,330 名であったなお、2020 年調査では、パネル調査に回答した 4,670 名に加えて、さらに追加で 1,330 名に調査に回答を求めて、全体として 6,000 名の回答者に調査を実施した。これは 2019 年調査が 6,000 名を対象としたことに合わせたものであるが、2020 年調査にのみ回答した者とパネル調査に回答した者を比較することによって、パネル調査の回答者の属性の歪みの有無を確認することも目的とした。

景を検討する。最後に、コロナ禍を挟んで生じたライフキャリア意識の変化に関する考察、そうした変化に垣間見られるライフキャリア意識の本質に関する考察、今後のキャリア形成支援施策に対する示唆などを行うこととする。

2. 2019年調査と2020年調査の比較

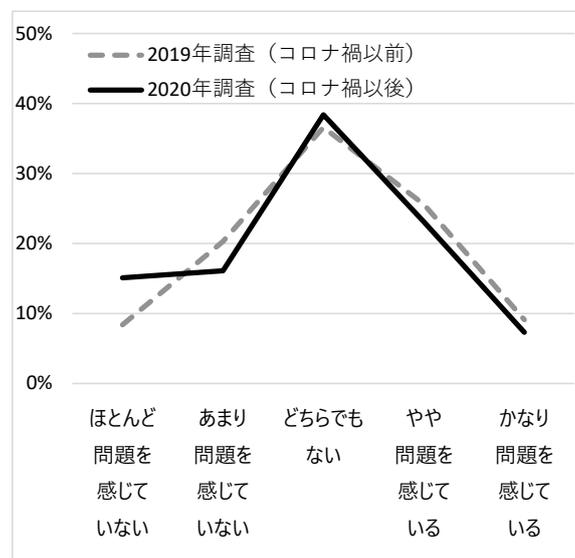
(1) 職業やキャリアに対する問題意識・生活全般における問題点の変化

まず、コロナ禍の前後で、キャリアに対する問題意識がいかに変化したかを検討した。図表11-1は、「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。あてはまるものを1つお選びください」の設問に対する2019年調査（コロナ禍以前）と2020年調査（コロナ禍以後）の結果である。コロナ禍の前後で「かなり問題を感じている」「やや問題を感じている」「あまり問題を感じていない」の割合が減少し、「ほとんど問題を感じない」が増加していた。図表11-2には結果を図示したが、概して言えば、コロナ禍以後には、むしろ職業やキャリアに対する問題意識が減少したという結果となった。これは統計的にも有意であり、2019年調査と2020年調査の回答を対応のあるt検定で検討した結果、1%水準で差が見られた ($t(4669)=7.65$ $p<.01$)。

図表 11-1 コロナ禍前後における職業やキャリアに対する問題意識の変化①

N=4670	ほとんど 問題を 感じて いない	あまり 問題を 感じて いない	どちらでも ない	やや 問題を 感じて いる	かなり 問題を 感じて いる
2019年調査（コロナ禍以前）	8.4%	20.3%	36.6%	25.6%	9.1%
2020年調査（コロナ禍以後）	15.1%	16.1%	38.4%	23.1%	7.3%
差	6.7%	-4.2%	1.8%	-2.5%	-1.8%

図表 11-2 コロナ禍前後における職業やキャリアに対する問題意識の変化②



これらの結果が、サンプルの特徴や歪みによるものか否かを検討した。まず、2019年調査と2020年調査の双方に回答した人は、本来、特段問題を感じていない人に偏っていた、あるいは2019年調査時点で何らかの問題を感じていた人は2020年の追跡調査（1年後調査）に回答しなかった等の可能性が考えられる。しかし、図表11-3に示したとおり、2019年調査のみ回答した人（追跡調査に回答しなかった人）と2019年調査と2020年調査に回答した人（追跡調査に回答した人）でも、おおむね差がない。強いて言えば、2019年調査のみ回答した人（追跡調査に回答しなかった人）は、「どちらでもない」と回答した人が少なく、「あまり問題を感じていない」と「やや問題を感じている」の双方が多いが、どちらかに偏ったサンプルであるとは言えない。これは、逆に、2020年調査に回答した人のみを取り出して見た場合も同様で、2020年調査のみに回答した人と、2019年調査と2020年調査の双方に回答した人には差が見られない。いずれにしても追跡調査に回答したか否かよりも、2019年と2020年の違いの方が大きかった。以上の検討から、実際に、コロナ禍前後で「ほとんど問題を感じていない」人が増えたのだと解釈することができる。

図表 11-3 調査サンプル別の職業やキャリアに対する問題意識の変化

	ほとんど 問題を感じ ていない	あまり 問題を感じ ていない	どちらでも ない	やや 問題を感じ ている	かなり 問題を感じ ている
2019年調査のみ回答	7.2%	22.6%	33.0%	27.9%	9.3%
2019年調査（コロナ禍以前）	8.4%	20.3%	36.6%	25.6%	9.1%
2020年調査のみ回答	14.8%	16.4%	37.4%	24.5%	6.8%
2020年調査（コロナ禍以後）	15.1%	16.1%	38.4%	23.1%	7.3%

図表11-4には、コロナ禍前後における職業・キャリアを含めた生活全般の問題点に対する回答を示した。図表から、全般的に、コロナ禍前後で問題と捉えられることは少なくなっていることが示される。特に、減少幅が大きいのは「自分の老後について」であり、コロナ禍以前には40.3%だったのが、コロナ禍以後では22.9%と約17ポイント減少していた。同様に、「将来全般について」が43.3%から33.4%へ約10ポイントの減少、「親の介護について」が21.0%から11.4%へ約10ポイントの減少となっていた。他に「自分の健康について」「子どもの進学、就職、結婚等について」「自分の労働条件について」なども、軒並み、コロナ禍以後の2020年調査では値が減っている。逆に値が増えているのは「特になし」であり、16.3%から31.1%に約15ポイント増えていた。

図表 11-4 コロナ禍前後における職業・キャリアを含めた生活全般の問題点の変化

	2019年 調査 (コロナ禍以前)	2020年 調査 (コロナ禍以後)	差	sig.
将来全般について	43.3%	33.4%	-9.9%	**
自分の老後について	40.3%	22.9%	-17.4%	**
自分の健康について	34.7%	27.2%	-7.5%	**
自分の働き方について	23.3%	18.1%	-5.2%	**
自分の労働条件について	22.8%	16.1%	-6.7%	**
家族の健康について	21.1%	20.6%	-0.5%	
親の介護について	21.0%	11.4%	-9.6%	**
自分の仕事の内容について	20.0%	16.1%	-3.9%	**
自分の転職について	18.5%	13.7%	-4.8%	**
子どもの進学、就職、結婚等について	17.1%	9.9%	-7.2%	**
特になし	16.3%	31.1%	14.8%	**
自分の職業の向き不向きについて	15.9%	9.4%	-6.5%	**
自分の職業能力をアップさせる方法について	14.4%	8.6%	-5.8%	**
職場の上司との人間関係について	12.3%	7.1%	-5.2%	**
職場の同僚との人間関係について	12.2%	7.2%	-5.0%	**
いわゆる悩みやグチなどについて	8.7%	5.7%	-3.0%	**
家族・親族間の人間関係について	8.0%	4.8%	-3.2%	**
職場の部下との人間関係について	6.3%	3.7%	-2.6%	**
身近な法律問題について（離婚、相続、借金等）	5.0%	2.6%	-2.4%	**
職場外の人との人間関係について	4.7%	3.3%	-1.4%	**
近隣・地域との関係について	4.6%	3.3%	-1.3%	**
誰にも話せない深刻な悩みについて	4.5%	3.3%	-1.2%	**
その他：	0.2%	1.6%	1.4%	**

※sig.は有意水準。** p<.01

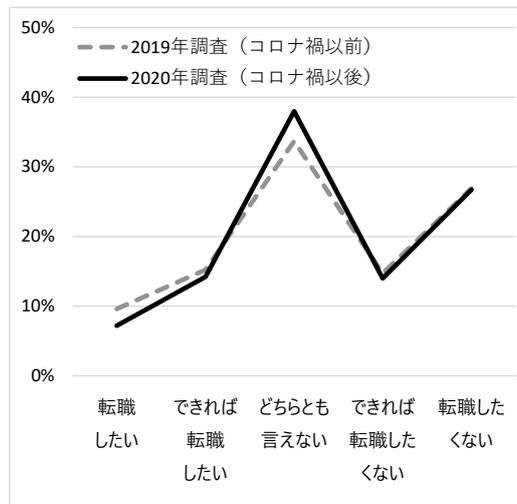
(2) コロナ禍前後における転職観・職業観・キャリア観・職場観・関心のある働き方の変化

図表 11-5 及び図表 11-6 には、コロナ禍前後における転職観に対する回答を示した。図表から、コロナ禍前後で「転職したい」の回答が減少し（9.6%→7.2%）、「どちらとも言えない」の回答が増加していた（33.7%→38.0%）ことが示される。

図表 11-5 コロナ禍前後における転職観の変化①

	転職 したい	できれば 転職 したい	どちらとも 言えない	できれば 転職した くない	転職した くない
2019年調査（コロナ禍以前）	9.6%	15.2%	33.7%	14.7%	26.9%
2020年調査（コロナ禍以後）	7.2%	14.2%	38.0%	14.0%	26.7%
差	-2.4%	-1.0%	4.3%	-0.7%	-0.2%

図表 11-6 コロナ禍前後における転職観の変化②



図表 11-7 には、コロナ禍前後における職業観²⁸の変化を示した。「管理者、経営者になることを目指したい」で、コロナ禍前後で若干の差が見られたが、その他の項目では統計的に有意差は見られなかった。概して、コロナ禍前後で職業観に大きな変化はなかったと言える。

図表 11-7 コロナ禍前後における職業観の変化

	2019年調査	2020年調査	差	sig.
仕事の中で専門家として能力を発揮したい	3.20	3.17	-0.03	
管理者、経営者になることを目指したい	2.51	2.47	-0.04	**
自分のやり方や自分のペースで仕事したい	3.79	3.76	-0.03	
安定している組織で働き、確実な報酬を得たい	3.70	3.67	-0.03	
世の中をよくするための仕事をしたい	3.29	3.29	0.00	

※「1 全くあてはまらない」～「5 非常によくあてはまる」の5件法による回答の平均値。sig. は有意水準。** p<.01

図表 11-8 には、コロナ禍前後における自律的キャリア観(キャリア計画に対する回答)の変化を示した。この質問項目は、キャリア計画に関する設問であったが、「自分でキャリア計画を考えていきたい」という選択肢が含まれていることから、自律的キャリア観に関する設問として解釈する。なお、この質問項目でも統計的に有意な結果は示されなかった。

図表 11-8 コロナ禍前後におけるキャリア計画に対する回答(自律的キャリア観)の変化

	自分でキャリア計画を考えていきたい	どちらかといえば、自分でキャリア計画を考えていきたい	どちらかといえば、会社(職場)でキャリア計画を提示してほしい	会社(職場)でキャリア計画を提示してほしい
N=4670				
2019年調査 (コロナ禍以前)	24.8%	44.2%	19.7%	11.2%
2020年調査 (コロナ禍以後)	23.5%	45.3%	20.3%	11.0%
差	-1.3%	1.1%	0.6%	-0.2%

²⁸ 本調査では、2019年調査及び2020年調査ともに「自分が仕事を選ぶ上でのこだわり(大事にしたい価値観)として、それぞれの項目についてあてはまるものを1つお選びください」という設問で尋ねた。

図表 11-9、コロナ禍前後における職場観の変化を示した。表には、コロナ禍前後の職場観に関する質問項目に対して「全くあてはまらない」「あまりあてはまらない」「どちらでもない」「よくあてはまる」「非常によくあてはまる」の5件法で回答してもらった結果の平均値を示した。コロナ禍前後で最も良い方向に変化した項目は「この職場では、産休、育児休暇、介護休暇がとりやすい」(2.84→3.00)であり、次いで「この職場では、年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある」(2.96→3.08)であった。逆に、コロナ前後で悪い方向に変化した項目は「意欲を引き出したり、キャリア形成に役立つ教育が行われている」(2.54→2.49)、「上司は、仕事がうまく行くように配慮や手助けをしてくれる」(2.92→2.87)であった。

図表 11-9 コロナ禍前後における職場観の変化①

	2019年調査	2020年調査	差	sig.
意欲を引き出したり、キャリア形成に役立つ教育が行われている	2.54	2.49	-0.05	**
グループや個人ごとに、教育・訓練の目標が明確にされている	2.57	2.54	-0.03	
上司は、仕事に困ったときに頼りになる	2.87	2.88	0.01	
上司は、仕事がうまく行くように配慮や手助けをしてくれる	2.92	2.87	-0.05	**
仕事の目標を自分で立て、自由裁量で進めることができる	3.03	3.07	0.04	
仕事の計画、決定、進め方を自分で決めることができる	3.08	3.07	-0.01	
世間的に見劣りしない給料がもらえる	2.76	2.77	0.01	
働きに見合った給料がもらえる	2.74	2.76	0.02	
自分の仕事は、よりよい社会を築くのに役立っている	2.96	2.98	0.02	
自分の仕事が、社会と繋がっていることを実感できる	2.99	3.03	0.04	
この職場では、産休、育児休暇、介護休暇がとりやすい	2.84	3.00	0.16	**
この職場では、年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	2.96	3.08	0.12	**
仕事はいつも時間内に処理できる	2.96	2.98	0.02	
全体として仕事の量と質は、適当だと思う	2.88	2.92	0.04	

※「1 全くあてはまらない」～「5 かなりあてはまる」の5件法による回答の平均値。sig.は有意水準。** p<.01

なお参考までに、図表 11-10 に、特に差が大きかった「この職場では、産休、育児休暇、介護休暇がとりやすい」「この職場では、年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある」の回答結果をより詳しく示した。両者ともに「全くあてはまらない」「あまりあてはまらない」の割合が減少していることが、明らかに示されている。

図表 11-10 コロナ禍前後における職場観の変化②

この職場では、産休、育児休暇、介護休暇がとりやすい

	全くあてはまらない	あまりあてはまらない	どちらでもない	よくあてはまる	非常によくあてはまる
2019年調査 (コロナ禍以前)	16.5%	15.9%	40.7%	20.6%	6.2%
2020年調査 (コロナ禍以後)	12.6%	12.8%	44.0%	23.2%	7.4%
差	-3.9%	-3.1%	3.3%	2.6%	1.2%

この職場では、年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある

	全くあてはまらない	あまりあてはまらない	どちらでもない	よくあてはまる	非常によくあてはまる
2019年調査 (コロナ禍以前)	14.7%	14.6%	38.9%	23.8%	8.0%
2020年調査 (コロナ禍以後)	11.7%	12.9%	40.1%	26.0%	9.3%
差	-3.0%	-1.7%	1.2%	2.2%	1.3%

図表 11-11 には、コロナ禍前後における関心のある働き方の変化を示した。具体的には、最近の「新しい」キャリア概念を表すものとして巷間、話題に上ることが多い幾つかの働き方を提示し、それらに対する関心を尋ねた。図表から、最も減少幅が大きいのは「ギグ・ワーク（インターネットを使い、必要なときに必要なだけ働くこと）」であり、コロナ禍以前には 21.4%だったが、コロナ禍以後では 18.2%と約 3 ポイント減少していた。同様に「リモート・ワーク、テレ・ワーク（会社や組織に出勤せず、自宅等の場所で働くこと）」（33.1%→30.6%）、「プロティアン・キャリア（環境変化にあわせて自分のキャリアを柔軟に変化させること）」（22.4%→20.1%）なども減少していた。逆に値が増えたのは「ワーケーション（リゾート地などで、休暇を兼ねて働くこと）」であり、20.0%から 25.1%に約 5 ポイント増えていた。また、「プロボノ（本業とは別に職業上のスキルや専門知識を活かした活動をする事）」（10.5%→12.0%）、「パラレル・キャリア（本業を持ちながら、第二の活動をする事。兼業・副業）」（32.9%→33.7%）なども増加していた。

図表 11-11 コロナ禍前後における関心のある働き方の変化

	2019年調査	2020年調査	差	sig.
週3正社員、週4正社員（週に3日あるいは4日など正社員で働くこと）	43.4%	42.6%	-0.8%	
時短勤務（一日の労働時間を短縮して働くこと）	41.7%	41.4%	-0.3%	
セカンド・ライフ（本業を早期に引退して余暇を楽しむこと）	37.3%	38.4%	1.1%	
リモート・ワーク、テレ・ワーク（会社や組織に出勤せず、自宅等の場所で働くこと）	33.1%	30.6%	-2.5%	**
パラレル・キャリア（本業を持ちながら、第二の活動をする事。兼業・副業）	32.9%	33.7%	0.8%	**
プロティアン・キャリア（環境変化にあわせて自分のキャリアを柔軟に変化させること）	22.4%	20.1%	-2.3%	**
ギグ・ワーク（インターネットを使い、必要なときに必要なだけ働くこと）	21.4%	18.2%	-3.2%	**
ワーケーション（リゾート地などで、休暇を兼ねて働くこと）	20.0%	25.1%	5.1%	**
ダブル・ジョブ（職場内で主たる仕事を2つ持つこと）	14.1%	14.7%	0.6%	
リカレント学習（社会人大学・大学院やビジネススクール等で学び直すこと）	12.4%	11.7%	-0.7%	
越境学習（自分の専門である職場や組織を超えた学習を仕事に活かすこと）	10.8%	11.6%	0.8%	
プロボノ（本業とは別に職業上のスキルや専門知識を活かした活動をする事）	10.5%	12.0%	1.5%	

※上の項目から「関心のあるもの」3つを選択するように求めた。値は当該項目を選択した割合。sig.は有意水準。**

p<.01

(3) コロナ禍前後における相談ニーズの変化

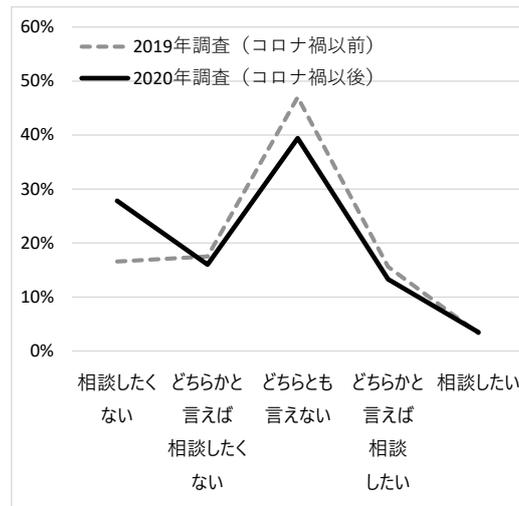
図表 11-12 には、コロナ禍前後における相談ニーズ²⁹の変化を示した。表から、2019年調査から2020年調査にかけて「相談したくない」が約 10 ポイント増加し（16.6%→27.8%）、「どちらとも言えない」「どちらかと言えば相談したい」「どちらかと言えば相談したくない」が軒並み減少していることがうかがえる。これは図表 11-13 に図示したグラフの形状ではより明らかに示され、明確に相談ニーズの減少傾向が示されている。

²⁹ 本調査では、2019年調査及び2020年調査ともに、「職業生活や職場の問題についての専門のカウンセラー（キャリアコンサルタント、キャリアカウンセラーなど）に相談したいと思いませんか」という設問で尋ねた。

図表 11-12 コロナ禍前後における相談ニーズの変化①

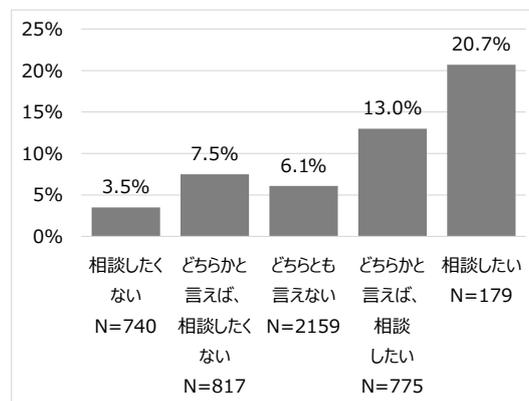
	相談したくない	どちらかと言えば相談したくない	どちらとも言えない	どちらかと言えば相談したい	相談したい
2019年調査（コロナ禍以前）	16.6%	17.5%	47.0%	15.6%	3.3%
2020年調査（コロナ禍以後）	27.8%	16.0%	39.4%	13.3%	3.5%
差	11.2%	-1.5%	-7.6%	-2.3%	0.2%

図表 11-13 コロナ禍前後における相談ニーズの変化②



なお、図表 11-14 には、2019 年調査時点（コロナ禍以前）の相談ニーズ（相談したくない～相談したい）別に 2020 年調査（コロナ禍以後）の相談経験率を示した。図から、2019 年調査時点で「相談したい」と回答した者の約 2 割がその後、実際に何らかの相談経験を有していることが示される。実際に相談するに際して、その前段階に相談ニーズがなければならず、逆に相談ニーズがある場合には、その後、一定割合で実際に相談を経験するという結果が、素朴に示されたと言える。キャリア相談にあたっては、その前段で本人にニーズが生じていなければならないという結果を確認することができたと言えよう。

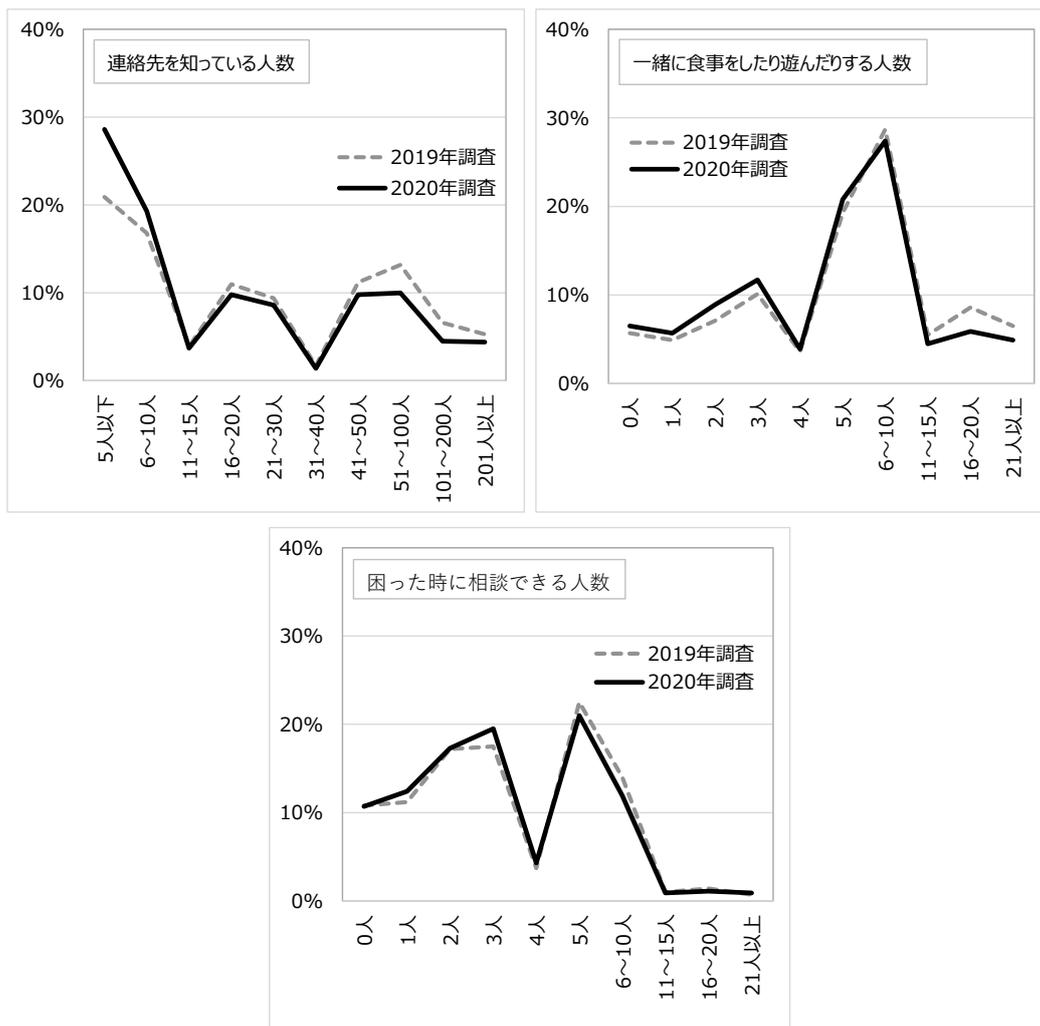
図表 11-14 2019 年調査時点（コロナ禍以前）の相談ニーズ別のその後の相談経験率



(4) コロナ禍前後における人的ネットワークの変化

図表 11-15 には、コロナ禍前後における人的ネットワークの変化を示した。「連絡先を知っている人数」「一緒に食事をしたり遊んだりする人数」「困った時に相談できる人数」の3つの面から、その人数を数字で回答してもらった結果をグラフ（度数分布表）で示した。図では判然としないが、いずれの人数についても、2019年調査（コロナ禍以前）に比べて2020年調査（コロナ禍以後）の方が人数が少なくなっていることが示された。詳しくは、ウィルコクソンの符号順位検定の結果、「連絡先を知っている人数」($z=12.88$ $p<.01$)、「一緒に食事をしたり遊んだりする人数」($z=9.80$ $p<.01$)、「困った時に相談できる人数」($z=2.03$ $p<.05$)であり、いずれも統計的に有意であった。また、図の形状及び上述の z 値の大きさなどから、2019年から2020年にかけて最も大きく減少したのは「連絡先を知っている人数」であり、次いで「一緒に食事をしたり遊んだりする人数」、「困った時に相談できる人数」が最も減少幅が小さかったと言える。

図表 11-15 コロナ禍前後における人的ネットワークの変化



(5) コロナ禍前後における社会観、精神性、幸福感・今後の見通し・老後観の変化

図表 11-16 には、コロナ禍前後における社会観、精神性、幸福感・今後の見通し・老後観の変化を示した。表から、「差」が.10以上の比較的差の大きな項目を取り上げると、社会観「貧しい人々や困っている人々に厳しい社会である」「外国人や異なる文化の人々が働きにくい社会である」、精神性「どんな最期を迎えるかは自分で決めたい」、幸福感「現在の幸せ度合」などであった。これらの項目をもとに総合的に解釈すると、コロナ禍をはさんだ 2019 年調査と 2020 年調査で、基本的に、社会観は貧困層、外国人等の少数者・周辺層に厳しい社会であるという認識が強まったこと、精神性については自分の最期を自分で決めるという意識が強まったこと、幸福感は下がったことなどを指摘できる。

図表 11-16 コロナ禍前後における社会観、精神性、幸福感・今後の見通し・老後観の変化

	2019年 調査	2020年 調査	差	sig.
社会観				
人々の収入や財産の格差が拡大している	3.69	3.77	0.08	**
貧しい人々や困っている人々に厳しい社会である	3.53	3.63	0.10	**
外国人や異なる文化の人々が働きにくい社会である	3.26	3.39	0.13	**
一生懸命努力する人が報われない社会である	3.42	3.39	-0.03	
LGBTに対する理解が進んでいない社会である	3.26	3.32	0.06	**
AIの普及によって、仕事なくなる人が出てくる社会である	3.30	3.37	0.07	**
AIの普及によって、自分の仕事なくなる不安がある	2.89	2.88	-0.01	
精神性				
どんな最期を迎えるかは自分で決めたい	3.63	3.73	0.10	**
太く短く生きたい	3.02	3.01	-0.01	
運命や宿命のようなものがある	3.25	3.31	0.06	**
キャリアを考える上で精神性（スピリチュアリティ）を大切にしたい	2.96	2.95	-0.01	
「あの世」はあると思う	2.99	3.01	0.02	
死後、生きた証が残るように生きたい	2.7	2.75	0.05	**
幸福感・今後の見通し・老後観				
現在の幸せ度合	6.96	6.82	-0.14	**
今後の職業生活の見通し	2.31	2.38	0.07	**
老後について不安	3.17	3.08	-0.09	**

※「社会観」及び「精神性」は「1 全くあてはまらない」～「5 非常によくあてはまる」の 5 件法による回答の平均値。現在の幸せ度合は「0点」～「10点」の 11 件法による回答の平均値で、値が大きい方が幸福感が高い。「今後の職業生活の見通し」は「1 全く見通しを持っていない」～「4 かなり見通しを持っている」の 4 件法による回答の平均値。「老後についての不安」は「1 全く不安ではない」～「4 かなり不安である」の 4 件法による回答の平均値。sig.は有意水準。** p<.01

3. 2019年調査から2020年調査への意識変化の背景

(1)ここまでの結果の概要

ここまで示した結果から、コロナ禍前後における意識変化として、次の諸点を指摘できる。

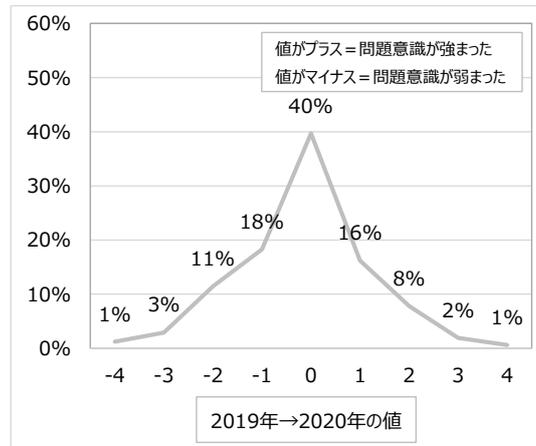
- ①コロナ禍前後で、職業やキャリアに対する全般的な問題意識が減少した（「ほとんど問題を感じていない」が増加した）。
- ②コロナ禍前後で、職業・キャリアを含めた生活全般における個別の問題意識もおおむね減少した。特に「自分の老後について」「将来全般について」「親の介護について」の問題意識が減少した。
- ③コロナ禍前後で、転職志望は減少し、転職について「どちらとも言えない」の回答が増加した。
- ④コロナ禍前後で、職業観、自律的キャリア観では変化が見られなかった。
- ⑤コロナ禍前後で変化した職場観は、「この職場では、産休、育児休暇、介護休暇がとりやすい」「この職場では、年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある」であり、どちらも休暇が取りやすいと感じられるようになった。
- ⑥コロナ禍前後で変化した「関心のある働き方」として、「ギグ・ワーク（インターネットを使い、必要な時に必要なだけ働くこと）」「リモート・ワーク、テレ・ワーク（会社や組織に出勤せず、自宅等の場所で働くこと）」「プロティアン・キャリア（環境変化にあわせて自分のキャリアを柔軟に変化させること）」に対する関心がやや減少した。
- ⑦コロナ禍前後で、職業生活や職場の問題についての専門のカウンセラー（キャリアコンサルタント、キャリアカウンセラーなど）に相談したいというニーズが減少した。
- ⑧コロナ禍前後で、基本的に、社会観は貧困層、外国人等の少数者・周辺層に厳しい社会であるという認識が強まった。精神性については自分の最期を自分で決めるという意識が強まった。一方で、幸福感は下がった。

(2)コロナ禍前後における職業やキャリアに対する全般的な問題意識の変化の背景

以下、本節では、上記の結果のいくつかを掘り下げて検討したい。

まず、コロナ禍前後で、職業やキャリアに対する全般的な問題意識が減少した（特に「ほとんど問題を感じていない」という結果について、図表11-17に、コロナ禍前後における職業やキャリアに対する問題意識の変化の分布を示した。これは、図表11-1に示した職業やキャリアに対する問題意識の2019年から2020年グラフにかけての値の変化を、単純に「2020年の値-2019年の値」の引き算によって差を求めたものである。基本的に正規分布となっているが、先に示したとおり、値がマイナス方向に変化した者の割合が少しずつ多くなっており、全体として職業やキャリアに対する全般的な問題意識が減少したという結果になったことが確認される。

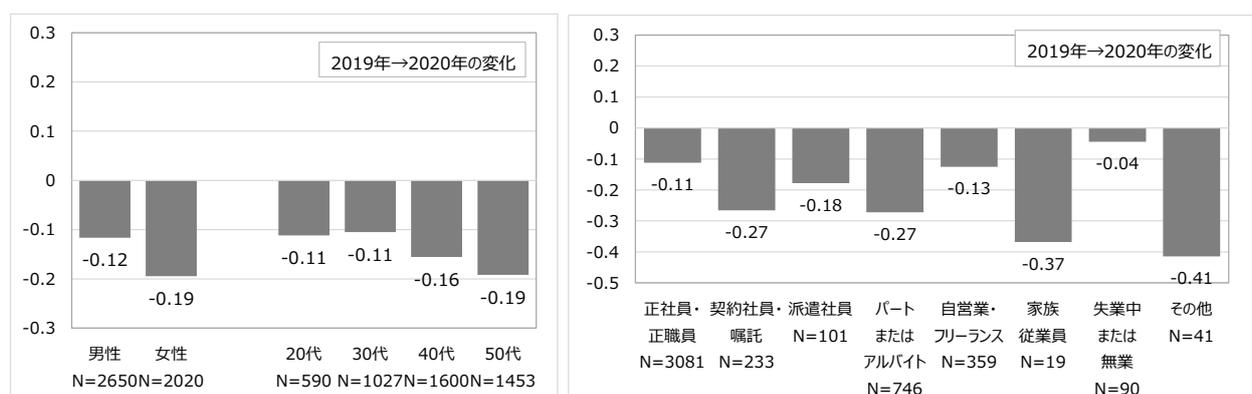
図表 11-17 コロナ禍前後における職業やキャリアに対する問題意識の変化の分布



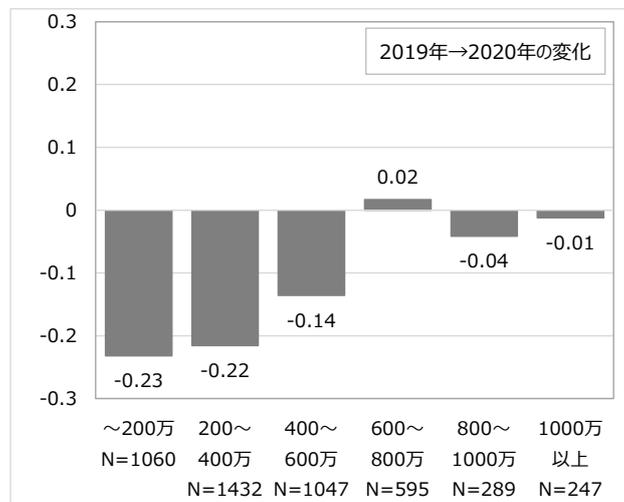
このコロナ禍前後における職業やキャリアに対する問題意識の変化に、何らかの属性による違いがみられるかを検討するために、図表 11-18 (左) には、性別及び年齢別の職業やキャリアに対する問題意識の変化を示した。図表からは、女性の方が、又は中高年の方が職業やキャリアに対する問題意識の変化が大きい（すなわち 2019 年から 2020 年にかけて職業やキャリアに対する問題をより感じなくなった）ように見えるが、統計的に有意な差はみられなかった。また、図表 11-18 (右) には、雇用形態別の職業やキャリアに対する問題意識の変化の分布を示した。この図も「契約社員・嘱託」「パート・アルバイト」「家族従業員」「その他」でマイナス方向に大きく値が変化しているように見えるが、統計的に有意な違いは見られなかった。

一方、図表 11-19 に示したとおり、収入別に職業やキャリアに対する問題意識の変化を見た結果、統計的に有意な違いが見られた。すなわち、最近 1 年間の税込み個人年収が低いほど、2019 年から 2020 年にかけて、むしろ職業やキャリアに対する問題は感じなくなったという結果が示された。

図表 11-18 コロナ禍前後における性別・年齢別の職業やキャリアに対する問題意識の変化(左)及び雇用形態別の職業やキャリアに対する問題意識の変化(右)



図表 11-19 コロナ禍前後における
個人年収別の職業やキャリアに対する問題意識の変化



ここまで、コロナ禍前後における職業やキャリアに問題を感じる程度を性別、年齢別、雇用形態別、収入別などの基本的な個人属性で検討したが、明確な結果が得られなかった。そこで、以下では、コロナ禍におけるどのような事柄が職業やキャリアに問題を感じる程度に影響を与えたのかを検討した。

図表 11-20 は、コロナ禍による様々な変化を説明変数、職業やキャリアに対する問題意識の変化（2019年→2020年の変化）を被説明変数とする重回帰分析の結果である。表から、職業やキャリアに対する問題意識の変化には、何よりも「コロナ禍での職業観・キャリア観の変化」($\beta=0.332$) が大きな影響を与えたことが示される。すなわち、コロナ禍で職業観・キャリア観にかなり変化があったと回答した者ほど、職業やキャリアに対する問題意識も増加した。逆に、コロナ禍で職業観・キャリア観に変化がなかった場合には、職業やキャリアに対する問題意識はむしろ減少したと解釈できる結果となっている。

「コロナ禍での職業観・キャリア観の変化」が重要な要因になっていることが示されたので、図表 11-20 には「コロナ禍での職業観・キャリア観の変化」を被説明変数とした重回帰分析の結果も掲載した。その結果、「コロナ禍での職業観・キャリア観の変化」に対しては、「コロナ禍での職業生活に変化があったか」($\beta=0.226$) が大きな影響を与えていた。

そこで、さらに「コロナ禍での職業生活に変化があったか」を被説明変数とした重回帰分析も行い、あわせて図表 11-20 に掲載した。その結果、「仕事内容に変化があった」

($\beta=0.133$)、「働く場所に変化があった」($\beta=0.134$)、「コロナ禍によりテレワーク・在宅勤務をした」($\beta=0.148$) など、職業生活の具体的な変化に関する項目で、やや大きな係数で統計的に有意となった。

図表 11-20 コロナ禍前後における職業やキャリアに問題を感じる程度、
 コロナ禍での職業観・キャリア観の変化、
 コロナ禍での職業生活に変化があったかに影響を与えた要因

	職業や キャリアに 問題を 感じる程度		コロナ禍での 職業観・ キャリア観の 変化		コロナ禍での 職業生活に 変化が あったか	
	β	sig.	β	sig.	β	sig.
性別 (1=男性、2=女性)	-0.006		-0.017		-0.024	
年齢(1=20代、2=30代、3=40代、4=50代)	0.005		-0.117	**	-0.018	
雇用形態 (1=正規雇用、2=非正規雇用)	-0.001		-0.021		0.017	
収入	0.034		0.079	**	0.053	**
コロナ禍での職業生活に変化があった (1=ほとんど大きな変化がなかった～5=かなり大きな変化があった)	0.059	**	0.226	**	---	---
コロナ禍での職業生活での変化について						
転職した	-0.026		0.052	**	0.070	**
解雇または雇い止めとなった	0.013		0.060	**	0.050	**
休業、自宅待機となった	0.015		0.003		0.107	**
仕事内容に変化があった	-0.011		0.051	**	0.133	**
兼業・副業を開始した	-0.019		0.033		-0.002	
勤務時間が減った	-0.010		0.006		0.063	**
賃金・収入が下がった	0.017		0.003		0.085	**
勤務形態に変化があった	-0.010		0.006		0.106	**
働く場所に変化があった	-0.042	**	0.000		0.134	**
コロナ禍によりテレワーク・在宅勤務をした	-0.001		0.110	**	0.148	**
コロナ禍での職業観・キャリア観の変化 (1=ほとんど変化がなかった～5=かなり変化があった)	0.332	**	---	---	---	---
コロナ禍での職業生活についての不安 (1=ほとんど不安を感じていない～5=かなり不安を感じている)	0.100	**	0.207	**	0.159	**
コロナ禍での接する知人・友人の増減 (1=かなり減った～5=かなり増えた)	-0.013		0.007		-0.011	
コロナ禍をどう感じているか						
これからの社会に大きな変化を与え、自分の生活も大きく変化した	0.049		0.017		0.076	**
これからの社会に大きな変化を与えたが、自分の生活はあまり変化しなかった	0.024		0.026		-0.085	**
これからの社会に大きな変化を与えず、自分の生活もあまり変化しなかった	-0.032		-0.051		-0.148	**
コロナ禍での人生観について変化があったか (1=ほとんど変化がなかった～5=かなり変化があった)	-0.052	**	0.167	**	0.096	**
調整済みR ²	0.169	**	0.321	**	0.398	**

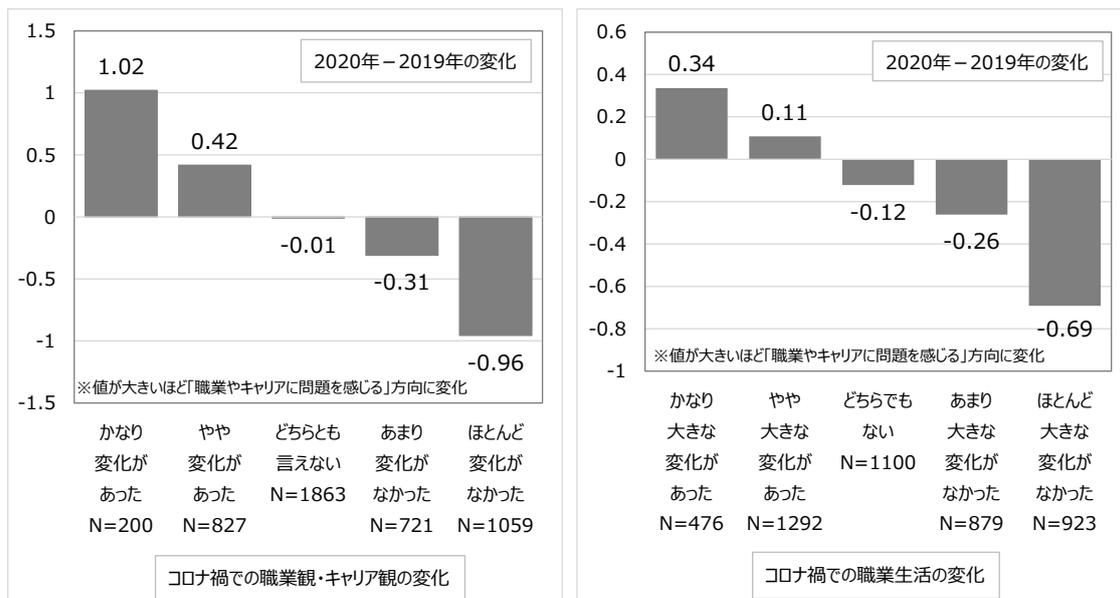
※重回帰分析。βは標準偏回帰係数。値が大きいほど当該変数の影響が強いことを示す。符号がプラスの場合、当該変数はプラスの方向へ影響を与えると解釈できる。sig.は有意水準**はp.<01。

以上の重回帰分析の結果を集約した場合、職業やキャリアに問題を感じる程度は、①コロナ禍で職業観・キャリア観に変化が生じたか否かに影響を受けたこと、②コロナ禍での職業観・キャリア観の変化はコロナ禍で職業生活に変化があったか否かに影響を受けたこと、③コロナ禍での職業生活の変化は実際に仕事内容に変化があった、働く場所に変化があった、テレワーク・在宅勤務を行った等の具体的な変化に影響を受けたこと3点を指摘できる。すなわち、コロナ禍前後における職業やキャリアに対する問題意識の変化は、コロナ禍によって職業観・キャリア観に変化が生じたか、実際に職業生活に変化があったかの2つの要因によって大きく左右されると言える。

これらの結果を端的に示すために、図表11-21には、コロナ禍での職業観・キャリア観の変化別(左)及びコロナ禍での職業生活の変化別(右)にみたコロナ禍前後における職

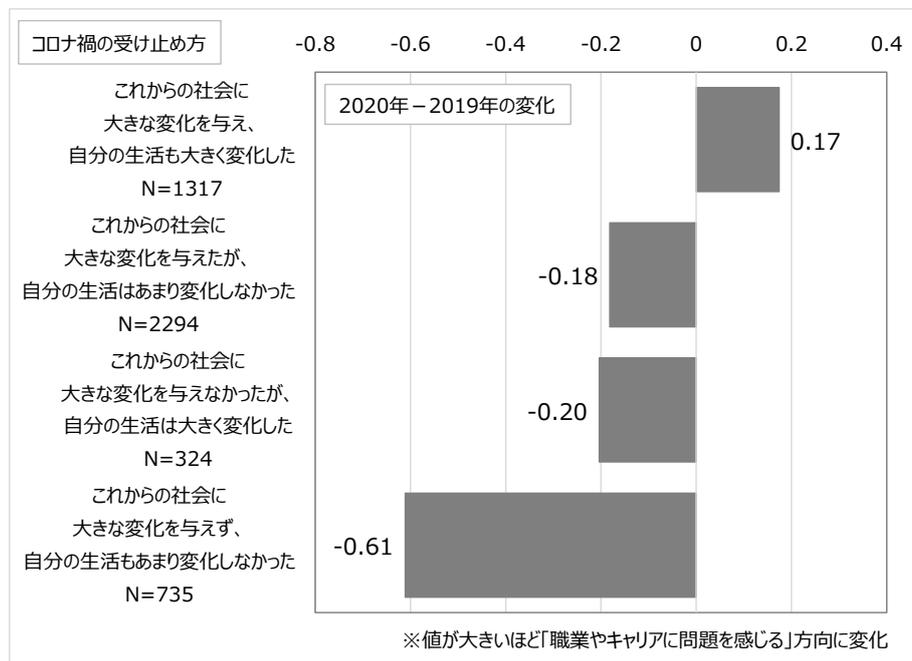
業やキャリアに問題を感じる程度の変化を示した。図の形状から明らかなように、コロナ禍による職業観・キャリア観の変化や職業生活の変化によって、コロナ禍前後における職業やキャリアに問題を感じる程度は大きく異なっていることが示される。

図表 11-21 コロナ禍での職業観・キャリア観の変化別(左)及び
コロナ禍での職業生活の変化別(右)にみた
コロナ禍前後における職業やキャリアに問題を感じる程度の変化



なお、この分析の過程で示された興味深い結果として、図表 11-22 に示したとおり、そもそも「コロナ禍をどう感じているか」（コロナ禍の受け止め方）によって、コロナ禍前後における職業やキャリアに問題を感じる程度が異なることが示された。すなわち、コロナ禍が「これからの社会に大きな変化を与え、自分の生活も大きく変化した」と考えた者は、コロナ禍前後で職業やキャリアに問題を感じる程度が増加したが、それ以外はコロナ禍前後で職業やキャリアに問題を感じる程度は減少した。特に、「これからの社会に大きな変化を与えず、自分の生活もあまり変化しなかった」と考えた者では、むしろ職業やキャリアに問題を感じる程度は大幅に減少している。様々に解釈できる結果であるが、世間的な関心事となり大きな問題となっているコロナ禍にあっても、自らを取り巻く社会や自分の生活とはあまり関係がなく、大きな変化はないと捉えられる状況にある場合、その世間の動向と自らの平穏無事な日常生活とを照らし合わせて、かえって何ら問題が生じていないと捉える傾向が示されたと考えられる。広く言えば、心理学における社会的比較研究などの範疇に含まれる心性だと推測されるが、こうした心性が、本章冒頭に示した「コロナ禍前後で、職業やキャリアに対する全般的な問題意識が減少した（「ほとんど問題を感じていない」が増加した）」という結果と複雑に関連しているものと推察される。

図表 11-22 コロナ禍の受け止め方(コロナ禍をどう感じているか)別にみた
コロナ禍前後における職業やキャリアに問題を感じる程度の変化



(3) コロナ禍前後における職業やキャリアに対する個別の問題点の変化の背景

なお、ここまでの結果は、職業・キャリアを含めた生活全般における個別の問題点が減少した結果（特に「自分の老後について」「将来全般について」「親の介護について」など）とも、ある程度まで共通している面がある。例えば、図表 11-23 左に示したとおり、コロナ禍の受け止め方は「将来全般について」の問題意識の変化と緩やかに関連していた。特に、ここまで見てきたように、コロナ禍は「これからの社会に大きな変化を与えたが、自分の生活はあまり変化しなかった」と回答した者では、コロナ禍以前の 2019 年には自らの「将来全般について」問題を感じていたが、2020 年には問題を感じなくなった者が 25.3%とやや多く見られた。

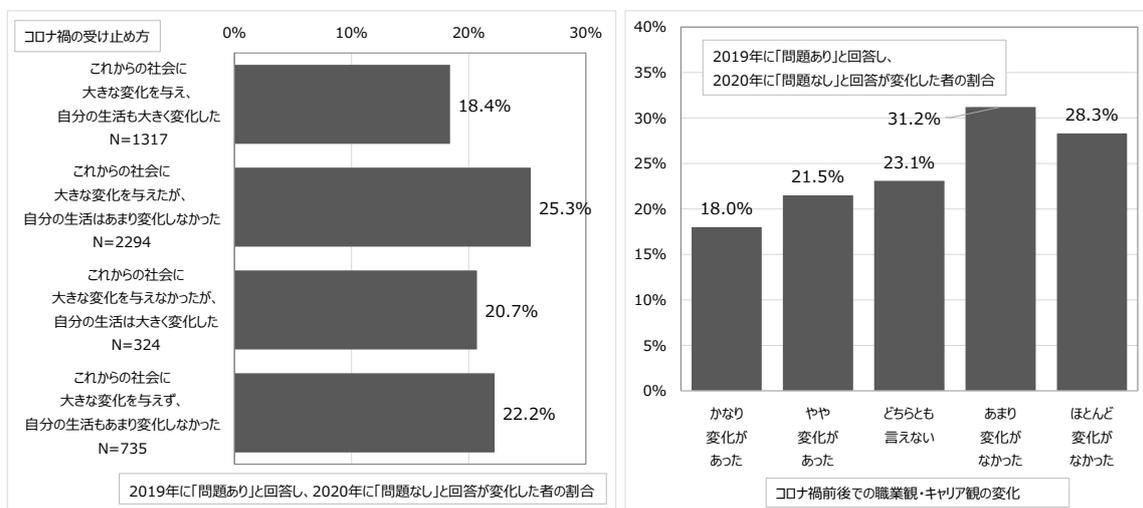
同様にコロナ禍前後での職業観・キャリア観の変化は「自分の老後について」の問題意識と関連していた。すなわち、コロナ前後で職業観・キャリア観に「あまり変化がなかった」や「ほとんど変化がなかった」と回答した者には、コロナ禍以前の 2019 年には「自分の老後について」問題を感じていたが、2020 年には問題を感じなくなっていた者がやや多く含まれていた。

さらに、ここでも、もともとコロナ禍の問題をいかに受け止めているかは「将来全般について」「自分の老後について」のどちらの面での問題意識にも関連していた。図表 11-24（左）に示したとおり、コロナ禍は「これからの社会に大きな変化を与え、自分の生活も大きく変化した」と回答した者は、「将来全般について」2019 年調査でも 2020 年調査でも問題であると感じている者が多かった。

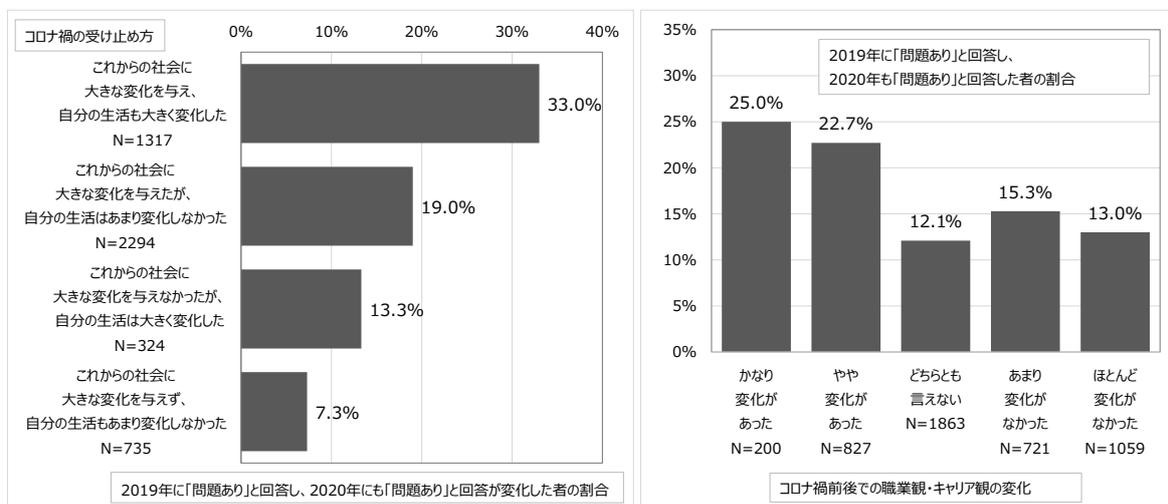
同じく図表11-24（右）に示したとおり、コロナ禍前後で職業観・キャリア観が「かなり変化があった」「やや変化があった」と回答した者は「自分の老後について」2019年調査でも2020年調査でも問題を感じている者が多かった。

なお、「親の介護について」の意識変化については、本調査では、これ以上の分析は難しかった。特に2019年から2020年にかけての減少幅が大きかったのかについては、今回の分析だけでは判然としなかった。また別の機会に、さらなる検討が必要になると思われる。

図表 11-23 コロナ禍の受け止め方(コロナ禍をどう感じているか)別の「将来全般について」の問題意識の変化(問題あり→問題なしへ)(左)及び
 コロナ禍前後での職業観・キャリア観別の「自分の老後について」の問題意識の変化(問題あり→問題なしへ)(右)



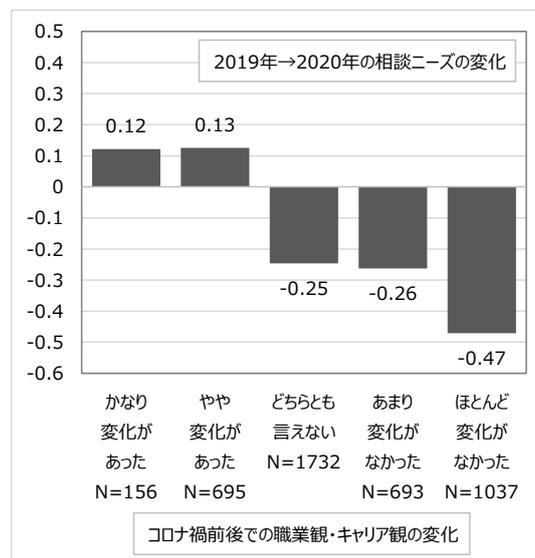
図表 11-24 コロナ禍の受け止め方(コロナ禍をどう感じているか)別の「将来全般について」の問題意識(左)及び
 コロナ禍前後での職業観・キャリア観別の「自分の老後について」の問題意識(右)



(4)コロナ禍前後における相談ニーズの変化の背景

最後に、コロナ禍前後における職業やキャリアに問題を感じる程度と類似の傾向がみられた結果として、「コロナ禍前後で、職業生活や職場の問題についての専門のカウンセラー（キャリアコンサルタント、キャリアカウンセラーなど）に相談したいというニーズが減少した」がある。例えば、図表 11-25 に示したとおり、相談ニーズはコロナ禍を挟んで職業観・キャリア観に変化があったと認識しているか否かで異なっていた。「かなり変化があった」「やや変化があった」と回答した者は、専門のカウンセラーに相談したいというニーズが増加していた。ただし、図に N を示したとおり、そもそも「かなり変化があった」「やや変化があった」と回答した者は全体の割合が少なく、結果的に全般的に見れば相談ニーズは 2019 年から 2020 年にかけて減少したという結果となることが分かる。

図表 11-25 コロナ禍での職業観・キャリア観の変化別の相談ニーズの変化



また、相談ニーズに関する結果は、コロナ禍前後での相談ニーズの変化よりも、むしろコロナ禍後の相談ニーズに明確に示される。図表 11-26 には、コロナ禍後の相談ニーズを被説明変数、コロナ禍での様々な変化を説明変数とした重回帰分析結果を示した。表から、コロナ禍の相談ニーズは、おもに「コロナ禍での職業観・キャリア観の変化」($\beta=.188$)、「コロナ禍での職業生活についての不安」($\beta=.162$) によることが示される。また、先行調査あるいは類似調査などでもよく示される傾向、具体的には年齢が若いほど相談ニーズがある ($\beta=-.108$)、正規雇用者で相談ニーズがある ($\beta=-.115$) といった結果も示された。ただし、ここでも興味深いのは、コロナ禍について「これからの社会に大きな変化を与えず、自分の生活もあまり変化しなかった」と感じている場合には、相談ニーズはむしろ低まるということである。社会全体で大きな問題になっているコロナ禍ではあるが、自分の身の回りの社会や自分の生活に特段の変化を与えていないと感じられた場合、それは、ある種の安心感や安

定感を惹起し、かえって逆方向に意識変化が生じることが想定される。すなわち自分以外はともかく、自分だけは大丈夫だという意識が、過剰に、自分の生活には問題ない、自分は相談するほど困っていないという意識変化へと連なることが想定される。

図表 11-26 コロナ禍後の相談ニーズに影響を与えた要因

	コロナ禍後の 専門の カウンセラーに 対する 相談ニーズ	
	β	sig.
性別(1=男性、2=女性)	0.015	
年齢(1=20代、2=30代、3=40代、4=50代)	-0.108	**
雇用形態(1=正規雇用、2=非正規雇用)	-0.115	**
収入	-0.015	
コロナ禍での職業生活に変化があった (1=ほとんど大きな変化がなかった~5=かなり大きな変化があった)	0.038	
コロナ禍での職業生活での変化について		
転職した	-0.012	
解雇または雇い止めとなった	0.009	
休業、自宅待機となった	0.002	
仕事内容に変化があった	0.027	
兼業・副業を開始した	0.021	
勤務時間が減った	-0.031	
賃金・収入が下がった	-0.028	
勤務形態に変化があった	0.020	
働く場所に変化があった	-0.004	
コロナ禍によりテレワーク・在宅勤務をした	0.009	
コロナ禍での職業観・キャリア観の変化 (1=ほとんど変化がなかった~5=かなり変化があった)	0.188	**
コロナ禍での職業生活についての不安 (1=ほとんど不安を感じていない~5=かなり不安を感じている)	0.162	**
コロナ禍での接する知人・友人の増減(1=かなり減った~5=かなり増えた)	-0.028	
コロナ禍をどう感じているか		
これからの社会に大きな変化を与え、自分の生活も大きく変化した	0.020	
これからの社会に大きな変化を与えたが、自分の生活はあまり変化しなかった	0.058	
これからの社会に大きな変化を与えず、自分の生活もあまり変化しなかった	-0.074	**
コロナ禍での人生観について変化があったか (1=ほとんど変化がなかった~5=かなり変化があった)	0.047	
調整済みR ²		

※重回帰分析。 β は標準偏回帰係数。値が大きいほど当該変数の影響が強いことを示す。符号がプラスの場合、当該変数はプラスの方向へ影響を与えると解釈できる。sig.は有意水準**は $p < 0.01$ 。

そして、ここまでの分析で示されたとおり、全般的に 2019 年から 2020 年のコロナ禍前後にかけて、職業やキャリアに問題を感じる程度や個別の問題意識、さらにはそれと関連する相談ニーズがかえって低まるという結果からは、社会全体のコロナ禍にあつて他はともかく自分は大丈夫であるという意識が生じた層がむしろ多数派を占めていたと仮に解釈しておくことに一定の合理性があると考えられる。少なくとも本調査の結果からは、そのような仮説が成り立つが、引き続き、他の類似調査・類似研究との比較参照を行うことによって、その妥当性を確認する必要がある。

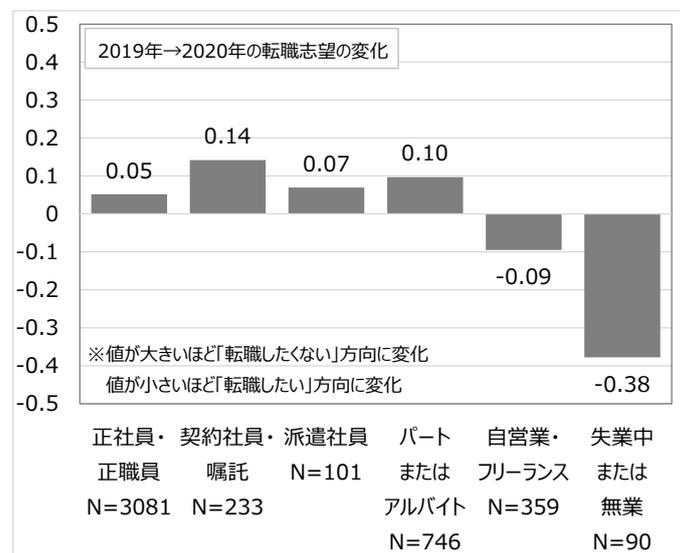
(5) コロナ禍前後における転職観・職業観・キャリア計画の変化の背景

次に、コロナ禍前後における転職観・職業観・キャリア計画・職場観・キャリア観の変化

の背景について取り上げる。

まず、コロナ禍前後の転職観の変化については、転職志望は減少し、転職について「どちらとも言えない」の回答が増加した。この結果について、詳しく分析した場合でも、性別・年齢・年収・職業などではおおむね違いがみられなかった。本調査で尋ねた質問項目では、唯一、雇用形態による差がみられたが、図表 11-27 に示したとおり、基本的に「契約社員・嘱託」「パート・アルバイト」などの非正規就労者では 2019 年から 2020 年にかけてやや「転職したくない」方向に変化していた。2020 年調査で「失業中または無業」の回答者は 2019 年調査では就業者であったので、当然ながら 2020 年現在、「転職したい」(就職したい)と回答した³⁰。

図表 11-27 雇用形態別のコロナ禍前後の転職観の変化

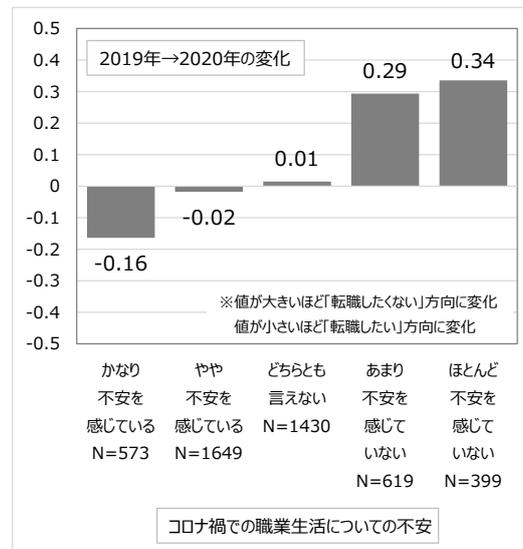


転職観についても、むしろ最も関連が深かったのは、コロナ禍で職業生活に不安を感じたか否かであり、「かなり不安を感じている」者では 2019 年から 2020 年にかけて「転職したい」方向に変化し、「ほとんど不安を感じていない」者や「あまり不安を感じていない」者では「転職したくない」方向に変化していた(図表 11-28 参照)。すなわち、コロナ禍で職業生活に不安を感じた場合、転職志望が強まるという結果となった。

これは、先の重回帰分析と同じ変数で同様に分析した場合も同様で、全般的に転職観の変化にあまり大きな影響を与える変数が少ないなか、その中でもやや大きな影響を与える変数がコロナ禍での職業生活に対する不安であった。転職は職業生活に対する不安と密接に関連していると解釈される。

³⁰ 雇用形態のうち、「家族従業員」N=19、「その他」N=41 は回答者数が少なく、解釈が困難であったため図及び結果の記載を割愛した。

図表 11-28 コロナ禍での職業生活についての不安別のコロナ禍前後の転職観の変化

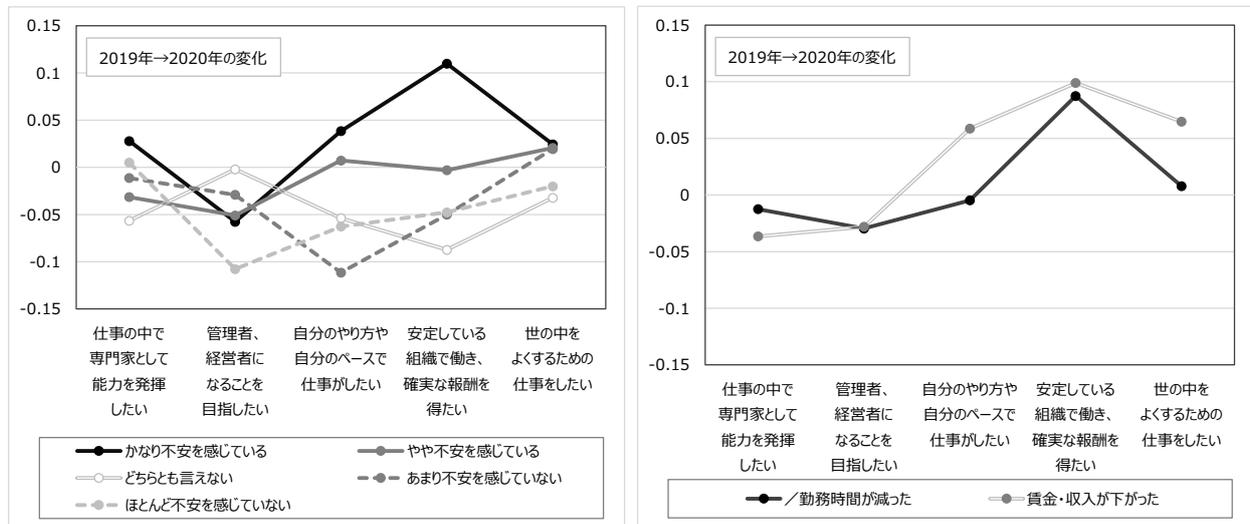


次に、職業観及び自律的キャリア観では、2019年から2020年にかけて変化がみられなかった。このうち、職業観の5項目「仕事の中で専門家として能力を発揮したい」「管理者、経営者になることを目指したい」「自分のやり方や自分のペースで仕事がしたい」「安定している組織で働き、確実な報酬を得たい」「世の中をよくするための仕事をしたい」も、転職観の結果と同様、本調査で尋ねた基本属性（性別、年齢、年収、職業）で違いがみられなかった。また、コロナ禍による様々な変化を説明変数とした（図表11-20と同様の）重回帰分析を行った結果、いずれの項目でも調整済み R^2 が低い（説明力が低い）結果しか得られなかった。

僅かに観察された結果として、「コロナ禍での職業生活」に「かなり不安を感じている」者ほど「安定している組織で働き、確実な報酬を得たい」という職業観が、2019年から2020年にかけて高くなっていった（図表11-29左参照）。また、類似の結果として、コロナ禍での職業生活での変化について「勤務時間が減った」「賃金・収入が下がった」と回答した者でも、同様に、「安定している組織で働き、確実な報酬を得たい」という職業観が、2019年から2020年にかけて高くなっていった（図表11-29右参照）。

これらの結果から、基本的に、コロナ禍のような大きな社会事象に遭遇しても、本人の基本的な職業観は大きくは変化しないが、一部、職業生活に不安を感じたり、実際に勤務時間が減ったり、収入が下がったりといった変化に直面した場合、より安定志向の職業観にシフトするということが指摘できる。

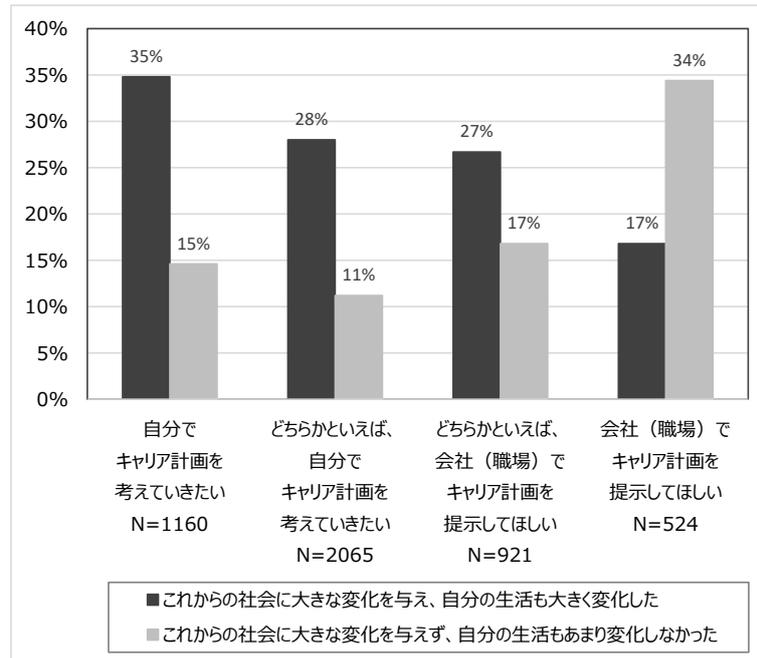
図表 11-29 コロナ禍での職業生活についての不安別(左)及び
 コロナ禍での職業生活の変化別(右)のコロナ禍前後の職業観の変化



さらに、自律的キャリア観（キャリア計画）についても、職業観と同様の結果であり、少なくとも本調査におけるコロナ禍による変化を尋ねた質問項目とは、ほぼ関連がみられなかった。自律的キャリア観は「自分でキャリア計画を考えていきたい」か「会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい」かを尋ねるものであり、広く捉えれば、上述の職業観と同一趣旨の質問項目である。職業観がコロナ禍によって大きくは変化しなかったのと同じく、自律的キャリア観にも大きな変化がみられなかったと言える。

1点、興味深い結果としては、自律的キャリア観を持つか否かでそもそもコロナ禍の受け止め方が異なっていた。図表 11-30 に示すとおり、「自分でキャリア計画を考えていきたい」と考えている者は、コロナ禍は「これからの社会に大きな変化を与え、自分の生活も大きく変化した」と捉えていた。一方で、「会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい」という自律的キャリア観とは対比的なキャリア観を持つ者は、コロナ禍は「これからの社会に大きな変化を与えず、自分の生活もあまり変化しなかった」と捉えていた。つまり、自律的キャリア観を持つ者は、コロナ禍のような大きな社会事象を重視し、それに伴って自分の生活も変化した（変化せざるを得ない）と捉えるのに対して、言わば他律的なキャリア観を持つ者は、そもそもコロナ禍を大きな社会変化を与えるものと捉えていない。自律的キャリア観をめぐって、大きな社会事象をいかに捉えるか、また、その影響をいかに自分に関わるものとして捉えるかに、そもそも違いがあるというのは、ここでの発見の1つであると言えるかと思われる。

図表 11-30 自律的キャリア観別のコロナ観



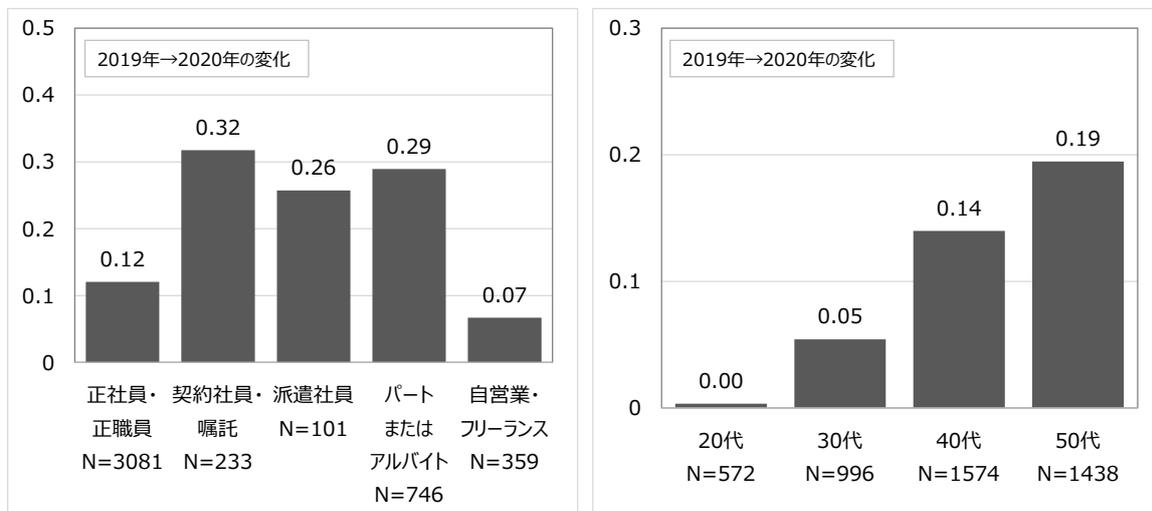
(6) コロナ禍前後における職場観・関心のある働き方の変化の背景

次に、職場観を検討した。職場観の主だった結果は、コロナ禍前後で「この職場では、産休・育児休暇、介護休暇がとりやすい」「この職場では、年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある」という休暇に関する2項目に変化が見られたことであった。どちらも2019年よりもコロナ禍以後の2020年で休暇が取りやすいと感じられるようになった。

この職場観については、上述の転職観・職業観・自律的キャリア観と異なり、コロナ禍前後の意識面の変化よりは、むしろ回答者の基本的な属性の面で違いが見られた。例えば、図表11-31に示したとおり、産休・育児・介護休暇がとりやすいという回答には雇用形態で差がみられとり、概して「契約社員・嘱託」「派遣社員」「パートまたはアルバイト」では2019年から2020年にかけて「あてはまる」の方向に変化していた³¹。同様に、年次有給休暇のとりやすさでは年齢による差がみられており、年代が高くなるほど、2019年から2020年にかけて「あてはまる」の方向に変化していた。ただし、コロナ禍での職業生活の具体的な変化（勤務時間が減った、賃金・収入が下がった等）では違いがみられなかったことから、あくまで回答者個人の基本的な属性面で異なる点が特徴であると言える。

³¹ なお、性別及び年齢では統計的に有意な差は見られなかった。

図表 11-31 雇用形態別の「この職場では、産休、育児休暇、介護休暇がとりやすい」(左)及び
年齢別の「この職場では、年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある」(右)



最後に、コロナ禍前後の関心のある働き方の変化として「リモート・ワーク、テレ・ワーク」「ギグ・ワーク」「プロティアン・キャリア」「ワーケーション」に関する結果を示した。

まず、図表 11-32 に示した「リモート・ワーク、テレ・ワーク」に関連する結果は以下のように整理される。概して、年齢が若い者、正規雇用者、年収が高い者、暮らし向きが上の者、「事務的職業」「保安の職業」に従事する者、「コロナ禍での職業生活・これからの社会・自分の生活などに変化があった」と回答した者で、もともと関心が高かったか、あるいは関心を持つようになった。逆に、概して、年齢が高い者、非正規雇用者、年収が低い者、暮らし向きが下の者、「輸送・機械運転の職業」「建設・採掘の職業」「生産工程の職業」に従事する者、「コロナ禍での職業生活・これからの社会・自分の生活などに変化はなかった」と回答した者で、もともと関心が低かったか、あるいは関心を持たなくなった。

図表 11-33 に示した「ギグ・ワーク」に関連する結果は、概して非正規雇用者、年収が低い者でもともと関心が高かったか、あるいは関心を持つようになった。逆に、概して正規雇用者、年収が高い者でもともと関心が低かったか、あるいは関心を持たなくなった。

図表 11-34 に示した「プロティアン・キャリア」に関連する結果は、概して、「コロナ禍での職業観・キャリア観、職業生活・これからの社会・自分の生活などに変化があった」と回答した者で、もともと関心が高かったか、あるいは関心を持つようになった。逆に、概して、「コロナ禍での職業観・キャリア観、職業生活・これからの社会・自分の生活などに変化がなかった」と回答した者で、もともと関心が低かったか、あるいは関心を持たなくなった。

図表 11-35 に示した「ワーケーション」に関する結果も、概して、コロナ禍での職業観・キャリア観、職業生活・これからの社会・自分の生活などの変化と関連していたが、これらに「変化がなかった」と回答した者で、もともと関心が高かったか、あるいは関心を持たなくなった。逆にこれらに「変化があった」と回答した者では、もともと関心が低かった。

図表 11-32 コロナ禍前後における

「リモート・ワーク、テレ・ワーク」に対する関心の変化と関連する要因

年齢	20代 N=590	30代 N=1027	40代 N=1600	50代 N=1453	差 50代-20代
なし→なし	46.4%	46.3%	52.7%	53.3%	6.9%
あり→なし	17.8%	20.4%	17.9%	18.9%	1.1%
なし→あり	21.0%	17.8%	14.3%	15.1%	-5.9%
あり→あり	14.7%	15.6%	15.1%	12.7%	-2.0%

雇用形態	非正規雇用 N=1589	正規雇用 N=3081	差 正規雇用 - 非正規雇用
なし→なし	54.4%	48.7%	-5.7%
あり→なし	19.4%	18.3%	-1.1%
なし→あり	13.3%	17.7%	4.4%
あり→あり	12.8%	15.3%	2.5%

収入	～200万 N=1060	200～400万 N=1432	400～600万 N=1047	600～800万 N=595	800～1000万 N=289	1000万以上 N=247	差 1000万以上 -200万
なし→なし	55.8%	53.3%	50.8%	44.4%	40.5%	40.1%	-15.7%
あり→なし	18.3%	18.1%	18.3%	20.8%	20.4%	18.6%	0.3%
なし→あり	13.0%	15.3%	18.2%	17.3%	19.0%	20.2%	7.2%
あり→あり	12.9%	13.3%	12.6%	17.5%	20.1%	21.1%	8.2%

職業	管理的職業 N=484	専門的・ 技術的職業 N=1035	事務的職業 N=1226	販売の職業 N=433	サービスの職業 N=408	保安の職業 N=73
なし→なし	44.0%	47.3%	40.9%	53.8%	65.7%	49.3%
あり→なし	21.1%	19.7%	18.4%	19.9%	17.6%	15.1%
なし→あり	16.9%	15.8%	21.1%	14.3%	10.5%	28.8%
あり→あり	18.0%	17.1%	19.5%	12.0%	6.1%	6.8%
	農林漁業の 職業 N=30	生産工程の 職業 N=287	輸送・機械 運転の職業 N=93	建設・採掘の 職業 N=80	運搬・清掃・ 包装等の職業 N=175	失業中または 無業 N=35
なし→なし	56.7%	66.9%	73.1%	68.8%	64.0%	45.7%
あり→なし	26.7%	14.6%	15.1%	16.3%	15.4%	25.7%
なし→あり	6.7%	12.5%	10.8%	10.0%	13.1%	11.4%
あり→あり	10.0%	5.9%	1.1%	5.0%	7.4%	17.1%

コロナ禍での 職業生活の 変化	かなり大きな 変化があった N=476	やや大きな 変化があった N=1292	どちらでもない N=1100	あまり大きな 変化がなかった N=879	ほとんど大きな 変化がなかった N=923	差 ほとんど 変化なかった -かなり 大きな変化
なし→なし	44.5%	45.2%	52.1%	53.8%	56.8%	12.3%
あり→なし	18.3%	18.3%	19.5%	18.3%	19.0%	0.7%
なし→あり	18.3%	18.3%	15.9%	15.0%	13.5%	-4.8%
あり→あり	18.9%	18.1%	12.5%	12.9%	10.7%	-8.2%

コロナ禍の 受け止め方	これからの 社会に 大きな変化を 与え、 自分の生活も 大きく変化した N=1317	これからの 社会に 大きな変化を 与えたが、 自分の生活は あまり変化 しなかった N=2294	これからの 社会に 大きな変化を 与えなかったが、 自分の生活は 大きく変化した N=324	これからの 社会に 大きな変化を 与えず、 自分の生活も あまり変化 しなかった N=735	差 社会に変化を 与えず、 自分の生活も 変化しなかった - 社会に変化 を与え、自分の 生活も変化した
なし→なし	47.8%	49.1%	50.3%	60.8%	13.0%
あり→なし	17.4%	20.0%	19.4%	16.7%	-0.7%
なし→あり	17.8%	15.3%	19.4%	14.6%	-3.2%
あり→あり	17.1%	15.5%	10.8%	7.9%	-9.2%

暮らし向き	上 N=41	中の上 N=640	中の中 N=2040	中の下 N=1414	下 N=535	差 下-上
なし→なし	51.2%	44.5%	47.9%	54.5%	58.1%	6.9%
あり→なし	14.6%	18.9%	19.7%	18.7%	15.1%	0.5%
なし→あり	9.8%	17.5%	17.4%	14.8%	14.4%	4.6%
あり→あり	24.4%	19.1%	15.0%	12.0%	12.3%	-12.1%

図表 11-33 コロナ禍前後における
「ギグ・ワーク」に対する関心の変化と関連する要因

雇用形態	非正規雇用 N=1589	正規雇用 N=3081	差
なし→なし	60.7%	69.7%	9.0%
あり→なし	16.4%	14.5%	-1.9%
なし→あり	14.1%	10.9%	-3.2%
あり→あり	8.7%	4.9%	-3.8%

収入	～200万 N=1060	200～400万 N=1432	400～600万 N=1047	600～800万 N=595	800～1000万 N=289	1000万以上 N=247	差
なし→なし	59.3%	67.5%	68.1%	70.6%	69.6%	74.1%	14.8%
あり→なし	17.3%	14.8%	14.7%	13.8%	14.2%	15.0%	-2.3%
なし→あり	14.8%	12.0%	10.8%	10.8%	11.1%	8.9%	-5.9%
あり→あり	8.6%	5.7%	6.4%	4.9%	5.2%	2.0%	-6.6%

図表 11-34 コロナ禍前後における
「プロテIAN・キャリア」に対する関心の変化と関連する要因

コロナ禍での 職業観・ キャリア観の 変化	かなり 変化があった N=200	やや変化が あった N=827	どちらとも 言えない N=1863	あまり変化が なかった N=721	ほとんど 変化がなかった N=1059	差 ほとんど 変化がなかった -かなり 変化があった
なし→なし	54.0%	60.0%	65.4%	67.7%	69.8%	15.8%
あり→なし	16.0%	14.9%	14.8%	12.6%	15.1%	-0.9%
なし→あり	17.5%	16.2%	12.0%	10.8%	9.8%	-7.7%
あり→あり	12.5%	8.9%	7.7%	8.9%	5.3%	-7.2%

コロナ禍での 職業生活の 変化	かなり大きな 変化があった N=476	やや大きな 変化があった N=1292	どちらでもない N=1100	あまり大きな 変化がなかった N=879	ほとんど大きな 変化がなかった N=923	差 ほとんど 変化なかった -かなり 大きな変化
なし→なし	59.7%	62.5%	65.8%	66.9%	70.0%	10.3%
あり→なし	14.3%	15.9%	13.9%	13.0%	15.4%	1.1%
なし→あり	16.0%	13.5%	12.5%	11.8%	9.0%	-7.0%
あり→あり	10.1%	8.1%	7.7%	8.3%	5.6%	-4.5%

コロナ禍の 受け止め方	これからの 社会に 大きな変化を 与え、 自分の生活も 大きく変化した N=1317	これからの 社会に 大きな変化を 与えたが、 自分の生活は あまり変化 しなかった N=2294	これからの 社会に 大きな変化を 与えなかったが、 自分の生活は 大きく変化した N=324	これからの 社会に 大きな変化を 与えず、 自分の生活も あまり変化 しなかった N=735	差 社会に変化を 与えず、 自分の生活も 変化しなかった -社会に変化 を与え、自分の 生活も変化した
なし→なし	61.4%	64.6%	69.8%	72.4%	11.0%
あり→なし	13.9%	15.3%	13.9%	14.1%	0.2%
なし→あり	14.3%	12.5%	12.0%	8.3%	-6.0%
あり→あり	10.4%	7.6%	4.3%	5.2%	-5.2%

図表 11-35 コロナ禍前後における
「ワーケーション」に対する関心の変化と関連する要因

コロナ禍での 職業観・ キャリア観の 変化	かなり 変化があった N=200	やや変化が あった N=827	どちらとも 言えない N=1863	あまり変化が なかった N=721	ほとんど 変化がなかった N=1059	差 ほとんど 変化がなかった -かなり 変化があった
なし→なし	65.0%	74.0%	60.3%	65.5%	59.4%	-5.6%
あり→なし	10.5%	9.2%	12.2%	10.3%	12.7%	2.2%
なし→あり	16.5%	11.1%	18.3%	16.6%	17.5%	1.0%
あり→あり	8.0%	5.7%	9.2%	7.6%	10.4%	2.4%

コロナ禍での 職業生活の 変化	かなり大きな 変化があった N=476	やや大きな 変化があった N=1292	どちらでもない N=1100	あまり大きな 変化がなかった N=879	ほとんど大きな 変化がなかった N=923	差 ほとんど 変化なかった -かなり 大きな変化
なし→なし	64.9%	68.4%	58.6%	67.7%	57.7%	-7.2%
あり→なし	11.8%	10.1%	12.0%	11.0%	12.8%	1.0%
なし→あり	15.1%	14.1%	20.8%	13.7%	18.2%	3.1%
あり→あり	8.2%	7.4%	8.5%	7.6%	11.3%	3.1%

コロナ禍の 受け止め方	これからの 社会に 大きな変化を 与え、 自分の生活も 大きく変化した N=1317	これからの 社会に 大きな変化を 与えたが、 自分の生活は あまり変化 しなかった N=2294	これからの 社会に 大きな変化を 与えなかったが、 自分の生活は 大きく変化した N=324	これからの 社会に 大きな変化を 与えず、 自分の生活も あまり変化 しなかった N=735	差 社会に変化を 与えず、 自分の生活も 変化しなかった -社会に変化 を与え、自分の 生活も変化した
なし→なし	67.2%	67.8%	55.6%	46.9%	-20.3%
あり→なし	11.1%	10.5%	12.7%	14.4%	3.3%
なし→あり	14.3%	14.8%	21.9%	23.5%	9.2%
あり→あり	7.4%	6.9%	9.9%	15.1%	7.7%

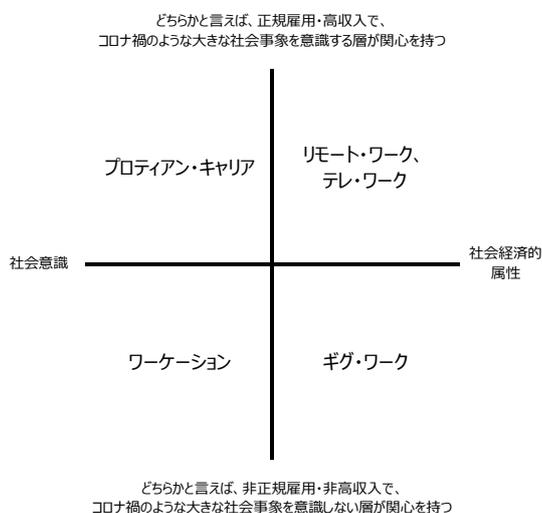
職業やキャリアの 問題点 (2019年調査)	ほとんど問題 を感じていない N=394	あまり問題 を感じていない N=947	どちらでもない N=1710	やや問題 を感じている N=1196	かなり問題 を感じている N=423	差 かなり問題 を感じている -ほとんど 問題 を感じていない
	56.1%	67.2%	59.8%	68.8%	62.4%	6.3%
あり→なし	15.2%	9.6%	12.0%	10.0%	13.7%	-1.5%
なし→あり	18.5%	15.7%	19.4%	14.2%	11.3%	-7.2%
あり→あり	10.2%	7.5%	8.9%	6.9%	12.5%	2.3%

これらの結果を総合した場合、次の諸点を指摘できる。第一に、「リモート・ワーク、テレ・ワーク（会社や組織に出勤せず、自宅等の場所で働くこと）」及び「ギグ・ワーク（インターネットを使い、必要などきに必要だけ働くこと）」が、雇用形態、年収の他、年齢や暮らし向きなどの社会経済的な属性によって関心のあり方が異なっていたのに対して、「プロテクト・キャリア（環境変化にあわせて自分のキャリアを柔軟に変化させること）」「ワーケ

ーション（リゾート地などで、休暇を兼ねて働くこと）」はむしろコロナ禍に対する意識の違いによって関心のあり方が異なっていた。第二に、ただし、「リモート・ワーク、テレ・ワーク」と「ギグ・ワーク」は関心の方向性が異なっており、概して言えば「リモート・ワーク、テレ・ワーク」は年収の高い正規雇用層で関心が持たれ、「ギグ・ワーク」は年収が低い非正規雇用層で関心が持たれていた。第三に、「プロティアン・キャリア」と「ワーケーション」についても類似のことが指摘でき、概して言えば「プロティアン・キャリア」はコロナ禍を社会にとっても自分にとっても重要な問題だと捉える層で関心を持たれ、「ワーケーション」はコロナ禍を社会にとっても自分にとっても重要な問題ではないと捉える層で関心を持たれていた。

したがって、これらの結果を、図表 11-36 のような 4 つの類型として理解することができる。図の右側は、おもに社会経済的属性によって違いがみられる働き方であり、図の左側は、おもに社会意識によって違いがみられる働き方であった。そして、上側はどちらかと言えば、正規雇用・高収入でコロナ禍のような大きな社会事象を意識する層で関心がもたれ、下側はどちらかと言えば、非正規雇用・低収入でコロナ禍のような大きな社会事象を意識しない層で関心がもたれた。

図表 11-36 コロナ禍におけるキャリア観の類型



しかしながら、下側の働き方は、ギグ・ワークを「必要な時に必要なだけ働くこと」とし、ワーケーションを「休暇を兼ねて働くこと」として調査時には提示している。つまり、両者ともに、さほど従来型のキャリア、ワークに動機づけられてはおらず、むしろ必要な時だけ働くこと、休むこと、休暇を兼ねることを重視している。ある面では旧来の働き方、キャリア観とは別個の何らかの新しい勤労観・就労観を表しているとも言え、図に示された 4 類型には、さらに様々な角度からの考察が可能であると思われる。

なお、本章前半部分の結果では、コロナ禍前後で「リモート・ワーク、テレ・ワーク」「ギ

「ワーク」 「プロテクト・キャリア」の関心が低くなり、「ワーケーション」のみコロナ禍前後で関心が高くなった。以上の考察から、「リモート・ワーク、テレ・ワーク」 「プロテクト・キャリア」はコロナ禍の社会変化、個人の生活の変化を重く受け止める層で関心が持たれていたが、こうした層は全体で見れば35%と比較的少数派であり、その他は、コロナ禍によって社会に大きな変化があったか否かに関わらず、少なくとも自分の生活はあまり変化しなかったと回答した。結果的に、こうした層が関心をもちやすい「ワーケーション」がコロナ禍前後で相対的に関心が高まった形になったと言える。

(7) コロナ禍前後における幸福感の変化の背景

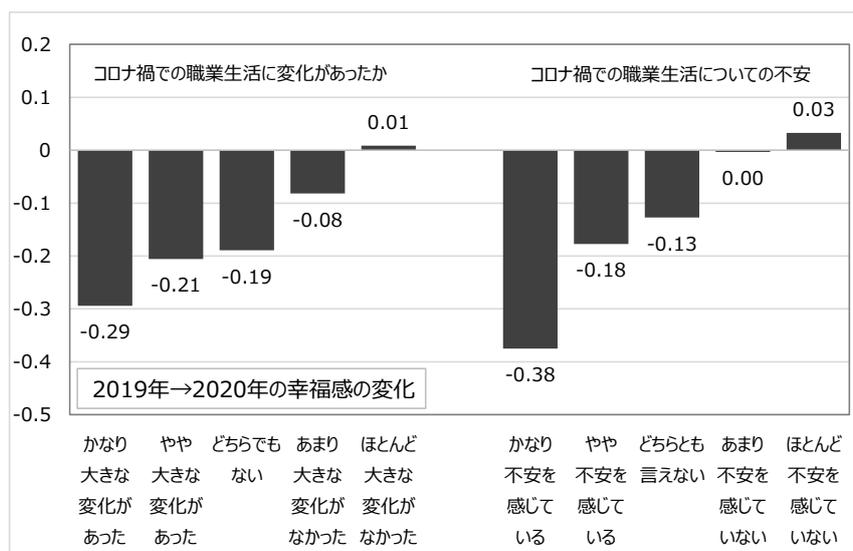
最後に、コロナ禍前後における幸福感について検討する。幸福感については、コロナ禍以前の2019年調査からコロナ禍後の2020年調査にかけて値が低下した。端的に解釈すれば、コロナ禍によって幸福感が下がったと言える。

しかしながら、詳細に分析した結果、さらにいくつかの興味深い結果がみられた。

まず、図表11-37に示したとおり、コロナ前後の幸福感の変化は「コロナ禍での職業生活に変化」「コロナ禍での職業生活についての不安」と関連がみられた。基本的に、コロナ禍での職業生活に変化があったと回答した者ほど、あるいはコロナ禍での職業生活について不安を感じていると回答した者ほど、2019年から2020年にかけて幸福感が下がっていた。逆に、コロナ禍でも職業生活に変化がなかったと回答した者やほとんど不安を感じていないと回答した者では、2019年から2020年にかけて幸福感に変化はなかった。

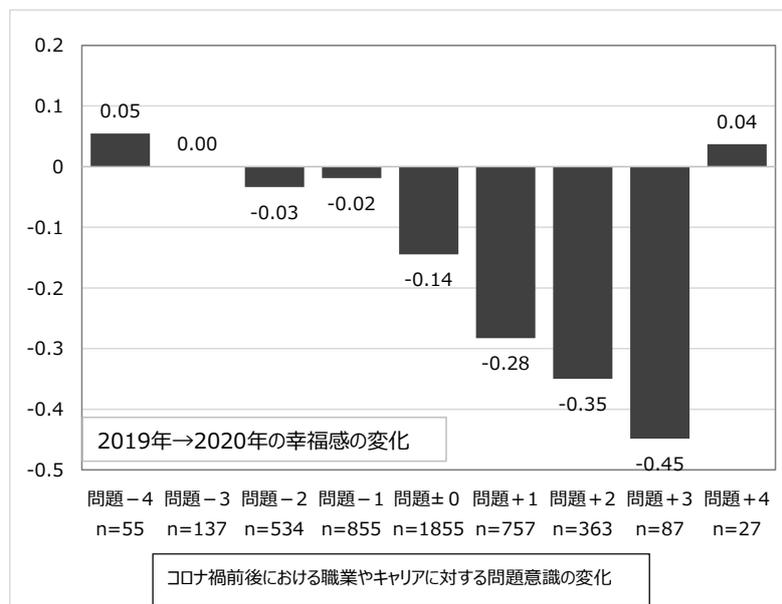
図表 11-37 コロナ禍での職業生活の変化別及びコロナ禍での職業生活の不安別の

コロナ禍前後の幸福感の変化



同様の結果として、本章の冒頭でみたコロナ禍前後における職業やキャリアに対する問題意識の変化とも関連がみられた。2019年調査と2020年調査を比較して、若干、矛盾した結果にも見えるのが、全体としてコロナ禍前後で「ほとんど問題を感じていない」と回答した者が増えたにもかかわらず、全体としてはコロナ禍前後で幸福感が下がっているという結果である。仮に「ほとんど問題を感じていない」層が増えたのであれば、常識的には、その分、幸福感は高まっていると想定しうる。しかし、コロナ禍を挟んで幸福感は低まった。この問題に一定の解釈を与えるものとして、図表11-38にコロナ禍前後における職業やキャリアに対する問題意識の変化別の幸福感の変化を示した。図で「問題-4」あるいは「問題+4」とはそれぞれ2019年から2020年にかけて職業やキャリアに対する問題意識が4ポイント分減ったこと、あるいは4ポイント分増えたことを示す。すなわち、前者はコロナ禍前後で抱えている問題が少なくなったということであり、後者はコロナ禍前後で抱えている問題が増えたということである。図から、コロナ禍前後で抱えている問題が増えた場合は幸福感が相当に減少するが、逆に、コロナ禍前後で抱えている問題が減ったとしても幸福感は増加しないことが示される。職業やキャリアに対する問題が生じれば幸福感は減るが、問題が少なくなったとしても幸福感は増えない。結果的に、職業やキャリアに対する問題意識と幸福感の間の変則的な相関関係から、問題意識が減ったにもかかわらず幸福感も減ったという結果となったと解される。

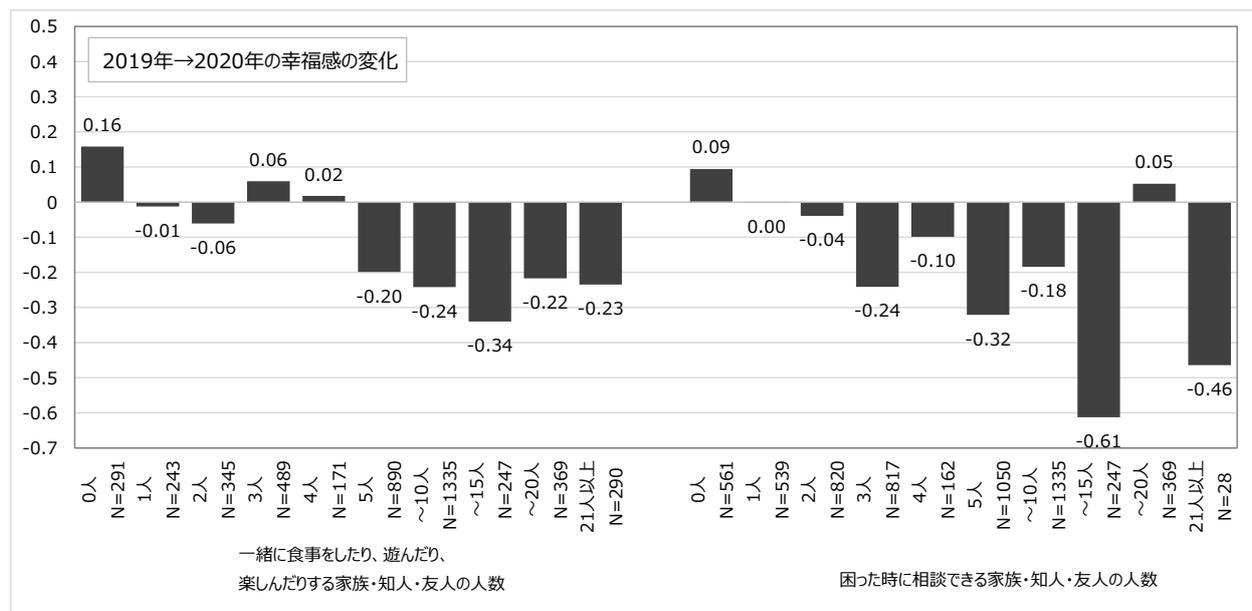
図表 11-38 コロナ禍前後における職業やキャリアに対する問題意識の変化別の幸福感の変化



では、コロナ前後の幸福感の変化に影響を与える他の変数は何か。詳しくは、第7章でも分析されているが、人的ネットワークの影響が大きい。なかでも、2019年調査と2020年調査の比較から得られる興味深い結果を図表11-39に示した。図から、2019年調査時点で

「一緒に食事をしたり遊んだり、楽しんだりする家族・知人・友人の人数」が多かったり、「困った時に相談できる家族・知人・友人の人数」が多いなど、人的ネットワークが広いと回答した者の方が、コロナ禍をはさんだ 2010 年から 2020 年にかけての幸福感の減少幅が大きいことが示されている。むしろ 2019 年調査時点で「一緒に食事をしたり遊んだり、楽しんだりする家族・知人・友人の人数」や「困った時に相談できる家族・知人・友人の人数」が 0 人と回答した者は、コロナ禍をはさんで僅かに幸福感が上昇していた。概して人的ネットワークが広いのは若年層であり、その影響を加味しなければならないが、2019 年から 2020 年にかけての幸福感に年代差はみられなかったことから、必ずしも年齢の要因が交絡した結果とも考えにくい。さらなる分析が求められる結果であるが、もともと人的ネットワークが広い者が、コロナ禍という大きな社会的事象を受けて、交友関係を制限された時、よりいっそう幸福感は低まるという結果は、幸福感にとって人的ネットワークとはいかなる性質のものなのかを考えるにあたって、今後、一定の示唆を与えるものであると考えられる。

図表 11-39 コロナ禍前(2019年調査)の人的ネットワーク別のコロナ禍前後の幸福感の変化



4. おわりに

以上、本章の前半部分では、本章では、前半部分で 2019 年調査と 2020 年調査の比較を行った全般的な結果を示し、次いで後半部分では詳細な分析によって、2019 年と 2020 年の間で生じた意識変化の背景を検討した。

特に後半部分の分析結果を整理すると、以下の諸点に集約される。

① コロナ禍前後における職業やキャリアに問題を感じる程度に最も影響を与えるのは、コロナ禍での職業観・キャリア観の変化であり、その背景には、さらにコロナ禍における職業生活の変化やコロナ禍での職業生活の不安があることが示された。

②また、コロナ禍をどう感じているかも、コロナ前後の問題意識の変化に大きな影響を与えており、これからの社会にも自分の生活にも大きな影響を与えたと考える者は、コロナ前後で問題意識が高まっているが、コロナ禍はこれからの社会にも自分の生活にも大きな影響を与えなかったと考える者は、コロナ前後で問題意識が低くなった。

③上記の結果は、多かれ少なかれ、多くの意識について指摘でき、より具体的な問題意識（将来全般について、自分の老後について等）、相談ニーズ、転職観、職業観、自律的キャリア観、関心のある働き方、幸福感などについても指摘でき、同様の傾向がみられた。

④コロナ禍前後の意識変化以外の要因によっても変化がみられたのは、転職観、職場観（産休、育児休暇、介護休暇が取りやすい、有給休暇が取りやすい等）、関心のある働き方（特にリモート・ワーク、テレ・ワーク、ギグ・ワーク等）であり、特に雇用形態（正規雇用か否か）、年齢、収入などで違いがみられていた。

上述の結果を確認し、補強する意味で、試みに、本章で取り上げた変数のうち主だったものを主成分分析にかけた結果をもとに図表 11-40 を作成した。この図には、主成分分析の結果、示された第 1 主成分及び第 2 主成分の負荷量の符号（++、+-、-+、--）をもとに 4 つの象限に分けて表に示したものである。同じ場所にあるものは、おおむね関連性の高い似たような意識及び意識変化を示したものとして解釈することができる。

図表 11-40 コロナ禍前後における意識変化の類型

コロナ禍で職業生活に変化があった コロナ禍での職業観・キャリア観の変化した これからの社会に大きな変化を与え、自分の生活も大きく変化した コロナ禍で職業生活の不安を感じた コロナ禍で職業やキャリアに対する問題意識を感じるようになった 職業生活や職場の問題について専門のカウンセラーに相談したくなった	自分のやり方や自分のペースで仕事がしたい 安定している組織で働き、確実な報酬を得たい 世の中をよくするための仕事をしたい 仕事の中で専門家として能力を発揮したい 管理者、経営者になることを目指したい この職場では、年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある この職場では、産休、育児休暇、介護休暇がとりやすい
自律的キャリア観が高まった	コロナ禍で幸福感が下がらなかった（≒高まった） コロナ禍で転職志向が低まった これからの社会に大きな変化を与えたが、自分の生活はあまり変化しなかった これからの社会に大きな変化を与えず、自分の生活もあまり変化しなかった

表から、左上がおもにコロナ禍によって生じた意識変化とそれに敏感に反応して変化する意識のグループである。ここに位置する項目群からコロナ禍で職業生活や職業観・キャリア観に変化があり、社会も自分も大きく変化した、それゆえ不安も問題意識も感じ、したがって専門のカウンセラーに相談したい気持ちも高まるという一連の意識の流れを想定することができる。

右上はむしろコロナ禍で実際に生じた職場や働き方の変化に対応する項目群である。主に職業観（どのような働き方をしたいか）や職場観が該当する。コロナ禍を受けての意識変化に反応するというよりは、より客観的な労働条件に伴って変化する意識群であるとも言える。

左下には、「自律的キャリア観」のみが該当した。本章の分析において自律的キャリア観とは、自分自身の生涯を通じたキャリア計画について「自分でキャリア計画を考えていきたい」とする意識であり、その裏返しは「会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい」というものである。この意識が単独で1つのグループを形成するという事は、自分でキャリア計画を考えたいか、会社でキャリア計画を提示してほしいかという選択は、コロナ禍における意識変化（左上）とも、コロナ禍による雇用や職場の変化（右上）とも、ひとまず別個の意識である可能性が高い。実際、上述したとおり、むしろ「自分でキャリア計画を考えていきたい」という意識をもっている人と、そうでない人では、コロナ禍を社会や自分に大きな変化を与えるものと捉えるか否かという水準で違いがあると解釈できる結果も示された。自律的キャリア観がいかなる性質のものであるかについて、本章では1つの結果を付け加えることができたと言えよう。

最後に、右下は解釈のしにくいグループであるが、おおむねコロナ禍にあって、あまり変化しなかった項目群であると解釈できる余地がある。コロナ禍によっても自分の生活があまり変化しなかったと捉える項目と転職観と幸福感が含まれた。転職観や幸福感について、コロナ禍によって不安や問題意識が喚起されると、確かに転職志向は高まり、幸福感は下がるのであるが、それ以外の変化はあまり観察されなかった。要するに、ここは左上に位置するコロナ禍に敏感に反応する意識とは対極にある意識であると、一定程度まで解釈しておくことができよう。この背景には、コロナ禍のみでは説明できない（すなわち本調査で尋ねていない）要因の影響がある可能性が考えられ、今後も引き続き検討を要する。

上記の結果から指摘できる政策的な示唆は何か。

第一に、コロナ禍を挟んだ変化は、一般に思われている以上に、意識面での変化である可能性が高い。本章の分析結果からは、伝統的なワークキャリアのみならず、その他の生活全般を含めたライフキャリアまで包含する形で、各方面の意識変化が生じていると想定される。その際、コロナ禍によって生じた職業観・キャリア観の変化、コロナ禍による不安は、コロナ禍によって具体的に生じた職場の変化以上に、人々の意識に影響を与えていたと考えるべきであろう。コロナ禍を通じて、人のキャリア意識に大きな変化を生じた。当然ながら、それを支援するキャリア形成支援施策及びキャリアコンサルティングにも一定の対応が求められることとなる。

第二に、しかしながら、上記のようなコロナ禍前後の明らかな意識変化が観察される一方で、それが就労者の多数派を占めるかと言えば、必ずしもそうとは限らない可能性も考慮する必要がある。例えば、明らかにコロナ禍前後に生じた意識変化は相互に関連していたものの（職業やキャリアに対する問題意識はコロナ禍前後のキャリア観の変化や不安の高まりによって生じる等）、それが大勢の働く人々に一様に生じていたかは定かではない。むしろ、本章の分析結果からは、コロナ禍の前後による意識変化が一部の人、特定の人にのみ生じていたが故に、全体としてみれば、むしろコロナ禍前後で問題意識が低くなったり、新しい働き

方に興味がなくなっていたりするという、表面的には解釈の難しい結果がみられた。どのような層がコロナ禍前後の変化に敏感に反応したかについて、結果として図や表で明確には示すことができなかつたものの、総合的に考察した場合、おおむね明らかである。それは、どちらかと言えば若く年収が高い正規雇用者でいわゆる「意識が高い」就労者である。こうした就労者にとって社会的な大事件であるコロナ禍は、自らのキャリア形成を考える上でも重要なファクターであるが、その他の多くの就労者にとってはコロナ禍はさほど自らのキャリアや職業に大きな影響を与えるものではなかつた可能性も考慮しておきたい。その場合、必要なキャリア形成支援とは、コロナ禍やそれに伴う働き方の変化を過度に意識しすぎない施策ということになるだろう。大きな社会変動をもたらした社会事象であればこそ、国や公的機関が提供するキャリア支援は、どのような対象層にとっても安定感・安心感をもって捉えられるある種の普遍性・不変性をもった強固な枠組みを、その根底において維持する必要がある。

第三に、とは言え、本章の分析からも垣間見られた想定外の結果を、新たな施策のニーズ・シーズとして見る視点も重要である。例えば「ギグ・ワーク」「ワーケーション」といった働き方は、むしろ従来型のキャリアやワークとは違った角度から関心を持たれていると考察する余地があつた。それは、必要な時に必要なだけ働く、まるで休暇のように働くといった価値観を反映していた。また、コロナ禍で職業生活に不安が高まれば、当然ながらというべきか安定した働き方を求めるという結果も示された。特に、勤務時間が減ったり、賃金が下がったりという現実と直面した時、よりいっそう安定志向の職業志向を抱くことも示された。無論、これらの結果が直近のキャリア形成支援施策に直接の影響を与えるものではないが、人の働き方に対する関心の1つには、キャリア形成するしない、それを自律的に行う行わないといったキャリア形成支援施策で一般的な論じ方の他に、様々な方向感のものがあることは適切に配慮していくべきである。

第12章 調査結果からの示唆－政策的インプリケーション

1. 「学習」「仕事」「生活」の各種の意識に対する示唆

本研究では、キャリア形成支援施策の中核となる労働者のキャリア・スキル・訓練等に対する意識の周辺にあるライフキャリア意識全般について把握することを目的とした。特に、近年、我が国の就業者のキャリアを巡る環境は大きく変化しつつあり、人生100年時代を見据えた経済社会システムを作り上げるためのグランドデザインに関する議論が多くなされるなか、働く人々のキャリア及びその支援についても、各人の人生全体との関わりの中でその必要性・重要性を検討する必要があると考えた。

本人のキャリア及びキャリア支援ニーズ、スキルなどを、本人の家族構成、年収、就労形態、勤務先規模といった従来から検討がなされてきた要因の他に、学校時代の学習、リカレント学習・生涯学習、人間関係、性格特性、社会観、結婚観・家族観、幸福感、老後観・健康観等の様々な意識との関連で検討することにより、就業者のライフキャリアに関する意識全般を把握することができる。このことによって、従来の検討では十分に明らかにされなかった新たなキャリア支援ニーズ、及びキャリア形成支援施策につながるシーズを掘り下げて示唆することが可能となる。

以上の問題意識から、就業者のライフキャリア意識について調査を実施して得られた結果から主だったものを取り出し、そこからいかなる示唆を引き出すことができるか、改めて本章でまとめることとした。

2. 学習

(1) 子供時代の経験総量の格差是正

本研究で示された「学習」に関する知見からは、おもに次の諸点の示唆が得られる。

第一に、子供時代の経験に関するものである。本研究の結果、子供時代の経験総量は、その後の学業、雇用、活動、暮らし向き、幸福感にまで影響を及ぼしていた。概して正規雇用の方が子供時代に様々な経験をしており、子供時代の経験は、就労の前段にある学歴や学業成績とも関連していた。さらに調査時点での現在の活動志向、暮らし向き、幸福感なども関連していた。第2章で述べたとおり、子供時代の過去の経験総量をあたかも個人に蓄積される資本のように捉えた場合、ここから端的に得られる示唆とは、後の様々な側面に影響を及ぼす重要な資本たり得る子供時代の経験総量を可能な限り多くすべきことであると言える。

一方、子供時代の経験総量が成人後にまで影響を及ぼす最大の理由は、まさにその子供時代の経験総量が基盤となってその後の様々な学習がなされるからである。第2章最末尾では、これを「経験そのものは、学校教育における教科教育などに見られるような意図的・顕在的な学習活動ではないが、経験の内容によっては潜在的な偶発的学習の機会として、学習への

知的好奇心の喚起、学校適応などに大きく寄与することが予想される。総じて、経験の質や量といったものが、学校、そして社会での活動や成功の一因となり、その者のアイデンティティ、職業選択などと関わり、人生全体を規定すると言える」と述べている。すなわち、子供時代の経験総量は、潜在的に偶発的な学習機会となり、その後の学習への好奇心を育み、学校への適応などの基盤となる。それ故、結果的に、学校での意図的・顕在的な学習にも自然と影響を与え、学校や社会での成功の一因となっていく。子供時代の経験総量によって、その後の人生に多大な影響を与える知的好奇心や学習に対する態度などが準備されるという示唆は、ライフキャリアに着目した本研究で素朴に重視すべきものである。

ただし、これら子供時代の経験総量は、多くの場合、子供が置かれた家庭環境や家庭の教育力に端を発する。本研究の結果からも、子供時代の経験総量とはすなわちどれだけ子供を取り巻く家庭環境が文化的に充実しているかによると解釈される結果が多々みられた。家庭の文化差とは要するに家庭の経済的な格差であり、これが巡り巡って成人後の社会生活へと影響を及ぼす。この一連のプロセスには、当然に、世間一般に言われるような格差問題が伏在していることを指摘できる。この場合、子供時代の経験総量が後の人生に影響を与えると分かっているにもかかわらず、そもそも十分な経験をさせることが難しい対象層には、やはり何らかの機会を設けて適切な支援を提供すべきである。例えば、それは公教育あるいは地域社会等において子供に良質の経験を多くさせることの意義を示唆するものとなる。

(2) 成人期の学習活動の格差是正

第二の示唆として、成人期の学習活動に関するものがある。第3章冒頭では、成人期の学習を活発に行うのは「40歳以下、高等教育以上の学歴、平均以上の収入、フルタイム、ホワイトカラー職、既婚もしくは子どもがいる者、西海岸の都市部郊外に住んでいる者」であることをアメリカの研究を引用して述べている。一方、成人学習に参加しない者は「無職の若者・中退者、農村人口の一部、移民、高齢者、都市の貧困層、低学歴の失業者や不完全雇用者、未熟練・半熟練労働者、一部在宅の母親や社会経済的低階層の女性、居住地で使用される言語が不自由な者」であることをOECDの報告を引用しつつ述べている。

本研究の結果でも、成人期の学習活動に伴う「格差」と言っても良い属性間の違いは随所で観察された。例えば、成人期の学習の重要性を高く認識していたのは、高学歴の者、中学卒業時の学業成績の良かった者、正規雇用者、管理的職業・専門的技術的職業に従事する者、大企業で働く者、高収入の者などであった。それに対して、学習に意欲を示さず、また実際に学んでいない者は、非正規雇用層に多かった。特に、そうした傾向は男性の非正規雇用者に多く見られ、学習目的を問われて、そもそも「学びたくない」という回答も示された。非正規雇用者では学習のための障壁として「学習に費やすお金がない」と回答する者も多く、こちらは女性の非正規雇用者に多くみられた。

これらの結果を概観した場合、やはり諸外国で指摘されるような成人期の学習格差は、日

本でも同様に観察されたと言える。したがって、成人期の学習格差においても、それを是正すべく何らかの政策的な対応が常に求められるということになるだろう。

その際、第3章末で述べているとおり、巷間、「成人の学習が自発的・自律的に行われるものとするれば、学習することは私事の領域」であるとの批判がある。成人が学習するか否かは個人が考えれば良い問題であり、そこに公的な支援を提供すべきか否かが問題となる。第3章末では、この点について「学習活動や教育訓練の受益者とそうでない者との間に、雇用の確保・維持やひいては収入や生活の安定などで差が生じるのであれば、属性の異なる人々の文脈に沿って、社会の側からの学習や訓練の機会の提供や支援は肝要である」と述べている。これを受けて労働行政の観点からは、何らかの労働生産性向上にむけて職業訓練によるスキルの機会を等しく提供すべきということが言えるであろう。「学習活動を実施していない人々に対しては、学習に対する動機づけや教育訓練の機会提供などを支援する専門職（ex.生涯教育アドバイザー、キャリアコンサルタントなど）」の必要性などの議論も、こうした議論の延長線上にある。

(3) 学習をより効果的にするための環境整備

第三に、ライフキャリアを考えるにあたって「学習」がよりいっそう深い意味を持つのは、ここまで述べてきた格差の議論が、おおむね世代間で連鎖する可能性が高いからである。いわゆる貧困の連鎖として知られる事態であり、家庭での学習機会に恵まれない場合、その後の様々な学習が阻害され、学習が阻害されるが故に適切な収入が得られる職に就けず、家庭を持たないか持ったとしても、その子供に十分な学習の機会を提供できない。同様のことは個人内でも指摘できる。すなわち、いわゆるマタイ効果が生じ、子供時代に十分な教育を受けた子供は良い進路先に進み、良い教育を受けて、良い就職先を得ていく。その逆に子供時代に良い教育を受けられなかった場合、良い進路先に進めず、良い教育を受けることができず、良い就職先を得られない。格差の議論にあたっては、こうした世代間・個人内で生じる連鎖を、何らかの形で破る方策を考える必要がある。

その際、やはり、最も有力な取り組みは教育であり、学習ということになるだろう。情報機器や学習コンテンツの充実した現在の日本では、比較的安価な学習機会に触れることはある程度までは容易である。したがって自ら学習の機会を求め、格差に伴う連鎖に破れを生じさせ、そこから脱しようとすることは、相対的に十分に恵まれた環境になかった多くの人々のライフキャリアを考える際に1つの目標とすることができる。あわせて、そうした自助努力が実を結び、より効果的なものになるよう可能な限り環境整備を行うことも重要となる。

特に職業選択の自由や能力開発の機会を十分に確保するという視点からは、必要に応じて何らかの政策的な支援は常に提供されるべきだと言える。第3章末では、その点にも触れており、「我が国の学習や教育訓練といった機会や享受する者の分布の偏りという事実を踏まえつつ、雇用の確保・維持における個人の状況やニーズに応じて、学習や教育訓

練に対し、体系的な学習や教育訓練の環境整備が求められている」と指摘している。職業訓練を労働生産性の向上や産業人材育成の観点から捉えるのに加えて、多くの人々に充実したワークキャリア・ライフキャリアを形成する機会を確保するものとしても、より一層その重要性を強調すべきである。

3. 仕事

(1) キャリアのやり直しが可能な社会へ

本研究で示された「仕事」に関する知見からは、おもに次の諸点の示唆が得られる。

第一に、本研究の結果から 1 つの焦点となるのは、第 5 章で指摘されている「一括採用、年功序列、終身雇用という日本型雇用慣行」である。特に「日本はやり直しが難しい社会」であることが本研究の結果で随所に示された。例えば、第 4 章の分析結果では、正規雇用者は年齢に伴って職業経験を積むことによって主体的にキャリア計画を考えるようになる傾向が示された。また、第 5 章では入職時の就職活動の成否がその後の収入、雇用形態、管理職への昇進にも影響を与えていた。したがって学校卒業時に就職活動に失敗した場合、「他よりも大きな職業・キャリアの問題を抱え続けていた」。本研究の各所でまさに「学卒時の就職活動がその後のキャリア形成に一定の影響を与える」ことが示されていた。

これらの結果を受けた政策的な示唆とは、やはり「キャリアのやり直しが可能な社会」を実現していくこととなる。前節で触れた成人のリカレント学習、職業訓練はその 1 つの重要な取組となる。直近では厚生労働省の施策として「仕事・家庭と学び直しの両立を実現する教育訓練のあり方研究事業」が行われ、社会人が受講しやすい教育訓練講座に係るマニュアルの整備も行われている。あわせて労働者の態様に応じた教育訓練を開発する「労働者等のキャリア形成・生産性向上に資する教育訓練開発プロジェクト事業」が取り組まれた。この事業は、「労働者のキャリア形成上の課題解決を通じて、キャリアアップに資する教育訓練プログラムについて、産業界等との連携等により開発し、教育訓練給付制度における継続的な活用を図るため、普及を行うことを目的（厚生労働省 HP より）」としており、女性、中高年、非正規、IT など労働行政が注力してきた各領域の教育訓練プログラムを開発している。

こうした「キャリアのやり直し可能な社会」に向けた取組は、漸次、充実しつつある。一方で、従来、生涯教育施策は、教育行政と労働行政の狭間にあって、どちらかも軽視されやすく、十分な環境整備がなされないことが継続的な課題となってきた。特に欧州を中心として、就労者に対する職業訓練施策は産業界との連携のみならず、大学等の高等教育機関とも十分な連携をもってなされている。これらのことを考え合わせた場合、従来以上に有機的な連携が教育行政と労働行政の間でとられることが期待される。

(2) 自律的なキャリア観への働きかけ

第二に、生涯学習・リカレント教育・職業訓練等のリスキル施策の他に、やはり就労者個

々人の自律的なキャリア観（主体的なキャリア計画）への働きかけが求められる。第4章で、「全体の約7割が、キャリア計画を主体的に取り組みたいと考えている」ことが示されたとおり、本研究の回答者は全般的に自律的キャリア観を抱いていた。特に男性・高学歴・大企業・正規雇用者・管理的職業・専門的技術的職業に従事する者で高かった。こうした自律的なキャリア観を各人が抱く社会的な背景としては、やはり前項で触れた日本型雇用の揺らぎ・緩みがある。もはや会社任せでは十分なキャリア形成がなし得ないことが広がりつつ、そうした社会的な変化に敏感な層が、すなわち「男性・高学歴・大企業・正規雇用者・管理的職業・専門的技術的職業に従事する者」だということになる。日本社会全般が、従来の会社任せ・組織任せのキャリア観から大きく展開しつつあるのだということは、本研究が示しうる大きな示唆の1つである。特に、今回、第4章では「男女共に20代より50代の平均得点が高いことから、年代が上がるにつれてキャリア計画への主体性が高まる」という結果がみられた。従来、自律的キャリア観は年齢が若い方が高いと言う結果が一般的であった。今回、50代の方が高かったという結果は、その点、新たな発見であるとともに、人生100年時代が強調される現状において、この年代がとりわけ自らのキャリアの行く末に敏感であることを示しものでもあろう。自律的キャリア観への転換は、若い年代というよりも、必要に迫られた中高年層から次第に生じていることも合わせて指摘しうる。

ところで、こうした状況がありながらも、一方で、各人が働く職場のキャリア支援の整備状況は、第6章の結果に示されるとおり、低く評価されていた。職場の労働負荷や人間関係、自らの仕事の裁量性については3~4割で一定の評価がなされていたのに対して、職場のキャリア形成が適切に行われていると回答したものは2割に満たない。職場のキャリア支援は現状、多くの人々が求めるほどには十分に提供されていない。特に、第4章の結果にあるとおり、自らキャリア計画を考えていきたいとする自律的なキャリア観を持つ者は、情報を調べたり、検査を受けるなどのキャリア支援サービスに関心を持ち、潜在的に利用したいと考えている者でもあった。これからの社会が多かれ少なかれ自律的なキャリア観にシフトしていくことは間違いなく、そうであれば相応のキャリア支援が各職場レベルでも整備されていくことが求められる。また、国や自治体はその整備の後押しをしていく必要がある。

第5章では、こうした職場の問題を考えるにあたって有益な知見が多々みられていた。例えば、組織コミットメント、ジョブインボルブメントなどの概念は、かつて国内外で組織と個人の結びつきがより強固であった時代に提起された概念である。それが職場で一人前と認められるための行動の習得と密接に関連していた。さらには「自己志向」「プロ志向」などの職業価値観と微妙に交錯していた。自律的なキャリア観と相まって、就労者の職業に対する考え方や価値観は、よりいっそう複雑な様相を呈している。この時代に、就業者のワークキャリアに対する意識を改めて詳しく調べ、ライフキャリアといかに関連しているかという論点に切り込むことも、本研究では目的としていた。よりきめ細かなキャリア形成支援施策を展開するにあたっては、就労者の複雑なキャリア意識の構造に配慮し、多様な考え方に応じ

行く必要があることが示唆される。

(3) キャリア形成支援ニーズについて

若干、議論の整理が難しいのは、第4章で示された自律的なキャリア観を抱く者ほど専門のカウンセラーに相談したいと思う程度が低かったという結果である。つまり、自律的キャリア観を抱く者は自らのキャリアを考えることに積極的であるし、それ故、自分がキャリアを支援を考えるにあたっての各種のキャリア支援サービスに興味も示す。しかし、それは人に相談することとはまた若干異なる方向性を持つものであると考えられる。つまり、自律的にキャリアを考えると言う以上、あくまで自分で考えたいのであり、そこで人に頼ることに若干の躊躇があるのかもしれない。

このニーズをいかに斟酌すべきかについてはいくつかの議論が残る。自律的キャリア観を持つ者には、積極的に相談サービスを提供することをしないのか、あるいは、相談サービスとは何も自律的にキャリアを考えることと食い違うものではなく、むしろそれを応援するものであると周知するか。いずれにしても、こうした相談サービスの提供を含めて、今後、自律的なキャリア観とそれを支えるキャリア支援サービスについては、国、自治体、企業、その他の各レベルで関心を持って検討を続けていく必要があることを示唆できよう。

また、具体的なキャリア支援を考えるにあたって、さらに考えたいのはワークキャリアとライフキャリアの相互の関連についてである。第4章で示されたとおり、20代では「職場の人間関係」「仕事内容」で問題を抱える程度が高く、これらの「平均得点の合計は、年代が上がるにつれて減るのに対し、「自分や家族の健康」と「親族と地域」の平均得点の合計は、年代が上がるにつれて増える」ことが示された。つまり、年代が上がるにつれて、仕事（ワーク）と生活（ライフ）の問題はトレードオフの関係となり、仕事の問題が少なくなるにつれて生活の問題が多くなる。この相互関係を軽視することはできず、キャリア形成及びその支援を考えるにあたって、重要なポイントとなる。若い頃は、自らのキャリアや働き方に大きな関心を持った者も、次第に自らの生活の問題へと焦点を移していく。その時、ワークキャリアに猛然と駆り立てるような意識をあらゆる層が持つべきか。また、持たせる方向で支援すべきか。あるいは、自律的キャリア意識を持つ層を限定し、それ以外の層には、むしろ自律的でなくとも、「権利が保護され、十分な収入を生み、適切な社会保護が供与された生産的仕事（ディーセント・ワーク）」が可能な方途を考えるか。そのいずれもキャリア支援を考える上で根本的な問題となる。これは端的には、労働行政におけるキャリア支援の枠組みに、どの程度、いわゆるライフキャリアの要素を組み込むかであり、それは同時にどこまで個人の様々な価値観に踏み込んでいくのかを考えることに連なっていく。

なお、第6章の結果に示されたとおり、専門的なカウンセラーに対する相談ニーズは、「職場の問題のどれかに強く影響を受けるものではなく、様々な要因から影響を受けるということ」が示された。これは、カウンセラーに対する相談のような1対1の個別支援は、特定の

要因とそれに対する対策といった明確な対応が難しいからこそ求められるという解釈もできる。職場の人間関係、裁量性、社会貢献、処遇、休暇、労働負荷のいずれをとっても何らかの対策を立てることは可能である。一方で、そうした何らかの対策から漏れ出てくる個別のニーズが不可避免的に生じる。言わば、様々な対策の残余の部分に対応するのが相談である。キャリア支援ニーズのなかでも、特に個別の相談ニーズは、職場の様々な改善の残余として、職場の各種の制度やシステムが対応できなかった問題に、まさに個別に対処するためにこそ必要とされる。職場の各種の改善とキャリア形成支援のあり方の密接な結びつきは、今後の施策の展開につけて改めて示唆しておくべき重要な知見であると言える。

4. 生活

(1) 人の幸福感を高める要因をキャリア支援の枠内に取り入れる

本研究で示された「生活」に関する知見からは、おもに次の諸点の示唆が得られる。

まず、幸福感には「経済的豊かさ（世帯の暮らし向き）」「雇用状況（組織コミットメント）」「人と社会のつながり（配偶者がいる）」「将来展望（老後不安、職業生活の見通し）」「個人特性（性格_情動性、活動_友人や家族と旅行する）」が影響を与えていた。特に重要な知見は、概して経済的豊かさは幸福感に対して影響を与えていた一方、経済的豊かさが一定の水準に近づくと幸福度が徐々に頭打ちとなることであった。幸福度の向上に限界がある背景には、例えば、過度に収入増加を目指しても、40代以降の男性では上司との関係や処遇の悪化が認められるなど、幸福感を頭打ちにする事象が生じてくることがある。第7章では、こうした傾向を受けて「得られる生活水準と労働負荷のバランスを取る」重要性を指摘している。そして「高収入は生活水準を向上させる一方で、労働負荷を増大させて幸福感を損なう場合がある。収入と労働負荷のバランスポイントを探ることが大切である」と述べている。

その他、「職場環境の整備と職場適応の工夫を図り、組織との適合性（組織コミットメント）を高める」必要性も指摘されている。「組織は、特に人間関係と処遇の環境整備を図り、個人は職場適合の工夫を凝らす。この支援としてキャリアコンサルティングやセルフ・キャリアドックの導入が有効」である。また、これらキャリアコンサルティング等の取り組みでは、自己理解・仕事理解・環境理解を支援し、「キャリアビジョンやキャリアプランによって明確な将来展望を持つ」ようにすることができる。これも第7章では指摘されている。

心理的な支援という面では「思考と行動をコントロールする」ことの重要性も示されている。例えば、第7章の結果をもとに「認知行動療法のコーピング行動を活用することによって幸福感を維持できる可能性」「自然があるところに行くなど気分転換のための意識的な行動」の有効性が指摘されている。その際、第8章で詳しく分析した性格特性についても一定の配慮が必要となる。例えば、「情動性は得点が高いほど不安傾向が示唆されるネガティブな指標」であるが、この情動性で雇用形態他の働き方に関わるいくつかの指標が左右された。一方で、第8章では「パーソナリティ特性は全てが生得的で不変のものではなく、情動性や

誠実性といった一部の特性については外部環境の影響を受けやすい可能性」も示唆された。これらの知見を踏まえると、何らかの心理的な介入支援による心理面への働きかけが、就労者の働き方他を良い方向に変化させ、幸福感を高める可能性が生じる。

また、幸福感を考えるにあたっては、「適度な他者との交流やつながりを持つ」ことの重要性も指摘された。配偶者の存在は幸福感と関連したが、「これに限定せず相談できる知人、ともに旅行に行ける友人を持つことが、心理的な安定をもたらす有益な資源」となる。人的ネットワークについては、第9章の検討の結果、人々の働き方に影響を与える一方、影響を受けてもいた。すなわち、他者との交流やつながりのあり方が人が働くことを規定しつつ、その働き方によって人とのネットワークも規定されていた。人の働き方と人的なネットワークにこうした循環的な相関関係が認められる以上、キャリア形成支援を考えるにあたっても適切に注意を払う必要が生じてくる。

ライフキャリアを支援の対象として考えた場合、その究極の目標とは、人の幸福感を高めるところに求められるであろう。収入の他、適切な労働負荷、組織との適合性、心理面の支援、他者との交流に向けた支援など、ライフキャリアの支援といったワークキャリアに限定しない様々な可能性が考えられる。結局のところ、ここに挙げた各要因がワークキャリアの外側にあつて、しかし接点を持つライフキャリアの具体的な内容ということになるだろう。これらをいかに現在のキャリア形成支援施策の枠組みと関連づけていくのか、また必要に応じて取り入れていくのかが、今後の検討課題となる。

(2) 社会観・恋愛観・家族観・将来観・健康観・精神性等の各種の意識とキャリア支援

第10章では、「社会観」「恋愛観」「家族観」「将来観」「健康観」「精神性」のそれぞれについて詳細な結果が得られた。本研究で検討したこれらの意識は、概して「社会—個人」の軸と「ポジティブ—ネガティブ」からなる4象限上に「社会観」「家族観・個人観」「精神性」「健康観」「情動性」の5つの主だった意識として整理できることも示した。それは、自らの健康を基盤に社会と個人をいかに見るのかを示すものであり、その際、基本的には情動性(≡不安傾向)の高まりが他の意識にネガティブな影響を与えていたと整理できる。この「情動性」という性格特性は、本研究の結果で、常に重要な影響を与える特性であった。基本的に職場やキャリアに問題を感じ、専門カウンセラーへの相談希望を抱きやすいのは「情動性」が高い人、すなわち不安を感じやすい人である。

その一方で、今後の職業生活への見通しがあるか否かが、転職希望、職業やキャリアの問題点に影響を与えていた。自らの職業やキャリアに問題を感じ、転職希望に結びつくような意識とは、結局のところ、今後の職業生活の見通しがあるか否か、見通しが立つか否かの意識であると言いうるであろう。キャリア意識とは、過去・現在・未来といった一連の時間的な軸に沿った意識であり、今後の見通しに象徴されるのは、重要な結果である。

これら「情動性」と「今後の職業生活への見通し」に、さらなる共通点を模索するとすれ

ば、それは、将来に対する漠然とした不安となるであろう。その漠然とした不安を敏感に感じやすいのが、本研究におけるビッグファイブの1つ「情動性」という性格特性であり、職業やキャリアの面における漠然とした不安が、今後の職業生活への見通しとなる。自分の将来という未知のものに対する漠然とした不安こそが、あらゆるライフキャリアに関連する意識の根源にあり、その不安を軽減するためにこそ、人々は社会や個人を様々な形で解釈し、自らの働き方を考え、そこで得た収入や人的ネットワークによって、暫時、自らの生活に幸福を感じる。

しかし、この一連のプロセスを滑らかに進行させることができず、違和感を感じる場合がある。この違和感を解消しようと、自分なりに抗い、考え、工夫する。あるいは、予期せぬ大事件に見舞われ、それまで自らが手にした経験や知識では対応できず、途方に暮れる。自分で解決したかったが、解決できず、大きな問題へと膨れ上がり、手に負えなくなった時、人は、各種の支援を求める。それが、働き方や職業の問題であれば、公的なキャリア形成支援の枠組みに助けを求めることになるだろう。

こうして公的なキャリア形成支援施策へ至る過程へと検討の幅を広げた時、総じて、人のキャリアを職業やワークの問題としてのみ考えるのは、本来、分離し得ないものを、便宜上、切り離して取り扱っているのだという認識が必要になる。さらに奏功するキャリア形成支援施策を構想するにあたっては、ワークキャリアのみならずライフキャリアにも一定の配慮が必要となることが示唆される。

(3) コロナ禍の影響について

「生活」の意識についての示唆は、1年後に実施したパネル調査の結果からも現れていた。第12章末の記述の該当を示せば以下のとおりとなる。

第一に、コロナ禍をはさんだ変化は、一般に思われている以上に、意識面での変化である可能性が高かった。コロナ禍によって生じた職業観・キャリア観の変化、コロナ禍による不安は、コロナ禍によって具体的に生じた職場の変化以上に、人々の意識に影響を与えていた。多くの場合、心理面でのケアも含むことが多いキャリアコンサルティングをはじめとするキャリア形成支援施策においても一定の対応が求められる。

第二に、しかしながら、一方で、コロナ禍前後で大きな意識変化が生じた就労者は必ずしも多数派ではない。第12章の結果からは、コロナ禍の前後による意識変化は特定の人のみ生じていた可能性が高い。結果を総合的に考察した場合、そうした意識変化が生じたのは、年齢が若く年収が高い正規雇用者でいわゆる「意識が高い」就労者である。こうした就労者にとって大きな社会事象であるコロナ禍は、自らのキャリア形成を考える上でも重要なファクターであるが、その他の多くの就労者にとってはコロナ禍は大きな影響を与えるものではなかった可能性は考慮しておきたい。その場合、必要なキャリア形成支援とは、コロナ禍やそれに伴う働き方の変化を過度に意識しすぎない、どのような対象層にとっても安定感・安

心感のある強固な公的な支援の枠組みということになるだろう。

第三に、とは言え、第12章の分析からは新たな施策のニーズ・シーズも見られた。例えば「ギグ・ワーク」「ワーケーション」といった働き方は、むしろ従来型のキャリアやワークとは全く違った角度から関心を持たれている可能性が示された。こうした結果が直近のキャリア形成支援施策に直接の影響を与えるものではないが、人の働き方に対する関心の1つには、様々な方向感のものがあることには、今後も適切に捉え、配慮していくべきであることが示唆される。

資 料

◆調査項目及び単純集計表（2019年調査）

SC1.あなたの現在の立場・身分はどのようなものですか。あてはまるものを1つお選びください。

	n	%
全体	6000	100.0
1 正社員・正職員	3950	65.8
2 契約社員・嘱託	313	5.2
3 派遣社員	164	2.7
4 パートまたはアルバイト	1095	18.3
5 自営業・フリーランス	454	7.6
6 家族従業員（自分の家族が営む事業に従事している方）	24	0.4
7 その他	0	0.0
8 主夫・主婦	0	0.0
9 学生	0	0.0
10 現在は働いていない	0	0.0

SC2.あなたの性別をお答えください。あてはまるものを1つお選びください。

	n	%
全体	6000	100.0
1 男性	3300	55.0
2 女性	2700	45.0

SC3.お住まいの都道府県名をお答えください。（令和元年11月1日現在）

	n	%
全体	6000	100.0
1 北海道	287	4.8
2 青森県	52	0.9
3 岩手県	34	0.6
4 宮城県	140	2.3
5 秋田県	42	0.7
6 山形県	49	0.8
7 福島県	58	1.0
8 茨城県	118	2.0
9 栃木県	72	1.2
10 群馬県	58	1.0
11 埼玉県	328	5.5
12 千葉県	286	4.8
13 東京都	865	14.4
14 神奈川県	494	8.2
15 新潟県	100	1.7
16 富山県	41	0.7
17 石川県	47	0.8
18 福井県	37	0.6
19 山梨県	25	0.4
20 長野県	87	1.5
21 岐阜県	87	1.5
22 静岡県	139	2.3
23 愛知県	399	6.7
24 三重県	68	1.1
25 滋賀県	69	1.2
26 京都府	151	2.5
27 大阪府	501	8.4
28 兵庫県	298	5.0
29 奈良県	68	1.1
30 和歌山県	40	0.7
31 鳥取県	27	0.5
32 島根県	33	0.6
33 岡山県	91	1.5
34 広島県	144	2.4
35 山口県	49	0.8
36 徳島県	31	0.5
37 香川県	38	0.6

38	愛媛県	64	1.1
39	高知県	22	0.4
40	福岡県	211	3.5
41	佐賀県	27	0.5
42	長崎県	38	0.6
43	熊本県	44	0.7
44	大分県	33	0.6
45	宮崎県	29	0.5
46	鹿児島県	41	0.7
47	沖縄県	38	0.6

SC4.あなたの年齢をお答えください。(令和元年11月1日現在) (半角数字でご記入ください)

	n	平均値	最小値	最大値
歳	6000	41.02	20.00	59.00

年代

全体	6000	100.0
20～24歳	500	8.3
25～29歳	650	10.8
30～34歳	700	11.7
35～39歳	700	11.7
40～44歳	950	15.8
45～49歳	1000	16.7
50～54歳	800	13.3
55～59歳	700	11.7

Q1.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。)

	n	平均値	最小値	最大値
人	6000	2.05	0.00	51.00

Q2.現在、配偶者の方はいますか。あてはまるものを1つお選びください。

	n	%
全体	6000	100.0
1 いる	3208	53.5
2 いない	2792	46.5

Q3.現在、(同居・非同居問わず)お子さんはいますか。あてはまるものを1つお選びください。

	n	%
全体	6000	100.0
1 いる	2675	44.6
2 いない	3325	55.4

Q3.現在、(同居・非同居問わず)お子さんはいますか。あてはまるものを1つお選びください。／1.いる：人

	n	平均値	最小値	最大値
全体	2675	1.80	1.00	10.00

Q4.あなた個人の最近1年間のおおよその税込み年収について、あてはまるものを1つお選びください。

※わからない、覚えていない方はおおよそでお答えください。

	n	%
全体	6000	100.0
1 なし	82	1.4
2 100万円未満	572	9.5
3 100～200万円未満	808	13.5
4 200～300万円未満	880	14.7
5 300～400万円未満	960	16.0
6 400～500万円未満	780	13.0
7 500～600万円未満	557	9.3
8 600～700万円未満	398	6.6
9 700～800万円未満	336	5.6
10 800～900万円未満	208	3.5
11 900～1,000万円未満	125	2.1
12 1,000～1,100万円未満	105	1.8
13 1,100～1,200万円未満	45	0.8
14 1,200万円以上	144	2.4

Q5.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について、あてはまるものを1つお選びください。

※わからない、覚えていない方はおおよそでお答えください。

	n	%
全体	6000	100.0
1 なし	57	1.0
2 100万円未満	93	1.6
3 100～200万円未満	257	4.3
4 200～300万円未満	477	8.0
5 300～400万円未満	703	11.7
6 400～500万円未満	774	12.9
7 500～600万円未満	715	11.9
8 600～700万円未満	586	9.8
9 700～800万円未満	612	10.2
10 800～900万円未満	435	7.3
11 900～1,000万円未満	395	6.6
12 1,000～1,100万円未満	262	4.4
13 1,100～1,200万円未満	162	2.7
14 1,200万円以上	472	7.9

Q6.あなたの世帯の暮らし向きは、世間一般からみて、どれに相当すると思われますか。あてはまると思われるものを1つお選びください。

	n	%
全体	6000	100.0
1 上	51	0.9
2 中の上	829	13.8
3 中の中	2608	43.5
4 中の下	1817	30.3
5 下	695	11.6

Q7.あなたの仕事は次のどれにあたりますか。あてはまるものを1つお選びください。

	n	%
全体	6000	100.0
1 管理的職業（会社や役所での課長・部長以上など）	577	9.6
2 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）	1365	22.8
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）	1555	25.9
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）	570	9.5
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）	675	11.3
6 保安の職業（自衛官・警察官・消防員や警備など）	96	1.6
7 農林漁業の職業（農家、林業の仕事、漁師・養殖の仕事など）	44	0.7
8 生産工程の職業（工場のオペレーターや組立工、生産設備の制御・監視の仕事）	359	6.0
9 輸送・機械運転の職業（鉄道、自動車等の運転、建設機械・発電所等の運転）	110	1.8
10 建設・採掘の職業（大工、配管工・防水工、電気工事作業員、土木作業員など）	109	1.8
11 運搬・清掃・包装等の職業（配達員、倉庫作業員、清掃員、軽作業など）	247	4.1
12 その他：	293	4.9

Q8.勤務先（職場あるいは事業所）全体の従業員数について、あてはまるものを1つお選びください。

※派遣社員の方は派遣先についてお答えください。わからない方はおおよそでお答えください。

	n	%
全体	6000	100.0
1 1～9人	1021	17.0
2 10～19人	527	8.8
3 20～29人	319	5.3
4 30～49人	439	7.3
5 50～99人	613	10.2
6 100～299人	798	13.3
7 300～499人	373	6.2
8 500～999人	432	7.2
9 1,000人以上	1478	24.6

■学校時代・リカレント学習・生涯学習についてお伺いします。

Q9.あなたが最後に通った、または現在通っている学校について、最も近いものを1つお選びください。

	n	%
全体	6000	100.0
1 大学院	373	6.2
2 大学	2732	45.5
3 高専	78	1.3
4 短大	476	7.9
5 専門・各種学校	896	14.9
6 高校	1393	23.2
7 中学校	42	0.7
8 その他	10	0.2

Q10.あなたは前問で回答した学校を卒業・修了しましたか、中退・退学しましたか、あてはまるものを1つお選びください。

	n	%
全体	6000	100.0
1 卒業・修了した	5655	94.3
2 中退・退学した	336	5.6
3 現在通っている	9	0.2

Q11.あなたの中学卒業時の成績はどのくらいでしたか。あてはまるものを1つお選びください。

	n	%
全体	6000	100.0
1 同学年で上のほう	1651	27.5
2 同学年で中の上ぐらい	1392	23.2
3 同学年で中の中ぐらい	1671	27.9
4 同学年で中の下ぐらい	749	12.5
5 同学年で下のほう	537	9.0

Q12.中学校時代に以下の中で最も得意だった科目は何ですか。あてはまるものを1つお選びください。

	n	%
全体	6000	100.0
1 国語	1017	17.0
2 社会	1018	17.0
3 数学	1532	25.5
4 理科	496	8.3
5 音楽	278	4.6
6 美術	241	4.0
7 技術・家庭	202	3.4
8 体育・保健体育	508	8.5
9 英語・外国語	708	11.8

Q13.あなたは、小学校から中学校までに次のようなことがどのぐらいありましたか。それぞれの項目について、あてはまるものを1つお選びください。
※この設問は、それぞれ横方向（→）にお答えください。

	n	か全 つく たな	た少 し あ つ	あ た つ く た さ ん
1.自然のあるところに行った	6000 100.0	417 7.0	2780 46.3	2803 46.7
2.友達と遊んだ	6000 100.0	232 3.9	1870 31.2	3898 65.0
3.楽器を演奏した	6000 100.0	1928 32.1	2709 45.2	1363 22.7
4.スポーツをした	6000 100.0	727 12.1	2482 41.4	2791 46.5
5.本を読んだ	6000 100.0	1084 18.1	3054 50.9	1862 31.0
6.家族で旅行した	6000 100.0	1190 19.8	3302 55.0	1508 25.1
7.図書館に行った	6000 100.0	1600 26.7	3099 51.7	1301 21.7
8.学校が楽しかった	6000 100.0	924 15.4	2985 49.8	2091 34.9
9.信頼できる先生に出会った	6000 100.0	1538 25.6	3037 50.6	1425 23.8
10.生徒会の役員や学級委員になった	6000 100.0	2911 48.5	1881 31.4	1208 20.1

Q14.あなたは、現在、次のようなことがどのぐらいありますか。それぞれの項目について、あてはまるものを1つお選びください。
※この設問は、それぞれ横方向（→）にお答えください。

	n	全 く な い	少 し あ る	あ た く さ ん
1.自然のあるところに行く	6000 100.0	1205 20.1	3528 58.8	1267 21.1
2.友達と会う	6000 100.0	1429 23.8	3625 60.4	946 15.8
3.楽器を演奏する	6000 100.0	4812 80.2	877 14.6	311 5.2
4.スポーツをする	6000 100.0	3114 51.9	2075 34.6	811 13.5
5.本を読む	6000 100.0	2019 33.7	2828 47.1	1153 19.2
6.友人や家族と旅行する	6000 100.0	1409 23.5	3307 55.1	1284 21.4
7.図書館に行く	6000 100.0	3649 60.8	1718 28.6	633 10.6
8.自分で何かを学ぶ	6000 100.0	2018 33.6	2956 49.3	1026 17.1
9.恩師と会う	6000 100.0	4783 79.7	1029 17.2	188 3.1
10.地域の世話役などをする	6000 100.0	4630 77.2	1106 18.4	264 4.4

Q15.あなたは、何か学んでみたいことがありますか。また現在、具体的に何かを学んでいますか。あてはまるものを1つお選びください。

	n	%
全体	6000	100.0
1 学んでみたいことがあります、実際に学んでいる	1258	21.0
2 学んでみたいことはあるが、実際には学んでいない	3093	51.6
3 学んでみたいことはないが、実際には学んでいる	290	4.8
4 学んでみたいことがなく、実際に学んでいない	1359	22.7

Q16.あなたは、何のために学びたいですか。あてはまるものを1つお選びください。

	n	%
全体	6000	100.0
1 転職のため	374	6.2
2 仕事に役立てるため	1285	21.4
3 自分の趣味のため	1626	27.1
4 教養を深めるため	1290	21.5
5 友達や知り合いをつくるため	88	1.5
6 人の役に立つため	139	2.3
7 日常生活のため	369	6.2
8 その他	179	3.0
9 学びたくない	650	10.8

Q17.あなたが学習するときに問題になることは何ですか。あなたにあてはまるものをすべてお選びください。(いくつでも)

	n	%
全体	6000	100.0
1 学習について相談する人がいない	663	11.1
2 何を学んでよいかわからない	1024	17.1
3 学習することを自分で計画できない	759	12.7
4 学習に関する情報が不足している	869	14.5
5 一緒に学ぶ仲間がいない	636	10.6
6 適切な指導者がいない	781	13.0
7 学習する時間がない	2324	38.7
8 学習に費やすお金がない	2111	35.2
9 学習しても仕事(将来)の役に立たない	333	5.6
10 学習するべきことがない	194	3.2
11 継続できない	1131	18.9
12 自分で解決できるので問題はない	385	6.4
13 その他:	89	1.5
14 学びたくない	612	10.2

Q18.あなたにとって、社会に出てからも学習することは重要だと思いますか。あてはまるものを1つお選びください。

	n	%
全体	6000	100.0
1 全く重要ではない	118	2.0
2 あまり重要ではない	199	3.3
3 どちらとも言えない	1134	18.9
4 ある程度重要である	2638	44.0
5 非常に重要である	1911	31.9

Q19.あなたは、過去1年間に以下のような学習や研修をしたことがありますか。それぞれの項目について、あてはまるものをすべてお選びください。(いくつでも)

	n	%
全体	6000	100.0
1 本・参考書籍を用いた自宅での学習	2242	37.4
2 ラジオ・テレビなどを用いた自宅での学習	479	8.0
3 オンライン学習(e-ラーニング)	896	14.9
4 大学・短大・大学院、専修・各種学校での正規課程	185	3.1
5 職場外の研修・セミナー	1018	17.0
6 職場内の研修・セミナー	1179	19.7
7 国や都道府県が実施する職業訓練	130	2.2
8 公民館などでの学級・講座	165	2.8
9 カルチャーセンターの教室・講座	265	4.4
10 友人・知人の学習グループ、同好の学習サークル	185	3.1
11 特に学習・参加経験はない	2490	41.5

Q20.あなたは、過去1年間に職場において以下のような教育訓練を受けたことがありますか。それぞれの項目について、あてはまるものをすべてお選びください。(いくつでも)

	n	%
全体	6000	100.0
1 OJT（現場で仕事を進めながら）で業務に関する訓練・研修	1276	21.3
2 OFF-JT（現場から離れて）で業務に関する訓練・研修	631	10.5
3 マナーに関する訓練・研修	555	9.3
4 マネジメントに関する訓練・研修	609	10.2
5 キャリアに関する訓練・研修	500	8.3
6 コミュニケーションに関する訓練・研修	593	9.9
7 業務効率化・品質改善に関する訓練・研修	530	8.8
8 健康・メンタルヘルスに関する研修	574	9.6
9 専門技能・知識に関する訓練・研修	877	14.6
10 その他：	21	0.4
11 職場で教育訓練を受けていない	3119	52.0

Q21.あなたは、AIをはじめとする技術革新に対応するために何かを学びたいと思いますか。また現在、具体的に何かを学んでいますか。あてはまるものを1つお選びください。

	n	%
全体	6000	100.0
1 学んでみたいことがあります、実際に学んでいる	311	5.2
2 学んでみたいことはあるが、実際には学んでいない	2776	46.3
3 学んでみたいことはないが、実際には学んでいる	310	5.2
4 学んでみたいことがなく、実際に学んでいない	2603	43.4

■キャリア・キャリア支援ニーズ・スキルについてお伺いします。

Q22.あなたは、最後に通った学校を卒業（中退）した際、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。あてはまるものを1つお選びください。

	n	%
全体	6000	100.0
1 就職活動をして、希望通りの就職先に就職した	2489	41.5
2 就職活動をして、希望通りではない就職先に就職した	1509	25.2
3 就職活動をしたが、採用されなかった	299	5.0
4 就職活動をしなかった	1703	28.4

Q23.あなたには転職の経験がありますか。ある場合、現在の勤務先は何社目ですか。※在籍出向は転職に含めません。

	n	%
全体	6000	100.0
1 ない	2658	44.3
2 ある：	3342	55.7

Q23.あなたには転職の経験がありますか。ある場合、現在の勤務先は何社目ですか。

※在籍出向は転職に含めません。／2.ある： 社目 ※半角数字でご記入

	値
全体	3342
平均値	3.72
最小値	1.00
最大値	75.00

Q24.あなたは、現在または近いうちに転職したいですか。あてはまるものを1つお選びください。

	n	%
全体	6000	100.0
1 転職したい	594	9.9
2 できれば転職したい	946	15.8
3 どちらとも言えない	2031	33.9
4 できれば転職したくない	884	14.7
5 転職したくない	1545	25.8

Q25.あなたは、ふだん、どのように仕事をしていますか。それぞれの項目について、あてはまるものを1つお選びください。

	n	ま ら な い て は	全 あ ら な い て	は ま ら な い て	あ ら な い て	ま よ る あ て は	あ 非 て 常 は に ま よ る く
1.たとえ失敗しても、次に活かすための解決策を立てている	6000 100.0	231 3.9	630 10.5	2202 36.7	2416 40.3	521 8.7	
2.目標達成のために、やるべき事の段取りを立てて進めている	6000 100.0	210 3.5	671 11.2	2129 35.5	2376 39.6	614 10.2	
3.仕事で納得がゆかないことを上司・先輩に訴えている	6000 100.0	476 7.9	1143 19.1	2462 41.0	1573 26.2	346 5.8	
4.仕事で上司・先輩が自分に期待することを把握している	6000 100.0	381 6.4	803 13.4	2666 44.4	1823 30.4	327 5.5	
5.チームの仕事が進むように率先して同僚（仲間）に働きかけている	6000 100.0	435 7.3	851 14.2	2652 44.2	1705 28.4	357 6.0	
6.自分のやる事に、どのくらいの期間が必要になるかの見当がついている	6000 100.0	226 3.8	621 10.4	2311 38.5	2278 38.0	564 9.4	

Q26.「やりたくないが、やらねばならない仕事」をする時に、あなたは、どのように自分自身に言いかせていますか。それぞれの項目について、あてはまるものを1つお選びください。

	n	ま ら な い て は	全 あ ら な い て	は ま ら な い て	あ ら な い て	ま よ る あ て は	あ 非 て 常 は に ま よ る く
1.やりたくない仕事でも、きっと将来仕事の役に立つと思う	6000 100.0	307 5.1	875 14.6	2493 41.6	2001 33.4	324 5.4	
2.どんな仕事でも自力でやり遂げられると思う	6000 100.0	298 5.0	979 16.3	2663 44.4	1709 28.5	351 5.9	
3.期待以上に仕上げて見せることで周囲から称賛されたいと思う	6000 100.0	409 6.8	920 15.3	2668 44.5	1605 26.8	398 6.6	

Q27.あなたは、現在の職場や職業についてどのように考えていますか。それぞれの項目についてあてはまるものを1つお選びください。

	n	ま ら な い て は	全 あ ら な い て	は ま ら な い て	あ ら な い て	ま よ る あ て は	あ 非 て 常 は に ま よ る く
1.この職場に多くの恩義を感じる	6000 100.0	518 8.6	1079 18.0	2335 38.9	1681 28.0	387 6.5	
2.この職場の一員であることを誇りに思う	6000 100.0	606 10.1	1113 18.6	2619 43.7	1355 22.6	307 5.1	
3.この職場のメンバーであることを強く意識している	6000 100.0	527 8.8	1040 17.3	2464 41.1	1591 26.5	378 6.3	
4.自分の職業は、尊い使命を持っている	6000 100.0	658 11.0	1026 17.1	2540 42.3	1332 22.2	444 7.4	
5.今の職業は天職だと感じる	6000 100.0	873 14.6	1204 20.1	2657 44.3	921 15.4	345 5.8	
6.私は職業に人生を捧げている	6000 100.0	1484 24.7	1441 24.0	2334 38.9	570 9.5	171 2.9	

Q28.あなたは、現在の職場についてどのように考えていますか。それぞれの項目についてあてはまるものを1つお選びください。

	n	まったく ない は	全 ま あ ら り な あ い て	あ ま ま ら り な あ い て	な い ち ら で も	ま よ る く あ て は	あ 非 て 常 は に ま よ る く
1.意欲を引き出したり、キャリア形成に役立つ教育が行われている	6000 100.0	1079 18.0	1530 25.5	2485 41.4	789 13.2	117 2.0	
2.若いうちから将来の進路を考えて人事管理が行われている	6000 100.0	1267 21.1	1560 26.0	2457 41.0	621 10.4	95 1.6	
3.グループや個人ごとに、教育・訓練の目標が明確にされている	6000 100.0	1120 18.7	1415 23.6	2458 41.0	872 14.5	135 2.3	
4.この職場では、誰でも必要なときに必要な教育・訓練が受けられる	6000 100.0	1143 19.1	1375 22.9	2479 41.3	875 14.6	128 2.1	
5.この職場では、従業員を育てることが大切だと考えられている	6000 100.0	1022 17.0	1199 20.0	2415 40.3	1156 19.3	208 3.5	
6.上司は、仕事に困ったときに頼りになる	6000 100.0	848 14.1	1027 17.1	2386 39.8	1404 23.4	335 5.6	
7.上司は、部下の状況に理解を示してくれる	6000 100.0	837 14.0	1031 17.2	2471 41.2	1404 23.4	257 4.3	
8.上司や同僚と気軽に話ができる	6000 100.0	533 8.9	723 12.1	2234 37.2	1947 32.5	563 9.4	
9.この職場では、上司と部下が気兼ねのない関係にある	6000 100.0	665 11.1	857 14.3	2507 41.8	1561 26.0	410 6.8	
10.上司は、仕事がうまく行くように配慮や手助けをしてくれる	6000 100.0	735 12.3	951 15.9	2540 42.3	1500 25.0	274 4.6	
11.自分の新しいアイデアで仕事を進めることができる	6000 100.0	658 11.0	974 16.2	2598 43.3	1443 24.1	327 5.5	
12.仕事の目標を自分で立て、自由裁量で進めることができる	6000 100.0	604 10.1	969 16.2	2434 40.6	1606 26.8	387 6.5	
13.自分のやり方と責任で仕事ができる	6000 100.0	513 8.6	854 14.2	2381 39.7	1791 29.9	461 7.7	
14.仕事の計画、決定、進め方を自分で決めることができる	6000 100.0	573 9.6	887 14.8	2483 41.4	1600 26.7	457 7.6	
15.自分の好きなペースで仕事ができる	6000 100.0	655 10.9	1015 16.9	2286 38.1	1556 25.9	488 8.1	
16.世間的に見劣りしない給料がもらえる	6000 100.0	933 15.6	1146 19.1	2543 42.4	1141 19.0	237 4.0	
17.働きに見合った給料がもらえる	6000 100.0	911 15.2	1209 20.2	2542 42.4	1118 18.6	220 3.7	
18.地位に合った報酬を得ている	6000 100.0	824 13.7	1151 19.2	2775 46.3	1073 17.9	177 3.0	
19.給料の決め方は、公平である	6000 100.0	859 14.3	1114 18.6	2821 47.0	997 16.6	209 3.5	
20.この会社（組織）の経営は、うまくいっている	6000 100.0	680 11.3	1012 16.9	3095 51.6	1013 16.9	200 3.3	
21.自分の仕事は、よりよい社会を築くのに役立っている	6000 100.0	559 9.3	913 15.2	2896 48.3	1383 23.1	249 4.2	
22.自分の仕事が、社会と繋がっていることを実感できる	6000 100.0	570 9.5	928 15.5	2638 44.0	1618 27.0	246 4.1	
23.自分の仕事は、世間から高い評価を得ている	6000 100.0	721 12.0	1155 19.3	2992 49.9	951 15.9	181 3.0	
24.自分の仕事に関連することが、新聞やテレビによくでる	6000 100.0	1132 18.9	1242 20.7	2482 41.4	935 15.6	209 3.5	
25.今の職場やこの仕事にかかわる一員であることに、誇りに思っている	6000 100.0	807 13.5	999 16.7	2779 46.3	1193 19.9	222 3.7	
26.この職場には、世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	6000 100.0	1378 23.0	1028 17.1	2422 40.4	886 14.8	286 4.8	
27.この職場では、産休、育児休暇、介護休暇がとりやすい	6000 100.0	988 16.5	940 15.7	2386 39.8	1261 21.0	425 7.1	
28.この職場では、年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	6000	877	886	2264	1452	521	

	100.0	14.6	14.8	37.7	24.2	8.7
29.この職場には、心や身体の健康相談にのってくれる専門スタッフがいる	6000	1652	991	2285	890	182
	100.0	27.5	16.5	38.1	14.8	3.0
30.心や身体の健康相談のために、社外の医療機関などを気軽に利用できる	6000	1332	1008	2590	898	172
	100.0	22.2	16.8	43.2	15.0	2.9
31.仕事はいつも時間内に処理できる	6000	642	1137	2332	1477	412
	100.0	10.7	19.0	38.9	24.6	6.9
32.全体として仕事の量と質は、適当だと思う	6000	672	1100	2666	1312	250
	100.0	11.2	18.3	44.4	21.9	4.2
33.残業、休日、休暇を含めていまの労働は適当だと思う	6000	646	947	2561	1496	350
	100.0	10.8	15.8	42.7	24.9	5.8
34.翌日までに仕事の疲れを残すことはない	6000	837	1368	2402	1053	340
	100.0	14.0	22.8	40.0	17.6	5.7
35.家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	6000	604	754	2019	1316	1307
	100.0	10.1	12.6	33.7	21.9	21.8

Q29.これからのキャリアや働き方に関する以下の用語のうち、関心のあるものを3つお選びください。(必ず3つ)

※3つない方は、よりお気持ちに近いものをお選びください。

	n	%
全体	6000	100.0
1 プロティアン・キャリア（環境変化にあわせて自分のキャリアを柔軟に変化させること）	1360	22.7
2 パラレル・キャリア（本業を持ちながら、第二の活動をする。兼業・副業）	2049	34.2
3 ギグ・ワーク（インターネットを使い、必要なときに必要なだけ働くこと）	1289	21.5
4 ダブル・ジョブ（職場内で主たる仕事を2つ持つこと）	871	14.5
5 リモート・ワーク、テレ・ワーク（会社や組織に出勤せず、自宅等の場所で働くこと）	2002	33.4
6 時短勤務（一日の労働時間を短縮して働くこと）	2466	41.1
7 週3正社員、週4正社員（週に3日あるいは4日など正社員で働くこと）	2574	42.9
8 プロボノ（本業とは別に職業上のスキルや専門知識を活かした活動をする）	639	10.7
9 セカンド・ライフ（本業を早期に引退して余暇を楽しむこと）	2154	35.9
10 越境学習（自分の専門である職場や組織を超えた学習を仕事に活かすこと）	652	10.9
11 リカレント学習（社会人大学・大学院やビジネススクール等で学び直すこと）	756	12.6
12 ワークেশン（リゾート地などで、休暇を兼ねて働くこと）	1188	19.8

Q30.自分が仕事を選ぶ上でのこだわり（大事にしたい価値観）として、それぞれの項目についてあてはまるものを1つお選びください。

※この設問は、それぞれ横方向（→）にお答えください。

	n	全くない	少なからず	どちらでもない	よくあてはまる	非常によくあて
1.仕事の中で専門家として能力を発揮したい	6000	463	747	2382	1887	521
	100.0	7.7	12.5	39.7	31.5	8.7
2.管理者、経営者になることを目指したい	6000	1390	1364	2204	741	301
	100.0	23.2	22.7	36.7	12.4	5.0
3.自分のやり方や自分のペースで仕事がしたい	6000	120	264	1625	2731	1260
	100.0	2.0	4.4	27.1	45.5	21.0
4.安定している組織で働き、確実な報酬を得たい	6000	160	298	1856	2511	1175
	100.0	2.7	5.0	30.9	41.9	19.6
5.世の中をよくするための仕事をしたい	6000	292	546	2792	1788	582
	100.0	4.9	9.1	46.5	29.8	9.7

Q31.あなたは、自分自身の生涯を通じたキャリア計画について、どのように考えていますか。最もあてはまるものを1つお選びください。

	n	%
全体	6000	100.0
1 自分でキャリア計画を考えていきたい	1526	25.4
2 どちらかといえば、自分でキャリア計画を考えていきたい	2629	43.8
3 どちらかといえば、会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい	1186	19.8
4 会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい	659	11.0

Q32.あなたは、現在、職業・キャリアも含め生活全般について、どのような問題を感じていますか。
あてはまるものをすべてお選びください。(いくつでも)

	n	%
全体	6000	100.0
1 将来全般について	2638	44.0
2 自分の転職について	1162	19.4
3 自分の職業の向き不向きについて	1013	16.9
4 自分の労働条件について	1423	23.7
5 自分の仕事の内容について	1229	20.5
6 自分の職業能力をアップさせる方法について	914	15.2
7 自分の働き方について	1445	24.1
8 職場の同僚との人間関係について	747	12.5
9 職場の上司との人間関係について	755	12.6
10 職場の部下との人間関係について	384	6.4
11 職場外の人との人間関係について	285	4.8
12 家族・親族間の人間関係について	510	8.5
13 自分の健康について	2036	33.9
14 自分の老後について	2355	39.3
15 家族の健康について	1247	20.8
16 子どもの進学、就職、結婚等について	1029	17.2
17 親の介護について	1239	20.7
18 身近な法律問題について(離婚、相続、借金等)	296	4.9
19 近隣・地域との関係について	283	4.7
20 いわゆる悩みやグチなどについて	514	8.6
21 誰にも話せない深刻な悩みについて	278	4.6
22 その他:	11	0.2
23 特になし	917	15.3

Q33.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。
あてはまるものをすべてお選びください。(いくつでも)

	n	%
全体	6000	100.0
1 インターネットを通じて様々な情報を調べてみたい	2803	46.7
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	1139	19.0
3 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	828	13.8
4 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	461	7.7
5 電話で誰かに職業やキャリアに関して相談してみたい	338	5.6
6 直接、専門のカウンセラーに会って職業やキャリアに関して相談してみたい	710	11.8
7 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	861	14.4
8 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	229	3.8
9 公的な給付金などの制度を使って資格を取得したり、専門的なスキルや知識を学	1107	18.5
10 自費で資格を取得したり、専門的なスキルや知識を学びたい	873	14.6
11 あてはまるものはない	1779	29.7

Q34.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。あてはまるものを1つお選びください。

	n	%
全体	6000	100.0
1 ほとんど問題を感じていない	490	8.2
2 あまり問題を感じていない	1247	20.8
3 どちらでもない	2149	35.8
4 やや問題を感じている	1567	26.1
5 かなり問題を感じている	547	9.1

Q35.職業生活や職場の問題についての専門のカウンセラー(キャリアコンサルタント、キャリアカウンセラーなど)に相談したいと思いませんか。
あてはまるものを1つお選びください。

	n	%
全体	6000	100.0
1 相談したくない	942	15.7
2 どちらかと言えば、相談したくない	1066	17.8
3 どちらとも言えない	2718	45.3
4 どちらかと言えば、相談したい	1044	17.4
5 相談したい	230	3.8

Q36.あなたは、仕事上で以下に挙げるような事がらをうまくできる自信がありますか。うまくできる自信があるものをすべてお選びください。(いくつでも)あてはまるものがない、と思われる方はより自信のあるものをいずれか1つはお選びください。

	n	%
全体	6000	100.0
1 書類を書くこと	1928	32.1
2 人の話を聞くこと	2894	48.2
3 人前で話すこと	1273	21.2
4 計算したり、データを扱うこと	2006	33.4
5 異なる文化の人とやりとりをすること	731	12.2
6 人と協同で作業すること	1841	30.7
7 人を説得したり、交渉したりすること	906	15.1
8 人に指示すること	991	16.5
9 接客すること	1529	25.5
10 他人との対立を解決すること	488	8.1
11 作業に必要な道具、機材を選択すること	1007	16.8
12 資材や道具の管理を行うこと	907	15.1
13 機械の操作やコントロールを行うこと	828	13.8
14 機械のトラブルを解決すること	624	10.4
15 体力的にきつい仕事をすること	506	8.4
16 うまくできない時には、やり方を変えること	1525	25.4
17 優先順位を立てて計画的に実施すること	1932	32.2
18 自分は何が得意で何が不得意かをわかったこと	1562	26.0
19 自分のやり方がうまくいっているかを考えること	1406	23.4
20 自分の立てた目標が達成したかを把握すること	1378	23.0

■コミュニケーション・性格特性についてお伺いします。

Q37.あなたが、連絡先を知っている家族・知人・友人（SNSやメールでのやりとりを含む）は何人ぐらいですか。

最も範囲を広げて考えた場合の人数をお答えください。(半角数字でご記入ください)

	n	平均値	最小値	最大値
__人	6000	264.30	0.00	1000000

Q38.あなたが、一緒に食事をしたり、遊んだり、楽しんだりする家族・知人・友人は何人ぐらいですか。(半角数字でご記入ください)

	n	平均値	最小値	最大値
__人	6000	9.99	0.00	1010.00

Q39.あなたが、困った時に相談できる家族・知人・友人は何人ぐらいですか。(半角数字でご記入ください)

	n	平均値	最小値	最大値
__人	6000	4.69	0.00	2000.00

Q40.以下のそれぞれの項目はあなた自身にどれくらいあてはまりますか。それぞれの項目について、あてはまるものを1つお選びください。

※この設問は、それぞれ横方向(→)にお答えください。

	n	あ て は ま ら な い	あ ど て ち は ら ま か ら と な い え ば	あ ど て ち は ら ま か ら と い え ば	あ て は ま る
1. 悩みがち	6000 100.0	923 15.4	1850 30.8	2278 38.0	949 15.8
2. 不安になりやすい	6000 100.0	865 14.4	1856 30.9	2287 38.1	992 16.5
3. 心配性	6000 100.0	732 12.2	1636 27.3	2555 42.6	1077 18.0
4. 傷つきやすい	6000 100.0	721 12.0	1912 31.9	2423 40.4	944 15.7
5. 動揺しやすい	6000 100.0	744 12.4	2067 34.5	2363 39.4	826 13.8
6. 神経質	6000	823	2107	2264	806

	100.0	13.7	35.1	37.7	13.4
7.話し好きな	6000	1033	2304	1989	674
	100.0	17.2	38.4	33.2	11.2
8.内気な	6000	790	2285	2231	694
	100.0	13.2	38.1	37.2	11.6
9.陽気な	6000	754	2563	2258	425
	100.0	12.6	42.7	37.6	7.1
10.控えめな	6000	542	2200	2679	579
	100.0	9.0	36.7	44.7	9.7
11.外向的な	6000	1100	2734	1824	342
	100.0	18.3	45.6	30.4	5.7
12.物静かな	6000	732	2409	2368	491
	100.0	12.2	40.2	39.5	8.2
13.勤勉な	6000	736	2477	2383	404
	100.0	12.3	41.3	39.7	6.7
14.ルーズな	6000	1063	2602	1959	376
	100.0	17.7	43.4	32.7	6.3
15.責任感のある	6000	361	1680	3117	842
	100.0	6.0	28.0	52.0	14.0
16.怠惰な	6000	995	3121	1620	264
	100.0	16.6	52.0	27.0	4.4
17.辛抱強い	6000	460	2084	2774	682
	100.0	7.7	34.7	46.2	11.4
18.無責任な	6000	1630	3239	978	153
	100.0	27.2	54.0	16.3	2.6
19.親切な	6000	316	1787	3289	608
	100.0	5.3	29.8	54.8	10.1
20.利己的な	6000	621	3185	1947	247
	100.0	10.4	53.1	32.5	4.1
21.協力的な	6000	277	1522	3648	553
	100.0	4.6	25.4	60.8	9.2
22.共感的な	6000	331	1814	3361	494
	100.0	5.5	30.2	56.0	8.2
23.自己中心的な	6000	845	3225	1651	279
	100.0	14.1	53.8	27.5	4.7
24.協調的な	6000	316	1799	3391	494
	100.0	5.3	30.0	56.5	8.2
25.独創的な	6000	800	3010	1854	336
	100.0	13.3	50.2	30.9	5.6
26.発想の豊かな	6000	797	2931	1929	343
	100.0	13.3	48.9	32.2	5.7
27.頭が固い	6000	590	2778	2208	424
	100.0	9.8	46.3	36.8	7.1
28.想像力に富んだ	6000	635	3018	2002	345
	100.0	10.6	50.3	33.4	5.8
29.視野が狭い	6000	670	3116	1916	298
	100.0	11.2	51.9	31.9	5.0
30.興味の広い	6000	483	2499	2403	615
	100.0	8.1	41.7	40.1	10.3

■社会観・結婚観・幸福感・老後観・死生観等についてお伺いします。

Q41.あなたは、現在の日本の社会について、どのようなお考えをお持ちですか。それぞれの項目について、あてはまるものを1つお選びください。

※この設問は、それぞれ横方向（→）にお答えください。

	n	いは全 ま らあ なて	なてあ いはま りあ	もど なち いら で	はよ ま るあ て	まく非 るあ常 てに はよ
1.人々の収入や財産の格差が拡大している	6000	172	342	1778	2583	1125
	100.0	2.9	5.7	29.6	43.1	18.8
2.貧しい人々や困っている人々に厳しい社会である	6000	177	562	2046	2272	943
	100.0	3.0	9.4	34.1	37.9	15.7

3.外国人や異なる文化の人々が働きにくい社会である	6000	195	755	2825	1764	461
	100.0	3.3	12.6	47.1	29.4	7.7
4.一生懸命努力する人が報われない社会である	6000	157	572	2596	1892	783
	100.0	2.6	9.5	43.3	31.5	13.1
5.LGBTに対する理解が進んでいない社会である	6000	195	613	3091	1592	509
	100.0	3.3	10.2	51.5	26.5	8.5
6.AIの普及によって、仕事なくなる人が出てくる社会である	6000	189	621	2845	1866	479
	100.0	3.2	10.4	47.4	31.1	8.0
7.AIの普及によって、自分の仕事なくなる不安がある	6000	604	1163	2858	1056	319
	100.0	10.1	19.4	47.6	17.6	5.3

Q42.恋愛に関するあなたの考えについて、あてはまるものをすべてお選びください。(いくつでも)

	n	%
全体	6000	100.0
1 恋愛よりも勉強や仕事を優先したい	615	10.3
2 いつも恋愛をしたい	1747	29.1
3 恋愛は面倒だと感じる	1352	22.5
4 恋愛することに自信がない	1256	20.9
5 恋愛に興味・関心がない	763	12.7
6 この中にあてはまるものはない	1495	24.9

Q43.あなたは、結婚についてどのようにお考えですか。あてはまるものを1つお選びください。

	n	%
全体	6000	100.0
1 しないほうが良い	302	5.0
2 できればしないほうが良い	345	5.8
3 してもしなくても良い	2011	33.5
4 できればしたほうが良い	2055	34.3
5 したほうが良い	1287	21.5

Q44.あなたは、子どもについてどのようにお考えですか。あてはまるものを1つお選びください。

	n	%
全体	6000	100.0
1 持たないほうが良い	340	5.7
2 できれば持たない方が良い	266	4.4
3 持っても持たなくても良い	1712	28.5
4 できれば持ったほうが良い	2027	33.8
5 持ったほうが良い	1655	27.6

Q45.次の考え方に対して、あなたはどのように思いますか。それぞれの項目について、あてはまるものを1つお選びください。

	n	いは全 まくら なて	なてあ いはま まりあ	もど なち いら で	はよ まく るあ て	まく非 るあ常 てに はよ
1.夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ	6000	1448	1430	2403	554	165
	100.0	24.1	23.8	40.1	9.2	2.8
2.子供が小さいうちは母親が面倒を見るべきだ	6000	944	1027	2439	1293	297
	100.0	15.7	17.1	40.7	21.6	5.0
3.結婚した夫婦は何があっても別れない方がよい	6000	1100	1240	2626	779	255
	100.0	18.3	20.7	43.8	13.0	4.3
4.親の介護は身内がやるべきだ	6000	798	1086	2945	958	213
	100.0	13.3	18.1	49.1	16.0	3.6

Q46.現在、あなたはどの程度幸せですか。「とても不幸」を0点、「とても幸せ」を10点とすると、何点ぐらいになると思いますか。いずれかの数字を1つだけお選びください。

	n	0点	1点	2点	3点
1.とても不幸-とても幸せ	6000	121	83	184	356
	100.0	2.0	1.4	3.1	5.9

	n	4点	5点	6点	7点
1.とても不幸-とても幸せ	6000	432	1269	809	1206
	100.0	7.2	21.2	13.5	20.1

	n	8点	9点	10点
1.とても不幸-とても幸せ	6000	951	328	261
	100.0	15.9	5.5	4.4

Q47.次の文章について、あなた自身にどの程度あてはまりますか。それぞれの項目について、あてはまるものを1つお選びください。

	n	な い あ て は ま ら	全 く あ い ど あ て は ま ら	ま ほ ら と な ん ど あ て は ま ら	ら あ な ま い り あ て は ま ら	な ど い ち ら と も 言 え
1.ほとんどの面で、私の人生は私の理想に近い	6000	656	761	1546	1803	
	100.0	10.9	12.7	25.8	30.1	
2.私の人生は、とてもすばらしい状態だ	6000	536	642	1408	1904	
	100.0	8.9	10.7	23.5	31.7	
3.私は自分の人生に満足している	6000	544	613	1262	1769	
	100.0	9.1	10.2	21.0	29.5	
4.私はこれまで、自分の人生に求める大切なものを得てきた	6000	433	499	1198	1887	
	100.0	7.2	8.3	20.0	31.5	
5.もう一度人生をやり直せるとしても、ほとんど何も変えないだろう	6000	902	781	1404	1861	
	100.0	15.0	13.0	23.4	31.0	

	n	少 し あ て は ま る	よ く あ て は ま る	は 非 常 に よ く あ て
1.ほとんどの面で、私の人生は私の理想に近い	6000	862	294	78
	100.0	14.4	4.9	1.3
2.私の人生は、とてもすばらしい状態だ	6000	1018	394	98
	100.0	17.0	6.6	1.6
3.私は自分の人生に満足している	6000	1220	487	105
	100.0	20.3	8.1	1.8
4.私はこれまで、自分の人生に求める大切なものを得てきた	6000	1271	544	168
	100.0	21.2	9.1	2.8
5.もう一度人生をやり直せるとしても、ほとんど何も変えないだろう	6000	648	258	146
	100.0	10.8	4.3	2.4

Q48.あなたは、今後の職業生活について、どの程度、見通しをもっていますか。あてはまるものを1つお選びください。

	n	%
全体	6000	100.0
1 全く見通しをもっていない	866	14.4
2 あまり見通しをもっていない	2636	43.9
3 ある程度見通しをもっている	2244	37.4
4 かなり見通しをもっている	254	4.2

Q49.あなたは、何歳まで働き続けたいと考えていますか。あてはまるものを1つお選びください。

	n	%
全体	6000	100.0
1 60歳前に引退したい	1163	19.4
2 60歳まで	1053	17.6
3 61～65歳頃まで	1810	30.2
4 66～70歳頃まで	1120	18.7
5 71～75歳頃まで	411	6.9
6 76～80歳頃まで	138	2.3
7 81歳以上	305	5.1

Q50.あなたは、老後について不安を感じていますか。あてはまるものを1つお選びください。

	n	%
全体	6000	100.0
1 全く不安ではない	163	2.7
2 あまり不安ではない	937	15.6
3 やや不安である	2725	45.4
4 大いに不安である	2175	36.3

Q51.あなたは、これまでに、自分自身の老後や人生設計についてどの程度考えてきましたか。あてはまるものを1つお選びください。

	n	%
全体	6000	100.0
1 考えてこなかった	777	13.0
2 あまり考えてこなかった	2667	44.5
3 ある程度考えてきた	2180	36.3
4 考えてきた	376	6.3

Q52.ご自身の健康のために、どのようなことを心がけていますか。あてはまるものを3つまでお選びください。(3つまで)

	n	%
全体	6000	100.0
1 休養や睡眠を十分にとること	3436	57.3
2 バランスのよい食事をとること	2623	43.7
3 家族・仲間と食事をすること	1150	19.2
4 友人や仲間と一緒に活動すること	505	8.4
5 適度な運動やスポーツをすること	1788	29.8
6 健康診断や人間ドックで自分の健康状態を把握すること	1359	22.7
7 人のために何か役割を果たすこと	300	5.0
8 身の回りのことを自分ですること	712	11.9
9 読書やゲームなど、頭を使う知的なトレーニングをすること	421	7.0
10 新しいことを学んだり、勉強したりして刺激を受けること	453	7.6
11 その他：	36	0.6
12 特になし	855	14.3

Q53.次の考え方に対して、あなたはどのように思いますか。それぞれの項目について、あてはまるものを1つお選びください。

	n	いは全 まく らあ なて	なてあ いはま まりあ	もど ちな いら で	はよ まく るあ て	まく非 るあ常 てに はよ
1.どんな最期を迎えるかは自分で決めたい	6000	184	346	2097	2321	1052
	100.0	3.1	5.8	35.0	38.7	17.5
2. 太く短く生きたい	6000	399	1172	2865	1075	489
	100.0	6.7	19.5	47.8	17.9	8.2
3. 運命や宿命のようなものがある	6000	316	716	2681	1774	513
	100.0	5.3	11.9	44.7	29.6	8.6
4. キャリアを考える上で精神性（スピリチュアリティ）を大切にしたい	6000	454	955	3199	1117	275
	100.0	7.6	15.9	53.3	18.6	4.6
5. 「あの世」はあると思う	6000	764	779	2713	1242	502
	100.0	12.7	13.0	45.2	20.7	8.4
6. 死後、生きた証が残るように生きたい	6000	1011	1132	2731	841	285

割付

	n	%
全体	6000	100.0
1 正職員 男性 20～24歳	150	2.5
2 正職員 男性 25～29歳	300	5.0
3 正職員 男性 30～34歳	350	5.8
4 正職員 男性 35～39歳	350	5.8
5 正職員 男性 40～44歳	400	6.7
6 正職員 男性 45～49歳	450	7.5
7 正職員 男性 50～54歳	350	5.8
8 正職員 男性 55～59歳	300	5.0
9 正職員 女性 20～24歳	150	2.5
10 正職員 女性 25～29歳	200	3.3
11 正職員 女性 30～34歳	150	2.5
12 正職員 女性 35～39歳	150	2.5
13 正職員 女性 40～44歳	200	3.3
14 正職員 女性 45～49歳	200	3.3
15 正職員 女性 50～54歳	150	2.5
16 正職員 女性 55～59歳	100	1.7
17 非正規 男性 20～24歳	100	1.7
18 非正規 男性 25～29歳	50	0.8
19 非正規 男性 30～34歳	50	0.8
20 非正規 男性 35～39歳	50	0.8
21 非正規 男性 40～44歳	100	1.7
22 非正規 男性 45～49歳	100	1.7
23 非正規 男性 50～54歳	100	1.7
24 非正規 男性 55～59歳	100	1.7
25 非正規 女性 20～24歳	100	1.7
26 非正規 女性 25～29歳	100	1.7
27 非正規 女性 30～34歳	150	2.5
28 非正規 女性 35～39歳	150	2.5
29 非正規 女性 40～44歳	250	4.2
30 非正規 女性 45～49歳	250	4.2
31 非正規 女性 50～54歳	200	3.3
32 非正規 女性 55～59歳	200	3.3

性別

	n	%
全体	6000	100.0
1 男性	3300	55.0
2 女性	2700	45.0

年齢 歳

	値
全体	6000
平均値	41.02
最小値	20.00
最大値	59.00

年代

	n	%
全体	6000	100.0
1 20～24歳	500	8.3
2 25～29歳	650	10.8
3 30～34歳	700	11.7
4 35～39歳	700	11.7
5 40～44歳	950	15.8
6 45～49歳	1000	16.7
7 50～54歳	800	13.3
8 55～59歳	700	11.7

性年代

	n	%
全体	6000	100.0
1 男性 20～24歳	250	4.2
2 男性 25～29歳	350	5.8
3 男性 30～34歳	400	6.7
4 男性 35～39歳	400	6.7
5 男性 40～44歳	500	8.3
6 男性 45～49歳	550	9.2
7 男性 50～54歳	450	7.5
8 男性 55～59歳	400	6.7
9 女性 20～24歳	250	4.2
10 女性 25～29歳	300	5.0
11 女性 30～34歳	300	5.0
12 女性 35～39歳	300	5.0
13 女性 40～44歳	450	7.5
14 女性 45～49歳	450	7.5
15 女性 50～54歳	350	5.8
16 女性 55～59歳	300	5.0

◆調査項目及び単純集計表（2020年調査）

SC1.あなたの現在の立場・身分はどのようなものですか。あてはまるものを1つお選びください。

SA

	n	%
全体	6000	100.0
1 正社員・正職員	3911	65.2
2 契約社員・嘱託	305	5.1
3 派遣社員	137	2.3
4 パートまたはアルバイト	1025	17.1
5 自営業・フリーランス	461	7.7
6 家族従業員	30	0.5
7 失業中または無業	90	1.5
8 その他	41	0.7

SC2.あなたの性別をお答えください。あてはまるものを1つお選びください。

SA

	n	%
全体	6000	100.0
1 男性	3300	55.0
2 女性	2700	45.0

SC3.お住まいの都道府県名をお答えください。（令和2年11月1日現在）

SA

	n	%
全体	6000	100.0
1 北海道	288	4.8
2 青森県	54	0.9
3 岩手県	32	0.5
4 宮城県	134	2.2
5 秋田県	36	0.6
6 山形県	40	0.7
7 福島県	63	1.1
8 茨城県	106	1.8
9 栃木県	63	1.1
10 群馬県	61	1.0
11 埼玉県	331	5.5
12 千葉県	296	4.9
13 東京都	894	14.9
14 神奈川県	508	8.5
15 新潟県	86	1.4
16 富山県	36	0.6
17 石川県	54	0.9
18 福井県	34	0.6
19 山梨県	24	0.4
20 長野県	88	1.5
21 岐阜県	85	1.4
22 静岡県	133	2.2
23 愛知県	414	6.9
24 三重県	63	1.1
25 滋賀県	69	1.2
26 京都府	146	2.4
27 大阪府	524	8.7
28 兵庫県	311	5.2
29 奈良県	63	1.1
30 和歌山県	46	0.8
31 鳥取県	27	0.5
32 島根県	29	0.5
33 岡山県	89	1.5
34 広島県	139	2.3
35 山口県	40	0.7
36 徳島県	28	0.5

37	香川県	43	0.7
38	愛媛県	61	1.0
39	高知県	18	0.3
40	福岡県	202	3.4
41	佐賀県	20	0.3
42	長崎県	39	0.7
43	熊本県	43	0.7
44	大分県	35	0.6
45	宮崎県	26	0.4
46	鹿児島県	40	0.7
47	沖縄県	39	0.7

SC4.あなたの年齢をお答えください。(令和2年11月1日現在) (半角数字でご記入ください)

	n	平均値	最小値	最大値
歳	6000	41.85	20.00	60.00

Q4.現在、配偶者の方はいますか。あてはまるものを1つお選びください。

SA

	n	%
全体	6000	100.0
1 いる	3202	53.4
2 いない	2798	46.6

Q5.現在、(同居・非同居問わず) お子さんはいますか。あてはまるものを1つお選びください。

SA

	n	%
全体	6000	100.0
1 いる:	2722	45.4
2 いない	3278	54.6

Q5.現在、(同居・非同居問わず) お子さんはいますか。あてはまるものを1つお選びください。/1.いる: __人 ※半角数字でご記入ください

	値
全体	2722
平均値	1.81
最小値	1.00
最大値	9.00

Q6.あなたが最後に通った学校について、最も近いものを1つお選びください。

SA

	n	%
全体	6000	100.0
1 大学院	405	6.8
2 大学	2774	46.2
3 高専	74	1.2
4 短大	477	8.0
5 専門・各種学校	864	14.4
6 高校	1334	22.2
7 中学校	45	0.8
8 その他	27	0.5

Q7.あなたは上で回答した学校を卒業・修了しましたか、中退・退学しましたか。あてはまるものを1つお選びください。

SA

	n	%
全体	6000	100.0
1 卒業・修了した	5675	94.6
2 中退・退学した	325	5.4

Q8.あなた個人の最近1年間のおおよその税込み年収について、あてはまるものを1つお選びください。

※わからない、覚えていない方はおおよそでお答えください。

SA

	n	%
全体	6000	100.0
1 なし	97	1.6
2 100万円未満	586	9.8
3 100～200万円未満	732	12.2
4 200～300万円未満	902	15.0
5 300～400万円未満	977	16.3
6 400～500万円未満	732	12.2
7 500～600万円未満	610	10.2
8 600～700万円未満	379	6.3
9 700～800万円未満	346	5.8
10 800～900万円未満	219	3.7
11 900～1,000万円未満	127	2.1
12 1,000～1,100万円未満	107	1.8
13 1,100～1,200万円未満	37	0.6
14 1,200万円以上	149	2.5

Q9.あなたの世帯の暮らし向きは、世間一般からみて、どれに相当すると思われますか。あてはまると思われるものを1つお選びください。

SA

	n	%
全体	6000	100.0
1 上	67	1.1
2 中の上	982	16.4
3 中の中	2703	45.1
4 中の下	1674	27.9
5 下	574	9.6

Q11.あなたの仕事は次のどれにあたりますか。あてはまるものを1つお選びください。

SA

	n	%
全体	5910	100.0
1 管理的職業（会社や役所での課長・部長以上など）	565	9.6
2 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）	1331	22.5
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）	1618	27.4
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）	590	10.0
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）	576	9.7
6 保安の職業（自衛官・警察官・消防員や警備など）	92	1.6
7 農林漁業の職業（農家、林業の仕事、漁師・養殖の仕事など）	35	0.6
8 生産工程の職業（工場のオペレーターや組立工、生産設備の制御・監視の仕事）	348	5.9
9 輸送・機械運転の職業（鉄道、自動車等の運転、建設機械・発電所等の運転）	107	1.8
10 建設・採掘の職業（大工、配管工・防水工、電気工事作業員、土木作業員など）	106	1.8
11 運搬・清掃・包装等の職業（配達員、倉庫作業員、清掃員、軽作業など）	220	3.7
12 その他：	274	4.6
13 失業中または無業	48	0.8

Q12.勤務先（職場あるいは事業所）全体の従業員数について、あてはまるものを1つお選びください。
派遣社員の方は派遣先についてお答えください。※わからない方はおおよそでお答えください。

SA

	n	%
全体	5910	100.0
1 1～9人	1024	17.3
2 10～19人	494	8.4
3 20～29人	336	5.7
4 30～49人	427	7.2
5 50～99人	594	10.1
6 100～299人	772	13.1
7 300～499人	349	5.9
8 500～999人	407	6.9
9 1,000人以上	1458	24.7
10 失業中または無業	49	0.8

Q13.あなたは、何か学んでみたいことがありますか。また現在、具体的に何かを学んでいますか。あてはまるものを1つお選びください。

SA

	n	%
全体	6000	100.0
1 学んでみたいことがあります、実際に学んでいる	1123	18.7
2 学んでみたいことはあるが、実際には学んでいない	2642	44.0
3 学んでみたいことはないが、実際には学んでいる	257	4.3
4 学んでみたいことがなく、実際に学んでいない	1978	33.0

Q14.あなたは、何のために学びたいですか。あてはまるものを1つお選びください。

SA

	n	%
全体	6000	100.0
1 転職のため	423	7.1
2 仕事に役立てるため	1375	22.9
3 自分の趣味のため	1111	18.5
4 教養を深めるため	1075	17.9
5 友達や知り合いをつくるため	52	0.9
6 人の役に立つため	124	2.1
7 日常生活のため	338	5.6
8 その他	195	3.3
9 学びたくない	1307	21.8

Q16.新型コロナウイルス感染症流行の影響で、職業生活に大きな変化がありましたか。あてはまるものを1つお選びください。

SA

	n	%
全体	6000	100.0
1 かなり大きな変化があった	641	10.7
2 やや大きな変化があった	1670	27.8
3 どちらでもない	1376	22.9
4 あまり大きな変化がなかった	1138	19.0
5 ほとんど大きな変化がなかった	1175	19.6

Q17.新型コロナウイルス感染症流行の影響で、具体的に職業生活に以下のような変化がありましたか。

あてはまるものをすべてお選びください。（いくつでも）

MA

	n	%
全体	6000	100.0
1 転職した	146	2.4
2 解雇または雇い止めとなった	89	1.5
3 休業、自宅待機となった	587	9.8
4 仕事内容に変化があった	741	12.4
5 兼業・副業を開始した	107	1.8
6 勤務時間が減った	829	13.8
7 賃金・収入が下がった	1031	17.2
8 勤務形態に変化があった	850	14.2
9 働く場所に変化があった	730	12.2
10 あてはまるものはない	2974	49.6

Q20.新型コロナウイルス感染症流行に伴って、テレワーク・在宅勤務を経験しましたか。最も近いものをそれぞれ1つずつお選びください。

※この設問は、それぞれ縦方向（↓）にお答えください。

SA

	n	テレワーク を行つて いた	テレワーク が多い 併用 した	テレワーク と併用 した リモート ワーク	テレワーク は行つ ていな い	失業中 または 無業だ った
1.緊急事態宣言前（2020年3月以前）に経験した働き方	6000 100.0	241 4.0	164 2.7	250 4.2	5139 85.7	206 3.4
2.緊急事態宣言後（2020年4～6月）に経験した働き方	6000 100.0	600 10.0	570 9.5	624 10.4	3956 65.9	250 4.2
3.現在（2020年11月）に経験した働き方	6000 100.0	337 5.6	378 6.3	561 9.4	4494 74.9	230 3.8

Q26.新型コロナウイルス感染症流行の影響で、職業観・キャリア観に変化がありましたか。あてはまるものを1つお選びください。

SA

	n	%
全体	6000	100.0
1.かなり変化があった	259	4.3
2.やや変化があった	1103	18.4
3.どちらとも言えない	2371	39.5
4.あまり変化がなかった	922	15.4
5.ほとんど変化がなかった	1345	22.4

Q27.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。あてはまるものを1つお選びください。

SA

	n	%
全体	6000	100.0
1.かなり問題を感じている	432	7.2
2.やや問題を感じている	1406	23.4
3.どちらでもない	2293	38.2
4.あまり問題を感じていない	969	16.2
5.ほとんど問題を感じていない	900	15.0

Q28.新型コロナウイルス感染症流行の影響で、現在、職業・キャリアも含め生活全般について、どのような問題を感じていますか。

あてはまるものをすべてお選びください。（いくつでも）

MA

	n	%
全体	6000	100.0
1.将来全般について	2042	34.0
2.自分の転職について	826	13.8
3.自分の職業の向き不向きについて	567	9.5
4.自分の労働条件について	957	16.0
5.自分の仕事の内容について	991	16.5
6.自分の職業能力をアップさせる方法について	545	9.1
7.自分の働き方について	1102	18.4
8.職場の同僚との人間関係について	422	7.0
9.職場の上司との人間関係について	417	7.0
10.職場の部下との人間関係について	206	3.4
11.職場外の人との人間関係について	183	3.1
12.家族・親族間の人間関係について	278	4.6
13.自分の健康について	1604	26.7

14	自分の老後について	1336	22.3
15	家族の健康について	1207	20.1
16	子どもの進学、就職、結婚等について	571	9.5
17	親の介護について	638	10.6
18	身近な法律問題について（離婚、相続、借金等）	157	2.6
19	近隣・地域との関係について	184	3.1
20	いわゆる悩みやグチなどについて	344	5.7
21	誰にも話せない深刻な悩みについて	195	3.3
22	その他	93	1.6
23	特になし	1855	30.9

Q29.新型コロナウイルス感染症流行の影響で、今後の職業生活について、どの程度、不安を感じていますか。
あてはまるものを1つお選びください。

SA

	n	%
全体	6000	100.0
1 かなり不安を感じている	740	12.3
2 やや不安を感じている	2089	34.8
3 どちらとも言えない	1842	30.7
4 あまり不安を感じていない	805	13.4
5 ほとんど不安を感じていない	524	8.7

Q30.あなたは現在または近いうちに転職したいですか。あてはまるものを1つお選びください。

SA

	n	%
全体	6000	100.0
1 転職したい	443	7.4
2 できれば転職したい	866	14.4
3 どちらとも言えない	2280	38.0
4 できれば転職したくない	843	14.1
5 転職したくない	1568	26.1

Q31.あなたは、現在の職場についてどのように考えていますか。それぞれの項目についてあてはまるものを1つお選びください。

※この設問は、それぞれ横方向（→）にお答えください。

SA

	n	い全 くあ ては まら な	なあ いり あて はま ら	ど ち ら で も な い	よ く あ て は ま る	ま非 る常 によ くあ ては
1.意欲を引き出したり、キャリア形成に役立つ教育が行われている	5910 100.0	1184 20.0	1341 22.7	2646 44.8	628 10.6	111 1.9
2.グループや個人ごとに、教育・訓練の目標が明確にされている	5910 100.0	1124 19.0	1311 22.2	2600 44.0	743 12.6	132 2.2
3.上司は、仕事に困ったときに頼りになる	5910 100.0	827 14.0	919 15.5	2514 42.5	1325 22.4	325 5.5
4.上司は、仕事がつましく行くように配慮や手助けをしてくれる	5910 100.0	769 13.0	963 16.3	2578 43.6	1319 22.3	281 4.8
5.仕事の目標を自分で立て、自由裁量で進めることができる	5910 100.0	586 9.9	813 13.8	2537 42.9	1513 25.6	461 7.8
6.仕事の計画、決定、進め方を自分で決めることができる	5910 100.0	567 9.6	876 14.8	2469 41.8	1525 25.8	473 8.0
7.世間的に見劣りしない給料がもらえる	5910 100.0	824 13.9	1078 18.2	2779 47.0	1005 17.0	224 3.8
8.働きに見合った給料がもらえる	5910 100.0	738 12.5	1205 20.4	2734 46.3	997 16.9	236 4.0
9.自分の仕事は、よりよい社会を築くのに役立っている	5910	483	830	3151	1203	243

	100.0	8.2	14.0	53.3	20.4	4.1
10.自分の仕事が、社会と繋がっていることを実感できる	5910	484	799	2941	1399	287
	100.0	8.2	13.5	49.8	23.7	4.9
11.この職場では、産休、育児休暇、介護休暇がとりやすい	5910	718	750	2595	1359	488
	100.0	12.1	12.7	43.9	23.0	8.3
12.この職場では、年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	5910	682	757	2363	1524	584
	100.0	11.5	12.8	40.0	25.8	9.9
13.仕事はいつも時間内に処理できる	5910	592	1041	2511	1287	479
	100.0	10.0	17.6	42.5	21.8	8.1
14.全体として仕事の量と質は、適当だと思う	5910	551	967	2928	1203	261
	100.0	9.3	16.4	49.5	20.4	4.4

Q33.これからのキャリアや働き方に関する以下の用語のうち、関心のあるものを3つお選びください。(必ず3つ)

MA

	n	%
全体	6000	100.0
1 プロティアン・キャリア（環境変化にあわせて自分のキャリアを柔軟に変化させること）	1228	20.5
2 パラレル・キャリア（本業を持ちながら、第二の活動をする。兼業・副業）	2023	33.7
3 ギグ・ワーク（インターネットを使い、必要なときに必要なだけ働くこと）	1121	18.7
4 ダブル・ジョブ（職場内で主たる仕事を2つ持つこと）	880	14.7
5 リモート・ワーク、テレ・ワーク（会社や組織に出勤せず、自宅等の場所で働くこと）	1843	30.7
6 時短勤務（一日の労働時間を短縮して働くこと）	2471	41.2
7 週3正社員、週4正社員（週に3日あるいは4日など正社員で働くこと）	2544	42.4
8 プロボノ（本業とは別に職業上のスキルや専門知識を活かした活動をする）	717	12.0
9 セカンド・ライフ（本業を早期に引退して余暇を楽しむこと）	2257	37.6
10 越境学習（自分の専門である職場や組織を超えた学習を仕事に活かすこと）	709	11.8
11 リカレント学習（社会人大学・大学院やビジネススクール等で学び直すこと）	724	12.1
12 ワークেশョン（リゾート地などで、休暇を兼ねて働くこと）	1483	24.7

Q34.自分が仕事を選ぶ上でのこだわり（大事にしたい価値観）として、それぞれの項目についてあてはまるものを1つお選びください。

※この設問は、それぞれ横方向（→）にお答えください。

SA

	n	全くない	あまりない	どちらでもない	よくあてはまる	非常によくあてはまる
1.仕事の中で専門家として能力を発揮したい	6000	457	759	2526	1796	462
	100.0	7.6	12.7	42.1	29.9	7.7
2.管理者、経営者になることを目指したい	6000	1398	1315	2363	702	222
	100.0	23.3	21.9	39.4	11.7	3.7
3.自分のやり方や自分のペースで仕事がしたい	6000	132	268	1788	2554	1258
	100.0	2.2	4.5	29.8	42.6	21.0
4.安定している組織で働き、確実な報酬を得たい	6000	161	305	2000	2393	1141
	100.0	2.7	5.1	33.3	39.9	19.0
5.世の中をよくするための仕事をしたい	6000	254	496	2943	1814	493
	100.0	4.2	8.3	49.1	30.2	8.2

Q35.あなたは、自分自身の生涯を通じたキャリア計画について、どのように考えていますか。あてはまるものを1つお選びください。

SA

	n	%
全体	6000	100.0
1 自分でキャリア計画を考えていきたい	1430	23.8
2 どちらかといえば、自分でキャリア計画を考えていきたい	2685	44.8
3 どちらかといえば、会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい	1221	20.4
4 会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい	664	11.1

Q37.あなたは、過去に、専門家や専門の担当者のキャリアコンサルティングを受けたり、キャリアに関する相談をしたことがありますか。
あてはまるものを1つお選びください。

SA

	n	%
全体	6000	100.0
1 ある	473	7.9
2 ない	5527	92.1

Q45.職業生活や職場の問題についての専門のカウンセラー（キャリアコンサルタント、キャリアカウンセラーなど）に相談したいと思いませんか。
あてはまるものを1つお選びください。

SA

	n	%
全体	5527	100.0
1 相談したい	211	3.8
2 どちらかと言えば、相談したい	734	13.3
3 どちらとも言えない	2183	39.5
4 どちらかと言えば、相談したくない	872	15.8
5 相談したくない	1527	27.6

Q49.あなたが、連絡先を知っている家族・知人・友人（SNSやメールでのやりとりを含む）は何人ぐらいですか。
最も範囲を広げて考えた場合の人数をお答えください。（半角数字でご記入ください）

	n	値均平	値小最	値大最
__人	6000	254.37	0.00	1111

Q50.あなたが、一緒に食事をしたり、遊んだり、楽しんだりする家族・知人・友人は何人ぐらいですか。（半角数字でご記入ください）

	n	値均平	値小最	値大最
__人	6000	242.52	0.00	1111

Q51.あなたが、困った時に相談できる家族・知人・友人は何人ぐらいですか。（半角数字でご記入ください）

	n	値均平	値小最	値大最
__人	6000	419.82	0.00	1111

Q52.新型コロナウイルス感染症の影響で、日頃、接する知人・友人の数は減ったり増えたりしましたか。

SA

	n	%
全体	6000	100.0
1 かなり減った	1196	19.9
2 やや減った	1388	23.1
3 変わらなかった	3315	55.3
4 やや増えた	57	1.0
5 かなり増えた	44	0.7

Q54.新型コロナウイルス感染症の影響を、どのように感じますか。あてはまるものを1つお選びください。

SA

	n	%
全体	6000	100.0
1 これからの社会に大きな変化を与え、自分の生活も大きく変化した	1680	28.0
2 これからの社会に大きな変化を与えたが、自分の生活はあまり変化しなかった	2913	48.6
3 これからの社会に大きな変化を与えなかったが、自分の生活は大きく変化した	427	7.1
4 これからの社会に大きな変化を与えず、自分の生活もあまり変化しなかった	980	16.3

Q55.あなたは、現在の日本の社会について、どのようなお考えをお持ちですか。それぞれの項目について、あてはまるものを1つお選びください。
※この設問は、それぞれ横方向（→）にお答えください。

	n	全くあてはまらない	あまりあてはまらない	どちらでもない	よくあてはまる	非常によくあてはまる
1.人々の収入や財産の格差が拡大している	6000 100.0	121 2.0	298 5.0	1740 29.0	2569 42.8	1272 21.2
2.貧しい人々や困っている人々に厳しい社会である	6000 100.0	126 2.1	495 8.3	2004 33.4	2249 37.5	1126 18.8
3.外国人や異なる文化の人々が働きにくい社会である	6000 100.0	157 2.6	588 9.8	2671 44.5	1930 32.2	654 10.9
4.一生懸命努力する人が報われない社会である	6000 100.0	135 2.3	612 10.2	2798 46.6	1698 28.3	757 12.6
5.LGBTに対する理解が進んでいない社会である	6000 100.0	169 2.8	601 10.0	2993 49.9	1657 27.6	580 9.7
6.AIの普及によって、仕事なくなる人が出てくる社会である	6000 100.0	149 2.5	583 9.7	2731 45.5	1960 32.7	577 9.6
7.AIの普及によって、自分の仕事なくなる不安がある	6000 100.0	631 10.5	1113 18.6	2864 47.7	1020 17.0	372 6.2

Q56.あなたは、結婚についてどのようにお考えですか。あてはまるものを1つお選びください。
SA

	n	%
全体	6000	100.0
1 しないほうが良い	281	4.7
2 できればしないほうが良い	333	5.6
3 してもしなくても良い	2460	41.0
4 できればしたほうが良い	1943	32.4
5 したほうが良い	983	16.4

Q57.あなたは、子どもについてどのようにお考えですか。あてはまるものを1つお選びください。
SA

	n	%
全体	6000	100.0
1 持たないほうが良い	348	5.8
2 できれば持たない方が良い	262	4.4
3 持っても持たなくても良い	2140	35.7
4 できれば持ったほうが良い	1955	32.6
5 持ったほうが良い	1295	21.6

Q58.あなたは、今後の職業生活について、どの程度、見通しをもっていますか。あてはまるものを1つお選びください。
SA

	n	%
全体	6000	100.0
1 全く見通しをもっていない	749	12.5
2 あまり見通しをもっていない	2528	42.1
3 ある程度見通しをもっている	2435	40.6
4 かなり見通しをもっている	288	4.8

Q59.あなたは、老後について不安を感じていますか。あてはまるものを1つお選びください。

SA

	n	%
全体	6000	100.0
1 全く不安ではない	149	2.5
2 あまり不安ではない	1087	18.1
3 やや不安である	2959	49.3
4 大いに不安である	1805	30.1

Q60.新型コロナウイルス感染症の影響で、人生観に変化はありましたか。あてはまるものを1つお選びください。

SA

	n	%
全体	6000	100.0
1 ほとんど変化がなかった	493	8.2
2 あまり変化がなかった	1148	19.1
3 どちらとも言えない	2367	39.5
4 やや変化があった	1581	26.4
5 かなり変化があった	411	6.9

Q61.現在、あなたはどの程度幸せですか。「とても幸せ」を10点、「とても不幸」を0点とすると、何点ぐらいになると思いますか。いずれかの数字を1つだけお選びください。

SA

	n	0	1	2	3	4
1.とても不幸-とても幸せ	6000	139	105	204	404	452
	100.0	2.3	1.8	3.4	6.7	7.5
		5	6	7	8	9
		1299	930	1112	901	266
		21.7	15.5	18.5	15.0	4.4
		0	1			
		188				
		3.1				

Q62.次の考え方に対して、あなたはどのように思いますか。それぞれの項目について、あてはまるものを1つお選びください。

※この設問は、それぞれ横方向（→）にお答えください。

SA

	n	全くあてはまらない	あまりあてはまらない	どちらでもない	よくあてはまる	非常によくあてはまる
1.どんな最期を迎えるかは自分で決めたい	6000	128	321	1840	2424	1287
	100.0	2.1	5.4	30.7	40.4	21.5
2.太く短く生きたい	6000	395	1151	2891	1020	543
	100.0	6.6	19.2	48.2	17.0	9.1
3.運命や宿命のようなものがある	6000	239	661	2659	1900	541
	100.0	4.0	11.0	44.3	31.7	9.0
4.キャリアを考える上で精神性（スピリチュアリティ）を大切にしたい	6000	461	1043	3035	1191	270
	100.0	7.7	17.4	50.6	19.9	4.5
5.「あの世」はあると思う	6000	763	751	2636	1315	535
	100.0	12.7	12.5	43.9	21.9	8.9
6.死後、生きた証が残るように生きたい	6000	945	1129	2658	962	306
	100.0	15.8	18.8	44.3	16.0	5.1

割付
SA

	n	%
全体	6000	100.0
1 正職員 男性 20～24歳	150	2.5
2 正職員 男性 25～29歳	300	5.0
3 正職員 男性 30～34歳	350	5.8
4 正職員 男性 35～39歳	350	5.8
5 正職員 男性 40～44歳	400	6.7
6 正職員 男性 45～49歳	450	7.5
7 正職員 男性 50～54歳	350	5.8
8 正職員 男性 55～59歳	300	5.0
9 正職員 女性 20～24歳	150	2.5
10 正職員 女性 25～29歳	200	3.3
11 正職員 女性 30～34歳	150	2.5
12 正職員 女性 35～39歳	150	2.5
13 正職員 女性 40～44歳	200	3.3
14 正職員 女性 45～49歳	200	3.3
15 正職員 女性 50～54歳	150	2.5
16 正職員 女性 55～59歳	100	1.7
17 非正規 男性 20～24歳	100	1.7
18 非正規 男性 25～29歳	50	0.8
19 非正規 男性 30～34歳	50	0.8
20 非正規 男性 35～39歳	50	0.8
21 非正規 男性 40～44歳	100	1.7
22 非正規 男性 45～49歳	100	1.7
23 非正規 男性 50～54歳	100	1.7
24 非正規 男性 55～59歳	100	1.7
25 非正規 女性 20～24歳	100	1.7
26 非正規 女性 25～29歳	100	1.7
27 非正規 女性 30～34歳	150	2.5
28 非正規 女性 35～39歳	150	2.5
29 非正規 女性 40～44歳	250	4.2
30 非正規 女性 45～49歳	250	4.2
31 非正規 女性 50～54歳	200	3.3
32 非正規 女性 55～59歳	200	3.3

サンプル種別

SA

	n	%
全体	6000	100.0
1 昨年回答サンプル	4670	77.8
2 新サンプル	1330	22.2

性別

SA

	n	%
全体	7330	100.0
1 男性	3950	53.9
2 女性	3380	46.1

年齢

_歳

	値
全体	7330
平均値	41.11
最小値	20.00
最大値	60.00