

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）。

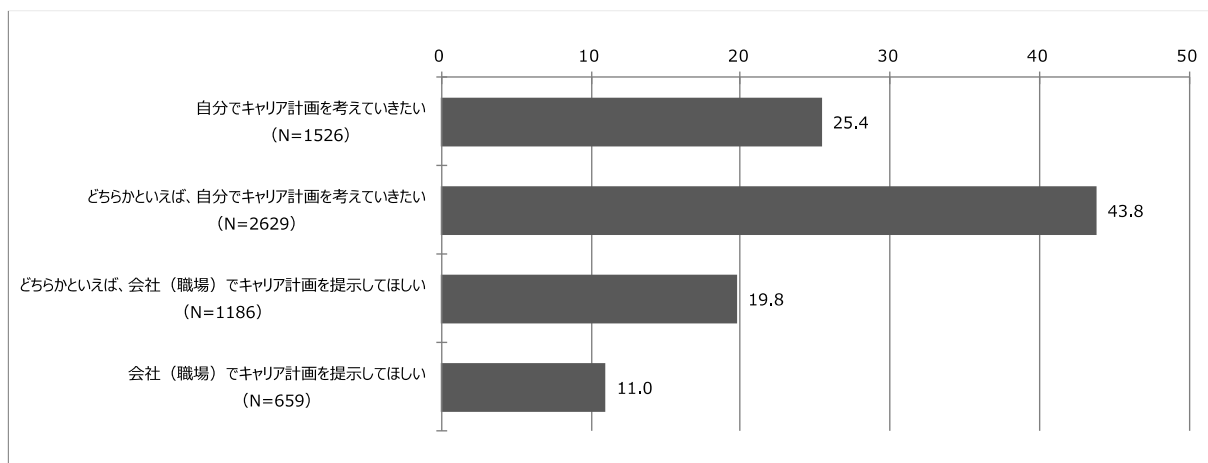
その際、キャリア計画に主体的に取り組んでいる者が、年齢、性別、雇用形態、職業、学歴、出身地によって差があるのかを示すことは最も基礎的な情報となる。また、そもそも生涯を通じたキャリア計画を立てる必要性を認識している者が、どのような個人属性を持つ者が多いのか、スキル習得に際してどのような課題を認識しているのか、就業者のスキル習得の差にどのような環境要因があるのか、これらの分析を行うことで、全員参加型の社会実現に向けたスキル習得の課題を特定することが可能となる。

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。

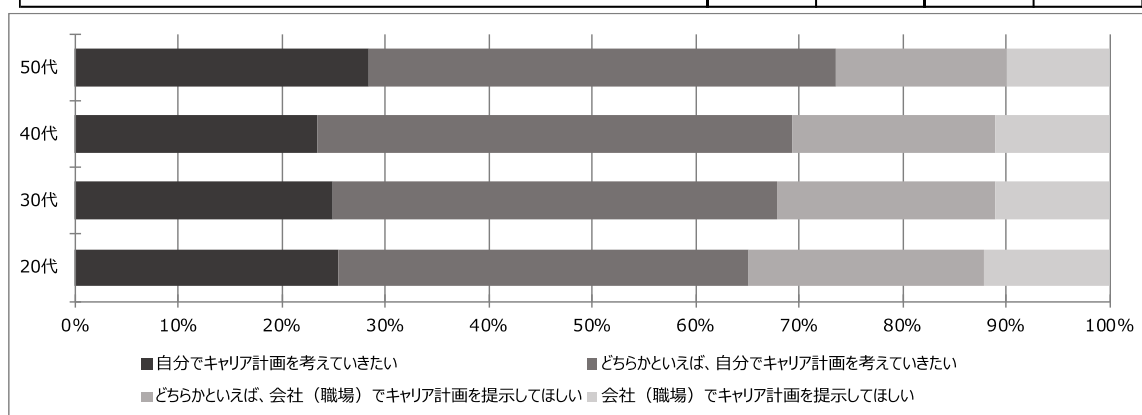
図表 4－1 生涯を通じたキャリア計画に関する意識



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（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（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%



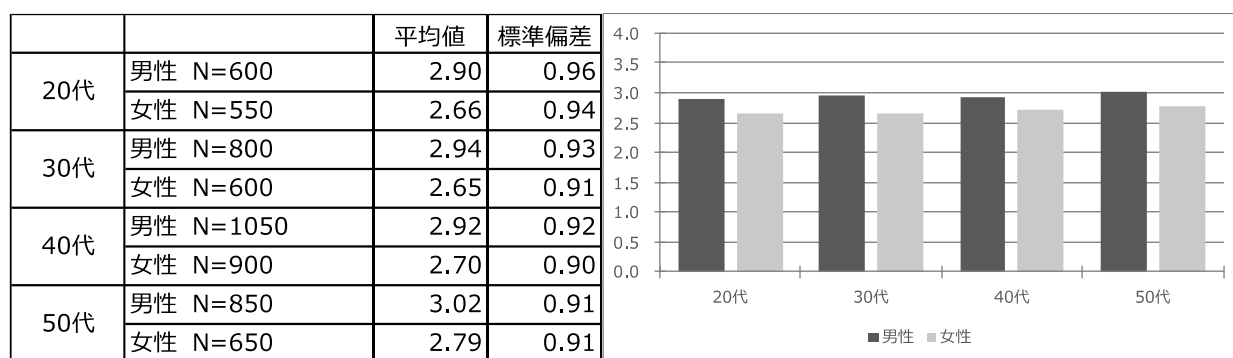
この章では、「自分（自分）でキャリア計画を考えていきたい」若しくは「どちらかといえば、自分（自分）でキャリア計画を考えていきたい」を主体的キャリア計画、「どちらかといえば、会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい」若しくは「会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい」を非主体的キャリア計画と記載する。また個人属性によってキャリアの考え方に差があるかを比較検討するために、キャリア計画の尺度を得点化し平均得点を求めた。「自分（自分）でキャリア計画を考えていきたい（4点）」（1,526名）、「どちらかといえば、自分（自分）でキャリア計画を考えていきたい（3点）」（2,629名）、「どちらかといえば、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）。

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

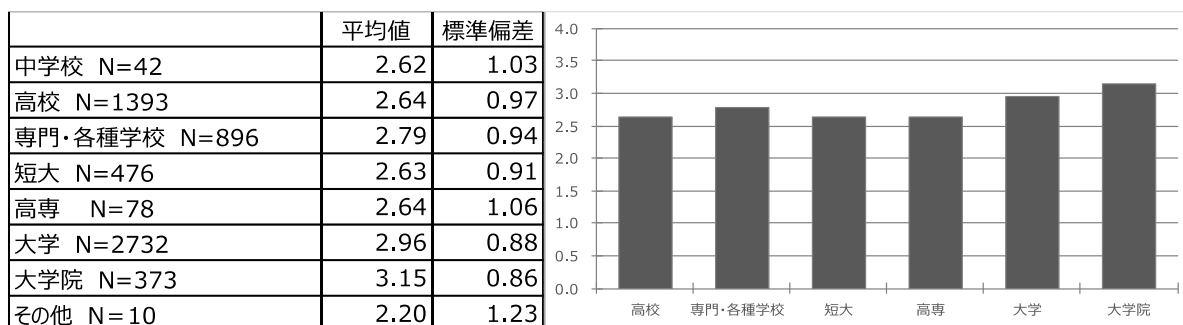


（2）学歴別のキャリア計画の考え方

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。

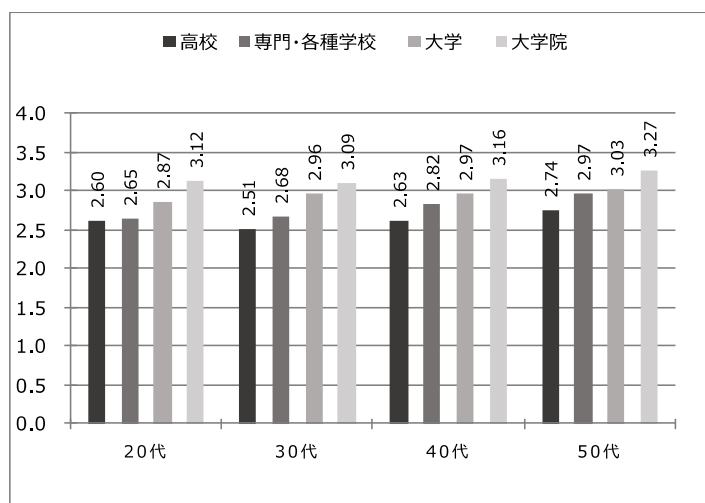
図表4-5は、学歴別・年代別の平均得点を比較したものである。「中学」と「高専」以外は、同じ最終学歴でも年代が上がるほどキャリア計画の考え方の平均得点が高くなる傾向を示した。ここまでの分析で、大方の人は学校卒業後に就業経験を積むことにより、キャリア計画の主体性が高まると考えられる。しかし、最終学歴が「中学」と「高専」は20代の平均得点が最も高いことから、就業経験を積むことだけでは、キャリア計画の主体性が高まらなと考えられる。

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%

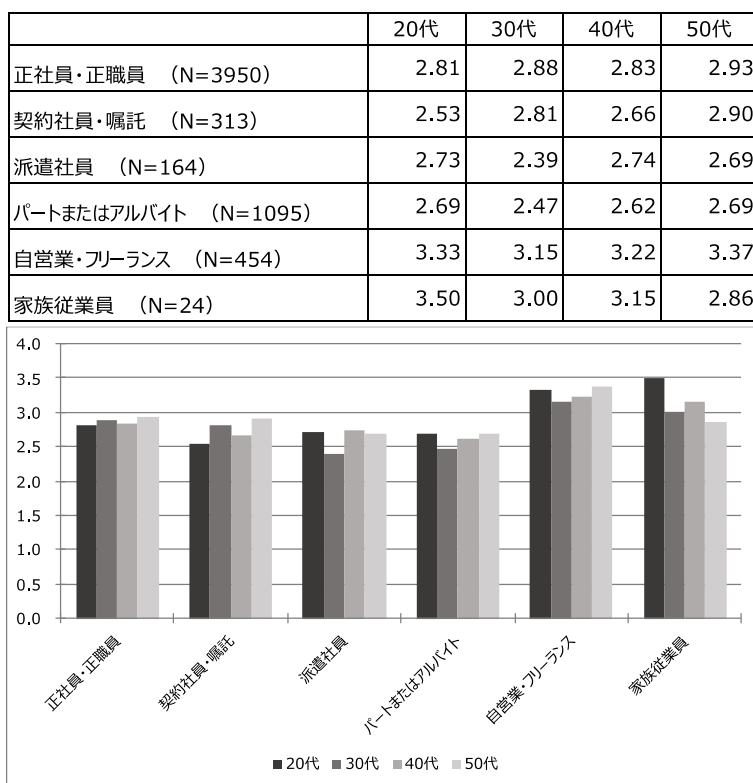
図表４－７ 雇用形態別のキャリア計画の考え方の平均得点比較

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と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

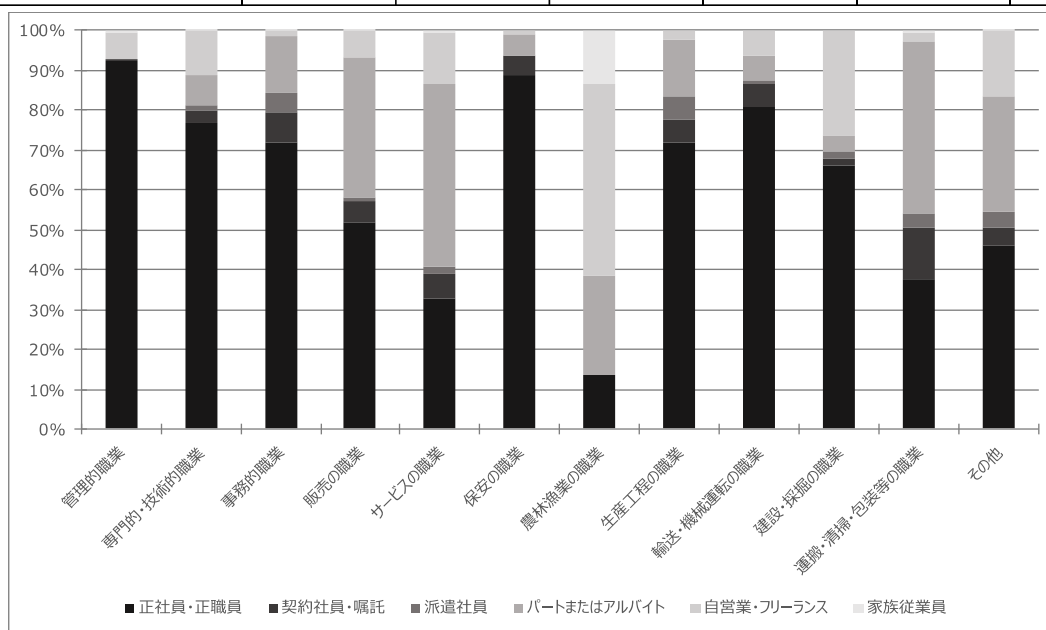
ここまでの分析で、キャリア計画の主体性が年齢によって一概に上昇するとはいえず、雇用形態の影響を受けることが確認された。職業によっては、「正社員・正職員」比率の高い職業もあれば、「自営業・フリーランス」の比率が多い職業もある。

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低い「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%

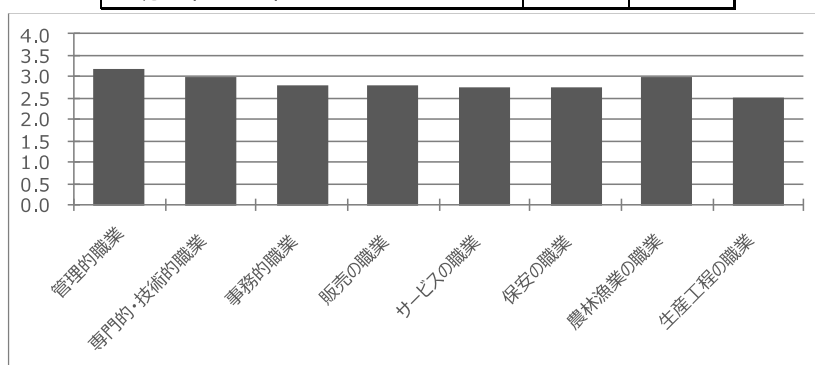


図表 4-10 は、職業別のキャリア計画の考え方を比較したものである。平均得点は、管理的職業 (3.18) が最も高く、次いで専門的・技術的職業 (3.02) であった。最も低いのは、運搬・清掃・包装等の職業 (2.42) で次いで生産工程の職業 (2.52) であった。

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

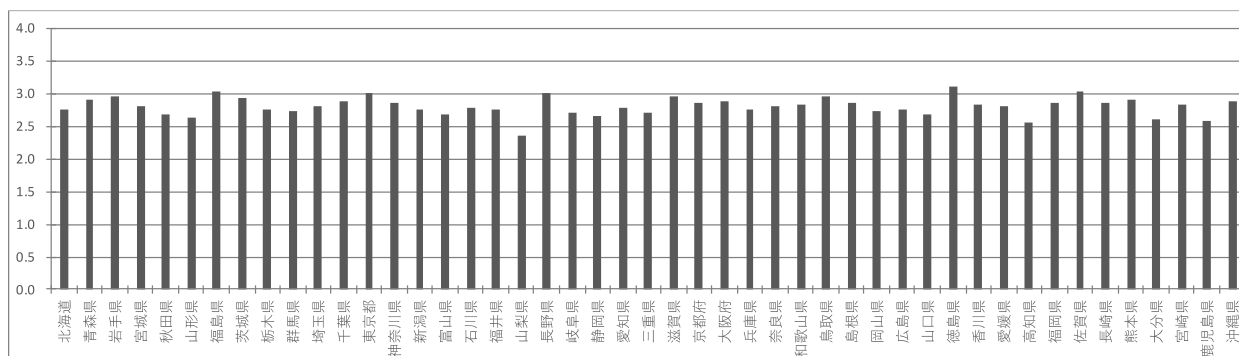
	1～9人 N=1021	10～19人 N=527	20～29人 N=319	30～49人 N=439	50～99人 N=613	100～299人 N=798	300～499人 N=373	500～999人 N=373	1,000人以上 N=1478
管理的職業	15.6%	5.5%	5.0%	5.4%	7.5%	14.0%	9.4%	5.0%	32.6%
専門的・技術的職業	16.4%	6.2%	4.8%	8.0%	10.6%	13.8%	6.3%	9.0%	24.8%
事務的職業	12.5%	8.4%	4.4%	6.9%	10.3%	13.8%	5.7%	8.0%	30.0%
販売の職業	17.0%	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・キャリアを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

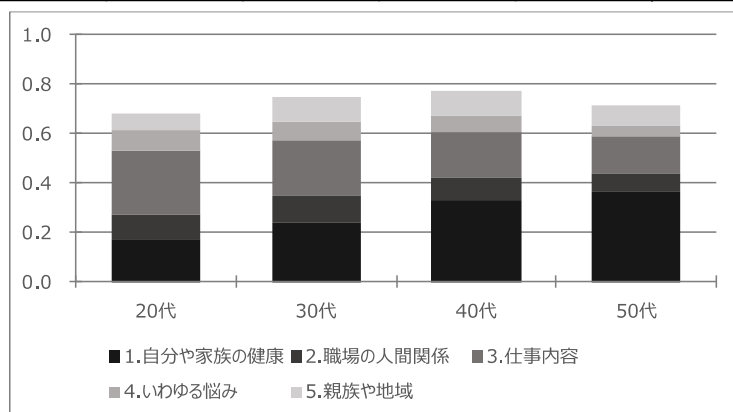
	1.自分や家族の健康	2.職場の人間関係	3.仕事内容	4.いわゆる悩み	5.親族や地域
Q14自分の老後について	0.67	0.18	0.22	0.22	0.24
Q13自分の健康について	0.66	0.23	0.27	0.27	0.24
Q15家族の健康について	0.63	0.23	0.22	0.18	0.38
Q17親の介護について	0.52	0.18	0.17	0.16	0.34
Q8職場の同僚との人間関係について	0.23	0.68	0.35	0.36	0.29
Q10職場の部下との人間関係について	0.17	0.67	0.25	0.29	0.36
Q9職場の上司との人間関係について	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

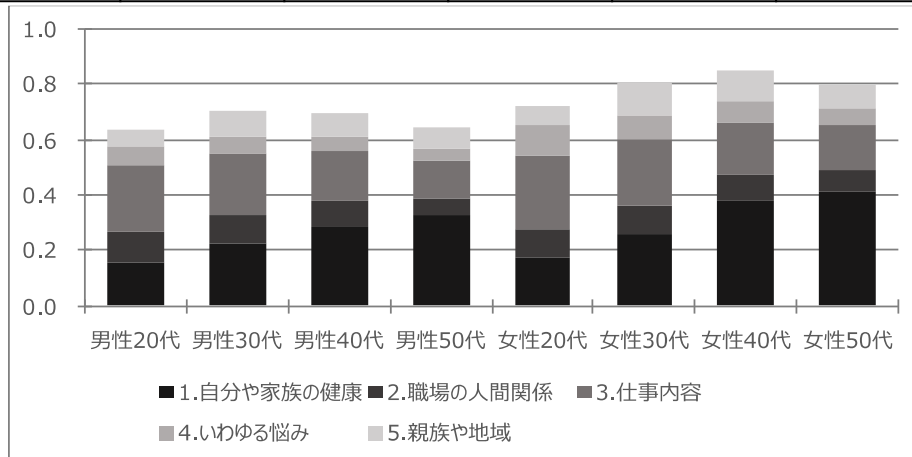
	1.自分や家族の健康	2.職場の人間関係	3.仕事内容	4.いわゆる悩み	5.親族や地域
20代 (N=1150)	0.17	0.10	0.25	0.09	0.06
30代 (N=1400)	0.24	0.10	0.23	0.07	0.10
40代 (N=1950)	0.33	0.09	0.18	0.06	0.10
50代 (N=1500)	0.36	0.07	0.15	0.05	0.08



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」の平均得点が低い。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



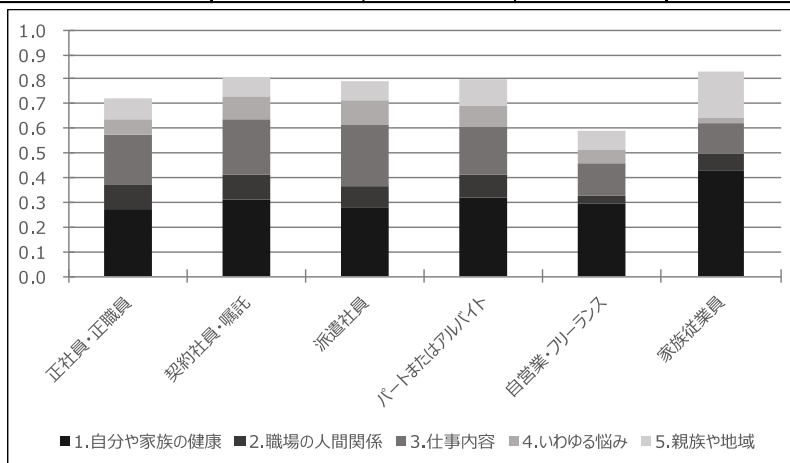
(2)雇用形態別の職業・キャリアも含めた生活全般についての問題点

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

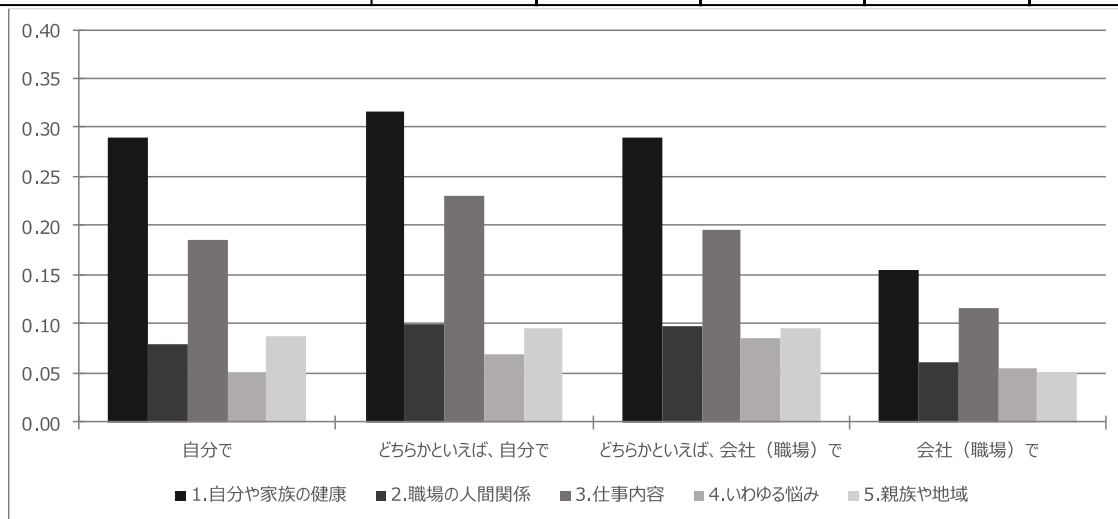
(4) キャリア計画への主体性別に見た職業・キャリアも含めた生活全般についての問題点

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



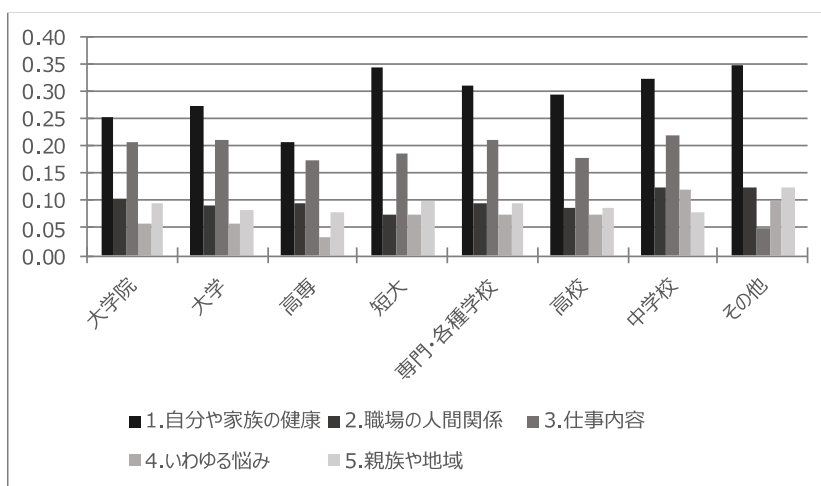
(5) 学歴別に見た職業・キャリアも含めた生活全般についての問題点

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

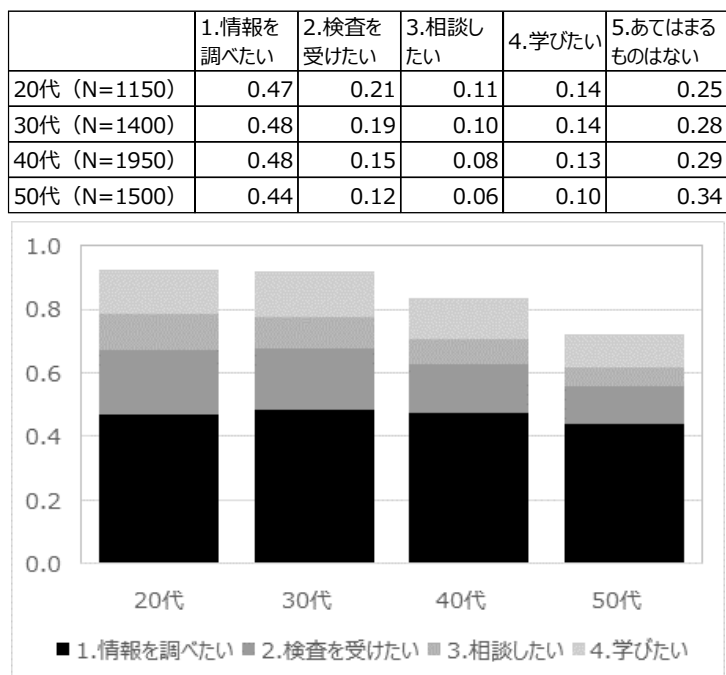
	全体		男性		女性	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
Q1 インターネットを通じて様々な情報を調べてみたい	0.47	0.50	0.48	0.50	0.45	0.50
Q2 インターネットを通じて職業適性検査などを受けてみたい	0.19	0.39	0.19	0.39	0.19	0.39
Q3 専門的な機関に行つて職業適性検査などを受けてみたい	0.14	0.34	0.14	0.35	0.13	0.34
Q4 メールなどで誰かに職業やキャリアに関して相談してみたい	0.08	0.27	0.09	0.28	0.07	0.25
Q5 電話で誰かに職業やキャリアに関して相談してみたい	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つ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「専門的な機関に行つ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つ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ことが分かる。

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

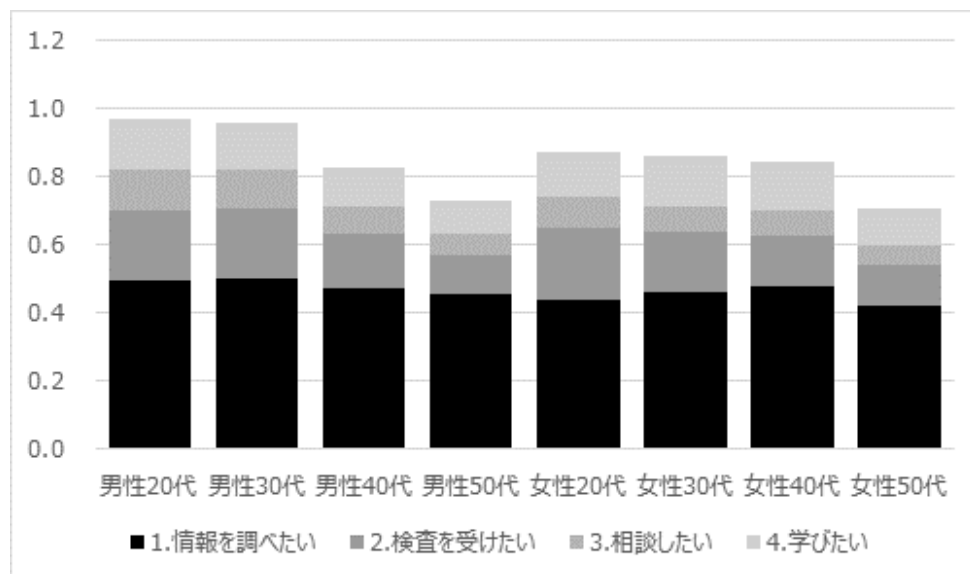


図表 4-25 は年代別性別に職業やキャリアに関する支援やサービスの利用に関する認識をまとめたものである。支援やサービスの利用に関する合計得点で見ると女性よりも男性の合計得点が高いことから、支援やサービスの利用に関する認識が高いと言える。「4. 学びたい」については、女性は20代(0.13)より30代(0.15)が高くなり、男性20代(0.15)、30代(0.14)であることから、30代は男性よりも女性の「4. 学びたい」認識が高くなっている。年代が上がるにつれて職業やキャリアに関する支援やサービスを利用する認識が低くなるのは男性、女性によらないことが分かる。

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

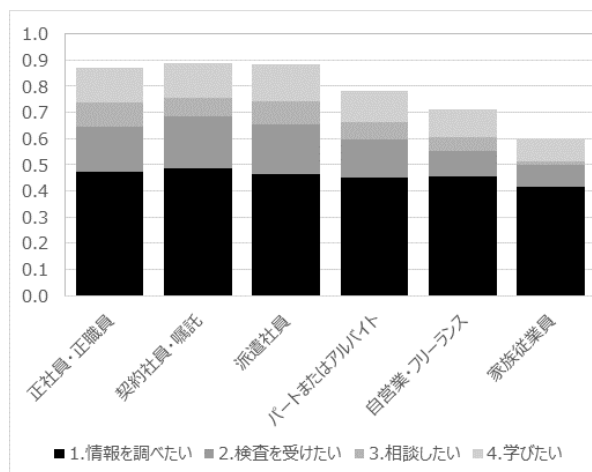


(2)雇用形態別の職業やキャリアに関する支援やサービスの利用に関する認識

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

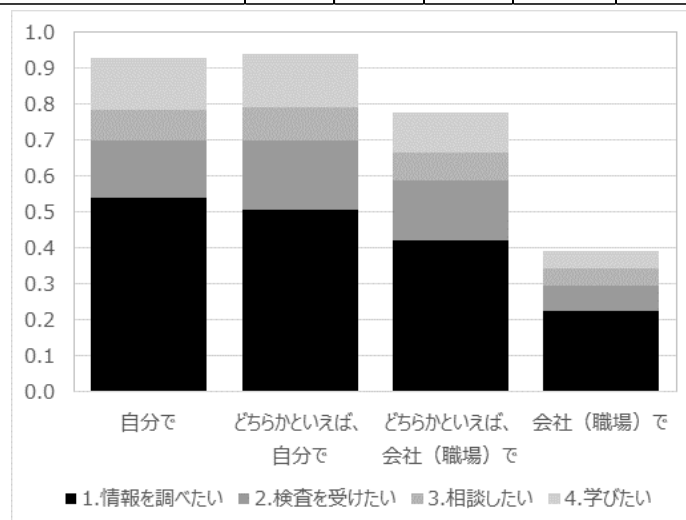
	1.情報を調べたい	2.検査を受けたい	3.相談したい	4.学びたい	5.あてはまるものはない
管理的職業 (N=577)	0.46	0.15	0.10	0.11	0.32
専門的・技術的職業 (N=1365)	0.49	0.17	0.09	0.14	0.25
事務的職業 (N=1555)	0.49	0.17	0.08	0.13	0.27
販売の職業 (N=570)	0.49	0.18	0.09	0.14	0.26
サービスの職業 (N=675)	0.44	0.15	0.07	0.12	0.35
保安の職業 (N=96)	0.41	0.19	0.11	0.14	0.25
農林漁業の職業 (N=44)	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



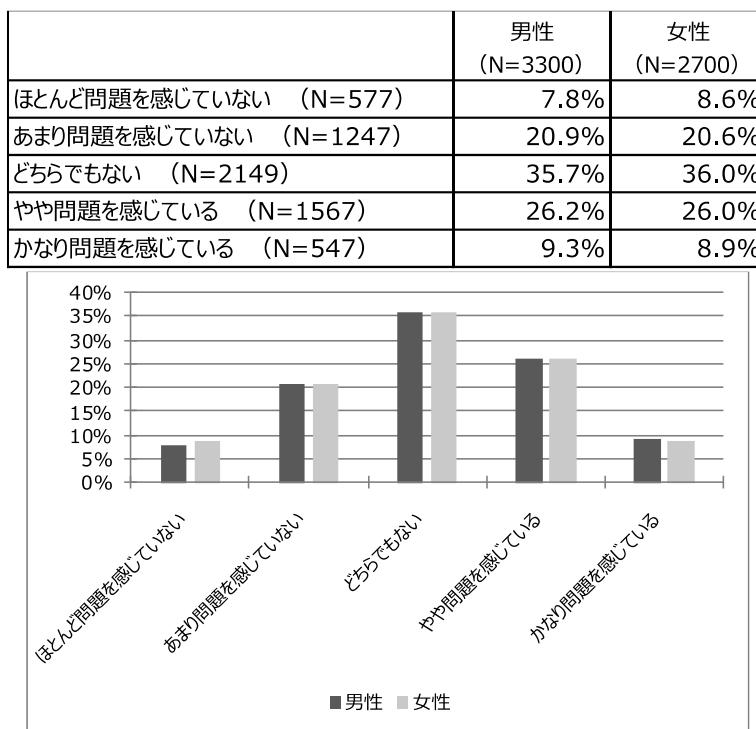
「会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい」を選択したグループの、「1. インターネットで調べたい」「2. 職業適性検査などを受けてみたい」「3. 相談してみたい」「4. 学びたい」の各平均得点は、「自分でキャリアを計画したいと」を選択したグループの半分程度である。キャリア計画を主体的に構築しようとする場合、職業やキャリアに関する支援やサービスの利用に関する認識が高くなると考えられる。

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）」（577名）、「あまり問題を感じていない（2点）」（1,247名）、「どちらでもない（3点）」（2,149名）、「やや問題を感じている（4点）」（1,567名）、「かなり問題を感じている（5点）」（547名）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



(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ことが分かる。

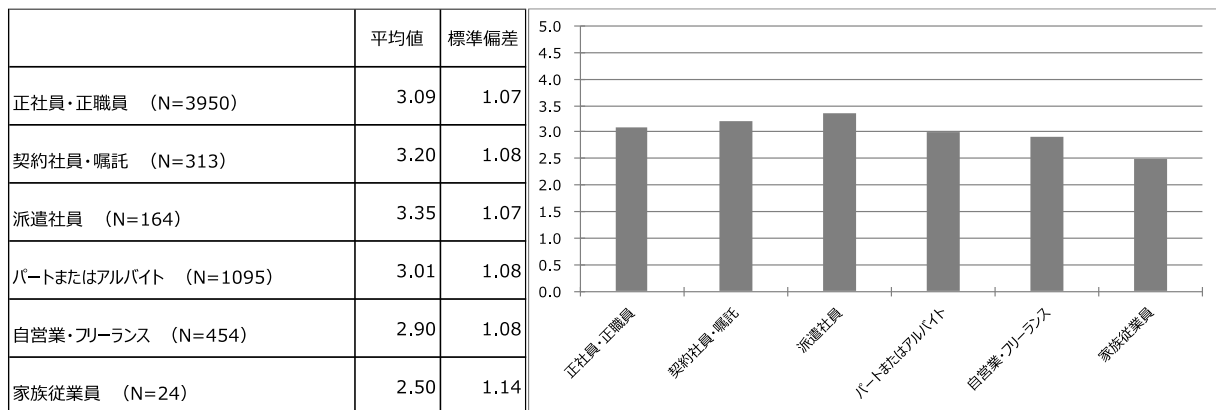
図表 4-30 年代別の職業やキャリアについて問題を感じる程度



(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。

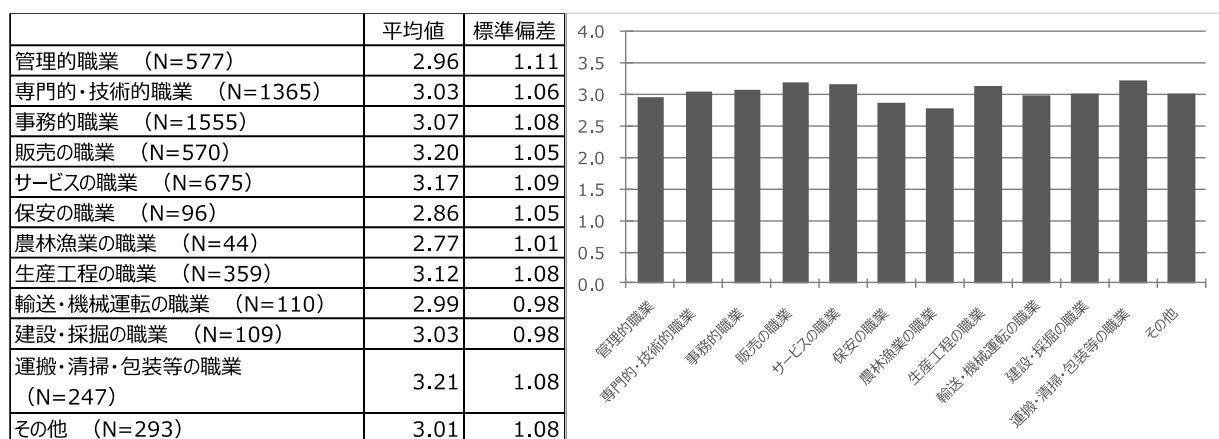
図表 4-31 職業やキャリアについて問題を感じる程度



(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 4－3 3 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に感じる程度が、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。

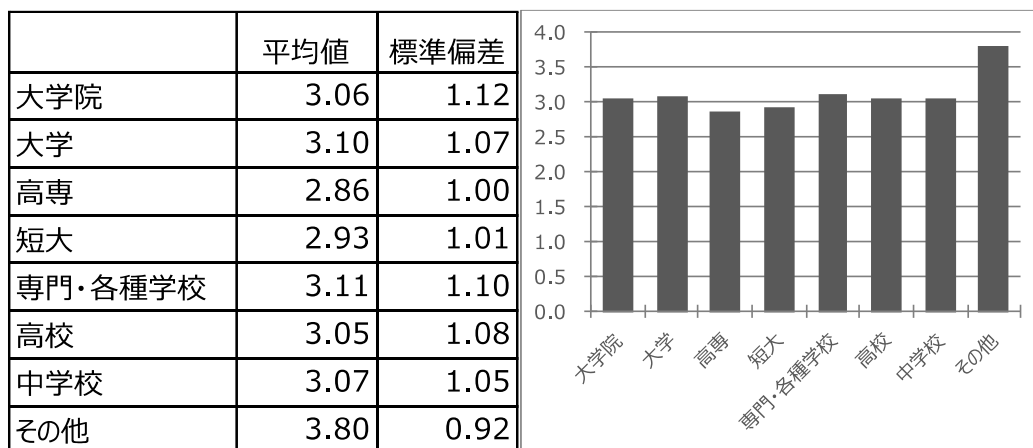
図表 4－33 キャリア計画への主体性別の職業やキャリアについて問題を感じる程度



(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 4－3 4 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

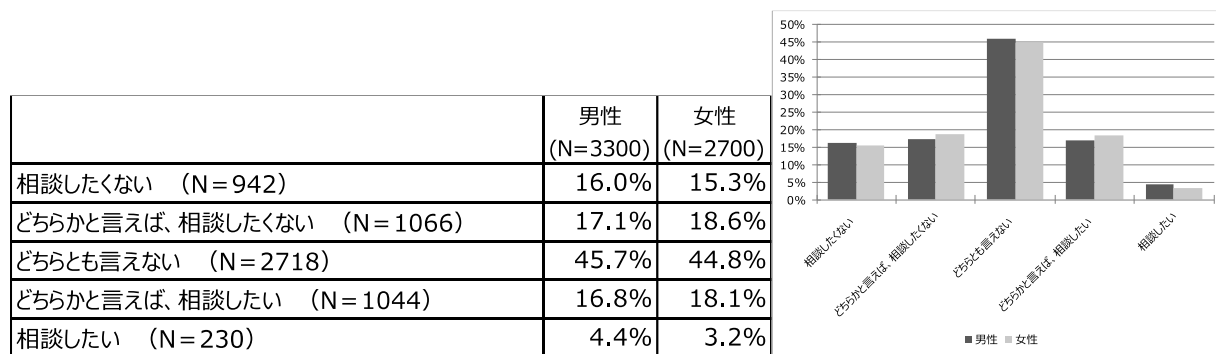


6. 専門のカウンセラーに相談したいと思う程度

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。

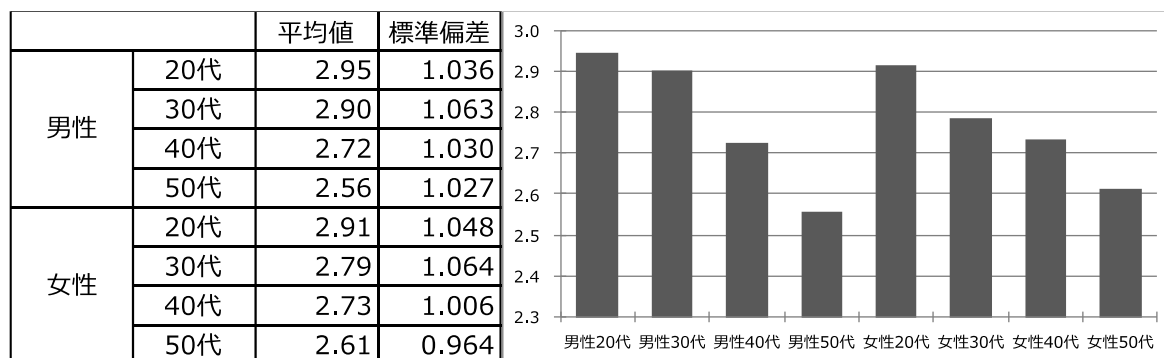
図表 4－35 専門のカウンセラーに相談したいと思う程度



(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ことが分かる。この傾向は男女別に見ても同様であった。

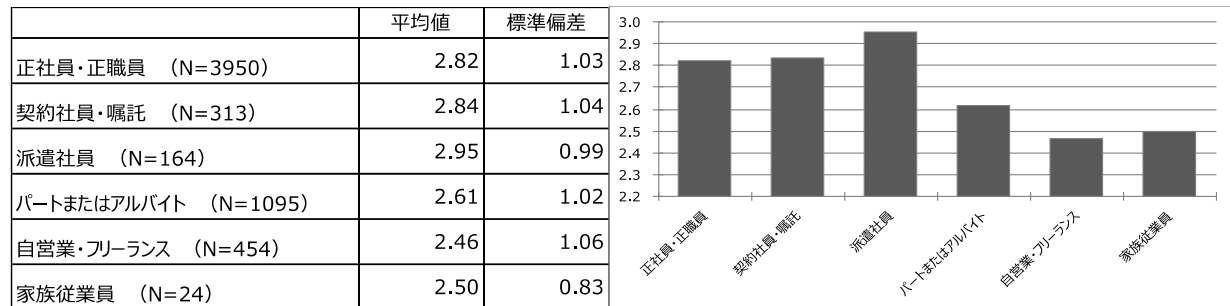
図表 4－36 年代別性別の専門のカウンセラーに相談したいと思う程度



(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。

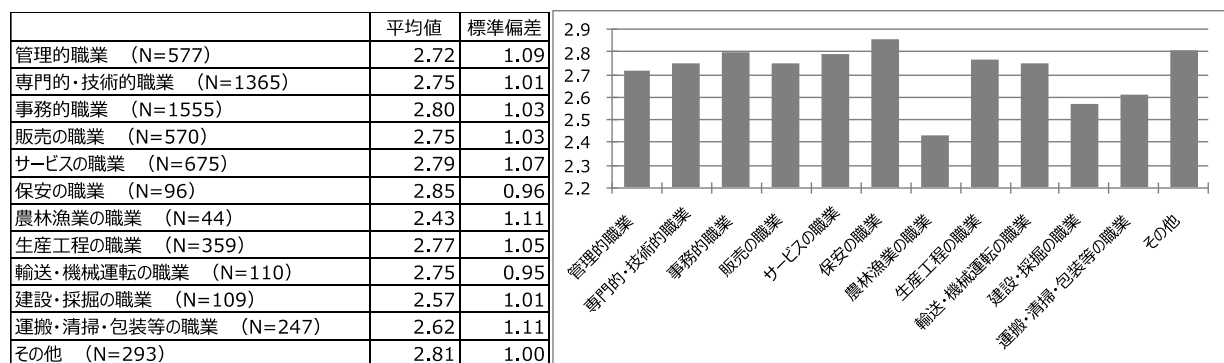
図表 4－37 雇用形態別の専門のカウンセラーに相談したいと思う程度



(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 4-4 1 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が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

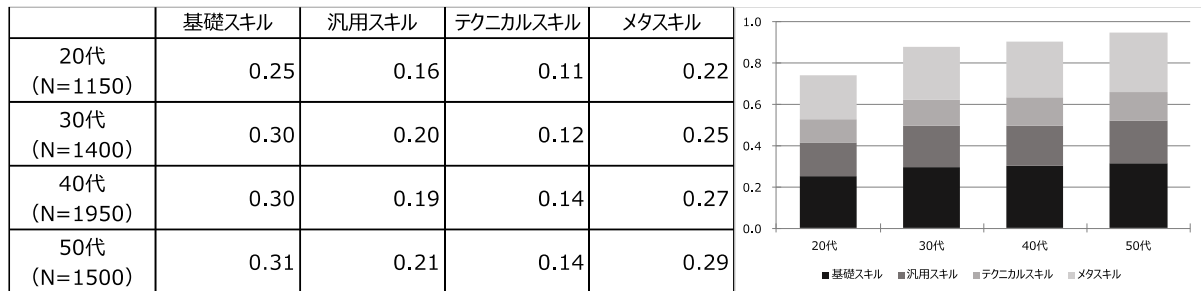
		平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
基礎 スキル	Q1 書類を書くこと	0.32	0.47	0.29	0.27
	Q2 人の話を聞くこと	0.48	0.50		
	Q3 人前で話すこと	0.21	0.41		
	Q4 計算したり、データを扱うこと	0.33	0.47		
	Q5 異なる文化の人とやりとりをすること	0.12	0.33		
汎用 スキル	Q6 人と協同で作業すること	0.31	0.46	0.19	0.25
	Q7 人を説得したり、交渉したりすること	0.15	0.36		
	Q8 人に指示すること	0.17	0.37		
	Q9 接客すること	0.25	0.44		
	Q10 他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けること	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

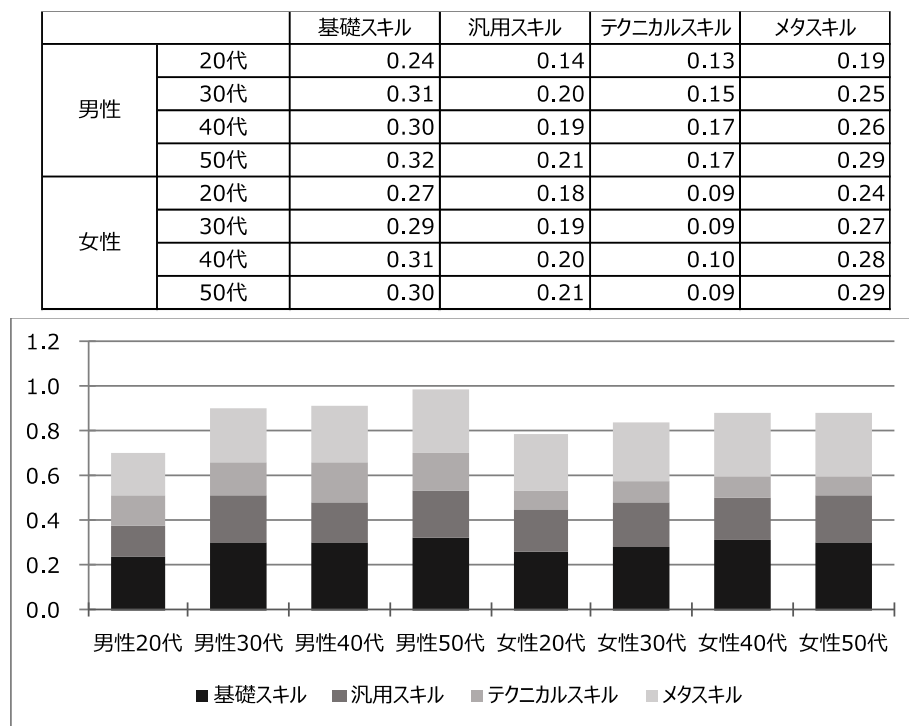
図表 4-4 2 は、年代別の 5 種類のスキルに関する認識を得点化したものである。各年代間で分散分析を実施したところ、年代が高いほど、平均得点が有意に高いことから、5 種類のスキルは概ね経験年数と共に高まると考えられる。図表 4-4 3 は、年代別の 5 種類のスキル得点をまとめたものである。年代別性別に見ても、おおむね「基礎的スキル」の平均得点が最も高く、次いで「メタスキル」「汎用スキル」「テクニカルスキル」の順であることから、「基礎的スキル」の習得後に職業経験や職業内の雇用形態等の経験を通し、その他の

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

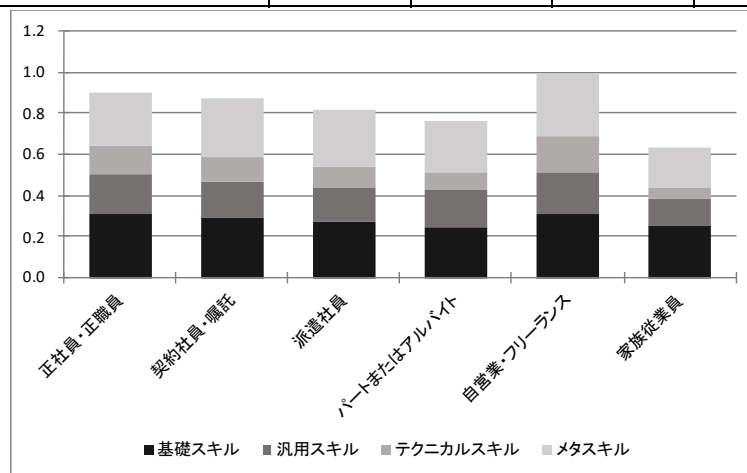
2 節の分析から、「自営業・フリーランス」や「家族従業員」といったどちらかというと独立して仕事を行っている者と雇用されて仕事を行う者とではキャリアの考え方が異なると考えられる。そこで本節では「自営業・フリーランス」と「家族従業員」は他の雇用形態と分けて分析する。

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

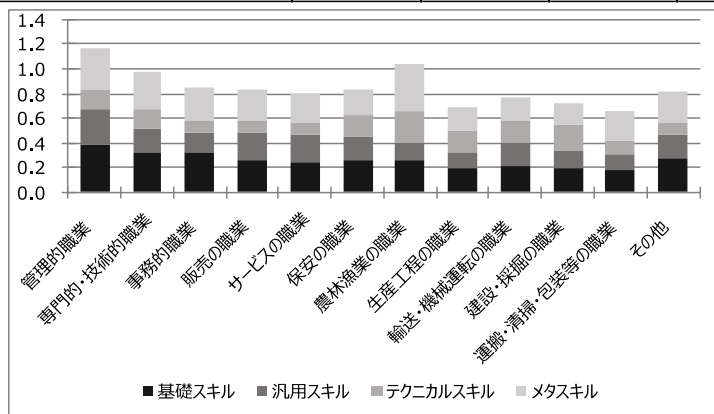
図表 4－45 は職業別に保有スキルに関する認識をまとめたものである。「農林漁業」「生産工程」「運搬・清掃・包装」等は「基礎スキル」よりも「メタスキル」の平均得点が高いことが分かる。また、「農林漁業」「生産工程」「建設・採掘」については「汎用スキル」よりも「テクニカルスキル」の平均得点が高い。

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着目される（「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

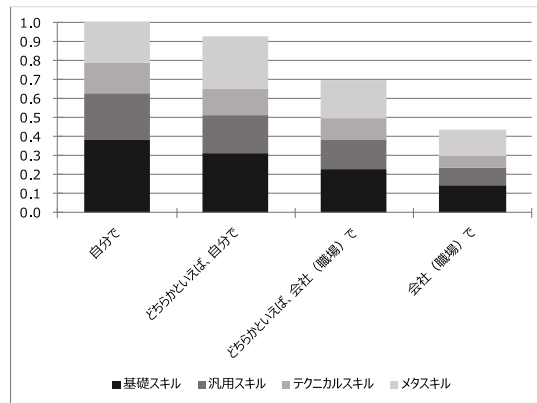


(4) キャリア計画への主体性別の保有スキルに関する認識

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 しよくばらば」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）．ソーシャルキャリアと生涯学習 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・カシュダン（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のか。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。

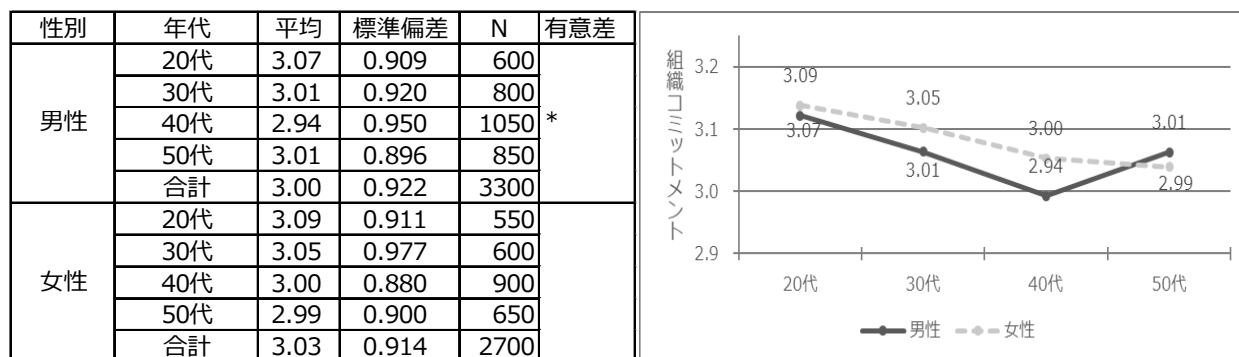
⁹ 本章における組織コミットメントの定義は、本文中に示したとおり「組織の目標・規範・価値観の受け入れ、組織のために働きたいとする積極的意欲、組織にとどまりたいという強い願望によって特徴づけられる情緒的愛着」であり、巻末資料「調査項目及び単純集計票」にあるQ27「あなたは、現在の職場や職業についてどのように考えていますか」の設問のうち前半3項目「この職場に多くの恩義を感じる」「この職場の一員であることを誇りに思う」「この職場のメンバーであることを強く意識している」の質問で尋ねた。また、同様にジョブインボルブメントの定義は「職務への没頭の程度を示すもの」であり、Q27の後半3項目「自分の職場は、尊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、全年代を通した平均値は、男性 (3.00)、女性 (3.03) であり、有意差は認められなかった。

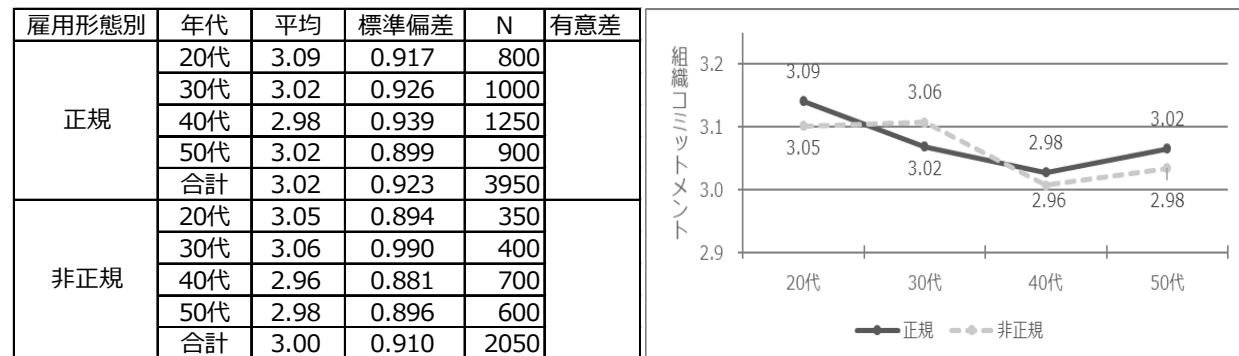
図表 5-1 組織コミットメントの年代変化(性別)



* $p<.05$

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、全年代を通した平均値は、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。サイドベットの理論（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。

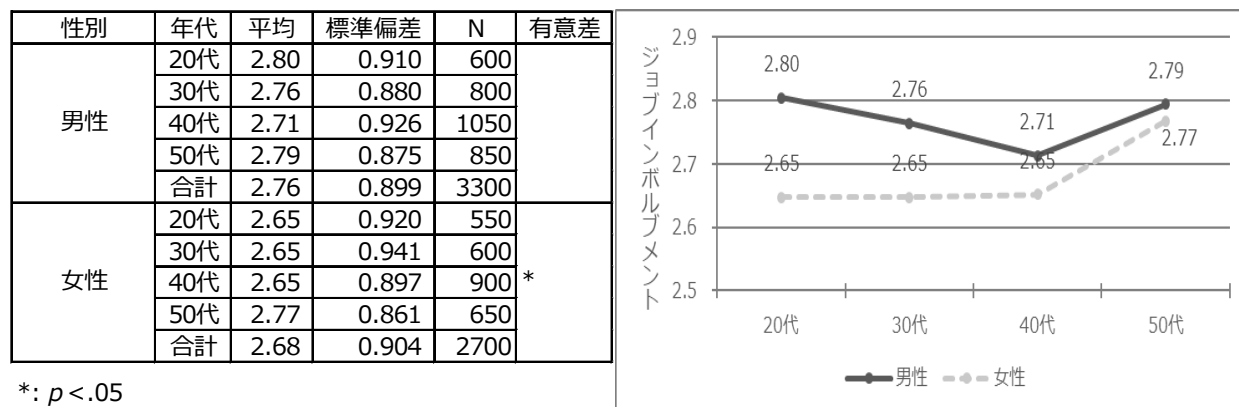
図表 5-4 組織コミットメントの職場規模別の平均値

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)

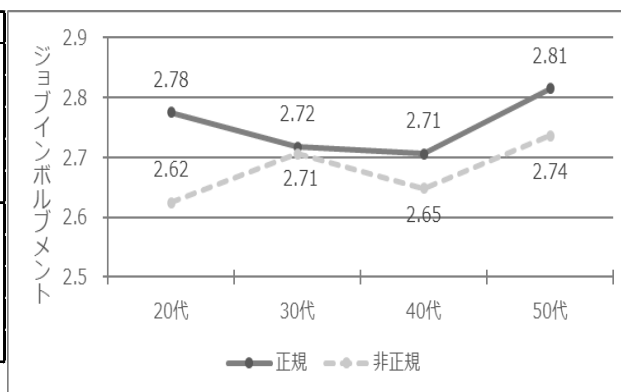


次に、ジョブインボルブメントの雇用形態別の年代変化を図表 5-6 に示した。正規雇用

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」が最も高い点が特徴的である。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

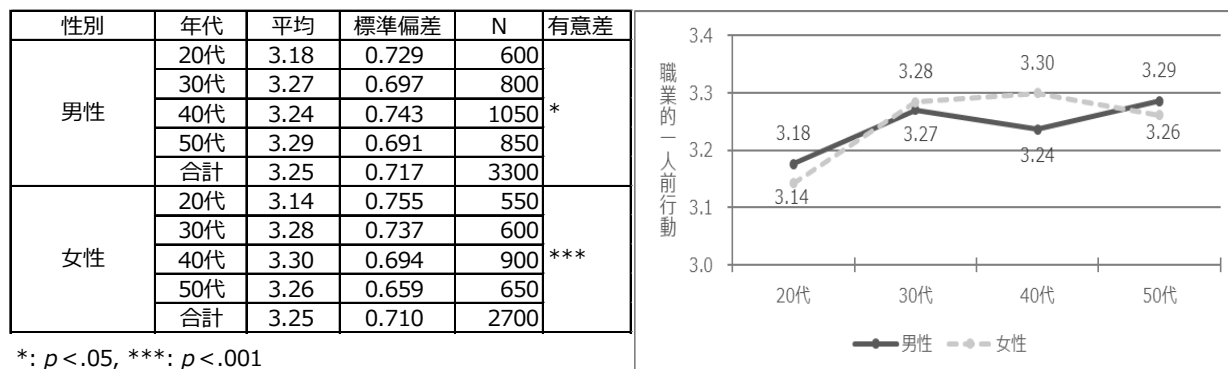
(1) 職業的一人前行動

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)



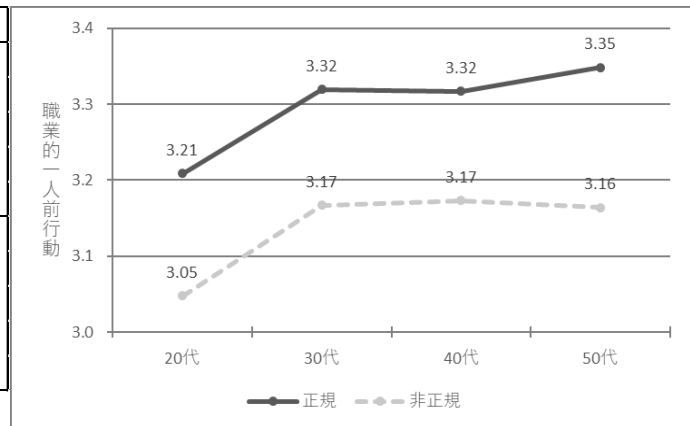
職業的一人前行動の雇用形態別の年代変化を図表 5－10 に示した。正規雇用、非正規雇用とも 20 代～30 代に職業的一人前意識が有意に上昇し、その後横ばいとなる変化が示された(正規: $F(3)=6.230, p<.001$; 非正規: $F(3)=2.834, p<.05$)。

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)

雇用形態別	年代	平均	標準偏差	N	有意差
正規	20代	3.21	0.737	800	***
	30代	3.32	0.706	1000	
	40代	3.32	0.725	1250	
	50代	3.35	0.670	900	
	合計	3.30	0.712	3950	
非正規	20代	3.05	0.741	350	*
	30代	3.17	0.723	400	
	40代	3.17	0.705	700	
	50代	3.16	0.674	600	
	合計	3.15	0.707	2050	

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

(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。

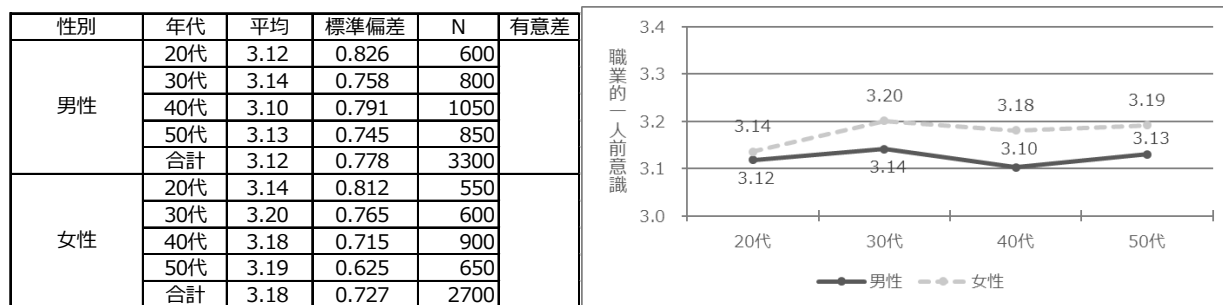
また、職業的一人前意識の雇用形態別の年代変化を図表 5-12 に示した。正規雇用の職業的一人前意識は横ばいであり、有意な年代差は認められなかった。一方、非正規雇用は 20 代から 30 代にかけて上昇した後、ほぼ横ばいであった。ただし、これも有意な年代差は認められなかった。

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。

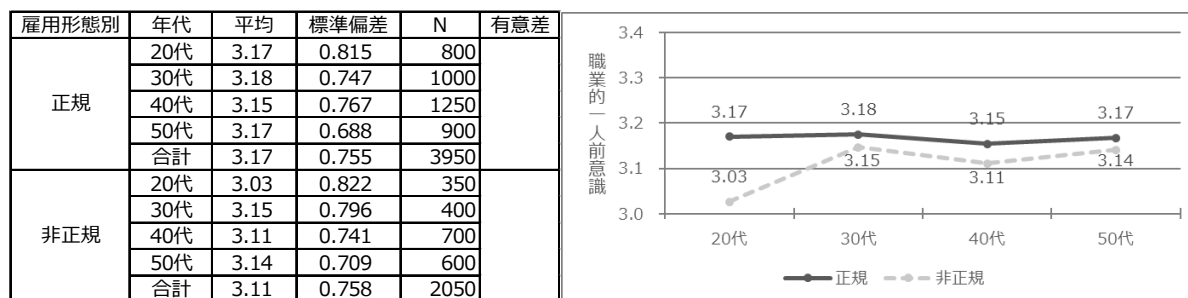
高橋 (2012) では、職業的一人前意識は学習曲線を示しており、年齢による上昇傾向が確認されている。しかし、本調査では、有意な年齢変化が認められず、先行研究と異なる結果が示された。

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。

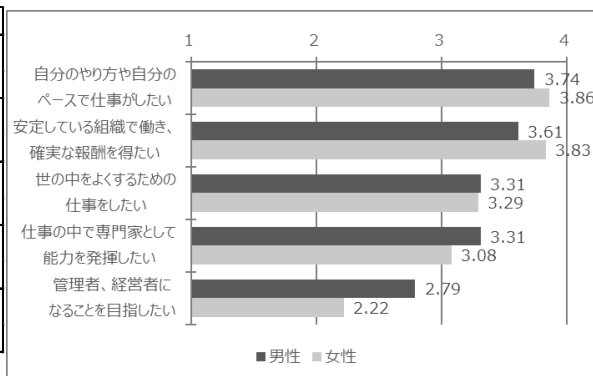
上位 2 つの価値観（「自分のやり方…」、「安定している…」）は女性のほうが有意に高く、下位 3 つ（「世の中を…」、「仕事の中で…」、「管理者…」）は男性の方が有意に高い値であった。つまり、女性は安定した組織・報酬で自分のやり方で働きたいということから「自己志向」的な働き方を重視し、男性は世の中のために専門性を発揮して地位を上げていきたいという「プロ志向」的な働き方を重視しているといえる。なお、職業価値観について因子分析を行った結果においても「自己志向」と「プロ志向」の 2 因子が抽出された¹⁴。

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	

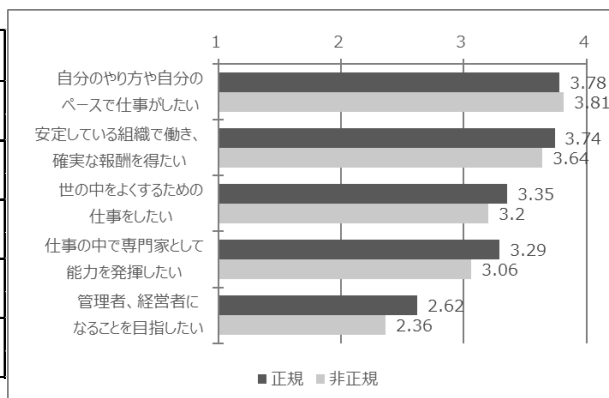
*: $p < .05$; ***: $p < .001$ 

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	

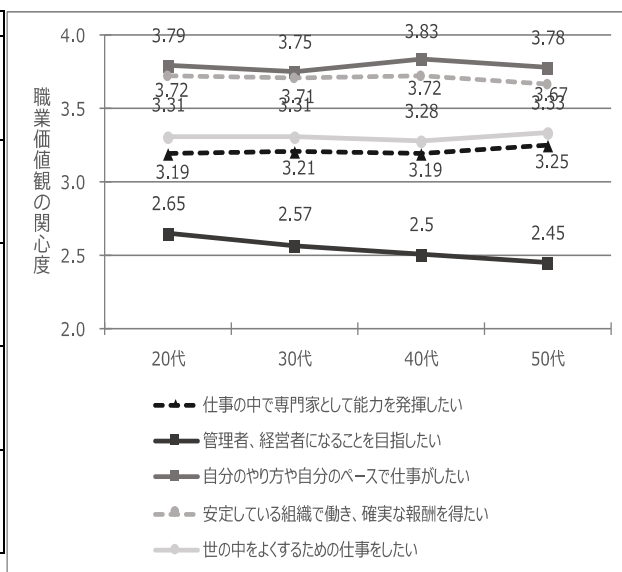
***: $p < .001$ 

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。

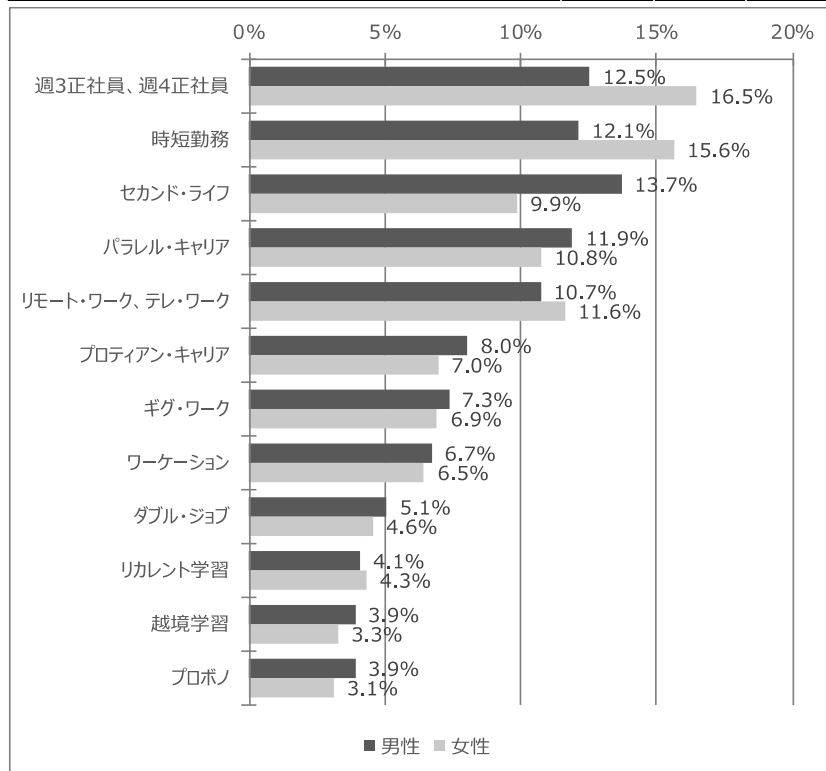
次に、選択されたキャリアや働き方の割合を年代別でまとめた（図表 5-17）。年代による増加に注目すると、「セカンド・ライフ」は 20 代（9.3%）から 50 代（14.8%）と大きく増加していた。定年退職が近づくにつれて関心が強くなることが見て取れる。また、「ワーケーション」や「時短勤務」は、一部で低下はあるものの全体としては増加していた。年齢が高くなるにつれて、時間的に余裕がある働き方が求められているようである。

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。

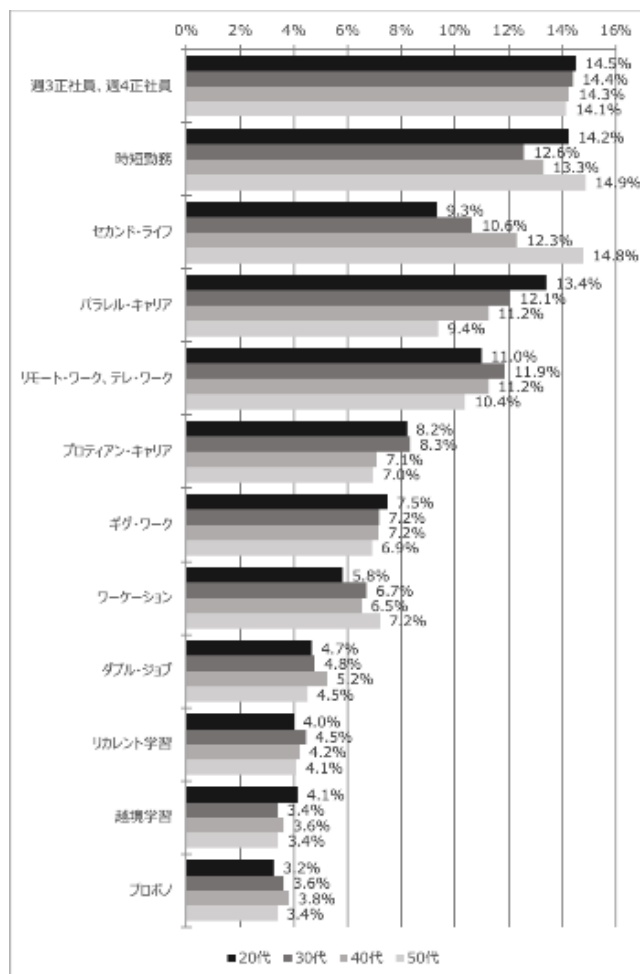
図表 5-16 関心あるキャリアや働き方の割合(性別)

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%



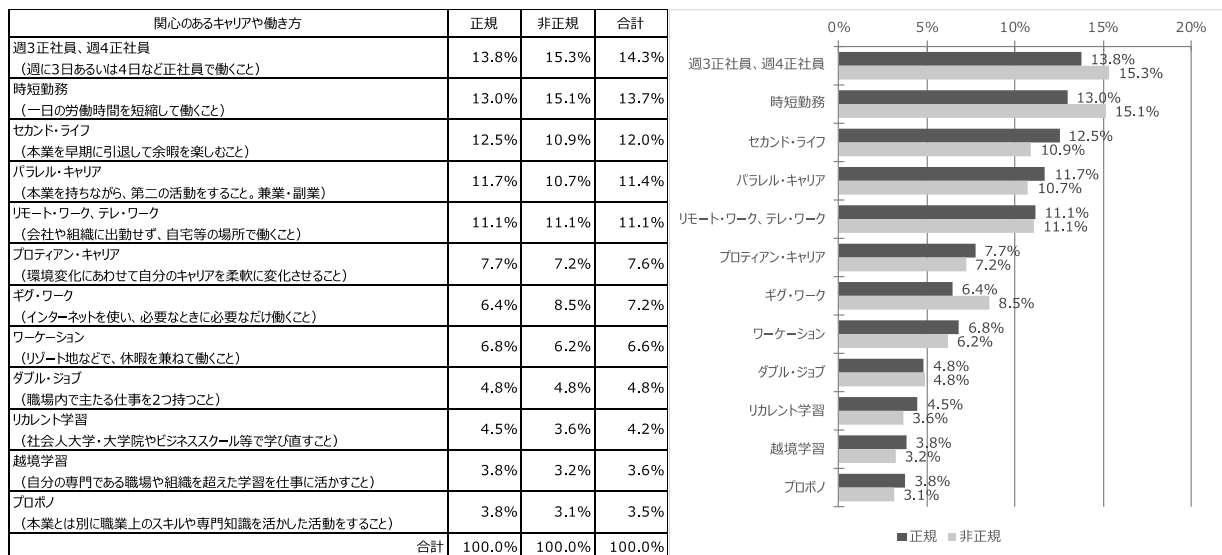
図表 5-17 関心あるキャリアや働き方の割合（年代別）

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。

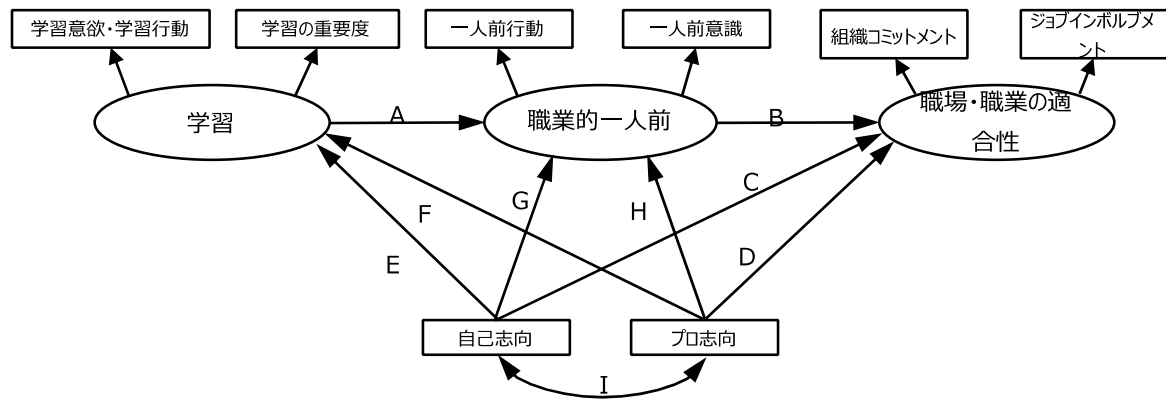
—

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 **	.259 ***	.156 **	.229 ***	<u>.148</u> ***	.238 ***
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 ***	.242 ***
E	.282 ***	.304 ***	<u>.240</u> ***	.258 ***	.296 ***	.305 ***	.301 ***	<u>.229</u> ***
F	.338 ***	.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 5－2 1）。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%	20.3%	44.2%	2650
正規女性	9.9%	11.8%	21.7%	650
非正規男性	4.0%	6.9%	10.8%	1300
非正規女性	6.6%	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 5－2 2）。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 転職経験		30代 N=1400 転職経験		40代 N=1950 転職経験		50代 N=1500 転職経験	
	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）

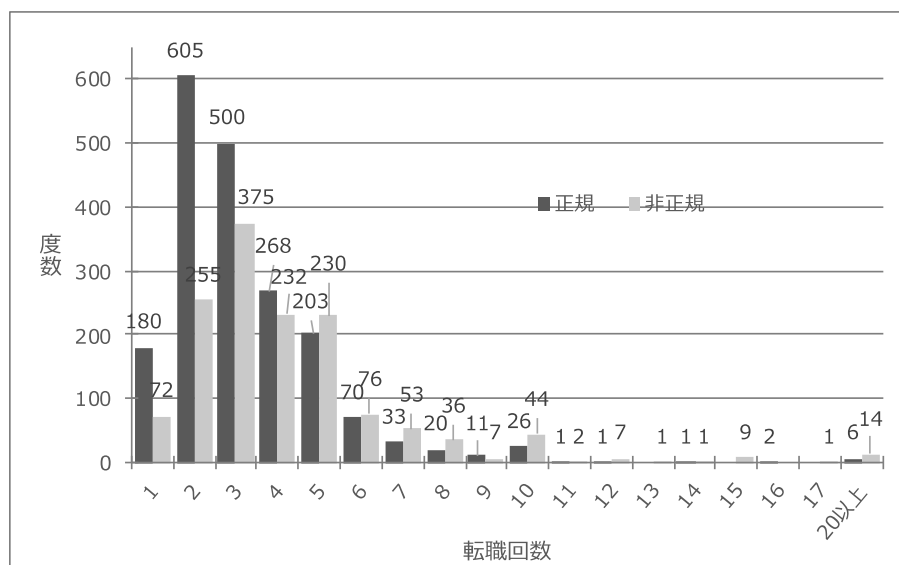
キャリア形成	転職経験	転職経験			有意差
		平均	標準偏差	N	
組織コミットメント	ない	3.04	0.891	2658	*
	ある	2.99	0.939	3342	
ジョブインボルブメント	ない	2.77	0.870	2658	**
	ある	2.69	0.927	3342	
職業的一人前行動	ない	3.22	0.719	2658	**
	ある	3.28	0.709	3342	
職業的一人前意識	ない	3.12	0.764	2658	*
	ある	3.17	0.749	3342	

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

(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（ $t(3340)=8.789, p<.001$ ）。

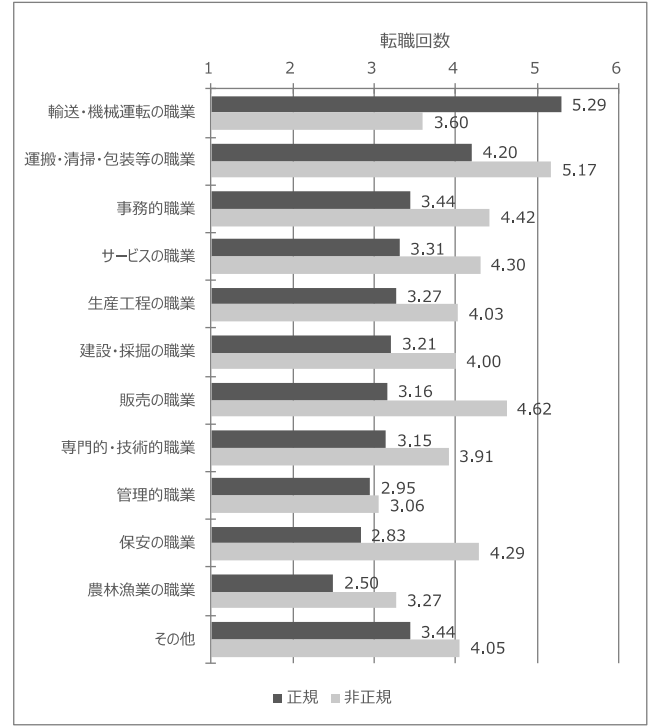
図表 5－24 転職回数のヒストグラム（雇用形態別、転職経験者 N=3,342）



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。

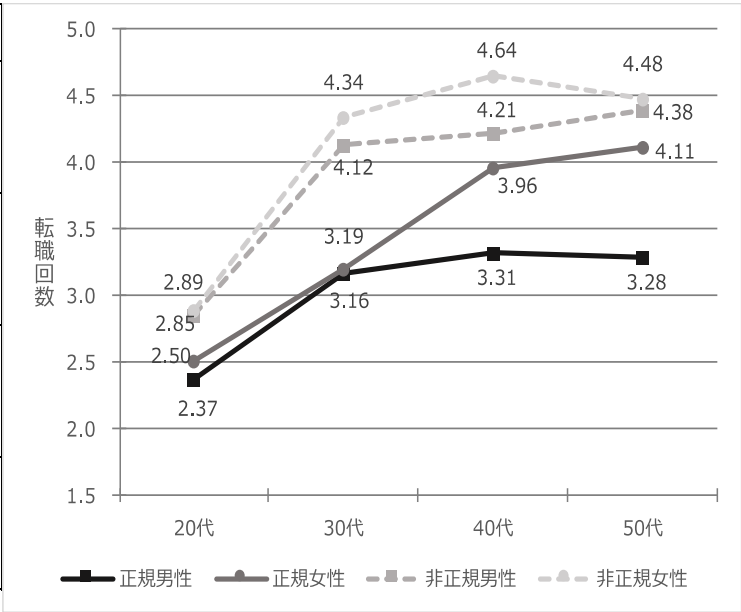
図表 5-25 転職回数と職業（雇用形態別、転職経験者 N=3,342）



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)

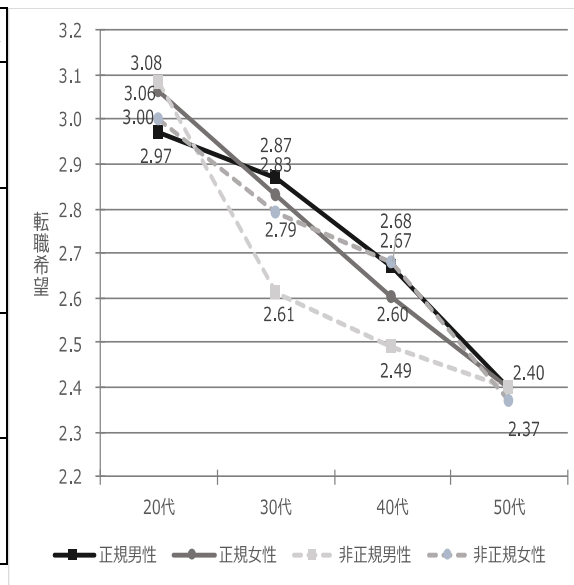
		平均	標準偏差	N	有意差
性別	男性	2.69	1.283	3300	
	女性	2.70	1.275	2700	
雇用形態別	正規	2.72	1.290	3950	*
	非正規	2.65	1.258	2050	
配偶者	いる	2.55	1.254	3208	***
	いない	2.85	1.291	2792	
子ども	いる	2.55	1.259	2675	***
	いない	2.81	1.285	3325	

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

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)

性別×雇用形態別	年代	平均	標準偏差	N	有意差
正規男性	20代	2.97	1.237	450	***
	30代	2.87	1.279	700	
	40代	2.67	1.262	850	
	50代	2.40	1.264	650	
	合計	2.71	1.279	2650	
正規女性	20代	3.06	1.304	350	***
	30代	2.83	1.298	300	
	40代	2.60	1.292	400	
	50代	2.40	1.267	250	
	合計	2.74	1.313	1300	
非正規男性	20代	3.08	1.261	150	***
	30代	2.61	1.246	100	
	40代	2.49	1.264	200	
	50代	2.40	1.307	200	
	合計	2.62	1.298	650	
非正規女性	20代	3.00	1.218	200	***
	30代	2.79	1.261	300	
	40代	2.68	1.255	500	
	50代	2.37	1.150	400	
	合計	2.66	1.238	1400	

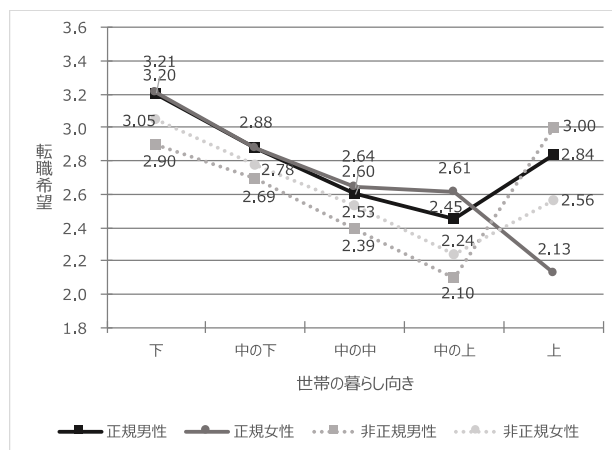
***: $p < .001$ 

(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)

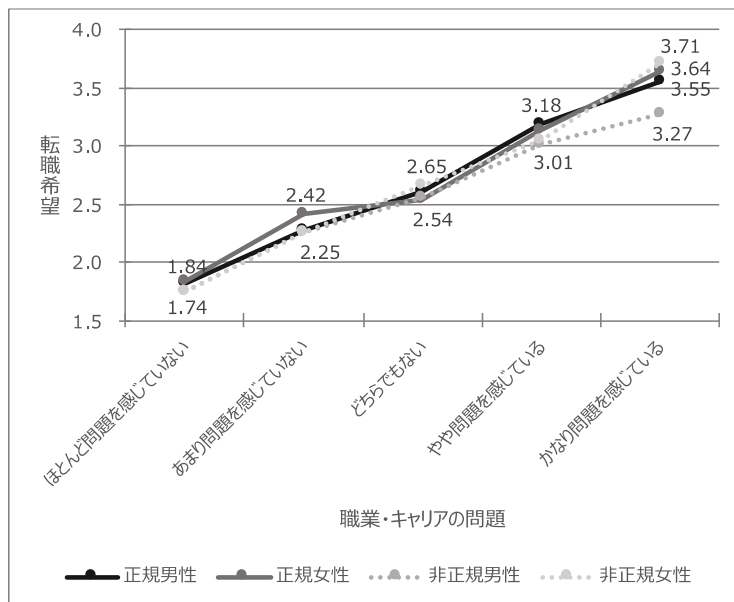


(3) 職業・キャリアの問題と転職希望

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
身近な法律问题	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 ***

***: $p < .001$

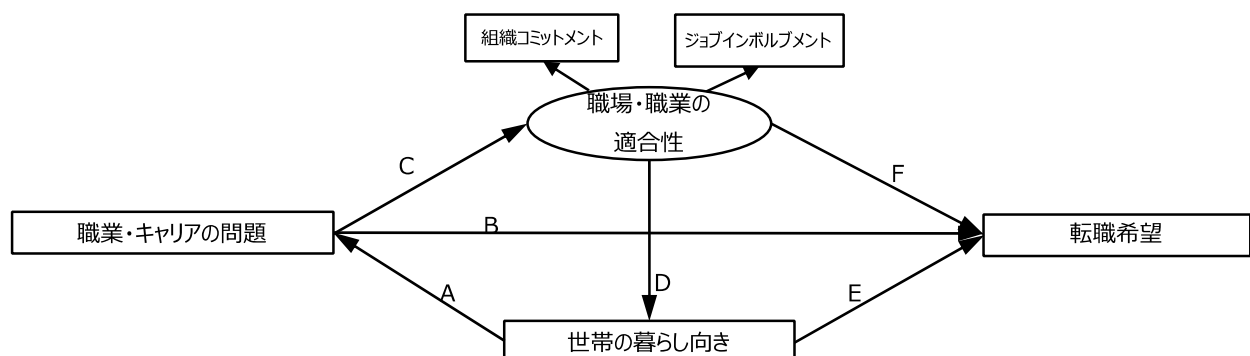
そこで、上記の相関分析の結果と各変数の意味を考慮して、図表 5-33 のパスを設定して共分散構造分析を行った。この時、性別×雇用形態別と年代別の 2 つの多母集団同時分析を行った（適合度は図中を参照）。これは、「転職希望は、職業・キャリアの問題によって増大される一方で、職場・職業の適合性及び世帯の暮らし向きが転職希望を減少させる。同時に、職業・キャリアの問題は職場・職業の適合性を低下させ、この低下が世帯の暮らし向きを低下させ、これが元の職業・キャリアの問題に帰還する」というモデルである。転職希望へのパス B、E、F に注目すると、性別×雇用形態別では非正規雇用男性のパス F（-.304）が最も強く、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> ***	<u>.300</u> ***	.272 ***	<u>.217</u> ***	.286 ***	<u>.293</u> ***
C	-.286 ***	-.240 ***	<u>-.175</u> ***	-.257 ***	-.234 ***	-.311 ***	-.277 ***	<u>-.200</u> ***
D	.241 ***	<u>.125</u> ***	.327 ***	.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 ***	<u>-.304</u> ***	-.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

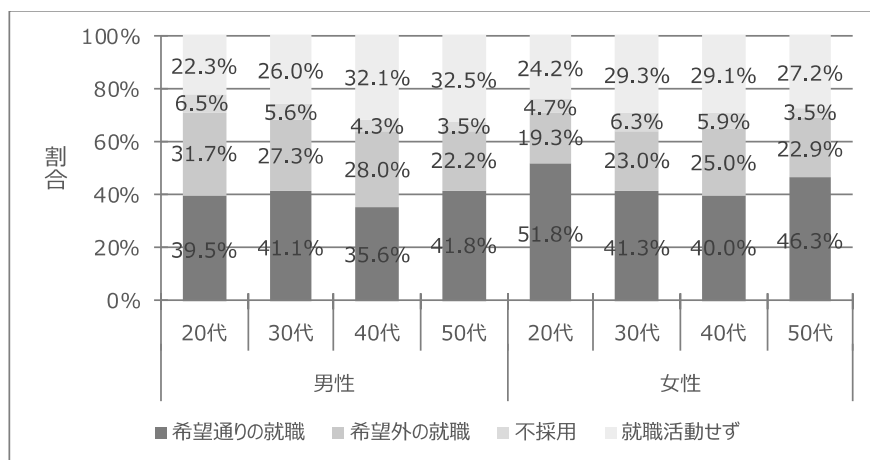
(1) 就職活動の状況

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

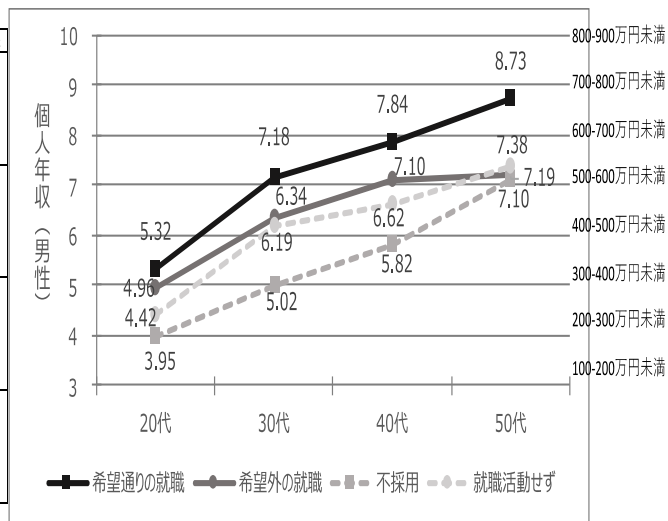
就職活動タイプ別に過去 1 年間の個人年収の年代変化をグラフ化した（図表 5－35、図

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。

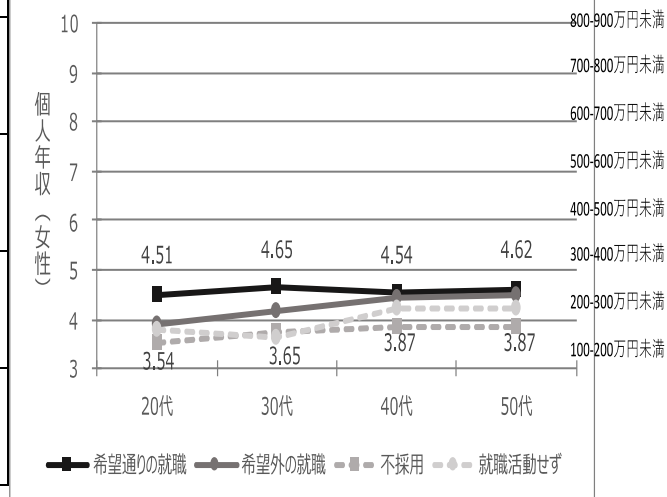
図表 5-35 就職活動タイプと個人年収(男性)

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	5.32	1.623	237	***
	30代	7.18	2.027	329	
	40代	7.84	2.672	374	
	50代	8.73	3.200	355	
	全体	7.46	2.778	1295	
希望外の就職	20代	4.96	1.882	190	***
	30代	6.34	2.251	218	
	40代	7.10	2.805	294	
	50代	7.19	2.972	189	
	全体	6.48	2.679	891	
不採用	20代	3.95	1.746	39	***
	30代	5.02	2.221	45	
	40代	5.82	2.489	45	
	50代	7.10	2.708	30	
	全体	5.38	2.517	159	
就職活動せず	20代	4.42	2.222	134	***
	30代	6.19	2.446	208	
	40代	6.62	2.988	337	
	50代	7.38	3.281	276	
	全体	6.44	3.015	955	

***: $p < .001$ 

図表 5-36 就職活動タイプと個人年収(女性)

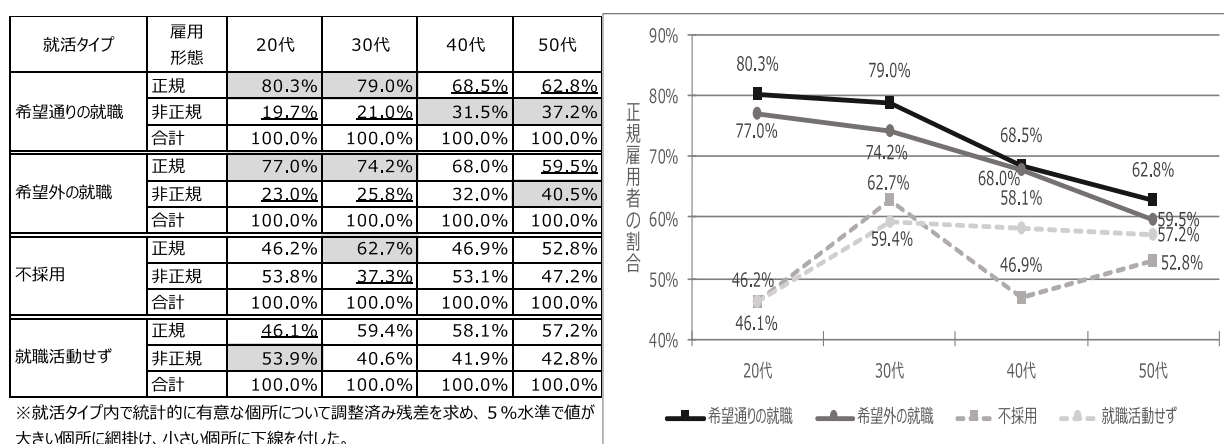
就活タイプ	年代	平均	標準偏差	N	有意差
希望通りの就職	20代	4.51	1.688	285	
	30代	4.65	2.305	248	
	40代	4.54	2.462	360	
	50代	4.62	2.785	301	
	全体	4.58	2.357	1194	
希望外の就職	20代	3.88	1.465	106	
	30代	4.15	1.713	138	
	40代	4.43	2.150	225	
	50代	4.50	2.451	149	
	全体	4.29	2.046	618	
不採用	20代	3.54	1.140	26	
	30代	3.74	1.855	38	
	40代	3.87	2.076	53	
	50代	3.87	2.074	23	
	全体	3.77	1.860	140	
就職活動せず	20代	3.79	1.472	133	**
	30代	3.65	1.639	176	
	40代	4.21	2.134	262	
	50代	4.25	2.342	177	
	全体	4.01	1.990	748	

**: $p < .01$ 

(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）



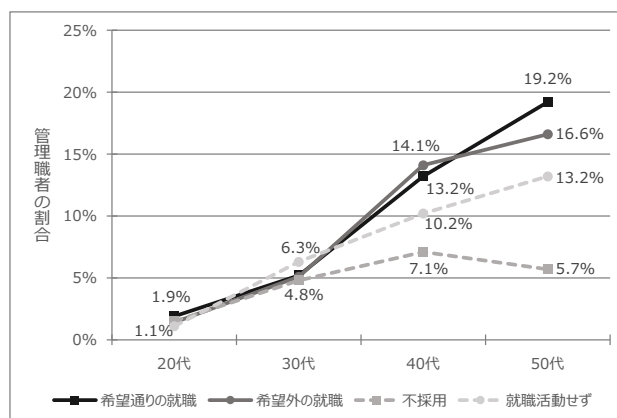
同様に、管理職者の割合を図表5－38に示した。管理職者の割合は、20代～30代において就職活動タイプによる差はみられないが、40代以降にタイプ差が拡大していく傾向が示された。50代においては、「希望通りの就職」（19.2%）が最も大きく、次いで「希望外の就職」（16.6%）、「就職活動せず」（13.2%）、「不採用」（5.7%）であった。このような年代変化は年功序列の人事制度による影響が考えられるが、就職活動タイプによって40代以降のキャリアパスに大きな違いを生じさせる点が示された。

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

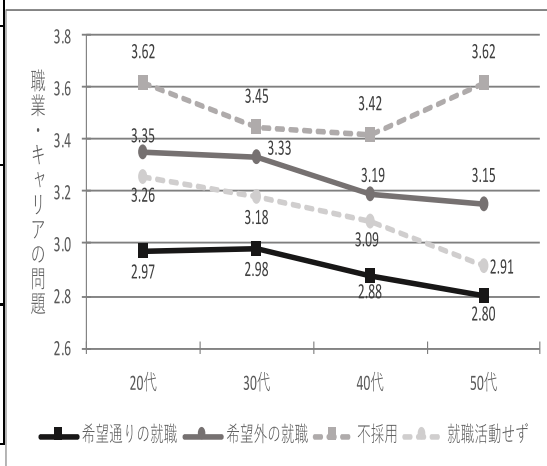
※統計的に有意な箇所について調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい個所に網掛け、小さい個所に下線を付した。

(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。

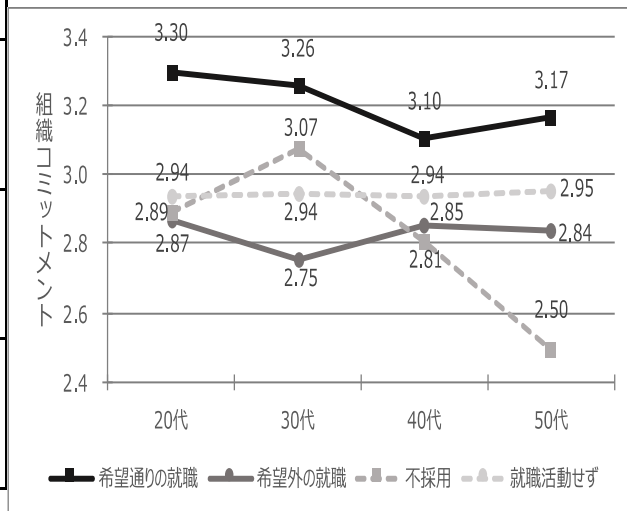
そこで、キャリア形成の諸変数の中で、就職活動タイプによる差があり、かつ職業・キャリアの問題とも強い関連を持つ変数を探索した。その結果、組織コミットメントと職業的一人前行動がこれに該当した。これらの変数について就職活動タイプ別の年代変化を図表5-42と図表5-43に示した。まず、組織コミットメントについては、「不採用」を除き、各タイプ間で交差のない年代変化が示された。かつ、組織コミットメントは職業・キャリアの問題と有意な負相関($r = -.252, p < .001$)、管理職であるかと有意な正相関($r = .068, p < .001$)、

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	

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

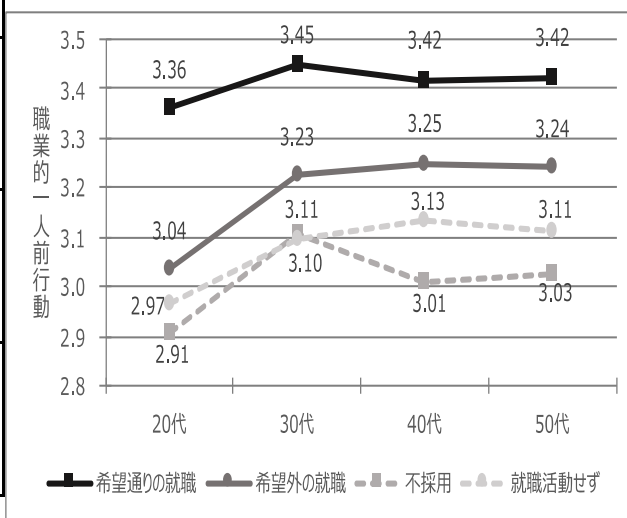


一方、職業的一人前行動は、「不採用」とは若干交差はあるものの、各タイプ間では交差のない年代変化が示された。職業的一人前行動は、職業・キャリアの問題と有意な負相関 ($r=-.135, p<.001$)、管理職であるかと有意な正相関 ($r=.087, p<.001$)、雇用形態と有意な負相関 ($r=-.103, p<.001$)、個人年収と有意な正相関 ($r=.168, p<.001$)、転職経験と有意な正相関 ($r=.042, p<.01$) が認められている。これまで、就職活動タイプによる差がみられた変数との関連をある程度、説明可能である。

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、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、「意欲を引き出したリ、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_shiryo.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のに役立っている	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つけ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) 意欲を引き出したたり、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%）、「意欲を引き出したたり、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、仕事うま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) こ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・訓練がつけられる	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、仕事がうまく行く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、心や身体健康相談のしてくれる専門スタッフがいる	18.8%	16.7%	2.1%	
(休暇) 心や身体健康相談のために、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めったにない	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・訓練がうけられる	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、仕事がつましく行く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）意欲を引き出したり、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・訓練がうけられる	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）自分の仕事は、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、休暇を含めて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る	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」（ $p=-.21$ ）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 $p=-.19$ ； $p=-.18$ ）。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」（ $p=-.17$ ）、「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」（ $p=-.17$ ）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、仕事があ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のっ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、休暇を含めて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の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、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めったにない	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」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。

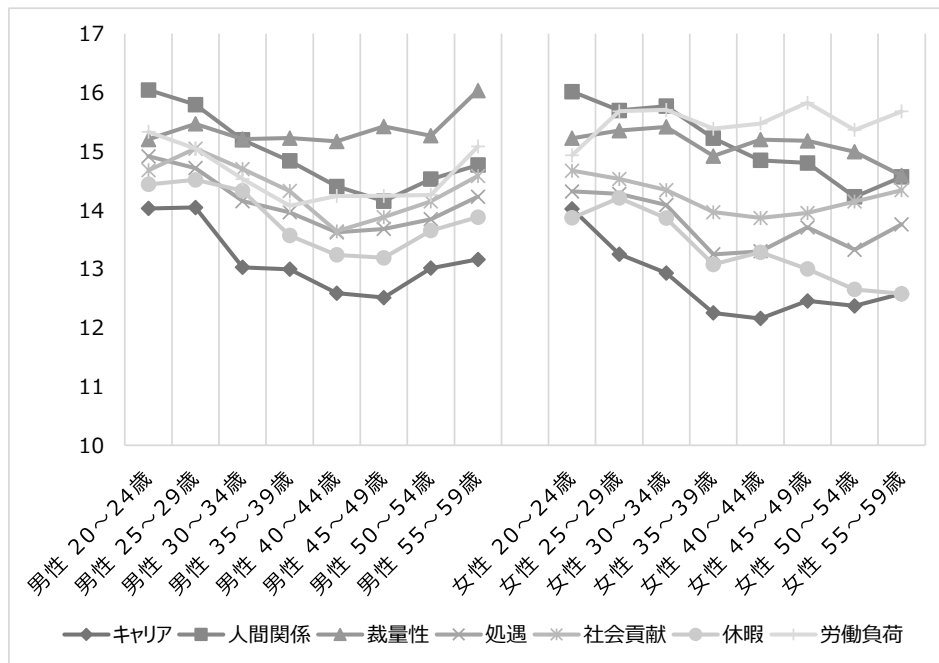
図表 6-11 には、性別年代別の職場観を示した。各合計得点を従属変数、性別・年代を独立変数とする 2 要因分散分析を行った結果、以下の結果が示された（以下、有意水準は 1 %）。

- ・「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)

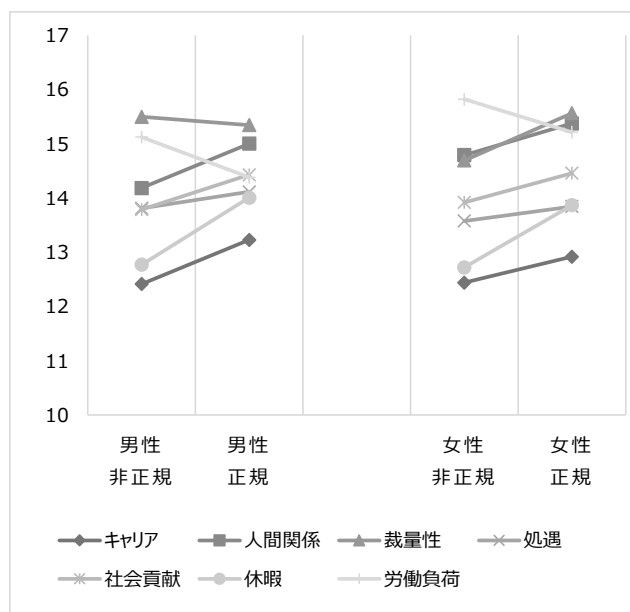


図表 6-12 には、性別・就労形態別の職場観を示した。各得点を従属変数、性別・就労形態を独立変数とする 2 要因分散分析を行った結果、以下の結果が示された（以下、有意水準は 1%）。

- ・「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)

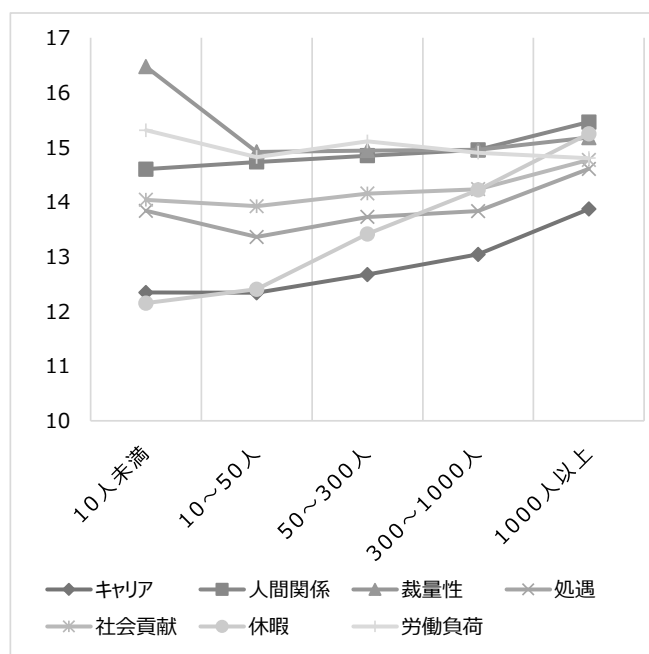


図表 6-13 には、従業員規模別の職場観を示した。各得点を従属変数、従業員規模を独立変数とする 1 要因分散分析を行った後、事後検定として Tukey の HSD 法による多重比較を行った結果、以下の結果が示された。

- ・「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、自分のアイディアややり方、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と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。