

Ⅲ. 生活

第7章 幸福感とライフキャリアの関連について

1. はじめに

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

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

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

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

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

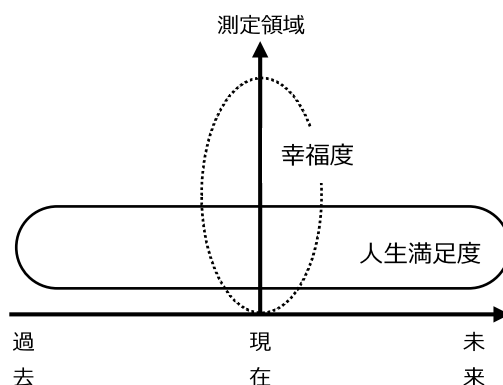
に測定し、人生満足度は時間的広がりをもって具体的に測定している（図表 7－2）。

図表 7－1 幸福度の重回帰分析（強制投入）

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

従属変数：幸福度, $R^2 = .426$

図表 7－2 幸福度と人生満足度との測定範囲



2. 属性による違い

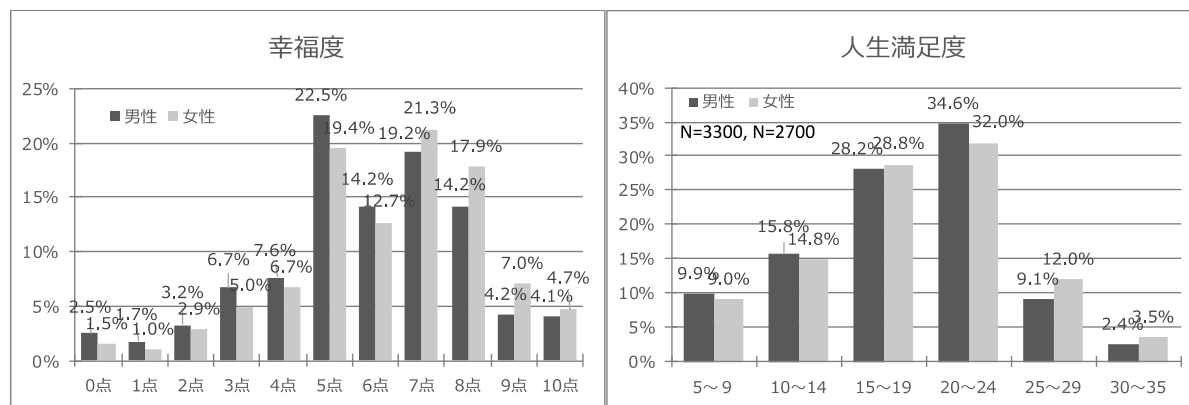
(1) 幸福度・人生満足度のヒストグラム

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

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

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

図表 7-3 幸福度・人生満足度のヒストグラム



図表 7-4 幸福度の高低群の差(クロス集計)

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

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

(2) 性差

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

図表 7-5 幸福度・人生満足度の性差(t 検定)

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

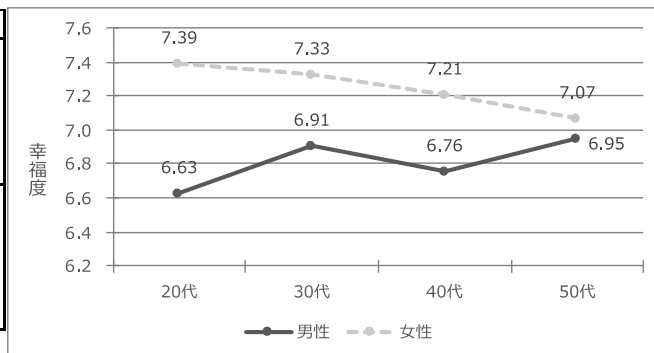
***: $p<.001$

(3)年代差

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

図表 7－6 幸福度の年代変化(性別)

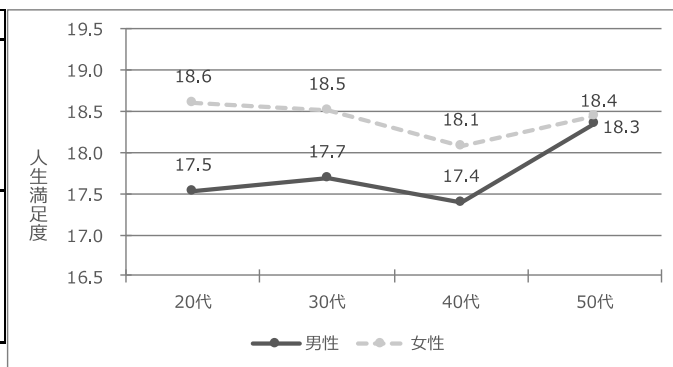
性別	年代別	平均	標準偏差	N	有意差
男性	20代	6.63	2.148	600	*
	30代	6.91	2.215	800	
	40代	6.76	2.251	1050	
	50代	6.95	2.034	850	
	合計	6.82	2.172	3300	
女性	20代	7.39	1.957	550	*
	30代	7.33	2.184	600	
	40代	7.21	2.164	900	
	50代	7.07	2.038	650	
	合計	7.24	2.100	2700	

*, $p<.05$ 

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

図表 7－7 人生満足度の年代変化(性別)

性別	年代別	平均	標準偏差	n	有意差
男性	20代	17.5	5.986	600	**
	30代	17.7	6.124	800	
	40代	17.4	5.949	1050	
	50代	18.3	5.533	850	
	合計	17.7	5.904	3300	
女性	20代	18.6	6.382	550	
	30代	18.5	6.736	600	
	40代	18.1	6.259	900	
	50代	18.4	5.675	650	
	合計	18.4	6.260	2700	

**, $p<.01$ 

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

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

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

(4)都道府県別

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

図表 7－8 都道府県別の幸福度(左)と人生満足度(右)

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

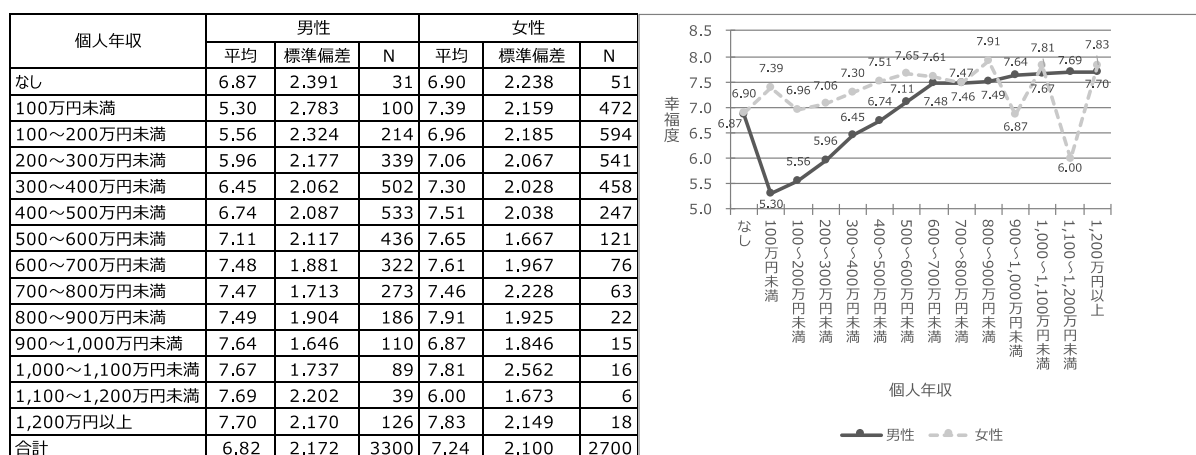
3. 経済的な豊かさとの関連

(1) 個人年収との関連

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

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

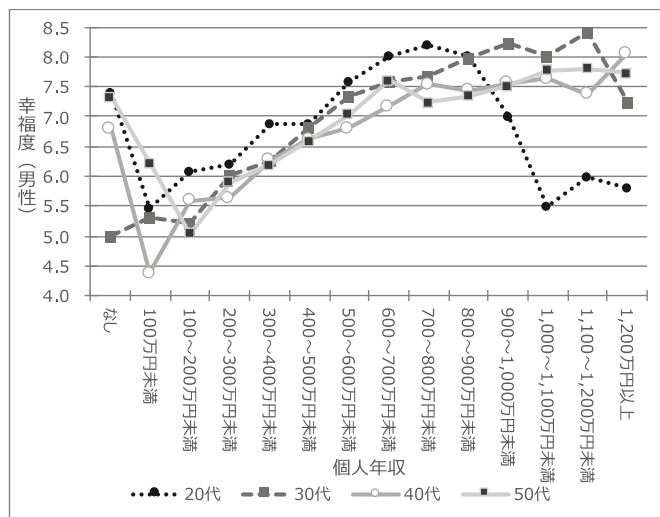
図表 7－9 幸福度と個人年収(性別)



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

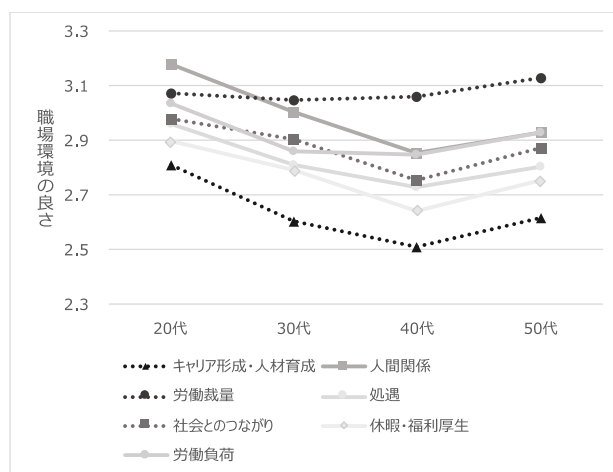
が示された¹⁸。頭打ち現象は40代と50代の特徴と言える。

図表 7-10 男性の幸福度と個人年収(年代別)



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

図表 7-11 職場環境の年代変化(男性のみ)



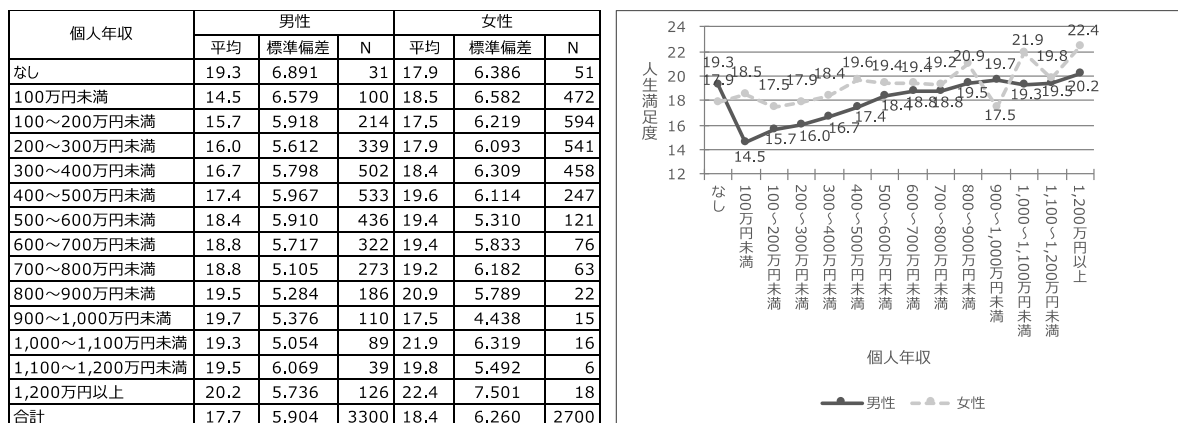
¹⁸ なお、20代男性の「800~900万円未満」「900~1,000万円未満」「1,000~1,100万円未満」「1,100~1,200万円未満」はそれぞれ n=5 未満であり、その点、解釈に若干の留意を要する。

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

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

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

図表 7-12 人生満足度と個人年収(性別)



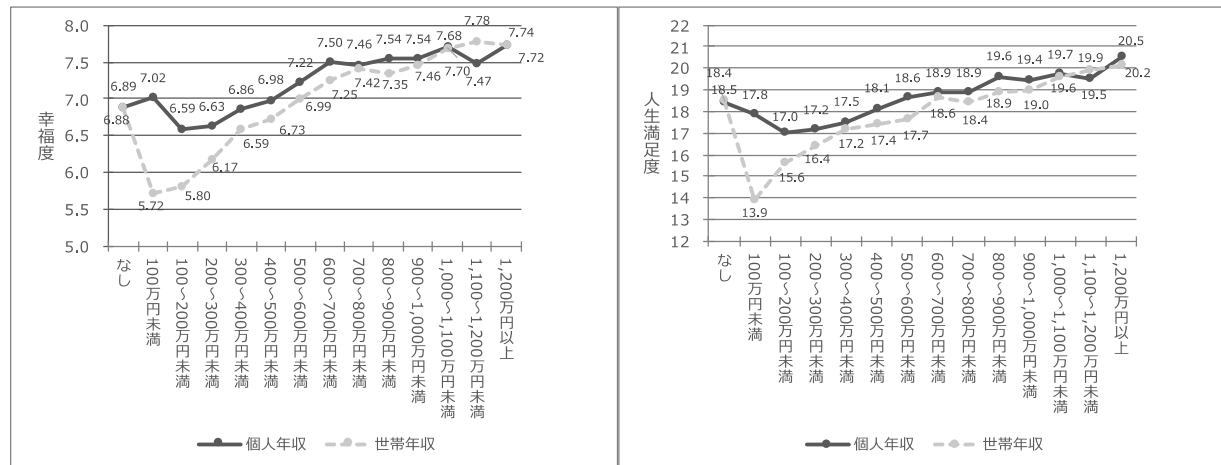
(2) 世帯年収と個人年収

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

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

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

図表 7-13 幸福度及び人生満足度の個人年収と世帯年収



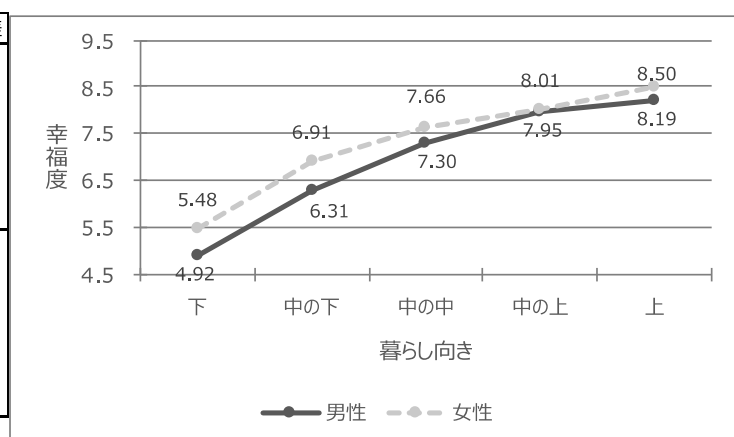
(3)暮らし向きとの関連

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

図表 7-14 幸福度と世帯の暮らし向き(性別)

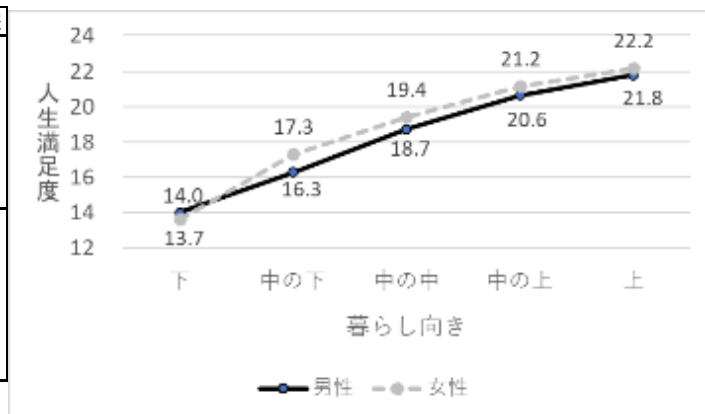
性別	暮らし向き	平均	標準偏差	N	有意差
男性	下	4.92	2.505	389	***
	中の下	6.31	2.018	1000	
	中の中	7.30	1.812	1393	
	中の上	7.95	1.829	491	
	上	8.19	2.602	27	
	合計	6.82	2.172	3300	
女性	下	5.48	2.358	306	***
	中の下	6.91	1.970	817	
	中の中	7.66	1.862	1215	
	中の上	8.01	1.931	338	
	上	8.50	1.911	24	
	合計	7.24	2.100	2700	

***, $p<.001$



図表 7-15 人生満足度と世帯の暮らし向き(性別)

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

***; $p < .001$ 

4. 雇用状況との関連

(1) 職業別の幸福度

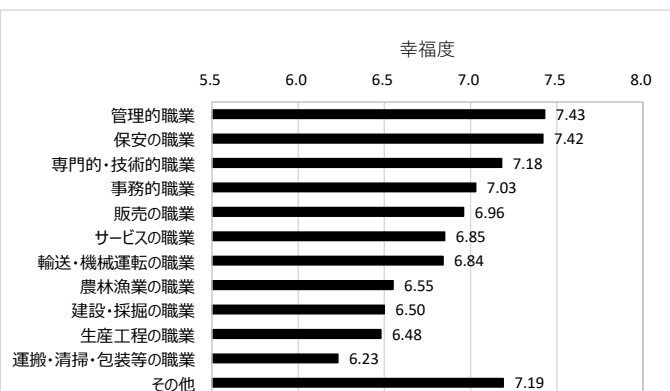
Q7 では、現在、就いている職業（11 種＋その他）について回答を求めた。この職業別の幸福度及び人生満足度を図表 7-16、図表 7-17 に示した。幸福度は、「管理的職業（会社や役所での課長・部長以上など）」（7.43）が最も高く、次いで「保安の職業（自衛官・警察官・消防員や警備など）」（7.42）、「専門的・技術的職業（医師・看護師・教師・エンジニア・デザイナーなど）」（7.18）の順であった。職業別の幸福度には有意差が認められた ($F(11)=9.619$, $p<.001$)。

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

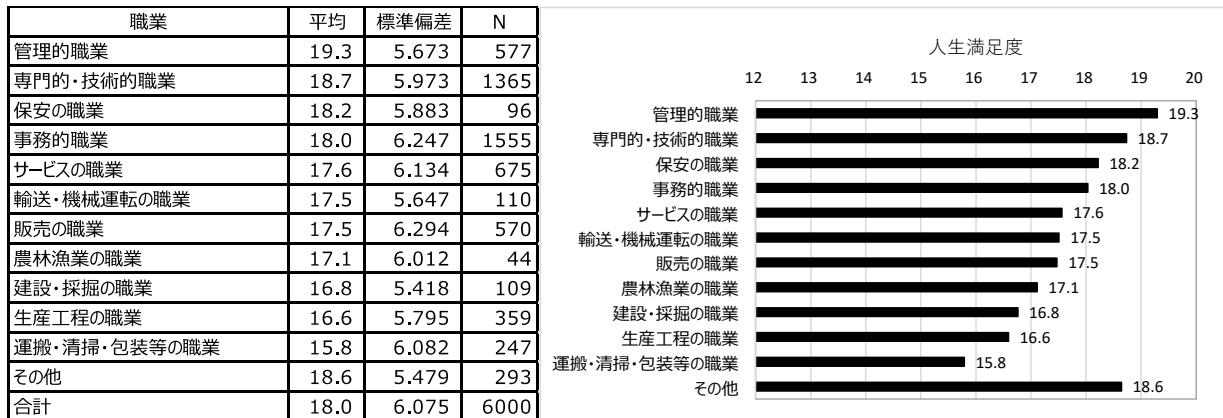
職業別は多少順位に違いはあるものの、幸福度と人生満足度ともに上位 3 職業は同じであり、それ以下の順位も類似していた。

図表 7-16 職業別の幸福度

職業	平均	標準偏差	N
管理的職業	7.43	1.965	577
保安の職業	7.42	1.993	96
専門的・技術的職業	7.18	2.085	1365
事務的職業	7.03	2.117	1555
販売の職業	6.96	2.100	570
サービスの職業	6.85	2.271	675
輸送・機械運転の職業	6.84	2.178	110
農林漁業の職業	6.55	2.377	44
建設・採掘の職業	6.50	2.188	109
生産工程の職業	6.48	2.207	359
運搬・清掃・包装等の職業	6.23	2.463	247
その他	7.19	2.061	293
合計	7.01	2.149	6000



図表 7-17 職業別の人生満足度



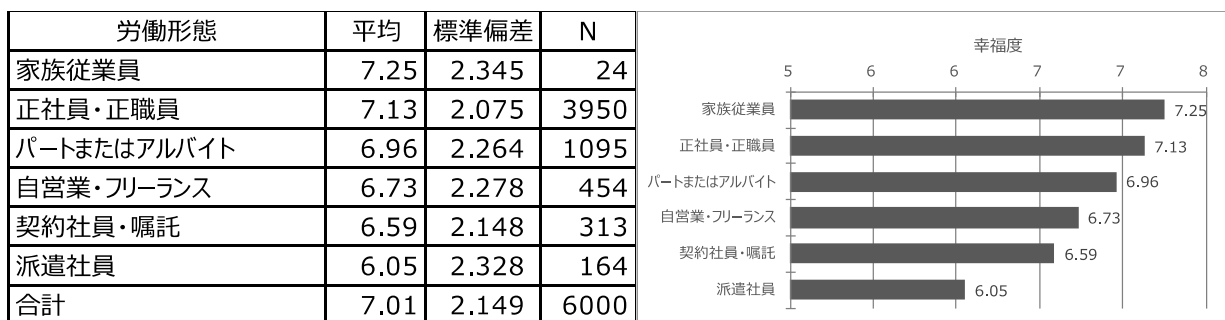
(2) 労働形態別の幸福度

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

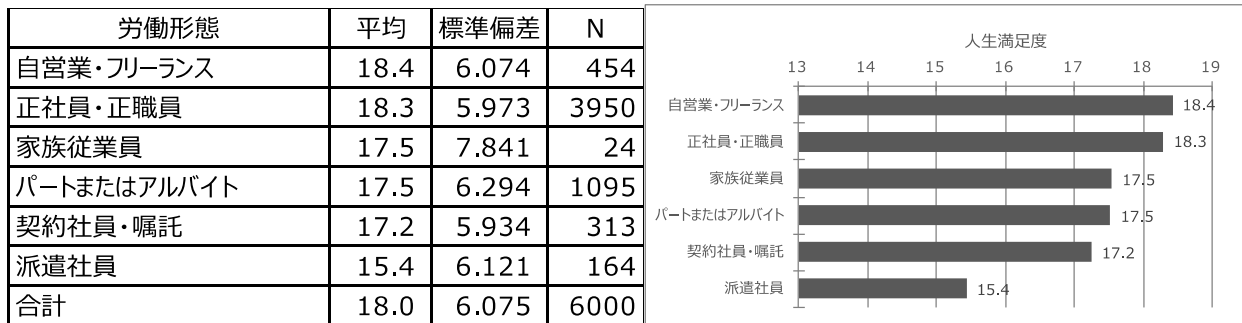
人生満足度は、「自営業・フリーランス」（18.4）が最も高く、次いで「正社員・正職員」（18.3）、「家族従業員」（17.5）の順であった。労働形態による人生満足度には有意差が認められた（ $F(5)=10.494, p<.001$ ）。

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

図表 7-18 労働形態別の幸福度



図表 7-19 労働形態別の人生満足度



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

図表 7-20 雇用形態別の幸福度・人生満足度の差（ t 検定）

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

***: $p<.001$

（3）職場・職業との適合性との関連

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

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

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

幸福度や人生満足度が高くなると言える。

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

図表 7-21 職場・組織との適合性と幸福度・人生満足度との相関係数

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

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

(4) 転職経験別の幸福度

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

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

図表 7-22 転職経験と幸福度・人生満足度 (t 検定)

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

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

5. 健康との関連

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

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

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

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

図表 7-23 健康のための心がけと幸福度（*t*検定）

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

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

図表 7-24 健康のための心がけと人生満足度 (*t*検定)

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

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

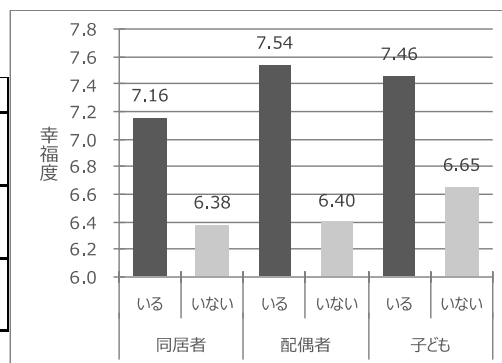
6. 人や社会とのつながりとの関連

(1) 家族・同居者の有無との関連

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

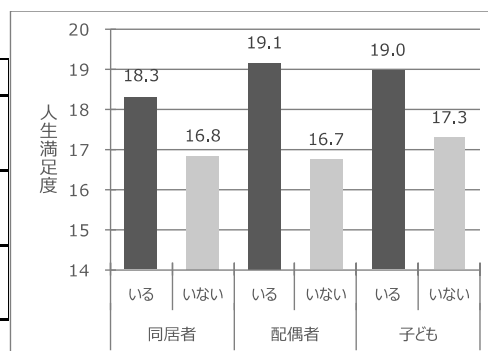
図表 7-25 家族の状況と幸福度

	有無	平均	標準偏差	N	有意差
同居者	いる	7.16	2.128	4849	***
	いない	6.38	2.129	1151	
配偶者	いる	7.54	1.988	3208	***
	いない	6.40	2.166	2792	
子ども	いる	7.46	2.031	2675	***
	いない	6.65	2.173	3325	

***: $p < .001$ 

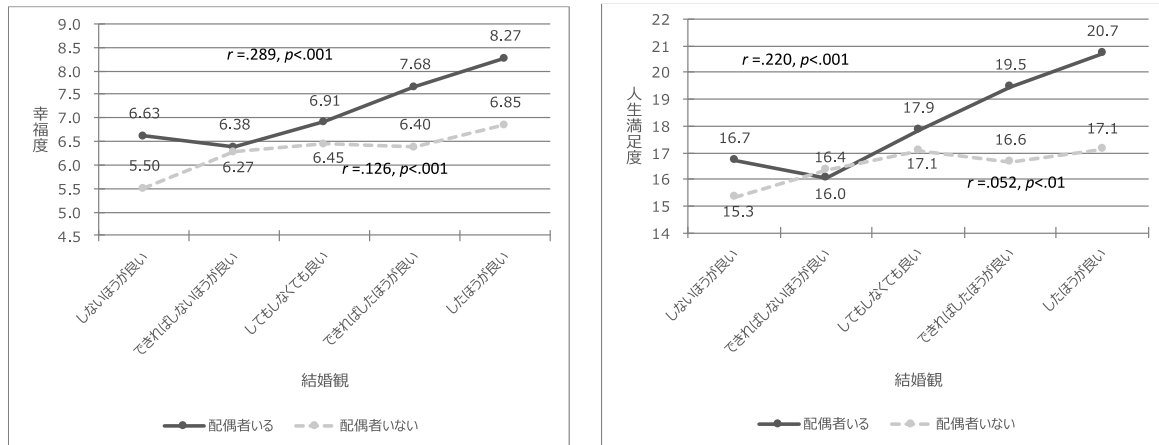
図表 7-26 家族の状況と人生満足度

	有無	平均	標準偏差	N	有意差
同居者	いる	18.3	6.052	4849	***
	いない	16.8	6.022	1151	
配偶者	いる	19.1	5.930	3208	***
	いない	16.7	5.987	2792	
子ども	いる	19.0	5.962	2675	***
	いない	17.3	6.060	3325	

***: $p < .001$ 

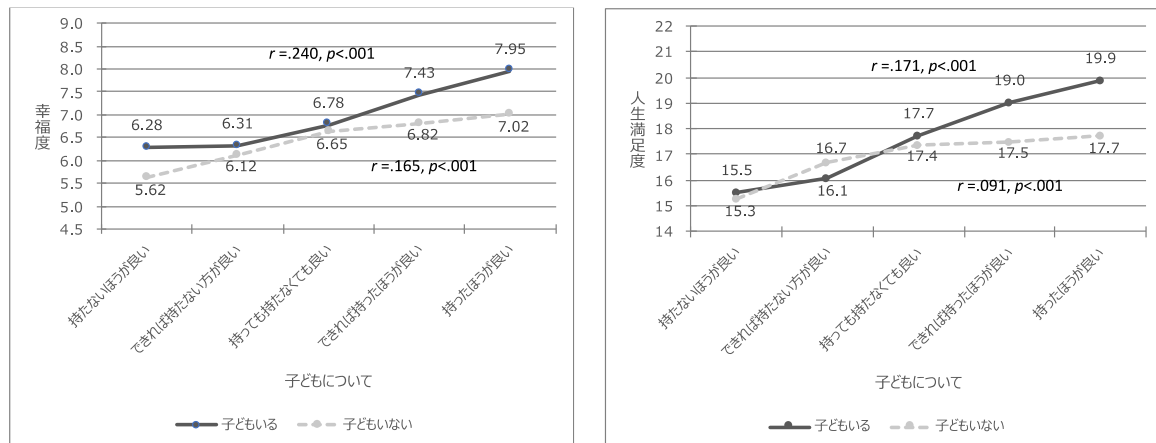
Q43 では結婚について「1 しない方がよい」～「5 した方がよい」の 5 件法で回答を求めた。結婚観の程度と幸福度・人生満足度との関連を配偶者の有無別に示した（図表 7－27）。その結果、結婚観と幸福度及び人生満足度の間に有意な正相関が認められた。さらに、配偶者がいる場合により強い相関係数が示された。幸福度・人生満足度は、結婚を肯定するほど、そして実際に配偶者がいるほど高くなる傾向が示された。

図表 7－27 結婚観と幸福度・人生満足度（配偶者の有無別）



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

図表 7－28 子どもについてと幸福度・人生満足度（子どもの有無別）



(2) 知人数との関連

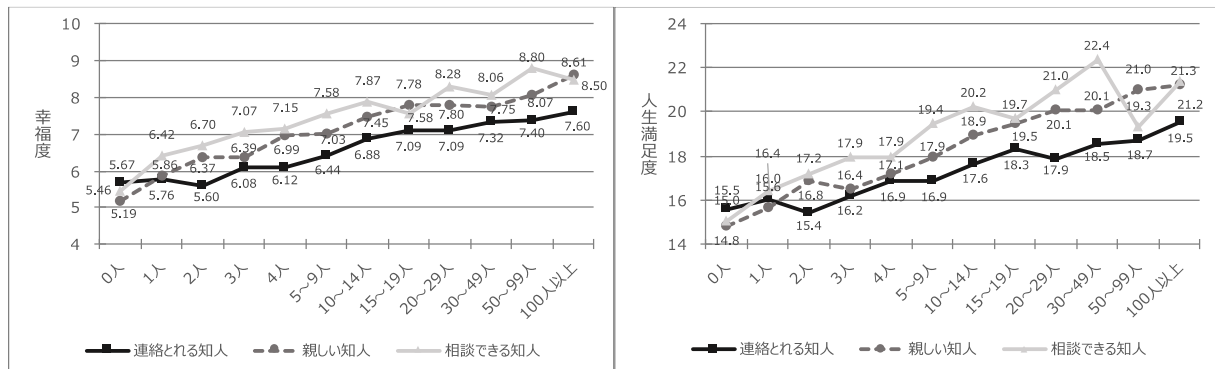
Q37 では「連絡先を知っている知人の数」、Q38 では「一緒に食事をしたり遊んだり楽しんだりする人の数」、Q39 では「困ったときに相談できる人の数」について回答を求めた。この知人数と幸福度及び人生満足度との関連をグラフ化した（図表 7-29）。全体として、知人数が多いほど幸福度・人生満足度が上昇する傾向が示された。知人数の階層と幸福度及び人生満足度との間には有意差が認められた（幸福度： $F(11)=41.231\sim68.206$, $p<.001$ 、人生満足度： $F(11)=20.422\sim41.767$, $p<.001$ ）。

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

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

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

図表 7-29 知人の数と幸福度・人生満足度(知人種別)



7. 環境との関連

(1) 職場環境との関連

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

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

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

図表 7-30 職場環境と幸福度・人生満足度との相関分析

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

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

(2) 社会環境との関連

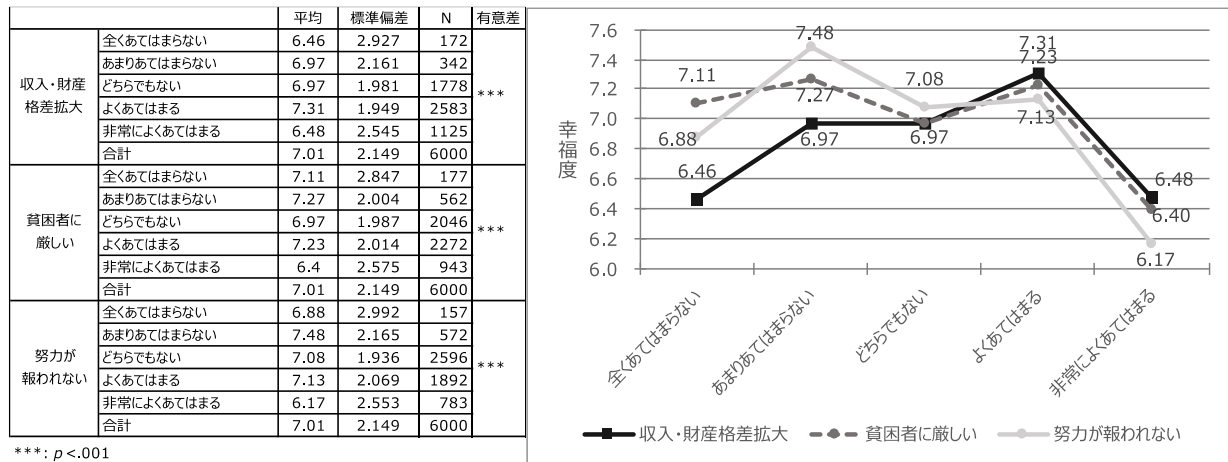
社会環境そのものを本調査では測定していないが、社会環境の受け止め方については測定している。Q41 では「人々の収入や財産の格差が拡大している」、「貧しい人々や困っている人々に厳しい社会である」、「一生懸命努力する人が報われない社会である」について「1 全くあてはまらない」～「5 非常によくあてはまる」の 5 件法で回答を求めた。これらの値と幸福度・人生満足度との関連について図表 7-31、図表 7-32 に示した。

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

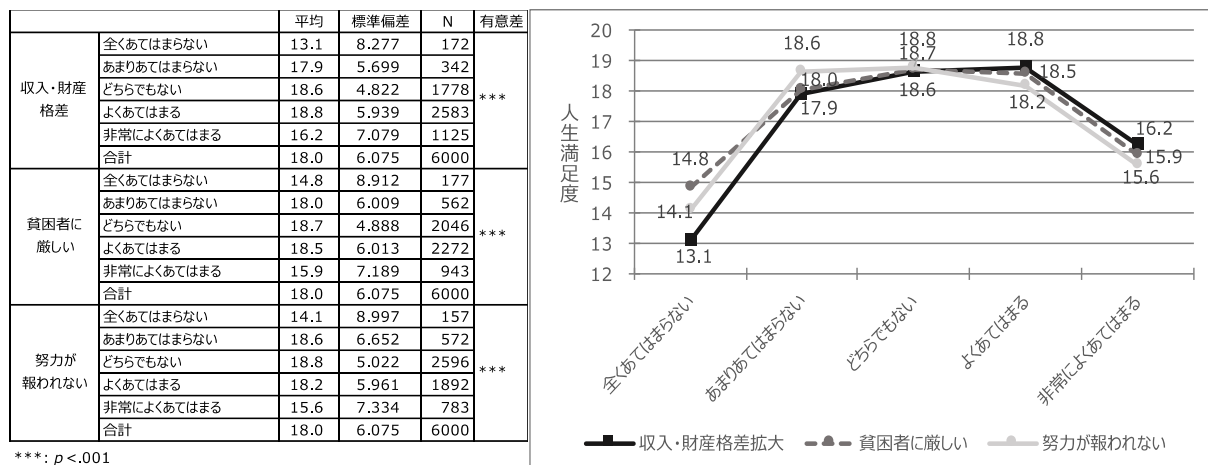
両極端は過度に悲観的または楽観的になりすぎるために幸福度・人生満足度を低下させるものと思われる。例えば、「収入・財産の格差拡大」の社会を強く肯定すると自分も貧困に陥る恐れが増すことになり、反対に強く否定すると、格差があるという厳然たる事実と自身の認識との間に矛盾が生じることになる。いずれも自己と社会の関係性にずれが生じる

ことが葛藤を引き起こし幸福感に負の影響を与える可能性がある。

図表 7-31 社会環境の捉え方と幸福度



図表 7-32 社会環境の捉え方と人生満足度



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

8. 将来展望との関連

(1) 職業生活の見通し

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

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

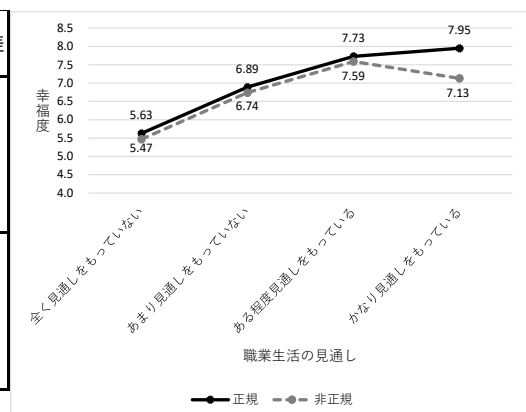
人生満足度についても職業生活の見通しを持つほど有意に高くなる変化が認められた（正規： $F(3)=169.254$, $p<.001$ 、非正規： $F(3)=105.429$, $p<.001$ ）（図表 7-34）。また、有意な正相関も認められた（正規： $r=.320$, $p<.001$ 、非正規： $r=.345$, $p<.001$ ）。人生満足度では、正規雇用は「ある程度見通しを持っている」から上昇が頭打ちになり、非正規雇用は「かなり見通しを持っている」から若干下降する特徴が見られた。

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

図表 7-33 職業生活の見通しと幸福度（雇用形態別）

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

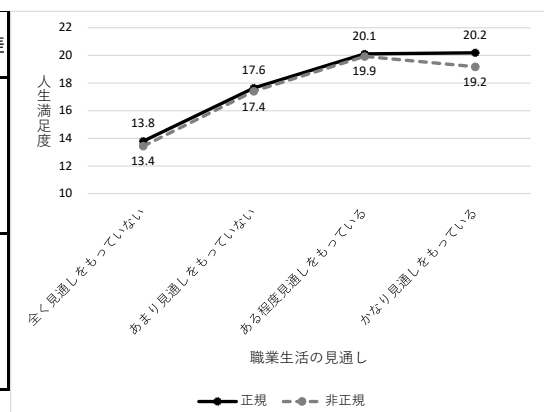
***: $p<.001$



図表 7-34 職業生活の見通しと人生満足度（雇用形態別）

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

***: $p<.001$



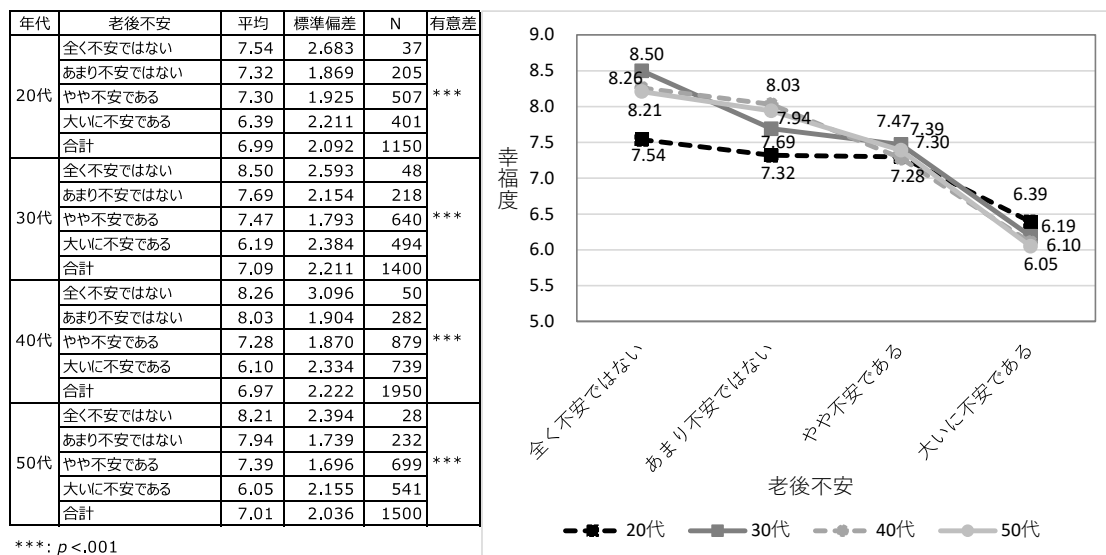
(2) 老後についての不安

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

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

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

図表 7-35 老後不安と幸福度(年代別)

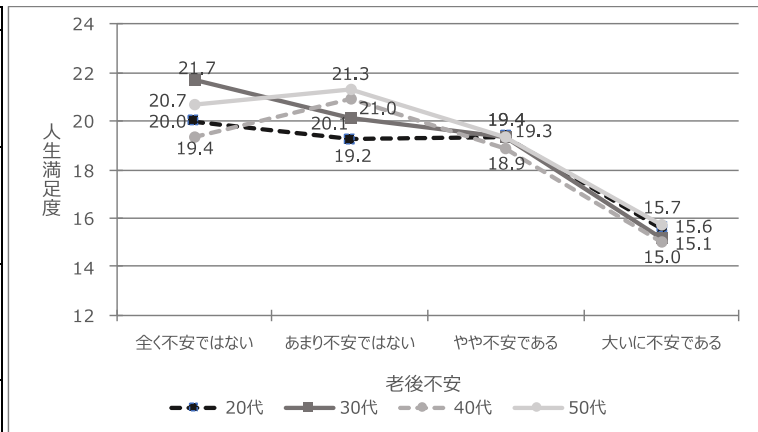


次に、老後不安と人生満足度との関係を年代別に示した（図表 7-36）。おおむね老後不安が「やや不安である」、「大いに不安である」で人生満足度が下降する傾向が示された。この変化はすべての年代において有意差が認められた（20代： $F(3)=35.089$, $p<.001$ 、30代： $F(3)=62.182$, $p<.001$ 、40代： $F(3)=101.010$, $p<.001$ 、50代： $F(3)=81.218$, $p<.001$ ）。また、相関分析の結果も有意な負相関も認められた（20代： $r=-.239$, $p<.001$ 、30代： $r=-.315$, $p<.001$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

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

図表 7-36 老後不安と人生満足度(年代別)

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

***: $p < .001$ 

9. 個人特性との関連

(1) 性格(ビッグファイブ)との関連

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

図表 7-37 幸福度及び人生満足度と性格(性別・雇用形態別)

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

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

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

(2) 活動との関連

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

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

図表 7-38 10 種の活動と幸福度・人生満足度との相関係数(属性別)

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

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

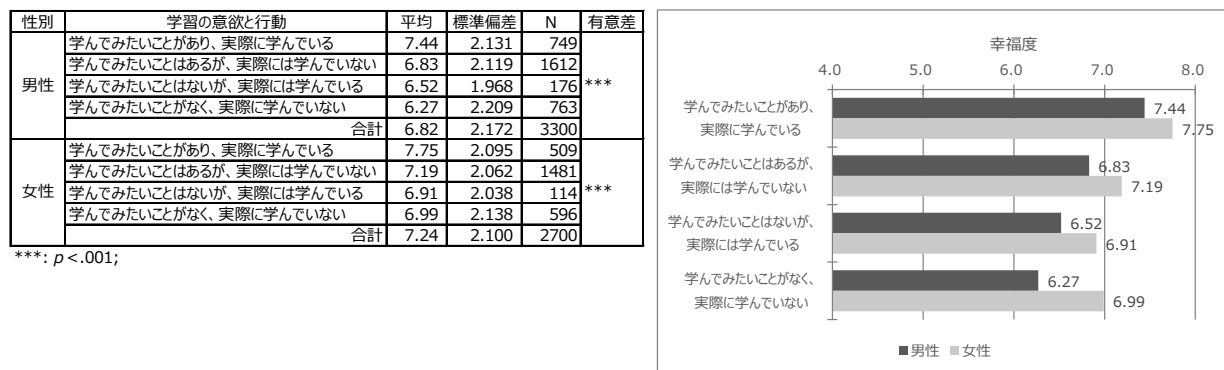
(3) 学習の意欲・行動との関連

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

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

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

図表 7-39 学習の意欲・行動と幸福度(性別)



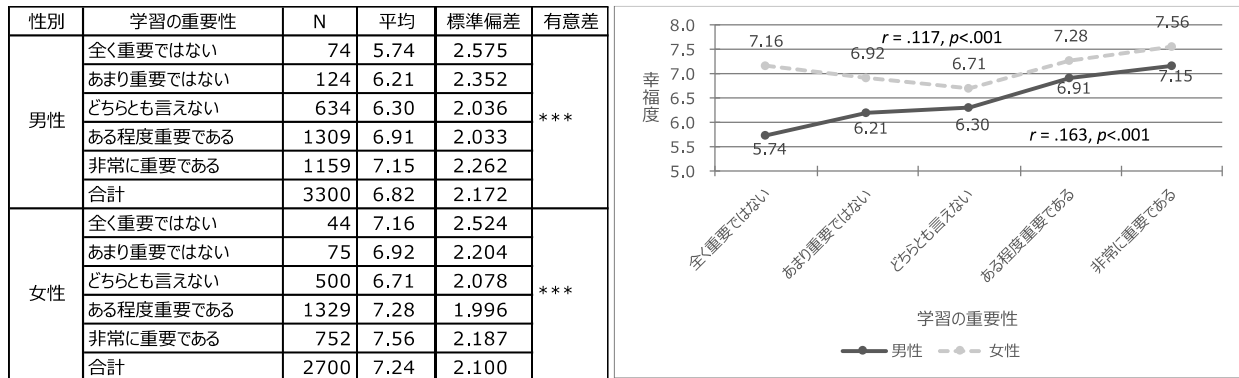
図表 7-40 学習の意欲・行動と人生満足度(性別)



(4) 学習の重要性との関連

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

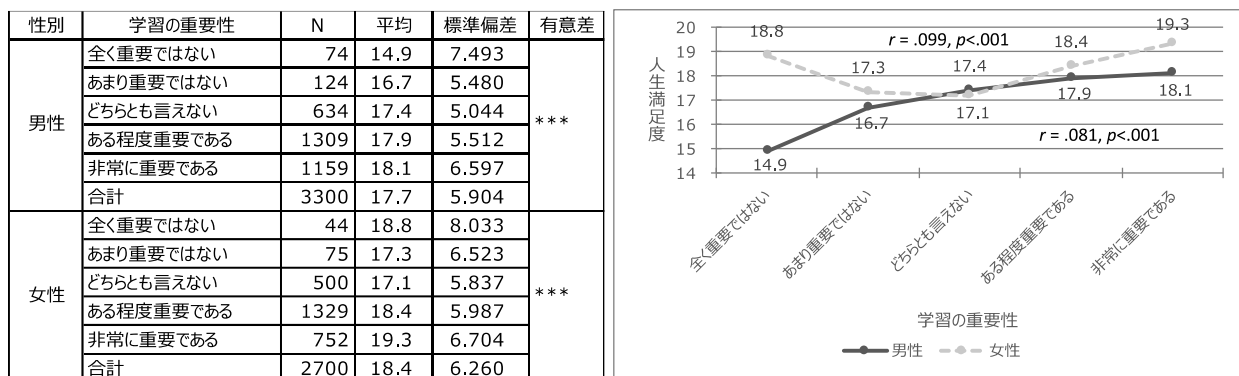
図表 7-41 学習の重要性と幸福度(性別)

***: $p < .001$;

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

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

図表 7-42 学習の重要性と人生満足度(性別)

***: $p < .001$;

(5) 学習目的との関連

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

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

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

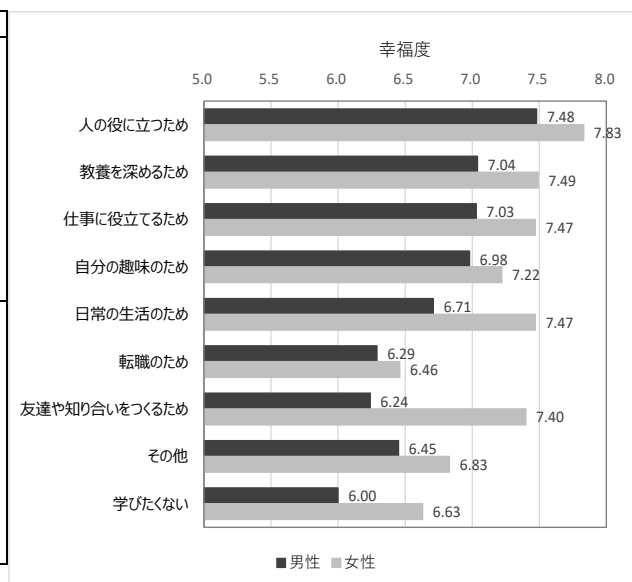
少数派ではあるが、「人の役に立つため」に学ぶ者は男女ともに最も幸福度・人生満足度が高いことが示された。利他的な目的を持つことは、その学習結果を他者のために発揮することになり、そのことが返報性の原理によって結果として自分の利得となる。これが幸福感に影響すること考えられる。また、教養を深めるという知的好奇心、仕事や日常に役立てるという実用的な学習意欲を持って学習することが幸福感を向上させることが示唆された。

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

図表 7-43 学習目的と幸福度（性別）

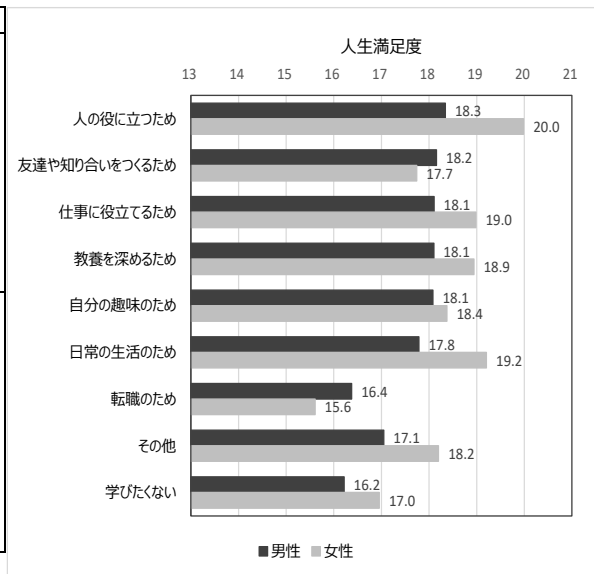
性別	学習目的	平均	標準偏差	N	有意差
男性	人の役に立つため	7.48	2.292	73	***
	教養を深めるため	7.04	2.020	693	
	仕事に役立てるため	7.03	2.109	800	
	自分の趣味のため	6.98	2.153	842	
	日常の生活のため	6.71	2.031	174	
	転職のため	6.29	2.366	197	
	友達や知り合いをつくるため	6.24	1.873	45	
	その他	6.45	2.387	99	
	学びたくない	6.00	2.261	377	
	合計	6.82	2.172	3300	
女性	人の役に立つため	7.83	1.942	66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

***: $p < .001$;



図表 7-44 学習目的と人生満足度(性別)

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

***: $p < .001$;

10. 幸福度の規定要因

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

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

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

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

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

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

図表 7-45 幸福度の重回帰分析(ステップワイズ法)

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

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

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

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

これは全体と類似した関連性であった。

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

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

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

図表 7-46 人生満足度の重回帰分析(ステップワイズ法)

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

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

11. おわりに

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

重回帰分析の結果（図表 7－4 6、図表 7－4 7）から、幸福度・人生満足度に主に影響する変数は、「経済的豊かさ（世帯の暮らし向き）」、「雇用状況（組織コミットメント）」、「人と社会のつながり（配偶者がいる）」、「将来展望（老後不安、職業生活の見通し）」、「個人特性（性格_情動性、活動_友人や家族と旅行する）」であった。

経済的豊かさは幸福感に対して影響を与えていた。まず、暮らし向き、すなわち生活水準が高いほど幸福度・人生満足度が向上することが示された（図表 7－1 4）。ただし、生活水準が高くなるにつれ幸福度・人生満足度の向上には徐々に頭打ち傾向となっており、生活水準による幸福度・人生満足度の向上には限界があると考えられる。

個人年収との関連ではより明確な「頭打ち現象」が見られた（図表 7－9）。特に男性において、年収 600 万円台を超えると幸福度が横ばいとなっていた。この現象は労働時間や職務のプレッシャーの増大による影響とされている（Kahneman & Deaton, 2010）。つまり、過度の収入増加を目指しても必ずしも幸福になるとは限らないということである。本調査では、さらにこの現象が男性の 40 代、50 代のみに見られることを明らかにした（図表 7－1 0）。男性の 40 代以降では、職場環境の変化が見られ、特に上司との関係と処遇の悪化が認められた（図表 7－1 1）。これらが幸福度を頭打ちにしていると考えられた。

雇用状況では、組織コミットメントが人生満足度に関連していた（図表 7－2 1）。つまり、組織や職場によく適合しているほど人生満足度が高いことが示された。幸福度との関連では、女性にのみ関連が認められた（図表 7－4 5）。女性は職場になじむことで現在の幸福度が向上すると言える。

なお、男性が加齢に伴い幸福度・人生満足度の上昇傾向があるのに対して、女性は下降傾向にあった（図表 7－6、図表 7－7）。男性の上昇傾向は、年功賃金制による年収増加が原因と考えられるが、女性は年々組織コミットメントが低下することが原因であると考えられた。性差の背景には収入と組織コミットメントが関連していることが考えられた。

人や社会とのつながりについては、家族・同居者が存在する場合に幸福度・人生満足度が高いことが示された（図表 7－2 5、2 6、2 7、2 8）。特に幸福度においては配偶者がいることとの関連が示された（図表 7－4 5）。配偶者の存在は、孤独を防ぎ、愛情の対象となり、あるいは協力者・支援者となりうる。このことが幸福度・人生満足度を高めていると考えられた。

将来展望については、職業生活の見通しを持っているほど、そして老後に不安がないほど幸福度・人生満足度が高いことが示された（図表 7－3 3、3 4、3 5、3 6）。職業生活における将来展望の不透明さ、老後の経済不安が表れていると言える。

個人特性については、まず、性格の情動性、外向性と幸福度・人生満足度との間に有意な相関が認められた（図表 7－37）。これは、先行研究と同様の結果が得られた。重回帰分析（図表 7－45）によって、特に情動性（悩みがちで不安になりやすく、傷つきやすい性格）が幸福度と負の関連があることが示された。

次に、日常的活動については、「友人や家族と旅行する」こととの関連が示された（図表 7－38、図表 7－45）。信頼おける人と過ごす非日常空間は、ストレス解消、気分転換が促進され、幸福度・人生満足度の向上に寄与していると考えられた。

以上の結果から、幸福度・人生満足度を維持・向上させるうえで有益と考えられるポイントを列挙する。

1. 得られる生活水準と労働負荷のバランスを取る：高収入は生活水準を向上させる一方で、労働負荷を増大させて幸福感を損なう場合がある。収入と労働負荷のバランスポイントを探ることが大切である。
2. 職場環境の整備と職場適応の工夫を図り、組織との適合性（組織コミットメント）を高める：組織は、特に人間関係と処遇の環境整備を図り、個人は職場適合の工夫を凝らす。この支援としてキャリアコンサルティングやセルフ・キャリアドックの導入が有効と思われる。
3. キャリアビジョンやキャリアプランによって明確な将来展望を持つ：今後のキャリア・働き方、老後のマネープランなどに見通しを持つようにする。そのために、自己理解・仕事理解・環境理解を支援するキャリアコンサルティングが有効と思われる。
4. 思考と行動をコントロールする：情動性の高さは不安を引き起こしやすい。認知行動療法のコーピング行動を活用することによって幸福感を維持できる可能性がある。「自然があるところに行く」など気分転換のための意識的な行動も有効である。
5. 適度な他者との交流やつながりを持つ：分析結果では配偶者の存在が幸福感と関連したが、これに限定せず相談できる知人、ともに旅行に行ける友人を持つことが、心理的な安定をもたらす有益な資源となる。

引用文献・参考文献

- DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological bulletin*, 124 (2), 197.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49 (1), 71-75.
- Kahneman, D., & Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Proceedings of the national academy of sciences*, 107 (38),

16489-16493.

Layard, R. (2005). *Happiness* The Penguin Press.

前野隆司 (2013). 幸せのメカニズム 実践・幸福学入門 講談社現代新書 2238.

松本真作 (2017). 好業績で魅力ある会社とチームのためのデータサイエンス—職場と仕事を数値化する測定尺度、チェックリスト集 労働政策研究・研修機構.

内閣府経済社会総合研究所 (2011). 幸福度に関する研究会報告—幸福度指標試案—概要 <
https://www5.cao.go.jp/keizai2/koufukudo/pdf/koufukudosian_gaiyou.pdf> (2020 年
 8 月 25 日)

内閣府経済社会総合研究所 (2012). 幸福度に関するパネルディスカッション報告 <
http://www.esri.go.jp/jp/prj/current_research/shakai_shihyo/pdf/panel_dis.pdf>
 (2020 年 8 月 25 日)

岡部光明 (2015). 幸福度指標をめぐる最近の展開と課題 慶応 SFC ディスカッションペーパー SFC-DP 2014-006.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603.

袖川芳之・田邊健 (2007). 幸福度に関する研究：経済的ゆたかさは幸福と関係があるのか 内閣府経済社会総合研究所.

第8章 パーソナリティと客観的属性・キャリア・主観的意識について

1. はじめに

就労者の持つ能力は大きく「認知能力」と「非認知能力」に大分される。「認知能力」は論理的思考や推理などの知的機能を表し、「非認知機能」は知的機能以外の能力を表す。「非認知機能」は「認知能力」と同程度に、あるいはそれ以上に賃金などの労働市場の成果を予測する重要な要因であるとされており（李, 2014）、「非認知機能」の中でもパーソナリティは就労者のキャリアに大きな影響を与える要因のひとつであると考えられている。パーソナリティとは、性格や人格と訳され、比較的安定した心理的な個人差を生み出す変数である。Roberts et al. (2007) によると、パーソナリティ特性は職業達成に重大な影響を及ぼすとしており、就業者においては、社会的な属性やキャリア意識、職業選択などとの関連が想定される。以上を踏まえ本章では、就労者のパーソナリティ特性に注目し、客観的な属性やキャリア、主観的な意識との関連について検討する。

本調査では、就業者のパーソナリティ特性を把握するため Big Five 形容詞短縮版 2006（清水・山本, 2008）を用いて性格傾向を尋ねた²¹。Big Five とは、パーソナリティ特性を情動性、外向性、開放性、協調性、誠実性の 5 因子構造として捉えるモデルである。情動性は不安や衝動の強さ、外向性は社交性や積極性、開放性は好奇心や審美眼、協調性は思いやりや優しさ、誠実性は目標と規律を持って粘り強くやり抜く資質をそれぞれ表す（鶴, 2018）。本章では、Big Five によって表されるビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性を就労者の性格を表す変数として扱い、客観的属性やキャリア、主観的意識との関連を分析する²²。

2. 性別・年齢別のビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の特徴

図表 8-1 に、男性の各年代におけるビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の得点を示した。20 代の男性では協調性の得点が最も高く、それ以外の年代では誠実性の得点が最も高かった。また、50 代の男性では情動性の得点が最も低く、それ以外の年代では外向性の得点が最も低かった。

²¹ 本尺度では、性格を表す形容詞を提示し、自分に当てはまるか否かの回答を求める。具体的には、例えば、情動性は「悩みがちな」「不安になりやすい」、外向性は「話し好きな」「陽気な」、開放性は「独創的な」「興味の広い」、勤勉性は「勤勉な」「責任感のある」、協調性は「協力的な」「共感的な」などの形容詞で測定する。なお、「情動性」については、数値が高ければ高いほどネガティブな評価となり、数値が高いほどポジティブな評価の他の 4 因子とは逆になる点に留意が必要である。

²² 本章に記載した結果はおおむね統計的に有意であることを確認しているが、調査結果を図表等によって示すことを主眼としたこと及び図表で視認できる差異についてはおおむね 1%水準で統計的に有意であることから、厳密な検定結果等については省略した。

図表 8-1 男性の各年代におけるビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の得点

	20代(N=600)		30代(N=800)		40代(N=1050)		50代(N=850)		合計(N=3300)	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
情動性_N	15.58	4.70	15.16	4.69	14.87	4.84	14.40	4.50	14.95	4.71
外向性_E	14.04	3.30	14.15	3.30	14.14	3.22	14.57	3.20	14.24	3.25
誠実性_C	15.47	2.56	16.08	2.86	16.35	2.80	16.56	2.66	16.18	2.76
協調性_A	15.77	2.43	15.80	2.63	15.96	2.71	16.36	2.64	15.99	2.63
開放性_O	14.55	2.62	14.56	2.86	14.85	2.89	15.18	2.67	14.81	2.79

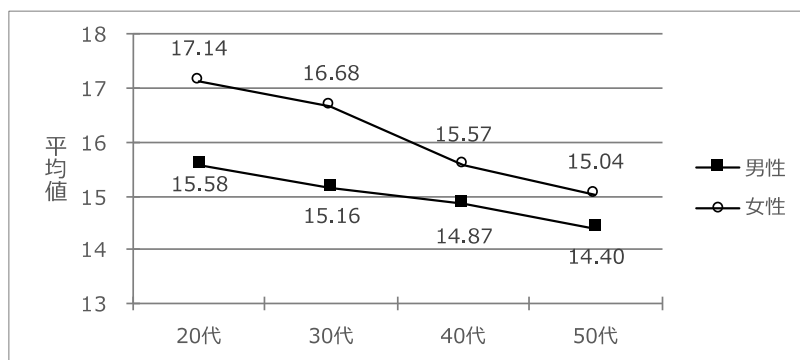
図表 8-2 には、女性の各年代におけるビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の得点を示した。20代と30代の女性では、情動性の得点が最も高く、40代と50代の女性では誠実性の得点が最も高かった。一方、女性の全年代において、開放性の得点が最も低かった。以上から、性別及び年齢によって、ビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の得点が変わることが想定される。

図表 8-2 女性の各年代におけるビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の得点

	20代(N=550)		30代(N=600)		40代(N=900)		50代(N=650)		合計(N=2700)	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
情動性_N	17.14	4.62	16.68	4.60	15.57	4.68	15.04	4.50	16.01	4.67
外向性_E	14.84	3.59	14.99	3.71	14.88	3.38	15.06	3.29	14.94	3.48
誠実性_C	15.69	2.92	16.40	2.72	16.80	2.94	17.15	2.79	16.57	2.90
協調性_A	16.28	2.62	16.48	2.51	16.59	2.55	16.95	2.55	16.59	2.56
開放性_O	14.60	2.73	14.40	2.81	14.63	2.98	14.96	2.81	14.65	2.86

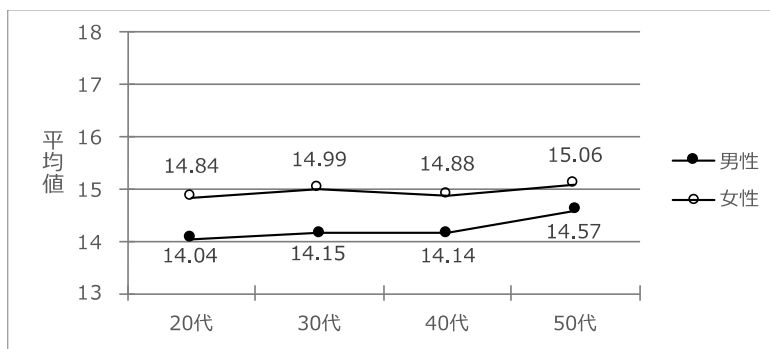
また、各ビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の得点をそれぞれ示す。はじめに、図表 8-3 には、各性別・年代における情動性得点を示した。男性と女性を比較すると、全年代において、女性の平均得点の方が男性の平均得点に比べ高かった。また、男女ともに若年層では情動性得点が比較的高く、年代が上がるにつれて得点が低い分布になる特徴が見られた。

図 8-3 各性別・年代における情動性得点



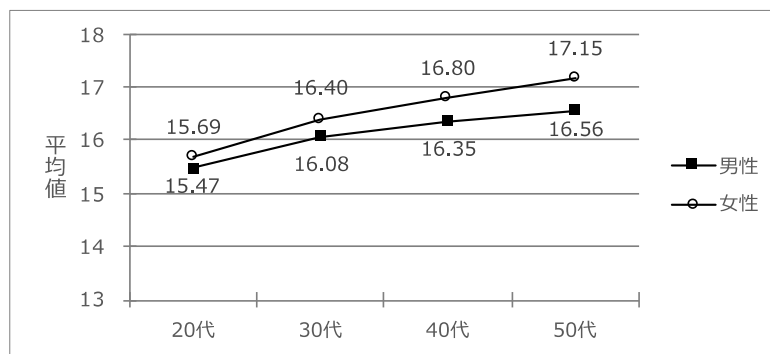
図表 8－4 には、各性別・年代における外向性得点を示した。男性と女性を比較すると、全年代において、女性の平均得点の方が男性の平均得点に比べ高かった。外向性は、他のビッグ・ファイブ特性と比較しても年代間の得点差が小さく、安定した得点分布であった。男性において、他の年代に比べ 50 代で得点が高かった。

図表 8－4 各性別・年代における外向性得点



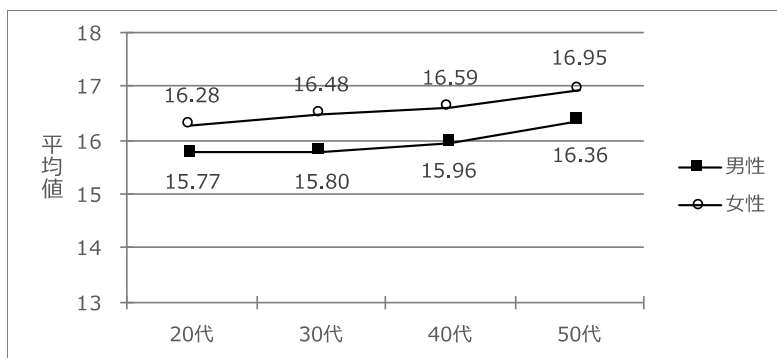
図表 8－5 には、各性別・年代における誠実性得点を示した。男性と女性を比較すると、全年代において、女性の平均得点の方が男性の平均得点に比べ高かった。また、男女ともに、年代が高くなるにつれ、誠実性得点が高くなる分布が見られた。

図表 8－5 各性別・年代における誠実性得点



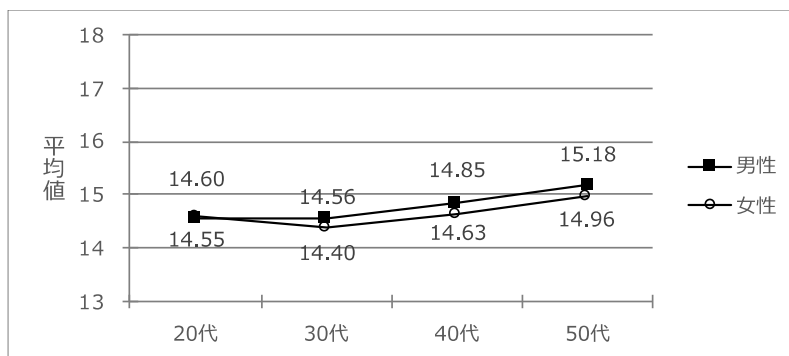
図表 8－6 には、各性別・年代における協調性得点を示した。男性と女性を比較すると、全年代において、女性の平均得点の方が男性の平均得点に比べ高かった。また、男女ともに、20 代の若年層に比べ、50 代の中年層の方が、協調性得点が高かった。

図表 8-6 各性別・年代における協調性得点



図表 8-7 には、各性別・年代における開放性得点を示した。男性と女性を比較すると、20 代において、女性が男性よりも平均得点が高く、それ以外の年代では、男性の平均得点の方が男性の平均得点に比べ高かった。また、男女ともに、20 代の若年層に比べ、40 代、50 代の中年層の方が、開放性得点が高かった。

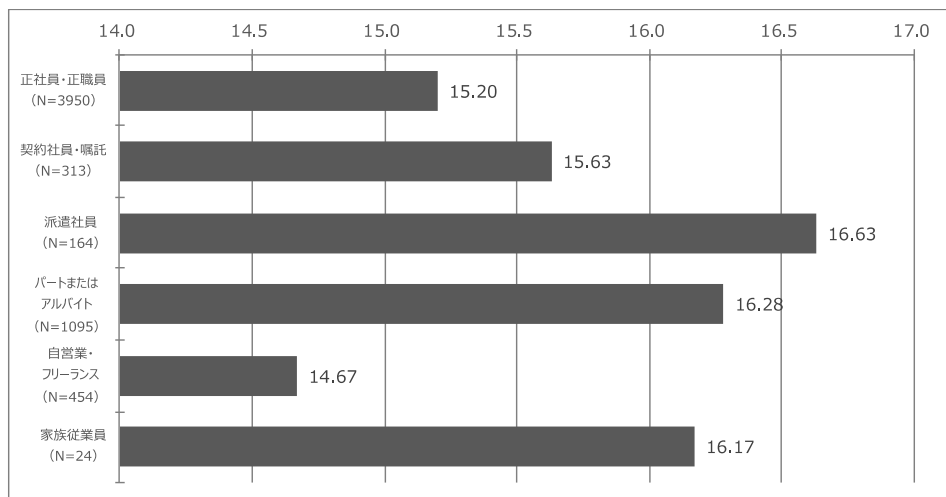
図表 8-7 各性別・年代における開放性得点



3. 現在の勤務先の特徴別のビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の特徴

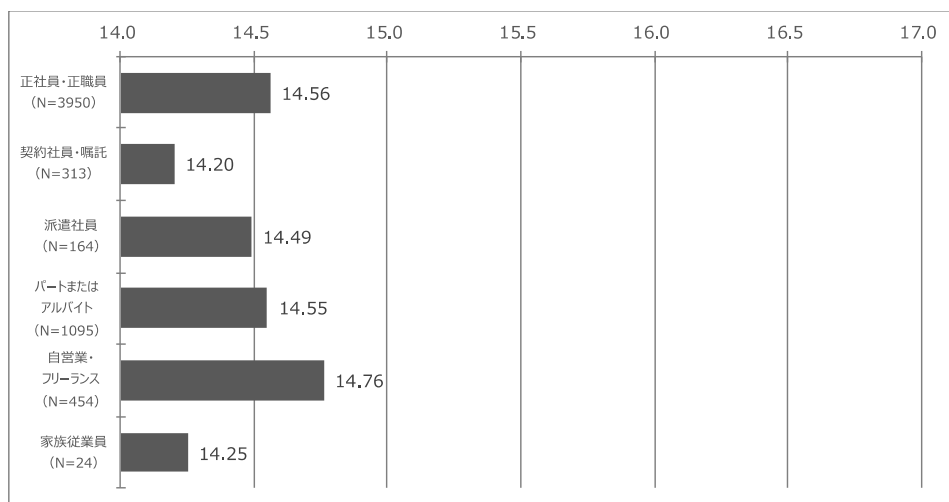
本節では、雇用形態別及び現在の職業別にビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性を取り上げる。はじめに、図表 8－8 には、雇用形態別の情動性得点を示した。「派遣社員」(16.63)が最も高く、以下、「パートまたはアルバイト」(16.28)、「家族従業員」(16.17)と続いていた。「自営業・フリーランス」(14.67)の得点が最も低かった。

図表 8－8 雇用形態別の情動性得点



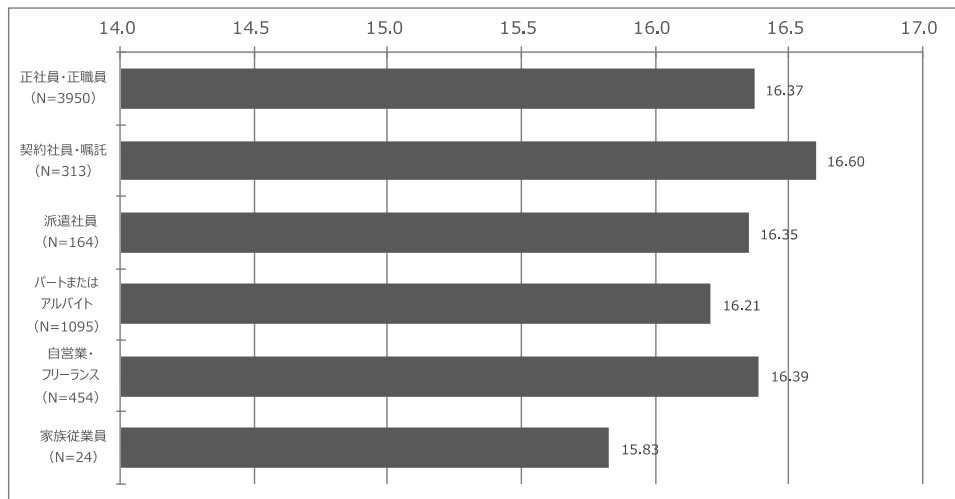
図表 8－9 には、雇用形態別の外向性得点を示した。「自営業・フリーランス」(14.76)が最も高く、以下、「正社員・正職員」(14.56)、「パートまたはアルバイト」(14.55)と続いていた。「契約社員・嘱託」(14.20)の得点が最も低かった。

図表 8－9 雇用形態別の外向性得点



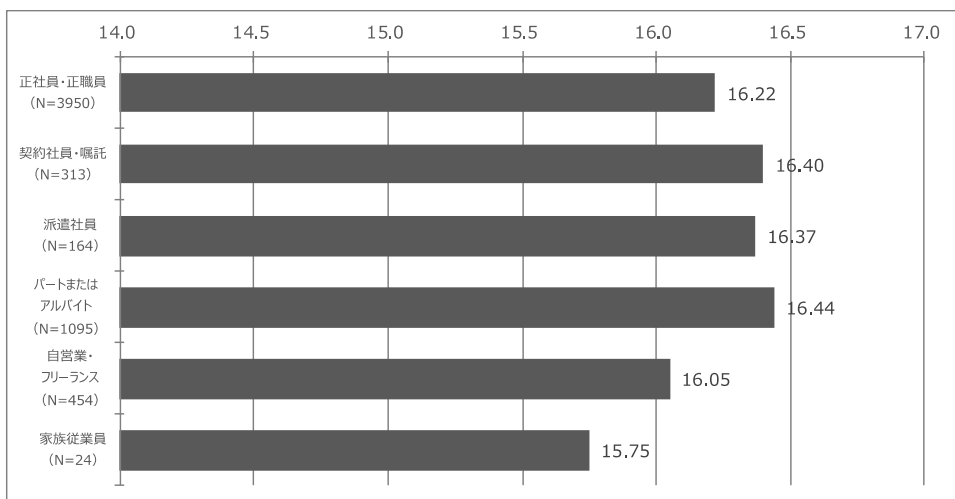
図表 8－10 には、雇用形態別の誠実性得点を示した。「契約社員・嘱託」(16.60) が最も高く、以下、「自営業・フリーランス」(16.39)、「正社員・正職員」(16.37) と続いていた。「家族従業員」(15.83) の得点が最も低かった。

図表 8－10 雇用形態別の誠実性得点



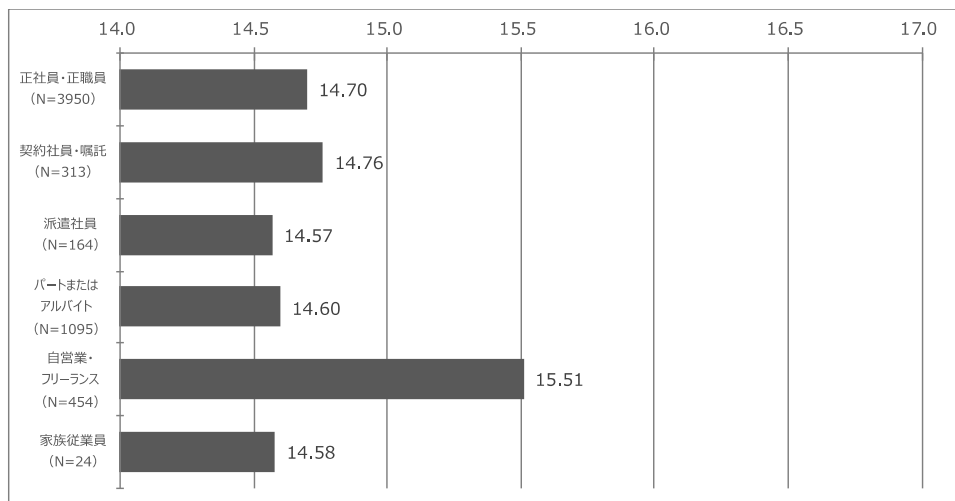
図表 8－11 には、雇用形態別の協調性得点を示した。「パートまたはアルバイト」(16.44) が最も高く、以下、「契約社員・嘱託」(16.40)、「派遣社員」(16.37) と続いていた。「家族従業員」(15.75) の得点が最も低かった。

図表 8－11 雇用形態別の協調性得点



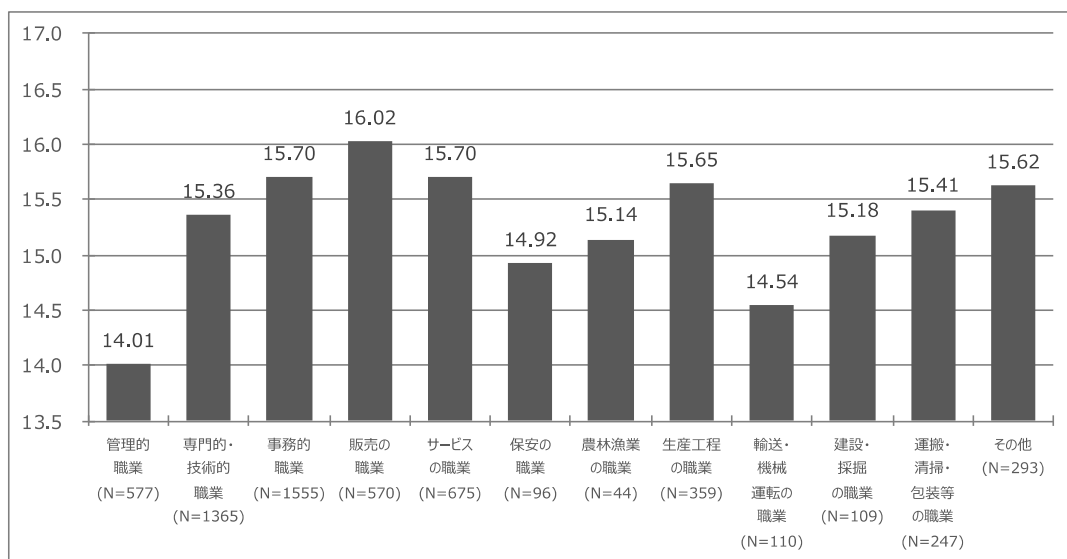
図表 8－12 には、雇用形態別の開放性得点を示した。「自営業・フリーランス」(15.51)が最も高く、以下、「契約社員・嘱託」(14.76)、「正社員・正職員」(14.70)と続いていた。「派遣社員」(14.57)の得点が最も低かった。

図表 8－12 雇用形態別の開放性得点



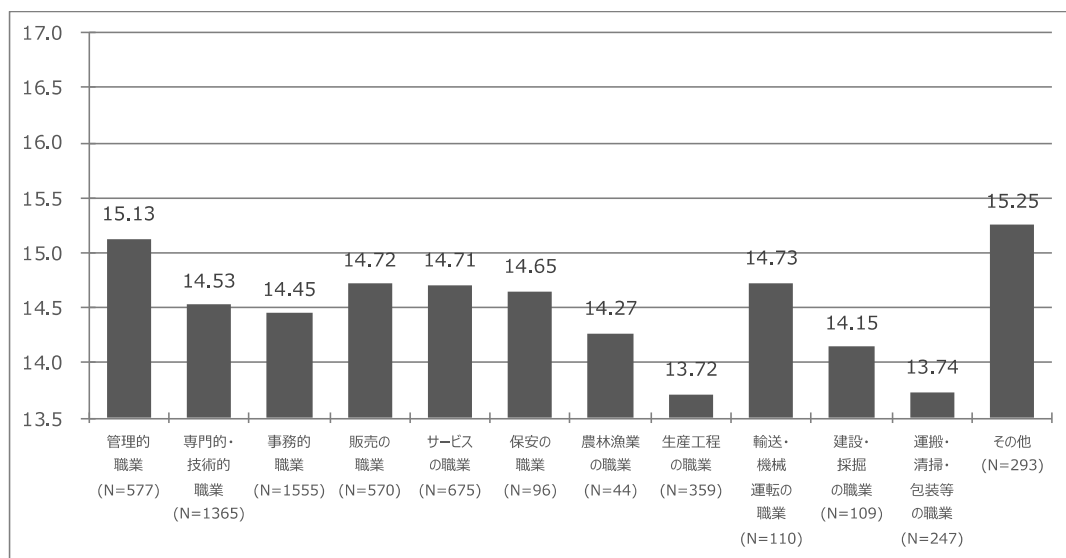
図表 8－13 には、現在の職業別の情動性得点を示した。最も情動性の得点が高かったのは「販売の職業」(16.02)であった。以下、「サービスの職業」(15.70)、「事務的職業」(15.70)、「生産工程の職業」(15.65)と続いていた。一方、最も情動性の得点が低かったのは「管理的職業」(14.01)、「輸送・機械運転の職業」(14.54)、「保安の職業」(14.92)であった。管理的職業が全ての職業の中でも特に情動性得点が低く、販売の職業やサービスの職業といった接客に関わる仕事に従事する者で情動性得点が高かった。

図表 8－13 現在の職業別の情動性得点



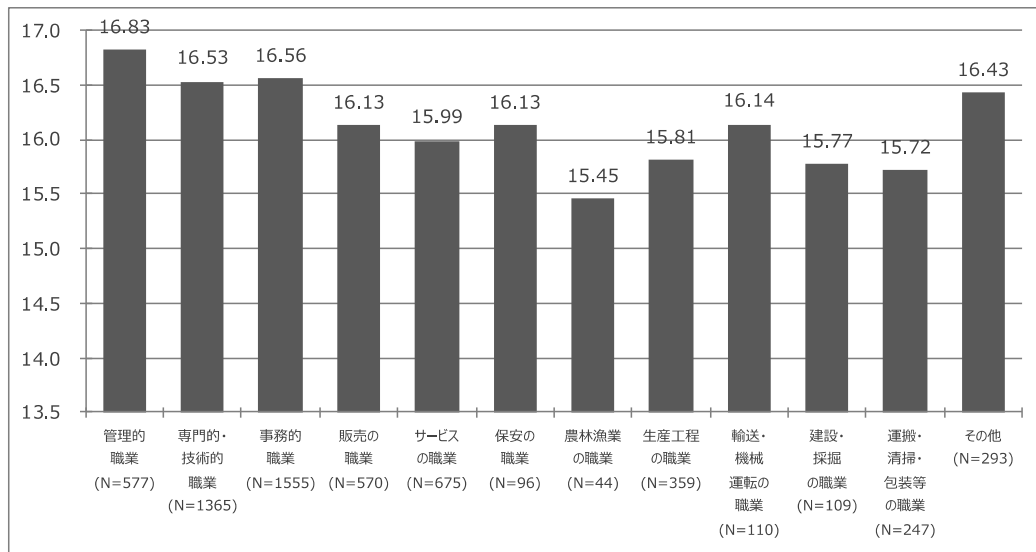
図表 8－14 には、現在の職業別の外向性得点を示した。最も外向性の得点が高かったのは「その他」(15.25)の職業であり、「その他」を除くと「管理的職業」(15.13)が最も外向性得点が高かった。以下、「輸送・機械運転の職業」(14.73)、「販売の職業」(14.72)と続いていた。一方、最も外向性の得点が低かったのは「生産工程の職業」(13.72)、「運搬・清掃・梱包等の職業」(13.74)、「建設・採掘の職業」(14.15)であった。外向性得点においては、管理的職業が全ての職業の中で最も高かった。また、概して、ブルーカラーの職業に従事する者で外向性得点が低かった。

図 8－14 現在の職業別の外向性得点



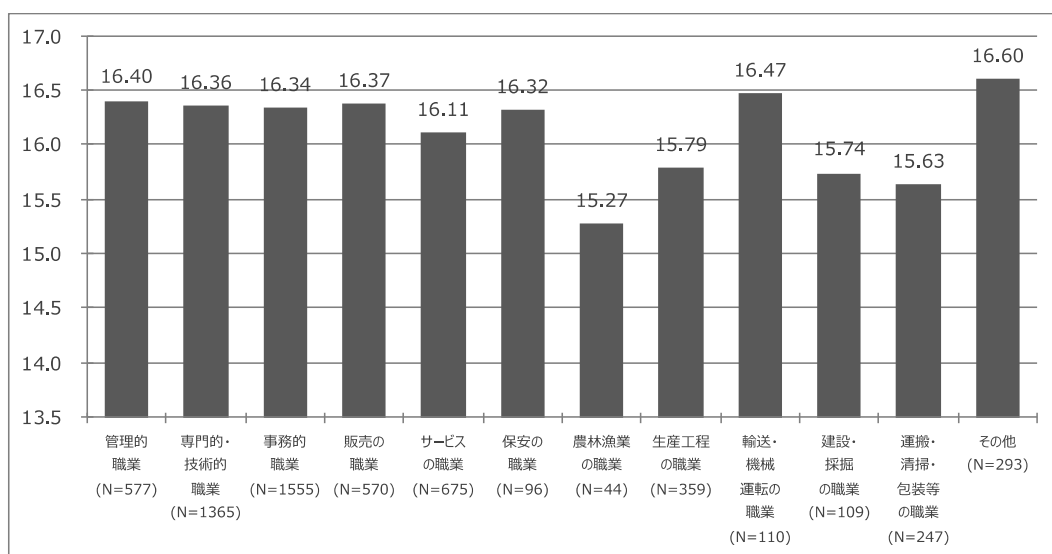
図表 8－15 には、現在の職業別の誠実性得点を示した。最も誠実性の得点が高かったのは「管理的職業」(16.83)の職業であった。以下、「事務的職業」(16.56)、「専門的・技術的職業」(16.53)、「その他」(16.43)と続いていた。一方、最も誠実性の得点が低かったのは「農林漁業の職業」(15.45)、「運搬・清掃・梱包等の職業」(15.72)、「建設・採掘の職業」(15.77)であった。誠実性得点においても、管理的職業が全ての職業の中で最も高かった。また、概して、ブルーカラーの職業に従事する者で誠実性得点が低かった。

図表 8-15 現在の職業別の誠実性得点



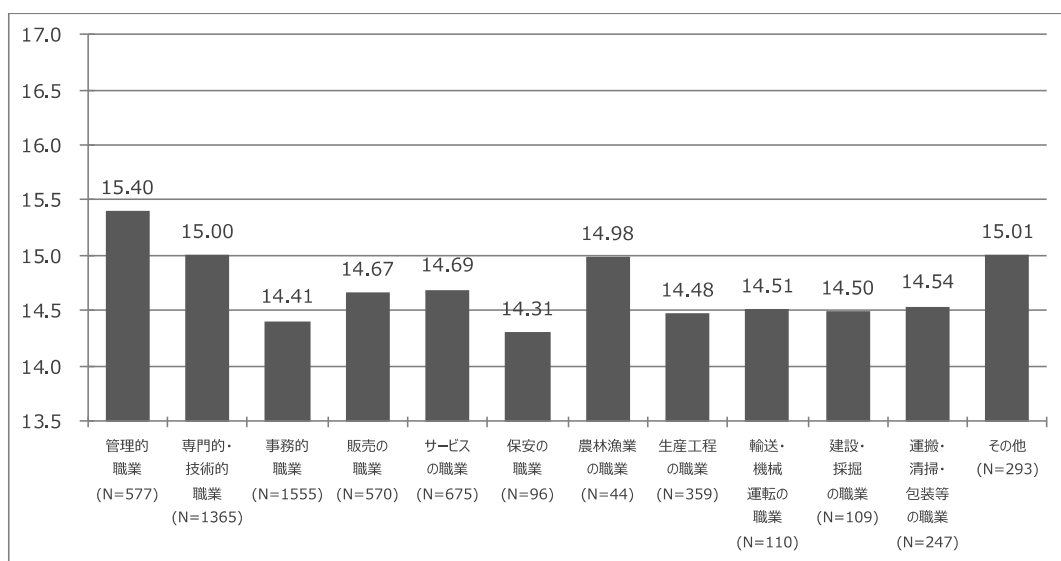
図表 8-16 には、現在の職業別の協調性得点を示した。最も協調性の得点が高かったのは「その他」(16.60)の職業であり、「その他」を除くと「輸送・機械運転の職業」(16.47)が最も協調性得点が高かった。以下、「管理的職業」(16.40)、「販売の職業」(16.37)と続いていた。一方、最も協調性の得点が低かったのは「農林漁業の職業」(15.27)、「運搬・清掃・梱包等の職業」(15.63)、「建設・採掘の職業」(15.74)であった。概して、協調性得点の高い職業は外向性の高い職業と類似する傾向にあった。また、外向性得点と同様に、ブルーカラーの職業に従事する者で協調性得点が低かった。

図表 8-16 現在の職業別の協調性得点



図表 8－17 には、現在の職業別の開放性得点を示した。最も開放性の得点が高かったのは「管理的職業」(15.40)の職業であった。以下、「その他」(15.01)、「専門的・技術的職業」(15.00)、「農林漁業の職業」(14.98)と続いていた。一方、最も開放性の得点が低かったのは「保安の職業」(14.31)、「事務の職業」(14.41)、「生産工程の職業」(14.48)であった。開放性得点においては、管理的職業が全ての職業の中で最も高かった。また「事務の職業」といったホワイトカラーの職業や、「生産工程の職業」といったブルーカラーの職業に従事する者で開放性得点が低く、開放性においては他の性格特性と異なり、職種による特徴は確認できなかった。

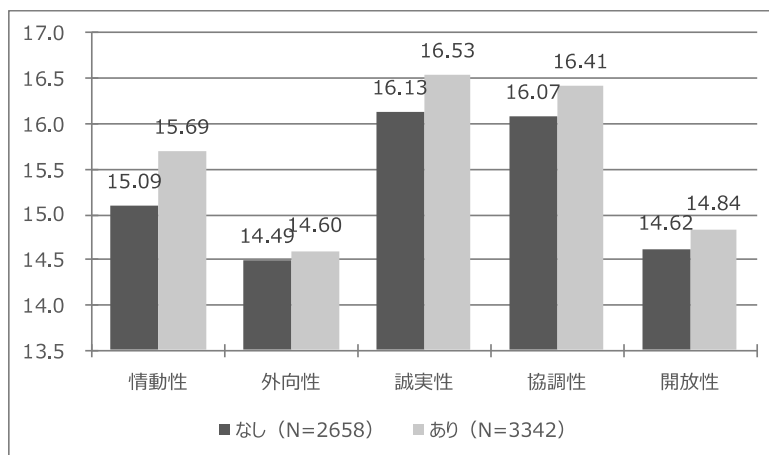
図表 8－17 現在の職業別の開放性得点



4. 転職経験・個人年収・世帯年収別のビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の特徴

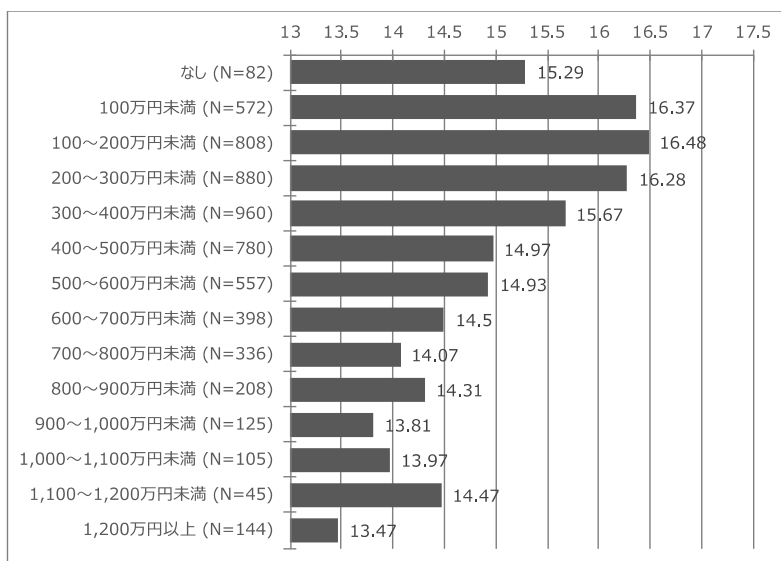
図表 8－18 には、転職経験別のビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の得点を示した。概して転職経験がある方がビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の得点が高いと言え、得点の差は情動性得点で最も大きく、外向性得点で最も小さかった。なお、性別毎に転職経験別でビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の得点を比較したところ、男女ともに転職経験がある方がビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の得点がそれぞれ高くなることが確認された。

図表 8－18 転職経験別のビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の得点

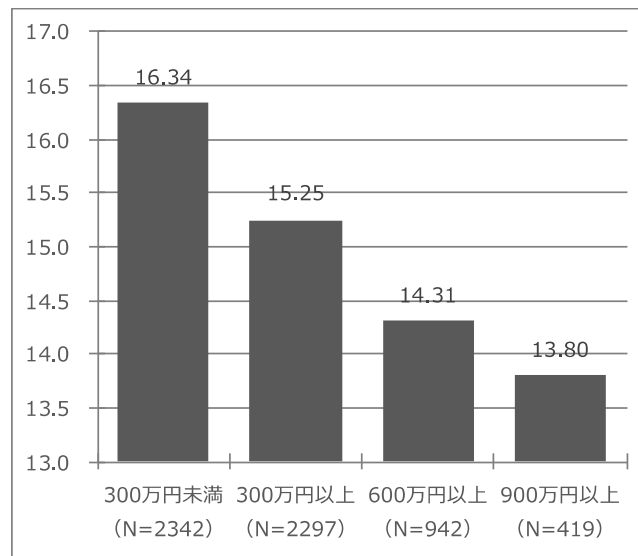


図表 8－19 には、最近 1 年間の個人年収（税込み）別の情動性得点を示した。概して年収が高いと情動性得点が低く、年収が低いと情動性得点が高かった。なお、収入が高い層では回答者数が少なく結果がばらつくため、図表 8－20 に 300 万円ずつ集約した結果を示した。図に示したとおり、年収が高いほど情動性得点が低いことが示される。

図表 8－19 最近 1 年間の個人年収（税込み）別の情動性得点①

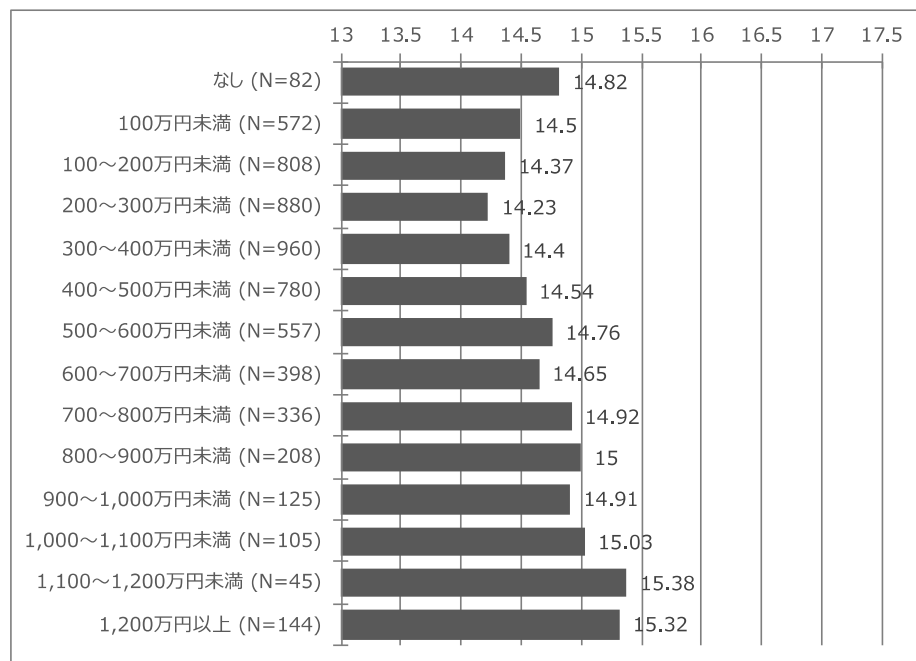


図表 8-20 最近1年間の個人年収(税込み)別の情動性得点②

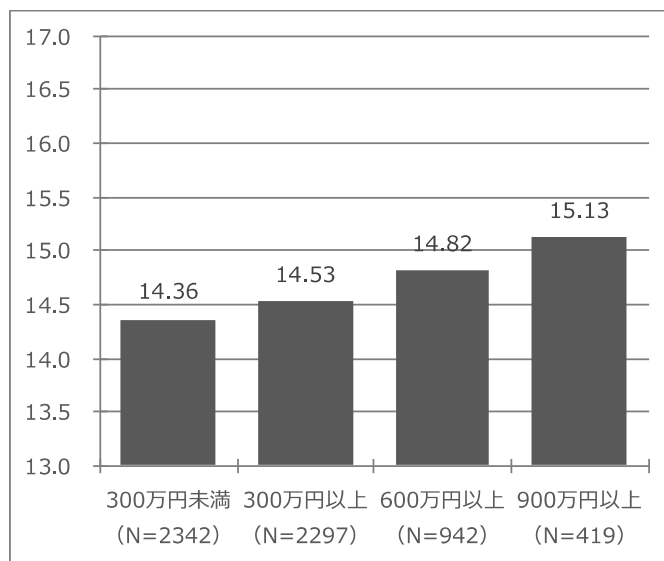


図表 8-21 には、最近1年間の個人年収(税込み)別の外向性得点を示した。概して年収が高いと外向性得点が高く、年収が低いと外向性得点が低かった。なお、収入が高い層では回答者数が少なく結果がばらつくため、図表 8-22 に 300 万円ずつ集約した結果を示した。図に示したとおり、年収が高いほど外向性得点が高いことが示される。

図表 8-21 最近1年間の個人年収(税込み)別の外向性得点①

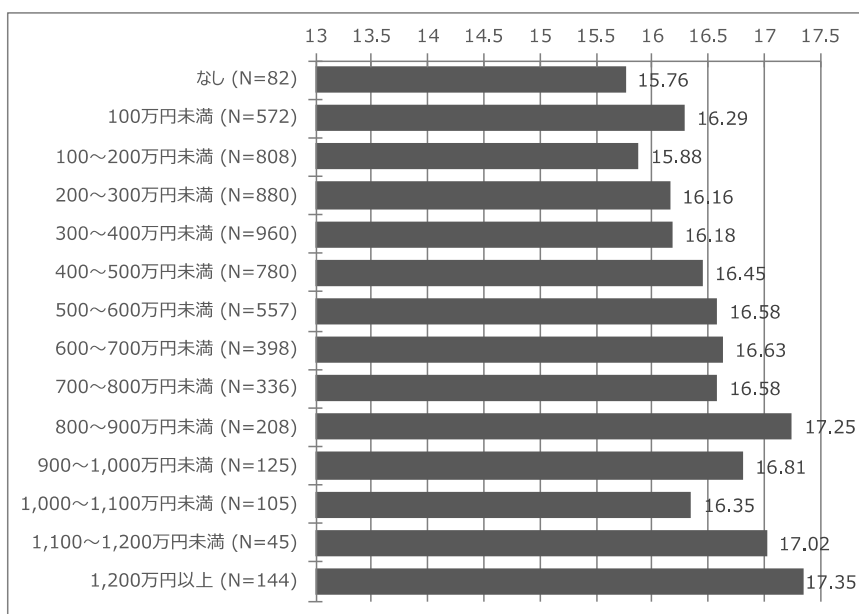


図表 8-22 最近1年間の個人年収(税込み)別の外向性得点②

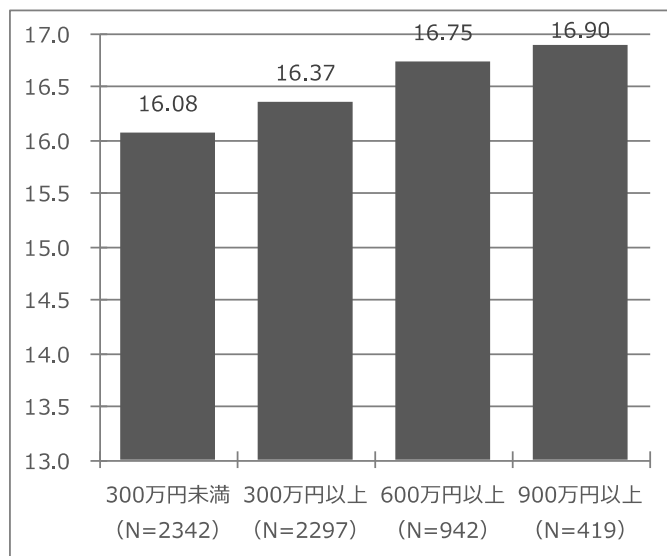


図表 8-23 には、最近1年間の個人年収(税込み)別の誠実性得点を示した。概して年収が高いと誠実性得点が高く、年収が低いと誠実性得点が低かった。なお、収入が高い層では回答者数が少なく結果がばらつくため、図表 8-24 に 300 万円ずつ集約した結果を示した。図に示したとおり、年収が高いほど誠実性得点が高いことが示される。

図表 8-23 最近1年間の個人年収(税込み)別の誠実性得点①

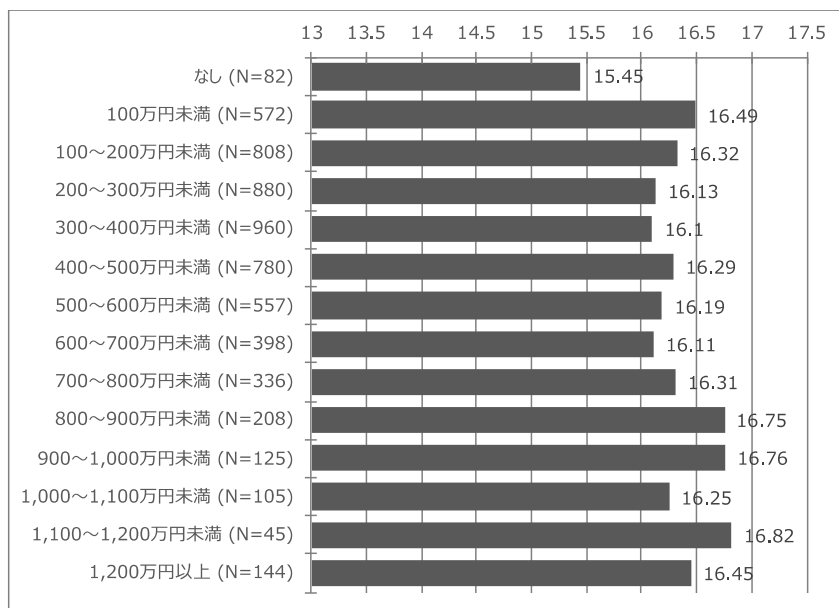


図表 8-24 最近1年間の個人年収(税込み)別の誠実性得点②

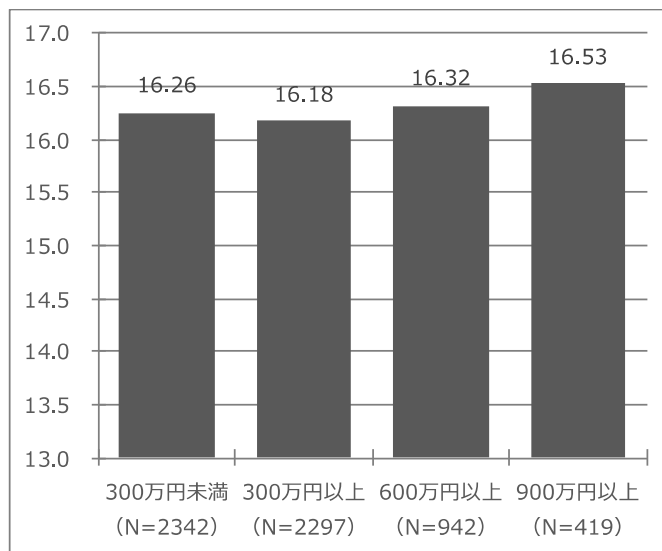


図表 8-25 には、最近1年間の個人年収(税込み)別の協調性得点を示した。協調性得点については、その他のビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性と異なり、年収による顕著な傾向は見られなかった。なお、収入が高い層では回答者数が少なく結果がばらつくため、図表 8-26 に 300 万円ずつ集約した結果を示した。図に示したとおり、年収が 900 万円以上のグループで協調性得点が最も高く、年収が 300 万円以上 600 万円未満のグループで協調性得点が最も低かった。

図表 8-25 最近1年間の個人年収(税込み)別の協調性得点①

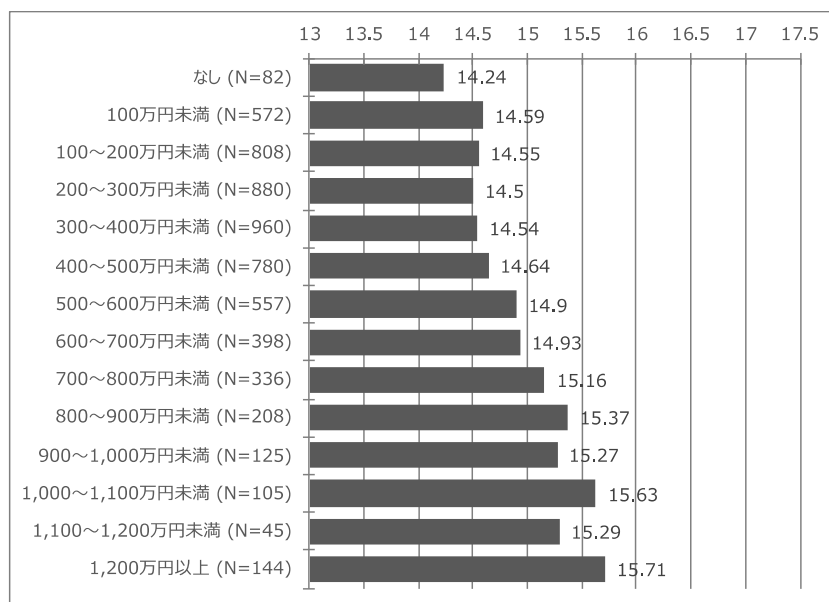


図表 8-26 最近1年間の個人年収(税込み)別の協調性得点②

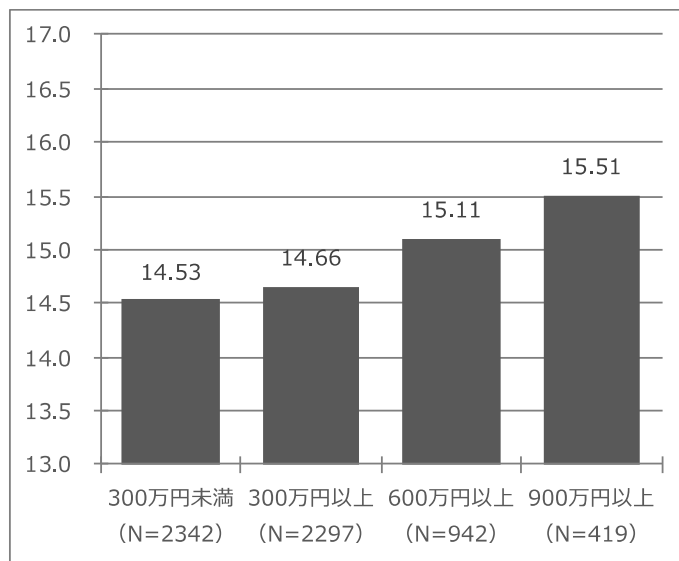


図表 8-27 には、最近1年間の個人年収(税込み)別の開放性得点を示した。概して年収が高いと開放性得点が高く、年収が低いと開放性得点が低かった。なお、収入が高い層では回答者数が少なく結果がばらつくため、図表 8-28 に 300 万円ずつ集約した結果を示した。図に示したとおり、年収が高いほど開放性得点が高いことが示される。

図表 8-27 最近1年間の個人年収(税込み)別の開放性得点①



図表 8-28 最近1年間の個人年収(税込み)別の開放性得点②



5. ビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性が与える影響

ここまででビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性と客観的属性、キャリア、主観的意識の各項目と関係を確認した。パーソナリティ特性研究の存在意義の1つとして「パーソナリティ特性は何を予測するのか」といった予測的妥当性の観点が重視される（高橋・山形他，2011）され、Ozer & Benet-Martínez（2006）によるとパーソナリティ特性は、①個人的な変数、②対人的な変数、③社会的な変数の3つの指標について予測できる可能性を示唆している。本節では、上記①～③に該当する変数及びビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性との関連を明らかにし、ビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性によって①～③に該当する変数を予測するモデルについて検討する。

①個人的な変数には、本調査項目のQ34 職業・キャリアの問題（1項目5件法）、Q46 幸福度（1項目11件法）、Q47 人生満足度（5項目7件法）が相当する。図表8-29には、これらの変数とビッグ・ファイブ・パーソナリティのそれぞれの特性の相関分析を行った結果を示した。いずれも有意な相関が認められた。個人的な変数として分析に投入した変数のうちQ34 職業・キャリアの問題点はQ46 幸福度及びQ47 人生満足度に比べビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性それぞれとの相関係数が低かった。また、Q46 幸福度とQ47 人生満足度の間には高い相関係数が確認された。そのため、Q46 幸福度とQ47 人生満足度を因子に含む潜在変数である幸福感を設定し、個人的な変数として幸福感を採用した。

図表 8-29 個人的な変数との相関分析

	Q34	Q46	Q47	N	E	C	A	O
Q34 職業・キャリアの問題点	—							
Q46幸福度	.263***	—						
Q47人生満足度	.263***	.623***	—					
N情動性	.256***	.256***	.242***	—				
E外向性	.139***	.250***	.240***	.303***	—			
C誠実性	.081***	.178***	.155***	.106***	.117***	—		
A協調性	.051***	.195***	.153***	.029*	.187***	.463***	—	
O開放性	.063***	.140***	.186***	.138***	.325***	.236***	.251***	—

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

②対人的な変数には、本調査項目の Q14_2 友達と会う（1 項目 3 件法）、Q14_6 友人や家族と旅行する（1 項目 3 件法）、Q37 連絡先を知っている人数、Q38 一緒に遊んだりする人数、Q39 困った時に相談できる人数、Q43 結婚についての考え（1 項目 5 件法）、Q44 子どもについての考え（1 項目 5 件法）が相当する。図表 8-30 には、これらの変数とビッグ・ファイブ・パーソナリティのそれぞれの特性の相関分析を行った結果を示した。いずれも有意な相関が認められた。対人的な変数として分析に投入した変数のうち Q14_2 友達と会う及び、Q14_6 友人や家族と旅行するとの相関係数が高かった。また、Q37 連絡先を知っている人数、Q38 一緒に遊んだりする人数、Q39 困った時に相談できる人数の間にも高い相関係数が確認された。そのため、Q14_2 友達と会う及び、Q14_6 友人や家族と旅行するを因子に含む潜在変数である友人との交流を設定した。さらに、Q37 連絡先を知っている人数、Q38 一緒に遊んだりする人数、Q39 困った時に相談できる人数を因子に含む潜在変数である人的ネットワークを設定し、対人的な変数として採用した。

図表 8-30 対人的な変数との相関分析

	Q14_2	Q14_6	Q37	Q38	Q39	Q43	Q44	N	E	C	A	O
Q14_2 友達と会う	—											
Q14_6 友人や家族と旅行する	.394**	—										
Q37 連絡先を知っている人数	.174***	.120***	—									
Q38 一緒に遊んだりする人数	.279***	.189***	.430***	—								
Q39 困った時に相談できる人数	.254***	.175***	.306***	.595***	—							
Q43 結婚についての考え	.099***	.181***	.096***	.104***	.121***	—						
Q44 子どもについての考え	.112***	.180***	.101***	.121***	.135***	.672***	—					
N情動性	.102***	.103***	.055***	.086***	.074***	-.042**	.069***	—				
E外向性	.286***	.241***	.165***	.199***	.171***	.138***	.171***	.303***	—			
C誠実性	.061***	.100***	.054***	.077***	.072***	.103***	.111***	.106***	.117***	—		
A協調性	.167***	.157***	.098***	.127***	.121***	.170***	.180***	.029*	.187***	.463***	—	
O開放性	.153***	.149***	.113***	.111***	.070**	.052***	.047***	.138***	.325***	.236***	.251***	—

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

③社会的な変数には、本調査項目の Q4 直近一年間の個人年収、Q5 直近一年間の世帯年収、Q6 世帯の暮らし向き、Q9 最終学歴または通学中の学校が相当する。図表 8－3 1 には、これらの変数とビッグ・ファイブ・パーソナリティのそれぞれの特性の相関分析を行った結果を示した。Q4 直近一年間の個人年収と協調性の間には有意な相関が認められなかった。また Q9 最終学歴または通学中の学校と外向性及び協調性の間においても有意な相関が認められなかった。それ以外の変数間については、有意な相関が認められた。社会的な変数として分析に投入した変数のうち Q4 直近一年間の個人年収、Q5 直近一年間の世帯年収といった年収を尋ねる項目は Q6 世帯の暮らし向きを尋ねる項目に比べビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性それぞれとの相関係数が低かった。また、Q9 最終学歴または通学中の学校についても、ビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の一部でのみ高い相関係数が確認され、外向性及び協調性との間には有意な相関が認められなかった。そのため、社会的な変数としては Q6 世帯の暮らし向きのみを採用した。

図表 8－31 社会的な変数との相関分析

	Q4	Q5	Q6	Q9	N	E	C	A	O
Q4 直近一年間の個人年収	—								
Q5 直近一年間の世帯年収	.646***	—							
Q6 世帯の暮らし向き	-.375***	-.510***	—						
Q9 最終学歴または通学中の学校	-.296***	-.230***	.220***	—					
N 情動性	-.175***	-.138***	.159***	.051***	—				
E 外向性	.065***	.128***	-.175***	-.002	-.303***	—			
C 誠実性	.103***	.111***	-.137***	.082***	.106***	.117***	—		
A 協調性	.023	.085***	-.100***	-.024	.029*	.187***	.463***	—	
O 開放性	.103***	.097***	-.108***	.038***	.138***	.325***	.236***	.251***	—

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

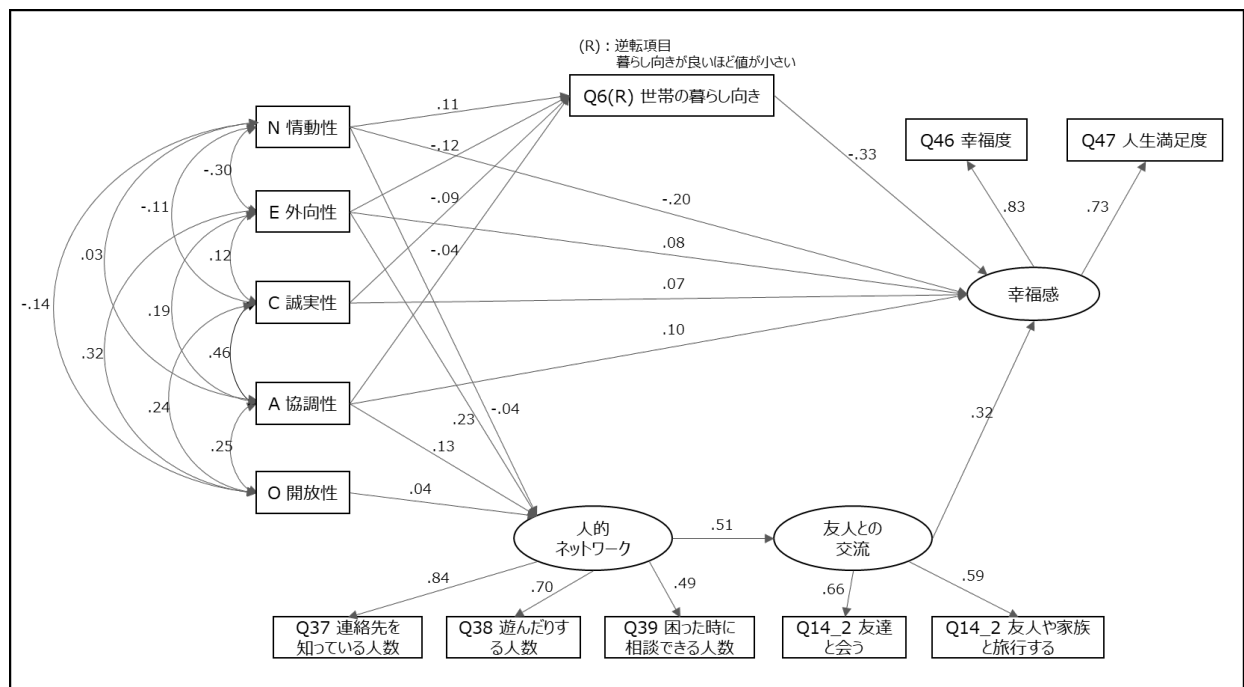
上記の相関分析を踏まえ、ビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性と個人的な変数、対人的な変数、社会的な変数それぞれとの関連について共分散構造分析を行い、パス解析の結果を図表 8－3 2 に示した。上述したように、潜在変数として「人的ネットワーク」と「友人との交流」、「幸福感」を作成した。ここでは「幸福感」が個人的な変数、「人的ネットワーク」及び「友人との交流」が対人的な変数、「Q6 世帯の暮らし向き」が社会的な変数となることを想定している。そのうえで、各ビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性から「幸福感」及び「Q6 世帯の暮らし向き」、「人的ネットワーク」へ、「人的ネットワーク」から「友人との交流」へ、また「Q6 世帯の暮らし向き」、「友人との交流」から「幸福感」へとパスを設定した。有意でなかったパスを削除した後の適合度は AGFI=.951、NFI=.934、CFI=.937、RMSEA=.060 であった。

パス解析の結果は、以下のように解釈できる。性格特性の一つであるビッグ・ファイブ・

パーソナリティ特性は個人的な変数、対人的な変数、社会的な変数をそれぞれ予測する。さらに対人的な変数と社会的な変数は個人的な変数である幸福感を予測する。幸福感への影響は、性格よりも友人との交流といった対人的な変数や世帯の暮らし向きといった社会的な変数の影響を大きく受ける。ビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性は情動性がそれぞれの変数に負の影響を、外向性、誠実性、協調性、開放性は正の影響を与えている。影響の大きさはそれぞれの変数により異なり、中でも開放性は人的ネットワークのみに有意な影響力を持っていた。

図表 8-32 各ビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性と諸変数のパス解析

(AGFI=.951, NFI=.934, CFI=.937, RMSEA=.060)



6. おわりに

本章では、就労者のビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性と主観的な意識やキャリア、客観的な属性との関連を分析した。2節の性別や年齢に関する分析からは、ビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性は年齢や性別によって特徴が異なる可能性が示唆された。開放性を除く情動性、外向性、誠実性、協調性の4つの特性は男性よりも女性の得点が高かった。これは全ての年代に共通する結果であった。一方、開放性のみ、20代を除き男性の得点が高かった。年代に注目した分析では、情動性は若い年代ほど高く、誠実性は年齢が上がるほど高くなることが確認された。本研究は横断研究であるため、こうした年代の差の原因についてまでは分らなかった。しかしながら、男女問わず年代の差が生じていることから、外部環境から社会化の効果を受けることによる経時的な変化が想定される。また特定の年代に特定

の価値観が共有されているという社会環境や時代に依拠したコホート効果も考えられる。一方で、年代による差が少ない外向性や協調性は性格特性の中でも時間的な変化の少ない特性の1つであると考えられる。今回の結果から、パーソナリティ特性は全てが生得的で不変のものではなく、情動性や誠実性といった一部の特性については外部環境の影響を受けやすい可能性が示唆された。

3節の雇用形態別の分析からは、ビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性によって雇用形態別の特徴が明確なものがある一方、差があまり見られないものもあることが確認された。特に情動性は派遣社員やパートまたはアルバイトが高く、自営業・フリーランスが低かった。自営業・フリーランスは他の雇用形態に比べビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の得点に偏りがあり、情動性は最も低く、外向性や開放性は最も高かった。この結果から、自営業・フリーランスという比較的自由的な雇用形態を選択することと、外向性や開放性といったパーソナリティ特性に関連がある可能性が示唆される。ただし情動性の雇用形態別の差は雇用形態に起因する差だけでなく、派遣社員やパートまたはアルバイトの雇用形態である人の年齢が若いといった年齢に起因する可能性もある。また正社員・正職員は他の雇用形態と比較すると平均的な得点分布となっていた。これは、調査対象の多くの人々が正社員・正職員（N=3,950）であり、個人差が吸収されたためであると推察される。他の雇用形態についても同様に調査対象を増やすことで個人差が吸収され、今回とは異なる結果が出ることも想定されるため、解釈には慎重を要する。

職業別の分析からは各職業の中でも管理的職業が特徴的なパーソナリティ特性を示していた。情動性は他の職業に比べて最も低く、外向性、誠実性、開放性は最も高かった。協調性についても運搬・清掃・包装等の職業に次いで2番目に高かった。先述の環境からの社会化を前提に考察すると、管理的職業ではリーダーとしての情動の安定性や誠実性、内外との折衝において外向性や開放性が求められる場面が多いと考えられるため、こうしたパーソナリティ特性を持つ可能性がある。外向性が低かった生産工程の職業や運搬・清掃・包装等の職業では主に個人作業が求められる、開放性が低かった保安の職業では法律や規律の遵守が求められる等と考えると、職業上で求められるパーソナリティ特性を身につけていると考えることもできるだろう。

4節の分析からは、転職経験がある人はない人に比べ、ビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性の得点が総じて高いことが分かった。5節の分析では、情動性得点と情動性以外の得点には負の相関関係があることが示されていることから、情動性得点が高い人における転職と、情動性以外の得点が高い人における転職では、転職の意味づけが異なる可能性がある。特に、情動性は得点が高いほど不安傾向が示唆されるネガティブな指標であることから、情動性得点が高い人における転職は、現在の職業への不安や不満によるものであることが想定される。また、年収別の分析からは、年収が低いほど情動性が高く、年収が高いほど外向性、誠実性、開放性が高いことが明らかとなった。性格が年収を予測する要因になっているのか、

若しくは年収が高くなるほどこうした性格になるのかといった因果関係までは分からないものの、2節及び3節の考察を踏まえると、年齢が高く社会的地位が高くなるほど、情動性は低く、外向性や誠実性、開放性は高くなる傾向にある。そのため、年収との間にも同様の関係が見られた可能性が示唆される。

5節の分析からは、パーソナリティ特性によって幸福感のような個人的な変数、友人関係といった対人的な変数、家庭の暮らし向きといった社会的な変数が予測される可能性が示された。今回の分析ではモデルの構築を行ったが、検証には縦断的な調査が必要であり、因果関係までは明らかにすることができなかった。

引用文献・参考文献

- 李嬋娟 (2014). 非認知能力が労働市場の成果に与える影響について 日本労働研究雑誌, 56(9), 30-43.
- Ozer, D.J., & Benet-Martínez, V. (2006). Personality and the prediction of consequential outcomes. *Annual Review of Psychology*, 57, 401-421.
- Roberts, B., Kuncel, N., Shiner, R., Caspi A. & Goldberg, L. (2007). The power of personality: The comparative validity of personality traits, socioeconomic status, and cognitive ability for predicting important life outcomes. *Perspectives on Psychological Science*, 2, 10.
- 清水和秋・山本理恵 (2008). 感情的表現測定による Big Five 測定の半年間隔での安定性と変動一個人間差、状態・特性不安、自尊感情との関連 関西大学社会学部紀要, 39(2), 35-67.
- 高橋雄介・山形伸二・星野崇宏 (2011). パーソナリティ特性研究の新展開と経済学・疫学など他領域への貢献の可能性 心理学研究, 82 (1), 63-76.
- 鶴光太郎 (2018). 経済教室－人生 100 年伸ばせ「性格力」 日本経済新聞, 2018 年 1 月 15 日, 朝刊.

第9章 人的ネットワークと客観的属性・キャリア・主観的意識について

1. はじめに

就業者のキャリア形成には本人の年齢や性別、学歴といった客観的な属性や、主観的なキャリア意識だけではなく、周囲の環境や人間関係といった社会的な要因による影響も大きい。社会的要因の中でも、周囲を取り巻く人間関係はキャリア選択に大きな影響をもたらすとされている。例えば、就職や企業などの個人のキャリア選択は、周囲にいるキャリアのモデルとなる人物からの影響を受けるとされているほか、知人や友人を介して就職先の情報を収集する、家族や親戚の縁故により就職するといったキャリアへの影響が考えられる（リクルートワークス研究所, 2018）。こうした人間関係はキャリアに関する要因との関連以外にも、男女差及び世代間差の可能性や、生活の満足感との関連が示唆されている（村田, 2018）。しかしながら、人間関係と学歴や職業といった客観的な属性を実証的に調査した研究は少なく（原田, 2012）、キャリア意識との関連も明らかとされていない。そこで、本章では、就業者を取り巻く社会的要因の中でも人的ネットワークに注目し、様々な変数との関連について考察する。ここでの人的ネットワークとは、社会的資源や社会的ネットワークと呼ばれる、いざというときに頼りにできる深い関係性にある人間関係に加え、食事や外出といったレジャー行動を共にする交友関係や、連絡先を知っているといった比較的表層的な関係性にある人間関係も含めた社会的関係全般を指すものとする。

本章では、人的ネットワークを関係性の深さ毎に、「連絡先を知っている家族・知人・友人の人数（以下、連絡先を知っている人数）」、「一緒に食事をしたり、遊んだり、楽しんだりする家族・知人・友人の人数（以下、一緒に遊んだりする人数）」、「困った時に相談できる家族・知人・友人の人数（以下、困った時に相談できる人数）」をそれぞれ尋ね、その人数を人的ネットワークの指標として扱い²³、客観的な属性やキャリア、主観的な意識との関連を分析する²⁴。

²³ 「連絡先を知っている家族・知人・友人の人数（以下、連絡先を知っている人数）」、「一緒に食事をしたり、遊んだり、楽しんだりする家族・知人・友人の人数（以下、一緒に遊んだりする人数）」、「困った時に相談できる家族・知人・友人の人数（以下、困った時に相談できる人数）」はいずれの項目も人数を自由記述で記載する形式であったため、人数のばらつきが多く、平均値及び標準偏差を用いた解釈をするためには極端な外れ値を処理する必要があった。そのため、本章では人数が少ない方から計算した累積パーセントが99.9%以上、かつ度数が2以上の重複が見られる値を妥当な値と判断し、それ以上の値で重複が見られないものについては、重複が見られる上限値で処理した。「連絡先を知っている家族・知人・友人の人数（以下、連絡先を知っている人数）」は1,500人が度数2で重複が見られる上限値であった。1,500人より大きい値では、1,509～1,000,000人の間に9件の回答があったが、9件の回答は全て重複が見られる上限値である1,500人として処理した。「一緒に食事をしたり、遊んだり、楽しんだりする家族・知人・友人の人数（以下、一緒に遊んだりする人数）」は200人が度数5で重複が見られる上限値であった。200人より大きい値では、210～1,010人の間に5件の回答があったが、5件の回答は全て重複が見られる上限値である200人として処理した。「困った時に相談できる家族・知人・友人の人数（以下、困った時に相談できる人数）」は100人が度数3で重複が見られる上限値であった。100人より大きい値では、158～2,000人の間に3件の回答があったが、3件の回答は全て重複が見られる上限値である100人として処理した。

²⁴ 本章に記載した結果はおおむね統計的に有意であることを確認しているが、調査結果を図表等によって示すことを主眼としたこと及び図表で視認できる差異についてはおおむね1%水準で統計的に有意であることが

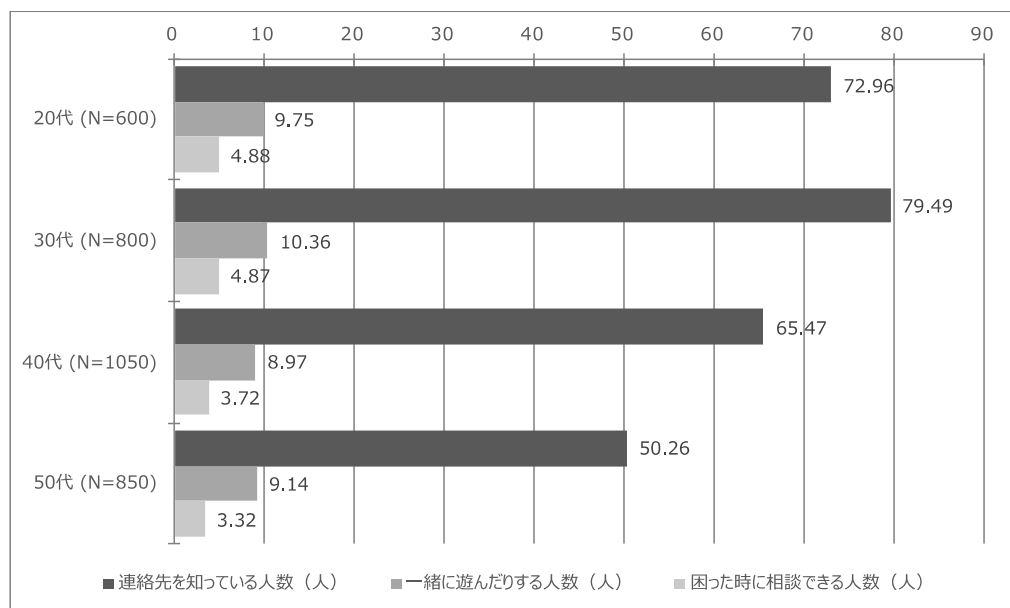
2. 性別・年齢別の人的ネットワークの特徴

図表 9－1 及び図表 9－2 に、男性の各年代における人的ネットワークの人数を示した。各世代において、人数の大きさは連絡先を知っている人数、一緒に遊んだりする人数、困ったときに相談できる人数の順で少なくなっていた。連絡先を知っている人数と、一緒に遊んだりする人数は 30 代の男性で最も多く、困ったときに相談できる人数は 20 代の男性で最も多かった。一方、連絡先を知っている人数と、困ったときに相談できる人数は 50 代男性で最も少なく、一緒に遊んだりする人数は 40 代の男性で最も少なかった。

図表 9－1 男性の各年代における人的ネットワークの人数(表)

	20代(N=600)		30代(N=800)		40代(N=1050)		50代(N=850)		合計(N=3300)	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
連絡先を知っている人数(人)	72.96	142.09	79.49	135.45	65.47	159.31	50.26	109.73	66.31	139.27
一緒に遊んだりする人数(人)	9.75	13.63	10.36	16.29	8.97	13.63	9.14	13.29	9.49	14.24
困った時に相談できる人数(人)	4.88	7.13	4.87	7.36	3.72	5.39	3.32	4.84	4.11	6.17

図表 9－2 男性の各年代における人的ネットワークの人数(図)



図表 9－3 及び図表 9－4 には、女性の各年代における人的ネットワークの人数を示した。男性と同様に、各世代において、人数の大きさは連絡先を知っている人数、一緒に遊んだりする人数、困ったときに相談できる人数の順で小さくなっていた。連絡先を知っている人数、一緒に遊んだりする人数、困ったときに相談できる人数の全てにおいて 20 代の女性が最も

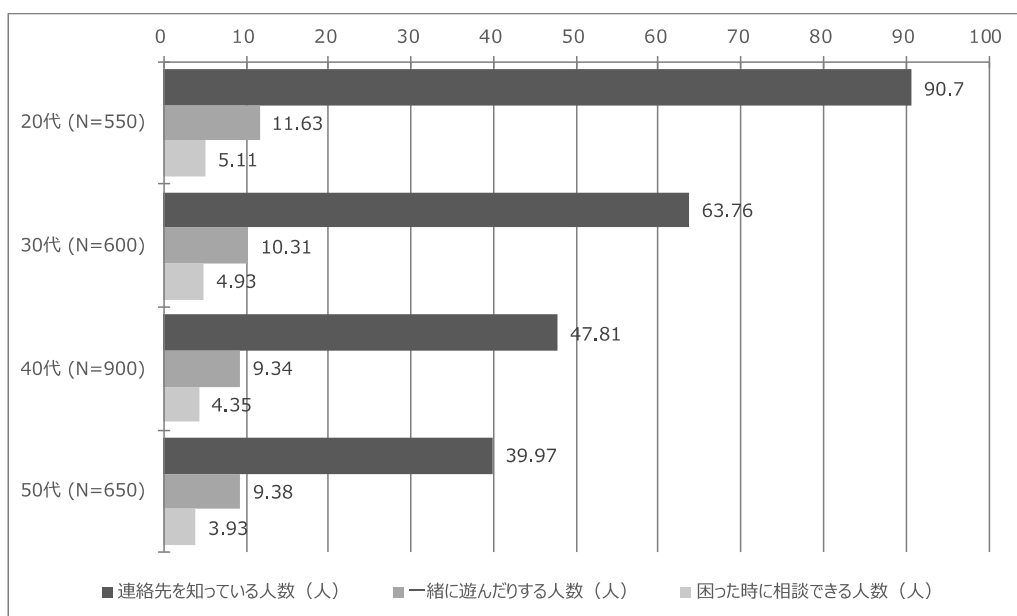
ら、厳密な検定結果等については省略した。

多かった。一方、連絡先を知っている人数と困ったときに相談できる人数は 50 代の女性が最も少なく、一緒に遊んだりする人数は 40 代の女性が最も少なかった。

図表 9-3 女性の各年代における人的ネットワークの人数(表)

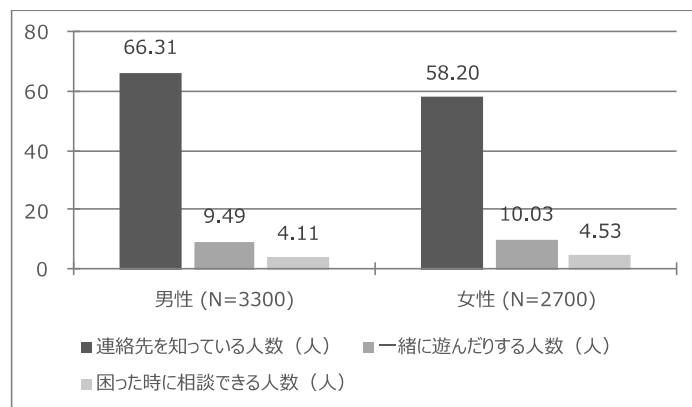
	20代(N=550)		30代(N=600)		40代(N=900)		50代(N=650)		合計(N=2700)	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
連絡先を知っている人数(人)	90.70	139.71	63.76	101.07	47.81	101.84	39.97	66.71	58.20	105.36
一緒に遊んだりする人数(人)	11.63	14.34	10.31	12.19	9.34	10.94	9.38	14.27	10.03	12.82
困った時に相談できる人数(人)	5.11	4.85	4.93	4.49	4.35	4.31	3.93	3.92	4.53	4.40

図表 9-4 女性の各年代における人的ネットワークの人数(図)



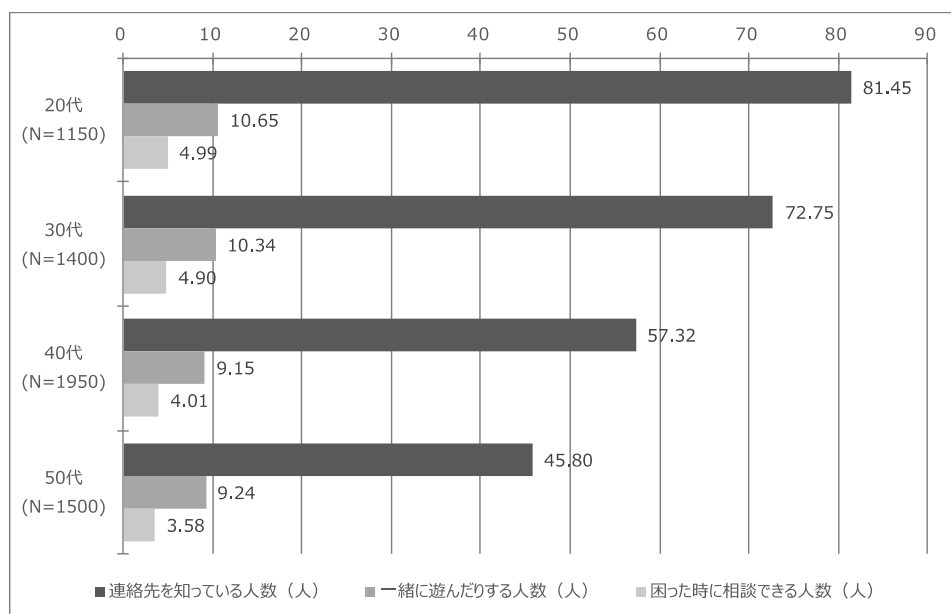
また、性別毎の男女の各人的ネットワークの人数を図表 9-5 に示した。男性と女性を比較すると、連絡先を知っている人数は男性のほうが多かった。一方で、一緒に遊んだりする人数や困ったときに相談できる人数については、女性のほうが多かった。連絡先を知っている人数については男女で差があったものの、一緒に遊んだりする人数や困ったときに相談できる人数については、あまり差がなかった。

図表 9-5 各性別の人的ネットワーク毎の人数



図表 9-6 には、各年代における人的ネットワークの人数を示した。概して若い年代の方が人的ネットワークの人数が多かった。連絡先を知っている人数と、困った時に相談できる人数は 20 代が最も多く、50 代が最も少なかった。一緒に遊んだりする人数についても 20 代が最も多かったが、最も少ないのは 40 代であった。

図表 9-6 各年代の人的ネットワーク毎の人数

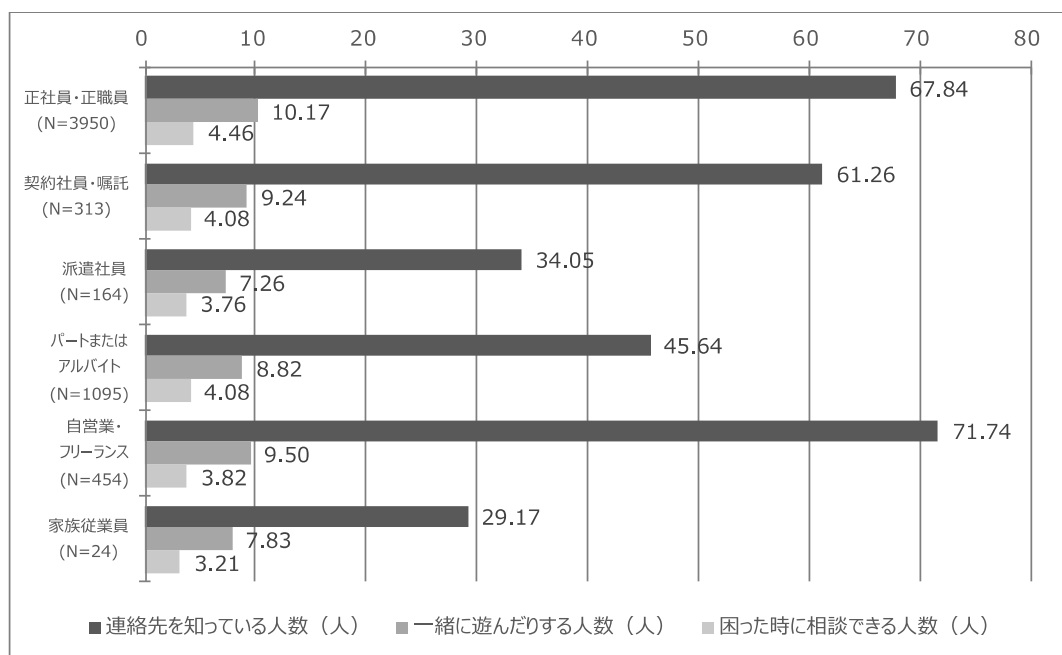


3. 社会的属性毎の人的ネットワークの特徴

図表 9-7 には、雇用形態別の人的ネットワークの人数を示した。連絡先を知っている人数は「自営業・フリーランス」(71.74 人) が最も多く、以下、「正社員・正職員」(67.84 人)、「契約社員・嘱託」(61.26 人) と続いていた。連絡先を知っている人数が最も少ないのは「家族従業員」(29.17 人) であった。一緒に遊んだりする人数は「正社員・正職員」(10.17 人) が最も多く、「自営業・フリーランス」(9.50 人)、「契約社員・嘱託」(9.24 人) と続いていた。

た。一緒に遊んだりする人数が最も少ないのは「派遣社員」(7.26 人)であった。また、困った時に相談できる人数は、「正社員・正職員」(4.46 人)が最も多く、「契約社員・嘱託」(4.08 人)及び「パートまたはアルバイト」(4.08 人)が同数で続いていた。困った時に相談できる人数が最も少ないのは「家族従業員」(3.21 人)であった。人的ネットワークの質的な違いに関わらず、概して「正社員・正職員」や「契約社員・嘱託」は人数が多かった。連絡先を知っている人数は雇用形態による差が顕著に見られる一方で、一緒に遊んだりする人数や困った時に相談できる人数は、連絡先を知っている人数ほど大きな差が見られなかった。

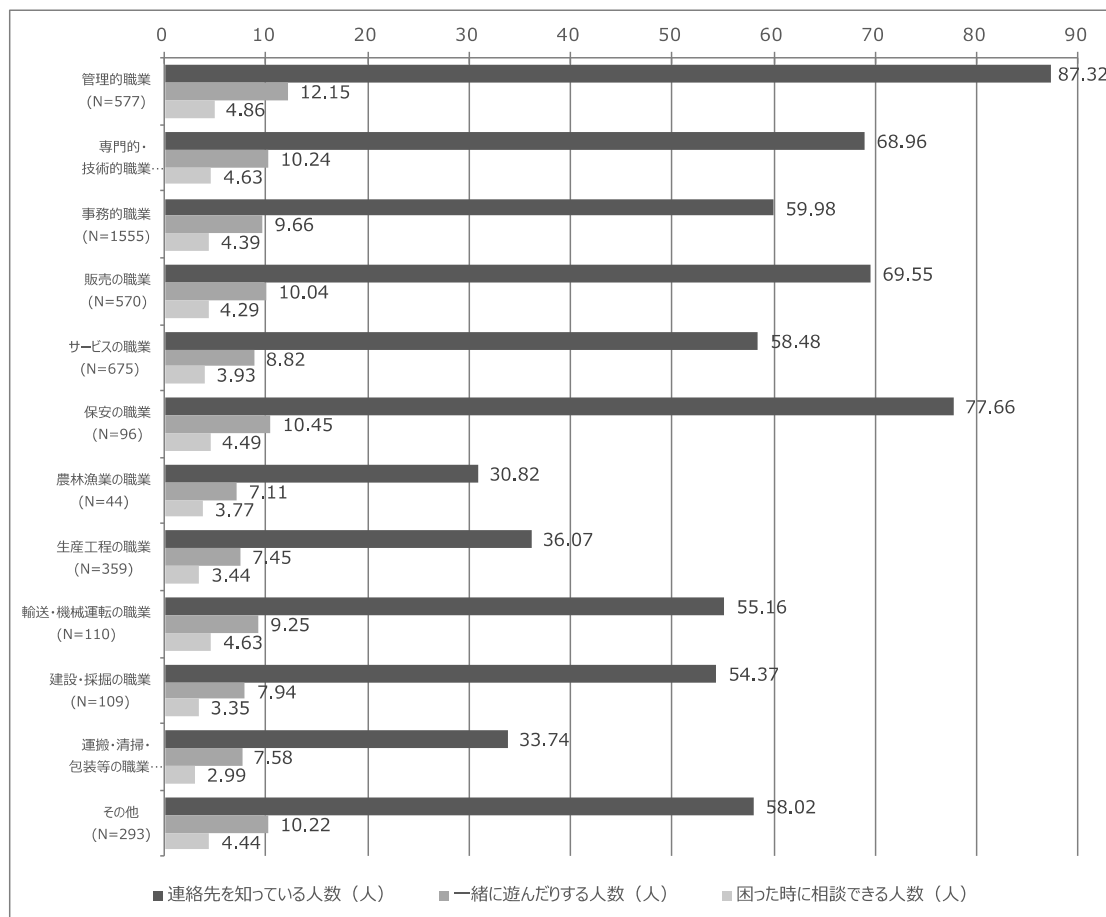
図表 9-7 雇用形態別の人的ネットワークの人数



図表 9-8 には、現在の職業別の人的ネットワークの人数を示した。連絡先を知っている人数が多かったのは「管理的職業」(87.32 人)であり、以下、「保安の職業」(77.66 人)、「販売の職業」(69.55 人)と続いていた。一方、連絡先を知っている人数が少なかったのは「農林漁業の職業」(30.82 人)、「運搬・清掃・梱包等の職業」(33.74 人)、「生産工程の職業」(36.07 人)であった。一緒に遊んだりする人数が多かったのは「管理的職業」(12.15 人)であり、以下、「保安の職業」(10.45 人)、「専門的・技術的職業」(10.24 人)と続いていた。一方、一緒に遊んだりする人数が少なかったのは「農林漁業の職業」(7.11 人)、「生産工程の職業」(7.45 人)、「運搬・清掃・梱包等の職業」(7.58 人)であった。また、困った時に相談できる人数が多かったのは「管理的職業」(4.86 人)であり、以下、「専門的・技術的職業」(4.63 人)及び「輸送・機械運転の職業」(4.63 人)が同数で続いていた。一方、困った時に相談できる人数が少なかったのは「運搬・清掃・梱包等の職業」(2.99 人)、「建設・採掘の職業」(3.35 人)、「生産工程の職業」(3.44 人)であった。連絡先を知っている人数、一緒に

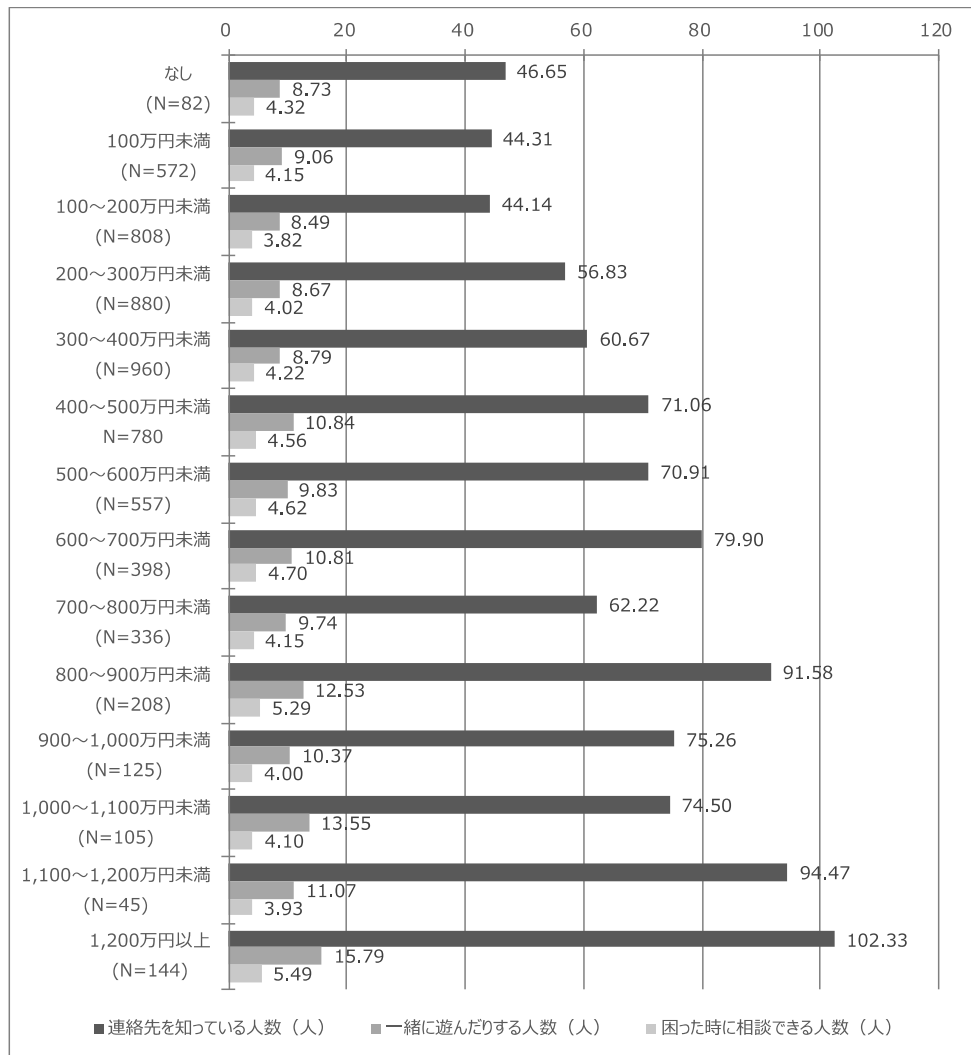
遊んだりする人数、困った時に相談できる人数の全ての人的ネットワークにおいて「管理的職業」が最も人数が多かった。

図表 9-8 現在の職業別の人的ネットワークの人数

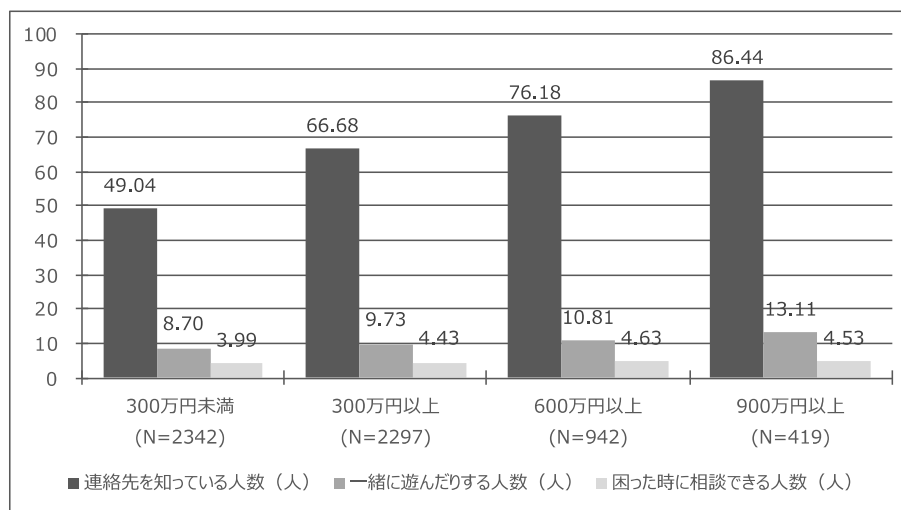


図表 9-9 には、最近 1 年間の個人年収 (税込み) 別の人的ネットワークの人数を示した。概して年収が高い方が人的ネットワークの人数が多く、連絡先を知っている人数、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数の全てにおいて同様の傾向が見られた。なお、収入が高い層では回答者数が少なく結果がばらつくため、図表 9-10 に 300 万円ずつ集約した結果を示した。図に示したとおり、年収が高いほど人的ネットワークの人数が多いことが分かる。なお、困った時に相談できる人数のみ、600 万円以上 900 万円未満のグループが最も多く、900 万円以上のグループが続いた。

図表 9-9 最近1年間の個人年収(税込み)別の人的ネットワークの人数①

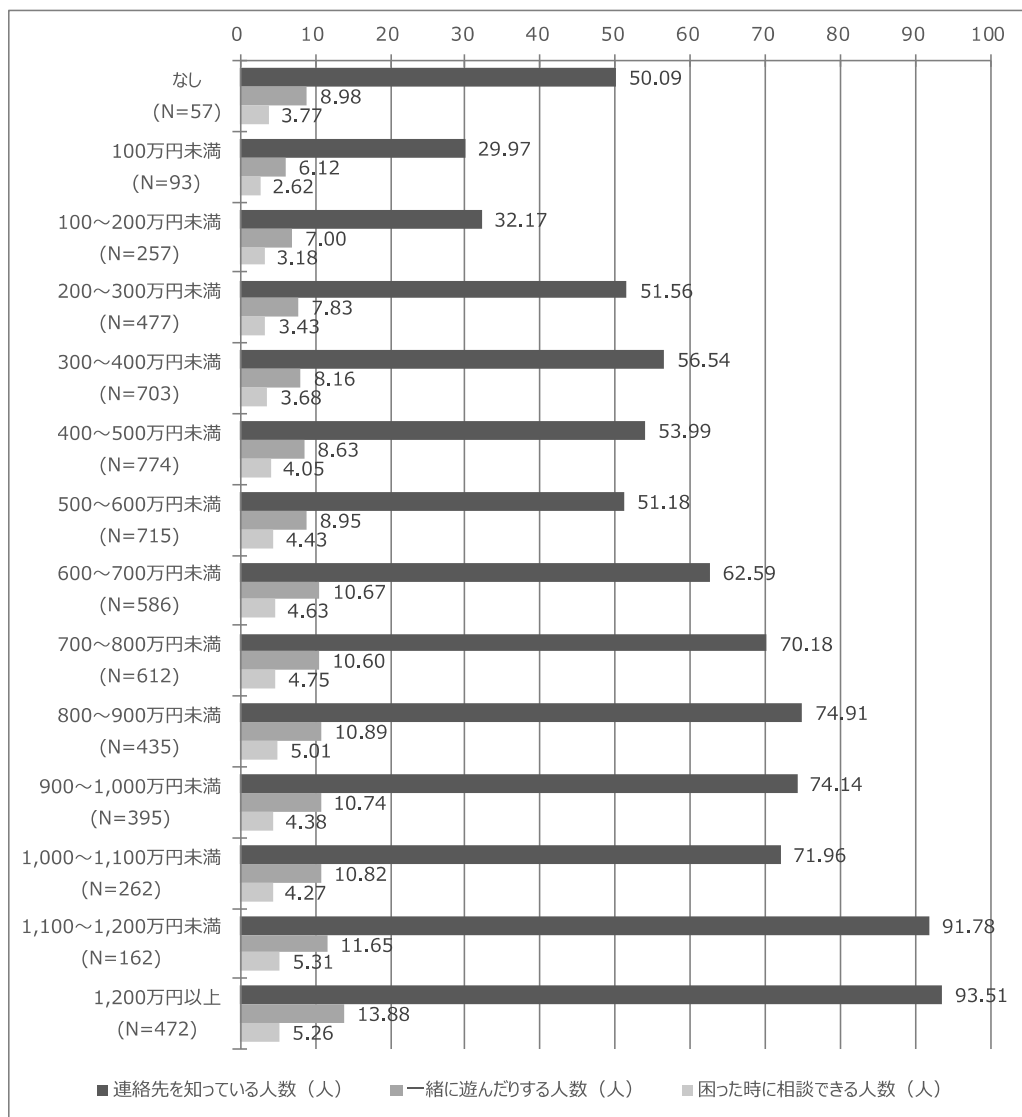


図表 9-10 最近1年間の個人年収(税込み)別の人的ネットワークの人数②

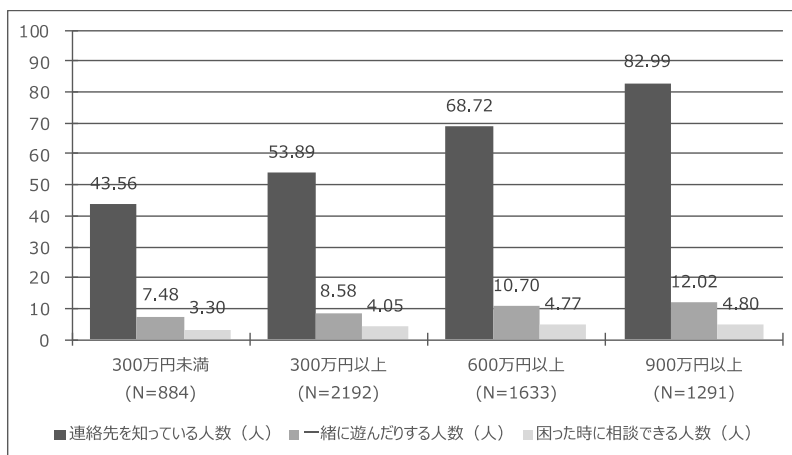


図表 9－11 には、最近 1 年間の世帯年収（税込み）別の人的ネットワークの人数を示した。個人年収と同様、概して年収が高い方が人的ネットワークの人数が多く、連絡先を知っている人数、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数の全てにおいて同様の傾向が見られた。なお、図表 9－12 に 300 万円ずつに集約した結果を示した。この図でも世帯年収と人的ネットワークの人数には直線的な関係が見られた。

図表 9－11 最近 1 年間の世帯年収（税込み）別の人的ネットワークの人数①

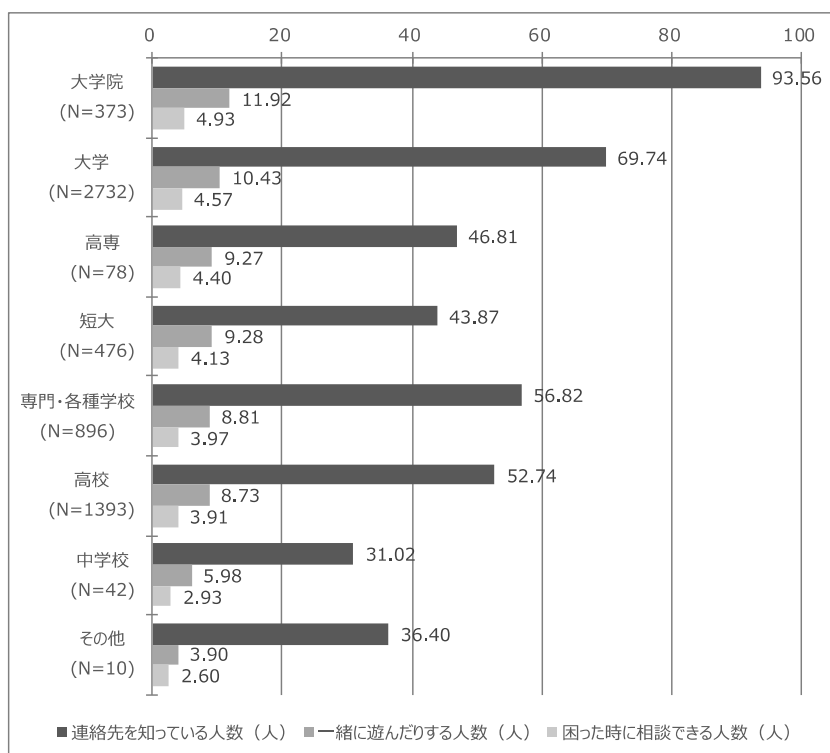


図表 9-12 最近1年間の世帯年収(税込み)別の人的ネットワークの人数②



図表 9-13 には、最終学歴または通学中の学校別の人的ネットワークの人数を示した。「大学院」(93.56 人)、「大学」(69.74 人)、「専門・各種学校」(56.82 人)の順に連絡先を知っている人数が多かった。一方、連絡先を知っている人数が最も少なかったのは「中学校」(6.1%)であった。一緒に遊んだりする人数は「大学院」(11.92 人)、「大学」(10.43 人)、「短大」(9.28 人)の順で多かった。また、困った時に相談できる人数は「大学院」(4.93 人)、「大学」(4.57 人)、「高専」(4.40 人)の順で多かった。概して学歴が「大学院」「大学」の人はそれ以下の学歴の人と比べ、人的ネットワークの人数が多かった。

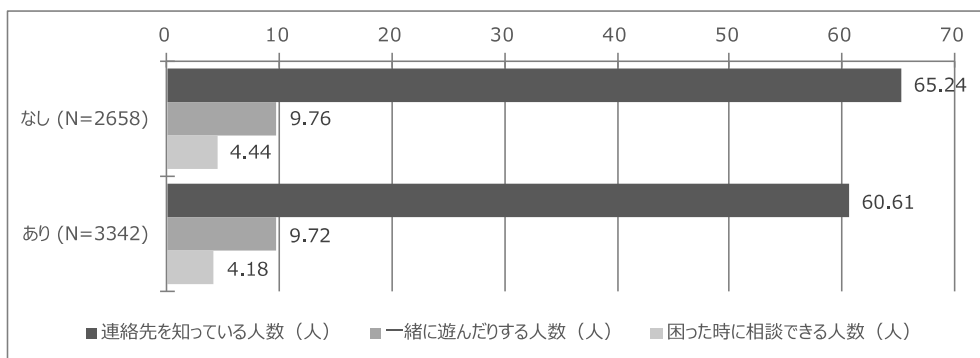
図表 9-13 最終学歴または通学中の学校別の人的ネットワークの人数



4. 転職活動やキャリア意識

図表 9－14 には、転職回数別の人的ネットワークの人数を示した。基本的に転職回数なし（0 回）では転職ありに比べ、人的ネットワークの人数が多く、連絡先を知っている人数、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数の全てにおいて同様の傾向が見られた。

図表 9－14 転職回数別の人的ネットワークの人数

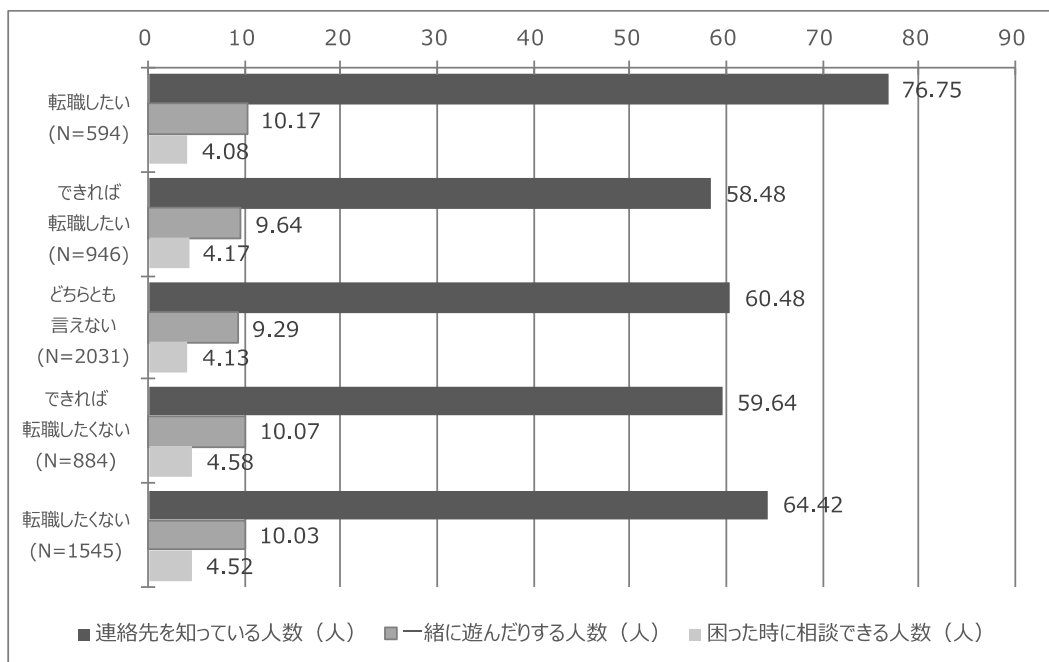


図表 9－15 には、転職希望別の人的ネットワークの人数を示した。「転職したい」（76.75 人）、「転職したくない」（64.42 人）の順に連絡先を知っている人数が多かった。「できれば転職したい」（58.48 人）、「どちらとも言えない」（60.48 人）、「できれば転職したくない」（59.64 人）の間にはそれほど大きな差は見られなかった。

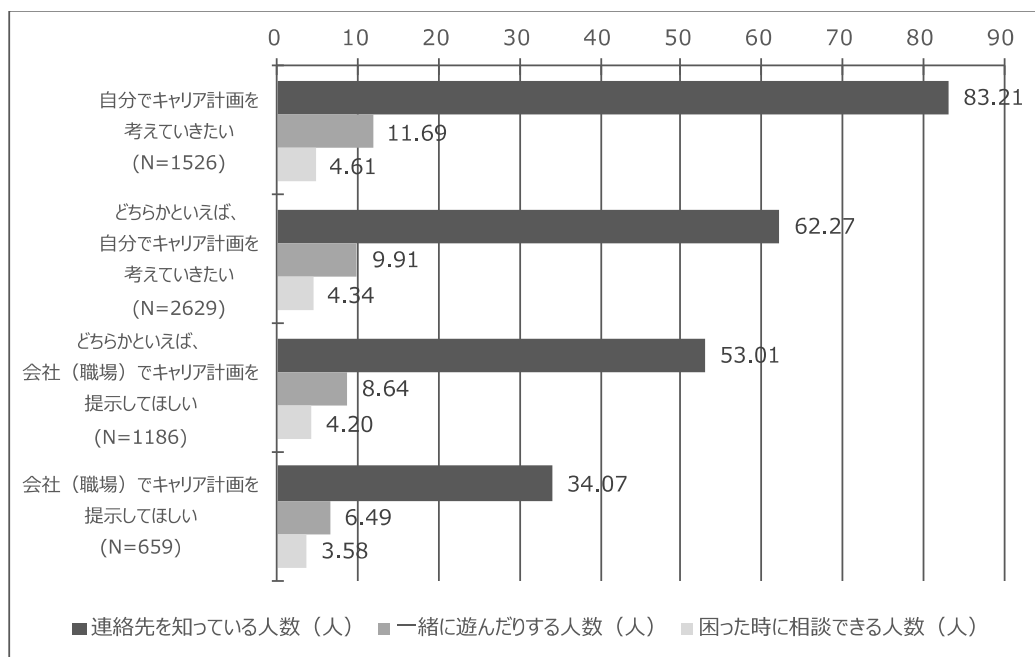
一緒に遊んだりする人数は「転職したい」（10.17 人）が最も多く、「できれば転職したくない」（10.07 人）、「転職したくない」（10.03 人）の順で続いた。また、困った時に相談できる人数は「できれば転職したくない」（4.58 人）、「転職したくない」（4.52 人）の順が多かった。一方、「転職したい」（4.08 人）が困った時に相談できる人数が最も少なかった。「転職したい」と回答した人は連絡先を知っている人数や一緒に遊んだりする人数が最も多かった一方で、困った時に相談できる人数は最も少なかった。

図表 9－16 には、生涯を通じたキャリア計画別の人的ネットワークの人数を示した。連絡先を知っている人数が最も多かったのは「自分でキャリアを考えていきたい」と回答したグループであった。一緒に遊んだりする人数と、困った時に相談できる人数も同様に「自分でキャリアを考えていきたい」と回答したグループが最も多かった。一方、「会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい」と回答したグループは、連絡先を知っている人数、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数の全てで最も少なかった。概して、キャリアを主体的に計画したいと考えている人ほど人的ネットワークが広く、会社や職場に計画してほしいと考えている人ほど人的ネットワークが狭いという結果となった。

図表 9-15 転職希望別の人的ネットワークの人数



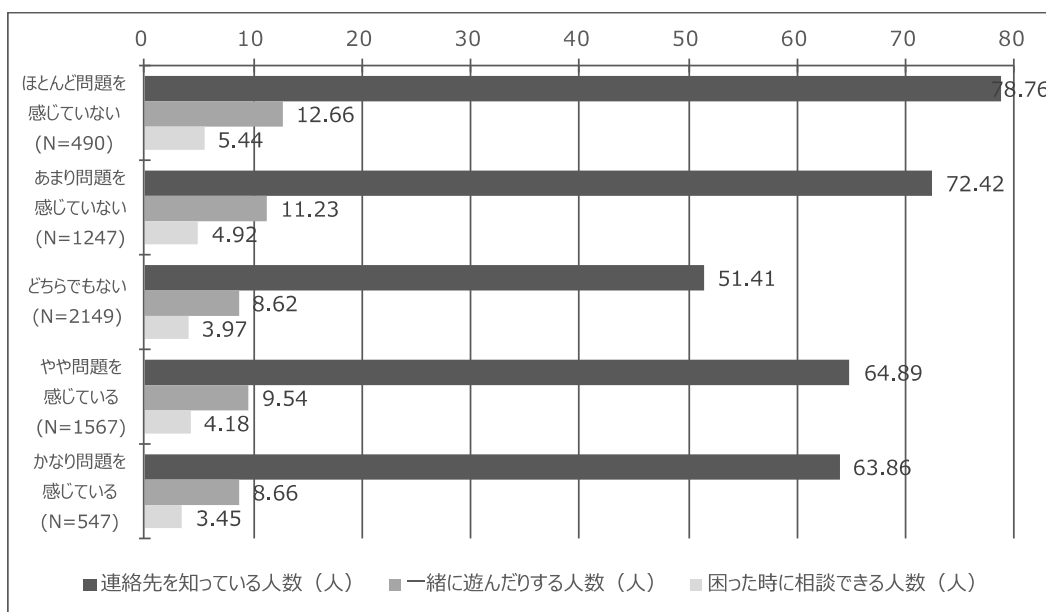
図表 9-16 生涯を通じたキャリア計画別の人的ネットワークの人数



図表 9-17 には、職業やキャリアの問題点別の人的ネットワークの人数を示した。連絡先を知っている人数が最も多かったのは「ほとんど問題を感じていない」と回答したグループであった。一緒に遊んだりする人数と、困った時に相談できる人数も同様に「ほとんど問題を感じていない」と回答したグループが最も多かった。続いて連絡先を知っている人数、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数の全てで「あまり問題を感じていない」

と回答したグループの人数が多かった。一方、連絡先を知っている人数と一緒に遊んだりする人数が最も少なかったのは、「どちらでもない」と回答したグループであった。困った時に相談できる人数が最も少なかったのは、「かなり問題を感じている」と回答したグループであった。

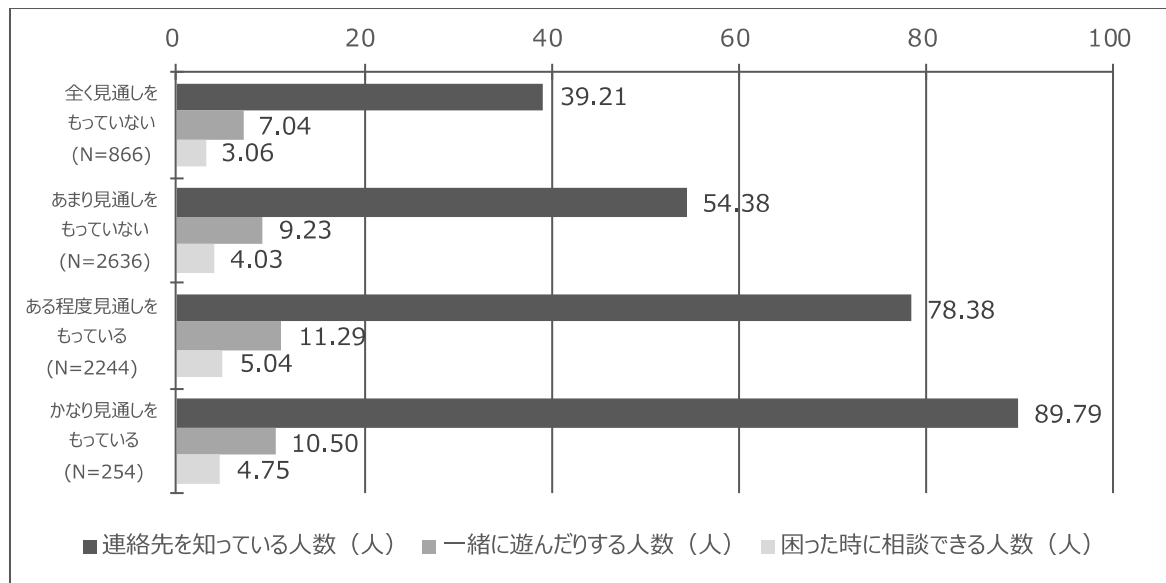
図表 9-17 職業やキャリアの問題点別の人的ネットワークの人数



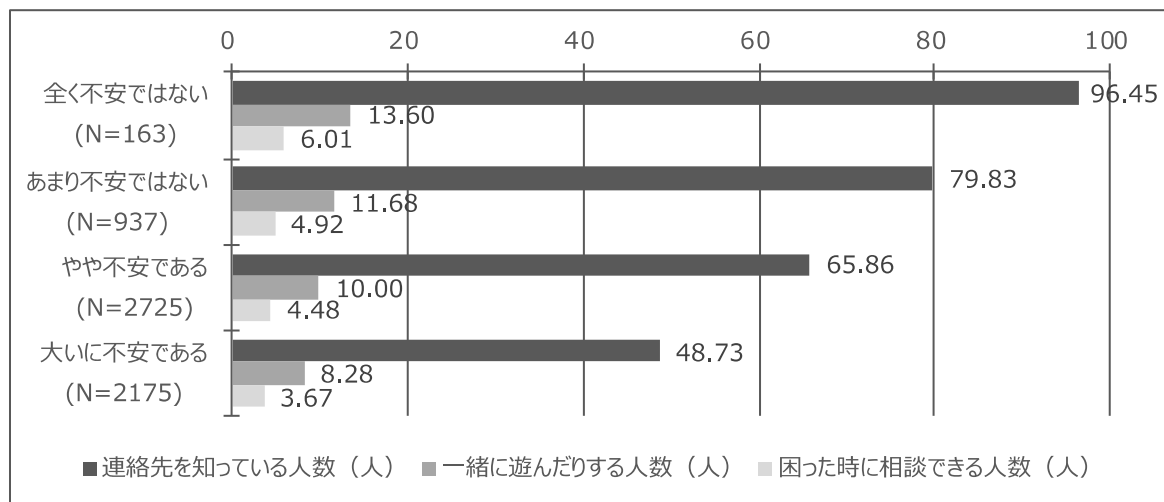
図表 9-18 には、今後の職業生活の見通し別の人的ネットワークの人数を示した。連絡先を知っている人数が最も多かったのは「かなり見通しをもっている」と回答したグループであり、概して職業生活の見通しをもっているほど連絡先を知っている人数も多いという結果となった。一緒に遊んだりする人数と、困った時に相談できる人数は「ある程度見通しをもっている」と回答したグループが最も多かった。一方、「全く見通しをもっていない」と回答したグループは、連絡先を知っている人数、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数の全てで最も少なかった。

図表 9-19 には、老後についての不安別の人的ネットワークの人数を示した。連絡先を知っている人数が最も多かったのは「全く不安ではない」と回答したグループであり、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数も含めた全ての人数において最も多かった。概して老後の不安が少ないグループほど人的ネットワークの人数も多いという結果となった。一方、「大いに不安である」と回答したグループは、連絡先を知っている人数、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数の全てで最も少なかった。

図表 9-18 今後の職業生活の見通し別の人的ネットワークの人数



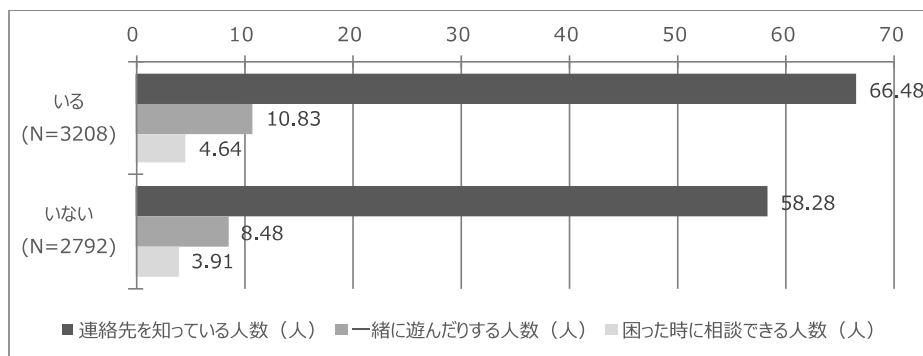
図表 9-19 老後についての不安別の人的ネットワークの人数



5. 生活意識との関連

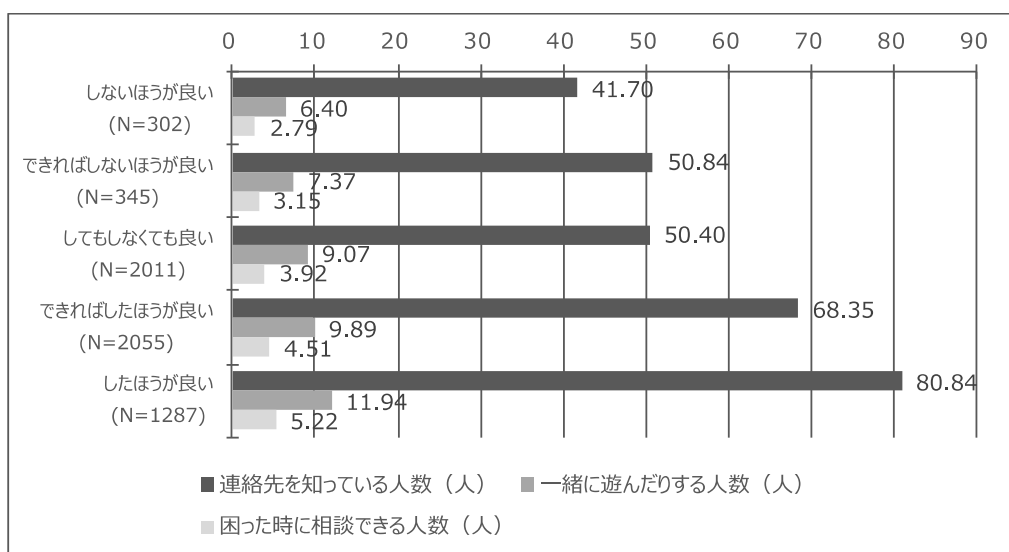
図表 9－20 には、配偶者の有無別の人的ネットワークの人数を示した。配偶者が「いる」と回答した人は、連絡先を知っている人数、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数の全てにおいて「いない」と回答した人に比べ多かった。

図表 9－20 配偶者の有無別の人的ネットワークの人数



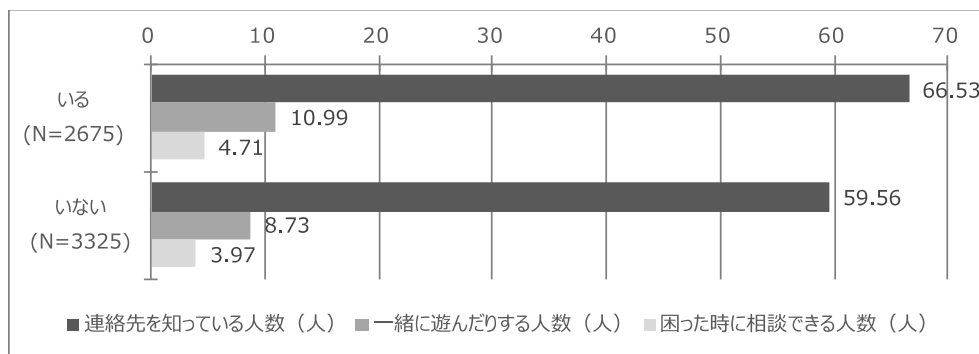
図表 9－21 には、結婚に対する考え別の人的ネットワークの人数を示した。連絡先を知っている人数が最も多かったのは結婚「したほうが良い」と考えているグループであり、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数も含めた全ての人数において最も多かった。一方、結婚「しないほうが良い」と考えているグループは、「したほうが良い」と考えているグループ」と対照的に連絡先を知っている人数、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数の全てにおいて最も少なかった。

図表 9－21 結婚に対する考え別の人的ネットワークの人数



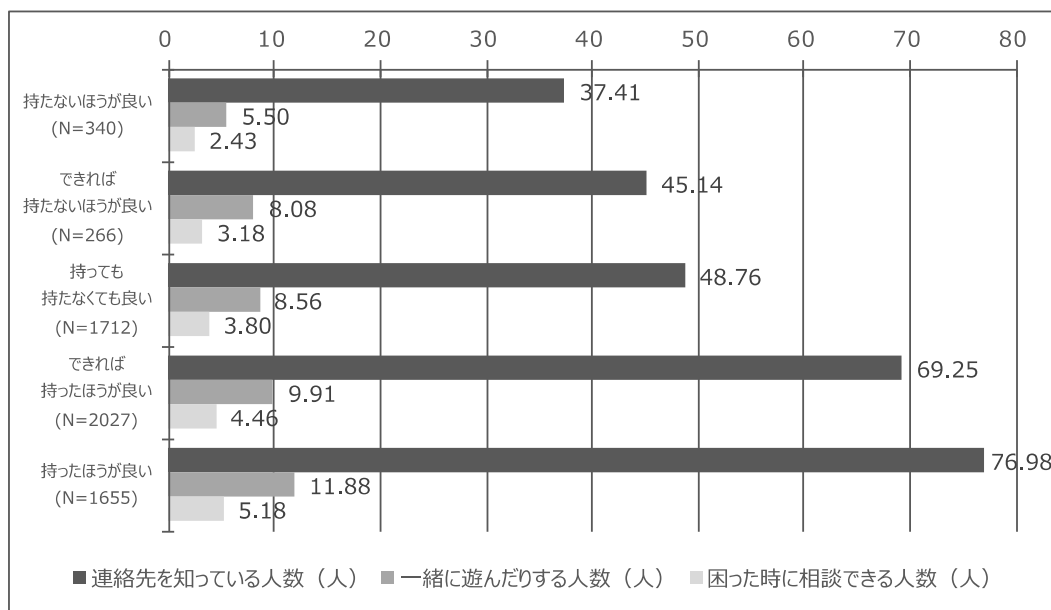
図表 9-22 には、子どもの有無別の人的ネットワークの人数を示した。子どもが「いる」と回答した人は、連絡先を知っている人数、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数の全てにおいて「いない」と回答した人に比べ多かった。

図表 9-22 子どもの有無別の人的ネットワークの人数



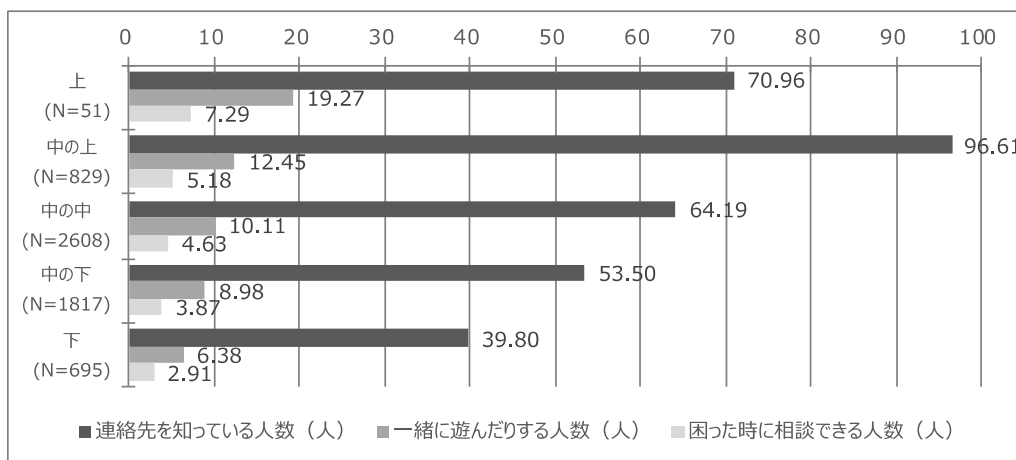
図表 9-23 には、子どもについての考え別の人的ネットワークの人数を示した。連絡先を知っている人数が最も多かったのは子どもを「持ったほうが良い」と考えているグループであり、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数も含めた全ての人数において最も多かった。一方、子どもを「持たないほうが良い」と考えているグループは、「持ったほうが良い」と考えているグループと対照的に連絡先を知っている人数、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数の全てにおいて最も少なかった。

図表 9-23 子どもについての考え別の人的ネットワークの人数

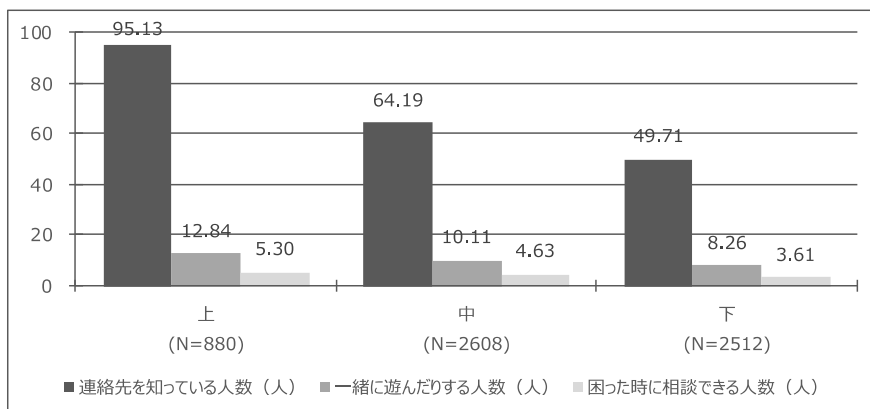


図表 9-24 には、現在の暮らし向き別の人的ネットワークの人数を示した。「中の上」(96.61 人) のグループが連絡先を知っている人数が最も多く、以下、「上」(70.96 人)、「中の中」(64.19 人) と続いていた。一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数も含めた全ての人数において最も多かった。一緒に遊んだりする人数は「上」(19.27 人) が最も多く、以下、「中の上」(12.45 人)、「中の中」(10.11 人) と続いていた。困った時に相談できる人数は一緒に遊んだりする人数と同様の傾向が見られ、「上」(7.29 人) が最も多く、以下、「中の上」(5.18 人)、「中の中」(4.63 人) と続いていた。一方、「下」は連絡先を知っている人数(39.80 人)、一緒に遊んだりする人数(6.38 人)、困った時に相談できる人数(2.91 人) とともに最も少なかった。概して、現在の暮らし向きが上向きであるほど人的ネットワークが広く、現在の暮らし向きが下向きであるほど人的ネットワークが狭いという結果となった。なお、現在の暮らし向きが上の層では回答者数が少なく結果がばらつくため、図表 9-25 に「上」「中の上」を「上」、「中の中」を「中」、「中の下」「下」を「下」として集約した結果を示した。図に示したとおり、現在の暮らし向きが上向きである人ほど人的ネットワークが広いことが明確に示される。

図表 9-24 現在の暮らし向き別の人的ネットワークの人数①



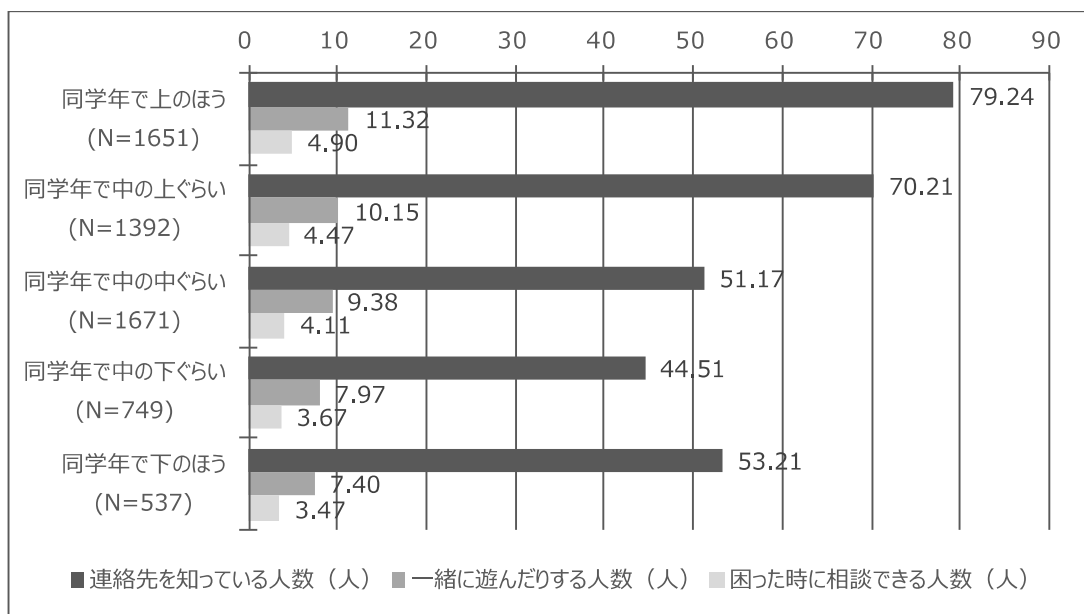
図表 9-25 現在の暮らし向き別の人的ネットワークの人数②



6. 学習意欲との関連

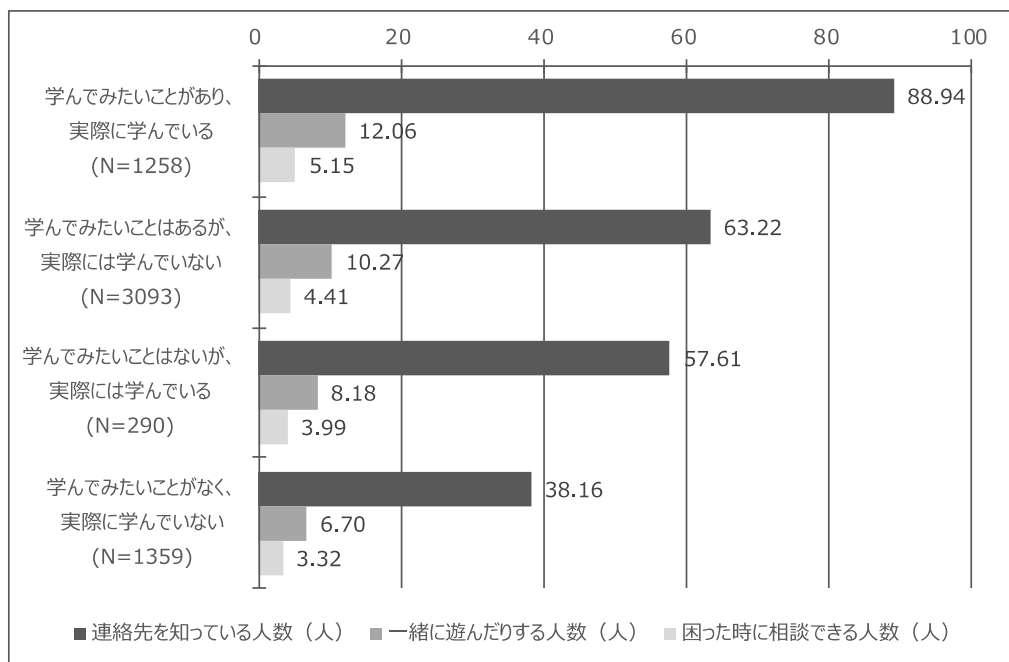
図表 9－26 には、中学卒業時の成績別の人的ネットワークの人数を示した。連絡先を知っている人数が最も多かったのは「同学年で上のほう」のグループであり、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数も含めた全ての人数において最も多かった。連絡先を知っている人数が最も少なかったのは「同学年で中の下ぐらい」のグループであった。一方、「同学年で下のほう」のグループは、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数において最も少なかった。

図表 9－26 中学卒業時の成績別の人的ネットワークの人数



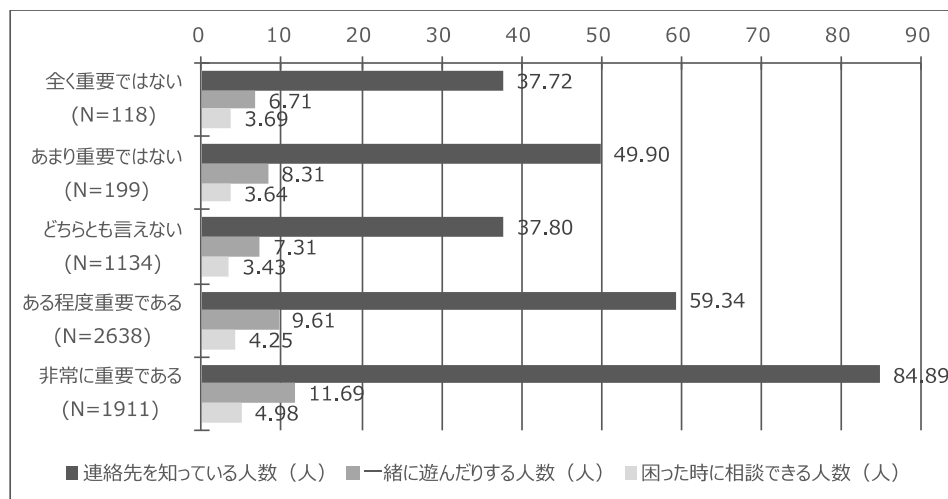
図表 9－27 には、学習意欲と学習中の物事の有無別の人的ネットワークの人数を示した。連絡先を知っている人数が最も多かったのは「学んでみたいことがある、実際に学んでいる」のグループであり、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数も含めた全ての人数において最も多かった。一方、「学んでみたいことがなく、実際に学んでいない」のグループは、連絡先を知っている人数、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数の全てにおいて最も少なかった。学んでみたいことがあるといった学習意欲が高い方が人的ネットワークの人数が多いことが分かる。

図表 9-27 学習意欲と学習中の物事の有無別の人的ネットワークの人数



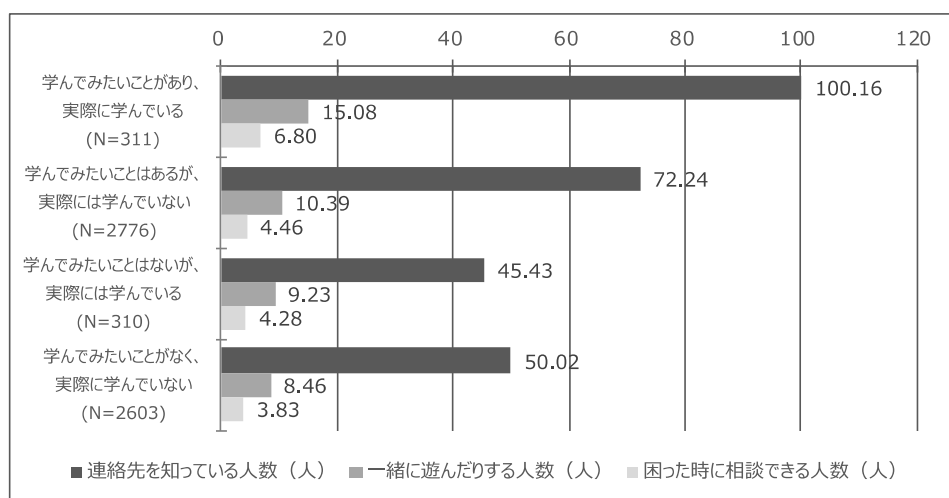
図表 9-28 には、社会に出てからの学習の重要度別の人的ネットワークの人数を示した。連絡先を知っている人数が最も多かったのは「非常に重要である」と回答したグループであった。一緒に遊んだりする人数と、困った時に相談できる人数も同様に「非常に重要である」と回答したグループが最も多かった。続いて連絡先を知っている人数、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数の全てで「ある程度重要である」と回答したグループの人数が多かった。一方、連絡先を知っている人数と一緒に遊んだりする人数が最も少なかったのは、「全く重要ではない」と回答したグループであった。困った時に相談できる人数が最も少なかったのは、「どちらとも言えない」と回答したグループであった。

図表 9-28 社会に出てからの学習の重要度別の人的ネットワークの人数



図表 9－29 には、技術革新に関する学習意欲別の人的ネットワークの人数を示した。連絡先を知っている人数が最も多かったのは「学んでみたいことがあり、実際に学んでいる」と回答したグループであり、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数も含め全ての人的ネットワークの人数において最も多かった。続いて連絡先を知っている人数、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数の全てで「学んでみたいことはあるが、実際には学んでいない」と回答したグループの人数が多かった。一方、連絡先を知っている人数が最も少なかったのは、「学んでみたいことはないが、実際には学んでいる」と回答したグループであった。一緒に遊んだりする人数と困った時に相談できる人数が最も少なかったのは、「学んでみたいことがなく、実際に学んでいない」と回答したグループであった。技術革新に関する学習意欲においても、学んでみたいことがあるといった学習意欲が高い方が人的ネットワークの人数が多いことが分かる。

図表 9－29 技術革新に関する学習意欲別の人的ネットワークの人数



7. おわりに

本章では、連絡先を知っているといった表層的な関係から、一緒にレジャーをする、困った時に相談できるといった親密な関係まで、質的に異なる人間関係を含んだ人的ネットワークを様々な変数との関連から分析した。2節では性別や年齢に注目する基礎的な分析により、人的ネットワークの大きさは連絡先を知っている人数、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数と親密度が高まるにつれ小さくなることが分かった。これは性別や年齢だけでなくあらゆる分類において一貫した結果であった。性別に注目した分析から、連絡先を知っているといった表層的な関係は女性より男性の方が多い一方で、一緒に遊んだり、困った時に相談できるといった親密な関係は男性よりも女性の方が多いことが分かった。年代に注目した分析では、若い年代ほど人的ネットワークが広いことが確認され、この傾向は全ての親密度で同様の傾向であった。性別と年代を合わせて見ると、男性は30代、女性は20代

で人的ネットワークの人数が多かった。また、男性は女性に比べ、年齢の増加に伴う人的ネットワークの縮小傾向が弱く、中年期も人間関係が維持されていた。こうした結果から、男性は職場での知人・友人が多く、中年期以降も人間関係が維持されるのではないかと考察できる。一方で、女性は職場外の人間関係も多いため、20代では男性よりも人的ネットワークが広いが、30代以降においては育児による離職や家庭が忙しくプライベートの時間を持つのが難しいといったことから人的ネットワークが狭まっているのではないかと考えられる。こうした男女差は晩婚化など社会的な変化の影響も大きく影響すると想定され、今後の調査では変化する可能性がある。

3節では、雇用形態別の分析から、連絡先を知っている人数は雇用形態別の差が大きく、自営業・フリーランス、正社員・正職員が多かった。一方、遊んだりする人数、困った時に相談できる人数については雇用形態別に大きな差は見られなかった。この結果だけでは一概には言えないものの、職務上関わる人数や、業務の幅広さが雇用形態によって差があり連絡先を知っている人数の差に繋がっている可能性がある。職業別の分析からは、管理的職業や保安の職業では人的ネットワークが広く、農林漁業の職業や生産工程の職業では人的ネットワークが狭いことが確認され、職業ごとに人的ネットワークの広がりにはばらつきがあることがわかった。職業別の分析では性別や年齢で分類した場合に比べてもばらつきが大きく、職業が人的ネットワークの形成に大きな影響を与えている可能性がある。人的ネットワークに影響を与える職業要因としては、職務上で関わる人の人数の違いや残業時間・休日日数の差、職業による地域の偏りなどが考えられる。学歴に関する分析からは、大学院や大学といった教育歴が長い人ほど人的ネットワークが広がる傾向が確認された。これは、教育効果だけでなく、各学校でのコミュニティごとにつながりが生まれるため、教育歴が長いほど複数の学校に在籍するため、所属するコミュニティ数も自然と多くなるといった環境要因も関連していると考えられる。

4節の分析から、転職回数の有無を比較すると転職経験がないグループの方が人的ネットワークの人数がわずかに多いことが確認された。転職経験がある場合は複数の職場を経験していることが想定されるが、人的ネットワークの広がりには影響を与えないことが示された。また、キャリア計画については、主体的にキャリア計画を考える人の方が非主体的な人よりも人的ネットワークが広いことが確認された。キャリアも含めた生活全般の問題や、今後の職業生活の見通し、老後の不安などの現在や将来の不安を抱えていない人ほど人的ネットワークが広いことが確認された。こうした結果は、自分の力でなんとかできるという自己効力感や周囲のサポートを受けられるといった人的ネットワークが広いことによる安心感に由来するものと捉えることもできる。一方で、楽観的な性格であるために交友関係が広く人的ネットワークが広がっている可能性もあるため、原因については明らかにできない。しかし、不安や問題が少ないと人的ネットワークが広いという傾向は複数の質問から確認されたため、今後は背景にある要因についても検討が求められる。

5節の分析からは、配偶者がいる人や子どもがいる人はそうでない人に比べ、連絡先を知っている人数や遊んだりする人数が多いことが確認された。このことから、結婚や出産といった変化が必ずしも人的ネットワークの縮小につながるわけではないことが示唆される。むしろ、配偶者や子どもがいる人は交友関係が広いことが示されたため仕事外のつながりが増えることによって知人・友人も増加する可能性がある。また、結婚や出産の背景にある考え方を尋ねたところ、結婚をした方が良いと考えている人の方がしない方がいいと考えている人よりも人的ネットワークが広く、また同様に子どもを持った方が良いと考えている人の方が持たない方が良いと考えているよりも人的ネットワークが広いことが確認された。

6節の学習意欲に関する分析からは、全般的な学習意欲が高い人や学習の重要性を認識している人の人的ネットワークが広いことが確認された。学習意欲の背後には経験への解放性や外向性があると考えられ、こうした特性が人的ネットワークとの関連を生み出している可能性がある。

引用文献・参考文献

- 原田謙 (2012). 社会階層とパーソナル・ネットワークー学歴・職業・所得による格差と性差
医療と社会 22 (1), 57－68.
- 村田ひろ子 (2018). 友人関係が希薄な中高年男性 ―調査からみえる日本人の人間関係 ―
ISSP 国際比較調査「社会的ネットワークと社会的資源 2017」・日本の結果から～ 放送
研究と調査 68 (6), 78－94.
- リクルートワークス研究所 (2018). キャリアは、自分と、「人的ネットワーク」の 2 つでつ
くられる <<https://www.works-i.com/column/policy/detail032.html>> (2020 年 8 月 11
日)

第10章 社会観・恋愛観・家族観・将来観・健康観・精神性について

1. はじめに

本章では、就労者の社会観、恋愛観、家族観、将来観、老後観、健康観、精神性の各種意識について詳細に分析を行い、キャリア意識他の要因との関連を検討する。本調査でこれらの意識を取り上げた理由を簡単に述べる。

まず社会観は、社会全体に対する認識が就労者がキャリアや職業を考える上で基盤となると考えられたことによる。社会がいかなるものか、またいかなる方向へと変わりつつあるのかといった意識が、実際にどの程度、就労者の様々な意識と関連するのかを検討する。次に恋愛観、その延長線上にある家族観（結婚観、子供観を含む）はライフキャリアの中核をなすものとして手厚く調査で尋ねた。キャリア形成と家族形成は表裏一体のものであり、相互に絡み合いながらライフキャリアが形作られる。恋愛、結婚、子供、家族に対して肯定否定のいずれの意識を持つとしてもライフキャリアの軸となるものと考え、調査に含められた。将来観・老後観は、現在から未来に向けての意識であるが、キャリア意識が本来、過去・現在・未来の時間軸に沿った意識である以上、未来に向けた意識は、その人のキャリア観と密接に関わり合いがあると考えられた。さらに、健康観はいわゆるメンタルヘルスよりも一層根本的なものとして身体的な健康がキャリア形成においては重要な基礎となると考えられた。同様の意味で、本人の価値観や意識の根幹を支える精神性も重要であり、精神的・身体的な健康とも結び付きが深いと想定されたことから、今回の調査に含められた。

ただし、いずれの意識についても、さらに詳細に深く聞くことは可能であり、今回、調査を実施した各種の意識によってライフキャリアを必要十分に取り上げたことを主張するものではない。今後のライフキャリア意識研究に大まかな方向感を提供するものとして探索的に調査を行い、一定の知見を得ることを目的とした²⁵。

2. 社会観

まず社会観の全般的な回答傾向を図表10-1に示した。各質問について「よくあてはまる＋非常によくあてはまる」の回答に着目すると、最も大きい値だったのは「人々の収入や財産の格差が拡大している」61.9%であった。以下、「貧しい人々や困っている人々に厳しい社会である」53.6%、「一生懸命努力する人が報われない社会である」44.6%が続いていた。概して、今回の回答者の約半数以上が、格差や貧困の問題に関心を抱いていたことが示される。

また、図表10-2には、性別・年齢別の社会観の回答を示した。図表から以下の傾向が見られる。(1)「人々の収入や財産の格差が拡大している」「貧しい人々や困っている人々に厳

²⁵ 本章に記載した結果はおおむね統計的に有意であることを確認しているが、調査結果を図表等によって示すことを主眼としたこと及び図表で視認できる差異についてはおおむね1%水準で統計的に有意であることから、厳密な検定結果等については省略した。

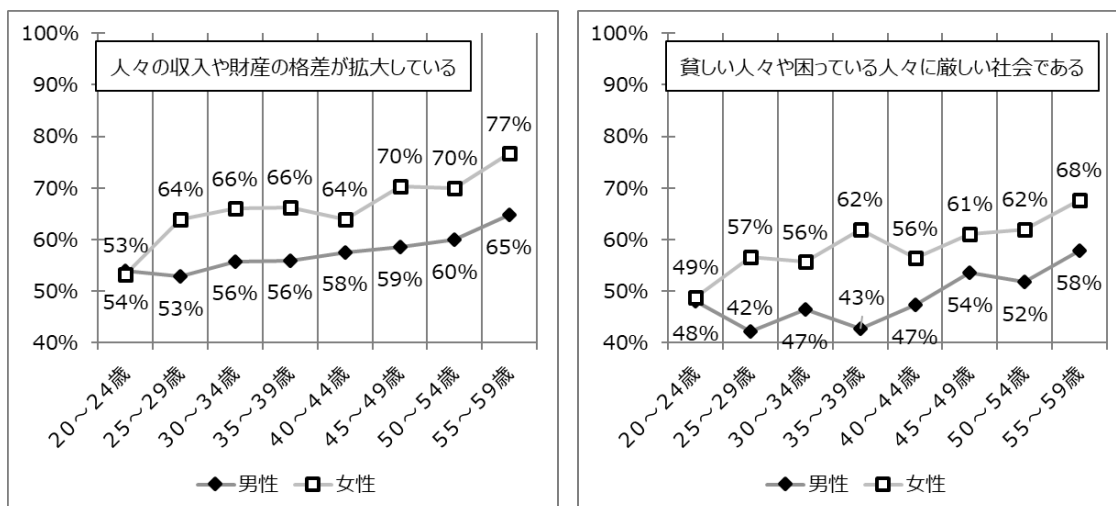
しい社会である」では、女性の方が、又は年齢が高い方が肯定的に回答していた（＝よくあてはまる＋非常によくあてはまるの値が大きかった）。図表に示したとおり、女性の方が値が高かった。（２）また、「一生懸命努力する人が報われない社会である」「LGBT に対する理解が進んでいない社会である」「AI の普及によって仕事なくなる人が出てくる社会である」でも女性の方が肯定的に回答していた。ただし、年齢による違いは見られなかった。（３）その他、「外国人や異なる文化の人々が働きにくい社会である」では「35～39 歳」「40～44 歳」で女性の方が肯定的に回答していた。また「AI の普及によって、自分の仕事なくなる不安がある」でも女性の方が肯定的に回答していたが、女性は年齢であまり違いが見られないのに対して、男性は年齢が高くなるにしたがって値が小さくなった。

概して、女性の方が格差や貧困層、外国人、努力が報われないこと、LGBT、AI の普及に対して問題意識が高く、より厳しい認識を持っていることが示される。また、総じて言えば、年齢が高くなるほど、社会観に対する問題意識は高くなり、特に格差・貧困の問題に対する意識は年齢が高い方が問題意識を強く抱いていた。

図表 10-1 社会観の回答

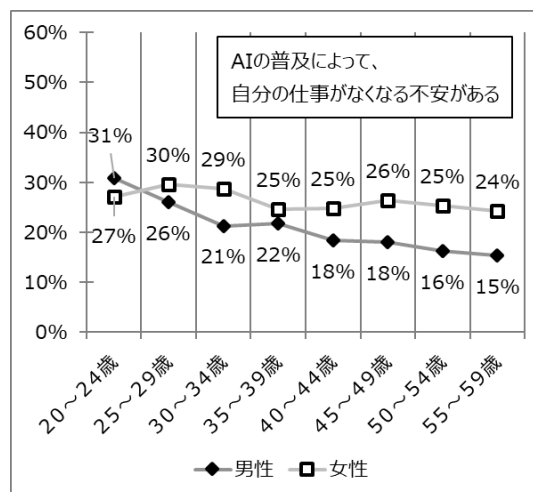
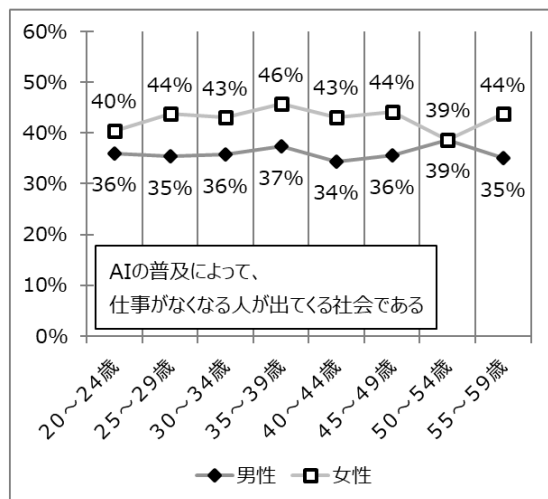
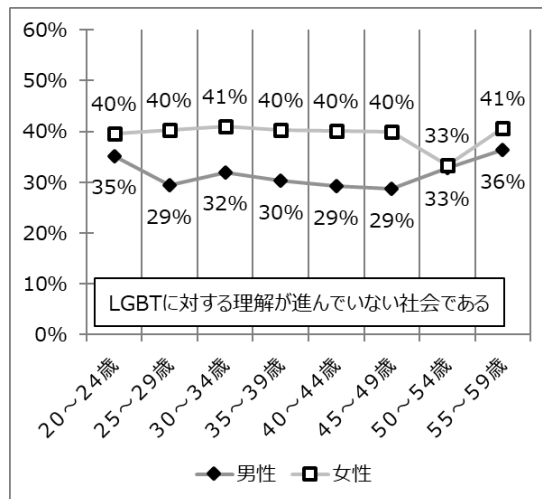
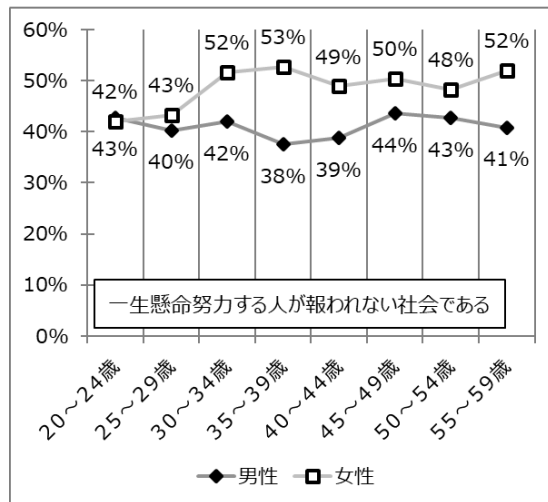
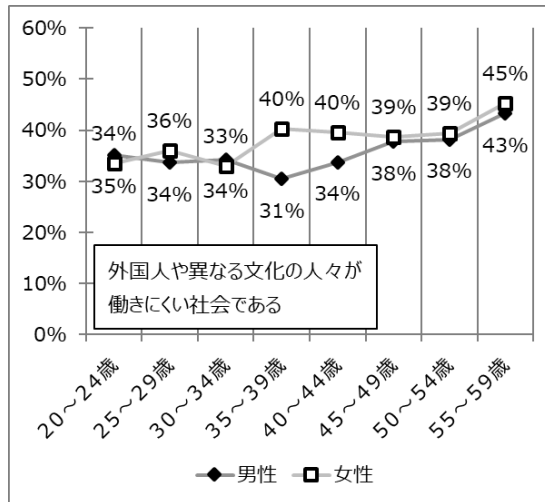
	全くあてはまらない	あまりあてはまらない	どちらでもない	よくあてはまる	非常によくあてはまる	よくあてはまる＋非常によくあてはまる
人々の収入や財産の格差が拡大している	2.9%	5.7%	29.6%	43.1%	18.8%	61.9%
貧しい人々や困っている人々に厳しい社会である	2.9%	9.4%	34.1%	37.9%	15.7%	53.6%
外国人や異なる文化の人々が働きにくい社会である	3.3%	12.6%	47.1%	29.4%	7.7%	37.1%
一生懸命努力する人が報われない社会である	2.6%	9.5%	43.3%	31.5%	13.1%	44.6%
LGBTに対する理解が進んでいない社会である	3.3%	10.2%	51.5%	26.5%	8.5%	35.0%
AIの普及によって、仕事なくなる人が出てくる社会である	3.2%	10.4%	47.4%	31.1%	8.0%	39.1%
AIの普及によって、自分の仕事なくなる不安がある	10.1%	19.4%	47.6%	17.6%	5.3%	22.9%

図表 10-2 性別・年齢別の社会観の回答（よくあてはまる＋非常によくあてはまるの割合）



図表 10-2(続き) 性別・年齢別の社会観の回答

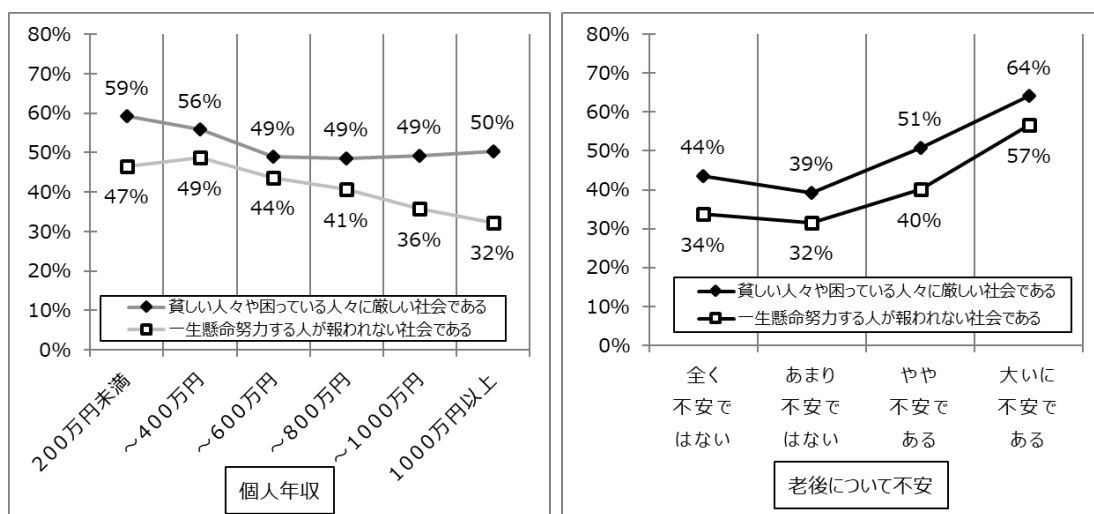
(よくあてはまる+非常によくあてはまるの割合)



社会観と関連する他の要因について検討した結果、図表10-3に示したとおり、「個人年収」と「老後についての不安」で一定の相関関係が見られた。図表に示したとおり、「貧しい人々や困っている人々に厳しい社会である」「一生懸命努力する人が報われない社会である」の質問項目に対して、個人年収が低いほど肯定的に回答する割合が高かった。同様に、老後について「不安である」と回答した者ほど肯定的に回答する割合が高かった。個人年収と老後についての不安は互いに一定の相関関係が見られており、このことから、個人年収の低さ、老後に対する不安、貧困や努力の報われなさに対する意識は相互に関連していたと言える。

図表 10-3 個人年収別(左)・老後についての不安別(右)の社会観の回答

(よくあてはまる+非常によくあてはまるの割合)



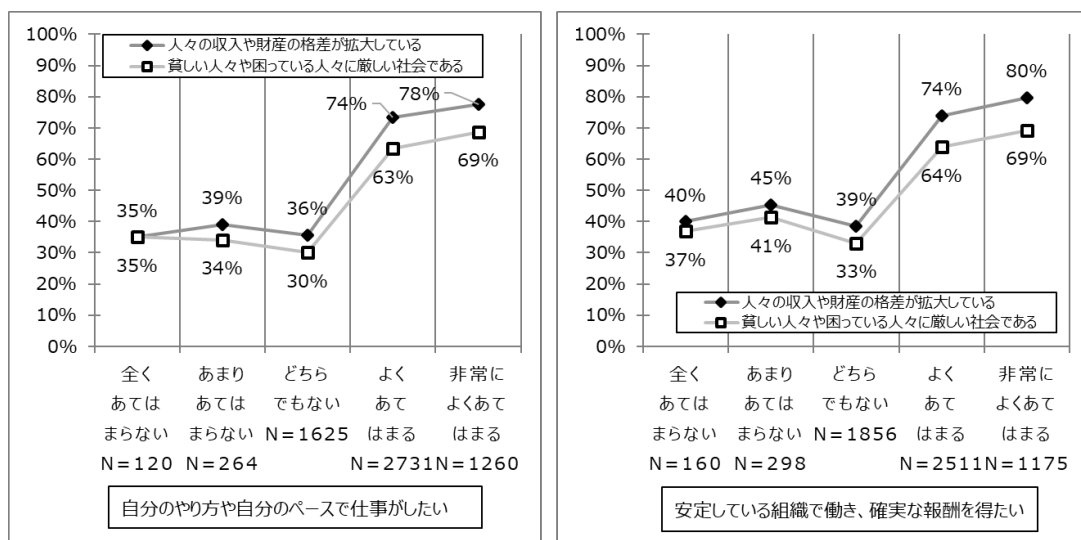
また、キャリア意識との関連では、「人々の収入や財産の格差が拡大している」「貧しい人々や困っている人々に厳しい社会である」という社会観と「自分やり方や自分のペースで仕事がしたい」「安定している組織で働き、確実な報酬を得たい」というキャリア意識に比較的強い関連が見られた。図表10-4に示したとおり、「自分やり方や自分のペースで仕事がしたい」「安定している組織で働き、確実な報酬を得たい」の質問に対して「よくあてはまる」「非常によくあてはまる」と答えた回答者は、「人々の収入や財産の格差が拡大している」「貧しい人々や困っている人々に厳しい社会である」と答える割合が極めて高かった。これらの結果から、自分のペースで働くこと、安定的な職場や収入を得ることを重視する者は、特に格差や貧困に対する問題意識が高いことが示される。

さらに、本調査では「精神性(スピリチュアリティ)」に関する質問項目として用意した「どんな最期を迎えるかは自分で決めたい」「運命や宿命のようなものがある」でも、格差や貧困に関する社会観と関連が見られた。図表10-5に示したとおり、「どんな最期を迎えるかは自分で決めたい」「運命や宿命のようなものがある」に「よくあてはまる」「非常によくあてはまる」と答えた回答者は、「人々の収入や財産の格差が拡大している」「貧しい人々や困っ

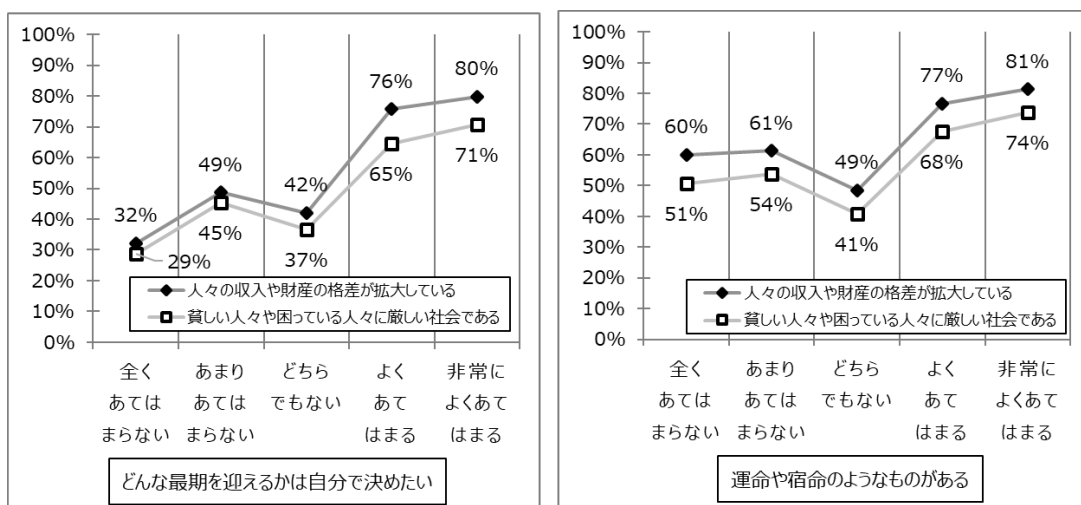
ている人々に厳しい社会である」と答える割合が高かった。若干、考察が難しいが、後にみるとおり、「どんな最期を迎えるかは自分で決めたい」「運命や宿命のようなものがある」は互いに一定程度の相関があり、運命や宿命のようなものがあるからこそ、自分の最期は自分で決めたいという意識と解釈できる。したがって、格差や貧困を本人に帰責できないある種の運命や宿命のようなものの結果として捉え、そうであるならば格差や貧困に対して何らかの対応があつて然るべきだという社会意識を形作っているものとして解釈することができる。

図表 10-4 キャリア意識別の社会観の回答

(よくあてはまる+非常によくあてはまるの割合)



図表 10-5 キャリア意識別の社会観の回答(よくあてはまる+非常によくあてはまるの割合)

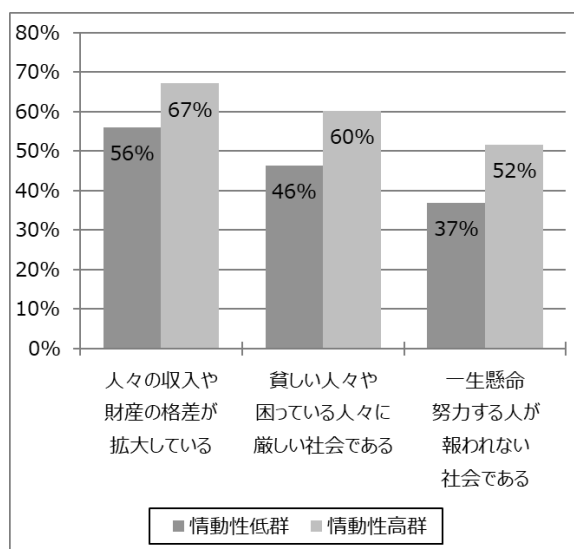


その他に社会観と関連が深い要因として回答者の性格特性があつた。本調査では、個人の性格特性を「Big Five 形容詞短縮版 2006 (清水・山本, 2008)」を用いて測定した。「ビッグ

ファイブ（Big Five）」とは、人の性格特性を「情動性」「外向性」「開放性」「協調性」「誠実性」の5因子構造として捉えるモデルであり、過去30年以上にわたる研究蓄積からおおむね妥当な説として受け止められている²⁶。

図表10-6に示したとおり、ビッグ・ファイブのうち「情動性」が社会観と関連していた。情動性が平均値より高い情動性高群は、情動性低群に比べて、「人々の収入や財産の格差が拡大している」「貧しい人々や困っている人々に厳しい社会である」「一生懸命努力する人が報われない社会である」の値が高かった。「情動性」とは情緒の不安定性を示す傾向であり、危機に敏感であり、かつ危険な状況にストレスを感じやすい。こうした性格特性を持つ人は、格差・貧困・努力の報われなさといった社会観にも敏感であった。

図表 10-6 ビッグ・ファイブ情動性高群・低群別の社会観の回答
(よくあてはまる+非常によくあてはまるの割合)



²⁶ 本尺度では、性格を表す形容詞を提示し、自分に当てはまるか否かの回答を求める。具体的には、例えば、情動性は「悩みがちな」「不安になりやすい」、外向性は「話し好きな」「陽気な」、開放性は「独創的な」「興味の広い」、勤勉性は「勤勉な」「責任感のある」、協調性は「協力的な」「共感的な」などの形容詞で測定する。なお、「情動性」については、数値が高ければ高いほどネガティブな評価となり、数値が高いほどポジティブな評価の他の4因子とは逆になる点に留意が必要である。

3. 恋愛観

恋愛観の全般的な回答傾向を図表10-7に示した。各質問について「あてはまる」ものを複数回答を求めた結果、最も大きい値を示したのは「いつも恋愛をしていたい」29.1%であった。以下、「恋愛は面倒だと感じる」22.5%、「恋愛することに自信がない」20.9%が続いていた。今回の調査では、概して、恋愛に対する肯定的な考え方、否定的な考え方、自信の無さの3つの側面がそれぞれ2～3割とおおむね均等に分かれていたことが示される。

図表 10-7 恋愛観の回答(複数回答)

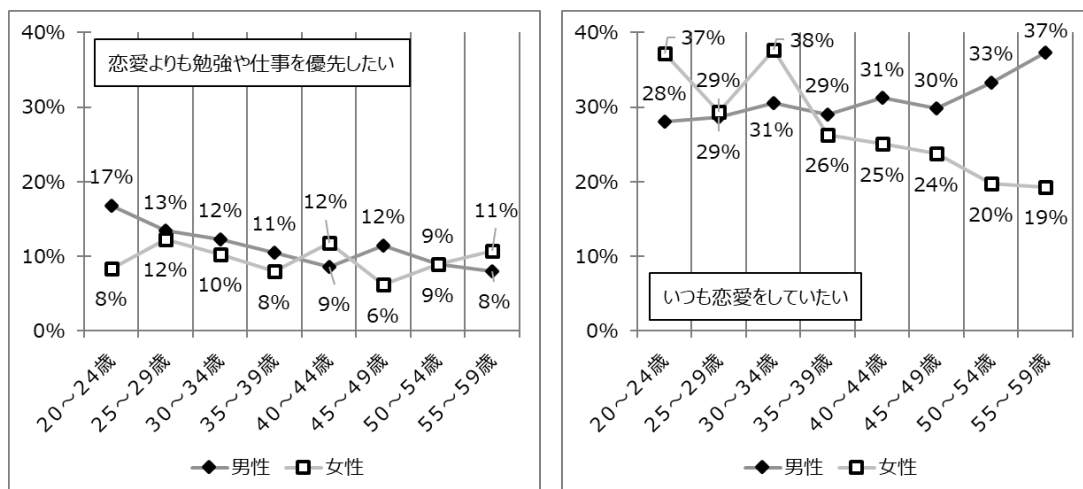
いつも恋愛をしていたい	29.1%
恋愛は面倒だと感じる	22.5%
恋愛することに自信がない	20.9%
恋愛に興味・関心がない	12.7%
恋愛よりも勉強や仕事を優先したい	10.3%

ただし、恋愛観は年齢や性別その他の個人特性で大きく異なる。図表10-8には、性別・年齢別の恋愛観を示した。統計的に有意な結果を総合して解釈した場合、概して男性は年齢が上がるほど「いつも恋愛をしていたい」と回答する割合が高く、女性は逆に年齢が上がるほど「いつも恋愛をしていたい」と回答する割合が低かった。類似の結果として、女性は年齢が上がるほど「恋愛に興味・関心がない」と回答する割合が高かった。

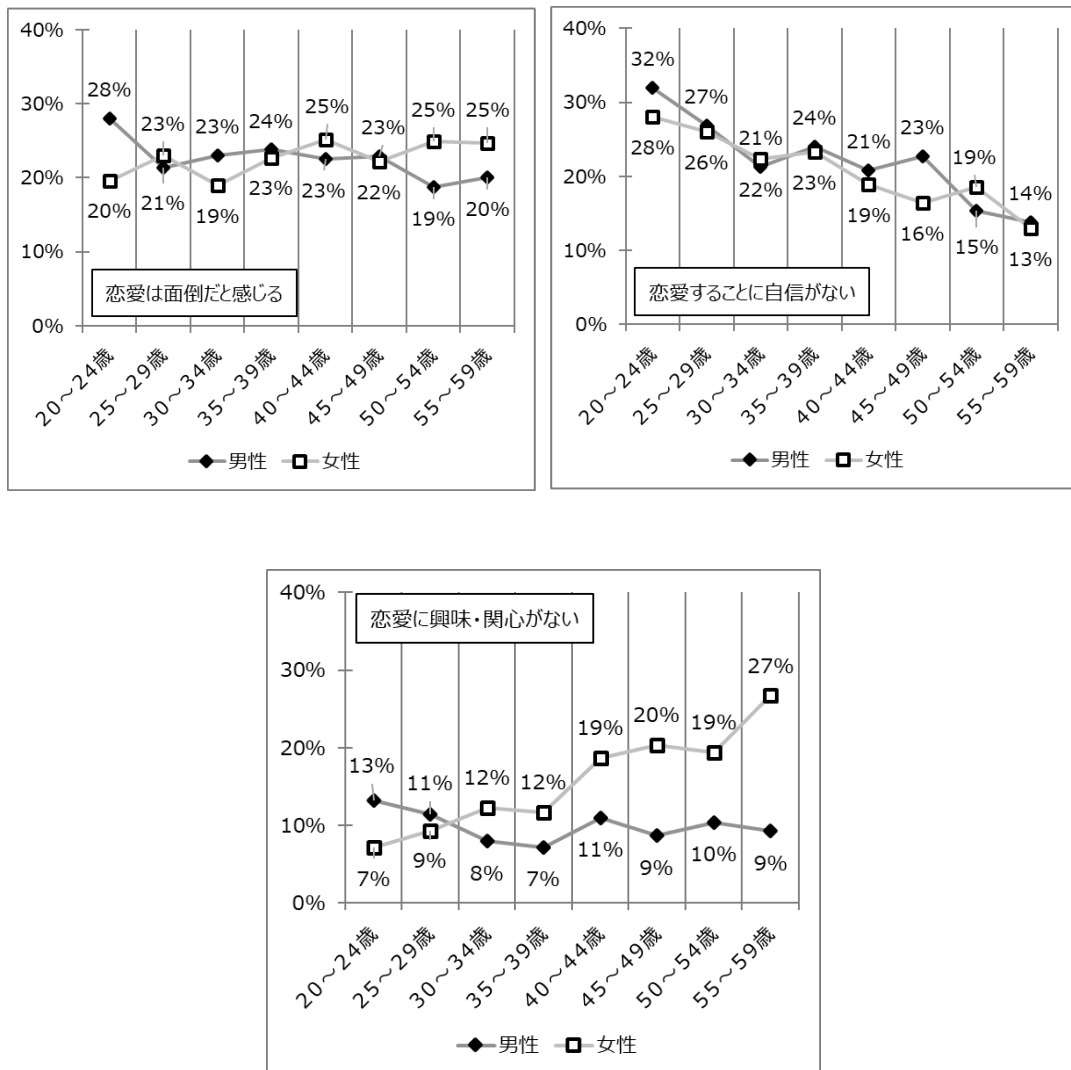
また、男性女性を問わず、年齢が若いほど「恋愛することに自信がない」と回答する割合が高かった。

その他、「恋愛よりも勉強や仕事を優先したい」「恋愛は面倒だと感じる」では、性別・年齢による大きな違いは見られなかった。

図表 10-8 性別・年齢別の恋愛観



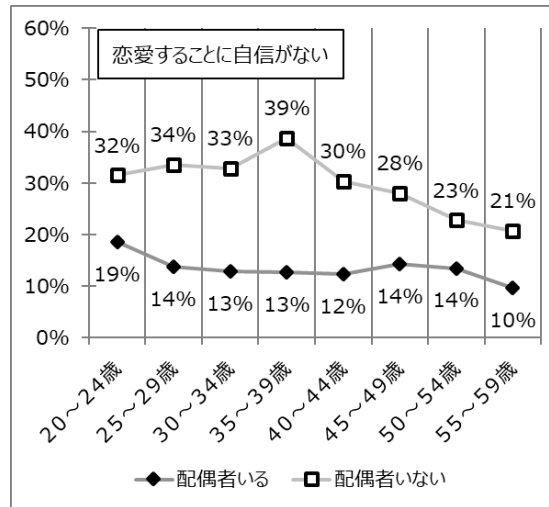
図表 10-8(続き) 性別・年齢別の恋愛観



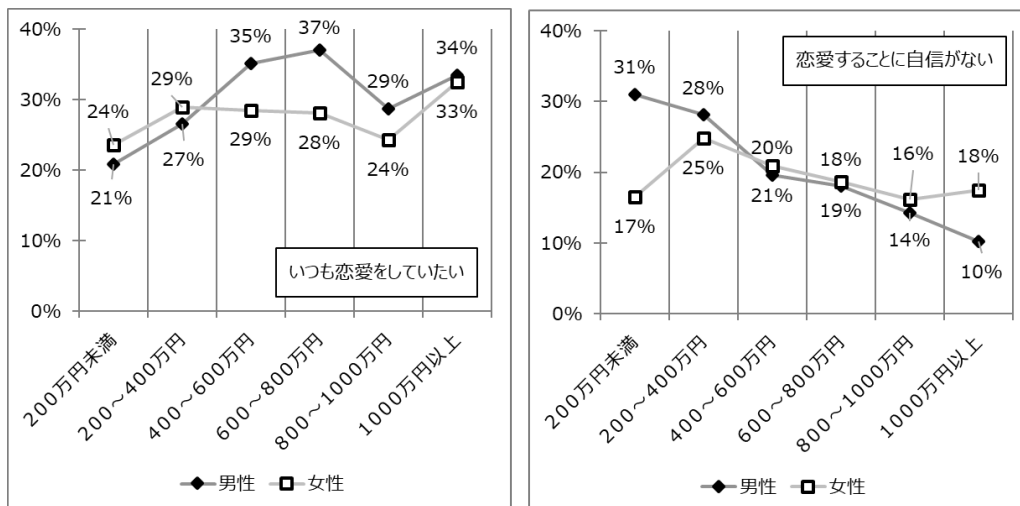
以上の結果から、概して、男性は年齢が上がるほど恋愛に肯定的だが、女性は年齢が上がるほど恋愛に否定的であったと整理できる。また、男女問わず、年齢が若い方が恋愛に自信がなく、年齢が高い方が恋愛に対する自信の無さは減少する。さらに概して、恋愛を勉強や仕事よりも重視するか否か、恋愛を面倒だと感じるか否かは、性別や年齢によっては規定されず、より個人の特性によって異なることが予想される。

他に恋愛観とわずかに関連が見られた要因として配偶者の有無があった。図表10-9に示したとおり、配偶者がいない場合、「恋愛することに自信がない」という回答が多かった。また、図表10-10に示したとおり、年収でも若干の違いが見られており、概して年収が高い方が「いつも恋愛していきたい」の割合は高く、「恋愛することに自信がない」の割合が低かった。この傾向は男性の方がややはっきりしていた。ただし、図表10-11に示したとおり、性格特性によって恋愛観は異なる面があり、配偶者の有無や性格特性など個別の属性に左右される面が大きいことが示される。

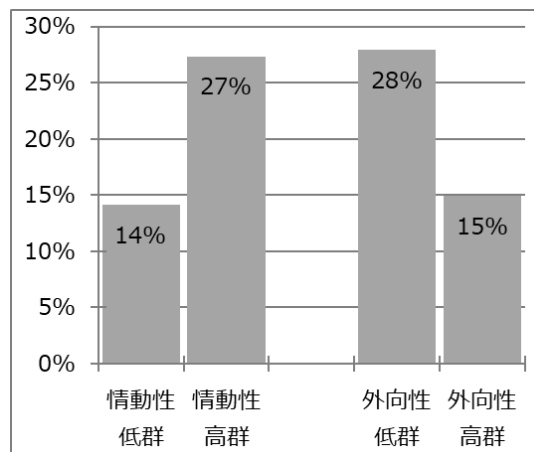
図表 10-9 配偶者の有無別の恋愛観



図表 10-10 個人年収別の恋愛観



図表 10-11 性格特性(情動性、外向性)別の恋愛観「恋愛することに自信がない」



4. 家族観

家族観の全般的な回答傾向を図表 10－12 に示した。表から、結婚については「できればしたほうが良い」34.3%、子供については「できれば持ったほうが良い」33.8%が最も多い回答であった。また、家族観の個別の質問項目について「よくあてはまる＋非常によくあてはまる」の回答に着目すると、最も大きい値を示したのは「子供が小さいうちは母親が面倒を見るべきだ」26.6%であった。逆に最も小さい値を示したのは「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」12.0%であり、「全くあてはまらない＋あまりあてはまらない」で 5 割弱となっていた。

概して、結婚をして子供を持つ方が良いと答えた回答者が多かったが、一方で夫は外、妻は家庭といった考え方は少ない。ただし、小さい子供の面倒は母親が見る、親の介護は身内がやる、夫婦は別れない方がよいなどの家族観については、基本的に「どちらでもない」の回答が多数を占めており、現在、家族観は個人の考え方次第であり、どうあるべきといった規範的な価値観は薄まってきていると整理できる。

図表 10－12 家族観の回答

	しない ほうが 良い	できれば しない ほうが 良い	しても しなくても 良い	できれば した ほうが 良い	した ほうが 良い
結婚についての考え	5.0%	5.8%	33.5%	34.3%	21.5%

	持たない ほうが 良い	できれば 持たない ほうが 良い	持っても 持たなく ても良い	できれば 持った ほうが 良い	持った ほうが 良い
子供についての考え	5.7%	4.4%	28.5%	33.8%	27.6%

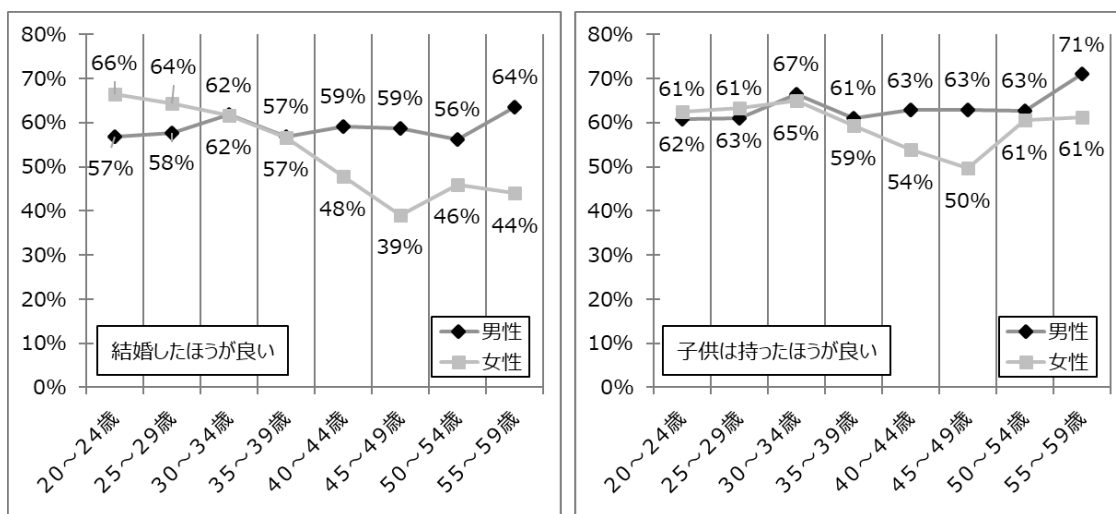
	全く あては まらない	あまり あては まらない	どちら でも ない	よく あては まる	非常に よくあては まる	よくあては まる＋ 非常に よくあては まる
夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ	24.1%	23.8%	40.1%	9.2%	2.8%	12.0%
子供が小さいうちは母親が面倒を見るべきだ	15.7%	17.1%	40.7%	21.6%	5.0%	26.6%
結婚した夫婦は何があっても別れない方がよい	18.3%	20.7%	43.8%	13.0%	4.3%	17.3%
親の介護は身内がやるべきだ	13.3%	18.1%	49.1%	16.0%	3.6%	19.6%

図表 10－13 には、性別・年齢別の家族観のうち、特に結婚観・子供観の回答を示した。「結婚したほうが良い」では、女性は年齢で大きな違いが見られており、年齢が高くなるほど「結婚したほうが良い」の回答が少なくなった。また、「子供をもったほうが良い」では女性の 40 代の回答が少なかった。結婚観・子供観ともに概して男性の方が「結婚したほうが良い」「子供を持った方がよい」という回答が多かった。本調査は就業者のみを対象としているため、女性の回答者には専業主婦が含まれない。そのため、実際に結婚している割合及び子

供がいる割合は男性の回答者が多かった（配偶者ありの割合男性 56.7%・女性 49.5%；子供のいる割合男性 46.2%・女性 42.6%）。実際に結婚している割合及び子供がいる割合と本調査で聞いた家族観には一定の相関関係が見られていたことから（ $r=.20\sim.30$ 程度）、女性では年齢が高くなるほど結婚、子供に対して肯定的な回答が少なくなるという結果は、今回の回答者が就業者に限定されていることが影響していると考えられる。

図表 10-13 性別・年齢別の結婚観・子供観の回答

（できればしたほうが良い＋したほうが良い；できれば持ったほうが良い＋持ったほうが良い）

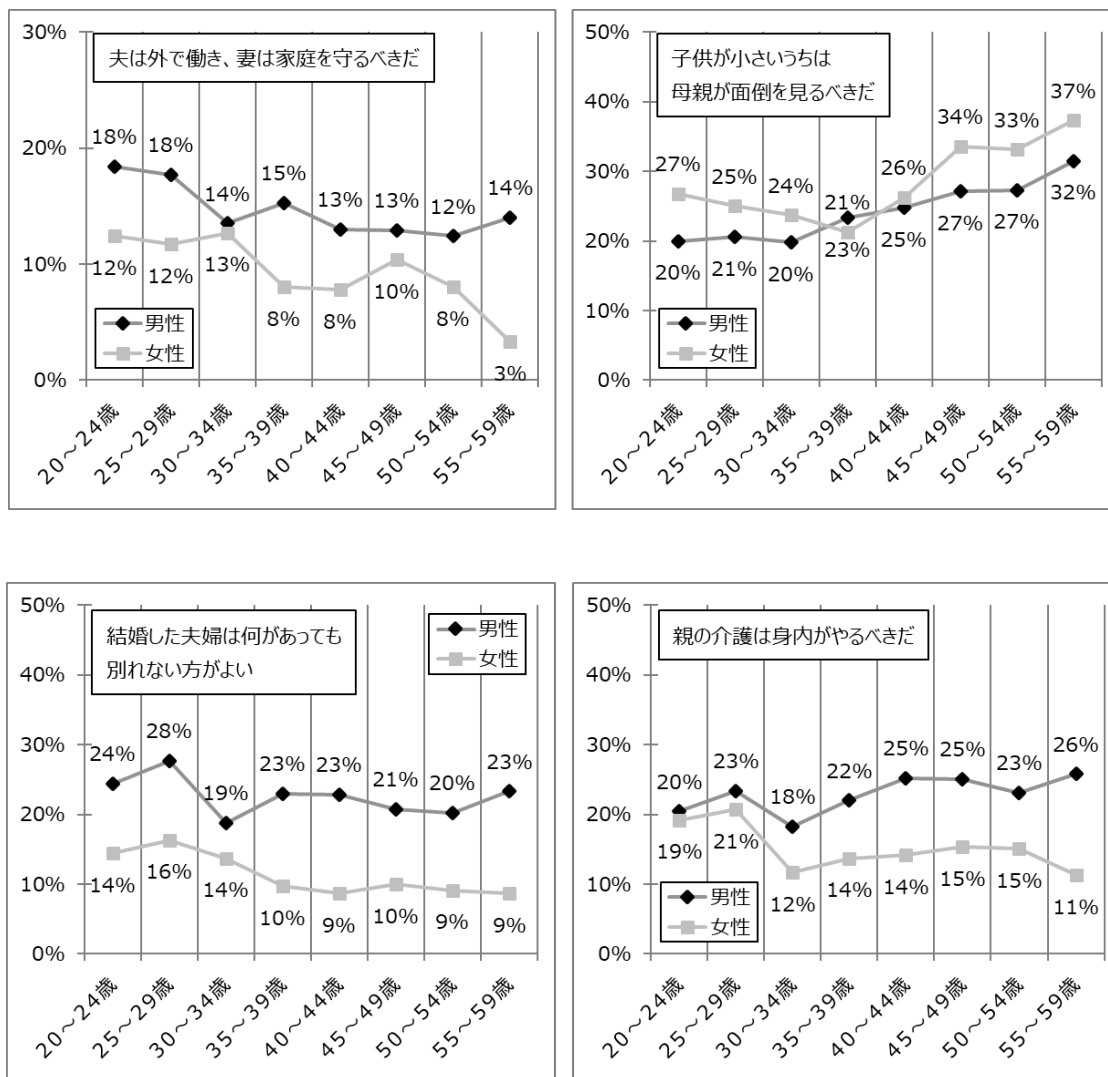


図表 10-14 には、性別・年齢別の家族観の回答を示した。概して、これらの図では、男性と女性の違いが見られており、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」「結婚した夫婦は何かあっても別れない方がよい」「親の介護は身内がやるべきだ」の各項目では、男性の方が値が大きかった。逆に「子供が小さいうちは母親が面倒を見るべきだ」の項目では女性の方が値が大きかった。また、概して男性では年齢による違いが見られないか小さかったが、女性では年齢による違いが見られた。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」「結婚した夫婦は何かあっても別れない方がよい」「親の介護は身内がやるべきだ」の各項目では、女性は年齢が高くなるほど肯定的な回答が少なくなるが、「子供が小さいうちは母親が面倒を見るべきだ」の項目では、女性は年齢が高くなるほど肯定的な回答が多くなった。

上述したとおり、本調査は就業者のみを対象としており、そのため女性では年齢が高くなるほど就業者の割合が多くなり、従来、伝統的とされた家族観（妻は家庭を守るべき、夫婦は別れない方がよい、親の介護は身内がやるべき）を抱く回答者は、年齢が高くなるほど専業主婦層として調査回答者から外れていった可能性が高い。さらに加えて、そうした伝統的な家族観は年齢を重ね多くの身近な事例を見聞きするに伴い、一概に断定的に言えないと受け止めた女性が多かった可能性も指摘しうる。そうした中、小さな子供は母親が面倒を見るべきだとする回答のみが年齢が高くなるにつれて単純に増加したが、男女問わず、40～50

代の子育て期に該当する回答者が年齢が高くなるにつれて増えた結果であると、素朴に解釈することができよう。

図表 10-14 性別・年齢別の家族観の回答(よくあてはまる＋非常によくあてはまる)

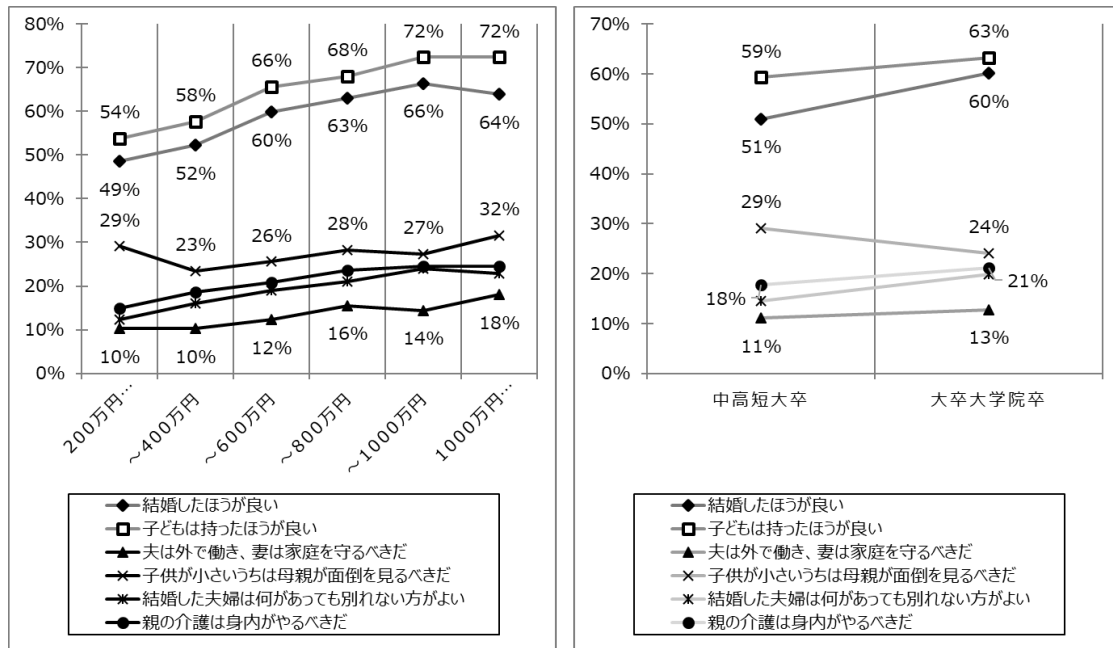


家族観は、年収や学歴による違いが見られた。図表 10-15 には、年収別・学歴別の家族観を示した。概して、「子供が小さいうちは母親が面倒をみるべきだ」以外の項目では、年収が高いほど、あるいは学歴が高い方が肯定的な回答が多かった。年収では、特に「子供は持ったほうが良い」「結婚したほうが良い」で大きな差が見られた。学歴でも、「結婚したほうが良い」で大きな差が見られた。

ただし、年収別の家族観の違いの背景には性別も影響していた。図表 10-16 に示すとおり、年収が高くなるほど「結婚したほうが良い」「子供は持ったほうが良い」と回答したのは男性であり、女性は年収による統計的に有意な差はなく、むしろグラフからは表面上、「結婚したほうが良い」「子供は持ったほうが良い」に対する否定的な回答が多かった。

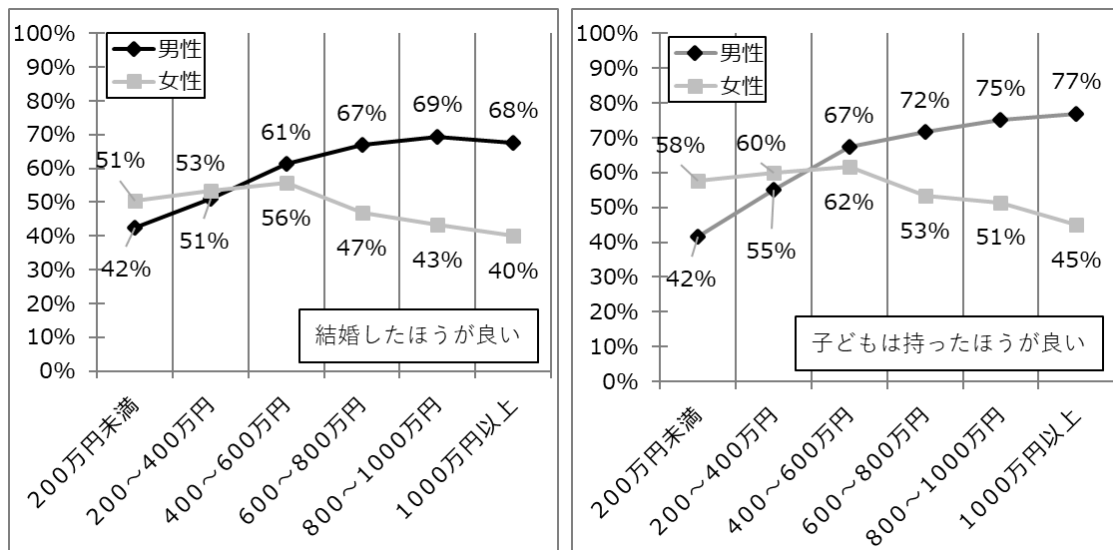
図表 10-15 年収別・学歴別の家族観の回答

(よくあてはまる＋非常によくあてはまる)



図表 10-16 性別による年収別・学歴別の家族観の回答

(よくあてはまる＋非常によくあてはまる)

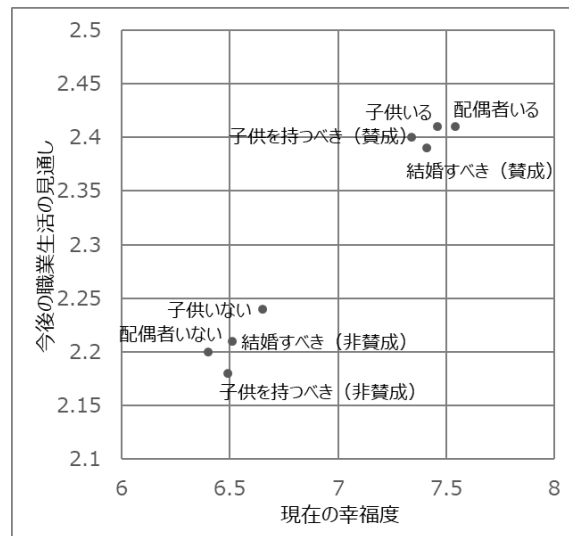


以上の家族観、特に結婚観・子供観は、実際に結婚しているか否か、子供がいるか否かと密接に関連しており、加えて、今後の職業生活の見通しや現在の幸福感とも関連が深かった。図表 10-17 に示したとおり、配偶者・子供がいる者は、結婚すべき・子供を持つべきと回答しており、かつ今後の職業生活の見通しや現在の幸福度も高かった。一方で、配偶者・子供がいない者は、結婚すべき・子供を持つべきとは回答しておらず、かつ今後の職業

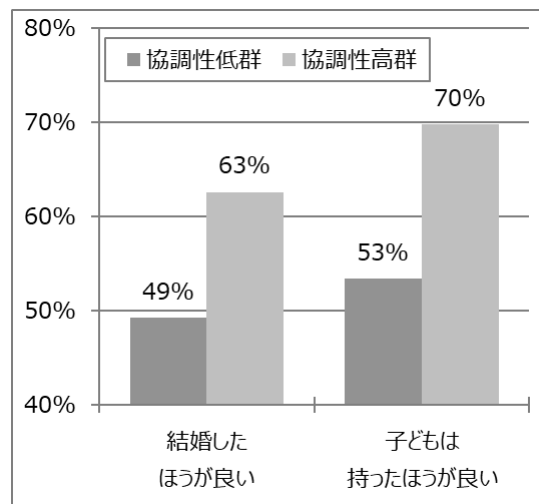
生活の見通しや現在の幸福度は低かった。これらの回答結果から、実際の配偶者・子供の有無は、結婚観・子供観に加えて、現在の幸福度や今後の将来展望にも関連すると整理できる。この点については、図表10-18に示したとおり、回答者の性格特性（特に人との親しい交流に関する特性である「協調性」など）なども関わっていることが想定される。

図表 10-17 配偶者・子供の有無及び家族観（特に結婚観・子供観）の回答と

今後の職業生活の見通し及び現在の幸福度の関連



図表 10-18 性格特性(協調性)高群・低群別の家族観(特に結婚観・子供観)



5. 将来観

図表 10－19 には、将来観（今後の職業生活の見通し及び老後観）の回答を示した。将来観（今後の職業生活の見通し）については「あまり見通しをもっていない」43.9%が最も多く、次いで「ある程度見通しをもっている」37.4%であったことが示される。何歳まで働きたいかでは「61～65 歳頃まで」が 30.2%で最も多く、次いで「66～70 歳頃まで」が 18.7%で多かった。老後についての不安は「やや不安である」が 45.4%で最も多く、老後や人生設計についてどの程度考えてきたかでは「あまり考えてこなかった」が 44.5%で最も多かった。

図表 10－19 将来観（今後の職業生活の見通し及び老後観）の回答

	全く見通しをもっていない	あまり見通しをもっていない	ある程度見通しをもっている	かなり見通しをもっている
Q48 今後の職業生活の見通し	14.4%	43.9%	37.4%	4.2%

	60歳前に引退したい	60歳まで	61～65歳頃まで	66～70歳頃まで	71～75歳頃まで	76～80歳頃まで	81歳以上
Q49 何歳まで働きたいか	19.4%	17.6%	30.2%	18.7%	6.9%	2.3%	5.1%

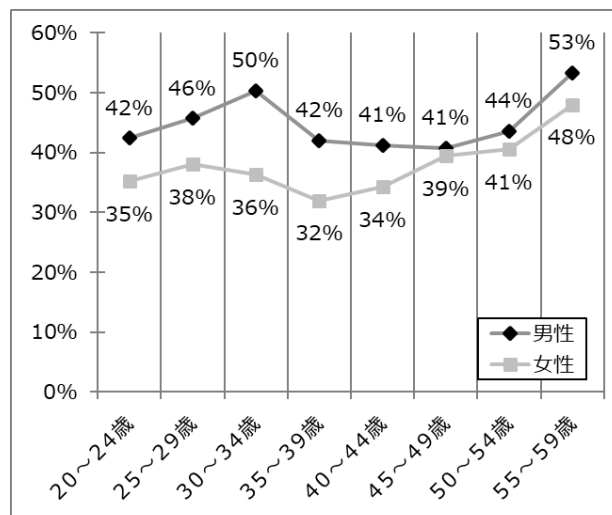
	全く不安ではない	あまり不安ではない	やや不安である	大いに不安である
Q50 老後について不安	2.7%	15.6%	45.4%	36.3%

	考えてこなかった	あまり考えてこなかった	ある程度考えてきた	考えてきた
Q51 老後や人生設計についてどの程度考えてきたか	13.0%	44.5%	36.3%	6.3%

図表 10－20 には、性別・年齢別の今後の職業生活の見通しを示した。図のとおり、今後の職業生活の見通しは男性の方が、又は年齢が高い方がもっている割合が高かった。

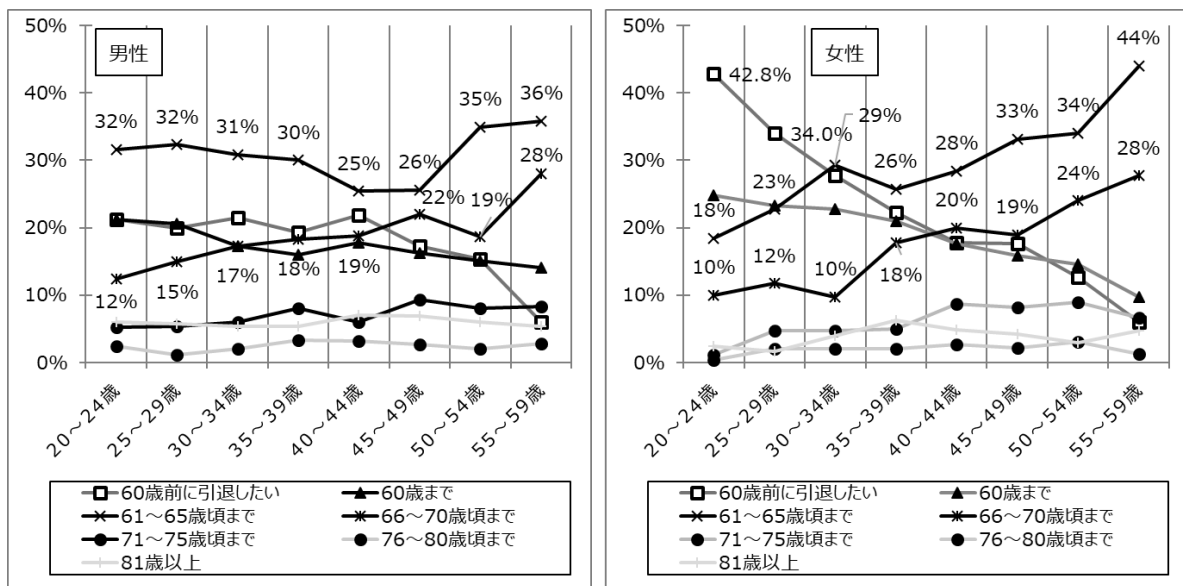
図表 10－20 性別・年齢別の今後の職業生活の見通し

（かなり見通しをもっている＋ある程度見通しをもっている）



図表10-21には、性別・年齢別に何歳まで働きたいかを示した。概して、男性では「61～65歳頃まで」が多く、その割合に大きな年齢による違いは見られないが、女性は20代では「60歳前に引退したい」が多いが、年齢が高くなるにつれて「61～65歳頃まで」又は「66～70歳頃まで」が多かった。ここでも、今回の調査対象者の女性は就労者に限られていることが影響していると考えられる。

図表 10-21 性別・年齢別の「何歳まで働きたいか」

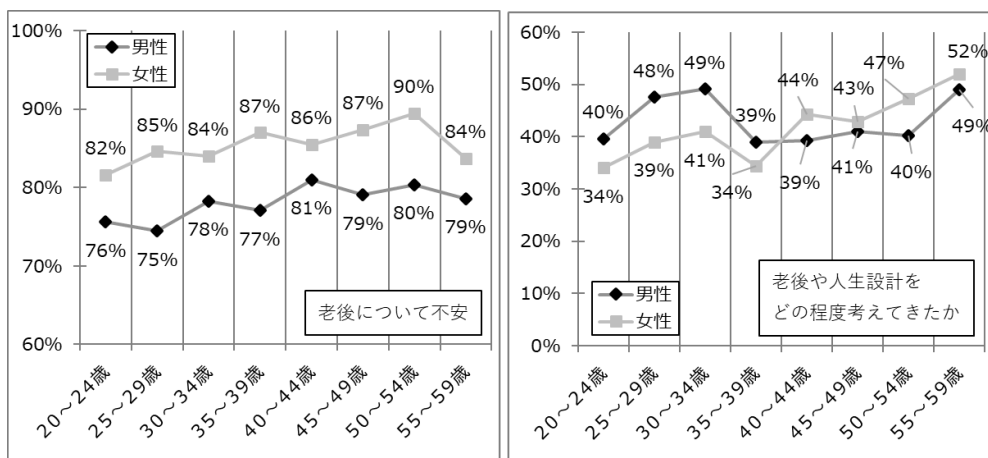


図表10-22には、性別・年齢別の「老後についての不安」及び「老後や人生設計をどの程度考えてきたか」を示した。老後についての不安は、概して女性の方が高く、また年齢が高いほど高い。一方、老後や人生設計をどの程度考えてきたかについては、男性では若い年代の方が高く、女性では中高年の方が高い。

「老後」や「人生設計」の意味するところが、性別や年齢によって異なっており、同じ質問に対する回答でも異なる意識が反映されている可能性が高い。

例えば、女性にとって老後及び人生設計とは職業生活に限定されない生活全般に関する質問として受け止められたのに対して、男性では主に職業生活を中心とした質問として受け止められた可能性が高い。若い男性にとっては「老後や人生設計をどの程度考えてきたか」とは、これまで老年期まで展望した長期的なキャリアをどの程度、考えたことがあるかという質問であったとも推測される。

図表 10-22 性別・年齢別の老後についての不安(左:大いに不安である+やや不安である)及び
老後や人生設計をどの程度考えてきたか(右:考えてきた+ある程度考えてきた)



なお、今後の職業生活の見通し及び老後観は、他の質問と比較的多くの関連が見られた。

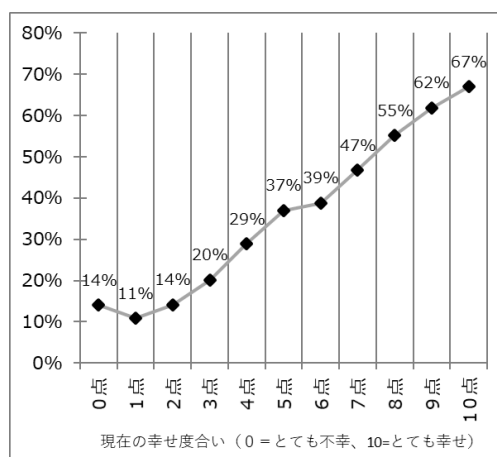
図表 10-23 には、現在の幸福感別の今後の職業生活の見通しを示した。図に示したとおり、現在の幸せの程度と今後の職業生活の見通しにはほぼ直線的な相関関係が見られた。

図表 10-24 には、配偶者及び子供の有無別の今後の職業生活の見通しを示した。図に示したとおり、配偶者がいる者及び子供がいる者では、今後の職業生活に見通しをもっていると答えた回答者が多かった。

図表 10-25 には、年収別・暮らし向き別の今後の職業生活の見通しを示した。年収が高い者ほど、あるいは暮らし向きを「上」と評価した者ほど、今後の職業生活に見通しをもっていると回答していた。

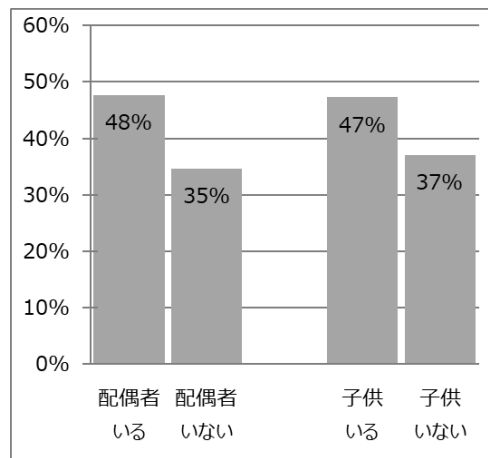
図表 10-26 には、学歴別の今後の職業生活の見通しを示した。学歴が高い方が、今後の職業生活の見通しを持っていると回答した。

図表 10-23 現在の幸福感別の今後の職業生活の見通し
(かなり見通しをもっている+ある程度見通しをもっている)



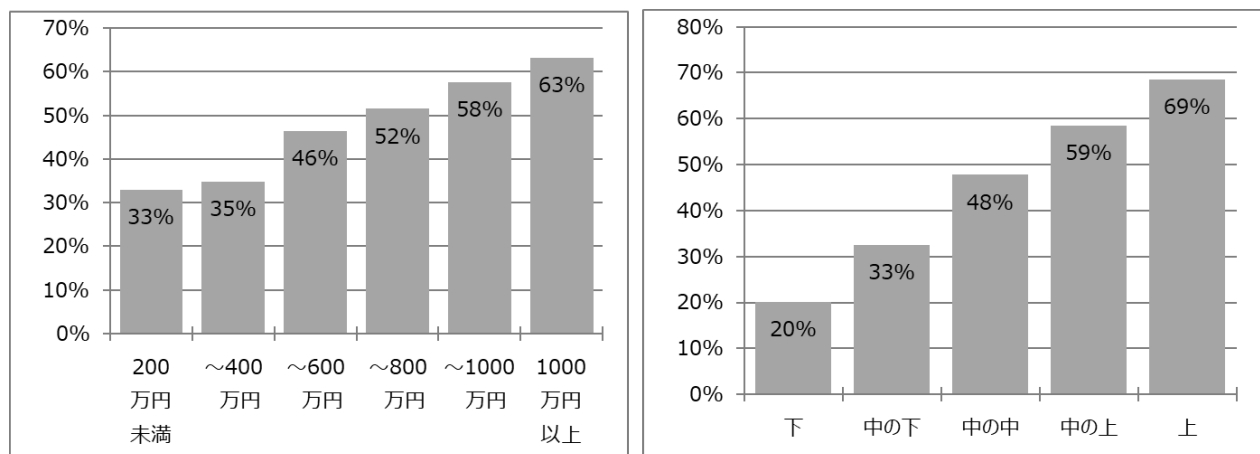
図表 10-24 配偶者及び子供の有無別の今後の職業生活の見通し

(かなり見通しをもっている＋ある程度見通しをもっている)



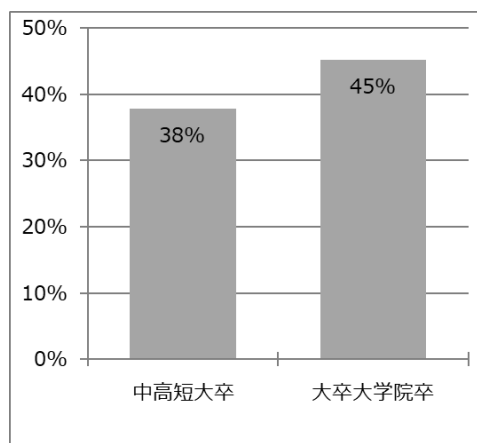
図表 10-25 年収別・暮らし向き別の今後の職業生活の見通し

(かなり見通しをもっている＋ある程度見通しをもっている)



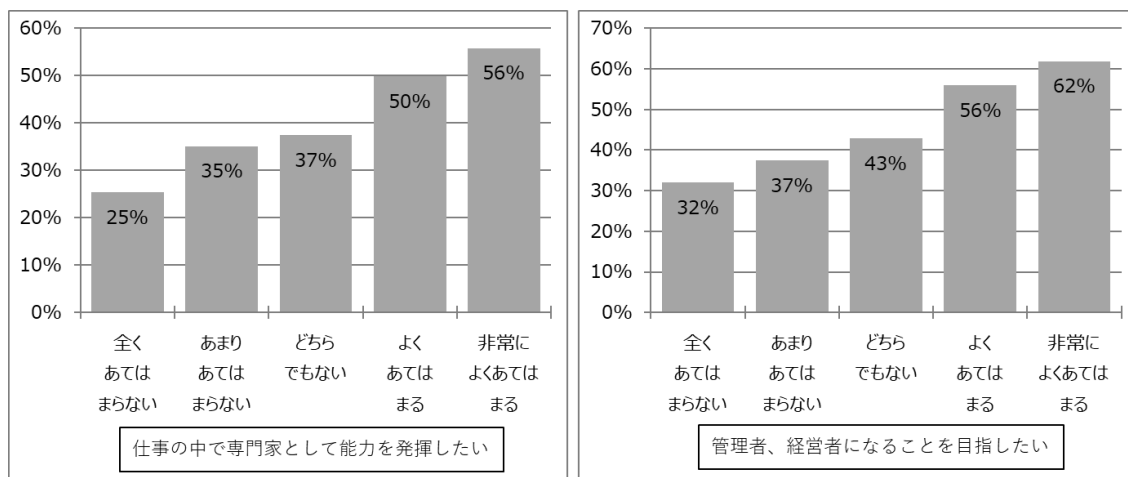
図表 10-26 学歴別の今後の職業生活の見通し

(かなり見通しをもっている＋ある程度見通しをもっている)



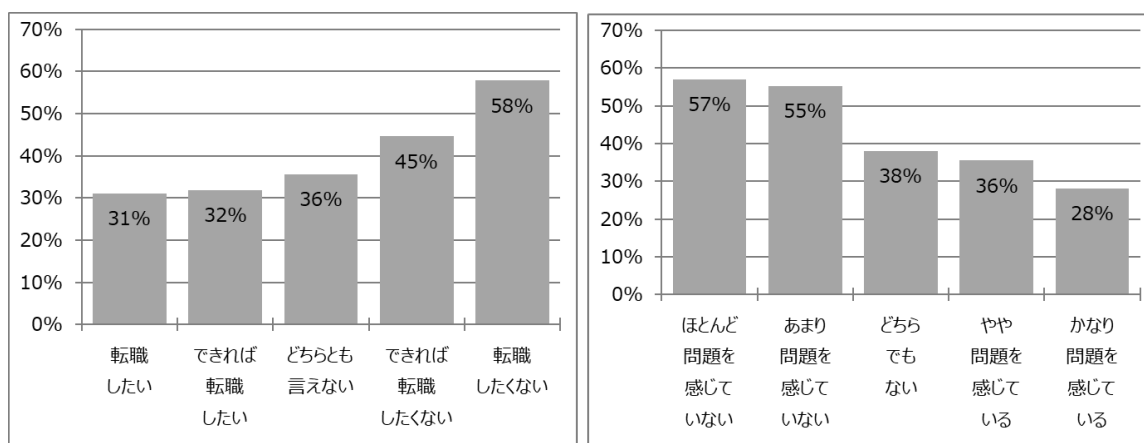
図表 10-27 に示したとおり、今後の職業生活の見通しに対する回答はキャリア意識とも関連が見られた。「仕事の中で専門家として能力を発揮したい」「管理者、経営者になることを目指したい」と考えているほど、今後の職業生活に対する見通しを持っていた。

図表 10-27 キャリア意識別の今後の職業生活の見通し
(かなり見通しをもっている＋ある程度見通しをもっている)



さらに図表 10-28 に示したとおり、転職したくないと回答しているほど、あるいはキャリアに問題を感じていないほど、今後の職業生活に対する見通しをもっていた。

図表 10-28 転職希望及びキャリアに関する問題の有無別の今後の職業生活の見通し
(かなり見通しをもっている＋ある程度見通しをもっている)



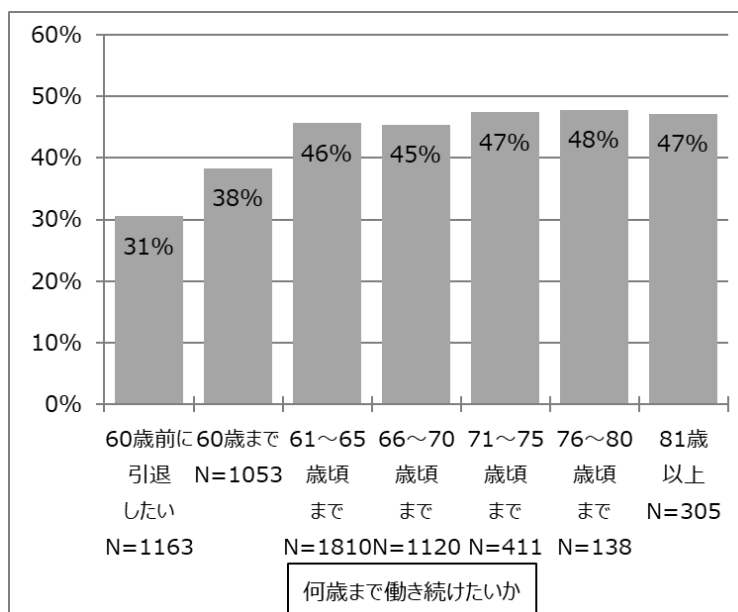
以上の将来観に関する結果（図表 10-19～図表 10-28）を集約すると、幸福感が高い、配偶者や子供がいる、年収・暮らし向き・学歴が高い、専門家・管理者・経営者志向である、転職希望が無くキャリアに問題を感じていないことが、今後の職業生活の見通しを

持っていることと関連していた。逆に、幸福感が低い高い、配偶者や子供がいる、年収・暮らし向き・学歴が高い、専門家・管理者・経営者志向である、転職希望が無くキャリアに問題を感じていないことが、今後の職業生活の見通しを持っていないことと関連していた。幸福感が低く、配偶者や子供がおらず、年収・暮らし向き・学歴が低いことは、今後の職業生活の見通しを持っていないことと関連していることが示される。以上のことから、基本的に、「今後の職業生活の見通し」は、他の要因を集約し、かつ他の要因と関連が深い重要な要因であることを指摘できる。

なお、本節では、今後の職業生活の見通しと老後観について検討したが、主に「今後の職業生活の見通し」に関する結果が中心となった。しかしながら、老後観と最も強い関連が見られたのも「今後の職業生活の見通し」であった。

図表 10－29 に示したとおり、「60 歳まで」「60 歳前に引退したい」と回答した者は「今後の職業生活の見通し」を持っている割合が低かった。

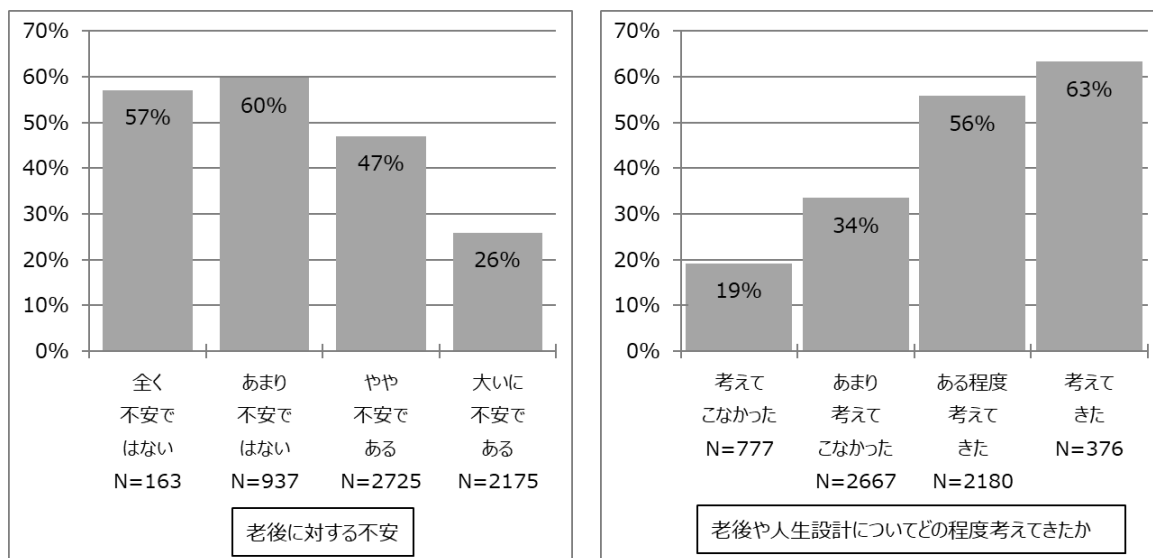
図表 10－29 「何歳まで働き続けたいか」別の今後の職業生活の見通し
(かなり見通しをもっている＋ある程度見通しをもっている)



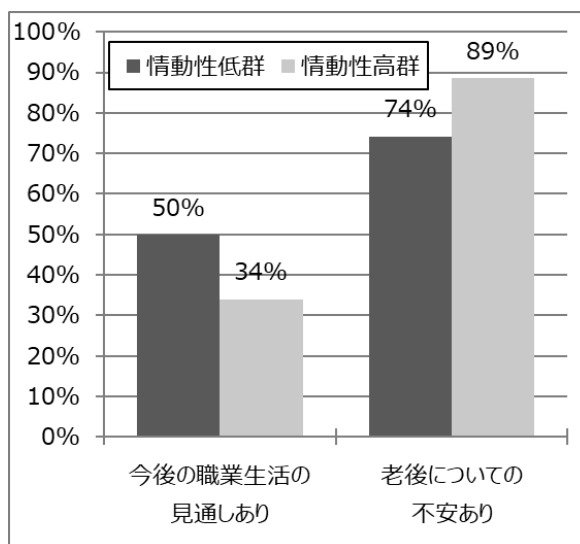
同じく図表 10－30 に示したとおり、「老後に対する不安」が強い者、「老後や人生設計について」考えてこなかった者でも「今後の職業生活の見通し」を持っている割合が低かった。これらの相関関係は、より正確には、今後の職業生活の見通しを持っていない者は、60 歳前後までに引退したい、老後に対して不安を持っている、老後や人生設計を考えていないという結果とも解釈され、老後を含めた長期的な展望、人生設計に対する意識傾向がこれらの質問に対する回答に濃厚に反映されていることが分かる。

特に、図表 10－31 に示したとおり、今後の職業生活の見通しや老後についての不安は、性格特性の中でもストレスや不安を感じやすい特性である情動性と密接に関連しており、将来観、老後観、性格特性の間の密接な関係については、今後も引き続き検討が求められる。

図表 10－30 「老後に対する不安」(左)及び「老後や人生設計をどの程度考えてきたか」別の
今後の職業生活の見通し(かなり見通しをもっている＋ある程度見通しをもっている)



図表 10－31 性格特性(情動性)高群・低群別の
今後の職業生活の見通し及び老後についての不安



6. 健康観

健康観の全般的な回答傾向を図表 10－32 に示した。あてはまる項目について複数回答を求めた結果、最も値の大きい回答は「休養や睡眠を十分にとること」57.3%であった。以下、「バランスのよい食事をとること」43.7%、「適度な運動やスポーツをすること」29.8%が続いていた。基本的に、今回の回答者では、休養や睡眠、バランスのよい食事、運動などを重視していたが、それ以外では「あてはまる」と回答した割合が小さかった。

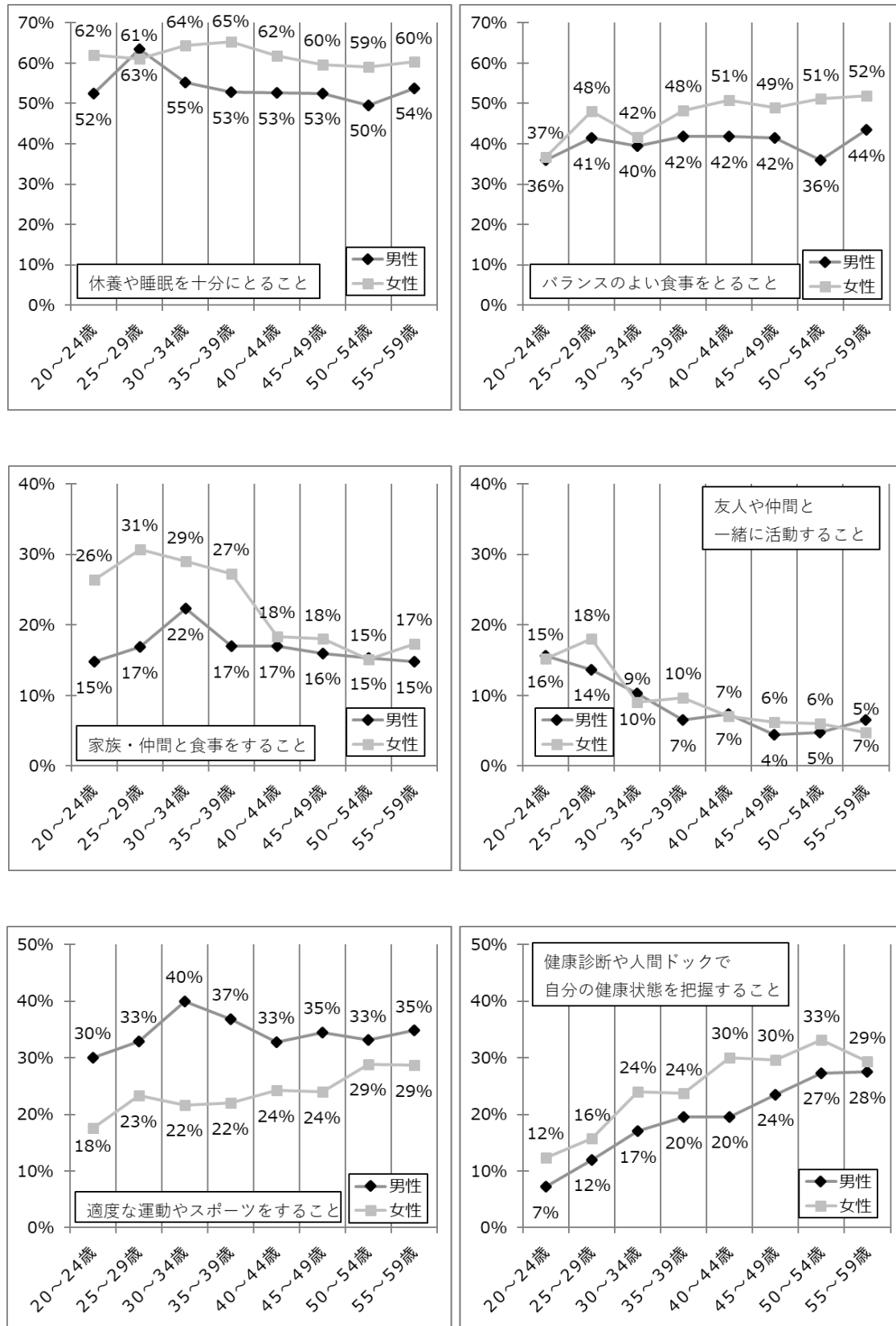
図表 10－32 健康観の回答(複数回答)

休養や睡眠を十分にとること	57.3%
バランスのよい食事をとること	43.7%
適度な運動やスポーツをすること	29.8%
健康診断や人間ドックで自分の健康状態を把握すること	22.7%
家族・仲間と食事をする	19.2%
特にな	14.3%
身の回りのことを自分ですること	11.9%
友人や仲間と一緒に活動すること	8.4%
新しいことを学んだり、勉強したりして刺激を受けること	7.6%
読書やゲームなど、頭を使う知的なトレーニングをすること	7.0%
人のために何か役割を果たすこと	5.0%
その他	0.6%

図表 10－33 には、性別・年齢別の健康観の回答から主だったものを示した。図表から以下の傾向が見られる。(1)「休養や睡眠を十分にとること」「バランスのよい食事をとること」では、女性の方が値が高く、かつ年齢による違いが見られなかった。(2)「家族・仲間と食事をする」「友人や仲間と一緒に活動すること」では、概して年齢が若い方が値が高く、その傾向は女性で顕著であった。(3)「適度な運動やスポーツをすること」「健康診断や人間ドックで自分の健康状態を把握すること」では、概して年齢が高いほど値が高く、男性は運動やスポーツ、女性は健康診断や人間ドックで値が大きかった。(4)その他の項目では、性別・年齢による目立った違いは見られなかった。

以上をまとめると、おおむね女性の方が健康に対する意識が高いが(運動やスポーツを除く)、年齢による違いも見られており、家族・仲間・友人は年齢が若い方が、運動やスポーツ、健康診断や人間ドックは年齢が高い方が重視していたと言える。

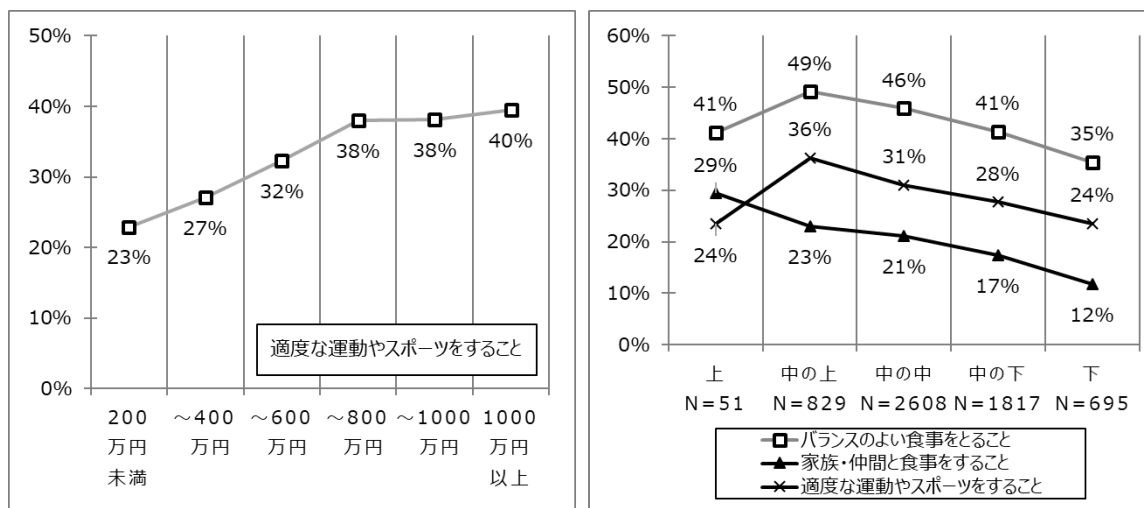
図表 10-33 性別・年齢別の健康観の回答(「はい」と回答した割合)



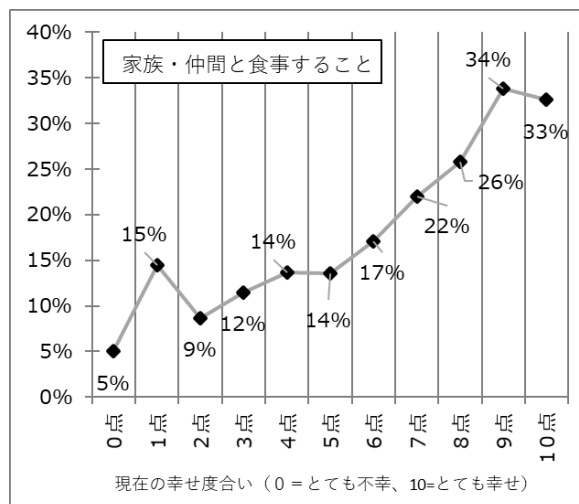
図表10-34に示したとおり、健康観は年収や自らの暮らし向きの評価と関連が見られた。具体的には、「適度な運動やスポーツをすること」に対して「はい」と回答した割合は、年収が高いほど多かった。また、「バランスのよい食事をとること」「家族・仲間と食事をする事」「適度な運動やスポーツをすること」は、自らの暮らし向きを「上」又は「中の上」と回答した者が「はい」と回答した割合が多く、「下」と回答した者で「はい」と回答した割合が小さかった。

なお、図表10-35に示したとおり幸福感和健康観は部分的に関連しており、現在の幸福感が高いほど、「家族・仲間と食事すること」に「はい」と回答した割合が高かった。また、図表10-36に示したとおりキャリア意識と健康観も部分的に関連しており、「自分のやり方や自分のペースで仕事がしたい」「安定している組織で働き、確実な報酬を得たい」と考えているものほど「休養や睡眠を十分にとること」に「はい」と回答していた。

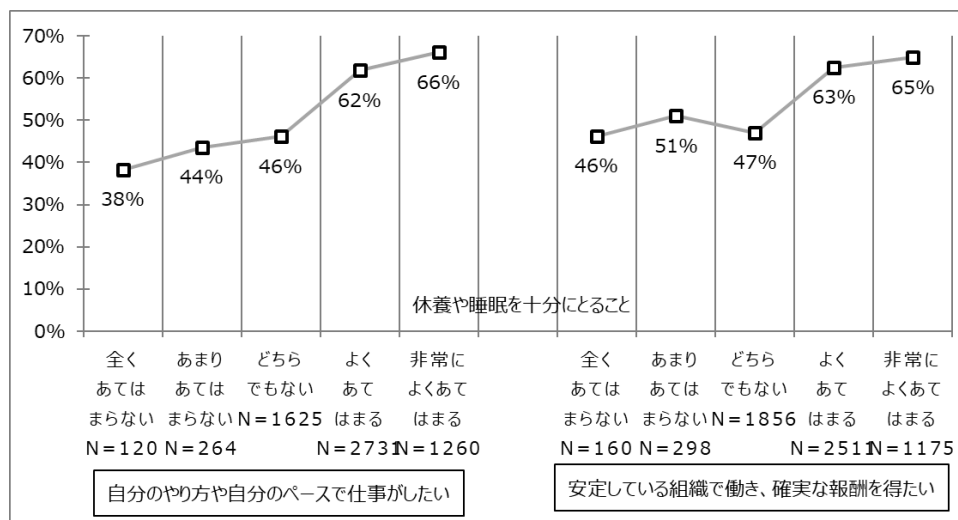
図表 10-34 年収別(左)、暮らし向き別(右)の健康観の回答(「はい」と回答した割合)



図表 10-35 現在の幸福感別の健康観の回答(「はい」と回答した割合)



図表 10-36 キャリア意識別の健康観の回答(「はい」と回答した割合)



以上をまとめると、健康観は年収や暮らし向きの評価と関連があり、年収や暮らし向きが高いほど健康に対する意識が高いと言えるが、一方で、健康観は、現在の幸福感やキャリア意識と一部、関連が見られるのみであり、あまり他の要因と関連していなかった。基本的に、本調査で尋ねた範囲で言えば「休養や睡眠を十分にとる」「バランスのよい食事をとる」「適度な運動やスポーツをする」という健康観に、さほど回答者間で大きな違いはなく、結果的に他の要因の明確な相関関係は見られなかったものと考察される。

7. 精神性

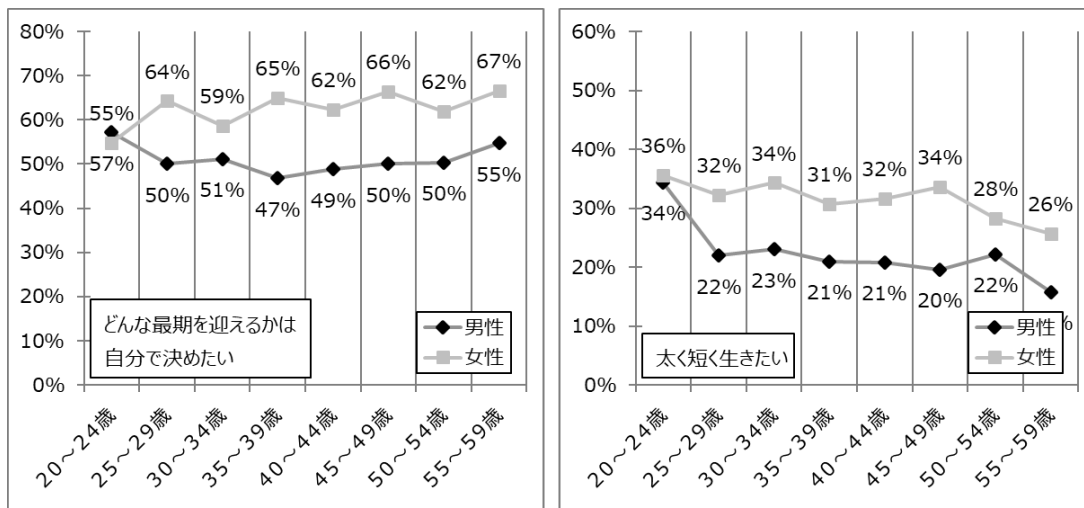
精神性の全般的な回答傾向を図表 10-37 に示した。各質問について「よくあてはまる＋非常によくあてはまる」の回答に着目すると、最も大きい値を示したのは「どんな最期を迎えるかは自分で決めたい」56.2%であった。以下、「運命や宿命のようなものがある」38.2%、「「あの世」はあると思う」29.1%が続いていた。概して、「よくあてはまる＋非常によくあてはまる」という肯定的な回答は多くなかったが、その中では、自分の最期を自分で決めるという質問項目に半数以上の肯定的な回答が集まった。

図表 10-37 精神性の回答

	全くあてはまらない	あまりあてはまらない	どちらでもない	よくあてはまる	非常によくあてはまる	よくあてはまる＋非常によくあてはまる
どんな最期を迎えるかは自分で決めたい	3.1%	5.8%	35.0%	38.7%	17.5%	56.2%
太く短く生きたい	6.7%	19.5%	47.8%	17.9%	8.2%	26.1%
運命や宿命のようなものがある	5.3%	11.9%	44.7%	29.6%	8.6%	38.2%
キャリアを考える上で精神性（スピリチュアリティ）を大切にしたい	7.6%	15.9%	53.3%	18.6%	4.6%	23.2%
「あの世」はあると思う	12.7%	13.0%	45.2%	20.7%	8.4%	29.1%
死後、生きた証が残るように生きたい	16.9%	18.9%	45.5%	14.0%	4.8%	18.8%

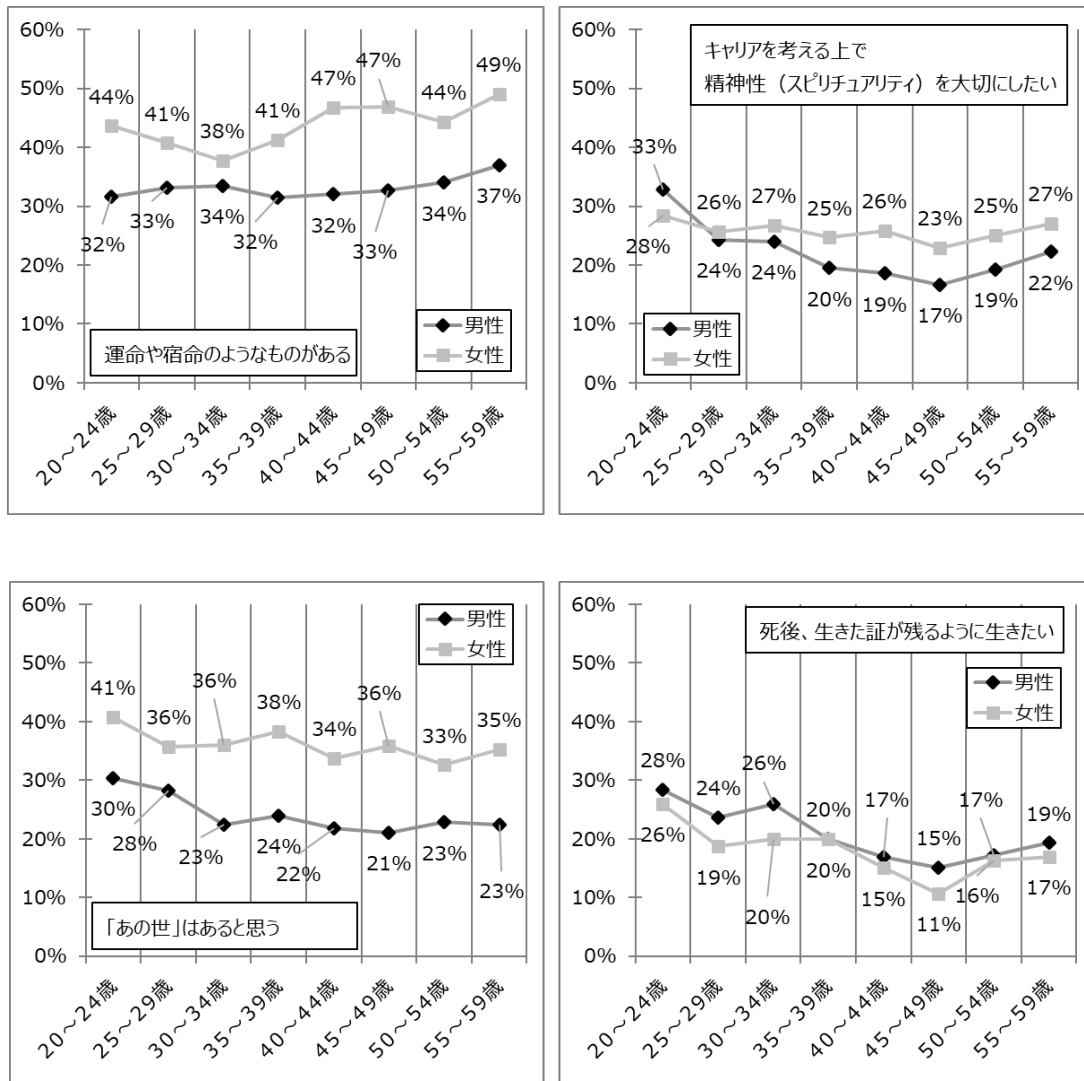
図表 10-38 には、性別・年齢別の精神性の質問項目に対する回答を示した。図表から、概して、女性の方が各質問項目に肯定的に回答していた（＝よくあてはまる＋非常によくあてはまるの値が大きかった）ことが示される。年齢ではほとんど違いが見られないのも特徴であり、一部、「太く短く生きたい」「キャリアを考える上で精神性（スピリチュアリティ）を大切にしたい」「死後、生きた証が残るように生きたい」で、主に 20 代の肯定的な回答が多かった。

図表 10-38 性別・年齢別の精神性の回答（よくあてはまる＋非常によくあてはまるの割合）



図表 10-38(続き) 性別・年齢別の精神性の回答

(よくあてはまる+非常によくあてはまるの割合)

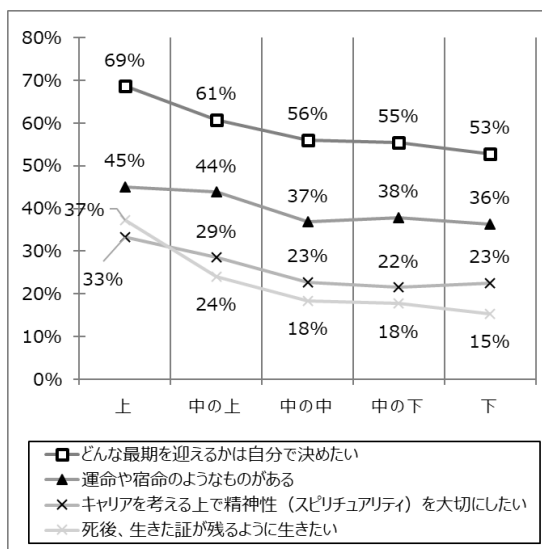
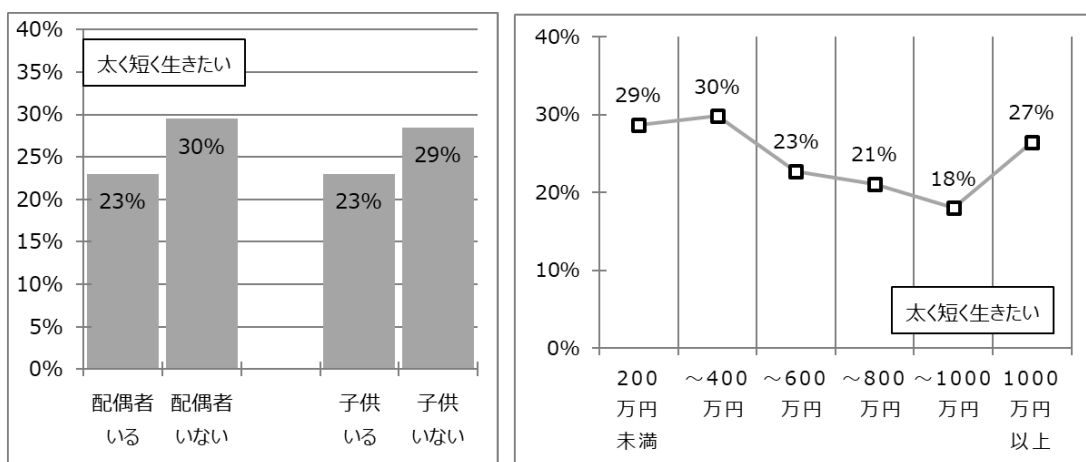
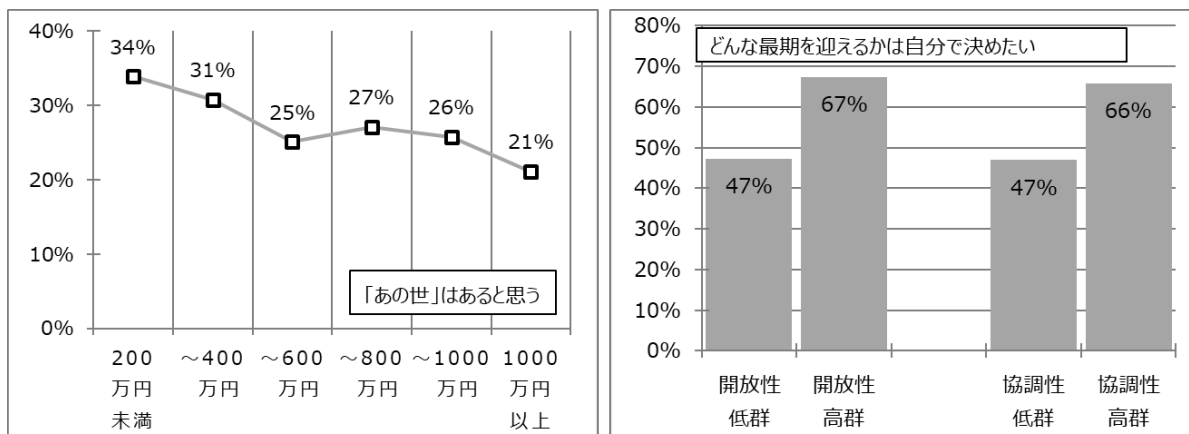


図表10-39には、暮らし向き別の精神性の質問項目に対する回答を示した。図に示したとおり、緩やかな相関関係ではあるが、概して暮らし向きが「上」と回答しているほど精神性の各質問項目に対する肯定的な回答が多かった。

さらに、図表10-40に示したとおり、「太く短く生きたい」については、配偶者がいない方が、あるいは子供がいない方が肯定的な回答が多かった。個人年収についてはU字型の関連が見られており、「太く短く生きたい」の質問項目に対しては、年収が低い者と高い者で肯定的な回答が見られていた。

なお、図表10-41に示したとおり、「あの世」はあると思う」という質問については、個人年収が低い者で肯定的な回答（よくあてはまる+非常によくあてはまるの割合）が高かった。また、性格特性（特に、開放性や協調性）と「どんな最期を迎えるかは自分で決めた」の回答にも関連が見られており、性格特性と精神性の関連がうかがえる。

図表 10-39 暮らし向き別の精神性の回答(よくあてはまる+非常によくあてはまるの割合)

図表 10-40 配偶者・子供の有無(左)別及び個人年収(右)別の「太く短く生きたい」の回答
(よくあてはまる+非常によくあてはまるの割合)図表 10-41 個人年収別(左)及び性格特性(開放性・協調性)高群・低群別(右)の
「太く短く生きたい」の回答(よくあてはまる+非常によくあてはまるの割合)

8. おわりに

(1) 各意識の属性別の結果のまとめ

図表 10-42 に、本章のここまでの結果のうち、主だったものを示した。「社会観」「恋愛観」「家族観」「将来観」「健康観」「精神性」のそれぞれについて一定程度まで有意義な結果が詳細に得られたが、これら個別の結果を集約し、ライフキャリア意識全般に関する知見を得たい。

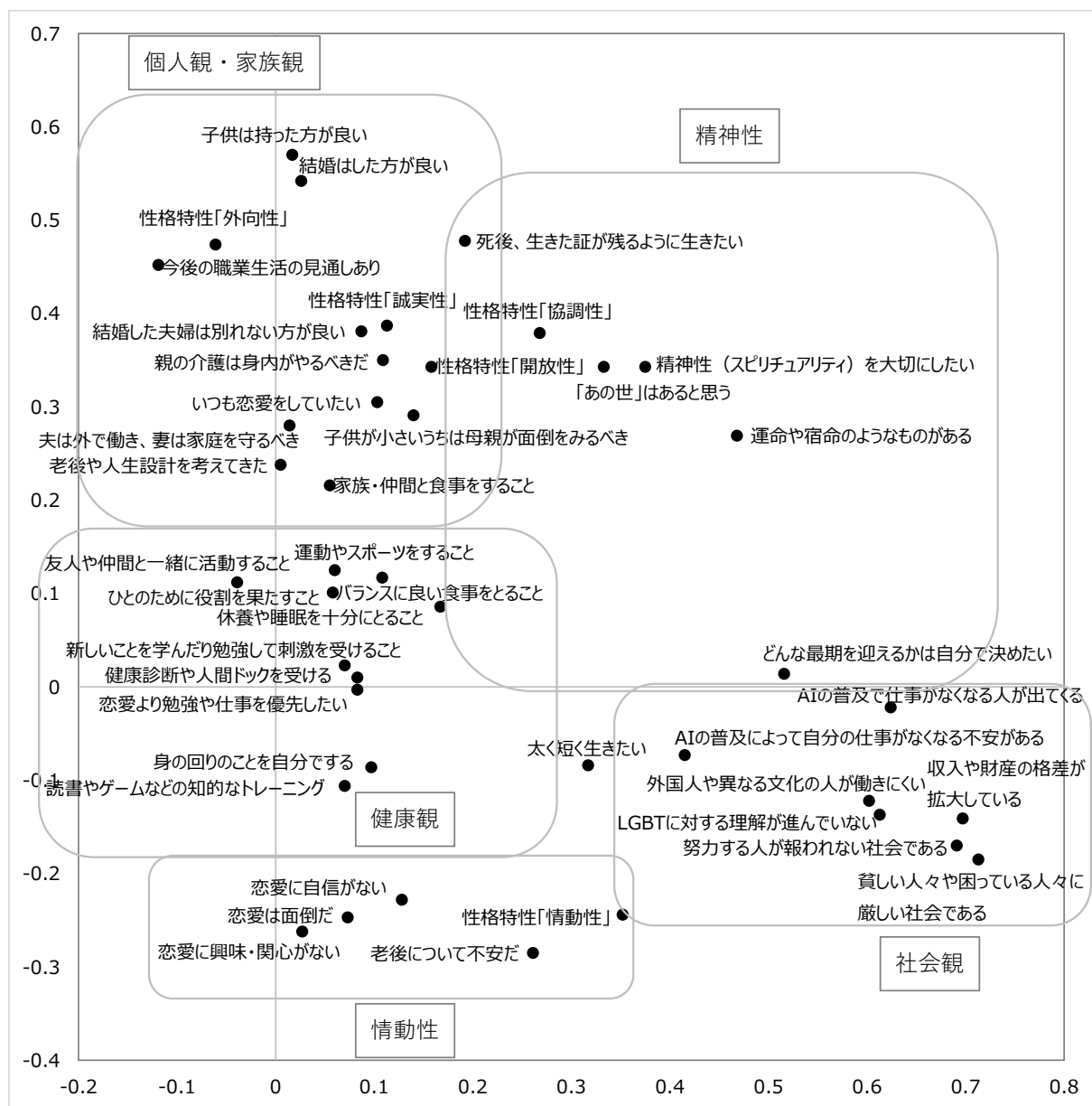
図表 10-42 結果のまとめ

	主な結果
社会観	①総じて、格差や貧困の問題に約半数以上が関心を抱いていた。
	②女性の方が、また年齢の高い方が格差や貧困に関心が高かった。
	③年収が低いほど、老後に不安を感じているほど、貧困や努力の報われなさに関心が高かった。
	④自分のペースで働くこと、安定的な職場や収入を得ることを重視する者は、格差や貧困に関心が高かった。
	⑤運命や宿命に肯定的な者、または「情動性」（≡情緒の不安定性）が高い者は、格差や貧困に関心が高かった。
恋愛観	①総じて、恋愛に対する肯定、否定、無関心はそれぞれ 2～3割と均等に分かれていた。
	②年齢が高いほど、男性は恋愛に肯定的であり、女性は否定的であった。
	③年齢が高いほど、恋愛に対する自信が高かった。
	④配偶者がいる場合、年収が高い場合、恋愛に対する肯定的で、自信が高かった。
	⑤「情動性」が高い者、「外向性」が低い者は、恋愛に対する自信が低かった。
家族観	①約半数以上が、結婚はした方がよい、子供はいた方がよいと回答した。
	②伝統的な家族観を抱く女性は、年齢が高くなるにつれて少なかった。
	③一方、「子供は母親が面倒をみるべきだ」は、年齢が高いほど男女ともに肯定的だった。
	④概して、年収が高いほど、学歴が高い方が、伝統的な結婚観・子供観・家族観を持っていた。
	⑤結婚観・子供観は、配偶者の有無、子供の有無、今後の職業生活の見通し、現在の幸福感と関連が深かった。
将来観	①今後の職業生活の見通しを持っていない者、老後や人生設計を考えてこなかった者がやや多い。
	②61～65歳まで働き続けたいが約3割で最多。老後に不安ありが8割。女性の方が不安とする回答が多い。
	③幸福感が高い、配偶者や子供がいる、年収・暮らし向き・学歴が高い者は今後の職業生活の見通しをもっていた。
	④専門職・管理者・経営者志向、転職希望なし、キャリアに問題なしの者は今後の職業生活の見通しを持っていた。
	⑤老後に不安がある者、老後や人生設計を考えてこなかった者は今後の職業生活の見通しを持っていなかった。
健康観	①「休養や睡眠を十分にとること」「バランスのよい食事をとること」「適度な運動やスポーツをすること」が重視されていた。
	②休養や睡眠、バランスのよい食事は女性の方が重視していた。
	③家族・仲間と食事、友人や仲間と一緒に活動は年齢が若い方が重視し、特に女性で顕著であった。
	④運動やスポーツ、健康診断や人間ドックは年齢が高いほど重視。特に運動は男性が、健康診断は女性が重視した。
	⑤その他、健康観ではあまり個人差がみられなかった。
精神性	①「どんな最期を迎えるかは自分で決めたい」に対する肯定的な回答が6割で最も多かった。
	②上記以外の精神性に関する肯定的な回答は 2～3 割程度だった。概して女性の方が肯定的な回答が多かった。
	③概して暮らし向きが良いほど精神性に関する肯定的な回答が多かった。
	④配偶者・子供がいない方が「太く短く生きたい」と回答した。
	⑤年収が少ないほど「太く短く生きたい」「あの世」はあると思う」と回答した。

(2) 各意識の近接関係(2次元プロット)

そこで、まず、図表 10-43 には、本章で取り上げた各意識に対して一括して主成分分析を行い、第 1 主成分及び第 2 主成分の主成分負荷量を 2 次元上にプロットした。おおむね近隣に付置する意識は、類似の性質・特徴を持つ意識であると解釈することができる。プロット図の内容は複雑であり、多様な解釈を許す面があるが、本稿では粗々の解釈として以下の諸点を指摘しうる。

図表 10-43 本章で取り上げた各意識のプロット図(主成分分析結果による)



第一に、プロット図を概観した場合、右下に「社会観」の質問項目群が固まっている。本章で分析した質問項目のうち、「社会観」の項目はそれだけで1つのグループをなす、まとまった意識を構成していると言える。

第二に、プロット図の上部には「家族観」と性格特性の項目群が並ぶ、解釈が難しいが、これらは右下の「社会観」が「社会はどうあるべきか」に関する質問項目であるのに対して、「個人はどうあるべきか」を示す個人生活のあり方に関する意識、すなわち「家族観・個人観」とも言うべき意識に関するグループだと解釈できる。

第三に、プロット図から、上記「社会観」と「家族観・個人観」にまたがって分布したものとして「精神性」に関する質問項目群がある。ただし、「自分の最期」「太く短く」といっ

た項目は「社会観」寄りであり、「精神性」「あの世」「運命や宿命」「生きた証」は「家族観・個人観」寄りであった。深い解釈には慎重であるべきだが、「社会観」と「家族観・個人観」を緩やかに広くつなぐものとして「精神性」があるという解釈は許されるだろう。

第四に、プロット図の縦軸と横軸のそれぞれ原点 0 周辺に固まっている項目群は「健康観」の質問項目群であった。「社会観」「家族観・個人観」それぞれを下支えし、そのどちらにも偏らず、双方の基盤となる意識として「健康観」があると解釈できよう。

第五に、プロット図の下部には、性格特性「情動性」とともに、恋愛に対する自信の無さ、関心の無さ、老後に対する不安などの項目がグループをなしている。性格特性のビッグ・ファイブの 1 つ「情動性」は「神経症傾向」とも訳されることがあり、情緒不安定の傾向を示す。不安や抑うつを感じやすい性格特性ともされており、その点がネガティブな恋愛観や老後観と結びついた意識と解される。

上記、プロット図の布置の近接性に基づいて解釈した場合、「社会観」「家族観・個人観」「精神性」「健康観」「情動性」の 5 つの主だったグループとして捉えられると整理できる。また、これら 5 つのグループを手がかりに横軸と縦軸の解釈を行った場合、若干、解釈が難しいが、おおむね横軸は「社会－個人」の軸、縦軸は「ポジティブ－ネガティブ」の軸と解釈されよう。

その他、①社会観と個人観が双方ともにプラスの領域に「精神性」や「運命や宿命」といった項目群が位置すること、②個人の生活として、子供を持つこと、結婚すること、外交的であること、生きた証が残るように生きること、職業生活の見通しが立つことなどがポジティブの一方の極を構成しており、個人生活の 1 つの望ましい形として意識されていること、③個人生活のネガティブな側面として、ビッグファイブで言う「情動性（神経症傾向）」があり、それは恋愛観と主に結びつき、老後への不安へと連なる意識であることなど、様々な観点から考察しうる。今後も、これら各種の意識の相互の関連性について検討する必要があるであろう。

(3)各意識が他のキャリア意識に与える影響

図表 10－44 には、各意識が他のキャリア意識に与える影響を示した。図表から、以下の 3 点を指摘できる。

第一に、性格特性「情動性」及び老後観「老後について不安がある」が、職業やキャリアの問題点、専門のカウンセラーへの相談希望に影響を与えていた。情動性は不安を感じやすい性格特性を示すが、基本的に、職場やキャリアに問題を感じ、専門カウンセラーへの相談希望を抱きやすいのは「情動性」が高い個人、すなわち不安を感じやすい個人であるという点は重視すべき知見の 1 つである。職業やキャリアの問題を解決するキャリアカウンセリング・キャリアコンサルティングで相談を求めて訪れるクライアントは、概して言えば不安傾向が強い個人であり、それゆえ、一定程度まで心理面に十分に配慮した対応が必要になる。

また、老後の不安については、上の「情動性」と合わせて解釈すべき結果だと言える。もともと不安を感じやすい性格特性を持っていて、実際、老後に不安を感じている場合、職業やキャリアに問題を感じやすく、専門のカウンセラーに相談したいと考えるのだと言えよう。

図表 10-44 各意識が他のキャリア意識に与える影響

	転職希望	キャリア計画 (1自分で ～4会社 での4件 法)	職業や キャリアの 問題点	専門の カウンセラーへの 相談希望
年代	-.15		-.06	-.09
性別(1=男性、2=女性)		.16		
雇用形態(1=非正規、2=正規)	.07		.07	.09
職種 管理的職業				
専門的職業				
販売・サービス	.05			
生産工程他		.10		
性格特性 情動性	.09		.16	.10
外向性				
開放性		-.08		
誠実性	.06	-.12		
【社会観】人々の収入や財産の格差が拡大している		-.08		
【社会観】貧しい人々や困っている人々に厳しい社会である				
【社会観】一生懸命努力する人が報われない社会である	.06		.06	
【社会観】AIの普及によって、自分の仕事がなくなる不安がある			.06	.09
【恋愛観】恋愛よりも勉強や仕事を優先したい		-.07		
【恋愛観】恋愛することに自信がない				
【家族観】子どもは持った方が良い				
【家族観】夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ		.07		
【家族観】子供が小さいうちは母親が面倒を見るべきだ				-.08
【家族観】結婚した夫婦は何があっても別れない方がよい				
【将来観】今後の職業生活の見通しを持っている	-.18		-.10	
【将来観】老後について不安がある	.06	.07	.19	.10
【健康観】休養や睡眠を十分にとること			-.06	
【精神性】どんな最期を迎えるかは自分で決めたい		-.11		
【精神性】太く短く生きたい	.06			
【精神性】キャリアを考える上で精神性（スピリチュアリティ）を大切にしたい				.08
【精神性】死後、生きた証が残るように生きたい				.09
R	.33	.38	.37	.29
調整済みR2乗	.11	.15	.14	.10

※ダミー変数を用いた重回帰分析。値は標準偏回帰係数。Rは重相関係数。調整済みR2乗は自由度調整済み決定係数。数値は全て0.1%水準で統計的に有意。絶対値.10以上の値の大きい標準偏回帰係数に網掛けを付した。「転職希望」は値が大きいほど転職希望あり。「キャリア計画」は値が大きいほど会社主導、小さいほど自分主導、「職業やキャリアの問題点」は値が大きいほど問題あり、「相談希望」は値が大きいほど相談希望あり。性格特性「情動性」は不安を感じやすい性格、性格特性「開放性」は好奇心旺盛、創造性に富む性格、性格特性「誠実性」は勤勉性、自己コントロールに富む性格を示す。

第二に、今後の職業生活への見通しがあるか否かが、転職希望、職業やキャリアの問題点に影響を与えていた。自らの職業やキャリアに問題を感じ、転職希望に結びつくような意識とは、結局のところ、今後の職業生活の見通しがあるか否か、見通しが立つか否かの意識で

あると言いうるであろう。本章の他の結果からも、今後の職業生活への見通しがあるか否かは、他の様々な変数と結びついていた。キャリア意識とは、過去・現在・未来といった一連の時間的な軸に沿った意識であり、今後の見通しに象徴されるのは、当然とも言える結果であったと言える。

第三に、性格特性「誠実性」及び精神性「どんな最期を迎えるいかは自分で決めたい」という意識が、キャリア計画、特にキャリア計画は自分で決めたいという意識に影響を与えていた。性格特性「誠実性」は、勤勉性とも訳される場合があり、生真面目さ、責任感、自己コントロールに富む性格を表す。このような性格特性を有する個人が、キャリア計画は自分で決めたいという自律的なキャリア観を持ちやすいことが示される。こうした自己決定への志向性が「自分の最期」にまで及ぶ結果、自らの最期は自分で決めたいという志向性になって現れると言えるであろう。

第 11 章 2020 年調査(1 年後調査)との比較

1. はじめにー2020 年調査(1 年後調査)実施の問題意識

2019 年に調査実施後、新型コロナウイルス感染症に伴ういわゆる「コロナ禍」が日本社会全体を襲った。コロナ禍は、日本人の働き方や職業生活、家庭生活、個人の生活の各方面にわたって変化をもたらした。それに伴い、本調査で検討しているライフキャリア意識全体にも一定の変化が生じたことが予想された。そこで、2019 年調査のちょうど 1 年後の 2020 年に同一対象者に対して調査を行うパネル調査を実施し、2019 年から 2020 年に「コロナ禍」を挟んで生じた意識変化を検討することとした。特に、その意識変化の背景にどのような要因が関わり、どのような形で変化をもたらしたのかを検討することで、ライフキャリア意識の特徴や性質について、よりいっそう厚みのある結果を入手できる。最終的に人のキャリアの実像を明らかにすることにつながり、ライフキャリアをも視野に収めた幅広いキャリア形成支援施策のニーズ・シーズの発見へと結びついていくことが期待される。

以上の問題意識から、本章では、前章までに示した 2019 年調査のデータと、2019 年調査とある程度まで共通の質問項目を同一対象者にたずねた 2020 年調査のデータとを比較対照させた分析結果を示す。2019 年調査と 2020 年調査で共通の質問項目は、具体的には、①職業やキャリアに対する問題意識、②職業・キャリアを含めた生活全般の問題点、③転職観、④職業観(自分が仕事を選ぶ上でのこだわり(大事にしたい価値観))、⑤自律的キャリア観、⑥職場観、⑦関心のある働き方、⑧職業生活や職場の問題についての専門のカウンセラーに対する相談ニーズ、⑨人的ネットワーク、⑩社会観、⑪精神性、⑫幸福感、⑬今後の見通し・老後観であった。これらの質問項目に加えて、コロナ禍前後で生じた変化に関する質問を行った。本章ではおもに「コロナ禍での職業生活に変化があった」「コロナ禍での職業生活の具体的な変化」「コロナ禍によりテレワーク・在宅勤務をした」「コロナ禍での職業観・キャリア観の変化」「コロナ禍での職業生活についての不安」「コロナ禍での接する知人・友人の増減」「コロナ禍をどう感じているか」「コロナ禍での人生観について変化があったか」など、コロナ禍前後の意識変化に関する関連するものを中心に分析に用いた。

2019 年調査に回答した人数は 6,000 名であったが、そのうち 1 年後の 2020 年調査にも回答した人数は 4,670 名であった。すなわち 4,670 名を対象に 2019 年調査と 2020 年調査のパネル調査を実施できたことになる²⁷。

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

²⁷ したがって、2019 年調査のみに答えた者は 1,330 名であったなお、2020 年調査では、パネル調査に回答した 4,670 名に加えて、さらに追加で 1,330 名に調査に回答を求めて、全体として 6,000 名の回答者に調査を実施した。これは 2019 年調査が 6,000 名を対象としたことに合わせたものであるが、2020 年調査にのみ回答した者とパネル調査に回答した者を比較することによって、パネル調査の回答者の属性の歪みの有無を確認することも目的とした。

景を検討する。最後に、コロナ禍を挟んで生じたライフキャリア意識の変化に関する考察、そうした変化に垣間見られるライフキャリア意識の本質に関する考察、今後のキャリア形成支援施策に対する示唆などを行うこととする。

2. 2019 年調査と 2020 年調査の比較

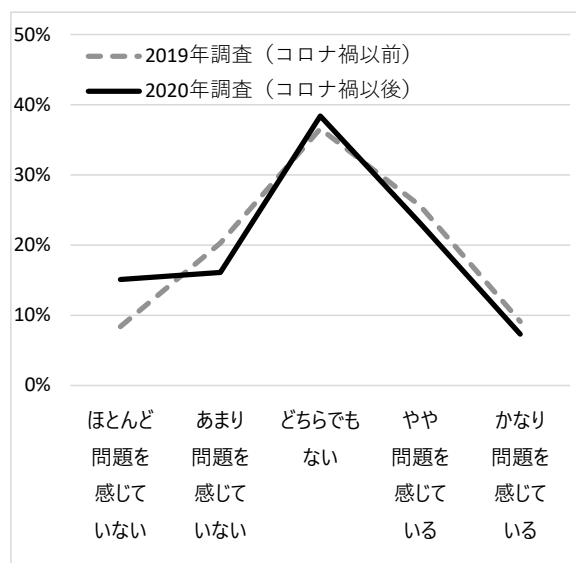
(1) 職業やキャリアに対する問題意識・生活全般における問題点の変化

まず、コロナ禍の前後で、キャリアに対する問題意識がいかに変化したかを検討した。図表 11-1 は、「あなたは、現在、職業やキャリアについて、どのくらい問題を感じていますか。あてはまるものを 1 つお選びください」の設問に対する 2019 年調査（コロナ禍以前）と 2020 年調査（コロナ禍以後）の結果である。コロナ禍の前後で「かなり問題を感じている」「やや問題を感じている」「あまり問題を感じていない」の割合が減少し、「ほとんど問題を感じない」が増加していた。図表 11-2 には結果を図示したが、概して言えば、コロナ禍以後には、むしろ職業やキャリアに対する問題意識が減少したという結果となった。これは統計的にも有意であり、2019 年調査と 2020 年調査の回答を対応のある t 検定で検討した結果、1%水準で差が見られた ($t(4669)=7.65$ $p<.01$)。

図表 11-1 コロナ禍前後における職業やキャリアに対する問題意識の変化①

N=4670	ほとんど 問題を 感じて いない	あまり 問題を 感じて いない	どちらでも ない	やや 問題を 感じて いる	かなり 問題を 感じて いる
2019年調査（コロナ禍以前）	8.4%	20.3%	36.6%	25.6%	9.1%
2020年調査（コロナ禍以後）	15.1%	16.1%	38.4%	23.1%	7.3%
差	6.7%	-4.2%	1.8%	-2.5%	-1.8%

図表 11-2 コロナ禍前後における職業やキャリアに対する問題意識の変化②



これらの結果が、サンプルの特徴や歪みによるものか否かを検討した。まず、2019 年調査と 2020 年調査の双方に回答した人は、本来、特段問題を感じていない人に偏っていた、あるいは 2019 年調査時点で何らかの問題を感じていた人は 2020 年の追跡調査（1 年後調査）に回答しなかった等の可能性が考えられる。しかし、図表 1 1－3 に示したとおり、2019 年調査のみ回答した人（追跡調査に回答しなかった人）と 2019 年調査と 2020 年調査に回答した人（追跡調査に回答した人）でも、おおむね差がない。強いて言えば、2019 年調査のみ回答した人（追跡調査に回答しなかった人）は、「どちらでもない」と回答した人が少なく、「あまり問題を感じていない」と「やや問題を感じている」の双方が多いが、どちらかに偏ったサンプルであるとは言えない。これは、逆に、2020 年調査に回答した人のみを取り出して見た場合も同様で、2020 年調査のみに回答した人と、2019 年調査と 2020 年調査の双方に回答した人には差が見られない。いずれにしても追跡調査に回答したか否かよりも、2019 年と 2020 年の違いの方が大きかった。以上の検討から、実際に、コロナ禍前後で「ほとんど問題を感じていない」人が増えたのだと解釈することができる。

図表 11－3 調査サンプル別の職業やキャリアに対する問題意識の変化

	ほとんど 問題を感じ ていない	あまり 問題を感じ ていない	どちらでも ない	やや 問題を感じ ている	かなり 問題を感じ ている
2019年調査のみ回答	7.2%	22.6%	33.0%	27.9%	9.3%
2019年調査（コロナ禍以前）	8.4%	20.3%	36.6%	25.6%	9.1%
2020年調査のみ回答	14.8%	16.4%	37.4%	24.5%	6.8%
2020年調査（コロナ禍以後）	15.1%	16.1%	38.4%	23.1%	7.3%

図表 1 1－4 には、コロナ禍前後における職業・キャリアを含めた生活全般の問題点に対する回答を示した。図表から、全般的に、コロナ禍前後で問題と捉えられることは少なくなっていることが示される。特に、減少幅が大きいのは「自分の老後について」であり、コロナ禍以前には 40.3%だったのが、コロナ禍以後では 22.9%と約 17 ポイント減少していた。同様に、「将来全般について」が 43.3%から 33.4%へ約 10 ポイントの減少、「親の介護について」が 21.0%から 11.4%へ約 10 ポイントの減少となっていた。他に「自分の健康について」「子どもの進学、就職、結婚等について」「自分の労働条件について」なども、軒並み、コロナ禍以後の 2020 年調査では値が減っている。逆に値が増えているのは「特になし」であり、16.3%から 31.1%に約 15 ポイント増えていた。

図表 11-4 コロナ禍前後における職業・キャリアを含めた生活全般の問題点の変化

	2019年 調査 (コロナ禍以前)	2020年 調査 (コロナ禍以後)	差	sig.
将来全般について	43.3%	33.4%	-9.9%	**
自分の老後について	40.3%	22.9%	-17.4%	**
自分の健康について	34.7%	27.2%	-7.5%	**
自分の働き方について	23.3%	18.1%	-5.2%	**
自分の労働条件について	22.8%	16.1%	-6.7%	**
家族の健康について	21.1%	20.6%	-0.5%	
親の介護について	21.0%	11.4%	-9.6%	**
自分の仕事の内容について	20.0%	16.1%	-3.9%	**
自分の転職について	18.5%	13.7%	-4.8%	**
子どもの進学、就職、結婚等について	17.1%	9.9%	-7.2%	**
特になし	16.3%	31.1%	14.8%	**
自分の職業の向き不向きについて	15.9%	9.4%	-6.5%	**
自分の職業能力をアップさせる方法について	14.4%	8.6%	-5.8%	**
職場の上司との人間関係について	12.3%	7.1%	-5.2%	**
職場の同僚との人間関係について	12.2%	7.2%	-5.0%	**
いわゆる悩みやグチなどについて	8.7%	5.7%	-3.0%	**
家族・親族間の人間関係について	8.0%	4.8%	-3.2%	**
職場の部下との人間関係について	6.3%	3.7%	-2.6%	**
身近な法律問題について（離婚、相続、借金等）	5.0%	2.6%	-2.4%	**
職場外の人との人間関係について	4.7%	3.3%	-1.4%	**
近隣・地域との関係について	4.6%	3.3%	-1.3%	**
誰にも話せない深刻な悩みについて	4.5%	3.3%	-1.2%	**
その他：	0.2%	1.6%	1.4%	**

※sig.は有意水準。 ** p<.01

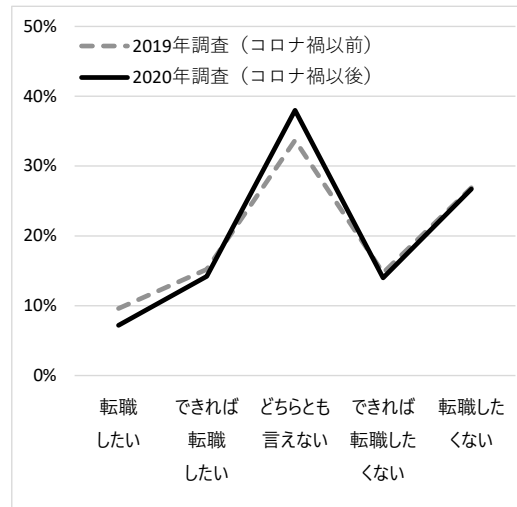
(2) コロナ禍前後における転職観・職業観・キャリア観・職場観・関心のある働き方の変化

図表 11-5 及び図表 11-6 には、コロナ禍前後における転職観に対する回答を示した。図表から、コロナ禍前後で「転職したい」の回答が減少し（9.6%→7.2%）、「どちらとも言えない」の回答が増加していた（33.7%→38.0%）ことが示される。

図表 11-5 コロナ禍前後における転職観の変化①

	転職 したい	できれば 転職 したい	どちらとも 言えない	できれば 転職した くない	転職した くない
2019年調査（コロナ禍以前）	9.6%	15.2%	33.7%	14.7%	26.9%
2020年調査（コロナ禍以後）	7.2%	14.2%	38.0%	14.0%	26.7%
差	-2.4%	-1.0%	4.3%	-0.7%	-0.2%

図表 11-6 コロナ禍前後における転職観の変化②



図表 11-7 には、コロナ禍前後における職業観²⁸の変化を示した。「管理者、経営者になることを目指したい」で、コロナ禍前後で若干の差が見られたが、その他の項目では統計的に有意差は見られなかった。概して、コロナ禍前後で職業観に大きな変化はなかったと言える。

図表 11-7 コロナ禍前後における職業観の変化

	2019年調査	2020年調査	差	sig.
仕事の中で専門家として能力を発揮したい	3.20	3.17	-0.03	
管理者、経営者になることを目指したい	2.51	2.47	-0.04	**
自分のやり方や自分のペースで仕事がしたい	3.79	3.76	-0.03	
安定している組織で働き、確実な報酬を得たい	3.70	3.67	-0.03	
世の中をよくするための仕事をしたい	3.29	3.29	0.00	

※「1 全くあてはまらない」～「5 非常によくあてはまる」の5件法による回答の平均値。sig. は有意水準。** p<.01

図表 11-8 には、コロナ禍前後における自律的キャリア観(キャリア計画に対する回答)の変化を示した。この質問項目は、キャリア計画に関する設問であったが、「自分でキャリア計画を考えていきたい」という選択肢が含まれていることから、自律的キャリア観に関する設問として解釈する。なお、この質問項目でも統計的に有意な結果は示されなかった。

図表 11-8 コロナ禍前後におけるキャリア計画に対する回答(自律的キャリア観)の変化

	自分で キャリア計画を 考えていきたい	どちらかといえば、 自分で キャリア計画を 考えていきたい	どちらかといえば、 会社(職場)で キャリア計画を 提示してほしい	会社(職場)で キャリア計画を 提示してほしい
N=4670				
2019年調査 (コロナ禍以前)	24.8%	44.2%	19.7%	11.2%
2020年調査 (コロナ禍以後)	23.5%	45.3%	20.3%	11.0%
差	-1.3%	1.1%	0.6%	-0.2%

²⁸ 本調査では、2019年調査及び2020年調査ともに「自分が仕事を選ぶ上でのこだわり(大事にしたい価値観)」として、それぞれの項目についてあてはまるものを1つお選びください」という設問で尋ねた。

図表 11-9、コロナ禍前後における職場観の変化を示した。表には、コロナ禍前後の職場観に関する質問項目に対して「全くあてはまらない」「あまりあてはまらない」「どちらでもない」「よくあてはまる」「非常によくあてはまる」の5件法で回答してもらった結果の平均値を示した。コロナ禍前後で最も良い方向に変化した項目は「この職場では、産休、育児休暇、介護休暇がとりやすい」(2.84→3.00)であり、次いで「この職場では、年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある」(2.96→3.08)であった。逆に、コロナ前後で悪い方向に変化した項目は「意欲を引き出したり、キャリア形成に役立つ教育が行われている」(2.54→2.49)、「上司は、仕事とうまく行くように配慮や手助けをしてくれる」(2.92→2.87)であった。

図表 11-9 コロナ禍前後における職場観の変化①

	2019年調査	2020年調査	差	sig.
意欲を引き出したり、キャリア形成に役立つ教育が行われている	2.54	2.49	-0.05	**
グループや個人ごとに、教育・訓練の目標が明確にされている	2.57	2.54	-0.03	
上司は、仕事に困ったときに頼りになる	2.87	2.88	0.01	
上司は、仕事とうまく行くように配慮や手助けをしてくれる	2.92	2.87	-0.05	**
仕事の目標を自分で立て、自由裁量で進めることができる	3.03	3.07	0.04	
仕事の計画、決定、進め方を自分で決めることができる	3.08	3.07	-0.01	
世間的に見劣りしない給料がもらえる	2.76	2.77	0.01	
働きに見合った給料がもらえる	2.74	2.76	0.02	
自分の仕事は、よりよい社会を築くのに役立っている	2.96	2.98	0.02	
自分の仕事が、社会と繋がっていることを実感できる	2.99	3.03	0.04	
この職場では、産休、育児休暇、介護休暇がとりやすい	2.84	3.00	0.16	**
この職場では、年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	2.96	3.08	0.12	**
仕事はいつも時間内に処理できる	2.96	2.98	0.02	
全体として仕事の量と質は、適当だと思う	2.88	2.92	0.04	

※「1 全くあてはまらない」～「5 かなりあてはまる」の5件法による回答の平均値。sig.は有意水準。**
p<.01

なお参考までに、図表 11-10 に、特に差が大きかった「この職場では、産休、育児休暇、介護休暇がとりやすい」「この職場では、年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある」の回答結果をより詳しく示した。両者ともに「全くあてはまらない」「あまりあてはまらない」の割合が減少していることが、明らかに示されている。

図表 11-10 コロナ禍前後における職場観の変化②

この職場では、産休、育児休暇、介護休暇がとりやすい

	全くあてはまらない	あまりあてはまらない	どちらでもない	よくあてはまる	非常によくあてはまる
2019年調査（コロナ禍以前）	16.5%	15.9%	40.7%	20.6%	6.2%
2020年調査（コロナ禍以後）	12.6%	12.8%	44.0%	23.2%	7.4%
差	-3.9%	-3.1%	3.3%	2.6%	1.2%

この職場では、年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある

	全くあてはまらない	あまりあてはまらない	どちらでもない	よくあてはまる	非常によくあてはまる
2019年調査（コロナ禍以前）	14.7%	14.6%	38.9%	23.8%	8.0%
2020年調査（コロナ禍以後）	11.7%	12.9%	40.1%	26.0%	9.3%
差	-3.0%	-1.7%	1.2%	2.2%	1.3%

図表 11-11 には、コロナ禍前後における関心のある働き方の変化を示した。具体的には、最近の「新しい」キャリア概念を表すものとして巷間、話題に上ることが多い幾つかの働き方を提示し、それらに対する関心を尋ねた。図表から、最も減少幅が大きいのは「ギグ・ワーク（インターネットを使い、必要なときに必要なだけ働くこと）」であり、コロナ禍以前には 21.4%だったが、コロナ禍以後では 18.2%と約 3 ポイント減少していた。同様に「リモート・ワーク、テレ・ワーク（会社や組織に出勤せず、自宅等の場所で働くこと）」（33.1%→30.6%）、「プロティアン・キャリア（環境変化にあわせて自分のキャリアを柔軟に変化させること）」（22.4%→20.1%）なども減少していた。逆に値が増えたのは「ワーケーション（リゾート地などで、休暇を兼ねて働くこと）」であり、20.0%から 25.1%に約 5 ポイント増えていた。また、「プロボノ（本業とは別に職業上のスキルや専門知識を活かした活動すること）」（10.5%→12.0%）、「パラレル・キャリア（本業を持ちながら、第二の活動すること。兼業・副業）」（32.9%→33.7%）なども増加していた。

図表 11-11 コロナ禍前後における関心のある働き方の変化

	2019年 調査	2020年 調査	差	sig.
週 3 正社員、週 4 正社員（週に 3 日あるいは 4 日など正社員で働くこと）	43.4%	42.6%	-0.8%	
時短勤務（一日の労働時間を短縮して働くこと）	41.7%	41.4%	-0.3%	
セカンド・ライフ（本業を早期に引退して余暇を楽しむこと）	37.3%	38.4%	1.1%	
リモート・ワーク、テレ・ワーク（会社や組織に出勤せず、自宅等の場所で働くこと）	33.1%	30.6%	-2.5%	**
パラレル・キャリア（本業を持ちながら、第二の活動すること。兼業・副業）	32.9%	33.7%	0.8%	**
プロティアン・キャリア（環境変化にあわせて自分のキャリアを柔軟に変化させること）	22.4%	20.1%	-2.3%	**
ギグ・ワーク（インターネットを使い、必要なときに必要なだけ働くこと）	21.4%	18.2%	-3.2%	**
ワーケーション（リゾート地などで、休暇を兼ねて働くこと）	20.0%	25.1%	5.1%	**
ダブル・ジョブ（職場内で主たる仕事を 2 つ持つこと）	14.1%	14.7%	0.6%	
リカレント学習（社会人大学・大学院やビジネススクール等で学び直すこと）	12.4%	11.7%	-0.7%	
越境学習（自分の専門である職場や組織を超えた学習を仕事に活かすこと）	10.8%	11.6%	0.8%	
プロボノ（本業とは別に職業上のスキルや専門知識を活かした活動すること）	10.5%	12.0%	1.5%	

※上の項目から「関心のあるもの」3つを選択するように求めた。値は当該項目を選択した割合。sig.は有意水準。**

p<.01

(3) コロナ禍前後における相談ニーズの変化

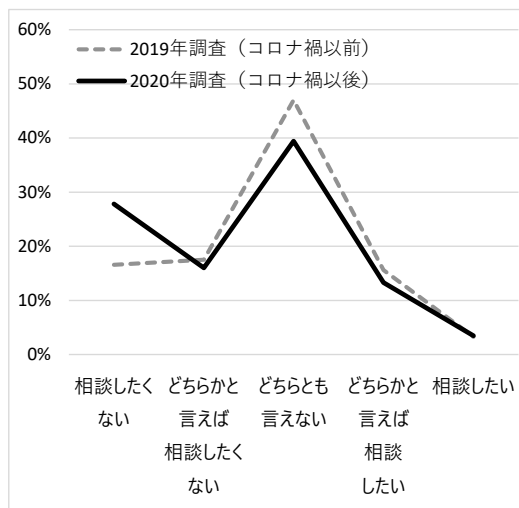
図表 11-12 には、コロナ禍前後における相談ニーズ²⁹の変化を示した。表から、2019 年調査から 2020 年調査にかけて「相談したくない」が約 10 ポイント増加し（16.6%→27.8%）、「どちらとも言えない」「どちらかと言えば相談したい」「どちらかと言えば相談したくない」が軒並み減少していることがうかがえる。これは図表 11-13 に図示したグラフの形状ではより明らかに示され、明確に相談ニーズの減少傾向が示されている。

²⁹ 本調査では、2019 年調査及び 2020 年調査ともに、「職業生活や職場の問題についての専門のカウンセラー（キャリアコンサルタント、キャリアカウンセラーなど）に相談したいと思いますか」という設問で尋ねた。

図表 11-12 コロナ禍前後における相談ニーズの変化①

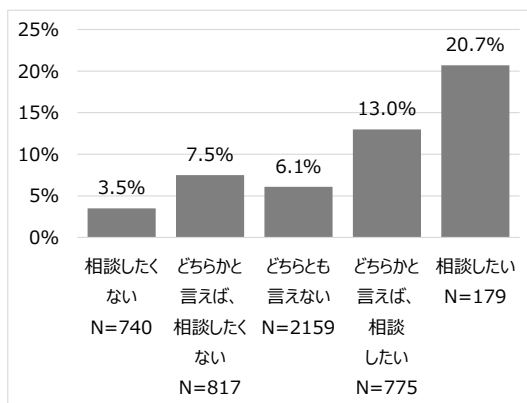
	相談したくない	どちらかと言えば相談したくない	どちらとも言えない	どちらかと言えば相談したい	相談したい
2019年調査（コロナ禍以前）	16.6%	17.5%	47.0%	15.6%	3.3%
2020年調査（コロナ禍以後）	27.8%	16.0%	39.4%	13.3%	3.5%
差	11.2%	-1.5%	-7.6%	-2.3%	0.2%

図表 11-13 コロナ禍前後における相談ニーズの変化②



なお、図表 11-14 には、2019 年調査時点（コロナ禍以前）の相談ニーズ（相談したくない～相談したい）別に 2020 年調査（コロナ禍以後）の相談経験率を示した。図から、2019 年調査時点で「相談したい」と回答した者の約 2 割がその後、実際に何らかの相談経験を有していることが示される。実際に相談するに際して、その前段階に相談ニーズがなければならず、逆に相談ニーズがある場合には、その後、一定割合で実際に相談を経験するという結果が、素朴に示されたと言える。キャリア相談にあたっては、その前段で本人にニーズが生じていなければならないという結果を確認することができたと言えよう。

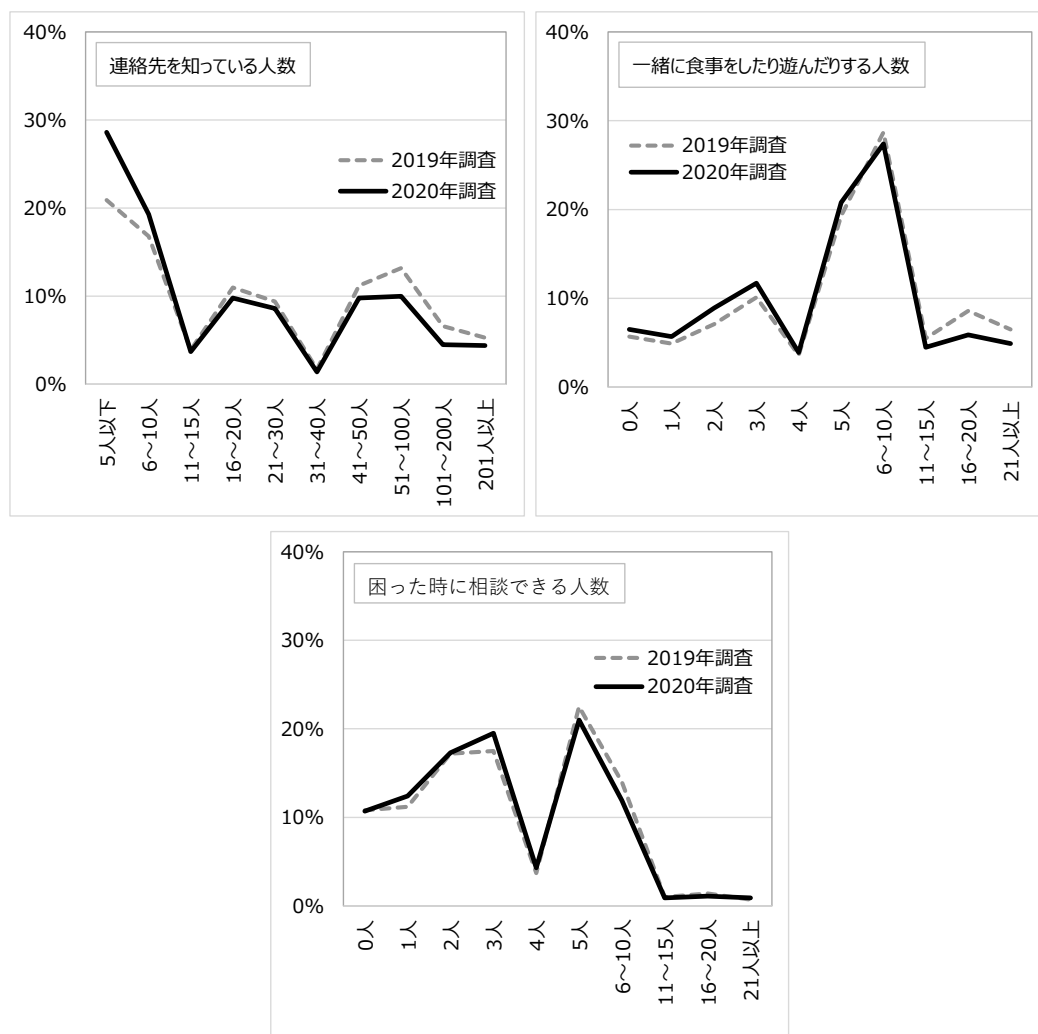
図表 11-14 2019 年調査時点（コロナ禍以前）の相談ニーズ別のその後の相談経験率



(4)コロナ禍前後における人的ネットワークの変化

図表 11-15 には、コロナ禍前後における人的ネットワークの変化を示した。「連絡先を知っている人数」「一緒に食事をしたり遊んだりする人数」「困った時に相談できる人数」の3つの面から、その人数を数字で回答してもらった結果をグラフ（度数分布表）で示した。図では判然としないが、いずれの人数についても、2019年調査（コロナ禍以前）に比べて2020年調査（コロナ禍以後）の方が人数が少なくなっていることが示された。詳しくは、ウィルコクソンの符号順位検定の結果、「連絡先を知っている人数」($z=12.88$ $p<.01$)、「一緒に食事をしたり遊んだりする人数」($z=9.80$ $p<.01$)、「困った時に相談できる人数」($z=2.03$ $p<.05$)であり、いずれも統計的に有意であった。また、図の形状及び上述の z 値の大きさなどから、2019年から2020年にかけて最も大きく減少したのは「連絡先を知っている人数」であり、次いで「一緒に食事をしたり遊んだりする人数」、「困った時に相談できる人数」が最も減少幅が小さかったと言える。

図表 11-15 コロナ禍前後における人的ネットワークの変化



(5)コロナ禍前後における社会観、精神性、幸福感・今後の見通し・老後観の変化

図表 11-16 には、コロナ禍前後における社会観、精神性、幸福感・今後の見通し・老後観の変化を示した。表から、「差」が.10以上の比較的差の大きな項目を取り上げると、社会観「貧しい人々や困っている人々に厳しい社会である」「外国人や異なる文化の人々が働きにくい社会である」、精神性「どんな最期を迎えるかは自分で決めたい」、幸福感「現在の幸せ度合」などであった。これらの項目をもとに総合的に解釈すると、コロナ禍をはさんだ 2019 年調査と 2020 年調査で、基本的に、社会観は貧困層、外国人等の少数者・周辺層に厳しい社会であるという認識が強まったこと、精神性については自分の最期を自分で決めるという意識が強まったこと、幸福感は下がったことなどを指摘できる。

図表 11-16 コロナ禍前後における社会観、精神性、幸福感・今後の見通し・老後観の変化

	2019年 調査	2020年 調査	差	sig.
社会観				
人々の収入や財産の格差が拡大している	3.69	3.77	0.08	**
貧しい人々や困っている人々に厳しい社会である	3.53	3.63	0.10	**
外国人や異なる文化の人々が働きにくい社会である	3.26	3.39	0.13	**
一生懸命努力する人が報われない社会である	3.42	3.39	-0.03	
LGBTに対する理解が進んでいない社会である	3.26	3.32	0.06	**
AIの普及によって、仕事なくなる人が出てくる社会である	3.30	3.37	0.07	**
AIの普及によって、自分の仕事なくなる不安がある	2.89	2.88	-0.01	
精神性				
どんな最期を迎えるかは自分で決めたい	3.63	3.73	0.10	**
太く短く生きたい	3.02	3.01	-0.01	
運命や宿命のようなものがある	3.25	3.31	0.06	**
キャリアを考える上で精神性（スピリチュアリティ）を大切にしたい	2.96	2.95	-0.01	
「あの世」はあると思う	2.99	3.01	0.02	
死後、生きた証が残るように生きたい	2.7	2.75	0.05	**
幸福感・今後の見通し・老後観				
現在の幸せ度合	6.96	6.82	-0.14	**
今後の職業生活の見通し	2.31	2.38	0.07	**
老後について不安	3.17	3.08	-0.09	**

※「社会観」及び「精神性」は「1 全くあてはまらない」～「5 非常によくあてはまる」の 5 件法による回答の平均値。現在の幸せ度合は「0点」～「10点」の 11 件法による回答の平均値で、値が大きい方が幸福感が高い。「今後の職業生活の見通し」は「1 全く見通しを持っていない」～「4 かなり見通しを持っている」の 4 件法による回答の平均値。「老後についての不安」は「1 全く不安ではない」～「4 かなり不安である」の 4 件法による回答の平均値。sig.は有意水準。** p<.01

3. 2019 年調査から 2020 年調査への意識変化の背景

(1)ここまでの結果の概要

ここまで示した結果から、コロナ禍前後における意識変化として、次の諸点を指摘できる。

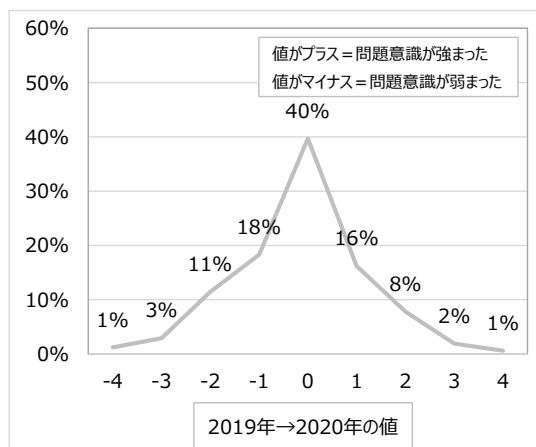
- ①コロナ禍前後で、職業やキャリアに対する全般的な問題意識が減少した（「ほとんど問題を感じていない」が増加した）。
- ②コロナ禍前後で、職業・キャリアを含めた生活全般における個別の問題意識もおおむね減少した。特に「自分の老後について」「将来全般について」「親の介護について」の問題意識が減少した。
- ③コロナ禍前後で、転職志望は減少し、転職について「どちらとも言えない」の回答が増加した。
- ④コロナ禍前後で、職業観、自律的キャリア観では変化が見られなかった。
- ⑤コロナ禍前後で変化した職場観は、「この職場では、産休、育児休暇、介護休暇がとりやすい」「この職場では、年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある」であり、どちらも休暇が取りやすいと感じられるようになった。
- ⑥コロナ禍前後で変化した「関心のある働き方」として、「ギグ・ワーク（インターネットを使い、必要な時に必要なだけ働くこと）」「リモート・ワーク、テレ・ワーク（会社や組織に出勤せず、自宅等の場所で働くこと）」「プロティアン・キャリア（環境変化にあわせて自分のキャリアを柔軟に変化させること）」に対する関心がやや減少した。
- ⑦コロナ禍前後で、職業生活や職場の問題についての専門のカウンセラー（キャリアコンサルタント、キャリアカウンセラーなど）に相談したいというニーズが減少した。
- ⑧コロナ禍前後で、基本的に、社会観は貧困層、外国人等の少数者・周辺層に厳しい社会であるという認識が強まった。精神性については自分の最期を自分で決めるという意識が強まった。一方で、幸福感は下がった。

(2)コロナ禍前後における職業やキャリアに対する全般的な問題意識の変化の背景

以下、本節では、上記の結果のいくつかを掘り下げて検討したい。

まず、コロナ禍前後で、職業やキャリアに対する全般的な問題意識が減少した（特に「ほとんど問題を感じていない」という結果について、図表 1 1－1 7 に、コロナ禍前後における職業やキャリアに対する問題意識の変化の分布を示した。これは、図表 1 1－1 に示した職業やキャリアに対する問題意識の 2019 年から 2020 年グラフにかけての値の変化を、単純に「2020 年の値－2019 年の値」の引き算によって差を求めたものである。基本的に正規分布となっているが、先に示したとおり、値がマイナス方向に変化した者の割合が少しずつ多くなっており、全体として職業やキャリアに対する全般的な問題意識が減少したという結果になったことが確認される。

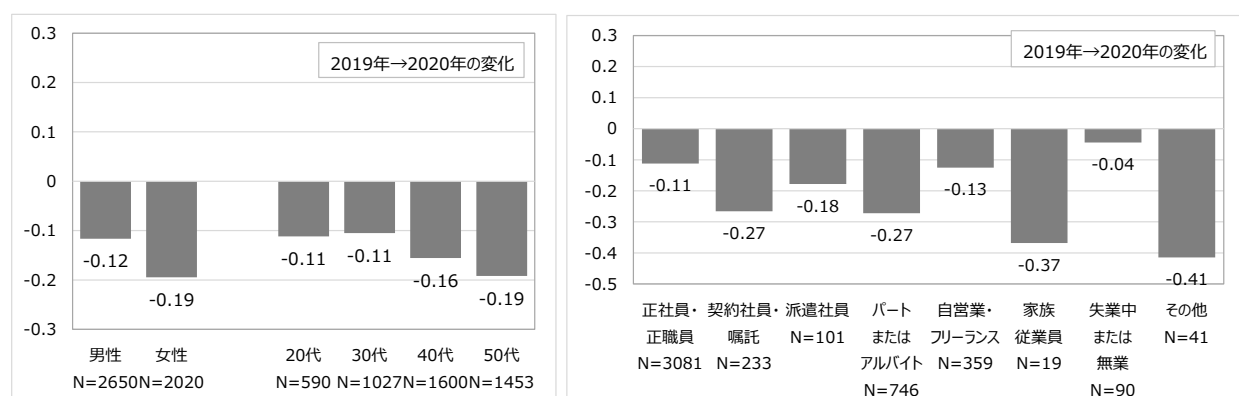
図表 11-17 コロナ禍前後における職業やキャリアに対する問題意識の変化の分布



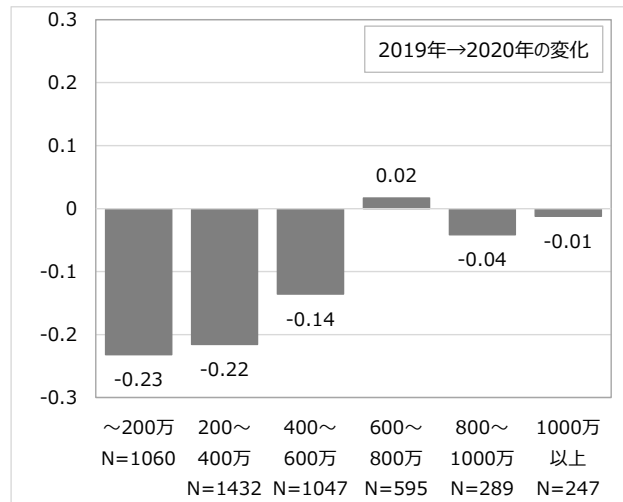
このコロナ禍前後における職業やキャリアに対する問題意識の変化に、何らかの属性による違いがみられるかを検討するために、図表 11-18（左）には、性別及び年齢別の職業やキャリアに対する問題意識の変化を示した。図表からは、女性の方が、又は中高年の方が職業やキャリアに対する問題意識の変化が大きい（すなわち 2019 年から 2020 年にかけて職業やキャリアに対する問題をより感じなくなった）ように見えるが、統計的に有意な差はみられなかった。また、図表 11-18（右）には、雇用形態別の職業やキャリアに対する問題意識の変化の分布を示した。この図も「契約社員・嘱託」「パート・アルバイト」「家族従業員」「その他」でマイナス方向に大きく値が変化しているように見えるが、統計的に有意な違いは見られなかった。

一方、図表 11-19 に示したとおり、収入別に職業やキャリアに対する問題意識の変化を見た結果、統計的に有意な違いが見られた。すなわち、最近 1 年間の税込み個人年収が低いほど、2019 年から 2020 年にかけて、むしろ職業やキャリアに対する問題は感じなくなったという結果が示された。

図表 11-18 コロナ禍前後における性別・年齢別の職業やキャリアに対する問題意識の変化（左）及び雇用形態別の職業やキャリアに対する問題意識の変化（右）



図表 11-19 コロナ禍前後における
個人年収別の職業やキャリアに対する問題意識の変化



ここまで、コロナ禍前後における職業やキャリアに問題を感じる程度を性別、年齢別、雇用形態別、収入別などの基本的な個人属性で検討したが、明確な結果が得られなかった。そこで、以下では、コロナ禍におけるどのような事柄が職業やキャリアに問題を感じる程度に影響を与えたのかを検討した。

図表 11-20 は、コロナ禍による様々な変化を説明変数、職業やキャリアに対する問題意識の変化（2019 年→2020 年の変化）を被説明変数とする重回帰分析の結果である。表から、職業やキャリアに対する問題意識の変化には、何よりも「コロナ禍での職業観・キャリア観の変化」($\beta=.332$) が大きな影響を与えたことが示される。すなわち、コロナ禍で職業観・キャリア観にかなり変化があったと回答した者ほど、職業やキャリアに対する問題意識も増加した。逆に、コロナ禍で職業観・キャリア観に変化がなかった場合には、職業やキャリアに対する問題意識はむしろ減少したと解釈できる結果となっている。

「コロナ禍での職業観・キャリア観の変化」が重要な要因になっていることが示されたので、図表 11-20 には「コロナ禍での職業観・キャリア観の変化」を被説明変数とした重回帰分析の結果も掲載した。その結果、「コロナ禍での職業観・キャリア観の変化」に対しては、「コロナ禍での職業生活に変化があったか」($\beta=.226$) が大きな影響を与えていた。

そこで、さらに「コロナ禍での職業生活に変化があったか」を被説明変数とした重回帰分析も行い、あわせて図表 11-20 に掲載した。その結果、「仕事内容に変化があった」

($\beta=.133$)、「働く場所に変化があった」($\beta=.134$)、「コロナ禍によりテレワーク・在宅勤務をした」($\beta=.148$) など、職業生活の具体的な変化に関する項目で、やや大きな係数で統計的に有意となった。

図表 11-20 コロナ禍前後における職業やキャリアに問題を感じる程度、

コロナ禍での職業観・キャリア観の変化、

コロナ禍での職業生活に変化があったかに影響を与えた要因

	職業や キャリアに 問題を 感じる程度		コロナ禍での 職業観・ キャリア観の 変化		コロナ禍での 職業生活に 変化が あったか	
	β	sig.	β	sig.	β	sig.
性別（1=男性、2=女性）	-0.006		-0.017		-0.024	
年齢（1=20代、2=30代、3=40代、4=50代）	0.005		-0.117	**	-0.018	
雇用形態（1=正規雇用、2=非正規雇用）	-0.001		-0.021		0.017	
収入	0.034		0.079	**	0.053	**
コロナ禍での職業生活に変化があった （1=ほとんど大きな変化がなかった～5=かなり大きな変化があった）	0.059	**	0.226	**	---	---
コロナ禍での職業生活での変化について						
転職した	-0.026		0.052	**	0.070	**
解雇または雇い止めとなった	0.013		0.060	**	0.050	**
休業、自宅待機となった	0.015		0.003		0.107	**
仕事内容に変化があった	-0.011		0.051	**	0.133	**
兼業・副業を開始した	-0.019		0.033		-0.002	
勤務時間が減った	-0.010		0.006		0.063	**
賃金・収入が下がった	0.017		0.003		0.085	**
勤務形態に変化があった	-0.010		0.006		0.106	**
働く場所に変化があった	-0.042	**	0.000		0.134	**
コロナ禍によりテレワーク・在宅勤務をした	-0.001		0.110	**	0.148	**
コロナ禍での職業観・キャリア観の変化 （1=ほとんど変化がなかった～5=かなり変化があった）	0.332	**	---	---	---	---
コロナ禍での職業生活についての不安 （1=ほとんど不安を感じていない～5=かなり不安を感じている）	0.100	**	0.207	**	0.159	**
コロナ禍での接する知人・友人の増減（1=かなり減った～5=かなり増えた）	-0.013		0.007		-0.011	
コロナ禍をどう感じているか						
これからの社会に大きな変化を与え、自分の生活も大きく変化した	0.049		0.017		0.076	**
これからの社会に大きな変化を与えたが、自分の生活はあまり変化しなかった	0.024		0.026		-0.085	**
これからの社会に大きな変化を与えず、自分の生活もあまり変化しなかった	-0.032		-0.051		-0.148	**
コロナ禍での人生観について変化があったか （1=ほとんど変化がなかった～5=かなり変化があった）	-0.052	**	0.167	**	0.096	**
調整済みR ²	0.169	**	0.321	**	0.398	**

※重回帰分析。βは標準偏回帰係数。値が大きいほど当該変数の影響が強いことを示す。符号がプラスの場合、当該変数はプラスの方向へ影響を与えると解釈できる。sig.は有意水準**はp<.01。

以上の重回帰分析の結果を集約した場合、職業やキャリアに問題を感じる程度は、①コロナ禍で職業観・キャリア観に変化が生じたか否かに影響を受けたこと、②コロナ禍での職業観・キャリア観の変化はコロナ禍で職業生活に変化があったか否かに影響を受けたこと、③コロナ禍での職業生活の変化は実際に仕事内容に変化があった、働く場所に変化があった、テレワーク・在宅勤務を行った等の具体的な変化に影響を受けたこと3点を指摘できる。すなわち、コロナ禍前後における職業やキャリアに対する問題意識の変化は、コロナ禍によって職業観・キャリア観に変化が生じたか、実際に職業生活に変化があったかの2つの要因によって大きく左右されると言える。

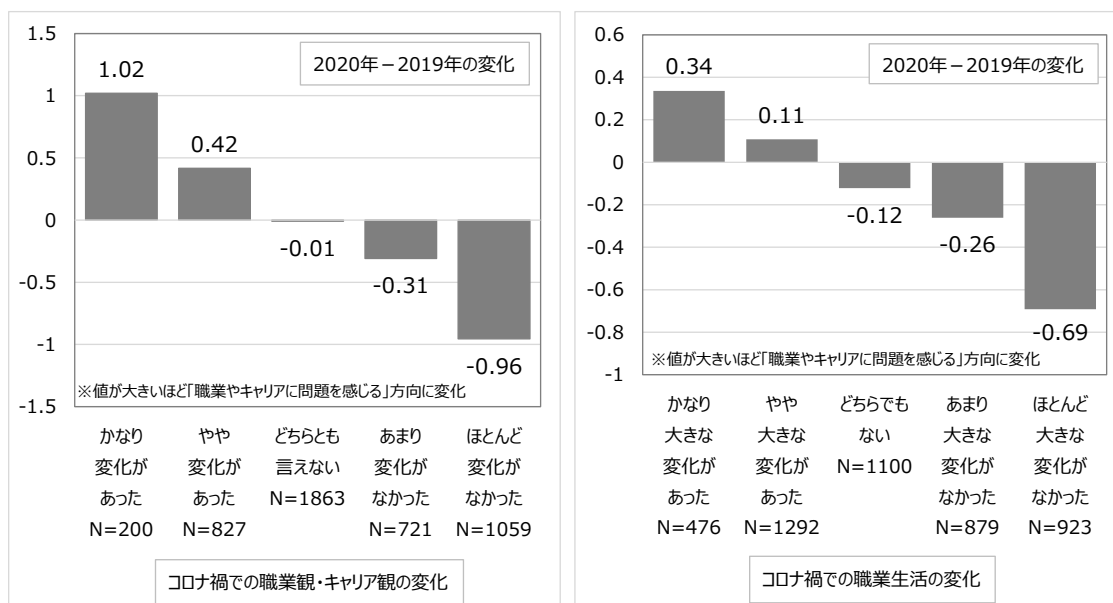
これらの結果を端的に示すために、図表11-21には、コロナ禍での職業観・キャリア観の変化別（左）及びコロナ禍での職業生活の変化別（右）にみたコロナ禍前後における職

業やキャリアに問題を感じる程度の変化を示した。図の形状から明らかなように、コロナ禍による職業観・キャリア観の変化や職業生活の変化によって、コロナ禍前後における職業やキャリアに問題を感じる程度は大きく異なっていることが示される。

図表 11-21 コロナ禍での職業観・キャリア観の変化別(左)及び

コロナ禍での職業生活の変化別(右)にみた

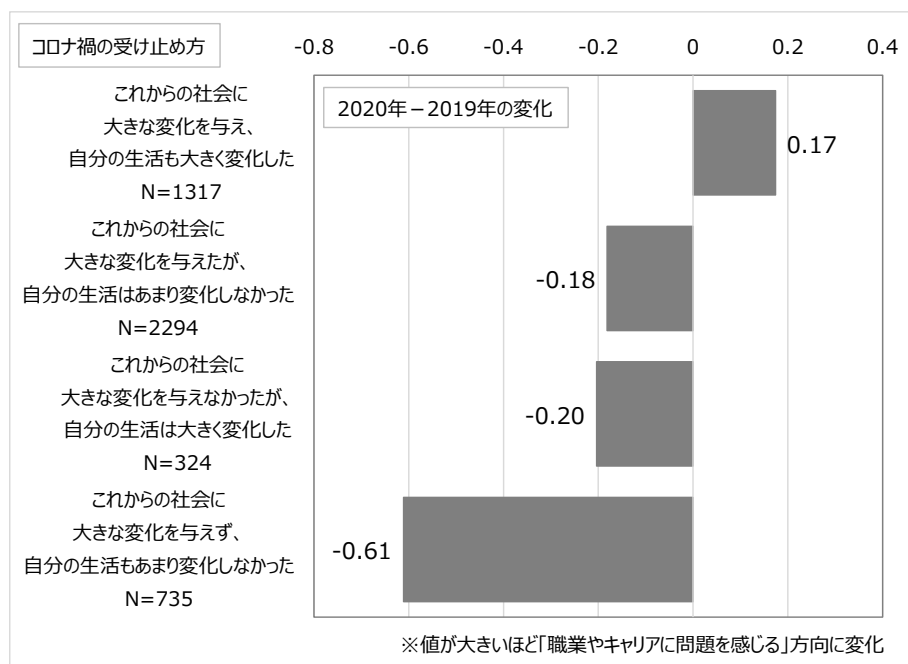
コロナ禍前後における職業やキャリアに問題を感じる程度の変化



なお、この分析の過程で示された興味深い結果として、図表 11-22 に示したとおり、そもそも「コロナ禍をどう感じているか」（コロナ禍の受け止め方）によって、コロナ禍前後における職業やキャリアに問題を感じる程度が異なることが示された。すなわち、コロナ禍が「これからの社会に大きな変化を与え、自分の生活も大きく変化した」と考えた者は、コロナ禍前後で職業やキャリアに問題を感じる程度が増加したが、それ以外はコロナ禍前後で職業やキャリアに問題を感じる程度は減少した。特に、「これからの社会に大きな変化を与えず、自分の生活もあまり変化しなかった」と考えた者では、むしろ職業やキャリアに問題を感じる程度は大幅に減少している。様々に解釈できる結果であるが、世間的な関心事となり大きな問題となっているコロナ禍にあっても、自らを取り巻く社会や自分の生活とはあまり関係がなく、大きな変化はないと捉えられる状況にある場合、その世間の動向と自らの平穏無事な日常生活とを照らし合わせて、かえって何ら問題が生じていないと捉える傾向が示されたと考えられる。広く言えば、心理学における社会的比較研究などの範疇に含まれる心性だと推測されるが、こうした心性が、本章冒頭に示した「コロナ禍前後で、職業やキャリアに対する全般的な問題意識が減少した（「ほとんど問題を感じていない」が増加した）」という結果と複雑に関連しているものと推察される。

図表 11-22 コロナ禍の受け止め方(コロナ禍をどう感じているか)別にみた

コロナ禍前後における職業やキャリアに問題を感じる程度の変化



(3) コロナ禍前後における職業やキャリアに対する個別の問題点の変化の背景

なお、ここまでの結果は、職業・キャリアを含めた生活全般における個別の問題点が減少した結果（特に「自分の老後について」「将来全般について」「親の介護について」など）とも、ある程度まで共通している面がある。例えば、図表 11-23 左に示したとおり、コロナ禍の受け止め方は「将来全般について」の問題意識の変化と緩やかに関連していた。特に、ここまで見てきたように、コロナ禍は「これからの社会に大きな変化を与えたが、自分の生活はあまり変化しなかった」と回答した者では、コロナ禍以前の 2019 年には自らの「将来全般について」問題を感じていたが、2020 年には問題を感じなくなった者が 25.3%とやや多く見られた。

同様にコロナ禍前後での職業観・キャリア観の変化は「自分の老後について」の問題意識と関連していた。すなわち、コロナ前後で職業観・キャリア観に「あまり変化がなかった」や「ほとんど変化がなかった」と回答した者には、コロナ禍以前の 2019 年には「自分の老後について」問題を感じていたが、2020 年には問題を感じなくなっていた者がやや多く含まれていた。

さらに、ここでも、もともとコロナ禍の問題をいかに受け止めているかは「将来全般について」「自分の老後について」のどちらの面での問題意識にも関連していた。図表 11-24（左）に示したとおり、コロナ禍は「これからの社会に大きな変化を与え、自分の生活も大きく変化した」と回答した者は、「将来全般について」2019 年調査でも 2020 年調査でも問題であると感じている者が多かった。

同じく図表 11-24（右）に示したとおり、コロナ禍前後で職業観・キャリア観が「かなり変化があった」「やや変化があった」と回答した者は「自分の老後について」2019 年調査でも 2020 年調査でも問題を感じている者が多かった。

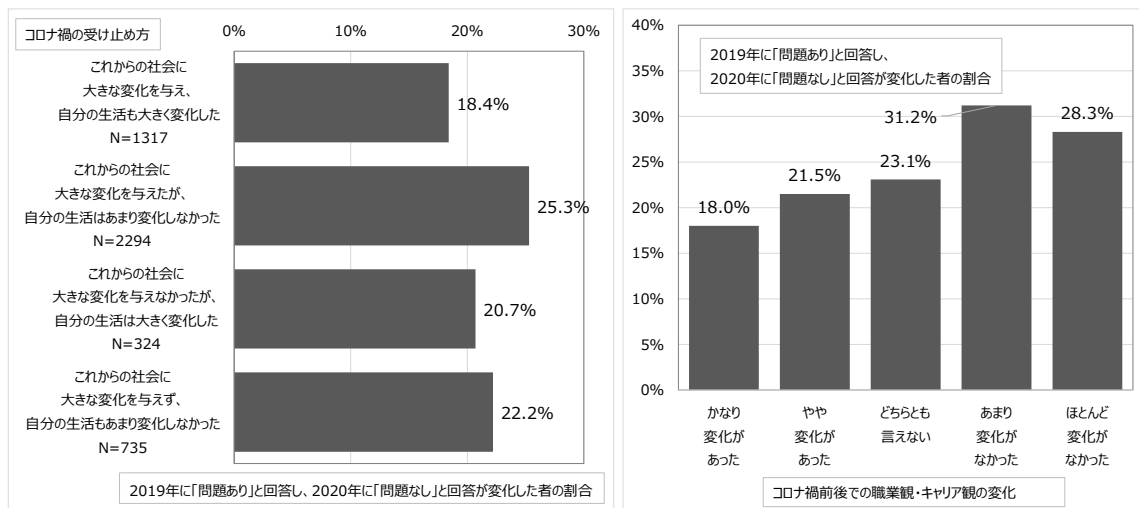
なお、「親の介護について」の意識変化については、本調査では、これ以上の分析は難しかった。特に 2019 年から 2020 年にかけての減少幅が大きかったのかについては、今回の分析だけでは判然としなかった。また別の機会に、さらなる検討が必要になると思われる。

図表 11-23 コロナ禍の受け止め方(コロナ禍をどう感じているか)別の

「将来全般について」の問題意識の変化(問題あり→問題なしへ)(左)及び

コロナ禍前後での職業観・キャリア観別の

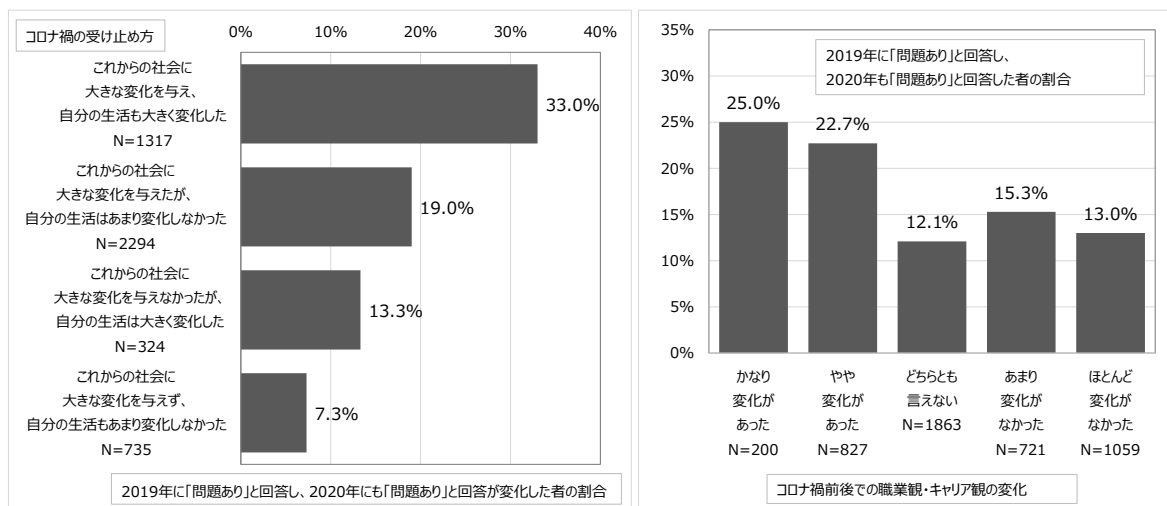
「自分の老後について」の問題意識の変化(問題あり→問題なしへ)(右)



図表 11-24 コロナ禍の受け止め方(コロナ禍をどう感じているか)別の

「将来全般について」の問題意識(左)及び

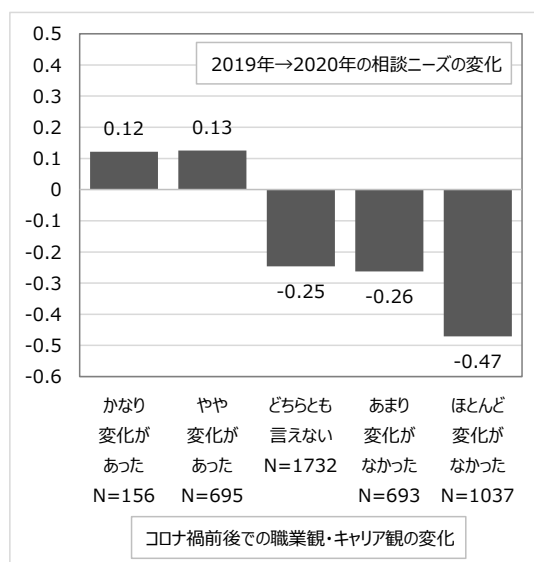
コロナ禍前後での職業観・キャリア観別の「自分の老後について」の問題意識(右)



(4) コロナ禍前後における相談ニーズの変化の背景

最後に、コロナ禍前後における職業やキャリアに問題を感じる程度と類似の傾向がみられた結果として、「コロナ禍前後で、職業生活や職場の問題についての専門のカウンセラー（キャリアコンサルタント、キャリアカウンセラーなど）に相談したいというニーズが減少した」がある。例えば、図表 11-25 に示したとおり、相談ニーズはコロナ禍を挟んで職業観・キャリア観に変化があったと認識しているか否かで異なっていた。「かなり変化があった」「やや変化があった」と回答した者は、専門のカウンセラーに相談したいというニーズが増加していた。ただし、図に N を示したとおり、そもそも「かなり変化があった」「やや変化があった」と回答した者は全体の割合が少なく、結果的に全般的に見れば相談ニーズは 2019 年から 2020 年にかけて減少したという結果となることが分かる。

図表 11-25 コロナ禍での職業観・キャリア観の変化別の相談ニーズの変化



また、相談ニーズに関する結果は、コロナ禍前後での相談ニーズの変化よりも、むしろコロナ禍後の相談ニーズに明確に示される。図表 11-26 には、コロナ禍後の相談ニーズを被説明変数、コロナ禍での様々な変化を説明変数とした重回帰分析結果を示した。表から、コロナ禍の相談ニーズは、おもに「コロナ禍での職業観・キャリア観の変化」($\beta=.188$)、「コロナ禍での職業生活についての不安」($\beta=.162$) によることが示される。また、先行調査あるいは類似調査などでもよく示される傾向、具体的には年齢が若いほど相談ニーズがある ($\beta=-.108$)、正規雇用者で相談ニーズがある ($\beta=-.115$) といった結果も示された。ただし、ここでも興味深いのは、コロナ禍について「これからの社会に大きな変化を与えず、自分の生活もあまり変化しなかった」と感じている場合には、相談ニーズはむしろ低まるということである。社会全体で大きな問題になっているコロナ禍ではあるが、自分の身の回りの社会や自分の生活に特段の変化を与えていないと感じられた場合、それは、ある種の安心感や安

定感を惹起し、かえって逆方向に意識変化が生じることが想定される。すなわち自分以外はともかく、自分だけは大丈夫だという意識が、過剰に、自分の生活には問題ない、自分は相談するほど困っていないという意識変化へと連なることが想定される。

図表 11-26 コロナ禍後の相談ニーズに影響を与えた要因

	コロナ禍後の 専門の カウンセラーに 対する 相談ニーズ	
	β	sig.
性別（1=男性、2=女性）	0.015	
年齢（1=20代、2=30代、3=40代、4=50代）	-0.108	**
雇用形態（1=正規雇用、2=非正規雇用）	-0.115	**
収入	-0.015	
コロナ禍での職業生活に変化があった （1=ほとんど大きな変化がなかった～5=かなり大きな変化があった）	0.038	
コロナ禍での職業生活での変化について		
転職した	-0.012	
解雇または雇い止めとなった	0.009	
休業、自宅待機となった	0.002	
仕事内容に変化があった	0.027	
兼業・副業を開始した	0.021	
勤務時間が減った	-0.031	
賃金・収入が下がった	-0.028	
勤務形態に変化があった	0.020	
働く場所に変化があった	-0.004	
コロナ禍によりテレワーク・在宅勤務をした	0.009	
コロナ禍での職業観・キャリア観の変化 （1=ほとんど変化がなかった～5=かなり変化があった）	0.188	**
コロナ禍での職業生活についての不安 （1=ほとんど不安を感じていない～5=かなり不安を感じている）	0.162	**
コロナ禍での接する知人・友人の増減（1=かなり減った～5=かなり増えた）	-0.028	
コロナ禍をどう感じているか		
これからの社会に大きな変化を与え、自分の生活も大きく変化した	0.020	
これからの社会に大きな変化を与えたが、自分の生活はあまり変化しなかった	0.058	
これからの社会に大きな変化を与えず、自分の生活もあまり変化しなかった	-0.074	**
コロナ禍での人生観について変化があったか （1=ほとんど変化がなかった～5=かなり変化があった）	0.047	
調整済みR ²		

※重回帰分析。 β は標準偏回帰係数。値が大きいほど当該変数の影響が強いことを示す。符号がプラスの場合、当該変数はプラスの方向へ影響を与えると解釈できる。sig.は有意水準**は $p < 0.01$ 。

そして、ここまでの分析で示されたとおり、全般的に 2019 年から 2020 年のコロナ禍前後にかけて、職業やキャリアに問題を感じる程度や個別の問題意識、さらにはそれと関連する相談ニーズがかえって低まるという結果からは、社会全体のコロナ禍にあつて他はともかく自分は大丈夫であるという意識が生じた層がむしろ多数派を占めていたと仮に解釈しておくことに一定の合理性があると考えられる。少なくとも本調査の結果からは、そのような仮説が成り立つが、引き続き、他の類似調査・類似研究との比較参照を行うことによって、その妥当性を確認する必要がある。

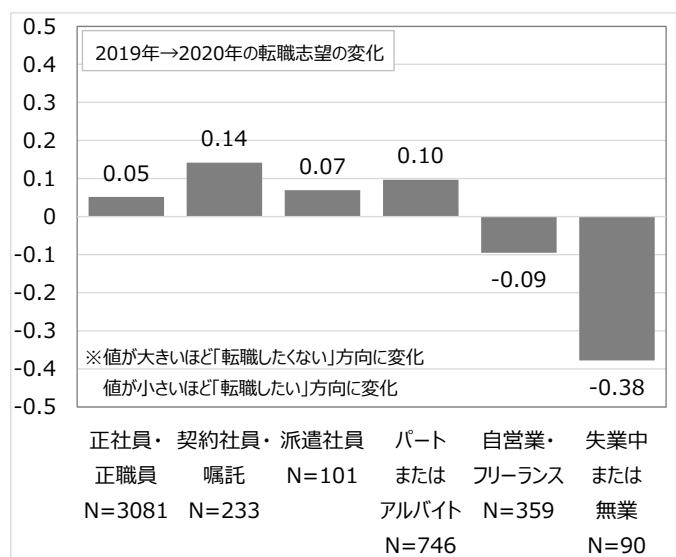
(5) コロナ禍前後における転職観・職業観・キャリア計画の変化の背景

次に、コロナ禍前後における転職観・職業観・キャリア計画・職場観・キャリア観の変化

の背景について取り上げる。

まず、コロナ禍前後の転職観の変化については、転職志望は減少し、転職について「どちらとも言えない」の回答が増加した。この結果について、詳しく分析した場合でも、性別・年齢・年収・職業などではおおむね違いがみられなかった。本調査で尋ねた質問項目では、唯一、雇用形態による差がみられたが、図表 11-27 に示したとおり、基本的に「契約社員・嘱託」「パート・アルバイト」などの非正規就労者では 2019 年から 2020 年にかけてやや「転職したくない」方向に変化していた。2020 年調査で「失業中または無業」の回答者は 2019 年調査では就業者であったので、当然ながら 2020 年現在、「転職したい」(就職したい)と回答した³⁰。

図表 11-27 雇用形態別のコロナ禍前後の転職観の変化

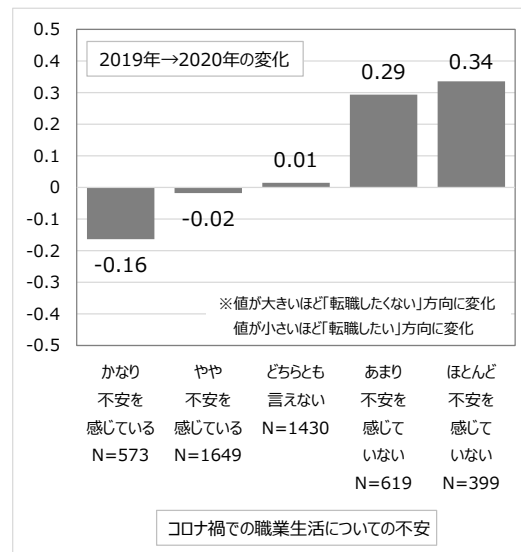


転職観についても、むしろ最も関連が深かったのは、コロナ禍で職業生活に不安を感じたか否かであり、「かなり不安を感じている」者では 2019 年から 2020 年にかけて「転職したい」方向に変化し、「ほとんど不安を感じていない」者や「あまり不安を感じていない」者では「転職したくない」方向に変化していた(図表 11-28 参照)。すなわち、コロナ禍で職業生活に不安を感じた場合、転職志望が強まるという結果となった。

これは、先の重回帰分析と同じ変数で同様に分析した場合も同様で、全般的に転職観の変化にあまり大きな影響を与える変数が少ないなか、その中でもやや大きな影響を与える変数がコロナ禍での職業生活に対する不安であった。転職は職業生活に対する不安と密接に関連していると解釈される。

³⁰ 雇用形態のうち、「家族従業員」N=19、「その他」N=41 は回答者数が少なく、解釈が困難であったため図及び結果の記載を割愛した。

図表 11-28 コロナ禍での職業生活についての不安別のコロナ禍前後の転職観の変化

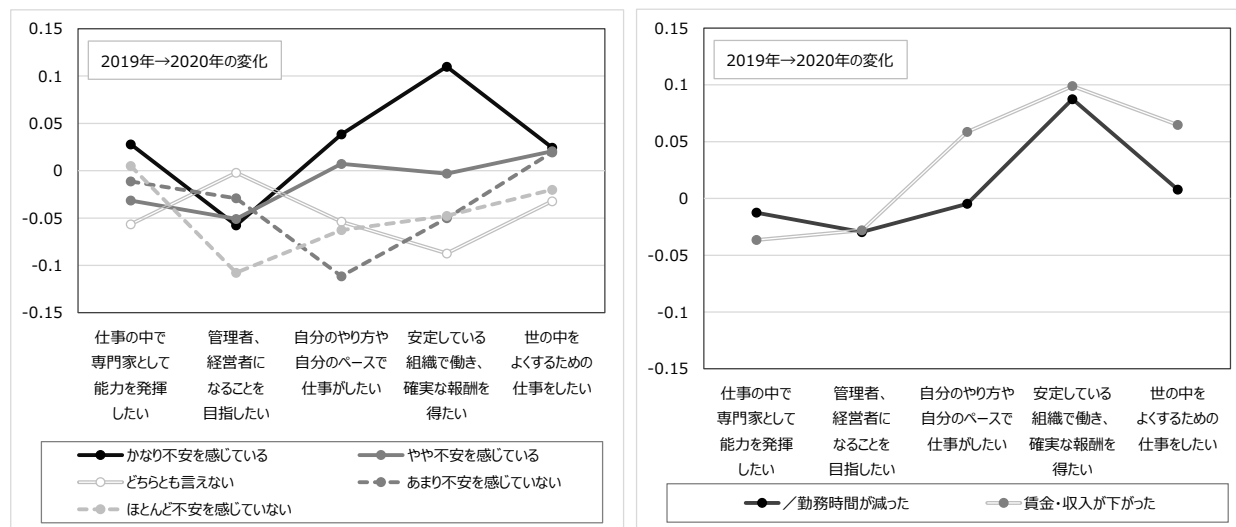


次に、職業観及び自律的キャリア観では、2019年から2020年にかけて変化がみられなかった。このうち、職業観の5項目「仕事の中で専門家として能力を発揮したい」「管理者、経営者になることを目指したい」「自分のやり方や自分のペースで仕事がしたい」「安定している組織で働き、確実な報酬を得たい」「世の中をよくするための仕事をしたい」も、転職観の結果と同様、本調査で尋ねた基本属性（性別、年齢、年収、職業）で違いがみられなかった。また、コロナ禍による様々な変化を説明変数とした（図表11-20と同様の）重回帰分析を行った結果、いずれの項目でも調整済み R^2 が低い（説明力が低い）結果しか得られなかった。

僅かに観察された結果として、「コロナ禍での職業生活」に「かなり不安を感じている」者ほど「安定している組織で働き、確実な報酬を得たい」という職業観が、2019年から2020年にかけて高くなっていた（図表11-29左参照）。また、類似の結果として、コロナ禍での職業生活での変化について「勤務時間が減った」「賃金・収入が下がった」と回答した者でも、同様に、「安定している組織で働き、確実な報酬を得たい」という職業観が、2019年から2020年にかけて高くなっていた（図表11-29右参照）。

これらの結果から、基本的に、コロナ禍のような大きな社会事象に遭遇しても、本人の基本的な職業観は大きくは変化しないが、一部、職業生活に不安を感じたり、実際に勤務時間が減ったり、収入が下がったりといった変化に直面した場合、より安定志向の職業観にシフトするということが指摘できる。

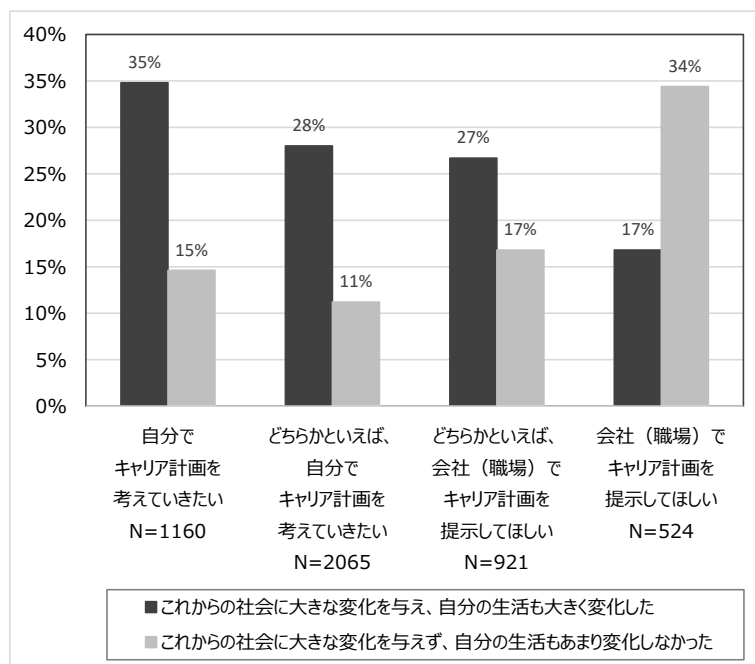
図表 11-29 コロナ禍での職業生活についての不安別(左)及び
コロナ禍での職業生活の変化別(右)のコロナ禍前後の職業観の変化



さらに、自律的キャリア観（キャリア計画）についても、職業観と同様の結果であり、少なくとも本調査におけるコロナ禍による変化を尋ねた質問項目とは、ほぼ関連がみられなかった。自律的キャリア観は「自分でキャリア計画を考えていきたい」か「会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい」かを尋ねるものであり、広く捉えれば、上述の職業観と同一趣旨の質問項目である。職業観がコロナ禍によって大きくは変化しなかったのと同じく、自律的キャリア観にも大きな変化がみられなかったと言える。

1点、興味深い結果としては、自律的キャリア観を持つか否かでそもそもコロナ禍の受け止め方が異なっていた。図表 11-30 に示すとおり、「自分でキャリア計画を考えていきたい」と考えている者は、コロナ禍は「これからの社会に大きな変化を与え、自分の生活も大きく変化した」と捉えていた。一方で、「会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい」という自律的キャリア観とは対比的なキャリア観を持つ者は、コロナ禍は「これからの社会に大きな変化を与えず、自分の生活もあまり変化しなかった」と捉えていた。つまり、自律的キャリア観を持つ者は、コロナ禍のような大きな社会事象を重視し、それに伴って自分の生活も変化した（変化せざるを得ない）と捉えるのに対して、言わば他律的なキャリア観を持つ者は、そもそもコロナ禍を大きな社会変化を与えるものと捉えていない。自律的キャリア観をめぐって、大きな社会事象をいかに捉えるか、また、その影響をいかに自分に関わるものとして捉えるかに、そもそも違いがあるというのは、ここでの発見の1つであると言えると思われる。

図表 11-30 自律的キャリア観別のコロナ観



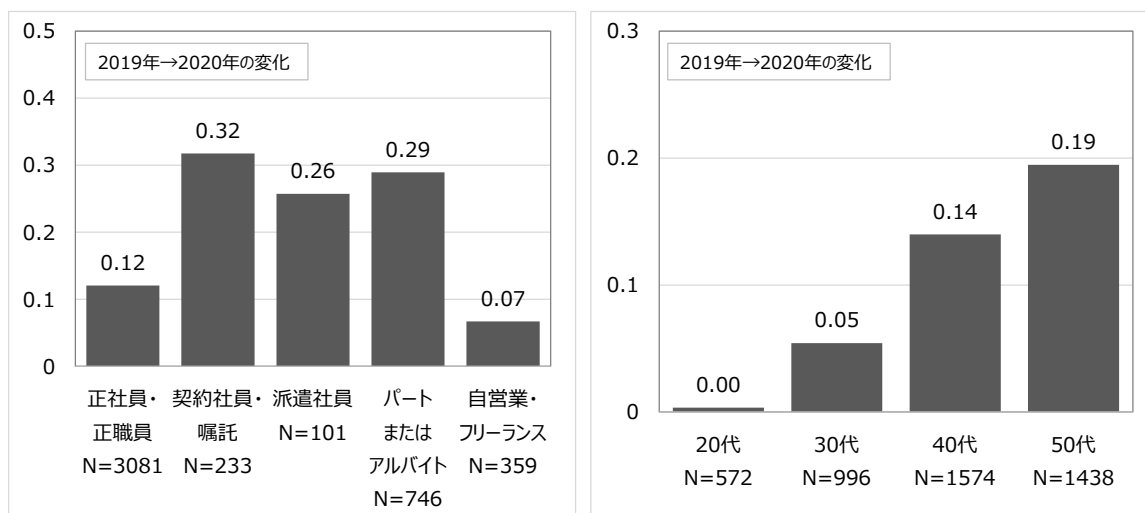
(6) コロナ禍前後における職場観・関心のある働き方の変化の背景

次に、職場観を検討した。職場観の主だった結果は、コロナ禍前後で「この職場では、産休・育児休暇、介護休暇がとりやすい」「この職場では、年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある」という休暇に関する2項目に変化が見られたことであった。どちらも2019年よりもコロナ禍以後の2020年で休暇が取りやすいと感じられるようになった。

この職場観については、上述の転職観・職業観・自律的キャリア観と異なり、コロナ禍前後の意識面の変化よりは、むしろ回答者の基本的な属性の面で違いが見られた。例えば、図表11-31に示したとおり、産休・育休・介護休暇がとりやすいという回答には雇用形態で差がみられとり、概して「契約社員・嘱託」「派遣社員」「パートまたはアルバイト」では2019年から2020年にかけて「あてはまる」の方向に変化していた³¹。同様に、年次有給休暇のとりやすさでは年齢による差がみられており、年代が高くなるほど、2019年から2020年にかけて「あてはまる」の方向に変化していた。ただし、コロナ禍での職業生活の具体的な変化（勤務時間が減った、賃金・収入が下がった等）では違いがみられなかったことから、あくまで回答者個人の基本的な属性面で異なる点が特徴であると言える。

³¹ なお、性別及び年齢では統計的に有意な差は見られなかった。

図表 11-31 雇用形態別の「この職場では、産休、育児休暇、介護休暇がとりやすい」(左)及び
年齢別の「この職場では、年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある」(右)



最後に、コロナ禍前後の関心のある働き方の変化として「リモート・ワーク、テレ・ワーク」「ギグ・ワーク」「プロティアン・キャリア」「ワーケーション」に関する結果を示した。

まず、図表 11-32 に示した「リモート・ワーク、テレ・ワーク」に関連する結果は以下のように整理される。概して、年齢が若い者、正規雇用者、年収が高い者、暮らし向きが上の者、「事務的職業」「保安の職業」に従事する者、「コロナ禍での職業生活・これからの社会・自分の生活などに変化があった」と回答した者で、もともと関心が高かったか、あるいは関心を持つようになった。逆に、概して、年齢が高い者、非正規雇用者、年収が低い者、暮らし向きが下の者、「輸送・機械運転の職業」「建設・採掘の職業」「生産工程の職業」に従事する者、「コロナ禍での職業生活・これからの社会・自分の生活などに変化はなかった」と回答した者で、もともと関心が低かったか、あるいは関心を持たなくなった。

図表 11-33 に示した「ギグ・ワーク」に関連する結果は、概して非正規雇用者、年収が低い者でもともと関心が高かったか、あるいは関心を持つようになった。逆に、概して正規雇用者、年収が高い者でもともと関心が低かったか、あるいは関心を持たなくなった。

図表 11-34 に示した「プロティアン・キャリア」に関連する結果は、概して、「コロナ禍での職業観・キャリア観、職業生活・これからの社会・自分の生活などに変化があった」と回答した者で、もともと関心が高かったか、あるいは関心を持つようになった。逆に、概して、「コロナ禍での職業観・キャリア観、職業生活・これからの社会・自分の生活などに変化がなかった」と回答した者で、もともと関心が低かったか、あるいは関心を持たなくなった。

図表 11-35 に示した「ワーケーション」に関する結果も、概して、コロナ禍での職業観・キャリア観、職業生活・これからの社会・自分の生活などの変化と関連していたが、これらに「変化がなかった」と回答した者で、もともと関心が高かったか、あるいは関心を持たなくなった。逆にこれらに「変化があった」と回答した者では、もともと関心が低かった。

図表 11-32 コロナ禍前後における

「リモート・ワーク、テレ・ワーク」に対する関心の変化と関連する要因

年齢	20代 N=590	30代 N=1027	40代 N=1600	50代 N=1453	差 50代-20代
なし→なし	46.4%	46.3%	52.7%	53.3%	6.9%
あり→なし	17.8%	20.4%	17.9%	18.9%	1.1%
なし→あり	21.0%	17.8%	14.3%	15.1%	-5.9%
あり→あり	14.7%	15.6%	15.1%	12.7%	-2.0%

雇用形態	非正規雇用 N=1589	正規雇用 N=3081	差 正規雇用－ 非正規雇用
なし→なし	54.4%	48.7%	-5.7%
あり→なし	19.4%	18.3%	-1.1%
なし→あり	13.3%	17.7%	4.4%
あり→あり	12.8%	15.3%	2.5%

収入	～200万 N=1060	200～400万 N=1432	400～600万 N=1047	600～800万 N=595	800～1000万 N=289	1000万以上 N=247	差 1000万以上 －200万
なし→なし	55.8%	53.3%	50.8%	44.4%	40.5%	40.1%	-15.7%
あり→なし	18.3%	18.1%	18.3%	20.8%	20.4%	18.6%	0.3%
なし→あり	13.0%	15.3%	18.2%	17.3%	19.0%	20.2%	7.2%
あり→あり	12.9%	13.3%	12.6%	17.5%	20.1%	21.1%	8.2%

職業	管理的職業 N=484	専門的・ 技術的職業 N=1035	事務的職業 N=1226	販売の職業 N=433	サービスの職業 N=408	保安の職業 N=73
なし→なし	44.0%	47.3%	40.9%	53.8%	65.7%	49.3%
あり→なし	21.1%	19.7%	18.4%	19.9%	17.6%	15.1%
なし→あり	16.9%	15.8%	21.1%	14.3%	10.5%	28.8%
あり→あり	18.0%	17.1%	19.5%	12.0%	6.1%	6.8%
	農林漁業の 職業 N=30	生産工程の 職業 N=287	輸送・機械 運転の職業 N=93	建設・採掘の 職業 N=80	運搬・清掃・ 包装等の職業 N=175	失業中または 無業 N=35
なし→なし	56.7%	66.9%	73.1%	68.8%	64.0%	45.7%
あり→なし	26.7%	14.6%	15.1%	16.3%	15.4%	25.7%
なし→あり	6.7%	12.5%	10.8%	10.0%	13.1%	11.4%
あり→あり	10.0%	5.9%	1.1%	5.0%	7.4%	17.1%

コロナ禍での 職業生活の 変化	かなり大きな 変化があった N=476	やや大きな 変化があった N=1292	どちらでもない N=1100	あまり大きな 変化がなかった N=879	ほとんど大きな 変化がなかった N=923	差 ほとんど 変化がなかった －かなり 大きな変化
なし→なし	44.5%	45.2%	52.1%	53.8%	56.8%	12.3%
あり→なし	18.3%	18.3%	19.5%	18.3%	19.0%	0.7%
なし→あり	18.3%	18.3%	15.9%	15.0%	13.5%	-4.8%
あり→あり	18.9%	18.1%	12.5%	12.9%	10.7%	-8.2%

コロナ禍の 受け止め方	これからの 社会に 大きな変化を 与え、 自分の生活も 大きく変化した N=1317	これからの 社会に 大きな変化を 与えたが、 自分の生活は あまり変化 しなかった N=2294	これからの 社会に 大きな変化を 与えなかったが、 自分の生活は 大きく変化した N=324	これからの 社会に 大きな変化を 与えず、 自分の生活も あまり変化 しなかった N=735	差 社会に変化を 与えず、 自分の生活も 変化しなかった －社会に変化 を与え、自分の 生活も変化した
なし→なし	47.8%	49.1%	50.3%	60.8%	13.0%
あり→なし	17.4%	20.0%	19.4%	16.7%	-0.7%
なし→あり	17.8%	15.3%	19.4%	14.6%	-3.2%
あり→あり	17.1%	15.5%	10.8%	7.9%	-9.2%

暮らし向き	上 N=41	中の上 N=640	中の中 N=2040	中の下 N=1414	下 N=535	差 下－上
なし→なし	51.2%	44.5%	47.9%	54.5%	58.1%	6.9%
あり→なし	14.6%	18.9%	19.7%	18.7%	15.1%	0.5%
なし→あり	9.8%	17.5%	17.4%	14.8%	14.4%	4.6%
あり→あり	24.4%	19.1%	15.0%	12.0%	12.3%	-12.1%

図表 11-33 コロナ禍前後における
「ギグ・ワーク」に対する関心の変化と関連する要因

雇用形態	非正規雇用 N=1589	正規雇用 N=3081	差
なし→なし	60.7%	69.7%	9.0%
あり→なし	16.4%	14.5%	-1.9%
なし→あり	14.1%	10.9%	-3.2%
あり→あり	8.7%	4.9%	-3.8%

収入	～200万 N=1060	200～400万 N=1432	400～600万 N=1047	600～800万 N=595	800～1000万 N=289	1000万以上 N=247	差
なし→なし	59.3%	67.5%	68.1%	70.6%	69.6%	74.1%	14.8%
あり→なし	17.3%	14.8%	14.7%	13.8%	14.2%	15.0%	-2.3%
なし→あり	14.8%	12.0%	10.8%	10.8%	11.1%	8.9%	-5.9%
あり→あり	8.6%	5.7%	6.4%	4.9%	5.2%	2.0%	-6.6%

図表 11-34 コロナ禍前後における
「プロティアン・キャリア」に対する関心の変化と関連する要因

コロナ禍での 職業観・ キャリア観の 変化	かなり 変化があった N=200	やや変化が あった N=827	どちらとも 言えない N=1863	あまり変化が なかった N=721	ほとんど 変化がなかった N=1059	差 ほとんど 変化がなかった －かなり 変化があった
なし→なし	54.0%	60.0%	65.4%	67.7%	69.8%	15.8%
あり→なし	16.0%	14.9%	14.8%	12.6%	15.1%	-0.9%
なし→あり	17.5%	16.2%	12.0%	10.8%	9.8%	-7.7%
あり→あり	12.5%	8.9%	7.7%	8.9%	5.3%	-7.2%

コロナ禍での 職業生活の 変化	かなり大きな 変化があった N=476	やや大きな 変化があった N=1292	どちらでもない N=1100	あまり大きな 変化がなかった N=879	ほとんど大きな 変化がなかった N=923	差 ほとんど 変化がなかった －かなり 大きな変化
なし→なし	59.7%	62.5%	65.8%	66.9%	70.0%	10.3%
あり→なし	14.3%	15.9%	13.9%	13.0%	15.4%	1.1%
なし→あり	16.0%	13.5%	12.5%	11.8%	9.0%	-7.0%
あり→あり	10.1%	8.1%	7.7%	8.3%	5.6%	-4.5%

コロナ禍の 受け止め方	これからの 社会に 大きな変化を 与え、 自分の生活も 大きく変化した N=1317	これからの 社会に 大きな変化を 与えたが、 自分の生活は あまり変化 しなかった N=2294	これからの 社会に 大きな変化を 与えなかったが、 自分の生活は 大きく変化した N=324	これからの 社会に 大きな変化を 与えず、 自分の生活も あまり変化 しなかった N=735	差 社会に変化を 与えず、 自分の生活も 変化しなかった －社会に変化 を与え、自分の 生活も変化した
なし→なし	61.4%	64.6%	69.8%	72.4%	11.0%
あり→なし	13.9%	15.3%	13.9%	14.1%	0.2%
なし→あり	14.3%	12.5%	12.0%	8.3%	-6.0%
あり→あり	10.4%	7.6%	4.3%	5.2%	-5.2%

図表 11-35 コロナ禍前後における
「ワーケーション」に対する関心の変化と関連する要因

コロナ禍での 職業観・ キャリア観の 変化	かなり 変化があった N=200	やや変化が あった N=827	どちらとも 言えない N=1863	あまり変化が なかった N=721	ほとんど 変化がなかった N=1059	差 ほとんど 変化がなかった －かなり 変化があった
なし→なし	65.0%	74.0%	60.3%	65.5%	59.4%	-5.6%
あり→なし	10.5%	9.2%	12.2%	10.3%	12.7%	2.2%
なし→あり	16.5%	11.1%	18.3%	16.6%	17.5%	1.0%
あり→あり	8.0%	5.7%	9.2%	7.6%	10.4%	2.4%

コロナ禍での 職業生活の 変化	かなり大きな 変化があった N=476	やや大きな 変化があった N=1292	どちらでもない N=1100	あまり大きな 変化がなかった N=879	ほとんど大きな 変化がなかった N=923	差 ほとんど 変化なかった －かなり 大きな変化
なし→なし	64.9%	68.4%	58.6%	67.7%	57.7%	-7.2%
あり→なし	11.8%	10.1%	12.0%	11.0%	12.8%	1.0%
なし→あり	15.1%	14.1%	20.8%	13.7%	18.2%	3.1%
あり→あり	8.2%	7.4%	8.5%	7.6%	11.3%	3.1%

コロナ禍の 受け止め方	これからの 社会に 大きな変化を 与え、 自分の生活も 大きく変化した N=1317	これからの 社会に 大きな変化を 与えたが、 自分の生活は あまり変化 しなかった N=2294	これからの 社会に 大きな変化を 与えなかったが、 自分の生活は 大きく変化した N=324	これからの 社会に 大きな変化を 与えず、 自分の生活も あまり変化 しなかった N=735	差 社会に変化を 与えず、 自分の生活も 変化しなかった －社会に変化 を与え、自分の 生活も変化した
なし→なし	67.2%	67.8%	55.6%	46.9%	-20.3%
あり→なし	11.1%	10.5%	12.7%	14.4%	3.3%
なし→あり	14.3%	14.8%	21.9%	23.5%	9.2%
あり→あり	7.4%	6.9%	9.9%	15.1%	7.7%

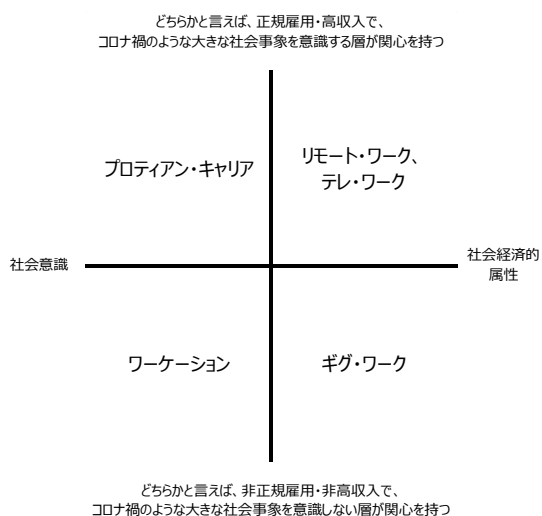
職業やキャリアの 問題点 (2019年調査)	ほとんど問題を感じていない N=394	あまり問題を感じていない N=947	どちらでもない N=1710	やや問題を感じている N=1196	かなり問題を感じている N=423	差 かなり問題を感じている －(ほとんど 問題を感じていない
	56.1%	67.2%	59.8%	68.8%	62.4%	6.3%
あり→なし	15.2%	9.6%	12.0%	10.0%	13.7%	-1.5%
なし→あり	18.5%	15.7%	19.4%	14.2%	11.3%	-7.2%
あり→あり	10.2%	7.5%	8.9%	6.9%	12.5%	2.3%

これらの結果を総合した場合、次の諸点を指摘できる。第一に、「リモート・ワーク、テレ・ワーク（会社や組織に出勤せず、自宅等の場所で働くこと）」及び「ギグ・ワーク（インターネットを使い、必要なときに必要なだけ働くこと）」が、雇用形態、年収の他、年齢や暮らし向きなどの社会経済的な属性によって関心のあり方が異なっていたのに対して、「プロテctions・キャリア（環境変化にあわせて自分のキャリアを柔軟に変化させること）」「ワーケ

ーション（リゾート地などで、休暇を兼ねて働くこと）」はむしろコロナ禍に対する意識の違いによって関心のあり方が異なっていた。第二に、ただし、「リモート・ワーク、テレ・ワーク」と「ギグ・ワーク」は関心の方向性が異なっており、概して言えば「リモート・ワーク、テレ・ワーク」は年収の高い正規雇用層で関心が持たれ、「ギグ・ワーク」は年収が低い非正規雇用層で関心が持たれていた。第三に、「プロティアン・キャリア」と「ワーケーション」についても類似のことが指摘でき、概して言えば「プロティアン・キャリア」はコロナ禍を社会にとっても自分にとっても重要な問題だと捉える層で関心を持たれ、「ワーケーション」はコロナ禍を社会にとっても自分にとっても重要な問題ではないと捉える層で関心を持たれていた。

したがって、これらの結果を、図表 11-36 のような 4 つの類型として理解することができる。図の右側は、おもに社会経済的属性によって違いがみられる働き方であり、図の左側は、おもに社会意識によって違いがみられる働き方であった。そして、上側はどちらかと言えば、正規雇用・高収入でコロナ禍のような大きな社会事象を意識する層で関心がもたれ、下側はどちらかと言えば、非正規雇用・低収入でコロナ禍のような大きな社会事象を意識しない層で関心がもたれた。

図表 11-36 コロナ禍におけるキャリア観の類型



しかしながら、下側の働き方は、ギグ・ワークを「必要な時に必要なだけ働くこと」とし、ワーケーションを「休暇を兼ねて働くこと」として調査時には提示している。つまり、両者ともに、さほど従来型のキャリア、ワークに動機づけられてはおらず、むしろ必要な時だけ働くこと、休むこと、休暇を兼ねることを重視している。ある面では旧来の働き方、キャリア観とは別個の何らかの新しい勤労観・就労観を表しているとも言え、図に示された 4 類型には、さらに様々な角度からの考察が可能であると思われる。

なお、本章前半部分の結果では、コロナ禍前後で「リモート・ワーク、テレ・ワーク」「ギ

グ・ワーク」「プロティアン・キャリア」の関心が低くなり、「ワーケーション」のみコロナ禍前後で関心が高くなった。以上の考察から、「リモート・ワーク、テレ・ワーク」「プロティアン・キャリア」はコロナ禍の社会変化、個人の生活の変化を重く受け止める層で関心が持たれていたが、こうした層は全体で見れば35%と比較的少数派であり、その他は、コロナ禍によって社会に大きな変化があったか否かに関わらず、少なくとも自分の生活はあまり変化しなかったと回答した。結果的に、こうした層が関心をもちやすい「ワーケーション」がコロナ禍前後で相対的に関心が高まった形になったと言える。

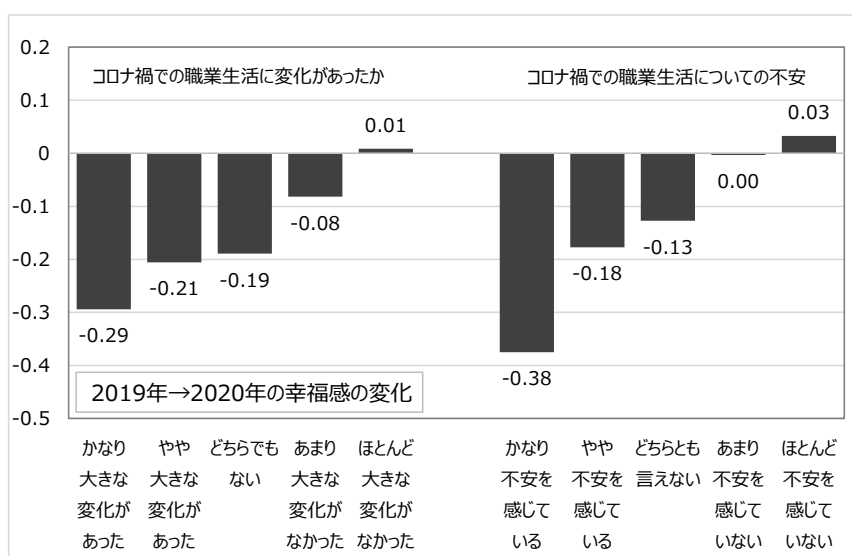
(7)コロナ禍前後における幸福感の変化の背景

最後に、コロナ禍前後における幸福感について検討する。幸福感については、コロナ禍以前の2019年調査からコロナ禍後の2020年調査にかけて値が低下した。端的に解釈すれば、コロナ禍によって幸福感が下がったと言える。

しかしながら、詳細に分析した結果、さらにいくつかの興味深い結果がみられた。

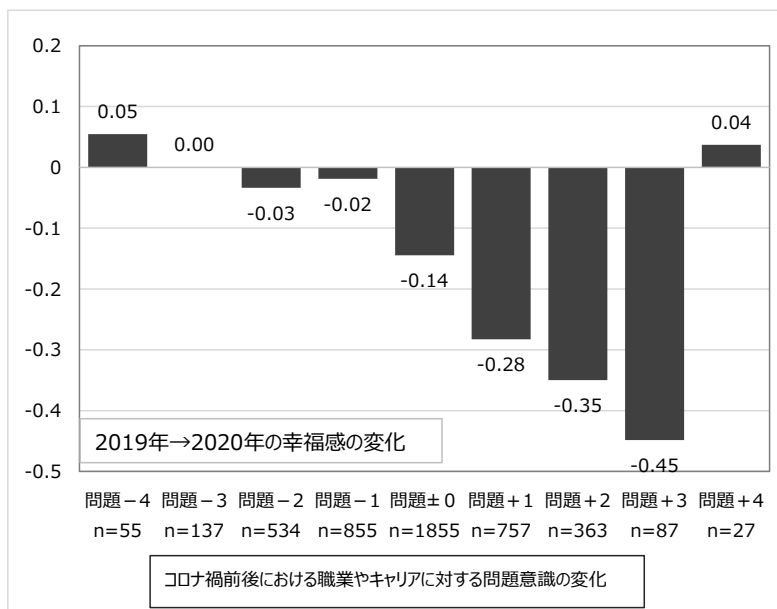
まず、図表11-37に示したとおり、コロナ前後の幸福感の変化は「コロナ禍での職業生活に変化」「コロナ禍での職業生活についての不安」と関連がみられた。基本的に、コロナ禍での職業生活に変化があったと回答した者ほど、あるいはコロナ禍での職業生活について不安を感じていると回答した者ほど、2019年から2020年にかけて幸福感が下がっていた。逆に、コロナ禍でも職業生活に変化がなかったと回答した者やほとんど不安を感じていないと回答した者では、2019年から2020年にかけて幸福感に変化はなかった。

図表 11-37 コロナ禍での職業生活の変化別及びコロナ禍での職業生活の不安別の
コロナ禍前後の幸福感の変化



同様の結果として、本章の冒頭でみたコロナ禍前後における職業やキャリアに対する問題意識の変化とも関連がみられた。2019 年調査と 2020 年調査を比較して、若干、矛盾した結果にも見えるのが、全体としてコロナ禍前後で「ほとんど問題を感じていない」と回答した者が増えたいたにもかかわらず、全体としてはコロナ禍前後で幸福感が下がっているという結果である。仮に「ほとんど問題を感じていない」層が増えたのであれば、常識的には、その分、幸福感は高まっていると想定しうる。しかし、コロナ禍を挟んで幸福感は低まった。この問題に一定の解釈を与えるものとして、図表 11-38 にコロナ禍前後における職業やキャリアに対する問題意識の変化別の幸福感の変化を示した。図で「問題-4」あるいは「問題+4」とはそれぞれ 2019 年から 2020 年にかけて職業やキャリアに対する問題意識が 4 ポイント分減ったこと、あるいは 4 ポイント分増えたことを示す。すなわち、前者はコロナ禍前後で抱えている問題が少なくなったということであり、後者はコロナ禍前後で抱えている問題が増えたということである。図から、コロナ禍前後で抱えている問題が増えた場合は幸福感が相当に減少するが、逆に、コロナ禍前後で抱えている問題が減ったとしても幸福感は増加しないことが示される。職業やキャリアに対する問題が生じれば幸福感は減るが、問題が少なくなったとしても幸福感は増えない。結果的に、職業やキャリアに対する問題意識と幸福感の間の変則的な相関関係から、問題意識が減ったにもかかわらず幸福感も減ったという結果となったと解される。

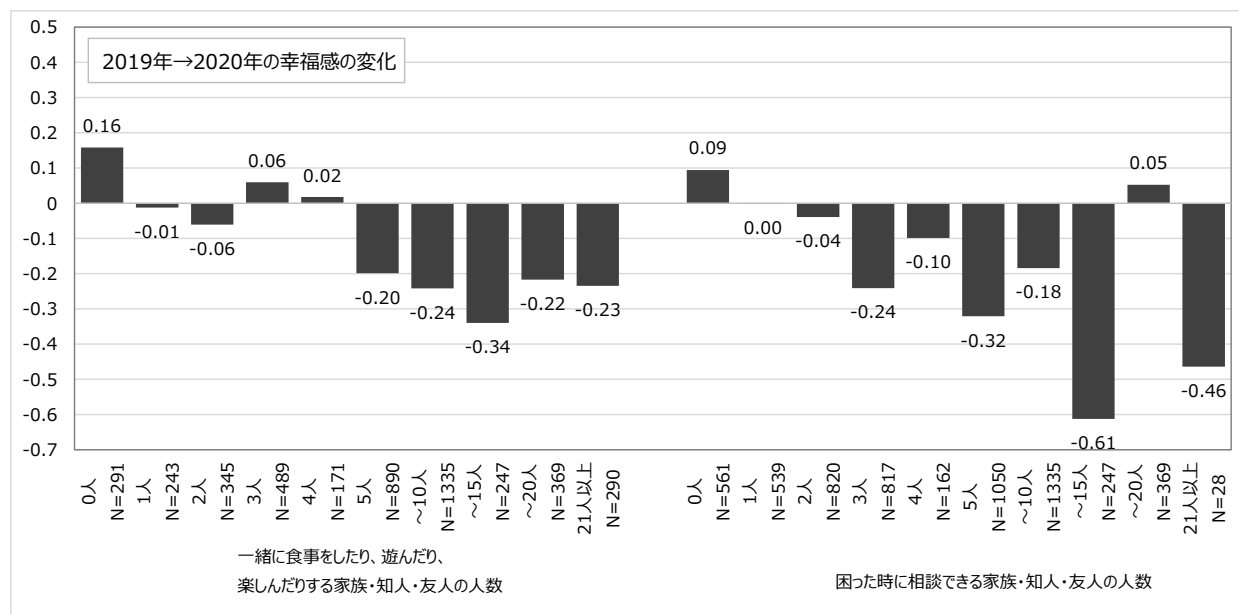
図表 11-38 コロナ禍前後における職業やキャリアに対する問題意識の変化別の幸福感の変化



では、コロナ前後の幸福感の変化に影響を与える他の変数は何か。詳しくは、第 7 章でも分析されているが、人的ネットワークの影響が大きい。なかでも、2019 年調査と 2020 年調査の比較から得られる興味深い結果を図表 11-39 に示した。図から、2019 年調査時点で

「一緒に食事をしたり遊んだり、楽しんだりする家族・知人・友人の人数」が多かったり、「困った時に相談できる家族・知人・友人の人数」が多いなど、人的ネットワークが広いと回答した者の方が、コロナ禍をはさんだ 2010 年から 2020 年にかけての幸福感の減少幅が大きいことが示されている。むしろ 2019 年調査時点で「一緒に食事をしたり遊んだり、楽しんだりする家族・知人・友人の人数」や「困った時に相談できる家族・知人・友人の人数」が 0 人と回答した者は、コロナ禍をはさんで僅かに幸福感が上昇していた。概して人的ネットワークが広いのは若年層であり、その影響を加味しなければならないが、2019 年から 2020 年にかけての幸福感に年代差はみられなかったことから、必ずしも年齢の要因が交絡した結果とも考えにくい。さらなる分析が求められる結果であるが、もともと人的ネットワークが広い者が、コロナ禍という大きな社会的事象を受けて、交友関係を制限された時、よりいっそう幸福感は低まるという結果は、幸福感にとって人的ネットワークとはいかなる性質のものなのかを考えるにあたって、今後、一定の示唆を与えるものであると考えられる。

図表 11-39 コロナ禍前(2019 年調査)の人的ネットワーク別のコロナ禍前後の幸福感の変化



4. おわりに

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

特に後半部分の分析結果を整理すると、以下の諸点に集約される。

①コロナ禍前後における職業やキャリアに問題を感じる程度に最も影響を与えるのは、コロナ禍での職業観・キャリア観の変化であり、その背景には、さらにコロナ禍における職業生活の変化やコロナ禍での職業生活の不安があることが示された。

②また、コロナ禍をどう感じているかも、コロナ前後の問題意識の変化に大きな影響を与えており、これからの社会にも自分の生活にも大きな影響を与えたと考える者は、コロナ前後で問題意識が高まっているが、コロナ禍はこれからの社会にも自分の生活にも大きな影響を与えなかったと考える者は、コロナ前後で問題意識が低くなった。

③上記の結果は、多かれ少なかれ、多くの意識について指摘でき、より具体的な問題意識（将来全般について、自分の老後について等）、相談ニーズ、転職観、職業観、自律的キャリア観、関心のある働き方、幸福感などについても指摘でき、同様の傾向がみられた。

④コロナ禍前後の意識変化以外の要因によっても変化がみられたのは、転職観、職場観（産休、育児休暇、介護休暇が取りやすい、有給休暇が取りやすい等）、関心のある働き方（特にリモート・ワーク、テレ・ワーク、ギグ・ワーク等）であり、特に雇用形態（正規雇用か否か）、年齢、収入などで違いがみられていた。

上述の結果を確認し、補強する意味で、試みに、本章で取り上げた変数のうち主だったものを主成分分析にかけた結果をもとに図表 11-40 を作成した。この図には、主成分分析の結果、示された第 1 主成分及び第 2 主成分の負荷量の符号（++、+-、-+、--）をもとに 4 つの象限に分けて表に示したものである。同じ場所にあるものは、おおむね関連性の高い似たような意識及び意識変化を示したものとして解釈することができる。

図表 11-40 コロナ禍前後における意識変化の類型

コロナ禍で職業生活に変化があった コロナ禍での職業観・キャリア観の変化した これからの社会に大きな変化を与え、自分の生活も大きく変化した コロナ禍で職業生活の不安を感じた コロナ禍で職業やキャリアに対する問題意識を感じるようになった 職業生活や職場の問題について専門のカウンセラーに相談したくなった	自分のやり方や自分のペースで仕事がしたい 安定している組織で働き、確実な報酬を得たい 世の中をよくするための仕事をしたい 仕事の中で専門家として能力を発揮したい 管理者、経営者になることを目指したい この職場では、年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある この職場では、産休、育児休暇、介護休暇がとりやすい
自律的キャリア観が高まった	コロナ禍で幸福感が下がらなかった（≒高まった） コロナ禍で転職志向が低まった これからの社会に大きな変化を与えたが、自分の生活はあまり変化しなかった これからの社会に大きな変化を与えず、自分の生活もあまり変化しなかった

表から、左上がおもにコロナ禍によって生じた意識変化とそれに敏感に反応して変化する意識のグループである。ここに位置する項目群からコロナ禍で職業生活や職業観・キャリア観に変化があり、社会も自分も大きく変化した、それゆえ不安も問題意識も感じ、したがって専門のカウンセラーに相談したい気持ちも高まるという一連の意識の流れを想定することができる。

右上はむしろコロナ禍で実際に生じた職場や働き方の変化に対応する項目群である。主に職業観（どのような働き方をしたいか）や職場観が該当する。コロナ禍を受けての意識変化に反応するというよりは、より客観的な労働条件に伴って変化する意識群であるとも言える。

左下には、「自律的キャリア観」のみが該当した。本章の分析において自律的キャリア観とは、自分自身の生涯を通じたキャリア計画について「自分でキャリア計画を考えていきたい」とする意識であり、その裏返しは「会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい」というものである。この意識が単独で1つのグループを形成するということは、自分でキャリア計画を考えたいか、会社でキャリア計画を提示してほしいかという選択は、コロナ禍における意識変化（左上）とも、コロナ禍による雇用や職場の変化（右上）とも、ひとまず別個の意識である可能性が高い。実際、上述したとおり、むしろ「自分でキャリア計画を考えていきたい」という意識をもっている人と、そうでない人では、コロナ禍を社会や自分に大きな変化を与えるものと捉えるか否かという水準で違いがあると解釈できる結果も示された。自律的キャリア観がいかなる性質のものであるかについて、本章では1つの結果を付け加えることができたと言えよう。

最後に、右下は解釈のしにくいグループであるが、おおむねコロナ禍にあつて、あまり変化しなかった項目群であると解釈できる余地がある。コロナ禍によっても自分の生活があまり変化しなかったと捉える項目と転職観と幸福感が含まれた。転職観や幸福感について、コロナ禍によって不安や問題意識が喚起されると、確かに転職志向は高まり、幸福感は下がるのであるが、それ以外の変化はあまり観察されなかった。要するに、ここは左上に位置するコロナ禍に敏感に反応する意識とは対極にある意識であると、一定程度まで解釈しておくことができよう。この背景には、コロナ禍のみでは説明できない（すなわち本調査で尋ねていない）要因の影響がある可能性が考えられ、今後も引き続き検討を要する。

上記の結果から指摘できる政策的な示唆は何か。

第一に、コロナ禍を挟んだ変化は、一般に思われている以上に、意識面での変化である可能性が高い。本章の分析結果からは、伝統的なワークキャリアのみならず、その他の生活全般を含めたライフキャリアまで包含する形で、各方面の意識変化が生じていると想定される。その際、コロナ禍によって生じた職業観・キャリア観の変化、コロナ禍による不安は、コロナ禍によって具体的に生じた職場の変化以上に、人々の意識に影響を与えていたと考えるべきであろう。コロナ禍を通じて、人のキャリア意識に大きな変化を生じた。当然ながら、それを支援するキャリア形成支援施策及びキャリアコンサルティングにも一定の対応が求められることとなる。

第二に、しかしながら、上記のようなコロナ禍前後の明らかな意識変化が観察される一方で、それが就労者の多数派を占めるかと言えば、必ずしもそうとは限らない可能性も考慮する必要がある。例えば、明らかにコロナ禍前後に生じた意識変化は相互に関連していたものの（職業やキャリアに対する問題意識はコロナ禍前後のキャリア観の変化や不安の高まりによって生じる等）、それが大勢の働く人々に一様に生じていたかは定かではない。むしろ、本章の分析結果からは、コロナ禍の前後による意識変化が一部の人、特定の人のみ生じていたが故に、全体としてみれば、むしろコロナ禍前後で問題意識が低くなったり、新しい働き

方に興味がなくなっていたりするという、表面的には解釈の難しい結果がみられた。どのような層がコロナ禍前後の変化に敏感に反応したかについて、結果として図や表で明確には示すことができなかったものの、総合的に考察した場合、おおむね明らかである。それは、どちらかと言えば若く年収が高い正規雇用者でいわゆる「意識が高い」就労者である。こうした就労者にとって社会的な大事件であるコロナ禍は、自らのキャリア形成を考える上でも重要なファクターであるが、その他の多くの就労者にとってはコロナ禍はさほど自らのキャリアや職業に大きな影響を与えるものではなかった可能性も考慮しておきたい。その場合、必要なキャリア形成支援とは、コロナ禍やそれに伴う働き方の変化を過度に意識しすぎない施策ということになるだろう。大きな社会変動をもたらした社会事象であればこそ、国や公的機関が提供するキャリア支援は、どのような対象層にとっても安定感・安心感をもって捉えられるある種の普遍性・不変性をもった強固な枠組みを、その根底において維持する必要がある。

第三に、とは言え、本章の分析からも垣間見られた想定外の結果を、新たな施策のニーズ・シーズとして見る視点も重要である。例えば「ギグ・ワーク」「ワーケーション」といった働き方は、むしろ従来型のキャリアやワークとは違った角度から関心を持たれていると考察する余地があった。それは、必要な時に必要なだけ働く、まるで休暇のように働くといった価値観を反映していた。また、コロナ禍で職業生活に不安が高まれば、当然ながらというべきか安定した働き方を求めるという結果も示された。特に、勤務時間が減ったり、賃金が下がったりという現実直面した時、よりいっそう安定志向の職業志向を抱くことも示された。無論、これらの結果が直近のキャリア形成支援施策に直接の影響を与えるものではないが、人の働き方に対する関心の1つには、キャリア形成するしない、それを自律的に行う行わないといったキャリア形成支援施策で一般的な論じ方の他に、様々な方向感のものがあることは適切に配慮していくべきである。

第12章 調査結果からの示唆－政策的インプリケーション

1. 「学習」「仕事」「生活」の各種の意識に対する示唆

本研究では、キャリア形成支援施策の中核となる労働者のキャリア・スキル・訓練等に対する意識の周辺にあるライフキャリア意識全般について把握することを目的とした。特に、近年、我が国の就業者のキャリアを巡る環境は大きく変化しつつあり、人生100年時代を見据えた経済社会システムを作り上げるためのグランドデザインに関する議論が多くなされるなか、働く人々のキャリア及びその支援についても、各人の人生全体との関わりの中でその必要性・重要性を検討する必要があると考えた。

本人のキャリア及びキャリア支援ニーズ、スキルなどを、本人の家族構成、年収、就労形態、勤務先規模といった従来から検討がなされてきた要因の他に、学校時代の学習、リカレント学習・生涯学習、人間関係、性格特性、社会観、結婚観・家族観、幸福感、老後観・健康観等の様々な意識との関連で検討することにより、就業者のライフキャリアに関する意識全般を把握することができる。このことによって、従来の検討では十分に明らかにされなかった新たなキャリア支援ニーズ、及びキャリア形成支援施策につながるシーズを掘り下げて示唆することが可能となる。

以上の問題意識から、就業者のライフキャリア意識について調査を実施して得られた結果から主だったものを取り出し、そこからいかなる示唆を引き出すことができるか、改めて本章でまとめることとした。

2. 学習

(1) 子供時代の経験総量の格差是正

本研究で示された「学習」に関する知見からは、おもに次の諸点の示唆が得られる。

第一に、子供時代の経験に関するものである。本研究の結果、子供時代の経験総量は、その後の学業、雇用、活動、暮らし向き、幸福感にまで影響を及ぼしていた。概して正規雇用の方が子供時代に様々な経験をしており、子供時代の経験は、就労の前段にある学歴や学業成績とも関連していた。さらに調査時点での現在の活動志向、暮らし向き、幸福感などとも関連していた。第2章で述べたとおり、子供時代の過去の経験総量をあたかも個人に蓄積される資本のように捉えた場合、ここから端的に得られる示唆とは、後の様々な側面に影響を及ぼす重要な資本たり得る子供時代の経験総量を可能な限り多くすべきことであると言える。

一方、子供時代の経験総量が成人後にまで影響を及ぼす最大の理由は、まさにその子供時代の経験総量が基盤となってその後の様々な学習がなされるからである。第2章最末尾では、これを「経験そのものは、学校教育における教科教育などに見られるような意図的・顕在的な学習活動ではないが、経験の内容によっては潜在的な偶発的学習の機会として、学習への

知的好奇心の喚起、学校適応などに大きく寄与することが予想される。総じて、経験の質や量といったものが、学校、そして社会での活動や成功の一因となり、その者のアイデンティティ、職業選択などに関わり、人生全体を規定すると言える」と述べている。すなわち、子供時代の経験総量は、潜在的に偶発的な学習機会となり、その後の学習への好奇心を育み、学校への適応などの基盤となる。それ故、結果的に、学校での意図的・顕在的な学習にも自然と影響を与え、学校や社会での成功の一因となっていく。子供時代の経験総量によって、その後の人生に多大な影響を与える知的好奇心や学習に対する態度などが準備されるという示唆は、ライフキャリアに着目した本研究で素朴に重視すべきものである。

ただし、これら子供時代の経験総量は、多くの場合、子供が置かれた家庭環境や家庭の教育力に端を発する。本研究の結果からも、子供時代の経験総量とはすなわちどれだけ子供を取り巻く家庭環境が文化的に充実しているかによると解釈される結果が多々みられた。家庭の文化差とは要するに家庭の経済的な格差であり、これが巡り巡って成人後の社会生活へと影響を及ぼす。この一連のプロセスには、当然に、世間一般に言われるような格差問題が伏在していることを指摘できる。この場合、子供時代の経験総量が後の人生に影響を与えると分かっているにもかかわらず、そもそも十分な経験をさせることが難しい対象層には、やはり何らかの機会を設けて適切な支援を提供すべきである。例えば、それは公教育あるいは地域社会等において子供に良質の経験を多くさせることの意義を示唆するものとなろう。

(2)成人期の学習活動の格差是正

第二の示唆として、成人期の学習活動に関するものがある。第3章冒頭では、成人期の学習を活発に行うのは「40歳以下、高等教育以上の学歴、平均以上の収入、フルタイム、ホワイトカラー職、既婚もしくは子どもがいる者、西海岸の都市部郊外に住んでいる者」であることをアメリカの研究を引用して述べている。一方、成人学習に参加しない者は「無職の若者・中退者、農村人口の一部、移民、高齢者、都市の貧困層、低学歴の失業者や不完全雇用者、未熟練・半熟練労働者、一部在宅の母親や社会経済的低階層の女性、居住地で使用される言語が不自由な者」であることをOECDの報告を引用しつつ述べている。

本研究の結果でも、成人期の学習活動に伴う「格差」と言って良い属性間の違いは随所で観察された。例えば、成人期の学習の重要性を高く認識していたのは、高学歴の者、中学卒業時の学業成績の良かった者、正規雇用者、管理的職業・専門的技術的職業に従事する者、大企業で働く者、高収入の者などであった。それに対して、学習に意欲を示さず、また実際に学んでいない者は、非正規雇用層に多かった。特に、そうした傾向は男性の非正規雇用者に多く見られ、学習目的を問われて、そもそも「学びたくない」という回答も示された。非正規雇用者では学習のための障壁として「学習に費やすお金がない」と回答する者も多く、こちらは女性の非正規雇用者に多くみられた。

これらの結果を概観した場合、やはり諸外国で指摘されるような成人期の学習格差は、日

本でも同様に観察されたと言える。したがって、成人期の学習格差においても、それを是正すべく何らかの政策的な対応が常に求められるということになるだろう。

その際、第3章末で述べているとおり、巷間、「成人の学習が自発的・自律的に行われるもの」とすれば、学習することは私事の領域」であるとの批判がある。成人が学習するか否かは個人が考えれば良い問題であり、そこに公的な支援を提供すべきか否かが問題となる。第3章末では、この点について「学習活動や教育訓練の受益者とそうでない者との間に、雇用の確保・維持やひいては収入や生活の安定などで差が生じるのであれば、属性の異なる人々の文脈に沿って、社会の側からの学習や訓練の機会の提供や支援は肝要である」と述べている。これを受けて労働行政の観点からは、何らかの労働生産性向上にむけて職業訓練によるスキルの機会を等しく提供すべきということが言えるであろう。「学習活動を実施していない人々に対しては、学習に対する動機づけや教育訓練の機会提供などを支援する専門職（ex.生涯教育アドバイザー、キャリアコンサルタントなど）」の必要性などの議論も、こうした議論の延長線上にある。

(3) 学習をより効果的にするための環境整備

第三に、ライフキャリアを考えるにあたって「学習」がよりいっそう深い意味を持つのは、ここまで述べてきた格差の議論が、おおむね世代間で連鎖する可能性が高いからである。いわゆる貧困の連鎖として知られる事態であり、家庭での学習機会に恵まれない場合、その後の様々な学習が阻害され、学習が阻害されるが故に適切な収入が得られる職に就けず、家庭を持たないか持ったとしても、その子供に十分な学習の機会を提供できない。同様のことは個人内でも指摘できる。すなわち、いわゆるマタイ効果が生じ、子供時代に十分な教育を受けた子供は良い進路先に進み、良い教育を受けて、良い就職先を得ていく。その逆に子供時代に良い教育を受けられなかった場合、良い進路先に進めず、良い教育を受けることができず、良い就職先を得られない。格差の議論にあたっては、こうした世代間・個人内で生じる連鎖を、何らかの形で破る方策を考える必要がある。

その際、やはり、最も有力な取り組みは教育であり、学習ということになるだろう。情報機器や学習コンテンツの充実した現在の日本では、比較的安価な学習機会に触れることはある程度までは容易である。したがって自ら学習の機会を求め、格差に伴う連鎖に破れを生じさせ、そこから脱しようとすることは、相対的に十分に恵まれた環境になかった多くの人々のライフキャリアを考える際に1つの目標とすることができる。あわせて、そうした自助努力が実を結び、より効果的なものになるよう可能な限り環境整備を行うことも重要となる。

特に職業選択の自由や能力開発の機会を十分に確保するという視点からは、必要に応じて何らかの政策的な支援は常に提供されるべきだということが言える。第3章末では、その点にも触れており、「我が国の学習や教育訓練といった機会や享受する者の分布の偏りという事実を踏まえつつ、雇用の確保・維持における個人の状況やニーズに応じて、学習や教育訓

練に対し、体系的な学習や教育訓練の環境整備が求められている」と指摘している。職業訓練を労働生産性の向上や産業人材育成の観点から捉えるのに加えて、多くの人々に充実したワークキャリア・ライフキャリアを形成する機会を確保するものとしても、より一層その重要性を強調すべきである。

3. 仕事

(1) キャリアのやり直しが可能な社会へ

本研究で示された「仕事」に関する知見からは、おもに次の諸点の示唆が得られる。

第一に、本研究の結果から 1 つの焦点となるのは、第 5 章で指摘されている「一括採用、年功序列、終身雇用という日本型雇用慣行」である。特に「日本はやり直しが難しい社会」であることが本研究の結果で随所に示された。例えば、第 4 章の分析結果では、正規雇用者は年齢に伴って職業経験を積むことによって主体的にキャリア計画を考えるようになる傾向が示された。また、第 5 章では入職時の就職活動の成否がその後の収入、雇用形態、管理職への昇進にも影響を与えていた。したがって学校卒業時に就職活動に失敗した場合、「他よりも大きな職業・キャリアの問題を抱え続けていた」。本研究の各所でまさに「学卒時の就職活動がその後のキャリア形成に一定の影響を与える」ことが示されていた。

これらの結果を受けた政策的な示唆とは、やはり「キャリアのやり直しが可能な社会」を実現していくこととなる。前節で触れた成人のリカレント学習、職業訓練はその 1 つの重要な取組となる。直近では厚生労働省の施策として「仕事・家庭と学び直しの両立を実現する教育訓練のあり方研究事業」が行われ、社会人が受講しやすい教育訓練講座に係るマニュアルの整備も行われている。あわせて労働者の態様に応じた教育訓練を開発する「労働者等のキャリア形成・生産性向上に資する教育訓練開発プロジェクト事業」が取り組まれた。この事業は、「労働者のキャリア形成上の課題解決を通じて、キャリアアップに資する教育訓練プログラムについて、産業界等との連携等により開発し、教育訓練給付制度における継続的な活用を図るため、普及を行うことを目的（厚生労働省 HP より）」としており、女性、中高年、非正規、IT など労働行政が注力してきた各領域の教育訓練プログラムを開発している。

こうした「キャリアのやり直し可能な社会」に向けた取組は、漸次、充実しつつある。一方で、従来、生涯教育施策は、教育行政と労働行政の狭間にあって、どちらかも軽視されやすく、十分な環境整備がなされないことが継続的な課題となってきた。特に欧州を中心として、就労者に対する職業訓練施策は産業界との連携のみならず、大学等の高等教育機関とも十分な連携をもってなされている。これらのことを考え合わせた場合、従来以上に有機的な連携が教育行政と労働行政の間でとられることが期待される。

(2) 自律的なキャリア観への働きかけ

第二に、生涯学習・リカレント教育・職業訓練等のリスキル施策の他に、やはり就労者個

々人の自律的なキャリア観（主体的なキャリア計画）への働きかけが求められる。第4章で、「全体の約7割が、キャリア計画を主体的に取り組みたいと考えている」ことが示されており、本研究の回答者は全般的に自律的なキャリア観を抱いていた。特に男性・高学歴・大企業・正規雇用者・管理的職業・専門的技術的職業に従事する者で高かった。こうした自律的なキャリア観を各人が抱く社会的な背景としては、やはり前項で触れた日本型雇用の揺らぎ・緩みがある。もはや会社任せでは十分なキャリア形成がなし得ないことが広がりつつ、そうした社会的な変化に敏感な層が、すなわち「男性・高学歴・大企業・正規雇用者・管理的職業・専門的技術的職業に従事する者」だということになる。日本社会全般が、従来の会社任せ・組織任せのキャリア観から大きく展開しつつあるのだということは、本研究が示している大きな示唆の1つである。特に、今回、第4章では「男女共に20代より50代の平均得点が高いことから、年代が上がるにつれてキャリア計画への主体性が高まる」という結果がみられた。従来、自律的なキャリア観は年齢が若い方が高いと言う結果が一般的であった。今回、50代の方が高かったという結果は、その点、新たな発見であるとともに、人生100年時代が強調される現状において、この年代がとりわけ自らのキャリアの行く末に敏感であることを示しものでもあろう。自律的なキャリア観への転換は、若い年代というよりも、必要に迫られた中高年層から次第に生じていることも合わせて指摘しうる。

ところで、こうした状況がありながらも、一方で、各人が働く職場のキャリア支援の整備状況は、第6章の結果に示されるとおり、低く評価されていた。職場の労働負荷や人間関係、自らの仕事の裁量性については3～4割で一定の評価がなされていたのに対して、職場のキャリア形成が適切に行われていると回答したものは2割に満たない。職場のキャリア支援は現状、多くの人々が求めるほどには十分に提供されていない。特に、第4章の結果にあるとおり、自らキャリア計画を考えていきたいとする自律的なキャリア観を持つ者は、情報を調べたり、検査を受けるなどのキャリア支援サービスに関心を持ち、潜在的に利用したいと考えている者でもあった。これからの社会が多かれ少なかれ自律的なキャリア観にシフトしていくことは間違いなく、そうであれば相応のキャリア支援が各職場レベルでも整備されていくことが求められる。また、国や自治体はその整備の後押しをしていく必要がある。

第5章では、こうした職場の問題を考えるにあたって有益な知見が多々みられていた。例えば、組織コミットメント、ジョブインボルブメントなどの概念は、かつて国内外で組織と個人の結びつきがより強固であった時代に提起された概念である。それが職場で一人前と認められるための行動の習得と密接に関連していた。さらには「自己志向」「プロ志向」などの職業価値観と微妙に交錯していた。自律的なキャリア観と相まって、就労者の職業に対する考え方や価値観は、よりいっそう複雑な様相を呈している。この時代に、就労者のワークキャリアに対する意識を改めて詳しく調べ、ライフキャリアといかに関連しているかという論点に切り込むことも、本研究では目的としていた。よりきめ細かなキャリア形成支援施策を展開するにあたっては、就労者の複雑なキャリア意識の構造に配慮し、多様な考え方に応じ

行く必要があることが示唆される。

(3) キャリア形成支援ニーズについて

若干、議論の整理が難しいのは、第4章で示された自律的なキャリア観を抱く者ほど専門のカウンセラーに相談したいと思う程度が低かったという結果である。つまり、自律的キャリア観を抱く者は自らのキャリアを考えることに積極的であるし、それ故、自分がキャリアを支援を考えるにあたっての各種のキャリア支援サービスに興味も示す。しかし、それは人に相談することとはまた若干異なる方向性を持つものであると考えられる。つまり、自律的にキャリアを考えると言う以上、あくまで自分で考えたいのであり、そこで人に頼ることに若干の躊躇があるのかもしれない。

このニーズをいかに斟酌すべきかについてはいくつかの議論が残る。自律的キャリア観を持つ者には、積極的に相談サービスを提供することをしないのか、あるいは、相談サービスとは何も自律的にキャリアを考えることと食い違うものではなく、むしろそれを応援するものであると周知するか。いずれにしても、こうした相談サービスの提供を含めて、今後、自律的なキャリア観とそれを支えるキャリア支援サービスについては、国、自治体、企業、その他の各レベルで関心を持って検討を続けていく必要があることを示唆できよう。

また、具体的なキャリア支援を考えるに当たって、さらに考えたいのはワークキャリアとライフキャリアの相互の関連についてである。第4章で示されたとおり、20代では「職場の人間関係」「仕事内容」で問題を抱える程度が高く、これらの「平均得点の合計は、年代が上がるにつれて減るのに対し、「自分や家族の健康」と「親族と地域」の平均得点の合計は、年代が上がるにつれて増える」ことが示された。つまり、年代が上がるにつれて、仕事（ワーク）と生活（ライフ）の問題はトレードオフの関係となり、仕事の問題が少なくなるにつれて生活の問題が多くなる。この相互関係を軽視することはできず、キャリア形成及びその支援を考えるにあたっても、重要なポイントとなる。若い頃は、自らのキャリアや働き方に大きな関心を持った者も、次第に自らの生活の問題へと焦点を移していく。その時、ワークキャリアに猛然と駆り立てるような意識をあらゆる層が持つべきか。また、持たせる方向で支援すべきか。あるいは、自律的キャリア意識を持つ層を限定し、それ以外の層には、むしろ自律的でなくとも、「権利が保護され、十分な収入を生み、適切な社会保護が供与された生産的仕事（ディーセント・ワーク）」が可能な方途を考えるか。そのいずれもキャリア支援を考える上で根本的な問題となる。これは端的には、労働行政におけるキャリア支援の枠組みに、どの程度、いわゆるライフキャリアの要素を組み込むかであり、それは同時にどこまで個人の様々な価値観に踏み込んでいくのかを考えることに連なっていく。

なお、第6章の結果に示されたとおり、専門的なカウンセラーに対する相談ニーズは、「職場の問題のどれかに強く影響を受けるものではなく、様々な要因から影響を受けるということ」が示された。これは、カウンセラーに対する相談のような1対1の個別支援は、特定の

要因とそれに対する対策といった明確な対応が難しいからこそ求められるという解釈もできる。職場の人間関係、裁量性、社会貢献、処遇、休暇、労働負荷のいずれをとっても何らかの対策を立てることは可能である。一方で、そうした何らかの対策から漏れ出てくる個別のニーズが不可避免的に生じる。言わば、様々な対策の残余の部分に対応するのが相談である。キャリア支援ニーズのなかでも、特に個別の相談ニーズは、職場の様々な改善の残余として、職場の各種の制度やシステムが対応できなかった問題に、まさに個別に対処するためにこそ必要とされる。職場の各種の改善とキャリア形成支援のあり方の密接な結びつきは、今後の施策の展開につけて改めて示唆しておくべき重要な知見であると言える。

4. 生活

(1) 人の幸福感を高める要因をキャリア支援の枠内に取り入れる

本研究で示された「生活」に関する知見からは、おもに次の諸点の示唆が得られる。

まず、幸福感には「経済的豊かさ（世帯の暮らし向き）」「雇用状況（組織コミットメント）」「人と社会のつながり（配偶者がいる）」「将来展望（老後不安、職業生活の見通し）」「個人特性（性格__情動性、活動__友人や家族と旅行する）」が影響を与えていた。特に重要な知見は、概して経済的豊かさは幸福感に対して影響を与えていた一方、経済的豊かさが一定の水準に近づくと幸福度が徐々に頭打ちとなることであった。幸福度の向上に限界がある背景には、例えば、過度に収入増加を目指しても、40代以降の男性では上司との関係や処遇の悪化が認められるなど、幸福感を頭打ちにする事象が生じてくることがある。第7章では、こうした傾向を受けて「得られる生活水準と労働負荷のバランスを取る」重要性を指摘している。そして「高収入は生活水準を向上させる一方で、労働負荷を増大させて幸福感を損なう場合がある。収入と労働負荷のバランスポイントを探ることが大切である」と述べている。

その他、「職場環境の整備と職場適応の工夫を図り、組織との適合性（組織コミットメント）を高める」必要性も指摘されている。「組織は、特に人間関係と処遇の環境整備を図り、個人は職場適合の工夫を凝らす。この支援としてキャリアコンサルティングやセルフ・キャリアドックの導入が有効」である。また、これらキャリアコンサルティング等の取り組みでは、自己理解・仕事理解・環境理解を支援し、「キャリアビジョンやキャリアプランによって明確な将来展望を持つ」ようにすることができる。これも第7章では指摘されている。

心理的な支援という面では「思考と行動をコントロールする」ことの重要性も示されている。例えば、第7章の結果をもとに「認知行動療法のコーピング行動を活用することによって幸福感を維持できる可能性」「自然があるところに行くなど気分転換のための意識的な行動」の有効性が指摘されている。その際、第8章で詳しく分析した性格特性についても一定の配慮が必要となる。例えば、「情動性は得点が高いほど不安傾向が示唆されるネガティブな指標」であるが、この情動性で雇用形態他の働き方に関わるいくつかの指標が左右された。一方で、第8章では「パーソナリティ特性は全てが生得的で不変のものではなく、情動性や

誠実性といった一部の特性については外部環境の影響を受けやすい可能性」も示唆された。これらの知見を踏まえると、何らかの心理的な介入支援による心理面への働きかけが、就労者の働き方他を良い方向に変化させ、幸福感を高める可能性が生じる。

また、幸福感を考えるにあたっては、「適度な他者との交流やつながりを持つ」ことの重要性も指摘された。配偶者の存在は幸福感と関連したが、「これに限定せず相談できる知人、ともに旅行に行ける友人を持つことが、心理的な安定をもたらす有益な資源」となる。人的ネットワークについては、第9章の検討の結果、人々の働き方に影響を与える一方、影響を受けてもいた。すなわち、他者との交流やつながりのあり方が人が働くことを規定しつつ、その働き方によって人とのネットワークも規定されていた。人の働き方と人的なネットワークにこうした循環的な相関関係が認められる以上、キャリア形成支援を考えるにあたっても適切に注意を払う必要が生じてくる。

ライフキャリアを支援の対象として考えた場合、その究極の目標とは、人の幸福感を高めるところに求められるであろう。収入の他、適切な労働負荷、組織との適合性、心理面の支援、他者との交流に向けた支援など、ライフキャリアの支援といったワークキャリアに限定しない様々な可能性が考えられる。結局のところ、ここに挙げた各要因がワークキャリアの外側にあつて、しかし接点を持つライフキャリアの具体的な内容ということになるだろう。これらをいかに現在のキャリア形成支援施策の枠組みと関連づけていくのか、また必要に応じて取り入れていくのかが、今後の検討課題となる。

(2)社会観・恋愛観・家族観・将来観・健康観・精神性等の各種の意識とキャリア支援

第10章では、「社会観」「恋愛観」「家族観」「将来観」「健康観」「精神性」のそれぞれについて詳細な結果が得られた。本研究で検討したこれらの意識は、概して「社会一個人」の軸と「ポジティブ・ネガティブ」からなる4象限上に「社会観」「家族観・個人観」「精神性」「健康観」「情動性」の5つの主だった意識として整理できることも示した。それは、自らの健康を基盤に社会と個人をいかに見るのかを示すものであり、その際、基本的には情動性（≡不安傾向）の高まりが他の意識にネガティブな影響を与えていたと整理できる。この「情動性」という性格特性は、本研究の結果で、常に重要な影響を与える特性であった。基本的に職場やキャリアに問題を感じ、専門カウンセラーへの相談希望を抱きやすいのは「情動性」が高い人、すなわち不安を感じやすい人である。

その一方で、今後の職業生活への見通しがあるか否かが、転職希望、職業やキャリアの問題点に影響を与えていた。自らの職業やキャリアに問題を感じ、転職希望に結びつくような意識とは、結局のところ、今後の職業生活の見通しがあるか否か、見通しが立つか否かの意識であると言いうるであろう。キャリア意識とは、過去・現在・未来といった一連の時間的な軸に沿った意識であり、今後の見通しに象徴されるのは、重要な結果である。

これら「情動性」と「今後の職業生活への見通し」に、さらなる共通点を模索するとすれ

ば、それは、将来に対する漠然とした不安となるであろう。その漠然とした不安を敏感に感じやすいのが、本研究におけるビッグファイブの1つ「情動性」という性格特性であり、職業やキャリアの面における漠然とした不安が、今後の職業生活への見通しとなる。自分の将来という未知のものに対する漠然とした不安こそが、あらゆるライフキャリアに関連する意識の根源にあり、その不安を軽減するためにこそ、人々は社会や個人を様々な形で解釈し、自らの働き方を考え、そこで得た収入や人的ネットワークによって、暫時、自らの生活に幸福を感じる。

しかし、この一連のプロセスを滑らかに進行させることができず、違和感を感じる場合がある。この違和感を解消しようと、自分なりに抗い、考え、工夫する。あるいは、予期せぬ大事件に見舞われ、それまで自らが手にした経験や知識では対応できず、途方に暮れる。自分で解決したかったが、解決できず、大きな問題へと膨れ上がり、手に負えなくなった時、人は、各種の支援を求める。それが、働き方や職業の問題であれば、公的なキャリア形成支援の枠組みに助けを求めることになるだろう。

こうして公的なキャリア形成支援施策へ至る過程へと検討の幅を広げた時、総じて、人のキャリアを職業やワークの問題としてのみ考えるのは、本来、分離し得ないものを、便宜上、切り離して取り扱っているのだという認識が必要になる。さらに奏功するキャリア形成支援施策を構想するにあたっては、ワークキャリアのみならずライフキャリアにも一定の配慮が必要となることが示唆される。

(3) コロナ禍の影響について

「生活」の意識についての示唆は、1年後に実施したパネル調査の結果からも現れていた。第12章末の記述の該当を示せば以下のとおりとなる。

第一に、コロナ禍をはさんだ変化は、一般に思われている以上に、意識面での変化である可能性が高かった。コロナ禍によって生じた職業観・キャリア観の変化、コロナ禍による不安は、コロナ禍によって具体的に生じた職場の変化以上に、人々の意識に影響を与えていた。多くの場合、心理面でのケアも含むことが多いキャリアコンサルティングをはじめとするキャリア形成支援施策においても一定の対応が求められる。

第二に、しかしながら、一方で、コロナ禍前後で大きな意識変化が生じた就労者は必ずしも多数派ではない。第12章の結果からは、コロナ禍の前後による意識変化は特定の人にのみ生じていた可能性が高い。結果を総合的に考察した場合、そうした意識変化が生じたのは、年齢が若く年収が高い正規雇用者でいわゆる「意識が高い」就労者である。こうした就労者にとって大きな社会事象であるコロナ禍は、自らのキャリア形成を考える上でも重要なファクターであるが、その他の多くの就労者にとってはコロナ禍は大きな影響を与えるものではなかった可能性は考慮しておきたい。その場合、必要なキャリア形成支援とは、コロナ禍やそれに伴う働き方の変化を過度に意識しすぎない、どのような対象層にとっても安定感・安

心感のある強固な公的な支援の枠組みということになるだろう。

第三に、とは言え、第12章の分析からは新たな施策のニーズ・シーズも見られた。例えば「ギグ・ワーク」「ワーケーション」といった働き方は、むしろ従来型のキャリアやワークとは全く違った角度から関心を持たれている可能性が示された。こうした結果が直近のキャリア形成支援施策に直接の影響を与えるものではないが、人の働き方に対する関心の1つには、様々な方向感のものがあることには、今後も適切に捉え、配慮していくべきであることが示唆される。

