

第2章 50代就業者の現在の満足感

本章では、以下の構成で調査結果を報告する。

最初に、現在の満足感として測定された指標群間の性質を明らかにした上で、過去から現在へ至る各側面について分析を行う。各論の分析は、(1)現在の客観的状況(ステータス)と満足感との関連、(2)過去から現在へのキャリアとの関連、(3)心理的指標群との関連、の順に検討する。さらに、別の切り口として、(4)満足感を構成する諸要因についての年収別分析と、今までのまとめとして(5)満足感を規定する因果モデル策定を試みる。

次に、節をあらためて、現在の満足感と未来展望との関連を検討する。各変数との関連を分析するほか、行政サポートへの将来的な期待についても取り上げる。最後に、本章の小括を述べる。

1. 現在の満足感を構成する諸要因に関する分析

本題の分析に入る前に、本調査で扱った満足感指標群相互の関係について検討する。本調査の問27は、「現在の生活の以下の側面についてどの程度満足していますか」という内容で、8側面に関する満足感(収入、仕事上の地位、仕事内容、職場の人間関係、職場生活全般、家庭生活全般、地域生活全般、現在の生活全般)を尋ねている。さらに、問28では、「これまでの職業生活やキャリアにどの程度満足していますか」という設問がある。結果は、図表2-1に示す通り、総じて各側面相互の相関係数は非常に高い。

図表2-1 満足感指標群相互の相関関係

	収入	仕事上の地位	仕事内容	職場の人間関係	職場生活全般	家庭生活全般	地域生活全般	現在の生活全般	これまでの職業生活やキャリア
収入	—	.532	.370	.289	.467	.244	.170	.455	.482
仕事上の地位	—	—	.532	.437	.533	.245	.203	.386	.528
仕事内容	—	—	—	.540	.616	.262	.256	.429	.523
職場の人間関係	—	—	—	—	.628	.270	.248	.382	.422
職場生活全般	—	—	—	—	—	.337	.298	.509	.586
家庭生活全般	—	—	—	—	—	—	.510	.615	.333
地域生活全般	—	—	—	—	—	—	—	.496	.283
現在の生活全般	—	—	—	—	—	—	—	—	.497
これまでの職業生活やキャリア	—	—	—	—	—	—	—	—	—

以上の値はすべて $p < .001$

以下の各節では、本調査で測定された様々な変数と満足感との関連を検討する。本章では、変数を、(1) 現在の客観的状況を示す変数群、(2) 過去から現在へのキャリアを示す変数群、(3) 心理的指標群、の三つに大別し、それぞれのセクションで満足感との関係を検討することにした。その後、これらの変数群と満足感指標について、因果関係を含めた総合的な検討を(4)と(5)で行う。

なお、(1)～(4)では、従属変数に、満足感指標群の代表として問28の「職業生活・キャリアに対する満足感」をとりあげる。それは、本調査の主目的が、生涯キャリア形成という職業生活やキャリア全体を対象としており、満足感指標群の中でこの指標が最も関連が強いと考えられるからである。(5)では、この指標だけでなく、満足感を示す複数の指標を織り込んだ因果モデルを提示してみたい。

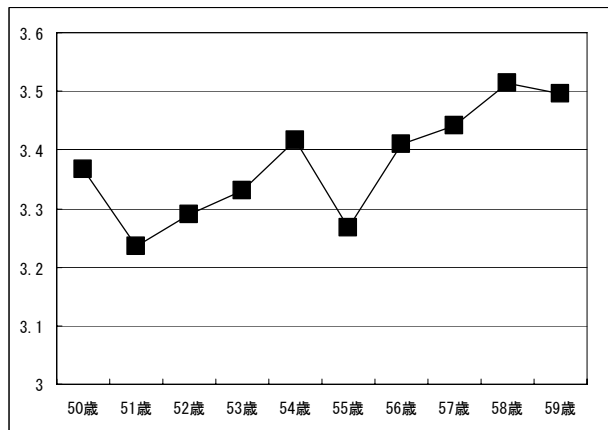
(1)現在の客観的状況と満足感

本節では、調査対象者のステータスや現状を表す客観的属性として、年齢と、現在の勤務先の状況(従業員数、年収)についてとりあげる。

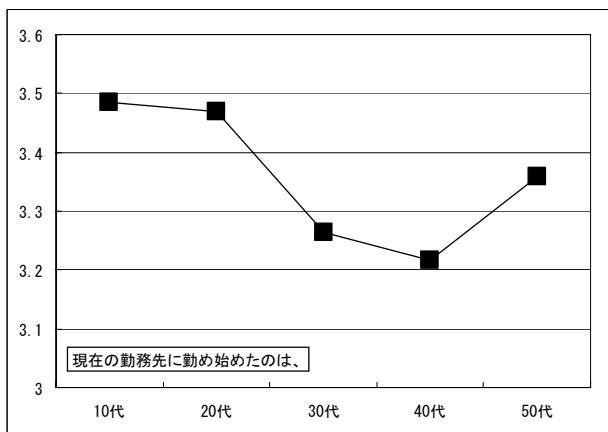
まず、年齢(問3)別に、職業生活・キャリアに対する満足感(問28)の平均値を示したものが、図表2-2である。¹ 55歳時に一時的に下がった点を除き、年齢とともにゆるやかに満足感が上昇する傾向が確認されている。しかし、当調査の対象は50歳代に限定されており、年齢と満足感相互の相関係数は有意ではあるものの、それほど高い値で現れているわけではない($r=.078, p<.001, N=1987$)。

次に、実年齢ではなく、現在の勤務先に勤めはじめた年齢(問12-2)や、現在の仕事に関連のある仕事に就きはじめた年齢(問12-3)と満足感との関連を検討した。図表2-3では、現在の勤務先に勤めはじめたのが30~40代の人と比べ、10~20代に勤務しはじめた人の方が、職業生活やキャリアに対して満足している結果が得られている($r=-.118, p<.001, N=1748$)。一方、50代で勤務しはじめた人の満足感は、30~40代ほどは低くはなく、出向や転籍など、50代に特有の入職形態の多様化等の影響があると考えられる。図表2-4は、現在の仕事に関連のある仕事に就き始めた年代別に満足感の平均値をグラフ化したものである。10~20代から40代へかけて右肩下りの傾向がみられた。したがって、現在の仕事と関連のある仕事に就き始めた年齢が遅くなればなるほど(つまり、現在の職務に関連する経験年数が短くなるほど)、満足感が低下する傾向が確認された。言い換えれば、若いうちから現在の仕事と関連する分野で仕事を始めた人の方が、職業生活やキャリアで満足感を得やすいと言える。

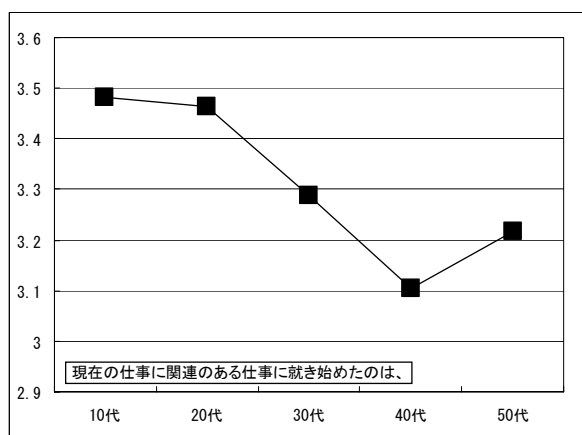
¹ 本章では、結果を解釈しやすくするため、「職業生活・キャリアに対する満足感」(問28)の回答値を「1=全く満足していない」～「5=とても満足している」へと反転している。同様に、問27の各満足感の回答値も反転している。



図表2-2 職業生活・キャリア満足度の年齢別平均値



図表2-3 現在の勤務先に勤めはじめた年代

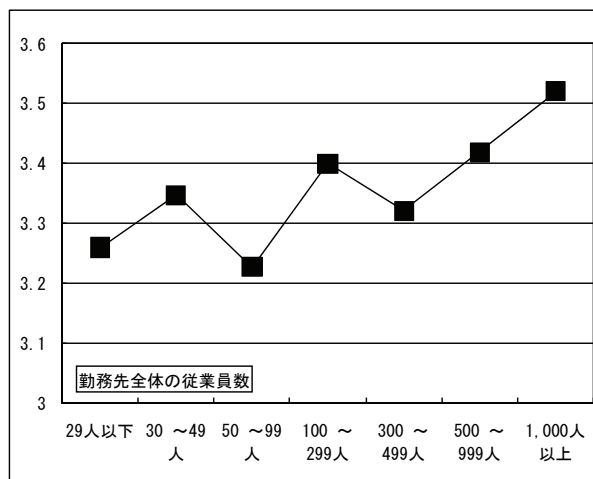


図表2-4 現在の仕事に関連のある仕事に就きはじめた年代

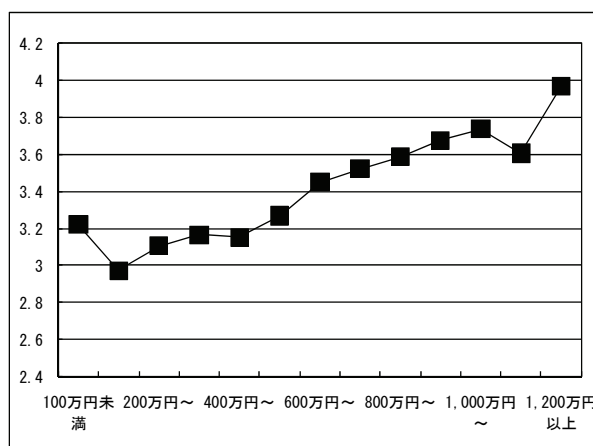
次に、現在の勤務先の状況（従業員数、年収）と満足感との関係を検討する。

勤務先全体の従業員数（問16）と職業生活・キャリアに対する満足感（問28）の関係をみると（図表2-5）、企業規模が大きくなるにつれ、満足感が高まるという正の相関関係が示された（ $r=.123, p<.001, N=2010$ ）。

最後に、最近1年間の税込年収（問6）のカテゴリ別に、職業生活・キャリアに対する満足感（問28）の平均値をグラフ化したものが図表2-6である。高収入の人の方が高い満足感を得やすいという、強い正の相関関係が示されている（ $r=.288, p<.001, N=1966$ ）。この結果は、一般論からみても予測のつく結果である。しかしながら、図表2-1でも示したとおり、職業生活で得られる満足感は、必ずしも収入の高さの影響だけでなく、仕事内容から得られる充足感や、職場での良好な人間関係など、様々な要因から構成されると考えられる。したがって、年収の低い人が職業生活において一律に高い満足感を得られないということは考えにくい。そこで本章では、年収を低収入・中間・高収入群に分類し、各年収別に満足感を規定する要因についての追分析を行った。その結果は（4）節で詳述する。



図表2-5 勤務先全体の従業員数のカテゴリ別・満足感平均値



図表2-6 最近1年間の税込年収のカテゴリ別・職業キャリア満足感平均値

(2) 過去から現在へのキャリアと満足感

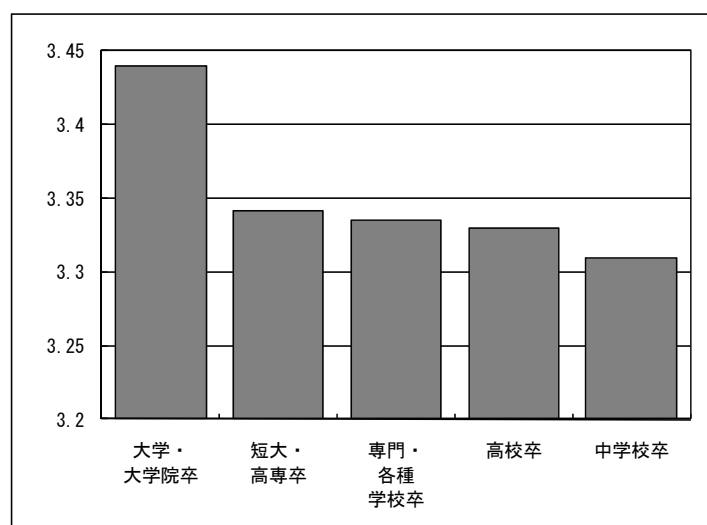
本節では、調査対象者の過去から現在へ向けてのキャリアの展開を示す変数群について満足感との関連を検討する。変数の数が多いので、見やすさのために分野別にまとめることにした。以下、教育的側面（問7最終学歴、問31学校知識、問32能力開発希望有無）、労働市場への入出に関する側面（問13入社経緯、問19転職有無と回数、問20失業有無、問30転職希望度合）、職業経験に関する側面（問21職業経験の積み方）の3分野に分けて検討する。

①教育的側面の諸変数と満足感

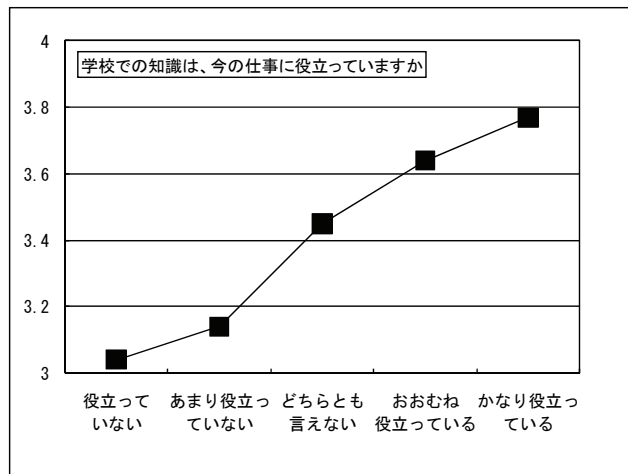
最終学歴（問7）別に職業生活・キャリアに対する満足感（問28）の平均値を示したものが、図表2-7である（問7を学歴の高い方から降順に値を逆転し、Spearmanの順位相関係数を算出。 $r=.081$, $p<.001$, $N=1990$ ）大学・大学院卒業者の満足感が、それ以外の学歴の卒業者よりも突出して高い傾向が示されている。

「学校での知識は今の仕事に役立っていますか」（問31）の回答と職業生活・キャリアに対する満足感（問28）の関係については、図表2-8に示す通りである（ $r=.276$, $p<.001$, $N=1989$ ）。学校での知識が役立っていると思う人ほど、職業生活・キャリアに対する満足感も高い傾向がある。

「今後、勉強したり、習ったりしてみたいことがありますか」（問32）という設問では、「ない」（平均値3.30）よりも「ある」（平均値3.45）と回答する群の方が、満足感も有意に高い傾向にあった（ $t(1968)=4.17$, $p<.001$ ）。能力開発に積極的にチャレンジする人の方が、職業キャリアに対しても概ね肯定的な見方ができる傾向を示している。



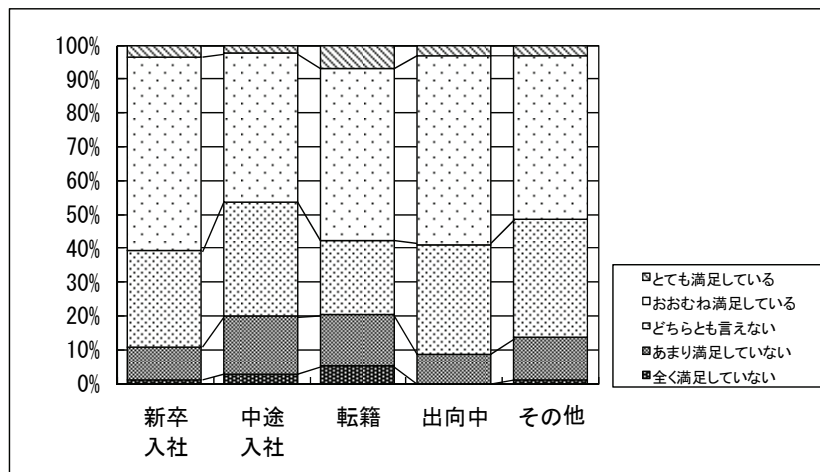
図表2-7 最終学歴別・職業生活・キャリア満足感平均値



図表2-8 学校での知識が今の仕事に役立つと思う程度と満足感

②労働市場への入出側面の諸変数と満足感

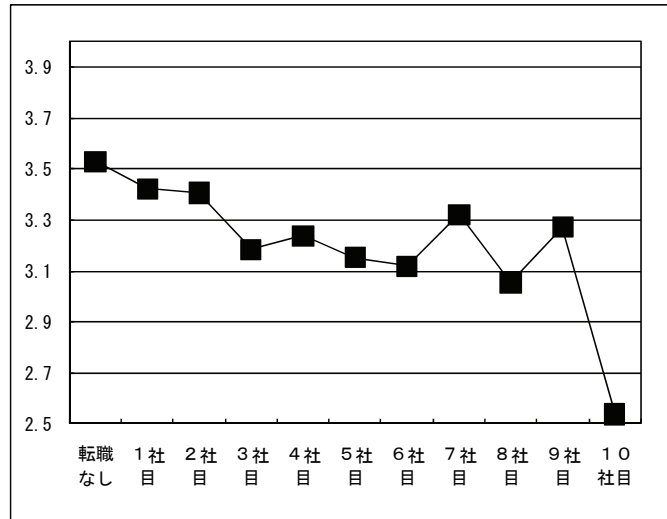
現在の勤務先に勤めはじめた経緯（問13）のカテゴリ別に、職業生活・キャリアに対する満足感（問28）の回答割合を示したのが図表2-9である。「その他」と回答した人を除き、満足感平均値の差の検定を行った結果、中途入社した人（平均値 3.26）は新卒入社した人（平均値 3.53）と比較して満足感が有意に低かった（ $p < .001$ ）。すなわち、現在の勤務先に中途入社した人は、職業キャリアに対する満足感を低く感じる傾向にあった。



図表2-9 現在の勤務先に勤めはじめた経緯と職業生活・キャリアに対する満足感

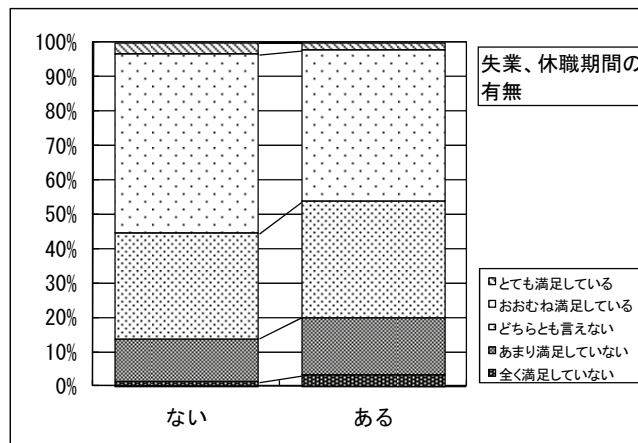
転職については、問19（1）と（2）で、転職経験有無と「経験あり」の場合の社数を尋ねている。そこで、転職経験がない人を「社数=0」として「転職経験数」を定義し、職業生活・キャリアに対する満足感（問28）の平均値との関連を示したのが図表2-10で

ある。転職数を11社以上に回答した人は、それぞれのカテゴリで度数が10以下のため掲載していない。この図表から、転職経験の社数が増えるほど、満足感が漸減する傾向が現れているが、統計的には有意ではない ($r = -.022, n.s., N = 1994$)。



図表2-10 転職経験数と職業生活・キャリアに対する満足感

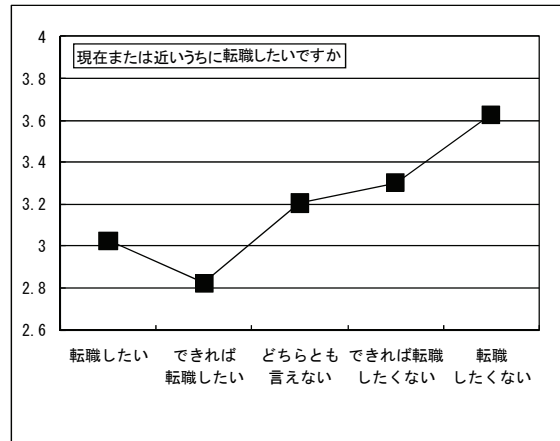
次に、失業・休職期間の有無と、職業生活・キャリアに対する満足感との関係を検討したのが図表2-11である。失業や休職といったキャリアの中断経験のある人（平均値 3.26）は、中断経験のない人（平均値 3.44）と比較して、職業生活やキャリアにおける満足感を低く感じる傾向があらわれている ($t(1973) = 4.678, p < .001$)。



図表2-11 失業・休職期間の有無と職業生活・キャリアに対する満足感

「現在または近いうちに転職したいですか」(問30)の回答と満足感との関係では、転職したいと考える人ほど、職業生活・キャリアに対する満足感が低い傾向が明らかになった

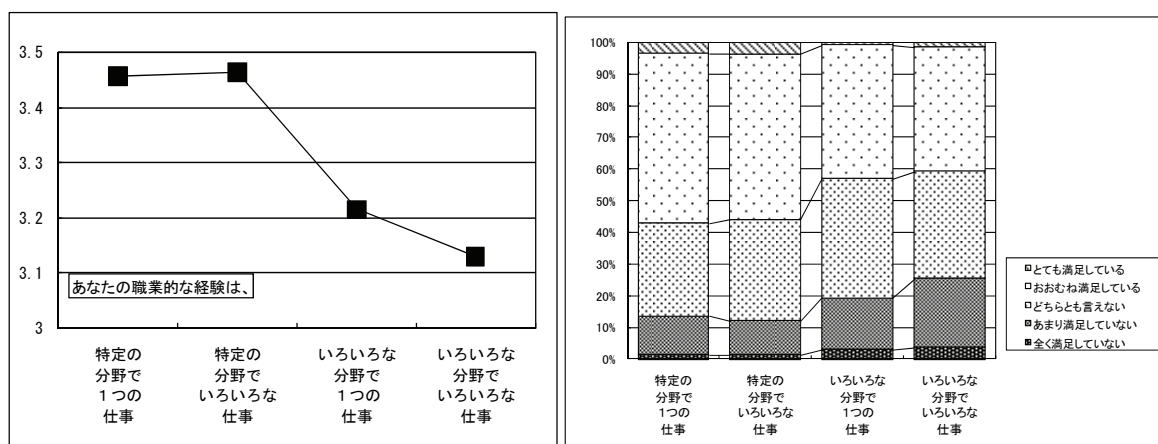
($r=.292, p<.001, N=1986$)。転職を希望している人は現状の職業生活・キャリアに不満を持っている人が多い（あるいは逆に、現状の職業生活・キャリアに不満を持っている人は転職を希望している）という傾向が確認された。



図表2-12 転職希望度合と職業生活・キャリアに対する満足感

③職業経験に関する側面の諸変数と満足感

問21では、「あなたの職業的な経験はどのようなものだとお考えですか」という設問で、今までの職業経験の積み方に対する自己評価を測定している。その設問と、職業生活・キャリアに対する満足感との関連を示したのが図表2-13である。今までの職業経験を「特定の分野で」行ってきた人の方が、「いろいろな分野で」行ってきた人よりも、職業キャリアへの満足感が高い傾向が示されている（「その他」と回答した人を除いて分析。以下の組み合わせの間に5%水準の有意差あり。：「特定の分野で1つの仕事」－「いろいろな分野で1つの仕事」、「特定の分野で1つの仕事」－「いろいろな分野でいろいろな仕事」、「特定の分野でいろいろな仕事」－「いろいろな分野で1つの仕事」、「特定の分野でいろいろな仕事」－「いろいろな分野でいろいろな仕事」）。

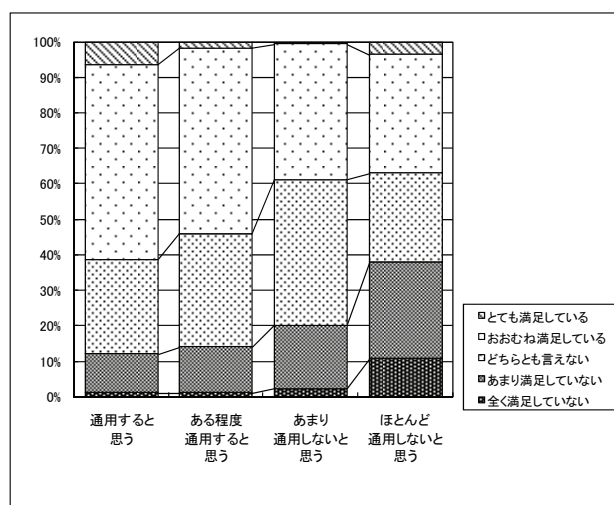


図表2-13 職業経験の積み方と職業生活・キャリアに対する満足感

(3) 心理的指標群と満足感

本調査で心理的側面を測る指標の種類はあまり多くはないが、ここでは、自分の職業能力の有用性に対する自己評価（問22）と、人生の決定因についての原因帰属（問29）をとりあげる。

まず、「あなたの職業的な能力は、他社でも通用すると思いますか」（問22）と、職業生活・キャリアに対する満足感との関連を示す（図表2-14）。自分の職業能力が他社でも通用すると思っている人の方が、高い満足感を報告する傾向が示されている（ $r=.200, p<.001, N=1990$ ）。職業能力に自信があり、ポジティブな評価をしている人は、職業生活やキャリアでも満足していると言える。



図表2-14 職業的能力の社外通用感の自己評価と職業生活・キャリアに対する満足感

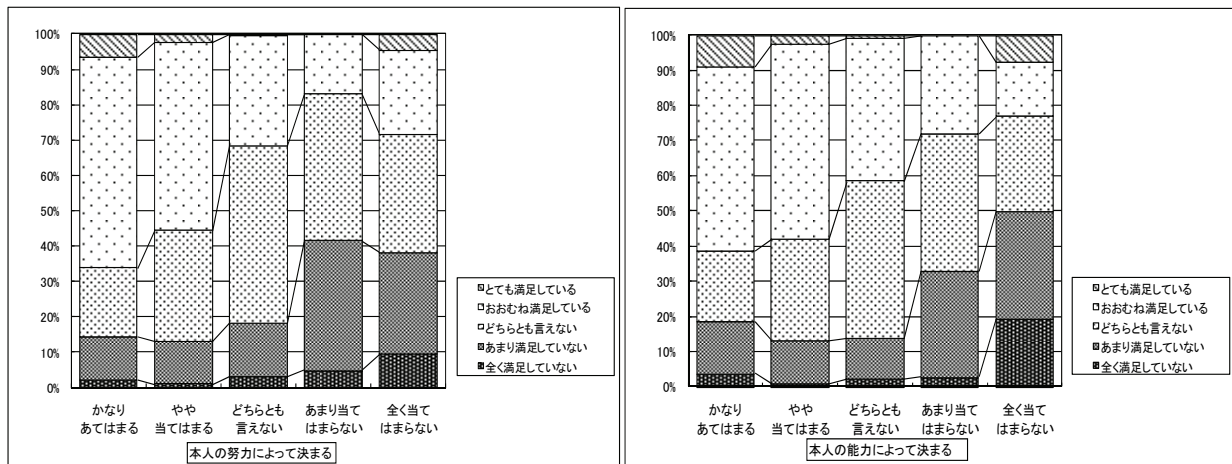
問29では、「これまでの人生はどのようにして決まってきたと思いますか」という人生の決定因について尋ねている。回答としては、4種類の原因帰属（「本人の能力によって決まる」・「本人の努力によって決まる」・「周囲の環境によって決まる」・「運によって決まる」²⁾）をそれぞれ5段階評定で得ている。これらの原因帰属の程度と満足感との関係を検討した。この設問は、職業生活等の人生でおこる様々な出来事の原因帰属に対する、調査対象者の一般的な心的態度を示すものである。満足感との相関はどれも有意に得られているが（図表2-15）、特に大きな影響を示しているのが「努力」や「能力」という回答であったため、その回答割合を図表2-16に示した。この結果から、自分の人生は「自分の努力」や「自分の能力」で決まるというように、人生の決定因に内的な側面を重視する人は、職業生活やキャリアに対する満足感が高い傾向にあることが示された。

²⁾ 「本人の能力」「本人の努力」は、内的な原因への帰属、「周囲の環境」「運」は、外的な原因への帰属を意味する。

図表2-15 人生の決定因に対する原因帰属の各種類と
職業生活・キャリアに対する満足感との相関

これまでの人生について	満足感との 相関係数	sig.
本人の努力によって決まる	.254	**
本人の能力によって決まる	.194	**
周囲の環境によって決まる	.096	**
運によって決まる	.027	n. s.

** $p < .01$



図表2-16 「努力によって決まる」「能力によって決まる」の回答と
職業生活・キャリア満足感

(4) 満足感を構成する諸要因(年収別)

前節(1)～(3)では、個別の変数と満足感との関連を検討した。本節と次節(5)では、総合的な視点での分析を行う。本節では、(1)の追分析として、年収別に、職業生活・キャリアに対する満足感の構造について報告する。

前節(1)では、最近1年間の税込年収と、職業生活・キャリアに対する満足感との正の相関関係($r=.288$)を報告した(図表2-6)。この相関係数は、他の変数間の相関係数と比較しても絶対値が大きい。実際に、年収の高さと職業生活やキャリアの満足感には密接な関係があると推測される。しかし、職業生活やキャリアの満足感に影響する要因は、金銭面以外にも存在するし、たとえ年収の低い層であっても職業生活やキャリアに満足している人もいと推測される。本節ではその要因を年収別に整理する。

まず、税込年収(問6)の回答を元に、無回答を除外し、低収入群・高収入群・中間群の3つに分類した。分類の方法としては、最近1年間の税込年収(問6)の第1四分位数(カテゴリ4:300～400万円)と第3四分位数(カテゴリ9:800～900万円)を基準とした。そこで、第1四分位数以下のカテゴリ(1～4)と回答した群を低収入群(N=533)、第3四分位

数以上のカテゴリ（9～13）に回答した群を高収入群（N=516）、その中間のカテゴリ（5～8）に回答をした群を中間群（N=868）とした。

次に、各群に対し、職業生活・キャリアに対する満足感（問28）を従属変数とするステップワイズ法による重回帰分析を行った（図表2-17）。独立変数は図表2-17に示した通りであり、前述（1）～（3）で用いた変数を中心に投入した。

	最近1年間の税込年収		
	低群 (N=533)	中群 (N=868)	高群 (N=516)
性別（男性=1、女性=2）	.158	.192	
最近1年間の税込年収		.166	.094
勤務先全体の従業員数			
最終学歴	-.122	-.088	
学校知識は仕事に役立つ	.161	.177	.170
転職経験数			
失業や休職の有無（なし=1、あり=2）			
特定分野で1つの仕事 ^(注1)			
特定分野で色々な仕事 ^(注2)			
色々な分野で1つの仕事 ^(注3)		-.070	
色々な分野で色々な仕事 ^(注4)	-.089	-.121	
職業能力は他社で通用	.204	.158	
人生は能力によって決まる			
人生は努力によって決まる	.135	.189	.281
人生は周囲の環境によって決まる			
人生は運によって決まる			
	調整済みR ² .155 .220 .135		

(注1～4) 当てはまる場合を1、それ以外を0としたダミー変数。
5%水準で有意な標準偏回帰係数のみ表記。各群で影響力の強い（絶対値の大きい）要因上位3係数を下線太字で示した。

図表2-17 職業生活・キャリア満足感を構成する年収別諸要因(重回帰分析)

この結果を解釈すると、まず全年収群で共通する点としては、「学校で学んだ知識が仕事に役立つと思っている」（問31）個人や、今までの人生の出来事について「努力によって決まる」（問29）と考える個人が、満足感を高めやすいということである。後者について言いかえると、人生で起きる様々な出来事の原因を、能力や環境などの先天的な要因に求めるよりも、後天的で内的に獲得される「努力」に求める個人の方が、職業生活やキャリアでの満足感を高めやすいことが示されている。

次に、年収別にみると、低年収群では、これまでの能力形成に対する自己評価について「職業的な能力が他社でも通用すると思っている」（問22）個人や、「色々な分野で色々な仕事をしてこなかった」（問21）個人が満足感を高めやすい傾向にあった。したがって、このようなキャリア形成をたどってきた場合に、たとえ年収が低くても現在の職業生活やキャリアに対する満足感を高めやすくなると考えられる。さらに属性面では、男性より女性の方が、また最終学歴の低い方が満足感を高く回答する傾向にあった。

中間群でも、低年収群とほぼ同じ傾向が確認された。ただし、低年収群と異なるのは、税

込年収（問6）の高い方がより満足感を得やすい傾向が強く現れている点である。

高収入群では、特に低収入群とは異なる傾向が多くみられている。主要な要因の一つだった性別の影響が消え、これまでのキャリア形成のあり方や自己評価に関する変数（どの分野でどのような仕事をしてきたか、自分の職業能力は他社で通用する）の影響も消えていることは興味深い。一方で、「人生は努力によって決まる」と考える個人が満足感を高めやすい傾向が顕著にみられている。

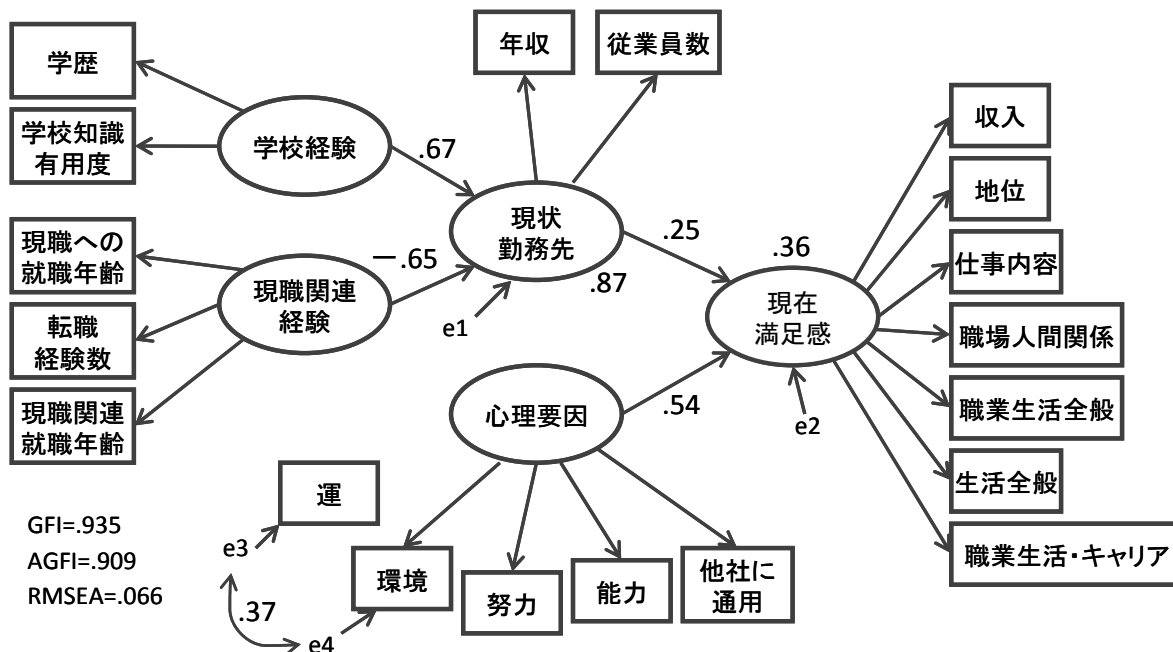
(5)満足感を規定する因果モデル策定の試み

本節は、第1節全体の締めくくりとして、(1)～(3)で分析した変数をもとに、「50代就業者の現在の満足感」を因果モデルによって示し、検討することとした。共分散構造分析による因果モデルを図表2-18、図表2-19に示す(GFI=.935, AGFI=.909, RMSEA=.066, N=1580)。

本モデルは、学校や職務経験などの過去の経験が現状の勤務先等のステータスにどう反映し、それが個人の心的態度や特性をともなって、現状の満足感へどう影響するかを主眼として構成されている。構成概念を中心にモデルの意味を解釈すると、まず「学校経験」では、学歴が高いこと、あるいは学校で学んだ知識が現在の仕事に役立っているという自己認識を持つことの2つから構成されており、それは現状の勤務先のステータスへ正の影響を及ぼしている。一方、「現職関連経験」とは、現職に就いた就職年齢が高く、転職経験数が多く、また、現職関連の仕事に就いた年齢が高いことを意味する概念である。言い換えれば、現職に関連した職務の経験年数が浅いことを意味する。この概念は、現状の勤務先のステータスに対し、大きな負の影響をもたらす。次に、「学校経験」と「現職関連経験」からの影響を受けている「現状勤務先」とは、ここでは年収と従業員数へ正の影響を及ぼしている概念である。すなわち、年収が高く、従業員数が多い(=大企業)ことを意味する。「心理要因」は、人生が何によって決まると思うかと考える心的態度と、自分の職業能力が他社でも通用するという自己認識から成り立っている。³ここで特に強い影響を及ぼしているのが、人生は努力によって決まると考える心的態度である。この「心理要因」と「現状勤務先」の影響を受けているのが「現在満足感」である。「現在満足感」は様々な満足感から構成されているが、ここで特に影響力の強い観測変数は、仕事内容の満足感や、職業生活・キャリアに対する満足感である。すなわち、人生は努力によって決まると考える心的態度や、給料などの現状の勤務先

³ 当モデルでの「心理要因」とは、「現状勤務先」「学校経験」「現職関連経験」という客観的変数群以外の心的態度を示す変数群のことで、従属変数となる「満足感」指標群を除外したものである。このうち、「人生は努力(能力)によって決まる」は内的帰属、「人生は環境によって決まる」は外的帰属であり、逆向きの概念と想定されるが、実際の調査結果を分析すると、「努力」と「環境」(r=.132)、「能力」と「環境」(r=.136)間でともに1%水準の正の相関がみられた。すなわち、「人生は努力(能力)によって決まる」と回答した人は、「環境によって決まる」と回答する傾向もあり、必ずしも内的帰属か外的帰属かの二者択一の心的態度に単純化しているわけではないことが明らかになった。そのため、当モデルにおいても、相反するようにみえる「努力」・「能力」と「環境」を「心的要因」というカテゴリに含めたモデルで説明することが現実的であると判断した。

の待遇が良いことが、現在の高い満足感につながっていると考えられる。



注:各観測変数への誤差変数の表示を一部を除き省略している。

図表2-18 50代就業者の「現在の満足感」を規定する諸要因

図表2-19 各構成概念に含まれる観測変数と因果係数

学校経験		(注釈)
学歴 (問7)	.65	高学歴 (高) > 低学歴 (低)
学校知識有用度 (問31)	.24	役立つ (高) > 役立つしない (低)
現職関連経験		
現職への就職年齢 (問12(2))	.80	
現職関連就職年齢 (問12(3))	.75	
転職経験数 (問19)	.58	
現状勤務先		
年収 (問6)	.81	
従業員数 (問16)	.53	
心理要因		
努力で決まる (問29)	.51	あてはまる (高) > あてはまらない (低)
能力で決まる (問29)	.35	あてはまる (高) > あてはまらない (低)
他社に通用 (問22)	.30	通用する (高) > 通用しない (低)
環境で決まる (問29)	.14	あてはまる (高) > あてはまらない (低)
現在満足感		
仕事内容 (問27)	.80	満足 (高) > 不満足 (低)
職業生活全般 (問27)	.77	満足 (高) > 不満足 (低)
職業生活・キャリア (問28)	.76	満足 (高) > 不満足 (低)
地位 (問27)	.66	満足 (高) > 不満足 (低)
職場人間関係 (問27)	.61	満足 (高) > 不満足 (低)
生活全般 (問27)	.59	満足 (高) > 不満足 (低)
収入 (問27)	.48	満足 (高) > 不満足 (低)

(注)解釈しやすくするため、注釈にあるように値の正負を逆転している。

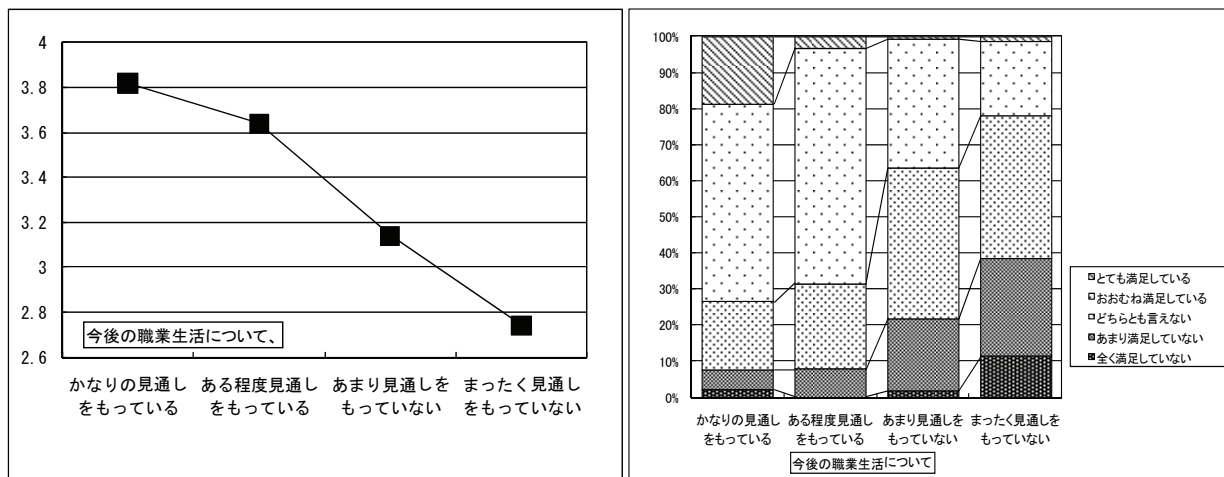
2. 現在の満足感と未来展望との関連

前節までは、職業生活とキャリアの満足感を中心として、調査対象者の過去のキャリアや、心的な思考特徴、現状の職場でのステータスといった、「これまで築いてきた職業人生やキャリア」と現状での満足感との関連性を個々に洗い出し、因果モデルとして統合する試みを行った。本節では、議論の方向性を変えて、「今後の将来見通しや未来展望」と現状での満足感との関連性を検討する。前節と本節の結果を踏まえれば、過去から現在、そして未来へ向けた個人の「生涯キャリア」をとらえる試みとなるだろう。さらに、将来の行政サポートへのニーズについても、満足感という観点から分析を試みる。

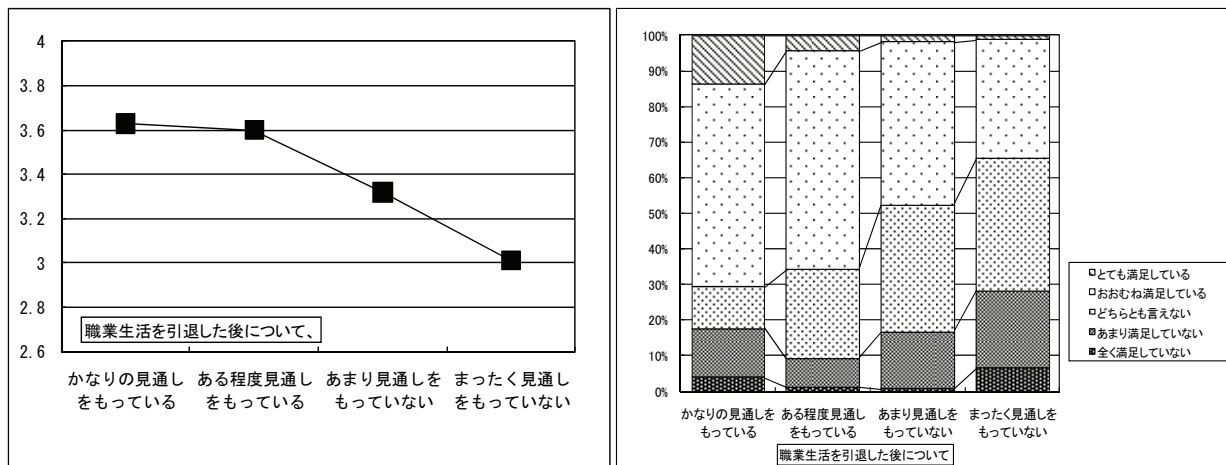
(1) 将来見通しと満足感

将来見通しに関する変数としては、次の4つの変数がある。「今後の職業生活について、どの程度、見通しをもっていますか」（問33）、「職業生活を引退した後について、どの程度、見通しをもっていますか」（問34）、「何歳まで働きたいと考えていますか」（問35）、「老後について不安を感じていますか」（問36）である。

今後の職業生活についての見通し（問33）と職業生活・キャリアに対する満足感（問28）の回答結果との関係を示したのが図表2-20である。見通しをもっていると回答した人は、職業生活・キャリアに対する満足感が高い傾向にあった（ $r=.380, p<.001, N=1980$ ）。職業生活引退後の見通し（問34）についても同様の傾向がみられた（図表2-21： $r=.242, p<.001, N=1978$ ）。

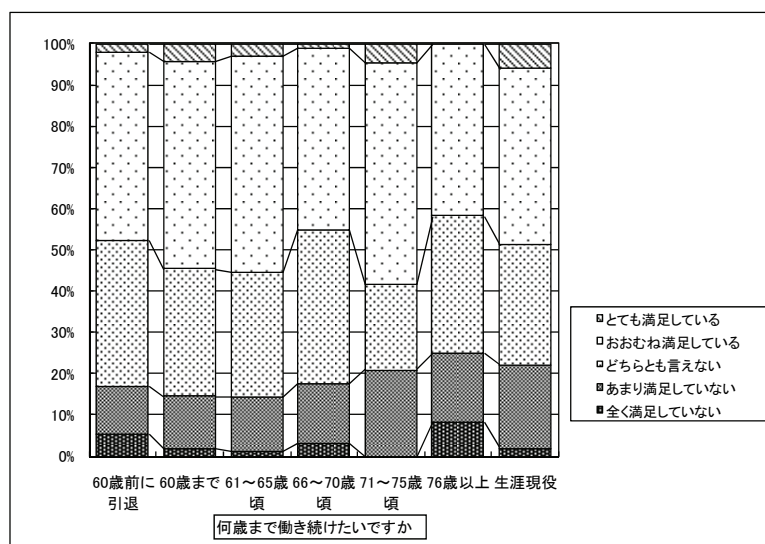


図表2-20 今後の職業生活の見通しと満足感



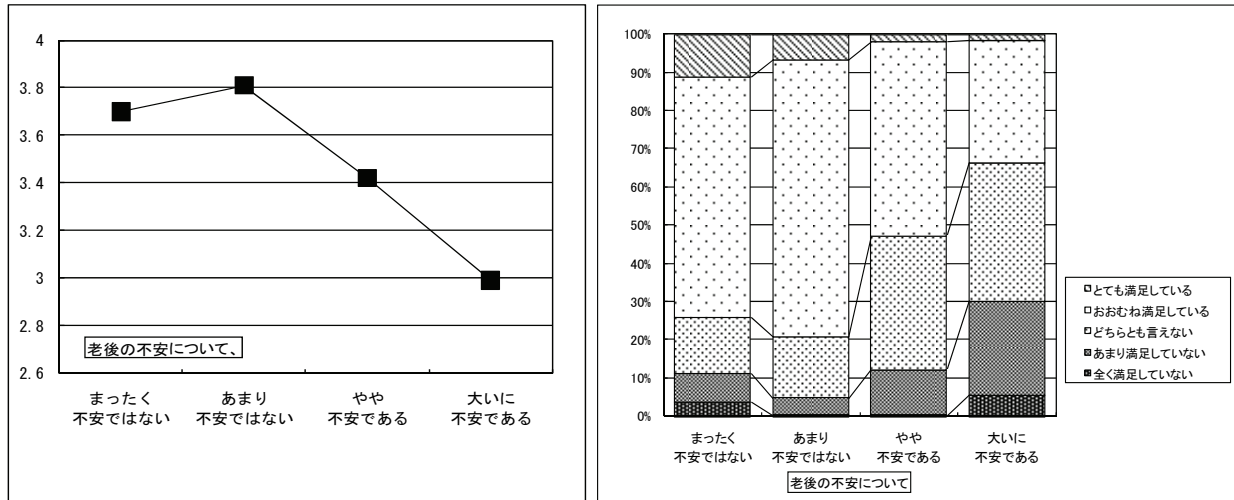
図表2-21 引退後の見通しと満足感

次に、何歳まで働き続けたいか（問35）と職業生活・キャリアに対する満足感（問28）との関連性については、図表2-22の結果となった。この図表からみる限り、各回答での満足感の回答割合にはさほど大きな偏りはみられない。しかしこの中で、平均値に有意差（ $p<.05$ ）が確認されたのは、「61～65歳ごろまで働きたい」（平均値3.43）と「66～70歳ごろまで働きたい」（平均値3.26）であった。すなわち、「66～70歳ごろまで働きたい」と回答した人は、「61～65歳ごろまで働きたい」と回答した人よりも職業生活・キャリアに対する満足感が有意に低かった（ $p<.05$ ）。



図表2-22 今後働き続けたい年齢と満足感

最後に、老後の不安（問36）と職業生活・キャリアに対する満足感（問28）との関係性を示す（図表2-23）。老後の不安を訴える人ほど、現状の職業生活・キャリアに対する満足感が低い傾向がみられた（ $r = -.338, p < .001, N = 1853$ ）。



図表2-23 老後の不安と満足感

以上、将来見通しに関する4変数と満足感との関連性を検討したが、現状の職業生活やキャリアに対する満足感が低い人ほど、今後の職業生活での見通しや、引退後の見通しがつかなかったり、老後に対する漠然とした不安を抱えていることが明らかになった。一方で、「何歳まで働き続けたいか」という希望と満足感の間には強い関連性を見いだせなかったが、それは、満足のゆく職業人生を送り方に関する個人の考え方の多様性を反映していると思われる。例えば、満足のゆく職業生活を送っている人でも、早々と引退して新たな第二の人生を過ごしたいと考える人や、逆に、好きな仕事をできるだけ長く続けたいと考える人など、個人によって様々だからである。

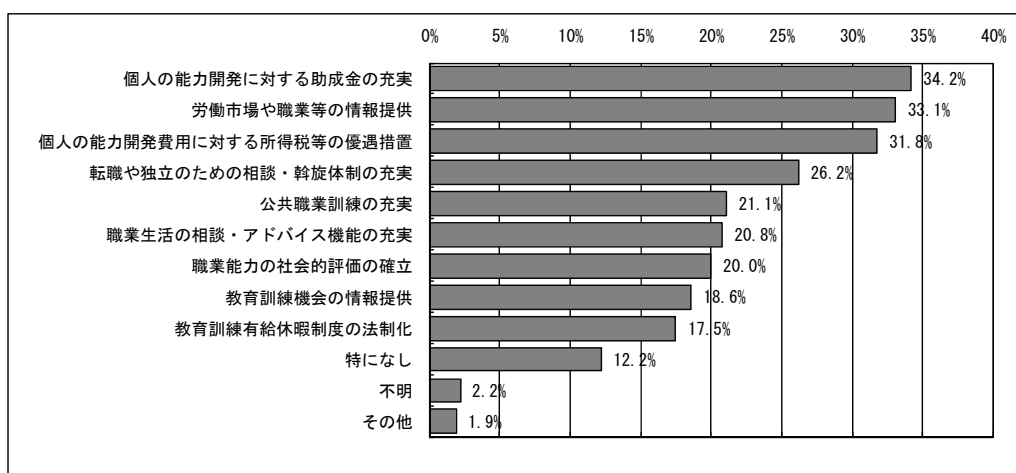
(2) 行政サポートへの期待

本節では、今後のキャリア開発を進める上で行政にしてほしいサポート（問37）と、職業生活・キャリアに対する満足感（問28）との関連性について検討する。

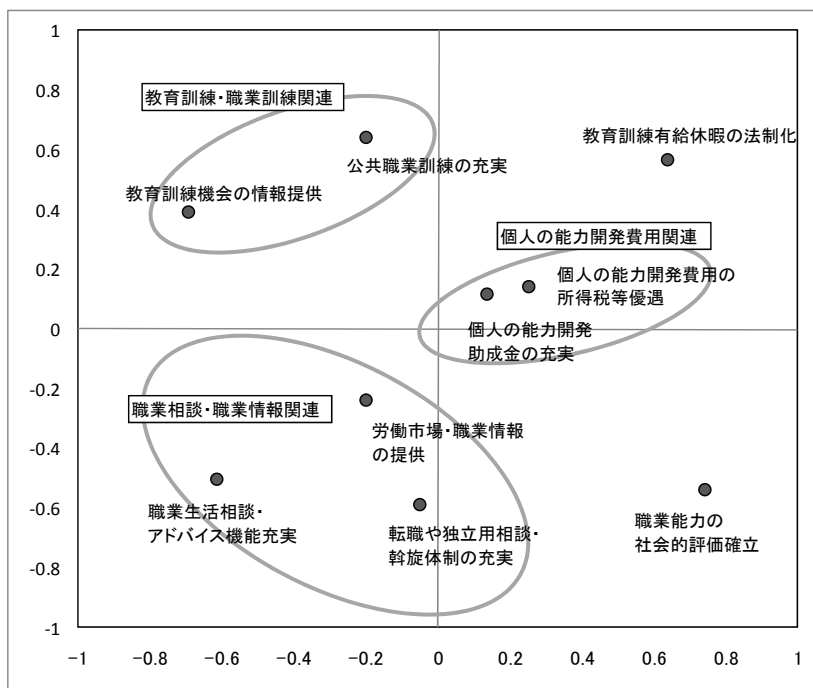
まず、満足感に基づいた分析に入る前に、行政へのニーズ全体がどのような回答として得られているかについてまとめたのが図表2-24である（複数回答）。最も多く集まったニーズとしては、個人の能力開発に対する助成金の充実、労働市場や職業等の情報提供、個人の能力開発費用に対する所得税等の優遇措置などがあつた。

さらに、各ニーズがどのようにまとまって存在するかについて、各ニーズ間の距離を多次元尺度法を使って分析したのが図表2-25である。ここでは、行政サポートに関する回答で「特になし」、「その他」、「不明」を除外して分析している。その結果、行政ニーズが大き

く3つのカテゴリに布置されることが示された。第一に「職業相談・職業情報関連のニーズ」（労働市場・職業情報の提供、職業生活相談・アドバイス機能の充実、転職や独立用相談・斡旋体制の充実）、第二に「教育訓練・職業訓練関連のニーズ」（公共職業訓練の充実、教育訓練機会の情報提供）、第三に「個人の能力開発費用助成関連のニーズ」（個人の能力開発費用の所得税等優遇、個人の能力開発助成金の充実）というカテゴリである。なお、「教育訓練有給休暇の法制化」と「職業能力の社会的評価の確立」については、以上の3つのニーズのまとめとは独立して、異なる位置関係にあることが示された。



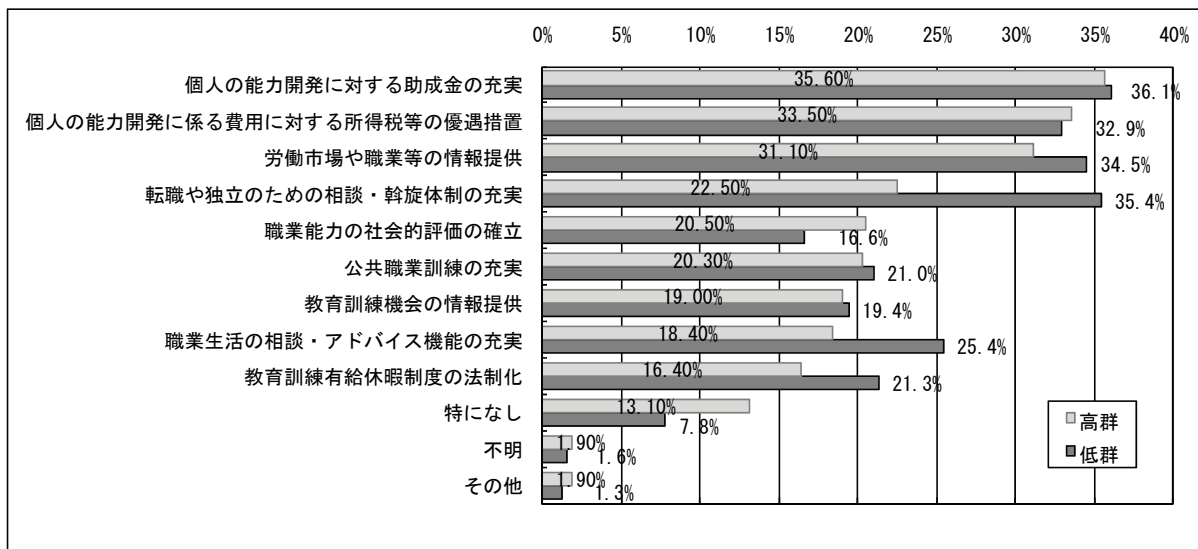
図表2-24 行政に求めるサポート



図表2-25 行政に求めるサポートの構成(多次元尺度法)

次に、職業生活・キャリアに対する満足感（問28）との関連で、行政ニーズを検討する。「これまでの職業生活やキャリアにどの程度満足していますか」（問28）という問いに対し、「とても満足している」・「おおむね満足している」と回答した群を高満足群、「あまり満足していない」「全く満足していない」と回答した群を低満足群とした。各群別に行政に求めるサポートの回答を集計したのが図表2-26である。

高満足群では、個人の能力開発費用に対する支援を筆頭として、労働市場や職業等の情報提供に関するニーズが高く現れている。低満足群の場合、個人の能力開発費用支援へのニーズが高いのは高満足群と同様だが、加えて、転職や独立・職業生活の相談やアドバイス機能の充実という、相談系のニーズが根強く存在していることが明らかになった。以上のことから、これまでの職業生活やキャリアに対する満足感の違いにより、行政に求めるサポートの構成が異なることが示された。



図表2-26 行政に求めるサポート(満足感別)

3. まとめ

以上、本章では、職業生活・キャリアに対する満足感を基軸としながら、過去の経験に関する変数、現状ステータスの変数、未来への展望に関する変数との関連を分析し、詳細に検討してきた。職業生活・キャリアに対する満足感とは、職業生活や学校生活の過去、現在状況、そして未来展望に至るまで、重要な要素の一つであることがあらためて示されたと言えるだろう。

過去の経験に関する変数では、高学歴であることや、学校で学んだ知識が現在の仕事で役立っているという自己認識、現在の職務と直接関連した仕事を長年続けていること、転職経験が少ないこと、特定の分野で仕事を経験してきた経歴などが、満足感を高めることが示さ

れた。すなわち、様々な分野で職業を転々とせずに、特定の分野でキャリアを磨き、積み重ねてきた個人が50代となって今までのキャリアをふり返るとき、過去の経験を肯定的にみることができ、キャリアに対する満足感を得やすいことが明らかになった。このような知見は、これから長い職業人生を歩んでゆく10~20代の若年者に対するキャリアガイダンスの場において、エビデンス・ベースの説得力あるアドバイスとして提供可能だと思われる。さらに、「学校で学んだ知識が現在の仕事で役立っている」という自己認識が満足感へプラスに作用した点も注目し得る。ここで示された「学校で学んだ知識」がどの学歴のどの教科や専門科目か（あるいは課外活動か）については、本研究の調査票では扱いきれなかった部分であり、さらなる研究がまたれるが、少なくとも「学校で学んだことは社会に出てから役に立たない」という一般的な批判に対しては一石を投じる効果があったのではないかと考える。

現状ステータスの変数では、年収が高く、企業規模の大きな企業に勤務するほど高い満足感につながりやすいことが示された。さらに、心的な要因として、自分の職業能力が他社でも通用するという自己認識や、人生は努力や能力で決まるという内的な要因に原因帰属する態度が、満足感を高めることも明らかになった。大企業に勤務し、高年収の人の満足感が高いことは一般的に想像できる結果であるが、人生の出来事の決定因を努力や能力といった内的な要素に求めることについては、結果はどうあれ、他力ではなく自力で人生を決定づけてきたという統制感が満足感を得るにあたって重要であることを示唆している。

未来への展望に関する変数では、現状への満足感が高い人ほど、将来の見通しがついていたり、老後への不安が小さい傾向が示された。現状の職業生活・キャリアへの満足感が高いときに、将来の見通しもつき、老後の不安も小さいというのは一見わかりやすい結果ではあるが、ここでの満足感が50代現在の職業生活・キャリアに根ざした満足感であり、必ずしも将来の満足感を保証するわけではないことに留意する必要がある。老後の生活や見通しについては、職業キャリアを生きている現在からは想像できないような不確定要素もあるだろう。職業生活・キャリアの満足感が高いことで、単に将来を楽観し、それが本調査の結果として現れた可能性もある。したがって、たとえ現状のキャリアに満足していない人であっても、リタイアの節目など、様々なキャリアの節目ごとに、ライフスタイルをこまめに見直すことで、老後の新たな見通しがつけられる可能性も付記しておかなければならないだろう。

行政ニーズと満足感との関連については、行政サポートが3つの共通ニーズにまとめられた上で、満足感の程度によって、ニーズの構成に違いがあることが明らかになった。個人の能力開発費用への支援は、満足感の大きさに関わらずニーズが高かったが、特に満足感が低い層では、相談機能の充実へのニーズが高いことも確認された。一方で、様々な行政ニーズがあるといっても、既に提供されているのに対象者層が気づかない（気づかないような場所でサービスが提供されている）場合もあるだろう。行政資源の有効活用のためにも、それぞれのサポートを必要とする層において、適時に必要な機能が手に入るようなサービスを展開

し、効率的な運営を行うことは重要であると考える。