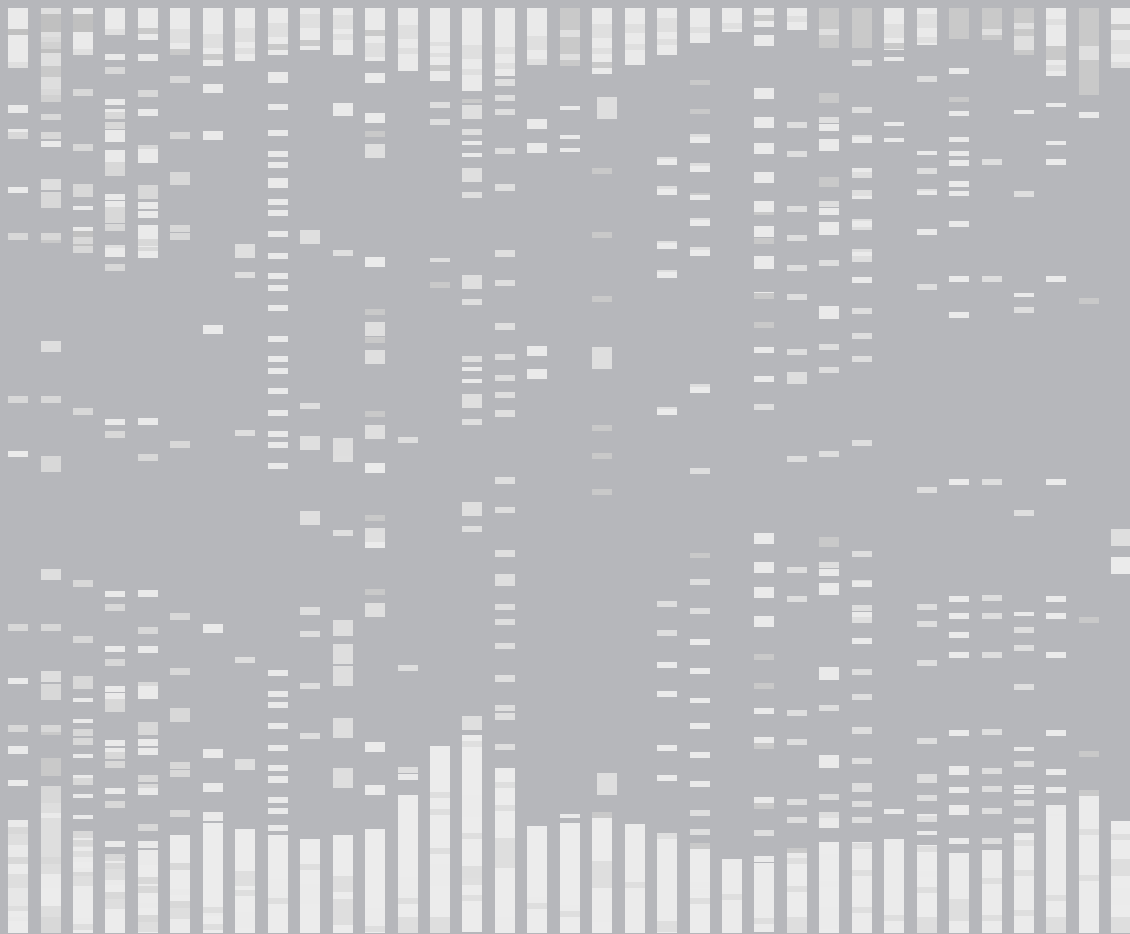


キャリアと能力 ワーキングパーソン調査 2004

[分析報告]



調査概要

■目的

首都圏で働く人々の就業に関する実態と意識、特に転職とキャリア開発を中心に明らかにする。

■調査対象母集団

首都圏50km（東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、茨城県）で、正規社員・正規職員、契約社員・嘱託、派遣、パート・アルバイトとして就業している18～59歳の男女。（学生除く）

■サンプル数

5,846名（男性:3,856名 女性:1,990名）

	計	男性	女性
全体計	5,846	3,856	1,990
正社員・正職員	4,473	3,349	1,124
18～24歳	571	298	273
25～29歳	827	543	284
30～34歳	797	598	199
35～39歳	907	757	150
40～49歳	881	772	109
50～59歳	490	381	109
契約社員・嘱託	198	112	86
フリーター	356	260	96
パートタイマー	738	109	629
派遣	81	26	55
無回答	—	—	—

■サンプリング

エリアサンプリング

社員グループとパート・アルバイトグループに分け、性別・年齢5歳階級別に割付を行った。

社員グループは、「正規社員・正規職員」

パート・アルバイトグループは、「嘱託」「人材派遣企業の派遣社員」「パート」「アルバイト」

■ウェイトバック

回収サンプルを母数集団人数にわりもどす形のウェイトバックを行った。

■調査期間

2004年8月23日～10月15日

■調査方法

訪問留め置き法

■就業者の定義

2004年7月最終週に1日でも雇用されて就業した人

C O N T E N T S

Part. 1

プロフェッショナル人材編

Chapter. 1	プロ意識を構成する3つの要素	7
Chapter. 2	プロフェッショナルの定義とボリューム	8
Chapter. 3	プロフェッショナルはどこにいるか	8
Chapter. 4	求められる能力と持っている能力	10
Chapter. 5	求められる能力によるプロの類型化	11
Chapter. 6	専門領域とプロフェッショナル	12
Chapter. 7	プロになるまでの期間	13
Chapter. 8	プロの独立意向	16
Chapter. 9	プロの学び	17
Chapter.10	営業領域のプロフェッショナル	18
Chapter.11	非正規社員プロの能力	19
Chapter.12	非正規社員のプロと見習い	21

Part. 2

ジェネレーション編

■シニアの独立意向	26
■バブル期入社世代の特性	33
■20代の会社選択理由	38

Part. 3

トピックス編

■能力の男女差を生む要因に関するもうひとつの可能性	46
■長時間労働と仕事満足に関する一考察	54
■希望職種を選ぶ範囲	62

調査票見本	71
-------	----

● プロフェッショナル人材編

Part.1

かつての日本企業、とりわけ大企業では、長期雇用と年功序列賃金が保証され、さらに転職が個人にとって不利になる仕組みもあった。そうした組織内で尊敬や自尊、自己実現などの欲求を充足するには、より高い給与、地位、評価を得る必要がある。組織内でこれらを得るため、組織に対してコミットし、最大限の努力をしていることをアピールする。こうして意識や行動は、市場や顧客といった組織の外側より内側に向けられ、組織内での競争に勝ち抜くことが重視されていく。

だが、現在、企業の状況はこうした「組織人モデル」が前提とするものからどんどん離れている。90年代以降吹き荒れたリストラの嵐は、日本企業はどんな状況でも雇用を守り抜くものではないことを示した。成果主義や職務主義を取り入れた賃金制度が次々と導入され、同時に退職金制度や年金制度も変更されて「長く勤めるほど有利、転職は不利」という前提も崩れつつある。

こうした企業側の変化と呼応するように、企業で働く人たちにはプロフェッショナル志向が広がり始めている。組織内で評価され、「社内の上昇階段」を上ることよりも、自らが「この分野」と決めた仕事で、社外の専門家から評価されたり、成果に応じた報酬を受け取ることに喜びを感じたい、あるいは尊敬や自尊、自己実現の欲求を自らの仕事を世に問うことで充足を感じたい、という志向である。

2004年度 ワークス研究所は研究テーマとして「ビジネス・プロフェッショナル」を取り上げた。本章の前半（1～5）は、この研究の中で分析された結果を機関誌Worksに掲載したものを要約・再掲という形で紹介する。研究テーマの設定や詳細な議論については、「Works 69号」（2005年4月）および提言書「プロフェッショナル時代の到来 2005 ビジネス・プロフェッショナル創出ビジョン」をご覧ください。後半（6～12）は、Works掲載の研究とは別にプロ人材の切り口で分析をしたものである。

Chapter.1 プロ意識を構成する3つの要素

自己概念、専門技能、他者認知が相互にプロ意識を高めあう

優れた仕事そのものに喜びを感じるのがプロフェッショナル。だが、高い成果につながる専門性は一朝一夕には成らない。変化を続ける企業の中でプロフェッショナルの力を育もうとすると、欠かせないのはプロ意識の醸成である。では、プロ意識とはいったい何なのだろうか。

ここでは、プロ意識を3つの要素から成り立つモデルとし、それらが適切なものであるかを検証した。

要素の1つめは、「自分は～でありたい」という自覚、『自己概念』である。自己概念は段階的に変化し、また、ありたい自己へと向かう力をもつ。

2つめは自分の専門性についての自覚、『専門技能』である。能力を磨く経験を背景に、段階を追って自己の専門技能は深まる。

3つめは自分が他の人からどのように見られているかについての自覚、『他者認知』である。社会や他者との関係における自分の役割、自分の位置を推し量る、理解する、引き受ける、といった経験を背景に、段階的に自己の他者認知は深まる。

これらの要素について、それぞれ以下のような質問に対する回答を求め、相互の関係をみてみた。『自己概念』は、仕事を始めた段階からベテランの段階になるにつれ変化すると仮定し、その変化に沿った10個の質問からなっている。具体的には「自分の強みを十分に発揮しながら仕事に取り組みたい」「仕事に十分な独自性を発揮している」などで、あてはまる度合いを5段階でたずねている。

『専門技能』は、仕事に求められる能力をどの程度もっているか、「十分もっている」から「ほとんどもっていない」まで5段階でたずねた。

『他者認知』については、他の人からどのように見られていると思うかについて、「これから何の仕事をしていくのかはまだわからない」から「広く社会に自分の仕事が、自分の名前で認められている」まで、6段階で認知度が高まる項目を用意した。そのなかから自分の状況に最も近いものを1つ選択してもらうものである。

分析は、全5846サンプルのうち、「自分の専門領域を自分自身で決めている」と回答した2103サンプルを対象とした。これは、次章でふれるがワーキングパーソン調査においては、自ら専門領域を決め、かつ他者評価が高い者をプロフェッショナルと定義したことによる。

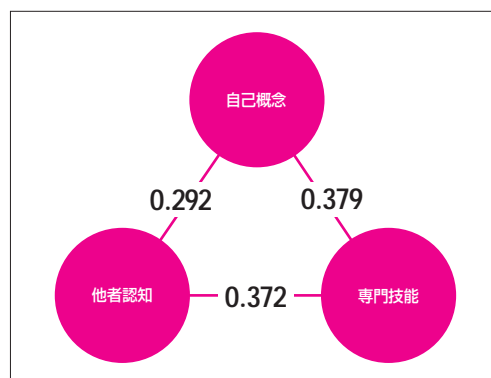
自己概念（10項目の合計点）、専門技能、他者認知のそれぞれの相関係数は0.3から0.4程度あり、有意であった。3要素間には正の相関があり、お互いに高まりあう関係にあるといえる。

調査には、ローゼンバーグの自尊感情尺度*の質問も加えてある。プロ意識を高めることは、プロフェッショナルにとって自尊心を満たすことにつながると想定し、自尊感情尺度合計点とプロ意識の3要素間との相関をみた。

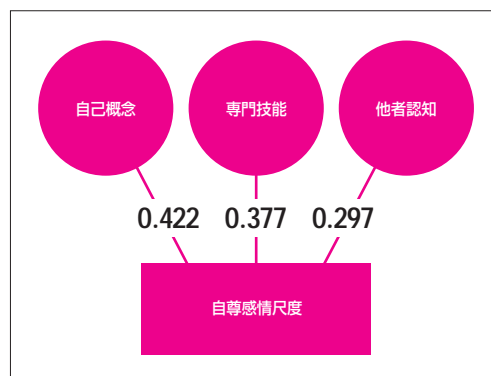
結果は、自己概念、専門技能、他者認知とのそれぞれの相関係数は0.3から0.4程度あり、有意であった。プロ意識の3要素が自尊心と正の相関がある

*堀 洋道・山本真理子
松井 豊 編著
『心理測定ファイル—人間と社会を測る』
垣内出版 2000年
他者との間で感じる優越感や劣等感ではなく、自分についての尊重を測る尺度で、自分について「とてもよい」と感じるのではなく「これでよい」と感じる程度を示すものである

図表.1
プロ意識の3要素間の相関係数



図表.2
プロ意識の3要素と自尊感情の相関



ということは、プロ意識のモデルがありたい自己を測るモデルであるとみなしてよいと考えられる。以上の検証を通じて、「プロ意識の3つの要素が

バランスをとりながら段階的に深まっていき、よりありたい自己へと向かう」というプロ意識の構造を基本のフレームとおいてよいと考える。

Chapter.2 プロフェッショナルの定義とボリューム

就業者の12%を占めるプロフェッショナル

前項でふれたように、ワークス研究所においては「プロフェッショナル人材」（以下「プロ人材」と省略）を次のように定義している。すなわち、自分の仕事の専門分野を自ら選択し、その分野のプロフェッショナルだと自覚するプロ意識を持っていること。また専門分野における知識や技術、人脈などのプロスキルを持っていること。これら専門力に加え、基礎力も求められる。

この定義では、「プロ意識」という主観的な要素がはいるため、国勢調査や就業構造基本調査などの既存の統計では、プロ人材の全体像を把握する

のはむずかしい。そこで、「ワーキングパーソン調査2004」のデータから、プロ人材の実像に迫ることとした。

本調査の設問のうち、まず「自分の専門領域を決めているか」という問いに「決めている」と答えた人であり、さらに「自分は周囲からどのようにみられているか」という問いに対して、6段階ある回答のうち上位の2段階「広く社会に自分の仕事で、自分の名前で認められている」「仕事で、自分なりのやりかたが高く評価されている」と回答した人（他者評価が高い人）、すなわち「自分の専門領域を確立」し、「仕事で他者からの評価が高い」人を「プロ」と定義した。

なお、専門領域を決めているが他者評価が低い人を「見習いプロ」、専門領域を決めていないが他者評価が高い人を「他者認知プロ」、専門領域を決めずかつ他者評価が低い人を「完全非プロ」と呼ぶことにした。

この分類に従うと、プロは全就業者の11.6%を占めることになる。見習いプロは24.2%、他者認知プロは12.5%、完全非プロは50.1%である。

図表.3
プロはどれくらい存在するのか

	他者評価が高い	他者評価が低い
専門領域を決めている	プロ 11.6%	見習いプロ 24.2%
専門領域を決めていない	他者認知プロ 12.5%	完全非プロ 50.1%

Chapter.3 プロフェッショナルはどこにいるか

営業や接客、若年層、フリーターにも存在するプロ

この4分類でデータを比較した結果、プロの特徴として次の点が浮かび上がってきた。①男性が多く（プロの男性比率は76%）、学歴が高く（大卒以上の比率は40%）、プロとして1人前になるまでに年数がかかる（見習いプロの平均年齢が37.0歳に対し、プロの平均は42.7歳）。②賃金の決まり方が労働時間や勤務年数ではなく、業績中心（給料が業績・成果で決まる人が25%）であり、年収が高い（全

体の平均年収が474.8万円に対しプロは605.6万円）。

これらの特徴は、「公共に奉仕をする仕事であり、高度な専門知識や技術を必要とし、職業倫理をチェックする専門組織をもつ」と定義される伝統的プロフェッショナル（医師や法律家、公認会計士など）にもあてはまるものである。

しかし、さらに分析をすすめるとこのような伝統的プロのイメージからはみだすようなプロが存在

在していることが明らかになってくる。

まず、専門領域に着目してみる。プロの専門領域として我々の関心が高かった領域（営業、接客、販売、仕入れ、研究開発、システム構築、知財管理、財務会計、組織人事、オフィス系職種、理美容・エステ、医療・介護）の人材を「ビジネス・プロフェッショナル人材」と定義し、これら以外の領域（ブルーカラー系）人材との割合を比べると、前者がプロのうちの3分の2を占めている。さらにビジネス・プロフェッショナルのうち、営業は15.0%、接客は4.4%など、“伝統的プロや専門職ではない者”がかなりの割合で存在することがわかる。

次に年齢分布を見よう。年齢が上がるにつれて見習いプロの比率は下がり、プロの比率が上昇するという傾向はみられる。だが、18～24歳の若年

層でも、その3.1%はプロとして活躍している。

プロたちはどんな役職に就いているのだろうか。部長・次長・副部長クラスの管理職に就く者は16%を占め、何らかの役職に就く人は3分の2を超える。プロといっても専門家としてその道を極めるのではなく、プロとして認められた人は管理職に就くという日本の昇進パターンのひとつが見てとれる。

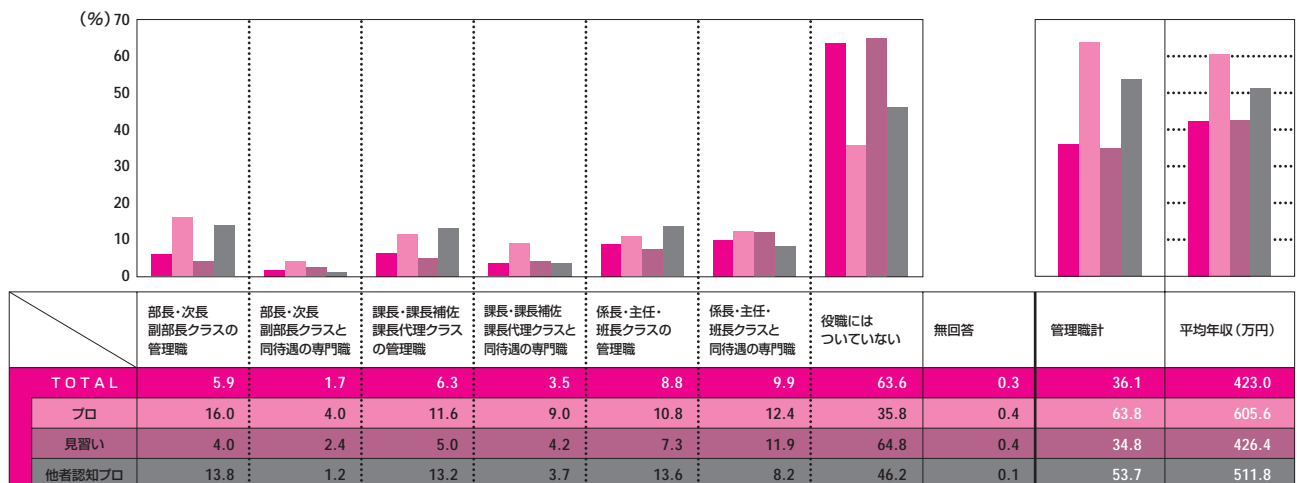
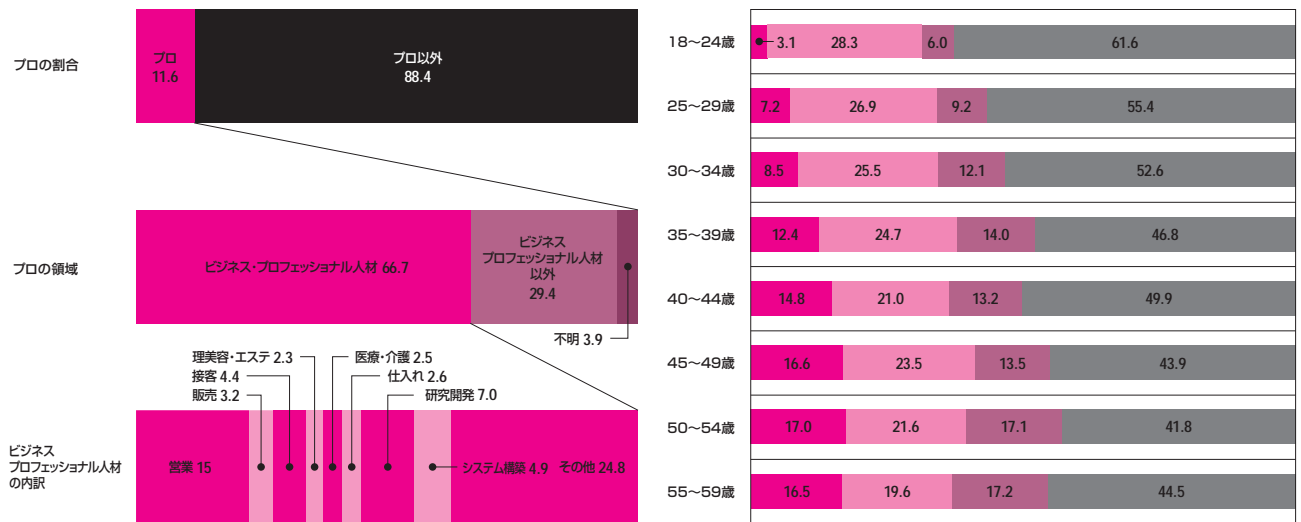
就業形態分布は注目に値する。プロ比率は正社員が13.8%と最も高いが、フリーターの7.7%はプロが占めている。同様に契約社員・嘱託、パートタイマー、派遣にもプロは確実に存在する。

正社員以外の就業形態の人にもプロが存在するという事は、彼らの一部が補助業務だけでなく、責任ある仕事も任されていると考えられる。

図表.4 (左)
プロの領域

図表.5 (右)
年齢別プロ構成比

図表.6 (下)
プロの役職者割合



	部長・次長 副部長クラスの管理職	部長・次長 副部長クラスと 同待遇の専門職	課長・課長補佐 課長代理クラスの管理職	課長・課長補佐 課長代理クラスと 同待遇の専門職	係長・主任・ 班長クラスの管理職	係長・主任・ 班長クラスと 同待遇の専門職	役職には ついていない	無回答	管理職計	平均年収(万円)
TOTAL	5.9	1.7	6.3	3.5	8.8	9.9	63.6	0.3	36.1	423.0
プロ	16.0	4.0	11.6	9.0	10.8	12.4	35.8	0.4	63.8	605.6
見習い	4.0	2.4	5.0	4.2	7.3	11.9	64.8	0.4	34.8	426.4
他者認知プロ	13.8	1.2	13.2	3.7	13.6	8.2	46.2	0.1	53.7	511.8

(%)

図表7
就業形態別プロ構成比



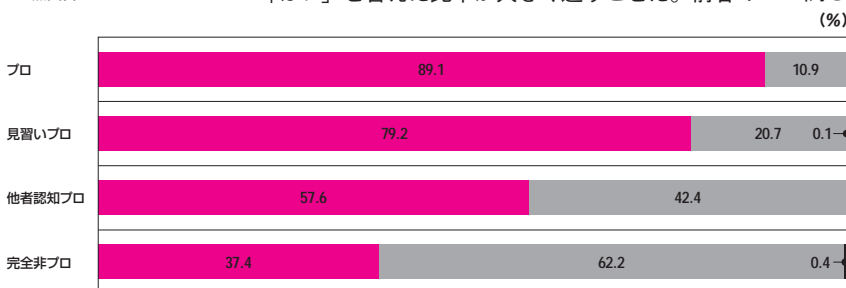
Chapter.4 求められる能力と持っている能力

専門知識、技術やノウハウが求められ、持っているプロフェッショナル

プロ人材においてプロ意識の果たす役割は大きいと考えられるが、実際に「自分の仕事の意味や価値を他者に説明できるか」という問いに対し、プロは89.1%が「はい」と回答している。興味深いのは、専門領域を確立しながらも他者評価は低い「見習いプロ」と、他者評価は高くとも自らの意思で専門領域を選んでいない「他者認知プロ」では「はい」と答えた比率が大きく違うことだ。前者の

仕事に「求められる能力」と、実際に「持っていると思う能力」を聞いた。プロはいずれの能力も必要だと思っている度合いが高い。特に「専門知識」「技術やノウハウ」の必要度が、他の3つの能力と比して大きくなっている。そして実際にプロは「持っていると思う能力」についても高い値を示し、ここでも「専門知識」「技術やノウハウ」の高さが際立っている。

図表8
仕事のもつ意味や価値を説明できるか



*5つの能力 ①専門知識②技術やノウハウ③コミュニケーションやリーダーシップなどの対人能力④自己制御ややる気維持などの対自己能力⑤企画立案や課題解決などの対課題能力を、必要とされるか、持っているか、現在の仕事をとおして高まっているかの3種類について、5段階で質問した。

79.2%に対し、後者は57.6%と大きく下がる。

自らの仕事の意味や価値を他の人に説明できる人とできない人、どちらがプロに近い存在かは明らかであろう。いくら仕事の成果が他者から高く評価されるような知識やスキルをもっている、自ら専門領域を選び、「この分野のプロでやっていく」という意識がなければ、一人前のプロへの道のりは遠くなる、という傾向がここからは浮かび上がってくる。

プロ意識によって「求められる能力」の認識や「持っている能力」は異なるのであろうか。「専門知識」「技術やノウハウ」「対人能力」「対自己能力」「対課題能力」という5つの能力*について、自分の

この求められる能力について「見習いプロ」と「他者認知プロ」とを比較すると、見習いプロは「専門知識」「技術やノウハウ」の必要性が高いと回答している。一方、他者認知プロでは「対人能力」に対する必要度合いが高い。これには、見習いプロは自らの専門分野をすでに決めていることが

影響していると読み取れる。専門分野が決まっているからこそ、その分野で必要である「専門知識」「技術やノウハウ」が明確であり、意識も高いということではないだろうか。この点からも見習いプロと他者認知プロの働き方の違いが見て取れる。

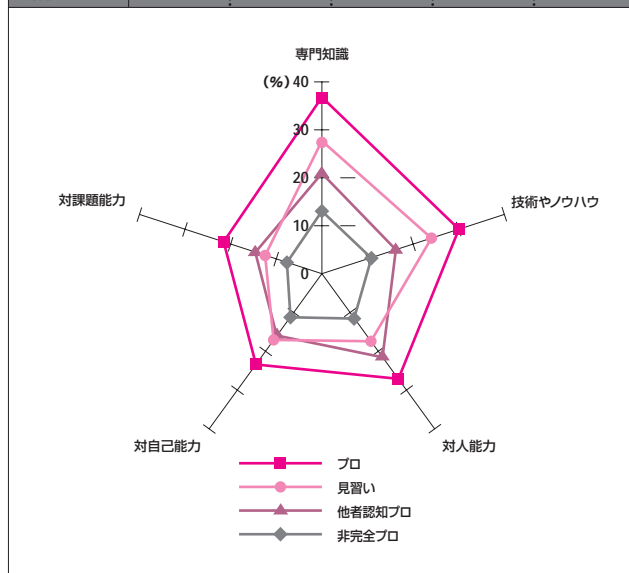
さらに「求められる能力」の値は全体的に、他者認知プロに比べ、見習いプロのほうが高くなっている。一方で「持っている能力」では他者認知プロが見習いプロを上回るという結果が出た。見習いプロは、この専門領域で一人前になるという自覚と自負心から、高いハードルを自身に課し、自らの現状も厳しく認識しているため、このような格差が生じるのではないかとと思われる。他者認

知プロでは「求められると思う能力」と「持っている能力」の値はほぼ一致している。他者認知プロは、プロに次いで管理職比率が50%と高く、平均年収も511.8万円となっており、実績をあげてきた人たちが多く含まれるが、現状に満足し、これ以上の成長はあまり求めていないとも読み取れる。

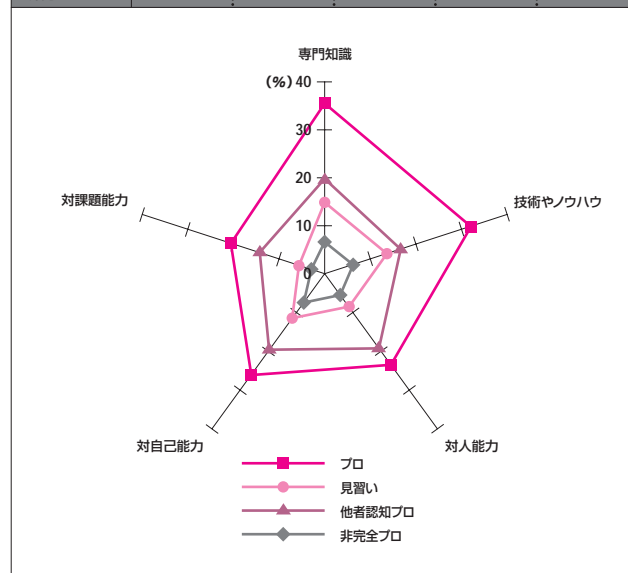
見習いプロと他者認知プロで、「自分の仕事の意味や価値を、他者に説明できるか」という問いの結果に違いがでたように、専門領域を決めることが、求められる能力を高く設定するドライブになっている。ここからもプロ意識がプロになる土壌を形成しているといえるだろう。

図表.9
求められる能力と持っている能力

	非常に高いレベルで求められていると感じられる割合				
	(%)	専門知識	技術やノウハウ	対人能力	対自己能力
プロ	36.8	30.0	27.1	23.4	21.5
見習い	27.8	24.0	17.4	17.1	12.4
他者認知プロ	20.7	16.3	21.6	15.9	14.6
非完全プロ	12.9	10.8	11.6	11.1	7.6



	十分持っていると自覚できる割合				
	(%)	専門知識	技術やノウハウ	対人能力	対自己能力
プロ	35.6	32.0	23.4	26.1	20.4
見習い	14.9	13.6	8.6	11.5	5.7
他者認知プロ	19.8	16.7	19.3	19.8	14.1
非完全プロ	6.7	6.2	5.6	7.4	3.0



Chapter.5 求められる能力によるプロの類型化

深掘りー統合 と ヒューマンスキルー企画・発想力の2軸でプロ領域をマッピングする

「自分の専門領域を確立」し「仕事で他者からの評価が高い」と定義したプロについて、伝統的なプロフェッショナルと重なる特徴がある一方、専門領域や雇用形態においては伝統的なプロのイメージではくくりきれない人たちが存在することは前述した。ここでは、さらに求められる能力からプロの類型化を試みた。

調査では「専門知識」「技術やノウハウ」「対人能力」「対自己能力」「対課題能力」の5つの能力について、自分の仕事を遂行するにあたりどの程度必要かについてたずねている。この回答を多変量

解析（コレスポンデンス分析）にかけた。なお、データは図表.4で示されているプロのうち、領域専門性が明確で、サンプル数が十分な8領域（営業、販売、接客、仕入れ、システム構築、研究開発、医療・介護、理美容・エステ）に属する人たちのものを用いた。

分析の結果を図表.10に示している。これは5つの能力の関係性を平面に表したものであるが、それぞれの能力の特徴から横軸は、一方は特定の分野を専門的に極めていく性質の「深掘り」、他方は分野を限定せずに、課題解決のためいくつかの分

野を調整していく性向の「統合」とみることができ。また縦軸は、一方を心で人に対応する「ヒューマンスキル」、他方を知性やひらめきが鍵となる「企画・発想力」とすることができよう。

縦軸と横軸で分けられた各象限の能力の特徴に従い、統合—ヒューマンスキルの象限を「ビジネスサービスプロフェッショナル」、深掘り—ヒューマンスキルの象限を「ヒューマンプロフェッショナル」、統合—企画・発想力の象限を「ビジネスソリューションプロフェッショナル」、そして深掘り—企画・発想力の象限を「研究開発プロフェッショナル」と名づけた。

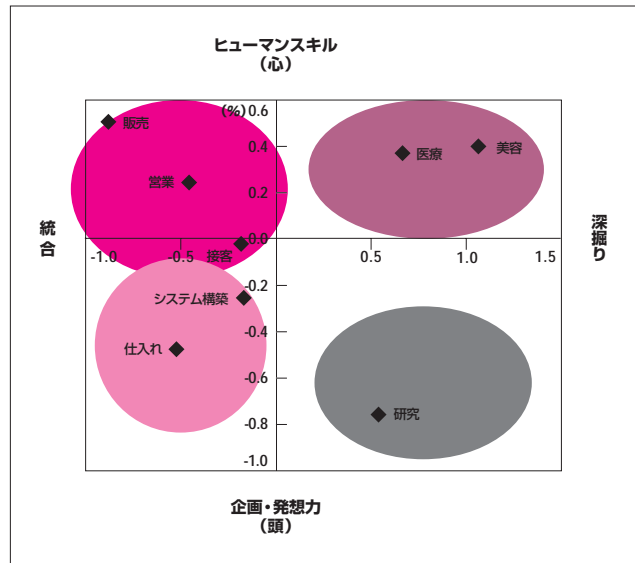
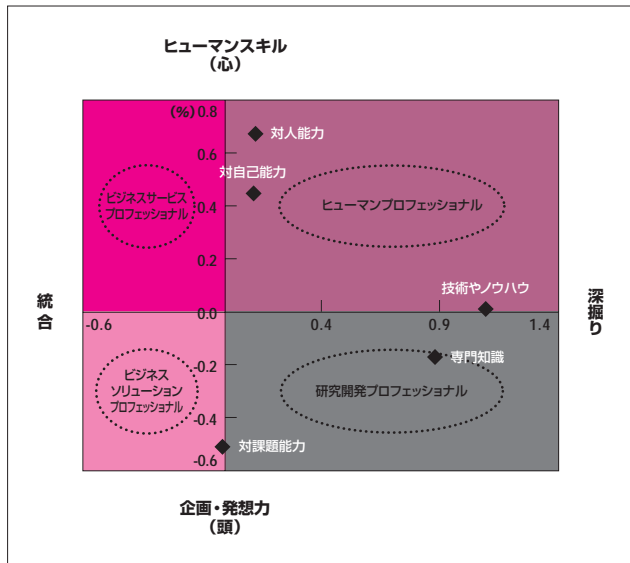
この能力分布と同じ軸上に、プロの専門領域をマッピングしてみる。すると、美容と医療は「ヒューマンプロフェッショナル」に、販売と営業が

「ビジネスサービスプロフェッショナル」に、システム構築と接客、仕入れは「ビジネスソリューションプロフェッショナル」に、研究職は「研究開発プロフェッショナル」にプロットされる。

営業職、販売職のプロは対人能力、対自己能力の必要度は高いが、相対的に技術やノウハウ、専門知識、対課題能力の必要度は低い。逆に研究職は、対人能力、対自己能力の必要度は低い、技術やノウハウ、専門知識、対課題能力を必要としていることがわかる。これは実際のそれぞれの分野のプロにあてはめてもうなずける内容であろう。

このように領域によって必要な能力は異なることが示された。逆に言えば、プロといっても5つの能力すべてを高いレベルで必要とするわけではないということだ。

図表.10 (左)
求められる能力のみ
プロの4領域
図表.11 (右)
求められる能力と領域の関係



Chapter.6 専門領域とプロフェッショナル

プロ率の高い「研究・開発」や「システム構築」

資源を持たない日本は、「人材立国」を目指すべきであるというような主張がある。このことについての賛否はともかく、高度な専門性をもつ人材を育成する必要があることに否定的立場をとる人は少ないであろう。しかし、どのような専門性を持つ人材を育成すればよいのか、限りある資源を投資する対象はどこにすればよいのか、そうし

たことを考えるには、「職種」という概念はあまり適切ではないこともある。そこで本調査では、「専門領域」という概念で考えてみることにした。

分析では前項で用いたと同じ、図表.4で示されているプロのうち、営業、販売、接客、仕入れ、システム構築、研究開発、医療・介護、理美容・エステの8領域を比較している。

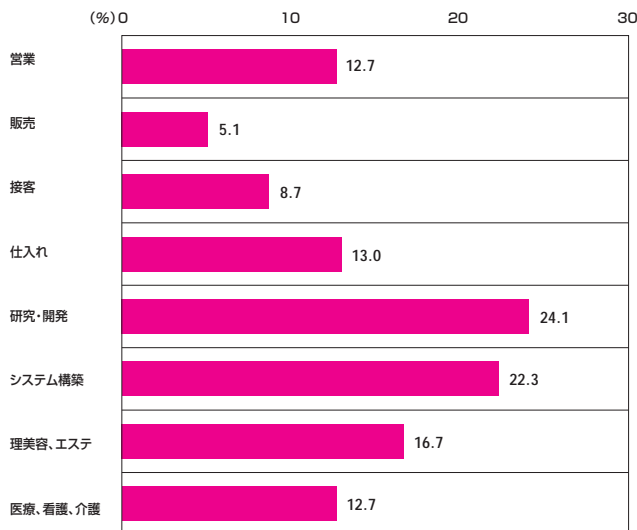
まず、各領域で我々が定義した「プロフェッショナル」がどれくらいいるかをみると、最も多いのが「研究・開発」で、「システム構築」とともに2割を超えている。次いで「理美容・エステ」が16.7%と高い。

プロフェッショナルの占める割合が低い領域は「販売」と「接客」で、ともにプロ比率が1割未満にとどまっている。次いで低いのは「医療、看護、介護」、「営業」「仕入れ」の順で13%前後である。これらプロ比率が低い領域のうち、「販売」「接客」「医療、看護、介護」は非正規社員の割合が高く、どちらかといえば人材の質よりも量確保が優先さ

れてきたきらいがある。実際に、これらの領域では、非正規社員割合は半数を超えているか、それに近い割合であり、プロが生まれにくい土壌となっているようだ。

「営業」は、正社員比率が高いにもかかわらず、プロフェッショナル比率が平均的な割合であり、また「理美容・エステ」は非正規比率が高い一方でプロ比率も高くなっている。「営業」領域では、正社員であってもプロフェッショナルであるという自覚を持ちにくく、「理美容・エステ」は非正規社員であっても、プロ意識が育ちやすい領域であるといえよう。

図表.12 (左)
専門領域別プロの割合
図表.13 (右)
専門領域別就業形態構成比



専門領域	正社員・正職員 (%)	非正規社員・計 (%)
TOTAL	71.5	28.5
コンサル	95.2	4.8
営業	91.6	8.4
販売	46.6	53.4
接客	42.6	57.4
仕入れ	88.0	12.0
研究・開発	96.3	3.7
システム構築	96.6	3.4
知財管理	86.5	13.5
組織人事	100.0	0.0
財務会計	89.2	10.8
理美容、エステ	68.6	31.4
医療、看護、介護	54.0	46.0
その他	69.7	30.3

Chapter.7 プロになるまでの期間

「研究・開発」はプロになるのに時間がかかる、「営業」は領域決定が遅くプロになるのが遅れる

同じプロフェッショナルといっても、領域によって求められる専門性の度合いは異なるであろうし、またプロフェッショナルとなるのに要する期間も異なるであろう。本調査ではプロになるのにどれくらいの時間がかかったかを直接明らかにできる質問はないが、平均年齢、当該領域を自らの専門領域と決めた年齢、および当該領域の経験年数が分かるので、この3つのデータから考えてみる。

まず平均年齢と当該領域の経験年数との関係からみていこう。ただし、平均年齢が高いから、また領域経験年数が長いからといって、その領域の

プロになるのに年数がかかると決まったわけではない。若い時、その領域の仕事を始めてまもなくプロとなり、長い期間その仕事を続けているという可能性もあるからだ。また、平均年齢が高い領域は、ある程度の年齢になってからでも流入しやすい仕事領域であるというだけなのかもしれない。

このような限界はあるものの、領域別に年齢と経験年数を比較してみると、各領域の特徴が浮かんでくる。平均年齢が高く、経験年数が短いのは「販売」「医療、看護、介護」である。これらは領域への参入が遅く、相対的には短い期間でプロだ

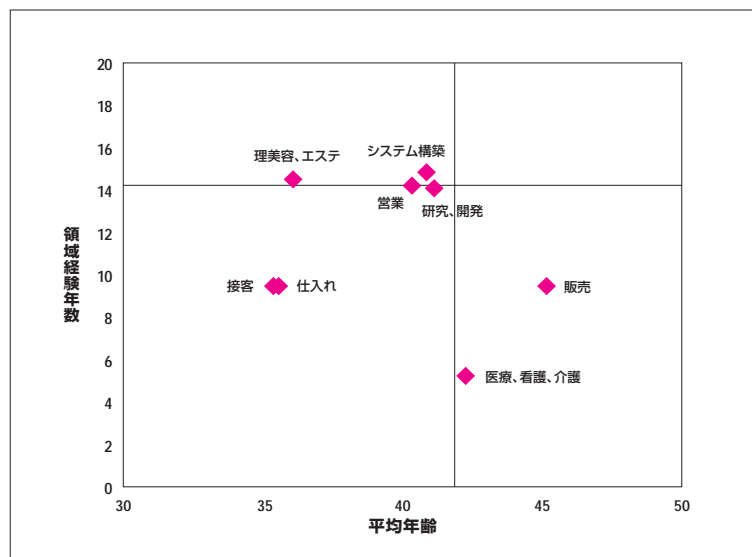
という意識が確立する人が多いとみることができ
る。これと対照的なのが「理美容、エステ」で、
平均年齢が若く領域経験年数が長い。比較的若い
時からこの仕事につき、ある程度長い時間をかけ
てプロになっているように見える。「販売」や「医
療、看護、介護」に次いで平均年齢が高い一方で
「販売」よりはるかに経験年数が長いのは「営業」
「システム構築」「研究開発」である。「理美容、エ
ステ」と同じ程度の経験年数であるのに平均年齢
がやや高いことから、当該領域への参入年齢が
「理美容、エステ」ほどは若くないと考えられる。

次に専門領域を決定した年齢を検討する。

調査結果によれば、大きく2つのタイプに分か

図表.14
専門領域別平均年齢と
領域経験年数

	平均年齢(歳)	領域経験年数(年)
接客	35.4	9.5
仕入れ	35.5	9.5
理美容、エステ	36.1	14.6
営業	40.4	14.3
システム構築	40.9	14.9
研究・開発	41.1	14.1
医療、看護、介護	42.3	5.2
販売	45.2	9.5



れる。ひとつは20歳以下に決める人の割合が高い
領域で、「販売」「接客」「研究・開発」「理美容、
エステ」「医療、看護、介護」はこのタイプである。
決定年齢は若い年代ほど多い。これに対して、20
歳以下はさほど多くなく、決定者が多いピークが
20代前半あるいは20代後半であるというケースで、

「営業」「仕入れ」「システム構築」である。

前者は、子どもの頃から親しく接する機会の多
い仕事で、具体的なイメージが持ちやすい。そう
した中から自分の適性から考えてこれを専門領域
にしようと決める者が若い年代から多く出ること
は、容易に想像できる。

後者の場合はこども時代あるいは高校生になっ
ても接点がほとんどない領域である。若い頃から
憧れるというような状況は生まれにくく、実務に
ついてみてはじめて仕事のイメージが形成される
種類の仕事であろう。このような差が、専門領域
別の決定年齢の差の一因であると考えられる。

決定年齢が遅めの3領域である「営業」「仕入れ」
「システム構築」のなかでも「営業」は最も決定す
る年齢が遅い。全体の平均決定年齢は26.2歳であ
るが、「営業」では29.7歳。全体の平均決定年齢で
ある26歳までに決めた人はわずか34.8%にすぎな
い。「販売」「研究・開発」では8割前後、「理美容、
エステ」では9割近い人が26歳までに決めているこ
とに比べると、かなり低い割合である。同じ遅め
タイプである「仕入れ」の27.8歳、「システム構築」
の26.5歳に比べても、「営業」は一段と決定年齢が
遅いのである。

ここで3種のデータをあわせて眺めてみると、「営
業」は比較的早期から営業領域で仕事をしているも
のの、専門領域決定が遅いためにプロとなるのが
他の領域より遅く、プロの平均年齢が高くなって
いる一方、「研究・開発」は決定年齢が早い、プ
ロになるのに時間がかかり、平均年齢が高くなっ
ているという推測が成り立つ。ところで専門領域
別に役職者割合をみると、「営業」は管理職比率が
64.1%と最も高い。管理職と同待遇の専門職を加
えれば9割近い。「システム構築」も管理職割合、専
門職割合の合計が9割強にのぼる。これらの領域で
は、役職への昇進や職制としての専門職になるこ
とが、その領域でやっていく決意を固めるひとつ
の契機となっていることを推察させる結果である。

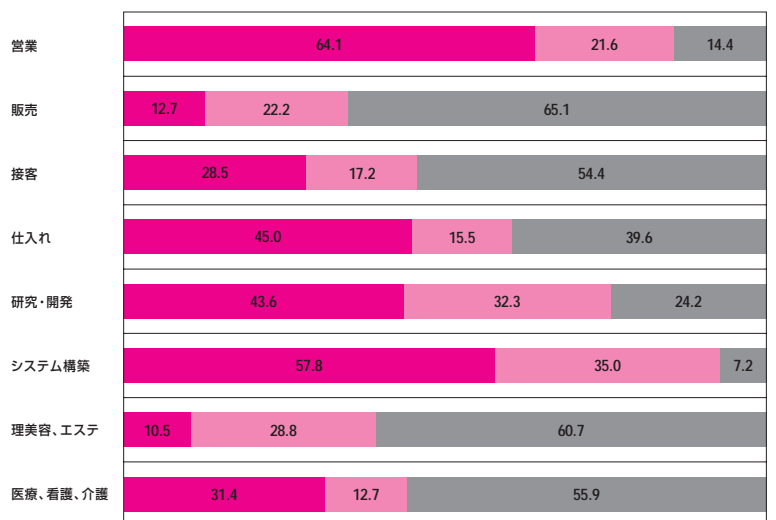
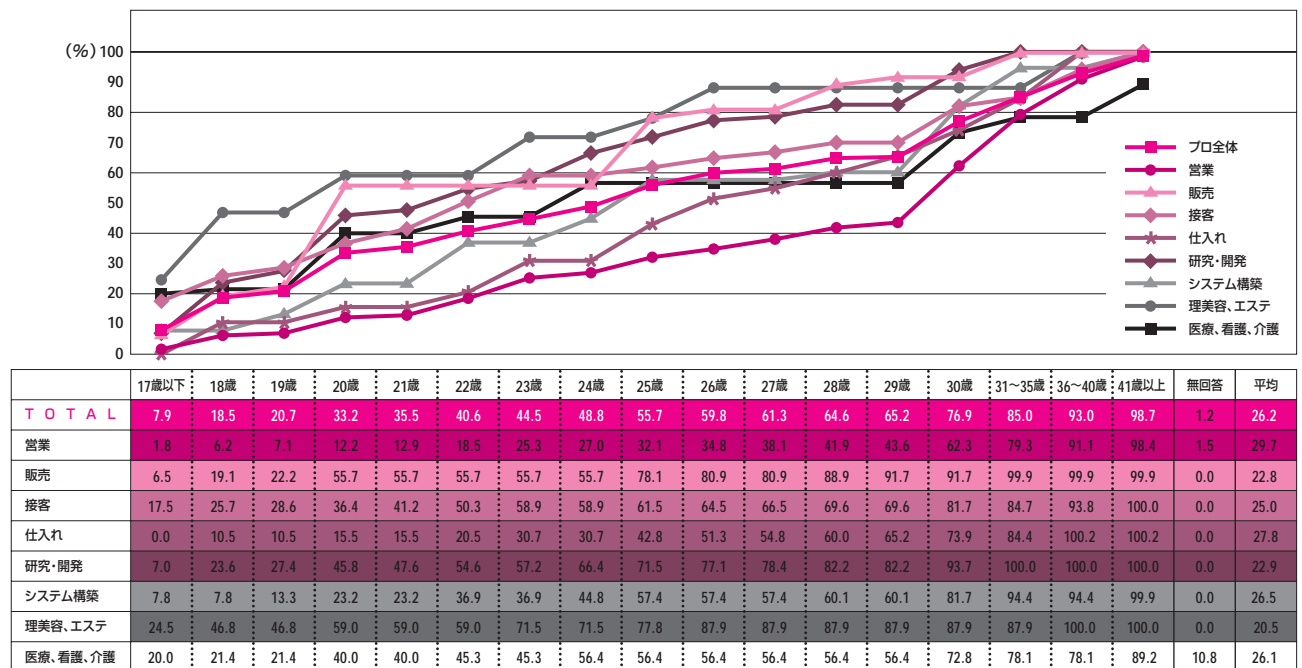
領域経験年数がほぼ同じである「接客」と「販
売」は、領域決定年齢が「販売」の方が若いにも
かかわらず、現在プロの平均年齢が高い。早期に

専門を決めて働き続けていると仮定すれば、「販売」の平均年齢の方が若いはずである。そうはならないことの原因として、ひとつには「販売」のプロにはブランク期間が長い人が多く含まれるのではないかと考えられる。若い頃に「販売」でやっていくと専門領域を決めてはいたものの、出産などのためにキャリアを中断、その後復職したので経験年数が短く、平均年齢が高いという結果につながったのではないだろうか。事実、「販売」プロの男女比は4対6と女性が多く、「接客」の7対3とは逆転している。プロに占める女性割合

が高いのは、「販売」のほかに「医療、看護、介護」「理美容、エステ」がある。前者は「販売」ほどではないが決定年齢が若く、また経験年数が短い割に平均年齢が高い。「医療、看護、介護」領域も、キャリア中断女性が多いことが推測される。

今回の調査データでは、具体的にプロになるまでの年数を示すことはできなかったが、長時間かかる領域とそうでない領域をおおよそ示すことができた。プロとして活躍する期間を長くするには、こうしたプロになるまでの期間を考慮して専門領域を決定することが求められる。

図表.15
専門領域別
領域決定年齢（プロ）



図表.16
専門領域別
役職者割合（プロ）
■ 管理職計
■ 専門職計
■ 役職にはついていない

Chapter.8 プロの独立意向

プロの独立意向は4割。「理美容、エステ」領域で最も高い独立意向

専門領域をもち、高い能力をもつ人材であれば、独立して自分の力を試してみたいという欲求が生じる可能性は高い。事実、就業者全体の独立意向者割合は3割であるが、プロフェッショナルはこれを10ポイントほど上回り、41.6%におよんでいる。また、希望する独立形態は、就業者全体では「お店を開く（法人化しない自営業）」（以下「お店を開く」と略）が最も多く、「会社を設立する」がこれに次いでいるが、プロの場合はこれが逆転して「会社設立」が最も多い。全体としては、独立を個人商店的色彩が濃いイメージでとらえているのに対し、プロの場合はもう少し規模（組織の規模、取扱高や売り上げの規模など）が大きいものを想定している人が多いように思われる。

専門領域別にみて独立意向が高いのは、「理美容、エステ」で75.2%と4人に3人が独立してみたいと回答している。また希望する形態は圧倒的に「お店を開く（法人化しない自営業）」であり、この領域のプロたちにとっては独立して自分の店を持つのが共通の目標であることがわかる。

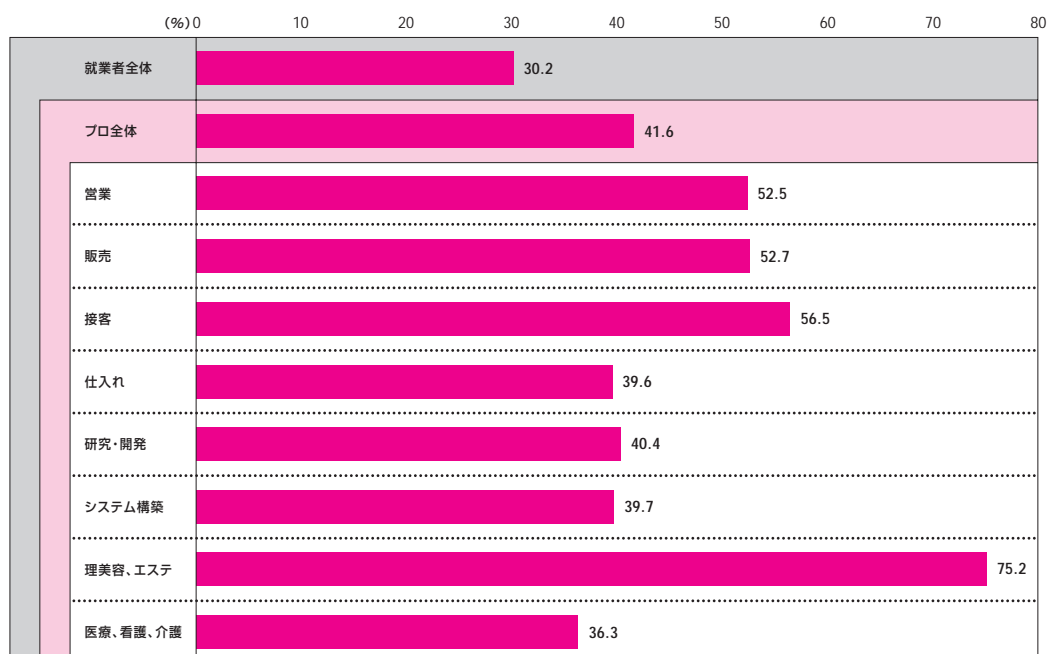
次いで独立意向が高いのは、「接客」「販売」「営

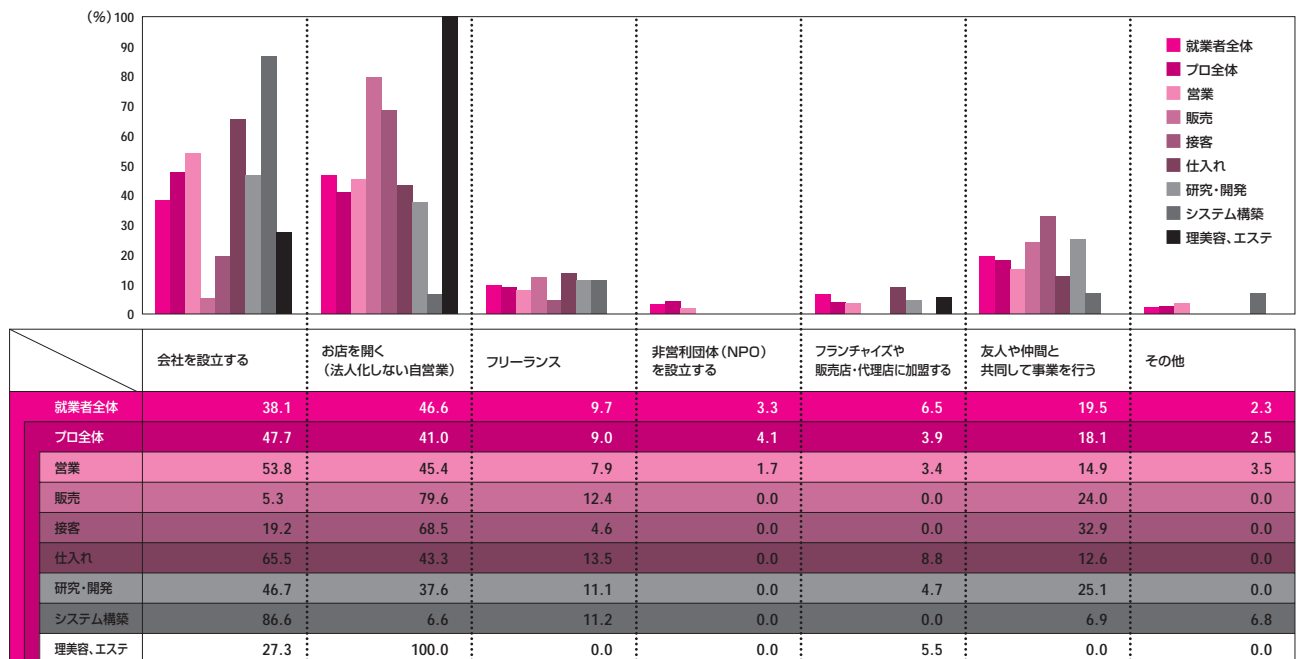
業」のプロで、およそ2人に1人が独立してみたいと考えている。希望の形態は、「接客」「販売」では「お店を開く」が7割～8割と最も多く、「理美容、エステ」領域のプロたちと同様の志向を持っていることがみてとれる。「接客」や「販売」領域は、企業の側に独立支援制度やのれんわけ制度を設けている場合も少なくなく、比較的独立開業が身近なものに感じられていることが考えられる。

これらに対して「仕入れ」「研究・開発」「システム構築」など、いわゆるホワイトカラー系の領域におけるプロは、「営業」を除くと独立意向そのものが前述の領域ほどの高さはなく、4割ほどにとどまっている。また、形態としては「お店を開く」より「会社を設立する」を希望する割合が高い。

「理美容、エステ」「接客」「販売」は、いずれも個人の力量が非常に大きな要素となる領域といえるが、ホワイトカラー系の領域では、個人の力に加えて組織のシステムや他の領域の人との関係があって成り立つ部分も大きいといえよう。前者の方が独立することそのものへのハードルが低く感じられるのは、そうした背景も影響しているのではないだろうか。

図表.17
専門領域別独立意向
(独立してみたい割合/プロ)





図表.18
専門領域別希望の独立形態
(複数回答/プロ)

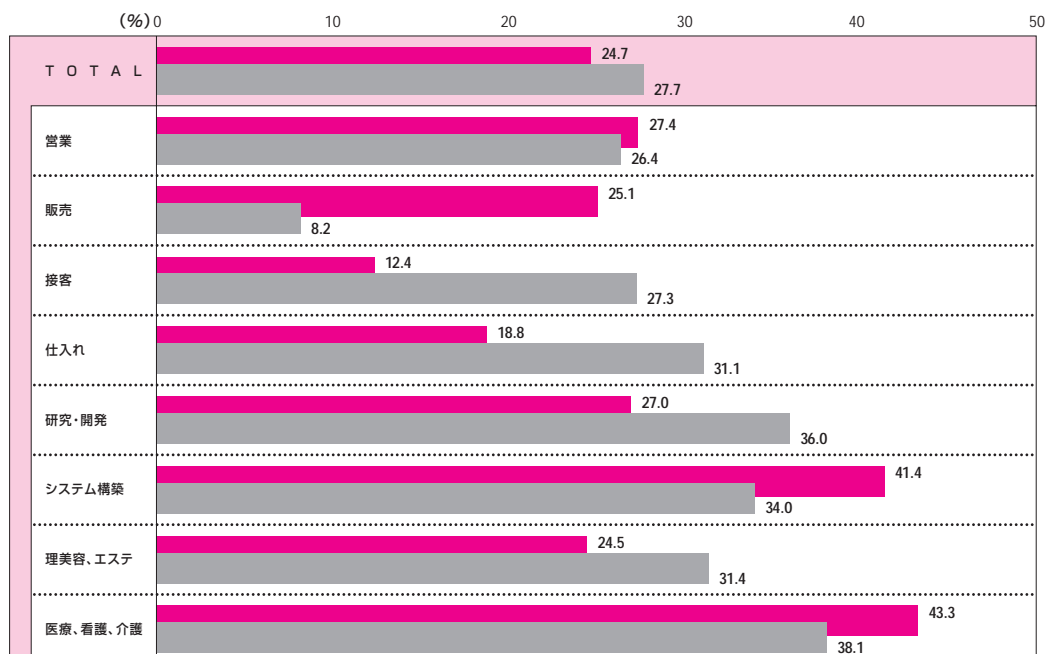
Chapter.9 プロの学び

見習いを上回る学び実施率の「販売」「システム構築」「医療、看護、介護」領域プロ

プロフェッショナルがプロであり続けるためには、他者からの高い評価を獲得し続けねばならず、それには自らを磨く努力が求められよう。そうした一般的見解に基づくなら、プロの方が仕事に関

連する学びをより多く実行しているという仮説が成り立つ。

しかし、「最近1ヶ月に仕事に関する学びをした」割合は、多くの領域で「見習い」の方が上回って



図表.19
専門領域別学び実施割合
■ プロ
■ 見習い

いる。特に「接客」「仕入れ」「研究・開発」は両者の差が大きい。これらの領域では、プロとしての地位を確立するためのハードルが高く、多くの学びをしなければならないという状況が考えられる。あるいは、一定水準の技術、技能、能力を身につけプロという地位を確立した後は、実務を通じてその能力を高め、評価を維持できる領域なのかもしれない。

一方、明らかにプロの方がよく「学び」をしているのは「販売」「システム構築」「医療、看護、介護」である。「システム構築」「医療、看護、介護」は技術進歩のスピードが非常に速い領域であ

り、「学び」という形でキャッチアップしていけないとプロとしての能力が陳腐化しやすい領域なのではないかと考えられる。「販売」についても、扱う商品によっては、新しい技術や商品知識を常に仕入れなければならない業界があるであろう。ただ、見習いとプロとの差はそれだけに起因するとは考えにくい。現時点でのデータではその要因は明らかではない。

いずれにしても、就業者全体での学び実施率は16%にとどまっており、それから比べればプロや見習いの人々は一部を除いてよく勉強しているといえよう。

Chapter.10 営業領域のプロフェッショナル

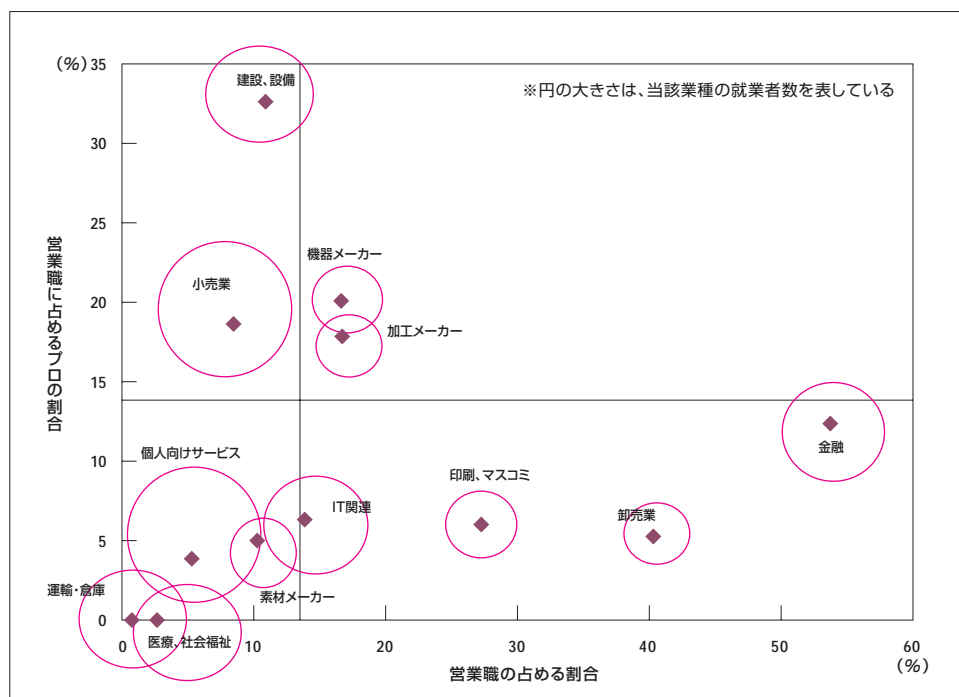
営業職は多いが営業プロ比率の低い卸売り・金融、営業職は少ないが営業プロ比率の高い建設

営業領域のプロについて業種別にその出現率を比較してみる。それぞれの業種の就業者数に占める営業領域従事者の割合と、営業領域従事者の中に占めるプロの割合をプロットしたものが図表.20である。円の大きさはその業種の就業者数規模を表している。

「金融」は営業領域従事者割合が他業種より高いにもかかわらず、プロ比率は15%を下回りやや低い水準にとどまっている。とりわけ「金融」は営業領域従事者が5割を超えてその比率は突出しているが、プロ割合は12%にとどまっている。営業領域従事者が20%以上でかつプロ割合が15%を超えるという業種はない。同じ仕事をしている営業マン

図表.20
各業種における
営業プロの規模と割合

この図をみると、「金融」「卸売り」「印刷・マス



	営業職の占める割合	営業職に占めるプロの割合
TOTAL	13.5	12.7
下記業種計	14.5	12.4
建設・設備	10.8	32.7
加工メーカー	16.6	17.9
素材メーカー	10.2	5.0
機器メーカー	16.5	20.2
IT関連	13.7	6.4
小売業	8.5	18.7
卸売業	40.2	5.4
金融	53.7	12.4
個人向けサービス	5.2	3.9
印刷、マスコミ	27.2	6.1
医療、社会福祉	0.7	0.0
運輸・倉庫	2.6	0.0

が大勢いるという環境ではプロ意識が育ちにくいのであろうか。

一方、「建設・設備」は、就業者数が少ないほうではないものの営業領域従事者割合はあまり高くなく、10.8%と平均に近い。業界全体として営業マンが大勢いるわけではない。しかしプロ比率は最も高く、およそ3人に1人はプロであると自認している。2番目に営業プロ比率が高い「機器メーカー」では20.2%にとどまっているのであるから、「建設・設備」の高さが抜きん出ていることが分かる。この業界の営業は「金融」や「卸売」に比べて特殊性が強くプロ意識を醸成しやすい、他業界では通用しにくい営業能力であるがゆえにプロ意識を持たざるをえない、などが要因として考えられる。

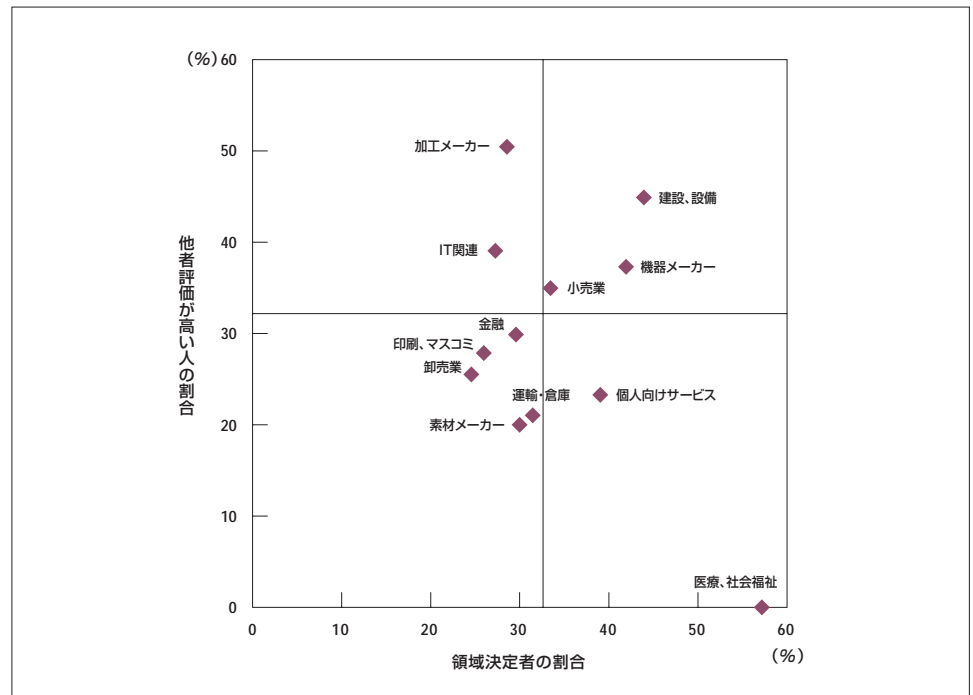
「小売業」と「個人向けサービス」は就業者数規模がきわめて大きい、ともに営業領域従事者

は少ないことが共通している。しかしプロ比率は「小売業」が2割近い値を示しているのに対し、「個人向けサービス」は5%に満たない。両業界の営業領域従事者について専門領域決定者割合を比べると、前者が33.3%、後者が39.0%とさほど大きな差はない。同様に高い他者評価を得ている人の割合をみると35.0%、23.4%と10ポイント以上の差がみられるのである。「個人向けサービス」業では、専門領域を決めているにもかかわらず高い他者評価を得ていると感じにくい業界のようだが、その原因についてはここで得られたデータからは不明である。

広汎な業界に存在すると思われる営業領域従事者であるが、業界の中での営業職の占める割合やプロ度合いなど、営業領域従事者の置かれている立場は非常に多様であることがうかがわれる。

図表.21
業種別
営業職の専門領域決定と
他者評価

	営業職の占める割合	営業職に占めるプロの割合
TOTAL	33.0	31.7
下記業種計	31.3	32.4
建設、設備	43.9	44.9
加工メーカー	28.4	50.5
素材メーカー	30.0	20.0
機器メーカー	41.9	37.2
IT関連	27.2	39.2
小売業	33.3	35.0
卸売業	24.5	25.5
金融	29.5	29.8
個人向けサービス	39.0	23.4
印刷、マスコミ	25.8	28.0
医療、社会福祉	57.1	0.0
運輸・倉庫	31.6	21.1



Chapter.11 非正規社員プロの能力

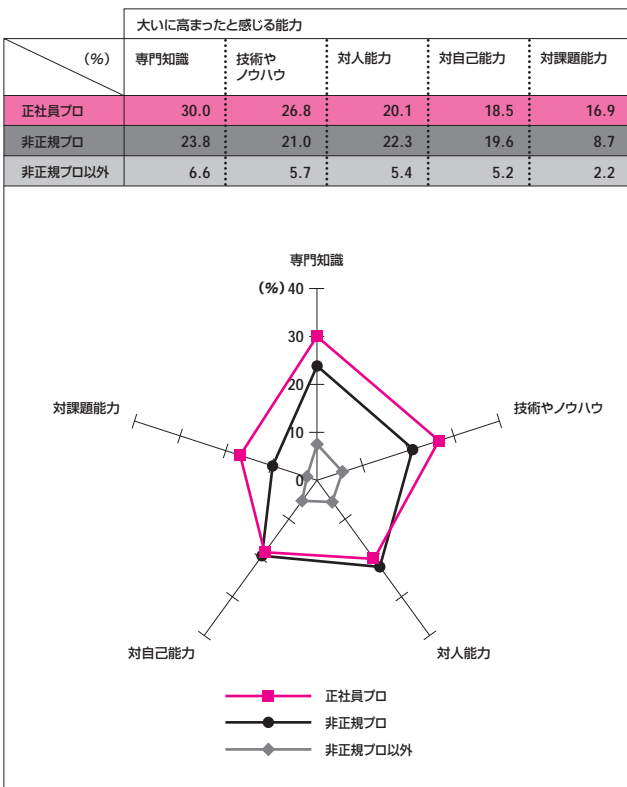
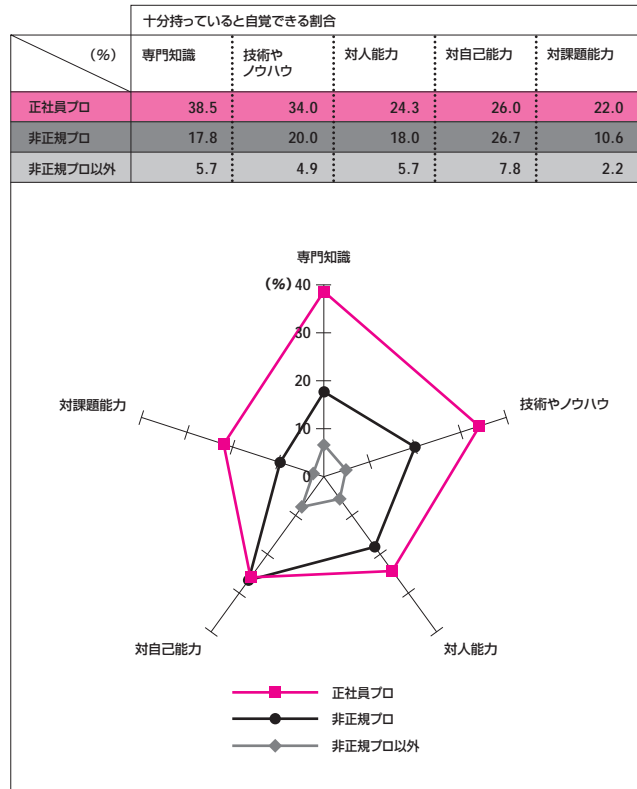
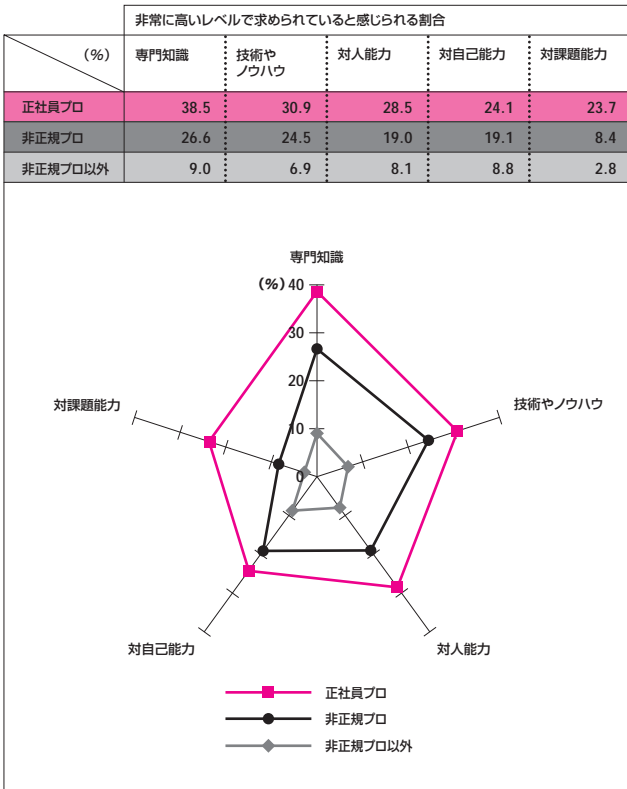
「必要能力」「向上能力」は正社員プロに近い水準

本章第3項で正規社員以外の就業形態にもプロが存在することを確認した。正社員のプロ比率は13.8%。これに対してフリーター、派遣がそれぞ

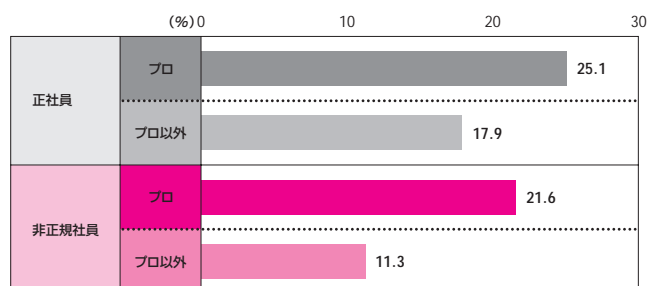
れ7%台で非正規社員全体でも5.6%にのぼっている。この非正規社員プロは、プロではない非正規社員たちとどのような点で能力が異なるのである

図表.22

非正規プロの能力
(正社員プロ、非正規プロ以外との比較)



図表.23
正規社員と非正規社員の学び実施率
(最近一ヶ月の仕事に関する学び)



うか。正社員プロとの比較も含めて、非正規社員プロの能力の特徴を分析する。

「必要能力」「保有能力」「向上能力」のいずれも、正社員プロ→非正規プロ→プロ以外非正規社員の順に水準が低下しており、正社員プロの能力が最も高い。非正規社員同士の比較でみると、プロとプロ以外の差は非常に大きい。

全体として正社員プロが非正社員プロを上回っているとはいえ、「必要能力」については「対課題能力」を除けば非正社員プロと正社員プロとに決定的な差があるとはいえない。このことは非正規社員プロが正社員プロにかなり近いレベルの業務を担当していることを示していると思われる。ただし、新たな課題への対応を求められる業務は非正規社員プロの守備範囲ではなさそうである。

「保有能力」は「対課題能力」「専門知識」「技術やノウハウ」の3つの能力で大きな差が認められる。しかし、「向上能力」に関しては「必要能力」

以上に正社員プロとの差が小さく、非正規社員プロも自分の能力がおおいに伸びていると実感している者が多い。

能力が向上しているという実感があるのに、保有能力に大きな差があるのは、正社員プロの方が非正規社員より年齢が高いということが要因のひとつであろう。さらに、「対自己能力」「対人能力」に比べて「専門知識」「技術やノウハウ」「対課題能力」といった能力は、自助努力で身につけるには限界があり、非正規社員にはその機会が少ないのではないかということも考えられる。もちろん、自分で学ぶ機会を作り出し、能力を磨く非正規社員も少なくない。最近1ヶ月に仕事に関する学びをした者の割合は、正社員のプロが25.1%であるのに対し、非正規社員のプロは21.6%と、さしてひけをとらない。確かに正社員に比べれば非正規社員にプロは少ないが、プロとしての自覚はきちんと持っているようにみえる。

Chapter.12 非正規社員のプロと見習い

非正規社員見習いも非正規社員プロと同等の仕事を担当

本章第3項でプロフェッショナルを定義し、「プロ」「見習い」「他者認知プロ」「完全非プロ」と分類した。前述の通り、非正規社員の「プロ」は5.6%である。他の3つは「見習い」20.9%、「他者認知プロ」8.7%、「完全非プロ」63.0%という構成比になっている。正社員の構成比に比べると、「完全非プロ」の占める割合が非常に大きい。非正規社員のプロ候補、すなわち見習いの割合は決して少ないとは言えない。

ところで先に非正社員、「プロ」と「プロ以外」では能力に非常に大きな差があることを指摘したが、ここでは「プロ以外」をもう一段詳細にし、プロ候補である、「見習い」を取り出してその能力を非正規社員プロと比較してみる。

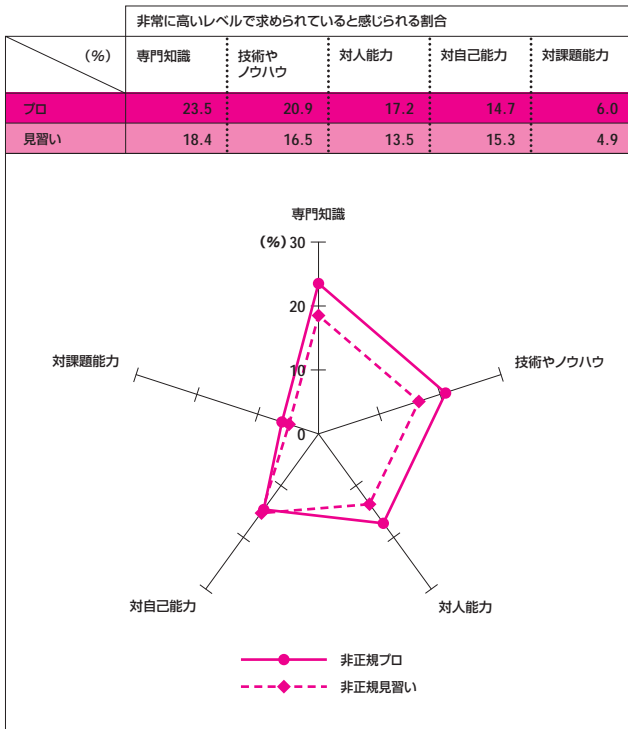
まず「必要能力」については「プロ」と「見習い」の間にあまり大きな差はない。担当する業務範囲や難しさの水準は同程度ようだ。「対課題能力」が他の能力ほどは求められないという点も共

通している。

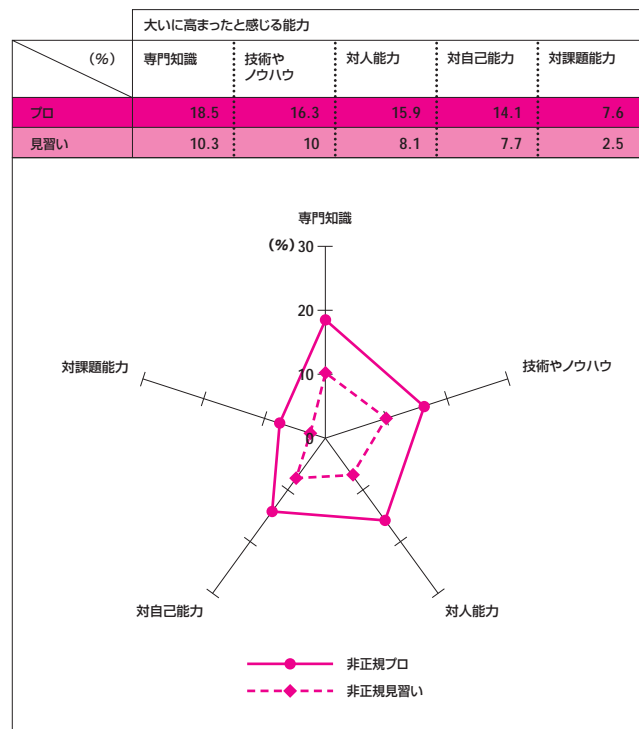
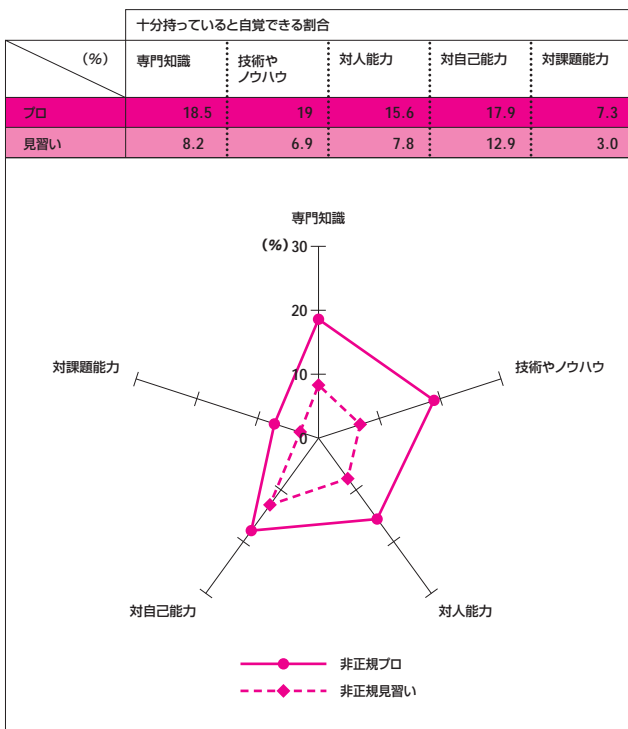
ところが、「保有能力」では「専門知識」「技術やノウハウ」「対人能力」で「見習い」は「プロ」を大きく下回る。さらに、「向上能力」も「保有能力」ほどの差ではないものの「おおいに高まった」とする割合が少ない。

これらの結果からは、非正規社員の「見習い」は現状では非正規社員「プロ」と同種の仕事を担当しているものの、能力向上感を感じるには至らず、結果としての保有能力もプロより低い水準にあることが分かる。非正規社員の場合、職種や担当領域は「プロ」と「見習い」の間にほとんど違いはみられない。しかし「見習い」には若い年齢層が多い。若年層は一般的に職務経験が短く習熟度が低いと考えられるが、「見習い」の向上能力がやや下回るのはそのためであろうか。能力が向上するには、ある程度の習熟をベースとして持っていなければならないとすると、年齢層の低い「見

習い」で向上能力が低いこともうなずける。もし
 そうであるなら、非正規社員「見習い」がある期
 間仕事に就くことで習熟すれば、「プロ」になる可
 能性もあると期待できる。



図表.24
 非正規プロと非正規見習いの能力を比較する



プロフェッショナルという言葉は、これまでにいろいろな場や文脈で用いられてきており、そのイメージや意味するものは多様である。しかし、今後の日本企業にとって、高付加価値を生み出すことが生き残る条件とも言われる中でプロフェッショナルへの期待は大きく、如何にしてプロフェッショナルを育成するかについても関心が高い。

今回の調査研究では新たに「ビジネス・プロフェッショナル」という考え方を導入し、「専門領域を自ら決めている」かつ「他者評価が高い」の2つの条件を満たす者をプロとした。一部領域によってはプロのサンプル数がやや少ないという限定があるが、おおむね各領域の特徴や傾向を把握できたと考えている。

今後の課題のひとつとしては、「自ら専門領域を決める」というプロの要件について、どのような環境、条件が揃えば人は自ら専門を決めるのか、ということをも明らかにしていく必要がある。図表9にあるように同じレベルの他者評価であっても「プロ」と「他者認知プロ」の保有能力は明らかな差がみられる。「プロ」と「他者認知プロ」の差は、まさに「自ら専門領域を決定しているかどうか」であり、そのことがかなり重要な鍵であることを推測させるからである。

● ジェネレーション編

Part.2

シニアの独立意向

2005年の国勢調査速報によれば、総人口が前年を下回った。これは戦争の影響を受けた1945年を除いて1920年の国勢調査以来初めてのことであり、2007年には団塊世代が60歳定年を迎えることもあり、人口問題およびその影響への関心が急激に高まっている。しかしながら、実は人口減少という事象がおこる以前から、出生率の低下とそれともなう高齢化の進展は問題視されてきた。毎年、人口に占める高齢者割合は増加していたからである。ちなみに65歳以上人口割合は、1965年 6.3%、1985年 10.3%、2005年 20.3%とその伸び方は急テンポである。(*1)

一方、企業は、減量経営をめざして新卒採用を抑制し、またリストラという名の人員削減策を実行したが、その対象は主に50代の中高年齢層であった。かつては、子会社や関連会社への片道出向などが用意されることもあったが、近年ではその余裕もなく、自ら道を切り開くことが求められている。

ところで、年齢別の働き方をみると、自営業者の割合は60歳以下が1割程度であるのに対し、60～64歳で2割にはあがり、70歳以降は4割となっている。高齢者に雇用者としての就職機会が少ないこととともに、自営業の方が高齢になっても仕事を続けやすいことを示唆している。(*2)

人口減少社会となり、超高齢社会の到来が確実に予測され、定年まで雇用されることが当然ではなくなるという中で、中高年齢者が独立自営という選択肢を真剣に考慮する時代がきているといえよう。

この章では、現在の50代が独立をどのように考え、また独立意向者がどのような特徴をもっているかを明らかにすることを通して、今後のシニア層の独立という課題に対してなんらかのインプリケーションを得ることを目的としている。なお、この章の集計は原則として50～59歳の正社員を集計対象としている。

*1
「統計からみたわが国の高齢者―「敬老の日」にちなんで」
総務省統計局2005年9月

*2
「平成14年 就業構造基本
統計調査」総務省統計局

図表.1 (左)
年齢別
・独立意向を持つ人の割合
■ 独立してみたい
■ 独立したくない
■ 無回答

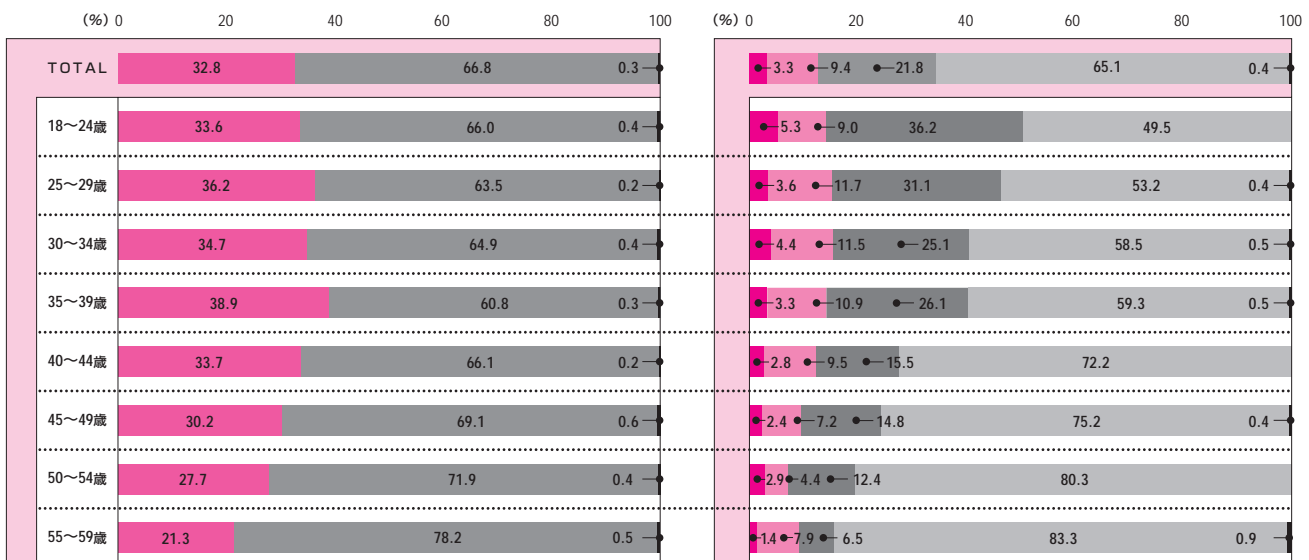
図表.2 (右)
年齢別
・転職意向を持つ人の割合
■ 現在転職したい・転職活動中
■ 現在転職したい・活動していない
■ いずれ転職したいと思っている
■ 転職するつもりはない
■ 無回答

1 50代の流動性 転職意向は低いが、3割弱が独立に関心

年齢が高くなれば危険は冒さない、安定志向になるといわれている。それは自ら職場を変える転職や独立を志向する人が少ないということでもある。中高年になれば、有利な条件の転職機会が少なくなことも影響している。

事実、年齢別の転職意向をみると、それは明快である。18～24歳では「転職意向あり・計」は半数にのぼるのに対し、50代は2割に満たない。

ところが、独立意向は転職ほど年齢による差がみられない。35～39歳で4割とピークを示し、それより年



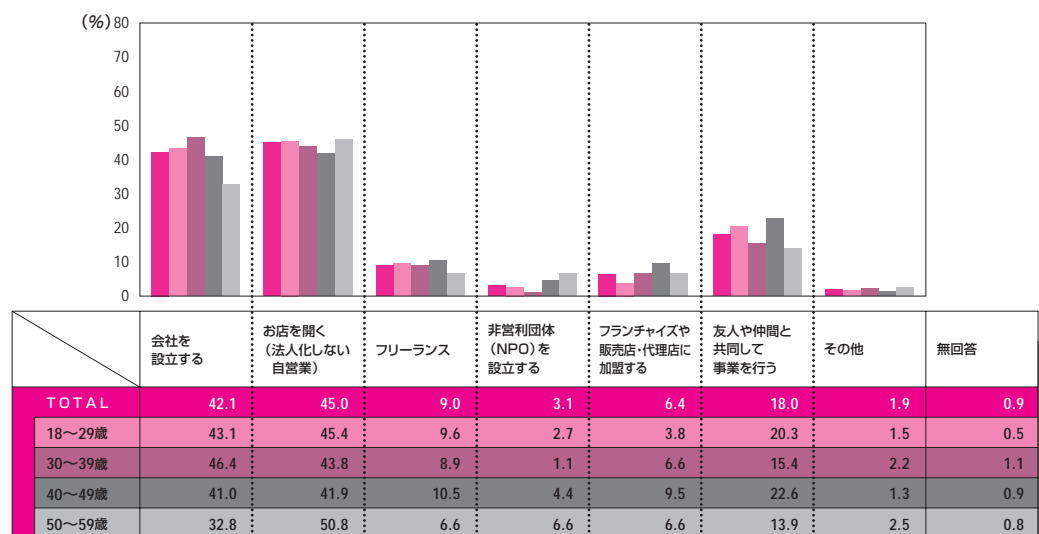
年齢が若いほど低くなり、また一方で年齢が高いほど独立意向は低くなるが、50代でも2割台を維持している。特に50代前半の50～54歳は27.7%と3割に近い。

同じ現在の勤務先、仕事を変えることでも、50代にとって転職と独立はかなり意味合いが異なるものであるようだ。

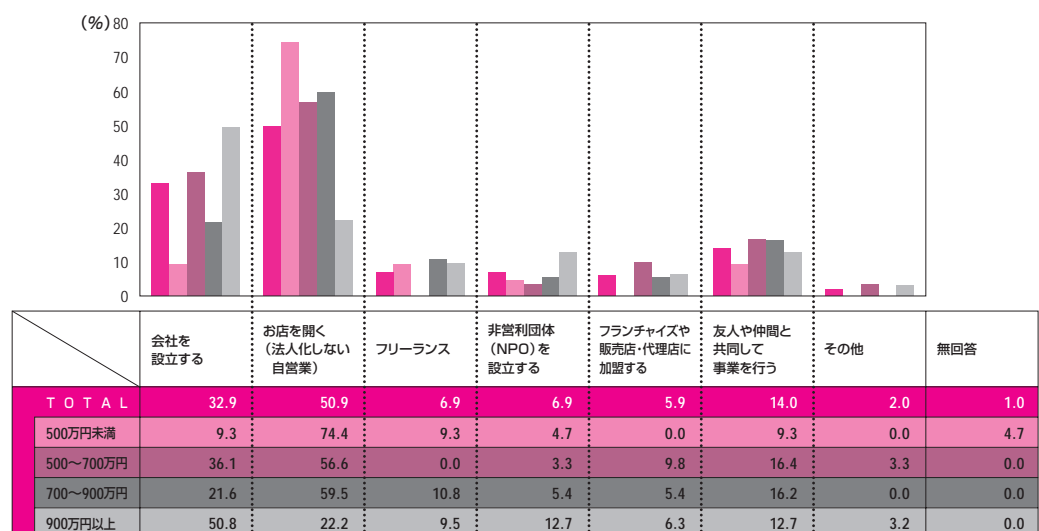
2 希望の独立形態 希望の独立形態は「お店を開く」

ひとくちに『独立』といっても多様な形があるが、独立意向者はどのような形を希望しているのだろうか。全体で最も多いのは、「お店を開く（法人化しない自営業）」で、次いで「会社を設立する」となっている。この2つに回答が集中しているとはいえ、「友人や仲間と共同して事業を行う」や「フリーランス」「フランチャイズ」なども視野には入っている様子がうかがえる。

希望の形態を年代別にみると、40代までは「会社設立」と「お店開業」が拮抗しているのに比べ、50代は「お店を開く」が「会社設立」を上回る。また数値自体はそれほど大きいものではないが、「非営利団体(NPO)」も年齢が高いほど多い。年収が900万円以上の層では、利益追求団体ではない「NPO」希望者が増加しているのは、年齢が高いほど高収入者が多いことが影響していると思われる。



図表.3
年齢別希望の独立形態
(正社員)



図表.4
年収別希望の独立形態
(正社員)

3 50代独立意向者の特徴 上級役職者、能力向上感が強い層に多い独立意向者

50代の独立意向者はどのような人たちなのだろうか。いくつかの属性別について、どこに独立意向者が多いかをみていく。

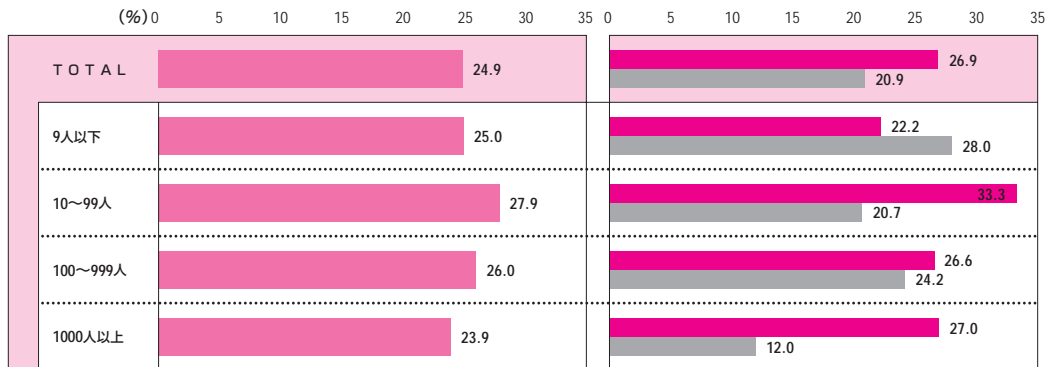
●規模の影響は軽微

バブル崩壊後には、それまで雇用が安定しているとされていた大規模企業でも希望退職募集や人員整理が実施されて話題となった。リストラされる懸念があるなら独立する方がいい、と考える者が出てきても不思議はないが、企業規模によって意向度合いは異なるのだろうか。

調査結果に企業規模別の顕著な差はみられない。むしろ1000人以上企業では低めである。さらに規

模・役職有無別に独立意向を比べると、1000人以上規模の非役職者で最も低く、そのほかは極端な違いがない。大規模企業では50代の非役職者はそう多くはないが、その彼らにとっては、独立は非常にハードルが高いと受け止められているようだ。大きなリスクを冒すよりも、ある程度の年収が確保できる現状の方が望ましいと考える人が多数を占めているのではないと思われる。

図表5- (左)
企業規模別
・独立意向を持つ人の割合
図表5- (右)
企業規模別
・役職の有無による
独立意向を持つ人の割合
■ 役職者
■ 非役職者
(正社員/50代)



●上級役職者に多い

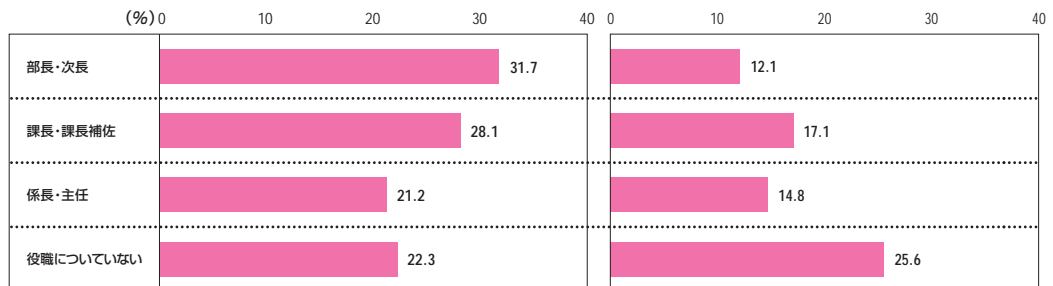
先に規模と職位の関係に少しふれたが、ここで改めて職位別の差異を確認すると、上級役職ほど独立意向が高い。係長・主任や非役職者では約2割にとどまるのに対し、課長は28.1%、部次長クラスでは31.7%にのぼっている。

同様に転職意向を比べると、独立意向とは反対に職位が高いほど意向者は減少している。非

役職者の25.6%から部・次長は12.1%と半減以下である。

この結果からすると、単純に上級職位にある者は流動性が低いというのではなく、どのような形で変わるか（会社を変わって引き続き雇用されて働くのか、起業や独立をするのか）が問題であることがわかる。

図表6- (左)
役職別
・独立意向を持つ人の割合
(正社員/50代)
図表6- (右)
役職別
・転職意向を持つ人の割合
(正社員/50代)

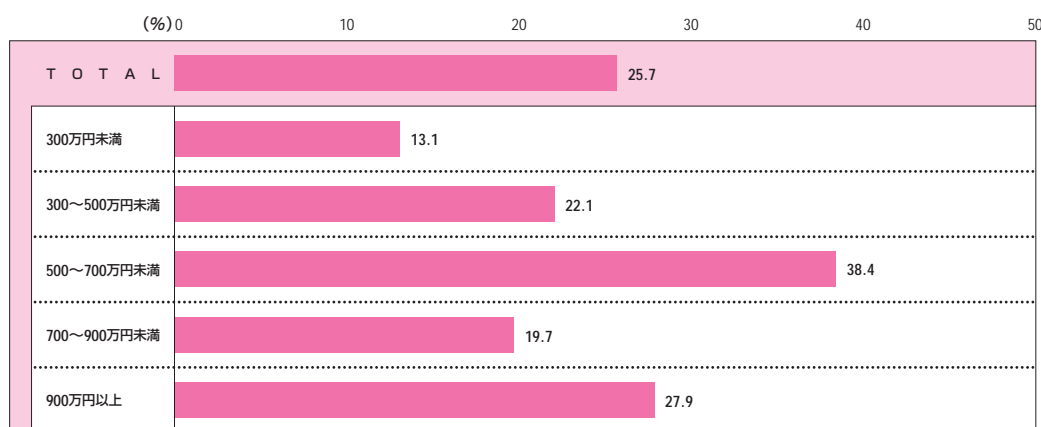


●高額年収者にも多い独立意向

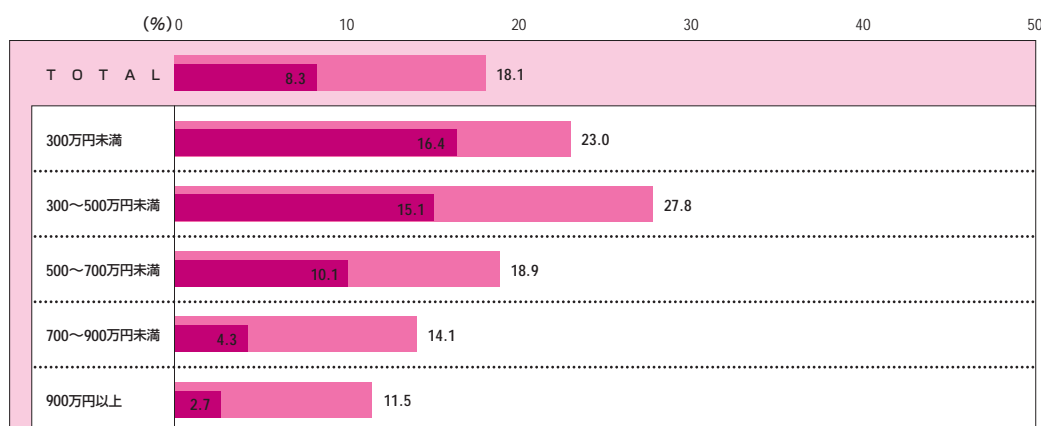
職位と同様に、年収額によって転職意向は異なり、300～500万円のゾーンにある人の転職意向率が最も高く、27.8%にのぼる。これより高額の高額年収帯になるほど意向率は低下し、900万円以上では11.5%となる。年収が高いほど転職による年収低下のリスクが大きくなることが転職意向を妨げる大きな要因であると思われる。

一方独立意向は必ずしも年収額と相関していません、また高額年収帯においてもかなり高い水準

を示している。独立意向が最も高いのは500～700万円で、38.4%と3人に1人以上が独立してみたいと考えているが900万円以上でも27.9%と、3割に近い。独立にあたっては1円起業が可能になったとはいえ、運営資金は必要であり、ある程度の資金力が必要であることから、年収があまり低い層は現実感がなく、逆に高額年収層の方が独立を考えやすいという面が反映していると思われる。



図表.7
年収別
・独立意向を持つ人の割合
(正社員/50代)



図表.8
年収別
・転職意向を持つ人の割合
■ 転職したい意向がある
■ 現在転職したい
(正社員/50代)

各年収帯の構成比	
TOTAL (100.0%)	
300万円未満	7.7
300～500万円未満	20.0
500～700万円未満	20.1
700～900万円未満	23.7
900万円以上	28.6

※図表.7/8に共通

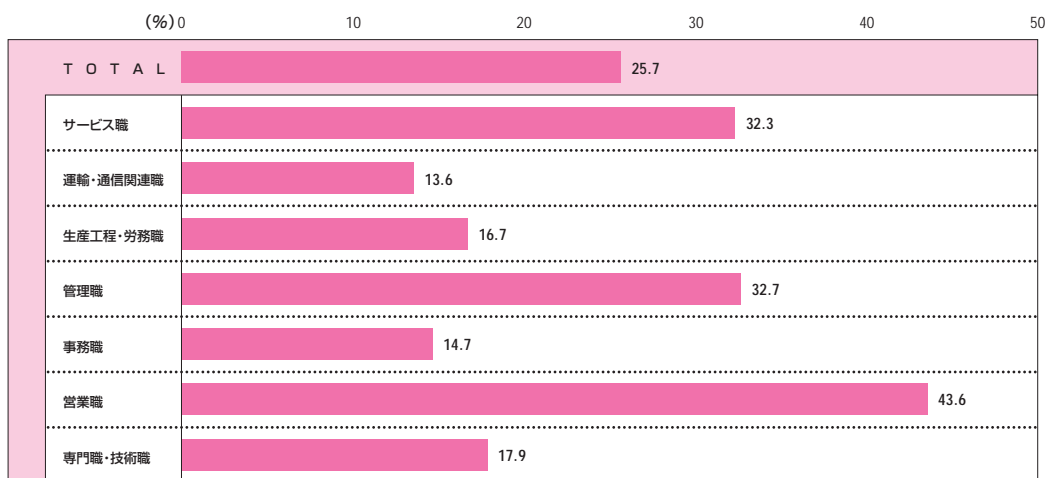
●流動性の高い営業職

職種別にみると、営業職の独立意向は43.6%と、きわめて高い。次いで管理職の32.7%、サービス職の32.3%である。運輸・通信関連職、生産工程・労務職、事務職、専門職・技術職はいずれも15%内外にとどまっている。

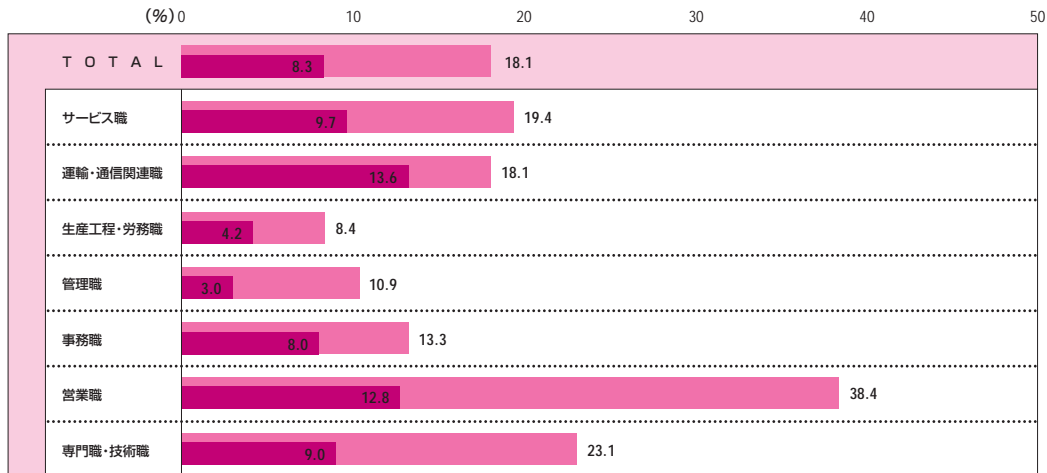
同年代営業職は、転職意向率も他職種に比べてかなり上回っており（「転職したい・計」38.4%、

50代平均18.1%）、流動性志向の強い職種といえる。一方、管理職の転職意向は10.9%、サービス職も19.4%と50代平均なみか、それ以下にすぎない。この2職種は独立意向だけが非常に高いのである。50代の職種別人数構成ではサービス職は8%を占めるにとどまっており、26%を占める管理職が50代における独立意向者の中心であるといえよう。

図表9
職種別
・独立意向を持つ人の割合
(正社員/50代)



図表10
職種別
・転職意向を持つ人の割合
・転職したい意向がある
・現在転職したい
(正社員/50代)



各年取帯の構成比

職種	割合 (%)
TOTAL (100.0%)	
サービス職	8.0
運輸・通信関連職	5.6
生産工程・労務職	6.2
管理職	26.0
事務職	19.3
営業職	10.1
専門職・技術職	20.0

※図表9/10に共通

*3 第1章を参照

図表11 (左)
プロ度から見た
独立意向者の割合
(正社員/50代)

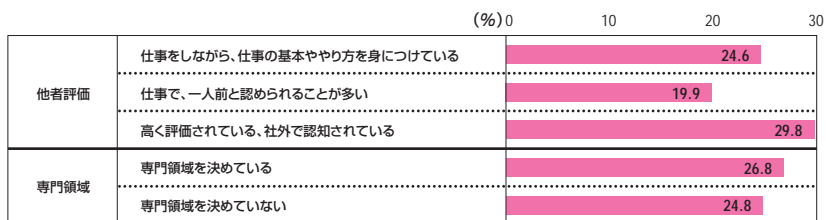
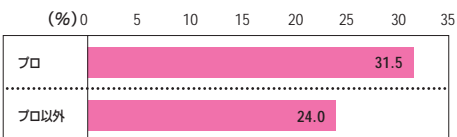
図表12 (右)
他社評価、専門領域決定
から見た
独立意向者の割合
(正社員/50代)

●他者からの高い評価が独立意向を後押し

プロ度 (*3) と独立意向の関連をみると、「プロフェッショナル」である人は、プロでない人に比べて独立意向が高い。プロでは31.5%とおよそ3人に1人が独立してみたいと考えているのに対し、プロ以外の者は24.0%にとどまっている。一般的な傾向として、プロフェッショナルは現在持っている能力が高いと回答しており、そうした人材が、独立して自分の能力を試してみたいと考えるのは

自然なことであろう。

ところで、プロフェッショナルを定義するのに用いた質問、「専門領域を決めているかどうか」に関しては独立意向に差がない。定義に用いたもう一方の質問、「他者からの評価」をみると、「仕事で自分なりのやり方が高く評価されている」あるいは「広く自分の仕事自分の名前でも認められている」とする人の独立意向がほぼ30%と高い。こ



の結果からすると、他者からの評価が高いこと（あるいは、他者から高い評価を受けていると思う

こと）が独立を促す力が強いように思われる。

4 能力、学びと独立意向 独立意向者は向上感があり、学ぶ意欲がある

独立意向者と非意向者とで、能力に違いはあるのだろうか。1章でふれたように、本調査では「専門知識」「技術やノウハウ」「対人能力」「対自己能力」「対課題能力」という5つの能力について、「求められている」（以下「必要能力」と略）、「持っている」（以下「保有能力」と略）、「高まっている」（以下「向上能力」と略）という3つの面から自分の能力評価をしてもらっている。ここではこのうちの保有能力と向上能力を両方で比較してみた。

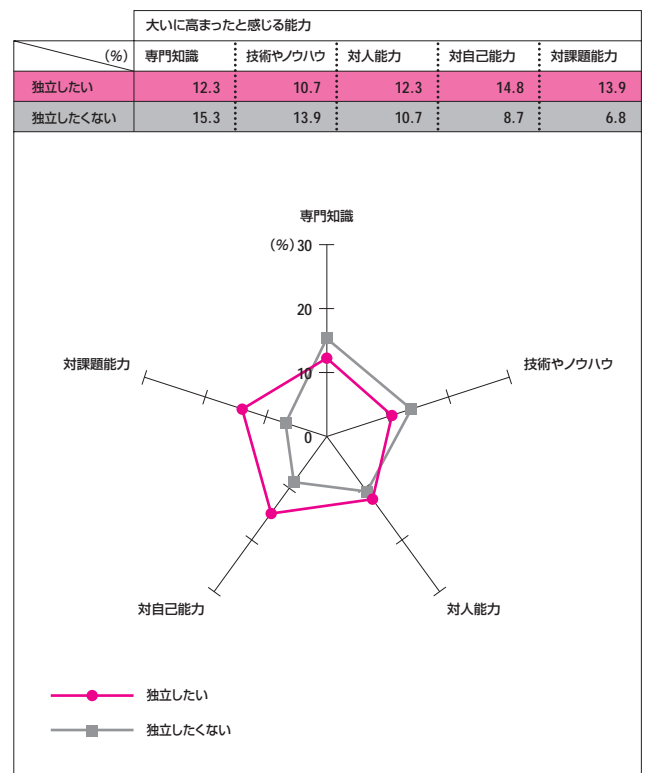
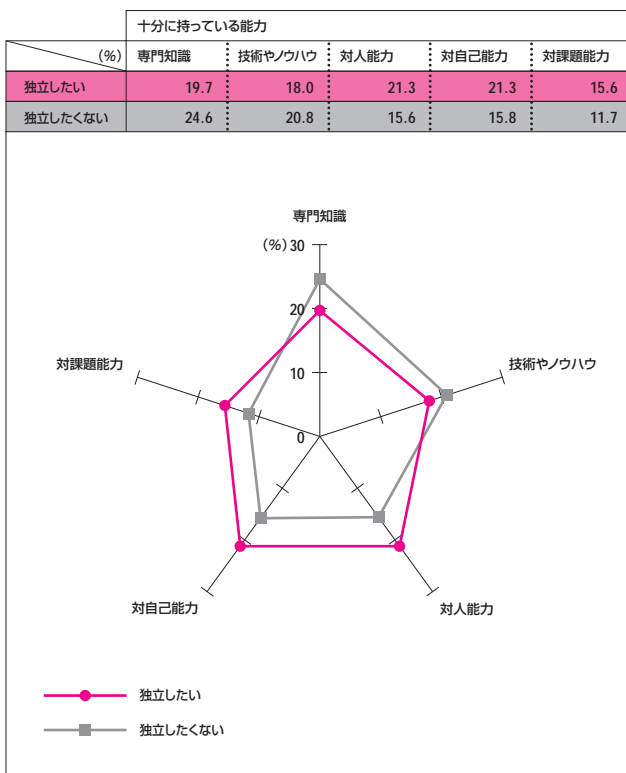
その結果をまず保有能力（「十分持っている」割合）からみると、独立を意向しない方で専門知識や技術・ノウハウがやや上回るが極端な差はみられない。これに比べると向上能力（「大いに高まったと感じる」割合）は、対課題能力、対自己能力で独立意向者が大きく上回っている。対人能

力には差がみられない。また、専門知識、技術やノウハウは、保有能力と同様に非意向者がやや上回っている。独立を志向するかどうかは、保有能力の高さより、成長実感を持てているかどうかの方が影響しているようだ。

この能力の伸びと独立意向の関係を裏付けるかのように、仕事に関する学びをした人の割合は独立意向者が非意向者のおよそ2倍となっており、時間数こそ少ないものの費用も2倍以上をかけている。

能力、学びと独立意向の関係からみると、独立意向者は現状の専門能力や技術・ノウハウの保有能力が卓越しているというわけではないが、仕事関連の学びに積極的に取り組み、対課題能力や対自己能力が向上していると実感している、意欲的な人物像が浮かぶ。

図表.13
「能力を十分に持っている」割合（左）
（正社員/50代）
図表.14
「能力が大いに高まったと感じる」割合（右）
（正社員/50代）



A	最近一ヶ月の間に学びを行った人の割合 (%)	B	学びに費やした時間は〈学びを行った人ベース〉 (時間)	C	学びに費やした費用は〈学びを行った人ベース〉 (千円)
独立したい	20.5	独立したい	28.9	独立したい	56.4
独立したくない	10.9	独立したくない	35.0	独立したくない	21.9

図表 15
学びの実態
A. 最近一ヶ月の学び
B. 費やした時間
C. 使った費用

5 今後のシニア層にとっての独立

バブル崩壊後、人員削減、リストラといえば中高年がターゲットであった。賃金と業績が見合わないからというのが主な理由とされたが、実際には人件費の高い中高年齢層をとにかく減らしたいという本音もあったと思われる。若いときは安い賃金で我慢し、中高年になってからその分を取り返す、という賃金後払い制度のような仕組みのなかで働いてきた当の本人たちにすれば、「約束が違う」という気持ちかもしれないが、『賃金と成果のつりあい』というある種合理性をもつ主張に対して受け入れざるを得ない雰囲気が醸成されてきたといえる。

中高年にとって受難ともいえるのは、これだけではない。年金の受給開始年齢が段階的に遅くなることが決定され、定年と年金受給開始との間にタイムラグが生じることとなった。高齢者雇用安定法改正により65歳までの雇用延長が義務付けられたが、平成25年までの段階的实施であり、すぐにその恩恵にあずかれるわけではないからである。やむなく働かなければならない人たちも多いはずだ。

しかし、現実には中高年齢層の求人状況は厳しい。有効求人倍率は全体平均で0.99倍(平成17年11月)であるのに対し、55歳以上は0.61倍とピークである35～44歳(1.19倍)のおよそ半分である。^(*4)

ところで、定年を迎える人たちの中には収入が働く目的でない人や、現役時代と同等の年収までは望まないという人が少なくはない。そのような人たちは、時間や仕事を自己裁量することが大事であったり、自分の能力や特性を生かせることが大事であったりするのであろう。^(*5)

このような中高年齢層にとって、雇用されて働く

のではなく、独立開業という形が望ましいものとして捉えられていると考えると、調査結果の独立意向の高さが理解できよう。独立しても高い年収が得られるとは限らない、むしろ個人レベルの起業では低くなる可能性がある。しかし、自己裁量の範囲は大きく拡大する可能性は高い。体力的には下降局面にある中高年齢層が、若者と同じように働くことは無理がある。とすれば、自己裁量範囲の大きい独立というのは魅力的な選択肢のひとつであろう。

現在の50代独立志向層は、“リストラされるかもしれないと怯える人たち”ではない。意欲的に仕事関連の勉強をし、課題解決を迫られるような高いレベルの仕事をしており、その仕事を通して成長実感を持っている、また他者からの評価が高いと自負を持っているタイプの人たちが多く含まれている。

独立が中高年以降の働き方として魅力的であるならば、それまでに蓄積した専門知識や技術・ノウハウに過度に依存することなく、自ら学ぶ姿勢、仕事を通して成長できる環境に自分をおくようにすることが求められよう。成長実感を持つことによって自信が生まれ、独立を選択肢として考えられるようになるのではないだろうか。

また、『独立』は、会社を興すことだけではない。多様な形がありうる。調査結果からも、現在の独立意向者がさまざまな形を模索していることがみえる。自分の能力や適性、資金力、人脈、社会環境などを勘案して、最適な形を選択することが必要である。

*4 「一般職業紹介状況(平成17年11月分)」厚生労働省

*5 「団塊世代調査」野村総合研究所 2005年11月

バブル期入社世代の特徴

神武景気、岩戸景気、いざなぎ景気と3つの大きな好況期を経験した日本経済だが、1973年のオイルショックにより高度経済成長に幕が閉じられた。その後低位安定成長が続くが、1985年のプラザ合意による急激な円高が進み、後に『バブル期』と呼ばれる好況期を迎えることとなる。

この時期は企業の拡大志向が強く、採用意欲もきわめて高かったため、就職協定が有名無実化するなど、採用活動は活発をきわめた。多くの学生は容易にいくつもの会社から内定を得ることができ、会社側はあの手この手を使って内定辞退者を出さないように努めた。また、予定数を確保するために、それまでの採用基準をさげた企業も多いという。

このような環境下で就職した者たちは、現在どうしているだろうか。『売り手市場』のもと、それまで、あるいはその後には比べれば安易ともいえるかもしれない就職先決定により、自分が思っていた会社、仕事とはまったく違うというような不快感を抱いたり、それまでの採用基準なら入社できなかったであろう企業に就職したために不適応症状に悩んだりする者もいよう。こうした結果であろうか、この時期に採用された者たちは転職経験率や転職意向率が高いのではないかということも指摘されている。

本章は、バブル期に新卒就職した者*の特徴を明らかにしようと試みたものである。

*便宜的に対象を35～40歳の正社員とした。(1985年9月のプラザ合意をバブル経済の契機とみると1987年3月卒から。また、1990年3月卒の大蔵省土地関連融資抑制による景気減速をバブル期終焉の契機とみると、1992年3月卒までが対象となる。1987～1992年3月卒として新卒就職をした者は1964～1969年生まれに該当する。)ただし、分析は全学歴を含む。

1 転職意向の高かった世代

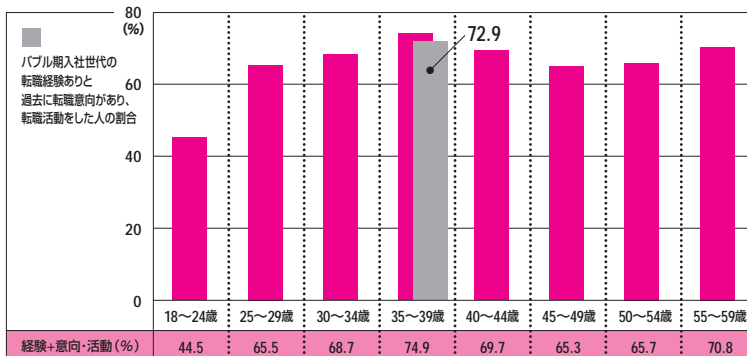
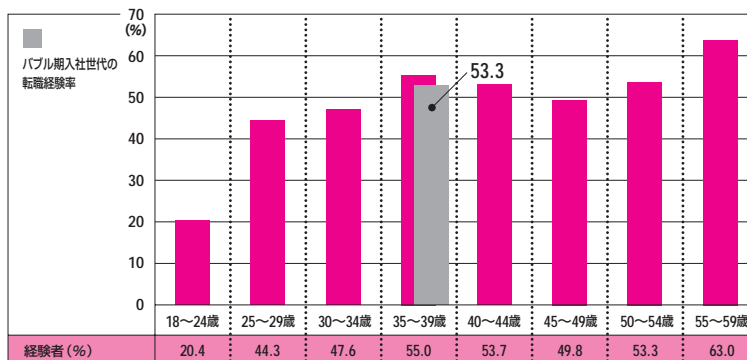
バブル期入社世代は本当に転職意向が高かったのだろうか。

年齢が高いほど社会人としての経験年数が長くなり、転職する可能性も高まるので転職経験率は年齢と相関するはずである。実際に、20代前半にくらべて20代後半から50代後半へとおおまかにみれば年齢とともに経験率は高まっている。しかし、45～49歳層の経験率が49.8%と若干低く、40～44歳層は50～54歳層と同程度の経験率を示しているように、中間的な年代層では必ずしも年齢と転職経験率に高い相関がみられるとはいえない。この図からは、時代とともに徐々に転職経験者が多くなっていることをうかがわせている。こうした傾向を考慮すると、バブル期入社世代の53.3%という転職経験率は、特別に高いとも低いとも言いがたい。巷間伝えられているほどには、バブル期入社者が他世代より活発に転職をしたわけではないようである。

しかし、転職者だけではなく、転職を考えた人も含めてみるとどうなるであろうか。転職はしなかったが、転職を考え活動した(活動中を含む)人を含めた流動性指標をみると、バブル期入社世代は72.9%である。年齢階層別にみた最も高い35～39歳(74.9%)にほぼ近い数値である。転職を

考えて活動したが転職しなかった者の割合は、30代まではおよそ2割であるのに対し、40～44歳では16.0%、以下年齢が高くなるにつれて減少し、50～54歳では12.4%、55～59歳では10%を割り込む。転職経験率はおおむね年齢が高いほど高くなるが、転職を考えた者の割合はある年代になる

図表.1 (上)
年齢別
転職経験者の割合
図表.2 (下)
年齢別
転職経験者、転職意向あり、
転職活動をした(活動中含む)
人の合計割合(正社員)



と増加しない。バブル期入社世代は、転職経験がMAXである世代とほぼ同程度であり、転職を考えた割合もまたMAXである若者と同水準である。ど

ちらの水準も高い年代ということで、やはり流動志向はかなり高い世代であると言える。

2 大規模企業就職者が多かった世代

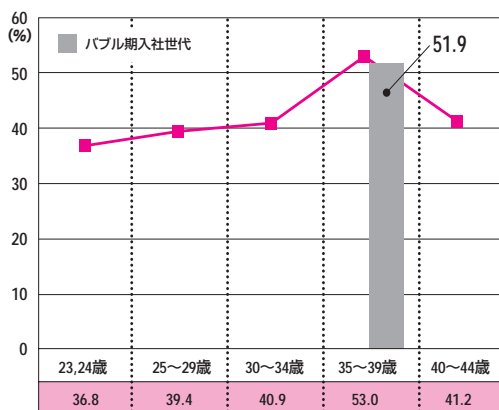
バブル期入社者は、売り手市場であったのでいわゆる有名企業や大規模企業に就職した者が多くとされている。本調査では初職時の企業規模は調べていないので、「賃金センサス」（厚生労働省）のデータから新卒者の企業規模を分析してみよう。「賃金センサス」は事業所対象調査であること、5～9人以下事業所の場合は対象がやや限られていること、5人未満事業所は対象となっていないこと、規模別学歴別人数が分かるのは1982年までであるなどの制約はあるが、労働者の企業規模や学歴などの属性がわかる、数少ない資料である。

調査年にストレートで新卒入社しているとみなし、年齢をおきかえてデータを作成した。それによれば新卒時の企業規模が1000人以上の割合は、23,24歳層が36.8%とやや低く、25歳以上ではお

おむね4割以上となっている。そのなかで35～39歳層は53.0%と突出して高く、バブル期入社者も51.9%とこれにほぼ匹敵する割合となっている。他の年齢階級層に比べてバブル期入社者は大規模企業に就職した者が多いことは明白である。一方、年齢が若くなるにつれて1000人以上企業割合が微減傾向にある。これはバブルが崩壊し、企業の採用意欲が急激にしぼんだこと、その後の景気低迷やパラダイムの転換によって社員を多く囲い込むのではなく、外部人材の活用を積極的に進めるようになったことなどから、大手企業もバブル期に比べて新卒採用数を大幅に減少させたことを裏付けている。応募者が採用基準に満たなければ、採用予定数を充足しなくても構わないというスタンスの企業も増えた。ここ数年は、その影響によって初職時就職で正社員にならない、あるいはなれない若者の増加が社会問題となっている。

45歳以上、特に団塊世代の就職時は“青田刈り”と言われた売り手市場であったので、大規模企業就職者が多かった可能性がある。したがってバブル期入社者の1000人以上規模割合が過去を含めて最も多かったかどうかは断言できないが、企業側の新卒採用予定数の絞込み傾向などを考えると、バブル期入社者は大手企業に大量採用された最後の世代とみることができよう。

図表.3
1000人以上勤務者割合



3 プロ意識が強く、独立意向が高いバブル期入社世代

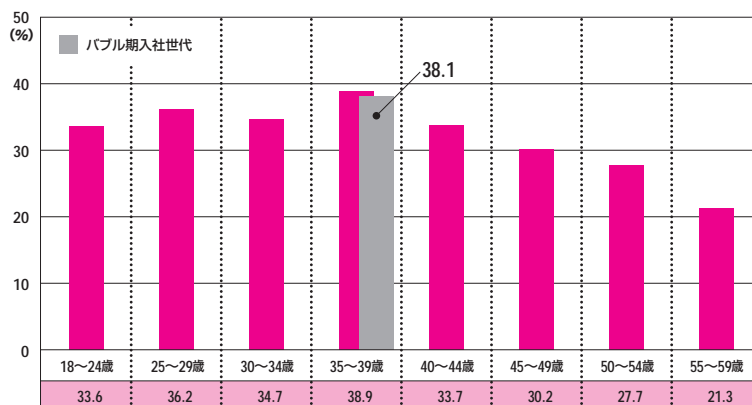
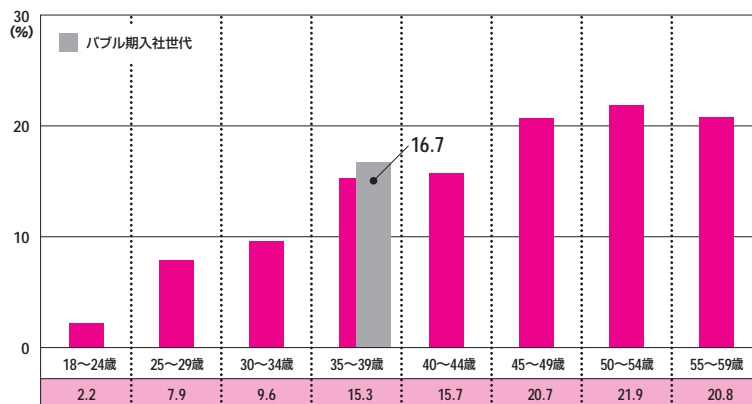
バブル崩壊後のリストラや、大資本企業の廃業や倒産などが相次ぎ、やむなく転職先を探さねばならない人たちについての報道が盛んに行われた。その中では、それまでの日本企業の中ではいわゆるゼネラリストの養成に主眼がおかれていたことや、会社の指示・命令によって異動を繰り返すこ

とで、自分が思うキャリア形成がむずかしかったことなどが指摘された。こうした背景も手伝って、近年は専門的能力を身につけることや、自分のキャリアは自分で設計する必要があることという考え方が浸透していったとみられる。

バブル期入社世代はまだ若かったため、おそら

くはリストラのターゲットとなることは少なかったと思われるが、それでもこうした環境の中においては自らの能力を高めることやキャリア形成に無関心ではいらなかったであろう。自分はプロフェッショナルであるという自覚を持つ者の割合は16.7%と前後の世代をやや上回る割合となっている。自分はこれでいく、という領域を決定し、しかも他者や外部からの評価が高いと自負する段階に至るには、ある程度の職業経験年数が必要であろう。そう考えると、プロ割合は年齢が高いほど多くなると思われるが、バブル期入社世代がすでに40代前半に近い割合になっているのは、それだけ専門性やキャリア形成への圧力を強く感じた世代の初めなのかもしれない。

能力が高まれば、独立して自分の力を試みたいという意向につながっていく可能性も高い。年代ごとに独立意向を比較すると、30代後半がピークで4割近く、40代以降では3割から2割にとどまっている。一方、30代前半や20代でも3人に1人以上は「独立してみたい」としており、比較的早期から独立を意識していることがうかがえる。プロフェッショナル意識の自覚と同様に、独立意向の早期化



もバブル期入社世代がその端緒となっているように思われる。

図表.4 (上) プロの比率
図表.5 (下) 独立意向

4 雇用不安は強いバブル期採用世代

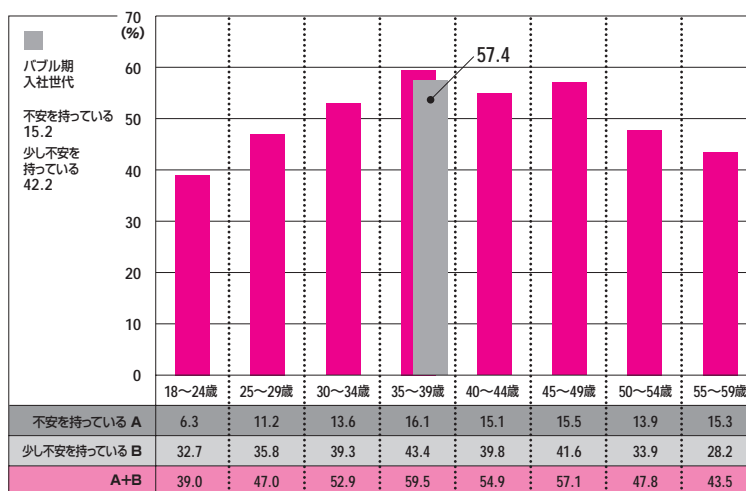
大手企業のリストラは一段落したと言われている。しかし、事業の撤退や縮小などで必要とあれば希望退職を募るなどの人員削減策は、かつてほどのためらいはなく実行されている。企業がおかれている環境に応じて適正規模に修正することへの抵抗は薄れているようだ。

また、バブル期には企業の採用意欲がきわめて高く、大量採用した企業が少なくない。企業内の人員構成がこの世代で大きく膨らんでいるのである。過去のリストラで対象になったのはやはり企業内で大きな構成比を占めていた団塊世代であったが、ほぼその世代に対する整理はつき、企業内団塊となっているバブル期入社世代が次なるターゲットとして浮上しているのである。

こうした動きを感じてか、雇用不安を感じると

する割合はバブル期入社世代では57.4%と高い。年齢階層別にみれば30代後半で最も高く、6割が「感じる」としている。この年代を中心に年齢が高

図表.6 雇用不安



いほど、また若いほど不安を感じる割合は低減している。前項で、プロ意識が強く、また独立意向も高いことを指摘した。雇用に不安があるから、プロフェッショナルな能力を身につけようとし、雇用への不安が雇用へのこだわりを低下させ、そ

れが独立意向への強さとなっているという見方も可能であるが、いずれにしても個人が「ずっとこの会社で働く」と思い、企業からはそれを暗に保証されていた時代とは異なる心情でいる者が多いことは間違いない。

5 転職意向も強いバブル期入社世代

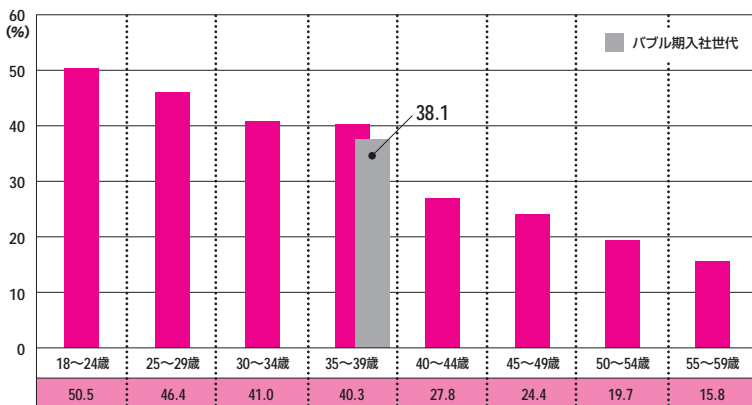
最初にバブル期入社世代は転職経験こそ突出しているわけではないが、転職を考えたことがある人も含めてみれば、流動性は高かったことを指摘した。では、今後の転職意向はどのようなであろうか。

データでは転職したいと考えている者は38.1%である。転職経験とは逆に、転職意向は年齢が若いほど高い。30～34歳より低く、40～44歳より高い値となっている。しかし、40～44歳の転職意向

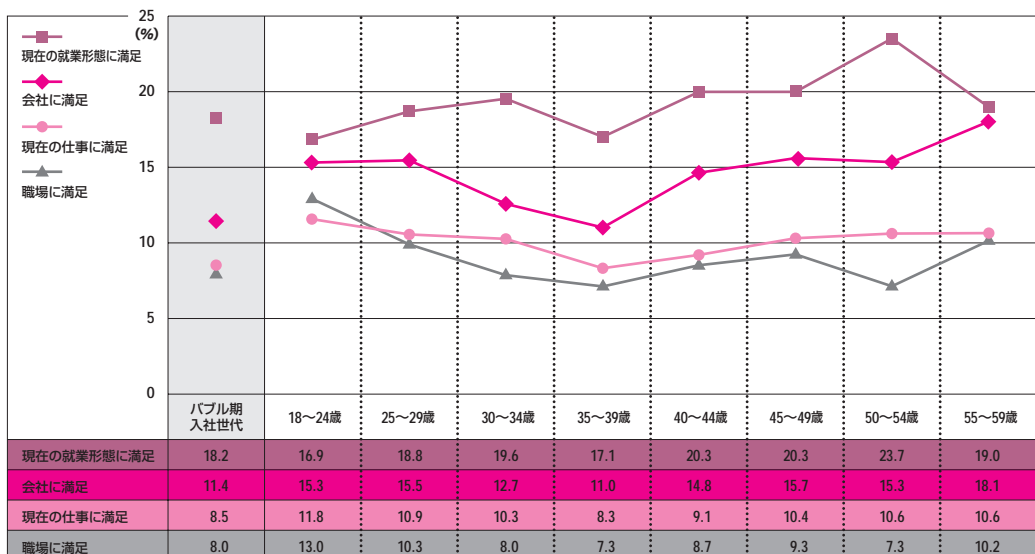
は3割にとどいていない。年齢に比例して低減するのではなく、バブル期入社世代それ以降の間には大きなギャップがみられるのだ。『35歳転職限界説』がある。35歳をすぎると、よりよい条件での転職はむずかしいと言われてきたためであろうか。しかし、その伝説をものともせず、バブル期入社世代は35歳をすぎても依然として転職意向が旺盛なのである。プロ意識が強く、プロフェッショナルであれば転職できる、という自負があるためであろうか。

もうひとつ考えられる仮説は、現状に不満が強いということである。就業形態、仕事、会社、職場の4つについて満足度をたずねた質問に対し、バブル期入社世代は就業形態を除く3つの指標で最も満足度が低いのである。仕事も会社も、バブル期入社世代を含む30代後半を底に、年齢が高いほど、また若いほど満足度が高いという、浅いV字を描いている。これは世代ではなく年齢の効果と

図表.7 転職意向



図表.8
4つの満足度
「非常に」よかった、満足している割合
正社員



いう可能性もあるが、他の調査*においてもバブル期入社世代の特徴として、不満が強いことが指摘されている。不満を抱きがちであれば、転職意向が高まるのは自然ななりゆきであろう。これまで

の転職経験、転職を考えたことがある経験に加え、転職意向が高いということは、今後この世代はこれまでの中高年層を上回る高い転職経験率を示す可能性があることを示唆している。

*「世代間の就業観調査2003」リクルート2003年

6 新しいパラダイムへの転換に奮闘するバブル期入社世代

バブル期入社世代は東京オリンピックが開催され、いざなぎ景気の只中に誕生している。小学生時代にオイルショックによる不況を経験するものの、子どもの頃であるから実感値はさほどないであろう。そして、大学生時代はまさにバブル全盛。オイルショックで高度成長は終わりを告げ、低成長時代になったとはいえ過去の価値観はほぼそのまま残り、大規模企業や有名企業への就職が多くの学生にとっての目標や夢であった。実際、大規模企業就職者割合はその前の世代と遜色がない。

そうした旧パラダイムにのっかって就職活動をし、社会人となった彼らが30歳を目前にしたときにバブルが崩壊。さまざまな枠組みが大きく変わることになった。それまでは、原則として大きい会社、有名な会社に就職してずっとそこで働くことがよいことであり、育成にも会社が大きくかかわって会社の指示する異動を受け入れることでキャリア形成がなされることがよいのだと受け止められていた。これが、ずっとひとつの会社にいる必要はないし、いられない可能性も高い、キャリアは自己責任であり、自らが望む方向へと自分で能力開発に努めるというものへと、大きく転換し

たのである。

このパラダイム転換に応じてバブル期入社世代は、能力を磨いて自分はプロフェッショナルであるという自負を持ち、よりよいチャンスをつかんで転職する、あるいは独立することに前向きな姿勢を示している。バブル期入社世代より後の者たちは、『氷河期』『超氷河期』と名づけられた厳しい就職活動を経て社会人となっており、初めから会社への期待度、依存度は低く、定着志向も高くない。バブル期入社世代は40歳以上の世代に比べ、時代の変化に直面したのが30歳以下という若い時期であったことが適応を可能にし、彼らより後の世代とほぼ同程度の流動性を示すことになったとみることができる。

よくも悪くも『団塊の世代』が高度成長期以降の日本社会に新しい局面を生み出してきた。人口構成の次の膨らみという意味では、次は『団塊ジュニア世代』が社会に変化を与えるのではないかという見方もある。しかし、ここで見たように、バブル期入社世代を境に価値観や意識が転換したとすれば、次に企業社会を変えていくのはまずはこの世代ではないかとも思われる。

20代の会社選択理由

就職活動において「自己分析」によって自分の適性や、やりたいことをはっきりさせようといわれ始めたのは、いつごろであったか。思えば、これが今日のキャリアブームのきっかけであったかもしれない。昨今は、就職活動のみならず社会人についてもキャリア論が語られ、多くの本が出版されている。雑誌でも「キャリア」が特集に組まれることが増えている感がある。これほど「キャリア形成」に関心が持たれた時代はなかったのではないか。バブル崩壊後のリストラにより再就職を余儀なくされた中高年たちが、長い職業生活にもかかわらず再就職に役立つキャリアを形成できていなかったことが衝撃をもって受け止められ、このことがキャリアへの関心を加速度的に高めたと思われる。特に若者にとっては、これからの長い職業生活を切り開いていくためには、どのような仕事をし、どのようなキャリア・人脈を形成できるのかは大いなる関心事であろう。

自分で自分のキャリアを形成しなければならないとしたら、仕事も自分で選びたいとなる。会社選択においてもやりたい仕事をさせてくれる会社がいい、ということになる。かつても、新卒就職、転職を問わず会社選択は「安定性」「企業規模」「給与など待遇」と並んで「やりがい」といった仕事関連の項目が強く支持されてはいたが、時代が変わってその意味するところは異なるのであろうか。本章では、20代の会社選択理由を分析し、若者にとっての「やりたい仕事」とはなにか、やりたい仕事を重視するのはどんな者なのかを明らかにする。

1 会社選択理由 20代正社員にとって「やりたい仕事」は最大理由

なぜ現在の会社を選択したかという理由について回答を求めたところ（複数回答）、全体での上位5項目は下記の通りであった。

- ①通勤に便利な勤務地である（以下「通勤に便利」）
- ②自分がやりたい仕事ができる（以下「やりたい仕事」）
- ③雇用が安定している（以下「雇用の安定」）
- ④自分の経験・専門が生かせる（以下「経験が生かせる」）

⑤給与・福利厚生など待遇がよい（以下「待遇がよい」）

これらは、多少順位の入替わりはあるものの、いずれの年齢層でも上位5項目であることは共通している。また、「その他」を含めて24項目のうち、回答が20%を超えているのもこの5項目のみであり、これら以外は「責任のある仕事を任せられる」「順調に業績を伸ばしている」が15%を超えるにとどまっている。

図表.1
現在の勤務先選択理由
(複数回答)
正社員

(%)	企業戦略やビジョンがすぐれている	順調に業績を伸ばしている	売上や利益が高い	工場等の設備や研究所等の施設が充実している	職場が美しく快適である	たくさんの優良顧客をもつ	社会や地域に貢献している	技術や特許など、多くの知的資産を持っている	企業そのものや商品ブランドとして広く認知されている	経営者が魅力的である	優秀な人材が多い	給与・福利厚生など待遇がよい	雇用が安定している(失業の心配がない)
TOTAL	8.5	18.9	9.9	4.4	5.7	8.9	18.9	5.3	14.2	7.4	6.5	28.4	37.8
18~29歳	8.3	16.8	9.1	4.3	9.6	7.8	16.0	5.9	13.8	10.0	7.9	25.7	32.2
30~39歳	8.2	17.1	9.6	3.3	5.1	8.8	16.8	5.6	13.9	7.0	5.3	29.4	34.5
40~49歳	10.2	21.7	9.9	4.9	3.3	8.6	20.6	5.3	14.0	6.3	5.9	27.9	38.4
50~59歳	7.3	21.0	11.2	5.5	4.5	10.4	23.9	4.1	15.1	5.7	7.1	31.2	49.0

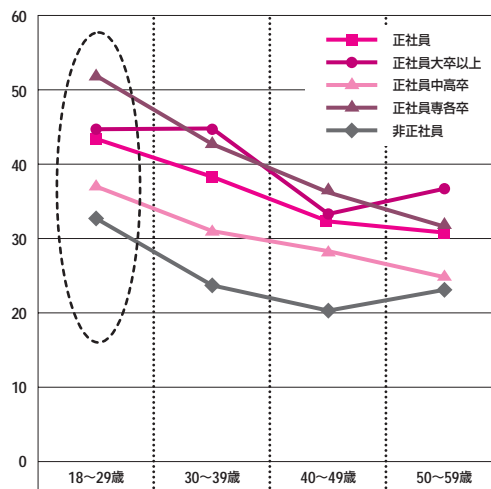
(%)	仕事の成果や業績が正当に評価される	自分がやりたい仕事ができる	従業員の能力開発や育成に積極的である	自分の経験・専門性が生かせる	世の中に影響を与える仕事ができる	責任のある仕事をまかせてもらえる	家族・友人などに今の会社勤務を自慢できる	仕事を通して幅広い人脈形成ができる	職場に活気がある	通勤に便利な勤務地である	その他	無回答
TOTAL	14.7	36.7	7.2	33.2	8.4	19.8	8.0	13.5	12.8	36.5	5.7	0.4
18~29歳	15.9	43.4	9.3	31.3	8.8	20.2	9.0	14.7	18.7	36.6	5.8	0.5
30~39歳	13.8	38.3	6.4	32.8	7.2	19.1	7.9	14.0	11.8	36.0	5.5	0.4
40~49歳	12.9	32.3	5.9	34.7	8.2	18.4	5.5	11.4	9.9	34.1	6.4	0.1
50~59歳	16.5	30.8	7.1	34.7	9.8	21.8	9.6	13.5	9.8	39.4	5.3	0.6

正社員だけでみると「通勤に便利」の回答が減り、「やりたい仕事」や「雇用の安定」が上位にくる。「通勤に便利」は非正規社員で強く求められている要素であることが分かる。

また、正社員のみの場合1位の項目が年齢によって異なり、20代、30代は「やりたい仕事」がトップであるのに対し、40代、50代は「雇用の安定」がトップとなっている。しかも「やりたい仕事」は若いほど、「雇用の安定」は年齢が高いほど回答割合が高い。

正社員と非正規社員のそれぞれについて年代別に「やりたい仕事」の回答割合を比較すると、どちらも若いほど高くなっている。非正規社員では「通勤に便利」がトップ項目であり正社員にくらべれば水準は低いが、若い年齢層の非正規社員にとっては「やりたい仕事」も重要な要素である。

正社員についてはさらに学歴・年齢別に比較すると、中高卒、専各卒、大卒以上のいずれの学歴も若い年齢層ほど「やりたい仕事」の回答割合が高い。



図表2
正規・非正規、学歴別
「自分がやりたい仕事ができる」
を重視する割合

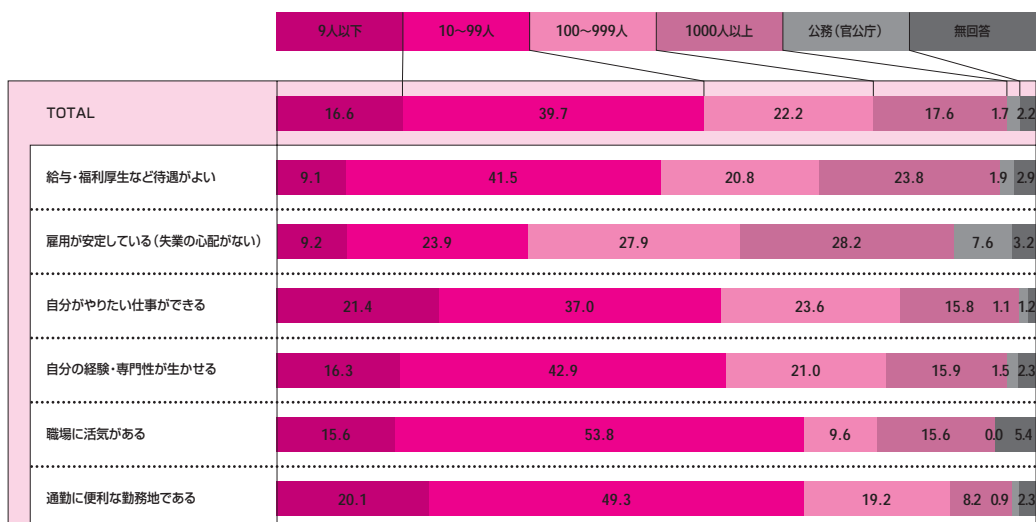
	total	正社員	正社員大卒以上	正社員中高卒	正社員専各卒	非正社員
TOTAL	33.6	36.7	40.0	30.2	43.9	26.0
18~29歳	39.7	43.4	44.7	37.0	51.9	32.7
30~39歳	35.2	38.3	44.8	31.0	42.7	23.7
40~49歳	28.9	32.3	33.3	28.3	36.2	20.3
50~59歳	28.4	30.8	36.7	24.8	31.6	23.1

正規・非正規を問わず、また学歴を問わず、若年層における「やりたい仕事」が会社選択において重要な位置を占めていることがわかる。

2 「やりたい仕事」で選択した人の特徴 …… 小規模企業勤務者が多い「やりたい仕事」

20代（18~29歳）で「やりたい仕事」が選社理由となっているのはどんな者たちかをみていくが、ここでは最も重視する項目として「やりたい仕事」をあげた者を対象としている。

まず企業規模をみると、「やりたい仕事」で選択した者は「9人以下」の小規模企業勤務者が21.4%を占め、「待遇がよい」で選択した者や「雇用の安定」で選択した者の2倍以上にのぼっている。一方、



図表3
会社選択理由（単一回答）別
企業規模
（18~29歳）

「1000人以上規模」勤務者割合は、「やりたい仕事」で選択した者では15.8%にとどまるのに対し、「待遇がよい」で選択した者、「雇用の安定」で選択した者はそれぞれ23.8%、28.2%を占めるという対照的な規模分布となっている。

「経験が生かせる」で選択した者や「職場に活気がある」で選択した者は、「やりたい仕事」で選択した者とはほぼ同様の企業規模分布を示しており、その意味ではこれら3者はよく似た価値観を持っていると考えられる。

上記の選社理由別企業希望の分布は、正社員に限るとその差はさらに明確になる。

これは、「やりたい仕事」で選択した者がやりた

い仕事を優先して会社選択をした結果、大規模企業ではなく小規模企業に就職した、あるいは小規模企業のほうがやりたい仕事やれる可能性が高いと判断したのだという見方ができるが、他方、小規模企業勤務者にとって雇用の安定やよい待遇は望むべくもないので、いきおい仕事のやりがいを重視したと回答せざるをえなかったという見方もありうる。ここではそのいずれかであるかを結論づけることはできず、「やりたい仕事」で選択した者には「雇用の安定」「待遇がよい」で選択した者より小規模企業勤務者が多いことを指摘するにとどめる。

「やりたい仕事」で選択した者は相対的に低い年収

前項と同様に20代について、最も重視する項目ごとに年収を比較してみた。

「やりたい仕事」で選択した者は正社員の平均額が315.5万円である。「待遇がよい」で選択した者や「雇用の安定」で選択した者、「経験が生かせる」で選択した者では330万円～350万円となっており、これらに比べると平均年収が低い。「やりたい仕事」で選択した者より年収が低いのは「通勤に便利」で選択した者であるがその差は8万円ほどにとどまっている。一般的には賃金が低い水準にある小規模企業勤務者が多いことも影響している

であろうが、「やりたい仕事」を優先したために低い年収に甘んじているケースも少なくないであろう。

非正規社員では、「待遇がよい」で選択した者が必ずしも年収が高いわけではなく、むしろ「やりたい仕事」で選択したの方が平均額は上回っている。ただし、非正社員の「やりたい仕事」で選択した者の標準偏差は他に比べてかなり大きい。やりたい仕事ができている非正規社員はその能力を生かして高い賃金を得ているグループと、そうではない者たちが混在していることがうかがえる。

図表4
会社選社理由別昨年年収
(18～29歳)

	平均額(万円)		標準偏差			
	正社員	非正規社員	正社員		非正規社員	
TOTAL	332.9	172.1				
給与・福利厚生など待遇がよい	334.2	175.4				
雇用が安定している(失業の心配がない)	349.9	214.0				
自分がやりたい仕事ができる	315.5	209.9				
自分の経験・専門性が生かせる	333.9	196.2				
通勤に便利な勤務地である	307.1	139.0				

仕事満足度が高い「やりたい仕事」で選択した者

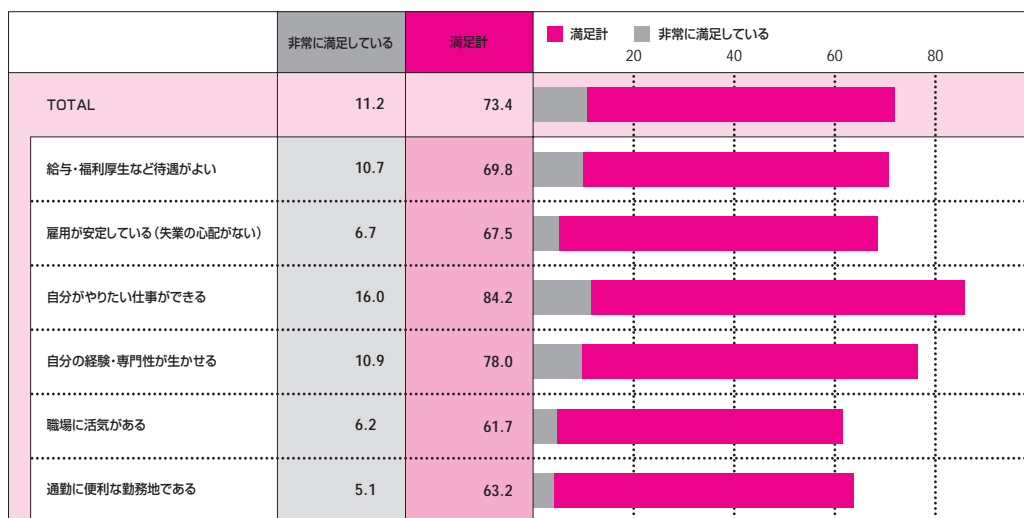
同じく、20代について最も重視する項目ごとに、仕事満足度を比較してみた。

20代全体では、「やりたい仕事」で選択した者で最も仕事満足度が高く、「とても満足」と「まあ満足」をあわせた「満足・計」の割合は8割を超える。次いで高いのは「経験が生かせる」で選択した者で約8割である。職場や通勤、待遇、雇用の安定で選択する者に比べて、仕事に関する理由で選択した者の方に仕事満足が高くなっており、会社選択の理由がある程度満たされているのではないかと

いうことを推察させる。

この結果は、正社員のみではさらに明確となり、「やりたい仕事」で選択した者の満足度は9割近くになる。最も低いのは「雇用の安定」で選択した者で7割に届かない。

仕事満足度が職業生活のすべてを表しているわけではないとしても、個人にとってかなり重要な指標であることは疑いがないであろう。会社選択において「やりたい仕事」を重視することが、その後の仕事満足に大きな影響を与えていることは見逃せない。



図表5
会社選択理由と仕事満足
(18~29歳)

3 選社理由によるグループ分けの試み

会社を選択するときにひとつだけの理由で決めることはあまりないであろう。では、「やりたい仕事」を選択した者たちは、他にどんな理由を選択しているのだろうか。その回答パターンからグループ分けができるのではないかとということで、以下の分析を行った。

まず18~29歳の会社選択理由のデータで因子分析を行った。会社選択理由は複数回答であるため、on-offのデータであるが、便宜的に因子分析(主成分分析)を行い7つの成分が抽出された。

次に、上記因子分析の因子得点を用いて、同じ年代層の中で会社選択理由として「やりたい仕事」

を回答したものについてクラスター分析を行い、7つのクラスターを得た。ただし7つのクラスターのうち、2つは所属サンプル数が少ないので(表7のうち1と6のクラスター)以後の分析は残り5つのクラスターでみていくこととした。

5つのクラスター別に属性や意識、能力についてクロス集計を行った結果は図表8の通りである。

「安定性重視グループ」と「企業力重視グループ」は、大規模企業勤務者、大卒正社員割合が高い。またともに専門・技術職の者が多く、学びに熱心であり、現在の仕事は高い能力レベルを必要とされている。いわゆる『エリート』と呼ばれる

	1	2	3	4	5	6	7	
Q5[3] 売り上げや利益が高い	0.65	-0.01	0.03	0.03	-0.03	0.15	0.20	業績
Q5[2] 順調に売り上げを伸ばしている	0.64	0.08	0.07	-0.03	-0.06	0.09	0.08	
Q5[1] 企業戦略やビジョンがすぐれている	0.55	-0.01	0.34	0.13	-0.04	0.06	-0.13	
Q5[14] 仕事の成果や業績が正当に評価される	0.44	0.27	-0.01	0.05	0.12	-0.03	-0.38	
Q5[6] たくさんの優良顧客を持つ	0.38	0.13	0.11	0.17	-0.03	0.04	0.08	
Q5[10] 経営者が魅力的である	0.38	0.11	0.07	0.30	0.16	-0.09	-0.24	
Q5[18] 世の中に影響を与える仕事ができる	0.00	0.68	0.09	-0.06	0.08	0.04	0.11	社会的関係
Q5[21] 仕事を通して幅広い人脈形成ができる	0.20	0.55	-0.04	0.34	-0.06	-0.20	0.13	
Q5[7] 社会や地域に貢献している	-0.03	0.54	0.22	-0.08	-0.04	0.34	-0.06	
Q5[19] 責任のある仕事をまかせてもらえる	0.24	0.54	0.03	0.06	0.22	-0.03	-0.22	企業力
Q5[20] 家族・友人などに今の会社に勤めていることを自慢できる	0.08	0.41	0.07	0.24	0.24	0.15	0.35	
Q5[4] 工場等の設備や研究所等の施設が充実している	0.05	0.02	0.76	0.01	-0.07	-0.04	0.12	快適性
Q5[8] 技術や特許など、多くの知的資産を持っている	0.12	0.07	0.56	-0.08	0.21	0.04	0.19	
Q5[16] 従業員の能力開発や育成に積極的である	0.19	0.32	0.41	0.09	0.05	0.02	-0.15	仕事
Q5[11] 優秀な人材が多い	0.30	0.15	0.36	0.24	0.08	0.15	-0.22	
Q5[5] 職場が美しく快適である	0.08	-0.13	0.10	0.66	0.11	0.14	0.20	安定
Q5[22] 職場に活気がある	0.22	0.22	-0.11	0.56	0.03	-0.11	-0.09	
Q5[23] 通勤に便利な勤務地である	-0.44	-0.01	0.07	0.49	-0.20	0.14	-0.15	知名
Q5[17] 自分の経験・専門性が生かせる	-0.06	0.07	0.05	-0.01	0.76	0.06	-0.05	
Q5[15] 自分がやりたい仕事ができる	0.01	0.09	0.05	0.07	0.73	-0.11	0.02	
Q5[12] 給与、福利厚生など待遇がよい	0.16	-0.12	0.04	0.10	0.00	0.74	-0.07	
Q5[13] 雇用が安定している	0.08	0.26	-0.02	-0.02	-0.05	0.64	0.21	
Q5[9] 企業そのものや商品ブランドとして広く認知されている	0.21	0.10	0.15	0.03	-0.02	0.04	0.70	

図表.6 (上)
選社理由の因子分析
(18~29歳)
因子抽出法：主成分分析
回転法：Kaiser の正規化を伴う
バリマックス法
回転後の負荷平方和累積
47.00%

	1	2	3	4	5	6	7
好業績	1.74	-0.21	1.60	-0.33	-0.01	0.89	-0.11
社会的関係	2.23	2.36	0.20	-0.30	-0.34	1.45	-0.26
企業力	4.03	-0.27	-0.35	-0.21	-0.23	2.19	2.36
快適	2.74	-0.18	1.09	-0.05	0.11	-0.08	-0.60
仕事	0.69	1.05	0.98	0.80	0.99	0.63	1.11
安定	0.28	0.14	-0.57	-0.59	1.41	-0.21	-0.27
知名	0.60	0.20	-0.72	0.15	-0.22	-2.20	1.10
804	14	83	83	420	135	17	52
「やりたい仕事」 (MA) 選択者のクラスター	1.7	10.3	10.3	52.2	16.8	2.1	6.5

図表.7 (右)
「やりたい仕事」
(MA) 選択者のクラスター

層のイメージであり、彼らが会社選択において仕事の要素を重視するのは納得できよう。

「社会関係重視グループ」は正社員が多い一方小規模企業勤務者が多い。上記グループに次いで専門・技術職が多く、能力は上記グループより広範にわたって高いレベルが求められている。学びにも熱心で、仕事にも会社にも満足している。非常にポジティブな者たちといえる。

「好業績重視グループ」は、大卒割合が最も低くサービス職の者が多い。自分の業績・成果で賃

金が決まることが多く、対人能力が強く求められている仕事である。販売やサービスの仕事で、自分の成果が賃金に反映することで満足が得られているグループである。会社満足も高い。

「仕事重視グループ」は、もっとも人数が多いグループである。単一回答で「やりたい仕事」を選択した割合が最も高いが、正社員割合が最も低く非正規社員が多い。また賃金が労働時間で決定する者が多い。仕事の求められるレベルは高くなく、学びにはあまり熱心ではない。

		社会的関係重視	好業績重視	仕事重視	安定性重視	企業力重視	合計
		83	83	420	135	52	804
就業形態	正社員割合	86.7	77.1	67.1	88.1	84.6	75.2
学歴	大卒以上	28.9	21.7	28.1	33.3	38.5	29.4
職種	サービス職	26.5	30.1	27.9	12.6	25.0	25.0
	事務職	10.8	19.3	23.8	31.9	15.4	22.5
	専門・技術職	32.5	21.7	28.1	36.3	36.5	30.5
仕事満足	非常に満足している	27.7	15.7	12.4	17.8	9.6	16.0
会社満足	非常に良かったと思う	33.7	26.5	15.2	23.0	15.4	21.1
賃金決定要素(SA)	労働時間	19.3	20.5	39.3	24.4	34.6	31.8
	自分の業績、成果	15.7	27.7	11.9	17.0	19.2	15.7
学び	実施割合	32.5	19.3	19.3	26.7	28.8	23.3
プロ度	見習い	37.3	28.9	33.1	40.0	48.1	35.9
必要能力	専門知識	38.6	26.5	23.8	29.6	40.4	28.6
	技術やノウハウ	38.6	27.7	21.4	21.5	36.5	25.6
	対人能力	36.1	33.7	18.1	20.0	23.1	23.3
	對自己能力	34.9	26.5	20.0	18.5	23.1	23.4
	対課題能力	19.3	13.3	11.2	8.1	13.5	12.7
規模	9人以下	28.9	22.9	19.3	11.1	11.5	18.7
	1000人以上	15.7	12.0	12.6	19.3	25.0	15.4

図表.8
各クラスターの特徴
<「自分のやりたい仕事ができる」選択者>

4 「やりたい仕事」の多様性

キャリア論が盛んになっていることを初めに指摘した。時代の流れや雰囲気からすると、「やりたい仕事」を重視するというのは、自分が前向きな気持ちで取り組める仕事につきたい、その仕事を通して成長しキャリアを形成できる仕事がしたい、その会社を選びたいということだと直線的に考えがちである。しかし実際は少し異なっている。

複数回答では「やりたい仕事」を選択しても、単一回答は「待遇」であったり、「通勤に便利」であったりする。また、複数回答の組み合わせにおいても、「やりたい仕事」のほかを選んでいる項目は多様である。そして当然ながらその組み合わせ

次第で、就業形態、仕事内容、求められるレベルなどの就業実態や、学び、プロ度、満足度などの意識にもことごとく差がみられる。とても『「やりたい仕事」で選択した者』とひとくくりにはできないのである。「やりたい仕事」が「やりがいのある仕事」「自分が興味を持つ領域の仕事」「懂れている仕事」であったりする可能性とともに、「楽な仕事」「他に関心のあることがやれる時間が持てる仕事」が「やりたい」である可能性もある。「やりたい仕事」選択者の皆がみな、高度なキャリア形成を望んでいるわけではないことを理解しておく必要がある。

●トピックス編

Part.3

能力の男女差を生む要因に関するもうひとつの可能性

高等教育への進学率が高まり、女性の大学短大等進学率が男性のそれを上回ったのは、1975年卒である。浪人を含む同一年齢層進学率は1989年卒に女性が初めて上回った。女性が高等教育を受けることがまれてあった時代からみれば、著しい変化である。しかし、企業社会においては1985年の男女雇用機会均等法改正後もなかなか女性の活躍の場は広がりを見せない。女性役職者がいる企業割合はかなり増加し、2004年の女性雇用管理基本調査によれば6割を超えたものの、その多くは係長相当職であり、課長相当職がいる企業は2割、部長相当職がいる企業は1割に満たない。さらに、同調査によれば管理職に占める女性の割合は、課長相当職で3.0%、部長相当職で1.8%にすぎないのである。

学生時代には男性と同じように、あるいは男性以上に能力が高いと評価され、就職試験においても成績順に採用したら女性ばかりになってしまうと冗談まじりに言われるほど、能力、潜在力の高い女性は多かったはずである。しかし、昇進の段階になると、「必要な知識や経験、判断力を有する女性がない」とされてしまう。女性にとっては結婚、出産という大事業があり、それによるキャリアの中断の影響が大きいと言われている。しかし、はたしてそれだけなのだろうか。

本章では、女性の能力が男性とどのように異なっているのか、特に、昇進時の能力差はどのようなものなのか、またそれには結婚、出産以外にもなにか原因があるのか、を分析することがねらいである。なお、正規社員と非正規社員の間には、能力開発の機会も大きく異なり、結果的に能力差が生まれると考えられるので、本章は正社員のみを分析対象とする。

1 保有能力の男女差 専門知識、技術・ノウハウで大きな男女差

ワーキングパーソン調査では、5つの能力をあげて、それぞれについて「十分持っている」から「持っていない」までの5段階で回答を求めている。自己評価であり、能力有無を客観的に示

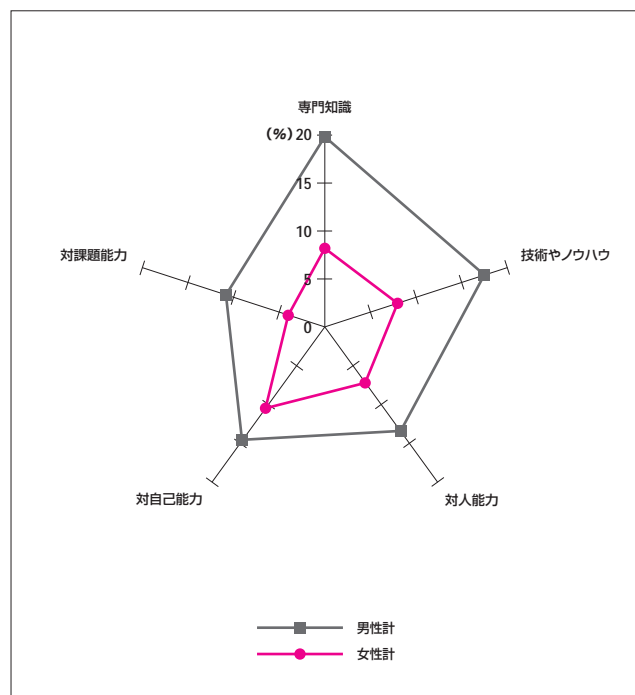
す指標とはいえないが、本調査ではこの数値しか得られないので、以降はこのデータを用いて分析を行う。

男女別に「十分持っている」割合を比較すると、

図表.1
男女別
保有能力(十分持っている能力)
の割合

十分持っている能力の割合						男性
(%)	専門知識	技術やノウハウ	対人能力	対自己能力	対課題能力	
TOTAL	19.7	17.4	13.4	14.6	10.8	
18~24歳	4.4	4.5	6.8	9.1	2.5	
25~29歳	12.2	10.3	8.8	10.9	6.1	
30~34歳	17.6	16.6	11.0	14.0	9.4	
35~39歳	21.3	19.8	14.4	13.6	11.1	
40~44歳	21.3	18.7	12.2	12.2	12.4	
45~49歳	25.1	23.2	16.1	19.2	14.4	
50~54歳	28.6	23.9	20.2	22.1	17.8	
55~59歳	23.2	18.5	16.7	14.9	10.1	

十分持っている能力の割合						女性
(%)	専門知識	技術やノウハウ	対人能力	対自己能力	対課題能力	
TOTAL	8.1	8.0	7.2	10.4	4.0	
18~24歳	3.1	2.3	5.5	8.5	1.6	
25~29歳	4.9	5.3	5.6	10.9	1.1	
30~34歳	5.5	4.5	5.5	6.5	3.0	
35~39歳	7.3	8.7	10.0	12.7	6.0	
40~44歳	10.9	9.1	3.6	7.3	3.6	
45~49歳	16.7	14.8	7.4	16.7	9.3	
50~54歳	13.1	16.4	9.8	11.5	6.6	
55~59歳	14.6	14.6	14.6	12.5	8.3	



『専門知識』と『技術やノウハウ』で大きい差がみられる。

これらに比べ、『対人能力』『対自己能力』『対課題能力』はやや差が小さい。5つの能力のいずれも男性が女性を上回っている。ただ、正社員の年齢構成をみると、女性の方には中高年齢層が少ない。年齢が高くなるにつれて能力が高まるとすれば、平均年齢の低い女性の保有能力が低い結果であることは予想できる。

では、本当に年齢と保有能力には関係があるのだろうか。年齢と「十分持っている」割合の相関

		年齢と能力保有率(十分持っている割合)の相関値					
		(%)	専門知識	技術やノウハウ	対人能力	対自己能力	対課題能力
男性			0.89	0.82	0.92	0.75	0.79
女性			0.92	0.95	0.69	0.49	0.87

をみると、男性は55～59歳で下降局面にはいるものの、それまでは一貫して上昇を続け、18～54歳までの相関値はおおよそ0.8から0.9を示している。女性は『対人能力』と『対自己能力』が0.5を下回るが、他は0.83～0.96となっている。女性の一部の能力以外は年齢とともに高まっているといえそうである。

図表.2
年齢と保有能力(十分持っている割合)の相関

2 いつ保有能力の差が生まれるのか 男女で大きく異なる30代前半までの能力の伸び

ではいつごろ差が生じるのだろうか。それを確認するために、年齢別に保有能力の「十分持っている」割合を男女別に比べる。18～24歳は男女とも十分持っている割合が低く、ほとんど同程度である。採用時点では男女差は感じない、とても優秀な女性がたくさんいる、という企業の採用担当者の感想に一致する。スタート地点ではほとんど同じ位置にいると考えられるのである。

次に、何歳あたりで能力の高まりが大きいのか、回帰直線の傾きをみてみた(『対人能力』と『対自己能力』は女性のR2乗値が低いので考察から除く)。

18～24歳と25～29歳、25～29歳と30～34歳、30～34歳と35～39歳・・・と5歳階級の2つずつの組み合わせでの傾きを比べると、男性では『専門知識』と『対課題能力』は18～29歳、『技術やノウハウ』は25～34歳の伸びが最も大きい。それに対して、女性ではいずれも40～49歳とかなり上の年代での伸びが最も大きく、若い年代での伸びは小さい。30代前半までは、男性がぐいぐいと能力を伸ばしていくが、女性はその年代ではやや頭打ち傾向

とも言える状況である。

30代前半といえば、一般的には女性が結婚、出産を迎える年代である。結婚や出産によるキャリアの中断が能力育成を阻害した結果として男女差が生じている可能性は十分に考えられる。しかし、それだけが唯一の原因なのか、以降は保有能力、求められる能力、伸ばしたい能力という3つの能力についての結果から考えてみたい。

図表.3
男女別 年齢階級ごとの傾き(十分持っている能力)
※対人能力、対自己能力は女性のR2乗値が低いので注意が必要

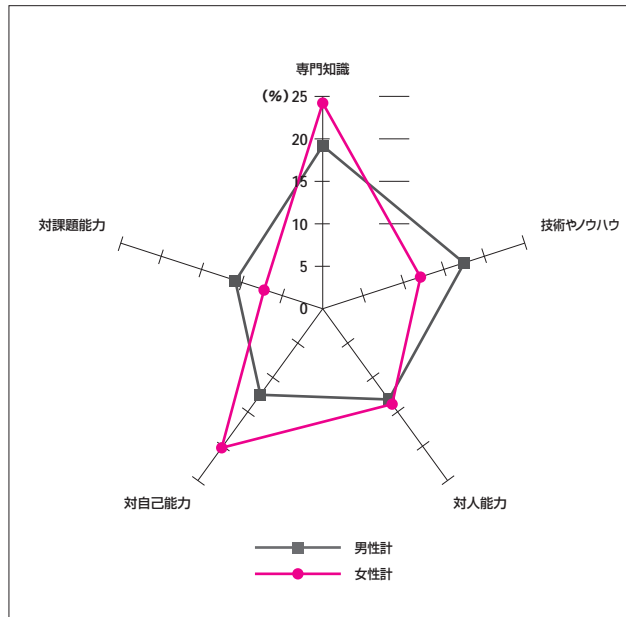
		保有率(十分持っている能力の割合)					
		(%)	専門知識	技術やノウハウ	対人能力	対自己能力	対課題能力
男性							
18～24歳と25～29歳			1.56	1.16	0.40	0.36	0.72
25～29歳と30～34歳			1.08	1.26	0.44	0.62	0.66
30～34歳と35～39歳			0.00	-0.22	-0.44	-0.28	0.26
35～39歳と40～44歳			0.00	-0.22	-0.44	-0.28	0.26
40～44歳と45～49歳			0.76	0.90	0.78	1.40	0.40
45～49歳と50～54歳			0.70	0.14	0.82	0.58	0.68
女性							
18～24歳と25～29歳			0.36	0.60	0.02	0.48	-0.10
25～29歳と30～34歳			0.12	-0.16	-0.02	-0.88	0.38
30～34歳と35～39歳			0.72	0.08	-1.28	-1.08	-0.48
35～39歳と40～44歳			0.72	0.08	-1.28	-1.08	-0.48
40～44歳と45～49歳			1.16	1.14	0.76	1.88	1.14
45～49歳と50～54歳			-0.72	0.32	0.48	-1.04	-0.54

3 初級管理職の保有能力と必要能力 初級管理職での保有能力差は小さい

先に、社会人としてのスタートを切った時点(18～24歳)では能力の差はあまりないことを述べた。それでは、初級管理職ではどうだろうか。

女性の管理職比率はきわめて低く、男性の59%に対し24%にとどまる。しかも課長クラス、部長クラスはごく少ない。

図表 4
初級管理職の
保有能力男女比較
(十分持っている能力の割合)



女性のほとんどが係長、班長、主任クラスという初級管理職であるため、このクラスを比較する。

初級管理職の保有能力で「十分持っている」割合を比較すると、『専門知識』『對自己能力』で女性が上回り、『技術やノウハウ』『対課題能力』は男性が上回るという結果であった。しかし、いずれも差はさほど大きいとはいえない。基本的には男女の初級管理職に保有能力の差はみられないのである。

次に「必要能力」について比較してみよう。必要能力のデータは、「現在の仕事にどれくらいのレベル

男性	(%)	十分持っている能力の割合				
		専門知識	技術やノウハウ	対人能力	對自己能力	対課題能力
TOTAL		19.7	17.4	13.4	14.6	10.8
部長・次長・副部長クラスの管理職		30.3	22.7	29.9	27.6	25.7
部長・次長・副部長クラスと同待遇の専門職		41.4	42.4	12.5	18.9	16.5
課長・課長補佐・課長代理クラスの管理職		27.5	20.0	21.4	20.5	16.5
課長・課長補佐・課長代理クラスと同待遇の専門職		28.2	25.2	12.5	12.4	11.9
係長・主任・班長クラスの管理職		19.2	17.4	13.2	12.5	10.8
係長・主任・班長クラスと同待遇の専門職		18.0	18.8	10.9	12.2	8.7
役職にはついていない		12.6	11.9	7.7	11.0	5.2

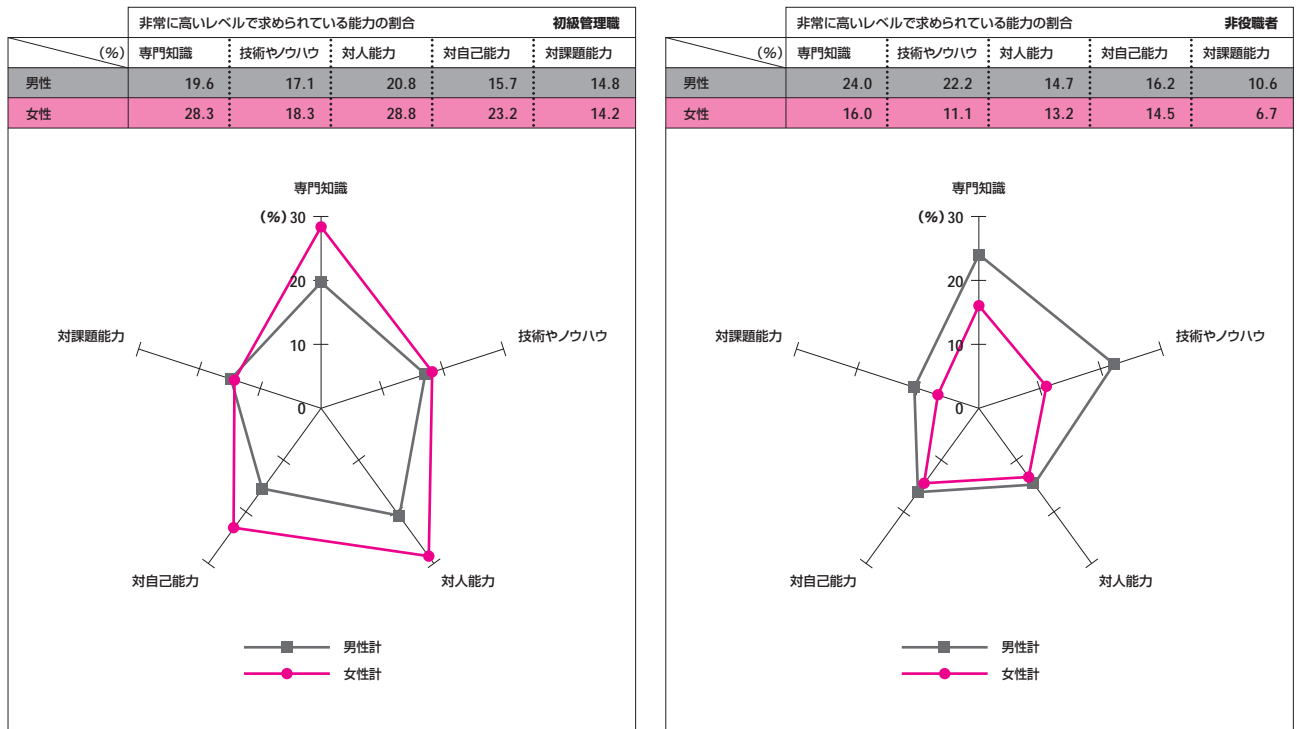
女性	(%)	専門知識	技術やノウハウ	対人能力	對自己能力	対課題能力
TOTAL		8.1	8.0	7.2	10.4	4.0
部長・次長・副部長クラスの管理職		0.0	0.0	38.3	25.6	12.3
部長・次長・副部長クラスと同待遇の専門職		0.0	8.4	8.4	11.5	23.1
課長・課長補佐・課長代理クラスの管理職		0.0	0.0	0.0	5.4	10.6
課長・課長補佐・課長代理クラスと同待遇の専門職		22.8	18.2	13.4	13.4	13.8
係長・主任・班長クラスの管理職		24.2	12.1	13.9	20.3	7.2
係長・主任・班長クラスと同待遇の専門職		13.1	18.4	11.6	15.0	8.9
役職にはついていない		5.6	6.1	5.6	8.6	2.4

が求められるか」という質問に対する回答割合である。「非常に高いレベルで求められる」割合を男女初級管理職で比較すると、『技術やノウハウ』『対課題能力』は差がないが、『専門知識』『対人能力』『對自己能力』では女性が上回っている。総合的に見れば、女性の方が「求められている」と感じる度合いが強いといえる。

一方、非役職者では図表にある通り、女性の方が男性より「求められる」と感じる度合いが低く、特に『技術やノウハウ』『専門知識』でその差が

大きい。

「求められている」と思う割合が低いのは、字義通りに受け止めれば自分の仕事はそれほどむずかしいものではないと思っているということを示しているが、それほど期待されていると感じられないという気分を示しているともいえよう。そう考えると上記の結果は、女性は非役職者の時にはあまり高い能力を求められていないと感じているが、昇進した者は男性と同等の高い期待を感じているとみることができよう。



図表.5
求められる能力の男女比較
(非常に高いレベルが求められる能力の割合)

4 伸ばしたい能力の違い 伸ばしたい能力が『専門知識』に偏る女性

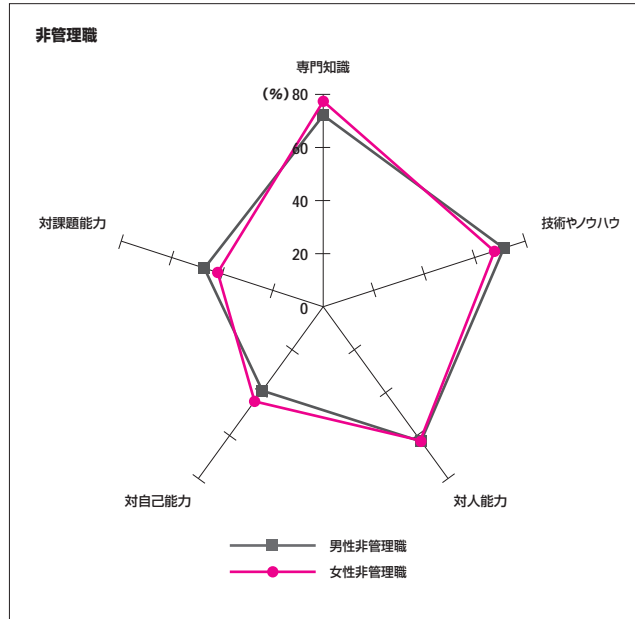
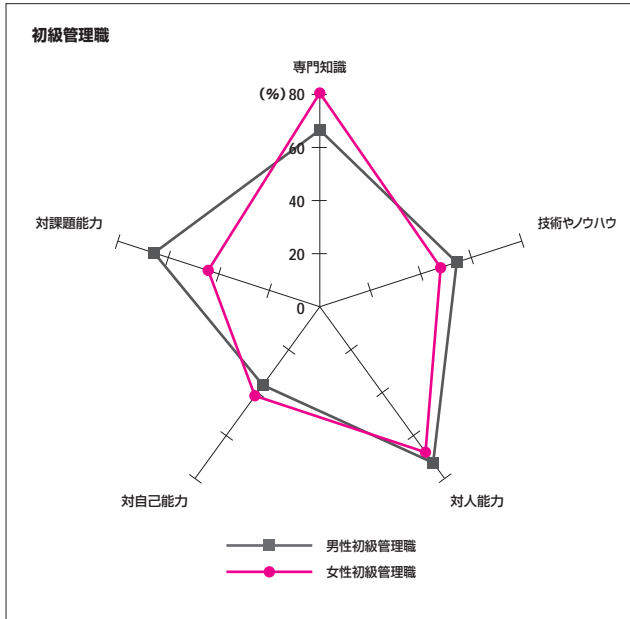
どのような能力を伸ばしたいか、3つまで回答を求めてその割合を比較してみると、非役職者では男女の差がみられない。『対自己能力』が最も低く4割程度、次いで『対課題能力』が4割強、他の3つの能力は6～7割で、男女ともにほぼ同じ程度の回答割合である。

一方、初級管理職では『技術やノウハウ』『対人能力』『対自己能力』は男女差がないものの、『対課題能力』は男性が高く、『専門知識』は女性が上回るという差をみせている。

最も伸ばしたい能力についての結果も比べると、初級管理職では、女性が『専門知識』で男性を上回り、男性は『対課題能力』『対人能力』が女性より高い。非管理職でも、女性の『専門知識』を伸ばしたい意欲は高い。全体として、女性は『専門知識』志向が強く、男性は『対課題能力』志向が強いことがはっきりしている。

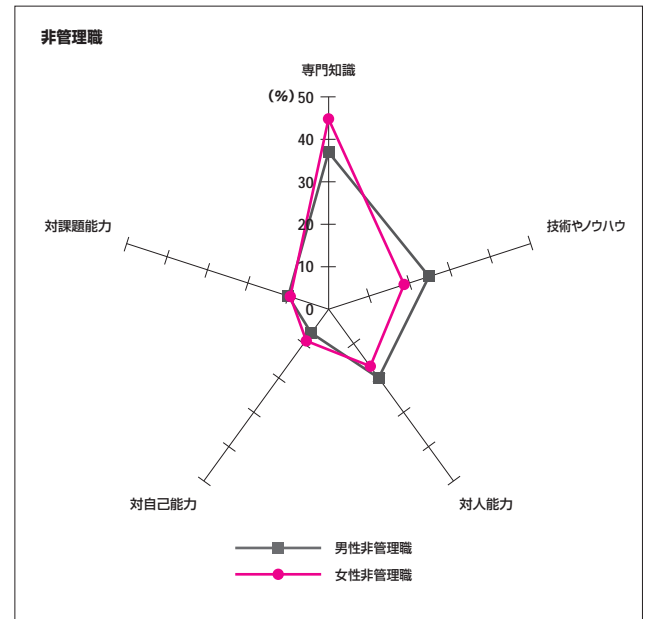
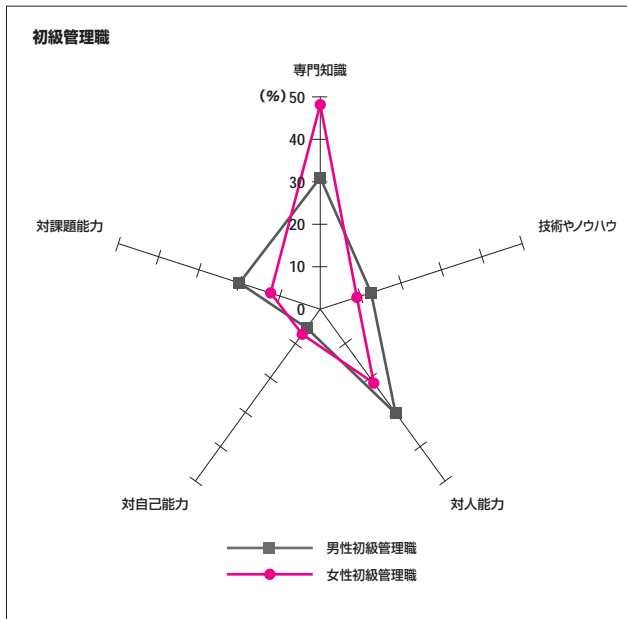
ところで、職位によって求められていると思う能力はどれほど異なっているかをみると、『対自己能力』はほとんど職位と関係なく、あまり高い割合ではない。

『対人能力』と『対課題能力』とは職位が高くなるにつれて「求められている」とする回答が多くなっている。上位役職へ昇進するにはこれらの能力が必要であり、伸ばしていかねばならない。しかし、女性の場合、「持っている」あるいは「求められている」割合は男性に劣らないものの、「伸ばしたい」度合いが下回っている。このギャップが女性の管理職登用、初級管理職から中・上級管理職への昇進を阻んでいる一因ではないかと考えることは可能である。ただ、それだけではなく、仕事や経験の与え方や指導の仕方、評価基準などが男女で微妙に異なることも、女性の上位役職を阻む要因である可能性も否定できない。



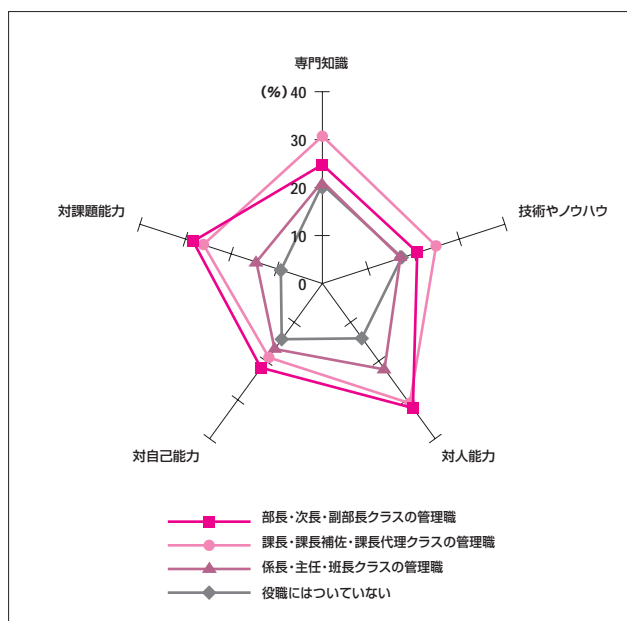
図表.6
伸ばしたい能力

性別	性別 (%)	伸ばしたい能力					無回答
		専門知識	技術やノウハウ	対人能力	対自己能力	対課題能力	
男性							
TOTAL		67.6	62.6	66.0	38.6	58.5	1.2
部長・次長・副部長クラスの管理職		58.2	51.5	73.9	37.2	71.0	1.1
部長・次長・副部長クラスと同等の専門職		62.7	59.1	66.0	44.2	65.4	0.0
課長・課長補佐・課長代理クラスの管理職		64.3	52.7	63.5	37.7	74.9	1.8
課長・課長補佐・課長代理クラスと同等の専門職		62.4	59.6	66.6	39.1	63.9	2.0
係長・主任・班長クラスの管理職		66.4	54.2	72.6	36.5	65.6	0.7
係長・主任・班長クラスと同等の専門職		69.1	64.2	65.5	39.9	57.0	0.7
役職にはついていない		72.2	71.5	62.6	39.0	47.1	1.3
女性							
TOTAL		77.8	65.6	63.4	42.6	43.5	1.0
部長・次長・副部長クラスの管理職		87.3	48.9	87.3	38.3	38.3	0.0
部長・次長・副部長クラスと同等の専門職		45.6	68.6	100.0	54.4	31.4	0.0
課長・課長補佐・課長代理クラスの管理職		72.5	66.9	72.5	21.8	66.3	0.0
課長・課長補佐・課長代理クラスと同等の専門職		86.2	49.6	77.2	46.0	41.0	0.0
係長・主任・班長クラスの管理職		80.4	47.9	67.8	41.5	44.1	2.1
係長・主任・班長クラスと同等の専門職		79.0	65.6	62.3	36.3	51.3	0.0
役職にはついていない		77.4	67.8	62.2	44.0	41.9	1.2



図表.7
最も伸ばしたい能力

性別	最も伸ばしたい能力 (%)	最も伸ばしたい能力					無回答
		専門知識	技術やノウハウ	対人能力	対自己能力	対課題能力	
男性	(%)						
TOTAL		34.6	17.9	23.6	6.7	16.1	1.2
部長・次長・副部長クラスの管理職		27.1	11.0	25.6	6.3	28.8	1.1
部長・次長・副部長クラスと同等の専門職		35.8	8.7	22.2	16.0	17.3	0.0
課長・課長補佐・課長代理クラスの管理職		32.2	12.4	28.4	4.9	20.3	1.8
課長・課長補佐・課長代理クラスと同等の専門職		34.3	11.1	23.0	5.9	23.7	2.0
係長・主任・班長クラスの管理職		31.0	12.6	30.1	5.5	20.0	0.7
係長・主任・班長クラスと同等の専門職		38.9	18.3	22.9	6.7	12.5	0.7
役職にはついていない		36.9	24.8	20.0	7.0	10.0	1.3
女性	(%)						
TOTAL		44.3	17.6	18.0	8.8	10.2	1.0
部長・次長・副部長クラスの管理職		61.7	0.0	0.0	38.3	0.0	0.0
部長・次長・副部長クラスと同等の専門職		22.5	23.1	8.4	23.0	23.1	0.0
課長・課長補佐・課長代理クラスの管理職		44.2	17.0	22.6	0.0	16.2	0.0
課長・課長補佐・課長代理クラスと同等の専門職		41.2	4.6	17.8	23.0	13.4	0.0
係長・主任・班長クラスの管理職		48.1	9.0	21.4	7.2	12.2	2.1
係長・主任・班長クラスと同等の専門職		39.3	17.7	26.3	4.2	12.5	0.0
役職にはついていない		44.9	18.7	16.6	9.1	9.5	1.2



図表8
職位別必要と思う能力
(正社員/男女計
非常に高いレベルで求められると感じる割合)

現在の役職	(%)	非常に高いレベルで求められていると感じる割合〈正社員/男女計〉				
		専門知識	技術やノウハウ	対人能力	対自己能力	対課題能力
部長・次長・副部長クラスの管理職		24.9	20.9	32.2	21.9	28.4
課長・課長補佐・課長代理クラスの管理職		30.9	25.0	31.0	19.1	26.1
係長・主任・班長クラスの管理職		21.2	17.3	22.2	17.0	14.6
役職にはついていない		20.7	17.6	14.1	15.5	9.0

5 女性が能力をより発揮するために……………「女性は専門職」の決め付けをしていないか

自己申告とはいえ、保有能力には明らかな男女差が認められた。結婚・出産というライフイベントによって就業形態を変える（あるいは変えざるをえない）女性が多く、現在正社員でいる女性は男性より平均年齢が若いことが影響している可能性はある。また、現在正社員であっても、ライフイベントによって長い中断の後に復帰している人も含まれ、その中断が能力育成を阻害していることも考えられる。ここではサンプル数の限界もあり、その点は確認ができていない。

しかし、同じ初級管理職を比較すると、必要とされている能力の認識には男女差がないものの、伸ばしたい能力は大きく異なっている。女性は『専門知識』で大きく男性を上回り、男性は『対課題能力』で女性を大きく上回っているのである。この点は、男女の能力差を考える上で重要なポイントのひとつであると考えられる。

『対課題能力』は上級職位ほど必要だと思う者が多く、男性がより上級職位での自己をイメージしている一方、女性は『専門知識』に関心が偏っているが、これはより上級職をめざすというより、より高度な専門性をもつ専門職となる方が自分にとってよりよい選択だと考えていることを推察させるからである。この結果は、上級役職になれば『対課題能力』が重要だと理解していても、結婚し子を持ちながら就業を続けるためには高度な専門性を身につけた専門職となることの方が、現状では望ましい選択なのだ、という女性のメッセージのようにも思われる。

本来持っている能力には男女差はほとんどないであろうし、それは若い年代や初級管理職時代の保有能力評価からみても、そう言うてよいであろう。その後の進路の可能性や、それを踏まえた経験の積み方、積みせ方が、判断力や解決能力の育

成を左右しているのではないかと思われる。

今後、女性の力を最大限に発揮してもらうためには、女性には必要な経験、判断力がない、専門職になりたがっている、と決め付けて管理職登用

をためらうのではなく、上級管理職として十分にやれる女性にはその道が開かれていることを示し、それに応じた能力開発をする気になるようにモチベートすることが求められるのではないか。

長時間労働と仕事満足に関する一考察

「日本の労働時間は長すぎる」という欧米からの批判を受けて、政府は年間労働時間を1800時間とする目標をたて、時短促進法や労働基準法の改正など、さまざまな対策がとられてきた。労働者全体で見れば、1993年の160.0時間から2004年には151.3時間とおよそ10時間減少した*。しかし、これは、週労働時間35時間未満のパート労働者が増えたためであると考えられ、正社員の労働時間は変化していない。パート労働者が増加したのは、バブル崩壊後、新規採用抑制やリストラなど企業は人員削減に努め、減量経営をめざしたことが大きな要因である。退職者の穴はできるだけそのままにして現有人員でこなす、あるいは派遣や業務委託などの外部人材を活用する、人件費が低めにおさえられる非正規雇用で補う施策を続けてきた。

この企業の対応は同時に、体力がある、幅広い業務への適応力が高い年齢層——実際には20代、30代が中心と思われる——にしわ寄せがいきがちであると指摘されてきた。

さらに、評価が年功や労働時間数から業績へとそのウエイトを移したことを受けて、成果をあげることへのプレッシャーが高まり、裁量労働制度では労働時間数増加への歯止めがないために長時間労働へと向かっていることも考えられる。こうした成果・業績のプレッシャーは働き盛りである20代、30代により強く影響しているであろう。

このように若年層、中年前期層における長時間労働がどのような実態であるのか、またそのことは働く者の満足にどのように影響しているか、を分析することが本章の目的である。

1 就業形態別性別週労働時間数 …………… 週60時間以上が2割を占める男性正社員

1994年の労働基準法改正により、週労働時間が原則40時間に制定され、前述の通り、10年間で約10時間の時短を実現した。就業形態や性別層の労働時間はどのようになっているだろうか。

首都圏全体では平均43.0時間であるが、もちろん就業形態によって大きく異なっている。正社員は47.9時間にのぼる一方、パートタイマーは26.7時間、フリーターや派遣は36時間あまりにとどまっている。

正社員比率が低い女性は平均時間が短くなり、男性全体の48.7時間に対して34.8時間となっている。

正社員の労働時間の分布をみると、2人に1人は40～55時間未満に含まれているが、60時間以上という長時間労働者（以下『長時間労働者』と省略）も1割を超える。この長時間労働者は、男性正社員、契約社員・嘱託で約2割にのぼり、他の就業形態や女性では1割以下である。

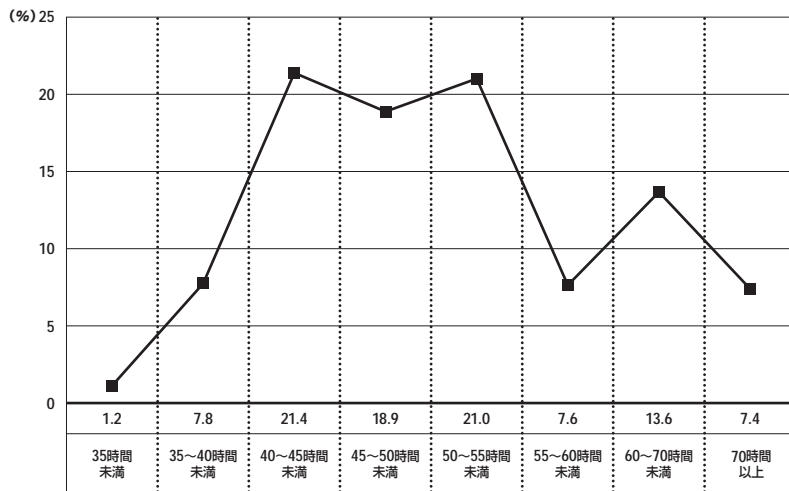
図表.1
就業形態別週労働時間

就業形態	男女計			男性			女性		
	平均時間	標準偏差	60時間以上合計(%)	平均時間	標準偏差	60時間以上合計(%)	平均時間	標準偏差	60時間以上合計(%)
TOTAL	43.0	14.1	13.4	48.7	11.9	19.8	34.8	12.9	4.1
正社員・正職員	47.9	10.9	17.0	49.9	11.0	21.0	42.5	8.5	6.0
契約社員・嘱託	42.0	13.7	11.5	47.8	12.1	17.9	36.2	12.6	5.3
フリーター	36.1	14.4	7.3	38.4	15.3	9.8	32.3	11.8	3.1
パートタイマー	26.7	12.2	2.5	36.7	13.1	6.1	25.7	11.6	2.1
派遣	36.8	11.0	1.8	41.6	10.6	8.0	35.4	10.7	0.0

このように、労働時間は就業形態や性によって大きく異なるので、この章では正社員、男性に限定して分析を行うことにする。

ちなみに、男性正社員の週労働時間平均は49.9時間、60時間以上の割合は21.0%である。また、分布は40～45時間未満、45～50時間未満、50～

55時間未満がそれぞれ20%前後と多く、全体の6割をここで占めている。さらに長時間労働の人はどれくらいいるかというと、55～60時間は7.6%にとどまるが、60～70時間未満でふたたび1割を超え、2コブの分布を示している。男性正社員は労働時間でみると、55時間未満の Majority と、



2割の長時間労働者という2つのグループのことがわかる。

図表.2
男性正社員の週労働時間分布

2 年齢別週労働時間数 25~39歳の若手~中堅に多い長時間労働者

年齢別の労働時間をみてみよう。平均労働時間数は年齢が高くなるとともに増加するが、30~34歳をピークに以降は徐々に減少する。30~34歳と最も少ない55~54歳との差は約8時間。月間では30時間もの差となる。

長時間労働者割合は、さらに年齢別の違いを明瞭に印象づけている。25~39歳の若年、中堅層における長時間労働者割合は26~28%にもものぼるのに対し、40代では2割を割り、50代では1割そこそこあるいは1割以下にすぎない。50代の「40~45時間」はそれぞれ29%、35%となっており、3分の1強の人がほぼ定時退社していることを示している。

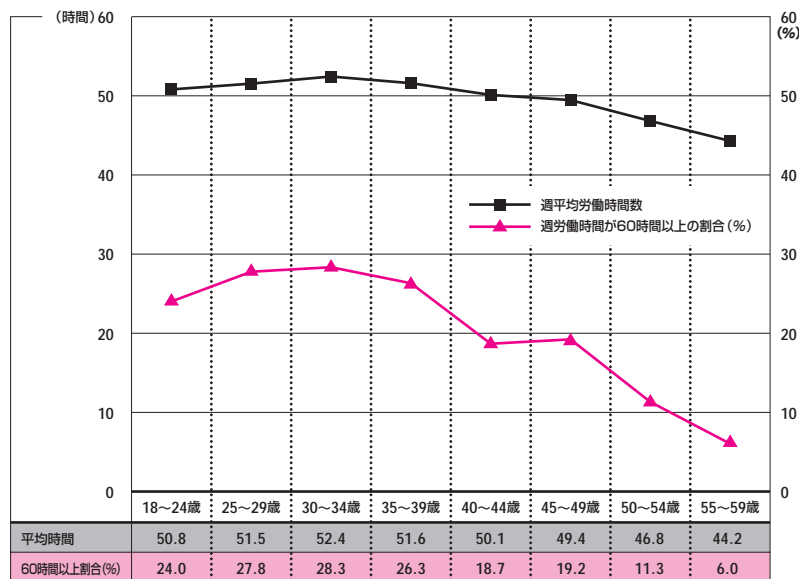
同一条件での過去データがないため比較はできないが、少なくとも現状においては若年、中堅層が労働時間の面で厳しい環境にあることは間違いない。

25~39歳に絞って平均労働時間が長い(当該年齢層平均52時

間より長い) 業種をみると、建設業、運輸業、卸売・小売業、金融保険業、不動産業、飲食店・宿泊業、サービス業である。これらの業種では、必然的に長時間労働者も多い。

これらの業種では25~39歳に限らず、全体に労働時間が長いのだろうか。業種ごとに25~39歳層と年齢計の労働時間を比較してみた。

25~39歳層で長時間労働者割合の高い業種のうち、飲食店、宿泊業、建設業、運輸業、卸売・小売業は、正社員男性を100としたときの指数が130未満であり、他の年齢層との差がそれほど深刻な



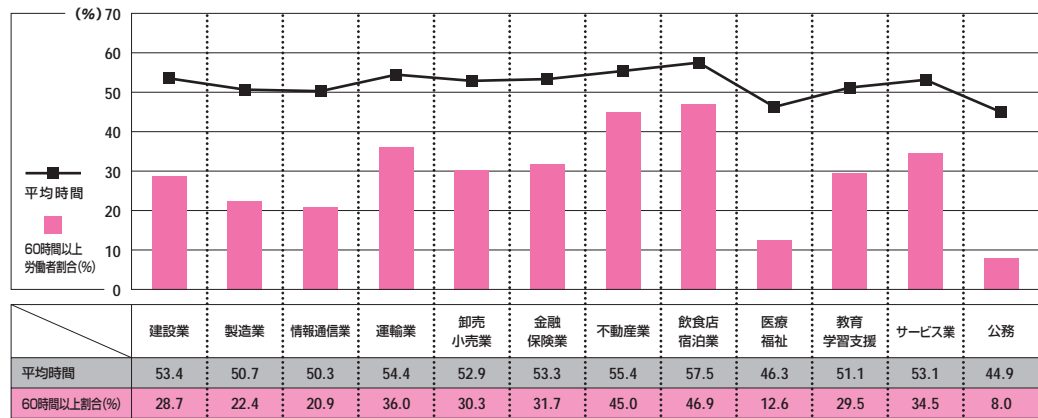
図表.3
年齢別
週平均労働時間と
長時間労働者(週60時間以上)
割合の分布
(正社員/男性)

ものではない。しかし、不動産業、金融・保険業、サービス業は指数が130以上となっており、これらの業種では他の年齢層に比べて25～39歳層の労働時間が特に長いことを示している。また、医療・

福祉や情報通信では、25～39歳層の長時間労働者割合は、他業種に比べて少ないものの他の年齢層に比べれば長時間労働となっていることが分かる。

図表4
業種別
週平均労働時間と
長時間労働者(週60時間以上)
割合の分布
(正社員/男性/25～39歳)

※農林漁業、鉱業、電気・ガス・水道、郵便・保険業はサンプル数が少ないため、掲載していない。



図表5
業種別
男性正社員全体と25～39歳層の労働時間比較
(正社員/男性)

※平均時間指数は110以上、60時間以上割合指数は130以上に白ヌキ文字

	平均労働時間/週		平均労働時間/週が60時間以上の割合		男性正社員全体を100とした場合の	
	男性正社員全体	25～39歳層	男性正社員全体	25～39歳層	平均時間指数	60時間以上の割合指数
建設業	51.9	53.4	26.7	28.7	103	107
製造業	49.3	50.7	17.6	22.4	103	127
情報通信業	48.9	50.3	15.7	20.9	103	133
運輸業	51.7	54.4	28.4	36.0	105	127
卸売・小売業	51.1	52.9	24.4	30.3	104	124
金融・保険業	51.0	53.3	23.4	31.7	105	135
不動産業	50.3	55.4	27.2	45.0	110	165
飲食店・宿泊業	55.2	57.5	38.9	46.9	104	121
医療・福祉	44.6	46.3	8.8	12.6	104	143
教育・学習支援	48.7	51.1	15.8	29.5	105	187
サービス業	50.9	53.1	25.9	34.5	104	133

3 役職別労働時間数 若手初級管理職に大きな負荷

前項の業種と同様に25～39歳層と全体との比較を職種で見ると、管理職の指数が飛びぬけて高い。正社員男性全体の管理職では、長時間労働者割合は18.2%と全職種平均を下回っているのに対し、

25～39歳管理職の長時間労働者割合は37.2%にのぼる。これに次ぐのは営業職である。サービス職では25～39歳層の長時間労働者はかなり多いものの、他の年齢層も多いため指数は低くなっている。

図表6
職種別
男性正社員全体と25～39歳層の労働時間比較
(正社員/男性)

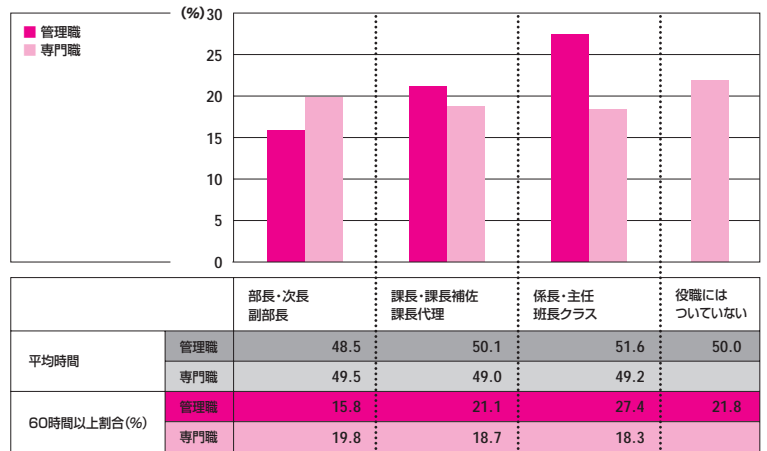
※60時間以上割合指数は130以上に白ヌキ文字

	平均労働時間/週		平均労働時間/週が60時間以上の割合		総年齢帯を100とした場合の	
	総年齢帯	25～39歳	総年齢帯	25～39歳	平均時間指数	60時間以上の割合指数
サービス職	52.2	53.3	30.3	34.1	102	113
運輸・通信関連職	53.3	55.2	31.1	38.2	104	123
生産工程・労務職	49.0	49.6	17.3	17.7	101	102
管理職	49.2	54.4	18.2	37.2	111	204
事務職	47.7	48.8	13.9	18.8	102	135
営業職	51.0	53.9	23.9	34.6	106	145
専門職・技術職	50.0	51.6	21.5	25.1	103	117

生産工程・労務職は25～39歳層の長時間労働者割合が17.7%にとどまる一方、職種全体でも17.3%であるため、ほとんど年齢差は生じていない。

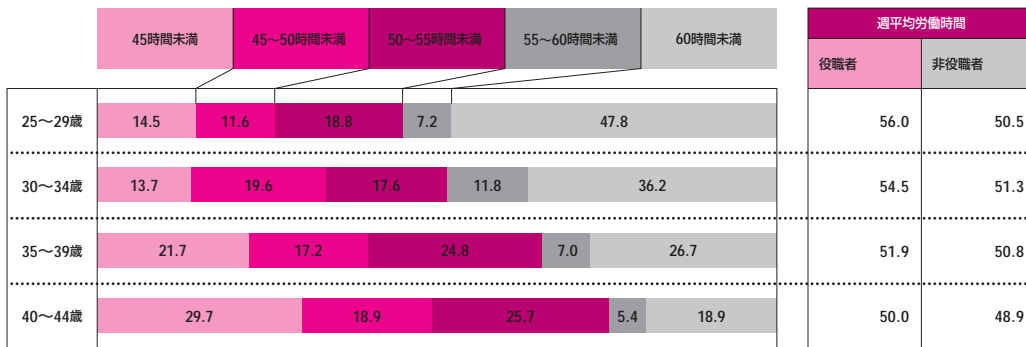
管理職のなかでは、どの職位の労働時間が長いのだろうか。正社員男性全体でみると、「係長・主任・班長クラスの管理職」で最も長く、平均は51.6時間と大きな差ではないが、長時間労働者割合は27.4%と他職位を圧している。

サンプル数の制限上、初級管理職についてのみ25～44歳までの年齢別に労働時間の分布、平均時間数を比べてみた。25～29歳は平均時間数56.0時間と同年代非役職者（50.5時間）に比べて5時間以上長い。また長時間労働者割合も47.8%と半数に近く、30～34歳でも36.2%にのぼっている。30



代後半、40代前半の初級管理職を大きく上回っており、若手初級管理職の労働時間負荷はかなり大きいといえよう。

図表.7
役職別
週平均労働時間と
長時間労働者(週60時間以上)
割合の分布
(正社員/男性)



図表.8
初級管理職の
年齢別労働時間分布

4 人事制度と労働時間数 成果主義、裁量労働は長時間労働とゆるやかな関係

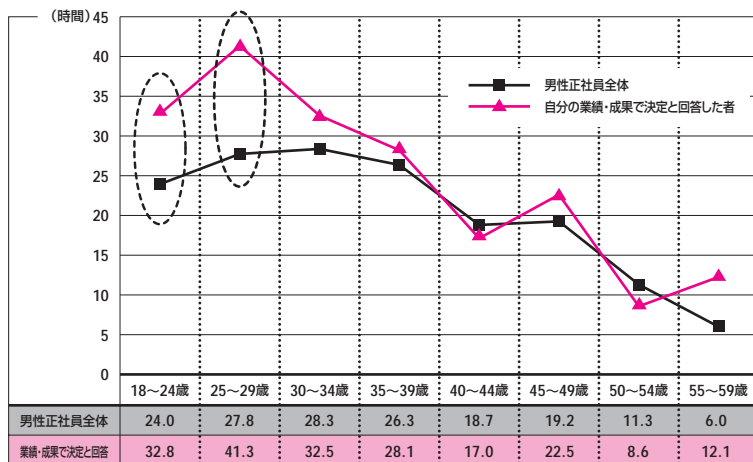
自分の賃金が主にどのような要素で決まっているかという問いに対して、「自分の業績・成果」と回答した正社員男性は22.7%であった。「能力」で決まるとする者は12.5%、「労働時間」で決まるとする回答は15.6%である。主に「自分の業績・成果」で決まると回答した人と全体とで労働時間を

比較したところ、平均時間数は全体49.9時間に対して51.3時間、長時間労働者割合は全体21.0%に対して23.8%と、さほど大きな差はみられない。

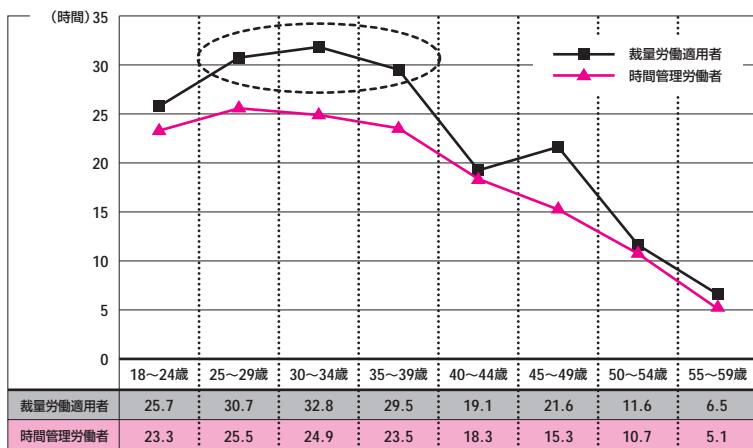
しかし、「自分の業績・成果」で決まるとした者について、年齢別に労働時間を比べると、20代から30代前半で明瞭な差がみられる。特に20代は、

(%)	労働時間	年齢	勤務年数	能力	自分の業績・成果	企業の業績(利益)	職務内容	その他	無回答
TOTAL	15.6	4.7	17.4	12.5	22.7	19.5	6.4	0.7	0.3
18～24歳	22.5	5.0	20.5	20.1	19.7	8.6	3.2	0.0	0.4
25～29歳	22.1	5.3	16.9	14.9	20.1	13.6	6.1	0.9	0.0
30～34歳	18.1	5.4	20.9	12.0	20.1	16.2	5.7	1.2	0.5
35～39歳	16.8	4.6	13.6	12.4	22.6	22.9	6.3	0.5	0.3
40～44歳	13.4	4.1	16.5	10.3	23.9	24.6	6.0	0.7	0.5
45～49歳	13.3	2.3	15.5	12.4	22.6	22.6	8.8	1.4	1.1
50～54歳	8.5	3.8	14.6	10.8	32.4	23.5	6.1	0.5	0.0
55～59歳	10.1	7.1	22.6	10.1	19.6	21.4	8.9	0.0	0.0

図表.9
賃金決定の要素
(正社員/男性)



図表.10
長時間労働者（週60時間以上）割合の分布を男性正社員全体と自分の業績と成果で決定すると回答した者と比較する



図表.11
長時間労働者（週60時間以上）割合の分布を裁量労働適用人者と時間管理労働者と比較する（正社員/男性）

全体を大きく上回っており、平均時間数で3~4時間、長時間労働者割合で9~14%もの差が生じている。

成果主義賃金制度と並んで近年クローズアップされてきた『裁量労働制度』についても、適用されているかどうかで労働時間が異なるかをみた。

正社員男性のうちで「裁量労働などで、残業の概念がない」とする者は全体の約半数（51.6%）。年齢が高まるにつれて増加し、20代、30代は45%前後、40代で半数を超え、50代は60%以上となる。これら裁量労働の適用人者と時間管理をされている者との労働時間数が最も異なるのは30~34歳であるが、その差は2.4時間。他の年齢層はそれ以内にとどまっている。長時間労働者割合も30~34歳層で7.9ポイントが最大の差で、その前後、25~29歳は5.2ポイント差、35~39歳は6.0ポイント差となっている。

上記の結果は、成果主義や裁量労働だから長時間労働になるという因果関係を直接示しているわけではなく、両者に関係がある、特に若年中堅層にその関係がやや強く現れているということである。成果主義や裁量労働などの制度が一概に悪いと決め付けることはもちろんできず、長時間労働は他の諸要因と絡んだ結果として生じていると考えべきであろう。

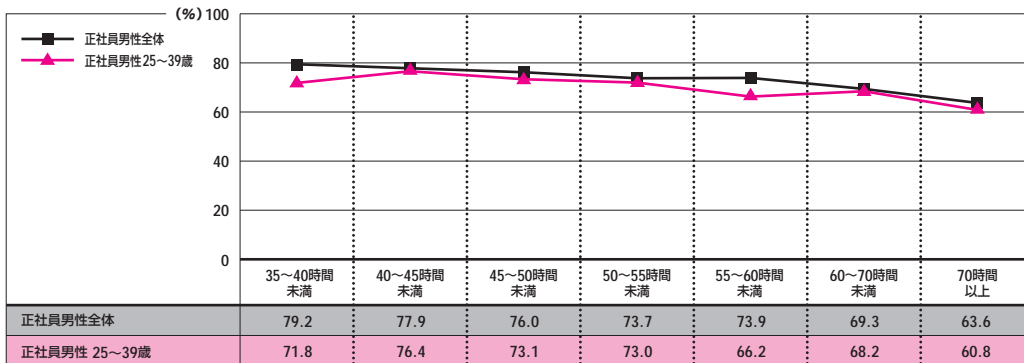
5 長時間労働と満足度 …… 必ずしも不満が強くない長時間労働者、若年層は長時間労働者に能力向上感が強い

週60時間以上労働ということは、月間80時間以上の残業時間数になる。家族と過ごす時間や自分を磨くための時間は限られ、リラックスするための時間確保さえもむずかしいと思われる。このような状況では不満が高まるのではないかと想像できよう。実際に労働時間と仕事満足、会社満足のクロス集計をみると、労働時間が長くなるにつれて満足者割合は低減する。しかし、その低下度合いは、個人的な時間がほとんどないという状況から想像されるほどではない。長時間労働者においても、仕事満足者（「非常に満足」と「まあ満足」の合計）は6割、会社満足者は7割にのぼっている

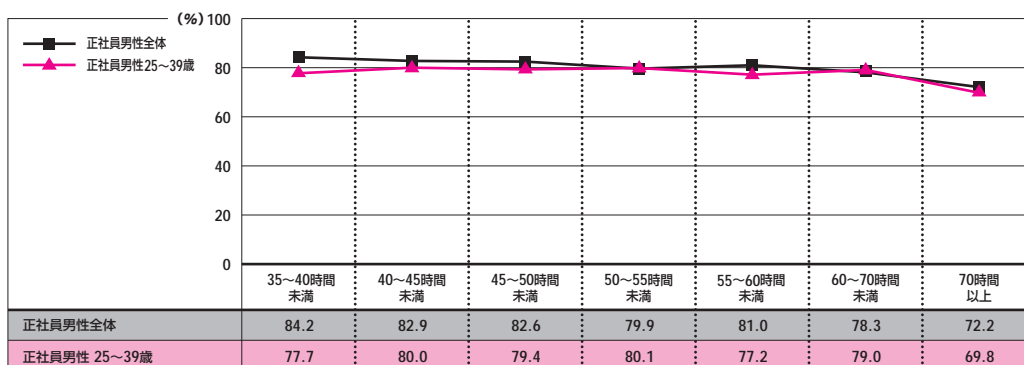
のである。

ここで、仕事満足度、会社満足度、職場満足度がどのような変数と相関が高いかを確認しておく。とりあげた変数は、仕事満足感、会社満足感、職場満足感、年齢、年収、週労働時間、必要能力、必要能力合計点、向上能力、向上能力合計点である。満足感同士の相関値は当然のことながら高い。各満足感が相互に影響しあってその度合いを強めていると思われる。

満足度に最も影響力が大きいのは、『高まっている能力合計点』（以下『向上能力合計点』とする）である。これは5つの能力について「現在の仕事を通



図表.12
労働時間と仕事満足
(非常に満足している+まあ満足している)
(正社員/男性)



図表.13
労働時間と会社満足
(非常に満足している+まあ満足している)
(正社員/男性)

して能力が高まっている」と思うかどうかを5段階で回答を求めたもので、5つの能力の合計点*を変数としている。これとの相関値が高いということは、人は自分が成長していると感じられると、満足感が強まる可能性が高いことを示している。

同様に「現在の仕事に求められる能力」について

も合計点を算出して、『必要能力合計点』として相関値を求めたが、『向上能力合計点』ほど高くない。

週労働時間と各満足度との相関値はいずれもマイナスで労働時間が長いほど満足感が低下するが、値は小さく、その影響はかなり限定的である。先のクロス集計の結果と一致する。

*「おおいに高まっている」を5点、「ある程度高まっている」を4点、「以下順次点数が低くなり、「ほとんど高まっていない」を1点となるように点数化している。

	F2 年齢	F8 年収(3SD以内)	Q9 週労働時間	Q11 仕事満足	Q16 会社満足	Q18 職場満足	Q38 必要能力合計点	Q40 向上能力合計点
F2 年齢	1.00							
F8 年収(3SD以内)	0.47	1.00						
Q9 週労働時間	0.01	0.05	1.00					
Q11 仕事満足	-0.02	0.10	-0.10	1.00				
Q16 会社満足	0.00	0.14	-0.07	0.67	1.00			
Q18 職場満足	-0.02	0.14	-0.08	0.72	0.73	1.00		
Q38 必要能力合計点	0.05	0.22	0.12	0.16	0.18	0.19	1.00	
Q40 高まっている能力合計点	0.00	0.16	0.08	0.34	0.30	0.34	0.47	1.00

図表.14
労働時間と満足、年収、能力との相関係数
正社員/男性/25~39歳
■白抜き文字：相関係数は1%水準で有意(両側)です。
■白抜き文字：相関係数は5%水準で有意(両側)です。

*「仕事満足、勤務先満足、職場満足は「とても満足している」を4点、「満足していない」を1点としている

6 長時間労働と能力向上と満足感 若年層では長時間労働者の能力向上感が強い

前項で確認した通り25~39歳においては週労働時間と能力向上に強い相関はみられなかった。しかし、労働時間別に能力が「おおいに高まった」割合を比べると、いずれの能力においても40時間未満が最も低く、60時間以上で最も高い。特に、

『対課題能力』『対自己能力』『対人能力』で顕著で両者の差は10ポイントほどにのぼる。

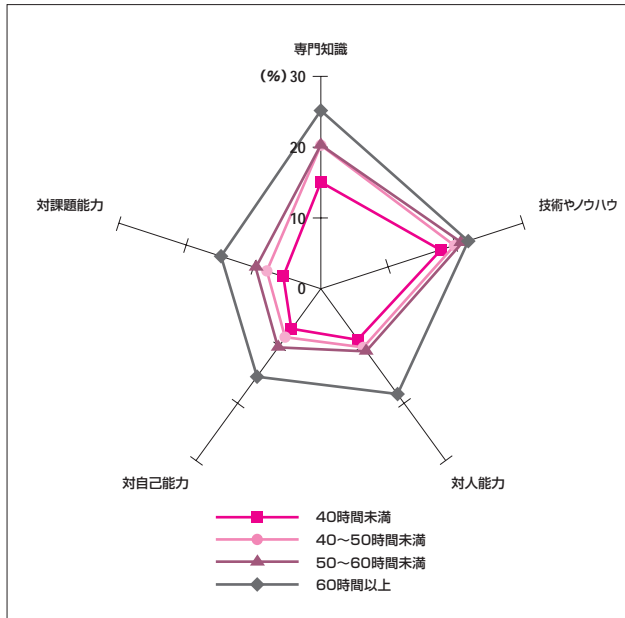
一方、40時間未満の層と50時間未満、60時間未満の層との差はほぼ5ポイント以内におさまっている。労働時間が増えるにつれて徐々に能力向

上感が強まるというより60時間以上になったところで、向上感がジャンプするという傾向がみられ

るのである。

しかし、この関係は中高年以上ではみられない。むしろ長時間労働では能力が高まったとする割合が少ないこともある。つまり、因果関係を検証できてはいないが、若い世代においては労働時間の長さが能力向上感をもたらし、その能力向上感のゆえに満足感が高まるという関係が成立しているとみられ、長時間労働であっても満足感がさほど大きくは低下しないのではないかと考えられるのである。ただし、労働時間の長さで大きな相違がないことを考えると、能力向上感以外の要因の影響も考慮する必要があり、今後の課題である。

図表.13
労働時間と会社満足
(非常に満足している+まあ満足している)
(正社員/男性)



	専門知識	技術やノウハウ	対人能力	対自己能力	対課題能力	向上能力合計
TOTAL	21.4	20.9	13.1	11.1	10.5	18.5
40時間未満	15.0	17.8	8.9	7.0	5.6	17.6
40~50時間未満	20.2	19.9	10.2	8.6	8.0	18.3
50~60時間未満	20.3	21.0	11.9	10.2	9.7	18.6
60時間以上	25.1	21.9	18.6	15.4	14.8	18.8

6 能力向上をもたらす長時間労働だが、課題は多い

長時間労働者は正社員男性の約2割と、少ない割合である。しかも、予想されたとおり、若年層に多く、また成果主義にシフトした賃金制度や裁量労働制度が長時間労働を裏で支えているふしもある。やめた人の補充がされずに、在籍者の責任が増し、負荷が増大している様子がうかがえるのだ。これは特に体力、適応性の高い若年に一段と強いプレッシャーとなって現れる。

しかし、こうした長時間労働が即大きな不満にはつながっていないことも確認された。満足は能力向上感、すなわち自分が成長したと感じられるかどうかにか左右されるが、この向上感が特に若年層では労働時間数に依存している。若年層ではまだまだ能力蓄積が不十分なため、仕事を一定のレ

ベルで遂行するためには労働時間が絶対的に必要である。その仕事を遂行した結果として、能力が向上するという循環が生まれる。時間が不足すれば、遂行は中途半端なものとなり、能力向上も満足がいくものとはならないであろう。長時間労働によって、より多くの仕事を経験する機会を得、経験が多いほど成長実感を得やすいということも考えられる。

いずれにしても、上記の結果は若年層が成長するにはある程度の時間数を働かなければならないことを示している。若年層のある時代に適正な負荷がかかることは必要であるというのは、企業社会で働いている者の多くが否定しきれないであろう。しかし、“適正な負荷”のすべてを時間数とい

う量に転換するのは問題である。“適正な負荷”の中には仕事の質も含まねばならない。そうでなければ長時間労働をしたくてもできない者はどうすればよいのか。置き去りにされてしまうのを甘受せねばならないのだろうか。象徴的には、子どもを持つ女性が長時間労働をすることは現実には非常に困難である。今後、女性ももっとその能力を発揮してもらう社会になるには、長時間労働は障害となりうる。

さらに、長時間労働はストレスを生じる原因と

なる。JILの調査によれば週労働時間が50時間以上では「精神的にストレスを感じる」が7~8割となっており*、40時間台の5割強を大きく上回っている。国際的にもワークライフバランスが課題となっている今日、能力を伸ばすからといって長時間労働を推奨するのは問題であろう。就業者全体が働きやすい社会、健全な生活を送れる職業生活という観点で、長時間労働や能力開発を見直す必要があるのではないだろうか。

*「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査」
独立行政法人労働政策研究・研修機構2005

希望する職種を選ぶ範囲

子どもの頃のなりたかった職業を実現できている人はさほど多くなかろう。その後に興味関心が移ることもあるし、いろいろな事情で選択肢がせばまっていき、現在の職業についている、というケースが多いのではないかと。近年は新卒での就職活動にあたって自分の適性や能力をよく考えようというアドバイスが盛んになされ、学生たちも熱心に自己分析をしていたようだが、こうした流れの中で、「自分の適性が分からない」と立ち止まって前へ進めなくなってしまう若者の存在も問題視されている。

さらに、新卒者のみならず社会人も自分のキャリアは自分で作り上げることが求められるようになってきている。これまでの日本企業はゼネラリストの養成が大きな目標であったが、高度専門化時代を迎えて、多様なキャリアの人材が必要とされているのである。

このような背景の中で、就業者がどのような職種を希望しているかという問いは、単に人気職種を明らかにするというだけの意味ではなく、どのような人たちがどのようなキャリア転換を考えているか、どのような職種移動が可能だと考えているかを知ることでもある。

本章では、5つまでの限定複数回答の希望職種データから、職種移動の可能性という観点で分析しようと試みたものである。なお、この章で用いたデータは、基本的には中分類での集計データである。同じ中分類でも、ひとつの職種の含む広さや職種間の距離はかなり異なっていると考えられるが、ここでは就業者にとってはこれが職種を考える単位となっているとみなして分析をしていく。

1 現在の割合と希望する割合

現在割合に比して希望は少ない「営業」「管理職」、現在割合に比して希望が多い「企画販促系職種」

希望の職種を5つまで回答してもらった結果、最も多いのは「一般事務」(13.9%)、「接客・給仕」(7.5%)、「企画販促系職種」(6.9%)、「営業」(5.9%)、「販売」(5.5%) などとなっている*。

一方、現在就業者が多い職種は、一般事務職(15.0%)、営業職(10.1%)、接客・給仕(6.6%)の順である。これらは母数となる人数が多いため、希望する人も多い傾向がある。実際、両者の相関

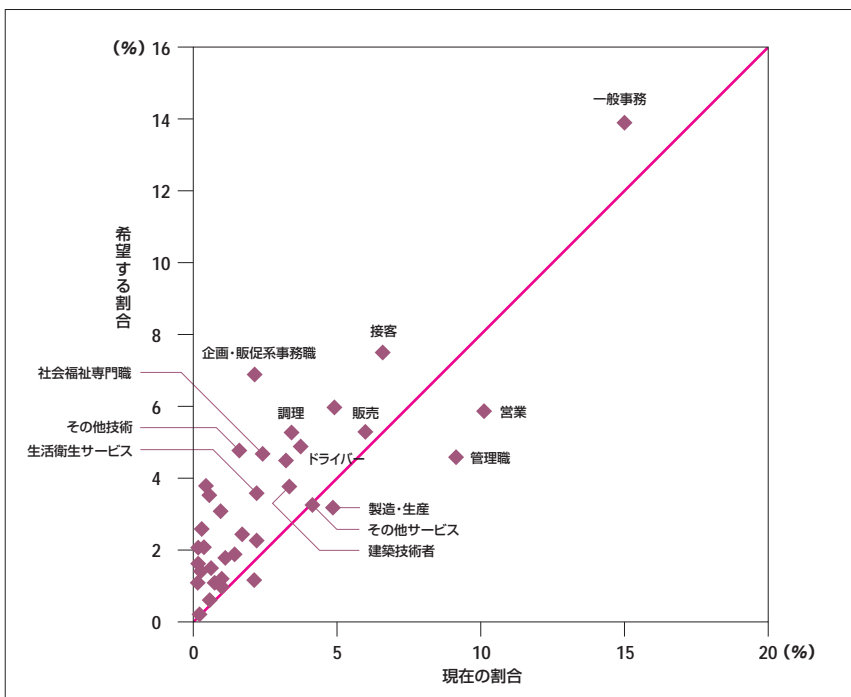
は0.83と高い。現在割合も希望割合も高い代表的な職種は「一般事務」である。一方、「営業」や「管理職」は、現在その仕事についている人は多いものの、希望者はそれほど多くない職種である。反対に、希望する人の割合が現在の就業者割合を上回っているのは、「企画・販促系職種」「その他専門技術職」「社会福祉専門職」などである。

ところで、希望職種の中に現在と同じ職種が含まれているかどうかについては、

- ①不人気職種で、同じ職種を希望する割合が低く他の職種へ流出する傾向が強い
- ②特殊な能力を要するため、その有効活用を考えると同職種を希望する傾向が強い

*希望職種が「分からない」人、無回答の人を除いた集計。現在の割合も同じ人数ベースで集計している。

図表.1-a
現在の割合と希望する割合
(分からないと無回答を除く/
中分類ベース)



③比較的汎用性の高い能力が醸成できるため、異なる職種を希望する傾向が強い

④人気職種であるが、現実にはつける機会が少ないので現在割合は低い

などの要因が影響すると考えられる。同じ職種を希望する割合によっては、現在割合と希望割合に

	希望する割合 (5LA)(DK, NA を除くベース)	現在の割合 (DK, NAを除く ベース)
一般事務職	15.0	13.9
接客・給仕職業	6.6	7.5
企画・販促系事務職	2.1	6.9
営業・販売従事者	10.1	5.9
商品販売従事者	5.5	5.5
飲食物調理職業	3.4	5.3
ドライバー	3.7	4.9
その他の専門的・技術的職業	1.6	4.8
社会福祉専門職	2.4	4.7
会社・団体等管理職	9.1	4.6
ソフトウェア・インターネット関連技術者	3.2	4.5
美術家、写真家、デザイナー	0.4	3.8
建築・土木・測量技術者	3.3	3.8
生活衛生サービス職業	2.2	3.6
広告・出版・マスコミ専門職	0.6	3.6
ファッション・インテリア関連専門職	0.5	3.5
その他のサービス職業従事者	4.1	3.3
製造・生産工程作業員	4.8	3.2
家政婦、ホームヘルパーなどのサービス職業	0.9	3.1
その他の保健医療専門職	0.3	2.6
財務・会計・経理	1.7	2.4
機械・電気技術者	2.1	2.3
農林漁業関連職	0.2	2.2
コンサルタント	0.3	2.1
法務関連専門職	0.2	2.0
保健婦、助産婦、看護師	1.3	1.9
OA機器オペレーター	1.1	1.8
経営関連専門職	0.2	1.6
金融関連専門職	0.6	1.5
文芸家、記者、編集者	0.1	1.5
医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	0.5	1.4
農林水産業・食品技術者	0.5	1.4
インターネット関連専門職	0.3	1.4
仲介・代理、仲立ち	0.2	1.2
その他の労務作業員	2.1	1.2
その他の技術者	0.9	1.2
ゲーム関連専門職	0.1	1.1
保安・警備職	0.7	1.1
医療技術者	0.9	1.0
印刷関連専門職	0.7	0.8
施設管理サービス	0.7	0.8
その他の運輸・通信従事者	0.7	0.8
その他の事務従事者	0.5	0.6
鉱工業技術者(機械・電気技術者を除く)	0.2	0.2
わからない	0.0	28.1

	同一職種希望割合
TOTAL	34.0
医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	87.5
法務関連専門職	76.5
保健婦、助産婦、看護師	70.0
ファッション・インテリア関連専門職	66.7
財務・会計・経理	58.8
ソフトウェア・インターネット関連技術者	54.6
農林水産業・食品技術者	54.5
社会福祉専門職	54.0
美術家、写真家、デザイナー	53.8
建築・土木・測量技術者	51.1
生活衛生サービス職業	49.7
機械・電気技術者	49.7
その他の専門的・技術的職業	47.7
広告・出版・マスコミ専門職	46.5
飲食物調理職業	45.7
家政婦、ホームヘルパーなどのサービス職業	44.1
金融関連専門職	42.1
ドライバー	41.8
企画・販促系事務職	41.3
医療技術者	40.0
一般事務職	36.7
商品販売従事者	33.7
製造・生産工程作業員	28.0
コンサルタント	27.8
OA機器オペレーター	24.0
接客・給仕職業	23.7
営業・販売従事者	22.6
その他のサービス職業従事者	21.9
印刷関連専門職	21.7
その他の労務作業員	17.2
施設管理サービス	17.0
会社・団体等管理職	16.0
その他の技術者	15.9
保安・警備職	3.9
その他の運輸・通信従事者	0.0
その他の事務従事者	0.0
40職種の平均	38.5

図表.1-b (左)
現在の割合と希望する割合
(分からないと無回答を除く
/中分類ベース)

図表.2 (右)
中分類における同一職種を
希望にあげている割合
(わからない、NAを除くサ
ンプルベース)
※NWでサンプル数が11以
上のもの

乖離が生じるであろう。

ここで、同一職種希望割合*を検討してみると、上位には医師や看護師、法務専門職など専門職が並び、その割合は6割を超えている。これに続く職種も、財務、食品技術者、社会福祉専門職、美術家、建築・土木・測量技術者、専門性の高い職種群であり、同一希望割合は5割を超えている。先にみた、乖離の大きい職種のうち、現在が希望を大きく上回る「営業」と「管理職」をみると、同一希望割合は前者が23%、後者が16%と、全体からみれば低い水準である。

*同一職種希望割合は、現在職種別希望職種のクロス集計をし、同じ職種を希望している人数を当該職種の現在人数で除したものである。

2 回答個数と「こだわらない」割合の関係

希望が明確で選択範囲の狭い専門的なサービス職、許容範囲の広い接客、製造工程作業、施設管理

1でみた通り希望職種が「分からない」または無回答であった人を除く、希望職種を回答した人は全体の約半数にとどまる。さらにそのうちの「こだわらない」と回答した人も除いた上で希望職種回答個数を算出すると、全体の平均は2.4個である。この個数は職種によって異なるが、最も多いのは「機械・電気技術者」の2.9個、少ないのは「保健婦、助産婦、看護師」の1.6個である。

「こだわらない」という回答の割合は、回答個数よりさらにばらつきが大きく、最も高いのは「施設管理サービス」の51.1%から「その他の専門的・技術的職業」の7.8%まで幅広い。

回答個数と「こだわらない」割合との関係から、職種をいくつかのグループに分けることができる。

①「こだわらない」割合が高く、平均回答個数が

少ない

これは接客、製造工程作業、施設管理などで、希望職種がなく、どのような職種でも構わないという意識の人が多い職種である。

②「こだわらない」割合が高いが、一方で希望職種を回答した人の平均個数は多い

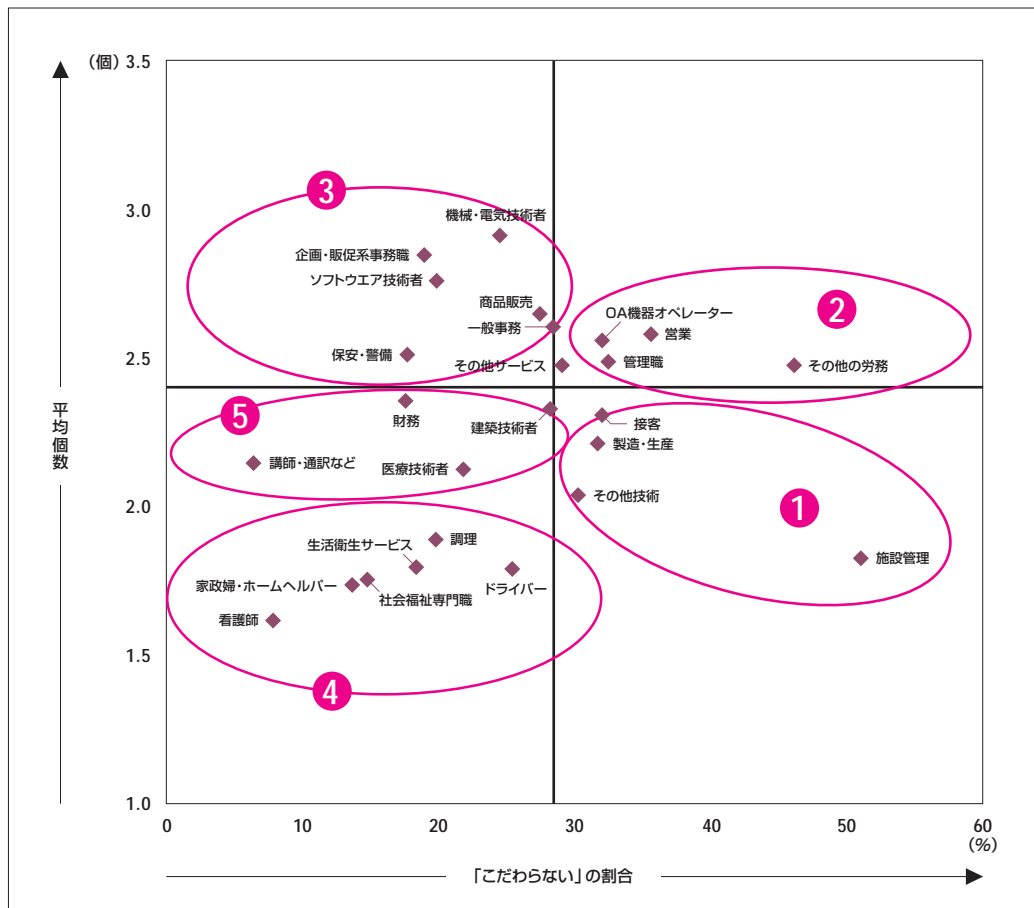
このグループは基本的には特定の職種に執着しない人々であるが、回答パターンが二分しており、まったくこだわらないか、数多くの職種を候補にあげている。営業、管理職、OA機器オペレータが含まれている。

③「こだわらない」が少なく、回答個数が多い

具体的な希望が明確で、しかもその対象範囲が広い。

このグループには、機械・電気技術者、ソフトウェア技術者、企画・販促系職種、販売、保安が

図表.3
こだわらない割合と
平均回答個数



含まれる。

④「こだわらない」が少なく、平均個数が少ない
このグループは、希望が明確で選択範囲が狭い。
特定の職種しか考慮にない人たちである。調理、家政婦、看護師、社会福祉専門職、生活衛生サービ

スなど、専門的なサービス職が多く含まれている。

⑤「こだわらない」が少なく、回答個数は平均的
このグループは③と④の中間的な職種であり、
希望が明確であることは共通している。財務、医療技術、講師などが含まれている。

3 希望職種はどれだけ広がるか

希望2個以上で、いずれも現在と異なる分類の職種希望が25%

希望職種を考えると、どの範囲を対象にしているだろうか。ここでは希望職種の中に現在の職種の分類を越えるものが含まれているかどうかを基準に6つに分けてみた。

大きくは、(1) 現在の分類と同じ分類の職種しか選ばない(2)現在の分類と同じ職種は選ばない(3)どちらも含まれる の3つであるが、これに「こだわらない」という回答が加わって4分類。さらに回答個数によって、(1) と (2) をさらに2つにし、計6つのグループとした。それぞれの出現率は、

- ①希望個数1で、現在と同じ中分類を希望 13.0%
- ②希望個数2以上で、いずれも現在と同じ中分類を希望 4.6%
- ③希望個数2以上で、少なくとも1つは現在と同じ中分類を希望 15.2%
- ④希望個数1で、現在と異なる中分類を希望 13.9%
- ⑤希望個数2以上で、いずれも現在と異なる中分類を希望 25.1%

⑥こだわらない 28.1%

となっている。概念的には、①から⑥へと徐々に現在の職種あるいは現在の職種分類へのこだわりが薄れているとみなしている。①と②は同じ中分類しか視野に入っていないグループで、あわせて17.6%。④と⑤は異なる中分類からしか選択しないグループで、あわせて39.0%。どちらかといえば、同じ分類しか考えない人より分類を越える希望を持っている人の方が多い。

この出現率は年齢や年収などにより差がみられる。④⑤の異なる中分類のみを希望するのは、18～29歳の若年層、フリーター、年収別200万円未満層と700万円以上である。一方、プロフェッショナルや見習いでは異なる中分類のみを希望する人は相対的には少なく、同じ中分類のみ、しかも希望職種1個だけという人がかなり多い。現在の仕事のなかで自分の専門領域を決め、そこでの能力向上に努めている人たちにとっては、分類をまたぐような職種移動は考えにくいということであろう。

図表.4
年齢別職種希望の広がり

	同じ中分類のみ希望			異なる中分類を希望			同じ中分類のみ	異なる中分類計
	1	2	3	4	5	6		
TOTAL	13.0	4.6	15.2	13.9	25.1	28.1	17.6	39.0
18～29歳	11.6	4.5	16.6	15.7	29.4	22.2	16.1	45.0
30～39歳	14.9	4.7	15.5	12.0	24.0	28.9	19.6	36.0
40～49歳	14.1	4.1	15.0	13.1	23.7	29.9	18.2	36.9
50～59歳	11.2	5.4	12.0	14.9	20.2	36.4	16.5	35.1

	同じ中分類のみ希望			異なる中分類を希望			同じ中分類のみ	異なる中分類計
	1	2	3	4	5	6		
	希望個数1で、現在と同じ中分類を希望	希望個数2以上で、いずれも現在と同じ中分類を希望	希望個数2以上で、少なくとも1つは現在と同じ中分類を希望	希望個数1で、現在と異なる中分類を希望	希望個数2以上で、いずれも現在と異なる中分類を希望	こだわらない		
TOTAL	13.0	4.6	15.2	13.9	25.1	28.1	17.6	39.0
プロ	21.6	4.6	17.2	17.0	21.2	18.4	26.2	38.2
見習い	18.3	5.9	15.4	12.5	27.7	20.2	24.2	40.2
他者認知プロ	9.7	4.2	13.2	13.6	25.6	33.6	14.0	39.2
非完全プロ	8.6	4.1	15.2	14.1	25.0	33.1	12.7	39.1

図表.5 (上)
プロ度別職種の広がり

4 職種別の希望職種の広がり

現在の分類を越えない専門的技術的職業、異なる中分類へと広がる事務系職種

前項の現在職種の分類を越える希望をしているかどうか、という①から⑥のタイプ出現率を、現在職種別に比較してみると、専門的技術的職種は現在と同じ分類の職種を希望する傾向が大変強い。その中では、「保健婦、助産婦、看護師」「社会福祉専門職」「医療技術者」「建築・土木・測量技術者」が①希望1、現在と同じ中分類を希望する割合

が高い。資格が必要な仕事だけに、他の仕事は選択肢にはいりにくいと思われる。

同じ専門的技術的職種で、やはり同じ中分類の仕事我希望する傾向が強いとはいえ、「機械・電気技術者や」「ソフトウェア・インターネット関連技術者」は、希望が1個という人より2個以上の人が多い。しかも、その中で異なる中分類の職種を希

図表.6 (下)
職種別希望職種の広がり
(中分類をまったく選択をしているか)
全体より5ポイント以上高いものに■アミ。
全体より±5ポイント以上差があるものに■アミ。
高いものは白抜き文字、低いものに■アミ。

	希望個数1で、現在と同じ中分類を希望	希望個数2以上で、いずれも現在と同じ中分類を希望	希望個数2以上で、少なくとも1つは現在と同じ中分類を希望	希望個数1で、現在と異なる中分類を希望	希望個数2以上で、いずれも現在と異なる中分類を希望	こだわらない	同じ中分類のみ	異なる中分類計
TOTAL	13.0	4.6	15.2	13.9	25.1	28.1	17.6	39.0
保安・警備職	0.0	0.0	4.0	28.0	50.0	18.0	0.0	78.0
ドライバー	21.2	7.2	13.6	22.4	10.4	25.2	28.4	32.8
製造・生産工程作業員	14.9	1.8	11.3	14.9	25.3	31.7	16.8	40.2
その他の労務作業員	6.2	0.0	11.0	12.4	24.1	46.2	6.2	36.6
会社・団体等管理職	5.8	1.9	8.3	18.3	33.3	32.4	7.8	51.6
一般事務職	6.7	11.9	18.0	11.7	23.1	28.5	18.7	34.8
企画・販売系事務職	1.4	13.4	26.8	16.9	22.5	19.0	14.8	39.4
財務・会計・経理	18.3	0.0	40.0	6.1	18.3	17.4	18.3	24.3
営業・販売従事者	8.0	1.7	12.9	10.0	31.9	35.5	9.7	41.9
OA機器オペレーター	5.3	0.0	18.4	11.8	32.9	31.6	5.3	44.7
商品販売従事者	9.6	0.0	24.1	9.4	29.4	27.5	9.6	38.8
機械・電気技術者	14.0	16.1	19.6	7.0	18.9	24.5	30.1	25.9
建築・土木・測量技術者	22.8	9.6	18.4	9.2	11.8	28.1	32.5	21.1
ソフトウェア・インターネット関連技術者	13.3	17.0	24.3	11.0	14.7	19.7	30.3	25.7
その他の技術者	4.7	0.0	10.9	29.7	25.0	29.7	4.7	54.7
保健婦、助産婦、看護師	60.0	2.2	7.8	3.3	18.9	7.8	62.2	22.2
医療技術者	30.0	0.0	10.0	10.0	28.3	21.7	30.0	38.3
社会福祉専門職	37.7	0.0	16.7	8.6	22.2	14.8	37.7	30.9
その他の専門的・技術的職業	24.3	0.0	22.5	17.1	29.7	6.3	24.3	46.8

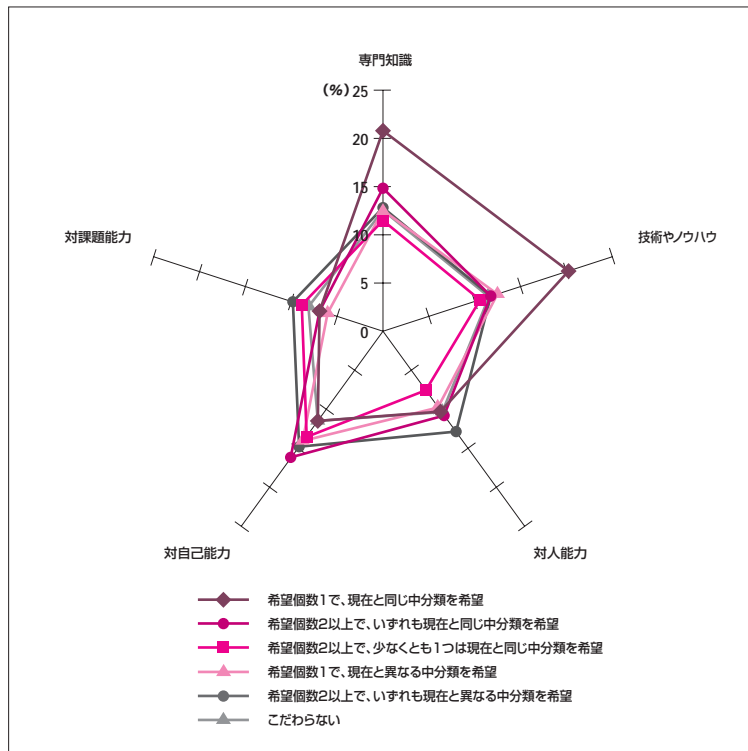
望する人も少なくない。前述の医療系、福祉系の専門的技術職に比べて選択の柔軟性があるといえよう。

サービス系の職種では①②はきわめて少ないが、「ドライバー」のみは①の占める割合が高く、車種や業態が変わる可能性はあっても、ドライバーという仕事へのこだわりがみられる。

事務系職種は、専門的技術的職種に比べれば圧倒的に同じ中分類のみの割合は低いが、「財務・会計・経理」のみは①の割合が高い。一方、「営業」「販売従事者」「OA機器オペレータ」は、同じ中分類のみを希望する割合が1割にとどかず、異なる中分類か、こだわらないが多い。ただ、この3職種の中では「販売従事者」の③希望2個以上、1つ以上は現在職種と同じ分類を希望が多く、販売職へのこだわりをうかがわせている。

異なる領域へと希望を広げる人たちと、現在の中分類から出ること考えない人たちとの間に保有能力の違いはあるのだろうか。①希望1 同じ中分類のみ希望の人は、他のタイプに比べて専門知識、技術やノウハウを「十分に持っている」とする回答が多くなっている。逆にその他の能力、対人能力、対自己能力、対課題能力といった基本的能力については、他のタイプと差がないか、むしろやや下回っている傾向がみられる。

専門的技術的職業の人たちに①のタイプが多いこととも合致する結果であるが、専門知識や技術、ノウハウを身につけた場合、それが武器となって同じ職種でのステップアップを目指せる一方、それが足かせとなってかえって異なる領域への飛躍をしにくいという結果を生むことにもなるようだ。



図表.7
希望職種の広がりや保有能力
(十分持っている割合)
※分らないと無回答を除くベース

	専門知識	技術やノウハウ	対人能力	対自己能力	対課題能力
希望個数1で、現在と同じ中分類を希望	20.7	20.2	10.3	11.5	6.9
希望個数2以上で、いずれも現在と同じ中分類を希望	14.9	11.8	10.8	16.2	7.0
希望個数2以上で、少なくとも1つは現在と同じ中分類を希望	11.4	10.6	7.6	13.6	8.9
希望個数1で、現在と異なる中分類を希望	12.4	12.4	9.8	14.1	6.0
希望個数2以上で、いずれも現在と異なる中分類を希望	12.8	11.8	12.9	14.9	9.9
こだわらない	12.6	11.6	10.4	11.4	8.1

5 現在の分類を越えて希望が広がる要因

専門知識があると現在職種を越えにくい

希望職種が現在職種分類を越えるのは、どのような要因と関係が強いのか、前項で確認した項目にさらにいくつかの変数を加えてロジスティック回帰を試みた。グループは、先の6分類のうち、①と②を同じ職種分類のみ、④と⑤を異なる職種分類のみとおき、この2グループを分ける要因を探る。結果は表の通りである。

現在の職種中分類へのこだわりが強く、分類を越える希望をしないのは、

- ・現在の仕事に満足している
- ・専門知識を保有している
- ・年齢が30歳以上（18～29歳ベース）
- ・専門的技術的職業（事務職ベース）
- ・プロ度が高い、プロ、見習い（非プロベース）

図表.8
二項ロジスティック回帰の結果

			B	自由度	有意確率		Exp (B)	Exp(B)の95.0% 信頼区間	
							下限	上限	
Q11_2	仕事満足		-0.33	1	**	0.00	0.72	0.58	0.89
Q16_2	会社満足		0.18	1		0.12	1.19	0.96	1.49
Q391R	保有能力	専門知識	-0.26	1	**	0.02	0.77	0.62	0.95
Q392R		技術ノウハウ	-0.04	1		0.71	0.96	0.78	1.19
Q393R		対人能力	0.12	1		0.20	1.12	0.94	1.34
Q394R		対自己能力	0.09	1		0.35	1.09	0.91	1.31
Q395R		対課題能力	-0.03	1		0.77	0.97	0.82	1.16
Q396R		能力合計	-0.07	1		0.54	0.93	0.74	1.17
NF10_3	自尊心計		-0.01	1		0.59	0.99	0.97	1.02
F1_F	性別/男性ベース	女性	-0.18	1		0.20	0.83	0.63	1.10
SF2_30	年齢カテゴリ	30～39歳	-0.42	1	**	0.00	0.66	0.50	0.88
SF2_40	18～29歳ベース	40～49歳	-0.49	1	**	0.01	0.61	0.43	0.87
SF2_50		50～59歳	-0.74	1	**	0.00	0.48	0.30	0.77
F6_22	学歴	専各、短大、高専卒	-0.28	1		0.07	0.76	0.56	1.02
F6_23	中・高卒ベース	大卒以上	-0.25	1		0.09	0.78	0.58	1.04
Q1_22	現在就業形態/正社員ベース	非正規社員	0.56	1	**	0.00	1.76	1.28	2.40
Q14_mgr	役職	役職	0.27	1		0.16	1.32	0.90	1.92
Q14_spc	非管理職ベース	専門職	0.31	1		0.08	1.37	0.96	1.95
TQ83_2	規模	10～99人	-0.07	1		0.69	0.94	0.68	1.29
TQ83_3	9人以下ベース	100～999人	0.13	1		0.47	1.14	0.80	1.62
TQ83_4		1000人以上	0.49	1	**	0.01	1.63	1.13	2.35
Q31_now	転職意向	現在転職したい	-0.04	1		0.83	0.96	0.68	1.36
Q31_sol	するつもりはないベース	いずれ転職したい	0.07	1		0.64	1.07	0.81	1.41
Q10_ser2	現在の職種	サービス職	-0.28	1		0.13	0.75	0.52	1.09
Q10_tra2	事務職ベース	運輸・通信関連職	-0.21	1		0.49	0.81	0.45	1.46
Q10_prd2		生産工程・労務職	0.12	1		0.64	1.13	0.67	1.91
Q10_mgr2		管理職	1.15	1	**	0.00	3.16	1.75	5.69
Q10_buz2		営業職	0.41	1		0.09	1.50	0.94	2.39
Q10_spc2		技術・専門職	-0.73	1	**	0.00	0.48	0.34	0.67
pro1	プロ度合い	プロ	-0.48	1	**	0.01	0.62	0.43	0.91
pro2	非プロがベース	見習い	-0.37	1	**	0.01	0.69	0.52	0.90
pro3		他者認知	-0.09	1		0.66	0.92	0.62	1.36
定数			2.60	1		0.00	13.47		

同じ中分類のみ	0
異なる中分類のみ	1

モデル係数のオムニバス検定	カイ2乗	0.000
モデルの要約	Nagelkerke R 2乗	0.17
正しい分類		71.8 %