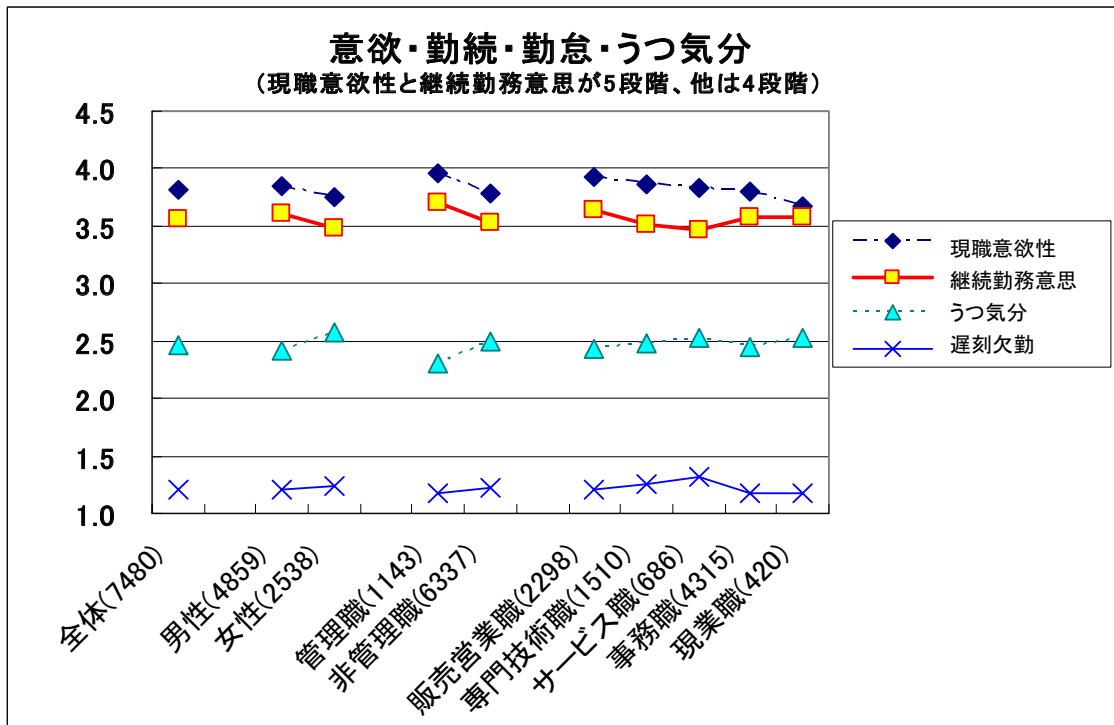


(4) 企業から見たキャリア形成支援の意義

- ・ 女性や非管理職において、現在の仕事への意欲がやや低く、鬱気分が少し高い傾向が見られる。

図 10 属性別に見た意欲・継続勤務意思・うつ気分・勤怠
(現職意欲性と継続勤務意思が5段階、他は4段階)

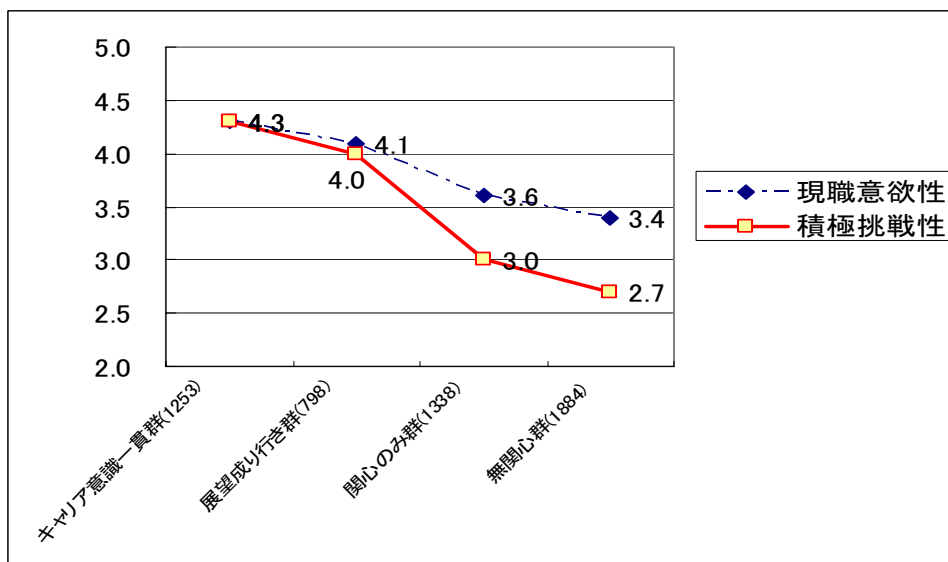


注)

1. 「現職意欲性」は、Q 5 6-3 (「あなたは現在の職務に対して意欲的に取り組んでいるとどれくらい思いますか」) に対する 5 段階選択肢回答の属性別の平均である。
2. 「継続勤務意思」は、Q 5 6-4 (「あなたは定年や転職などの事情がなければ現在勤務している会社で働き続けたいとどれくらい思いますか」) に対する 5 段階選択肢回答の属性別の平均である。
3. 「うつ気分」は、Q 5 8 (「あなたは、最近気分が沈んで憂うつであるということはありませんか」) に対する 4 段階選択肢回答の属性別の平均である。
4. 「遅刻欠勤」は、Q 5 7 (「あなたはここ 1 年以内に、(特別な事情がなく) 遅刻や欠勤をしたことがありますか」) に対する 4 段階選択肢回答の属性別の平均である。

- ・ 従業員のうち、キャリア意識が一貫して高い群は、現在就いている仕事に向き合う姿勢が高く、仕事や目標への積極挑戦性が高い。逆に、キャリアに対して無関心の群は、現職意欲性、積極挑戦性が低い。

図 11 キャリア意識 4 群と現職意欲性・積極挑戦性との関係



注 1) 図中の群は、以下のようにして各問への回答状況の組み合わせ 32 群のうちで人数の多いものから 4 群を選び、特徴を示すであろうラベルを付したものである。

1. 「キャリア意識一貫群」とは、①キャリアに関心が高く (Q 5 3 で 5 または 4 と回答)、②キャリアに対する取組が積極的で (Q 5 4-1 で 5 または 4 と回答)、③自己啓発にも積極的で (Q 5 4-3 で 5 または 4 と回答)、さらに④キャリアデザインが明確 (Q 5 5-1 で 5 または 4 と回答) と①～④のすべてに積極的な回答をした人
2. 「展望成り行き群」とは、同上の各問のうち、①②③には積極的な回答をしたが、最後の④キャリアデザインは明確でない (Q 5 4-1 で 3 以下と回答) 人
3. 「関心のみ群」とは、同上の各問のうち、①キャリアに関心が高いと積極的な回答をするのみで、②③④には消極的な回答 (Q 5 4-1、Q 5 4-3、Q 5 5-1 で 3 以下) をした人
4. 「無関心群」とは、同上の各問すべて (①～④) に一貫して消極的な回答 (すべてに 3 以下) をした人

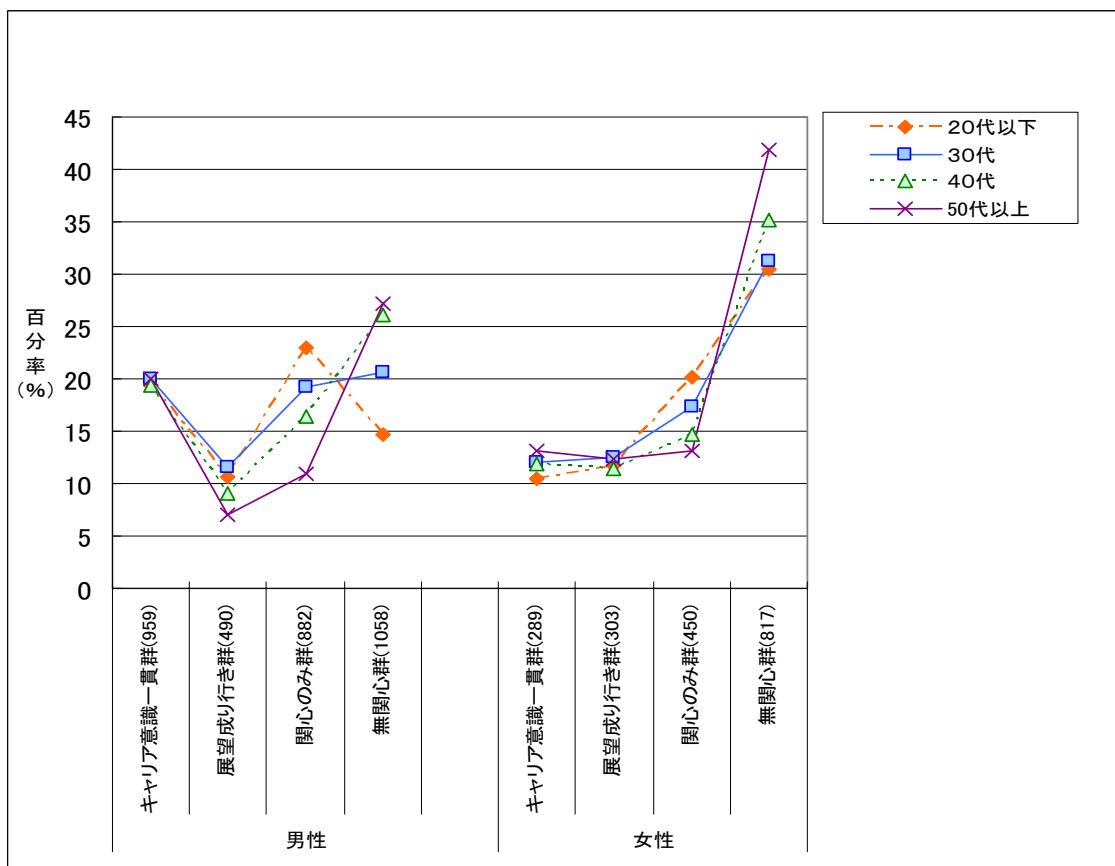
注 2)

1. 「現職意欲性」は、Q 5 6-3 (「あなたは現在の職務に対して意欲的に取り組んでいるとどれくらい思いますか」) に対する 5 段階選択肢回答の群別の平均である。
2. 「積極挑戦性」は、Q 5 4-2 (「あなたは新しい職務や目標に対して、どれくらい積極的に取り組んでいますか」) に対する 5 段階選択肢回答の群別の平均である。

(5) 性別・年代別に見たキャリア意識の特徴

- ・ 男女とも、年齢層が高くなるに従って、キャリアについての関心や取組、自己啓発、キャリアデザインについて消極的な回答をした層が増える。
- ・ 男性は、年齢が上がるに伴いキャリア意識の高い層と低い層の二極化が顕著になる。
- ・ 女性は、キャリアについての関心や取組、自己啓発、キャリアデザインについて消極的な回答をした層の割合が高い。

図 12 性別・年代別に見たキャリア意識の特徴



注1) 20代以下、30代、40代、50代以上の年代ごとに、以下の基準で各年代の回答者を32群に分類したうち、人数の多いものから4群を選んで、各年代の回答者総数に占める各群の人数の割合を算出した。

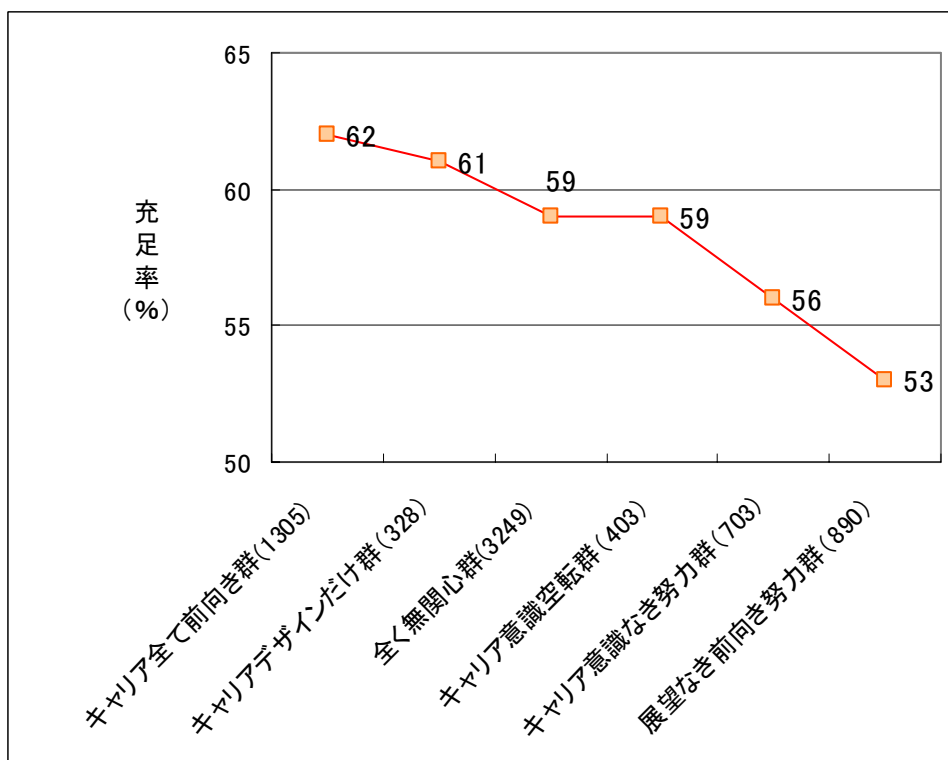
1. 「キャリア意識一貫群」とは、①キャリアに関心が高く（Q53で5または4と回答）、②キャリアに対する取組が積極的で（Q54-1で5または4と回答）、③自己啓発にも積極的で（Q54-3で5または4と回答）、さらに④キャリアデザインが明確（Q55-1で5または4と回答）と①～④のすべてに積極的な回答をした人
2. 「展望成り行き群」とは、同上の各問のうち、①②③には積極的な回答をしたが、最後の④キャリアデザインは明確でない（Q54-1で3以下と回答）人
3. 「関心のみ群」とは、同上の各問のうち、①キャリアに関心が高いと積極的な回答をするのみで、②

- ③④には消極的な回答（Q54-1、Q54-3、Q55-1で3以下）をした人
 4.「無関心群」とは、同上の各問すべて（①～④）に一貫して消極的な回答（すべてに3以下）をした人

（6）従業員の意識とキャリア形成施策との関係

- キャリアについて積極的な関心を抱き、自己啓発をし、さらにキャリア・デザインもしている「キャリア全て前向き」の人たちは、仕事とキャリアに関する満足度が最も高い。一方、キャリアについて積極的な関心を抱き、自己啓発をしているが、キャリア・デザインは欠ける「展望なき前向き努力」の人たちが、仕事とキャリアに関する満足度が最も低い。そして、次に満足度が低いのは、自己啓発はするが、キャリアについての積極的な関心がなく、キャリア・デザインもない「キャリア意識なき努力」の人たちであった。

図 13 キャリア意識によって細分化された各群の仕事に関する要望の充足率



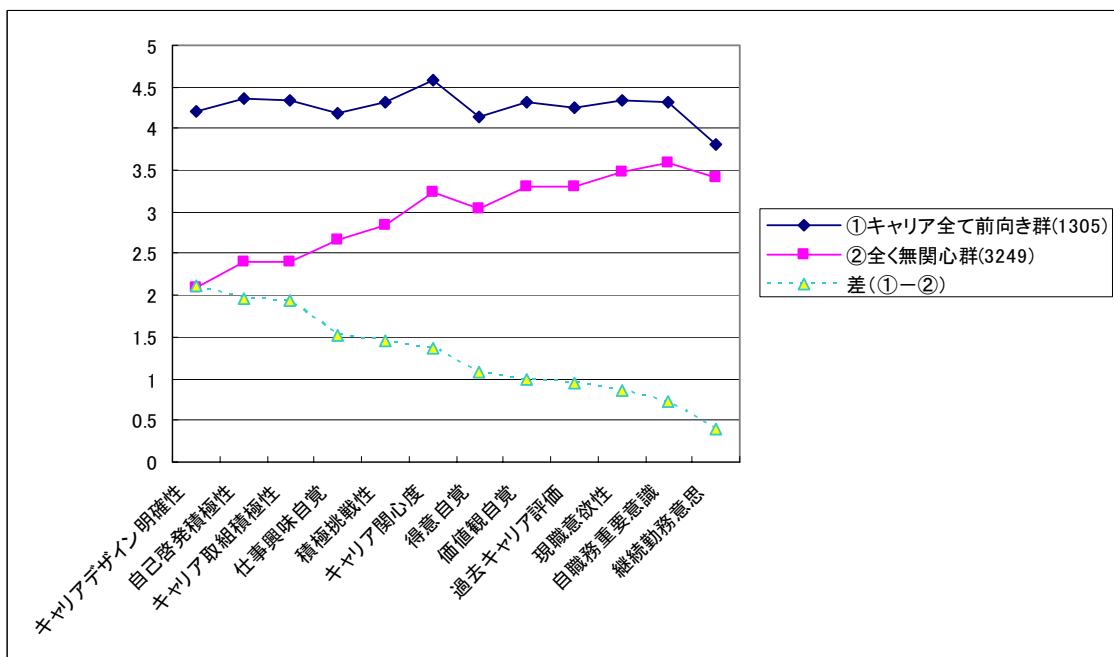
注) 図中の群は、以下のようにして各問（下記①～③）への回答状況の組み合わせ8群のうちで人数の多いものから6群を選び、特徴を示すであろうラベルを付したものである。

- 「キャリア全て前向き群」とは、①キャリアに対する取組が積極的で（Q54-1で5または4と回答）、②自己啓発にも積極的で（Q54-3で5または4と回答）、③キャリアデザインが明確（Q55-1で5または4と回答）とした人

2. 「キャリアデザインだけ群」とは、同上の各問のうち①②は消極的な回答をしたが（3以下と回答）、③キャリアデザインだけは明確（Q 5 5-1で5または4と回答）とした人
3. 「全く無関心群」は、同上の設問すべて（①～③）に消極的な回答をした人
4. 「キャリア意識空転群」は、①キャリアに対する取組みのみ積極的と回答し、他の2項目（②と③）に消極的な回答をした人
5. 「キャリア意識なき努力群」は、②自己啓発のみ積極的と回答し、他の2項目（①と③）に消極的な回答をした人
6. 「展望なき前向き努力群」は、①キャリアに対する取組みおよび②自己啓発に積極的と回答し、③キャリアデザインは明確でないと回答した人

- ・ キャリアについて最も積極的な回答をした群と最も消極的な回答をした群とを対比したところ、キャリア意識の高さは、ただちに強く継続勤務意思に反映するほどではないが、仕事への興味を高め、仕事に積極的に挑戦する姿勢などにはかなりの程度、関連が見られた。

図 14 「キャリア全て前向き群」と「全く無関心群」のキャリア意識傾向の差



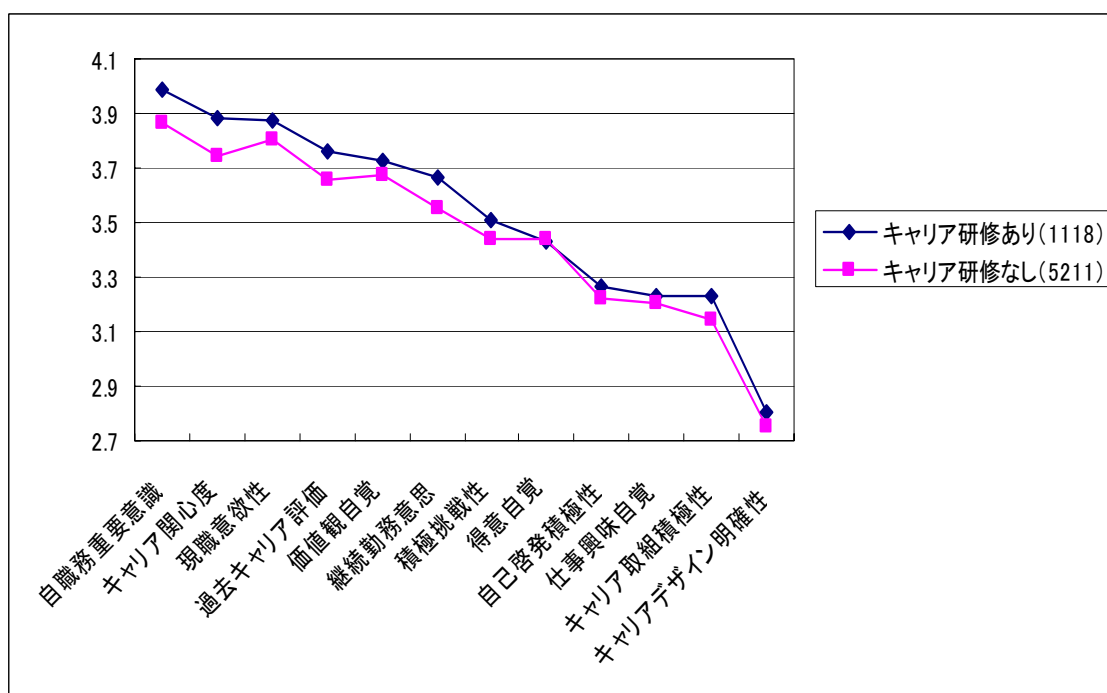
注) 以下の 12 の項目について、「キャリア全て前向き群」の平均と「全く無関心群」の平均、およびそれらの差を算出した。

1. 「キャリアデザイン明確性」は、Q 5 5-1（あなたは自分自身のキャリアについて、今後の計画や目標をどれくらいお持ちですか）に対する 5 段階選択肢回答の平均である。
2. 「自己啓発積極性」は、Q 5 4-3（あなたは現在、自己啓発にどれくらい積極的に取り組んでいますか）に対する 5 段階選択肢回答の平均である。
3. 「キャリア取組積極性」は、Q 5 4-1（あなたは自分自身のキャリアに対して、どれくらい積極的に取り組んでいますか）に対する 5 段階選択肢回答の平均である。
4. 「仕事興味自覚」は、Q 5 5-2（あなたは自分自身が「どのような仕事をしたいのか」（興味）をどれくらい明確に理解していると思いますか）に対する 5 段階選択肢回答の平均である。
5. 「積極挑戦性」は、Q 5 4-2（あなたは新しい職務や目標に対して、どれくらい積極的に取り組んでいますか）に対する 5 段階選択肢回答の平均である。

6. 「キャリア関心度」は、Q 5 3（あなたは自分自身のキャリアに対して、どれくらい高い関心を持っていますか）に対する5段階選択肢回答の平均である。
7. 「得意自覚」は、Q 5 5-3（あなたは自分自身が「何が得意か」（才能・能力）をどれくらい明確に理解していると思いますか）に対する5段階選択肢回答の平均である。
8. 「価値観自覚」は、Q 5 5-4（あなたは「仕事をするうえで何を大切にしたいのか」（価値観）をどれくらい明確に理解していると思いますか）に対する5段階選択肢回答の平均である。
9. 「過去キャリア評価」は、Q 5 6-1（あなたはこれまでの自分のキャリアが意味（価値）のあるものだったとどれくらい思いますか）に対する5段階選択肢回答の平均である。
10. 「現職意欲性」は、Q 5 6-3（あなたは現在の職務に対して意欲的に取り組んでいるとどれくらい思いますか）に対する5段階選択肢回答の平均である。
11. 「自職務重要性意識」は、Q 5 6-2（あなたの職務は重要なことだとどれくらい思いますか）に対する5段階選択肢回答の平均である。
12. 「継続勤務意思」は、Q 5 6-4（あなたは定年や転職などの事情がなければ現在勤務している会社で働き続けたいとどれくらい思いますか）に対する5段階選択肢回答の平均である。

- ・ 企業がキャリアデザインに関わる施策であるキャリア研修を実施している場合には、キャリア関心度や自らの業務の重要性についての意識のような項目では、多少の差異が認められた。

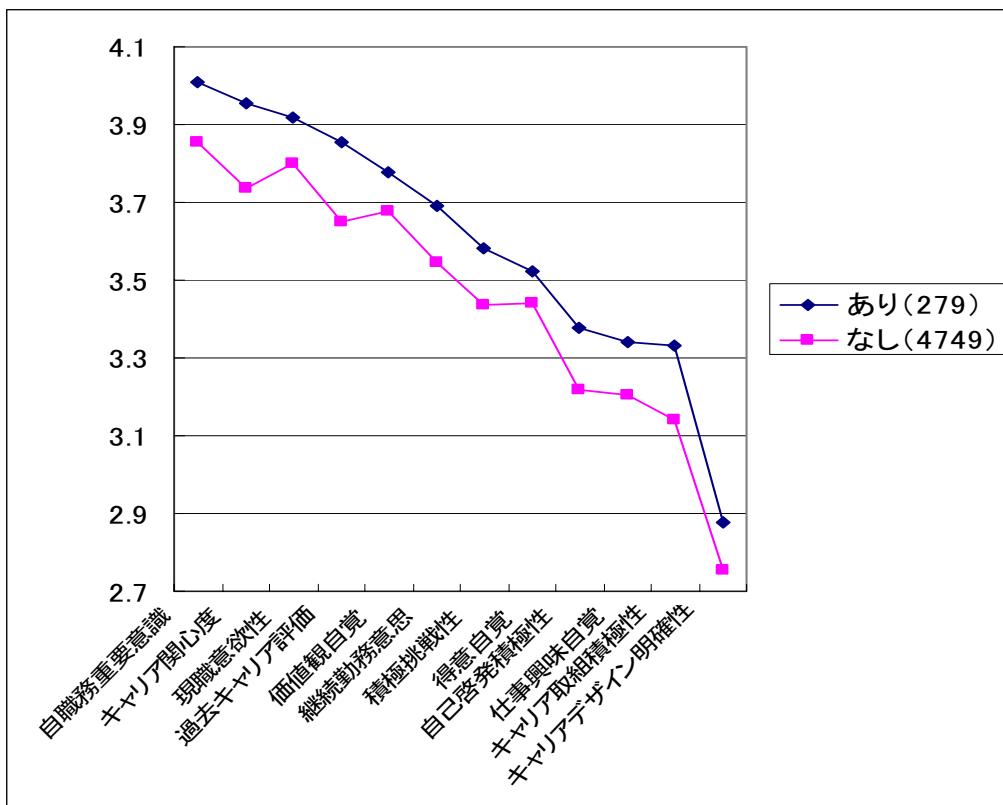
図 15 企業のキャリア研修の実施の有無による従業員のキャリア意識傾向



注) 図 14 で使用した 12 項目を、キャリア研修を実施している企業の従業員の得点順に並びかえ、キャリア研修を実施していない企業に属する従業員の得点と比較したものである。各項目については図 14 の注参照。

- ・ 企業がキャリアデザインに関わる施策であるキャリア研修を実施し、かつ、仕事内容の選択が可能である場合には、従業員のキャリア関心度、これまでの自身のキャリアについての評価、キャリアへの取組についての積極性のような項目で、よりはっきりした差異が見られた。

図 16 企業のキャリア研修・社内公募制度の実施の有無による従業員のキャリア意識傾向



注) 図 14 で使用した 12 項目を、キャリア研修及び社内公募制度を実施している企業の従業員の得点順に並びかえ、キャリア研修、社内公募制度いずれも実施していない企業に属する従業員の得点と比較したものである。各項目については図 14 の注参照。

IV 個人向けキャリア健診についてのニーズ調査

1. 実施概要

様々な問題を抱えるキャリアの節目の時期にある従業員の問題を解決するため、働く意欲に影響を与える生活上の問題も含めた従業員個人のキャリア形成に関する相談を行う事業の実施方法を検討するため、下記の要領でニーズを把握するための調査を行った。

(1) 調査の目的

企業で働く個々の従業員の働く意欲に影響を与える、キャリア形成とその支援に関するニーズを把握することを目的とする。

(2) 対象企業及び対象者

43社、計859名（男性603名、女性256名）

(3) 実施方法

実施形態別の傾向を見るため、下記の3つの方法でキャリア・コンサルタントにより実施した。

① 個人面談：1人50分

② 小グループ面談：原則として4人を1グループとし、2時間

③ 中グループ面談：原則として10人を対象とし、3時間

なお、方法は、企業の実情に応じ、1社当たり1つの方法を選択してもらった。

実施形態別の参加企業数及び実施人数は以下のとおり。

① 個人面談：23社（計318人）

② 小グループ面談：9社（計215人）

③ 中グループ面談：11社（計326人）

(4) 実施内容

実施形態別に、キャリアについての自己診断シート、課題シート（別添参照）等を使って実施した（実施形態別のプログラム例については、参考資料参照）。

(5) 実施期間

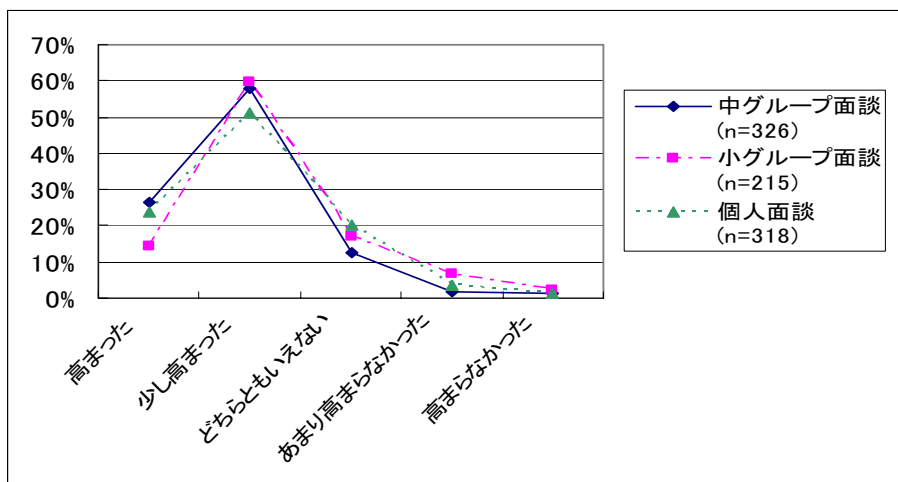
平成20年12月から平成21年2月

2. 実施結果

(1) 従業員のキャリアへの関心について

- 多くの従業員において、キャリアへの関心が高まった、少し高まった、との傾向が見られた。

図 17 キャリアへの関心の変化



(2) 実施形態別の傾向について

- 理解の度合いに関しては個人面談、意識を高める効果については中グループ面談が優れているという傾向が見られた。

図 18 受講形態別に見た理解度

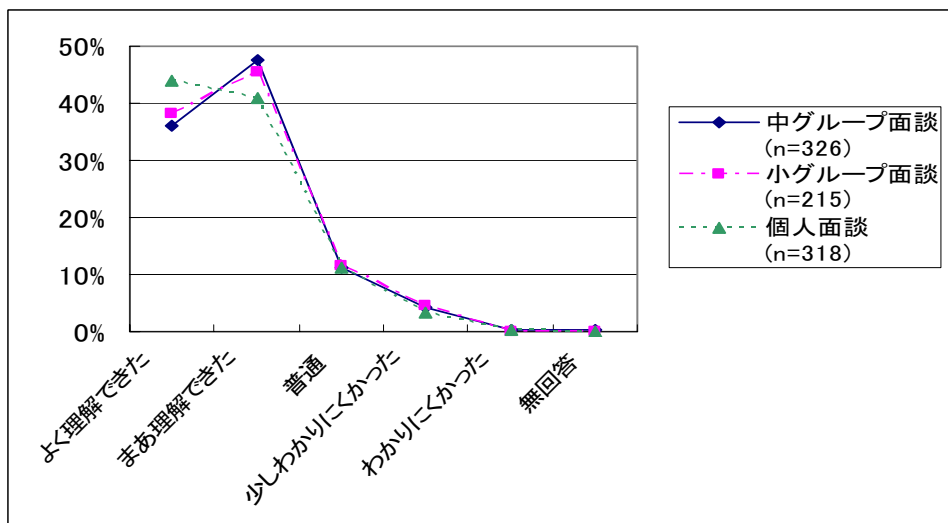


図 19 受講形態別に見た「自己理解」に対する意識の変化

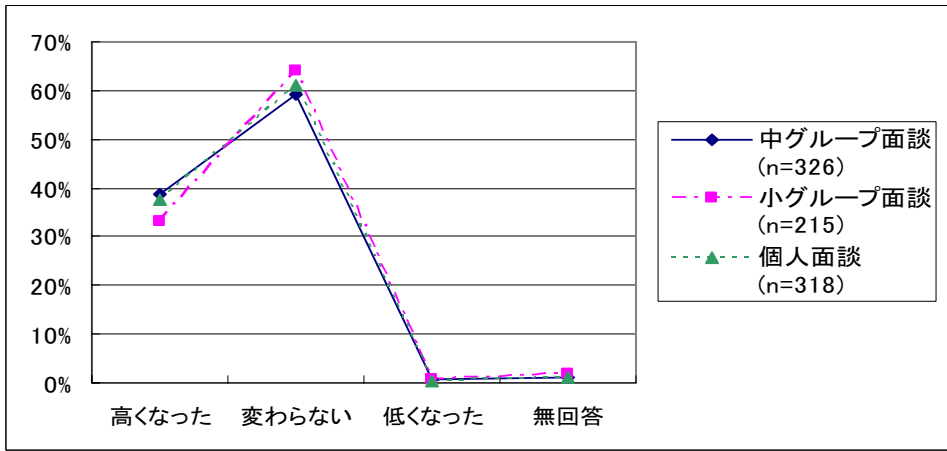


図 20 受講形態別に見た「将来イメージ」に対する意識の変化

