

第4章 今後のキャリア

若者たちはどのようなキャリアの展望を描いているのだろうか。本章では、転職への志向、管理職への志向、リスクリングに関する考えについてたずねた。若者たちの仕事における「これから」についてみていく。

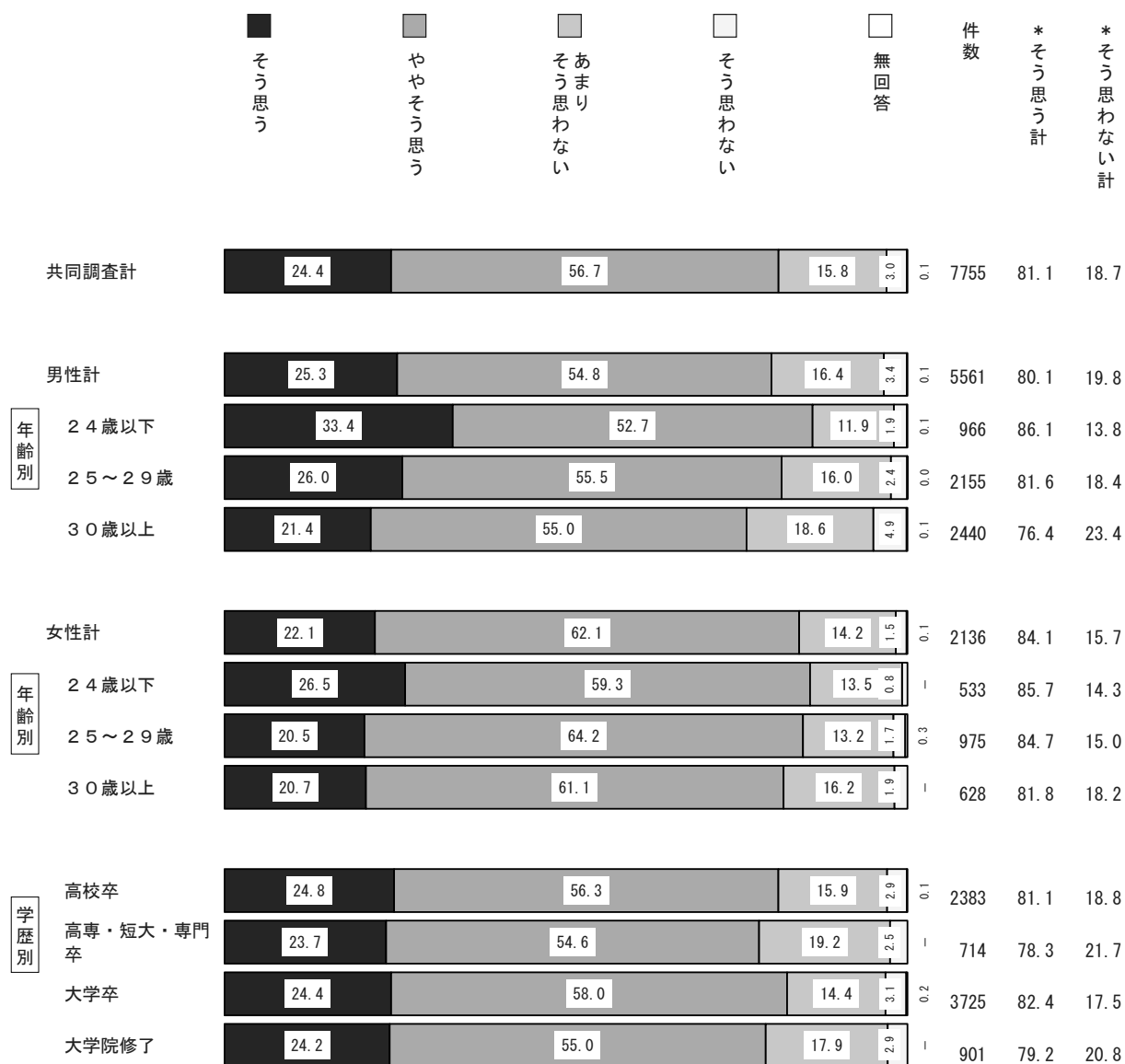
1. 仕事上における成長実感について

仕事上で成長ができていくかについて、「そう思う」(24.4%)と「ややそう思う」(56.7%)をあわせてくそう思う>(81.1%)が多数を占める(第4-1図)。

性別年齢別では、男女ともに24歳以下のくそう思う>が多い一方、年齢の上昇に伴い成長実感が低下する傾向がみられる。

学歴別では大きな違いはない。

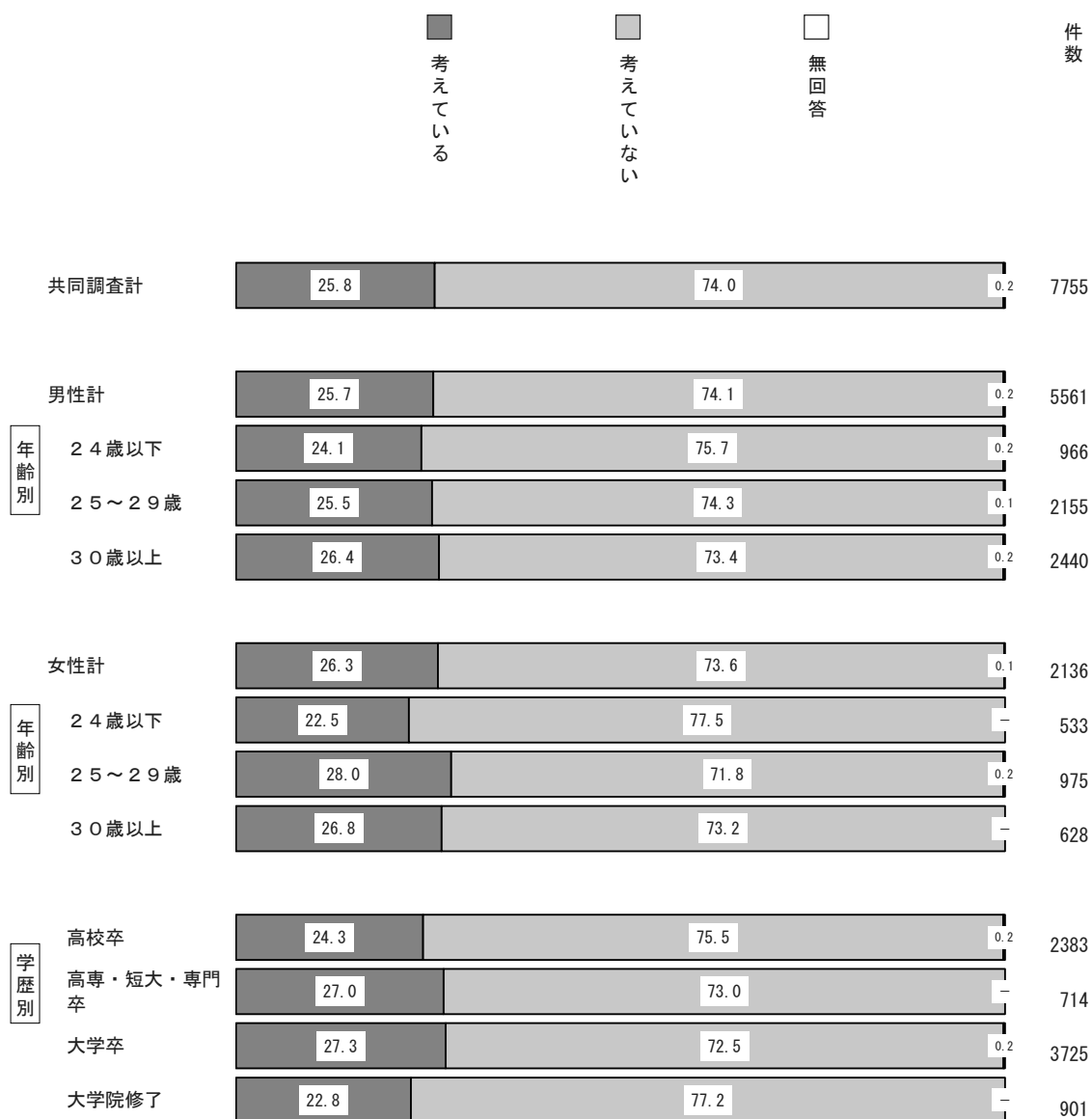
第4-1図 仕事上で成長ができていくか



2. 転職について

転職について、「考えている」(25.8%)が4人に1人を占める。一方で「考えていない」は74.0%である。
このような結果は、性別年齢別、学歴別でみても大きく変わらない(第4-2図)。

第4-2図 転職について

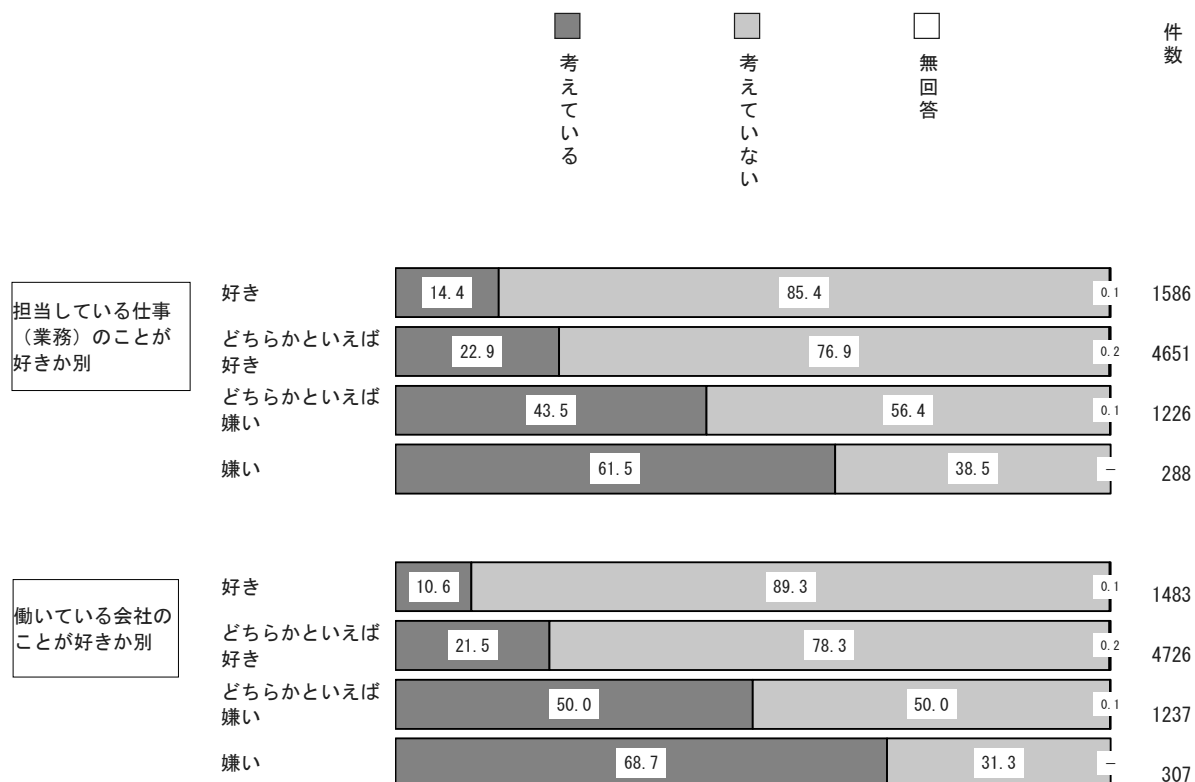


転職志向が高まる背景について、影響が大きい領域ごとに分けて整理しておく。

①担当している仕事（業務）・働いている会社への好感度との関連

転職志向は担当している仕事（業務）・働いている会社への好感度と結びついている。担当している仕事（業務）が「好き」は、転職を「考えている」は14.4%であるが、好感度が下がるほど転職志向は高まり、「嫌い」では「考えている」が61.5%に達する。働いている会社への好感度とも同様の関連がみられる。転職を考える割合は、担当業務や所属企業への評価が肯定的になるほど低下し、反対に否定的になるほど大きく増加する（第4－3図）。

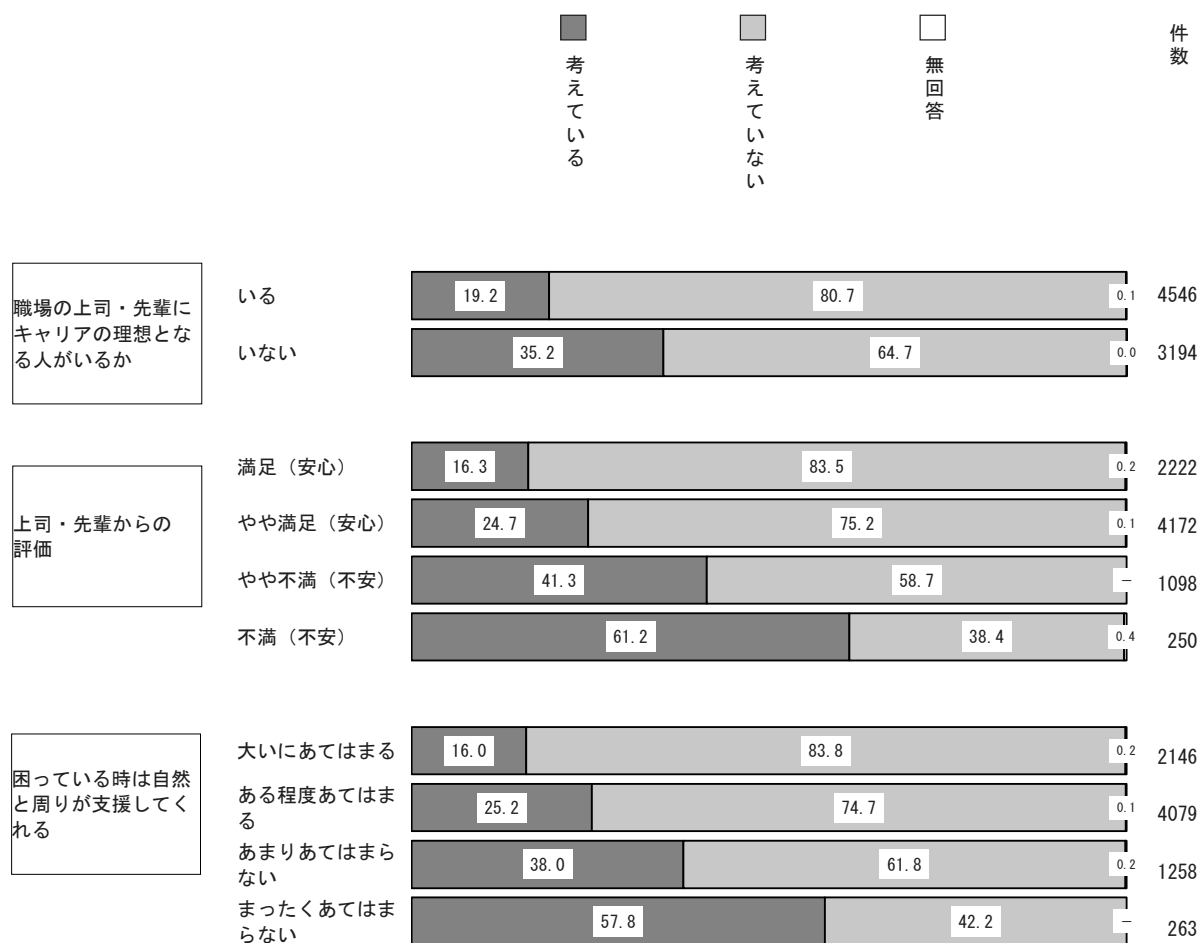
第4－3図 転職について



②上司・先輩、職場環境との関連

上司・先輩との関係性も転職志向には影響している。職場の上司・先輩の中でキャリアの理想となる人が「いない」場合、上司・先輩からの評価に対して不満が大きくなるほど、さらに職場環境において「困っている時は自然と周りが支援してくれる」といった心理的安全性が低くなるほど、転職を「考えている」が多くなる。職場内のロールモデルの不在、評価への不満の高まり、心理的安全性の水準の低さは、転職を促す要因となっている。職場への定着には、ロールモデルを可視化しキャリアの将来像を描けるようにすること、上司・先輩からの評価に対する納得感を高めるためのフィードバック、良好なチームワーク体制の構築が有効になると思われる（第4－4図）。

第4－4図 転職について

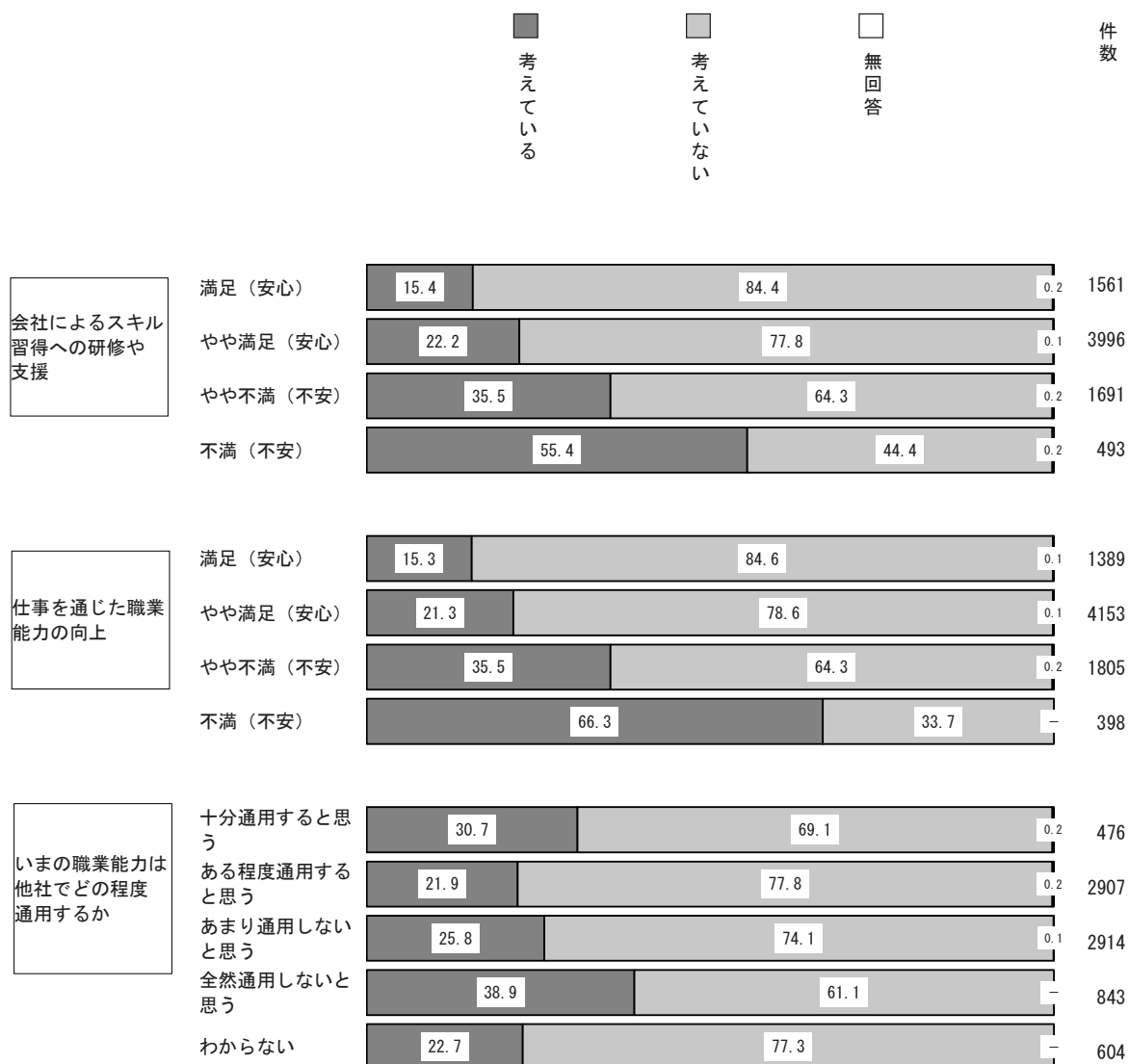


③職業能力・スキルとの関連

職業能力・スキルとの関連についてみると、[会社によるスキル習得への研修や支援]や[仕事を通じた職業能力の向上]に不満であるほど、転職を「考えている」割合が高まる。会社がスキル・職業能力の形成を十分に支援できていないことも、転職を促す要因のひとつになっている。

また調査では、[いまの職業能力は他社でどの程度通用するか]とたずねている。このなかで最も転職志向が高いのは「全然通用しないと思う」場合であり、転職を「考えている」は38.9%に達する。他社で職業能力が通用しないという不安は転職志向を高める。一方で「十分通用すると思う」場合にも転職志向は30.7%を占める。全体のなかで「十分通用すると思う」とする割合は少ないが、十分に通用するという自信は転職も考えるきっかけになりうる。他社での職業能力の通用度と転職の関係には、このような両極的な傾向がみられる（第4－5図）。

第4－5図 転職について



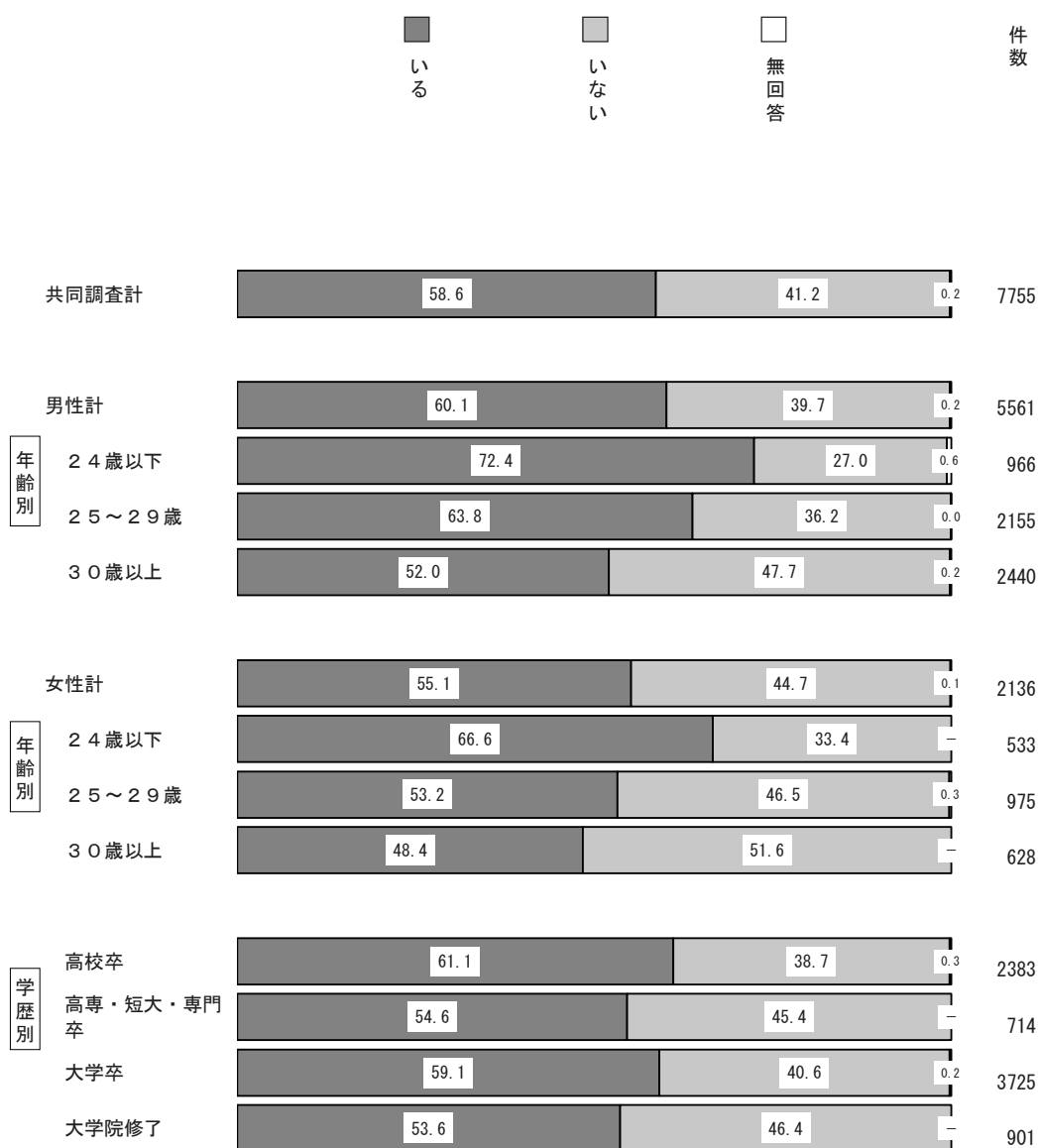
3. キャリアの理想となる職場の上司・先輩の有無

キャリアの理想となる職場の上司・先輩の有無について、「いる」(58.6%)が半数を上回るが、「いない」も41.2%を占める。

年齢別では、男女ともに24歳以下で「いる」が多い一方、20代後半で減少し、30歳以上では5割前後にまで低下する。

学歴別に「いる」をみると、高専・短大・専門卒(54.6%)や大学院修了(53.6%)に比べて高校卒(61.1%)や大学卒(59.1%)でやや多い(第4-6図)。

第4-6図 キャリアの理想となる職場の上司・先輩の有無



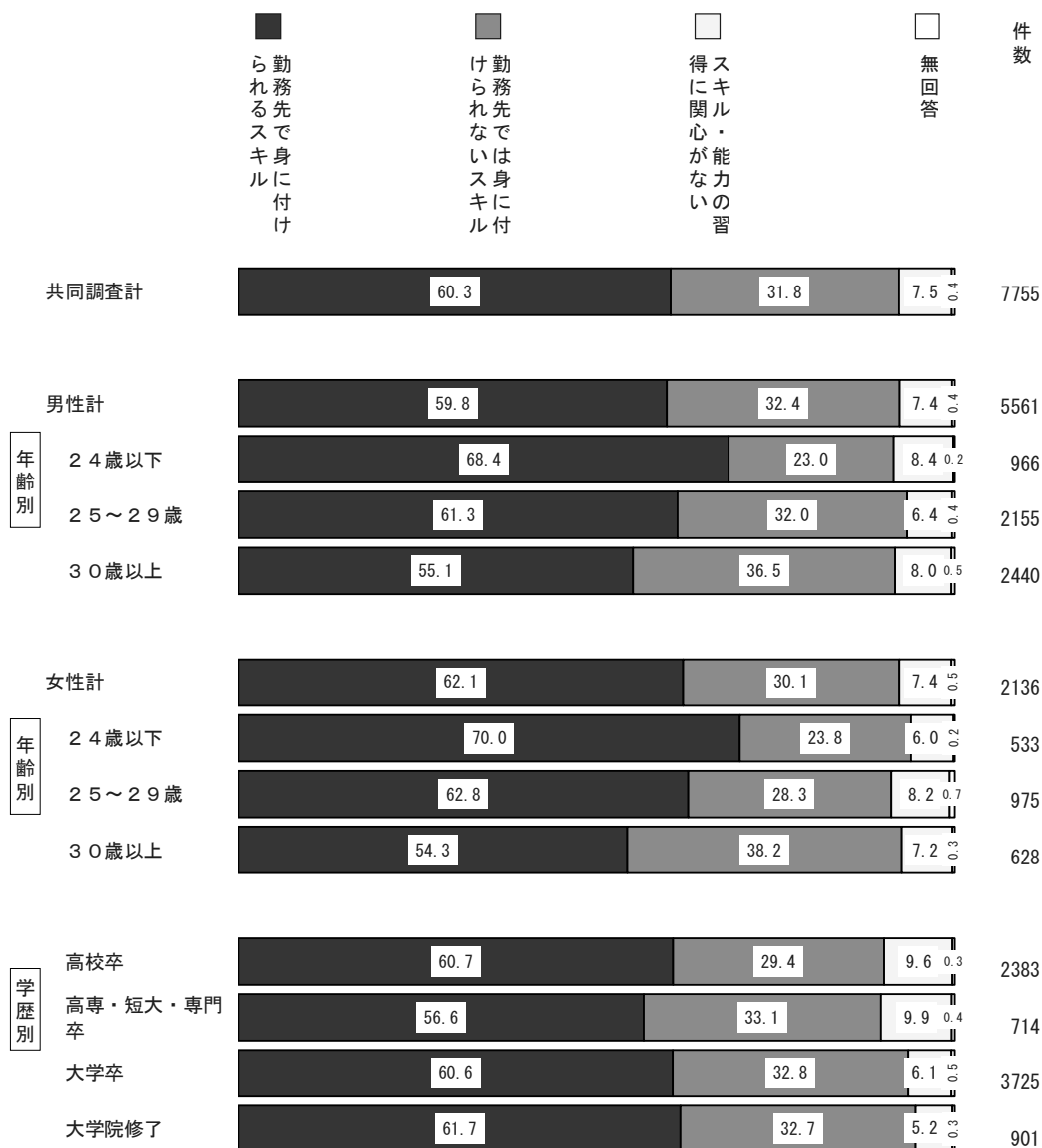
4. 仕事のスキル・能力について習得に関心がある分野

仕事のスキル・能力の習得に関心がある分野について、「勤務先で身に付けられるスキル」が60.3%で最も多いが、「勤務先では身に付けられないスキル」も31.8%を占める。また「関心がない」が7.5%である。

性別年齢別では、男女ともに24歳以下で「勤務先で身に付けられるスキル」が多く、年齢の上昇に伴い「勤務先では身に付けられないスキル」への関心が高くなる。

学歴別ではそれほど大きな違いはない（第4－7図）。

第4－7図 仕事のスキル・能力について習得に関心がある分野



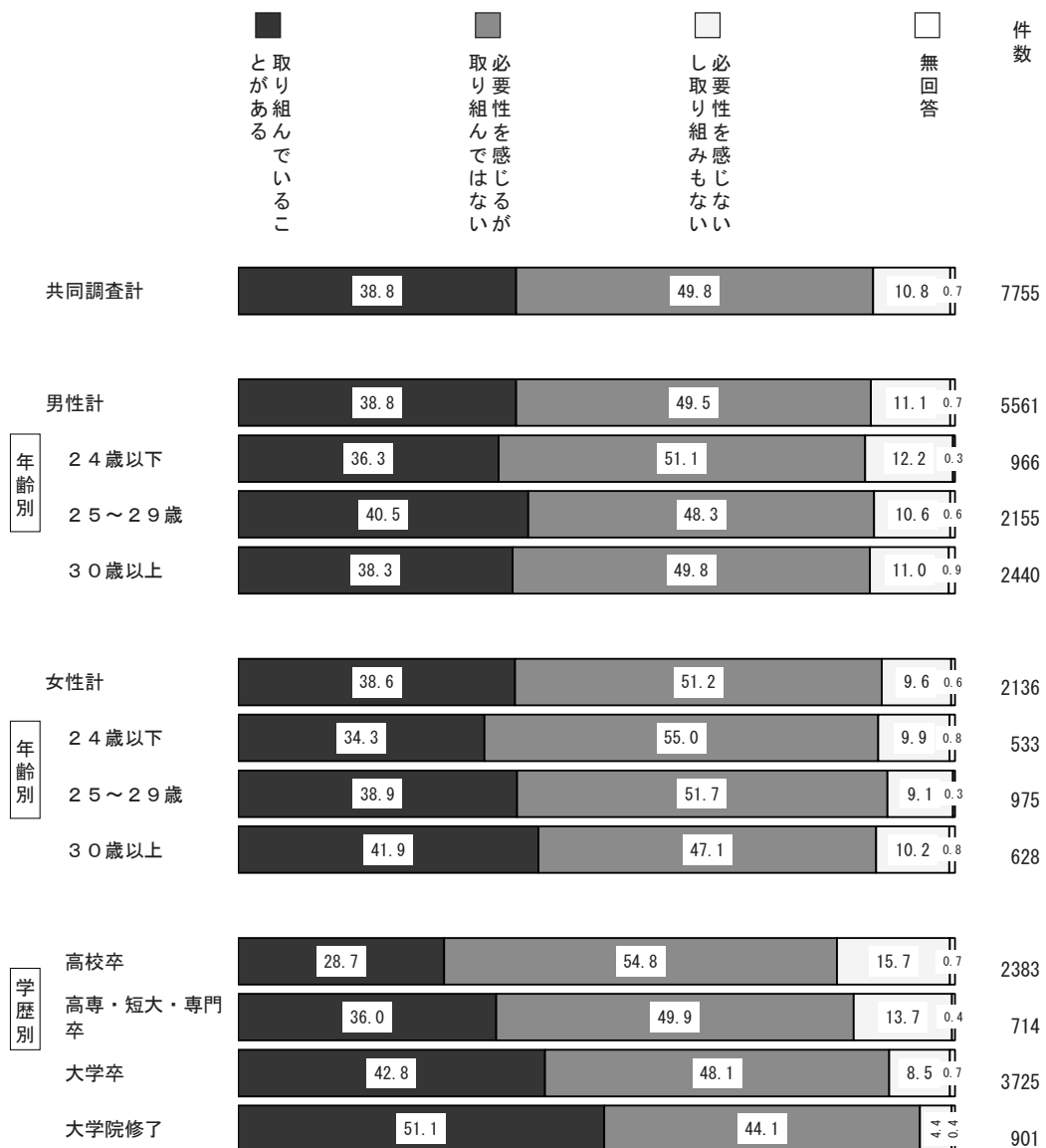
5. この1年間にスキル・能力の習得のために勤務時間外に取り組んでいること

この1年間にスキル・能力の習得のために勤務時間外で取り組んだことの有無をたずねると、「必要性を感じるが取り組んではない」（49.8％）が半数であるが、「取り組んでいることがある」も38.8％を占める。また「必要性を感じないし取り組みもない」は10.8％である。必要性を認識していても、実行はしていない層が約半数を占める。

性別年齢別にみると女性は24歳以下に比べて25歳以上で「取り組んでいることがある」がやや多くなる。

学歴別に「取り組んでいることがある」をみると、高校卒は28.7％、高専・短大・専門卒は36.0％、大学卒は42.8％、大学院修了は51.1％であり、学歴別の違いが大きい（第4－8図）。

第4－8図 この1年間にスキル・能力の習得のために勤務時間外に取り組んでいることの有無



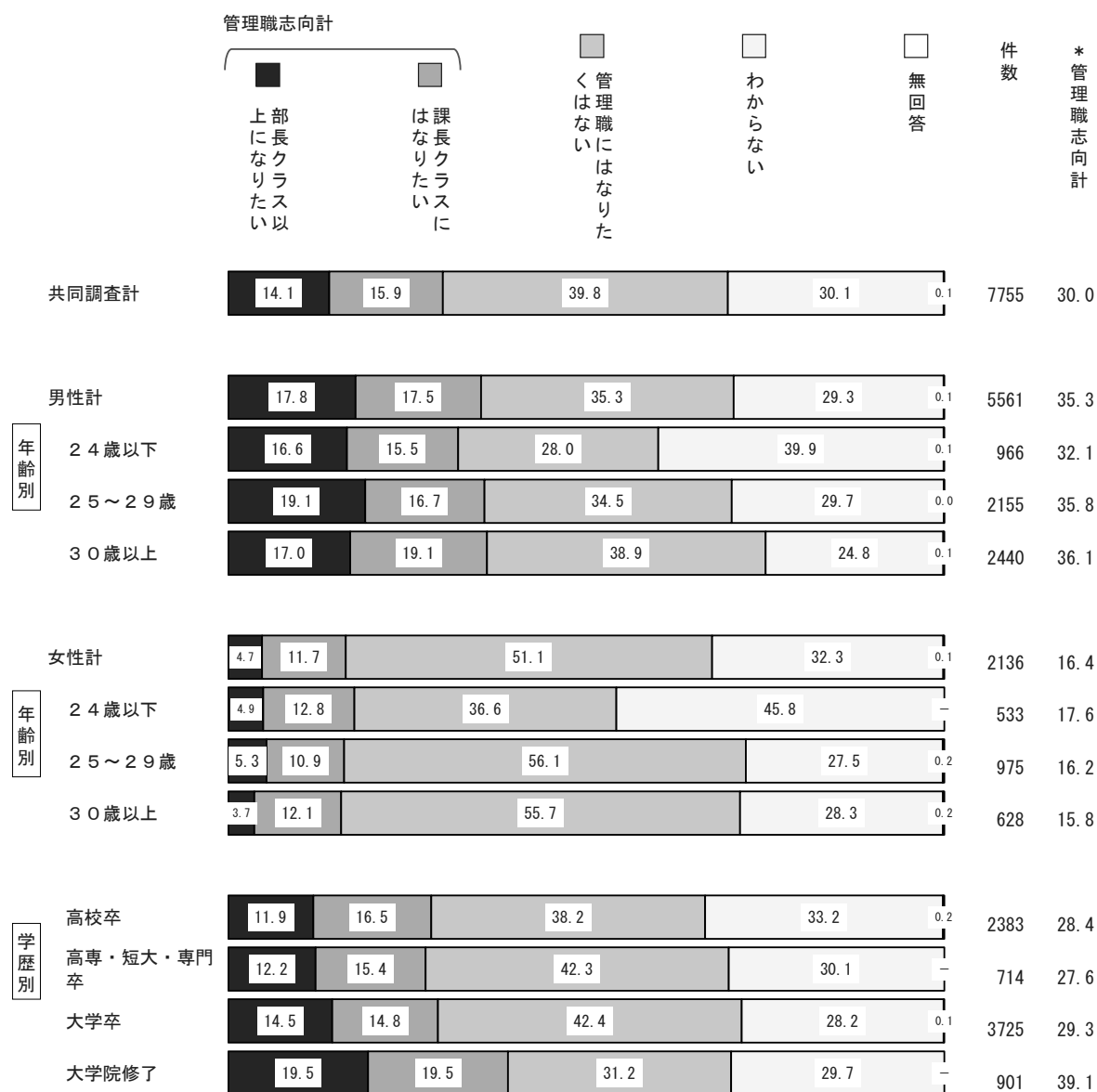
6. 管理職志向

管理職志向について、「部長クラス以上になりたい」は14.1%、「課長クラスにはなりたくない」は15.9%で、あわせると＜管理職志向＞は30.0%である。一方、「管理職にはなりたくない」は39.8%に及び、「わからない」は30.1%である。

性別による差があり、男性は＜管理職志向＞が35.3%を占める。一方、女性の＜管理職志向＞は16.4%であり、「管理職にはなりたくない」(51.1%)が半数を占める。

学歴別では、大学院修了で＜管理職志向＞が39.1%と多く、「部長クラス以上になりたい」も2割を占める(第4-9図)。

第4-9図 管理職志向



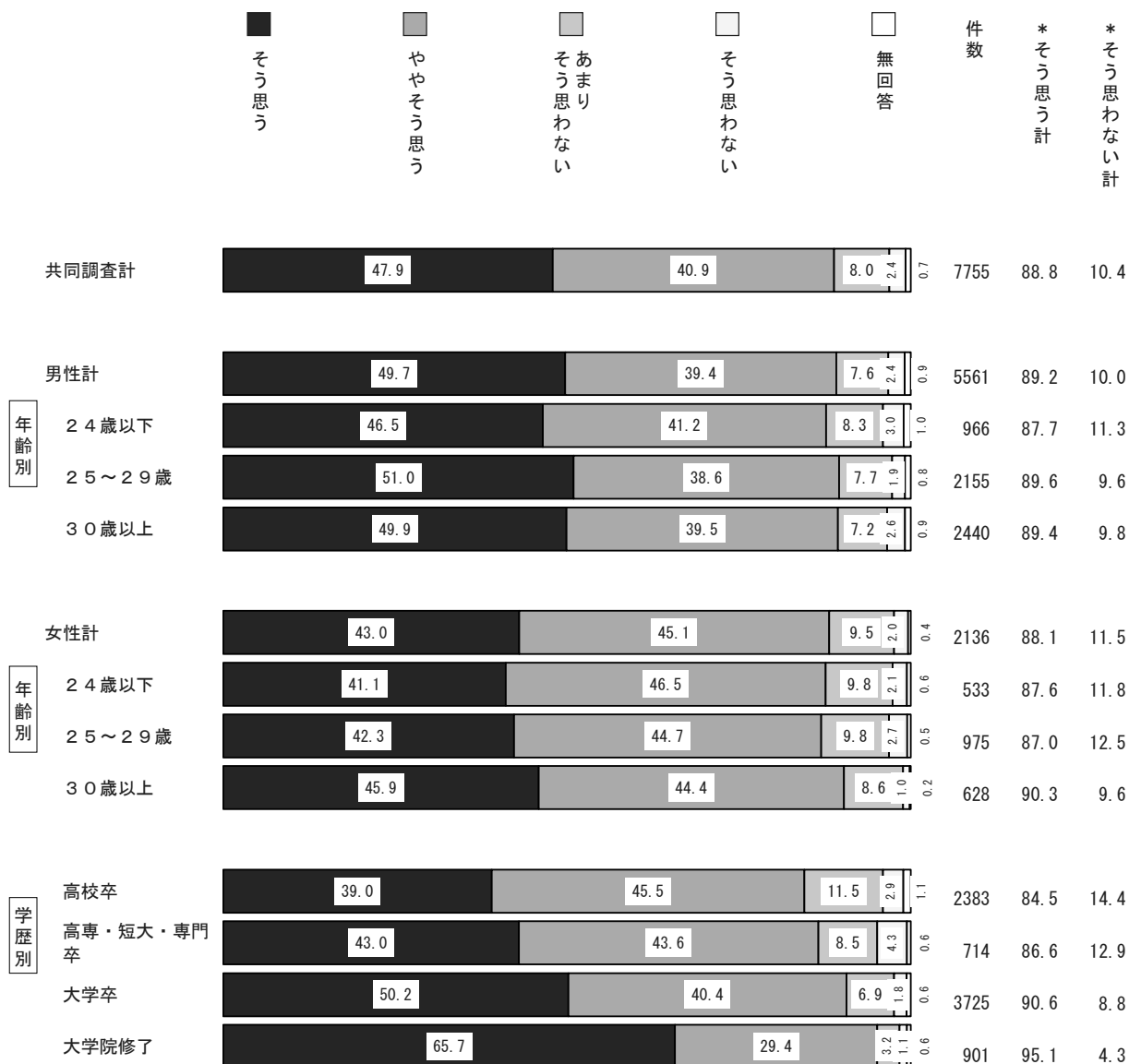
7. 現在の仕事に限らない専門性や技能の向上意欲

現在の仕事に限らず、専門性や技能を高めたいと思うかについて、＜そう思う＞は88.8%と多く、向上意欲を持っている人が多い。一方、＜そう思わない＞は10.4%にとどまる。

性別年齢別には大きな差はない。

学歴別に＜そう思う＞をみると、高校卒は39.0%、高専・短大・専門卒は43.0%、大学卒は50.2%、大学院修了は65.7%であり、学歴別の違いが大きい（第4-10図）。

第4-10図 現在の仕事に限らない専門性や技能の向上意欲



8. いまの職業能力の他社での通用度

いまの職業能力の他社での通用度について、「十分通用と思う」(6.1%)と「ある程度通用と思う」(37.5%)をあわせた<通用する>が43.6%であるが、「あまり通用しないと思う」(37.6%)と「全然通用しないと思う」(10.9%)をあわせた<通用しない>も48.4%であり、回答は二分している(第4-11図)。

性別年齢別では<通用する>は、男性(45.0%)が女性(40.6%)をやや上回る。

学歴別に大きな差はない。

第4-11図 いまの職業能力の他社での通用度

