

第2章 性別・年齢階級別にみたキャリアガイダンス・ニーズ

1. 本章の目的

30歳代、40歳代の成人のキャリアは、学校卒業後、職業生活、家庭生活も含めて多様である。労働政策研究・研修機構(2010)の調査報告書では、50歳代の男女を対象として10代から50代までに経験した仕事や家庭生活での様々なライフイベントの年代別の重要度を評価させているが、男性と女性では特に職業生活に関して重要だと捉えられるイベントが異なる。また、年代によっても重要なイベントは異なっている。例えば、男性は正社員として就職し、職業を継続していくパターンが多いのに対して、女性は、20代で就職した後、結婚や出産で退職し、その後のキャリアパターンが様々に分かれるケースが多い。男性では30歳代や40歳代になると「管理職になる」とか、「昇進・昇格」というイベント項目が選択されるのに対して、女性では、「再就職」、「求職・仕事中断」、「アルバイト・パート・派遣」というような働き方の項目が選択されることに表れている。

成人の場合、性別や年代によってキャリアの様相が異なるとすれば、回答者の性別や年代によって、求められるキャリアガイダンスのあり方も異なっている可能性がある。そこで、本章では、性別や年齢階級（各年代の前半、後半でグループ分け）によって、現在感じている職業やキャリアについての問題意識やキャリア形成に対する支援やサポートの必要性がどのように違うのかという点を明らかにしたい。

2. 方法

【分析でとりあげる変数】 分析にあたっては、キャリアガイダンス・ニーズに関連する変数として以下の設問に対する回答を用いた。

現在感じているキャリアガイダンス・ニーズは、問26「あなたは、これからの職業やキャリアの問題を解決する上で、どのくらい支援やサポートが必要ですか」（5段階評価）により評価できるので、この設問に対する回答を分析する。また、キャリアガイダンス・ニーズには、現在、職業やキャリアについて何らかの問題意識をもっているかどうかに関連すると考えられるため、問24「あなたは、現在、職業やキャリアについて、どのくらいの問題を感じていますか」（5段階評価）への回答および、問25「あなたは、現在、職業やキャリアについて、どのような問題を感じていますか」（19項目に対する多重回答）への回答を取り上げる。その上で、過去にさかのぼって、学校を卒業してから過去にどのような場面でキャリアガイダンス・ニーズを感じたのかを問う、問23「あなたは、学校を卒業してからこれまで、過去のどのような時に、職業やキャリアに関する支援やサポートが必要であると感じましたか」（17項目に対する多重回答）への回答を分析の対象とした。

3. 結果

キャリアガイダンス・ニーズに関連した設問について、男女別、年齢階級別に回答傾向の特徴を概観する。

(1) 職業やキャリアの問題解決に向けた支援やサポートの必要性

問26「あなたは、これからの職業やキャリアの問題を解決する上で、どのくらい支援やサポートが必要ですか」という質問に対する年齢階級別、男女別の回答を集計した結果を図表2-1にまとめた。(%)の数値は、各年齢階級の合計人数に対して項目の選択者数が占める割合である。

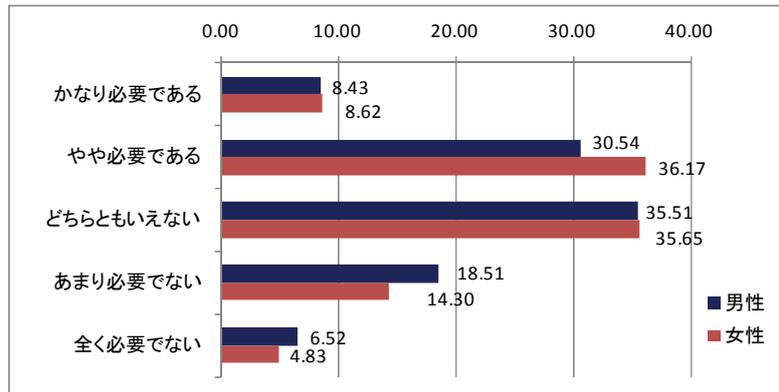
図表2-1 支援やサポートの必要性

	男性									
	30歳代前半		30歳代後半		40歳代前半		40歳代後半		合計	
	n=332		n=671		n=479		n=512		n=1994	
	人数	(%)								
かなり必要である	27	8.13	66	9.84	35	7.31	40	7.81	168	8.43
やや必要である	122	36.75	198	29.51	151	31.52	138	26.95	609	30.54
どちらともいえない	121	36.45	246	36.66	165	34.45	176	34.38	708	35.51
あまり必要でない	44	13.25	118	17.59	95	19.83	112	21.88	369	18.51
全く必要でない	16	4.82	40	5.96	31	6.47	43	8.40	130	6.52
無効回答	2	0.60	3	0.45	2	0.42	3	0.59	10	0.50

	女性									
	30歳代前半		30歳代後半		40歳代前半		40歳代後半		合計	
	n=425		n=636		n=570		n=481		n=2112	
	人数	(%)								
かなり必要である	43	10.12	57	8.96	46	8.07	36	7.48	182	8.62
やや必要である	188	44.24	239	37.58	198	34.74	139	28.90	764	36.17
どちらともいえない	122	28.71	237	37.26	196	34.39	198	41.16	753	35.65
あまり必要でない	55	12.94	82	12.89	89	15.61	76	15.80	302	14.30
全く必要でない	15	3.53	19	2.99	40	7.02	28	5.82	102	4.83
無効回答	2	0.47	2	0.31	1	0.18	4	0.83	9	0.43

図表2-1のうち、男女別に年齢階級をこみにした結果が図表2-2である。「かなり必要である」という回答は男性が8.43%、女性が8.62%とあまり高くなかった。次に「やや必要である」をみると、男性が30.54%、女性が36.17%で両方とも3割程度の選択率があり、女性の方がやや高くなっている。以上、支援の必要性に関して「かなり必要」、「やや必要」の肯定的な回答をあわせると、男性は38.97%、女性は44.79%であり、4割程度である。また、男性に比べて女性がやや高い。「どちらともいえない」は、男女ともに35%程度で同程度である。他方、「あまり必要でない」は男性が18.51%、女性が14.30%となり、男性の方がやや高い傾向にある。「全く必要でない」は男性が6.52%、女性が4.83%で男性の選択率がやや高かった。選択率で見ると、支援やサポートの必要性は男性よりも女性の方が感じている割合が高い傾向がある。

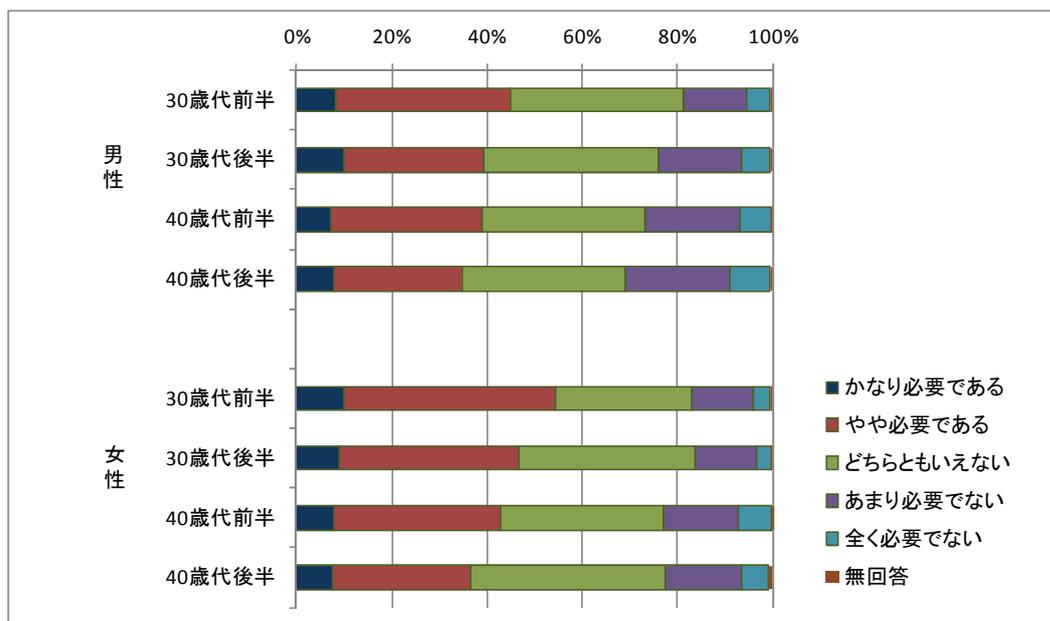
図表2-2 支援やサポートの必要性についての男女比較



また、男女別に年齢階級による選択率を比較したグラフを図表2-3に示す。男性の場合、年齢階級に関してみると、「かなり必要」は30歳代後半が高く、後はそれほど差がない。「やや必要」は、30歳代前半が他よりも高くなっている。「どちらともいえない」は、30歳代（前半と後半）がそれ以外よりもやや高めである。「あまり必要でない」と「全く必要でない」は年齢階級が上になるとともに選択率が高くなっている。

女性については、「かなり必要」と「やや必要」という回答は、30歳代（前半、後半とも）の方が40歳代よりも選択率が高い。「どちらともいえない」は、40歳代後半が最も高く、次が30歳代後半、続いて40歳代前半となり、最も低いのは30歳代前半となった。「あまり必要でない」と「全く必要でない」は30歳代よりも40歳代が高くなった。男女ともに30歳代の方が40歳代よりも支援やサポートの必要性を感じる傾向が見られる。

図表2-3 支援の必要性を感じている回答者割合の男女比較(%)



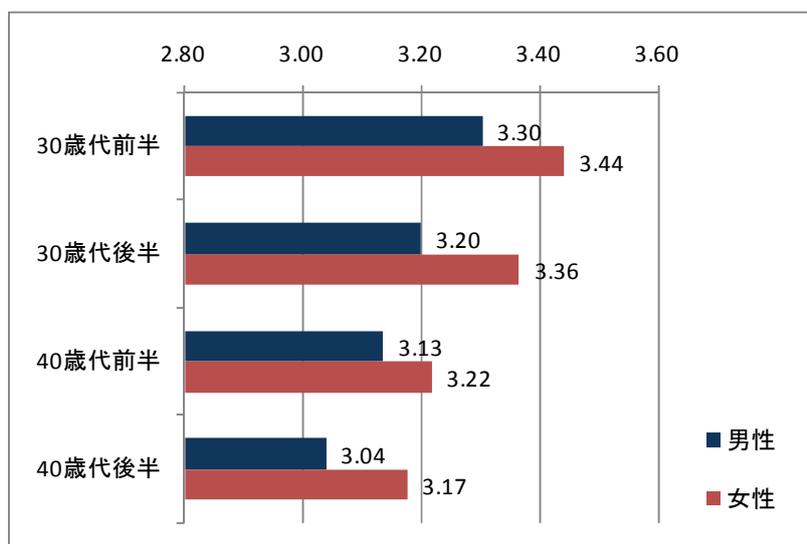
上記の集計に加え、問 26 の選択肢は 5 段階の評定尺度となっているので、「かなり必要である」～「全く必要でない」を 5 点から 1 点として得点化した。その上で、男女別、年齢階級別に平均値と標準偏差を算出し(図表 2-4)、男女別にグラフを作成した(図表 2-5)。

男性では、30 歳代前半が最も高く、年齢階級が上になるとともに、平均値は低くなり、40 歳代後半が最も低い。女性でも同じ傾向が見られた。男女で比較すると、男性に比べて女性の方がどの年代に関しても平均値が高く、支援やサポートを必要する気持ちが強いことがわかった。

図表 2-4 問 26 の回答結果の男女別、年齢階級別平均値(mean)と標準偏差(SD)

Q26	30歳代前半			30歳代後半			40歳代前半			40歳代後半		
	n	mean	SD									
男性	329	3.30	(0.97)	668	3.20	(1.03)	477	3.13	(1.03)	508	3.04	(1.07)
女性	421	3.44	(0.96)	632	3.36	(0.92)	566	3.22	(1.03)	475	3.17	(0.97)

図表 2-5 問 26 の回答に関する男女別、年齢階級別にみた平均値の比較



(2) 職業やキャリアについての問題を感じている程度とその内容

①問題を感じている程度について

問 24 「あなたは、現在、職業やキャリアについて、どのくらい問題を感じていますか」という設問に対する回答を男女別、年齢階級別に集計した結果を図表 2-6 に示す。(%) の数値は、各年齢階級の合計人数に占める選択者数の割合である。

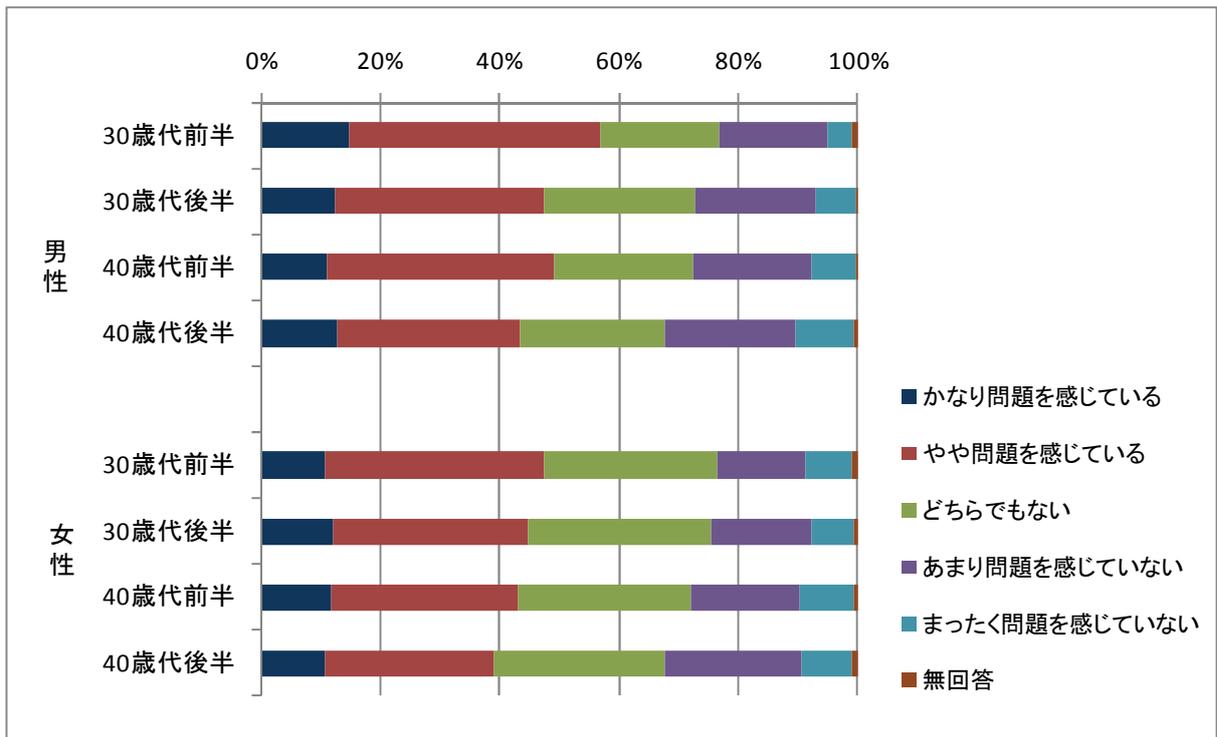
年齢階級をこみにしてみると、男性では、「かなり問題を感じている」が 12.64%、「やや問題を感じている」が 35.76%で、この 2 つをあわせると 48.40%となり、約 5 割弱が「問題を感じている」について肯定の回答をしている。女性では、「かなり問題を感じている」が 11.51%、「やや問題を感じている」が 32.10%となり、合計は 43.61%となる。男性よりも女性の方が、問題を感じている者の割合はやや少ない。

図表2-6 男女別、年齢階級別の現在、職業やキャリアについて問題を感じている程度

	男性									
	30歳代前半		30歳代後半		40歳代前半		40歳代後半		合計	
	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)
1 かなり問題を感じている	49	(14.76)	84	(12.52)	54	(11.27)	65	(12.70)	252	(12.64)
2 やや問題を感じている	140	(42.17)	235	(35.02)	181	(37.79)	157	(30.66)	713	(35.76)
3 どちらでもない	66	(19.88)	169	(25.19)	112	(23.38)	124	(24.22)	471	(23.62)
4 あまり問題を感じていない	60	(18.07)	135	(20.12)	95	(19.83)	113	(22.07)	403	(20.21)
5 まったく問題を感じていない	14	(4.22)	45	(6.71)	35	(7.31)	49	(9.57)	143	(7.17)
無回答	3	(0.90)	3	(0.45)	2	(0.42)	4	(0.78)	12	(0.60)
合計	332	(100.00)	671	(100.00)	479	(100.00)	512	(100.00)	1,994	(100.00)

	女性									
	30歳代前半		30歳代後半		40歳代前半		40歳代後半		合計	
	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)
1 かなり問題を感じている	46	(10.82)	77	(12.11)	68	(11.93)	52	(10.81)	243	(11.51)
2 やや問題を感じている	156	(36.71)	208	(32.70)	178	(31.23)	136	(28.27)	678	(32.10)
3 どちらでもない	123	(28.94)	194	(30.50)	165	(28.95)	138	(28.69)	620	(29.36)
4 あまり問題を感じていない	63	(14.82)	107	(16.82)	103	(18.07)	110	(22.87)	383	(18.13)
5 まったく問題を感じていない	33	(7.76)	46	(7.23)	52	(9.12)	40	(8.32)	171	(8.10)
無回答	4	(0.94)	4	(0.63)	4	(0.70)	5	(1.04)	17	(0.80)
合計	425	(100.00)	636	(100.00)	570	(100.00)	481	(100.00)	2,112	(100.00)

図表2-7 問題を感じている回答者割合の男女比較



次に男女別、年齢階級別の回答者の割合をグラフにしたものが図表2-7である。男性では、「かなり問題を感じている」と回答している者の割合は、年齢階級によってそれほど大きな差がないが、30歳代前半が多く、40歳代前半がやや少ない。「やや問題を感じている」を

みると、30歳代前半が多く、次が40歳代前半で、3番目が30歳代後半となり、最も少ないのは40歳代後半となる。2つの回答をあわせてみると、最も多いのが30歳代前半で、最も少ないのが40歳代後半となる。

他方、女性のデータをみると、「かなり問題を感じている」の割合は30歳代前半と40歳代後半で少なく、30歳代後半と40歳代前半が多い。「やや問題を感じている」は、30歳代前半が最も多く、年齢階級が上になると少なくなり、40歳代後半が最も少ない。2つの回答の選択率を合わせると30歳代前半が最も多く、年齢階級とともに少なくなる。また、「あまり問題を感じていない」と「まったく問題を感じていない」と回答した者の合計は年齢階級が上になるにつれて多くなっている。

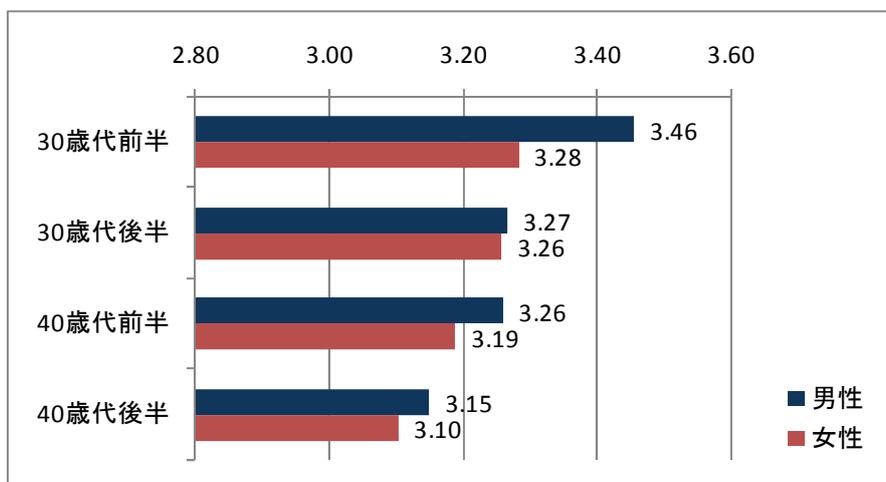
また、上記の集計に加え、問24の選択肢は5段階の評定尺度となっているので、「かなり問題を感じている」～「全く問題を感じていない」を5点から1点として得点化した。その上で、男女別、年齢階級別に平均値と標準偏差を算出し(図表2-8)、男女別にグラフを作成した(図表2-9)。

男性では、30歳代前半の平均値が高く、次が30歳代後半と40歳代前半が同程度、最も低いのが40歳代後半となった。女性の場合は、30歳代前半と30歳代後半が同程度に高く、次が、40歳代前半、40歳代後半の順に低くなる。男女とも年代が若い方が職業やキャリアについて問題を感じている程度が大きいことが示されている。特に30歳代前半の男性が高くなっている。

図表2-8 問24の回答結果の男女別、年齢階級別平均値(mean)と標準偏差(SD)

Q24	30歳代前半			30歳代後半			40歳代前半			40歳代後半		
	n	mean	SD									
男性	329	3.46	(1.08)	668	3.27	(1.12)	477	3.26	(1.12)	508	3.15	(1.19)
女性	421	3.28	(1.09)	632	3.26	(1.10)	566	3.19	(1.15)	475	3.10	(1.13)

図表2-9 問24の回答に関する男女別、年齢階級別にみた平均値の比較



②問題を感じていることの内容

問 24 に続いて、問 25 では「現在、職業やキャリアについて、どのような問題を感じているか(複数回答可)」について 19 個の項目を挙げ、該当するものを選択させた。

【男性の集計結果】男性について年齢階級別に集計した全体の結果を図表 2-10 に示す。

(%) は各年齢階級の全体人数に占める選択者数の割合である。さらに男性について年齢階級をこみにして、選択率が高い順に並べ替えてグラフにした結果が図表 2-11 である。最も選択率が高かったのが「将来全般」で 45.59%と約半数が選択した。それ以降は選択率が約 2 割程度となり、「自分の労働条件(23.27%)」、「自分の職業能力をアップさせる方法(21.61%)」、「自分の仕事の内容(20.46%)」の順となり、以下 20%未満の選択率となる。

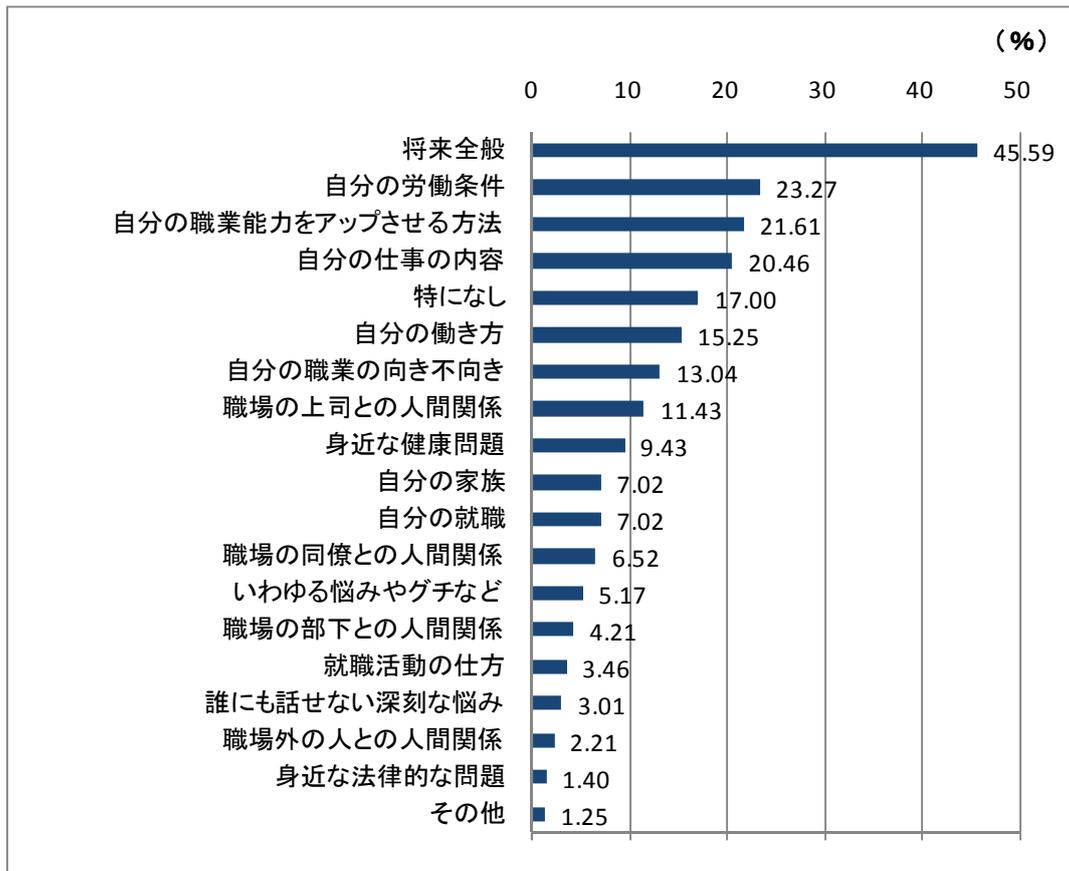
また、合計の選択率が 10%以上の 8 項目を取り上げて、年齢階級別にグラフにしたものを図表 2-16 に示す。「将来全般」、「自分の労働条件」、「自分の仕事の内容」、「自分の働き方」、「職業の向き不向き」などは、30 歳代前半の選択率が最も高く、年齢階級が上がるとともに選択率は低くなる。また、30 歳代後半で選択率が高くなる項目としては、「自分の職業能力をアップさせる方法」、「職場の上司との人間関係」などがある。他方、「特になし」という回答は年齢階級が上がるとともに選択率も高くなる。

この他、図表 2-10 に戻って全体の 19 項目の選択率をみると、選択肢のうち大半は年齢階級が上がるとともに選択率は低くなるが、40 歳代後半で高い項目としては、「自分の家族」、「身近な健康問題」などがある。職業やキャリアについては、若い世代の方が様々な問題を感じていることが多いが、年齢とともにその程度は弱くなり、また、問題の内容も変化していることがわかる。

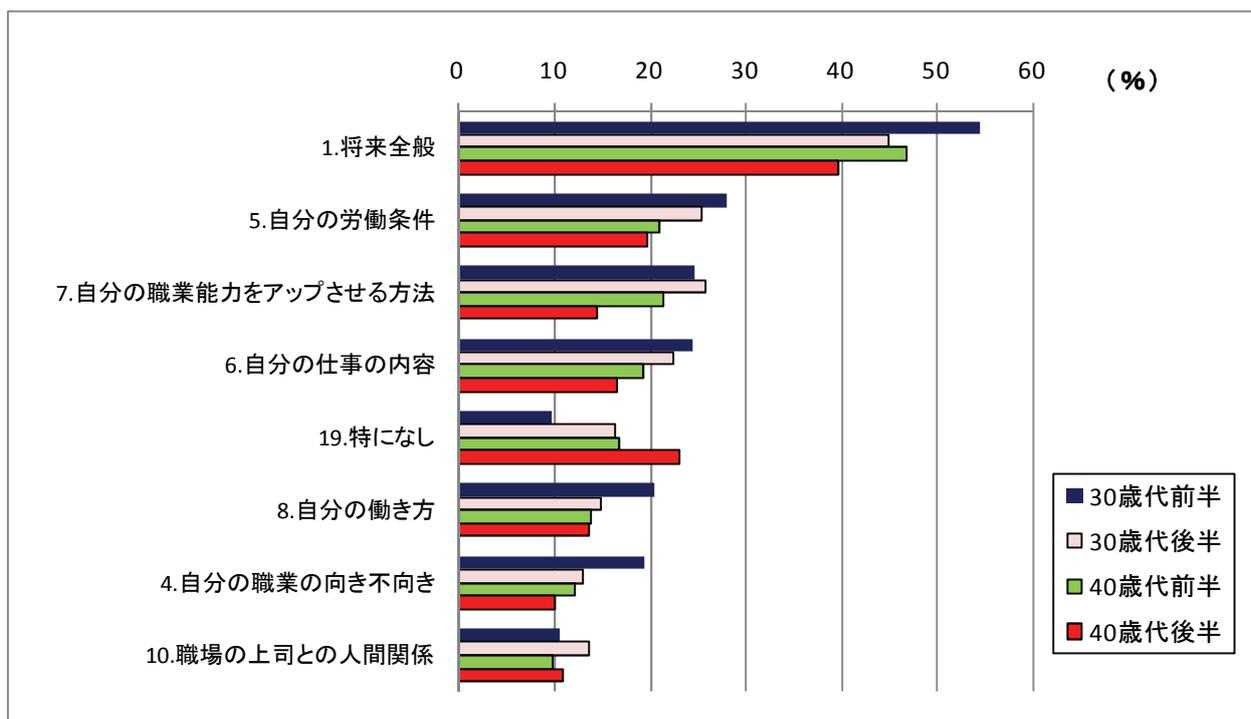
図表2-10 どんな問題を感じているかについての年齢階級別に見た割合(男性)

	男性									
	30歳代前半		30歳代後半		40歳代前半		40歳代後半		合計	
	n=332		n=671		n=479		n=512		n=1994	
	人数	(%)								
1 将来全般	181	(54.52)	301	(44.86)	224	(46.76)	203	(39.65)	909	(45.59)
2 自分の就職	36	(10.84)	55	(8.20)	22	(4.59)	27	(5.27)	140	(7.02)
3 就職活動の仕方	19	(5.72)	26	(3.87)	14	(2.92)	10	(1.95)	69	(3.46)
4 自分の職業の向き不向き	64	(19.28)	87	(12.97)	58	(12.11)	51	(9.96)	260	(13.04)
5 自分の労働条件	93	(28.01)	170	(25.34)	100	(20.88)	101	(19.73)	464	(23.27)
6 自分の仕事の内容	81	(24.40)	150	(22.35)	92	(19.21)	85	(16.60)	408	(20.46)
7 自分の職業能力をアップさせる方法	82	(24.70)	173	(25.78)	102	(21.29)	74	(14.45)	431	(21.61)
8 自分の働き方	68	(20.48)	100	(14.90)	66	(13.78)	70	(13.67)	304	(15.25)
9 職場の同僚との人間関係	28	(8.43)	52	(7.75)	20	(4.18)	30	(5.86)	130	(6.52)
10 職場の上司との人間関係	35	(10.54)	91	(13.56)	47	(9.81)	55	(10.74)	228	(11.43)
11 職場の部下との人間関係	10	(3.01)	36	(5.37)	19	(3.97)	19	(3.71)	84	(4.21)
12 職場外のひととの人間関係	7	(2.11)	18	(2.68)	9	(1.88)	10	(1.95)	44	(2.21)
13 自分の家族	25	(7.53)	42	(6.26)	32	(6.68)	41	(8.01)	140	(7.02)
14 身近な法律的な問題	3	(0.90)	16	(2.38)	5	(1.04)	4	(0.78)	28	(1.40)
15 身近な健康問題	22	(6.63)	62	(9.24)	48	(10.02)	56	(10.94)	188	(9.43)
16 いわゆる悩みやグチなど	29	(8.73)	48	(7.15)	18	(3.76)	8	(1.56)	103	(5.17)
17 誰にも話せない深刻な悩み	14	(4.22)	23	(3.43)	13	(2.71)	10	(1.95)	60	(3.01)
18 その他	0	(0.00)	7	(1.04)	7	(1.46)	11	(2.15)	25	(1.25)
19 特になし	32	(9.64)	109	(16.24)	80	(16.70)	118	(23.05)	339	(17.00)

図表2-11 問題を感じていること(男性での選択率が多い順)



図表2-12 上位8項目における年齢階級別の選択率(男性)



【女性の集計結果】次に、女性の結果を図表2-13にまとめた。図表2-14は、年齢階級をこみにして、選択率の多い順にグラフにしたものである。

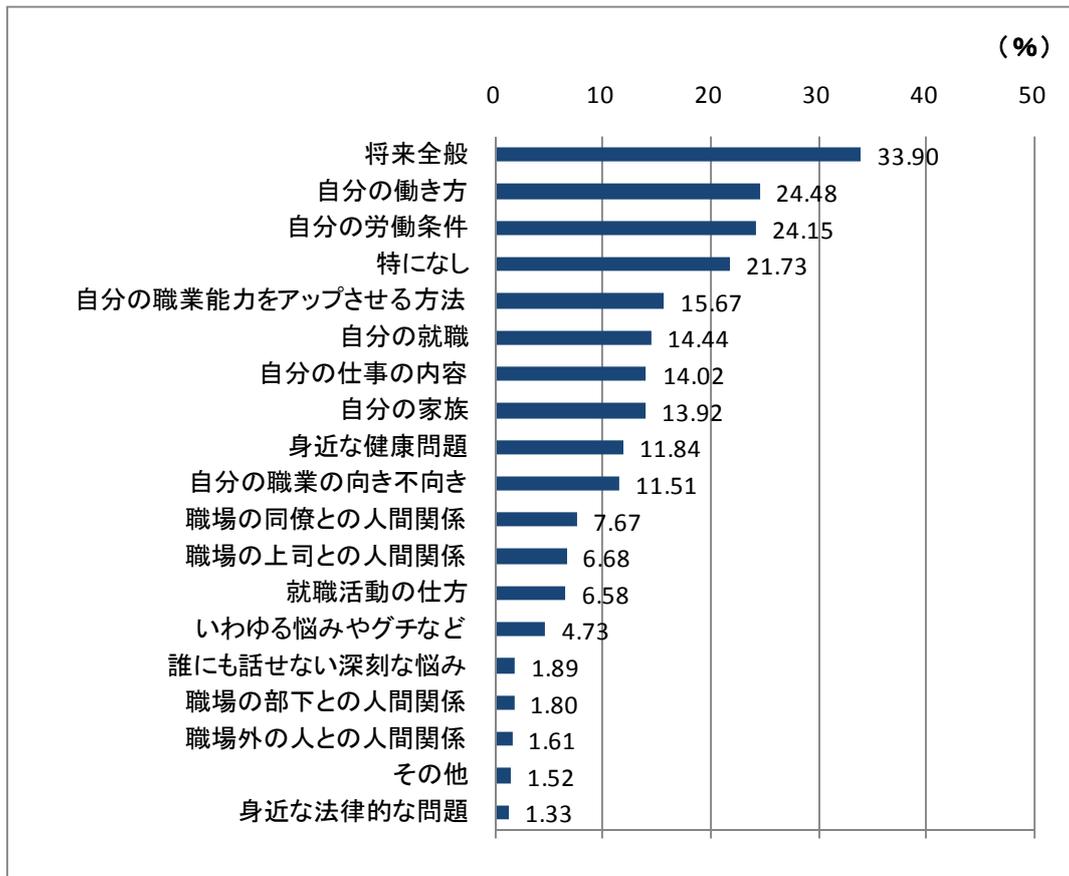
図表2-14で全体の傾向をみると、「将来全般」が最も高く、33.90%が選択していた。この項目の選択率が他の項目と比べて最も高かった点は男性と同じであるが、選択率そのものは男性よりも低い。続いて「自分の働き方(24.48%)」、「自分の労働条件(24.15%)」、「特になし(21.73%)」、「自分の職業能力をアップする方法(15.67%)」で、上位は男性の場合とほぼ同じ項目で構成されている。

全体の選択率が10%以上の項目は10項目となった。この上位10項目を年齢階級に関してグラフにしたものが図表2-15である。「将来全般」、「自分の働き方」、「自分の労働条件」、「自分の職業能力をアップする方法」、「自分の就職」、「自分の職業の向き不向き」は30歳代前半が最も高く、年齢階級が上がるとともに選択率は低くなっている。他方、「特になし」、「自分の仕事の内容」、「自分の家族」、「身近な健康問題」については、概して30歳代よりも40歳代で選択率が増えている傾向がある。女性でも男性と同様に、将来や職業生活に関する項目については年齢階級が低い方の選択率が高く、年齢階級が上がるにつれて、家族や健康に関する項目の選択率が増えている傾向が見られた。

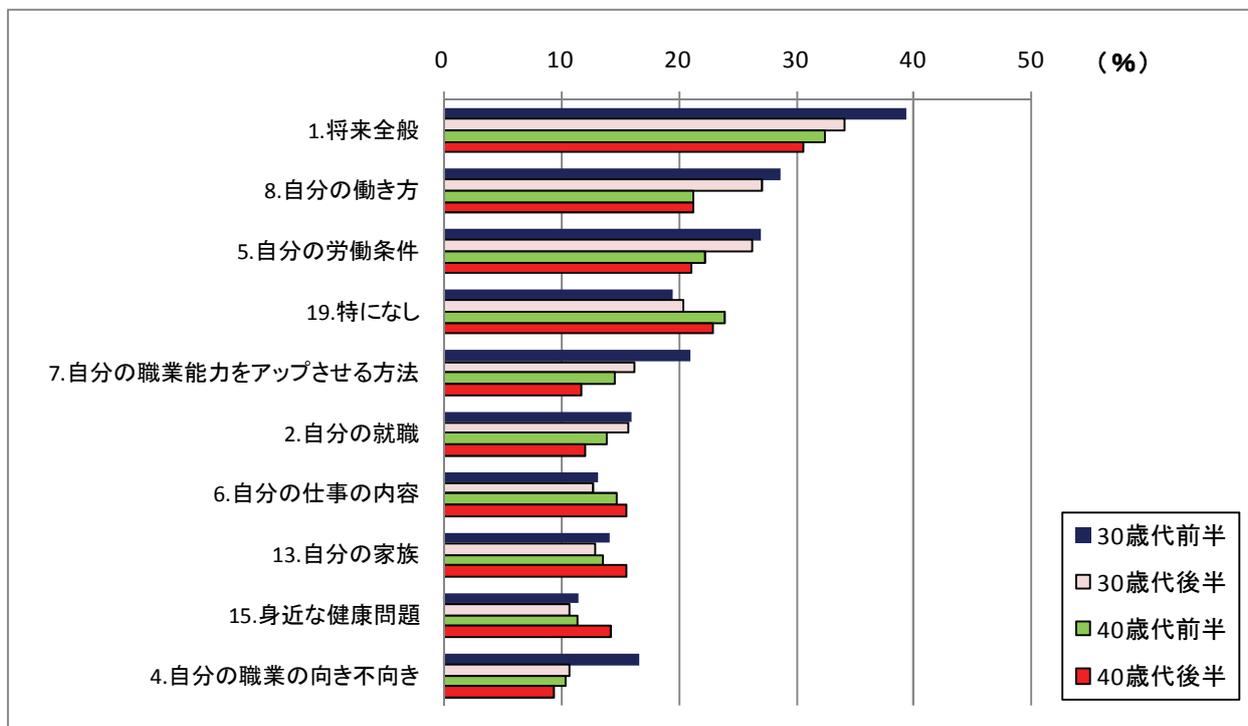
図表2-13 どんな問題を感じているかについての年齢階級別に見た割合(女性)

	女性									
	30歳代前半		30歳代後半		40歳代前半		40歳代後半		合計	
	n=425		n=636		n=570		n=481		n=2112	
	人数	(%)								
1 将来全般	167	(39.29)	217	(34.12)	185	(32.46)	147	(30.56)	716	(33.90)
2 自分の就職	68	(16.00)	100	(15.72)	79	(13.86)	58	(12.06)	305	(14.44)
3 就職活動の仕方	37	(8.71)	46	(7.23)	28	(4.91)	28	(5.82)	139	(6.58)
4 自分の職業の向き不向き	71	(16.71)	68	(10.69)	59	(10.35)	45	(9.36)	243	(11.51)
5 自分の労働条件	115	(27.06)	167	(26.26)	127	(22.28)	101	(21.00)	510	(24.15)
6 自分の仕事の内容	56	(13.18)	81	(12.74)	84	(14.74)	75	(15.59)	296	(14.02)
7 自分の職業能力をアップさせる方法	89	(20.94)	103	(16.19)	83	(14.56)	56	(11.64)	331	(15.67)
8 自分の働き方	122	(28.71)	172	(27.04)	121	(21.23)	102	(21.21)	517	(24.48)
9 職場の同僚との人間関係	34	(8.00)	51	(8.02)	38	(6.67)	39	(8.11)	162	(7.67)
10 職場の上司との人間関係	36	(8.47)	47	(7.39)	35	(6.14)	23	(4.78)	141	(6.68)
11 職場の部下との人間関係	12	(2.82)	14	(2.20)	6	(1.05)	6	(1.25)	38	(1.80)
12 職場外の人との人間関係	7	(1.65)	10	(1.57)	11	(1.93)	6	(1.25)	34	(1.61)
13 自分の家族	60	(14.12)	82	(12.89)	77	(13.51)	75	(15.59)	294	(13.92)
14 身近な法律的な問題	6	(1.41)	6	(0.94)	11	(1.93)	5	(1.04)	28	(1.33)
15 身近な健康問題	49	(11.53)	68	(10.69)	65	(11.40)	68	(14.14)	250	(11.84)
16 いわゆる悩みやグチなど	25	(5.88)	35	(5.50)	18	(3.16)	22	(4.57)	100	(4.73)
17 誰にも話せない深刻な悩み	6	(1.41)	20	(3.14)	10	(1.75)	4	(0.83)	40	(1.89)
18 その他	8	(1.88)	10	(1.57)	4	(0.70)	10	(2.08)	32	(1.52)
19 特になし	83	(19.53)	130	(20.44)	136	(23.86)	110	(22.87)	459	(21.73)

図表2-14 問題を感じていること(女性での選択率が多い順)



図表2-15 上位10項目における年齢階級別の選択率(女性)



【「問題を感じている人」のみを対象とした問題の内容の検討】

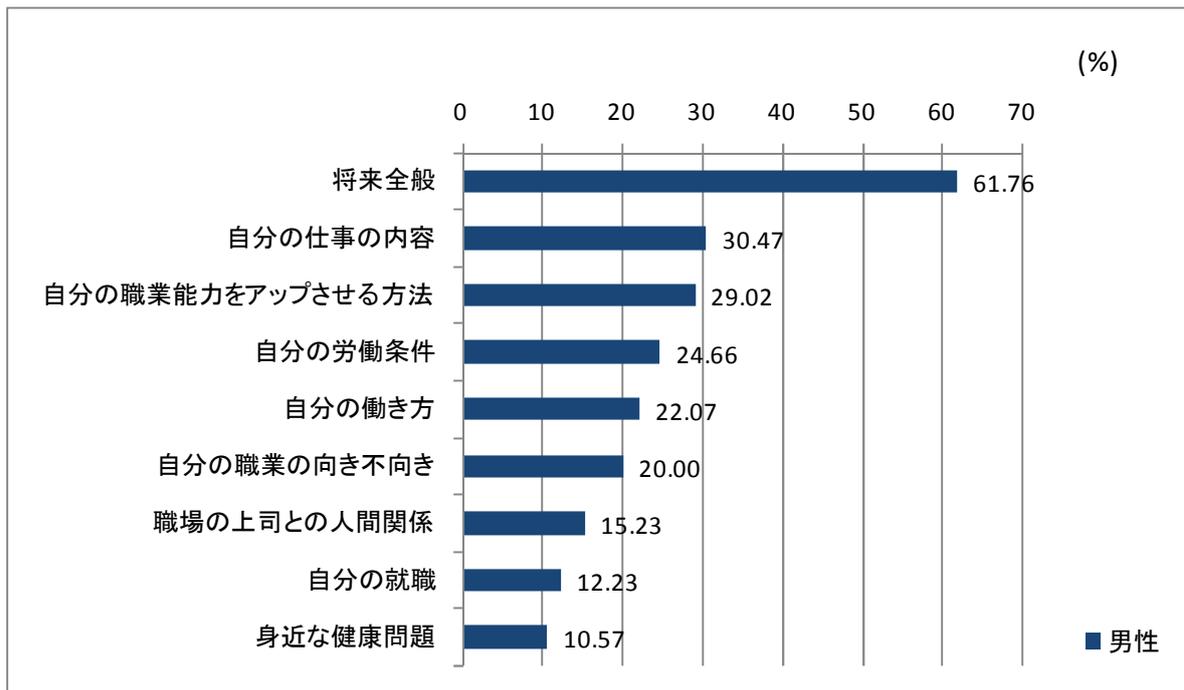
問 25 は、問 24 の設問で「問題を感じていない」を選んだ人にも回答を求めているので、問 25 の選択肢である「特になし」という回答が上位に入っている。そこで、問 24 の設問に対して、「かなり問題を感じている」および「やや問題を感じている」という人のみを取り出し、問 25 での回答結果を整理した。結果を図表 2-16 に示す。各項目の選択率（％）は、男性、女性、全体のそれぞれで「かなり問題を感じている」と「やや問題を感じている」と回答した人の合計人数に占める割合である。また、男性、女性について選択されている割合が 10％を超えている項目についてグラフを作成した（図表 2-17、図表 2-18）。

図表 2-16 「問題を感じている」という人が選択したキャリアに関する問題の内容

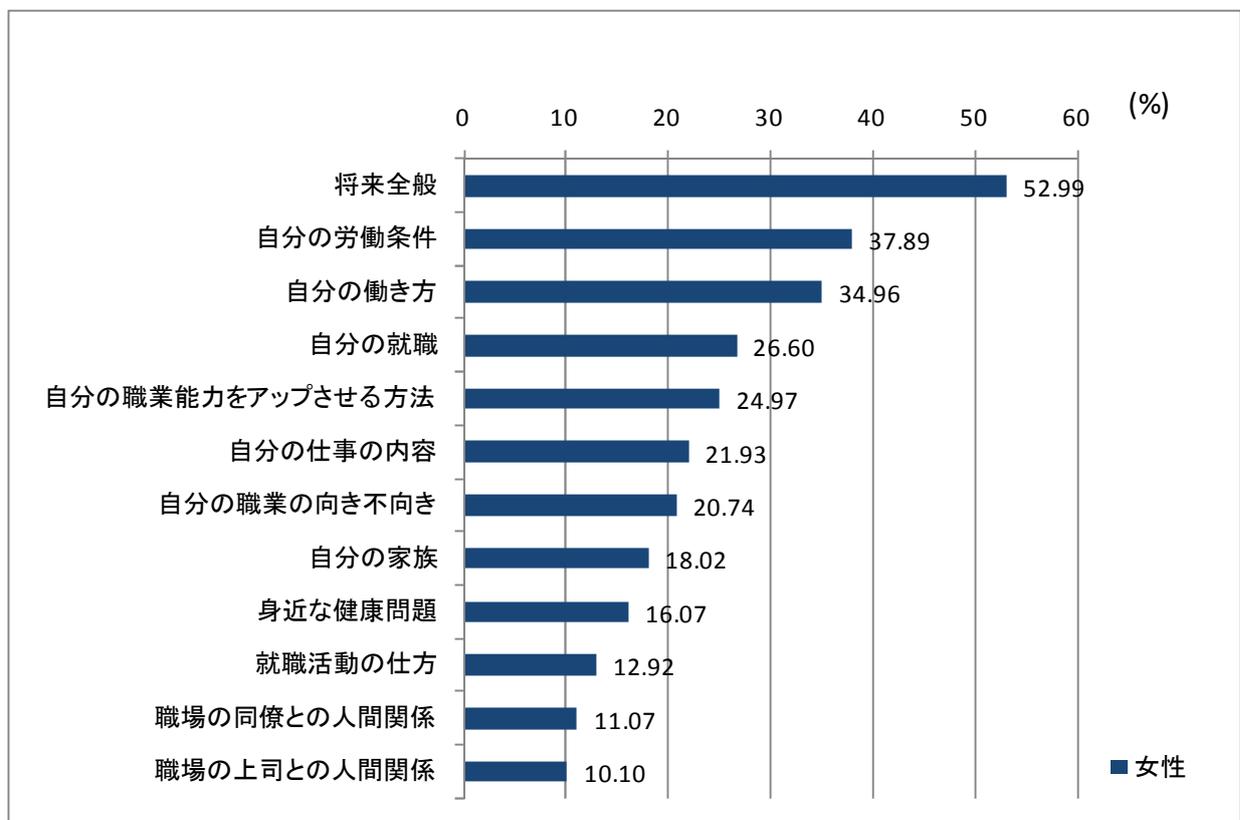
	男性(n=965)				女性(n=921)				全体(n=1886)			
	かなり問題を感じている	やや問題を感じている	計	(%)	かなり問題を感じている	やや問題を感じている	計	(%)	かなり問題を感じている	やや問題を感じている	計	(%)
1 将来全般	172	424	596	(61.76)	145	343	488	(52.99)	317	767	1084	(57.48)
2 自分の就職	67	51	118	(12.23)	97	148	245	(26.60)	164	199	363	(19.25)
3 就職活動の仕方	35	24	59	(6.11)	57	62	119	(12.92)	92	86	178	(9.44)
4 自分の職業の向き不向き	75	118	193	(20.00)	65	126	191	(20.74)	140	244	384	(20.36)
5 自分の労働条件	10	228	238	(24.66)	103	246	349	(37.89)	113	474	587	(31.12)
6 自分の仕事の内容	83	211	294	(30.47)	58	144	202	(21.93)	141	355	496	(26.30)
7 自分の職業能力をアップさせる方法	78	202	280	(29.02)	74	156	230	(24.97)	152	358	510	(27.04)
8 自分の働き方	63	150	213	(22.07)	103	219	322	(34.96)	166	369	535	(28.37)
9 職場の同僚との人間関係	23	64	87	(9.02)	33	69	102	(11.07)	56	133	189	(10.02)
10 職場の上司との人間関係	47	100	147	(15.23)	35	58	93	(10.10)	82	158	240	(12.73)
11 職場の部下との人間関係	6	36	42	(4.35)	8	13	21	(2.28)	14	49	63	(3.34)
12 職場外の人と人間関係	14	17	31	(3.21)	9	13	22	(2.39)	23	30	53	(2.81)
13 自分の家族	34	54	88	(9.12)	58	108	166	(18.02)	92	162	254	(13.47)
14 身近な法律的な問題	8	12	20	(2.07)	7	14	21	(2.28)	15	26	41	(2.17)
15 身近な健康問題	38	64	102	(10.57)	51	97	148	(16.07)	89	161	250	(13.26)
16 いわゆる悩みやグチなど	17	49	66	(6.84)	15	41	56	(6.08)	32	90	122	(6.47)
17 誰にも話せない深刻な悩み	19	26	45	(4.66)	18	11	29	(3.15)	37	37	74	(3.92)
18 その他	7	7	14	(1.45)	5	13	18	(1.95)	12	20	32	(1.70)
19 特になし	0	5	5	(0.52)	0	5	5	(0.54)	0	10	10	(0.53)

男性も女性も上位に入っている項目は共通のものが多いが、順位については違いが見られる。男性では、10％以上の項目は 9 項目のみで、「将来全般」、「自分の仕事の内容」、「自分の職業能力をアップさせる方法」、「自分の労働条件」、「自分の働き方」、「自分の職業の向き不向き」、「職場の上司との人間関係」、「自分の就職」、「身近な健康問題」となっている。女性では、10％以上の項目は 12 項目あり、男性に比べて全般に選択率が高く、問題の内容も多岐にわたっている。高い順に、「将来全般」、「自分の労働条件」、「自分の働き方」、「自分の就職」、「自分の職業能力をアップさせる方法」、「自分の仕事の内容」、「自分の職業の向き不向き」、「自分の家族」、「身近な健康問題」、「就職活動の仕方」、「職場の同僚との人間関係」、「職場の上司との人間関係」となっている。労働条件や働き方についての問題が男性よりも選択率が高いのは、女性の方では非正規就業の者が多く含まれるためかもしれない。「問題を感じている」と回答した者の現在の就業状況との関連については、後に検討する。

図表2-17 キャリアに関する問題として男性において選択率の高かった項目



図表2-18 キャリアに関する問題として女性において選択率の高かった項目



③職業やキャリアについて問題を感じている程度とキャリアガイダンス・ニーズとの関連

問 24 の設問に対する回答では、現在、職業やキャリアについて男性では、「かなり問題を感じている」と「やや問題を感じている」を合わせて 48.40%であったが、問 26 で支援の必要性を聞くと 38.90%であった。他方、女性については、問題を感じている割合は「かなり」と「やや」をあわせて 43.61%となり、男性よりも少なかったが、支援の必要性は 44.79%と男性よりも高くなっている。

この結果をみると、男性では、「問題を感じている場合でも解決に向けた支援の必要性はない」と考え、女性は男性よりも「問題を感じている場合には解決に向けた支援の必要性がある」と回答しているように読み取れる。そこで、問 24「あなたは、現在、職業やキャリアについて、どのくらい問題を感じていますか」という設問と問 26「あなたは、これからの職業やキャリアの問題を解決する上で、どのくらい支援やサポートが必要ですか」という設問への回答間の関係を検討した。

まず、問 24 と問 26 はそれぞれ 5 段階評価であるので、それぞれ 5 点～1 点として得点化した。問 24 では、問題を感じている程度が高いほど、問 26 では支援を必要と感じているほど高い得点を割り当てた。そして、問 24 と問 26 の得点について Pearson の相関係数を求めたところ $r=.57(p<.01)$ となり、有意な正の相関が見られた。したがって、問 24 で問題を感じている程度が高いと回答した人は、問 26 で支援を必要としている程度も高いということになる。

次に、問 24 と問 26 への回答について、男女それぞれでクロス集計を行った結果を図表 2-19 に示す。(%) は問 24 の各選択肢の横の合計者数において、問 26 の各項目の回答者数が占める割合である。

図表2-19 職業やキャリアに関する問題を感じている程度と支援の必要性のクロス集計結果 (男女別)

Q24	Q26													
	かなり必要である		やや必要である		どちらともいえない		あまり必要でない		全く必要でない		無回答	合計		
男性	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)		
かなり問題を感じている	109	(43.25)	80	(31.75)	55	(21.83)	5	(1.98)	3	(1.19)	0	(0.00)	252	(12.64)
やや問題を感じている	42	(5.89)	351	(49.23)	258	(36.19)	57	(7.99)	5	(0.70)	0	(0.00)	713	(35.76)
どちらともいえない	11	(2.34)	98	(20.81)	275	(58.39)	71	(15.07)	16	(3.40)	0	(0.00)	471	(23.62)
あまり問題を感じていない	5	(1.24)	72	(17.87)	94	(23.33)	203	(50.37)	29	(7.20)	0	(0.00)	403	(20.21)
全く問題を感じていない	1	(0.70)	6	(4.20)	26	(18.18)	33	(23.08)	77	(53.85)	0	(0.00)	143	(7.17)
無回答	0	(0.00)	2	(16.67)	0	(0.00)	0	(0.00)	0	(0.00)	10	(83.33)	12	(0.60)
合計	168	(8.43)	609	(30.54)	708	(35.51)	369	(18.51)	130	(6.52)	10	(0.50)	1,994	(100.00)

Q24	Q26													
	かなり必要である		やや必要である		どちらともいえない		あまり必要でない		全く必要でない		無回答	合計		
女性	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)		
かなり問題を感じている	91	(37.45)	104	(42.80)	42	(17.28)	4	(1.65)	2	(0.82)	0	(0.00)	243	(11.51)
やや問題を感じている	56	(8.26)	384	(56.64)	195	(28.76)	39	(5.75)	3	(0.44)	1	(0.15)	678	(32.10)
どちらともいえない	27	(4.35)	172	(27.74)	339	(54.68)	68	(10.97)	14	(2.26)	0	(0.00)	620	(29.36)
あまり問題を感じていない	1	(0.26)	82	(21.41)	134	(34.99)	156	(40.73)	10	(2.61)	0	(0.00)	383	(18.13)
全く問題を感じていない	4	(2.34)	20	(11.70)	42	(24.56)	35	(20.47)	70	(40.94)	0	(0.00)	171	(8.10)
無回答	3	(17.65)	2	(11.76)	1	(5.88)	0	(0.00)	3	(17.65)	8	(47.06)	17	(0.80)
合計	182	(8.62)	764	(36.17)	753	(35.65)	302	(14.30)	102	(4.83)	9	(0.43)	2,112	(100.00)

男性の場合、問 24 で「かなり問題を感じている」と回答した者は全体のうち 12.64%である。この中で、支援やサポートが「かなり必要である」と回答した者は 43.25%と多くなっている。女性では、「かなり問題を感じている」と回答した者は男性よりも少なく全体の 11.51%で、このうち支援やサポートが「かなり必要である」と回答した者は 37.45%で男性よりも少ない。「かなり問題を感じていてなおかつ支援やサポートがかなり必要である」という者については、女性よりも男性が多くなっている。次に「かなり問題を感じている」という者のうち、支援やサポートを「やや必要である」と回答している者は男性では 31.75%、女性では 42.80%で女性の方が 10%程度も多い。その次の支援の必要性について「どちらともいえない」と回答している者は男性では 21.83%、女性では 17.28%となる。

さらに、問 24 への回答で「やや問題を感じている」という者は、男性では 35.76%、女性では 32.10%で、男性の方が多い。このうち、男性では支援の必要性として「かなり必要」と「やや必要」が 5.89%、49.23%である。他方、女性では、8.26%、56.64%となり、男性よりも高めである。

以上のことから、男性の場合、問題を感じているかどうかについては、「かなり」と「やや」を合わせて女性よりも多くなっているが、支援の必要性については、「かなり必要」と「やや必要」を合わせると女性の方の割合が多いことがわかった。ただし、問題を感じている程度が高い者で、サポートをかなり必要としている者は男性の割合が高い。このセルに該当する者には緊要度が高い者が多く含まれている可能性があるだろう。その点については現在の就業状況などに関連させて、後に検討したい。

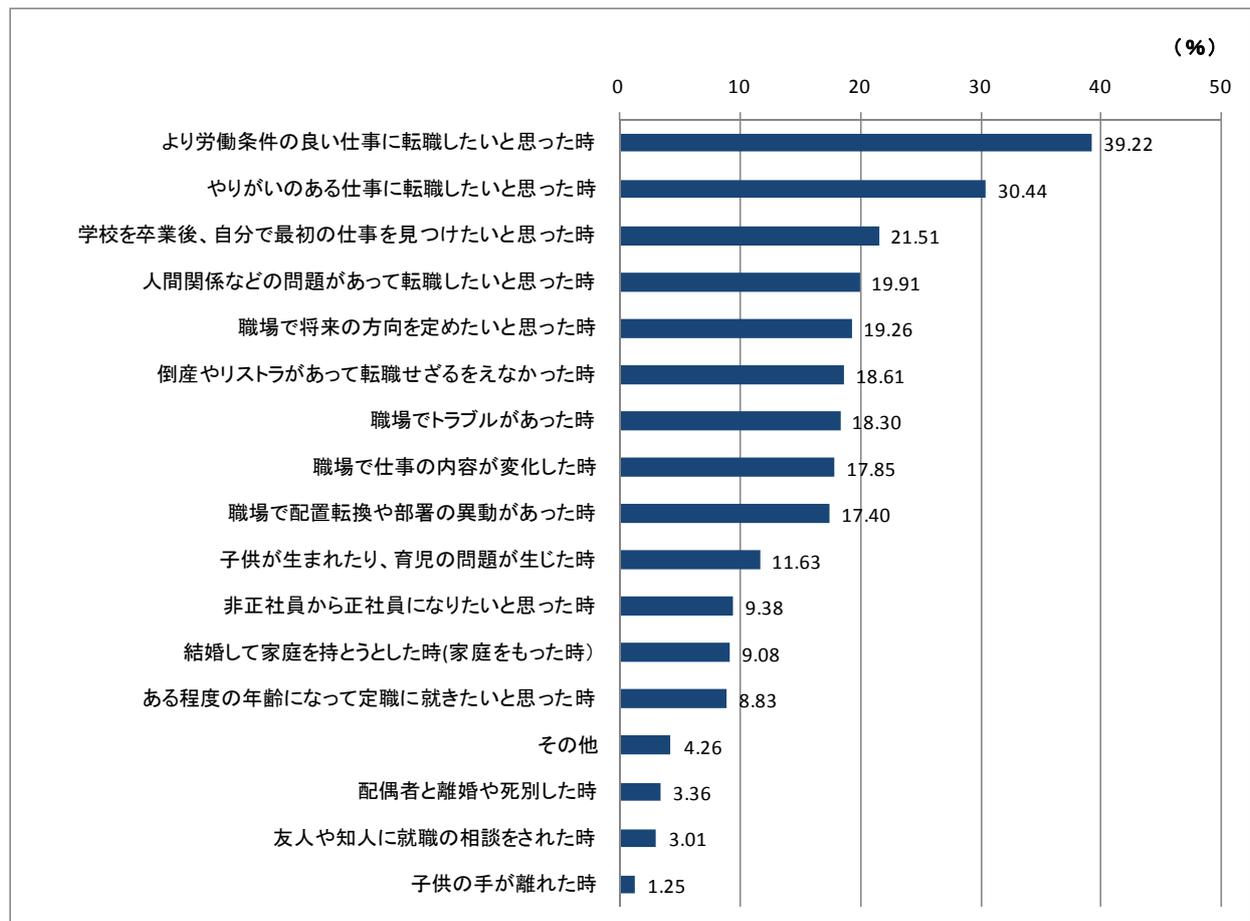
(3) 過去の経験とキャリアガイダンス・ニーズ

次に、過去のどのような経験においてキャリアガイダンスの必要性を感じたのかについて検討する。問 23「あなたは、学校を卒業してからこれまで、過去のどのような時に、職業やキャリアに関する支援やサポートが必要であると感じましたか(○はいくつでも)」という質問への回答を男女別、年齢階級別に集計した。

【男性の集計結果】まず、男性について、年齢階級をこみにして選択率が多かった順に項目を並べ替え、グラフにしたものが図表 2-20 である。

図表 2-20 をみると、最も多かったのが「より労働条件の良い仕事に転職したいと思った時(39.22%)」で、次が「やりがいのある仕事に転職したいと思った時(30.44%)」となった。全体として 3 割以上の選択率があったのはこの 2 項目のみであった。次に 2 割程度の選択率があったのが「学校を卒業後、自分で最初の仕事を見つけたいと思った時(21.51%)」、「人間関係などの問題があつて転職したいと思った時(19.91%)」、「職場で将来の方向を定めたいと思った時(19.26%)」の順となった。以上が男性における上位 5 項目であるが、このうち、3 項目が転職関係の項目である。なお、選択率が中位にある項目は職場関連の項目が多く、下位の項目には家庭関連の項目が多くなった。

図表2-20 過去におけるキャリアガイダンス・ニーズ(男性での選択率が多い順)



次に、年齢階級別に項目への選択率を整理した結果を図表2-21に示す。(%)は各年齢階級の総数に占める該当項目への回答の割合である。年齢階級別にみると、全体での上位項目である「より労働条件の良い仕事に転職したいと思った時」や「やりがいのある仕事に転職したいと思った時」、「職場で将来の方向を定めたいと思った時」は、30歳代前半での選択率が最も多く、40歳代後半の選択率が最も少なくなる。これらは年齢階級が上がるにつれて、選択率は少なくなる傾向がある。また、結婚や子供の誕生に関連した項目、非正規の仕事から正規の仕事への移行に関する項目も同様の傾向があった。反対に、「倒産やリストラがあって転職せざるをえなくなった時」は40歳代後半が最も多く、30歳代前半が最も少なかった。

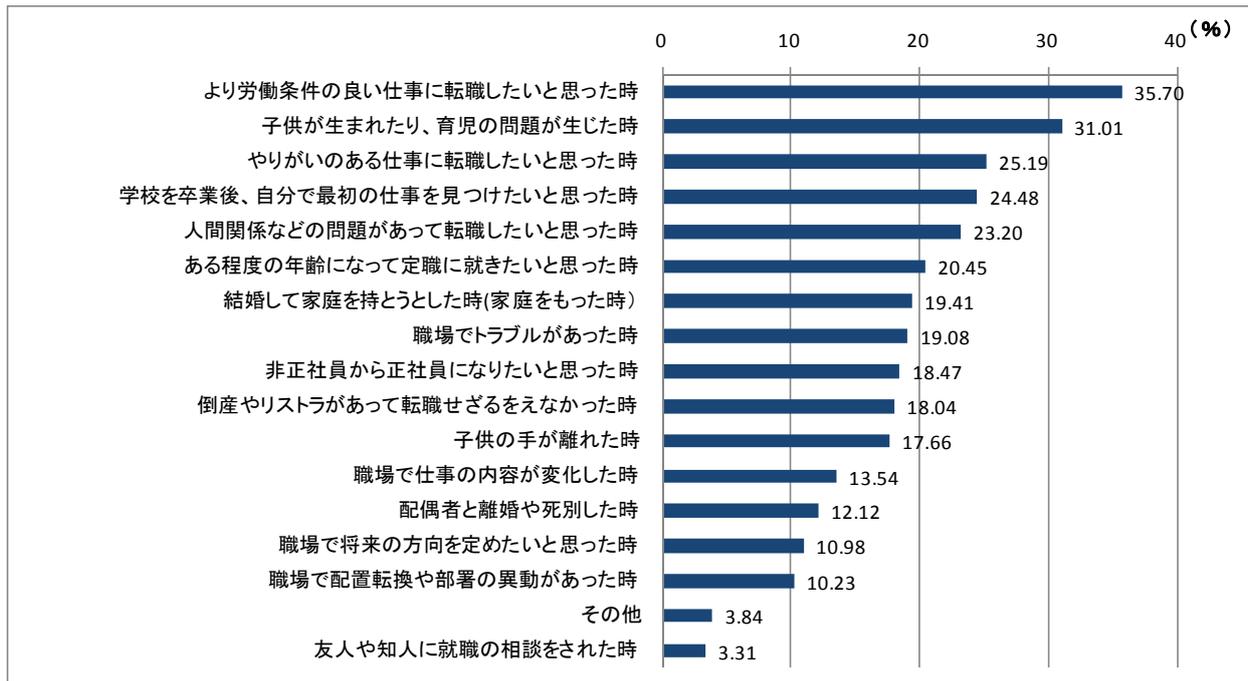
図表2-21 年齢階級別にみた過去のキャリアガイダンス・ニーズ(男性)

		男性									
		30歳代前半		30歳代後半		40歳代前半		40歳代後半		合計	
		(n=332)		(n=671)		(n=479)		(n=512)		(n=1994)	
		人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)
転職関連	1	より労働条件の良い仕事に転職したいと思った時									
	2	やりがいのある仕事に転職したいと思った時									
	3	人間関係などの問題があって転職したいと思った時									
	4	倒産やリストラがあって転職せざるをえなかった時									
職場関連	5	職場でトラブルがあった時									
	6	職場で配置転換や部署の異動があった時									
	7	職場で仕事の内容が変化した時									
	8	職場で将来の方向を定めたいと思った時									
家庭関連	9	結婚して家庭を持とうとした時(家庭をもった時)									
	10	子供が生まれたり、育児の問題が生じた時									
	11	子供の手が離れた時									
	12	配偶者と離婚や死別した時									
その他	13	学校を卒業後、自分で最初の仕事を見つけたいと思った時									
	14	ある程度の年齢になって定職に就きたいと思った時									
	15	非正社員から正社員になりたいと思った時									
	16	友人や知人に就職の相談をされた時									
	17	その他									

【女性の集計結果】 次に、女性について年齢階級をこみにして、選択率の高い順に項目を並べたものを図表2-22に示す。選択率が高かった項目のうち上位5つは、「より労働条件の良い仕事に転職したいと思った時(35.70%)」、「子供が生まれたり、育児の問題が生じた時(31.01%)」、「やりがいのある仕事に転職したいと思った時(25.19%)」、「学校を卒業後、自分で最初の仕事を見つけたいと思った時(24.48%)」、「人間関係の問題などあって転職したいと思った時(23.20%)」となった。このうち4項目は男性と共通であるが、2位の項目は男性の上位5位には入っていなかったものである。

さらに、女性に関して年齢階級別に集計した結果を図表2-23に示す。年齢階級別にみると、「より労働条件の良い仕事に転職したいと思った時」という項目への選択率は30歳代前半が最も多く、年代ともに少なくなり、40歳代後半で最も少なくなる。また「結婚して家庭を持とうと思った時」も同様の結果となった。「子供が生まれたり、育児の問題が生じた時」は30歳代後半が最も高かったが、30歳代の方が40歳代よりも高くなった。また、男性と同じく、「倒産やリストラがあって転職せざるをえなくなった時」は40歳代後半が最も多く、30歳代前半が最も少なかった。

図表2-22 過去におけるキャリアガイダンス・ニーズ(女性での選択率が多い順)

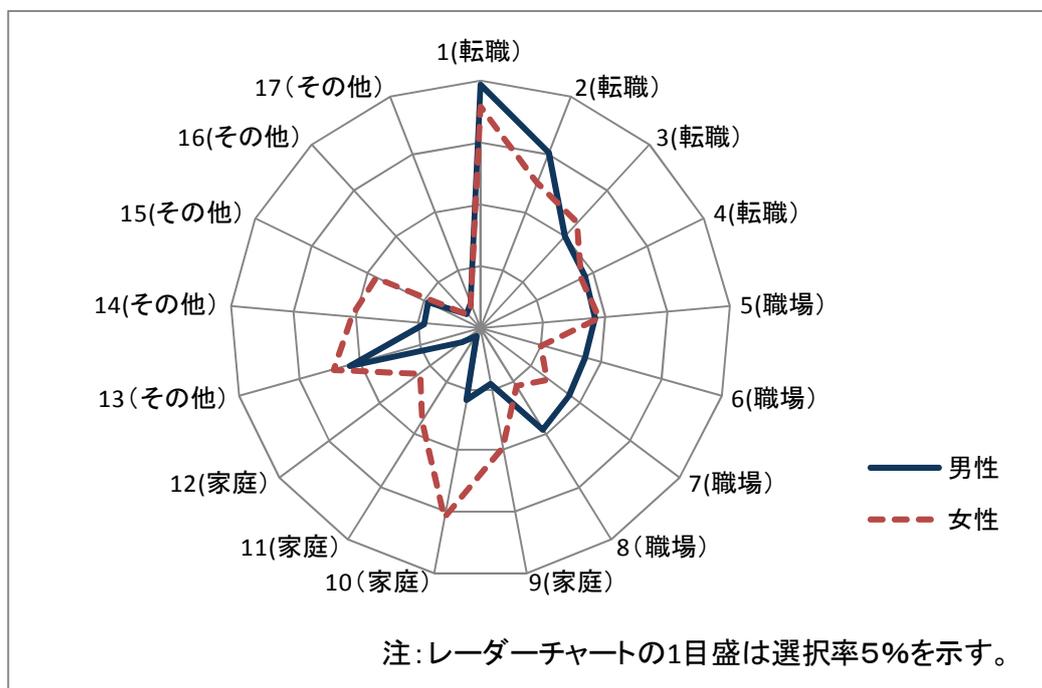


図表2-23 年齢階級別にみた過去のキャリアガイダンス・ニーズ(女性)

		女性										
		30歳代前半		30歳代後半		40歳代前半		40歳代後半		合計		
		(n=425)		(n=636)		(n=570)		(n=481)		(n=2112)		
		人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	
転職関連	1	より労働条件の良い仕事に転職したいと思った時	180	(42.35)	248	(38.99)	190	(33.33)	136	(28.27)	754	(35.70)
	2	やりがいのある仕事に転職したいと思った時	111	(26.12)	152	(23.90)	157	(27.54)	112	(23.28)	532	(25.19)
	3	人間関係などの問題があつて転職したいと思った時	119	(28.00)	141	(22.17)	113	(19.82)	117	(24.32)	490	(23.20)
	4	倒産やリストラがあつて転職せざるをえなかった時	62	(14.59)	125	(19.65)	102	(17.89)	92	(19.13)	381	(18.04)
職場関連	5	職場でトラブルがあつた時	94	(22.12)	124	(19.50)	99	(17.37)	86	(17.88)	403	(19.08)
	6	職場で配置転換や部署の異動があつた時	61	(14.35)	46	(7.23)	64	(11.23)	45	(9.36)	216	(10.23)
	7	職場で仕事の内容が変化した時	70	(16.47)	87	(13.68)	64	(11.23)	65	(13.51)	286	(13.54)
	8	職場で将来の方向を定めたいと思った時	49	(11.53)	79	(12.42)	58	(10.18)	46	(9.56)	232	(10.98)
家庭関連	9	結婚して家庭を持つとした時(家庭をもった時)	92	(21.65)	135	(21.23)	101	(17.72)	82	(17.05)	410	(19.41)
	10	子供が生まれたり、育児の問題が生じた時	146	(34.35)	225	(35.38)	165	(28.95)	119	(24.74)	655	(31.01)
	11	子供の手が離れた時	55	(12.94)	106	(16.67)	104	(18.25)	108	(22.45)	373	(17.66)
	12	配偶者と離婚や死別した時	42	(9.88)	74	(11.64)	73	(12.81)	67	(13.93)	256	(12.12)
その他	13	学校を卒業後、自分で最初の仕事を見つけたいと思った時	113	(26.59)	147	(23.11)	149	(26.14)	108	(22.45)	517	(24.48)
	14	ある程度の年齢になって定職に就きたいと思った時	68	(16.00)	132	(20.75)	114	(20.00)	118	(24.53)	432	(20.45)
	15	非正社員から正社員になりたいと思った時	92	(21.65)	125	(19.65)	92	(16.14)	81	(16.84)	390	(18.47)
	16	友人や知人に就職の相談をされた時	13	(3.06)	25	(3.93)	15	(2.63)	17	(3.53)	70	(3.31)
	17	その他	13	(3.06)	22	(3.46)	22	(3.86)	24	(4.99)	81	(3.84)

【男女の比較】 男性と女性では、全体として選択率の高かった項目に重複しているものは多いが、男性ではそれほどでもないのに女性で高かった項目、あるいはその反対の項目など、性別によって傾向の異なる項目もある。そこで、男性の選択率と女性の選択率をレーダーチャートのグラフに示した(図表2-24)。項目1「より労働条件の良い仕事に転職」、4「倒産やリストラで転職」、5「職場でトラブル」、13「学校卒業後、自分で最初の仕事を見つける時」、16「友人や知人に就職の相談をされた時」、17「その他」は男女の選択率がほぼ同程度である。他方、項目2「やりがいのある仕事に転職」、6「職場で配置転換や部署の異動」、7「職場で仕事の内容が変化」、8「職場で将来の方向を定めたい」は男性の選択率の方が女性よりも高く、職場での状況に関連した項目が多くなっている。それに対して、女性の選択率が男性よりも高くなっている項目としては、項目3「人間関係などの問題があつて転職」、9「結婚して家庭を持つ」、10「子供が生まれたり、育児の問題が生じた時」、11「子供の手が離れた時」、12「配偶者と離婚や死別した時」、14「ある程度の年齢になって定職に就きたい時」、15「非正社員から正社員になりたい時」などがあつた。女性の場合には、家庭に関連したイベントが多く含まれている。また、同じ職場での異動というよりは、非正規から正規へ、無職から有職へという働き方の変化のタイミングなどが多く選択されているようだ。

図表2-24 各項目の選択率の男女間比較



4. まとめ

以下、男女別と年齢階級別にキャリアガイダンス・ニーズの様相がどのように異なるのかを3つの視点から整理してみたい。

(1) キャリアに関する支援やサポートの必要性和抱えている問題との関連について

男性と女性について年代別にキャリアに関する支援やサポートの必要性をどの程度認識しているかを比較した結果では、男性よりも女性の方が必要性を感じている割合は高く、また、年代別にみると、男女ともに30歳代前半が最も高く、30歳代後半、40歳代前半、40歳代後半と徐々に低くなっていく結果となった(図表2-5)。

このように女性の方が支援やサポートの必要性の認識が高く、また、男女ともに30歳代前半においてキャリアガイダンス・ニーズが最も高いという結果となったことから、職業やキャリアについて問題を感じている程度もこれと同じような傾向を示すであろうことが予測される。支援やサポートが必要と感じている背景には、職業やキャリアについて何らかの問題があることが考えられるためである。

そこで、職業やキャリアについて問題を感じている程度を調べた結果、男女ともに30歳代前半から40歳代後半にかけて徐々に問題を感じている程度は低くなるという傾向は、キャリアガイダンス・ニーズと一致しているものの、問題を感じている程度はどの年代でも男性の方が女性よりも高い数値を示していることがわかった。特に、男性の30歳代前半の平均値はその他の年代よりも高く、また、女性の平均値と比較した場合でも、30歳代前半では男女間の差が大きかった(図表2-9)。

この結果は、男性が女性に比べて、職業やキャリアについて問題を感じている割合は高いものの、その問題を解決するべく他者、あるいは外的なサービスに対して支援やサポートを期待する傾向が低いことを示唆する。この傾向は、職業やキャリアについて問題を感じている程度とキャリアガイダンス・ニーズとの関連についてクロス集計をした結果でも確認された(図表2-19)。男性の場合、問題を「かなり感じている人」と、「やや感じている人」の合計の割合は女性よりも高いが、支援の必要性については、「かなり必要である」と「やや必要である」を合わせると女性が男性よりも割合が高い。ただ、男性の場合、問題を「かなり感じている人」のうち、支援を「かなり必要としている人」は女性よりも割合が高く、職業問題に関する緊要度が高い人は男性の方が多いという結果が得られている。

(2) 職業やキャリアや関して認識されている問題の内容について

職業やキャリアについてどのような問題を感じているかを尋ねた質問への回答をみると、男女ともに「将来全般」が共通に1位だった他、上位項目には共通のものが多かった。また、年代別にみると、30歳代では労働条件や仕事の内容、働き方、向き不向きなど職業生活に直接関わる問題が多いのに対し、40歳代では家族や健康に関する項目の選択率が高くなる点も男女ともに共通となっていた。

なお、職業やキャリアについて「問題を感じている」という対象者に絞って、男女ともに1割以上の人を選択した上位項目の内容をみると、男性では「将来全般」が他の項目に比べて選択率が高く、その他の項目も職業生活に関連したものが多かったのに対し、女性では、「将来全般」が最も高かったものの、男性よりも選択率は低く、さらに上位項目の内容も多岐にわたっていた（図表2-17、図表2-18）。女性の場合、男性よりも「自分の労働条件」、「自分の働き方」、「自分の就職」という項目の選択率が高いほか、男性では上位にランクされない「自分の家族」、「就職活動の仕方」、「職場の同僚との人間関係」などもみられる。このような内容をみると、男性と女性では現在の就業状況や働き方の違いが背景にあり、それが選択された項目の内容にも反映されていることが考えられる。

（3）キャリアガイダンス・ニーズと過去の経験について

男性と女性の過去のキャリアがキャリアガイダンス・ニーズにどのような違いを生じさせるのかについてはいくつかの質問が用意されているが、第2章では、過去のどのような経験においてキャリアガイダンス・ニーズを感じたかを尋ねる質問への回答を分析した。その結果、キャリアガイダンスの必要性が感じられた項目として男性の選択率が女性よりも高かったものには、転職や職業選択、現在の職場や仕事に関連したものが多かった。それに対して、女性の選択率が男性よりも高かったものには、結婚や出産、育児というイベントに関連した項目や非正規の仕事から正規の仕事への転換という項目が含まれていた。多くの男性が学校卒業から就職してずっと仕事を持ち続けるというキャリア形成を行うのに対して、女性の場合は、就職してずっと就業し続ける者はどちらかといえば少なく、就職した後に結婚や育児により退職したり、その後、非正規で仕事を再開したりというようなキャリアを辿る者が少なくない。そういったキャリアの転換、節目となる時期に、キャリアについての支援やサポートの必要性が感じられることが示唆されている。

（4）むすび

第2章では、男女および年齢階級によってキャリアガイダンス・ニーズへの意識がどのように異なるのかを見たが、まず、男女の回答にみられる違いは、男性のライフキャリアと女性のライフキャリアのパターンの違いに影響を受けているようだ。男性では、多くの場合、学校卒業後、就職して転職などはするものの、ずっと職業生活を継続するというパターンをとるので、キャリアガイダンス・ニーズは現在の職業生活や就業状況に関わるものが多くなる。他方、女性の場合には、様々なライフイベントにともなって就業の状況や生活が変化することが多いので、キャリアガイダンス・ニーズそのものも高くなるし、内容も現在の職業に関連するものだけではなく、新たな就職に関する項目や家庭生活に関連した項目が多くなる。

また、年齢階級との関連でみた場合にも、個人におけるキャリア形成の状態やその年代に

おけるライフイベントがキャリアガイダンス・ニーズに反映されているようであった。30歳代では現在の仕事や職場環境等に関する項目の選択率が高いが、40歳代になると家庭や自らの健康など仕事以外の要素が問題として認識されるようになる。年齢が若いうちは仕事の経験も浅く、将来の職業生活に向けて基盤を作っていかなければならない時期であるため、自らの職業的なキャリア形成に関わる問題に目が向くが、年齢が高くなり、職業経験も積んで、ある程度将来やキャリアへの見通しができてくると、職業のみならず、生活全般についても意識を向けるような状況になるのであろう。

このように、職業やキャリアに関して個人が感じる問題やその解決に向けて必要とする支援やサポートは、性別や年代によって異なり、それは個人のキャリア形成の状況や経験するライフイベントの影響を受けることが示唆されている。

引用文献

労働政策研究・研修機構 2010 成人キャリア発達に関する調査研究—50代就業者が振り返るキャリア形成— 労働政策研究報告書 No. 114.