

Discussion Paper Series

University of Tokyo
Institute of Social Science
Panel Survey

東京大学社会科学研究所 パネル調査プロジェクト
ディスカッションペーパーシリーズ

若年層のキャリアデザイン・ライフデザインの変化
—高校在学時から高卒3年目への変化—

The Change in Career Design and Life Design of the Young People

元治恵子

(立教大学大学院ビジネスデザイン研究科)

Keiko GENJI

June 2008

No.15

若年層のキャリアデザイン・ライフデザインの変化 —高校在学時から高卒3年目への変化—

元治恵子（立教大学大学院ビジネスデザイン研究科）

本稿は、若年層のキャリアデザインが、高校3年時から高卒3年目にかけて、どのように変化するのか、また、その変化の背景にはどのような要因があるのかを検討することを目的として分析を行った。各調査時点におけるキャリアデザインの分布には、大きな違いは見られないが、個人ごとに見れば、変化している者も少なくはなかった。男女とも「正社員」で変化のない者がもっとも多いが、その分布には男女差が見られた。また、性別、現在の状況が、キャリアデザインの変化に何らかの影響を与える傾向が見られるのに対し、結婚や子どもをもつという、言わばライフデザインの変更や、社会に出ることに対する着地不安の変化は、キャリアデザインの変化に対し、有意な効果をもっていないことが見出された。

1. はじめに

バブル崩壊後の景気後退とともに、完全失業率は上昇し、なかでも若年層の完全失業率は高い水準にあった。ここ数年、雇用環境は回復しつつあるが、若年層の完全失業率は、依然高い状況にある。2007年においても、全体の完全失業率が3.9%であるのに対し、若年層は7.7%とおよそ2倍にもなっている(図1)¹。フリーター、ニートなど、若年層をめぐる就業問題に社会的な関心が集まり、その実態に関する調査や研究が行われてきた(元治 2006)。これらの研究では、景気の後退などの循環的要因、産業構造や労働市場の構造的要因(玄田 2001; 原 2005; 筒井 2005)、若者の職業意識の未成熟や変化、そして、主体性の欠如など、若者自身の「意識」や態度(安達 2004; 下村 2002, 2003)がその背景にあると指摘されている。社会経済的要因と個人的要因(若者側の要因)は、二者択一的なものではなく、相互に絡み合い、問題を深刻化させている(安達 2004)。2003年に「若者自立・挑戦プラン」が省庁横断的な視点により立案され、行政、企業、教育訓練機関の連携による若年就業支援策など政策的対応が行われている(堀・小杉・久木元 2007; 小杉 2004; 佐藤・高橋 2005 など)。

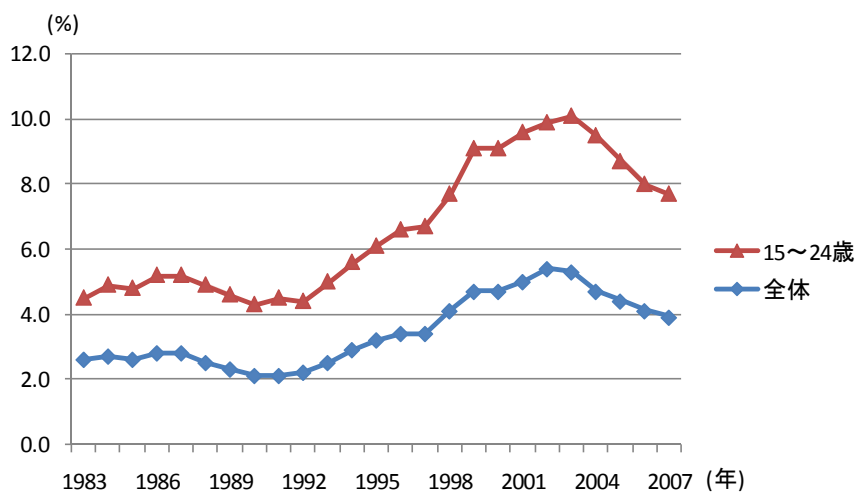


図1 完全失業率の推移

すでに述べたように、若者の職業意識の未成熟が、フリーターやニートの増加の背景にあるという指摘もあるが、全般的な職業意識において正社員とフリーターでの違いは見ら

¹ 調査対象者が高校3年時の2003年、および高卒3年目の2006年の失業率は、順に、全体では、5.3%→4.1%、若年層では、10.1%→8.0%であり、両年度においても、若年層は全体のおよそ2倍の失業率を示している。また、どちらも低下傾向にあることに違いはない。

れず、若年層に共通しているという（亀山 2006, 下村 2002）。また、本稿で使用するデータにおける「アルバイトでない仕事を何歳ごろまでにしていきたいか」に関する回答の分布を見ても（表1）、多くの者が30歳未満としており、正社員として働く意欲が低い者は少なく、必ずしも職業意識が低いとは言い切れない。

表1 アルバイトではない仕事を何歳ごろまでにしていきたいか

		高卒3年目				(%)	
		既に	30歳未満	30歳以上	予定なし	合計	(N)
高 校 3 年 生	男性 30歳未満	19.1	76.8	0.5	1.5	97.9	(190)
	予定なし	0.0	1.0	0.0	1.0	2.1	(4)
	合計	19.1	77.8	0.5	2.6	100.0	(194)
	女性 既に	0.0	0.0	0.0	0.3	0.3	(1)
	30歳未満	32.9	63.0	0.6	2.5	99.1	(316)
	30歳以上	0.3	0.0	0.0	0.0	0.3	(1)
	予定なし	0.0	0.3	0.0	0.0	0.3	(1)
	合計	33.2	63.3	0.6	2.8	100.0	(319)

それでは、若者たちは、「働く」ということにおける自分の将来をどのように考えているのだろうか。後述するように（表2参照）、ある時点における若年層の将来の職業希望についての意識（キャリアデザイン・ライフデザイン²）の分布には、調査時点が異なっても大きな違いは見られない³。しかし、全体としての分布が大きく違っていなくとも、調査時点によって、各カテゴリーを構成するメンバーは違っている可能性もある。同じ人々を追跡した場合に、ある特定の人が、常に同じ回答カテゴリーを選択するのではなく、調査時点ごとに異なる回答カテゴリーを選択する場合もある。つまり、ある時点で、あるキャリアデザインを抱いていても、さまざまな要因により、変化していくという可能性も考えられるということだ。キャリアデザインではないが、尾嶋（1998：18）は、成人女性を対象とした研究において、女性の性役割意識と就業形態や母親の就業経験との関係は、30代以降の年齢層と20代では異なっており、結婚を契機として、女性の意識や態度がそのおかれた状況に対応して再編成されることを意味すると指摘している。このことを鑑みても、キ

² 元治（2006）では、人々の描く「働く」ということを巡る将来像を、「働かない」という選択肢も含めて検討することから「キャリアデザイン・ライフデザイン」としたが、赤堀（2006）では、「キャリアとは、職務経歴だけでなく、仕事と余暇、学習、家族との過ごし方などを含む生涯にわたるライフスタイルのプロセス」と定義されており、これを参照し、本稿では、以降は「キャリアデザイン」とする。

³ しかし、職業意識などは時代的な背景を受ける可能性も否定できないので、調査時点が大きく離れている（何十年も）場合など、違いが見られる可能性もある。

キャリアデザインについても、変化する可能性があることを否定できない。しかし、一時点のみの調査では、ある者の意識の変化の過程をとらえることはできない。パネル調査などの縦断的調査が必要となってくる。

本稿では、30歳時点での希望するキャリアデザインが、高校3年の時点と高校卒業後3年目の時点では、どのように変化したのか、また、その変化の背景にはどのような要因があるのかについて、検討することを目的とする。特に、パネル調査のメリットを活かし、キャリアデザインと関連する意識についても変化の側面に焦点をあてることにする。また、高校3年時と高卒3年目の2時点に注目するのは、高校卒業後3年を経て成人し、在職している者も、在学している者も、社会の一員としての自覚が少なからず芽生え、将来のことをこれまで以上に考えるようになったのではないかと推測されるからである⁴。

2. キャリアデザインに関連する先行研究

キャリアデザインに関連する研究としては、女性の進路分化、職業アスピレーション、キャリアアスピレーションなどの研究があげられる(元治 2007)。

女性の進路分化に関する研究のうち関連するのは、どのような進路分化を希望するかという意識を扱うものである。「性役割の内面化(社会化)」により、女性の職業アスピレーションは、男性に比べ低く、質的に異なるものとなる。また、女性内においても、内面化の程度により差異が生じるという(神林 2000)。

職業アスピレーションに関する研究は、社会階層や地位達成に関連する研究に見られる。実態やその形成過程、地位達成過程における社会心理学的要因の影響などが検討されてきた(Alexander, Eckland, & Griffin 1975; Burke & Hoelter 1988; 林 2001; 岩永 1990; 片瀬 1990, 2003; 中山・小島 1979; Sewell, Haller, & Portes 1969; Sewell, Haller, & Ohlendorf 1970; 新谷 1996など)。また、教育社会学における教育選抜過程における分化・形成過程についての研究では、中学・高校段階での学業成績が大学進学希望を強く規定し、大学教育を前提とする職業アスピレーションとその達成可能性の認知が形成され、学業成績に相応な職業アスピレーションを描く傾向が見られることが指摘されている(荻谷 1995; 竹内 1995)。(岩木・耳塚 1983; 荻谷 1986; 耳塚 1988など)。

キャリアアスピレーションについての研究は、成人を研究対象としており、職業生活参

⁴ 4時点(高校3年時、高卒1年目、高卒2年目、高卒3年目)すべてに回答しているサンプルは297人(男性117人、女性180人)である。このうち4時点とも「正社員」と回答した者(「正社員」一貫型)の割合は、男性54.7%、女性33.9%と、男女では大きく異なる。また、「自営」一貫型の割合は男性3.4%、女性は3.9%である。

入後の職業達成目標の実態や形成要因（林 2001, 2002）、また、社会階層論の枠組みの中で、社会構造と地位達成過程をつなぐ重要な要因（佐藤 2007）として検討されている。

これらの研究は、三輪（2007）も指摘するように、一時点の調査結果に基づくものが多く、意識の変化を扱っているものは、ほとんどない。すなわち、個人レベルのキャリアデザイン⁵の形成過程については、いまだ、明らかになっていないと言える。

三輪（2007）は、本稿と同じデータを使用して、高校3年時、高卒1年目、高卒2年目の3時点でのキャリアデザイン⁵の変化を対数線形モデル、意識の規定因を修正パスモデルにより分析した。分析の結果、意識の変化については（1）多くの者は、「正社員」として働くことを望んでいること、（2）高校在学時から卒業後2年目までの分布はほとんど変わらないこと、（3）個人の意識の変化のパターンは、非変化効果（対角セル）のみで説明できることが明らかになった。また、意識の規定メカニズムについては（4）意識の性差は年齢が上がると拡大すること、（5）父学歴の効果は、卒業後に顕現すること、（6）大学進学は、積極的なキャリア意識をもたらすが、擬似効果である可能性があること、（7）正社員として就職した者は、むしろ正社員志向が弱まることを指摘している。これらの結果を踏まえながら、三輪（2007）では検討されていないキャリアデザインの変化に影響を与えると考えられる意識の変化との関連に焦点をあて、分析を進めることにする。

3. データと変数

(1) データ

分析では、高校3年生を対象とし、2004年1月に実施した『高校生の生活と進路に関するアンケート』と2006年に実施した『第3回追跡調査（高卒3年目）』のデータを用いる。分析対象となるのは、両方の調査に回答した男性203人、女性324人、合計527人である。

(2) 変数

本稿では、30歳ごろのキャリアデザインが、高校3年の時点と高校卒業後3年目の時点では、どのように変化したのか、また、その変化の背景にはどのような要因があるのかについて検討していく。なお、キャリアデザインの指標にとりして、「30歳のときにどのような働き方をしたいか」という問への回答を用いる。分析にあたって、質問項目を合成し、以下の新たな変数を作成した。

⁵ 三輪（2007）では、同じ変数を「キャリア意識」と称して用いている。

従属変数

・キャリアデザインの変化

「1.正社員として働きたい」、「2.自分で事業を起こしたい」、「3.親の家業をつぎたい」、「4.独立して一人で仕事をしたい」、「5.アルバイトやパートで働きたい」、「6.専業主婦・主夫になりたい」、「7.その他」、「8.わからない」の回答選択肢が設定されている。2時点の回答について、1~4を「正社員・自営」、それ以外を「その他」として再集計後、各年度2つのカテゴリーの組合せにより4つの類型に分けた⁶。

独立変数

- ・本人の属性：現在の状況（「正規社員」、「非正規社員」、「4年制大学学生」、「その他学生」、「浪人・無職」の6分類）、性別
- ・結婚希望年齢の変化：何歳ごろになったときにしていきたいかをたずねる型（回答カテゴリーあり）で質問している。2時点の回答それぞれについて、年齢区分を「既に」、「30歳未満」、「30歳以上」、「予定なし」の4カテゴリーに再集計（表4参照）後、2時点間の変化／無変化により再集計した。
- ・子どもをもつ希望年齢の変化：何歳ごろになったときにしていきたいかをたずねる型（回答カテゴリーあり）で質問している。2時点の回答それぞれについて、年齢区分を「既に」、「30歳未満」、「30歳以上」、「予定なし」の4カテゴリーに再集計（表5参照）後、2時点間の変化／無変化により再集計した。
- ・仕事に対する意識の変化：「とても重要」、「少し重要」、「重要ではない」の回答に対し、3点から1点の1点刻みの数値を与え、高卒3年目の回答と高校3年時の回答の差（2から-2）を求めた。差が正（高卒3年目の方が重要と考えている）の者を重要度が増加した者、負（高卒3年目の方が重要と考えていない）の者を減少した者とした。
- ・着地不安スコア⁷の変化：高校3年時は、「どんな仕事がしたいのかよくわからない」、「自分のやりたい仕事を絞るのはまだ早いと思う」、「自分の進路について今でも悩んでいる」、「社会でうまくやっていけるか不安だ」の4項目、高卒3年目は、「職につけなかったり、職を失うのではないかと不安」、「生活するのに十分な収入が得られなくなるのではないかと不安」という不安の2項目である。「とてもあてはまる（ある）」から「まったくあてはまらない（ない）」の4段階の回答に対し、4点から1点の1点刻みの数値を与え、調査時点ごとに各回答者の平均値を求めた後、差を求め、その値を変化を図る指標とし

⁶ (1)「正社員・自営」変化なし(2)「正社員・自営」→「その他」(3)「その他」→「正社員・自営」(4)「その他」変化なしの4類型。

⁷ 詳しくは、佐藤・玄田（2006）を参照のこと。

た。

4. 分析

(1) 若年層のキャリアデザイン

まず、各調査時点における、キャリアデザインの分布を男女別に見てみよう（表2）。上の表は、各時点における有効回答数を100%とした時の男性の分布、下の表は、女性の分布である。

表2 各調査時点における30歳ごろのキャリアデザイン

(%)				
男性				
	高校生	高卒1年目	高卒2年目	高卒3年目
正社員として働きたい	66.7	77.6	81.2	82.6
自営(以下3項目の合計)	24.2	15.9	16.3	12.9
(自分で事業を起こしたい)	(12.1)	(7.0)	(6.9)	(7.5)
(親の家業をつぎたい)	(1.5)	(0.0)	(1.2)	(0.5)
(独立して一人で仕事をしたい)	(10.6)	(9.0)	(8.2)	(5.0)
アルバイトやパートで働きたい	0.3	0.0	0.0	0.0
専業主婦・主夫になりたい	0.4	0.5	0.0	0.5
その他	1.9	1.5	0.4	1.0
わからない	6.5	4.5	2.0	3.0
正社員でもアルバイト・パートどちらでもよい	0.1	-	-	-
合計	100.0	100.0	100.0	100.0
(N)	(3558)	(201)	(245)	(201)
(%)				
女性				
	高校生	高卒1年目	高卒2年目	高卒3年目
正社員として働きたい	55.0	57.5	55.3	57.5
自営(以下3項目の合計)	16.8	15.4	13.6	11.3
(自分で事業を起こしたい)	(6.0)	(3.7)	(4.8)	(3.1)
(親の家業をつぎたい)	(0.5)	(0.7)	(0.5)	(0.9)
(独立して一人で仕事をしたい)	(10.2)	(11.0)	(8.3)	(7.2)
アルバイトやパートで働きたい	5.0	2.6	7.8	7.2
専業主婦・主夫になりたい	14.0	16.1	16.2	19.1
その他	1.8	1.8	1.0	1.6
わからない	7.4	6.6	6.1	3.4
合計	100.0	100.0	100.0	100.0
(N)	(3790)	(273)	(396)	(320)

どの時点においても、男女とも、「正社員」という回答がもっとも多い。しかし、その中身は、男女では異なる様相を示している。男性の場合、「正社員」と回答した者は、年を経るごとに増加し、高校時点の66.7%から高卒3年目の82.6%へと約16%の増加が見られる。一方、女性の場合には、どの時点においても、6割弱であり、年次による増加傾向は見られない⁸。また、他のカテゴリーに注目すると、「自営」は、男性では半減（高校生24.2%→高卒3年目12.9%）、女性でも3分の2に減少（高校生16.8%→高卒3年目11.3%）と男女ともに減少する傾向が見られる。また、男女ともに高校3年生の時点で「わからない」と回答していた者は、高卒3年目にはほぼ半減しており（男性6.5%→3.0%、女性7.4%→3.4%）、高校卒業後、時間がたつにつれ、何らかのキャリアデザインを思い描くようになっていく⁹。女性に特有の傾向としては、「専業主婦」希望の増加である。高校卒業後時間を経るにつれ増加していく傾向が見られ、高校3年生の時点では、14.0%であったのが、高卒3年目には19.1%となっている。

次に、分析対象となる高校3年時と高卒3年目に回答している者に限定して、分布を見ると（表3）¹⁰、男性では、「正社員」が15ポイント増加している一方で、「自営」と「わからない」が減少している。この減少分がちょうど「正社員」の増加分とほぼ等しい。女性の場合には、「正社員」が若干、「自営」で8ポイント減少している一方で、「専業主婦」「アルバイト・パート」が増加しており、男性とは異なる傾向が見られる。

表3 30歳ごろのキャリアデザイン

	(%)					
	男性			女性		
	高校3年生	高卒3年目		高校3年生	高卒3年目	
正社員	68.5	82.6	+	58.2	57.3	-
自営	22.0	12.9	-	19.2	11.2	-
専業主婦・主夫	-	0.5	+	11.5	19.0	+
アルバイト・パートその他	1.5	1.0	-	5.3	9.0	+
わからない	8.0	3.0	-	5.9	3.4	-
合計	100.0	100.0		100.0	100.0	
(N)	(200)	(201)		(323)	(321)	

⁸ ただし、各時点における分析対象となっているサンプルが異なるので、このように結論付けるには若干の留保が必要である。

⁹ 女性の場合には、高校卒業後の年数が経つにつれ減少していく傾向が見られるが、男性の場合には、若干ではあるが高卒3年目に比べ、高卒2年目の方が「わからない」とする者が少ない傾向が見られる。

¹⁰ 各調査時点における全回答者の分布と大きな違いは見られないが、高校3年時点では、男女とも「正社員」と「自営」では若干多く、女性の「専業主婦」では少ない傾向が見られる。

ここで、2つの時点での変化に注目してみよう（表4）。表の行は、高校3年時点でのキャリアデザイン、列は高卒3年目のそれを示し、各セルの％は、全体（男性は198人、女性は320人）に対してそのセルに該当する者がどの程度いるのかを示している。上の表は、それぞれの調査時点での回答を5分類にして、その変化を見たものである。一方、下の表は、回答を2分類にして変化を見たものである。

まず、5分類で見ると、男性の場合、最も多いのは、両時点とも「正社員」と回答した者で、62.1％を占めている。続いて多いのは、「自営」→「正社員」に変わった者だが、14.6％とかなりの開きがある。女性の場合も、最も多いのは、男性と同様「正社員」で変化のない者であるが、約4割にとどまるなど、男性とは異なる様相を示している。次に多いのは、「自営」→「正社員」に変わった者で、8.8％となっている。とくに注目したいのは、「正社員」→「専業主婦」に変更した者が8.1％とかなりの割合を示すことである。

表4 30歳ごろのキャリアデザイン・ライフデザインの変化(5分類)

		高卒3年目					合計	
		正社員	自営	専業主婦・主夫	アルバイト・パート他	未定		
高校 3年 生	男性 (N=198)	正社員	62.1	4.5	0.0	0.5	1.5	68.7
		自営	14.6	6.6	0.0	0.5	0.0	21.7
		アルバイト・パート他	0.5	1.0	0.0	0.0	0.0	1.5
		わからない	5.6	0.5	0.5	0.0	1.5	8.1
		合計	82.8	12.6	0.5	1.0	3.0	100.0
	女性 (N=320)	正社員	40.9	1.6	8.1	5.0	2.2	57.8
		自営	8.8	6.9	1.6	1.3	0.9	19.4
		専業主婦・主夫	2.5	0.6	7.5	0.9	0.0	11.6
		アルバイト・パート他	1.9	0.0	1.9	1.6	0.0	5.3
		わからない	3.1	2.2	0.0	0.3	0.3	5.9
合計	57.2	11.3	19.1	9.1	3.4	100.0		

表4を見るとわかるように、表中のセルの中には、かなり該当者の少ないものもある。そこで、「正社員」＋「自営」とそれ以外（＝「その他」）の2つのグループに分けた2分

類での変化を見てみることにしよう（表5）¹¹。男性の場合、「正社員」＋「自営」で変化のない者が約9割を占める。また、「正社員」＋「自営」→「その他」に変化した者が2.5%であるのに、逆は、7.5%と3倍もの開きがある。「正社員」＋「自営」のままの者は、約6割にとどまり、「正社員」＋「自営」→「その他」に変化した者が約2割と、その逆の2倍にもなっている。以上のように、2時点間の変化のパターンに関しても、男女では違いが見られる。

表5 30歳ごろのキャリアデザインの変化(2分類)

		(%)				
		高卒3年目				
		正社員・自営	その他	合計		
高校 3 年生	男性	正社員・自営	87.9	2.5	90.4	
	(N=198)	その他	7.6	2.0	9.6	
			合計	95.5	4.5	100.0
	女性	正社員・自営	58.1	19.1	77.2	
	(N=320)	その他	10.3	12.5	22.8	
			合計	68.4	31.6	100.0

(2) 結婚希望年齢とキャリアデザイン

次に、「結婚」や「子どもをもつこと」に対する意識の変化について見ていこう。「結婚」や「子どもをもつ」ことは、自らのキャリアデザインに対し、少なからず影響を与えるだろう。特に女性の場合は、男女雇用機会均等法から20年余りを経た現在においても、育児期にある30代の労働力率が低いというM字型カーブに見られるような労働状況を鑑みても、2つの要因が、キャリアデザインを決定づける重要な要因であると考えられる。一方、男性の場合でも、この2つの要因は、人生における重要なイベントであることに違いはなく、女性ほどキャリアデザインの大きな変更を迫られる場合は多くはないが、何らかの影響を及ぼすと考えられることができるだろう。

表6は、男女別に高校3年時と高卒3年目での結婚希望年齢の変化を示したものである。

¹¹ 2つのカテゴリーにまとめてしまうことで、各カテゴリー内の変化の非対称性(例えば、「正社員」→「自営」と「自営」→「正社員」)については、結果的に無視することになる。「その他」にまとめたカテゴリー間でも同様のことが言える。詳細な分析については、別稿としたい。

男女ともに30歳未満で変化のない者がもっとも多い(男性59.2%、女性73.2%)。男性の場合、結婚を先送り(表中下線のある数値を合計)した者は21.4%と、繰上(表中太字の数値を合計)した者(11.7%)の約2倍にもなり、結婚希望年齢が遅くなる者が多い傾向が見られる。一方、女性の場合は、男性とは逆に、結婚を先送りした者は7.9%であるのに対し、繰上した者は13.2%と、結婚希望年齢が早まる者が多い傾向が見られる。

表6 結婚希望年齢の変化

		高卒3年目				(%)	
		既に	30歳未満	30歳以上	予定なし	合計	(N)
高 校 3 年 生	男性 30歳未満	2.0	59.2	<u>17.3</u>	<u>2.0</u>	80.6	(158)
	30歳以上	0.0	5.6	4.1	<u>2.0</u>	11.7	(23)
	予定なし	0.0	3.1	1.0	3.6	7.7	(15)
	合計	2.0	67.9	22.4	7.7	100.0	(196)
	女性 30歳未満	1.9	73.2	<u>5.0</u>	<u>2.2</u>	82.3	(261)
	30歳以上	0.0	5.0	1.9	<u>0.6</u>	7.6	(24)
	予定なし	0.0	6.0	0.3	3.8	10.1	(32)
	合計	1.9	84.2	7.3	6.6	100.0	(317)

注)太字は、結婚希望年齢を繰上した者、下線付きは、先送りした者

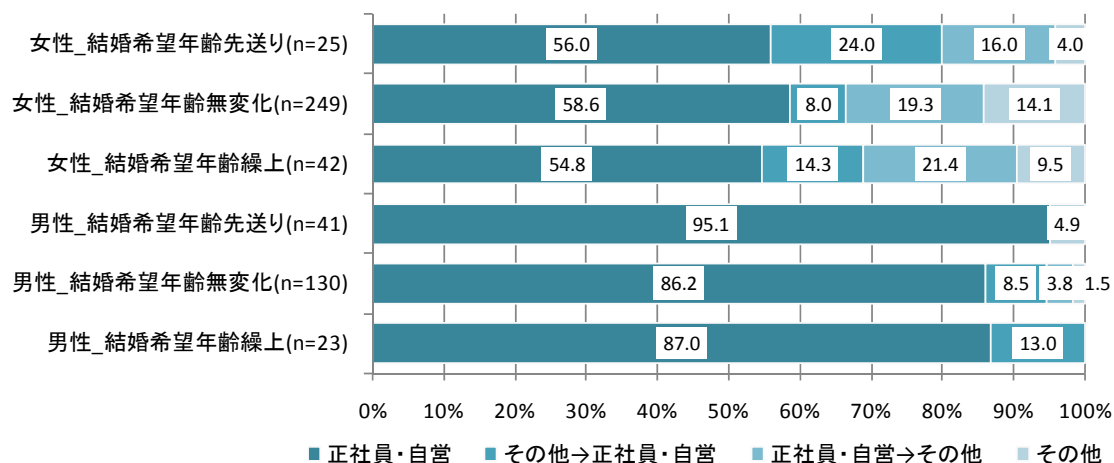


図2 結婚希望年齢の変化とキャリアデザイン・ライフデザインの変化

図2は、結婚希望年齢の変化別に、キャリアデザインの変化を見たものである。女性の場合、「正社員・自営」で変化がない者はほとんど違いがなく半数強である。しかし、繰上げた者では、「正社員・自営」→「その他」へと変化した者が次いで21.4%と多いのに対し、先送りした者では、その逆である「その他」→「正社員・自営」が、24.0%となって

いる。男性の場合は、結婚を繰上した者も結婚を先送りした者も、多くは、「正社員・自営」で変化がなく大きな違いは見られない。しかし、それ以外の者について見ると、結婚を繰上した者では、「その他」→「正社員・自営」と変化する者が13.0%いるのに対し、先送りしたものでは、「その他」で変化がない者が4.9%となっている。同じ繰上をした者でも、男性が、「その他」→「正社員・自営」と変わる一方で、女性はその逆の動きをするという違いが見られる。男女では、結婚がキャリアデザインに及ぼす影響が異なる可能性が示唆される。

(3)子どもをもつ希望年齢とキャリアデザイン

続いて、子どもをもつ希望年齢の変化について見ていこう（表7）。男女ともに「30歳未満」で変化がない者がもっとも多い（男性42.1%、女性64.2%）。男性の場合、子どもをもつ希望年齢を先送り（表中下線のある数値を合計）した者が28.9%と、繰上（表中太字の数値を合計）した者が12.7%であるの2倍にもなり、子どもをもつ希望年齢が遅くなる者が多い傾向が見られる。とくに際立っているのが、「30歳未満」→「30歳以上」に変わった者が23.9%と全体の4分の1にもなっていることだ。一方、女性の場合は、男性とは逆に、子どもをもつことを先送りした者は11.0%であるのに対し、繰上した者は16.7%と、早まる者が多い傾向が見られる。

表7 子どもをもつ希望年齢の変化

		高卒3年目				(%)	
		既に	30歳未満	30歳以上	予定なし	合計	(N)
高 校 3 年 生	男性 30歳未満	2.0	42.1	<u>23.9</u>	<u>3.0</u>	71.1	(140)
	30歳以上	0.0	6.6	11.7	<u>2.0</u>	20.3	(40)
	予定なし	0.0	3.0	1.0	4.6	8.6	(17)
	合計	2.0	51.8	36.5	9.6	100.0	(197)
女性	30歳未満	1.6	64.2	<u>8.8</u>	<u>1.9</u>	76.4	(243)
	30歳以上	0.3	6.9	3.1	<u>0.3</u>	10.7	(34)
	予定なし	0.0	6.6	1.3	5.0	12.9	(41)
合計		1.9	77.7	13.2	7.2	100.0	(318)

注)太字は、子どもをもつ希望年齢を繰上した者、下線付きは、先送りした者

図3は、子どもをもつ希望年齢の変化とキャリアデザインの変化との関連を見たものである。男性では、どのグループも9割前後は「正社員・自営」で、変化がない。女性の方は、結婚希望年齢の変化とキャリアデザインの変化との関連と同様の傾向が見られる。「正社員・自営」で変化がない者は半数強である。そして、繰上した者では、「正社員・自営」

→「その他」に変化した者が、先送りした者では、その逆が2割程度となっている。結婚希望年齢の場合と同様、繰上した者でも、男女では違いが見られ、男性が、「その他」→「正社員・自営」と変わる一方で、女性はその逆の動きをする者が多い。男女では、子どもをもつことがキャリアデザインに与える影響が異なる可能性がある。

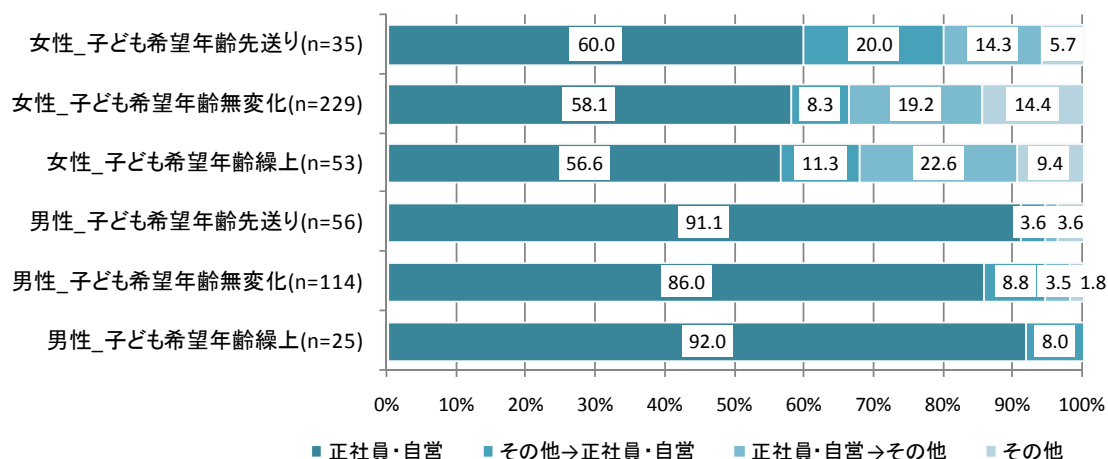


図3 子どもをもつ希望年齢の変化とキャリアデザインの変化

(4)仕事の重要度とキャリアデザイン

それでは、「仕事で成功すること」をどれほど重要と考えているかについての回答の変化とキャリアデザインの変化との関連を見てみよう（図4）。

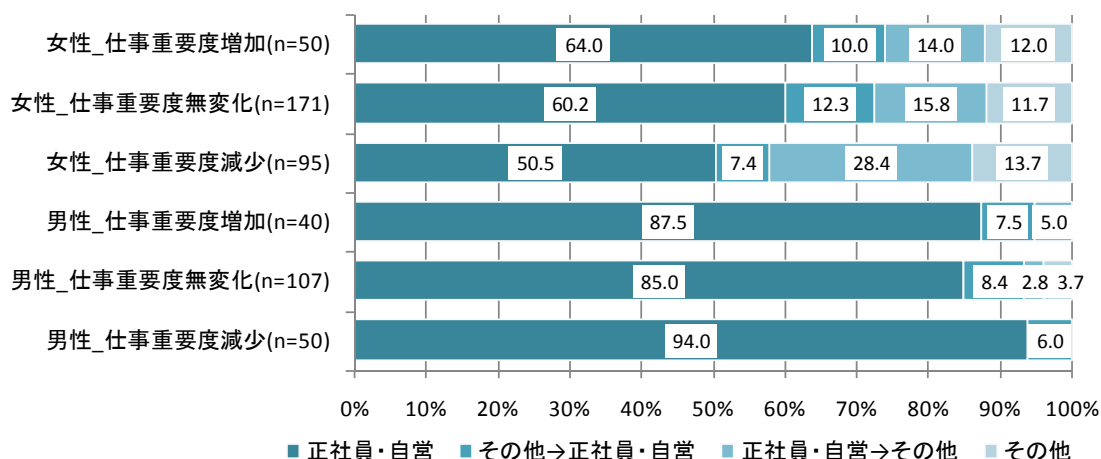


図4 仕事の重要度の変化とキャリアデザインの変化

男性の場合、仕事の重要度が減少している者でも、ほとんどが「正社員・自営」で変化

がない。一方、増加した者でも 5.0%は、「正社員・自営」→「その他」に変化が見られる。女性の場合は、増加した者も減少した者も、高校3年時には、8割程度が「正社員・自営」を希望していたにも関わらず、「正社員・自営」→「その他」に変化した者が、増加した者では 14.0%であるのに対し、減少した者では3割弱にもなっている。男性よりも女性の方が、仕事の重要度の変化がキャリアデザインに及ぼす影響が強いことが推測される。

(5)着地不安スコアの変化

現代の若者は、実社会への着地を成熟のしるしと考えながらも、自由を手放したくないために着地に対して強い不安を感じているという（岩見 2005; 佐藤 2006）。実社会に出ることに対して不安を抱えていることが、キャリアデザインに何らかの影響を与える可能性もある。分析対象となっている者の中には、すでに社会に出ている者も約3割超いる¹²が、すでに実社会で働きながら、居心地の悪さやこのまま実社会でやっていくことに不安を感じている者もいるかもしれない。また、これから実社会に出て行く者の中にも、不安を感じている者もいるだろう。表には示さないが、高校3年時と高卒3年目の着地不安スコアの変化を見ると、男女ともに着地不安が増加する者がもっとも多い傾向が見られる（男性 66.2%、女性 62.5%）。若干の違いではあるが、男性は、女性に比べ、減少する者が少なく、増加する者が多い傾向が見られる。

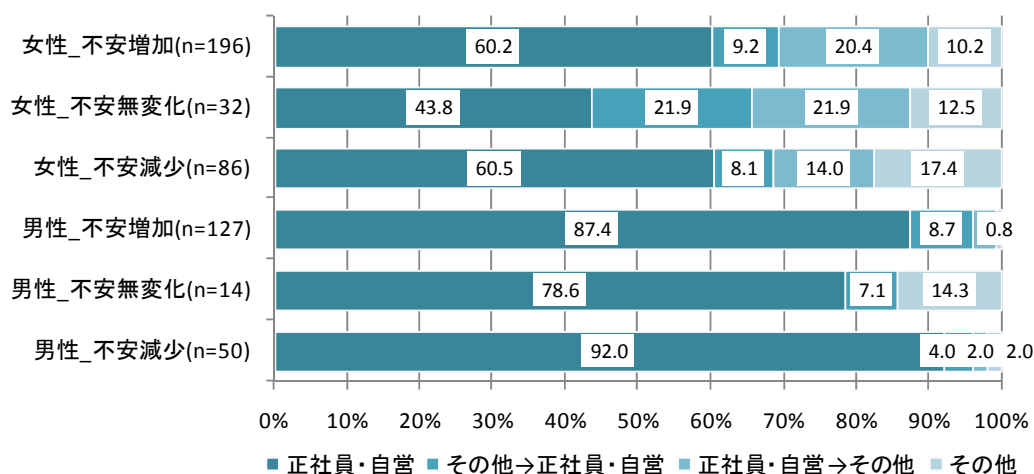


図5 着地不安スコアの変化とキャリアデザインの変化

また、着地不安スコアの変化とキャリアデザインの変化との関連を見ると（図5）、着地

¹² 正社員は、男性 33 人（男性の 16.3%）、女性 84 人（女性の 25.9%）、非正社員は、男性 16 人（同 7.9%）、女性 55 人（同 17.0%）である。

不安が増加しても、減少しても、「正社員・自営」にとどまる者は、女性で6割程度、男性で9割前後と大きな差は見られない。むしろ変化のあった者に比べて、人数は少ないものの、変化のない者で、男女とも「正社員・自営」に留まる者が少ないことは興味深い。

(6)キャリアデザインを規定する要因

最後に、キャリアデザインの変化を規定する要因について検討する。本稿では、パネル調査のメリットを活かし、影響を及ぼす要因についても、その要因がどのように変化することが、キャリアデザインが変化する／しないことを左右するのかに注目することにする。その際、前述したように、4つの類型が考えられるが、(1)「正社員・自営」で変化がない者に対して、「正社員・自営」→「その他」に変化した者は、どのような要因が影響を与えているのか(モデル1、モデル2)、(2)「その他」で変化がない者に対して、「その他」→「正社員・自営」に変化した者は、どのような要因が影響を与えているのか(モデル3、モデル4)をそれぞれ別のモデルによって推定した(表8)。

表8 キャリアデザインの変化を規定する要因

	正社員・自営→その他 (基準:正社員・自営変化なし)				その他→正社員・自営 (基準:その他変化なし)			
	モデル1		モデル2		モデル3		モデル4	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
女性	2.29	0.49 ***	2.27	0.51 ***	-1.51	0.22 *	-1.37	0.66 *
浪人無職	-0.47	0.72	-0.41	0.77	1.00	2.73	0.70	1.00
その他学生	-1.92	0.65 **	-1.91	0.67 **	0.89	2.43	0.58	1.06
4年制大学学生	-1.70	0.39 ***	-1.81	0.41 ***	0.88	2.42	0.68	0.63
非正社員 (正社員)	0.49	0.39	0.39	0.40	1.57	4.79 *	1.46	0.78 +
結婚先送り			-0.50	0.76			0.19	1.02
結婚繰上			-0.31	0.68			0.57	1.08
子ども先送り			0.13	0.64			0.83	0.86
子ども繰上			0.20	0.62			0.19	1.04
仕事重要度増加			0.17	0.47			-0.30	0.75
仕事重要度減少			0.66	0.34 +			-0.17	0.58
着地不安減少			-0.67	0.56			-0.85	0.74
着地不安増加			-0.17	0.50			-0.27	0.66
定数	-2.74	0.50 ***	-2.59	0.68 ***	0.53	1.71	0.74	0.88
N		426		420		92		90
-2 対数尤度		279.42		270.16		114.74		107.96
Cox & Snell R2乗		0.19		0.20		0.13		0.17
Nagelkerke R2乗		0.32		0.35		0.17		0.23

***:p<.001, **:p<.01, *:p<.05, +:p<.10

まず、(1)「正社員・自営」で変化がない者に対して、「正社員・自営」→「その他」に変化した者は、どのような要因が影響を与えているのかについて見ると、女性であることが正の効果をもっていた。つまり、女性は男性に比べ、高校3年時点において、30歳ごろ

には「正社員・自営」で働くことを望んでいたにも関わらず、高卒3年目の時点では、「その他」に変化しやすいということである。表には示していないが、オッズ比は、属性の効果のみのモデル1では9.89、意識の変化に関する変数を含めたモデル2では9.71と両モデルともかなり大きい。個々の変数とキャリアデザインの関係を見た際にも、男女では違いが見られたが、他の要因をコントロールしても女性であることの効果が大きいことが明らかになった。また、4年制大学学生、その他学生で、負の効果が見られ、4年制大学学生やその他の学生は、正社員である者に比べ、その他に変化しにくいということが明らかになった。こちらのオッズ比は、モデル1では、順に0.18、0.15、モデル2では、0.16、0.15であった。その他の要因を見ると、モデル2では、仕事の重要度が減少することが正の効果をもち、その他に変化しやすいことがわかった。

次に、(2)「その他」で変化がない者に対して、「その他」→「正社員・自営」に変化した者は、どのような要因が影響を与えているのかについて見ると、女性であることが負の効果をもち、「その他」から「正社員・自営」には変化しにくいことがわかる。また、非正社員であることは正社員であることに比べ、「正社員・自営」に変化しやすいという正の効果が見られた。しかし、その他の要因の効果は見られなかった。つまり、高校卒業後3年を経て、その間の経験などにより、さまざまな意識が変化したとしても、それは、キャリアデザイン変更を強いるものではないと言える。

5. まとめ

分析の結果、以下のことが明らかになった。まず、キャリアデザインについて、調査時点ごとの分布を見ると、(1) どの調査年次においても、男女とも、多くの者が「正社員」で働くことを希望している。しかし、(2) 男女では異なる様相を示し、男性の場合、高卒後年月を経るに従って、「正社員」希望者が増加するものの、女性の場合には、その傾向が見られない。

次に、高校3年時と高卒3年目におけるキャリアデザインの変化について見ると、(3) 男女とも「正社員」で変化のない者がもっとも多いが、(4) 男性の場合、約6割であるのに対し、女性の場合は約4割と、違いが見られる。また、「正社員・自営」と「その他」の間での変化にまとめると、(5) 男性では、9割弱が「正社員・自営」で変化のないのに対し、女性では、6割弱にとどまり、やはり、男女で違いが見られる。

変化を規定する要因については、(6) 女性は、男性に比べ、「正社員・自営」というキャリアデザインを描きにくくなる傾向が見られる。また、(7) 学生である場合には、正社員に比べ、「正社員・自営」というキャリアデザインを持ち続けている。(8) 仕事重要度

が減少すると、「正社員・自営」から「その他」へと、キャリアデザインが変わりやすいということが明らかになった。また、(9) 性別、現在の状況が、キャリアデザインの変化に何らかの影響を与える傾向が見られるのに対し、結婚や子どもをもつという、言わばライフデザインの変更は、効果が見られなかった。そして、(10) 社会に出ることに対する着地不安の変化も、キャリアデザインの変化に対し、有意な効果が見られなかった。

以上のことから、キャリアデザインの変化に対し、性差が強く見られることが明らかになった。これは、高卒2年目までのデータを分析した三輪(2007)でも指摘されており、高卒後3年目になっても、その違いはなくなる。分析方法が異なるので、この差が拡大しているのか、減少しているのかは、定かではないが、度数分布などから考えても、拡大している可能性はある。均等法から20年余りを経て、近年、育児に関連する支援などの政策が図られているが、実際には、女性が働き続けるにはさまざまな困難がともなうだろう。女性たちは、実際に、子どもを育てながら働き続けるというような状況になる以前に、自ら降りてしまっているのかもしれない。それが、納得済みでの選択なのか、やむを得ずの選択なのか、興味深い点であり、今後詳細な分析が必要であろう。

本稿の分析データでは、実際に社会に出て、働いている者は、3割程度であった。今後、現在学生の者たちが、社会に出た後で、どのようなキャリアデザインを描いていくのだろうか。また、30歳に近づくにつれ、何らかの変化が生じるのだろうか。これから彼女／彼らが経験するさまざまなことが、キャリアデザインの変化に何らかの影響を与えて行くのだろうか。これらの点については、今後調査データの蓄積とともに分析を進め、明らかにしていきたいと考えている。また、このような研究の蓄積は、いまだ少なく、重要な課題と言えるだろう。

参考文献・引用文献

- Alexander, Karl M., Eckland, Bruce K., & Griffin, Larry J., 1975, “The Wisconsin Model of Socioeconomic Achievement: A Replication”, *American Journal of Sociology* 81-2: 324-342.
- Burke, Peter J. & Hoelter, Jon H., 1988, “Identity and Sex-race Differences in Educational and Occupational Aspiration Formation”, *Social Science Research* 17: 29-47.
- 安達智子, 2004, 「大学生のキャリア選択—その心理的背景と支援」『日本労働研究雑誌』No.533: 27-37.
- 赤堀勝彦, 2006, 「キャリアデザインについて—キャリア形成を中心に—」『長崎県立大学論集』第40巻第1号: 157-203.

- 玄田有史, 2001, 『仕事の中の曖昧な不安—揺れる若者の現在』中央公論新社.
- 元治恵子, 2006, 「進路意識の変化とその規定要因」佐藤博樹編『厚生労働科学研究費補助金政策科学推進事業 若年者の就業行動・意識と少子高齢社会の関連に関する実証研究 平成17年度 総括研究報告書』70-88.
- , 2007, 「高校生の描く将来像—30歳時のキャリアデザイン・ライフデザイナー—」佐藤博樹編『厚生労働科学研究費補助金政策科学推進事業 若年者の就業行動・意識と少子高齢社会の関連に関する実証研究 平成16~18年度総合研究報告書 平成18年度 総括研究報告書』70-88.
- 原ひろみ, 2005, 「新規学卒者労働市場の現状—企業の採用行動から」『日本労働研究雑誌』No.542: 4-17.
- 林拓也, 2001, 「地位達成アスピレーションに関する—考察—先行研究の検討とキャリアアスピレーション研究の展望」『東京都立大学人文学報』第318号: 45-70.
- , 2002, 「キャリアアスピレーションの規定要因—キャリア形成期にある男性雇用者を対象として—」『東京都立大学人文学報』328号: 39-60.
- 堀有喜衣・小杉礼子・久木元真吾, 2007, 「若者の移行問題へのアプローチ」堀有喜衣編『フリーターに滞留する若者たち』1-30. 勁草書房.
- 岩永雅也, 1990, 「アスピレーションとその実現—母が娘に伝えるもの—」岡本英雄・直井道子(編)『現代日本の階層構造4 女性と社会階層』東京大学出版会 91-118.
- 亀山俊朗, 2006, 「フリーターの労働観 若者の労働観は未成熟か」太郎丸博編著『フリーターとニートの社会学』144-167. 世界思想社.
- 神林博史, 2000, 「性別役割意識はアスピレーションに影響するか?—高校生女子のアスピレーションの規定因に関する計量的研究—」『理論と方法』Vol.15 No.2: 359-374.
- 荻谷剛彦, 1995, 『大衆教育社会のゆくえ』中公新書.
- 片瀬一男, 1990, 「職業アスピレーションの形成—専門職志向を中心に—」海野道郎・片瀬一男(編)『教育と社会に対する高校生の意識: 第2次調査報告書』東北大学教育文化研究会 57-72.
- , 2003, 「夢の行方—職業アスピレーションの変容—」『人間情報学研究』第8巻: 15-30.
- 小杉礼子, 2004, 「若年無業者増加の実態と背景—学校から職業生活への移行の隘路としての無業の検討」『日本労働研究雑誌』No.533: 4-16.
- 三輪哲, 2007, 「現代若年層におけるキャリア意識の変化 高校在学時から卒業2年後にかけてのパネルデータ分析」佐藤博樹編『厚生労働科学研究費補助金政策科学推進事業 若年者の就業行動・意識と少子高齢社会の関連に関する実証分析 平成16~18年度総合研究報告書 平成18年度 総括研究報告書』186-201.

- 中山慶子・小島秀夫, 1979, 「教育アスピレーションと職業アスピレーション」 富永健一 (編) 『日本の階層構造』 東京大学出版会 293-328.
- 尾嶋史章, 1998, 「女性の性別役割意識の変動とその要因」 『1995年SSM調査シリーズ 14 ジェンダーと階層意識』 1995年SSM研究会, 1-22.
- 佐藤博樹・高橋康二, 2005, 「労働のセーフティーネットを使いこなすためには何が必要かー労働者の権利に関する理解に注目してー」 佐藤博樹編 『厚生労働科学研究費補助金政策科学推進事業 若年者の就業行動・意識と少子高齢社会の関連に関する実証研究 平成16年度 総括研究報告書』 47-66.
- 佐藤香・玄田有史, 2006, 「高校生の着地不安とその背景」 佐藤博樹編 『厚生労働科学研究費補助金政策科学推進事業 若年者の就業行動・意識と少子高齢社会の関連に関する実証研究 平成17年度 総括研究報告書』 26-39.
- 佐藤嘉倫, 2005, 「日本型雇用慣行の弱体とキャリア・イメージ労働市場に焦点をあてたキャリア・イメージの分析」 尾嶋史章編 『現代日本におけるジェンダーと社会階層に関する総合的研究』 3-13.
- 佐藤嘉倫, 2007, 2005SSM研究会産業・職業班第3回研究会配布資料.
- Sewell, William. H., Haller, Archibald O., and Portes, Alejandro. 1969, "The Educational and Early Occupational Attainment Process", *American Sociological Review* 34(1): 82-92.
- Sewell, William. H., Haller, Archibald O., and Ohlendorf, George W. 1970. "The Educational and Early Occupational Status Attainment Process: Replication and Revision", *American Sociological Review* 35(6): 1014-1027.
- 下村英雄, 2002, 「フリーターの職業意識とその形成過程ーやりたいこと志向の虚実」 小杉礼子編著 『自由の代償／フリーターー現代若者の就業行動と意識ー』 日本労働研究機構.
- , 2003, 「調査研究からみたフリーターーフリーターの働き方と職業意識」 後藤宋理・大野木裕明編 『現代のエスプリ No.427 フリーターーその心理社会的意味』 32-44. 至文堂.
- 新谷康浩, 1996, 「職業アスピレーションの変化ー「専門職」志向を中心にー」 鈴木昭逸・海野道郎・片瀬一男 (編) 『教育と社会に対する高校生の意識：第3次調査報告書』 東北大学教育文化研究会 109-120.
- 竹内洋, 1995, 『日本のメリトクラシーー構造と心性ー』 東京大学出版会
- 筒井美紀, 2005, 「高卒就職の認識社会学ー「質の内実」が「伝わる」ことの難しさ」 『日本労働研究雑誌』 No.542: 18-28.

東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクトについて

労働市場の構造変動、急激な少子高齢化、グローバル化の進展などにともない、日本社会における就業、結婚、家族、教育、意識、ライフスタイルのあり方は大きく変化を遂げようとしている。これからの日本社会がどのような方向に進むのかを考える上で、現在生じている変化がどのような原因によるものなのか、あるいはどこが変化してどこが変化していないのかを明確にすることはきわめて重要である。

本プロジェクトは、こうした問題をパネル調査の手法を用いることによって、実証的に解明することを研究課題とするものである。このため社会科学研究所では、若年パネル調査、壮年パネル調査、高卒パネル調査の3つのパネル調査を実施している。

本プロジェクトの推進にあたり、以下の資金提供を受けた。記して感謝したい。

文部科学省・独立行政法人日本学術振興会科学研究費補助金
基盤研究 S：2006 年度～2010 年度

厚生労働科学研究費補助金
政策科学推進研究：2004 年度～2006 年度

奨学寄付金
株式会社アウトソーシング（代表取締役社長・土井春彦、本社・静岡市）：2006 年～

東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクト ディスカッションペーパーシリーズについて

東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクトディスカッションペーパーシリーズは、東京大学社会科学研究所におけるパネル調査プロジェクト関連の研究成果を、速報性を重視し暫定的にまとめたものである。

東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクト ディスカッションペーパーシリーズ

- No.1 山本耕資 標本調査における性別・年齢による層化の効果：100 万人シミュレーション（2007 年 4 月発行）
- No.2 石田浩
三輪哲
山本耕資
大島真夫 仕事・健康・希望：「働き方とライフスタイルの変化に関する調査（JLPS）2007」の結果から（2007 年 12 月発行）
- No.3 中澤渉 性別役割分業意識の日英比較と変動要因：British Household Panel Survey を用いて（2007 年 12 月発行）
- No.4 戸ヶ里泰典 大規模多目的一般住民調査向け東大健康社会学版 SOC3 項目スケール：(University of Tokyo Health Sociology version of the SOC3 scale: SOC3-UTHS)の開発（2008 年 1 月発行）
- No.5 戸ヶ里泰典 20～40 歳の成人男女における健康保持・ストレス対処能力 sense of coherence の形成・規定にかかわる思春期及び成人期の社会的要因に関する研究（2008 年 1 月発行）
- No.6 田辺俊介
相澤真一 職業・産業コーディングマニュアルと作業記録（2008 年 2 月発行）
- No.7 中澤渉 若年層における意識とライフスタイル：JLPS と BHPS における日英の家事労働と性役割意識の比較（2008 年 3 月発行）
- No.8 深堀聡子 若者の働くこと・結婚すること・子どもをもつことに関わる意識
高卒パネル（JLPS-H）と NELS による日米比較（2008 年 3 月発行）
- No.9 戸ヶ里泰典 若年者の婚姻および就業形態と健康状態、健康関連習慣との関連性の検討（2008 年 3 月発行）
- No.10 三輪哲 働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査 2007 における標本特性と欠票についての基礎分析（2008 年 3 月発行）
- No.11 安藤理 公共政策支持の規定要因～公共事業と所得再分配に着目して～（2008 年 4 月発行）
- No.12 長尾由希子 若年男女における性別役割分業意識の変化とその特徴：高校生のパネル調査から（2008 年 4 月発行）

- No.13 伊藤秀樹 高校生の自信と卒業後の揺らぎ (2008年4月発行)
- No.14 相澤真一 誰が仕事をやめたがっているのか：重要なのは職場環境か、それとも家庭か？ (2008年6月発行)
- No.15 元治恵子 若年層のキャリアデザイン・ライフデザインの変化—高校在学時から高卒3年目への変化— (2008年6月発行)
- No.16 橋本摂子 性別役割意識の揺らぎをたどる(1) —結婚アスピレーションから見た行動規範と現状追認の距離— (2008年6月発行)



東京大学社会科学研究所 パネル調査プロジェクト
<http://ssjda.iss.u-tokyo.ac.jp/panel/>