

30歳・40歳の「節目」を迎える男女の『学び』に関する調査結果 ～「不安」を動機に学習する層では男女差が明確に～

一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会(以下 JAD)は、全国の30歳・40歳といった年齢の「節目」を目前に控えた男女に対して、『学び』に関する調査を行いました。

■調査実施の背景

年齢を重ねるごとに、人生の節目を意識する機会は増えます。とりわけ30歳・40歳の節目の年齢で、キャリアや人生の転機を迎えたという人も少なくありません。

JADでは、年齢の節目に差し掛かった男女が学ぶ際の動機を探るため、全国の28～29/38～39歳の男女において、過去1年間で通学・通信・WEBを含む講座受講を行った・あるいは検討したことがある人を対象に、学びに対する調査を行いました。その際に、受講動機を「現実層」「不安層」「希望層」という独自の3つのパターンに分類しています。

尚、本調査では、比較のため25～27/35～37歳の男女についても調査を行いました。

■調査概要

調査タイトル：30歳・40歳の「節目」を迎える男女の『学び』に関する調査

調査期間：2014年9月8日～9月12日の5日間

調査方法：インターネット調査

調査対象者：年齢：25～27/28～29/35～37/38～39歳

性別：男女

配信地域：全国

過去1年間で通学・通信・WEBを含む講座受講を行った、あるいは検討したことがある人を対象に調査

回答数：合計1,200名

※有効回答数から希望・現実・不安の3つの層が、どの性別/年代でも50名ずつになるよう抽出

■調査結果

(1) ライフステージの変化：

要因が職場の変化に偏る男性、職場から家庭まで多岐に渡る女性

仕事内容の変化や、結婚・出産などの家庭の変化などのライフステージにおける変化の内容を探ったところ、男女共に「職場における変化」が上位を占めています。一方、「職場以外での自分の変化(結婚・出産など)があった」との回答は、女性が男性を大きく上回りました。

◆ライフステージの変化要因は、男女ともに1位は「求められるスキルが増えた、または変わった」(男性 39.0%、女性 28.2%)。職場における変化が上位を占めています。

◆「職場以外での自分の変化(結婚・出産など)があった」男性は 7.7%、女性は 20.5%

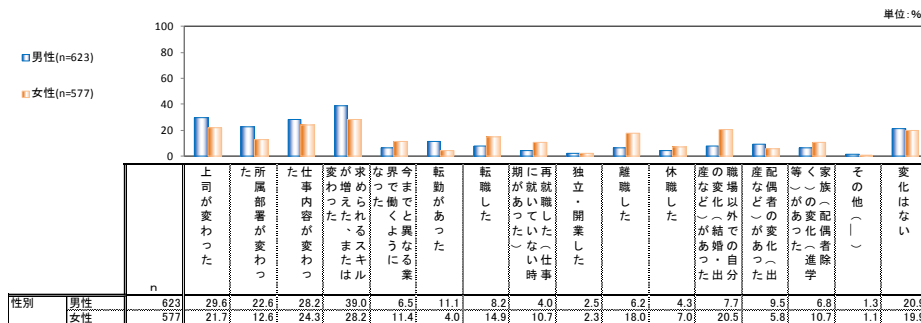
年齢の節目に立たされている大人たちに仕事や家庭の変化について聞いたところ、変化を感じた人は 79.6%にも上りました。変化の要因を探ったところ、上位に上げられた項目は、男性は 1 位「求められるスキルが増えた、または変わった」(39.0%)、2 位「上司が変わった」(29.6%)、3 位「仕事内容が変わった」(28.2%)、女性は 1 位「求められるスキルが増えた、または変わった」(28.2%)、2 位「仕事内容が変わった」(24.3%)、3 位「上司が変わった」21.7%という結果となり、男女共に職場における変化を要因とするものが上位に入っています。

一方、職場以外の変化を要因とする回答については、男女の違いが現れました。「職場以外での自分の変化(結婚・出産など)があった」は、女性の 20.5% (4 位) に比べ、男性は 7.7% (9 位) にとどまりました。また、「退職した」も同様に女性 18.0%に対して男性は 6.2%と差異が顕著です。【図表 1】

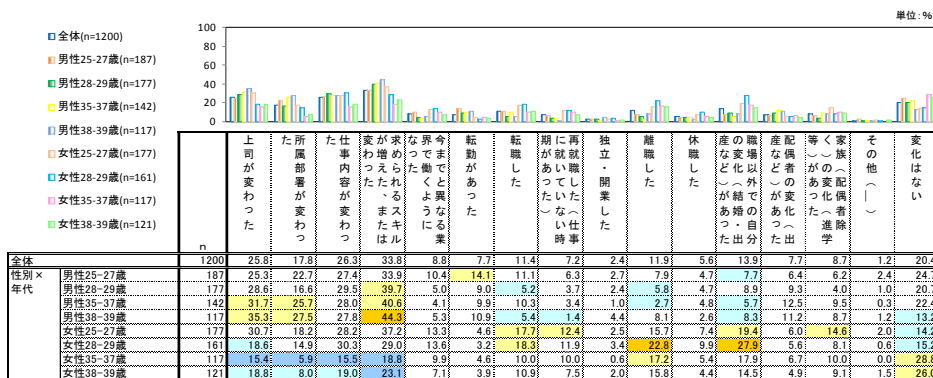
特に、女性の 28-29 歳の回答は 27.9%と全体平均 (13.9%) を大きく上回り、調査した各層の中でも突出した数字となりました。女性の 28-29 歳の回答は、1 位が「仕事内容が変わった」(30.3%) となっており、30 歳を迎える女性は、キャリアと家庭の 2 つの変化の時期に当たっていることが見て取れます。

男性に顕著だった回答は、「求められるスキルが増えた、または変わった」(38~39 歳男性で 44.3%)。性別×年代の調査で、平均より 5 ポイント以上高い項目は全て、職場における変化に関するものでした。

【図表 2】



図表 1



図表 2

(2)「不安」を動機に学習する層については、男女差が明確に

受講動機について、過去 1 年間で通学・通信・WEB を含む講座受講を受講/検討したことがある人を対象に、「現実層」「不安層」「希望層」の3つのパターンに分類して調査を行いました。

1. 仕事や生活の上で、必要に迫られたことで始める「現実層」
2. 将来のキャリアや家計を考えたときに、現状が心配になって始める「不安層」
3. 憧れの業種や職種へのチャレンジなど、理想実現のために始める「希望層」

- ◆「現実層」が男女共に最も多いが、女性は男性に比べ「不安層」の割合が高い(女性 29.5% 男性 14.9%)。
- ◆女性の不安層が感じている環境の変化は「職場以外での自分の変化」が 1 位。その他の層は職場の変化に関する項目が 1 位。

本調査では「現実層」が最も多く (44.6%)、「不安層」が最も少ない (21.9%) ことが分かりました。この傾向は男女ともに同様の結果が出ています。男女の傾向の違いをさらに見ると、女性は「不安層」の比率が男性と比較して高く (男性 14.9%、女性 29.5%)、逆に、「現実層」は男性が 51.1%と女性と比較して高い (女性 37.6%) といった結果になりました。「希望層」は大きな男女差は見られません。【図表 3】

受講動機の 3 層と前述のライフステージの変化との関連の男女差を見ると、「希望層」「現実層」ともに、変化の項目の上位が重なる結果となりました。(希望層：「求められるスキルが増えた、または変わった」男性 1 位、女性 2 位、「仕事内容が変わった」男性 2 位、女性 1 位。現実層：「求められるスキルが増えた、または変わった」男性・女性共に 1 位、「上司が変わった」男性・女性共に 2 位)

一方、「不安層」では男女差があり、男性は 1 位「上司が変わった」(27.6%)、2 位「変化はない」(26.8%) となりましたが、女性は 1 位「職場以外での自分の変化 (結婚・出産など) があった」(31.9%)、2 位「離職した」(22.4%) と差異が出ました。

女性の「不安層」以外は 1 位の項目がすべて職場の変化に関する項目となりましたが、女性の「不安層」のみ、職場以外 (家庭等) の項目が 1 位という結果でした。【図表 4】

		WB前 ベース:	WB後 ベース:	希望層	不安層	現実層
全体		(1,200)	(1,200)	33.5	21.9	44.6
性別	男性	(600)	(623)	34.0	14.9	51.1
	女性	(600)	(577)	32.9	29.5	37.6
年代別	25~27歳	(300)	(364)	36.1	20.6	43.3
	28~29歳	(300)	(338)	32.9	23.3	43.8
	35~37歳	(300)	(258)	32.6	23.1	44.3
	38~39歳	(300)	(288)	31.1	20.9	48.0

【対象:全員】(%) 図表 3

	n	上司が変わった	所属部署が変わった	仕事内容が変わった	求められるスキルが変わった、または変わった	今までと異なる業界で働くようになった	転職があった	転職した	再就職した(仕事期があった)	独立・開業した	退職した	退職した	休職した	産後(結婚・出産)の変化(自分)	職場以外での自分の変化(結婚・出産)	配偶者の変化(出産)	等(配偶者除く)の変化(進学)	家族(配偶者除く)の変化(進学)	その他()	変化はない	
全体	1200	25.8	17.8	28.3	33.8	8.8	7.7	11.4	7.2	2.4	11.9	5.6	13.9	7.7	8.7	1.2	20.4				
層×性別	希望層	男性	212	27.4	20.9	30.1	36.0	5.9	12.7	9.9	2.6	4.5	7.4	4.5	8.4	9.9	6.9	1.3	17.9		
		女性	190	29.9	13.8	28.6	26.9	14.9	3.1	17.5	10.0	3.5	21.5	5.5	14.3	4.3	8.5	0.7	20.0		
	不安層	男性	93	27.6	18.1	23.5	25.0	8.2	6.9	18.4	9.6	2.0	13.8	8.2	3.5	4.1	4.9	0.4	26.8		
		女性	170	16.9	8.1	17.9	16.6	9.8	5.7	11.2	10.5	1.1	22.4	8.1	31.9	11.6	12.0	1.1	22.4		
	現実層	男性	318	31.6	24.9	28.4	45.2	6.3	11.3	4.1	3.3	1.4	3.1	3.1	8.5	10.8	7.3	1.5	21.1		
		女性	217	26.1	15.1	25.6	38.5	9.6	3.6	15.5	11.6	2.2	11.5	7.6	16.9	2.6	11.6	1.5	17.9		

図表 4

(3) 学びに関する女性のニーズは、受講動機によって大きく異なる

キャリアプランのために学ぶ際に期待することについて調査を行ったところ、男女共通する事項と男女差が顕著な事項とが現れました。

- ◆行政に期待することは、男女ともに経済的支援がトップ (男性 67.0%、女性 74.4%)。
- ◆勤務先に期待することは、「資格取得や勉強に対する理解と協力」がトップ (男性 68.2%、女性 69.1%)
- ◆行政への期待について、保育児童の預かり支援については男女の差異が大きく (男性 11.0%、女性 33.2%)、中でも不安層の女性からの期待が突出している (47.7%)。

キャリアプランのために学ぶ際に期待することとして、対行政機関および対勤務先についてそれぞれ尋ねました。

行政機関に期待する点については、「受講時の助成金などの経済的な支援」が全体で 70.5%に達し 1 位となりました。これは男女共に同じ傾向 (男性 67.0%、女性 74.4%) です。

男女の差異が顕著に出た回答として「保育児童の預かり支援」がありました (男性 11.0%、女性 33.2%)。この回答について、女性の回答をより詳細に見ていくと、「希望層」24.0%、「不安層」47.7%、「現実層」29.9%となり、「不安層」の回答が特に目立つ結果となっています。【図表 5】

勤務先に期待する点については、「資格取得や勉強に対する理解と協力」が男性 68.2%、女性 69.1%共に 1 位となりました。「キャリア構築のための資料購入や勉強会参加費用の支援」の男性 38.4%、女性 45.1%を大きく上回る結果となり、金銭面での支援を求める対行政の回答とは異なる結果となっています。

育児支援の回答「勉強時間を確保するための保育児童の預かり支援」については、女性の回答を見ると対行政の回答と同様、受講動機の 3 層による回答の違いが見られました (希望層 11.1%、不安層 29.7%、現実層 18.5%)。【図表 6】

	n	年齢や性別に応じた働きかけ	増設できる窓口	キャリアアップの相談窓口	キャリアアップの相談手段	受講時の助成金などの経済的支援	保育児童の預かり支援	その他()	特になし
全体	1200	37.3	31.8	25.7	70.5	21.7	1.1	11.1	
性別	男性	623	32.6	28.9	24.8	67.0	11.0	1.1	14.3
	女性	577	42.6	35.0	26.7	74.4	33.2	1.1	7.6
層別×性別	【希望層】男性	212	38.0	28.8	21.3	67.2	15.6	2.1	12.0
	【希望層】女性	190	38.5	37.4	27.0	76.2	24.0	2.0	5.7
	【不安層】男性	93	35.7	32.0	25.6	59.9	5.3	1.1	14.6
	【不安層】女性	170	51.2	39.0	30.5	74.3	47.7	1.5	7.5
	【現実層】男性	318	28.0	28.0	26.8	68.9	9.6	0.5	15.8
	【現実層】女性	217	39.2	29.9	23.5	72.9	29.9	0.0	9.2

図表 5

	n	資格取得や勉強に対する理解と協力を	資格取得や勉強のための休暇取得・時短勤務	相談料金に対する援助	キャリアアパスの専門機関、キャリアカウンセラーとの相談	相談可能な手段や相談時間の提供	キャリアアカウンセラとの購入や勉強会参加費用の資料	保勉強時間を確保するための預かり支援	その他（一）	特になし
全体	1200	68.6	52.6	23.1	17.4	41.7	15.0	0.4	10.2	
性別										
男性	623	68.2	51.4	23.9	18.4	38.4	11.0	0.5	10.5	
女性	577	69.1	54.0	22.3	16.4	45.1	19.3	0.3	9.8	
層別×性別										
【希望層】男性	212	67.5	53.3	25.4	20.2	36.5	11.8	0.6	11.9	
【希望層】女性	190	69.9	61.1	23.4	13.6	45.2	11.1	0.4	9.6	
【不安層】男性	93	59.3	44.5	24.0	21.8	30.9	7.3	0.0	12.9	
【不安層】女性	170	64.7	42.8	17.6	18.0	41.8	29.7	0.5	10.4	
【現実層】男性	318	71.3	52.1	22.9	16.1	42.0	11.5	0.5	8.9	
【現実層】女性	217	71.8	56.5	25.1	17.6	47.7	18.5	0.0	9.8	

図表 6

■ JADによる所感

今回の調査では、ライフステージで変化を感じる事項について、職場に限定されがちな男性と、職場と家庭の両者に広がる女性の違いが明確となりました。変化の範囲の広さという点では女性の方が負担が大きく、このことが学びにおける受講動機の違い（不安を理由として学ぼうとする人が女性が多い）につながっている可能性があります。さらに、女性のなかでも、置かれている状況によって、学びのために求めている支援策は異なる結果が出ました。「女性活躍支援」を行う上では、対象者の置かれている状況を把握しなければ、適切な支援につながらない可能性があります。

■ 団体概要

法人名：一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会 [JAD]

代表者名：齊藤 正俊

設立：1987年12月設立／1988年1月から社団法人／2013年4月から一般社団法人

所在地：〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台 2-9 駿河台フジビュービル4階

ホームページ：<http://jad.or.jp/index.html>

一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会（JAD＝Japan Association of Personnel Ability Development）は、産業人の能力開発を実施する民間教育団体が結集し、1987年に設立されました。

設立の趣旨は、団体の健全な発展と団体が提供する講座等の水準向上を図り、広く企業及び産業人に対し適切な講座等を開発提供するとともに、情報のサービス等を行うことにより産業人の能力開発を促進し、ひいては我が国における生涯能力開発の推進に寄与することです。こうした設立の趣旨に沿って、全産能連では優良講座認定やセミナー・勉強会等のさまざまな活動を展開し、推進しています。

【リリースに関するお問い合わせ先】

一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会（JAD）

担当：青山

E-mail：aoyama_tomo@jad.or.jp

TEL：03-3518-2960（平日9：30～17：30 ※祝祭日除く）

※報道関係者様へのお願い

本リリース内容の転載にあたりましては、「JAD/一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会調べ」と記載頂きますようお願い申し上げます。

PDF版は、一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会ホームページよりご覧いただけます。

<http://jad.or.jp/>