

女子大学・女子短期大学における就業継続支援システムの構築に向けた予備的研究(2): 卒業生を対象としたキャリアについての調査結果(卒業後5年以内の状況)

著者	加藤 千恵, 吉田 咲子, 小山 理子, 関 めぐみ, 藤谷 ゆう
雑誌名	京都光華女子大学京都光華女子大学短期大学部研究紀要
号	57
ページ	119-136
発行年	2019-12-01
URL	http://id.nii.ac.jp/1108/00000951/

女子大学・女子短期大学における就業継続支援システムの 構築に向けた予備的研究 (2)

— 卒業生を対象としたキャリアについての調査結果(卒業後5年以内の状況)

加藤千恵
吉田咲子
小山理子
関めぐみ
藤谷ゆう

I はじめに

2018年度に発表された男女格差の度合いを示す「ジェンダーギャップ指数 (Gender Gap Index : GGI)」において、日本は149か国中110位であった (World Economic Forum, 2018 : 139)。この指数は、経済、教育、健康、政治の4つの分野のデータを元に導き出されており、日本は特に政治分野 (125位) と経済分野 (117位) での課題が大きい。たとえば経済分野では、労働参加率、収入格差、管理職の男女比などの項目があるが、これらの改善のために京都光華女子大学・京都光華女子大学短期大学部 (以下「本学」) はどのような貢献ができるだろうか。本稿では、女性の就業継続の促進要因と阻害要因を明らかにし、就業継続を支援するための仕組みを構築するうえでの知見を提示することを目的とする。第1報では、本学および光華女子学園で実施した、在学生、教職員、卒業生に対するキャリアについてのアンケート調査結果をまとめた (加藤ほか, 2018)。第2報となる本稿では、卒業後5年以内の卒業生に対するアンケート調査およびヒアリング調査の結果をまとめる。まず、調査概要を示し (II)、調査結果を報告する (III)。そこから課題を確認し (IV)、最後に、今後の具体的な支援の可能性を提示し、展望を示す (IV)。

II 調査概要

本学女性キャリア開発研究センターでは、女性の就業継続支援システムの構築に取り組むにあたり、「卒

業生のキャリアに関する調査」を実施している。第1弾としては、卒業後2年～5年 (2013年3月～2016年3月卒業) の卒業生に対して、2017年度にアンケート調査を行い、2018年度にヒアリング調査を実施した。第2弾としては、卒業後7年～16年 (2003年3月～2012年3月卒業) の卒業生に対して、2019年度にアンケート調査とヒアリング調査を実施する予定である。本稿では、この第1弾の調査結果をもとに分析・考察を進める。概要は、「女性キャリア開発研究センター2018年度報告書」(京都光華女子大学・京都光華女子大学短期大学部, 2019) に掲載済である。

2017年度に実施したアンケート調査¹は、卒業後5年以内の京都在住 (実家含む)・関東圏 (東京・神奈川・千葉・埼玉・栃木・群馬・静岡) 在住の本学卒業生、計829名を対象とした。調査期間は、2017年12月～2018年1月、回収者数は75名、回収率は9.0%であった。2018年に実施したヒアリング調査は、このアンケート調査の回答者75名のうち、ヒアリング協力の申し出をいただいた25名の方々の中から、勤務地や職種等を勘案し15名 (本学7専攻より各2～3名) の卒業生の方に対して実施した。1名につき1時間～2時間程度をかけ、原則として有識者・研究者である女性キャリア開発研究委員²のうち1名とセンター所員1名が同席した。最初に調査趣旨を説明し、プライバシーに十分配慮する旨を伝え、ヒアリング実施に了解を得た。ヒアリングは、アンケート調査の回答を確認していく形で進めていった。調査期間は、2018年5月～8月であり、その後2018年10月～12月にかけて女性キャリア開発研究委員会³で研究会を8回実施

した。

アンケート調査およびヒアリング調査を分析した結果、卒業した学科によって異なる傾向が見られたため、本学4学部7学科（こども教育学部の「こども教育学科」、健康科学部の「医療福祉学科（社会福祉専攻、言語聴覚専攻）」、「心理学科」、「健康栄養学科（管理栄養士専攻、健康スポーツ栄養専攻）」、「看護学科」、キャリア形成学部の「キャリア形成学科」、短期大学の「ライフデザイン学科」）のうち、こども教育学部と健康科学部の卒業生を「専門職志向」、それ以外の卒業生を「非専門職志向」として、分析を行った。なお、卒業時の学部・学科名が変更されている場合も、その2つに分類した。

本調査では匿名性を確保し、倫理的配慮を行った。

Ⅲ 調査結果

1 アンケート調査結果

まずは、アンケート調査結果を示す⁴。回答者75名のうち、90%以上が27歳以下であり、約95%が仕事に就いていた。「専門職志向」は36名(48.0%)、「非専門職志向」は39名(52.0%)であった。

(1) 現在の勤務先について

現在、仕事に就いている「専門職志向」の34名と「非専門職志向」の37名に着目する。

まず、就業形態について、「正社員・正職員」の割合は、「専門職志向」82.4%、「非専門職志向」73.0%で、「専門職志向」の方が9.4ポイント高かった(図1)。また、事業所・法人全体の従業員数を図2に示す。

次に、「現在のあなたの仕事について」尋ねた24の設問に着目する(図3)。「専門職志向」と「非専門職志向」で、「そう思う」(「そう思う」+「どちらかというと思う」の計)の差が10ポイント以上あった項目を取り上げると、「専門職志向」の方が高かった項目は5つあった。「専門職志向」の方が高い順に、「ストレスが多い」(逆転項目)(+16.8p)、「部下や同僚とのコミュニケーションは円滑である」(+15.7p)、「定時退出するのに気を遣う」(逆転項目)(+13.9p)、「ポジションに比べて責任が重い」(逆転項目)(+13.4p)、「仕事の相談ができる人がいる」(+10.3p)、であった。一方、「非専門職志向」の方が高かった項目は7つあった。「非専門職志向」の方が高い順に、「残業の量は適切である」(+20.3p)、「福利厚生に満足している」(+19.2p)、「人間関係に悩みはない」(+17.6p)、「仕事

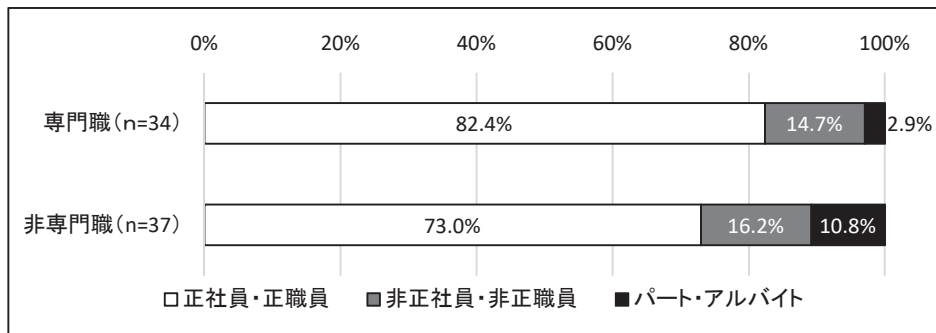


図1 就業形態（現在の勤務先）

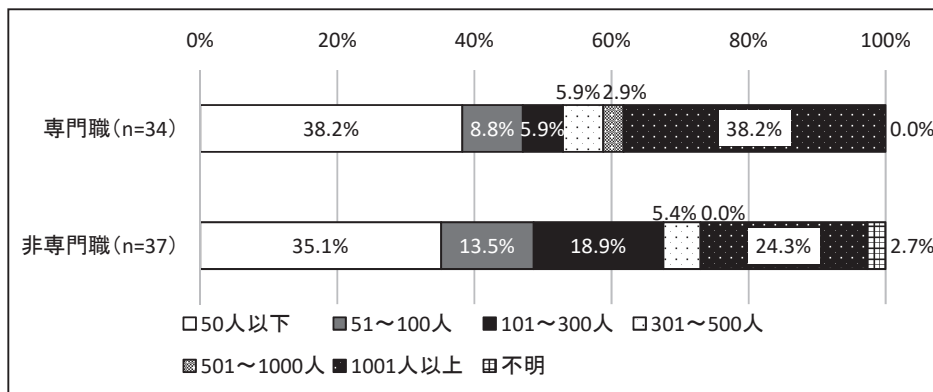


図2 事業所・法人全体の従業員数（現在の勤務先）

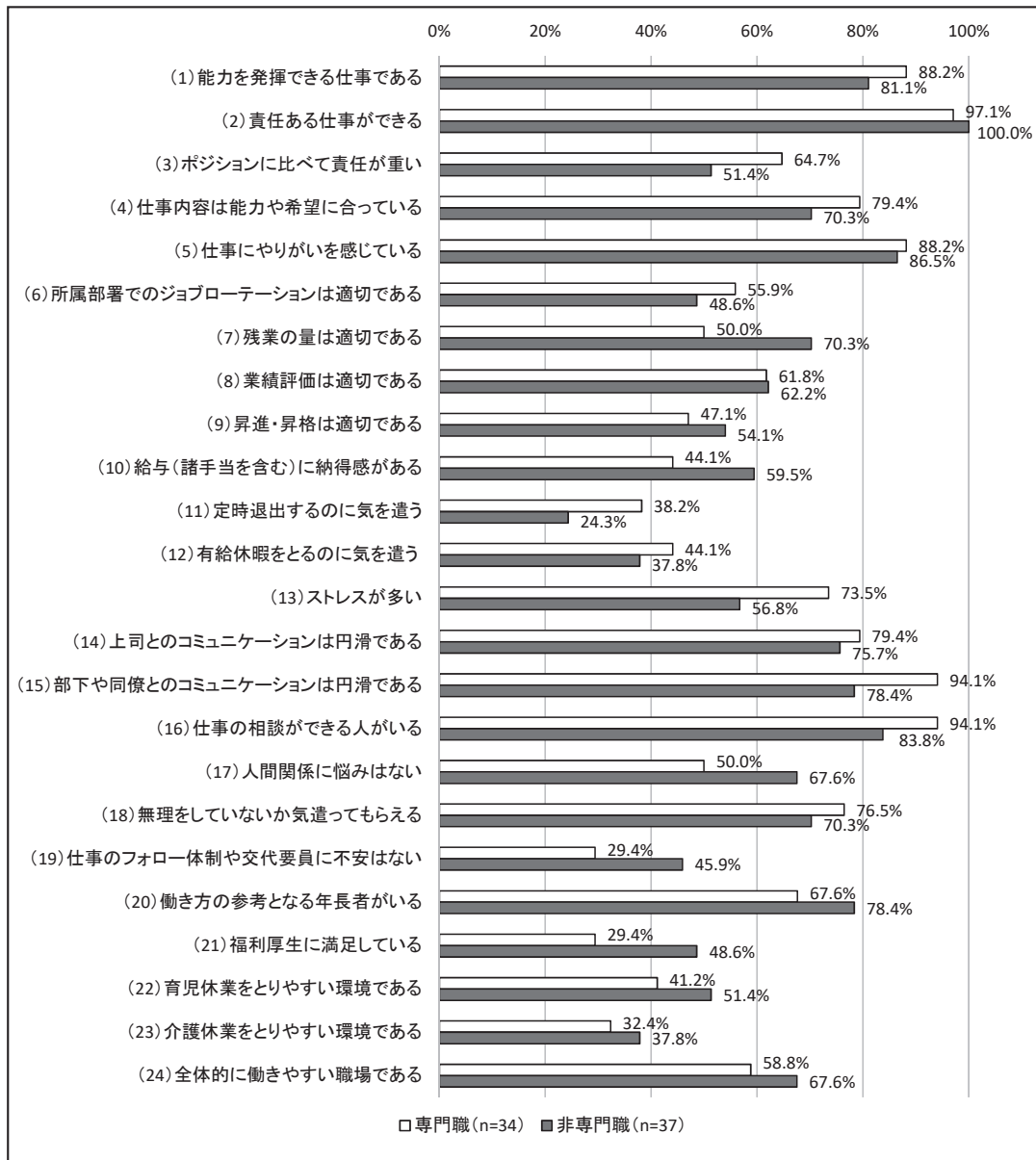


図3 「現在のあなたの仕事について」(「そう思う」+「どちらかというと思う」の計)

のフォロー体制や交代要員に不安はない」(+16.5p)、「給与(諸手当を含む)に納得感がある」(+15.3p)、「働き方の参考となる年長者がいる」(+10.7p)、「育児休業をとりやすい環境である」(+10.2p)であった。

これらの結果から、「専門職志向」では5つ中3つ(「ストレスが多い」「定時退出するのに気を遣う」「ポジションに比べて責任が重い」)に就業継続阻害要因が含まれているのに対し、「非専門職志向」では7つ中7つが就業継続促進要因であることがわかった。つまり、「専門職志向」は「非専門職志向」と比べ、促進要因が少なく、阻害要因が多いと考えられる。

(2) 退職した理由

次に、退職した理由について確認する。働いた経験のある「専門職志向」36名中12名(33.4%)、「非専門職志向」38名中13名(34.2%)が退職を経験していた。「専門職志向」と「非専門職志向」で退職した理由の差が10ポイント以上あった項目を取り上げる(図4)。「専門職志向」の方が高かった項目は、3つあった。高い順に、「人間関係に悩みがあった」(+26.9p)、「仕事の相談ができる人がいない」(+16.7p)、「仕事のフォロー体制や交代要員に不安はあった」(+16.7p)であった。また、「非専門職志向」の方が高かった項目は、4つあった。高い順に、「業績評価が適切でない」

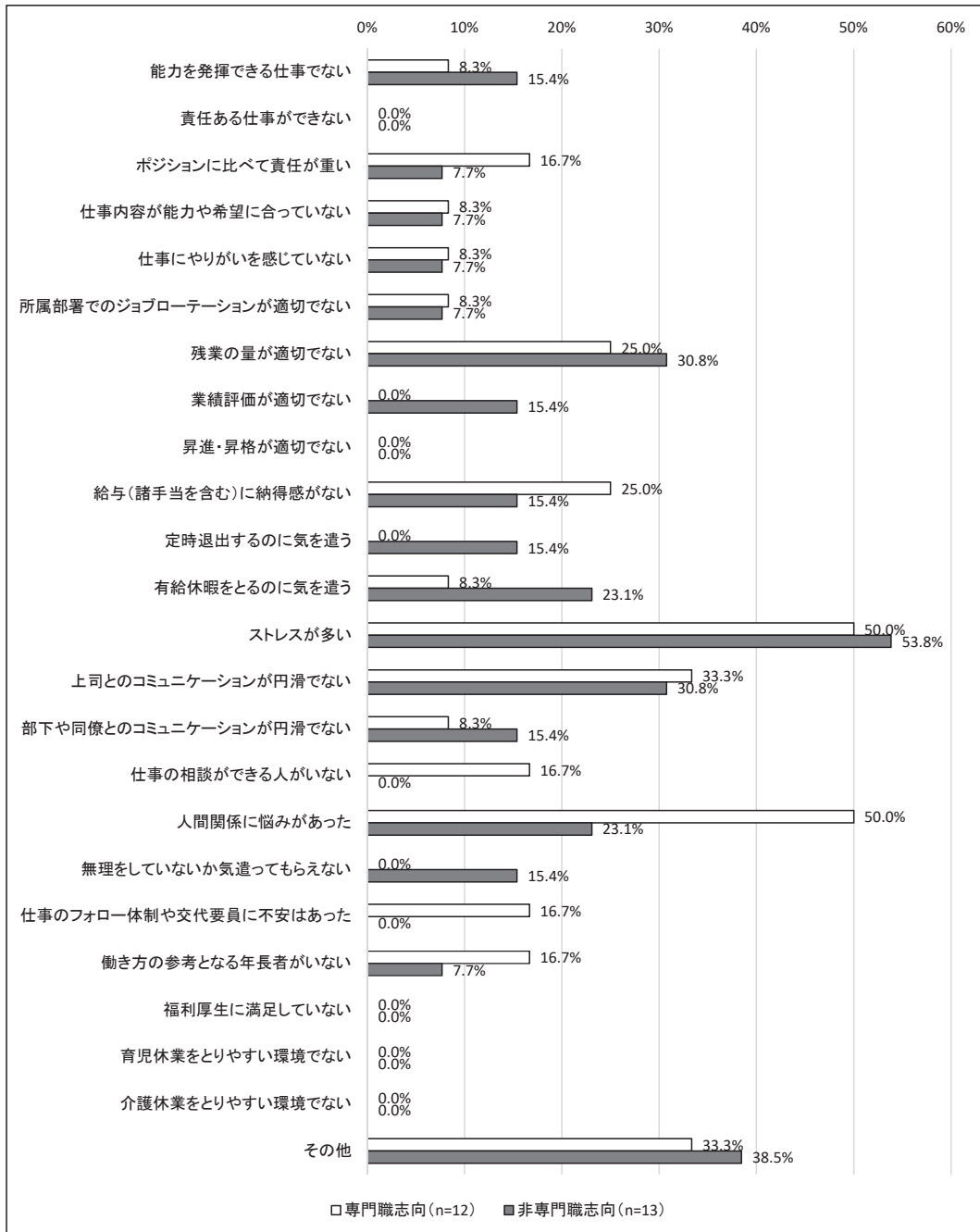


図4 退職した理由

(+15.4p)、「定時退出するのに気を遣う」(+15.4p)、「無理をしていないか気遣ってもらえない」(+15.4p)、「有給休暇をとるのに気を遣う」(+14.7p)であった。

(3) 能力やスキルについて

「最初の勤務先で必要とされた能力やスキルの中で、重要だと思われるもの」と「大学時代に身につけた能力やスキルの中で、重要だと思われるもの」を比較し、「最初の勤務先」で必要だったが身につけられていなかった項目のうち、10ポイント以上差があった項目

を取り上げる。

「専門職志向」で差が大きかった項目は、「ストレスをコントロールする力」(+30.6p)、「コミュニケーション能力」(+19.4p)、「柔軟性」(+11.1p)であった(図5)。「非専門職志向」で差が大きかった項目は、「状況把握力」(+21.1p)、「柔軟性」(+18.4p)、「専門知識」(+15.8p)、「コミュニケーション能力」(+13.2p)、「主体性(物事に進んで取り組む力)」(+10.5p)、「実行力」(+10.5p)、「課題発見力」(+10.5p)であった(図6)。特に、「専門職志向」の「ストレスをコントロールす

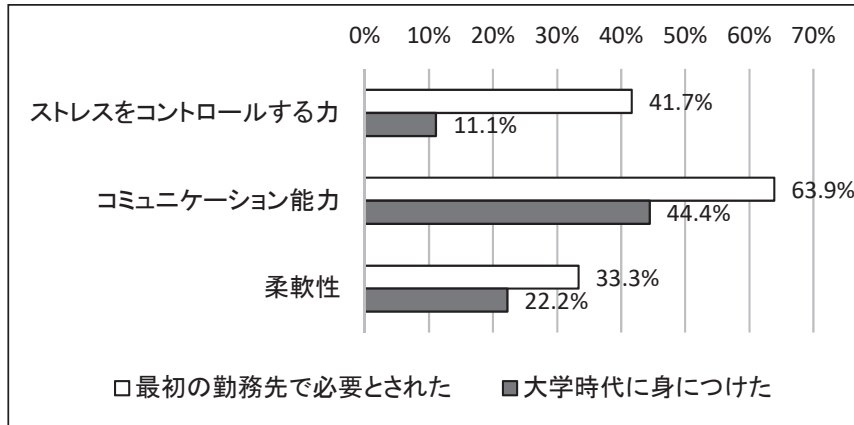


図5 【専門職志向 (n=36)】能力やスキルについて (差が大きかった項目)

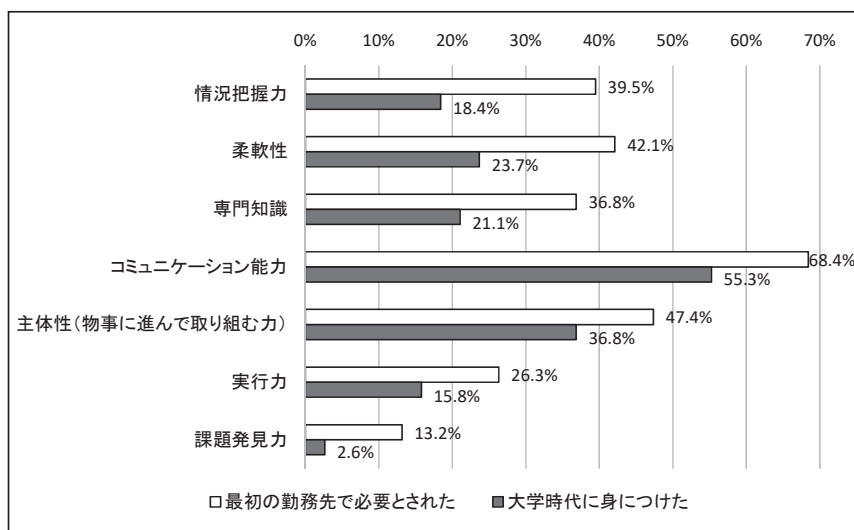


図6 【非専門職志向 (n=38)】能力やスキルについて (差が大きかった項目)

る力」が求められていることがわかる。また、「専門職志向」と「非専門職志向」の両方で、「コミュニケーション能力」と「柔軟性」が求められていることがわかる。

(4) 求められる卒業生への支援

必要だと思う「卒業生への支援」(図7)を尋ねた結果、「専門職志向」の上位3項目は、「専門職のためのスキルアップ講座・免許更新講座」(50.0%)、「仕事のあっせん・キャリアカウンセリング」(36.1%)、「大学教員とのつながり」(30.6%)であった。また、「非専門職志向」の上位3項目は、「リカレント教育(資格取得・更新など)の充実」(48.7%)、「仕事のあっせん・キャリアカウンセリング」(38.5%)、「専門職のためのスキルアップ講座・免許更新講座」(35.9%)であった。「専門職志向」と「非専門職志向」で差が10ポイント以上あった項目としては、「専門職志向」

で「専門職のためのスキルアップ講座・免許更新講座」(+14.1p)、「子育てに関する講座・悩みの相談」(+14.7p)、「リーダーシップやマネジメントに関する講座」(+12.4p)が高かった。一方、「非専門職志向」で「リカレント教育(資格取得・更新など)の充実」(+20.9p)、「女性の就業に関する講座」(+12.4p)が高かった。

「専門職志向」では、就職後もスキルアップの必要性を感じており、「非専門職志向」では転職サポートを見据えた支援を検討する必要があると考えられる。

(5) 女性が職業をもつことに対する意識

女性が職業をもつことに対する意識について、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい(以下「職業継続型」)」と考える「専門職志向」は41.7%、「非専門職志向」は38.5%であった(図8)。内閣府(2016)の20～29歳女性の調査結果(n=127)が、50.4%であっ

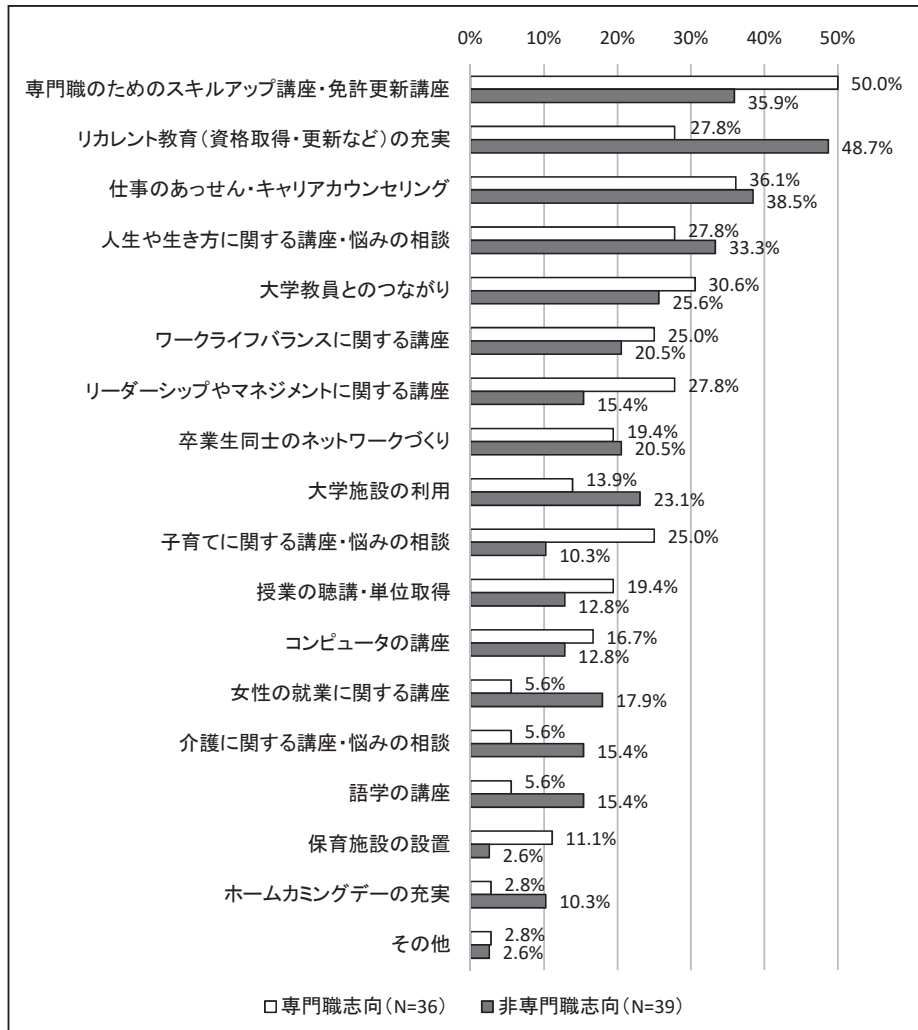


図7 必要だと思う「卒業生への支援」

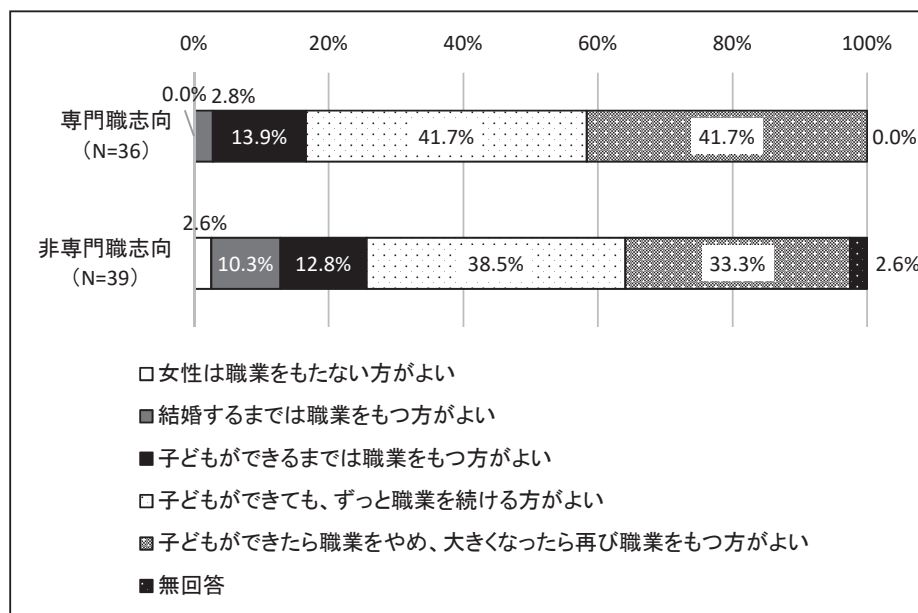


図8 女性が職業をもつことに対する意識

たことと比較すると、本学の卒業生は10ポイント前後低い傾向にある。

2 ヒアリング調査結果——就業継続の促進要因と阻害要因

次に、ヒアリング調査結果を示す。表1は調査対象者一覧であり、表2は分析対象の分類である。ここでは、アンケート調査で尋ねた「現在のあなたの仕事について」の24の設問(図3)を中心に、「専門職志向」と「非専門職志向」の就業継続の促進要因と阻害要因について確認する。その際、「全体的に働きやすい職場である」に「そう思う」(「そう思う」+「どちらか」というとそう思う)と回答したかどうかで、「働きやすい職場」と「働きにくい職場」に分類して検討した。

(1) 働きやすい職場における就業継続の要因

アンケート調査の結果から、現在の勤務先が「全体的に働きやすい職場である」という回答は「非専門職志向」のほうが「専門職志向」より8.8ポイント高い。また、10ポイント以上差のあるアンケート項目からも、「非専門職志向」の職場環境は「促進要因」が高い傾向である。しかし、初職の退職率を見た場合、「専門職志向」と「非専門職志向」はほぼ同じとなっている。このことから、働きやすくても退職するのか、あるいは「働きやすい」から「働きにくい」に変わる要因があるのかを検討することは重要である。

アンケート調査で「全体的に働きやすい職場」と回答した「専門職志向」「非専門職志向」の9名に共通する要因は、以下の4項目(全て促進要因)であった。

・「責任ある仕事ができる」

表1 ヒアリング調査対象者一覧

	卒業学科	資格	就業形態	業種	職種	勤続年数	退職
A	専門職志向	幼稚園教諭	正社員・正職員	教育・学習支援業	幼稚園教諭	2	-
B		幼稚園教諭	正社員・正職員	教育・学習支援業	幼稚園教諭	2	-
C		(社会福祉士取得希望)	正社員・正職員	医療・福祉	事務職	2	-
D		臨床心理士	非正社員・非正職員	教育・学習支援業	スクールカウンセラー	2	経験有
E		管理栄養士	契約社員	その他のサービス	販売職	2	検討中
F		管理栄養士	パート・アルバイト	小売業	販売職	0	経験有/ 検討中
G		看護師	正社員・正職員	医療・福祉	看護職	2	-
H		看護師	正社員・正職員	教育・学習支援業	大学助手	0	経験有
I	非専門職志向	-	正社員・正職員	小売業	販売職	5	-
J		-	正社員・正職員	情報通信業	販売職	3	予定
K		-	正社員・正職員	その他(製造から販売まで一貫して)	販売職	4	-
L		-	正社員・正職員	卸売業	事務職	3	予定
M		-	正社員・正職員	情報通信業	営業補助職	2	-
N		(社会福祉士取得希望)	正社員・正職員	医療・福祉	生活支援員	2	-
O		-	パート・アルバイト	医療・福祉	ケアワーカー	1	経験有

表2 分析対象の分類

	専門職志向	非専門職志向
働きやすい職場	A・B・C・E・H	I・K・M・N
働きにくい職場	D・F・G	J・L・O

※Fについては、転職前の専門職としての分析を行った。

- ・「仕事にやりがいを感じている」
- ・「仕事の相談ができる人がいる」
- ・「働き方の参考となる年長者がいる」

①「専門職志向」の場合

ここでは、働きやすい職場であると認識していた「専門職志向」5名を対象に、ヒアリング調査の結果を示す。5名に共通する要因は、上記4項目に加え以下の1項目（促進要因）であった。

- ・「能力を発揮できる仕事である」

「能力を発揮できる仕事である」について、今回ヒアリングをした卒業生5名のうち2名は、能力の証明である資格を生かすことのできる環境に加え、自身の得意分野を発揮できる環境にあった。

「自分がやりたいことがすごいできるので、遊びにしても、制作にしても、先生がやりたいように子どもに教えたらいいよって感じなので。私も音楽がすごい好きなので、子どもたちに音楽たくさん教えたりとか好きなので、その仕事が能力発揮できるのかなと思いました。」(幼稚園教諭)

「自分がやりたいことを生かしていけるかなっていうので、[能力を発揮できると]思いますね。(略)これをせなあかんからするとかじゃなくて、やりたいことをどんどんやっていっていいよっていうような環境ですね。」(幼稚園教諭)

また、他の2名は、現段階では専門の資格を直接生かすことができていないが、将来は今の仕事を通じて資格を生かして働くことができる環境にあった。

「もともとパソコンの資格を、Wordを在学中に取っていたので。やっぱりパソコンがメインとなる仕事ですので、そこはしっかりと自分が持っている能力を発揮できるのではないかとということで1番[「そう思う」]に丸をしました。」(社会福祉士取得希望・事務職)

「割と自由にさせてもらってるので、自分が得意なこと。例えば私は機械いじりが得意なので、見

やすい資料を作るとか、そういうのが得意なのでそういうのを任せてもらって。前の職場よりは役には立ててるのかなってというのは思ってた。」(看護師・大学助手)

しかし、残りの1名は、資格を生かすことができず、今後も変わらない状況が見えていた。そのため、この卒業生は、働きやすい職場であると認識しているにも関わらず、転職を検討していた。それには、取得した資格を十分に生かすことができていないという状況があった。

「新人のときよりかは、任せてもらえることが多くて、もう栄養士全く関係ないんですけど、日常の仕事の中で任せてもらえることも増えましたし、下も入ってきたりとかしてるので、意外とパソコン業務も比較的多いので、大学のときやってきたことは、なかなか役に立ってます。」

「資格を生かしたいとはそのとき[高校生の頃]は思ってなかったんですけど、いざ簡単に取れる資格じゃない。大学に通ったりとか、がつつり勉強しな取れる資格じゃないっていうのに[大学に]入ってから気づいたので、じゃあもったいないなと思って。」(管理栄養士・販売職)

「専門職志向」の卒業生にとっては、大学時代に努力して取得した、もしくは取得しようとした能力や資格を十分に生かすことができる環境か、または、将来的に資格を生かして働くことができる環境かどうかが就業継続のカギとなっていることが分かった。つまり、就業継続要因として想定していた24項目以外に、「資格を生かすことができる」という項目が新たに発見され、これができていない場合には阻害要因となるということである。

②「非専門職志向」の場合

ここでは、働きやすい職場であると認識していた「非専門職志向」4名を対象に、ヒアリング調査の結果を示す。アンケートで「全体的に働きやすい職場」と回答した「専門職志向」「非専門職志向」に共通する4項目以外で、「非専門職志向」の4名に共通する要因は、以下の4項目（全て促進要因）であった。

- ・「残業の量は適切である」
- ・「定時退出するのに気を遣わない」
- ・「上司とのコミュニケーションは円滑である」
- ・「部下や同僚とのコミュニケーションは円滑である」

「残業の量は適切である」については、今回ヒアリングした卒業生4名のうち3名は、店舗の営業時間や交代制の勤務時間がはっきりしており、職場全員で定時退出を心がけていることがわかった。このことが「定時退出するのに気を遣わない」にも反映している。他1名は、職場環境や上司に恵まれており本人自身が恵まれた環境に感謝している。

「残業はほとんどないですね。よっぽどお客様が途切れなくてということがなければ。」(販売職)

「夜勤明けの日に残業する人が多くて。やる事が多くて。逆にその分、日勤で入るときはもう定時でみんなぱっと帰るっていう感じです。〔不満は〕ないです。」

「トラブルがあれば(略)定時ではあがれないときもあれば。ですけど、それ以外は全然定時であがるわってときもあります。〔早く帰るように〕言われますよ。」(事務職)

「基本的にうちは定時になったら、はい、帰ってっていう感じで、私も帰りたし(笑)みんなも帰りたいで、帰ろうみたいな感じで。」(販売職)

「1年目の時は残業ゼロで、それも部署によってももちろんよりけりだと思うんですけど、私の部署はすごい会社〔の中〕でも恵まれている部署だと思うんですよ。」(営業補助職)

4名のうち3名は「上司とのコミュニケーションが円滑である」、「部下や同僚とのコミュニケーションが円滑である」、「仕事の相談ができる人がいる」に加え、「人間関係も良好」であると回答している。

「とりあえず先輩とかにはすごく恵まれてたので、人間関係にちょっと支えられたところもあるかな

と思いますね。やっぱり失敗しても、先輩がフォローしてくれたりとか、それなりにいろんなことしてくれたりしたので、人間関係良かったから続けてこられたっていうところではありますね。」(販売職)

「結構何かいろいろばーって言われたら、腹立って(笑)というか、〔ストレスに〕思っちゃうときもあるんですけど。結構そういうときに先輩とか上司が気づいてくれて、どうしたんって結構聞いてくれるんで。」(営業補助職)

残る1名に関しては、上司・部下・同僚とのコミュニケーションは円滑であり、仕事の相談をすることができる環境であるが、人間関係に関しては、仕事内容の意見の食い違いで悩むこともあるということである。しかし、人間関係はどこにいても発生する問題だと冷静に受け止めている。

「〔人間関係には悩みがある〕どこに行っても人間関係はつきものかなっていう気も。(略)人間関係についての自分の気持ちと仕事上のコミュニケーションはまた別かなって思って。」

「トータルで見たら福利厚生も割としっかりしているし、上司に相談すればある程度改善できることは改善しようとしてくれるので、そういう面で見たらまあまあましな方なのかなって。」(販売職)

「責任ある仕事ができている」、「仕事にやりがいを感じている」については、それぞれ自分に与えられた仕事や役割を前向きに受け止め、日々の変化を楽しんでいる。一緒に働く人やお客様を好意的に受け止め、周囲に気配りできていることがうかがえる。そのことは、「働き方の参考となる年長者がいる」というヒアリング内容からもわかる。

「すごい、この人が上に立つっていう人なんやなっていうような人なんです。なんか指導の仕方が上手いというか、(略)もちろん仕事と仕事以外のオンオフもすごくしっかりされてて。」(販売職)

「私の部署の一番上の方で30代の方なんです、(略)人間関係の作り方がすごいまいというか(略)ちゃんと事業部にとってもお客様にとってもこれをやることで利益があるとか、いいことがあるっていうのをちゃんと伝えて仕事をする方なので、みんなやる気になるっていう感じの人なんです。」(営業補助職)

「結構、職場自体が若いので、でも40代くらいの方がいて、その人が同じ職場、今の職場に10年ぐらいだったかな、長いのはあったっていうのでやっぱり対応が違うっていう。」(事務職)

「[一緒に働いている]人たちがいたら、いいお手本かなとは思いますが。(略)すごくよくしてくれた先輩は、2回出産して2回戻ってきてはるんで、いいかなとは思いますが。」(販売職)

このように、働きやすい職場にいる「非専門職志向」の卒業生には、共通する促進要因があるだけで、共通する阻害要因はなかった。

(2) 働きにくい職場における就業継続の要因

次に、アンケート調査で「全体的に働きにくい職場」と回答した「専門職志向」「非専門職志向」の5名のヒアリング調査結果を示す。5名に共通する要因は、以下の3項目(全て阻害要因)であった。

- ・「ポジションに比べて責任が重い」
- ・「有給休暇を取るのに気を遣う」
- ・「ストレスが多い」

①「専門職志向」の場合

現在の職場について、「全体的に働きやすい職場である」という質問に対して、「どちらかというともう思わない」「そう思わない」と回答した「専門職志向」の卒業生は2名であった。「働きにくい」と認識しているながら就業を継続している理由は何であろうか。

現在の仕事について尋ねた質問のなかで、両者に共通する要因は上記3項目(全て阻害要因)に加え、7項目(全て促進要因)であった。

- ・「能力を発揮できる仕事である」
- ・「責任ある仕事ができる」

- ・「仕事にやりがいを感じている」
- ・「仕事内容は能力や希望に合っている」
- ・「部下や同僚とのコミュニケーションは円滑である」
- ・「仕事の相談ができる人がいる」
- ・「給与に納得感がある」

「能力を発揮できる仕事である」、「責任ある仕事ができる」、「仕事にやりがいを感じている」、「仕事内容は能力や希望に合っている」は仕事に関する項目であり、最初の3項目は、働きやすい職場における促進要因と共通していた。

「自分の能力、臨床心理士としての専門的なスキルだったりとかっていうところで、自分の能力を生かせるとか、自分も日々学びながら仕事させてもらっているっていうのがあるので、そういう意味ですごく合っていると思います。」(スクールカウンセラー)

「3年目になって任される部分も増えてきて、期待されてるって感じる事ができ始めて、患者さんとかかわることも、家族さんとかかわり方も、1年生に比べたらちょっと成長してると思っているので。(略)患者さんの役に立ててるっていう部分がやっと感じ始められましたね。」(看護職)

人間関係に関する2項目としては、「部下や同僚とのコミュニケーションが円滑である」、「仕事の相談ができる人がいる」が挙げられる。

「同じ大学で学んだ同期だったりとか、同じスクールカウンセラーの先生方だったりとか、大学院、先輩、後輩で、先生方が一番かなと思いますね。」(スクールカウンセラー)

「1年生のメンタルサポートを年の近い先輩がするっていうのをしてるので、去年私が2年生のときに1年生をもって、今は2年生が1年生をもってしてくれてるんです。(略)先輩に誘ってもらってご飯に行くとかっていうのが全くなかったんで、してほしかったことを今、後輩に。」(看護職)

両名とも職場の人間関係が良好に見えるが、1名は「上司とのコミュニケーションは円滑である」と「人間関係に悩みはない」について「どちらかというところでもない」と回答している。しかし、そのことが就業継続の阻害要因になっているようには見受けられなかった。

ところで本調査では、現在の仕事について、「ポジションに比べて責任が重い」かどうかを尋ねている。もし、責任が重いのであれば、そのことが不満やストレスとなり、就業継続の阻害要因になるであろうと考えられるからである。しかしこの2名は、「能力を発揮できる仕事である」、「責任ある仕事ができる」、「仕事にやりがいを感じている」、「仕事内容は能力や希望に合っている」と思っていると同時に、「ポジションに比べて責任が重い」とも答えている。

「スクールカウンセラーになって1年目であろうが、もう何十年していたとしても、学校現場に入ってしまうと専門家として見られるところがあるので。(略)自分が自信ないなって例えば思っているところでも、ほかの先生方からすると、知ってて当然に思われるところもありますし。」
(スクールカウンセラー)

「新人のときに持たしてもらった患者さんとしては重症すぎて、もしこの人に何かあったときに、自分が異変を察知できるだけの能力がなかったら発見が遅れます。その遅れることが患者さんの命に直結してることがわかってきだしたとき一番怖かったですね。」(看護職)

ヒアリングの結果から、「新人」というポジションにありながら、責任の重さを痛感する仕事に就いていることがわかる。本来であれば時間をかけて経験を積んでいくべき仕事なのであろうが、それをする余裕のない職場の様子が垣間見える。その一方、高度な専門性を求められる厳しい職務であることが、彼女たちの満足感やモチベーションを高めているともいえる。「ポジションに比べて責任が重い」という項目が、就業継続の阻害要因なのか、あるいは促進要因になっているのかについては更なる分析が必要である。

では、仕事にはやりがいを感じながら、それでも「全

体的に働きにくい」と回答している要因はどこにあるのだろうか。そこには、仕事以外にも人間関係やコミュニケーションの取り方に気を遣う一面が浮き彫りとなった。

「先輩たちとかかわって人間関係がだいぶだし、女性社会でうわさがすぐ回るとかっていうのもあるので気は使いますね。こんなこと話していいのかなとかかっていう。(略)それが半分くらいで、あとは仕事で、家族さんとか患者さんとかかわって中でも感じるストレスっていうのは結構あって。」(看護職)

「専門職志向」には、専門知識やスキルだけでなく人間関係を円滑にするコミュニケーション力やストレスコントロール力も働きやすさに影響を与えている。

②「非専門職志向」の場合

ここでは、働きにくい職場であると認識していた「非専門職志向」の3名を対象に、ヒアリング調査の結果を示す。「専門職志向」「非専門職志向」に共通する3つの阻害要因に加えて、以下の1項目が阻害要因として挙げられた。

・「定時退出するのに気を遣う」

ヒアリング調査の結果から、具体的な内容を確認する。

「ポジションに比べて責任が重い」については、3名とも共通して、勤務年数や職務経験、雇用形態(正社員/パート)などに関係なく、責任のある役職や仕事を担当せざるを得ない状況であり、仕事のフォロー体制も不十分であった。それは、職場の人材不足が影響していることが明らかになった。

「辞める人が多いんですよ。3年どころではないです、1年とか。入れ替わりが激しいので、どうしても中途の採用は常に取っている状態。(略)私も今、役職で言うの特にないのでスタッフなんですけど、ただ、仕事内容で見ると店長とそうも変わらない。」

「私その日を抜けたりしてしまったりとか、そうになったらもう仕事でどっとたまってしまうて。結構それでまた納期がずれるっていうふうには言わ

れたりだとか、結構責任重大ですね。何とかはなるんですけども、抜けてしまったらあんまりほかの人に見てもらえへんっていう感じで。」(販売職)

「有給休暇を取るのに気を遣う」については、3名とも入社以来、ほぼ取得したことはない状況であるが、これも、職場の人材不足が影響を与えていた。

「正直難しいですね。少々体調悪くてもいきます、人いないんで。人に余裕があれば休むんですけど、人がいないので。そのとき3人出勤であれば自分が休んだら2人とかになるんで、それができないっていう。」(販売職)

「介護職員の人数が少ないために、あんまり有給使うのにもちょっと気遣いますね。」(ケアワーカー)

「ストレスが多い」については、職場の人間関係が原因であることが明らかになった。

「上の方の先輩で結構ミスというか、ミスをしたときに結構わーって言ってきはる方がいらっちゃって、ちょっとあーって落ち込んでっていう感じがあたりだとか、(略)言い方がちょっときつい方がいらっちゃって。そこに関してはストレスがくるなっていう感じです。」(事務職)

「やっぱりほかの職員さんとの人間関係にすごい気を遣ったりとか。」(ケアワーカー)

「非専門職志向」の3名に共通の「定時退出するのに気を遣う」について、ヒアリング調査の結果から、具体的な内容を確認したところ、その日のうちにやるべき仕事が多く、残業を当然とする職場環境であることが理由になっていた。

「もう上の方がいいよっていうまでなんで、全然そんなにすぐに帰れるっていうわけではないですね。ほかの部署であれば5時半きっかり、はい終わりっていう感じでさって帰らはるところは帰れ

るんですけど、お客様がいらっしゃったらそのお客さんが帰るまでずっとい続けるっていうかたち。上の人がもうしびれを切らして、女の子だけ先帰ってっていう感じで。」(事務職)

「仕事が残っているんで。単純にやることがあるので残っているという。」(販売職)

なお、3名のうち1名は、アンケート回答時からヒアリング実施時までに状況が変わり、「今は働きやすい職場かな」と答えていた。この理由は、異動に伴い「人間関係に悩みがある」点が改善されたことで、「ストレスが多い」点もなくなったためである。また、元々「能力を発揮できる仕事である」「責任ある仕事ができる」「仕事にやりがいを感じている」点も促進要因となっていた。

他の2名は、ヒアリング実施後に転職・退職に至った。その2名の共通項目は、「残業の量は適切でない」ことが共通していた。

「最大50〔時間〕とかなってたときもあったんで、忙しいときとか。(略)店長が残業あまりつかないのと同じ感じで。要するに店舗管理の時間は残業じゃないのでとか、朝準備とかは業務内に含まれないので。」(販売職)

「本当は5時半で終業なんですけど7時まで残ったりもあたり。(略)なかなか上の人が帰っていいよみたいな感じにならなくて。」(事務職)

また、アンケート項目にはなかった新たな阻害要因として、「自分の成長が感じられない」ことが明らかとなった。この2人は「責任ある仕事ができる」と考えながらも、仕事にやりがいを感じられず、働き続けることに意味を見出せないように思われる。

「毎日同じような仕事こなしてあんまりかなっていう感じで。」(事務職)

「〔入社半年から後輩指導者となり〕誰かが仕事を覚えるまで、わかってても言わないっていう状態だったんで、それがちょっとしんどくなってくる

というか。でも、その状態はあんまり自分にとってメリットがないなっていう。もう少し勉強できる場所があるんじゃないかなと思って。」

「しんどくても知識がついてたりとか、自分でなにかステップアップできてるのであれば苦じゃないとは思いますが。(略) 仕事がしんどくても自分が成長してる部分があったので、そこは、しんどい部分を納得できたから。」(販売職)

そして、仕事について定期的に話す機会や働き方の参考になる女性がいなくても、その職場での将来像を描けず働き続ける意欲につながっていないようだ。

「会社のほうからこういう話す場所を定期的にとってくれるとかそういうのは全然ないです、[目標を決めてそれを達成するの]ないですね。(略) [ちょっとずつ位が上がっていく事例も] 女性社員にはないですね。(略) 寿退社の方が多くて、ほとんど戻ってこられた方はいらっしやらないんじゃないかな。」(事務職)

(3) 退職理由にみる就業継続の阻害要因

最後に、就業継続を阻害する要因を「退職理由」から探してみたい。

今回のアンケート調査対象者75名のうち、退職の経験がある卒業生は25名(専門職志向13名、非専門職志向12名)であった。退職理由として多く挙げられたのは、「ストレスが多い」(13名)、「人間関係に悩みがあった」(9名)、「上司とのコミュニケーションが円滑でない」(8名)、「残業の量が適切でない」(7名)である(複数回答)。「専門職志向」・「非専門職志向」別にみても、ストレスと人間関係が上位に挙げられている。

一方、女性の就業継続について考えるとき、経済的な理由や職場の環境、周りの支援など様々な要因を考慮する必要があるが、本人が働き続けたいと考えているかどうかは重要なポイントである。前述したように、アンケート調査では、「女性が職業をもつこと」についての考えを聞いており、4割の対象者(75人中30人)が、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい(職業継続型)」と回答している。そしてそのうち、退職経験のある者は13名であった。すなわち、

退職経験のある25名のうち約半数(13名)は、職業を続ける方がよいと考えているのである。職業継続型の回答が、必ずしもその人のキャリアの目標になるとは限らないが、続けた方がよいという気持ちを持ちながら退職を経験している女性が半数もいるのはなぜか。そこに就業継続を阻害する要因が潜んでいるのではないかという観点から、アンケート調査とヒアリング調査の結果をみていきたい。

まず、職業継続型の考えをもち、かつ退職経験のある13名の内訳は、「専門職志向」が8名、「非専門職志向」が5名であった。また、退職の理由としては、「ストレス」(7名/54%)、「人間関係」(6名/46%)が多く挙げられている(複数回答)。反対に、「職業継続型」以外の卒業生(「結婚したら退職」、「出産したら退職」、「子どもができたなら退職して大きくなったら再就職」)の中にも退職経験のある卒業生が12名いるが、最も多かった退職理由は「ストレス」(6名/50%)で、次いで「残業」(5名/42%)が挙げられた。「職業継続型」の中で「残業」を退職理由に挙げた者は14名中2名(7%)しかいなかったことから、両者の違いは興味深い。この差が職業に対する意識の違いに由来するものなのかどうかは分析を重ねる必要がある。

ヒアリング調査結果から事例を紹介しよう。職業継続型の考えを持ち退職経験のある13名のうち、ヒアリングの対象となった卒業生は3名(「専門職志向」2名、「非専門職志向」1名)である。専門職志向のFさんとHさんは、「ずっと働き続けたいと思っていましたか」というインタビュアーの質問に対して、次のように答えている。

「初めは思っていましたね。働けるんやったら同じところでとは思っていましたけど。」(管理栄養士・販売職)

「それは思っていましたね。母親が専業主婦なんですけど、(略)母親は働くのが好きだったんですよ。(略)それを見てると、家にいることって幸せなのかなって。」(看護師・大学助手)

しかし実際は、「給与に納得感がない」「有給休暇をとるのに気を遣う」「ストレスが多い」「上司とのコミュニケーションが円滑でない」「人間関係に悩みがある」

(以上、Fさん)、「ポジションに比べて責任が重い」「ストレスが多い」「上司とのコミュニケーションが円滑でない」「仕事の相談ができる人がいない」「仕事のフォロー体制や交代要員に不安はあった」(以上、Hさん)を理由に最初の職場を退職している。

一方、「非専門職志向」のOさんは、最初の就職先を雇用契約期間満了で退職したが、就業中に継続は無理であることを自覚していた。

「調理補助なので、(略)6ヵ月という期間って決まっていたから、多分一生懸命頑張ってここまでやり遂げたかなと。ただ、この仕事は一生は続かなかったかなって。」(ケアワーカー)

また13名のうち、キャリアアップ(働きたい場所から求人があった)による退職は1名であった。

ところで、職業継続型の考えを持ち、かつ退職していない場合、その理由は何なのか。該当する17名に対して、アンケート調査で「あなたの仕事」について尋ねたところ、「責任ある仕事ができる」(17名/100%)、「仕事の相談ができる人がいる」(16名/94%)、「仕事にやりがいを感じている」(15名/88%)、「働き方の参考となる年長者がいる」(15名/88%)が挙げられた(複数回答、「そう思う」「どちらかというと思う」の合計)。仕事に対するモチベーションが喚起されると同時に、サポートしてもらえる人間関係のある職場環境が「職業継続型」の促進要因になっていると考えられる。ヒアリング調査の結果からも同様のことが明らかになった。

3 アンケート調査とヒアリング調査のまとめ

以上、アンケート調査とヒアリング調査の結果を示してきたが、その結果を概観したい。

まず、アンケート調査で「現在の勤務先について」尋ねた結果、「専門職志向」の方が「非専門職志向」と比べ、就業継続の促進要因が少なく、阻害要因が多い傾向があることがわかった。また、「専門職志向」の退職した理由としては、人間関係の悩みや相談相手がないことが挙げられていた一方、「非専門職志向」では業績評価が適切か、時間通りに帰ることができるか、休みがとりやすいか、といった人事制度に関することが挙げられていた。最初の勤務先で必要とされた

能力やスキルと、大学時代に身に付けた能力やスキルの差については、「専門職志向」「非専門職志向」の両方で、「コミュニケーション能力」と「柔軟性」が不足していたことが明らかとなった。そして、特に「専門職志向」において「ストレスをコントロールする力」が求められていた。必要だと思う「卒業生への支援」からは、「専門職志向」「非専門職志向」の両方で、学びなおしたいという意欲と仕事探しの支援のニーズがみえてきた。本学の卒業生は、内閣府の調査と比べ「職業継続型」の考えは低かったが、「専門職志向」「非専門職志向」の両方で約4割は働き続けたいと考えていた。

次に、ヒアリング調査では、「専門職志向」の場合に、「能力を発揮できる仕事である」「責任ある仕事ができる」「仕事にやりがいを感じている」「仕事の相談ができる人がいる」ことが就業継続促進要因となっており、また、「資格を生かせること」も促進要因であることがわかった。能力や資格を生かすことができている場合には、働きにくい職場においても就業を継続しているが、生かすことができている場合には、働きやすい職場でも転職を考えていた。さらに、調査時に阻害要因として設定していた「ポジションに比べて責任が重い」という項目について、「専門職志向」の場合には促進要因となる可能性が示唆された。「非専門職志向」の場合は、「責任ある仕事ができる」「仕事にやりがいを感じている」点に加え、時間通りに帰ることができるか、休みがとりやすいか、といった人事制度に関すること、そして、組織内のコミュニケーションが円滑で、相談ができたり、働き方の参考にできるような人間関係があることが就業継続の促進要因となっていた。一方、「ポジションに比べて責任が重い」「有給休暇を取るのに気を遣う」「ストレスが多い」という阻害要因があり、かつ、「自分の成長が感じられない」と考えている場合、「責任ある仕事ができる」状況でも就業の継続が困難であった。

最後に、アンケート調査とヒアリング調査を合わせて検討した結果から、「職業継続型」の考えを持つ退職者に着目した場合には、「ストレス」と「人間関係」が大きな阻害要因となっていることが明らかとなった。また、「職業継続型」の考えを持つ初職継続者に着目した場合には、「責任ある仕事ができる」「仕事にやりがいを感じている」という仕事に対するモチベー

ションと、「仕事の相談ができる人がいる」「働き方の参考となる年長者がいる」という人間関係のある職場で働いていることがわかった。

Ⅳ 考察

1 「現在のあなたの仕事について」の項目間の相関分析

ここでは、就業継続の促進要因と阻害要因に直結する項目である「現在のあなたの仕事について」の24の設問について、アンケート項目間の関連を確認し、その結果をもとに「専門職志向」と「非専門職志向」の特徴について考察を行う。各項目に対する回答を、「そう思う」=4～「そう思わない」=1の4段階で得点化し、「専門職志向(34人)」と「非専門職志向(37人)」のそれぞれスピアマンの順位相関分析を行った。

「専門職志向」の特徴では、「ストレスが多い」と「全体的に働きにくい職場」($r_s = .61, p < .001$)、「上司とのコミュニケーションは円滑である」と「全体的に働きやすい職場である」($r_s = .61, p < .001$)に有意なや強い相関が見られた。「専門職志向」の場合、最初から一人前の職務能力を期待されるため、上司との良好なコミュニケーションにより専門知識や経験値を高め、専門職としての自信につながっていくのではないだろうか。また、インタビューで得られた「先輩との人間関係によるストレス」や「患者や家族との関わりでのストレス」により、働きにくい職場につながっていく可能性が感じられる。多様な人とのコミュニケーション力を高めることが求められているのではないだろうか。

「非専門職志向」においては、「所属部署でのジョブローテーションは適切である」と「残業の量は適切である」($r_s = .81, p < .001$)、「業績評価は適切である」($r_s = .78, p < .001$)、「仕事のフォロー体制や交代要員に不安はない」($r_s = .72, p < .001$)、「昇進・昇格は適切である」($r_s = .71, p < .001$)と「給与(諸手当を含む)に納得感がある」($r_s = .71, p < .001$)に有意な強い相関が見られた。「非専門職志向」の卒業後5年以内の場合、ジョブローテーションで職場の全容を知る経験が、組織体制や業績評価への納得感が生まれ就業継続につながる可能性が考えられる。人事制度の整備が若手人材の育成と企業への定着につながるのではないだろうか。この相関は今のところ「専門職志向」には見

られないが、今後さらにデータを増やして勤続年数との関連を研究していきたい。

2 「専門職志向」卒業生にみる課題

次に、「専門職志向」卒業生の課題について考察する。退職理由を見た場合、「専門職志向」の半数が「ストレスが多い」と「人間関係に悩みがあった」を挙げており、次いで「上司とのコミュニケーション」(33%)を挙げていた。「非専門職志向」に比べ「専門職志向」で退職理由が高かった項目は、「人間関係に悩みがあった」(+26.9p)、「仕事の相談ができる人がいない」(+16.7p)、「仕事のフォロー体制や交代要員に不安があった」(+16.7p)であった。ヒアリングの結果からも、また相関分析の結果からも、業務内容に直結するやり取りでの人間関係が大きなストレスになっていることが示唆されている。使命感を持って仕事を遂行する中で情報共有や共通認識が重要であり、その部分でのすれ違いが大きくなると退職に至る原因となると考えられる。そのためにも、最初の勤務地で必要とされた能力・スキルとして、卒業生の63.9%が挙げていた「コミュニケーション能力」を向上させるためのプログラムが必要である。ストレスの原因の一つである「コミュニケーション」を円滑にするためにも、各専門領域に合わせたプログラムの開発が急がれる。

次に、仕事におけるストレスについて、卒業生へのアンケート調査結果との関連をみてみよう。「ストレスが多い」という質問に対し「そう思う」「どちらか」というと「そう思う」と回答した「非専門職志向」の割合が56.7%であったのに比べ、「専門職志向」は73.6%であった。両者の差が最も大きかった項目である。そして最初の勤務地で必要とされた能力・スキルとしては、41.7%の「専門職志向」卒業生が「ストレスをコントロールする力」を挙げている(「非専門職志向」は23.7%)。また、大学時代に身につけることができなかった能力・スキルとして、38.9%が「ストレスをコントロールする力」を選んでいる(「非専門職志向」は15.4%)。このことから、「専門職志向」の就業を継続していくために、在学中に学ぶべきプログラムとしてストレスマネジメントを取り入れることが必要であるといえるのではないだろうか。

3 「非専門職志向」卒業生にみる課題

最後に、「非専門職志向」卒業生の課題について考察する。「専門職志向」と比べ「非専門職志向」で退職理由として高かった項目は、「業績評価が適切でない」(+15.4p)、「定時退出するのに気を遣う」(+15.4p)、「無理をしていないか気遣ってもらえない」(+15.4p)、「有給休暇をとるのに気を遣う」(+14.7p)であった。現状の職場環境で、その項目が「全体的に働きにくい職場」につながっているかを見た場合、「業績評価が適切でない」と「有給休暇をとるのに気を遣う」に関しては、必ずしも「働きにくい職場」というわけではない。「定時退出するのに気を遣う」と「無理をしていないか気遣ってもらえない」に関しては、現状のアンケート調査では全員が「働きにくい職場」と回答している。このことから働きやすいと認識するかどうかは、「業績評価」よりも「日々の業務での気遣い」を感じられることが大きいと考えられる。また、ヒアリング調査の結果から他の環境との比較や調査のタイミングでも「働きやすさ」への認識は変化することがわかった。

ヒアリング調査では、「非専門職志向」について、「働きやすい職場」であると認識している場合と「働きにくい職場」であると認識している場合に分けて、促進要因と阻害要因を確認してきた。しかしながら、「働きやすい職場」「働きにくい職場」ともに、促進要因と阻害要因の関係性が複雑で、促進要因が阻害要因に変化したり、逆に、阻害要因が促進要因に変わったりしていた。また、「働きやすい」「働きにくい」という認識それ自体も、ヒアリング時に調査対象者が置かれている状況や職務経験、調査対象者のパーソナリティに依存する可能性があることがわかった。たとえば、残業が多いことやポジションに比べて責任が重いことは、最初は阻害要因となり、その職場は「働きにくい」と認識していた場合も、それが時間の経過とともに、その仕事を通じて知識が増え、ステップアップや昇進につながった場合は促進要因になり、「働きやすい職場」であるという認識に変化する。職場のジョブローテーションや業務評価および昇進・昇格は、あまり適切ではないと答えている場合、これらは阻害要因になっている。しかし、友人など同年代の他者と比較し、自分の職場環境が恵まれていると感じられた場合、これらは阻害要因ではなくなり、他社と比較して「働きやすい職場」なのだという認識が変わる。「非専

門職志向」の卒業後2年～5年の卒業生の場合、長期的なキャリアや将来展望が描けていないために、その時の状況や一時的なストレスや感情で、職場や仕事に対する認識が変化するのかもしれない。

V おわりに

これらの結果から、学生の初職継続意識の向上や卒業生支援に必要な大学ができる仕組みとして、以下の3点が考えられる。1点目は、学生時代から長期的なスパンでキャリアや将来像を描く習慣を身につけさせることである。2点目は、職場で苦悩を抱える前や退職を考える前に気軽に相談ができる場の提供である。3点目は、学び直しの機会の提供である。具体的には、次の通りである。

1 ロールモデルの提示

学生時代から、働き方の参考となる年長者がいることや長期的なキャリアを描けることは、就業継続意識を向上するために重要である。たとえば、キャリア形成学部では2016年から、20代から50代までの卒業生をゲストスピーカーとして招聘し、話を聞き、学びをまとめてグループで共有する授業を実施している。卒業生の体験談を通して、現在の女性を取り巻く社会環境やライフスタイルの変化について学びを深めており、在学生たちが長期的なキャリアについて考える機会となっている。同様の授業やイベントを各学科の状況に合わせて取り組んでおり、学生一人ひとりに合ったロールモデルを見つけられる機会を増やす工夫を行っている。学科によっては本学の卒業生が十分にいない場合も考えられるため、専門職として働き続けている女性とつながる必要があるだろう。また、学生にとって教員は身近なロールモデルとなりえるため、学内保育所を開設し、子育てをしながら働いている姿を見せることができれば、職業継続型の良いロールモデルになるのではないかと。

ほかにも、2019年度からは在学生と同時に卒業生にもメリットがあるような「卒業生交流スペース」を女性キャリア開発研究センターに開設した。センターの一角に、卒業生の顔写真とそれぞれの就職先の情報や商品、在学生へのメッセージなどを掲示し、卒業生と在学生の接点を作ることが目的である。卒業生に

としては営業先のひとつとしていつでも大学に足を運べるようになるとともに、在學生にとってはOG訪問やインターンシップの機会につながると考えられる。さらに、卒業生同士も異業種交流会の場になれば、自分の職場環境を客観的に見つめることができ、「働きやすい」「働きにくい」ということに対して冷静な判断ができるようになるであろう。

2 卒業生のためのキャリア相談

本調査の結果をふまえ、当センターでは2019年度から個々の就業継続の促進要因や阻害要因について、客観的に分析し、助言できるキャリアアドバイザーを卒業生のために配置している。相談窓口のひとつとして、大学が気軽に来られる場となることや、働きながら転職活動ができるよう支援することが目的である。仕事上の悩みを解決できたり、キャリアチェンジも含めたキャリアアップを検討したりする機会を提供することで、キャリアパスが開かれると考えられる。たとえば金城学院大学女性みらい研究センターでは、専門のカウンセラーが女性のキャリアまたは子育てに関する相談に応じており、「部下や後輩に的確な指導ができなくて悩んでいます」「昇進の可能性がありますですが自信がありません」「今の職場で仕事を続けるべきか迷っています」といった具体的なキャリアの悩みを提示しながら相談を受け付けている⁵。このように、卒業生も気軽に相談できる場としての機能を大学にもたせるとともに、在學生に対しても、卒業後も大学は相談可能な場所であるという認識を持たせておくことが必要ではないか。

加えて、そこで得られた卒業生の悩みやストレス、それを乗り越えた体験は後進の女性たちにとって貴重な事例となる。在學生、卒業生たちのキャリア形成のために、これらの事例を生かしたプログラム開発に取り組みたい。

3 学び直しの機会の提供

本調査での卒業生の「職業に関する意識」(職業継続型)は、内閣府調査(20～29歳女性)より10ポイント程度低い。その理由は女子大学である本学の特性によるものなのか地域性によるものなのか、その研究はさらに進める必要はあるものの、現在、就業を中断した女性にとって再就職のハードルをクリアするた

めの支援は女子大学の使命といえる。

リカレント教育は、「専門職志向」にとっては、専門知識を更新する機会になるとともに、リーガルリテラシーなど自分の身を守るためのスキルを身につけることができる。また、「非専門職志向」にとっては、ビジネススキルを磨くことによって自己の成長を感じる機会になるとともに、転職によるキャリアアップや退職後の再就職支援になると考えられる。こうした観点から、本学の教育内容を活かした社会人の学び直しを推進したい。本学の女性キャリア開発研究センターと地域連携推進センターでは、2019年度後期より共同事業として、卒業生をはじめ、京都で働く女性たちのために、本学独自のリカレントプログラムをスタートさせた⁶。今回は京都府の支援を受け、充実した保育サポート(生後6ヵ月～就学前)と就職サポートを行っている。このプログラムは、企業への再就職・転職等を目指す女性向け、専門職(国家資格職)としての復帰・キャリアアップ等を目指す女性向けの講座を提供している。

また、今後は「専門職のためのスキルアップ講座・免許更新講座」も開講する必要がある。たとえば、幼稚園教諭は免許の更新が必要な資格である。そのため、出産退職し、子どもがある程度大きくなり手が離れた後、いざ働こうと思ったときに免許が切れていたことに気づいた、という相談がすでに本学に寄せられている。そういった、資格を生かして働きたいと考えている卒業生や地域の女性のためにも、早急にプログラムを開発していく必要がある。その際、本調査から見えてきた「コミュニケーション能力」と「ストレスをコントロールする力」を支援することが不可欠である。

注

- 1 アンケート項目作成にあたっては、日本女子大学現代女性キャリア研究所の大沢(2013)、岩田・大沢(2015)、昭和女子大学女性文化研究所(2016)、東洋英和女学院大学学生支援(就職支援GP)・東洋英和女学院大学卒業生のライフコース研究会(2012)、東京女子大学キャリア・センター(2016)、和洋女子大学総合研究機構(2016)、内閣府(2016)、京都府(2009)、京都市(2015)を参考とした。

- 2 各学科から1名選出される。
- 3 本委員会は、女性キャリア開発研究委員とセンター所員によって構成される。調査を実施した2018年度は、加藤千恵(センター長)、伊藤美加(こども教育学部こども教育学科)、南多恵子(健康科学部医療福祉学科)、藪添隆一(健康科学部心理学科)、橋口美智留(健康科学部健康栄養学科)(~2018年8月)、小森康加(健康科学部健康栄養学科)(2018年9月~)、徳永基与子(健康科学部看護学科)、吉田咲子(キャリア形成学部キャリア形成学科)、小山理子(短期大学部ライフデザイン学科)、関めぐみ(センター所員)、藤谷ゆう(センター所員)であった。
- 4 構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、図の数値と文中の数値が必ずしも一致するわけではない。
- 5 「金城学院大学女性みらい研究センター」ウェブサイトより(<https://mirai.kinjo-u.ac.jp/counseling/index.html>) (アクセス2019年9月19日)。
- 6 詳細は、本学リカレントプログラムのサイト(<https://www.koka.ac.jp/recurrent/>)を参照。

文 献

- 岩田正美・大沢真知子著、日本女子大学現代女性キャリア研究所編著(2015)『なぜ女性は仕事を辞めるのか：5155人の軌跡から読み解く』青弓社
- 大沢真知子(2013)「女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究『女性とキャリアに関する調査』結果報告書」平成23年度~平成27年度文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業。日本女子大学現代女性キャリア研究所
- 加藤千恵・吉田咲子・小山理子・関めぐみ・藤谷ゆう(2018)「女子大学・女子短期大学における就業継続支援システムの構築に向けた予備的研究——在学生・教職員・卒業生に対するキャリアについてのアンケート調査結果」『京都光華女子大学・京都光華女子大学短期大学部研究紀要』56：71-85.
- 京都光華女子大学・京都光華女子大学短期大学部(2019)「女性キャリア開発研究センター2018年度報告書」

- 京都市(2015)「男女共同参画に関するアンケート報告書(平成26年調査)」
<https://www.city.kyoto.lg.jp/bunshi/cmsfiles/contents/0000180/180235/danjyo.pdf> (アクセス2019年9月19日)
- 京都府(2009)「男女共同参画に関する府民意識調査(平成21年調査)」
<https://www.pref.kyoto.jp/josei/documents/1285041911390.pdf> (アクセス2019年9月19日)
- 昭和女子大学女性文化研究所編(2016)『女性とキャリアデザイン(昭和女子大学女性文化研究叢書第十集)』御茶の水書房
- 東京女子大学キャリア・センター(2016)「卒業生就業の現状と職業意識調査」
http://office.twcu.ac.jp/univ/alumnae/request/pdf/01_shugyoujoukyou.pdf (アクセス2019年9月19日)
- 東洋英和女学院大学学生支援(就職支援GP)・東洋英和女学院大学卒業生のライフコース研究会(2012)『『卒業生のキャリア形成の実態と意識』東洋英和女学院大学卒業生調査報告書』
- 内閣府(2016)「男女共同参画社会に関する世論調査(平成28年9月調査)」。
<https://survey.gov-online.go.jp/h28/h28-danjo/index.html> (アクセス2019年9月19日)
- 和洋女子大学総合研究機構(2016)「和洋女子大学の教育と卒業後のキャリアに関する調査」
- World Economic Forum(2018)“The Global Gender Gap Report”.
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf (アクセス2019年9月13日)