

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 —

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

2015年8月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が国会で成立した。社会全体において働き方改革が推進されているが、女性が就業を継続し男性と同等の評価を得ていくにはまだ多くの困難が伴う。

日本の女性の年齢階級別労働力率がM字型を描いていることはよく知られているが、この40年間でM字型のボトム（底の部分）は、20歳代後半で46.0%（1977年）から82.1%（2017年）に、30歳代後半で55.5%（1977年）から73.4%（2017年）に上昇した（総務省「労働力調査」）。仕事を辞めたり中断したりする女性が減っているということだが、それでもまだ緩やかなM字カーブが残っている。日本の男性の労働力率と欧米先進国の女性の労働力率が台形のままで推移していることをふまえると、男女で格差があるといえる。日本では、労働力率以外にも賃金格差や管理職比率などに課題があるため、2017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）」の経済参画（Economic participation and opportunity）分野では、世界144か国中114位となっている（World Economic Forum, 2017：190）。

このように働く女性を取り巻く環境が厳しい現状にあっても、働き続けることに対する意識は確実に変化している。女性が職業をもつことについての意識を尋ねた内閣府の調査によれば、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」という「就業継続型」を選

択する女性は55.3%まで増え、「子どもができれば職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」（28.0%）という「出産退職再就職型」を大きく引き離している（内閣府, 2016）。女性が働き続けることを応援する社会の機運が高まっており、女性自身も働くことに意欲的になってきている今、これまで主婦としての女性、あるいは母親としての女性に寄り添ってきた女子大学の存在意義が問われている。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、男女格差を解消するためにどのような支援ができるのだろうか。

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。そのためにも、他女子大学の状況を確認したうえで、本学の「女性キャリア開発研究センター」の役割を示す（Ⅱ）。次に、女性キャリア開発研究センターで実施した本学の在学生、卒業生、光華女子学園（以下「本学園」）の教職員を対象としたアンケート調査結果を報告し、課題を確認する（Ⅲ）。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 女性のキャリア開発研究について

女性のキャリアについては、女子大学が中心となり各種センターや組織を立ち上げて若手研究者の育成や卒業生支援を実施している。最初に、主だった組織を紹介し、その後、本学の女性キャリア開発研究センターの開設に関して報告する。

1 女子大学の役割と他大学の動向

女子大学における女性のキャリア開発や支援を打ち出した組織の先駆けは、日本女子大学である。「日本女子大学現代女性キャリア研究所」は、韓国の梨花女子大学から「実践を背後から支える研究機関の存在意義」(岩田ら, 2015: 231)を知り、2008年春に創設された。2011年11月には女性5,155人を対象に大規模なアンケート調査をおこない、大学卒業時に就業意欲が高い女性ほど離職していることや、退職後に再就職をめざす女性を支援する社会の仕組みが十分でないことを明らかにするなど、貴重な研究成果を出している。また、昭和女子大学では、2009年度からキャリア教育・キャリア支援にかかわる学内組織を整備し、2011年度から「体系化したキャリア教育」「キャリア支援部委員会・キャリア支援センターによる支援体制」「社会人メンター制度」を柱とするキャリア支援システムを構築している(昭和女子大学女性文化研究所編, 2016: i)。この取組の結果、2018年3月卒業生の実就職率は96.7%、8年連続で女子大学全国1位を誇っている¹⁾。さらに実践女子大学では、2015年度から3年間、「学生の就業とその継続に向かう自己効力感や意欲を高めるための女性支援教育プログラムを開発すること」を目的とし、「女性キャリア形成研究所」を発足させた(実践女子大学プロジェクト研究所, 2018: 1)。2017年度からはカリキュラムの改革をおこない、キャリア教育科目の単位取得を卒業要件としている(日本経済新聞, 2018)。

東京女子大学では、2006年度から学部「共通科目」として全学生向けに開講されている「女性とキャリア」の授業内容を2009年に出版している。ここでは、キャリアを仕事だけでなく、女性の生活、人生、生き方なども含めた「ライフキャリア」として語られている(矢澤ら, 2009)。そのライフキャリアを支援するため、2013年度より「東京女子大学エンパワーメント・センター」を開設し、2015年度からは女性研究者研究活動支援事業も担っている。キャリアの中でもリーダー育成に関しては、お茶の水女子大学²⁾が、2006年から2009年度の「女性リーダー育成プログラム」(文部科学省特別教育研究経費事業)、2010年から2015年度の「女性リーダーを創出する国際拠点の形成」(文部科学省特別経費)で知を蓄積している。2014年からは、キャリアアップや企業等で指導的立場(上位の

管理職)に就くことを目指す女性のための徽音(きいん)塾(お茶大女性ビジネスリーダー育成塾)を開講するとともに、2015年度からは「グローバル女性リーダー育成研究機構」を新設し、実践と研究をけん引している。そのほかにも、女子大生を対象としたキャリアに関する意識調査としては、大妻女子大学(井上, 2014)や安田女子大学(野村, 2015)のものをはじめ、女性の自立(松並・荻野, 2015)や稼得意識(松並・西尾, 2018)に着目したもの、結婚観を含めた日韓比較をおこなったもの(西川, 2013)などがある。また、女子大学におけるキャリア教育の具体的な実践内容として、大妻女子大学(齋藤・内野, 2015)や群馬県立女子大学(安齋, 2018)などの例がある。

2 女性キャリア開発研究センター開設経緯と役割

本学で、女子学生のキャリア教育を正課として開始したのは2005年度のことである。当初は自由科目(卒業単位に含めない科目)としてキャリア教育を開始し、これを2007年度には全学共通科目とした。当初から、卒業後の就業継続を目指した内容で実施し、在学生教育が整備された時点で、卒業生支援の充実をはかる計画で進めた。これらの取組は、「平成19年度の現代GP」に採択され、取組の全体管理・運営は「キャリア教育推進センター」(専門部署)が担当した(山本ら, 2009)。

2009年度に現代GPによるプログラムの完了にともない、キャリア教育推進センターは就職支援をおこなう専門部署と統合し、キャリアセンター・キャリア教育推進担当として発展的解消となった。同時に、学部改組もおこなわれ、本学は、人文学部、キャリア形成学部、健康科学部、短期大学の4学部構成となった。翌年に、健康科学部に看護学科の開設を控え、専門職系の学科を健康科学部に集約する計画であった。元来、専門職系の学科には専門教育として女性のキャリア開発や就業継続を支援する「臨地実習」や「専門職紹介」などがおこなわれていた。そのため、全学の正課外活動を「キャリアセンター・キャリア教育推進担当」が支援し、専門職系以外の正課教育は、キャリア形成学部が担うこととなった。

当初、キャリア形成学部はキャリア形成学科に6つの応用分野(教育、社会福祉、ICTビジネス、観光、ファッション・ブライダル、住居・インテリア)を明記し開設された。しかし、入学者の状況や高等学校へ

のヒアリングにより、高校卒業時点で将来を決めきれない高校生が少なからず存在することが明らかとなった。そのため、2014年にキャリア形成学科は応用分野を廃止し、初年次教育を通して女性のキャリア形成を構築する教育内容に変更された。その理念で迎えた入学生は、2018年3月に卒業を迎えた。学生を社会に送り出すにあたり、卒業後の支援体制について学部内で検討を始めた。同時期、学園組織としても京都の女子大学の意義として、女性のキャリア開発研究を推進しており、関西初の「女性キャリアに関する研究施設」の構想を計画していた。この結果、2016年4月に、本学の正式組織として「女性キャリア開発研究センター」の開設に至った。

センターでは、建学の精神「仏教精神に基づく女子教育」のもと、「女性の輝く社会実現」を担う有為な女性の育成をすすめ、併せて卒業生をはじめとする女性のキャリアの再開を支援することを目的としている。女性のキャリア開発研究の運営に関する審議は「女性キャリア開発研究委員会³⁾」が担い、センター開設から3年目となる2018年度の主な取組事業としては、①女性のための就業継続支援システムの構築、②男女共同参画視点の減災リーダー育成プログラムの開発、③在学生のキャリア教育、④女子大学連携のためのネットワーク構築、をおこなっている。

①女性のための就業継続支援システムの構築は、本学卒業生の就業継続促進要因・阻害要因を把握することによって、これから就業する女性たちに必要な支援策を職業別・職種別に構築していくものである。これまでに実施した「在学生の就業意識調査」、「教職員の職場環境調査」から得られた知見も含めて研究を進めている。

②男女共同参画視点の減災リーダー育成プログラムの開発は、本学の校訓「真実心=慈悲心」と、本学の学科・専攻の専門性を活かした新たな取組である。全国的に災害リスクが高まるなか、自治体、本学の各学科・研究所・センターが連携し、本学の人的資源・物的資源を活用した減災に取り組む手法の開発に向けて研究を進めている。

③在学生のキャリア教育としては、インターンシップ・ボランティアへの参加促進と単位取得支援、および本学独自の自由参加型ラーニングコミュニティ「学Booo⁴⁾」の運営、また、個々の学生のキャリア相談にも応じている。

④女子大学連携のためのネットワークは、2017年度に「京都アカデミアフォーラム in 丸の内」に参加する京都3女子大学（本学・京都女子大学・同志社女子大学）が全国の女子大学に呼びかけてスタートしたものである。この「女子大学連携ネットワーク」では、女子大学に期待される課題を共有し、男女共同参画社会実現のためのセミナーや情報交換会などを開催し、外部との連携を強化していく。

これら4つの取組を軸に女性のキャリア開発研究を進めているところだが、本稿では特に①女性のための就業継続支援システムの構築に焦点を当て、その内容を検討していく。

Ⅲ アンケート調査結果の分析および考察

女性キャリア開発研究センターでは、本学の在学生、卒業生、本学園の教職員の現状を把握するために、これまで4回のアンケート調査を実施してきた。表1は、その概要である。

表1 実施アンケート調査一覧

	調査期間		調査対象		調査名	対象者数	回収数	回収率
	年度	月	属性	対象				
1	2016年度	2016年12月～2017年1月	在学生	大学生(1～4年)・短大生(1・2年)	「職業意識に関するアンケート調査」	1792	1506	84.0%
2	2016年度	2017年3月	教職員	光華女子学園(院・大・短・高・中・小・幼)に勤務する教員(常勤)、職員(常勤・非常勤)	「職場環境に関するアンケート調査」	315	158	50.2%
3	2017年度	2017年12月～2018年1月	卒業生	卒業後2年～5年(2013年3月卒～2016年3月卒)の京都市在住(実家含む)・関東圏(東京・神奈川県・千葉・埼玉・栃木・群馬・静岡)在住の卒業生	「卒業後のキャリアに関するアンケート調査」	829	75	9.0%
4	2018年度	2018年4月	在学生	大学生(1・2年)・短大生(1・2年)	「職業意識に関するアンケート調査」	1177	921	78.2%

2016年度に実施した在学生と教職員の調査結果については、2017年8月～10月にかけてさらに検討をおこなった。具体的には、「調査結果を受けてのご意見と今後の取り組み方・対策について（お願い）」という表題で各学科長宛に文書を発信し、各学科の意見を集約した。その後、女性キャリア開発研究委員会で検討し、大学運営会議（大学運営に関する審議・執行機関）などで報告し、最終的に再度学科へフィードバックするという流れであった。

以下では、これまでの調査結果をもとに分析・考察をすすめる。

1 就業継続意識

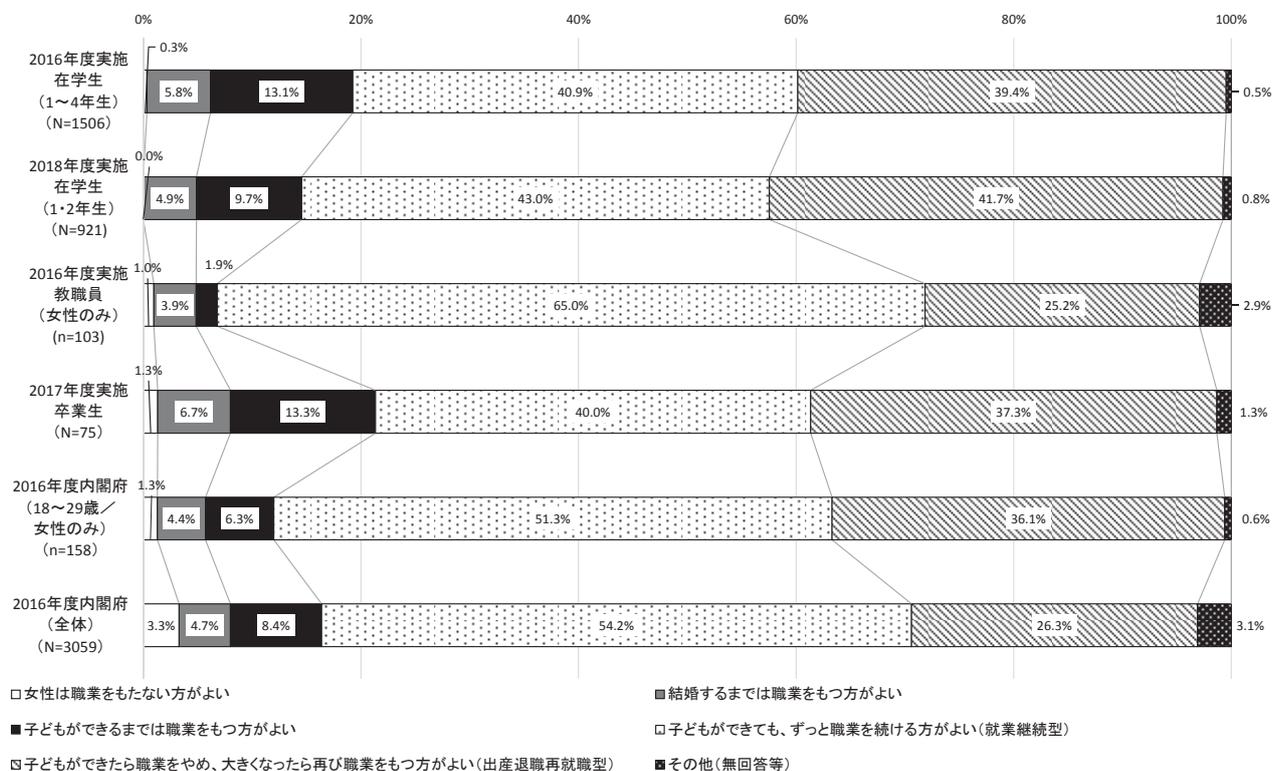
まず、就業継続意識について確認する。男女の賃金や管理職比率などに格差がある要因の一つとして、結婚・出産・子育てを迎える時期における女性の退職があるが、このM字の底をなくすためには、女性が職業をもつことについて「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」という継続の意識が重要となってくる。

(1) 就業継続意識全体の傾向

女性が職業をもつことに対する意識について、在学生（2016年度、2018年度）、卒業生（2017年度）、女性教職員（2016年度）の結果を内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（2016年度）（以下「内閣府調査」）の結果と併せて図1に示す。

内閣府調査の結果によると、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい（以下「就業継続型」）」を選択した割合が最も高く、調査対象者全体では54.2%、18歳～29歳の女性に限定した場合は51.3%であった。次いで、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい（以下「出産退職再就職型」）」を選択した割合が高かった。本調査を一般的な傾向とした場合、「就業継続型」と「出産退職再就職型」を合わせると80%を超えていることから、継続的または断続的な就業意識が高いことが示唆される。

在学生および卒業生もまた、「就業継続型」を選択した割合が最も高く、次いで、「出産退職再就職型」を選択した割合が高かった。しかしながら、内閣府の調査と比較すると「就業継続型」の割合はやや低く、



資料：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（2016年度）

図1 女性が職業をもつことに対する意識

一般的に高い就業継続意識を持っているとは言い難いことが明らかとなった。また、「結婚するまでは職業をもつ方がよい（「結婚退職型」）」、「子どもができるまでは職業をもつ方がよい（「出産退職型」）」を選択した割合が高いことから、本学の学生は、結婚および出産というライフイベントが職業意識に影響を及ぼし、生涯働き続けるという意味での就業継続意識が一般的に低い傾向にあると考えられる。

女性教職員においては、「就業継続型」(65.0%)と「出産退職再就職型」(25.2%)を合わせると90.2%であった。この割合は、調査対象者が、現在就業中の女性に限定されているという偏りはあるものの、内閣府の調査と比較して高く、高い就業継続意識を持っている傾向にあることが明らかとなった。

(2) 就業継続意識に関する学科の意見

就業継続意識に関する調査結果に対して、ある学科からは、「教職員は学生と比べると『子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい』の割合が高く、『子どもができるまでは職業をもつ方がよい』、『子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつほうがよい』の割合が低かったことから、学生はライフイベントの中で出産が職業観に影響を及ぼしているのに対して、教職員は結婚や出産が職業観にそれほど影響を及ぼしている訳ではないと考えられた」と述べられ、本調査は、本学の学生および本学園の教職員の意識に対して共有する役割を果たした。

また、調査結果に対して、各学科から、「学生の就職観、職業観を面談などで把握しながら、就職支援をするように取り組む」、「職業分野への理解を深める」といった、職業観の醸成をサポートする必要性が示された。加えて、「女性のライフコースの選択については、考え方や価値観として尊重することもできる。しかし、社会の動向を踏まえると、現実的な選択肢として生涯継続的あるいは断続的な就業が必要なことを伝え、より積極的な職業観を形成する指導をおこなう」といった、女性が生涯働き続けることを念頭においたキャリア教育の必要性も示された。

さらに、学科での教育やカリキュラムの見直しの必要性も指摘された。その方向性については、看護師や教員免許といった職業に直結する「専門職系の学科」と、学生の多くが一般企業や官公庁に総合職・一般職

として就職する「非専門職系の学科」では相違が見られた⁵。専門職系の学科では、「生涯、働き続けるためには資格取得は大きな武器となる。教育課程のさらなる充実に向けて、教員一丸で取り組む」など、資格取得支援の強化についての意見が述べられた。非専門職系の学科においては、「仕事と生活のバランスを意識して職業観を醸成することは、長く働き続けることにつながる。自分らしい働き方とやりがいに自信を持てるよう教育内容を見直す」、「多種多様な業界に対応する汎用力と柔軟性、それを支える経済的自立意識を高める教育を検討する」など、キャリア教育の充実についての意見が述べられた。

(3) 「就業継続型」と「出産退職再就職型」の違いの検討—クロス表に基づく分析

女性の就業継続意識に影響を与えている要因を探るために、在学生(2016年度)と女性教職員(2016年度)の結果について、クロス集計表に基づく分析をおこなった。

まず、「就業継続型」と「出産退職再就職型」の回答者に着目し、就業意識と性役割意識および経済的自立の関連を確認した。まず、就業意識と性役割意識の関連について、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」の問いに対し、在学生と教職員ともに「そう思わない」と回答した割合は、「就業継続型」のほうが「出産退職再就職型」よりも有意に高かった(表2・表3)。特に、女性教職員においては、「就業継続型」の70.3%が「そう思わない」と回答していた。また、就業意識と経済的自立の関連について、「男女とも職業をもち経済的に自立するのがよい」の問いに対し、在学生と教職員ともに「そう思う」と回答した割合は、「就業継続型」のほうが「出産退職再就職型」よりも有意に高かった(表4・表5)。特に、女性教職員においては、「就業継続型」の70.5%が「そう思う」と回答していた。

表2 【在學生（2016年度）】就業意識×性役割意識

		女性が職業をもつことについて					無回答	合計
		女性は職業をもたない方がよい	結婚するまでは職業をもつ方がよい	子どもができるまでは職業をもつ方がよい	子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい	子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい		
夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである	そう思う	度数 1 0.3%	45 11.8%	100 26.2%	62 16.3%	172 45.1%	1 0.3%	381 100.0%
	そう思わない	度数 3 0.3%	40 3.7%	92 8.4%	543 49.8%	407 37.3%	6 0.5%	1091 100.0%
合計		度数 4 0.3%	85 5.8%	192 13.0%	605 41.1%	579 39.3%	7 0.5%	1472 100.0%

 $\chi^2=183.142, df=5, p<.001$

表3 【女性教職員（2016年度）】就業意識×性役割意識

		女性が職業をもつことについて					無回答	合計
		女性は職業をもたない方がよい	結婚するまでは職業をもつ方がよい	子どもができるまでは職業をもつ方がよい	子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい	子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい		
夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである	そう思う	度数 0 0.0%	1 10.0%	2 20.0%	2 20.0%	5 50.0%	0 0.0%	10 100.0%
	そう思わない	度数 1 1.1%	2 2.2%	0 0.0%	64 70.3%	21 23.1%	3 3.3%	91 100.0%
合計		度数 1 1.0%	3 3.0%	2 2.0%	66 65.3%	26 25.7%	3 3.0%	101 100.0%

 $\chi^2=26.516, df=5, p<.001$

表4 【在學生（2016年度）】就業意識×経済的自立

		女性が職業をもつことについて					無回答	合計
		女性は職業をもたない方がよい	結婚するまでは職業をもつ方がよい	子どもができるまでは職業をもつ方がよい	子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい	子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい		
男女とも職業をもち経済的に自立するのがよい	そう思う	度数 2 0.2%	51 4.3%	127 10.8%	536 45.5%	458 38.9%	3 0.3%	1177 100.0%
	そう思わない	度数 3 1.0%	37 12.2%	67 22.1%	66 21.8%	127 41.9%	3 1.0%	303 100.0%
合計		度数 5 0.3%	88 5.9%	194 13.1%	602 40.7%	585 39.5%	6 0.4%	1480 100.0%

 $\chi^2=90.714, df=5, p<.001$

表5 【女性教職員（2016年度）】就業意識×経済的自立

		女性が職業をもつことについて					無回答	合計
		女性は職業をもたない方がよい	結婚するまでは職業をもつ方がよい	子どもができるまでは職業をもつ方がよい	子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい	子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい		
男女とも職業をもち経済的に自立するのがよい	そう思う	度数 1 1.1%	2 2.3%	2 2.3%	62 70.5%	19 21.6%	2 2.3%	88 100.0%
	そう思わない	度数 0 0.0%	2 14.3%	0 0.0%	5 35.7%	7 50.0%	0 0.0%	14 100.0%
合計		度数 1 1.0%	4 3.9%	2 2.0%	67 65.7%	26 25.5%	2 2.0%	102 100.0%

 $\chi^2=11.284, df=5, p<.05$

次に、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」の問いへの回答と「男女とも職業をもち経済的に自立するのがよい」の問いへの回答に着目し、性役割意識と経済的自立の関連を確認した（表6・表7）。在學生と女性教職員ともに、性役割意識と経済的自立意識に関連はなかったが、在學生の中には性役割意識を持ちつつ経済的自立を志向する者が一定数おり、さらなる分析が必要である。ただし、本学園の男性教職員の結果では、性役割意識を持ちつつ経済的自立を志向しな

い者の割合が高く、女性（在學生・教職員）とは異なる結果が見られた。

表6 【在学生 (2016年度)】
性役割意識×経済的自立

	男女とも職業をもち経済的に自立するのがよい		合計
	そう思う	そう思わない	
夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである	度数	117	380
	%	30.8%	100.0%
合計	度数	300	1449
	%	20.7%	100.0%

$\chi^2=31.913, df=1, p<.001$

表7 【女性教職員 (2016年度)】
性役割意識×経済的自立

	男女とも職業をもち経済的に自立するのがよい		合計
	そう思う	そう思わない	
夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである	度数	4	10
	%	40.0%	100.0%
合計	度数	14	100
	%	14.0%	100.0%

$\chi^2=6.238, df=1, p<.05$

以上、「就業継続型」の特徴として、性役割意識が弱く、経済的自立意識が強いことが明らかとなった。特に、現在就業している女性教職員においては、この傾向が顕著であった。今回の調査結果から、「性役割

意識を弱めること」と「経済的自立意識を高めること」が就業継続支援のポイントになることが示唆された。

(4) 在学生の意識の変化

本学の在学生の就業継続意識について、2016年度調査と2018年度調査の1・2年生の結果を比較した。その結果、本学の学生は、女性が生涯働き続けることを念頭においた就業継続意識や、家庭の性役割意識における男女平等の意識は、上昇傾向にあった。具体的には、まず、女性が職業をもつことに対する意識について、「就業継続型」と「出産退職再就職型」を合わせると、2018年度調査では2016年度調査と比べて、5.0ポイント上昇した(図2)。次に、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」については、「そう思わない」または「あまりそう思わない」と回答した割合が2018年度調査では2016年度調査と比べて、13.7ポイント上昇した(図3)。また、「男女とも職業をもち経済的に自立するのがよい」については、「そう思う」または「どちらかというそう思う」と回答した割合が、2018年度調査では2016年度調査と比べて、3.6ポイント上昇した(図4)。

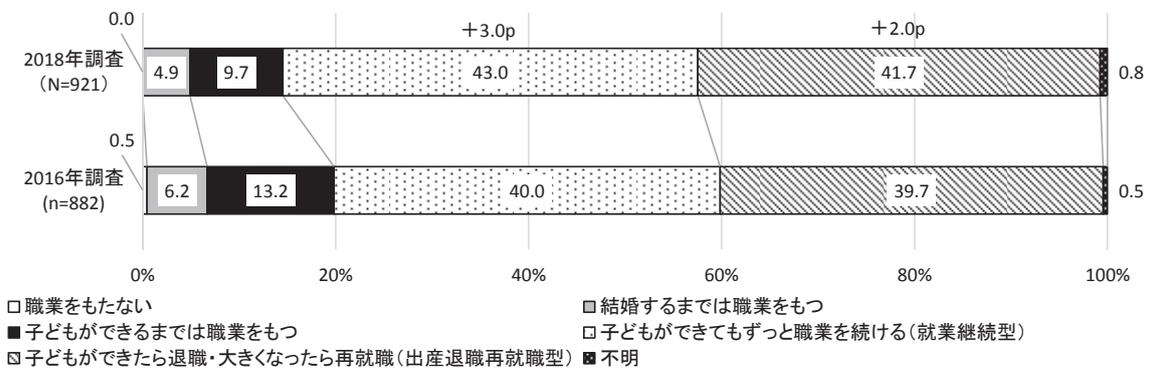


図2 【在学生 (1・2年生のみ)】女性が職業をもつことに対する意識

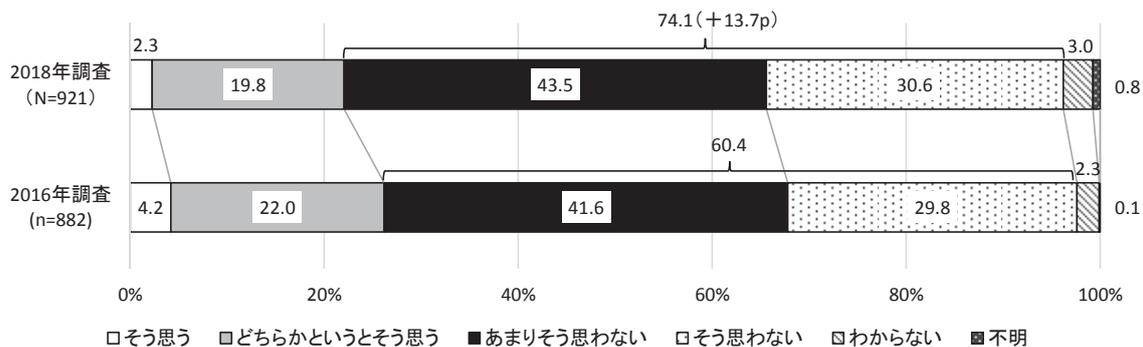


図3 【在学生 (1・2年生のみ)】夫は外で働き、妻は家庭を守るべき

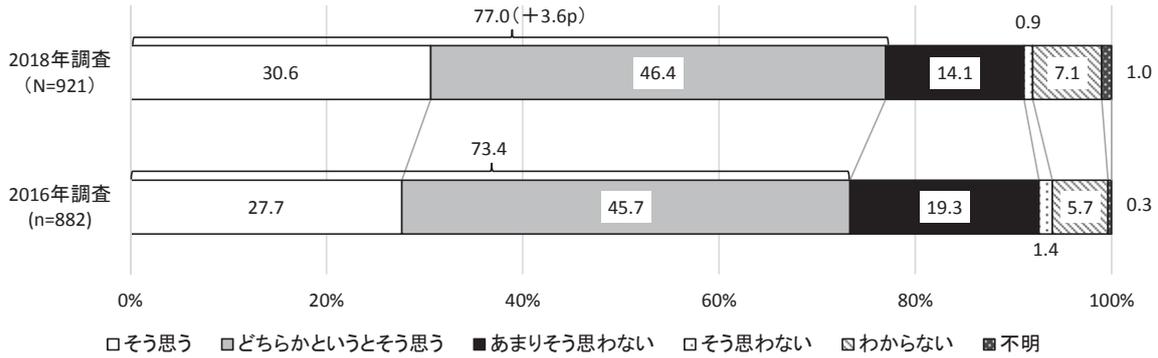


図4 【在学生（1・2年生のみ）】男女とも職業をもち経済的に自立するのがよい

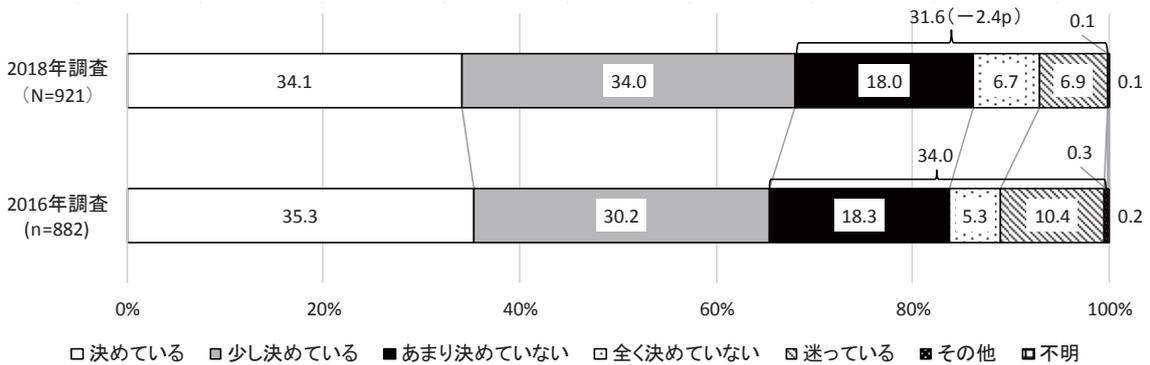


図5 【在学生（1・2年生のみ）】将来就きたい職業を決めている

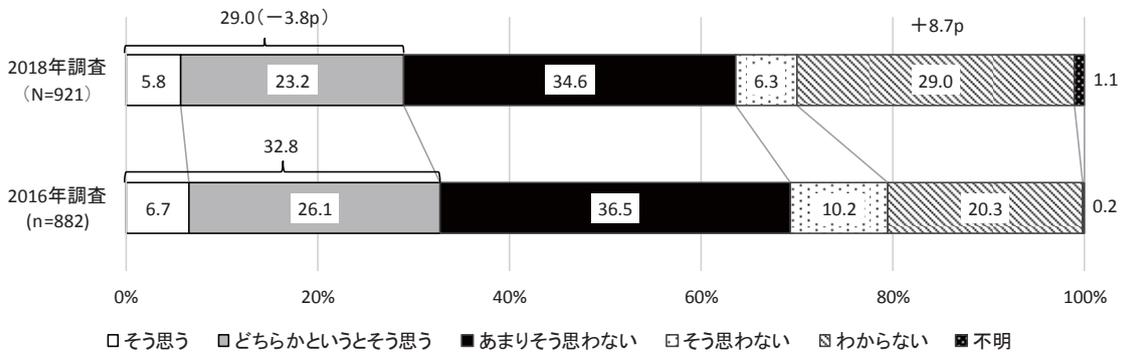


図6 【在学生（1・2年生のみ）】自分は将来、社会的に活躍できると思う

職業観や将来性については、あまり変化がみられなかった。具体的には、「将来就きたい職業を決めているか」については、「あまり決めていない」「全く決めていない」「迷っている」と回答した割合が、2016年度調査と2018年度調査ともに30%を超えている（図5）。さらに、「自分は将来、社会的に活躍できると思う」については、「そう思う」「どちらかというと思う」と回答した割合が、2018年度調査では2016年度調査と比べて、3.8ポイント下降し、「わからない」と回答した割合が8.7ポイント上昇した（図6）。

以上の結果から、本学の在学生は、働き続けたいと考えてはいるものの、積極的な職業観が醸成できておらず、今の自分さらには将来の自分に自信を持っていない学生が増加する傾向にあることが明らかとなった。

2 職場環境

次に、職場環境について確認する。働き続けたいという意欲があっても、環境によっては働き続けられないこともある。男女の格差を解消するために、どのような環境が求められているのだろうか。

(1) 教職員の意識と学科の意見

本学園の教職員に、男女ともに働きやすくなるために必要なものについて25項目の選択肢から選んでもらった(複数選択)。上位8項目の結果を図7に示す。

学校運営には情報の共有、民主的な手続きが不可欠であるため、企業組織の運営と同じに論じることは難しいが、それでも会議や業務の見直しが必要な時期にきていることが読み取れる。次いで、「完全週休2日制」、「休業・休暇の取りやすさ」、「仕事のフォロー体制の強化」といった休みやすい環境が求められていることがわかる。また、教職員の中でも就学前の子どもがいる11人に限ると、上位8項目を選択した割合がより

高くなっている。特に、「育児・介護等による退職者の再雇用制度」、「マイカー使用」、「休業・休暇の取りやすさ」、「学内保育施設」については教職員全体よりも20ポイント以上高くなっており、育児が身近にある当事者の声として無視できない。図8は、男女間で10ポイント以上の差がみられた項目である。女性は男性に比べて「病児保育施設」を選択した人が多かった。一方男性は女性に比べて「残業時間の抑制」、「仕事内容の男女平等」を選択しており、性別によって職務内容や仕事量に偏りが生じている可能性がある。

この調査結果に対して、各学科からは、「会議のスリム化・業務のスリム化等、要望が高かった項目につ

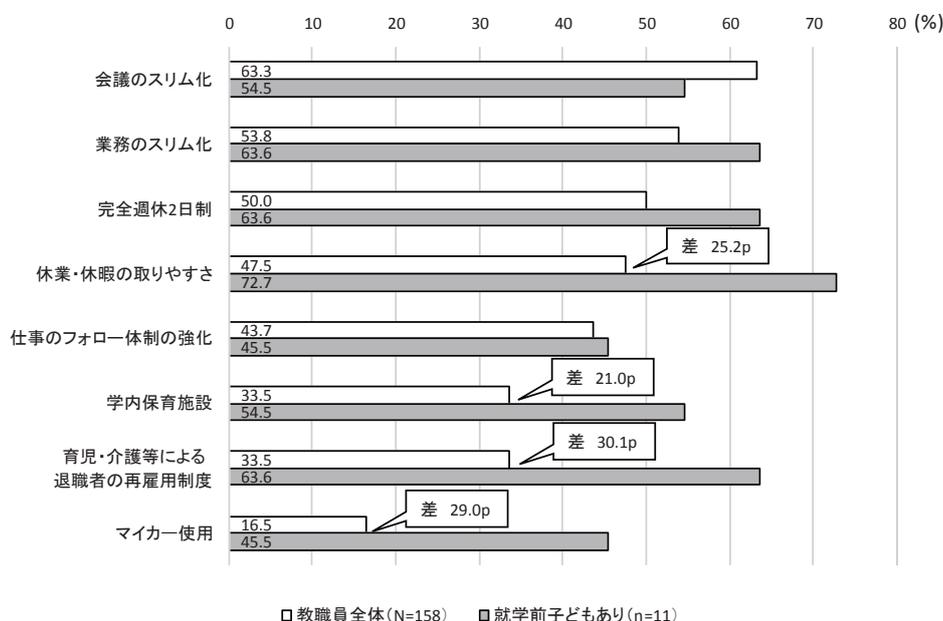


図7 【教職員】男女ともに働き続けやすくなるために必要なもの(上位8項目)

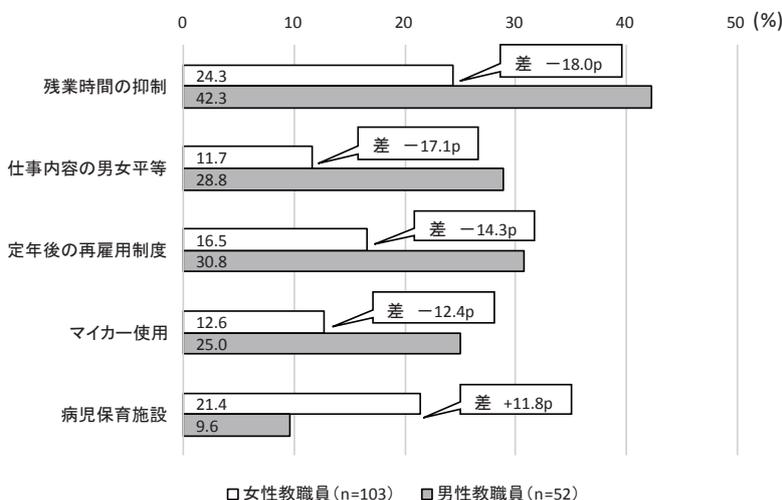


図8 【教職員】男女ともに働き続けやすくなるために必要なもの(男女差が大きかった項目)

いては全学的に検討をする必要があると感じる」、「何が必要で、何が無駄なのかを分析し、早急に対処が必要。効率よく仕事を進めることが、課題となっている残業や休暇等の問題の解決にもつながる」という意見があった。また、「学科内では、会議のスリム化として、会議はできる限り1時間以内で終了する努力は実施している」という具体的な実践報告もあった。さらに、「職場環境改善の具体策について、学科内で話し合える雰囲気づくりを心掛ける」、「特に1人職場となっている事務方が業務量過多になりすぎないように、また困ったときに1人で悩まずに済むよう、日ごろのコミュニケーションに努める」、「自分の学科において、ジョブローテーションを適切におこなうことで仕事内容や業務量の不公平の是正をおこない、教職員が相互にカバーし合える職務の体制を組むことで育児休暇や介護休暇のとりやすい職場環境作りに積極的に取り組みたい」など、身近なところから変えていこうという意識が見られた。

また、学園全体として対応する必要がある「学内保育施設」と「病児保育施設」については、「学科として学園と協力し、教職員や卒業生を中心に利用できる保育施設の設置を目指したい」という声が、他大学での対応例を示したうえで上がっていた。続けて、「女性のみならず男性教職員が利用しやすい保育施設の設置は、女子教育のお手本になり、女性が働くことに積

極的な男性教職員の採用につながると考える」という意見もあり、学園全体の好循環を生み出すきっかけとして保育施設が位置づけられ、考察されていることがわかる。

(2) 卒業生の意識と初職継続

本学の卒業生にも、同様の問いを設定し、学園に特有な項目を除いた21項目の選択肢から選んでもらった（複数選択）。上位8項目の結果を図9に示す。

女性教職員と比較して卒業生の方が高かった項目は、「休業・休暇の取りやすさ」、「残業時間の抑制」、「ノー残業デーの定着」であった。休日や仕事を終えた後のプライベートな時間を大切にしたいと考えている可能性が示唆される。また図10は、初職を継続しているグループ（n=50）と初職を退職したグループ（n=25）に分けて、10ポイント以上の差がみられた項目である。この2つのグループで最も差があった項目は「スキルアップ研修の充実」であり、初職退職者の方が24.0ポイント高かった。ここから、職場での研修や訓練などの学習機会の少なさが、就労モチベーションの維持を困難にさせると考えることができる。これは、就業意欲の高さが逆にキャリアを断続させるという先行研究の内容と合致している（杉浦、2015）。次いで「残業時間の抑制」と「短時間勤務制度」も、初職退職者の方が20ポイント以上高かった。長時間

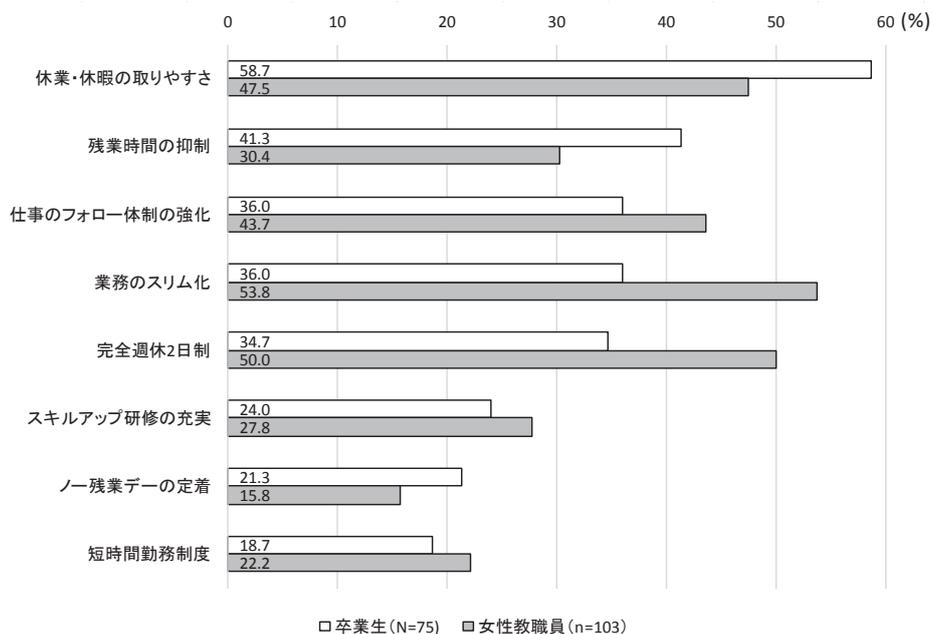


図9 【卒業生・女性教職員】男女ともに働き続けやすくなるために必要なもの（上位8項目）

働くことが常態化した職場では、ケアを担う責任をもつ人は働き続けることができないため、将来を見据えた際に制度が整っている別の職場に転職していく可能性がある。

図 11 は、初職を退職した 25 名の退職した理由である。「ストレスが多い」(52.0%) が最も高く、次いで「人間関係に悩みがあった」(36.0%)、「その他」(36.0%)であった。「その他」の中身は、「さらなるスキルアップのため」、「働きたい場所から求人があったため」といったポジティブな理由と「ケガ、体調不良」、「職場の人全体的に能力が低い」といったネガティブな理由のほかに、「雇用契約期間満了」、「結婚に伴い、勤務が不可能なところへ引越したため」などがあつた。本調査において、結婚していた卒業生は 4 名 (5.3%)、子どもがいたのは 2 名 (2.7%) であり、初職退職者に限ると 25 名中 24 名は、第一子出産以前にキャリアが断続していた。

3 サポート体制

最後に、サポート体制について確認する。卒業生が働き続けられるようにするためには、本学にはどのような支援が求められているのだろうか。

(1) 在学生にみる卒業後も大学にサポートを期待するかの傾向

卒業後、本学へのサポート希望について調査した結果を図 12 に示す。卒業後のサポートを希望する学生 (1・2 年生) の割合は、2016 年度調査では 50.0%、2018 年度調査では 56.3% となり、6.3 ポイントの増加であった。この結果は、本学への信頼度が上がってきていると考えるべきか、学生の自立心や自信が減退していると考えられるべきか、今後の学生意識を観察する必要がある。

また、2016 年度調査 (1～4 年生) を学科別にグラフ化した (図 13)。学科別のサポート希望では、管理

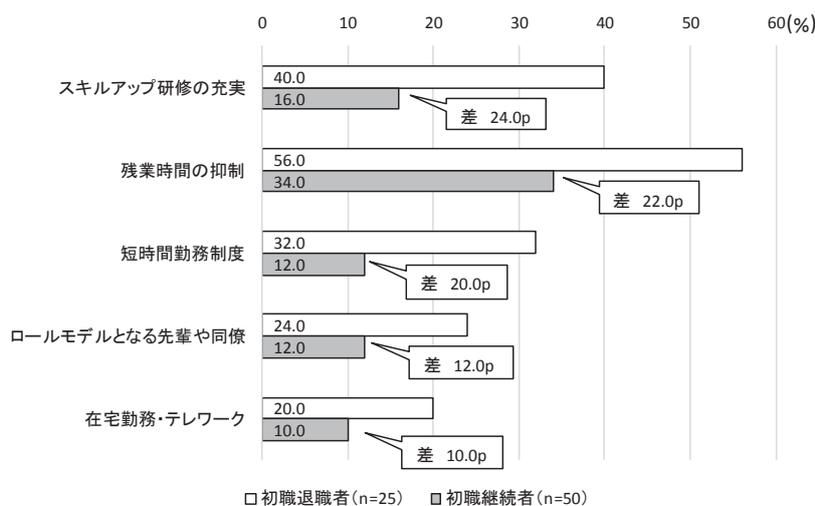


図 10 【卒業生】男女ともに働き続けやすくなるために必要なもの (初職退職者と初職継続者で差が大きかった項目)



図 11 【卒業生 (初職退職者 n=25)】退職した理由

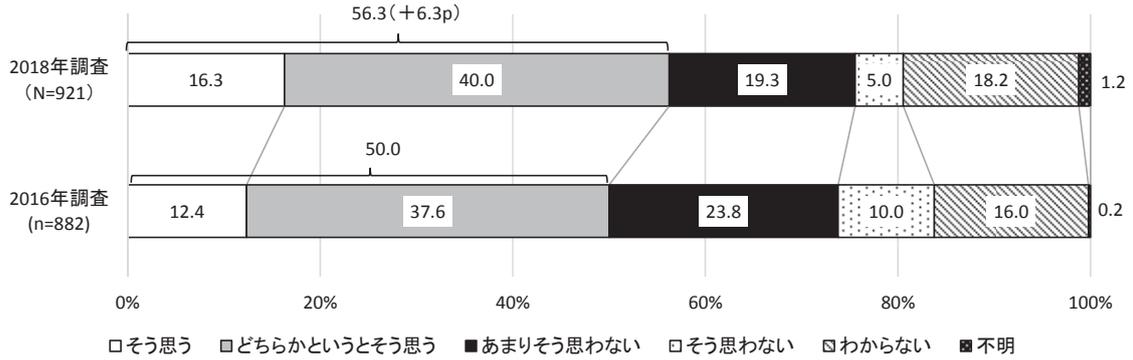


図 12 【在学生（1・2年生のみ）】卒業後も大学にサポートしてほしい

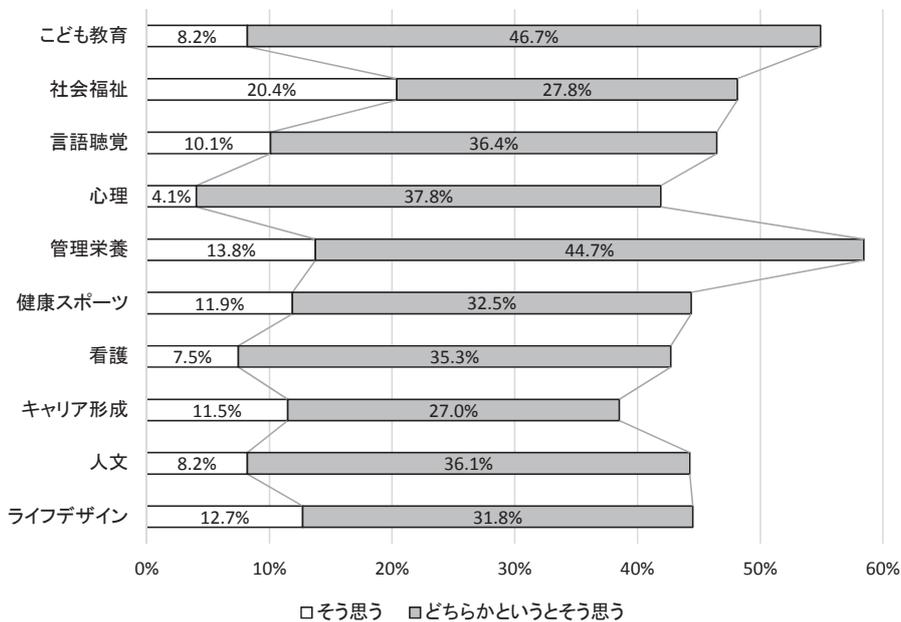


図 13 【2016 年度在学生（N=1506）】卒業後も大学にサポートしてほしい割合（学科別）

栄養（58.5%）、こども教育（54.9%）、社会福祉（48.2%）が高く、一番低い学科は、キャリア形成（38.5%）であった。このことから、国家資格系や専門知識でのサポートに期待が考えられる。今後、実際にどのようなサポートを期待しているかを明確にする必要がある。

(2) 卒業生からみた「必要だと思う卒業生への支援」

卒業生調査での「必要だと思う卒業生への支援」の結果を図 14 に示す。この結果は、専門職系と非専門職系の学科をまとめた結果であるが、属性としては、現在、就業中の卒業生が 94.7% で、その内の約半数（46.5%）が専門・技術的な仕事に従事している。

この結果では、「専門職のためのスキルアップ講座・

免許更新講座」の割合が最も高く、42.7%が必要と回答している。すなわち、専門・技術的な仕事に従事しているほとんどの卒業生が、専門知識のスキルアップ教育に期待していることがわかる。次いで多いのは、「リカレント教育（資格取得・更新など）の充実」（38.7%）、「仕事のあっせん・キャリアカウンセリング」（37.3%）であった。「人生や生き方に関する講座・悩みの相談」も 30.7% と高く、卒業後 3 年以内での再教育の必要性がうかがえる。「大学教員とのつながり」についても 28.0% が必要と回答している。大学として、年に 1 回のホームカミングデーを開催し大学教員とのつながりの場を提供してはいるが、仕事との兼ね合いで参加できない卒業生も存在することから、柔軟なつながりの場を期待していると考えられる。

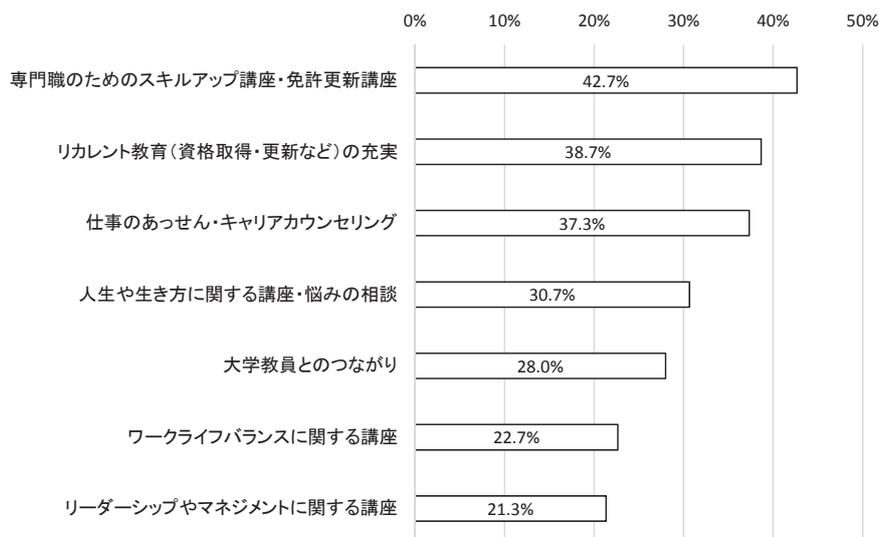


図 14 【卒業生 (N=75)】 必要だと思う「卒業生への支援」

(3) 資格取得・更新や卒業後のサポートに関する学科の意見

専門職系の学科としては、まずは資格取得が最重要の目標である。「生涯働き続けるためには資格取得が大きな武器となる。在学中の教育課程のさらなる充実が必要である」といった国家試験対策の必要性が示された。全国合格率の低い資格に対しては、既卒者の国家試験対策についてもサポートが必要との考えであった。

また、「退職しても資格を持っていることで復職が容易にできる」と考えているように見えるが、実際には、退職前の勤務年数や勤務状況、職場環境によっては復職が難しいケースも多い。「結婚しても仕事を継続するために、学生時代にどのような支援が必要だったのか」を検討する必要性が示され、「卒業後、仕事について上で感じた困難などを調査し、その対策を検討すべき」との追加調査の必要性が提示された。

非専門職系の学科では、内閣府の調査に比べて就業継続型を選択する在学生在が少なかったことの要因に触れ、現代日本社会における「育児と職業の両立の難しさ」や「子どもと過ごせる時間を十分にとりたい」という意識の反映とも捉えられることが示された。

卒業後のサポートに関しては、専門職系と非専門職系で必要なサポートの期待が違う。しかしながら、専門職系の学科の卒業生だからと言って必ず専門職に従事しているわけではなく、転職の結果、一般企業で従事する可能性も高い。そのため、企業などで働く卒業

生に対しては、全学組織である女性キャリア開発研究センターが卒業生サポートに関する管理運営を統括することが求められる。

IV おわりに

まとめとして、今回の調査から見えてきた課題をふまえ、就業継続支援システム構築に向けた具体的な提案を3点示す。

1点目は、すでに実施している「科目等履修制度」を周知・拡大し、専門職のためのスキルアップ講座・免許更新講座やリカレント教育として機能するよう整備することである。科目等履修とは、本学の授業科目を正規の学生とともに受講し、単位を修得できる制度である。卒業生で、教育職員免許を希望していながら、在学中に必要な単位数を修得出来なかった方が必要な授業科目の単位を修得することにより、教育職員免許を取得することもできる。卒業生が大学に来る機会を増やすことで、卒業生が教職員とつながりをもつきっかけになることに加え、卒業生同士や卒業生と在学生のネットワークも生まれる。在在学生にとっては、身近に勉強を続けるロールモデルがいることで、モチベーション向上にもつながると考えられる。

2点目は、女性キャリア開発研究センターで在生向けに実施しているキャリアカウンセリングを卒業生向けに開くことである。卒業生が資格を持ったプロのキャリアアドバイザーからキャリアカウンセリングを

受けることにより、仕事上の悩みや困難を解決できたり、キャリアチェンジも含めたキャリアアップを検討する機会が開かれる。

3点目は、ラーニングコミュニティ学 Boo0 を卒業生に向けて開放することである。部活やサークル活動とは違い、学 Boo0 は教職員が個々の発想で企画したテーマで集うことができる。学内外で活躍する在学学生を集結させ、各方面で活躍する卒業生とつなげることで、リーダーシップ能力を身につけることができると考えられる。

これら在学学生と卒業生向けの支援に加えて重要なのは、教職員への支援である。学生にとって身近な職場であり、ロールモデルとなる大人がいる大学において、女性だけでなく就学前の子どもがいる教職員、また付き添いなど支援の必要な家族がいる教職員など、多様な人が働き続けることができる環境を整えることが求められている。

同時に、教職員をはじめ大学全体で、女性のキャリアについて「仕事をずっと続ける」ということが基本方針であることを徹底する必要がある。男女平等という人としての基本を考えた場合、男子学生と女子学生に対して教育すべき内容は同じである。高齢社会となり介護が当然の世の中で、「家庭を守る（という表現が適するかどうかは別として）」役割は必須である。ただ、その役割を担うのは、性別ではなく、個々の環境や条件で決めることであり、現状、男子学生には「ずっと働き続けるのが当然」として教育されるのであれば、女子学生にも同様に接するのが大学組織に従事する者としての接し方である。女性が働くことに積極的な考えで学生に接することが、学生や卒業生への就業継続に寄与すると考える。本学園の教職員の意識で「男女ともに職業をもち経済的に自立するのが良い」と考える女性は85.4%、男性は63.5%であった。男女共に働きやすい社会を構築すべく若者を育成し、社会に送り出す責任を担う教育機関では、教育・指導者の立場として100%を目指していくべきである。まずは、女子大学の役割として、この男女の意識の差をなくしていきたい。

注

1 昭和女子大学ウェブサイトより (<https://univ.swu.ac.jp/>) (アクセス 2018 年 9 月 10 日)。

- 2 お茶の水女子大学ウェブサイトより (<http://www.ocha.ac.jp/>) (アクセス 2018 年 9 月 10 日)。
- 3 本委員会は、各学科から選出された委員とセンター所員によって構成される。2016 年度は、加藤千恵 (センター長)、和田幸子 (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)、石谷みつる (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)、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)、井川啓 (短期大学部ライフデザイン学科)、真東美也子 (副センター長)、小林薫 (センター所員)。2017 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)、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)、真東美也子 (副センター長)、藤谷ゆう (センター所員)。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)、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)。
- 4 教職員が個々の発想で企画したテーマのもとに、興味や関心を持った学生が集まり活動する自由参加型の学習グループのこと。教職員のアドバイスのもと学生自らが考え行動し、学年や学科の壁を越えた学生同士が活発に学び合う本学独自のコミュニティとなっている。
- 5 本学は、4 学部 7 学科を擁している。こども教育学部には「子ども教育学科」、健康科学部には「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」、キャリア形成学部には「キャリア形成学科」、短期大学部には「ライフデザイン学科」がある。ここでは、こども教育学部と健康科学部を専門職系、それ以外を非専

門職系とした。

文 献

- 安齋徹 (2018) 『女性の未来に大学ができること——大学における人材育成の新境地』 樹村房。
- 井上俊也 (2014) 「若年層未婚勤労女性と女子大学生のキャリアに関する意識の比較」『人間生活文化研究』 24 : 104-119。
- 岩田正美・大沢真知子編著、日本女子大学現代女性キャリア研究所編 (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。
- 京都光華女子大学・短期大学部女性キャリア開発研究センター (2018) 「女性キャリア開発研究センター 2016-17 年度報告書」。
- 齊藤豊・内野好郎 (2015) 『女子大生のためのキャリアデザイン』 日本教育訓練センター。
- 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。
- 実践女子大学プロジェクト研究所 (2018) 「実践女子大学プロジェクト研究所 (2015-2017 年度) 女性キャリア形成研究所 2017 年度第 3 次報告書 (最終報告書)」。
- 杉浦浩美 (2015) 「就労継続意欲と断続するキャリア——初職離職と転職・再就職行動に着目して」 岩田正美・大沢真知子編著、日本女子大学現代女性キャリア研究所編 『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：92-119。
- 総務省「労働力調査」(各年版)。
- 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 2018 年 8 月 30 日)
- 西川裕子 (2013) 「経済社会の変動と女子大学生の結婚観・キャリア意識に関する日韓比較研究」『現代女性とキャリア：日本女子大学現代女性キャリア研究所紀要』 5 : 73-83。
- 日本経済新聞「『良妻賢母』から自立した女性へ 女子大 キャリア重視の波」、2018 年 8 月 29 日付朝刊。
<https://www.nikkei.com/article/DGKKZO34681950Y8A820C1TCN000/> (アクセス 2018 年 9 月 10 日)
- 野村康則 (2015) 「我が国の女性のキャリア志向と意識調査」『安田女子大学紀要』 44 : 101-110。
- 松並知子、荻野佳代子 (2015) 『女子大学生のキャリアプランと「自立」の関連——心理的・社会的・経済的側面を含めて』『神戸女学院大学論集』 62 : 121-136。
- 松並知子、西尾亜希子 (2018) 「女子大学生のキャリアプラン選択の規定要因——稼得意識進路選択に対する自己効力、自尊感情、職業観」『女性学評論』 32 : 25-52。
- 矢澤澄子・岡村清子・東京女子大学女性学研究所編 (2009) 『女性とライフキャリア』 勁草書房。
- 山本嘉一郎・阿部一晴・吉田咲子 (2009) 「京都光華女子大学におけるキャリア教育の推進：現代 GP『学生個人を大切にしたいキャリア教育の推進』」『京都光華女子大学研究紀要』 47 : 121-159。
- World Economic Forum (2017) “The Global Gender Gap Report”.
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf (アクセス 2018 年 8 月 30 日)

