

# 東洋英和女学院大学卒業生の キャリア形成の実態と意識調査報告

林 文、川崎末美、長谷川かおり、有田富美子

## 1. 調査の趣旨

東洋英和女学院大学は、2009年には20周年を迎える。本学ではこれまで、教養教育を主体とする中で、就職支援を行ってきたが、職業社会や仕事に対する知識が十分備わらないままに就職活動を行うことに不安を感じる学生も増えている。一方、現代の日本社会は、四年制大学卒の女性の多様な生き方や価値観を広く認める傾向にあり、そうした自由度の高い社会では、各人がしっかりと人生観や職業観を持つこと、また岐路に立ったときも対応できる能力を身に付けておくことが、より強く求められるようになってきている。このような状況を鑑みて、本学では今後、キャリア教育のカリキュラムへの導入や就職支援の一層の充実を図ろうと、就職課のキャリア就職課への改称による教育と就職支援の連携の明確化など、様々な全学的な取り組みを始めている。

その全学的な取り組みの一環として、本学の卒業生の方々に、大学入学時から現在に至るまでのライフコースに関する意識とその変化、また実際にどのようにキャリア形成してこられたか、それらに影響を与えたものは何か、などについて、「キャリア形成の実態と意識に関する調査」として、2007年7月に郵送調査を実施した。2002年にも、卒業生の動向調査（郵送調査）が行われたが（有田他、2003）、回答率は18%に留まった。その経験と反省も踏まえた調査であり、本学キャリア就職課とも共同して行ったものである。なお、質問項目、質問文の検討、発送作業には、授業科目「社会調査実習」の実習として、履修学生が参加した。

本報告では、2007年度の調査の結果<sup>1)</sup>に分析を加えて報告する。執筆は、1と2を林文、3を長谷川かおり、4を有田富美子、5を川崎末美が担当し、調整した。

結果の概要で述べるように、この調査対象とした隔年卒業生の4分の1の回答しかなく、卒業した大学に無関心であったり、無関心ではないが実際の生活に追われて回答しにくかった者、また、回答したくない状況にある者などが抜けている。従って、これが卒業生の全体像を表しているとはいえない。しかし、調査に協力した卒業生という制約された条件のもとではあるが分析結果から見える情報を捉えておくことは重要である。本報告は、こうした条件を前提とした762人の回答の分析である。

## 2. 調査の概要

### 2.1 実施概要

#### (1) 調査対象と方法

調査対象：本学偶数年卒業生（同窓会で連絡先住所を確認できているもののみ）

調査方法：郵送調査（無記名）

本学は、1989年4月に1学部2学科ではじまり、2学部への改組や短期大学の統合、学科の追加、学部学科の名称変更を経て今日に至っている。学部学科と入学定員の変遷は付表に示すとおりである。卒業生は、1993年3月卒業生から2007年3月卒業生まで、約7千人になっている。卒業後まだ間もない2007年3月卒業者は対象から除き、また、郵送調査の作業能力および費用の都合上、約3千名分とし、偶数年の卒業生のみとした。

大学卒業生の同窓会である楓美会の協力により、調査実施の承諾を得ることができた。偶数年卒業生で、本人の住所・連絡先が登録され、郵便がその住所に届いている卒業生（連絡先判明者）が約3千名であるが確認され、全員の宛名印刷作業を同窓会事務室に依頼した。作業の結果、総発送数2930が確定した。

対象各卒業年（期）ごとの卒業者数、連絡先判明者で調査票送付した数と割合は表2-1のとおりである。1994年卒業生（第2期生）は35%が連絡先不明である。

表 2-1 調査対象卒業生の年次毎の状況

卒業年	卒業者数	調査票送付数 (連絡先判明者数)	判明者の 割合
1994 年	251	164	65%
1996 年	446	328	74%
1998 年	426	301	71%
2000 年	454	315	69%
2002 年	767	607	79%
2004 年	638	560	88%
2006 年	703	655	93%
計	3650 人	2930 人	80%

#### (2) 調査時期

調査票は返信用封筒を同封して2007年7月13日に発送、7月28日までに調査票に回答を記入して投函するように依頼した。

7月26日に、回答が届いた方にはお礼、回答未着の方には再度の協力依頼（8月まで）を兼ねた文章のはがきを投函した。同時に、本学のホームページにも、回答者へのお礼と投函をお願いする呼びかけを掲示した。期限は8月中とした。

### (3) 調査票

調査票の主な内容は、

- ・基本項目
- ・卒業後のライフコース
- ・大学入学時と卒業時のライフコースについての考え
- ・大学在学期間に影響を受けたこと
- ・就職状況（就職を決めた理由、初職の状況、転職状況）
- ・今の生活上の重点、関心ごと
- ・今の大学への期待、後輩へのアドバイス

である。回答は無記名とし、基本項目では、卒業年、学科、卒業時の進路を尋ねた。それぞれの質問文は、2002年の卒業生調査の際の反省を踏まえて<sup>2)</sup>、プライバシーに関わると受け取られるような尋ね方を避け、例えば、卒業後のライフコースについては、「結婚」「退職」などの項目の順序は問わず、経験の有無のみを尋ね、なるべく私的な内容に立ち入らないような形とする、などの工夫をした。また、最後の頁の、大学への期待や後輩へのアドバイスは、自由記述として、大きめのスペースを設けた。

全体でA4版8頁の裏表印刷の調査票とした（付表2）。

## 2.2 調査結果の概要

### 2.2.1 回収状況

発送の翌々日から返信があり、締め切りの7月28日に投函されたものが届くであろう7月31日までに659通、8月2日までには690通の返信があった。また、宛先不明等で戻ったものが30通ほどあった。8月末までに759通、最終的には、10月に入ってから届いたものもあり、766通となった。このうちには、本人が海外在住のために親が代理で回答したものもあり、有効回収数は762通、発送した2930通中の26%である。

表 2-2 各期卒業生の回答者数

卒業年	回答者数	発送数中の 回答者率	卒業者数中 の回答者率
1994 年	43	26%	17%
1996 年	98	30%	22%
1998 年	83	28%	20%
2000 年	84	27%	19%
2002 年	152	25%	20%
2004 年	150	26%	24%
2006 年	140	21%	20%
-----			
無記入	12		
計	762	26%	21%

## 2.2.2 回答者の特徴

調査は偶数年卒業生全員を対象としているが、すでに名簿で連絡先不明となっているものが除外され、判明しているもののみに限定されたことは上記のとおりである。さらに、回答者はその中のほぼ4分の1である。回答者と非回答者の間には、調査内容に関わる違いがあるとも考えられ、回答者の回答が、偶数年卒業生全員の状況を偏りなく表しているか、検討する必要がある。基本項目については、全体像と比較することができ、回答者集団の特徴としてみる必要がある。

調査票の最初は卒業年を問う質問(Q1.1)であり、卒業年による回答率として表2-2に示す。表2-1に示したとおり、初期の卒業生の連絡判明率が低く発送数が少ないが、発送数中の回答率は、最近の2006年卒業生が最も低い。

この卒業年は本来偶数年のみのはずであるが、回答者の記入は奇数年となっているものがある。留学などによる半年または1年遅れの卒業生もあるが、多くは卒業年度との混同や思い違いもあると考えられる<sup>3)</sup>。ここでは奇数年を回答した人は、特に記載がない場合は、卒業年度と混同したと考え、次の年のグループに入れた。

学科別(Q1.2)は表2-3のとおりである。しかし、卒業年とのクロス集計をしてみると、単なる回答ミスを超える回答の矛盾がみられた。すなわち、1998年以前の卒業生の75名が、まだ発足していなかった人間科学部人間科学科と回答しており、90名が社会科学部社会科学科と回答している。これは、卒業時に、入学時と異なる学部名に改められており、認識としてはその新しい学部名の印象が強いことを表していると考えられるが、逆に、2000年以降の卒業生の35人が、人文学部人間科学科と回答しており、学部名の認識はあいまいであ

るということがわかる。学科名まで間違えるとは思えず、人間科学科、福祉学科、社会科学科あるいは国際社会学科、の3区分としてまとめて扱うのが妥当であると思われる。

このように、自分が卒業した学部名について、この程度の間違った認識があるということも、大学としては認識するべきかもしれない。

また、入試区分別 (Q1.3) の回答者数は、表 2-4 のとおりである。卒業生の入試区分別の割合と比較すると、指定校推薦・公募推薦で入学した者が少なめであり、センター試験での入学者が多い傾向がみられた。

表 2-3 学科別回答者数 (%)			表 2-4 入試区分別回答者数 (%)		
人文学部人間科学科	68	( 9%)	一般入試	299	(39%)
人文学部社会科学科	28	( 4%)	スカラシップ特別入試	155	(20%)
人間科学部人間科学科	239	(31%)	センター試験	100	(13%)
人間科学部人間福祉学科	104	(14%)	指定校・一般推薦	139	(18%)
社会科学部社会科学科	272	(36%)	院内推薦	50	( 7%)
国際社会学部国際社会学科	49	( 6%)	編入	4	( 1%)
無記入	2	(0.3%)	社会人	12	( 2%)
計	762	(100%)	区分重複	2	(0.3%)
			無記入	1	(0.1%)
			計	762	(100%)

卒業時の進路 (Q1.4) は、調査の回答者 762 人のうち、「就職」の回答が 647 人、「進学」が 43 人（就職との重複も含む）、「留学」が 8 人、「専門学校」27 人、「パート・アルバイト」21 人、「自由な期間」8 人、「その他」6 人、無記入 2 人である。これは、毎年の就職課による学生報告の集計と比べて、「就職」と「進学・留学」がそれぞれ 5%ほど多い。「就職」の中には派遣や嘱託など、正規雇用ではないものも含むことが、後の質問の回答で示されているが、就職課資料でもその率が高いわけではない。

以上のことから、今回の調査の回答者は、年代、学科区分ではほとんど偏っていないが、入試区分では、センター試験入試者が実際の割合よりも多く、推薦入学者が実際の割合よりも少なめである傾向がみられた。以下、このような多少の特徴を持つ回答者 762 人について分析を進める。ライフコースについての回答が、あくまでも、こうした調査に回答する意思を示した卒業生の回答結果であることを念頭に、慎重に論じたい。

## 2.3 卒業後のライフコース概要

卒業直後の居住状況 (Q1.5) は、「親との同居」がほぼ 80%から 90%で、圧倒的に多い。

学科別にみると、「親との同居」は社会科学科（国際社会学科を含む）の方が多めであり、「就職先の社員寮など」は人間科学と社会科学科（国際社会学科を含む）では1%に満たないのに比して福祉学科で5%ある。

次に、卒業後、これまでに経験したことについては、前述のとおり、順序は尋ねず、それぞれの経験のある項目のみを挙げてもらっている（Q1.6）。この質問に対する無回答者が多いが、「その他」の回答で、卒業時の状態から変化がない旨の記入のある者があり、多くはこれらと同じ状態であると思われる<sup>4)</sup>。

経験は、年齢による違いが大きいと考えられるので、2000年までの卒業生と2002年以降の卒業生の2群にわけてみることにする<sup>5)</sup>。無回答（つまり卒業時の状況から変化がない、または回答なし）は2000年までの卒業生の1割程度であるが、2002年以降の卒業生では4割程度である。当然であるが、卒業時の状況以外の経験がない場合と同様に、経験ありとする項目数の平均も、2000年までの卒業生は2002年以降の卒業生の2倍以上である。退職に注目すると、2000年以前卒業生は6割以上、2002年以降の卒業生では3割弱である。その退職経験者の中で、退職と同時に選択された経験項目は、2000年までの卒業生の場合、最も多いのが結婚で5割弱であり、転職が4割、再就職は3割強である。パート・アルバイトも3割程度ある。2002年以降の卒業生では、4分の1が退職を挙げており、再就職は2割である。それ以外の項目を挙げる人はそれよりも少ない。

就職については、ライフコースの就職に注目した状況についてまず簡単に尋ね（Q4）、その後、就職、退職などの状況を具体的に詳しく尋ねている（Q8）。就職など進路の概要は表2-5のとおりである。

表 2-5 卒業後の就職の状況 (Q4)	(人, %)	
一度も就職していない	15	(2%)
卒業後すぐに就職（その後退職も含む）	642	(84%)
まず進学し、その後、就職（ 〃 ）	37	(5%)
資格や技術を身につけたのち、就職（ 〃 ）	28	(4%)
就職や進学をせずアルバイトなどをした後、就職（ 〃 ）	20	(3%)
しばらく自由な期間を経て、就職（ 〃 ）	17	(2%)
就職せずに、ボランティアや家庭中心の生活の後、就職（ 〃 ）	1	(0.1%)
無記入	2	(0.3%)
計	762	(100%)

## 2. 4 ライフコースイメージの大学時代での変化

卒業後に実際にどのような経験を積んでいるかは別として、それまでに、どのようなライ

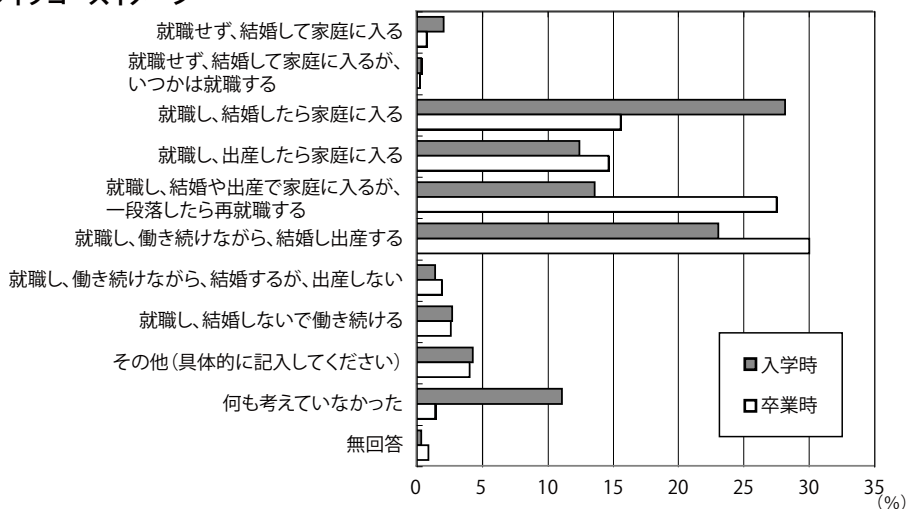
フコースイメージを持っているのであろうか。大学入学時に持っているイメージと、4年間の大学生活で教育や様々な経験を経た卒業時のイメージで変化があったか、を尋ねている(Q2)。この結果を図2-1に示す。

明らかに変化がみられる。つまり、大学入学時に「就職したら家庭に入る」か「働きながら結婚し出産する」という比較的単純な「結婚か就職か」の考えであったものが、より具体的な形態を考えるようになった傾向、さらに、働くという視点に注目するように変化した傾向がある。ただし、これは、現在、当時を思い出しての回答であり、こうした変化があったという自覚認識を表していると捉えるべきものである。また、入学時には「何も考えていなかった」と語る人があることも、認識表現として注目される。

では、大学生活の中で、生き方や考え方に影響があったのは何か、用意した選択肢から複数選択してもらった(Q3)。「家族や親族の助言や生き方」を挙げた者は43%、「友人や先輩の助言や生き方」は42%で最も多く、「ゼミ」は35%、「アルバイト」34%、「就職活動」25%、「講義科目」20%、「実習やインターンシップ」17%、「課外活動での体験」14%、「ボランティア」14%、「就職課」5%、「その他」10%である。また、「大学の学びや経験や人からの影響は全くなかった」は4%であった。生き方や考え方に影響を与えているのは、人間そのものということができ、次いで選択の多い「ゼミ」もそうした繋がりを含むものではないだろうか。「授業科目」は具体的な授業名などを記入してもらった。様々な科目や教員の名前が挙がっているが、「女性学」を約50人が挙げているのが突出している。大学時代のライフコースイメージの変化に影響を与えていると考えられる。

図2-1 大学入学時と卒業時のライフコースイメージ (Q2) (単位%)

#### ライフコースイメージ



## 2.5 現在の状況

### 2.5.1 ライフコースイメージと現在の状況

就職についての詳しい分析は次章にゆずり、現在の状況についての回答結果について述べる。直接に、大学卒業時に考えていたライフコースイメージがそのとおりに進んでいるかどうかを問うている (Q13)。年齢によって違いがあるのではないかと考え、3節と同様に、2000年までの卒業生と2002年以降の卒業生とに分けて、それぞれでの比率を並べて記す。「考えていたとおりに進みそう」(23%、31%)、「考えていたのとは少し違う (違いそう)」(50%、50%)、「かなり違う (違いそう)」(25%、19%)であり、卒業してからの年数が少ない2002年以降の卒業生の方が、卒業時のイメージのとおり (であろう) という傾向があるのは当然と考えられる。

### 2.5.2 現在の生活

大学卒業時のイメージと比べて、実際の生活はそのとおりに行かないにしても、人生の豊かさにつながるものとして、現在どんなことに関心を持っているのであろうか。

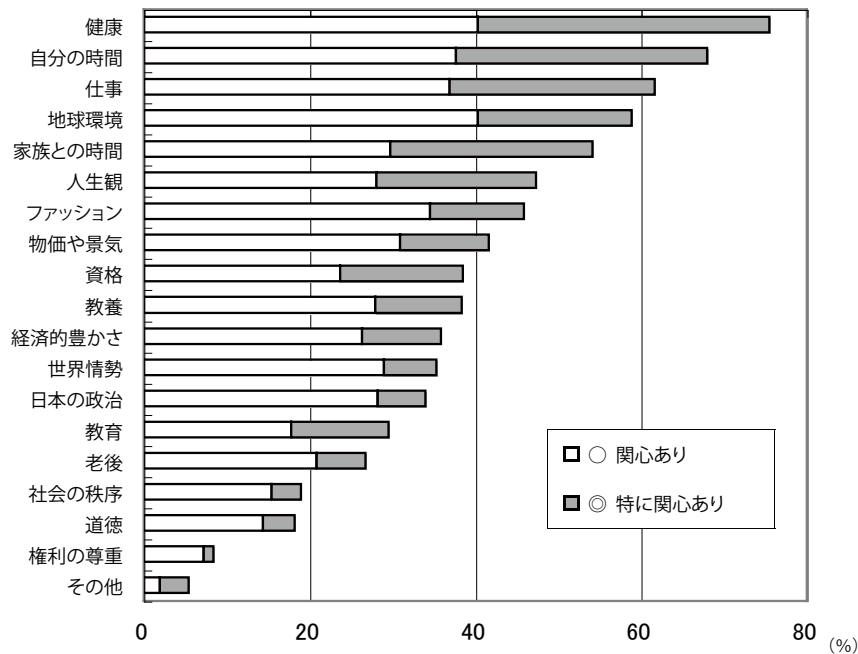
まず、仕事や学業以外で行っていることを、用意した選択肢からの選択回答を求めた (Q14)。これも年齢によって異なることが予想され、2000年までと2002年以降に分けてみたが、「趣味や教養や学び」は、年齢による違いはあまりなく55%程度と最も多い。「資格取得など将来に向けての学び」は、2000年までの卒業生では20%であるが、2002年以降は30%と大きく異なる。これも当然であるが「PTA活動」は2000年までの卒業生の方が多く、1割弱があげている。また、「個人で特技や能力を生かした仕事」も早い卒業生の方に多く1割弱である。「パート・アルバイト」は年齢に関係なく1割弱、それ以外は5%以下である。「何もしていない」という回答は、2000年までの卒業生は27%と、2002年以降の卒業生よりも数パーセント多い。

次に、社会的個人的な関心領域、どのようなことに関心を持っているかという点に触れた。質問 (Q16) では、その他を含む20項目をあげて、「最近関心をお持ちのこと」に○、「特に関心のあること」に◎をいくつでもつけるという方式で回答を求めた。○または◎の合計選択率の高い順に示したのが図2-2である。

「その他」を除く19項目をいくつかの関心領域にまとめることを考え、因子分析を適用してみた。因子分析は、○で選択されているものは1点、◎で選択されているものは2点、選択されていないものは0点と尺度化し、主因子法、バリマックス回転によった。5因子の累積寄与率27%で、因子負荷量の低いものもあり寄与率も低い。概略の分類の目的には十分と考える。この5因子を、5つの関心領域として捉えることに無理はないだろう。①は、

「物価や景気」、「日本の政治」、「世界情勢」、「地球環境」で、いわば「経済・社会への関心」ということができる。②は、「社会の秩序」、「道徳」、「権利の尊重」、「教育」で、「人間社会への関心」である。③は「人生観」、「仕事」、「教養」、「資格」で、「自分の人生や仕事への関心」、④は「ファッション」、「自分の時間」、「経済的豊かさ」であり、「個人志向の関心」、⑤は「健康」、「家族との時間」、「老後」で、「健康・家族への関心」ということができるだろう。

図 2-2 最近関心のあること (Q16) (単位 %)



これら 5 つの領域別に、○は 1 点、◎は 2 点として合計して関心度とし、2000 年までの卒業生と 2002 年以降の卒業生で平均値を比較してみた。①「経済・社会への関心」と②「人間社会への関心」と⑤「健康・家族への関心」は 2000 年までの卒業生の方が多く、③「自分の人生や仕事への関心」と④「個人志向の関心」は 2002 年以降の卒業生の方が多くを挙げている。統計的検定可能な無作為性を満たすものと仮定して差の検定をみると、①を除き有意な差である (t 検定、Man-Whitney 検定、共に  $p < 0.01$ )。

卒業年に学科を加えて、関心領域ごとに関心度の違いをみると (表 2-6)、①「経済・社会への関心」は学科による違いが大きい。人間福祉学科は同じ年代と比較して他学科よりも関心が低い ( $p < 0.01$ )。②「人間社会への関心」は学科よりも年齢の違いが大きく、特に社

会科学科の2000年以前と後との差がみられる。③「自分の人生や仕事への関心」も年齢による差の方が大きい。2002年以降卒業生では、人間科学科および人間福祉学科と社会科学科で差がある。④「個人志向の関心」は明らかに年齢による差と言える。また⑤「健康・家族への関心」も同様である。2002年以降卒業の人間福祉学科が、②「人間社会への関心」と⑤「健康・家族への関心」において、他学科の2000年までの卒業生と2002年以降卒業生との間にあることが注目される。

表 2-6 年齢別学科別の各領域への関心度平均値

	2000 年以 前卒業生・ 人間科学科	2000 年以 前卒業生・ 社会科学科	2002 年以 降卒業生・ 人間科学科	2002 年以降 卒業生・人 間福祉学科	2002 年以 降卒業生・ 社会科学科
①経済・社会への関心	2.0	2.4	2.0	1.4	2.4
②人間社会への関心	1.1	1.3	0.8	1.0	0.6
③自分の人生や仕事への関心	2.1	2.2	3.1	3.1	2.5
④個人志向への関心	1.7	1.7	2.2	2.4	2.2
⑤健康・家族への関心	2.5	2.5	1.9	2.2	2.0

こうして見てくると、現在の関心は、平均的なライフコースに見合ったものとして納得できる内容であるとともに、大学で所属していた学科の特徴も表しているといえる。

最後に、本学への卒業後の関心を示すものとして、本学のホームページを見たかどうかについて尋ねているので、そのことに触れておく。ホームページを見たことがないという回答が、2000年までの卒業生では4割、2002年以降の卒業生では2割以下であるが、「よく見る」のは、いずれも1割以下で年齢による違いがない。

## 2.6 まとめ

以上、基本的な項目についての概要である。また、ライフコースイメージの大学在学中の変化に触れた。生き方について受けた影響として、家族や友人などの人間関係からの影響には及ばないが、授業科目では「女性学」が多く挙がっている。初職をどのように決めたか、就職先への満足感との関係、転職の理由と満足感などとの関係など、現在にいたる状況については次章に譲り、現在の状況について、関心ごとという視点を中心に述べた。関心領域は、年齢による違いが明確である一方、卒業した学科の特徴も見られた。

基本的項目としての卒業年や学科名について、曖昧な回答となる例が少なからずあることも大切な情報であろう。

### 3. 初職の選択と実際のライフコースについて

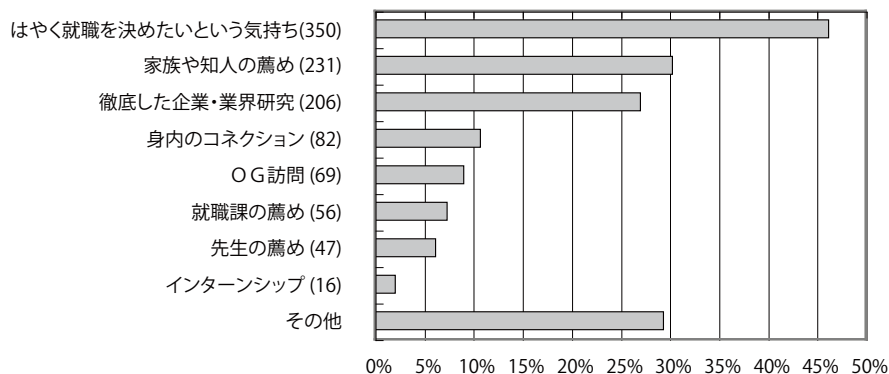
この章の目的は、大学における就職活動時の学生の考え方や態度が、その後のライフコースにどのような影響を与えていたかについて考察することである。近年、大学における初年時の導入教育やキャリア教育の必要性が説かれるようになってきた。また、就職活動に向かう学生の心構えや真剣さが以前に比べて足りない、就職活動に対する準備不足といったことが、就職支援の際の課題として本学でも議論に上っている。

こうした就職活動時の学生の態度を、初職を選ぶ際に影響したことがらや決定要因となった初職に関する期待と、その期待が実現されたかについて、関連を検討する。

#### 3.1 初職就職先の決断と満足度

図3-1に見られるように、初職就職先の決断に影響したこと(Q5)では、回答を寄せた半分近くの卒業生が「早く決めたい気持ち」を挙げている。それについて、「家族・知人の薦め」と「徹底した企業・業界研究」を挙げた回答者が多い。

図3-1 初職就職先の決断に大きく影響したこと（3つ以内）(Q5)



一方、初職について今どう思っているか(Q7)の結果は、図3-2のとおりであり、回答者の60%近くが総合的に見て満足と回答している。そこで、これらの初職就職先の決断に大きく影響したこと(Q5)が、「初職は総合的に見て満足だったか」(Q7)とどのような関係にあるかを見ることにする。図3-3は、ここでは、初職決定への決断に影響した要因を選択した回答者の集団それぞれについて、満足度の割合を示した。総合的満足の区分は、「はい（総合的に見て満足）」、「いいえ（総合的に見て満足ではない）」、「どちらでも（どちらともいえない）」である。

図 3-2 最初の就職先（初職）についてどう思っているか（Q7）

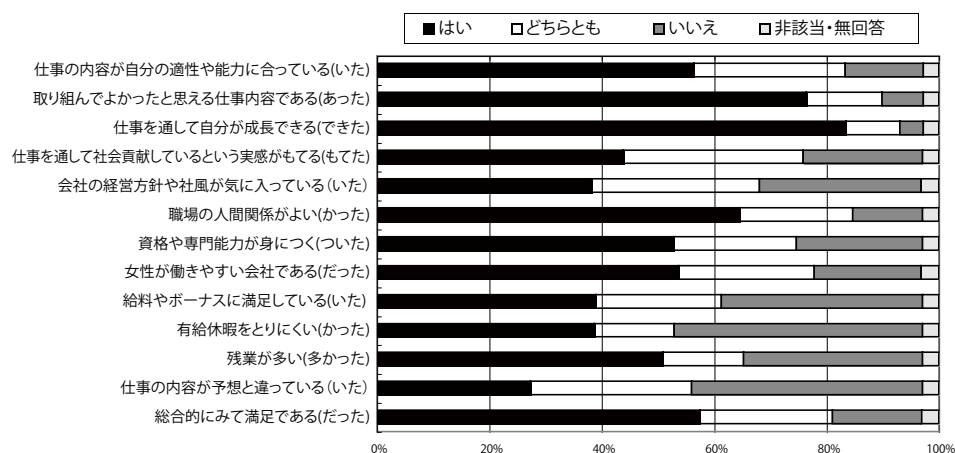
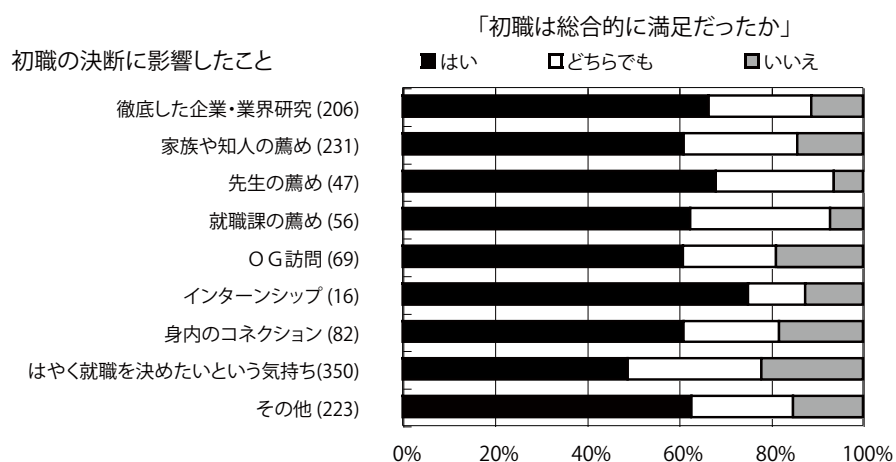


図 3-3 初職決断に影響したこと（Q5）別の「初職は総合的に満足だったか」（Q7m）



初職の決断に影響した要因が複数回答なので、単純にある要因を選択した集団で、満足度の比率が大きいかからといって、その要因が総合的満足度に非常に強い影響を持つということとはできない。しかし、この結果から目立つことは、「はやく決めたい気持ち」を初職の決断要因に選んだ回答者のなかでは、「総合的に満足とはいえない（いいえ）」「どちらともいえない」と答えた回答者が半数近くを占めていることである。

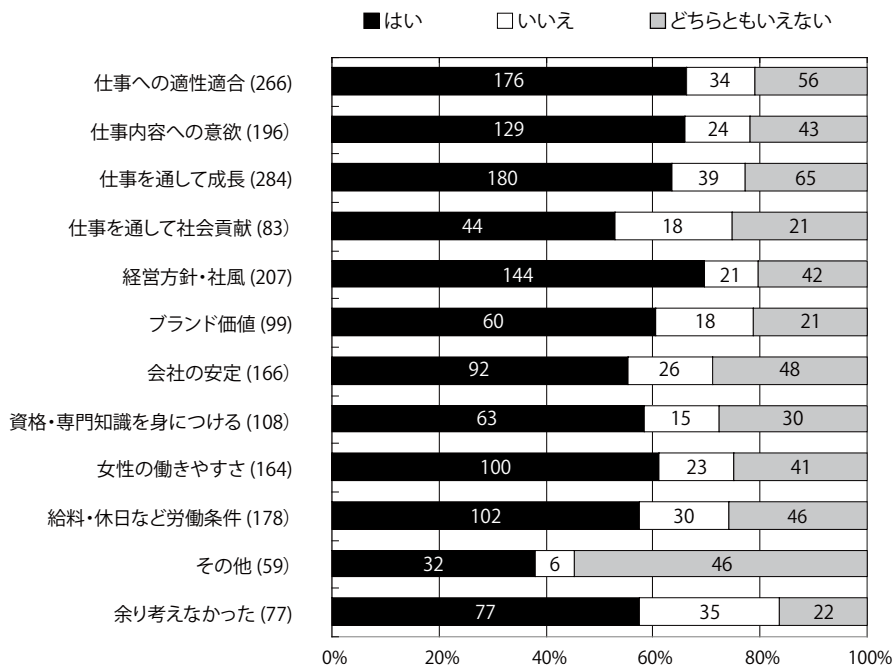
### 3. 2 初職就職先の決定理由と満足度

初職就職先の決定理由（Q6）で最も多く選ばれているのは、「仕事を通して自分が成長できるといった」、「仕事の内容が自分の適性と能力に合っていると思った」で、いずれも 3

分の1以上が挙げている。次に会社の経営方針や社風、社員の様子が気に入った」、「是非取り組みたい仕事内容だと思った」、「給料・休日など労働条件が良いと思った」、「会社が安定していて失業の心配がないと思った」、「女性が働きやすい会社だと思った」が2割強選択されている。「資格や専門能力が身につけられると思った」、「ブランド価値があると思った」、「仕事を通して社会貢献しているという実感が持てると思った」を挙げているのは1割強である。「良い・悪いはあまり考えなかった」も、同様に1割程度挙がっていた。

初職に関する満足度との関連を見るために、それぞれの初職の決定理由回答者のなかで、満足度に関する回答の割合を示した。(図3-4)

図3-4 初職決定理由と「初職は総合的に満足だったか」(Q6)



これからは、「経営方針・社風が気に入った」を挙げた集団が最も高い満足度を示し、「仕事の内容と自分の適性があっている」「ぜひ取り組みたい仕事内容であった」「仕事を通して成長できると思った」「仕事を通して社会貢献できると思った」といった仕事に取り組む意欲の旺盛さを示す回答を挙げた者の満足度が高いことがわかる。また、女性の働きやすさや会社の安定性や就労条件などを重視した回答者の満足度の比率も高い。

### 3.3 初職を選ぶ際の態度の類型

これらの分析から、初職を決定する際の決断に影響した要因と決定理由を類型化できるのではないかと予想し、初職を決断する際に影響したことから（Q5）と初職の決定理由すなわち初職に対する期待（Q6）の質問項目の構造を把握するため、主成分分析を行った。なお、Q5、Q6とも、その他の項目は除いた。その結果を表3-1および図3-5に示す。

この成分負荷表より、次元1では、仕事への意欲や資格・専門的能力を身につけたい気持ち、仕事を通しての成長など仕事への自発的取組への意思と、会社の安定・給料や休日などの労働条件・早く決めたいという気持ち、を分けているということが出来る。次元2では、企業・業界研究や企業の経営方針や社風が気に入ったこと・OG訪問や働きやすさ・自己の適正への合致などの仕事をする環境のよさの判断と、次元1でマイナス側では、資格や専門能力の獲得・先生の勧めなどの向上志向ともいえる判断を分けている。このことは、前項の観察とも一致する。つまり、

次元1＝ 仕事への意欲・主体性・積極性

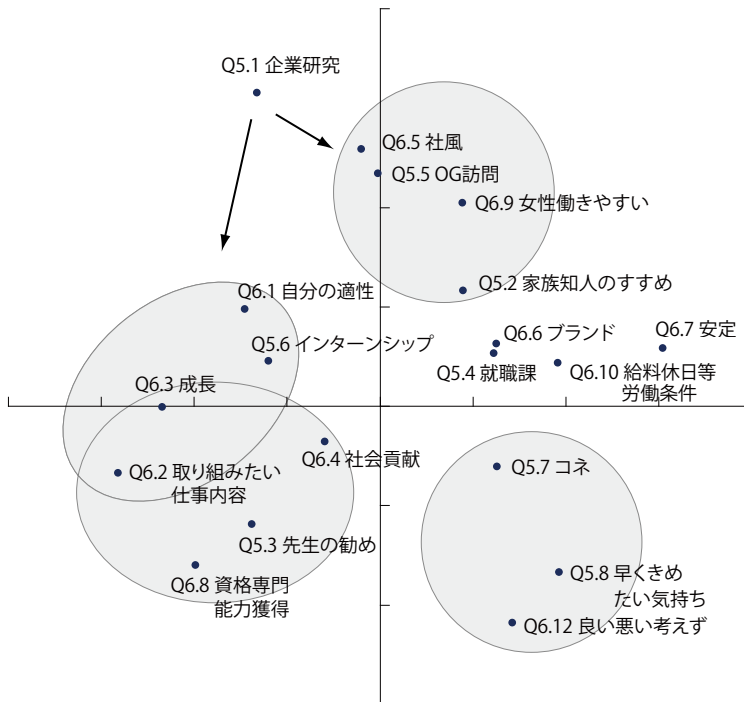
次元2＝ 積極的な企業研究を伴う自己の適性理解・仕事環境のよさの追求  
というように要約できる。

表3-1 「初職の決断に大きく影響したこと」（Q5）と

「初職の決定理由」（Q6）の主成分分析の成分負荷表

		次元	
		1	2
q5.1	徹底した企業・業界研究	-0.266	0.632
q5.2	家族や知人の薦め	0.178	0.233
q5.3	先生の薦め	-0.276	-0.236
q5.4	就職課の薦め	0.245	0.107
q5.5	OG 訪問	-0.004	0.469
q5.6	インターンシップ	-0.240	0.092
q5.7	身内のコネクション	0.251	-0.121
q5.8	はやく就職を決めたいという気持ち	0.385	-0.334
q6.1	仕事の内容が自分の適性と能力に適合	-0.291	0.196
q6.2	取り組みたい仕事内容	-0.565	-0.133
q6.3	仕事を通して成長	-0.470	-0.001
q6.4	仕事を通して社会貢献	-0.120	-0.070
q6.5	会社の経営方針や社風	-0.040	0.518
q6.6	ブランド価値	0.250	0.126
q6.7	会社が安定	0.609	0.117
q6.8	資格や専門能力を身につけられる	-0.398	-0.319
q6.9	女性が働きやすい	0.177	0.410
q6.10	給料・休日など労働条件がよい	0.382	0.088
q6.12	良い・悪いはあまり考えなかった	0.285	-0.436

図 3-5 「初職の決断に大きく影響したこと」(Q5) と  
「初職の決定理由」(Q6) の主成分分析 (次元 1 × 次元 2)



Q5 (影響) と Q6 (初職決定理由) の近いものを見ると、「OG 訪問」や「家族知人の勧め」の影響と「社風や女性が働きやすい」などの決定理由とのつながり、「就職課の勧め」の影響と「会社の安定」や「ブランド」といった決定理由とのつながり、「コネ」や「早く決めたい気持ち」の影響と「よい悪いは考えなかった」とのつながり、「企業研究」や「インターシップ」の影響と「自分の適性や能力の適合」とのつながり、「先生の薦め」と「社会貢献」や「資格専門能力獲得」とのつながり、これらは、示唆的である。また、「企業研究」は働きやすさと仕事の適性の両方に関連しており、資格などの向上心や考えなかったことと相対している。

次に、初職の満足度と初職の決定理由の関係をみよう。満足度は初職の評価を問う Q7 の第 m 項目に総合的満足度があるので、それと Q6 各項目との間の相関係数を計算してみた。総合的満足度 (Q7m) は、選択肢が「1. はい」「2. いいえ」「3. どちらとも」であったものを、2 と 3 については 0 に変換し、初職の決定理由 (Q6.1 ～ 12、選択したものを 1、選択しなかったものを 0) とのピアソンの相関係数を求めた。「仕事の内容と適性に留意」(q6.1) において 0.105 (有意確率 0.04)、「会社の経営方針や社風、社員の様子に留意」において

0.131（有意確率 0.000）、「良い・悪いはあまり考えなかった」において－ 0.096（有意確率 0.009）、「是非取り組みたい仕事内容」では 0.080（有意確率 0.030）であった。そしてケンドール、スピアマンの相関係数においても、ほぼ同様な相関が見られた。相関は無いとは言えないという程度である。

相関が多少でもあることを考えると、大学におけるキャリア支援としては、仕事の内容と自己の適性に留意して就職を決定していない、仕事内容に意欲を持てる就職先を探していない、会社の経営方針社風などに留意しないで就職を決定している学生に注意が必要であろう。つまり初職に関する総合的満足度の高い学生を出すためには、これらの層を少なくするような対策が求められているといえよう。

なお、この総合的満足度と相関のある「仕事の内容と適性に留意」「是非取り組みたい仕事内容」は、先ほどの主成分分析の次元 1 に現れている内容であり、次元 2 のレベルに関しては「会社の経営方針や社風、社員の様子に留意」の成分負荷が高い。

少なくとも仕事など自分の取り組みようとしていることと自己の適性を判断基準にし、意欲と積極性・主体性をもつか、自分と仕事環境の相性を的確に判断できる能力を育てることが望ましい。

### 3. 4 初職の就職先についての評価

最初の就職先への評価について、13 項目を挙げて、「1. はい」「2. いいえ」「3. どちらともいえない」の回答を求めている。最後の項目 (Q7m) は、「総合的に見て満足である(だった)」である。回答の順序を変え「1. はい」「2. どちらとも」「3. いいえ」の 3 段階評価とし、初職の総合的満足度 Q7m と、初職の就職先への評価 Q-7a～l との相関を、クロス表の相関で見てみた。その結果を表 3-2 に示す。

表 3-2 初職の就職先への評価 (Q7a-l) と総合的満足度 (Q7m) との相関

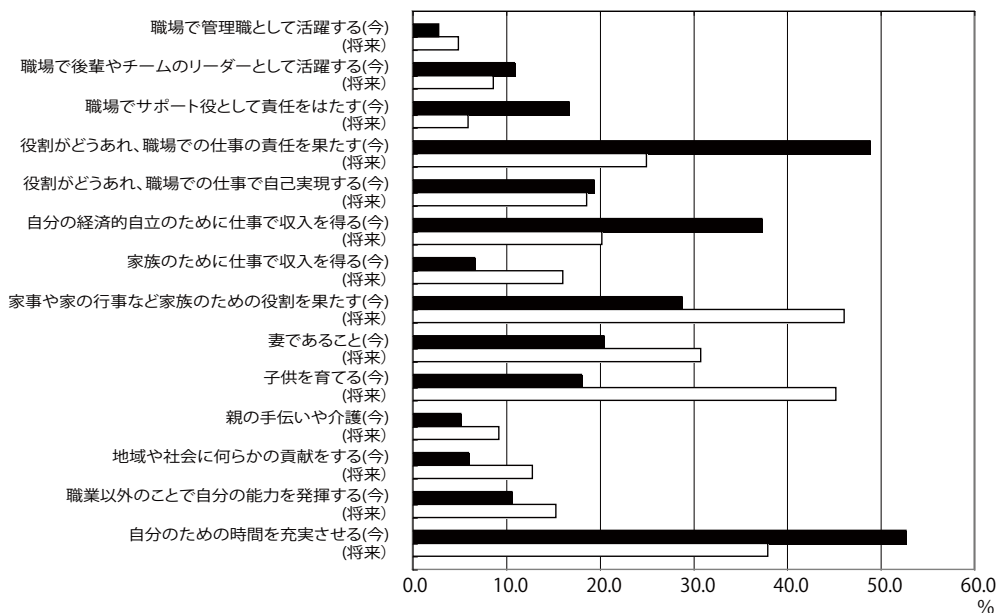
Q7 質問	Cramer の V	Kendall のタウ b
a 仕事の内容が自分の適性や能力に合っている (いた)	0.426	0.466
b 取り組んでよかったと思える仕事内容である (あった)	0.386	0.465
c 仕事を通して自分が成長できる (できた)	0.300	0.339
d 仕事を通して社会貢献しているという実感がもてる	0.259	0.262
e 会社の経営方針や社風が気に入っている (いた)	0.374	0.453
f 職場の人間関係がよい (かった)	0.342	0.362
g 資格や専門能力が身につく (ついた)	0.193	0.176
h 女性が働きやすい会社である (だった)	0.247	0.307
i 給料やボーナスに満足している (いた)	0.167	0.197
j 有給休暇をとりにくい (かった)	0.179	-0.204
k 残業が多い (多かった)	0.073	-0.047
l 仕事の内容が予想と違っている (いた)	0.352	-0.432

順序を考慮した相関を示す Kendall のタウ b によると、「仕事の内容が自分の適性や能力に合っていた」(Q7-a)、「取り組んでよかったと思える仕事内容である」(Q7-b)、「会社の経営方針や社風が気に入っている」(Q7-e)と総合満足度との相関が高い。「仕事を通して自分が成長できる」(Q7-c)、「職場の人間関係がよい」(Q7-f)、「女性が働きやすい会社である」も総合満足度との相関が高い方である。総合的満足は、仕事の内容への適性ととも、人間関係や社風といった雰囲気によって得られる傾向があるようである。逆に「仕事の内容が予想と違っていた」(Q7-l)は負の相関が高い。就職を決める前に十分な検討がなされれば避けられるともいえようが、Q6 各項目と満足度との関係と比較すると、実際に入ってみなければわからないことが多く、その結果としての満足であり不満足であることを示している。

### 3.5 現在の生活で重視していることと大学在学時の意識

この調査では、Q15 で現在の生活で重視していることと将来重視したいことをいくつか選んでもらった。その結果、全員の何パーセントがそれぞれの選択肢を選んだかを図 3-6 に示す。

図 3-6 今重視していること、将来重視したいこと（3 番目までの合計選択率）(Q15)



注) 順序は質問番号順

「自分の時間を充実させる」と「役割がどうあれ、職場での仕事の責任を果たす」が、現

に重視していることとして最も多く選択された2項目で、ともに50%前後と多くなっている。一方将来重視したいこととしては、「家事や家の行事など家族のための役割を果たす」と「子どもを育てる」がともに45%前後で最も多い2項目となっている。

生活の中で重視したいことは、結婚をしているかどうかで変わってくると考えられるので、この点からデータを分類してみた。全体の回答者の中で結婚していないのは、55.3%であった。そして、「自分の時間を充実させる」ことを生活の中で重視している3番目までの項目として挙げているのは、非婚者のうちの80%以上、既婚者では3割弱にとどまっている。また、「役割はどうあれ、職場での仕事の責任を果たす」を3番目までの重要項目にあげているのは、非婚者のうちの60%弱、既婚者では20%程度となっている。

将来に重視したい項目として「家事や家の行事など家族のための役割を果たす」については、非婚、既婚の要因は余り影響せず、ともに70%以上が優先順位3番目までの項目として選択している。また、「子どもを育てる」という項目については、将来重点をおきたいこととして、非婚者、既婚者に殆ど差が見られず、ともに75%前後である。将来重視したいこととして職場での役割や仕事の責任をあげる者は、グラフからもわかるように、非常に少ない。結婚後の実際の生活の重点も、非婚者の将来の展望も、家庭での役割を果たし、子どもを育てることが、この調査の回答者のなかでは、大きな割合を占めていることがわかる。

しかし、将来重点をおきたいこととして、仕事をしていることを前提とした回答も、それぞれ20%前後となっている。これは、結婚後の職場復帰を考える層が、その程度の割合であることを示しているといえよう。Q2(図2-1参照)において、卒業時に結婚や出産後の再就職や職業と結婚・出産の両立を目指していた学生は37%程度、結婚後家庭に入り職場に戻ることを考えていない学生は43%程度であった。これと比較すると、卒業して社会経験を経たのちには、結婚や子育てと職業の両立を目指すものは半数近く減っている。もちろん、卒業の頃には結婚後に家庭に入ろうと思っていたものが、仕事を続けるという希望をもつようになる可能性もあるが、全体の割合としては、社会経験後は結婚と仕事の両立ということを目指しなくなった回答者が多いといえる。

こうしてみると、結婚前は職場で結婚後は家庭で役割や責任を果たしながら、自分の時間を充実させてゆこうとしている卒業生が多いということがわかる。自分の時間の充実ということの中身だが、それは現在している活動(Q14)の回答に年齢によらず、「趣味や教養の学び」が55%程度と多く挙げられていることからわかるように、職業から離れた個人的な関心ということができる。

「生活の中で重点をおいていること」(Q15)の現在と将来それぞれに、項目の分類を試みた。重点を置いている項目に3番目までは1項目ずつ、それ以下はいくつでも挙げる質問である。1番目として挙げられている場合は5、2番目は4、3番目は3、3番目以下として挙

がっている場合は2、挙がっていない場合は1という順序データとして、カテゴリカル主成分分析を行った。その結果を表3-3および図3-7に示す。

「a. 現在、重点を置いていくこと」の分析結果では、4つのクラスターが見出される。「家事や家の行事など家族のための役割を果たす」(q15a-8)、「妻であること」(q15a-9)、「子供を育てる」(q15a-10)で、現在家庭内での役割を果たすことに重点を置き、自分のための時間を余りとしていないというクラスター①、「職場で管理職として活躍する」(q15a-1)、「職場で後輩やチームのリーダーとして活躍する」(q15a-2)、「役割がどうあれ、職場での仕事で自己実現する」(q15a-5)という仕事での活躍を重視するクラスター②、「職場でサポート役として責任をはたす」(q15a-3)、「役割がどうあれ、職場での仕事の責任を果たす」(q15a-4)、「自分の経済的自立のために仕事で収入を得る」(q15a-6)という比較的控えめな仕事への取り組みのクラスター③、「地域や社会に何らかの貢献をする」(q15a-12)、「職業以外のことで自分の能力を発揮する」(q15a-13)、「自分のための時間を充実させる」(q15a-14)の仕事と家庭以外のことに重点を置くクラスター④である。「親の手伝いや介護」(q15a-11)もこのクラスター④に近いが、クラスター①との中間にある。

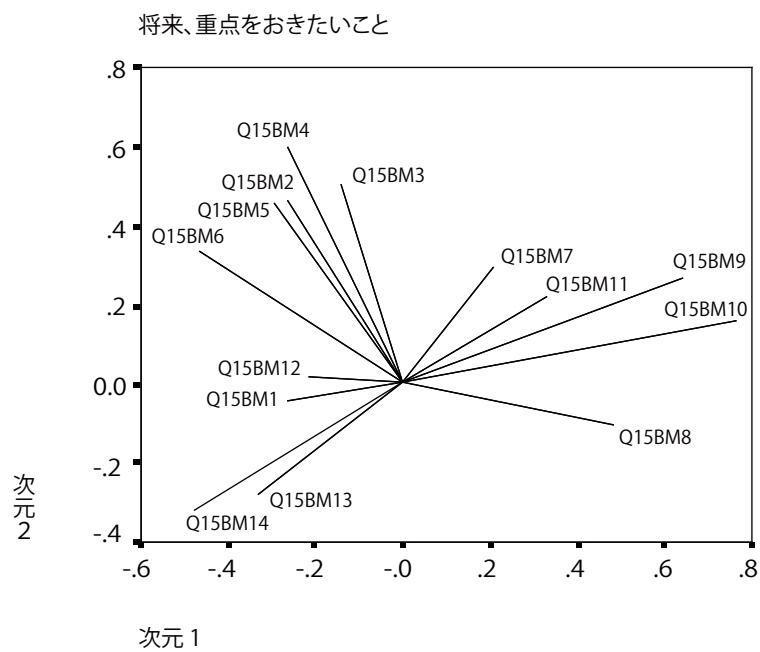
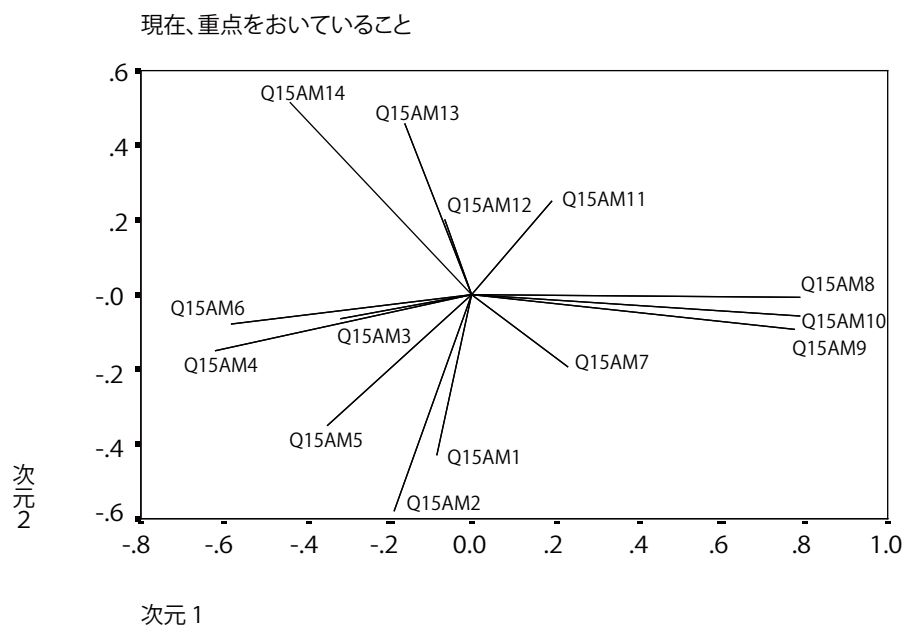
強い次元の解釈をするならば、次元1では、『家庭中心』－『仕事・家庭外』であり、『仕事・家庭外』の側にQ15A12「地域や社会で貢献」、Q15A13の「仕事以外で自分の能力を発揮」、Q15A14「自分のための時間の充実」がある。次元2では、仕事への関わりの強さを示しているといえる。

表3-3 「生活の中で重点をおいていること」「将来重点をおきたいこと」の  
カテゴリカル主成分分析の成分負荷表

	a. 現在		b. 将来	
	成分1	成分2	成分1	成分2
q15-1 職場で管理職として活躍する	-0.084	-0.429 ②	-0.264	-0.047
q15-2 職場で後輩やチームのリーダーとして活躍	-0.190	-0.578 ②	-0.262	0.461
q15-3 職場でサポート役として活躍	-0.319	-0.068 ③	-0.136	0.502
q15-4 役割がどうあれ、職場での仕事の責任を果たす	-0.619	-0.153 ③	-0.265	0.596
q15-5 役割がどうあれ、職場での仕事で自己実現する	-0.346	-0.348 ②	-0.296	0.457
q15-6 自分の経済的自立のために仕事で収入を得る	-0.577	-0.079 ③	-0.463	0.332
q15-7 家族のために仕事で収入を得る	0.231	-0.192	0.210	0.297
q15-8 家事や家の行事など家族のための役割を果たす	0.788	-0.005 ①	0.485	-0.104
q15-9 妻であること	0.779	-0.091 ①	0.644	0.268
q15-10 子供を育てる	0.791	-0.056 ①	0.765	0.160
q15-11 親の手伝いや介護	0.192	0.251	0.335	0.221
q15-12 地域や社会に何らかの貢献をする	-0.069	0.203 ④	-0.213	0.014
q15-13 職業以外のことで自分の能力を発揮する	-0.162	0.455 ④	-0.325	-0.283
q15-14 自分のための時間を充実させる	-0.439	0.513 ④	-0.474	-0.326

注) 〇付の番号は「a. 現在重点を置いていくこと」のクラスター番号を示す。

図 3-7 重点をおいていること (Q15) の構造



「b. 将来、重点をおきたいこと」の方でも同様の分析を行ったところ、多少クラスターの様子が異なる。家庭に関する項目が広がって「家族のために仕事で収入を得る」「親の手伝いや介護」とともに少し広がったクラスターをなす。仕事に関する項目はむしろ、それらと対応する形で狭まっている。家庭についてはまだ将来の問題である年代の者が多く、将来についての考えの中で、それぞれの意味が分けられ、逆に仕事については現在のこととである者が多いために、その中の意味が分けられる傾向が現れていると考えられる。

(なお、この2つの図は上下が異なるように見えるが、相対的位置関係のみが意味があり、それぞれプラスマイナスの意味はないことに注意)

現在おている重点でも将来おきたい重点でも、大まかに言えば次元1で仕事・家庭外と仕事とがプラスとマイナスに分かれることは一致している。現在についての個人得点と将についての個人得点間では、次元1同士で $r=0.360$ 、次元2同士で $r=-0.210$ の相関がある。

この個人得点を前述の初職選択理由の考え方の個人得点との相関をみると、重点を置き方と、わずかではあるが有意な相関を示している。すなわち、Q5、Q6の次元1「仕事への意欲・主体性・積極性」は、Q15A「現在、仕事に重点を置くこと」との間にわずかな関連があることを示している( $r=0.129$ ,  $p<0.01$ )。また、Q15Bでも「将来、仕事との強い関わりに重点を置くこと」との間にわずかな相関がある( $r=-0.193$ ,  $p<0.01$ )。それぞれの人の答え方の傾向に過ぎないとも考えられるが、それも含めて、何らかの関連傾向があるということができよう。

次に、初職の満足度との関連として、各個人得点の総合的満足度(Q7m)別の平均値を比較してみたが、「a. 現在、仕事に重点を置くこと」との間に有意ではあるが小さな差が見出されたのみである。

大学卒業のころイメージしたライフコースとの関連も見したが、現在の重点とはあまり関連がなく、将来重点をおくものについては、結婚や出産後家庭に入ることイメージした者と、働き続けることをイメージした者の間で有意な差がみられた。

大学時代の意識の差や初職の選択理由は、自己の職場での出世や個人的時間の充実を重視すること、職場に勤めた後に家庭に入りそのどちらにあっても与えられた役割を果たすことを重視しようとしているかどうか大切であろう。

### 3.6 まとめ

初職の選択理由や選択に影響した事柄からは、仕事への適応性の判断のよさや、実際の職場環境が気に入るかどうか、初職の総合的な満足度の決定要因になっていることが推測された。しかし、当然ながら、初職の総合的満足度は、その選択理由よりも実際の職場での経験により強く影響されていた。実際の職場や仕事の適合度や働きやすさなどが、仕事の内容

や自己の成長よりも満足度を高める要因となっている様子がうかがえる。

初職の選択理由や初職の満足度と現在の生活の重点の間には、相関や因果関係は確認できなかった。現在や将来の生活の重点は、結婚によってその比重を大きく変える。全体として、どのような立場であろうとそのときの役割は果たすという態度と、自分の時間の充実に重点を置き、与えられた役目を果たすことのみを特別に重要と考えないという態度に分けられる。

就職先での満足やライフコースの満足は、実際にはさまざまな現実の要因が大きいのであり、大学における就職指導やキャリア教育、初職の選択理由がそのまま影響を与えることは少ないといえよう。むしろ、根底の部分での人生経験や職場経験をどう消化するかという能力に、大学教育の影響は大きく関わっている可能性がある。従って、この点を鑑み、大学在学時の意識や就職活動や学生生活にのぞむ態度が、どのようなライフコースを経て現在や将来の生活の重点項目に影響するか、今後も検討したい。

## 4. 初職を辞める時

### 4.1 はじめに

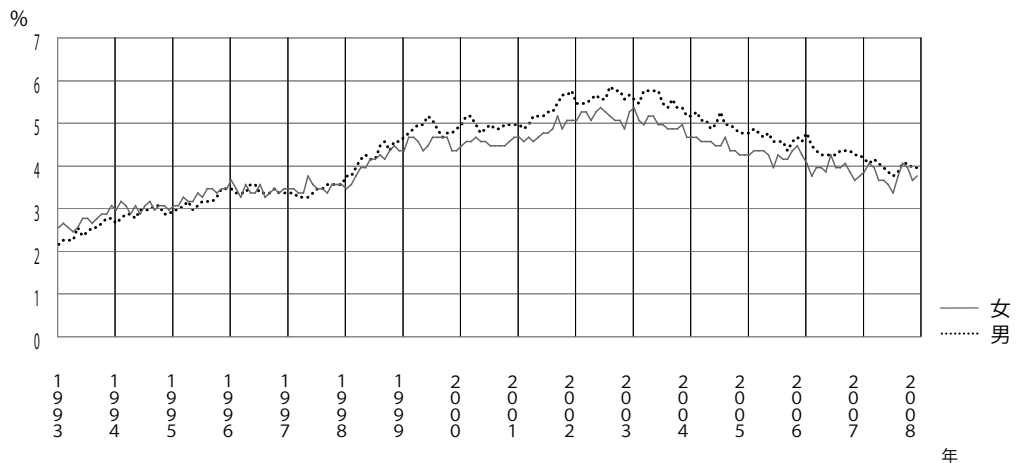
本学の学生が就業した 1993 年以降は、バブル崩壊と共に就業の構造が変化している。会社が利益を出すために、正規雇用のポストの大幅な削減を行い、新規採用を停止し、必要部分はパート・バイト・派遣などで対応するなど、人件費を限界まで圧縮した結果、男性でも一生同じ職場で勤め上げることが困難な状況になった。本章では、この時期の女性の就業状態を明らかにし、東洋英和女学院大学の卒業生（以後英和卒業生と記す）の行動とともに、社会的な構造の変化をさぐる。

もとより、この卒業生調査は回収率があまり高くないので、調査に回答した英和卒業生の分析をもって全体の状況ととらえることには、十分に注意を払わなければならない。

### 4.2 失業率

第 1 期の英和卒業生が社会に出た 1993 年以降の失業率に着目する。女性の全国平均完全失業率は 1993 年には平均で 2.6%であったが、年々増加し 2002 年には 5.1%となり、その後減少している。この時期、男女とも同じような傾向を示しており、若干男性の失業率が高い（図 4-1 参照）。

図 4-1 男女別月別完全失業率の推移 季節調整済み

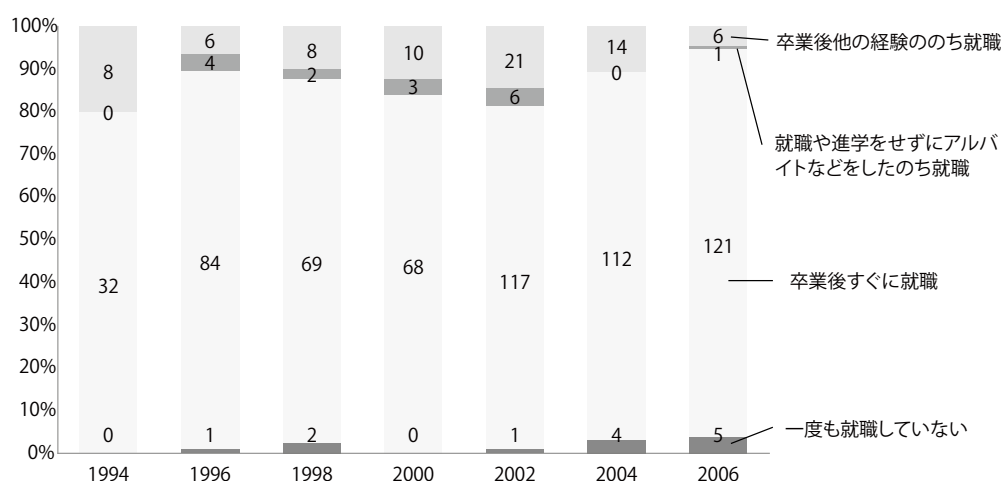


典拠 統計局 労働力調査 完全失業率 参考表 1 主要項目の月別

英和卒業生においても、同様の傾向がうかがえる。大学卒業後の就職の状況 (Q4) より、

図 4-2 に卒業後の就職状況を示す。ここでは、完全失業者数ではなく、卒業後にとった行動で示しているため、進学など就職を希望しない学生の数も表示されている。完全失業率の高かった 2002 年では、すぐに就職をせず、アルバイトを経験したのちに就職した人や、進学、資格取得、自由な時間を過ごすなどしたのちに就職した人や、就職を一度もしない人が他の年に比べて多い。2002 年の（アルバイトを経験したのちに就職した人）÷（すぐに就職した人+アルバイトを経験したのちに就職した人）の値は 5%で、全国の平均値よりは下回っているが、就職に苦戦している様子がうかがえる。

図 4-2 卒業後の就職状況の割合



注 1：卒業が偶数年と回答したサンプルのみで集計

注 2：グラフの中の数字は実数

### 4. 3 初職の離職状況

#### 4. 3. 1 離職までの期間

英和生の就職活動は、世間一般と変わらず、多数の企業に応募するため大変なエネルギーと長期間を費やしてようやく決まることが多い。それにもかかわらず、定着率が必ずしも良いとは限らない。表 4-1（Q8(1)F より作成）の初職の継続期間を見ると、初職を 1 年未満で辞めた人が 2000 年以降増加している。最近の 2004 年卒業生でも 18% が既に初職を辞め、2006 年卒業生も 2007 年 7 月までに 15 % が辞めている。その時代の状況として、定員増による本学の卒業生の人数の増加、2002 年ごろをピークとする社会全体の失業率の高さから、不本意な就職だった人の割合が多かったことが考えられる。

表 4-1 英和卒業生 初職の継続期間

卒業年次	実 数								割 合					
	卒業後の期間	1年まで	1年以上3年まで	3年以上5年まで	5年以上10年まで	10年以上	継続中	合計	1年まで	1年以上3年まで	3年以上5年まで	5年以上10年まで	10年以上	継続中
1994	13	1	7	6	8	4	3	29	3%	24%	21%	28%	14%	10%
1996	11	7	13	20	15	2	14	71	10%	18%	28%	21%	3%	20%
1998	9	6	23	9	12	-	12	62	10%	37%	15%	19%	-	19%
2000	7	9	16	11	10	-	23	69	13%	23%	16%	14%	-	33%
2002	5	16	30	21	3	-	55	125	13%	24%	17%	2%	-	44%
2004	3	20	23	4	-	-	63	110	18%	21%	4%	-	-	57%
2006	1	17	3	-	-	-	92	112	15%	3%	-	-	-	82%

注 1996 年、2002 年の入学定員増加により卒業生の数が異なる。

#### 4.3.2 離職理由

退職の理由（質問 Q8(1)G）別にみたのが表 4-2 である。ただし、卒業後の年数別に分けておらず、短期で離職した人が多く含まれていることに注意して表を見る必要がある。

離職理由の第 1 位は「能力が十分に発揮できなかった」である。これについては、以下の節で考察する。

第 2 位が「結婚」である。結婚は、就職活動中には予想のつかないことであり、予想と現実とは一致していないことがわかる（有田 2008）。

第 3 位には、調査票の選択肢にはないが、「その他」の記述として書かれた内容から、「キャリアアップ」の項目を立てた。はっきり、「キャリアアップ」、「ステップアップ」などと書かれたもの、「やりたいことがみつかった」のような記述がこれに含まれる。調査票の選択肢に入れなかったのは、こうした記述がこれほど多くの人から挙げられるとは想像をしていなかったことであり、進学や留学と合わせて、納得のいく人生を歩んでいる姿が察せた。

しかし、第 5 位には、同じように、選択肢になかった「病気など」があった。バブル崩壊後、企業の体力が落ちて、人員整理の対象になるか、企業に残った人も仕事量が増えて職場環境が悪くなる中で、女性も男性もハードワークで体が持たないことになるような過酷な状況の存在が現われていると考えられる。

「その他」の記述内容から、項目を事後的に作成し項目数が増えたため、離職理由を少し集約して、a) 結婚、b) 進学・キャリアアップなどプラスの要因、c) 能力が評価されない、

労働条件が悪い、職場の人間関係、病気などマイナスの要因、d) 家庭の都合など他の条件の4分類にくくったのが表4-3である。これを「初職を辞めた理由（大分類）」とする。これによると、マイナスの要因を抱いて離職した人が半数に上る。

表 4-2 就業年数別の初職を辞めた理由

(単位 人)

離職までの年数(年)	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上	合計	理由別割合
1) 能力が十分に発揮できなかった	21	21	5	1	-	48	14%
2) 結婚	2	18	12	11	1	44	13%
3) キャリアアップ やりたいことが見つかった*	4	11	12	8	1	36	11%
4) 進学・留学	6	7	12	3	-	28	8%
5) 病気*	8	14	2	1	-	25	7%
6) 労働条件が悪かった	4	7	6	1	1	19	6%
7) 労働条件が悪い、能力が発揮できなかったなど複合*	9	6	2	1	-	18	5%
8) 職場の人間関係	7	8	2		-	17	5%
9) 出産・育児・家族の介護	-	3	4	7	2	16	5%
10) その他の家族事情(転居など)	-	6	4	4	1	15	4%
11) その他	3	3	3	6	-	15	4%
12) 会社の経営事情	3	4	2	2	-	11	3%
13) 結婚・出産・育児と他の理由の複合*	3	3	2	2	-	10	3%
14) 契約期間が終わった	3	4	2	-	-	9	3%
15) 派遣・バイトから正社員へ*	7	1	-	-	-	8	2%
16) ヘッドハンティング*	1	2	2	-	-	5	1%
17) その他複合理由*	3	2	-	-	-	5	1%
18) 十分に評価されなかった	1	-	3	1	-	5	1%
19) 進学・留学と他の理由の複合*	1	2	-	-	-	3	1%
20) 移動・配置転換*	-	2	-	1	-	3	1%
21) 早期退職・定年*	-	-	-	1	-	1	0%
22) 転職とだけ記載 理由不明*	-	1	-	-	-	1	0%
総 計	86	125	75	50	6	342	100%

注1：＊はアンケート調査票では、その他と欄に自由記述をした内容を、事後に、著者が独自に分類した項目。

注2：回答は多重選択であるが、表では、複合理由の項目を立てて分類。

注3：サンプルは、就業経験があり初職を離職した人に限定

表 4-3 就業年数別の初職を辞めた理由（大分類）（単位 人）

初職を辞めた理由 \ 離職までの年数（年）	1 年 まで	1 年 以上 3 年 まで	3 年 以上 5 年 まで	5 年 以上 10 年 まで	10 年 以上	合計	理由別 割合
a) 結婚	2	18	12	11	1	44	13%
b) 進学・キャリアアップなどプラスの要因	18	21	26	11	1	77	23%
c) 能力が評価されないなどマイナスの要因	60	73	26	10	1	170	50%
d) 家庭の都合など他の条件	6	13	11	18	3	51	15%
総 計	86	125	75	50	6	342	100%

注1：表 4-2 と表 4-3 の項目対応

a)・・・2)

b)・・・3)、4)、15)、16)、19)、

c)・・・1)、5)、6)、7)、8)、12)、13)、14)、18)、20)、21)

d)・・・9)、10)、11)、17)、22)

注2：サンプルは、就業経験があり初職を離職した人に限定

#### 4.3.3 離職の原因

個人の状況による離職の原因を分類する。卒業後の期間が長くなれば、結婚する人の数が増えるため、結婚で離職した人の割合は、卒業年が後になるに従い、単調減少するはずであるが、2000年に24%と増えているのは、この時期、失業率が増加し、不本意な就職だった人が、早く結婚し、結婚を機会に離職したためと考えられる。

表 4-4 卒業年別の初職を辞めた理由（大分類）

		卒業年							総計
		1994	1996	1998	2000	2002	2004	2006	
初職を辞めた理由	a) 結婚	15%	12%	12%	24%	17%	2%	5%	13%
	b) 進学・キャリアアップなどプラスの要因	33%	26%	22%	26%	19%	17%	20%	23%
	c) 能力が評価されないなどマイナスの要因	19%	44%	50%	37%	49%	77%	65%	49%
	d) 家庭の都合など他の条件	33%	18%	16%	13%	16%	4%	10%	15%
総 計		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

注：卒業年次が奇数年のサンプルは除いたので、表 4-3 と母数が異なっている。サンプルは、初職を離職した人に限定

つぎに、就職活動（おもに在学中）の意識と離職理由との関係を見る。「初職を決める時にどのようなところがよいと思って決めましたか（Q6）」の質問に対し、「仕事の内容が自分の適性と能力に合っていると思った」を挙げた人の割合を、表 4-4 で使用した初職の離職理由別に見たのが図 4-3 である。進学やキャリアアップなどプラスの要因で辞めた人のグループでは、就職時に「仕事の内容が自分の適性と能力に合っていると思った」人の割合は 52%であるのに対し、能力が評価されないなどマイナスの要因で辞めた人のグループは、就職時に「仕事の内容が自分の適性と能力に合っていると思った」人の割合が 38%であり、思い通りの就職先を選んでいるとはいえない。しかし、結婚で辞めたグループの 67%や他の条件のグループの 65%とあまり差がなく、特に、就職先がどの程度不本意だったのかは判別がつかない。

反対に、「良い・悪いはあまり考えなかった」を挙げた人の割合を、初職の離職理由別に見たのが図 4-4 である。これを挙げた人の割合、つまり、余り考えずに就職した人の割合は全体で 11%にとどまり、かなり熱心に就職を考えて活動を行っていることがわかる。初職を離職理由のグループ別による差もなかった。

次に、アンケートを記入した時点で、初職を評価した質問と、初職の離職理由との関係を見る。「最初の就職先について、今、どのように思いますか（Q7）」という質問の中で 13 項目尋ねているが、そのうちの「総合的に見て満足である（だった）」の項目への回答を、表 4-4 で使用した初職の離職理由別に示したのが図 4-5 である。結婚、進学などプラス要因、家庭の条件などの理由で離職しているグループは、いずれも就職先に満足している人（「は

いと回答」) がいずれも 60%を超えている。就職の選択を間違っただけではないが、自分の目指す目標が別にあり、離職していることが推察される。

しかし、離職理由で、能力が評価されないなどマイナスの要因を挙げたグループは、他のグループに比べ、就職先に満足していなかった人(「いいえと回答」)の割合が高いが、31%にとどまっている。このグループは「どちらともいえない」と回答した人が28%、就職先に満足している人(「はいと回答」)が40%もいることがわかった。推測ではあるが、「就職先として一般的にみれば悪いわけではないけれど、自分には今一つ合っていない、もっと私にはできることがあるのではないか。そのためには、こんなところで働いていていいのだろうか。＝自分探し」といった思いがあるのではないか。

そして、2002 年以降の卒業生に限定してみると、マイナス要因による離職者が職場に対して満足感が低い傾向は、一層強いものになっており、就職先に満足していなかった人は37%と増加し、満足した人が32%と減少している。

次に、職種による違いはないだろうか。図 4-6 は職種との関係である。一般職の割合が多いのが、結婚したグループ(68%)、次に他の条件のグループ(55%)、能力が評価されないなどマイナスの要因で離職したグループ(52%)とつづき、プラスの要因で離職した人(40%)が一番少ない。卒業後の年数を考慮に入れていないため、結婚した人を単純に比較に入れてはいけませんが、能力が評価されないなどマイナスの要因のグループでは、総合職が比較的多いことがわかった。

図 4-3 初職を決める時に、「仕事の内容が自分の適性と能力に合っていると思った」と回答した人と初職を辞めた理由(大分類)との関係

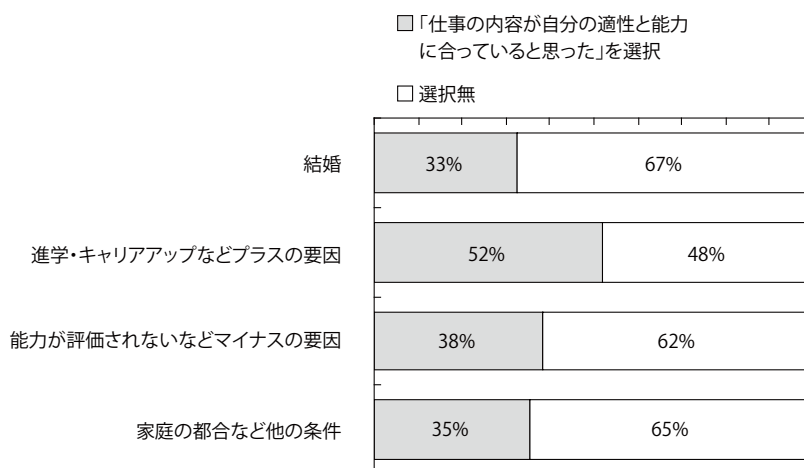


図 4-4 初職を決める時に、「良い・悪いはあまり考えなかった」と回答した人と初職を辞めた理由（大分類）との関係

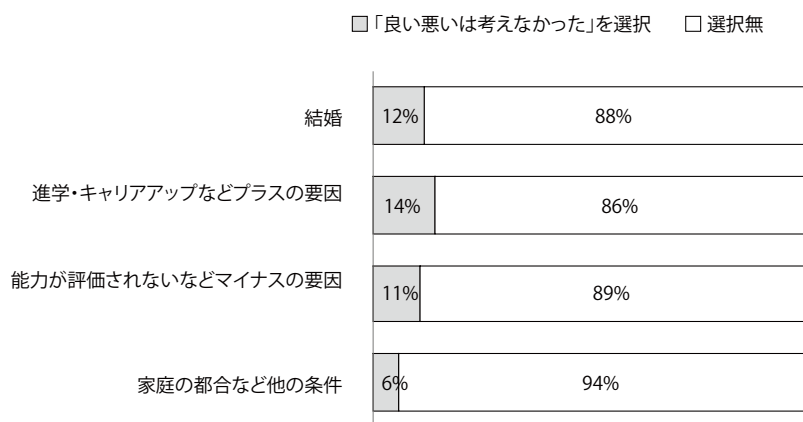
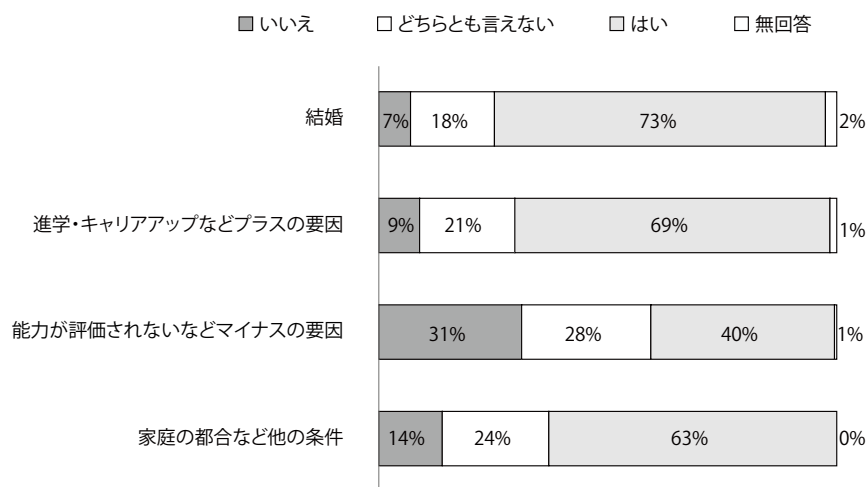
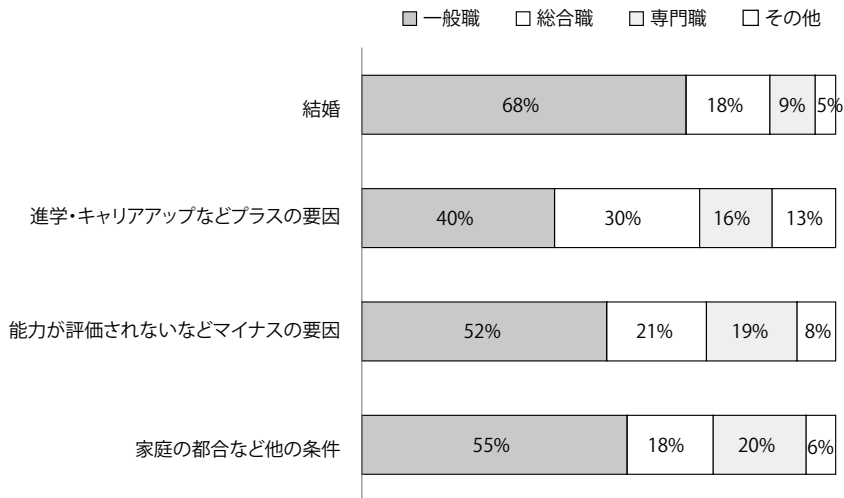


図 4-5 初職を辞めた理由（大分類）別「就職先の印象は総合的に見て満足であった」への回答



注：サンプルは、就業経験があり初職を離職した人に限定

図 4-6 初職を辞めた理由（大分類）別職種別割合



注：サンプルは、就業経験があり初職を離職した人に限定

#### 4.3 まとめ

就職してからも「自分探し」をしている人が多いのは、情報化社会で多くの情報を手に入れることができることも手伝って、より質の高い人生を歩もうとしている人が増えたとも考えられ、肯定的にとらえることもできる。しかし、高度成長期の、女子労働者を社内結婚の候補として確保するような雇用状況との時代とは違い、現在は、正規雇用したからには、できるだけ長期間、仕事をする事が期待されているはずである。職場での教育がまだ十分とはいえない1年未満や、やっと仕事を覚えたであろう3年未満で退職することは、男女共同参画社会、雇用均等といった女子が働く環境整備進んだとはいえ、まだまだ不十分なのだろうか。

ここまでの分析では、さまざまな理由で一定数の早期退職者が存在することがわかったに過ぎず、早期退職がライフコースにおいてどのような意味を持つかは、分析されていない。しかし、せっかく長期間、時には授業を差し置いて就職活動を行い就職しても1年以内で退職してしまうのは、いかにも無駄のように思われる。大学生というモラトリアムの時期にこそ、自分と向き合う時間を持てるのだから、本学の2007年度のカリキュラムに組み込まれたキャリア設計やインターンシップの科目によって働くことの意味を早くから意識させることによって、安易な就職を避け、卒業後のライフコースを豊かなものにできると考える。

これらの結果について、アンケートの回収率が4分の1であることを考えると、そのま

ま英和の卒業生像としてしまうのは危険である。しかし、アンケートから得られた結果を反映させ、できるだけカリキュラム改革や就職指導に生かして、後輩がより良い人生を送れるようにするのが、教員の務めかと思われる。

## 5. 自由記述の回答からみた卒業生のキャリア形成の意識と実態

質問票の最後 Q18 は、A 4 判ほぼ半分の自由記述スペースを設け、「大学生時代に、人生観や職業観の形成に影響があったことのうち、印象に残ったこと、大学生活のなかで、就職活動やその後の職業生活の役に立ったこと、就職活動やその後の職業生活を経験して、大学に対してこうであればよかったと思うこと、また、大学への要望、後輩たちへのアドバイス、など、なんでも自由にご記入ください」とした。期待した回答項目ということもできるが、何を書くかは本人に任されているので、それぞれが書きたい部分だけについて書かれている。

この質問を設けた目的は、選択肢による回答の背景を明らかにすること、卒業生のキャリア形成のプロセスをより詳しく把握すること、さらに、本学の今後の教育やキャリア形成支援のあり方を探ることである。

この自由回答欄に何らかの記入があったのは、回答総数 762 人中 491 人、64%であり、調査票を発送した 2,930 人全体から見ると 17%でしかない。しかし、その回答は、本研究の意図を受け止めて真摯に書かれたものであり、その文面には、母校や後輩を思う卒業生としての気持ちがあふれていた。本学の今後の教育やキャリア形成支援のあり方を探るのに大いに参考になるデータであると考えられる。

本章では、(1) 教育と学生生活が人生観、職業観、キャリア形成にどう影響しているか、(2) 在学中の就職活動と卒業後の職業生活の状況、そして、図らずも多くの記入があった(3) 学生生活への悔い、以上に基づいて書かれた(4) 卒業生が本学に期待する教育やキャリア形成支援、を検討する。そのうえで、まとめとして本学の教育やキャリア形成支援のあり方について若干の考察を行う。

なお、期待した回答項目のうち「後輩たちへのアドバイス」については記入者数が多いだけでなく、そのみがかかれているなど、卒業生が在校生を思う気持ちが特に強く表れていた。これについては別の機会に、在学生が閲覧しやすい形態にまとめたい。

### 5. 1 教育と学生生活が人生観、職業観、キャリア形成に及ぼした影響

#### 5. 1. 1 概観

本項で述べようとしている内容に比較的近い質問として Q3 があり、そこでは「生き方や考え方に影響があったのは何か」について回答選択肢から複数回答でたずねている。その結果をみると、教育カリキュラムのなかでは、例えば「ゼミ」をあげた者が最も多く、全回答者の 35%、「講義科目」をあげた者が同じく 20%となっている。これに対して、Q18 の自由記述で「講義科目」と「ゼミ」について述べた者は、自由記述回答数のうち、それぞれ

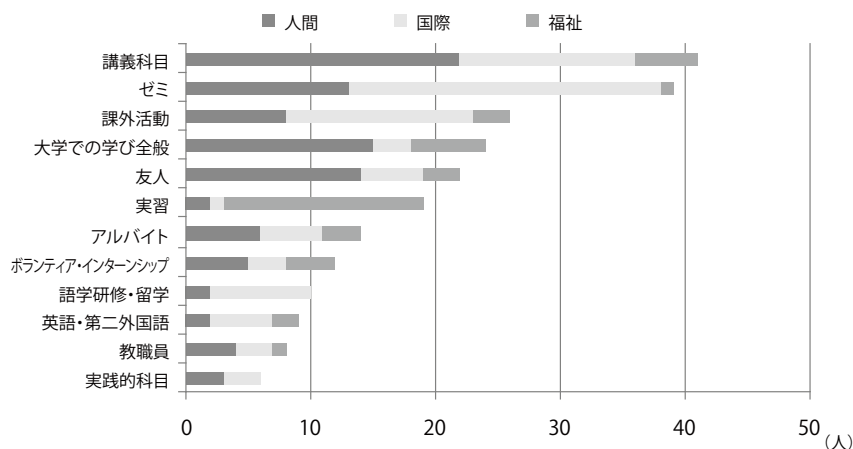
ほぼ同数の8%、そして、「特定の科目というわけではないが大学での学び全般」と分類される記述をした者が5%あった。Q3で回答した内容についてはQ18では敢えて回答していないとも考えられるが、Q3とは別視点で回答されているものとして、ここでは、あくまでQ18の自由記述回答について検討することとする。

Q18の自由記述を分類してまとめたのが図5-1である。＜教育カリキュラム＞のなかでは「ゼミ」による学びや教師の影響に言及した者が多いこともさることながら、「講義科目」と「特定の科目というわけではないが講義科目を中心とした大学での学び全般（以後、「大学での学び全般」と記す）」を合わせると、講義科目による影響をあげる者も少なくない。これらゼミと講義科目を学科別にみると、『人間科学科』（以後『人間』と略記）に講義科目をあげる者が多く、『社会科学科・国際社会学科』（以後『国際』と略記）にゼミをあげる者が多い。その他の科目では、『福祉学科』（以後『福祉』と略記）に「実習」をあげる者が多い。これは現場実習を伴う科目を多く擁している福祉学科の特徴であるが、Q18に記述のある『福祉』卒業生の23%が実習について述べていた。その他、「英語・第二外国語」および「語学研修・留学」をあげる者が『国際』に多く、これも学科の特徴を示している。

教育カリキュラム以外からの影響としては、部活動やサークル活動等の「課外活動」について述べた者が多い。これは特に『国際』に多かった。前述の「語学研修・留学」をあげる者の相対的多さも併せて、学内では、『人間』より『国際』の学生の方が活発だとみられる傾向があることの証左かもしれない。その他、アルバイトやボランティア、インターンシップなど、社会についての見聞を広げ、かつコミュニケーション能力を養うことにつながる活動についての記述も少なくなかった。

「人」からの影響として、友人からの刺激や学び、友人から支えてもらうことのありがた

図5-1 自由回答からみた「人生観・職業観・キャリア形成」に影響を及ぼしたもの



さなどが述べられていた。また、女性教員が女性の生き方モデルになったことや、事務職員からの人としてのあり方を学んだことも書かれていた。

以上を総括すると、卒業生が自らの学生時代や学生生活を振り返ったとき、彼女たちの人生観や職業観、およびキャリアの形成に影響を与えたものは、教育カリキュラムを中心に、課外活動、そして友人や教職員であったということができる。

以下、それらがどのようなかたちで影響を与えたのか、記述された内容を具体的にみていく。なお、記述の記載にあたって、文意を損なわない範囲で文体等を調整したものもある。

### 5.1.2 教育カリキュラムの影響

#### (1) 講義科目とゼミについて

具体的に科目名があげられたものは、共通基本科目の「女性学」が最も多く、ゼミや専門科目も含めると3学科合わせて22名が女性学とその関連科目をあげていた。女性の生き方や女性をめぐる社会問題を取り扱う科目の性質上当然ではあるが、入学して間もない時期に、社会に対する見方の変革や、新しい女性として自分がどのように生きるかを考えることを迫られたことは、彼女たちの意識に深く刻まれたようである。自由記述からいくつか紹介してみよう。なお、以下の自由回答の先頭に記した数字とアルファベットは卒業学科と卒業時期を示している。h, s, w はそれぞれ『人間』『国際』『福祉』を、1 は2000年以前の卒業、2 は2001年以後の卒業を示している。

#### <女性学の影響>

- h1 女性学でのジェンダーについての学びはまさに目からウロコであった。海外の状況（特に北欧）について知り、日本の社会について考えるようになった。女性というもの、人間というものを考えることによって、理想的な生き方が見えてきた。とても自分に影響を与えてくれた講義であった。
- h2 女性学で、今までもっていた女性らしさのようなものを変えさせられ、積極的になった。人生観や就職に影響したと思う。
- s1 女性学のレポート「20年後の私」を書くために女性学の本を20冊くらい読んだことが、自分の母の生き方の次に自分の考え方の軸になった。女性学は変化するし、パートタイマーでも不正解ではないが、女性がアンペイドワークや安いパートとして「使われる」ということも側面にあると知り、視野が広がった。
- s2 必修科目の女性学の授業が職業観に大きく影響した。3・4年生のゼミもジェンダーについて学び、社会に出て様々な形で活躍しなければいけないと思った。

他の講義科目についての記述をいくつか見てみよう。

人間科学系の科目を通して自分をみつめ直したこと、社会科学系の講義によって財産ともいえる知識を得たこと、多方面にわたる講義によって興味の幅が広がったことなど、それぞれの講義科目で得た「知識」が、自分や社会を深くあるいは広く捉えることに寄与していること、また、「ものごとの考え方」や「多様な考え方の存在」を知ったこと、そして、こうしたことが仕事にも活きていると述べている。

#### <他の講義科目の影響>

- h2 現在、人事部で働いているが、学生時代にいくつかの講義やゼミなどで、自分を客観視し、みつめ直す期間があったことの影響が大きい。そういった意味で、私は人間科学部で『人間』を学べたことが一番役立っていると思っている。
- s2 多方面にわたるさまざまな講義を受けることができ、興味の幅がとても広がった。大学生活で得たことを社会に入ってから生かすことができていると思っている。
- s2 社会科学の講義は、大学時代に得た知識の財産だと思っている。地域研究は、現在の仕事とはあまり関わりはないが、地域研究を通して物事の考え方や説明の仕方等をしっかりと学べた。
- h2 固定観念に捉われず、様々な考え方があるということを受け入れることの大切さを学ぶことができた。それが今の自分の職業には特に重要な点になっている。
- s1 大学の授業が直接仕事に役立っていることは無いが、大学時代に学んだ、ものごとの考え方や捉え方が役立っているように思う。
- w2 (保育園勤務) 働き始めたときは、実際的な手遊びや歌などをもっと習いたかったと思ったこともあったが、それは自分でどんどん開拓できるので、保育の理念や発達について、また保育以外の福祉全般をしっかりと学ばせて頂いたことは大切な財産になっており、感謝している。
- w2 福祉学科での学びにおいて、普段の生活とは違う視点で社会を見つめ考えることが出来た時間はとても貴重だった。銀行に就職し、経済という視点で社会を見つめる毎日であるが、やはり人間が作り出す社会なので、人間理解を深められた4年間は大きな基盤となっている。

ゼミにおいては物事の見方や方法論を学び、それが仕事に役立ったという声が多いのが特徴となっている。それは特に『国際』の卒業生に多かった。

### ＜ゼミの影響＞

- s1 設問の立て方、解へのアプローチなどを学べた。
- s1 レジューメの作成、自分の考えを伝えること、冷静に分析することなどを学んだゼミでの経験は、今でも役に立っている。
- s2 ゼミでは、論理的思考、アカデミックな文章の書き方を学んだ。
- s2 ゼミや講義で培った『自ら調べ、学ぶ姿勢』が、現在の職業生活の役に立っている。
- s2 ゼミでの発表が、会社に入ってからプレゼンテーションスキルとしてとても役立った。
- s2 卒論準備中に厳しく指導していただいたことは、とてもありがたい経験だった。新入社員の頃から資料作成時等の注意深さは他の同期社員より一歩先を行っていたが、それは今思えばゼミで鍛えていただいたおかげではないかと思う。
- h2 ゼミや講義を通して学んだことは、人に自分の考えを正しく判りやすく伝えることの大切さや、物事を考える時には、ある一面からだけではなく、様々な視点から見て物事の背景をある程度知ってから考えることの大切さである。
- s2 ゼミで行った経営シュミレーションで、会社経営に興味を持った。それがきっかけの一つとなって経営に関する仕事がしたいと思い、それが叶えられる場所はどこかと考えた。結局、アルバイトをしていた会社に就職し、今は経営企画部で仕事をしている。

以上のような回答をみると、本学の教育の根幹であるリベラルアーツもまた、知識の構築、課題解決や実行のためのスキルの修得、幅広い人間観や社会観の形成というかたちで、職業人としての基本的な能力の養成に寄与しているといえそうである。ただ、全体のなかでは少数にとどまる自由記述方式の設問への回答者は、調査対象者のなかでも特に問題意識の高い人たちと考えられる。そうだとすれば、リベラルアーツの教育の職業能力の養成に対する効能は限定的かもしれない。しかし、ここに示された回答は、リベラルアーツの教育が職業人としての能力の養成に対してもつ可能性を十分に示しているといえよう。

### (2) 英語教育および海外研修・留学

「英語の英和」ともいわれる本学の英語教育はどうだろうか。概観で述べたように、人生観・職業観やキャリア形成に影響を及ぼしたものとして英語教育をあげた者は多くはない。しかし、社会における英語の有用性や、本学で培われた英語力をもとに仕事を得たということが報告されている。また、語学研修や留学によって人生観や価値観が変わったという記述も少なくない。

### ＜英和で学んだ英語が役立っている＞

h1 外資系企業で働いているので、英和で学んだ英語・語学の授業が役立っている。外資系企業では通訳の人間がいないので直接、本国の人間とメールのやりとり、来日時のやりとりをしていく必要がある。

s1 充実した「英語教育」のおかげで、今、学習ボランティアとして学校に関わっている。英和の「英語教育」に感謝している。

s1 通訳入門の授業は非常に実用的で役に立った。この授業を通して、通訳や翻訳への興味がわき、養成学校に通ってさらに力をつけて職業生活に生かすことができた。

w2 社会人入学をして、英語の勉強が何よりも大変だったけれど、無理をしてでも精一杯頑張ってきてよかった。今になり、英語はとても役立っている。

#### <語学研修・留学で人生観や価値観が変わった>

s1 アメリカでの語学研修で日本人であることを意識し、日本のために働きたいと思うようになり、商社に就職した。

s2 今までに一番影響が大きかったのは、在学中の夏休み短期留学。人生観、世界観が変わった。

#### 5.1.3 職業社会での体験の影響

学生が職業社会を体験する機会には、実習、インターンシップ、ボランティア、アルバイトがある。卒業生たちの在学中、教育カリキュラムのなかで行われていたのは実習だけであった。また、アルバイトを除けばインターンシップやボランティアの機会は少なかった。

以下に示した自由回答からは、職業社会での体験が、学生たちが自分の適性を知り、仕事観を形成するなどして進むべき道を決めるのに実に有効に作用していること、さらには就職して仕事を継続するための原動力にもなっていることがうかがわれる。

#### <実習>

w2 保育実習は、保育園で働くうえでとても大切だった。実習中は、保育園就職希望はなかったが、結果として公立保育園に就職した。実習中に考えたことや素直な疑問を振り返ることは、自分が働くうえで、初心を取り戻すことや新しい発見をすることにつながっている。

w2 実習をしたことで職場経験ができた。進路を決める上で、実際に自分に合った進路であるかが見極められたのはありがたかった。

w2 就職観や心得に大きく影響を与えたのは保育実習である。保育現場での実践についてだけでなく、働くということ、社会に出るということについてたくさんのことを学んだ。

#### <ボランティア、インターンシップ>

h2 ボランティア活動として幼稚園へ一年間行った。その経験を通して、自分が将来大切にしていきたい保育観などの考えが固まった。

- h2 就職課を通してインターンシップに参加し、現在の業界の様子を体験することでその仕事  
が自分に合っていることが分かり、目指すものが更に明確になるとともにモチベーション  
を上げることができた。

#### <アルバイト>

- h2 アルバイトの経験は、大学生活だけでは出会えない様々な働き方を知るきっかけとなった。
- s2 アルバイト先、ボランティア先などで学んだ基本的な礼儀や常識が、今、最も活かされて  
いる。
- s2 接客業のアルバイトが今の自分のためになっている。ただのお小遣い稼ぎのつもりだった  
が、実は自分の人生に多くの影響があった。

### 5.1.4 学生生活の影響

#### (1) 課外活動

人生観の形成や職業的能力の形成に課外活動を挙げた者が多いことは前に述べた。以下の事例をみると、日々心身の鍛錬を要する体育系の部活動をはじめ、文化系のサークルや楓祭の実行委員会等、学生の主体性と連帯によって成り立つ活動は、学生たちをよく陶冶しているようである。また、先輩・後輩の「タテ」と同輩間の「ヨコ」の関係が緊密に形成された集団においては、先に社会を経験した先輩が就職活動や職業生活のよき指南役として機能し、同輩同士の支え合いが難局を乗り切る力を与えているようである。

#### <活動そのものの影響>

- s1 チアリーディングでの活動とその仲間からの影響が大きかった。自分たちで創部し、運営  
していくという経験が就職後にも生きているように思う。
- s1 授業内容そのものよりも部活動で得られた経験が人格形成や人間観につながっている。
- s2 部活動で取り組んだ弁論大会の運営にあたって、企業協賛を頂く為に会社回りをした。そ  
の際、どうしたら協力してもらえるかなどを友人たちと考えたが、これが社会で働くこと  
の疑似体験になった。
- s2 かえで祭実行委員会の活動を通して、自分への自信をつける事ができた。当時一緒に活動  
したメンバーも職場でそれぞれ活躍している。
- s2 部活動は今の私の人生観、生活、仕事、コミュニケーション、ものの考え方等々、私を形  
づくるすべてに影響を与えてくれた。部活は厳しく、つらい思い出の方が多かったが、今  
思えば本当に最後まで続けて良かったと心から感じている。「責任感」「諦めない気持ち」「感  
謝の気持ち」を学んだ。
- w2 大学生活を通じてラククロスに打ちこんできた。それが自分の自信と支えになっている。同

じ時間、経験を共有してきた仲間たちに、離れていても日々支えられている。

#### <タテとヨコの人間関係の影響>

- s1 部活を通しての先輩や同期、後輩との人間関係は今でも大切。特に人生の転機の時、同じような経験をした先輩からの助言は本当にありがたい。
- h1 卒業後の進路を就職と決めきれなかった時期にサークルの先輩から、「新卒で採用してもらうということは一生のうち一度しかないチャンス。企業もあなたを社会人として成長させるためにカリキュラムを組んでくれるし、給料も中途採用とは全然違う」と新卒での就職を勧められ、それが決め手となって就職した。会社に入って、この言葉のありがたさを身にしみて感じた。
- h2 サークル活動を通してOG含め先輩方から、社会の実際の状況をはじめ、組織に入ることの意味や働くことの意味を伺うことができ、心構えも変わった。何が自分に適切なのか分からず、学生時代は夢に走ってしまうことが多かったが、情報を先輩から聞くことで、こんな考えもあるといくつものパターン予測ができたと思う。

#### (2) 友人や職員

サークル活動や部活動に限定されていない、友人関係一般についての記述も多かった。若い友人たち同士の語り合いが互いに与える影響の大きさが窺われる。また、若い学生たちが社会人学生から生き方や社会のようすを学んでいることも書かれていたが、これは、社会人学生が大学にとっては貴重な教育資源になっていることを示している。さらに、一例だけであったが、職員からの影響に言及したものがあつた。大学教育が教師によつてのみ行われるものではないことを示しており、興味深い。

#### <同輩の友人の影響>

- h2 これからどう生きていこうかともがいていたあの歳の頃に会おう人たちは重要だった。友だち、教授、出会った人たち全てに影響を受けた。女子大だから出会えた仲間達だと思う。
- h2 将来の夢、働き続けたいという強い思いをもつ友人たちと出会い、仕事に就くということをやより真剣に考えるようになった。
- h2 大学入学当時は、自分が将来どういう道に進みたいのかわからなかったけれど、幼免に入つてそこで出来た仲間と協力したり励まし合ったりする経験を通して幼稚園教諭になるという道が見えてきた。実際に幼稚園に就職して大変なことも沢山あるが、大学時代のことを思い出したり、今も月に1回仲間たちと会って励まし合ったりするなかで、何とか続けていく力を得ている。

#### <社会人学生の影響>

s1 社会人学生の方から、仕事に対する考え方や仕事と家庭の両立についてなど、さまざまな話を聞く機会があったのは、貴重な体験だった。

h2 社会人学生の方々と過ごす時間が持てた事はとても貴重だった。人生経験が多い分、仕事の話や生き方について話すこともできたし、私の長所や短所もストレートに言ってもらえた。今でもアドバイスをもらっている。とても良い友達を持ったと思っている。

#### <職員の影響>

h2 学内の職員の方からとても影響を受けた。その方の考え方、学生に対する態度・教え、「人としての在り方」を教えて頂いたように思う。

## 5.2 在学中の就職活動と卒業後の職業生活

### 5.2.1 在学中の就職活動

就職に向けた自己分析や情報収集など、基本的な準備をほとんど行わないまま就職活動に突入し、苦勞の多い就職活動になってしまった者が少なくない。これは、日本においては学生たちが、大学に入学するまで職業社会を体験する機会をほとんどもたないこと、また本学では、就職活動の指導や情報提供をキャリア就職課にほとんど任せていることを考えれば、無理からぬところではある。なぜなら、キャリア就職課からいくらアナウンスがあっても、キャリア就職課を訪ねない学生も少なくないからである。教育カリキュラムのなかにも就職活動につながるような学びの機会を設けることを検討する必要もあるのではないだろうか。

一方、準備不足状態からの就職活動の開始についての自己評価や意味づけが、本人たちの考え方や性格によってかなり異なっていることも興味深い。ネガティブ評価だけで終わっている者、そうした状態を大学の支援体制の不備によると考える者、その後の自己分析や企業との困難なやりとりが自己理解や成長の機会になったとポジティブに捉える者などである。

また、決定に当たっては、焦燥感のなかで「どこでもいいから早く決めたい」と、十分検討しないままの者もあれば、OGを上手に活用して企業の福利厚生の実態を調査して決める者など、その戦略の巧みさにはかなりの開きもみられ、支援システムのあり方の課題として検討の余地があろう。

コネクションによる就職は、その時は楽でも、貴重な成長の機会を放棄したに等しいために、不完全燃焼感が残るようである。

#### <準備不足型>

s1 就職は突然やってきた人生の岐路であった。個人の責任でもあるが、自分について具体的に考えていく機会やそのきっかけになるインターンシップなどが、もっとあればよかった。

s1 職業について考えることが遅く、卒業後すぐには就職しなかった。今ではそれも必然だっ

たと思うが、在学中にもう少し職業に向き合う機会をもつことができていたら少しは違っていたかもしれない。

- s1 将来のビジョンがなく、企業側にうまくアピールできなかった。氷河期でもあり、取り残されていく孤独感を味わった。
- h1 業種にこだわりすぎて職種がよくわからなかった。本当に何もわからずに、とりあえず就職した。今思えば1～3年生頃までに就職を意識しながらいろいろの体験しておけばよかった。
- h1 就職活動においては、もっといろいろな情報を入手し、慎重に進路を決めるべきだった。後悔してはいないが、苦勞している。現実 is 厳しい。格差社会で下のクラスに入るとなかなか抜け出せない。
- h2 就職活動のときに、自分の適性やライフコースを明確にするには至らなかった。就職難でもあったので、自分の適性云々ということではなく、まずは“新卒で働く”というチャンスを逃がさぬよう、採用通知をくれた会社に、少なくとも会社側は私をマッチングしていると認識してくれたと考えて就職した。

#### <選択基準錯誤型>

- s2 私は会社のネームバリューばかりを気にしていた為、自分のやりたい事が全く実現できなかった。

#### <焦燥・妥協&検討不足型>

- s1 就職活動中は、ただただ焦っていてどこでもいいから早く決めたい、とそればかり考えてしまっていた。就職した会社に産休の制度はあったが、産休をとっている人が過去にゼロで、非常に取り辛い雰囲気だったので辞めるしかなかった。制度はあっても実際に使っている人がいるのかを確認していなかったのは私の最大の失敗であった。
- s1 超氷河期ということもあり、妥協して就職してしまった。長く勤めるにはやはり企業への徹底したリサーチが必要だと思った。特に産休・育休制度のとりやすさなど。

#### <成長発達型>

- h2 今思うと、就職活動を始める前は自分の将来の目標、こうありたいと思う姿が全く想像できていない、適当な人間であった。でも大学の周りの友人・就職課の方々、就活をして出会った同志、各企業の人事部の方々とコミュニケーションをとることにより、自分の方向性が見えてきたように思う。
- s1 精神的につらかったが、「これから自分がどう生きたいか」を考える機会になったし、社会人としての立ち居振る舞いや、世の中についての大きな勉強になった。
- s1 これまでの人生でもっとつらい時期だった。点滴をうつことになったほど。しかし、苦しんだぶん、自分が何をしたいか、自分には何ができるか、社会とどう向き合えばよいかを

シビアに考えられたので、かえってよかったと思う。(現在・キャリア構築や職業教育をテーマとするフリーライター)

h1 就活の中で自分を見つめなおす良い機会に恵まれた。自己分析をするにしたがい、自分に合う業種、会社をみつけることができたように思う。

h2 就職活動を通して色々な業界を研究し、自分が本当にやりたいこと、自分がどういった仕事に合っているのかなど、見つけることができた。

h1 在学当時は人間福祉学科が無く、福祉関係の就職も殆んど無かった為、すべて自分の足で探し、人脈をつくり、就職した。就職後、職場のバックアップもあって通信で社会福祉士の資格もとった。

#### < OG 活用型 >

h2 就職活動時にOG訪問をしたことが良かった。会社説明会では会社の実態は分からないし、会社は良いことしか言わないからである。私は、特に福利厚生（有給休暇の取りやすさ等）を必ず聞いた。現在勤めている会社は月に1度は有給が取れるし、その他の休暇制度も充実している。就職活動をしていると“仕事のやりがい”やキャリアアップ制度等に気がいきがちだが、実際に働き始めると休暇を取りやすい環境であることは想像以上に重要であると思う。

s1 ラッキーな事に就職活動のOG訪問で外資金融業界勤務の先輩に会い、「英和生でも頑張ればチャンスをつかめる」とインスパイアされた。今、自分がこうして主体的に人生を選択し、頑張れるのもその先輩のお陰であるし、こういう出会いは大きいと思う。

#### < 不完全燃焼型 >

h1 コネ入社だったので全く活動はしなかった。コネで入ると初めは楽だが、人並みの活動経験も大切かなと思う。

### 5.2.2 初職をめぐる意識と行動

就職活動の際の自己評価や意味づけの違いが、ここでもまた現れている。就職して初めてわかる社会や仕事の現実にたじろぎ戸惑うことを多くの卒業生が経験しているようだが、そこから逃げ出すか、そこに踏みとどまって仕事に精励し、研鑽を積むかによって、職業人としての能力や人間としての成長に開きが出てくるように思われる。自由記述を書くという積極的行動をとる回答者だからであろうか、努力とさらなる研鑽を積もうとしているひたむきな人が多いように感じる。

#### < 戸惑い・反省型 >

h2 就職してみたら、OGや会社から聞いていた仕事内容とはかなり違っていた。「仕事に就く」

ということを自分がどれだけ甘く見ていたかがよくわかった。就職課が実施する説明会への出席は3年生には必須にした方がいいと思った。

- h2 実際に仕事に就いて、結婚・妊娠・出産後も働き続けることの重要性を認識するとともに、現実にはそれを実現することの難しさを目の当たりにした。卒業して最初の職場環境はその後の人生観を大きく左右すると思う。就職先を選定する際には、自分の将来の希望と、そこで働いている人々の意識や実例に近いかどうかにも重視する必要がある。

### <ともあれ精励前向き型>

- h2 入社後4年、自分に一番適していないと思っていた営業職で働いてきた。辛いこともあったが、常に仕事を通して、また辛いことを通して、自分がどのように成長しているかということを考えてきた。今は、自分の目指す生き方も少しずつ見えてきたように思う。
- s1 満足のいく職場ではなかったが、そこから学ぶことはたくさんあった。ここでの経験が転職活動の際に評価され、自分に自信が持てるようになった。卒後10年目に念願の総合商社に就職できた。
- s1 自己実現のための就職であったが、働き続けて感じるのは、自己実現目的では仕事はできないということ。求められることとやりたいことに折り合いをつけながら、多くの人と出会い、知識を積み経験を重ねながら仕事をしていくことは、仕事に限らず自分の考えや行動の幅を広げてくれるように思う。一つの会社、もしくは一つの業種を続けることは、若いうちには必要なことと思うようになった。
- h1 (前掲：サークルの先輩に新卒採用のメリットを説かれて就職したケース)「自分らしさ」を探求する時代ではあるが、まずは与えられたことを実現できる力が身につかなければ「自分らしさ」を探すことはできないと思う。
- s2 就職したらとりあえず、3年は勤める。やめるのは簡単だが、やり抜く力を身に付けてこそ成長すると感じている。
- s2 特に何も考えずに就職先を決めてしまったが、自分の心がけ次第で楽しむこともできた。5年勤めて退職したが、決して無駄ではなかった。色々な経験をすることで、自分のやりたいことが最近やっと見えてきたように思う。
- h2 3年間は何があっても辞めずにがんばろうという思いで入社し、今に至っている。

### <自己研鑽型>

- s2 学びは学生生活で終わりだと思い込んでいたが、仕事(銀行業務)をし始めて、”仕事をする上で必要なことは日々の勉強だ”ということに気付いた。仕事のなかで気づいたことはメモをとってノートにまとめ、自分なりのマニュアルを作成したり、お客さまとの会話のために新聞を読んだり金融機関の知識の勉強をしたり、資格試験の勉強をしたり等、日々勉強している。また、仕事をする上で何か難しい処理にぶつかっても、すぐ先輩に聞くの

ではなく、まず自分でマニュアルや手続き書を見て調べる、疑問点はそのままにせず即日解決するという姿勢で取り組んでいる。自然とこのような姿勢で仕事を行えるのは、英和の4年間で『自ら調べ、自ら学ぶ姿勢』がしっかり身に付いたおかげである。

#### <実力勝負型>

- s1 会社に入ってから学校名ではなく自分が勝負。男性や一流大学卒の人にも負けず頑張っている。私が頑張ることで、「東洋英和ブランド」が少しでも向上すればうれしい。
- s1 学業の成績も良くなく自分に自信が持てなかったが、就職の現場は大学とは違った。学歴でもないし点数でもない。生きる力があれば、また、やる気と努力があれば活躍できることがわかった。

#### <大手企業の教育力利用型>

- s1 小さな会社で自分の能力を発揮してバリバリ仕事がしたいと考えていたが、父に小さな会社にはいつでも移れるから大手に入って経験を積んでみたらと勧められた。総合職希望だったので、一般職での就職には戸惑いもあったが、自分にやる気と能力があれば、いくらでもやりがいのある仕事を与えてもらった。大手は会社の体制もしっかりしているので働きやすかった。結果的に組織の中での役割など大手でなければわからないことも経験でき、良い選択だったと思っている

### 5.2.3 転職・退職をめぐる意識と経験

転職・退職は、とかくネガティブに捉えがちである。しかし、自由記述を読んでいると、転職や退職を経験したケースには、「自己防衛型」も含めて、それぞれ合理的な理由がある。特に転職の場合、「前職経験活用型」「自己努力によるキャリアアップ型」「専門職への転換型」「充実志向型」と命名されるような、向上心が強く、努力を惜しまない者が多く、結果として、専門職への転向やキャリアアップを実現した者も少なくない。下記、「専門職への転換型」のw2（『福祉』2001年以降の卒業生）が書いているように「英和生は本当に目標意識が高く自分をしっかり持っている」といえるのかもしれない。しかし、前述したように、この設問への回答者には、意識が高く、転職・退職について書けるだけのポジティブな経験をした者が多いと考えられるので、卒業生全体にこれを敷衍するわけにはいかない。

一般論としていえば、就職後2～3年以内の転職が多い理由は、日本の学生は職場体験が少ないために、実社会での仕事が職場体験の代わりとなり、さらなる適職探しが行なわれる傾向が強くなっているからかもしれない。しかし、キャリア形成と就職にも力を注がねばならない本学としては、こうした転職・退職を少しでも少なくするような教育とキャリア形成・就職支援のあり方を考えなければならない。

### <自己防衛型>

w2 不動産会社に派遣社員として就職した。しかし派遣の場合、本人が働き続けたいと思っても会社によっては派遣期間満了時を利用して急に契約打ち切りにされることがある。私が勤めた会社でも何人か理由を教えてもらえず契約を打ち切られた。私はそれが嫌なので自分から期間満了で退職した。

### <前職経験活用型>

s1 もともと出版社を希望していたが、IT時代の波のなかでシステム会社に就職。この初職の経験が今のフリーライターの仕事に役立っている

### <自己努力によるキャリアアップ型>

h1 卒業して10年。転職5回、留学も果たし、4年前にウェディングプランナーに。前向きな転職は必ず実を結ぶ。

### <専門職への転換型>

s1 企業に3年勤務して退職し、玉川大学の通信で教員免許を取得して小学校で教諭をしている。

s1 就職してからも様々な情報に耳を傾け、多くの人の助言を得て転職や進学を経験し、介護福祉の世界にたどり着いて自分のやりがいを見出している。遠回りをしたと思う一方で、社会科学部を選んでいて私だが、大きな意味で一本の筋が通っていたのだと思えるようになった。

s2 社会科学部を卒業しながら、就職先は保育園、施設と福祉方面を選んだ。働きながら資格を取る道は険しくはあったが、遠まわりになっても自分が努力すれば、道は開けていくものだった。

s2 一般企業で働きながら保育士の資格を取った。今後、パートで活かせればと考えている。

s2 卒業後なかなか就職できず、しばらく派遣として働いていたが、就業先の女性に対する格差が大きく、転職を決めた。2年ほどDTPの専門学校へ通い、スキルを身につけ、会社に必要とされる女性を目標にして今の会社に就職した。今ではとても充実して楽しく仕事を続けている。

w2 社会に出て今思うのは、英和生は本当に目標意識が高く自分をしっかり持っていて、自己実現にむけてモチベーションを保ち努力するということである。私も含め一般企業就職組は、社会人3年目を経過し、多くが医療や福祉職への転職を考えている。それは大学で学んだことがとても大きかったということを示している。

### <充実感志向型>

h2 就職活動をまじめにやっていたわけではないが、希望する会社に入れたのでその時は満足していた。しかし、実際に働いてみると物足りなく、毎日これでいいのか、このまま人生

を過ごしていくのは嫌だと思い始めた。視点をかえれば、今の仕事は楽で良いのかもしれないが。大学生活の方がよっぽど充実していたし、部活動等、大変なこともたくさんあったので、余計に考えてしまう。今後は、転職も視野に入れつつ、仕事でも充実した日々を送るにはどうしたら良いか、じっくり考えていきたいと思っている。

- h2 転職も経験して、一つの職場が全てではない、雇われる側の私だって会社を選んでいいのだと知った。転職して本当に良かった。ただ、こんな今にも満足はせず、常に自分らしさを活かしていけるよう、さらに努力し続けたいと思っている。

#### <外部原因型>

- h2 大学在学時は、一生キャリアとして仕事をするのだと決意していたのに、気がつけば結婚している。自分の中で何が変わったという訳ではなく、ただ学生時代よりは少しポジティブに物事を考え、「そんな選択肢もありかー」くらいの考えで進んでいる。夫の転職が激しく、なかなかキャリアが形成できないことにあせりはあるが、社会に出てみると、スキル以外で自分が果たせる役割が多いことにも気づいた。私が居る職場は常に笑い声がたえないと評判だった。これも一種の対人スキルだと思う。

- w2 夫の転職に伴い、結婚と同時に退職したが、大学で取得した資格は一生もの。必ずどこかで生かせると思うと、不安なく退職できた。

### 5.3 学生生活への悔い

回答者の多くが、就職活動や職業生活等において、さまざまな困難や失敗を経験し、学生生活のさまざまな面に後悔の念を抱いていた。その回答を大別すると、「学びの意欲の不足」「英語学習の不足」「就職活動の準備不足」「多様な価値観の不足」に分類できた。それぞれの理由については下記を参照して頂きたい。

自らが失敗や不足の原因を作った場合、後悔の念をもつのは人の常である。しかし、だからといって教育機関がそれを放置してよいわけではない。よりよいキャリア形成や就職のために本学において何ができるのか、卒業生がおそらく自らの後悔を鑑みて書いたであろう、「本学に期待する教育とキャリア形成支援」をもとに次項で考えてみよう。

#### <学びの意欲不足への後悔>

- h1 学生時代にもっといろいろなことをやればよかったと思う。例えば、色々なアルバイト、長い旅行、語学を身につける、本を沢山読むなど。今考えると学生時代は時間があつたがのんびりしすぎたかもしれない。今は多少のお金はあっても時間がない。

- h1 今思うと大学時代の授業ひとつひとつをもっと真剣に学べばよかったと思う。この年になり、ようやく広い意味で世の中に興味がわいたというか・・・当時は目先のこと、自分の

ことしか見えていなかったもので……。もったいない事をしたと思っている。

- h1 大学時代は学ぼうとする意欲に欠けていた。卒後 12 年を経た今にして思えば、入学したことで義務を放棄し、自分を甘やかすことばかり考えてしまっていたようである。

#### <英語学習の不足への後悔>

- s1 社会人になると自分で勉強する時間がない。大学時代にもっと真面目に勉強しておけば良かった。特に英語。現在外資系企業の顧客がおり、日本人とでも英語でメールのやり取りをしている。こんなに英語で苦勞することは、学生時代には予想もしていなかった。英語ができれば、海外旅行で楽しめるだけでなく、ビジネスチャンスも広がる。
- s2 社会に出てから東洋英和の語学学習の充実ぶりに気づいた。学生時代にもう少し勉強しておけばよかったと後悔している。

#### <就職活動の準備不足への後悔>

- h1 卒業時に考えていたより、ずっと仕事を頑張っている。こんなことになるのなら、もっと自分の能力を生かせる仕事は何なのか研究し、その夢に向かって大学時代に資格を取るなどしておけばよかった。
- h2 大学時代は自分のキャリアについて広い視野で考えるということがなく、1つの目標しかなかった。もっと就職について考えればよかったと思う。卒業後にわかって、もう世の中のレールからは外れ、自己実現が仕事の面できびしい状態である。
- s2 就職活動や将来のことについて、大学時代からもう少しきちんと考えて、やりたいことやべきことをみきわめていればよかったなと思う。大学では、そのような機会がいくつかあったはずだが、毎日、楽しい事ばかりにおわれていて、考えることをしなかった気がする。

#### <多様な価値観の不足への後悔>

- w2 時代の風潮であったのか、社会の通念なのか、大学では「就職こそすべて、仕事をめざせ」という雰囲気が圧倒的であったので、仕事に就いてからそれを継続するための息抜きの方法や幅広い価値観を持つことを身につけておけばよかったと思っている。学生時代に夢を持ってまっすぐに進むことも素晴らしいが、柔軟に様々なことを吸収できるような術を学ぶことも大切なことである。

### 5.4 卒業生が本学に期待する教育とキャリア形成・就職支援

前節でみたように、失敗や不足の原因を自らが作った場合、後悔の念をもつのは人の常である。しかし、だからといって教育機関である本学がそれを放置してよいわけではない。卒業生がおそらく自らの後悔を鑑みて書いたであろう、「本学に期待する教育とキャリア形成・就職支援」を分類したのが①～⑦である。前節までの検討の結果にほぼ対応している。

- ① 学びへの意欲を喚起する教育を
- ② 早くから就職への意識付けを
- ③ 働く意味や卒業後のキャリアを考える機会を
- ④ 職業体験の機会の拡充を
- ⑤ 即戦力となる英語能力の強化を
- ⑥ 海外研修・留学プログラムの拡充を
- ⑦ 英和の先輩の社会経験を聞く機会を

前節にみた卒業生の「後悔」に関する自由回答にあるように、「入学したことで義務を放棄し、自分を甘やかすことばかり考えてしまっていた」、あるいは「当時は目先のこと、自分のことしか見えていなかった」という者や、本節に挙げたように「大学生活は学生の意思により、教育に大してコミットせずとも4年間を過ごすことができる」という者もいる以上、入学当初から意欲的に学ぶことを求める取り組みが求められる。そのためには本学の教育が、リベラルアーツを中心とする教育のみならず、②③のキャリア形成・就職活動支援にも大いに力を入れて行なわれる必要がある。またそれは、④⑥のような職場や海外における実習や研修などの実践的な教育プログラムによるほか、①に関連する講義科目やゼミの内容や方法、課題の工夫、評価の厳格化などによって行われるものであろう。

また、将来のキャリアを具体的に描けるようにしてほしいとの声も強い。それには⑦が効果的であろう。また、そのような機会をつくることへの協力は惜しまないという卒業生も少なくない。講義科目に加えて、卒業生を招いて行う講演会やワークショップ、卒業生と在校生を結ぶネットワークの構築等を通じて学生のキャリア設計を支援する取り組みは必須である。

その他、⑤のように仕事で即戦力となる英語力の養成への要望もある。「英語の英和」を内実の伴うものにするためにも、英和生の就職先の質を高めるためにも、是非取り組みたい課題である。

#### <学びへの意欲を喚起する教育を>

h2 大学生活は学生の意思により、教育に大してコミットせずとも4年を過ごすことができるので、コミットを求めるとりくみが大学には必要だと思う。

#### <早くから就職への意識付けを>

- s1 大学1～2年くらいから、就職試験に向けた講座があるといい。
- s2 大学入学と同時に就職に関するセミナーを開いて欲しかった。

### ＜働く意味や卒業後のキャリアを考える機会を＞

- s1 働く意味や人生設計を考えるきっかけを大学でもらえていれば・・・。
- s1 さまざまな職業の人を招いてもらって、仕事内容や職業観を知る機会があればよかった。
- h2 大学時代にキャリアについて考える機会がもっとあればと思う。

### ＜職業体験の機会の拡充を＞

- s1 自分で納得できる道を選べるよう、在学中に研修・ボランティアなど、社会に出る機会がもっと開かれていることが必要。
- s2 実際に体験できる場を一人ひとりに確実に提供してほしい。それが学生の深い学びへとつながるのではないか。
- h2 大学は知識の獲得の場であることはもちろんだが、少人数校であることを活かし、いろいろな人とふれ合う機会を増やして、社会人として人間としてどのようにあるべきかを考えられる、そんな場所であってほしい。
- h2 自分の将来の希望が明確になるように学生のうちに社会的な活動ができるとよいと思う。実際の職場の中に身を置くことが最も社会を実感できることだと思うが、自分の経験ではアルバイトでは限界があった。実習など正規の環境であれば、より現実を見られると思う。
- w2 実習、インターンシップ等、現場を知る機会を学生にたくさん与えてやって欲しい。

### ＜即戦力となる英語能力の強化を＞

- s1 東洋英和は英語が強いと言われるが、大学在学中に英字新聞がスラスラ読め、TOEICでは最低 800 くらいなければ会社の即戦力として活躍できる新人にはなれない。英語教育には今以上に力を入れておくべきである。
- s1 今は英語を話せるのは当たり前になっているので、英語の授業に英会話ができれば良いと思う。学生の自主性に任せられるだけでなく、強要されることも後でありがたく思える。

### ＜海外研修・留学プログラムの拡充を＞

- h2 在学中にもっと国際的なことも学びたかった。留学の枠はほんの数名だったし、個人的に留学したとしても学費は払い続けなければならないという決まりは、若い頃に世界を経験する機会を閉ざすことになると思う。
- h2 留学プログラムなど、もっと海外との交流があったらよかった。世界へ出て色々な経験することは人生観や職業観の形成にとっても重要だと思うので、在校生が学生のうちから様々な交流を持てるようにサポートしてやって欲しい。

### ＜英和の先輩の社会経験を聞く機会を＞

- s1 OGの方を招いてお話を聞く機会があれば、卒業後のビジョンをもっと明確に描けるのではないか。講演でなくても先輩とのコネクションシステムがあると、就職活動により具体性がでてくる。

- s1 在校生はもっとOGとコンタクトを取り、色々な話を聞くことで沢山のヒントを得ることができるし、「英和卒業後のモデル」があれば、何となく漠然と就職して20代を送る人が少なくなるのではないか。また、卒業生も後輩と接する事で刺激を受ける。こういう小さな積み重ねが「愛校心」につながるし、英和の社会認知につながるのではないか。大学にはこのようなネットワークの形成に協力してほしい。
- h2 内定者の先輩に話を聞く機会が多く、それはそれで大変役に立ったが、仕事をして1・2年経った先輩から入社後どのような気持ちで仕事をしているか、就活中の会社のイメージと入社後の会社の実態にギャップがあったかなども聞いたら、より明確に将来のことを考えられるのではないかと思う。

#### <大学院進学のための情報提供を>

- s1 大学院進学のための情報をもっとあったらよかった。
- s2 進学に関する情報も就職課以外でもっと手に入れられればよかったと思う。

### 5.5 学生のよりよいキャリア形成のために大学は何をすべきか

一般的に、「レジャーランド化」「大学全入時代」「学力低下」というキーワードで議論あるいは揶揄されてきた日本の大学の質の低下は、残念ながら本学も例外ではない。他方、本学の開学はバブル経済の末期であり、はじめての卒業生を送り出す頃には就職難が始まり、以後、就職氷河期、超氷河期といわれる時期が続いた。しかし、そうしたなか本学は、女子大としては高い就職率を維持してきた。それは、これまでにみてきたような就職活動をめぐる英和生の意識の高さと努力の賜物かもしれない。

この高い就職率の維持、個々の学生に適した就職の実現と就職活動期間の短縮、また、卒業生の転職・退職率の低減は、本学の重要な課題である。そのためには本学がどのような教育とキャリア形成支援を行なう必要があるのか。これについて自由回答を通して検討することが本章の目的であった。結論は次の4つにまとめられる。

- (1) リベラルアーツを中心とした教育カリキュラムの実践
- (2) 教員とキャリア就職課を中心とする職員の協同によるキャリア形成・就職支援
- (3) サークル活動や学生自治活動のための課外活動の支援
- (4) 友人との出会いや話し合いを促す環境づくり

以上のうち(1)と(2)についての詳細は、前節5.4(135頁)に述べた通りである。

(3)については、心身の鍛錬や社会性の開発、タテ・ヨコの人間関係の絆を強める課外活動をさらに促進するハード面とソフト面の援助が考えられる。例えばソフト面の援助とし

ては、リーダーズトレーニングの実施や、清楓会やかえで祭実行委員会、種々の部活動やサークル活動等に対する支援が、学生委員会や学生支援課、顧問の教員によって既に積極的に行なわれているところであるが、更なる支援も今後の検討課題であろう。(4)については、現行のフレッシュマン合宿が友人との出会いと話し合いの好機になっているようである。また、社会経験のある学生と現役学生の交流の持つ意味を考慮すると、社会人学生の入学をさらに拡大し、交流の場を設けることも必要であろう。

以上、自由回答をもとに、学生のよりよいキャリア形成のために本学がすべきことについてまとめてみた。回答者は仕事や家庭役割などで多忙ななか、選択肢による回答とともに自由回答にも真摯に答えてくれた。その厚意に応えるためにも、これらの為すべきことに向けた取組みが期待される。

## 6. まとめ

本学の教育や就職指導が卒業生のキャリア形成にどのように影響を与えてきたのか、卒業生の回答をとおしてそれぞれの章で示してきた。最初にも述べたように、762 人の回答は対象として隔年卒業生の 4 分の 1 でしかなく、卒業した大学に無関心であったり、無関心ではないが、実際の生活に追われて回答しにくかった者、また、回答したくない状況にある者などが、完全に除外されている。従って、これが卒業生の全体像を表しているとはいえない。しかし、調査に協力した卒業生という制約された条件のもとではあるが分析結果から見える情報を捉えておくことは意味がある。ここに得られた卒業生の回答を今後も詳細にみていくつもりである。

確かに、大学の状況も初期のころと、ここ数年とは異なる面もあるが、こうした卒業生を送り出してきたことを改めて認識することは大切であり、特に、自由記述については、本稿には入れなかった後輩へのアドバイスも含め、多くの学生や教職員に読まれ、キャリア形成と就職支援のための環境づくりに向けて、活発な話し合いによって活用されることを願っている。

## 謝辞

まず、本調査の意図をご理解いただき、卒業生名簿の使用をお許し下さり、回答を寄せてくださった卒業生の皆様、楓美会役員の方々に心から感謝いたします。また、宛名印刷などに、ご協力くださった同窓会事務の方々に、御礼申し上げます。

なお、この調査は、執筆担当の 4 教員と本学キャリア就職課（課長佐々木肇氏）の合同調査であるが、就職課には本稿執筆にあたってもご協力を得たことに感謝いたします。

## 参考文献

- 有田・野口・林・三尾「東洋英和女学院大学卒業生のライフコースについて」『人文・社会科学論集』東洋英和女学院大学 第 21 号 (2004)
- 有田富美子「女性のライフコース選択について—東洋英和女学院大学卒業生の場合—」No.369 ディスカッションペーパー 特別推進研究／世代間問題研究機構 一橋大学 経済研究所

## 注

- 1) 回答データは必ずしも正確ではなく、矛盾点も含むため、推理による補完も行っている。例えば、調査対象は偶数年卒業のみだが、回答には奇数年が記入されている場合に後の年数と統合したり、他の質問の回答から推定できるケースでは推定年に統合したり、記入ミスと判断して修正したり、などの扱いをしており、かならずしも統一されたデータ修正がなされていない。
- 2) 調査準備として、4月から、同窓会に対して調査協力を依頼した。同窓会の役員会では、2002年調査の時の問題を挙げて慎重論があった。調査票の一部変更等の対応を行って、6月に承認を得て、調査票が決定された。
- 3) こうした卒業年の記入違いと思われる回答について、現学生から、入学年の方が学籍番号としてよく記憶しているので答えやすいのではないか、という調査後の指摘のしており、質問作成上の検討不足の反省点である。
- 4) これも、調査票作成上の反省点の一つである。卒業直後の状態のまま変化がない場合に、「その他」を挙げて、「ない」と記入してある例もあるが、ただ何も選ぶものがなかったため無記入となったと考えられる。「その他」とは別に「ない」という選択肢を用意しておくべきであった。
- 5) どこで分けるかは次のように考えた。本学は1995年に2学部となったが学科の枠組みと定員の変更はなかった。しかし、1997年から人間福祉学科が設置されて定員が400から675と大きく変化した。この入学定員の違いに注目して、2000年までの卒業生（1996年入学生まで）と2002年以降の卒業生（1998年入学生以降）の2群とした。（付表1参照）

付表 1 学部学科と入学定員の推移 (単位: 人)

入学年	卒業年	人文学部 人間科学科	人文学部 社会科学科	人間科学部 人間科学科	人間科学部 人間福祉学科	社会科学部 社会科学科	国際社会科学部 国際社会科学科	全
1989	1993	80	120					200
1990	1994	80	120					200
1991	1995	120	180					300
1992	1996	180	220					400
1993	1997	180	220					400
1994	1998	180	220					400
1995	1999			180		220		400
1996	2000			180		220		400
1997	2001			230	100	345		675
1998	2002			230	100	345		675
1999	2003			230	100	345		675
2000	2004			190	100	285		575
2001	2005			190	100	285		575
2002	2006			220	120		200	540
2003	2007			220	120		200	540

## 付表2 調査票

2007年7月

東洋英和女学院大学「卒業生のキャリア形成研究会」

### 卒業生を対象とした「キャリア形成の実態と意識」に関する調査

記入の仕方:原則としてそれぞれの質問で一つ、該当する選択肢に○をつけてください。

いくつでも、など書かれたところは、それに従ってお願いします。

また、選択肢でカバーできないお答えは、括弧内あるいは余白にご記入ください。

なお、お答えは決して個人的なデータとしては何うものではなく、卒業年度や学科などでまとめて集計いたします。お答えを強要するものではありませんが、多くの方のご協力によって、はじめて集計が意味を持ちますので、ご理解のほどよろしくお願いいたします。

**Q1 東洋英和女学院大学の卒業年度と学科、現在の状況などについて、ご記入をお願いいたします。**

(1) 卒業年: 西暦 ( ) 年 ( ) 月卒業 ( ) 回生

(2) 卒業した学部・学科

- |                |                  |
|----------------|------------------|
| 1. 人文学部・人間科学科  | 2. 人文学部・社会科学科    |
| 3. 人間科学部・人間科学科 | 4. 人間科学部・人間福祉学科  |
| 5. 社会科学部・社会科学科 | 6. 国際社会学部・国際社会学科 |

(3) 東洋英和女学院大学に入学した入試形態を教えてください。

- |         |             |           |          |
|---------|-------------|-----------|----------|
| 1. 一般入試 | 2. スカラシップ入試 | 3. センター試験 |          |
| 4. 推薦入試 | 5. 院内推薦     | 6. 編入学    | 7. 社会人入試 |

(4) 東洋英和女学院大学卒業直後の進路はいかがでしたか?

- |                      |             |       |
|----------------------|-------------|-------|
| 1. 就職                | 2. 大学・大学院進学 | 3. 留学 |
| 3. 資格や技能を得るための専門学校など | 4. 自由な期間    |       |
| 5. パート・アルバイトなど       | 6. その他      |       |

(5) 卒業直後の家族・居住環境

- |         |          |              |
|---------|----------|--------------|
| 1. 親と同居 | 2. 一人暮らし | 3. 就職先の社員寮など |
| 4. その他  |          |              |

(6) 卒業してから現在に至るライフコースの中で経験されたこととして、該当するものにいくつでも○をつけてください

- |                   |        |              |           |       |
|-------------------|--------|--------------|-----------|-------|
| 1. 退職             | 2. 転職  | 3. 再就職       | 4. 求職     | 5. 起業 |
| 6. 進学             | 7. 留学  | 8. パート・アルバイト | 9. 自由な期間  |       |
| 10. 主婦役割          | 11. 結婚 | 12. 育児       | 13. 家族の介護 |       |
| 14. その他(記入してください) |        |              |           |       |



**Q5 【現在も含めて、仕事に就いた経験のある方に伺います。就職の経験のない方は Q13 へ】**

あなたが最初に就職したとき、就職先の決断に大きく影響したことは、何ですか？

次の中から3つまで選んでください。

- |                |                     |
|----------------|---------------------|
| 1. 徹底した企業・業界研究 | 2. 家族や知人の薦め         |
| 3. 先生の薦め       | 4. 就職課の薦め           |
| 5. OG訪問        | 6. インターンシップ         |
| 7. 身内のコネクション   | 8. はやく就職を決めたいという気持ち |
| 9. その他( )      |                     |

**Q6** では、どのようなところが良いと思って決めましたか？ 3つまで選んでください。

1. 仕事の内容が自分の適性と能力に合っていると思った
2. 是非取り組みたい仕事内容だと思った
3. 仕事を通して自分が成長できると思った
4. 仕事を通して社会貢献しているという実感がもてると思った
5. 会社の経営方針や社風や社員の様子が気に入った
6. ブランド価値があると思った
7. 会社が安定していて失業の心配がないと思った
8. 資格や専門能力が身につけられると思った
9. 女性が働きやすい会社だと思った
10. 給料・休日など労働条件がよいと思った
11. その他(記入してください)
12. 良い・悪いはあまり考えなかった

**Q7** 最初の就職先について、今、どのように思いますか？

a 仕事の内容が自分の適性や能力に合っている(いた)	1 はい	2 いいえ	3 どちらとも
b 取り組んでよかったと思える仕事内容である(あった)	1 はい	2 いいえ	3 どちらとも
c 仕事を通して自分が成長できる(できた)	1 はい	2 いいえ	3 どちらとも
d 仕事を通して社会貢献しているという実感がもてる(もてた)	1 はい	2 いいえ	3 どちらとも
e 会社の経営方針や社風が気に入っている(いた)	1 はい	2 いいえ	3 どちらとも
f 職場の人間関係がよい(かった)	1 はい	2 いいえ	3 どちらとも
g 資格や専門能力が身につく(ついた)	1 はい	2 いいえ	3 どちらとも
h 女性が働きやすい会社である(だった)	1 はい	2 いいえ	3 どちらとも
i 給料やボーナスに満足している(いた)	1 はい	2 いいえ	3 どちらとも
j 有給休暇をとりにくい(かった)	1 はい	2 いいえ	3 どちらとも
k 残業が多い(多かった)	1 はい	2 いいえ	3 どちらとも
l 仕事の内容が予想と違っている(いた)	1 はい	2 いいえ	3 どちらとも
m 総合的にみて満足である(だった)	1 はい	2 いいえ	3 どちらとも

**Q8** これまでに就いた仕事の業種・規模やあなたの職種などを教えてください。

(1) には、卒業して初めて就いた仕事について、  
 (2) には、現在あるいは退職直前の仕事について(初職と同じ場合も)記入してください。  
 (3) には、(1)と(2)の間で転職して就いた仕事がある場合に(複数ある場合は、その間で最も長く勤めた仕事について)記入してください。

	(1) 初職 (卒業時または卒業後初めて就いた仕事)について、Eまでは、就いた当時の状態をご記入ください	(2) 現職 又は 退職直前の仕事について (初職とほとんど同じ場合も、記入してください)	(3) 初職と現在 と 退職直前の間で就いた仕事があれば (複数ある場合は、最も長く勤めた仕事について記入してください)
A 就労形態	1 正規雇用 2 非正規雇用(フルタイムの契約社員または派遣社員) 3 非正規雇用(パート・アルバイト) 4 自営(本人による) 5 家業従事 6 その他(具体的に	1 現在の職 2 退職時の職 1 正規雇用 2 非正規雇用(フルタイムの契約社員または派遣社員) 3 非正規雇用(パート・アルバイト) 4 自営(本人による) 5 家業従事 6 その他(具体的に	1 正規雇用 2 非正規雇用(フルタイムの契約社員または派遣社員) 3 非正規雇用(パート・アルバイト) 4 自営(本人による) 5 家業従事 6 その他(具体的に
B 業種	1 建設業 2 製造業 3 電気・ガス・熱供給・水道 4 情報通信業 5 運輸業 6 卸売・小売業 7 金融・保険業 8 不動産業 9 飲食店・宿泊業 10 医療・福祉 11 教育(幼稚園・保育園を含む) 12 サービス業 13 公務員 14 その他(具体的に	1 建設業 2 製造業 3 電気・ガス・熱供給・水道 4 情報通信業 5 運輸業 6 卸売・小売業 7 金融・保険業 8 不動産業 9 飲食店・宿泊業 10 医療・福祉 11 教育(幼稚園・保育園を含む) 12 サービス業 13 公務員 14 その他(具体的に	1 建設業 2 製造業 3 電気・ガス・熱供給・水道 4 情報通信業 5 運輸業 6 卸売・小売業 7 金融・保険業 8 不動産業 9 飲食店・宿泊業 10 医療・福祉 11 教育(幼稚園・保育園を含む) 12 サービス業 13 公務員 14 その他(具体的に
C 企業規模	1 100 人未満 2 100～500 人未満 3 500～1000 人未満 4 1000～5000 人未満 5 5000 人以上 6 官公庁 7 その他(具体的に	1 100 人未満 2 100～500 人未満 3 500～1000 人未満 4 1000～5000 人未満 5 5000 人以上 6 官公庁 7 その他(具体的に	1 100 人未満 2 100～500 人未満 3 500～1000 人未満 4 1000～5000 人未満 5 5000 人以上 6 官公庁 7 その他(具体的に
	↓ 次の頁につづく	↓ 次の頁につづく	↓ 次の頁につづく

	Q8(1)つづき	Q8(2) つづき	Q8(3) つづき
	(1) 初職について	(2) 現職、または退職直前の仕事について	(3) (1)と(2)の間で就いた職について
D 職 種	1 一般職 2 総合職 3 専門職（幼・保・福祉・SEなど） 4 その他(具体的に	1 一般職 2 総合職 3 専門職（幼・保・福祉・SEなど） 4 その他(具体的に	1 一般職 2 総合職 3 専門職（幼・保・福祉・SEなど） 4 その他(具体的に
E 給 与	初任給(ボーナスも含めて年収に 換算してください)  ( )万円	現在あるいは退職直前(ボーナスも 含めて年収に換算してください)  ( )万円	
F 就 業 年 数	<div> <div> <div>どちらか○をつけてください</div> <div>1 転職・退職まで</div> <div>2 継続中</div> </div> <div> <div>の年数</div> </div> </div> <div> <div>1 1年まで</div> <div>2 1年以上3年まで</div> <div>3 3年以上5年まで</div> <div>4 5年以上10年まで</div> <div>5 10年以上</div> </div>	<div> <div>どちらか○をつけてください</div> <div>1 転職・退職まで</div> <div>2 継続中</div> </div> <div> <div>の年数</div> </div> <div> <div>1 1年まで</div> <div>2 1年以上3年まで</div> <div>3 3年以上5年まで</div> <div>4 5年以上10年まで</div> <div>5 10年以上</div> </div>	<div> <div>転職・退職までの年数</div> </div> <div> <div>1 1年まで</div> <div>2 1年以上3年まで</div> <div>3 3年以上5年まで</div> <div>4 5年以上10年まで</div> <div>5 10年以上</div> </div>
G 転 職 ・ 退 職 し た 場 合 の 理 由	1 結婚 2 出産・育児・家族の介護 3 その他の家族の事情(転居等) 4 進学・留学 5 職場の人間関係 11 能力が十分発揮できなかった 6 十分評価されなかった 7 労働条件が悪かった 8 契約期間が終わった 9 会社の経営事情 10 その他 (	1 結婚 2 出産・育児・家族の介護 3 その他の家族の事情(転居等) 4 進学・留学 5 職場の人間関係 11 能力が十分発揮できなかった 6 十分評価されなかった 7 労働条件が悪かった 8 契約期間が終わった 9 会社の経営事情 10 その他 (	1 結婚 2 出産・育児・家族の介護 3 その他の家族の事情(転居等) 4 進学・留学 5 職場の人間関係 11 能力が十分発揮できなかった 6 十分評価されなかった 7 労働条件が悪かった 8 契約期間が終わった 9 会社の経営事情 10 その他 (

### Q9 【現在、仕事についている方にうかがいます】

あなたの状況は、次のうちどれにあてはまりますか？（1つだけ）

1. やりがいを感じながら続けている
2. 特にやりがいがあるわけではないが、こんなものかと思っている
3. やりがいがなく、できればやめたいと思っている
4. やりがいはあるが、やめたいと思っている

**Q10 【結婚や出産を機に仕事をやめた方に伺います】**

仕事をやめた理由は何ですか？（2つまで）

1. もともと結婚または出産をしたら専業主婦になるつもりだった
2. 私が専業主婦になることを夫が望んだ
3. 家事・子育てとの両立の負担に耐えて続けるほどの仕事ではなかった
4. 仕事を続けたかったが、家事・子育てとの両立が困難で仕方なくやめた → Q11 へ
5. 結婚したらやめなければならないような雰囲気が職場にあった
6. その他（具体的に

）

**Q11 【Q10 で 4 を選択した方に伺います】** 仕事と家事・子育てとの両立が難しかった理由は何だと思えますか？ 次の中からいくつでも選んでください。

1. 残業や出張が多い仕事であった
2. 仕事の内容的・精神的に負担の大きい仕事であった
3. 通勤の負担が大きかった
4. 夫の仕事が残業や出張が多く、協力が得られなかった
5. 夫に家事・子育てを手伝う意識や技能がなかった
6. 子どもを預けられる保育園が見つからなかった
7. 育児休業や短時間勤務など、勤務先の子育て支援制度が整っていなかった
8. いざという時に子どもを預けられる親が近くに住んでいなかった
9. その他（具体的に

）

**Q12 【出産後も仕事を続けている方に伺います】**

**a** 仕事を続けている理由は、次のうちどれですか？（1つだけ）。

1. 最初から長く続けたい仕事として就職し、続けている
2. 出産後は仕事をやめるつもりだったが、仕事にやりがいを感じるようになった
3. 出産後は仕事をやめるつもりだったが、経済的な観点から続けることにした
4. 出産後は仕事をやめるつもりだったが、仕事を続けるよう、夫がすすめてくれた
5. その他（具体的に

）

**b** 子育てと仕事の両立を可能にしている条件は何だと思えますか？（いくつでも）。

1. 自分の仕事が、残業や出張がほとんどない仕事である
2. 通勤の負担が小さい
3. 夫が家事や子育てをよく手伝ってくれる
4. 夫の仕事が、残業や出張が少ない仕事である
5. 安心して保育園にあずけられる
6. 育児休業や短時間勤務など、勤務先の子育て支援制度が整っている
7. 上司や同僚の理解が得られる
8. 親が近くに住んでいるので、いざという時に子どもをあずけられる  
→ 7に○をつけた方、どちらの親ですか （自分の親・配偶者の親）
9. その他（具体的に

）

**Q13 【全員にうかがいます】**

大学卒業のころ考えていたライフコースは、そのとおり進んでいきそうですか。

1. 考えていたとおりに進みそう
2. 考えていたのとは少し違う（違いそう）
3. かなり違う（違いそう）

**Q14** 現在、次のことをなさっていますか？ 在職の方も在学の方も家庭に入られた方も、並行してなさっていることを、いくつでも挙げてください。

1. 個人で特技や能力を生かした仕事（茶道教授など）
2. アルバイトやパートタイマー
3. 趣味や教養の学び
4. 資格取得など将来に向けての学び（具体的に）
5. PTA活動
6. 地域活動
7. NPO・NGO活動
8. 同窓会など団体の世話係
9. 教会活動
10. 政治活動
11. その他のボランティア活動（具体的に）
12. その他（具体的に）
13. 何もしていない

**Q15** 生活全体の中で重点はどのようなことでしょうか。

現在の実際と将来の希望について、いくつでも選んで、それぞれ3番目まで順位をつけてください。

	現在、実際に 重点を置いて いること 選択（順位）	将来、重点を おきたいこと 選択（順位）	記入例 選択（順位）
1. 職場で管理職として活躍する	1. ( )	1. ( )	1. ( )
2. 職場で後輩やチームのリーダーとして活躍する	2. ( )	2. ( )	2. ( )
3. 職場でサポート役として責任をはたす	3. ( )	3. ( )	3. ( )
4. 役割がどうあれ、職場での仕事の責任を果たす	4. ( )	4. ( )	④ (3)
5. 役割がどうあれ、職場での仕事で自己実現する	5. ( )	5. ( )	5. ( )
6. 自分の経済的自立のために仕事で収入を得る	6. ( )	6. ( )	6. ( )
7. 家族のために仕事で収入を得る	7. ( )	7. ( )	⑦ (2)
8. 家事や家の行事など家族のための役割を果たす	8. ( )	8. ( )	⑧ (1)
9. 妻であること	9. ( )	9. ( )	9. ( )
10. 子供を育てる	10. ( )	10. ( )	⑩ ( )
11. 親の手伝いや介護	11. ( )	11. ( )	11. ( )
12. 地域や社会に何らかの貢献をする	12. ( )	12. ( )	12. ( )
13. 職業以外のことで自分の能力を発揮する	13. ( )	13. ( )	13. ( )
14. 自分のための時間を充実させる	14. ( )	14. ( )	⑭ ( )
15. その他（具体的に記入してください）	15. ( )	15. ( )	15. ( )
	( )	( )	

**Q16** 次の中で、最近、関心をお持ちのことに ○ を、特に関心のあることには ◎ をつけてください。(○、◎ともに、いくつでも)

1. ( ) 物価や景気    2. ( ) 日本の政治    3. ( ) 世界情勢    4. ( ) 地球環境  
5. ( ) 健康    6. ( ) 老後    7. ( ) 人生観    8. ( ) 教養    9. ( ) 資格  
10. ( ) 仕事    11. ( ) 家族との時間    12. ( ) 自分の時間    13. ( ) 教育  
14. ( ) 道徳    15. ( ) 経済的豊かさ    16. ( ) ファッション  
18. ( ) 権利の尊重    19. ( ) 社会の秩序    20. ( ) その他 (                      )

**Q17** 東洋英和のホームページをごらんになったことがありますか。

1. よく見る  
2. 見たことはある  
3. 見たことがなかった

**Q18** 大学生時代に、人生観や職業観の形成に影響があったことのうち、印象に残ったこと、大学生活のなかで、就職活動やその後の職業生活の役に立ったこと、就職活動やその後の職業生活を経験して、大学に対してこうであればよかったと思うこと、また、大学への要望、後輩たちへのアドバイス、など、なんでも自由にご記入ください。

誠にありがとうございました。

# Reserch Report on the Work Career and Life Career of Toyo Eiwa University Alumnae

HAYASHI Fumi, KAWASAKI Suemi,  
HASEGAWA Kaori, ARITA Fumiko

## Abstract

The main object of this paper is to investigate the work careers and life careers of Toyo Eiwa University alumnae, and to examine what influenced their decision making and their feelings about their careers.

The authors prepared an original sociological and opinion survey on all 2930 alumnae, grouped according to their graduate years. The survey was conducted on an unregistered basis in July 2007. The questionnaires were mailed to the alumnae whose graduate year is even. Seven hundred sixty two (25% ) of the alumnae responded to the survey. The response rate was not high enough to come to any definite conclusion on the behavior of and thought concerning the career building of Toyo Eiwa University alumnae. However, the authors believe that it is very important to investigate the results and report on findings that may be useful in reviewing and improving college education.

The alumnae association of Toyo Eiwa University kindly allowed use of its list of members, and Hajime Sasaki, the head officer of the career section of Toyo Eiwa University, helped us to elaborate the questionnaires and to contact the alumnae.

The paper consists of five sections: 1) the purpose of the study; 2) the report on the entire survey; 3) the relation between the first job decision making and its results; 4) the timing of retirement from the first job and life course; 5) the free opinion of the alumnae and some findings. Sections 1 and 2 were written by Hayashi; Section 3 was written by Hasegawa; Section 4 was written by Arita; Section 5 was written by Kawasaki.