

東洋英和女学院大学卒業生のライフコースを考える ——2010年卒業生調査から——

林 文・川崎 末美
坪内 千明・有田富美子

1. はじめに

1990年代の日本経済のバブル崩壊以降、就職率の低下は大学卒業生についても例外ではなく、大学教育の意味を見直さねばならない時代となっている。本学はまさにそのバブルの頂点で開学した。開学後、受験生世代の増加と減少に対応して改革がなされてきた。それと同時に、入学者の学力低下も問題にされている。1990年代には当時の文部省の方針としても小中学校における詰め込み教育からゆとり教育へと方向転換がなされ、さらに高校までゆとり教育方針が徹底していった。現在の大学生は、一貫してゆとり教育を受けて育ってきているといえ、その結果として、一部の大学を除き、多くの大学で学力低下が問題となっている。また、卒業後の就職先からも学力低下が問題視されるようになった。そうした現状に対応した大学教育が求められ、文部科学省も、大学における基礎教育の充実、一方では卒業後の就職支援のための教育を推進するべく、GPなどの補助政策を推進している。

東洋英和女学院大学の第1回卒業生は1993年であるが、その頃の学生と比較して、入学者の学力ランクの低下が、受験産業のデータによって明らかにされており、全国的な学力低下にも増して、教育方法に力を注ぐべき状況となっている。その状況に対して、2009年度から3年間の基礎力GP¹⁾、2010年度からは就業力GP²⁾により、さまざまな学生支援が実施されている。大学教育の在り方そのものに加え、本学の教育の特徴をいかにすべきかを考える上で、本学での学びを得て卒業していったこれまでの卒業生の、就業状況や結婚出産など、どのようなライフコースを進んでいるのかを把握しておくことは、大学にとって必要なことであろう。また、在学生たちにとって、先輩たちの経験からのアドバイスは、大学生活や就職活動やキャリア設計のための指針となる。こうした趣旨から2003年、2007年にも本学教員が卒業生のライフコースに関する調査を行っている(有田・野口・林・三尾, 2004; 林・川崎・長谷川・有田, 2008)。今回の2010年の調査は第3回卒業生調査ともいえるべきもので、上記の基礎力GPと、授業科目「社会調査演習Ⅰ・Ⅱ」との協力によって実施された。

2. 調査の概要

林 文

2.1 調査実施概要

(1) 調査の対象と調査方法

大学卒業生の調査は、2003年調査、2007年調査と同様に、郵送で行うこととした。2007年には2006年までの西暦偶数年卒業生を対象に行ったことを鑑み、今回2010年調査では2009年までの西暦奇数年卒業生を対象とすることとした。両年の調査で2007年卒業までの全ての卒業生と2009年卒業生に調査がなされたことになる。

大学の同窓会である楓美会の了解を得ることができ、楓美会の管理する会員名簿から、該当範囲で住所の把握できる全員の宛名を封筒に印刷した形で提供を受けた。発送数は3769人であった。該当卒業生数は、学院報によると4887人であるが、楓美会の通常の発送で住所不明として戻されたものなど1100人ほどが宛先不明となっている。

(2) 調査期間

2010年7月7日に調査票を発送し、回答の期限は7月20日とした³⁾。実際には9月末までに届いた回答全てを回収票として扱った。

(3) 回収状況

7月19日に、すでに回答済の場合は御礼、未回答の場合は再度の回答依頼となるハガキを発送した。期限の翌日まででは365通（有効回答）であったが、7月末までに781通、9月末までに933通の回答を得た。なお有効回答以外の回答は、白紙回答が3通である。有効回答とした中には、記入の大変少ないものも含み、また、メールでの回答、海外在住のため実家の母親が電話やメール等で連絡をとり、部分的ではあるが代理記入のうえ返送されたもの3通を含む。これらを有効回答として分析することは、調査方法の統一という点で問題があるが、わずかでも対象者本人の意思を反映した回答と判断されたため、有効回答とすることとした。

有効回収率は、発送数3,769通のうち住所不明で戻った32通分を除く3,737通中の933通で、25.0%である。

2.2 分析にあたって

開学から2009年卒業までの奇数年卒業生が対象であり、楓美会名簿に基づいて調査票を発送したが、それぞれの卒業年は回答者本人の記入による。その卒業年に少数の偶数年の記入があった。本来ないはずの偶数年の回答は、2007年の偶数年卒業生を対象とした調査でも生じており、その反省から、卒業年だけでなく入学年の記入も求めた。入学年は学籍番号

に反映されており、記憶違いが少ないと考えたからである。留学や留年などの事情で登録された卒業年と本人の自覚する卒業年にズレがあるとも考えられるが、単なる間違いと思われる記入もある。ここでは、入学年に記入された年を基準に、偶数年の記入は翌年にまとめた。

また、卒業年による回答の差異の検討は重要であるが、区分にまとめて比較することも必要であり、ここでは、その区分を大学の学部学科編成の改革年と卒業生のライフコースの状況を参考にして表2-1のような3群とした。第Ⅰ期は開学から1学部2学科から2学部2学科の時期、第Ⅱ期はその後の人間福祉学科の発足に従って大幅な定員増があった時期とした。第Ⅲ期は第Ⅱ期とできるだけ回答者数が揃うように考慮して2001年卒業生は第Ⅱ期に含めた。3区分した時期の卒業生集団として、第Ⅰ期群、第Ⅱ期群、第Ⅲ期群ということとする。

このデータの分析結果を解釈するにあたって、回収率が大変低いことには注意しなければならない。卒業生のうち、連絡先住所がわからなくなっているケースもあり、また判明している中でも、回答者数はその4分の1でしかなく、これが卒業生全体の縮図とはなっていない。積極的な調査協力者の回答データであることを念頭において考察する必要があると

表2-1 東洋英和女学院大学卒業生数とアンケート発送数、回答者数と卒業時期3区分

入学年	卒業年		人間科学科	人間福祉 学科	社会科学科 (国際)	計	アンケート 発送数	回答者数	卒業時期 3区分
1989	1993	1回生	87		123	210	140	47	第Ⅰ期
1990	1994	2回生	109		142	251		3	
1991	1995	3回生	131		195	326	215	60	
1992	1996	4回生	181		276	457		6	
1993	1997	5回生	192		271	463	286	71	
1994	1998	6回生	185		252	437		6	
1995	1999	7回生	208		275	483	310	71	
1996	2000	8回生	247		216	463		3	第Ⅱ期
1997	2001	9回生	245	88	339	672	465	123	
1998	2002	10回生	320	112	343	775		4	
1999	2003	11回生	268	121	313	702	486	128	
2000	2004	12回生	222	119	296	637		5	
2001	2005	13回生	274	131	353	758	667	134	
2002	2006	14回生	295	141	267	703		9	第Ⅲ期
2003	2007	15回生	258	140	269	667	634	140	
2004	2008	16回生	250	134	208	592		7	
2005	2009	17回生	249	132	225	606	566	102	
2006	2010	18回生	184	126	193	503		3	
(年回生無回答)								11	
合計						9705	3769	933	

注：卒業者数は学院報による。発送数は楓美会（大学卒業生同窓会）で連絡先が判明している者。

もに、回答を得られなかった4分の3の卒業生については、事例などから推測するしかない。

2.3 回答者集団の特性

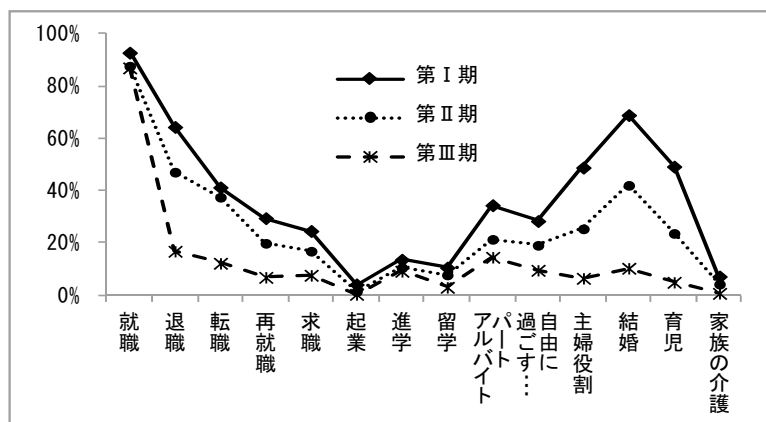
回答者の学部学科は、卒業年との関係で記入間違いとわかるものが4%あった。これまで何度かの学部学科改革があり、学部在学中に変更を経験したための記憶違いが生じやすいのかもしれない。

本学学生の特徴として女子大生であること、女子高出身者が多いことが挙げられよう。回答者を卒業時期3区分で分けて比較してみると、第Ⅱ期群は女子高出身者が48%と少なめ、第Ⅲ期群は54%と多めである。また、卒業後すぐの進路については、就職は第Ⅰ期群が87%、超氷河期と言われた第Ⅱ期群が83%、第Ⅲ期群が86%である。そのかわりに、第Ⅱ期群は大学・大学院・専門学校への進学がわずかに多く、パート・アルバイトもわずかながが多い傾向がみられる。

各個人のライフコースについては詳細を尋ねることは控え、ライフコース上の項目を選択肢として用意し、これまでに経験したものをいくつか挙げる方式とした。ライフコース項目の順序は捉えられないが、プライベートなことは聞かれたくないとの楓美会からの要望を考慮した質問形式である。卒業時期3区分別の各項目を経験した回答者の割合を図2-1に示す。第Ⅰ期群では全ての項目について経験の割合が第Ⅱ期群、第Ⅲ期群と比べて最も高い。就職についても第Ⅰ期群において最も高く、初期の就職率の高さを示している。

この調査の回答者群の特性として特に注目しなければならないのは、現在（調査時）の就業状況である。就業状況・働き方の状況はQ16で尋ねている。就業者は77%で、卒業期による群別の回答状況は、第3章の表3-2を参照されたい。なお、この調査は就業者だけを対

図2-1 卒業期別の「これまでに経験したこと」



象とした調査であると思わせた可能性があることが、仕事に就いていなければ対象外と考えたが一応回答したという非就業の回答者があることから窺え、回答者群は就業者の割合が高い方に偏っている可能性が考えられる。一方、仕事を持っているために忙しく回答期限が短すぎたとの記入のある例もあり、就業者も回答しにくかったことも考えられ、実際の卒業生全体の就業率、卒業期による群別の就業率ではないことを留意しておきたい。

ライフコースについての考え方として、自分の大学生時代、入学の頃と卒業の頃どう考えていたかを尋ねている。これは、2007年の調査でも用いた質問であり、大学在学中の学びを経た変化を問うものである。2007年調査と同様に、卒業時に考えたライフコースは入学時に考えたライフコースと比較して、仕事志向に移行していることがわかる。年齢的成長の効果とともに大学教育の効果があると考えられる。入学時と卒業時についての回答を比較すると「就職せず、結婚して家庭に入る」「就職せず、結婚して家庭に入るが、いつかは就職する」は合わせてもいずれも2%未満で差異はなく、「就職し、結婚したら家庭に入る」は入学時の29%から卒業時の17%に減っている。「就職し、出産したら家庭に入る」は14%から16%とあまり変わらないが、「就職し、結婚や出産で家庭に入るが、一段落したら再就職する」は13%から23%に、「就職し、働き続けながら、結婚し出産する」は22%から30%に増加、という変化を示している。「何も考えなかった」は入学時の10%から卒業時の3%に減っている。入学時の考えが出身校の共学・女子校別で異なるかを見たところ、わずかに女子校出身の方が「結婚で家庭に入る」が多い傾向、「働き続けながら結婚就職」が少ない傾向が見えるが、その差は4%に過ぎず、ほぼ同じと考えてよさそうである。いずれも回顧による回答であり、その当時の考え方そのものの比較ではないが、調査時に至って、入学の頃と卒業の頃の2時点の自分の考え方について、自覚的に認識した回答として捉えることも意味はあろう。

この変化に影響を与えたであろう大学時代の教育や支援や経験については、用意した選択肢の中で多く選択された順に並べると「大学の友だちや先輩の助言や生き方」51%、「アルバイト」49%、「ゼミ」47%であり、次に「家族や親族の助言や生き方」が39%、「就職活動での体験」24%、「講義科目」22%である。「課外活動」「語学研修や留学」「実習やインターンシップ」「ボランティア」は10%台で少ないが、これらは参加自体が必ずしも全員に及ぶものではないためと理解される。「就職課の指導」を挙げる者は5%にすぎない。では、大学時代に力を入れていたことは何であろうか。準備した選択肢のうちで、「アルバイト」55%、「勉強」53%、「部活・サークル」47%がトップ3である。「アルバイト」が最も多く、このアルバイト重視の傾向をどう捉えるのか、アルバイトは確かに就業力として重要な経験ともいえようが、本学の教育のあり方として問題とすべき事かもしれない。ただし、「勉強」を重視していたと言うには気恥ずかしさもあって回答しにくいことも考えられ、「勉強」をも

う少しは重視していたと思いたいところでもある。

また、質問項目の最後の自由回答の前で尋ねている「東洋英和女学院大学を卒業したことを誇りに思いますか」では、「とても誇りに思う」が42%、「まあ誇りに思う」が48%で、回答者の9割はどちらかといえば誇りに思っている。「あまり誇りに思わない」8%、「全く誇りに思わない」1%である。少ないが「全く誇りに思わない」の回答があることはその内容を知る必要があるかもしれない。

以上が、今回の調査の回答者集団、すなわち、偶数年卒業生のうちで郵送調査に回答の返送のあった集団の特性的概要である。以下の分析にあたって、こうした集団であることを念頭に置いておく。

3. 転職と転職の状況

有田 富美子

3.1 対象サンプル

この章では、卒業生の就業について考えるために、卒業直後に就職した人に限定して考察を進める。この分析対象数は790である（表3-1参照）。

入学定員の変化に伴って、卒業年度による3区分（卒業期区分）別の学部・学科の回答者数は、Ⅰ期では社会科学部系（人文学部・社会科学科、社会科学部・社会科学科、国際社会科学部・国際社会学科を含む）のほうが多く、Ⅱ期ではほぼ同数、Ⅲ期では人間科学部系（人文学部・人間科学科、人間科学部・人間科学科、人間科学部・人間福祉学科を含む）が多く

表3-1 業期区分別学部学科別の、卒業後すぐに就職した人（実数）

Q1 (1) 卒業した学部・学科	卒業期区分				合 計
	Ⅰ 期	Ⅱ 期	Ⅲ 期	不 明	
人 文 学 部・人 間 科 学 科	47	15	11	2	75
人 間 科 学 部・人 間 科 学 科	53	99	85	2	239
人 間 科 学 部・人 間 福 祉 学 科	2	51	56		109
人 間 科 学 部 系 合 計	102	165	152	4	423
人 文 学 部・社 会 科 学 科	47	2		1	50
社 会 科 学 部・社 会 科 学 科	79	102		1	182
国 際 社 会 科 学 部・国 際 社 会 学 科	1	59	73	2	135
社 会 科 学 部 系	127	163	73	4	367
総 計	229	328	225	8	790

なる。このように卒業時期区分には学部・学科の違いを内包しているが、本論文では、卒業時期区分の特徴として捉えることとし、学部・学科の違いについては次の検討にゆずる。

3.2 仕事のやりがい

仕事のやりがいについて検討する。アンケート実施時点で就業中という回答は回答者全体の77%である。仕事のやりがいを含む選択肢のある設問「あなたの今の状況はどれにあてはまるか」の回答では、全体の38%が「やりがいを感じ、これからも続けていきたい」と回答している（表3-2参照）。これは就業者の約半数であり、全般的にみれば就職先が適切と思われる。なお、この38%の中には転職している人も含まれている。また、「特にやりがいがあるわけではないが、これからも続けたい」は23%で、適性に合った仕事が見つかった回答者が多くいることから、継続して就業していくことが期待される。一方、就業者で残りの2選択肢を回答した全体の16%は何らかの理由で充実した職業生活をしていないことになり、問題があることもわかる。

Ⅱ期の人が、「やりがいを感じ、これからも続けたい」と感じている人が相対的に少なく、「特にやりがいがあるわけではないが、これからも続けたい」の割合がやや多い。就職難の時期と重なって、希望の業種・職種に就けない人が多かったのではないだろうか。これに対

表3-2 仕事に対するやりがい

Q16a あなたの今の状況はどれに当てはまるか		卒業期区分				合 計
		I 期	Ⅱ 期	Ⅲ 期	不 明	
仕事に 就いている	やりがいを感じ、これからも続けたい	87 (38%)	110 (34%)	103 (46%)	3 (38%)	303 (38%)
	特にやりがいがあるわけではないが、 これからも続けたい	45 (20%)	80 (24%)	49 (22%)	4 (50%)	178 (23%)
	やりがいがなく、できればやめたい	7 (3%)	21 (6%)	10 (4%)	0 (0%)	38 (5%)
	やりがいはあるが、できればやめたい	14 (6%)	34 (10%)	37 (16%)	0 (0%)	85 (11%)
仕事に 就いていない	できれば将来仕事に就きたい	51 (22%)	66 (20%)	17 (8%)	1 (13%)	135 (17%)
	これからも、仕事に就くつもりはない	18 (8%)	12 (4%)	5 (2%)	0 (0%)	35 (4%)
2つ以上選択		2 (1%)	3 (1%)	3 (1%)	0 (0%)	8 (1%)
無 記 入		5 (2%)	2 (1%)	1 (0%)	0 (0%)	8 (1%)
総 計		229 (100%)	328 (100%)	225 (100%)	8 (100%)	790 (100%)

して、Ⅲ期では、「やりがいを感じ、これからも続けたい」人の割合が46%と高く、生き生きと仕事をしていることがうかがえる一方、「やりがいはあるが、できればやめたい」人の割合も16%と高く、仕事を辞める可能性のある予備軍と考えられる。

次に転職の有無を調べる。卒業からの年月の長いⅠ期では、転職経験者の割合が43%を占めており、転職者が半数近いことは注目に値する。表3-2から、やりがいを感じながら継続して仕事を続けたいと考えている人たちが多いことを考え合わせると、転職によって、より充実した仕事に就いた人たちが多くいると思われる。Ⅰ期の未婚の人たちに限ると転職経験者の割合が53%に増加するが、本調査の回答者割合（回収率）が25%であることから、即座に未婚者が転職する傾向があると結論付けることはできない。Ⅱ期は、転職経験者の割合が39%であり、若干減ってはいるが大差はない。卒業後5年を超えると転職者があまり増えないものか、経済を含む社会構造の影響が強いのかの判断はつかないので、今後の卒業生の動向を待ちたい。卒業からの年月の短いⅢ期では転職者の割合が13%である。この時期の転職は、一般に一定の業務経験を積んでいない場合が多く、転職すると不利であるといわれている。初職の職種・業種選択の際の企業と学生 mismatches が考えられ、大学の支援が可能な部分である（表3-3参照）。

一方、他の調査⁴⁾によると、大卒女性の30-34歳では初職を5年未満で辞めた割合が58.1%である。この調査では、初職を辞めた人が転職したかどうかかわからないが、本学のⅠ期の卒業生の転職割合43%と比較して大きく異なっていない。また、大卒女性の25-29歳では初職を1年未満で辞めた割合が8.6%である⁵⁾。初職を辞めた人が転職したかどうかかわからないが、非婚化・晩婚化が進んでいることから考え、結婚による退職が多数いるとは考えにくく再就職の可能性が高い。本学のⅢ期の卒業生の転職割合13%が、際立って多いとは言えない。

表3-3 転職の経験の有無

Q3.2 卒業してからの ライフコースの中で転 職を経験した人	卒業期区分					合 計
	Ⅰ 期	Ⅱ 期	Ⅲ 期	不 明		
経験なし	130 (57%)	29 (47%)	205 (66%)	196 (87%)	5 (63%)	320 (73%)
経験あり	99 (43%)	33 (53%)	128 (39%)	29 (13%)	3 (38%)	121 (27%)
総 計	229 (100%)	62 (100%)	329 (100%)	225 (100%)	8 (100%)	790 (100%)

3.3 就労形態

初職の就労形態は正規雇用のサラリーウーマンの割合が95%と圧倒的であり、非正規雇

用（パート・アルバイト）は殆ど無く、フリーランスなど自営も皆無である。また、初職と現在の職業（退職直前の職を含む）での就労形態の変更を見たのが表3-4である。なお、回答者中すでに退職している人は171人（22%）である。

初職と現在の就労形態の移動をみると、正規雇用の中で正規雇用へ転職した人は474人（64%）にとどまり、非正規雇用（フルタイムの契約社員または派遣社員）へ転職した人は81人（11%）、非正規雇用（パート・アルバイト）へ転職した人は50人（7%）である。中には、結婚により、意図的に就労条件を変えたことも予想されるが、概して、転職すると正規雇用から非正規雇用へと就労条件は悪化の傾向が見える。また、フリーランスなどの自営に就労形態を変更した人は11人で割合に直すと1%に過ぎないが、個々のアンケート項目をみると、充実していることがわかる。

表3-4 転職前後の就労形態（実数）

		初職の就労状態					無記入	総 計 (人)
		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: 家事従事		
現在の 就労 状態	1: 正規雇用	474	17	3			3	497
	2: 非正規雇用	81	11	1				93
	3: 非正規雇用	50	3					53
	4: 自営	7	3		1			11
	5: 家事従事	8		1		1		10
	6: その他	5						5
	複数選択	1	1					2
	無記入	113	5				1	119
	総 計	739	40	5	1	1	4	790

3.4 職種

同じように、初職から現在の職種への変更を見たのが表3-5である。現在の職には転職なしも含むが、転職なしでも職種は変わったものもあり、それらを総合して見ていきたい。

初職は約半数が一般事務で最も多く、総合職はその半数以下である。転職に伴って、総合職から一般職へ32人、逆に一般職から総合職へ30人と、総合職と一般職の相互の変更がみられ、一方向の移動ではなかった。これは、初職の時に総合職に固執しなくても、やりがいのある仕事に移ることが可能であることを示唆していると思われる。総合職・一般職という区分は、応募条件に記載しない企業が増え、企業内では、区別がなくなりつつあることの現れであろう。「卒業後に取得した資格」と「その理由」(Q11b)の自由記述によると、卒業

表3-5 転職前後の職種（実数）

		初 職												
		1 総合職	2 一般事務職	3 営業	4 販売	5 秘書	6 医療福祉	7 教育 (幼稚園・保育園を含む)	8 公務員	9 芸術スポーツ	10 その他	複数業種選択	無記入	総計
現在の職	1：総合職		30	8	3						3		1	132
	2：一般事務職	32	171	10	10	3	3	1		1	11	1	1	244
	3：営業	3	10	25	2									40
	4：販売	5	2	3	16			2			1			29
	5：秘書	3	2	3	1	1					1	1		12
	6：医療福祉	6	7	1	1		32				1			48
	7：教育（幼稚園・保育園を含む）	2	4	4			1	46		1	1		1	60
	8：公務員		2					3	9		1			15
	9：芸術スポーツ	3	1	1						1	1			7
	10：その他	9	17	4	3		1				28	1		63
	複数業種選択	1	3	1	1			1				9		16
	無 記 入	16	46	11	5		9	18	1	1	9	4	4	124
	総 計	167	295	71	42	4	46	71	10	4	57	16	7	790

後資格を1つ以上取得したのは456人（全回答数887人のうち51%）であり、その理由として多く上がっていたのが、「業務上必要であった」256人（資格取得者の56%）、「就職のために取得した」162人（資格取得者の36%）であった。職場で資格を取得してスキルアップしている人が多く、職種の変更を実現している要因であろう。また、職種の回答選択肢「その他」として自由記述された内容を見ると、臨床心理士のように資格を持った専門職、キャビンアテンダント・グランドスタッフなどホスピタリティ関連の職種、SE・プログラマなど技術職があげられ、大学の専門教育の幅広さが就職先にも反映されている。

3.5 転職・退職の時期と理由

退職の理由を初職の就業年数別にみたのが表3-6である。退職の理由を、1) 個人的な理由、2) 職場とのマッチング、に分けると、個人的な理由として「結婚」、「出産・育児・家族介護」、「その他家族の事情」、「進学留学」、「より適切な仕事に就くため」をあわせて131人であった。初職から3年以内の退職者は「より適切な仕事に就くため」「進学・留学」でやめるケースが顕著である。「結婚」でやめる場合は3-5年が最頻値であり、「出産育児」の場合は5年以上10年までが最頻値である。結婚・育児で退職するライフコースを描いている人や、初職

を決定した時期（卒業時にほぼ等しい）では将来どのような人とどの地域で生活することになるかは想定しにくい、想定と異なる現実面に直面して退職するケースがある。初職の退職理由が「結婚」と回答した36人の卒業のころ考えていたライフコースとの関係を見ると、15人が卒業時に「就職し結婚したら家庭に入る」と回答しており、9人が「就職し働き続けながら結婚し、出産する」と回答している。調査の結果からは結婚により不本意で退職している人は多数とは言えないが、回答人数が少ないので早計に結論を出すことは避けなければならない。

表3-6 初職の就業年数と初職を辞めた理由（複数選択 回答者数229人）

初職を辞めた理由		初職就業年数						計	総計
		1年まで	3 1年 年 以上	5 3年 年 以上	10 5年 年 以上	10年以上	無記入		
個人的な理由	1：結婚	2	10	15	9			36	131
	2：出産・育児・家族の介護		1	5	11	3		20	
	3：その他家族の事情		1	4	2			7	
	4：進学留学	2	12	4	1			19	
	5：より適切な仕事に就くため	14	17	9	8	1		49	
就職先とのマッチング	6：職場の人間関係	2	4		4	1		11	59
	7：能力が十分に発揮できなかった	1	1	2	1			5	
	8：十分評価されなかった				1			1	
	9：労働条件がわるかった	3	9	2	3			17	
	10：契約期間がおわった		1					1	
	11：会社の経営事情		2		2			4	
12：その他		3	2	6	8	1		20	20
無 記 入		1		1	2	47	6	57	57
総 計		28	60	48	52	53	6	247	247

一方、「職場の人間関係」、「能力が十分に発揮できなかった」、「労働条件等が悪い」など職場とのマッチングが悪いことを理由にやめたのが59人である。この人たちは、3年以内の短期間でやめている場合と5年以上の長期就業後の退職が多い。「労働条件がわるい」という理由で3年以内に職場とのマッチングが原因で退職する人があることを認識して、大学在学中の就職活動でより良いマッチングを行う必要があることがわかる。そのためには自己努力とともに、大学が支援することも大切であろう。

4. 就業の状況、および就業と不就業を分けるもの ― 家族役割との関連から ―

川崎 末美

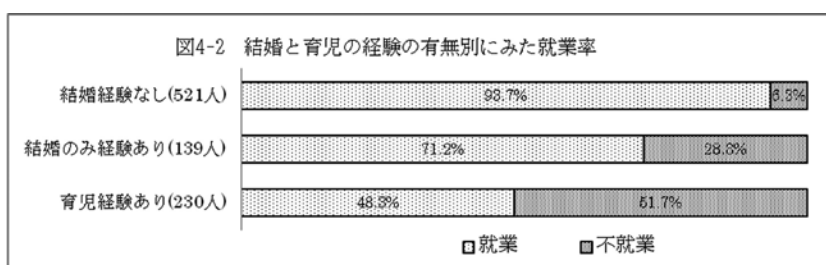
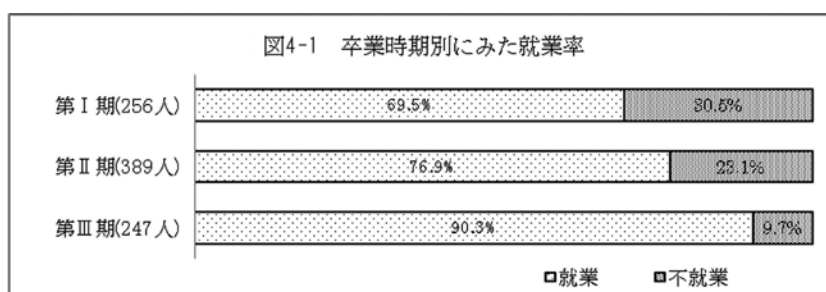
日本において男女雇用機会均等法が施行されて26年、男女共同参画社会基本法が施行されて13年が経つ。しかし、結婚や出産を機に仕事から引退する女性が依然として多い。

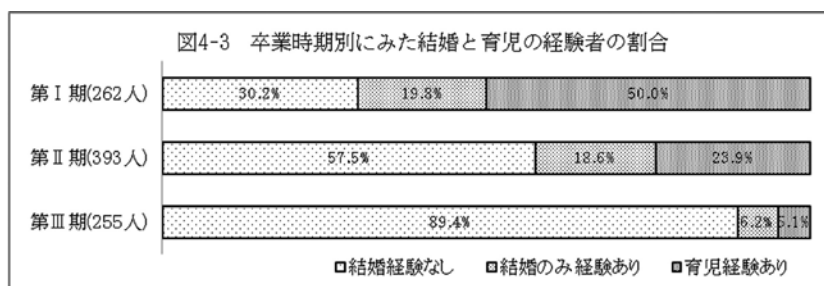
本章では卒業生たちの就業の状況、ライフコースや夫婦の役割の担い方についての考え、その考えと現実が一致しているか、また、何が就業と不就業を分けているのか、などを検討する。なお、本章では、就業に関する質問に対して無回答等の者は分析から除外した。

4.1 就業率

本調査への回答者のうち就業している者の割合、すなわち就業率は77%であった。これを卒業期別にみると（図4-1）、第Ⅰ期は70%、第Ⅱ期は77%、第Ⅲ期は90%と、卒業期が早いほど少ない（ $\chi^2=33.1$ (df=2) $p<0.01$ ）。就業率と結婚や育児経験の有無との関連をみると（図4-2）、結婚経験なし群は94%、結婚のみ経験あり群は71%、育児経験あり群は48%と、結婚や育児の経験が加わるにつれ就業率が低くなっており（ $\chi^2=199.5$ (df=2) $p<0.001$ ）、結婚や育児が退職のきっかけ、または要因になっていることがわかる。

図4-3は、卒業期別に結婚および育児を経験している者の割合をみたものであるが、卒業期の早いほどこれらを経験した者の割合が高い（ $\chi^2=200.9$ (df=2) $p<0.001$ ）。





以上の就業率は本調査に回答を寄せた卒業生についてのものであり、本学の卒業生全体の就業率ということとはできないが、この数値は大卒女性一般と比べて高いのだろうか。

大学・大学院卒の女性の就業率は、2007年の就業構造基本調査によると、20-24歳では92.2%、25-29歳では83.5%、30-34歳では68.5%、35-39歳では65.2%であった。本調査では回答者の年齢をたずねていないので推定ではあるが、Ⅲ期は22-27歳、Ⅱ期は27-32歳、Ⅰ期は33-40歳くらいである。就業構造基本調査と本調査の回答者の年齢階層に若干のずれがあるので厳密な比較はできないが、本調査の回答者の就業率は全国の大学・大学院卒女性の就業率とほぼ同程度であるとみてよいだろう。

4.2 ライフコースや夫婦の役割の担い方についての考え方

それでは卒業生たちは、卒業時にはどのような生き方を望んでいたのだろうか。また、卒業してから現在に至るまでにさまざまな経験をすることで、彼女たちの考え方に変化があったのだろうか。本節ではこれを明らかにしたい。

(1) ライフコースについての卒業時の考え

大学卒業時において、自分のライフコースをどのように考えていたかを9つの選択肢から選んでもらった(表4-1)。「何も考えていなかった」という者や、「就職せず、結婚して家庭に入る」という者もいるが、96%の者が人生のどこかの時点では仕事に就くことを考えていた。

全体として最も多く選択されたのが、「働き続けながら結婚し出産する」(30%)、次に多いのが「結婚や出産で家庭に入るが一段落したら再就職する」(23%)であった。「働き続けながら結婚するが出産しない」「結婚しないで働き続ける」という者を含めると、子育てのために一時的に仕事を中断することがあったとしても、仕事を組み込んだライフコースを考えていた者が6割弱であった。他方、「就職せず結婚して家庭に入る」、就職するが「結婚

したら、または出産したら家庭に入る」という、家庭生活中心のライフコース、換言すれば専業主婦を志向していた者が3割強であった。

表4-1 ライフコースについての卒業時の考え

	第Ⅰ期 (264人)	第Ⅱ期 (395人)	第Ⅲ期 (261人)	全体* (930人)
1. 就職せず、結婚して家庭に入る	0.4%	0.3%	0.4%	0.3%
2. 就職せず、結婚して家庭に入るが、いつかは就職する	0.4%	0.0%	0.8%	0.4%
3. 就職し、結婚したら家庭に入る	16.3%	15.7%	19.2%	16.8%
4. 就職し、出産したら家庭に入る	20.1%	14.9%	14.2%	16.1%
5. 就職し、結婚や出産で家庭に入るが、一段落したら再就職する	19.3%	21.2%	28.7%	22.8%
6. 就職し、働き続けながら、結婚し出産する	26.9%	33.8%	27.6%	30.2%
7. 就職し、働き続けながら、結婚するが、出産しない	0.4%	2.5%	1.1%	1.5%
8. 就職し、結婚しないで働き続ける	4.5%	2.5%	2.3%	3.0%
9. 何も考えていなかった	3.8%	3.3%	1.1%	2.9%
10. その他**	8.0%	5.8%	4.6%	6.0%

(注) * 卒業年の無回答者10人を含む合計。

** 「その他」の主な内容は、「その時になって考える」「大学院進学」「留学」などであった。

表4-2 3タイプ別でみたライフコースについての卒業時の考え

	第Ⅰ期 (264人)	第Ⅱ期 (395人)	第Ⅲ期 (261人)	全体* (930人)
専業主婦志向型（選択肢1, 3, 4）	36.8%	30.9%	33.8%	33.2%
再就業志向型（選択肢5）	19.3%	21.2%	28.7%	22.8%
継続就業志向型（選択肢6, 7, 8）	31.8%	38.8%	31.0%	34.7%
そ の 他（選択肢2, 10, 11）	12.1%	9.1%	6.5%	9.3%
合 計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(注) * 卒業年の無回答者10人を含む合計。

表4-2は、選択肢1～8のライフコースを、専業主婦志向型（選択肢1,3,4）、継続就業志向型（選択肢6,7,8）、再就業志向型（選択肢5）の3パターンとその他に分類して、卒業時期別にその割合をみたものである。第Ⅰ期は専業主婦志向型が最も多く、第Ⅱ期は継続就業志向型が最も多い。第Ⅲ期はⅠ期とⅡ期に比べて再就業志向型が多く3つの型がほぼ同数であるなど、若干ではあるが卒業時期による違いがみられる（卒業期3群と3パターンの相関の検定 $\chi^2=10.47$ (df=4), $p<0.05$)。

(2) 夫婦の役割の担い方についての調査時現在の考え

夫婦の役割の担い方について、今どう考えているかをたずねた。選択肢は下記の5つであったが、4と5を選んだ者はそれぞれ1人のみ、その他の回答と無回答を合せても3%であり、ほとんどの者が1～3の中から選択しているため、ここでは1～3の3つのタイプに注目し、選択肢1を「性別役割分業型」、2を「新性別役割分業型」、3を「役割共業型」とする。

1. 夫が主な収入を得て、妻は主に家事・育児を行う (371人)…性別役割分業型
 2. 夫も妻も同等に働き、家事・育児は主に妻が行う (70人)…新性別役割分業型
 3. 夫も妻も同等に働き、同等に家事・育児を分担する (470人)…役割共業型
 4. 夫も妻も同等に働き、家事・育児は主に夫が行う (1人)
 5. 妻が主な収入を得て、夫は主に家事・育児を行う (1人)
- その他の回答 (6人), 無回答 (22人)

これらのパターンを卒業期別にみたものが表4-3である。妻の負担が過重になる「新性別役割分業型」はⅠ、Ⅱ、Ⅲ期全てにおいて10%未満であり、伝統的な「性別役割分業型」(40%)と男女共同参画型社会に対応する「役割共業型」(50%)の2つの型に集約される。

表4-3 夫婦の役割の担い方についての考え (調査時現在)

	第Ⅰ期	第Ⅱ期	第Ⅲ期	全体
性別役割分業型	46.7%	35.0%	40.6%	39.9%
新性別役割分業型	5.7%	8.8%	6.9%	7.4%
役割共業型	43.8%	54.2%	51.0%	50.3%
選択肢4, 5その他	3.8%	2.0%	1.5%	2.4%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(卒業期3群と3パターンの相関の検定 $\chi^2=11.04$ (df=4) $p<0.05$)

卒業期別にみると、第Ⅰ期群では「性別役割分業型」が他の2群に比べて多く、第Ⅱ期群では「役割共業型」が多い。第Ⅲ期群ではⅠ期とⅡ期の中間的な傾向を示している。

結婚経験や育児経験の有無でも夫婦の役割の担い方についての考えが異なると考えられるので、その関係を表4-4に示した。結婚育児ともに経験なし群と結婚のみ経験あり群の間にはあまり差はないが、結婚育児とも経験あり群で「性別役割分業型」の選択率が高くなっている。一方、「役割共業型」という男女共同参画社会の理想型は結婚経験なし群に最も多い。育児という負担の大きい家族役割が、ライフコースや夫婦役割についての考え方を理想型から現実型に変える方向に作用していると考えられる。

表4-4 結婚と子育ての経験の有無別にみた夫婦の役割分担についての考え方

	結婚育児とも経験なし群 (529人)	結婚のみ経験あり群 (149人)	結婚育児とも経験あり群 (233人)
性別役割分業型	35.2%	36.9%	51.5%
新性別役割分業型	9.1%	10.1%	2.1%
役割共業型	54.1%	49.0%	43.8%
その他	1.7%	4.0%	2.6%
合計	100.0%	100.0%	100.0%

(その他を除いて、 $\chi^2=26.70$ (df=4) $p<0.001$)

(3) 卒業時の考え方と調査時現在の考え方の変化、および考え方と現実のギャップの有無

ここで、(1) でみた大学卒業時のライフコース志向パターンと調査時の夫婦の役割分担についての考えとの関係を見てみたい。異なる質問内容ではあるが、卒業時に志向していたライフコースの3パターンと夫婦の役割の担い方についての現在の考え方の3タイプは、内容的にそれぞれ近似しており、変化として捉えてみるということである。卒業時には、第Ⅰ期群に「専業主婦志向型」が、第Ⅱ期群に「継続就業志向型」が、第Ⅲ期群に「再就職志向型」が多かったという傾向が、夫婦の役割分担についての現在の考え方は、第Ⅰ期群に「性別役割分業型」、第Ⅱ期群に「役割共業型」が多く、第Ⅲ期群はⅠ期とⅡ期の間中間的な傾向にあることと対応していることから、両者は内容的に似ていると捉えることができる。

特に、卒業時に考えていたライフコースパターンの「専業主婦志向型」と現在の夫婦の役割の担い方の「性別役割分業型」とを対応させることは無理がないと考えられる。卒業時には「専業主婦志向」だったという回答者の割合と調査時現在の考え方で「性別役割分業型」の回答者の割合を較べると、第Ⅰ期群、第Ⅱ期群、第Ⅲ期群においてそれぞれ、「性別役割分業型」が「専業主婦志向型」より10ポイント、4ポイント、7ポイント高くなっている。卒業後の経験を経て、専業主婦志向あるいは性別役割分業の考え方が増加したと捉えることができる。ただし、相関関係を見ると、卒業時に「専業主婦志向型」を考えていた回答者のうち、現在「性別役割分業型」を回答するものは64%と多いが、28%は「役割共業型」を回答している。

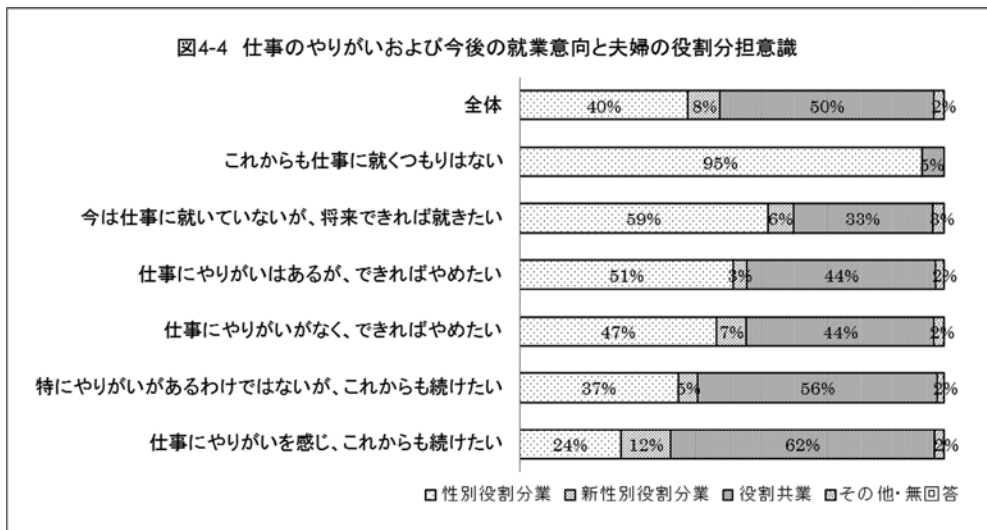
卒業期別にみると、第Ⅱ期群は、ライフコースパターンでは「継続就業型」、夫婦役割では「役割共業型」が多いのは、超氷河期といわれるほど厳しかった就職難の時期がこの期に含まれているために、仕事の継続への意思が強くなっているのだろうか。

図4-4は、現在の就業の有無および今後の就業継続意向や再就職の意向と仕事にやりがいを感じているかどうかを含めた選択肢による回答と、夫婦の役割分担についての考え方との関

係を見たものである。「これからも仕事に就くつもりはない」から「仕事にやりがいを感じ、これからも続けたい」へと、順に就業への積極的意思を示しているが、それに伴って「役割分業型」の割合が95%から24%まで段階的に減少、「役割共業型」の割合は5%から62%に増加している。仕事のやりがいと夫婦の役割分担についての考え方との相互関係が強いことがわかる。

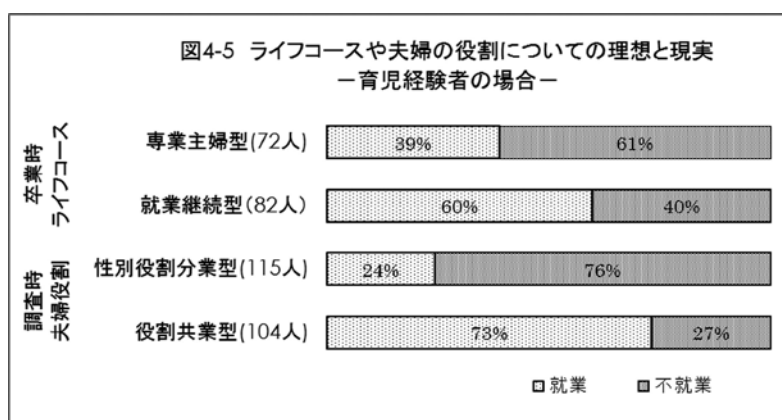
以上から、仕事のやりがいや退職などの職業上の経験、結婚や子育てなど家族役割の経験が、卒業時のライフコースについての考え方を少しずつ変え、また、調査時現在の夫婦の役割についての考え方を規定していると考えられ、全体的には変化の方向が見られた。

しかし、前述のように、個人の考え方の変化は一方向ではなく、またその内容も様々であろう。卒業時に考えていたライフコースと現実の就業状況との葛藤を経験して考え方を変えた者や、現実との不一致に悩みながらも考え方を変えずにいる者、ほとんど葛藤を経験せずに考えを変える必要のない者がいると考えなくてはならない。



次に夫婦の役割の担い方についての考え方と就業状況との間の一致・不一致について検討したい。

図4-5は、仕事からの引退を余儀なくされがちな育児経験者に焦点を当て、卒業時のライフコースについての考え方、および調査時現在の夫婦の役割の担い方と就業の有無との関係をみたものである。ただし、ライフコースについての卒業時の考え方のうち「再就業志向型」は、現実は今後の変化によって評価されるので、ここでの分析からは除いた。また、夫婦の役割の担い方については選択率の低かった「新性別役割分業型」も除外した。



これによると卒業時には専業主婦志向型を考えていた者のうち39%が就業を継続しており、就業継続志向型を考えていた者の40%が仕事から引退している。両型とも4割の不一致があったことになる。一方、調査時に夫婦の「性別役割分業型」を支持していた者の24%が就業しており、「役割共業型」支持者の26%が就業していない。ともに4分の1の不一致がある。

こうした不一致のうち、卒業時に「就業継続型」を考えていたのに就業していない者と、夫との「役割共業」を望みながら就業していない者は、今の状況をどう捉えているのかに注目する必要がある。次節では、結婚ないし出産後の就業と不就業を分けるものについて検討する。

4.3 結婚後・出産後の就業と不就業を分けるもの

表4-5は、出産後も仕事を継続している人にその理由をたずねたものである（1つだけ選択）。該当回答者91人中の割合と、比較のために育児経験者全体242人中の割合も記した。

表4-6は、結婚や出産を機に仕事をやめた人にその理由をたずねたものである（2つまで選択可）。該当する回答者数は197人で、そのうち52人は2つを選択している。

仕事を継続している理由（表4-5）として最も多いのが、「最初から長く続けたい仕事として就職し、続けている」（該当回答者の50%，育児経験者の19%）である。逆に仕事をやめた理由（表4-6）として最も多いのは、「結婚や出産を機に専業主婦になるつもりだった」（該当回答者の36%，育児経験者の29%）であった。仕事を続けるのもやめるのも、ともに自分の意思によって決めたと回答する者が一番多いという結果であった。特に継続者については、就職時から明確な継続の意志をもって仕事に就いていることを表明していることが注目される。

表4-5 出産後も仕事を継続している理由（1つだけ選択）

	実 数	該当回答者 91人中の 割合	育児経験者 242人中の 割合
1. 最初から長く続けたい仕事として就職し、続けている	45	49.5%	18.6%
2. 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	17	18.7%	7.0%
3. 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	6	6.6%	2.5%
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	2	2.2%	0.8%
5. その他 内訳1. 勤務先の子育て支援や雰囲気がよい	6	6.6%	2.5%
内訳2. 生きがいとして仕事が必要、社会とつながっていたい	4	4.4%	1.7%
内訳3. 経済的必要性	3	3.3%	1.2%
内訳4. その他	8	8.8%	3.3%
(5.「その他」の合計)	(21)	(23.1%)	(8.7%)

表4-6 結婚や出産を機に仕事をやめた理由（2つまで選択）

	実 数	該当回答者 197人中の 割合	結婚経験者 382人中の 割合	育児経験者 242人中の 割合
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	71	36.0%	18.6%	29.3%
2. 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	52	26.4%	13.6%	21.5%
3. 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	43	21.8%	11.3%	17.8%
4. 私が専業主婦になることを夫が望んだ	12	6.1%	3.1%	5.0%
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	9	4.6%	2.4%	3.7%
6. その他 内訳1. 子育てに専念したかった	3	1.5%	-	1.2%
内訳2. 夫の転勤	18	9.1%	4.7%	-
内訳3. 勤務先の子育て支援体制の不備	10	5.1%	-	4.1%
内訳4. 仕事がハードだった	6	3.0%	1.6%	2.5%
内訳5. その他	25	12.7%	6.5%	10.3%
(6.「その他」の合計)	(62)	(31.5%)	(16.2%)	(25.6%)

その他の継続理由ないし引退理由は、就職後のさまざまな経験と結びついている。やめた理由として二番目に多いのが、「仕事と家事・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」（該当回答者の26%，育児経験者の22%）というものであるが、これに対するのが継続理由の「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」（「その他」の内訳2も含めて該当回答者の11%，育児経験者の4%）である。これらの回答は、仕事における「やりがい感」の有無も就業継続のかなり重要な要因になっ

ていることを示している。

就業継続者の回答で二番目に多いのが「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」という経済的理由（「その他」の内訳3も含めて該当回答者の22%，育児経験者の8.2%）である。この経済的理由も就業継続の重要な要因となっている。

仕事をやめた理由として注目されるのが、「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」（該当回答者の22%，育児経験者の18%）である。これを選んだ者に両立が困難な理由をたずねた結果を示したのが表4-7である（いくつでも選択可）。

また、これに対応するのが就業している者にたずねた「仕事の継続を可能にしている条件」（表4-8、複数回答可）である。

以下では表4-5～8の総合的考察に基づき、出産後の就業と不就業を分けるその他の主要な要因を探ってみよう。

まず、就業を可能にしている条件（表4-8）として、勤務先の「子育て支援制度」と「職場の理解」がある。これに続いて「自分の仕事が、残業や出張がほとんどない仕事である」（49%）が挙げられている。他方、仕事と家事・子育てとの両立が難しい理由（表4-7）として最も多いのが、「仕事が内容的・精神的に負担の大きい仕事であった」（45%）、「残業や出張が多い仕事であった」（38%）などと、仕事の負担の大きさに関わるものである。

これらの回答は、職場の子育て支援体制や仕事の負担の大きさなど、職場環境のありようが出産後の就業と不就業を分ける大きな要因になっていることを示している。本人ではないが、夫の残業や出張が多くて協力が得られないことも仕事をやめた理由として挙げられている。これもワークライフバランスの実現が難しい日本の職場環境を示すものである。

また、就業を可能にしている職場以外の重要な条件として、「（子どもを）安心して保育園

表4-7 家事・子育てとの両立が困難な理由（複数回答。回答者43人）

	実 数	該当回答者 43人中の 割合
1. 仕事が内容的・精神的に負担の大きい仕事であった	21	44.7%
2. 残業や出張が多い仕事であった	18	38.3%
3. 通勤の負担が大きかった	16	34.0%
4. 夫の仕事が残業や出張が多く、協力が得られなかった	14	29.8%
5. 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	7	14.9%
6. 夫に家事・子育てを手伝う意識や技能がなかった	6	12.8%
7. 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	6	12.8%
8. 子どもを預けられる保育園が見つからなかった	4	8.5%
9. その他	9	19.1%

表4-8 仕事の継続を可能にしている条件（複数回答。回答者99人）

	実 数	該当回答者 99人中の 割合	育児経験者 242人中の 割合
1. 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	62	62.6%	25.6%
2. 上司や同僚の理解が得られる	57	57.6%	23.6%
3. 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	56	56.6%	23.1%
4. 安心して保育園にあずけられる	55	55.6%	22.7%
5. 自分の仕事が、残業や出張がほとんどない仕事である	48	48.5%	19.8%
6. 夫が家事や子育てをよく手伝ってくれる	43	43.4%	17.8%
7. 通勤の負担が小さい	35	35.4%	14.5%
8. 夫の仕事が、残業や出張が少ない仕事である	8	8.0%	3.3%
9. その他 内訳1. 職場や仕事形態が両立しやすい環境にある	4	4.0%	1.7%
内訳2. やりがいい	1	1.0%	0.4%
内訳3. 自分の強い意志	1	1.0%	0.4%
内訳4. その他（現在育児休業中）	6	1.0%	2.5%
(9. 「その他」の合計)	(12)	(12.1%)	(5.0%)

にあずけられる」（56%）、「いざという時に（親に）子どもをあずけられる」（57%）など、子どもの預け先があることが挙げられている。

他に、家族要因として夫との関係がある。家事・子育てに夫のサポートが得られるか、妻の就業継続に夫の同意が得られるかなど、夫の性別役割分業意識や家庭生活への参画に関わるもののほか、夫の転勤という夫や夫婦の意思では対応できないものもある。

さらに、「通勤の負担の大きさ」（34%）も仕事と家事・子育てとの両立が困難な理由の3番目にあがっている。これは日本の都市計画の貧しさの結果でもあるが、何を優先して住まいを決定するかという個人的に対応できる問題でもある。

4.4 まとめ

2010年度の調査に回答した卒業生たちの就業率、卒業時に考えていたライフコース、夫婦の役割の担い方についての調査時現在の考え、また、これらの考え方と現実との合致状況、さらに、出産後の就業と不就業を分けているものについて検討してきた。

回答者の調査時点における就業率は全体で77%であった。また、結婚のみ経験者の71%、育児経験者の48%が就業していた。この就業率は、日本の大卒・大学院卒の女性とほぼ同程度である。

回答者たちが卒業時に考えていたライフコースとしては、「専業主婦型」と「継続就業型」がそれぞれ3分の1、「再就職型」が4分の1であった。一方、夫婦の役割の担い方について

の調査時現在の考えとしては、就業している妻が家事や育児も行う「新性別役割分業型」は好まれず、伝統的な「性別役割分業型」と男女共同参画社会に対応する「役割共業型」にほぼ二分されていた。このうち「性別役割分業型」は結婚も育児も経験した者に、「役割共業型」は結婚も育児も経験していない者に、それぞれ最も多く支持されていた。

卒業時に考えていたライフコース、また、夫婦の役割の担い方についての調査時現在の考えが、それぞれ現在の就業状況と合致しているかを、子育て経験者に限定して検討したところ、卒業時に専業主婦志向型を考えていた者の4割が就業を継続しており、就業継続志向型を考えていた者の4割が仕事から引退しているなど、卒業時の考え方とは異なるライフコースを歩んでいる者がかなり多かった。また、夫婦の役割分担についての考え方と実態との関係も、性別役割分業型を支持しているが就業している者、役割共業型を支持しているが就業していない者が、それぞれ4分の1ずつ存在するなど、不一致がみられた。

そこで、何が就業と不就業を分けているのかを検討したところ、まず、「長く続けたい仕事として就職し、続けている」（育児経験者の19%）、「結婚や出産を機に専業主婦になるつもりだった」（育児経験者の29%）という「本人の意思」が、それぞれ就業と不就業に分けていた。次いで、「仕事にやりがいを感じられる」ことも就業の継続の大きな要因になっていた。その他の仕事上の要因として、「残業や出張が少ない」ことや「職場の子育て支援制度の充実」や「上司・同僚の理解がある」ことが就業につながっている。また、「安心して保育園にあずけられる」「いざというときに親に子どもをあずけられる」、「夫が家事や子育てを手伝ってくれる」など、公私にわたる子育て支援体制があることも就業を可能にする重要な条件となっている。さらに「経済的理由」も就業継続の理由となっている。就業を阻害するものとしては、以上の就業促進要因の逆パターンに加え、「通勤の負担」のほか、「夫の転勤」や「夫が専業主婦になることを望んだ」など、夫に関わる要因がある。

以上、就業と不就業を分けるものを検討した。職場環境など個人の力では変えがたいものもあるが、就職前におけるライフコースについて考え方や仕事や就職先の選択、居住地の選択など、個人の主体的な意思に負う部分も少なくないことがわかった。

5. 生活全体の中で重点を置いていること、ゆとり感、生活満足感

林 文

5.1 生活の中で重点をおいていること

Q21では、生活全体の中で重点をおいているのはどんなことかについて、(1) 現在、重点を置いていること、(2) 将来、重点をおきたいことを尋ねている。順序付け回答形式で、回

答者は(1)、(2)それぞれに、14項目(表5-1参照)のうちで重点をおくものを複数選択し、重点を置く順序1番目から3番目までを記入する。これらの項目のうち1から6は仕事に関する項目、7から10は家族に関する項目、11以下はそれ以外に関するものである。現在仕事についているかどうかによって、重点をおく項目が異なると考えられ、Q16(現在の働き方)の回答から、「仕事に就いており、やりがいを感じ、これからも続けたい」の積極的就業者群、「仕事に就いているが、やりがいがあるわけではないが、これからも続けたい」+「やりがいがなく、できればやめたい」+「やりがいはあるが、できればやめたい」の消極的就業者群、「仕事に就いていない」の非就業者群の3群別に見ることとする。表5-1に、3群別に重点をおくものとして選択された割合を示した。順序付け回答を求めたが、ここでは順序を考えずに概要として捉えておく。

まず、仕事に関する項目について、就業者群の回答を見ると、「役割がどうあれ、職場での仕事の責任を果たす」は積極的就業者群も消極的就業者群も7割強が「現在、重点をおいている」としている。「管理職として活躍する」は、現在重点を置いている人は多くない。仕事に就いている卒業生は若い年代が多いためと考えられるが、将来重点をおきたい項目としても、積極的就業者群で最も多い15%である。「職場で後輩やチームリーダーとして活躍」はこれよりは多い20%程度、積極的就業者群で23%である。一方「サポート役として責任を果たす」は3割台であり、どちらかといえば、リーダーよりもサポート役に重点をおく者が多いといえよう。しかし「役割がどうあれ、職場での仕事の責任を果たす」はそのどちらをも含み、明確な差を読み取ることはできない。仕事に関する項目の中でも、職場での立場の問題よりも仕事と自分の関わりの項目、「役割がどうあれ、職場での仕事で自己実現する」は、積極的就業者群と消極的就業者群の差が大きいが、自己実現を仕事に求めるかどうかは積極的就業者と消極的就業者の意識の違いそのものと考えられる。これらの仕事に関する項目の、現在と将来の回答を比較すると、「管理職として活躍」「チームリーダーとして活躍」を除き、将来重点としたい割合の方が少ない。現在も積極的な仕事上の立場を目指していない卒業生たちは、将来は仕事以外に重点をおきたいと考える傾向ではあるが、「役割がどうあれ職場での責任を果たす」を現在の消極的就業者群でも5割程度が挙げており、仕事上の責任を重視しようとしていることがわかる。

「家族のために仕事で収入を得る」は、仕事と家庭の両方にまたがる項目である。現在の就業者に未婚者が多いためか、選択される割合が少ない。将来についての回答の方が多く、現在の非就業者が重点をおきたい項目として挙げる割合と同程度になっている。

家庭に関する8, 9, 10の3つの項目は非就業者群で多く挙げられている。非就業者は家庭を持っている人が多いためである。就業者群も将来家庭を持つであろうことを考えて挙げる割合が高くなっていると考えられる。

11から13の項目、「親の手伝いや介護」、「地域や社会への貢献」、「職業以外での能力発揮」は、非就業者群も就業者群もいずれも割合は高くないが、現在よりも将来の方が多い。「自分の時間の充実」については、若い年代の多い就業者群で特に高い割合を示すが、将来については減少、非就業者群では増加している傾向がある。家庭に入っている人を多く含む非就業者群が家庭中心の生活から、将来は仕事としてではなく、社会貢献や別の能力発揮を望む一方、親の介護なども現実的なものとなりつつある現状があらわれていると考える。

表5-1 現在の仕事の有無別 生活の中で重点をおくこと

	(1) 現在、重点を置いていること					(2) 将来、重点を置いていること				
	合 計	つ し に 事 に い る	仕事ありのうち		つ し に 事 に い て い な い	合 計	つ し に 事 に い る	仕事ありのうち		つ し に 事 に い て い な い
			り、やり がいがあ り、続け たい	それ 以外				り、やり がいがあ り、続け たい	それ 以外	
	(就業者群)	(就業者群)	(積極的 就業者群)	(消極的 就業者群)	(非就業者群)	(就業者群)	(就業者群)	(積極的 就業者群)	(消極的 就業者群)	(非就業者群)
実数（有効回答者数）	900	709	364	339	191	900	709	364	339	191
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
1. 職場で管理職として活躍する	5	7	9	4	1	10	12	15	9	3
2. 職場で後輩やチームのリーダーとして活躍する	15	19	23	14	1	16	19	21	17	3
3. 職場でサポート役として責任をはたす	28	34	33	36	4	18	20	22	18	8
4. 役割がどうあれ、職場での仕事の責任を果たす	59	73	74	71	6	48	54	60	49	23
5. 役割がどうあれ、職場での仕事で自己実現する	25	30	43	17	5	25	27	36	18	17
6. 自分の経済的自立のために仕事で収入を得る	52	62	60	65	13	39	42	42	42	27
7. 家族のために仕事で収入を得る	18	20	19	21	8	34	34	32	35	37
8. 家事や家の行事など家族のための役割を果たす	41	30	30	31	80	56	52	49	54	71
9. 妻であること	32	23	25	20	64	54	52	53	52	60
10. 子供を育てる	31	21	19	23	68	63	61	62	60	72
11. 親の手伝いや介護	13	12	11	12	16	30	29	31	27	34
12. 地域や社会に何らかの貢献をする	13	13	18	9	13	25	23	26	19	32
13. 職業以外のことで自分の能力を発揮する	19	20	17	22	15	23	23	21	24	23
14. 自分のための時間を充実させる	67	69	67	72	58	61	60	58	62	64
15. その他（具体的に記入してください）	4	3	3	3	6	3	3	3	2	5

5.2 生活のゆとりと満足感

次に、生活のゆとり（Q22）と満足感（Q23）について見ていきたい。Q22では、日々の生活における、(1) 経済的ゆとり、(2) 時間的ゆとり、(3) 精神的ゆとり、それぞれに「1. ある」「2. まあある」「3. あまりない」「4. まったくない」の4選択肢から回答を求め、次にQ23で現在の生活に対して全般的にみてどの程度満足しているかについて、「1. 満足している」「2. まあ満足している」「3. 多少不満である」「4. 不満である」の4選択肢から回答を求めている。いずれのゆとりも、ゆとりある方が満足している、という関係がみられるが、経済的ゆとりと精神的ゆとりに比べ、時間的ゆとりは、満足感との関連が薄いようである（表5-3参照⁶⁾）。

就業状況別の全般的な生活満足感は表5-4のとおりである。「満足」（「満足」+「まあ満足」）は就業者群で23%（76%）、非就業者群で35%（83%）であり、非就業者群の方が満足の割合が高い。最も満足の割合が高いのは、仕事に就いておらず、今後も仕事に就かないという卒業生たちである。現在の生活に満足だからこそ今後も仕事に就かないといえるであろう。

表5-3 ゆとり感と生活の全般的満足

Q22.1 経済的ゆとり	生活の全般的満足				合 計	実 数 計
	満 足	まあ満足	多少不満	不 満		
1. ある	49%	43%	8%	1%	100%	199人
2. まあある	24%	57%	18%	1%	100%	485人
3. あまりない	11%	52%	31%	6%	100%	198人
4. まったくない	2%	33%	41%	24%	100%	42人
合計人数	237人	478人	179人	30人		924人

Q22.2 時間的ゆとり	生活の全般的満足				合 計	実 数 計
	満 足	まあ満足	多少不満	不 満		
1. ある	42%	42%	13%	3%	100%	175人
2. まあある	26%	56%	15%	3%	100%	351人
3. あまりない	18%	57%	23%	3%	100%	303人
4. まったくない	20%	38%	34%	7%	100%	94人
合計人数	237人	478人	178人	30人		923人

Q22.3 精神的ゆとり	生活の全般的満足				合 計	実 数 計
	満 足	まあ満足	多少不満	不 満		
1. ある	63%	34%	3%	0%	100%	151人
2. まあある	27%	63%	10%	0%	100%	427人
3. あまりない	9%	51%	36%	5%	100%	282人
4. まったくない	6%	22%	46%	25%	100%	63人
合計人数	237人	478人	178人	30人		923人

表5-4 就業状況別の生活の全般的満足度

		満 足	まあ満足	多少不満	不 満	合 計	実 数 計
仕事に 就いている (就業者)	やりがいを感じ、 これからも続けたい	31%	56%	11%	1%	100%	364人
	やりがいはないが、 続けている	13%	63%	22%	2%	100%	195人
	やりがいがなく、 やめたい	5%	21%	56%	16%	100%	43人
	やりがいはあるが、 やめたい	17%	35%	38%	6%	100%	99人
仕事に 就いていない (非就業者)	できれば 仕事に就きたい	30%	49%	16%	5%	100%	152人
	今後も 仕事に就かない	56%	44%	0%	0%	100%	39人

また、非就業で現在の生活に満足していなければ、こうした調査に回答しにくかったとも考えられる。

3つのゆとり感を総合して満足感との関連をみるため、「数量化Ⅰ類」⁷⁾による分析を行った。数量化Ⅰ類は、目的変数が量的データ、説明変数が質的データに対する多変量解析の一つである。ここで目的変数とする満足感の程度は量的データとは言い難いが、満足感の3段階を「満足」は4点、「まあ満足」は3点、「多少不満がある」は2点、「不満」は1点という満足度の点数と考えると目的変数とした試行的分析として、全く意味がないものでもない。説明変数としてのゆとり感の4段階は順序や数量とせず、単なるカテゴリーとして、総合的な満足度を予測するために適切な数値を与えなおす分析である。この結果を表5-5に示す。この分析の予測のあてはまりの良さは、相関係数0.60で、与えられた値をみると、ほぼ時間的ゆとりと精神的ゆとりで予測されることがわかる。また、経済的ゆとり感と精神的ゆとり感の「ある」方が満足度を高める要因であるが、時間的ゆとり感は、影響は少ないものの、逆の関係にある。時間的ゆとりと満足度との2者間では、ゆとり感のある方が満足度が高いという関係があるが、経済的ゆとりや精神的ゆとりと総合すると、時間的ゆとりは弱いながらも満足感を低くする関係にあることを示している。経済的ゆとりや精神的ゆとりがあって生活全般の満足な人たちに時間的ゆとりが少ない傾向にあるということでもある。時間的ゆとりは、就業者群と非就業者群で異なることが考えられ、この群別でわけて分析したものを(参考)として挙げた。両群ほぼ同様の傾向であるが、時間的ゆとりについて、就業者群より非就業者群の方が値の開きが大きい。このことは、就業者よりも非就業者において、経済的ゆとりと精神的ゆとりを総合した場合、時間的ゆとりのある方が全般的満足度を低くし、時間的ゆとりのない方が満足度を高くする傾向が強いことがわかる。

表5-5 全般的満足を目的変数とする数量化Ⅰ類分析

		全体	(参考) 就業者群	(参考) 非就業者群
経済的 ゆとり	ある	0.277	0.250	0.466
	まあある	0.034	0.021	0.093
	あまりない	-0.256	-0.274	-0.317
	まったくない	-0.489	-0.410	-0.583
時間的 ゆとり	ある	-0.110	-0.034	-0.252
	まあある	-0.017	-0.027	0.026
	あまりない	0.024	0.025	0.053
	まったくない	0.191	0.069	0.496
精神的 ゆとり	ある	0.561	0.563	0.453
	まあある	0.167	0.182	0.131
	あまりない	-0.361	-0.334	-0.441
	まったくない	-0.863	-0.845	-0.746
決定係数 r^2		0.362	0.362	0.462

6. 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

坪内 千明

本章は、調査票最終頁に設けた自由記述（Q28）を中心に、回答者の記述内容について分析を行った。Q28の冒頭には、「社会生活を経験した今、大学在学中の経験で印象に残ること、役に立ったこと、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、ほぼA5判大の記述スペースを設けた。調査票にこの項目を設けた目的は、大学生活が卒業生にとってどのような意味をもち、人生の支えとなっているのか否かを捉え、また、大学への要望、後輩へのアドバイスなどから、卒業生から見た本学の特色、カラーについて把握し、本学における教育やキャリア形成支援の今後のあり方を探ることである。

本項目を中心に分析する目的は、選択肢による質問項目では把握できない回答者のメッセージを、自由記述の利点を活かして把握することにある。実際多くの回答者が、自己の人生を振り返りながら既成の質問項目への回答では伝えられない思いを自由に記述している。大学在学期間中のさまざまな体験、就職活動、仕事、子育てなど、これらの記述の内容から卒業生の思いをより直接的に把握できるものとする。

本章では、記述内容について、(1) 大学在学中の経験で印象に残ること、役に立ったこと、(2) こうであればよかったと思うこと、(3) 後輩たちへのアドバイス、(4) 大学への要望と、

4つの項目に分類し、それぞれどのような点について特筆しているか、数の多いものを中心に分析する。また、記述内容の共通点、相違点から、Q5（在学中の影響要因）、Q6（在学中に力を入れたこと）、Q11（取得資格の内容・有無）との関連性について検討する。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いたい。

分析の対象、すなわち自由記述欄の記入者は、全回答者数933人中602人であり、全回答者の65%である。

6.1 自由記述全体の概観

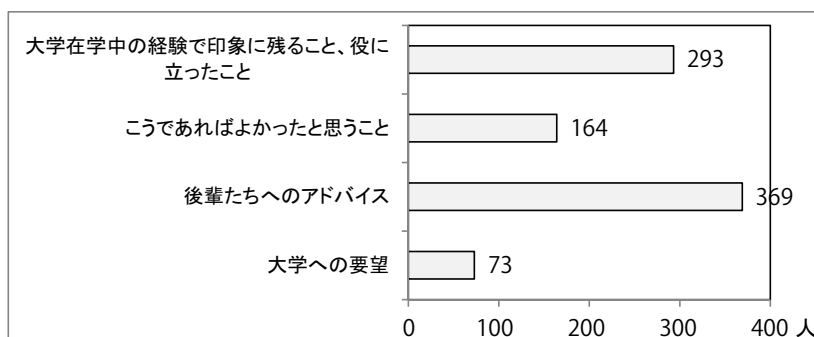
自由記述の量・表現については、一行のものから多項目にわたって書かれたもの、項目別に箇条書きにまとめられたものまで個人差がみられた。しかし、回答者の多くが何行にもわたって記述しており、調査に対する積極的な協力姿勢が窺えた。

自由記述の上記4項目（1）～（4）それぞれへの回答数は、図6-1のとおりである。

具体的には、（1）大学在学中の経験で印象に残ること、役に立ったこと293件（自由回答回答者602人中49%）、（2）こうであればよかったと思うこと164件（同27%）、（3）後輩たちへのアドバイス369件（同61%）、（4）大学への要望73件（同12%）と、「後輩たちへのアドバイス」に関する記述が最も多い。また、（1）役に立ったことや（2）こうであればよかったと思うことの記述内容が、（3）の後輩たちへのアドバイスに反映されており、一方、（2）こうであればよかったと思うことの一部が（4）大学への要望に反映されるなど、項目間の連動も見られた。

以下、項目ごとに、記述内容について具体的にみていく。なお、回答者の記述を直に紹介する際には、それが何回生のものかを示す数字を先頭に記した。また、文意を損なわない範

図6-1 自由記述（4項目）の回答数（602人の複数回答）



囲の文体等の調整を行ったものもある。

6.2 各項目における記述について

6.2.1 大学在学中の経験で印象に残ること、役に立ったこと

回答者が大学時代を振り返り、本項目として取り上げる記述には、卒業生として抱く英和の特色や自己の充実感、達成感として語られるものが多い。記述に「宝物」や「誇り」「財産」などとして取り上げられているのも、この項目の記述に見られる特徴である。

Q5（在学中、生き方や考え方に影響を与えた事項）との関係を見ると、そこに挙げられた講義科目名や、ゼミ、アルバイトなどの項目が、必ずしも自由記述欄に反映されているとはいえなかった。Q5では、1. 友だちや先輩の助言や生き方（50%） 2. アルバイト（49%） 3. ゼミ（47%） 4. 家族や親族の助言や生き方（39%） 5. 就職活動での体験（24%） 6. 課外活動（18%）の順になっているが、自由記述では、「友だちや先輩の助言や生き方」についての記述が最も多かったものの、「家族や親族の助言や生き方」に類するものは見られなかった。すなわち、自由記述には、あえてメッセージを残したい回答者個々の意図が反映されており、その意図するものとしては、上記のとおり「後輩たちへのアドバイス」が最も多いことから、その点を視野に入れて回答していると考えられる。

一方、Q6（在学中に力を入れたこと）との関連では、自由記述においても、プラスの評価として「部活・サークル活動」「勉強」「アルバイト」に関する記述が多く見られる。「勉強」については、在学中の自己の頑張りや達成感として捉えられた記述が多く、「アルバイト」や「部活・サークル活動」に関しては、人生の選択や人間関係、忍耐力、何かを並行して行わなければならない場合の時間の使い方など、その後の社会人、子育てなどの経験とつなげて意味を見出す記述となっている。

以下、記述の多かった「友・仲間」「講義・ゼミ」「課外活動」について、内容の傾向を示すとともに、書かれたもののいくつかを紹介する。

(1) 友・仲間

「大学在学中の経験で印象に残ること、役に立ったこと」として、最も多く取り上げられていたのが「友・仲間」についてである。在学中の授業やサークル活動を通した、時間の共有によって培われた友情や絆、卒業後も継続している関係性など、思い出としてだけでなく現在の生活の支えとなるような存在としても取り上げられていた。また、友人との相互作用のなかで、女性としての優しさ、気遣いなどが育まれている点を、本学の特色として取り上げている記述もみられた。

- 11 英和生には、芯のある女性が多くいたように思います。だからといって決して固くなく、柔和に人と接することのできるバランス感覚に優れた方々と過ごした4年間でした。在学中からそれを感じていましたが、卒業して社会に出ていろいろな方々と知り合う中で、やはり英和生は優れていたのだと思うことが多々あります。
- 15 様々な考え方や生き方をしている友人に出会えたことが一番の財産だと思います。学生時代に出会えた友人は、社会に出て進む方向が違ったとしても不思議な絆を感じます。
- 9 大学時代に出会った友人が何よりも私の人生に影響を与えていると思います。清楓会や学園祭活動、ボランティア活動を通して出会った仲間は、今も10人ほどで毎年何度も会い、お互い刺激を与えあえる関係だと思っています。
- 5 現在は小さな子どもを育てるのに必死な毎日ですが、2ヶ月に1回は大学時代の友人と集まり、楽しく過ごしています。卒業して14年という年月が経っても何でも話せる大切な存在です。

このような回答から、10代後半から20代前半の大学4年間という時間の共有によって育まれる友情が、その後の人生経験においても得がたい存在であることが把握できる。そして何より、共に学び活動する中で、学生間の相互作用によって、培われ引き継がれている英和固有の文化があるということである。そうした文化の維持には、次に多くあげられていた講義・ゼミはどのような役割を果たしていたのだろうか。

(2) 講義・ゼミ

講義に関しては、具体的な科目名や領域（例えば「教養科目」など）が20近く取り上げられているが、中でも次の3科目、すなわち、女性学、基礎情報科学（PC科目と記されたものも含む）、語学（英語）については、卒業後の人生や就職先での仕事との関連で取り上げられているケースが多かった。

また、ゼミについては、卒業論文の作成や社会調査、隔週レポートなどの「課題への取り組み」が取り上げられており、それに対する達成感やプロセスにおける自己の成長についてもふれた記述が多く見られる。加えて、そうした学習の場に学生同士が継続して関わりあう環境によって、卒業後も続く友情が育まれたと記されている点が見られた。

〈女性学〉

- 15 女性学の授業にとっても衝撃を受けました。ジェンダー論だけでなく、自分の中で勝手に「一般論」と言っていたことは、世の中の常識ではなく、自分が作り出して思い込んでいたものと教えられました。

- 9 女性学の授業で学んだ「ふたりで半分こ」という本が忘れられません。女性の社会進出は進んだと思いますし、育休の取得率も上がりましたが、男性の育児への道は依然狭いままだと感じます。私が東洋英和で学んだ、女性が働くということ、暮らすということの意味を若い男性が知る機会がもっとあればよいのと思います。

〈基礎情報科学〉

- 9 勉強してよかったこと、した方がよい科目は基礎情報科学です。この授業のおかげで、就職してからもPCに関しては余り苦労はありませんでした。
- 10 情報処理の科目で、タイピングの特訓が必須だったため、今ではブラインドタッチができてとても役に立っている。タイピング以外にもこの授業で学んだ知識は、パソコンをよく利用する生活、仕事の中で役に立っている。

〈語学（英語）〉

- 11 英文読解、能力別の英語の授業は、会社で英語を使用する際に、日常的に使用していなくても咄嗟に出てくるので役に立ったと思います。
- 9 勉強してよかったことの1つは英語です。これは学生時代にやった方が良いです。業種に関係なく、TOEICは実施されています。
- 15 英語教育にとっても力を入れており、英語にふれる機会が他の学校以上にあったと思う。海外実習Ⅰというカナダの大学に行く授業が一番思い出に残っている。一ヶ月間海外で勉強できたことは自分の人生に大いにプラスになった。

〈ゼミ〉

- 1 所属していたゼミでは隔週でレポートの提出が義務付けられておりましたが、そのときの経験が、会社に入り、議事録を取ったり報告書を作成したりする際、大変役に立ちました。
- 11 大学4年間の中で一番に印象に残っているのは、ゼミの時間、クラスメイトや先生とのディスカッションや卒業制作。その理由は、自分自身で誇りに思えるくらい（当時としては）真剣に取り組んだからである。この経験（考え抜いて、いろいろケースに当てはめて、多角的に物事を考えること）は、今も役に立っている。
- 15 ゼミでは、論文研究からのディスカッションなどを通し、ゼミメンバーとの意見交換をたくさん行い刺激しあいました。ゼミのサブテーマは「一生涯の友人を作ること」。その名の通り、卒業後も集まり、頼れる友人がたくさんできました。それが私にとって一番の財産です。

本学の特色でもある語学や女性学といった科目や専任教員のゼミ指導が、卒業後も回答者の暮らしに少なからず影響を与えていることが窺える。これらの科目の学びが、具体的な知識・技能として仕事上のスキルに活用されていることのほかに、女性としての自己の生き方を考える機会となっている。その一方、本学での学びと、社会に出てからの仕事や結婚、育

児における現実とのギャップや矛盾に葛藤している姿も見られた。

(3) 課外活動

ここには、学内の体育系、文化系の部活動、サークル活動、清楓会やかえで祭実行委員などの自治活動、オープンキャンパスのスタッフなども含まれている。他者との関わりの中で、リーダーの責任の重さやチームの連帯の重要性、目標達成のための苦労や努力の経験がもたらす成果について語られている。また、卒業後の社会人としての行動を支える原動力となっていることも示されている。

- 17 大学生活では、サークル活動に力を入れました。その中で培った人間関係や時間の使い方、成長するための頑張りなど、とても大切なことをたくさん学びました。
- 5 部活動の運営が印象に残っており、また今後も役に立つ経験だったと思う。イベントの準備、段取り、集客の方法、組織運営、後輩の育成、先生方との調整など、女子大であるがゆえ、部活動も女子だけになるので、自由に思いっきり活動できたのだと思う。社会に出て感じるのは、その部活動での先輩や友人とのつながりが、今ではかけがえのないものになっているということ。他大学（有名）の出身の方々と比較しても、社会人として優秀な方々が英和出身に多いと感じる。
- 11 4年間、かえで祭実行委員として活動したこと（特にチーフを経験したこと）は、職場でいろいろなタイプの後輩の教育指導として役に立ったし、仕事の上で、発想力や行動力も発揮できた。
- 15 責任を持って、自分自身で考える力はとても大事だと感じました。それに併せて、円滑に物事を進めるためのコミュニケーションも仕事の幅・今後に大きく影響すると思います。部活動を経て、多くの部員と切磋琢磨し、納得するまでいろいろなことを語り合った経験は、仕事をする上で大切なコミュニケーション力の土台となったと思います。

これらの活動は、あくまで学生個々の主体性に委ねられたものであり、学生にとって目標達成の経験の機会であると共に、人生観や職業的能力などの形成に欠かせない土壌でもある。大学としては、それらの活動を支える環境整備が今後も重要であろう。

6.2.2 こうであればよかったと思うこと

本項目では、卒業後の経験をふまえたからこそ見えてくる悔いの念が表現されている。多くが社会人となってからは得がたい大学生活ならではの経験・時間に言及しており、「後輩たちへのアドバイス」との連動がみられた。また、現在の仕事をとおして身につけておけば

よかったこととして資格や語学を取り上げるものが多く、その場合には、本学の教育カリキュラムに対する「大学への要望」との連動がみられた。

大学時代に取り組むべきだったこととして、勉強や資格取得をあげる者が多かった。本人の努力の面での後悔の他に、在学当時は本学で取得できなかった資格に関する言及も見られる。

中でも多く取り上げられていた勉強や資格、「後輩たちへのアドバイス」との連動が強くみられた就職活動に関して、以下に紹介する。

(1) 勉強・語学・留学

回答者の多くが指摘していたことの1つに、大学時代の「自由な時間」があげられる。今現在のそれぞれがおかれている立場との比較によって、最も切望しているものがこの自由に使える時間なのだろう。今悔やまれる、その時間の使い方として、勉強・語学・留学を取り上げた記述が多かった。なお、留学には短期語学研修も含まれている。

- 11 後悔していることは、もっと勉強すればよかったということ。社会に出てから「勉強したい」と思ってもなかなか時間が取れない。すばらしい図書館があったのに、もっと本も読めばよかった。
- 17 英語は社会人としてかなり必須のため、もっとやっておけば良かった。留学や海外旅行も、今となっては日数に余裕がなく行けないため、時間のあるうちにやっておくべきだったと今になって思います。
- 5 とにかくきちんと勉強しておけばよかったと後悔している。もっと興味をもった科目を深く追究して自分のものにしておけばよかった。高い学費を親に負担させておきながら、大学で学んだと誇れるものが何一つないことが、自分にとって腹立たしくてならない。若くなんでも吸収できる時に、何故もっと目的意識を持って生活し、学べなかったのか、取り返せない時間が惜しいと思う。
- 12 海外留学したかった。これからは、英語＋第2外国語ができることが当たり前の時代になると思うので、大学を1、2年休学しても、留学することは将来のためにとても役立ったのでは？と今さらながら感じます。
- 9 2つ目の職場では、常に英語でのやりとりが求められたので、英和の素晴らしい環境にしながら、きちんと4年間英語を勉強すればよかったと後悔しています。

回答者のこれらの記述には、「大学で学んだと誇れるもの」がないことへの後悔として書かれたものから、現在の仕事における必要性や、転職、復職など、職業人として直面してい

る問題や将来性との関連で示されたものも多い。併せて、本学の特色である英語を学ぶ環境を、在学中十分に活かせなかったことへの思いも語られている。

本学が従来からもっているカリキュラムの特色を、在学中から十分に活用してもらうためには、その学びの必要性や重要性に対する学生の認識の強化が必要であろう。そのためには、入学後の早いうちから、様々な機会を用いて、こうした卒業生の声を在学生に届けることも1つの方策と考える。

(2) 資格

女性は、就職した後、結婚、出産、子育てなどの節目に、自分を取り巻く環境とも折り合いをつけながら職業人としての様々な選択を強いられる。また、社会情勢の中で女性を取り巻く環境も変化し、本人自身の考え方も変化していく。回答者の記述には、大学で学んだ証として「形に残るもの」がほしかったと、資格をあげる者から、現在の仕事や、復職を視野に入れた切実なものまで内容は多岐にわたっている。

- 7 私が在学中は授業で取得できる資格も少なく、資格取得のためには他大学にスクーリングしなければならないこともあり、断念することも少なくありませんでした。昨今はいろいろな資格も取得できるようになって羨ましく思います。資格が全てではありませんが、ある程度持っていることで選択肢が増えると思うので、就職活動前にいくつか取得できていたら少し残念です。
- 13 男女雇用機会均等法の下といえども民間企業の中では男性優位であり、やはり女性は社会進出においては不利であるということ強く感じている。公務員や教員になっておくべきだったと後悔しているが、私の在学していた時期、大学では教員免許すら取得できなかった。
- 14 今現在、信託銀行で窓口の仕事をしています。在学中、自分のやりたい仕事が見つからず、資格の勉強など特にやりませんでした。就職先は専門知識が必要な仕事で、入社してからいくつも試験を受けました。仕事をしながら勉強するのはとても大変でした。時間のある学生生活のうちに、資格の勉強をしっかりやっておけば良かったと強く思いました。早くから将来の進路を考え、それに向けて努力することは必要なことだと思います。
- 1 損害保険会社に就職し、4年間勤務して結婚を機に退職しました。大学時代は、働き続けられたらいいと軽く考える程度でしたが、子どもを産んで、また働きたいという強い気持ちが出てきました。しかし、特に資格があるわけでもなく、前職のような条件、収入を得るのは難しいことを痛感しました。就職より再就職（特に子育て中でサポートしてくれる人がいない場合）は大変ですので、在学中に資格を取ったり、もっと将来について深く考え、様々な選択肢を自分で準備しておくべきだったと反省しております。人生を生きる中で自分も変わ

り、社会も変わります。そのようなことを学生時代に想定し、進路を決めていたら…と思います。

自由回答欄の記述では、具体的な「資格」の中身まではふれられていない。そこで、Q11（取得資格の内容・有無）の回答から、卒業生にとっての資格の存在について、いくつかの角度から考えてみたい。

Q11では、(1) 在学中に取得した資格 (2) 就職活動やその後の仕事や生活に役に立ったと思う資格 (3) とっておけばよかったと思う資格をそれぞれ尋ねている。回答者数と回答の割合は、それぞれ (1) が611人で66%、(2) が293人で32%、(3) が418人で45%であった。

1) 取得した資格と役に立った資格について

まず、上記 (1) (2) に記入された資格の回答数上位10資格について、図6-2、図6-3に示した。在学中に取得した資格が役に立ったかという視点で比較して考察する。

「在学中に取得した資格」のうち「役に立った資格」としてあげられた割合が高いものとして、幼稚園教諭一種（48/58=82%）保育士（31/44=70%）がある。これらの資格を取得する学生は、入学時より目指す職業がある程度明確であり、取得した資格を必要とする職種に就職する者も多く、それを裏付ける結果である。また、TOEICは、同様に52%であり、同じ英語の資格である英検（24%）よりも高い数字になっている。実際の英語能力が数字で示されるTOEICの方が英検より活用度が高いことが窺える。

一方、役に立った資格の1位、2位である普通自動車運転免許と秘書検定は、在学中の資

図6-2 学生時代に取得した資格（複数回答による回答数の上位10資格）

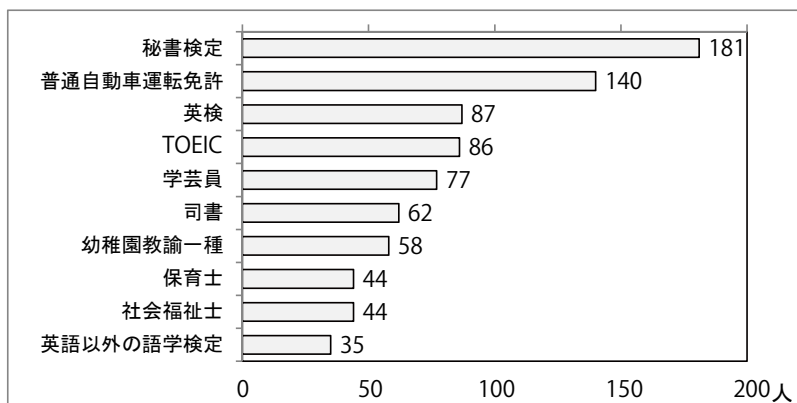
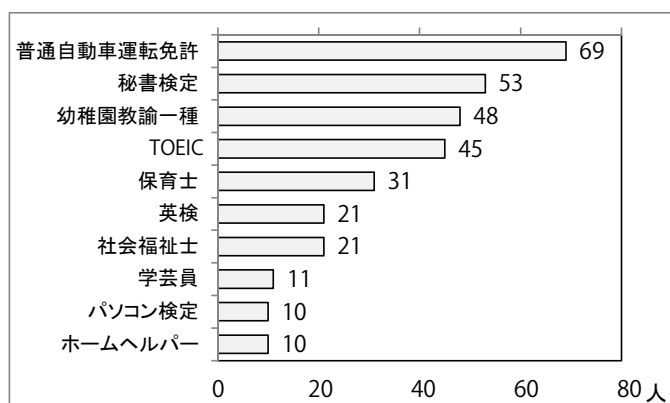


図6-3 役に立った資格（複数回答による回答数の上位10資格）



格取得者数も多いため、「役に立った資格」と回答した割合は、それぞれ49%、37%である。普通自動車運転免許は、当然のことながら生活の上で活用しているものとしての回答も含まれる。また、秘書検定は、それを活用できる企業、職種が限られることが、この数字から窺える。

この他では、社会福祉士（47%）、学芸員（14%）があるが、社会福祉士は職業と資格が直結しているわけではないこと、学芸員は、そもそも求人数が少ないことによる結果と考えられる。

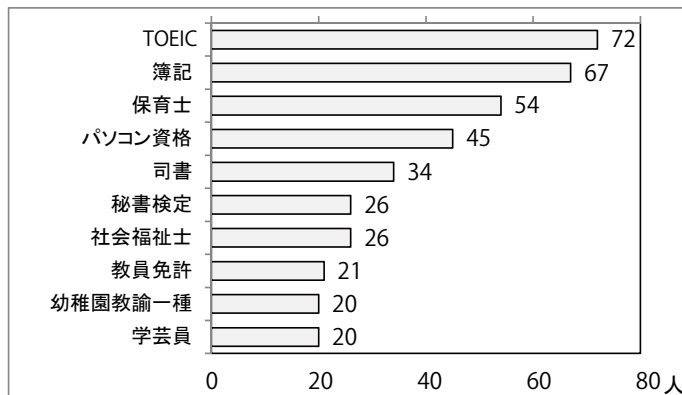
これらをふまえ、「とっておけばよかった資格」との関連を見てみよう。

2) とっておけばよかった資格について

Q11の(3)「とっておけばよかった資格」として回答のあった資格の回答数上位10資格について図6-4に示す。

TOEICを在学中に取得した者のうち「役に立った」と答えた人は約半数であるが、「とっておけばよかった」資格として挙げている者が最も多い。次の簿記やパソコン資格も含め、現在の仕事やキャリアアップへの必要性を反映したものと考えられる。また、保育士については、幼稚園と保育所の両機能の一体化が求められる社会情勢にあつて、幼稚園教諭一種をもつ者のW資格を望んでの回答や昨今の地域における子育て支援などに再就職の場を求める者の回答と考えられる。社会福祉士については、在学中に国家試験受験資格は取得したものの、国家試験の合格には至ることのできなかった者の回答と考えられる。教員免許については、本学で取得可能なカリキュラムができて間もないことから、取得が叶わなかった年代の回答者も含まれるだろう。

図6-4 とっておけばよかった資格（複数回答による回答数の上位10資格）



また、幼稚園教諭一種や学芸員ほか、いずれの資格についても、道半ばで取得を断念した者などの回答も含まれるだろう。社会人となり、結婚、出産、退職などを経験し、改めて資格の必要性を認識している回答者が少なくないことが示されている。

(3) 就職活動

回答の中には、就職前の仕事についてのイメージや将来像と、実際の仕事とのミスマッチをあげている者がいる。就職に向けた十分な職種・企業などの研究や情報収集、自己分析を行わないままに活動していた姿が窺えた。

- 11 就職先を決める際は、いろいろな人の意見を聞いて客観的に決めるべきだと思います。私は、複数社から内定をいただき、その中で自分なりの考えで決めたつもりでしたが、今冷静に考えると正しかったかは分かりません。自分なりの考えとは、人事の採用担当者の印象が大きく、客観的に判断できてなかった気がします。
- 9 私の就職活動は、とにかく何だかわからないまま終わったと今でも思っています。インターネットによるセミナーの申し込み、エントリーシート、自分探し(?)…学生が終わったら働かなければならないが、皆がやっているとおりの手順を踏まねばならないような気がしていました。友人たちも私と同じような感じでした。自己分析して、興味関心のあることと企業を結び付けて、そこへ申し込んでなんとなく違和感を感じながら就職して、しかし合わずに辞めて…。再就職するときは、自分に正直になって合う会社に出会えました。
- 17 就職活動前に、「働くことの意味」を考えていなかった。エントリーシートの書き方、SPIの勉強、会社説明会に何十社と行ったところで何の意味もない気がする。つまり、それは手段

であり、肝心の中身が伴っていなかった。つい華やかで有名な企業への就職活動に集中してしまい、失敗した。たくさんのOG訪問をすればよかった。英和生は他大学と比べて穏やか過ぎて就活への意識が低く、モチベーションを自分で高めていくのが大変だった。

- 9 就職に対して、もっとポジティブなイメージをもち就活に取り組むべきでした。大学卒業後の進路について後悔はしていないものの、「働くこと」「仕事とは何か」ということについてもっと多くの情報があったら、違う道を選択していたのかなと思います。社会と会社のつながりや、職種、企業研究などをして、自分に向いている仕事や働くことについて考える時期がもっとあれば良かったと思います。
- 9 大学3年頃から就職活動を開始しましたが、自分が何をやりたいのか、適した仕事は何であるのか、じっくり考えることもなく活動してしまったように思います。早く内定を頂いて安心したい一心で活動してしまったこともあり、いろいろな企業、職種の検討を怠ってしまった結果、満足できる充実した仕事というものを体験することができないまま、結婚、子育てに入ってしまう後悔しています。

こうした卒業生の回答も参考に、景気低迷による就職難をふまえ、本学のキャリア形成支援をさらに強化する必要がある。学生自身の主体的な取り組みに関する支援では、キャリア就職課が、様々なガイダンスや企業研究などのグループワーク学習、さらに学生個々のニーズに応じた個別の相談など、細部にわたる指導を行っているところである。現に、先の「役に立ったこと」の中にも、数は多くはないが、キャリア就職課の利用や職員の丁寧な指導があげられている。しかし、その利用は、あくまでも学生の意思に委ねられている。本学として、今後のキャリア形成支援をどのように行っていったらよいか、「6. 2. 4 大学への要望」をふまえた上で検討したい。

6. 2. 3 後輩たちへのアドバイス

自由記述の4項目のうち、回答者が最も多く触れた項目である。卒業生が自己の体験に基づき、「大学在学中の経験で印象に残ること、役に立ったこと」や「こうであればよかったと思うこと」との関連も意識しながら、後輩に対するメッセージとして書かれているものが多かった。本項目における記述で、最も多く取り上げられていたのは「就職活動」であり、次に、卒業後には得がたい「時間の有効な活用」に関するものが多かった。ここでは、これら2つについて、「時間の有効な活用」「就職活動」の順に紹介する。

(1) 時間の有効な活用

記述では、大学時代だからこそ得られる、自由な時間と経験の大切さについてふれ、その

ための過ごし方について多様書かれている。主体的活動やチャレンジなどといった抽象的なものから長期旅行などの具体的なもののまで様々な表現で記述されていた。

- 15 大学4年間はある意味人生で一番自由な時間だと思います。自由だからこそ毎日大切に過ごしたほうが良いです。何でも良いので、夢中になれることを見つけてとことんやり遂げてみてください。将来の自信につながると思います。
- 17 学生時代にしかできないことをして、経験値を上げたり教養をつけていくことはとても大切なことで、そのために時間を割くことは意義があることだと思います。ぜひ、在学中の皆さんも、今しかできないことにチャレンジし、素敵な女性として教養を身につけてから社会へ巣立ってください。
- 9 学生のうちにできるだけ見識は広げておいた方が良い。海外へ行くもよし、国内を巡るもよし、語学や興味のあることを学ぶもよし、その経験は発想力と人との会話の引き出しを増やすことに役立つと思う。
- 11 部活やサークル活動（学外）をしたこと、アルバイトをしたこと、友人と旅行したこと、実習した等、大学時代しかできないことです。一番時間の取れる時期だったと思います。いろいろなことに挑戦してほしいと思います。
- 1 勉強だけでなく、アルバイトやサークル活動、ボランティアなど、いろいろな経験をとおしていろいろな視点をもてたことが、とても役に立っていると思います。どうぞ、時間のある学生時代に自分のやりたいことを（やりたくないことも）できるだけ経験されることをお勧めします。その時は何とも思わなくても、後から役に立つこともあります。

こうした記述から把握できることは、自分のために使える自由な時間は大学時代だけという理由によるだけでなく、その時間のすごし方がその後の生き方や考え方に少なからず影響を与えることに言及している回答が多いことである。同じキャンパスで時を過ごした先達ならではの思いが、記述に込められている。

(2) 就職活動について

回答者自身の体験をふまえ、就活の様々な角度に焦点が当てられ、アドバイスの内容も多岐にわたっている。以下に、「自分との向き合い」「企業研究」「将来設計」に分類して紹介しよう。

〈自分との向き合い〉

- 9 自分にとって合っている仕事、やりたいことが見つかる時期は皆違うはず。ルールに乗って

- 活動しているだけでは見つからないと思う。いつまでも探し続ける、自分自身に問い続けることが大切だと思う。目先の就活の不安に負けずに常に先を見て、また、どんな仕事、どんな経験の中からも学べることはある。大切なのは、何かを学び取ろうとする姿勢だと思う。ネガティブな出来事から学べることはたくさんあるので、失敗を恐れずに皆頑張ってほしい。
- 9 焦らずじっくりと時間をかけて自分に合った就職先を見つけてください。周囲に内定者が出てくると不安になると思いますが、人は人、自分は自分です。本当に自分がやりたいことは何なのか、就職活動はそれを考える絶好の機会だと思います。
- 16 まずは自分が何をやりたいのか、何が合っているのか、自分のもっている可能性を見つけて広げていってほしいと思います。
- 13 「嫌だから」「自分に合わないから」「他人がむかつくから」などの理由で仕事を辞めたり、夢を投げ出さないでください。それは単なるわがままです。自分勝手です。それでは何も得られないし自身が成長しません。向き合うのは自分だけでなく、他人、(友人、職場の人、家族、恋人、近所の人など) もです。自分以外の人間を思いやりたり気遣ったり見習うことで、大きなヒントや改善の道が開けます。そんな絶好のチャンスを有効に活用してください。
- 15 真剣に就職活動に取り組むことが、自分の成長と幸せな就職につながると思う。自分が思っている以上に東洋英和のネームバリューがあるので自信にしてほしい。就職課がしっかりしているので活用するべきだ。なりたい自分をきちんとイメージすることで今やることが見えてくる。人から見える幸せな就職(例えば総合職など)と自分の幸せな就職は違うので、自分の幸せや生活スタイル、体力などを考えて選ぶとよいと思います。

〈企業研究〉

- 10 ベンチャー企業で苦労した自分の経験から、ベンチャー企業や中小企業より、大企業への就職をお勧めします。
- 9 大学3年頃から就職活動を開始しましたが、自分が何をやりたいのか、適した仕事は何であるのか、じっくり考えることもなく、いろいろな企業、職種の検討を怠ってしまった結果、満足できる充実した仕事というものを体験することができませんでした。新卒で入社できる一度だけのチャンスは、有効に使うべきだと思います。一度社会に出ると、自分の評価はスキルや能力、資格、実践力などになってしまい、企業も職種も限られてしまうことが多いので、自己分析や企業研究をしっかり行ってください。
- 11 子どもが小さいと再就職も難しく、フルタイムで働きながらの育児も大変です。結婚、出産しても働きたい人は、そのことも想定して、育児休暇、その他の制度の整備の有無を調査した上での就活を勧めます。業界や会社によって、女性が働く環境には本当に差があると思います。

〈将来設計〉

- 1 在学中から将来のライフスタイルを描きつつ、それに合わせた就職先を考える必要があると思う。仕事に対して、安定性や収入を重視する場合と、やりがいや夢の実現を重視する場合では、その先の生活は大きく異なると思うので、今から考えたほうが良い。
- 15 女性という立場で、今の日本社会の中で働き、結婚し、出産、育児を担っていくことは本当に大変なことだと思います。10年、20年といった長期的なライフスタイルを描き、そのために今何が必要なのか、具体的に考える4年間であってほしいと思います。
- 9 将来設計は具体的にしておいたほうが、自分の進むべき道、やるべきことが明確になります。しかし、かなりの確率で思っていた道と異なるコースを進むことになりますので、それをふまえて柔軟に慌てずに自らの行為、行動を選べるように心の準備をしておいてください。
- 15 将来的なライフスタイル（結婚したいのか、出産したいのか）、いつまでにどうしてきたいか、その中で仕事とは、自分にとってどのような位置づけなのか、しっかり設計した上で、ふさわしい職場を考えてほしい。その上で、一度就職したら3～5年は辞めずに耐えてほしいと思います。

就職に関して、これまで見てきた「こうであればよかったと思うこと」と「後輩たちへのアドバイス」の記述には、いうまでもなく共通点がみられる。卒業生の苦い経験が、自分にとっての意味づけと同時に、後輩へのメッセージに転換されている。それらを内容に着目して分類すると以下ようになる。

- ① 働くことの意味の明確化
- ② 自己分析による適性の把握
- ③ ライフスタイルへの見通し
- ④ 職種・企業研究の徹底
- ⑤ 育児休暇など働く環境についての企業情報の把握

これらはどれも、就職活動の準備として欠かすことのできないものである。学生個々に、①、②、③について十分な思考を重ねた結果が、④、⑤の取り組みにつながっていく。しかし、それには、大学での学びや活動を通した、自己の能力や特性、興味・関心の把握が必要であり、その把握によって初めて将来への展望が開けるであろう。大学は、学生の能力や特性を培い、社会に送り出す立場としての責任をもつ。次の「大学への要望」には、卒業生が本学に期待するキャリア形成・就職支援について、具体的に上げられている。

6.2.4 大学への要望

大学への要望には、大別して、後輩たちのための環境整備に対する意見と、卒業後のフォ

ローの充実の2点から回答が寄せられている。前者では、就職支援やキャリア教育が、後者には、卒業生を対象とした学びの場や資格取得の機会の提供などに関するものが多かった。以下に紹介する。

(1) キャリア形成・就職支援

- 11 大学1年次から「社会」を意識する教育を実施してほしい。企業紹介などインターンシップを積極的に取り入れたり、就活前から企業への興味を持たせるための授業を取り入れてほしい。
- 9 卒業して10年近く経つと、周りの友人たちの9割は結婚出産を境に退職しています。私は何とか続けていますが、日本で女性が働き続けることのできる企業が限られていることの現われではないでしょうか。学生自身がOG訪問などの企業研究をすることも大事ですが、女性が活躍する企業の紹介、情報提供に力を入れていかれることも、女子大に課せられた使命でしょう。
- 5 勤続年数が長い会社などをピックアップして案内したら、今在学中の皆さんに参考になるのではないのでしょうか。
- 15 私が在学していた時、卒業生の話を聴く機会がほとんどなかった。部活の先輩に連絡を取りたくてもなかなかできないのが学生の現状である。現役の社会人（総合職や異なる分野で仕事をしている方々）から話を聞く場を設けてほしいし、卒業生は積極的に支援すべきだと思う。
- 16 就職課の職員の方々は、就職支援について深い経験をお持ちかと存じますが、どんな業種にはこんな将来が予想されるという、その学生の5～10年をみすえた就職先のアドバイスをぜひお願いしたく存じます。
- 5 就職するにあたって、もっと具体的にどういう職種があるかなど、大学2年くらいから知る機会があればもっとよかったかもしれない。
- 11 大学の意義をより伝えるべきだと思います。社会で生き抜いていくためには、自分の道は自分で切り開いていかなければなりません。大学はその練習の場であると思っています。時間割もカリキュラムも自身で選択しなければなりませんし、単位取得も自分の責任で行います。大学生活の1つ1つが社会に出る準備、社会に出ても役立つことを、もっと学生に伝えるべきだと思います。入学時から社会に出る準備が始まっていて、自分の選択が自分の将来につながることを意識できれば、おのずとキャリアについても自発的に考えるのではないのでしょうか。
- 3 いろいろと経験し社会経験を積むほどに、ライフコースの多いことを知りました。願わくば学生時代から様々な道を肯定的に学び、知ることができたらよかったと思います。今となつては、働く女性も専業主婦も働く主婦も、既婚、未婚、子どもの有無等々、どれも個人の生き方であると思えます。「時代」のせいせず、どの時代でも「自らの人生」を「個」とし

て考えられるような大学教育が必要だと思います。

- 11 早い時期から、将来のライフプランを考える時間を作り、社会とのかかわりを多くもつことが、よい就職にもつながってくると思います。

これら卒業生の要望を、内容に着目して分類すると以下のようになる。

- ① 大学の学びを通した「社会」や「就職」への意識付け
- ② 多様なライフコースの理解に基づく自己のライフプランの設定
- ③ 英和の先輩の社会経験を聞く機会の提供
- ④ キャリア就職課による学生の適性に基づく支援
- ⑤ 女性の働く環境としての企業情報の提供

2011年度より、文部科学省は、大学の教育課程に「社会的・職業的自立に向けた職業指導（キャリアガイダンス）」を義務付けている。本学では、リベラルアーツを中心とした教育カリキュラムが実施されているが、それに加えて、さらに、早期キャリア教育が必要となってきた。学生が、将来の自己像を描きながら、個々に考えるライフスタイルに合わせた、①、②への取り組みが必要となろう。本学では、その働きかけとして、2010年度より全1学年を対象とした科目である「キャリア設計」がスタートしたところである。また、就職活動の土台となる基礎学力の強化のための科目や、補習教育やキャリア支援の個別指導の場である「スタディカフェ」の設置など、就職を見すえた学ぶ環境の整備を図っている。それに並行して、自分たちの将来像のモデルとなる③の先輩の話聞く機会は、様々なライフスタイルを知る機会でもある。また、④、⑤については、キャリア就職課の支援が大きな役割をもつ。現在、転職するか否かを悩んでいる20代の若者（第2新卒者）のキャリアアドバイザーをしているという回答者の1人は、就職後のギャップやライフスタイルの変化を考えた転職相談に応じている経験から、「大学生の時期、就活の時期に、より多くの仕事の種類とそれぞれの将来性、ライフワークとしての仕事の位置づけと企業研究（残業の有無や情勢としての働きやすさ）を予め行っていれば、転職しなくてもよかったのと思う方々にお会いする。」と記述している。それほど、大学での職業指導の必然性は高まっている。全学あげて、教員と職員の指導の連携により、学生個々のニーズに合わせたキャリア支援が求められている。

(2) 生涯学習

これまで見てきたように、回答者の多くが、本学で学んだことを「誇り」や「財産」と感じ、卒業後も本学との間に強い結びつきを意識している。また、卒業後に改めて学ぶことの必要性を感じている者から、このキャンパスでの学習機会の提供を望む声が多かった。

- 13 就職、結婚、出産、退職、子育てと経験し、女性を取り巻く環境は様々に変化し、まだまだ女性が男性と平等に働き続けることは厳しいということを知りました。特に、子育てをしながら仕事と家庭を両立するには職場の協力体制及び家庭と周りの支えがなければできません。大学に要望することは、子育て中、通学は難しいので、将来の社会復帰に繋がる通信教育及び再就職支援の強化です。情報公開をもっと活性化し、卒業生にも一般の女性にも学ぶ機会や再就職できる機会を大学から発信しても良いと思います。
- 11 卒業後も勉強が続けられるよう夜間コースや資格取得のためのコースがあったら、ぜひまた大学に通いたいと思っています。
- 7 卒業してから、もっと学びたい気持ちが強くなってきている。私の在学中は、一般企業では使わない資格しか取得できなかったのもう少し多様に活かせる多くの資格が得られる講座が増えると良いと思う。
- 7 幼免だけでなく、保育士も一緒に取れるようになったと聞きました。当時は幼免しかとれずに卒業したので残念に思います。その後の講座などのフォローがあったらよかったと思います。また、幼免を取得して働いていない人に、制度が変わったことを周知してほしいと思います。
- 11 教職課程を取りたかったので、科目受講生という形で、卒業後も必要な科目の取得によって、資格取得ができるようにしてほしいです。
- 15 大学院への進学の方法をもっと考えてほしい。せっかく指定大学院があるのに、内部生にとって何一つ有利な条件がなかったのは残念だった。

生涯学習の場として、本学では、生涯学習センターを設置している。卒業生のこうした声は、既存の講座の見直しや新たな学びの提供の検討につながる。また、保育士などの資格に基づく人材養成においては、関係する制度の最新情報の提供や実践力の維持向上に、母校の利用が可能となることが望ましいだろう。

6.3 本章のまとめにかえて

以上、自由記述の回答をもとに、内容を大きく4つに分類して検討してきた。本章の目的は、それらの検討により、今後の本学固有の教育やキャリア形成支援のあり方を探ることであった。これまで述べてきたことをまとめると、次の5つとなる。

- (1) 学生相互の関わりを促す環境作り
- (2) 課外活動や自治活動などの主体的活動の支援
- (3) 本学の特色である科目の強化
- (4) 早期キャリア教育の整備

(5) 教員と職員の連携によるキャリア形成・就職支援

回答者は、短い回答期間にもかかわらず、自由記述に対しても多くの回答を寄せてくれた。卒業生の本学に対するそうした思いに応えるためにも、上記項目に対する取り組みが期待される。

7. おわりに

本稿は、2010年7月に実施した卒業生のライフコースを追う質問紙調査の回答を分析したものである。本調査の目的は、本学の卒業生の就業状況や、結婚や出産を経験しながらどのようなライフコースを進んでいるかを把握することによって、本学のキャリア教育や就職支援のあり方を検討し、また、学生たちの大学生活やキャリア形成の指針となる知見を得ることである。

筆者らは同じ趣旨の郵送による卒業生のライフコース調査を2003年、2007年にも行っており、2007年は偶数年の卒業生、2010年は奇数年の卒業生を対象とした。本報告の2010年調査では3,769人に調査票を送り、有効回収票は933通（有効回収率25%）であった。

ライフコースの状況は年齢段階によって大きく異なると考えられるため、分析に当たっては卒業時期別（1993-99年卒業/第Ⅰ期、2001-2005年卒業/第Ⅱ期、2007-2009年卒業/第Ⅲ期）にも検討を行った。2010年調査から得た主な知見は以下の通りである。なお、以下に示す%の数字は、無回答および「その他」の回答者は除外した割合である。

- ① ライフコースについての考え方は、大学入学の頃より卒業の頃の方が仕事志向の割合が多くなっている（35%→53%）。これには大学での教育やさまざまな経験が影響していた。
- ② 卒業後すぐに就業した人の割合は、Ⅰ期87%、就職超氷河期を含むⅡ期が83%、Ⅲ期が86%であった。調査時現在の就業率は、Ⅰ期70%、Ⅱ期77%、Ⅲ期90%、未婚者94%、子育て中の者48%である。また、転職経験率（未婚者のみ）はⅠ期50%、Ⅱ期34%、Ⅲ期14%である。これらの就業率や卒業後3年以内の転職率は、日本の大卒・大学院卒の女性と同程度である。
- ③ 子育て中の人に注目すると、卒業時に仕事志向の考えをもっていた者の40%が仕事をやめている。仕事をやめる主な理由は、仕事の負担が重い、仕事にやりがいがない、子育て支援制度の不備、上司や職場の無理解などの外部要因のほか、「結婚・出産後は家庭に入る」という本人の意思も大きい（育児経験者の30%）。一方、仕事を継続している理由には、やめる理由としての上記要因の裏返しのほか、仕事を長く続ける

という強い意志がある（育児経験者の20％）。

- ④ 就業者が挙げている『仕事における重点の置きどころ』は、「役割がどうであれ職場での責任を果たすこと」（73％）、「自分の経済的自立のために仕事で収入を得ること」（62％）が多く、指導的役割である「職場で管理職として活躍する」（7％）、「職場で後輩やチームのリーダーとして活躍する」（15％）は少ない。しかし、仕事にやりがいを感じ今後も続けたいと思っている者は、就業継続への意欲が高く、仕事において指導的役割を担うことに重点を置いた生活をしている傾向が強い。
- ⑤ 自由記述では、大学で得た友人との絆やさまざまな経験、学びに関する多くの肯定的内容が多い。その一方で、卒業後の経験を通して見えてきた学生時代の過ごし方についての後悔や反省も多く、それが学生たちへの貴重なアドバイスや大学への要望として表現されていた。

以上は、卒業生のキャリアが、企業のあり方など個人の力ではどうしようもないものに左右されることはあるものの、就職する前のライフコースについての考え方や職業・就職先の選び方など、個人の主体的な意思に負う部分も少なくないことを示している。こうした知見は、本学の今後のキャリア教育や就職支援のあり方にさまざまな示唆を与えるものである。

注

- 1) 大学教育・学生支援推進事業「卒業生活用による就職の早期意識化と基礎学力強化による就職支援」
- 2) 大学生の就業力育成支援事業『「女子就業力」を伸ばす実学的専門教育』
- 3) 回答期限を7月20日としたのは、7日（水曜日）発送から日曜日を2回含む約2週間で、短めではあるが郵送調査として常識的範囲内の設定であった。しかし、月曜日に届き始めるはずの回答が全くなかったため、発送を委託した佐川急便に問いあわせたところ、実際の発送が土曜日にずれ込んでいた。日本郵政と宅急便との統合で混乱が発生した時期と重なったためであった。期限が早すぎるとのご意見も届いた。発送が計画通りであったとしても、3週間程度余裕をもった期限を設ける、あるいは協力依頼文書で期限に融通をつけるべきであったと考えている。
- 4) 労働政策研究・研修機構 調査報告書「高学歴女性の労働力率の規定要因に関する研究」No.135 2008 <http://db.jil.go.jp/cgi-bin/jsk012?smode=dtldsp&detail=E2000120017&displayflg=1> 1998年11月調査実施 対象は4年制大学を卒業した女性 5,000人。表6-5初職の勤続年数 30-34歳で勤続年数1年未満が3.5％、1年以上-3年未満が30.1％、3年以上-5年未満が24.5％、5年以上-10年未満が38.5％、

- 10年以上-15年未満が1.4%、未回答2.1%。
- 5) 同上 25-29歳で勤続年数1年未満が8.6%、1年以上-3年未満が39.5%、3年以上-5年未満が33.3%、5年以上-10年未満が17.3%、未回答1.2%。
- 6) この関連はあまりに明白であるが、3表とも、カイ2乗検定によると（不満と多少不満は合わせて）危険率1%以下で有意な相関ありとなる。
- 7) 「林の数量化」は林知己夫が1950年前後に発表した理論で、質的データの数量化という考え方と分析法は世界に先駆けるものであり、数量化Ⅰ類はその方法の一つである。数式としては質的データをダミー変数で置き換えた回帰分析と同等であるが、データそのものの捉え方に理論的特徴がある。参考文献：林知己夫（1974）「数量化の方法」東洋経済新報社；林知己夫（1993）「数量化—理論と方法」朝倉書店；吉野・林・山岡（2010）「国際比較データの解析」朝倉書店。

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 Vol.21 pp.41-126 東洋英和女学院大学 2004
- 林・川崎・長谷川・有田「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」人文・社会科学論集 Vol.26 pp.87-150 東洋英和女学院大学 2008
- 聖心女子大学キャリア教育研究会（代表・鶴田敦子）『聖心女子大学におけるキャリアプランの指導プランの開発』2009
- 労働政策研究・研修機構 調査報告書『高学歴女性の労働力率の規定要因に関する研究』No.135 2008

謝辞

本調査は同窓会のご協力を頂いて実施できたものです。ご多忙のなかご回答下さった皆様にも心からお礼を申し上げます。

また、調査の実施には「社会調査演習Ⅰ・Ⅱ」の履修生も加わりました。

なお、この調査の実施には文部科学省のGPの支援を受けて行ったものです。

ご協力頂きました皆様に心から感謝申し上げます。

Research on the Changing Life Courses of Toyo Eiwa University Graduates

HAYASHI Fumi
KAWASAKI Suemi
TSUBOUCHI Chiaki
ARITA Fumiko

Abstract

In 2010 a research project was conducted to find out more information about Toyo Eiwa University students' lives after graduation. The purpose was to obtain information that could be used to make changes in the university's career education programs and curriculum which would better support students' efforts to find suitable employment. A questionnaire was used for gathering data, in which graduates responded to items about both career and employment changes, as well as changes in their personal lives such as marriage and having children.

The graduates' responses to the questionnaire were analyzed. Five main points drawn from this analysis are discussed in this article. They include information about graduates' changing attitudes toward employment while still university students, their current employment and job satisfaction, the percentage of graduates who had changed jobs or quit and the reasons for this, and the effects that marriage and raising children tended to have on their employment status.