

2018年度（平成30年度）学生生活とキャリアに関する調査 —キャリア教育とキャリア意識・学生生活との関連を中心に—

大風薫

お茶の水女子大学 学生・キャリア支援センター

Students' Daily Life and Their Career Prospects (2018): The Relationship between Career Education and Students' Career Awareness

Kaoru OKAZE

Ochanomizu University Student and Career Support Center

This paper presents the results of research conducted on students in 2018 at Ochanomizu University, focusing on the relationship between the university's career education program and students' career awareness. A total of 941 students completed questionnaires about student life, career prospects, gender roles, and so on. The main findings are as follows: (1) the career education program is highly appraised by students for considering their career paths, (2) students who took the career education program had a tendency to job hunt more actively than those who did not take it as a subject, (3) students who followed non-traditional gender roles aspire to work as managers in the future more strongly than those who followed traditional gender roles, and (4) students who aspire to work as managers in the future tend to have high goals for studying at university.

keywords : Career Education, Career Awareness, Career Paths, Gender roles, Campus life

はじめに

お茶の水女子大学学生・キャリア支援センターでは、2010年度（平成22年度）に実施した「お茶大生の学習環境と生活・意識に関する調査」に続き、2018年に「平成30年度学生生活とキャリアに関する調査」（以下、学生キャリア調査と記す）を実施した。調査目的は、同大学在學生（学部生および博士前期課程学生）の学生生活やキャリア形成全般に関する実態・意識を明らかにすることを通じて、現状のキャリア教育や学生支援・キャリア支援に関する改善・対応策を検討するための基礎資料とすることである。

お茶の水女子大学では平成22年以降、学生寮やキャリア意識といった個別テーマに焦点化した調査は実施していたが、学生生活とキャリア形成との関りを総合的に捉える調査は実施されていない。この間、学生の生活環境や就業環境は大きく変化をし、同時に、大学の学生・キャリア支援内容や体制も環境変化にあわせて継続的な改善や見直しを行ってきた。このような変化を踏まえて、現在の大学の学生・キャリア支援に対する学生の評価を把握し、支援課題を検討することは

意義深い。

学生キャリア調査は学生生活・キャリア教育・キャリア支援に関わる多くの設問で構成されているが、本稿では、キャリア教育の受講状況とキャリア意識・学生生活との関連を検討しながら、今後のキャリア教育における課題を示していきたい。

平成30年度 学生生活とキャリアに関する調査の概要

目的

お茶の水女子大学在學生の学生生活やキャリア形成全般に関する実態・意識を明らかにすることを通じて、現状の学生支援やキャリア支援に関する今後の改善・対応策を検討するための基礎的資料として活用する。

質問内容

1. 学生生活支援に関する利用状況と満足度
2. キャリアデザインプログラム科目群の受講状況と評価

3. キャリア支援に関する利用状況と満足度

分析結果

4. キャリア意識、希望するライフコースなど

調査時期および方法

調査時期は2018年11月～12月、調査方法はウェブ調査（お茶の水女子大学教学IR・教育開発・学修センター運用のPloneを活用）であった。学部生および博士前期課程在学中のすべての学生の公式学生メールアドレスへ調査の依頼とウェブサイトのURLおよびログイン方法を送信し、アンケート調査への協力を行った。初回のメール配信は2018年11月19日に行い、その後4回の督促メールを送信した。

メール以外にも、学生の調査協力依頼として、教員宛の調査協力依頼状の配布、学生ポータルサイト・大学ホームページへの調査協力依頼記事の掲載、ポスター掲示、およびチラシの配布も行った。

調査回答状況およびサンプルサイズ

2018年度に在籍する学部生全2053名、博士前期課程全531名、合計2584名のうち、調査回答者は941名（回答率36.4%）であった。

学部別の調査回答者の内訳は以下の通りである。文教育学部393名（有効回答率42.2%）、理学部163名（28.7%）、生活科学部172名（31.0%）、博士前期課程213名（40.1%）である。年次別では、学部1年生185名（37.8%）、学部2年生171名（35.1%）、学部3年生153名（30.7%）、学部4年生219名（38.0%）、博士前期課程1年生108名（43.0%）、博士前期課程2年生105名37.5%である。

調査内容

1. 学生支援：大学からの情報入手方法、奨学金の認知度と利用状況、アルバイト状況、住まい、大学の施設・設備の満足度、学生支援制度の満足度

2. キャリア教育：キャリアデザインプログラム基幹科目の受講経験と評価

3. キャリア意識：大学入学時あるいは現在の進路希望、決定進路、就職先選定の際の重視点、進路に関する相談者、希望する働き方、希望するライフコース、性別役割分業意識

4. キャリア支援：行事、資料、相談に関する満足度

キャリアデザインプログラム基幹群の受講状況に関する結果

キャリアデザインプログラム基幹科目群の受講経験と今後の受講意向

キャリアデザインプログラムは平成24年に開講し、基幹科目群と関連科目群から構成され、コンピテンシーの分野¹⁾ごとに配置されている。基幹科目群は13科目から成り、平成29年度に13科目、平成30年度は12科目を開講した。まず、本調査対象における当該科目群の受講経験を学年別・学部別に示す（Table1）²⁾。

平成29年度・平成30年度に当該科目群のいずれかを受講した経験のあるものは31.4%である。学年別では学部2年生の、学部別では生活科学部が文理ともに高い割合を示し、理学部の割合が低い。「平成29年度キャリア意識調査報告書」（学生・キャリア支援センター，2018）によれば、調査時点までに1科目でも受講経験のある学部生の割合は46.1%、博士前期では47.0%であった。本調査では平成29年度および平成30年度に限った受講経験を尋ねているため一概に比較はできないが、平成30年度の当該科目ののべ履修登録者数（聴講者数含む）は223名と平成29年度や平成28年度に比べて減少傾向にある。よって、当該科目群については、受講状況を継続的にモニタリングする必要があると考える。

当該科目群の未受講者における今後の受講意向は全体で3割程度であったが、学部1年生・2年生では約半数の学生が受講意向を示し、理学部生・文教育学部生の受講意向も相対的に高い（理学部33.0%、文教

Table1 キャリアデザイン基幹科目群の受講経験

| | 受講経験 | | <実数> |
|------------|-------|-------|------|
| | あり | なし | |
| <総計> | 31.4% | 68.6% | 646 |
| <学年> 学部1年生 | 25.5% | 74.5% | 165 |
| n.s. 学部2年生 | 38.4% | 61.6% | 151 |
| 学部3年生 | 28.4% | 71.6% | 134 |
| 学部4年生 | 33.2% | 66.8% | 196 |
| <学部> 文教育学部 | 30.5% | 69.5% | 351 |
| n.s. 理学部 | 25.9% | 74.1% | 143 |
| 生活科学部 理系学科 | 37.3% | 62.7% | 59 |
| 生活科学部 文系学科 | 40.2% | 59.8% | 92 |

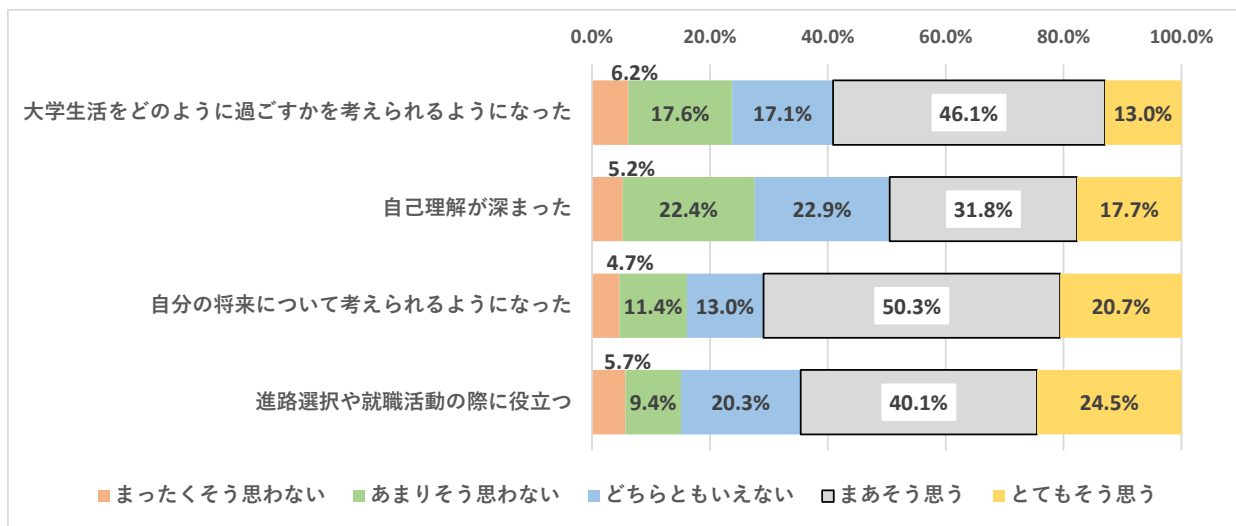


Figure1 キャリアデザイン基幹科目群に対する評価

育学部 32.4%)。また、特に学部1年生や生活科学部理系学科では、当該科目を知らないものが2割程度いる。よって、新生生のオリエンテーションや本科目群の中核である「お茶の水女子大学論」の授業機会などを利用し、キャリアデザインプログラムの周知活動をより積極的に行っていく必要があると考える。

キャリアデザインプログラム基幹科目群に対する学生の評価

当該科目群の受講経験のある学部生 193 名(無回答者を除き)における、科目の評価状況を Figure1 に示す。科目に対する評価は、「1 大学生活をどのように過ごすかを考えられるようになった」「2 自己理解が深まった」「3 自分の将来について考えられるようになった」「4 進路選択や就職活動の際に役立つ」の4項目について、それぞれ「1 まったくそう思わない」から「5 とてもそう思う」の5件法で尋ねた。

「1 大学生活をどのように過ごすかを考えられるようになった」について、「とてもそう思う」は 13.0%、「まあそう思う」は 46.1% で、約 6 割の学生が本科目の受講を通じて大学生活の過ごし方を考えられるようになってきている。「2 自己理解が深まった」は、「とてもそう思う」17.7%、「まあそう思う」31.8% で、約半数の学生が、自己理解が深まったと回答している。さらに、「3 自分の将来について考えられるようになった」は「とてもそう思う (20.7%)」と「まあそう思う (50.3%)」をあわせた割合が約 7 割、「4 進路選択や就職活動の際に役立つ」も「とてもそう思う (24.5%)」「まあそう思う (40.1%)」をあわせて 65% に達している。本調査対象者における受講経験者の割

合は 3 割強に留まるが、受講経験者の科目に対する評価は概ね良好といえる。

4 つの評価項目は、学生・キャリア支援センターが平成 29 年度に実施したキャリア意識調査におけるキャリア科目に対する評価と同様の項目を使用しており、その評価結果も本調査の結果と同様の傾向が見られた。ただし、本調査においては、当該科目が「進路選択や就職活動の際に役立つ」と考える学生の割合が 65% と、「平成 29 年度キャリア意識調査報告書」(2018) の約 40% を大きく上回った。調査時期や調査対象学生の違いがあるため単純な比較は難しいが、毎年の授業内容の見直しなどによって、より実践的なキャリア教育が行われるようになってきていることが示唆できる。

キャリアデザイン基幹科目群の受講経験と学生生活・キャリア支援

就職活動の開始時期との関わり

Table2 は、当該科目群の受講の有無と就職活動の開始予定時期(学生がいつから就職活動を開始しようと考えているか、実際の開始時期も含む)との関連を分析したものである。この 2 変数においては有意な関連が見られ、受講あり学生のほうが早くから就職活動を開始しようとしている傾向が見られた。

昨今は就職活動スケジュールが流動化し、いわゆる経団連ルールは形骸化しつつある。そのような環境下では、学生が積極的に希望する進路に関する情報を収集しようとする姿勢が求められる。本調査の結果は、キャリアデザインプログラム基幹科目群の受講が学生の就職活動に対する関心を高める効果を有しているこ

Table2 受講経験と就職活動の開始時期

| | 大学1年生 | | 大学2年生 | | 大学3年生 | | 大学4年生 | | 進学予定 | その他 | |
|------|-------|------|-------|-------|-------|------|-------|-------|------|-----|--|
| | 前期 | 夏休み | 前期 | 夏休み | 前期 | 後期 | 前期 | 降 | | | |
| 受講あり | 2.0% | 8.6% | 33.3% | 16.7% | 17.2% | 3.5% | 0.5% | 16.7% | 1.5% | 198 | |
| 受講なし | 0.9% | 5.1% | 22.9% | 20.6% | 16.2% | 3.9% | 1.9% | 25.9% | 2.5% | 432 | |
| 計 | 1.3% | 6.2% | 26.2% | 19.4% | 16.5% | 3.8% | 1.4% | 23.0% | 2.2% | 630 | |

*

Table3 受講経験と将来希望する働き方

| | 経営者・役員・ 管理職 | | 専門職 | | 役付きでなくて よい | | わからない | | <実数> |
|------|----------------|-------|-------|-------|---------------|---|-------|---|------|
| | 前期 | 夏休み | 前期 | 後期 | 前期 | 降 | 前期 | 降 | |
| 受講あり | 31.7% | 8.5% | 40.7% | 19.0% | 189 | | | | |
| 受講なし | 25.4% | 15.5% | 40.6% | 18.5% | 426 | | | | |
| 計 | 27.3% | 13.3% | 40.7% | 18.7% | 615 | | | | |

†

とを示唆するものと考えられる。

将来の働き方との関わり

受講経験と将来希望する働き方との関連を Table3 に示す。将来の働き方については、「組織全体の意思決定責任者（企業・団体等の役員クラス）を目指したい」「担当部の責任者（企業・団体等で管理職クラス）を目指したい」「起業して経営者になりたい」「大学や研究機関などで、自分の専門性を極めて働きたい」「企業・団体等で働くが、役付きでなくともよい」「わからない」の6カテゴリーから自身の考えに最も近いものを選択してもらったが、分析においては、マネジ

メント層を目指すかどうかという観点から「組織全体の意思決定責任者（企業・団体等の役員クラス）を目指したい」「担当部の責任者（企業・団体等で管理職クラス）を目指したい」「起業して経営者になりたい」を統合して分析した。

結果は、受講経験と将来の働き方については10%水準で有意であり（†は10%水準で有意であることを表す。）、受講経験者ではマネジメント層を希望する傾向が、受講なし者では専門職を希望する傾向が若干示唆できるものであった。

Table4 受講経験とキャリア支援メニューの利用状況

| | セミナー・ガイダンス | | ワークショップ | | 就職情報資料室 | | <実数> |
|------|------------|-------|---------|-------|---------|-------|------|
| | 利用なし | 利用あり | 利用なし | 利用あり | 利用なし | 利用あり | |
| 受講あり | 32.2% | 67.8% | 59.6% | 40.4% | 63.4% | 36.6% | 183 |
| 受講なし | 48.2% | 51.8% | 71.7% | 28.3% | 71.2% | 28.8% | 420 |
| 計 | 43.4% | 56.6% | 68.0% | 32.0% | 68.8% | 31.2% | 603 |

**

†

| | OG名簿閲覧 | | キャリアセンターHP | | キャリア相談 | | <実数> |
|------|--------|-------|------------|-------|--------|-------|------|
| | 利用なし | 利用あり | 利用なし | 利用あり | 利用なし | 利用あり | |
| 受講あり | 82.0% | 18.0% | 54.1% | 45.9% | 67.8% | 32.2% | 183 |
| 受講なし | 81.2% | 18.8% | 61.3% | 38.7% | 75.7% | 24.3% | 420 |
| 計 | 81.5% | 18.5% | 59.1% | 40.9% | 73.3% | 26.7% | 603 |

n.s.

†

*

Table5 性別役割分業意識と将来希望する働き方

| | | 役割 | | | | <実数> |
|-----------------------|---|----------------|--------------|---------------|--------------|--------------------|
| | | 経営者・役員・ 管理職 | 専門職 | 役付きでなくて よい | わからない | |
| 子どもが3歳くらい までは育児に専念 | 低 | 131 30.8% | 80 18.8% | 147 34.5% | 68 16.0% | 426 100.0% |
| | 中 | 48 25.9% | 25 13.5% | 70 37.8% | 42 22.7% | 185 100.0% |
| | 高 | 53 27.7% | 28 14.7% | 81 42.4% | 29 15.2% | 191 100.0% n.s. |
| 経済的に家族を支え るのは夫 | 低 | 155 30.6% | 93 18.3% | 177 34.9% | 82 16.2% | 507 100.0% |
| | 中 | 42 24.4% | 20 11.6% | 71 41.3% | 39 22.7% | 172 100.0% |
| | 高 | 34 27.9% | 20 16.4% | 50 41.0% | 18 14.8% | 122 100.0% † |
| 夫は外で働き、妻は 家庭をまもるべき | 低 | 203 31.4% | 109 16.8% | 232 35.9% | 103 15.9% | 647 100.0% |
| | 中 | 18 15.8% | 19 16.7% | 47 41.2% | 30 26.3% | 114 100.0% |
| | 高 | 10 25.0% | 5 12.5% | 19 47.5% | 6 15.0% | 40 100.0% * |
| 妻も仕事と収入をも つべき | 低 | 189 33.0% | 101 17.6% | 200 34.9% | 83 14.5% | 573 100.0% |
| | 中 | 32 18.6% | 21 12.2% | 75 43.6% | 44 25.6% | 172 100.0% |
| | 高 | 11 19.6% | 10 17.9% | 23 41.1% | 12 21.4% | 56 100.0% *** |

キャリア支援メニューの利用状況との関わり

Table4 は、受講経験と学生・キャリア支援センターが実施している6つのキャリア支援の利用状況との関連をみたものである。セミナー・ガイダンス（就職総合ガイダンスなど）、ワークショップ（自己理解・面接対策など）、キャリア相談について、当該科目群の受講あり者は受講なし者に比べて有意に利用割合が高いことがわかる。また就職情報資料室やキャリアセンターHPの利用についても、受講あり者は受講なし者に比べて、弱い関連ながらも利用率が高いようである。先の分析で見た就職活動の開始時期と同様に、受講者は大学内のリソースを積極的に利用して就職活動を行っていることを表していると解釈できる。

将来の働き方とキャリア意識・キャリア支援・大学での学び

性別役割分業意識と将来の働き方

ここからは、学生キャリア調査で尋ねた「将来希望する働き方」と「キャリア意識」「大学での学び」との関係のみていく。Table5 は性別役割分業意識と将来希望する働き方との関連をみたものである。本調査では、性別役割分業意識として、「1 子どもが3歳くらいまで、母親は仕事をもたず、育児に専念すべきだと思う」「2 経済的に家族を支えるのは夫の役割だと思う」「3 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだと思う」「4 妻も仕事と自分の収入をもつべきだと思う」という4項目について、自身の考え方を「1 まったくあてはまらない」「2 あまりあてはまらない」「3 どちらともいえない」「4 どちらかとい

えばあてはまる」「5 あてはまる」の5件法で尋ねた。分析には、5件法を「あてはまる」「どちらともいえない」と回答したものを「高」、「どちらともいえない」を「中」、「まったくあてはまらない」「あまりあてはまらない」を「低」と分類した変数を使用した。「高」は性別役割分業に対して伝統的な意識を持っていることを表す。なお、「4 妻も仕事と自分の収入をもつべきだと思う」については、点数を反転させ、他の項目と同様に、点数が高いほど伝統的な意識を持つよう加工した。

まず、「1 子どもが3歳くらいまで、母親は仕事をもたず、育児に専念すべきだと思う」と将来の働き方との関連は有意でなく、育児に関する意識が伝統的かどうかと将来の働き方との間には関連がないことがわかった。「2 経済的に家族を支えるのは夫の役割だと思う」と将来の働き方との関連については弱い関連が見られ、稼働役割に対する非伝統的な考え方もつほうがマネジメント層としての働き方を望む割合が高く、役付きでなくてもよいとする割合が低くなる傾向があるようであった。一方で、稼働役割に伝統的な考え方もつものでも、マネジメント層や専門職としての働き方を希望する割合は、稼働役割意識に中間的な考え方を持つものよりも高くなっていた。

「3 夫は外で働き、妻は家庭をまもるべきだと思う」については将来の働き方との有意な関係が確認でき、非伝統的な考え方を持つものはマネジメント層としての働き方を希望する割合が高く、役付きでなくてもよいと考える割合が低いことが明らかになった。「4 妻も仕事と自分の収入をもつべきだと思う」についても、将来の働き方との有意な関係が見られ、非伝統的な考え方、つまり、妻も仕事と収入をもつべきと考えるものは、マネジメント層としての働き方を希望する割合が高く、役付きでなくてもよいと考える割合は低かった。

望む生き方と将来の働き方

Table6 は結婚・出産と仕事について望む生き方と将来の働き方との関わりをみたものである。望む生き方については、調査上は結婚・出産・仕事について9つのカテゴリーを設定して尋ねたが、本分析では、「(1) 結婚せず、仕事をずっと続ける」「(4) 結婚するが、子どもはもたず、仕事をずっと続ける」「(8) 結婚して子どもをもつが、退職せずずっと続ける」を「結婚・出産に関わらず就業継続」と統合した。同様に、「(3) 結婚したら、退職する」「(5) 結婚し

Table6 望む生き方と将来希望する働き方

| | 経営者・役員・ 管理職 | 専門職 | 役付きでなくて よい | わからない | <実数> |
|--------------------|----------------|-------------|---------------|-------------|---------------|
| 結婚・出産に 関わらず就業継続 | 164 33.7% | 82 16.8% | 178 36.6% | 63 12.9% | 487 100.0% |
| 結婚・出産後は 非就業 | 4 9.5% | 4 9.5% | 24 57.1% | 10 23.8% | 42 100.0% |
| 育児後に再就業 | 45 29.8% | 22 14.6% | 62 41.1% | 22 14.6% | 151 100.0% |
| 考えていない | 18 15.4% | 24 20.5% | 35 29.9% | 40 34.2% | 117 100.0% |

て子どもができたなら退職する」は「結婚・出産後は非就業」とし、「(6) 結婚して子どもができたなら仕事を一旦退職するが、子どもが大きくなったら正規職に就く」「(7) 結婚して子どもができたなら仕事を一旦退職するが、子どもが大きくなったら非正規職に就く」を「育児後に再就業」とし、「(2) 結婚せず、仕事もしない」「(9) 結婚や仕事について、まだ考えていない」を「考えていない」とした。

分析の結果、これら2つの変数間には有意な関係が見られ、「結婚・出産に関わらず就業継続」を希望するものではマネジメント層としての働き方を望む割合が高かった。「結婚・出産後は非就業」を希望する場合は役付きでなくてよいとする割合が高く、「結婚・育児と仕事について考えていない」ものでは、希望する働き方をわからないと回答する割合が高かった。

母親のライフコースと望む生き方

お茶の水女子大学の学生は進路に関する相談相手として母親をあげる割合が高い(お茶の水女子大学学

生・キャリア支援センター, 2019)。また、先行研究においても娘のライフコースは母親のライフコースと類似する傾向も示されていることから、学生の望む生き方と母親のライフコースとの関わりについて分析を行った。母親のライフコースについては「(1) 仕事を続けながら、子どもを産み育てた(表中では就業継続と表記)」「(2) 仕事はせずに子どもを産み育て、子育てが一段落してから仕事を始めた(育児後再就業と表記)」「(3) 仕事はせずに子どもを産み育て、その後もずっと仕事はしなかった(育児専念と表記)」「(4) その他の生き方」「(5) わからない・いない」の5つのカテゴリーから1つを選択してもらった。分析は、上記(4)(5)と回答したものを除き行った。

Table7 は表側に母親のライフコース、表頭に学生本人の望む生き方として分析した結果である。分析の結果、これらの変数間には有意な関係が見られ、母親が育児をしながら就業継続している場合は、学生も望む生き方として就業継続を選択する割合が高くなって

Table7 母親のライフコースと望む生き方

| | 結婚出産後は | | | | <実数> |
|--------|--------------|------------|-------------|-------------|---------------|
| | 就業継続 | 非就業 | 育児後再就業 | 考えていない | |
| 就業継続 | 158 72.1% | 7 3.2% | 31 14.2% | 23 10.5% | 219 100.0% |
| 育児後再就業 | 214 57.4% | 17 4.6% | 89 23.9% | 53 14.2% | 373 100.0% |
| 育児専念 | 87 54.0% | 15 9.3% | 28 17.4% | 31 19.3% | 161 100.0% |

Table8 将来の働き方別の大学での学び

| | | 度数 | 平均値 | 標準偏差 |
|--------------------|-----------|-----|------|------|
| 将来の仕事に活かせる能力を身につける | 経営・役員・管理職 | 233 | 4.05 | 0.99 |
| | 専門職 | 134 | 4.25 | 0.86 |
| | 役付きでなくてよい | 298 | 3.98 | 0.99 |
| | わからない | 140 | 3.99 | 0.85 |
| | 計 | 805 | 4.05 | 0.95 |
| 資格試験・公務員試験などに合格する | 経営・役員・管理職 | 230 | 3.31 | 1.30 |
| | 専門職 | 133 | 3.42 | 1.19 |
| | 役付きでなくてよい | 298 | 3.42 | 1.20 |
| | わからない | 138 | 3.43 | 1.09 |
| | 計 | 799 | 3.39 | 1.21 |
| 専門分野の知識・理解を深める | 経営・役員・管理職 | 232 | 4.57 | 0.69 |
| | 専門職 | 134 | 4.84 | 0.39 |
| | 役付きでなくてよい | 299 | 4.50 | 0.73 |
| | わからない | 140 | 4.41 | 0.77 |
| | 計 | 805 | 4.56 | 0.69 |
| 広い教養、ものの見方を身につける | 経営・役員・管理職 | 232 | 4.65 | 0.59 |
| | 専門職 | 133 | 4.65 | 0.58 |
| | 役付きでなくてよい | 298 | 4.59 | 0.59 |
| | わからない | 139 | 4.47 | 0.71 |
| | 計 | 802 | 4.59 | 0.61 |
| 自分の将来の方向を見つける | 経営・役員・管理職 | 232 | 4.50 | 0.71 |
| | 専門職 | 133 | 4.54 | 0.65 |
| | 役付きでなくてよい | 299 | 4.40 | 0.69 |
| | わからない | 140 | 4.40 | 0.69 |
| | 計 | 804 | 4.46 | 0.69 |
| 社会人になるまでの時間を楽しむ | 経営・役員・管理職 | 231 | 4.21 | 0.90 |
| | 専門職 | 133 | 3.88 | 1.18 |
| | 役付きでなくてよい | 297 | 4.11 | 0.95 |
| | わからない | 140 | 4.20 | 0.82 |
| | 計 | 801 | 4.12 | 0.96 |
| 将来につながる人間関係を築く | 経営・役員・管理職 | 232 | 3.94 | 1.07 |
| | 専門職 | 134 | 4.16 | 0.93 |
| | 役付きでなくてよい | 298 | 3.88 | 1.00 |
| | わからない | 140 | 3.79 | 0.93 |
| | 計 | 804 | 3.93 | 1.00 |

いた。また、母親が育児後再就業している場合は望む生き方としても育児後再就業を選択する割合が高く、母親が育児に専念と回答したものは考えていないと答える割合が高かった。

大学での学びの目標と将来の働き方

Table8 および Table9 は、大学在学中の学びの目標と将来の働き方との関係を分析した結果である。大学での学びについては、「(1) 将来の仕事に活かせる能力を身につける」「(2) 資格試験・公務員試験などに合格する」「(3) 専門分野の知識・理解を深める」「(4) 広い教養、ものの見方を身につける」「(5) 自分の将来の方向を見つける」「(6) 社会人になるまでの時間を楽しむ」「(7) 将来につながる人間関係を築く」の7項目について、「1 重要でない」から「5 非常に重要である」のいずれかを選択してもらった。分析は、1 から 5 を量的変数と見なし、将来の働き方によって大学での学びの目標が異なるのかを検討すべく、一元配置の分散分析を行った。

Table8 は、将来の働き方別の大学での学び7項目の記述統計である。ここでは、将来の働き方別に平均値がどのように異なるのかを確認する。たとえば、「将来の仕事に活かせる能力を身につける」については、将来の働き方として専門職を希望するものの平均値が高くなっている(4.25)。

次に、これら将来の働き方4 カテゴリー(グループ)の平均値の差異が統計的に有意かどうかについては Table9 の有意確率で確認する。「将来の仕事に活かせる能力を身につける」については、5%水準で有意になっているため、将来の働き方4 カテゴリーのいずれかの間に有意な差異があると判断できる。

その他の項目も同様に確認すると、「(3) 専門分野の知識・理解を深める」「(4) 広い教養、ものの見方を身につける」「(6) 社会人になるまでの時間を楽しむ」「(7) 将来につながる人間関係を築く」の4項目についても、将来の働き方4 カテゴリー(グループ)間に有意に差異があることがわかった。一方、「(2) 資格試験・公務員試験などに合格する」「(5) 自分の将来の方向を見つける」の2項目については、カテゴリー間の平均値に統計的な差異はなかった。

次に、カテゴリー(グループ)間のどこに差異が生じているのかを確認するためさらなる分析を行ったところ(分析結果は紙幅の関係で割愛する)、「将来の仕事に活かせる能力を身につける」については、「専門職(平均値4.25、以下も()内は平均値)」と「役付きでなくてもよい(3.98)」の間に平均値の差異があることがわかった。つまり、「専門職」として働くことを希望するものは「役付きでなくてもよい」と考えるものに比べて、大学での学びにおいて「将来の仕事に活かせる能力を身につける」ことを重要と考えているが、この項目について、「経営・役員・管理職(4.05)」「専門職(4.25)」「わからない(3.99)」の間では差異がないことが確認できた。

同様に、「専門分野の知識・理解を深める」については、「専門職(4.84)」が他の3つのカテゴリーよりも有意に高かった。「広い教養、ものの見方を身につける」については、「経営・役員・管理職(4.65)」が「わからない(4.47)」よりも有意に高く、「社会人になるまでの時間を楽しむ」では、「経営・役員・管理職(4.21)」「わからない(4.20)」が「専門職(3.88)」よりも有意に高いことがわかった。「将来につながる人間関係を築く」においては、「専門職(4.16)」が「役付きでなくてもよい(3.88)」「わからない(3.79)」よりも有意に高かった。

まとめと考察

本稿では、2018年度(平成30年度)に実施した学生キャリア調査の中から、お茶の水女子大学で実施しているキャリア教育とキャリア意識・学生生活に着

Table9 将来の働き方別の大学での学び 分散分析

| | | 平方和 | 自由度 | 平均平方 | F値 | 有意確率 |
|--------------------|-------|----------|-----|-------|------------|------|
| 将来の仕事に活かせる能力を身につける | グループ間 | 7.216 | 3 | 2.405 | 2.691 * | |
| | グループ内 | 716.084 | 801 | 0.894 | | |
| | 合計 | 723.299 | 804 | | | |
| 資格試験・公務員試験などに合格する | グループ間 | 2.128 | 3 | 0.709 | 0.483 n.s. | |
| | グループ内 | 1167.819 | 795 | 1.469 | | |
| | 合計 | 1169.947 | 798 | | | |
| 専門分野の知識・理解を深める | グループ間 | 14.201 | 3 | 4.734 | 10.303 *** | |
| | グループ内 | 368.005 | 801 | 0.459 | | |
| | 合計 | 382.206 | 804 | | | |
| 広い教養、もの見方を身につける | グループ間 | 3.355 | 3 | 1.118 | 2.995 * | |
| | グループ内 | 297.943 | 798 | 0.373 | | |
| | 合計 | 301.298 | 801 | | | |
| 自分の将来の方向を見つける | グループ間 | 2.736 | 3 | 0.912 | 1.937 n.s. | |
| | グループ内 | 376.652 | 800 | 0.471 | | |
| | 合計 | 379.388 | 803 | | | |
| 社会人になるまでの時間を楽しむ | グループ間 | 10.368 | 3 | 3.456 | 3.784 * | |
| | グループ内 | 727.834 | 797 | 0.913 | | |
| | 合計 | 738.202 | 800 | | | |
| 将来につながる人間関係を築く | グループ間 | 10.407 | 3 | 3.469 | 3.485 * | |
| | グループ内 | 796.263 | 800 | 0.995 | | |
| | 合計 | 806.670 | 803 | | | |

目し、キャリア教育とキャリア意識との関係、望むライフコース・将来希望する働き方・大学での学びとの関わりを中心に分析結果を示してきた。以下にまとめと今後の学生支援・キャリア支援における課題を整理する。

キャリア教育について

キャリアデザインプログラム基幹科目群については、平成29年度・平成30年度において、本調査対象者の3割程度が受講し受講経験者におけるプログラムの評価は総じて高いことがわかった。特に、進路選択や就職活動の際に役立つといった、科目の実践的側面を測る項目については、平成29年に学生・キャリア支援センターが実施した「キャリア意識調査」よりも評価が向上していることから、個別の科目における授業内容の見直しが奏功しているためと考えられる。

また、学部1・2年生では約半数の学生が、理学部学生・文教育学部生においても3割以上が今後の受講意向を示していたことから、平成31年度以降の受講率の上昇が期待できる³。同時に、学部1年生、理学部、生活科学部理系では本プログラムを知らない学生が2割程度いた。受講者の科目に対する評価は良好であることから、学生たちに自身のキャリアデザインを考える機会をより多く提供するため、新入生のオリエンテーションや本プログラムの基幹科目の「お茶

の水女子大学論」などでの積極的な周知を行う必要があると考える。

キャリア教育との関りから見たキャリア支援・学生支援

キャリアデザインプログラムは、自分にあった仕事を見つけ就職する「就業力」として開花させるためのものである。本調査では平成29年度あるいは平成30年度の受講経験（本調査対象者の31.4%が受講あり）を把握し、本稿でキャリア意識、キャリア支援、学生生活との関わりについて分析を行った。

分析の結果から示唆されることは、科目の受講そのものは、自分のやりたい仕事を明確化させるわけではないが、就職活動を早めに行おう（行う）という意識を喚起したり、将来の働き方においてマネジメント層としての働き方への挑戦意欲を高めたりすることにつながる可能性があることである。また、受講経験者では、学生・キャリア支援センターが提供する各種支援をより積極的に利用する様子も見られることから、プログラム科目群の受講は、仕事や就職に対する関心を高め、自らのキャリアを積極的に考える土台作りに資するものとなっていると考えられる。

ただし、前節でも述べたように、プログラム科目群の受講学生には学年や学部間の差異があり、キャリアデザインプログラム自体を知らない学生も一定の割合で存在する。また、大学院への進学を考える学生は、プログラムの受講を不要と考えているかもしれない。よって、キャリア教育については、キャリアデザイン

プログラムの認知向上とその内容を周知するための活動を行いながら、進路について多様な考えを持つ学生それぞれが自らのキャリアの可能性を考えられる場となるよう、教育内容の適切な見直しと質的な向上を図っていく必要があるだろう。

将来の働き方から見た学生生活・キャリア支援・キャリア教育

お茶の水女子大学の学生は性別役割分業について非伝統的な考え方を持つものが多く、非伝統的な考え方を持つほどマネジメント層としての働き方を目指す割合が高いことが明らかとなった。また、結婚・出産といったライフイベントに関わらず中断なく就業を継続しようと考えていることとマネジメント層としての働き方には関連があることもわかり、お茶の水女子大学の多くの学生が社会のリーダーとして活躍できる素養を持っていることが確認できた。

その一方で、分析結果からは、伝統的な性別役割分業意識を持ちながらもマネジメントとしての働き方を望む割合も低くない。よって、キャリア教育では、「ワンオペ育児」「ダブルバインド」などの実態やそこでの問題点を示して将来の仕事と家庭の二重負担を理解させ、その対応を考える機会を作る必要がある。

また、望む生き方と将来の働き方についての分析結果からは、結婚・出産といったライフイベントに関わりなく就業を継続したいという意欲とマネジメント層として働きたいという希望に正の関連があることが明らかとなったが、同時に、再就業希望者においてもマネジメントとしての働き方を希望する傾向も見られた。それぞれのキャリアは個人が考え決定すべきことではあるが、キャリア教育場面においては、現代日本の労働市場では、ライフイベントによって就業中断をした場合には正規社員としての再就職が難しいことやマミートラックといった昇進の遅れなどが生じている状況を理解させる必要がある。その上で、育児と就業

の両立をどのように考えるべきかについて、学生自身が主体的に学べるような教育上の工夫を行うべきである。

大学での学びの目標に着目し、将来の働き方との関連を分析した結果からは、マネジメント層や専門性を持った働き方を望むことと大学での学びを重視する傾向には関連があることが明らかとなった。将来どのような働き方をしたいのかによって大学で重視する学びには違いがあるものの、学生たちが大学を将来のキャリアへつなげる学びの場として重視していることが示唆される。よって、キャリアデザインプログラムの個別の科目において、このような学生の傾向を踏まえた教育実践を目指すと同時に、他の基幹科目の位置づけや科目間のつながりなども伝達し、学生が自らのキャリア形成に必要な科目を能動的に組み合わせて受講できるような教育支援が必要となるだろう。

注

- *1 お茶の水女子大学では<双方向活動><自律的活動><協働的活動>の3分野のコンピテンシーを開発しており、キャリアデザインプログラムの基幹科目に属する各科目は、それぞれのコンピテンシー開発・向上を目的として開講されている。
- *2 表中の記号は以下を表す。*** $p<.000$, ** $p<.01$, * $p<.05$, † $p<.10$, n.s.(not significant)
- *3 平成31年度のキャリアデザインプログラム基幹科目の受講者は279名であった。

謝辞

調査にご協力くださった2018年度在学生の皆様方に心から感謝申し上げます。

参考文献

- 学生・キャリア支援センター(2018)「平成29年度 キャリア意識調査報告書」.
- 学生・キャリア支援センター(2019)「平成30年度 新入生の生活に関する調査報告書」.

2020年3月22日 受稿