

女子短大生のライフプラン—四大生との比較—

坂本 麗香

Life Plans of Female Students of Two-Year College : A Comparison with Female Students of Four-Year College

Reika SAKAMOTO

1. はじめに

我が国の短期大学はこれまで、主に女子学生に対して、短期間で専門的職業人の育成を目的として高等教育における重要な役割を担ってきた。しかしながら近年、四年制大学への転換などにより、学校数および学生数の両方が減少を続けている。また、2011年4月の大学設置基準の改正により、四年制大学でもキャリア関連教育が積極的に行われるようになってきた結果、短期大学はよりいっそう、その教育の独自性が重要になっている。

本研究では、キャリア教育手法の一つである、人生年表の作成に着目する。ある女子大学短期大学部において著者が担当するキャリア関連科目で実施した課題「人生年表作成」の結果内容の分析にもとづいて、短期大学部の女子学生のライフプランに対する展望の特徴を、四年制大学の女子学生のそれと比較しながら明らかにする。そこで提示される問題点に対して、短期大学におけるキャリア教育のプログラムとして強化すべき内容を検討し提案することを目的とする。

2. 先行研究

(1) 短期大学の現状

短期大学は、「地域の身近な高等教育機関として、短期間で、大学としての教養教育やそれを基礎とした専門教育を提供する」ことを特色として、「特に女性の高等教育の普及や実践的職業教育の場として、大きな役割を果たしてきた」、と位置付けられている¹。しかしながら、文部科学省の学校基本調査（平成26年度）によると、日本国内の短期大学の学校数は352校（前年度より-7校）、在籍者数は136,517人（前年度より-1,742人）である。1996年の598校、1992年の524,538人をピークとして、学校数、在籍者数ともに減少を続けている。学生数のうち、女子学生の占める割合が88.4%に達する。

今後も、18歳人口の減少と受験者の四年制大学志向の上昇という傾向は続くと言われる。文部科学省は2010年に全国の短期大学を対象とした「短期大学教育の改善等の状況に関する調査」を実施した。各短期大学は、これまで以上に、自身の教育内容を改善し、学生のニーズに適合したものにしていこうと努力が必至となっている。

(2) 短大生のキャリアプラン

既述のように、短期大学がその独自の存在意義を問い直されている現状の中、特に保育士な

どの国家資格と直結せずに一般企業への就職を目指す学生が多いビジネス関連の学科を擁する短期大学においては、キャリア教育の内容や方法についても、その改善・改良が重要な課題となる。短期大学とキャリア教育に関する研究としては、①キャリア教育の内容や方法論に関するもの(杉浦・安部 [2013]、小棹・石井 [2013]、梶井・和田 [2011])、②在学生を対象としたキャリアに関する意識調査(荻野 [2013]、松田他 [2012])、③卒業生を対象としたキャリアに関する意識・行動調査(中村他 [2002]、鍵岡他 [2008]、黒田 [2013]、笹瀬 [2012])など、近年の短期大学をとりまく環境が厳しくなっている現状とキャリア教育への期待の高まりにあわせて、相応数が蓄積されてきた。在学生および卒業生への質問票調査からは、「結婚退職から出産退職へのシフト」「退職後専業主婦希望から再就職希望へのシフト」「再就職する場合の希望も現実の状況も『パート・アルバイト』が最多」「出産後も就業を継続しているものは多くが卒業時から就業継続を希望」といった特徴が浮かび上がる。

いっぽう、短期大学と四年制大学の学生を直接比較した研究の数は少ない。赤田・若槻(2011)の比較研究による、「短大生は四大生と比較して自己効力が低く、教育プログラムの中で自己効力の向上が求められる」という指摘は、短期大学のキャリア教育の内容について検討する際に注目すべきであろう。

3. 調査の実施

(1) 本研究の着目点

本研究では、短期大学部の学生(以下、短大生と表記)が作成したライフプランの展望にはどのような特徴があるかを、四年制大学の学生(以下、四大生と表記)との比較から検証する。さらにそこから浮かび上がるキャリア教育上の課題はどのようなものがあるかを明らかにするとともに、その課題の克服のために有効となりえるような、キャリア教育プログラム内容の具体案を提示することを研究課題とする。質問票調査ではなく「ライフプラン作成」に基づく調査としたのは、①短時間で済む意識調査ではなく、相応の時間を費やして自分のライフプランについて考えさせることで学生のキャリア観形成になんらかの意義を付加する機会としたい、②あえて「理想の」キャリアプランを考えさせることで、ともすれば、自己効力感の低さゆえに安易に実現可能な将来予測に終始して自らの可能性を狭めがちな学生たちに、自身の成長や飛躍について気づきを得てほしい、以上の理由からである。

(2) 実施方法

筆者が担当するキャリア関連の授業において期末レポートを実施し、その記述内容をもとに分析した。課題の内容および実施方法は、四大生を対象として前年に実施した坂本(2014)の形式を踏襲した²。課題内容は以下のとおりである。

内容： ① 以下(表1)の例を参考に、「私の理想のライフプラン」を年齢ごとにできるだけ詳細に書いて下さい。おもいきり自由に、しかし頑張れば実現するかもしれない「理想」を書いてみましょう。

② ①を作成した感想や今後のキャリア形成への抱負を8～10行程度で書いて下さい。

体裁： ①と②をあわせてA4用紙で1枚以上

表紙は必要ありません。最上行に学部学科、学籍番号、名前を記入して下さい。

表1 私の理想のライフプラン例（文学部心理福祉学科3年）

22歳	大学院進学。臨床心理士資格のため、専門知識を深め、実習経験をする。
24歳	臨床心理士の免許を取るための受験資格取得。
25歳	臨床心理士の資格を取る。 山口県に帰って学校のカウンセラーを週2回、他の日は病院の心療内科で働く。
27歳	7年付きあった歯科医と結婚。彼の出身地新潟県に住む。
28歳	双子の男の子を出産。1年間は育児に専念。
29歳	子どもを預けて仕事と家事を両立。
31歳	女の子を出産。
32歳	3人の子育てをしながら仕事に完全復帰する。
36歳	自分の年収300万円、夫の年収は1,000万円になっている。 1年に1回は家族旅行をする。 男の子2人がサッカーの小学校のクラブチームに入る。
46歳	男の子2人が高校のサッカーの全国大会に出場。家族で応援。
47歳	男の子2人が大学進学で家を離れる。
50歳	女の子が大学進学のため家を離れる。夫と新婚に戻ったような生活を送る。
53歳	子どもが次々と結婚し孫ができる。
60歳	夫婦で仕事をやめて、大学時代の友人とカフェを開くため京都に移り住む。 カフェにカウンセリングルームを作る。「相談できるカフェ」として有名になる。 夫と、海外移住を考えて英語とフィンランド語を勉強する。
70歳	カフェの仕事をやめて、アメリカの片田舎かフィンランドのヘルシンキに住む。 年に一度は子供や孫に会いに日本に帰ってくる。
90歳	日本に戻ってくる。子どもたちが卒寿をお祝いしてくれる。
100歳	夫が老衰でなくなり、後を追うように私も家族に見守られながら眠りにつく。

出所：田和（2012） p.2

（3）調査対象

「キャリア入門」を履修する生活学科および保育学科の1年生が対象である。生活学科では、下級履修として、上位学年の学生が1人含まれている。調査対象者の人数と各学科の概要は表2のとおりである。

表2 調査対象者の概要

学科	主要な専門分野	主要な進路	対象学年	回答者数
生活	衣、食、情報	一般企業、医療、アパレル、食関連	1年(2年1人含む)	58
保育	幼児教育	幼保施設、官公庁	1年	14
合計				72

（4）実施時期

課題は、2014年1月上旬に授業内で提示し、1月下旬の授業最終週に、授業内で回収した。レポートの回収率は、必修の授業における課題だったため、授業内で提出できなかった複数の学生も後日提出した結果、欠席回数が多く履修不可となった学生を除き、100%であった。

4 調査結果

回収された課題内容の記述をもとに、仕事、結婚、出産・育児の3つの観点から短大生の描くライフプランを検討した。以下、調査時期および調査対象学年が異なる（調査時期は2013年1月、主要な対象学年は2年次生）ため、単純比較はできないが、参考数値として、坂本（2014）

の四大生を対象とした調査結果との比較を含めて記述していく。

(1) 仕事

表3は、最初の就業の継続期間である³。0年以上5年未満が16.2%、5年以上10年未満が48.5%で、60%以上のものが、10年以内に最初の職を退職すると考えている。いっぽう、30年以上最初の就業を続けると考えているものは14.7%にとどまった。四大生と比較（z検定による両側検定）すると、短大生がより若い年齢で就職するため、0年以上5年未満での退職選択は短大生のほうが割合は少ないものの、5年以上10年未満、10年以上15年未満では短大生のほうがかなり多くなる。その結果、30年以上就業を継続するとした短大生の割合も少ない。やはり、四大生と比較して、最初の就職先を一定年数以内に辞めると想定している学生がかなり多かった。

表3 最初の就業の継続期間

		0年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上 20年未満	20年以上 25年未満	25年以上 30年未満	30年以上
短大生	人数(n=68)	11	33	9	2	0	3	10
	%	16.2%	48.5%	13.2%	2.9%	0.0%	4.4%	14.7%
四大生	人数(n=124)	37	33	9	6	1	3	35
	%	29.8%	26.6%	7.3%	4.8%	0.8%	2.4%	28.2%
統計量		2.0909	3.0579	1.359	0.6293	0.7425	0.7589	2.1151
両側P値		0.0365*	0.0022**	0.1742	0.5292	0.4578	0.4479	0.0344*

*=p < .05, **=p < .01

表4は、最初の就業の退職時期である。表3でも見られたように、定年まで就業継続を選ぶ割合は14.7%で、四大生（29.9%）の半分程度である。逆に結婚後もしくは第1回めの出産を機会として退職を選ぶ学生があわせて50.0%と半数に達し、四大生の33.3%を大きく上回った（5%水準で有意）。

表4 最初の就業の退職時期

		定年まで就 業継続	結婚後退職	第1回出産 後に退職	第2回出産 後に退職	結婚・出産に 関係なく退職
短大生	人数(n=68)	10	10	24	11	13
	%	14.7%	14.7%	35.3%	16.2%	19.1%
四大生	人数(n=117)	35	7	32	15	28
	%	29.9%	6.0%	27.4%	12.8%	23.9%
統計量		2.3246	1.9802	1.1339	0.6332	0.7601
両側P値		0.0201*	0.0477*	0.2568	0.5266	0.4472

*=p < .05

表5は、1回目の就業の退職後、2回目に就業する場合の就業のスタイルについてである。パートまたは家業の手伝いが42.0%と最も多く、自身で開業が20.0%であった。正社員は4.0%で少なく、退職後に正社員として再就職することの難しさを予想しているようである。統計的には有意とはいえないが、四大生と比較すると、専業主婦・パートは短大生のほうが多く、定年まで就業継続は四大生のほうが多い。正社員での再就職と自身で開業は、短大生と四大生とではほぼ同程度であった。

表5 2回目の就業のスタイル

		定年まで就業 継続	専業主婦	パートで再就 職	正社員で 再就職	自身で開業
短大生	人数(n=49)	10	7	21	2	10
	%	20.0%	14.0%	42.0%	4.0%	20.0%
四大生	人数(n=100)	35	6	31	4	24
	%	35.0%	6.0%	31.0%	4.0%	24.0%
統計量 両側P値		1.8225	1.6838	1.4265	0.0238	0.4908
		0.0682	0.0922	0.1537	0.981	0.6236

表6では、就業の回数を示している。2回就業が58.6%で最も多く、四大生の38.9%とはかなり差がある。卒業後最初の就職の後、結婚または出産で退職して、育児が落ち着いた頃に再就職し、そのままそれが最後の就業となると過半数のものが想定している。2回目の就業で最後にせず、3回以上の就業を想定しているものは17.2%に留まっていた。

表6 大学卒業後の就業回数

		0回	1回	2回	3回	4回
短大生	人数(n=70)	0	17	41	10	2
	%	0.0%	24.3%	58.6%	14.3%	2.9%
四大生	人数(n=144)	0	55	56	27	6
	%	0.0%	38.2%	38.9%	18.8%	4.2%
統計量 両側P値		NaN	0.0203	2.7136	0.8102	0.4738
		NaN	0.0434*	0.0067**	0.4178	0.6357

*=p < .05, **=p < .01

(2) 結婚生活

結婚観については表7のとおりである。72人全員が結婚を想定しており、離婚をライフプランに入れているものはいなかった。想定する平均初婚年齢は25.7歳、相手との年齢差は4.0歳、交際期間は3.8年であった。これらの数字は、四大生とほとんど相違がない。初婚年齢は現在の日本人女性の平均初婚年齢の29.3歳⁴よりも3年半ほど若い。短大生は卒業時の年齢が若いぶん、想定する結婚年齢が四大生より早くなるかと予想したが、そのようなことはなかった。

自分の死去年齢は85.1歳（日本人女性の平均は86.61歳⁵）である。配偶者の死後自分の死までの年数は平均2.3年であり、統計的に有意差はないものの、四大生の数値（4.5年）が2倍近く長かった。実際には男性の方が平均寿命が6年程度短いため、四大生のほうがより現実的に考えている可能性がある。

表7 結婚観

		初婚年齢	相手との年齢差	交際期間	自分の死去年齢	配偶者の死後 年数
短大生	平均値	25.7	4.0	3.8	85.1	2.3
	標準偏差	2.2	2.0	1.3	8.6	3.0
	人数	72	7	33	66	40
四大生	平均値	26.1	3.2	4.3	87.0	4.5
	標準偏差	2.2	1.6	1.9	12.0	11.1
	人数	142	12	63	134	65

(3) 出産・育児

表8では、希望する子供の数と出産年齢を示している。子供の数は平均2.1人、出産年齢は、第1回26.8歳、第2回29.2歳、第3回31.1歳⁶となっている。これらの数値は、四大生の場合とほとんど相違がみられない。現実の平均出産年齢（2009年で、第1子29.7歳、第2子31.7歳、第3子33.1歳⁷）よりそれぞれ2-3歳程度若く想定されていた。

表8 希望する子どもの数と出産年齢

		希望する子どもの数	第1回出産年齢	第2回出産年齢	第3回出産年齢
短大生	平均値	2.1	26.8	29.2	31.1
	標準偏差	0.6	1.8	1.8	2.3
	人数	72	71	66	11
四大生	平均値	2.2	27.4	29.9	31.8
	標準偏差	0.6	1.9	2.2	2
	人数	141	139	130	22

表9では、子どもの人数ごとの想定する性別を示している。四大生同様に、2人が圧倒的に多く72.2%であり、3人以上は19.4%にのぼる。四大生よりも就職時期が早い分、結婚時期が早くなり、希望する子供の数も増えるのかと予想していたが、むしろ3人以上を望む割合は短大生のほうが少なかった。

表9 希望する子どもの数と性別

		0人	1人		2人			3人		4人
短大生	人数(n=68)	1	5		52			14		0
	%	1.4%	6.9%		72.2%			19.4%		0.0%
四大生	人数(n=141)	1	7		100			31		2
	%	0.7%	5.0%		70.9%			22.0%		1.4%
		0人	男1人	女1人	男1人 女1人	男2人	女2人	男1人 女2人	男2人 女1人	男2人 女2人
短大生	人数(n=68)	1	5	0	44	3	2	8	5	0
	%	1.5%	7.4%	0.0%	64.7%	4.4%	2.9%	11.8%	7.4%	0.0%
四大生	人数(n=116)	1	2	4	71	4	3	17	8	2
	%	4.3%	1.7%	3.4%	61.2%	3.4%	2.6%	14.7%	6.9%	1.7%

子どもの性別を特定して分類すると、男1人女1人の組み合わせだけで64.7%にも達した。複数の子どもを期待しているもののうち、ほとんどが男女両方の性別を想定しており、3人以上の子どもで全員同性と想定したものは、四大生と同様に、一人もいなかった。しかし、男女の選好については、四大生は一般に言われる「女子選好」の傾向がいくらか見られたが、短大生の場合、明確な傾向は現れなかった。子どもを持たないという選択をしたものは1名だけであった。また、生涯独身で、または離婚を想定して子供を持つという選択をした者はいなかった。

5 考察：学生の考えるライフプランの課題

以上の結果から、短大生が考えるライフプランに関して、いくつかの課題が浮き彫りになってくる。以下ではこれらを検討するとともに、それぞれに対して、キャリア関連の授業におけ

る対処を提案する。

(1) 明らかになったこと

記述内容の定性的な検討も加味すると、坂本(2014)での四大生への調査において指摘した、女子学生のキャリアプランへの考え方についての問題点①簡単に仕事を手放す、②再就職や起業が容易だと考えている、③家事・育児に専念することを過度に美徳とする、④育児休業の取得について認識が甘い、⑤マイナスなことが起こりうることをあまり考えない、という特徴は、短大生においても、同様にみてとれる。さらに、短大生と四大生を比較することにより、両者の考えるライフプランに関して、以下の特徴が明らかになった。

① 仕事に関するプランは相応の差がある

就業後10年以内に第1回目の就業を退職する人数の割合、第1回目の就業を結婚をきっかけとして辞める人数の割合、第1回目の就業退職後に定年まで就業を続ける人数の割合、卒業後の就業回数といった、仕事に関するキャリアプランには、短大生と四大生との間に、統計的に有意な差があった。ゆえに、短大生が考える標準的なキャリアプランは、「結婚や第1子出産をきっかけとして比較的早期に退職し、子どもがある程度大きくなったらパートとして2回目の就業をした後に退職する」というものであり、それは四大生と比較して短大生により一般的であるといえる。

② 結婚や家族に関するプランはほとんど差がない

いっぽう、交際期間や結婚時の年齢、配偶者との年齢差、子どもの数や性別など、仕事以外の家庭生活に関するライフプランについては、短大生と四大生との間で、統計的に有意差があるものが一つもなく、明らかな差がみられない。両者共通して、4年間程度の交際期間を経て、26歳ごろに3-4歳年上の相手と結婚、27歳で1人目、29歳で2人目を出産し、85-87歳ごろに、相手より2-4年ほど遅れて死去する、というものが想定された標準的なプランである。

(2) 短大生のライフプランの特徴的な課題

このように、「仕事に関するプランは違いがあるのに家庭生活に関するプランは差がない」という結果から、「短大生が志向するライフプランに特徴的な課題」として、以下の三点が考えられる。

① 結婚・出産までの平均期間がより長いことを意識しない

短大生は卒業時の年齢が若いにもかかわらず、希望する初婚・第一子出産年齢が四大生と変わらない。すなわち、働き始めてから結婚・出産までの平均期間が二年ほど長くなる可能性が高いということになる。しかし、せっかくのその二年間をより貪欲に積極的に社会人としての成長に活かそうという発想は生まれにくい。同世代の友達はまだ学生の場合も多いというのもその一因であろう。しかし、女性の場合は、出産育児での一定期間のブランクが生まれやすいことや、そもそも出産に適した年齢には上限があるという制約がある以上、人生を前倒しで成果を積み重ねていくことの意義はとて大きい。「短大卒だから組織内で補助的に支える役割に徹する」という考え方は過去のものであり、仮に補助的な役割であっても能動的にそれを極めていくことで自らの可能性は広がる。このようなことは多くの短大生および短大出身の社会

人が意識していないからこそ、より若い時期からを早めに意識して行動の変化につなげることの意義は大きいといえよう。

② パートで再就職からのステップアップを視野に入れない

短大生は、初職の退職後パートでの復職を選ぶ人が圧倒的に多いことに加えて、記述内容を定性的に検討すると、パートでの再就職後、正社員への転換などのステップアップへの道筋を描く者が、四大生に比べてほとんどいないことも特徴であった。いっぽう、「自身で開業」を選んだ者は短大生・四大生でほとんど変わらず、一定の割合で存在しており、そこには成長志向が見て取れる。すなわち、短大生は、会社組織の中で雇用される場合には、いったんパートとして就職した後はずっとそのままのままでいたい／いなければならない、と考えている人々が多いと言えそうである。そこには、「正社員を辞めることの重大さをわかっていない」「パートで一生を終えるほうがいい／そうするしかない」と信じている」という2つの課題が存在する。たしかに、課題を作成した時点の想定と実際の人生とは異なる可能性ももちろんあるとはいえ、「2回の就業」を選んだ短大生が四大生よりかなり多いという事実は、「短大卒業後は正社員、結婚または出産後に退職、パートで再就職」の先のより長期的な視点でのキャリア形成意識が希薄であることを示している。

③ 期待する生活水準と自分のキャリアプランとの乖離

定量分析だけでなく記述内容の定性的な検討をあわせて見ると、マイホーム、旅行、子どもの数や教育など、短大生が望む生活水準は四大生のそれと大差ない。定年まで働くことを選択する学生や、パートから正社員などを目指す学生が少ないということは、世帯収入に制約がかかることを意味するにもかかわらず、想定する家庭生活の水準は、自分の親世代と同等のものを考えているのである。しかし実際のところ、終身雇用制の崩壊により、親世代までの多くが実現してきた「定年まで一つの会社に勤めて年収が右肩上がりの夫+パート勤務の主婦」の夫婦、というモデルを実現すること自体が難しい。仮にそれが実現したとしても、世帯の平均年収が激減している今後において、親世代と同等のワークスタイルと生活水準を同時に実現することはかなり困難なのである。彼女たちが結婚後、実際に厳しい家計状況に直面して初めてその対応を考えるのではなく、社会情勢も含めて自身のキャリア形成を考える必要があるだろう。

(3) キャリア関連授業で重視すべき点

ここでは、上記の課題克服に向けて、短期大学のキャリア関連授業で実現できるような教育プログラムとして強調すべき内容を提案する。

① 社会情勢の変化

彼女たちのキャリア観を変化させるには、キャリア形成の「意義」と「必要性」と「実現可能度」を理解させることが必要だろう。「必要性」の一番の要素はやはり収入である。現代の若者はおしなべて、よりマクロな社会現象に対する関心が低いと言われているが、短大生はよりいっそうその傾向が強いと思われる。終身雇用制の崩壊、平均世帯年収の減少、年金支給開始年齢の引き上げ、未婚率・離婚率の増加など、「自分たちの母親世代とは前提となる社会条件が全く異なってきているという現実」に直面させなくてはならない。筆者はこれまで、「家庭経済学」という講義でこのような内容を取り上げてきていた。過度の脅かしになってはいけませんが、キャ

リア関連の科目でもこのような内容を扱うことで、自身のキャリア形成に対してより真剣に向き合うモチベーションを喚起させる効果が期待できるだろう。

② 結婚・出産までのキャリアの前倒し

とくに販売職や営業職などでは、短大卒と四大卒を仕事内容に関してほぼ同等の扱いで採用する会社も多い。「若いから遠慮して背伸びしない」のではなく、遠慮せずに「前倒しで早く経験値を積む」という姿勢の大切さを重視させたい。晩婚・晩産化が現代日本の問題となっているが、35歳ころを境として年齢が理由の不妊問題に苦しむ人が増えたという現状からの反省により、より若い世代の人々には「妊娠・出産がよりしやすい年齢がある」という認識が少しずつ浸透しつつある。そのため、彼女たちが想定するように将来子どもを希望する場合は、よりいっそう「キャリアの前倒し」という意識が意味を持つ。実績を作り社内でも必要とされる人間になる以外にも、一般職から総合職への転換、育児等に配慮したワークライフバランス施策が充実した会社への転職、在宅勤務が実現しやすい職業に関する資格取得など、子どもを持つまでに自身がやるべきことに積極果敢にチャレンジするようなモチベーションを、より長期的なライフプランとの関連から醸成することが効果的であろう。

③ 産休・育休制度のしくみと意義の理解

授業で学生とかわかっていると、産休や育休の制度についての具体的な知識がほとんどなく、両者の違いもよく分かっていない学生が相当数にのぼっていることに気付く。結婚または妊娠で退職を選ぶ学生が多いのはそれも理由の一つであろう。産休・育休期間の金銭的な補償の充実度を知った学生はかなり驚き、「結婚では辞めない」と言い出したりする。ただし、女子学生向けのキャリア関連書籍でも「産休・育休を取得しなければ損」と明言しているものもある。このような金銭面の特徴ばかりを強調することは、産休と育休を取得した後すぐに退職する女性を増やしかねない。職業生活と家庭生活の両立に寄与するという、制度の本来の趣旨を理解させたうえで、育休を始めとするワークライフバランス制度そのものの有無だけでなく、取得率などその運用の実態に注目することの必要性を指摘することで、就職活動時の企業選択や自らの働き方の選択に活かされるだろう。

④ 正社員と非正規社員の違いの認識

在学生の進路希望調査では、短大生も四大生も「正社員」が圧倒的である。しかし、短大生は四大生よりも、「結婚または出産後はパートで」と考えるものが多い。いくらか法律の改正があったとはいえ、現代の日本では、正社員と非正規社員との処遇格差はまだ消えていない。「正社員を続ける場合とパートで再就職した場合との生涯賃金の差が2億円以上になるとも言われている」などの直接的な金銭面の違いだけでなく、社会保障制度や仕事の裁量範囲なども含めて、多面的に両者の違いを理解させる必要がある。

現在、女性活用の推進と少子化対策の2つの追い風を受けて、パートなどの非正規雇用に関する様々な環境条件は、法律の面でも、受け入れる企業側の体制の面でも、劇的に変化してきている。学生は、正社員とパートという単純な2極化で就労形態を捉えがちであるが、最近では、家庭との両立をより図りやすいような限定正社員制度も増えつつある⁸。「出産後はパートで家庭との両立」と思い込んでいる学生には、一足飛びに「(伝統的な)正社員で就業継続」の利点を強調するよりも、このような制度についての理解を深めさせるほうが、拒否感が少な

く現実的であるかもしれない。

⑤ キャリアの柔軟性

「正社員として入社して結婚または出産を機に退職し、子育てが一段落した後にパートとして再就職、パートのままそれを全うしてリタイア」というキャリアプランを描いている学生が多かったが、近年、流通や金融などの業界を中心に、多くの有名企業で、契約社員やパートから正社員へ転換する制度が新たに生まれてきている⁹。女性活用の先進企業として有名なりそな銀行では、スタッフ社員（パートタイマー）から正社員、正社員からスタッフ社員、という双方向転換を可能にした「社員・スタッフ転換制度」を2007年に導入した¹⁰。さらに同時期、りそなホールディングスおよびグループ銀行で1年以上の勤務経験があり、結婚・出産・育児や介護などで退職した社員・スタッフ社員を対象に「JOBリターン（再雇用）制度」を新設し、退職者の会「りそネット」も設立した。登録者に毎月1度メールマガジンを発行し、採用などに関する情報提供を行っている。これにより、例えば、妊娠や出産、介護といった理由により、正社員として従来の働き方が難しくなった場合、短時間勤務制度を利用して一時的に仕事量を軽減したり、社員・スタッフ間転換制度を利用してスタッフ社員として働くこともできる。スタッフ社員に転換した場合ややむなく退職した場合でも、社員・スタッフ間転換制度やJOBリターン制度で復帰が可能など、個々の事情に合わせて柔軟な働き方が選択できるようになった。日本では従来、正社員と非正規雇用者との流動性が極めて低かったが、今後このような制度はより一般的なものになっていくと予想される。従来は「正社員→退職→非正規雇用で再就職」というキャリアプラン以外の選択肢がなかった女性も多かったかもしれないが、これからの時代はもっと柔軟で選択の幅が広い設計が可能である。確実に変わりつつある雇用制度にしっかりと目を向けさせることで、思い込み的なキャリア観から、自身の母親時代には実現が難しかったような、より柔軟なキャリアプランへの志向が生まれるだろう。

⑥ 現実的な目標となるロールモデル

女子学生が自分のキャリア形成を考えると、もっとも身近な存在である母親を手本としていることが多い。20歳前後までの学生生活の中で、知り合える「働く女性」の数はきわめて限られているからである。学生たちに「肉親以外でロールモデルを探せ」と言っても、彼女たちがマスメディアやネット記事などで見聞きするのは著名人や有名企業で活躍する（その会社の代表として登場するに相応しいと判断された、スーパーウーマン的な）ワーキングマザーなどである。高い目標として掲げるには適切だろうが、より現実的に学生が「少し背伸びすれば届きそう」と思いやすいロールモデルとはいえない。東京のスリール株式会社では、「ワーク&ライフインターン」として、学生2人がペアとなって育児インターンをおこなうという取り組みを実施している¹¹。4か月間同じ家庭で保育を行うことでその家庭との継続的な関係を築き、依頼者家族がインターン生からの相談に応じることもプログラムに組み込まれている。このように、仕事と家庭を両立させている人生の先輩を身近に増やすための方法を学生に周知させていくことも有効だろう。

6. むすびと今後の課題

本研究では、短期大学の女子大学生が作成した自身のライフプランを四大大生のそれと比較することにより、短大生の人生への展望の特徴およびその課題を明らかにするとともに、短期

大学におけるキャリア教育内容についての提言をおこなった。

もちろん、在学・卒業時点でのキャリアに関する意識が就職後も同じ人間ばかりではなく、就職後の生活を通して自身のキャリア観が変化・成長する可能性もある。しかしながら、在学中に、長期的なライフプランに関する適切な情報を提示し、よりしっかりとしたキャリア観を養成することで、就職活動において企業を選択する基準が変化してより適切な企業と巡り合えたり、就職後の働き方にも良い影響が生まれやすくなるだろう。短大生は四大生よりも早い年齢で社会に巣立つため、より若い時期に自らの仕事やキャリアについて一度自省するタイミングを持つ可能性もある。短期的な視点で、学生の自己効力観やキャリア観の醸成および具体的な就職活動に寄与するような教育内容の充実とともに、より長期的な視点で、2年という短い学生時代だけで完結するのではなく卒業後も彼女たちの人生において気づきのきっかけとなりえるようなキャリア教育のプログラム内容の開発も同時に必要であろう。

注

- ¹ 文部科学省公式サイト「短期大学について」http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/tandai/
- ² 坂本（2014）で指摘したように、ライフプラン作成の課題を指示する際に、どの程度詳細なライフプラン例を提示するかは慎重に検討するべき事項である。具体例を挙げないと、どのように書いたらよいかわからない学生が多く、逆に詳細すぎるとその事例に引きずられた内容になる危険性がある。ただし今回は、四大生を対象とした調査との比較も可能にするため、前回とまったく同じ内容とした。
- ³ ここでの回答者数は、就業年数を特定できるもののみとしたため、課題提出者数とは異なる。以下の表でも同様である。
- ⁴ 厚生労働省「人口動態調査（2013年）」に基づく。
- ⁵ 厚生労働省「簡易生命表（2013年）」に基づく。
- ⁶ 双子を希望する者がいるため、子どもの出生順位ではなく出産回数としている。
- ⁷ 厚生労働省「出生に関する統計（2010年）」に基づく。
- ⁸ 『日本経済新聞』2014年9月9日朝刊。
- ⁹ 同上。
- ¹⁰ 日経オンライン「ダイバーシティーマネージメントに取り組む女たち【36】りそなグループ初の女性役員も誕生 女性同士の“壁”をなくすのが課題」
<http://business.nikkeibp.co.jp/article/skillup/20080805/167242/?rt=nocnt>
- ¹¹ スリール株式会社公式サイト <http://sourire-heart.com/>

参考文献

- 安部恵美子・小嶋栄子（2011）「短期大学の学生調査——キャリア教育・職業教育の探求1——」『長崎短期大学研究紀要』第23巻, pp.43-52.
- 赤田太郎・若槻優美子（2011）「職業的不安に対する大学・短期大学のキャリア教育の現状と課題——ソーシャルサポートと自己効力が与える影響から——」『龍谷紀要』第33巻第1号, pp.77-88.
- 荻野正美（2013）「短期大学女子学生のキャリア形成と職業選択」『ブール学院大学研究紀要』第54号, pp.165-177.
- 鍵岡正敏・大岡知子・高木信良・堀初子・森川英子（2008）「関西女子短期大学卒業生の進路・キャリア形成と短大評価」『関西女子短期大学紀要』18号, pp.93-101.
- 梶井祥子・和田佳子（2011）「短大教育の職業的意義：汎用能力を高めるための教授法研究」『北海道武蔵女子短期大学紀要』第43巻, pp.25-60.
- 金井壽宏（2002）『働くひとのためのキャリア・デザイン』PHP研究所.
- 小椋理子・石井卓也（2013）「短期大学におけるキャリア教育のシラバス調査」『湘北紀要』第34巻, pp.213-222.
- 黒田秀雄（2013）「短期大学生徒卒業後のキャリア・デザイン（黒田ゼミの卒業生5年分のアンケート調査から）」『フジビジネスレビュー』第5巻, pp.32-39.

- 松田浩平・加藤大鶴・永森善博 (2012) 「短期大学生における進学動機と職業志向性に関する一研究」『東北文
教大学・東北文教短期大学部紀要』第2号, pp.149-159.
- 文部科学省 (2010) 『短期大学教育の改善等の状況に関する調査』
- 森田園子 (2004) 「キャリア計画とワーク・ライフ・バランスの取り方——就業継続に関する女子学生の意識調
査から——」『立命館産業社会論集』第40巻第2号, pp.135-154.
- 中村美美子・横山英世・刈野正美・加藤晴美 (2002) 「秘書課卒業生の動向調査——職業と仕事の経歴を中心に」
『プール学院大学研究紀要』第42号, pp.73-91.
- 日本女子大学現代女性キャリア研究所 (2012) 『女性とキャリアに関する研究報告書』.
- 大熊保彦 (1996) 「青年期女性のライフプラン——川村短期大学学生の場合——」『川村短期大学研究紀要』
vol.16, pp.51-57.
- 坂本麗香 (2014) 「女子学生のライフプランの現状と課題への提言——キャリア教育における人生年表作成の試
みより——」『名古屋女子大学紀要』第60号人文・社会編, pp.55-68.
- 笹瀬佐代子 (2012) 「岡崎短期大学卒業生のキャリアパターンと就業環境——経営実務家卒業生への調査から——」
『岡崎女子短期大学研究紀要』第45号, pp.37-40.
- 杉浦礼子・安部耕作・高木直人 (2012) 「短期大学におけるキャリア教育の必要性 (その3)」『高田短期大学紀要』
第30号, pp.117-129.
- 杉浦礼子・安部耕作 (2013) 「短期大学におけるキャリア教育の必要性 (その4)」『高田短期大学紀要』第31号,
pp.107-118.
- 社団法人国立大学協会教育・学生委員会 (2005) 『大学におけるキャリア教育のあり方——キャリア教育科目を
中心に——』
- 田和真希 (2012) 『女性のためのライフプランニング』 大学教育出版.