

企業における女性の働きやすさと活躍推進に 対する女子大学生の意識

坂本 麗香

Female College Students Conscious for Women-friendly Workplace and the Promotion of Future Corporate Success

Reika SAKAMOTO

1. はじめに

2015年に制定された女性活躍推進法に代表されるように、少子高齢化に伴う労働者人口の減少時代における持続的成長の維持のための必要条件として、日本社会において女性の活用は近年の重要な課題と認識されている。一方、2011年の大学設置基準の改正による大学および短期大学における正規授業としてのキャリア教育の義務化および、受験生の共学志向による女子大学志願者の減少を受けて、女子大学においても、キャリア教育はその重要性をいっそう増している。

本研究では、1年以内に就職活動に臨む女子大学3年学生を対象とした質問票調査により、女性の働きやすさと企業選択に関する女子学生の意識に着目し、その実態と課題を明らかにしたうえで、女子大学でのキャリア教育における改善方法を考察することを目的とする。

2. 現状と先行研究

(1) 女性の活躍に関わる法律および制度の歴史

1985年5月に男女雇用機会均等法が成立し、30年以上が経過した。この30年間に、1991年に育児休業法、1993年にパートタイム労働法、1999年に男女共同参画社会基本法、2003年に次世代育成支援対策推進法、2015年に女性活躍推進法が成立した。それぞれの法律は様々な改正を経てより充実したものとなり、女性が働き続けやすくなるような様々な制度が整ってきている。

これらの制度による後押しを受けて、結婚や出産を経ても社会で活躍する女性が確実に増えつつあることは事実である。しかしその一方で、急増した育休取得者の代替人員を会社が採用しないため育休取得者と残されたそれ以外の人間との間に溝が出来る、充実した短時間勤務制度を利用して長期にわたり補助的な仕事に留まり続ける女性が増えて企業の人材育成が滞る、などの弊害も指摘されている。雇用する会社側と雇用される女性側の双方において、法律や制度の変化ほどには意識や行動が変化してきていないことによる問題が生まれてきているという現状は否めない。

(2) 女子大学とキャリア支援

伝統的に「良妻賢母」を育成する印象が強かった女子大学が、次々にキャリア教育の強化に取り組む姿勢を見せてきている。女子の大学進学率は上昇を続ける一方で、女子大学の人気は下降気味で、女子大学の数が減少を続けており、20年前の98校から77校に減少している¹。女

性の価値観も多様化し、結婚や出産後も働き続けることを希望する女性も増えてきた。そのような状況の中で、各女子大が様々な取り組みをおこなっている。たとえば、社会人が学生にキャリアプランを助言する「社会人メンター制度」を公募で募り、登録された300人超のうち他大学出身者が8割を占めた昭和女子大学、「女性のための起業家セミナー」を開催して起業家の講演会やビジネスプランコンテストを実施する同志社女子大学などが代表的な例である。京都光華女子大学が中心となって、全国25の女子大学で「女子大学連携ネットワーク」も結成された。少子化で今後も学生数の確実な減少が予測され、技術革新などで将来の仕事の選択肢が多様化・不透明化する中で、各女子大学においてキャリア支援およびキャリア教育は重要課題の一つとなっている。

(3) 女子学生とキャリア研究

女子学生に焦点を合わせたキャリア研究は、1970年代から蓄積されてきた。それらは、①女子学生(卒業生を含む)の就業に対する意識(キャリア観)や行動に関するもの、②女子学生へのキャリア教育のありかたに関するもの、の2つに大別される(坂本、2014)。初期の研究では①が多く、現在まで多くの研究がなされており(増田、1973:西川、2013:井上、2014)、就職活動そのものに焦点を合わせた研究も蓄積されてきた。また、キャリア教育の重要性が認識され、各教育機関での実践が重ねられる中で、②についてもより研究が積み重ねられてきた(井上、2008:長田・藪田、2014)。しなしながら、その成果については、様々な社会制度や経済状況等に影響を受けることもあり、いまだ道半ばといった印象である。少子化に歯止めがかからない日本の現状において、女性が社会で働くことへの期待はよりいっそう高まっており、今後もこの分野での研究と実践の蓄積が望まれていることは確実である。

3. 調査の実施

(1) 本研究の着目点

既述のように、女子大学生をとりまく様々な社会情勢が変化し、女子学生が社会で活躍することが今後ますます期待される中で、一部の学生を除いて、一般的な女子大学に所属する多くの女子学生側の意識は時代の変化に追随しきれていない印象を受ける。本研究では、就職活動にのぞむ女子学生の企業選択に関する意識に着目する。

①仕事と育児を両立させるために企業に設定されている様々な法律の認知度、②女性が働きやすい会社であることを示す様々な指標の重視度、③女性が働きやすい会社を見つけやすくするための様々な認定制度の認知度と重視度、以上の3つの視点から質問票調査を実施した。これらの調査結果の分析と考察により、女子学生が就職活動と企業選択を行うに際しての意識の実態と課題および、大学におけるキャリア教育で可能な改善提案を提示することを目的とする。

(2) 実施方法および調査対象

筆者の勤務する女子大学の家政学部生活環境学科において、2018年7月23日、学科専門基礎科目「キャリアデザイン1」を履修する3年生に対して、無記名の記述式アンケート調査を実施した。回答数は当日授業に出席した65人であり、授業中に用紙を回収したので回答率は100%であった。

(3) 調査項目

【設問1】以下の、仕事と育児を両立させるために企業に設定されている様々な法律について、（1 初めて聞いた 2 聞いたことがあるが内容についてはほとんど知らない 3 名前だけでなく内容についても少しは知っている 4 名前だけでなく内容についてもある程度知っている 5 内容についてほぼ正確に知っている）の5段階で1つ選び数字を記入して下さい。

項目：産前産後休暇、パパママ育休プラス、育児休業、時短勤務など11項目

【設問2】あなたが就職活動をするにあたって、志望企業について、以下の各項目をどの程度重視しますか。5段階（1 まったく重視しない 2 ほとんど重視しない 3 どちらともいえない 4 かなり重視する 5 とても重視する）で1つ選び数字を記入して下さい。一般企業への就職活動を希望しない場合も、「もし就職活動をするとしたら」という想定で答えてください。

項目：女性の活躍に関するもの（女性社員比率、女性社員平均勤続年数、女性役員の有無など13項目）、育児・介護に関するもの（産休取得者数、法定以上の育休期間、法定以上の時短勤務制度など13項目）、働き続けやすさに関するもの（有給休暇取得率、月平均残業時間、正社員とパートの転換制度など14項目）²

【設問3】女性が働きやすい企業を見つけやすくするため、政府などは様々な基準で企業を選び認定しています。以下のものについて、認知度（1 初めて聞いた 2 聞いたことがあるが内容についてはほとんど知らない 3 名前だけでなく内容についても少しは知っている 4 名前だけでなく内容についてもある程度知っている 5 内容についてほぼ正確に知っている）の5段階で1つ選び数字を記入して下さい。

また、このようなものがあると知った上で、就職活動をする際に、志望企業がそれぞれの基準に認定されていた場合の重視度（1 まったく重視しない 2 ほとんど重視しない 3 どちらともいえない 4 かなり重視する 5 とても重視する）を5段階で1つ選び数字を記入してください。一般企業への就職活動を希望しない場合も、「もし就職活動をするとしたら」という想定で答えてください。

項目：えるほし認定企業、ファミリーフレンドリー企業、くるみん認定企業など6項目

4. 調査結果

（1）仕事と育児の両立のために制定されている制度の認知度

集計結果は表1のとおりである。5段階のうち「3名前だけでなく内容についても少しは知っている」以上の回答が40%を超えたのは産前産後休暇（以下、産休と省略。79%）と育児休業（以下、育休と省略。79%）のみであった。これらの2つについては、かなり認知度が高いといえる。「4内容についてもある程度知っている」以上を答えた割合は産休よりも育休の方が高く、これは、育休はニュースなどでも取り上げられるが、産休のみを取り上げられることは少なく、産休と育休が異なることを知らなかった者が多かったためと思われる。育休の延長（3以上が39%）、時短勤務（同34%）がこれらに続いた。

一方、それ以外の項目についてはきわめて認知度が低い。「1 初めて聞いた」と答えた割合が多かったのは、パパママ育休プラス（62%）、不利益取り扱いの禁止（63%）、所定外労働の免除（72%）、子の看護休暇（66%）、転勤に対する配慮（51%）、パパ休暇（37%）と続く。実際に働いてからでないといイメージしにくい、不利益取り扱いや所定外労働についての認知度が低いのは想定範囲内だが、パパの育休に関する項目の認知度が低いことから、育休を母親

のみの問題と考える学生が極めて多いことが伺える。

表1 育児と仕事に関する法律に基づく制度の認知度

制度の名称 (n=65)	内容	5	4	3	2	1
産休(産前・産後休業)	出産予定日前の6週間(産前休業。多胎妊娠の場合は14週間)と、出産の翌日から8週間(産後休業)の期間、休業できる。	3	19	29	12	2
		5%	29%	45%	18%	3%
パパママ育休プラス	両親がともに育児休業を取得する場合、原則子が1歳までの休業可能期間が、子が1歳2か月に達するまで(2か月分はパパ/ママのプラス分)に延長される。	2	2	7	14	40
		3%	3%	11%	22%	62%
育児休業	1歳に満たない子どもを養育する労働者は、会社に申し出ることにより育児のために休業できる(期間は原則として子どもの1歳の誕生日の前日までの連続する期間、原則1回)。	5	24	22	12	2
		8%	37%	34%	18%	3%
パパ休暇	出産後8週間以内に育休を取得した場合、原則一人1回のみ育休を期間を空けて再取得できる。	2	0	12	27	24
		3%	0%	18%	42%	37%
時短勤務	3歳未満の子どもを育てている従業員が希望すれば「短時間勤務」を利用できる。	3	6	13	22	21
		5%	9%	20%	34%	32%
育児休業の延長	保育園が見つからない場合に子が満2歳になるまで育休期間を延長できる。	1	8	16	19	21
		2%	12%	25%	29%	32%
不利益取り扱いの禁止	事業主は、労働者が育児休業の申し出をし、または育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをしてはならない。	1	3	7	13	41
		2%	5%	11%	20%	63%
所定外労働の免除	3歳未満の子がいる場合は、申し出により、会社との契約における所定時間を超えた残業を免除される。	1	0	0	17	47
		2%	0%	0%	26%	72%
時間外労働・深夜業の制限	小学校就学前までの子を育てる従業員は、申し出により、1ヶ月24時間、1年150時間を超える時間外労働、深夜労働が免除される。	1	4	9	20	31
		2%	6%	14%	31%	48%
子の看護休暇	小学校未就学児1人の場合は年に5日(2人以上は年に10日)まで、子の看護や予防接種等のために半日単位で休暇を取得することができる。	2	1	6	13	43
		3%	2%	9%	20%	66%
転勤に対する配慮	従業員に就業場所の変更を伴う異動をさせようとする場合に、その従業員の子育ての状況に配慮(子どもの養育の状況を把握する、本人の意向に配慮する、子の養育手段の代替手段の有無を確認する)をしなければならない。	1	1	11	19	33
		2%	2%	17%	29%	51%

(2) 女性の働きやすさを示す指標の重視度

女性の働きやすさを示す指標は、「女性の活躍」(13項目)「育児・介護」(13項目)「働き続けやすさ」(14項目)の3つの視点からなっている。以下、順次見ていこう。

まず、「女性の活躍」については、「4かなり重視する」以上の回答が50%以上だったものが4つあった。女性社員平均勤続年数(54%)、女性の大卒(新卒)採用数(50%)、大卒採用者のうち女性比率(55%)、新卒女性3年後定着率(58%)である。40%以上50%未満の項目はなかった。

次に「育児・介護」についてである。同様に「4かなり重視する」以上の回答が50%以上だったものが7つあった。法定以上の産休期間(76%)、育休取得者数(77%)、法定以上の育休期間(77%)、育休取得者数(79%)、育児休業後復職率(65%)、配偶者の出産休暇制度の有無(58%)、法定以上の短時間勤務制度(73%)である。さらに、同じ回答が40%以上50%未満のものは、

表2-1 志望企業を選ぶときに重視する指標(女性の活躍)

		評価項目				
		5	4	3	2	1
女性の 活躍 (n=65)	女性社員数	2	14	29	15	5
		3%	22%	45%	23%	8%
	女性社員比率	1	17	31	13	3
		2%	26%	48%	20%	5%
	女性社員平均勤続年数	6	29	19	10	1
		9%	45%	29%	15%	2%
	平均勤続年数の男女差	4	15	22	19	5
		6%	23%	34%	29%	8%
	30-39歳女性社員数	4	2	27	28	4
		6%	6%	42%	43%	6%
	30-39歳女性社員比率	3	7	24	27	4
		5%	11%	37%	42%	6%
	離職者における女性比率	7	17	21	15	5
		11%	26%	32%	23%	32%
	女性の大卒(新卒)採用数	10	23	19	10	3
		15%	35%	29%	15%	5%
	大卒採用者のうち女性比率	6	30	15	12	2
		9%	46%	23%	18%	3%
	新卒女性3年後定着率	8	30	17	9	1
		12%	46%	26%	14%	2%
女性管理職比率(課長以上の管理職における女性の占める割合)	2	19	28	11	5	
	3%	29%	43%	17%	8%	
女性管理職比率の目標の有無	3	12	30	15	5	
	5%	18%	46%	23%	8%	
女性役員の有無	6	15	27	13	4	
	9%	23%	42%	20%	6%	

表2-2 志望企業を選ぶときに重視する指標 (育児・介護)

		評価項目				
		5	4	3	2	1
育児・ 介護 (n=65)	法定(産前6週産後8週間)以上の産休期間	16	33	13	2	1
		25%	51%	20%	3%	2%
	産休取得者数	19	31	15	0	0
		29%	48%	23%	0%	0%
	法定(子どもが1歳の誕生日まで)以上の育休期間	18	32	14	1	0
		28%	49%	22%	2%	0%
	育休取得者数	20	31	14	0	0
		31%	48%	22%	0%	0%
	男性社員の育休取得実績	9	18	28	8	2
		14%	28%	43%	12%	3%
	育児休業後復職率	15	27	20	2	1
		23%	42%	31%	3%	2%
	配偶者の出産休暇(妻が出産時の特別休暇)制度の有無	12	26	16	8	3
		18%	40%	25%	12%	5%
	法定(子どもが3歳の誕生日まで)以上の時短勤務制度	11	30	18	5	1
		17%	46%	28%	8%	2%
	介護休業取得者数	6	24	28	5	2
		9%	37%	43%	8%	3%
法定(対象1人につき合計93日まで)以上の介護休業制度	5	19	32	7	2	
	8%	29%	49%	11%	3%	
事業所内託児施設の有無	5	13	32	12	3	
	8%	20%	49%	18%	5%	
育児サービス費用補助制度の有無	7	20	26	9	3	
	11%	31%	40%	14%	5%	
独自のユニークな両立支援制度の有無・内容	7	10	33	13	2	
	11%	15%	51%	20%	3%	

男性社員の育休取得実績(42%)、介護休業取得者数(66%)、育児サービス費用補助制度の有無(42%)となった。

最後に、「働き続けやすさ」について、同様に「4かなり重視する」以上の回答が50%以上だったものは、30歳平均賃金(80%)、有給休暇取得率(90%)、有給休暇取得日数(91%)、月平均残業時間(88%)、新卒入社者全体の3年後定着率(60%)、モチベーション向上への諸制度(50%)の6つにのぼる。同じ回答が40%以上50%未満のものは10年目定着率(40%)、退職後の再雇用制度(40%)、能力向上促進への諸制度(49%)、配偶者の転勤に伴い自身の転勤や休職を認める制度(47%)、正規雇用(正社員)と非正規雇用(パートなど)の転換制度(42%)、の5つであった。他の項目も、総じて重視度が高く、30%を超えたものが勤務形態の柔軟化に関する諸制度(38%)、地域限定総合職の有無(32%)であり、これに達しないのは能力評価の基準と結果の本人への公開(22%)だけであった。

表2-3 志望企業を選ぶときに重視する指標（働き続けやすさ）

評価項目		5	4	3	2	1
働き続けやすさ (n=65)	30歳平均賃金	13	39	11	2	0
		20%	60%	17%	3%	0%
	有給休暇取得率	23	36	3	2	1
		35%	55%	5%	3%	2%
	有給休暇取得日数	22	37	3	1	2
		34%	57%	5%	2%	3%
	月平均残業時間	24	33	7	1	0
		37%	50%	11%	2%	0%
	10年目定着率	8	18	26	11	2
		12%	28%	40%	17%	3%
	新卒入社者全体の3年後定着率	10	29	21	4	1
		15%	45%	32%	6%	2%
	退職後の再雇用制度	7	19	29	7	3
		11%	29%	45%	11%	5%
	勤務形態の柔軟化に関する諸制度(在宅勤務など)	6	19	30	8	2
		9%	29%	46%	12%	3%
	モチベーション向上への諸制度(成果報酬など)	5	27	25	7	1
		8%	42%	8%	11%	2%
	能力向上促進への諸制度(資格取得支援など)	6	26	22	9	2
		9%	40%	34%	14%	3%
地域限定総合職の有無	4	17	27	14	3	
	6%	26%	42%	22%	5%	
配偶者の転勤に伴い自身の転勤や休職を認める制度	8	23	27	5	2	
	12%	35%	42%	8%	3%	
正規雇用(正社員)と非正規雇用(パートなど)の転換制度	9	17	29	7	3	
	14%	26%	45%	11%	5%	
能力評価の基準と結果の本人への公開	5	9	40	8	3	
	8%	14%	62%	12%	5%	

「育児・介護」と「働きやすさ」に比べて、「女性の活躍」指標への重視が極端に低い。自分自身が今後働くことに直接関係する環境要件となりやすい前者に比べて、その企業で女性が働いた結果として現れる後者は、自分自身の問題として認識しづらく、重視する割合が減ったのだと思われる。

(3) 女性が働きやすい企業であることを示す認定制度の認知度と重視度

女性が働きやすい企業であることを示す認定制度の認知度については、6つの全ての認定制度において、「1 初めて聞いた」が80%以上となった。女子学生に対するキャリア教育の現場ではかなり浸透しているはずの「ファミリーフレンドリー企業」と「くるみん認定企業」についても、「3少しは知っている」がそれぞれ5%、6%と他の項目より少々多いものの、全体

表3 女性が働きやすい会社の認証制度の認知度と重視度

認知度 (n=65)					
名称	5	2	3	2	1
えるぼし認定企業(女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業として厚生労働省から認定を受けた企業)	0	0	0	6	59
	0%	0%	0%	9%	91%
ファミリーフレンドリー企業(仕事と育児・介護・地域活動など仕事以外の活動を両立できるよう積極的に取り組む企業として都道府県により認定された企業)	0	1	3	2	59
	0%	2%	5%	3%	91%
くるみん認定企業(「子育てサポート企業」として厚生労働省が認定した企業)	0	0	4	9	52
	0%	0%	6%	14%	80%
なでしこ銘柄(経済産業省と東京証券取引所が共同で、女性活躍推進に積極的に取り組み、優れた成果をおさめている上場企業を認定)	0	0	1	3	61
	0%	0%	2%	5%	94%
ポジティブ・アクション推進企業(人材採用・登用の際の男女格差を解消するための取り組みを行っている企業。厚生労働省)	0	1	2	7	55
	0%	2%	3%	11%	85%
ダイバーシティ企業100選(女性、外国人を始めとした多様な人材の能力を活かし、価値創造につなげている企業。経済産業省)	0	0	2	10	53
	0%	0%	3%	15%	82%
重視度 (n=65)					
名称	5	2	3	2	1
えるぼし認定企業(女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業として厚生労働省から認定を受けた企業)	6	21	24	14	0
	9%	32%	37%	22%	0%
ファミリーフレンドリー企業(仕事と育児・介護・地域活動など仕事以外の活動を両立できるよう積極的に取り組む企業として都道府県により認定された企業)	6	35	18	5	1
	9%	54%	28%	8%	2%
くるみん認定企業(「子育てサポート企業」として厚生労働省が認定した企業)	12	24	22	7	0
	18%	37%	34%	11%	0%
なでしこ銘柄(経済産業省と東京証券取引所が共同で、女性活躍推進に積極的に取り組み、優れた成果をおさめている上場企業を認定)	4	19	42	10	1
	5%	25%	55%	13%	1%
ポジティブ・アクション推進企業(人材採用・登用の際の男女格差を解消するための取り組みを行っている企業。厚生労働省)	6	25	25	9	0
	9%	38%	38%	14%	0%
ダイバーシティ企業100選(女性、外国人を始めとした多様な人材の能力を活かし、価値創造につなげている企業。経済産業省)	2	17	33	12	1
	3%	26%	51%	18%	2%

としては全く認識されていないといっている。

しかしながら、重視度についてみると、「4かなり重視する」以上の回答の割合は、えるほし認定企業（41%）、ファミリーフレンドリー企業（63%）、くるみん認定企業（55%）、ポジティブアクション推進企業（47%）と、格段に増える。残るなでしこ銘柄およびダイバーシティ企業100選についても、「3わからない」がそれぞれ55%と51%で半数以上を占めており、「2ほとんど重視しない」以下の回答割合はそれぞれ14%と20%で少ない。すなわち、これらの認定企業制度は、認知度はかなり低いものの、このような制度があるということを認識すればそれを重視する学生はきわめて高くなることがわかる。

5. 考察と示唆

（1）女性の働きやすさに関する事項についての認知度の低さ

女性が働き続けやすくするための法律と女性が働きやすい企業への認定制度のいずれにおいても、女子学生の認知度は総じてきわめて低かった。ファミリーフレンドリー企業（1999年表彰開始）やくるみんマーク認定企業（2007年認定開始）など、かなり歴史があり女性の雇用の現場では常識のような認定制度さえも、他のより新しいものと認知度の差はなかった。女性の働きやすさを示す指標については重視度のみを測ったが、これも学生にとっては初めて見聞きした項目が多数含まれていたと予想される。そこでも、「育児・介護」と「働き続けやすさ」に比べて「女性の活躍」に関する指標は総じて重視度が低かった。「女性の活躍」に関する指標の中で重視度が高かったのは女性の大卒採用数、大卒採用者のうちの女性比率、新卒女性3年後定着率などであり、自身の直近の関心事である就職活動に直接関わるものが多い。女性が企業で働き続けることについて、個人的・短期的な視点での関心にとどまり、社会的・長期的な視点での関心は持っていないといえる。

（2）認知度と重視度の乖離と授業などでの知識提供の重要性

それぞれの項目についての認知度は低くても、重視度はそれなりに高く、働き続けることへの意欲は高いといえよう。認知度と重視度に乖離があるということは、それだけ教育の重要性が浮き彫りになる。高校までのキャリア教育は職業選択に重点が置かれているが、大学でのキャリア教育では、人生設計の視点から、企業や制度に関する理解を高めさせることがより納得のいく企業選択、働き方選択につながるだろう。

また、今回は女子学生のみにも焦点を合わせたが、育児・介護は女性だけの問題ではなく、男性も育児・介護の当事者として、または同じ職場でともに働く存在として関わる課題でもある。男女いずれにおいても希望する者が働き続けられる社会を目指すならば、男子学生に対しても知識提供して認知度を高めることは、女子学生と同等もしくはそれ以上に重要だと考えられる。

（3）質問票調査を授業内で行うことの意義

女性の活躍推進を実現するための法律や諸制度、認定企業について、女子大学生はその存在そのものをほとんど認識していないことが分かった。就職活動を数か月後に控え、インターシップへの積極的な申し込みも終えていた3年生7月という時期においてさえ、このような結果であったことは筆者にとっても衝撃であった。

であればこそ、このようなアンケートは、実態把握のためだけでなく、教育ツールとしても利用可能であろう。今回の調査においては、質問用紙の冒頭に「この用紙はアンケートの形式

をとっていますが、同時に、このような制度や指標があるということを皆さんに知ってもらうという目的も兼ねていますので、ぜひ全文に目を通してください」という一文を付けておいた。そのためか、回答項目の欠損値は一つもなかったし、適当に記入したと明らかに分かるもの（全て1とする、など）はなかった。また、1と2の法律や指標については読むだけで内容が分かるようにアンケート項目の中に解説を記載し、3の認定企業についてのアンケートではそれぞれの認定マークをあわせて掲載して説明を行った。アンケートを15分程度で実施して終了とするのではなく、関連資料を提示したり、集計結果に基づいて議論させるなど、90分の授業としても十分なボリュームの内容となりえる。これらの内容について、最初から解説のみを行うだけよりも、自分がいかに認知していないかを学生に認識させるというステップを踏んだ方が、後のディスカッションなどもより深まるだろう。

6. 結びと今後の課題

本研究では、女子大学の3年生を対象として、女性の働きやすさと活躍推進に関する意識に焦点を合わせた質問票調査を行った。今後の研究課題としては、同じ内容のアンケートを短期大学部1年生にも実施し比較することで、同じように就職活動を控えた時期にある短期大学部学生と四年制学部学生の両者の間での意識の共通点と相違点を明らかにしたい。また、女性が働きやすい企業であることを示す認定制度の認知度と重視度の乖離に焦点を合わせて、学生の価値観や行動特性をより詳細に分析することも意義深いだろう。

さらに、入社3年以上経過した実務経験ある人々を対象として、「もう一度就職活動をするならどの項目を重視するか」について質問し、比較調査することで、より意義深い企業選択行動を行うための示唆を得ることも可能となるだろう。育児・介護や働きやすさは女性だけの問題ではないので、男子学生の認識についての実態把握や意識向上も今後の課題としていきたい。

注

¹ 以下の記述は、日本経済新聞2018年8月29日朝刊に基づく。

² この項目は、東洋経済が発表した「女性が働きやすい会社ベスト100」選定に使用されたCSR企業総覧（雇用・人材活用編）の人材活用データの項目に基づき、著者が一部修正して作成した。修正した項目は以下のとおりである。

- 【1 女性の活躍】（削除した項目）女性部長比率
- 【2 育児・介護】（追加した項目）法定以上の育休期間
法定以上の時短勤務制度
法定以上の介護休業制度
- 【3 働き続けやすさ】（削除した項目）離職者状況
従業員の満足度調査
従業員の評価基準の公開
（追加した項目）10年目定着率
能力向上促進への諸制度（資格取得支援など）
地域限定総合職の有無
配偶者の転勤に伴い転勤や休職を認める制度
正規雇用と非正規雇用の転換制度

参考文献

- 井上奈美子（2008）「気付きを生むキャリア教育～MBAホルダーを講師として～」『人材育成研究』第3巻第1号, pp.97-114.
- 井上俊也（2014）「若年層未婚勤労女性と女子大学生のキャリアに関する意識の比較」大妻女子大学紀要『人間生活文化研究』第24巻, pp.104-119.
- 神田道子（1971）「女子学生に対する進路指導の改善について」『産業教育』昭和46年12月号, pp.54-59.
- 加澤恒雄（2006）「現代日本における大学教育のパラダイム転換の必要性に関する一考察——『大学教育の中核としてのキャリア教育』論——」『広島大学教育研究開発センター大学論集』第37集, pp.131-147.
- 増田幸一（1973）「女子大学生における卒業後キャリア計画に関する調査」『進路指導』第46巻第2号, pp.21-25.
- 長田尚子・藪田由己子（2014）「女性のライフプランニングを志向した授業実践—共通教育科目「女性とキャリア」の開発と評価—」日本女子大学現代女性キャリア研究所紀要『現代女性とキャリア』第6号, pp.89-101.
- 西川裕子（2013）「経済社会の変動と女子大学生の結婚観・キャリア意識に関する日韓比較研究—日本女子大学と梨花女子大学の比較を通して—」『現代女性とキャリア』第5巻, pp.73-83.
- 日本女子大学現代女性キャリア研究所（2013）『女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究「女性とキャリアに関する調査」結果報告書』.
- 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.
- 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—』
- 種市康太郎（2011）「女子大学生の就職活動におけるソーシャルスキル、内定取得、心理的ストレスとの関連について」『桜美林論考 心理・教育学研究』第2巻, pp.59-72.
- 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.
- 宇田美江（2009）「女子学生に焦点をあてたキャリア教育の必要性について」神奈川大学紀要『国際経営論集』No.38, pp.175-188.
- 東洋経済ONLINE「最新！女性が働きやすい会社ベスト100」
<https://toyokeizai.net/articles/-/185837>
- 女性の活躍推進データベース「活用ナビゲーション」
<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/navi/navi1.html>

