

女性の働きやすさと活躍推進に関する 企業の指標に対する女子学生の意識

—短大生と四大生の比較—

坂本 麗香

Female College Students Conscious for Women-friendly Workplace and the Promotion of Future Corporate Success: A Comparison between Female Students at Two-Year Colleges and Those at Four-Year Colleges

Reika SAKAMOTO

抄 録

短期大学の1年女子学生と四年制学部の3年女子学生に対して、企業が提示する女性の活躍推進と働きやすさに関する指標に対する重視度について質問票調査を行った。指標は、「女性の活躍」「育児・介護」「働き続けやすさ」の3つの分野で構成される。短大生・四大生ともに、「育児・介護」「働き続けやすさ」を重視する度合いが高く、「女性の活躍」に関する指標の数値は低いという共通点があった。

一方、短大生と四大生の間で統計的に有意な差があった項目は、「働き続けやすさ」に最も多く、次いで「育児・介護」「女性の活躍」の順であった。短大生と四大生との間で重視度に差がある項目に注目することで、女子学生の就職活動に対する意識形成、大学のキャリア教育、企業の採用活動それぞれをより有意義で効力のあるものとするための示唆が得られた。

キーワード：女子学生、就職活動、企業選択

1. はじめに

「男女共同参画」や「女性の活躍」が叫ばれるようになって久しい。女性活躍推進法が2015年に制定されて間もなく5年を迎えようとしている。進行を続ける少子高齢化に伴う労働者人口の減少時代において、女性の活用は近年の重要な課題と認識され、政府や企業などにより様々な施策が取られているが、まだ道半ばな面が強い。

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、四年制大学か短期大学かに関わらず、女子大学においても、キャリア教育はその重要性をさらに増している。

本研究では、1年以内に就職活動に臨む短期大学部1年生および四年制学部3年生の女子学生を対象とした質問票調査により、女性の働きやすさを表す企業の指標に対する女子学生の意

識に着目する。その実態と課題を明らかにしたうえで、短期大学部1年生と四年制学部3年生の違いに焦点をあわせながら、女子学生の就職活動、大学のキャリア教育、企業の採用活動の3つの視点から考察し提言することを目的とする。

2. 現状と先行研究

(1) 女性が働き続けやすくなる社会の実現にむけての社会的取組

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。女性の活躍推進を促す様々な施策は近年いっそう増加してきている。「日本再興戦略(2013年)」では、「女性の活躍推進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブの付与等」「女性のライフステージに応じた支援」及び「男女が共に仕事と子育て・生活等を両立できる環境の整備」の3つの柱により、女性の出産・子育て等による離職の減少や、指導的地位に占める女性の割合の増加に向けた施策を盛り込んだ¹。これに基づき、待機児童解消のための保育所等の整備や保育士確保、育児休業給付の拡充等が進められた。さらに、翌年の「『日本再興戦略』改訂2014」では、女性の更なる活躍推進に向けた施策を、「育児・家事支援環境の拡充」「企業等における女性の登用を促進するための環境整備」及び「働き方に中立的な税・社会保障等への見直し」の大きく3つの柱で示した。

2014年には、内閣に「すべての女性が輝く社会づくり本部」も設置され、「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム」「働く女性応援会議」なども開催されるなど、女性の活躍推進の取組を一過性のものに終わらせることなく着実に前進させるための新たな法的枠組みの検討や働き方に中立的な税制や社会保障制度等への見直しに向けた検討等が進められている。しかしながら、その成果はまだ道半ばであると言える。

(2) 女子大学と短期大学

全国的な高学歴化と共学化の流れを受けて、女子大学や女子短期大学は学校数・学生数ともに減少傾向にある²。しかしながら、東京などの都心部ではこれらの減少傾向が特に強いが、東京以外の地方では一定の需要が続いている。また、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ることで、その存在感を強めてもきている³。

大学進学率の上昇は、従来ならば就職や専門学校を選択していた層の高校生たちが、短期大学を新たな選択肢とする可能性が高まることにもつながる。女子大学、短期大学ならではの強みを確立し、教育に具現化できれば、むしろ共学の四年制大学とは差別化して存在意義を構築することも可能と思われる。

(3) 女子学生とキャリア教育に関する研究

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)。短期大学の学生の就職活動に焦点をあわせたものは相当数の蓄積もある(荻野[2013]、黒田[2013]など)。一方、短期大学の学生と四年制学部の学生を比較した研究はきわめて少ない(坂本[2015]；

2017])。短期大学は女子大学に併設されていることが多いが、これらを区分して検討することでより効果的なキャリア教育の実践につながる可能性があるため、さらなる研究蓄積を要する。

3. 調査の実施

(1) 本研究の着目点

既述のように、女子短大生および女子大学生をとりまく様々な社会情勢が変化し、それぞれを卒業する女性たち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、多くの女子学生側の意識は時代の変化に追いつききれていない⁴。

本研究では、短期大学部生（以下、短大生）および四年制の学部生（以下、四大生）を対象として、就職活動に臨む女子学生の企業選択に関する意識に着目する。

企業が提示する、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に焦点をあわせて質問票調査を実施し、短大生と四大生の比較を試みた。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を明らかにして示唆を得るとともに、より望ましい就職活動、キャリア教育、採用活動の実現に向けて、女子学生、大学、企業の三者に対して提言する。

(2) 実施方法および調査対象

筆者の勤務する女子大学において、2019年7月に、専門基礎科目「キャリアデザイン1」を履修する短大1年生および同様の科目「キャリアデザイン演習1」を履修する四大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。授業中に用紙を回収したので回答率は100%であった。

調査対象者の属性は表1のとおりである。いずれも、衣・食・住・経済・情報を主な専攻としており、一般企業へ就職する学生がほとんどである。学ぶ専門分野の内容も就職先の企業も共通度が高い。

表1 調査対象者の概要

学部・学科	主要な専門分野	主要な進路	対象学年	回答者数
短期大学部(生活学科)	衣、食、情報	一般企業、病院	1年	89
家政学部(生活環境学科・家政経済学科)	衣、食、住、経済、情報、教育	一般企業、教育機関	3年	61
合計				

(3) 調査内容および分析方法

調査内容は以下のとおりである。

[設問] 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。

項目は、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)⁵、の3つの分野からなっている。各項目について、短大生と四大生のグループに分け、両側 t 検定により分析を行った。

4. 調査結果

(1) 「女性の活躍」に関する指標

結果は表2のとおりである。短大生および四大生の両方で平均3.5を超えたのは、「女性の卒業(新卒)採用数(短大生3.72 四大生3.64)」のみであった。他に、「大卒採用者のうち女性比率(短大生3.57 四大生3.38)」「新卒女性3年後定着率(短大生3.80 四大生3.48)」の平均値が高い。

一方、「30-39歳女性社員数(短大生2.84 四大生2.90)」「30-39歳女性社員比率(短大生2.72 四大生2.90)」は、短大生と四大生の両方で平均値が3.0未満となっている。より長い就業期間を希望すると思われる四大生が、短大生とほとんど傾向が変わらないのは少々意外であった。20~21歳の彼女たちにとって、10年以上先のことは自分自身の問題として想定しにくいからとも考えられるが、後述するように、育休制度の重視度の高さなどからは、出産などのライフイベントと仕事を含めて自分の人生を考えようとしている姿も見てとれる。近年、急スピードの現在進行形で女性が働き続けやすい環境が整えられつつあることを彼女たちが理解しているため、自分たちとは大きく状況異なる10歳以上年齢が上の世代の女性社員の数や比率にはそれほど関心が強くならなかったのが一因かもしれない。

短大生と四大生で差がある項目はほとんどなかったが、2つだけ統計的に有意な差がある項目があった。一つめが「新卒女性3年後定着率」である(短大生3.80 四大生3.48)。13項目ある中で、短大生の重視度が一番高い項目となっている。短大生にとって「3年働き続けられるか」の重視度が高いのは、すなわち、(可能なら3年以上働き続けたいが)3年働き続けない可能性も十分にありえると考えているからだと思われる。四大生は、「3年定着率」の数値が後述する「10年目定着率」の平均値(3.49)とほとんど変わらないことから、定着率に興味がないというより、3年後も10年後も働き続けることを念頭に置いているから3年後定着率が特に高くならなかったのだと考えられる。

二つめが「離職者における女性比率」であり(短大生3.19 四大生3.59)、逆に四大生のほうが高い。先述したように、短大生は「早めに辞めることもあり得る」と考えている割合が多いためこの数値が高くならなかったが、四大生は働き続けたいという思いがより強いいため、男性と比較して女性が早く辞める割合が多いかを重視したと考えられる。

(2) 「介護・育児」に関する指標

結果は表3のとおりである。短大生・四大生ともに平均値が3.5を超える項目が一気に増え、「法定以上の産休期間(短大生3.97 四大生4.08)」「産休取得者数(短大生3.94 四大生4.25)」「法定以上の育休期間(短大生3.89 四大生3.95)」「育休取得者数(短大生3.92 四大生4.11)」「育休後復職率(短大生3.81 四大生3.89)」「法定以上の短時間勤務制度(短大生3.51 四大生3.52)」があてはまる。これらを含めて、すべての項目が平均3.0を超えており、短大生・四大生ともに、きわめて重視する傾向が認められる。近年、日本社会において、子育てなど私生活と仕事の大変さや、両立を可能とするためのワークライフバランスの考え方や諸施策が認知される

表2 女性の活躍に関する指標

項目	所属		1	2	3	4	5	平均	統計量 P(T<=t) 両側
女性社員数	短大	人数(n=89)	1	15	44	25	4	3.18	0.82
		%	1.1%	16.9%	49.4%	28.1%	4.5%		
	四大	人数(n=61)	2	12	31	12	4	3.07	0.42
		%	3.3%	19.7%	50.8%	19.7%	6.6%		
女性社員比率	短大	人数(n=89)	1	11	42	32	3	3.28	0.38
		%	1.1%	12.4%	47.2%	36.0%	3.4%		
	四大	人数(n=61)	2	8	28	20	3	3.23	0.70
		%	3.3%	13.1%	45.9%	32.8%	4.9%		
女性社員平均勤続年数	短大	人数(n=89)	0	11	32	42	4	3.44	0.92
		%	0.0%	12.4%	36.0%	47.2%	4.5%		
	四大	人数(n=61)	1	10	24	21	5	3.31	0.36
		%	1.6%	16.4%	39.3%	34.4%	8.2%		
平均勤続年数の男女差	短大	人数(n=89)	6	20	36	25	2	2.97	-0.44
		%	6.7%	22.5%	40.4%	28.1%	2.2%		
	四大	人数(n=61)	2	14	27	16	2	3.03	0.66
		%	3.3%	23.0%	44.3%	26.2%	3.3%		
30-39歳女性社員数	短大	人数(n=89)	6	25	39	15	4	2.84	-0.40
		%	6.7%	28.1%	43.8%	16.9%	4.5%		
	四大	人数(n=61)	2	17	28	13	1	2.90	0.69
		%	3.3%	27.9%	45.9%	21.3%	1.6%		
30-39歳女性社員比率	短大	人数(n=89)	7	30	36	13	3	2.72	-1.22
		%	7.9%	33.7%	40.4%	14.6%	3.4%		
	四大	人数(n=61)	2	18	26	14	1	2.90	0.22
		%	3.3%	29.5%	42.6%	23.0%	1.6%		
離職者における女性比率	短大	人数(n=89)	3	13	38	34	1	3.19	-2.62
		%	3.4%	14.6%	42.7%	38.2%	1.1%		
	四大	人数(n=61)	2	8	14	26	11	3.59	0.01**
		%	3.3%	13.1%	23.0%	42.6%	18.0%		
女性の大卒(新卒)採用数	短大	人数(n=89)	1	10	21	38	19	3.72	0.59
		%	1.1%	11.2%	23.6%	42.7%	21.3%		
	四大	人数(n=61)	2	6	16	26	11	3.62	0.56
		%	3.3%	9.8%	26.2%	42.6%	18.0%		
大卒採用者のうち女性比率	短大	人数(n=89)	1	9	32	32	15	3.57	1.25
		%	1.1%	10.1%	36.0%	36.0%	16.9%		
	四大	人数(n=61)	2	9	20	24	6	3.38	0.21
		%	3.3%	14.8%	32.8%	39.3%	9.8%		
新卒女性3年後定着率	短大	人数(n=89)	1	6	20	45	17	3.80	2.25
		%	1.1%	6.7%	22.5%	50.6%	19.1%		
	四大	人数(n=61)	2	6	16	35	2	3.48	0.03*
		%	3.3%	9.8%	26.2%	57.4%	3.3%		
女性管理職比率	短大	人数(n=89)	1	17	47	18	6	3.12	0.17
		%	1.1%	19.1%	52.8%	20.2%	6.7%		
	四大	人数(n=61)	3	12	27	14	5	3.10	0.87
		%	4.9%	19.7%	44.3%	23.0%	8.2%		
女性管理職比率の目標の有無	短大	人数(n=89)	3	16	55	12	3	2.96	0.15
		%	3.4%	18.0%	61.8%	13.5%	3.4%		
	四大	人数(n=61)	5	12	28	14	2	2.93	0.88
		%	8.2%	19.7%	45.9%	23.0%	3.3%		
女性役員の有無	短大	人数(n=89)	4	8	39	26	12	3.34	0.85
		%	4.5%	9.0%	43.8%	29.2%	13.5%		
	四大	人数(n=61)	3	11	22	21	4	3.20	0.40
		%	4.9%	18.0%	36.1%	34.4%	6.6%		

*=<.05 **=<.01

ようになってきていることがこの結果にも表れていると思われる。

短大生と四大生とで統計的に有意な差がみられたのは2つある。一つめは「産休取得者数」(短大生3.94 四大生4.25)である。短大生の数値も全13項目の中で2番目に高いうえ、短大生の数値で最も高いのは「法定以上の産休期間」(3.97)であるため、産休に関して短大生の

表3 育児・介護に関する指標

項目	所属		1	2	3	4	5	平均	統計量
									P(T<=t) 両側
法定以上の産 休期間	短大	人数(n=89)	2	1	21	39	26	3.97	-0.75
		%	2.2%	1.1%	23.6%	43.8%	29.2%		
	四大	人数(n=61)	2	1	12	21	25	4.08	0.45
		%	3.3%	1.6%	19.7%	34.4%	41.0%		
産休取得者数	短大	人数(n=89)	1	3	19	43	23	3.94	-2.19
		%	1.1%	3.4%	21.3%	48.3%	25.8%		
	四大	人数(n=61)	1	0	8	26	26	4.25	0.03*
		%	1.6%	0.0%	13.1%	42.6%	42.6%		
法定以上の育 休期間	短大	人数(n=89)	1	2	23	43	20	3.89	-0.43
		%	1.1%	2.2%	25.8%	48.3%	22.5%		
	四大	人数(n=61)	2	2	13	24	20	3.95	0.67
		%	3.3%	3.3%	21.3%	39.3%	32.8%		
育休取得者数	短大	人数(n=89)	1	2	22	42	22	3.92	-1.37
		%	1.1%	2.2%	24.7%	47.2%	24.7%		
	四大	人数(n=61)	1	1	11	25	23	4.11	0.17
		%	1.6%	1.6%	18.0%	41.0%	37.7%		
男性社員の育 休取得実績	短大	人数(n=89)	4	9	45	24	7	3.24	-1.16
		%	4.5%	10.1%	50.6%	27.0%	7.9%		
	四大	人数(n=61)	2	4	29	19	7	3.41	0.25
		%	3.3%	6.6%	47.5%	31.1%	11.5%		
育休後復職率	短大	人数(n=89)	3	2	23	42	19	3.81	-0.49
		%	3.4%	2.2%	25.8%	47.2%	21.3%		
	四大	人数(n=61)	2	1	16	25	17	3.89	0.62
		%	3.3%	1.6%	26.2%	41.0%	27.9%		
配偶者の出産 休暇の有無	短大	人数(n=89)	4	6	35	35	9	3.44	-0.03
		%	4.5%	6.7%	39.3%	39.3%	10.1%		
	四大	人数(n=61)	1	8	24	19	9	3.44	0.98
		%	1.6%	13.1%	39.3%	31.1%	14.8%		
法定以上の短 時間勤務制度	短大	人数(n=89)	3	6	33	37	10	3.51	-0.12
		%	3.4%	6.7%	37.1%	41.6%	11.2%		
	四大	人数(n=61)	2	5	23	21	10	3.52	0.90
		%	3.3%	8.2%	37.7%	34.4%	16.4%		
介護休業取得 者数	短大	人数(n=89)	2	5	47	27	8	3.38	0.60
		%	2.2%	5.6%	52.8%	30.3%	9.0%		
	四大	人数(n=61)	2	8	27	18	6	3.30	0.55
		%	3.3%	13.1%	44.3%	29.5%	9.8%		
法定以上の介 護休業制度	短大	人数(n=89)	3	5	45	29	7	3.36	0.86
		%	3.4%	5.6%	50.6%	32.6%	7.9%		
	四大	人数(n=61)	2	11	26	15	7	3.23	0.39
		%	3.3%	18.0%	42.6%	24.6%	11.5%		
事業所内託児 施設の有無	短大	人数(n=89)	4	11	41	26	7	3.24	-0.17
		%	4.5%	12.4%	46.1%	29.2%	7.9%		
	四大	人数(n=61)	2	9	28	15	7	3.26	0.87
		%	3.3%	14.8%	45.9%	24.6%	11.5%		
育児サービス費 用補助制度の 有無	短大	人数(n=89)	1	5	38	31	14	3.58	2.16
		%	1.1%	5.6%	42.7%	34.8%	15.7%		
	四大	人数(n=61)	3	6	30	16	6	3.26	0.03*
		%	4.9%	9.8%	49.2%	26.2%	9.8%		
独自のユニーク な両立制度の有 無	短大	人数(n=89)	5	12	48	20	4	3.07	-0.10
		%	5.6%	13.5%	53.9%	22.5%	4.5%		
	四大	人数(n=61)	4	10	28	15	4	3.08	0.92
		%	6.6%	16.4%	45.9%	24.6%	6.6%		

*=<.05

関心が低いとは言えない。しかしながら、短大生より四大生のほうが、妊娠後も産休を取って仕事を継続したいと考えている割合が多いといえよう。

二つめは、「育児サービス費用補助制度の有無」(短大生3.58 四大生3.26)であった。短大生のほうが卒業時の年齢が若いぶん、自身が結婚し育児する年齢も結婚相手の年齢も四大生よ

り若い可能性が高い。就業年数や年齢が若いと収入も相対的に低い可能性が高いため、金銭的な補助制度があるかどうかをより重視するのだと思われる。

(3)「働き続けやすさ」に関する指標

結果は表4のとおりである。短大生・四大生ともに平均値が3.5を超えるのは、「30歳平均賃

表4 働き続けやすさに関する指標

項目	所属		1	2	3	4	5	平均	統計量
									P(T<=t) 両側
30歳平均賃金	短大	人数(n=89)	0	3	24	40	22	3.91	0.43
		%	0.0%	3.4%	27.0%	44.9%	24.7%		
	四大	人数(n=61)	0	2	18	28	13	3.85	0.67
		%	0.0%	3.3%	29.5%	45.9%	21.3%		
有給休暇取得率	短大	人数(n=89)	1	0	11	47	30	4.18	-0.68
		%	1.1%	0.0%	12.4%	52.8%	33.7%		
	四大	人数(n=61)	0	1	7	28	25	4.26	0.50
		%	0.0%	1.6%	11.5%	45.9%	41.0%		
有給休暇取得日数	短大	人数(n=89)	0	1	10	45	33	4.24	-0.21
		%	0.0%	1.1%	11.2%	50.6%	37.1%		
	四大	人数(n=61)	0	2	8	23	28	4.26	0.83
		%	0.0%	3.3%	13.1%	37.7%	45.9%		
月平均残業時間	短大	人数(n=89)	1	0	6	44	38	4.33	2.02
		%	1.1%	0.0%	6.7%	49.4%	42.7%		
	四大	人数(n=61)	1	3	6	32	19	4.07	0.05*
		%	1.6%	4.9%	9.8%	52.5%	31.1%		
10年目定着率	短大	人数(n=89)	0	11	31	34	13	3.55	0.39
		%	0.0%	12.4%	34.8%	38.2%	14.6%		
	四大	人数(n=61)	0	10	20	22	9	3.49	0.70
		%	0.0%	16.4%	32.8%	36.1%	14.8%		
退職後の再雇用制度	短大	人数(n=89)	0	8	43	33	5	3.39	2.04
		%	0.0%	9.0%	48.3%	37.1%	5.6%		
	四大	人数(n=61)	2	12	29	13	5	3.11	0.04*
		%	3.3%	19.7%	47.5%	21.3%	8.2%		
柔軟な勤務形態の諸制度	短大	人数(n=89)	1	7	49	28	4	3.30	0.06
		%	1.1%	7.9%	55.1%	31.5%	4.5%		
	四大	人数(n=61)	2	10	24	18	7	3.30	0.95
		%	3.3%	16.4%	39.3%	29.5%	11.5%		
モチベーション向上の諸制度	短大	人数(n=89)	0	7	40	34	8	3.48	-0.19
		%	0.0%	7.9%	44.9%	38.2%	9.0%		
	四大	人数(n=61)	1	5	24	24	7	3.51	0.85
		%	1.6%	8.2%	39.3%	39.3%	11.5%		
能力向上促進の諸制度	短大	人数(n=89)	3	7	44	29	6	3.31	-0.55
		%	3.4%	7.9%	49.4%	32.6%	6.7%		
	四大	人数(n=61)	1	8	24	22	6	3.39	0.59
		%	1.6%	13.1%	39.3%	36.1%	9.8%		
地域限定総合職の有無	短大	人数(n=89)	4	18	53	12	2	2.89	-2.05
		%	4.5%	20.2%	59.6%	13.5%	2.2%		
	四大	人数(n=61)	1	10	33	12	5	3.16	0.04*
		%	1.6%	16.4%	54.1%	19.7%	8.2%		
配偶者の転勤に伴う転勤や休職	短大	人数(n=89)	0	3	43	31	12	3.58	2.02
		%	0.0%	3.4%	48.3%	34.8%	13.5%		
	四大	人数(n=61)	2	10	24	18	7	3.30	0.05*
		%	3.3%	16.4%	39.3%	29.5%	11.5%		
正規・非正規の転換	短大	人数(n=89)	0	9	47	28	5	3.33	2.02
		%	0.0%	10.1%	52.8%	31.5%	5.6%		
	四大	人数(n=61)	2	11	31	15	2	3.07	0.05*
		%	3.3%	18.0%	50.8%	24.6%	3.3%		
能力評価の基準と結果の公開	短大	人数(n=89)	5	10	52	20	2	3.04	-0.15
		%	5.6%	11.2%	58.4%	22.5%	2.2%		
	四大	人数(n=61)	2	11	34	9	5	3.07	0.88
		%	3.3%	18.0%	55.7%	14.8%	8.2%		

*=<.05

金 (短大生3.91 四大生3.85)」「有給休暇取得率 (短大生4.18 四大生4.26)」「有給休暇取得日数 (短大生4.24 四大生4.26)」「月平均残業時間 (短大生4.33 四大生4.07)」である。全13項目中、「地域限定総合職の有無」を除く12項目で短大生・四大生ともに3.0を超えており、重視度は「育児・介護」に続いて全体的に高い。

短大生と四大生とで統計的に有意な差があったのは、「月平均残業時間 (短大生4.33 四大生4.07)」「退職後の再雇用制度 (短大生3.39 四大生3.11)」「地域限定総合職の有無 (短大生2.89 四大生3.16)」「配偶者の転勤に伴う転勤や休職を認める制度 (短大生3.58 四大生3.30)」「正規・非正規の転換制度 (短大生3.33 四大生3.07)」の5項目であり、「女性の活躍」「育児・介護」の2分野と比較して最も多かった。「退職後の再雇用」「配偶者の転勤に伴う転勤や休職」「正規・非正規社員の転換」といった、柔軟な働き方を可能にする制度に関する項目で総じて短大生のほうが四大生よりも重視度が高い。「月平均残業時間」とあわせて、短大生のほうがワークライフバランスの実現をより重要視しているといえる。しかしながら、「在宅勤務など柔軟な勤務形態」では、両者に差はなかった(短大生・四大生ともに3.30)。「地域限定総合職の有無」が四大生のほうで重視度が高いのは、短大生はそもそも総合職を希望しない学生が一定数存在するからだと考えられる。

一般論としては、四大生のほうが短大生よりも仕事への意欲が高いと予想されるが、「成果報酬など、モチベーション向上の諸制度 (短大生3.48 四大生3.51)」「能力向上促進の諸制度 (短大生3.31 四大生3.39)」「能力評価の基準と結果の公開 (短大生3.04 四大生3.07)」は、両者に大きな差はみられなかった。また、「10年目定着率」は、統計的に有意な差はないものの、むしろ短大生のほうが数値が高かった (短大生3.55 四大生3.49)。これらのことから、「短大生は四大生に比べて仕事への情熱や向上心が弱い」という一般的な見方は必ずしも当てはまらないと言えるだろう。

(4) 短大生と四大生の共通点と相違点

短大生と四大生の両方に共通する特徴として、3種類の指標のうち「育児・介護」と「働き続けやすさ」に関する項目は全般的に重視度が高かった。それに比べて、「女性の活躍」指標に対する重視度が極端に低い。自分自身の就業継続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。

短大生と四大生との重視度で統計的に有意な差がある項目が最も多かったのは「働き続けやすさ」(13項目中5項目)であり、「育児・介護」(13項目中2項目)と「女性の活躍」(13項目中2項目)はそれほど差が目立たなかった。「育児・介護」は、短大生にとっても四大生にとっても、自分の人生に大きくかかわる重要な課題として捉えられたため両者で全体的に重視度が高くなり、逆に「女性の活躍」は既述のように短大生・四大生の両方にとって「自分の問題」とならず、全体的に重視度が低くなったのであろうと思われる。

「働き続けやすさ」が3種類の指標のうち重視度に最も違いがみられた理由は、この項目が20~30代の人生設計とライフスタイルに直結し、またそれらについての考え方に短大生と四大生との間で差があるからであろう。

5. 考察と示唆

(1) 学生の就職活動に対して

学生の企業選択において、3種類の指標のうち、「育児・介護」と「働き続けやすさ」に注意が偏り、相対的に「女性の活躍」への重視度が低かった。自身のライフスタイルやワークライフバランスに直結する項目を重視する度合いが高いのは当然ともいえるが、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。

「女性の活躍」に関する指標の中でも、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。特に短大生は、四大生と比較して、女性社員の数や比率をより重視する傾向にもある。一方、「30代女性社員数」「30代女性社員比率」「女性管理職比率の目標」などは特に数値が低く、ここに学生のきわめて近視眼的な思考が現れている。しかしながら、「女性役員の有無」は相応に重視されており、統計的に有意な差はないが、短大生のほうが数値が高かった（短大生3.34 四大生3.20）。女性役員のように企業の現在進行形での女性活用の志向を伺い取れるような指標を重視する姿勢は注目に値する。時間の制約がある就職活動期間中に多くの指標全てに意識を向けることは難しいが、ポイントを絞って、女性の活用に関して中長期的で原則的な指標に留意することで、当事者にとってより望ましい環境下で、自身の成長や達成感など、ワークライフバランス以外に仕事生活から多くのものを得られる可能性が高まるだろう。

(2) 大学でのキャリア教育に対して

大学でのキャリア教育においては、外部の就活支援専門業者によるセミナーの占める割合が高い。一般に、短大生の在籍者数は四大生より少ないため、セミナーは短大生のみを対象にせず四大生と合同にしたり、共通の内容で別々に実施したりすることが多い。また、セミナーの回数は限られているため、このような指標について解説の時間は取られないか、わずかに時間が取られても他の膨大な情報の中で埋もれてしまい、学生の印象にもあまり残らないという危険性が高い⁶。

短大生と四大生とで企業選択において重視する項目が異なるという状況を踏まえて、それぞれの学生の注意が欠けている部分を補うような内容を充実させることで、より望ましい企業選択につなげることが可能であろう。専門業者に大学のキャリアセンター職員やキャリア教育担当教員がしっかりとリクエストして内容に踏み込むことが重要である。

(3) 企業の採用活動に対して

四大生と比較して、短大生が統計的に有意に数値の高かった項目は「新卒女性3年後定着率」「育児サービス費用補助制度の有無」「月平均残業時間」「退職後の再雇用制度」「配偶者の転勤に伴う転勤や休職の制度」「正規・非正規雇用の転換の制度」だった。また、統計的に有意ではないが、「10年目定着率」も短大生のほうが数値が高かった。「モチベーション向上の諸制度」「能力向上促進の諸制度」「能力評価の基準と結果の公開」も、ほぼ四大生と変わらない数値であった。これらから推察すると、短大生は、四大生と比べて、決して働くこと自体に対す

る意欲が低いわけではない。様々な環境要因により自分の働き方が変わる可能性があるということにより現実的に受け止めたうえで、ワークライフバランスを重視し、ライフスタイルの変化に柔軟に対応できる環境をより強く求めているのである。求人に際して、短大生の要求に応えられる組織であることを企業がしっかりと学生にアピールすることで、より優秀な人材を獲得できる可能性が高くなるだろう。

四大生が短大生よりも統計的に有意に数値の高かった項目は「離職者における女性比率」「産休取得者数」「地域限定総合職の有無」であった。また、短大生との統計的な有意差はないが相対的に数値が高い(四大生4.0以上かつ、短大生との差が0.05以上)項目は「法定以上の産休期間」「法定以上の育休期間」「育休取得者数」「有給休暇取得率」であった。四大生は、「結婚・出産を経ても新卒の就職先で働き続ける」ことを前提として、その実現に直結しそうな、ワークライフバランスに関わる項目を多く重視していることがわかる。今回の質問票では比較的重視度が低かったが、同様に育児との両立に関するワークライフバランスに直結する「在宅勤務など柔軟な勤務形態」「法定以上の短時間勤務」などの制度を企業が充実させ、その実質的な効用を丁寧に四大生に伝えることが、優秀な人材獲得に有効となると考えられる。

6. 結びと今後の課題

本研究では、四年制女子大学の3年生および短期大学の1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指標への意識に焦点を合わせた質問票調査を行った。今回は、「同じ時期に就職活動を控えている四大生と短大生」で比較を行った。今後の研究課題としては、同じ内容の質問票調査を四年制女子大学の1年生にも実施し比較したい。それにより、同じ学部で1年生と高学年次生との比較、1年生同士で短大生と四大生の比較をおこなうことで、年齢や大学教育の蓄積によって差が見られるか、また所属機関の違いによって差が見られるかに焦点をあわせた分析が可能となるであろう。

注

- ¹ 内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書 平成27年版」
http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h27/zentai/html/honpen
- ² 2018年8月時点で、女子大学は日本国内で77校あり、これは20年前の98校に比べて激減している(日本経済新聞年2018年8月29日朝刊)。
- ³ 日経電子版「女子大もキャリア教育、『良妻賢母』はもう古い?」2014年9月27日
https://style.nikkei.com/article/DGXLASDR21H01_S4A920C1TY5000/
- ⁴ マイナビが実施している「大学生のライフスタイル調査」によれば、2020年卒の女子大生・女子大学院生のうち、専業主婦志向は20.9%で前年並みである。過去5年間の推移をみると、2016年卒の24.3%から、微増と微減をくりかえしている。<https://saponet.mynavi.jp/release/student/life/mynavilifestyle2020/>
- ⁵ 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
3年目定着率

(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

- ⁶ 今回の質問票調査は授業内で行ったが、単にアンケートを配布して回収するだけでなく、これらの指標について、「このような指標があるということを知ってもらうこと自体も目的の一つなので、文章を省略せずに全部読んでください」とアンケート用紙に記述したうえで、口頭でも指標について解説することで、教育的効果も期待した。

参考文献

- 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.
- 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.
- 苅野正美(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.
- 黒田秀雄(2013)「短期大学生卒業後のキャリア・デザイン」『フジビジネスレビュー』第5巻, pp.32-39.
- 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「助成とキャリアに関する調査」結果報告書』.
- 坂本麗香(2015)「女子短大生のライフプラン—四大生との比較—」『名古屋女子大学紀要』第61号人文・社会編, pp.117-128.
- 坂本麗香(2017)「短大生のキャリアモデル—四大生との比較—」『名古屋女子大学紀要』第63号人文・社会編, pp.65-73.
- 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』, pp.175-188.
- 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/navil.html>
- マイナビ「2020年卒マイナビ大学生のライフスタイル調査」
<https://saponet.mynavi.jp/release/student/life/mynavilifestyle2020/>
- 文部科学省高等教育局大学推進課「平成28年度における短期大学教育の改善等の状況に関する調査について」
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/tandai/_icsFiles/afiedfile/2019/03/06/1312298_1.pdf
- 内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書 平成27年版」
http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h27/zentai/html/honpen
- 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>

