

女子大学生のキャリア形成意識とワーク・ライフ・バランス

横田 明子
(2016年10月6日受理)

Female University Student's View of Career Formation and Work-Life Balance

Akiko Yokota

Abstract: Japan is experiencing a decrease in the productive-age population. Women's social advancement is needed to fill the shortage of workers. However, a number of challenges faced by working women mean that are less likely to hold senior or managerial positions. The current study investigated the view of female university students about their future career and work-life balance. We administrated a questionnaire to female university students. The findings indicated a high level of willingness to works, and a desire undertake managerial position. In contract, perceived obstacles to women's social advancement are overtime work, holiday work, a lack of understanding about other working women, balance work with family life, tasks associated with child rearing, and the importance of personal life. Eliminating these obstacles by promoting, work-life balance and enabling working women's access to challenging work can contribute to women's social advancement in Japan.

Key words: view of career formation, work-life balance, female university student, promotion at work

キーワード：キャリア形成意識，ワークライフバランス，女子大学生，昇進

1. はじめに

女性の社会的活躍が期待されて久しい。日本では、既に人口減少が始まっており、15歳以上の人口である生産年齢人口も減り始めている。そこで、女性が社会の生産活動に積極的に参加し、もてる能力を十分に発揮し活躍することによって日本経済を支える力になることが期待されている。政府も「働き方改革実現会議」を新設し、その主要テーマの一つに女性就労の促進を掲げている。

女性の活躍を押し進めるための法的整備も進められている。2016年は、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」（男女雇用機会均等法）の施行から30年の節目に当たる。また、4月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が施行され、大手企業は女性の活躍推進のための状況把

握・課題分析、一般事業主行動計画の策定、厚生労働省への届け出、従業員への周知・外部への公表、女性の活躍に関する情報の定期的な公表が義務化された。

このような状況下にあつて、女性労働者は増加の一途をたどってきた。総務省統計局「労働力調査（平成26年度版）」¹⁾によれば、2014年には女性雇用者数は2,436万人になり、雇用者総数に占める割合は43.5%に達し、人数の上では男性雇用者に接近している。

しかしその一方で、女性の活躍というには現状は程遠い。例えば、職場における女性管理職比率は2012年時点で、フィリピンは47.6%、アメリカは43.7%、フランスは39.4%、シンガポールは33.8%であるのに対して、日本では11.1%にとどまっている²⁾。国会議員の女性比率も、世界189か国平均で20.5%である中で、日本は衆議院において11.6%であり世界ランキング147位と下位に位置したままである³⁾。このように、日本における女性の社会的な活躍は、世界的に見てか

なり遅れているといえる。なぜ日本では女性の活躍が進まないのであろうか。

女性管理職比率が少ない理由として、厚生労働省「雇用均等基本調査（平成23年度版）」⁴⁾（複数回答）で企業側が挙げている上位3つは、①管理職に必要な知識や経験、判断力などを有する女性が少ない（54.2%）、②管理職に就くための在職年数を満たしている女性が少ない（22.2%）、③管理職になるまでに退職する（19.6%）であり、女性の勤続年数の短さに由来する原因であることを示唆している。大学・大学院卒の女子労働者の平均勤続年数は6.7年であり⁵⁾、管理職になるために必要とされる10年以上の勤続年数には満たない⁶⁾。管理職になる前に退職していることが大きな原因であるといえる。

また、「雇用均等基本調査（平成23年度版）」⁷⁾に示された女性管理職が少ない理由の第4位に④女性自身が希望しない（17.3%）が挙げられており、女性自身の管理職就任意欲の低さを示している。これは、第一子出産前後の女性労働者の6割が出産・育児を理由に退職していることから、家庭と仕事の両立が困難であることにより管理職を希望しない、あるいは希望できない女性が多いことが原因と考えられる。仕事の両立が困難な理由としてしばしば指摘されることには、日本の職場は欧米諸国のそれと比べて労働時間が長く残業や休日出勤が多いことがある。このような状況下では、特に子どもをもつ女性労働者は、出産後に長期に正社員として働き続けることも、管理職就任を望むことも難しい。

そこで本研究では、長期間、男女平等の学校教育の中で育ち、まだ就労前で職場環境の実態を実感していない女子大学生を対象に、職業生活やキャリア形成、ワーク・ライフ・バランスについて、どのように希望し考えているのかについて明らかにした。

2. 調査の概要

2.1. 調査目的

既に就労している女性労働者は、職場環境を熟知しているために、自らの今後の就労や勤続期間、昇任などへの希望や意欲、予想はその職場環境に影響される。このため、今の職場環境下で働き続け昇任の努力を行なった場合に、家庭生活の豊かさや家族の幸福が損なわれるのではないかと考えて今後のキャリア形成を決定していく場合が多いものと考えられる。もし、女性が働きやすく家庭生活の豊かさや家族の幸福が損なわれずに仕事を続けられ昇任も可能であるならば、キャリア形成についてどのような意欲をもちキャリアを形

成していくのであろうか。

そこで本調査では、まだ職場環境に直接接する前の大学生のキャリア形成に関する希望や意欲、予想を明らかにすることとした。

本研究では、女性労働者にとってキャリア形成の妨げになっていると指摘される日本の職場環境をまだ実感する前の段階にいて、男女平等の学校教育の過程にいる女子大学生が、職業選択やキャリア形成、ワーク・ライフ・バランスについてどのように希望し意欲をもち将来像を描いているかを明らかにすることを目的とした。

2.2. 調査対象

国立大学法人H大学の学部3・4学年の女子学生を対象にアンケート調査を実施した。対象者は、管理職などのキャリア形成が努力やチャンス次第で可能であると考えられる4年生大学の女子大学生とした。その中でも、真剣に卒業後の進路を考え就職先について具体的に決める段階に至っている学部3～4年生に回答を求めた。総合大学であるため、理系および文系の合計8学部において協力の得られた学生を対象とした。

2.3. 調査方法

卒業後のキャリア形成やワーク・ライフ・バランスに関する意見や認識を聴くための質問票を作成し、アンケート調査を実施した。学生に配布し留め置き調査法を用い、各自が回答した後に回収した。調査実施期間は、2015年10月21日から11月20日までであった。

3. 調査結果

3.1. 有効回収率および対象者の属性

調査票の配布部数は250部、有効回答部数は203部、有効回収率は81.2%であった。学年別回答者は、合計203人（100%）のうち、3年生102人（50.2%）、4年生101人（49.8%）であった。

3.2. 希望する進路およびライフコース

(1) 大学卒業後の希望進路

卒業後の就職に関する希望進路について表したのが図3-1である。調査時点で既に就職先の内定や決定を得ている学生が、4年生中の79.2%いた。これは3年生と4年生を合計した対象者数の内の39.9%に当たる。この場合、就職が内定や決定している者を、その就職先を希望進路として就職活動をした者として計算した。

対象者の内、一般企業希望者は52.2%、小中高校教

員希望者は26.6%，公務員希望者は17.2%，大学教員希望者は1.0%，研究所研究員は1.0%，専業主婦希望者は0.5%であった。

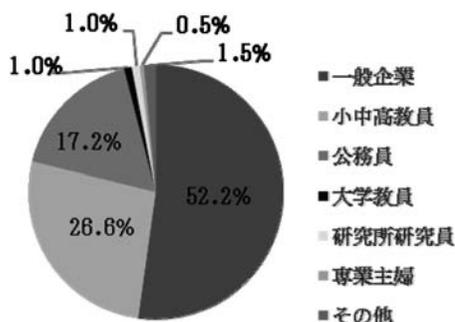


図3-1 大学卒業後の希望進路

(2) 大学卒業後のライフコース

卒業後にはいずれ結婚や出産をする人も多いものと考えられる。就職や結婚，出産，家庭生活などに関するライフコースを，どのように希望しているのか，実際にどのようなライフコースになると予想しているのかを質問した。

希望するライフコースについては，図3-2に示されている。仕事と家庭生活の両立の希望者が58.4%，就職するが結婚・子育て時に退職し子育て一段落後の再就職の希望者が21.8%，卒業後または結婚・子育て時退職後の専業主婦希望者が15.3%，結婚せず就業し続ける非婚就業継続の希望者が3.0%，結婚するが出産せず夫婦共働きでいくDINKS（Double Income No Kids）希望者が1.5%であった。この結果から，結婚や出産を望んでいる人が圧倒的に多く，家庭と仕事を両立させて人生を歩んでいくことを希望する女子が全体の約6割に及んでいることが分かった。

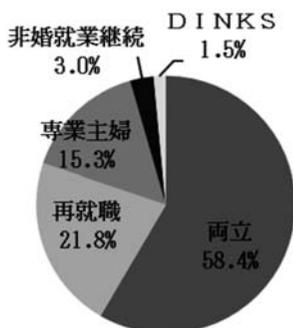


図3-2 希望するライフコース

しかし，希望しても必ずしも実現するとは限らない。このため，実際には自分がどのようなライフコースを歩むことになると予想するかを質問した。その

結果が，図3-3にみられる。両立していくと予想する人が40.4%，再就職すると予想した人が37.9%，専業主婦の予想者が9.4%，非婚就業継続を予想する人が11.3%，DINKSの予想者が1.0%であった。

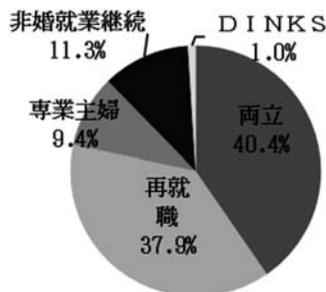


図3-3 予想するライフコース

図3-2と図3-3を比較すると，両立，専業主婦，DINKSは，希望する人の数より，実際にそうなりそうだと予想する人の数の方が少ない。また再就職，非婚就業継続は，希望する人の数より，そうなりそうだと予想する人の数の方が多くなっている。結局，両立や専業主婦を希望しても，実際は出産で一時退職して再就職することになったり，結婚せずに就業を継続することになりそうだと予想し，人生が希望通りにいかないのではないかと諦めている人がいるということになる。

3.3. 希望する雇用形態・立場・勤続期間

(1) 希望する雇用形態

就職希望者が希望する雇用形態について表したのが図3-4である。ほとんどの人（97.5%）が正規の社員・職員・教員を希望している。これに対して，非正規労働を希望する人は極めて少数である。安定した職業生活と所得を希望している人といえる。

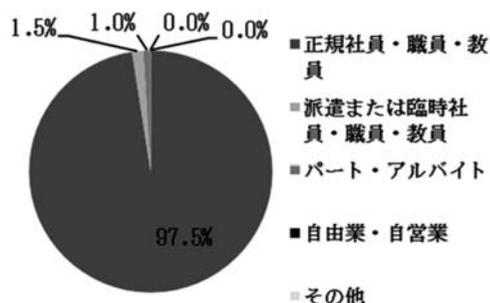


図3-4 希望する雇用形態（就職希望者）

(2) 希望する立場

一般企業の正社員希望者のみに、職場での立場について希望を訊ねた。その結果が、図3-5に示されている。総合職を希望する者は全体の73.0%であるが、転勤がある総合職の希望者は14.0%しかおらず、転勤のない総合職の希望者が59.0%と過半数になっている。一般職の希望者は27.0%であった。

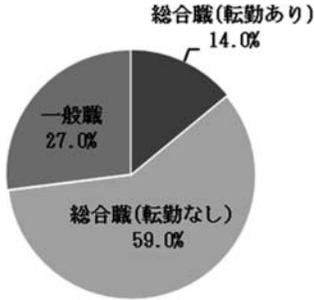


図3-5 希望する立場 (正社員希望者)

(3) 最初の勤務先での勤続期間

大学卒業後に最初に就職した勤め先で、どのくらいの期間、勤務するつもりであるかを訊ねた結果が、図3-6に表わされている。

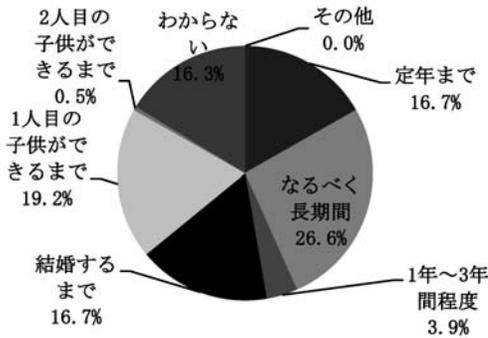


図3-6 最初の就職先で勤務する期間

定年まで働き続けるつもりの方は19.7%、なるべく長期間勤務する考えの方は26.6%であり、両方を合わせて、長期に及んで勤務し続けたいと希望する人が43.3%もいる。それとは反対に、1~3年で辞めるつもりの方は3.9%しかいない。

「結婚するまで」と考える人は16.7%、「1人目の子供ができるまで」が19.2%、「2人目の子供ができるまで」が0.5%であり、結婚や出産までの勤務を希望すると考える人が合計して36.4%である。

3.4. 昇進希望

(1) 管理職就任への希望

就職希望者に対して管理職就任への希望を聞いた結果が図3-7に示されている。「管理職になりたい」8.4%と「どちらかといえばなりたくない」38.0%を合わせて46.4%の人が管理職を希望している。これに対して、「なりたくない」11.6%と「どちらかというとなりたくない」42.0%を合わせた53.6%の人がなりたくないと考えている。

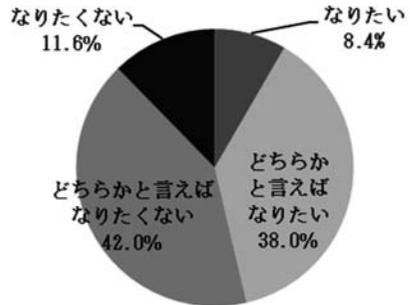


図3-7 管理職就任への希望

(2) 地位の希望

どの地位にまで昇任したいかについて、一般企業就職希望者と小中高教員希望者にそれぞれ質問した。

一般企業就職希望者の結果は、図3-8に示されている。部長以上を希望する人が10.8%、課長を希望する人が20.9%、係長・主任を希望する人が25.2%であった。「役付きでなくてよい」とする人は43.2%いた。



図3-8 地位の希望 (一般企業就職の希望者)

小中高教員希望者が希望する地位については、図3-9に表されている。校長希望者は7.3%、副校長希望者は1.8%、教頭希望者は1.8%、主幹教諭希望者は29.1%、指導教諭希望者が23.6%であった。役職のつかない教諭の希望者は36.4%いる。教員希望者は、教員となり生徒と直接接することを望むことが多いため、校長や副校長、教頭を希望する人が少ないものと予想される。

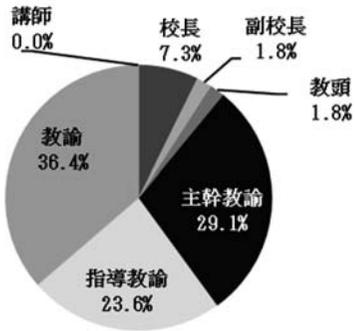


図3-9 地位の希望 (小中高教員の希望者)

3.5. 管理職への希望について

(1) 希望する理由

管理職を希望する人のその理由を表したのが、図3-10である。答えた人数の多い順に示すと、「やりがいのある仕事をしたい」(67.1%)、「高収入を得たい」(63.0%)、「自己成長したい」(56.2%)、「職場に貢献したい」(37.1%)、「期待される存在になりたい」(37.0%)、「社会に貢献したい」(31.4%)などが挙げられる。

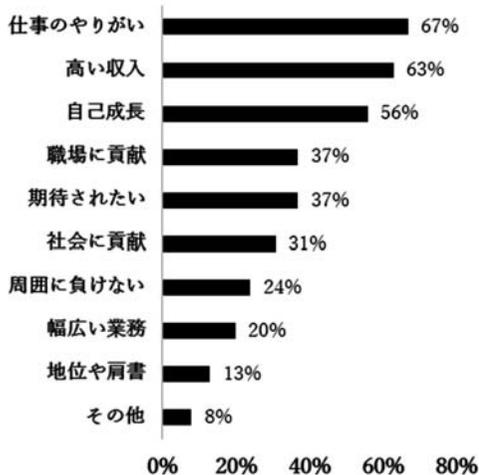


図3-10 管理職希望の理由 (複数回答)

(2) 希望しない理由

管理職を希望しない人のその理由を表したのが、図3-11である。答えた人数の多い順に理由を挙げると、「昇進に興味がない」(63.1%)、「家庭を大事にし支障をきたしたくない」(50.6%)、「気楽に生きたい」(49.5%)、「責任が重い仕事はしたくない」(45.0%)、「サポート役が向いている」(42.3%)、「プライベートを優先したい」(36.5%)、「自分の能力や知識に自信がない」(34.1%)、「休みが減るから嫌だ」(30.2%)などがある。

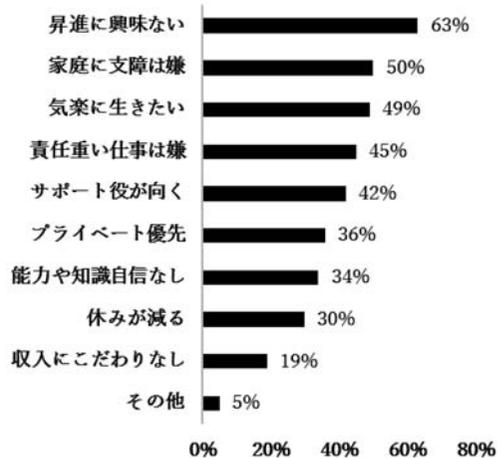


図3-11 管理を職希望しない理由 (複数回答)

(3) 管理職を目指す意欲

管理職希望者に、どのような状況であれば管理職を目指すと考えているのかを質問した。その結果が、図3-12に示されている。

答えた人数の多い順に述べると、「短時間勤務などの柔軟な勤務が可能な環境で目指したい」(75.5%)、「知識や能力が必要とされるがそれでも目指したい」(69.1%)、「夫が転勤になっても仕事を続け目指したい」(66.0%)、「周りの管理職が男性ばかりであっても目指したい」(62.8%)、「責任の重い仕事になるがそれでも目指したい」(62.8%)、「育休などで一時休職した後と同じ職場で目指したい」(59.6%)、「社内にロールモデルとなる女性管理職がいなくても目指す」(48.9%)、「周囲が女性管理職に偏見をもっても目指したい」(36.2%)、「転勤を伴う場合でも目指したい」(31.9%)、「保育園や託児所などで子供を預かってもらえなくても目指したい」(30.8%)、「女

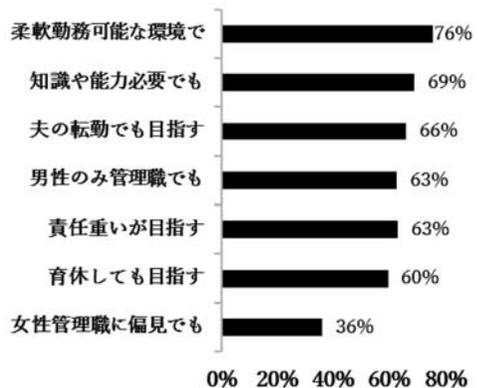


図3-12 管理職希望者の意欲 (複数回答)

性の管理職化を進めていない職場であっても目指したい」(30.8%)となっている。

管理職希望者は、困難があっても目指す意欲があるが、育児で忙しい時期などには柔軟な勤務が認められることを望む人が非常に多いことが分かる。

3.6. 管理職をあきらめる状況とは

管理職を希望する人が、管理職をあきらめざるを得ない状況とはどのような場合かを質問した。その結果が、図3-13に示されている。「キャリアを優先するために家庭を後回しにせざるを得ない状況」(58.0%)、「研修がしっかり行われない状況」(41.3%)、「残業や休日出勤が多い状況」(39.2%)、「結婚・出産で退職し再就職した職場が前とは別の職場である場合」(38.1%)、「女性の昇進に理解がない職場環境」(35.4%)であった。

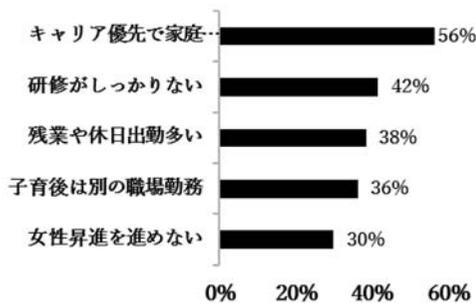


図3-13 管理職をあきらめる状況 (複数回答)

4. 結論

本研究では、女子大学生を対象に卒業後の進路や希望するライフコース、職業生活、昇進などについてアンケート調査を実施した。その結果を用いて、キャリア形成意識やワーク・ライフ・バランスについての希望や意欲、考えを明らかにすることを目的にした。その結果、以下のことが明らかになった。

- ・ 将来は仕事と家庭の両立を希望する人が約6割に達するが、実際に両立した人生を送ると予想する人は約4割に過ぎない。女子学生の中には、両立させて充実した人生を送りたいと希望しているが、実際にはそうはいかないだろうと考えている人がいると推察される。
- ・ 卒業後に就職し結婚・出産で退職し子育てが一段落した後に再就職することを希望する人は22%程度であるが、現実に再就職のライフコースを歩むことになりそうだと予想する人は38%に及ぶ。
- ・ 初めから就職しなかったり結婚・出産後は専業主婦

となることを希望する人は15%いるが、実際に専業主婦としてのライフコースを歩んでいけると予想する人は僅かに9%である。逆に、結婚せず就業をずっと継続するライフコースを希望する人は3%しかいないが、実際にはそうなりそうだと予想する人は11%いる。

- ・ 就職した場合の雇用形態では、正規の社員・職員・教員を希望する人がほとんどである。非正規労働者にはなりたくないと考えているようである。
- ・ 一般企業の正規社員希望者の内、総合職を希望する人は73%いるが、そのうちの多くは転勤のない総合職を希望している。また、一般職希望者は27%である。これらのことから、仕事上での活躍もしたいが、ゆとりある家庭生活や子育ても望んでおり、仕事と家庭のバランスがとれるワーク・ライフ・バランスを希望する人が非常に多いことが分かる。
- ・ 卒業後の就職先に長期間勤め続けることを希望する人は就職希望者の43%に及んでいる。逆に、1~3年という短期間で退職しようと考えている人は極めて少ない。また、結婚や出産までの勤務を希望する人は36%であり、出産後は子育てに専念したいと考える人が3分の1以上いることが分かる。
- ・ 仕事を続ける中で管理職への昇任を希望する人は46%もいる。逆に、希望しない人は54%であった。
- ・ 一般企業への就職希望者の内、管理職にならず役付きでなくてよいと考える人は43%いる一方で、係長・主任の希望者は25%、課長の希望者は21%、部長以上の希望者は11%おり、意欲的な女子が過半数であることが分かる。
- ・ 小中高教員の希望者の内、役付きでない教諭でよいとする人は3分の1以上である。しかし、指導教諭の希望者は27%、主観教諭の希望者は29%いる。また、教頭、副校長、校長の希望者はそれぞれ2%、2%、7%であり、生徒と直接接し指導ができる教諭の立場を望む人が多い。
- ・ 管理職の希望者が管理職就任を希望する理由は、仕事のやりがいや収入の高さ、自己成長、職場への貢献、期待される存在になりたい、社会への貢献などを望んでいることにある。このことから、仕事への高い意欲、職場・社会への貢献希望、自己成長期待などが伺える。それに見合う高い収入への希望もある。
- ・ 管理職を希望しない人のその理由は、昇進に興味がない、サポート役が向いている、能力や知識に自信がないとの消極的な答えがある一方、家庭を大事にしたい、気楽に生きたい、責任が重い仕事は嫌、個人生活を優先したい、休みが減るなど、プライベート

トの生活を大事にしたいと考える人が多いことも分かった。

- ・管理職を希望する人は、短時間勤務などの柔軟な勤務が可能な職場で管理職を目指すことを望む人が極めて多い。仕事と家庭の両立を希望する所以であろう。それ以外では、知識や能力が必要であっても、責任が重くても、男性しか管理職になっていない職場でも、女性管理職への偏見があったとしても、夫が転職になったとしても、育児をしながらでも管理職を目指すと考えている強い意欲のある人が多い。
- ・管理職を希望する人が、管理職をあきらめざるを得ない場合とは、キャリアを優先するために家庭を後回しにせざるを得なかったり残業や休日出勤が多く家庭生活を犠牲にせざるを得ない状況、しっかりと研修が受けられなかったり女性の昇進に理解のない職場、子育て時期に家庭を優先すると退職を迫られ、子育てが一段落した後には別の職場を探さなければならぬ状況である。

5. 考察

この研究結果によれば、これから大学を卒業する女性のほとんどは、いずれ結婚し出産して家庭生活を大事に営んでいきたいと考えている。社会的活動の面では、多く的人是は就職し総合職などの責任ある立場で長期間勤務し続けることを希望している。過半数の人は、仕事を続けながら結婚・出産し家庭と仕事を両立していくことを望んでいる。それ以外の20%以上の人は、結婚・出産で一時的に家庭に入るが、子育てが一段落してからは再び仕事に就き、家庭と仕事を両立を図りながら社会で活躍したいと考えている。さらに、調査対象者の半数弱の人は管理職に就任することを望んでいる。

管理職希望者について詳しくみると、やりがいのある仕事をし、自己成長をしながら社会に貢献したいと考えている。また、高収入を得ることも管理職の魅力であると思っている。これらの人々は、深い知識や高い能力が求められ重い責任を背負うことも覚悟のうえであり、管理職は男性ばかりがなっている状況であり女性管理職への偏見があるとしても、夫が転職になったとしても単身赴任に送り出しても、管理職を目指すとしている。

しかし、意欲をもって管理職を希望する人も、育児などで忙しい時期には短時間勤務などの柔軟な勤務が可能であることを望む人が圧倒的に多い。キャリア優先の仕事を求められ家庭生活が後回しになったり、残業や休日出勤が多くプライベートな時間の侵害がされ

たり、女性にはしっかりした研修を受けさせず、子育て時に退職せざるを得なくなりキャリアの継続が難しい現況が続くような場合には、管理職をあきらめる意向である。この点を改善しなければ、仕事に対して強い意欲をもっている女性たちの能力をまざまざと逃してしまうことになる。

また、管理職の就任を希望しない半数の人々は、希望しない理由として、家庭や個人生活を大事にしたいと考えており、休みが少なくなることを憂慮して希望しない人も多い。管理職になると仕事中心にならざるを得ず、個人の生活が犠牲にされると考えて、管理職にはなりたくないということであろう。仕事をするための時間帯には充実した仕事をし、その時間帯が終われば個人生活を楽しめる仕組みが普及すれば、この女性たちも安心して仕事に対して十分に能力を発揮できるのではないだろうか。

以上のことを総合して考えると、これから社会で活躍することが期待されている若年層の女性たちがその持てる能力を仕事にも発揮するためには、残業や休日出勤などの旧弊を是正し、社会や職場において女性や家庭生活に対する差別や偏見、理解の無さをなくし、やりがいのある仕事を任せられるようにしていくことが重要である。それが現実化しワーク・ライフ・バランスが実現すれば、日本においても能力の高い女性たちが増え、社会的活躍が期待できるようになると考えられる。このような社会が実現すれば、男性にとっても高齢者や子供たちにとっても、今より働きやすく個人生活にゆとりが生まれ豊かさを感じるようになるのではなかろうか。さらに、日本経済も活性化するチャンスが到来するものと期待できる。

【引用文献】

- 1) 総務省統計局 (2014) 「労働力調査 (平成26年度版)」
- 2) 国際労働機関 (ILO) (2012) *Women in Business and Management: Gaining Momentum*.
- 3) 列国議会同盟 (IPU) (2015) 『国会における女性議員の割合に関する報告書』.
- 4) 厚生労働省 (2011) 「雇用均等基本調査 (平成23年度版)」
- 5) 厚生労働省 (2011) 「賃金構造基本統計調査 (平成23年度版)」.
- 6) 矢代充史 (1999) 「配置・昇進・人材育成と管理職の機能」『三田商学研究』Vol.42, No.4, pp.23-41.
- 7) 厚生労働省 (2011) 「雇用均等基本調査 (平成23年度版)」